

日本ビジネス実務学会

近畿ブロック報

第35号

日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

目次

巻頭あいさつ	2
「特殊な一年となりました」	(樋口勝一)
近畿ブロック研究会研究助成中間報告	3
「大学生に対するキャリア・アダプタビリティ尺度の開発」	(北村雅昭)
個人研究発表 1	5
「自己理解のキャリア教育が女子大学生のキャリア意識に与える影響について —進路選択に対する自己効力の視点から—」	(高松直紀)
個人研究発表 2	7
「キャリア教育・就職支援に秘書技能検定が果たす役割～3級の分類を通して」	(兒島尚子・若生真理子・苅野正美・樋口勝一)
個人研究発表 3	9
「大学1.2年生におけるキャリア探索の促進要因—レジリエンスに着目して—」	(湯口恭子)
研修会報告	11
「コロナ禍における各大学等の遠隔授業の取組」	(小無啓司)
2020年度の運営委員	12

巻頭あいさつ

特殊な一年となりました

近畿ブロックリーダー 樋口勝一（甲子園短期大学）

1. ごあいさつ

令和2年が始まるとともに、全世界で新型コロナウイルス感染が進行しました。ウィルスの感染力、また、感染による重症化傾向は、私たちの生活に大きな変化をもたらしました。2度にわたる緊急事態宣言による経済活動の収縮は、観光旅行業界をはじめ、それに関わる航空・鉄道などの運輸業界、飲食業界に大きな負の影響を与えました。宣言中とはいえ、生活に関わる活動をすべて止めることはできません。そこで、感染を未然に防ぐための新たな生活様式が次々に提案されました。私たち、教育・研究に関わるものとして、IT技術を利用した遠隔授業・遠隔会議の実施はそのうちの1つでありましょう。

このような状況下ではありますが、リーダーとして、昨年度に引き続き2つの目標の達成をめざしました。

[1]会員獲得、アットホームな雰囲気づくり、財政改善、業務のシステム化と、これまでの体制で引き継がれてきた内容の継続実施

[2]ブロック会員の皆様にこの学会や近畿ブロックの入会しているメリットを十分に享受いただけるさらなるしくみづくり

これらのうち、[1]については財政改善と業務のシステム化は進みました。[2]については研究会の遠隔実施による参加費の軽減を達成しました。

会員の皆様には、これまでどおりご支援をお願いいたします。

2. 今年度の取組報告

前述の目標を運営委員の先生方と共有しながら、令和2年度の業務をスタートさせました。これまで同様に、今年度も「ブロック研究会の実施」、「研究助成」、「ブロック報の発行」の3つを大きな柱としました。

(1)第57回ブロック研究会

令和3年2月27日(土)、ZOOMを利用した遠隔実施としました。今年度は土曜日午後開催とし、参加費も1,000円としました。当日は「コロナ禍における各大学等の遠隔授業の取組」というタイトルで、ICTを利用した大学教育に造詣の深い小無啓司先生(元流通科学大学教授)に講演を行っていただきました。それぞれの報告・発表・講演に対して活発な質問が出るなど会員の皆様には好評をいただき、無事に終えることができました。

(2)研究助成

近畿ブロック研究助成募集を1年あたり3組(1組あたり3万円)として行いました。

(3)ブロック報の発行

「第57回ブロック研究会」における報告・発表・研修の内容を含んだ第35号を電子媒体で発行しました。

近畿ブロック研究会研究助成中間報告

大学生に対するキャリア・アダプタビリティ尺度の開発

大手前大学 北村 雅昭

1. はじめに

デジタル・テクノロジーの発達や経済のグローバル化により個人のキャリアを取り巻く環境は大きな変化に晒されている。こうした不確実性の時代には、積極的に転職を行なう個人だけでなく、1つの組織内で着実なキャリアを歩もうとする個人であっても、多くの選択と適応の機会に直面する。こうしたキャリアにおける選択と適応を成功裡に行うために、キャリア・アダプタビリティ (career adaptability; Savickas 1997, 2005) という心理的資源への注目が高まりつつある。キャリア・アダプタビリティに関する研究は、Savickas & Porfeli (2012)により、国際的な尺度 (Career Adapt-Abilities Scale; CAAS 2.0)が開発されたことで、近年、急速に研究蓄積が進みつつある。しかし、現時点では、わが国に、信頼性、妥当性が検証されたキャリア・アダプタビリティ尺度は存在しない。こうしたことから、本研究では、わが国の大学生に対して適用可能なキャリア・アダプタビリティ尺度の開発とその妥当性、信頼性の検証に取り組む。

