

大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究（Ⅱ）

松 井 賢 二

1. 問題と目的

Super (1984) によれば、「『キャリア成熟度』とは、『ひとつの職業を見つけ、それに対する準備をし、そこで安定した職につき、それを続け、それから退職するという発達課題と取り組もうとする態度的・認知的な備えである』」（訳本, p.27）と定義されている。その後, Super (1990) は、「彼または彼女が生物学的・社会的に発達した結果という理由で、またその発達段階に到達した人々の社会からの期待という理由で、彼または彼女が直面させられている発達課題にうまく対処するための個々人のレディネス」(p.213) と再定義している。また、日本においては、坂柳 (1991) が、「進路成熟とは、簡潔に言えば、『進路の選択・意思決定や、その後の適応への個人のレディネスないし取組み姿勢』を意味する」(p.274) と述べている。これらを概観して、松井・伊丹 (1998) は、「進路(キャリア)発達上の課題(進路選択・進路適応など)に対処するための個人のレディネス」(p.301) がキャリア成熟であるとした。

さて、このキャリア成熟は大学生活4年間の中で、どのように変化するのだろうか。

最近大学生を対象にしたキャリア教育関連の研究は、比較的多くなされてきている(たとえば、森山, 2007; 三川, 2008; 吉村, 2009; 箕浦・加賀美・小柳・三浦・篠塚, 2009; 赤田・若槻, 2011; 志賀, 2012; 肥田・澤田, 2012)。しかし、大学生のキャリア成熟を縦断的に測定した研究は見当たらない。

そこで松井 (2012) は、大学生を対象に縦断的調査を実施して、大学入学直後の1年次と2年次のキャリア成熟の程度を比較したところ、2年次には特にキャリア成熟の中の「関心性」が高まっていること、そして入学直後に将来の職業を「1つに決めている」と回答した学生は、2年次になるとキャリア成熟の「自律性」と「計画性」が低下すること、という2点を明らかにした。

本研究においては、引き続き縦断的調査を実施し、入学当初の希望職業選択状況ごとに、大学1年次から3年次にかけてキャリア成熟がどのように変化するのかを明らかにすることを目的とする。

2. 方 法

(1) 調査の対象・時期・方法

2008年度入学の大学1年生で教職科目の受講生を対象に、「1年次調査」を2008年5月に実施した。全回答者数は、463人である。翌年、その中から追跡調査の協力者を募って、「2年次調査」を2009年12月に実施した。有効回答者数は117人(回答率25.3%)である。さらに、「3年次調査」を2011年1月から2月にかけて複数回に分けて実施した。1年次および2年次の両方に回答した117人に対して、3年次の調査協力を依頼したところ、最終的に87人(回答率74.4%。男子21人、女子66人)が調査に参加した。

(2) 調査の内容

3回の調査の主たる調査内容は以下のとおりである。

1) キャリア成熟

この測定には、「キャリア・レディネス尺度 (Career Readiness Scale)」(坂柳, 1996) を用いた。これは、①人生キャリア・レディネス (主として, 人生・生き方への取り組み姿勢), ②職業キャリア・レディネス (主として, 職業選択や職業生活への取り組み姿勢), という2系列のキャリア・レディネスを設定している。また, それぞれについて, 「関心性」(自己のキャリアに対して, 積極的な関心を持っているか), 「自律性」(自己のキャリアへの取り組み姿勢が自律的であるか), 「計画性」(将来展望を持ち, 自己のキャリアについて計画的であるか) という3つの態度特性 (下位尺度) を設定している。したがって, 図表1にあるように, 2系列×3となり全部で6つの下位尺度から構成されている。

なお, 各系列の調査項目は, 27項目 (3下位尺度×9項目) となり, 「1 = 全くあてはまらない」～「5 = よくあてはまる」までの5段階評定法で回答させた。

図表1 キャリアレディネス尺度 (CRS) の構成

領域	系列	人生キャリア・レディネス (Life Career Readiness:LCR)	職業キャリア・レディネス (Occupational Career Readiness:OCR)
キャリア関心性 (Career Concern)	①	①人生キャリア関心性 (Life Career Concern)	①職業キャリア関心性 (Occupational Career Concern)
キャリア自律性 (Career Autonomy)	②	②人生キャリア自律性 (Life Career Autonomy)	②職業キャリア自律性 (Occupational Career Autonomy)
キャリア計画性 (Career Planning)	③	③人生キャリア計画性 (Life Career Planning)	③職業キャリア計画性 (Occupational Career Planning)

