

# 大学におけるキャリア支援に関する研究

## — 職業未決定に認知的変数が及ぼす影響に着目して —

A study on the career support for undergraduates  
— Focusing on the effects of cognitive variables on vocational indecision —

中川 洋子  
Yoko Nakagawa

原口 恭彦  
Yasuhiko Haraguchi

### 要 約

本稿の目的は、キャリア選択行動に対する準備が充分ではない学生を、就職活動以前にスクリーニングし、個別・追加的なキャリア支援が可能であるか否かについて検討することである。本稿では、キャリア支援の可能性について、介入により操作可能な能動的概念として、教育や心理療法分野で実証研究が進められている認知的変数に着目し検討を行う。具体的には、まず就職活動前（大学3年生6月）の時点で、学生のキャリア発達にはどのような個人差があるのかについて、職業未決定尺度を用いて測定・分類し（分析1）、次にキャリア選択行動に影響を及ぼすであろう認知的変数（キャリア選択自己効力感、特性的自己効力感、Locus of Control）が、それぞれの職業未決定状態をどの程度予測できるのかについて、階層的重回帰分析を用いて検討した（分析2）。

分析の結果、調査対象者のキャリア発達段階（＝職業未決定状態）は多様であり、それぞれの未決定状態は、説明力に差があるものの（ $R^2 = .071 \sim .270$ ）認知的変数によってある程度予測可能であることが明らかになった。したがって、同じ状況（大学・系統・学年）の学生であっても、キャリア発達段階には個人差があり、それぞれの職業未決定状態は、認知的変数を変容させる介入を行うことによって操作可能であることが示唆された。

キーワード：キャリア支援策、職業未決定、キャリア選択自己効力感、特性的自己効力感、Locus of Control

### 1. はじめに

近年の大学におけるキャリア支援に関する議論の中で、自らのキャリア選択行動に対して、消極的な態度の学生が存在することが指摘されている。キャリアセンターの職員は、進路未決定で卒業してしまう学生の特徴として「何をしたらいいのかわからない」や「自信がない」などの理由で就職活動をスタートするのが遅いこと、キャリアセンターへ相談に訪れないことなどを挙げている（労働政策研究・研修機構、2006）。

現在、ほとんどの大学では就職課・キャリアセンター等を設置し、学生の就職活動を支援するための就職ガイダンスや個別相談を実施している。就職ガイダンスでは、3年次後学期から本格化する

就職活動のスケジュールに対応できるように、就職活動に必要な情報の提供や、面接での応対さらにエントリーシートの書き方などの具体的な指導を行っている大学が多い。これに加えて、学生からのキャリア選択に関する相談に対応するための個別相談も大多数の大学で行っている。このような大学からの支援を活用し主体的にキャリア選択に取り組む学生がいる一方で、これらの機会に主体的に関与せず、就職活動の開始が遅れたり途中で停止したりしてしまう学生も少なくない（労働政策研究・研修機構、2006）。

同様に、多くの大学で単位認定を伴うキャリア教育科目も実施されているが（ジョブカフェ・サポートセンター、2009）、現時点では、これら

の科目は選択制であることから意欲的な学生のみが履修し、大学側が受講して欲しいと考えているキャリア選択行動に積極的でない学生は、履修していない可能性が高いことも指摘されている(葛城, 2007)。

これらより、キャリア選択行動に積極的ではない学生が、就職活動をスタートする時期が遅れたり途中で停止したりした場合、相談する機会や就職活動を再開する機会に恵まれず、そのまま新卒無業者になってしまう可能性が少なくないことが窺われる。

そこで本稿は、彼らのような新卒無業者となる可能性のある学生を実際の就職活動が開始される前に、キャリア支援策が可能な方法で、スクリーニングすることが可能か否かを検討することを目的としている。特に、キャリア支援を担当する職員が、大学の種別・規模により異なるものの、兼務の担当者も含め平均2～3人(卒業生100人あたり)という現状も勘案して(労働政策研究・研修機構, 2006)、効果的で効率的な方法という視点から検討したい。調査は、就職活動に取り組む前段階である大学3年生を対象に行う。

## 2. 先行研究の検討

### 2.1 キャリア発達段階

現在、日本の大学におけるキャリア支援は、新規学卒者一括採用という雇用環境の影響から、学年進行で実施されており(労働政策・研究機構, 2006)、個人のキャリア発達段階に合わせて、各プログラムが提供されているわけではない。確かに学齡的な意味での大学生は、職業的な自己概念をキャリアの実体のある見込みへ具体化していく職業探索の段階ではあるが(Savickas, 2002)、近年の新卒無業者の増加等から勘案すれば、この職業探索の段階まで発達していない学生も存在するのではないかと考えられる。Savickas (2002)では、「キャリア発達が予定通りであるとき、青年期の若者は、将来についての関心、それをコントロールできるという感覚、キャリアを決定する方法についての適切な考え、職業的な将来を設計し現実的に実行できるという確信を身に付けてから探索段階の作業に取りかかる(p.171)。」と探索段階に至るまでに身に付けておくべき事柄を指摘し、これらが未発達な状態では、キャリア選択に

