

平成 30 年 6 月 18 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26381343

研究課題名(和文) 大学におけるプロアクティブなキャリア教育・支援モデル構築に関する研究

研究課題名(英文) Research on proactive career education / support model development at university

研究代表者

中川 洋子 (Nakagawa, Yoko)

立命館大学・共通教育推進機構・教授

研究者番号：70290608

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：我が国の大学に適したプロアクティブなキャリアデリバリーモデルを構築することを目的に、まず、潜在的な支援対象者をセルフアセスメント型でセグメントする基準について検討した。次に、実践への応用を目的に現行のキャリア教育プログラムを事例にして、設定したセグメント基準が潜在的な支援対象者を判別し、適切なキャリアサービスを提供できるのかどうかについて検証した。加えて、キャリア教育・支援をリアクティブ型からプロアクティブ型に変容させるために必要な教育・支援体制について、現状把握と今後の検討課題の抽出を行った。

研究成果の概要(英文)：For the purpose of constructing a proactive carrier delivery model suitable for Japanese universities, we examined the following points. First, on criteria for segmenting students who need to be potentially assisted by self-assessment type. Next, I examined the current career education program as a case for the purpose of application to practice. Whether the set segment criteria can potentially identify students who need assistance and whether they can provide the appropriate career services to them.

In addition, we have grasped the current situation and extracted issues to be studied for the education and support system necessary for transforming career education / support from reactive type to proactive type.

研究分野：キャリア教育

キーワード：キャリア教育、キャリアデリバリー論、セグメント、社会的認知要因、予期的社会化、担当者の専門性、カリキュラム・マネジメント

1. 研究開始当初の背景

(1)問題の所在

大学におけるキャリア教育・支援に関する議論において、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、そして彼らに対する支援が今後より重要な課題になることが指摘されて久しい。

これに対して、現行のキャリア教育・支援は、「大学生は必要な学習機会を主体的に選択する」ということを暗黙の前提にした「選択制」である場合が多く、キャリア教育プログラムや個別相談の機会を準備し、学生が相談に訪れるのを待つという言わば「リアクティブ（対応的・受動的）」な取り組みが主である。これでは、「潜在的にキャリア支援を必要とする層」を見逃してしまう恐れがある。すなわち、いくら大学側が多様な機会を提供しようとも、単にその機会を主体的に選択しない者のみならず、主体的に関与する意欲があってもどのような機会を選択すれば良いか分からない者や極めて偏った機会しか選択しない者まで、「自主性や選択制」という表現のもと、数多くの学生をキャリア教育・支援の対象外にしてしまっている。

しかしながら、現在の我が国のキャリア教育・支援に関する議論は、どのような内容のキャリア教育・支援を実施するのが議論の中心で、特定の層にいかにして必要なサービスを提供するかという「キャリアデリバリー論」にはあまり関心が向けられていない。キャリア教育・支援に対する学生のニーズは多様化しているにもかかわらず、支援担当者は、兼任も含めて1~2人（卒業生100人当たり）という現状を鑑みれば、「誰に」「どのように（方法・手段・形態）」キャリアサービスを提供すればより効果的かというマネジメントの視点も必要ではないだろうか。

(2)問題解決のアプローチ

このような点に対して、OECD や ILO において引用されることの多い Sampson, Peterson, Reardon & Lenz (2000) のセグメントモデルや、その具体的な導入事例を示した Peterson, Sampson, Lenz & Reardon (2002) などの欧米（特にイギリス）の取り組みが我が国にも有益な示唆を与えてくれる。これは、対象者を就業に対するレディネスに応じてセグメントし、レディネスの程度によって、提供するキャリアサービスの内容や提供方法を変えるというものである。我が国の取り組み（リアクティブな支援）に対して、「プロアクティブ（予防的・積極的）な支援」であるといえる。

2. 研究の目的

本研究では、これらを参考に我が国の大学の属性・特性に適したプロアクティブなキャリアデリバリーモデルを構築するために、まず、潜在的な支援対象者を「セルフアセスメント型」でセグメントする基準について検

