

高等学校におけるキャリア教育・職業教育の 効果に関する研究

——キャリアデザイン力尺度の開発——

三川 俊樹・石田 典子*・神田 正恵**

山口 直子***

Research on the effect of the career education and
the vocational education in high school

——Development of the career design inventory——

Toshiki MIKAWA, Noriko ISHIDA, Masae KANDA,
Naoko YAMAGUCHI

要 約

文部科学省（2004）は、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」において仙崎ら（1998）が作成したキャリア発達の概念モデルを基に、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」を作成し、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4能力領域8能力を提示したが、2011年1月31日に中央教育審議会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）では、新たに「人間関係形成・社会形成能力」「自己管理・自己理解能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」という4つの能力が示された。キャリア教育において身につけるべき力は例示されたが、教育実践においては各学校段階や地域の特色に合わせた具体的な取り組みと、その評価および改善が必要であり、それぞれの学校が何を目的として取り組みを行っているのか、その目的に応じた効果測定の指標が用いられる必要がある。

本研究では高等学校におけるキャリア教育・職業教育の推進にあたり、キャリア教育

*日本キャリア開発協会

**日本産業カウンセラー協会

***桃山学院大学大学院

および職業教育の目標設定と実践の評価のツールとして活用されることを目的に、キャリアデザイン力尺度の開発と検討を行った。さらに、「キャリアデザイン力尺度（高校生版）」は5つの側面から構成されることが明らかになり、信頼性を確認し、男女差について検討した結果、「F4. 問題解決力」「F5. 職業理解力」に有意な差が示された。また、学年による差については「F1. 社会形成力」「F4. 問題解決力」において差が見られたほか、3年次に高まることが示唆され、キャリア教育および職業教育の効果を測定するための尺度として有効であることが示された。

キーワード：キャリア教育、職業教育、高校生、キャリア発達、キャリアデザイン

1 問題と目的

キャリア (career) という用語は、一般には、経歴、学歴、職歴、資格、地位などと解釈される場合が多いが、Super (1980, 1984, 1986) は、キャリアを「生涯にわたる人生コースの中で、個人によって演じられる役割の連鎖と組み合わせである」と幅広く定義し、その意味の広がりを示したライフキャリア (life-career) という言葉を用いており、Schein (1978) も「生涯を通しての人間の生き方・表現である」などとしている。

また、河崎 (1999, 2000, 2001, 2003) は、キャリアの多様性を認めた上で、Super のキャリア発達理論に基づき、キャリアを「生涯にわたる役割に関連した実践の道筋、進路」と捉え、狭義には、「生涯にわたる職業や職務の道筋、進路」を職業的キャリア、「生涯にわたる家庭生活や地域生活における役割や実践の道筋、進路」を生活キャリアとみなしている。文部科学省 (2004) の定義では、「個々人が生涯に渡って遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くことの関係付けや価値付けの累積」とされ、この定義を踏まえて文部科学省 (2004) はキャリア発達 (career development) について、「キャリア発達とは、自己の知的、身体的、情緒的、社会的な特徴を一人一人の生き方として統合していく過程である。具体的には、過去、現在、将来の自分を考えて、社会の中で果たす役割や生き方を展望し、実現することがキャリア発達の過程である」と定義している。

日本におけるキャリア教育に関する研究では、仙崎・職業教育・進路指導研究会 (1998) がキャリア発達の概念モデルを提唱し、教科教育を含む学校教育活動全体を通じて指導・援助を行うこととしている。しかしながら、河崎 (2003) によると、この概念モデルは進路指導を中心としたモデルであり、教科における具体的な教育の在り方には言及されていないと指摘し、中学生、高校生、大学生を対象に家庭科の教科教育モデルとして「自己理解」「人間関係」「意思決定」「情報収集／経験」「ライフ・キャリアプランニング」という5能力領域のキャリアモデルを提示し、その評価の指標として、このモデルに対応する形で「肯定的な自己理解」「他者との関係重視」「意思決定への自信」「情報収集や経験への積極性」「将来の計画性」の5下位尺度からなる能力領域尺度を構成している。

また、文部科学省 (2004) は、仙崎ら (1998) が作成したキャリア発達の概念モデルを基に、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」において「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み (例)」を作成した。これは、学校制度に合わせて「小学校」「中学校」「高等学校」に分けられ、職業観・勤労観を形成するためにそれぞれの段階で目標とすべき能力が、「人間関係形成能力領域」「情報活用能力領域」「将来設計能力領域」「意思決定能力領域」の4能力領域と、その下位能力として1能力領域につきそれぞれ2能力ずつ、計4領域8能力という枠組みから提示されている。

さらに、2011年1月31日には中央教育審議会から「今後の学校におけるキャリア教育・職業

教育の在り方について」(答申)が出され、社会的・職業的自立のために必要な基礎的・汎用的能力という考え方が新たに示された。これは、「人間関係形成・社会形成能力」「自己管理・自己理解能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」という4つの能力からなり、これからのキャリア教育においては、これらの力を身につけることが求められている。

このようにキャリア教育において身につけるべき能力等は例示されたが、教育実践においては各学校段階や地域の特色に合わせた具体的な取り組みとその評価・改善が必要となる。川崎(2008)は、実践的な研究においては、自己効力感(山田・下村, 2006)、進路成熟度(田村・松井, 2006)、職業興味(松下・宮坂, 2006)など、それぞれの学校が何を目的として取り組みを行っているのか、その目的に応じた効果測定の指標が用いられるべきであることを指摘し、キャリア教育の取り組みを考える枠組みとして広く受け入れられている「4領域8能力」に対応した尺度の開発を行っている。

また、根来(2008)は、安達の就業動機尺度を、中西・三川(1988, 1989)が作成した Super の職業価値観尺度日本語版、および井上・三川・芳田(1993)が行った Super の職業的価値観尺度日本語版 101 項目を再度因子分析した結果を参考にして再構成し、文部科学省(2004)の「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」および河崎(2003)の能力領域尺度に基づいて、「自己理解能力」「将来設計能力」「人間関係形成能力」「情報収集・経験能力」の4つの側面をもつキャリア発達能力尺度を開発し、青年期の課題である就労に対して、キャリア発達能力がどのように関わっているかを、キャリア発達能力と就業動機、仕事活動に対する自己効力感、職業未決定との関連から検討している。

一方、阿部・山下・川崎・八木(2009)は、就労前の学生を対象としたキャリアに関する尺度は、下山(1986)の「職業未決定尺度」、坂柳(1996)の「キャリアレディネス尺度」、矢崎・金井(2005)の「キャリア・パースペクティブ尺度」、中込・塩川・斎藤・角山(2009)の「キャリア成熟尺度」など、これまでに数多く開発されているが、社会人を対象とした職業生活における心理的成熟を測定する尺度が少ないことを指摘し、Schein の組織内でのキャリア発達理論を基に、社会人を対象としたキャリア発達尺度の開発を行っている。

また、学校の特色を反映したキャリア発達尺度としては、追手門学院大学キャリア開発部(2012)が、キャリア教育や就職支援の展開に沿った評価尺度(社会人基礎力尺度)を開発しており、取り組みの成果を検証する資料として利用するほか、学生のキャリア形成や就職状況、就職体験データベース情報、卒業生の在職状況、個別相談資料等を総合的に検討する評価の指標としても活用することを目指している。

