

日本ビジネス実務学会

近畿ブロック報

第38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
「ブロックリーダー着任のごあいさつ」	(岩井貴美)
近畿ブロック研究会研究助成最終報告 1	3
「ベトナム人日本語学習者の日本留学に対するニーズ調査」	(福井就)
近畿ブロック研究会研究助成最終報告 2	7
「PBL 型科目履修学生の何が成長の要因となり得るのか - 「つながり方」に焦点をあてて」	(水野武)
個人研究発表 1	11
「「教える」立場のキャリア形成-京都花街の芸妓の事例-」	(西尾久美子)
個人研究発表 2	13
「業務改善における課題の社会心理学的考察：アンケート調査業務支援を事例に」 (松本清・高松邦彦・今井匠太郎・稲倉恒法・森雅生)	
研修会招待論文	15
「昨今の就活事情と若者の就業感の変化」	(栗田貴祥)
2023 年度の運営委員	17

巻頭あいさつ

ブロックリーダー着任のごあいさつ

近畿ブロックリーダー 岩井貴美（近畿大学）

1. ごあいさつ

2023年6月より、ブロックリーダーを拝命しました。研究者として未熟者であり、また、近畿ブロックリーダーの重責は初めてであり、何かと分からぬことも多いかと存じます。会員の皆様にはご指導、ご鞭撻の程宜しく願い申し上げます。

前任の樋口ブロックリーダーは、新型コロナウイルス感染拡大の中、会員獲得、アットホーム雰囲気づくり、財政改善、業務のシステム化、さらには、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しくみづくりなど、多くの取組みにご尽力頂きました。その想いを引き継ぎ、新体制では、ブロックリーダーとして、以下2つの目標を掲げました。

・1つ目は、これまでの体制で引き継がれてきた上述内容の継続実施です。特に会員獲得に関しては、本学会の特徴でもある「アットホームな雰囲気」、「多様な研究テーマを持つ研究者の集まり」を強みとして、多くの方に本学会を知って頂けるよう努めて参ります。

・2つ目は、ブロック会員の皆様に本学会に入会しているメリットを十分に享受いただけるブロック研究会の活性化です。皆様に興味を持って頂ける、参加しやすい研究会実施と研究・教育の支援に焦点を当てて参ります。

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

運営委員の先生方と共有しながら、令和5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60回ブロック研究会

令和6年2月18日(日)、近畿大学東大阪キャンパスにて、ブロック研究会を開催しました。当日は、助成研究報告2件、研究発表2件の発表がありました。その後、「昨今の就活事情と若者の就業感の変化」というタイトルで、就職みらい研究所所長の栗田貴祥氏に講演を行っていただきました。その後、昨年度と同様の企画として「気楽に参加できる情報交換会」を企画し、お菓子、お茶、大阪名物お好み焼きなどをご用意し、会員の皆様には好評を頂きました。今回は、非会員の方々も多く参加いただき、本学会の雰囲気をご理解いただける良い機会となりました。

(2)研究助成

近畿ブロック研究助成募集を1年あたり1組10万円とし、2組の応募があり、2組とも採択されました。

(3)ブロック報の発行

「第60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38号を電子媒体で発行しました。

情報交換会の様子



研究助成最終報告 I

ベトナム人日本語学習者の 日本留学に対するニーズ調査

大手前短期大学 福井 就

1.はじめに

日本では少子化が進み学生募集を苦戦する大学が多い中、学生募集・大学経営の観点から見た留学生は、大学運営の将来に大きな影響を与える大変貴重な資源であり、留学生募集を推進することは、すべての高等教育機関(特に中小規模校)にとっての重要課題の一つである。一方、中小規模大学の留学生募集政策は、入学定員を満たすためだけの手段となっているケースが散見される。春口(2016)は、小規模大学の留学生募集政策について以下の様に指摘をしている。「小規模大学では、不本意ながら留学生施策に手を染めるという格好になりがちであり、急場しのぎの色合いが強い。(中略)頭数を揃えるための留学生施策がもたらす問題を検証しなければ、その弊害は全国の大学に波及することだろう。」過去の大学の事例などから、中小規模大学の留学生募集政策は学生を集めることが目的となっており、修学目的で日本に渡った留学生を育てたうえで社会に送り出すという趣旨から逸脱をしている。本稿では、修学目的で日本留学を目指すベトナム人の日本語学習者のニーズを明らかにしたうえで、本来中小規模大学が果たすべき留学生募集政策の一助とする。

2.なぜベトナムからの留学生募集政策に力を入れるべきか

2.1ベトナムの現状

本稿では日本留学への関心が高まっているベトナムをターゲットに日本留学に対するニーズ調査を実施した。

昨今、ベトナムにおいて日本語の学習機会は増加している。ベトナムでは2008年から経済発展を背景に「2008年～2020年期国家教育システムにおける外国語教育・学習プロジェクト」が開始され、大学および職業訓練学校の卒業予定者全員の外国語運用能力を向上させることを目指しており、その中でも日本語教育に力を入れている(宮崎・ウオン、2019)。さらに、2013年に中等教育日本語教育試行段階が完了し、日本語教育が中等教育において完全に普及段階になり、2016年9月からは、小学校5校で日本語教育が第一外国語として学校教育に導入され(タン、2019)初等教育から高等教育まで、日本語が学べる機会は拡大している。

また、ベトナムには若者層の失業問題が存在する。ベトナム国内の大学進学率の高まりに伴う大卒労働力供給の急増によって、20歳代前半を主体とする若年層の失業率は7%台の高水準となっている。この様な背景から、高給の獲得を目的に、比較的近隣の先進国・地域である台湾、日

本、韓国などに向かう若年層が増加している(酒向、2018)。日本とベトナムの経済交流が拡大するにつれ、来日するベトナム人も増加傾向にある。これは近年、日本とベトナムの間で良好な関係が築かれているからであり、今後もベトナム人の日本語学習者は増え続けることが予想される(岡本、2022)

