

東京成徳大学大学院心理学研究科  
博士論文（要約）

職業選択志向性に着目した  
キャリア教育プログラムの検討  
—境遇活用スキルに焦点を当てて—

2023 年度

東京成徳大学大学院心理学研究科臨床心理学専攻

赤城 知里

## 1. 題目

職業選択志向性に着目したキャリア教育プログラムの検討  
－ 境遇活用スキルに焦点を当てて－

## 2. 全体要旨

職業選択志向性に着目したキャリア教育プログラムの検討を、計画された偶然性理論 (Planned Happenstance Theory) をもとにした境遇活用スキルに焦点を当てて行った。

研究 1 (第 2 章) では、大学生のキャリア教育における問題を振り返り、志望する仕事が決まらないという職業の未決定という状態を生み出す要因について、先行研究を概観した。

研究 2 (第 4・5 章) では、「とりあえず志向」(12 項目) と「やりたいこと志向」(4 項目) からなる職業選択志向性尺度を作成した。その尺度によりクラスター分析を行ったところ 3 つのクラスターが抽出され、その特徴から「やりたいこと志向群」「停滞群」「とりあえず志向群」と名づけられた。

また、就職活動時の職業選択志向性によって就職後の職務満足感に影響が見られるのか、さらに、境遇活用スキルが職業選択志向性と職務満足感にどのように関連するのか、検討した。その結果、とりあえず志向が高いと職務満足感は低く、やりたいこと志向が高いと職務満足感は高かった。また、とりあえず志向が低い場合、境遇活用スキルが高いと職務満足感が高いことが明らかになった。

研究 3 (第 6 章) では、境遇活用スキルを向上させるようなキャリア教育プログラムを構成し、その実施方法についても工夫をして、大学生を対象に実施した。境遇活用スキルと職業未決定についてプログラム前

後の変化を研究 2 の 3 群で比較したところ、「やりたいこと志向群」と「停滞群」は、境遇活用スキルや職業決定傾向が高まったが、「とりあえず志向群」は変わらなかった。

研究 4（第 7 章）では、研究 3 で構成したキャリア教育プログラムのどのような内容のプログラムのどのような活動が境遇活用スキルの向上につながったのか、研究協力者への自由記述をもとに、質的な検討を行った。グループ活動や意識づけにより、主体的にプログラム内容に取り組むことを促したことにより、境遇活用スキル全般、特に興味探索スキルと開始スキルが高まったと考えられる。

本研究で示された結果を踏まえ、職業選択志向性 3 タイプの特徴および各タイプへのキャリア教育の在り方について、以下の考察がなされた。やりたいこと志向群は、就職活動への意欲が高く、境遇活用スキルも高い。選択基準もはっきりしているため、主体的に就職活動に取り組むことが可能だろう。停滞群は、職業選択動機づけや人生満足度が低く、就職活動への意欲が停滞していると考えられた。プログラムなどを契機にして就職活動に動き出し、動きながら情報を集めて職業選択の基準を考えて、職業を決めることが必要である。とりあえず志向群は、経済的な理由やゆとりある生活が職業選択の動機となり、条件にあった仕事をとる傾向がうかがえた。働くことには社会貢献の意味もあることを教育していく必要がある。

### 3. 目次

#### 第 1 部 問題と目的

##### 第 1 章 問題の所在

##### 第 2 章 先行研究

###### 第 1 節 学校教育におけるキャリア教育

###### 第 2 節 大学におけるキャリア教育プログラム

###### 第 3 節 職業未決定

###### 第 4 節 職業選択志向性

###### 第 5 節 職業決定の偶発性理論、境遇活用スキル

##### 第 3 章 本研究の目的

#### 第 2 部 職業選択志向性と入社後の職務満足感との関連

##### 第 4 章 職業選択志向性尺度の作成と信頼性および

###### 妥当性の検討

###### 第 1 節 職業選択志向性尺度の作成

###### 第 2 節 職業選択志向性尺度の内容的妥当性の検討

###### 第 3 節 職業選択志向性尺度の因子構造の検討

###### 第 4 節 職業選択志向性の類型（クラスター）と心理変数

###### （人生満足度、職業選択動機、境遇活用スキル）

###### との関連

##### 第 5 章 職業選択志向性と入社後の職務満足感との関連における

###### 境遇活用スキルの調整効果の検討

###### 第 1 節 職業選択志向性と境遇活用スキルによる 4 タイプによる

###### 職務満足感得点の比較

###### 第 2 節 境遇活用スキルの調整効果の検討

#### 第 3 部 境遇活用スキルを向上させるキャリア教育プログラムの

## 検討

### 第6章 境遇活用スキルを向上させるプログラムの検討と

#### 境遇活用スキルが職業未決定に及ぼす影響

##### 第1節 境遇活用スキルを高めるためのキャリア教育プログラムの開発

##### 第2節 キャリア教育における境遇活用スキルの向上が職業未決定に及ぼす影響

### 第7章 境遇活用スキルを高めるためのキャリア教育プログラムの有効性の実践的検討

## 第4部 総合的考察

### 第8章 総合考察

#### 第1節 本研究のまとめ

#### 第2節 今後の展望

## 引用文献

## 資料

#### 4. 各章要約

##### 第 1 部 問題と目的

##### 第 1 章 問題の所在

1991 年のバブル崩壊以降、就職氷河期を迎えて、就職活動が難しさを増して、新卒の求人倍率は急激に低下し、大量のフリーターが出現した。2000 年代前半は超就職氷河期と呼ばれ、就職が一層困難になり、ニートが社会問題化した（内閣府、2005）。経済のグローバル化が進展し、経営の合理化が進み、正規雇用から非正規雇用への切り替えが広範囲に進められ、終身雇用や年功序列型賃金に見られる従来型の雇用慣行が見直された。また、若者の働くことへの関心・意欲・態度といった勤労観が未熟になり、コミュニケーション能力等の基本的資質や能力が低下した。このような就業をめぐる環境の激変と若者の資質をめぐる課題がうきぼりになり、学校から職業への移行がより難しくなり、その対策としてキャリア教育が提唱された（文部科学省、2004）。

現在のキャリア教育は、2004 年の文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書」（文部科学省、2004）を契機として、小・中・高等学校においてスタートした。大学生のキャリア教育については、2006 年度以降の文部科学省高等教育局の「現代的教育ニーズ支援プログラム（キャリア教育）」の推進などによって一気に展開した（文部科学省、2008）。小学校から高等学校のキャリア教育については、2006 年に文部科学省が手引きを作成し、その後も各学校段階で改訂を繰り返して、具体的に教育内容を示してキャリア教育を推進してきた（文部科学省、2006a）。一方、大学においてはキャリア教育が正規のカリキュラムに組み込まれたけれども、文部科学省からそのプログラムの提示はなく、厚生労働者がそのプログラムの例を提示するにとどまり