このような状況を踏まえ、本研究では高等学校におけるキャリア教育・職業教育の推進にあたり、キャリア教育および職業教育の目標設定とその実践の評価ツールとして活用されることを目的に、「キャリアデザイン力尺度」の開発を行うことにした。具体的には、『16歳からの“シェーカツ” 教本－高校生のためのキャリア教育&就職支援ワーク集』(大阪府教育委員会, 2011)

に示された「7つのチカラ」を参考にして、「キャリアデザイン力尺度（高校生版）」を作成した。この尺度の活用により、生徒のキャリア意識の実態を把握し、キャリア発達を踏まえたキャリア教育の進め方を検討することができるほか、継続的なキャリア教育および職業教育の評価やその改善に役立つデータを得ることができるものと期待される。

2 方 法

1) 調査内容

以下の2つからなる質問紙を構成した。

①フェイスシート

学年、組、性別を尋ねたほか、名前や出席番号は記載しないでよいことを記した。

②「キャリアデザイン力尺度（高校生版）」

『16歳からの“シューカツ” 教本－高校生のためのキャリア教育&就職支援ワーク集』（大阪府教育委員会，2011）に示された「7つのチカラ」（付録参照）を参考に「キャリアデザイン力尺度（高校生版）」を作成した。

「7つのチカラ」は、「生徒が将来を自らの力で切り開いていくために必要な力」として定義された「1. 自分を理解するチカラ」「2. 職業とつなぐチカラ」「3. 考えるチカラ」「4. 行動するチカラ」「5. コミュニケーション力」「6. チームワーク力」「7. 自立するチカラ」の7つのカテゴリーから構成されている。

これら7つのカテゴリーにつき、各8項目ずつ計56項目が作成され、それぞれについて、「4. とてもあてはまる」から「1. ほとんどあてはまらない」の4件法で回答を求めた。

なお、その内容は表1に示した。

2) 調査時期・調査対象

調査は2012年4月～7月に、大阪府立および私立高等学校8校に通う高校生を対象に行われた。今回は回収されたデータのうち、有効回答が得られた2480名分のデータを分析対象とした（表2）。

表1 キャリアデザイン力尺度（高校生版）

〔1. 自分を理解するチカラ〕	
1. 自分の得意なことがわかっている	11. 何かを始める前には、必ず計画を立てる
8. 自分の好きなことがわかっている	18. 自分が立てた計画を実行する
15. 自分の好きなことは、将来の職業につながっていくと思う	25. 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる
22. 将来の目標がある	32. 問題を解決するために、できることから片付けていく
29. 自分はどんな仕事に興味があるかわかっている	39. さまざまなことに、自分から進んで取り組む
36. 職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている	46. 新しいことに、積極的に挑戦する
43. 働く上で、何を大切にしなければならないかわかっている	53. 失敗や困難に直面しても、最後まであきらめず、ねばり強く努力する
50. これからの人生を生きていく上で、自分が大切にしたいことがわかっている	
〔2. 職業とつなぐチカラ〕	
2. いろいろな職業について知っている	〔5. コミュニケーション力〕
9. いろいろな職業について、それぞれどのような進路をとれば、その職業につけるか知っている	5. 自分の考えや気持ちをうまく表現できる
16. いろいろな職業について、それぞれにどのような能力や知識が必要か知っている	12. 自分から積極的に話しかける
23. いろいろな職業が、それぞれ社会でどのように役立っているか知っている	19. 相手の伝えたいことを理解するために、いろいろな質問をする
30. インターンシップやアルバイトなどの職業体験は、自分の職業を選ぶ上でためになると思う	26. 話を聴くときは、その人の気持ちをわかろうとする
37. 職業についている人の話を聞いたことで、仕事の大変さがわかってきたと思う	33. 相手の立場になって考えることができる
44. 人の話や経験を通して、仕事のやりがいや楽しさについて、わかってきたと思う	40. 人のためになることを進んで行う
51. 自分が目標とする職業につくために、今どのような勉強や準備をしなければならないかがわかっている	47. 周囲の状況を見て、ふさわしい言葉づかいや態度・行動をとる
	54. 人に会ったときは、きちんと挨拶する
〔3. 考えるチカラ〕	
3. 困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする	〔6. チームワーク力〕
10. やるべきことや問題があるとき、今の自分の状況を分析する	6. 人の意見を聴いて、それを尊重する
17. 課題を解決するための方法を、あれこれと考える	13. グループ活動のときに、進んでリーダーシップをとることができる
24. 何かを選択するときには、その結果がどうなるかを推測する	20. グループ活動のときに、自分から発言したり、意見を述べる
31. 何かをするときには、優先順位をつけてとりかかる	27. グループ活動のときに、どんな役割が必要かを考えて、自分の役割を選ぶ
38. 実行した後は、それが確実にできたかを見直し、改善する	34. 自分の伝えたいことを、相手がわかるように伝える
45. 自分が選択したことに責任を持つ	41. 人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る
52. 新しいアイデアをいろいろ考える	48. 自分の果たすべき役割に、責任を持つ
	55. 人と協力して行動する
〔4. 行動するチカラ〕	
4. よりよい解決策を見つけるために、できるだけ多くの情報を集める	〔7. 自立するチカラ〕
	7. うまく気分転換して、気持ちを切り替える
	14. 困ったことがあるとき、信頼できる人に相談する
	21. 自分がどんな人生を送りたいのか、真剣に考えたことがある
	28. 将来どんなことにお金が必要になるか、考えたことがある
	35. 将来、自分の役に立つ資格について知っている
	42. 社会人としてのマナーを知っている
	49. 約束やルールをしっかり守る
	56. 将来のことを考えて準備する

表2 調査対象者

1年 (n=893)			2年 (n=843)			3年 (n=744)			合計
男子	女子	不明	男子	女子	不明	男子	女子	不明	
380	508	5	380	455	8	442	299	3	2480

3 結果と考察

1. キャリアデザイン力尺度（高校生版）の検討

1) キャリアデザイン力尺度（高校生版）の各項目の平均と標準偏差

キャリアデザイン力尺度（高校生版）の各項目について平均と標準偏差を求め、カテゴリごとに項目を平均の高いものから並べ換えた結果を表3に示した。

「1. 自分を理解するチカラ」では、「8. 自分の好きなことがわかっている」「29. 自分はどんな仕事に興味があるかわかっている」が比較的高い得点を示しているのに対して、「36. 職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている」「1. 自分の得意なことがわかっている」は低かった。

「2. 職業とつなぐチカラ」では、「30. インターンシップやアルバイトなどの職業体験は、自分の職業を選ぶ上でためになると思う」「37. 職業についている人の話を聞いたことで、仕事の大変さがわかってきたと思う」が比較的高い得点を示しているのに対して、「2. いろいろな職業について知っている」「9. いろいろな職業について、それぞれどのような進路をとれば、その職業につけるか知っている」は低かった。