十分対応できない可能性があることを示唆している。

日本の大学生を調査対象とした下山(1986)でも、職業未決定には、積極的な職業探索状態から消極的なアパシー状態まで多様な状態があり、実際にキャリア支援を行うためには、どのような状態の職業未決定であるかを見極める必要があると指摘している。下山(1986)では、職業未決定状態を「決定」を除いて5因子(5状態)に分類し、職業未決定尺度と自分確立尺度との関係性を検討した結果、支援策として①「混乱」や「未熟」状態の学生には、まず職業未決定を話題にするより自我の成長を促し、②「安直」や「猶予」状態の学生には、自我の成長を援助しながら職業選択への態度を積極的な態度に変化させ、③「探索」状態の学生には、自我の問題よりも職業の探索に焦点を絞り支援することが必要であると提言している。

これに従えば、本稿が対象とする層は、同じ状況(大学・系統・学年)の学生であっても、具体的な探索段階(「決定」「探索」)にまで至っていない状態の学生であろうと考えられる。しかしながら現状では、就職活動の前段階で、これらの層が同じ状況下でどの程度存在するのかを具体的に示した実証研究は見あたらない。下山(1986)の尺度を用いて大学生の職業未決定問題にアプローチした研究は多いが(鹿内, 2006; 鹿内, 2008; 山下・河野・葛原, 2003)、他の変数との関連性を分析することを主眼にしているため、大学の系統や学年を弁別して分析したものは余り見受けられない。大学入学直後の学生と就職活動直前の学生とでは、同じ「未熟」状態であったとしても、それに相応しいキャリア支援策はおのずと異なるはずである。それゆえ、まず、学生のキャリア発達には個人差があることを、同じ状況下で明らかにした上で、キャリア支援の可能性を検討すべきであろう。

### 2.2 認知的変数

就職活動開始前の時点で、「探索」や「決定」状態に至っていない学生に対するキャリア支援策の可能性を検討するために、本稿は、人は環境からの刺激に無条件に反応しているのではなく主体的に環境を認知しており、その際の「予測や判

断、信念や価値観」という個人の認知が人の情緒や行動に影響を及ぼすという立場に立脚して(坂野, 1995), 認知的変数に着目する。それは、認知的変数は、モニター可能であり測定のための尺度が開発されているうえ、静的な習性ではなく介入により操作可能な能動的概念として、教育や心理療法分野で実証研究や介入プログラムの検討が進められているからである(坂野・前田, 2002; 和田・古市, 1993)<sup>1</sup>。すなわち認知的変数に着目して、学生の職業未決定の状態を予測することができれば、個人の状態に即したキャリア支援策の検討が可能になり、新卒無業者となる可能性を未然に抑制できるかもしれないと考えるからである。

認知的変数の中で、現在最も注目され実証研究が進められている概念が自己効力感である。それは、「人は、その行動の結果として起こりえそうなことに対する判断と同様に、自分がそれを上手くできるという判断[自己効力感]に基づいて行動している」(Bandura, 1986, p.231, [ ] 内著者)、さらに「特定の行動から生じる価値ある結果が保証されていてもその行動を遂行する自己の能力[自己効力感]を疑っている人は、その行動を回避するかもしれない」(Bandura, 1986, p.231, [ ] 内著者)と考えられているからである。これに従えば、本稿が対象とする層は、「キャリア選択のためには就職活動が必要であろうことを認識していても、自分が就職活動そのものを上手く実行できると考えられずに、就職活動を回避してしまっている」学生と捉えることができる。

この自己効力感をキャリア選択行動の分野に応用したキャリア選択自己効力感<sup>2</sup>、日本でも活発に研究が行われている概念であり、キャリア選択自己効力感の高低が就職活動への力の投入具合(浦上, 1996)や進路選択行動の開始時期や実際