(厚生労働省、2015)、各大学のカリキュラムの中で独自にプログラム開発が試みられてきた(谷田川、2012)。

現在のキャリア教育は、従来のキャリア理論であるマッチング理論やキャリア発達理論に基づき、自己理解や職業理解について事前に十分準備することが重要であると考えられている。やりたい仕事は何か、自分に向いている仕事は何か、ということ十分に検討することを求めている。しかし、大学進学時に将来就きたい職業を決めている大学生は決して多いとは言えず、とりあえず大学に進学してから将来の進路を考える傾向が高まっている(文部科学省、2006b; 山口・堀井、2017)。このような状況では、大学でのキャリア教育で自己理解や職業理解に重きを置いても、職業決定を促すことは容易ではないだろう。むしろ、就職活動を行いながら、その中でとりあえず職業選択を促していくことが必要なのではないだろうか。

やりたいことが明確な学生は、就職活動に対して動機づけが高く、積極的に取り組む可能性が高い。一方、やりたいことが明確にならないまま、とりあえず就職活動を行う学生が、その活動に積極的に取り組むことのできる力を持っていれば、就職活動を通じて職業選択を容易に行うことができるだろう。その力として、マッチング理論やキャリア発達理論とは異なる計画された偶発性理論(Planned Happenstance Theory)(Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999)に基づくスキルを身につけることが、その答えとなり得るかもしれない。この理論では、偶然の出来事であるチャンスを自ら作り出し、見つけ出していけるような探索的な活動を重視する。そのために、Curiosity、Persistence、Flexibility、Optimism、Risk takingの5つのスキルが必要で、それらを伸ばしていくことが求められる。

前述した現代の就業をめぐる環境の激変と若者の資質をめぐる課題があるために、従来のキャリア理論に基づくやり方では職に就くことが難しい大学生が生まれやすい。そこで、キャリア教育の中で、やりたいことを見つけることにこだわらず、計画された偶発性理論に基づく5つのスキルを身につけて、とりあえず職業選択をして就職活動を行い、内定を得られた職に就くことを目標にするというやり方への移行が必要なのではないだろうか。

## 第2章 先行研究

### 第1節 学校教育におけるキャリア教育

文部科学省（2004）の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書」によると、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と捉えている。さらに、「キャリア教育」を「キャリア」概念に基づき「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえ、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とした。「キャリア」の形成にとって重要なのは、個々人が自分なりの確固とした勤労観、職業観を持ち、自らの責任で「キャリア」を選択・決定していくことができるよう必要な能力・態度を身につけていくことにあると考え、その上で、初等中等教育段階では、「キャリアが子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくこと、つまり、『キャリア発達』を支援していくことが重要となる」として、小・中・高等学校のキャリア教育を推進した。



実際のキャリア教育（文部科学省、2004;2006a）では、夢や憧れから自己理解に基づいた現実的探索、さらに現実吟味を通じた職業選択を求めるといように、小・中・高等学校の期間の中で急激に方向性を変えることを求められる。その結果、多くの生徒が現実的な職業選択ができず、大学全入時代を迎えたこともあって、とりあえず大学へ進学する、という選択をすることになる。大学進学時に将来就きたい職業を決めている大学生は多いとは言えず、とりあえず大学に進学してから将来の進路を考える傾向が高まっている（文部科学省、2006b; 山口源・堀井俊章、2017）。このような中で、大学においてキャリア教育が実施されている。

## 第2節 大学におけるキャリア教育プログラム

2011年には、中央教育審議会において、幼児期の教育から高等教育までを通じたキャリア教育・職業教育の在り方について答申が行われた（中央教育審議会、2011）。その中で、「高等教育におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生・生徒の状況に応じ、知識・技能を身につけさせるとともに学生・生徒の能動的な学習を促進し、学校教育から社会・職業への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる」と述べている。つまり、インターンシップを中心とした企業等と連携した実践的な教育を展開し、「自立した職業人を育成し、社会・職業へ円滑に移行させる」ことが大学教育に求められている。

小中高等学校でのキャリア教育について文部科学省から細やかな指示が出されて、それをもとにしたキャリア教育の展開が図られている。それに対して、大学でのキャリア教育については、中央教育審議会（2011）の答申で大まかな方針が示されたが、具体的なキャリア教育の内容につ

いては、厚生労働省（2014）から出されたのみであり、各大学のカリキュラムの中で独自にプログラム開発が試みられてきた。多くのプログラムは、高等学校までのものと同様に、自己理解、職業理解を基本に考えられたプログラムである。

一方で従来のキャリア教育については、いくつかの観点から問題提起がなされている。本田（2010）は、夢やなりたい職業を見つけることが目標とされ、それが規範や圧力の形で浸透し、手段や方法を欠いた要請だけが突きつけられ、若者が困惑していると批判した。また、若松（2019）は、大学におけるキャリア教育は、本来、学生のキャリア発達を支援する役割を担っているはずであるが、実際には「合格・内定指導」「つきたい職業見つけ」に終わりがちになっていると指摘した。花田他（2011）は、尾高（1941）を引用して、働くことの原因を「個性の発揮」「連帯の実現」「生計の維持」の3つの要素から説明している。自分がやりたいことを見つけて、それを実現できる場に参画し、他者と協働しながら社会の役に立つ活動を行い、その結果、収入を得られる、ということが重要な観点である。

就職活動を行う大学生にとっても、これらの3つの要素はいずれも重要なものであろう。けれども、現在のキャリア教育では「個性の発揮」に重点が置かれ、自己理解と職業理解が先行している懸念がある。このやり方では、やりたいことが見つからない場合、志望する職業が決まらずに、いつまでも就職活動に踏み出せないままになってしまう。「個性の発揮」のための「やりたいこと」が見つからなくても、「生計の維持」を目的として「とりあえず」働くためには、就職活動に積極的に取り組む必要がある。このような職業を選択する際に、どのような態度でそれに向き合うのか、ということが問題となる。

### 第 3 節 職業未決定

職業未決定についての研究は、日本においては、1980年代より卒業後の職業が決まらない大学生の問題が大きくなり、その対処が要請されるようになり、下山（1986）によって職業未決定尺度が作成されて、それを元にした研究が数多く展開されてきた。下山（1986）は、職業未決定尺度を作成し、それをを用いて自我同一性の一側面である自分の確立との関連を検討し、職業未決定のあり方に基づいて自分の確立の程度を予測できる可能性を示唆した。ほかにも、職業未決定の状態を自我同一性の観点から検討が行われてきた（森本、2008；安藤、2011）。

