

追手門学院大学大学院経営学研究科

学位論文(要旨)

論文題目

大学生のキャリア成熟のためのキャリア教育の意義

—Institutional Research Data および教育実践からの実証分析—

Significance of career education for the
university students' career maturity

学籍番号 17NF001

吉田 尚子

2022年1月

研究の動機

1. 大学におけるキャリア教育の混乱

近年、多くの大学では、カリキュラムの中に「キャリア教育」に関する科目が配置されている。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」（2011年）によると、キャリアとは「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」、キャリア教育とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる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」と定義されている。この内容から分かるとおり、キャリア教育の目的は、大学から社会・職業への円滑な移行を学生に促すことであり、就職のための教育ではない。

しかし、キャリア教育は大学に導入される過程で、様々な要因の影響を受けて、定義された内容とは異なる内容で運用されてきたように思われる。2008年中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(答申)」では、「キャリア教育は、生涯を通じた持続的な就職力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置づけるもの」と報告され、キャリア教育を正課内に導入することが求められた。その際、具体的な教育内容に関する言及がなかったことにより、多くの大学では、キャリア教育という名目で、就職指導・支援が行われるようになった。

キャリア教育という名目で就職指導や就職支援が行われることの問題は、学生が自分のキャリアを考えた上で職業選択を行うのではなく、就職先を見つけることが優先されることにある。また、大学も学生を就職させることが目的になってしまう。こうした状況下では、学生はキャリアに対する意識が成熟しないまま社会に送り出される可能性があると思われる。

また、大学において、キャリア教育と就職指導・支援が混同されてきた背景には、中央教育審議会の報告書や答申の影響もあるが、大学を評価する指標として就職率が用いられてきたこともあるだろう。大学では、近年、教育の質保証が課題となっており、教育効果の検証を通して、カリキュラムの改善を行うことができるようなPDCAサイクルの確立が求められている。その際、大学の機能別分化の議論から大学が目指す人材養成目的によっては、就職率も教育の質保証の指標となり得るだろう。しかし、キャリア教育の定義から考えると、就職率は傍証的な指標にはなり得るが、教育の直接的な効果

指標ではないと思われる。そこで、キャリア教育の効果とは何か、どのようにすれば教育効果を検証できるのかを考える必要があると考えた。

そもそも、大学から社会への円滑な移行が期待されるようになったことも、キャリア教育の現状に影響していると思われる。文部科学省は、予測不可能な時代の到来を見据えた大学と社会との接続の重要性を指摘しているが、その背景には、時代が進むにつれて、大学の人材養成に関する期待は高度化・複雑化しており、社会との接続を意識しなければならない状況になっていることがあると考えられた。

こうした混乱の背景には、労働力減少や高度化社会に関する問題とこれらの問題を遠因とする大学の機能別分化の問題があると考えられる。次節では、それぞれの問題についてキャリア教育との関連から述べることとする。

2. キャリア教育に影響を与える社会的要因

2.1 若年無業者の増加と労働力不足にかかる問題

この問題は、労働力が不足すると予測されているにも関わらず、若年無業者の数には増加傾向がみられることにあった。内閣府「令和2年版 高齢社会白書」では、今後半世紀で世界の高齢化は急速に進展することになり、我が国は世界で最も高い高齢化率であることが報告された。高齢化の要因のひとつに少子化の進行による若年人口の減少があり、少子・高齢化の進展によって、生産年齢人口が将来的に大幅に減少すると予測された。一方で、厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」(2021)によると、新規学卒者の三年以内離職率は、大卒3割、高卒4割で推移しており、若年無業者数（ニート）は50万人台で高止まっていた。

このような若年無業者の根問題に対応するため、国は、若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、2015年9月18日に「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」を公布し、新卒応援ハローワーク（全国56か所）や、「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等を設置するなど、若年者雇用対策に乗り出した。

しかし、若年無業者の数を根本的に減らすには、制度や支援体制といった外側の環境を整備するだけでなく、学校と社会の接続の観点からも検討する必要があると思われる。そこで、国はキャリア教育を推進することで若者の就業問題を解決しようとしたのではないだろうか。

2.2 高度情報化社会による産業構造の変化

経済産業省「通商白書 2017」の報告によると、IoT（モノのインターネット）やAI（人工知能）、ビッグデータを用いた技術革新が、第4次産業革命とも呼ぶべき大変革をもたらし、これまで実現不可能と思われていた社会の実現が可能になり、産業構造や就業構造が劇的に変わる可能性が出てきた。また、政府も労働人口の減少に対応するため、女性、高齢者、外国人、障がい者等を活用するなど、ダイバーシティへの取り組みを強化した。

このような産業構造の変化により、今後さらなる労働移動の活発化が予想されている中で、学生が社会から求められる能力は変化してきている。企業内で通用する職業能力から企業を超えて通用する職業能力が必要となり、大学は、企業を超えて通用する職業能力、すなわち、労働市場価値を含んだ就業能力=エンプロイアビリティを想定して、教育を展開しなければならなくなった。

エンプロイアビリティの形成は、個人、企業及び国家がそれぞれの立場で対応することが重要であるため、大学は、社会に出る直前の最後の教育段階として、学生に学校から社会・職業への移行を見据えた職業教育・キャリア教育の機会を適切に与えることが必要になってきた。

2.3 大学全入時代による学生の変化

日本は、本格的な人口減少社会の到来により、高等教育機関への主たる進学者である18歳人口が急激に減少している。一方で、大学の入学定員は増えており、進学を希望すればどこかの大学には入れるという「大学全入時代」を迎えた。このような、大学進学率の上昇と高等教育の量的拡大は、かつては大学に進学しなかった層が大学教育を受けられるようになった状況をもたらした。

大学に様々な個性を持った学生が入学してくる一方で、厚生労働省「平成21年版 厚生労働白書」によれば、バブル経済崩壊以降、企業の経営環境が厳しくなる中で、採用の抑制が行われ、新規学卒者も含めた就職状況は厳しくなっていた。大学は、学生の置かれた厳しい雇用環境に対応するために、キャリア教育を充実させるようになったと思われる。

2.4 大学の機能別分化

近年の中央教育審議会での議論の一つに「大学の機能別分化」がある。中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像(答申)」(2005)では、多様化が進む中で大学とは何かとい

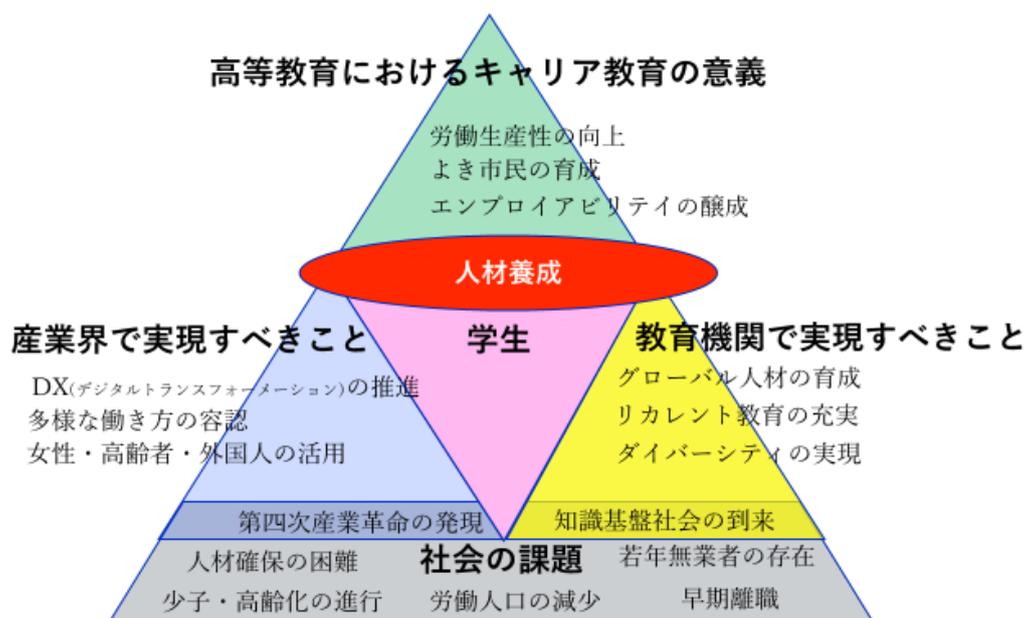
った本質や、高等教育機関間の個性・特色の違いが不明確になってきていることを指摘して、「ユニバーサル段階の高等教育にあっては、学校種ごとの個性・特色を一層明確にしなければならない」と述べている。この答申では、高等教育機関のうち大学が担う機能を7類型で示し、大学が、その自主性・自律性に基づき、保有する幾つかの機能の比重の置き方の違いを踏まえて、緩やかに機能別に分化していくことが想定されていた。これを受けて、大学はそれぞれの個性を模索するようになり、機能別分化が始まった。

