

公務員志望学生のキャリア発達支援手法に関する考察

坂倉孝雄 坂元英毅

要旨

進路発達の理論として広く引用される「SCCT (Social Cognitive Career Theory)」においては、自己効力感や結果期待などの認知が進路決定を促すと仮定されており、認知の転換や成長はキャリア発達をサポートする上で重要なポイントと位置づけられている。その SCCT をもとにした進路選択モデルによれば大学生は、学習経験を通じて認知を変え、そして行動からパフォーマンスを経て、また学習経験へとフィードバックされるというプロセスで認知転換を重ねながら進路を開拓していくと考えられている。これに対して公務員のような筆記試験を前提とした就職活動においては、試験対策の継続を阻害するいくつかの要因が経験的に把握されてきた。そこで本研究では、それらの経験的知識を表出化し、阻害要因を先行研究が提示するモデルに重ね合わせて、認知転換を促進するのに有用な支援の方法を考察した。その際注目したのは、既存のモデルでは重視されてこなかった、学生の持つ「不安」への対処の必要性である。今回は具体的に、受験のリスク感覚に起因する不安感と、深い職業理解が無いために起こりうる志望度合いの減退を取り上げ、これらの不安を克服するためにどのように認知転換を支援すべきか検討した。その結果、情緒的覚醒を通じた認知転換の働きかけが重要であることが浮かび上がった。すなわち支援環境を整え、その事実を情緒的覚醒に結び付けることによって学習経験を充実させることが、認知転換の促進に有効だとの仮説を得て、支援手法の提言を行った。

キーワード：公務員、キャリア発達支援、自己効力感、認知転換、ピア・サポート

1. はじめに：研究の問題意識と意義

2019年末からの COVID-19感染拡大は社会の様々な部分に少なくない影響を今もなおもたらしている。学生の就職活動、企業の採用活動もその例に漏れない。面接試験がリモート会議アプリケーションを通じて実施されるといった方法の変化はもちろん、業界によっては採用人数を極端に絞るもしくは採用を見合わせる企業もあった。

そのような先行き不透明な状況もあり、学生の間で公務員の希望度合いが高まっているとの報道¹⁾を目にするようになった。またそれ以前からもキャリア発達支援の充実が大学の取組の中でも重要度が増しており、公務員輩出に向けた特別コースを用意する大学もある。ただしいずれの取組もまだ緒に就いたところであり、何が効果的な学生サポートなのか、試行錯誤を繰り返している状況だといえる。

本稿はそうした試行錯誤のひとつとして、従来の取組の分析と学術的なモデルとの照合作業および学生や行政機関の人事担当者からの調査データを用いて公務員志望学生のキャリア発達過程にみられる特徴について検討する。そして、後述するようにそれに見合ったサポートの手法として、市役所等地方自治体行政職をはじめ、商工会議所や地銀など地域の仕事をを目指す学生たちのゆるやかなコミュニティを構築し、情報の共有とプール、そして友人たちとの相互作用の場を作る、という支援手法を提案するものである。なお、近接した研究に谷口（2011）のような能力開発を主な課題として、必要とされる能力や資質を伸ばすための手法を検討するものがある。それらの研究との比較でいえば、本研究は能力の開発をターゲットにはせず就職活動のプロセスを支える手法を取り上げ議論するものである。

この研究の問題意識は、キャリア発達過程における認知転換の支援にある。かつての進路発達理論においては、個人の特性と雇用動向や経済状況などの環境要因をマッチさせた結果として進路が選択されると考えられてきた。これに対し近年では個人の自己効力感や結果期待²⁾などの認知が環境変数と相互作用しながら進路発達を促すとの仮定が共有されてきている。たとえば「厳しい就職状況」を眼前に、エントリー先を確率の高そうな企業に絞るのか、あるいは厳しいからこそ活動の取組みが評価されると捉えて積極的なエントリーを行うのか、は環境の違いではなく認知の違いによる。このような認知の転換が進路を切り拓く支援となることに我々は着目した。認知転換を促すためには、「どのような材料を提供すればよいのか」という観点と、「どの

1) 例えば、2020/6/18日本経済新聞「公務員就職 人気戻る 首都圏、コロナで景気不透明感」や2021/1/28中日新聞「大学生の公務員志向、復活の兆し 20年度申込者増」など（いずれも電子版）。

2) 自己効力感は課題を遂行する能力についての自己評価、結果期待は、行動を起こした結果についての主観的予測のこと。

ような方法で材料を提供すればより効果的か」という観点があり得る。本研究では、これら両方の観点を意識して、キャリア発達の議論としては取り立てて注目されてこなかった、大学生が持つ不安感に焦点を当て、不安の克服や緩和に繋がる認知転換支援方法の仮説を検討する。

