

| | |
|--------------|---|
| Title | キャリア教育授業が大学生の就職意識に与える影響 |
| Author(s) | 新居, 佳子; 赤井, 誠生; 和田, 一成 他 |
| Citation | 大阪大学大学教育実践センター紀要. 2007, 3, p. 1-4 |
| Version Type | VoR |
| URL | https://hdl.handle.net/11094/11817 |
| rights | 本文データはCiNiiから複製したものである |
| Note | |

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

キャリア教育授業が大学生の就職意識に与える影響

新居 佳子・赤井 誠生・和田 一成・堀下 智子・松下 戦具

Effects of a lecture of managers on vocational attitudes

Yoshiko ARAI, Seiki AKAI, Kazushige WADA, Tomoko HORISHITA, and Soyogu MATSUSHITA

Recently, career education has been given in a number of universities. We examined effects of a lecture about business from managers on undergraduates' vocational attitudes. We asked students before and after the lecture to what degree they consider 9 items about company. As a result, a few items were regarded more important than the others. Furthermore, after the lecture, most of all items were regarded less important than before it. That is to say, we showed the lecture of managers has effects on student's vocational attitudes.

1. はじめに

大学におけるキャリア教育の必要性が強調され、経済界の協力を得つつキャリアセミナーやインターンシップ等、実践的なキャリア支援教育が導入されるようになって久しい。「決定時期の急な到来で、卒業期までにあまり就職を考えなかった学生には進路決定は非常に難しい(中西, 1980)」ため、早期よりキャリア教育を行うことには大きな意義がある。しかしながらこのような支援が学生の就職の認知にどのような影響を与えるのかについての定量的検討はほとんどなされていない。本小論では大学の教養教育においてキャリア関連授業を受講した学生がその就職観にどのような影響を受けたかについて探索的に検討する。ここでは就職時の企業選択にあたって

重視する要因に焦点を当て、当該の授業をI Semester間受講する前後でその意識に変化が見られるか否かについて分析を加えた。

2. 方法

2-1. 調査

質問紙による調査が授業開始の2006年4月および授業終了の8月、当該授業中に行われた。被調査者は大阪大学の全学部にわたる1年生および2年生であった。分析対象者は4月期168名、8月期130名であった。

調査項目は就職する企業を選択する際に重視されるであろう項目を先行研究(安田, 1999)より引用した。「規模」、「将来性」、「職種」、「業種」、「勤務地」、「福利厚生」、

Table 1

共通教育科目「関西は今—関西経済界のリーダーたちとの対話」における
各講師の役職および授業のテーマ

| 担当順 | 役職 | テーマ |
|-----|------------------|--------------------------------|
| 1 | 家庭電器メーカー代表取締役副会長 | 『〇〇電器の理念と戦略』 |
| 2 | 人材派遣会社取締役社長 | 『労働市場の変遷とこれからの産業社会で必要とされる人材』 |
| 3 | 銀行企画部部長 | 『日本経済・関西経済の歴史、現状、そして展望』 |
| 4 | 関西経済同友会常任幹事 | 『日本経済の国際化と日本のアイデンティティ』 |
| 5 | 外食産業代表取締役会長 | 『起業、経営、産業、関西、文化～「商い」「食」の世界から～』 |
| 6 | 電信電話会社代表取締役社長 | 『情報通信が切り拓く未来』 |
| 7 | 工作機器メーカー代表取締役社長 | 『〇〇精機製作所の経営』 |

「社風」、「知人の存在」の9項目につきそれぞれ7段階リッカートタイプの質問紙により調査した。段階は1の「ほとんど考慮しない」から7の「非常に考慮する」であった。調査に用いられた質問紙を付録1に示す。

2-2. 授業の概要

授業は第I Semesterに配当された共通教育科目（特別科目）の「関西は今—関西経済界のリーダーたちとの対話」（2単位）であった。本授業は関西経済同友会の協力のもと関西の著名企業の社長など7名を講師として招き、各講師2コマ（2週）ご担当いただいた。最初の

1コマは講師の講義が行われ、当該企業や業界の現状や戦略、あるいは講師の経営哲学や人生哲学が述べられた。2コマ目は学生との質疑応答がなされた。各講師は非常勤講師を委嘱され、教員の処遇を受けていた。各講師の役職および授業のテーマをTable 1に示す。

