

## 大学におけるキャリア教育のあり方 —早期離職の問題構造と対策—

奥井 秀樹\*

### **Ideal way of career education at university Resignation at early stage and young person**

Hideki Okui\*

#### **Abstract**

It is a very important problem for an enterprise to clarify the cause that young persons resign at the early stage, and to decrease the number of such young persons. And, it is an important problem for the university to decrease the number of young persons resigning at the early stage, too.

The satisfaction rating of the student who belongs to the university rises if the number of young persons resigning at the early stage because the university executes the enhanced career education can be decreased. Moreover, trust from the enterprise rises to the university as human resource supply source.

In this thesis, I clarify the cause of the resignation at the early stage of young persons from the result of the questionnaire survey that I executed to the young persons. And, I present the idea of the method of effectively doing the career education at a university.

#### **Key words**

career education, university, ideal way, young person, resignation at early stage

#### **キーワード**

キャリア教育、大学、あり方、若年者、早期離職

---

\*おくい ひでき：大阪国際大学ビジネス学部講師〈2010.9.6受理〉

## I 本研究の目的

近年、日本の若年者を取りまく状況を表す表現として「7・5・3離職」という言葉がよく使用されている。この「7・5・3離職」とは、学歴別に、学校卒業後に新卒として就職した者の内で3年以内に離職する者の比率を表したものであり、近年の傾向として、多少の変動はあるものの、概ね、中学校卒業で7割、高校卒業で5割、大学卒業で3割の者が、学卒後3年以内に就職先からの離職を経験するといわれている。

また、中高年の主たる離職理由はリストラなど非自発的な理由によるものが多いのに対して、10代から30代までの若年者の離職については、非自発的なものよりも自発的な理由によって離職する労働者の方が多いという調査結果が存在する。(厚生労働省, 2002、総理府統計局, 2002、小川, 2003等)。

こうしたキャリアの初期段階における離職には、理想と現実のギャップ等により衝動的に行われる離職が多く、良い転職等の機会に出会ったからというポジティブなケースはまれであるという研究結果が存在する。(例: 小川, 2003等) 同様に、書類選考や面接、新人研修など、相当のコストをかけて採用・配置した労働者が、そうしたコストに見合うだけの貢献をなさないまま離職してしまうことは、彼らを採用した組織にとっても損失であるといえる。

このような若年者の衝動的な早期離職の原因を解明し、減少させることは、企業における人材の確保・育成にとって非常に重要なテーマである。

そして、このことは、企業、ないし社会に若年者を送り出す側である教育機関にとっても人ごとではない。教育機関がキャリア教育を通じて早期離職をする若年者の数を減らすことは重要な課題である。教育機関が、充実したキャリア教育を実施することによって早期離職をする若年者の数を減らすことができれば、その教育機関に対する学生・保護者の満足度は高まるであろう。学生を採用する側である企業からは、人材の供給源としてより高い信頼を獲得することにもつながる。そうした意味において、教育機関にとって、若年者の早期離職問題の構造を把握すること、および、それに基づいて学生に対するキャリア教育のあり方を検討することは極めて重要である。

本論文では、以上の問題意識にもとづき、若年者と企業の双方にとって望ましいキャリア形成がなされるように早期離職の原因を解明し、大学教育の立場から、大学でのキャリア教育はどうあるべきか、どのようにすれば彼らに対して効果的なキャリア教育を行えるかについての議論との提言を行う。

具体的には、第一に、関西地区の大学生や若年者、および関東地区の大学生に対して実施したキャリアに関するアンケート調査結果を使用し、全体として彼らにはどのような特徴があるのかについて分析を行う。第二に、分析の結果に基づいて、今後、若年者の早期離職を減少させ彼らと企業の双方にとって望ましいキャリア形成がなされるようにするために、大学はどのようなキャリア教育を行っていけばよいか、その基本的考え方と具体的な方法論の提案を行う。

## Ⅱ アンケート調査の詳細

### 1 調査の概要と質問票の開発

本研究では、大学に在学中の学生と、求職中、あるいはその準備中の段階にある若年者の意識を広く調査し、その実態を把握することを通じて、早期離職が生じる原因を解明することを試みる。そうした研究関心に基づき、具体的には、正社員として就職する前の段階の大学生と学卒の若年者（30歳以下）をアンケート調査の対象として選定した。

また、近年は雇用形態が多様化し、正社員となる以外にもパート・アルバイト、派遣や契約職員などとして就業している若年者も多いが、こうした層の相当程度はいずれ正社員の求人にエントリーする可能性の高い集団であると考えられるため、無業者、大学生と同様に今回の調査対象に含めている。

質問票の開発にあたっては、年齢や学歴、現在の所属など基礎的なデモグラフィック変数に加えて、若年者が自らの将来のキャリア・デザインに対してどのような性質の悩みを抱いているかということを測定する尺度を盛り込むということで内容の検討を行った。検討の結果、清水（1989、1990）が、もともとは中学校における進路指導用ツールとして、生徒が将来の職業選択を考える状況（職業意思決定状況）に遭遇した場合に抱く心理的問題点を測定するために開発した尺度である「進路不決断尺度」が、内容的に、今回の研究関心に合致したものであると判断し、これを採用した。