公務員への就職に際しては筆記試験の対策が大きな比重を占めるが、その継続を阻害する不安感の軽減や職業理解の促進を助け、キャリア発達を支援することの意義は、学生の希望の実現だけに止まらない。最近の公務員採用方針について、多くの自治体は人物重視だと口を揃えている。地方の市町村の多くで人口が減少し、まちの活力が低下しているといわれる中で、行政職員は定型的な業務だけをこなせばいいという考えはもはやこの地方自治体にもないだろう。一般的には、地域の活性化に向けた担い手として人間的魅力のある人材を採用したいという意向があることは容易に理解しうる。しかしながら、ではいったいどういう人物を求めるのか、となると地方自治体の事情によって違いもあるのではないだろうか。現在学生たちが置かれている環境ではそういった事情は見えにくく、またそれ以前に筆記試験にパスすることに意識が割かれ職業を理解しようとする余裕が無いようにも見受けられる。しかしそれは学生自身のキャリア発達にとってマイナスであるだけでなく、結果的に地方自治体にとっても採用のミスマッチに繋がりがねないリスク要因となりうる。

だからこそ公務員志望学生のキャリア発達を支援することは、学生自身にとってもまた地域にとってもメリットのある事業だと考えられるが、公務員へのキャリアを切り開くことに特化した理論やモデルが存在するわけではない。そこで本研究では関連する理論や報告と、これまで積み上げられてきた経験的なデータを突き合せて、学生の持つ不安感に着目した公務員対策向けキャリア発達支援手法とでもいうべき仮説を探索したい。そのための手順として、続く第2章では本稿にて取り扱う課題の明確化を進める。そしてそれらの課題を検討する導入として、第3章では基となる理論モデルを提示する。その上で第4章では着目する学生の不安感についてのデータを参照し議論のポイントを絞る。そして第5章では関連する先行研究を援用しながら、課題の解釈を進め、既存のモデルをもとに公務員就職に適応した支援手法の仮説を提起する。第6章は全体のまとめである。

2. 検討課題の抽出

先に述べたように、学生の就職支援の取組を各大学が充実させてきた流れの中で、公務員就職対策の取組も進められてきている。本学においても課外の受験対策講座はもちろん、公務員を目指す学生たちのために様々なサポート策を用意し、多くの教

員・スタッフがそれを支えてきた。そうした関係者から事例に即した情報を提供いただき³⁾、KJ 法的な手続きで大学での学びと進路開拓（公務員合格）に至る要因・要素を書き出し、分類し、課題を見出すための因果ループとしてマッピングしたのが図1である。

示したとおり本図においては、最終合格に辿り着く直接的な、ないしは最下流にある要因として、学習量の問題とそもそも受験に至るかどうかの継続性を置いた。そしてこれらに繋がる中流の要因として、志望学生たちの試験対策意欲の維持を想定した。さらに試験対策意欲は志望度合いの強さと、受験リスク感覚⁴⁾、さらには自己効力感のバランスにより揺れ動くと考えた。そこでこれらを左右する、(a)自己効力感の向上、(b)取り組み継続のための安心感、(c)職業理解を深めることによる志望に対する信念、といった認知がカギであり、それらの認知を良い方向に振り向けることが彼らへの支援になると関連付けた。なお公務員を志望する学生には、ただ漠然と安定しているという思い込みが動機になっている者もいる。しかしそれだけの動機では