3. 結果

学生は各項目をどの程度考慮したのか、受講前と受講後の評定平均値をFigure 1に示す。

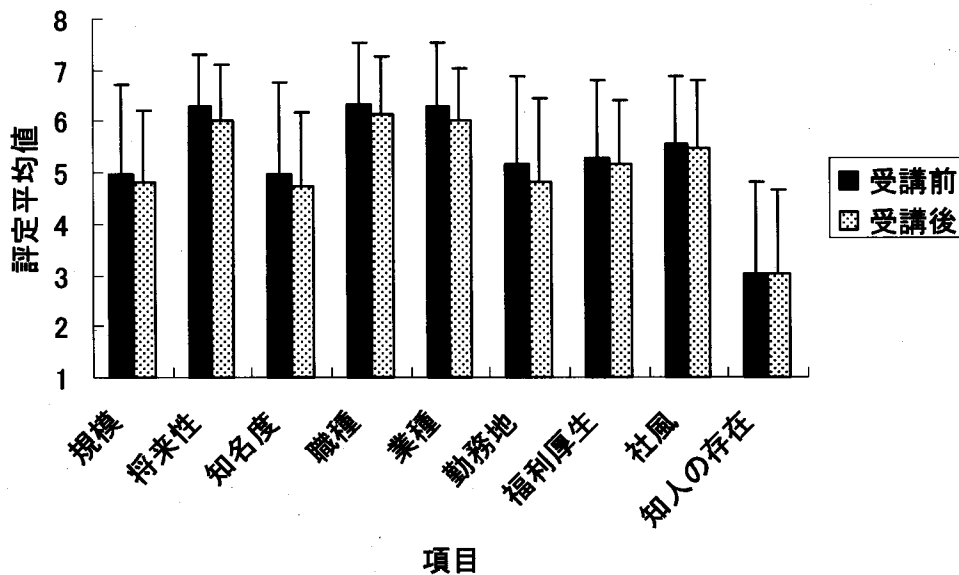


Figure 1. 各項目における受講前と受講後の考慮の程度
(エラーバーは標準誤差を表す。)

分布の正規性を満たすために、各々のデータに対して開平変換を行なった（石田, 1999）。

変換後のデータについて、2（調査時期：受講前・受講後）×9（項目：規模・将来性・知名度・職種・業種・勤務地・福利厚生・社風・知人の存在）の2要因混合分散分析を行なった。その結果、調査時期の主効果が有意であり（ $F(1, 296) = 8.57, p < .01$ ）、受講前に比べ受講後は考慮の程度が低かった。

一方、項目の主効果は、Mauchlyの球面性検定に応じたHuynh-Feldt法による自由度の ϵ 修正（Huynh & Feldt, 1976）を行ない、その結果、有意であった（ $F(8, 2368) = 177.13, p < .01, \epsilon = .75$ ）。Bonferroniの方法による多重比較の結果、「規模」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「将来性」と「規模」、「知名度」、「勤務地」、「福利厚生」、「社風」、「知人の存在」の間、「勤務地」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「福利厚生」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「社風」と「規模」、「将来性」、「知名度」、「職種」、「業種」、「勤務地」、「福利厚生」、「知人の存在」（＝他の全項目）の間、「知人の存在」と「規模」、「将来性」、「知名度」、「職種」、「業種」、「勤務地」、「福利厚生」、「社風」（＝他の全項目）の間にそれぞれ有意な差が見られた（「福利厚生」と「社風」の間のみ $p < .05$ 、他はすべて $p < .01$ ）。考慮の程度が、「規模」は「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」よりも低く、「知人の存在」よ

間、「知名度」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「職種」と「規模」、「知名度」、「勤務地」、「福利厚生」、「社風」、「知人の存在」の間、「業種」と「規模」、「知名度」、「職種」、「勤務地」、「福利厚生」、「社風」、「知人の存在」の間、「勤務地」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「福利厚生」と「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」、「知人の存在」の間、「社風」と「規模」、「将来性」、「知名度」、「職種」、「業種」、「勤務地」、「福利厚生」、「知人の存在」（＝他の全項目）の間、「知人の存在」と「規模」、「将来性」、「知名度」、「職種」、「業種」、「勤務地」、「福利厚生」、「社風」（＝他の全項目）の間にそれぞれ有意な差が見られた（「福利厚生」と「社風」の間のみ $p < .05$ 、他はすべて $p < .01$ ）。考慮の程度が、「規模」は「将来性」、「職種」、「業種」、「社風」よりも低く、「知人の存在」よ

りも高かった。「将来性」は「規模」,「知名度」,「勤務地」,「福利厚生」,「社風」,「知人の存在」よりも高かった。「知名度」は「将来性」,「職種」,「業種」,「社風」よりも低く,「知人の存在」よりも高かった。「職種」は「規模」,「知名度」,「勤務地」,「福利厚生」,「社風」,「知人の存在」よりも高かった。「業種」は「規模」,「知名度」,「職種」,「勤務地」,「福利厚生」,「社風」,「知人の存在」よりも高かった。「勤務地」は「将来性」,「職種」,「業種」,「社風」よりも低く,「知人の存在」よりも高かった。「福利厚生」は「将来性」,「職種」,「業種」,「社風」よりも低く,「知人の存在」よりも高かった。「社風」は「規模」,「知名度」,「勤務地」,「福利厚生」,「知人の存在」よりも高く,「将来性」,「職種」,「業種」よりも低かった。「知人の存在」は他のどの項目と比べても低かった。