の就職活動の回数(富永, 2000)に有意に関係することが実証されており、実際のキャリア選択行動を予測することが明らかにされている。

さらに、自己効力感には、二つの水準があることも指摘されている。それは、キャリア選択自己効力感のようにある特定の課題や場面に固有な自己効力感と、「具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感(成田他, 1995, p.307)」との二水準である。後者は自己効力感の性格特性的な認知傾向を示すものであり、特性的自己効力感と言われている。同じ自己効力感であっても、キャリア選択という領域においてのみ効力感が低いのか、あるいは一般的な領域においても効力感が低いのかという相違は、何らかの支援策を行う際に考慮すべき重要な事柄であろう。三宅(2000)でも、キャリア選択自己効力感のような課題特有の効力感を高める介入を行う際には、特性的自己効力感の影響も含めて考慮する必要があると指摘されているが、日本ではこれらの二つの水準の自己効力感の効果の相違に着目した研究は未だ多くはない(富永, 2008)。

加えて、日本の大学生を対象にした研究ではないが、米国では、原因帰属が自己効力感の変容に影響を及ぼすことが指摘されている(Luzzo, Funk & Strang, 1996; Luzzo & Maples, 2005)<sup>3</sup>。それは、人間は自分の身の回りに起こる事象を解釈し、その特性を推測することで自己の態度や行動を決定しており、そしてその際に鍵となるのが「なぜその出来事が生じたか」という因果関係の推論(原因帰属)であり、これらの推論が人間の情緒や行動に影響を及ぼすと考えられているからである(外山, 1989)。特に、自分の能力や努力で統制できると考えるか(=内的統制傾向)ある

1 Bandura (1997) では、自己効力感は遂行行動の達成・代理的経験・言語的説得・情緒的喚起の4種類の情報源(学習経験)を通じて形成・変容されると言われている。理論上、これらの4種類の学習経験の内容を特定し操作できればより効果的な介入が可能になる。

2 進路選択に対する自己効力(浦上, 1995)やキャリア決定自己効力(川崎, 2000)と表記される場合もあるが、いずれも、Taylor & Betz (1983)によって提唱された Career Decision-Making Self-efficacy を研究の嚆矢としたものである。本稿では「キャリア選択自己効力感」という記述に統一する。

3 Luzzo, Funk & Strang (1996) では、Locus of Control 尺度により学生を内的統制群と外的統制群に分類し、それぞれの群内で再帰属トレーニング(キャリアに関係する事項の原因を自己の努力[内的統制要因]に帰属させるように示唆するビデオテープによる学習)の効果を検討した結果、外的統制群においてトレーニングを受けた者が有意にキャリア選択自己効力感を高めることが示されている。さらに、Luzzo & Maples (2005) では、コンピュータによるキャリア発達システム(DISCOVER)による学習を行った結果、帰属スタイルが楽観的(内的統制・変化可能・統制可能)に変化した場合にキャリア選択自己効力感も高まることが示されている。

いは、運や環境などによって統制されると考えるか(＝外的統制傾向)という統制の位置(Locus of Control)の次元は、誇りや自尊感情の喚起に影響を与え、その後の行動を規定すると言われている(加川, 1997)。内的統制傾向がより適切で適応的なキャリア選択行動や態度と関係することが指摘されている(Luzzo, Funk & Strang, 1996)。

これに従えば、就職活動で直面する様々な出来事に対して「自分の能力や努力で統制できる(内的統制傾向)」と推論することができれば、新卒無業者になる可能性を抑制できるかもしれない。

以上の先行研究より導き出された知見を基に、本稿で検討すべき課題は以下のとおりである。これらが明らかになれば、適切なキャリア支援策を考える一助になる。

1. 同じ状況(大学・系統・学年)の学生であっても、キャリア発達段階(＝職業未決定状態)には個人差があるのか。
2. キャリア選択行動に影響を及ぼす認知的変数(キャリア選択自己効力感・特性的自己効力感・Locus of Control)は、職業未決定状態をどの程度予測できるのか。

### 3. 調査方法

#### 3.1 調査手続

2008年6月に、A大学経済学部3年生を対象に調査を実施した。対象者には、文書と口頭の両方で、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないことなどを説明し、講義時間中に調査票を配布しその場で回答・回収を行った。

調査票は、195名から回収された。このうち、データの信頼性が低いと判断された6名を除き189名(有効回答率:96.9%)を分析対象とした。分析対象者の内訳は、男性131名・女性58名で、平均年齢は20.4歳(SD=0.60)であった。分析には統計ソフトSPSS Ver.16.0を使用した。

#### 3.2 調査項目

##### (1) 職業未決定尺度

職業未決定状態を測定するために、大学での学生相談の事例を踏まえて、日本の大学生向けに開発された下山(1986)の職業未決定尺度を用い

た。「将来の職業のことを考えると気が滅入ってくる」などの39項目に対し、どの程度あてはまるかについて測定することで、職業未決定の多様な状態を分類する。回答は「あてはまる(5点)」から「あてはまらない(1点)」までの5段階評定で求めた。

