

大学生の進路目標決定とその影響要因に関する研究

—実践女子大学人間社会学部のキャリア教育に向けて—

釘 地 邦 秀

実践女子大学人間社会学部

高 橋 意智郎

実践女子大学人間社会学部

1 はじめに

今日、大学においてキャリア教育の持つ意義は大きくなってきている。キャリア教育とは、学生が自分のキャリア・デザインを描くことを支援する教育のことである。キャリア教育において学生の卒業直後の進路目標決定は、重要な教育課題の1つであろう。¹⁾

大学在学中に将来の進路を見つけることができず、将来に向けた構想がないままフリーターやニートになる学生も少なくない。²⁾ 例えば、俳優になるとかミュージシャンになるとか将来の構想があってフリーターになるという場合は、自分のキャリアを考えている点で、まだ考慮の余地はあるが、何にもやる気が起きないという理由で就職もせず進学もせず、フリーターやニートになった場合、将来展望が描けず、その期間が長引けば長引くほどその状態から抜け出すことは困難になる。

それでは、将来の進路目標が決まればよいかというところにも問題が残る。就職活動の時期になると、友人がエントリーシートを作成し、企業説明会や面接に参加した話を聞いて、慌てて準備をし、深く考えることなく、周囲に流されるように進路を決めてしまう学生もいる。この場合、学生が就職して納得感を得られない仕事をさせられたときに、大学在学中に将来の進路について深く考えることなく進路を決めてしまったことを後悔することになるのである。

学生が進路目標を決める要因としては様々なものが考えられるだろう。大学の教員、サークルの先輩、バイト先の人、読んだ小説など、学生が在学中に出会う人・本などが学生に影響を及ぼし、学生自身の資質と相まって将来の進路が決定されると考えられる。本来、学生の進路とは、本人が経験を積んでいくなかで自発的に見つけるものであろう。ただし、学生の無目的なフリーター・ニート化や就職後のミスマッチを考慮に入れると、大学において学生が自発的に進路目標を決定することを支援していくことは必須であると考えられる。

ここ最近、多くの大学がキャリア教育の取り組みに力を入れるようになってきた。キャリア・デザインやキャリア・プランニングという名称の授業が導入されたり、インターンシップを積極的に推進したりして、学生の進路目標決定を支援している。また、事務組織も変化した。従来、

大学ではキャリアに関係する部署として就職部が設置され、就職部の多くは、主に職業紹介業務と就職支援業務を担っていた。³⁾ 現在では、学生のキャリア設計を支援すべきという要請に応じて、就職部からキャリアセンターへ名称を変更し、キャリア・デザインをサポートするキャリア支援業務も担う部署へと機能拡大してきている。

筆者らが所属する実践女子大学でもキャリア教育を強化していく動きが見られるが、筆者らの学部である人間社会学部は、平成22年度より「キャリア・デザイン論」という科目を設置し、学部の教育システムを補完する形でキャリア教育を推進していくことを試みる。

本研究は、本学部のキャリア教育をどのように進めていくかを考える第1段階の作業として、本学部の4年生（2008年現在）を対象に学生が進路目標を決定する要因は何かということ、特に大学としての様々な取り組みが進路目標決定にどの程度影響を及ぼしているのかという点に焦点を当てて分析する。分析結果から本学部のキャリア教育の現状を理解すると共に、本学部のキャリア教育に対する提言をしたい。

2 研究の背景

①キャリア教育における「キャリア・デザイン論」の役割

キャリア教育とは、すでに述べたように、学生が自分のキャリア・デザインを描くことを支援する教育のことである。キャリア教育は後で述べるように様々な試みがあるが、その要となるのは、キャリア・デザインという概念の捉え方である。

キャリアを生涯にわたる仕事の経歴と捉えた場合、社会人にとってのキャリア・デザインとは、自分の仕事の経歴を第三者任せにするのではなく、自分で主体的に考え、決めていくことになると考えられる。それに対して、学生にとってのキャリア・デザインとは、将来の進路目標決定と、進路目標決定の結果から、今どのような学習・準備を行わなければならないかを考えることである。それをサポートするのが「キャリア・デザイン論」の講義である。

「キャリア・デザイン論」では、例えば、学生が5年、10年後の自分の将来像を考えると、その将来像につながる進路目標がいくつか提示される。それと並行して、学生が自己分析を行い、長所・短所などを確認する。学生は、想定される複数の進路目標と自己分析の内容を照合して、自分の進路目標を決定する。

「キャリア・デザイン論」は、2年次の前期に設定し、この授業を中核にして、インターンシップ、資格取得、企業・業界研究などが行われていくのがよいだろう。学生がこの授業で学習し、自分の進路目標を考えたうえでインターンシップに参加すれば、自分の適職と同じか、あるいはそれに近い仕事ができる実習先を選ぶことができる。このためモチベーションの高い状態で実習をするので、職場体験を十分に吸収できると考えられる。

資格取得についても、「とりあえず秘書検定」という感じで、学生が将来の進路目標を決定しないまま資格を取得するならば、その努力は十分には報われない結果になってしまうであろう。や

はり、不動産に関わる仕事がしたいから宅建を取得したり、アパレル業界で働きたいから販売士やカラーコーディネーターの資格を取得するというように、進路目標を決定してからそれに必要な資格の取得を目指すことが重要である。

さらに、学生が主体的に進める企業・業界研究も様々な企業・業界があるため、どこから手をつければよいのか分からず、結局何もしないという結果になりがちである。しかし、学生が「キャリア・デザイン論」で自分の進路目標を決定することができれば、早期において、企業・業界の絞込みができ、迷うことなく企業・業界研究を行える。このやり方で企業・業界研究をする方が効果的であろう。

そのうえ、この授業を経験すると、授業を通じて考えたことに基づいて、自己PRや志望動機の記入が必要なエントリーシートを作成し易くなるし、就職面接でも採用担当者と有意義な対話をすることができる。また、就職活動中に志望が変わったとしても、自己分析した自分の特性から新しい志望先との繋がりを考えることができるだろう。このように「キャリア・デザイン論」は様々な方面に応用が効くのである。

大学においてキャリアに関する科目がなかった時代は、就職活動を始めたときに、初めて自分の進路について真剣に考えたという学生が少なくなかったと考えられる。その時代に学生生活を過ごした筆者の1人は、先輩や同級生から「何となくこの会社を受けたら、受かったからここに決めたよ」という声を聞いて、就職とは、このようなご縁のようなもので決まるものなのかなと思ったものだった。

確かに、希望の進路に進むには、様々な困難が待ち受けていて、就職活動中に生じた流れのようなもので進路が決まるという側面もあるだろう。しかし、そうだとすると就職活動を開始する前に自分の進路目標について真剣に考えて準備をした方が、自分の進路目標に進む上で有利なのは間違いない。さらに、世の中は、自分の思い通りにならないことが多く、人生において偶然が左右する局面が大きいのも事実であるが、自分の進路目標を主体的に決定しようとする姿勢は、社会に出てからのキャリア・デザインに活かされるのでないだろうか。それゆえ、「キャリア・デザイン論」は、大学のキャリア教育において必要なものである。

②大学におけるキャリア教育の取り組み

文部科学省は、平成18年度の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）の公募テーマの1つとして「実践的総合キャリア教育の推進」を取り上げて、特色のある取り組みをする大学に対して補助金を提供した。⁴⁾ 同年度の文部科学白書においても大学における「キャリア高度化プラン」を提示し、学生のキャリアアップなどを目標として提示している。

