

キャリア形成上の困難に備えた
キャリア開発プログラムの効果評価
2022年度キャリア開発Cアンケート結果に基づいて

Evaluation of effectiveness of career development programs to prepare for difficulties
in career development

Based on the 2022 career development C questionnaire results

石津 和子*

Kazuko ISHIDU

高橋 美保**

Miho TAKAHASHI

森田 慎一郎***

Shinichiro MORITA

問題と目的

キャリア教育は発達段階に応じた課題への気づきと発達を促すものであり、各学校段階でキャリア教育が行われている。しかし実際は、小中学校では勤労観の育成を目的とした職業経験、高校では進路指導が行われており、大学では職業への準備教育が行われているのが現状とされる（前田，2020）。一方で、2000年代の不安定な雇用環境を背景に新たなキャリア理論が生まれ（Savickas, 2005など）、キャリア教育には失業や貧困、格差などの社会的問題の解決の糸口としての役割も期待されている。

では、女性に対するキャリア教育に求められるものとは何か。労働政策研究・研修機構（2020）が早期離職した若者を調査し、特に地方の女性や低学歴の若者が不安定な職に留まる傾向を指摘した。そして離職や転職を前提としたキャリア教育の必要性を指摘している。本田（2009）は、キャリア教育には働く

側が仕事の世界からの要請に「適応」することと、働く側が適切な手段を通じて「抵抗」することの視点が必要だとした。「抵抗」には若者に労働の実態・制度・構造に関する厳然たる知識を伝え、「事実漬け」にすることが有効であるとしている。女性はライフイベントにより離職の機会が多い。そうした非連続的なキャリアを歩む可能性を前提として、職業だけでなく、ライフキャリア全体の形成に如何に「適応」し「抵抗」するかを考えることは、女性のキャリア教育として有益であると考えられる。加えてキャリア教育は、個々の大学がその地域や大学の特性に即して提供することが求められている。しかし具体的にどのような教育を提供すればよいかは、先行研究からヒントを得られるものの参考にするには限界がある。

そこで、本稿は、開発したキャリア教育プログラムを試行し、質問紙調査を行った結果から効果を検討することを目的とした。

*金城学院大学人間科学部

**東京大学大学院教育学研究科

***東京女子大学現代教養学部

方法

(1) 調査時期・調査対象者：

調査対象者はX地方の1女子大学に在籍する学生であり、ライフキャリア全体を射程としたキャリア教育プログラムの受講者（以下、実験群。履修登録者数110名）と未受講者（以下、統制群）を設定した。プログラムは第一筆者の担当講義において実施し、第一筆者の担当する別講義の履修者を統制群とした。

プログラムの効果を測定するため、プログラムの前後（事前調査、事後調査）に質問紙調査を行い、統制群との比較により効果を測定した。具体的には、調査は、2022年9月に事前調査、2023年1月に事後調査を行った。統制群には、実験群と同じ授業回（第1回、第15回）の講義冒頭で調査への協力を求めた。

プログラムの内容は、臨床心理学と2000年代のキャリア理論を基盤とし、講義全15回を前半（第1～4回）と後半（第5～15回）に分けて行った。前半はライフキャリアレジリエンス（以下、LCR）の向上に資するものとし、後半はより地域・大学に特化した内容を行うこととした。

授業の概要は、第1回はイントロダクション、第2回を動機づけとして、第3～4回にはゲストスピーカーとして第二著者を招いて、既存のLCRに介入するプログラム（高橋・石津・森田・石橋・安田、2019、高橋・鈴木、2019）を女子学生向けに改定したものを実施していただき、LCRの向上を図った。後半は、ライフキャリア形成に起こりうる困難を想定し、備えるプログラムとして、結婚・出産・育児といったライフイベントや、様々な働き方（雇用形態、副業・起業）、学び直し・転職、といったトピックスを取り上げ、全国や東海地方で行われた統計調査の紹介を行い、受講者に自分ごととして考えてもらった。折々に、活用できる制度や法律・相談先についての情

報提供を行った。先行研究では、困難に対する知識の獲得がレジリエンスを高めることが指摘されており（池田ら、2020）、知識の獲得には、困難に対処した経験の想起や他者との対話、起こりうる困難に備えることが有効であるとされている。後半では、こうした方法を用いて知識を得られるように設計した。

手続き：質問紙調査は「女性の生活と仕事についての意識」と題して、Google formsを用いたweb調査ないし紙面によって行った。倫理的配慮として、調査票に研究の目的と概要、データの取扱いと守秘義務、回答の任意性について口頭と調査画面上で説明し、理解を確認したうえで行った。

倫理的配慮：本研究の実施に際しては、金城学院大学ヒト倫理審査委員会の承認を得た（第R22004号人）。

(2) 調査内容：フェイスシートで、学年、学部、年齢、性別、調査を紐付けるためのID（個人ID）を尋ねた。

I これまでに履修した科目・利用したサポート：これまでに履修したことのある科目と利用した学内のキャリア支援について、①キャリア開発科目、②インターンシップ、③個別相談、④就職ガイダンス、⑤公務員セミナー、の中から選択してもらった（複数選択可）。