##### (2) キャリア選択自己効力感尺度

キャリア選択自己効力感を測定するために、浦上(1995)の進路選択に対する自己効力尺度を用いた。「自分の能力を正確に評価する」などの具体的なキャリア選択活動30項目に対し、自信の程度を「自信がある(5点)」から「自信がない(1点)」までの5段階評定で回答を求めた。

##### (3) 特性的自己効力感尺度

特性的自己効力感を測定するために、日本人のコミュニティサンプルを対象に開発された成田他(1995)の尺度を用いた。「自分が立てた計画はうまくできる自信がある」などの23項目に対し、どの程度あてはまるかを「あてはまる(5点)」から「あてはまらない(1点)」までの5段階評定で回答を求めた。

##### (4) Locus of Control(統制の位置)尺度

特定場面によらない性格特性的な統制の位置が外的統制傾向か内的統制傾向かを判断するために、鎌原・樋口・清水(1982)によって開発されたLocus of Control尺度を用いた。「あなたの人生は、運命によって決められていると思いますか」など、統制の位置を判断する18項目からなる質問について「そう思う(5点)」から「そう思わない(1点)」までの5段階評定で回答を求めた。

## 4. 結果

### 4.1 各尺度の因子構造の検討と各尺度得点の算出

まず、職業未決定については、下山(1986)で指摘されているとおり職業の既決を示す明らかに異なる項目が含まれているため、これらを除いた35項目について主因子法(バリマックス回転)による因子分析を行った。固有値とスクリープロットおよび先行研究(下山, 1986; 鹿内, 2006)を参考に、4因子・5因子・6因子構造について検討した結果、4因子構造が相応しいと判断した。十分な因子負荷量を示さなかった項目を除き、分

表1 職業未決定尺度の下位尺度（バリマックス回転後）

因子名	項目内容	因子負荷量					下位尺度内での	
		F1	F2	F3	F4	$h^2$	$\alpha$ 係数	I-T相関
未熟	自分がどのような職業に適しているのかわからない。	.720	.089	.069	-.116	.544	.731	.58
	自分の将来の職業については、何を基準にして考えたらよいかかわからない。	.679	.134	.013	-.068	.484		.55
	自分が職業としてどのようなことをやりたいのかわからない。	.615	.279	.237	.027	.513		.56
	これまで、自分自身で決定するという経験が少なく、職業決定のことを考えると不安になる。	.427	.132	.140	.048	.222		.39
猶予	できることなら職業決定は、先に延ばし続けておきたい。	.303	.696	.079	.027	.583	.731	.63
	できることなら、職業など持たず、いつまでも好きなことをしたい。	.085	.649	.087	.045	.438		.50
	せっかく大学に入ったのだから、今は職業のことは考えたくない。	.204	.642	.189	-.120	.504		.55
安直	生活が安定するなら、職業の種類はどのようなものでもよい。	.114	.059	.744	-.053	.572	.670	.50
	自分を採用してくれる所なら、どのような職業でもよいと思っている。	.184	.246	.631	-.005	.492		.50
探索	これだと思ふ職業が見つかるまでじっくり探していくつもりだ。	.182	-.060	-.074	.551	.346	.508	.35
	将来、やってみたい職業がいくつかあり、それらについていろいろ考えている。	-.113	-.247	-.063	.485	.313		.31
	職業は決まっていないが、今の関心を深めていけば職業につながってくると思う。	-.136	.143	-.059	.442	.238		.28
	将来の職業については、いくつかの職種に絞られてきたが、最終的にひとつに決められない。	-.015	.031	.076	.394	.162		.26
		因子寄与	1.79	1.59	1.10	.93		
		累積寄与率 (%)	13.79	26.02	34.47	41.63		

決定	自分の職業計画は、着実に進んでいると思う。	/	/	/	/	/	.753	.54
	自分のやりたい職業は決まっており、今は、それを実現していく段階である。							.64
	自分なりに考えた結果、最終的にひとつの職業を選んだ。							.52
	自分の職業決定には自信を持っている。							.51

(1) 当該項目を除いた場合、 $\alpha$ 係数が減少するため (.508→.469) 残すことにした。

析を行った最終的な因子パターンと下位尺度の $\alpha$ 係数を表1に示す。累積寄与率は41.63%であった<sup>4</sup>。

各因子は、下山(1986)を参考に次のように解釈された。第1因子は、「自分がどのような職業に適しているかわからない」「将来の職業については、何を基準にして考えたらよいかかわからない」などに高い負荷量を示しており、キャリア選択の段階には未だ至っていない状態であるため「未熟」と命名した。第2因子は、「できることなら職業決定は先に延ばし続けておきたい」などに高い負荷量を示しており、キャリア選択を先延ばしにしたいという状態のため「猶予」と命名した。第3因子は、「自分を採用してくれる所なら、どのような職業でも良いと思っている」や「生活が安定するなら、職業の種類はどのようなものでもよい」などに高い負荷量を示しており、安易なキャリア選択に対する態度であるため「安直」と命名した。第4因子は、「これだと思ふ職業が見つかるまでじっくり探していくつもりだ」「職業は決まっていないが、今の関心を深めていけば職業につながってくると思う」などに高い負荷量を示しており、現時点では未決定ではあるが積極的に探索しようとする姿勢や意欲が見られる状態であるため「探索」と命名した。なお、最初に除い

