

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)
- ・管理職意識の傾向に関する研究 (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)

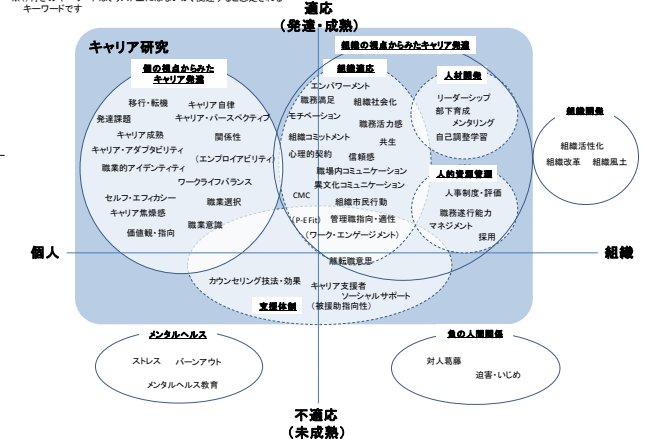
■トピックス

- ・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

※カウセンリングコース(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ます。

キャリア研究		関連領域	
A1 移行・転換	B101 職業満足	D101 組織活性化	D102 組織改善
A2 発達課題	B102 組織コミットメント	D103 組織風土	D201 ストレス
A3 職業選択	B103 職業意識	D202 パーソナル	D203 シンクハルス教育
A4 職業発達	B104 心理的契約	D301 対人基礎	D302 運営・いじめ
A5 発達課題	B105 職務活動		
A6 キヤリア自律	B106 組織コミットメント		
A7 職業的アイデンティティ	B107 組織文化		
A8 キヤリア成熟	B108 モチベーション		
A9 セルリア・エフ・アティ	B109 組織内コミュニケーション		
A10 キヤリア自律	B110 異文化コミュニケーション		
A11 関係性	B111 CMC		
A12 ワークライフバランス	B112 組織市民行動		
A13 キヤリアパースペクティブ	B113 組織風土		
A14 キヤリア発達	B114 生涯管理職指向・適性		
	B201 部下育成		
	B202 マネジメント		
	B203 自己開発学習		
	B204 リーダーシップ		
	B301 人事制度・評価		
	B302 職務遂行能力		
	B303 マネジメント		
	B304 採用		
	C1 カウセンリング技法・効果		
	C2 キャリア支援		
	C3 ソンバルサポート		

社会貢献プロジェクト

筑波大学大学院 カウセンリングコース・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情報」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センリングコース 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、あるいは社会人の育ちに関するお問い合わせがあります。個別のキャリア相談室に申し込んで、あなた自身のキャリアを支援いたします。相談は無料です。お気軽にご相談ください。

～相談室の概要～
・法人などでの有給のイメージをより明確にしたい
・キャリアの方向性を考えたい
・今の仕事で悩んでいる
・今の働き方になんか不安を感じている
・職場とプライベートのバランスを悩んでいる
・仕事とプライベートのバランスを悩んでいる

日程表の概要
～働くことについて考える「社会人の育ち」～
【日時】：毎月第1回 19時～21時(年々参加者数増)【場所】：TSUKU-場
～キャリア・プロフェッショナルを考える会～
【日時】：50分(19時～19時45分、20時～20時45分)【場所】：TSUKU-場
～キャリア・プロフェッショナルを考える会～
【日時】：18時～20時(19時～21時)【場所】：TSUKU-場
～キャリア・プロフェッショナルを考える会～
【日時】：18時～20時(19時～21時)【場所】：TSUKU-場

お問い合わせ先
TEL: 080-3483-3765
Eメール: tcgpc@t.u-tokyo.ac.jp
〒102-8580 東京都文京区千石4-6-1 筑波大学大学院カウセンリングコース
〒102-8580 東京都文京区千石4-6-1 筑波大学大学院カウセンリングコース
〒102-8580 東京都文京区千石4-6-1 筑波大学大学院カウセンリングコース

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。

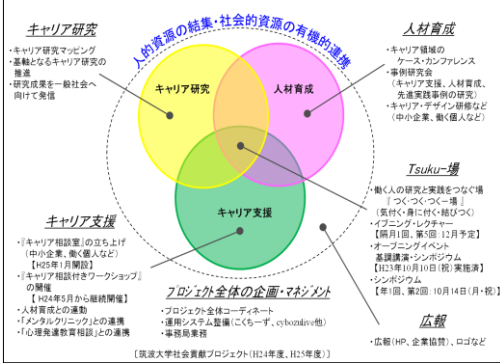
4. 今後の展望

本日に支援を必要としている人の確かつ効果的な支援を提供できるよう、さらなる施策の検討・推進が必要である。具体的には、①検討の進んでいる中小企業家同友会との連携を具体的な施策として立ち上げること、②新設した『働くひとのためのキャリア相談室』を有効に機能させ、中小企業等で働く個人の悩みを緩和かつやすき解消、働く意識の向上に繋げること、③『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セン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

筑波大学カウセンリングコース・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—



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。カウセン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。