

**ISFJ2015**

政策フォーラム発表論文

# 個人適応型キャリア教育の推進

---

～目標設定行動要素の観点から～

2015 年 11 月

日本大学 豊福建太研究会 教育分科会

内山恭兵  
岡村景佑  
篠田拓朗  
清水崇祐  
田川大暉  
仲田梨紗  
渡邊明

---

1 本稿は、2015 年 12 月 5 日、12 月 6 日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2015」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、豊福建太教授、篠ヶ谷圭太准教授(日本大学)をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

---

本稿では、文部科学省(以下、文科省と呼ぶ)や文部科学大臣の諮問機関で最も基本的な重要事項を取り扱う中央教育審議会(以下、中教審と呼ぶ)が、大学教育の変革を目的に推進している大学のキャリア教育の質的転換の具体的な支援策を取り上げる。現在我が国では、深刻な少子高齢化社会を迎えており、個々の労働生産力の向上は必須である。このような観点から、今日の教育業界の与える影響は多大である。また、企業全体が大卒者に即戦力を求めるようになっており、近年大学に対して、大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、職業観の形成に対する要請が高まっている。

こうした背景から、大学のキャリア教育の在り方が注目されている。2011 年に中教審が発表した「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の定義」を元に現行のキャリア教育の実態を考察した結果、多岐にわたる実施体制は学生全体に投げかける形のもが多く、かつその環境を提供することに重きを置いており、一個人に対して必要な教育を提供するというアプローチを怠っている。そのため、大学のキャリア教育はうまく機能していないという問題を発見した。この事態を改善し本来のキャリア教育の目的を果たす為には、従来の「全般型」から「個人適応型」の新たなキャリア教育を導入すべきであると考え。この「個人適応型」のキャリア教育の支援案について、本稿ではアンケート調査を用い、その結果から教育心理学的アプローチを用い現状のキャリア教育の問題を浮き彫りにする。具体的には、大学におけるキャリア教育が個人の行動に与える要素とその関係性の共分散構造分析を行った。その結果、実際に目標設定行動を起こす要因として、それぞれの行動に対しての行動要素の中でも「効力」(ある成果を生み出すための自信)と「価値」(ある物事が重要であるという認識)を高めることが必要で、「効力」は目標設定行動に直接的な影響を、「価値」は直接的な影響と同時に「効力」への働きかけも持つことが分かった。

この結果を踏まえ、我々はそれぞれの学生に不足している行動要素とそれを改善することのできる内容のキャリア教育の実施情報を学生に通知し、それぞれ異なる内容のキャリア教育を行動要素と求める行動ごとに実施するという政策を提言する。

## 目次

## はじめに

## 第1章 現状分析

- 第 1 節( 1. 1 )教育が果たす役割と意義
- 第 2 節( 1. 2 )キャリア教育着眼の背景
- 第 3 節( 1. 3 )大学のキャリア教育の取り組み
  - 第 1 項( 1. 3 . 1 )大学教育に求められる役割
  - 第 2 項( 1. 3 . 2 )大学のキャリア教育着眼の背景
  - 第 3 項( 1. 3 . 3 )大学におけるキャリア教育の実施状況
  - 第 4 項( 1. 3 . 4 )現在の大学でのキャリア教育の問題

## 第2章 問題意識と本稿の位置づけ

## 第3章 先行研究

- 第 1 節( 3. 1 )教育が人的資本に与える影響についての先行研究
- 第 2 節( 3. 2 )経済学の観点から見た大学教育について先行研究
- 第 3 節( 3. 3 )キャリア教育についての先行研究
- 第 4 節( 3. 4 )教育心理学的アプローチを用いたキャリア教育の先行研究
- 第 5 節( 3. 5 )先行研究を踏まえた本稿の位置づけ

## 第4章 分析

- 第 1 節( 4 . 1 )検証仮説
  - 第 1 項( 1 . 4 . 1 )分析の概要
  - 第 2 項( 1 . 4 . 2 )分析における先行研究
  - 第 3 項( 1 . 4 . 3 )分析の意義
- 第 2 節( 4 . 2 )分析の方法
- 第 3 節( 4 . 3 )推定結果

## 第5章 政策提言

第 1 節( 5 . 1 )政策提言の方向性

第 2 節( 5 . 2 )政策提言

第 1 項( 5 . 2 . 1 )講義開始時のアンケートの実施

第 2 項( 5 . 2 . 2 )個人適応型キャリア教育の実施

第 3 項( 5 . 2 . 3 )学生証番号と情報の共有による外部のキャリア教育実施機関との  
連携

第 3 節( 5 . 3 )政策提言のまとめ

## 先行論文・参考文献・データ出典

---

# はじめに

---

現代の日本社会において、少子高齢化の進行などにより国民一人一人の労働生産性を向上させることは課題であり、今後の社会変化に対応するための基礎力と将来に活路を見出す原動力として、優秀な人材の育成や未来を担う研究の発展が切望されている。そのため、教育分野の与える影響力はますます重要視されてきている。

そうした中、政府は大学教育の在り方の変革を推進しており、その中でも特に「大学教育の質的な転換」は専門的教育だけに留まらず、個人のキャリアを構築していくために求められている。また、企業全体が大卒者に即戦力を求めるようになっており、近年大学に対して、大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、職業観の形成に対する要請が高まっている。そして、大学におけるキャリア教育の重要性が高まってきている。これを受け、政府は学生に対する個々の相談などを超えたトータルなキャリア形成支援が求められているとし、若者・自立挑戦プランや若者雇用戦略などの様々な政策を行ってきた。しかし、現在の大学生の多くが将来のビジョンを描けていないように現行のキャリア教育がうまく行われているとは言い難く、学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまづきが見られる。つまり、自らの進路・キャリアを設計し実践していく力の低下という課題は未解決状態であり、喫緊の課題となっている。

そこで我々は、現在行われているような学生全体に同じものを投げかけるのみの「全般型キャリア教育」ではなく、個人に適応するような形で内容を変えて行われる「個人適応型キャリア教育」の有効性とその実施のための方法を示す。その際、大学におけるキャリア教育の内容が個人の目標設定行動に影響を与える要素と、両者にどのような関係性があるのかを教育心理学で用いられるアプローチを用いて明らかにし、より効率的かつ効果的にキャリア教育を行うことができる政策を提言する。そして、現行のキャリア教育を一新し、個々の学生の目標設定やキャリア設計を促すことのできる質の高い「学士課程におけるキャリア教育」を推進していくことを目指す。

---

# 第 1 章 現状分析

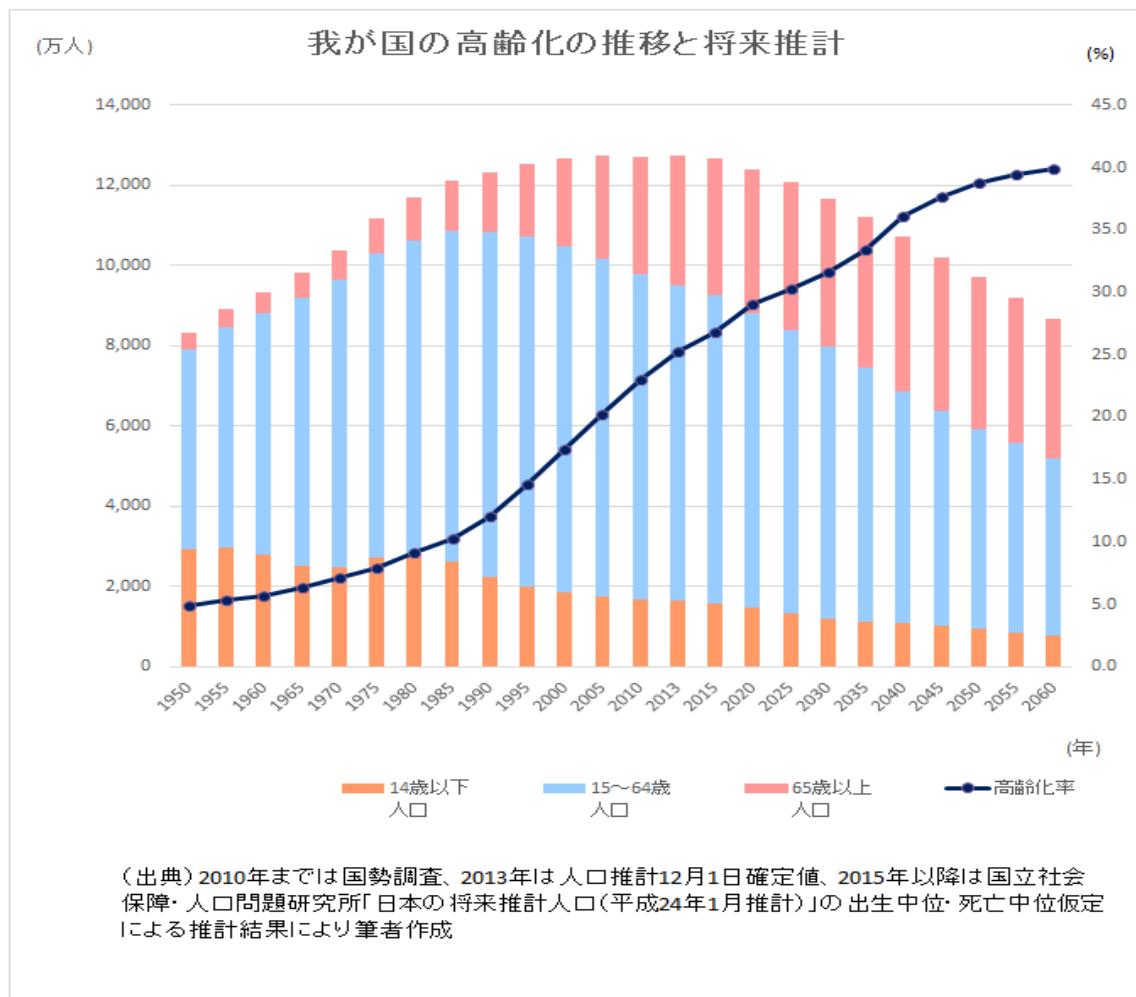
---

## 第 1 節 教育が果たす役割と意義

現在の日本では、初等教育だけでなく高等教育が当たり前のように行われる時代となっている。そもそも「教育」の役割とは、教育基本法第一条によると「われらは、個人の尊厳を重んじ、心理と平和を希求する人間の育成を期するとともに、普遍的にして、しかも個性豊かな文化の創造を目指す教育を普及徹底しなければならない。」と述べられている。そして教育の目的に関しては、「人格の完成を目指し、平和的な国家および社会の形成者として、真理と正義を愛し、個人の価値を尊び、勤労と責任を重んじ、民主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期すもの」とされている。以上より、教育の果たすべき役割は、① 個性豊かな文化や人を創るため ② 人格の完成を目指すため ③ 個人の尊厳と価値を重んじるためという 3 つに集約できる。

こうした教育の役割は昔も今も変わらず重要視されているものの、近年では日本の経済成長の面においても教育の役割が注目を集めている。その背景として、現在の日本が未曾有の少子高齢化状態に突入していることが挙げられる。表 1 が示すように、日本の生産年齢人口比率(総人口に対する生産年齢人口 15 ～ 64 歳の割合)は 2000 年には 68.06 %であったが、年々減少して 10 年間で 63.83 %まで落ち込んでいる。また、0 歳～ 14 歳の人口比率も 14.58 % (2000 年)から年々減少し、13.15 % (2010 年)にまで減少する。一方で、65 歳以上の人口比率は 17.36 % (2000 年)から年々増加して、23.02 % (2010 年)となっている。

表 1 我が国の高齢化の推移と将来推計



(2010 年まで国勢調査、2013 年は人口推計 12 月 1 日確定値、2015 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012 年 1 月推計)」出生中位・死亡中位仮定による推定結果より筆者作成)

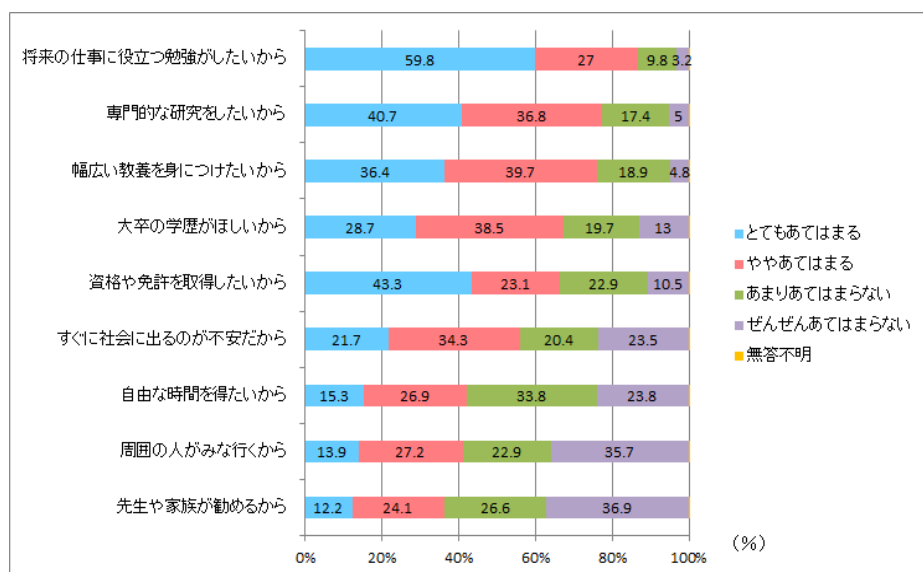
以上より、今後の日本にとって数少ない働き手が多くの人を養わなければならないために、生産年齢人口に値する国民一人一人の労働生産性を向上させることが喫緊の課題となっている。このような現状を踏まえ、社会で働く以前または以降でも国民が受ける「教育」の果たす役割は今まで以上に重要視すべきものとなってきている。

## 第 2 節 キャリア教育着眼の背景

現在の日本では高校卒業者の約半数が大学(短期大学も含む)へ進学している。(文科省、2015 「学校基本調査」)では、学生たちはどのような理由で大学へ進学することを決めているのだろうか。ベネッセ教育総合研究所が 2005 年に全国の 4 年制大学に通う大学 1 年生～ 4 年生約 6,500 名を対象に大学進学理由に関するアンケート調査を行った(表 2 参照)。それによると、86.8 %の学生が「将来の仕事に役立つ勉強がしたいから」と答えている。また、「とてもあてはまる」という強い肯定に限定をすると、「資格や免許を取得したいから」は 43.3 %が選択しており、「将来の仕事に役立つ勉強がしたいから」の 59.8 %に次いで高くなっている。

このことから、学生の多くは大学で将来に役立つ能力や資格、思考などを身につけることを期待して、進学を決めている状況であると言える。

表 2 大学進学理由に関する統計グラフ



(ベネッセ教育総合研究所 HP 大学への進学理由について 各種資料より筆者作成)

