

大学におけるキャリア教育・支援に関する研究

— 認知的要因に焦点を当てた予防的・発達の介入を目指して —

中川 洋子

1. 本論文の目的

本論文が焦点を当てて議論を進めるのは、大学から提供されたキャリア教育や支援をうまく活用できずに、就職活動の開始が遅れたり途中で停止したりしてしまい、結果的に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恐れのある学生である。

これに対して、現行の大学にて行われているキャリア教育・支援は、「学生のキャリア発達は、同学年であれば同程度である」「学生は、必要な機会を主体的に選択する」ということを暗黙の前提とした、学年によりセグメントされた「一斉型」で本人の主体性に任せた「選択制」である場合が多い。これでは、本論文の対象となるような層は、支援の機会を得られずに卒業の時期を迎えてしまう可能性がある。卒業時に無業者になることを未然に抑制するためには、就職活動の開始前に、彼らをスクリーニングし（予防的介入）、彼らの状態に即した支援（発達の介入）を行う必要があるのではないだろうか。彼らに対する効果的なキャリア教育・支援を行うために、予防的・発達の介入が可能なセグメントの基準について検討することが本論文の目的である。

2. 理論的な視座

本論文では、社会的認知理論の立場から、予防的・発達の介入のためのセグメント基準として、認知的要因に着目している。社会的認知理論では、「人は単に環境からの刺激に反応しているのではない。刺激を解釈しているのである。刺激が特定の行動の生じやすさに影響するのは、その予期機能によってである」として、個人の予期機能（認知的要因）が行動変容に及ぼす影響を重視している。認知的要因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概念として、実証研究や介入プログラムの検討が進められている。すなわち、認知的要因に着目して、彼らをセグメントできれば、個人の状態に即したキャリア支援が可能になり、新卒無業者となる恐れのある者を未然に抑制できるのではないだろうか。

認知的要因の中でも、最も注目され応用研究が進められているのが自己効力である。「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〔結果予期〕と同様に、自分がそれをうまく行えるという判断〔自己効力〕に基づいて行動する」と考えられており、「所与の課題に対する自己効力が低い者は、その行動

を回避する可能性がある」といわれている。これに従えば、本論文の対象は、「キャリア選択行動をうまく遂行する自信がなく、キャリア選択行動を回避している可能性がある」と捉えることができよう。

自己効力をキャリア選択の領域に応用した概念が「キャリア選択自己効力」であり、先行研究において、多様なキャリア選択行動に肯定的な影響を及ぼすことが、日本の大学生向けに作成された尺度や、幅広い構成概念によって支持されている。それゆえ、キャリア選択自己効力が低い者をスクリーニングできれば予防的介入として、彼らに対してキャリア選択自己効力を促進させる支援ができれば発達の介入として、効果的なキャリア教育・支援が期待できる。

しかしながら、キャリア選択自己効力を促進させる要因については、Banduraによって概念上の4つの学習経験（遂行行動の達成・代理的経験・言語的説得・情緒的喚起）が提示されているものの、当該分野での集団的介入を目的とした実証研究は、その重要性が認識されているにもかかわらず、日本はもとより米国でもいまだ多くはなく一貫した結果も報告されていない。Banduraの理論をキャリア選択領域に応用した社会認知的キャリア理論を提唱したLent *et al.*においても、個人カウンセリングを対象にしたケース研究が主であり、集団への介入やその効果検証に関する研究には、ほとんど取り組まれていない。それゆえ、キャリア選択自己効力を促進させる学習経験について、「誰にとって」「どのような学習内容」であれば、効果的かを明らかにすることができれば、学術的な貢献が期待できる。

3. 本論文における検討課題

これまでの議論に基づいて、本論文では、予防的介入・発達の介入に分けて以下のような課題を設定した。さらに、本論文の議論は、現状のキャリア教育・支援における「一斉型」「選択制」の限界を指摘しているため、それぞれの実証分析に入る前に、その前提に対する限界をまず実証してから議論を進める。

課題1：予防的介入について

個人のキャリア発達が異なる場合、主体的にキャリア選択に関与せず、新卒無業者になる恐れのある予備軍を、事前にキャリア選択自己効力などの発達の介入が可能な認知的要因によって、スクリーニングすることは可能であろうか。

課題2：発達の介入について

キャリア支援策としてその重要性が指摘されている

就業体験は、キャリア選択自己効力を促進させる学習機会として、効果があるのだろうか。仮に効果があるとすれば、「誰にとって」「どのような学習機会」であれば、より効果的であるのだろうか。

