産業能率大学紀要　第34巻　第1号（別刷）

大学生と社会人によるキャリア意識向上を目的とする交流の実践と評価

An Evaluation of a Discussion between University Students and Working Young Adults for Career Development

2013年　9月

荒木　淳子　　Junko Araki
見舘　好隆　　Yoshitaka Mitate
橋本　　諭　　Satoshi Hashimoto

Sanno University Bulletin Vol. 34 No. 1 September 2013

大学生と社会人によるキャリア意識向上を目的とする交流の実践と評価

An Evaluation of a Discussion between University Students and Working Young Adults for Career Development

荒木　淳子
Junko Araki
見舘　好隆 *
Yoshitaka Mitate
橋本　諭
Satoshi Hashimoto

Abstract

This study evaluates a discussion between university students and working young adults for career development. Eight university students and eight working young adults discussed their work and career visions, reflecting their past experience. We discuss the results of their discussion, being based on the results of a questionnaire and semi-structured interviews. The results show that self-efficacy of the students increased and their anxieties over their failures were alleviated. It also reveals that working young adults' anxieties over their failures increased. The interviews also suggest that the discussion with the students increased the young adults' anxieties over their failures.

1.　はじめに

大学におけるキャリア教育の必要性が指摘されてから久しい。今や多くの大学で、学生の職業観、勤労観といったキャリア意識を向上させるためのキャリア教育が行われている（上西2007）。平成22年に日本学生支援機構が全国の大学、短期大学、高等専門学校等に行った調査では、必須科目としてキャリア科目を開設している大学は、全体の36.3％であった。

一方、大学ではキャリア教育以外に、PBL(Project Based Learning)、サービス・ラーニングなど、大学生を企業や学外の地域活動やボランティア活動に参加させることで、キャリア意識向上や社会人基礎力の向上をはかろうとする取り組みが注目されている。先ほどの日本学生支援機構の調査では、インターンシップを何らかの形で実施している大学は8割以上であり、

2013年4月4日　受理
* 北九州市立大学キャリアセンター（地域創生学群専任）准教授

授業科目として実施している大学も34.8％であった。インターンシップやPBL、サービス・ラーニングなどを通じ大学生が社会人と交流し活動することは、大学生の自己効力感や企業、業界への関心を高めるだけでなく、社会参加志向や汎用的能力をも向上させることが明らかとなっている（高良・金城2001、楠奥2006 、城2007、見舘2011、木村・中原2012）。こうした取り組みは大学だけにとどまらない。最近では、大学以外の場で、大学生と社会人とが直接働く目的やキャリアについて語り合う交流実践も盛んに行われている。たとえば、NPO法人カタリバは、大学生が高校生の進路に関する悩みを聞き、自らの経験を語る実践を行っている（上阪2010）。その他､社会人と大学生とが交流する実践には「ハナジョブ」､「ハタモク」（宮入2013）などが挙げられる。ハナジョブ、ハタモクはいずれも、企業で働く社会人が大学生のキャリア支援のために立ち上げたインフォーマルな交流の場である。これらは、インターンシップやPBLに比べ大学生が社会人と気軽に交流できる場として注目される。このような交流実践を継続的に行っていくためには、実践が社会人にとっても学習となるよう場をデザインする必要があるだろう。

しかし大学生と社会人との交流実践が広まりつつある一方で、交流が社会人のキャリア意識にどのような効果を与えるかといった点についてはほとんど分析されていない。たとえば、大学生と社会人との交流実践について分析した論文に宮入（2013）がある。宮入（2013）は、社会人との対話により大学生に社会人に対するポジティブなイメージが形成されることを論じているが、社会人に対する分析は行われていない。また、大学生と社会人との交流実践を対象としたものではないが、本研究と関連する研究に佐藤・堀・堀田（2006）、尾澤・加藤・西村（2010）がある。佐藤･堀･堀田（2006）はインターンシップに関する調査研究において、企業が大学生を受け入れる効果には「指導する若手社員の成長」､「学生の配置による職場全体の活性化」があることを述べている。また尾澤・加藤・西村（2010）では、中学生のキャリア教育プログラムに参加した社会人メンターにとって、実践への参加意義の一つに自分の未知の職業との出会いがあることが示唆されている。