また、藤井（1999）は、就職不安について「就職活動不安」「職業適性不安」「職場不安」といった因子を見出し、それらを下位尺度とする職業不安尺度を作成し、それを元に職業未決定との関連を調べた。また、松田他（2008）は職業選択不安の観点から検討し、特性不安や進路選択に関する自己効力感との関連を調べた。職業未決定の問題を自己効力感との関連で捉えようとする研究はほかにもいくつか見られる（浦上、1995；安達、2001；中川・原口、2011）。

このように大学生の進路選択において職業未決定につながる要因について、さまざまな側面から検討されてきた。

### 第 4 節 職業選択志向性

2000年代から就職活動に主体的に取り組むことができず、職業未決定に繋がるような職業選択の意識や態度が青年の課題として取り上げられ、就職活動のあり方を主体的なものにしていく必要に迫られてきた（安達、2004）。

安達(2004)は、キャリア選択を困難にさせる要因として、「適職信仰」「受身」「やりたいこと志向」といった若者のキャリア意識を取り上げ、職業未決定との関連を検討した。その中で「やりたいこと志向」とは、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あるとしたが、職業未決定との関係性は見いだせなかった。さらに、安達(2008)は、上記の3つの下位尺度からなるキャリア意識と就業動機、自己効力感、キャリア探索との関連性を検討したが、この結果の中で、「やりたいこと志向」は、自己向上志向という就業動機につながるものの、具体的な行動を促す要因にはなっていなかった。

「やりたいこと志向」については、やりたいことと仕事を結びつけて考える短絡的な姿勢や、やりたいことへのこだわりに基づくキャリア探索が、進路選択を困難にさせるという指摘がなされてきた(香山、2004; 梅澤、2008)。一方で、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ている考え方であり(下村、2002)、この志向性が即座に職業未決定へと結びつくわけではないとも考えられた。やりたいこと志向が自己実現のための行動の動機づけとなり、適切な進路選択につながる可能性がある(松浦、2008)。「やりたいこと志向」を肯定的側面と否定的側面の2つに側面から捉えようとする試みもある(高橋、2018; 石橋他、2019)。

一方で、中畠(2015, 2021)は、職業選択のあたって「とりあえず」という曖昧性の概念を導入することを提唱した、彼は、この概念を導入することにより、中長期的なキャリア展望に立ってキャリアを柔軟に身近なものとして認識することができ、キャリアモデルの改良に寄与できると考えた。中畠(2020)は、「とりあえず進学」「とりあえず正社員」「とりあえず初職決定」「とりあえず初職継続」という大学入学時から卒業1

年後までの4時点の縦断的分析を行って、「とりあえず志向」の発達的变化を分析した。

「とりあえず進学」した大学生が、「やりたいこと」や「向いている仕事」が見つからないとしても、業種にこだわらず「とりあえず就職」することに肯定的で積極的な意味を見出すことができる可能性がある。

## 第5節 職業決定における偶発性理論と境遇活用スキル

とりあえず就職しようとする大学生には、少しでも早く就職を決めて、不安から解放されたいと思ったり、将来の変化の可能性（離転職）を残しながら、一時的に就業可能な職業に身を置こうと考えたり、さまざまな動機が考えられる（中嶋、2013）。このような動機を背景として職業選択をした場合、自分がやりたいと思って就職しなかった職業のために、就職後の仕事への動機づけが上がり、職務満足感を保てず、離職してしまう可能性が高くなることが懸念される（中里、2015）。「とりあえず志向」で職業選択を行うとしたら、どのような力を身につけていたら高い職務満足感を保つことができるのだろうか。

この問題に対して、Mitchell et al.（1999）による計画された偶発性理論（Planned Happenstance Theory）に基づくスキルを身につけることが、その答えとなり得ると考えられる。計画された偶発性理論では、個人が予期せぬ機会に出会う可能性を高めるような探索的な活動に参加し、広い心で新しい機会にアプローチし、質問し、試して見ることを重視する。偶然の出来事を作り出し、認識し、キャリア開発に組み込むために以下の5つのスキルを伸ばしていくことが求められる。1. 好奇心（Curiosity）：新しい学習機会を探求する。2. 粘り強さ（Persistence）：挫折しても努力する。3. 柔軟性（Flexibility）：態度や状況を変える。

4. 楽観主義 (Optimism) : 新しい機会は可能であり、達成可能であると考える。5. リスクテイク (Risk Taking) : 不確実な結果に直面しても行動を起こす。

この理論をもとにした測定尺度の開発はほとんど行われおらず、そのためこのスキルとキャリアに関連する要因との関連の研究があまり進んでいない(半澤、2023)。これまでに尺度化されたものとしては、Kim et. al (2014) や浦上他 (2017) によるものがみられる。浦上他 (2017) は、この計画された偶発性理論をもとに「自らの境遇について、それをキャリア形成につながるかもしれない機会と認識したり、予測できない出来事を活用したり、積極的に作り出したりするためのスキル」として境遇活用スキルを提唱した。基本的に Mitchell et al. (1999) が示した5つのスキルを踏襲し、「興味探索スキル」、「継続スキル」、「変化スキル」、「楽観的認識スキル (以降楽観スキル)」、「開始スキル」を設定し、さらに、他者とのつながりに関するスキルとして日本独自の「紐帯スキル」を加え、6つの概念を設定し、これに沿って6下位尺度各5項目計30項目からなる境遇活用スキル尺度 (CPFOST) を作成した。

浦上他 (2017) は、この尺度を用いて大学生・専門学校生を対象にして調査を行ったところ、境遇活用スキルと時間的展望、曖昧さへの態度、日常生活への積極性、学生としての不適切行動との関連を示した。さらに浦上他 (2023) は、進学直後の大学生を対象に調査し、境遇活用スキルが高いほど適応感が高く、大学生活の現状が入学前の予想より良くないと感じていても、適応感が悪くならないことを確認した。

このように境遇活用スキルは、日常生活での積極性や適応感との関連が示された。計画された偶発性理論は、もともとキャリア理論のひとつとして提唱されたが、それに基づくスキルを持つことがキャリア形成に

つながるだけでなく、移行段階での新たな場面での適応につながる可能性が示された。このようなスキルを身につけていれば、就職後の職場での適応を高めて、職務満足感を高めることが予想される。

### 第 3 章 本研究の目的

本研究では、計画された偶然性理論をもとにした境遇活用スキルの育成を図るようなキャリア教育の意義を職業選択志向性の観点から検討することを目的とする。その際に、「とりあえず志向」と「やりたいこと志向」からなる職業選択志向性尺度を作成し、その尺度から規定される特徴的ないくつかの群を取り出して、それらの群ごとに、境遇活用スキルの向上が職場環境への適応につながるか、また、キャリア教育プログラムによってこれらのスキルがどのように形成されるのか、検証を進める。