文部科学省がキャリア教育を奨励したこの時期に前後して、大学においてキャリア教育が明確に意識されるようになり、キャリア教育の導入に拍車がかけられたと考えられる。

インターンシップの導入は、大学がキャリア教育を行っていることを示す1つの指標になるだろう。インターンシップは、学生に職場体験をつませ、職場のことを実践を通じて学習させる機会である。キャリア教育の取り組みの1つであるインターンシップを実施する大学は、2007年の

時点で504校(67.7%)であり、多くの大学でキャリア教育が導入されてきたといえる。⁵⁾

近年は、インターンシップのみならず「キャリア・デザイン」を始めキャリア教育に関する科目を整備して、キャリア教育を教育方針の柱にする大学が出てきた。⁶⁾ さらに、法政大学キャリア・デザイン学部のように、学生のキャリア・デザインを学部の最優先の教育目標とする学部が出現した。学部ではないが学科でキャリア・デザインの名称を使う大学も出てきた。

こうした先進事例がある一方で、大学全体としてキャリア教育がどのように、かつどの程度導入されているかという心もとない思いがする。まず、大学・学部によってキャリアの定義がまちまちである。⁷⁾ 大学におけるキャリアの捉え方は、仕事に限定するものと仕事だけでなく生活や人生まで含んだ広義の捉え方がある。そのため、定義を狭義に捉えるか、広義に捉えるかによって、どの科目までキャリア教育に含めるかが変わってしまう。教育の目的や効果を考えることなく、キャリアに関係がありそうないくつかの科目群をピックアップして、キャリア教育という看板を掲げている大学も少なくないのではないかと考えられる。

さらに、キャリア教育が就職対策講座と同様のものであるという意識を持ち、キャリアセンターに任せてしまっている大学もある。さらには、キャリア教育をアカデミックな研究・教育に対する異物であるとしている教員も少なくないというのが実感である。⁸⁾ 専任教員が関わらざるを得ない「キャリア・デザイン論」の導入まで進んでいる大学の数はまだ多くない。「キャリア・デザイン論」を導入したとしても何人もの講師が担当するオムニバス形式では、キャリア観や授業内容の一貫性を保つのが難しく、その教育効果も疑わしいものになるだろう。

③実践女子大学人間社会学部の教育システムとキャリア教育

実践女子大学は、2003年に、社会系、心理系、ビジネス系、コミュニケーション系の4系統の専門分野を有し、リベラル・アーツを志向する新学部、人間社会学部を設立した。⁹⁾ 本学部は、平成2004年4月より第1期生の学生を迎えてスタートし、2009年3月時点で5年が経過した。本学部の卒業生の就職実績を見ても既設学部と同水準の成果を挙げることができ、大学淘汰の時代に設立された学部としては、成功した部類に入るだろう。

本学部の教育システムの特徴は、まず第1に、大学生活を通じて、自分が真剣に学びたい学問を探していく点にある。本学部が対象とする学生は、“大学で複数の学問分野に跨る様々な専門分野を学習したい”、あるいは、“入学前には大学でどの学問分野を学習したらよいのか決められない”学生である。1、2年生を通じて、人間社会学概論、人間教育学概論、心理学概論、コミュニケーション概論、社会学概論、経済学概論、経営学概論、法律学、社会と統計、企業論など4系統の必修科目と専門科目を履修して、自分がどの専門分野を勉強したいのか、考えてもらう。さらに、1、2年生の基礎演習では、3、4年生の専門演習で学習するために必要な「読み」、「書き」、「話す」のスキルを学習する。その上で、2年生の後半に専門演習を選択・決定しておき、3年生に備えるというシステムになっている。

本学部の第2の特徴は、1、2年生の基礎演習、3、4年生の専門演習という演習科目を中核にして、演習科目と連動する形で、その他の専門科目、教養科目が存在し、学部の専任教員全員

が専門演習を担当する点である。従来型の大学であれば、教養科目担当の専任教員は、演習を持たない場合もあり、教養科目担当の教員と専門科目担当の教員間で教育観の共有を図ることが難しく、教育に対するコミットメントに大きな差が生じていた。本学部ではその弊害を軽減することができたと考えられる。

このシステムにおいて鍵となるのが、演習の担当教員である。演習の担当教員は、「アカデミック・アドバイザー」として、学生の学びの面だけでなく、生活・就職などの面でもアドバイスを行う。従来型の大学以上に広い意味での教育に対するコミットメントが要求されるだろう。演習担当教員は、キャリア教育においても重要な役割を担っているのである。

本学部においてキャリア教育は、学部の教育方針の柱の1つである。キャリアの定義をどちらかという狭義に捉えつつも、生涯にわたって仕事を続けていく女性を育成することを念頭においた指導を行ってきた。学生のキャリアに対する演習の担当教員の指導をベースとして、インターンシップ、ビジネス系専門科目、キャリア支援教材が担当教員の指導を手助けする機能を果たしている。

インターンシップは、ビジネス系の必修科目「企業論」を2年次に履修した学生を対象にして3年次に実施される。インターンシップを希望する学生は、2年次の後半にエントリーシートと志望動機を提出し、履修が許可される。3年次の前期に事前指導を行い、夏期休業中に企業・団体で実習をする。実習が終了した後で、実習生には報告会を行ってもらおう。

さらに、ビジネス系科目として、1年次、経営学概論、経済学概論、社会と統計、2年次、経営管理論、企業論、簿記、原価計算、金融論、流通サービス論などがある。これらの科目が将来設計に対する基礎知識を獲得し、イメージを形成すると考えられる。キャリア支援教材は、教育関連企業の教材を活用して、演習担当者のキャリア教育を支援する。

ただし、本学部には、これまでキャリア教育の中核科目といえる「キャリア・デザイン論」が設置されていなかった。本研究の目的は、本学部の4年生を対象にして、進路目標決定の影響要因を探ることにあるが、「キャリア・デザイン論」という学生の進路目標決定に関する科目がない現状において、本学部の取り組みが学生の進路目標決定にどの程度、影響を及ぼしているのかを確認する意味もある。

④進路目標の決定に関連する研究のレビュー

本研究では、学生の進路目標の決定にどの要因が影響を及ぼすのかについて分析するのだが、その影響要因となりうるものを探索するために、関連する研究をレビューする。

大学生のみならず、高校生も含めた学生・生徒の進路決定に関する研究は、特に教育心理学の分野で研究が進み、日本キャリア教育学会でもそれに関する報告がいくつか行われている。これらの研究は、「心理学」という学問の問いと関連するように、直接、どのような進路を決定したかを確認するよりも、「職業未決定」という進路決定に関する人の心の有り様を測定しようとする傾向が見られる。¹⁰⁾

教育心理学において進路決定を考える際に、多くの研究において鍵概念として使われるのが、

自己効力感である。自己効力感は、実行すれば成果を出すことができるという自信のことである。自己効力感は、将来の進路を決定する際に少なからぬ影響を及ぼす。¹¹⁾

学生の進路決定に関する実証研究は、自己効力感と職業未決定との関係、それ以外の要因と職業未決定の関係を明らかにしようと試みてきたといえる。大学生を対象にしたものをいくつか取り上げる。

Taylor and Bets (1983) は、進路選択で必要になる5つの活動領域（自己理解、職業情報収集、目標設定、計画、問題解決）の測定尺度を開発し、自己効力と職業未決定・進路不決断との関係を明らかにした。

