

資 料

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(3)

－キャリアデザイン力尺度の信頼性・妥当性の検討

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 III – Examination of reliability and validity of the career design inventory.

Toshiki MIKAWA, Noriko ISHIDA, Masae KANDA, Naoko YAMAGUCHI

要 約

高等学校におけるキャリア教育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、5つの下位尺度（社会形成力・リーダーシップ力・自己理解力・問題解決力・職業理解力）によって構成される「キャリアデザイン力尺度」の信頼性と妥当性を確認した。「キャリアデザイン力尺度」の信頼性は、三川ら（2015）によって.798～.834と十分に高いことが示されていたが、今回の調査でも.762～.857というほぼ満足できる値が得られた。また、妥当性については、「職業忌避的傾向測定尺度」（古市,1995）および「就業効力感尺度」（古市,2010；古市,2012）との基準関連妥当性を検討したところ、「キャリアデザイン力尺度」と「職業忌避的傾向測定尺度」との間には.269～.466の有意な負の相関、「キャリアデザイン力尺度」と「就業効力感尺度」との間には.309～.505の有意な正の相関が認められた。これによって、高校生に適用できる「キャリアデザイン力尺度」の信頼性と妥当性を確認することができた。

キーワード：キャリア教育、職業教育、キャリア発達、キャリアデザイン、高校生

*追手門学院大学心理学部

***日本産業カウンセラー協会

**キャリアコンサルティング技能士会

****尼崎市中央西地域包括支援センター

1 問題と目的

キャリア教育は、子どもや若者の社会的・職業的自立に向けて、一人ひとりのキャリアを形成するために必要な能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育であり、発達段階に沿った計画的・継続的な学習プログラムを基盤に、個別対応を重視したキャリア・カウンセリングを活用して、体験的活動等を中心としたさまざまな教育活動の中で展開される。また、キャリア教育の中心的な概念である「キャリア発達」については、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程をキャリア発達という（中央教育審議会答申，2011）と表現されている。

このようにみると、キャリア教育は、社会の中で自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現していく過程、すなわち「キャリア発達」を促す教育であり、「キャリア発達」に必要な能力や態度を、発達段階に沿った計画的・継続的な学習プログラムを基盤に、個別対応のキャリア・カウンセリングを活用して育てる活動であるといえる。

ところで、「キャリア発達」に必要な能力や態度については、初等中等教育のキャリア教育が参照してきた「4能力領域・8能力」や、社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素として示された「基礎的・汎用的能力」（中央教育審議会答申，2011）のほか、大阪府教育委員会（2011）の作成した『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』の中で、「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「7つのチカラ」などがある。

キャリア教育の実践が、その教育目標を達成し、より効果的に発展させていくためには、キャリア教育の目標を明確に設定した上で、適切な評価を行うことが重要である。キャリア教育における評価には、子どもや若者の「キャリア発達」やそれに必要な能力や態度の発達に関する評価と、教育活動としてのキャリア教育のカリキュラムやプログラムの評価の視点があるが、教育目標及びキャリア教育によって育成する能力や態度との関係から、子どもや若者にどのような「力」が身についたのか、その育成のための教育活動は効果的であったかどうかを評価する必要がある。とくに、「キャリア発達」に必要な能力や態度を明確にし、その能力や態度を測定した結果を指標として、キャリア教育のカリキュラムやプログラムを評価することが求められている。

これまでに、三川ら（2013）は、教育活動全体を通した系統的なキャリア教育の実践を適切に評価し、その改善を図るためにはキャリア教育の効果を測定する指標が必要であるという認識に立って、高等学校におけるキャリア教育・職業教育の目標設定と評価のツールとして「キャリアデザイン力尺度」（高校生版）の開発を行った。また、三川ら（2015）では、3,192名の高校生から得たデータを再分析して「キャリアデザイン力尺度」の因子構造を確認し、5つの下位尺度（社会形成力・リーダーシップ力・自己理解力・問題解決力・職業理解力）ごとに6項目を採択し、「キャリアデザイン力尺度」（改訂版）を確定した。それぞれの尺度の信頼性（内的一貫性）