現状は日本語学習者も増加し、若年層の国内失業率も高く、日本に対する一定程度の関心はあるが、今後10年でみるとベトナムの20代前半の人口は3割減少するため、若年層の失業問題は徐々に解消に向かうと予測されている。今後若年労働力供給が減少し、給与水準が上昇すれば、海外での就労を目指すインセンティブが低下し、日本のベトナム人若年労働者の受入れも減少する可能性がある(酒向、2018)。

日本の将来を考えると、優秀なベトナム人が日本において働きやすい環境を整える事は必須であろうし、語学・文化習得の支援の側面からも、彼らが社会に出るまでの教育を担う高等教育機関の果たすべき役割は極めて大きい。

3. 調査概要と手法

3.1 調査方法

本調査は、調査の方向性を定めるにあたり、プレ調査及び予備現地調査を経て実施をしたものである。

本調査は、2022年12月25日～12月30日の期間にてGoogle Formsを用いて質問紙調査法にて行った。調査対象者は、ベトナム在住の日本語専修の大学生及び日本語センターの日本語学習者174名。調査方法は、筆者が直接ハノイの大学及び日本語センターに伺い、授業時間内の10分程度時間にて、QRコードを通じてその場でスマートフォンにて回答入力を依頼した。

なお、本調査の対象者は、知人に調査の回答を依頼し、また知人の紹介により回答者を集める

「スノーボールサンプリング」によるもので、無作為抽出ではない

3.2 調査内容

調査票の設問数は全36問であり、「所属学校」「氏名」「メールアドレス」を問う設問以外は全て選択式となっている。本調査票はZoomによるプレ調査をもとに、筆者が日本語にて作成。その後、N1(またはN2)レベルのベトナム人4名(日本語教員も含む)に翻訳及び表現の確認を行い、ベトナム語にて調査票を作成。予備現地調査の内容を含めて、さらに加筆・修正を加えた。

本調査では、はじめに「学生の所属」「性別」など問うたうえで、「日本語のレベル」「学習歴」に関する設問を設定。さらに「日本留学に対する捉え方」「ベトナム人が考える日本留学に関する価値観」に関する設問を設定。また、最後に家族の年収等「ベトナム人の経済状況」を把握するための設問を設定した。

4. ベトナム人の日本留学に対するニーズ及び今後の可能性について

4.1 考察

本調査の考察について以下の通り記載をする。

①日本語に対する学習意欲について

日本語教員への半構造化インタビューからは、日本語を学んでいる学生の一部は、英語専修を断念して日本語を学んでいる学生の存在が明らかとなった。今回のアンケートを通じて、日本語専修の大学及び日本語センターという日本語に専念せざるを得ない学習環境にありながら、大学生の約30%、日本語センター学習者の約15%が一番学びたい言語として「英語」を選択した。この結果からも、一定数英語学習を断念して、日本語学習に流れた学生の存在について確認することができた。

②留学意欲について

大学生の方が「大学等の高等教育機関に進学を目指す学生」の割合が高く、有意差が認められた。現地の日本語センター学習者の意見を聞くと、日本の日本語学校を卒業して、なんとなく就職できている学生や、「N2はレベルが高い」「4年制は長い」という理由で大学には行きたがらない学生が一定数存在し、両者の間に留学意欲の差が見られた。

③日本語の価値・日系企業のイメージについて

「日本語の価値」「日系企業へのイメージ」に関連する質問の回答は下記の通り。

質問:「日本語を学ぶことはベトナムで価値があると思いますか」

回答:「1.とても価値がある」「2.少し価値がある」を選択した割合が、約98%

質問:「日本の企業は、今後もベトナム国内で経済成長を続けると考えますか」

回答:「1.強くある」「2.少しある」を選択した割合が約99%。

質問:「一般に、日本語を学ぶことで、将来日本の企業またはベトナムの日系企業への就職ができると思いますか。」

回答:「1.強く思う」「2.少し思う」を選択した割合が約95%。

これらの結果から、大学生・日本語センター学習者問わず日本語を学ぶことは価値があると考え、将来さらにベトナム国内で増える日系企業への就職をイメージして日本語を学習していることが分かる。

④偏差値に関する捉えかたについて

本調査において、「日本で留学先を決める際に基準にする項目」として「偏差値」を選択した学生は大学生1.7%、日本語センター学生0.5%であり、大学選択において、日本人とベトナム人で大きな違いが見られた。

日本における偏差値の概念は、1960年頃から

生徒の進路指導で用いられ、偏差値をもとに受験校が序列化され、偏差値を指標にした競争が国民全体を巻き込んで展開されており(樋口、2005)、山口(2017)は「大学入試システムは、偏差値序列がそれ自体の価値を持つという自律システム化している」と偏差値の影響力の大きさについて示している。

竹内(2019)は先行研究の結果を踏まえたうえで、一元化された偏差値による焚きつけの構造が、入学したかったレベルの大学群の選抜から漏れたときに不本意感を発生させる要因となっている可能性について示唆をしており、偏差値が偏重される日本の教育界の問題点を指摘している。

大学の序列が偏差値によって決まり、それによって高校生が受験校を決めている日本の実情とは大きく異なる結果となった。

⑤教育の質について

大学生、日本語センター学習者ともに、日本の「教育の質の高さ」に期待する意見が多く寄せられた。また、「教育の質の高さ」以外でも、「教育内容」など教育の本質を重視する回答が多く見られた。福元・Chang(2021)の調査によると、ベトナム人が留学先を選択する際に重視する項目として「専門分野を深く学べる」「大学・学校の教育レベル、ランキングが良い」が上位2位までに選択されており、同様の傾向が見られた。

⑥日本留学に関する情報収集について

日本留学に関する情報についてはネットを通じて検索する学生が一定数存在するが、30%を超えるような、突出して選ばれた選択肢回答はなかった。西村・槌田・廣瀬(2005)においても、留学情報不足を危惧する指摘が挙げられ、先行研究の調査実施時から日本留学に関する情報入手の方法は未だ確立していないと言える。