3.大学におけるキャリア教育の意義

これまで述べてきたように、大学におけるキャリア教育は様々な要因の影響を受けている。Figure 1は、学生を中心として、それらの要因をまとめたものである。

Figure 1

学生を取り巻く大学内外の環境



キャリア教育が必要とされるのは、社会の課題として、労働人口の減少や若年無業者の存在などがあるからである。また、その社会にある課題を解決するために、産業界は、多様な働き方を認め、女性・高齢者・外国人等の多様な人材の活用等に取り組んでいる。また、教育界は、リカレント教育やグローバル人材の育成などに取り組んでいる。産業界、教育界が共通して達成すべき目標は、社会から求められる人材の養成であり、その人材養成に向けて、産業界と教育界はそれぞれで実現すべきことがある。これを実現するには、お互いの連携が必要不可欠と思われる。高等教育におけるキャリア教育の意義は、学生を通じて産業界と教育界をつなぎ、労働生産性の向上や、良き市民の育成、エンプロイアビリティの醸成を図ることにあることを、この図は示している。

大学の使命は、教育(知の伝承、人材育成)と研究(知の創造)の中核を担い、その教育研究の成果を社会に還元することである。大学の基本的な役割は、教育基本法第7条第1項によると、「学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与する」ことである。大学はこうした使命・役割のもと、社会の要請に応え得る幅広い職業人や高度専門職業人を養成することや日本の学位の国際的な通用性を確保するために、大学教育の質保証に取り組んでいる。キャリア教育もその中に位置づけられるものであろう。

4. キャリア教育におけるキャリア成熟

本節では、本研究で「キャリア成熟」という概念を用いる理由について、大学におけるキャリア発達という視点の限界から説明している。

「キャリア発達」については、中央教育審議会答申(2011)が「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」と定義している。しかし、この中で「子どもの心と体」と述べられていることから、初等中等教育段階を念頭にしたものであると考えられる。そのため、初等中等教育で想定されてきたキャリア発達の概念は、高等教育に引き継がれてこなかったように思われる。

学生は、青年期におけるキャリア発達課題として「職業選択」に直面する。学生は、この発達課題を克服するために、様々な経験を積み重ね、成長すると考えられる。Havighurst, R.J.(1953)は、「発達課題とは人生の各段階の時期に生じる課題で、それを達成すれば人は幸福になり、次の発達段階の課題の達成も容易になるが、失敗した場合に

はその人は不幸になり、社会から承認されず、次の発達段階の課題を成し遂げることが困難となる課題」とし、人間が健全で幸福な発達を遂げるために各発達段階で達成しておかなければならない課題を提唱している。その中で、「職業選択とそれへの準備」は青年期の発達課題のひとつであり、成人性の獲得につながるものとした。

しかし、中央教育審議会答申(2011)で指摘されているように、三年離職や若年無業者の問題が起こっていることを考えると、学生の中には社会への円滑な移行につまずくものもいるように思われる。このことは、職業選択の発達課題を克服するだけでは、この問題が解決しないことを示唆している。職業選択は学生にとって達成すべきキャリア発達課題であるが、卒業時に職業を選択できても学生自身のキャリアに対する意識が成熟していなければ離職や無業になると考えられる。

そこで、本研究では「キャリア成熟」という概念を用いることにした。キャリア成熟とは、Super, D. E. (1984) が「キャリア発達課題に取り組もうとする個人の態度的・認知的レディネスである」と定義した概念である。

学生はそれまでの教育段階よりも活動域を広げて生活していると考えられる。その結果、学生は、正課授業や課外活動、社会活動やアルバイトといった学生生活に関わるあらゆる体験を通じて、様々な能力や態度を身に付けると思われる。学生が社会に出るまでに身に付けるべき知識や態度は、何かができるようになることに留まらない。成人性の獲得であったり、社会人としての態度を醸成したりすることである。したがって、学生に対するキャリア教育を検討する上で、キャリア成熟はキャリア発達よりも適切な概念であると考えた。キャリア成熟という概念がクライツの言うように「職業的発達課題をどの程度達成できたかを表すもの」とするならば、キャリア成熟を高めておくことは、学生が大学から社会に円滑に移行していくために必要な要素と思われる。

5.教育効果検証の必要性

日本の大学では、社会の要請に応え得る人材を育成することや学位の国際的な通用性を確保するために、大学教育の質保証に取り組んでいる。大学教育の質保証に対する評価は、独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構が行う大学機関別認証評価により行われており、大学教育の質保証の取り組みでは、教育効果を測定することは欠かせない要件となっている。

今後到来する予測困難な時代にあって、学生たちは卒業後も含めて常に学び続けてい

かなければならない。中央教育審議会答申(2018)によると、学生自身が目標を明確に意識しつつ主体的に学修に取り組むこと、その成果を自ら適切に評価し、さらに必要な学びに踏み出していく自律的な学修者となることが求められている。学生が大学教育で何を身に付けたのかを可視化することは大学、学生の双方にとって重要である。大学にとっては教育改善のために必要であり、学生にとっても自分の成長を確認するために必要である。

中央教育審議会大学分科会による教学マネジメント指針(2020)は、「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、「入学者受入れの方針」の3つの方針に基づき、学修者本位の教育の実現を図るための教育改善に取り組みつつ、社会に対する説明責任を果たしていく大学運営、すなわち教学マネジメントがシステムとして確立した大学運営の在り方を示している。

この中で、学修成果・教育成果の把握・可視化については「学修者本位の教育の観点から、一人一人の学生が自らの学修成果として身に付けた資質・能力を自覚できるようにすることが重要である」として、大学全体レベル、学位プログラムレベル、授業レベルのそれぞれにおける成績評価と学修成果・教育成果の把握・可視化のための方策について述べられている。

これに対応するため大学は「学修成果・教育成果の把握・可視化」に取り組んでいる。しかし、授業レベルでの評価や学生個人に対する評価は測定されているが、カリキュラムや教育プログラムを評価したものはあまり見られない。

研究の目的

本研究は、日本の大学におけるキャリア教育を実効的なものにするために、キャリア教育の現状を分析し、大学のキャリア教育に関する問題点を明確にした上で、その解決策について検討しようとするものである。

前節で述べたように、キャリア教育は、その定義がありながら誤った運用がなされてきたと言える。そこで、このような運用に至った経緯について検討し、問題を整理する必要があると考えた。キャリア教育に関わらず、教育活動は行政施策のひとつであることから、国家の方針(法令)や制度設計が重要である。運用に問題があるとすれば、方針や制度設計に根本的な問題がある場合も想定されるため、キャリア教育の制度がどのような方針で設計され実施されてきたかを検討することとした。また、教育制度は国家によって異なることから、日本と他国との比較を行うことで日本の問題をより明確にでき

ると考えた。具体的には、日本がキャリア教育導入の際に参考にしたというアメリカ、職業教育の観点で根付いているドイツの教育制度との比較を行うこととした。

一方、キャリア教育のもうひとつの問題は、教育効果の検証がなされていないことにある。キャリア教育の効果検証が難しいのは、その教育活動が評価しづらいことに原因があるように思われた。そこで、キャリア教育は「キャリア発達を促す教育」であることから、学生のキャリア成熟に着目して効果検証を行うこととした。まず、キャリア教育の例として社会人講話を取り上げ、受講前後で学生のキャリア成熟に変化があるかどうかを調べることにした。次に、キャリア教育プログラムが学生のキャリア成熟に影響を与えたかどうかを就職傾向の違いから検討することにした。

論文の展開

本論文は、7章構成である。具体的には、第1章「はじめに」、第2章「日本の大学におけるキャリア教育の展開」、第3章「諸外国からみた日本のキャリア教育」、第4章「生涯発達から見た大学生のキャリア成熟」、第5章「キャリア教育が大学生のキャリア成熟に及ぼす影響：社会人講話を通じて」、第6章「キャリア教育プログラムの変更が大学生の就職傾向に与える影響」、第7章「総合論議」となっている。

第1章 はじめに

前節で述べた研究の動機と目的について述べた。

第2章 日本の大学におけるキャリア教育の展開

日本のキャリア教育の現状を把握するために、日本のキャリア教育がどのような施策を通して大学教育に導入されてきたかについて、文部科学省関連の資料を元に説明した。第1章で述べたような日本の大学におけるキャリア教育の混乱が、キャリア教育の誤った運用によって起こっているとすれば、このような運用に至った経緯について検討する必要があると考えた。そこで、日本のキャリア教育の制度がどのような方針で設計され実施されてきたかについて、キャリア教育施策により概観した。