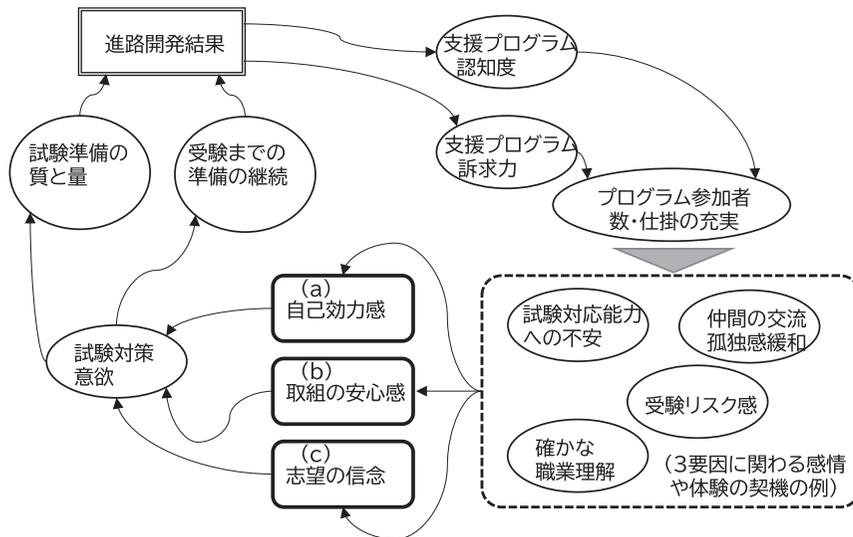


図1 公務員就職支援プログラムの課題抽出のための要因マッピング

(出所) 著者作成。

3) 本学では、現代社会学部長をはじめ関係教員の他、キャリアサポート担当部門の長、教学運営部門の長およびスタッフに、公務員対策講座の提供企業担当者からなるワーキングチームを設置し学生への支援方法の開発に取り組んでいる。情報はこれらのメンバーから、全体会及びコアメンバー打ち合わせの機会に寄せられたものである。

4) ここでいう「受験リスク感覚」とは、公務員受験対策に注力することによって、他の（例えば民間企業などへの）進路が閉ざされてしまう、という認識を指す。言い換えると、受験に伴う進路選択リスクの過大評価である。

長期にわたる試験対策を集中してやりきることは難しい。表面的なイメージではなく、行政の仕事に関する理解を深めることは、自身の志望に対する信念を強くし、結果として自己効力感など認知の改善を後押しする要因になるとの見方を表現したのがここでいう「志望に対する信念」である。

このようにして帰納的なアプローチで見出された(a)～(c)の3要因は、どのような感情や体験によってポジティブあるいはネガティブに変わり得るのか、その契機を理解することが効果的な支援に繋がると考えられる。こういった関連性は理論的にはどのように把握され得るのか、また理論に即したとき支援の実践に対してはどのような示唆が得られるのだろうか。次章では進路選択のプロセスに関する理論を基に作成された概念モデルを参照しながら、これらのことについて検討を進める。

3. 依拠するモデルとそれに依拠した要因の要素分解について

進路発達モデルの理論として広く引用されるものに「SCCT (Social Cognitive Career Theory)」がある。このモデルにおいては、自己効力感や結果期待などの認知が性別や人種といった個人変数や、サポート、労働市場、経済動向などの環境変数と相互に作用しながら進路発達を促すと仮定する。本研究ではLentらのモデルに準拠し一部修正された、東・安達(2003)の進路選択モデルを拠り所にしながらか要因項目について議論していきたい。

東・安達のモデルでは、「個人的達成⁵⁾」、「代理学習⁶⁾」、「社会的説得⁷⁾」、「情緒的覚醒⁸⁾」といった各学習経験が自己効力感と結果期待に影響を及ぼし、さらに自己効力感自体も結果期待に影響を及ぼしながら、それぞれ目標に向かうという関係が描かれる。そこでは自己効力感や結果期待などの認知が環境要因とともに作用しながら進路選択に影響を及ぼすと仮定されるため、認知の転換や成長はキャリア発達を支援する上で重要なポイントとみなされる。また「パフォーマンスへの到達は、フィードバックのメカニズムを通じて効力感や結果期待のレベルを新たに書き換える学習経験

5) 「個人的達成」とは、自らことを成し遂げられた経験。引用の東・安達(2003)では、友人の相談に多く乗った経験が対人的職業への効力感を高める、あるいはワープロで入力作業をする、資料を整理するなどのアルバイト経験が事務的仕事への効力感を高めるといった例が示されている(p.50)。

6) 「代理学習」とは、自らが経験しなくても他者の経験を観察すること。東・安達(2003)では身近な人を直接観察する以外にも、テレビなどのメディアを通じた学習も考えられるとする。

7) 「社会的説得」とは、周囲の人から得られる言葉による励ましあるいはサポートのこと。周囲が肯定的に評価することで自己効力感が高まると考えられる。

8) 「情緒的覚醒」とは、不安や抑うつなど、あるいはリラックスした状態など、他の経験と自己効力感との間でフィルター役割を果たす感情。楽観性の傾向が強ければ効力感が高いとの調査結果もある(東・安達(2003) p.52)。