4 下山(1986)では、5因子構造で累積寄与率は41.2%、 $\alpha$ 係数は.62～.77であった。

た既決を示す4項目についても、 $\alpha$ 係数(.753)や項目-全体相関(.51～.64)から、十分な内部一貫性を有することが確認できたため「決定」と命名し下位尺度として用いることにした。職業未決定の下位尺度得点は、平均値を算出して尺度得点とした。得点が高いほど、その職業未決定の状態の程度が高いことを示す。

次に、キャリア選択自己効力感に関する全ての項目を用いて、因子分析(主因子法)を行った。その結果、固有値とスクリープロットおよび先行研究より(川崎, 2000), 浦上(1995)が指摘する1因子構造が妥当であると判断した。 $\alpha$ 係数(.893)や項目-全体相関(.29～.68)から、十分な内部一貫性を有することが確認できたため全項目の合計得点をもって尺度得点とすることにした。得点が高いほど、キャリア選択自己効力感が高いことを示す。

続いて、特性的自己効力感に関する全ての項目を用いて、因子分析(主因子法)を行った。その結果、固有値とスクリープロットより、成田他(1995)が指摘する1因子構造が妥当であると判断した。内部一貫性の検定の結果、項目-全体相関の低い3項目(項目7=.124, 項目14=.192, 項目20=.153)を除いた。再検討した結果、項目-全体相関は.24～.60であり、 $\alpha$ 係数も.825という十分な値が得られたため、残された20項目の合計得点をもって尺度得点とすることにした。得点が

表2 各尺度得点と相関係数

各項目	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7
[職業未決定尺度]									
1 未熟	3.12	(0.84)							
2 猶予	2.47	(1.04)	.393 **						
3 安直	2.55	(1.00)	.301 **	.295 **					
4 探索	3.22	(0.65)	-.074	-.060	-.073				
5 決定	2.82	(0.84)	-.552 **	-.198 **	-.112	.110			
[認知的変数]									
6 キャリア選択自己効力感	95.91	(15.05)	-.408 **	-.295 **	-.117	.239 **	.514 **		
7 特性的自己効力感	60.60	(9.40)	-.398 **	-.397 **	-.119	.057	.302 **	.464 **	
8 Locus of Control	56.24	(7.72)	-.249 **	-.301 **	-.346 **	.095	.185 **	.342 **	.286 **

注) \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

高いほど、特性的自己効力感が高いことを示す。

最後に、Locus of Control (統制の位置) 尺度について検討した。鎌原・樋口・清水 (1982) は、Locus of Control (統制の位置) を1次元上の概念であると考え、内的統制を意味する項目および外的統制を意味する項目をそれぞれ9項目計18項目の質問により尺度を作成し、項目得点の合計点 (外的統制項目の得点は逆転) が高いほど内的統制傾向が強いと判断している<sup>5</sup>。本稿でも、鎌原・樋口・清水 (1982) に従い1次元上の概念と考え18項目全てを分析対象とした。内部一貫性の検討を内的統制項目と外的統制項目を同数とすることを原則にした上でを行い、項目-全体相関の低い2項目 (項目3 = .051, 項目11 = .189) を除いた。再検討した結果、項目-全体相関は.23~.49であり、 $\alpha$ 係数も.743という十分な値が得られたため、残された16項目 (内的・外的統制項目それぞれ8項目) の合計得点をもって尺度得点とすることにした<sup>6</sup>。得点が高いほど、内的統制傾向が強いことを示す。

以降の分析を開始する前に、各尺度得点の基本統計量とそれぞれの相関係数を表2に示す。職業未決定の下位尺度間の相関については、「探索」が他の尺度との相関係数が低いうえ有意でもないことから内容的に独立していることが窺われた。

5 探索的に因子分析 (主因子法) も行った。固有値とスクリープロット (3.53, 2.44, 1.43, 1.31, ……) から2因子構造も考えられたが、因子負荷量や内容的妥当性の点から1次元上の尺度と判断した方が相応しいと考えられたため先行研究に従った。