浦上 (1996) は、職業未決定ではなく、職業的自己概念の明確化という概念を使い、進路選択に関する自己効力が、自己と職業の理解・統合行動、就職活動の計画・実行行動などを經由して、職業的自己概念の明確化につながるパスを分析し、その関係を明らかにした。

安達 (2003) は、自己効力感を自己理解に対する効力感と情報収集に対する効力感に分けて、女子短期大学生を対象にして、それらと職業未決定との関係を中心に分析し、自己理解に対する効力感と情報収集に対する効力感の2つの自己効力感と職業未決定との間にマイナスの関係があることを明らかにした。

その他にも、進路選択能力および進路選択自己効力と進路選択行動の関係を分析した研究（富永, 2008）、職業未決定における親の要因を分析した研究（鹿内, 2006）、進路決定効力感、職業不安、職業忌避的傾向の関係を分析した研究（古市・久尾, 2007）がある。

これらの教育心理学の実証研究の成果は、本研究の分析フレームワークおよび質問票項目を作成する上で参考にした。

3 分析のフレームワーク

本研究の目的は、進路目標決定に及ぼす影響要因を探索することである。そこで、進路決定に関する教育心理学の成果を活用しながら、いくつかの要因を考え、さらに、影響要因と関係がありそうな副次的な要因も取り上げた。それぞれの要因の内容については、本文末に付録として質問票を掲載したのでそれを参照して欲しい。

まず、影響要因の第1のカテゴリーは、情報媒体である。学生は、新聞・雑誌・インターネットから就職を始め様々な情報を得ているし、テレビドラマを観て職業に憧れを描き、小説を読んで自分の人生を考える。特に、リクナビ、日経ナビ、毎日ナビのような巨大な就職サイトには、閲覧するのも大変な量の就職情報が掲載され、学生の就職に対する考え方に大きな影響を及ぼしていると考えられる。

第2のカテゴリーは、家族・友人・知人である。第1カテゴリーの情報媒体で得られる情報が二次情報であるのに対して、家族・友人・知人からは生の一次情報が得られる。この身近な人々から得られる一次情報は、例えば、新聞・雑誌・サイトのように規制がかけられた情報ではなく、

テレビドラマのような作り話でもない。さらに、我々は、親しく、信頼しかつ尊敬する人の話から影響を受けるので、家族・友人・知人との対話が進路決定に影響を及ぼす面は少なくないと考えられる。

第3のカテゴリーは、大学である。大学の演習担当教員、学内の教員、講義だけ担当する非常勤の教員、助手、職員など家族・友人・知人と同じ程度と言っていいぐらいの時間を共有する人々、さらにそれらの人々が親しく、信頼し、尊敬する人であるなら、その影響を強く受けるだろう。また、就職に関する専門知識を有するキャリアセンターの影響も大きいと考えられる。

第4のカテゴリーは、企業である。学生は、複数の企業が参加する合同説明会、個別の企業説明会、大学OGに対する訪問を通じて有益な情報を獲得する。学生の進路そのものである企業側から提供される情報は、学生に対して大きな影響を及ぼすだろう。

さらに、本研究では追加的な分析をするために、副次的な要因としてキャリア意識と性格を導入した。キャリア意識とは、仕事に対する認識のことである。キャリア意識は、ポジティブなキャリア意識（社会貢献、経済力、自己成長、名声）とネガティブなキャリア意識（仕事がつらい、寿退社志向、人間関係の苦勞、趣味重視）を取り上げた。ポジティブなキャリア意識を持つ学生は、様々な要因から影響を受けそうだし、ネガティブなキャリア意識を持つ学生は、要因から影響を受けることなく、進路を決めないまま、何となく卒業後に入社することになる会社を決めてしまうことになりそうである。

性格については、外向性、協調性、勤勉、情緒安定、思慮深さの5つを取り上げた。¹²⁾ 例えば、外向的な学生については、人と交流する機会が多く、コミュニケーション力があるので、人に関する要因が進路目標決定に影響しそうである。それに対して、内向的な学生は、インターネットや読書のような自分ひとりのできる営みから影響を受けそうである。

以下の分析では、こうしたキャリア意識と性格が進路目標決定影響要因に及ぼす影響も見ていく。

4 データの収集

本研究では、実践女子大学人間社会学部4年生を対象にした質問票のデータに基づいて分析を試みた。進路目標決定要因については、筆者らが想定している影響要因だけでなく、想定外の影響要因が存在する可能性がある。そこで、想定外の影響要因を浮き彫りにするために、まず自由回答項目を多数含んだ質問票（試案作成用）を作成し、それを筆者の1人である高橋の専門演習を履修する4年生6名に回答してもらった。次に、回答結果を参考にして、筆者らの考えを盛り込んだ質問票（試案）を作成し、プレ・テストとして、高橋の専門演習を履修する4年生10名に回答してもらった。その回答に基づいて、再度、質問票（試案）を修正して、質問票（最終版）を作成した。質問票の内容については、本文の末尾に付録として提示したのでそれを参照してほしい。

質問票は、2008年12月上旬に本学部4年生の170名（全員）に配布し、12月中旬に回収した。

配布と回収の方法は、4年生の専門演習（必修）を担当する学部全教員に各々が担当する学生の人数分の質問票を配布し、教員から学生に質問票を手渡してもらった。学生には、質問票に回答を記入した後、教員を通さずに指定の場所に提出してもらった。有効回答数は、97名（57%）であった。¹³⁾

5 分析結果

①予備的分析

本研究の焦点となるいくつかの分析を行う前に本学部の学生の進路に関する状況を確認する。

まず、本学部の学生の進路は、企業 85名（89%）、その他 11名（11%）であり、大多数の学生が企業に就職していることがわかる。内定時期については、2月から12月の間にわたって、集中している時期は、4月（20人、23%）、5月（20人、23%）、3月（13人、15%）、6月（12人、14%）であった。

次に、第1志望と進路について調査した。第1志望と進路が同じ学生は41名（45%）、異なる学生は51名（55%）であった。50%には満たないものの第1志望と進路が同じ学生の割合がかなり多いと考えられる。学生の進路目標決定はそのまま就職先に結び付き易いといえる。

表5-1は、第1志望の業界・職種と実際の進路の業界・職種の割合を示している。銀行・信用金庫、保険、小売については、第1志望と就職先の割合が大きく変化せず、職種についても、営業、事務、販売の割合が大きく変化していないといえる。

表5-1 業界・職種の第1志望と進路の度数とパーセント

業界	第1志望 N=91		進路 N=83	
	度数	パーセント	度数	パーセント
1.銀行・信用金庫	15	16.5	16	19.3
2.保険	7	7.7	7	8.4
3.メーカー(製造業)	17	18.7	9	10.8
4.小売	9	9.9	10	12.0
5.サービス	18	19.8	12	14.5
6.その他	25	27.5	29	34.9
職種	第1志望 N=85		進路 N=78	
	度数	パーセント	度数	パーセント
1.営業	21	24.7	11	26.9
2.事務	41	48.2	39	52.6
3.販売	10	11.8	11	12.8
4.その他	13	15.3	17	16.7

②進路目標決定影響要因のカテゴリー内・カテゴリー間比較分析

情報媒体、家族・友人・知人、大学、企業の4つのカテゴリーに属する進路目標決定の影響要因について、カテゴリー内とカテゴリー間で平均値の比較分析を行った。表5-2はその結果を示している。

