

大学におけるキャリア教育の効果（Ⅱ）

松 井 賢 二

1. 問題と目的

大学におけるキャリア教育の実践は増加傾向にはあるようだが、中学校や高等学校の実践と比較すれば非常に少ない。さらに、その教育効果を実証しようとする試みもいっそう少ないといわざるを得ない。

ここでは、数少ないキャリア教育の教育効果に関する実証研究（先行研究）として、先駆的な安達（2006）の研究と三川（2008）の研究をみてみよう。

安達（2006）は、就職活動へ向けて本格的に動き出す前段階にある大学3年生を対象として前期の授業期間に行ったキャリア教育の授業（N=19）について、「自己効力」（自己適性評価と職業情報収集の2側面に関する自信の程度）と「結果期待」（自己効力と同様の行動を行った結果が望ましい成果につながると本人が認知している程度）の両側面からその効果を検討している。PRE-POST得点を比較した結果、本授業はキャリア選択に必要な自己適性評価と情報収集活動を成功裏に行えたとの自己効力を高める作用があること、そして、キャリア選択を行った結果に対する見通しを望ましい方向に変化させる傾向があることが示された。しかしながら、「高められた自己効力や結果期待にはどの程度の『持続性』があるのかについて、追跡的に測定・評価していく必要がある」（173頁）と安達が述べているように、この効果が「一時的なものなのか、持続的なものなのか」が不明である。

次に、三川（2008）は、2005年度から2007年度までの3年度間に担当した「キャリアデザイン論」という授業を受講した大学生（1～4年生）を対象に、進路成熟（career maturity）の程度が受講前と後でどう変化したかを測定した。測定に使用した尺度は、自己実現の態度、進路計画、進路決定という3つの下位尺度から構成されている。事前・事後の比較の結果、2005年度の場合、30項目のうち4項目について有意な得点の上昇が認められた。また、進路計画尺度得点の上昇が統計的に有意であった。2006年度の場合、30項目のいずれにも有意差が見られなかった。しかし、2007年度については、6項目について有意な得点の上昇がみられた。また、自己実現の態度尺度得点の上昇が有意であった。このように、得点の上昇がみられるという結果報告がなされているが、ここで2つの問題点を指摘しておきたい。第1は、分析上の問題がある。つまり、同一対象者の事前と事後データをマッチングした上で（繰り返し）分析をしているわけではなく、別個の集団として事前と事後を比較しているに過ぎないのである。この分析方法では、厳密に言えば、効果がみられたかどうかははっきりしない。第2は、測定した変数が「進路成熟」だけであった、という点である。受講生の中には、この授業を通して、さまざまな変容がみられた学生も多くいたであろうが、ここでは、進路成熟しか取り上げていないので、他の側面の変容が不明である。

そこで、本研究においては、大学生対象のキャリア教育プログラムに関して、上述の先行研究で不十分だった点を補うべく実施したい。すなわち、本研究では、厳密な意味で「縦断的（追跡的）調査」を行って、本プログラム受講後も「複数の変数」においてその効果が「持続」するのかどうか、を実証的に明らかにしたい。

2. 方法

2-1. キャリア教育プログラムの開発とその概要

(1) プログラム開発の基本方針

第1に、本プログラムでは、自己理解の深化と自己概念の明確化を主眼に置くこととする。なぜならば、職業指導の父といわれるF. パーソنزのマッチング理論でも一番日に挙げられているように、将来の職業を選択する上でまず重要なことは、自らを知ること（自己理解）だからである。つまり、自己理解なくして、本人にとって望ましい職業選択はできないと言っても過言ではない。しかしながら、自分のことは自分が一番知っているように見えるが、逆に知らない部分も多いのが普通である。自己理解はある意味で最も難しいことかもしれない。

第2に、人間関係能力を高めることができるよう、人と関わってコミュニケーションする機会を設けた。具体的には、受講生のほとんどは初対面であるが、受講生同士が自己紹介したり、ディスカッションしたりできる機会を複数回設定した。

(2) 開発の手続き

まず、前述の基本方針に則って、プログラムの内容を工夫し、暫定的にプログラムの試行版を2005年度に作成した。2005年度には新潟大学の一部の学生（教育人間科学部の学生のみ）を対象にそのプログラムを試行的に実施し、その効果も検討した。その結果、サンプル数が少ないものの、ある程度効果が認められた（松井・高橋，2006）。