討する。次に、実践への応用のために、現行のキャリア教育プログラムを事例に、設定したセグメント基準が潜在的な支援対象者を判別し、適切なキャリアサービスを提供できるかどうかを検証する。これによって、レディネスの程度によるセグメント別の「プロアクティブな支援モデル」の構築を目指す。

加えて、キャリア教育・支援を「リアクティブ型」から「プロアクティブ型」へ変容させるためには、教育・支援体制についての検討も必要である。それゆえ、今後の発展を射程にした現状認識から課題を抽出することも本研究の目的とする。

3. 研究の方法

(1)対象者のセグメント基準の検討

前述の Sampson *et al.* (2000) では、「能力：個人が効果的なキャリア問題解決や意思決定に従事するために必要とされる認知とポジティブな感情 (p.161)」がレディネスの程度を示すとされている。そこで我が国においてキャリア意思決定に影響を及ぼすことが実証されている「認知的変数」に着目して、これらのセグメント基準としての適切性について質問紙調査を用いて検討した。なお、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ため、セルフアセスメント型の基準として相応しいと判断した。

本研究では、認知的変数として特に「自己効力」に焦点を当てている。自己効力とは、「課題を達成するために必要とされる活動の過程を、計画し実行するための自身の能力についての自己評価 (Bandura, 1986, p.391)」であり、「自己効力は、活動場面や環境の選択に影響を及ぼすと仮定され、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] 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)」と特定の課題に対する自己効力が低い人は、その行動を回避する可能性があることが指摘されているからである。

(2)現行プログラムを事例に検証

大学生の移行期（大学への移行、社会への移行）におけるプロアクティブな支援という視点から、低年次生向けプログラムと卒業年次生向けプログラムに着目して効果検証を行った。

低年次生向けのプログラム

インターンシップや PBL に代表される WIL (Work Integrated Learning) 型プログラムは、高年次生対象プログラムとして開講され、選抜制である場合が多い。しかしながら、プロアクティブな視点からは、低年次生の段階からこれらの機会に「積極的に関与」

する層を増加させたい。

そこで、低年次生向け産学連携 PBL 型授業を試行的に実施し、その効果についてセグメント別に、学習効果とキャリア教育効果の両面から質問紙調査を用いて検討した。加えて、キャリア教育効果が顕著にみられなかった学生に対して、授業前・後の記述式調査や授業毎のコメント(時系列データ)を用いてテキストマイニング分析によってその要因を探索的に検討した。

卒業年次生向けプログラム

我が国の新規学卒者一括採用という雇用慣行のもとでは、いわゆる「内定期間」が長期に渡る場合が多いが、この期間をキャリア教育という視点から議論されることは少ない。しかしながら、新卒者の離職率が景気変動にかかわらず一定以上であるという現状から鑑みれば、社会への移行期として、この時期をプロアクティブなキャリア支援という視点から検討することも有意味ではないだろうか。

そこで、内定期間における活動(後輩へのキャリア支援活動)を取り上げて、「どのようなキャリア教育効果が期待できるか」について文献研究をもとに検討し、卒業生対象の質問紙調査を用いて確認した。

(3)キャリア教育・支援担当者の現状と課題

今後、プロアクティブな支援を展開するための課題について、キャリア教育担当者(主に教員)とキャリア支援担当者(主に職員)に分けて検討した。基本的には、文献研究と質問紙調査(広島大学マネジメント研究センター, 2014)の二次分析を用いて検討し、補足的に近年増加傾向にある「外部人材」の活用状況についても、実態把握のためのヒアリング調査を実施し参考とした。

4. 研究成果

(1)対象者のセグメント基準の検討

セルフアセスメント型のセグメント基準の確認

本研究の着想の基となった予備研究(就職年次生対象)で明らかにされているキャリア関連の「認知的変数」とインターンシップやキャリア教育プログラムの「選択意欲」との関係について、低年次生を対象に追試を行った。結果、低年次生においても同様に、「キャリア選択自己効力」「特性的自己効力」「Locus of Control」が適応的でないほど、キャリア教育機会の「選択意欲」が低いことが確認された。