2) 希望職業の決定状況調査

「あなたは将来就きたい仕事 (職業) を決めていますか」という質問に対する回答として, 「1つに決めている」, 「いくつかに絞り込んでいる」, 「まだ決めていない」を設定し, いずれか1つを選択させた。

(3) 手続き

3回の各調査において, キャリア成熟については, 人生と職業の2系列のキャリア・レディネスの中の3つの下位尺度ごとに, 該当する項目の得点を合計した。それらの合計得点を以下, 「人生キャリア関心性得点」, 「職業キャリア自律性得点」などと呼称する。

また, 希望職業の決定状況で回答した選択肢によって, 3回とも回答した87人を次のとおり群分けした。つまり, 「1つに決めている」と回答した者を「決定群」, 「いくつかに絞り込んでいる」と回答した者を「複数選択群」, 「まだ決めていない」と回答した者を「未決定群」とした。1年次から3年次にかけて希望職業の決定状況にどのような変化があるかをみるために, クロス集計を行った。

そして, 1年次調査から3年次調査の間で, キャリア成熟の6つの下位尺度得点に有意な差がみられるかどうかを明らかにするために, 1年次の3つの群ごとに一元配置分散分析を行った。

3. 結果

(1) 希望職業の決定状況の変化

1) 学年間の比較

1年次調査において調べた希望職業の決定状況によって, 3回とも回答した87人を分けたところ, 「決定群」28人 (32.2%), 「複数選択群」42人 (48.3%), 「未決定群」17人 (19.5%) となった (図表2参照)。

2年次調査においては, 16人が「決定群」(18.4%), 54人が「複数選択群」(62.1%), 17人が「未決定群」(19.5%) となっている。この変化を全体でみると, 「決定群」が28人から16人へと減少している一方で, 「複数選択群」が42人から54人へと増加している。

さらに, 3年次調査では, 「決定群」が42人 (48.3%), 「複数選択群」が44人 (50.6%), 「未決定群」が

1人（1.1%）となった。2年次調査の結果と単純に比較すると、「決定群」が16人から42人へと大幅に増加した一方で、「未決定群」が17人から1人へと激減したことがわかる。

2) 1年次の群別にみた移行の様子

まず、1年次調査における「決定群」28人が2年次、及び3年次においてもそのまま「決定群」であったのは、わずか7人（25.0%）にすぎず、他の21人は「複数選択群」か「未決定群」へと移行している。

次に、1年次の「複数選択群」42人をみてみると、2年次も3年次も一貫して「複数選択群」であるのはちょうど半分の21人であった。1年次は「複数選択群」であったが、その後2、3年次に「決定群」に移行したのは4人（9.5%）である。1、2年次は「複数選択群」であったが、3年次に「決定群」に移行したのは、11人（26.2%）であった。

さらに、1年次に「未決定群」で2、3年次もそのまま「未決定群」の人は皆無であった。なお、3年次に「未決定群」であるのは1人であったが、その移行の様子を見ると、1年次は「未決定群」、2年次は「複数選択群」であった。

図表2 大学生の希望職業決定状況の変化
(1年次から3年次まで)

1年次				3年次			合計
				決定群	複数選択群	未決定群	
決定群	2年次	決定群	人数	7	3		10
			%	70.0%	30.0%		100.0%
		複数選択群	人数	5	9		14
			%	35.7%	64.3%		100.0%
		未決定群	人数	3	1		4
			%	75.0%	25.0%		100.0%
合計			人数	15	13		28
			%	53.6%	46.4%		100.0%
複数選択群	2年次	決定群	人数	4			4
			%	100.0%			100.0%
		複数選択群	人数	11	21		32
			%	34.4%	65.6%		100.0%
		未決定群	人数	2	4		6
			%	33.3%	66.7%		100.0%
合計			人数	17	25		42
			%	40.5%	59.5%		100.0%
未決定群	2年次	決定群	人数	2			2
			%	100.0%			100.0%
		複数選択群	人数	6	1	1	8
			%	75.0%	12.5%	12.5%	100.0%
		未決定群	人数	2	5		7
			%	28.6%	71.4%		100.0%
合計			人数	10	6	1	17
			%	58.8%	35.3%	5.9%	100.0%
合計	2年次	決定群	人数	13	3		16
			%	81.3%	18.8%		100.0%
		複数選択群	人数	22	31	1	54
			%	40.7%	57.4%	1.9%	100.0%
		未決定群	人数	7	10		17
			%	41.2%	58.8%		100.0%
合計			人数	42	44	1	87
			%	48.3%	50.6%	1.1%	100.0%

