

## 2019 年度 キャリア教育に対する意識調査

### 結果の概要と分析

研究推進委員会では、本学会会員と非会員の方々を対象に、ここ 10 年ほどのキャリア教育はどのように評価されるのか、またこれからの研究、教育に何が必要と考えられているのかを把握することを目的とした調査を実施いたしました。その結果をとりまとめましたのでここにご報告いたします。また、研究推進委員による調査結果の分析もあわせてご報告いたします。

ご協力いただいた各位には、この場を借りてお礼を申し上げます。  
キャリア教育の研究・実践にご活用いただけましたら幸いです。

2020 年 10 月

日本キャリア教育学会 研究推進委員会

#### 「2019 年度 キャリア教育に対する意識調査」の概要

調査対象：日本キャリア教育学会会員および非会員（18 歳以上）

調査方法：学会員にはメール、学会 web を通じて調査協力依頼を行った。非学会員には学会 web もしくは学会員からの紹介によって協力依頼を行った。回答は Google フォームもしくは Excel ファイル形式の質問誌に回答を記入し送付する方法を用いた。

調査時期：2020 年 2 月

回答者数および回答方法：会員 135 名、非会員 71 名、計 206 名からの回答を得た。なお、Excel ファイルでの回答者は 1 名（非会員）のみであり、あとは Google フォームを通じた回答であった。

## 第1部 調査結果の概要

### I. 回答者の属性

#### 1. 性別（会員：問1，非会員：問1）

回答者の性別を「男性」「女性」「その他」から選択するように求めた。回答結果をまとめたものが Table 1 である。

Table 1 回答者の性別

	男性	女性	その他	無回答	合計
会員	93 (68.9)	41 (30.4)	0 (0.0)	1 (0.7)	135 (100.0)
非会員	36 (50.7)	26 (36.6)	0 (0.0)	9 (12.7)	71 (100.0)
全体	129 (62.6)	67 (32.5)	0 (0.0)	10 (4.9)	206 (100.0)

#### 2. 年齢（会員：問2，非会員：問2）

回答者の年齢については、10歳刻みで「20代以下」から「70代以上」から選択するように求めた。その結果をまとめたものが Table 2 である。会員は30代から50代が中心となっている。非会員は40代と50代が多いが、20代も多い。また無回答も10%を超えている点には留意が必要であろう。

Table 2 回答者の年齢

	20代以下	30代	40代	50代	60代	70代以上	無回答	合計
会員	1 (0.7)	12 (8.9)	39 (28.9)	53 (39.3)	26 (19.3)	3 (2.2)	1 (0.7)	135 (100.0)
非会員	17 (23.9)	7 (9.9)	19 (26.8)	15 (21.1)	4 (5.6)	0 (0.0)	9 (12.7)	71 (100.0)
全体	18 (8.7)	19 (9.2)	58 (28.2)	68 (33.0)	30 (14.6)	3 (1.5)	10 (4.9)	206 (100.0)

## 3. 職場（会員：問3，非会員：問3）

回答者の職場について、Table 3 に示す 21 の選択肢からひとつを選択することで回答を求めた。複数の職場、役割を持っている場合は、回答者自身が主たるものと判断するものを選択するように求めている。また仕事をもたない学生など立場にある場合は、選択肢 21 「仕事はもっていない」を選択するように教示している。

この回答結果を整理したものが Table 3 である。会員においては、約半数が「大学・大学院・専門職大学院」を職場として選択している。それに 13.3%で「高校」が続いている。

Table 3 回答者の職場

	全体		会員		非会員	
1 幼稚園・保育園	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2 小学校	3	(1.5)	2	(1.5)	1	(1.4)
3 中学校	2	(1.0)	2	(1.5)	0	(0.0)
4 高校	22	(10.7)	18	(13.3)	4	(5.6)
5 短大・高専	8	(3.9)	6	(4.4)	2	(2.8)
6 専門学校	11	(5.3)	8	(5.9)	3	(4.2)
7 大学・大学院・専門職大学院	81	(39.3)	73	(54.1)	8	(11.3)
8 教育委員会その他の教育行政機関	4	(1.9)	1	(0.7)	3	(4.2)
9 ハローワークその他の職業安定機関	2	(1.0)	2	(1.5)	0	(0.0)
10 職業能力開発校・大学校	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
11 上記以外の国・地方自治体関連機関	5	(2.4)	2	(1.5)	3	(4.2)
12 社団法人・財団法人等の公益団体	3	(1.5)	0	(0.0)	3	(4.2)
13 NPO法人	9	(4.4)	5	(3.7)	4	(5.6)
14 ボランティア団体等の上記以外の非営利団体	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
15 研究所・研究機関	1	(0.5)	1	(0.7)	0	(0.0)
16 企業（教育関係）	9	(4.4)	4	(3.0)	5	(7.0)
17 企業（教育関係以外）	13	(6.3)	3	(2.2)	10	(14.1)
18 商工会議所等の経済団体	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
19 上記以外の企業・経済団体	4	(1.9)	2	(1.5)	2	(2.8)
20 その他の職場	7	(3.4)	3	(2.2)	4	(5.6)
21 仕事はもっていない	12	(5.8)	2	(1.5)	10	(14.1)
無回答	10	(4.9)	1	(0.7)	9	(12.7)
	206	(100.0)	135	(100.0)	71	(100.0)

## 4. 仕事（会員：問4，非会員：問4）

回答者の主たる仕事について、Table 4 に示す 11 の選択肢からひとつを選択することで回答を求めた。複数の職場、役割を持っている場合は、回答者自身が主たるものと判断した職場での仕事を選択するように求めている。また仕事をもたない学生など立場にある場合は、選択肢 11「仕事はもっていない」を選択することを教示している。

回答を整理したものが Table 4 である。

Table 4 回答者の仕事

	全体	会員	非会員
1 専門的職業（教員その他の教育関連）	120 (58.3)	99 (73.3)	21 (29.6)
2 専門的職業（カウンセラー・アドバイザー等）	12 (5.8)	9 (6.7)	3 (4.2)
3 専門的職業（研究員等）	3 (1.5)	3 (2.2)	0 (0.0)
4 上記以外の専門的職業	9 (4.4)	3 (2.2)	6 (8.5)
5 管理的職業（会社・団体などで部課長以上）	11 (5.3)	7 (5.2)	4 (5.6)
6 上記以外の管理的職業	3 (1.5)	1 (0.7)	2 (2.8)
7 事務的職業（大学職員、学校事務員等）	7 (3.4)	5 (3.7)	2 (2.8)
8 上記以外の事務的職業	8 (3.9)	3 (2.2)	5 (7.0)
9 販売・サービスの職業	3 (1.5)	0 (0.0)	3 (4.2)
10 その他	5 (2.4)	2 (1.5)	3 (4.2)
11 仕事はもっていない	14 (6.8)	2 (1.5)	12 (16.9)
無回答	11 (5.3)	1 (0.7)	10 (14.1)
	206 (100.0)	135 (100.0)	71 (100.0)

## 5. キャリア（会員：問5）

これまでの主なキャリアについて、Table 5 に示す 8 つの選択肢からひとつを選択することで回答を求めた。Table 5 に、その結果を示す。

Table 5 会員のこれまでのキャリア

	会員
1 おもに小学校、中学校、高校で教員をしてきた	35 (25.9)
2 おもに大学、短大等で教育や研究を行ってきた	51 (37.8)
3 おもに大学、短大等で事務や管理を行ってきた	10 (7.4)
4 おもに企業で働いてきた	28 (20.7)
5 おもに行政の職員として働いてきた	1 (0.7)
6 おもに主婦の期間が長かった	0 (0.0)
7 生徒、学生であった	2 (1.5)
8 その他	6 (4.4)
無回答	2 (1.5)
	135 (100.0)

## 6. 取得資格（会員：問6）

取得している資格について回答を求めた（複数選択可）。結果を整理したものが Table 6 である。なお、その他として、「ガイダンスカウンセラー」「教員免許」「認定カウンセラー（日本カウンセリング学会）」が複数の会員に取得されていた。

Table 6 会員の取得している資格

		会員
1	キャリア・カウンセラー（日本キャリア教育学会）	29 (21.5)
2	キャリアコンサルタント	42 (31.1)
3	キャリアコンサルティング技能士	24 (17.8)
4	産業カウンセラー	15 (11.1)
5	G C D F	4 (3.0)
6	C D A	20 (14.8)
7	臨床心理士	6 (4.4)
8	学校心理士	9 (6.7)
9	教育カウンセラー（日本教育カウンセラー協会）	13 (9.6)
10	公認心理師	12 (8.9)
11	その他	26 (19.3)

## 7. 入会時期（会員：問8）

会員に対して、入会の時期を尋ねた。結果を整理したものが Table 7 である。

本会は 2005 年に日本キャリア教育学会と改称したが、今回の回答者は改称後の入会者が約 3/4 をしめている。さらに約半数は 2011 年以降の入会者である。

Table 7 入会時期

		会員
1	1990年以前	6 (4.4)
2	1991年～1995年	9 (6.7)
3	1996年～2000年	4 (3.0)
4	2001年～2005年	19 (14.1)
5	2006年～2010年	19 (14.1)
6	2011年～2015年	32 (23.7)
7	2016年以後	43 (31.9)
	無回答	3 (2.2)
		135 (100.0)

## 8. 入会動機由（会員：問9）

会員に対して、入会の動機について尋ねた（複数回答可）。結果を整理したものが Table 8 である。

半数以上から選択のあった動機は「会員になれば研究に関する情報が得られると考えたため」「会員になれば実践に関する情報が得られると考えたため」の2つであった。これらに「関心を同じくする仲間と知り合うため」「研究大会で発表するため」などが続いている。情報を得る、仲間を得るということ入会動機としていた会員が多いといえるだろう。

Table 8 入会理由

	会員
1 学会誌に投稿するため	35 (25.9)
2 学会誌を講読するため	34 (25.2)
3 研究大会で発表するため	59 (43.7)
4 キャリア・カウンセラーの資格をとるため	25 (18.5)
5 会員になれば研究に関する情報が得られると考えたため	90 (66.7)
6 会員になれば実践に関する情報が得られると考えたため	76 (56.3)
7 関心を同じくする仲間と知り合うため	64 (47.4)
8 研究者としての証しであるから	6 (4.4)
9 その他	9 (6.7)

## 8. 所属他学会（会員：問10）

会員に対して、本学会以外に所属しているキャリア関連の学会について尋ねた。Table 9 に、2名以上から所属の回答があった学会を示す。「日本キャリアデザイン学会」をはじめ、教育系、産業系、臨床系の学会が多いといえるだろう。

Table 9 会員その他学会所属状況

会員	会員
日本キャリアデザイン学会 36	日本教師教育学会 3
日本教育心理学会 9	日本発達心理学会 3
日本インターンシップ学会 7	経営行動科学学会 2
日本カウンセリング学会 5	日本教育カウンセリング学会 2
日本産業カウンセリング学会 5	日本教育工学会 2
日本産業教育学会 5	日本教育社会学会 2
大学教育学会 4	日本産業カウンセラー協会 2
日本心理学会 4	日本心理臨床学会 2
日本特別活動学会 4	日本特殊教育学会 2
産業・組織心理学会 3	秘書サービス接遇教育学会 2
日本ビジネス実務学会 3	