さらに、こうした施策に対する追手門学院大学のキャリア支援の対応を事例として取り上げ考察した。

第3章 諸外国からみた日本のキャリア教育

日本のキャリア教育の問題が日本特有のものなのかどうか確認するために、日本の大学のキャリア教育の特徴と問題点を明らかにした。日本がキャリア教育を導入する時に参考にしたアメリカのキャリア教育制度と職業教育が進んでいるドイツの教育制度を

概観した。

アメリカやドイツの教育現場には、長期的な視点でキャリア教育を捉える考え方があり、それを実現するための制度設計がなされている。例えば、アメリカでは、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングや職業教育が、学校から職業への移行に対する支援として位置づけられ、「総合的キャリアガイダンス・カウンセリングプログラム」の計画・運営の中核に正規のスクールカウンセラーが据えられた。「キャリア教育」の定義の下に、カウンセリングを用いて自分のキャリアパスを考えながら学ぶ仕組みであった。

またドイツは、そもそも教育と労働が密接に関係していた背景を持っていた。したがって、教育のどの段階においても社会で働くということを意識した教育制度になっている。例えば、ドイツのデュアル・システムで重視されている実務・実習教育は、経済諸団体の支持や企業・事業所の積極的な受け入れにより成り立っており、職業選択学習も、職業カウンセラーの協力によって充実した活動が可能となっていた。諸外国のキャリア教育の中核には、専門職としてのカウンセラーが位置づけられていた。

一方、日本のキャリア教育は、学校の教員が担う仕組みとなっていた。それは、谷田川(2012)が述べているように、日本のキャリア支援が「以前からの『職業指導』、『進路指導』、『就職指導』の延長線上にあり、社会・経済や学生の質の変化といった教育社会の変容との対応関係から生み出されたもの」であったことが影響していると思われる。

このようにアメリカやドイツのキャリア教育への取り組み方と日本の取り組み方を比較して考えると、日本の大学のキャリア教育の問題は、キャリア教育の運用に問題があると思われた。この問題は、キャリア教育の実施が法令上明確になったとはいえ、その運用や実施体制がそれぞれの大学に一任されたことに一因があると考えた。誰が、何を、どこまで担うのかといったことがうやむやなままに実施されてきた結果、キャリア教育は未だ就職指導・支援と混同されたまま運用されてきたように思われた。

また、日本の大学のキャリア教育のもう一つの問題は、教育効果の検証がしづらい状況にあることである。この問題は、キャリア教育の到達目標の不明確さや評価指標の曖昧さに原因があると考えた。大学は、学生選抜方法の多様な展開により、多様な学生を受け入れるようになった。学生のキャリアに対する考え方も多種多様なものとなり、大学は、個々の学生に対応せざるを得なくなった。この多様性がキャリア教育の到達目標を不明確なものにしてしまい、キャリア教育の効果はどのようにすれば測定できるのか、

その評価指標をわからなくしたように思われる。

第4章 生涯発達から見た大学生のキャリア成熟

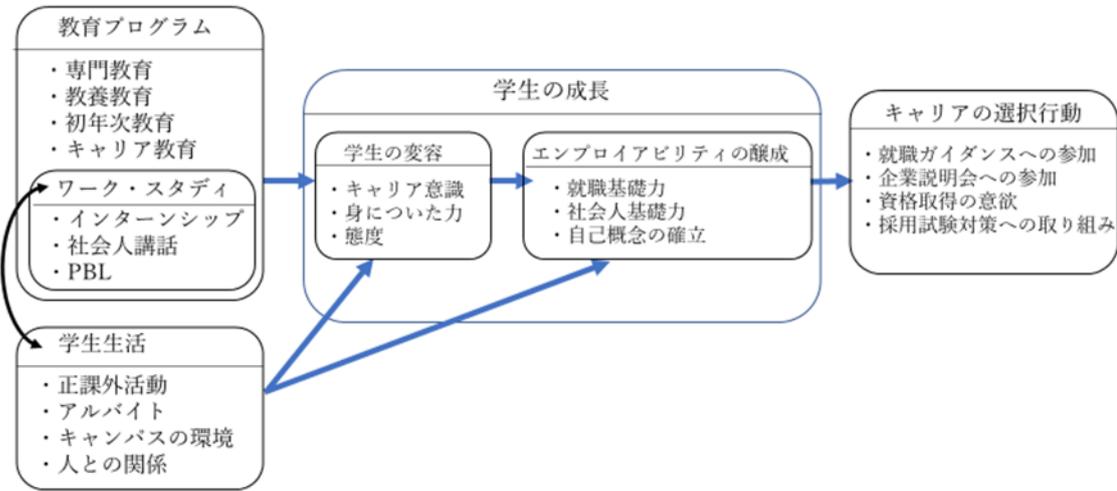
ここまでの第2章と第3章では、教育制度という大きな枠組みでキャリア教育を捉えてきた。そこで、第4章では、キャリア研究でしばしば用いられる Super, D.E.の職業的発達理論と Savickas, M. L.のキャリア構築理論を中心に、大学生のキャリア発達を考えた。「大学生のキャリア成熟過程モデル」を提示して、大学生のキャリア成熟が学生の成長と青年期の発達課題の克服で成り立つことを説明した。

この大学生のキャリア成熟過程のモデルを学生の成長を中心に表したものが、Figure 2である。このモデルは、学生の成長を中心において、学生の成長には教育プログラムと学生生活の影響があり、その影響を受けて学生は変容し、エンプロイアビリティを醸成していくという内容になっている。その結果、学生がキャリアの選択行動を適切に取れるようになることを学生のキャリア成熟過程であると捉えた。また、学生の変容が起こるのは、教育プログラムと学生生活がつながっているからだと考え、そのつながりを示している。そして、学生生活は、間接的にも直接的にも学生の成長に必要なものであると位置づけた。

大学生は、学生生活のさまざまな出来事に遭遇しながら自己概念を明確化していくことにより、キャリアを成熟させていくと考えられる。また、キャリア教育の取り組みが初等中等教育を念頭に started ことを考えると、大学生のキャリア成熟は、大学教育がスタートする以前の段階から始まっているという見方もできると思われる。

Figure 2

大学生のキャリア成熟過程モデル



第5章 キャリア教育が大学生のキャリア成熟に及ぼす影響：社会人講話を通じて

第5章と第6章は、Institutional Research Data と教育実践による実証研究である。

第5章では、大学生のキャリア成熟に関する実証研究として、社会人講話の前後でキャリア・レディネスがどのように変化するか検証することにした。中央教育審議会答申(2011)によると、キャリア教育は教育活動の成果が測定されにくいいため、到達目標と関連付けた評価を行うことができていないことが課題となっている。教育効果を検証するには、学生のキャリア・レディネスがどのように変化したのかを具体的に確認することが必要であると思われる。そこで、本調査では、キャリア・レディネスの概念を用いて、学生のキャリア・レディネスが社会人講話の受講前と受講後でどのように変化したのか、対応あるデータを取得して検証的因子分析により検討することにした。そのために、坂柳(1996)の尺度を用いた質問紙調査を行った。

社会人講話は、大学のキャリア教育でしばしば実施されるもので、その目的は学生に社会人の仕事を通じての様々な生き方に触れる機会を提供し、学生のキャリア意識に変化を与えることにある。学生は、社会人の実体験に基づく話を聞くことにより、社会で働くために必要な知識や態度について知る機会を得るだけでなく、その考え方に触れることでキャリアに対する考え方の幅を広げるように思われる。本章では、社会人講話が学生のキャリア成熟にどのような影響を与えるのかを明らかにすることで、キャリア教育が学生のキャリア成熟に与える影響を検討することができると考えた。

分析対象者は、社会人講話受講前後で対応する回答の得られた欠損値のない2年生

226名(男性126名, 女性100名)であった。有効回答率は約58%であった。

はじめに, 職業キャリア・レディネスの27項目について, 坂柳(1996)と同じ因子構造が, 受講前調査と受講後調査のそれぞれで抽出できるかどうかを確認するために, 職業キャリア関心性, 職業キャリア自律性, 職業キャリア計画性の3因子それぞれについて, 1因子モデルを仮定し, データへの適合を検証的因子分析によって検討した。

次に, 学生のキャリア・レディネスが受講前調査と受講後調査でどのように変化したのか確認するために, 構造方程式モデリング(SEM)を用いて分析をおこなった。分析モデルは, 得られた3因子それぞれの受講前調査の適合モデルから受講後調査の適合モデルへパスを引いたものとした。このモデルが適合したら, 次の分析として, 受講前調査と受講後調査の因子間に変化があったかどうかを調べるため, 豊田(2014)を参考に因子の平均構造を含めたモデルの適合を検討した。

Table 1は, 「職業キャリア関心性」「職業キャリア自律性」「職業キャリア計画性」それぞれの受講前調査モデルと受講後調査モデルに含まれる項目と因子負荷量および誤差共分散に関する情報をまとめて示したものである。なお, 適合したモデルは, 有意水準0.1%ですべて有意であった。