第1カテゴリーの情報媒体については、就職サイト、インターネット、企業人のブログという

項目が上位3位までを占め、進路目標決定の情報媒体としてのインターネットが大きな影響を及ぼしていることを示した。また、就職サイト、企業の人のブログ、就職本、就職雑誌といった就職に特化した情報媒体の平均値が、他の情報媒体よりも高い傾向が示された。

第2カテゴリーの家族・友人・知人については、母親、父親といった親の項目が上位2位までを占め、親の影響が大きいことが示された。さらに、母親、父親、友人、兄妹という項目の平均値が、アルバイト先の正社員（一般従業員）、部活・サークルのメンバー、アルバイト先の正社員（管理者・経営者）、アルバイト先の非正規社員という項目よりも高い傾向が示された。これは親密度が高い人の影響が大きいと考えることができる。

第3カテゴリーの大学については、キャリアセンターの就職フェア・合同説明会、キャリアセンターの講座といった項目が上位2位までを占め、キャリアセンターの企画が大きな影響を及ぼしていることが示された。さらに、演習担当教員の平均値が、教員・助手よりも高い傾向が示された。学生にとって親密度の高い演習担当教員の影響が大きいと考えることができる。

第4カテゴリーの企業については、OG訪問よりも個別説明会、合同説明会といった項目の値が高かった。OG訪問によって入手できる企業の内情や仕事の話は、個別説明会や合同説明会よりも有意義だと思われるが、筆者らの学生時代と異なり、最近の個別説明会や合同説明会は、かなり有力な情報を学生に提供していると思われる。

次に、カテゴリー間比較分析をすると、値の高い項目として注目されるのは、第4カテゴリーの個別説明会、合同説明会、第1カテゴリーの就職サイトである。これらは、値が3を超えていることから、一般的にこれらの項目が本学部の学生の目標進路決定に強い影響を及ぼしているといえることができる。これらと比較した場合、第2カテゴリーの家族・友人・知人、第3カテゴリーの大学の項目の影響は弱いということがいえよう。

③進路目標決定時期と進路目標決定影響要因の関係

学生が進路目標を決定した時期については、就職フェア・合同説明会や個別企業の説明会に参加する前に決定した学生は28名(30%)、説明会に参加した後に決定した学生は、66名(70%)であった。このような進路決定時期の違いが進路目標決定影響要因に対してどのような影響を及ぼすかについて、平均値の差の検定(t検定)を使って分析した。

表5-3は、進路目標決定時期と第1カテゴリー、第2カテゴリー、第3カテゴリー、第4カテゴリーの項目との関係を示している。説明会後に進路を決定した学生は、第1カテゴリーの就職雑誌、新聞、就職サイト、第3カテゴリーのキャリアセンターの合同フェア・説明会、第4カテゴリーの合同説明会、OG訪問から影響を受けている傾向が見られた(就職雑誌、新聞、合同説明会、OG訪問は5%水準、就職サイト、キャリアセンターの合同フェア・説明会は1%水準で有意)。第2カテゴリーの項目について、説明会後に進路を決定した学生とそうでない学生との間に差が生じなかった。

この結果は、進路目標の決定時期が遅い学生の方が就職に直結した要因から影響を受けたのではないと思われる。それに対して、進路目標の決定時期が早い学生が影響を受ける要因につい

では、小説、テレビなど、進路目標の決定時期が早い学生の方が値の高いものもあるが、統計的に有意な関係は見られなかった。

表5-2 進路決定影響要因の平均と標準偏差

カテゴリー	要因	平均	標準偏差	N
1. 情報媒体	1.就職サイト	3.54	1.35	94
	2.インターネット	2.85	1.34	94
	3.企業人のブログ	2.73	1.47	94
	4.就職本	2.60	1.21	94
	5.就職雑誌	2.57	1.27	94
	6.テレビ	2.47	1.30	94
	7.新聞	2.07	1.07	94
	8.週刊誌	1.77	1.04	94
	9.女性誌	1.72	0.99	93
	10.小説	1.19	0.55	94
2. 家族・友人・知人	1.母親	2.37	1.34	91
	2.父親	2.32	1.41	91
	3.友人	2.22	1.26	91
	4.兄姉	1.93	1.30	89
	5.アルバイト先の正社員(一般従業員)	1.75	1.18	89
	6.部活・サークルのメンバー	1.69	1.05	89
	7.アルバイト先の正社員(管理者・経営者)	1.65	1.07	89
	8.アルバイト先の非正規社員	1.61	1.01	89
3. 大学	1.キャリアセンターの就職フェア・合同説明会	2.54	1.42	85
	2.キャリアセンターの講座	2.15	1.28	86
	3.演習担当教員	2.10	1.16	93
	4.授業の内容	2.00	1.16	93
	5.キャリアセンター職員	1.99	1.19	82
	6.インターンシップ	1.94	1.33	66
	7.教員・助手	1.56	0.91	93
4. 企業	1.個別説明会	4.21	1.14	94
	2.合同説明会	3.24	1.39	93
	3.OG訪問	2.16	1.42	81

表5-3 進路目標決定時期と進路決定影響要因

カテゴリー	要因	説明会参加前			説明会参加後			有意水準
		平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	
1. 情報媒体	1.就職サイト	2.82	1.541	28	3.85	1.140	66	**
	2.インターネット	2.71	1.487	28	2.91	1.274	66	
	3.企業人のブログ	2.39	1.343	28	2.88	1.504	66	
	4.就職本	2.39	1.257	28	2.68	1.192	66	
	5.就職雑誌	2.14	1.177	28	2.76	1.266	66	*
	6.テレビ	2.61	1.370	28	2.41	1.277	66	
	7.新聞	1.64	0.780	28	2.26	1.127	66	*
	8.週刊誌	1.57	0.997	28	1.85	1.056	66	
	9.女性誌	1.70	1.031	27	1.73	0.985	66	
	10.小説	1.21	0.630	28	1.18	0.524	66	
2. 家族・友人・知人	1.母親	2.11	1.251	27	2.48	1.368	64	
	2.父親	2.15	1.486	27	2.39	1.376	64	
	3.友人	1.96	1.315	27	2.33	1.235	64	
	4.兄姉	1.70	1.137	27	2.03	1.367	64	
	5.アルバイト先の正社員(一般従業員)	1.52	1.051	27	1.85	1.226	62	
	6.部活・サークルのメンバー	1.69	1.158	26	1.68	1.013	63	
	7.アルバイト先の正社員(管理者・経営者)	1.52	1.051	27	1.71	1.077	62	
	8.アルバイト先の非正規社員	1.52	1.051	27	1.65	0.993	62	
3. 大学	1.キャリアセンターの就職フェア・合同説明会	1.79	1.031	28	2.93	1.438	57	**
	2.キャリアセンターの講座	1.77	1.177	26	2.32	1.295	60	
	3.演習担当教員	2.04	1.170	28	2.12	1.166	65	
	4.授業の内容	2.00	1.217	28	2.00	1.146	65	
	5.キャリアセンター職員	1.73	1.079	26	2.11	1.231	56	
	6.インターンシップ	1.65	1.191	23	2.07	1.387	43	
	7.教員・助手	1.50	0.923	28	1.58	0.917	65	
4. 企業	1.個別説明会	3.86	1.268	28	4.36	1.062	66	
	2.合同説明会	2.75	1.578	28	3.45	1.263	65	*
	3.OG訪問	1.68	1.435	25	2.38	1.369	56	*

