

大学生のキャリア選択

——その心理的背景と支援

安達 智子

(大阪教育大学講師)

本稿は、わが国における大学生のキャリア選択問題について心理学的視座から検討を加えたものである。はじめに、若者に特徴的とされるキャリア意識として適職信仰、受身、やりたいこと志向の三つを取り上げ、職業未決定との関連を分析した。その結果、受身な姿勢は職業未決定と関連するが、やりたいこと志向と適職信仰は未決定を直接規定するものではなかった。ただし、こうした志向をもつ者への働きかけとして、自己と現実世界をすり合わせて考えさせる方向づけが必要だと考えられた。続いて、大学の少人数クラスで行うキャリア教育について検討した。ここで紹介する教育プログラムは、自分について考え、社会を知り、両者を照らし合わせて理解を深めることを狙いとしたものである。結果として、将来やキャリアを遠いものと考えてきた学生が、自己を理解し仕事社会に目を向け、それらを結びつけて考える契機を与えることは、就業動機と進路選択に対する自己効力感を高め、心理的な職業未決定を改善する効果を有していた。

目次

- I はじめに
- II 若者のキャリア意識
- III キャリア教育の試み
- IV むすび

I はじめに

現在、わが国の大学生はキャリア形成に大きな問題を抱えている。文部科学省がまとめる学校基本調査によれば、2004年3月時点における就職率は55.8%と低迷し、過去最高を記録した86.6%から約30ポイントの低下、15年前と比較しても約25ポイントの落ち込みである。昨今の学卒者にみられる就職率低下の背景には、大学院へ進学したり、留学したり、資格取得を目指すなど卒業後の進路多様化現象がある。しかし、そうした層を差し引いても、進学も就職もしていない無業者が20.0%と、5人に1人は進路を定めることな

く卒業を迎えている。さらに問題は卒業時だけではない。厚生労働省の調べによると、大卒正社員の入社後3年以内の離職率は1995年以降おしなべて30%と、低いとはいえない水準である。つまり、卒業時に就職先を確保した者の3割が3年以内に職場を去るという早期離職も実に深刻といえる。これらの主要統計が示すよう、現在、少なからぬ大学生が仕事世界への移行やその後の適応に問題を抱えているのである。キャリア選択にまつわる諸問題は、個人の経済的・心理的自立の機会を損なうだけでなく、貴重な人材育成に歯止めをかけ、社会にとって大きな損失を生み出すことになるだろう。

学卒者におけるキャリア選択問題の背景には、経済状況や産業構造など個人の力では解決しえない外的要因が作用している。つまり、長引く不況を受けて多くの企業が雇用調整を進めるなか、学卒者を雇用する受け皿そのものが縮小しているのだ。また、就職先が少ないなかで勤め先を確保し

ても、若者が成長感や働きがいを感じられる職務は少なくなった(玄田, 2001)。こうした外的要因に焦点をあてると、若者のキャリア形成は、個人の努力によって解決できる問題ではなく、労働市場を整備したり雇用のミスマッチを解消したりといった就業対策に委ねられることになる。

一方、キャリア選択問題の多くの部分は学生自身に起因するとの見方も少なくない。職業意識の未成熟や主体性の欠如など学生の心理的側面を問題視する立場である。すなわち、社会と主体的にかかわれない、好きなことと仕事を短絡的に結びつけるなど、若者に特徴的な意識や態度が問題の根底にあると考えられる。後者の視点にたつならば、問題解決への取り組みでは、キャリア意識の形成や職業世界への方向づけなど、内的要因に対してアプローチすることになる。双方の立場は二者択一的なものではなく、外的要因と内的要因が複雑に絡み合い問題を深刻化させているため、両要因を念頭においた解決策がもとめられる。本稿は、心理学的視座から後者つまりは若者の内的側面に着目し、キャリア選択を困難にさせる要因と問題の方向性を探るものである。ただし、若者のキャリア選択の背景にあり、直接的にも間接的にもそのプロセスへ作用する背景要因の影響力を軽視するものではない。

II 若者のキャリア意識

「適職信仰」「受身」「やりたいこと志向」——表現や名称はさまざまなかちをとるが、これらは若者の就労問題へ心理的側面からアプローチする際に、彼らに特徴的なキャリア意識として頻繁に指摘されるものである。いつか適職に巡り会えることを信じ、職業選択に対して受身な姿勢で、やりたいことを仕事にしたいと考える。現代の若者層は、ほんとうにそのようなキャリア意識をもつのだろうか。また、こうしたスタンスで将来のキャリア設計にいとむことは、職業未決定の問題を引き起こすのだろうか。これらについて、仕事世界へ参入する前段階にある学生に行った調査結果をもとに考えてみたい。対象は、正社員としての就労経験をもたない18~24歳の学生588名(男性

253名、女性333名、不明2名)。平均年齢は19.66歳(SD=1.05)、通学先はすべて関東圏内で、大学生405名、短期大学生62名、専門学校生121名という構成である。