「3. 考えるチカラ」では、「45. 自分が選択したことに責任を持つ」「31. 何かをするときには、優先順位をつけてとりかかると」が比較的高い得点を示しているのに対して、「38. 実行した後は、それが確実にできたかを見直し、改善する」「10. やるべきことや問題があるとき、今の自分の状況を分析する」は低かった。

「4. 行動するチカラ」では、「32. 問題を解決するために、できることから片付けていく」「46. 新しいことに、積極的に挑戦する」が比較的高い得点を示しているのに対して、「39. さまざまなことに、自分から進んで取り組む」「11. 何かを始める前には、必ず計画を立てる」は低かった。

「5. コミュニケーション力」では、「54. 人に出会ったときは、きちんと挨拶する」「47. 周囲の状況を見て、ふさわしい言葉づかいや態度・行動をとる」が比較的高い得点を示しているのに対して、「12. 自分から積極的に話しかける」「5. 自分の考えや気持ちをうまく表現できる」は低かった。

「6. チームワーク力」では、「55. 人と協力して行動する」「48. 自分の果たすべき役割に、責任を持つ」が比較的高い得点を示しているのに対して、「13. グループ活動のときに、進んでリ

表3 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の各項目の平均と標準偏差

項目内容	平均	(SD)
1. 自分を理解するチカラ		
8. 自分の好きなことがわかっている	3.30	0.84
29. 自分はどんな仕事に興味があるかわかっている	2.91	0.97
22. 将来の目標がある	2.88	1.03
43. 働く上で、何を大切にしなければならないかわかっている	2.82	0.74
15. 自分の好きなことは、将来の職業につながっていくと思う	2.81	0.95
50. これからの人生を生きていく上で、自分が大切にしたいことがわかっている	2.80	0.87
1. 自分の得意なことがわかっている	2.77	0.87
36. 職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている	2.52	0.85
2. 職業とつなぐチカラ		
30. インターンシップやアルバイトなどの職業体験は、自分の職業を選ぶ上でためになると思う	3.02	0.87
37. 職業についている人の話を聞いたことで、仕事の大変さがわかってきたと思う	2.91	0.87
44. 人の話や経験を通して、仕事のやりがいや楽しさについて、わかってきたと思う	2.68	0.80
51. 自分が目標とする職業につくために、今どのような勉強や準備をしなければならないかがわかっている	2.63	0.86
23. いろいろな職業が、それぞれ社会でどのように役立っているか知っている	2.46	0.80
16. いろいろな職業について、それぞれにどのような能力や知識が必要か知っている	2.42	0.80
9. いろいろな職業について、それぞれどのような進路をとれば、その職業につけるか知っている	2.33	0.83
2. いろいろな職業について知っている	2.19	0.74
3. 考えるチカラ		
45. 自分が選択したことに責任を持つ	2.86	0.77
31. 何かをするときには、優先順位をつけてとりかかる	2.81	0.82
3. 困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする	2.70	0.78
24. 何かを選択するときには、その結果がどうなるかを推測する	2.60	0.81
17. 課題を解決するための方法を、あれこれと考える	2.58	0.78
52. 新しいアイデアをいろいろ考える	2.48	0.86
10. やるべきことや問題があるとき、今の自分の状況を分析する	2.46	0.76
38. 実行した後は、それが確実にできたかを見直し、改善する	2.41	0.75
4. 行動するチカラ		
32. 問題を解決するために、できることから片付けていく	2.96	0.78
46. 新しいことに、積極的に挑戦する	2.66	0.85
53. 失敗や困難に直面しても、最後まであきらめず、ねばり強く努力する	2.65	0.84
4. よりよい解決策を見つけるために、できるだけ多くの情報を集める	2.58	0.82
25. 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる	2.56	0.82
18. 自分が立てた計画を実行する	2.42	0.78
11. 何かを始める前には、必ず計画を立てる	2.41	0.87
39. さまざまなことに、自分から進んで取り組む	2.40	0.81
5. コミュニケーション力		
54. 人に出会ったときは、きちんと挨拶する	3.12	0.81
47. 周囲の状況を見て、ふさわしい言葉づかいや態度・行動をとる	2.99	0.80
26. 話を聴くときは、その人の気持ちをわかろうとする	2.94	0.76
33. 相手の立場になって考えることができる	2.80	0.77
49. 人のためになることを進んで行う	2.61	0.83
19. 相手の伝えたいことを理解するために、いろいろな質問をする	2.53	0.80
5. 自分の考えや気持ちをうまく表現できる	2.36	0.81
12. 自分から積極的に話しかける	2.35	0.92

6. チームワーク力		
55. 人と協力して行動する	2.92	0.91
48. 自分の果たすべき役割に、責任を持つ	2.86	0.76
6. 人の意見を聴いて、それを尊重する	2.79	0.73
27. グループ活動のときに、どんな役割が必要かを考えて、自分の役割を選ぶ	2.65	1.13
34. 自分の伝えたいことを、相手がわかるように伝える	2.56	0.77
41. 人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る	2.45	0.76
20. グループ活動のときに、自分から発言したり、意見を述べる	2.30	0.87
13. グループ活動のときに、進んでリーダーシップをとることができる	2.06	0.87
7. 自立するチカラ		
49. 約束やルールをしっかり守る	3.04	0.78
21. 自分がどんな人生を送りたいのか、真剣に考えたことがある	3.02	0.89
28. 将来どんなことにお金が必要になるか、考えたことがある	2.93	0.89
42. 社会人としてのマナーを知っている	2.91	0.74
14. 困ったことがあるとき、信頼できる人に相談する	2.89	0.96
7. うまく気分転換して、気持ちを切り替える	2.75	0.85
56. 将来のことを考えて準備する	2.72	0.90
35. 将来、自分の役に立つ資格について知っている	2.40	0.89

カテゴリーごとに平均が高いものから順に並べ換えた

表4 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の内的－貫性

下位尺度	項目数	α 係数
1. 自分を理解するチカラ	8	.824
2. 職業とつなぐチカラ	8	.792
3. 考えるチカラ	8	.792
4. 行動するチカラ	8	.784
5. コミュニケーション力	8	.779
6. チームワーク力	8	.782
7. 自立するチカラ	8	.717

ーダーシップをとることができる」「20. グループ活動のときに、自分から発言したり、意見を述べる」は低かった。

「7. 自立するチカラ」では、「49. 約束やルールをしっかり守る」「21. 自分がどんな人生を送りたいのか、真剣に考えたことがある」が比較的高い得点を示しているのに対して、「35. 将来、自分の役に立つ資格について知っている」「56. 将来のことを考えて準備する」は低かった。

2) キャリアデザイン力尺度（高校生版）の内的－貫性の検討

キャリアデザイン力尺度（高校生版）の信頼性（内的－貫性）を検討するために、あらかじめ想定したカテゴリーごとに Cronbach の α 係数を求め、その結果を表4に示した。

