

## 短大生の就職活動意識と意思決定支援

### Junior College Student's Awareness of Job-Seeking and Support for Decision-Making

大 重 康 雄

Yasuo Oshige

#### 1. はじめに（問題意識）

本稿の構想に取りかかった矢先の本年3月11日、東日本大震災が発生し津波と原子力発電所の2つの災害が日本列島を震撼させた。未曾有の災害は全国的に経済活動の一時的停滞をもたらし、学生の就職を担当する教員としては、昨年以上に厳しい雇用情勢を覚悟していた。現在就職活動している2年生ほとんどは、平成4年（1992年）生まれである。彼らと経済の話をする、これまで景気の良い話はほとんど聞いたことがないという。バブル崩壊後の失われた20年間、長期停滞の日本経済の中で彼らはこれまで育ってきている。日本のGDPデフレターは15年以上もマイナス傾向が続き、真性デフレ国家となっている。円高・デフレ・少子高齢化・財政逼迫と出口の見えない厳しい経済環境下で、学生のキャリア形成をどのように支援していけばよいだろうか。

学生にとって不確実性の高い今の社会でどのようにして進路選択・職業選択すべきか、極めて重い課題である。本学教養学科の学生は、就職先が一般企業・団体が大部分であり就職環境もその時点の景況に影響されることが多い。社会情勢を読み解き、多様な求人企業から最適な企業選択を行うプロセスは複雑であり、個々の選択肢に対し意思決定することに躊躇する学生が多い。一連のキャリア教育で既に道筋は示されていても、いざ就職活動が始まってみると「私は今なにをしたらいいの？何から手をつければいいのか」と悩む学生が決して少なくない。

本稿の目的は、このような就活に悩む学生の意思決定に少しでも効果的な支援方法がないかを検討し、今後のキャリア意思決定支援のあり方について考察するものである。研究の流れとしては、キャリア意思決定の先行研究を俯瞰し、本稿の目的を再確認する。次に研究テーマの現状認識として就職活動が本格化した本年5月に現2年生に対し「就職活動の悩み・困ったこと」と題する意識調査をアンケート方式で実施した調査結果を考察する。そしてその結果を参考に筆者が企画作成し、企業選択意思決定ツールとして位置づけを図ろうとしている「企業研究マッチングシート」についてその概要と学生の使用意見を報告し今後のキャリア意思決定支援の方向性を検討したい。

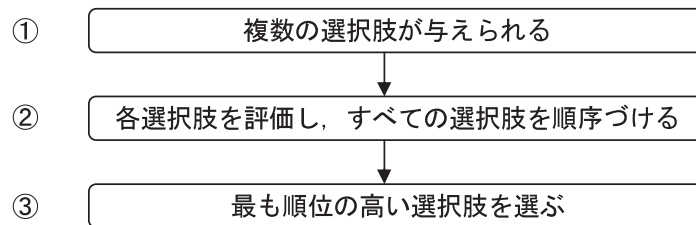
#### 2. 先行研究の検討と本研究の位置づけ

学生のキャリア支援のため、進路とりわけ職業選択・就職先企業の選択の意思決定に少なからず関わってきており、下記 H.B.Gelatt (2003) の理論等、キャリアカウンセラー<sup>(注1)</sup> に必要なキャリアに関する意思決定プロセスに関わる理論を中心に学んできた。しかし、今回改めて学生の就活に

おける行動や心理状態を考え、関連する文献の研究を進めてみると行動科学としての意思決定プロセスについて非常に興味を覚えた。その理由は、我々を取り巻く社会全体の不確実性が最近特に高まっているという筆者の意識からである。意思決定に関わる心理的要素に着目したヒューリスティクス<sup>(注2)</sup>や、数理モデルでの期待効用仮説<sup>(注3)</sup>などリスクと不確実性を数理統計的にとらえ企業経営に反映させる意思決定論はシステム工学と連携しながら急速に研究進みつつある。経済学に心理的バイアスの視点を導入した行動経済学<sup>(注4)</sup>が近年特に注目を集めている。それらとキャリアの意思決定論との接点も今後非常に重要なテーマとなつてこよう。

ここ見られる大きな分化的発展の過程は、意思決定論研究の分野では大きく行動意思決定論と規範的意思決定論に2分される(長瀬 2008)。前者は前述の行動経済学や実験経済学に代表されるが、人間の意思決定を実験など通して帰納的に解き明かすもので、後者は合理的な意思決定モデルを論理的演繹的に構築する。長瀬(2008)が紹介している典型的なプロセス例が図1の意思決定ステップである。

図1 典型的意志決定のステップ



極めて合理的且つ論理的な意思決定モデルであり、理解しやすい。②の順序付けがこのプロセスの中心となるが、この順序付けは期待効用に従い計算をし、合理的判断を支援する。<sup>(注5)</sup> 産業・経済の現場で一般的に行われている伝統的な意思決定の考え方であり、キャリアカウンセリングの場においてもキャリアプランニングプロセス上の意思決定の手順として広く一般に用いられている。尚、同プロセスについては大重(2006)で考察を行っている。しかしながら現実の社会生活で、人間はこのような常に論理的、計算通りの行動をするのかという疑問が出てくる。行動経済学の立場ではヒューリスティックス(heuristics)と呼ぶ直感的・簡略的な意思決定の方法をとっていると考える(依田 2010)。現実の意思決定では、このヒューリスティックスのバイアスを受けるため、規範的意思決定から導き出される結果と大きく異なってくる。ベストセラーになった Matteo Motterlini(2008)邦題「経済は感情で動く」は正にこの現実の人間行動を経済学と心理学を融合させた行動経済学で解いている。

キャリア意思決定論も同様の傾向が強く見られる。不確実性の時代にはそれに対応出来る意思決定方法が望まれるが、現在の職業選択支援の現場では、米国パーソンズに代表される特性因子論に代表されるマッチング理論が多く取り入れられている(木村, 2004)。一般職業適性検査(GATB)などがこの理論から生み出され今でも現役で活用されている。キャリア意思決定論での行動意思決定論に近い理論が社会的学習理論(Social learning theory)である。この理論は人間の行動を基本的に説明をする理論で Albert Bandura(1976)が開発したものである。バンデューラの理論は自己効力感(Self Efficacy)を重視しており、我が国においても研究発表が多数なされている。不確実性

