

職業興味調査結果とキャリア・カウンセリング

The Vocational Interest Survey Finding and Career Counseling

大 重 康 雄

Yasuo OSHIGE

キーワード：①職業興味 ②キャリア・カウンセリング ③就職活動 ④ホランド・タイプ
⑤キャリア形成支援

1. はじめに

昨年来の世界的経済危機の余波は、雇用危機という形で地方都市を多い続けている。この極めて困難な状況に、くじけそうになりつつも内定を目指し学生は就活を続けている。この厳しい状況の下、教員・職員・学生が一体となったキャリア形成支援体制は、その成果・真価が問われている。

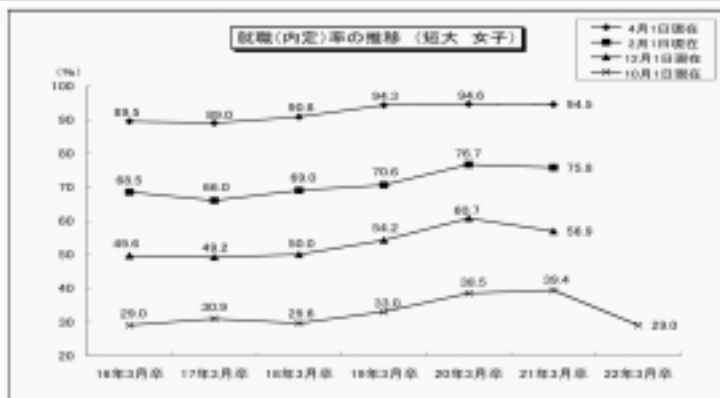
本稿では、筆者が担当するキャリア関連の教養学科必修科目「キャリアデザインⅡ」で学生に対し実施した職業興味調査による分析結果から得られたデータ特性およびデータに基づく自己分析の重要性について考察する。また就活に臨む学生の意思決定プロセスにおける学内キャリア・カウンセリングの役割についてICレコーダー等情報機器の活用事例を交え考察をおこなう。

2. 厳しさ増す平成21年度の就活状況

2-1 本年度の就職状況について

図表1 全国短大(女子)の内定率推移(上表は21年度数値)
〔女子〕

区 分	就職希望率	就職内定率	〔参 考〕 前年度卒業生等の就職率 (平成21年度調査の結果)
大 学	83.4% (▲1.6)	61.6% (▲0.5)	95.4%
うち 国公立	70.9% (▲2.0)	73.8% (▲0.5)	96.5%
私立	89.1% (▲3.2)	57.3% (▲11.7)	95.1%
短期大学	79.6% (▲0.9)	29.0% (▲10.4)	94.5%
総 計	82.7% (▲1.0)	55.1% (▲9.0)	95.3%



出所:厚生労働省 プレスリリース2009年11月9日発表
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/>) 2009年11月20日取得。

厚生労働省は、本年11月19日に平成21年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成21年10月1日現在)を発表したが、これまで例がないほど厳しい内容となった。^{注1)} 図表1は、同報告からの抜粋である。全国短大在学女子の就職内定率は29.0%となり、前年同期を10.4ポイントも下回る結果となっている。また同日、鹿児島労働局が鹿児島県の「平成22年3月新規大学等卒業予定者就職紹介状況(21年10月末)」^{注2)}を発表しているが、当県短大の就職内定率は全国の値をさらに下回り18.6%(対前年同期比マイナス8.2ポ

イント) と、深刻な状況である。新卒予定者に対する有効求人倍率も1倍を下回り0.83倍となっている。つまり選り好みさえしなければ誰でも就職可能だった昨年と違い、本年度は数字上必ず未内定者が発生することになる厳しさである。

2-2 学生の就活に対する不安の状況

本学教養学科は、多目的学科であり卒業後は主に一般企業へ就職する。今回の急激な景気の落ち込みとそれに呼応した雇用調整は、現在就活中の2年生や来年本格的に就活に臨む1年生を大きな不安に陥れている。図表2は、本年7月に教養学科1・2年生に実施したキャリア形成に関するアンケート調査による学生の抱く就活に対する不安の状況である。1・2年生共通して不安を抱えている状況がよくわかる。学生の就活に対する不安心理を受容し、就活に前向きに取り組めるよう学内教職員一体となった支援体制が不可欠である。アンケート調査方法の概要は以下の通り。

・調査時期・対象：

①2009年7月22日（教養学科学生1年生に対し前期必修科目授業時に実施）

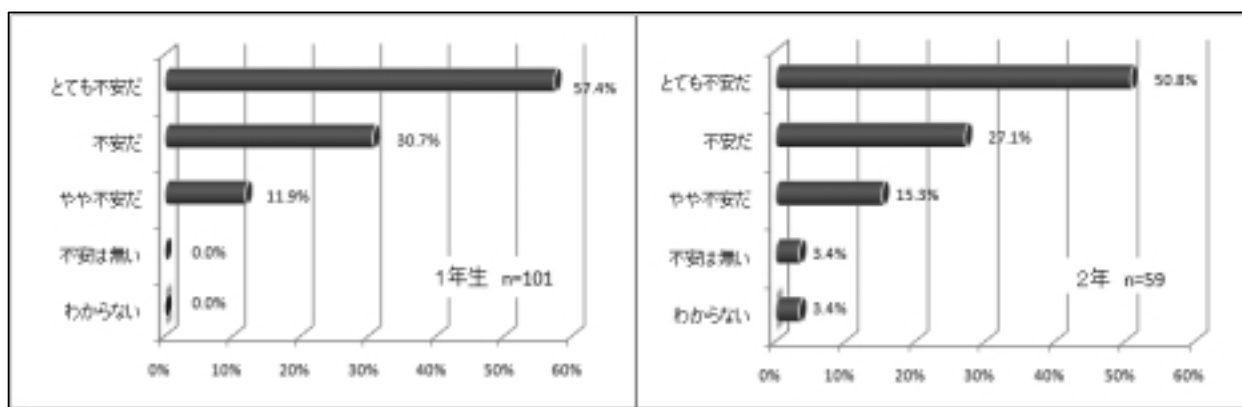
②2009年7月30日（教養学科学生2年生に対し全員参加の合同セミナー時に実施）

