

# 情報化社会と職業

第5回

## 自己紹介

### ●担当者

齋藤 歩 (さいとう あゆむ)



### ●略歴

2005年3月  
山形大学大学院理工学研究科  
博士後期課程システム情報工学専攻・修了  
2015年5月～  
山形大学工学部情報科学科

### ●連絡先

7号館3F・7-319室  
mailto:saitoh@yz.yamagata-u.ac.jp

1

## 授業について

### ●授業資料

<http://www.yamauchi-lab.net>

パスワード: shakai

各回の講義資料は水曜日までにアップロード予定  
(木曜日以降取得可能)

2

## 授業について

### ●授業内容

- ✓ 就職活動, キャリアデザイン (第8章)
- ✓ 情報にまつわる法制度と情報倫理 (第4章)
- ✓ 知的財産権 (第5章)
- ✓ 情報化とプライバシー (第6章)

3

## I. 就 職 活 動

### 1.1 就職

#### ● 就職とは

- ✓ なぜ就職するのか : 人生観
- ✓ なぜこの職業なのか : 達成目標
- ✓ なぜこの会社なのか : 労働環境・企業風土
- ✓ 自分がその会社で成長できるかどうか : キャリアプラン
- ✓ 自分がどれだけ努力し続けられるか : 真剣さ

4

## I. 就 職 活 動

#### ● 何を意識し、どう取り組んでいくか

- ✓ しっかりした自分なりの職業観、就職観をもつ。
- ✓ 自分を磨き、自己実現をはかる目標をもつ。
- ✓ 常に勉強しようとする気持ちを持ち、実行する。
- ✓ とりわけ本をたくさん読む。読みながら本と知的格闘をする。
- ✓ 何事もチャンスだと思う。嫌なことやつらいことでも逃げない。
- ✓ 好奇心を広く深くもつ。そのために常に機会を求め、本や人間関係を重視する。

5

## I. 就 職 活 動

### 1.2 就職と就社

#### ● 「就社」から「就職」へ

**就社** : 会社名で就職先を決め、  
何をするかは会社まかせ。

**就職** : やりたい仕事内容で会社を選ぶ。

#### ● 職業意識

どこに勤めるかでなく、何をするかが重要。

#### ● スキルアップ

- ✓ できる仕事の範囲を増やしながら成長する。
- ✓ 前向き転職も視野に置く。

6

## I. 就 職 活 動

### 1.3 年功序列と成果主義

#### ● 年功序列

賃金や待遇がその企業での在籍期間で決まる。

#### ● 成果主義

賃金・待遇がその人の成果に依存して決まる。

#### ● 正社員とアルバイト・短期間雇用

賃金・待遇に差があることが多い。

7

# I. 就職活動

## 1.4 実例

### ● 担当教員の場合

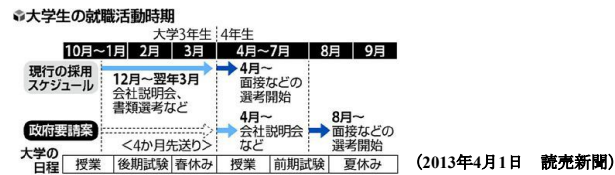
<b>【学歴】</b>	
1992年 4月～1995年 3月	日本大学山形高等学校普通科
1996年 4月～2000年 3月	山形大学工学部電子情報工学科
2000年 4月～2002年 3月	山形大学大学院理工学研究科
2002年 4月～2005年 3月	博士前期課程電子情報工学専攻 山形大学大学院理工学研究科 博士後期課程システム情報工学専攻
<b>【職歴】</b>	
2005年 4月～2005年 9月	山形大学大学院理工学研究科・理工学研究員
2005年 10月～2006年 3月	(財)山形県産業技術振興機構 光コヒーレンス技術開発プロジェクト・研究員
2006年 4月～2007年 9月	(独)科学技術振興機構・CREST研究員 立命館大学情報理工学部・客員研究員(兼任)
2007年 10月～2015年 4月	兵庫県立大学大学院工学研究科・助教
2012年 10月～2013年 3月	University of California, Irvine・Visiting Researcher
2015年 5月～現在	山形大学大学院理工学研究科・准教授