## 第 2 部 職業選択志向性と入社後の職務満足感との関連

### 第 4 章 職業選択志向性尺度の作成と信頼性および妥当性の検討

#### 第 1 節 職業選択志向性尺度の作成

従来の代表的な職業選択志向である「やりたいこと志向」に対する「とりあえず志向」を含む職業選択志向性尺度を作成し、信頼性および妥当性を検討することを目的とした。

2022 年 3 月に、大学を卒業し、年齢が 22～30 歳で、現在職に就いている人 410 名（男 206 名、女 204 名）を対象として、調査会社を通じて Web 調査を実施した。分析には、不良データを除いた 290 名（男 145 名、女 145 名）のデータを用いた。質問紙として、とりあえず志向とやりたいこと志向について、安達（2004）や中嶋（2015）を参考にして、心理学研究者である大学教員 1 名と大学院生 1 名が検討して、新たに 24 項

目を作成した。

24 項目について項目分析を行い、残った 17 項目について因子分析を行い、さらに複数の因子に因子負荷量の高い 1 項目を除いた 16 項目について因子分析を行った。2 因子を想定し最尤法・Promax 回転による因子分析を行ったところ、全項目において十分な因子負荷量がみられた。回転前の 2 因子で 16 項目の全分散を説明する割合は 40.3%であった。

第 1 因子は、12 項目で構成されており、「22. たまたま知った会社に就職した」「19. やりたいことがわからないまま就職した」など、やりたいことがまだ見つかってはいないし、やりたいことにこだわらずに、とりあえず就職しようとする職業選択志向性を表す項目に高い負荷量を示していたことから「とりあえず志向」因子と命名した。 $\alpha$  係数は  $\alpha = .86$  となり、十分な信頼性が得られたので、これらの 14 項目の項目平均値を「とりあえず志向」得点とした。第 2 因子は、4 項目で構成されており、「14. やりたいこと以外の仕事は考えなかった」「21. 希望の職業でなければ就職しても意味がないと思った」など、やりたいことを重視して職業選択を行い就職しようとする職業選択志向性を表す項目に高い負荷量を示していたことから「やりたいこと志向」因子と命名した。 $\alpha$  係数は  $\alpha = .78$  となり、十分な信頼性が得られたので、これらの 4 項目の項目平均値を「やりたいこと志向」得点とした。

これら 2 つの下位尺度間の相関係数を求めたところ、有意な弱い相関が得られた ( $r = -.24$ ,  $p < .01$ )。この 2 つは意味的には逆方向の態度であるが、弱い負の相関が見られた程度であった。つまり、やりたいことを決めてその方向性で就職活動をする者や、やりたいことを目指しながらとりあえず就職をしようとする者、さらに、やりたいことがわからないままとりあえず就職活動を進めて、その結果何らかの職に就く者がい



ることを示すと考えられた。

## 第 2 節 職業選択志向性尺度の内容的妥当性の検討

前節で作成された職業選択志向性尺度は、「やりたいこと志向」「とりあえず志向」の 2 因子が抽出されたが、就職活動中のプロセスで抱えてきた意識について、自由記述調査を実施し、職業選択志向性の内容を明らかにし、尺度の内容的妥当性を検討することを目的とした。

調査方法は、調査協力者、調査時期、調査手続きについては前節と同様であり、調査内容については「どのようにして就職先が決まってきましたか？」であり、この質問に対する記述のうち、職業選択の志向性について言及していた 224 件を分析対象とした。

Web 調査で収集された自由記述データをテキストマイニング分析の手法で分析した。①形態素分析：分析対象となる記述を単語の単位に区切り、各単語の品詞を判別した。単語の頻度分析で出現回数を分析し、出現回数 10 回以上の特徴語を分析対象とした。総抽出単語数は 2409 語であり、「就職」(87 件)、「内定」(42 件)、「面接」(30 件)、「会社」(43 件)、「企業」(31 件)、「自分」(30 件) といった語の出現回数が 30 回を超えており、頻出の単語であることが明らかになった。また、職業選択志向性に関連する単語としては、「とりあえず」(17 件)、「なかなか」(14 件)、「なんとなく」(12 件) などが比較的多くみられた。②共起ネットワーク分析：就職活動のプロセスに関する記述は、全体で 8 カテゴリーに分かれることが明らかになり、共起関係の内容が職業選択の志向性に関わると考えられた 4 つを円形の破線で囲んだ。1. 【何となくの就職活動】クラスター：「就職」「決まる」を主としており、自分の希望やこだわりが明確でなく、とりあえず就職することを目指す姿勢が示されており、

職業選択志向性の“とりあえず志向”に対応すると考えられた。2.【興味ある分野への就職】クラスター：「企業」「採用」を主としており、自分の興味・関心のあることを仕事にしようとする意識であり、職業選択志向性の“やりたいこと志向”に対応すると考えられた。3.【希望の仕事追求】クラスター：「仕事」「働く」を主とした。4.【適当な就職活動】カテゴリー：「適当」を主とした。【希望の仕事追求】と【適当な就職活動】の2つのカテゴリーは、関連（共起性）が示されており、この2つのカテゴリーを合わせた拡大カテゴリーが存在することが考えられた。拡大カテゴリーに含まれる記述は、希望がかなわず、適当に応募して採用された会社に就職したことを示す内容が含まれており、“やりたいことを志向した上でのとりあえず志向”と考えられた。

### 第3節 職業選択志向性尺度の因子構造の検討

前節の結果を踏まえて、“やりたいこと志向”と“とりあえず志向”に“やりたいことを志向したとりあえず志向”を加えた3因子モデルを想定し、構造方程式モデリングによって、データの当てはまりの観点から、職業選択志向性尺度の因子構造を明らかにすることを目的とした。

調査方法は、調査協力者、調査時期、調査内容、調査手続きについては第4章第1節と同様であった。

職業選択志向性尺度24項目について、探索的因子分析を行った。テキストマイニングの結果をもとに3因子を想定し、最尤法・Promax回転による因子分析を行った。いずれの因子にも.40以上の負荷を示さなかった項目を削除したところ、3因子14項目が抽出された。

第1因子は、“みんなが就職するので自分もとりあえず就職した”など8項目で構成されており、「就職への無頓着」と命名した。第2因子は、

“やりたいこと以外の仕事は考えなかった”など4項目で構成されており、やりたいこと志向に対応していたため、「やりたいこと志向」とした。第3因子は、“いずれ転職することも考えてとりあえず就職した”などの2項目で構成されており、少しでも自分がやりたい仕事につけるように、いまの仕事をやめ、転職する可能性が示されており、「退職への寛容さ」と命名した。この因子構造を、構造方程式モデリングで表現すると、「就職への無頓着」「退職への寛容さ」の2つの潜在変数の高次因子として「やりたいこと志向」という潜在変数が想定され、「やりたいこと志向」「とりあえず志向」の潜在変数間には相関関係が仮定できる。このような高次因子モデルと、先に示された2因子モデルを比較し、データの当てはまりを検討したところ、いずれの適合度指標の基準においても、高次因子モデルの方が相対的にデータの当てはまりが良いことが確認された。