1 適職信仰

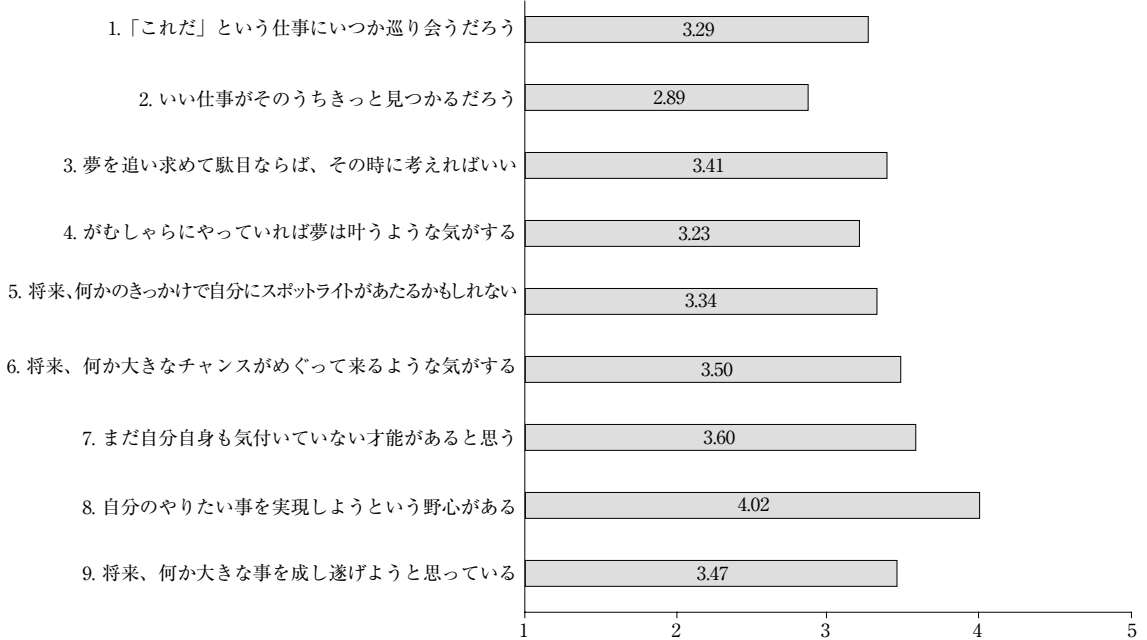
適職信仰は、そのうちきっと何かぴったりの仕事に巡り合うだろう、天職に出合えるはずだと、将来に夢や希望を抱きながら適職との出会いを待ち続ける傾向である。若者が職業に対してこのような考え方をすることは一概に否定できるものではない。しかし、このぴったりの適職との出会いを求めるあまり、理想と現実のすり合わせがうまくいかず、目の前にある求人を見過ごしたり、他の選択肢を考慮出来ない学生や、これだと思ふ第1、第2志望が駄目ならば就職活動を停止してしまうという学生(椿, 2002)も少なくないはずだ。また、適職信仰を強くもち気負い過ぎることが、今の仕事はピンと来ない、自分が輝ける仕事に出会えるはずだと辞めてしまう早期離職につながることもあろう。

図1は、“1.「これだ」という仕事にいつか巡り会うだろう”、“3. 夢を追いかけて駄目ならば、その時に考えればいい”などの9項目から適職信仰を測定した結果である。まったくその通り(5点)~まったく違う(1点)までの5段階で評定をもとめており、理論的な中点は3となる。3点を下回ったのは“2. いい仕事はそのうちきっと見つかるだろう”の1項目のみで、全体の平均値は3.42(SD=0.67)であった。こうした結果から、いつか自分にぴったりの仕事に出会えるはずだと適職信仰をもつ者は少なくないことが見てとれる。なかでもとくに、“8. 自分のやりたい事を実現しようという野心がある”は、4.02と非常に高い値を示し、“7. まだ自分自身も気付いていない才能があると思う”の3.60がそれに続き、特別な何かにこだわりをもつ傾向が顕著にあらわれている。

2 受身

次に取り上げるのが受身な姿勢である。これは、将来なんてどうにかなる、あれこれ考えても仕方

図1 「適職信仰」 平均値 3.42 (SD = 0.67)



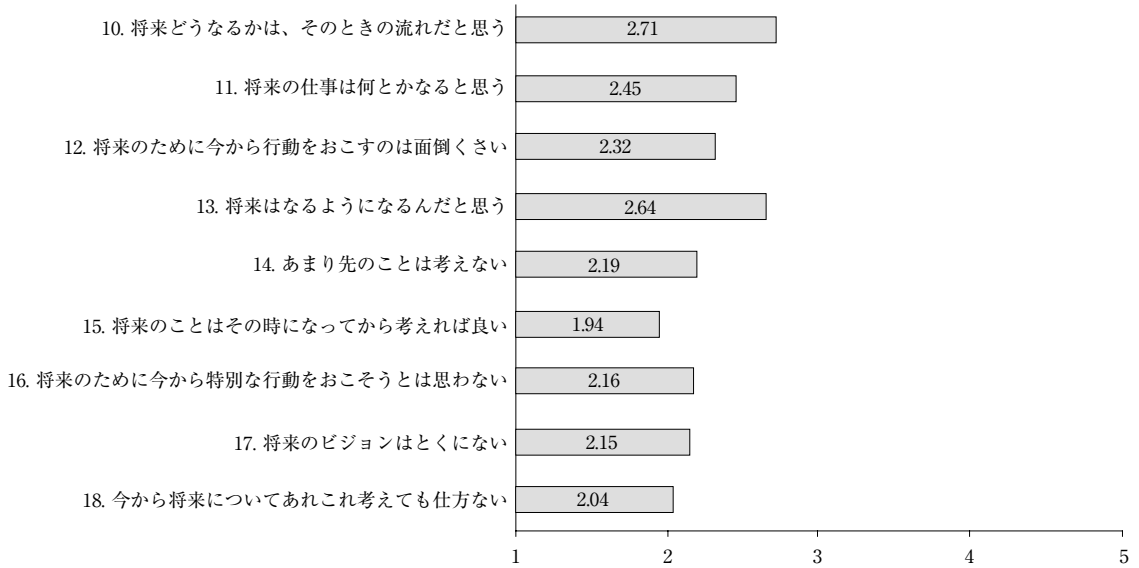
ない、そのときに考えればよいと、キャリア選択を自分の切実な問題として捉えることができない状態である。日本労働研究機構(2000)は、フリーターに対する大規模なインタビュー調査を実施しているが、同報告でも、“……何か将来出来る仕事、そのうち見つかるだろう”, “じゃあ、自分は今どうするって、気持ちが動かない……”, など、キャリアに対する受身な姿勢をうかがわせる発言がみられる。こうしたかたちで自分の将来に対して受身なスタンスでいるならば、職業について調べたり考えたり目標設定したりという行動が出るはずもなく、当然キャリア選択から遠ざかることになる。就職氷河期, 超氷河期といわれる今の時代, 学生自身が主体的に動かなければ結果を手にするのは難しい。