・調査方法：調査用紙を配布し、記入終了後回収

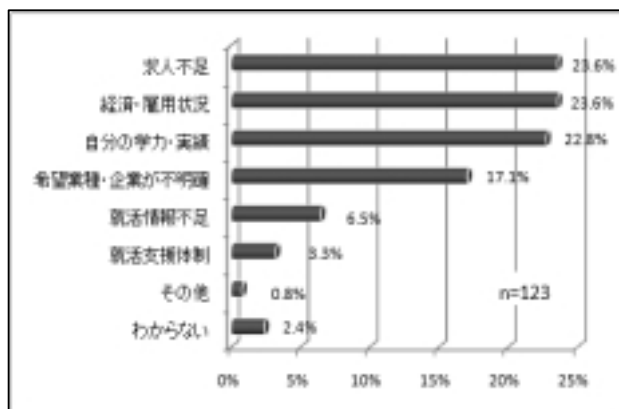
・回収率：①教養学科学生1年生 当日出席101名 全員分回収（回収率100%）

②教養学科学生2年生 当日出席59名 全員分回収（回収率100%）

図表2 自分の就職に不安を感じるか？ 1・2年生対比



図表3 就職への不安要因…2年生（複数回答）



就活活動が佳境入っていた2年生が抱える就職への不安要因の内訳が図表3である。上位2つは外的要因としての「求人不足」・「経済・雇用状況」である。3番目は内的要因であり、それら外的要因に対応すべき学生自身の状況を不安要因としている。「厳しい採用条件に自分は果たして対応できるのか？内定はもらえるのか？」学内の就職支援はこの学生の抱える深刻な内的不安解消を支援することにある。また第4位には「希望業種・企業

が不明確」が挙がっており、確実な自己分析をもとに希望企業を絞り込むプロセスが未了の学生が多いことが分かる。

3. 本学教養学科学生への職業興味調査および分析

3-1 調査の目的

(1) 前章図表3の関連で述べた「希望業種・企業が不明確」な状況とは必要なキャリア・プランニング・プロセスの初期段階のつまづきである。同プロセスはCDA^{注3)} カウンセリングスキルでは「キャリア・プランニング・プロセスの7ステップ」^{注4)} として論理的な手順として体型づけられている。ステップ2 自己の再評価およびステップ3 商業・仕事の特定がその部分にあたるが、この「自己分析」にあたる段階は、様々な就職活動支援サイトや書籍類でその重要性が強調されているが、ただ実際の判断は、学生が行うことになり多くの場合形式的になされる場合が多い。同プロセスに従った計画的意思決定がなされていれば効率的・主体的な就職活動・キャリア形成のための行動が可能となってくる。

(2) 筆者が担当しているキャリア系科目「キャリアデザインⅡ」では、自分の職業的興味をデータベース化し教養学科学年全体のトレンドを解析し、自己分析を理解するため材料として講義で取り上げた。ここで得られた情報をフィードバックすることで、学生の合理的キャリア選択の支援につながる。また個々の学生の職業的興味が整理されているとその後のキャリアカウンセリングの効率化にもつながり継続的に活用できるデータベースとしたい。

3-1 調査の概要

- ・職業興味調査ツール：独立行政法人労働政策研究・研修機構運営の職業とキャリアに関する総合情報サイト「CAREER MATRIX（キャリアマトリクス）」^{注5)} から、適職探索ナビにある「興味診断テスト」を使用。

このテストは、Web 上で行うもので、テスト項目も限定され極めて簡便であり、今回のような学内で出来るだけ費用や労力を掛けずに実施することが出来る。また結果は、PC ファイルで保存が可能であり利便性が高い。また政府系機関の運営するサイトであり、当然のことながら無料で何回でも使用できる。

- ・調査時期：2009年10月6日～10月13日

10/6に教養学科学生1年生に対し後期必修科目「キャリアデザインⅡ」授業時に実施目的説明

- ・回収方法：学生が各自同サイトにアクセスし診断テストを行った結果を添付ファイルにしメール送信もしくはプリントアウトして教員（筆者）に提出
- ・調査方法：印字もしくは添付ファイルにて提出されたデータをMS EXCELにて集計し分析
- ・回収率：94件回収（回収率83.9%）
- ・「CAREER MATRIX」の職業興味診断テストの回答上の留意点…具体的な業務ができるかどうかを判断するのではなく、自分が重視しているかどうかを根拠に回答する。

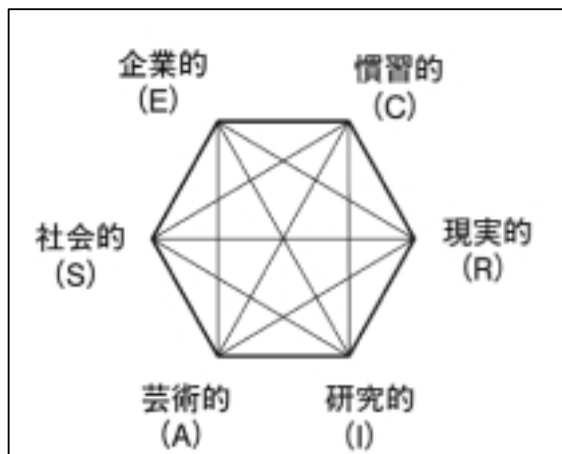
3-2 ホランドの職業選択理論応用の意義

上記 CAREER MATRIX に使われている職業興味テストは、同機構が開発した日本版 VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory : VPI)^{注6)} をベースに構築されている。VPI そのものの開発は現在のキャリア理論を体型づけた特性・因子論的アプローチ^{注7)}で知られるジョン・ホランド (John L.Holland) である。ホランド理論の中心は人を6つのパーソナリティ・タイプに類型化して職業興味を考察する6角形モデルである。今回 CAREER MATRIX を使った調査分析もこのパーソナリティ・タイプ分析が中心となる。尚、日本版 VPI 職業興味検査ではこの6つの職業興味領域に加え5つの傾向尺度を判定できるように改良されている。^{注8)}

(1) 6つの職業興味領域… (職業類型例は「CAREER MATRIX」による)