II ライフコース：理想とするライフコースと現実にそうなりそうだと感じるライフコースを、6つの選択肢（①再就職コース、②両立コース、③専業主婦コース、④わからない、⑤非婚就業コース、⑥DINKSコース）からひとつ選んでもらった。

III キャリア意識・状態を尋ねる項目として以下4つの尺度を使用した。

① 変化予期・変化準備：ライフキャリアにおける転機に対して、どの程度、予測または準備しているかを問う項目として、

離職，転職，失業についてそれぞれ自身にどの程度起こると感じているか（予期）と，準備ができていないと感じているか（準備）を，「全く感じない(1)」～「強く感じる(4)」の4件法で尋ね，合計した。

- ② Career Action Vision Test（以下，CAVT：下村ら，2013）：将来に向けて，どのくらい熱心に積極的に行動を行っているかを測る「アクション」因子，将来に向けたビジョンや夢，やりたいことなどを，どのくらい明確にしているか，また，それに向けて準備しているかを測定する「ビジョン」因子の2因子12項目について「できていない(1)」～「かなりできていない(5)」の5件法で回答を求めた。
- ③ 就業効力感（古市，2012）：実際の就業場面で直面するさまざまな課題，すなわち職務自体，職場の人間関係，職務上の困難への対処，離転職などにかかわる自己効力感を測定する項目6項目について「いいえ(1)」～「はい(5)」の5件法で回答を求めた
- ④ 成人版ライフキャリア・レジリエンス（LCR）短縮版（高橋・石津・森田，2015）：不安定な社会においてライフキャリアを築き続ける力として提案されたライフキャリア・レジリエンスを測定する尺度で，「長期的展望」「継続的対処」「多面的生活」「楽観的思考」「現実受容」の5因子20項目について「全然当てはまらない(1)」～「非常によく当てはまる(6)」の6件法で回答を求めた。

結果

分析は，2回の調査に協力が得られた調査対象者126名を対象とした。全ての調査に回答がないかIDによる紐付けができなかった対象者は89名であった。実験群は71名（2年生53名，3年生18名，平均年齢19.77歳，SD1.31），統制群は55名（2年生51名，3年生4名，平均年齢20.16歳，SD4.16）であった。

学部・学科は，実験群は，文学部34名，国際情報学部7名，人間環境学部15名，人間科学部15名，統制群は人間科学部55名であった。

まず，尺度の信頼性を検討するために，事前・事後調査のデータを用いてCronbachの α 係数を算出した。結果（括弧内は事後調査のデータによる結果），変化予期は.59 (.61)，変化準備は.89 (.84)，ビジョンは.92 (.91)，アクションは.83 (.88)，就業効力感は.90 (.94)，長期的展望は.90 (.94)，継続的対処は.90 (.92)，多面的生活は.96 (.96)，楽観的思考は.85 (.92)，現実受容は.87 (.84)で，変化予期の α 係数の値がやや低かったものの，.60程度あることから一定の信頼性があると考えられた。

次に，事前調査の結果をもとに実験群と統制群のキャリア形成の状況を確認すると共に，両群の等質性について検討した。結果はI-1～IIに示すとおりで，理想・現実ライフコースと2つの下位尺度において群による差が見られたもののある程度の等質性は確認できたと考え，IIでは両群の比較によりプログラムの効果を検討した。

I-1. 履修科目と利用した支援の人数は，Table 1のとおりであった。キャリア開発科目は，1年次に必修科目として設定されてい

Table1 履修科目と利用したキャリア支援

	キャリア開発科目	インターンシップ	個別相談	就職ガイダンス	公務員セミナー
実験群	68	11	0	13	1
統制群	48	5	2	2	0
合計	116	16	2	15	1

るため両群とも最多で、インターンシップと就職ガイダンスが続いた。

I-2. 理想・現実ライフコースの度数分布をTable 2に示す。 χ^2 検定を行ったところ、理想・現実ライフコースにおいて群による差が有意で ($\chi^2(4) = 10.92, p < .05$; $\chi^2(4) = 11.80, p < .05$)、残差分析を行った結果、理想ライフコースにおいて実験群の「わからない」が有意に少なく、現実ライフコースにおいて実験群の「再就職」が多く「わからない」が少なかった。理想・現実ライフコースともに、両群とも「両立」が最多であった。

II. 続けて、キャリア開発プログラムの効果を検討するための検討を行った。事前、事後における各尺度の平均値と標準偏差ならびに差得点を求めた結果をTable 3に示す。

事前の両群の等質性を確認するために t 検定を行ったところ、変化の予期、LCRの「継続的対処」に群による差が有意または有意傾向で、ともに実験群の得点が高かった (順に $t(124) = 1.74, p < .10, t(124) = 2.19, p < .05$)。ただし、他の尺度に有意な差は見られなかったことから、両群は概ね等質であると判断した。

