遠隔によるキャリア教育の一手法としてのキャリアインタビュー：テキストマイニングによる教育効果の検証

メタデータ	言語: ja 出版者: 公開日: 2022-02-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 髙松, 直紀 メールアドレス: 所属:
URL	https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4808

遠隔によるキャリア教育の一手法としてのキャリアインタビュー
―テキストマイニングによる教育効果の検証―

学芸学部　ライフプランニング学科　髙松　直紀

要旨：本研究では、遠隔授業によるキャリア教育の一手法としてのキャリアインタビューに焦点をあて、その実践結果から教育効果の検証と課題を明らかにすることを目的とした。その結果､キャリアインタビューの教育効果として、職業理解と働くことへの関心の深化、働くことを中心としたキャリア形成ための準備意識の萌芽、働くために必要な課題の発見と目標の設定、ダイバーシティ視点の促進が明らかになった。課題は、グループワークによるキャリアインタビューの練習が実施できずインタビュースキルの不足が懸念されること、キャリアインタビューの成果を履修生同士で共有できないこと、インタビュー相手が両親など身近な親族に偏ることがあげられた。

キーワード：遠隔授業、キャリアインタビュー、教育効果、テキストマイニング、キャリア教育

問題と目的

大学における遠隔授業

新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19 と示す）の感染拡大の影響を受け、2020 年度前期は多くの大学で授業開始の延期がなされた。そのような社会状況の中、これまでの対面授業の代替として遠隔授業が行われた。遠隔授業とは、文部科学省（2020a）によると「多様なメディアを高度に利用して行う授業」であり「テレビ会議システム等を利用した同時双方向型の遠隔授業や、オンライン教材を用いたオンデマンド型の遠隔授業を自宅等にいる学生に対して行うこと」と定義されている。

まず、テレビ会議システムによる遠隔授業例は、テレビ会議システムを利用して講義をリアルタイムに配信し、学生は教室以外の場所（自宅を含む）において、PC や携帯電話等から受講し、教員と学生が互いに映像・音声等による質疑応答や意見交換を行うものである（文部科学省，2020a）。

次に、オンライン教材（MOOC 等）による遠隔授業例としては、スライド資料や講義形式の動画等を教材として e-learning システム等を準備し、学生は教室以外の場所（自宅を含む）から PC や携帯電話等で受講し、随時または期限が設定されている場合は当該期限内に受講するものである。質問の受付については、よくある質問と回答をあらかじめ提示し、必要に応じて担当教員が対応するものである（文部科学省，2020a）。

では、大学等において遠隔授業はどの程度実施されているのだろうか。文部科学省（2020b）によると COVID-19 感染拡大が大学等の授業環境に影響を与えはじめた 2020 年 5 月時点において、授業を実施していると回答した大学等のうち約 90％が遠隔授業を実施していた。また、COVID-19 ワクチン接種の開始目途が立ち始めた 2021 年度前期においても、全面対面授業を実施する予定とした大学等は 36.4％に留まり、多くは遠隔授業との併用であった（文部科学省，2021）。

COVID-19 収束後における大学等の授業の在り方については対面とリモートによるハイブリッド型教育の常態化を前提に DX（デジタル革新）でより多彩で効果的な学修機会を創出・提供すること（日本経済団体連合会，2021）が提言されている。このような背景から、遠隔授業は対面授業と同等の質を担保するだけでなく、遠隔授業を活用した大学教育の質的向上が求められる時代に突入したといえる。

新規学卒者の就職環境と早期離職問題

COVID-19 感染拡大の影響を受け、新規学卒者を取り巻く就職環境は大きく変化した。COVID-19 の感染リスクを回避するため大規模な合同企業説明会は中止となり、その代替としてオンライン説明会やオンライン面接といった採用の Web 化がなされ、新たな就職活動の形が誕生した。そのような中、企業は経済活動の不透明さを鑑み、採用計画の見直しを行うなど一時、採用スケジュールの後ろ倒しも生じたが、2022 年卒の就職内定率

（2021 年 7 月 1 日現在）は 80.5％と COVID-19 感染拡大以前の水準で推移しており、依然として採用活動は早期化しているといえる（就職みらい研究所，2021）。

新規学卒者の雇用に関する問題の一つに早期離職問題がある。これは「7・5・3 現象」と呼ばれ、新規学卒者のうち正社員就職者が 3 年以内に離職する割合（中卒者 7 割、高卒者 5 割、大卒者 3 割）から名付けられたものである。厚生労働省（2020）によると、平成 29 年 3 月に卒業した大学生の就職後 3 年以内の離職状況は 32.8％であり、平成 7 年 3 月卒に 30％を超えて以降（平成 21 年 3 月卒除く）、その水準を維持している。

では、新規学卒者はどのような理由で離職をしているのだろうか。内閣府（2018）の就労等に関する若者の意識調査の結果では、初職の離職理由として「仕事が自分に合わなかったため（43.4％）」が最も多く、続いて「人間関係が良くなかったため（23.7％）」「労働時間、休日、休暇の条件が良くなかったため（23.4％）」があげられている。また、株式会社アデコ（2018）が行った新卒入社 3 年以内離職の理由に関する調査においても「自分の希望と職務内容のミスマッチ（37.9％）」が最も多く、新規学卒者における早期離職問題の一要因として職務内容とのミスマッチが推測される。したがって、大学で実施されているキャリア教育において、職業理解を深めるキャリア教育についてさらなる検討が必要であると考えられる。なお、職業理解とは、木村（2018）によると職業、産業、事業所、雇用・経済・社会情勢を理解することであると定義されている。

これまでの議論を背景に、本研究では遠隔授業の視点からキャリア教育をとらえ、厚生労働省（2015）においても職業理解をうながす一手法として取り入れられているキャリアインタビューに焦点をあて、A 女子大学での実践結果から、その教育効果の検証と課題を明らかにすることを目的とする。