アンケート調査の方式としては、企業に対して依頼を行ってパート・アルバイト、派遣や契約職員などとして働く若年の従業員にアンケートを回答してもらうという方式ではなく、大学や就職支援施設のように地域的にも勤務先的にも多様な若年者が集まっている機関において彼らに直接回答を依頼するという方式を採用した。その理由としては、パート・アルバイト、派遣や契約社員といった形態で働く若年者へのアクセスは非常に難しく、通常のアンケートのように雇用先の企業に依頼して若年者にアンケートの回答をってもらうという形式では依頼可能な企業数が限られていたことと、それに伴って、サンプル数の不足が起こったり、企業の規模や人材の選考基準のちがいの影響によって結果にバイアスがかかっていたりしてしまうことをできるだけ避けることがあげられる。

## 2 調査対象の概要

### 2.1 関西私大O

2006年5月に関西私大Oの学部学生を対象として、質問紙調査を実施した。回答者の総数は56人であり、回答者の平均年齢は、20.00歳、性別は、男性47人（83.9%）、女性9人（16.1%）であった。また、学年については、1年生19人（33.9%）、2年生13人（23.2%）、3年生13人（23.2%）、4年生11人（19.6%）であった。所属学部については、全て経営情報学部であった。

### 2.2 就職支援施設Y

まず、2001年9月から2002年9月の間に兵庫県内の若年者向け就職支援施設Hの登録者であった18歳から30歳までの学卒者約4800人の中から無作為に抽出した2000人を対象と

して、郵送による質問紙調査を実施した。調査期間は、2002年11月から2002年12月までの1ヶ月間、回答者の総数は221人、回収率は11%であった。回答者の平均年齢は、25.34歳、性別は、男性83人(37.6%)、女性131人(59.3%)、無回答7人(3.2%)であった。また、学歴の内訳については、中・高卒26人(11.8%)、短大・専門学校卒52人(23.5%)、大学卒以上138人(62.4%)、その他3人(1.4%)、無回答2人(0.9%)であった。

これらの中から、調査時点で、いわゆる正社員として就業してはいない会員127名を、進路不決断尺度のデータの分析の対象とした。具体的には、無業者や、パート・アルバイト、派遣や契約職員などとして就業中であり、求職意思がある会員を対象とした。平均年齢は、25.39歳、性別は、男性51人(40.2%)、女性73人(57.5%)、無回答3人(2.4%)であった。また、学歴の内訳については、中・高卒16人(12.6%)、短大・専門学校卒35人(27.5%)、大学卒以上73人(57.5%)、その他3人(2.4%)、であった。

### 2.3 関東私大Y

まず、2005年7月に関東私大Yの学部学生を対象として、質問紙調査を実施した。回収された質問紙の総数は236人であり、回答者の平均年齢は、19.94歳、性別は、男性171人(72.5%)、女性62人(26.3%)、無回答3人(1.3%)であった。また、学年については、1年生67人(28.4%)、2年生50人(21.2%)、3年生72人(30.5%)、4年生47人(19.9%)であった。所属学部については、商学部233人(98.7%)、法学部3人(1.3%)であった。

## 3 使用尺度

進路不決断尺度とは、清水(1989,1990)が、もともとは中学校における進路指導用ツールとして、生徒が将来の職業選択を考える状況(職業意思決定状況)に遭遇した場合に抱く心理的問題点を測定するために開発した尺度である。この進路不決断尺度は、進学先の意味決定に関するものと将来の職業の意味決定に関するものの2つの領域を対象とし、将来の職業の意味決定に関する尺度については、奥井・大里(2004)、大北・奥井(2004)の研究において、若年者や大学生に対しても心理測定尺度として十分な妥当性・信頼性を有していることが確認されている。

本論文では、進路不決断尺度の2つの領域のうち、将来の職業の意味決定に関する下位尺度を使用した。

進路不決断尺度は、それぞれについて、次の8つの下位尺度から構成されている。それらの下位尺度とは、「職業を決めることがばくぜんとしていて不安である。」等の職業の決定に対する不安である「決定不安尺度」、「いろいろなことに興味があるので、どの職業を選んだらよいかかわからない。」等の職業選択における葛藤である「選択葛藤尺度」、「職業選択の問題は重要なことなので、誰かと相談したい。」等の相談の機会を求める「相談希求尺度」、「何かの影響で希望する職業につくことができなくなるのではないかと心配になる。」等の障害によって自分の進路が妨げられることへの不安である「障害不安尺度」、「就職先の決定は、自分一人の力ではどうしようもない。」等の就職は自分の意志や努力より外的な力によって大きく影響を受けると考える「外的統制尺度」、「自分のことについて