4.2まとめ

本稿では、ベトナムの大学生及び日本語学校に在籍するベトナム人日本語学習者の実態につ

いて質的及び量的調査をもとに明らかにしたうえで、彼らのニーズを探った。現状、ベトナム人日本語学習者は大学生と日本語センター学習者で意欲の差があるものの、「日本語を学ぶ価値」や「日本の企業の経済成長」に期待をする声は大変多く見られた。また、先行研究(西村・樋田・廣瀬,2005)で挙げられていた様な、留学情報不足や学費に対する経済的な負担については、約17年経った現在でも解消しきれていないのが実情であった。

また、日本の学生が大学を選択する際に重要視される偏差値の概念についても、留学生が大学選びを進める際には、あまり参考とされていない実態が明らかとなった。

本稿にて、修学目的で日本留学を目指す日本語学習者のニーズを明らかにすることは、本来中小規模大学が果たすべき留学生募集政策を勘案する際の一助となることだろう。

大学生・日本語センター共に「教育の質の高さ」「教育内容」など教育の本質を重視する回答が多く見られたがその中身については、今回の量的調査では、明確に分からない部分があったため、今後質的調査や、ベトナムの大学教育の変遷を調査するなどフォローアップを行う。

引用文献

春口淳一(2016)「留学生エンロールメント・マネジメントと日本語教育－小規模大学の取組みを通して－」『早稲田大学大学院日本語教育研究科博士学位論文』。

樋口とみ子(2005)「入試制度選抜試験と資格試験」『よくわかる教育評価第2版』田中耕治(編)、ミネルヴァ書房。

宮崎里司、ウォン・ティ・ビク・リエン(2019)「第11章 ベトナム 日本語教育の質向上に向けた対応に苦慮する一大留学生派遣国 1.ベトナムにおける日本語教育の現状」『持続可能な大学の

留学生政策 アジア各地と連携した日本語教育に向けて』宮崎里司;春口淳一(編)、68-87 ページ。

西村真弓、樋田和美、廣瀬 幸夫(2005)「ベトナム人日本語学習者の日本留学に対する意識調査」『留学生教育』10号、85-95 ページ。

岡本輝彦(2022)「ベトナムの大学日本学科における日本語教育の現状と課題－ホンバン国際大学を中心に－」『中国学園紀要』Vol21、197-204 ページ。

竹内正興(2019)「現代の大学入試における不本意入学者」『佛教大学大学院 教育学研究科生涯教育専攻 博士学位請求論文』。

タン・ティ・ミビン(2019)「ベトナムにおける日本語教育事情および日本留学の動向と課題」『シリーズ 新しい日本語教育を考える』8巻、107-130 ページ。

山口裕之(2017)『大学改革という病』明石書店。

Web 文献

酒向浩二(2018)

「ベトナムの若年層失業問題 給与水準の高い海外での就労を目指す」(<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/as181016.pdf>、アクセス日 2023.3.10)

研究助成最終報告Ⅱ

PBL 型科目履修学生の何が成長の要因となり得るのか -「つながり方」に焦点をあてて-

摂南大学 水野 武

1. 背景

アクティブ・ラーニング手法の一つとして有益なものとして、与えられた課題に対して学生が主体的に取り組む PBL(Project Based learning/課題解決型授業、Problem Based Learning/問題解決型授業)科目が挙げられる。文部科学省「平成 25 年度の大学における教育内容等の改革状況について」によると、回答した 762 大学(回答率 99%)のうち、200 大学(27%)が PBL 科目を開講しており、前年度調査の 177 大学(24%)を上回っている。平成 26 年度以降は PBL 科目の設置の有無は調査項目には含まれていないが、時間経過に伴う、術語の浸透により、以降も高等教育機関においては PBL 科目を開講する割合が増加していることが考えられる。それにより高等教育機関における PBL 型科目における実施方法、学修効果の検証と学生の成長要因、およびその効果を高めるための授業デザイン等に関して検討を重ねることの必要性が求められている。本研究では S 大学で開講している PBL 型科目の履修者を対象に、科目を通じた履修生の成長要因について調査を行った。

2. 調査概要と 2022 年度の調査結果

2022 年度の間では PBL 科目履修者の社会的ネットワークの変化が自己効力感及びルー

ブリックの差得点に対してどのように影響を与えるのか、また授業の進め方の知覚の在りようがルーブリックに対してどのように影響を与えるのかに関して調査・分析を行った。分析の結果、履修者を取り巻くネットワークの密度の変化は、個人の自己効力感とルーブリックに影響を与えていた。また、科目の進行方法の知覚においては「共創」を知覚することが最もルーブリックに影響を与えていた。

「共創」は、「チームで働く力」、「考え抜く力」、「リーダー力」に対して有意差が見られた。また、「枠組みの中での工夫」は「考え抜く力」に対してそれぞれ有意差が見られた。

これにより、PBL 型授業の運営をデザインする際は 1.ネットワーク密度を高めること 2.自己効力感を高めること 3.プロジェクトの進め方によっては「伸びる力」に差が生ずることを留意してプロジェクト進行をデザインすることの必要性が示唆された。しかしながら、履修者間ネットワークにおける「つながり方の種類と特性」によってルーブリックに与える影響が異なる可能性を課題として残していた。これらは若年層の社会的ネットワークの効果についての先行研究においても一定ではない(例えば Enedina Quiroga-Sánchez et. al 2022;入江ほか 2020;安田 2017 など)。このことから 2023 年度における調査では履修者間のネットワークを「顔と名前は一致する=知っているだけ」「相談す