以上より、大学生と社会人との交流実践において、大学生との交流は社会人のキャリア意識にプラスの効果を及ぼすと考えられる。そこで本研究では、キャリア意識として自己効力感に着目する。自己効力感はキャリア選択に重要な関わりを持つ意識であり（浦上1995）、本研究のような短期の交流実践の評価にも用いられている（宮入2013）。

本研究では大学生と社会人との交流実践が、大学生と社会人とのキャリア意識向上を目的とする交流実践“Future　Work Cafe”を行い、交流が大学生と社会人の自己効力感に及ぼす影響について分析する。そして、今後大学生と社会人との交流実践をデザインする上で留意すべき点について考察する。

2. 実践のデザインと評価方法

2. 1 実践の概要

社会経験のない大学生と社会人とが交流する場合には、大学生と社会人との対話をいかに引き出すかが課題として挙げられる。たとえば、社会人との交流を基本とした中学生対象のキャリア教育実践では、質疑応答にとどまらない中学生と社会人メンターとのやり取りをいかに引き出すかが課題とされている（尾澤ほか2010）。大学生と社会人との交流も同様に、職業経験の少ない大学生と社会人との質疑応答だけにとどまらない対話をいかに促すかについても検討する必要がある。そこで本研究では、大学生と社会人との対話を促すため、キャリア・アンカー・インタビューの手法を用いる。

キャリア・アンカーとは、Schein（1978=1991）によって考案された概念であり、職業上の自己イメージを指す。Schein によれば、キャリア・アンカーとは、「自覚された才能と能力」、「自覚された動機と欲求」、「自覚された態度と価値」という3つの要素から構成される。キャリア・アンカーは8つのタイプに分けられ、人は自己のキャリア・アンカーを自覚することで、自己に適した職業生活やキャリアを選択することが可能になると考えられている。Schein（1990=2003）は、自らの仕事の価値観を振り返ること（リフレクション）がキャリア・アンカーの自覚につながると考え、ペア同士で互いにインタビューし合うキャリア・アンカー・インタビューの方法を提唱している。

キャリア・アンカー・インタビューには学校教育から今日までの経験についてリフレクションを促す質問項目があらかじめ用意されており、質問者はその項目に沿って相手にインタビューをしていくこととなる。質問項目が決められていることで大学生から社会人への質問がしやすく、大学生と社会人との対話を行いやすくなると考えられる。また、ここの質問はリフレクションを促す内容であるため、あまり社会経験のない大学生でも、社会人から自己の経験に関する深い語りを引き出せると考えられる。本実践では、Schein（1990=2003）が考案したキャリア・アンカー・インタビューの質問項目の文言を大学生用に一部変え、社会人、大学生それぞれに対しインタビューを実施した。以下に、実践の概要を示す。

実施日時：2012年12月15日13時～16時25分
場所：産業能率大学自由ヶ丘キャンパス
参加者：社会人8名（男性6名、女性2名）、産業能率大学2年生8名（男性5名、女性3名）
参加者のプロフィール：社会人の年齢は24歳～34歳（平均28.8歳）、社会人経験年数（3年～13年）。職種・仕事は経営、人事、企画、経理、営業、研究、公認会計士、税理士など多岐にわたる。
募集方法：大学生は第一著者、第三著者の学部2年生のゼミで告知を行った。社会人は株式会社ビジネスリサーチ・ラボのブログおよびメールで募集を行った。
プログラム：当日のプログラムを図1に示す。

まず、参加者全員に質問紙に記入してもらった後、オープニングで著者らより、本日の実践の趣旨と内容について説明を行った。そしてキャリア・アンカーについて説明し、各自でキャリア・アンカーのセルフアセスメント（Schein1990=2003）を行ってもらった。その後、前半は社会人と大学生がそれぞれ1名ずつペアになり、キャリア・アンカー・インタビューを行った。キャリア・カウンセリング等では、クライエントの自らのキャリアに対するリフレクションを重視している（Savickas2005）が、キャリア・アンカー・インタビューを行うことで、参加者は自らの過去の経験やキャリアについてより深く語ることができると考えられる。

