

原著

# 公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築

## —RJP におけるスクリーニング機能に着目して—

森田佐知子

佐賀大学キャリアセンター

要約：本研究の目的は、RJP におけるスクリーニング機能に着目した公務員志望者に対するキャリア教育プログラムを構築することである。プログラムの構築にあたり、まず公務員志望者の職業移行と RJP 理論に関する先行研究を整理した。その上で、RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供のスクリーニング効果について、学生の自由記述回答データを用いた計量テキスト分析にて検証した。その結果、情報提供を受けた学生は「本気の公務員志望者」と「本気の公務員志望者」以外に分かれること、そして後者については、公務員以外の職業へと視野を広げるための支援が必要なことが明らかとなった。本稿では、この知見をもとに構築した公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの概要図を提示することで、公務員から他の進路への変更を余儀なくされた学生に対する支援の在り方を考察したい。

(キーワード：キャリア教育, 公務員, Realistic Job Preview)

### The career education program for public servant applicants

#### — Focusing on Realistic Job Preview screening —

Sachiko MORITA

Career Center, Saga University

Abstract : The purpose of this paper is to construct the career education program for public servant applicants focusing on the screening of Realistic Job Preview. This research is composed of three steps. The first step is the review of previous research related to the transition from university to public servants and the Realistic Job Preview Theory. The second step includes a quantitative text analysis of the Realistic Job Preview screening. The third step is to construct the career education program for public servant applicants. This paper shows the career education program for public servants applicant in Saga University based on the findings of this quantitative text analysis. Furthermore, this paper also shows consideration about the way to support for undergraduate students needing to change their public servants career vision.

(Key words: career education, public servants, Realistic Job Preview)

#### 1. 問題設定

大都市圏から離れた地方の市町村で仕事をする場合、就きたい仕事として「公務員」があげられる場合がしばしばある(篠木・阿部・潮村, 2009)<sup>1)</sup>。しかし中畠(2009)<sup>2)</sup>は、「公務員採用試験と民間就職活動との二足の草鞋ができるほど易しいものではない」という点で、公務員専願による未内定時のリスクについては、採用試験区分に関係な

く、総じて高いものといえるだろう」と指摘する。

では公務員を志望する学生は、低年次にこうした公務員に関するネガティブな情報提供を受けることで、公務員以外の進路に変更する、もしくは公務員以外の進路も併願するなど、他の職業へと視野を広げ、卒業までに進路を決定するような行動を取るようになるのだろうか。

一方、堀田(2007)<sup>3)</sup>によれば、採用活動にお

いて、組織や仕事の実態について、良い面だけでなく悪い面も含めてリアルズムに徹した情報を提供することで、本気の（良質な）応募者だけがその組織や企業を目指すようになるという。上記は「RJP (Realistic Job Preview)」と呼ばれており、仕事における入社後のミスマッチを削減する効果があるという。

そこで本研究では、RJP におけるスクリーニング機能に着目し、「本気の公務員志望者」のみが公務員を目指し、その他の学生については公務員以外にも視野を広げ卒業までに進路を決定するような行動を促すキャリア教育プログラムを構築することを目的とする。

本稿の構成は以下の通りである。第 2 節では公務員志望者の職業移行と新卒採用における RJP 理論に関する先行研究を整理し、本研究の学術的な意義を論証する。第 3 節では RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供のスクリーニング効果の検証調査について、第 4 節では RJP におけるスクリーニング効果に着目した公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築について、佐賀大学キャリアセンターの事例を述べる。最後に第 5 節にて本研究における今後の課題を述べる。

と、あるいは大学の教育効果論の向かう先が概して民間企業への就職を想定して論じられていること、の 2 つの前提／盲点がある (牧野, 2012)<sup>4)</sup>。

しかし公務員志望者の職業移行に関しては、近年いくつかの示唆に富む研究が蓄積されている。

まず中罵 (2008)<sup>5)</sup> は、公務員志望者の就業意識は多様化しており、その典型事例として、とりあえず公務員を目指す学生が増加していることを指摘している。さらに中罵 (2009)<sup>2)</sup> は、20 歳代の若手公務員に対する聞き取り調査をもとにした「とりあえず」志向の発生源に関する研究において、家庭・就労・職業キャリアという 3 つの観点からの要因を示している<sup>注 2)</sup>。

また篠木・阿部・潮村 (2009)<sup>1)</sup> や渡辺・小杉・大石 (2010)<sup>6)</sup> もそれぞれ、公務員志望者の進路選択の背景を分析している。先行研究にて明らかとなっている公務員志望者の進路選択の背景をまとめると表 1 の通りとなる。