る」「協働する」に分け、それぞれのネットワークの変化がルーブリックの差得点に与える影響について調査を行った。

3. 2023 年度の報告

2023 年度の S 大学における PBL 科目のプロジェクト数は7つ、履修学生は75名であった(図表 1)。

No.	プロジェクト名称	連携先
1	大学生と地方自治体とのSDGs連携プラットフォーム活動	寝屋川市教育委員会・交野市教育委員会・すみみ町役場地域未来課
2	寝屋川市における環境学習支援と淀川水系を中心とした流域連携プロジェクト	寝屋川市自然体験学習室・天若湖アートプロジェクト実行委員会・淀川愛好会・京の川の恵みを活かす会
3	地域と多文化共生プロジェクト	寝屋川市国際交流協会 (NIEPA)
4	音楽イベントを創ろう!	寝屋川市アルカスホール
5	地域団体のデジタル化プロジェクト	寝屋川市
6	枚方東部・里山バビリオンプロジェクト	杉・玉兵衛、枚方市役所、枚方市野外活動センターなど
7	子どもの居場所で大学生ができることを考える	門真市子ども政策課、門真市こどもLOBBY

図表 1:2023 年度の S 大学 PBL 科目一覧

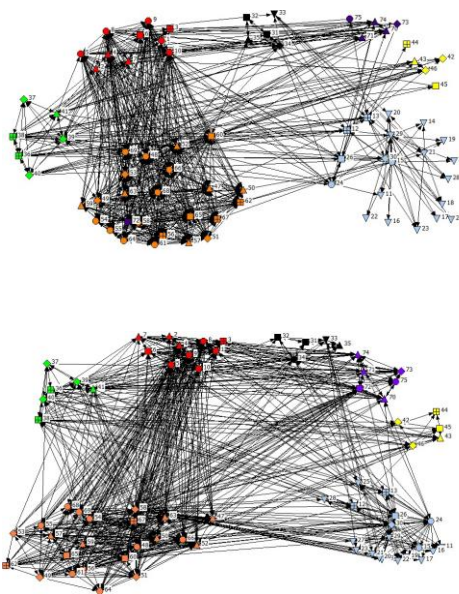
履修学生に対し、4 月と 12 月にアセスメント・テスト及びアンケートを行った。本稿の分析に使用したアセスメントは以下の通りである。

汎用的能力ルーブリック: 社会人マナー、コミュニケーション、チームで働く力、考え抜く力、行動力、リーダー力に関して、レベルごとに設問がしてあり、回答者は 0~9 点で自己申告による回答を行う。

履修者間ネットワークに関するアンケート: 「顔と名前が一致する(知っているだけ)」= 1、「学びや生活に関してサポートを受ける・相談する(相談)」= 2、「協働する(協働)」= 3 について尋ね、PBL 型科目を通して形成されるネットワークについて分析を行った。ネットワーク分析に用いた指標は、履修者個人のエゴネットワークのサイズ(つながっている他者の数)、ネットワークの密度(自分を含めたネットワークに含まれる関係の密さを示す度合い)の 2 つを用いた。得られた回答内容を用いて、統計分析ソフト SPSS Ver. 29、ネットワーク分析ソフト UCINET を用いて分析を行った。

はじめに履修者間の全体のネットワークの

変化を可視化したグラフを示す(図表 2)。



図表 2:履修者間のネットワークグラフ(上が 4 月、下が 12 月時点)

ネットワークのアンケートは未回答の場合、出次数(自分がつながっていると思っている)が 0 になるが、入次数(他者から自分とつながっていると思われる場合)は加算されることから未回答者もネットワーク分析の対象に含めた。グラフから 4 月時点では密度が低いプロジェクトもあり、プロジェクトを超えた繋がりも少ないが、12 月においては全てのプロジェクトの密度が高くなっていること、時間経過とともにプロジェクト内の紐帯が増えているだけでなく、プロジェクト間を超えた紐帯が増えていることが確認できる。

次に 4 月と 12 月時点でのルーブリック及び履修者間ネットワークの平均の比較を行った(図表 3, 4)。

n	汎用的能力ルーブリック(4月)			汎用的能力ルーブリック(12月)				
	項目	平均	標準偏差	項目	平均	標準偏差	差異	両側
44	社会人マナー	6.50	1.40	社会人マナー	7.23	1.36	0.72	.004 **
	コミュニケーション	6.00	1.67	コミュニケーション	6.64	1.77	0.63	.024 *
	チームで働く力	5.86	1.63	チームで働く力	6.64	1.44	0.77	.006 **
	考え抜く力	5.80	1.42	考え抜く力	6.27	1.61	0.47	.047 *
	行動力	6.05	1.71	行動力	6.61	2.00	0.57	.071 ns
	リーダー力	5.30	1.99	リーダー力	5.91	1.97	0.61	.081 ns
	ルーブリック合計	35.75	7.95	ルーブリック合計	39.38	7.52	3.79	.002 **

*p<.05, **p<.01

図表 3:汎用的能力ルーブリックの対応のある t 検定の結果

履修者間のネットワーク(4月)				履修者間のネットワーク(12月)			
n	項目	平均	標準偏差	項目	平均	標準偏差	差異 側面
53	全体のサイズ	20.96	10.49	全体のサイズ	23.19	12.19	2.23 .059 ns
	全体の密度	0.61	0.20	全体の密度	0.63	0.17	0.02 .417 ns
	知っているだけサイズ	5.75	4.65	知っているだけサイズ	8.91	8.16	3.15 .010 *
	知っているだけ密度	0.16	0.18	知っているだけ密度	0.81	0.39	0.67 .000 **
	相談サイズ	5.25	5.07	相談サイズ	5.72	4.90	0.47 .393 ns
	相談密度	0.16	0.19	相談密度	0.70	0.46	0.53 .000 **
	協働サイズ	15.15	10.84	協働サイズ	12.53	8.87	-2.62 .019 *
	協働密度	0.54	0.27	協働密度	0.94	0.23	0.40 .000 **

図表 4:履修者間ネットワークの対応のある t 検定の結果

汎用的ルーブリックにおいては「社会人マナー:t(43)=3.00,p<.01」「コミュニケーション:t(43)=2.34,p<.05」「チームで働く力:t(43)=2.91,p<.01」「考え抜く力:t(43)=2.04,p<.05」「ルーブリック合計:t(43)=3.24,p<.01」において平均得点の向上が見られた。また、ネットワークにおいては「知っているだけサイズ:t(52)=2.69,p<.05」「知っているだけの密度:t(52)=10.44,p<.01」「相談密度:t(52)=7.90,p<.01」「協働密度:t(52)=8.05,p<.01」とサイズの拡がりや密度の高まりが見られ、「協働サイズ:t(52)=-2.42,p<.05」と縮小した結果が見取れた。ただしネットワークのサイズと密度は必ずしも比例しないことに注意が必要である。次に汎用的能力ルーブリックの差得点とネットワークの変化量を変数に用いてノンパラメトリック(スピアマン)での相関分析を行った(図表 5)。