次に、2006年度以降は、本格実施ということで、新潟大学の全学部の学生を対象に行った。そのプログラムの概要等は以下のとおりである。

(3) プログラムの概要

自分自身について理解を深めるとともに、自分の将来のキャリアを見つめられるよう、大まかには以下のとおりプログラムを組んだ。

- ① 職業選択における自己分析の重要性を講義する中で、その必要性を認識させる。
- ② 2種類の検査（VPI, CPA）を実施しその結果を検討することによって、自己分析を行い、新たな自分の再発見を試みる。
- ③ これらの分析結果を参考にして、自分に適した職業について再考し、その理由を明確化する。
- ④ 自己分析の結果を参考にしながら、ロールプレイングで模擬面接を行い、それをとおして、再度自己を見つめると同時に、自己PRの仕方などについても実践的に学習する。

(4) プログラムの実施

本プログラムは、2007年度の「キャリアデザインII」という授業科目の中で実施された。その概要は以下のとおりである。

- ① 対象学生：新潟大学の全学部の3年生以上
- ② 実施内容：図表1のとおり。
- ③ 実施日程：2007年6月23日(土)、24日(日)、7月7日(土)、8日(日)（計4日間、15コマ）
- ④ 授与単位：2単位

2-2. キャリア教育プログラムの効果測定

上述のように、キャリア教育プログラムを構築し、2005年度から2007年度の3年間にわたってそのプログラムを実践した。2006年度の試行段階の効果測定は松井（2008）で紹介したが、ここでは、2007年度に授業科目「キャリアデザインII」を受講した学生を対象に、質問紙調査を3回実施することによって、本プログラムの効果を検討したい。

図表1 キャリア教育プログラムの内容

時 限	内 容
第1時限	(1) 導入 ―なぜキャリアデザインが必要なのか ① ガイダンス（授業の趣旨説明） ② ビデオ（「ニート問題」テレビ特集）を視聴 ③ 「若年者の就労状況」について講義
第2時限	(2) 「就職適性テスト（CA-PA）」の実施
第3時限	(3) 「VPI」の実施と自己分析 ① 「ホランドの職業選択理論」について講義 ② VPIの実施 ③ 結果の集計 ④ 自己分析レポート（その1）の執筆 テーマ：「VPIを通して、自己について再発見したことは何か」
第4時限	⑤ グループ分け（4人一組） ⑥ 自己紹介・Q&Aゲーム（一人3分） ⑦ 自己分析レポート（その1）についてグループディスカッション ⑧ 5つの班から発表 ⑨ 発表に対するコメントと質疑応答
第5時限	(4) 仕事と法律・経済について考える ① 講義「仕事と法律（男女雇用機会均等法と大卒女子）」
第6時限	② 講義と演習「仕事と経済（税・年金、為替レート）」
第7時限	③ VTR「妻たちの逆単身赴任」をみてグループディスカッション （5～7時限：テキストの第12章、第18章～第20章を参照・解説）
第8時限	(5) 「就職適性テスト（CA-PA）」の結果に基づく自己分析 ① 「進路選択における自己概念明確化の重要性」について講義 ② CA-PAの結果（個人票I）について解説 A：希望業種 B：職種に対する適性 C：希望する職種についての適性 D：就労希望条件
第9時限	1) 「就労希望条件」における「絞り込み」の必要性を講義 2) 自己分析レポート（その2）の執筆 テーマ：就労希望条件の絞り込み結果から、「自分の将来の生き方」と関連づけながら (a) なぜそれを（一番）重視するのか (b) なぜそれを（一番）回避したいのか
第10時限	3) グループ分け（4人一組） 4) 自己紹介・Q&Aゲーム（一人3分） 5) 自己分析レポート（その2）についてグループディスカッション 6) 班から発表 7) 発表に対するコメントと質疑応答