右上へ続く

## 9. 仕事とキャリア教育の関係（非会員：問5）

非会員であり、かつ仕事を持っている回答者（Table 4 で選択肢 1 から 10 を選んだ回答者 49 名）のみを対象として、仕事は、「キャリア教育」とどの程度関係しているのかについて質問した。その結果を Table 10 に示す。

Table 10 非会員の仕事とキャリア教育の関係

		非会員	
1	とても関係がある仕事	14	(28.6)
2	ある程度は関係がある仕事	11	(22.4)
3	少しは関係がある仕事	11	(22.4)
4	あまり関係はない仕事	1	(2.0)
5	まったく関係はない仕事	2	(4.1)
	無回答	10	(20.4)
	合計	49	

## II. 意識等

### 1. 研究者 vs. 実践者（会員：問7）

本会においても、しばしば「研究者」「実践者」という呼称が用いられるが、会員を対象に自らをどのように位置づけているのかを質問した。Table 11 に示されるように、自らを「研究者の面を多少持つ、実践者」とする回答が最も多かった。また会員の多く（概ね3/4）は、「研究者」「実践者」の両面を持つと認識している。

Table 11 会員の自らの位置づけ

	会員
1 研究者	17 (12.6)
2 実践者の面を多少持つ、研究者	22 (16.3)
3 研究者と実践者の面が半々程度	28 (20.7)
4 研究者の面を多少持つ、実践者	46 (34.1)
5 実践者	20 (14.8)
無回答	2 (1.5)
	135 (100.0)

### 2. キャリア教育が重視すべきアウトカム（会員：問11，非会員：問7）

キャリア教育のアウトカムとして、どのような点を重視すべきだと考えるかについて、Figure 1 に示される20の内容に関する判断を求めた。その回答の分布状況を、無回答者を除き、会員、非会員別に整理したものがFigure 1 およびFigure 2 である。

なおアウトカムとは、国立教育政策研究所生徒指導進路指導研究センターによる『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書』で、キャリア教育の評価の一面として指摘されるものである。この報告書では、アウトプット評価（「何を実施したか」、「何回実施したか」など）と、アウトカム評価（具体的な教育の成果）の別が示されている。

会員においては、「仕事や職業に対する自分なりの意味づけ」「自己理解」「仕事や職業の社会的意義の理解」「学ぶことへの意欲」などが、約半数の回答者から「とても重視すべき」と判断されている。他方、「資格の取得状況」「フリーターやニート、無業者にならないこと」は、他の内容と比較して「重視する必要はない」と判断する回答者が多いアウトカムといえるだろう。

非会員の回答については、その分布の傾向は会員とかなり類似しているといえるだろう。相違点としては、非会員の方が「自己理解」や「多様な他者とのコミュニケーション力」「社会人としてのモラル」などの点をより重視すべきと考えていると判断できるだろう。

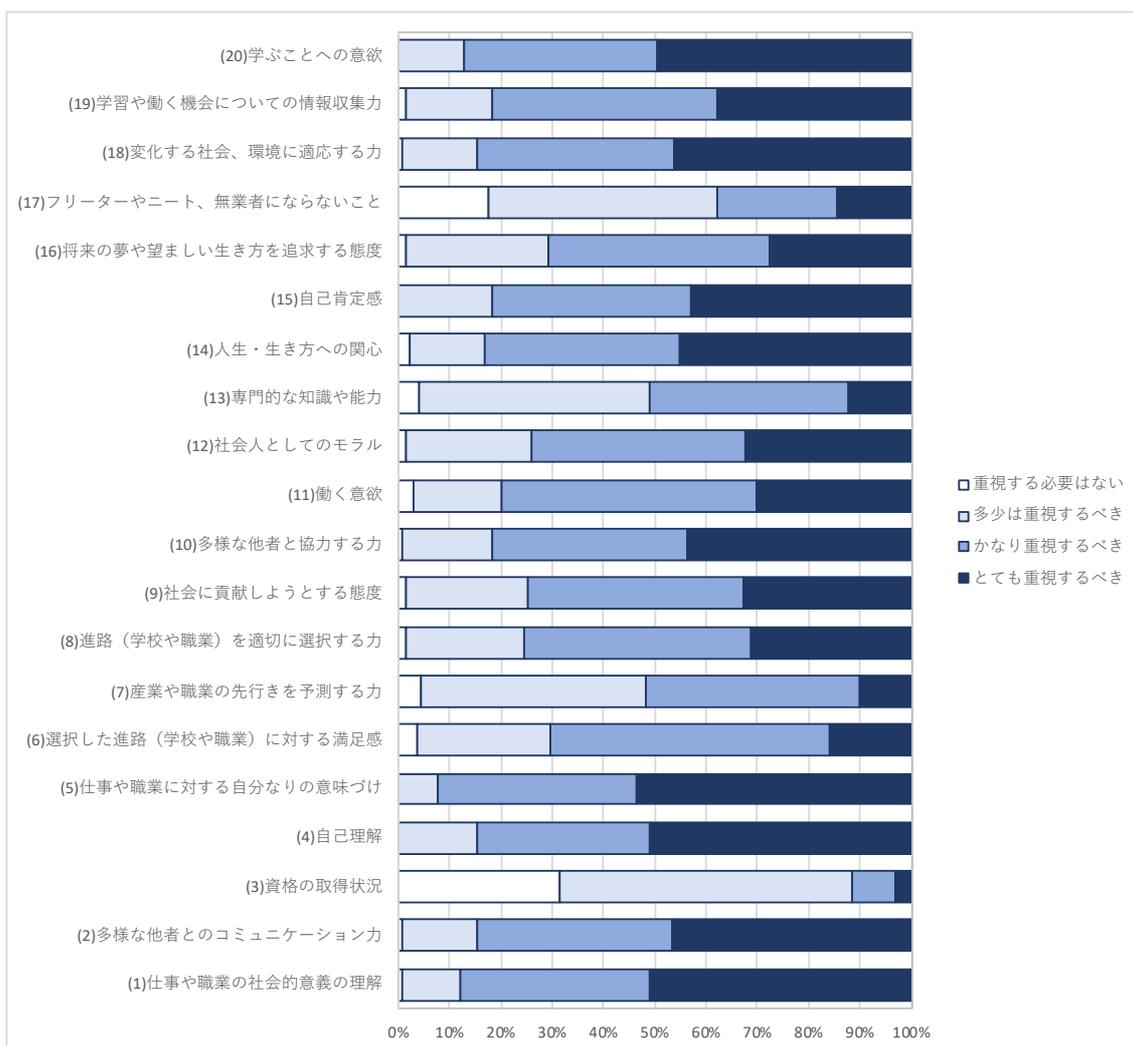


Figure 1 会員が考えるキャリア教育のアウトカム

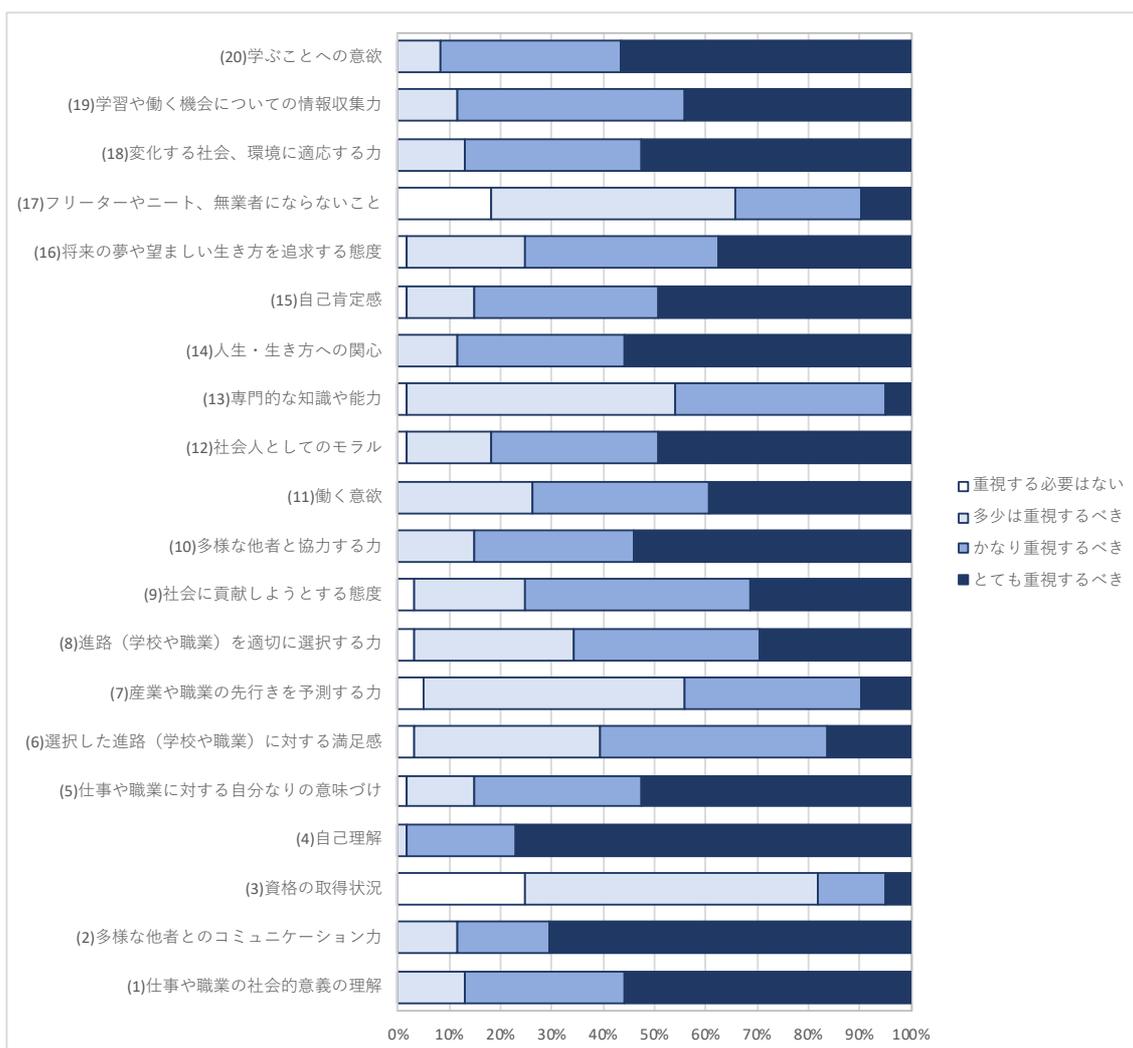


Figure 2 非会員が考えるキャリア教育のアウトカム

### 3. 青年や若い成人の変化（会員：問 12，非会員：問 8）

特に学校段階のキャリア教育の成果は、その一側面が青年や若い成人の様相としてあらわれると考えられる。2000 年から 2010 年ごろを進路指導からキャリア教育への転換点とすれば、現在の青年や若い成人（おおむね、10 代後半から 30 歳くらい）は「キャリア教育世代」、10 年前の同世代は「進路指導世代」ともいえよう。そこで、青年や若い成人に対する印象について、10 年ほど前と現在をくらべた際、どのように異なっているかを、前項でアウトカムとして利用した 20 の点について、「望ましい方向へ変化してきている」、「たいして変わらない」、「望ましくない方向へ変化してきている」の 3 つの選択肢から回答するように求めた。その回答の様相を会員、非会員別に集計したものが Figure 3 および Figure 4 である。なお、無回答者は除いてある。

