

修士論文要旨

2011年1月

キャリア・アダプタビリティが大学生の就職活動に与える影響

指導 種市康太郎准教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
209J4009
藤原智佳子

目次

I. 問題の背景と所在	3
1. 若年労働者のキャリアに関する問題	3
2. 企業が求める人材	3
2-1. 高度成長期以降に望まれた人材像	3
2-2. 今日望まれている人材像	4
3. 若年労働者へのキャリア支援の変遷	4
3-1. 職業指導の時代	4
3-2. キャリア形成支援の時代	5
4. ライフサイクルからみたキャリア	5
5. 大学におけるキャリア支援プログラム	6
6. キャリア・アダプタビリティ	6
6-1. キャリア・アダプタビリティの概念	7
6-2. キャリア・アダプタビリティの次元	7
6-3. キャリア・アダプタビリティの利用	8
II. 目的	8
III. 方法	9
1. 調査対象および手続き	9
2. 使用した尺度	10
3. 仮説	11
4. データの分析	11
IV. 結果	11
1. キャリア・アダプタビリティ尺度の因子分析	11
1-1. キャリア・アダプタビリティ尺度の因子分析結果	11
1-2. 強みに関するキャリア・アダプタビリティの因子分析結果	13
2. キャリア支援の講義の出欠とキャリア・アダプタビリティ尺度、就職活動尺度との比較	14
2-1. t検定の結果	14
2-2. 講義内容と学生の出欠との関連について	21
3. キャリア・アダプタビリティと就職活動尺度との相関	22
4. 就職活動尺度の妥当性の検証	23
V. 考察	23
1. データの分析	23
1-1. キャリア・アダプタビリティ尺度の因子分析結果について	23
1-2. 講義の出欠とキャリア・アダプタビリティ尺度、就職活動尺度との比較について	24

1-2-1. t検定の結果について	24
1-2-2. 講義内容と学生の出欠率の比較について	25
1-3. キャリア・アダプタビリティ尺度と就職活動尺度との相関について	26
1-4. 就職活動尺度(浦上,1996)を5件法に修正した影響について	27
2. 総合考察	27
2-1. 仮説について	27
2-2. 問題点	27
2-3. 今後の課題	28
VI. 結論	28
引用文献	30

I. 問題の背景と所在

近年、若年労働者のキャリアに関する問題として、ニートやフリー・アルバイターの増加が挙げられる。また、新卒労働者の早期離転職の発生も大きな問題となっている(青谷・三宅,2005)。このような問題の背景として、①不況時には採用が得られないという社会的問題性と、②教育システムにおける問題性が存在する。

一方、若年労働者のキャリア発達を支援の変遷は、1960年代前半から1980年代後半までの、「職業指導」の時代と、1990年代前半からの、個別性に合わせた「キャリア形成支援」の時代に大別される(居神・三宅・遠藤・松本・中山・畑,2005)。

若年労働者のキャリアに関する問題を防ぐために着目されているのが、「キャリア・アダプタビリティ」という概念である(益田,2010)。「現在の、そして将来予想される職業発達課題に対する個人のレジリエンスおよび対処能力を示す心理社会的構成概念」(Savickas,2005)と定義され、学生自身の能力開発を中心とした、個別性が高く、多様なキャリア意思決定、または、未決定の課題を抱える人のキャリア発達支援の一助となると考えられる。

II. 目的

キャリア・アダプタビリティに関する質問紙を使用し、その有効性を確かめることとした。また、キャリア支援の講義への出席者と欠席者との間で、キャリア・アダプタビリティに違いがみられるか、ということについてもあわせて調査するため、以下の2点を仮説とした。

- ①キャリア支援の講義に出席している学生は、欠席者よりテストの得点が高い。
- ②キャリア・アダプタビリティが高ければ就職活動の実行度合いが高い。

III. 手続きおよび方法

都内私立大学の学部3年生で、キャリア支援の講義の履修者を調査の対象とした。

調査に当たっては、A 大学キャリア支援室およびキャリア開発事業を担当している(株)リアセック社に調査の協力を依頼し、調査実施の許可を得た。2010年6月に、キャリア支援の講義の履修者1039名に、キャリア・アダプタビリティ尺度(未発表)と就職準備尺度(浦上,1996)の質問紙を配布し、7月末に941部を回収した。回答不備は欠損値として処理し、676名を分析対象とした(男性:175名,女性:501名,平均年齢20.3歳,SD=0.71,有効回答率65.1%)。