方法

A 女子大学におけるキャリアインタビューの実践

A 女子大学では、学士課程基幹教育科目内にキャリア教育科目を設け、低学年次から段階的にキャリア教育を行っている。本研究の調査時期である 2021 年度前期は、COVID-19 感染拡大防止の観点から、インターンシップ科目を除くすべてキャリア教育科目が遠隔授業となった。

遠隔授業の実施方法は、LMS（Learning Management System）を使用し、アップロードされた各回の講義動画と科目指定の教科書、授業の進め方や教科書の補足的な解説を示した電子資料（PDF 資料）の 3 種類を用いて、各自で授業課題を作成し、指定期限までに提出するものである。なお、授業に関する質問等は LMS に設置された掲示板機能を用いて個別に受付け、担当教員が対応する。

上記の遠隔授業のもと、キャリアインタビューは A 女子大学の 1 年生、2 年生を対象としたキャリア教育科目である「キャリア設計」で実践されており、その授業計画を表 1 に示す。

表 1　キャリア設計の授業計画

授業回	授業計画	授業回	授業計画
第 1 回	オリエンテーション	第 9 回	コミュニケーションを理解する1
第 2 回	自己理解1（長所を知る）	第10回	コミュニケーションを理解する2
第 3 回	自己理解2（価値観を知る）	第11回	キャリアインタビューの準備
第 4 回	自己理解3（興味・関心を知る）	第12回	キャリアインタビューの実施
第 5 回	自分を表現しよう1	第13回	発表資料の作成1
第 6 回	自分を表現しよう2	第14回	発表資料の作成2
第 7 回	自分を表現しよう3	第15回	授業の総括
第 8 回	自分を表現しよう4		

「キャリア設計」におけるキャリアインタビューの教育目標は、職業理解と働くことへの関心を高め、働くために必要なことについて理解し、それらをもとに大学時代の過ごし方について考えることである。キャリアインタビューは、本科目の授業計画において準備と実施、その報告の 3 つ過程で構成されており、その過程を表 2 に示す。

表 2　キャリアインタビューの過程

準備段階	
第 9 回	コミュニケーションを理解する 1 ・コミュニケーションの基本（非言語・言語コミュニケーションなど） ・敬語の活用（尊敬語，謙譲語，丁寧語，クッション言葉など） ・【授業課題】理解度チェック小テスト
第10回	コミュニケーションを理解する 2 ・印象の重要性 ・インタビューの基本（目的，確認事項，質問の技法など） ・【授業課題】理解度チェック小テスト
第11回	キャリアインタビューの準備 ・インタビュー相手の決定，アポイントメント ・インタビュー相手の企業・業界・職種研究（事前研究シート） ・【授業課題】事前研究シート作成
実施段階	
第12回	キャリアインタビューの実施 ・各自でキャリアインタビューを行う ・【授業課題】キャリアインタビューシート（No.1, No.2）の作成
報告段階	
第13回	発表資料の作成 1 ・キャリアインタビューの成果を PowerPoint にまとめる ・【授業課題】PowerPoint を使用して発表資料を作成する
第14回	発表資料の作成 2 ・PowerPoint の発表用原稿の作成 ・【授業課題】Word を使用して発表用原稿を作成する

まず、キャリアインタビュー準備は、第 9 回から第 11 回の授業で実施され、言語コミュニケーションや非言語コミュニケーションの活用などキャリアインタビューに必要なコミュニケーションの基本について学習する。ま

キャリアインタビューシート（No.1）

学科名　　年生　　曜日　　時限

学生番号　　氏名

ホームワーク（P80）で候補に挙げた社会人の方にインタビューシートNo.1とNo.2を使用し、インタビューをおこない、下記にまとめましょう。

氏名		年齢		業界	
企業名		職種		取扱い商品サービス	
勤務年数		通勤手段／時間		あなたとの関係	

時間	1日の仕事の流れ	具体的な仕事内容
:		
:		
:		
:		
:		この仕事を選んだ理由
:		
:		
:		
:		
:		この仕事のやりがい（魅力）
:		
:		
:		
:		
:		この仕事の大変なところ
:		
:		
:		
:		

キャリアインタビューシート（No. 2）

この仕事に必要な資格	この仕事に求められる能力	学生時代に身に付けておくべきことは？

関係する職業（業界）①	関係する職業（業界）②
関係する職業（業界）③	関係する職業（業界）④
キャリアインタビューの感想	

図１　キャリアインタビューシート

た、インタビュー相手の選定およびアポイントメント、インタビュー相手の所属組織や仕事内容についてホームページなどを用いて研究する事前課題も行う。なお、インタビュー相手の選定については、フルタイムで働いている社会人が望ましいが、そのようなインタビュー相手が見つからない場合、パートタイマーやアルバイトなどの雇用形態で働く社会人も可能とした。ただし、インタビュー相手としてＡ女子大学の教職員を選定することは、業務に負担を強いる可能性があることから対象外としている。

次に、キャリアインタビューの実施は、第12回の授業期間において高松（2016）で使用したキャリアインタビューシートを用いて行う。それは、インタビュー相手の氏名、所属企業・業界、勤続年数などを聞き取る質問項目のほか、職業・業界理解や働く意義、キャリアビジョンを深める質問項目で構成されている。本研究で使用するワークシートを図１に示す。

最後に、キャリアインタビューの報告として第13回、第14回の授業でインタビュー内容をPowerPointにまとめ、その発表原稿の作成を行う。以上の内容がＡ女子大学におけるキャリアインタビューの実践である。

調査対象と調査方法

調査対象は、2021年度前期の２年生配当科目である「キャリア設計」においてキャリアインタビューの３つの過程、すべてを行った63名を調査対象とした。調査方法は、第14回授業終了後、無記名でのWeb調査を実施した。