#### 第4節 職業選択志向性の類型と心理変数(職業選択動機、人生満足感、境遇活用スキル)との関連

前節で想定された「やりたいこと志向」、「就職への無頓着」、「退職への寛容さ」の3変数を用いて、職業選択志向性の類型化を試み、心理変数との関連を検討することで、職業選択志向性の類型ごとの特徴を明らかにすることを目的とした。

調査方法は、調査協力者、調査時期、調査手続きについては第4章第1節と同様であり、調査内容は①フェイスシート、②職業選択志向性尺度(第4章第1節で作成)、③境遇活用スキル尺度(浦上ら、2017)、④職業選択動機尺度(江塚、2011)、⑤人生満足度尺度(Diener et al., 1985; 大石、2009)であった。

やりたいこと志向、就職への無頓着、退職への寛容さの3つの下位尺

度得点を用いて、クラスター分析（Ward法）を行った。解釈可能な3クラスターが抽出された。第1クラスターは、やりたいこと志向得点が正の値、就職への無頓着、退職への寛容さ得点が負の値を示し、「やりたいこと志向群（175名）」と命名した。第2クラスターは、やりたいことが見つからず、とりあえずでも就職しようとする姿勢がみられない群と考えられたため、「停滞群（32名）」と命名した。第3クラスターは、やりたいこと志向が負の値で、就職への無頓着、退職への寛容さが正の値を示した。第3クラスターは、やりたいことがはっきりしないが、とりあえずでも就職しなければいけないという意志が感じられるプロフィールであるため、「とりあえず志向群（83名）」と命名した。

職業選択志向性の3タイプのキャリア意識上の特徴を明らかにするために、職業選択動機、境遇活用スキル、人生満足度の各尺度得点を比較した。職業選択志向性の3タイプを独立変数、職業選択動機、境遇活用スキル、人生満足度の各得点を従属変数として、一元配置の分散分析を行った。

職業選択動機については、5つの下位尺度すべてで有意差がみられた。ゆとり得点は、とりあえず志向群が他の2群よりも有意に高い得点を示し、やりたいこと志向群が停滞群よりも有意に高い得点を示した。他者への貢献得点と他者からの評価得点は、やりたいこと志向群が、とりあえず志向群よりも有意に高い得点を示した。充実感得点は、やりたいこと志向群が、他の2群よりも有意に高い得点を示した。経済的理由得点は、とりあえず志向群が停滞群よりも有意に得点を示した。

人生満足度については、3群の間に有意差がみられ、やりたいこと志向群がとりあえず志向群よりも有意に高い得点を示した。境遇活用スキルについては、6つの下位尺度のうち紐帯スキルにおいてのみ有意差が

みられ、やりたいこと志向群がとりあえず志向群よりも有意に高い得点を示した。

「やりたいこと志向群」は、職業選択に際してその動機が明確になっていて、いずれも肯定的に捉えている様子が窺え、職業を通して社会の中で人に関わりながら自己実現をしたいという欲求が強いと考えられる。この群は、就職について意欲的で、選択基準もはっきりしているため、主体的に就職活動に取り組むことが可能だろう。「とりあえず志向群」は、他者や社会との関わりの中で職業を捉えてはおらず、私的なことに興味関心が強く、職業は個人生活の充実を図るための方法として捉えていると考えられる。このような特徴から、職業選択を考える際には、社会との関わりや自己実現を目指すのではなく、自身の思い描く生活を踏まえて、就業時の条件を検討しながら職業選択を進めるとよいと考えられる。「停滞群」は、職業選択に対してその動機を明確に持てない様子が窺える。就職について真面目に捉え過ぎていて、却って職業を選ぶ際の基準を持つことが困難になっていると考えられる。仕事や就職に対する固い考え方を修正し、柔軟な考え方を身につけることが重要となる。このように、職業選択志向性によって分類できる群ごとに職業選択動機の様相が異なっており、それに従った職業選択や就職活動をさせる必要がある。

## 第5章 職業選択志向性と入社後の職務満足感との関連における境遇活用スキルの調整効果の検討

### 第1節 職業選択志向性と職業満足度および境遇活用スキルとの関連

本章では、就職活動時の職業選択志向性によって、就職後の職務満足感に差異が見られるのか、さらに、境遇活用スキルが職業選択志向性と職務満足感との関連をどう調整するのかを明らかにし、「やりたいこと志

向」ではなく「とりあえず志向」により職業選択を行ったとしても、境遇活用スキルが高ければ就職後の職務満足感が高いのではないかと、という仮説を検証することを目的とした。

2022年3月に、大学を卒業し、年齢が22～30歳で、現在職に就いている人410名（男206名、女204名）を対象として、調査会社を通じてWeb調査を実施した。調査内容は、①フェイスシート、②職業選択志向性尺度（第4章第1節で作成）、③境遇活用スキル尺度（浦上ら、2017）、④職務満足感尺度（安達、1998）であった。

職業選択志向性尺度、境遇活用スキル尺度、職務満足感尺度の3尺度の尺度得点間の関係を明らかにするため、ピアソンの積率相関係数を算出した。相関係数は、Cohen（1988）の効果量に基づく解釈基準から、中程度以上の効果量を示した相関に着目した。「とりあえず志向」は、境遇活用スキルとはほとんど相関は見られなかった。職務満足感との関連においては、職務内容に関する満足感、職務関与との間に有意な負の相関が示された。とりあえず志向の下位尺度に位置づけられる「就職への無頓着」と「退職への寛容さ」は、いずれも境遇活用スキル、職務満足感の各尺度との間に負の相関を示したが、中程度以上の効果量が確認できたのは、「就職への無頓着」と職務内容に関する満足感、職務関与との間の相関であった。一方で、「やりたいこと志向」は、境遇活用スキルとの間にはほとんど相関がみられず、職務満足感との間には、有意な正の相関が示された。「とりあえず志向」が高いほど、就職後の職務に関する満足感を感じ難く、職務関与が低いことが示され、逆に「やりたいこと志向」が高いほど、職務に関する満足感、職務関与が高く、職務に動機づけられている傾向が示された。

境遇活用スキルと職務満足感の関連では、ほとんどの変数間で効果量

が中程度の正の有意な相関が見られ、特に変化スキルと職務満足感（合計）との間に、境遇活用スキル（合計）と職務満足感（合計）との間に正の相関が示されており、これらの相関係数の大きさは効果量としては大に相当する。変化スキルを含め境遇活用スキルが全般的に備わっていることが、職務満足感を高めることにつながるということが推察された。