- | | | |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|
| ① 現実的 (R : Realistic) | ② 研究的 (I : Investigative) | ③ 芸術的 (A : Artistic) |
| ④ 社会的 (S : Social) | ⑤ 企業的 (E : Enterprising) | ⑥ 慣習的 (C : Conventional) |

図表4 ホランド6角形モデル(パーソナリティ・職業環境類型)



出所:京都府商工労働観光部総合就業支援室
e-ラーニングテキスト「若者しごと塾」
(<http://www.pref.kyoto.jp/jobcafe/e-learning/shigotojuk u.html>) 平成21年11月10日取得

現実的 (R) … 機械, 道具を使ったり, モノ (動植物を含む) を対象とした具体的で実際の仕事や活動が好きなこと。

研究的 (I) … 研究や調査のような研究的, 探索的な仕事や活動が好きなこと。

芸術的 (A) … 音楽, デザイン, 絵画, 文学等, 芸術的な仕事や活動が好きなこと。

社会的 (S) … 人と接したり, 人に奉仕したりする仕事や活動が好きなこと。

企業的 (E) … 企画, 立案したり, 組織の運営や経営等の仕事や活動が好きなこと。

慣習的 (C) … 定型的な方式や規則, 慣習を重視し, それに従って行う仕事や活動が好きなこと。

(2) 一貫性と分化

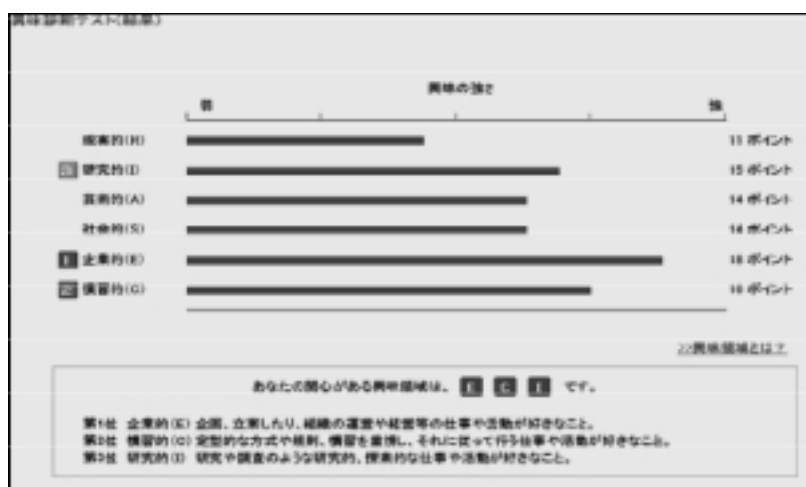
ホランドの6角形モデルでは, 6つの職業領域がについて隣り合う領域には類似性があるものが配置されている。また対称の位置にある職業領域は類似性が最もかけ離れているという関係にある。従って, 今回の調査でも学生の職業興味によって導き出された結果によってその類似性が判断できる。渡辺編 (2007) では「たとえば, 現実的タイプは社会的タイプとよりも研究的タイプとのほうが関連性が高い。現実的-社会的タイプより, 現実的-研究的タイプのほうが予測性が高いはずである。」と説明している。またホランド・タイプの「分化」の程度を把握することもキャリアカウンセリングの立場では重要である。「分化」とは「ある人の最も高いホランド・タイプと最も低いホランド・タイプの差を表したもの^{注9)}」であり, 職業興味の方向性がはっきりしているかどうか

の程度を知る手がかりが得られる。今回の調査は学科が自ら行った一斉調査であり、個々の学生の特性もさることながら、現在の教養学科全体の職業的興味を把握し、キャリア形成支援の重要なデータとすることに意義がある。

(3) 具体的テスト方法

- ・入力凡例…(Y)←☐5 やりたい。 ☐4 どちらかというときやりたい。 ☐3 どちらともいえない。
☐2 どちらかというときやりたくない。 ☐1 やりたくない。 →(N)
- ・入力上の留意点…具体的な業務ができるかではなく、重視しているかどうかで答える。
- ・設問…職業興味を計る設問が24問出題され、それぞれの項目について5段階評価で入力する。

図表5 職業興味テスト結果出力例



出所:独立法人労働政策研究・研修機構 http://cmx.vrsys.net/A/CCS_ak_03.php
 平成21年11月11日取得

(抜粋)

- Q1: 工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する
 Q2: 病原体を発見するための実験や研究をする
 Q3: ホテルで、客の受付、案内などサービスをする
 Q4: 会社で書類のコピーをとったり、電話の取り次ぎをする
 Q5: 新しい組織を作って、リーダーとなる

(途中省略)

- Q22: 文字や数字を、書類に正確に記入する
 Q23: 流行しそうな商品を仕入れ、売り出しの方法を考える
 Q24: 映画や演劇に出て、いろいろな役を演じる

- ・結果の出力… 24問には最高5ポイントの配点があり合計120ポイントを6つの職業興味領域で配分し数値を返すようになっている。各領域最高20ポイントで出力され各項目の一貫性や分化の程度が分かるように図表5のようにグラフ化され確認ができる。

3-4 調査分析

(1) 分析のプロセス

- ①学生から回収した調査データを、席次順にソートし、図表6のようにExcel上で各ホランド・タイプ別にポイントを集計する。
- ②集計したデータからポイントの高いホランド・タイプの上位3つを選び出し「スリー・レター・コード」として集計を行う。同点が複数ある場合は全て抽出する。後の分析のため3つに丸めるがその仕分けは直前の上位タイプに隣接しているものを残すルールで丸め仕分けを行った。そのような作業の結果集計されたのが図表7である。この図表ではホランド・タイプ順ではなく作業を効率的進めるためのABC順（昇順）にソートしてある。6タイプの中から適合する3タイプを抽出し。その組み合わせとしては、 ${}_6C_3=120通り$ の組み合わせから、各自1ずつのコードを特定することになる。
- ③各自のスリー・レター・コードが決まったところで、ホランド6角形上の配置・順番にあてはめ、各コードの一貫性を調べる。隣接しているか否かでその学生の興味や能力に一貫性が高いかがわかる。この一貫性調査では例えばCE（慣習的+現実的）など初めの2文字を使って抽出分類する。（図表8）
- ④教養学科全体のホランド・タイプの傾向を調べる。（図表9）同時に各タイプへ学生の興味傾向を標準偏差・ヒストグラムで確認する。（図表10）