表 1 を見ると、公務員という職業は、その職業に対するやりたいこと志向の結果ではなく、何か別の希望を叶えるための手段として捉えられていることが分かる。

表 1 公務員志望者の進路選択の背景

	家庭に関わる要因	就業機会に関わる要因	学生の志向に関わる要因			
			WLB重視志向	安定志向	消極的職業選択志向	地元志向
中罵 (2009)	・親・兄による公務員就業への意向の強さ	・限られた就業機会のなかで、消去法的選択をした結果として ・親の面倒を見ていく意味においても公務員は有利という判断 (地方圏において長男や一人兄弟の場合)	・ワーク・ライフ・バランスの重視 (特に女性)		・民間就職活動のプロセスに乗り損ねた、あるいは、早くからあきらめていた結果として ・大学四年間に極めたいものが見つからなかった場合	・自分の生まれ育った地元への定着や帰郷のための手段として
篠木・阿部・潮村 (2009)		・大きな企業がそれほど存在しない地方では、市役所や町・村役場などは「安定した収入」であり「良い職場」として捉えられている。	・ライフステージの変化があったとしても、公務員であれば仕事を断念しなくても良いというイメージ (女性)			
渡辺・小杉・大石 (2010)				・終身雇用制度的なキャリアデザインを重んじる傾向	・楽観的で前向きな認知がそれほど強くない若者	
牧野 (2012)	・志望進路に対する他者からの影響が家族に集中している			・安定した就職への志向		

出所：筆者にて作成

## 2. 先行研究

### 2.1 公務員志望者の職業移行に関する研究

大学生の職業移行に関する研究には多くの蓄積があるが、職業移行に関連する諸研究には、職業移行論の焦点が民間企業への就職志望者にあるこ

では上記のような背景で公務員という進路選択をした学生の卒業時における最終進路はどのようになっているのだろうか。

文科省の学校基本調査<sup>7)</sup>によると、平成 27 年度の卒業後の進路において「公務 (他に分類され

るものを除く))に分類された学生は24,783名で、全体の6.0%であった。同様に、平成26年度では23,344名で全体の5.9%、平成25年度は22,556名で全体の6.0%と、近年は毎年6%前後の学生が公務員として就職していることが分かる。

一方、在学中に公務員採用試験に合格できず、いわゆる「公務員浪人」として就職も進学もせず卒業した学生はどの程度存在しているのだろうか。独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2010)<sup>8)</sup>の調査結果<sup>注3)</sup>によると、文部科学省の行う「学校基本調査」に準じた「左記以外の者」の状況にあてはまる者は、本調査回答校では全卒業者の15.8%となり、そのうちの約2割は「公務員や教員、資格試験の受験準備中」であったと述べている。つまり大まかに計算すると、この調査における全卒業者のおよそ3.2%の学生が「公務員や教員、資格試験の受験準備中」のため就職も進学もせず卒業したということになる。

## 2.2 新卒採用における RJP 理論に関する研究

「RJP」とは一言でいうと、組織にこれから入ってくる人びとに、会社のことや仕事の性質についてできる限り、リアリズムに徹した説明を試みることである(金井, 1994)<sup>9)</sup>。この RJP 理論の研究は、米国で Weitz (1956)<sup>10)</sup> から始まり、1970年代に Wanous を中心にその理論の実証と発展的な研究が進んできた。

金井(1994)<sup>9)</sup>によれば、RJP はもともと離職率の低減を目的としていたが、当初から以下の3つのメカニズムも注目されていた。

- (1) スクリーニングを促進する
- (2) 職に就いてからの幻滅を減少させる
- (3) コミットメントを増大させる

金井(1994)<sup>9)</sup>以降、日本における RJP に関する研究はそれほど多くの蓄積は無く、さらにその内容は主にインターンシップと共に展開されている。

リクルートワークス研究所(2001)<sup>11)</sup>は、RJP を「本音採用」と訳し、日本の新卒採用活動において RJP を適応すること、つまり組織や仕事の実態について良い面だけでなく悪い面も含めて情報提供すること、の困難について指摘<sup>注4)</sup>しながら

も、インターンシップ(体験入社)を究極の RJP として、今後の新卒採用における RJP の必要性を述べている。

堀田(2007)<sup>3)</sup>は、効果的に RJP を実現する採用方法として、体験的就業を通じたマッチング(紹介予定派遣, 若年者トライアル雇用, 日本版デュアルシステム, インターンシップ)に着目している。

沼田(2012)<sup>12)</sup>は RJP の離職率低減効果に着目し、未就職卒業者と企業との間に人材ビジネスが介入することの意義や短期間の就業体験が及ぼす未就職者への影響について、株式会社パソナの「フレッシュキャリア社員制度」を事例に考察している。その中で沼田(2012)<sup>12)</sup>は未就職卒業者においては、就業体験を見守りながらのリアリティのあるキャリアカウンセリングと、学生と企業との互いのニーズをすり合わせるコーディネート力が重要であると結論付けている。

新改(2014)<sup>13)</sup>は、RJP の観点で有効な新卒インターンシップが行われているという確証は得られないとしながらも、インターンシップを実施するための資源が不足しがちな中小・零細企業については、インターンシップに頼らず通常の採用プロセスでのコミュニケーション・ツールとしての RJP の活用を勧めている。

以上のように日本における RJP に関する研究は、民間企業の採用活動におけるインターンシップ(職業体験)と共に展開されており、公務員志望の学生に対するキャリア教育プログラムへの適用という観点の蓄積はない。