## 第 2 節 境遇活用スキルの調整効果の検討

境遇活用スキルが職業選択志向性と職務満足感の関係をどれくらい調整しているのかを明らかにすることを目的とした。調査方法は、調査協力者、調査時期、調査内容、調査手続きについては前節と同様であった。

職業選択志向性と職務満足感の関連における境遇活用スキルの調整効果を検討するため、職務満足感を目的変数、説明変数に職業選択志向性の「とりあえず志向」と「やりたいこと志向」の 2 下位尺度、境遇活用スキル、職業選択志向性と境遇活用スキルの交互作用を投入し、階層的重回帰分析を行った。その結果、境遇活用スキルが高い場合は、低場合に比べて、とりあえず志向と職務満足感の関連が強い傾向が示され、とりあえず志向が低いほど職務満足感が高まる傾向がみられた。

## 第 2 節 就職への無頓着、退職への寛容さと職務満足感との関連における調整効果

とりあえず志向の 2 側面である、就職への無頓着、退職への寛容さをそれぞれ、説明変数として投入し、職務満足感との関連における境遇活用スキルの調整効果を検討した。その結果、境遇活用スキルが高い場合は、低い場合に比べて、退職への寛容さが低いほど職務満足感が高まる傾向がみられた。退職への寛容さが低く、やりたいことや希望がない状

態で就職した場合でも、境遇活用スキルを高めることによって高い職務満足感が得られる可能性が示唆された。

### 第 3 部 境遇活用スキルを向上させるキャリア教育プログラムの検討

#### 第 6 章 境遇活用スキルを向上させるプログラムの検討と境遇活用スキルが職業未決定に及ぼす影響

##### 第 1 節 境遇活用スキルを高めるためのキャリア教育プログラムの構成

一般的にみられるような自己理解や職業理解を促し、やりたい仕事を見つけさせるプログラムではなく、境遇活用スキルを高めるキャリア教育プログラムの開発を行うことを目的とした。

この目的にしたがってプログラム開発するために、以下のような目的を定めた。①発言する等、主体的に取り組む姿勢を引き出し、自ら考えて行動する力を育成する。②講義形式で教授する内容をできる限り少なくして、グループワーク等、人と関わることを増やし学生が自ら活動する機会を増やす。③やりたい仕事を追い求めるのではなく、そもそも生きていくために働くことが必要であることを教授する。④情報を得る機会として、ナビサイト運営会社社員、社会人となり働いている先輩や就職活動を経験した 4 年生からの生の情報提供の機会を設け、必要な情報を自分で聞き取得する機会を作る。⑤学生個人が得た情報や体験をグループ内や全体で発表させる場を多く設ける。

これらの目的に対応する方法・手続きおよび内容を整理し、最終的な授業プログラムを構成した。その結果、全 10 回からなるプログラムが構成された。インターンシップに参加するための講義内容を実施しながら、学生が自ら考えること、学生同士が関わること、主体的に行動することを促し、講師が一方向的に講義する時間は最小限にして、挙手を求め意見



を発言する機会を作り、講師と学生間で双方向のコミュニケーションを図りながら運営することを方針とした。

## 第2節 キャリア教育における境遇活用スキルの向上が職業未決定に及ぼす影響

前節で作成された境遇活用スキルを高めるようなキャリア教育プログラムを受講することによって、境遇活用スキルの向上や職業決定の促進に効果が見られるのか、検証した。

A 大学情報学部3年生60名（男48名、女12名）を対象として、2022年4月～7月の期間に「企業実習」の授業内で10回のプログラムを実施し、その前後で下記の質問紙に回答を求めた。プログラム前に②③、後に①②③を実施した。①職業選択志向性尺度（赤城・井上、2022）、②境遇活用スキル尺度（浦上ら、2017）、③職業未決定尺度（下山、1985）。

研究協力者60名を職業選択志向性尺度の得点プロフィールから、やりたいこと志向群（19名）、停滞群（30名）、とりあえず志向群（11名）の3群に分類した。教育プログラムの効果をタイプ間で比較するために、境遇活用スキルと職業未決定を従属変数、調査時期（介入前後）と職業選択志向性の類型を独立変数とする2要因混合計画による分散分析を行った。主効果と交互作用効果の検証および単純主効果検定を行い、効果量（Cohen's d）を算出して、中程度以上の効果量を示したものに着目し介入効果を検討した。

その結果、どの境遇活用スキルにおいても、その合計点についても、類型の主効果と事前事後の主効果が見られ、交互作用は見られなかった。合計点については、類型の主効果と事前／事後の主効果がみられた。単純主効果検定の結果、やりたいこと志向群と停滞群において、事前事後

の得点に有意差があり得点の上昇が認められた。類型の単純主効果では、事前においても事後においても、やりたいこと志向群と停滞群が、とりあえず志向群よりも有意に高い得点を示した。それぞれのスキルについても、ほぼ同様の結果がみられた。

また、職業未決定については、「模索」以外の尺度について、類型の主効果と事前事後の主効果が見られ、交互作用は見られなかった。「未熟」「混乱」「猶予」「安直」において事前よりも事後が低く、「決定」において事前よりも事後が高くなった。また、「未熟」「混乱」「安直」においては事前も事後もやりたいこと志向群、停滞群、とりあえず志向群の順に低く、「決定」においては事前でやりたいこと志向群がとりあえず志向群よりも、事後でやりたいこと志向群と停滞群がとりあえず志向群よりも高かった。

これらのことから「やりたいこと志向群」は、やりたいことが明確であり、就職選択動機の下位尺度がいずれも高く、動機づけ全般が高く、就職活動に前向きであり、キャリア教育プログラムに参加することによって、その動機づけがさらに高まったと考えられる。「停滞群」は、やりたいことが見つからないが、就職について真面目に考えすぎて身動きがとれなくなり、職業選択の動機づけが全般的に低い。彼らがキャリア教育プログラムに参加すると、境遇活用スキルが高まり、職業も未決定から決定方向へと進む。職業についてのスキルや考え方を学ぶ機会が用意されると、就職活動に取り組む姿勢も積極的になるのだろう。「とりあえず志向群」は、職業へのこだわりはなく、他者や社会との関わりの中で職業を捉えていないという特徴がある。今回のキャリア教育プログラムは、グループでの活動を重視して、他者との関わりの中で就職活動に必要な力を高めてもらうこと目的としており、プログラムの効果があまり

見られなかったのではないかと考えられる。

## 第7章 境遇活用スキルを高めるためのキャリア教育プログラムの有効性の実践的検討

キャリア教育プログラムの中のどのような内容や取り組みによって、受講生がどのような体験をして、境遇活用スキルの中のどのスキルが高まったのか、質的に検討し、境遇活用スキルの向上に焦点を当てたキャリア教育プログラムの有効性を検討することを目的とした。