や多様性が進む現代において同理論の系譜に連なるクランボルツ「計画された偶発性 (Planned Happenstance)」<sup>(注6)</sup> やジェラット「積極的不確実性論 (Positive Uncertainty)」などの理論がキャリアカウンセリング理論でも多くの注目を浴びている。特に「積極的不確実性論 (Positive Uncertainty)」は米国の大学におけるキャリアセンターでキャリアにおける意思決定のメソッド (effective methods of decision making) として、その説が引用紹介され現在活用されている。<sup>(注7)</sup>

国内でのキャリア意思決定研究では、主に心理学領域から若年者のキャリア不決断の現状分析で多く研究報告がなされており、具体的研究成果として浦上 (1995) など自己効力感に係る自己効力尺度開発や清水・花井 (2007) などキャリア意思決定尺度開発などがある。尺度開発については、ニート・フリーター問題が深刻さを増し、社会的要請からキャリア教育が義務化していく過程で重要が増しつつある。大学のみならず高等学校・中学までその研究は及んでいる。<sup>(注8)</sup>

これまでの考察を総括すると意思決定論では、規範的意思決定論から人間の行動を取り入れた行動経済学に代表される理論に発展しつつある。またキャリア意思決定論においても偶発性・不確実性を考慮した理論に展開が進みつつある。この流れについて印南 (1997) は「すぐれた意思決定」を行うためには双方の良いところの知見を取り込む方法を示すことが可能であると述べている。

本研究においては、規範的数量ベースの合理的な意思決定データを学生自身が作成・確認しそれらを基礎に自律的かつ現実妥当な進路選択・職業選択ができるようなメソッドを開発することに取り組んだ。ジェラット理論 Positive Uncertainty approach の対称位置にある論理的・合理的意思決定 (traditional decision making) からまず学生にアプローチさせ、その結果から状況に応じた展開をアドバイスできるようなメソッド開発を目指す。

### 3. 就職活動の「悩み・困りごと」に関する調査

まず現状認識を行うため就職活動に取り組んでいる学生 (2年生) が、どのような意識をもっているのか意識調査をおこなった。

#### 3-1 調査概要

- ・実施時期：2011年5月18日 (「ライフデザイン論」授業内で実施)
- ・調査対象：本学教養学科 2年生全員 (出席者全員から回収 有効回答率100%)

表1 質問紙の構成

1	就活を始めたけれど、何から手をつけていいかわからない
2	自己分析ができていない
3	アルバイトとの両立ができない
4	筆記試験勉強が進んでいない
5	面接練習が苦手
6	志望理由や自己PRなどがうまく書けない
7	学生支援課(就職)を利用していない
8	身近に就職相談できる人がいない
9	企業求人情報の見方がわからない
10	企業選択のための基準や判断の仕方がわからない
11	エントリーシートを出せる企業が見つけれない
12	就職に関して親と意見があわない
13	資格取得実績が少ない

・調査方法：個別自記入形式の質問紙調査

・調査項目：就職活動の悩み・困ったことに関して以下の通りの質問を行った。項目に関しては筆者がこれまでキャリアカウンセリングの場でしばしば話題となる項目についてピックアップし、就職活動中の2年全体に問いかけるものである。

・回答評価法：5段階リッカート法（簡便法）

まったくあてはまらない(1点) → あまりあてはまらない(2点) → どちらともいえない(3点)  
 → かなりあてはまる(4点) → 非常に当てはまる(5点)