も、職業のことについても、よくわからないので、将来の職業が決まらない。」等の職業決定に対する情報が不足して決断できないという認識を表す「情報不足尺度」、「将来のことはわからないから、職業のことは考えたくない。」等の職業選択までの猶予期間（モラトリアム）を求める気持ちである「モラトリアム尺度」、「職業選択のための十分な準備があったかどうか不安である。」等の職業選択についての準備に対する不安である「準備不安尺度」であり、各下位尺度は5つの質問項目からなる<sup>1)</sup>。

なお、今回の調査では「4点=そう思う」、「3点=どちらかといえばそう思う」、「2点=どちらかといえばそう思わない」、「1点=そう思わない」の4つの反応選択肢を採用した。得点が高いほど進路決定についての悩みの程度が高いということを意味する。

### Ⅲ 大学生・若年者の意識

#### 1 尺度の検討

関西私大O、関東私大Y、学卒の若年者の3つのデータを総合し、進路不決断尺度を構成する40の項目について、SPSSを使用して、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った（表1）。因子数の決定では、固有値の値をスクリーグラフと照らし合わせながら、1.0以上の固有値を持つ9因子が適切であると判断した。プロマックス解の因子パターン行列において0.4以上の因子パターンの値を持つ項目から尺度の構成を行い、含まれる項目の内容から、それぞれ固有値の高い順に、1.情報不足、2.決定不安、3.選択葛藤、4.相談希求、5.準備不安、6.受動的モラトリアム、7.外的統制、8.障害不安、9.能動的モラトリアムと解釈した。この結果は、モラトリアムが「将来のことはわからないから、職業のことは考えたくない。」といった、どちらかという職業選択に労力を割くことを嫌うタイプの項目で構成される受動的モラトリアムと「職業のことなど考えずに、自分の好きなことに集中していきたい。」といった好きなことをする自由を求めるタイプの項目で構成される能動的モラトリアムの二つに分かれている点において、清水（1989）が理論的に下位概念として設定した下位尺度と異なるものであった。

次に、上記の下位尺度のそれぞれの信頼性を、 $\alpha$  係数（Cronbach's  $\alpha$  coefficient）から推定したところ、1.情報不足=0.885、2.決定不安=0.879、3.選択葛藤=0.836、4.相談希求=0.801、5.準備不安=0.786、6.受動的モラトリアム=0.815、7.外的統制=0.703、8.障害不安=0.690、9.能動的モラトリアム=0.850となり、障害不安がやや低めの値であったものの、概ね十分な信頼性の値を得ることができた。（表3）また、9つの下位尺度間の相関行列を算出した結果、この値は、因子分析でのプロマックス解の因子間相関行列とも近似した値となった。さらに、因子間の相関の多くが正の相関関係にあることから、清水（1989）が指摘しているように、一般的な不決断の傾向の因子がより高次レベルに存在することが予想される（表2）。

以上の分析結果から、中学生を対象として開発された進路不決断尺度は、大学生や学卒の若年者に対しても、測定尺度として使用可能な水準の因子的妥当性と信頼性があることが明らかとなったことから、この尺度は、大学生が職業選択に際して抱く心理的問題点の測定に適用可能なツールであることが再確認された。