調査内容と倫理的配慮

Web調査は、択一式質問と自由記述式質問で構成した。択一式質問では、インタビューの相手、方法、所要時間、職業理解の深化、働くことへの関心の程度（以下、就労関心度と示す）について尋ねた。職業理解の深化は「これまでと変わらない」「やや深まった」「非常に深まった」の３件法を、就労関心度は「非常に低下した」から「非常に高まった」の５件法を採用した。自由記述式質問では、キャリアインタビューから、働くとはどのようなことであると思ったか（以下、働く意義と示す）、将来、働くために必要であると思うこと（以下、働くために必要なことと示す）、今後の大学生活をどのように過ごしたいか（以下、大学生活の過ごし方と示す）、働くことへの関心の程度の理由（以下、就労関心度の理由と示す）の４つを尋ねた。

調査の回答にあたり調査対象者には、調査目的およ

び調査協力の撤回方法、調査協力の撤回や回答内容により成績評価等に一切の不利益が生じないこと、個人情報保護等について講義動画および配布資料で説明し、同意を得たうえで実施した。

分析方法

本研究では、キャリアインタビューの実施方法と学びに関する択一式質問および自由記述式質問の回答（以下、自由記述文と示す）を分析対象とした。択一式質問については、選択肢ごとに集計を行い、自由記述文についてはテキストファイル化した後、樋口耕一によって開発されたテキスト型データの計量的分析を目的としたフリーソフトウェア KH Coder3 を用いて計量テキスト分析を行った。計量テキスト分析とは、計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理または分析し、内容分析（content analysis）を行う方法である（樋口，2020）。本研究では、以下の手順で分析を行った。

（1）インタビュー実施方法等の択一式質問の集計

択一式質問によるキャリアインタビューの実施方法（インタビュー相手、方法、所要時間）や職業理解の深化、就労関心度については、各質問の選択肢別に集計を行った。

（2）自由記述文の全体像の把握とグループの分類

自由記述文の頻出語を確認するために抽出語リストを作成した後、抽出語の関連性を把握するために共起ネットワーク分析を実施した。共起ネットワーク分析とは、テキストデータから関連の強い語を線で結びネットワークを描くものである（樋口，2020）。また、共起関係の強さ（coefficient）は線の濃さで分析できることも特徴である。形態素解析（テキストを意味のある最小単位に分割して、それぞれの品詞を判別し解析を行うこと）は、KH Coder3 内の茶筌を使用し「思う」「考える」などを抽出しない語に設定するなど、適宜、前処理を行った。その後、自由記述文から頻出語 150 語を抽出し、その中から最小出現数 4 回以上の共起の程度が強い語を線で結んだ共起ネットワークを作成した。なお、共起ネットワークにおける共起関係の描画数はすべて 60 とした。

共起ネットワーク分析によって検出されたグループについて、それぞれのグループにみられる頻出語と自由記述文のデータをもとに命名を行った。

（3）就労関心度（属性）とその理由の傾向把握

就労関心度（属性）とその理由の抽出語との関連性を把握するため、対応分析を行った。対応分析とは、クロス集計を可視化する方法であり、基本的には 2 つの変数を一緒に集計して、関連性を分析する手法である（牛澤，2021）。

結果

インタビューの相手

調査対象者が選んだインタビューの相手を表 3 に示す。選んだ相手として最も多かったのは「母親」23 人（36.5%）、次いで「父親」15 人（23.8%）であり、両親どちらかへのインタビューが全体の 60.3% 占める結果となった。また「親戚（叔父、叔母など）」「兄弟姉妹」「祖父母」を合わせると親族へのインタビューが全体の 76.1% に達し、親族が多くなった背景には、依頼のしやすさと COVID-19 感染拡大による影響が考えられる。

表 3　インタビューの相手（n=63）

相手	人数（割合）	相手	人数（割合）
母親	23（36.5%）	兄弟姉妹	4（ 6.3%）
父親	15（23.8%）	アルバイト関係者	4（ 6.3%）
友人	6（ 9.5%）	祖父母	1（ 1.6%）
親戚	5（ 7.9%）	親族の知り合い	0（ 0%）
その他	5（ 7.9%）	部活などの関係者	0（ 0%）

インタビューの方法

調査対象者が選んだインタビューの方法を表 4 に示す。インタビューの方法としては「直接対面」が 44 名（69.8%）と最も多く、調査対象者の多数がインタビューの相手に両親をはじめとして親族を選んだことが影響していると考えられる。また「SNS（LINE など）」や「Web 会議システム（Zoom など）」を使用してインタビューを行った調査対象者が合わせて 8 名（12.7%）おり、さまざまな IT ツールを活用したインタビューも行われていた。

表 4　インタビューの方法（n=63）

方法	人数（割合）	方法	人数（割合）
直接対面	44（69.8%）	Web 会議システム	2（ 3.2%）
電話	10（15.9%）	手紙・文書	1（ 1.6%）
SNS	6（ 9.5%）	電子メール	0（ 0%）

インタビューの所要時間

調査対象者がインタビューに要した時間を表 5 に示す。インタビューの所要時間は「30 分以上 1 時間未満」が 40 名（63.5%）と最も多かった。一方で「30 分未満」でインタビューを終えている調査対象者が 11 名（17.5%）と 2 番目に多く、SNS などでインタビューの質問事項を送信し、音声通話機能等で回答を受ける方法を用いたのではないかと考えられる。

表５　インタビューの所要時間（$n=63$）

時間	人数（割合）	時間	人数（割合）
30分未満	11（17.5%）	2時間以上3時間未満	2（ 3.2%）
30分以上1時間未満	40（63.5%）	3時間以上4時間未満	0（ 0%）
1時間以上2時間未満	10（15.9%）	4時間以上	0（ 0%）

