キャリア支援研究の方法試論
—— 実証研究アプローチ ——

青　木　泰　子

Abstract

In Japan, there are a very few examples of experimental research on career support, and it has to be further developed in the future. What this paper does to seek the direction of experimental research on career support is: first, summarize the theories and procedures of previous experimental research in the career-related field, and consider if they can be applied to experimental research on career support; second, analyze the current status of career support provided by higher education institutions as well as previous research on the effects of career support. Based on these two perspectives, this paper discusses the direction of experimental research on career support and finally organizes potential approaches to experimental research.

キーワード……キャリア　実証研究　キャリア支援

はじめに

日本の高等教育機関の多くでキャリア支援が行われているが、その歴史は浅く、キャリア教育という言葉が中央教育審議会答申で使用されたのは 1999 年からである[1)]。かつ、内容面から見ても初年次から体系立ててキャリア支援を実践している大学はまだ限られている[2)]。それゆえ、キャリア支援に関する研究も増えつつあるが、どのような支援を行えばどういった効果が期待できるのか、という実証研究はまだ少なく、今後、どのような理論に基づき、どのような仮説をどのように実証するのかという研究課題は重要な議論のひとつとなるだろう。

前稿[3)]において筆者はキャリア支援の実証研究の基礎研究として、キャリアに関する基礎理論を整理し、現実のキャリア支援プログラムにその理論がどのように反映されているのかを考察した。本稿では前稿に引き続き実証研究を行うための基礎研究のひとつと位置づけ、高等教育機関におけるキャリア支援の実証研究のアプローチ方法を検討する。

本稿では以下のように展開する。日本におけるキャリア領域の実証研究の先行研究をレビューし、キャリア支援の実証研究にどう適用できるかを考察する。次にキャリア支援の現状認識とその評価、各大学のキャリア支援の先行研究を整理し、実証研究の方向性を考察する。

Ⅰ　キャリア領域の実証研究

キャリア支援はキャリアという概念をベースに各機関において展開されている。前稿においてキャリアが職業、職歴を指した時代から、人生そのものへと変化してきた経緯を示し、キャリアの定義について検討をした。本稿においても、キャリアとは仕事を含めた人生そのものの広義の意味でとらえることを前提とし、検討を進めていく。

Ⅰ章においては、キャリア領域の実証研究をレビューし、どういった理論のもと、どのような仮説をどのように実証しているのかを整理し、キャリア支援の実証研究との関連性を考察する。

1　組織内キャリアの実証研究

日本では組織内キャリアの実証研究として、キャリア・プラトー現象を研究した山本寛[4)]や昇進ツリーの構造を研究した関本昌秀と花田光世[5)]、また、組織内キャリア発達の研究をした若林満の研究[6)]が挙げられるが、ここでは若林の実証研究をレビューし、そのプロセスを追っていく。

若林は大卒13年目の社員の追跡調査を行い、大卒社員の組織内キャリア発達の規定要因を探った。キャリアにはいくつかの発達段階があり、各段階において個人が達成するべき課題があると考えられているが、それでは、組織でのキャリア発達はどのような段階があり、どんな課題が設定され、どう乗り越えるべきなのだろうか。例えばSuper[7)]は、成長期、探索期、確立期、維持期、下降期という段階を設定し、Schein[8)]は探索期、参入期、基礎訓練期、初期キャリア、中期キャリア、中期キャリア危機、後期キャリア、下降期、退出期、の9つの段階とその段階ごとに乗り越えるべき課題を設定した。若林はこれらの理論を基に、組織内キャリア発達の段階を明らかにし、キャリア発達の展開とそこで現れる問題点を整理し、現実のキャリア発達過程と照らし合わせ、キャリア発達過程研究のモデルを構築した。プロセスとしては、そのモデルに沿ったデータを集め、3年目の規定要因と13年目のキャリア結果がどの程度予測可能なのかを統計的に処理している。（表1）ここでの分析手法として一例を示すと、入社3年目までの要因がその後のキャリア発達をかなり規定することを全変数間の相関関係を使って証明する。次に、重回帰方程式を用い、独立変数が全体として13年目のキャリア結果をどれだけ強く決定付けているかを検討している。

この研究においては、キャリア発達段階とその課題をまず抽出し、現実のキャリアがどう対応しているのか、その関連性を考察しているが、大学生のキャリア支援の実証研究を進めるうえで、Schein や Super のキャリア発達論をモデルにしている点やキャリア発達課題とその後の職業との因果関係をモデル化ししている点は参考になるだろう。なお、2007年度に発表された労働政策研究・研修機構の報告書において大学のキャリア支援策と初期キャリアとの関連性を

考察しているが、これは第Ⅱ章で詳細を述べる。

表 1　組織内キャリア発達の実証研究の調査方法

目的	大卒社員の組織内キャリア発達はどのような要因によって規定されるのかを実証的に明らかにすること。
方法	1972 年度大手百貨店に入社した大卒男子の１３年間の追跡調査を行った。 最初の 3 年は質問紙を通じてデータ収集を行い、7 年目、13 年目に本人に関する人事資料（人事考課、昇進給与データ等）を収集する継時的調査。 ・調査の枠組み キャリアの規定要因とキャリア発達の結果を意味する諸指標との関係をモデル化し、そのモデルに沿ったデータ収集を行う。 規定要因） ① 先行要因として入社時の出身大学のランク、本人の潜在能力、最初の配属先を設定 ② 過程要因として上司との垂直的交換関係や職務遂行、昇進可能性など ③ 実績要因として職務遂行と職務能力の評価を設定。 キャリア発達の結果変数） ① 入社１３年目までの昇進速度 ② 昇進可能性評価 ③ ボーナス ④ 給与の　4 つを取り上げた。 明らかにしたいこと） それぞれの規定要因は入社 13 年目のキャリア結果をどの程度説明しているのか、入社 3 年目までの規定要因全体から入社１３年目のキャリア結果がどの程度予測可能か