会員の回答では、すべての項目において「たいして変わらない」が最も選択数が多かつ

た。またいずれの項目でも、その比率は異なるものの、「望ましくない」と「望ましい」の両評価が存在することが確認できる。

「望ましくない」と「望ましい」の選択率の差を指標に、「望ましい」方向への変化ととらえている回答者が多い項目としては、「資格の取得状況」「学習や働く機会についての情報収集力」「フリーターやニート、無業者にならないこと」「社会に貢献しようとする態度」などが代表的である。他方で、「望ましくない」方向への変化ととらえている回答者が多い項目としては、「社会人としてのモラル」「自己肯定感」「働く意欲」などを指摘できよう。

非会員の回答は、会員の回答とは多少傾向を異にしているといえるだろう。会員の回答では、すべての項目で「たいして変わらない」が最も選択されていたが、非会員では「望ましくない」もしくは「望ましい」という選択肢が最も多く選ばれた項目が少なくない。たとえば「多様な他者と協力する力」では「望ましい」という回答が多く、「社会人としてのモラル」では「望ましくない」という回答が多かった。ただし会員よりも「望ましくない」もしくは「望ましい」で回答が割れがちである傾向も指摘できよう。

さらに会員の場合と同様に、「望ましくない」と「望ましい」の選択率の差を指標に特徴的な項目を選出した。「望ましい」方向への変化ととらえている回答者が多い項目としては、「学習や働く機会についての情報収集力」が代表的である。他方で、「望ましくない」方向への変化ととらえている回答者が多い項目としては、「社会人としてのモラル」「働く意欲」「自己肯定感」「自己理解」などを指摘できる。この指標の値からは、「望ましくない」方向への変化を感じている回答者が、会員に比して多い傾向も指摘できるだろう。

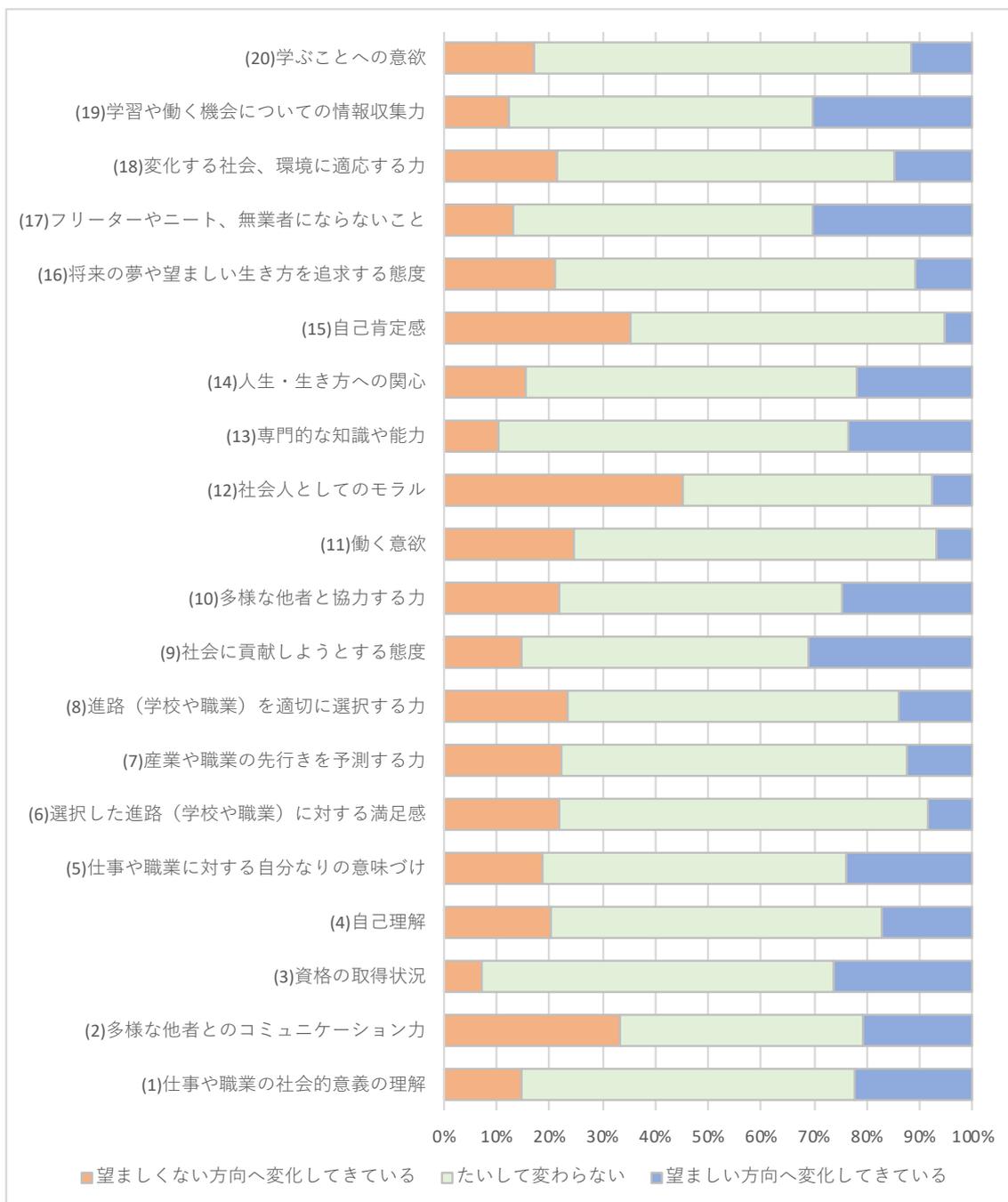


Figure 3 青年や若い成人の変化に関する会員の回答の様相

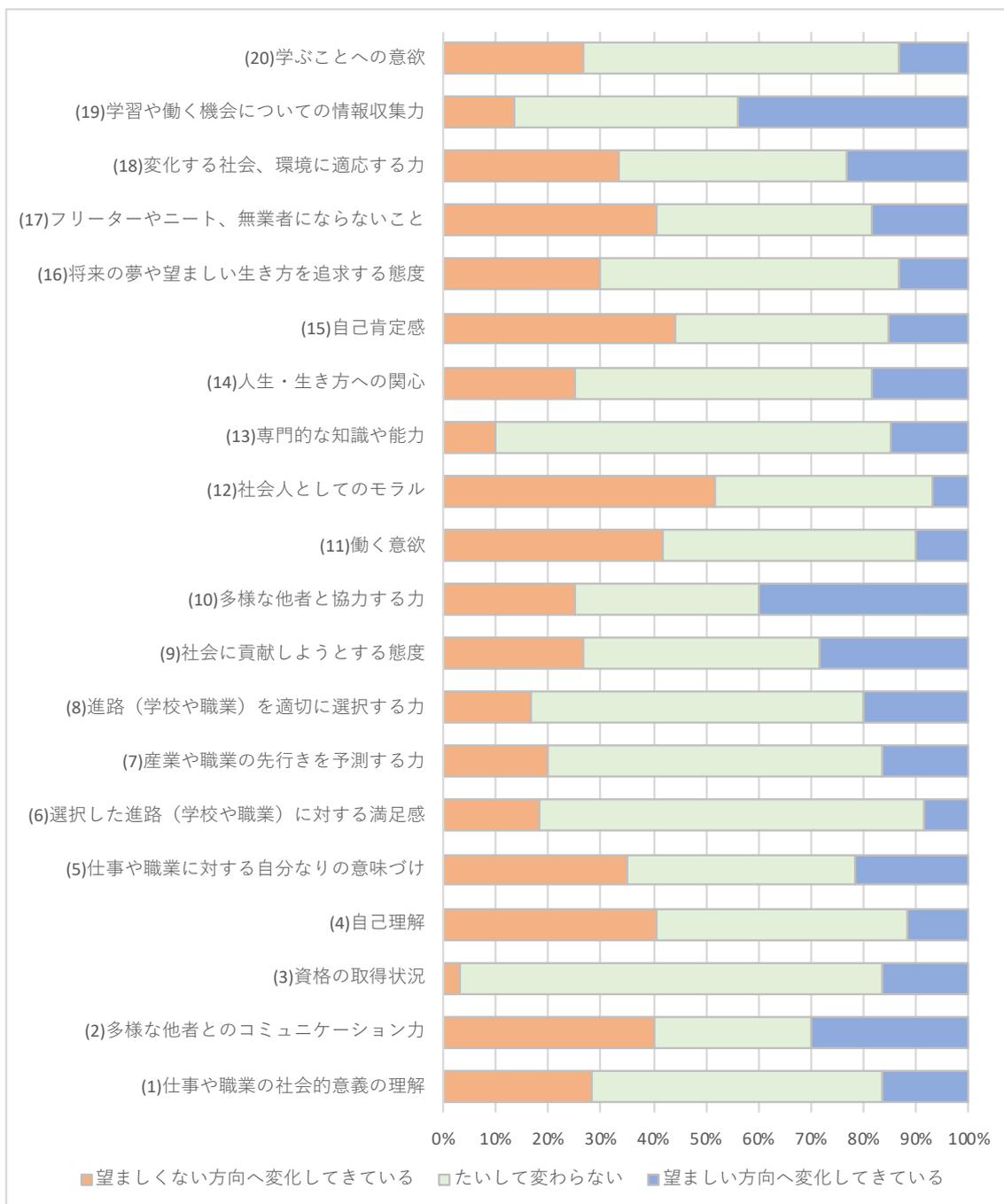


Figure 4 青年や若い成人の変化に関する非会員の回答の様相

4. キャリア教育が重視すべきアウトカムの追加（会員：問 13，非会員：問 9）

Figure 1 から Figure 4 に示される 20 の内容以外に、キャリア教育のアウトカムとして重視すべき点があるかどうかについて、自由記述形式で回答を求めた。その回答の一部を Table 12 および 13 に記載する。

Table 12 会員による追加すべきアウトカム

(コンフォートゾーンから出ることが出来る) 行動力
(「これが望ましい生き方」などのキャリアに関わる) 社会通念を批判的に見る力
「18社会に対する変化、環境に適応する能力」と言ってしまうそうですが、「グローバル化への意識、対応力(多様性)」「AI社会に対する関心、対応力(基本トレンド)」といったことも今後重要なポイントになります。
インターネットの普及で本を読まなくなったこと、顔を合わせて会話を通じて意思表示をしたり相手の意思を聞く能力が不足していること。絵文字、簡略言葉で意思疎通ができると思い込んでいる若者が増えていることに対する対処方法と改善方法の研究が必要と考える。
そもそもアウトカムとして、どの時点での評価なのか。「キャリア教育」という概念からすれば、近視眼的になりすぎず、長期的スパンの評価があってしかるべきだろう。
リフレクション力、自分の経験を言語化する能力
レジリエンス
環境介入の力
市民としての育成
思考力(自分の頭で考えること)、自己決定、モチベーションやストレスマネジメント
自己効力感
自己成長への挑戦力
自己有用感
自分に求められている役割を認知する能力
自分の考えを整理して文章にまとめる力。他人の前で発表する力。
社会のしくみに対する関心や認識
社会モラルとしつけ
社会を取り巻く状況についての理解
社会保障制度や働き方に関する法律についての理解と実践力
就職して、収入を得て、生活を成り立たせること
人から学ぶ力、自分から働きかける姿勢
積極的な異文化交流
専門知識と実践を結び付ける力
主体性
男女共同参画やジェンダー平等の視点