## 3. RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供のスクリーニング効果の検証調査

先に述べた通り、本研究の目的は、RJP におけるスクリーニング機能に着目し、「本気の公務員志望者」のみが公務員を目指し、その他の学生については公務員以外にも視野を広げ卒業までに進路を決定するような行動を促すキャリア教育プログラムを構築することである。

そこで、プログラムの構築に先駆け、RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供のスクリーニング効果を検証し、その結果に基づきキャ

リア教育プログラムを構築することとした。

### 3.1 調査に使用するデータについて

調査に使用する分析データは、佐賀大学における平成 27 年度前期開講教養教育科目「大学入門科目 I」の学生レポートとして収集したデータから、公務員志望者の多い文化教育学部と経済学部の学生のデータを抽出したものである。佐賀大学における「大学入門科目 I」は 1 年次前期の必修科目として定められており、大学に入学した学生に、大学における学習への転換を促し、高校から大学への接続を円滑にし、新入生として必要とされる知識やスキルを身に付けることを目的としている<sup>注5)</sup>。佐賀大学ではこの「大学入門科目 I」の 15 回の授業の中で 2 回をキャリア教育に充てており<sup>注6)</sup>、1 回をキャリアセンター専任教員による講義、残り 1 回を各学部・学科の卒業生による講義としている。今回のデータはキャリアセンター専任教員による講義の後のレポートとして収集した。

収集したデータの取り扱いに関しては、レポートに下記内容を記載し、また同じ内容を口頭で学生に伝え、個人情報には十分に配慮することを説明した。「レポート内容やこのアンケート結果を佐賀大学におけるキャリア教育の改善や調査研究に使用することがありますが、その際は個人情報が分からない形で使用します。また上記以外の目的で使用することはありません」

レポート回収数は、文化教育学部で 207 件、そのうち公務員が第一志望と回答されていたレポートは 26 件であった。また経済学部のレポート回収

表 2 対象学生の学科・課程の内訳

学部	学科・課程	対象学生数
文化教育学部	学校教育課程	2
	国際文化課程	12
	人間環境課程	11
	美術・工芸課程	1
	小計	26
経済学部	経営学科	4
	経済学科	23
	経済法学科	43
	小計	70
合 計		96

出所：筆者にて作成

数は 166 件で、そのうち公務員が第一志望である

と回答されていたレポートは 70 件であった。よって、本研究の対象者は文化教育学部 26 件、経済学部 70 件合わせて 96 件となる。96 件のデータにおける学科・課程の内訳を表 2 に示す。

### 3.2 分析方法

調査では、直接的なアンケート項目の結果分析と自由記述回答の計量テキスト分析を行った。

計量テキスト分析には分析用フリー・ソフトウェア「KH Coder」を利用した。樋口 (2014)<sup>14)</sup>によると「KH Coder」を使用した研究事例は 2013 年 9 月現在、論文と学会発表を合わせて 500 点を超えており、その信頼性に対する十分は検証がなされていると考える。さらに川端 (2003)<sup>15)</sup>は、計量分析することによって、単なる自由回答やテキストデータを読んでいるだけでは気づかない、あるいは気づきにくいデータの「潜在的論理」を発見できる可能性がある、と述べている。よって、学生の自由記述回答を計量テキスト分析することで、スクリーニング効果の検証のみならず、授業を受けた学生の内面的変化に関する潜在的理論を発見できる可能性がある。以上より、本研究において「KH Coder」を使用した計量テキスト分析は有効であると考えられる。

本調査にて学生に提供した公務員に関する情報は下記の 5 点である。

- (1) 採用試験の倍率 (過去 3 年間)
- (2) 卒業後再受験者の合格率
- (3) 採用試験の種類と配点
- (4) 仕事内容と求められる人材像
- (5) 採用試験の対策・支援について

情報提供に際しては、金井 (1994)<sup>9)</sup>の指摘に従い、(1) 採用試験の倍率、(2) 卒業後再受験者の合格率といった、学生にとっては厳しい現実となるネガティブな情報と、(4) 仕事内容と求められる人材像、(5) 採用試験の対策・支援について、といった学生がポジティブにとらえられる内容をバランスよく提供することを心がけた<sup>注7)</sup>。

### 3.3 アンケート結果

自由記述回答の計量テキスト分析を行う前に、レポートの最後に設けた「今日の授業の内容を聞

いて、公務員への就職についてどう思いましたか？」のアンケートを集計した。96名の公務員志望者のうち「それでも公務員を目指したいのでしっかり準備したいと思った」と回答したのは38名で39.6%、「公務員以外の進路も考えたい(併願したい)と思った」が56名で58.4%、「公務員以外の進路にしようと思った」は0名で0.0%、無回答が2名で2.1%となった。単純なアンケート結果ではあるが、この結果から、RJP理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供のスクリーニング効果が示唆された。学科・課程別の詳細は表3の通りである。