Table 1

職業キャリア・レディネス項目および受講前後の最終モデルの因子負荷量

因子名	項目	推定値		誤差相関	
		受講前	受講後	受講前	受講後
関 心 性	1.将来の職業や就職について、とても関心を持っている	.755	.836	.226	
	2.希望する職業に就くにはどうすればよいか、調べたことがある	.796	.780		
	3.どのような職業が自分に向いているのか、真剣に考えたことがある	.703	.709		
	10.職業や就職に関する記事には、よく目を通すようにしている	-	-		
	11.将来の職業や就職先について、いろいろ比較し検討している	-	.451		
	12R.自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがない	.333	-		
	19R.将来の職業生活をどう過ごすかは、あまり関心がない	-	.399		
	20.将来、充実した職業生活を送るために参考になる話は、注意して聞いている	-	-		
	21.職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	.614	.699		
受講前→受講後の標準化パス係数 .721					
カイ2乗値=64.451 p値=.015 適合度指標:CMIN/DF=1.535,GFI=.949,CFI=.974,RMSEA=.049,AIC=112.451					
自 律 性	4.職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う	.751	.748	-.161	-.303
	5.充実した職業生活を送れないのは、自分自身の責任が大きいのと思う	-	.600		
	6.職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う	.702	.701		
	13.就職の準備は、他の人から言われなくても自主的に進めることができる	-	-		
	14.職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う	.671	.645		
	15.職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジする	.631	.765		
	22.職業の選択・決定では周囲の雰囲気流されることはない	.493	.415		
	23R.職業人になっても、責任の重い仕事はやりたくない	-	-		
	24.職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたい	.641	.660		
受講前→受講後の標準化パス係数 .694					
カイ2乗値=96.735 p値=.003 適合度指標:CMIN/DF=1.560,GFI=.941,CFI=.965,RMSEA=.050,AIC=154.735					
計 画 性	7.希望する職業に就くための具体的な計画を立てている	.753	.742	.031	.236
	8R.どのような職業に就きたいか、まだわからない	.495	-	-.124	
	9.職業選択や就職は、自分の個性と就職機会の両面から十分考えている	.466	-		
	16R.自分は将来どのような職業についているか、わからない	-	.508		
	17.どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている	.732	.675	.342	
	18.すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている	.642	.638		
	25.自分の将来の職業生活の様子は、だいたい想像できる	.599	.494		
	26R.今希望している職業は、またすぐ変わるかもしれない	-	-		
	27R.就きたい職業は決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしていない	-	-		
受講前→受講後の標準化パス係数 .793					
カイ2乗値=66.180 p値=.003 適合度指標:CMIN/DF=1.742,GFI=.951,CFI=.962,RMSEA=.057,AIC=122.180					

本調査の結果、大学生は社会人講話を受講することによって、職業キャリア・レディネスの3因子である職業キャリア関心性、職業キャリア自律性、職業キャリア計画性のうち、職業キャリア関心性と職業キャリア自律性は変化せず、職業キャリア計画性に変化が起こることがわかった。また、構造方程式モデリング(SEM)を用いて、受講前調査から受講後調査へのパス解析を行った結果、職業キャリア関心性と職業キャリア自律性は、相関構造の適合するモデルが得られた。しかも、受講前から受講後への標準化パス係数の値は正の高い値であった。したがって、受講前後で2つの因子構造は変化しなかったと考えられる。しかし、受講前と受講後で因子を構成する項目に一部違いが見られた。ただし、職業キャリア関心性では9項目中4項目、職業キャリア自律性では9項目中6項目が受講前と受講後の両方で同じ項目が含まれていることから、職業キャリア関心性と職業キャリア自律性の概念は受講前と受講後で変化しなかったと考えるのが妥当であろう。

一方で、職業キャリア計画性は、受講前から受講後へのパスを追加したモデルが適合しなかった。受講前調査と受講後調査のそれぞれでは、適合するモデルが得られていることから、本来は受講前調査と受講後調査で同じ変数を使ってモデルを組むことができると考えられる。しかし、そうならなかったのは、社会人講話の受講前後で職業キャリア計画性の概念が異なっていたと考えられる。

また、因子間の平均構造を比較した結果からは、職業キャリア関心性の推定平均値が受講後調査で高くなり、職業キャリア自律性の推定平均値は受講前後でほぼ変化がないことがわかった。構造方程式モデリング(SEM)を用いて検討した結果と総合して考えると、学生のキャリアに対する意識は、職業キャリア関心性と職業キャリア自律性に関し、社会人講話の受講前後であまり変化がないように思われる。そして、職業キャリア関心性は、受講後調査の平均推定値が高くなっている。概念は変わらず、意識がより高まったと考えられるのではないだろうか。

本調査では、社会人講話が大学生のキャリア成熟に与える影響について、社会人講話の受講前と受講後の項目の変化から、学生のキャリア・レディネスの変化を確認することができた。職業キャリア関心性が高まったことから、職業に対する関心性が向上する可能性が示唆された。社会人講話は、学生のキャリアに対する意識に良い影響を与えていると考えられる。

受講前後での因子不変性を検討した分析では、職業キャリア関心性と職業キャリア自

律性について、一部の項目に入れ替わりが見られたが、因子の解釈を変更するほどではなかった。職業キャリア計画性は、そのような結果が得られなかった。これは、因子の解釈を含めて再検討する必要があるのではないだろう。

社会人講話の受講前後で職業キャリア・レディネスが変化したということは、社会人講話の効果が学生のキャリア成熟に表れたと考えることができるのではないだろうか。キャリア・レディネスというものが時系列で変化するものであるとするならば、これは妥当な結果と言える。しかし、この結果は、社会人講話が効果的であることを示すものではない。本調査で用いた社会人講話は、緻密な授業設計を行って実施したものであった。すなわち、キャリア教育の実践では、その目的や教育手法をしっかりと考えることが重要であることを示唆していると思われる。

第6章 キャリア教育プログラムの変更が大学生の就職傾向に与える影響

本章では、キャリア教育の効果を検証する実証研究として、追手門学院大学で行われたキャリア教育プログラムの変更による学生の就職傾向の変化を検証した。キャリア教育の定義から考えると、就職率は傍証的な指標にはなり得るが、教育の直接的な効果指標ではないと思われる。しかし、大学はこの指標をキャリア教育の成果として報告しがちである。そこで、就職率や就職先企業規模が、キャリア教育の効果指標になり得るかどうかを検証することとした。

その検証のためには、キャリア教育プログラムの変更前後で学生の就職率や就職先企業規模を比較することが有効である。そこで、追手門学院大学のカリキュラム改定を例として、その前後で就職傾向を比較することとした。

調査対象は、追手門学院大学においてカリキュラム改定のあった2014年度前後2年間の学部卒業生であった。調査対象者数は、2015年度卒業生1,303名、2016年度卒業生1,379名、2017年度卒業生1,391名、2018年度卒業生1,450名であった。そのうち、最短修業年限で卒業した学部学生4,875名を分析対象とした。地域創造学部は2015年度新設のため分析対象者から除いた。最短修業年限で卒業した学生を分析対象としたのは、同じカリキュラムを受講した学生を比較するためであった。

分析を行った調査対象者の進路データは、学部・学科、学籍番号、氏名、性別などのデモグラフィック項目の他に、就職先の企業分類、企業名称、大・中・小分類名称、職種名称、株式名称、資本金、従業員数などの企業情報に関連する項目を含むものであった。

分析ではまず、学生の就職状況について入学年度基準就職率と就職先企業規模を調べた。入学年度基準就職率とは、最短修業年限で卒業した学生数を分母にして、正規雇用された学生数の割合を算出したものである。一般的な統計データ等で示されている就職率とは、その年度に卒業した学生を分母として算出している。そのため、年度途中での卒業生や留年して卒業した学生を含んだ数値となっている。これと区別するために、本研究では入学年度基準就職率を最短修業年限で卒業した学生の就職率と定義して用いた。

入学年度基準就職率を調べるために、大分類名称を用いて、学生を正規雇用と非正規雇用・非就職(進学含む)に分けた。大分類名称とは、総務省による「日本標準産業分類」に基づいて企業を業種別に分類にしたものである。追手門学院大学では、日本標準産業分類で区分できない学生の進路先を、「非正規・非就職」として区分していた。また、就職先企業規模を調べるために、従業員数を用いた。これは、厚生労働省が企業を従業員規模で区分していることや大学が公表している学生の進路情報等においても従業員数を指標とした統計データが多く使われていることによる。そこで、就職先企業規模の分類としては、正規雇用は従業員数「20人以下」、「21～300人」、「301～1000人」、「1001～3000人」、「3001人以上」の5つのいずれかとし、非正規雇用や進学等による非就職は「非正規・非就職(進学含む)」に分けた。