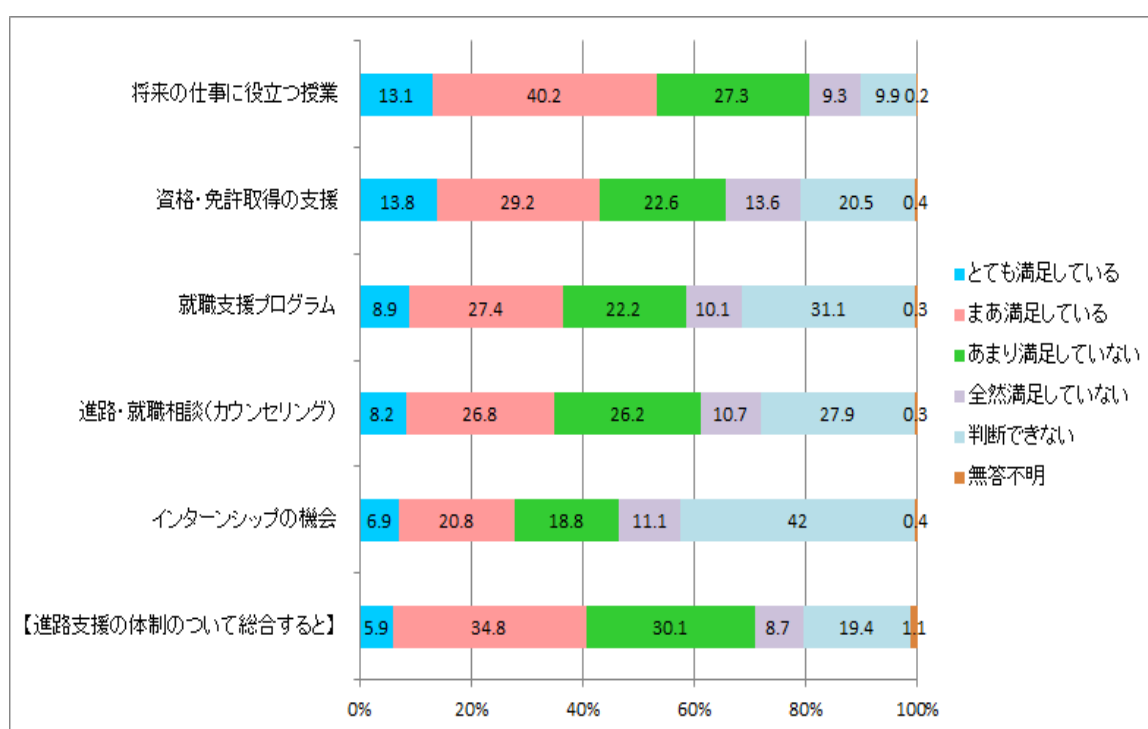
一方で、大学生が現状の大学教育に満足しているのかを調査したところ(表 3 参照)、進路支援の体制についての総合の満足度はかなり低く、満足している学生が 40.7 %に留まっていることが分かる。また、表 2 で示されているように、多くの高校生は大学で将来の仕



事に役立つものが得られることを期待し大学進学しているのにもかかわらず、将来の仕事に役立つ授業に対して満足している学生の割合は低く、53.3 %に留まっている。これはキャリア形成プログラムがうまく浸透できていない現状を表していると言えるだろう。

つまり、大学で将来の仕事に役立つ勉強がしたいために入学しているのに、結果として表れている満足度は低くなっており、大学生が理想と現実のギャップに直面していることがうかがえる。

表 3 現在の大学に対する満足度



(ベネッセ教育総合研究所 HP 大学や学部・学科についての満足度について 各種資料より筆者作成)

### 第 3 節 大学のキャリア教育の取り組み

#### 第 1 項 大学教育に求められる役割

我が国では東日本大震災(2011)に見舞われたほか、政治、経済、社会、文化、その他多方面にわたり、20 世紀後半よりも更に大きな構造的変化に直面しており、グローバル化や情報化の進展、少子高齢化なども加わって、個人にとっても社会にとっても将来の予測

が困難な時代が到来しつつある。教育界においては、大学進学率は5割を超え、国公立大学の法人化、私立学校法改正による学校法人運営の改善や認証評価制度の導入から10年近くが経過し、高等教育改革の必要性や質の保証の妥当性が社会的に意識され、強く要請されている。

このような時代背景の下で、地域社会や産業界は、今後の変化に対応するための基礎力と将来に活路を見出す原動力として、有為な人材の育成や未来を担う学術研究の発展を切望しているため、社会の各方面・各分野において大学改革に対する期待が高まっている。

## 第2項 大学のキャリア教育着眼の背景

そうした過程の中で、学校教育法第52条に示される「幅広い一般教育と奥深い専門教育を通して、知的、道徳的、応用的能力を育成すべきこと、つまり市民としての自立、家庭人や社会人としての責務・役割の遂行、職業人としての専門的準備などを目指し、幅広い人間形成を図ること」を目的とした、大学教育の基本的な任務の1つである「キャリア教育」が「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、全教育活動における導入が義務化することとなり、近年その重要性が増している。

そもそも「キャリア教育」という言葉が使われ始めたのは、1999年頃に中教審が使用したことが発端である。当初、その定義は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」とされていた。そしてその背景は、学生の深刻な就職難、家庭の支出増加、厳しい経済情勢や産業・経済及び雇用の構造的変化などから、「学校教育と職業生活との接続」ないし「学校から職業への移行」は、量的にも質的にも極めて困難な局面を迎えているとされていた。（文科省、2011）

そして近年では、企業経営のスリム化の進行とともに、企業社会全体が大卒者に即戦力、あるいは雇用されうる能力を求めるようになっており、大卒者の専門的職業能力はいうまでもなく、近年、社会から大学に対して、大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、職業観の形成に対する要請が高まっている。

大学でのキャリア教育は、学生のキャリア意識や能力の発達を通して進路・職業選択、ひいては生き方そのものの形成を支援するという目的のもと行われてきた。（社団法人国立

大学協会 教育・学生委員会 2005)によると、大学のキャリア教育は、① 目標や夢を持ち、生涯の発達課題をふまえ人間としての生き方を考えさせること② 個人・職業人・家庭人・社会人としての人生の質を上げること③ 職業観を持ち個性を生かす進路・職業選択をさせ職業感を育むこと④ 自ら考え学ぶ力や自己表現力を育むことの 4 点を促す効果があるとしている。

これらの目的が達成されることで、それぞれの学生がキャリア発達により自らに適した職業に就き、離職することなく向上心を持って働くことが可能になるという見通しがあったであろうことは想像に難くない。大学のキャリア教育はこのような学生の就業指導を充実させることで、学生が安心して学び、自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択し、円滑な職業生活に移行できることを期待している。(文科省 2008)

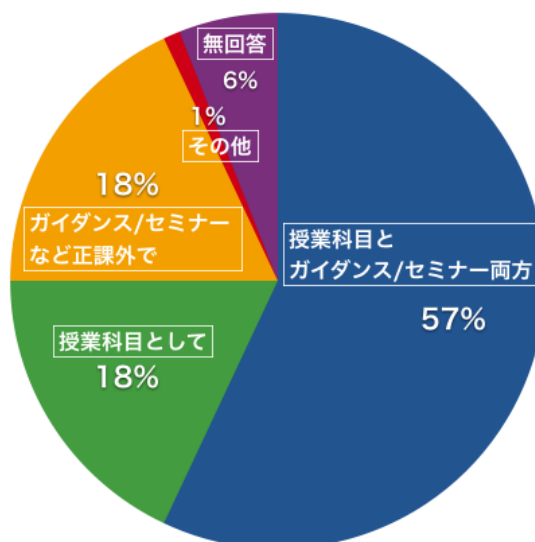
以上より、学校教育制度の根幹を定める学校教育法で、キャリア教育は大学教育の基本的な任務の 1 つであると記載されているだけでなく、近年は社会からの要請も強まっている。その一方、第 2 節でも示したように現状の大学のキャリア教育は満足 of いく結果が表れていないため、早急な見直しが必要である。そこで我々は、大学のキャリア教育に着目し、現状の問題点をより具体的に検討していく。

### 第 3 項 大学におけるキャリア教育の実施状況

近年、全国の大学ではキャリア教育の取り組みが多く見られる。キャリア形成支援教育が始まったのは最近 15 年であるが、2011 年度から大学の設置基準が改正され、教育課程に職業指導(キャリアガイダンス)を盛り込むことが義務化されたため 2015 年現在ではほぼ 100 %の大学で実施されている。

表 4 は具体的に大学でどのような形態で実施しているかを調査したものである。これによると、授業科目として 18%、授業科目とガイダンス/セミナー両方は 57 %で、合わせると 75 %の大学で授業科目として実施されている。つまり、取り組み形態も 8 割近い大学で授業科目として位置付けられている。

表 4 キャリア教育の実施形態

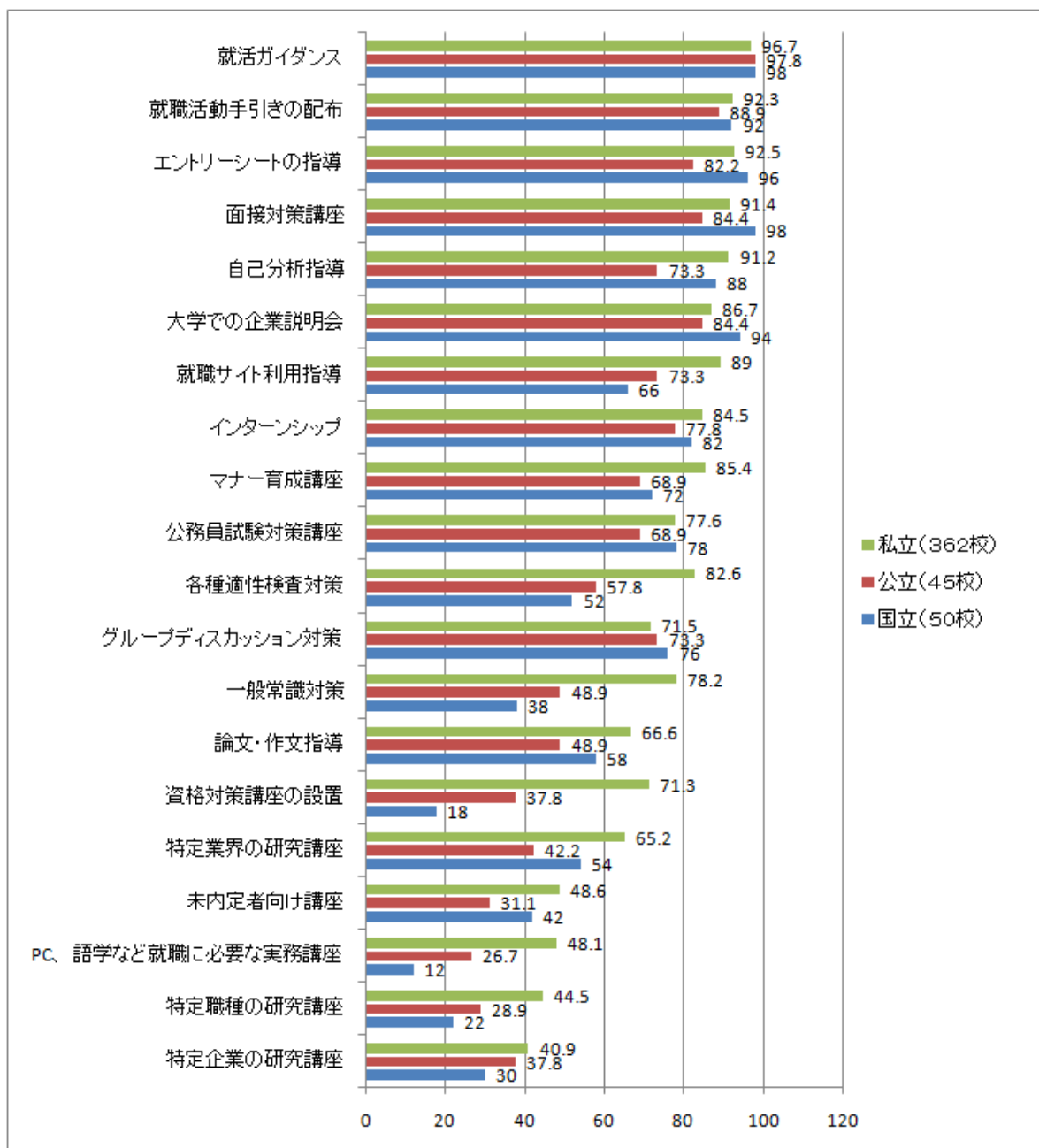


(ジョブカフェ・サポートセンター キャリア形成支援/就職支援について 各種資料より筆者作成)

表 5 は、2010 年に Benesse 教育研究開発センターが行った、大学で実施している就職支援事業についての質問に関する調査である。設置者別に 2009 年度に実施した就職支援の状況を見ると、「就活ガイダンス」「就職活動手引きの配布」「エントリーシート指導」「面接対策講座」「大学での企業説明会」などは国公立・私立問わず 80 %以上の大学で行われている。国公立と私立の違いが表れている項目は、「各種適性検査対策」(私立 82.6 %>公立 57.8 %>国立 52.0 %)、「一般常識対策」(私立 78.2 %>公立 48.9 %>国立 38.0 %)「資格対策講座の設置」(私立 71.3 %>公立 37.8 %>国立 18.0 %)である。

つまり、国公立・私立問わず行われているものも多数見られる一方で、設置者別で大きく異なる事業もあるが、それがどんな結果に繋がるかは十分に検討されていない。

表 5 2009 年度に実施した就職支援事業



(Benesse 教育研究開発センター キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査より  
筆者作成)

表 6 は、各就職支援の取り組み別に対象学年を表している。これによると、「未内定者向け講座」以外のすべての項目においては 3 年生が最も多く、「資格対策講座の設置」や