Table2 理想・現実ライフコースの度数分布

	理想	再就職	両立	専業主婦	わからない	非婚就業	DINKS	合計
実験群		6	43	10	10	2	0	71
統制群		3	26	3	17	6	0	55
合計		9	69	13	27	8	0	126
	現実	再就職	両立	専業主婦	わからない	非婚就業	DINKS	合計
実験群		15	34	2	13	7	0	71
統制群		3	20	2	19	11	0	55
合計		18	54	4	32	18	0	126

Table3 各尺度の平均値と標準偏差

	群	n	事前			事後			差得点			
			M	SD	t検定	n	M	SD	n	M	SD	t検定
変化予期	実験群	71	2.86	0.80	1.74†	71	3.23	0.81	71	0.09	0.56	
	統制群	55	2.67	0.74		55	2.72	0.76	55	-0.06	0.48	
変化準備	実験群	71	2.74	0.93		71	3.10	0.85	71	0.24	0.81	2.28*
	統制群	55	2.62	0.89		55	2.80	0.87	55	-0.08	0.73	
アクション	実験群	71	3.30	0.80		71	3.51	0.89	71	0.37	0.71	2.64**
	統制群	55	3.09	0.87		55	3.12	0.81	55	0.06	0.57	
ビジョン	実験群	71	4.38	1.06		71	4.48	1.06	71	0.35	0.83	
	統制群	55	4.24	0.79		55	4.09	0.90	55	0.18	0.55	
就業効力感	実験群	71	3.56	1.06		71	3.75	1.05	71	0.21	0.82	
	統制群	55	3.15	1.01		55	3.16	1.02	55	0.02	0.68	
長期的展望	実験群	71	4.96	1.11		71	4.78	1.11	71	0.10	1.14	
	統制群	55	4.88	1.02		55	4.65	1.10	55	-0.15	0.97	
継続的対処	実験群	71	3.73	1.04	2.19*	71	4.10	1.28	71	0.19	1.05	
	統制群	55	3.48	1.04		55	3.59	1.19	55	0.01	1.01	
多面的生活	実験群	71	3.84	1.02		71	4.12	1.03	71	-0.18	1.36	
	統制群	55	3.71	1.00		55	3.80	0.84	55	-0.23	0.98	
楽観的思考	実験群	71	2.39	0.63		71	2.48	0.60	71	0.37	1.28	
	統制群	55	2.58	0.54		55	2.52	0.55	55	0.10	0.97	
現実受容	実験群	71	1.54	0.69		71	1.78	0.64	71	0.29	1.21	
	統制群	55	1.58	0.67		55	1.50	0.56	55	0.09	0.93	

※ † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

次に、プログラムの効果を検討するため、差得点として事後調査から事前調査を除いた値を求め、 t 検定を行った。結果、「変化準備」と「アクション」において、群による差が有意で、実験群における差が大きかった（順に $t(124) = 2.28, p < .05, t(124) = 2.64, p < .01$ ）。このことから、プログラムの効果が変化に対する準備性と将来に向けた行動の2つの側面に表れたと考えられた。

考察

本研究は、女子学生に対するキャリア教育プログラムを開発・実施し、統制群との比較によりその効果の検討を行うことを目的とした。

両群の比較により効果を検討した結果、実験群はプログラム終了後に離職や転職・失業といった変化に対して、準備ができていているという感覚が向上するとともに、将来に向けて積極的に行動する傾向が上昇する効果が認められた。先行研究では、大学のキャリア教育は職業の準備教育にすぎないという指摘もある（前田，2020）。今回の結果は、就労後の不測の事態や転職に対応するキャリア教育の一例として、ライフキャリア・レジリエンスや、困難への知識の獲得を目指した教育が変化への準備性を高めるために有効であることを示すものとなるであろう。

今後の課題としては、今回、効果の見られなかった項目についても、将来の変化に資するものとして教育内容を検討することや、授業中に提出された感想などの質的データを用いて各回の授業内容を精査することがあげられる。

引用文献

- 古市裕一（2012）大学生の職業忌避的傾向と自己効力感および就業不安 岡山大学大学院教育学研究科研究集録（151）43-50
- 本田由紀（2009）教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ—ちくま新書
- 池田めぐみ（2020）困難の対処に関する知識の獲得がレジリエンスと職務パフォーマンスに与える影響 人材育成学会 第18回年次大会 (https://ssl.jahrd.jp/files/essay_files/621/0.pdf) 2023年3月9日閲覧)
- 前田信彦（2020）大学におけるキャリア教育と社会正義—社会科学系学部の学生データを用いた探索的分析—立命館産業社会論集 56(1) 131-153
- 労働政策研究・研修機構（2020）若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査 ヒアリング調査）資料シリーズ No.221
- Savickas, M. L. (2005) The theory and practice of career construction. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, pp.42-70.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 2009 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発—キャリアデザイン研究, 5, 127-139.
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成, 『臨床心理学』, 15-4, 2015, pp. 507-516.
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎・石橋太加志・安田節之（2019）. 高校生に対するライフキャリア教育のプログラム開発とその効果評価：ライフキャリア・レジリエンスを高めるために, 『東京大学教育学研究科紀要』, 58, pp. 595-604.
- 高橋美保・鈴木悠平（2019）. ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して—, 『教育心理学研究』, 61, pp. 26-39.