

岡田研究室のご紹介

【研究のテーマ】

『働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること』

【博論・修論・卒論のテーマ】

■学校から社会へ

- ・大学時代のサークル活動経験が若手社員の社会人基礎力に及ぼす影響 (B)
- ・職業上必要とされる能力の構造化方法の検討—FSM法を用いて— (B)
- ・就職決定支援プログラムの効果分析 (M)
- ・学校から職業への移行に関する研究 (M) —就職活動による自己成長感と入社初期の適応との関係—
- ・大卒若年就業者のキャリア発達プロセスと影響要因に関する研究 (D)

■「働くこと」と「キャリア形成」

- ・職場における関係性が職業アイデンティティに及ぼす要因について (M)
- ・上司からの育成行動を期待する要因と上司への働きかけ (M) —部下自身の能力向上のために—
- ・上司に「期待されること」への感情がその後の行動に及ぼす影響 —企業で働く 職業人を対象として— (B)
- ・キャリア自律のプロセスと影響要因に関する研究 (D)
- ・仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響要因について (M)
- ・職業キャリア意識が仕事への活力とキャリア適応力に及ぼす影響 (M)
- ・キャリア自律、キャリア充実感、組織コミットメントの関係 (M)
- ・異動に伴う変化への対処行動がキャリア主体性に及ぼす影響 (B) —経時的変化に焦点をあてて—

■職場におけるさまざまな課題

- ・職場における同僚間の達成動機の伝播に関する研究 (M)
- ・労働環境激変期における就労者の内的要因がやる気に及ぼす影響 (M)
- ・管理職意識的傾向に関する研究 (M)
- ・プロジェクト・マネジャーの省察とプロ意識の関係 (M)
- ・IT系技術者チームのチーム・エンバウメントに影響を与える要因 (M)
- ・スペシャリスト志向社員のチーム・コミットメント形成に影響を及ぼす要因 (M)
- ・大企業経営者のキャリア支援意識形成のプロセスについて —仕事、職業キャリア発達、心理・社会的発達を考察から— (M)
- ・中国で現地採用者として働く日本人のキャリア志向 —キャリア・アンカーから見る国内志向者との比較— (M)
- ・女性のライフキャリアにおけるトランジションに関する研究 (M)
- ・女性の職場における男女平等意識 (B)
- ・企業従業員への援助要請行動に影響を及ぼす要因について (M)
- ・不正の対処行動を規定する要因に関する検討 (B)

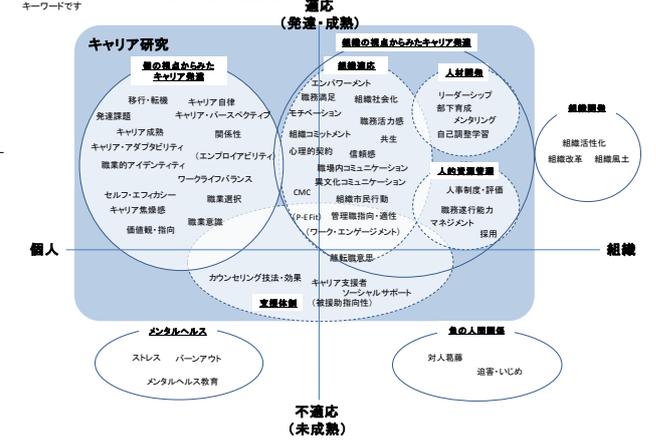
■トピックス

- ・調停人はどのように調停の場に関わるか—調停人の理念と葛藤及び成長に関する考察— (M)

【関連研究の俯瞰図】

キャリア研究とその関連領域

※カウンセリングコース(1990~2011)の修士論文リスト中に存在するキーワードを中心に示しています
※()付きのキーワードは、リスト上にはないが、関連すると想定されるキーワードです



キーワードリスト

→の論文について、関連するキーワードが複数対応している場合があります。
・and検索がしやれない。キーワードを「A」の視点からみたキャリア発達、「B」の視点からみたキャリア発達、「C」支援体制「D」関連領域に分けていています。

キャリア研究			関連領域																			
A1 移行・転換	A2 発達課題	A3 職業選択	A4 職業発達	A5 価値観・指向	A6 エンバウメント	A7 職業的アイデンティティ	A8 キャリア成熟	A9 セルフ・エフィカシー	A10 キャリア自律	A11 関係性	A12 ワークライフバランス	A13 キャリアパースペクティブ	A14 キャリア発達感	B1 組織適応	B2 人材開発	B3 人的資源管理	C1 カウンセリング技法・効果	C2 キャリア支援者	C3 ソンジャルサポート	D1 組織開発	D2 メンタルヘルス	D3 労働人間関係

