

Title	就職活動における行動決定システムに関する研究
Author(s)	野村, 修平
Citation	
Issue Date	2013-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	http://hdl.handle.net/10119/11298
Rights	
Description	Supervisor:長谷川 忍 准教授, 情報科学研究科, 修士

修士論文

就職活動における行動決定支援システム
に関する研究

北陸先端科学技術大学院大学
情報科学研究科 情報科学専攻

野村 修平

2013 年 3 月

修士論文

就職活動における行動決定支援システム
に関する研究

指導教官 長谷川 忍 准教授

審査委員主査 長谷川 忍 准教授

審査委員 東条 敏 教授

審査委員 白井 清昭 准教授

北陸先端科学技術大学院大学
情報科学研究科 情報科学専攻

1110048 野村 修平

提出年月:2013 年 2 月

Copyright(C) 2013 by Nomura Shuhei

概要

我が国における学生の就職活動の長期化が非常に顕著になりつつある中、学業・研究活動への弊害が指摘されている。また、就職活動の日程が過密化することにより、学生にとって適切な就職活動を行う必要性はますます高まっている。就職支援サイトや市販のマニュアル本には、就職活動においてどのような行動を行うべきかが詳細に解説されているが、これらの媒体に掲載されている標準的な就職活動像は、学事日程や研究活動など個別の大学や個人が抱える状況が考慮されていない場合がほとんどである。これらのことから考えると、各々の大学の特徴を踏まえた上で、様々な学生の希望に合わせた個別の支援が不可欠であるといえる。

これらの課題を解決するために本研究では、就職活動を構成する様々な行動に関する適切な開始時期を明示し、内々定を獲得するまでの間を継続的に支援するためのシステムを提案する。

目次

第1章 はじめに.....	1
1.1 背景と目的.....	1
1.2 論文構成.....	2
第2章 就職活動における本学学生の課題	3
2.1 就職活動の現状.....	3
2.1.1 社会情勢から見た就職活動	3
2.1.2 一般的な新卒学生の就職活動の流れ	3
2.2 本学学生に対する就職活動支援の必要性.....	5
2.2.1 本学学生の就職活動の流れ	5
2.2.2 ペルソナの導入	6
2.2.3 ペルソナ設計のための事前調査	6
2.2.4 ペルソナシナリオ設計	7
2.2.5 ペルソナに基づく要件定義	8
第3章 就職活動モデルの設計	9
3.1 目標自己効力論から考える就職活動モデル.....	9
3.2 就職活動モデルの設計.....	9
3.3 ロールモデルと重み付け.....	11
3.4 重要度設定に関するケーススタディ	12
3.4.1 ケースステディの目的	12
3.4.2 ケースステディの方法	12
3.4.3 ケースステディの結果	13
3.4.4 ケースステディの考察	20
第4章 システムの設計と構築	23
4.1 システムの設計.....	23
4.2 システムの開発環境.....	23
4.2.1 Redmine.....	23
4.2.2 システムサーバと開発環境	24
4.3 就職支援システムの機能.....	25
4.3.1 就職活動ステータス提示機能	25
4.3.2 就職活動時間可視機能.....	27
4.4 ケースステディ案.....	28
4.4.1 ケースステディの目的	28

4.4.2 ケースステディの方法	29
第5章 まとめと今後の課題	30
謝辞.....	32
参考文献.....	32

第 1 章 はじめに

1.1 背景と目的

我が国における学生の就職活動の長期化が非常に顕著になりつつある中、学業・研究活動への弊害が指摘されている[1]。記憶に新しい平成 23 年度新卒採用活動では、これらの弊害を考慮して経団連の倫理憲章を基に企業からの採用広報活動開始が 2 ヶ月間延期された。しかし、平成 20 年の世界金融危機以降、企業による採用は厳選化が顕著であり、学生は以前と変わらず長期的な就職活動を強いられている[2]。また、就職活動の日程が過密化するなど、以前にも増して学生は就職活動を適切に行う必要性が高まっている。なお就職支援サイトや市販のマニュアル本をみれば、いつどのような行動を行うべきなのかの詳細に解説されているが、これらの媒体に掲載されている標準的な就職活動像は、学事日程や研究活動など個別の大学が抱える状況が考慮されていないばかりか、一般的に大手企業・有名企業を対象とした場合が殆どである。これは、大手企業・有名企業が依然として相対的に良好な雇用機会であると認知されている場合が多いためであり、その結果として商業ベースの就職支援サイトやマニュアル本において大企業中心モデルが主流となるのは必然的である[3]。これらのことから考えると、各々の大学の特徴を踏まえた上で様々な学生の希望に合わせた個別の支援が不可欠であるといえる。

そこで、具体的に北陸先端科学技術大学院大学（以下、本学）の就職活動状況を考えてみる。本学では大学院教育のパイロットスクールとして専門知識のみならず、それを活用する応用力や実践力を磨くことで、社会が必要とする能力やリーダーシップを担うことを目的とした教育カリキュラムが組まれている。教育カリキュラムは通常の修士研究の他に多角的な視点を養うための副テーマ研究が義務付けられ、更には重厚な講義教育が行われている[4]。そのため、学生は学業・研究活動に励みながらも同時に就職活動を行う必要がある。本学では、このような学生に対する就職活動サポートの一環として、キャリアアドバイザーによるエントリーシート添削や模擬面接、筆記試験模試などを通じた学生への支援が行われている。また就職活動支援システムが運用されており、ネットワーク上で大学への求人情報や過去の学生が残した特定の会社における採用プロセスや面接情報の閲覧を可能としている[5]。一方で、これら従来の就職活動支援は自分に適した就職活動の進め方を熟知している学生にとっては、有用な支援形態であるが、そもそも就職活動における行動方針が明確でない学生にとっては、どのタイミングでこれら支援を利用すればわからず、結果的に学内における就職支援が必ずしも有効に活用されているとはいえない。なお、筆者が行った 23 年度就職活動とその周囲の状況を見ると、就職活動を適切な時期より始めた学生は比較的早い時期に内々定を獲得しているのに対し、就職活動の開始が遅れた学生は最後まで内々定の獲得に至らないケースが幾分みられた。就職活動を早く開始し

た学生の内々定獲得率が高いといったことは、予め社会やキャリアへの意識が高いために適切な活動時期を見出すことができたといった結果論であり、早めの行動が必ずしも就職活動へ良い影響を及ぼすかは定かではない。しかし、企業の採用活動の多くが一定期間に集中し、6月頃に収束を迎えている現状を考えると、やはり適切な時期に就職活動を行うことが非常に重要であると考えることができる。

これらの課題を解決するために、本研究では就職活動の適切な開始時期を明示し、内々定までの継続的な支援を実現する方法を提案することを目的としている。支援方法を検討するためのアプローチとして本研究では、23年度新卒採用予定である既内定獲得者の悩みに基づき、本学における就職活動の課題を明確にするためのペルソナ（仮想人格）設計を行う。そして、明確になった課題を解決するために、就職活動を行う学生に対して行うべき行動を示した就職活動モデルを構築する。この就職活動モデルは、就職活動を行う学生に対して提示することで、就職活動の位置づけ、必要性及び活動時期等を理解させ、適切な行動を選択するための支援となることが期待できる。

1.2 論文構成

本稿は、本章を含めて全5章で構成される。次章では、23年度に就職予定である既内定獲得者が就職活動中に直面した課題を明確にするためにペルソナを設計する。第3章では、前章で取り上げた課題を解決することを目的として、就職活動モデルの設計を行い、またここで必要となる就職活動における行動の雛形となるロールモデルの概念と、ロールモデル作成の際に必要となりうる既内定者の行動に関する調査結果について考察を行う。第4章では前章までに取り上げたペルソナと提案する就職活動モデルを用いて作成するシステムの環境と実装方法について概説する。また、24年度卒業予定者であり今春就職活動を行う学生を被験者としたシステムの有用性に関するケーススタディ案を示す。そして終章では、本研究のまとめと今後の課題について述べる。

第 2 章 就職活動における本学学生の課題

2.1 就職活動の現状

2.1.1 社会情勢から見た雇用状況

就職活動とは、学生や失業者又は非正規雇用社員が正規社員として職業に就くための活動の総称である。近年、グローバル化による実力社会の到来や、企業による終身雇用体制の崩壊とともに中途採用や実力採用に関する議論も多くなされているが、現状の日本国内では未だに新卒一括採用が強く根付いている。本節では、本研究において提案するシステムの支援対象となる、主に高等教育機関に所属する学生を対象とした企業の新卒一括採用に臨む学生の一般的な就職活動の現状について述べる。昨今の求人総数を民間企業就職希望者で割った大学卒新卒求人倍率は、アメリカのサブプライム問題を発端とした平成 20 年の世界金融危機以降極めて低い数値で推移しており、それ以前の団塊世代の退職による人材不足が叫ばれた平成 20 年度 3 月期卒業の新卒求人倍率が 2.14 であったの対し、平成 23 年度 3 月期卒業の新卒求人倍率は 1.27 にまで低下している[6]。次に企業規模別の有効求人倍率を見てみると、平成 23 年度 3 月卒期において、従業員数 5000 人以上の大手企業では有効求人倍率 0.6 倍で推移しているのに対し、従業員数 300 人未満の企業では有効求人倍率 3.27 倍となっている[6]。なお、直近では大手企業の財政悪化等が頻繁に報じられ、学生の大手企業志向も和らぎつつあり、企業規模間の有効求人倍率の格差は是正される傾向にあるものの、依然として大手企業の新卒求人倍率は 1 を割り込んでおり、また卒業までに内々定を得られず、望んでいない非正規での雇用やフリータ職を強いられる例も多い。加えて、内定を得て就職したとしても就職前と就職後に生じる仕事に対する思い違いにより大卒者の約 3 割が 3 年以内に企業を退職してしまうといった「雇用のミスマッチング」が生じており、雇用問題は我が国の大きな社会問題として捉えられている[7]。

2.1.2 一般的な新卒学生の就職活動の流れ

本項では就職活動を行う学生の年次行動について概説する。近年では企業のグローバル化の観点より帰国子女学生や留学生を対象とした 10 月入社採用を行う会社も増えつつあるが、ここでは圧倒的大多数を占める 3 月期卒業 4 月入社の例を取り上げる。図 1 に一般的な就職活動の年次行動を示す。卒業前年度の 6 月に就職情報サイトである、リクナビ[8]、マイナビ[9]や日経就職ナビ[10]が新卒学生向けに開設される。なお 11 月末まではインターンシップと呼ばれる就業体験の情報等の提供に留まり、企業の大きな採用広報活動等は行われず、説明会予約やエントリーが可能となるのは 12 月以降である。企業の採用広報活

動が本格化する以前に行われるインターンシップに関しては、少なくとも名目上は採用と直接関係しないとしている会社が多いものの、大学側の推進姿勢もあって参加する学生が増加している。

12月を過ぎると全国各地で企業説明会などによる採用広報活動が始まり、このタイミングで就職活動を本格的にスタートさせる学生が多い。近年では、従来型の学生が会社説明会会場に出向くと言った就職活動に加え、TwitterやFacebookなどのソーシャルメディアを利用したいわゆるソー活と呼ばれる学生と企業間での双方向のやり取りや、webによる企業説明会なども行われるようになり、就職活動も多様化している。

これら説明会等による企業との接触を終えたタイミングで企業による選考活動が行われることが多い。選考過程は通常、エントリーシート（以下ES）提出やWeb上でのSPIなどの能力テストを3月末日まで終えた後に、4月以降から始まる複数回の面接を経て最終面接合格者は内々定を得る。

なおESや面接では企業と学生間の相互の相性を測り、これを採用の指標としている企業が多いことから、先述した企業との接触に加え、学生は自己分析を行うことによって企業に対しての自己PR等を検討する人が多い。