図2は、受身なキャリア意識について9項目から測定したものである。中点の3をこえる項目はみられず、平均値は2.29 (SD=0.73)と中点をはるかに下回っている。つまり学生たちは、職業選択など何とかなる、なるようになると、何もせずのんびり構えているのではない。とくに、“15. 将来のことはその時になってから考えればよい”, “18. 今から将来についてあれこれ考えても仕方ない”の平均は、それぞれ1.94, 2.04と

非常に低い値にとどまっている。学生たちのキャリアに対する取り組み姿勢は、決して他人事や運任せの楽観的なものでなく、むしろ予想以上に低かった得点からは、将来に対する不安や懸念がみえてとれる。

だが、このような結果と、就職支援の担当者から聴かれる学生像は一致していない。就職支援の現場では、活動の立ち上がりが遅く就職課に足を運ばないなど、受身な学生たちをいかにモチベートするかに頭を悩ますことが少なくない。すなわち、心理的な指標によって測定される学生の意識と、目に見えるかたちの態度や行動の間には開きがあることになる。このような内的指標と外的指標の不整合はなぜ起こるのだろうか。喜田・高木(2002)は、学生なりに進路について真剣に考えたいと思うものの、その糸口がつかめないために、就職に対する意識が現実的な準備行動へ結びつきにくいと指摘している。職業選択は、偏差値を頼りに進学先を決めてきたこれまでとは異なるものである。数ある選択肢のなかから自己の適性や価値基準と照らし合わせて自ら創り上げていくもので、多くの学生にとって初めての経験となる。職業選択に関心をもち焦りを感じていながらも、いかに取り組むべきか分からないため、結局のところ

図2 「受身」平均値 2.29 (SD = 0.73)



ろ行動出来ない学生が実のところ多いのではなからうか。

3 やりたいこと志向

やりたいこと志向は、好きなことや自分のやりたいことを仕事に結びつけて考える傾向で、フリーターについて論じた文献に多く見受けられる(下村, 2002; 新谷, 2004)。前掲の日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)による調査でも、“やりたいことをやっていたらそれでいいと思う”、“好きな仕事が出来れば、別にフリーターでも正社員でもどっちでもいい”、“誰にどう思われていようと、自分がやりたいことをやる”などの発言が随所にみられ、若者のなかでもとくにフリーターとして働く者のキャリア意識を特徴づけるようだ。

図3は、やりたいこと志向の測定結果である。10項目のうち9つが midpoint の3をこえており、平均値は3.73 (SD=0.54)と、やりたいことや好きなことを優先させて考える若者の職業意識が強く反映されている。さらに“22. 将来は好きな事を仕事にしたい”、“27. 自分の好きな事が出来る環境にいたい”、“28. 仕事では自分らしさを大切にしたい”の3項目は4点を上回っている。このような若者の意識は、後藤(2003)がフリーターの特徴として指摘する私生活主義(久世ほか,

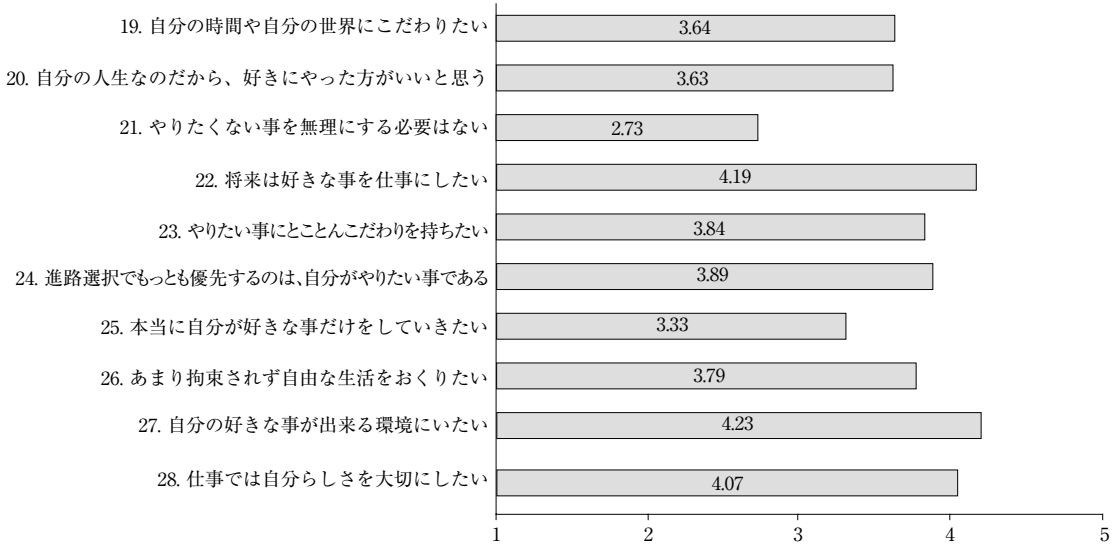
1988)と概念的に近いもので、仕事を含めた自己の生活全般を好きなことや自分の感覚にじっくり来たもので満たしたいとする傾向の表れといえる。