出所：若林満『組織内キャリア発達とその環境』「組織心理学　第１０章」（福村出版　1988）
経営行動科学第 19 巻第 2 号、2006　pp.77-108 再録のものを筆者一部修正して作成

2　キャリア選択の指標を使用した実証研究

キャリア領域の研究においては、個人のキャリアは何によって決定されるのか、また職業選択に影響を及ぼす要因は何かといったキャリア選択の研究がある。例えば高等教育機関において適性診断として活用されることのある「VPI 職業興味検査（Vocational Preference Inventory）」[9] はHollandの職業選択理論を背景とし、その理論は個人の人格および職業を6つの類型に分類し、個人はその人格類型と一致した職業類型を選択した場合、職業上の成果と満足、キャリアの安定性を達成できるものとしている[10]。このように、キャリア支援の中に職業志向や職業意識の診断結果から学生に対し何らかの行動を促すといった利用がされているが、キャリア領域の実証研究の中には、キャリアの理論に基づいた指標の開発や、その指標を利用した研究も多い。

宗方比佐子は 2004 年の論文[11]において学生に有効なキャリア支援を検討するため、職業意識尺度を使用し、キャリア支援策を検討している。この論文のプロセスとしては次のようなことである。まず、就職を困難にしている 1 つの要因として学生自身の職業意識を捉え、4 種類の職業意識尺度(表 2 参照)を使用し、職業意識を測定。次に、職業意識ごとにクラスター分析を

行い、各クラスター別に有効なキャリア支援の方策を考察する。ここでは 1、マスコミ・デザインクラスター、2、福祉・教育クラスター、3、受身的事務職クラスター、4、消極的拡散クラスター、5、個性追求クラスター、6、積極的模索クラスターに分けている。

消極的拡散クラスターの学生は、職業意識、能力感を高める働きかけが大切であり、職業にかかわる能力を育てることの有効性が、また積極的模索クラスターの学生群には、自分のつきたい職業が絞れない状態にとどまっているため、自分のしたい仕事を明確にするための自己分析や職業分析といった働きかけが必要であると示唆している。

表 2　職業意識分析の実証研究

目的	金城学院大学の学内ウェブを利用して実施した 4 種類の職業意識尺度の結果から女子学生の職業意識を明らかにし、有効なキャリア開発支援の方策を探るもの。
方法	4 種類の職業意識尺度を使用 ① 職業レディネス尺度（Crites（1965）若林、後藤、鹿内らが開発。） ② 職業能力感尺度（Prediger1982, 1996, 1999 の研究に基づいて作成） ③ ワークスタイル尺度（宗方が開発） ④ 職業興味尺度（宗方が開発） プロセス） 745 名のデータをクラスター分析し、6 つのクラスターを抽出。各クラスターに所属する人数を学科・専攻ごとに比較し、学科ごとのクラスターの特徴をまとめ、そのクラスターごとの支援方策についてまとめたもの。

出所：宗方比佐子「女子学生に対するキャリア開発支援の試み（1）－クラスター分析による職業意識の分析―」(『金城学院大学論集』人文科学編　第 1 巻第 1･2 合併号　2004　pp. 166～177）より筆者一部修正して作成

この論文では､学生の職業意識を明確にするために 4 種類の開発された指標を用いているが、個人の心の状態を図るための指標はキャリアの実証研究において重要な役割を担う。特にキャリア支援においては学生のキャリア発達段階を把握し、どの発達段階に移行させるかということが問題になるため、学生がどの発達段階にいるのかを確認することや、指標による学生の効果測定も可能だろう。

キャリアの先行研究の中には何種類かの指標が開発されている。例えば、若林ほかが開発した職業レディネス尺度は（表 3）就職を控えた学生が、職業に就くことに対し、どの程度成熟した考えをもっているかを表す概念であり、1、職業選択への関心、2、選択範囲の限定性、3、選択の現実性、4、選択の主体性、5、自己知識の客観性という 5 つの観点から測定する尺度である[12)]。また、他の指標として、柳井が開発した職業、進路などの意識やキャリア志向を図る職業意識の項目[13)]や、坂柳・竹内が開発した進路成熟度尺度、職業志向を測る尺度として若林ほかが開発した職業志向尺度[14)]がある。キャリア支援の実証研究においては、どのような指標をどういった段階の学生にいつ使用するのか、ということが今後の課題であろう。