学生は、カリキュラムの違いで2群に分けた。カリキュラムの違いを比較するために対象にした科目は、「追大キャリア形成支援プログラム」に属する「キャリアデザイン論」であった。「キャリアデザイン論」は、カリキュラム改定前後を通じて全員が履修することを課せられた学部と、改定前後で履修方法の異なる学部があるので、前者をA群、後者をB群とした。A群は、2012年度から全員履修であった経済学部、経営学部、国際教養学部であった。B群は、2012年度と2013年度は選択履修で、2014年度から全員履修になった心理学部と社会学部であった。

Figure 3は、学生の就職状況がカリキュラムの違いで異なるか調べるために、A群とB群の入学年度基準就職率の経年変化を示したものである。入学年度基準就職率を比較した結果、年を経るごとにA群が4.4%、2.6%、0.4%と上昇し、B群が4.2%、5.2%、1.6%と上昇した。このように、B群の上昇率がA群より大きかった。次に、A群とB群の入学年度基準就職率の差を入学年度で比較すると、その差は、2012年度入学生が9.0%、2013年度入学生が9.2%、2014年度入学生が6.6%、2015年度入学生が5.4%であった。

Figure 3

入学年度基準就職率の推移(群別)

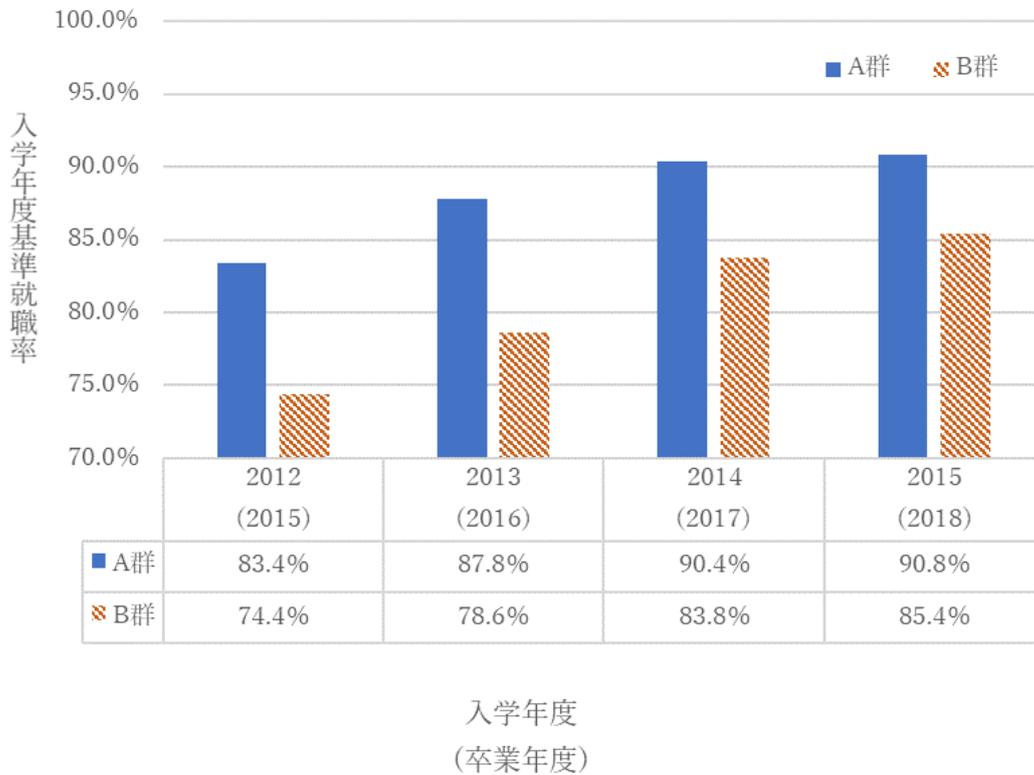
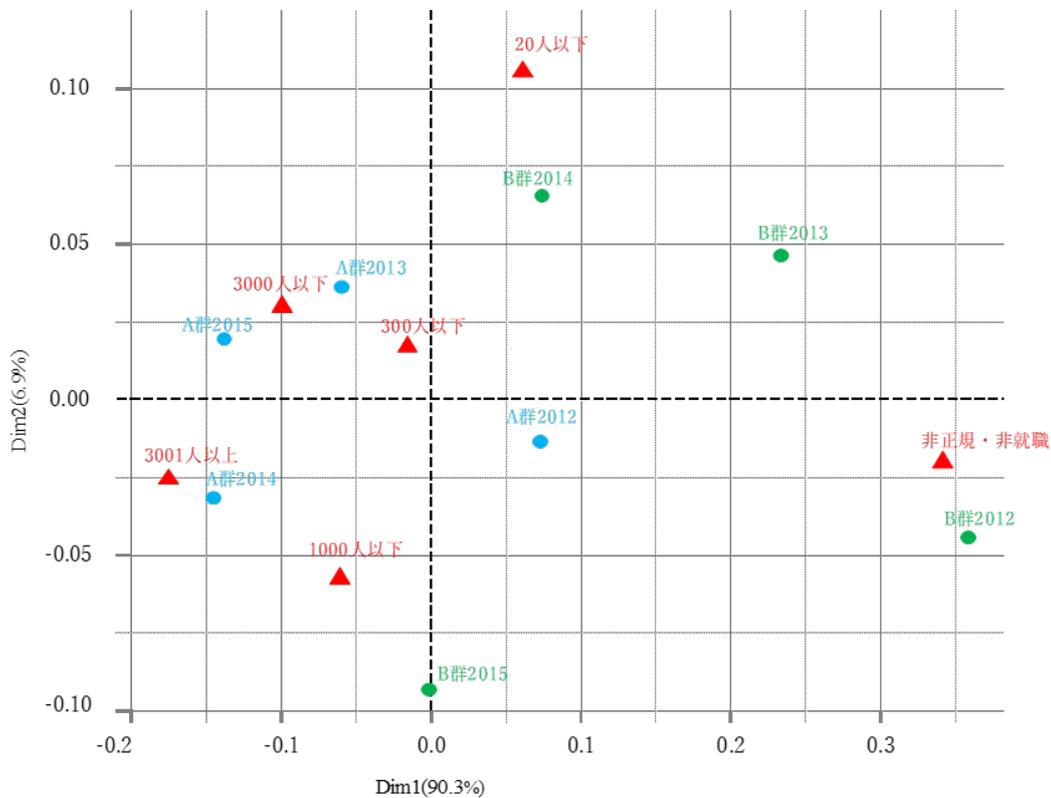


Figure 3 からわかるとおり、カリキュラム改定があった 2014 年度以降、A 群と B 群の差が、それまでと比較して小さくなっているように思われる。また、A 群、B 群とも入学年度基準就職率は、右肩上がりに上昇している。この上昇は B 群だけでなく A 群にも起こっていることから、学生の就職状況が社会情勢の影響を受けて良くなっていったことがわかる。しかし、A 群と B 群の差は、2012 年度、2013 年度と 2014 年度、2015 年度では異なっている。B 群が A 群に追いついているように思われることから、カリキュラム改定により初年次からキャリアに対する意識づけを行ったことの影響があったと考えられるだろう。Figure 4 は、就職先企業規模と入学年度の関係性を群別に二次元座標上に示したものである。入学年度と就職先企業規模の対応分析の結果、B 群 2012 年度は、非正規・非就職との距離が近かった。A 群 2014 年度は 3001 人以上に、2013 年度と 2015 年度は 3000 人以下の企業規模に距離が近かった。各次元の寄与率は、次元 1 が 90.3%、次元 2 が 6.9%であった。

Figure 4

対応分析の結果



就職先企業規模の布置位置は、Figure 4 を見ると、X 軸に沿って、左から右に就職先企業規模の大きい順に並んでいることがわかる。非就職・非正規(進学含む)は、一番右に少し離れて布置されている。A 群がより左側に、B 群がより右側に布置されていることから、A 群の方が就職先企業規模の大きいところへ就職していった傾向が読み取れる。ただし、A 群、B 群とも 2012 年度から 2015 年度にかけて左側に布置されるようになっている。このことから、A 群も B 群も、年を経るごとに企業規模の大きいところへ就職する傾向が相対的に高くなっていることが読み取れる。また、Y 軸に関しては、2 次元の寄与率がそれほど高くないため、明確な関係性は解釈できないようである。

このように就職先企業規模を検討した結果からは、A 群も B 群も年を経るごとに就職先企業規模が大きくなっていることがわかる。これも、カリキュラム改定の効果と考えることができるかもしれない。