2. 研究方法

調査対象は、A大学の文系3学部に所属する313名である(男性205名、女性108名。1年生112名、2年生160名、3年生36名、4年生5名)。調査は、経営学科目(オンライン授業)の授業後とキャリア系科目(対面授業)の授業時間中に行われ、調査時期は2020年7月であった。調査に回答した145名(回収率

46.3%)から、明らかに不適切と判断された3名のデータを除き、142名分のデータを用いて分析を行った。

質問項目は、Savickas & Porfeli (2012)の国際版キャリア・アダプタビリティ尺度に依拠しつつ、大学生にとってのキャリア・アダプタビリティを的確に把握できるよう留意して作成した。質問肢は「関心」、「コントロール」、「好奇心」、「自信」の各次元についてそれぞれ6項目、計24項目となった。収束的妥当性を確認するための尺度として、進路選択自己効力感尺度(北村、2020)、基準関連妥当性を確認するための尺度として、大学生用適応感尺度(大久保・青柳、2003)を用いた。

3. 分析結果と考察

142名から得たデータについて、床効果(平均値- $SD < 1$)があった3項目を除外し、残りの21項目を対象に探索的因子分析(最尤法)を行い、スクリープロットの結果と解釈のしやすさから3因子解を採用した。第1因子は、「将来に向けていつも備えている」「人生で困難に直面しても乗り越えられる」「将来のことはあまり考えたくない(逆転)」など、未来の自分に自信を持ち、未来を肯定的に展望することに関する項目が高い因子負荷量を示したため、「未来自信」と命名した。第2因子は、「決める前には、いろいろな選択肢を検討するほうだ」「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心を持っている」など、自分のキャリアにつながる情報収集や機会探索を積極的に行

うことに関する項目が高い因子負荷量を示したため、「好奇心」と命名した。第3因子は、「自分の将来については自分でかじをとる」「大事な決断は自分の信念に従っておこなう」など、キャリアを自分で自らの価値観に沿って決定することに関する項目が高い因子負荷量を示したため「自己決定」と命名した。尺度の信頼性は、各下位尺度のクロンバックの α 係数で検証した。収束的妥当性は、各下位尺度と進路選択自己効力感との相関により、基準関連妥当性は、大学環境への適応感との相関により確認した。

次に、キャリア・アダプタビリティが「未来自信」、「好奇心」、「自己決定」という下位次元から構成される統合的概念であるという因子構造を確かめるために、確認的因子分析により、モデルとデータの適合度を検討した。確認的因子分析の結果、 χ^2 検定は $\chi^2=94.814(df=74, p>.05)$ であり「構成されたモデルは適合的である」という帰無仮説は棄却されなかった。また、GFI=.921、AGFI=.879、CFI=.960、RMSEA=.045であった。AGFIはやや低めではあるが、モデルの適合度はほぼ良好であったといえよう。こうした結果から、本研究で作成したキャリア・アダプタビリティ尺度の妥当性、信頼性は検証されたと判断した。

4. 本研究の貢献と限界、今後の展望

本研究の理論的貢献は、わが国の大学生に対して活用しうる、「未来自信」「好奇心」「自己決定」の3下位尺度14項目からなるキャリア・アダプタビリティ尺度を開発したことである。実践的貢献としては、第1点として、キャリア・カウンセリングの実践場面での活用が挙げられる。第2点として、キャリア教育における活用の可能性が挙げられる。本研究の限界としては、第1点は分析データが、仕事経験が乏しい大学生に偏っている点である。第2点は収束的妥当性、基準関連

妥当性が単一の尺度で検証されていることである。今後は、現役で仕事をしている会社員、定年が近づいた中高年、自営業者やフリーランス、さらには、大学生より下の世代である中高生など、様々な世代や働き方に調査対象を広げることで、より、より幅広い対象に適応しうる尺度の開発に努めたい。

参考文献

- 北村雅昭(2020)「短大生の進路選択自己効力感がキャリア成熟に与える影響」日本キャリアデザイン学会『キャリアデザイン研究』16, p.139-148.
- 大久保智生・青柳肇(2003)「大学生用適応感尺度の作成の試み—個人-環境の適合性の視点から」日本パーソナリティ心理学会『パーソナリティ研究』12(1), p.38-39.
- Savickas, M. L. (1997) Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), p.247-259.
- Savickas, M. L. (2005) 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* (p.42-70), Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), p.661-673.