注) *は5%水準で有意(両側)、**は1%水準で有意(両側)。

④キャリア意識と進路目標決定影響要因との関係

表5-4は、キャリア意識と進路目標決定要因の第1カテゴリー、第2カテゴリー、第3カテゴリー、第4カテゴリーの項目との相関分析の結果を示している。

第1カテゴリーについては、名声と小説がプラスの関係（5%水準で有意）、人間関係の苦勞とインターネットがプラスの関係（5%水準で有意）、第2カテゴリーについては、仕事がついとバイト先・従業員がプラスの関係（1%水準で有意）、寿退社志向とバイト先・管理職がプラスの関係（5%水準で有意）、第3カテゴリーについては、経済的自立欲求と演習担当教員がマイナスの関係（5%水準で有意）、経済的自立欲求と教員・助手がマイナスの関係（5%水準で有意）、趣味重視と授業がマイナスの関係（5%水準で有意）、趣味重視とキャリア・講座がマイナスの関係（5%水準で有意）、第4カテゴリーについては、仕事がついとOG訪問がマイナスの関係（5%水準で有意）に相関関係が見られる傾向が示された。

演習担当教員と経済的自立欲求、教員・助手と経済的自立欲求の関係がマイナスになっている点が1つ注目される。このことは、経済的自立欲求を高いレベルで持っている学生が進路目標を決定する場合、大学における教員・助手との触れ合いがむしろ阻害要因として受け取られた可能性がある。これらのことを考えると、今後、大学が現実・生活・実践といった面にもより一層の関心を向けていく必要があるが、現状では、大学は、真理・理想・専門といったキーワードで表現される本来の役割を果たすことに止まっているのかもしれない。

上記の関係以外にも授業と趣味重視、キャリアセンターの講座と趣味重視がマイナスの関係にあると思われることから、仕事よりも趣味を重視するというキャリア意識を持つ学生にとって、授業やキャリアセンターの講座といった大学側要因が進路目標決定の阻害要因になった可能性がある。

表5-4 キャリア意識と進路目標決定要因との関係

カテゴリー	要因	社会貢献	経済的自立欲求	自己成長	名声	仕事がついつい	寿退社志向	人間関係の苦勞	趣味重視
キャリア意識	1.社会貢献	1 94							
	2.経済力	0.020 94	1 94						
	3.自己成長	0.432 ** 94	0.227 * 94	1 94					
	4.名声	0.178 94	0.052 94	0.376 ** 94	1 94				
	5.仕事がついつい	-0.124 94	0.195 94	0.116 94	0.174 94	1 94			
	6.寿退社志向	-0.311 ** 94	-0.068 94	-0.119 94	0.073 94	0.300 ** 94	1 94		
	7.人間関係の苦勞	-0.191 94	0.104 94	-0.067 94	-0.257 * 94	0.329 ** 94	0.145 94	1 94	
	8.趣味重視	-0.308 ** 94	0.016 94	-0.281 ** 94	-0.188 94	0.135 94	0.333 ** 94	1 94	
1. 情報媒体	1.就職サイト	0.179 94	0.041 94	0.117 94	-0.129 94	0.014 94	-0.039 94	0.139 94	-0.057 94
	2.インターネット	0.046 94	0.093 94	0.027 94	-0.013 94	-0.056 94	-0.092 94	0.214 ** 94	0.031 94
	3.企業人のブログ	0.124 94	-0.029 94	0.113 94	0.124 94	-0.145 94	-0.063 94	-0.200 94	0.022 94
	4.就職本	0.112 94	0.164 94	-0.120 94	0.001 94	-0.042 94	0.003 94	0.154 94	-0.075 94
	5.就職雑誌	0.170 94	0.175 94	-0.037 94	0.019 94	0.068 94	0.108 94	0.076 94	-0.071 94
	6.テレビ	0.100 94	-0.136 94	-0.116 94	-0.053 94	-0.121 94	0.020 94	0.040 94	-0.096 94
	7.新聞	0.069 94	-0.007 94	-0.017 94	0.123 94	-0.011 94	0.047 94	-0.065 94	-0.202 94
	8.週刊誌	0.091 94	0.032 94	-0.050 94	0.109 94	-0.109 94	-0.018 94	-0.118 94	-0.115 94
	9.女性誌	-0.019 93	0.041 93	-0.086 93	0.038 93	0.067 94	0.187 93	-0.002 93	-0.073 93
	10.小説	-0.129 94	-0.076 94	-0.011 94	0.251 * 94	0.067 94	0.034 94	-0.045 94	-0.031 94
2. 家族・友人・知人	1.母親	0.010 91	0.010 91	0.127 91	0.174 91	0.028 91	-0.091 91	-0.040 91	-0.117 91
	2.父親	-0.012 91	0.078 91	0.051 91	0.054 91	0.060 91	-0.118 91	-0.181 91	0.010 91
	3.友人	0.049 91	-0.082 91	0.023 91	-0.051 91	0.040 91	-0.121 91	0.030 91	-0.099 91
	4.兄弟	-0.056 89	-0.078 89	-0.027 89	0.039 89	0.158 89	-0.052 89	-0.001 89	-0.017 89
	5.アルバイト先の正社員(一般従業員)	-0.050 89	0.095 89	0.083 89	0.163 89	0.285 ** 89	0.201 89	0.044 89	-0.017 89
	6.部活・サークルのメンバー	0.067 89	-0.031 89	0.004 89	-0.037 89	-0.015 89	-0.032 89	0.023 89	0.012 89
	7.アルバイト先の正社員(管理者・経営者)	-0.076 89	0.081 89	0.077 89	0.161 89	0.199 89	0.247 ** 89	0.056 89	-0.028 89
	8.アルバイト先の非正規社員	0.068 89	0.020 89	0.034 89	0.208 89	0.189 89	0.105 89	0.046 89	-0.081 89
3. 大学	1.キャリアセンターの就職フェアー・合同説明会	-0.045 85	0.080 85	-0.194 85	0.110 85	0.151 85	-0.001 85	0.167 85	0.131 85
	2.キャリアセンターの講座	0.111 86	-0.121 86	-0.047 86	0.178 86	-0.010 86	-0.184 86	-0.060 86	-0.240 * 86
	3.演習担当教員	0.091 93	-0.232 * 93	-0.022 93	-0.001 93	-0.009 93	-0.146 93	-0.139 93	-0.187 93
	4.授業の内容	0.096 93	-0.111 93	-0.042 93	0.173 93	0.007 93	-0.051 93	-0.039 93	-0.241 * 93
	5.キャリアセンター職員	-0.003 82	0.048 82	-0.037 82	0.062 82	-0.032 82	-0.151 82	0.151 82	-0.086 82
	6.インターンシップ	0.146 66	-0.072 66	-0.110 66	0.086 66	0.157 66	-0.012 66	0.055 66	-0.046 66
	7.教員・助手	0.048 93	-0.251 * 93	-0.058 93	0.118 93	0.098 93	0.008 93	-0.120 93	-0.175 93
4. 企業	1.個別説明会	0.083 94	0.103 94	0.058 94	-0.182 94	-0.159 94	-0.060 94	0.107 94	0.028 94
	2.合同説明会	0.001 93	0.043 93	-0.002 93	-0.166 93	-0.130 93	0.021 93	0.029 93	0.050 93
	3.OG訪問	0.084 81	-0.042 81	0.101 81	0.076 81	-0.252 ** 81	-0.101 81	-0.189 81	-0.124 81