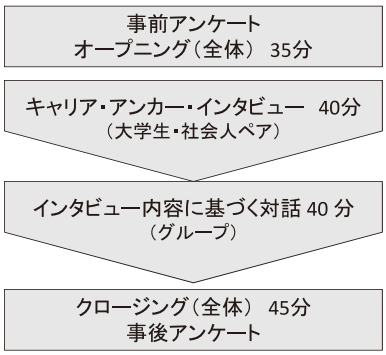

図1　当日の流れ

後半は、4名（大学生2名、社会人2名）の計4グループに分かれ、前半で行ったキャリア・アンカー・インタビューの内容をグループ内で共有し、インタビューで語られた内容について互いにコメントし合う対話を行った。対話とは、「共有可能なゆるやかなテーマのもとで、聞き手と話し手で担われる創造的なコミュニケーション行為」（中原・長岡2009）である。自分とは異なる立場や考え方を持つ人々と対話することは、自らのキャリアに関するリフレクションを促し、キャリア意識を向上させると考えられる（荒木2009）。

最後に、グループで対話した内容を全体で共有した後、各自でリフレクション・シート、質問紙への記入を行った。実践で用いたリフレクション・シートは、事前に許可を得て参加者全員分コピーし返却した。なお、事前に参加者に許可を得たうえで当日の実践の様子はすべてビデオで録画した。

2. 2　評価

実践の効果を事前事後の質問紙調査と、事後の半構造化インタビューから評価する。質問紙調査では、自己効力感、実践に対する感想を尋ねた。まず、実践の効果を測るために、事前と事後での参加者の自己効力感の変化を測ることとした。自己効力感を測る指標には、一般性セルフ・エフィカシー尺度（坂野・東條1986）を用いた。セルフ・エフィカシーはもともと Bandura（1977）が提示した概念であり、「ある行動をおこす前に個人が感じる『自己遂行可能感』」である。これまでにも大学におけるキャリア教育では、キャリア支援として学生の自己効力感の育成が重要であること、自己効力感の育成には何らかの教育的介入が必要であることなどが指摘されてきた（中川・原口2011）。さらに自己効力感の育成には、学生参加型の体験的な要素を取り入れることや、自身の学びを振り返るプロセスが重要であることも指摘されている（中間2008）。大学生と社会人とが交流する実践に参加し、これまでの経験を

振り返ることで、参加者の自己効力感は向上するのではないかと考えられる。また、キャリア発達には、個人が過去の経験を意味づけ将来展望を持つことの重要性が指摘されている（金井2002）。そこで、実践に参加することで自己の仕事やキャリアに対する新たな気づきや将来の展望が得られたかどうかを問う設問22項目を独自に作成した。

事後のインタビューは、各グループの社会人1名計4名に対し、実践後1週間から1ヵ月以内に半構造化インタビューを実施した。大学生が社会人とともに活動することが大学生の自己効力感を向上させることは、これまでの研究でも明らかにされている（高良・金城2001、榊奥2006、城2007、宮入2013）が、大学生との交流が社会人のキャリア意識にどのような影響を及ぼすかについてはほとんど分析されていない。そこで、本研究では社会人に焦点を当て、大学生との交流が社会人のキャリア意識に与える影響についてインタビューを行った。

半構造化インタビューでは、大学生との対話で振り返ったことや新たに気づいたこと、大学生との交流の感想などを尋ねた。また、インタビュー協力者に実践を撮影したビデオの録画を見せる再生刺激法（吉崎・渡辺1992）を併用し、実践の中で考えたことや感じたことに関するより詳細な語りが得られるよう工夫を行った。ビデオの録画を用いた再生刺激法は認知過程を分析するのに適した手法とされ、小・中学校の授業研究に多く用いられてきた手法である。再生刺激法は、次のような流れで行った。まず著者が事前に録画で各グループの対話を見て、「大学生から社会人にコメントや質問を行った場面」、「それに対し社会人が応答した場面」で印象的なものを1～2つ選んだ。そして、インタビュー協力者である社会人にその場面の動画を見せ、そこでのさらに詳しいやり取りや感想について尋ねた。インタビューはいずれも45分～1時間程度である。評価には、質問紙、当日のリフレクション・シートのほか、社会人に対し事後に行った半構造化インタビューの逐語録を用いる。