表 3　職業レディネス尺度（若林ほか、1983）

職業選択への関心	仕事はどちらにしろ苦労をともなうものであるから、できれば職業につかないで、自分の好きなことだけやっていたい。＊
	いまは自分の好きなことだけに打ち込み、将来について考えるのは、もう少しあとにしたい。＊
	早く学校を卒業し、仕事をつうじて自分の実力をためしてみたい。
	将来の職業のことについてはできるだけ考えないようにしている。＊
	将来の選んだ職業をつうじて、自分にどれだけの力があるのか確かめてみることに、大きな関心を持っている。
	社会に出てから役立つ知識や資格を得ることに、大きな関心をもっている。
選択範囲の限定性	自分のつきたい職業は、前から決まっており、現在でもそれに向かって準備を進めている。
	いろいろ迷ったが、最近は自分がどのような職業につくべきかよく分かってきた。
	自分のつきたい職業は限りなくあるが、自分にはどれ一つとしてつけそうには思えない。＊
	みんながいろいろなことをいうので、自分がほんとに何をやりたいのか、わからなくなってしまっている。＊
	自分が将来どうなるのか、まったくわからないのだから、本当のところ自分の適性にあった職業を考えても意味がないと思う。＊
選択の現実性	職業を選ぶにあたっては、自分の興味に合い、やりがいを感じる職業であるかどうかを見極めることが、もっとも大切である。
	自分が興味をもっている職業の内容は十分知っているので、就職のためにはどのような条件が必要であるかは、よく分かっている。
	職業選択は、くじ引きのようなもので、ある人がその職業についているのは、偶然の結果である。＊
	どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職し、将来のことはそのあとでじっくり考えればよい。＊
選択の主体性	自分の将来は自分で考え、自分で自分にあった職業を探し、自分の力で挑戦して、それを獲得していきたいと思う。
	自分に何が向いているか分からないし、これといって得意なものもないので、職業を決める場合にはまわりの人の意見に従う。＊
	各人の職業はその人が生まれたときに、ほぼ決定されていると思うから、あれこれ考えないで成り行きにまかせる。＊
	自分は職業の上で将来の目標があるのでそれを実現させるために自分でいろいろ考えてやっていく。
	自分の職業は自分で選び、その選択に対して、自分で責任を負う必要がある。
自己知識の客観性	いままでの経験から、自分にどの程度の能力があり、どのような方面に適しているかは、だいたいわかっている。

出所：「心理尺度ファイル」（1994　堀洋道、山本真理子、松井豊編　垣内出版 pp. 484～487）より引用、なお、＊項目は逆転項目。採点方法は逆転項目の数値を逆転した上で、各項目に対する回答の推知を単純合計したものが得点とされる。得点はさらに項目数で徐され分析に用いられている。

3　学校教育から職業への移行についての実証研究

次に、学校から職業への移行困難の問題についての実証研究を取り上げる。この領域においては、学校経由の就職が行き詰まり、教育の職業的意義について問題提起した本田由紀[15]や、高卒労働市場の変容と就職斡旋における構造と認識の不一致を指摘した筒井美紀[16]等の研究などがある。大卒者に関連したところでは、大学新卒者の採用においても近年求められる人物像が変化していることを指摘した岩脇千裕[17]や、大卒者の就職と初期キャリアに関する小方直幸の研究[18]がある。ここでは、小方の実証研究をレビューし、そのプロセスを追っていく。

表 4　大学教育の職業的レリバンスの実証研究

目的	日本における大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的な分析を行い、大学教育の職業的レリバンスを検証する
方法	・大学教育と社会への移行モデルを構築する。 大学と仕事の対応をめぐる見方として ① 大学で獲得される専門知識と職場で要求される能力の間に機能的な連関を想定する「専門カップリング」モデル ② 大学教育で獲得される能力ではなく、大学入学時の個人の資質が、職場で必要な能力を獲得する素地を成すと想定する「選抜カップリング」モデル この双方を視野に入れた分析をレリバンスという視点でとらえ、レリバンスを中心とする分析枠組みをいったん作り、検証。 ・分析課題としては 5 つ ①就職―採用過程に関わる分析。初期就業時の大学属性と職場属性の対応を考察し、大卒者の就業構造を生成させるメカニズムを探る。 ②卒業後 1 年から 10 年までの初期キャリアに関わる分析。初職就業後の大学属性と職場属性の対応を検討する。 ③職場における知識・技能要求に関わる分析。現在の職場で要求される知識・技能特性を明らかにし、それに対する大学属性や職場属性の関与を考察する。 ④職場で必要な能力と大学教育で獲得される能力との対応に関わる分析。 ⑤ 卒業生が職業生活を通じて抱く大学教育への期待に関わる分析。大学教育が職業的レリバンスという点でいかなる機能を果たしうるかを検討する。 調査方法） 日本労働研究機構の「大卒就職研究会」が 1992 年に行った「大学卒業後のキャリア調査」を利用。大学単位での調査対象とし、医歯系を除く人文、法、経済系等 8 分野を対象とし、様々な大学群から選定、卒業後 1 年目の 3 月から卒業後 10 年目を対象とした 35 大学 63 学部を選定。専攻分野ごとに 5 種類の調査票を用い、調査票の郵送による自記入式調査。有効回答は 20335。

出所：小方直幸「大卒者の就職と初期キャリアに関する実証研究―大学教育の職業的レリバンス―」（広島大学　大学教育センター　1998）より筆者作成

この研究の背景となる理論は欧米における大学教育と雇用に関する研究、すなわち、専門分野と職業とが対応する「専門カップリング」研究と教育機関の選抜機能を重視した「選抜カップリング」の 2 つの理論である。この 2 つの理論をベースに日本の大学教育と雇用を捉えなお