職業理解の深化

キャリアインタビューを行ったことによる調査対象者の職業理解の深化を表６に示す。インタビューによる職業理解の深化は「やや深まった」が34名（54.0%）、「非常に深まった」が29名（46.0%）と調査対象者の全員が、職業理解が深まったとの結果が得られた。

表６　職業理解の深化（$n=63$）

職業理解	人数（割合）
これまでと変わらない	0（ 0%）
やや深まった	34（54.0%）
非常に深まった	29（46.0%）

就労関心度

キャリアインタビューを行ったことよる就労関心度を表７に示す。「やや高まった」が29名（46.0%）、「非常に高まった」が25名（39.7%）と全体の85.7%を占め、多くの調査対象者がキャリアインタビューから働くことへの関心がポジティブに変化した。一方で、少数であるが「やや低下した」と働くことへの関心がネガティブに変化した調査対象者が２名（3.2%）存在した。

表７　就労関心度（$n=63$）

就労関心度	人数（割合）
非常に低下した	0（ 0%）
やや低下した	2（ 3.2%）
これまでと変わらない	7（11.1%）
やや高まった	29（46.0%）
非常に高まった	25（39.7%）

自由記述文の形態素解析による計量テキスト分析

抽出語リスト　キャリアインタビュー後の自由記述文である働く意義、働くために必要なこと、大学生活の過ごし方、就労関心度の理由についてKH Coder3を用いて形態素解析を行った。その結果、総抽出語は、働く意義が747語、働くために必要なことが601語、大学生活の過ごし方が789語、就労関心度の理由が747語であった。それらのうち、出現数４回以上の頻出語をリスト化した。抽出語リストを表８に示す。

働く意義で最も出現回数が多かった語は「自分」が39回であり、続いて「働く」が35回、「仕事」が30回であった。また、働くために必要なことでは「仕事」が30回と最も多く、続いて「コミュニケーション能力」が27回、「自分」が22回であった。さらに、大学生活の過ごし方では「参加」が21回と最も多く、続いて「積

表８　抽出語リスト（出現数４回以上）

働く意義

抽出語	出現数
自分	39
働く	35
仕事	30
お金	24
人	23
稼ぐ	22
生活	19
成長	17
社会貢献	16
必要	16
目標	14
家族	13
責任	12
持つ	9
達成	8
協力	7
人生	6
多く	6
長所	6
得る	6
楽しい	5
充実	5
大変	5
与える	5
やり遂げる	4
活かす	4
好き	4
収入	4
能力	4
役に立つ	4

働くために必要なこと

抽出語	出現数
仕事	30
コミュニケーション能力	27
自分	22
人	17
将来	12
職業	11
たくさん	10
考える	10
就く	9
職業理解	9
社会	7
知る	7
働く	7
資格	6
取得	6
能力	6
さまざま	5
関わる	5
持つ	5
自己理解	5
コミュニケーション	4
ビジネスマナー	4
実行力	4
習得	4

大学生活の過ごし方

抽出語	出現数
参加	21
積極的	20
授業	17
コミュニケーション能力	16
身に付けたい	15
人	15
インターンシップ	13
資格	13
自分	13
取り組む	12
たくさん	11
仕事	11
職業	11
必要	11
将来	10
高める	9
持つ	8
さまざま	7
アルバイト	7
ボランティア	7
取得	7
コミュニケーション	6
就職活動	6
考える	5
取る	5
挑戦	5
働く	5
勉強	5
目指す	5
グループワーク	4
プレゼンテーション	4
課題	4
学業	4
関わる	4
考え方	4
就職	4
人達	4
大学	4
大切	4
知識	4
調べる	4
秘書検定	4
理解	4

就労関心度の理由

抽出語	出現数
働く	67
仕事	41
自分	24
インタビュー	18
大変	14
持つ	12
知る	11
考える	9
聞く	9
就く	8
就職	8
将来	8
興味	7
職業	7
不安	7
楽しい	6
気持ち	6
父親	6
理解	6
話	6
社会	5
人	5
責任感	5
たくさん	4
イメージ	4
意識	4
関心	4
思える	4
少し	4
誰か	4
母親	4

極的」が 20 回、「授業」が 17 回、就労関心度の理由では「働く」が 67 回と最も多く、続いて「仕事」が 41 回、「自分」が 24 回という結果が得られた。

働く意義と抽出語の関係　働く意義の自由記述文について共起ネットワーク分析（図 2）を行った。その結果、7 つのグループが検出され、それぞれの頻出語の共起関係と自由記述文のデータから以下のように命名した。

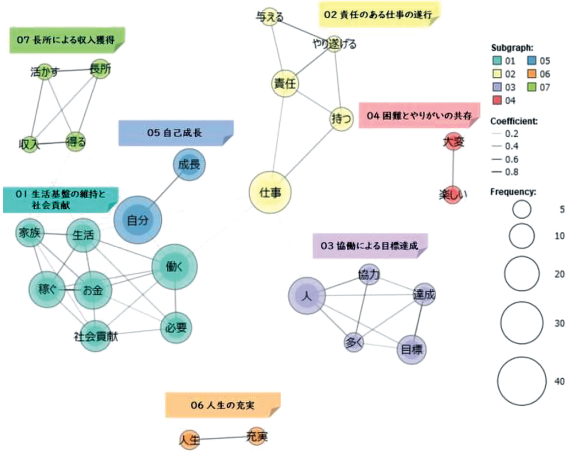

図 2　働く意義の共起ネットワーク

（1）生活基盤の維持と社会貢献

第 1 グループでは「働く」「お金」「稼ぐ」「生活」「社会貢献」「家族」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「家族の生活のために働き、お金を稼ぐことから社会貢献になるものであると思います」などがあり、働くことは生活基盤の維持と社会貢献の手段であるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「生活基盤の維持と社会貢献」と命名した。