社会貢献プロジェクト

筑波大学大学院 カウンセリングコース・キャリア・プロジェクト(TCGP)

1. 概要

キャリア支援のニーズは近年の雇用不安を背景にその重要性がますます高まっている。しかしながら、人材育成や支援環境が整備されている大手企業従業員への支援は一定程度整備されてきてはいるものの、中小企業やそこで働く個人への支援体制はほとんど整備されていないのが現状である。一方で、働く個人を支援する人の質的向上が課題であり、そのための継続的な支援システムの整備と学習機会が求められている。そこで、本プロジェクトでは具体的な活動内容として、以下の3点を中心に施策を推進していく。主に中小企業などで働く個人を対象に、①直接的な支援として『キャリア相談室』を運営、②キャリア形成について『働くこと』を考えるワークショップを定期開催、③その個人を支援する立場にある人事や人材育成担当者を対象に『キャリア支援者セミナー』を定期開催する。これらの活動を通して地域の支援と活性化を目指す。

2. 実施内容及び成果

平成24年度の活動概要は以下の通りである。
①直接的な支援として『キャリア相談室』の体制整備を進め、平成25年1月に新規開設した。なお、本相談室は、人間系「働くひとのためのキャリア相談に関する総則」として規定された(H24.12.20付)。
②「働くことを考えるワークショップ」を開催した。試行実施(1回)の後、本格実施(2回)した。文京区の広報誌からの応募者を含め、計32名が参加した。

③『キャリア支援者セミナー』を開催した。「TSUKU-場フォーラム(1回)」、「イブニング・レクチャー(2回)」、「キャリア・プロフェッショナルを考える会(3回)」を開催し、計336名が参加した。本プロジェクト初年度の取り組みとしては、概ね所期の目的は達成できたと考える。また、運用体制も概ね整備された。



講座名	回数	延べ人数
『働くことを考えるワークショップ』	3	32
『TSUKU-場フォーラム』(平成24年10月8日) テーマ「組織の中で自分らしくあるために」講師：金井篤子氏(名古屋大学教授)	1	124
『イブニング・レクチャー』 ①テーマ「働くひとの心理学」(平成24年6月11日)：岡田昌敏氏(筑波大学教授) ②テーマ「被災した従業員のケア」(平成24年12月11日)：松井豊氏(筑波大学教授)	1	124
『キャリア・プロフェッショナルを考える会』(行政、学校、企業の3領域に分けて開催)	3	51

筑波大学大学院カウンセリングコース キャリアプロジェクト

働くひとのためのキャリア相談室

働くことについて、キャリアについて、あるいは社会人の成長に関するお問い合わせ。H24年度は、文京区の広報誌に『働くことを考えるワークショップ』についての参加者公募を掲載した。さらには、中小企業家同友会との連携について検討を進め、平成25年6月8日(土)には、中小企業家同友会の会員企業社員を対象とした、『働くことを考えるワークショップ』(試行実施)の開催が決定した。本年度中の本格実施を計画している。

④『キャリア支援者セミナー』をキャリア支援者の学びと交流の場として定着させることを目指す。

5. その他
本プロジェクトは、東京キャンパスに平成元年に設置された社会人大学院である、筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達科学専攻カウンセリングコースの修了生・在学生と教員によって企画・運営されている。社会人大学院の目的は、社会で活躍している人に新たな学びの機会を提供し、社会において一層貢献できる人材を育成することである。カウンセリングコースで学び修了した学生は、産業・キャリア領域だけでなく、既に170名を超え、それぞれ各分野の第一線でコア人材として活躍している。本プロジェクトを推進するメンバーは、自ら大学院で学んだことを活かして、働く個人のキャリア支援を通じて社会に貢献したいという強い思いを持っている。

3. 地方自治体等との連携

筑波大学東京キャンパス文京校舎を活動拠点とし、近隣地域を中心に活動を展開している。具体的には、文京区、豊島区、その他近隣の区役所、中小企業家同友会、ハローワーク等との連携を図っている。H24年度は、文京区の広報誌に『働くことを考えるワークショップ』についての参加者公募を掲載した。さらには、中小企業家同友会との連携について検討を進め、平成25年6月8日(土)には、中小企業家同友会の会員企業社員を対象とした、『働くことを考えるワークショップ』(試行実施)の開催が決定した。本年度中の本格実施を計画している。

筑波大学カウンセリングコース・キャリア・プロジェクト(TCGP) —キャリア人材育成・支援・研究を統合した社会貢献の場—