注) 上段はピアソンの相関係数、下段はN。 *は5%水準で有意(両側)、**は1%水準で有意(両側)。

表 5-5 性格と進路目標決定要因の関係

カテゴリー		外向的	協調性	勤勉	情緒安定	思慮深い
性格	1.外向的	1 94				
	2.協調性	0.331 ** 94	1 94			
	3.勤勉	-0.059 94	-0.085 94	1 94		
	4.情緒安定	0.155 94	0.222 ** 94	0.206 * 94	1 94	
	5.思慮深い	0.129 94	0.030 94	0.494 ** 94	0.211 ** 94	1 94
1. 情報媒体	1.就職サイト	0.000 94	0.138 94	0.050 94	0.081 94	-0.049 94
	2.インターネット	-0.095 94	0.188 94	-0.095 94	0.095 94	-0.166 94
	3.企業人のブログ	-0.054 94	0.118 94	-0.055 94	0.063 94	0.066 94
	4.就職本	-0.014 94	-0.067 94	-0.054 94	-0.069 94	-0.020 94
	5.就職雑誌	0.064 94	-0.067 94	0.046 94	-0.017 94	0.053 94
	6.テレビ	0.145 94	-0.044 94	0.066 94	0.019 94	0.150 94
	7.新聞	0.063 94	-0.096 94	0.207 * 94	0.229 * 94	0.235 * 94
	8.週刊誌	0.195 94	0.170 94	0.014 94	0.198 94	0.185 94
	9.女性誌	0.087 93	0.021 93	-0.010 93	-0.037 93	-0.039 93
	10.小説	0.203 * 94	-0.044 94	0.127 94	-0.070 94	0.139 94
2. 家族・友人・知人	1.母親	0.057 91	0.048 91	0.042 91	-0.024 91	0.056 91
	2.父親	0.006 91	0.038 91	-0.009 91	0.049 91	0.002 91
	3.友人	0.063 91	0.035 91	-0.035 91	0.028 91	0.000 91
	4.兄弟	0.079 89	0.047 89	0.015 89	0.030 89	-0.020 89
	5.アルバイト先の正社員(一般従業員)	0.159 89	0.055 89	-0.158 89	-0.027 89	-0.019 89
	6.部活・サークルのメンバー	0.041 89	0.129 89	-0.134 89	0.060 89	-0.082 89
	7.アルバイト先の正社員(管理者・経営者)	0.098 89	0.148 89	-0.112 89	0.087 89	-0.003 89
	8.アルバイト先の非正規社員	0.119 89	0.026 89	0.057 89	0.068 89	0.048 89
3. 大学	1.キャリアセンターの就職フェア・合同説明会	-0.082 85	-0.007 85	-0.048 85	0.058 85	-0.055 85
	2.キャリアセンターの講座	0.091 86	0.097 86	0.090 86	0.032 86	0.062 86
	3.演習担当教員	0.211 * 93	0.194 93	0.167 93	0.076 93	0.080 93
	4.授業の内容	0.056 93	0.020 93	0.281 ** 93	0.000 93	0.143 93
	5.キャリアセンター職員	-0.006 82	0.187 82	-0.066 82	0.168 82	-0.031 82
	6.インターンシップ	0.124 66	0.108 66	0.102 66	0.092 66	0.295 * 66
	7.教員・助手	0.287 ** 93	0.094 93	0.159 93	-0.009 93	0.112 93
4. 企業	1.個別説明会	0.093 94	0.123 94	-0.155 94	0.023 94	-0.038 94
	2.合同説明会	-0.139 93	-0.137 93	0.029 93	0.096 93	-0.064 93
	3.OG訪問	0.170 81	0.232 * 81	-0.041 81	0.158 81	0.091 81

注) 上段はピアソンの相関係数、下段はN。*は5%水準で有意(両側)、**は1%水準で有意(両側)。

⑤性格と進路目標決定影響要因との関係

表 5-5 は、性格と進路目標決定影響要因の第 1 カテゴリー、第 2 カテゴリー、第 3 カテゴリー、第 4 カテゴリーの項目との相関分析の結果を示している。

第 1 カテゴリーについては、外向的と小説がプラスの関係（5%水準で有意）、勤勉と新聞がプラスの関係（5%水準で有意）、情緒安定と新聞がプラスの関係（5%水準で有意）、思慮深さと新聞がプラスの関係（5%水準で有意）、第 3 カテゴリーについては、外向的と演習担当教員がプ

ラスの関係（5%水準で有意）、外向的と教員・助手がプラスの関係（1%水準で有意）、勤勉と授業がプラスの関係（1%水準で有意）、思慮深さとインターンシップがプラスの関係（5%水準で有意）、第4カテゴリーについては、協調性とOG訪問がプラスの関係（5%水準で有意）という相関関係が見られる傾向が示された。第2カテゴリーの項目については、統計的に有意な関係はなかった。

進路目標決定要因として第3カテゴリーの大学側の要因は、第4カテゴリーの企業側の要因ほど強く影響を及ぼさないことはすでに確認したが、ここでの分析からは、外向的と演習担当教員の関係、外向的と教員・助手の関係、勤勉と授業の関係、思慮深さとインターンシップがプラスというように特定の性格と大学側要因の間で相関関係が示された。このことは、特定の性格（外向的・勤勉・思慮深い）を有する学生には大学側の要因（教員・授業・助手）が進路目標決定要因として影響を及ぼすことを示唆している。

6 提言

本研究の分析結果から言えることは、学生の進路目標の決定が企業側が提供する情報や企画からの影響を圧倒的に受けるということである。就職活動を始めてから進路目標が決定した学生ほどその傾向が強いことが示された。

筆者らは、企業側の要因がより一層強いことをよくないという主張をするつもりはないが、大学の教員として大学側の要因を強くしていくことを考えていきたい。つまり、本学部のキャリア教育では、就職活動の前段階で、自分の将来像を考えてそれを進路目標の決定にまで落とし込み、自分が在学期間中に何をすべきかを考え、行動できる学生を育成したいと考えている。

本学部においては教育システムの柱の1つとしてキャリア教育が導入されているが、現段階では、「キャリア・デザイン論」のような進路目標の決定を考えさせる、キャリア教育の根幹となる科目が設置されていない。本学部では、「キャリア・デザイン論」を平成22年度より設置することを決定したが、本研究の分析結果は、この科目の必要性を明確にすると共に、科目担当教員として筆者らの責任の重さを自覚することになった。

「キャリア・デザイン論」の目的は、進路目標について考えさせることであるが、それ以外にも様々なことを試みる実験的な講義にしていきたいと考えている。試みの1つとして、進路目標の決定に基づいた専門演習と履修科目の決定、さらに、資格取得の決定のための材料を提供したいと考えている。

特に、専門演習については、ミスマッチをなくしたいと考えている。本学部の場合、多様な専門演習が用意されているので、学生が自らの専攻を決めるだけの判断材料を持っていない場合、せっかくの専門演習での学びを活かしきれなくなってしまう。それゆえ、2年前期に「キャリア・デザイン論」を設けることによって、進路目標決定のための判断材料を提供することは、特に重要になってくる。

7 終わりに

本研究は、本学部のキャリア教育の現状を確認し、さらなる充実を図ることを目的として、学生の進路目標決定に及ぼす影響要因を分析した。本学部の4年生を対象にして分析した結果、大学に関する要因がそれほど学生の進路に影響を与えていないことが確認された。