Table 13 非会員による追加すべきアウトカム

「キャリアデザイン」や「変化する情勢に対応する柔軟性」
リーダーシップ
何かあっても自力で生きていける力
回り道や失敗を恐れない力を付けること
学びに向かう力、学び続ける意欲を持てることが、非常に重要だと思います
環境への適応能力
謙虚である力、素直である力
自分の志向だけで職業を選ばない様に教育すること。
社会を望ましいものに、自分が変えるという意欲や変えられるという自己効力感。
進学先や就職先を選択した後の納得感を持てるような導きが必要だと考えます。
先行きに見通しを持つとすることはよいが、見通しが持ちきれないということの理解も必要である。
早期に自分の就きたい職業、適性のある仕事に気付く力
他者との信頼関係構築の仕方
非正規雇用やニート、無業者となってしまった場合、その先どうしていったらいいのか対処していく力
自分とは異なる他者(国籍、性別、若者と高齢者、障害のあるなしなど)と共に働いていく力
物事の本質について理解・発見をしようとする力
集団のなかでひとつの役割を果たそうとする力・できる力
目標や課題に対するやり抜く意識の強さ

## 5. これからに必要な研究, 実践 (会員: 問 14)

会員を対象に、今後どのようなキャリアの研究, 実践が必要と考えているか、自由記述で回答を求めた。この回答をまとめたものが Table 14 である。基本的には、記入されたままであるが、誤字など一部修正をしている。

Table 14 会員の考える、今後必要なキャリアの研究, 実践

キャリア教育とカリキュラムマネジメントを組み合わせた研究
自己に対する評価を、他者との関係の中で相対的評価に評価する力。
●Linked learningのわが国での導入余地 ●キャリア教育における保護者の役割開発の必要性
●キャリア教育制度に関する研究 (政策過程研究) ●キャリア教育の社会学的研究 (キャリア教育の効果を批判的に検討する) ●キャリア教育担当教員の専門性に関する研究
まず、小中高等学校の教員がキャリア教育に対する理解を深めるための方策が課題。キャリア教育で言えば、核心に収束する方向性で進んでいるのではなく、拡散する方向で進んでおり、何でもありキャリア、キャリア教育になっている状況がある。従って、学校改革の理念などと言っても、言葉だけに終わっている。2011年のキャリア教育リスタート以降の現場での取り組みと現場をどうリードしていくのかといったこと、またわが国の若者たちをどのような方向性で、どのような核を持った人間に育てていくのかといったことについて議論を深めるとともに、論考していく必要があると考える。
(1) 企業等との求める人材と教育現場との隔たりを少しでもやわらげるキャリア教育 (2) 学校等卒業後の追指導についてのキャリア教育 (非常に弱い現実) (3) キャリア教育における学校組織・学校経営について (特に進路指導主事の在り方, キャリア教育を担う人材の育成等について)
「キャリア教育学」としてのディシプリンの確立。
「学ぶ意味」「学ぶ楽しさ」「社会との関係性」「多様な人々とのコミュニケーション」を小中高でしっかり身につけさせることが特に重要だと感じます。受験のためだけに学ぶのではないことをしっかり理解させて欲しいと思います。今後ますます多様化する社会の中で、多様な人々とどう接していくかを考え行動できる必要があると感じます。学生時代に恩師から「これからはボーダレスの時代になる」「『あれかこれか』ではなく、『あれもこれも』になる」とおっしゃっていました。しかし、最近は「ボーダレス化」が進んでいると感じます。
アメリカ発祥のキャリア理論 (主に特性因子論やキャリア発達理論) がそのまま日本に適用できるのか、ローカライズが必要なのかといった研究。また日本発のキャリア発達理論の構築。
キャリア・パスポートの活用に関するもの。
キャリアオーナーシップを育むためのキャリア教育の在り方
キャリアカウンセリングおよびキャリアコンサルティングの実践・研究 (効果検証)
キャリアカウンセリングの効果とその実証。キャリアカウンセリングの価値をどう測定できるか。
キャリアテクニカル、高度化する職業・社会にどのように対応していくか。
キャリア教育が社会や地域で活躍する大人との協力により成り立っているものである以上、児童生徒のメリットだけでなく、参画する大人へのメリットも研究する必要があるのではないか。
キャリア教育と職業教育の関連性の研究や地域連携に関する研究に取り組んでおります。
キャリア教育の実践研究の共有。
キャリア教育の中で、学校ができる役割に関する研究。いまは何でもかんでも学校に期待しすぎていると思います。学校に何ができて (何が難しくくて)、企業にできることは何で (何が難しくくて)、と関係機関の得意分野を明確にしながら、互いの期待の調整を前提としたコラボレーションをすることが望ましい
キャリア教育の本質とは何か、アウトカムに関わることの更なる研究、キャリア教育プログラムの評価について
キャリア教育は、範囲がとても広いですが、実際に実践する際の設計がとても難しいと感じています。前問にある20項目を、どのような形で実践教育していくのが効率的か、プロトタイプを考えてみたいと考えています。(主に大学のキャリア教育)
キャリア教育実践者の人材育成 キャリア教育とキャリア教育ビジネスとの関連性
これまでキャリア支援が届かなかった人々への支援 (貧困など、これまで福祉の領域が対象としてきたところもキャリア実践, 研究が必要なのではないのでしょうか。)
ジェンダー平等を基軸にしたキャリア教育
その場の文化的背景 (職種、企業、国) を考慮したキャリア教育の実践と研究
ブラック企業やブラックバイトについての理解、労働観、労働者の権利擁護
ライフワークバランスをはじめ、ライフキャリア、家庭教育までを含むキャリア教育。
ランダム化比較試験など、エビデンスレベルの高い研究方法による実践・介入研究が必要であると思う。このような研究が増えれば、さらにエビデンスレベルの高い研究 (システマティックレビューやメタ分析) も可能になり、エビデンスベースなキャリア教育の社会実装につながる。政策へのアピールもより説得力を持った形で可能になる。

リアリティショック
一生涯にわたるキャリア教育。人生を追究していけるようなキャリア教育。
価値観の多様化する現代社会だからこそ、キャリア教育も多角的視点を養い、他者と向き合い自己を知る、体感し学ぶ教育の場づくりが重要と考えます。その為には、日常とは異なるコミュニティへ越境し学びを深める教育の実践が重要と考えます。
介護を強いられている若者の就業について
学校の多くが、団体や組織として一定水準の評価を得ようとして、個々の生徒の個性や真意に寄り添うことを疎かにしている。こうした社会の負の連鎖を克服するために、教育者と教育組織とがクライアントの人権を最大尊重する方法を、研究し、確実に実践するべきだと考える。
学校教育段階のキャリア教育と現実の職業生活におけるキャリア形成がちゃんとリンクするような研究や実践。現状、リンクしていないことの方が多いと感ずる。
学齢期のキャリア教育が成人してからどのような影響を及ぼしているか、各年代や地域ごとの調査。切り口や調査方法は研究者によってさまざまなものが考えられるだろう。
基本的には、実証性のある科学的アプローチを重視すること。必ずしも量的アプローチを偏重するわけではないが、質的研究の土台にも統計的裏づけをもった検証が求められる。教育行政や労働行政に対する建設的な批判研究の必要性がある。
義務教育終了（特に中学校卒業段階）でのキャリア形成支援
協働学習が与える進路自己効力感への影響
教育現場における「キャリア教育」の間違った概念の払拭が、新学習指導要領の完全実施を目の前にしているにもかかわらず、今もできていない現状がある。市教育委員会の指導主事、校長や教頭などの管理職の多くも、「キャリア教育」の重要性を認識しておらず、相変わらず数値で測れる「学力」の向上
教員を目指す学生のキャリア 研究者を目指す教員のキャリア
具体的なキャリア教育プログラムの効果検証と普及活動
経験を言語化する能力が重要だと考える。現在のキャリア教育では、「した方がいいこと」を経験するように推奨しているが、それに留まってしまっている。その結果、経験を積んだことにより、自らの評価を上げるどころか、単に基準を上げてしまったことで、相対的に自分の評価が下がってしまう。
激しい変化に対応しつつ、人生100年と言われる長い人生を生き抜く力をどのように育てたらよいかという研究と実践。
研究面は、文部科学省等のホームページの確認（国の方向性の確認）と実践と先行研究。事務官（事務職員）であっても、資格に基づき職種で評価されることの必要性。大学院（出来るならば博士後期課程）でのトレーニングの必要性。大学等の研究会での報告と意見収集。
個人・組織を取り巻く社会問題に対峙し、何とか工夫して解決する力
高校の現場にいる者としては、進学重視ではなく就職等の進路に向かう高校生の実態等の研究などが重要だと感じます。
高度情報化社会、超スマート社会（Society5.0）でも、遅く生きていける知識・技能の修得。
高等学校におけるキャリアガイダンスの在り方についての提言
高等学校の総合的探究の時間におけるキャリア教育の実践例。基礎的・汎用的能力の4つの能力をどのように具体化して指導できるかその指導方法を考えること。
高齢者もしくは大企業の役職定年者のセカンドキャリアに関する研究及び実践、
今、公務員採用試験における面接等の重要性について研究している。ポスト産業主義社会になった現在、<新しい能力>がどの産業においても求められる。特に、地方自治体の公務の現場においては、住民対応やPPPの普及にチャレンジ力、他者理解力、責任感、コミュニケーション力などの新しい能力を確認するための人物試験（面接等）が多用されている。その人物試験に重視の採用について妥当性、客観性を担保する研究が今後ますます必要と感ずる。
産業や社会が変化することを前提としたキャリアデザインの仕事、あり方。
市民教育
自分と社会とのつながりをどのように認識しているかについて
自分自身のキャリアを「ストーリー」として捉え、その主人公として「ポジティブ」に生きることの大切さを伝え、支援するようなことが大事だと思う。
自分自身の就職のためになっような気がする。小中高生にとって何が大切かを考えてほしい。
社会との接点を重視したPBL 企業・自治体との協働
主に小中高校における児童生徒の学力の向上とキャリア形成を関連付けた研究及び実践海外のキャリア教育研究、実践との交流
主権者教育（多様性の理解）や消費者教育などについて実社会での体験を通した学び
主体的な課題解決力を身に着けることが必要であろうと考えている。
従来型の進路指導・キャリア教育に縛られない多様な可能性について
初等中等高等教育の現場に必要なキャリア教育実践内容についての情報交換。他国の情報について。
小学校・中学校・高等学校・大学・大学院・企業・公務員等段階に応じた幅広いキャリア実践・研究
小学校、中学校、高校の12年間を通したキャリア教育の望ましい在り方について研究したい。高校卒業時に、自分の生き方についてある程度考えを持つには、どの段階でどのような教育をすべきかを研究する必要があるのではないかと。
小中高で行うキャリア教育の継続性とその効果の検証。現在、大学教員をしているが、キャリア教育の効果が得られていない、現れていないと感ずる。小中高の先生方がしっかり実践をしてくださったと思うが、結果として現れていないと思われることが多く、キャリア教育を知らない大学教員は（キャリア教育に対して）懐疑的であり、大変残念に思うため。
障がい者のキャリアなど、一般的な小中高大以外のキャリアの研究と実践

