

PAC 分析によるキャリア講師養成プログラムの効果検証

—職業・キャリア意識、行動変化の事例研究—

西山 浩次

日本大学大学院総合社会情報研究科

Verification of Effectiveness of Career Lecturer Training Program by PAC Analysis

—Case study of occupation / career consciousness, behavior change—

NISHIYAMA Koji

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

A study was conducted to examine the effects of a career lecturer training program on participants' occupation/career consciousness and attitudes. Subjects in this study were two participants of the program provided by an NPO, in which working adults (mentors) learn how to develop a career lecture plan and offer it to high school students. Personal Attitude Construct (PAC) Analysis was used. To reveal the change in structure of each subject's consciousness and attitudes toward their work, two dendrograms were generated for comparison for each person. In the process of generating a second dendrogram, what they had thought before and after the program were added to their association items as pre- and post-program items before cluster analysis was done. Comparing the two dendrograms captured their changes in consciousness and attitudes through the program. Interviews with them clarified how they changed at cognitive level and at attitude and behavior level regarding work/career. Moreover, it was found that PAC analysis with pre- and post-program items added to an association item list is effective in identifying items participation in the program has a particularly positive impact on.

1.はじめに

1999年に中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」に「キャリア教育」の文言が登場し、2004年に文部科学省キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議による報告書、2008年に教育基本法に基づき閣議決定された教育振興基本計画、2011年に中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会での議論を経た答申「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」などでも示されるように、キャリア教育の推進は、近年の日本での教育政策における大きな柱のひとつとなってきた（松本, 2012）。

矢野経済研究所（2011）が私立学校法人を調査し

た結果では、キャリア教育は多くの学校で「実施している」（81.8%）状況で、今後実施したい内容は「外部講師」（58.3%）が最も多い結果が示され、実際に効果が高かった内容は「外部講師」（19.8%）と「就業体験」（19.8%）が並んだ。外部講師は長期間の実施年数であるほど効果が高く、就業体験については、生徒の新しい側面の発見など副次効果もあるとして高い評価を得ている、とされている。

経済産業省もキャリア教育実施のためには、社会人講師等とのネットワークを有し、産学双方のニーズを踏まえた授業の支援ができる外部人材（コーディネーター）の活用が有効とし、産業界・教育界のニーズに応じたキャリア教育プログラムの作成支援

などを行うことができる産学の仲介役（キャリア教育コーディネーター）の知識・技能の向上のため「キャリア教育コーディネーター」育成・評価システムの開発を実施している（経済産業省, 2011）。これらの取り組みなどからも学校におけるキャリア教育において、外部の社会人が子供たちのキャリア意識などの啓発に果たす役割は大きいと思われる。ただ、これまでも子供たちの社会や産業との接触の有効性は数多く論じられてきているが、一方の教育に参画した社会人にとってどのようなメリット・効果があるのかについて明確に述べられた研究は殆ど見受けられない。

本研究は、NPO 法人である「じぶん未来クラブ」が実施する社会人が高校生にキャリア教育の社会人講師（社会人メンター）になるためのトレーニングを受け、実際の社会人講師としての授業を行う一連のプログラム（3 日間）を通じて、講師のどのような職業／キャリア意識・態度が変化するかについて探索的な研究として取り上げるものである。

1.1 先行研究

教えることが自分のキャリアに及ぼす効果についての先行研究としては、教師の熟達化の研究文脈で秋田（1996）は教える経験により授業イメージがどのように変容するかを教師経験者、教育実習経験者、教師経験のない学生などの教育場面の比喻生成課題の比較から、授業イメージが変化していくことを示している。具体的には教育経験がないものであればあるほど教育は「伝達場」と想起することが多いのに比べ、教育経験があると「共同創造場」とあると想起する傾向が高まった。坂本（2007）は、主に 2000 年以降の米国での研究と日本での研究を概観し、教師個人として省察し学習したことの実践化や、他者との相互作用を通して適応的に熟達し、実践が個性化することを示している。

子どもたちのキャリア支援者である社会人講師に言及した研究は殆ど見出されないが、「メンター」としての活用研究として尾澤・加藤・西村（2008）では社会人メンターとの電子掲示板での質疑のやり取りに一定の評価が見られている。

本研究では、社会人講師となるための研修及び実

践がどのような効果を生むのかを探索的に検証するため、個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析（個人別態度行動分析：Personal Attitude Construct Analysis）（内藤, 2002）を用いる。PAC 分析とは、①刺激に対する対象者の自由連想、②対象者による連想項目間の類似度評定、③類似度距離行列を用いてのクラスター分析とデンドログラム（樹形図）の作成、④デンドログラム（樹形図）にもとづく対象者による解釈・イメージの報告、⑤総合的解釈の手続きを通して、個人の態度やイメージの構造を分析する手法である。クラスター分析という統計手法を利用して個人の態度・認知にアプローチする研究手法で 1 人の調査対象者からでも研究対象にできる手法であり、研究方法の分類としては質的研究法の一つに加えられる。