4 キャリア意識と未決定

以上が若者に特徴的とされる3つのキャリア意識を取り上げ測定した結果である。受身な構えは予測とは異なる低めの値を示していた。つまり、外から観察される学生の受身な様子と、心理的な指標から読み取れる意識の間には開きがあるようだ。一方、適職信仰とやりたいこと志向については、予測通りの高い得点が得られた。では次に、こうしたキャリア意識をもつことは職業未決定の問題へと結びつくのだろうか。この点について考えてみたい。職業未決定は、何らかの理由で職業を選ばない、あるいは、選ぶとしない状態と定義されている。“自分の進路が分からない”、“何を目指すべきか決心がつかない”などの10項目をもちいて測定した職業未決定と、先に挙げた3つのキャリア意識の関連性をみてみよう。

図4に示すのは、3つのキャリア意識(適職信仰・受身・やりたいこと志向)を独立変数、職業未決定を従属変数としたパス解析の結果である。ここから何が読み取れるだろうか。まず、やりたいこと志向は統計的に有意なパスを示しておらず

図3 「やりたいこと志向」平均値 3.73 (SD = 0.54)



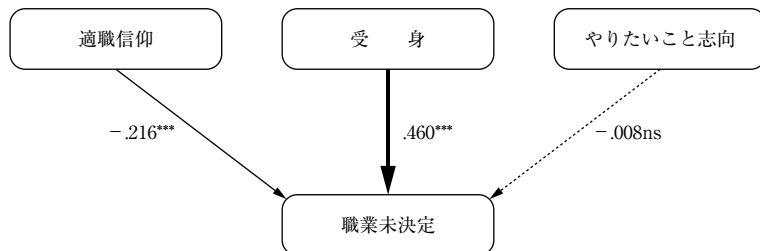
($\beta = -.008$, ns), 未決定にプラス, マイナスいずれの影響も及ぼさない。つまり, やりたいことを仕事にしたいという意識そのものは, やりたいことが決まらない未決定と関連性をもたないことがわかる。多くの研究は, やりたいことと仕事を結びつけて考える短絡的な姿勢が問題に結びつくことを指摘するが, ここに見られる結果では, やりたいこと志向が即座に未決定へと結びつくわけではないようだ。下村 (2002) は, フリーターの職業意識の特徴として, やりたいことをやるという価値観を指摘しているが, 同時に, こうした志向を同年代の非フリーター層の半数が支持することを見いだしている。すなわち, やりたいことを仕事にしたいという価値志向は, 現代の若者層に広く支持され受け入れられる考え方で, 必ずしも不適応に結びつくとは言えない。

このようなやりたいこと志向は, テレビや雑誌, インターネットなどのメディアから影響を受けて醸成される部分が少なくないと思われる。とくに最近, 若者の不安定就労が深刻化するのを受けて, 働くことをテーマにした特集をよく見かけるようになった。だが, そこでフォーカスされる人物は, あまりにも「好きなことを仕事にしている」「やりたいことを貫き通した」ケースが多い。こうした情報を受け取る若者たちが仕事場面で好きなこと, やりたいことを求めるのは当然の成り行

きといえる。また, やりたいこと志向は, 短絡的で未熟なキャリア意識と全面的に否定してしまうのではなく, キャリアを通じて自分を表現したいという欲求の現れと捉えることもできる。やりたいこと志向を排除するのではなく, やりたいこと志向を現実場面で満たすための加工作業が必要ではないだろうか。つまり, やりたいことと現実の仕事世界を照らし合わせて考えたり, やりたい仕事の需給関係を調べたり, そうしたなかで学生たちは, やりたいことを貫くだけでなく修正や変更を加えたり, ときによっては自ら大幅な志向の転換を行うことがあるだろう。

続いて, いつかぴったりの仕事に出会えるとの適職信仰を見てみよう。興味深いことに適職信仰はマイナスのパス ($\beta = -.216$, $p < .001$) を示しており, 職業未決定に対して抑制的に作用していた。なぜこのような結果が得られたのだろうか。適職信仰と職業未決定は, とともに心理的指標を用いて測定したもので, 適職信仰は将来ぴったりの何かに出会えるというポジティブな見通し, 職業未決定は決められない, 分からない, 目標がもてないというネガティブな状態である。したがって両者の間に負の関連がみられるのは理解に難くない。つまりは, 将来についてポジティブな見通しをする者は, 未決定の得点が低くなり, ポジティブな見通しがもてない者は未決定の得点が高くな