時 限	内 容
第11時限	③ CA-P Aの結果(個人票II)について解説 E:職業志向性 F:価値 G:基礎的能力 H:性格 ④ 「パーソナルデータをまとめよう」の欄に必要事項を記入
第12時限	(6) 自己分析の結果を模擬面接(実習)に活用
第13時限	① テキスト第7章「就職のための面接試験の心構え」について解説 ② プリントを解説 ③ 模擬面接(ロールプレイ)のためのグループ分け(3人・組)
第14時限	1) 受検者役, 2) 面接官役, 3) 観察者役 ④ 最初に, やり方(モデル)を示す。 ⑤ 模擬面接を実施 1) 一人7分ずつ実施(役割を交代して, 3回実施) 2) 一人終了直後に, 面接官役と観察者役から, 受検者役に対して, 気づいた点(良かったこと, 改善すべきこと)などを助言する。 ⑥ 全体に対するコメント(まとめ)
第15時限	(7) 補足:職業適性診断システム「キャリア・インサイト」 の紹介 (8) 全体のまとめ・・・振り返り(感想)

(注1) テキストは, G.キンブレル & B.S.ウィンヤード (仙崎武監訳, 高橋桂子・松井賢二訳)

『キャリア・デザイン ～仕事の世界での自己実現のために～』文化書房博文社発行。

(注2) 就職適性テスト(CA-P A, 大学用, 含:実施要領, 手引き)の著者は, 吉田辰雄, 佃直毅, 松井賢二, および(財)応用教育研究所で, 図書文化社発行。

(注3) VPI (Vocational Preference Inventory) 職業興味検査は, アメリカで開発されたホランドによるVPIの日本版で, 労働政策研究・研修機構(JILPT)発行。

(注4) 職業適性診断システム「キャリア・インサイト」(Ver.2.10)は, 労働政策研究・研修機構(JILPT)発行。

(1) 質問紙調査の方法

受講生を対象に, 合計3回にわたり質問紙調査を実施した。1回目は本授業の開始直前, 2回目は本授業終了直後, そして, 3回目は授業終了後から約半年過ぎの時期である。具体的には, 1回目(直前調査)はプログラム開始直前の2007年6月23日(日)の朝, 2回目(直後調査)はプログラム終了直後の2007年7月8日(日)の夕方, 3回目は翌年(2008年)2月1日と2月8日の2回に分けて実施した。以下, この3回の調査はそれぞれ「直前」調査, 「直後」調査, 「追加」調査と呼ぶ。

(2) 分析対象者

本授業の聴講可能な学生は学部3年生以上であったため4年生や大学院生も受講していたが, 本プログラムが学部3年生(就職活動前)を想定してプログラミングされていることから, 分析対象者は学部3年生に限定した。また, そのうち出席良好な学生だけを抽出した。

さらに, その中から, 3回の調査すべてに協力(回答)した学生だけが, 本分析の対象者となった。その結果, 分析対象者は図表2のとおり33人(男性16人, 女性17人)である。

図表 2 分析対象者（性別×所属）

	教育人間科学部 学校教育課程	教育人間科学部 学校教育課程 以外	人文学部	法学部	経済学部	理学部	工学部	医学部	合 計
男性	0	3	3	1	7	0	2	0	16人
	0.0	18.8	18.8	6.3	43.8	0.0	12.5	0.0	100.0%
女性	1	4	3	3	3	2	0	1	17人
	5.9	23.5	17.6	17.6	17.6	11.8	0.0	5.9	100.0%
合計	1	7	6	4	10	2	2	1	33人
	3.0	21.2	18.2	12.1	30.3	6.1	6.1	3.0	100.0%

(3) 調査の内容

本調査の主たる内容は、詳細については後述するが、「キャリア成熟」、「進路選択に対する自己効力」、「ソーシャルスキル」、および「自尊感情」である。

(4) 分析の手続き

1) キャリア成熟

キャリア成熟とは、Super, D.E. (1984) によれば、「キャリア発達課題へ取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスである」と定義される。言い換えれば、「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取り組み姿勢である」（坂柳, 1991）とも言える。このようなキャリア成熟の実態を把握することは、今後の就職指導等の活動指針を打ち立てるために必要かつ重要なことである。

本調査においては、大学生が自分のこれからの人生や生き方、あるいは職業選択や就職などについて、どの程度成熟した考え方を持っているかを測定するために開発されたキャリア成熟尺度、すなわち、「キャリア・レディネス尺度 (Career Readiness Scale: 略称CRS)」(坂柳, 1996) を用いた。

この尺度は、キャリア概念の多義性や広がりなどを考慮に入れて、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（図表3参照）。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。