「PC、語学などの就職に必要な実務講座」などの比較的取り組みに時間がかかるものは 1 ～ 2 年生での実施率も高いことが分かる。

表 6 就職支援の対象学年および外部協力者

就職支援の取り組み	平成21年度実施件数	1年	2年	3年	4年	OB・OG	採用企業	就職支援民間事業者	協力なし
就活ガイダンス	443	18.7	27.8	95.5	45.1	30.7	22.6	66.1	27.3
就職活動手引き	420	8.8	9	93.6	17.6	3.1	1.2	38.8	46.7
エントリーシート指導	420	2.9	6	95	37.9	1.2	0.2	69.3	28.1
面接対策講座	418	2.6	7.7	92.6	39.2	3.8	8.1	70.8	25.4
自己分析指導	407	9.6	15.5	93.9	27.8	0.7	0.5	72.5	24.6
大学での企業説明会	399	5.5	10.8	92.5	50.1	19	75.2	22.3	14.5
就職サイト利用指導	388	4.6	7.2	94.1	20.6	1	1.8	76.8	17
インターンシップ	382	18.6	56	95.5	21.7	8.1	50.5	33.5	23.3
マナー育成講座	376	11.2	20.5	93.4	23.1	1.9	2.1	85.4	9.3
公務員試験対策講座	351	45.6	68.4	95.7	45.9	2.3	2.3	82.1	8
各種適性検査対策	351	18.2	27.1	92.9	16.8	0	0	84.3	8.8
グループディスカッション対策	330	3.3	8.2	95.2	28.5	3	3.6	70.3	26.1
一般常識対策	324	15.4	26.5	95.7	23.8	0.3	0	83.6	10.8
論文・作文指導	292	7.9	11	88.4	44.9	1.4	0	56.5	38.4
資格対策講座の設置	284	72.2	80.6	91.5	71.8	1.1	1.4	74.6	14.4
特定業界の研究講座	282	16.7	25.9	94	21.3	29.1	53.9	41.8	13.1
未内定者向け講座	211	0	0	7.1	91.5	2.8	4.3	43.8	50.2
PC、語学など就職に必要な実務講座	192	78.6	83.9	89.1	68.8	1	0.5	68.8	19.8
特定業種の研究講座	185	19.5	30.8	89.2	23.8	33.5	50.3	41.1	18.4
特定企業の研究講座	180	16.7	25	92.2	22.8	30	67.8	28.3	12.2

(Benesse 教育研究開発センター キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査より筆者作成)

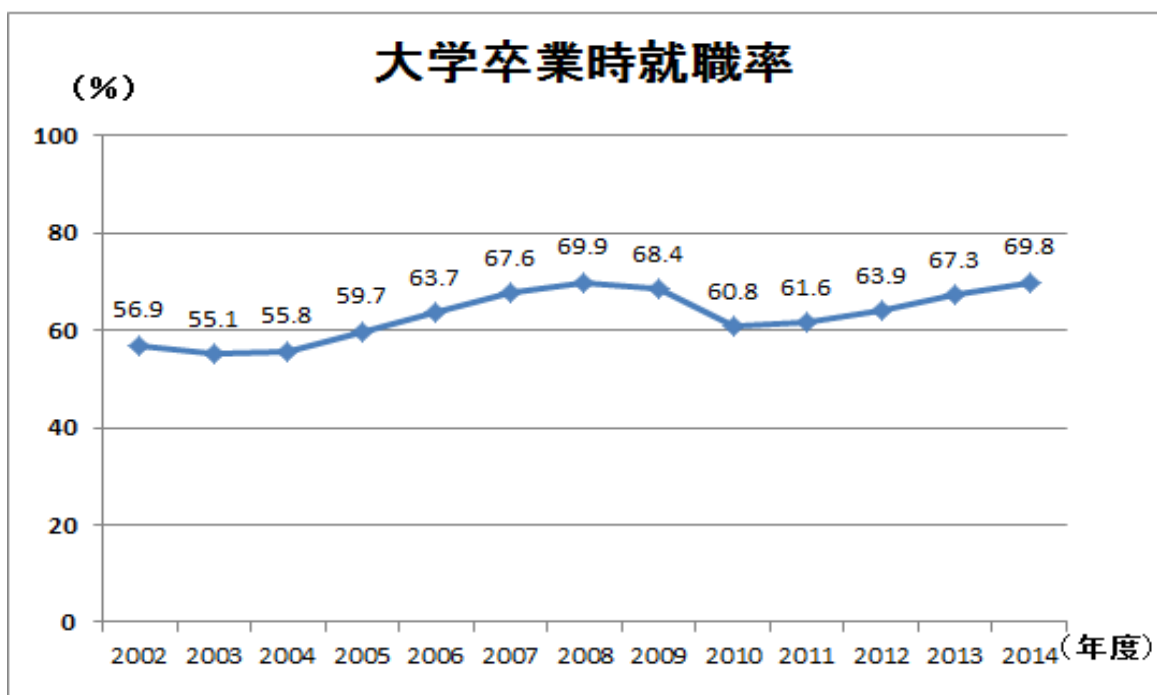
このように、行われているキャリア教育の講座は多岐にわたり、大学内部に関わらず採用企業や就職支援民間事業者に協力を求めるなど、学生が享受できるキャリア教育の環境は充実している現状がうかがえる。

## 第 4 項 現在の大学でのキャリア教育の問題

では現在の大学のキャリア教育の問題はどのようなものであろうか。以下では① キャリア教育が就職率を上げることを目的とするようになり、早期離職率を高めることにつながっていること、② 大学のキャリア意識を育てる環境は充実してきてはいるものの、学生自身がそもそも利用していない、という 2 点を挙げる。

まず 1 点目についてであるが、松尾(2012)によると、現状のキャリア教育は「何を行って学生のキャリア形成を促すのか」から「どうすれば就職率を上げることができるようになるのか」というような目的へと変化しており、キャリア教育の効果については生涯を通じた自らのキャリア形成を行う過程といった面で表出され、一概にその効果を論じることとはできないとのことである。よって、教育成果をはかる指標として卒業時の就職率に効果の表出が求められるようになり、卒業時の就職率の増加に繋がっていると言える(表 7)。

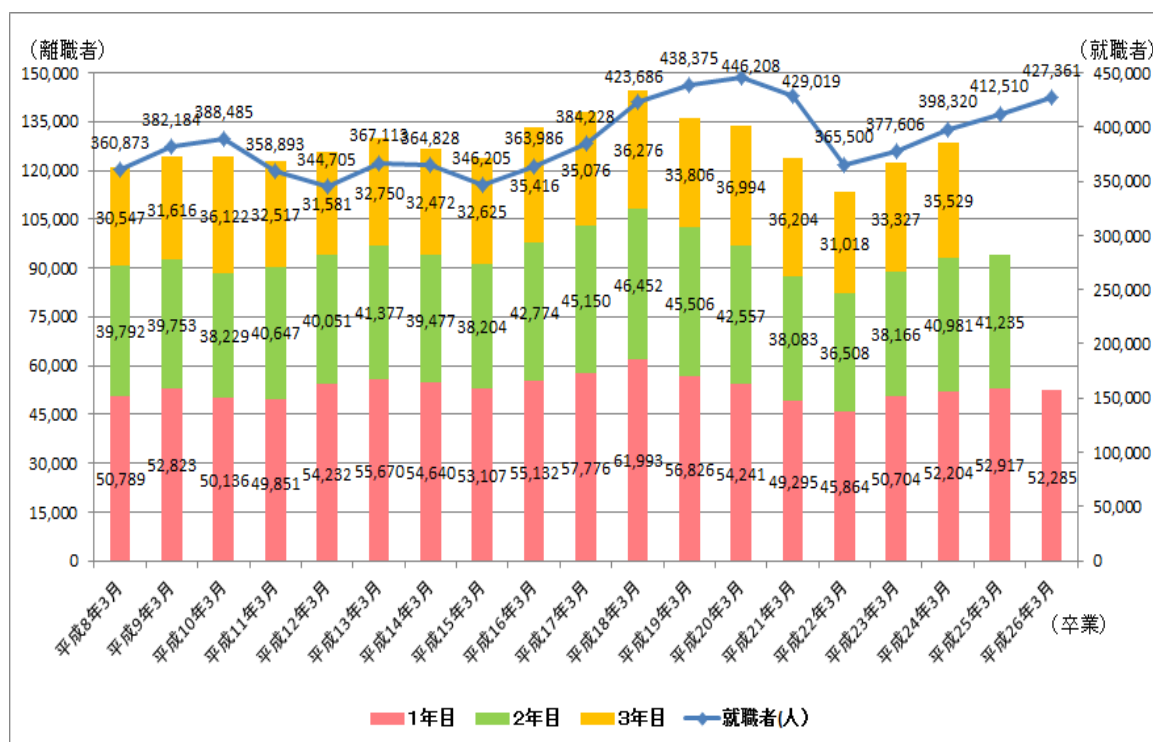
表 7 大学卒業時の進路状況



(文科省「学校基本調査」，2014 年 各種資料より筆者作成)

その一方、このようなキャリア教育を受けてきた大学生が社会人になり企業に就職した後の離職率に注目すると、2012 年 3 月 1 日現在で 1 年以内は 52,204 人(12.7%)、2 年以内は 93,185 人(23.3%)、3 年以内は 128,714 人(32.4%)といずれもかなり高い数値が表れている(表 8)。就職率向上のためのキャリア教育への変化によって、大学におけるキャリア教育は「その場しのぎ」の対応になっており、学生が本当にキャリア教育の恩恵を受けられているとは言えない。

表 8 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



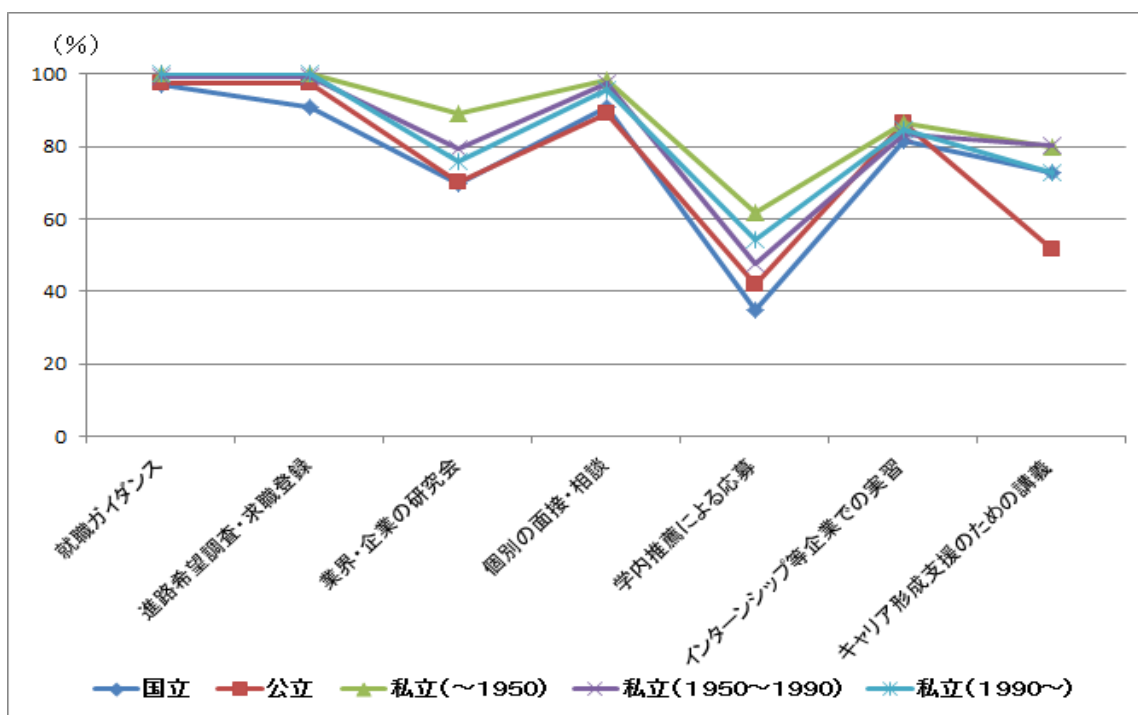
(厚生労働省 HP 新規学卒者の離職状況に関する資料一覧より筆者作成)

次に 2 点目の問題である、大学のキャリア意識を育てる環境を学生自身がそもそも利用していない現状について説明する。表 9 ～表 12 は全国の大学の 2006 年の就職指導・キャリア形成支援活動の実施状況とその利用率を表したものである。

就職指導・キャリア形成支援の諸活動を設置者別にみると、実施状況と利用率が比例していない。具体的には、「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「個別の面接・相談」の項目は、どの種別の大学でも 9 割程度行っており、「インターンシップなど企業での実習」に関しても 8 割程度の実施率であるが、その利用率は全体的に低い。特に「インターンシップなど企業での実習」の利用率は 2 割程度である。このことから、就職指導・キャリア形成支援の諸活動と学生の間にはそもそも教育環境の提供とそれの学生への享受がうまく行われていないというミスマッチが起きていることが分かる。