図4 キャリア意識と職業未決定の関連



注：*** p<.001

る。結果を解釈すると、適職信仰は若者のキャリア選択に悪影響を及ぼすのではなく、心理的な未決定を抑制する作用をもつことになる。

だが、上述の関連性は、行動や客観的指標にのせた決定や未決定、たとえば就職活動や内定取得を用いて検討した場合には、異なるものになるだろう。つまり、いつかこれだという仕事に巡り会えるとの考えに凝り固まることで、厳しい現実を見据えた活動にならなかつたり、現実的な目標を設定できなかつたり、その結果として就職先が決まらないという目に見えるかたちの未決定につながる事が予想される。すなわち、キャリアの決定や未決定は、単一レベルの指標ではなく多面的に測定すべき問題といえる。心理的指標をもちいてさまざまな因果関係を予測し議論するとともに、現実場面における行動レベルの指標を取り上げ検証することも重要である。

それでは、心理的な職業未決定につながるのどのようなキャリア意識であろうか。今回の分析では、受身から正のパス ($\beta = .460, p < .001$) が示された。“何とかなる”, “そのときの流れである”, “あれこれ考えても仕方ない” という受身な姿勢をもつことが未決定状態に結びつくのである。すなわち、職業選択を心理的にも時間的にも遠いものと位置づけて、主体的にかかわろうとしない受身な姿勢は、職業未決定の問題へとつながる可能性が大きい。厳しい就職状況を目の当たりにして受身になり立ち止まっていたは何も始まらない。就職などできるはずがない。こうした消極的な姿勢に揺さぶりをかける意味でも、学生がキャリアデザインを自分の問題として主体的なかかわりをもてるような働きかけが必要になる。

Ⅲ キャリア教育の試み

Ⅱでは、現代の若者に特徴的とされるキャリア意識を測定し、何が心理的な職業未決定を規定するか分析した。キャリア選択に対する受身な姿勢は職業未決定と関連するが、やりたいこと志向と適職信仰は未決定を直接規定するものではなかった。ただし、こうした志向をもつ者への支援として、自己と現実の仕事世界をすり合わせて考えさせる方向づけが必要なことを議論した。

ところで冒頭でも示したように、わが国では大学生のキャリア選択問題が深刻化を極めており、大学では学生から社会人への移行をスムーズにさせる支援がこれまで以上に必要であるとの認識が高まっている。これまでの大学生に対するキャリア支援は、求人情報の提示やセミナーの開催、面接やエントリーシートの書き方指導など、就職活動の実践に関するものが多く、就職課に委ねるかたちで行われてきた。それが最近では、単なる出口支援を超えて個人の生き方・働き方を含むキャリア形成全般をサポートすべく、さまざまな働きかけが行われている。さらに大学教育の立場からは、職業やキャリアをテーマとした授業によって、実社会について学び、働く意味を考えさせるキャリア教育が実施されるようになった。つまり、大学が果たす役割として、従来からの研究・教育機能にくわえ、学校から社会人への移行を橋渡しする機能が重要性を増しつつある。

しかしわが国では、大学におけるキャリア教育の実践研究が乏しく、各所で実施される働きかけは多様な活動の寄せ集めになっている場合が少なくない。くわえて、教育成果を測定・評価するた

めの手法も未整備のままである。そもそもキャリアは個人が努力して進んでいくものであり、創造していくものである。また、何を選び何を選ばないかによって作り出されるダイナミックなものである(渡辺・Herr, 2001)。したがって、キャリアに正答や標準的な解決法があるわけではないし、教育の成果や到達点もひとつではない。しかし、キャリア教育を行う側の自己満足だけで終わってはならない。各所が行うキャリア教育の効果を評価するための指標づくりや、実践の課題や問題点について知見を共有する基盤づくりがもとめられる。

1 プログラムの構成

Ⅲでは、大学の少人数クラス (n=23) を対象にして行ったキャリア教育の試みについて紹介しよう。本プログラムは1回90分×7回より構成されており、全体の流れは表1に示すとおりである。実施の狙いは、浦上・三宅・横山(2004)が提言する枠組みに準拠して、職業選択への取り組みを、①自分と自分のこれからを考える、②社会・会社を知る、③決め方を学ぶという3つの要素から理解するよう方向づけることである¹⁾。

第1回は、プログラムの狙いを明確化させることを目的として、職業選択についての考え方(浦上ほか, 2004)と7回にわたるプログラムの流れについて説明した。第2回は、男女共同参画社会をテーマとして、生物学的性(sex)と心理・社会的性(gender)の違い、伝統的な性役割とその変容、多様な生き方・働き方について講じた。第3回と第4回は、「自分について知る」ことをテーマに、VPI 職業興味検査(日本労働研究機構)の実施と採点、ならびに進路選択理論を踏まえた解釈を行った。第5回と第6回は、「社会を知る」ことをテーマに、学生が4つの班に分かれて発表を行った。発表内容は1班:大学生の進路・職業選択、2班:フリーター、3班:職業世界の変容、4班:男女共同参画社会であった。最終の第7回では、社会・認知的進路理論(Lent, Brown & Hackett, 1994)の考え方を理解し、自己効力感、結果期待、職業興味の形成・変容プロセスについて振り返り再解釈するためのワークシートを実施

表1 キャリア教育プログラムの内容

テーマ	
第1回	授業の目的と流れ
第2回	男女共同参画社会
第3回	自分について知る I
第4回	自分について知る II
第5回	社会を知る I
第6回	社会を知る II
第7回	まとめ・振り返り