表3 学科・課程別アンケート集計結果

学部	学科・課程	公務員 専願希望	他の進路との 併願希望	公務員以外の 進路に変更	無回答
文化教育 学部	学校教育課程	1	1	0	0
	国際文化課程	6	6	0	0
	人間環境課程	5	6	0	0
	美術・工芸課程	0	1	0	0
	小計	12	14	0	0
経済 学部	経営学科	2	2	0	0
	経済学科	9	13	0	1
	経済法学科	15	27	0	1
	小計	26	42	0	2
合計	38	56	0	2	

出所：筆者にて作成

表3を見ると、文化教育学部及び経済学部経営学科においては、公務員専願希望か、他の進路との併願希望かの回答に対しておよそ半数ずつの結果となっていることが分かる。しかし、公務員志望学生数が多い経済学科及び経済法学科においては、他の進路との併願希望が公務員専願希望を上回る結果となった。

### 3.4 抽出語リストと階層的クラスタ分析の結果

次に、「KH Coder」を利用した計量テキスト分析を行った。総抽出語数は10,959、異なり語数は1,025、出現語数の平均は16.3であった。

まずデータの全体像を探るため、多く出現している言葉の確認を行った。表4にその抽出語リストの上位45を示す。

表4を見ると、「大学」「就職」「考える」といった自らの進路を見つめなおすキーワードや、「面接」「試験」「勉強」といった実際の公務員採用試験の内容に関するキーワードが上位に位置していることが分かる。また「コミュニケーション」「企業」「身につける」といったキーワードの出現回数が多いことから、公務員であっても試験だけでなく

企業と同じような面接試験があり、面接重視の傾向が高くなっているという説明も印象に残ったようである。

表4 抽出語リスト (上位 45)

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
思う	222	今日	30	分かる	21
公務員	124	授業	29	難しい	20
自分	83	企業	28	志望	19
大学	83	身	28	持つ	19
就職	69	付ける	28	知る	19
考える	61	頑張る	27	印象	17
人	51	驚く	25	残る	17
コミュニケーション	49	高い	24	合格	16
生活	48	サークル	23	多い	16
面接	45	チャレンジ	23	感じる	15
今	39	将来	23	強み	15
聞く	35	アルバイト	21	経験	15
試験	34	ボランティア	21	資格	15
勉強	33	活動	21	時代	14
主体性	32	能力	21	積極	14

出所：筆者にて作成

与えられた情報を踏まえ、「サークル」「ボランティア」「アルバイト」「活動」「チャレンジ」といった大学生活で取り組みたい事柄についてのキーワードも多くあがっている。また「難しい」というキーワードもあがっていることから、いわゆる「公務員専願による未内定時のリスク」についても印象に残った学生が存在していることが分かる。

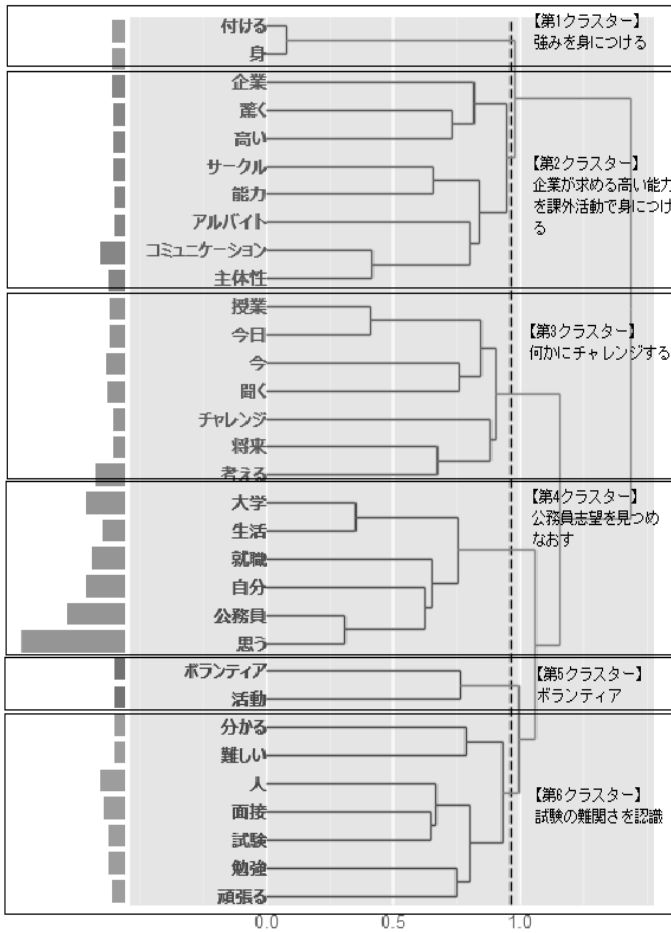
次に、出現パターンの似通った語の組み合わせにはどんなものがあつたのかを、階層的クラスタ分析から探索した。階層的クラスタ分析(最小出現数20にて分析)の結果を図5に示す。

まず、第4クラスターが最もボリュームの大きいクラスターであるが、その内容から「公務員志望を見つめなおす」とした。このクラスターから、今回の情報提供が、自分自身の大学生活や就職、公務員という進路選択を見直す機会になったことがわかる。