6 鎌原・樋口・清水 (1982) では、18項目で $\alpha$ 係数は.782であった。

また、「未熟」「猶予」「安直」は、それぞれ有意に中程度の正の相関があり、「決定」と「未熟」「猶予」とは、中程度の負の相関が見られた。これは尺度項目の内容から判断して妥当な結果である。また、認知的変数については、それぞれ中程度の正の相関が見られたが、これも尺度の構成内容から判断して相応な結果であると考えられる。

#### 4.2 職業未決定状態の個人差の検討 (分析1)

大学3年生の6月 (就職活動開始前) の時点において、学生のキャリア発達段階に個人差があるかどうかについて職業未決定尺度を用いて検討した。職業未決定の下位尺度得点の平均値を算出し、平均値の最も高い下位尺度が現在の調査者の職業未決定状態を示していると想定し各タイプに分類した (表3)。なお、調査対象者189名のうち、平均値の最も高い下位尺度が複数あり職業未決定タイプを判別できなかった25名を除いた164名のデータのみを示した。

調査時点において、約半数が適応的な状態である「探索」と「決定」であり、残りの半数が、本稿が何らかの個別支援が必要であろうと想定する層 (「未熟」「猶予」「安直」) であることが分かる。中でも「未熟」タイプの占める割合が男女ともに高いこと、女子学生に比べて男子学生に「猶予」タイプが多いこと、他のタイプに比べて著しく多いわけではないが、男女ともに一定数の「安直」タイプが存在することが分かる。

#### 4.3 認知的変数による職業未決定の予測 (分析2)

認知的変数 (キャリア選択自己効力感・特性的

表3 職業未決定タイプ×性別

		職業未決定タイプ					合計
		未熟	猶予	安直	探索	決定	
性別	男	25 (22.9%)	13 (11.9%)	14 (12.8%)	33 (30.3%)	24 (22.0%)	109 (100.0%)
	女	16 (29.1%)	2 (3.6%)	8 (14.5%)	19 (34.5%)	10 (18.2%)	55 (100.0%)
	合計	41 (25.0%)	15 (9.1%)	22 (13.4%)	52 (31.7%)	34 (20.7%)	164 (100.0%)

注) 人数 (構成比)

表4 職業未決定の下位尺度 (「未熟」「猶予」「安直」「探索」「決定」) を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	未熟		猶予		安直		探索		決定	
	$\beta$		$\beta$		$\beta$		$\beta$		$\beta$	
	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2
性別 (男性 = 1, 女性 = 2)	.049	.036	-.194**	-.189**	-.053	-.039	.061	.097	-.034	.018
キャリア選択自己効力感		-.265**		-.147		-.014		.283**		.482**
特性的自己効力感		-.253**		-.265**		.024		-.092		.081
Locus of Control		-.062		-.139		-.349**		.029		-.013
$R^2$	.002	.226**	.038**	.227**	.003	.121**	.004	.071**	.001	.270**
Adj. $R^2$	-.003	.209	.032	.210	-.003	.102	-.002	.051	-.004	.254
$\Delta R^2$	-.002	.223**	.038**	.189**	.003	.119**	.004	.067**	.001	.268**

注) \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

自己効力感・Locus of Control) が職業未決定の各状態をどの程度予測できるのかを検討した。性別 (男性 = 1, 女性 = 2) をコントロール変数に、認知的変数を独立変数に、職業未決定状態 (5 下位尺度得点) を従属変数とする階層的重回帰分析を行った (表4)。なお、Step 1 ではコントロール変数、Step 2 では独立変数を階層的に投入した。

まず、コントロール変数として性別 (男性 = 1, 女性 = 2) を投入した Step 1 については、「猶予」を従属変数にした場合のみ、 $R^2 \cdot \Delta R^2$  ともに有意でありそれぞれ負の影響が認められた。

次に、認知的変数を投入した Step 2 については、いずれの従属変数においても  $R^2$  が有意であり、職業未決定の各状態を認知的変数により説明可能であることが明らかになった。同様に  $\Delta R^2$  もいずれの従属変数においても有意であり、これにより認知的変数を投入することで説明率が上昇することも明らかになった。また、「未熟」では「キャリア選択自己効力感」と「特性的自己効力感」が、「猶予」では「性別」と「特性的自己効力感」が、「安直」では「Locus of Control」がそ