3-2 結果分析

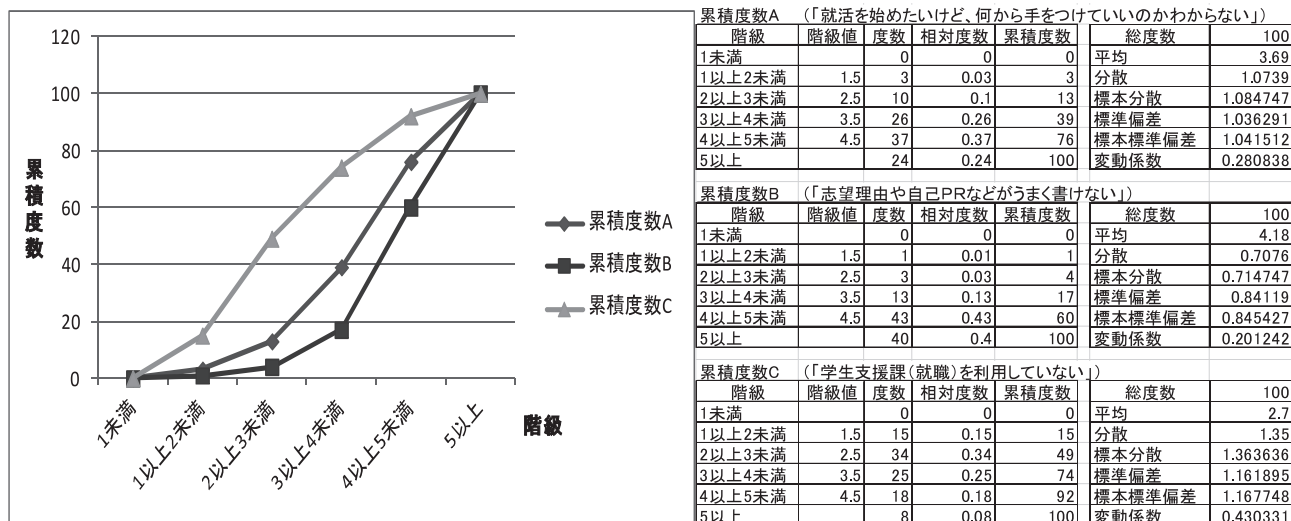
結果を集計し平均値による序列を示したのが、下記表2である。

表2 アンケート集計結果

グループ	就活に対する悩み・困りごと	平均値	標準偏差
応募・入社試験対策	志望理由や自己PRなどがうまく書けない	4.18	0.84
	面接練習が苦手	3.98	0.91
	筆記試験勉強が進んでいない	3.92	0.90
自己分析	就活を始めたいけど、何から手をつけていいのかわからない	3.69	1.04
	自己分析ができていない	3.63	0.90
	企業選択のための基準や判断の仕方がわからない	3.29	0.96
	エントリーシートを出せる企業が見つけれられない	3.25	1.02
外部支援・情報収集	資格取得実績が少ない	3.07	1.11
	学生支援課(就職)を利用していない	2.7	1.16
	企業求人情報の見方がわからない	2.45	0.94
	身近に就職相談できる人がいない	2.21	1.02
	就職に関して親と意見があわない	2.06	1.06
	アルバイトとの両立ができない	2.05	1.14

平均値の高い項目をグルーピングすると3層に分けられる結果となった。便宜的に表中に名称をつけてあるが、最も悩み度が高い第1グループが「応募・入社試験対策」である。第2グループは「自己分析」となっている。これは学生のパーソナリティに関わる項目である。最も悩み度が少なかった第3グループが「外部支援・情報収集」である。これらグループ間の差異を理解しやすくするため各グループ中の最上位項目を抽出し、累積度数分布図で表したのが下記図2である。傾斜角度が大きいくほど学生の悩み度が高く、それだけ支援の緊急度が高い。この調査結果では、就職活動中の学生支援では、まずはエントリーシート作成や面接指導、筆記試験対策に関する指導・支援を目に見える形で行う必要がある。教職員からのこれらのこと対しての声かけ指導が少ないと、悩みがストレスとなり就職活動の中断・放棄につながる可能性がある。但し、これらの項目は従来から

図2 累積度数分布図「就活に対する悩み・困りごと」3つケース



支援の認識は高く、学生支援課（就職担当）など専門の部署があり、また様々な支援のツール・媒体が備わっているので対応は比較的容易である（累積度 A）。また「外部支援・情報収集」グループに関しては、平均値がいずれも 3 以下となっており比較的良好なグループと判断される。保護者との進路に関するコミュニケーションなどは、この調査結果からは良好な状況である（累積度数 C）。

今回の調査結果で最も対応が難しいのが、中間グループの「自己分析」（累積度数 B）である。特にこのグループの最上位には「就活を始めたいけど、何から手をつけていいのかわからない」があり、その下が「自己分析ができていない」が続いている。進路決定のためのガイダンスや担当教員からの指導など相当の働きかけがあっても、なかなか自分自身の問題として活動に着手できない状態である。この状態のキャリア意思決定スタイルを、CDA キャリアカウンセラーテキスト<sup>(注9)</sup>では米国心理学者 Dinklage, L.B (1968) による「8つの意思決定スタイル」での類型で説明している。このグループは「延期型スタイル」・・・意思決定の必要性は理解するが情報不足、モチベーションの低下から決定を延期したいとするスタイルに近い。キャリアカウンセリングで十分時間をかけ自己開示を促していけば、自発的に行動できるきっかけが掴めるであろう。しかし学生全員に等しくそれだけの時間を掛けることは物理的に困難であり、何らかの歯止め施策が必要である。

#### 4. 職業選択のこだわり度調査（企業研究マッチングシート作成）

##### 4-1 試行的対策

何から手を付けてよいか分からない。企業判断が出来ないという学生に対しカウンセリングをしてみると、企業判断が出来ないのでなく、対象となる企業リストなど必要な資料を記録・管理していないケースが非常に多いことに気づく。意思決定するための基礎的な資料が無いために不安と混乱を招きそれが意思決定の延期につながる。その間に就職等進路に関する状況は刻々と変化し、本人には情報不足が恒常化し、結果的に就職活動そのものを中断してしまうか全く放棄してしまうことになる。

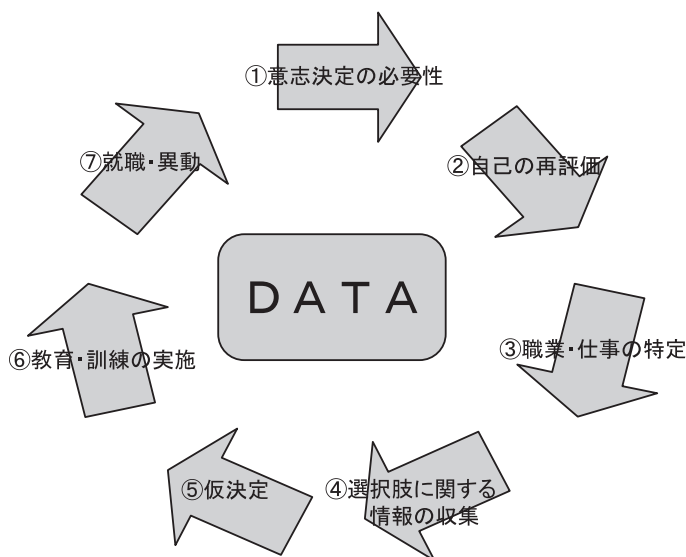
図3 就職活動中の意識変化例



では、学生本人の意思決定を促すための対策をどうしたらいいか。就職活動専用のバインダーを用意し、ほとんど全ての活動記録を保存管理している学生をカウンセリングしてみると、紙ベースの資料が多すぎ整理できずに企業に対する自己評価がすぐにはできないケースが多かった。

対策立案のため、筆者が取得している CDA (Career Development Adviser) によるキャリアカウンセリング技法をリファラーし、その結果同養成講座で研修用に使用した「選択肢決定シート」<sup>(注10)</sup>を参考に学生向け就職活動用「企業研究マッチングシート」を実験的に作成し学生に試行しその結果を分析することとした。CDA の「選択肢決定シート」は、キャリアカウンセリングで用いられ以下に示すキャリア・プランニング・プロセス<sup>(注11)</sup>の「ステップ5 仮決定」(図4)で複数の選択肢から独自の重み付けでの評価を行い最適な選択を簡便的に行うものである。評価項目に重み付