表 1 進路不決断尺度の因子分析結果

質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9
1. 将来の職業を決めることに対して不安がある。	-0.120	<b>0.823</b>	0.045	0.088	0.051	0.082	0.047	-0.053	-0.014
2. 将来、職業を決めることがうまくいくかどうか心配である。	0.005	<b>0.711</b>	-0.011	-0.003	0.067	-0.035	-0.043	0.145	-0.071
3. どのようにして職業を決めればよいかわからないので不安である。	0.212	<b>0.656</b>	0.058	0.010	-0.142	0.083	0.016	-0.015	-0.003
4. 職業を決めることがばくぜんとしていて不安である。	0.145	<b>0.684</b>	0.079	-0.014	-0.042	0.170	0.012	-0.103	0.015
5. 就職先を決めることのむずかしさを考えると不安になる。	0.015	<b>0.661</b>	-0.098	0.010	0.089	0.033	0.005	0.166	-0.022
6. いろいろなことに興味があるので、どの職業を選んだらよいかわからない。	-0.034	0.125	<b>0.724</b>	-0.028	0.002	-0.106	0.037	-0.051	0.055
7. 魅力ある職業がいくつもあるので、将来の職業を決められない。	-0.120	0.014	<b>0.895</b>	-0.018	0.021	0.013	-0.043	0.053	0.011
8. 可能性のある将来の職業がたくさんあるので、どれにしたらよいかわからない。	0.057	-0.087	<b>0.764</b>	0.015	0.157	-0.042	0.031	-0.045	-0.043
9. いろいろと考えすぎて、自分に合う職業が決まらない。	0.393	0.203	0.360	0.010	-0.090	-0.105	-0.020	0.043	-0.019
10. ほかの人の意見がいろいろとあるので、自分に合う職業を決める事ができない。	0.259	-0.001	0.263	0.163	-0.146	0.029	-0.030	0.265	-0.026
11. 職業選択の問題は重要なことなので、誰かと相談したい。	-0.022	0.166	0.017	<b>0.712</b>	0.025	-0.082	-0.003	-0.088	0.005
12. 今までも重大な問題は親などと相談してきたので、職業選択の問題でも相談したい。	-0.213	-0.060	0.033	<b>0.734</b>	0.036	0.105	0.037	-0.062	0.004
13. 自分一人で何かを決めた経験が少ないので将来の職業について、誰かと相談や話し合いをしたい。	0.099	-0.034	-0.077	<b>0.676</b>	0.024	0.154	-0.031	0.072	-0.005
14. 将来の職業について、誰かと相談や話し合いをしたい。	-0.016	0.094	-0.007	<b>0.771</b>	-0.034	-0.124	0.018	-0.031	0.040
15. 自分に合う職業を教えてくれるような検査を受けたい。	0.384	-0.089	-0.046	0.264	-0.027	-0.182	-0.091	0.145	0.068
16. 将来の職業について希望はあるが、それに親が反対するのではないかと心配である。	0.038	-0.180	0.182	-0.005	0.015	0.187	-0.075	<b>0.402</b>	0.011
17. 思わぬことで希望する職業につくことができないかもしれないと不安である。	-0.084	0.087	0.041	-0.022	0.107	-0.014	-0.038	<b>0.586</b>	0.031
18. 将来の職業について、友達と意見が違うのではないかと心配である。	0.036	-0.118	0.126	0.047	-0.070	0.202	0.064	<b>0.475</b>	-0.113
19. 社会の変化や景気の変動が、希望する職業に大きな影響を与えるのではないかと不安である。	0.049	0.092	-0.145	0.026	0.050	-0.164	0.111	<b>0.534</b>	-0.006
20. 何かの影響で希望する職業につくことができなくなるのではないかと心配になる。	-0.126	0.145	-0.082	-0.102	-0.026	-0.048	-0.001	<b>0.773</b>	0.047

大学におけるキャリア教育のあり方—早期離職の問題構造と対策—

表1 進路不決断尺度の因子分析結果（つづき）

質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9
21. 就職先の決定は、運や偶然によって決まることが多い。	-0.036	0.167	0.075	-0.115	0.018	-0.033	<b>0.501</b>	-0.027	0.067
22. 就職先の決定は、自分一人の力ではどうしようもない。	-0.020	-0.024	-0.039	0.071	0.041	-0.054	<b>0.693</b>	-0.074	-0.053
23. 自分の努力や能力よりも、他からの影響で職業が決まることが多い。	-0.018	0.137	-0.025	-0.058	-0.112	-0.039	<b>0.665</b>	0.063	0.017
24. 自分だけでは、職業は決定できない。	0.176	-0.143	0.003	0.177	0.024	0.009	<b>0.445</b>	0.076	-0.050
25. 将来の職業のために積極的に努力するよりは、チャンスを待つほうがよい。	0.118	-0.215	0.050	-0.004	0.058	0.155	<b>0.412</b>	0.061	0.091
26. 自分の興味や関心がよくわからないので将来の職業が決まらない。	<b>0.799</b>	0.006	0.073	0.011	-0.044	0.082	0.017	-0.118	-0.004
27. 自分の能力や適性がよくわからないので将来の職業が決まらない。	<b>0.917</b>	0.006	-0.031	0.006	-0.079	0.037	-0.032	-0.068	-0.032
28. 就職した後での職業生活のようすがよくわからないので、将来の職業が決まらない。	<b>0.697</b>	0.008	-0.047	-0.093	0.116	-0.041	0.090	-0.006	-0.015
29. 進路先を決めるために必要な具体的な情報がないので将来の職業が決まらない。	<b>0.697</b>	0.011	-0.167	-0.084	0.067	0.086	-0.001	0.119	-0.030
30. 自分のことについても、職業のことについても、よくわからないので、将来の職業が決まらない。	<b>0.810</b>	0.007	0.029	-0.068	-0.015	0.147	0.032	-0.084	-0.042
31. いままであまり職業のことを真剣に考えたことがない。	0.179	0.102	-0.049	0.011	0.035	<b>0.719</b>	-0.046	-0.038	-0.051
32. 将来のことはわからないから、職業のことは考えたくない。	-0.055	0.122	0.035	-0.056	0.038	<b>0.596</b>	0.008	0.096	0.192
33. 将来の職業のことを真剣に考えたことがない。	0.103	0.073	-0.116	0.042	0.028	<b>0.742</b>	-0.005	-0.030	0.055
34. 将来、職業にかかわらず、好きなことをしたい。	-0.072	-0.074	0.013	0.029	-0.023	0.109	0.009	0.007	<b>0.837</b>
35. 職業のことなど考えずに、自分の好きなことに集中していきたい。	-0.031	-0.015	0.005	0.023	-0.048	0.025	0.008	0.009	<b>0.846</b>
36. 具体的な将来の職業を考えているが、採用試験が心配である。	-0.125	0.062	0.023	0.058	<b>0.712</b>	0.106	-0.015	0.032	-0.132
37. 将来の職業についての希望は明確なのだが、採用試験に自信がない。	-0.216	-0.047	0.030	0.020	<b>0.795</b>	0.142	0.042	0.006	-0.075
38. 希望する職業はあるのだが、これが最良なのかどうか不安である。	0.122	0.004	0.181	-0.036	<b>0.532</b>	-0.099	0.007	0.003	0.047
39. 希望する職業において十分に活躍できるかどうか不安である。	0.280	0.026	0.029	-0.059	<b>0.603</b>	-0.105	-0.047	-0.003	0.105
40. 職業選択のための十分な準備があったかどうか不安である。	0.313	0.136	-0.098	0.081	<b>0.420</b>	-0.081	-0.042	-0.029	0.131