3. 結果

3. 1 質問紙調査

3. 1. 1 自己効力感

まず自己効力感について、回答に欠損のあった1名をのぞく大学生8名、社会人7名のセルフ・エフィカシー得点を事前事後で比較した。セルフ・エフィカシーは全16問、3因子で構成され、信頼性及び妥当性は確認されている（坂野・東條1986）。3因子とは、「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」であり、本研究においてもこの3因子において分析を行う。各項目とも「4. そう思う、3. ややそう思う、2. やや違うと思う、1. 違うと思う」の4段階のリッカート尺度によって数値化した（反転項目8つについては5から差し引いた数値を用いる）。それぞれの因子における α 係数を算出した結果、α 係数は0.482～0.681であったが、先行研究において信頼性、妥当性は確認されていることから、本研究ではそのまま3因子を使

用した。

大学生と社会人では事前事後で自己効力感にどのような変化がみられるかを比較するため、属性（大学生・社会人）と事前事後の2要因による二元配置分散分析（混合計画）を行った。その結果、「行動の積極性」では、事前事後の主効果が有意であった（F(1,13) =6.674, p<.05）が、属性の主効果、交互作用効果とも有意ではなかった（(F(1,13) =2.84, n.s.)，交互作用 n.s.)。また、「失敗に対する不安」では、属性と事前事後との間に有意な交互作用効果がみられた（F(1,13) =8.374, p<.05)。しかし、事前事後、属性の主効果はどちらも有意ではなかった（事前事後の主効果（F(1,13) = .205, n.s.)，属性の主効果（F(1,13) =2.726，n.s.))。「能力の社会的位置づけ」においては、主効果、交互作用効果とも有意ではなかった（事前事後の主効果（F(1,13) = .986, n.s.)，属性の主効果（F(1,13) =1.819, n.s.)，交互作用 n.s.)。結果を図2に示す。

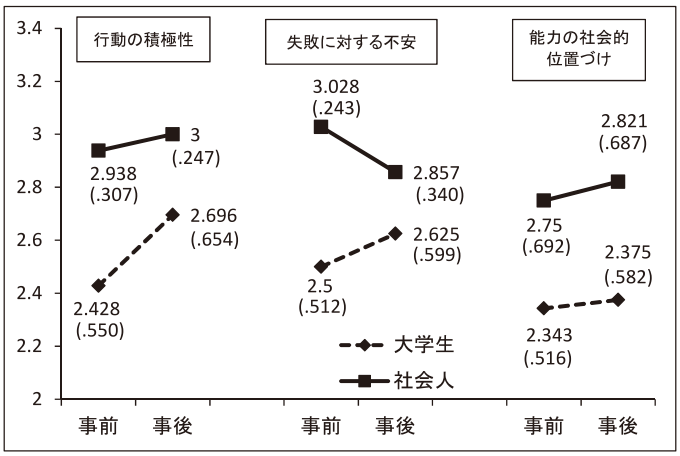

図2　セルフ・エフィカシーの分析

「失敗に対する不安」は得点の低い方が不安感の高いことを示している。行動の積極性とは、「ひっこみじあんなほうだと思う（反転項目)」、「積極的に活動するのは、苦手なほうである（反転項目)」など、自己の積極性に対する自信を問うものである。もともと社会人は「行動への積極性」得点は高いため、事前事後でそれほど大きな変化は見られなかった。一方、大学生は「行動への積極性」得点が事後、大きく上昇している。大学生の記したリフレクション・シートの記述からも、社会人と話すことで自分の考え方に自信を持つようになった様子がうかがえる。

自分の中でネガティブなものでしかなかったものが社会人のお二人と話したおかげでポジティブなものにも思えました。今までの自分では見えなかった視点を教えていただきました。自分とは違う立場・環境にいる方々とのお話は、新たな考えを知ることが出来るのでとても楽しいと感じました。新たな自分を見つけた気がします(大学生Aさん女性のリフレクション・シートより)。

大学生は、現在の悩みや考えを社会人に話すだけでなく、社会人にその内容を肯定してもらえたことで、自己の行動や考え方への自信を強めたのだといえる。

一方、「失敗に対する不安」とは、「過去に犯した失敗や嫌な経験を思い出して、暗い気持ちになることがよくある（反転項目）」、「仕事を終えた後、失敗したと感じることのほうが多い（反転項目）」など、過去の失敗に対する暗い気持ちや今後の失敗に対する不安を問うものである。実践に参加することで、大学生は失敗に対する不安が下がったのに対し、社会人は失敗に対する不安が有意に高まっていた。この点については、事後インタビューでさらに詳しく分析する。