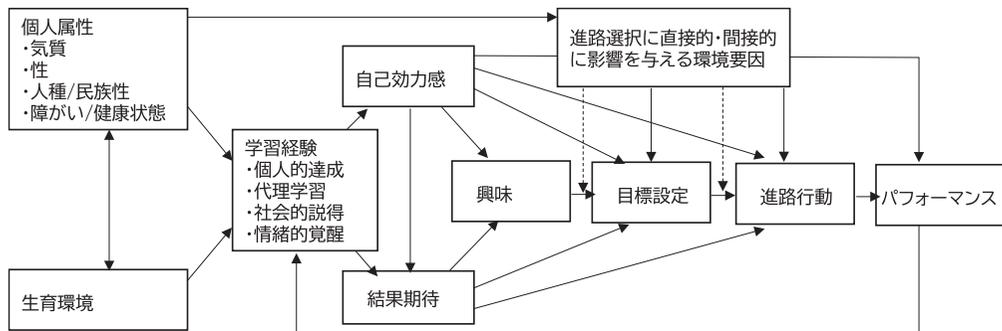


図2 東・安達による進路選択モデル

(出所) 東・安達 (2003) p. 56.

となる」(東・安達 (前掲書)、p. 56)。つまり、学習経験は常に上書きされ、しかも積み上げばかりではなくネガティブにも変わり得ることが想定されている。

ここで先ほど見出した3つの要因を本モデルと照らし合わせてみたい。すると、(a)は進路選択のプロセスに焦点を当てた包括的な自己効力感の概念を指しており、学習経験の充実によって認知の転換を促すことができる要因だと考えられる。

(b)の継続を阻害する不安感については、試験対策を継続することで本当によい結果に繋がるのだろうかという不安と、公務員試験に絞って準備したのにもしまうまく行かなかったときにはどうすればよいだろうか、というリスク感覚に似た不安との両面を包含した要因であると我々は考えた。そこで学習経験の情報源と照らし合わせると、前者が個人的な能力向上を実感させる「個人的達成」との対応に、後者が不安の解消に関わる「情緒的覚醒」との対応になるので、これらの支援が有効であることが示唆される。

また(c)の職業理解による志望の信念とは、職業としての公務員を深く理解し、その上でその内容に対する意欲や自信を得ることで形成されると我々は考えた。つまり前提としての職業理解が前段にあり、その上での意欲および自信の獲得という後段との二段階からなる要因項目である。学習経験の情報源のうち「個人的達成」のような直接的な体験によって有効に促されそうな自己効力感の向上は、二段階のうちの後者、職業を理解した上での不安の克服や自信の獲得に相当する。したがってそれに先立ち、まずは適切な職業理解が前提条件となると考えられる。このように整理をすると、職業をより深く理解することで促される「情緒的覚醒」の支援も重要だということが見えてくる。

先に SCCT モデルのフィードバック構造について指摘したが、このように不安があり、あるいは失敗をしたとしても、さらにそれらが原因で自己効力感が一時的に

低下したとしても、プロセスを継続することで認知が更新されるという側面はこれまで SCCT モデルを議論する上で取り立てて扱われてこなかった論点である。本研究ではこの点に着目しながら、その継続力を支え、ネガティブな状況をポジティブに捉えられるような認知転換を促す仕掛けについてとくにフォーカスして考えていきたい。これは学生の不安感情の緩和に大きく関わってくると考えられる。そこでまずは学生の不安とはどのようなものなのかを確かめておきたい。

4. 公務員志望学生の持つ不安感についてのサンプルデータ

前に述べたとおり、本学においても公務員のキャリア発達支援の取組はすでに行われており、現在も更新・改善に取り組まれている。そして取組の一環として実施したイベントへの参加者から、彼らの抱える不安についての情報を収集した。イベントへの参加者は、明確な公務員志望者と、最終的な意思決定をしていないものの公務員就職に関心を持つ者からなり、この章ではそれらのサンプルデータを使って彼らの抱く不安がどのようなものなのか、実態の一例として押さえておきたい。

イベントへの参加学生は本学現代社会学部と総合文化学部の6名で、女性が1名、あとの5名は男性だった。イベントではSDGsに関連するゲームを通じて社会の課題について学んだ上で、自分たちなら何ができるのかについてのアイデア交換を行った。その最後に彼らから、公務員を志望する上での不安感などに関してアンケート形式で意見を収集した。統計的な議論を行うにはサンプルが過小なので、明確に表れた特徴に絞って、結果を見ていきたい。一つ目は不安の中身についてである(表1)。

こちらの問いは「合格できるのか」「対策をやり遂げられるのか」という自身の能力に対する不安感と、「民間の就活に間に合うか」というプロセスに対する不安感、それに「試験対策に時間を割くだけの志望度合いか」という自己の選択に対する不安