A 大学情報学部3年生で、企業実習（インターンシップとその事前事後指導で構成される授業）を受講する26名（男25名、女1名）を対象として、第6章第1節で構成したキャリア教育プログラムを実施し、最終的に実施した調査に回答した20名のデータを分析対象とした。

調査では、学生の現状把握と分析—授業計画—授業実践—実践に対する評価のサイクルを通して、キャリア教育を行う際に境遇活用スキルを高めるための実践可能な手がかりを明らかにするため、アクションリサーチの手法を用いた。(1) 現状把握と分析：近年の受講生は、対面でのコミュニケーションが乏しく、人との関わりを避ける消極的な姿勢があり、受け身で言われるがまま行動する学生が多く見受けられ、主体性を高めていくことが課題と考えられた。(2) 授業計画：「グループワーク」、「プレゼン大会」、「4年生ゲスト」、「社会人ゲスト」の4つを本授業の柱として設定し、境遇活用スキルを高め、学生が主体的に自分のキャリアと向き合えるようになるように授業を計画した。(3) 授業の実践：対面でのコミュニケーション能力を高め、多様性を受容する姿勢を身につけるために、前述の4つの柱ごとにねらいを定めて、毎回の授業で必ずグループワークを行った。(4) 実践の評価：企業実習の授業の最終回（7

月) 及びインターンシップ後の事後指導(9月)において、授業実践の効果を検証するための調査を実施した。〈7月時の調査内容〉①最も成長したスキル。②そのスキルの成長につながった授業の取り組み。③境遇活用スキル尺度。〈9月時の調査内容〉④成長したスキル。⑤4つの柱ごとにスキルの成長につながった授業の取り組み。

学生の現状把握と分析—授業計画—授業実践—実践に対する評価のサイクルを通じた成果と課題を明らかにするため、最終授業での調査で得られたデータを分析した。(1)授業前後での境遇活用スキルの変化：境遇活用スキル尺度の6つの下位尺度得点について、4月の評定値と7月の評定値の差を検討するため、対応のある $t$ 検定が行われた。その結果、すべての下位尺度得点が授業後に有意に上昇しており、興味探索、変化、開始、紐帯の4つのスキルは、効果量が大を示した。(2)境遇活用スキルの上昇に起因した授業内容の特定：境遇活用スキルの変化についての自己認識に焦点を当て、質問項目の④、⑤に対する記述内容を分析対象とした。その内容を境遇活用スキルの6つのスキルごとに、「成長したスキル」「それに関連した取り組み」「授業を通しての態度・意識の変化」「具体的取り組みと成長したスキルの関連」という4つの観点でまとめた。

以上の結果を踏まえて以下の2点について考察した。(1)特定された手がかり：キャリア教育プログラムを通じて境遇活用スキル全般の向上がはかられ、特に興味探索スキルと開始スキルへの効果が大きいと考えられた。課題を課されたグループワークやプレゼン大会の準備は、参加者が小人数グループの中で何らかの役割を与えられて、その役割に求められる期待に応えるために、その活動に主体的に関わる必要となり、変化スキルや開始スキルが向上した。また、社会人ゲストや4年生

ゲストの経験談を聞かせて、積極的に質問させることによって、自分の問題として話の内容に主体的に関わることを求めた。それによって、自分にとって仕事をするとはどういう意味があるのか考えることにつながり、仕事の内容についてもっと知りたいという思いが興味探索スキルを高めていったのだろう。(2)特定された課題：キャリア教育プログラムに参加した多くの参加者は、様々な境遇活用スキルを高めていた。しかし、発表やコミュニケーションが苦手で、グループワーク等に主体的な参加が難しいという大学生もいるであろう。特に「停滞群」に分類される大学生をどのようにしてグループワーク等に主体的に参加させて、就職活動の意識を高めて、実際に行動するように仕掛けを作れるのか、考える必要がある。彼らに必要なのは、今回のプログラムでは最も変化の少なかった楽観的認識スキルなのかも知れない。

#### 第4部 総合考察

#### 第8章 全体的考察と今後の展望

#### 第1節 本研究のまとめ

本研究は、1.職業選択志向性尺度の作成と信頼性及び妥当性の検討、2.職業選択志向性と入社後の職務満足感との関連における境遇活用スキルの調整効果の検討、3.境遇活用スキルを向上させるプログラムの検討と境遇活用スキルが職業未決定に及ぼす影響について明らかにすることを目的とした。これらにより以下の結果を得た。

職業選択志向性概念については、作成した職業選択志向性尺度はとりあえず志向とやりたいこと志向の2つの下位因子16項目となり、因子的妥当性と内的整合性はある程度備わっている事が示唆された。また、職業選択志向性尺度の内容的妥当性の検討を行ったところ、テキストマ

イニング分析の結果から、職業選択志向性尺度は、やりたいこと志向、とりあえず志向の2因子に加えて、“やりたいことを志向した上でのとりあえず志向”が尺度の内容に含まれることで、さらに内容的妥当性が高まると考えられた。上記の結果をもとに因子構造の検討を行った結果、就職への無頓着8項目、やりたいこと志向4項目、退職への寛容さ2項目となり、就職への無頓着と退職への寛容さの2つの潜在変数の高次因子としてとりあえず志向が想定された高次因子モデルの方が相対的にデータの当てはまりが良い事が確認された。

上記の3変数を用いて、職業選択志向性の類型化を試みた結果、やりたいこと志向群（やりたいことが明確で、仕事をやめることへの寛容さが低い群）、停滞群（やりたいことが見つからず、とりあえずでも就職しようとする姿勢がみられない群）、とりあえず志向群（やりたいことがはっきりしないが、とりあえずでも就職しなければいけないという意志が感じられる群）が抽出された。

「やりたいこと志向群」は、職業選択に際してその動機が明確になっていて、いずれも肯定的に捉えている様子が窺えた。「停滞群」は、職業選択に対してその動機を明確に持てない様子が窺え、就職について真面目に捉え過ぎていて、却って職業を選ぶ際の基準を持つことが困難になっていると考えられる。「とりあえず志向群」は、ゆとりや経済的側面については「やりたいこと志向群」に近い職業選択についての意識を持っているが、他者への貢献、充実感、他者からの評価といった側面については「やりたいこと志向群」よりも低い値となっている。このことは他者や社会との関わりの中で職業を捉えてはおらず、私的なことに興味関心が強く、職業は個人生活の充実を図るための方法として捉えていると考えられる。