井上（1998）は、PAC 分析のカウンセリングへの導入の効果を 11 の機能に分類して整理している。青木（2009）はその 11 の機能のうちの一つである心理療法における PAC 分析の評価査定機能に関する論文をレビューしている。この評価査定機能は、クライアントの内的世界がカウンセリング開始時から終結時の 2 時点でどのように変化したかについて、いわば事前・事後テスト的に PAC 分析を用いてカウンセリングの効果を測定・評価する機能である。この機能分類を井上（1998）はカウンセリング場面を想定して整理しているが、評価査定機能は、個別カウンセリングに関わらず、研修プログラムなどによる変化にも援用できる機能と考えられる。

研修プログラムや経験による変化を扱った研究として藤田（2009, 2010）の日本語教師の成長の研究が挙げられる。藤田（2010）は、自律的な学習を目指した授業を初めて担当した教師（教師歴 21 年）の 2 学期終了時（1 年後）と 4 学期終了時（2 年後）の授業イメージを PAC 分析によって分析し、1 学期終了時（4 か月後）の結果（藤田, 2009）の結果と併せて比較研究している。分析の結果、本研究対象者の教師は当初は教師主導型の教育観を持ち、教師の役割を見出せない状態にあったが、4 学期終了時には学習者の自律性を尊重することへの理解を深め、教師の役割を見出し、学習者の生活や生き方にまで視野が広がっていることが判明した。山田（2014）は、

日本語教師 2 名を対象に教師のビリーフが 3 年の間にどのように変化するか 3 年間の間の変化について調査を行っている。

個人のキャリアや働くことに関する領域に関しても PAC 分析は実施されている。石橋・内藤 (2010) は 3 名のパートタイム労働者を対象に組織や職業に対するコミットメントの状態、PAC 分析を使ったカウンセリング効果について研究を行っている。

また松浦 (2012, 2015) は時間的展望の要素(過去、現在、未来)を相対比較する事項を加えることにより、クラスター分析でのデンドログラム(樹形図)がどのように変化するかを検証している。2 つの研究の対象者はそれぞれ 1 名であるが、時間項目を加えることにより、デンドログラムが変化してそれぞれのイメージ項目がどの時制に関連するかが整理されることが確認されている。

1.2 本研究の目的

本研究は、今回対象となるプログラムを通じて得られる成果と分析手法の有効性について検討を行うものとする。具体的には以下のリサーチクエスチョン (RQ) を検証する。

RQ1: 社会人が高校生へのキャリア教育の授業の企画・実施をする一連のプログラム受講を経て、どのような学習効果が得られ (①認知的側面の変化、②態度・行動的側面の変化)、③それぞれの変化が何により生じたのか

RQ2: PAC 分析においてプログラム受講前後の項目を入れることでプログラムの受講により変化したことが何なのかを捉えられるか

2.方法

2.1 調査協力者

調査協力者は、2017 年 8 月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム)のプログラムを受講し、高校生のキャリア講師を行った 2 名である。2 名はいずれも人材総合企業 P 社に所属する 30 代の会社員である。インタビューはそれぞれのオフィスでのミーティングルームで 2017 年 11 月にそれぞれ行われた。

2.2 受講したプログラム

受講したプログラムは図 1 で示される 3 日間のプログラムである。プログラムはじぶん未来クラブの運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバックを行う役割を担う。

表 1 本プログラムの概要

	セッション概要
1日目	・プレゼンテーション模擬体験 ・仕事のエピソード共有(乗り越えた経験) ・スピーチノート作成・共有
2日目	・プレゼンテーションリハーサル ・運営スタッフや大学生スタッフからのフィードバック
3日目	高校での実践 ・高校生とのアイスブレイク ・高校生へのプレゼンテーション ・高校生からの感想共有

2.3 倫理的配慮

筆者は、本プログラムを提供している NPO 法人じぶん未来クラブの理事も兼務しているが、利益相反が生じないように調査にあたっては研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

2.4 実施方法

PAC 分析の実施に際して、内藤 (2002) に従い、土田 (2003) の PAC 分析アシストソフト“PAC-Assist 2”を使用し、次の手続きを行った。

① 以下の刺激文を協力者にパソコン上の画面の文書と口頭で提示し、自由連想、連想した項目の重要度順位を評定、項目単独について、+ (肯定的)、- (否定的)、± (どちらともいえない)のうちいずれのイメージがあてはまるかの評定を行うことを依頼した。

「今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きます。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを 10~20 文でご記入ください(それ以下、以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください (+、-、±)。最後にプロ

グラム受講前の考え、プログラム受講後の考えの言葉を加えます。」

そして連想項目の入力が終了した段階で、今回のプログラム受講前と受講後で明らかになったことを測定するために「プログラム受講前」「プログラム受講後」の受講前後項目の追加を指示した。

②PAC-Assist2 の類似評定画面を示し、連想された項目間及びプログラム受講前後項目の距離を PAC-Assist2 に沿って 10 段階で評定するよう求めた。

③項目間距離行列をもとにクラスター分析（Ward 法）を行い、デンドログラムを作成した。作成にあたっては柳井（2005）の Excel アドインソフト “Mulcel” を利用した。

④協力者に、デンドログラムのイメージ、それぞれのクラスター（かたまり）のイメージ、やクラスター（かたまり）間の相違などインタビューを行った。最後に協力者に、実施しての感想をたずねた。