3．1．2　実践に対する感想

事後の質問紙において、実践に対する感想を尋ねた（問2-1～問2-8）。質問項目は、実践に参加して「自分の将来のことを考えることに興味をもった」、「自分の将来のことについて新しい気づきがあった」など、将来への興味関心や新しい気づきについて問うものであり、いずれも金井（2002）を参考に著者が独自に作成した。各項目とも「5. よくあてはまる、4. ややあてはまる、3. どちらでもない、2. あまりあてはまらない、1. 全くあてはまらない」の5段階のリッカート尺度によって数値化した。

大学生と社会人との違いをみるため、大学生と社会人ごとに得点の群間比較（ウィルコクソンの順位和検定）を行った。すると、問2-2「自分の将来のことについて新しい気づきがあったか」について大学生と社会人との間に有意な差が認められた（$Z=-1.807$, $p<.05$）。大学生の方が、社会人よりも、実践に参加することで、自分の将来のことについて新しい気づきを得ていた。大学生の記したリフレクション・シートの記述からも、大学生が社会人との対話を通じて自分の将来について視野が広がったり新しい気づきがあったりしたことがうかがえる。

学生には思いつかないような考え方や目標などを直接本人に質問しながら聞けたため視野が広がった。また、「こうありたい」「こうしていきたい」という思いが伝わってきたため、自分の考えをしっかり持つべきだと感じさせられた（大学生Cさん男性のリフレクション・シートより）。

3．1．3　社会人、大学生との交流に関する感想

事後の質問紙では、大学生と社会人とで交流した感想についても尋ねた（問3-1 ～問3-14）。質問項目は、「社会人と一緒に会話することによって、自分の将来のことを考えることが促進された」、「社会人と一緒に会話することによって、自分のキャリアを振り返ることができた」など、交流によるリフレクションや将来展望の有無を尋ねるものであり、いずれも金井（2002）を参考に著者が独自に作成した。各項目とも「5．よくあてはまる、4．ややあてはまる、3．どちらでもない、2．あまりあてはまらない、1．全くあてはまらない」の5段階のリッカート尺度によって数値化した。

大学生と社会人との違いをみるため、大学生と社会人ごとに得点の群間比較（ウィルコクソンの順位和検定）を行った。すると、問3-5「社会人と一緒に会話することによって、自分のキャリアの意外な一面を発見した」（$Z=-2.75$, $p<.01$）、問3-6「社会人と一緒に会話することによって、自分の将来のことへのヒントを見つけることができた」（$Z=-2.679$, $p<.05$）において、大学生と社会人との間に有意な差がみられた。いずれも、大学生の方が、社会人との交流によって、自分のキャリアについて新しい気づきを得ていた。

3．2　社会人に対し事後に行った半構造化インタビュー

質問紙調査では、大学生は社会人との交流によって「行動の積極性」が向上し、将来へのヒントや新たな気づきを得た一方で、社会人は大学生との交流が、反対に「失敗に対する不安」を高めていた。また、交流実践に対する感想では、大学生は交流を通じ、自分のキャリアの意外な一面や将来へのヒントを見つけたと回答していたが、社会人はいずれについても否定的であった。そこで、大学生との交流でなぜ社会人は「失敗に対する不安」が高まったのか、大学生との交流において社会人にキャリアに対する新たな気づきはなかったのか等、大学生との交流に関する感想について社会人にインタビュー調査を行った。

グループA～Dのメンバーの中から、公認会計士、税理士といった専門職をのぞく一般企業に勤めている社会人をそれぞれ1名ずつ、年齢や性別に偏りのないよう4名選び、許可を得たうえで半構造化インタビューを行った。対象者の属性とインタビュー内容を表1に示す。

表1　社会人に対し事後に行った半構造化インタビューの対象者の属性

	性別	年齢	職種
Aさん	女性	28	営業
Bさん	女性	34	企画
Cさん	男性	30	経営
Dさん	男性	27	経理

3. 2. 1　失敗に対する不安について

4名とも前半のキャリア・アンカー・インタビューを大学生とペアで行ったことにより、自分のこれまでのキャリアをリフレクションし、価値観を整理することができていた。そのうち3名は、新しい気づきはなかったものの、大学生に対し自分のこれまでの経験や価値観を分かりやすく説明しようとすることで、自分のこれまでの経験や仕事に関する価値観を再認識したという。また1名は、今回の実践で初めて立ちどまってリフレクションを行ったことで、自分のこれまでの経験や価値観を整理することができたという。