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. 社会人マナー	1.000														
2. コミュニケーション		1.000													
3. チームで働く力			1.000												
4. 考え抜く力				1.000											
5. 行動力					1.000										
6. リーダー力						1.000									
7. ルーブリック合計							1.000								
8. 全体のサイズ								1.000							
9. 全体の密度									1.000						
10. 知っているだけサイズ										1.000					
11. 知っているだけ密度											1.000				
12. 相談サイズ												1.000			
13. 相談密度													1.000		
14. 協働サイズ														1.000	
15. 協働密度															1.000

図表 5:汎用的能力ルーブリック差得点とネットワークの変化量の相関分析結果

ネットワーク全体のサイズと「社会人マナー(r=.348,p<.05)」との間に中程度の正の相関が、「行動力(r=.284,p<.05)」との間に弱い正の相関が見られた。また相談ネットワークと「コミュニケーション(r=.334,p<.05)」「チームで働く力(r=.327,p<.05)」との間に正の相関が、最後に協働ネットワークのサイズと「社会人マナー(r=.301,p<.05)」「コミュニケーション(r=.344,p<.05)」との間に正の相関が見られた。

最後にネットワークのサイズと密度の変化が汎用的能力ルーブリックの変化(差得点)に及ぼす影響を調査するため、ネットワーク指標の変化を独立変数におき、ルーブリックの各項目の差得点を従属変数において重回帰分析を行った。結果を図表 6~8 に示す。

	社会人マナー	チームで働く力
全体のサイズ	.375*	.408*
全体の密度	.001ns	-.083ns
n	49	49
R ²	.141	.205
調整済R ²	.103	.171

図表 6:全体のネットワークの変化が汎用的能力ルーブリックの差得点に及ぼす影響

	コミュニケーション	チームで働く力
相談のサイズ	-.142ns	-.173ns
相談の密度	.404**	.453**
n	49	49
R ²	.153	.205
調整済R ²	.117	.170

図表 7:相談ネットワークの変化が汎用的能力ルーブリックの差得点に及ぼす影響

	社会人マナー	コミュニケーション	チームで働く力	考え抜く力
協働のサイズ	.349*	.350*	.287*	.373**
協働の密度	-.102ns	-.136ns	-.203ns	-.116ns
n	49	49	49	49
R ²	.133	.141	.124	.153
調整済R ²	.095	.103	.086	.116

図表 8:協働ネットワークの変化が汎用的能力ルーブリックの差得点に及ぼす影響

全体のネットワークのサイズ、密度と全体のサイズは「社会人マナー($R^2=.141, \beta=.375, p<.05$)」「チームで働く力($R^2=.205, \beta=.408, p<.05$)」に対して、有意に影響を与えていた。また、知っているだけネットワークの指標はルーブリックのどの項目に対しても有意差はなかった。次に相談ネットワークのサイズと密度は「コミュニケーション($R^2=.153, \beta=.404, p<.01$)」「チームで働く力($R^2=.205, \beta=.453, p<.01$)」に対して有意に影響を与えていた。最後に協働ネットワークにおいては、「社会人マナー($R^2=.133, \beta=.349, p<.05$)」「コミュニケーション($R^2=.141, \beta=.350, p<.05$)」「チームで働く力($R^2=.124, \beta=.287, p<.05$)」「考え抜く力($R^2=.153, \beta=.373, p<.05$)」に対して有意に影響を与えていた。

4. まとめと今後の課題

2023年度は履修者間のネットワークの全体像ではなく、「つながりの種類」に焦点を当てて調査を行った。相談ネットワークの密度が「コミュニケーション」「チームで働く力」に影響を与えていたこと、また協働ネットワークのサイズも「社会人マナー」「コミュニケーション」「チームで働く力」「考え抜く力」に対して影響を与えていたが、これらのことはプロジェクト単位でグループメンバーと共に課題解決を図るというPBL型科目の特性を考慮すると妥当な結果と言えよう。

ネットワークの変化の特性により、学生の成長に与える効果が異なるという結果から、今後の実務上の施策を述べる。1. ネットワーク全体のサイズの拡大に対してはプロジェクトを超えた人的な交流の機会を増やすこと。その際単に「つながりを

増やす」だけでは効果が見られないことから、つながりに何かしらの意味をもたせるようにネットワークをマネジメントする必要がある。2. 相談ネットワークの密度を高めることに対してはプロジェクト内外での他者との接触頻度、ディスカッション等の機会をより多くすることが挙げられる。3. 協働ネットワークのサイズの拡大に対しては、プロジェクトの進行に伴う脱落者を出さないこと、プロジェクトメンバー以外との協働行為の機会を創ることが挙げられる。以上のように、本研究はPBL型科目の授業デザインに対しての実務的な意義が、そして「つながりの種類によってその効果が異なる」という社会的ネットワークの領域に対して学術的な意義があると考えられる。

参考文献

- Enedina Quiroga-Sánchez et. al (2022) “Descriptive Study of Friendship Networks in Adolescents and Their Relationship with Self-Efficacy and Alcohol Consumption Using Social Network Analysis” *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19.
- 入江智也, 横光健吾(2020)『大学生における喫煙と社会的ネットワークおよび気分状態の関連』北翔大学北方圏学術センター年報 12.
- 安田孝(2017)『PBL型授業が大学生の社会的スキルに及ぼす影響』日本心理学会発表論文集, 日本心理学会第81回発表大会