国際研究論叢

表2 因子尺度間の相関行列（左下部分）、および因子間相関行列（右上部分）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 情報不足	—	0.634	0.460	0.380	0.239	0.310	0.360	0.453	0.186
2 決定不安	.608**	—	0.345	0.320	0.319	0.092	0.157	0.406	0.204
3 選択葛藤	.323**	.332**	—	0.264	0.153	0.061	0.183	0.325	0.189
4 相談希求	.246**	.319**	.197**	—	0.259	-0.055	0.170	0.369	0.015
5 準備不安	.303**	.398**	.257**	.276**	—	-0.045	0.219	0.421	0.103
6 受動的モラトリアム	.438**	.315**	0.059	0.032	.107*	—	0.248	0.131	0.356
7 外的統制	.362**	.224**	.172**	.165**	.237**	.242**	—	0.439	0.137
8 障害不安	.329**	.380**	.263**	.254**	.398**	.199**	.369**	—	0.172
9 能動的モラトリアム	.109*	.125*	.126*	0.014	0.062	.371**	.131**	.124*	—

表3 進路不決断尺度の得点一覧（総合）

	平均値	標準偏差	$\alpha$
1 情報不足	2.37**	0.880	0.885
2 決定不安	3.01**	0.846	0.879
3 選択葛藤	2.16**	0.858	0.836
4 相談希求	2.79**	0.783	0.801
5 準備不安	2.65**	0.769	0.786
6 受動的モラトリアム	1.75**	0.833	0.815
7 外的統制	2.17**	0.667	0.703
8 障害不安	2.12**	0.655	0.690
9 能動的モラトリアム	1.87**	0.975	0.850

注：n = 411~418 最小値 = 1 最大値 = 4

t検定 検定値 2.5 \* = 5%有意 \*\* 1%有意

表4 調査先ごとの得点一覧

	関西私大O		就職支援施設H		関東私大Y	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1 情報不足	2.58	0.896	2.34*	0.876	2.34**	0.876
2 決定不安	3.00**	0.802	3.02**	0.853	3.01**	0.855
3 選択葛藤	2.25**	0.897	2.12**	0.848	2.17**	0.855
4 相談希求	2.83**	0.833	2.70**	0.765	2.83**	0.780
5 準備不安	2.64	0.892	2.61	0.806	2.68**	0.717
6 受動的モラトリアム	1.93**	0.882	1.57**	0.809	1.80**	0.821
7 外的統制	2.26**	0.666	2.32**	0.690	2.07**	0.640
8 障害不安	2.23**	0.718	2.20**	0.722	2.06**	0.594
9 能動的モラトリアム	2.19**	1.138	1.79**	0.922	1.83**	0.950

注：関西私大O(n=56), 就職支援施設H(n=125~127), 関東私大Y(n=230~235)

t検定 検定値 2.5 \* = 5%有意 \*\* 1%有意 最小値 = 1 最大値 = 4

## 2 進路不決断尺度の得点比較

この節では、進路不決断尺度の平均点を比較することにより、大学生と学卒の若年者の意識とその課題についての考察を行う。

まず、関西私大 O、関東私大 Y、学卒の若年者の3つのデータを総合し、各下位尺度の平均点を算出し、その値について、t 検定によって「どちらでもない」という状態である中央点(2.5点)からの乖離度の検定を行った(表3)。その結果、2. 決定不安、4. 相談希求、5. 準備不安の3つが有意に高く、1. 情報不足、3. 選択葛藤、6. 受動的モラトリアム、7. 外的統制、8. 障害不安、9. 能動的モラトリアムの6つの得点が有意に低いという結果が得られた。

次に、関西私大 O、関東私大 Y、学卒の若年者の3つのデータについて、それぞれ単独での各下位尺度の平均点を算出したところ、多少のばらつきはあったものの、2. 決定不安、4. 相談希求、5. 準備不安が高い値であり、1. 情報不足、3. 選択葛藤、6. 受動的モラトリアム、7. 外的統制、8. 障害不安、9. 能動的モラトリアムが低い値であるという傾向は一貫していた。(表4)