(2) 分析

①学生におけるスリー・レター・コードの一貫性

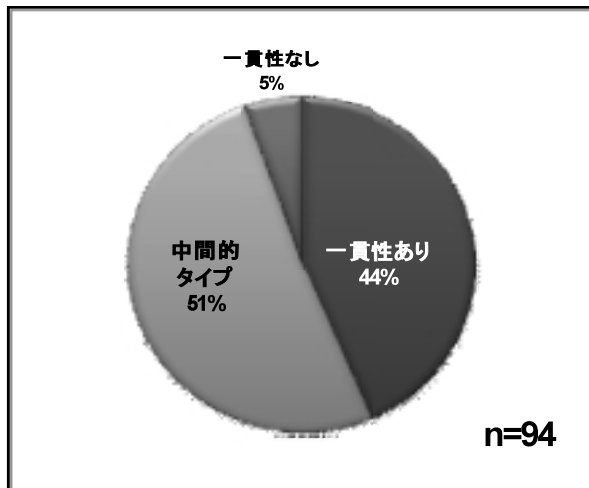
一貫性があるのは図表4で示す通りRI, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR, RCである。また最も離れているRS, SR, CA, AC, EI, IEは、あまり一貫性が無い。残りが中間的存在である。図表7・8で示す通り、「一貫性あり」が44%、「中間タイプ」が51%、この両方で95%を占めている。調査前は、学生の職業意識が多様であることから一貫性の乏しい状況を予想していたが、「一貫性あり」44%という数値は、学生も本格的就活時期を前にして職業選択をある程度絞り込んで来ている現れと思われる。但しCS（慣習的+社会的）のように1つ飛んで隣り合うような中間的タイプが、全体の半数を占めている。職業興味の方向性がやや異なっているが、企業も労働コスト上、多様な業務をこなせる人材を望んでおり職場でうまく調整していくことを期待したい。

図表 6 職業興味領域ポイント及び興味タイプの集計例(抜粋)

現実的(R)	研究的(I)	芸術的(A)	社会的(S)	企業的(E)	慣習的(C)	興味タイプ			
15	12	14	18	16	15	S	E	R	C
11	9	13	16	15	11	S	E	A	
9	14	5	9	12	20	C	I	E	
10	7	14	13	15	11	E	A	S	
11	13	18	15	17	9	A	E	I	
8	8	4	13	11	18	C	S	E	
0	1	4	11	10	12	C	E	S	
8	12	12	17	18	16	E	S	C	
12	8	15	11	11	11	A	R	S	E C
5	8	7	12	13	16	C	E	S	
8	6	9	13	7	11	S	C	A	
11	5	8	13	11	17	C	S	E	

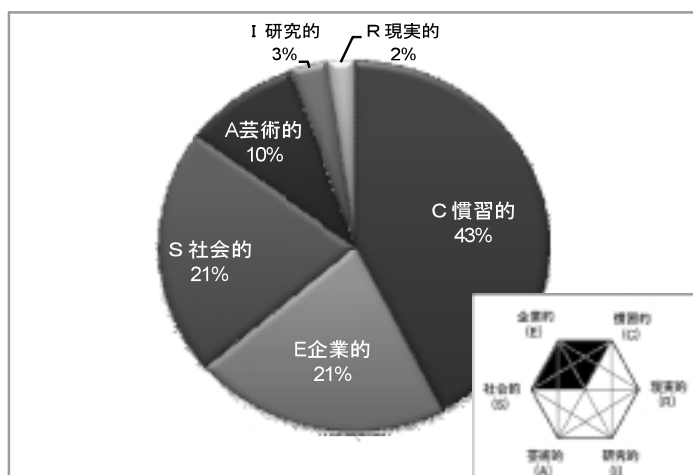
以下省略

図表 8 スリー・レター・コードの一貫性比率(教養学科全体)



一貫性のある性格タイプ		中間的性格タイプ		一貫性のない性格タイプ	
レターコード	件数	レターコード	件数	レターコード	件数
C E	11	C S	23	A C	2
E S	9	S C	9	C A	2
S E	6	E A	6	E I	0
S A	5	A E	2	I E	0
E C	4	A R	2	R S	1
C R	2	C I	2	S R	0
A S	3	I S	2	合計	5
R I	1	E R	1	構成比率	5.3%
A I	0	I C	1		
I A	0	R A	0		
I R	0	R E	0		
R C	0	S I	0		
合計	41	合計	48		
構成比率	43.6%	構成比率	51.1%		

図表 9 教養学科全体の職業的興味 (ホランド・タイプ)