本学部の教育システムは、演習科目を中心にして他の科目群がそれを補完する形で構成されている。このシステムにおいては、学生と演習担当教員との対話が根幹であることをこれまで繰り返し述べてきた。本学部が設置されて5年が経過したが、学生からも他の大学に比較して教員との距離が近いという声を聞く。それにも関わらず、進路目標決定に教員がそれほど大きな影響を及ぼさなかったのは、将来の進路目標を意識させる科目が設置されず、学生の中に将来の進路目標に対する意識が形成されず、教員との対話において、将来の進路が明確な問いとして提示されてこなかったのではないかと考えられる。

本学部のキャリア教育において、演習担当教員から学生に対して将来のキャリアを意識させる、さらなる働きかけが重要となるが、「キャリア・デザイン論」が演習担当教員と学生のキャリアを巡る対話を促進する手助けになればと考えている。

注

- (1) 進路という用語は、様々な捉え方があるが、本研究では、学生の卒業直後の進路を指している。卒業直後の進路は、企業・団体・地方自治体などに就職する以外にも大学院・専門学校に進学するなど様々なケースが考えられる。本研究では、様々な進路のケースを念頭に置きながらも、どちらかといえば、企業・団体・地方自治体などへの就職するケースを想定して議論をしている。
- (2) 『平成 20 年度版・厚生労働白書』によれば、フリーター（15 歳から 34 歳までの非正規雇用者）数の推移は、2003 年の 217 万人をピークに減少する傾向にあるが、2007 年現在でも 180 万人を超えている。
- (3) 就職部とキャリアセンターの業務については、谷内（2005）を参照。
- (4) 文部科学省では、大学だけでなく、中学・高校におけるキャリア教育も推進している。中学・高校におけるキャリア教育については、『平成 18 年度・文部科学白書』を参照。
- (5) インターンシップの実施状況のデータについては、文部科学省の大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況調査を参照。なお、同調査の過去のデータによると、大学のインターンシップ導入率は、1996 年、17.7%、2000 年、33.5%、2004 年、46.3%であり、ここ 10 年で急激に上昇してきたことがわかる。1996 年と 2000 年のデータについては、根本（2003）、2004 年のデータについては、ベネッセ教育総研（2004）を参照。
- (6) 取り組みの先進事例として、進研アド（2004）では、岡山大学や京都橘女子大学の「キャリア・デザイン」講義に関する事例などが取り上げられていた。
- (7) キャリアという概念は、学問のみならずビジネスや日常生活でもよく使われるが、よく考えてみるとどのような意味で扱っているのか戸惑う概念である。金井（2002）でも同様ことが指摘されていた。
- (8) 松高（2004）でも同様の主張が見られる。松高（2004）における数多くの大学の現場に基づいたキャリア教育に対する提言は興味深い。
- (9) 本学部の教育理念と教育システムについては、長尾（2004）と広井（2004）を参照。
- (10) 多くの研究で使用される職業未決定の尺度については、下山（1986）を参照。
- (11) 自己効力感の理論的基盤である自己効力理論については、Bandura(1986)を参照。Bandura(1986)のレビューについては、安達（2003）、楠奥（2005）、楠奥（2006）、根本（2003）を参照。
- (12) 性格の 5 つの要素については、ゴールドバーグのビッグファイブに基づいている（Goldberg, 1990; Goldberg, 1992）。ゴールドバーグのビッグファイブについては、村上・村上（1999）を参照。本研究における性格の項目は、村上・村上（1999）を参考にして作成した。
- (13) 今回の質問票調査においては、有効回答数 97 名を母集団と規定した。従って、筆者らは、分析結果の過度の一般化を意図してはいない。

付録

2008年12月

進路目標決定に関する質問調査票

人間社会学部 鈎地邦秀

人間社会学部 高橋意智郎

ご回答にあたって

- (1) この調査の目的は、実践女子大学人間社会学部の4年生を対象にして、進路目標決定に影響を及ぼす要因を明らかにすることです。
- (2) この調査に基づく分析結果は、今後の本学部のキャリア教育などに活用します。
- (3) 回答は無記名であり、調査結果の個票での利用は致しません。
- (4) 質問に回答の上、下記の日時までに下記の場所に提出してください。

提出締め切り：12月22日（月）16：30まで

提出場所：助手室前のボックス

問1 あなたの進路についておうかがいします。

- (1) 大学卒業後の進路に○をつけてください。
1. 企業、2. その他（具体的に記入してください： _____）
- (2) 上記の(1)で「企業」に○をつけた人は、業界と職種に○をつけてください。

業界：1. 銀行・信用金庫、2. 保険、3. メーカー（製造業）、4. 小売、
5. サービス 6. その他（具体的に記入してください： _____）

職種：1. 営業、2. 事務、3. 販売
4. その他（具体的に記入してください： _____）

- (3) 第1志望として受験した企業（団体・官庁など）の業界と業種に○をつけてください。
業界：1. 銀行・信用金庫、2. 保険、3. メーカー（製造業）、4. 小売、
5. サービス 6. その他（具体的に記入してください： _____）
職種：1. 営業、2. 事務、3. 販売
4. その他（具体的に記入してください： _____）

- (4) 以下の2つの質問のうち当てはまるほうの（ ）内に○をつけてください。
1. 就職フェア・合同説明会や個別企業の説明会に参加する以前に、第1志望として受験する企業（団体・官庁など）は決まっていた。（ _____）
2. 就職フェア・合同説明会や個別企業の説明会に参加した後に、第1志望として受験する企業（団体・官庁など）が決まった。（ _____）

(5) 以下の2つの質問のうち当てはまるほうの()内に○をつけてください。

1. 第1志望として受験した企業(団体・官庁など)と卒業後の進路が同じ。()
2. 第1志望として受験した企業(団体・官庁など)と卒業後の進路が異なる。()

(6) 最初に内定を得たのは何月ですか。具体的に回答してください。

_____月

問2 進路決定の影響要因についておたずねします。

あなたが第1希望として受験した企業(団体・官庁など)を決める際に影響を及ぼした要因についてお尋ねします。第1志望として受験した企業(団体・官庁など)が、卒業後に就職する企業(団体・官庁など)と異なる場合もありますが、その場合でも第1希望として受験した企業(団体・官庁など)の決定に影響を及ぼした要因についてお答えください。以下の各質問について5段階のいずれか1つの数字を()内に記入してください。

1) 情報媒体

1. 全く違うと思う
 2. どちらかといえば違うと思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらかといえばそう思う
 5. 全くその通りだと思う
- 1-1. 小説から影響を受けた。()
 - 1-2. 就職活動の本(雑誌を除く)から影響を受けた。()
 - 1-3. 就職活動の雑誌から影響を受けた。()
 - 1-4. 新聞の情報から影響を受けた。()
 - 1-5. 女性誌・ファッション誌の情報から影響を受けた。()
 - 1-6. 一般週刊誌(たとえば、週刊新潮、AERAなど)から影響を受けた。()
 - 1-7. テレビの情報(ドラマ、ドキュメンタリー、ニュース、CMなど)から影響を受けた。()
 - 1-8. インターネットの就職サイト(リクナビなど)から影響を受けた。()
 - 1-9. 企業の人(経営者、人事担当者など)のブログから影響を受けた。()
 - 1-10. 就職サイト以外のインターネットの情報から影響を受けた。()
 - 1-11. その他(自由記入で具体的に: _____)()