これらの一連の測定結果は次のように解釈することができる。得点の高かった群と低かった群に含まれる次元の意味を比較すると、高かった群は、「どのようにして職業を決めればよいかわからないので不安である。」や「将来の職業について、誰かと相談や話し合いをしたい。」など、職業を決めるということに対する漠然とした不安やそれを相談したいということの意味するものであった。また、低かった群は、「将来のことはわからないから、職業のことは考えたくない。」など、将来の職業について考えようという意思があるか否かということの意味するものと、「魅力ある職業がいくつもあるので、将来の職業を決められない。」「思わぬことで希望する職業につくことができないかもしれないと不安である。」などのどちらかといえばある程度具体的な目標が定まった上で生じる問題を意味するものに分けられるといえる。

このことから、今回の調査対象である関西私大 O、関東私大 Y の学生、就職支援施設 H の学卒若年者の進路決定に対する悩みに一貫する特徴として、具体的にどのような職業を目指して、その職業に就くためにはどうすればよいかという、はっきりと目標が定まっており、どのようなステップでそれを達成するかという類の悩みではなく、いつかは仕事に就かなければならない、職業のことについて考えなくてはならないという意識は持っているものの、職業の決定というものについて、具体的にどうすればよいかということが分からず、漠然とした不安を感じたり、それを他の人々に相談してみたいと望んだりしているという、比較的抽象的な段階での悩みを抱えているといえる。つまり、職業について考えなくてはという気持ちと、職業の決定は難しい、どうしたらよいか分からず不安、だれかに相談できればよいのに、という気持ちの間で循環する形となり、目標を明確化したり具体的な行動を起こしたりすることができないでいるという状態である。

さらに解釈すると、現時点では、仕送りやアルバイトなど何らかの手段により、最低限の生活ができるだけの収入があり、特に生活に困ることはない。しかしながら、学生の場合は、いつまでも学生でいられるわけではないので、卒業というタイムリミットに合わせ

て、将来どんな仕事に就くかということについて考えなくてはならないとは思っている。学卒の若年者の場合も、年齢とともに就職活動のハードルも上昇していくので、やはり、将来どんな職業に就くかということを考えなくてはならないという意識は持っている。しかし、実際に働くからには、どんな仕事でもよいから正社員として働きたいというわけでもなく、長く続ける以上は、できるだけ納得のいく仕事に就きたいと思っている。ただ、「自分が本当にやりたいことは何か」と考えてはみるものの、それを見つけるためには具体的にどうしたらよいかかわからず、抽象的なレベルで悩み続けている。加えて、身近にそうした漠然とした悩みについて、じっくりと話し合えるような相手もいない。今回の調査における進路不決断尺度の測定結果は、そうした悩みを抱える大学生や学卒の若年者が、広く存在するという現状を反映したものであると解釈できる。

そして、先ほどのそれぞれのサイト単独での平均値のデータが示していたように、こうした傾向は、地域や年齢、学歴等のちがいに問わず、若年者にある程度共通した特徴であるといえる。また、そのことから、今回の調査対象となったような若年者全般に共通する背景要因があることも想像できる。

それでは、そのように若年者全般に共通する背景要因にはどのようなものが考えられるだろうか。おそらく、その有力なものの一つは、学校における進路指導ないしはキャリア教育のあり方であると思われる。

清水（1989、1990）も指摘しているように、わが国においてキャリア教育が注目され始めたのは比較的最近のことであり、しばしば「よい学校に入りよい就職先に入る」というような言葉であらわされるように、小学校から大学に至るまでの進路指導には、進路の選択＝学校選択・就職先選択という指導方針が根強いといわれている。こうした教育によって、職業について考えなくてはという気持ちと、職業の決定は難しい、どうすればよいか分からず不安という気持ちの間で循環する形となり、具体的な行動につなげることができないという状態が生まれると考えれば、卒業前の就職活動の時期になってはじめて現実に自らの職業を決定しなくてはならないという場面に直面し、その結果、準備不足からイメージや直感といった不確かなものに頼って精度の低い就職先選択を行うものが多くなり、必然的に職場への不適応や早期離職も多くなっていくというように早期離職に至る一貫した因果関係を見出すことができる。また、就職活動を始めるための基礎的な準備の段階で挫折してしまい、就職活動自体を行わないものも多くなっていくと考えられる。