低年次生向けプログラムでのアセスメント基準の弁別性

キャリア教育機会の忌避層にとって、より選択のハードルが高いと思われる「産学連携 PBL 型キャリア教育プログラム(ゼミ形式)」と比較的ハードルが低い「大講義型キャリア教育プログラム」との履修層が、「認知的変

数」や「大学における学習意欲」に差があるのかどうかを検討した。特に、初年次生におけるセグメント基準の弁別性を検討するために、初年次生とそれ以外に分けて分析した。結果、全般的な学習意欲・態度(「主体的な学習態度」「積極的な関与」)には、プログラム形態・履修年次のいずれにおいても有意差は見られず、初年次生の「特性的自己効力」においてのみ、プログラム形態による統計的な有意差が見られた(表1)。これからは、初年次生におけるセグメント基準として「認知的変数(特性的自己効力)」に着目することの有益性が推測された。すなわち、全般的な大学における学習意欲・態度に相違が見られなくとも、キャリア選択に影響を及ぼす認知的変数が適応的でなければ、キャリア教育機会を忌避してしまう可能性が示されたと考えられる。

表1 キャリア科目の形態別の履修者層の相違(初年次生の特徴)

| | 初年次生 | | | | 初年次生以外 | | | |
|-------------|------|---------|---------|--------|---------|---------|------|--|
| | 受講生 | 大講義系 | | PBL系 | 大講義系 | PBL系 | | |
| | | 68 | 36 | | | 51 | 23 | |
| 特性的自己効力 | 平均値 | 69.63 | 74.92 | 2.22 * | 75.76 | 75.91 | 0.50 | |
| | (SD) | (10.77) | (12.90) | | (12.31) | (10.70) | | |
| 主体的な授業態度 | 平均値 | 32.69 | 33.50 | 0.73 | 33.49 | 31.57 | 1.53 | |
| | (SD) | (5.31) | (5.42) | | (4.91) | (5.25) | | |
| 学習に対する積極的関与 | 平均値 | 9.71 | 10.46 | 1.49 | 10.12 | 9.87 | 0.42 | |
| | (SD) | (2.45) | (2.52) | | (2.37) | (2.30) | | |

* $p < 0.05$

(2)現行プログラムを事例に検証

低年次生向けのプログラム

前述の「産学連携 PBL 型授業」受講生の学習効果とキャリア教育効果を、「セグメント(特性的自己効力の高低)」別に検討した。講義開始時と終了時の PRE-POST の各変数に対応のある t 検定にて分析した結果、セグメント対象層(特性的自己効力:低)の方が、すべての項目でより大きな成長を示していた。統計的な有意差が示されたものを簡素化して下表に示す(表2)。

表2 PRE-POSTで統計的に有意に成長した項目

| | 特性的自己効力 | |
|---------------|---------|---|
| | 高 | 低 |
| 全般的学習意欲・態度の向上 | | |
| 主体的な学習態度 | × | × |
| 学習に対する積極的関与 | × | ○ |
| PBLスキルや態度の修得 | | |
| 課題解決スキル | ○ | ○ |
| チームで課題に取り組む態度 | × | ○ |
| キャリア教育効果 | | |
| 社会性やキャリア観の涵養 | ○ | ○ |

これからは、セグメント層(特性的自己効力[低群])にとっても、低年次生向け産学連携 PBL 型授業の効果が十分見込まれること明らかになった。それゆえ、今後は、これまでの積極的選択層だけでなく、セルフアセスメントを使用して、主体的に選択しない可

能性がある層に対しても、受講推奨するようなシステムを検討していきたい。

また、特性的自己効力〔高群〕の学生については、もともと高得点であったため変化が見られなかったという調査上の限界と、産学連携型 PBL 授業の特徴である「現実社会の課題解決に取り組むことで、自分の能力をより社会に即して適切に判断できるようになった」可能性の両面から捉えることができる。現に、学生のコメント等からも、自己の能力の現状把握ができたことをポジティブに捉えていることが窺えるため、これについては、今後長期的な視点で成長を追跡していくことで初めて判断が可能になると考えている。