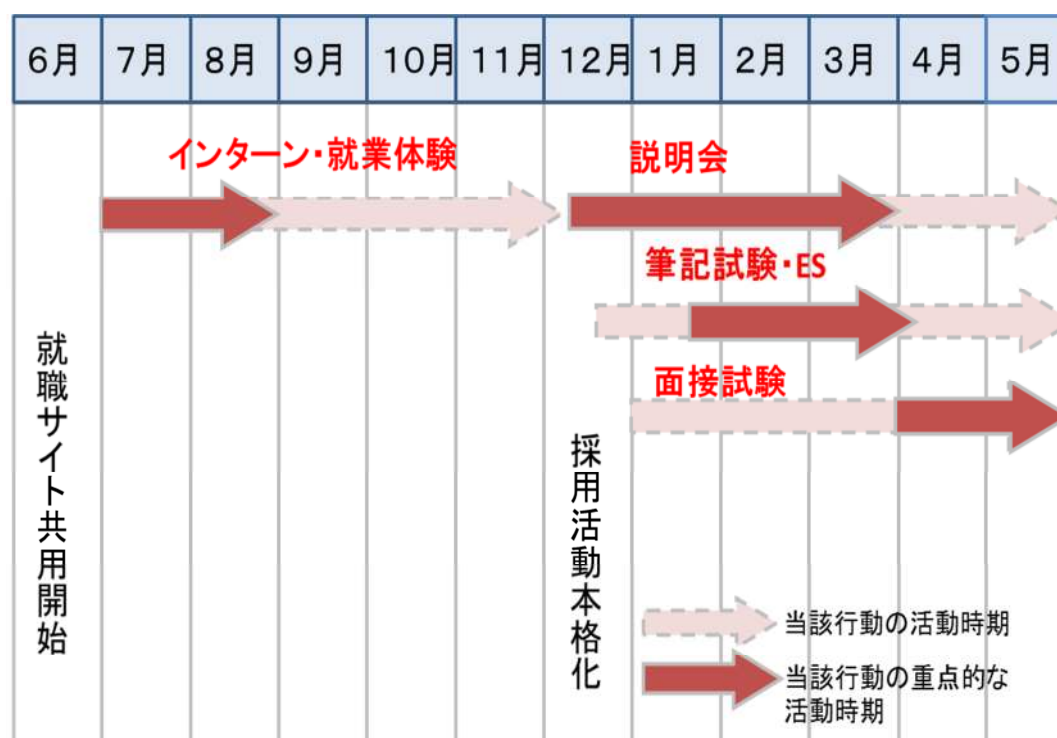


図1. 就職活動における採用広報の年次予定

2.2 本学学生に対する就職活動支援の必要性

2.2.1 本学学生の就職活動の流れ

前節で述べた一般的な就職活動の流れは、全高等教育機関に共通する傾向であるが、厳密には学歴や専攻等、更には各々学校のカリキュラムの違いといった要素によっても就職活動の進め方は大きく変わるものである。本研究では、就職活動期における行動支援をテーマとして扱うため、まずは、本学学生の就職活動像を理解する必要がある。図2に本学学生の一般的な年次日程を示す。まず本学学生は修士1年次に、進級条件として一定数の単位を習得する必要がある。特筆すべき点として、一般的な国内の大学院に比べて重厚な講義が行われており、特に学部在学時から専攻を変更する入学者が一定数存在することを考えると、講義に割く時間が長くなるといった特徴が考えられる。また副テーマ研究と呼ばれる通常の修士研究とは異なるテーマに取り組む必要性もある。さらに1年次の3月期には修士研究の計画報告書の提出が必要となっており、これらが一般的な就職活動の時期と重なるため、学生の就職活動における悩みや、それに伴う行動計画が他大学の理系大学院と比較しても異なることが予測される。なお、これらを考慮し、就職活動における悩みや問題を具体化させ必要な支援を検討するために、次節以降に示すペルソナを検討した。

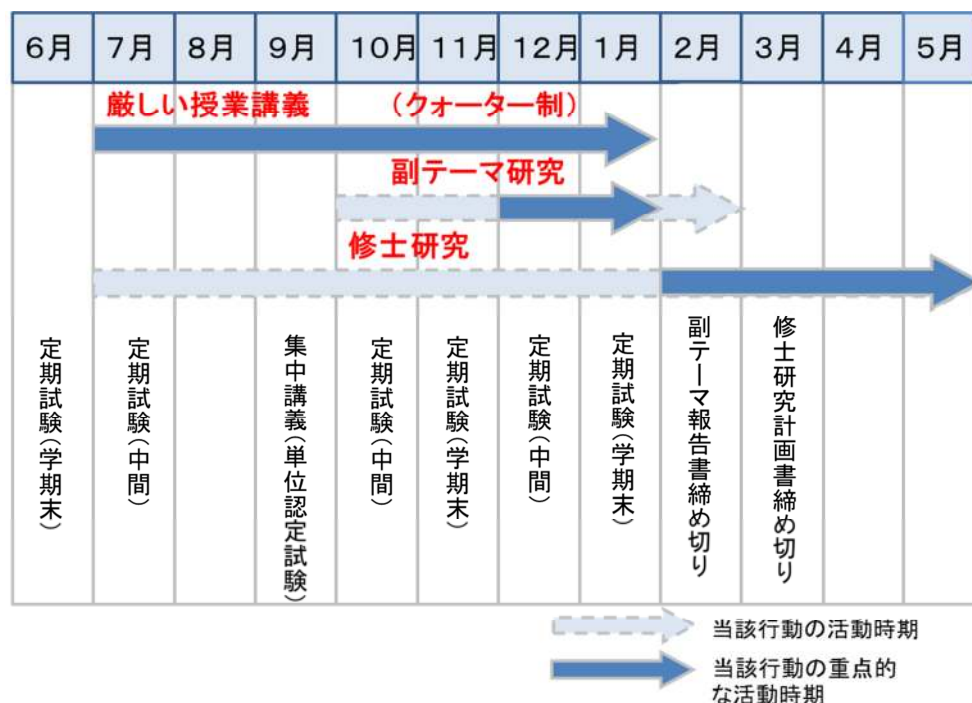


図2. 就職活動における本学の年次予定

2.2.2 ペルソナの導入

ペルソナ手法とは、主にユーザの要求を理解し明確にするために、実際の利用者を想定して作成する、ペルソナと呼ばれる仮想のユーザ像を構築し、分析を行うシステムデザインにおける方法論の一つである。このペルソナは web サイト構築等の UI の観点で有用な手法として多く用いられてきたが、昨今ではマーケティングや教育など様々な分野における活用が有用であると示唆されており[11], UI だけにはとどまらず提供するコンテンツ内容等の検討にも用いられている。

本研究では、就職活動システムにおける支援内容を、ペルソナ手法を用いることで検討した。ペルソナ検討の手順として、まず就職活動開始から終了までの一連の期間において、本学学生の悩みや課題として感じていた点について、簡易アンケートを実施した。そしてこのアンケートより、数パターンの悩みを抱えたペルソナのストーリーであるシナリオとそれを解決するための要件を策定した。

2.2.3 ペルソナ設計のための事前調査

ペルソナ策定を行うことを目的として、平成 24 年度 6 月迄に内々定を獲得した、本学の情報科学研究科に在学する 8 名の学生に対して、平成 24 年度 7 月に以下の調査を行った。具体的な内容は就職活動を本格的に始める以前に、

- (1) 自己分析を適切に行う自信
- (2) 企業分析を適切に行う自信
- (3) 自己分析・企業分析から適した目標設定ができる自信
- (4) 就職活動におけるスケジュール管理が出来る自信

の計四項目において、どの程度の状態であったか「1. 全く自信がない」「2. 自信がない」「3. 自信がある」「4. 大いに自信がある」の 4 段階の尺度で評価を依頼した。なお東京大学基礎学力教育センターの堀らは、論理的な文章を書く技術、リーダーシップ能力の自信度である自己能力感の低さが、進路決定に影響をおよぼすとしている[12]。それ故、自信度は支援の在り方を考える上では非常に重要な要素であると考えられる。つまり、本アンケートは自信度の調査によって、複数のペルソナに対応するシナリオを作ることを目的としている。表 1 に評価を依頼した 8 人の被験者の回答結果を示す。本調査結果より、(1)、(2) に関しては、比較的自信を持っている学生が多い一方、複合的な要素が絡む (3) が相対的に見て (1)、(2) より低く更に (4) にいたっては、総じて低い結果となった。これは、一般的にリクナビやマイナビ、日経就職ナビなどの商用のサイトや書籍等では質問項目 (1)、(2) と関連する自己分析や企業研究を行う必要性を訴えており、そのため行うべき行動が比較的認知されていたためだと考えられる。また、(3)「目標設定」や (4)「ス

スケジュール管理」を行う自信が無い学生が多いといったことに関しては、就職活動期間が本学における副テーマ研究や修士研究の研究計画提案書の提出期限と重なること、また自らの就職活動がどの程度の状態であるか把握できていないことが起因していると推測できる。

ただし、被験者3に関しては、(4)「スケジュール管理を行う自信」が最も自信があると回答していること、また本調査は遅くとも7月頃までに内々定を獲得した学生を対象としており、本学学生の内定率が10月時点でも70%未満であることを考慮すると、時期的な観点から見れば就職活動に成功した学生のみに調査を行なっていることになり、必ずしもシステム利用対象となりうる全学生が質問項目(1)(2)に関して自信を持っているとは限らない点に留意しておく必要がある。そのため就職活動におけるスケジュール管理や目標設定支援を行うことにプライオリティを置きつつも自己分析・企業分析を行う支援方法も検討しなければならない。

表 1. 就職活動内定者アンケート (N=8)

質問内容	(1)自己分析を適切に行う自信	(2)企業分析を適切に行う自信	(3)自己分析・企業分析から適した目標設定ができる自信	(4)就職活動におけるスケジュール管理ができる自信
被験者1	3	3	3	2
被験者2	2	3	4	2
被験者3	1	2	1	3
被験者4	3	3	3	2
被験者5	3	2	2	1
被験者6	3	3	2	3
被験者7	4	4	3	4
被験者8	3	3	3	2
平均	2.75	2.875	2.625	2.375

2.2.4 ペルソナシナリオ設計

前節の調査結果を基に、それぞれ修士研究、副テーマ、講義教育などと並行して就職活動を行う本学学生のユーザ像を具体化するため、以下のようなペルソナシナリオ(I)(II)(III)の設計を行った。設計したペルソナシナリオを図4に示す。



ペルソナ I

リクナビやマイナビなどの就職支援サイトがオープンしたため、とりあえず周りに合わせて就職活動をスタートさせた。しかし、どのようなタイミングでどの程度行動を起こせばよいかわかっていない。リクルート社の就職ガイダンスでフォーマルな就職活動の流れの説明はされたものの、副テーマ研究や主テーマ研究のプロポーザルの仕上げなど学内、または研究室の諸事情が考慮されていないため、あまり参考にならない。



ペルソナ II

就職活動における過去の学生がどのような行動をしていたかを理解して、自分の就職活動への参考とするため、学内向け就職支援システムの就職体験記から情報収集を行っている。しかしながら就職体験記の記載件数が多くなく、また特定の企業における試験内容といったものが主であり、それに至るまでの行動が示されておらず、あまり参考になっていない。



ペルソナ III

これまで自らのキャリアに関して深く考えたことはなく、就職活動に関しての意識は高くはない。就職活動においては、自己分析や企業分析を行うことは大事だと言われているけど具体的にどのような行動を起こせばよいかわからない。とりあえず周りの人に合わせてリクナビへの登録はしてみたが、就職活動の流れが浮かばずモチベーションが上がらない。