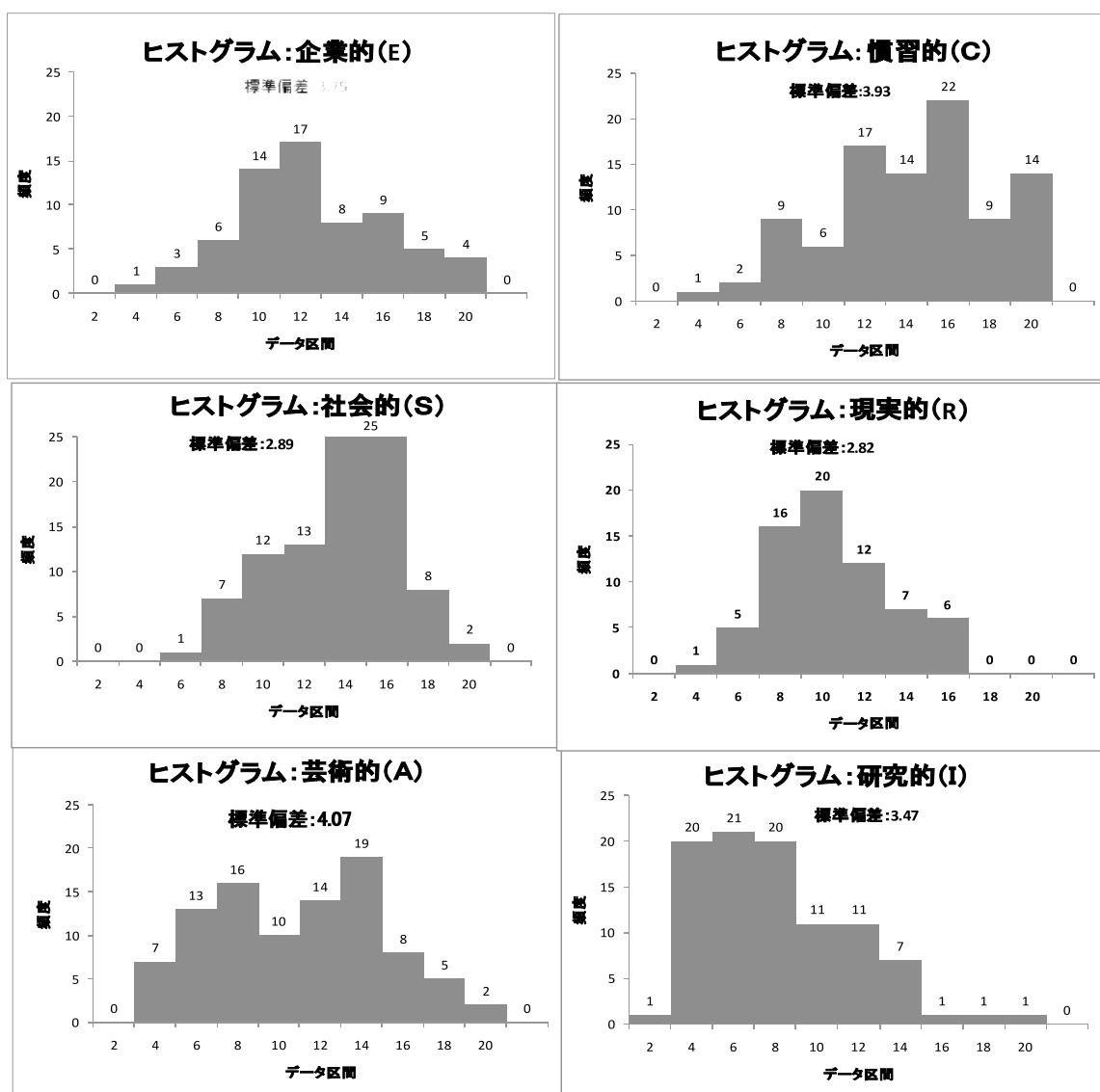
図表 7 集計スリー・レター・コードの全体

連番	スリーレターコード			連番	スリーレターコード		
	1	2	3		1	2	3
1	A	C	E	48	C	S	R
2	A	C	S	49	C	S	R
3	A	E	I	50	E	A	C
4	A	E	R	51	E	A	S
5	A	R	I	52	E	A	S
6	A	R	S	53	E	A	S
7	A	S	C	54	E	A	S
8	A	S	E	55	E	A	S
9	A	S	R	56	E	C	I
10	C	A	E	57	E	C	S
11	C	A	S	58	E	C	S
12	C	E	A	59	E	C	S
13	C	E	S	60	E	R	A
14	C	E	S	61	E	S	A
15	C	E	S	62	E	S	A
16	C	E	S	63	E	S	A
17	C	E	S	64	E	S	C
18	C	E	S	65	E	S	C
19	C	E	S	66	E	S	C
20	C	E	S	67	E	S	C
21	C	E	S	68	E	S	C
22	C	E	S	69	E	S	C
23	C	I	E	70	I	C	S
24	C	I	S	71	I	S	A
25	C	R	I	72	I	S	R
26	C	R	S	73	R	I	A
27	C	S	A	74	R	S	A
28	C	S	A	75	S	A	C
29	C	S	A	76	S	A	E
30	C	S	A	77	S	A	E
31	C	S	E	78	S	A	E
32	C	S	E	79	S	A	E
33	C	S	E	80	S	C	A
34	C	S	E	81	S	C	E
35	C	S	E	82	S	C	E
36	C	S	E	83	S	C	E
37	C	S	E	84	S	C	E
38	C	S	E	85	S	C	E
39	C	S	E	86	S	C	I
40	C	S	E	87	S	C	R
41	C	S	E	88	S	C	R
42	C	S	E	89	S	E	A
43	C	S	E	90	S	E	A
44	C	S	E	91	S	E	C
45	C	S	E	92	S	E	C
46	C	S	E	93	S	E	R
47	C	S	I	94	S	E	R

②教養学科全体の職業興味傾向

本年度教養学科1年生10月時点の職業興味内訳が図表9である。この調査結果は教養学科の特徴をよく表している。職業興味の第1位が「C 慣習的」以下図中に挿入したホランド6角形で反時計回りに「E 企業的」・「S 社会的」となっている。この3領域で実に85%に達している。個々の学生の結果とは違い、学科全体では職業興味の一貫性があり、明確な分化が認められる。

図表10 6つのホランド・タイプ別ヒストグラムの特徴 (教養学科全体)



※データ区間は2ポイント毎に区分する。(MAX20 ポイント)

図表10は各領域別に、それを選択した学生のポイントの付け方とばらつきをヒストグラムで分析したものである。集計上1位の「C 慣習的」と「S 社会的」を比較してみると標準偏差が前者3.93に対し後者は2.89と1ポイントを差がある。C 慣習的領域は、学生の望む第1位であり高ポイントを多くの学生が付けているがその他のポイントデータ区分でもポイントが付いており、幅広い関心があることが分かる。S 社会的領域は、C 慣習的領域ほどは高ポイントに集中していないが14～16ポイント台に多くの学生の支持を集め、標準偏差としてもまとまりある結果となっている。S 社会的領域をE 企業的領域と比較してみると、明らかに高ポイント帯が上位である。またA 芸術領域では1位にあげる学生こそ少なかったが、中位以下のポイント帯で幅広い関心を集め標準偏差も最大となっている。