次に他のクラスターの特徴をみていくと、まず第1クラスターは「付ける」「身に」と言うキーワードよりその特徴を「強みを身につける」とした。また第2クラスターもその内容から「企業が求める高い能力を課外活動で身につける」とした。また第3クラスターも同様に「何かにチャレンジする」、第5クラスターは「ボランティア」とした。上記の4クラスターから、RJP理論を手掛かりとした情報提供により、大学時代に様々な事柄にチャレンジし、主体性やコミュニケーション力といった力や強みを身につけようとする学生の内的変化が読み取れる。

また第6クラスターは「試験の難関さを認識」と

とした。公務員採用試験は難しい試験であるという認識をしたうえで、それでも頑張りたいという決意を固めた学生の内的変化がうかがえる。



出所：筆者にて作成

図 5 階層的クラスター分析による頻出語分類

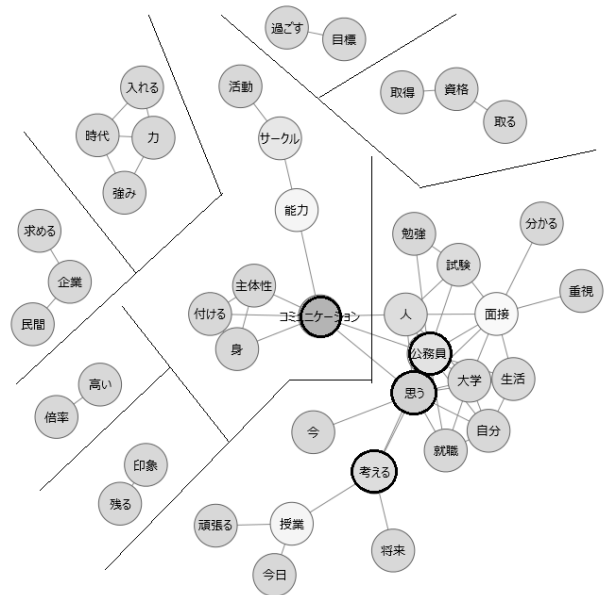
### 3.6 頻出語のつながり

さらに出現パターンの似通った語を線で結んだネットワークを描くことができる共起ネットワーク分析により、それぞれの頻出語がどのようなつながりの中で使用されているのかを分析した。その結果を図 6 に示す（最小出現数は 8、描画数は 60 にて分析を行った）。

図 6 より、共起ネットワーク分析の結果は 8 つのグループに分類することができる。まず右下を見ると「思う」「公務員」「考える」「将来」「大学」「生活」「就職」といったキーワードが集中している。このことから今回の情報提供が自分の大学生活や就職、将来について考える契機となったことが分かる。またこれに繋がる形で中央には、「コ

ミュニケーション」という言葉を中心に「主体性」「身」「付ける」「サークル」「活動」「能力」が結びついている。自らの将来を考えたいという、社会において求められる主体性やコミュニケーション能力を大学生活を通じて身につけたい、という結論に結び付けた学生が多いことが分かる。

一方で、周辺のグループを見ると、右上から「資格」「取得」「取る」というグループや、その下の「目標」「過ごす」のグループ、左上の「時代」「力」「入れる」「強み」といったグループは、何か資格を取りたい、目標をもって大学時代を過ごしたい、何か力を入れて強みを伸ばしたい、という思いは持ったものの、まだ具体的な目標が思いついていない学生も多いことが明らかとなった。また左側のグループより、民間企業が求める人材や公務員採用試験の高い倍率が印象に残った学生の存在も読み取ることができる。

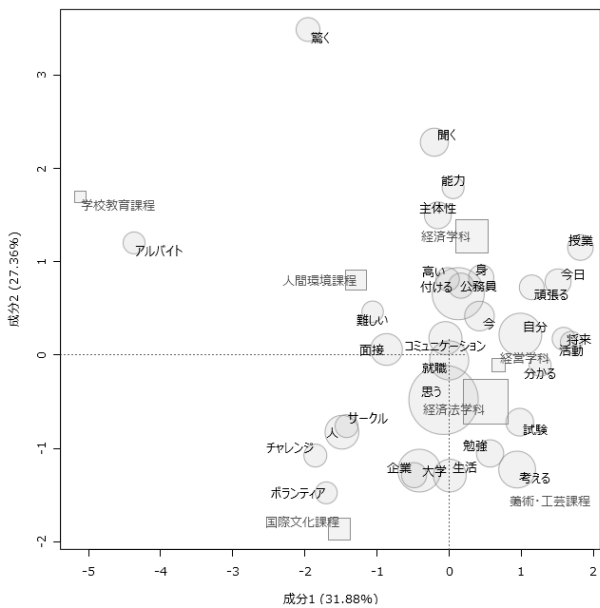


出所：筆者にて作成

図 6 公務員志望理由に関する共起ネットワーク

### 3.7 成分分析による学科／課程ごとの特徴

最後に、2次元の散布図を通じたグラフィカルな探索ができる対応分析を行った（最小出現数 20 にて分析）。対応分析は、記入内容から自動的に頻度語を取り出し、学部、学科／過程との多重対応分析を行ったものである。その結果を図 7 に示す。