その結果、 α 係数は .717～.824 となり、ほぼ十分な信頼性（内的－貫性）が確認されたため、各カテゴリー8項目の合計得点を求めて下位尺度の得点とした。

3) キャリアデザイン力尺度（高校生版）の男女差

キャリアデザイン力尺度（高校生版）の男女差を検討するために、7つの下位尺度ごとの平均

表5 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の男女差

尺度名	男子 (n=1202)		女子 (n=1262)		t 値
	平均	(SD)	平均	(SD)	
1. 自分を理解するチカラ	22.95	4.79	22.70	4.75	1.324
2. 職業とつなぐチカラ	20.68	4.28	20.58	4.11	0.608
3. 考えるチカラ	21.32	4.11	20.50	3.94	5.072
4. 行動するチカラ	20.86	4.20	20.39	4.08	2.854
5. コミュニケーション力	21.57	4.20	21.80	3.98	-1.363
6. チームワーク力	20.62	4.49	20.50	4.18	0.701
7. 自立するチカラ	22.66	4.11	22.67	3.95	-0.062

<<: $p < .01$, <<<: $p < .001$

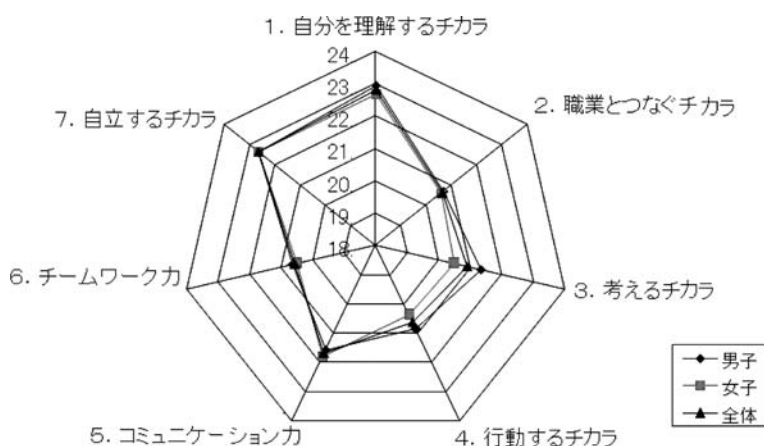


図1 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の平均の比較

と標準偏差を男女別に算出した結果を表5、および図1に示した。

この結果、「3. 考えるチカラ」において0.1%水準で、「4. 行動する力」において1%水準で有意な差が見られた。つまり、「3. 考えるチカラ」「4. 行動する力」は女子に比較して男子の方が高いことが示された。

なお、全体的な傾向としては、「1. 自分を理解するチカラ」「7. 自立するチカラ」については比較的高い得点を示しているのに対して、「2. 職業とつなぐチカラ」「4. 行動する力」「6. チームワーク力」についてはやや低いことがわかる。

4) キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年別傾向

キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年別傾向を明らかにするために、男子は平均と標準偏差を表6、および図2に、分散分析の結果を表7に示した。また、女子は平均と標準偏差を表8、および図3に、分散分析の結果を表9に示した。

その結果、主効果が認められたため、多重比較（Tukey 法）を行った。男子の結果では、「3. 考えるチカラ」は、3年生が1年生より1%水準で、2年生より0.1%水準で有意に高い得点を

表6 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年ごとの平均と標準偏差（男子）

尺度名	1 年生 (n=380)		2 年生 (n=380)		3 年生 (n=442)	
	平均	(SD)	平均	(SD)	平均	(SD)
1 自分を理解するチカラ	22.91	5.17	22.92	4.65	23.02	4.57
2 職業とつなぐチカラ	20.71	4.54	20.51	4.05	20.80	4.24
3 考えるチカラ	21.03	4.28	20.89	3.96	21.95	4.01
4 行動するチカラ	20.81	4.43	20.42	3.79	21.28	4.29
5 コミュニケーション力	21.33	4.45	21.27	3.93	22.04	4.16
6 チームワーク力	20.48	4.49	20.17	4.58	21.14	4.37
7 自立するチカラ	22.34	4.30	22.37	3.81	23.17	4.13

表7 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年ごとの分散分析と多重比較（男子）

尺度名	平方和	自由度	平均平方	F 値	多重比較
1 自分を理解するチカラ	3.07	2	1.53	0.067	
2 職業とつなぐチカラ	17.49	2	8.74	0.477	
3 考えるチカラ	275.74	2	137.87	8.269***	1<<<3, 2<<<3
4 行動するチカラ	153.94	2	76.97	4.390*	2<<3
5 コミュニケーション力	152.55	2	76.28	4.351*	1<3, 2<3
6 チームワーク力	202.45	2	101.22	5.056**	2<<3
7 自立するチカラ	188.14	2	94.07	5.621**	1<3, 2<3

<: p<.05, <<: p<.01, <<<: p<.001

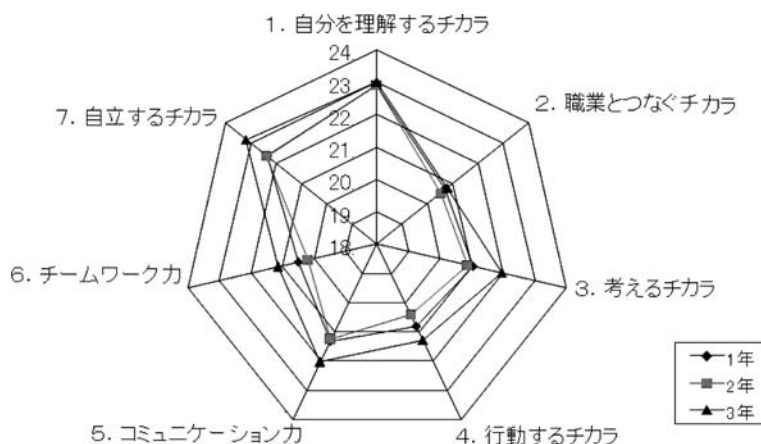


図2 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年平均の比較（男子）

示した。「4. 行動するチカラ」は、3 年生が 2 年生より 1% 水準で有意に高い得点を示した。「5. コミュニケーション力」は、3 年生が 1、2 年生より 5% 水準で有意に高い得点を示した。「6. チームワーク力」は、3 年生が 2 年生より 1% 水準で有意に高い得点を示した。また、「7. 自立するチカラ」は、3 年生が 1、2 年生より 5% 水準で有意に高い得点を示した。

女子の結果においても、主効果が認められたため、多重比較（Tukey 法）を行った。女子の結

表8 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年ごとの平均と標準偏差（女子）

尺度名	1 年生 (n=508)		2 年生 (n=455)		3 年生 (n=299)	
	平均	(SD)	平均	(SD)	平均	(SD)
1 自分を理解するチカラ	22.73	5.03	22.30	4.39	23.25	4.75
2 職業とつなぐチカラ	20.56	4.39	20.15	3.82	21.26	3.98
3 考えるチカラ	20.21	4.25	20.15	3.59	21.53	3.73
4 行動するチカラ	20.15	4.33	20.18	3.74	21.10	4.06
5 コミュニケーション力	21.75	4.16	21.45	3.82	22.41	3.84
6 チームワーク力	20.34	4.24	20.15	4.02	21.31	4.21
7 自立するチカラ	22.42	4.31	22.41	3.56	23.46	3.78