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 3 キャリアレディネス尺度 (CRS) の構成

系 列 領 域	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 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 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 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) 進路選択に対する自己効力

この測定には「進路選択に対する自己効力尺度」(浦上, 1995)を用いた。本尺度の30項目のそれぞれについて、「1=全く自信がない」～「4=非常に自信がある」までの4段階で尋ねた。

次に、3つの調査のそれぞれについて、これら30項目の得点を合計して、「進路選択に対する自己効力得点」を求めた。

3) ソーシャルスキル

この測定には「ソーシャルスキル尺度」(菊池, 1988)を利用した。本尺度の18項目について、それぞれ「1=いつもそうでない」～「5=いつもそうだ」までの5段階評定で尋ねた。

次に、3つの調査のそれぞれについて、これら18項目の得点を合計して、「ソーシャルスキル得点」を求めた。

4) 自尊感情

自信とは、自分を肯定的・積極的に受け入れることであり、自尊感情とも言い換えられるものである(河地, 2005)。そこで、ここでは、自尊感情を測定することによって、自信の程度を検討したい。

この測定には、ローゼンバーグ(Rosenberg, M. 1965)により作成された自尊感情尺度の10項目を、山本・松井・山成(1982)が邦訳した尺度を使用した。本尺度の10項目のそれぞれについて、「1=あてはまらない」～「5=あてはまる」までの5段階で回答を求め、それを各項目の得点とした。

3. 結果

「調査時期」(直前, 直後, 追加)と「性別」(男性, 女性)を要因とする、二元配置分散分析(反復測定)を下位尺度得点ごとに行った。その結果(F値と有意確率)を図表4に示す。

次いで、男女別に、「調査時期」を要因とする一元配置分散分析を行った。その結果を図表5に示す。同時に、調査時期×性別の平均値をプロットした結果(図表6～図表14)も合わせて検討した。その結果は、以下のとおりである。

図表4 二元配置分散分析の結果(調査時期×性別)

合成変数(尺度)	モークリーの 球面性検定	交 互 作 用 調査時期×性別		主 効 果 調査時期		主 効 果 性別	
	有 意 確 率	F 値	有 意 確 率	F 値	有 意 確 率	F 値	有 意 確 率
職業キャリア関心性	.653	.605	.550	26.849	.000	.191	.665
職業キャリア自律性	.516	1.035	.363	6.939	.002	.166	.687
職業キャリア計画性	.408	.468	.629	13.768	.000	8.286	.008
人生キャリア関心性	.499	.491	.615	7.789	.001	.088	.769
人生キャリア自律性	.161	.941	.397	3.441	.040	.100	.754
人生キャリア計画性	.073	.782	.463	7.294	.002	9.320	.005
進路選択に対する自己効力	.330	.141	.869	13.911	.000	.610	.441
ソーシャルスキル	.346	.004	.996	18.265	.000	1.391	.247
自 尊 感 情	*.001	1.305	.275	2.072	.151	.644	.429

(注) *: グリーンハウス・ゲイザーの結果を適用
網の部分: 5%水準で有意差あり

図表 5 一元配置分散分析の結果 (調査時期)

性別	合成変数	モークリーの 球面性検定 (調査時期)	ボンフェローニの多重比較		
			有意確率		
		有意確率	直前-直後	直後-追加	直前-追加
男性	職業キャリア関心性	.000	.008	.234	.004
	職業キャリア自律性	.110	.930	.416	.245
	職業キャリア計画性	.021	.040	1.000	.107
	人生キャリア関心性	.112	.427	1.000	.186
	人生キャリア自律性	.053	.029	1.000	.448
	人生キャリア計画性	.060	.027	1.000	.202
	進路選択に対する自己効力	.003	.010	.836	.083
	ソーシャルスキル	.001	.008	1.000	.003
	自尊心	.942	1.000	1.000	1.000
女性	職業キャリア関心性	.000	.029	.149	.000
	職業キャリア自律性	.012	1.000	.062	.027
	職業キャリア計画性	.000	.049	.415	.001
	人生キャリア関心性	.009	.016	1.000	.029
	人生キャリア自律性	.271	1.000	1.000	.358
	人生キャリア計画性	.019	.180	.751	.033
	進路選択に対する自己効力	.004	.007	1.000	.064
	ソーシャルスキル	.001	.006	1.000	.025
	自尊心	.003	.003	1.000	.536