その一方で、大学生との対話の中でリフレクションを行うことは、自分自身の失敗経験をも振り返り語ることにつながる。質問紙調査で「失敗に対する不安」が高まっていたことは、大学生に過去を語ることで、社会人が自分自身の失敗経験をも改めて認識したからではないかと考えられる。社会人Bさんは、これまでの自分のキャリアにはどちらかというと引け目を感じていたが、相手が大学生であるため、より率直に自らの失敗も含めた経験を語り、大学生に参考にしてもらおうとしていた。

やっぱり後輩というか、そういう立場の人にお話しをした方が私は何か素直に話ができたかなあと。これがxxの〇〇さん（同じグループにいた社会人参加者）とかだと逆にこう、あんまり自分のキャリアに誇りを持っている方ではないので、ちょっと引いてしまうところがあったと思うんですけど、今回は学生さんだったので、学生さんだから私のキャリアでも、失敗事例としてもとらえて頂いてもいいし、どういう形でもお伝えできるじゃないですか。そこは素直にお伝えできたかなと。もう少し同じ社会人だったら、自分のキャリアをちょっとカッコつけてちょっとデコレーションして言っちゃったかもしれないですよね（社会人Bさん　女性　34歳）。

また、社会人Dさんは、キャリア・アンカー・インタビューの中で、入社当時に失敗して上司から怒られた経験を語っていた。

たとえば社会人２、３年目のころと比べると今の方が当時を振り返ってまわりに支えられているというところをもうちょっと感じられるようになったといいますか。当時は苦しさの方が先行してたと。辛さとか苦しさが先行して、そういうところをやはり納得いかないという面もあったんですけれども、今は別の環境になったことによって、辛さとか苦しさのいい面もあったというか、ありがたさを感じるようになった（社会人Ｄさん　男性　27歳）。

大学生に対しより率直であろうとすればするほど、リフレクションでは、自分が過去に失敗した経験をも振り返ることになる。そして、そのことが失敗に対する不安を高めたのではないかと考えられる。しかし、本研究の結果だけでは社会人の失敗に対する不安感がなぜ高まったかを説明することはできず、この点については今後さらに研究を行う必要がある。

3. 2. 2　大学生との交流の感想

仕事に関する経験の量や育った社会的背景の異なる大学生との交流において、社会人は、大学生との視野の広さの違いや価値観のギャップを感じていた。たとえば、社会人Ａさんは、大学生との対話の中で、大学生が海外留学したいという希望がある一方で1年間大学を留年することへの不安について語っているのを聞いて、悩みが小さく見えたという。

彼のいる環境とか見ている視点からするとそれ（大学を留年すること）は確かにすごく大事なことなんだなあと、それは共感できるみたいな。そのうえでもっと広い所を見た方がいいんじゃないかなとは思ったので。そこで、そういう世界観で考えているんだっていうのは新鮮な気づきでした（社会人Ａさん　女性　28歳）。

また、社会人Ｃさんは、グループでの対話の中で、サービス業を志望する大学生に対し、顧客に一対一でサービスを提供することだけがサービス業ではないことを伝えようとしたが上手く伝えられなかった点について、大学生から見ると企業の業務の内容・実情はわかりにくいことを改めて認識したという。

大学生と話してた時にやっぱり表層的な部分しかきっと見えてなくて、それこそ、たとえばマクドナルドとかでも、アルバイトしたことがなければカウンターの人しかわからないわけじゃないですか。でも実際には裏にハンバーガーをちゃんと作っている人がいて、もっと言うと、その作っているのをより効率化させることをやっている人がいて、一方で、じゃ、材料をどうするかとかっていうのを考える人たちがいてとか。・・・（大学生には）きっと見えていない部分が多いので、それをわかってもらえる、想像させるっていうことが大変だなあっていう（社会人Cさん　男性　30歳）

社会人Dさんも対話の中で、大企業で働くことに対し大学生が「自由がなくなる」といった否定的な見方をしていた点について、大学生には自分の考えを上手く伝えられないと感じたという。