は.798～.834と十分に高いことが示されたが、キャリア発達に関する尺度との関連から「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)の妥当性を検討することが課題として残されていた。

本研究は、5尺度30項目からなる「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)の信頼性をあらためて確認し、キャリア発達にかかわる2つの尺度を実施して、「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)の基準関連妥当性を検討することを目的とする。

2 方 法

1) 調査用紙の構成

① 「キャリアデザイン力尺度」について

「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)は、「社会形成力」「リーダーシップ力」「自己理解力」「問題解決力」「職業理解力」の5つの尺度(合計30項目)で構成され(表1)、「4.とてもあてはまる」「3.すこしあてはまる」「2.あまりあてはまらない」「1.ほとんどあてはまらない」の4件法で自己評定を求めた。

なお、以下の分析においては、これまで「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)と記載してきた尺度名を「キャリアデザイン力尺度」と表記することにする。

表1 「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)の質問項目

1. 社会形成力	1. 社会人としてのマナーを知っている
	6. 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
	11. 自分が選択したことに責任を持つ
	16. 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
	21. 自分の果たすべき役割に、責任を持つ
	26. 約束やルールをしっかりと守る
2. リーダーシップ力	2. 自分の考えや気持ちをうまく表現できる
	7. 自分から積極的に話しかける
	12. グループ活動のときには、進んでリーダーシップをとることができる
	17. 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
	22. さまざまなことに、自分から進んで取り組む
3. 自己理解力	27. 人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る
	3. 自分の好きなことがわかっている
	8. 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
	13. 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
	18. 将来の目標がある
4. 問題解決力	23. 自分はどうな仕事に興味があるかわかっている
	28. 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
	4. 困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする
	9. 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
	14. 人の意見を聞いて、それを尊重する
	19. 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
5. 職業理解力	24. 課題を解決するための方法を、あれこれと考える
	29. 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
	5. いろいろな職業について知っている
	10. 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
	15. 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
	20. 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
	25. 将来、自分の役に立つ資格について知っている
	30. 職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている

③ 「職業忌避的傾向測定尺度」について

「キャリアデザイン力尺度」の妥当性を検討するために、「職業忌避的傾向測定尺度」(古市, 1995)を用いた。古市(1995)によれば、「職業忌避的傾向」とは「いつまでも就職しないで遊んで暮らせたらいいのにと思う」「いまは将来の職業について考えたくない」「束縛されずに自由でいたいと思うので、定職にはつきたくない」のように職業忌避的な感情を抱く傾向であるが、青年層における職業忌避的傾向を小此木(1972, 1978)の「モラトリアム人間論」の中に見出し、進路未決定(清水, 1983; 下村・木村, 1994; 下山, 1986など)と関連する概念として定義している。

「職業忌避的傾向測定尺度」は10項目で構成され、それぞれの項目について「5. よくあてはまる」から「1. まったくあてはまらない」の5件法で回答を求めた。項目内容については表2に示した。

なお、古市(1995)は大学1・2年生を調査対象として検討を行っているが、「職業忌避的傾向測定尺度」の項目は高校生にもほぼ理解できる内容であると考えて、本研究では高校生を対象に調査を行うことにした。

表2 職業忌避的傾向測定尺度(古市, 1995)の質問項目

1. いつまでも仕事をしないで遊んで暮らせたらいいのにと思う
2. 自分に適した職業を見つけるため、積極的に情報を収集している(逆転項目)
3. いまは将来の職業について考えたくない
4. 将来の職業は大体決っており、いまはその実現に向けて努力している(逆転項目)
5. 就職しないでいつまでも学生で居られたらいいのにと思う
6. いつかは仕事に就かなければならないかと思うと、憂うつになってくる
7. アルバイトやパートではなく、早く定職に就きたい(逆転項目)
8. 束縛されずに自由でいたいと思うので、定職には就きたくない
9. 仕事に追われる日々を考えると、職業に就くのが嫌になる
10. 事情が許せば、仕事に就かず、思いのままに暮らしたい