(注) 網の部分：5%水準で有意差あり

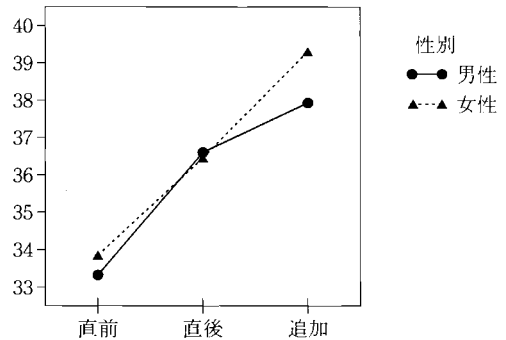
(1) 「職業キャリア関心性」得点

図表4の結果のとおり、二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた。

次に、要因(調査時期)について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男女ともに「調査時期」の主効果が統計的に有意であることが判明した。そこで、その後の検定(ボンフェローニの多重比較)を行ったところ、男女ともに、「直前」と「直後」の間、および「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。これはプロット図(図表6)からも一目瞭然であるが、つまり、「直前」よりも「直後」の方が「職業キャリア関心性」得点は有意に高いし、また「直前」よりも「追加」の方がその得点は有意に高い、ということが男女両方にいえる。

図表 6 職業キャリア関心性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	33.33	4.320	15
	女性	33.85	4.038	13
	総和	33.57	4.122	28
直後	男性	36.60	3.680	15
	女性	36.46	4.013	13
	総和	36.54	3.766	28
追加	男性	37.93	4.448	15
	女性	39.31	4.008	13
	総和	38.57	4.229	28



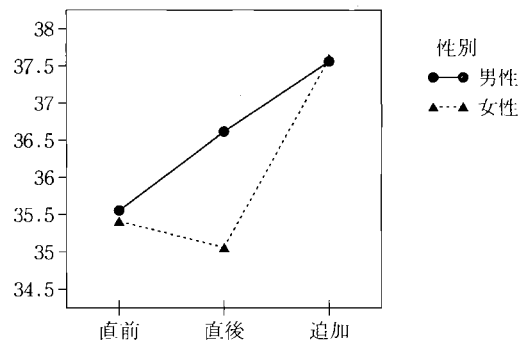
(2) 「職業キャリア自律性」得点

二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた(図表4参照)。

次に、要因(調査時期)について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男性は有意でなかったが、女性の場合、「調査時期」の主効果が統計的に有意であることが判明した。女性についてその後の検定(ボンフェローニの多重比較)を行ったところ、「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。つまり、プロット図(図表7)にあるように、女性の場合「直前」よりも「追加」の方が「職業キャリア自律性」得点は有意に高い、ということがわかる。

図表 7 職業キャリア自律性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	35.47	4.998	15
	女性	35.31	4.479	13
	総和	35.39	4.677	28
直後	男性	36.67	3.539	15
	女性	34.92	5.090	13
	総和	35.86	4.335	28
追加	男性	37.73	4.008	15
	女性	37.77	4.986	13
	総和	37.75	4.402	28



(3) 「職業キャリア計画性」得点

二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果と「性」の主効果に有意差が認められた(図表4参照)。

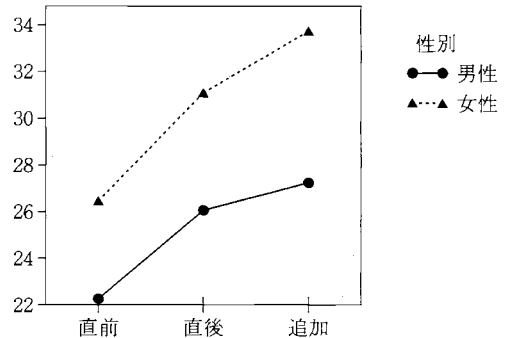
そこで、まず要因(調査時期)について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男女ともに統計的に有意差が認められた。次いで、その後の検定(ボンフェローニの多重比較)を行ったところ、男性の場合は「直前」と「直後」の間に、また女性の場合には、「直前」と「直後」の間、および「直前」と「追加」の