職業キャリアを含めつつそれを越えて統合するライフ・キャリアのキャリア教育。
職業選択について、まずは自己理解や自分の特徴（認知スタイルやパーソナリティなど）の客観的理解を深めることが必要だと思うが、親に資格を取れと言われたから、などという大学進学理由も多い。自己認識と職務への動機づけの関連や、心理学的査定的重要性を確認する研究が必要だと思う。
人生100年代のキャリア教育
正しい進路選択。
生涯学習 医学的知見 国際化と日本
専門高校でのキャリア教育キャリア教育を企画・運営する学校組織の研究
多様な他者と接する機会
大学で実践すべきキャリア教育の範囲の限定
大学における学問とキャリア教育の関係性
大学生のキャリア発達の現状を明らかにする研究
中学・高校時代の自己肯定感向上プログラムの体験の有無と、自己有用感や社会貢献への意識の関係
中等教育後のキャリア形成
都道府県ごとのキャリア教育の差異の研究。
日本の場合義務教育期間を終えた後は生活者となるべく必要な学業を修めるなり職に就くための修行をする社会だとすれば、ちゃんとそういったことを伝えていくことが必要だと考えている。しかし、現状はそうではなく、職業教育が教育内容である場合でも、キャリア教育を行う必要があると考えており、研究テーマとなっている。
日本人としてのキャリア形成をどのように構築するか？
発達に困難を抱える学生への対応。不登校学生への対応
輸入品でなく、日本人、日本の文化を踏まえた理論の構築や実践。
幼児期、健康と関連づけるキャリア教育の考え方
例えば、大学受験や就職活動などはセンシティブな問題なので、親しい友人同士でもどこを受けたのか知らないことが少なくないようです。SNSなど顔を知らない相手のほうが本音で話せることも。同じ学校に通う友人との関係は今後の課題でも考えます。（キャリアについても相談できないので得られる情報が限られている）

## 6. キャリア研究，支援への期待（非会員：問10）

非会員に対して、これからのキャリアの研究，キャリアに関する支援にどのような期待をしているのか，自由記述で回答を求めた。その回答を Table 15 に示す。基本的には，記入されたままであるが，誤字など一部修正を加えている。

Table 15 非会員がキャリア研究、支援へ期待するもの

・キャリア支援について学校でのキャリア教育は10代を自立した大人として扱すぎていてる気がする。夢があることがよくて、夢に向かい、大手企業や安定企業に入れば幸せ、という価値観や他者に就職で勝てば一生幸せだと思うような、一律の価値観を学んでくるようにみえる。社会人になると、初期に求められる態度は素直さであり謙虚さであり、柔軟性。個人の夢中心ではなくて、社会の一員としての責任や義務を負うことを謙虚に学ぶ必要がある方が多いと痛感する。学生時代に自分中心でよければよかった甘さと、社会人になってからの厳しい責任や義務を負わねばならない現実とのギャップで、悩んだり、うつを発症したり、退職したりする人も多いと感じる。キャリアレインボウ上で何が起るのか、ライフイベント上での協働や学びは自身の変化と共に一生続くこと、若い時の夢の通りにはいかないかもしれないけれども、一生をかけて自身の可能性は開いて等身大の自分になっていくのが自己実現だということを理解できるような支援をしてあげてほしい。・研究について母子家庭で苦労して育ったの方が、生きる力、キャリアを地道に歩んでいく力が強いと感じます。それは、なぜでしょうか、と思います。
3年後の離職率だけではなく、離職率が高い企業、職種に対する問題点の分析と改善毎年新卒の離職率が5割を超える企業もある。学生だけではなく企業にも問題が多い現状があるため、それらを改善させないとどんなにキャリア教育を充実させても力を発揮できない現実がある
キャリアを意識した生き方に関する有効性の普及
キャリア教育によって引き起こされる弊害なども逆に研究してみると面白いかなと思いました。
キャリア教育は、大切なことだと思う。
よりよい自己のあり方、幸福な生き方の追究
学校教育に対する企業の協力が大切だと思う。一方で、学校の負担が増加することが懸念される。
学校世界と就業世界との接続
起業家教育を小学校の教育課程から導入すべき。
高齢者に関するキャリア研究。一つの会社を定年退職した後、再就業した場合の職業アイデンティティの変容など（例えばある企業に長年事務職に従事し定年退職後、シルバー人材センターなどで清掃業を紹介され従事する場合、その人の職業アイデンティティなどはどう変容するのかしないのか）。大学生が70代、80代まで現役として働くことに対する意識（働きたいのか働きたくないのか、そこまで見据えて大卒後の進路選択をしているのか、高齢者と共に働くことをどうとらえているか）
今、わたしの通っている専門学校において、手厚いキャリア教育を受けさせていただいております。現状のキャリア教育でも十分とは思っておりますが、キャリア教育を受けた学生がより自分に自信をもっていけるような教育・支援をこれからも日本キャリア教育学会会員様を中心に広げていただけると良いかと思います。
今回の学習指導要領改定のスムーズな移行、導入を学校や地域社会に期待しています。
最初の選択が間違っていたと気付いた段階で、再選択が可能であることが望ましいと考えます。自分に相応しい仕事が必ずしもやりたい仕事ではないかもしれないからです。人生はいつでも何度でもやり直しが可能であるということも理解しておかなければ、最初の選択につまづいたときに立ち直れない人が出てくるのではと危惧します。
仕事をしていくという点で、自分の人生を自分で切り開いていく力を養う。
自分で事業を起こしたり、フリーの専門職としてやっていく生き方、あるいは、複数の仕事を並行してやっていく生き方が現実的になってきている。キャリア教育においても、就職以外の選択ができる人を、教育現場や支援現場で、どう育て支援するか、それを担える専門家の輩出も必要に感じている。
自分のことを客観視できておらず人間関係で悩む人が多い中で、キャリアを教えるというのは気づきの提供になり、人は一人で生きている訳では無いということを深く学べるとても良い機会だと思う。キャリア支援で人の交流が盛んになることを期待している。
若者が希望を持って生きていけるようなキャリア教育を希望します。
小中学校でキャリア教育で講師をしています。子どもたちに世の中にはいろんな仕事があることを知ってもらい、職業選択にいかしてほしいと思います。
情報化社会におけるSNSの発達と言語能力の相関性と人間関係形成・コミュニケーション力について
人の心を大切にするような支援
他者や自分に対し、能力や生産性といった機能としての価値で計られることがない、本質的な人間の存在が認められる社会を基盤として、より自分らしい在り方で幸せに生きることを肯定する考え方に寄与すること。
大学生や高校生が、企業に就職する以外のキャリア選択ができる視野獲得のための体験と教育
中高と大学でのキャリア教育の違いについて悩む時があります。「目標ありき」「夢ありき」のキャリア教育で、社会に出た時に、現実につぶれる壁が大きくなる学生も目にしてます。
働くということそのものに対する問いを若者だけでなく、持ち続けること。
不本意入学の学生が、その後どのようなキャリアを積んでいくのか、どのような支援が必要かという研究が進み、不本意入学が少しでも減ってほしい
偏差値で行く高校や大学を決める事が無いように子供が本当にやりたいことを支える活動
本人や置かれている環境に大きく影響するキャリア形成において、考えるキッカケ、多様な価値観に触れるキッカケとなり、人生の転機で思い出し柔軟に対処できる一助となったらと期待している。
様々な情報提供は必要だが、自らの手で決定できるための力を付けられる教育が必要と思う。

### Ⅲ. 研究の難しさ（会員：問 15）

本会は、キャリア教育等に関わる研究と実践の充実・向上を図ることを目的とした学術団体であり、また学会誌への投稿や研究大会での発表は、本会会員でないとできない貴重で本会の中心的な活動といえるだろう。ところが研究活動に関しては、ハードルが高い、難しいという声も頻繁に耳にする。研究推進委員会は研究活動がより活発になるように活動しているため、ひろく研究活動に関して感じる困難さについて自由記述で回答を求めた。

回答は多岐にわたるものであったが、研究を専らにする仕事についている会員にとっては「研究者であれば当然のことなので特にありません」というような回答、「研究大会において、ある一定水準の科学性を担保した研究発表が多くなされるとさらに学会として良くなると思います。実践のみの報告や取り組み事例の紹介のみだけでは、貴重な事例がうまく活用できていなく、もったいないと感じております。」といった指摘もうなずける。

他方で、「あくまでもイメージですが、論文作成は大学教員や大学院生あるいは研究機関の方が行うものという感じがします。四年制大学しかもキャリア系の勉強をしていない、高校現場の教員が作成しているものかという感じがしています。加えて忙しい教育現場にいる者としては論文作成の時間が取れません。実践レポート的なもので良いのであれば作成できるかもしれませんが。」「フリーランスのキャリアカウンセラー出身で、私自身は何度か研究発表を致しましたが、周りの仲間と話していると「自分のやっていることはとてもじゃないが研究発表できるようなものではない」という反応が多いように感じます。研究者からすると研究発表は論文執筆へのマイルストーンですが、実践者になると最終ゴールのように思えるようです。また質疑応答で批判されるのが怖いという声も聞きます。」といった研究に関するハードルの存在を指摘する声も多い。

またそのハードルに関しては、そのひとつに、先に引用した「あくまでもイメージですが、論文作成は大学教員や大学院生あるいは研究機関の方が行うものという感じがします」という記述や、「自分のやっていることが『研究』という名に値する実践、活動なのかと思ってしまう。」といった記述から心理的なハードルが存在することが推察される。他方で「研究の進め方。企業勤務の経験から、キャリア形成に関する学習の重要性はわかっているが、いざ研究となると、どの様に手を付けていいのかわからないことが多い。」や「統計的手法による証明方法」といった記述、「論文にまとめる際の助言をしてくれる人が身近にいない。そういう人を利用できる制度が必要だと思います。」といった記述から推測される、情報（知識）面を含んだ物理的なハードルの2種を指摘できそうである。

本委員会では、従前より様々な企画を行ってきたが、どちらかといえば物理的なハードルに焦点をあててきたといえるだろう。もちろん2つのハードル間に関連性はあるだろうが、心理的なハードルに注目することも必要であろう。



## 第2部 調査結果の分析とまとめ

研究推進委員会では、各委員が独自に今回の調査結果を用いて分析を行った。その結果や、それらを踏まえたコメントなどを以下に掲載する。

- 辻川 典文 … キャリア教育のアウトカム評価の世代による相違
- 杉本 英晴 … 主要な職務経験がキャリア教育のアウトカム評価の重視度や教育成果の認識に及ぼす影響 —初等・中等教育キャリア，高等教育研究キャリア，企業他キャリアによる相違—
- 浦上 昌則 … キャリア教育の評価観点からみる青年や若い成人の変化とキャリア教育の影響
- 山田 智之 … 職務経験による研究や実践に対する考え方の相違
- 白井 章詞 … 高等教育機関における新しい教員像“実践者”に着目して —学会に求められているものとは—
- 寺田 盛紀 … 「2019年度 キャリア教育に対する意識調査」結果及び委員による分析へのコメント

# キャリア教育のアウトカム評価の世代による相違

辻川 典文

(神戸親和女子大学)