表1 公務員受験をする上で、以下は何点くらいに相当する不安要因ですか？

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	(平均)
1. 最終合格できるのか	100	100	80	90	80	100	91.7
2. 最後まで試験対策をやり遂げられるか	80	80	60	60	50	50	63.3
3. 不合格だったときに民間の就活に間に合うか	0	40	90	85	80	80	62.5
4. 試験対策に時間を割くほどの志望か	70	90	70	20	70	60	63.3
5. 孤独に陥らず/負けずに進められるか	80	100	80	0	30	40	55.0
6. 資格サポートセンターの講座を信用してよいか	30	20	80	0	30	10	28.3

(出所) 著者作成。

感を中心に尋ねた。そうしたところ、当然のことながら最終合格できるのかどうか
が共通して抱かれている不安として明確に表れていた。回答のばらつきも最小であ
った。以下参考までに、それに続くのが最後までやり遂げられるのかという不安と、自
身の志望度合いに対する不安であった。そしてほとんど差がなく民間の就活に間に合
うか、という就活プロセスに対する不安も指摘された。

そして公務員受験をすると仮定して、友達存在に期待することについても例を挙
げて尋ねた。その結果が表2である。

まず明確に表れた結果は、「中立」から「そう思わない」の選択がほぼ無いことで
あった。つまり何らかの形で相談したり誘い合ったりする友人が居た方がよいと、試
験対策が本格化する前の段階で彼らはすでに感じていたことがわかった。一方で、
「そう思う」（選択の強さとしては最強度）と「ややそう思う」との支持を比較すると、
いずれも「ややそう思う」の回答数が勝っているかせいぜい同数に止まっており、彼
らの意識としては友人への依存ないしは期待はそれほど強くない可能性もうかがえ
た。

このことは先ほどの不安感への回答と比較しても整合的だと思われる。主に能力面
が中心の自身の不安感を克服するためには、まずは自分自身の取組が重要だと回答者
自身も認識している結果だと解釈できるからである。しかし一方では、試験準備を続
け、イベント参加など具体的な行動に移していく上で友人のサポートも必要としてい
る様子が、両項目では中立以下の回答無しという結果に顕れているのかもしれない。

以上のように、公務員を目指す、あるいはそれを進路の重要な候補のひとつとみな
す学生は自己の能力面を中心に上述のような不安を抱えていること、そしてそれを場
合によっては友人の力も借りながら克服していきたいという意向を持っている可能性
があることが実例において確認された。

表2 次の各場面で相談・誘いあうための近い志向・志望を持った友人は必要？

	そう思う	ややそう思う	中立	やや思わない	そう思わない
1. 今日のようなイベントへの参加	3	3	0	0	0
2. 先が見えない不安の軽減	2	3	1	0	0
3. 就活方針の決定や修正	1	4	1	0	0
4. 試験対策講座の受講	2	3	1	0	0
5. 試験準備活動の継続	2	4	0	0	0

(出所) 著者作成。

5. モデル図と公務員志望の場合との差分について

さてそれでは、前章のサンプルデータも念頭に置きながら、以下では再び要因の検討を続けたい。この章では(b)継続を阻害する不安感、(c)職業理解による志望の信念についての、それぞれの項目ごとに関連する先行研究や調査報告を参照しながら議論を深めていく。

まず要因(b)について参照したいのは、就職活動における不安について議論されてきた一連の研究である。とりわけ本研究との関係では、公務員のような筆記試験や資格試験を踏まえた採用活動が行われる専門職、たとえば教員や看護師についての事例報告である。

ほとんどすべての学生にとって就職活動は初めての経験である以上、多かれ少なかれ不安感を抱くのは当然のことだと考えられる。ただしその不安感の多寡や種類の差がある特定の職業別あるいは学修分野別に見られるのだとすれば、それぞれに応じた対処方法が考えられるかもしれない。こうした理由から不安と特定集団との関係に関心が持たれてきた。佐野(2021)の研究からは、人文科学系学部の被験者は、社会科学系学部の被験者に比して、「先が見えない焦り」を感じた者の割合が高いという結果が得られたという。志望先を考慮せず学部の違いで集団を区別するだけでも差が見出され得ることから推量すると、民間企業への就職活動と比較し、公務員のような筆記試験型の選考を前提とした就職活動との間に有意な差異が見出される可能性は十分考えられる。

そこで参考にしたいのが国家試験を経て就職に繋がる看護師のケースである。小藪他(2007)や合田他(2011)によれば、看護系の学生において、入学時より2年次、3年次に職業アイデンティティ(自身がこれから進む道はこの職に繋がっているという意識)の低下が見られることが報告されている。濱田・二重作(2015)はこの時期の揺らぎについて、学習量の増加と内容の理解の難しさが影響し自分の能力への不自信が強くなり、職業的アイデンティティが低下するのではないかと解釈している。