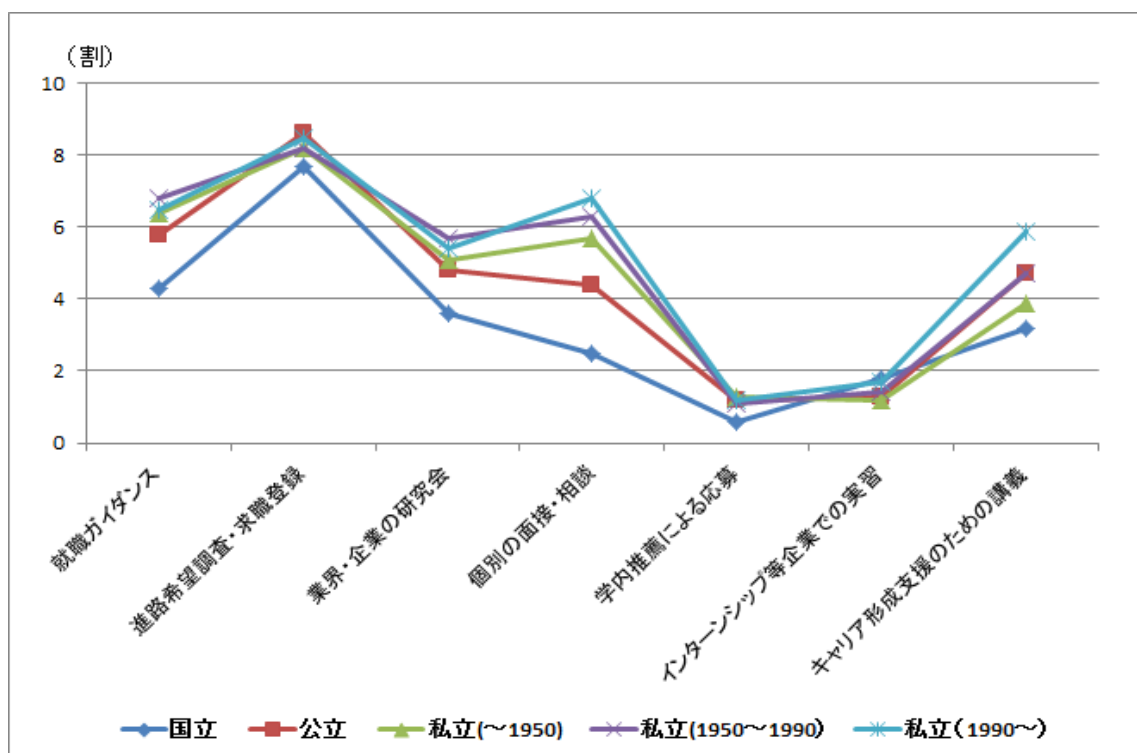


表 9 就職指導・キャリア形成支援実施の有無（設置者別）（文系）



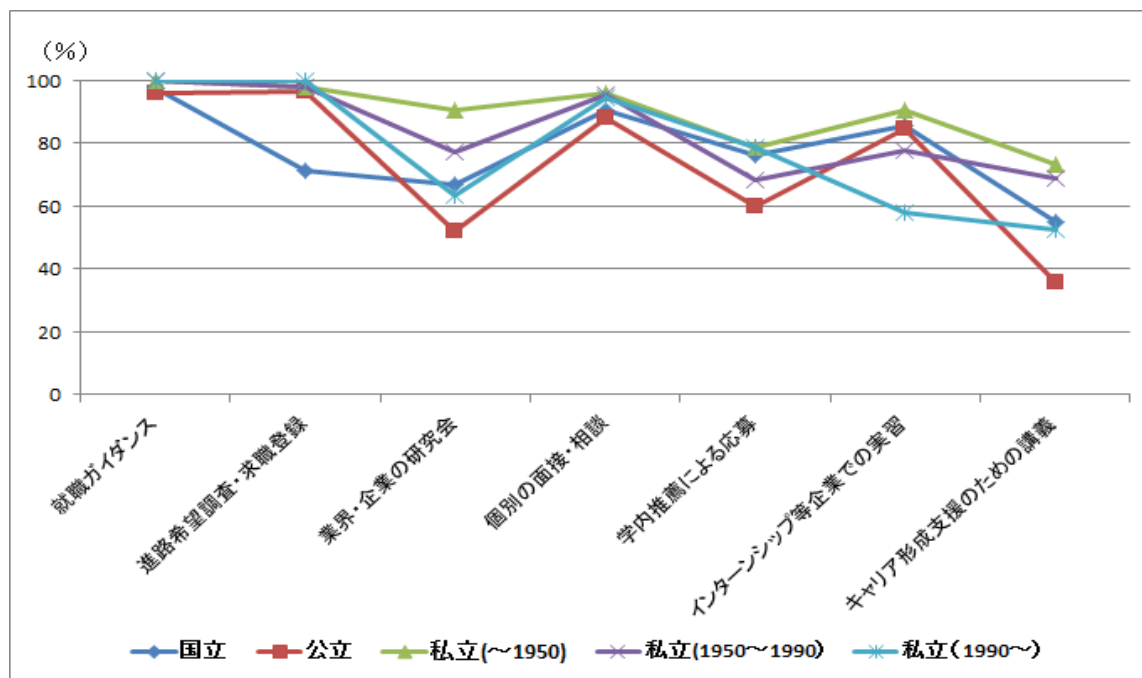
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006 第 I 部『大学就職部/キャリアセンター調査』  
p. 15 より筆者作成)

表 10 学生の利用率(文系)



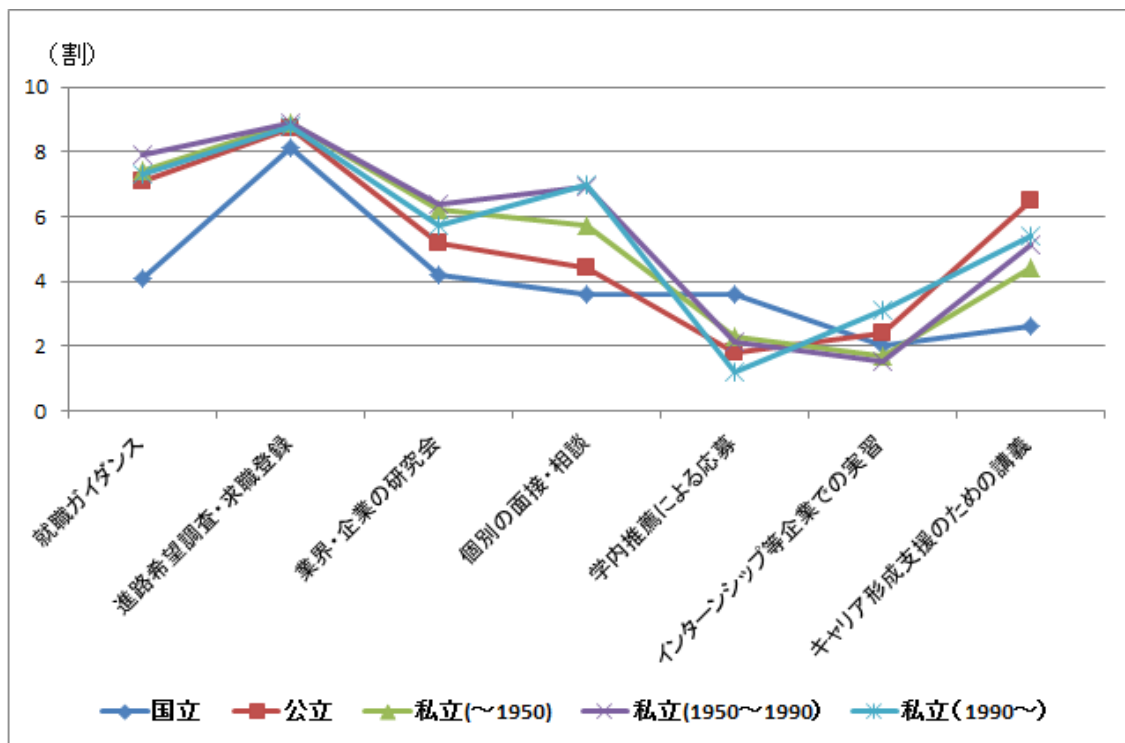
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006 第 I 部『大学就職部/キャリアセンター調査』  
p. 17 より筆者作成)

表 11 就職指導・キャリア形成支援実施の有無 (設置者別) (理系)



(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006 第 I 部『大学就職部/キャリアセンター調査』  
p. 18 より筆者作成)

表 12 学生の利用率(理系)



(独立行政法人労働政策研究・研修機構 2006 第 I 部『大学就職部/キャリアセンター調査』  
p. 20 より筆者作成)

そこで、以下ではより具体的に、長崎大学と白百合女子大学におけるキャリア教育の現状を見てみる。まず、長崎大学におけるキャリア情報コーナーについてのアンケートでは(表 13)、全学年の内「利用している」が 6.6%、「利用していない」が 62.5%、「キャリア情報コーナーを知らない」が 27.9%となっている。回答者全体の約 6 割がキャリア情報コーナーを認知しつつも利用していない。キャリア情報コーナーの存在を知らないと答えた学生の割合が 28%近くになっていることが分かる。これは、大学側が提供するサービスに対する学生側の認知度が低いことを表している。

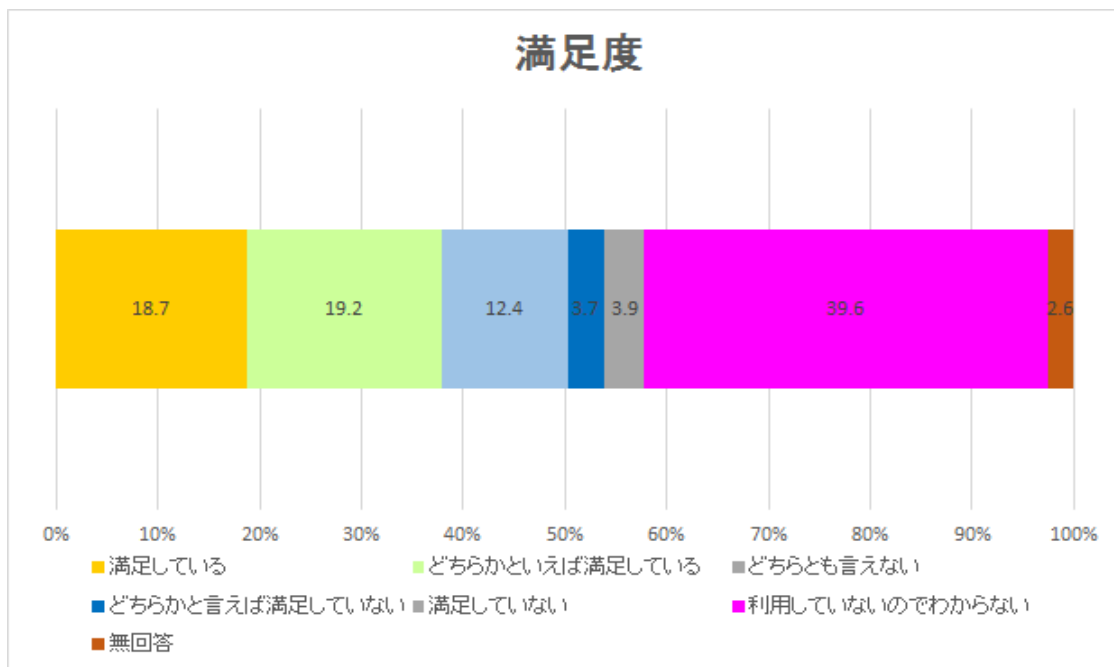
表 13 長崎大学のキャリア情報コーナーの利用についてのアンケート(2009 年)

	合計	はい	いいえ	キャリア情報コーナーを知らない	無回答
全学年	896	59	560	250	27
	100%	6.60%	62.50%	27.90%	3%
2年生以上	501	35	310	143	13
	100%	7%	61.90%	28.50%	2.60%
1年生	382	24	244	104	10
	100%	6.30%	63.90%	27.20%	2.60%
無回答	13	—	6	3	4
	100%	0%	46.20%	23.10%	30.80%

(長崎大学 第 11 回「学生生活調査の調査結果Ⅷ」より筆者作成)

次に、白百合女子大学のキャリア支援課の窓口サービスについての満足度アンケート(表 14)では、全学年の内「満足している」あるいは「どちらかと言えば満足している」(満足層)が約 38 %、「どちらとも言えない」が約 12 %、「どちらかと言えば満足していない」「満足していない」(不満層)が約 8 %、「利用していないのでわからない」が約 40 %となっている。つまり、過半数が満足していない現状である。

表 14 白百合女子大学のキャリア支援課の窓口サービスについての満足度アンケート



(白百合女子大学 学生生活満足度調査 2011 結果報告より筆者作成)

ここまで大学におけるキャリア教育の現状について述べ、具体的な大学における現状と課題を見てきた。以上をまとめると、まず大学におけるキャリア教育の実施率は高く、全学年を対象にそれぞれの目的に合わせて行われていることが分かる。大学側のキャリア支援設備は年々良いものとなっている。だが現状を見てみるとその利用率は乏しく、設備を十分に活用できていない。加えて学生の満足度も低い。これを踏まえ次章では問題意識と本稿の位置付けについて記述する。

## 第 2 章 問題意識と本稿の位置づけ

---

第 1 章の現状分析で示したように、大学におけるキャリア教育の現状は、依然として学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきの問題が見られることが分かった。

これらの現状を踏まえ、近年文科省は様々な取り組みを強化してきている。例えば、『若者・自立挑戦プラン』や『若者雇用戦略』などの様々な政策を行い、就職・キャリア相談、インターンシップ、専門教育の充実、専門職大学院の設置などを通じて、施設環境や教育内容の質の向上を目指している。

しかし残念ながら、これらの取り組みは学生が自ら進路・キャリアを設計し、実践するための意欲の形成には大きく寄与しているとは言えない。これが具体的に表れているデータとして、株式会社マクロミルが 2014 年に 1 都 6 県に住む就職活動中の大学 3 年生と大学院 1 年生の 300 名を対象に実施した就職活動に関する調査がある。この調査によると、就職活動の悩みとして、8 割以上が「漠然とした不安や焦り」「アピールポイント」などの要素を回答する結果が見られた。また、社会人としてのビジョンについて、あなたは○年後の自分をすでに描けているかという問いに対して、3 年後は 3 人中 2 人、5 年後は 5 人中 4 人が将来ビジョンを描けていない。つまり、将来のビジョンを描けていない学生が多数見られるというのが現状である。こうした今日のキャリア教育は就職率こそ年々上昇を続けているが(表 7)、同時に 3 年以内の離職率も上昇している(表 8)。そして、経済産業省の報告によれば、大卒の就職率は年々上昇していても、現状のキャリア教育そのものが機能していると回答した大学は 49 %にとどまっていることから、教育現場の認識においても現状のキャリア教育がうまく機能しているとは言い難い。それに対する具体

的な大学のアプローチは、各大学ともキャリア教育に関する独自プログラムの開発、全学カリキュラムの体系化などである。このようにキャリア教育を提供する現場ではそれぞれの大学の実情に応じたプログラムの開発や、充実化していくための教育成果の評価・測定の検討がなされている。そして、その提供方法としては集まった学生に対して講師が講演や実践ワークをするというのが一般的である。

しかし、これでは学生のそれぞれの欠けている能力や向上方法の違いについて十分に検討されていない。というのも、キャリア教育を受ける時点でそれぞれの学生には能力差があるにも関わらず、そこに目を向けずにキャリア教育を行うと、効果の大きい学生もいれば効果の薄い学生も出てきてしまうからだ。実際に同じ内容のものを受けた学生が表 3 のように満足感が大きく異なっている。おそらく、学生が必要としているものを享受できているのなら、学生の大半の満足度も高いはずである

つまり、現在の教育体制は「学生全体」という括りに対してのアプローチにすぎず、「学生個人」に着目して行われているとは言えない。大学側はキャリア教育環境の充実で効果の向上を図っているが、我々はそれだけでは本来のキャリア教育に求められていたような目的を果たすことはできないと考える。

そのため、以下本稿では、この学生のキャリア意識の発達の低さが目標設定意識の欠落をもたらし、その結果キャリア行動につながらないという事実に対し、教育業界の働きかけは個人単位ではなく、ある一定基準を設けた上での一律的な教育形態である実態を我々は問題意識とする。そして、キャリア教育が個人の行動だけでなく心理面に働きかける影響を詳細に分析することで、個人に適応したキャリア意識の発達を促進させる教育の在り方について提言していく。

---

## 第3章 先行研究

---

### 第1節 教育が人的資本に与える影響についての先行研究

まず教育が人的資本に与える影響についての先行研究を紹介する。前田(2006)では、教育は受けること自体に価値があるとしている。また教育には個人の能力を高める機能、それにより人生が豊かになるという機能の他に、公共心を育成するという重要な機能があるとしている。社会の機能が円滑に働き、人々が幸福で豊かな生活を送るためには、公共心をもって行動する必要がある、その基盤は教育によって培われるとし、さらに教育は経済成長や発展にも影響があるとしている。また、赤松(2012)や小塩・妹尾(2003)では、教育が人的資本に与える影響は大きく、教育を受けることによって、将来どこまで所得が増加するかという指標である教育収益率が高いことを示した。これらの研究から教育は人的資本を高める上で重要な要因であり、また教育による経済効果が大きいという点から教育の重要性が示された。