得られたデータは、以下の4点について検証を行った。

- ①キャリア・アダプタビリティ尺度について因子分析を行い、因子の概念の抽出と、尺度の妥当性を検討する。
- ②キャリア支援の講義に出席している学生は、欠席者よりテストの得点が高いということを仮説として、キャリア支援の講義への出席を独立変数、キャリア・アダプタビリティ尺度の各因子得点、就職

活動尺度の各因子得点を従属変数として t 検定を行う。

③キャリア・アダプタビリティが高ければ就職活動の実行度合いが高いということを仮説として、キャリア・アダプタビリティ尺度と就職活動尺度との相関を分析する。

④調査実施の都合上、就職活動尺度(浦上,1996)を、4件法から5件法に修正した際の影響について検討する。

IV. 結果

①キャリア・アダプタビリティ尺度の因子分析を行った結果、「行動」に関するキャリア・アダプタビリティは、「職業の探求と決定」、「就職活動の計画と実行」、「自己概念の明確化」の3因子が抽出された。「強み」に関するキャリア・アダプタビリティは、「協調性」、「計画性」、「希望と関心」、「挑戦と努力」、「自尊心」の5因子が抽出された。また、信頼性の高さや、各因子間の相関も高く、大学生のキャリア・アダプタビリティを計測する尺度として、十分に有効性を示した。しかし、質問項目に類似のものが複数存在したため、質問内容を再検討する必要もあるといえる。

②キャリア支援の講義の出欠とキャリア・アダプタビリティ尺度、就職準備尺度でt検定を行った結果、第2、7、11、13 回目の講義における出席者と欠席者との間で尺度間に有意差が認められた。

③キャリア・アダプタビリティ尺度と就職活動尺度との相関を分析した結果、キャリア・アダプタビリティ尺度の各因子と、就職活動尺度の各因子間には有意な正の相関がみられた。

④就職活動尺度は、調査実施の都合上、4件法から5件法に修正したが、信頼性係数は高いままであった。尺度内容の内的信頼性は保たれていたと考えられる。

V. 結論

本調査では、「キャリア支援の講義に出席している学生は、欠席者よりテストの得点が高いということ」、「キャリア・アダプタビリティが高ければ就職活動の実行度合いが高い」という仮説の検証を行ったが、どちらも可能性があるということが示唆されたものの、仮説を強く支持する結果を得ることができなかった。しかし、本調査で用いた、キャリア・アダプタビリティ尺度が、社会人基礎力(経済産業省,2006)や、キャリア発達にかかわる諸能力(文部科学省,2002)といった、一般に求められる社会人像と一致していたことや、講義に出席した学生のキャリア・アダプタビリティが高まっていた回もあったことから、キャリア支援の講義が、学生にとって有益であることは明確である。

引用文献

- 青谷法子・三宅章介 2005 企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察—特に、コミュニケーションの果たす役割を中心にして— 東海学園大学研究紀要 **10(A)**,1-24
- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和 2005 大卒フリーター問題を考える ミネルヴァ書房
- 経済産業省 2006 社会人基礎力に関する研究会 2006年7月発表
- 益田勉 2008 キャリア・アダプタビリティと転職の意志 生活科学研究 **32**,13-25
pp.215-238
- 文部科学省 2002 児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について 2002年11月発表
- Savickas,M.L. 2005 The Theory and Practice of Career Construction. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* pp.42-70
- Savickas,M.L. 2008 Life-design International Research Group: Career Adaptability Project Meeting Berlin July 19, 2009 at the Humboldt Universität (The proceedings)
- 浦上昌則 1996 就職活動を通しての自己成長:女子大生の場合 教育心理学研究 **44**(4), 400-409