時間は①と②で約 30 分、③で約 20 分、④に約 50 分で実施すると事前に案内を行った。

3.結果

3.1 調査協力者 A 氏の事例

A 氏：40 代半ば、グループ企業のシステムの統括を行う部門に所属する。中途入社で現職に就いている。

A 氏は 13 項目を作成し、重要度の高い 5 項目は【2. 優先順位を整理し、取捨選択することが必要だ(±)】、

【1. チームで取り組むことは不可欠だ(+)]、【6. 自分のやりたいことを見失ってはいけない(±)】、【3. 判断基準の合意と共有が必須(±)】【4. 仕事を続けるにはいくらやっても苦にならない・楽しいという感覚が必要(+)] と、+ が 2 項目と ± が 3 項目上げている。インタビュー時間は 43 分であった。

3.1.1 A 氏によるクラスター解釈

図 1 が A 氏に関するプログラム受講前、受講後の項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図 1 に基づいて、A 氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することなどを語ってもらった。A 氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言

葉の順番である。一部 N とある記号は筆者の語りないしは追加質問である。語りの中で指示名詞(これ、ここ) など対象が明確でないものは、当日デンドログラムをさしながら語られた事項を () 内で表示している。

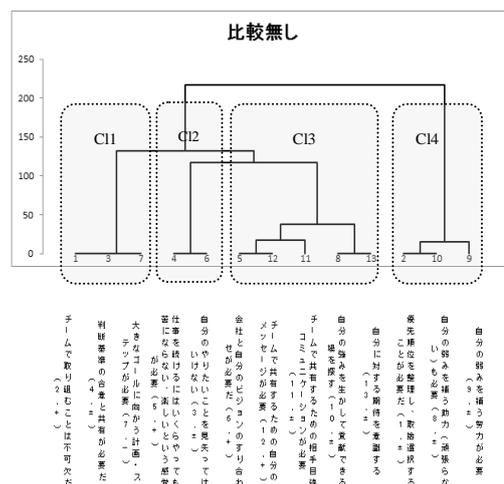


図 1 A 氏の受講比較なしのデンドログラム

①クラスター1(以下の項目の番号は調査協力者が書き出した順番、()内は重要度とイメージ。以下同様)

- 【1. チームで取り組むことは不可欠だ(2,+)]
- 【3. 判断基準の合意と共有が必要だ(4,±)]
- 【7. 大きなゴールに向かう計画・ステップが必要(7,-)]

A02：それがまず自分の仕事柄でもあるんですよ。これは部署のミッションとして、役割としてこういうことやっていく部署にいますので、これは随分これがそろってて、セットでじゃないとお仕事ができる状況には、何かを、仕事で成果を出せる状況にはならない。そういう必須の要素なんだと思います。

②クラスター2

- 【4. 仕事を続けるにはいくらやっても苦にならない、楽しいという感覚が必要(5,+)]
- 【6. 自分のやりたいことを見失ってはいけない(3, ±)]

A16：左側（クラスター2）は社会人と仕事を自分が続けていくには、こういうふうに捉えてるとか、こう考えてるってものが、なんだと思っています。

A19：ここ（クラスター2）がずれたら転職っていう

考え方で来てるので。ここはもう、いつも意識はしてないんですけど、違和感を感じ始めたらこのアンテナが立つみたいな感じでやってきました。

③クラスター3

【5. 会社と自分のビジョンのすり合わせが必要だ(6,+)

【12. チームで共有するための自分のメッセージが必要(12,+)

【11. チームで共有するための相手目線コミュニケーションが必要(11,±)

【8. 自分の強みを生かして貢献できる場を探す(10,±)

【13. 自分に対する期待を意識する(13,±)】

④クラスター2と3の比較から

A24：実は結構、分かれているものがあるって、左側（クラスター2）は本当に、これは好き嫌いのレベルでの行動原理なんで、本当にコアなんですけど。右側（クラスター3）はって言うと、実は今まではあまりちゃんと意識してなかったんですけど、シゴトのチカラ（プログラム）と評価で自分の仕事の仕方を見直したときに、こういう部分で今まであんまり考えないで来てたけど、やんなきゃいけないんじゃないかっていう気付きがあって、自分の中に取り込まれたものなんで、ちょっと時間軸が違います。

⑤クラスター1、2、3の比較

A26：ここ（クラスター1）はプロジェクトとして、私はまだプロジェクトの中で仕事をしないと自分の価値が出ないと思っています、っていったときに、自分がどういうプロジェクト、組織の中でどういう仕事をするかっていうときには、ここ（クラスター1）が必要です。で、ここ（クラスター2）はプリミティブです。私のほうの根っこの部分でも、この思想はどうしてもあります。今度ここ（クラスター3）は自分が社会人として仕事をする上でどういう考え方、どういう志向性でやるかっていうときに意識するキーワードなので、こっち（クラスター1）はちょっとプロジェクトなんですけど、ここ（クラスター3）は私個人がどう振る舞うかってとこなんで、ちょっと対象が違う気がするんですよ。

A29：（クラスター1はメンバーとの）共通認識になるものなんだと思います。

A31：多分そのベースには本当、私のパーソナリティー（クラスター2）があって、パーソナリティーの、むしろいい面というより悪い面とかウイークポイントがあって、そこに対してこういった行動をとらないと、社会人としてうまくやっていけないぞっていうもの（クラスター3）が、まず持ってると思います。