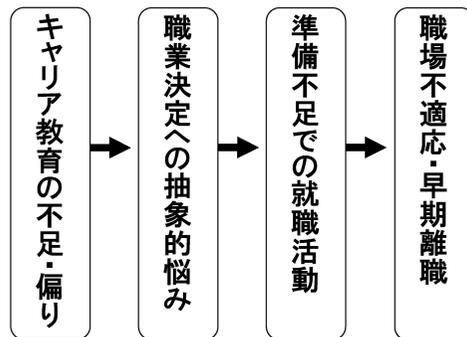


図1 早期離職の問題構造

## V まとめ：キャリア教育のあり方の提言

先に示したように、若年者には、職業について考えなくてはという気持ちと、職業の決定は難しいという気持ちの間で循環する形となり、具体的な行動につなげることができないという状態にある者が広く存在し、そのことが彼らの職場への不適応や早期離職、就職活動を行わない者の増加等を引き起こす大きな原因になっていると考えられる。また、学校におけるキャリア教育ないしは進路指導のあり方が、学校選択・就職先選択に偏っているということが、そうした状態を生み出す大きな原因となっていると考えられる。

以上のような調査結果と考察を元に、本節では、大学におけるキャリア教育においてそのような若年者をいかに支援していくかについての提言を行う。

一口に大学におけるキャリア教育といっても、大学が4年間もの標準修業年限を持つこと、一般教養から専門に至るまでの幅広い教育を行う機関であることを考えれば、その内容は実に多岐にわたる。そのため、多様なキャリア教育プログラムを適切に実施していくためには、時間軸という発想を取り入れ、大学生活の各段階に応じたキャリア教育を展開していくという姿勢が必要不可欠である。

それでは、大学生活の各段階に応じたキャリア教育のあり方とはどのようなものなのだろうか。この事柄について考察する際に参考になる先行研究として、大北・奥井（2005）は、大学生の「学年」と進路不決断尺度の得点の間に負の相関関係があることを見出している。そして、そうした負の相関関係が見出される理由についてについて、第1に、自らの進路に対する明確な計画を持って大学に入学してくるものが極めて少数であるということ、第2に、大学に入学・卒業することをもって、定められたコースに沿う形で半ば自動的に自らの進路が決まると期待しているものが多数存在するということ、第3に、学習計画や交友関係、クラブ活動やサークル活動、アルバイトなど彼らの生活の大きな部分を占める事柄が、学年によって規定される面が大きいと考えられること、という説明を行っている。

さらに、大北・奥井（2005）は、下村・堀（1994）の開発した職業選択において重視する情報についての測定尺度<sup>2)</sup>を使用し、進路不決断尺度の得点が高い大学生は、職業選

択の際に、社会情勢や企業情報など「外的情報」を重視する傾向が強いこと、逆に、不決断の得点が低い大学生は、適性や職業興味など自分に関する「内的情報」を重視する傾向が強くなることを見出している。そして、そうした傾向が存在する理由について、第1に、不決断の得点が高い学生の多くは、そもそも、実社会とは、そして働くとはどのようなものか、自らが選択可能な進路にはどのようなものがあるかという、外的かつ極めて基本的な知識が不足している、第2に、逆にそうした情報が十分に入手できて初めて、自らのことに思いをめぐらせ、自らの適性や欲求と可能な進路についての調和を図る余裕が生まれてくる、という説明を行っている。

本研究で得られた知見とこれらの先行研究の知見を総合すると、大学でのキャリア教育を展開する際に重要なポイントとなるのは、時間軸という発想を取り入れて4年間のタイムスケジュールという観点からキャリア教育プログラムを組み立てること、そして、それを基軸として、適切なタイミングで外的情報の獲得支援および内的情報の獲得支援を行うことの3点である。

その具体的な内容としては、低い年次においては、実社会とは、そして働くとはどのようなものなのか、自らが選択可能な進路にはどのようなものがあるのかという、外的かつ極めて基本的な事柄についての理解を深めることに重点を置くことが望ましい。こうした外的情報の伝達は、かなりの程度まで一方的な情報伝達手段で行うことが可能である。専門家によって行われる講義を中心に、書籍やWebなども活用するという形で学生の外的情報獲得を促すことが現実的かつ有効な方法として考えられる。

そして、高い年次においては、卒業後のキャリア・デザインまでも視野に入れつつ、自己の内面について思いをめぐらせ、自らの適性や希望と可能な進路についての調和を図ることが望ましい。こうした内的情報を獲得させるには、講義のように一方的な伝達手段ではなく、双方向のきめの細かい支援が必要となる。具体的には、第1に、専門知識を有するキャリア・カウンセラーによるキャリア・カウンセリングや職業興味や適性、キャリア・デザイン上の悩みに関する各種のアセスメントの実施が有効な手段である。第2に、教職員や学生同士の間でキャリアについて自由に話し合える場の設定や雰囲気作りを行うことも有効である。そして、それを実施する場としては、ゼミナールが最も中心的な役割を果たすことになるであろう。なぜなら、ゼミナールは通常、3年次・4年次と連続で履修するため教員と学生の間で長期的な関わりにもとづく深い人間関係・信頼関係を構築することができること、そして、互いに十分なコミュニケーションがとれる程度の人数規模であること、同じ状況にある同年代の学生が集う場であること、などの好条件が揃っているためである。