れぞれ負の影響を及ぼしていた。さらに、「探索」「決定」では、ともに「キャリア選択自己効力感」が正の影響を及ぼしていた。

## 5. 考察

分析1では、大学3年生6月 (就職活動開始前) の時点において、学生のキャリア発達段階に個人差があるか否かについて職業未決定尺度を用いて検討した。結果、学生は多様なタイプの未決定状態にあること、本稿が何らかの個別支援が必要であろうと想定する学生が約半数存在することが明らかになった。中でも新卒無業者の特徴と類似している「自分がどのような職業に適しているかわからない」や「自分の将来の職業については、何を基準にして考えたらよいかかわからない」などに高い負荷量を示す「未熟」タイプの学生が、この時点で全体の4分の1を占めることは注視すべき事象であろう。キャリア選択について、わからない状態である「未熟」タイプの学生への支援が、キャリア「探索」や「決定」状態にある学生と同様の支援 (自由参加や選択制の就職ガイダンスおよび個別相談) のみで十分であるとは考え難いため、彼らの特徴に沿った個別支援が必要

であると言えよう。

分析2では、認知的変数（キャリア選択自己効力感・特性的自己効力感・Locus of Control）が、職業未決定の各状態をどの程度予測できるのかについて、職業未決定の下位尺度を従属変数とする階層的重回帰分析にて検討した。結果、いずれの重回帰式においても、認知的変数を投入したStep 2において $R^2$ も $\Delta R^2$ も有意であったことから、職業未決定の状態を予測するうえで説明力の程度に差があるものの（ $R^2 = .071 \sim .270$ ）、いずれにおいても認知的変数が有意な影響を及ぼしている可能性が示された。

これらより、それぞれの職業未決定状態は、認知的変数を変容させる介入を行うことによって操作可能であることが示唆されたといえよう。個別具体的には、まず、キャリア選択自己効力感を高める介入により、「自分の適職」や「どのような基準で職業を選択するか」「自分が何をやりたいか」と、キャリア選択の際に自己決定しなければならない事柄がわからないという「未熟」な状態を抑制できる可能性が示された。同様の介入によって、調査時点で適応的な「探索」や「決定」状態をより促進できる可能性も示された。次に、特性的自己効力感を高める介入により、前述の「未熟」状態や、できることならキャリア選択を先延ばしにして好きなことをしたいというモラトリアムな「猶予」状態を抑制できる可能性が示された。さらに、自分の身の回りに起こる出来事を自分で制御できるという統制感（＝内的統制傾向）を高める介入により、キャリア選択においても「生活が安定するなら」あるいは「自分を採用してくれるなら」どのような職業でもよいという安易な考えの「安直」状態を抑制できる可能性が示された。

## 6. おわりに

本稿の目的は、キャリア選択に対する準備が充分ではない学生を、就職活動が開始される前に効果的で効率的な方法でスクリーニングすることが可能か否かを検討することであった。それはスクリーニング後に、彼らの状態に即した個別支援を行うことで、予防的な介入が可能になると考えたからである。

分析の結果、就職活動前（大学3年生6月）の

時点で、彼らのキャリア発達段階すなわち職業未決定の状態には個人差があること、それぞれの職業未決定状態は、認知的変数によってある程度予測可能であることが明らかになった。これらより、同じ状況（大学・系統・学年）の学生であっても、追加的なキャリア支援を必要とする層が存在すること、そして、それぞれの個人の状態は、認知的変数を変容させる介入を行うことによって操作可能であることが示唆された。

さらに、本稿で着目した認知的変数は、その変容のための介入プログラムが多様な領域において開発され実証されてきている概念であるため、具体的な支援策が検討できる効果的な方法であるうえ、セルフモニタリングにより学生自身で測定できるため、対応する職員のマンパワーを軽減できる効率的な方法でもあるといえる。加えて、認知的変数は、個人の能力やスキルを測定するものではないため、学生の心理的負担が少ないというメリットもある。

以上のように、個人のキャリア発達には個人差があること、認知的変数（キャリア選択自己効力感・特性的自己効力感・Locus of Control）によって職業未決定の状態を予測できることが示されたことは、大学におけるキャリア支援策を検討するうえで有意義な実践的含意であったと考える。さらに日本では、キャリア選択自己効力感に比べて、特性的自己効力感やLocus of Controlなどの性格特性的な認知的変数が職業未決定状態に及ぼす影響について検討した研究は余り多くないため、本稿によって、職業未決定の特定の状態においては、これらの変数が独自で有意な影響を及ぼすことが示されたことは理論的含意でもあったと考える。

最後に本稿の限界と残された課題について述べる。まず、本稿では認知的変数に焦点をあてたキャリア支援策の有効性を述べてはいるが、社会・経済的な要因や大学の専攻と就職先のレリバンスの問題など（小杉・堀，2006）、職業未決定に影響を及ぼす多様な外的要因を軽んじているわけではない。あくまで、現状のキャリア支援策をより効果的に行うための付加的で現実的な提言を行っているに過ぎない。それゆえ、キャリア支援策を実施する際に、これらの認知的変数だけを過度に重視することには注意が必要である。