④ 「就業効力感尺度」について

「キャリアデザイン力尺度」の妥当性を検討するために、「就業効力感尺度」(古市, 2010; 古市, 2012)を用いた。就業効力感とは、“働くこと”に対する自己効力感であり、古市・久尾(2007)は「職業忌避的傾向」の規定要因の1つとして、進路決定効力感における計画立案や自己評価に関する効力感の低さを指摘しているほか、古市(2010, 2012)は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「就業効力感尺度」について、一般的効力感、進路決定効力感および就業不安の関連について大学生を対象に検討を行っている。

「就業効力感尺度」は6項目で構成され、それぞれの項目について、「5. はい」から「1. いいえ」までの5件法で回答を求めた。項目内容については表3に示した。

なお、古市(2010, 2012)は大学1・2年生を調査対象として検討を行っているが、「就業効力感尺度」の項目についても、高校生にもほぼ理解できる内容であると考えて、本研究では高校生を対象に調査を行うことにした。

表3 就業効力感測定尺度(古市,2010;古市,2012)の質問項目

1. 将来、就職したとき、職場の同僚とうまくやっていく自信がある
2. 将来、就職したとき、自分の仕事をうまくこなしていく自信がある
3. 将来、就職したとき、いろいろな困難や失敗に直面しても、なんとかうまく対応していく自信がある
4. 将来、就職したとき、職場の上司とうまくやっていく自信がある
5. 将来、就職したとき、仕事の内容がいろいろ変わったとしても、そのつど学びなおして、うまく適応していく自信がある
6. 将来、就職したとき、何らかの理由で転職したとしても、その後、なんとかうまくやっていく自信がある

2) 調査時期・調査対象

調査は2016年1月から8月に、大阪府および兵庫県の3つの高等学校において一斉配布により実施した。回収された941名分のデータのうち、複数の項目の記入漏れや作為的な回答などの不備があると判断されたデータや性別不明のもの(231名分)を除いた710名分のデータを分析対象とした(表4)。

表4 調査対象者内訳

	男子	女子	合計
1年生	269	178	447
2年生	93	46	139
3年生	122	2	124
合計	484	226	710

3 結果と考察—「キャリアデザイン力尺度」による分析の結果

1) 「キャリアデザイン力尺度」の検討

① 「キャリアデザイン力尺度」の信頼性と構造

「キャリアデザイン力尺度」の信頼性(内的一貫性)を確認するため、Cronbachの α 係数を算出し、表5に示した。三川ら(2015)の示した結果と同様に、.762~.857の高い信頼性が得られた。

また、「キャリアデザイン力尺度」の下位尺度の相関をPearsonの相関係数によって算出した結果を表6に示したが、すべての下位尺度間において1%水準で有意な相関が見られ、下位尺度間には相互に関連があることが示された。

表5 「キャリアデザイン力尺度」の内的一貫性 (N=710)

下位尺度	項目数	α 係数
1. 社会形成力	6	.762
2. リーダーシップ力	6	.857
3. 自己理解力	6	.803
4. 問題解決力	6	.805
5. 職業理解力	6	.831

表6 「キャリアデザイン力尺度」の下位尺度間相関 (N=710)

	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
1. 社会形成力	—	.503 **	.455 **	.572 **	.563 **
2. リーダーシップ力		—	.456 **	.497 **	.450 **
3. 自己理解力			—	.473 **	.582 **
4. 問題解決力				—	.561 **
5. 職業理解力					—

** : $p < .01$

② 「キャリアデザイン力尺度」の性別による差

「キャリアデザイン力」の性別による差については、性別ごとに「キャリアデザイン力尺度」(改訂版)の下位尺度の平均と標準偏差を算出し、性別による平均の差について、t検定によって検討した結果を表7に示した。

表7 「キャリアデザイン力尺度」の性別差の検定 (N=710)