A35：時間感覚というか、多分そこに時間差があるのが最初に外（クラスター1）と中（クラスター2）があって、そのギャップがあって、そのギャップのために大変な目に遭いましたっていうのが、特にここ半年ぐらいだったので。で、ここ半年を踏まえて意識しなきゃいけないということが（クラスター3で）いっぱい出てるんです。だから多分、数も多いんです、言葉も多い。

A47：なんか自分がいけてる社会人だと、ここ（クラスター3）は減ってくるんだと思います。

⑥クラスター4

【2. 優先順位を整理し、取捨選択することが必要だ(1,±)】

【10. 自分の弱みを補う助力（頑張らない）も必要(8,±)】

【9. 自分の弱みを補う努力が必要(9,±)】

A39：左側（クラスター1、2、3）は割と考え方だと思うんですけど、で、右側（クラスター4）はどういう行動をするのかっていう具体的な行動のイメージなんですよね。

A42：なんか注意点とかそういう形ですよ。そういうのは日常の中の仕事の中、細かい判断のときにそれぞれ基準として頭に置いていくというものしてるので、何か割と、自分がどう仕事をするか目指すというよりか、もっと身近にあるものです。

A48：（クラスター4は）プロジェクトが変わるくらいでは変化はないかもしれないですけど、部署が変わったりするとあるかもしれないですね。

3.1.2 A氏のクラスターに関する解釈

A氏のクラスター1はA29で語られているように【プロジェクトを行う上でのチームと自分に掲げる共通認識】、クラスター2はA24で語られているようにこれまで自分でも気づけなかったとされる【気づけなかった行動原理の発見】と名づけることができ

よう。クラスター3はA26において、クラスター1とクラスター2との関係性の中で述べられているが、仕事を進める上で求められる外側の基準や認識すべきルールとしてのクラスター1と自分の内面の要素であるクラスター2との間で生じる【社会人として自分が意識すべき行動】と名づけられる。クラスター4はクラスター1とは違い、A42にあるように、より日常的な【日常ルーティンでの仕事ルール】と名づけることができよう。

3.1.3 A氏のプログラム受講前後の変化

プログラム受講前、受講後の項目（14番、15番）を加えたデンドログラム（図2）を通じて、プログラム受講前後の項目と近接しているクラスターや項目についての感想、イメージを語ってもらった。

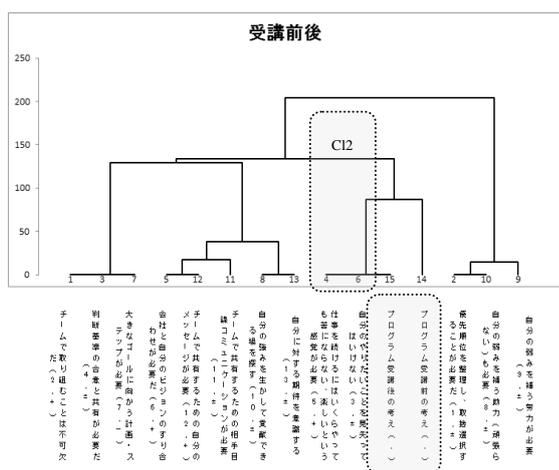


図2 A氏の受講前後項目を加えたデンドログラム

A62：これ（クラスター2）はもう受講して、自分がすごく思ったところで、なんでこんなふうに仕事、なんでこういう仕事じゃないです、なんでこんなふうに僕が仕事をするんだらうっていうのは、今回受講して、プレゼンを作ったところで発見したので、再発見どころじゃないです。今までそこ考えたことがなかったので。

A64：だからここ（クラスター2）は完全に、今まで自分が光を当ててないところが、ストーリー（高校生へのプレゼンテーションの）を作る中で連続性を見たときに明らかになったんです。そうすると自分

の、ちょっと深層心理って大げさなんですけど、バックグラウンドを確認するっていう、で、そのバックグラウンドって多分、逃れられないんですよ。なので、それは受け入れるしかなくて、で、そういうのが何かあったものがすごくよく分かったので、だから受講後なんです。

A72：（N72：戦い方が変わるっていう感じですね。）そうですね。で、それが、なんかここ弱いんだよな、じゃなくて、あ、ここはもう駄目だとか、あ、ここはもう絶対に自分はやりたいと思わないから、もういつまでたっても駄目だ。やるなら自分殺すしかないし、できればやらないで済ますように誰かに任せたいし、みたいのが、割とはっきりと識別できた。

A75：そうですね。（仕事の進め方などのクラスター3も）変えなきゃいけないですね。だからあとは多分やりたいことを見失うとか、この辺のポジティブであったり、ネガティブに捉えない部分と、あとは、とはいってもネガティブな部分がありますっていうのをどうするっていうための、そのために気を付けなきゃいけないことっていうのが、ビジョンみたいな話（クラスター3）で、この辺に固まっているのになって現状です。

3.1.4 A氏の受講以降の変化の促進要因

インタビューにおいて、プログラムの受講以降に行われた人事評価（A77、A78、A83、A85）や、受講時の最後の高校生へのプレゼンテーションを上司がオブザーブを行うことにより共通言語化されたこと（A83）も明らかになった。