図 3. ペルソナシナリオ

2.2.5 ペルソナに基づく要件定義

前節では、主にアンケート調査結果から就職活動中に想定される各々の悩みを持ったシナリオを検討した。本節では、それぞれの課題を持ったペルソナ(I)～(III)に対して、システム要件をそれぞれ以下のように定義した。図5に各々ペルソナの要件定義を示す。なお、これらシステム要件から読み取ることができる課題の解決策として、「就職活動モデル」を設計した。具体的な「就職活動モデル」に関しては次章に詳細を示す。



ペルソナ I

就職活動の一部である企業研究の位置づけを明確にし、かつ全体としてどのような行動を行うべきかを明確にして、提示可能なよう設計する。なお、就職活動の位置付けは、前年度まで本学で就職活動をした人の意見を参考とすることで、より本学の就職活動の実態に近いものとする。



ペルソナ II

就職活動を終えた各々の学生がどのような行動に重点を置いていたのかを明確にして、分かりやすく就職活動を行う学生に提示することで、就職活動に対するイメージを掴みやすく、就職活動全体の流れを容易に理解可能なものとして機能設計を行う。



ペルソナ III

就職活動における自己分析や企業分析が何に役立つか、またどうやって行動すればよいかをキャリア意識が低い人に対しても理解可能なように設計する。また自らの就職活動を振り返り評価する機会を与え、その結果から就職活動の現在の状態を可視化することで、容易に次に行う行動の把握が可能なものとする。

図 4. ペルソナの要件定義

第3章 就職活動モデルの設計

3.1 目標設定論・自己効力論から考える就職活動モデル

単に就職活動を行うと言っても、一般的に面接対策・自己分析・企業研究など呼ばれるような様々なタスクがあり、そのタスクの重要性や更にはそれを十分なものとするためには、具体的にどのような行動を行えばよいのか学生が理解していない例が多い。とりわけキャリア意識の低い学生も持続的な生活を営むため、就職活動の必要性は感じているが、就職活動の流れを理解していない例が顕著であると考えられる。なおこれらに関するペルソナ要件定義については、前章で述べた。

ここでは、就職活動におけるモデルの在り方を目標設定論・自己効力論より議論する。アメリカの心理学者 **Locke** によって提唱された目標設定理論、及び関連研究では明確で挑戦性がある目標が曖昧な目標より高いパフォーマンスを生んでいることを示している[13]。なお、就職活動を例として考えてみると、就職活動はその人の持つ能力や志望企業といったステータスによって大きく異なり、明確な定義付けが難しいことから、行うべき行動が曖昧になりがちであると推測できる。そのため就職活動において行うべき行動を学生に明示させて、適切な行動を促すことで、キャリア意識を高め、より良い就職活動を行うことが可能になると考えられる。

また **Bandura** の自己効力理論では、何らかの行動を起こす際に目標と共に、その行動を上手く成し遂げるといった見通しが必要であり、上手くできそうでなければ行動の遂行を行わないとしている[14]。これより考えると就職活動を成功させると言った大きな目標よりも、就職活動を構成する個別の自己分析、企業分析などのタスクに対しての目標を、学生に設定させることで、見かけ上の達成難易度を低く意識付けさせることが可能である。本モデルはこれらを考慮した上で設計を行う。

3.2 就職活動モデルの設計

就職活動モデルを設計するにあたって、以下に示すアクティビティ・タスクといった概念を用いた。本就職活動モデルにおいて用いるアクティビティとタスクは以下のようなものである。

アクティビティ：就職活動における行うべき行動を示したもので、最も一般化された形で示したもの。

タスク：就職活動の行動要素を示したもの。その下位に具体的な行動として複数のアクティビティを包含する。上位のタスク程、抽象的な就職活動用語であり、学生によって考える定義が異なる場合が想定される。

3.3 ロールモデルと重み付け

ロールモデルとは、一般に具体的な行動や考えの模範となる人物のことを指す場合が多い。このロールモデルはキャリア支援を行う上での一つの手法としても議論されており、例えばロールモデルとなる既卒学生の就学時の行動を用いて在学中の学生を支援するといった試みが検討され、実際に一定の効果が報告されている。例えば、日本女子大学の柳らは、ロールモデルとなる既卒学生と就学中の学生との成績、業績、習得資格、履歴書データなどのパラメータより、現実在即した目標を与えるといったシステムを開発しその有用性を示している[15]。

なお本研究では、前章の 2.2.5 項ペルソナの要件定義として、どのような行動を行えばよいか分からないといった学生に対して、就職活動モデルによる行動の可視化による期待を述べた。この就職活動モデルは既に既就職活動学生が実際に行なっていた行動を参考としており、そういった意味で就職活動モデルは一種のロールモデルの提示であるといえる。

ただし、提案した就職活動モデルを構成するアクティビティやタスクは、就職活動で内定を獲得するにあたって大きな影響を及ぼし非常に重要であると考えられるものばかりではなく、さほど影響を及ぼさないものがあると考えられ、就職活動における重要性は、本来はそれぞれが異なるものである。またそれらは、どの程度就職活動において自信を持っているかといった点にも大きく依存すると考えられるため、人によっても異なると推測することができる。

したがって、就職活動を行う学生に対して就職活動モデルを指し示すことは、行うべき行動の枠が広がり、それまで意識していなかった新たな行動を行う必要性を見つけることを促進するといった効果が期待できる反面、逆に行うべき行動が多すぎて何が重要なのか判断が難しくなることが予測される。そのため、就職活動モデルを構成する各々のタスクやアクティビティが相対的に就職活動といった最も大きな枠の中で、どの程度の重みを占めているかを、就職活動を終えた学生の活動時間や達成度からアクティビティの重みとして示すことで就職活動を行う学生は新たな必要行動を見出しながらも、容易に重要な行動を理解することができると考えられる。そのため本研究では、就職活動モデルにおける全てのアクティビティに対して重みといった概念を導入して、相対的に何に時間をかけて行動すべきかを就職活動を行う学生に対して明示させることが可能となるように考えた。図 6 に、以上を考慮したロールモデルの利用例を示す。図 6 は、企業研究が得意な学生の就職活動における各々アクティビティとタスクの重みを円の大きさに表現しており、それをこれから就職活動を行う学生が参照して参考に行っていることを示している。

なお、ここで示す就職活動を終えた学生は企業研究が得意であるため、バランスの良い就職活動を行うためには、相対的にそれ以外の自己分析などに重みを置く必要が高いと考えて行動した一例である。重みの在り方に関しては、次節 3.4 に示す既就職活動学生

に対するケーススタディより吟味する。

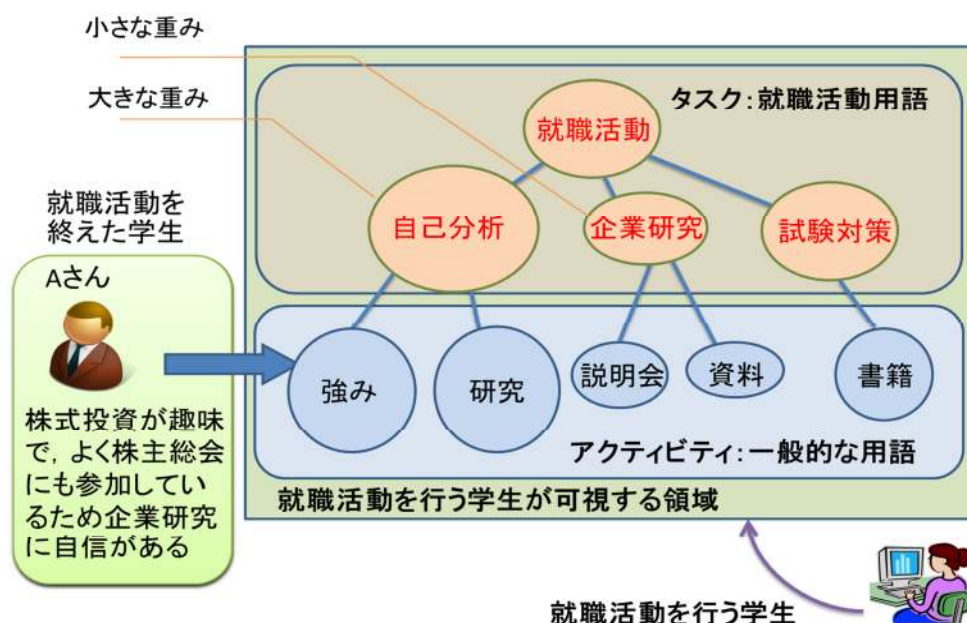


図 6. 就職活動における重み概念

3.4 重み設定に関するケースステディ

3.4.1 ケースステディの目的

本ケースステディは、提案する就職活動モデルに用いるアクティビティの重み付け、いわば就職活動を行う学生に対するロールモデルの在り方を検討すること目的としている。具体的には、1. 就職活動を行う学生の持つアクティビティに対する強みによりグループ化することで、ロールモデルの信頼性と選択性の向上、2. 重みとして用いるパラメータの決定を行い、システムの機能中枢部の策定を行う。

3.4.2 ケースステディの方法

本ケースステディは、本学に所属する 23 年度新卒採用に対する内定者に対するアンケート調査を行うことで実施し、合計 12 名の被験者から回答を得た。調査内容は 22 年 1 月頃の就職活動前半期と、就職先から内定を得て就職活動を終えようとする終盤期における学生の状態に関するものである。なお、本来であれば学生の就職活動の状態を常に観測して分析することが望ましいが、本アンケートは、就職活動を終了した学生に記憶を遡って記載を依頼しているため、より詳細な時期における状態の調査を行ったとしても信頼性が

得られないのではないかと推測した。そこで、就職活動の開始時期から終了時期までの期間における状況変化を検討することにした。今回依頼した調査は、就職活動前半期には就職活動モデルの各々アクティビティに対して、どの程度の確信度を持っていたかについて自己評価する前半期確信度、就職活動を終えるまでにどの程度時間を掛けるつもりであったかといった計画時間、どの程度重要であると考えていたかといった前半重要度に加え、就職活動終盤における確信度である終盤確信度、最終的に要した時間である結果時間、最終的な重要度の認識としての終盤重要度の 6 項目についてである。計画時間、結果時間、初期重要度、最終重要度は全アクティビティ間での総計が 100（数字が大きい場合は多くの時間を要する又は重要度が高い）となるように割り当て、また初期確信度と最終確信度は 6 段階（1：全く自信がない 2：自信がない 3：自信がつきつつあるがまだ不十分である 4：自信がつきつつあり十分なものとなりつつある 5：自信がある 6：大いに自信がある）で評価するよう被験者に依頼した。なお調査項目の策定は、2. 2. 3 項でも記したが堀らは、自信度が就職先の決定に大きく影響をおよぼすと述べていることから、アクティビティに対する確信度を用いてグループ化することで、就職活動の時間の掛け方や重要であると考えているアクティビティ、いわばロールモデルを大別できると筆者が考えたことによる。また、ロールモデルとして本来知りたいのは、就職活動を終えた最終的なゴールである時間、重要度などのように思われるが、就職活動の最終状態だけではなく初期状態もアンケート項目に取り込んだのは、就職活動における行動をどの程度想定できていたかを調べ、支援の必要性をより明確なものとするためである。

3.4.3 ケースステディの結果

（I）確信度に関して

各々のアクティビティに対して各被験者へ依頼した 6 段階の調査から得られた結果の素データを表 2 に示す。前々項でも述べたが本ケーススタディにおける調査の目的は似た初期確信度を持った学生のグループ化である。これは主に就職活動を開始する以前に持っているアクティビティの確信度、いわば似た自信を持った学生が行う行動は似ているとの推測から、複数の重み付けパターンを作成するためである。