それらと比較して公務員のケースではどのような事情だろうか。我々は公務員輩出に力をいれて取り組む他大学の担当教員チームからのヒアリングで次のような情報を聴取した。この大学では入学直後から公務員への就職意思を明確に持つ学生に絞って、集中的にサポートを行う取組を進めているが、それでも3年次になり他の学友が就職活動を開始するとこのまま公務員受験準備を続けてよいのかという不安に駆られ挫折してしまう学生が少なからずいるということであった。

この事象に対しては、先に見たとおり「個人的達成」と「情緒的覚醒」が認知を転換させる学習経験になると理論的には考えられるが、どのように支援すればそれらの

ポジティブな情報を学習できるのかは実務面における重要な課題である。看護のケースでは2、3年次の学習内容と量に効力感低下の要因が絞られているので、これら一つ一つをクリアすれば対応できる。すなわち難しくなる勉強に対する個人的達成の体験に繋がるような取り組みが求められるということである。この部分は公務員のケースも同様である。試験対策を支援し自身の能力に対する自信を付けさせるという個人的達成の経験を提供するためのイベントや仕掛を考案すればよい。

しかし先ほど述べたように、要因(b)は自己の能力への不安の外に、リスク感覚からくる不安という二つ目の不安要素も包含している。これについては、知らなかった事実を知ることによって楽観性が増し（もしくは減退し）不安感が軽減（もしくは増大）することが想定されるため、楽観性を増すように認知を転換するためには、知ることによって不安の減退につながるような事実がすでにあることが前提となる。本ケースに即して言えば、仮に受験に失敗した場合でもセーフティネットのようなサポート環境があるという事実がすでに存在し、そしてそのことを正しく知ることができれば、物事を見るフィルターがポジティブに変わり、情緒的な覚醒に繋がるのではないだろうか。つまり、先のモデル図では線で結ばれていなかった、環境要因と学習経験の情報源とが繋がることで、認知転換に实际的に影響を与えられるのではないだろうか。言いかえるならば、SCCT を使ってこれまではあまり議論されてこなかった不安というネガティブな感情の解消や緩和についてもまた、モデル図に環境要因と学習経験の情報源とを結ぶ補助線を1つ挿し入れることで、対応関係が明確に位置付けられ説明ができるのではないかと我々は考えた。

続いて(c)の職業理解による信念についても同じように検討してみよう。こちらは、浦上（2010）の主張が重要だと考える。この研究では、学生による職業に対する認知の変化について、曖昧な希望としての「職業感」から職業理解を深めた上でいわば現実的な視点としての「職業観」への転換の重要性が提起された。「職業観」とは、整然と整理されたとらえ方の枠組みのことであり、夢や体験に基づく感覚的な「職業感」とは区別されるべきで、しかも両者の間にはギャップがあり簡単には変化しないと浦上は主張する。

たしかにここで指摘されるギャップは進路を切り開いていく上で大きな障害となっており、教員の分野では教育実習を経験した学生から多くの離脱者があることを報告した研究もある（澤登他，2019）。この要因としては、想像でしかなかった職場の現実を目の当たりにして、ぼんやり抱いていた幻想が壊れたことが想定されていた。しかし一方でこのような幻想の崩壊は無ければよいかといえばそうとも言えない。李・有山（2011）によればむしろ正常な緊張感であり不安だとされる。その動揺はそれまで知らなかった現実を知りえたことの証左ともいえるからだ。そこで重要なのは不安

を乗り越える力をつけることであり、さらにそのために重要なのが「自己効力感」であると李・有山は述べている。そして配慮されるべきこととして、選択葛藤と対峙していくための相談機会を挙げる。自分以外の他者の知識や視点も借りながら、自身の中で「職業観」を育てることで認知を転換していくことができるという考え方である。

では公務員のケースではどのように考えられるだろうか。直接的な体験による「個人的達成」を通じて認知が変わり自己効力感が向上する機会を用意できればそれが望ましいが、公務員の場合、教員の教育実習に相当するようなプロセスは存在しない。民間企業で実施されているようなインターンシップの機会はある。しかし、現実的には実務経験の要素がどれほど含まれるかはプログラムによってまちまちである。その上、希望する地方自治体やセクションで募集があるとは限らない。そういう意味で民間企業や教員のケースと比較しても職業観を育てる体験的契機を掴むことの難しさがまずは想定され、それを乗り越える助けが必要だと考えられる。その上で次の段階へと進み、その職を得るための能力を自分は発達させることができているのだ、という信念の強化が果たされることではじめて、トータルとして必要な認知の転換が達せられるだろう。