また、本質的に、キャリア教育とは大学内のみで完結するものではないので、こうした大学でのキャリア教育の全体にわたって、社会とのつながりを活用しつつ教育を展開していくことも重要な課題となる。近年、多くの大学で学生が研修生として企業や官公庁などに出向いて一定の期間働きそれを通じて学習を行うというインターンシップ制度が設けられるようになってきているが、このインターンシップ制度は、実社会とは、そして働くとはどのようなものなのかということを知るという外的情報の獲得という意味でも、自らの

適性や希望について知るといった内的情報の獲得という意味でも、有効な制度である。また、それだけにとどまらず、インターンシップを経験したということ自体が、就職活動時において、自らのアピールポイントとなる場合もある。

そのため、社会とのつながりを利用した様々な制度の中でも、インターンシップ制度は大学におけるキャリア教育上で非常に重要な制度として位置付ける必要がある。大学側としては、インターンシップ受け入れ先を多く確保することはもちろんのこと、学生のビジネスマナーや基礎知識をインターンシップに参加できるレベルにまで高めること、そして、インターンシップを終えた学生がそこで得た経験について深く考えて自身のキャリア・デザインに活かすことができるように支援することが重要な課題となる。

以上をまとめれば、図2に示すとおりである。大学でのキャリア教育において重要なポイントは、時間軸という発想を取り入れて4年間のタイムスケジュールという観点からキャリア教育プログラムを組み立てること、そして、それを基軸として、適切なタイミングで外的情報の獲得支援および内的情報の獲得支援を行うことの3点である。そして、その効果を高めるものという位置づけで、インターンシップなどの制度を通じて社会とのつながりを確保することが重要である。

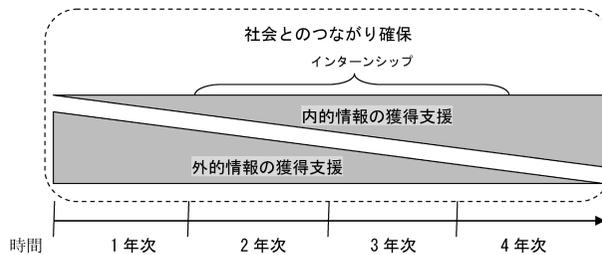


図2 大学におけるキャリア教育のあり方 イメージ図

## 謝辞

1. 研究を進めるにあたり、数々の有益なアドバイスをいただき、進路不決断尺度の使用を快諾してくださいました関西大学の清水和秋教授のご厚意に深く御礼申し上げます。
2. 本研究は、財団法人神戸市産業振興財団の平成17年度神戸ブレイン研究支援事業（研究課題「中小企業における若年者の職場定着率向上と後継者育成に関する研究」）の研究助成金と調査支援を受けました。ここに記して感謝します。
3. 最後に、調査にご協力くださった方々に心よりお礼を申し上げます。

## 参考文献

- 大北健一・奥井秀樹「大学生のキャリア開発支援についての考察 - 職業決定問題に対する支援ツールの検討を通じて-」『山梨学院大学商学論集』、第31巻、pp.99-108、2004年。
- 大北健一・奥井秀樹「大学生に対するキャリア教育のあり方についての考察 - 現役学生へのアンケート」

## 国際研究論叢

- ト調査結果の分析を通じて－』『山梨学院大学商学論集』、第32巻、pp.73-83、2004年。
- 小川憲彦「大卒者のキャリア初期段階における衝動的離職プロセス」『六甲台論集－経営学編－』、第50巻2号、pp. 49-77、2003年。
- 奥井秀樹・大里大助「若年労働者の職業的進路不決断の測定」『進路指導研究』、第22巻2号、pp. 19-24、2004年。
- 厚生労働省編『平成14年版労働経済白書』、日本労働研究機構、2002年。
- 清水和秋「中学生を対象とした進路不決断尺度の因子的不変性について—COSAN を使用して」『関西大学社会学部紀要』、第21巻1号、pp. 143-176、1989年。
- 清水和秋「進路不決断尺度の構成—中学生について」『関西大学社会学部紀要』、第22巻1号、pp. 63-81、1990年。
- 下村英雄・堀洋道「大学生の職業選択における情報収集行動の検討」『筑波大学心理学研究』、第16巻、pp. 209-220、1994年。
- 総理府統計局『労働力調査報告』、総理府統計局、2002年。

### 注

- 1) 進路不決断尺度の項目については表1を参照のこと。清水（1989、1990）の定義による各次元の構成項目は次の通り。「決定不安尺度（項目1～5）」、「選択葛藤尺度（項目6～10）」、「相談希求尺度（項目11～15）」、「障害不安尺度（項目16～20）」、「外的統制尺度（項目21～25）」、「情報不足尺度（項目26～30）」、「モラトリアム尺度（項目31～35）」、「準備不安尺度（項目36～40）」。
- 2) 職業選択において重視する情報についての質問項目とは、下村・堀（1994）が、次年度に就職の内定していた大学4年生に対する面接調査を通じて見出した、就職活動の際にどのような情報を重視するかについての測定尺度である。詳しくは当該論文を参照のこと。