まず、本アンケートにおけるアクティビティ項目の評価得点の総計を見ると、被験者 2 の総計 41 に対して、被験者 4 の総計は 122 と、各々学生の総計差が非常に大きくなっている。次に、直接的には本結果は重み付けパターンの作成に用いないが、表 3 で示す就職活動を終えた学生の確信度に注目する。ここでは、初期の確信度から大きく得点を上げた学生、いわば確信度が上昇した学生と、さほど変化しなかった学生の差が浮き彫りとなった。被験者 2 や被験者 11 に関しては特に変化しておらず、特筆すべき点として被験者 2 は総じて確信度が低い状態にある。ただしこのアンケートはあくまで自己評価であり、自

らのプライドや価値観に大きく作用されると考えられるため、このままの素データの状態で被験者同士を比較するのは非常に困難である。そのため、初期確信度において、まず全被験者における項目得点の総計が全て同一になると仮定して、得点を圧縮拡大することで、相対的にどの行動において各々の被験者の確信度が高いのかを検討可能な状態とした。なお被験者の比較検討には、被験者及び質問項目それぞれの対応分析を行うことで、学生をカテゴリ分けする手法である、数量化Ⅲ類法で分類を行った。手続きとして、まず数量化Ⅲ類法による分析は、一般的にカテゴリ項目に対してサンプル数が多いことが望ましいため、28個のアクティビティを包含する上位8つのタスクをカテゴリ項目として用いることとし、タスクの確信度は、包含するアクティビティの確信度の平均値とした。

なお、数量化Ⅲ類法は2値データ(1, 0)として扱う必要があるため、各々アクティビティに対して全被験者の中での平均以上であり、かつそれぞれ被験者の中での平均以上となるアクティビティの両方の条件を満たすものを自信があると考え、以下表4のようなクロス表を作成した(自信があるものは1, そうではないものは0とする)。このクロス表を数量化Ⅲ類法によって分析した結果を図7に示す。なお図7は数量化Ⅲ類法より求め、固有値(寄与率)の高いもの上位2つを2次元として採択した散布グラフである。これより被験者3, 7, 8, 12は就職活動における企業研究や書類, 筆記試験対策を得意としており、被験者1, 4, 6, 9, 11は研究整理, 学習内容整理, 課外活動整理といった自己分析を、また被験者2, 5は面接試験を、それぞれ得意としていることが推測できる。

表2. 各々アクティビティに対する就職活動前半期の確信度

アクティビティ項目	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
成績表確認	5	3	2	6	4	5	5	5	1	3	2	5
過去勉強内容(シラバス)の確認	5	1	2	6	4	4	2	5	3	3	2	4
過去勉強詳細(講義資料)の確認	4	1	2	6	4	4	1	5	3	3	2	4
取り組み姿勢の確認	4	2	2	6	4	5	3	4	3	3	2	4
得意&不得意の確認	4	2	2	5	4	3	5	4	3	3	3	4
過去の活動想起	3	2	1	6	3	3	4	3	3	3	3	4
取り組み姿勢の整理	3	1	1	6	3	2	4	3	3	3	3	4
得意&不得意の整理	3	1	1	6	3	2	5	3	3	3	3	4
社会的背景の調査と整理	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2
取り組み姿勢の整理	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
書籍・リーフレット調査	2	1	2	5	2	1	6	5	1	3	2	2
Web調査	2	1	2	5	2	2	1	5	1	3	3	4
インターンへ参加	1	1	1	1	2	1	6	3	1	3	2	4
説明会へ参加	2	1	1	5	2	2	4	3	1	3	3	4
面接相互練習(学生間)	2	2	1	4	3	1	2	2	1	1	2	3
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	1	2	1	5	4	2	2	2	2	1	3	3
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	2	1	1	3	3	1	4	2	1	1	2	3
書籍による学習	2	2	1	1	5	2	4	4	2	3	3	3
滑り止めの面接受験&反省	1	1	1	3	5	2	4	3	1	3	3	3
学内SPI模試受験	2	1	3	5	4	3	2	5	1	4	3	4
商用就職サイトの模擬テスト受験	2	1	3	5	4	1	6	5	1	3	2	4
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	3	1	3	4	5	3	4	5	2	3	3	4
書籍による学習	2	1	3	3	5	3	2	1	2	3	3	4
ES相互チェック(学生間)	2	1	2	5	4	2	2	3	1	2	3	3
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	3	1	2	5	4	2	4	4	1	1	2	3
滑り止めの企業への書類提出&反省	2	1	2	4	5	2	4	3	2	3	3	3
書籍を参考にした書き方の確認	3	1	2	3	5	3	5	4	2	5	2	3
総計	72	41	53	122	102	70	100	99	52	78	74	96

表3. 各々アクティビティに対する就職活動終了期の確信度

アクティビティ項目	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
成績表確認	5	2	2	6	5	4	6	3	2	4	2	5
過去勉強内容(シラバス)の確認	5	1	2	6	5	4	5	3	4	3	2	4
過去勉強詳細(講義資料)の確認	5	1	2	6	5	3	5	3	3	3	2	4
取り組み姿勢の確認	5	3	2	6	5	4	4	5	4	5	2	4
得意&不得意の確認	5	4	2	6	5	4	5	5	4	5	3	4
過去の活動想起	5	4	2	5	4	4	5	4	5	3	3	4
取り組み姿勢の整理	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4
得意&不得意の整理	5	2	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4
社会的背景の調査と整理	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	4	5	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3
取り組み姿勢の整理	5	4	2	3	2	4	3	5	4	3	3	3
書籍・リーフレット調査	4	3	3	5	4	4	6	3	3	3	2	3
Web調査	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
インターンへ参加	1	1	1	1	4	1	6	3	1	3	2	4
説明会へ参加	4	6	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4
面接相互練習(学生間)	3	1	1	4	3	4	4	5	4	3	2	3
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	3	4	1	5	3	5	5	5	4	3	3	3
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	3	1	1	6	3	4	4	5	4	3	2	3
書籍による学習	4	2	1	3	5	4	4	3	4	3	3	3
滑り止めの面接受験&反省	3	5	1	3	5	5	4	5	4	3	3	3
学内SPI模試受験	3	5	4	5	4	5	5	6	3	5	3	5
商用就職サイトの模擬テスト受験	4	1	2	4	4	1	6	6	3	3	2	5
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	4	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	5
書籍による学習	3	2	4	4	5	5	3	1	4	3	3	5
ES相互チェック(学生間)	4	4	1	6	4	5	5	4	4	4	3	4
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	4	1	3	6	4	4	4	4	4	3	2	4
滑り止めの企業への書類提出&反省	5	3	3	6	5	4	4	5	4	3	3	4
書籍を参考にした書き方の確認	5	2	2	4	5	4	5	1	5	3	2	4
総計	114	78	58	129	114	113	128	112	104	95	75	108

表 4. 数量化Ⅲ類法に用いたタスクにおける確信度

被験者名	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
学習内容整理	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0
課外活動整理	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1
研究整理	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0
静的企業研究	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0
動的企業研究	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
面接対策	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
筆記対策	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
書類対策	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0

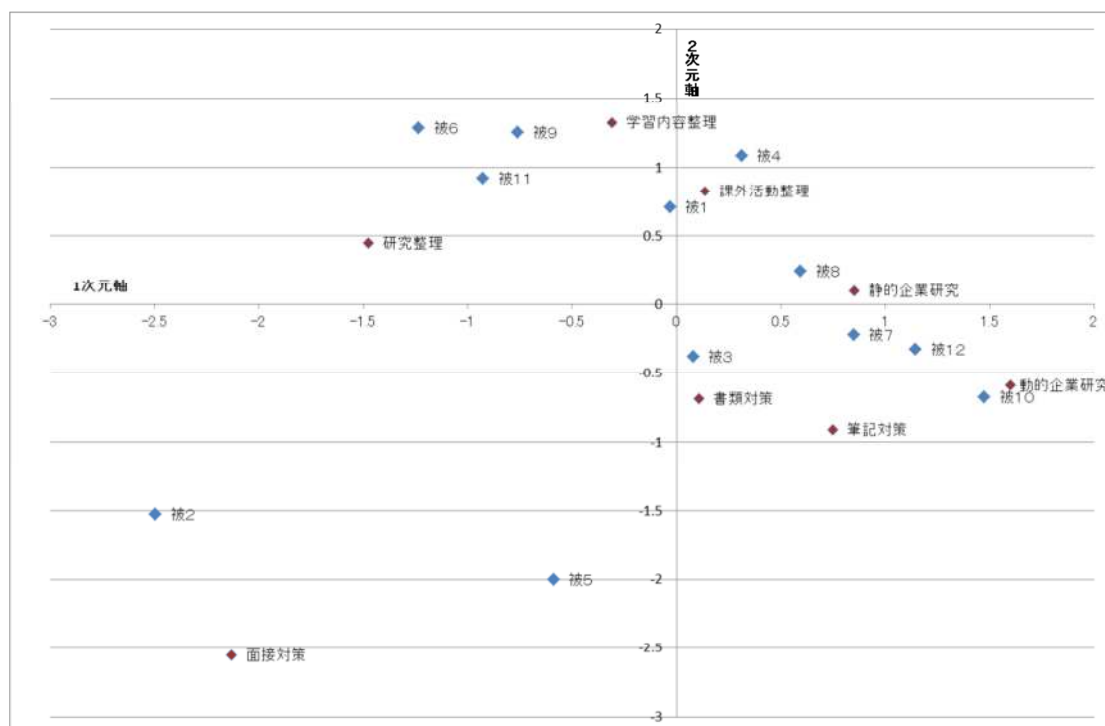


図 7. 数量化Ⅲ類法を用いた被験者間の確信度マップ

(Ⅱ) 活動時間に関して

各々のアクティビティに対して本ケースステディの被験者にどの程度時間を割いたか、また就職活動を始める前はどのような時間計画を立てていたかを、全てのアクティビティの総計が 100 となるように割り振ってもらった結果をそれぞれ表 5 と表 6 に示す。また就職活動を終えた時点要した時間から、就職活動を始めるとき計画していた時間を引いたものを表 7 に示す。この結果より、被験者 2、7 は当初計画時間していた時間と就職活動を終えた時間の間にそれぞれ 0.8 以上の強い相関係数が確認でき、計画していた時間とほぼ同じ時間を行動に当てている一方、被験者 6、8、10 などは相関が殆ど見られず、大きく異なる結果となり、被験者間で 2 極化する結果となった。全被験者での相関係数の平均値 0.55、中央値は 0.59 であった。なお、計画時間と実際に要した時間との間で大きく変化したものとして、タスク「企業研究」、「面接型の採用試験」に属するアクティビティが確認できた。「企業研究」に属するアクティビティは実際に要した時間が減少する被験者が多く、逆に「面接型の採用試験」に属するアクティビティは実際に要した時間が増加する被験者が多い、といった傾向が見て取れた。

これらの結果より当初計画していた時間と、最終的に要した時間は一定の相関は認められ、就職活動における情報が氾濫する中、ある程度すべきことが明らかでありつつも、アクティビティに対して想定外の時間が掛かるなど、適切な計画を立案する難しさが伺える。