本調査の結果からは、学生の就職状況は、カリキュラム改定のあった 2014 年度を境に変化が起こったことがわかった。社会の変動を考慮しても、カリキュラム改定の影響があったと言えるのではないだろうか。カリキュラム改定前後で学生の就職傾向が変化

したことは、キャリア教育が学生の就職状況に影響を与え得ることを示唆していると思われる。ただし、きちんと制度設計がなされた中での取り組みの成果が、学生の就職状況に表れたと考えるのが妥当なのではないだろうか。このように、学生の就職状況にキャリア教育での取り組みが反映されるとするならば、大学は、大学の教育理念や教育方針に沿わせて、キャリア教育のカリキュラムやその内容を考えることがますます重要になるだろう。

第7章 議論

第1章から第6章までで得られた主要な知見をまとめて、本論文を総括した。

論議

日本の大学のキャリア教育を実効的なものにするために、大学はどのように取り組むべきなのかについて議論し、具体的な提案をしている。

まず、大学におけるキャリア教育の位置づけについては、キャリア教育が学部の専門性を通じて実施されることが望ましいと考えた。そのためには、学部の専門教育でもキャリア教育を実施することや、そのためには大学教職員がそれぞれの立場で学生のキャリア成熟を支え、教育手法を工夫することが必要である。したがって、学生に直接かわる教員と大学職員の役割変容が求められるだろう。大学は、授業の基盤となるカリキュラムを大学の人材養成方針に沿って策定し、その方針に基づいて学生の支援を考えるべきである。このように考えると、キャリア教育の到達目標は、大学の建学の精神であり、教育理念そのものであると思われる。

また、キャリア教育の運用が適切に行われるとするならば、次は教育効果の検証が必要になる。しかし、キャリア教育の評価をどのようにすべきか、その方法については暗中模索の状態にある。キャリア教育では、学生の学びと職業を関連づけることが重要であるため、キャリア教育の取り組み内容を学生の所属している学問の専門分野や興味関心と合致させることで、学生のキャリア成熟をより高めることができると思われる。「キャリア成熟」は、キャリア教育の効果指標となり得るのではないだろうか。

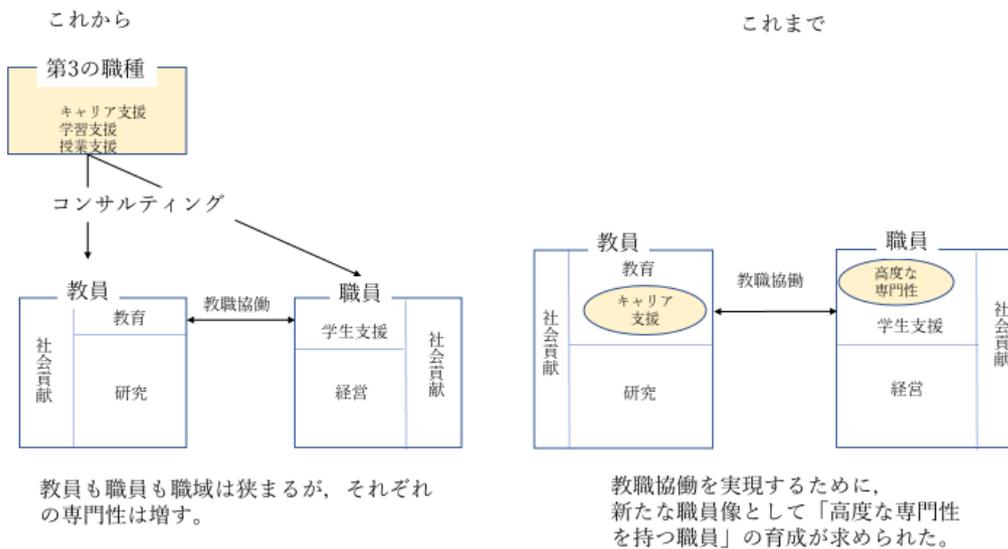
そして、Figure 2の「大学生のキャリア成熟過程モデル」は、大学教育のすべてがキャリア教育であるということを具現化したものである。このモデルでは、大学のあらゆる取り組みがキャリア教育の具体的・実践的な取り組みになり得るということを示している。学生が、大学での様々な取り組みを通じて、キャリア成熟を高めているとするならば、学生の成長には大学生生活の様々な要因が関係し、その要因一つひとつにそれを支

える大学教職員の存在があることを意味している。大学教職員は、「大学教育すべてがキャリア教育である」ということを意識して学生にかかわるべきではないだろうか。

さらに、キャリア教育の実践における具体的な提案として、大学構成員の中に、キャリア教育を進める人員を確保し、これまでの教員と職員といった分類に依らない専門的で中立的な「第3の職種」を大学組織に位置づけることを想定した。キャリア教育が学部
の専門教育でも実施されることが望ましいこと、そのために大学組織に教員と職員の領域をまたぐ存在が必要であると考えた。Figure 5は、その位置づけを図で示したものである。

Figure 5

第3の職種のイメージ図



今後の課題としては、3点あげた。1点目は、学生のキャリア成熟に関わる「人」との関係性を具体的に検討できていないことである。本研究では、大学生のキャリア成熟は「人」の影響を受けるものであり、そのために大学構成員の役割が重要であると結論付けている。しかし、学生の大学生活における人間関係は大学構成員に限らない。キャリア成熟と「人」との関係については、今後、アメリカの社会学者である M Granovetter(1973)が提唱した「弱い紐帯の強さ」理論も踏まえて検討すべき課題であると考えている。

2点目は、キャリア教育プログラムの効果検証において、学生の履修行動を考慮に入れなかったことである。キャリア形成は、発達段階に応じて系統的に行われることが望ましいとされている。したがって、キャリア教育プログラムとして策定されたキャリア形成科目が、系統立てて履修されたのかどうか、学生の履修行動を確認する必要がある

た。

3点目は、キャリア教育のアウトカムを「学生の就職」に設定することについての妥当性の検討である。大学生にとって就職は、キャリア発達上の最重要課題であり、大学の使命は、学生を「よき市民として」社会に出すことにある。ゆえに、大学生のキャリア発達の到達点が「就職」であることについては、学生と大学の双方とも異論はないだろう。しかし、キャリア成熟の成果は長期的な展望で測られるべきものであり、「就職」という一定点で成果を図ることについては議論が必要であったと思われる。

予測不可能な時代においては、キャリア形成は自己責任と言わざるを得ない。しかし、大学は、多くの学生にとって社会に出る前の最後の教育機関であり、高度人材育成機関としての対応を求められる。大学に与えられた使命と役割を果たすために、大学は、大学教育を通じて学生を「学び続ける市民として」社会に送り出す責任がある。大学教育が学生のキャリア成熟に果たす役割は一層重要になるであろう。大学には、それまでの教育段階と違って、「大学職員」という学生のキャリア支援や学問・研究以外の「教育」を担う職種が存在がある。日本の大学のキャリア教育をより実効性のあるものにする手立てになるのではないだろうか。

博 士 学 位 論 文

論文審査の結果の要旨

第 11 号

2021（令和3）年度

追 手 門 学 院 大 学 大 学 院
経 営 学 研 究 科

は し が き

本号は、学位規則（昭和28年文部省令第9号）第8条の規定による公表を目的とし、2022（令和4）年3月17日に、本学において博士の学位を授与した者の論文審査の結果の要旨を収録したものである。

なお、学位記番号は学位規則第4条第1項に該当するもの（いわゆる課程博士）として「甲」を付して表記している。

氏 名	吉田 尚子
学位の種類	博士（経営学）
学位記番号	経営博甲 第11号
学位授与の日付	2022（令和4）年3月17日
学位授与の要件	学位規則（昭和28年文部省令第9号）第4条第1項 該当
学位論文題目	大学生のキャリア成熟のためのキャリア教育の意義 —Institutional Research Data および教育実践からの実証分析—
論文審査委員	（主査）追手門学院大学 教授 金川 智恵 （副査）追手門学院大学 教授 原田 章 （副査）追手門学院大学 教授 三川 俊樹

論文審査の結果の要旨

2022年1月14日に吉田 尚子氏より提出された学位論文について、審査委員による論文審査の後、2022年2月9日に口頭試問および公聴会をおこなった。論文審査および口頭試問・公聴会の内容について総合的に審議した結果、本論文は博士（経営学）の学位論文として適であるとの結論を得た。

本論文は、「高等教育機関におけるキャリア教育の問題提起とその改善に関する提言」を目的としたものである。我が国の大学におけるキャリア教育がこれまで就職指導・支援と混同されてきた問題を、(1)我が国における「キャリア教育制度」上の問題と(2)「キャリア教育の効果性の検証」における方法論上の問題の2つの視点から紐解いている。前者については我が国のキャリア教育に関する施策、法制度などに関する文部科学省を中心とした資料の丹念な精査と、学校から職業への移行に関する制度設計が充実している、アメリカとドイツのキャリア教育制度との比較を通して、問題の所在と改善案を明確にしている。その過程で本学のこれまでのキャリア教育の丹念な掘り起こしも行い、現場の実情をも包含した提言を最終論議で展開している。非常な労作であることが伺える。