表9 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年ごとの分散分析と多重比較（女子）

尺度名	平方和	自由度	平均平方	F 値	多重比較
1 自分を理解するチカラ	165.25	2	282.63	3.674*	2<3
2 職業とつなぐチカラ	224.86	2	112.43	6.707**	2<<<3
3 考えるチカラ	413.53	2	206.77	13.608***	1<<<3, 2<<<3
4 行動するチカラ	198.94	2	99.47	6.028**	1<<3, 2<<3
5 コミュニケーション力	168.79	2	84.39	5.370**	2<<3
6 チームワーク力	265.18	2	132.59	7.666***	1<<3, 2<<<3
7 自立するチカラ	250.36	2	125.18	8.117***	1<<<3, 2<<<3

<: p<.05, <<: p<.01, <<<: p<.001

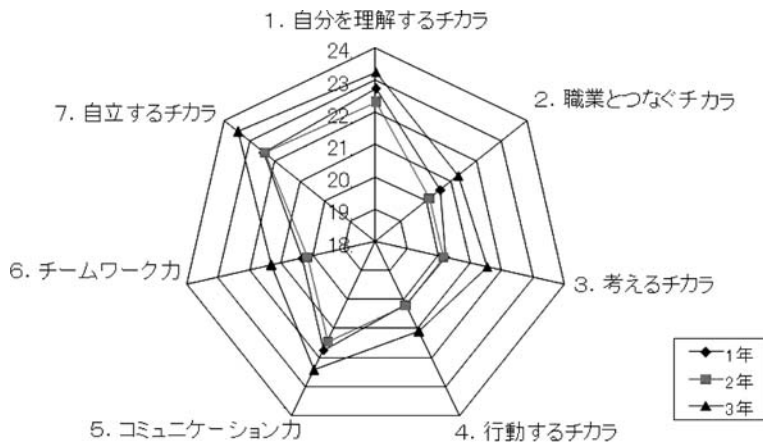


図3 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の学年平均の比較（女子）

果では、「1. 自分を理解するチカラ」は、3 年生が2 年生より 5% 水準で有意に高い得点を示した。「2. 職業とつなぐチカラ」は、3 年生が2 年生より 0.1% 水準で有意に高い得点を示した。「3. 考えるチカラ」は、3 年生が1、2 年生より 0.1% 水準で有意に高い得点を示した。「4. 行動するチカラ」は、3 年生が1、2 年生より 1% 水準で有意に高い得点を示した。「5. コミュニケーション力」は、3 年生が2 年生より 1% 水準で有意に高い得点を示した。「6. チームワーク

力」は、3年生が1年生より1%水準で、2年生より0.1%水準で有意に高い得点を示した。また、「7. 自立するチカラ」は、3年生が1、2年生より0.1%水準で有意に高い得点を示した。

これらの結果から、「キャリアデザイン力」は3年次で最も高まると考えられる。

2. キャリアデザイン力尺度（高校生版）の因子構造の検討

1) キャリアデザイン力尺度（高校生版）の再構成

キャリアデザイン力尺度（高校生版）の因子分析については、最尤法によって varimax 回転を行い、固有値の減衰状況と因子の適切な解釈の可能性を検討した。その結果、質問紙作成時に想定された7因子構造より、5因子構造での解釈がより適切であることが示唆された。そのため、キャリアデザイン力尺度（高校生版）の再構成にあたっては5因子解を採用し、下位尺度化を行うこととした。なお、この5因子で全分散の39.184%を説明し、各因子の解釈にあたっては、因子負荷量の絶対値が.350以上の項目を採用した。また、複数の項目にまたがって.350以上の値を示した項目については、絶対値がより高い値を示す因子に組み込み解釈を行った。各因子の項目内容と varimax 回転後の因子負荷量は表10に示した。

第1因子は、「48. 自分の果たすべき役割に、責任を持つ」「49. 約束やルールをしっかりと守る」など、13項目で構成され、「コミュニケーション力」「チームワーク力」「自立するチカラ」に想定した項目を含んでいるため、この因子を『F1. 社会形成力』と命名した。

第2因子は、「20. グループ活動のときに、自分から発言したり、意見を述べる」「13. グループ活動のときに、進んでリーダーシップをとることができる」など、9項目から構成された。これらの項目は「行動するチカラ」「コミュニケーション力」「チームワーク力」に想定していた積極的な活動、自身の表現やグループ活動が含まれているためこの因子を『F2. リーダーシップ力』と命名した。

第3因子は、「22. 将来の目標がある」「29. 自分はどんな仕事に興味があるかわかっている」など、8項目から構成された。これらの項目は、「自分を理解するチカラ」に想定した5項目のほか、「自立するチカラ」に想定していた将来への準備を意味する項目を含むことを考慮して、『F3. 自己理解力』と命名した。

第4因子は、「4. よりよい解決策を見つけるために、できるだけ多くの情報を集める」「17. 課題を解決するための方法を、あれこれと考える」など、11項目から構成された。これらの項目は、「考えるチカラ」「行動するチカラ」に想定した項目を多く含んでいることから、『F4. 問題解決力』と命名した。

第5因子は、「9. いろいろな職業について、それぞれどのような進路をとれば、その職業につけるか知っている」「16. いろいろな職業について、それぞれにどのような能力や知識が必要か知っている」など6項目から構成され、「職業とつなぐチカラ」に想定した項目や、職業に関する自己理解および自立に関する項目によって構成されていることから、『F5. 職業理解力』と命