表 5. 各々アクティビティに対する就職活動前半期の活動予定時間

被験者名	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
成績表確認	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	0	0	0	0	2	2	0	6	1	0	0
過去勉強詳細(講義資料)の確認	1	0	0	5	0	1	1	1	0	1	0	2
取り組み姿勢の確認	3	2	0	5	0	2	2	2	0	2	0	2
得意&不得意の確認	1	1	0	5	0	0	2	2	6	1	5	2
過去の活動想起	5	1	5	5	15	4	3	10	6	3	3	20
取り組み姿勢の整理	4	0	0	5	0	1	2	5	6	2	0	2
得意&不得意の整理	1	1	5	5	0	0	2	5	6	0	2	2
社会的背景の調査と整理	5	4	5	5	0	5	3	2	0	5	5	2
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	2	5	0	5	0	5	10	2	6	5	5	2
取り組み姿勢の整理	3	1	0	5	0	0	2	1	6	5	0	2
書籍・リーフレット調査	2	3	0	10	5	0	0	1	6	5	0	1
Web調査	3	2	5	5	5	10	15	1	6	10	20	5
インターンへ参加	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	5
説明会へ参加	10	10	5	30	5	50	15	4	6	10	20	10
面接相互練習(学生間)	5	3	0	0	10	0	4	5	0	0	0	0
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	10	8	20	0	5	5	6	8	5	5	10	5
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	5	0	0	3	15	0	2	5	10	10	0	5
書籍による学習	0	2	10	0	0	0	2	2	0	5	0	5
滑り止めの面接受験&反省	10	7	0	0	0	10	1	10	0	0	0	5
学内SPI模試受験	2	7	10	3	5	0	8	1	5	5	5	2
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	1
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	0	1	10	0	5	1	2	7	0	0	0	1
書籍による学習	3	2	10	0	10	1	5	1	0	5	5	0
ES相互チェック(学生間)	10	30	0	3	10	0	4	5	5	5	10	5
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	5	7	0	1	5	0	2	5	10	5	0	10
滑り止めの企業への書類提出&反省	3	2	5	0	5	1	1	10	0	5	0	2
書籍を参考にした書き方の確認	7	1	5	0	0	2	3	0	0	5	10	2

表 6. 各々アクティビティに対する就職活動終了期の活動予定時間

被験者名	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
成績表確認	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	1	3	0	0	2	1	3	0	0	0	0
過去勉強詳細(講義資料)の確認	0	0	0	5	0	1	0	2	0	0	0	1
取り組み姿勢の確認	3	1	0	0	0	2	1	2	0	5	0	1
得意&不得意の確認	1	1	0	5	0	1	2	2	5	0	10	1
過去の活動想起	8	1	10	5	3	1	3	2	5	3	5	8
取り組み姿勢の整理	3	1	5	0	0	4	2	2	5	7	0	5
得意&不得意の整理	0	0	5	5	0	2	1	1	5	0	5	1
社会的背景の調査と整理	6	3	15	5	0	1	4	5	0	0	0	5
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	6	5	5	3	2	1	12	5	5	5	10	5
取り組み姿勢の整理	3	2	5	2	0	0	4	5	5	5	0	2
書籍・リーフレット調査	3	5	1	25	1	0	0	4	5	0	0	2
Web調査	7	5	6	5	1	2	20	4	5	5	20	5
インターンへ参加	0	5	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2
説明会へ参加	20	10	3	10	13	8	10	8	10	0	10	8
面接相互練習(学生間)	2	5	0	5	15	5	2	5	0	25	5	8
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	7	5	10	0	15	5	8	5	5	5	0	5
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	3	5	10	5	5	15	3	5	5	10	0	3
書籍による学習	0	1	10	0	0	5	2	2	0	5	5	3
滑り止めの面接受験&反省	3	4	0	0	5	10	1	3	0	5	0	3
学内SPI模試受験	3	5	1	5	5	2	8	3	10	5	10	2
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	1	0	0	0	3	0	3	10	0	0	1
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	1	1	0	3	0	0	2	3	0	0	0	3
書籍による学習	6	3	4	2	15	5	4	1	0	0	10	3
ES相互チェック(学生間)	6	15	0	5	20	15	4	5	5	5	10	8
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	4	10	1	3	0	10	3	5	10	5	0	8
滑り止めの企業への書類提出&反省	1	5	3	2	0	0	1	5	0	5	0	4
書籍を参考にした書き方の確認	4	0	1	0	0	5	2	5	5	0	0	3

表 7. 各々アクティビティに対する時間差(就職活動終了期 - 就職活動前半期)

アクティビティ項目	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12	平均	合計
成績表確認	0	0	-3	0	0	0	-1	1	0	0	0	0	-0.25	-3
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	1	3	0	0	-1	-1	3	-6	-1	0	0	-0.16667	-2
過去勉強詳細(講義資料)の確認	-1	0	0	0	0	0	-1	1	0	-1	0	-1	-0.25	-3
取り組み姿勢の確認	0	-1	0	-5	0	-1	-1	0	0	3	0	-1	-0.5	-6
得意&不得意の確認	0	0	0	0	0	1	0	0	-1	-1	5	-1	0.25	3
過去の活動想起	3	0	5	0	-12	-3	0	-8	-1	0	2	-12	-2.16667	-26
取り組み姿勢の整理	-1	1	5	-5	0	2	0	-3	-1	5	0	3	0.5	6
得意&不得意の整理	-1	-1	0	0	0	2	-1	-4	-1	0	3	-1	-0.33333	-4
社会的背景の調査と整理	1	-1	10	0	0	-4	1	3	0	-5	-5	3	0.25	3
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	4	0	5	-2	2	-4	2	3	-1	0	5	3	1.416667	17
取り組み姿勢の整理	0	1	5	-3	0	0	2	4	-1	0	0	0	0.666667	8
書籍・リーフレット調査	1	2	1	15	-4	0	0	3	-1	-5	0	1	1.083333	13
Web調査	4	3	1	0	-4	-8	5	3	-1	-5	0	0	-0.16667	-2
インターンへ参加	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-3	0.166667	2
説明会へ参加	10	0	-2	-20	8	-44	-5	4	4	-10	-10	-2	-5.58333	-67
面接相互練習(学生間)	-3	2	0	5	5	5	-2	0	0	25	5	8	4.166667	50
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	-3	-3	-10	0	10	0	2	-3	0	0	-10	0	-1.41667	-17
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	-2	5	10	2	-10	15	1	0	-5	0	0	-2	1.166667	14
書籍による学習	0	-1	0	0	0	5	0	0	0	0	5	-2	0.583333	7
滑り止めの面接受験&反省	-7	-3	0	0	5	0	0	-7	0	5	0	-2	-0.75	-9
学内SPI模試受験	1	-2	-9	2	0	2	0	2	5	0	5	0	0.5	6
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	1	0	0	0	3	0	2	5	0	0	0	0.916667	11
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	1	0	-10	3	-5	-1	0	-4	0	0	0	2	-1.16667	-14
書籍による学習	3	1	-6	2	5	4	-1	0	0	-5	5	3	0.916667	11
ES相互チェック(学生間)	-4	-15	0	2	10	15	0	0	0	0	0	3	0.916667	11
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	-1	3	1	2	-5	10	1	0	0	0	0	-2	0.75	9
滑り止めの企業への書類提出&反省	-2	3	-2	2	-5	-1	0	-5	0	0	0	2	-0.66667	-8
書籍を参考にした書き方の確認	-3	-1	-4	0	0	3	-1	5	5	-5	-10	1	-0.83333	-10

(Ⅲ) 重要度に関して

各々のアクティビティに対して就職活動を終えた時点でどの程度重要であると感じていたか、また就職活動を始める前はどうかであったか、という2つに質問に対して、各々被験者に全てのアクティビティの総計が100となるように割り振らせた結果をそれぞれ表8と表9に示す。また就職活動を終えた時点での重要度から就職活動を始めた時点の重要度を引いたものを表10に示す。

なお全被験者における、2つの質問の間の相関係数の平均値は0.53、中央値は0.51となった。重みに関しても上記(Ⅱ)で示した活動時間と同等であり、当初重要であると考えているものと就職活動終了時に重要であると考えていたものの間に一定の相関は認められつつも、活動するにつれ重要だと思うものが変化している。例えば、タスク「企業研究」に属するアクティビティは、インターン参加の重要性を訴えた学生を除いては大きく減少している。逆にタスク「面接型の採用試験」に属するアクティビティは重要性が被験者4など例外はあるものの増加の傾向が見て取れる。

これより当初重要であると考えていたものが必ずしも最終的には重要であるとは考えていないことが結果より推測できる。

表 8. 各々アクティビティに対する就職活動前半期の重要度

被験者名	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12
成績表確認	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	0	0	2	1	1	3	1	16	2	0	0
過去勉強詳細(講義資料)の確認	0	0	0	0	1	3	0	1	0	2	0	2
取り組み姿勢の確認	3	1	0	1	1	3	3	4	0	3	0	2
得意&不得意の確認	1	2	0	2	2	1	4	3	8	3	4	2
過去の活動想起	3	1	5	5	15	2	4	1	16	3	3	19
取り組み姿勢の整理	2	0	0	3	10	4	3	1	0	2	0	2
得意&不得意の整理	1	1	0	2	5	1	3	3	4	0	2	2
社会的背景の調査と整理	3	2	1	3	3	10	5	4	0	0	0	5
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	3	5	3	1	0	5	10	3	0	10	10	5
取り組み姿勢の整理	4	3	1	1	2	0	5	3	0	5	0	5
書籍・リーフレット調査	4	10	5	15	10	0	1	3	0	0	0	2
Web調査	6	10	15	15	15	5	9	2	16	10	20	5
インターンへ参加	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	5
説明会へ参加	10	15	10	30	4	5	19	8	16	10	30	10
面接相互練習(学生間)	5	3	10	0	2	0	3	2	0	10	0	0
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	10	8	10	5	4	5	8	3	0	10	0	2
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	5	0	0	5	3	0	1	5	0	10	0	5
書籍による学習	0	1	5	0	0	0	2	5	10	0	10	2
滑り止めの面接受験&反省	5	3	5	5	1	15	1	5	0	0	0	5
学内SPI模試受験	3	3	10	3	3	0	7	5	0	5	10	2
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	3	1	0	0	1	5	1	5	0	0	0	2
書籍による学習	4	1	5	0	6	15	2	0	0	5	10	0
ES相互チェック(学生間)	10	15	5	2	5	0	2	5	10	5	0	5
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	5	0	0	0	2	0	1	10	0	5	0	5
滑り止めの企業への書類提出&反省	5	12	0	0	2	10	1	5	0	0	0	2
書籍を参考にした書き方の確認	5	2	5	0	1	10	1	10	0	0	0	2

表 9. 各々アクティビティに対する就職活動終了期の重要度

成績表確認	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	0	0	0	0	0	2	1	5	0	0	0
過去勉強詳細(講義資料)の確認	0	0	0	3	0	3	0	1	0	0	0	0
取り組み姿勢の確認	3	2	0	0	0	4	2	1	5	10	0	0
得意&不得意の確認	2	1	0	2	0	0	3	2	5	0	10	0
過去の活動想起	2	1	6	5	7	4	4	4	10	0	5	10
取り組み姿勢の整理	3	0	2	5	3	3	2	4	0	5	0	1
得意&不得意の整理	0	1	2	5	5	1	2	2	10	0	5	0
社会的背景の調査と整理	7	2	5	12	0	2	5	1	5	0	5	1
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	7	8	10	3	5	3	12	2	10	5	5	10
取り組み姿勢の整理	6	5	5	3	0	0	3	1	0	5	0	1
書籍・リーフレット調査	5	8	2	10	2	1	0	1	0	0	0	5
Web調査	5	7	3	10	8	4	10	1	10	5	10	10
インターンへ参加	0	5	0	0	0	0	2	4	0	0	0	2
説明会へ参加	20	10	5	20	10	5	13	4	10	0	20	2
面接相互練習(学生間)	4	5	5	5	10	0	7	5	0	30	10	10
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	5	5	10	2	10	20	13	8	5	10	10	10
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	5	5	10	3	10	0	2	8	5	5	0	5
書籍による学習	0	1	5	0	0	0	0	2	0	5	0	2
滑り止めの面接受験&反省	6	14	10	0	0	10	3	7	0	10	0	5
学内SPI模試受験	3	1	7	5	2	2	3	1	0	5	5	2
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	0	2	0	0	0	1	1	8	0	0	0	2
書籍による学習	2	1	3	0	18	7	1	0	0	0	5	0
ES相互チェック(学生間)	4	4	0	3	5	25	4	10	10	3	10	10
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	7	5	8	2	5	0	2	10	10	2	0	5
滑り止めの企業への書類提出&反省	1	5	0	0	0	0	2	10	0	0	0	5
書籍を参考にした書き方の確認	3	1	2	0	0	5	2	0	0	0	0	2