キャリア教育の効果性検証の問題については、我が国におけるキャリア教育の到達目標の不明確さや評価指標の曖昧さを指摘し、「キャリア成熟」を効果性指標に据えることの重要性を指摘している。その上で、キャリア教育のカリキュラムやプログラムの評価と、キャリア発達を促進するために必要な能力や態度の発達に関する評価の2つの側面から効果性の検討がなされている。その際、**Institutional Research Data** という得難い情報を分析対象としている。その結果、キャリア成熟が効果性指標として有効であること、キャリア教育プログラムの教育の効果指標として就職状況を検討できる可能性が示唆されている。キャリア教育プログラムそのものの効果性を検証した研究は少ないこと、**IR** データの分析においてその大学の教育プログラムの変化の影響を検討した事例が少ないなどの従来の研究動向を鑑みれば、本研究の実証的研究はオリジナリティが高いと評価できる。

一方、本論文の中核をなす、吉田氏の構築によるキャリア成熟モデルと2つの実証的研究との関連に関する説明が若干曖昧であること、2つの実証的研究における精緻な分析にもかかわらず得られた結果に対する考察が十分結果を反映しているものではないと思われる点があることなどが本論文の内容的な問題として挙げられる。

しかし、上記の諸問題は今後の更なる検討において解決できるものであり、論文の価値を下げるものではないと思われる。本論文で示された知見は研究分野のみならず、大学におけるキャリア教育実践の場においても重要な意義を持つと考えられる。

以上の観点から、本論文は博士（経営学）の学位論文として適であると判断した。以下審査結果に至った評価について述べる。

審査内容報告

以下の諸点を中心に審査をおこなった。

1. 研究主題の意義や研究の妥当性
2. 論文構成の妥当性
3. 口頭試問及び公聴会
4. 文献渉猟
5. 研究業績

1. 研究主題の意義や研究の妥当性

本論文の研究テーマは「高等教育機関におけるキャリア教育の問題提起とその改善に関する提言」と要約できる。近年、大学では教育の質保証が課題となっており、教育効果の検証を通して、カリキュラムの改善を行うことができるような PDCA サイクルの確立が求められている。本論文の研究テーマは、キャリア教育の改善を行う上で必要な知見と方法に繋がるものであり、その重要性や高等教育に対する価値は高いと評価できる。

しかしながらキャリア教育の現状は、進学者数や就職率といった、本来傍証的な指標でしかない指標をその成果とするなどの混乱が認められる。本論文ではこの問題を、(1)我が国における「キャリア教育制度」上の問題と(2)「キャリア教育の効果性の検証」における方法論上の問題の2つの視点から紐解いている。

(1) 我が国におけるキャリア制度上の問題については、学校から職業への移行を実現するための制度設計が充実している、アメリカとドイツのキャリア教育制度を取り上げ、比較研究をすることで、日本の制度上の問題点を明らかにしている。日本のキャリア教育の問題は、キャリア教育の運用にあり、だれが何をどこまで担うのかが曖昧なまま、キャリア教育の実施が法令上明確になったため、その運用や実施体制が大学に一任されていることにあると指摘する。

(2) キャリア教育の効果性検証の問題については、我が国におけるキャリア教育の到達目標の不明確さや評価指標の曖昧さを指摘し、「キャリア成熟」を効果性指標に据え、精緻な統計分析を行っている。

上記の方法論上の改善のもとに、キャリア教育の効果性を、社会人講話の学生のキャリア成熟に関する及ぼす影響と本学のキャリア教育カリキュラムの影響の実証的検討を行っている。この試みは定量研究として興味深い。分析方法や考察されている内容は、授業内容やカリキュラムの改善に有益であると考えられる。

以上の定量研究を可能にしたのは学部卒業生進路データで、そこには氏名をはじめとするデモグラフィック要因、及び就職先の企業情報などが含まれている **Institutional Research Data** である。加えて調査対象校のキャリア教育カリキュラムに関する実に詳細かつ綿密な分析も調査研究を可能としている。このようなデータへのアクセスは極めて限定的であり、研究対象校において教育支援課で学生のキャリア指導に携わっていた吉田氏

ならこそ可能になった研究であり、ここに本研究の独自性がある。

調査などにおける実証的研究ではともすれば現状分析および現状批判にとどまることが多いが、吉田氏はこの結果を、既に指摘していたキャリア教育の制度上の問題も視野に入れ統合的に検討している。その結果、教員でも職員でもない「第3の職種」の導入し、三者による新しいキャリア教育支援のあり方を提言している。

将来的に予測される生産年齢人口の大幅減少とその労働不足に拍車をかける若年無業者数の増加という深刻な現状にあって、若者の雇用の促進、その能力の有効な発揮という問題は喫緊の課題である。この問題解決の一助になることを目的としているのが本論文であるが、前述した論点から、本論文は研究意義の高い内容であり、研究テーマとして十分価値があると考えられる。

2. 論文構成の妥当性

本論文の構成は以下の通りである。

第1章 はじめに

第2章 日本の大学におけるキャリア教育の展開

第3章 諸外国からみた日本のキャリア教育

第4章 生涯発達から見た大学生のキャリア成熟

第5章 キャリア教育が大学生のキャリア成熟に及ぼす影響：社会人講話を通じて

第6章 キャリア教育プログラムの変更が大学生の就職傾向に与える影響

第7章 総合論議

引用文献

参考文献

付録

巻末資料

論文の章立ては、この研究における論点が明確になるよう、系統的に構成されている。

第1章から第4章までは本論文の主たる論点である、我が国のキャリア教育の問題について、制度的問題と効果性検証の方法論上の問題の2側面から整理し、その背景理論、先行研究、資料研究などが適切に述べられている。第5章、第6章は前章までで明確にした問題点を検証すべく、実証的研究がなされ、最終第7章で総合議論に至っている。

第1章では、「キャリア」という概念の明確な定義を行なっている。キャリアの定義は種々多様であるが、吉田氏は、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割の関係を見出していく連なりや積み重ね」という定義を採用し、一過性ではない、持続的な発達プロセスという立ち位置を示している。この視点は本研究において通底しており、以下の、キャリア教育の効果性指標としての「キャリア成熟」という概念の採用根拠にも連なる。

先行研究の包括的吟味から、キャリア成熟の高さが職業生活における適応や満足感と関連があることを明らかにした研究を紹介し、キャリア成熟という概念使用の妥当性の論拠としている。この視点がキャリア教育効果性指標としてのキャリア成熟選択の主張につながっていく。

第2章では日本の大学のキャリア教育導入の変遷が文部科学省関連の資料をもとに、1999年の中央教育審議会の答申から始まり、2008年には教育過程の中にキャリア教育を適切に位置づけることなど、その経緯が丁寧に説明されている。その中で、日本の大学が国の教育施策に対してどのように対応してきたかを概略し、大学におけるキャリア教育の混乱の一因が、キャリア教育の定義と異なる運用のされ方にあると指摘している。また法制度の観点からの整理もなされ、2006年の教育基本法の改正を端緒としてその変遷を概略している。さらにこうした国の施策に対する大学の対応として、教育施策や法制度に対応して、大学組織におけるキャリア教育担当部署についても分析が加えられている。その変遷の事例として本学のキャリア支援についての対応が綿密に整理されている。

第3章では日本のキャリア教育の特徴と問題点を浮き彫りにすべく、アメリカとドイツのキャリア教育との比較検討がなされている。この2国が選択された理由として、アメリカやドイツの教育現場には、長期的な視点でキャリア教育を捉える考え方があり、それを実現するための制度設計がなされている点である。

以上の2つの国のキャリア教育制度と対比させながら日本のキャリア教育の問題点を(1)キャリア教育制度の運用の問題、(2)キャリア教育の効果性実証の問題の2つの視点から明らかにしている。

前者の運用上の問題とは、日本ではキャリア教育の実施が法令上明確になったとはいえ、実施することが明確になっただけで、誰が何をどこまで担うのかという問題が曖昧なまま現在に至っている点である。

このことが今ひとつの問題、教育効果の検証の問題を惹起しているとし、吉田氏は①キャリア教育における到達目標の不明確さ②評価指標の曖昧さの2点から解明を試みる。①到達目標の不明確さは、学校教員がキャリア支援に係る全てを包括的に担っているため、目標が抽象的で操作的定義が難しいことと、加えて昨今の多様な学生選抜方法の結果入学してきた学生のキャリア志向に対する多様性などに起因すると指摘している。