図4 CDA キャリア・プランニング・プロセス



けを行い選択判断する方法は、IT情報マネジメントでシステム開発の発注先を決定する場合などに利用される意思決定作業のための簡便的な方法である。<sup>(注12)</sup>

キャリア・プランニング・プロセスにおける「仮決定」段階とはその前ステップである「選択肢に関する情報収集」が終わり、選択肢が整った段階で選択肢の評価及び絞り込みの意思決定をするステップである。その過程では必要に応じて前のプロセス・ステップに戻って、別の選択肢（代替案）を見付けることも繰り返し行うことが求められる。

#### 4-2 調査概要

- ・実施時期：2011年11月1日（「キャリア・デザインⅡ」授業内で調査の目的，記入方法を説明し，11月9日を期限にメール送付回収することとした。
- ・調査対象：本学教養学科 1年生全員（期限内提出64件 有効回答率92.8%）
- ・調査方法：個別自記入形式で表計算ソフト用シートへ自動計算数式及び合計関数を埋め込み，学生が簡便に作成できるようにしたものを配布した。尚，確実に企業研究をさせるため，本年度の学校求人リストを配布し，企業求人票原本のある学生支援課（就職）に出向き調べるよう動機付けを行った。
- ・調査項目：「自己分析」「就業条件」の2部門に大別し，マッチング項目は各自の企業選択上の「こだわり」とする項目を自由に記入したものを集計。記入の留意点は以下の通り。

表3 「企業研究マッチングシートの記入例」（学生からの回収分抽出）

職業・選択肢			職業 1 (A銀行)		職業 2 (B社)		職業 3 (C団体)		職業 4 (D社)		職業 5 (E社)	
マッチング項目			重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	素点 × 重み	
自己分析	ライフ・プラン合っているか	3	3	9	3	9	4	12	4	12	3	9
	自分の関心事と合っているか	3	3	9	3	9	4	12	5	15	5	15
	自分の価値観とあっているか	3	5	15	4	20	5	25	4	20	4	20
	性格・能力・適性と合っているか	3	3	9	3	9	2	6	4	12	2	6
就業条件	賃金が高い	2	4	8	5	20	5	20	5	20	4	16
	販売営業が好き	2	3	6	4	12	4	12	5	15	4	12
	社会保険が全て完備	2	5	10	5	25	5	25	5	25	5	25
	得意の簿記を活かせる	1	5	5	2	10	3	15	2	10	2	10
	企業業績の安定性	3	5	15	5	25	5	25	4	20	5	25
	両親が気に入っている	1	5	5	4	20	4	20	3	15	3	15
	学校・教員の推薦あり	2	5	10	5	25	5	25	3	15	3	15
	福利厚生が整っている	2	5	10	5	25	4	20	3	15	3	15
	土日祝日が休み	2	5	10	3	15	3	15	2	10	2	10
	内定への一般的可能性(難易度)	3	2	6	2	4	2	4	3	6	2	4
合計点			58	127	53	228	55	236	52	210	47	197

①職業欄（1～5）は自分の希望する職種を具体的に記入し、他の職種との比較を行う。

②「素点」は5点満点、「重み」は重要度が高い順に3，2，1

③「素点」×「重み」の合計点で各選択肢を評価する・・・簡便ながら選択順位が計れる。

尚、テキストマイニング作業は専用ソフトが入手できなかったため、表計算ソフトの「フィルタ」ツールを利用し検索収集作業を行った。

### 4-3 結果分析

結果分析では、学生の記入したマッチング項目の種類・件数およびそれぞれのマッチングに対する「重み」について分析をおこなった。図5は、今回調査で多く取り上げられた「マッチング項目」を縦棒グラフで表し、折れ線グラフで各項目の「重みの平均値」を表した2軸グラフである。

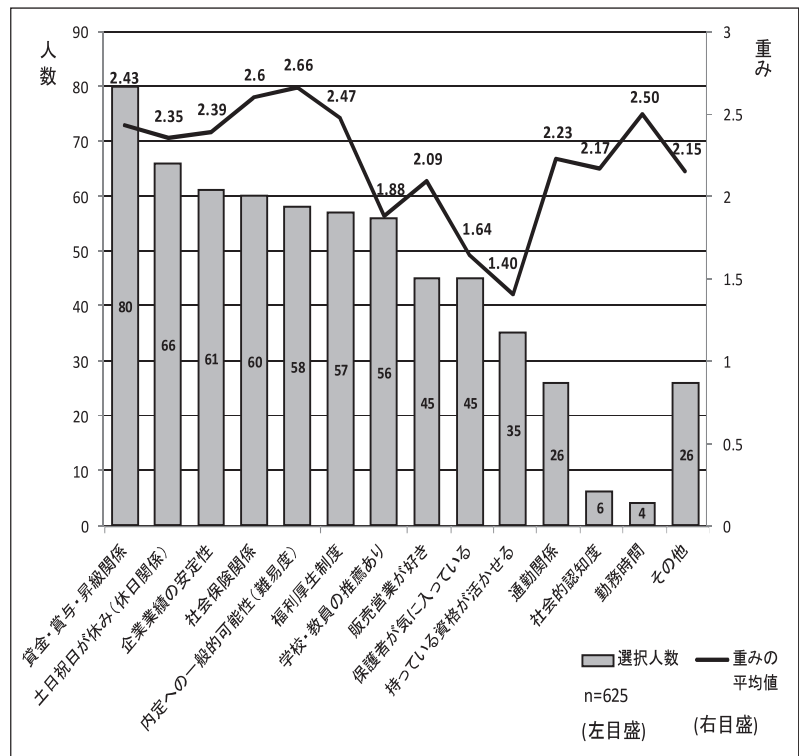
最も学生の関心が高かった項目は、「賃金・賞与・昇級関係」（80件）となり、以下「土日祝日が休み（休日関係）」（66件）、企業業績の安定性（61件）が上位3件である。企業選択の項目として最も基本的な内容が上位になっている。これらの項目の「重み平均値」を見ると必ずしもその順位通りではない。「内定への一般的可能性（難易度）」・・・2.66、「社会保険関係」・・・2.60、「勤務時間」・・・2.50が上位3件となった。「勤務時間」については「重み」が大きいものの件数は、わずか4件の少数であった。この表からは、学生の現実的な選択が読み取れる。つまり、賃金や休日条件が関心事ではあるが、「そのような好条件の企業に、はたして自分は内定できるだろうか？」という考え方だ。