した。

2 効果測定指標

以上のようなキャリア教育プログラムによって、対象者にどのような変化がみられるだろう。本稿では、以下に示す心理的指標を用いてその効果を測定・評価した。

- (1)就業動機(安達, 2003):就業に対してどのような意欲・やる気をもつか、仕事場面でどのような価値基準を達成したいと考えるかを測定。対人志向, 上位志向, 自己向上志向の3尺度41項目から構成されており, 回答は, 非常によく当てはまる(5点)~全く当てはまらない(1点)までの5段階評定でもとめた。
- (2)職業未決定(下山, 1986):自らの職業を決めることができない, あるいは決めようとしないう未決定状態をわが国の実情に即したかたちで測定。未熟, 混乱, 猶予, 模索, 安直, そして決定の6尺度39項目から構成され, 回答は, 非常によく当てはまる(5点)~全く当てはまらない(1点)までの5段階評定でもとめた。
- (3)進路選択に対する自己効力感(安達, 2001):職業選択活動のなかで主軸となる自己評価と職業情報の収集を成功裏に行う自信の程度を測定。2尺度20項目より構成され, 回答は, 非常に自信がある(5点)~全く自信がない(1点)までの5段階評定でもとめた。
- (4)進路選択に対する結果期待:上述の自己効力感と同様の項目内容, つまりは自己評価と職業情報の収集を行えば, 望ましい成果へ結びつくという主観的予測の程度を測定。回答は, 必ず望ましい成果につながる(5点)~決して望ましい成果につながらない(1点)までの5段階

表2 就業動機、職業未決定、自己効力感、結果期待の得点変化 (n=23)

尺度名	PRE 得点	POST 得点	t 値
(1) 就業動機			
対人志向	3.30 (.70)	3.58 (.74)	-3.77***
上位志向	3.38 (.78)	3.36 (.78)	0.11 ns
自己向上志向	3.84 (.55)	4.00 (.43)	-2.46*
(2) 職業未決定			
未熟	3.01 (.90)	2.57 (.96)	3.55**
混乱	3.36 (.81)	2.86 (.86)	3.67***
猶予	2.11 (.85)	1.88 (.79)	1.65 ns
模索	3.23 (.63)	3.26 (.84)	-0.24 ns
安直	2.55 (.75)	2.23 (.57)	3.56**
決定	1.71 (.78)	2.35 (1.10)	-3.38**
(3) 自己効力感			
自己評価	3.17 (.64)	3.77 (.61)	-6.92***
職業情報収集	3.32 (.64)	3.55 (.66)	-2.15*
(4) 結果期待			
自己評価	3.65 (.64)	3.90 (.54)	-1.71 ns
職業情報収集	3.67 (.75)	3.76 (.62)	-0.65 ns

注：1) () 内は標準偏差

2) * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

評定でもとめた。

3 PRE-POST 評価

表2に示すのは、上述した(1)～(4)の指標が、プログラムの実施前(PRE)と実施後(POST)でどの程度変化したかを分析した結果である。就業動機について見ると、対人志向(3.30→3.58)と自己向上志向(3.84→4.00)に有意な得点の上昇がみられる。プログラムへ参加して自己を知り仕事社会を知ること、多くの人と出会って世界を広げたい、仕事場面で夢や目標を実現させたいとの志向が高められたといえる。一方、仕事場面で社会的地位や名誉を築きたいとする上位志向に変化はみられなかった。しかし上位志向は、他者に打ち勝ちたいとする競争的な動機で、自己と職業について理解を深める同プログラムにおいて、その向上を意図していたわけではない。

職業未決定は、6つの下位尺度のうち4つに有意な変化がみられた。未熟(3.01→2.57)、混乱(3.36→2.86)、安直(2.55→2.23)の得点は低下し、決定(1.71→2.35)は上昇しており望ましい方向への変化が得られた。しかし、猶予には有意な変化がみられず、こうしたモラトリアム姿勢に対して短期のプログラムは、改善の効果が薄いものかもしれない。猶予は、わが国の大学生に特徴的な職

業姿勢と指摘される決定の先延ばし傾向であるが、問題を先延ばしせず今、ここでの問題として取り組めるよう方向づけるには、さらなる教育内容の精練が必要であろう。また、模索にも有意な変化はみられなかった。しかし、模索は“いろいろ経験してみる時期だと思う”“じっくり探していくつもりだ”といった積極的な職業探索の姿勢を含むもので、キャリア探索途中にある学生ならば、高い得点を示しておかしくない。

自己効力感、自己評価(3.17→3.77)と職業情報の収集(3.32→3.55)いずれにおいても有意な得点の上昇がみられた。プログラムへの参加を通して就職活動の2大柱となる活動を行う自信が強まったといえる。とくに第3回と4回で実施したVPIの実施と解釈は、自己評価を行うことの達成経験となりうる。このように職業興味検査の実施と解釈が進路選択に対する自己効力感を高めることは、Luzzo & Day (1999)でも確認されており、職業選択活動に取り組むこと自体が、活動をやり遂げたという達成経験になり効力感へ作用するといえる。また、第5回、6回は、社会の仕組みを調べて相互に発表することを内容としていた。これらの取り組みは職業情報を収集・整理する達成経験となり、効力感を好ましいかたちに変容させたと思われる。さらに、第7回で実施し

た振り返りワークシートの実施は、自己のさまざまな経験を再解釈する作用 (Lent, Hackett & Brown, 1999) によって効力感に変化をもたらしたと考えられる。