し、日本版大学教育と雇用とのモデル構築を行った。つまり、大学教育から社会へ移行する枠組みを捉え、一旦モデルを構築する。そのうえで、就職から採用に至るまで、初期キャリアでの大学属性や専門属性との関連性、職場で求められる能力と大学属性や専門属性との関連性等を分析し、最終的に大学教育で獲得される能力と職場で要求される能力がどのように対応しているのかを実証的に明らかにし、大学教育と職業とのレリバンスのモデル構築を行った。

この研究では、大学教育と雇用がどう対応しているのか、というカップリング理論がベースであり、個人に視点を置いていないが、大学教育と雇用との対応が理論構築できれば、大学教育が社会で必要とされる能力のどの部分を育成し、どの部分が不足しているのかを捉えることができ、不足分をキャリア支援プログラムとして補うということができるだろう。つまり、大学教育と雇用されうる能力との関連性が判明すれば自ずとキャリア支援プログラムが構築できると考えられる。

ここでは学校教育が職業にどう対応するのかという問いに一つの回答を示しているが、現実問題として小方自身が指摘するように職場や大学における知識・技能の構造が変容する、また新卒一括採用、年功昇進といった雇用システムやカリキュラム改革といった大学組織が変容すれば、大学教育の職業的レリバンスは変わらざるを得ない。こういった変化をどう捉えていくのか、という点がこの研究の課題になるだろうし、またキャリア支援の実証研究においても同様の指摘できるだろう。

4　小括

第 I 章においては、実証研究の先行研究からキャリア支援の実証研究への知見として次のことが挙げられる。すなわちキャリア支援は学生を社会へ移行させるためのプログラムであるとし、実証研究の方向性を探った場合には、

1. 学生が大学から職場へ移行すると捉えた場合
   - キャリア発達段階、発達課題から大学生と組織への移行モデルを構築し、初期キャリアとの関連性を実証する。
   - 大学教育と職場で求められる能力との関連性をモデル化し、初期キャリアとの関連性を実証する。
2. 大学生の能力の実証研究を職業志向指標など、キャリア関連の指標を用いプログラムの効果、またプログラム内容を実証したもの。

等がまとめられる。

Ⅱ　キャリア支援プログラムの実証方法へのアプローチ

現在、教育機関においては段階ごとに様々なキャリア支援策が講じられ、高等教育機関においても大学ごとにキャリア支援プログラムは異なっている。それゆえ、実証研究のアプローチを検討する前に、キャリア支援プログラムの現状と現段階の評価を確認することが必要だろう。

第Ⅱ章においては、キャリアの基礎理論を再確認し、キャリア支援とは何か、また、現実に行われているキャリア支援プログラムの内容を確認しながら、現在行われているキャリア支援の評価を整理する。また、各大学におけるキャリア支援の研究をレビューし、その方法を整理しながら今後のキャリア支援の実証方法へのアプローチを第Ⅰ章で得られた知見とともに検討する。

1　キャリア支援とはなにか

まず、キャリア支援の定義について再確認しておく。ここでは前稿で、キャリアについて検討し、その結果キャリア支援についてまとめたものを引用しキャリア支援の定義とする。前提として、キャリアとは単に職歴を指すものではなく、職歴を含めた一連のライフキャリアを指す。また自立（自律）した精神を持つ個人が前提となる。

1. キャリア支援とは単なる職業指導を指すのではなく、学生の一生を視野に入れ、かつ、個人と社会が変化するものであることを前提にプログラムを組む、または指導を行う必要がある。
2. 学生のキャリア発達の段階を把握し、どの発達段階に移行させるか、ということが重要になる。それゆえに個人においても、所属する組織においても初年次にその段階を把握する必要がある。また、次の移行段階を明確にし、それをイメージさせるよう情報を与え、そこで求められている能力を明確にし、育成を図るという移行施策が重要である。
3. 自らのキャリアを発達させる、という自立（自律）の概念が学生自身に必要であり、これを醸成するようなものでなくてはならない。

結論として、キャリア支援は就職支援だけの一時的なものではなく、学生のキャリア形成意識を在学中にいかに育成するか、という点に尽きる。また、この点で、初年次からの学生への働きかけが重要になってくると言えるだろう。

この定義を念頭に置きつつ、キャリア支援の現状を探ってみる。

2　キャリア支援の現状

①23 大学のヒアリングの結果から

表 5 は修士論文[19]作成のために筆者が 2004 年から行った 25 大学へのキャリア支援プログラムのヒアリング調査結果に基づき、その支援策を表にまとめたものである。

表 5　大学でのキャリア支援プログラムの例

	1 年次・2 年次	3 年次・4 年次
内容	・キャリア意識形成科目	★就職支援（キャリア支援）施策
	・自己分析診断とフォロー講座	・就職ガイダンス、ＯＢＯＧ体験談 ・自己分析講座 ・エントリーシート講座 ・業界研究　など
	・キャリアカウンセリング制度	
	・課外活動の支援制度	
	・インターンシップ	
	・資格支援講座	

2004 年から 2007 年に行った大学へのヒアリングにより筆者作成

ヒアリングの結果では、25 大学で初年次から何らかのキャリア支援プログラムを導入しているが、学部によってはキャリア科目の取得制限がある大学や、キャリア支援を受けている学生数が科目数の都合上、限られている大学もあった。実際の調査データではキャリア支援を受ける学生は 1 割に満たないという調査結果が出ている[20]。