	男性 (n=484)			女性 (n=226)		t 値
	平均	S D		平均	S D	
1. 社会形成力	18.11	3.113		18.16	2.723	-0.223
2. リーダーシップ力	14.55	4.003	<<	15.73	3.803	-3.739
3. 自己理解力	17.33	4.034	<<	18.84	3.899	-4.683
4. 問題解決力	16.41	3.396		16.83	3.092	-1.581
5. 職業理解力	14.69	3.812		14.93	3.709	-0.799

<< : $p < .01$

その結果、「2.リーダーシップ力」と「3.自己理解力」において、男子よりも女子の方が1%水準で有意に高い値を示した。

2) 「職業忌避的傾向測定尺度」の検討

① 「職業忌避的傾向測定尺度」の信頼性

「職業忌避的傾向測定尺度」の信頼性(内的一貫性)を測定するために、Cronbachの α 係数を算出し、表8に示した。その結果、 α 係数は.798と十分に高かった。

表8 「職業忌避的傾向測定尺度」の内的一貫性 (N=710)

尺 度	項 目 数	α 係 数
職業忌避的傾向	10	.798

② 「職業忌避的傾向」の性別による差

「職業忌避的傾向」の性別による差については、性別ごとに「職業忌避的傾向測定尺度」の平均と標準偏差を算出し、性別による平均の差についてt検定によって検討した結果を表9に示した。その結果、「職業忌避的傾向」においては、男女の平均について有意差は見られなかった。

表9 「職業忌避的傾向測定尺度」の性差 (N=710)

尺 度	男 性 (n=484)		女 性 (n=226)		t 値
	平 均	S D	平 均	S D	
職業忌避的傾向	27.35	7.305	26.48	7.004	1.503

3) 「就業効力感測定尺度」の検討

① 「就業効力感測定尺度」の信頼性

「就業効力感測定尺度」の信頼性(内的一貫性)を確認するため、Cronbachの α 係数を算出し、表10に示した。この結果、 α 係数は.872と十分に高い信頼性が得られた。

表10 「就業効力感測定尺度」の内的一貫性 (N=710)

尺 度	項 目 数	α 係 数
就 業 効 力 感	6	.872

② 「就業効力感」の性別による差

「就業効力感」の性別による差については、性別ごとに「就業効力感測定尺度」の平均と標準偏差を算出し、性別による平均の差についてt検定によって検討した結果を表11に示した。

表11 「就業効力感測定尺度」の性差 (N=710)

尺 度	男 性 (n=484)		女 性 (n=226)		t 値
	平 均	S D	平 均	S D	
就 業 効 力 感	22.91	4.647	23.03	3.814	-0.343

その結果、「就業効力感」においては、男女の平均について有意差は見られなかった。

4) 「キャリアデザイン力尺度」の妥当性の検討

① 「職業忌避的傾向測定尺度」との関連からみた「キャリアデザイン力尺度」の妥当性

「職業忌避的傾向」との関連を検討し、「キャリアデザイン力尺度」の妥当性を検証するために、「キャリアデザイン力尺度」のすべての下位尺度と「職業忌避的傾向測定尺度」との相関をPearsonの相関係数によって算出し、その結果を表12に示した。

その結果、「キャリアデザイン力尺度」のすべての下位尺度と「職業忌避的傾向測定尺度」の間には、1%水準で負の相関が見られた。このことから、「キャリアデザイン力」が高いと、「職業忌避的傾向」は低くなることが示され、「キャリアデザイン力尺度」の併存的妥当性を確認することができたと思われる。

表12 「キャリアデザイン力尺度」と「職業忌避的傾向測定尺度」の相関 (N=710)

	キャリアデザイン力				
	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
職業忌避的傾向	-.374 **	-.269 **	-.466 **	-.309 **	-.359 **