## 問題と目的

キャリア教育の成果、すなわちアウトカムとして何を重視するかは、教育者や研究者といった立場を問わず重要な事項である。一方で、キャリア教育のアウトカムで何を重視するかは、世代によって異なると考えられる。世代とは、「一定期間に出生し、同じ歴史的、社会的経験を持ち、それゆえほぼ類似した精神構造と行動様式をもつ 1 群の同時代者」とされている(青井, 1999)。経済的に貧しい時代を経験した世代、経済成長の過程を経験した世代、バブルがはじけ不況を経験した世代、経済が低成長の時代を経験した世代などなど、世代によって経験している社会・経済状況が異なる。また、学校から社会への移行に関する教育も、社会の変化とともに変更されてきた。特に、2000 年代に入ってから、フリーター・ニート問題への関心の高まりをきっかけとして、それまでの卒業後の出口指導に力点を置いた進路指導から、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目指すキャリア教育へと大きく変化した(辰巳, 2018)。このことから移行に関する教育も世代によって異なるといえる。

このように、世代間で経験した社会・経済状況や移行に関する教育内容が異なる。そのため、キャリア教育で何を重視すべきかの意見には世代間の相違が出てくると考えられる。本研究では、世代間で重視するキャリア教育のアウトカムに違いがあるかどうかを明らかにする。

## 方法

キャリア教育学会の会員と非会員を対象として、キャリア教育学会研究推進委員会が 2020 年 2 月に実施した「2019 年度キャリアに対する意識調査」の内容をもとに分析を行った。調査参加者は、キャリア教育学会の会員 135 名(男性 93 名、女性 41 名、無回答 1 名)と非会員 71 名(男性 36 名、女性 26 名、無回答 9 名)であった。調査では、性別、年齢、学会に関すること、キャリア教育のアウトカム評価の重視度、10 年ほど前と現在の若者の印象の変化などを尋ねた。

このうち本研究ではキャリア教育のアウトカム評価の重視度と年代についての項目を分析に用いた。年代は 20 代以下、30 代、40 代、50 代、60 代、70 代以上のどれに該当するかを尋ねた。キャリア教育のアウトカム評価の重視度については、「仕事や職業の社会的意義の理解」など 20 項目について、どの程度重視すべきかを尋ねた。回答は 4 件報(1.重視する必要はない～4.とても重視するべき)で測定した。

## 結果

キャリア教育学会所属の回答者を分析対象とした。年代によって人数にばらつきがあるため、ある程度人数が均等になるよう年代を 3 群に分類した。その結果、40 代以下が 52 名、50 代が 53 名、60 代以上が 29 名となった。なお年代について無回答が 1 名であり、分析から除外した。

次に、年代を独立変数、アウトカム評価 20 項目を従属変数として分析を行った。結果を表 1 に示す。項目は全体の平均値の高いものから順に並べている。

## 考察

アウトカム評価で重視されやすい項目は、「仕事や職業に対する自分なりの意味づけ」、「仕事や職業の社会的意義の理解」、「自己理解」といった職業や自己に対する理解や、「学ぶことへの意欲」、「多様な他者とのコミュニケーション力」、「変化する社会、環境に適応する力」といった基礎的・汎用的能力であった。これらの項目は年代による差はなかった。キャリア教育のアウトカムで、重要視すべき内容については、世代間の相違は小さいといえる。

一方で、重要視されていない項目は、「専門的な知識や能力」、「産業や職業の先行きを見通す力」、「資格の取得状況」、「フリーターやニート、無業者にならないこと」、「資格の取得状況」といった、就職活動や働くことに直結しやすい内容があげられる。これらに加えて「社会人としてのモラル」については、40 代以下のほうが 60 代以上よりも重視していないことが示された。就職活動や働くことに直結する内容は全体的にみてそれほど重視されていないが、その傾向

は若い世代で強くみられるといえる。

今回は少し乱暴ではあるが、年代を40代以下、50代、60代以上の3つに分けた。社会・経済状況については、60代以上は経済成長を経験し、50代はバブルを経験した世代である。一方で40代以下は氷河期世代以降であり景気の悪化や変化の激しい時代を経験した世代である。移行教育については、60代以上であれば、キャリア教育よりも進路指導になじみが深い世代、50代であれば両方のスタイルに携わっていた世代、40代以下であればキャリア教育の方になじみが深い世代であるといえる。

キャリア教育のアウトカムで重視されやすい事項に世代間の差はなかった。生きてきた時代背景や移行教育の違いはあるもののキャリア教育において重視すべき事柄は共有されている。一方で、全体的にみ

て重視度は低いものの、就職活動や働くことに直結しやすい事項は、40代以下の方が60代以上よりも重視していなかった。40代以下では生きる能力を重視したキャリア教育が浸透した世代であることや、社会変化の激しい時代を経験した世代であるため、就職活動や働くことに直結する能力の重視度は比較的低くなったのではないかと考えられる。ただし、キャリア教育のアウトカムにおいて何を重視すべきかについての考えは、個人の中でも年齢とともに変化することも考えられる。つまり、世代というよりはこれまでの社会経験の量の違いがあらわれている可能性もある。

### 引用文献

青井和夫(1999)長寿社会を生きる—世代間交流の創造 有斐閣 / 辰巳哲子(2018)進路指導からキャリア教育への「移行」はどのようにおこなわれたか Works Review 13(9), 2-11

表1 キャリア教育のアウトカム評価と年代の関係

	全体	40代以下	50代	60代以上	F値	有意確率	偏η <sup>2</sup>
仕事や職業に対する自分なりの意味づけ	3.46 (0.64)	3.43 (0.61)	3.47 (0.70)	3.48 (0.57)	0.08	<i>n.s.</i>	.001
仕事や職業の社会的意義の理解	3.38 (0.72)	3.43 (0.70)	3.31 (0.73)	3.41 (0.73)	0.38	<i>n.s.</i>	.006
学ぶことへの意欲	3.37 (0.70)	3.25 (0.69)	3.39 (0.70)	3.52 (0.74)	1.35	<i>n.s.</i>	.021
自己理解	3.36 (0.74)	3.42 (0.76)	3.34 (0.72)	3.28 (0.75)	0.37	<i>n.s.</i>	.006
多様な他者とのコミュニケーション力	3.31 (0.74)	3.31 (0.73)	3.43 (0.76)	3.07 (0.70)	2.25	<i>n.s.</i>	.034
変化する社会、環境に適應する力	3.30 (0.74)	3.35 (0.72)	3.30 (0.76)	3.21 (0.77)	0.35	<i>n.s.</i>	.006
人生・生き方への関心	3.26 (0.79)	3.22 (0.70)	3.25 (0.87)	3.34 (0.81)	0.25	<i>n.s.</i>	.004
自己肯定感	3.25 (0.75)	3.25 (0.80)	3.29 (0.67)	3.14 (0.80)	0.37	<i>n.s.</i>	.006
多様な他者と協力する力	3.24 (0.77)	3.31 (0.76)	3.31 (0.84)	3.00 (0.60)	1.92	<i>n.s.</i>	.029
学習や働く機会についての情報収集力	3.18 (0.76)	3.20 (0.80)	3.12 (0.77)	3.25 (0.70)	0.30	<i>n.s.</i>	.005
働く意欲	3.07 (0.77)	2.96 (0.89)	3.20 (0.66)	3.04 (0.69)	1.23	<i>n.s.</i>	.019
社会に貢献しようとする態度	3.06 (0.79)	3.06 (0.88)	3.12 (0.71)	2.97 (0.78)	0.34	<i>n.s.</i>	.005
進路(学校や職業)を適切に選択する力	3.05 (0.78)	2.96 (0.85)	2.98 (0.73)	3.34 (0.67)	2.69	<i>n.s.</i>	.040
社会人としてのモラル	3.05 (0.8)	2.90 (0.78)	3.02 (0.86)	3.36 (0.62)	3.10	<i>p</i> <.05	.047 60代以上>40代以下
将来の夢や望ましい生き方を追求する態度	2.97 (0.79)	2.90 (0.81)	3.00 (0.77)	3.04 (0.79)	0.32	<i>n.s.</i>	.005
選択した進路(学校や職業)に対する満足感	2.82 (0.74)	2.90 (0.76)	2.71 (0.73)	2.90 (0.72)	1.08	<i>n.s.</i>	.017
専門的な知識や能力	2.60 (0.76)	2.42 (0.78)	2.57 (0.73)	2.96 (0.64)	5.01	<i>p</i> <.01	.074 60代以上>40代以下
産業や職業の先行きを予測する力	2.57 (0.73)	2.43 (0.70)	2.55 (0.76)	2.86 (0.69)	3.34	<i>p</i> <.05	.050 60代以上>40代以下
フリーターやニート、無業者にならないこと	2.35 (0.94)	1.98 (0.88)	2.43 (0.90)	2.86 (0.85)	9.31	<i>p</i> <.001	.128 60代以上,50代>40代以下
資格の取得状況	1.83 (0.71)	1.69 (0.65)	1.82 (0.71)	2.11 (0.74)	3.33	<i>p</i> <.05	.050 60代以上>40代以下

## 主要な職務経験がキャリア教育のアウトカム評価の重視度や教育成果の認識に及ぼす影響 —初等・中等教育キャリア、高等教育研究キャリア、企業他キャリアによる相違—

杉本 英晴  
(駿河台大学)

### 問題と目的

キャリア教育において、教育評価の充実は喫緊の課題である。社会的・職業的自立のために必要な能力・資質の形成に向けた教育実践を行ううえで、教育評価は重要な役割を担う。

とりわけ昨今の学習指導要領の改訂に伴い、育成すべき資質・能力を育む観点からの学習評価のさらなる充実が求められている。キャリア教育の教育評価においても、キャリア発達段階の連続性を踏まえ、通段階的な一貫した教育目標の設定とその評価の重要性が指摘されている。

しかし、実際にはキャリア発達段階ごとにキャリア教育に対する理解さえ異なる現状がある。三村(2012)によれば、初等・中等教育の教員は、高等教育の教員や企業・その他のキャリアの人と比べ、相対的にキャリア教育を「社会人としての規範意識を育てる教育」、「自己理解を深める教育」、「自己肯定感を高める教育」、「人間関係形成のためのコミュニケーション能力や他者理解能力を育成する教育」と認識していることを明らかにしている。また、高等教育の教員は、初等・中等教育の教員や企業・その他のキャリアの人と比べ、相対的に「社会生活に移行に準備を行う教育」と認識している(三村, 2012)。

確かに、初等・中等教育の教員は学校間移行に必要なキャリア教育を重視する傾向にあり、高等教育の教員は学校から社会への移行に必要なキャリア教育を重視する傾向にある。このように、職務経験によってキャリア教育に対する理解が異なる場合、各発達段階で行われるキャリア教育の実践や評価も必然的に異なるものとなるだろう。その結果、通段階的な教育評価は困難なものとなる。

ただし三村(2012)による報告は、1999年のキャリア教育の初等・中等教育への導入以降の見直

しにより、キャリア教育の再定義や大学でのキャリアガイダンスの推進など、キャリア教育をリスタートするタイミングでの報告であった。それから10年経ち、学校段階でのキャリア教育が浸透する中で、キャリア教育に対する理解や実践のコンセンサスが得られはじめているとも考えられ、ある程度一貫したキャリア教育の評価が可能となっているとも考えられる。