このように、キャリア支援を受けられる学生がまだ限られている点や、一概にキャリア支援といっても大学によってプログラムの内容にばらつきがあるという点が現状の認識として挙げられよう。たとえば、1 年次に実施するキャリア科目をとっても名称は「キャリア意識形成科目」「キャリアを考える」「働く意味を考える」など様々であり、その内容も学生が主体となり、グループワークでコミュニケーション力を培うもの（N 大学）、OB や OG のリレー体験談を聞く講義形式のもの（K 大学）など様々である。

またそもそも大学においてキャリア教育をどう位置づけるか、その目的をどうするべきかが不明確な大学もあり、効果検証にいたっては「まだ検討段階」というところが２５大学中２３大学であった。効果検証を行う予定の残りの 2 大学については卒業生アンケートの実施を予定はしているが具体的な計画についてはこれから検討するという回答であった。このように現在、

高等教育機関におけるキャリア支援は進んできてはいるものの、実施内容や目的なども含めまだまだ模索段階であり、効果検証にいたっては各大学とも今後の検討課題となっている状況が伺えた。

②2007 年労働政策研究・研修機構の報告書から

2000 年以降、大学では就職部からキャリアセンターへの名称変更、キャリア科目の設置等、キャリア支援が具現化され行われるようになった。2003 年 4 月には法政大学でキャリアデザイン学部が新設されるなど、キャリアと名のつく学部や科目は増えつつあるといって良いだろう。つまり、2000 年以降に入学した学生は大学で何らかのキャリア支援を受ける機会があった可能性があると考えられる。

労働政策研究・研修機構が 2007 年に発表した『大学生と就職』は、4 つの調査データをもとにし、そのうちの 2 調査は 2005 年に 4 年次であった学生を対象としている。これはキャリア支援を受けたと考えられる学生を対象としていると考えられる。この報告書では、大学生の初期キャリアとキャリア支援を絡めて分析、大学生に対する職業への移行支援のあり方、職業人の育成において現在の大学が果たしている役割とその課題を検討し、大学のキャリア支援に対する実態調査結果をまとめている[21)]。この実態調査から得られる知見はいくつかあるがキャリア支援に関するものとして次のことがあげられる。

① 大学の選抜性による就職活動の内容・プロセスが異なることが明らかになった。つまり選抜性が低い類型の大学では就職活動開始の時期が遅く、内定を獲得する時期にもバラつきが大きい。すなわち、より個別のキャリア支援が必要になる。

② 移行支援における相談機能の効果については、選抜性が中位以下の大学では、大学が多様な支援を行っていることが正社員内定率を高め、相談相手のいない孤立型の学生はどの大学においても正社員内定割合が低かった。これらのことから、支援の多様性の継続と、学生を孤立させない方策が必要と考えられる。

③ 企業が新規大卒学生に期待する人物像は大きく変わっているわけではなく、その表現が「人柄」からコンピテンシー的な表現へと変化している。また大学がとらえる企業の期待する人材像は専門知識の比重が大きく、企業側と大学側に微妙なズレがあること。また、アルバイトやサークルといった学生生活上の活動への積極性が内定獲得に影響しているが、大学でのキャリア形成支援については、一部に内定獲得と結びつく効果が見られたが、キャリア開発科目の導入などはその効果はこの検討の範囲では図れなかった。

④ 大学のキャリア形成支援のうち、インターンシップは経験者は少ないが役立ったとするものは多い。キャリア開発科目やセミナーは、実施率は中程度だが役立ったという者は比較的少ない。相談機能は、移行が円滑でないものからの評価が低い傾向がある。

この結果からキャリア支援の方向性として次のことが挙げられるだろう。①大学の属性（類型）によって就職支援、つまりキャリア支援が必要になること、②大学入学時の取り組みは特に重要であり、学生をどう孤立させないかということが必要になる、③大学は企業が学生にどんな能力を求めているのかを的確に把握し、それを学生に伝える必要がある、④キャリア支援は、社会の変化と学生の状態をとらえ、それに沿ったものに変更していく必要があるということである。

この調査においては、学生と社会との移行を大きな視点で捉えているが、一方、個別のキャリア支援の科目の評価を見る上では違った視点が必要ではないかと考えられる。例えばこの調査では役立ち度が低いとされた「キャリア教育科目やセミナー」の内容についてはキャリア教育科目といってもその内容は少人数制、講義形式、グループワーク、等様々であり、大学ごとに役立ち度にバラツキがあると考えられる。より正確な評価をするためには、学生のキャリア支援科目の認識や大学でのキャリア支援の受講履歴を明確にするなど、別の調査設計が必要であろう。

3　各大学におけるキャリア支援の調査研究

近年各大学でもキャリア支援関連の調査が何点か報告されている。ここではキャリア支援に関する実証研究を中心にレビューし、実証研究の手がかりとしたい。

①学生のキャリア意識調査からキャリア支援の方向性を探るもの

・東北大学のキャリア意識調査

東北大学では学部学生のキャリアに関する意識の一般的な動向を探ると共に、キャリア形成支援のための基礎的な資料を収集することを目的に実態調査を行っている[22)]。（表６　ａ）
この調査ではキャリアレディネス尺度と職業志向を使用し、学部別、学年別の検討を行った。キャリアレディネス尺度は 1996 年坂柳が開発したものを使用し、職業キャリア関心度、職業キャリア自律性、職業キャリア計画性の 3 因子から構成され、27 項目、5 件法による回答方式である。また職業志向は仕事の何を重要視するのかという視点で 14 項目から複数回答の選択を求め、最も重要だと思うものの回答を求めた。キャリアレディネス尺度による因子分析結果は、関心性、積極性、明確性の３因子が抽出された。また職業志向の検討を行い、学部間、学年による差を検討し、最終的には、学部、学年ごとの進路成熟度を考察し、例えば、工学部で労働条件などに関するクラスタに価値をおく傾向が見られる一方、文学部ではいずれのクラスタにも価値を置かない点が特徴であるという調査結果を出している。