個人研究発表

「教える」立場のキャリア形成-京都花街の芸妓の事例-

近畿大学 西尾 久美子

1. はじめに

新人が組織に馴染み技能を獲得しキャリア形成の歩みを進めることは、個人にも組織にも重要な課題であり、先行研究の蓄積も多い。例えば、新人育成の仕組みが整っていないと捉えられがちな日本の伝統文化産業を調査対象とする西尾(2007)は、京都花街では伝統文化伎芸育成のための教育機関が制度として整備・活用され、未経験者から熟達者までレベルに応じた技能教育が継続的に実施されていることを明らかにした。そして、舞妓デビューの際には指導育成役を担う先輩芸妓と擬似姉妹関係を結び、この姉芸妓との関係性をもとに新人舞妓が業界に馴染み、OJT を通じて技能を獲得していくプロセスについて参加観察調査をもとに明らかにしている。未経験者がサービス・プロフェッショナルの舞妓になるキャリア形成には、教える立場を担う姉芸妓の存在が重要であることがわかる。一方で、芸妓が特定の後輩の指導育成責任者という重い役割を担うことが、彼女のキャリア形成にどのような意味や意義があるのかについては、自分も姉芸妓に教えてもらったから同じことをする、擬似家族的なつながりだからという、互恵的観点からの説明だけである(西尾 2012)。

そこで本稿では、20代で妹舞妓の指導育成役の経験がある複数の芸妓への聞き取り調査や参加観察調査をもとに、姉芸妓という「教える」立場をひきうける体験がキャリア形成にどのようなことをもたらすのか探求をする。

2. 姉芸妓

40年、50年という長い経験のある芸妓が「一生一人前になれへんのどす」と語るように、芸妓は熟達への長い道のりが想定される。舞妓から芸妓になると、日本舞踊、邦楽の唄や楽器の演奏、おもてなしのスキル「座持ち」など、複数の多様な技能発揮に関して舞妓時代と比較してより高いレベルを求められる。このような時期にある、20代半ばの芸妓(舞妓から通算して約10年の経験)が、10代の新人舞妓の育成指導者の役割を引き受けることがよく見受けられる。芸妓は、20代前半に住込み生活を過ごした置屋から独立することが多く、不慣れな一人暮らしの切り盛りや、お稽古や着物等の費用負担が大きい。姉芸妓を引き受けることに直接的な金銭的メリットは一切ない。

姉芸妓と妹舞妓の擬似姉妹関係を結ぶ主体は新人舞妓が所属する置屋で、姉芸妓は通常は所属先が同じ置屋や見習いお茶屋(舞妓デビュー前の見習いを引き受けるお茶屋)が同じという縁で選ばれている。置屋やお茶屋の経営者は芸妓のことを舞妓デビュー前から熟知しており、姉芸妓になることがふさわしいという判断に基づいて擬似姉妹関係の縁組を打診しており、擬似家族関係で結ばれ仕事の上でも密接にかかわる関係者からの要望を芸妓が断ることは難しい。

京都花街で、芸妓と擬似姉妹関係を結び舞妓がデビューすることは慣習として継続していたが、血縁者(置屋の娘、親が芸妓等)がデビューする場合などには、姉芸妓が必須というわけではなかった。しかし、1990年頃から地縁や血縁のない未

経験者の人材が舞妓志望者として京都花街に来る数が増え、育成指導役の姉芸妓がつくことが、今では通常のこととなっている。

3. 「教える」立場のキャリア形成

若手芸妓にとって妹舞妓を持つことは、特定の人材を育成指導する責任者になる経験であり、新人舞妓がデビュー後 1 年ほどはほぼ毎日、舞妓からどこでどのようなことがあったのか報告を受け、適切な指導や助言を行うことが求められる。場合によっては、妹舞妓の失敗を受けて、姉芸妓と一緒に関係先に謝りに行くこともある。姉芸妓が同行することで、妹舞妓の技能発揮の実情を彼女が把握しており、今後育成指導に努めるので、どうぞこれからもお稽古を継続していただきたいとか、お座敷での技能発揮に声をかけてほしいといった意思表示につながるというのだ。

20 代前半で妹舞妓をもった芸妓は、この経験を通じて、妹舞妓に専門基礎技能の指導をするために日常当たり前のように行っている技能をある程度分解して説明することや、誰が何を担うことで、自分たちの仕事が成り立っているのかなどを言葉にして説明することが、自分のために役立ったと語っていた。こうしたことは、聞き取りをした芸妓全員から伺うことができ、自分の技能育成のプロセスを振り返って周囲の多様な人間関係(西尾 2021)に支えられてきたことの意味を再認識できたこと、自分の姉芸妓が本当に育成指導で心を配ってくれたことを実感したので、妹舞妓を持ったことで、姉芸妓との関係性がよくなったと語る芸妓もいた。また、妹舞妓を持つことで、芸妓になるというキャリアを選択したことの意味について立ち止まって考えられ、この職業を選んでよかったと話す芸妓もいた。

調査結果から、芸妓が教える立場になることには、キャリア形成の上で 3 つのポイントがある。

①新人に教えることを通じて、自身が獲得した

技能の言語化ができるようになり、自身の技能を客観的に捉えることにつながる。

②教える立場を担うことは、先輩芸妓たちが自身のキャリア形成に関わったプロセスを深く理解することになり、先輩芸妓たちへ共感を生む。

③教えられる・教えるという、両方の立場の経験を通じて、専門職として技能を獲得できたプロセスを明確に意識することになり、キャリア選択に関してポジティブな視点を持てるようになる。

調査協力者の芸妓たちは数年間に複数の妹を持ち、花街の中で一定のポジションを認められている(〇〇筋と形容される)。本人の語りやこのような周囲の見方から、「教える」立場の経験をキャリアに統合することは、楠見(2012)が指摘する「経験から実践知をどれだけ多く獲得できるかが、熟達化の段階を規定し、仕事の業績差異を生み出す」という実践知の引き出しを増やすことにつながり、芸妓の熟達化に関連することが示唆される。

参考文献

- 楠見孝(2012)「実践知の獲得—熟達化のメカニズム」金井壽宏・楠見孝編『実践知 エキスパートの知性』有斐閣, 第 2 章: p. 33-57.
- 西尾久美子(2007)『京都花街の経営学』東洋経済新報社.
- 西尾久美子(2012)『舞妓の言葉』東洋経済新報社.
- 西尾久美子(2021)「日本型エンターテインメントにおけるキャリア・マネジメント—能楽・京都花街・宝塚歌劇・AKB48 の比較」京都女子大学現代社会学部『現代社会研究』第 23 号: p. 37-48.