(注) 空欄は「0」

(2) 学年間のキャリア成熟の差

1年次、2年次、および3年次の間で、キャリア成熟の程度に差異があるかどうかを検討するために、各得点について一元配置分散分析を群別に行った結果を以下に示す。

まずいえることは、すべての下位尺度得点に有意差が認められたということである(図表3参照)。すなわち、「人生キャリア関心性得点」、「人生キャリア計画性得点」、「職業キャリア関心性得点」、および「職業キャリア計画性得点」においては0.1%水準で、「人生キャリア自律性得点」では1%水準で、さらに「職業キャリア自律性得点」については5%水準で有意な差が認められた。

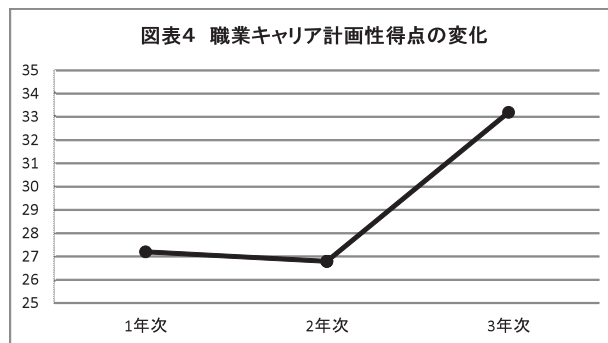
Bonferroniの多重比較の結果、「人生キャリア計画性得点」、「職業キャリア関心性得点」、および「職業キャリア計画性得点」においては、1年次と3年次の間、2年次と3年次の間の両方で0.1%水準で有意差が認められた(図表4参照)。「人生キャリア関心性得点」でも同じように有意差がみられたが、2年次と3年次の間の有意水準は1%であった。すなわち、1、2年次よりも3年次の方がこれらの得点は有意に高いということが判明した。

また、「人生キャリア自律性得点」と「職業キャリア自律性得点」においては、2年次と3年次の間だけに有意差が認められた。有意水準はそれぞれ1%と5%であった。この2つの得点については、2年次よりも3年次の方が高いといえる。

図表3 キャリア成熟の変化(全体)

	N	M(SD)			F	df	多重比較		
		1年次	2年次	3年次			1-2年	2-3年	1-3年
人生キャリア関心性得点	87	33.3(6.1)	34.3(5.9)	36.1(4.8)	12.596 ***	2		**	***
人生キャリア自律性得点	86	34.2(4.8)	33.8(4.5)	35.2(5.2)	5.155 **	2		**	
人生キャリア計画性得点	84	27.4(7.0)	27.1(6.2)	32.0(6.2)	31.250 ***	2		***	***
職業キャリア関心性得点	87	33.6(6.3)	34.3(5.2)	37.8(4.7)	24.363 ***	2		***	***
職業キャリア自律性得点	87	35.1(4.3)	34.6(4.2)	35.9(5.0)	4.185 *	2		*	
職業キャリア計画性得点	86	27.2(6.4)	26.8(6.3)	33.2(6.2)	54.488 ***	2		***	***

(注) * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



(3) 群別にみた学年間のキャリア成熟の差

1年次、2年次、および3年次の間で、キャリア成熟の程度に差異があるかどうかを群別に検討するために、各得点について一元配置分散分析を群別に行った結果を以下に示す。

2-1) 「決定群」におけるキャリア成熟の変化

分析の結果、5%水準で統計的に有意な差がみられたのは、「人生キャリア関心性得点」、「人生キャリア計画性得点」、「職業キャリア関心性得点」、および「職業キャリア計画性得点」である(図表5参照)。