間に有意差が認められた。これはプロット図 (図表8) から明らかであるが、つまり、「職業キャリア計画性」得点は、男性の場合、「直前」よりも「直後」の方が有意に高いこと、また、女性の場合には、「直前」よりも「直後」の方が有意に高いだけでなく、「直前」よりも「追加」の方もその得点が有意に高い、ということが判明した。

次に、「性」の主効果に有意差が認められたので、得点を男女間で比較してみると、図表8にあるように、男性よりも女性の方が、「職業キャリア計画性」得点が有意に高いということがわかった。

図表8 職業キャリア計画性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	22.27	7.573	15
	女性	26.54	6.501	13
	総和	24.25	7.296	28
直後	男性	26.13	6.696	15
	女性	31.23	4.265	13
	総和	28.50	6.167	28
追加	男性	27.33	5.512	15
	女性	33.92	5.330	13
	総和	30.39	6.291	28



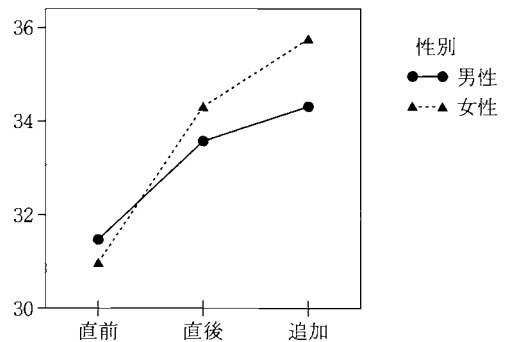
(4) 「人生キャリア関心性」得点

図表4の結果のとおり、二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた。

次に、要因 (調査時期) について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、女性については「調査時期」の主効果が統計的に有意であることが判明した。男性には有意差が認められなかった。そこで、女性についてその後の検定 (ボンフェローニの多重比較) を行ったところ、「直前」と「直後」の間、および「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。これはプロット図 (図表9) から明らかであるが、つまり、女性の場合「人生キャリア関心性」得点は、「直前」よりも「直後」の方が、また「直前」よりも「追加」の方が有意に高い、といえる。

図表9 人生キャリア関心性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	31.50	7.248	16
	女性	31.00	4.655	13
	総和	31.28	6.123	29
直後	男性	33.63	6.249	16
	女性	34.38	5.221	13
	総和	33.97	5.723	29
追加	男性	34.38	6.722	16
	女性	35.85	5.320	13
	総和	35.03	6.074	29



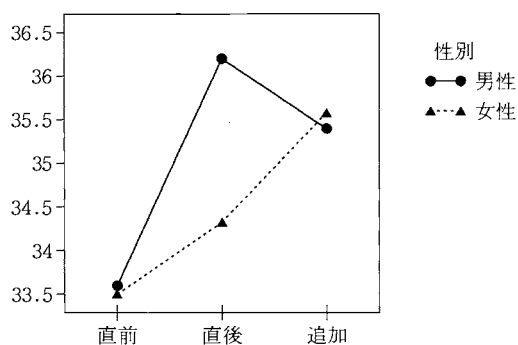
(5) 「人生キャリア自律性」得点

二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた(図表4参照)。

次に、要因(調査時期)について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男女ともに有意でなかったが、その後の検定(ボンフェローニの多重比較)を行ったところ、男性について、「直前」と「直後」の間に有意差が認められた。つまり、プロット図(図表10)にあるように、男性の場合「直前」よりも「直後」の方が「人生キャリア自律性」得点は有意に高い、ということが判明した。

図表10 人生キャリア自律性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	33.60	5.654	15
	女性	33.50	5.317	12
	総和	33.56	5.402	27
直後	男性	36.20	5.557	15
	女性	34.33	5.646	12
	総和	35.37	5.569	27
追加	男性	35.40	5.396	15
	女性	35.58	4.776	12
	総和	35.48	5.034	27



(6) 「人生キャリア計画性」得点

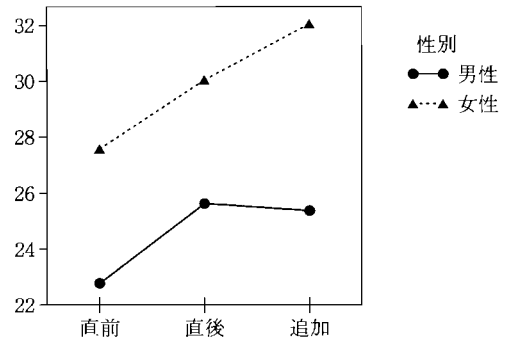
二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果と「性」の主効果に有意差が認められた(図表4参照)。