表 10. 各々アクティビティに対する重要度(就職活動終了期 - 就職活動前半期)

	被験者1	被験者2	被験者3	被験者4	被験者5	被験者6	被験者7	被験者8	被験者9	被験者10	被験者11	被験者12	平均	合計
成績表確認	0	0	0	0	0	0	0	0	-4	0	-1	0	-0.41667	-5
過去勉強内容(シラバス)の確認	0	0	0	-2	-1	-1	-1	0	-11	-2	0	0	-1.5	-18
過去勉強詳細(講義資料)の確認	0	0	0	3	-1	0	0	0	0	-2	0	-2	-0.16667	-2
取り組み姿勢の確認	0	1	0	-1	-1	1	-1	-3	5	7	0	-2	0.5	6
得意&不得意の確認	1	-1	0	0	-2	-1	-1	-1	-3	-3	6	-2	-0.58333	-7
過去の活動想起	-1	0	1	0	-8	2	0	3	-6	-3	2	-9	-1.58333	-19
取り組み姿勢の整理	1	0	2	2	-7	-1	-1	3	0	3	0	-1	0.08333	1
得意&不得意の整理	-1	0	2	3	0	0	-1	-1	6	0	3	-2	0.75	9
社会的背景の調査と整理	4	0	4	9	-3	-8	0	-3	5	0	5	-4	0.75	9
様々な人に内容説明(分かりやすさを確認)	4	3	7	2	5	-2	2	-1	10	-5	-5	5	2.08333	25
取り組み姿勢の整理	2	2	4	2	-2	0	-2	-2	0	0	0	-4	0	0
書籍・リーフレット調査	1	-2	-3	-5	-8	1	-1	-2	0	0	0	3	-1.33333	-16
Web調査	-1	-3	-12	-5	-7	-1	1	-1	-6	-5	-10	5	-3.75	-45
インターンへ参加	0	5	0	0	-1	0	1	2	0	0	0	-3	0.33333	4
説明会へ参加	10	-5	-5	-10	6	0	-6	-4	-6	-10	-10	-8	-4	-48
面接相互練習(学生間)	-1	2	-5	5	8	0	4	3	0	20	10	10	4.66667	56
喋る内容まとめ(一人で発声&面接練習)	-5	-3	0	-3	6	15	5	5	5	0	10	8	3.58333	43
キャリアアドバイザーによる模擬面接受講	0	5	10	-2	7	0	1	3	5	-5	0	0	2	24
書籍による学習	0	0	0	0	0	0	-2	-3	-10	5	-10	0	-1.66667	-20
滑り止めの面接受験&反省	1	11	5	-5	-1	-5	2	2	0	10	0	0	1.66667	20
学内SPI模試受験	0	-2	-3	2	-1	2	-4	-4	0	0	-5	0	-1.25	-15
商用就職サイトの模擬テスト受験	0	1	-5	0	0	0	0	1	0	0	0	-2	-0.41667	-5
滑り止めの企業の筆記試験受験&反省	-3	1	0	0	-1	-4	0	3	0	0	0	0	-0.33333	-4
書籍による学習	-2	0	-2	0	12	-8	-1	0	0	-5	-5	0	-0.91667	-11
ES相互チェック(学生間)	-6	-11	-5	1	0	25	2	5	0	-2	10	5	2	24
キャリアアドバイザーによる書類添削受講	2	5	8	2	3	0	1	0	10	-3	0	0	2.33333	28
滑り止めの企業への書類提出&反省	-4	-7	0	0	-2	-10	1	5	0	0	0	3	-1.16667	-14
書籍を参考にした書き方の確認	-2	-1	-3	0	-1	-5	1	-10	0	0	0	0	-1.75	-21

3. 4. 4 ケースステディの考察

本項では(Ⅰ)，(Ⅱ)，(Ⅲ)の調査結果を横断的に捉え，システムのアクティビティに関する重み付けをどのように設定すべきかを考察する．まず(Ⅰ)にて行った数量化Ⅲ類分析より図8のような同じ得意なアクティビティを持った学生のグループ分けを行い3つのモデルタイプを作成した．次に作成したモデルタイプと(Ⅱ)で述べた最終的に要した時間の間の関連性を検討する．筆者は確信度，いわば能力とも関連する要素に近い学生であれば，従来研究までに学生の自己能力評価結果と就職活動の決定の関連性が見られると示唆されていることから[12]，似たような活動に時間を掛けるであろうと仮説を立てていた．

ここで，グループ化したモデルと時間の比較を行うため，クラスター分析より検討した．クラスター分析の結果を図9に示す．クラスター分析は鎖連鎖が比較的起こりにくいとされえるウォード法を用いて求めた．なおクラスター間距離は被験者間の各々アクティビティ群における，単純ユークリッド距離の総和を利用している．しかしながら結果を見てわかる通り，確信度別でグループ化したモデルタイプの被験者同士の時間の関連は特に見られない．考えられる要因として，例えば受験する企業によっても，求められるものが違うといったことが挙げられる．企業によってはES 選考のない会社もあれば，ES を重視する

会社もあろう。また、被験者数の少なさも検討を難しくしている一つの要因である。

しかし、前節でも取り上げたが堀らは就職活動における自信が就職決定に影響を及ぼすと述べていることから、確信度の特徴の持った学生をグループ化すること自体には意義あることであると考ええる。

なお、(Ⅲ)の最終重要度であるが(Ⅱ)最終所要時間との間に全被験者の平均相関が0.63、中央値が0.65であり、中程度の相関が見られる結果となった。これは、一般的に重要であると考えている、または考えていたアクティビティに関して多くの時間を割いた結果であると考えられる。著者は、最終的な所要時間は、そこに至るまでの試行錯誤の時間が含まれているため、モデルを重みとして用いるものは最終的な重要度が最も適していると想定していた。しかし、システムにおいて、就職活動モデルにて行動を決定する機能に加え、アクティビティに対して行動して時間を記録するような、時間管理機能を提供することを考えているため、本研究では、最終所要時間と最終重要度に一定の相関が見られたことを考慮して最終所要時間を重みとして用いることとする。

被験者	ロールモデル名(重み付け)	
3, 8, 7, 10, 12	企業研究・筆記, 書類特型モデル	
1, 4, 6, 9, 11	自己理解型モデル	
2, 5	面接得意モデル	

図 8. 確信度マップより検討した被験者間グループ

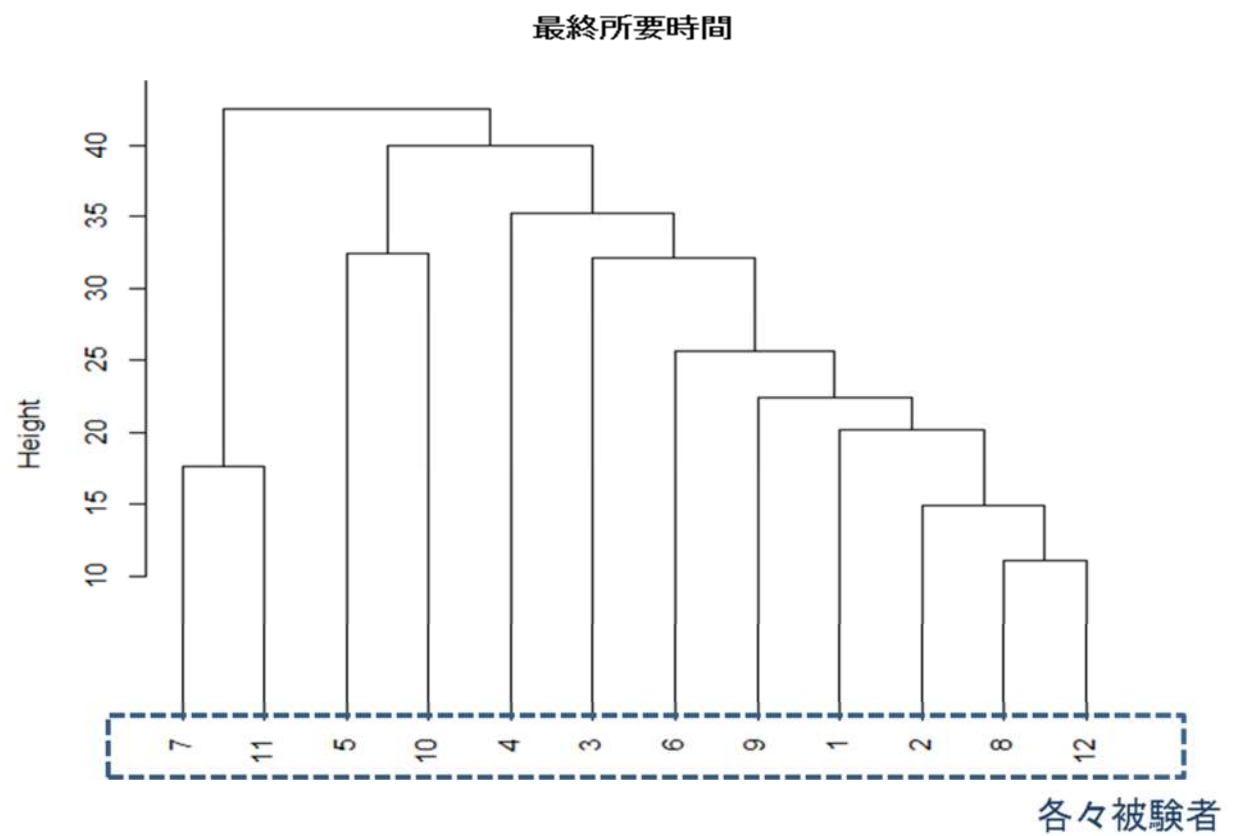


図 9. 最終所要時間におけるクラスター分析結果

第4章 システムの設計と構築

4.1 システムの設計

就職活動システムを設計するにあたって考慮すべき点を本節では述べる。就職活動中の学生が行うべき行動の中には、場所移動や多大な時間を伴うものが多くある。そのため、就職活動支援は時間・地理的な要因にとらわれず継続的に利用できることが重要である。また就職における個々の入力情報を活用して次年度以降の就職活動モデルの重み付けに利用することで、行動指針となる就職活動モデルがより正確なものになるとの考えのもと、個人の確信度や行動時間などの入力データを活用しやすいように体裁を整える必要がある。これらを考慮すると Web ブラウザ上からシステムを利用して支援機能を利用でき、システム上で入力されたデータを次年度以降の支援に用いる就職活動データベースとして容易に扱えることが望ましい。なお、就職活動における行動や確信度といったデータはプライバシー保護の観点から、クローズドなものとする必要性が高いと考え、ID・パスワードによるユーザ認証によって個人に各々の支援ページを提供し、直接的に他人の就職活動状況等を参照できないよう考慮する必要がある。

4.2 システムの開発環境

4.2.1 Redmine

前節に示した構造を持ったシステムを実現するにあたっては、独自に一から開発するのではなく、Ruby on Rails で開発されている Web ベースのプロジェクト管理ソフトウェアであり、オープンソースで配布されている Redmine をベースとして改良を行った。