今述べたようなプロセスを進路選択のモデル図との対照で考えれば、公務員就職に関してはパフォーマンスからのフィードバックは大きく括って二段階あるのだと解釈できるのではなかろうか。まずは第一段階としての認知転換を経て具体的な行動に踏み出し、そこからパフォーマンスとそのフィードバックを通じ「職業観」を養う。このときに重要なのが職業理解を基にしたポジティブなフィルターの獲得、すなわち「情緒的覚醒」となる。そしてその上で第二段階として「個人的達成」によって志望の実現に向けて進んでいるとの自己効力感が高められるという二段階である。そして第一の段階である「情緒的覚醒」ではやはりなんらかの根拠となる情報が必要とされる。先ほどの例でいえばインターンシップがその候補の一つである。さらにインターンシップに限らず、疑似的に実務を体験する機会、もしくは学生の視点に立って提供されるリアルな情報がそれに当たるであろう。それら経験・情報にアクセスできるような「環境」に着目すれば、それと学習経験とを結び付けるという意味で、この(c)の要因も(b)のときと同様、環境要因と学習経験とを直接結びつける1本の線が、先に出された理論モデルを公務員就職に適用していく上でのポイントとなるということが言えるだろう。

6. まとめ

今回の研究では、人物重視へと急速に舵を切ってはいるものの、筆記試験型の採用

活動を行っている地方自治体への就職活動のサポート方法に関する検討を行った。その際に学生が抱える不安感の軽減にフォーカスを当てた。検討の手法としては進路選択モデルを念頭に置き、自己効力感や結果期待の向上に繋がる認知の転換をどう促せばよいのかを考察することとした。そのためにまず、これまでの取組経験から進路開発の取組結果を左右する要因を探るマッピング作業を行い、そこから(a)自己効力感の向上、(b)継続を阻害する不安感、(c)職業理解を深めることによる志望に対する信念、といった3つの認知のポジティブな転換を検討対象として掲げ上げた。そこでこれらの転換を促すことに繋がるサポート手法を検討すべく、進路選択モデルに照らし合わせ、(b)および(c)の解釈を関連する先行研究にも依りながら進めた。モデルからは手がかりとして学習経験の4つの情報源が与えられており、それらと認知の転換との関係性に注目して具体的な方策を考案すればよいことが示唆された。検討の結果、(b)の継続を阻害する不安感については、公務員就職に集中することに対するリスク感覚を和らげるための制度的な裏付け事実が学習経験の材料となることで、情緒的な覚醒に繋がるのではないかと考えられた。また一方(c)の職業理解による志望の信念を強化することにつながるような認知の転換は、自分自身は公務員の仕事をよく理解した上で、試験対策のプロセスに有効に取り組んでいるという二段階の認知転換が合わさって達せられると考えられた。そしてこれらの検討を進める中で、いずれの認知転換に際しても学習経験のひとつである「情緒的覚醒」に繋がるよう、具体的な環境要因との結びつきを確保することが望まれるのではないかと結論に至った。

このようにして既存のモデルを基礎に置き、関連する先行研究によって経験的な課題を解釈していく作業から、大きくふたつの支援実践に関する仮説が導かれた。その一つ目は、もしも公務員採用試験を失敗しても民間企業やその他団体等への就職活動へスムーズに移行することを可能にするサポートを用意することで、情緒的な覚醒が促され学生の不安軽減に繋がるのではないかとこのものである。さらにもう一つが、インターンシップやそれに代わり得るような公務員の職業理解を促す直接的体験のサポートを用意することで、個人的達成に先立つ志望の信念を高め情緒的な覚醒を促しそれが認知転換へと繋がるのではないかとこのものである。

今回の研究から得られた上記の示唆から、我々は「コミュニティ」型の支援を考案し、その構築に着手した。この手法の概要は、以下のとおりである。まず参加者は公務員を志望する学生および明確に志望を決めるに至らないものの、公務員も視野に地域貢献の仕事を目指す学生である。彼らをオンライン上の電子会議室メンバーとして登録する。登録の契機は今のところキャリアデザイン系の授業、関連イベントでの公募、それにコミュニティ運営に携わる教員との個別面談・相談機会が主なものとなっている。現在試行しているコミュニティの機能には、①インターンシップや現役公務