一方、結果期待には有意な得点の変化がみられなかった。今回のプログラムでは、学生の結果期待を好ましい方向へと転換させるポジティブな情報を意図的に与えていたわけではない。そればかりか、プログラムへの参加を通して職業世界について考え調べはじめることで、現実の厳しさを目の当たりにした者は少なくなっただろう。学生発表のうち、1班が行った「大学生の進路・職業選択」では、就職・内定率の低下や企業側の厳選採用の問題が議論された。また、3班による「職業世界の変容」では、能力主義の台頭や雇用の流動化、中途採用への切り替えについて話し合った。つまり、これから職業世界へ参入する学生にとって厳しい内容が少なくなかったといえる。その結果として、自己評価や情報収集をうまく行うことへの効力感が高められても、それらが自分にとって望ましい成果につながるとの期待へ結びつかないのだろう。ただし、McWhirter, Rasheed & Crothers (2000) が挙げるよう、キャリア教育の目的は、結果期待を高める (raise) ことではなく、現実的な計画を立案出来るように方向づけることである。そうした意味から、結果期待の得点が上昇しないことをもって本プログラムの効果を否定するものではない。

4 プログラムの役割

さて、今回行ったかたちのキャリア教育は、数あるキャリア支援のなかでどのように位置づけられるだろう。短期のプログラムは、キャリア選択の答えを導き出したり個人に合わせた相談活動を展開するものではない。また、就職課が提供するセミナーや各種講座のように実践的なアドバイスを提示するものでもない。言うなれば、将来やキャリアについて考えたことのない学生が、自分のこれまで、これからについて考え、仕事社会に目を向け、それらを結びつけて理解を深める、こうした機会を提供するものである。このような意味合いから、入学して間もない低学年など職業選択か

ら心理的・時間的に遠い層へむけた導入教育のかたちで活用することが考えられる。こうして、早い段階から働きかけを行うことで、職業選択だけでなく、大学で学ぶ意味や4年間をどのように過ごすかを考えさせる契機となるだろう。さらに、早期からすべての学生を対象とした体系的なキャリア教育を施すことで、学生の二極分化を食い止められよう。就職セミナー、インターンシップ、カウンセリング、就職課で行う各種サポートなど、現在提供されている支援の多くは学生の任意参加のかたちをとる。その場合、主体的に動ける学生と、全く活動に参加しない層の分化が起こりやすい。小杉 (2001) が指摘するよう、最近では就職活動をしないう大学生が増え、活動をしないうことから無業や非正規就業になる者が少なくない。こうした層を支援するには、正規のカリキュラムにキャリア教育を組み込んですべての層を対象とした働きかけを行うことが望まれる。

IV むすび

本稿では、大学生のキャリア選択という問題について、その背後にある心理的要因を調査し次の結論を得た。現代の若者は、適職信仰とやりたいこと志向が強く、将来ぴったりの何かに巡り会えると信じ、好きなこと、やりたいことを仕事にしたいとの傾向がある。これらの志向は、心理的な職業未決定を規定するものではないため、即座に否定してしまうべきではない。しかし、これらの志向をもちながら、やりたいことと仕事を近づける努力や、適職を見つけるための行動が伴わない場合、あるいは努力が方向違いのとき、現実レベル、行動レベルの未決定につながるのだろう。先述した日本労働研究機構 (2000) のフリーター調査でも、やりたいこと志向をもっていながら実際には見つけられず、積極的にさがす手立てをもたないまま受身に出会いを待つ者が多いこと、また、やりたいことを見つけようとする姿勢はあるが、能力や適性からみた可能性を吟味できない者が少なくないという。

職業には本来、生計を維持し、役割を実現し、個性を発揮するという3つの意味がある (尾高、

1941)。産業経済の発展によって豊かになったわが国では、生計を支えるために働くことの価値が薄れ、個性の発揮や自己実現の大切さが強調されるようになった。また、今の若者たちは安定した居場所というだけでは職業を選ばず、その居場所で自分は何ができるかを問題にしている（森，2000）。しかしながら、すべての若者が天職を得て自己実現を果たせるわけではないし、やりたい仕事に就けるとは限らない。とくに、新卒者に対して自己実現を感じさせる課題やポストがすぐさま用意されることなどまれだろう。そのなかで、まずは社会人として自立する、そして、自己の目標や価値と与えられた役割をすり合わせながらやりがいを見だしていく、そうしたキャリアのあり方について考えさせることが必要ではないか。

後半部分では、大学生を対象として行ったキャリア教育について報告した。ここでは、職業選択への取り組みを、自分について考える、社会・会社を知る、決め方を学ぶという3つの要素に分解し、7回にわたるプログラムを実施した。結果として、プログラムへの参加が個人的達成経験となり、就業動機、職業未決定、そして自己効力感を望ましい方向に変化させていた。つまり、これまで将来やキャリアを遠いものと考えてきた学生に、自己を理解し仕事社会に目を向け、それらを結びつけて考える契機を与えることは、彼等の意識や態度に肯定的な作用を及ぼすと結論できる。

Lent *et al.* (1994, 1996) が提唱する社会・認知的進路理論は、こうした達成経験のほかには他者の達成プロセスを見聞きする代理経験の作用を主張している。例えば、OB・OG 訪問を行い先輩の経験を見聞きすることは、代理経験となりキャリア意識や行動に影響を及ぼすだろう。しかし最近では、就職活動に必要な情報収集や問い合わせの多くはインターネットを介して行われる。そのため、OB・OG との接触を行う学生は減少の傾向にあるという（永野・根本・木谷・牛尾，2001）。雑誌やインターネットで採取できる二次的情報だけに頼らず、自ら仕事場へ赴き働く人と接することで得られるものは少なくない。こうした職業世界へのアクセス法も、キャリア教育による働きかけで方向づけられるのではなかろうか。