そういう意見があるのはわかりますけれども、実際、属してみないとわからないだろうというのが本音ですね。・・・だから本音ベースではそうですけれども、それが彼らに理解されるかっていうと理解してもらうほどに伝えるのはちょっと私には難しいなっていうのが正直ありましたね（社会人Dさん　男性　27歳）。

若手ではあってもこれまでに仕事経験を積み重ねてきた社会人と、まだ働いたことのない大学生とでは、見えている仕事世界の広がりや深みが異なるのだと考えられる。しかしそのギャップは、社会人に新たな気づきを与えるものというより、言葉では伝えることのできない大学生との経験値の差として認識されていた。また、大学生と社会人との交流は、大学生にとっては自らの将来を展望することにつながるが、社会人にとっては、自分の過去を振り返る活動が中心となる。たとえば実践について、社会人Bさんは下記のように述べている。

（大学生と社会人とでは）何か向かっている方向がちょっと違っていて、過去から学ぶことも大事なんですけど、やっぱり人間前進したいっていう生き物なので、そこの気づきが社会人は足りなかった（社会人Bさん　女性　34歳）。

このため、実践は社会人の将来への展望にはつながりにくかったと考えられる。質問紙調査で、大学生との交流が社会人にはキャリアや将来のことへの新たな気づきを与えてはいないことが示唆されたが、その背景には、社会人と大学生との間に見えている視野の広さや時間の流れの違いがあると考えられる。

4. 考察

本研究では、大学生と社会人との交流がキャリア意識に与える影響を明らかにするため、交流の実践と評価を行った。その結果、大学生、社会人の「行動の積極性」得点は向上し、大学生はキャリアに関する気づきや将来へのヒントを得ていた。また、大学生の「失敗に対する不安」得点は事後有意に上がっていた。このことは、社会人との交流によって、大学生の「失敗に対する不安」が下がったことを示している。さらに交流に関する感想では、社会人に比べ大学生の方が、社会人との交流によりキャリアに対する新たな気づきを得ていた。自己効力感は個人の進路選択に大きく影響するものであり、自己効力感が高い学生ほど自らの進路選択やキャリアについて積極的に関与しようとする（浦上1995）。「行動の積極性」、「失敗に対する不安」という点からみれば、社会人との交流は大学生の自己効力感を高めるものであり、実践は大学生のキャリア支援に有効な方法であるといえる。

しかし一方で、大学生と社会人との交流実践には課題もあることが明らかとなった。大学生の「失敗に対する不安」得点は上がったのに対し、社会人の「失敗に対する不安」得点は下がっていた。このことは、実践によって社会人の「失敗に対する不安」が高まったことを示している。本研究の結果だけでは大学生との交流により社会人の失敗に対する不安がなぜ高まったかについては明らかではなく、この点は今後さらに研究を行う必要がある。

以上、本研究の結果から、今後大学生と社会人との交流実践を継続的に行っていくためには、社会人にとっても交流が新たな気づきや展望が得られるよう活動をデザインする必要があると考えられる。そして本研究から示唆される今後の活動デザインの方向性として、一つには、将来を展望する活動が挙げられる。大学生と社会人との交流実践は、大学生にとっては、自分の将来を語る活動となるのに対し、社会人にとっては主に自分の過去について語る活動となる。冨安（1997）、都築・白井（2007）は、将来への展望が自己効力感と関連することを指摘しているが、今後大学生と社会人とが交流実践を行う際は、大学生だけでなく社会人の参加者も、将来について語り展望を描けるよう活動をデザインする必要があるだろう。

また活動をデザインする際には、大学生と社会人の仕事に対する視野の違いを架橋することも必要と考えられる。大学生と社会人との対話では、見えている仕事の世界の広がりの違いから、社会人は大学生に業務を理解してもらうことの困難さを感じていた。学生と社会人における仕事の見え方の違いは、たとえば、香川・茂呂（2006）でも指摘されている。香川・茂呂（2006）は、看護学校系医療短大生を対象とし、校内学習から病院での臨地実習への移行について観察やインタビューによる調査を行った。その結果、病院での実習は学校での授業よりもずっと先を見通すことが求められるため、実習生は学校から病院への移行に困難を覚えていた。大学生と社会人との交流でも同様に、仕事の経験のない大学生と社会人とでは、見えている仕事の世界の広がりが異なっている。このため実践は、社会人にとって大学生と