出所：筆者にて作成

図 7 学生の内的変化に関する専攻別特徴

図 7 は対応分析によって抽出された最初の 2 つの成分による同時散布で、これら成分の累積率は 59.2%であった。また対応分析では、出現パターンに取り立てて特徴のない語が、原点 (0, 0) の付近にプロットされる (樋口, 2014)<sup>14)</sup>。

この結果から、まず、公務員志望の学生の数が一番多い経済法学科の学生は、今回の情報提供が自らの就職について見直す契機となったと感じた学生が多いようである。一方で、同じ経済学部でも経済学科の学生は、授業で聞いた主体性といった社会で求められる能力を身につけたいと考えたという特徴がみられた。

また文化教育学部の学校教育課程、国際文化課程、人間環境課程の学生は、それぞれアルバイトやボランティア、サークル等、大学生活で様々な活動にチャレンジしたいと考えるようになった学生が多いという特徴がみられた。

#### 4. RJP におけるスクリーニング効果に着目した公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築 (佐賀大学キャリアセンターの事例)

##### 4.1 検証調査から得られた知見

検証調査から明らかとなった知見は主に以下の 2 点である。

第 1 に、RJP 理論を手がかりとした公務員に関

する情報提供のスクリーニング効果により、公務員専願希望の学生と、他の進路との併願希望の学生に分かれる。

第 2 に、RJP 理論を手がかりとした公務員に関する情報提供により、今後の学生生活において公務員採用試験の勉強やその他の課外活動等、チャレンジしたい事柄が明確になる学生と、何かに取り組みたい意向はあるものの具体的な行動目標までは繋がらない学生が存在する。

これまで日本では、インターンシップに代表される職業体験と共に展開されてきた RJP 理論であるが、第 1 の知見より、RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供だけでもスクリーニング効果があることが明らかとなった。昨今はインターンシップに参加する学生も増えてきているが、それでもすべての学生がインターンシップに参加するわけではない。そこでキャリア教育の授業の中で今回のような情報提供を実施していくだけでも十分な効果が期待できると考える。

しかし第 2 の知見より、その一方で、自らの進路について見直す契機となったものの、今後の具体的な行動目標までは繋がらなかった学生の存在が明らかとなった。

そもそも RJP 理論は、当初、企業における離職率の低減を目的とされていた。つまり企業側の視点に立って展開されている理論だということである。企業にとっては、堀田 (2007)<sup>3)</sup> のいう「本気の (良質な)」応募者だけがその組織や企業を目指すことになることで大きなメリットもあるだろう。また「本気の (良質な)」応募者である学生のキャリア形成にとっても有益なものだと考えられる。しかし大学のキャリア教育においては、RJP によるスクリーニングにより、公務員という進路と自己がマッチしていないと判断し、進路変更を考えるようになった学生のサポートこそが重要であることが事前調査にて明らかとなった。

##### 4.2 RJP におけるスクリーニング効果に着目した公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築 (佐賀大学キャリアセンターの事例)

調査から得られた知見と考察をもとに、佐賀大学キャリアセンターでは図 8 のキャリア教育プロ

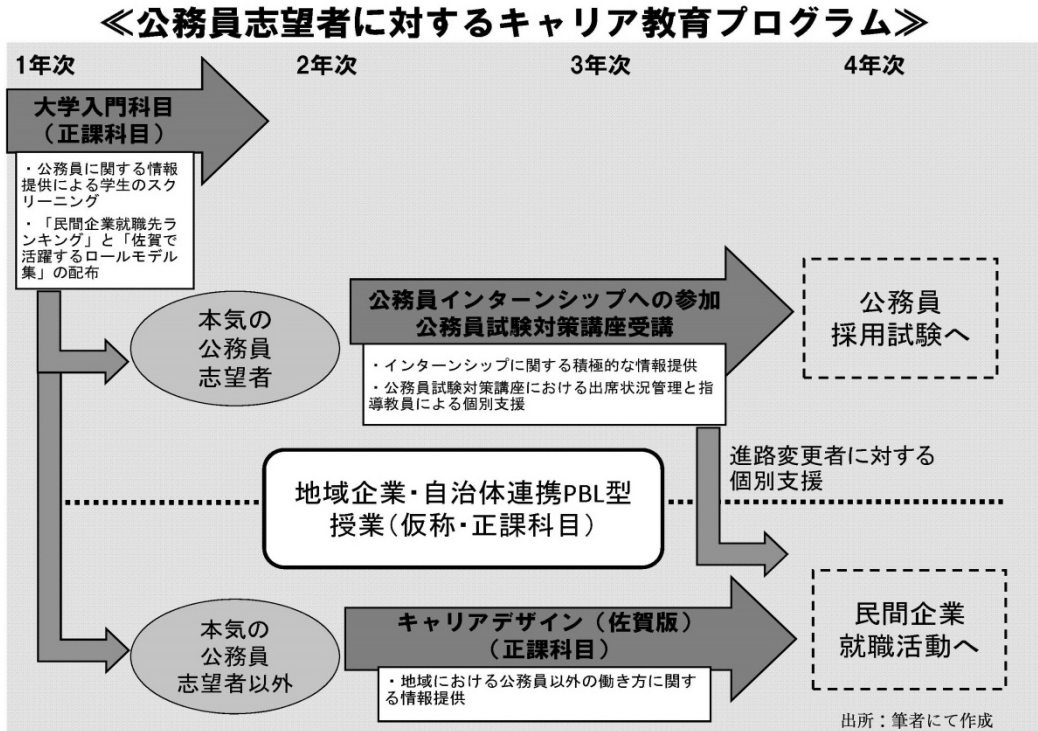


図 8 公務員志望者に対するキャリア教育プログラム (概要図)