### 第2節 経済学の観点から見た大学教育についての先行研究

この節では経済学の観点から見た大学教育についての先行研究を紹介する。小塩・妹尾(2003)は、大学教育において「学生の意欲」「内容の理解度」「教官の熱意」「興味の増加」「総合的満足度」という項目について、クラス規模がどの程度影響しているかを調べている。彼らは、各項目を点数化したものとクラス規模の対数値との相関係数をとると、いずれの項目について両者の間に緩やかなマイナスの相関関係があることを明らかにしている。また、科目別に分けた場合の効果についても、クラス規模と授業評価との間にマイナスの相関があることも明らかにしている。しかし、学級規模と教育成果の関係に関するきちんとした実証分析はされておらず、個人が受けた教育の質の影響まで踏み込んだ分析とはなっていない。

### 第3節 キャリア教育についての先行研究

この節ではキャリア教育についての先行研究を紹介する。菊池(2012)では、進路(キャリア)をめぐる、心理学(職業心理学)、教育学、教育工学、教科教育学、教育社会学、教育史、教育経済学等、多様な研究領域の研究が見られるが、「キャリア教育」学としてまと

まった分野は見えないとし、キャリアはもともと学際的な課題であり、心理・発達・教育に関する分野、産業・職業・労働・経済・経営の分野、生涯発達・生涯学習の分野等々、関連する分野は多岐にわたるとしている。この研究によってキャリア教育は様々な分野からのアプローチが可能であることが示された。

キャリア教育に経済学的アプローチを用いた場合について、江頭(2004)では、小池(1993)や中村(1995)を紹介しながら、キャリアには様々な幅があり、組織での昇進や昇格といったタテの移動とヨコの移動があることを明らかにし、今田・平田(1995)や八代(1995)を紹介しながら、昇進構造は重層構造であることを明らかにした。これらの研究により、経済学視点では企業を中心に考え、技能に着目してキャリア教育を行うとしている。つまり、経済学視点でのキャリア教育は良い企業に入り、さらに昇進することができるエリートを育成する教育を行うことに焦点を当てていると示された。さらに、キャリア教育を経済学的アプローチを用いて分析することの限界について、江頭(2004)ではキャリアは誰でも持っているものであり、そのキャリアはひとつとして同じものはないという多様性があり、経済学的視点でとらえることに限界があるとしている。また、キャリアの形成主体が個人であるということから、キャリアという多様性を明らかにするためには新しい分析枠組みとして個人の視点に立った分析が必要であることを示している。

そこで我々は、現在のキャリア教育が大学生個人に働きかける影響をより詳細に検討し、またキャリア教育が持つ多様性を考慮するために、教育心理学的なアプローチに注目する。キャリア教育を教育心理学的アプローチで分析することの意義について、東南(2012)では、現在数多くのキャリア理論が展開されており、個人のパーソナリティや発達・成長をベースにした「心理学的アプローチ」、社会構造・階層やライフコースをベースにした「社会学的アプローチ」に分類されるとしている。そして、その中でも大学におけるキャリア教育は個人のパーソナリティや発達・成長をベースにした「心理学的アプローチ」の理論が主流であるとしている。この研究によって心理学的アプローチをすることが主流であると示された。



## 第 4 節 教育心理学的アプローチを用いたキャリア教育の先行研究

この節では、我々の現状分析から得た問題意識との類似研究について紹介する。我々の問題意識をより明確にし、本稿の目指す問題解決に大きな寄与があるものと判断したため、以下の三つの研究を参考にした。

教育心理学的アプローチを用いたキャリア教育の先行研究として、石橋・林・内藤(2015)がある。彼らは、キャリア教育を「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」としている。この研究では、学生が職業意識の甘さ、進路設定、目標設定の希薄さなど学生自身に起因する職業的・社会的自立における問題があることが活発に指摘されている。そして目標設定の重要性を提示するとともに、そのもののモチベーションの維持が難しいことを大前提としている。また、その行動の因果は、目標設定→行動という関係性でのみ結ばれるとされ、その目標設定には自尊感情や経済的自立による返報行動意図などに起因するものであると論じられている。ただし、上記の論文では意識・態度・能力を適切な基準まで伸ばす必要性を示唆しているが、具体的な解決策を検討するには至っていない。

次に川瀬ら(2005)では、学生の進路探索の動機づけと進路選択能力・進路選択に対する自信を高めるためには、学生個人の自己理解を高めること、進路探索の機会を与えること、長期的な視点で進路設計をすることの 3 点を支援することが重要であり、ひいては主体的な進路選択と、進路決定に結びつくものと指摘している。川瀬らの考察によると、元々の自己効力感尺度の初期値の差や男女の職業への考え方などの要因がキャリア教育プログラムの効果に影響するとされている。ここでいう自己効力感とは、「ある特定の成果を生み出すために必要な行動を体系化し、それを遂行する能力についての信念」(Bandura, 1997)と定義される。つまり、この研究では進路選択に対する自己効力感と結果期待に与える影響からキャリア設計の講義が学生全体の底上げに効果的であったことは示している。しかし、この研究では自己効力感以外の要素は欠落している。

さらに、羽石ら(2007)では「キャリアは、職業・職歴ばかりではなく、社会的な活動も含む」と述べており、羽石らはキャリアの定義を多面的側面からの「外発的キャリアデザイン」と自分自身の内面的側面からの「内発的キャリアデザイン」に区別して論じている。この研究のモデルケースとなった S 大学でのキャリア教育は、前述の「内発的キャリアデザイン」を基本にしながら「外発的キャリアデザイン」を学習させるというものであった。

さらに各人の目標設定をすることでキャリアデザインの目的達成に向けての支援をするというものである。この大学のキャリア教育に対する取り組みは、従来の就職時期だけを意識した「就職指導」ではなく、4年間の学生生活ならびに学生各自のキャリア設計を見据えた取り組みを実践している。羽石らはキャリア教育のシラバス作成時のコンセプトは、1年次から4年次まで各年次を通してキャリア支援科目を開講し、学生に対し将来の目標を早い段階で持たせ、それを実現するためには学部の専門科目とどのように結びつけばよいかを学生自身で考える機会を与えることだとしている。この研究からは学生に目標設定を明確にさせ、目標実現のための方策を検討させることが重要であると確認できた。しかし、目標設定などの行動を起こす要因や教育形態の違いによって変化があるかどうかは検討されていない。

## 第5節 先行研究を踏まえた本稿の位置づけ

以上の先行研究から、キャリアについては様々な分野からのアプローチが可能であるが、キャリアの形成主体が個人であるということから経済学的視点での分析には限界があると分かった。そこで我々はキャリアについて心理学的分析をすることに注目した。現在キャリア教育は高等教育において多く行われているが、それと関連して行動を起こす要因とは何か、あるいは教育形態の違いによって変化があるかどうか、具体的な要因に関して深い研究はあまり行われていない。

第2章で記述したように、大学教育を受けた若者のキャリア意識の低下を、本稿では「目標設定の有無」に起因すると捉える。そこで次章の分析では目標設定を二分化し、それらをアンケートを用いて心理学的分析をし、各々の要素が総合的に高まることで、目標設定を促進させ学生のキャリア形成に大きく寄与するという仮説を検証する。

---

## 第 4 章 分析

---

### 第 1 節 検証仮説

#### 第 1 項 分析の概要

上記のように、現行のキャリア教育は個々人に向けてなされているものではなく、一律のものを全体的に投げかけるものになっている。こうしたキャリア教育のもとでは、各個人にその教育がどのように働きかけ、それによって個人のキャリア行動が促されるかを測ることができない。そこで我々は、キャリア教育の内容が学生に対してどのように影響を及ぼしているか、またその影響がどのように行動に作用するかを検証することで、理想の個人適応型キャリア教育を行うことが出来ると考え、以下のような分析を行う。

#### 第 2 項 分析における先行研究

ここで行動を起こすために必要とされる要素は 3 つ(効力感 / 価値 / 方略知識。以下、行動を実現するこれらの要素をまとめて「行動要素」と呼ぶ。)あると考える。ここでいう効力感とは、(Bandura, 1997)より、「ある特定の成果を生み出すために必要な行動を体系化し、それを遂行する能力についての信念」と定義される。つまり、ある成果を生み出すための自信とここでは考える。次に価値とは、ある物事が重要であるという認識を表す。すなわち、行動を達成できる自信があっても、行動に対して価値を感じなければ人は行動を起こさないため、価値は行動に影響を与えると考える。最後に方略知識とは、ある成果を生み出すための方法の認識の有無を表している。すなわち、物事を達成できる自信があり、それに対する価値も十分理解していても行動に対する知識がなければ行動を起こせないため、方略知識の有無も行動に影響を与えると考えられる。

次に目標を設定するという行動につながる要因が 4 つ\*(プランニング / モニタリング / 情報収集 / 援助要請。以下、これらの要素をまとめて「行動要因」と呼ぶ。)あることが前提条件とされている。ここでいうプランニングとは、目標を達成するために将来どのように行動するかを決めることを表す。モニタリングとは、自分自身を把握するために、

観測や測定を行うことを表す。情報収集は、自分にとって有用な情報を探し集めることを表す。最後に援助要請とは、目標に達するために他人に援助を求めることを表している。

村山(2002)では、人間の行動について「期待価値理論」という説が唱えられている。これは文字通り、価値と期待が行動を促す要素になる、ということである。ここで定義される価値とは、「なぜそれをするのか」という興味・重要性・有効性・コストであり、期待とは、「自分にはできるだろうか」という将来に対する成功期待である。

価値、効力、方略知識という行動要素が3つ存在するということは、Wang, Song, 王, 松(2013)や、そのほか山田・堀・國田・中條(2009)でも前提として取り上げられているため、本稿でもこれらの先行研究にのっとった分析を行う。また、行動要因に関しては、石橋・林・内藤(2015)においてモニタリング以外の要因が同様に挙げられており、モニタリングに関しては、マイナビやリクルートナビをはじめとする就活サイトにおいて、モニタリングを自己分析と称して行動要因としてあげているため自明のこととする。

### 第3項 分析の意義

心理学において、複数間の因子の相関関係を調べる方法として共分散構造分析という指標がしばしば用いられる。今回の我々の研究においては、様々なキャリア教育の内容和学生の行動にどのような相関があるかを求める、という点で対応しているのでこの手法を用いることにする。

この分析を行うにあたって我々は2つの仮説を立てた。

- ①行動要素が行動要因にそれぞれ独立、または間接的に影響を与える
  - ②現時点で行われてきた大学キャリア教育が行動要素に影響を与える
- の2つである。

仮説①は、先行研究の「期待価値理論」において述べられる「期待(本稿では効力)と価値が行動に影響を与える」という説に、方略知識も行動に影響を与えるのではないかという仮定を加え、さらに価値、効力、方略知識のそれぞれの間にも影響がある可能性を想定したモデルを構築するために設定した。例えば、エントリーシート対策講座を受講したとする。このキャリア教育では生徒が担当の講師からエントリーシートの書き方を教わるのだが、書き方を教わっても自分に書けるという自信がなければ実際に行動することは簡単なことではない。

仮説②は、仮説①で想定した価値、効力、方略知識の 3 つの行動要素は現状のキャリア教育のどのような内容から影響を受けているのかを明らかにするために設定した。ここでは自己理解テストを例に挙げる。自己理解テストを受けた生徒は自分の性格やどのような職業が自分に適しているかが漠然と分かるので効力感の向上につながる事が予想できる。

## 第 2 節 分析の方法

上述した仮説を検証するためのデータとして、我々はキャリア教育をすでに受けた日本大学経済学部 4 年生 83 名と、まだ受けていない 2 年生 101 名を対象にキャリア教育に関するアンケートを実施した。アンケート内容は、

- I. 実際にに行ったことのある行動とその頻度について
- II. 今まで受けたことのあるキャリア教育の内容について
- III. 価値について(前節にて目標設定行動を細分化したプランニング・モニタリング・情報収集・援助要請のそれぞれに対するもの)
- IV. 効力について(同上)
- V. 方略知識について(同上)

の 5 項目に分け、全て合わせて 73 問のアンケートを回答して頂いた。

アンケートの内容を設定するにあたり、I. の「実際の行動について」は篠ヶ谷(2014)など複数の先行研究に用いられたアンケート紙の質問項目を参考に、プランニング・モニタリング・情報収集・援助要請に当てはまる内容のみを抽出し 14 項目を設定した。II. の「今まで受けたことのあるキャリア教育の内容について」は、我々が今までに受けたことのある、または聞いたことのあるキャリア教育の内容をリストアップし、それをプランニング・モニタリング・情報収集・援助要請に当てはめて分類したあとによく行われていると思われるものを 14 項目設定した。III. IV. V. については I. の「実際の行動」で用いた項目をそのまま設定し、行われる行動についての価値・効力・方略知識をそれぞれ回答してもらえ形式をとった。

以下(表 15 ～ 19 )に実際に使用したアンケート紙を掲載する。

表 15 : アンケート①

**設問1.**あなたが今までに実際に行ったことのある行動についてお聞きます。  
以下の内容の頻度についてあなたのあてはまるものはどれですか。

	まったく やっていない	ほとんど やっていない	あまり やっていない	まあまあ やった	よく やった	とても やった
将来に関した過去の経験を振り返ること……………	1	2	3	4	5	6
授業などから役立ちそうな情報を見つけ出すこと…	1	2	3	4	5	6
計画に沿った行動をすること……………	1	2	3	4	5	6
先生や先輩などから経験した話を聞くこと……………	1	2	3	4	5	6
計画のために準備すること……………	1	2	3	4	5	6
話を聞いてくれる友人を見つけること……………	1	2	3	4	5	6
自分の長所や短所を理解すること……………	1	2	3	4	5	6
信頼できる先生を見つけること……………	1	2	3	4	5	6
客観的視点で自分を分析すること……………	1	2	3	4	5	6
計画を立てること……………	1	2	3	4	5	6
インターネットを活用すること……………	1	2	3	4	5	6
立てた計画を状況に合わせ変更していくこと……………	1	2	3	4	5	6
将来に必要なと思う情報を集めること……………	1	2	3	4	5	6
困ったときは身近な人(親・兄弟)に頼ること……………	1	2	3	4	5	6