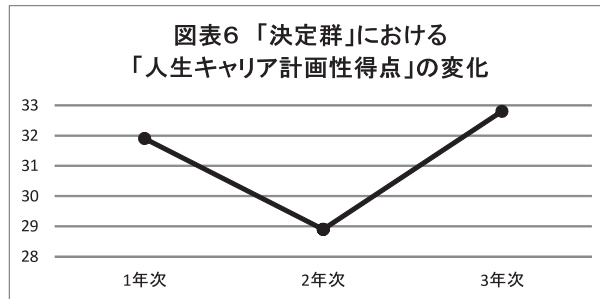
Bonferroniの多重比較の結果、「人生キャリア関心性得点」においては、1年次と3年次の間に有意差

があり、1年次よりも3年次の方が有意に高いといえる。「人生キャリア計画性得点」においては、図表6に示すように、その得点は2年次に最低となっており、2年次よりも1年次と3年次の方が有意に高いといえる。また、「職業キャリア関心性得点」と「職業キャリア計画性得点」においては、2年次と3年次の間に有意差があり、2年次よりも3年次の方がそれらの得点は有意に高いということが明らかになった。

図表5 「決定群」におけるキャリア成熟の変化

	N	M(SD)			F	df	多重比較		
		1年次	2年次	3年次			1-2年	2-3年	1-3年
人生キャリア関心性得点	28	33.6(6.3)	34.2(6.7)	36.1(5.5)	3.261 *	2			*
人生キャリア自律性得点	28	35.1(4.7)	34.5(5.2)	35.3(5.2)	.699	2			
人生キャリア計画性得点	27	31.9(4.9)	28.9(7.7)	32.8(7.4)	8.135 **	2	*	**	
職業キャリア関心性得点	28	34.8(5.9)	34.3(6.3)	37.3(5.4)	4.775 *	2		*	
職業キャリア自律性得点	28	36.3(3.9)	35.0(4.2)	35.8(5.0)	1.191	2			
職業キャリア計画性得点	28	31.9(4.2)	29.2(7.0)	33.8(7.0)	7.861 **	2		**	

(注) * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



2-2) 「複数選択群」におけるキャリア成熟の変化

「人生キャリア計画性得点」, 「職業キャリア関心性得点」, 「職業キャリア計画性得点」においては0.1%の水準で, 「人生キャリア関心性得点」については1%の水準で, また「人生キャリア自律性得点」においては5%の水準で統計的に有意差が認められた (図表7参照)。

Bonferroniの多重比較の結果, 「人生キャリア計画性得点」, 「職業キャリア関心性得点」, 「職業キャリア計画性得点」においては, 2年次と3年次の間, および1年次と3年次の間で, 0.1%または1%の水準で統計的に有意差が認められた。図表8に例を示したが, この3つの下位尺度については, 1, 2年次の得点よりも3年次の得点の方が有意に高いということが判明した。

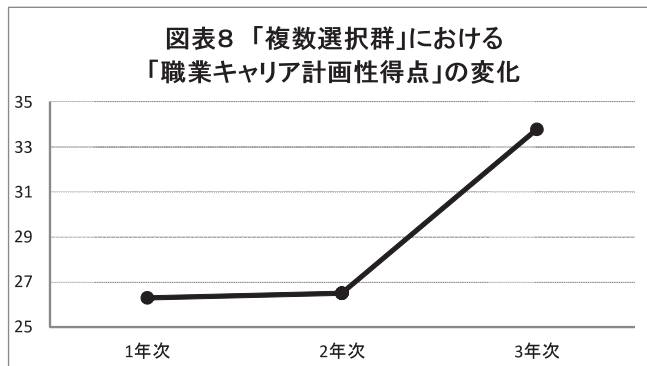
また, 「人生キャリア関心性得点」では1年次と3年次の間において, 1%の水準で有意差があり, 1年次よりも3年次の得点の方が有意に高いといえる。

「人生キャリア自律性得点」は2年次と3年次の間で5%の水準で有意差が認められた。すなわち, 2年次よりも3年次の方が, その得点は有意に高いということが判明した。