3-4 調査結果から

このように学生の職業興味の状況を数値化して分析してみると、その興味の状況が非常に明確に

なり今後のキャリア形成支援の貴重なデータとなることがわかった。今回の調査で明確になった点を整理すると以下2点である。

＜調査で明確になった点＞

- ①調査時点の学生（1年生）の職業興味は、ホランド・タイプではほぼ一貫性が認められる。但し連続した興味領域だけでなく1つ飛び地の職業興味を選択している学生が半数おり、職場での調和が課題である。
- ②職業興味タイプのホランド6角形上の位置では、C 慣習的領域→E 企業的領域→S 社会的領域にかかる全体の1／3に当たる部分である。
上記のデータが明確になると、キャリア形成支援上の課題も同時に明確になってくる。今後重要なステップとしては次の3点が考えられる。

＜課題解決へのステップ＞

- ①把握出来た学生の興味が、その他のキャリア特性「能力」「価値観」「経験」とどのようなバランスとなっているか、その自覚を把握する必要がある。単なる興味だけなのか、自分のこれまでの学生生活を通じて培われた結果の選択なのかである。そのゴールを目指して今何をしているのか、支援は必要かの判断。
- ②学生の選択した職業興味領域と現実の雇用状況の対比と就活における戦略的調整。
今回学生が興味を示した「C 慣習的」領域は実際の求人では、「一般事務系」にあたる。直近の有効求人倍率が図表11である。事務系の求人に対し求職者は極めて多く有効求人は、0.15倍に留まっている。一般事務員に至っては0.11倍と更に低い。もちろん学生が就活で内定を得る新規学卒に対する求人の数値ではないので学生の就職にこの数字を当てはめることはできない。しかし経済不況が鹿児島県の雇用を直撃しており、一般事務系の求人は苦戦を強いられる可能性が高い。そこでもう一方の興味領域「社会的」「企業的」と領域を広げるような就活行動が必要となる。この点の支援ではキャリア・カウンセリングの活用が鍵となる。
- ③これらキャリア選択に関する動向については、個人情報に当たる部分に十分配慮する必要があるが、全体の傾向や対策検討に当たって、学内のキャリア支援関係者と情報の共有化が必要である。

図表11 鹿児島労働局発表の H21年 9 月の有効求人倍率（抜粋）2009年10月30日発表

21年 9月	有 効 求 職			有 効 求 人		有効求人倍率
	性 計	男	女	性 計	性 計	
職業計	49,450	24,123	25,161	17,020		0.34
事務的職業	12,010	2,464	9,514	1,800		0.15
一般事務員	10,664	1,976	8,657	1,145		0.11
会計事務員	829	249	580	288		0.35
生産関連事務員	104	53	51	57		0.55
営業・販売関連事務員	279	103	175	232		0.83
外勤事務員	14	11	3	8		0.57
運輸・通信事務員	36	30	6	16		0.44
事務用機器操作の職業	84	42	42	54		0.64

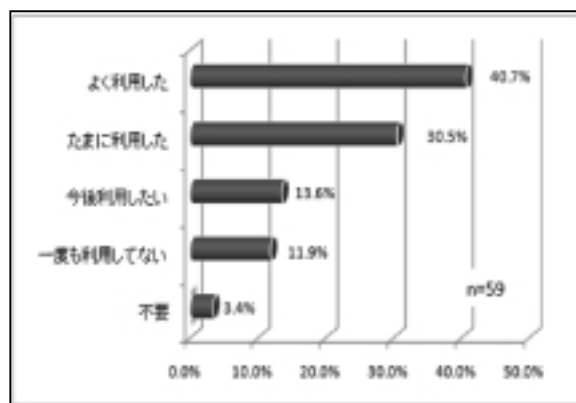
出所：鹿児島労働局ホームページ <http://www.kagoshima.plb.go.jp/etc/toukei/koyou/k0909.pdf>（2009.11.10 入手）

4. 学内教員によるキャリア・カウンセリング

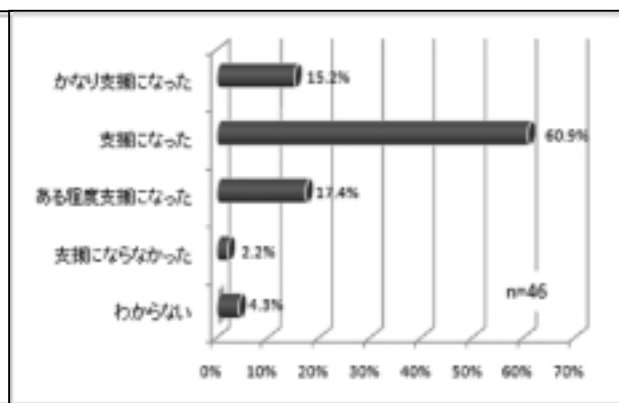
4-1 キャリア・カウンセリングの現状と課題

前章で、学生の職業興味調査分析を行い、実社会の状況と対比してみると、キャリア形成支援に関しては改めて学生一人ひとりに対する対応が必要ながことが分かった。現在学生の抱える就職への不安状況について前2章でアンケート結果を紹介した。この7月のアンケートでは同時に筆者を含めたキャリアカウンセラーの活用状況についても調査を行っている。この時点でまさに就活中であった2年生の状況が図表12～14である。

図表12 就活でのキャリアカウンセラー利用



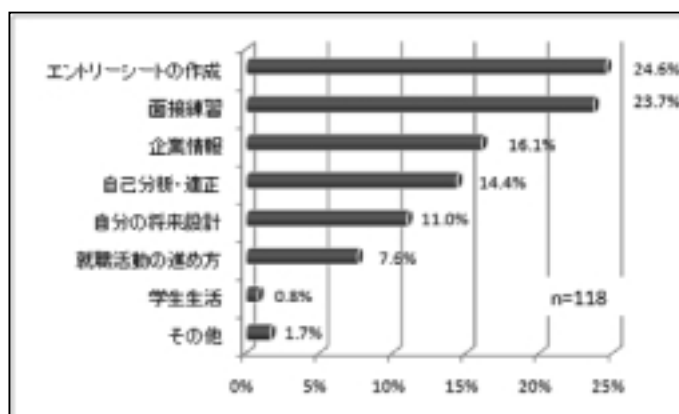
図表13 キャリア・カウンセリングは就活の支援になった



就活中の2年生の70%以上がキャリアカウンセラーを利用しており、その内90%以上が何らかの支援になったとのこと。これまで激しい「競争」というものを経験しないゆとりの教育をうけ推薦入学で入学している学生には、就職活動は極めてストレスの高い活動でありこの時期初めて挫折を味わう学生も少なくない。就活のつまずきで大幅にモチベーションが下がると、最近の学生は再起が難しく最悪の場合就活そのものを放棄してしまう。そのようなことがないよう、個々の学生から信頼されるカウンセラーを目指す必要があり役割は大きい。