表 16 : アンケート②

**設問2.**あなたが大学入学以降に受けたことのある  
キャリア教育の内容を教えてください。(いくつでも)

	ある	ない
キャリアについての計画表を実際につくる……………	1	2
情報の集め方を教わる……………	1	2
目標達成のためのアドバイスをもらう……………	1	2
自己分析から自分の長所と短所を知る……………	1	2
振り返りをする(結果に対してフィードバックを受ける)	1	2
OBOGの話を聞く……………	1	2
計画を立てる重要性について教わる……………	1	2
情報を得るための授業を履修する……………	1	2
自己分析の方法を知り、実際に行う……………	1	2
必要な情報とは何かを教わる……………	1	2
社会人に直接会って職業観を養う……………	1	2
計画の立て方について教わる……………	1	2
自己を知ることの重要性について教わる……………	1	2
キャリアセンターや図書館を利用する……………	1	2

表 17 : アンケート③

～ここからは2年生は今のこと  
4年生は就職活動中のことを思い出しながら回答してください～

**設問3.**あなたは職を探す、または職に就くまでに  
以下のことはどのくらい必要だと思いますか。(思い出したか。)

	全く 必要ない	あまり 必要ない	どちらか といえば 必要ない	どちらか といえば 必要だ	必要だ	とても 必要だ
将来に関した過去の経験を振り返ること.....	1	2	3	4	5	6
授業などから役立ちそうな情報を見つけ出すこと...	1	2	3	4	5	6
計画に沿った行動をすること.....	1	2	3	4	5	6
先生や先輩などから経験した話を聞くこと.....	1	2	3	4	5	6
計画のために準備すること.....	1	2	3	4	5	6
話を聞いてくれる友人を見つけること.....	1	2	3	4	5	6
社会に出て働くこと.....	1	2	3	4	5	6
自分の長所や短所を理解すること.....	1	2	3	4	5	6
信頼できる先生を見つけること.....	1	2	3	4	5	6
客観的視点で自分を分析すること.....	1	2	3	4	5	6
計画を立てること.....	1	2	3	4	5	6
インターネットを活用すること.....	1	2	3	4	5	6
立てた計画を状況に合わせて変更していくこと.....	1	2	3	4	5	6
将来に必要なと思う情報を集めること.....	1	2	3	4	5	6
困ったときは身近な人(親・兄弟)に頼ること.....	1	2	3	4	5	6

表 18 : アンケート④

**設問4.**あなたは職を探す、または職に就くまでに  
以下のことを行っていく自信はどのくらいありますか。(ありましたか。)

	まったく 自信がない	あまり 自信がない	どちらか というと 自信がない	どちらか というと 自信がある	自信がある	かなり 自信がある
将来に関した過去の経験を振り返ること.....	1	2	3	4	5	6
授業などから役立ちそうな情報を見つけ出すこと...	1	2	3	4	5	6
計画に沿った行動をすること.....	1	2	3	4	5	6
先生や先輩などから経験した話を聞くこと.....	1	2	3	4	5	6
計画のために準備すること.....	1	2	3	4	5	6
話を聞いてくれる友人を見つけること.....	1	2	3	4	5	6
社会に出て働くこと.....	1	2	3	4	5	6
自分の長所や短所を理解すること.....	1	2	3	4	5	6
信頼できる先生を見つけること.....	1	2	3	4	5	6
客観的視点で自分を分析すること.....	1	2	3	4	5	6
計画を立てること.....	1	2	3	4	5	6
インターネットを活用すること.....	1	2	3	4	5	6
立てた計画を状況に合わせて変更していくこと.....	1	2	3	4	5	6
将来に必要なと思う情報を集めること.....	1	2	3	4	5	6
困ったときは身近な人(親・兄弟)に頼ること.....	1	2	3	4	5	6

表 19 : アンケート⑤

**設問5.**以下の項目は就活時に多く見られる行動です。  
あなたはこれらの行動が就活の際に行われることを知っていましたか。

	知っていた	知らなかった
将来に関した過去の経験を振り返ること……………	1	2
授業などから役立ちそうな情報を見つけ出すこと…	1	2
計画に沿った行動をすること……………	1	2
先生や先輩などから経験した話を聞くこと……………	1	2
計画のために準備すること……………	1	2
話を聞いてくれる友人を見つけること……………	1	2
社会に出て働くこと……………	1	2
自分の長所や短所を理解すること……………	1	2
信頼できる先生を見つけること……………	1	2
客観的視点で自分を分析すること……………	1	2
計画を立てること……………	1	2
インターネットを活用すること……………	1	2
立てた計画を状況に合わせ変更していくこと……………	1	2
将来に必要なだと思う情報を集めること……………	1	2
困ったときは身近な人(親・兄弟)に頼ること……………	1	2

今回は仮説が 2 つ生まれたので 2 通りの分析を行う。

また、仮説②を証明するにあたっては、現在行われているキャリア教育の内容にどのような相関関係があるのかを調べるために因子分析を行う。

因子分析とは、分析に投入した量的変数でお互いに相関が強い変数の合成変量を因子として、その因子と個々の変数との関係を調べることを通じて変数の分類を可能とする手法であり、少数の説明要因や回答の奥に潜む要因をまとめるために用いられる。

現行で行われているキャリア教育の評定尺度について、SPSS を用いて主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。最初の分析では現在行われているキャリア教育において 5 因子が抽出された。そこで、因子負荷 .350 未満の 2 項目を削除し再度因子分解を行った。「振り返りをする(結果に対してフィードバックを受ける)」の項目に関しては .348 と .350 に非常に近かったため、そのまま採用した。(表 20 )

また、ここで得られた 5 つの因子には、互いに影響を与える相関があると仮定する。



表 20 : SPSS の分析結果

因子		自己分析の方法を知り、実際に行う	自己分析から自分の長所と短所を知る	自己を知ることの重要性について教わる	目標達成のためのアドバイスをもらう	振り返りをする（結果に対してフィードバックを受ける）	計画を立てる重要性について教わる	計画の立て方について教わる	キャリアについての計画表を実際につくる	キャリアセンターや図書館を利用する	必要な情報とは何かを教わる	情報の集め方を教わる	社会人に直接会って職業観を養う	
		1	.846	.832	.625	.425	.348	.127	-.128	-.187	.133	-.091	.240	.118
		2	-.163	.047	.255	.018	.054	.860	.742	.058	-.053	.071	.034	-.146
		3	.088	-.108	.064	.007	-.021	-.135	.211	.698	.616	-.173	.259	.067
		4	.118	-.147	-.138	.107	.177	.023	.084	-.026	-.114	.876	.441	.075
		5	-.096	.025	.174	.181	.212	-.090	-.078	.224	-.054	.147	-.206	.635

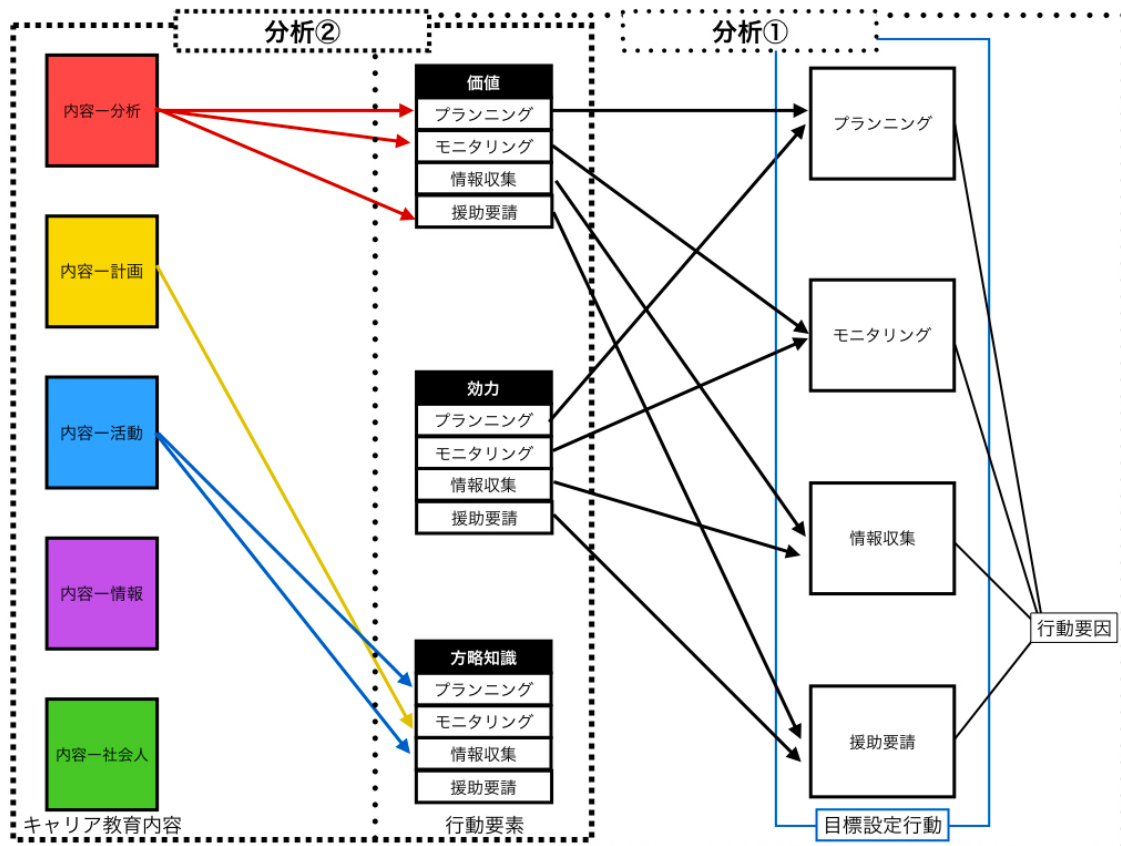
(因子抽出法：主因子法、回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法)SPSS の分析結果  
より筆者作成

第 1 因子は「自己分析の方法を知り、実際に行う」「自己分析から、自分の長所と短所を知る」などの内容が見られるため、『内容：分析』と命名した。第 2 因子は「計画を立てる重要性について教わる」「計画の立て方について教わる」などの内容が見られるため、『内容：計画』と命名した。第 3 因子は「キャリアについての計画票を実際につくる」「キャリアセンターや図書館を利用する」などの内容が見られるため、『内容：活動』と命名した。第 4 因子は「必要な情報とは何かについて教わる」「情報の集め方を教わる」などの内容が見られたため、『内容：情報』と命名した。第 5 因子は社会人に直接会って職業観を養う」という内容であったため、『内容：社会人』と命名した。

各因子の項目得点を合計し、項目数で割った項目評定平均値を尺度得点とし、信頼性係数( $\alpha$  係数)を算出したところ、『内容：分析』は .81、『内容：計画』は .78、『内容：活動』は .56、『内容：情報』は .63、になり、概ね満足できる水準であった。(『内容：社会人』は内容が一つであったため算出なし)

この因子分析の結果を含め、仮説①、②に関してパス図を用いた共分散構造分析を行う。

図 21 : 分析結果関係まとめ図



(第 4 章の分析結果より筆者作成)

### 第 3 節 推定結果

このアンケートで得られた結果をもとに、AMOS を用いて共分散構造分析を行う。

共分散構造分析とは構成概念や観測変数を同時に調べるために集めた多くの観測変数の性質を同時に分析するための統計的方法である。それらの分析にはパス図を描くことが必要となる。

パス図とは変数間の相互関係や因果関係を矢印を結び、図に表したものである。

仮説①『行動要素が目標設定行動要因にそれぞれ独立、または間接的に影響を与える』における分析結果(図 22 ～ 25 )

(図における有意水準は\*\*が 5 %水準での有意 \*\*\*が 1 %水準での有意を表している。)

図 22 : プランニング行動における価値・効力・方略知識の与える影響

(図中の P はプランニングに関するものであることを表している。)

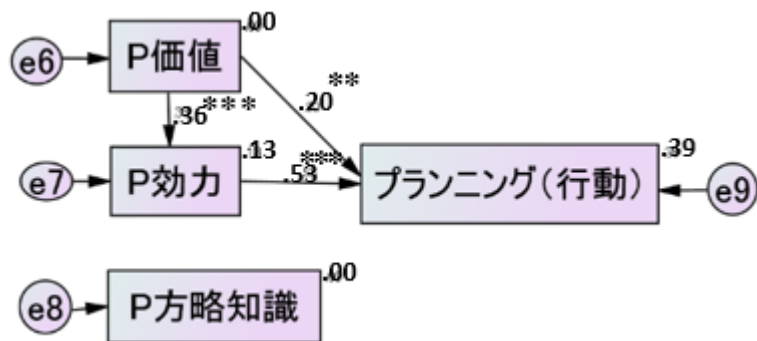


図 23 : モニタリング行動における価値・効力・方略知識の与える影響

(図中の M はモニタリングに関するものであることを表している。)

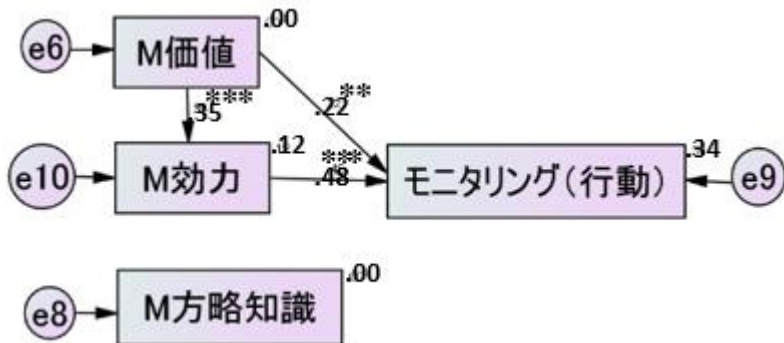


図 24 : 情報収集行動における価値・効力・方略知識の与える影響

(図中の I は情報収集に関するものであることを表している。)

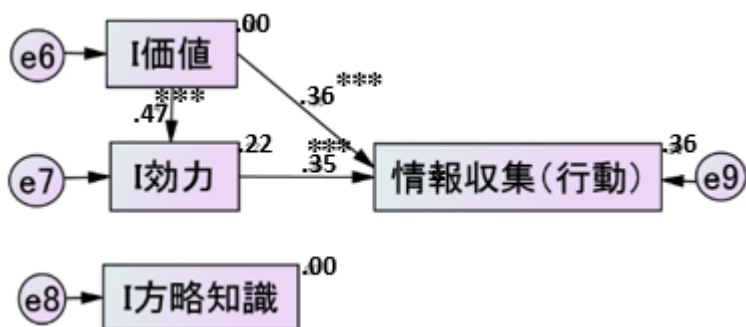
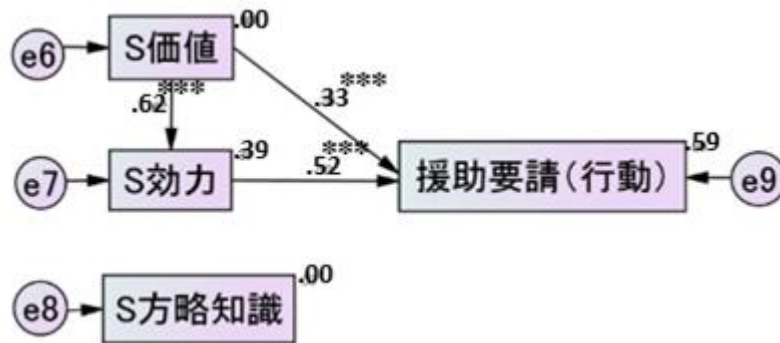