②評価指標の曖昧さに関しては、キャリア教育は教育活動の成果が測定されにくいいため、到達目標と関連づけた評価を行うことができないこと、キャリア教育はその教育効果がディプロマシーとの関連で測定されることもないままであるなどの問題を端緒に、評価指標の曖昧さについて先行研究のレビューを丹念に行なっている。そのなかで、評価指標として「アウトカム評価」（到達目標そのものが達成できたかどうかを評価する）の重要性に言及し、従来の研究で指標として用いられてきた学生の意識の変化などの心理的指標の重要性も考慮した上で、「学生個人の達成度評価と教育プログラムに対する評価」の両者を包含した評価システムの必要性を強調し、大学評価システムの提唱へと結実させてい

る。

第4章はキャリア教育の効果性指標としての大学生のキャリア成熟について論じられている。定義の項で述べられているように本論文は「キャリア」を「時間的持続性ないし継続性」を持った概念として位置付けているが、その観点から、本稿の概念モデルの理論的根拠として、発達理論の代表的研究である Super の職業的発達理論と劇的な社会経済的変化の中でのキャリア形成に不可欠な、組織や職業の変化を前提とした Savickas のキャリア構築理論を取り上げている。

吉田氏はここでキャリア成熟という概念の導入の重要性を強調している。高齢化社会、高度情報化社会などの、人口構造や社会構造の変化により、学生はさまざまなキャリアの選択肢に出会うこととなり、その結果、「自分自身の生き方や価値観を多様な価値観と比較し、行動を選択する必要性が生まれた」と現状を解釈し、それ故、これまでの、「発達課題の克服」という発達理論では不十分であると問題を指摘し、その対応として、キャリア成熟モデルを構築している。このモデルはキャリア成熟という一連の時間的持続性を考慮したモデルであり、教育プログラムと学生の成長、キャリアの選択行動の3つの要因から成る。学生の成長には教育プログラムと学生生活全般の影響があり、その結果、学生のキャリア意識に変容が生じ、それがエンプロイアビリティを醸成し就職基礎力や社会人基礎力を向上させる、その結果、学生がキャリアの選択行動を適切に取れるようになるというものである。この教育プログラムにはキャリア教育のみならず、学部の専門教育教養教育なども含まれる。このモデルの提唱は、後の総合論議における、「キャリア教育プログラムは、学部の専門教育から独立して存在するのではなく、それぞれの学部の専門性を通じて行われるべき教育」という提唱へと連なる。

第5章と第6章は定量研究で、キャリア教育が学生のキャリア成熟に及ぼす影響を実証的に検討している。第5章では、キャリア成熟に関する実証研究として、社会人講話の前後でキャリア成熟がどのように変化するかを検証している。構造方程式モデルを用いて、将来に対する計画性が向上する可能性を指摘している。第5章における評価点は、データ収集とデータ分析における丁寧な検討の実施である。

心理尺度を用いた Pre-Post の比較でよく用いられる探索的因子分析から合成得点を求めた分散分析や重回帰分析を行う手法は、因子の不変性を暗黙の仮定としている点が問題とされる。本研究の第5章では、検証的因子分析を用いて尺度項目間の相関構造を Pre と Post それぞれについて、かつ Pre と Post 間について検討している。これによって因子の不変性の検討ができており、合成得点を用いた分析法よりもより精緻な結果を得ることができている。また、因子の不変性が成立することが確認できた因子については、SEM を用いた因子の平均構造を推定することで、Pre と Post で因子の平均が変化したかどうかを検討している。ただ、検証的因子分析や SEM を用いてこのように精緻な分析が行われているが、得られた結果に対する考察が十分結果を反映しているものではないように思われる点も見受けられる。しかし、こうした分析手順は心理尺度を用いた量的分析の参考と

なるもので、合成得点では見逃されてきた内容に言及することができるという点で評価できる。

また、Pre-Postの比較をするためにはPre-Postで同一対象から対応のある回答を得る必要があるが、質問紙調査の場合無記名調査が前提となるため、対応のある回答を得るためには調査計画の工夫が必要である。本研究第5章の調査では、対応のある回答を得るために質問紙の回収方法に工夫がなされており、その労力に関して評価できる。

第6章では、カリキュラムの効果を検証する実証研究として、本学で行われたキャリア教育のカリキュラム変更による就職傾向の変化を検証し、社会の変動を考慮してもカリキュラムの影響が見られることを明らかにしている。第6章はいわゆる大学IRデータの分析であるが、その大学の教育プログラムの変化の影響を検討した事例は少ない。就職に関する情報はさまざまな大学で蓄積されているものであるが、この研究によって教育の効果指標として就職状況を検討できる可能性が示唆されていることは意義深い。ただし、就職状況は教育プログラムの影響もあると思われるが、その寄与率が高いと考えられるだけの根拠は示されていない。したがって、学生の履修行動やキャリア支援行事への参加傾向といった他の交絡要因を含めた分析が今後必要であると考えられる。このように解釈の問題は残されているが、他大学でも同様の分析を行うことが可能であるという点で有用であろう。

第7章では、前章までに得られた内容を総合的に議論し、大学におけるキャリア教育を実効的なものにするための方法について提言している。特に、第5章、第6章の実証的研究で明らかにされたキャリア教育の有効性を示す結果から、キャリア教育の一環としての社会人講話などの取り組みを「学生の所属している学問の専門分野や興味関心と合致させることで、学生のキャリア成熟をより高めることができるのではないだろうか」と示唆した上で、教員と職員の領域をつなぎ、教職協働を推進することができる高度な専門性をもった大学職員を「第3の職種」として法的にも位置づけることを提案し、「その役割は、学部の人材養成目的に合わせた学生のキャリア支援の担い手であり、専門教育と結びついていることが必要である」と指摘している点は注目に値する。また、大学は初等中等教育と高等教育との接続に目を向け、高等教育におけるキャリア教育は初等中等教育におけるキャリア教育を継承・発展させた取組にしていく必要性を指摘している点も評価できる。

最後に、本論文では、論文内容について再検討できるように、分析したデータの記述統計量、及び因子分析で用いた変数の相関行列についても付録に掲載されている。

3. 口頭試問及び公聴会について

口頭試問及び公聴会において、吉田氏は本論文の意義・論点・主張の他、調査の概要について短時間に明瞭に説明ができていた。特に、我が国のキャリア教育の問題を、キャリア教育の制度上の問題とその効果性検証に関する問題の両者からの確に説明し、問題を明

確に俎上に乗せることができ、実証的研究の結果から今後のキャリア教育のあり方への提言がなされていた。ともすれば主観的になりがちな教育実践場面への提言をエビデンスに基づいて行うことができ、全体的に十分質の高いレベルであった。

また口頭試問において、先行研究では明確にされてこなかった大学生の「キャリア成熟」について、従来の「キャリア発達」という概念を超えて、キャリア発達によって獲得されたさまざまな資質・能力を含むものとして幅広くとらえようとした点も評価できる。

4. 文献渉猟

本論文に示されている参考文献は、国内研究及び海外研究の論文を広く集めたものとなっている。学位論文の引用文献は 151 本、参考文献 64 本となっている。その範囲はキャリア教育の内容のみならず、キャリア教育制度の歴史的変遷や国際比較に及んでいるし、またキャリア教育の内容に関しても、キャリア発達の主要な理論的研究を参照し、さらにキャリア教育の効果性についても文献渉猟が及んでいる。文献の中心は国内のものであるが、研究テーマの内容を考えると妥当であると判断できる。

以上から、学位論文として質・量ともに問題ないと思われる。

5. 研究業績

本論文に係る学術論文は 4 編で、査読付きのものは 1 編である。経営学研究科（博士課程）授与に関する了解事項」に基づき、学位請求に必要な業績基準は満たしていることを確認した。その他の業績としては、学会での学術発表が 13 回、オンライン講習会での講師が 1 回となっている。詳細については、学位申請書類一式中の研究業績書に記載されているのでここでは省略する。

(以上)

諮問結果要旨

博士の学位申請条件を満たしていることを確認し、審査委員 3 名は、学位申請論文を慎重に吟味し、博士（経営学）の学位論文として適と判定する。キャリア教育という、社会的にも教育的にも重要なテーマについて綿密な資料収集と堅実な実証研究を続けて得られた本論文の結論は、この分野の研究のみならず、キャリア教育の実践の場においても参考にされるべき重要な内容を含み、アカデミック及び教育実践の両領域において貢献度が高い。

以上から本論文は学位を認定するにたる論文であると判断した。

以上は審査委員 3 名による慎重な審査の結果である。

博士学位論文 論文審査の結果の要旨 第11号
発行日 2022（令和4）年5月26日発行
編集兼発行元 追手門学院大学大学院 経営学研究科