そこで本研究では、三村(2012)に倣い、職務経験に注目しつつ、この10年のキャリア教育に対する理解や成果の認識について検討することを目的とする。具体的には、初等・中等教育の教員キャリア群、高等教育の教員キャリア群、企業他キャリア群に区分し、どのような観点のキャリア教育のアウトカム評価を重視している(重視していない)か、また、教育成果としてここ10年で青年や若い人に対する印象として望ましい(望ましくない)変化がみられるか、を明らかにする。そのうえで、発達段階を通してのキャリア教育の評価や成果の連続性について検討することを目的とする。

### 方法

日本キャリア教育学会研究推進委員会が2020年に行った、「2019年度 キャリア教育に対する意識調査」に寄せられた回答から、①主要なキャリア役割(以下、職務経験)、②自身の「研究者—実践者」に関するキャリア意識、③キャリア教育のアウトカム評価の重視度、④キャリア教育のアウトカム評価としてあげられた内容についての10年ほど前と現在の若者の印象変化、の回答データを分析に利用した。分析の対象には、日本キャリア教育学会の会員133名(男性93名、女性40名)の回答データを用いた。

結果

**調査協力者の分類と特徴** はじめにこれまでの主要な職務経験の回答から、1) 小中高での教育職務経験者（以下、初等・中等教育キャリア群:  $n=36$ ）、2) 大学、短大等での教育・研究職務経験者（以下、高等教育研究キャリア群:  $n=53$ ）、3) 企業その他の職務経験者（以下、企業他キャリア群:  $n=44$ ）の3群に分類した。なお、「8: その他」の回答者は具体的な自由記述をもとに各群に分類した。

そのうえでこれらの職務経験者の特徴を「研究者—実践者」意識の観点から確認すべく、独立変数を主要な職務経験（初等・中等教育キャリア群、高等教育研究キャリア群・企業他キャリア群）、従属変数を「研究者—実践者」意識とする一元配置の分散分析を行った。その結果、主要な職務経験の有意な効果が見られたため、多重比較（Bonferroni 法）を行ったところ、高等教育研究キャリア群より初等・中等教育キャリア群と企業他キャリア群は自身をよりキャリア教育の実践者として位置づけていることが示された。

**主要な職務経験とアウトカム評価** 主要な職務経験がキャリア教育のアウトカム評価の重視度に及ぼす効果を検討すべく、独立変数を主要な職務経験（初等・中等教育キャリア群、高等教育研究キャリア群、企業他キャリア群）、従属変数をアウトカム評価の重視度とした一元配置の分散分析を行った。その結果、効果量は小さいものの、主要な職務経験の有意または有意傾向の効果がみられたため、多重比較（Bonferroni 法）を行った。キャリア教育のアウトカム評価として、高等教育研究キャリア群や企業他キャリア群は初等・中等教育キャリア群より「(3) 資格の獲得状況」を有意に重視していないこと、高等教育研究キャリア群は初等・中等教育キャリア群より「(17) フリーターやニート、無業者にならないこと」を重視していない傾向にあることが明らかとなった。また、高等教育研究キャリア群は企業他キャリア群より「(6) 選択した進路（学校や職業）に対する満足感」をキャリア教育のアウトカム評価としてより有意に重視していることが明らかとなった。

Table 1

主要な職務経験ごとの「研究者—実践者」意識

	初等・中等 教育キャリア	高等教育 研究キャリア	企業他 キャリア	F	p	$\eta^2$
「研究者—実践者」 キャリア意識	3.917 (0.841)	2.415 (1.167)	3.636 (1.123)	25.789	0.000	0.284

Table 2

主要な職務経験ごとのアウトカム評価重視度

	初等・中等 教育キャリア	高等教育 研究キャリア	企業他 キャリア	F	p	$\eta^2$
(1)仕事や職業の社会的 意義の理解	3.417 (0.604)	3.333 (0.712)	3.409 (0.816)	0.188	0.829	0.003
(2)多様な他者とのコミュ ニケーション力	3.333 (0.756)	3.314 (0.735)	3.273 (0.758)	0.070	0.932	0.001
(3)資格の取得状況	2.167 (0.655)	1.686 (0.707)	1.721 (0.666)	6.114	0.003	0.088
(4)自己理解	3.528 (0.609)	3.367 (0.782)	3.205 (0.765)	1.939	0.148	0.030
(5)仕事や職業に対する 自分なりの意味づけ	3.417 (0.649)	3.412 (0.638)	3.545 (0.627)	0.624	0.537	0.010
(6)選択した進路(学校 や職業)に対する満足感	2.917 (0.554)	2.980 (0.787)	2.568 (0.759)	4.268	0.016	0.063
(7)産業や職業の先行 きを予測する力	2.694 (0.710)	2.529 (0.703)	2.523 (0.792)	0.682	0.507	0.011
(8)進路(学校や職業)を 適切に選択する力	3.250 (0.770)	3.039 (0.774)	2.909 (0.772)	1.944	0.147	0.029
(9)社会に貢献しようと する態度	3.167 (0.655)	3.000 (0.894)	3.045 (0.776)	0.476	0.622	0.007
(10)多様な他者と協力 する力	3.306 (0.749)	3.294 (0.782)	3.136 (0.765)	0.657	0.520	0.010
(11)働く意欲	3.028 (0.810)	3.078 (0.717)	3.093 (0.811)	0.075	0.927	0.001
(12)社会人としてのモ ラル	3.111 (0.708)	3.020 (0.812)	3.023 (0.859)	0.164	0.849	0.003
(13)専門的な知識や 能力	2.722 (0.701)	2.647 (0.744)	2.429 (0.801)	1.668	0.193	0.026
(14)人生・生き方への 関心	3.361 (0.762)	3.157 (0.703)	3.295 (0.904)	0.771	0.465	0.012
(15)自己肯定感	3.361 (0.683)	3.200 (0.756)	3.205 (0.795)	0.585	0.559	0.009
(16)将来の夢や望ましい 生き方を追求する態度	2.917 (0.806)	2.961 (0.774)	3.023 (0.801)	0.182	0.834	0.003
(17)フリーターやニート、 無業者にならないこと	2.639 (0.833)	2.157 (0.903)	2.326 (1.017)	2.886	0.059	0.043
(18)変化する社会、環境 に適應する力	3.111 (0.708)	3.333 (0.816)	3.419 (0.663)	1.782	0.173	0.027
(19)学習や働く機会に ついての情報収集力	3.222 (0.760)	3.216 (0.757)	3.093 (0.781)	0.386	0.680	0.006
(20)学ぶことへの意欲	3.361 (0.683)	3.431 (0.700)	3.295 (0.734)	0.438	0.646	0.007

**主要な職務経験とキャリア教育の評価** キャリア教育の成果を若者の印象変化から捉えるべく、10年ほど前と現在とを比べた青年や若い成人に対するアウトカム評価の変化に主要な職務経験が及ぼす効果を検討した。その結果、効果量は小さいものの、主要な職務経験の有意または有意傾向の効果がみられたため、多重比較（Bonferroni 法）を行った。若者に対するアウトカム評価の変化として、高等教育研究キャリア群は初等・中等

Table 3

各主要な職務経験の若者に対するアウトカム評価の変化

	初等・中等 教育キャリア	高等教育 研究キャリア	企業他 キャリア	F	p	$\eta^2$
(1)仕事や職業の社会的 意義の理解	2.111 (0.575)	2.061 (0.556)	2.068 (0.695)	0.077	0.926	0.001
(2)多様な他者とのコミュ ニケーション力	1.944 (0.826)	1.776 (0.621)	1.932 (0.759)	0.750	0.474	0.012
(3)資格の取得状況	2.306 (0.525)	2.184 (0.565)	2.114 (0.538)	1.242	0.292	0.019
(4)自己理解	2.111 (0.622)	1.816 (0.601)	2.023 (0.590)	2.741	0.068	0.042
(5)仕事や職業に対する 自分なりの意味づけ	2.167 (0.697)	1.959 (0.611)	2.068 (0.661)	1.063	0.348	0.017
(6)選択した進路(学校 や職業)に対する満足感	1.889 (0.465)	1.878 (0.600)	1.841 (0.526)	0.090	0.914	0.001
(7)産業や職業の先行 きを予測する力	2.057 (0.591)	1.857 (0.540)	1.837 (0.615)	1.663	0.194	0.026
(8)進路(学校や職業)を 適切に選択する力	2.111 (0.667)	1.776 (0.511)	1.884 (0.625)	3.329	0.039	0.051
(9)社会に貢献しようと する態度	2.250 (0.692)	2.102 (0.714)	2.159 (0.568)	0.520	0.596	0.008
(10)多様な他者と協力 する力	2.139 (0.723)	1.878 (0.696)	2.114 (0.618)	2.035	0.135	0.031
(11)働く意欲	1.889 (0.575)	1.816 (0.527)	1.786 (0.520)	0.371	0.691	0.006
(12)社会人としてのモ ラル	1.500 (0.609)	1.551 (0.614)	1.814 (0.627)	3.104	0.048	0.047
(13)専門的な知識や 能力	2.167 (0.561)	2.021 (0.601)	2.233 (0.527)	1.674	0.192	0.026
(14)人生・生き方への 関心	2.083 (0.649)	2.041 (0.611)	2.070 (0.593)	0.054	0.948	0.001
(15)自己肯定感	1.771 (0.490)	1.653 (0.561)	1.698 (0.638)	0.441	0.645	0.007
(16)将来の夢や望ましい 生き方を追求する態度	2.000 (0.535)	1.878 (0.564)	1.837 (0.574)	0.885	0.415	0.014
(17)フリーターやニート、 無業者にならないこと	2.167 (0.697)	2.224 (0.621)	2.116 (0.625)	0.324	0.724	0.005
(18)変化する社会、環境 に適応する力	1.914 (0.658)	1.878 (0.564)	2.023 (0.597)	0.704	0.496	0.011
(19)学習や働く機会に ついての情報収集力	2.278 (0.701)	2.041 (0.576)	2.256 (0.621)	1.952	0.146	0.030
(20)学ぶことへの意欲	1.972 (0.560)	1.898 (0.549)	1.977 (0.511)	0.306	0.737	0.005

教育キャリア群に比べ「(4) 自己理解」を望ましくない方向に変化していると認識している傾向がみられた。また、「(8) 進路(学校や職業)を適切に選択する力」についても、高等教育研究キャリア群は初等・中等教育キャリア群より有意に望ましくない方向に変化していると認識していることが示された。「(12) 社会人としてのモラル」については、初等・中等教育キャリア群が企業他キャリア群よりも望ましくない方向に変化していると認識している傾向がみられた。

### 考察

本研究では、主要な職務経験の視点を通して、この10年のキャリア教育に対する理解や成果の認識について検討することを目的とした。分析の結果、初等・中等教育の教員キャリア、高等教育