加えて、キャリア教育効果が確認できなかった学生に対して、その要因をテキストマイニングで探索的に分析した結果、他者（連携企業やチームメンバー）からの「フィードバック」と「ネガティブな感情」との共起に特徴的な表現が見られた。今後は、ネガティブな感情を伴う事柄をどのように解釈するかという認知過程（特に原因帰属）に焦点を当てたアセスメントと、個人の解釈を変容させるような（再帰属トレーニング等）単元をプログラムに組み込むことも検討したい。

卒業年次生向けのプロアクティブ支援

内定期間における活動（後輩へのキャリア支援活動）に、どのようなキャリア教育効果が期待できるかについて文献研究を行った。まず、社会への移行期の学生が達成すべきキャリア発達課題として、「新規参入者として組織に適応するための準備（予期的社会化）を行う」と整理した。近年、予期的社会化を促進させる要因として、組織からの社会化戦術（内定式や内定者懇談会、資格取得支援等）と共に、個人のプロアクティブ行動の重要性も指摘されている。そこで、次に卒業年次生の後輩へのキャリア支援活動（事例：JA 活動）を取り上げ、これらの活動を行うことは、予期的社会化を促進させ、組織参入後の組織適応に肯定的な影響を及ぼすプロアクティブな学習機会として有益であることが先行研究より示された。

なお、卒業時の質問紙調査においても、JA 活動に積極的に取り組んだ層は、そうでない層に比べて「進路納得度」「将来のキャリアの見通し」「正課外の経験を仕事に活用」が適応的である。さらに、進路選択時に影響を受けた人として、家族以外の社会人（OB・OG、内定先企業）をあげるなど、プロアクティブな活動として予期的社会化を促進させる機会となっていたことが推測できた。

管見の限りでは、先輩をキャリア支援に活用したいと考える大学は多いが、支援する側の成長を促すキャリア教育プログラムとして開発・効果検証している大学はあまり見当たらない。それゆえ、内定期間における学生の活動と成長を予期的社会化の視点から検討することは、実践面では勿論、学術的な意

義も大きい。

(3) キャリア教育・支援担当者の現状と課題

キャリア支援担当者（主に職員）の現状と課題

セグメントに応じたキャリア支援を行うことのメリットは、潜在的な対象者にキャリアサービスを届けられるようになることと共に、個別支援サービスを必要とする層を少なくし、限られたリソースを集中的に投入できるようになることである。これにより、余剰となったリソースをプロアクティブなキャリア教育・支援に注入することができる。必然的にキャリア支援（職員）の体制や求められる役割にも変化が生じてくる。具体的には、キャリア支援の専任職員には、「個別支援の担当者からキャリア教育のサポート担当者」へと業務における役割拡大が期待される。

そこで、キャリア支援担当者（職員）に、キャリア支援に必要なスキルに対する自信の程度を尋ねた調査項目を取り上げて現状把握を行った。結果、比較的自信度が高く、経験年数によって成長が見込まれるスキル「個別支援スキル（面接指導、カウンセリング）」と、業務経験・組織経験の年数にかかわらず自信度が低く、経験による成長も見込まれ難いスキル「キャリア教育支援スキルや組織間連携（教学部門）スキル」があることが分かった。プロアクティブ型支援へと変容させていくためには、後段のキャリア教育支援スキルや組織間連携（教学部門）スキルの向上が望まれる。しかしながら、業務の外注化や職員の非正規化、加えて、3年～5年でのジョブローテーションにより、長期的に同一業務の経験を積むことが難しくなっているという大学運営上の課題もある。

それゆえ今後は、外部人材を含めた適切な人材配置（職責や配置人数）や専門性の高い職員の育成体制について、大学全体の教学マネジメントの視点から、予算管理（funding）も含めた議論に発展させていく必要がある。