謝辞

本研究は JSPS 科研費 19K01850、22K01717 の助成を受けたものです。

個人研究発表

業務改善における課題の社会心理学的考察： アンケート調査業務支援を事例に

東京工業大学 松本清
東京工業大学 高松邦彦
東京工業大学 今井匠太郎
東京工業大学 稲倉恒法
東京工業大学 森雅生

1. はじめに

今日の高等教育機関では、学修成果や教育成果を把握・可視化することが求められ(中央教育審議会大学分科会 2020, 2023)、各機関において学生を対象としたアンケート調査が実施されている。学修成果や教育成果の把握・可視化のためには、履修状況や成績評価といった機関の日々の業務の中で蓄積されていく学生に関する情報だけでなく、大学生活での経験や満足感、成長感などの情報を、学生から直接収集する必要があるからである。

学生対象のアンケートは、機関内の特定の部署が一手に担っている場合もあるが、各部署の業務に関連して別々に実施されている場合もある。後者の場合、調査の担当者が必ずしもアンケート調査に明るいと限らない。そのため、我々は IR (Institutional Research) 活動の業務の一環として、アンケート実施やデータ分析といったアンケート調査業務の支援を行っている。

2. アンケート調査業務支援での課題

アンケート調査(Web 調査を想定)の業務は、調査目的に基づいて①質問項目の検討、②ICT環境の準備、③参加者募集(案内や告知)、④集計や分析、⑤データ・ストレージ、⑥報告書作成といったフローが考えられる。業務支援は、上記の

②、④、⑤に対するものが多い。

一方、上記の①、③、⑥については、実施主体となる部署の業務に深く関わるため、関与しづらい面もある。しかし、調査の目的と照らして、適切な情報の収集や分析結果の利用となるように、アンケート調査の専門的観点から、①、③、⑥に関して改善を促さなければならない場合がある。

改善に関する提案は、スムーズに受け入れられることもあれば、説得に時間と労力を要し、結果的に受け入れられずに終わる場合もある。一度は受け入れられたと思っていたものが、次の打ち合わせではまた元のやり方に戻される場合や、それが繰り返されて進まないこともある。

我々は、この「一度は受け入れられるも元に戻される」事象を、“先祖返り”と仮に名づけて注目している。先祖返りが起こる時は、提案を受けた側に何らかの認知的葛藤が生じていると考えられる。提案する側はその葛藤を理解することで、“落としどころ”が見えてくるかもしれない。

そこで本報告では、アンケート調査業務支援での事例について、社会心理学的観点から分析し、先祖返りが起こる要因ならびに先祖返りから抜け出すヒントを考察する。

3. 改善を提案した事例の紹介

ここで紹介する事例(仮事例)は、アンケート調

査業務のフロー「①質問項目の検討」すなわちアンケート設計に関するものである(表1)。

表1 アンケート設計における改善提案事例

事例	提案内容	(原案)	(変化)	先祖返り	提案受入
1	教示文の追加	そのまま使用	補足説明を追加	なし	○
2	条件分岐の追加	そのまま使用	新しい質問項目も追加	あり	最終的に○
3	新しい質問項目の追加	旧項目を廃止	新項目に入替	あり	×

事例1では、原案の質問項目の文章(教示文)では説明不足であったため、補足説明の追加を提案した。原案は全くそのまま、教示文に一文を追加するもので、先祖返りは起こらず、提案はスムーズに受け入れられた。

事例2では、一部の回答者にとって回答しづらい質問項目に対し、条件分岐させて(仮にAとB)、大半の回答者には条件Aにて原案の質問項目を、一部の回答者は条件Bにて実情に即して変更した質問項目を提案した。この時点では了承されたが、後日には、条件AとBの結果を比較したいという理由で、条件Bの質問項目は原案に戻っていた(先祖返り)。改めて提案の趣旨と、結果の比較は可能な設計になっていることを説明したところ、提案は採用となった。

事例3では、原案の質問項目を見直したいとの相談に応じて、IRの観点から今後必要であろうと思われる新しい質問項目に入れ替えることを提案した。これは相手にとって想定外であったことから、提案時には前向きな検討の意向を示していたが、後日には「今までとは違い過ぎるため原案通りにしたい(先祖返り)」とのことであった。

4. 社会心理学的観点からの考察

我々は、上記で紹介した事例の要因には、認知的不協和(Festingerら1959)や現状維持バイアス(Samuelsonら1988)が関与していると考えている。当初は原案をよりよいものにしたいと思っ

たために理由を見つけ、原案のままの方がよいと思いつく。また、未知のリスクを避けるために、変化(=提案)よりも安定した現状(=原案)を好むという側面もあるかもしれない。

概ね現状維持された事例1では提案は速やかに受け入れられ、現状維持されず想定外の変化の提案であった事例3では、先祖返りが起こり改善されなかった。事例2では、現状維持と変化がある中で先祖返りは起こり、変化は現状の延長線上にあるという落としどころによって、最終的に提案は受け入れられたと考えられる。

以上のことから、先祖返りが起こった時は、提案を受ける側において原案と提案の間に乖離があると考えられ、原案と提案のつながりや連続性の認識を促すことで、提案は受け入れられやすくなるかもしれない。

謝辞

本報告は、JSPS 科研費 JP22H00077 の助成を受けたものです。

参考文献

- 中央教育審議会大学分科会. 教学マネジメント指針(2020年1月22日 大学分科会). (https://www.mext.go.jp/content/20200206-mxt_daigakuc03-000004749_001r.pdf). 2024.2.9 取得.
- 中央教育審議会大学分科会. 教学マネジメント指針(追補)(2023年2月24日 大学分科会). (https://www.mext.go.jp/content/20230228-mxt_daigakuc01-000004749_1.pdf). 2024.2.9 取得.
- Festinger, L., Carlsmith, J. M. (1959), Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2), 203-210. <https://doi.org/10.1037/h0041593>.
- Samuelson, W., Zeckhauser, R. (1988), Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty* 1, 7-59. <https://doi.org/10.1007/BF00055564>.