表10 キャリアデザイン力尺度（高校生版）の項目内容と因子負荷量

No.	項目内容	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
48	自分の果たすべき役割に、責任を持つ	.643	.201	.154	.258	.127	.561
49	約束やルールをしっかり守る	.622	.025	.101	.166	.074	.432
47	周囲の状況を見て、ふさわしい言葉づかいや態度・行動をとる	.610	.138	.154	.178	.092	.455
45	自分が選択したことに責任を持つ	.583	.161	.199	.241	.134	.481
42	社会人としてのマナーを知っている	.541	.090	.120	.079	.275	.397
43	働く上で、何を大切にしなければならないかわかっている	.526	.126	.203	.136	.299	.442
54	人に会ったときは、きちんと挨拶する	.471	.286	.281	.097	.006	.392
55	人と協力して行動する	.464	.353	.177	.148	.013	.393
33	相手の立場になって考えることができる	.443	.223	.111	.278	.011	.336
44	人の話や経験を通して、仕事のやりがいや楽しさについて、わかってきたと思う	.421	.198	.288	.170	.287	.411
40	人のためになることを進んで行う	.415	.392	.140	.228	.136	.416
26	話を聴くときは、その人の気持ちをわかってもらう	.387	.174	.205	.287	-.042	.306
53	失敗や困難に直面しても、最後まであきらめず、ねばり強く努力する	.353	.299	.185	.268	.150	.342
20	グループ活動のときに、自分から発言したり、意見を述べる	.085	.738	.104	.147	.102	.595
13	グループ活動のときに、進んでリーダーシップをとることができる	.044	.699	.027	.116	.190	.540
12	自分から積極的に話しかける	.093	.697	.096	.067	.107	.519
39	さまざまなことに、自分から進んで取り組む	.242	.579	.197	.214	.212	.524
5	自分の考えや気持ちをうまく表現できる	.126	.562	.076	.146	.136	.377
41	人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る	.369	.482	.117	.280	.178	.493
46	新しいことに、積極的に挑戦する	.322	.458	.280	.151	.137	.433
34	自分の伝えたいことを、相手がわかるように伝える	.305	.400	.136	.217	.082	.325
19	相手の伝えたいことを理解するために、いろいろな質問をする	.150	.385	.123	.356	.026	.313
22	将来の目標がある	.085	.129	.737	.073	.210	.616
29	自分はどんな仕事に興味があるかわかっている	.128	.076	.712	.083	.245	.596
21	自分がどんな人生を送りたいのか、真剣に考えたことがある	.191	.107	.545	.261	.129	.430
15	自分の好きなことは、将来の職業につながっていくと思う	.159	.178	.515	.109	.159	.359
56	将来のことを考えて準備する	.303	.220	.508	.189	.300	.524
51	自分が目標とする職業につくために、今どのような勉強や準備をしなければならないかがわかっている	.217	.124	.459	.145	.404	.457
50	これからの人生を生きていく上で、自分が大切にしたいことがわかっている	.369	.179	.459	.187	.200	.454
8	自分の好きなことがわかっている	.241	.081	.438	.107	.066	.273
4	よりよい解決策を見つけるために、できるだけ多くの情報を集める	.124	.100	.115	.623	.197	.466
17	課題を解決するための方法を、あれこれと考える	.173	.164	.136	.611	.169	.477
10	やるべきことや問題があるとき、今の自分の状況を分析する	.130	.116	.089	.589	.223	.435
3	困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする	.161	.125	.114	.578	.153	.412
24	何かを選択するときには、その結果がどうなるかを推測する	.162	.104	.150	.511	.214	.366
32	問題を解決するために、できることから片付けていく	.356	.133	.163	.424	-.023	.351
18	自分が立てた計画を実行する	.187	.306	.074	.418	.109	.321
31	何かをするときには、優先順位をつけてとりかかる	.274	.092	.176	.410	-.011	.283
38	実行した後は、それが確実にできたかを見直し、改善する	.258	.229	.099	.402	.200	.330
11	何かを始める前には、必ず計画を立てる	.124	.208	.077	.394	.090	.228
6	人の意見を聴いて、それを尊重する	.338	.149	.118	.374	.029	.291
9	いろいろな職業について、それぞれどのような進路をとれば、その職業につけるか知っている	.061	.133	.250	.177	.649	.536
16	いろいろな職業について、それぞれにどのような能力や知識が必要か知っている	.127	.160	.270	.231	.576	.500
2	いろいろな職業について知っている	.038	.176	.101	.192	.571	.405
23	いろいろな職業が、それぞれ社会でどのように役立っているか知っている	.126	.151	.318	.213	.525	.461
35	将来、自分の役に立つ資格について知っている	.156	.139	.381	.063	.469	.412
36	職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている	.174	.141	.428	.141	.451	.457

〈残余項目〉							
1 自分の得意なことがわかっている	.140	.285	.325	.151	.186	.264	
7 うまく気分転換して、気持ちを切り替える	.248	.242	.117	.128	.025	.151	
14 困ったことがあるとき、信頼できる人に相談する	.255	.275	.241	.076	-.063	.208	
25 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる	.167	.318	.171	.272	.040	.234	
27 グループ活動のときに、どんな役割が必要かを考えて、自分の役割を選ぶ	.225	.263	.110	.262	.047	.202	
28 将来どんなことにお金が必要になるか、考えたことがある	.238	.067	.325	.206	.188	.244	
30 インターンシップやアルバイトなどの職業体験は、自分の職業を選ぶ上でためになると思う	.273	.053	.250	.190	.009	.176	
37 職業についている人の話を聞いたことで、仕事の大変さがわかってきたと思う	.298	.053	.301	.197	.169	.249	
52 新しいアイデアをいろいろ考える	.134	.270	.283	.284	.204	.293	
寄与率 (%)	9.481	8.364	7.905	7.837	5.598	39.184	

表 11 再構成されたキャリアデザイン力尺度（高校生版）の内的一貫性

下位尺度	項目数	α 係数
F1. 社会形成力	13	.884
F2. リーダーシップ力	9	.860
F3. 自己理解力	8	.855
F4. 問題解決力	11	.844
F5. 職業理解力	6	.825

名した。

2) キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の内的一貫性の検討

キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の信頼性（内的一貫性）を検討するために、Cronbach の α 係数を算出し、表 11 に示した。その結果、.825～.884 と、高い信頼性（内的一貫性）が確認された。そのため、各因子の項目の合計得点を求めて下位尺度の得点とした。

3) キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の構造

キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の下位尺度間の相関を Pearson の相関係数によって算出し、全体の結果を表 12-1、男子の結果を表 12-2、女子の結果を表 12-3 に示した。

この結果、キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）は、男女ともに、全ての下位尺度が互いに関連していることが示された。

4) キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の男女差

キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の男女差を検討するために、5 つの下位尺度ごとの平均と標準偏差を男女別に算出した結果を表 13 に示した。また、各下位尺度に項目数のばらつきがあるため、下位尺度得点を項目数で割った平均値を算出したものを図 4 にそれぞれ示した。

この結果、「F4. 問題解決力」において 0.1% 水準で有意な差が、「F5. 職業理解力」においては 1% 水準で有意な差がみられた。つまり、女子に比較して男子の方が問題解決力、職業理解

表 12-1 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の構造（全体，N=2480）

	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
F 1. 社会形成力	—	.630***	.619***	.646***	.498***
F 2. リーダーシップ力		—	.488***	.565***	.481***
F 3. 自己理解力			—	.507***	.658***
F 4. 問題解決力				—	.497***
F 5. 職業理解力					—

*** : $p < .001$

表 12-2 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の構造（男子，n=1202）

	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
F 1. 社会形成力	—	.637***	.602***	.663***	.503***
F 2. リーダーシップ力		—	.494***	.578***	.513***
F 3. 自己理解力			—	.514***	.665***
F 4. 問題解決力				—	.474***
F 5. 職業理解力					—

*** : $p < .001$

表 12-3 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の構造（女子，n=1262）

	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
F 1. 社会形成力	—	.624***	.636***	.634***	.494***
F 2. リーダーシップ力		—	.482***	.554***	.448***
F 3. 自己理解力			—	.506***	.653***
F 4. 問題解決力				—	.516***
F 5. 職業理解力					—

*** : $p < .001$

表 13 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の男女差

尺度名	男子 (n=1202)		女子 (n=1262)		t 値
	平均	(SD)	平均	(SD)	
F 1. 社会形成力	37.17	6.77	37.17	6.60	0.025
F 2. リーダーシップ力	21.75	5.22	21.55	5.03	0.939
F 3. 自己理解力	23.03	5.14	23.11	5.16	-0.389
F 4. 問題解決力	29.21	5.55	>>> 28.22	5.26	4.548
F 5. 職業理解力	14.51	3.65	>> 14.13	3.52	2.649