キャリア教育担当者（主に教員）の現状と課題

続いて、キャリア教育担当者（教員）の担当体制についても、質問紙調査の二次分析やヒアリング調査を用いて検討したが、キャリア教育の定義や範囲が大学（部局）によってあまりにも多様に解釈されており、改めて担当体制の実態把握の難しさを認識した。しかしながら、キャリア教育の質保証という観点からは、丁寧な個別調査による実態把握が必要である。

また、先行研究レビューより、大学におけるキャリア教育は、様々な要因により授業科目の普及が優先され、誰が教えるのかという「キャリア教育担当者の質（固有の専門性）」についての議論が遅れていることも明らかになった。これは、大学は、初等・中等教育

に比べてマネジメントにおける自由度（教員体制・設備・組織ガバナンス）が高いにもかかわらず、キャリア教育は、「大学のキャリア教育」としてではなく、初等・中等教育と接続したのものとして議論されてきたため、大学固有の問題（教員の専門性）が見過されてきたのではないかと考えられる。

今後、リアクティブ型からプロアクティブ型に、キャリア教育を変容させるためには、キャリア教育担当者の質（固有の専門性）についての議論も必要となる。これらの議論が進めば、教育の質の向上だけでなく、当該研究分野の発展も期待できる。

<引用文献>

Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002) A cognitive information processing approach. In S. D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp.312-369). San Francisco: Jossey-Bass.

Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2000) Using readiness assessment to improve career service: A cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49, pp.146-174.

広島大学マネジメント研究センター：大学におけるキャリア教育・支援体制研究プロジェクト（研究代表者：中川洋子）、「大学におけるキャリア教育・支援体制に関する調査」報告書，2014.

5．主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

中川洋子，キャリア支援担当者の現状と課題：専門性の視点から，広島大学マネジメント学会『ディスカッションペーパーシリーズ』，査読無，2018，1-10.

中川洋子，初年次生向けプロアクティブキャリア教育の効果と運営上の課題，広島大学マネジメント学会『ディスカッションペーパーシリーズ』，査読無，2018，1-10.

中川洋子，産学連携型 PBL 授業の低年次生への教育効果に関する考察：学習効果とキャリア教育効果の側面から，広島大学マネジメント学会『ディスカッションペーパーシリーズ』，査読無，2017，1-9.

中川洋子，産学連携型 PBL 授業の効果に関する考察：同質性の高いグループ構成のケース，広島大学マネジメント学会『ディスカッションペーパーシリーズ』，査読無，2017，1-9.

中川洋子，立命館大学のキャリア支援領域におけるピア・サポート：JA 活動を「キャリア参入期」の活動捉えて，立命館高等教

育研究，査読有，16，2016，37-53.

(<http://www.ritsumei.ac.jp/itl/assets/file/publication/kiyo/kiyo16.pdf>)

〔学会発表〕(計3件)

中川洋子，全学型キャリア教育科目の実践的課題と展望：教養教育におけるカリキュラム・マネジメントと実践者を取り巻く課題の検討，大学教育研究フォーラム，2018.

長田尚子，江口瑛子，森田泰暢，中川洋子，産学連携 PBL のサポート科目を通じた学習支援の検討，日本教育工学会・研究会（高等教育における学習支援・学習環境・FD・SD），2018.

長田尚子，江口瑛子，森田泰暢，中川洋子，コーオプ教育における問題発見・課題解決型活動の支援に関する考察，大学教育研究フォーラム，2017.

〔その他〕

大学職員対象 SD 研修会と公開授業，大学におけるキャリア教育の現状と課題，2017. 大学教員対象 FD 研修会，大学におけるキャリア教育の現状と課題：立命館大学の事例を参考に，2016.

WACE(世界産学連携教育協会)アジア支部(タイ)からの表敬訪問と依頼講演，日本におけるキャリア教育と産学連携教育：職業的なレリバンスの視点から，2015.

6.研究組織

(1)研究代表者

中川 洋子 (NAKAGAWA, Yoko)
立命館大学・共通教育推進機構・教授
研究者番号：70290608