大学生のキャリア支援では、単一の働きかけによって効果を生み出し持続させることは難しい。各所の関係者が連携して、学生生活のさまざまな機会を通じてキャリア選択問題の解決に取り組まなければならない。また、わが国では学校と社会との間に大きな溝があり、豊富な社会資源をどのように教育へ活かすかについていまだ手探りの状態である。次代を担う若者育成という共通目標のもとに、学校と地域社会そして行政が協働してそれぞれの立場を活かしながら支援を行うことが望まれる。さらに学生を採用する企業にも問題がないわけではない。高石（2002）の調べによれば、学生が就職活動中に知りたいと思った事柄のうち、実際に知ることができたのは半数に満たないという。企業が採用活動でアピールするポイントと、就職活動をする学生が知りたいポイントに開きがあるのだ。こうしたことが、入社してからのリアリティショックや不本意入社による早期離職に絡んでいることは言うまでもない。企業側の募集・採用、そして採用後の教育訓練のあり方にも改善や工夫の余地がある。

- * 本稿のⅡの一部は、2003年日本教育心理学会第45回総会自主企画シンポジウム「フリーター問題に教育心理学はどのように貢献できるか」において発表された。また、Ⅲの一部は、2004年日本心理学会第68回ワークショップ「大学生の進路支援——意思決定できない若者達」において発表された。
- 1) 今回の試みでは、「③決め方を学ぶ」を、「③まとめ・振り返り」に置き換えて実施した。

引用文献

- 安達智子（2001）「進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について——女子短大生を対象とした検討」『心理学研究』No. 72, 10-18.
- 安達智子（2003）「就業動機測定尺度の開発」東清和・安達智子編著『大学生の職業意識の発達』学文社.
- 新谷周平（2004）「フリーター選択プロセスにおける道具的機能と表出的機能——現在志向・「やりたいこと」志向の再解釈」『社会科学研究』No. 55, 51-78.
- 玄田有史（2001）「仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在」中央公論新社.
- 後藤宗理・大野木裕明編（2003）『フリーター——その心理社会的意味』現代のエスプリ No. 427, 至文堂.
- 喜田裕子・高木茂子（2002）「大学生の進路（キャリア）をめぐる心理教育的支援に関する基礎的研究」『人文社会学部紀要』No. 2, 39-48.
- 小杉礼子（2001）「無業・フリーターの増加とキャリア教育」『大学と学生』437, 7-13.
- 久世敏雄・和田実・鄭曉齊・浅野敬子・後藤宗理・内山伊知郎・

- 平石賢二・大野久 (1988) 「現代青年の規範意識と私生活主義について」『名古屋大学教育学部紀要』No. 35, 21-28.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1996) Career development from a social cognitive perspective. In Brown, S. D. & Brooks, L. (Ed.) *Career choice and development* (3rd ed., pp. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Hackett, G. & Brown, S. D. (1999) A social cognitive view of school-to-work transition, *The Career Development Quarterly*, 47, 287-311.
- Luzzo, D. A., Day, M. A. (1999) Effects of strong interest inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7(1), 1-17.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S. & Crothers, M. (2000) The effects of high school career education on social-cognitive variables, *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330-341.
- 森清 (2000) 「仕事をめぐる現代大学生気質」『労働調査』No. 376, 4-7.
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美 (2001) 「資料 “大学生の就職行動に関する調査” 結果報告」『政経論叢』No. 70, 127-145.
- 日本労働研究機構 (2000) 『フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング結果より』JIL 調査研究報告書, No. 136.
- 尾高邦雄 (1941) 『職業社会学』岩波書店.
- 下村英雄 (2002) 「フリーターの職業意識とその形成過程——『やりたいこと』志向の虚実」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構.
- 下山晴彦 (1986) 「大学生の職業未決定の研究」『教育心理学研究』No. 34, 20-30.
- 高石純子 (2002) 「大学生を取り巻く現在の就職環境とこれからのキャリア意識」『三田評論』No. 1047, 27-32.
- 椿明美 (2002) 「新規卒者のキャリア形成——短期大学における職業教育」『國學院短期大学紀要』No. 20, 91-107.
- 浦上昌則・三宅章介・横山明子 (2004) 「就職活動をはじめの前に読む本：人生を創造するために」北大路書房.
- 渡辺三枝子・Herr, E. L. (2001) 「キャリアアカウンティング入門——人と仕事の橋渡し」ナカニシヤ出版.

あだち・ともこ 大阪教育大学講師。主な論文に「大学生の職業興味プロセス」『教育心理学研究』51(3), (2003年) など。キャリア発達専攻。

大原社会問題研究所雑誌

No. 554 2005.1

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】21世紀社会システムとNPOの可能性 (1)

社会的経済の促進・世界の動向 柏谷信次
福祉NPO概念の検討と日本への応用 安立清史

■論文

大正期の工場看護婦 榎 一江
高齢者介護領域における外国人の非正規労働 (lavoro non regolare) と「正規化」施策 宮崎理枝

■書評と紹介

U.バーニング、A.S.バスキュアル編／高木郁朗・麻生裕子訳
『ジェンダー主流化と雇用戦略』 高橋睦子
柴山恵美子・中曾根佐織編著 『EUの男女均等政策』 中野麻美
法政大学大原社会問題研究所編、梅田俊秀・高橋彦博・横関至著 西成田豊

『協調会の研究』

社会・労働関係文献月録 法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271