# I. 就職活動

## 1.5 就職活動

### ● 就職活動解禁問題

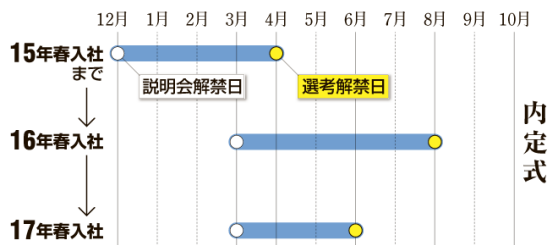
政府は大学生の就職活動の開始時期を現在より4か月遅らせ、4年生の4月からとするよう経済界に要請する方向で検討に入った。  
**新3年生が主な対象となる2015年春の入社採用からの実施を目指す。**教育改革を重視する安倍政権として、就職活動期間の短縮により大学で教育を受ける時間を確保し、**学生の質の向上を目指すとともに、大学生が海外留学しやすい環境を整備する狙いがある。**  
 企業の採用選考の紳士協定である経団連の「倫理憲章」は現在、会社説明会などの「広報活動」の開始を3年生の12月から、面接や試験などの「選考活動」の開始を4年生の4月からと定めている。政府は、広報活動については4年生の4月から、選考活動は8月からとするよう倫理憲章の改定を求める考えだ。



# I. 就職活動

## ● 2016年以降卒業の就職活動

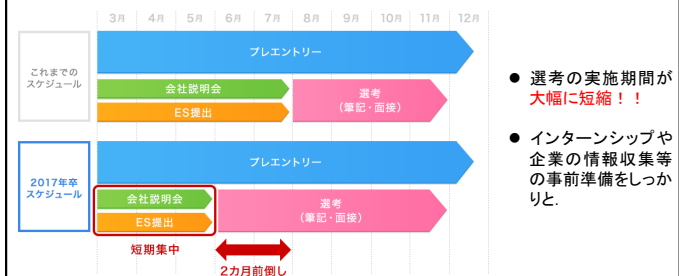
来年度の就職活動で、企業の採用選考の開始時期を**今年の8月から6月に前倒し**する経団連の方針について、大学の団体でつくる「就職問題懇談会」(就問懇)が20日、事実上受け入れる見通しになった。開始時期について、「決定するのは企業側」としてゆだねた。ただし、学生の学修環境を守るよう求めた。



(2015年11月20日 朝日新聞抜粋)

# I. 就職活動

## ● 就職活動の流れ



- 選考の実施期間が大幅に短縮!!
- インターンシップや企業の情報収集等の事前準備をしっかりと。

<https://job.rikunabi.com/2017/contents/article/edit-schedule-index/u/>

## I. 就職活動

### ● 離職率

#### 【計算式】

離職率 = [ (一定期間の離職による減少労働者数) / (在籍労働者数) ] × 100 (%)

入社3年後離職率：30%以上は要注意!!

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>



自分に適した就職先を見つけよう!

12

## II. キャリアデザイン

### 2.1 キャリアとは何か?

#### ● 「キャリア」をめぐる情勢

- ✓ 終身雇用・年功序列主義の崩壊
- ✓ 雇用の流動化
- ✓ ニート、フリーターの増加

#### ● キャリアの定義

- ✓ スーパー： 人生を構成する一連の出来事
- ✓ シャイン： 外的キャリア, 内的キャリア
- ✓ ホール： 仕事に関連した諸経験, 自覚的態度・行動
- ✓ 大久保幸夫： 職務経歴, 自己イメージ

13

## II. キャリアデザイン

### ● 働くことの経済的意義

- ✓ 経済学では：余暇と所得の選択
- ✓ 最低賃金
- ✓ 賃金：需要と供給で決まる
- ✓ 希少性を感じさせる力（パワー）とは？

14

## II. キャリアデザイン

### ● パワーの源泉

- ✓ パワー（その1）：  
他への影響を及ぼす能力, 可能性
- ✓ パワー（その2）：  
他の抵抗を排してでも自らの意思を貫き通す能力  
自らは欲しないことを他からは課されない能力
- ✓ 個人間, 組織間, 個人対組織間の関係

15

## II. キャリアデザイン

### ● パワーの源泉の中身

- ✓ 報酬のパワー
- ✓ 制裁のパワー
- ✓ 正当制のパワー
- ✓ 一体化のパワー
- ✓ 情報・専門性のパワー

16

## II. キャリアデザイン

### 2.2 労働力のマーケティング

#### ● マーケティングの定義

交換過程を通じて必要性と欲求を満たすことを意図する人間の活動

#### ● マーケティング方策決定要素 (4P's)

- |            |           |            |
|------------|-----------|------------|
| 1) 製品・サービス | Product   | ・・・被雇用者適性  |
| 2) 価格      | Price     | ・・・賃金      |
| 3) 販売促進    | Promotion | ・・・自己の売り込み |
| 4) 販売チャネル  | Place     | ・・・人脈の確保   |