の間に距離を感じさせるものとなった。今後、大学生と社会人との交流実践をおこなっていく際には、両者の視野の広がりの違いを考慮に入れ、大学生と社会人との視野の違いを架橋する工夫を行う必要がある。

最後に本研究の課題について述べる。本研究は、1回の実践に基づくものであり、分析の対象者も16名と少ない。このため本研究の結果を一般化するには、今後さらに実践を積み重ね、データを蓄積していくことが必要である。また、大学生との交流が社会人のキャリア意識にどのような変容を与えるかについても分析していく必要がある。本研究では事前事後の質問紙調査と事後のインタビュー調査による評価を行ったが、今後は対話の逐語化のほか、キャリア意識の変容を可視化する手法についても検討していく必要があるだろう。

〔付記〕

本研究は、平成23～25年度科学研究費補助金（若手B 23700992：研究代表　荒木淳子）の助成を受けた。

〔謝辞〕

実践に参加してくださったみなさまに心から感謝申し上げます。

参考文献

荒木淳子：企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究、日本教育工学会論文誌，33(2)，2009年，pp.131-142.

城　仁士：インターンシップ経験が就職活動に対する自己効力感に及ぼす影響、日本教育心理学会総会発表論文集、49, 2007年，p.671

香川秀太・茂呂雄二：看護学生の状況間移動に伴う「異なる時間の流れ」の経験と生成―校内学習から院内実習への移動と学習過程の状況論的分析―、教育心理学研究、54，2006年，pp.346-360.

上阪徹：「カタリバ」という授業、英治出版、2010年

金井壽宏：働くひとのためのキャリア・デザイン、PHP新書、2002年

木村充・中原淳：サービス・ラーニングが学習成果に及ぼす効果に関する実証的研究―広島経済大学・興動館プロジェクトを事例として―、日本教育工学会論文誌36(2)，2012年，pp.69-80

楠奥繁則：自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究―ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査―、立命館経営学、44(5)，2006年，pp.169-185

見舘好隆：地域活動をフィールドとしたProject-Based Learningにおける学生の参加から実践、省察、成果報告までの過程、日本教育工学会第27回全国大会講演論文集，2011年，pp.455-456

宮入小夜子：社会人との対話が学生の職業観・勤労観の形成に与える影響―キャリア教育に関する準実験による実践的研究、日本橋学館大学紀要第12号，2013年，pp.17-31

中川洋子・原口孝彦：大学におけるキャリア支援に関する研究―職業未決定に認知的変数が及ぼす影響に着目して―、広島大学マネジメント研究11，2011年，pp.11-20

中原淳・長岡健：ダイアローグ　対話する組織、ダイヤモンド社，2009年

中間玲子：キャリア教育における教育効果の検討―キャリアに対する態度と自己の変化に注目して―、京都大学高等教育研究14，2008年，pp.45-57

尾澤重知・加藤尚吾・西村昭治：社会人メンターを導入した中学校でのキャリア教育の実践と評価、日本教育工学会誌33(3)，2010年，pp.321-332

坂野雄二・東條光彦：一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み、行動療法研究　12(1)，1986年，pp.73-82

佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聰子：人材育成としてのインターンシップ―キャリア教育と社員教育のために―、労働新聞社，2006年

Savickas, M.L.：The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work，John Wiley & Sons，2005年，pp.42-70.

シャイン , E.H. 著　二村敏子・三善勝代訳：キャリア・ダイナミクス、白桃書房、1991年

シャイン , E.H. 著　金井壽宏訳：キャリア・アンカー―自分の本当の価値を発見しよう―、白桃書房，2003年

高良美樹・金城亮：インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果―職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として―、人間科学8，2001年，pp.39-57

冨安浩樹：大学生における進路決定自己効力と時間的展望との関連．教育心理学研究45，1997年，pp.329-336

都築学・白井利明：時間的展望研究ガイドブック、ナカニシヤ出版、2007年

上西充子編著：大学のキャリア支援―実践事例と省察―、経営書院、2007年

浦上正則：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（教育心理学編）42，1995年，pp.115-126

吉崎静夫・渡辺和志：授業における子どもの認知過程：再生刺激法による子どもの自己報告をもとにして、日本教育工学雑誌16(1)，1992年，pp.23-39