4. 実証分析の結果とその考察

4-1 予防的介入について

現行の「一斉型」の限界を指摘するために、就職活動前（大学3年次6月）の時点で、同じ状況（大学・系統・学年）の学生において、キャリア発達に個人差があるのか、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、特に、新卒無業者の特徴と類似する「自分がどのような職業に適しているか分からない」などに高い負荷量を示す「未熟」タイプの学生が、全体の4割程度を占めることが明らかになった。

次に、職業未決定状態は、認知的変数（キャリア選択自己効力、特性的自己効力、Locus of Control）によって、どの程度予測可能かについて、階層的重回帰分析にて検討した。結果、それぞれの未決定状態は、説明力に差があるものの（ $R^2 = .121 \sim .270$ ）、認知的変数によって予測可能であることが明らかになった。特に、キャリア選択自己効力を促進させる介入により、「未熟」状態を抑制し、「決定」状態をより促進できる可能性が示された。

これらより、同じ状況の学生であっても、追加的なキャリア支援を必要とする層が存在すること、個人の状態は、認知的変数を変容させる介入によって操作可能であることが示された。ゆえに、認知的要因に着目した予防的介入の有効性が確認されたと考える。

4-2 発達の介入について

現在の「選択制」の限界を指摘するために、同じ状況の学生において、認知的変数の高低により、インターンシップの参加意欲に差があるのかについて検討した。結果、キャリア選択自己効力の低い者あるいはLocus of Controlの低い者（外的統制傾向の者）は、それぞれが高い者に比べて、インターンシップへの参加意欲や価値認識が低いことが明らかになった。すなわち、インターンシップが、キャリア選択のために有効な学習機会であろうとも、「選択制」では、本論文が支援の対象とする層は、これらを主体的に選択する可能性が低いことが示された。

就業体験は、キャリア選択自己効力を促進させる学習機会として効果があるのか、仮に効果があるとすれば、「誰にとって」「どのような学習機会」であればより効果的かについて検討した。選択制であれば選択する可能性が低い層に対する効果を検討するために、必修型の就業体験を事例として取りあげた。

まず、実習前・後のキャリア選択自己効力の変化を捉えることにより、就業体験の効果を検討した結果、実習前・後でキャリア選択自己効力が有意に上昇する

ことが分かった。これらより、必修型の就業体験であっても、効果が見込まれることが明らかになった。

次に、「誰にとって」「どのような学習機会」が効果的かについて、本論文の目的や前述の結果より、実習前のキャリア選択自己効力の高低によってデータを2分割（[高群]・[低群]）して検討した。学習機会については、Banduraの4つの情報源を基に、「どのような内容の学習を経験する機会があったか」を量的に測定する項目を作成し検討した。結果、本論文が支援の対象とする層[低群]においては、就業体験を、彼らが「遂行行動の達成」「他者からの学習」「能力発揮の理解」を認識できる学習機会として構造化できれば、よりキャリア選択自己効力を上昇させるのに効果的であることが明らかになった。これに対し、[高群]においては、[低群]のように学習機会を適応的に認知することの顕著な効果は見られず、「情緒的喚起」すなわち実習中に不安を感じるような機会をできる限り抑制することのみが、キャリア選択自己効力の上昇に効果的であることが明らかになった。

さらに、Locus of Controlの変容が、実習前・後のキャリア選択自己効力の変化に及ぼす影響について検討した結果、もともと不適応的な外的統制傾向の者が、実習を通じて、適応的な内的統制傾向に変容した場合に、有意にキャリア選択自己効力を増加させることが明らかになった。

これらより、必修型の就業体験でも、キャリア教育・支援として効果があること、選択制であれば選択しないことが推測される層（本論の支援の対象となる層）において、より望ましい効果があることが明らかになった。ゆえに、認知的要因に着目した発達の介入の有効性が確認されたと考える。

5. 含意

5-1 学術的な含意

キャリア選択自己効力を促進させる要因について、集団でコントロール可能な学習機会を事例に、Banduraの4つの情報源に沿って量的に詳細を明らかにしたことは、有意義な学術的貢献であった。特に、測定項目を作成し量的に検討したことにより、集団介入の効果を事前に予測したり、就業体験を構造化されたプログラムとして再構築したりすることが可能になり、より望ましい発達の介入の可能性が示された。

5-2 実践的含意

大学におけるキャリア教育・支援の課題に対して、認知的要因に着目した予防的・発達の介入の可能性という新しい視点を提示できたことが、何よりも大きな実践的貢献であった。