図表7 「複数選択群」におけるキャリア成熟の変化

	N	M(SD)			F	df	多重比較		
		1年次	2年次	3年次			1-2年	2-3年	1-3年
人生キャリア関心性得点	42	33.3(5.9)	34.8(5.4)	36.5(3.7)	7.567 **	2			**
人生キャリア自律性得点	41	33.5(4.5)	33.3(3.5)	34.9(4.3)	3.212 *	2		*	
人生キャリア計画性得点	41	26.5(6.5)	27.0(5.4)	31.7(5.1)	21.754 ***	2		***	***
職業キャリア関心性得点	42	33.8(6.1)	35.0(4.6)	38.4(4.2)	13.949 ***	2		**	***
職業キャリア自律性得点	42	34.4(4.0)	34.5(3.5)	35.5(4.5)	1.827	2			
職業キャリア計画性得点	42	26.3(5.9)	26.5(5.5)	33.8(5.1)	44.897 ***	2		***	***

(注) * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



2-3) 「未決定群」におけるキャリア成熟の変化

「人生キャリア計画性得点」と「職業キャリア計画性得点」においては0.1%水準で、「職業キャリア関心性得点」においては1%水準で、「職業キャリア自律性得点」では5%水準で統計的に有意な差が認められた(図表9参照)。

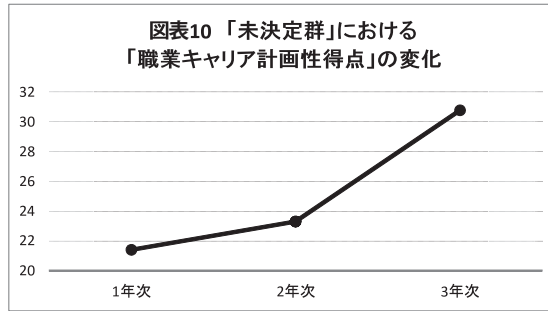
Bonferroniの多重比較の結果、「職業キャリア計画性得点」では、2年次と3年次の間、および1年次と3年次の間において、両方とも1%水準で有意差が認められた(図表10参照)。また、「人生キャリア計画性得点」では、2年次と3年次の間には1%水準で、1年次と3年次の間には5%水準で有意な差が認められた。「職業キャリア関心性得点」についても同様に、2年次と3年次の間、および1年次と3年次の間に5%水準で有意な差が認められた。したがって、これら3つの得点については、1, 2年次よりも3年次の方が有意に高いということが判明した。

また、「職業キャリア自律性得点」については、2年次と3年次の間に5%水準で有意差が認められ、2年次よりも3年次の方がその得点は有意に高いといえる。

図表9 「未決定群」におけるキャリア成熟の変化

	N	M(SD)			F	df	多重比較		
		1年次	2年次	3年次			1-2年	2-3年	1-3年
人生キャリア関心性得点	17	32.6(6.6)	33.1(6.0)	35.2(5.9)	1.967	2			
人生キャリア自律性得点	17	34.1(5.8)	33.8(5.3)	35.9(7.0)	1.686	2			
人生キャリア計画性得点	16	22.1(7.0)	24.3(3.8)	31.3(6.5)	10.847 ***	2		**	*
職業キャリア関心性得点	17	31.1(7.1)	32.8(4.7)	36.9(4.6)	6.566 **	2		*	*
職業キャリア自律性得点	17	34.9(5.3)	34.4(5.9)	37.4(6.2)	4.340 *	2		*	
職業キャリア計画性得点	16	21.4(5.9)	23.3(5.2)	30.8(7.1)	17.410 ***	2		**	**

(注) * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$



4. 考察

(1) 希望職業の決定状況の変化

まず全体の変化の様子をみると、1年次から2年次にかけて「決定群」が減少する一方で、「複数選択群」が増加した。2年次から3年次にかけては、「決定群」が大幅に増加し、「未決定群」はわずか1人となった。

群別にみると、1年次から3年次まで一貫して「決定群」であったのはわずか4人に1人であり、他の学生は別の群に移行している。すなわち、1年次の年度初めの時点では「1つに決めている」と回答した学生の多くは、その後「その決定が揺らいでいる」といえる。また、1年次に「複数選択群」であった学生の半数が1年次から3年次まで一貫して「複数選択群」であり続けていることも特徴的なことである。その一方、1年次に「未決定群」であった学生のうち3年次までずっと「未決定群」であった人は皆無であった。ただし、1人だけではあるが、「未決定群」から「複数選択群」を経て3年次に再び「未決定群」になった学生がいる。