個人研究発表1

自己理解のキャリア教育が女子大学生のキャリア意識に与える影響について ー進路選択に対する自己効力の視点からー

大阪樟蔭女子大学 高松 直紀

1. はじめに

文部科学省はキャリア教育で育成すべき力として基礎的・汎用的能力を提唱している。なかでも「自己理解・自己管理能力」は、キャリア形成等の基盤となるものであり、とりわけ自己理解能力は生涯にわたり多様なキャリアを形成する過程で深化が必要な能力であるとされている。また、大学など主として進路選択に職業選択を伴うキャリア教育では、進路選択に対する自信の程度である進路選択に対する自己効力(以下、自己効力と示す)の育成も期待されている。

キャリア教育が推進される一方で、その効果の検証が十分であるといえず、実証的な研究知見を積み重ねていくことが課題である。そこで本研究は、自己理解のキャリア教育が女子大学生の自己理解と自己効力に与える影響を検討することを目的としたものである。

2. 先行研究

インターンシップ(以下、IS と示す)と自己効力に関する先行研究として高良・金城(2001)は、IS 経験前後の職業レディネスと自己効力の変化を検討したが、いずれも有意差は見られなかった。しかし、IS 経験に対して高い満足感を得た学生は、そうでない学生と比べて自己効力が有意に高い結果を示している。

IS 以外のキャリア教育と自己効力に関する先行研究として川瀬ら(2006)は、自己理解、職業理解等の総論的なキャリア科目の受講前後での

自己効力への影響について検討をした結果、自己効力は有意に上昇することを明らかにしている。

以上を踏まえ、IS や総論的なキャリア教育科目が自己効力に与える影響について検討した研究はあるが、自己理解のキャリア教育からの検討は十分に行われていないと考える。そこで、本研究では次の3つの仮説を設定した。

仮説1: 自己理解のキャリア教育を受講することで、自己理解および進路選択に対する自己効力が向上するだろう。

仮説2: 自己理解の深化は、進路選択に対する自己効力を向上させるだろう。

仮説3: 自己理解のキャリア教育を能動的な理由で受講した学生は、受動的な理由で受講した学生よりも自己理解および進路選択に対する自己効力が向上するだろう。

3. 調査概要

A 女子大学の自己理解のキャリア科目受講生である1年生に初回授業(以下、前期と示す)、第9回授業(以下、中期と示す)、最終回授業(以下、後期と示す)に質問紙調査を行った。尺度は、渡部ら(2015)作成の自己理解尺度(47項目、4件法)と浦上(1995)作成の進路選択に対する自己効力尺度(30項目、4件法)を使用し、有効サンプル数は198名であった。

4. 分析結果

全データ(N=198)をもとに因子分析を行った

結果, 先行研究と同様, 両尺度とも 1 因子構造であった。また, Cronbach の α 係数を算出したところ $\alpha=.91$ から $.95$ の値を示し, 両尺度の全時期において信頼性が担保できた。

仮説 1 の検証のため両尺度の時期を要因とする対応のある 1 要因の分散分析を行った。結果, 自己理解で有意差が認められ ($F(1.56, 197) = 190.32, p < .01$), 多重比較の結果, 前期から後期に有意に深化した。自己効力でも有意差が認められ ($F(1.81, 197) = 232.30, p < .01$), 多重比較の結果, 前期から後期に有意に向上した。

仮説 2 の検証のため自己理解得点の前期から後期への変化を説明変数, 自己効力得点の前期から後期への変化を目的変数とした単回帰分析を行った。結果, 自己理解と自己効力の相関関係は, 中程度の正の相関 ($r = .48$) を示し, 自己理解の深化は, 自己効力の向上 ($\beta = .35, p < .01$) に影響を及ぼしていた。