（2）責任のある仕事の遂行

第 2 グループでは「仕事」「責任」「持つ」「やり遂げる」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「与えられた仕事は最後まで責任を持ってやり遂げることだと思いました」などがあり、仕事をやり遂げる責任感に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「責任のある仕事の遂行」と命名した。

（3）協働による目標達成

第 3 グループでは「人」「目標」「達成」「協力」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「仕事は多くの人が関わっていることから、人と協力しながら目標を達成することであると思いました」などがあり、働くことは協働して目標を達成することであるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「協働による目標達成」と命名した。

（4）困難とやりがいの共存

第 4 グループでは「楽しい」「大変」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「働くことは、大変なこともあるけど、楽しいことややりがいもたくさんあるものだと思う」などがあり、働くことは困難なことがある、一方で楽しさややりがいも感じられるものであるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「困難とやりがいの共存」と命名した。

（5）自己成長

第 5 グループでは「自分」「成長」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「働くことをとおして、自分を成長させることだと思いました」などがあり、働くことは自己を成長させることにつながるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「自己成長」と命名した。

（6）人生の充実

第 6 グループでは「人生」「充実」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「お金を稼ぐ手段であるだけでなく、自分の人生を充実させる一つの方法であると思った」などがあり、働くことは人生を充実させることにつながるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「人生の充実」と命名した。

（7）長所による収入獲得

第 7 グループでは「長所」「得る」「活かす」「収入」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「生活に必要な収入を得ることはもちろんですが、自分の長所を活かして収入を得ることでもあると考えます」などがあり、働くことは自分の長所を活かして収入につなげることであるといった記述がみられた。これらのことから、本グループを「長所による収入獲得」と命名した。

働くために必要なことと抽出語の関係　働くために必要なことの自由記述文について共起ネットワーク分析（図 3）を行った。その結果、6 つのグループが検出され、それぞれの頻出語の共起関係と自由記述文のデータから以下のように命名した。

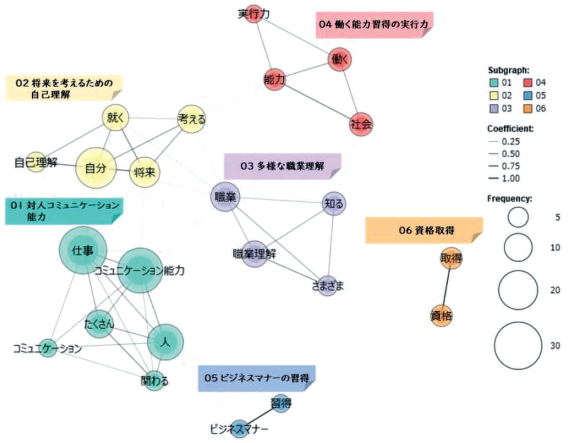

図３ 働くために必要なことの共起ネットワーク

(1) 対人コミュニケーション能力

第１グループでは「仕事」「コミュニケーション能力」「人」「たくさん」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「仕事は、たくさんの人と協働することからコミュニケーション能力が必要だと思いました」などがあり、人と協働するためのコミュニケーション能力の必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「対人コミュニケーション能力」と命名した。

(2) 将来を考えるための自己理解

第２グループでは「自分」「将来」「考える」「自己理解」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「自分が何に向いているのか、将来、どのような仕事に就きたいのかを考えることが重要なため、自己理解が必要だと思いました」などがあり、将来、働くための自分について考え、理解することの必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「将来を考えるための自己理解」と命名した。

(3) 多様な職業理解

第３グループでは「職業」「職業理解」「知る」「さまざま」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「さまざまな職業が関わり合いながら社会が成り立っていることを知ったので、できるだけたくさんの職業理解をしておく必要があると思いました」などがあり、将来、職業選択を行うにあたりさまざまな職業について理解を深めておくことの必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「多様な職業理解」と命名した。

(4) 働く能力習得の実行力

第４グループでは「社会」「働く」「能力」「実行力」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「社会で働くために必要な能力を身に付けるために、実行力が必要だと思いました」などがあり、将来、働くために社会で求められる能力を習得するために実行を起こすことの必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「働く能力習得の実行力」と命名した。

(5) ビジネスマナーの習得

第５グループでは「ビジネスマナー」「習得」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「目上の人への正しい敬語、礼儀作法などビジネスマナーの習得が必要だと思いました」などがあり、将来、働くためにビジネスマナーを身に付けておくことの必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「ビジネスマナーの習得」と命名した。

(6) 資格取得

第６グループでは「資格」「取得」の語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「仕事に役立つ資格をできるだけたくさん取得しておく必要があると思いました」などがあり、将来、働くうえで役立つ資格を取得しておくことの必要性に関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「資格取得」と命名した。

大学生活の過ごし方と抽出語の関係　大学生活の過ごし方の自由記述文について共起ネットワーク分析（図4）を行った。その結果、５つのグループが検出され、それぞれの頻出語の共起関係と自由記述文のデータから以下のように命名した。

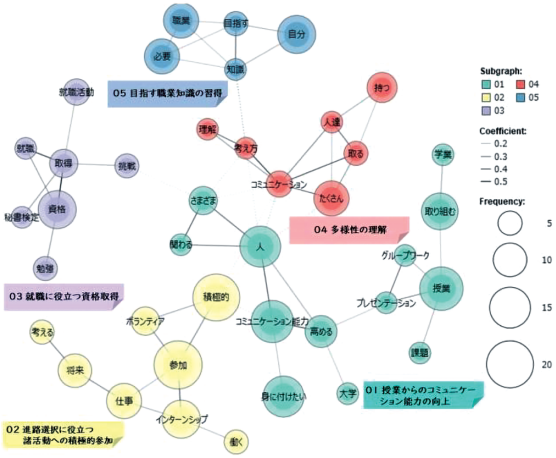

図４ 大学生活の過ごし方の共起ネットワーク

(1) 授業からのコミュニケーション能力の向上

第1グループでは「授業」「コミュニケーション能力」「身に付けたい」「グループワーク」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「発表やグループワークのある授業に積極的に参加してコミュニケーション能力を身に付けたいと思います」などがあり、大学時代の過ごし方として、アクティブラーニングの手法を取り入れた授業などに参加し、コミュニケーション能力を高めることに関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「授業からのコミュニケーション能力の向上」と命名した。