以上の結果を踏まえて考えると、松井（2012）の指摘にもあるように、大学生は入学時点における希望職業の決定状況がその後「現実吟味」（reality testing）を重ねる中で、多くの学生が「迷い始める」のではないかと考えられる。したがって、大学としては、初年次学生からのキャリア・カウンセリングを手厚く実施していく必要があるだろう。

(2) キャリア成熟の変化

1) 全体

全体で見ると、6つの下位尺度得点すべてにおいて学年間に有意差が認められた。しかも、多重比較の結果、1年次と2年次の間にはいずれの下位尺度得点も有意差はなかったけれども、2年次と3年次の間には、有意水準の違いはあるものの、すべての得点において有意な差が認められたことは特徴的なことである。これは調査の時期も関係していると考えられる。つまり、前述のとおり3年次調査は年明けの1月から2月に実施した。この頃はすでに就職活動がスタートしており、学生もかなり真剣に将来の職業や人生を考えているから、そのような結果になったと考えられる。

2) 群別

全部で18個（3群×6）の下位尺度得点のうち、12個の分散分析の結果が有意であった。これを群別にみると、「複数選択群」が最も多く5個で、「決定群」と「未決定群」は4個ずつであった。その数にはあまり大差はないが、「複数選択群」の学生は入学当初からいくつかの希望職業を常に念頭に置きながら日頃の大学生活を過ごし、その中で機会あるごとに適性の吟味等を心がけてきたからではないだろうか、と推察される。

また、多重比較の結果から、1年次と2年次の間において有意差が認められた下位尺度得点は1つだけであり、それは、「決定群」の「人生キャリア計画性得点」である。その一方で、有意差が認められた下位尺度得点のほとんどは、2年次から3年次にかけて有意に高くなっている。これは各群共通していえることである。その中でも「複数選択群」と「未決定群」に特徴的なのは、「職業キャリア計画性得点」の上昇幅がかなり大きい、ということである。逆に言えば、大学入学時点までには、将来の職業を具体的に

考える取組を行ってこなかったことの証左ともいえるのではないだろうか。

今後は、4年間にわたる継続的なデータの収集と分析を行うことによって、入学から卒業までの大学におけるキャリア教育の実践プログラムを考えていきたい。

<文献>

- 赤田 太郎・若槻 優美子 2011 「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題」『龍谷紀要』33(1), 77-88.
- 肥田 幸子・澤田 節子 2012 「大学生の進路選択行動に影響を与える要素」『東邦学誌』41(1), 147-161.
- 松井 賢二 2012 「大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (I)」『新潟大学教育学部研究紀要 (人文・社会科学編)』, 5(1), 21-26.
- 三川 俊樹 2008 「大学におけるキャリア教育――3年間の『キャリアデザイン論』(選択科目)を振り返って」『追手門学院大学教育研究所紀要』, 26, 43-63.
- 箕浦 康子・加賀美常美代・小柳 志津・三浦 徹・篠塚 英子 2009 「大学教育とキャリア形成：入学時と2年終了時のお茶の水女子大学生の調査から」『お茶の水女子大学人文科学研究』2, 229-244.
- 森山 廣美 2007 「大学におけるキャリア教育――その必要性和効果測定の見座から」『四天王寺国際仏教大学紀要』44, 309-319.
- 坂柳 恒夫 1991 「進路成熟の測定と研究課題」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』15, 269-280.
- 坂柳 恒夫 1996 「大学生のキャリア成熟に関する研究--キャリア・レディネス (CRS) の信頼性と妥当性の検討」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』20, 9-18.
- 志賀 玲子 2012 「大学におけるキャリア教育の展開――地方私立大学の教育実践」『志學館法学』13, 239-258.
- Super, D.E. 1984 Perspectives on the meaning and value of work. In N.C. Gysbers, & Associates. *Designing Careers*. California: Jossey-Bass Inc., Publishers. (日本進路指導学会 (訳) 進路設計 1987 日本進路指導協会)
- Super, D.E. 1990 A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice. (2nd.)*. Bass Inc., Publishers.
- 吉村 英 2009 「キャリア意識の形成が大学生生活の満足感に及ぼす影響」『発達教育学研究』(京都女子大学大学院発達教育学研究科博士後期課程研究紀要) 3, 23-33.