そこで、まず要因(調査時期)について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、女性については統計的に有意差が認められた。次いで、その後の検定(ボンフェローニの多重比較)を行ったところ、男性の場合は「直前」と「直後」の間に、また女性の場合には「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。これはプロット図(図表11)からも明らかであるが、つまり、「人生キャリア計画性」得点は、男性の場合、「直前」よりも「直後」の方が有意に高いこと、また、女性の場合には「直前」よりも「追加」の方が有意に高いということがわかった。

次に、「性」の主効果に有意差が認められたので、得点を男女間で比較してみると、図表11にあるように、男性よりも女性の方が、「人生キャリア計画性」得点が有意に高いということが明らかである。

図表11 人生キャリア計画性

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	22.81	5.357	16
	女性	27.77	5.761	13
	総和	25.03	5.991	29
直後	男性	25.75	6.648	16
	女性	30.31	4.939	13
	総和	27.79	6.281	29
追加	男性	25.50	5.922	16
	女性	32.38	5.157	13
	総和	28.59	6.506	29



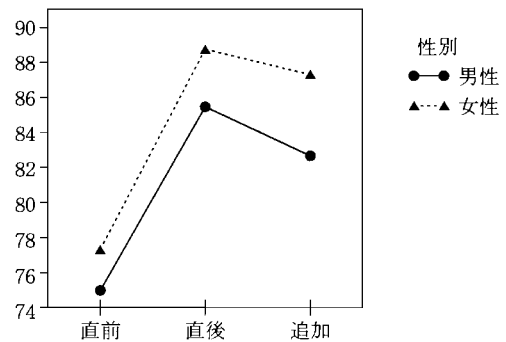
(7) 「進路選択に対する自己効力」得点

図表4の結果のとおり、二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた。

次に、要因（調査時期）について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男女ともに「調査時期」の主効果が統計的に有意であることが判明した。そこで、その後の検定（ボンフェローニの多重比較）を行ったところ、男女ともに「直前」と「直後」の間に有意差が認められた。これはプロット図（図表12）からも明らかであるが、男女ともに「進路選択に対する自己効力」得点は、「直前」よりも「直後」の方が有意に高い、といえる。

図表12 進路選択に対する自己効力

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	75.00	15.483	15
	女性	77.33	14.807	15
	総和	76.17	14.932	30
直後	男性	85.47	13.298	15
	女性	88.80	12.863	15
	総和	87.13	12.966	30
追加	男性	82.67	12.715	15
	女性	87.33	14.261	15
	総和	85.00	13.486	30



(8) 「ソーシャルスキル」得点

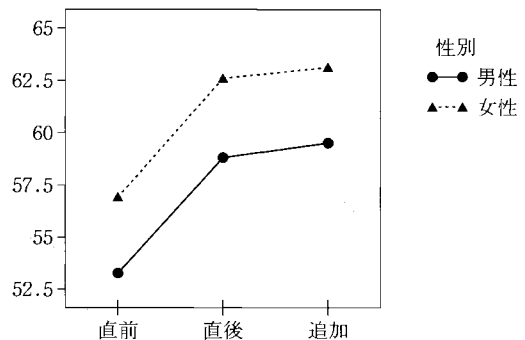
二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかったが、「調査時期」の主効果に有意差が認められた（図表4参照）。

次に、要因（調査時期）について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、男女ともに統計的に有意であった。次いでその後の検定（ボンフェローニの多重比較）を行ったところ、男女ともに「直前」と「直後」の間、および「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。つまり、プロット図（図表13）にあるように、

男女ともに「ソーシャルスキル」得点は、「直前」よりも「直後」の方が、また「直前」よりも「追加」の方が有意に高い、ということが判明した。

図表13 ソーシャルスキル

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	53.25	7.836	16
	女性	56.94	11.716	16
	総和	55.09	9.982	32
直後	男性	58.81	8.118	16
	女性	62.63	10.632	16
	総和	60.72	9.505	32
追加	男性	59.50	9.338	16
	女性	63.13	9.598	16
	総和	61.31	9.495	32