A77：セット（受講と人事評価）で来ました。なんで、どっちの効果かは分からないんですけど、受講して1カ月、2カ月たって、今はこうですっていうのが出ているんです。

A78：そうですね。ただここ（クラスター3）のグループに関しては、私が高校生プレゼンの中で私のメッセージとして書いていることでもあるので、ここはその受講して言語化した内容になっているので、意識が強くなっていると思います。だから多分プラスプラスなんですね。ここ（クラスター3）は自分がこうなんだと思うんです、外にも見せているものな

ので。

A83：(今日の 13 項目は) 受講しないと言語化はしなかったんじゃないかなと思います。で、ただ評価のタイミングでも言語化しているんですけど、ただその評価の反省の中身みたいなのは、実際、結構プレゼンで扱ったテーマ自体がこの前期から後期にかけての自分の仕事だったので、すごい連動しているので、その内容をまとめたものを今度評価でさらに深めるみたいな形でやっているの、インプットにもなっているんですね。

A85：(仕事の) 評価とか含めて結構、痛い目に遭っているんですけど、先月ぐらいまで。で、その辺が完全にこの期間の中に入っているの、受講の効果としてどうなのかっていうと分かりにくいんですけども、で、すごく連動はしていますっていうのは、ちょっと他の人と違うんでしょうね。

3.1.5 A 氏の受講後の変化についての総合解釈

A 氏は今回のインタビューで言語化した、自分自身の仕事や働くことについての考え方は、これまでほとんど意識したことがなく、すべて改めて今回のプログラムで言語化されたことを述べている (A83)。そのため、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目が近接してデンドログラム上に現れたと考えられる。プログラム受講後項目と最も近接していたのが、今回 A62 でも表現されているように、これまで自分でも気づかなかったクラスター2 である【気づかなかった行動原理の発見】であった。ここが明らかになったことにより A72、A73 で表現されているようにクラスター3 で示されるような仕事の進め方の改善についての意識も高まったことが示されている。【気づかなかった行動原理の発見】を初めとした認知的側面の変化が見られ、上司との仕事の接続を通じて、クラスター3 で表現される【社会人として自分が意識すべき行動】が改善すべき行動目標として設定され、日常業務への行動面の変化を意識していることが伺える。

3.2 調査協力者 B 氏の事例

B 氏：30 代、グループにおけるコンプライアンス業務に従事 キャリアアドバイザー業務から現職に

異動し数年経ている。

B 氏は 16 項目作成し、重要度の高い 5 つの項目は、【専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(+)]、【4. 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2,+)]、【6. 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3,+)]、【15. 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4,±)]、【8. メッセージをシンプルにすることは難しい(5,-)]と + が 3 項目、± が 1 項目、- が 1 項目であった。インタビュー時間は 45 分であった。

3.2.1 B 氏によるクラスター解釈

図 3 が B 氏に関するプログラム受講前、受講後の項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図 1 に基づいて、B 氏と面談しながらクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することなどを語ってもらった。

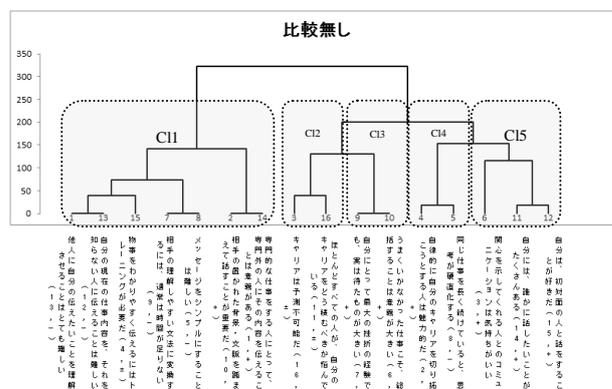


図 3 B 氏の受講前後比較なしのデンドログラム

①クラスター1

【1. 他人に自分の伝えたいことを理解させることはとても難しい(13,-)]

【13. 自分の現在の仕事内容を、それを知らない人に伝えることは難しい(12,-)]

【15. 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4,±)]

【7. 相手の理解しやすい文法に変換するには、通常は時間が足りない(9,-)]

【8. メッセージをシンプルにすることは難しい(5,

一)】

【2. 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10,+)]

【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1,+)]

B12 : グループの中で全体的な知識レベルを底上げしていくために、僕らみたいな専門的な職務をやっている人間が、こういう相手に分かりやすく物事を伝えるというスキルを身に付けることって、ものすごく重要だなって。つまり、難しいことを難しく伝えるのはすごく簡単ですけど。

B20 : そうですね。知識量について相手と自分とでギャップがある場合のコミュニケーションの難しさと、でもそれをちゃんとやることの重要性というですね。

②クラスター2

【3. キャリアは予測不可能だ(16,±)]

【16. ほとんどすべての人が、自分のキャリアをどう積むべきか悩んでいる(11,±)]

B28 : 3、16 は結構、感想に近くて、何か他の人もいろいろ自律的に自分のキャリアを切り拓いてる人でも、全然仕事ってうまくいってないな。キャリアって要するに全然予測もつかないところにたどりついたりしているな。自分もそうだなっていう単なる感想に近いかなと思っています。16 番もこれは結構、気付きだったんですけど、主体的に自律的に、よし転職しようとか言って、思って転職をしているんじゃないかと、みんな悩んでいるなっていう