仮説 3 の検証のため, 前期調査の受講動機の回答をもとに, 受動的受講群 ($N=94$) と能動的受講群 ($N=104$) に割り付け, 動機と時期を要因とする対応のある 2 要因の分散分析を行った。結果, 自己理解は時期の主効果 ($F(1.60, 313.40) = 191.37, p < .01$) のみ有意となり, 一方, 動機の主効果 ($F(1, 196) = 2.32, n.s$) と交互作用 ($F(1.60, 313.40) = 1.09, n.s$) に有意差はなかった。自己効力は, 時期の主効果 ($F(1.81, 355.01) = 30.22, p < .01$) と動機の主効果 ($F(1, 355.01) = 5.78, p < .05$) が有意となり, 多重比較の結果, 受動的受講群より能動的受講群の方が有意に平均値が高いことが示された。一方, 交互作用には有意差がなかった ($F(1.81, 355.01) = .06, n.s$)。

5. 考察

仮説 1 の結果から, 本科目の受講は自己理解の深化と自己効力の向上に寄与すると考えられる。その要因として, 様々な自己理解アセスメン

トの結果をこれまでの経験に根拠づけた学習方略による自己の明確化が考えられる。仮説 2 の結果から, 自己理解の深化は自己効力の向上に影響を与えていた。自己効力の向上は情報収集行動を促進させることから進路選択の視野を広げることにつながると考える。仮説 3 の結果から, 両尺度で時期の主効果は認められた一方で, 自己理解では動機の主効果が認められなかった。このことから, 自己理解は動機に関らず深化することから本科目の必修化などより多くの女子大学生に受講できる機会を設けることでキャリア形成の基盤を築くことにつながると考える。

6. おわりに

課題として, 本研究は受講生のみを対象とした準実験的研究であったため未受講生との比較検討が必要である。また, 結果は A 女子大学の一事例であり, 直ちに一般化することは困難なため, これまで検証されたキャリア教育の教育効果研究を統合したメタ研究が必要であると考えられる。

参考文献

- 川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明(2006)「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」『宮崎公立大学人文学部紀要』第 13 巻 1 号:p57-74.
- 高良美紀・金城亮(2001)「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』No.8:p39-57.
- 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」『名古屋大学教育學部紀要』第 42 巻:p115-126.
- 渡部昌平・渡部諭・小池孝範(2015)「キャリア教育の効果測定のための自己理解尺度の作成について」『秋田県立大学総合学科研究彙報』第 16 号:p43-50.

個人研究発表2

キャリア教育・就職支援に秘書技能検定が果たす役割～3級の分類を通して

大阪樟蔭女子大学 児島尚子
滋賀短期大学 若生真理子
プール学院短期大学 苺野正美
甲子園短期大学 樋口勝一

1. はじめに

現在、多くの大学や短期大学において、秘書技能検定(以下、秘書検)がキャリア教育や就職支援に利用されている。「秘書」という職業が検定名になっているにもかかわらず、近畿では2割の共学大学においても指導されている。理由として、「秘書検が『秘書になるため』だけではなく、社会人の基礎知識のみならず問題解決力や思考力・判断力などを養成することに利用できる」という仮説が指導教員などに幅広く共有されていることが考えられる。しかしながら、それを実証するのに関連した定量的な研究調査は、これまでのところ、あまり確認されていない。

苺野[1]によると、短期大学秘書科の正課教育が、秘書の専門的内容のみならず、マナーや情報リテラシー等の社会人基礎の習得に効果があるとされている。また、松田ら[2]の短期大学における秘書検の有効性などを問う調査から、対策講座の受講生の目標達成意欲が上昇するという結果が得られている。さらに苺野ら[3]の「一般社会人に対する調査」からは、秘書検等の資格・検定は社会人基礎力を養成できるものだと多くの人が感じているという結果が得られている。また、商業科高校で秘書検の問題を用いて指導した名和ら[4]は、問題文の課題研究は商業人に必要な問題発見・解決能力育成に適している

と述べている。

上記先行研究は、秘書検(あるいは秘書教育)について「どう思うか、感じるか」といったもので、今回の仮説が間接的に支持されていることを示している。そこで、本研究では、直接的に秘書検の問題そのものを分析することで、上記の仮説検証をさらに補足する。