(2) 進路選択に役立つ諸活動への積極的参加

第2グループでは「参加」「積極的」「インターンシップ」「仕事」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「働くとはどのようなことなのか、また、どのような仕事があるのかを知るためにインターンシップやセミナーに参加し、積極的に情報収集をしたいと思います」などがあり、大学時代の過ごし方として、進路選択に役立つ諸活動に積極的に参加することに関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「進路選択に役立つ諸活動への積極的参加」と命名した。

(3) 就職に役立つ資格取得

第3グループでは「資格」「取得」「挑戦」「就職」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「就職で役立つ資格の取得などに挑戦していこうと思いました」などがあり、大学時代の過ごし方として、就職で活かせる資格を取得することに関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「就職に役立つ資格取得」と命名した。

(4) 多様性の理解

第4グループでは「たくさん」「コミュニケーション」「考え方」「理解」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「人とのコミュニケーションを積極的にとり、たくさんの人と関わり、さまざまな考え方を理解できるようになりたいと思いました」などがあり、大学時代の過ごし方として、社会ではたくさんの人と関わり合いながら仕事をすることからさまざまな考え方を理解できるようになることに関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「多様性の理解」と命名した。

(5) 目指す職業知識の習得

第5グループでは「自分」「職業」「目指す」「知識」などの語が実線でつながっていた。これらの語が表現された自由記述文として「自分が目指す職業について積極的に調べ、その職業に必要な知識を深めていきたいと思います」などがあり、大学時代の過ごし方として、目指す職業に特化した知識やスキルを身に付けておくことに関する記述がみられた。これらのことから、本グループを「目指す職業知識の習得」と命名した。

就労関心度とその理由の抽出語との関係　キャリアインタビュー後における、就労関心度（属性）とその理由の抽出語との関連を調べるため対応分析（図5）を行った。

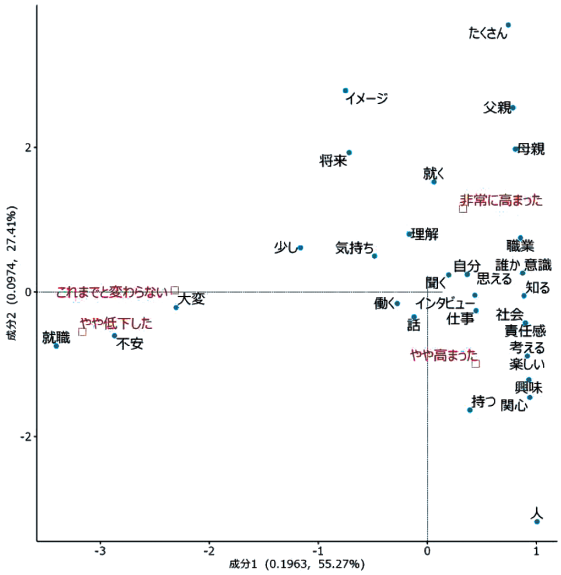

図5　就労関心度（属性）と抽出語の対応分析

図5は対応分析による調査対象者の各属性別の抽出語の分布を示したものである。図5の原点付近の抽出語は、属性に関わらず共通して表現される出現数の高い抽出語を示し、また、各属性に対して関連性の強い抽出語ほど近くに、弱いほど遠くに布置される。

図5において、就労関心度が「やや低下した」「これまでと変わらない」と回答した調査対象者が近い位置に布置されており、これらの調査対象者の特徴的な抽出語として「就職」「不安」「大変」といった就職に対する不安やネガティブなイメージを表現する語が示されていた。自由記述文として「働くことは大変であるということや社会人として就職することに不安を感じたため」などの記述がみられた。

また「やや高まった」と回答した調査対象者の特徴的な抽出語として「持つ」「興味」「責任感」「関心」などがあり、仕事に対する責任感や興味、関心を表現する語が示されていた。自由記述文として「社会で働くと大きな責任感を背負うことになりますが、仕事のやりが

いも大きくなることがわかり、働くことに関心を持ちました」などの記述がみられた。

さらに「非常に高まった」と回答した調査対象者の特徴的な抽出語として「父親」「母親」「就く」「理解」などがあり、両親の仕事をとおして職業に就くことへの理解が深まったことを表現する語が示されていた。自由記述文として「働くことをネガティブにとらえていましたが、父親のように自分の好きな仕事に就くことができれば、仕事が楽しくなると理解できたからです」などの記述がみられた。

考察

本研究では遠隔授業の視点からキャリア教育をとらえ、職業理解をうながす一手法であるキャリアインタビューに焦点をあて、A 女子大学で実践されたキャリアインタビューの結果を明らかにした。

本研究におけるキャリアインタビューの教育目標は、職業理解と働くことへの関心を高め、働くために必要なことについて理解し、それらをもとに大学時代の過ごし方について考えることであった。この教育目標と本研究の結果をもとに遠隔授業によるキャリアインタビューの教育効果について考察する。