就職活動では、人気・好条件企業数を数社受験し、なかなか結果が出ない場合、その後の受験は難易度を落としている。

その場合職場環境条件など自分のこだわり項目が犠牲になっている。「トレードオフ」の厳しい現実を体験することになるのである。

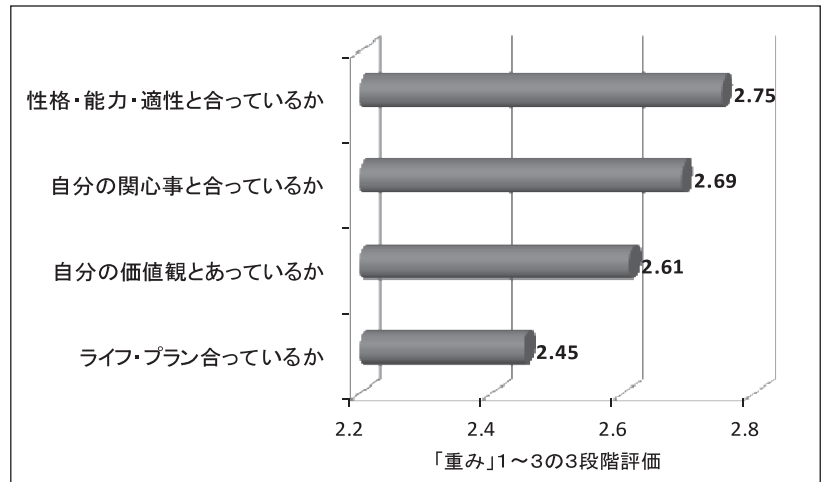
図6 は自己分析関係マッチング項目に対する「重み」評価の結果を示している。マッチング項目の「自己分析」関連はマッチング項目を固定表記としたため、「重み」のみの集計となった。この部分の重みはほとんど差が出ないだろうと予想したが、結果は「性格・能力・適性と合っているか」が2.75で最も高く、以下「自分の関心事と合っているか」2.69、「自分の価値観と合っているか」2.61、「ライフプランと合っているか」が最も低く2.45であった。

図5 企業研究マッチング項目とその「重み」…就業条件



上位3つには大きな差がないが、ライフプランとの合致という項目ではやや差が開いている。この項目の重要度が低いのは、ライフプランという自分のキャリアに対する長期的視点が、職業選択の時期に必ずしもまだ明確にはなっていないことを表している。学生にとってライフプランの策定は非常に難しいが、企業が採用に当たる場合の重要な関心事であり、そのことの自覚を促す対策が必要である。

図6 自己分析関係マッチング項目に対する「重み」評価結果(降順)



## 5. 企業研究マッチングシート作成に関する感想結果

今回の同マッチングシートをつかった試みは、キャリア意思決定の動機付けを促進するための一ツールの開発である。学生にとっては初めての経験であり今後このツールが就職活動などのキャリア意思決定の場で活用可能かどうか、学生に意見を求めた。

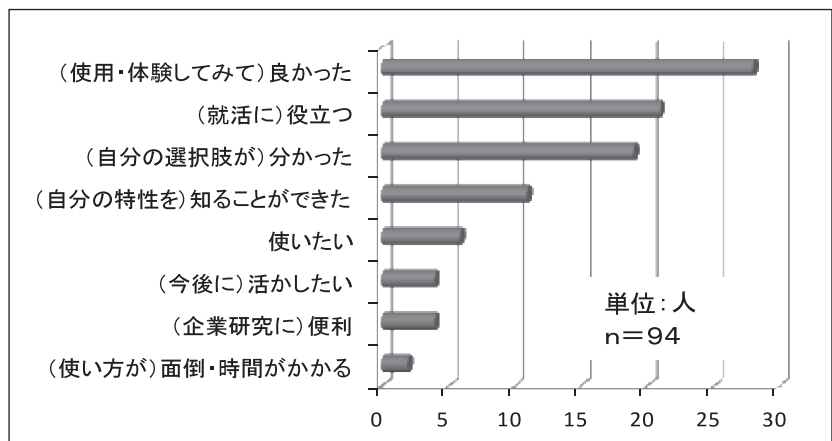
### 5-1 調査概要

- ・実施時期：2011年11月1日（「キャリア・デザインⅡ」授業内で調査の目的，記入方法を説明し，11月9日期限でメール送付回収）・・・上記企業研究マッチングシートと同じ
- ・調査対象：本学教養学科 1年生全員（期限内提出64件 有効回答率92.8%）
- ・調査方法：個別自由記述形式で学内メールにて収集。テキストマイニング作業は，上記と同じく表計算ソフトの「フィルタ」ツールを利用し検索収集作業を行った。収集したテキストデータには，2つ以上の要素がふくまれているものがあり全テキストを分析した結果累積で94件を抽出。

### 5-2 調査分析

アンケート調査結果は非常に好評であった。抽出94件の内否定的な意味合いのものは2件のみであった。意見全体に共通しているのは，これまで企業選択について感覚的な概念で考えていたことが，数字を使って具体的に比較でき，自分の「こだわり」が明確になったという意見だ。このことが，進路決定のモチベーションの向上につながってくれば，キャリア意思決

図7 マッチングシートを使用した感想





定支援の重要なツールとしての可能性が高まる。「役立つ」・「使ってみよう」等学生の反応は良く、次工程としては、どのようにこの意思決定支援ツールを定着させかが課題となってくる。