>> : $p < .01$, >>> : $p < .001$

力が高いということが示された。

また図 4 からみると、「1. 社会形成力」「3. 自己理解力」が他の下位尺度よりも得点が高い傾向にあることがうかがえる。

5) キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年別傾向

キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年別傾向を明らかにするために、男子は平

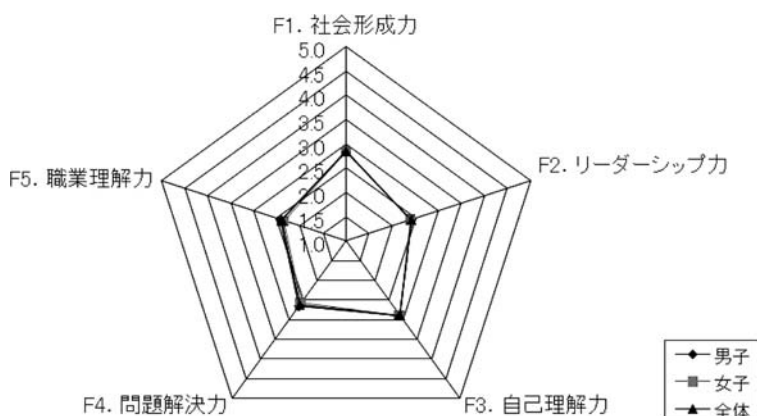


図4 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の平均の比較

表14 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年ごとの平均と標準偏差（男子）

尺度名	1年生 (n=380)		2年生 (n=380)		3年生 (n=442)	
	平均	(SD)	平均	(SD)	平均	(SD)
F1. 社会形成力	36.70	7.05	36.51	6.40	38.15	6.75
F2. リーダーシップ力	21.82	5.56	21.33	4.70	22.05	5.34
F3. 自己理解力	22.82	5.60	23.09	4.96	23.17	4.89
F4. 問題解決力	28.86	5.66	28.50	5.41	30.13	5.45
F5. 職業理解力	14.57	3.86	14.43	3.45	14.52	3.63

表15 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年ごとの分散分析と多重比較（男子）

尺度名	平方和	自由度	平均平方	F 値	多重比較
F1. 社会形成力	676.01	2	338.00	7.443***	1<<3, 2<<3
F2. リーダーシップ力	107.29	2	53.65	1.971	
F3. 自己理解力	25.58	2	12.79	0.483	
F4. 問題解決力	617.03	2	308.51	10.186***	1<<3, 2<<<3
F5. 職業理解力	3.85	2	1.93	0.145	

<<: p<.01, <<<: p<.001

均と標準偏差を表14、分散分析の結果を表15に示した。また、女子は平均と標準偏差を表16、分散分析の結果を表17に示した。また、各下位尺度間に項目数のばらつきがあるため、下位尺度得点を項目数で割った平均値を算出したものを、男子の結果は図5に、女子の結果は図6にそれぞれ示した。

まず男子の結果について検討する。主効果が認められたため多重比較（Tukey法）を行ったところ、「F1. 社会形成力」において、3年生は1、2年生より1%水準で有意に高い得点を示した。また、「F4. 問題解決力」において、3年生は1年生より1%水準で、2年生より0.1%水準で有意に高い得点を示した。

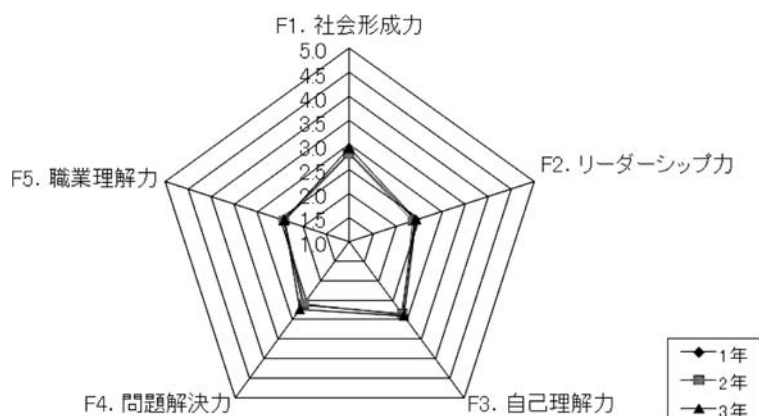


図5 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年平均の比較（男子）

表16 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年ごとの平均と標準偏差（女子）

尺度名	1年生 (n=508)		2年生 (n=455)		3年生 (n=299)	
	平均	(SD)	平均	(SD)	平均	(SD)
F1. 社会形成力	36.97	7.21	36.62	5.92	38.33	6.36
F2. リーダーシップ力	21.43	4.95	21.12	4.89	22.42	5.30
F3. 自己理解力	23.02	5.52	22.64	4.83	24.01	4.92
F4. 問題解決力	27.79	5.65	27.97	4.78	29.35	5.14
F5. 職業理解力	13.99	3.68	13.93	3.28	14.66	3.55

表17 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年ごとの分散分析と多重比較（女子）

尺度名	平方和	自由度	平均平方	F 値	多重比較
F1. 社会形成力	560.36	2	280.18	6.491**	1<3, 2<<3
F2. リーダーシップ力	319.98	2	159.99	6.374**	1<3, 2<<3
F3. 自己理解力	347.30	2	173.65	6.580**	1<3, 2<<3
F4. 問題解決力	504.36	2	252.18	9.223***	1<<<3, 2<<3
F5. 職業理解力	111.54	2	55.77	4.528*	1<3, 2<3

<: p<.05, <<: p<.01, <<<: p<.001

女子の結果においても、主効果が認められたため多重比較（Tukey 法）を行ったところ、「F1. 社会形成力」は、3年生が1年生より5%水準で、2年生より1%水準で有意に高い得点を示した。「F2. リーダーシップ力」は、3年生が1年生より5%水準で、2年生より1%水準で有意に高い得点を示した。「F3. 自己理解力」は、3年生が1年生より5%水準で、2年生より1%水準で有意に高い得点を示した。「F4. 問題解決力」において、3年生は1年生より0.1%水準で、2年生より1%水準で有意に高い得点を示した。また、「F5. 職業理解力」は3年生が1、2年生より5%水準で高い得点を示した。

これらの結果から、「キャリアデザイン力」は3年次において高まることが考えられる。

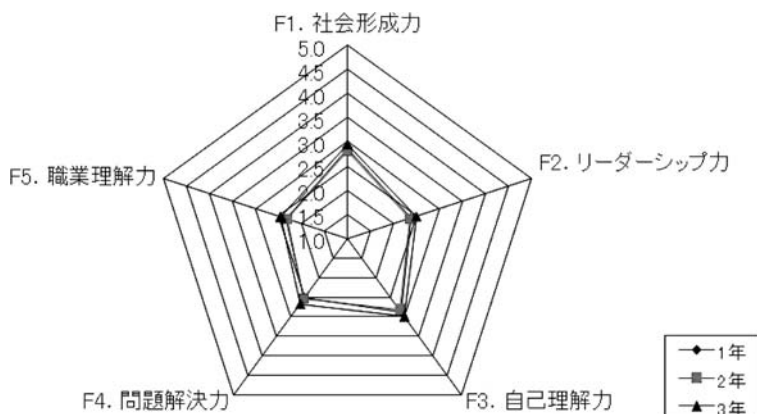


図6 キャリアデザイン力尺度（高校生版，再構成）の学年平均の比較（女子）

本研究では「キャリアデザイン力尺度（高校生版）」の検討を行った。因子分析による再構成の結果より、キャリアデザイン力尺度は5つの側面から構成されることが明らかになった。その信頼性を検討したところ、下位尺度において十分な信頼性が得られ、男女差については、「F4. 問題解決力」「F5. 職業理解力」に有意な差が示された。また学年差については「F1. 社会形成力」「F4. 問題解決力」において差が見られ、3年次に高まることが示唆されている。