実際に相談に訪れた学生がどのようなことを相談しているかを調査したのが、図表14である。実に様々な相談が持ち込まれているが、特徴としてはカウンセリングが第1の目的ではないということである。カウンセリングとしては第4位の「自己分析・適性」、第5位の「自分の将来設計」、第6位の「就職活動の進め方」であろう。最上位の「エントリーシート作成」は文書作成スキルであり第2位の「面接練習」も対人スキルの問題と考えられる。しかし、実際に相談を受ける時点では、このような「軽い」案件であっても学生にとっては極めて大切な就活のファーストステップである。またカウンセリング領域から見ても、「エン

図表14 キャリア・カウンセラーにはどのような相談をしたか（複数回答）



トリーシートの作成」には極めて裾野の広い領域でありこの時点で学生が自己効力感を得たとすれば、その後のカウンセラーと学生との「暖かい人間関係、いわゆるラポールを形成していく段階^{注10)}」として重要と筆者は考える。

4-2 キャリア・カウンセリングのツールとしての IC レコーダーの活用例

前項で確認したように、就活中の学生の多くがキャリアカウンセラーを利用している。カウンセラーとしてはできるだけ多くの学生に相談してもらい、希望する職業に就いて欲しいと願っている。しかしながら、多くの学生が限られた時間に集中するためカウンセリングや就職相談に費やす時間当たりの効率性あげる必要がある。これが大きな課題である。現在内定を頂いた学生からも好評だった IC レコーダーの活用法を述べたい。

(1) これまでの活用について

「録音」をキャリアカウンセリングに利用しようとする試みは、カウンセリング理論の先駆者 Rogers,C.R. (カール・ロジャース) が観察法などで当時先端機器であったテープレコーダーを研究用に使っていたのは有名である。しかし現在積極的にカウンセリングに応用しようという動きは少ない。筆者が知るところむしろカウンセラーの訓練用に私的な使用が多いように思われる。クライアントの発話を逐次文に記録し要約を行う訓練である。

この逐次記録に関しては最近、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が「職業相談の特徴とプロセスを解析する『職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム』のプロトタイプ版^{注11)}」を開発している。これは、極めて大がかりなもので、不況下に労働市場から閉め出された中高年ホワイトカラー層のハローワークでの求人相談を効率的に支援するための逐次記録・解析ツールである。これは単なる録音ではなく音声解析を行い文章化・記録まで自動的に行おうとするものだ。

筆者が行おうするのは、以下に示すとおり極めて単純な使用法であるが学内では効果的と考える。

(2) IC レコーダ利用の目的

- ①カウンセラー・学生相互の発話の記録…実際の場面では質問・傾聴又は返答・説明を手書きメモを取る時間が無い。良いアイデアや文節が浮かんだ場合でも速記ができないため、すぐ忘れてしまう状況の対策。(学生・カウンセラー双方に共通した課題)
- ②面接練習の記録…訓練内容を記録し繰り返し練習するための材料
- ③カウンセリング記録…カウンセリング記録として時系列に保管し後の資料とする。
- ④訓練結果の持ち帰り資料…USB メモリーや学生の希望により e メール添付で送付

(3) システム概要

<機材>

- ①IC レコーダー (研究室備品は OLYMPUS DS-51)
 - ・メモリー : 1GB
 - ・最長録音時間 : 258時間
 - ・録音 : PCM/WMA
 - ・再生 : PCM/WMA/MP3
 - ・PC 接続
- ②MS Windows XP 以上対応の PC

③リンク用 USB ケーブル(レコーダに添付)

<PC 管理・リンクソフト>

録音形式は、学生が自宅でも再生して学習出来る 一般的 PC に同梱されている Windows Media Audio (WMA) 対応が望ましい。

(4) 学生の感想

- ・役員面接など最終面接では非常に緊張するため十分な訓練が必要であったが、録音を行い細かくフレーズ毎に再生し言葉のニュアンスなど修正することができ学生の自信につながった例がある。
- ・質問と説明にカウンセリングを集中させ、自宅で録音を再生させアドバイス通りのエントリーシートを完成させることが出来たなど、時間の節約に効果が認められた。
- ・学生自身が自信がない内容を、録音再生で具体的にピンポイント補正することが出来る。この際学生自身が再生される自分の発話を聞き矛盾や補正点に気づくことが重要である。

(5) 今後の活用予定

目的の③「カウンセリング記録」を充実させることが課題である。カウンセリング面談記録のデータベース化が喫緊の課題であるが、学生の了解済みの録音ファイルをデータベースに取り込んでおくと、カウンセリングスキルの向上と学生のキャリア形成支援のレスポンスの向上につなげたい。また同データベースには前半で扱ったホランド・タイプによる「スリー・レター・コード」も登録しておきたい。

※データの保管方法についてはシステムアドミニストレーター等システム管理者と協議が必要である。

5. 今後のキャリア形成支援にむけて

現在在学中の1年生・2年生は、バブル崩壊時の1990年(平成2年)位に生まれており、グローバル化の進展やITCの発達が急速に進んだことの認識はあっても、将来に明るい希望を見出すような経済状況には残念ながらならなかった。現在も昨年のリーマンショックからの立ち直りを続けている途中であり、大きなイノベーションの波が経済を活性化させるまで厳しい状況は今しばらく続くと思われる。学生が臨むこの厳しい企業社会への転機(トランジション)をどう支援できるかは、キャリア担当教員だけの関心ではない。全ての教育関係者の関心である。企業も人材を「人財」と読み替え「企業は人なり」を常に強調し優良な人材を期待している。