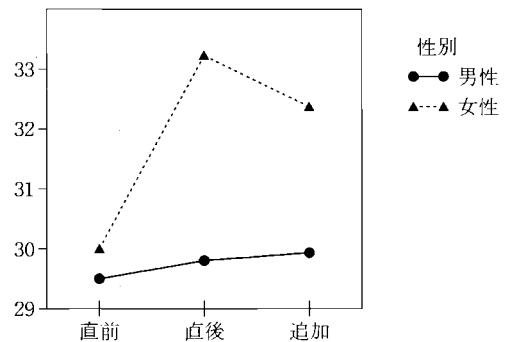
(9) 「自尊感情」得点

二元配置分散分析の結果、交互作用は有意ではなかった。また、「調査時期」の主効果と「性」の主効果も有意でなかった（図表4参照）。

次に、要因（調査時期）について、男女別に一元配置分散分析を行った結果、これについても統計的に有意差は認められなかった。しかし、その後の検定（ボンフェローニの多重比較）を行ったところ、女性の場合には「直前」と「追加」の間に有意差が認められた。これはプロット図（図表14）からも明らかである。つまり、「自尊感情」得点は、女性の場合には「直前」よりも「直後」の方が有意に高いということがわかった。

図表14 自尊感情

調査時期		平均値	標準偏差	N
直前	男性	29.50	8.278	16
	女性	30.00	7.550	13
	総和	29.72	7.823	29
直後	男性	29.81	8.199	16
	女性	33.23	6.660	13
	総和	31.34	7.617	29
追加	男性	29.94	7.289	16
	女性	32.38	7.467	13
	総和	31.03	7.341	29



4. まとめ

分析した結果から、主として次の2点が明らかになった。

- ① 本キャリア教育プログラムを受講することによって、キャリア成熟やソーシャルスキルなどが急激に高まり、その水準が半年後も維持されていること
 要因「調査時期」の主効果が、「自尊感情」を除くすべての下位尺度（キャリア成熟、進路選択に対する自己効力、ソーシャルスキル）で統計的に有意であったので、男女別にそれを詳細に検討した。その結果、男女あわせて18ある下位尺度のうち12の下位尺度において、本キャリア教育プログラムを受講することによって有意に上昇した得点が、半年後においても維持されていることが判明した。つまり、複数の要因に対する効果の「持続性」が実証された。
- ② キャリア成熟の「計画性」の側面においては、男性よりも女性の方がその程度が高いこと
 要因「性別」の主効果は、「職業キャリア計画性」と「人生キャリア計画性」の2尺度においてのみ、有意差が認められた。
 以上のように、本キャリア教育プログラムの効果は、受講直後に一時的に出現するものではなく、半年を経過しても、その効果は持続する、ということが実証されたといえる。

<主要文献>

- 安達智子 (2006) 「大学生を対象としたキャリア教育の試み ―自己効力と結果期待の変化―」『日本キャリア教育学会第28回研究大会発表論文集』, 172-173.
- 菊池章夫 (1988) 『思いやりを科学する ―向社会的行動の心理とスキル』 川島書店
- 松井賢二 (2008) 「大学におけるキャリア教育プログラムの実践とその効果」『教育実践総合研究』 (新潟大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要), 第7号, 123-140.
- 松井賢二・近藤フヂエ・山岸雅夫・五十嵐久人・高橋桂子・森下修次 (2005) 「大学におけるキャリア教育 ―就職活動の実態から考える―」, 『新潟大学教育人間科学部紀要 (人文・社会科学編)』, 第7巻第2号, 233-251.
- 松井賢二・高橋桂子 (2006) 「大学におけるキャリア教育プログラムの実践とその効果」『日本キャリア教育学会第28回研究大会発表論文集』, 176-177.
- 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』第26号, 43-63.
- Rosenberg, M. (1965) *Society and adolescent self image*. Princeton: Princeton University Press.
- 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.
- Super, D.E. (1984) Career & life development. in Brown, D. & Brooks, L. (eds.) *Career Choice & Development*. Jossey-Bass.
- 辻岡美延・小高恵 (1993) 「大学生の充実感に関する報告」『関西大学社会学部紀要』25(1), 47-62.
- 浦上昌則 (1995) 「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』42, 115-125.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982) 「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』30, 64-68.