2. 研究方法

第114回から第116回までの過去3回の秘書検3級の全問題に対して、1問毎にそれを解くのに必要な力を、社会人基礎力の項目に対応した3つの力「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」と、「その他の知識」の4項目に分類した。方法として、各問がどの項目に該当するかを決定していく。該当すれば、項目に1点が追加される。ただし、1問の中でも上記4項目が複数含まれている場合もある。その場合は、1問を項目ごとに按分する形を採る。なお、分類者の主観を避けるため、同じ問いに対して、3名が各自分類したものを協議して、項目に対する得点を決定する方法とした。

3. 結果と考察

集計結果を図表1～6に示す。全体平均、各分野とも、回ごとにそれぞれの分野の出題率に

大きな隔たりはなく、同じような傾向となった。

全体の出題傾向としては、「その他の知識」が4割程度、「考え抜く力」が4～5割程度と、この2項目が大勢を占めている。分野ごとでは、5分野のうち「必要とされる資質」「職務知識」「マナー・接遇」「技能」の4分野において、「考え抜く力」の出題率が4割～10割と高くなっている。

今回の調査で、2018年度の3回分ではあるが、秘書検3級は名称が「秘書技能」となっているにもかかわらず、秘書技能に関する知識問題ではない「考え抜く力」の出題割合が上記のようにきわめて高い検定であることが明らかになった。ということは、「秘書検が、社会人基礎力の柱である『考え抜く力』の養成をするために利用されている」、そして、「知識のみならず問題解決力や思考力・判断力などを養成することに利用されている」と考えてもよいのではないだろうか。

図表1. 全体平均

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	3%	41%	7%	49%	100%
115回	0%	53%	9%	39%	100%
114回	1%	48%	10%	41%	100%
平均	1%	47%	8%	43%	100%

図表2. I 必要とされる資質

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	10%	50%	20%	20%	100%
115回	0%	60%	20%	20%	100%
114回	0%	70%	30%	0%	100%
平均	3%	60%	23%	13%	100%

図表3. II 職務知識

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	0%	90%	10%	0%	100%
115回	0%	100%	0%	0%	100%
114回	0%	80%	20%	0%	100%
平均	0%	90%	10%	0%	100%

図表4. III 一般知識

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	0%	0%	0%	100%	100%
115回	0%	0%	0%	100%	100%
114回	0%	0%	0%	100%	100%
平均	0%	0%	0%	100%	100%

図表5. IV マナー・接遇

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	4%	38%	8%	50%	100%
115回	0%	50%	17%	33%	100%
114回	3%	49%	7%	42%	100%
平均	2%	45%	11%	42%	100%

図表6. V 技能

出題割合	1前に	2考え抜く	3チーム	4その他知識	合計
116回	0%	30%	0%	70%	100%
115回	0%	45%	0%	55%	100%
114回	0%	35%	0%	65%	100%
平均	0%	37%	0%	63%	100%

参考文献

- [1] 苅野正美(2004)「秘書科卒業生における就業意識と学習内容との関係」『プール学院大学研究紀要』第44号:pp.103-116.
- [2] 松田幸子・兒島尚子・榎並純子(2008)「秘書検定に関する教育が、学生の学習意欲と意識に与える影響」『秘書サービス接遇教育学会研究集録』第14号:pp.46-49.
- [3] 苅野正美・樋口勝一・兒島尚子・福井就・仁平征次(2021)「秘書関連資格・検定取得が取得者にもたらす効果」『ビジネス実務論集』第39号掲載決定.
- [4] 名和晋也・藤村裕一(2019)「高等学校商業科における商業人のコンピテンシー育成の課題と改善方策」『日本ビジネス実務学会第38回全国大会プログラム・研究発表要旨集』:pp.45-48.