・名古屋大学のキャリア支援の調査

学生の状況を把握し、それに応じたキャリア支援の方向性を探る方法は他大学でも見られ、

例えば名古屋大学では「大学から社会への移行問題」として初年次教育からキャリア支援の方向性を探っているが[23]そこでは学生相談センターで毎年実施している新入生アンケートをもとに、相談内容から学生の傾向を捉え、どのような支援が必要かを検討している。

・S 大学のキャリア支援教育研究

また、特定の大学名は出ていないが S 大学の事例として、羽石、安久、西岡ら行ったキャリア支援教育の研究が報告されている。[24](表６　b)S 大学では４年間一貫のキャリア教育が開始され１年半が経過し、キャリア教育に関して学生の自己理解診断と職業意識を行い、その結果をもとにキャリア教育の方向性を考察した。その方法としては、自己理解のための診断として目標達成意欲度診断と行動適応診断を行い、目標達成診断は内発的キャリアデザインを図り、自己統制感尺度と自己教育性・成長性尺度の２つの因子に分けられる。行動適応診断は外発的キャリアデザインを判断するものであり、1991 年に日本経営協会が開発した DRAMA の行動特徴の６つの側面を使用している。これらの調査において目標に対する意欲度が高く、目標に向け努力しようとする学生と、それに反対の学生のいてどのような特徴があるかを分析し、今後の展開として、学生に目標設定を明確にさせ、目標実現のための方策を検討させることの重要性について確認している。

②キャリア科目の講義の効果を測定するもの

・キャリアデザインニングの授業効果

キャリアデザイン講義の効果検証として坂下の職業キャリアレディネス尺度を使用した研究も報告されている[25]。（表６c）　森山の担当するキャリアデザインニングの授業の効果測定を行ったものだが、この授業では半期科目として開講されているため、その開始直後４月と終了時７月に同じ質問紙の調査を行った。ここでは、２時点での調査結果から職業キャリア意識の変化、および課題が抽出されると推測している。結果として関心性、自立性、計画性の観点から見ると４月から７月ではいずれも上昇しているが、計画性ののびが鈍く計画性領域の各項目の低さが目立つと指摘する。また、この原因として学生がこれまでの具体的な職業体験と職業情報量の少なさからくるものであるとまとめている。

・宮崎公立大学のキャリアの事例

宮崎公立大学では 2005 年前期に開講された「キャリア設計」の講義が、受講生の進路選択に対する自己効力感と結果期待に与える影響について検討している[26]。（表６d）この調査も森山と同様に「キャリア設計」の講義を開始した直後の４月と終了後の７月の２回質問紙法による調査を行った。使用した質問紙は安達が使用した進路選択に対する自己効力感尺度と進路選択に対する結果期待尺度であり、前者は進路選択、問題解決、計画立案、自己適性評価、職業情報の収集に関する自己効力感についてそれぞれ 10 項目、合計 50 項目で測定するもので、５段階評価となっている。後者については４段階尺度である。また別途学生による授業評価の結果

も行っている。この調査の結果から進路選択過程に対する自己効力感と結果期待はキャリア設計の講義前後で有意に上昇し、男性より女子学生において大きく、自己効力感の初期値が低い学生において、高い学生よりも大きかったとし、この講義が学生全体の底上げに効果的であったことを示している。

表 6　キャリア支援に関する論文等

論文	大学	目的と対象者	仮説	調査の指標、理論など	結論
a	東北大学 (2008)	学部生のキャリア意識調査、1 年～4 年次、全学部生を対象に 1686 名から回答		キャリアレディネス尺度（坂柳）と職業志向を図る。	学部間、学年間の職業志向の特徴がある程度明らかになった。
b	S 大学 (2007)	学生への自己理解診断や就業意識に対する調査結果をもとにキャリア教育の方向性を考察する。学生 509 名が調査対象。	内発的キャリアデザインを基本にし、外発的動機づけを学習させる科目構成の効果検証。	目標達成意欲度診断と行動適応診断（DRAMA）により学生をカテゴライズした。	どの類型の学生にどのような支援が必要かを検討した。
c	執筆者の担当大学 (2008)	キャリアデザインニング科目の効果検証。受講生 1・2 年生 50 名を対象とし、科目開始と終了後の 2 回調査	職業キャリア意識の変化や課題が抽出されると推測	職業キャリアレディネス尺度（坂柳）を使用	関心性、自立性、計画性のいずれも上昇した。
d	宮崎公立大学 (2006)	キャリア設計の講義の効果検証。2 年生 196 名を対象とし、科目開始、終了後の 2 回調査	キャリア設計の講義は自己効力感と結果期待を高めると推測	進路選択に対する自己効力感尺度と進路選択に対する結果期待尺度（安達）を使用	講義の効果として進路選択過程に対する自己効力感と結果期待を十分に高めるものだった。
e	京都産業大学 (2008)	入学時の意識や態度という特性面が就職にどのような影響を及ぼすのか、1 年次と 4 年次のパネル調査を実施、対象者は 1345 名		就職の内定状況を従属変数に、学生の属性、入学時の意識・態度に関する独立変数を用い重回帰分析を行った。	大学への勉強への取り組みが重要であることと、意識や態度といった特性面が重要な指標になることを示唆