マーケティング用語に「One to One マーケティング」という用語がある。これは個々の顧客をマーケティングの起点とし個別アプローチを行おうとするものである。それだけ顧客ニーズが多化しており、マス・マーケティングに限界が生じているからである。その細かいマーケティングを可

図表15 DDS Player PC リンクソフトを起動した画面



能とするため、POS（販売時点情報管理システム）などが開発されてきている。

今回の本稿で明らかにしたように、学生の職業興味も大まかな方向性はあるものの一律ではない。特にキャリア選択などは重要な人生の転機であり十分に納得して結果を出したいと誰しもが願っている。

これまでのキャリアカウンセリングは、対応する人員も限られており、その時々での主観的な対応が主で継続的・大局的な把握できなかった。今回おこなったキャリアカウンセリングに体系的なデータを応用する方法はまだまだ、着手したばかりであるが今後改善を重ね学生一人ひとりのキャリア形成支援に適ったものをしていきたい。

【注】

- 1) 厚生労働省 プレスリリース2009年11月19日発表（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/>）2009年11月20日取得。
- 2) 鹿児島労働局「平成22年3月新規大学等卒業予定者職業紹介状況（21年10月末）平成20年11月19日発表（http://www.kagoshima.plb.go.jp/etc/houdou/dai22_10.pdf）2009年11月20日取得。
- 3) 「CDA 資格」は、「特定非営利活動法人日本キャリア開発協会」が認定しているキャリアカウンセラー資格である。同資格養成講座による定義では「キャリアカウンセリング訓練に参加する資格を持ち、定められた訓練を修了し、資格試験に合格した上で、クライアントに対する1対1、またはグループによるキャリア支援を具体的実践する資格を認定された人」である。同資格試験は、労働者の職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働省職業能力開発局長が定める職業能力検定（キャリア・コンサルタント能力評価試験）合格者について同協会が認定している。
- 4) キャリア・プランニング・プロセスの7ステップ…プロセスの中心には「データベース」もしくは「リソース」があり、常時アクセスされる。



- 5) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「職業とキャリアに関する総合情報システム」情報サイトから「適職探索ナビ」（http://cmx.vrsys.net/A/CCS_a_02.php），平成21年10月6日取得
- 6) 渡辺三枝子（他）編（2001）『新版キャリアの心理学 キャリア支援への発展的アプローチ』ナカニシヤ出版，p.50
- 7) 松本純平（2008）「第3章キャリアの基礎的理論 第2節特性・因子論的アプローチと関連するキャリアの理論」日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社，p.51
- 8) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業とキャリアに関する総合情報システム」サイト「職業情報・就職支援ツール」（<http://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/VPI.htm>）平成21年10月6日取得。尺度については以下の通り。

- ①自己統制尺度 (Self-Control : Co 尺度) 自己の衝動的な行為や考えをどの程度統制しているかを示す。
 - ②男性－女性傾向尺度 (Masculinity-Feminity : Mf 尺度) 伝統的な性役割にどの程度こだわっているかを示す。
 - ③地位志向尺度 (Status : St 尺度) 社会的威信や名声, 地位や権力をどの程度重視するかを示す。
 - ④稀有反応尺度 (Infrequency : Inf 尺度) 職業に対する見方がどの程度ユニークであるかを示す。
 - ⑤黙従反応尺度 (Acquiescence : Ac 尺度) どの程度幅広くさまざまな職業に関心を持っているかを示す。
- 9) 日本マンパワー (2008) 『キャリアカウンセラー養成講座 TEXT3 キャリアカウンセリングの理論』, (株) 日本マンパワー, P.30
- 10) 渡辺三枝子 (他) 編 (2001) 『新版キャリアの心理学 キャリア支援への発展的アプローチ』ナカニシヤ出版, p.141
- 11) 榎野潤 (2007) 「職業相談におけるカウンセリング技法の研究」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書』No.91 p.48 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/091.htm>) 2009.9.5取得

【引用・参考文献】

- (1) 梅澤正 (2007) 『大学におけるキャリア教育のこれから』学文社.
- (2) 鹿児島労働局ホームページ <http://www.kagoshima.plb.go.jp/etc/toukei/koyou/k0909.pdf> (2009.11.10入手)
- (3) キャリア・コンサルティング協議会 (2007) 『キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書』キャリア・コンサルティング協議会.
- (4) 厚生労働省職業能力開発局「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」2007年11月16日報告書発表. (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html>) 2009.8.19 取得.
- (5) 小杉礼子 (他) 編 (2007) 『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』勁草書房.
- (6) 中央職業能力開発協会「キャリア・コンサルティング研究会」報告書. (<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2009/houkoku.html>) 2009.8.20 取得.
- (7) デイブ・メアーンズ (岡村達也・林幸子・上嶋洋一・山科聖加留訳, 諸富祥彦監訳・解説) (2000) 『パーソンセンタード・カウンセリングの実際－ロジャースのアプローチの新たな展開』星雲社.
- (8) 日本マンパワー (2008) 『キャリアカウンセラー養成講座 TEXT 1～5 キャリアカウンセリングの理論 他』, (株) 日本マンパワー, P.30. (CDA 受験対策テキスト)
- (9) 日本キャリア教育学会編 (2006) 『キャリア・カウンセリングハンドブック』中部日本教育文化会
- (10) 松本純平 (2008) 「第3章キャリアの基礎的理論 第2節特性・因子論的アプローチと関連するキャリアの理論」日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社, p.51
- (11) 宮城まり子 (2002) 『キャリアカウンセリング』駿河台出版.
- (12) 山内乾史 (他) 編 (2008) 『教育から職業へのトランジション 若者の就労と進路職業選択の教育社会学』.
- (13) 榎野潤 (2007) 「職業相談におけるカウンセリング技法の研究」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書』No.91 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/091.htm>) 2009.9.5取得.
- (14) 渡辺三枝子 (他) 編 (2001) 『新版キャリアの心理学キャリア支援への発展的アプローチ』ナカニシヤ出版.
- (15) 渡辺三枝子 (2002) 『新版カウンセリング心理学』ナカニシヤ出版.
- (16) 渡辺三枝子・E.L. Herr (2001) 『キャリアカウンセリング入門』ナカニシヤ出版.

以上

(2009年12月 9 日 受理)