研修会

昨今の就活事情と若者の就業感の変化

就職みらい研究所 栗田貴祥

1. 昨今の就活事情

企業の採用意欲は堅調に推移し、2024年卒の大卒求人倍率は1.71倍と、前年から0.13ポイント上昇しています。内定率も最高水準となっており、大学生の6月までの内定率は79.6%に。現行の就活スケジュールとなった2017年卒以降、最も高くなりました。

昨今の就職活動と特徴としては、インターンシップ・1day 仕事体験への参加が一般的になっていることがあげられます。応募・参加者数ともに増加しており、2023年卒の内定者の中に自社インターンシップ参加者がいた企業は82.4%。インターンシップ参加企業または同業種の企業に入社予定の学生は69.3%となっています。企業の実施割合は7割を超え、採用数に占めるインターンシップ参加者の割合は27%になりました。

人材獲得競争の激化から、多様な採用手法を試みる企業も増えています。SNSの活用や、スカウト・逆求人型のサービスはそれぞれ前年比より+5ポイントとなっており、今後の企業広報手段としても広がりが予想されます。

学生に対して、「卒業後の進路を考える上で影響を与えたもの」を聞いたところ、親(45.4%)、友人(32.4%)をあげたほか、大学・学校の先生も23.4%にのぼりました。SNSやソーシャルメディアなど情報収集手段は広がっている一方、リアルな人間関係から得られる助言も、キャリアを考える上で重要な検討材料になっていることがわかります。

2025年卒採用に向けては、採用予定人数を「増やす」企業は8.8%。「減らす」は1.5%で+7.3ポイントの差があることから、採用意欲の高さがうかがえます。

25年卒採用において大きな変化として挙げられるのは、インターンシップのあり方です。「インターンシップ」と称するものには5日以上就業体験などの要件が定められ、満たした場合にのみ、取得した学生情報を「採用活動開始以降に限り、活用可」となります。単日開催のものや、就業体験がないなど、一定の要件を満たさないものは「オープン・カンパニー」、「キャリア教育」として区別されることになりました。

2. 若者の就業観の変化

社会変化の目まぐるしい現代、学生の就業観は多様化しています。企業への応募基準として、学生がもっとも重視しているのは「自らの成長が期待できる」かどうか。働きたい組織の特徴として、「どこの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力が身につく」ことを求めると同時に、「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」環境を、7~8割の学生が支持しています。

個人と組織の関わり方はよりフラットに、Win-Winの関係性へと変わっていくでしょう。組織は個人のキャリアや成長をサポートし、個人は人として成長することで会社に貢献する。持続可能なキャリア形成と働き方、企業の選び方が必要とされる時代になっていくでしょう。

では、進路選択において学生や若手社会人は、どれだけ「自分らしい進路選択ができた」と捉えているのでしょうか。学生の平均点は77.5点だった一方、社会人は56.5点に留まり、後悔のない社会人のスタートを切れたかどうかは、55.2点という結果でした。慣れない就職活動においては、ルールや周囲の動きに流され、自分らしさを深めきれないままに就職活動を進めざるを得ない現状があると考えられます。就職活動を経ても、自己理解が深まったと回答した学生は6割程度にとどまり、納得感を持って進路選択をする難しさがかえります。

3. これからのキャリア支援

就職活動において、キャリア探索行動をいかに深められるかが、活動終了時の「自分らしさ」の認識につながっていきます。

ただ、自己探索や環境探索を自分だけで行うことは難しく、キャリアに向き合う「機会の提供」と、内省を促す「問いかけ」は欠かせません。日本の学生は諸外国と比較し、卒業後の進路を決定する時期として「大学生の後期」と回答する率が66%と圧倒的に高くなっています。ここに就活スケジュールが影響していることは明確でしょう。

卒業後の進路について考え始めた時期が早いほど、就職活動開始時点での働く意欲が高いという相関関係が出ており、若い時期から「学ぶ」と「働く」を紐づけたキャリア支援が非常に重要になります。大学においては、ゼミ活動などを通じて、考え・言語化し・発表する機会をつくるなど、キャリア探索行動を深掘りする機会提供が大切になるでしょう。企業側は、採用活動を通じて学生自身のキャリア開発を支援するようなアプローチがますます求められるでしょう。

参考文献

- [1] 就職白書 2023(就職みらい研究所)
(<https://shushokumirai.recruit.co.jp/>)

○講演者紹介

栗田 貴祥 (くりた たかよし)

■プロフィール

1992年、株式会社リクルート入社。

以来、30数年にわたりHR事業領域に従事。新卒採用・中途採用・教育研修等の提案営業を経験の後、新卒メディア・中途メディア事業の営業部門や人事・組織開発、広報等のスタッフ部門の部門長などを経て、2021年4月からリクナビ編集長を務めた後、2022年4月に就職みらい研究所 所長に着任。

全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会では事務局長を務める。メディア出演も多数。日本経済新聞の夕刊にて『就活のリアル』、ダイヤモンドオンラインにて就活の最前線を語る連載記事などを寄稿。

2023年度の近畿ブロック運営委員

リーダー	岩井貴美	(近畿大学)	[ブロック報編集兼任]
サブリーダー兼事務局	湯口恭子	(近畿大学)	
会計	福井就	(大手前大学)	
研究推進	坂本理郎	(大手前大学)	
	高松邦彦	(東京工業大学)	[ブロック報編集兼任]
	樋口勝一	(甲子園大学)	

発 行 日：2024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：岩井 貴美

編 集：近畿ブロック研究会ブロック研究委員編集担当