個人研究発表3

大学 1.2 年生におけるキャリア探索の促進要因 —レジリエンスに着目して—

近畿大学 湯口恭子

1. 問題と目的

急激な産業構造の変化や少子高齢化の進展などにより、学校から社会への移行プロセスが長期化し、様々な問題が生じた。キャリア発達の視点から見れば、大学生は探索段階に相当し (Super, 1980)、青年期としての重要な時期にある。中央教育審議会(2011)はキャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義している。現在、キャリア教育に求められるものを咀嚼すると、児美川 (2016)のいう「社会化」(子どもが社会的な存在として社会に適応していくこと)と「主体化」(子どもがその子らしく个性的に、自立的に役割を果たせるようになること)に加えて、「生き抜く力」(中央教育審議会, 2013)を育むことが重要であろう。「社会化」と「主体化」には、キャリア探索の「環境探索」と「自己探索」の促進が必要であり、変化の激しい現代社会を生き抜くためには、レジリエンスが手がかりになると考えられる。

キャリア探索は、自己および職業、仕事、組織などの情報収集を目的とし、社会生活への移行に関りを持つ探求活動と定義され (Jordaan, 1963 ; Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983 ; 安達, 2008), 「環境探索」(職業や仕事など社会の情報を収集する)、「自己探索」(自分自身について振り返り、より深く理解する)と呼ばれている (Stumpf et al., 1983, Zikic & Klehe, 2006)。レジリエンスはキャリア教育で必要とされる「生き抜く

力」につながる概念であり、キャリア探索にはレジリエンスが重要な要因として関わっていると考えられる。本研究ではレジリエンスを、困難やストレスのある不安定な状況でも、それを乗り越えて自分のキャリアを構築していく力とした。レジリエンスとキャリア探索との関連も示唆され、低学年次生への介入と支援が必要と報告されている (湯口, 2020a, 2020b)。しかし、これらの調査は関西圏に限定され、男性が女性の倍以上であるなど、地域差や性差が影響した可能性がある。本研究では、全国の大学 1.2 年生を対象に調査を実施し、レジリエンスのどの要素がキャリア探索を促進しているのかを再検討することを目的とした。

2. 方法

2020年12月、調査会社にモニター登録されている全国の大学 1.2 年生 260 名 (男 143 名・女性 117 名) に対して Web 調査を実施した。キャリア探索尺度 13 項目 5 件法 (安達, 2008)、成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度 20 項目短縮版 6 件法 (高橋・石津・森田, 2015) を使用した。

3. 結果と考察

因子分析(主因子法・プロマックス回転)の結果、キャリア探索は「環境探索」7 項目 ($\alpha=.884$)、「自己探索」6 項目 ($\alpha=.890$) であり、累積寄与率は 55.446% であった。ライフキャリア・レジリエンス尺度の信頼性は .84 から .94 のため先行研究通りとし、「長期的展望」「継続的対処」「多面的生

活」「楽観的思考」「現実受容」各4項目 ($\alpha=.764 \sim .905$) とした。各尺度項目得点の平均値を各尺度得点とし、レジリエンスの各因子を独立変数、「環境探索」「自己探索」を従属変数とする重回帰分析を行った(図表 1)。VIF は 2.031~3.151 であり、多重共線性の問題はないと考えられる。

図表1 重回帰分析の結果 (強制投入)

変数	n=260	環境探索	自己探索
		β	β
長期的展望		.224 *	.383 ***
継続的対処		.312 ***	.079
多面的生活		-.236 *	.097
楽観的思考		.027	.058
現実受容		.093	-.028
		R^2	
		.192 ***	.277 ***

* $p < .05$, *** $p < .001$

レジリエンスの「長期的展望」「継続的対処」「多面的生活」は「環境探索」に、「長期的展望」は「自己探索」に影響していた。中でも、「環境探索」には「継続的対処」が、「自己探索」には「長期的展望」が、強く影響していた。全国調査でも、長期的な視野で今できることを積極的に行い、先の見通しを立てながら継続的に対応する姿勢が、キャリア探索に有効であると示唆された。レジリエンスの高群は低群よりキャリア探索が活発であり、ロールモデルとレジリエンスがキャリア探索を促進している可能性が示されている(湯口, 2020a, 2020b)。本研究はこれらの研究を支持しているが、レジリエンスの影響は「環境探索」と「自己探索」で異なる結果となった。

参考文献

安達智子 (2008) 「女子学生のキャリア意識—就業動機, キャリア探索との関連—」『心理学研究』第 79 巻: pp. 27-34.

中央教育審議会 (2011) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方につい

て(答申)」.

中央教育審議会 (2013) 「第 2 期教育振興計画について」.