員の講演聴講機会などに関する情報の提供、②学外関連イベントへの参加取次、③オリジナルイベントの企画（参加）、④面接指導などの個別支援などがある。

「コミュニティ」の形態をとった理由を改めて挙げておくと、第一には、上で議論してきたように、環境要因を学習経験の情報源としてより強く結び付けられるよう対象学生に対して提示するためであり、第二には、意識調査結果にニーズが顕れていたピア・サポートがより自然に行われるような環境を作るためである。学生はここに参加しながら、(b)で議論した不安を減じるような採用関連情報に触れ、また(c)の議論で示唆された「職業観」形成に向けて職業理解に繋がる体験の機会に触れることができる。それによって一時的に不安感が増すかもしれない。しかしサポート環境が用意されていること、また対面、非対面の両方の方法で学生間の相互支援で不安感を克服し、対策準備が継続されることを意図した。こうした仕掛けを通じて、本稿で注目した「もしうまく行かなかったときにはどうすればよいだろうか」というリスク感覚に似た不安を軽減できるのではないかと考えたのである。

本稿で議論してきた仮説および仮説に基づいて考案した手法がどの程度確かなのかを厳密に確認するには、非常な困難が伴うと考えられる。支援を実施した対象としなかった対象の就職実績比較は現実的ではなく、もし仮にできたとしても、因果関係を特定しきめることは容易いとは思えないが、それでも対策を常に評価していく努力を重ねていくことは重要である。そこで今後に向けては、キャリア発達支援の実践が進む中で多くの事例、ヒアリングコメントなどの質的・量的両面のデータの収集がなされ、そして実績のプールによって反省と修正が行われるべきであると考えている。とくに今回の議論は本学一校の事例から観察された事実を出発点にしている点で大きな限界がある。本学に特有の要因とより一般的な要因とを区別していくためには多様な事例の調査が望まれる。また結果側からのフィードバックも重要なのは言を俟たない。すでに近隣市の人事担当者からのヒアリングも実施しており、取組が蓄積されるのに合わせてそれらのデータも活用した検証の議論を進めることも必要である。

そうした作業を理論モデルと関連付けて行うことにより、公務員のような試験型のキャリア発達支援の課題の固有性についての理解を深め、公務員型支援モデルを確立していくことが概念研究的にも、また実践面においても今後の課題であるとする。

(謝辞)

本研究を行うにあたり、阪神間を中心に8市の人事担当課長様をはじめとした採用担当の皆様、その上司にあたる皆様、そして公務員育成の取組を先んじて行っておられる県内の大学担当教員の皆様からインタビューへのご協力とご厚意をお寄せいただいた。ここに記して深く感謝申し上げます。

【参考文献一覧】

- 東清和・安達智子（編著），『大学生の職業意識の発達』，学文社，2003年。
- 浦上昌則，『キャリア教育へのセカンド・オピニオン』，北大路書房，2010年。
- 合田友美・黒田裕子・小藪智子・新見明子，「看護学生の自尊感情と職業的アイデンティティとの関連から考える教育的支援」，『川崎医療短期大学紀要』(31)，2011年。
- 小藪智子・黒田裕子・合田友美・新見明子，「看護学生の職業的アイデンティティ形成に関する研究（第二報）：経年的変化から考える教育的支援」，『川崎医療短期大学紀要』(27)，2007年。
- 佐野友泰，「大学生の就職活動におけるつまずきの分析Ⅱ—学部・パーソナリティ要因からの検討—」，『札幌学院大学総合研究所紀要』(8)，2021年。
- 澤登義洋・角田修・秋山光永・田中勝，「教育学部学生の進路希望の推移と教職支援活動」，『教育実践学研究：山梨大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』(24)，2019年。
- 下村英雄，「コンストラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想」，2015年，渡部昌平編著『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実勢』福村出版所収。
- 人事院，「『国家公務員に関するモニター』アンケート調査結果」，2006年。
- 谷口博文，「地域の公共政策を担う人材育成プログラムの研究—交通・まちづくり政策に関する政策提言の事例を中心に—」，『都市政策研究』，第12号，2011年。
- 寺本妙子，「大学生のキャリア発達を促す心理教育プログラムの実践と評価」，『開智国際大学紀要』(18)，2019年。
- 濱田維子・二重作清子，「看護大学生へのキャリア支援の取り組みと課題」，『純真学園大学雑誌』(4)，2015年。
- バンデューラ A. 著，本間寛・野口京子・春木豊・山本多喜司訳，『激動社会の中の自己効力感』，金子書房，1997年（Bandura, A. 1995, *Self-efficacy in changing societies*, New York: Cambridge University）。
- 李艶・有山篤利，「キャリア教育の取り組みと大学生のキャリア意識変化の関連についての追跡研究Ⅱ—進路決断不安を中心に—」，『聖泉論叢』(19)，2011年。