表4 学生の感想例（原文）

<p>自分が希望する職業に対して、自分の考える就業条件がどの程度満たしているのかを知ることができ、最終的に5つの企業の中から1番自分に合った仕事が見つかったので、それをもとにこれからの就職活動に役立てることができると思うのでよかった。</p>
<p>気になる企業を一覧で見れば、就職する中で自分が特に重視していることも書き込めるので良いと感じました。また、総合評価も出てくるので自分にどんな仕事があるのかわかりやすく、5社のほかにも数多く調べてみようと考えました。求人票を見ながら分析するのでもっと求人票を見ることができ、その会社を調べてみようという興味を持てたのでとても役立ちました。</p>
<p>5社を比較してみたときに、どの部分を自分は重視しているのか、どこが重要になってくるのかわかったような気がします。さまざまな業種を選んでみましたが、実際に就職活動をするときに、じっくり考えてとりあえずではなく、長期務められるように真剣に向き合っていきたいと思いました。マッチングシートを作成してみて、今の自分がどんなのを重視しているか分かったので役に立ちました。就職活動頑張りたいです。</p>
<p>自分が考えている職業条件や、自己分析の重要度と企業の素点を比べられるので、とてもわかりやすいと思いました。今回は5つの企業を調べましたが、5つそれぞれの自分に合っている点と合っていない点を見比べることができるので職業選択をする上でとても役立つと思いました。就職活動が始まった際にはぜひ活用していきたいと思います。</p>
<p>マッチングシートを利用したことで、事務職、営業・販売という同じ業種でもその企業によって違いがあることが分かった。また、5つの企業を比べてみたことで、どの企業のどの部分が自分にとっての理想とあっているか、今まであまり知ることのなかった給料などの細かい情報などを知ることができたので、今後の就職活動の際に役立てると思った。今回調べた企業以外にもいろいろな企業について分析し、どの企業が自分の資質、求めている条件に合っているかをしっかり見定めたい。</p>
<p>表にしてあらわしてみると、自分が何に興味があって、何が合っていないか分かりやすくなった。しかし、最初は使い方がよく理解できなかった。</p>
<p>将来を考えるよい機会になったが、時間が足りなかった。</p>

## 6. キャリア意思決定支援にむけて

### 6-1 意思決定プロセスの最終段階

決めること、意思決定することが苦手なのは学生に限らず日本人の特性なのか。加藤（2005）は、「だめなものはどんなに努力しても駄目だし、途中で駄目とわかれば潔く見切るべきなのに、日本人は事の理非に立脚したメリハリのある時化決定が依然として性格的に苦手なのである。」と日本人の意思決定の特性を指摘している。加藤（2005）は、規範となる一般的な意思決定のステップを以下図8のように表している。この考え方は、「代替案」を選択肢という言葉に置き換えると前述のキャリア意思決定のプロセスとほぼ同様のプロセスである。選択肢の探求と評価を繰り返すことで最終的に最適な決定導く過程は、キャリアでも経営城の意思決定でも共通する考え方である。

つまり、メリハリのない意思決定力に欠ける学生にはこの一連のプロセスをまず経験させて自ら

の意思を確認していくことが重要と考える。また加藤（2005）は、最終決定には「アニマルスピリット」により、個別リスクを克服せよとしている。不安・迷いを超えるためには「開き直りの論理」が必要と言っている。客観的・合理的意思決定プロセスとともに、「(思慮深い) 想像力, 直感, 柔軟性が重要」ジェラットの意思決定の理論（渡辺, 2007）と同様の考え方である。<sup>(注14)</sup> intuitive (直感的) な決断が下せるのも、客観的・合理的な意思決定プロセスを経てこそ

の飛躍と考えたい。

学生に対する、職業・進路選択の過程ではその双方の融合こそが必要であり、それらが着実に実行され実際に効果が確認できるような支援のあり方を更に研究する必要がある。

#### 6-2 時系列での就活企業テーブルとの併用

就職進路に関する意思決定では、「内定」「卒業」という2つのゴールがある。「内定」の有無にかかわらず「卒業」はほぼ確実にやって来る。経済状況が依然厳しい状況で未就職卒業者が多く発生しており、経済界でも事態を憂慮して対応を図る動きがある<sup>(注16)</sup>。制度的な改善を待つまでもなく学生自身が十分自分のゴール時期を意識して、意思決定プロセスを実行することが重要である。

図9は逆算の意思決定計画をイメージ化したものである。最も優先するのは卒業までに無事就職先・進路先が決定していることである。1年近く就職活動を行うことは、精神的にも肉体的にも負担が大きく、何より学業に対しても影響が大きい。また内定等進路決定がある程度早く決すれば、それだけ、卒業後のキャリア形成への準備や、学業そのものに多くの時間が確保できる。