さらに、本稿では、認知的変数がそれぞれの職業未決定状態を予測する有効な規定因であることを明らかにするとどまっているが、今後、これらの認知的変数を変容させるための介入プログラムを実行し、その効果について評価することにより実践的価値を高めることが何より必要なことであろう。その際には、直接行動変容を促すプログラムと認知的変数を変容させるプログラムをどのように組み合わせるのか、あるいは、二つの水準の認知的変数（性格特性的・課題特有的）をどのように組み合わせるのかについて、その時期・順序・程度などにも着目して介入効果を検討すべきであろう。キャリアの領域における認知的変数を用いた介入や介入効果の測定は、その重要性が認識されているにもかかわらず、他の領域に比べて日本はもとより米国でもまだ少ない（板野・前田，2002；Lent, Brown & Hackett, 2002），一貫した結果も報告されていないため（富永，2008；中川，2007），今後これらを明らかにする研究を積み重ねることにより、キャリア支援策としての有効性をより高めたいと考えている。

## 【引用文献】

- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought & Action*, Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: W. H. Freeman and Company.
- ジョブカフェ・サポートセンター (2009) 「キャリア形成支援／就職支援についての調査報告書」.
- 加川元道 (1997) 『動機づけの基礎と実際』川島書店.
- 鎌原雅彦・樋口一辰・清水直治 (1982) 「Locus of control 尺度の作成と信頼性、妥当性の検討」『教育心理学研究』30 (4), pp.38-43.
- 川崎友嗣 (2000) 「大学生のキャリア決定自己効力とキャリア不決断に及ぼす職業情報の効果 (その1)」『関西大学社会学部紀要』31 (2・3), pp.197-240.
- 小杉礼子・堀有喜衣 (2006) 『キャリア教育と就業支援－フリーター・ニート対策の国際比較』勁草書房.
- 葛城浩一 (2007) 「誰が「キャリア教育」を受けるのか」『広島大学高等教育研究開発センター』39, pp.319-334.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002) "Social Cognitive Career Theory", in Brown, D., & Associate., *Career choice and development (4th ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass, pp.255-311.
- Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996) "Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy", *Career Development Quarterly*, 44, pp.378-386.
- Luzzo, D. A., & Maples, M.R. (2005) "Evaluating DISCOVER's Effectiveness in Enhancing College Student's Social Cognitive Career Development", *Career Development Quarterly*, 53, pp.274-285.
- 三宅幹子 (2000) 「特性的自己効力感が課題特有の自己効力感の変容に与える影響」『教育心理学研究』48, pp.65-75.
- 中川洋子 (2007) 「職業選択行動の促進要因に関する序論的考察－職業選択に対する自己効力感研究の課題と展望－」『人間文化研究所紀要』12, pp.131-142.
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 (1995) 「特性的自己効力感尺度の検討－生涯発達の利用の可能性を探る」『教育心理学研究』43, pp.306-314.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 「大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」.
- 坂野雄二 (1995) 『認知行動療法』日本書評社.
- 坂野雄二・前田基成 (2002) 『セルフ・エフィカシー臨床心理学』北大路書房.
- Savickas, M.L. (2002) "Career construction: A developmental Theory of vocational behavior", in Brown, D., & Associate., *Career choice and development (4th ed.)*, San Francisco: Jossey-Bass, pp.149-205.
- 鹿内啓子 (2006) 「大学生の職業未決定に関わる要因の検討－未決定型による比較－」『北星論集 (文)』40 (2), pp.133-148.
- 鹿内啓子 (2008) 「大学生の職業能力自己評価と

- 職業未決定および自己効力感との関係」『北星論集(文)』45(2), pp.21-32.
- 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, pp.20-30.
- Taylor, K.M., & Betz, N.E. (1983) "Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision", *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.63-81.
- 富永美佐子(2000)「女子大学生の進路選択過程における自己効力」『進路指導研究』20(1), pp.21-31.
- 富永美佐子(2008)「職業選択自己効力に関する研究の現状と課題」『キャリア教育研究』25, pp.97-111.
- 外山みどり(1998)「帰属における情報処理過程」山本真理子・外山みどり『社会的認知』誠信書房, pp.129-153.
- 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, pp.115-126.
- 浦上昌則(1996)「女子短大生の職業選択過程についての研究：職業選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から」『教育心理学研究』44, pp.195-203.
- 和田和雅・古市裕一監訳(1993)『原因帰属と行動変容』ナカニシヤ出版.
- 山下俊之・河野康成・葛原茂一郎(2003)「大学生の職業未決定をもたらす心理的要因の組み合わせに関する質的比較分析」『日本教育工学論文誌』27, pp.85-88.