調査時期×項目の交互作用は, Huynh-Feldt法により自由度の ϵ 修正 (Huynh & Feldt, 1976) を行ない, その結果, 有意ではなかった ($F(8, 2368) = .468, p > .10, \epsilon = .75$)。

4. まとめ

4-1. 重視されるもの

受講前・後を通じて重視されるものは「職種」,「業種」,「将来性」であった。この傾向は本調査と同じ項目を用いて就職活動前の大学生に調査した安田 (1999) の結果とほぼ変わらない。また, 宮沢 (1995) が行った大学1, 2年生に対する調査では, 「企業の安定性」, 「失業の恐れ」, 「仕事内容」, 「企業の将来性」, 「仕事への適性」の5項目が重要項目として挙げられている。今回の調査では「安定性」に関しては直接的な項目を設けていないが「仕事内容」, 「企業の将来性」, 「仕事への適性」の3項目については今回の結果と重なると考えられる。一方, 「知人の存在」, 「勤務地」, 「規模」, 「知名度」など企業の与える環境条件には相対的に低い重要度しか付与されておらず, 「職種」, 「業種」等, 自身の携わる仕事の内容に大きな重要度を与えていることが明らかである。

4-2. 受講の影響

受講前・後を通じて重視される項目は変化せず, そのプロフィールは変わらない。特筆すべきは, 受講後のプロフィールが受講前に比して重要度の低い方向にシフトし, ほとんど全項目において評定平均値が下がる傾向を見せることである。

この傾向は就職活動前・後を比較した安田 (1999) にも, 大学1, 2年生と就職内定をしている大学4年生との間の差を検討した宮沢 (2000) にも見られる。両調査においてもプロフィールはほとんど変化しないが低い評定値の方向にシフトする傾向が示されている。両調査では, 会社説明会への参加や会社訪問に代表される就職活動の体験により, マスコミによって形成されてきた企業や就職のイメージが何らかの変化を起こしたものと考えられてきた。

ではどのような変化が起こったのだろうか。調査に用いられる項目以外の要因を個々の学生が見いだしたためとも考えられるし, また, 就職に対する要求水準が全体に下がり, より現実的な就職観を得たためかもしれない。この傾向の頑健性を保証し, その原因を特定するためのさらなる研究が求められる。

本調査では, 経済界で活躍する講師の授業を受講した低学年学生が, 就職活動を実際に行った学生と同様の就職意識の変化を示すことが明らかになった。早期のキャリア教育の一環としてのこのような形態の授業を提供する意義を十分に示す結果であると考えられる。

引用文献

- 石田 潤 (1999). データを数値で表現する方法 森 敏昭・吉田寿夫 (編著) 心理学のためのデータ解析テクニカルブック 北大路書房 pp.1-42.
- Huynh, H. & Feldt, L. S. (1976). Estimation of the Box correction for degree of freedom from sample data in the randomized block and split-plot design. *Journal of Educational Statistics*, 1, 69-82.
- 中西信男 (1980). 大学生の選職行動 中西信男・麻生誠・友田泰正 (編) 就職 大学生の選職行動 有斐閣 pp. 51-80.
- 宮沢秀次 (2000). 大学生の就職意識に関する研究 名古屋経済大学経済学部創立20周年記念論集 名古屋経済大学 551-567.
- 安田雪 (1999). 大学生の就職活動 学生と企業の出会い 中央公論新社

(あらいよしこ 大学教育実践センター・助手)
 (あかいせいき 大学教育実践センター・教授)
 (わだかずしげ 平安女学院大学
 短期大学部保育科・講師)
 (ほりしたともこ 西日本旅客鉄道株式会社)
 (まつしたそよぐ 人間科学研究科・
 博士後期課程2年)

【付録1】

就職の意識に関するアンケート

1. 就職時、企業を選択する時に下の各項目をどの程度考慮しますか。以下の線上の該当する箇所に丸（○）印をつけてください。（企業以外を就職先に考えている人は想定して答えて下さい。）

| | ←考慮しない | | | 考慮する→ | | | |
|-------|--------|-----|----|---------|----|-----|-----|
| | ほとんど | かなり | やや | どちらでもない | やや | かなり | 非常に |
| 規模 | | | | | | | |
| 将来性 | | | | | | | |
| 知名度 | | | | | | | |
| 職種 | | | | | | | |
| 業種 | | | | | | | |
| 勤務地 | | | | | | | |
| 福利厚生 | | | | | | | |
| 社風 | | | | | | | |
| 知人の存在 | | | | | | | |

2. 以下の質問にお答え下さい。

所属： 学部（ 研究科）

年齢： 歳

性別： 男 女

受講登録をしましたか：はい（ ），いいえ（ ）

ありがとうございました。
（大学教育実践センター 赤井誠生）