図8 規範となる一般的意思決定のステップ<sup>(注13)</sup>

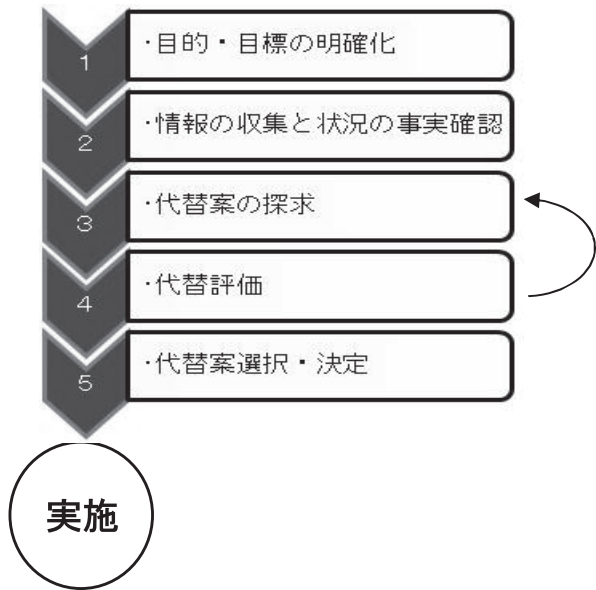
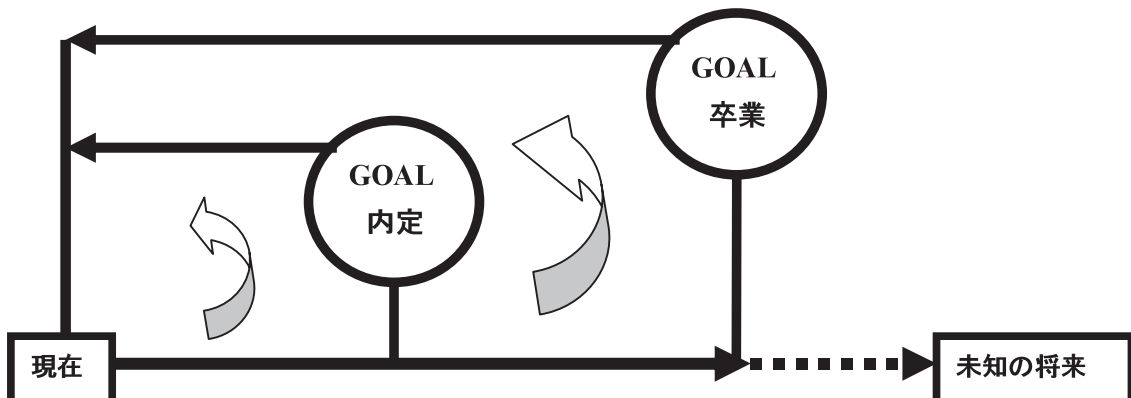


図9 ゴールを起点とした逆算の意思決定計画



では、その意識付けをどうしたらよいか、前記の企業研究マッチングシート合わせ考案したのが表5に示す「時系列管理による就活用企業テーブル」である。同企業テーブルは極めてシンプルな表計算シートであり、だれでも簡単に作成記録出来るようにしてある。(企業研究マッチングシートによる調査時に書式を対象学生に配布済み。今回は学生の負荷を考慮して調査項目としていない。)

表5 時系列管理による就活用企業テーブル (書式案)

①			②		③									
適宜記録しておきたい項目を記入 (企業研究マッチング項目と転記・連動させおくことが望ましい)														
年号	月	日	企業名	業種	職種	所在地	賃金(千円)	賞与(月分)	社会保険	休日	福利厚生	募集形式	募集期限	選考形式
23	4	1	Y社	百貨店	販売営業	鹿児島市	xxxx	x,x				学校推薦		筆記面接
23	4	2												
23	5	3												
23	5	4												
22	6	5												
22	6	6												
22	4	7												
22	5	8												
21	6	9												

シート上の①日付は、過年度から現在に至るまで学校求人票にある求人受付日付を記入する。月を中心に並び替え(ソート)することにより、過去その当月に来ている企業を本年度分と同時に見ることが出来るようになる。②企業名は、学生が希望する企業や進められた企業など幅広く記入する。③は、企業を選別する上で判断材料となりうる項目を列記する。②～③は前記の企業研究マッチング項目と連動させ、自己分析をもとに「重み」「素点」で評価しておくことが望ましい。このテーブルを活用すると、前年度以前の履歴データを元に、本年度の求人予想がある程度立てられる。必ずその年度に求人があるかは不確定であるが、業種別の求人動向などは同表に記入をしていく過程で必ずと理解できる。将来のゴールを見定め、現在の自分の取るべき対策・活動を主体的に考えることが可能となろう。

本表の作成に当たって、モニターになってくれた学生が自分の就職活動用に作成したのが、下記表である。尚、同学生は本件のみのモニターで、企業研究マッチングシートは未作成。表中の企業名・賃金表記は省略した。

表6 就活用企業テーブル (モニター学生の作成例)

日付		企業名	給料	賞与	就業時間	各種手当	休日	保険	具体的な職種
月	日								
5	10 14	A社	¥xxx,xxx	年2回	8:30~17:00	通勤手当 扶養手当 住宅手当 昼食手当	週休2日・祝日 年末年始 夏季休暇 盆休	健康 厚生 雇用 労災	事務職
6		B社	¥xxx,xxx	年2回	8:40~17:40	通勤手当 時間外勤務手当	週休2日・祝日 年末年始	健康 厚生 雇用 労災	銀行業務全般
7	11	C社	¥xxx,xxx	年2回	8:30~17:15	通勤手当 住居手当 期末手当 扶養手当 勤労手当	週休2日	健康 共済組合	一般行政職
9	8	D社	¥xxx,xxx	年2回	8:30~17:00		週休2日・祝日 年次有給休暇 特別休暇		一般事務
12	16	E社	¥xxx,xxx	年2回	9:30~18:05	職務手当 旅行業務取扱管理者手当 通勤手当	年間108日	健康 厚生 雇用 労災	旅行業務全般
1	7	F社	¥xxx,xxx	年2回	交代制	別居手当 残業手当		健康 厚生 雇用 労災	空港事務
	27	G社	¥xxx,xxx		9:00~17:30	通勤手当	土・日・祝日	健康 厚生 雇用 労災	営業事務
2	22	H社	¥xxx,xxx	年2回	10:00~19:00			健康 厚生 雇用 労災	事務

同学生の志望職種は一般事務であるが、別途販売営業職種の企業テーブルも作成していた。図でわかる通り、翌年の2月求人までを過去の求人票で調べ上げ記入しており、翌月以降求人が予想される企業についても対策を講じる準備をしていた。同学生に関しては、本稿執筆時点で同上テーブルにある企業に既に内定を果たしている。同学生の感想では、一覧できることが非常に効果的であることと、作成することで、企業研究やマッチングのモチベーションが維持・強化されるとのことであった。

今後は、多くの学生から作成上の意見を聞き、改善を重ね一つのスタンダードツールとして確立することを目指したい。

## 7. おわりに

本稿では、進路に関する意思決定が思うように進まない学生をどのような方法で支援したらよいかを中心に、意思決定論をキャリア支援の視点で考察した。またその過程で就職活動中の学生に対しキャリア意思決定支援策として簡便なツールを試作し、今回基礎的なデータが収集できた。