職業選択志向性と職務満足感および境遇活用スキルとの関連を検討したところ、階層的重回帰分析の結果、とりあえず志向と職務満足感との関連において境遇活用スキルの調整効果が認められた。とりあえず志向が低い場合は、境遇活用スキルが高いほど職務満足感が高まることが明らかになった。

職業選択志向性を踏まえたキャリア教育の効果について検討したところ、やりたいこと志向群は、境遇活用スキルのうち、楽観的認識スキル以外の全てのスキルで介入前後で有意に上昇した。とりあえず志向群では全てのスキルにおいて有意差が見られなかった。停滞群は興味探索スキル以外の全てのスキルで上昇した。

境遇活用スキルを高めるためのキャリア教育プログラムの有効性について実践的に検討することを目的にして、キャリア教育プログラムの中のどのような内容や取り組みによって、受講生がどのような体験をして、境遇活用スキルの中のどのスキルが高まったのか、質的に検討を行った。境遇活用スキルの6つのスキルごとに分析を行った。

## 第2節 今後の展望

1990年代のバブル崩壊以降、就職氷河期を迎えて、就職活動が難しくなり、フリーターやニートの問題が大きくなった。この問題の背景にあるのは、就業をめぐる環境の激変と若者の資質をめぐる課題であった。そのひとつの問題である志望する職業が決まらないという大学生の職業未決定という課題について、自我同一性の拡散、就職不安、自己効力感といった要因から研究が行われて、その介入についての示唆を得る努力が行われてきた。けれども、実際には大学生の就職活動における問題は解決されているとはいえない。

これまでのキャリア教育は、従来のキャリア理論であるマッチング理論やキャリア発達理論をもとにした自己理解や仕事理解を中心として行われてきた。その結果、やりたいことが見つからない、どんな仕事か自分に適しているのかわからない、という大学生は、キャリア教育の入り口で躓いて、就職活動に出遅れてしまい、そのまま卒業してしまう学生が少なからずいる。本研究において、このような大学生については、やりたいことにこだわらずに、とりあえず就職するという就職への意識や態度が重要なのではないか、ということから、職業選択志向性という観点を提起した。

職業選択志向性は、当初とりあえず志向とやりたいこと志向の2側面を想定していたが、やりたいことが見つからないし、とりあえず就職するという考えも持てないという特徴をもった「停滞群」の存在が明らかになった。

本研究で明らかになった職業選択志向性の3タイプについて、本研究の結果と先行研究から考えられる心理特性を整理した。本研究において、停滞群は、職業選択動機づけや人生満足度が低く、就職活動への意欲が停滞していると考えられた。このような、就職活動に向けて動けない要因として、先行研究では、自己効力感の低さ、不安の強さ、アパシー、主体性の低さなどが挙げられており、今後は、これらの変数についても研究計画に盛り込み、停滞群の特徴を理解していくことが求められる。とりあえず志向群については、経済的な理由が職業選択の動機となりやすく、生活をしていくために必要に迫られた職業選択をする傾向が考えられた。また、ゆとりある生活を重視して、条件にあった仕事を取りあえず選択する傾向がうかがえた。経済的理由やゆとりある生活を重視する背景は多様性があると考えられ、今後はケーススタディなどを取り入



れ、とりあえず志向の人々の内実に迫っていくことが必要になる。やりたいこと志向群は、就職活動への意欲が高く、境遇活用スキルも高いことが示された。

これらの3群へのキャリア教育のあり方について考察すると、やりたいこと志向群は、就職について意欲的で主体的に就職活動に取り組むことが可能であり、キャリア教育では、彼らにとって有益な情報を提供していくことが有効であると考えられる。停滞群は、就職について真面目に捉え過ぎていて、やりたいこともなく、かといってとりあえず就職しようとも割り切る事が難しい。キャリア教育では、そのような仕事や就職に対する固い考え方を修正し、柔軟な考え方を身につけることが重要となる。とりあえず志向群は、私的なことに興味関心が強く、職業は個人生活の充実を図るための方法として捉えていると考えられる。キャリア教育において、職業選択を考える際には、社会との関わりや自己実現を目指すのではなく、自身の思い描く生活を踏まえて、就業時の条件を検討しながら職業選択を進めるとよいと考えられる。また、働くことには社会貢献の意味もあることを教育していく必要がある。

キャリア教育プログラムについては、小・中・高等学校は文部科学省が学校段階に応じて具体的なプログラムを提示し、その改定も行ってきた。一方で大学教育のキャリア教育プログラムについては、いくつかの大学で取り組まれた例が示されただけで、実際に何を行うのかは各大学に任されてきた。各大学はプログラム開発を手探りで行ってきたが、未だに試行錯誤を繰り返している。大学全入時代を迎えて、高等学校までに将来やりたいこと、就きたい職業が決まらないまま、「とりあえず進学」で大学に入学する学生が増えてきた。そのような大学生に対して、大学はどのようなキャリア教育プログラムを提供すれば、大学生自身が納得

のできる就職活動を行い、仕事をすることを軸にした充実したキャリア人生を送ることができるのか、模索が続いている。本研究の結果を踏まえると、職業選択志向性において、停滞群やとりあえず志向群に対して、境遇活用スキルを育むことによって、やりたい事が見つからない場合でも職務満足感がある程度補っていくことが有効であると考えられた。

今後の課題として、以下の3つが挙げられた。①職業選択志向性の3類型がそれぞれどのような特徴を持つのか、本研究で心理変数との関連を検討することが必要である。②特に、とりあえず志向群や、今回明らかになった停滞群は、様々な状態像が考えられ、ケースステディなどの方法によって内実を理解していくことが必要である。③キャリア教育プログラムの効果の検証は統制群や対象群を設定し、条件を統制した上で、タイプごとにどのようなキャリア教育が有効なのかを明らかにしていく必要がある。

## 5. 主な引用文献

安達 智子 (2004). 大学生のキャリア選択 日本労働研究雑誌,  
533, 27-37.

赤城 知里・井上 忠典 (2021). オンライン授業によるインターンシップ  
を通じたキャリア教育の取り組み 東京成徳大学臨床心理学研究,  
21, 108-114.

厚生労働省 (2015). 大学生のための「キャリア教育プログラム集」  
Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyounouryoku/career\\_formation/career\\_consulting/career\\_kyouiku\\_programs/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/career_kyouiku_programs/index.html) (2024年2月16日)

- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance : Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*, 115-124.
- 文部科学省 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書一児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために— Retrieved from [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm) (2024年2月16日)
- 中 剛 (2015). とりあえず志向とキャリア形成 日本評論社
- 下山 晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 浦上 昌則・高綱 睦美・杉本 英晴・矢崎 裕美子 (2017). Planned Happenstance 理論を背景とした境遇活用スキルの測定 南山大学 紀要『アカデミア』人文・自然科学編, 14, 49-64.