通常、システム開発など何らかのプロジェクト実施する場合は、業務を完遂するまでに多数のタスクが発生し、それらを通常は複数のプロジェクトメンバーが分担して実施を行うことが多い。Redmine はこれら一連の流れを円滑に行うためのソフトウェアであり、計画通りの品質、コスト、スケジュールでプロジェクトを完了させるためには実施しなければならない課題がどの程度あるか、誰が担当していて進捗度はどの程度なのかを管理する際に用いられている。このようなメイン機能に加え ID、パスワードによるユーザ認証機能や、ユーザがプロジェクト上で行える操作の権限などを自由にカスタマイズすることが可能であり、プラグインによる機能の拡張も行うことができる。図 10 に、あるプロジェクトを複数人で遂行するといったケースを想定したシステムの利用モデル例を示す。図 10 はある一つの大きなプロジェクトと、そのプロジェクトを完結させるために必要な課題があることを示している。なお新たな課題やプロジェクトは権限の持つメンバーのみが追加

を行うことができ、また課題間の関連付けとして、あるユーザに対しては課題6が終わらないと課題4を遂行できないよう設定するなど、ユーザによって機能を制限することも可能である。課題の状態は、例えばガントチャートなどに表示して全体として誰がいつどの行動を行なっているのかなどといったことを共有することで、プロジェクト全体としての進捗度を容易に知ることができる。これより、作業が進んでいる人が遅れている人に対してサポートを行うなど、効率よいプロジェクト運営が可能となる。

本研究では、Redmine のプロジェクトに該当する部分を各自個人の就職活動と捉え、タスクやアクティビティを実施すべき課題として階層化することで、就職活動モデルを実装した。なお就職活動モデルを基に作成した主要な2つの機能である、「就職ステータス提示機能」「就職活動時間可視機能」は、次節4.3にて述べる。

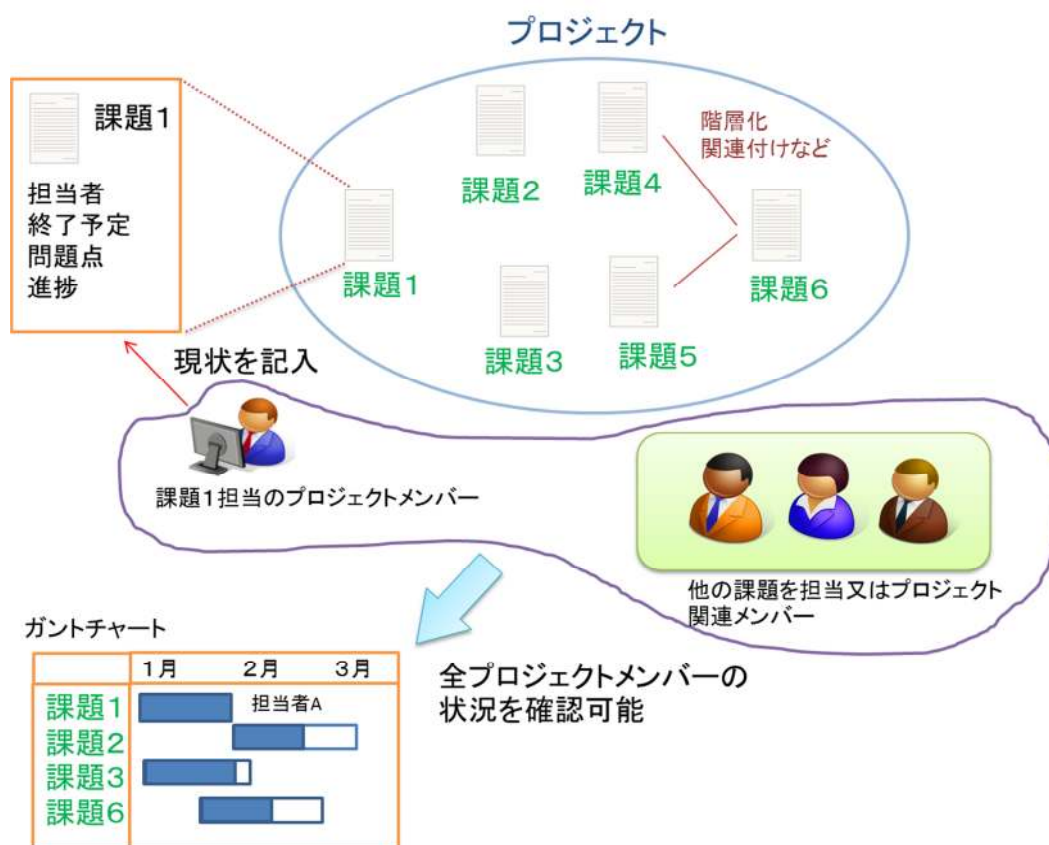


図 10.プロジェクト管理における Redmine の利用例

4.2.2 システムサーバと開発環境

Redmine はサーバ上で実行する Web アプリケーションである。Redmine を利用するためのシステム構成図を図 11 に示す。また Redmine サーバの構築にあたって用いた、データベース、Web サーバ等は表 11 で示す環境で行った。

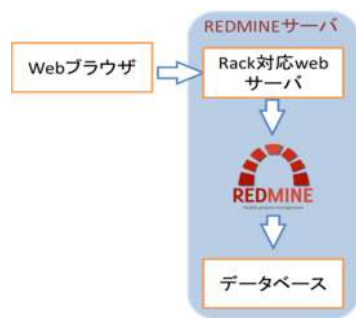


図.11 Redmine 構成図

Redmineサーバ構築環境	
対象アプリケーション	Redmine ver1.4.4
OS	Windows7 Home premium 64bit
データベース	MySQL5.0.83
開発言語	Ruby1.8.7
フレームワーク	Rails2.3.14
webサーバ	Apache2 ver2.22

表.11 Redmine サーバ構築環境

4.3 就職支援システムの機能

4.3.1 就職活動ステータス提示機能

ユーザとなる就職活動を行う学生に対して、就職活動がどの程度の進捗度であるかを就職活動モデルで定義したタスク及びアクティビティを基に示す機能である。機能の利用には、まずユーザが図 12 に示す就職活動ステータスボードを用いて、各々のアクティビティに対する確信度を設定する必要がある。具体的な設定方法は、図 12 の上部にあるステータスを初期状態の「未設定」から「合格には程遠く自信がない」「合格にはほど遠いが自信がつきつつある」「合格できるか不明瞭だがそれなりに自信がある」「合格できる自信がある」「アクティビティの必要性がない又は自分とは関係ない」の5種類のステータスの位置に、名前が付けられた紫のアクティビティをドラッグアンドドロップによって移動させることによって行う。

これを行うことで、図 13 に示すように、就職活動ステータス閲覧画面において自らの就職活動達成状況である、タスク及びアクティビティの進捗状況が表示され、ユーザはひと目で自身の行動の強み弱みを把握することが可能となる。また就職活動終了予定時期から換算した進捗が遅れているアクティビティやタスクの名称及び就職活動ステータスを示すバーを赤く表示して警告することで、ユーザに対して弱みの克服を促す。更に進捗度等によるフィルタリングを行い、表示するアクティビティやタスクを変更して見え方をカスタマイズすることも可能である。なおタスクボードを作成するにあたっては Redmine のプラグインである、Backlogs をベースとして用いた。

自信度



図 12.就職活動ステータスボード

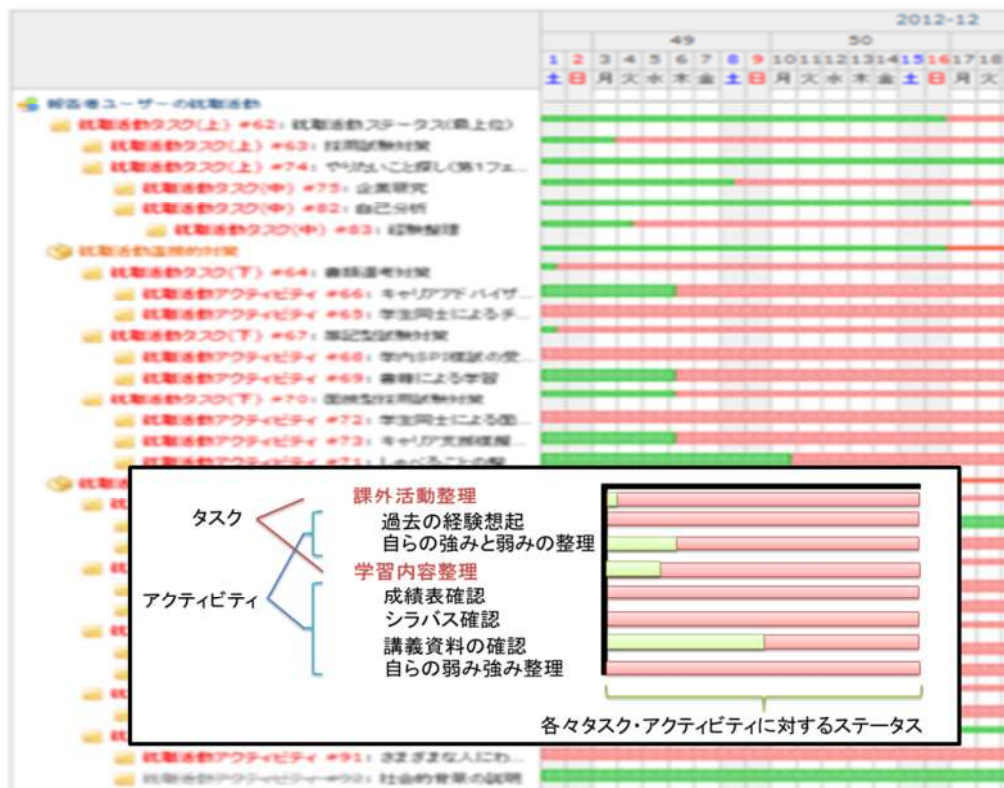


図 13. 就職活動ステータス閲覧画面

4.3.2 就職活動時間可視機能

ユーザが、前節の図 12 で示した就職活動ステータスボード上で各々の紫色のアクティビティをクリックすると、図 14 に示すような詳細が横ほどに表示される。ここで（残り時間）の入力を行うと、それらアクティビティを包含する上位タスク「やりたいこと探し」「採用試験対策」の活動予定時間（残り時間）が、それぞれ図 15 で示すような折れ線グラフで表示され、時間面において就職活動の動向を振り返ることができる。グラフは、縦軸が時間、横軸が月日として、活動予定時間（残り時間）の日々の更新の推移が可視化される。なお、グラフは活動予定時間（残り時間）のみならず、予め決められた期限までに活動を終わらせるには 1 日辺り何時間作業が必要であるのかといったバーンレートを示すことによって、行動戦略を容易に考えることが可能となる。

なおここでは「やりたいこと探し」「採用試験対策」2 つを別々のグラフとして表示させるように開発しているが、特に「やりたいこと探し」は就職活動前半期に行い、「採用試験対策」は就職活動後半期に行われるといった時期的な点を考慮してのことである。もしこれを一つのグラフとして考えた場合は、例えば、それぞれ適切な期間に行う必要があるにも関わらず、バーンレートに余裕があると錯覚して、就職活動を行う学生に対して安心感を与え、活動の妨げとなる可能性が考えられる。



The image shows a screenshot of a software interface. On the left, there is a vertical list of three task cards. Each card has a purple header with a number (91, 86, 80), a title, and a red circular icon with a number (1.0, 1.0, 5.0). The first card is titled 'さまざな人にわかり易く内容説明' and 'Quest 1'. The second card is titled '成績表確認と弱み強み整理' and 'nomura'. The third card is titled '書類調査' and 'Quest 1'. On the right, a large purple dialog box titled 'Edit Task' is open. It contains the following fields: '題名' (Title) with the value '書類調査'; '説明' (Description) with the value '企業の採用パンフレット、性主情報などの書類などの調査'; '担当者' (Assignee) with a dropdown menu showing 'quest 1'; '残り時間' (Remaining Time) with a text input field showing '5.0'; '作業時間' (Work Time) with an empty text input field; '作業者のユーザID' (User ID) with a dropdown menu showing 'quest 1'; '作業内容' (Work Content) with a text input field showing '2013-01-26'; and 'コメント' (Comments) with an empty text area. At the bottom of the dialog are 'OK' and 'Cancel' buttons.