客観的・合理的な意思決定プロセスを経ても、期待する結果が得られないのが今の社会状況である。この問題は日本に限らず、先進諸国のほとんどが直面している共通した問題である。不確実性とリスク対応をライフ・キャリアの中でどう対応したらよいか、今後さらに多くの研究者が取り組むべき課題であろう。人間行動に重点をおいた行動経済学的アプローチは、意思決定論やキャリア形成やライフ・プランニングにも少なからず影響を与えている。今回収集したデータを基に、さらにキャリア意思決定プロセスについて考察を進めたい。また就職活動に直接役立つ意思決定支援ツール開発と活用による効果測定等を今後の課題としたい。

## <注>

- 1) 筆者は2級キャリア・コンサルティング技能士・CDA (Career Development Adviser) の認定資格者。
- 2) heuristic 「ヒューリスティックは、人間が日常の意思決定に用いる簡便法である。人間が意思決定するときには、効用などをこまごまと計算するのではなく、何らかのヒューリスティックを発動させて済ませることがほとんどである。」(長瀬, 2008)
- 3) フォン・ノイマン-モルゲンシュテルンによる仮説「効用が不確実性を含む場合、単に序数効用の基数的表現では役に立たない。基数効用に整合的に不確実性を取り込まなければならない。」(松原, 2001)
- 4) 依田高典 (2010) 「行動経済学」中公新書, pp.1-45
- 5) 規範的意思決定論は、これらの選択肢を合理的に順序づけるための必要条件を厳密に議論することを中心に据えている。(長瀬, 2008)
- 6) 渡辺三枝子 (2007) 「新版キャリアの心理学」ナカニシヤ出版, pp.87-88,
- 7) Southeastern Louisiana University : Career Exploration—Decision-Making Activity  
([http://www.selu.edu/acad\\_research/programs/cse/career\\_expl/index.html](http://www.selu.edu/acad_research/programs/cse/career_expl/index.html) 2011.10.25入手)
- 8) 「決められない」現状について長山 (2003) は「若者たちは卒業後もフリーターという形で、完全な「社会化」もしくは「会社化」を忌避する」ここでいうフリーターに関して学生ではないが正社員ではないモラトリアムの再延長と指摘している。
- 9) 株式会社日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 (テキスト5)」 p.3-9

- 10) 株式会社日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座【通学コース】配布資料－仮決定－選択肢決定シート (5-CHOICE)」
- 11) 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 テキスト5 キャリア・プランニング・プロセス／労働に関する知識」 p.16
- 12) 松尾順 (2007)「意思決定：システム開発の発注先を簡便に決定するには？」, IT 情報マネジメント (<http://www.atmarkit.co.jp/im/cbp/serial/hxt/026wsum/wsum.htm> 2011.11.1取得)
- 13) 加藤 (2005) の p.207 図6「規範となる一般的な意思決定のステップ」を参考に作図
- 14) Actions for Practice: 2.Shift from either/or to both and more. “Use your whole brain; be rational and intuitive.” H.B.Gelatt (2003): Creative Decision Making Using Positive Uncertainty Revised Edition:THOMSON COURSE TECHNOLOGY, p.95
- 15) 「新卒者の採用選考活動の在り方について」 社団法人日本経済団体連合会 2011.1.12 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/001.html> 2011.10.23取得)

### <引用・参考文献>

- 1) 印南一路 (1997)「すぐれた意思決定 判断と選択の心理学」中央公論社
- 2) 依田高典 (2010)「行動経済学」中公新書
- 3) 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』, 第42号 pp.115-126
- 4) 大重康雄 (2006)『短大におけるキャリア教育に関する一考察』鹿児島女子短期大学紀要第42号
- 5) 加藤昭吉 (2005)『「決められない」人の意思決定トレーニング』, 日経 BP 出版センター p.105, p.209
- 6) 木村 周 (2004)「キャリア・カウンセリングー理論と実際, その今日的意義」雇用問題研究会 改訂新版
- 7) 清水和秋・花井洋子 (2007)「キャリア意思決定尺度の開発ーその1:大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成ー」関西大学『社会学部紀要』第38巻第3号, pp.97-118
- 8) 長瀬勝彦 (2008)「意思決定のマネジメント」東洋経済新報社, pp.38-39, p.72
- 9) 長山靖生 (2003)『若者はなぜ「きめられない」か』ちくま新書
- 10) 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 テキスト5 キャリア・プランニング・プロセス／労働に関する知識」
- 11) 萩原俊彦・櫻井 茂男 (2009)「やりたいこと探し」の動機とキャリア選択における意思決定の困難さとの関連」筑波大学心理学研究 (38), 79-87
- 12) 松原望 (2001)「意思決定の基礎」, 朝倉書店, p.85
- 13) 渡辺三枝子・E.L. ハー (2001)「キャリアカウンセリング入門」ナカニシヤ出版
- 14) 渡辺三枝子 (2007)「新版キャリアの心理学」ナカニシヤ出版, pp.87-88, p.100
- 15) Dan Ariely (2008): Predictably Irrational: HarperCollins (熊谷淳子訳2008)『予想どおりに不合理』早川書房
- 16) Dinklage, L.B. (1968) Decision strategies of adolescents: Unpublishaed doctoral dissertation:Harvard University : Cambridge.
- 17) H.B.Gelatt (2003): Creative Decision Making Using Positive Uncertainty Revised Edition: THOMSON COURSE TECHNOLOGY, p.95
- 18) John D.Krumboltz,Ph.D. Al S.Levin,Ed.D. (2004): Luck is no Accident: Impact Publishers
- 19) Matteo Motterlini (2008): Economia emotiva: Bur Biblioteca Univ. Rizzoli (泉典子訳 (2008))『経済は感情

で動く』紀伊國屋書店

- 20) Edgar H.Schein (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*: Jossey-Bass (金井壽宏訳 (2003)  
『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房)

(2011年12月6日 受理)