** : $p < .01$

② 「就業効力感尺度」との関連からみた「キャリアデザイン力尺度」の妥当性

「就業効力感」との関連を検討し、「キャリアデザイン力尺度」の妥当性を検証するため、「キャリアデザイン力尺度」のすべての下位尺度と「就業効力感測定尺度」との相関をPearsonの相関係数によって算出し、その結果を表13に示した。

その結果、「キャリアデザイン力尺度」のすべての下位尺度と「就業効力感測定尺度」の間には、1%水準で正の相関が見られた。このことから、「キャリアデザイン力」が高いと、「就業効力感」は高くなることが示され、ここでも「キャリアデザイン力尺度」の併存的妥当性を確認することができたと思われる。

表13 「キャリアデザイン力尺度」と「就業効力感測定尺度」の相関 (N=710)

	キャリアデザイン力				
	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
就業効力感	.374 **	.505 **	.309 **	.326 **	.314 **

** : $p < .01$

以上のように、「職業忌避的傾向」および「就業効力感」との関連から「キャリアデザイン力」を検討した結果からみると、「キャリアデザイン力」が高いと、職業に就くことを避けようとする「職業忌避的傾向」は低くなるのに対して、職業に就いてからうまくやっていけそうだという「就業効力感」を高めることに寄与していることが示唆され、「キャリアデザイン力尺度」の妥当性が検証されたといえる。

また、「キャリアデザイン力尺度」は、キャリア教育・職業教育の取組の成果を検証する指標として活用するほか、生徒が自分自身の「キャリアデザイン力」の発達を自己評価する

ための資料として活用できるように、本研究の結果に基づいて標準化を行い、生徒一人ひとりの「キャリアデザイン力」の視覚化を図ったツールを工夫することを目標にしてきたが、「付録」に示した「キャリアデザイン力 チェックシート」を暫定的に作成し、高校生が自らの「キャリアデザイン力」をグラフ化して男女別の平均値と比較するとともに、その内容を理解することができるようなワークシートを考案し、その活用をすすめている。

今回の調査に協力していただいた教員の意見として、「キャリアデザイン力尺度」の5つの下位尺度の提示の順序に工夫が必要ではないかという指摘を受けている。具体的には、5角形のチャートの頂点から右回りに「社会形成力・リーダーシップ力・自己理解力・問題解決力・職業理解力」順番に配置しているが、従来の進路指導でも第一ステップとして強調されてきた「自己理解」を頂点に置いて、右隣に「職業理解力」、左隣には「社会形成力」を配置し、さらに「職業理解力」が「問題解決力」につながり、「社会形成力」が「リーダーシップ力」につながっていくという配置の方が、高校生には理解しやすいのではないかという意見である。この点については、5つの下位尺度の尺度間相関を検討するとともに、ワークシートの活用やそのフィードバックについての意見をもとに、さらに検討を進めたい。

引用文献

- 古市裕一 1995 青年の職業忌避の傾向とその関連要因についての検討 進路指導研究, 16, 16-22.
古市裕一 2010 大学生の職業忌避の傾向と自己効力感および職業不安 日本キャリア教育学会第32回研究大会発表論文集, 52-53.
古市裕一 2012 大学生の職業忌避の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.
古市裕一・久尾敏子 2007 青年の職業忌避の傾向と就業不安および進路決定効力感 岡山大学教育学部研究集録, 135, 1-7.
三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子 2013 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 追手門学院大学心理学部紀要, 7, 57-77.
三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子 2015 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(2)－キャリアデザイン力尺度の再検討 追手門学院大学心理学部紀要, 9, 69-84.
小此木啓吾 1972 自我と社会の出会い－精神分析的考察 日本教文社
小此木啓吾 1978 モラトリアム人間の時代 中央公論社
清水和秋 1983 職業的意思決定と不決断 関西大学社会学部紀要, 14, 203-222.
下村英雄・木村周 1994 大学生の就職活動における就職関連情報と職業未決定 進路指導研究, 15, 11-19.
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.