図 25 : 援助要請行動における価値・効力・方略知識の与える影響

(図中の S は援助要請に関するものであることを表している。)



#### 仮説 ① 分析結果のまとめとその解釈

以上の分析より、以下の 4 つの結果を導くことができた。

結果 I. すべての行動要因に価値と効力はそれぞれ独立して影響を与える。

結果 II. すべての行動要因において価値は効力に影響を与え、効力を經由して影響を与える。

結果 III. 方略知識は直接、間接ともに目標設定行動に影響を与えない。

結果 IV. しかしパス図から「方略知識」という項目そのものを除いた形で分析を行うとモデルの適合度は低下する。

結果 I. は分析結果のパス図に表されるように、すべての行動要因において価値と効力がそれぞれ単体で直接行動要因に影響を与えることが確認された。また、結果 II. からすべての行動要因において価値が効力に影響を与え、間接的に行動要因に影響を与えることも確認された。

一方、結果 III. は我々の想定した「方略知識」という行動要素の影響を否定する結果となり、行動要因への直接的な影響だけでなく、価値や効力といった他の行動要素から行動要因へ働きかける間接的な影響も見られなかった。

しかし結果 IV. に示したように、行動要素にも行動要因にも影響を与えない「方略知識」であるが、パス図からその項目自体を削除して再度分析を行った結果、削除する前よりも

モデルの有意性を表す有意確率が低下し、値の低さからモデルの相対的な良さを評価するAIC(情報量基準)の値も上昇するなどといったモデルの改悪を示す反応が確認された。

以上の結果を踏まえると、これらの結果は以下のような4つの解釈ができる。

解釈Ⅰ．行動要因に最も大きな影響を与える要因は効力 である。

これは目標設定行動がとられるとき、「効力」、つまり自信の高まりの有無が最大の要因であることを表している。

解釈Ⅱ．価値を高めることで間接的に効力を高めることができる。

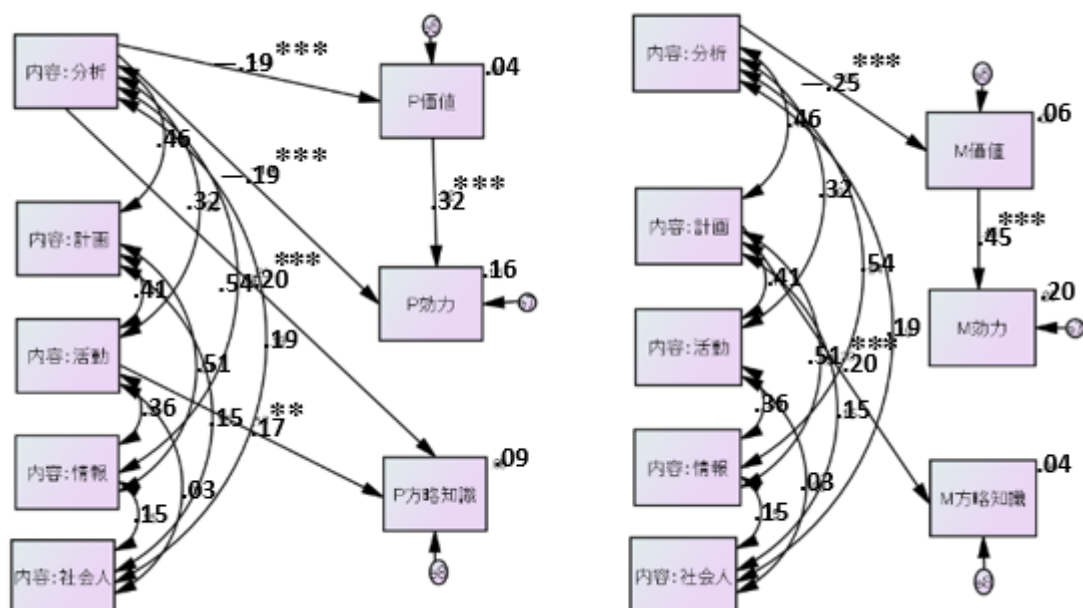
解釈Ⅲ．方略知識 は行動要因に直接・間接ともに影響を与えないが、パス図から方略知識という項目そのものを除いた形で分析を行うとモデルの適合度が低下することから、キャリア形成における行動の存在そのものを知っているか、という質問においてその行動の存在がどれも当たり前知られていたものであったことから有意にならなかった(前提条件となっていた)可能性が考えられる。

解釈Ⅳ．外部からの働きかけ(キャリア教育など)がなくても行動要因がそれぞれの人の心に存在することは明らかなので、3 つのうちどれが欠けても実際の行動にはつながらないと考えられる。

仮説 ② 現時点で行われてきた大学キャリア教育が行動要素に影響を与える

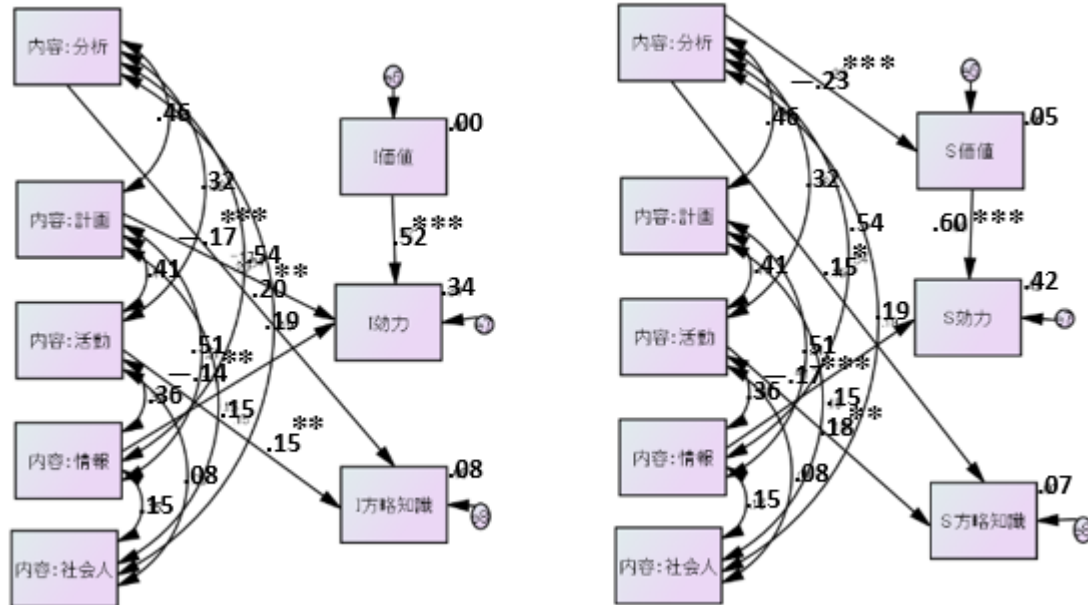
(左 図 26 : プランニングに関するキャリア教育が行動要素に及ぼす影響)

(右 図 27 : モニタリングに関するキャリア教育が行動要素に及ぼす影響)



(左 図 28 : 情報収集に関するキャリア教育が行動要素に及ぼす影響)

(右 図 29 : 援助要請に関するキャリア教育が行動要素に及ぼす影響)



## 仮説 ② 分析結果のまとめとその解釈

以上の分析より、以下の 5 つの結果を導くことができた。

結果 I. プランニングに関する行動要素には、「内容：分析」が「価値」と「効力」に対してマイナスの影響を与える一方、「方略知識」に対してはプラスに働き、「内容：活動」は「方略知識」にプラスの影響を与えている。

結果 II. モニタリングに関しては、「内容：分析」が「価値」に対してマイナスの影響を与えたが、「内容：計画」は「方略知識」にプラスの影響を与え、プランニングと同様に「価値」から「効力」へのパスも有効であった。また、「効力」に直接影響を与える内容は確認されなかった。

結果 III. 情報収集に関しては、「内容：情報」と「内容：計画」が効力にマイナスの影響を与えており、「内容：分析」と「内容：活動」が「方略知識」にプラスの影響を与えていた。また、「価値」から「効力」へのパスも有効であった。

結果 IV. 援助要請に関しては、「内容：分析」は価値に、「内容：情報」は効力にそれぞれマイナスの影響を与え、「方略知識」に対して「内容：分析」と「内容：活動」がプラ

スの影響を与えていた。他の行動要素と同様、「価値」が「効力」に働きかけることが確認された。

結果 V. 「価値」から「効力」のパスが有効なことも読み取れる。

以上の結果を踏まえると、これらの結果は以下のような 2 つの解釈ができる。

解釈 I. キャリア教育の内容の与える効果は、対象とする行動要素によって違う。(中にはキャリア教育の影響を全く受けない要素もある。)

解釈 II. パス係数にマイナスの値が出たことから、その因子と行動要素に関係性はあるものの、現行(少なくとも日本大学経済学部)のキャリア教育は負の影響を及ぼしている。

仮説①と②の結果とその解釈から、現在行われているキャリア教育の大半を占める目標設定行動のやり方やその存在を解説するような内容の実施では、本稿における「方略知識」の要素に影響を与えるのみとなり、「効力」が高まることで初めて行われる目標設定行動には結びつかないということが分かった。

また、目標設定行動の実行に直接または間接的に結びつく「価値」や「効力」の要素に影響を与えることができる「内容：分析」と「内容：計画」といったキャリア教育が現状ではマイナスの影響を与えていることから、現状行われている内容が有効なものではなく根本的な実施内容の見直しが必要だと考えられる。

---

## 第 5 章 政策提言

---

### 第 1 節 政策提言の方向性

前章では、① 行動要素が目標設定行動要因(=行動要因)にそれぞれ独立、または間接的に影響を与える ② 現時点で行われてきた大学キャリア教育が行動要素に影響を与えるという 2 つの仮説を検証するために、アンケート調査によって得られたデータを用いて、行動要因と実際の目標設定行動の関係性を明らかにするとともに現行のキャリア教育の内容が行動要素にどう影響を与えているのかを共分散構造分析によって検証した。

その結果、実際に目標設定行動を起こす要因として、それぞれの目標設定行動に対しての行動要素の内、「効力」と「価値」を高めることが必要であることが分かった。また、「効力」は目標設定行動に直接的な影響を、「価値」は直接的な影響と同時に「効力」への働きかけを持つことが分かった。

この結果を踏まえ、大学側が個人単位ではなく、学生全体に一律のキャリア教育を行っているという問題を解決すべく、より効率的かつ効果的にキャリア意識の発達を促進させるための個人に適応した教育の政策を提言していく。具体的には以下の 3 つについての政策提言を行う。

政策提言 1 : 授業開始時のアンケート調査の実施

政策提言 2 : 個人適応型キャリア教育の実施

政策提言 3 : 学生証番号の共有による外部のキャリア教育実施機関との連携

また補足的に、映像によるキャリア教育の推進、通知メーリングサービスの拡充を提言する。次節では、3 つの政策提言及び補足提言について、その効果や実現可能性にも触れながら詳述する。



## 第 2 節 政策提言

### 第 1 項 提言 1 . 『講義開始時のアンケート調査の実施』

#### ◆ 政策の概要

現在のキャリア教育は、実施する現場に集まった学生に対して講師が講演や実践ワークをするというものであり、学生のそれぞれの欠けている能力やその向上方法の違いについての検討が十分にされていないまま行われている。結果的に、実際に同じ内容のものを受けた学生でも満足感が大きく異なっている。

個人に適応した内容のキャリア教育を行うにあたっては、まず初めに現在の学生本人の不足している行動要素がどの行動のものかを確認する必要がある。

本稿で用いたアンケート紙は当初、所要時間を 15 分と想定していたものの、実際に実施したところ 5～8 分ほどで完答できるものだということが確認されたので、本稿で用いたアンケート紙、もしくはより簡略化したものを利用して、キャリア教育を行う場では定期的にアンケートに回答する時間を 10 分程度設け、それぞれの不足要素を点数化し、学生に通知することを第 1 の提言とする。

#### ◆ 政策の内容と期待される効果

個人に適応した内容のキャリア教育を行うにあたり、各学生の現在不足している行動要素がどの目標設定行動のものかを確認する必要がある。そこで我々の作成したアンケート紙、もしくはより簡略化したものを利用して、キャリア教育を行う場で定期的にアンケートを実施することで、得られる数値から各学生の不足要素を大学側が把握することができる。さらに、各学生に対して足りない要素を通知することで学生自身も自らの不足要素を認識することができるようになる。学生一人一人の不足要素に合わせ、適切に影響を与えることのできるキャリア教育を実施・受講することにより、学生ごとに異なっている改善が必要な行動要素を高めることができるだろう。

この政策の実施により、今まではある学生にとって必要か不必要かを問わず一律に行われてきたキャリア教育が「足りない部分を補う(学ぶ)」という観点から見直され、目標設定行動の実践に向けた効率的なキャリア教育が可能になっていくと考えられる。

#### ◆ 実現可能性

この調査や分析は日本大学経済学部で行ったものだが、同様のアンケート内容を用いて分析を行うことで、文系学部における大学のレベルや専攻を問わずに学生の足りない要素を視覚化し、把握することができると考えられる。今回の調査の対象ではなかった理系学部の学生についても、将来に向けての目標設定行動は必須であるため、理論上日本の大学すべてで実施することが可能である。

アンケートの実施にあたり 10 分程度の時間はかかってしまうが、行うことで先述したようなメリットがあり、大学側の行うキャリア教育の内容を改善する指標となって、より将来を見据えた学生の輩出が可能になるため、実施する価値は十分にあるだろう。

## 第 2 項 提言 2 . 『個人適応型キャリア教育の実施』

#### ◆ 政策の概要

政策提言 1 で述べた通り、学生に定期的にアンケートを取ることで個人に不足している行動要因に対する行動要素を明らかにすることができる。そこで本稿第 4 章の分析から導き出した「キャリア教育の内容と行動要素の関係」を活用し、個人の不足している行動要素やそれを補うことのできるキャリア教育の内容を各学生に向けて通知するシステムの導入を第 2 の提言とする。