グラムを構築した。

まず 1 年次必修科目である「大学入門科目」では、本研究の調査で実施した RJP 理論を手掛かりとした公務員に関する情報提供を実施する。この「大学入門科目」における情報提供により学生は、公務員専願希望の学生と、他の進路との併願希望の学生に分かれる。また今後の学生生活において公務員採用試験の勉強やその他の課外活動等、チャレンジしたい事柄が明確になる学生と、何かに取り組みたい意向はあるものの具体的な行動目標までは繋がらない学生にも分かれる。

強い意志をもって公務員を目指すことを決意した「本気の公務員志望者」には、公務員のインターンシップ情報の提供及び佐賀大学生生活協同組合との共催である公務員試験対策講座に関する情報提供を行う。しかし、公務員試験対策講座の受講者のすべてが最後まで講座をやり遂げられるわけではない。中には途中で出席率が低くなったり、なんとなく講座を受講しているだけの学生もいる。そこで、公務員試験対策講座の毎月の出席率を各学部の指導教員と共有し、出席率が低下している学生に対しては指導教員が進路に関する面談を実

施、3 年次以降に「本気の公務員志望者」から進路変更していく学生の支援を個別にしていくこととした。

「本気の公務員志望者」以外の学生（他の進路との併願希望の学生及び何かに取り組みたい意向はあるものの具体的な行動目標までは繋がらない学生）に対しては、公務員以外で地域に貢献できる企業・団体に関する情報を積極的に提供し、公務員以外の進路へと視野を広げるよう促す仕組みを考案した。それが、「民間企業就職先ランキング」と「佐賀で活躍する卒業生ロールモデル集」の配布と正課科目「キャリアデザイン (佐賀版)」の開講である。

この 3 つはいずれも、佐賀県内の企業やそこで活躍するロールモデルの情報を学生に提供し、学生の職業選択における視野を広げることを目的としている。先行研究が示唆している通り、地方においては限られた就業機会の中で「安定した収入」を得ることができるという理由で公務員を志望する学生が多い。このような学生に対して、公務員以外の選択肢があることを提示し、公務員以外のキャリアも模索するよう働きかけるものである。



「地域企業・自治体連携 PBL 型授業 (仮称)」は、「本気の公務員志望者」と「本気の公務員志望者」以外の学生のどちらにも共通した正課科目として設置する。本気の公務員志望者にとっては、自治体と連携し地域の課題を解決するロールプレイを通じて、公務員として求められる資質や能力、公務員のやりがいを学ぶことができる。一方、本気の公務員志望者以外の学生にとっては、地域で働き地域に貢献する公務員以外の働き方を体感し、公務員以外の進路と自己とのマッチングを行うことが可能となる。

## 5 本研究における今後の課題

本研究における今後の課題として以下の 2 点をあげる。

まず、調査における分析データの数と質があげられる。本調査の分析データ数は 96 件とやや少ないデータとなった。また本調査では公務員志望の多い文化教育学部及び経済学部のデータのみを対象としたが、理工学、農学系にも一定の公務員志望者が存在している。今後、理系分野におけるデータ分析も含め、さらなるデータの蓄積と検証を重ねたい。

また質の観点では、データを記名式で回収したことによる影響があげられる。今回のデータは授業後のレポートとして回収した。使用の目的や個人情報には十分配慮する事、本研究に使用した部分は成績評価に無関係であることを学生には伝えたが、それでも何らかの影響があった可能性は捨てきれない。次回は無記名式として、他の要素に影響されないデータを収集したい。

第 2 の課題としては、本研究にて構築したキャリア教育プログラムの効果測定である。図 8 から分かる通り、本キャリア教育プログラムは、大学 4 年間にわたるプログラムとなっており、その効果測定には一定の時間が必要である。またその測定方法についても今後の課題として、引き続き教育実践とその改善のための調査研究を進めたい。

## 謝辞

本研究をまとめるにあたり、調査に協力して下さった学生の皆様に御礼申し上げます。また本稿

の審査過程では、2 名の匿名査読者の先生方より貴重なコメントを頂戴いたしました。深く感謝申し上げます。

## 注

1) 2005 年に全国の 4 年制大学 (医学・看護学・宗教学の単科大学を除き、平成 16 年度に卒業生を出している全ての大学 (617 校)) の就職部・キャリアセンターに対して実施 (回投票数 510 票、回答率 82.7%)。