職業理解の深化については、択一式質問の結果によると、すべての調査対象者が「やや深まった」または「非常に深まった」と回答していることから、本研究でのキャリアインタビューは職業理解を深化させたといえる。その要因としては、働く意義の一つに「協働による目標達成」があること、働くために必要なことの一つとして「多様な職業理解」の必要性に気づいたことが考えられる。つまり、仕事は多くの人、職業、業界が関わり合い協働しながら目標を達成していくものであることから、将来、働くためには一つでも多くの職業を理解しておく必要があるとの認識が生じ、職業理解の深化につながったのではないかと推測される。しかし、木村（2018）が定義した職業理解のうち、雇用・経済・社会情勢の理解については十分ではないと考えられる。そこで、A 女子大学では本科目の後続キャリア科目として労働法の基礎知識や働くことに関する社会の出来事の調査などが授業計画に取り入れられた「キャリア開発」が配当されており、その履修を推奨することで職業理解を補完できるのではないかと考える。

働くことへの関心の高まりについては、就労関心度の択一式質問の結果によると、調査対象者の 85.7% が「やや高まった」または「非常に高まった」と回答しており、概ねキャリアインタビューによる教育効果があったといえる。働くことへの関心が高まった要因は、働く意義として「生活基盤の維持と社会貢献」「困難とやりがいの共存」「自己成長」「人生の充実」があげられていることから、収入を得ること以外のポジティブな意味をみいだしたことが考えられる。日本生産性本部（2019）の調査でも新入社員の就労意識として「社会や人から感謝される仕事がしたい（93.9%）」が最も高く、特に働くことによる社会貢献の側面を理解できたことが働くことへの関心の向上につながったのではないかと推測する。

一方で、14.3% の調査対象者が「やや低下した」または「これまでと変わらない」と回答した。対応分析の結果によると、これらの属性の調査対象者は、キャリアインタビューをとおして就職に対する不安が増幅したことや働くことの大変さを強く認識したことが要因であると考えられる。これらの属性の調査対象者については、キャリアインタビューの課題に対する個別フィードバックを行う際に働くことに関する視野を広げるフォローアップが必要であると考える。具体的には、本課題は一人の社会人のみに実施したインタビュー結果であることから直ちに一般化するのではなく、今後も可能な限り多くの社会人にインタビューを試み、今回のインタビュー結果と比較してみることや仕事のやりがいなどポジティブな側面について詳しくインタビューをしてみることなどが考えられる。また、インタビューの結果から具体的にどのような点に不安や大変さを感じたのかを聞き取り、その点について担当教員がフィードバックを行うことも効果的であると考える。

働くために必要なことの理解については、共起ネットワーク分析の結果に「対人コミュニケーション能力」が示されていた。日本経済団体連合会（2018）によると、企業が採用選考にあたって特に重視した点の第 1 位が「コミュニケーション能力」であり、企業が求める能力と調査対象者が必要と思う能力が一致した点においてキャリアインタビューの教育効果があったといえるのではないかと考える。また「将来を考えるための自己理解」「多様な職業理解」は、厚生労働省（2001）が提唱した個人のキャリア形成における 6 段階（自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定、方策の実行、仕事への適応）の前段 2 段階に相当すること、さらには「働く能力習得の実行力」の必要性の理解が促進されている結果から、働くことを中心としたキャリア形成の準備意識が萌芽された点においてキャリアインタビューの教育効果といえるのではないかと考える。

最後に、大学生活の過ごし方の共起ネットワーク分析の結果について考察する。共起ネットワーク分析の結果「授業からのコミュニケーション能力の向上」「進路選択に役立つ諸活動への積極的参加」「就職に役立つ資格取得」「目指す職業知識の習得」が示された。これらの内容は、働くために必要なことの共起ネットワーク分析で示された結果に対する具体的な目標であり、働くために必要なこと（課題）と目標に一貫性が見られた点において教育効果があったのではないかと考えられる。また、たくさんの人と関わり、さまざまな考え方を理解したいという「多様性の理解」が促進されたことも本研究において特徴的な結果であると考える。経済産業省（2018）は「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」であるダイバーシティ2.0を策定し、ダイバーシティ経営を推進している社会的背景を踏まえると、キャリアインタビューをとおしてダイバーシティの視点が促進されたことも教育効果といえるのではないだろうか。

これまでの考察をまとめると、遠隔授業によるキャリアインタビューの教育効果は以下の4つに集約できる。第一に、職業理解が深化し、働くことへの関心が高まったこと、第二に、コミュニケーション能力の向上、個人のキャリア形成過程に必要な自己理解や仕事理解、働く能力を習得するための実行力の必要性など働くことを中心としたキャリア形成の準備意識が萌芽されたこと、第三に、将来働くために必要なこと（課題）の理解とそれを身に付けるための具体的な目標設定ができたこと、第四に、現代社会が推進しているダイバーシティの視点が促進されたことである。

これまで遠隔授業によるキャリアインタビューの実践とその教育効果について述べてきたが、課題点も明らかになった。その課題点は以下の3点である。

第一に、本科目は遠隔授業であったことから、対面授業では実施できていたペアワークやグループワークによるインタビューの実践練習ができなかったことがあげられる。そのため、インタビュー相手に対して話しやすい環境づくりができていたか、適切な敬語やクッション言葉、非言語コミュニケーションなどを活用した効果的なキャリアインタビューができていたかなど、インタビューに必要な双方向のコミュニケーションについて十分に理解、実践できていたかが懸念される。

本課題への対応策として、担当教員が実践した模擬キャリアインタビューを講義動画に取り入れること、インタビューにおけるマナーや実施に関する事前チェックシートを作成し、インタビュー前に確認させることなどが考えられる。

第二に、キャリアインタビューの成果を履修生同士で共有できなかった点である。遠隔授業で行われた本科目では、キャリアインタビューの成果をPowerPointにまとめ、発表原稿を作成することまでは行ったが、対面授業では実施していた成果発表ができなかった。他者のキャリアインタビューの成果発表を見聞きすることは、職業理解の促進につながるだけでなく、プレゼンテーションスキルの向上などキャリアインタビューの教育目標以外の副次的な教育効果も期待できる。そこで、プレゼンテーションを行う授業回のみテレビ会議システムによる遠隔授業を実施し、キャリアインタビューの成果を共有する機会をつくることも必要であると考える。