#### ◆ 政策の内容と期待される効果

授業時に実施したアンケートの結果をもとに、それぞれの学生に不足している行動要素とそれを改善することのできる内容のキャリア教育(下図)の実施情報を学生に通知する。校内の複数の教室を利用して、それぞれ異なる内容のキャリア教育を行動要素と求める行動ごとに行うことで、学生は自分に必要な内容を理解するとともに不足する部分を改善できる。また、要素ごとにそれぞれ不足している内容に参加できるので、本人が内容に重要性を感じやすく、集中して取り組むことも期待できる。

提言 1 と 2 を合わせたこの 2 つの提言を導入、実施することによって、現状のキャリア教育の問題点であり、本稿の問題意識の核となる現在行われている『全般的キャリア教育』の実施を解消し、我々の目指す『個人適応型キャリア教育』の実施に変えていくことができる。

## ○影響を与える内容について

目標設定行動\不足している行動要素	価値	効力	方略知識
プランニング	内容：分析	内容：分析	内容：分析
		価値	内容：活動
モニタリング	内容：分析	価値	内容：計画
情報収集		内容：計画	内容：分析
		内容：情報	内容：活動
		価値	
援助要請	内容：分析	内容：情報	内容：分析
		価値	内容：活動

(表 30 : 本稿の分析結果をもとに筆者作成)

## ○内容の内訳

内容:分析	内容:計画	内容:活動	内容:情報	内容:社会人
自己分析の方法を知り、実際に行う	計画を立てる重要性について教わる	キャリアについての計画表を实际につくる	必要な情報とは何かを教わる	社会人に直接会って職業観を養う
自己分析から自分の長所と短所を知る	計画の立て方について教わる	キャリアセンターや図書館を利用する	情報の集め方を教わる	
自己を知ることの重要性について教わる				
目標達成のためのアドバイスをもらう				
振り返りをする(結果に対してフィードバックを受ける)				

(表 31 :本稿の分析結果をもとに筆者作成)

#### ◆ 実現可能性

この政策は、大きく分けて

- ① 本稿を参考に実施主体が独自にアンケートと分析の枠組みを作成し、実施したアンケート結果を集計、分析して各学生に通知する機関を設けること
  - ② キャリア教育の実施時に同時に複数の会場を確保すること
  - ③ キャリア教育を提供する主体をそれぞれの内容について準備すること
- の 3 つを行うことができれば、実現させることができる。

しかし、本稿 4 章の分析結果にあるように、現状行われている「内容：分析」・「内容：情報」・「内容：計画」に分類されたキャリア教育については、そのままの内容を実施しても行動要素を高めることができない可能性があるため、他の内容よりも重点的に実施する内容を改良していく必要があると考えられる。

### 第 3 項 提言 3 . 『学生証番号と情報の共有による外部のキャリア教育実施機関との連携』

#### ◆ 政策の概要

現在、基本的には校内でのみ使用されている学生証番号を外部のキャリア教育実施機関(ex. マイナビ、リクルートナビなど)と共有、連携し、校内のみでなく外部のキャリア教育機関の実施する内容も個人に適応したものが通知されるようにすることを第 3 の提言とする。

#### ◆ 政策の内容と期待される効果

これは各大学にある学生証の番号を外部のキャリア教育実施機関(ex. マイナビ、リクルートナビなど)と共有し、校内のみでなく外部機関の実施するキャリア教育の内容も個人に適応したものが通知されるようにするというものである。

例えば、学校で行ったアンケート結果を教育機関も見られるような仕組みを作り、学生一人一人に適切だと思われるインターンシップを紹介する。そうすることで、どの職業が

自分に適しているかを知ることしかできなかった学生が、実際に仕事をすることで効力感を得られることも考えられる。**この政策を実施することにより、大学側はより明確なビジョンを持った学生を育成することができる。**

また学生側は、大学では得られにくいモニタリング行動における「価値」や「効力」に影響を与えるキャリア教育の内容を外部機関から得ることができ、目標設定行動要素を高めることができるようになり、より明確なビジョンを描くことができると考えられる。さらに、自分に合った情報のみが通知されることで不要なメッセージを大量に受けた結果、本当に必要な情報を見逃すといった事態を防ぐことも出来るだろう。

そして外部機関には、学生のニーズに対応した情報を通知することでイベント等への参加者を獲得しやすくなり、加えて高い成果を獲得できると考えた。

#### ◆ 実現可能性

この政策は各大学とそこに通う学生との間だけでなく、外部のキャリア教育実施機関との連携を想定しているので、個人情報保護の観点や学校法人と営利目的の一般企業との関係性の調整などといった課題が今のところ多く残ることが考えられる。しかし、前述した政策提言 1 と 2 が先に導入・実施され、本稿の研究通りに学生の目標設定行動の促進に効果を上げ続けることができれば、いずれ実現することのできる政策であるだろう。

### 第 3 節 政策提言のまとめ

提言 1 では、我々の考案した政策の実施によって、ある学生にとって必要か不必要かを問わず一律に行われているキャリア教育が「足りない部分を補う(学ぶ)」という観点から見直され、目標設定行動の実践に向けた効率的な「個人適応型」のキャリア教育を実施できる可能性を示した。

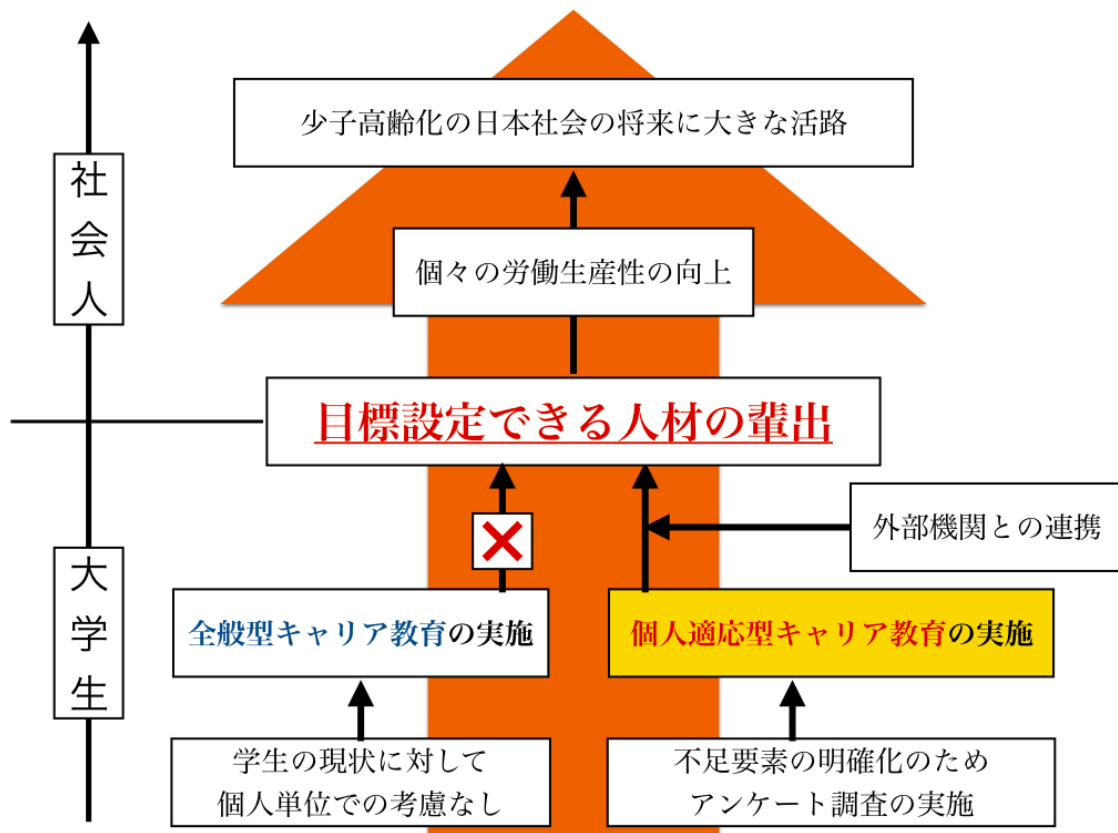
提言 2 では、提言 1 で述べた学生それぞれに異なる不足要素を明らかにする取り組みを受けて、一人一人に合わせた内容のキャリア教育を行動要素と求める行動ごとに行うことで、学生が自分に必要な内容を理解するとともに不足する部分を改善できる仕組みを提言した。これは、要素ごとにそれぞれ不足している内容に効率的に参加できるので、学生本人が内容に重要性を感じやすく、集中して取り組んでいくことも期待できる。

この提言 1 と 2 を合わせた 2 つの提言を実現させることで、現状のキャリア教育の問題点であり、本稿の問題意識の核である現在の『全般的キャリア教育』の実施を解消し、我々の目指す『個人適応型キャリア教育』に変えていくことができると考えられる。

また提言 3 では、「個人適応型キャリア教育」が行われていった先の未来について提言した。現時点での直接の導入は難しいものの、提言 1 と 2 が導入され、本研究の通りに成果が表れていった場合、各大学と外部のキャリア教育実施機関が連携することで、学生の不足している要素を外部のキャリア教育機関も正確に把握することが可能になるだろう。これは、学生にとっても、大学や外部キャリア教育実施機関にとっても有効な政策となることが望める。

こうして、個人単位の教育形態へ移行する大学教育の在り方の変革により、大学のキャリア教育が学生の不足している要素へのアプローチをしていくことができる。それにより、現代に存在する学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきの問題は解決し、目標を設定できる学生が増大する。そして、このような学生が社会に出た時に個々の労働生産力は向上し、最終的に少子高齢化社会でも将来に活路を見いだす原動力としての優秀な人材が誕生していくことが期待されるだろう。政策提言のスキームは図 32 に示した。

図 32 政策提言のスキーム



(図 32：本稿の内容を踏まえ筆者作成)

## おわりに

本稿では、本来のキャリア教育の目的を果たすべく、個人に適応したキャリア教育を実施することを研究目的とし、個人の行動を起こす要素に着目した。アンケート調査からその不足要素を明らかにし、共分散構造分析を用いて、キャリア教育の内容が不足している要素にどのような影響を与えているか、またその影響がどのように行動に作用するかを検証した。その結果をもとに、個人に適応した効率的かつ効果的な教育を行うための政策を提言した。

今回の本研究においては、平均的な中堅私立大学であるとはいえ、調査が我々の通う日本大学経済学部のみデータであったことや、分析に際してより複雑な分析を行うためにはデータ数が不足していたことなどに研究の限界があった。理論上では、すべての大学で本稿の提言を実行していくことが可能であるが、実際には各大学ごとの差異によって障壁が存在する可能性もあるだろう。今後は、本研究を先行研究として幅広いデータを収集し、

全国のキャリア教育をより良いものに変えていけるような提言が生まれていくことを熱望している。

## 先行研究・参考文献・データ出典

---

### 参考文献：

- ・前田智紀(2006)「人的資本論と日本の教育システム」
- ・赤松英夫(2012)「人的資本論」
- ・小塩隆士・妹尾渉(2003)「日本の教育経済学：実証分析の展望と課題」
- ・江頭説子(2004)「キャリア教育の動向ーキャリア教育における社会学からのアプローチ方法の確立に向けて」
- ・菊池武剋(2012)「キャリア教育」
- ・東南隆光(2012)「大学のキャリア教育の視点からー 学生・大学・社会のレリバンスの研究 ー(3)「キャリア教育論の潮流とキャリア支援」
- ・石橋里美・林潔・内藤哲雄(2015)「キャリア教育からみた大学生のキャリア目標設定行動に及ぼす要因分析 東京未来大学研究紀要」
- ・川瀬隆千・辻利則・竹野茂・田中宏明(2005)「本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果」
- ・中教審(2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」
- ・羽石寛寿・安久典宏・西岡久充(2007)「大学におけるキャリア支援教育の研究」
- ・ベネッセ教育総合研究所(2010)「Benesse キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」
- ・白岩航輔(2013)「自己効力感の向上プロセスに関する研究」
- ・日本私立大学協会(2009)「教育学術オンライン平成 21 年 5 月 第 2358 号」
- ・山田恭子・堀匡・國田祥子・中條和光 広島大学心理研究(2009)「大学生の学習方略使用と達成動機、自己効力感の関係」



- ・Wang, Song, 王, 松 関西学院大学リポジトリ(2013)「中国語学習における教師の指導行動と動機づけ、学習方略との関連：日本人大学生を対象に」
- ・文科省「大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について(審議経過概要)」
- ・村山航(2002)「現在の達成動機づけ研究における期待-価値モデル」
- ・篠ヶ谷圭太(2014)「高校英語における予習及び授業中の方略使用とその関連-教師の授業方略による直接効果と調整効果に着目して」

#### 引用文献：

- ・文科省(2009)「昭和 22 年教育基本法制定時の規定の概要」『第 1 条 教育の目的』
- ・文科省(2011)「キャリア教育とは何か」P.9
- ・中教審(2012)「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」p. 1
- ・京都産業大学全学共通教育センター 松尾智晶(2012)「キャリア教育の効果と京都産業大学における新たな試みに関する-考察」p. 19
- ・株式会社浜銀総合研究所(2013)「平成 24 年度総合調査研究キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査 報告書」P. 1
- ・濱名(2012)「大学のキャリア教育の現状と課題」P. 4
- ・中教審(2011)「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」P1, P16
- ・道田泰司(2001)「日常的題材に対する大学生の批判的思考態度と能力の学年差と専攻差」P41
- ・文科省(2006)「0 第 1 章 少子高齢社会の現状と科学技術の課題」P 3
- ・文科省(2011)「現行学習指導要領・生きる力」「言語活動の充実に関する基本的な考え方 第 1 章」
- ・文科省(2008)「大学分科会『第二次報告』(平成 21 年 8 月)」
- ・文科省(2014)「学校基本調査」
- ・社団法人国立大学協会 教育・学生委員会(2005)「大学におけるキャリア教育のありかた-キャリア教育科目を中心に-」
- ・Albert Bandura, (1997)Self-Efficacy, The Exercise of Control

データ出典：以下の形式で記入して下さい

- ・ジョブカフェ・サポートセンター(2009)「キャリア形成支援/就職支援について」
- ・株式会社マクロミル(2014)「就職活動に関する調査」
- ・Benesse 教育研究開発センター(2010)「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」
- ・厚生労働省(2015)「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006)第Ⅰ部「大学就職部/キャリアセンター調査」
- ・総務省 統計局 政府統計の総合窓口(2011)「人口推計 年齢、男女別人口－総人口，日本人人口」
- ・ベネッセ教育総合研究所(2005)「進路選択に関する振り返り調査」
- ・長崎大学(2012) 第 11 回「学生生活調査の調査結果Ⅷ」
- ・白百合女子大学(2011)「学生生活満足度調査」
- ・国税調査(2010)
- ・人口推計 12 月 1 日確定値(2013)
- ・国立社会保障・人口問題研究所(2015)「日本の将来推計人口(2012 年 1 月推計)」