B30 : 焦っているとかキャリアのたこつぼに、はまりそうだなとかって不安になってるんじゃないかと、みんなそう思っているし、自分の置かれた環境が、そんな不利というわけでもないんだろうなというふうに思ったわけですね。

③クラスター3

【9. 自分にとって最大の挫折の経験でも、実は得たものが大きい(7,+)]

【10. うまくいかなかった仕事こそ、総括することは意義が大きい(6,+)]

B34 : (壁として) 大きかったかなというふうに思ったんですけど、10 年前のことでもいざ掘り下げてみると、意外に気付きが多かった。それが、そこでも

がいて、自分がこうじゃないか、ああじゃないかって考えたことが、全然自分で気付いてなかったんですけど、その後の自分のワークスタイルの最初の一步になっている。

④クラスター4

【4. 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2,+)]

【5. 同じ仕事を長く続けていると、思考が硬直化する(8,-)]

B24 : というのは、多分 (4 と 5 の) キーワードを出したときに、全く違う発想から出てきているので。これは自律的に、今回のプログラムの参加者で自律的に自分のキャリアを切り拓いている人たちがいて、その人たちの仕事の仕方が魅力的だなって、単純に思ったということですね。一方で、近いのかもしれないな、裏では。これはずっと同じ、例えば営業を 10 年やっていますみたいな人の話って、よく分からないですよ。

⑤クラスター5

【6. 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3,+)]

【11. 自分には、誰かに話したいことがたくさんある(14,+)]

【12. 自分は、初対面の人と話をすることが好きだ(15,+)]

B39 : これ (クラスター5) は高校生と話をしているときにものすごく楽しくて、あんまり自分はしゃべるほうじゃないなと思っていたんですけど。そして僕、実は 50 分以上話していたらしくて。

B40 : そこにびっくりしたというか、ああ、自分ってそんな話をするのが好きなんだなっていう。

B41 : そうですね。どっちかっていうと聞くほうが好きというか、あまり自分から自分の話をしない。話が下手くそなので、あまり話さないようにしよう、というふうに、この 5 年 8 年ぐらいなっていたかもしれないっていう気付きですね。

B44 : あまり対面のコミュニケーションに苦手意識があってっていうのはあったんだけど、やっぱ「対面でちゃんと話すのって楽しい」なっていう気付きですかね。

B54 : それで、さっきちょっと、この (プログラム)

後に中学生に話す（キャリア教育活動）のをこうやったりとかってというのは、ここが楽しかったのと、他の人のキャリアの話聞いてみたいなっていうこともあってって感じですかね。

実は僕、今、自宅がシェアハウスで、結構でっかいシェアハウスなんですよ、100人以上が住んでいる。そこで仕事の話をするのが、実はこの研修の後、増えたんですね。自分も話すようになったし、相手が何をやってたか、すごいぐいぐい聞くようになって、そこは結構スタイル変わったなっていう感じはしてますね。自分のプライベートに影響を与えているっていうのもありますね。

⑥ クラスター1とクラスター2～5の違い

B45：そうですね。ここできっちりと分かれているのは、こっち（クラスター1）は「仕事のこと」についていって、こっち（クラスター2～5）は「自分の考えとか、あとはキャリアについての考え方」。

3.2.2 B氏のクラスターの解釈

クラスターは大きく2つ（クラスター1とクラスター2～5）に分かれた（B45）が、クラスター1以外の項目はB氏と確認しながら最終的にクラスター2～5に細分化された。クラスター1は7項目から構成され、B12、B20で語られるように【専門的なことを分かりやすく伝達することの重要性】と名づけられよう。クラスター2はB28、B30で語られているようにB氏のキャリアについての気づきとされ【みんなキャリアの不安を持っているという気づき】と命名できよう。クラスター3はB34にあるように自分のワークスタイルの最初の一步になっている気づきにつながった【振り返ること、総括することの重要性】と言える。クラスター4はB24で当初は違うものかと思っていたが語りの中で共通していると認識できた【キャリアを自ら切り拓くことの重要性】と言えよう。クラスター5はB40で驚きをもって認識できたと言われる【対面で話すことの楽しさの発見】と名づけられよう。

3.2.3 B氏のプログラム受講前後の変化

プログラム受講前、受講後の項目（17番、18番）を加えたデンドログラム（図5）を通じて、プロ

ラム受講前後の項目と近接しているクラスターや項目についての感想、イメージを語ってもらった。B氏に関しては、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目はそれぞれ分離してデンドログラム上では現れた。

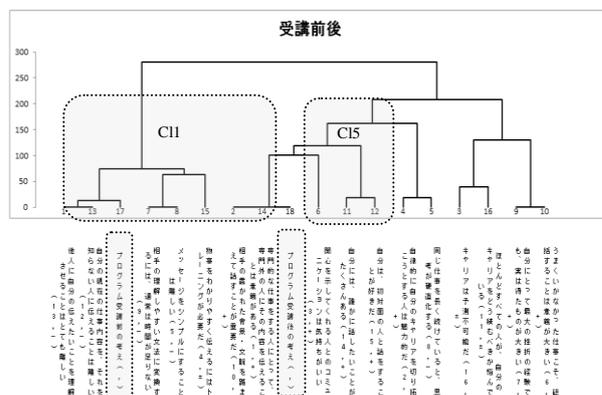


図5 B氏の受講前後項目を加えたデンドログラム

B65：いや、ここ（14番）は全く思っなくて、だから一番インパクトの強い自分にとって、大きな気づきなので重要度が高くなってますね。

B66：2番は意識していたと思いますが、よりいっそうこれ（14番）の重要性が。今回は今までは仕事でいうと、グループ内の人と話すことしかないの、僕も組織外の人と話すなんて本当はないので、ある程度の前提知識で前提となる共通認識があって、それを踏まえて話すということになっている。ただ、今回は本当に宇宙人ぐらいに、年も置かれた環境も知識レベルも離れた人たちに話をする。実はそれってグループの中でもこれだけ大きければ同じじゃないのかなと、同じことが言えるんじゃないのかなということに気付いたっていう点で、それでその重要性が相当に増したっていう。