Jordaan, J.P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D.E.Super (Eds.), career development; self-concept theory. New York : College Entrance Examination Board, pp.42-78.

児美川孝一郎 (2016) 「これからの私学に求められる教育のあり方」『東京私学教育研究所所報』第 81 巻: pp 3-48.

Stumpf, S.A ; Colarelli, S .M., & Hartman, K.(1983). Development of the career exploration survey (CES). Journal of Vocational Behavior, 22, pp.191-226.

Super ,D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, pp.282-298.

高橋美保・石津和子・森田慎一郎 (2015) 「成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成」『臨床心理学』第 15 巻: pp.507-516.

竹内倫一 (2012) 「新規学卒就職者の組織適応プロセス—職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から—」『学習院大学経済論集』第 49 巻: pp. 43-160.

湯口恭子 (2020a) 「大学生のレジリエンスとキャリア探索—各学年の違いに着目して—」『キャリアデザイン研究』第 16 巻: pp.207-213.

湯口恭子 (2020b) 「ロールモデルとレジリエンスがキャリア探索に及ぼす影響」『近畿大学短期大学部短大論集』第 53 巻: 印刷中.

Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. Journal of Vocational Behavior, 69. pp.391-409.

研修会報告

コロナ禍における各大学等の遠隔授業の取組

元 流通科学大学 教授 小無啓司

大学の遠隔授業について概略を以下の順で解説する。

I 遠隔授業枠組み

◇大阪大学

<https://www.tlsc.osaka-u.ac.jp/project/onlinelecture/top.html>

◇京都大学

<https://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/connect/teachingonline/>

◇東京大学

<https://utelecon.github.io/>

◇三重大学

<https://moodle.mie-u.ac.jp/moodle35/>

◇Online Learning Consortium

<https://onlinelearningconsortium.org/tools/delivering-high-quality-instruction-in-response-to-covid-19-faculty-playbook/>

Web 会議ツールの選択基準

参加可能人数・画面共有機能・接続安定性・セキュリティ。但し Net 上では教育用より business 用としての基準で評価されている。

★講義用候補

Zoom

<https://zoom.us/jp-jp/meetings.html>

Webex

<https://www.webex.com/ja/video-conferencing.html>

GoogleMeet

<https://apps.google.com/meet/>

Microsoft Teams [https://](https://www.microsoft.com/ja-jp/microsoft-teams/group-chat-software)

www.microsoft.com/ja-jp/microsoft-teams/group-chat-software

★社会人としての営業の練習用

Lite Fresh voice

★通信回線の細い学生用は

Chatwork, Slack, Clubhouse

II LMS(学修管理システム)

IT 業界の進化に合わせて変更するのでそれに合わせる自由度と冗長化が重要

III 授業形態

コロナ禍では、非同期型オンデマンド Web 学習、同期型はリアルタイム Web 会議。

IV 問題点

1. Online の配信教材作成

PowerPoint または Key Note に音声合成 音声読み上げは好みに分かれる

2. 手書きレポートや解答の採点

3. 学生の受講環境

回線速度と PC スマホの能力

アプリがインストールできない

4. データ通信料

Wifi の貸し出し

5. 情報漏洩

事例がいくつか報告されている

プロフィール

大阪大学卒 理学博士(理論物理学)

◎標準模型の検証(1980)

◎ソフト・システム構築

図書館システム・CAI 言語開発・Web を用いた eLearning system など

◎物理教育システム開発

力学教科書 AR 付き

574lab@university.jp

2020年度の近畿ブロック運営委員

リーダー	樋口勝一	(甲子園短期大学) [ブロック報編集兼任]
サブリーダー	坂本理郎	(大手前大学)
サブリーダー兼事務局	福井就	(大手前学園) [ブロック報編集兼任]
会計	掛谷純子	(京都女子大学)
研究推進	苅野正美	(プール学院短期大学)
	水野武	(摂南大学)
	高松直紀	(大阪樟蔭女子大学)
	仁平直	(神戸国際大学附属高等学校)
	北村雅昭	(大手前短期大学)

発 行 日：2021年3月31日

発 行：日本ビジネス実務学会近畿ブロック研究会

発行責任者：樋口 勝一

編 集：近畿ブロック研究会ブロック研究委員編集担当