2) 聞き取り調査の対象となった 20 歳代の若手公務員 46 人は大卒公務員 20 人、高卒公務員 24 人、区分なし 2 人となっているが、本研究では高卒公務員 24 人、区分なし 2 人についてのみに関する記載と思われる箇所についての引用はしていない。また 46 人の職種は事務職系 38 人、公安職系 8 人である。

3) 全国の 4 年制大学 (医学・歯学・看護学・宗教学の単科大学、および 2005 年以降に新設された大学を除く 614 校) のキャリアセンター (就職部) を対象に質問紙調査を郵送し、回収は郵送と web を経由する方法を併用した。調査時期は、2010 年 5 月下旬から 6 月上旬。回収状況は、不能票 1、回収票 493 (うち有効票 491、無効票 2) で、有効回収率 80.1%であった。

4) リクルートワークス研究所 (2001)<sup>20)</sup> は日本の新卒採用活動における RJP の適応の困難について、下記のような点を指摘している。

- 実例を話す場合、いいにしろ悪いにしろ極端な例が、応募者には分かりやすいので、そうしたことを話してしまいがちになる。
- 日本のとりわけ大手の新卒採用では、入社後に就くべき仕事が決まっていないため、仕事説明をするのが不可能である。
- 社風や文化を説明するとなると、社員に聞いても十人十色なので、その中から最大公約数を抽出すると、気迫で意味のないものになってしまう。

5) 教育目標はクラス毎に異なるが、以下が標準的な目標である。大学や学部の歴史や特徴、教養教育の意義、計画的な履修方法、附属図書館の利用方法、情報リテラシー、ラーニングポートフォ

リオの活用, サークル活動などの正課外活動, 学生生活, 環境問題への取り組み, 国際交流, 留学, キャリアガイダンスなどについて議論し, 大学生としての学習態度を養う。

6) 学部・学科によってはキャリア教育を, 後期開講の「大学入門科目Ⅱ」において実施, もしくは2回ではなく3回実施している。

7) (1), (3), (4), に関しては, 佐賀大学のある佐賀県の採用情報(試験区分:行政)を, (2), (5)に関しては佐賀大学の実績及び事例を提供した。

#### 引用・参考文献

- [1]篠木幹子・阿部晃士・潮村公弘: 地方における大学生の公務員志望者の意識に関する検討, 総合政策, 10(2), 111-123, 2009
- [2]中畠剛: 進路選択における「とりあえず」志向の発生因——若手公務員への聞き取り調査結果を手がかりに, 神戸国際大学紀要, 76, 25-41, 2009
- [3]堀田聡子: 採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方——RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして, 日本労働研究雑誌, 49(10), 60-75, 2007
- [4]牧野智和: 大学生の進路志望の分化に関する一考察 進路分化の「軌道」という視点, 早稲田教育評論, 26(1), 73-90, 2012
- [5]中畠剛: 公務員志望学生へのキャリア教育実践の試論的考察——「とりあえず公務員」意識に注目して, 経済教育, 27, 124-133, 2008
- [6] 渡辺誠・小杉考司・大石英史: 現代の若者における職業選択モデルの構築, 研究論叢第3部 芸術・体育・教育・心理, 60, 49-60, 2010
- [7] 文部科学省「学校基本調査」  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>, (2015.12.8)
- [8]独立行政法人 労働政策研究・研修機構: 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」, JILPT 調査シリーズ, 17, 2006
- [9]金井壽宏: エントリーマネジメントと日本企業

の RJP 指向性 ——先行研究のレビューと予備的実証研究——, 神戸大学経営学部研究年報, 40, 1-66, 1994

- [10] Weitz, J, 1956, Job Expectancy and Survival. *The Journal of Applied Psychology*, 40, 245-247
- [11] リクルートワークス研究所, 日本に RJP という採用理論が浸透する日, Works, 48, 26-37, 2001
- [12] 沼田博子: 未就職卒業者支援における RJP 的手法の有効性, 千里山商学 68, 73-110, 2012
- [13] 新改敬英: 新卒採用におけるインターンシップ手法の限界についての一考察 ~RJP 理論をてがかりに~, 経営行動科学学会年次大会発表論文集, 17, 245-250, 2014
- [14] 樋口耕一: 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, ナカニシヤ出版, 2014
- [15] 川端亮: 宗教の計量的分析 真如苑を事例として, 大阪大学大学院人間科学研究科平成 14 年度博士論文,  
<http://ir.library.osaka-u.ac.jp/dspace/handle/11094/1397>, 2003, (2015.12.16)
- [16] Wanous, J.P, 1973, Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival. *The Journal of Applied Psychology*, 58, 327-332
- [17] 人事院: 平成 25 年度年次報告書,  
<http://ssl.jinji.go.jp/hakusho/hakusho/index.htm>, 2014, (2015.12.1)
- [18] 高橋尚也: 大学生における地方公務員イメージの構造とその規定因, 産業・組織心理学研究, 19(2), 37-49, 2006
- [19] 中央教育審議会: 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),  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm), 2011, (2015.11.09)
- [20] 独立行政法人 労働政策研究・研修機構: 高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査, JILPT 調査シリーズ, 81, 2010