【謝 辞】

本研究におけるデータの収集にご協力をいただいた諸先生および生徒の皆さんに心から感謝いたします。また、本研究の分析等には本学大学院の修了生の前田雄一君の協力を得ました。記して謝意を表します。

【付 録】

- 1 キャリアデザイン力 チェックシート
- 2 あなたのキャリアデザイン力は (チャート)
- 3 「キャリアデザイン力」チェックシートでわかる「5つの能力」(解説)

キャリアデザイン力 チェックシート

このアンケートは、学校生活におけるさまざまな体験を通して、次のようなことがどの程度までできるようになったと思うかをきくものです。以下の「アンケートの記入・採点のしかた」を読んで、それぞれの質問に答えてください。

アンケートの記入・採点のしかた

- (1) 質問項目を読んで、自分にどのくらいあてはまるかを下の4つから選んで、回答欄にその数字を記入します。
 4. とてもあてはまる
 3. すこしあてはまる
 2. あまりあてはまらない
 1. ほとんどあてはまらない
- (2) 回答欄に書いた数字をみて、右側にある枠の中に同じ数字を書きます。
- (3) 右側の枠のそれぞれの列の数字を足し合わせて、合計点を下の合計の枠に書きます。
- (4) 別紙のシートの「チャートの描き方」を読んで、チャートを描きます。

実施日： 年 月 日

名前 _____ (男・女)

質問項目	回答欄	社会 形成力	リーダー シップ力	自己 理解力	問題 解決力	職業 理解力
		1 社会人としてのマナーを知っている				
2 自分の考えや気持ちをうまく表現できる						
3 自分の好きなことがわかっている						
4 困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする						
5 いろいろな職業について知っている						
6 働く上で、何を大切にしなければならぬかわかっている						
7 自分から積極的に話しかける						
8 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						
9 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						
10 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						
11 自分が選択したことに責任を持つ						
12 グループ活動のときには、進んでリーダーシップをとることができる						
13 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						
14 人の意見を聞いて、それを尊重する						
15 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						
16 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						
17 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						
18 将来の目標がある						
19 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						
20 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						
21 自分の果たすべき役割に、責任を持つ						
22 さまざまなことに、自分から進んで取り組む						
23 自分はどんな仕事に興味があるかわかっている						
24 課題を解決するための方法を、あれこれと考える						
25 将来、自分の役に立つ資格について知っている						
26 約束やルールをしっかり守る						
27 人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る						
28 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						
29 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						
30 職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている						
合計						

あなたのキャリアデザイン力は？

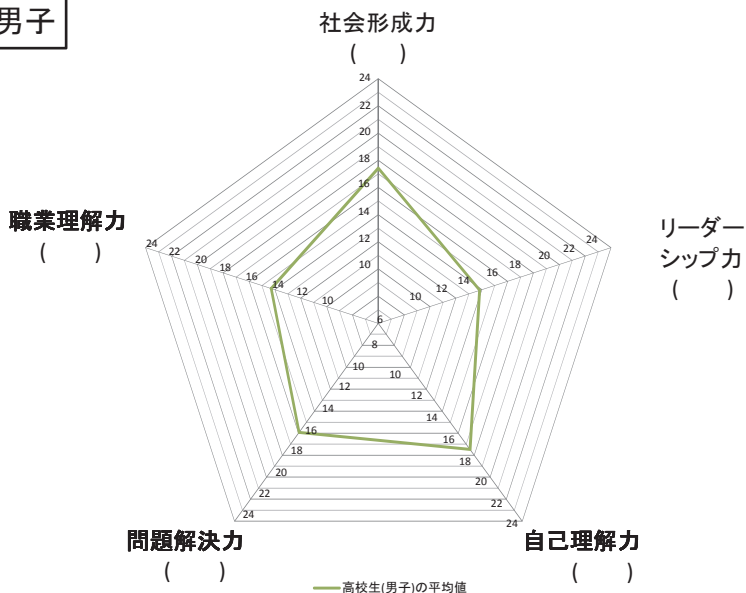
チャートの描き方

- (1) アンケートの合計点を、チャートの項目の中の()につづします。
- (2) (1)の値をみて、チャートの軸上のその点数のところに点を打ちます。
- (3) 5つの点を線で結びます。