17

## II. キャリアデザイン

### ● コンピテンシー

- ✓ 仕事において高い成果を上げるための行動特性.
- ✓ マクレランドの解析：  
高業績者は学力試験では測れず、コンピテン  
スを確認する必要がある。
- ✓ コンピテンス (コンピタンス)  
＝操作的知能  
(知力を操作して何らかの成果を生む力)
- ✓ コンピテンスを測定するのは難しい。

18

## II. キャリアデザイン

### 2.3 満足できるキャリアをつくるために

#### ● 筏下りから山登りへ (大久保幸夫説)

- ✓ 筏下り：基礎力完成、専門力の下地作り。
- ✓ 山登り：自分の山 (専門) を見つけ、上る。

#### ● キャリア・アンカー：シャインの3つの問い

- ① 自分は何が得意か。
- ② 自分は本当のところ何をしたいか。
- ③ 何をやっている自分に意味や価値を感じるか。

19

## II. キャリアデザイン

### 2.4 キャリア・アンカーの形成

- ✓ キャリア・アンカー：  
自分が犠牲にたくない、本当の自己を象徴するコンピタンスや動機・価値観
- ✓ キャリア・アンカーの周辺領域で活動することが多く、満足感につながる
- ✓ キャリア・アンカーの形成：3成分の組み合わせ
  - ① 自覚された才能と能力
  - ② 自覚された動機と欲求
  - ③ 自覚された態度と価値

20

## II. キャリアデザイン

### 2.5 キャリア・アンカーの8領域

- ✓ 専門・職能別コンピタンス
- ✓ 全般管理コンピタンス
- ✓ 自立・独立
- ✓ 保証・安定
- ✓ 起業家的創造性
- ✓ 奉仕・社会貢献
- ✓ 純粋な挑戦
- ✓ 生活様式

21

## II. キャリアデザイン

### 2.5 計画された偶然理論

- 概要
- ✓ クランボルツが提唱
- ✓ 下記2点の重要性
  - ① 結果が予測できないときでも行動を起こしてチャンスを生かす
  - ② 偶然の出来事を最大限生かす
- ✓ この理論の特徴
  - ① オープンマインド（変化の可能性を認識）
  - ② 行動による準備（積極的な取り組み）

22

## II. キャリアデザイン

### ● 計画された偶発性理論とは？

- ✓ ぱっと聞いただけではピンとこない言葉ですよね。「計画」(plan)と「偶発」(happenstance)は、意味的に対極にある言葉だからでしょう。しかし私は、日本人なら誰でも知っている、ある「ことわざ」で、この理論を端的に説明できていると思っています。
- ✓ そのことわざとは、「犬も歩けば棒に当たる」です。このことわざには良い意味と悪い意味の両方がありますが、計画された偶発性理論の本質を表しているのは良い意味の方です。すなわち、「とにかく行動してみれば、思わぬ幸い（チャンス）に出会うことがある」ということです。

23

## II. キャリアデザイン

- ✓ もちろん、行動したからといって、いつも「幸い」に出会うとは限りません。時には失敗したり、不運に見舞われることもあるでしょう。だからといってじっと動かないままでは、何も起きません。さまざまなことに関心を持ち、失敗を恐れず積極的に動くことで、自分の人生やキャリアにつながるチャンスを得られるのです。
- ✓ つまり、自らが計画して起こした行動（「明日はあそこに出掛けてみよう」など）から、自分を成功へと導く偶然のチャンスをつかみ、それをその後の人生に生かそうとするキャリアづくりが、計画された偶発性理論です。

<http://jibun.atmarkit.co.jp/jibun01/rensai/career07/career01.html>

24

## II. キャリアデザイン

### 2.6 キャリア支援

#### ● キャリアを支援するとは？

- ✓ 雇用機会の増大
- ✓ 実習機会の増大
- ✓ 教育訓練機会
- ✓ キャリア・カウンセリング

#### ● 企業内指導

- ✓ OJTとOff JT
- ✓ メンター制度
- ✓ コーチング

25

## II. キャリアデザイン

### 2.7 キャリア・カウンセリング

- ✓ キャリアに限定したカウンセリング
- ✓ 個人の発達を促しながら自分の意思決定で問題を解決する
- ✓ カウンセリング  
問題解決の援助とパーソナリティ成長援助のいずれかを主目的とする
- ✓ 基本態度  
受容、支持、クライアントとの安定的な関係

26

## ミニテスト

大学生の就職活動の開始時期が遅れること（3年生12月→4年生6月）による学生生活への影響（メリットとデメリット）について考察し、自分自身の意見をまとめよ。

27