今後の課題として、他のキャリア発達を測定する尺度との関連から妥当性の検証を行うことや、本尺度を用いたキャリア発達の視覚化を行うレーダーチャートの作成、学校種ごとのキャリア発達の検討などが挙げられる。

本尺度を教育現場での取り組みの成果を検証する資料として利用するほか、生徒自身が取り組みを振り返るための自己点検チェックリストとしても活用できるように、改善と工夫を加えていきたい。

引用文献

- 阿部晋吾・山下京・川崎友嗣・八木隆一郎 2009 キャリア発達尺度作成の試み 梅花女子大学現代人間学部紀要, 6, 25-28.
- 井上知子・三川俊樹・芳田茂樹 1993 価値観測定の研究と方法についての文献展望 追手門学院大学文学部紀要, 27, 1-19.
- 河崎智恵 1999 米国家庭科教科書にみられるキャリア教育 教育学研究紀要, 中国四国教育学会編, 45, 373-378.
- 河崎智恵 2000 家庭科におけるキャリア教育モデルの開発 日本教育学会誌, 23(1), 67-75.
- 河崎智恵 2001 米国中等教育におけるキャリア教育の授業実践－オハイオ州、ミネソタ州、ウィスコンシン州の実地調査をもとに－ 進路指導研究, 20(2), 21-30.
- 河崎智恵 2003 家庭科におけるキャリア教育モデルの検討－能力領域の尺度の構成を中心に－ 進路指導研究, 22, 25-34.
- 川崎友嗣 2008 キャリア教育の効果と意義に関する研究－中学校における効果測定の試み－ 関西大学

- 人間活動理論研究センター Technical Reports, 7, 43-52.
- 松下眞治・宮坂吉有樹 2006 職業体験前後における職業興味検査の変容について 日本キャリア教育学会第28回研究大会発表論文集, 56-57.
- 文部科学省 2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書－児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために－
- 文部科学省 2006 小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引－児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために－
- 文部科学省 2011 中央教育審議会答申 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm
- 中込充信・塩川聡子・斎藤由夏・角山剛 2009 日本の大学生を対象としたキャリア成熟尺度作成の試み 日本心理学会第73回大会発表論文集, 1293.
- 中西信男・三川俊樹 1988 職業（労働）価値観の国際比較に関する研究－日本人の成人における職業（労働）価値観を中心に 進路指導研究, 9, 10-18.
- 中西信男・三川俊樹 1989 職業（労働）価値観の国際比較に関する研究（2）－日本人の青年における調査結果 日本進路指導学会第11研究大会発表要旨集録, 16-17.
- 根来伸至 2008 キャリア発達に関する研究－就業動機、仕事活動に対する自己効力感、職業未決定との関連から－ 追手門学院大学大学院文学研究科心理学専攻2007年度修士論文（未公開）
- 大阪府教育委員会 2011 16才からの“シェークアウト”教本－高校生のためのキャリア教育&就職支援ワーク集
- 追手門学院大学 キャリア開発部 2012 社会人基礎力の考え方に基づく「就職力チェックリスト」の開発 Ⅲ－追手門学院大学版「社会人基礎力尺度（改訂版）」の検討 平成23年度報告集追手門型エンパワメント・アプローチモデルによる就職支援モデルの展開, Pp.11-26.
- Schein, E. H. 1978 Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Addison Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 キャリア・ダイナミクス 白桃書房 1991)
- 坂柳恒夫 1996 大学生のキャリア成熟に関する研究 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 20, 9-18.
- 仙崎武・職業教育・進路指導研究会 1998 平成8・9年年度文部省委託調査研究 職業教育及び進路指導に関する基礎的研究（最終報告） 職業教育・進路指導研究会
- 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, 20-30.
- Super, D. E. 1980 A life-span, life-space, approach to career development. *Vocational Behavior*, 13, 182-198.
- Super, D. E. 1984 Career & life development. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.) *Career Choice & Development*. Jossey-Bass.
- Super, D. E. 1986 Life-career roles: self-realization in work and leisure in Hall, D. T. (ED.) *Carrer Development in organizations* San Francisco: Jossey-Bass.
- 田村和弘・松井賢二 2006 中学校における職場体験の効果－進路成熟への影響を中心に－ 日本キャリア教育学会第28回研究大会発表論文集, 90-91.
- 山田智之・下村英雄 2006 5日間の職業体験活動における中学生の自己効力感の変容と影響要因の因果関係 日本キャリア教育学会第28回研究大会発表論文集, 50-51.
- 矢崎裕美子・金井篤子 2005 キャリア・パースペクティブ尺度作成の試み 日本社会心理学会第46回大会発表論文集, 308-309.

【付録】

7つのチカラ

1 自分を理解するチカラ

将来のキャリアデザインを考えていくにあたり、主体である自分を理解しアイデンティティを確立していくことが大切です。「自分を理解するチカラ」では、積極的に自分の興味・価値観・長所を確認し、将来につなげていく力を育てます。

2 職業とつなぐチカラ

将来を考えていくためには、様々な職業を具体的に知り、職業を体験し、自分が職業を通して社会とどのように関わるかを考えていくことが大切です。「職業とつなぐチカラ」では、様々な体験から勤労観・職業観を育み、職業選択をしていく力を身につけます。

3 考えるチカラ

何かに遭遇したときや情報を手に入れたときに深く考え意思決定し実行することは大切です。考えることで問題を解決する方向に導けます。「考えるチカラ」では、論理的思考力や創造する力を身に付けることで意思決定できる力を育てます。

4 行動するチカラ

世の中の様々な情報を取り入れるためには、自ら動き、選択し実行していくことが必要です。「行動するチカラ」は、実際に前に一歩踏み出す力を育てます。

5 コミュニケーション力

話す態度や聴く態度を学び、相手の気持ちを理解することは、良い人間関係を形成するのに役立ちます。「コミュニケーション力」では、お互いを理解しあい人間関係を構築する力を育てます。1対1のやりとりだけでなく、少人数での意見交換、多数に自分の考えを伝えることを含みます。

6 チームワーク力

生活や仕事の様々な場面では、チームワークが必要です。「チームワーク力」ではチームにおける様々な役割の意味や意義について理解し、その場に応じて適切な役割や責任を果たそうとする力を身につけます。また、相手の立場に立って考え互いに支えあい取り組む姿勢を学びます。

7 自立するチカラ

社会の著しい変化に対応して生きていくことは大切です。「自立するチカラ」では、よりよい生活や生き方を実現するためにスキルアップをめざします。

出典)『16才からの“シューカツ” 教本－高校生のためのキャリア教育&就職支援ワーク集』(大阪府教育委員会, 2011)

2012年11月30日受理