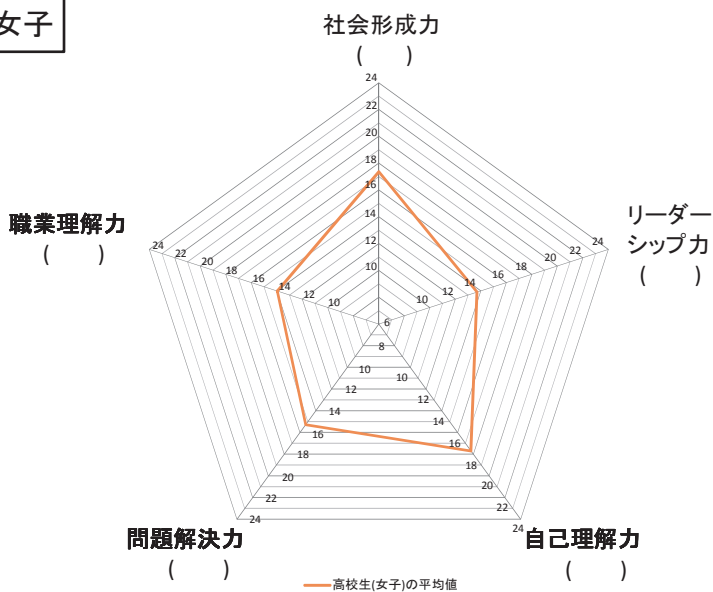
実施日 年 月 日

名前 _____ (男・女)

男子



女子



★平均値と比較しながら、自分の「キャリアデザイン力」の特徴について考えてみましょう。

「キャリアデザイン力」チェックシートでわかる 5つの能力

1. キャリアデザイン力は、次の5つの能力から成り立っています。
2. チェックシートの質問項目は、それぞれの能力につながる態度や行動を表しています。

1. 社会形成力

自らの役割や選択に責任を持ち、周囲の状況や、社会的なマナーやルールをふまえて行動するなど、社会人としての自己を形成するために必要な能力。

2. リーダーシップ力

自分から進んで行動し、気持ちや意見を発表するなどのほか、人に対しても積極的に働きかけて理解や協力を得ようとする能力。

3. 自己理解力

自分がどのようなことに興味があり、どんな人生を送りたいのかを理解し、その理解を将来の目標や職業の発見に活かしていくことのできる能力。

4. 問題解決力

問題や困った事態に直面したときに、意見や情報を集めて理解したり、状況の分析を行いながら、効果的な取り組み方やよりよい解決策を工夫する能力。

5. 職業理解力

職業や資格の種類、またそれぞれの職業に就くために必要な能力や知識を知るなど、目標とする職業に就くための進路選択を考えていくために必要な能力。

キャリアデザイン力とは（質問項目）

社会形成力	社会人としてのマナーを知っている
	働く上で、何を大切にしなければならぬかわかっている
	自分が選択したことに責任を持つ
	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
	自分の果たすべき役割に、責任を持つ
リーダーシップ力	約束やルールをしっかりと守る
	自分の考えや気持ちをうまく表現できる
	自分から積極的に話しかける
	グループ活動のときには、進んでリーダーシップをとることができる
	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
自己理解力	さまざまなことに、自分から進んで取り組む
	人に対して、自分から働きかけて、理解や協力を得る
	自分の好きなことがわかっている
	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
	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
問題解決力	将来の目標がある
	自分はある仕事に興味があるかわかっている
	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
	困ったときには、どこに問題があるか見つけようとする
	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
職業理解力	人の意見を聞いて、それを尊重する
	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
	課題を解決するための方法を、あれこれと考える
	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
	いろいろな職業について知っている
職業理解力	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
	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
	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
	将来、自分の役に立つ資格について知っている
	職業を選ぶとき、重視したいことがわかっている