図 14. 就職活動ステータス閲覧画面

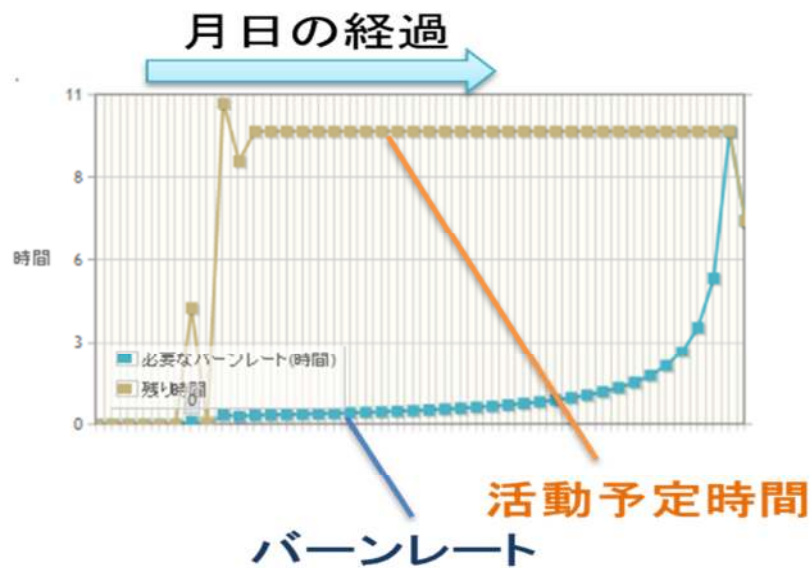


図 15. 就職活動可視機能によるグラフ表示

4.4 ケーススタディ案

4.4.1 ケースステディの目的

本研究で提案する就職活動モデルを用いて設計した，就職活動における行動決定支援システム，すなわち前章で述べた 2 つの機能（Ⅰ）就職ステータス提示機能，（Ⅱ）就職活動時間可視機能によって，就職活動中の学生の気持ちや行動にどのような改善がみられたか確認することで本システムの有効性を確認することを目的とする．なお本項の対象は比較的短期間で行えるケースステディにとどめ，長期的なケースステディ評価については，終章の今後の課題及びまとめで述べる．

就職ステータス機能では主に，本機能が学生に与える影響として，就職活動における認識に変化がみられるかどうかを調査することとし，下記 4.4.2（Ⅰ）に示す方法で調査する．本調査では，当該機能によって，学生の行動の認知が高まり，行動指針を考える上で参考になるといった回答を期待している．

一方，就職活動可視機能では，ユーザインターフェース面を中心に下記 4.2.2（Ⅱ）に示す方法で調査する．これより，実運用に向けて改善すべき点を明確なものとする．

4.4.2 ケースステディの方法

(Ⅰ) 就職ステータス提示機能

本ケースステディは、本学に所属する新卒採用試験を受験予定の学生を被験者として行う予定である。

まず就職活動ステータス提示機能における評価として、就職活動が本格的に開始時期である就職活動前半期に、就職活動を終了するまで、どのような行動を行う予定であるかを To-do リストの作成を依頼する。なお To-do リストの内容は、これから行う予定の行動及び、それに掛ける予定である計画時間を示したものであり、作成には現在の就職活動に関する知識を基に、本研究にて作成したシステム以外の全てのツールを用いることを許可し、作成に使用したツールの記載も依頼する。次にシステムの当該機能を利用して、就職活動ステータスボードを設定した後に再度 To-do リストの作成を依頼する。なお、ここでのステータス表示は行動に重み付けを行っていないものを提示する。後に、行動に重み付けされた就職活動ステータスを表示し、再度 To-do リストの作成を依頼する。なお各々の行動に対する重みは、3 章のケースステディで示した、3 パターンのロールモデルから、初期確信度の傾向が最も近いものを選択する。傾向判別は数量化Ⅲ類法を用いることとして、被験者の入力したアクティビティに対する初期確信度の値が、被験者の中で平均以上であり、かつ前章 3. 4 節のケーススタディで重みを作成した被験者の中で各々のアクティビティの平均以上であるものを自信がある行動とする。これよりプロットした値とロールモデル内の重心との最短ユークリッド距離から被験者はどのロールモデルに含まれるか判別し、最終時間を重みとして、ステータスバーの達成度を変化させる。

その他ユーザビリティ面でタスクボードの操作性、ステータスの表示方法に関する 5 段階評価と、改善すべき点の自由記述を行い、今後本機能が利用可能な状態になるとして利用したいか、などと言った点を調査する。

(Ⅱ) 就職活動時間可視機能

本機能に関しては、バーンレートや就職活動予定時間の提示方法に関するユーザビリティの評価を中心に行う。評価項目は、「グラフの提示によって具体的にどの程度就職活動に時間を割くべきか参考になると考えられるか」、「就職活動タスクボードにおける活動予定時間の記入は妥当であったか」「グラフの提示方法に関して、やりたいこと探し、就職試験対策を時期的な観点より 2 つに分けたことは適切であったか」「グラフは見やすいか」「本機能が利用可能な状態になるとして利用したいか」などを想定している。

第5章 まとめと今後の課題

本研究は、学生に就職活動とはどのようなものであるかといったことを認知させることで自らのキャリアを形成する就職活動において適切な行動を促進させることを目指し、学内向け就職行動支援システムの在り方を考えた上で開発を行った。まずシステムの検討の上で、俗に言われる大学生の一般化した就職活動像と本学学生の就職活動像の違いを、本学の年次活動日程等を踏まえ明らかにした。その上で更に個別学生に対してペルソナ手法を用いて検討することで、更に学生個々が抱える悩みを明らかにした。これらの結果から、就職活動における企業研究や自己分析といった就職活動のタスクに対する支援のみならず、就職活動の行い方、いわば行動方法を理解させるといった支援を行う必要性が確認できた。なおこれまでの内容は第2章に示している。

次に「就職活動モデル」といった学生の行うべき行動の位置づけの定義を行い、例えば就職活動用語として「企業研究」や「自己分析」などといわれるタスクはどのようなものであるか。またそれらは、具体的にどのような行動を行えばよいかを示したアクティビティを作成した。また、それら行うべき行動の中にも内定に大きく関係するもの、さほど関係しないものなどがあり、学生の状態によっても大きく異なることが想定されるため、就職活動を終えた学生に対してケースステディを行うことで、行動の重み付けに関して検討した。このケースステディの結果より得られた、自信度の尺度を基に数量化Ⅲ類法にて学生の分類を行ったところ、「企業研究・書類・筆記得意型」「面接型」「自己理解型」のそれぞれ3つの行動を得意とするパターンを推定することができた。これら3パターンの学生がアクティビティに掛けた相対的な時間の平均を重みとした。

そして、これら就職活動モデルを基に、就職活動ステータス提示機能、就職活動時間可視化機能を持つ就職活動行動支援システムを構築した。前者の就職活動ステータス提示機能は支援対象者がアクティビティに対する確信度を自己評価することで、就職活動における達成度がステータスバーとして表示される機能である。なおステータスバーはアクティビティに対して設定した重みに応じて変化する。また、就職活動時間可視化機能はアクティビティに対して残り時間（作業を行う予定の時間）を入力することで、それらを包含する上位のタスク「やりたいこと探し」「採用試験対策」を折れ線グラフに示し、予め定められた期間までの必要時間をバーンレートとして示す。なおこれら機能に関しての比較的短期間で行える有用性の評価について主にシステム前とシステム使用後で行動の認識の変化の確認を行う方法及びユーザビリティの調査項目に関して述べた。

本研究における今後の課題は、継続的な就職活動行動時間データの収集にある。今回は、就職活動を行う12人の学生の初期確信度より3パターンの行動を得意とするロールモデル（アクティビティの重み）を分類した。しかし、実際のところ、アクティビティとされる行動の確信度は時間やイベントによって都度変わるものである。これらを継続的に観測

することで、例えば一定期間におけるステータスに変化率に着眼したモデルの提示が可能となり、支援の在り方がより明確になるであろう。また合格企業の規模別、業種別などによって求められる人材が異なるため、就職活動においても重要視される行動が異なると考えられる。よって、より多くのパラメータを考慮した上でロールモデルを行うことで、モデルの精度の向上が期待できる。これらデータをより多く採取することが可能となる、システム構築は重要な課題である。

謝辞

本研究を遂行するにあたり，入学当初から終始変わらぬ御指導を賜りました，北陸先端科学技術大学院大学，大学院教育イニシアティブセンターの長谷川忍准教授には心より感謝いたします。また，日頃から貴重なご教授を頂きました，副テーマ，副指導を筆頭とした情報科学研究科の教員の皆様に感謝いたします。そして長谷川研究室での研究生活を共にし，様々な協力を頂いた，皆様に感謝します。本研究におけるケースステディの際に快く調査を引受けて頂いた被験者の皆様に感謝します。

参考文献

- [1] 田中宣秀：“理想像とは程遠い我が国の採用活動－就職協定が廃止されてから 10 年が経過して”生涯学習キャリア教育研究第 2 号，pp11－13（2006）
- [2] リクルートワークス研究所：“雇用の現状－季刊版 22 年夏号”，pp,5（2012）
- [3] 小杉礼子：“大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別支援”勁草書房，pp17－18（2007）
- [4] 北陸先端科学技術大学院大学 JAIST 新教育プラン
<http://www.jaist.ac.jp/newplan/index.html>
（23 年 1 月 27 日アクセス）
- [5] 北陸先端科学技術大学院大学 就職支援情報システム
<https://career1.jaist.ac.jp/loginInput.asp>
（23 年 2 月 1 日アクセス）
- [6] リクルートワークス研究所：“第 29 回ワークス大卒求人倍率調査” pp1－6（2012）
- [7] 平田真司：宮台教授の就活言論，太田出版（21）
- [8] リクナビーリクルートの就職，転職，派遣の情報サイトー
<http://www.rikunabi.com/>
（2013 年 2 月 3 日アクセス）
- [9] マイナビ 学生のための就職情報サイト
<http://job.mynavi.jp/>
（2013 年 2 月 3 日アクセス）
- [10] 日経就職ナビ
<https://job.nikkei.co.jp/>
（2013 年 2 月 3 日アクセス）

- [11] 栗林芳彦, 井上治子: “名古屋文理大学新入生アンケート分析におけるペルソナ手法導入の試み”名古屋文理大学紀要第 10 号, pp1-2 (2010)
- [12] 堀健志, 濱中義隆, 大島真夫, 荏谷剛彦: “大学から職業へⅢ その 2 —就職活動と内定獲得の過程—”東京大学大学院教育学研究科紀要第 46 巻, pp93-95 (2006)
- [13] Locke EA: Toward a theory of task motivation and incentives. *Organ Behav Hum Perform*, 3: 157-189. (1968)
- [14] Bandura, A. Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84,2.191-215.(1977)
- [15] 柳綾香, 小川加代: “e ポートフォリオの蓄積文章を活用したキャリア支援システムの開発”教育システム工学会論文誌 35 (3), pp237-245 (2012)

研究に関する発表論文

- ・野村 修平, 長谷川 忍: “就職活動における行動決定支援システムに関する研究”人工知能学会先進的学習科学と工学研究会, SIG-ALST-67,(2013 in press)