B67：（N67：クラスター5がポーンときている）そうですね。近いところ、一応ここ（クラスター5）、そうですね。

B69：もしこのプログラムがなくていきなり「中学生に話をしてみない？」って言われたら、7割方断っていたと思いますね。

3.2.4 B氏の受講後の変化についての総合解釈

プログラム受講後での変化に関しては B65、B66

で語られているように B 氏にとって、最も大きな気づきは【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1,+)]であり、自分の仕事他部署からの理解を得られることが難しいことではあるもの、この仕事内容についてコミュニケーションが取れるようになっていくことが、自分の専門職として非常に重要なことであることへの気づきであった。クラスターとしては大きなクラスター1 の項目であるが、以前から意識していたとある項目である【2. 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10,+)]も改めて重要性を認識したこととあわせて B 氏にとって大きなインパクトがあったことが伺える。

また、本人にとって驚きだったクラスター5【対面で話すことの楽しさの発見】もプログラム受講後の項目と近接し、今回のプログラムでの大きな気づきになっていたと考えられる。クラスター5 への気づきにより、B54 で語られているように中学生に話す活動（キャリア教育活動）や自分のプライベート空間ではあるが、シェアハウスで同居しているメンバーの仕事やキャリアについての話を聞いたり、自分の話をする活動も増えていることが示されている。「結構スタイルも変わった」という言葉からも本人の変化実感が伺える。

4. 考察

今回、NPO 法人じぶん未来クラブが提供する社会人が高校生のキャリア教育の企画・提供を行うことを通じて、どのような効果が得られるのかを探索するために個人の認知・態度構造を探る手法としての PAC 分析を行い 2 名の結果を分析した。

4.1 研修効果について

本研究の目的に掲げたりサーチクエスチョン 1 (RQ1) に関しての結果は以下の表 2 にまとめられる。

A 氏、B 氏とも認知的側面での変化、態度・行動的变化について、それぞれ生じたことがインタビューからは明らかになった。特に認知的側面に関しては両名ともインパクトがあったことであることを示しており、それが態度・行動的な側面での変化に

結びついていることが示されている。坂本（2007）が示しているように経験の省察（reflection）の重要性が改めて示されているといえよう。

表 2 2 名に見られた変化と変化の促進要因

		変化の内容	変化の促進要因 (【】は逐語の番号)
A 氏	認知的 変化	・自分自身の行動原理への気づき(その他の項目もほとんどが本プログラムで言語化)	・本プログラムでの仕事の振り返りとプレゼンテーション作成【A62、A64】
	態度・ 行動的 変化	・社会人として(現在の仕事で)求められる課題となる行動(改善する行動)へのコミットメント	・本プログラムでの仕事の振り返りとプレゼンテーション作成【A35、A78】 ・上司との評価面談【A83】
B 氏	認知的 変化	・自分の専門性を分かりやすく伝えることの重要性 ・話好きであった自分への気づき	・本プログラムでの高校生のプレゼンテーションの準備と実施【B66】
	態度・ 行動的 変化	・中学生へのキャリア教育への参加 ・シェアハウスの同居人との仕事やキャリアについてのコミュニケーションの増加(苦手だと思っていた行動の変化、スタイルの変化)	・「対面で話すことが楽しい」という気づき【B44】、 ・他の人のキャリアの話を知りたい気持ち【B54】

また 2 名に共通しているのが、自分が苦手だと思っていたことや現状求められているレベルへの改善する行動へのコミットメントが高まっていることであった。A 氏はプロジェクトを実行するための改善行動、B 氏は発見に基づく中学生へのキャリア教育活動への参加、他の社会人の話を聞く機会の増加などの行動、スタイルの変化につながっている。これまでのコミットメント研究¹ (Cohen, 2003) では、あ

¹ Cohen (2003) は働く上でのコミットメントの対象として「組織」、「専門・職業・プロフェッショナル・キャリア」、「職務関与(ジョブインボルブメント)」、「労働に対する価値観・倫理」、「グループ」、「組合」などがあげられるとしている

まり見いだされないが能力開発や行動改善へのコミットメントといったものになるのであろうか²。

また、行動改善につながる上ではA氏のケースでは上司と共通見解を持つことも重要としている。またB氏に関しては職場での中学生へのキャリア教育参加の機会やプライベートでの大規模なシェアハウスという環境があったことも促進要因として重要であったことがインタビューでも明らかになっている。プログラムで獲得した気づきや課題を、どう職場や日常と結びつけるかが重要といえよう。