a～e の論文をもとに筆者作成。

③キャリア教育と大学教育との関連性について

京都産業大学の松高は大学教育とはなにかをキャリア教育という観点から分析し、パネル調査をもとに論じている[27]。(表 6 e)　京都産業大学ではキャリア支援が進んでいる大学の一つ

であるが、今回の調査は特定のキャリア科目に対する調査ではなく、入学時での意識や態度といった特性面が就職にどのような影響を及ぼすのかという点を検証するために、学生の入学時とその学生が4年次になった2つの段階でのパネル調査を行った。調査分析からは、大学への勉強への取り組みが重要な変数であり、キャリア教育との関わりでみれば就職に有利に作用する進路意識や社会的な強みという特性は大学の勉強へ向かわせる変数であることが明らかになったとしている。またこれまで教育成果の指標として設定されることが少なかった意識や態度といった特性面が知識・技能に加えて重要な指標になりうる点を指摘する。結論として、大学の教育力としてのキャリア教育の役割は学生を大学の勉強に向かわせることであるとしている。

これらの先行研究からはキャリア支援の実証研究のいくつかのアプローチがあることを示唆している。II章のまとめとして、その方法をまとめる。

4　キャリア支援のアプローチ方法

キャリア支援の実証方法を検討する際、まず、現状のキャリア支援プログラムについてまとめ、現在行われている実証研究をレビューしてきた。これらの研究からキャリア支援の実証研究のアプローチの視点がいくつか存在することが分かった。以下にその視点をまとめてみる。
1つには学生の入り口のキャリア意識を探りそこからキャリア支援策を検討するというもの、
2つにはキャリア科目の効果測定を測るために、キャリア意識を測定し、その変化を探るもの、
3 つめに出口、または卒業後に視点を移し、どのような点が社会移行に役立ったのかを見るものであろう。
しかし、これらの前提として、そもそもキャリア支援の何を効果検証するのか、という前提を明確にする必要があろう。例えば

1. 大学でのキャリア支援の位置づけをどうするのか、カリキュラムとの関連性をどう捉え、その定義をどうするのか
2. 1を踏まえた上で、大学でのキャリア支援の目的をどこにおくのか。そのためには大学による学生のキャリア意識の状態を確認し、どの層に対してどんな支援をするのかを考える必要があるだろう。
3. 効果を見るのか、評価を見るのか、それによって検証方法が違ってくる。

また、キャリア支援の先行研究からは、大学生の社会への移行について、自己理解、自己肯定感、キャリア意識、体験型学習、コンピテンシーといったキーワードが連想される。各プログラムとこれらのキーワードにどういった関連、効果があるのかを探ることが今後のキャリア支援の実証研究につながっていくと考えられる。

表 7　キャリア支援の実証研究へのアプローチ方法

<table>
<tr><td></td><td>入学前</td><td>1 年次</td><td>2 年次</td><td>3 年次</td><td>4 年次</td><td>卒業後</td></tr>
<tr><td rowspan="3">キャリア支援プログラム例</td><td>自己分析診断</td><td colspan="2">キャリア意識形成科目
インターンシップ
グループワーク</td><td colspan="2">★就職支援（就職ガイダンス、OBOG 体験談・自己分析講座、エントリーシート講座、模擬面接等</td><td>卒業後の就職指導</td></tr>
<tr><td colspan="6">キャリアカウンセリング等の相談</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">サークル、部活、資格支援などの課外活動支援</td></tr>
<tr><td>実証研究の具体例</td><td>入学前のキャリア意識分析、自己効力感の分析など</td><td>入学時のキャリア意識分析、各講義科目の効果検証</td><td>2 年次のキャリア意識分析とその対応</td><td>就職意識調査や社会で求められる能力と学生の能力との対比</td><td>内定者の就職活動分析、自己肯定感との関連性など。</td><td>就業後の定着率調査、大学教育と社会移行との能力問題</td></tr>
<tr><td>調査指標や分析のフレームワーク</td><td colspan="3">学生のキャリア意識を探り何らかの仮説を導き出す調査　例①キャリア意識を図るキャリアレディネス尺度等を使用し、講義の効果測定を測る。例②学生の自己理解を促す検査から学生の理解度、満足度の測定を図る。例③キャリアカウンセリング制度が充実した大学であればカウンセリングシートの分析から、キャリア意識分析も可能。</td><td colspan="3">社会が求める能力と学生の能力とを調整するキャリア支援の調査　例①社会が求める能力の調査　例②学生が社会で求められる能力の調査　例③卒業後の初期キャリアから大学のキャリア支援プログラムのニーズを調べるものなどが挙げられる。</td></tr>
</table>