第三に、インタビュー相手として両親をはじめ身近な親族が選ばれた点である。この点に関しては、キャリアインタビューに関する先行研究においても同様の傾向がみられた（草野 , 2018 東平 , 2018）。草野（2018）はこの傾向について、インタビューは特定の相手を指定したり推奨したりしたわけではないが、相手を見つける手間よりも、身近にいて話しやすい相手を選んだということだろうと考察している。本研究においては、調査対象となった時期がCOVID-19感染拡大の影響を受け、両親をはじめ身近な親族以外にインタビューの依頼ができにくい環境にあったことや草野（2018）が指摘する傾向の両方が関係したと考えられる。もちろん、両親をはじめとする身近な親族へのインタビューが価値を持たないわけではないが、調査対象者が興味のある職種や業界に所属する社会人にインタビューをすることができれば、職業理解の促進やビジネスマナーの向上などにおいて、さらなる教育効果が期待できるのではないかと考える。

本課題に対する対応案として、可能な限り興味のある職種や業界で働く社会人にインタビューすることを推奨するほか、他の科目での方策となるがインターンシップ科目において実習先の社会人にキャリアインタビューを行う課題を課す方法が考えられる。

最後に、今回の調査対象者には、少数ではあるがSNS（9.5%）やWeb会議システム（3.2%）を活用してキャリアインタビューを行った事例がある。近年、SNSは一般的なコミュニケーションツールとして日常生活において頻繁に活用され、Web会議システムもCOVID-19感染拡大を機に社会人だけでなく大学生にも利用されるものとなった。本研究では、具体的にSNSやWeb会議システムをどのようにキャリアインタビ

ューに活用したのかについては調査ができていない。COVID-19 収束後における大学等の授業の在り方として、対面とリモートによるハイブリッド型教育の常態化を前提に議論がなされていることからも、さまざまな IT ツールを活用したキャリアインタビューの手法についても調査を行い、遠隔授業によるキャリア教育の発展に寄与したいと考えている。

引用文献

樋口耕一（2020）．社会調査のための計量テキスト分析 ―内容分析の継承と発展を目指して【第 2 版】― ナカニシヤ出版

株式会社アデコ（2018）．新卒入社 3 年以内離職の理由に関する調査 Retrieved from https://www.adeccogroup.jp/power-of-work/061（2021.8.2）

経済産業省（2018）．ダイバーシティ2.0 の更なる深化に向けて Retrieved from https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_2.pdf（2021.8.2）

木村周（2018）．キャリアコンサルティングの理論と実際 5 訂版 ―カウンセリング，ガイダンス，コンサルティングの一体化を目指して― 一般社団法人 雇用問題研究会

厚生労働省（2001）．キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.html（2021.8.2）

厚生労働省（2015）．大学等におけるキャリア教育プログラム Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_con sulting/career_kyouiku_programs/index.html（2021.8.2）

厚生労働省（2020）．新規学卒就職者の離職状況 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00003.html（2021.8.2）

草野美智子（2018）．アクティブ・ラーニング型授業の一手法としてのキャリアインタビュー 熊本高等専門学校研究紀要，*9*, 13-18.

文部科学省（2020a）．令和 2 年度における大学等の授業の開始等について Retrieved from https://www.mext.go.jp/content/20200324-mxt_kouhou01-000004520_4.pdf（2021.8.2）

文部科学省（2020b）．新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた大学等の授業の実施状況 Retrieved from https://www.mext.go.jp/content/20200527-mxt_kouhou01-000004520_3.pdf（2021.8.2）

文部科学省（2021）．令和 3 年度前期の大学等における授業の実施方針等について Retrieved from https://www.mext.go.jp/content/20210702-mxt_kouhou01-000004520_2.pdf（2021.8.2）

内閣府（2018）．子供・若者白書 Retrieved from https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/s0_0.html（2021.8.2）

日本経済団体連合会（2018）．2018 年度新卒採用に関するアンケート調査の結果 Retrieved from https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf（2021.8.2）

日本経済団体連合会（2021）．ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進 Retrieved from https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040.html（2021.8.2）

日本生産性本部（2018）．平成 31 年度新入社員「働くことの意識」調査結果 Retrieved from https://www.jpc-net.jp/research/detail/002741.html（2021.8.2）

就職みらい研究所（2021）．就職プロセス調査（2022 年卒）「2021 年 7 月 1 日時点 内定状況」 Retrieved from https://shushokumirai.recruit.co.jp/research_article/20210707001/（2021.8.2）

高松直紀（2016）．キャリアインタビューの取り組みと展望―大阪樟蔭女子大学におけるキャリア教育の一事例から― 大阪樟蔭女子大学研究紀要，*6*, 199-204.

東平彩亜（2018）．大学 4 年生を対象としたキャリアインタビューの取り組み 愛知工業大学研究報告，*53*, 27-32.

牛澤賢一（2021）．やってみようテキストマイニング 増訂版 ―自由回答アンケートの分析に挑戦― 朝倉書店

Career Interviews as a Means of Career Education by Distance Learning: Verification of the Effects of Education by Text Mining

Faculty of Liberal Arts, Department of Life Planning
Naoki TAKAMATSU

Abstract

The purpose of this study was, by focusing on career interviews as a means of career education by distance learning, to verify the effects of education and to identify problems from practical results. It was found, as educational effects of career interviews, that there was vocational understanding and a deeper interest in working, a sense of preparation for one's career centered on working was fostered, problems involved in working were identified, goals were set, and diverse viewpoints were encouraged. The problems were that there was concern about lack of interview skills because it was not possible to conduct career interviews by group work, the results of career interviews could not be shared among students, and interviewees were tended to be biased towards close relatives such as parents.

Keywords: distance learning, career interview, educational effect, text mining, career education