4.2 受講前後項目を加えたPAC分析の有効性

今回の2名のうち、A氏はすべてが新しい気づきだったため、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目が近接した。その中でも特にクラスター2である【気づかなかった行動原理の発見】がもっともプログラム受講前後項目に近接し、本人の重要度も合わせて大きな発見だったことが了解される

B氏はA氏と比較し、プログラム受講前から意識していた項目も存在したため、A氏とは違い、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目に距離が生じたが、プログラム受講後項目に関して、プログラム受講前には意識していなかったとされる【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1,+)]の項目に示される専門を分かりやすく伝建すること及びクラスター5【対面で話すことの楽しさの発見】の「自分への気づき」が近接する形となりプログラムでの気づきの重要度が伺える

リサーチクエスチョン2(RQ2)で掲げたプログラムの受講前後項目に関しては、この項目を加えることにより調査協力者それぞれにとって改めて今回のプログラムでの深い気づきを内省することにつな

る。

² Neubert & Wu (2009)は、これまでのコミットメント研究では組織行動研究の文脈で、目標へのコミットメントは知られているが、行動コミットメント(Action Commitment)は体系的に研究されてこなかったと指摘している。Neyburt & Wu (2009)は、態度、効力感、主観的規範などの顕在的な先行要因に加え、これまで気づかなかった無意識下の要因も先行要因となる行動コミットメントのモデルを作成し、今後の研究への展望をまとめている

がり、特にプログラム受講後の自分の気づきや考えを明確化することに寄与していると思われる。

4.3 本研究の限界と課題

本研究では、2017年8月に実施されたプログラムの参加者に対して約3ヶ月あいた11月にインタビューを行った。そのためその間に職場での業務も入り、記憶の変化も生じている可能性も否定できない。事後調査のため、仕事や研修で得られたことが認知的に体制化されたあとの結果に基づいて本人に語ってもらう形式で行った。実施形態としては1人につきすべてのプロセスを約2時間で完結できる方法のため調査協力者への負担も了解を得られやすいと考えられるが、より詳細にプログラムの効果検証を行う上では、研修受講前と研修終了後に分けてPAC分析を行い、終了後改めて本人のデンドログラムの変化などを見る形も有効と思われる。

引用文献

- 秋田喜代美.(1996). 教える経験に伴う授業イメージの変容. 教育心理学研究, 44, 176-186.
- 青木みのり.(2009). PAC分析の評価査定機能—事前事後テストとして用いた先行研究に関するレビューから. マクロ・カウンセリング研究, 8, 40-49.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press.
- 藤田裕子.(2009). 自律的な日本語学習を目指した授業に対する教師のイメージ—経験年数による比較—. 桜美林言語教育論叢, 5, 17-34.
- 藤田裕子.(2010). 授業イメージの変容に見る熟練教師の成長: 自律的な学習を目指した日本語授業に取り組んだ大学教師の事例研究. 日本教育工学会論文誌, 34(1), 67-76.
- 経済産業省.(2011). 経済産業省のキャリア教育支援 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/083/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/04/04/13035_04_5.pdf(Nov,25,2017)
- 井上孝代.(1998). カウンセリングにおけるPAC(個人別態度構造)分析の効果. 心理学研究, 69, 295-303.

- 松本浩司. (2012). 高等学校におけるキャリア教育のさらなる展開に向けて—教授・学習開発論の視点から教科教育での取り組みを中心に. 名古屋学院大学論集社会科学篇, 49(1), 125-43.
- 松浦美晴. (2012). 時間的展望の探索における PAC 分析の有用性の検討. 山陽論叢, 19, 16-27.
- 松浦美晴. (2015). 就職活動への動機づけ要因となる誘発性と時間的展望: 女子大学生 1 名の PAC (個人別態度構造) 分析. 応用心理学研究, 41, 65-76.
- 内藤哲雄. (2002). PAC 分析実施法入門 [改訂版] 一個を科学する新技法への招待— ナカニシヤ出版.
- 内藤哲雄・石橋里美. (2010). パートタイム労働者のキャリア発達, 組織・職務へのコミットメントの変容に関する PAC 分析. 信州大学人文科学論集 (人間情報学科編), 44, 37-54.
- Neubert, M. J., & Wu, C. (2009). Action commitments. In Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (Eds.). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*. Routledge. Pp.179-213.
- 尾澤重知・加藤尚吾・西村昭治. (2008). 社会人メンターを導入した中学校でのキャリア教育の試行的評価. 日本教育工学会論文誌, 31(Suppl.), 133-136.
- 坂本篤史. (2007). 現職教師は授業経験から如何に学ぶか. 教育心理学研究, 55, 584-596.
- 土田義郎. (2003). PAC 分析支援ツール. www.kanazawa-it.ac.jp/~tsuchida/lecture/pac-asist.htm.
- 矢野経済研究所.(2011).学校法人のキャリア教育に関するアンケート調査
[http://kyoiku.yano.co.jp/opendata/120222/\(Nov,25,2017\)](http://kyoiku.yano.co.jp/opendata/120222/(Nov,25,2017))
- 山田智久. (2014). 教師のビリーフの変化要因についての考察. 日本語教育, 157, 32-46.
- 柳井久江. (2005). エクセル統計 実用多変量解析編. オーエムエス出版

(Received:January 21,2018)

(Issued in internet Edition:February 6,2018)