出所：筆者作成

インプリケーション

大学は変遷しているが、キャリア支援科目を担当して、今年度で 4 年目になる。毎回講義の終了時に、学生のキャリア意識に何らかの変化を与えたのか、卒業してからこの講義をどう振り返るのか、本当にこの内容で良かったのか、と自問自答する。授業後のアンケートや学生からの評価だけではない明確な検証方法があればと考えるが、現実には右往左往している状態である。現在大学で行われているキャリア支援が学生にどういった効果があるのか、という問いはキャリア支援に関わっている方々の大きな課題であろう。

本稿では先行研究からのアプローチを試みたが、筆者の力量不足が原因で整理することに終始した感がある。次稿においては、今回整理した指標や、分析方法を取り入れ、キャリア科目の効果検証に取り組みたいと考えている。また、キャリア支援の大学と学生を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。不易なものと時代に対応しなければならないものを見極めつつ、学生のキャリア支援の方向性を探っていきたい。

＜注＞

1) 1999 年中央教育審議会答申『初頭中等教育と高等教育との接続の改善について』第 1 章第 2 節（4）キャリア教育の定義は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」としている。
2) 2006 年に発表された『大学等における学生生活支援の実態調査』（独立行政法人日本学生支援機構）によれば､就職支援･キャリア形成支援のための体系的な取り組みの実施をしている大学は国立大学 38.0%、公立大学 18.8%、私立大学 44.９%となっており過半数に満たない状況になっている。
3) 青木泰子「高等教育機関におけるキャリア支援の理論について」(『新潟大学大学院現代社会文化研究』第 43 号　2008）pp.37-54。
4) 山本寛『昇進の研究(改訂版)－キャリア・プラトー現象の観点から－』（創生社 2001)、「組織従業員のキャリア・プラトー減少と昇進の原因帰属―原因帰属理論の観点から－」(『経営行動科学』第 16 巻第 1 号 2002pp.1-14)等がある。
5) 関本昌秀・花田光世「帰属意識の研究(Ⅲ)－帰属意識と価値観および Career Tree との関係」(『日本心理学会』第 50 回大会発表論集 784　1986)。
6) 若林満（昭和 17 年～平成 18 年）日本におけるキャリア研究の草分け的な存在であり、組織研究を中心に海外との共同研究も数多く行っている。ここでは「組織内キャリア発達とその環境」(『経営行動科学』第 19 巻第 2 号 2006　pp.77-108。）を引用した。
7) Super、D.E、and Bohe,M.J.Jr『職業の心理』「企業の行動科学　第６」藤本喜八・大沢武志訳（ダイヤモンド社、1973）pp.210-211。
8) エドガーH.シャイン著、二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』(白桃書房　1991) pp.43-47。
9) 編著者、労働政策研究・研修機構、発行所社団法人雇用問題研究会
10) 渡辺三枝子「背景となる理論」(『雇用と職業』No.52　1985)p.3。
11) 宗方比佐子「女子学生に対するキャリア開発支援の試み（１）－クラスター分析による職業意識の分析―」(『金城学院大学論集』人文科学編　第 1 巻第 1・2 合併号　2004　pp.166-177。
12) 堀洋道、山本真理子、松井豊編『心理尺度ファイル』(垣内出版　1994）P483。
13) 柳井修『キャリア発達論』(ナカニシヤ出版　2001）P113。
14) 堀洋道、山本真理子、松井豊編『心理尺度ファイル』(垣内出版　1994）pp.489-499。
15) 本田由紀『若者と仕事』(東京大学出版　2005)。
16) 筒井美紀『高卒就職を切り拓く』(東洋館出版　2006)。
17) 岩脇千裕「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」(『京都大学大学院教育学研究科紀要』第 52 号　2005　PP79－91)。
18) 小方直幸『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究』(「広島大学　大学教育研究センター博士論文シリーズ No.1」1998)。
19) 青木泰子「大学の属性によるキャリア教育プログラム～新潟大学におけるエンプロイアビリティ向上について～」(新潟大学大学院技術経営学科　2008)
20) 『大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書』(法政大学大学院経営学研究科調査委員会　文部科学省助成研究　2006)。
21) 『大学と就職―職業への移行支援と人材育成の視点からの検討―』(労働政策研究報告書 No78　2007)。
22) 安保英勇、石津憲一郎、菊池武剋、千葉政典、猪股歳之『東北大学における学部学生のキャリア意識（２）』(「東北大学大学院教育学研究科研究年報」第 57 集　第 1 号 2008）pp.271-286。
23) 田中宣秀、船津静代、杉村和美、小川豊昭、鶴田和美、加藤容子、津田均、古橋忠晃、鈴木國文『大学から社会への移行問題―初年次教育からのキャリア支援の方向性を探る』(「名古屋大学学生相談センター紀要第 6 号」2006）pp.3-10。
24) 羽石寛寿、安久典寛、西岡久充『大学におけるキャリア支援教育の研究』(「経営情報研究」第 15 巻第 2 号（2007）pp.89-108。
25) 森山廣美『大学におけるキャリア教育の検証(序章)』(「四天王寺国際仏教大学紀要」第 45 号 2008 年 3 月)pp.579-590。
26) 『本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果』(「宮崎公立大学人文学部紀要」第 13、巻第 1 号 2006）pp.57-74。
27) 『大学の教育力としてのキャリア教育―京都産業大学におけるパネル調査分析から－』(「京都産業大学論集」2008) pp.145-168。

主指導教員（永山庸男教授）、副指導教員（平松庸一准教授・長尾雅信准教授）