2) 家族・友人・知人

1. 全く違うと思う
2. どちらかといえば違うと思う
3. どちらともいえない
4. どちらかといえばそう思う
5. 全くその通りだと思う

*下記の質問の2-1から2-9については該当者がいない場合は、無回答にしてください。

- 2-1. 父親から影響を受けた。()
- 2-2. 母親から影響を受けた。()
- 2-3. 兄姉から影響を受けた。()
- 2-4. 友人から影響を受けた。()
- 2-5. 部活・サークルのメンバーから影響を受けた。()
- 2-6. アルバイト先の正社員(一般従業員)から影響を受けた。()

- 2-7. アルバイト先の正社員（管理者・経営者）から影響を受けた。（ ）
- 2-8. アルバイト先の非正規社員から影響を受けた。（ ）
- 2-9. その他（自由記入で具体的に： ）（ ）

3) 大学

- 1. 全く違うと思う 2. どちらかといえば違うと思う、3. どちらともいえない、4. どちらかといえばそう思う、
- 5. 全くその通りだと思う
- 3-1. 演習担当教員から影響を受けた。（ ）
- 3-2. 演習担当教員以外の教員・助手から影響を受けた。（ ）
- 3-3. 授業の内容から影響を受けた。（ ）
- 3-4. キャリアセンター職員から影響を受けた。（ ）
*キャリアセンター職員と面談した経験がない場合は、無回答にしてください。
- 3-5. キャリアセンターが実施する講座から影響を受けた。（ ）
*キャリアセンターが実施する講座に参加した経験がない場合は、無回答で結構です。
- 3-6. キャリアセンターが実施する就職フェア・合同説明会の影響を受けた。（ ）
*キャリアセンターが実施する就職フェア・合同説明会に参加した経験がない場合は、無回答で結構です。
- 3-7. インターンシップから影響を受けた。（ ）
*インターンシップに参加した経験がない場合は、無回答で結構です。
- 3-8. その他（自由記入で具体的に： ）（ ）

4) 企業

- 1. 全く違うと思う 2. どちらかといえば違うと思う、3. どちらともいえない、4. どちらかといえばそう思う、
- 5. 全くその通りだと思う
- 4-1. 就職フェア・合同説明会の影響を受けた。（ ）
- 4-2. 個別企業の説明会から影響を受けた。（ ）
- 4-3. OG 訪問して OG との面談から影響を受けた。（ ）
- 4-4. その他（自由記入で具体的に： ）（ ）

問3 あなたの仕事に対する考え方についておうかがいします。以下の各質問について5段階のいずれか1つの数字を（ ）内に記入してください。

- 1. 全く違うと思う 2. どちらかといえば違うと思う、3. どちらともいえない、4. どちらかといえばそう思う、
- 5. 全くその通りだと思う
- 1. 社会のために貢献したい。（ ）
- 2. 生きていくためには、仕事をしてお金を得ることが必要だ。（ ）
- 3. 仕事を通じて自分を成長させたい。（ ）
- 4. 仕事を通じて社会的な名声を得たい。（ ）
- 5. 正社員として仕事するのはきつそうだ。（ ）
- 6. 結婚したら仕事をやめるつもりだ。（ ）
- 7. 職場の人間関係に苦勞しそうだ。（ ）
- 8. 仕事よりも趣味を充実させたい。（ ）

問4 あなたの性格についておうかがいします。以下の各質問について5段階のいずれか1つの数字を()内に記入してください。

1. 全く違うと思う 2. どちらかといえば違うと思う、3. どちらともいえない、4. どちらかといえばそう思う、
5. 全くその通りだと思う
1. 自分自身を外向的な性格だと思いますか。()
2. 自分自身を協調性の高い性格だと思いますか。()
3. 自分自身を勤勉な性格だと思いますか。()
4. 自分自身を情緒の安定した性格だと思いますか。()
5. 自分自身を思慮深く知性的な性格だと思いますか。()

問5 ここまでの質問項目や回答内容にこだわらず、内定を得るまでの就職活動期間中に一番役に立ったのは何か、お答え下さい。*人でも、物でも、情報でも、何でも良いです。また、ここまでのアンケートの質問項目や回答内容と同じになっても違ってもどちらでも結構です。1、2行で良いので是非回答してください。

参考文献

- 安達智子 (2001) 「大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討」, 『教育心理学研究』第49巻第3号.
- 安達智子 (2003) 「大学生の職業興味形成プロセス—手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について—」, 『教育心理学研究』第51巻第3号.
- 安達智子 (2003) 「職業未決定のプロセス」東清和・安達智子編著『大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から』第3章所収, 学文社.
- 安達智子 (2004) 「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」, 『日本労働研究雑誌』No.533.
- Bandura,A(1986) Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory, Englewood Cliff, Nj :Prentice-Hall.
- ベネッセ教育総研 (2004) 『学生満足度と大学教育の問題点 2004 年度版』
- 古市祐一・久尾敏子 (2007) 「青年の職業忌避の傾向と職業不安および進路決定効力感」岡山大学教育学部研究集録, 135 (1).
- Goldberg,L.(1990) “An alternative “Description of Personality” :The big-five factor structure”, Journal of Personality and Social Psychology, 59, p.1216-1229.
- Goldberg,L.(1992) “The development of markers for the big-five factor structure”, Psychological Assessment, 4, p.26-42
- 広井多鶴子 (2004) 「女性の大学進学率の上昇と女子大学—人間社会学部の設置をめぐる—」『実践女子大学人間社会学部紀要』第1集.
- 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』, HP 新書.
- 楠奥繁則 (2005) 「大学生の進路選択における自己効力の阻害要因に関する一考察—アイデンティティの視点から—」, 『立命館経営学』第44巻第2号.

- 楠奥繁則（2006）「我が国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」、『立命館経営学』第45巻第1号.
- Mangione,T.W.(1995) Mail Surveys:Improving the Quality,Sage Publications,Inc.（邦訳：林英夫監訳・村田晴路訳『郵送調査法の実際―調査における品質管理のノウハウ』,同友館,1999年.）
- 松高政（2004）「キャリア教育再考」、『Between』6月号-10月号.
- 村上宣寛・村上千恵子（1999）『性格は五次元だった[性格心理学入門]』,倍風館.
- 長尾演雄（2004）「百五年の歴史に新たな挑戦」、『実践女子大学人間社会学部紀要』第1集.
- 根本孝（2003）『就職力』,ビジネス社.
- 大久保幸夫（2006）『キャリアデザイン入門[1]基礎力編』,日経文庫.
- 鹿内啓子（2006）「大学生の職業未決定に関わる要因の検討―未決定型による比較―」、『北星論集』第43巻第2号.
- 下山晴彦（1986）「大学生の職業未決定の研究」、『教育心理学研究』第34巻第1号.
- 新研アド（2004）「特集 今、なぜキャリア教育か」、『Between』11月号.
- 谷内篤博（2005）『大学生の職業意識とキャリア教育』,勁草書房.
- Taylor,K.M.and Bets,N.E.(1983) “Application of Self-efficacy theory to the Understanding and Teratment of Career Indecision” , Journal of Vocational Behavior,22,p.63-81.
- 富永美佐子（2008）「進路選択能力および進路選択自己効力が進路選択行動に与える影響―高校生・大学生の発達差の検討」、『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第56集第2号.
- 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』第44巻第2号.