の教員キャリア、企業他キャリアの職務経験による認識の違いが確認された。

**キャリア教育のアウトカム評価** 本調査で取り上げられたアウトカム評価は、いずれの職務経験においても重視度が比較的高く、ほとんどのアウトカム評価で主要な職務経験による重視度の有意差はみられなかった。

そのなかで、「資格の取得状況」「フリーターやニート、無業者にならないこと」について、相対的に重視度が低いアウトカム評価であり、とくに高等教育研究キャリア群で重視度が低いことが明らかとなった。「資格の取得状況」については、企業の採用形態として、需要は増しているとはいえ専門職を積極的に採用する傾向にない。実際、本研究でも企業他キャリア群でも重視度は低かった。そのため資格取得は、職業社会への移行の際に必要なでなく、高等教育研究キャリア群にとってとくに重要視されないものと考えられる。ただし、現在の中途採用のように新卒採用でも専門職採用のニーズが高まった場合、資格取得の重視度は高等教育のキャリア教育でも高まるものと思われる。

また、高等教育研究キャリア群は、相対的に実践指向でなく研究指向であり、卒業後の進路選択をより自律的な選択と捉えていると考えられる。「フリーターやニート、無業者にならないこと」について、高等教育研究キャリア群がアウトカム評価の重要性を低く評価したのは、そうした指向性からフリーターやニート、無業者になることも進路意思決定の選択肢の一つとしての認識していることが影響したものと考えられる。

実際、高等教育研究キャリア群は「(6) 選択した進路(学校や職業)に対する満足感」をキャリア教育のアウトカム評価として、企業他キャリア群より重視していた。このように選択した進路の満足感を重視するのは、高等教育研究キャリア群が、進路意思決定を自律的な選択だと捉えているからこそその結果であろう。

他方で、初等・中等教育キャリア群でこの重視度は相対的に高かった。初等・中等教育の卒業後、フリーターやニート、無業者となることは、安定

的な就業に移行しづらいことが予期される。そのため、初等・中等教育キャリア群は、卒業後できる限り不安定な就業を選択しないことを意識したキャリア教育を行っていると考えられる。

これらの結果から、キャリア教育が学校段階に浸透した結果、通段階的なキャリア教育のアウトカム評価をある程度想定できることが示された。他方で、職務経験によって重視されるアウトカム評価もあり、キャリア教育に関わる際には自身の職務経験によるバイアスを認識したうえで実践にあたる必要性も示唆される。

なお、アウトカム評価からみたここ 10 年の若者の印象変化をみると、「資格の取得状況」「フリーターやニート、無業者にならないこと」については相対的に望ましい方向に変化していると回答されている項目でもある。つまり、望ましい方向に変化しているからこそ、相対的に重視されるものではないと認識されているとも考えられる。

**キャリア教育のここ 10 年の成果** キャリア教育のここ 10 年の成果を検討すべく、キャリア教育のアウトカム評価として取り上げられた内容に関する若者の印象変化をもとに検討した。その結果、いずれの職務経験においても望ましい方向に変化したと捉えられている内容はまれで、そのうちほとんどの内容で主要な職務経験による若者の印象変化の有意差はみられなかった。

そのなかで、高等教育研究キャリア群は初等・中等教育キャリア群に比べ「自己理解」や「進路（学校や職業）を適切に選択する力」を望ましくない方向に変化していると認識している傾向がみられた。現状として、学校間移行よりも学校から職業社会への移行のほうが、探索的な進路意思決定が求められる。そのため、これらの内容は初等・中等教育の場よりも高等教育の場でより強く求められるものであろう。高等教育でのキャリア教育が推進され、学生のキャリア発達水準を把握する機会も増えていると思われるが、職業社会への移行を想定した際、自己理解も進路を適切に選択する力も十分形成できていないことが、望ましくない方向に変化しているとの認識につながったものと考えられる。

その他「社会人としてのモラル」については、企業他キャリア群は学校段階のキャリア群と比べ、それほど望ましくない方向に変化したとは認識していないことが示された。三村（2012）の報告において、企業他キャリア群は学校段階のキャリア群ほどキャリア教育を「社会人としての規範意識を育てる教育」として認識していないことが明らかにされている。初等・中等・高等教育に携わる教員としては、キャリア教育として社会人としてのモラルを形成することは重要な観点だと考えているからこそ基準に達していないとして、望ましくない方向に変化したと認識しているのかもしれない。しかし、企業他キャリアの視点からするとより緩やかな基準を設定してもよいとも考えられる。

ただし、企業他キャリア群と比較して、初等・中等・高等教育に携わる教員は、現在の若者に対する印象をより直接的な関りから形成していると思われる。社会人としてのモラルについて若者がここ 10 年で望ましくない方向に変化しているという学校段階の教員の回答は、規範意識が低下しているといわれる現代青年の特徴を示しているとも、社会人としてのモラル形成に対してキャリア教育が十分貢献していないとも考えられる。教育段階の現代青年が、実際に社会人としてのモラル形成が望ましくない方向に変化しているとすると、彼らが職業社会に移行後には企業他キャリア群も社会人としてのモラル形成が十分に行われていないと認識することになるであろう。

これらの結果から、ここ 10 年でキャリア教育の十分な成果が得られていると結論付けることは難しい。キャリア教育において十分な成果を得るためにも、キャリア教育の評価システムを構築し、それをもとにより効果的な実践を行っていくことが今後切に求められる。

#### 引用文献

三村隆男 2012 『キャリア教育とは、どのような教育であるとお考えですか』に関する特別集計 キャリア教育研究, 30, 61-73.

## キャリア教育の評価観点からみる

### 青年や若い成人の変化とキャリア教育の影響

浦上昌則  
(南山大学)

#### 目的

2004年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が示した報告書、2006年の「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引」といったものが、現在の学校教育におけるキャリア教育へとつながる最初期の動向といえる。2000年から2010年ごろを従前の進路指導からキャリア教育への転換点とみなすことができるだろう。それゆえ現在の青年や若い成人は、学校教育においてキャリア教育を受けた世代、いわば「キャリア教育世代」と見なせるのではないだろうか。また10年前の同世代は、転換点以前の学校教育を受けた世代、「進路指導世代」と見なしてよいだろう。

学校段階のキャリア教育の成果は、その一側面が青年や若い成人の様相としてあらわれると考えられる。世代差には多様な要因が関わっていることは自明であるが、その一端には教育の影響も十分にあると考えられる。そこで本分析では、キャリア教育のアウトカムとなるであろう20の点を取り上げ、「キャリア教育世代」と「進路指導世代」の差異について分析することを通して、キャリア教育の影響について探索することを目的とする。

#### 方法

キャリア教育学会研究推進委員会が2020年2月に行った、「2019年度 キャリア教育に対する意識調査」に寄せられた回答から、キャリア教育が重視すべきアウトカムに関する設問（会員：問11、非会員：問7）および、青年や若い成人の変化に関する設問（会員：問12、非会員：問8）を分析に利用する。対象者は、会員、非会員の別を問わず、利用する設問に欠損値をも

たない177名（会員121名、非会員56名）の回答とした。

#### 結果

青年や若い成人の変化に関する設問への回答の様相をTable 1に整理した。いずれの項目でも「望ましい方向」「望ましくない方向」のいずれか一方にのみ偏ることはなく、そこには多様性があるといえよう。本分析ではこの差異に注目し、「望ましい方向」と「望ましくない方向」を選択した回答者数の差を算出した。Table 1では、この結果で項目を並び替えている。

「望ましい方向」の方が多い項目が8、「望ましくない方向」の方が多い項目が12であった。「望ましい方向」を選択した割合が10%以上多い項目は、「学習や働く機会についての情報収集力」の20.3%をはじめ、「資格の取得状況」「社会に貢献しようとする態度」の3項目であった。他方、「望ましくない方向」の方が10%以上多い項目は6項目であった。「社会人としてのモラル」で40.1%、「自己肯定感」で30.5%といった相対的に大きな差が認められた。「働く意欲」では21.5%、「選択した進路（学校や職業）に対する満足感」「将来の夢や望ましい生き方を追求する態度」「自己理解」が10%台であった。

次に、「望ましい方向」「望ましくない方向」それぞれへの回答数自体に注目する。「望ましい方向」で最も多いのは「学習や働く機会についての情報収集力」（33.9%）であった。「社会に貢献しようとする態度」（31.6%）「多様な他者と協力する力」（28.8%）など、5項目で概ね1/4を超える対象者が望ましい変化を感じている。

「望ましくない方向」では、最も多いのは「社会人としてのモラル」（46.3%）であり、この項

目だけが半数に近い対象者から選択されていた。「自己肯定感」(38.4%)、「多様な他者とのコミュニケーション力」(34.5%)など6項目で概ね1/4を超える対象者から選択されていた。なお、「多様な他者とのコミュニケーション力」に代表されるように、「望ましい方向」の回答が多い項目は、差においても「望ましい方向」の率が高いとは必ずしもいえないようである。

最後に、それぞれの項目について、キャリア教育で重視すべき程度との関連を検討した。重視の程度に関する設問の回答に、重視する程度が高まるほど高得点となるように1から4を与え平均値を求めた。これらもTable 1に合わせて示す。表では重視の程度の上位10項目に網掛けを施したが、キャリア教育で重視されるほど、望ましい方向へ変化していると認識されているとはいえないようである。

#### 考察

今回の分析は、キャリア教育の評価の観点から現在の青年や若い成人と10年ほど前の同世代を比較して、キャリア教育の影響について検討することを目的とした。青年や若い成人の変化に対する認識は一樣とはいえず、かなりの多様であるといえるだろう。

全体的な傾向については把握が難しいが、Table 1のように並び替えられた項目の上位と

下位を対比的にとらえると若干の差異を指摘できるのではないだろうか。望ましくない方向が多い項目は、個人内に関する内容が、望ましい方向が多い項目は社会とのつながりに関する内容が多いことがうかがえる。個人内に関するという内容は、モラル、肯定感、意欲、満足感といった、個人の内側に目を向ける内容である。他方の社会とのつながりに関する内容は、情報収集、資格、社会貢献などである。また前者は抽象度が高く、後者は具体的という傾向も指摘できよう。

以上の傾向把握が妥当であり、またそこにキャリア教育の影響の一端があるとすれば、キャリア教育は社会とのつながりにかかる具体的な側面で奏功が認められるといえるのではないだろうか。他方で、個人の内面にかかわる抽象的な側面では、望ましくない方向への変化認識が多い。社会とのつながりにかかる側面が肯定的にとらえられているにもかかわらず、「社会人としてのモラル」や「働く意欲」が否定的に認識されていることを踏まえると、社会とのつながりの面が、内的な側面を置き去りにしたままに強調されているのかもしれない。「内面的な成長を伴っているか」という視点が、これからのキャリア教育で重要になるといえるのではないだろうか。

Table 1 項目ごとの統計量一覧

	望ましい方向へ変化してきている		望ましくない方向へ変化してきている		「望ましい」(A)と「望ましくない」(B)の差 (A - B)		重要性評価			
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	平均	標準偏差		
(19)学習や働く機会についての情報収集力	60	(33.9)	93	(52.5)	24	(13.6)	36	(20.3)	3.21	0.75
(3)資格の取得状況	38	(21.5)	129	(72.9)	10	(5.6)	28	(15.8)	1.87	0.74
(9)社会に貢献しようとする態度	56	(31.6)	89	(50.3)	32	(18.1)	24	(13.6)	3.07	0.79
(13)専門的な知識や能力	36	(20.3)	122	(68.9)	19	(10.7)	17	(9.6)	2.54	0.71
(10)多様な他者と協力する力	51	(28.8)	86	(48.6)	40	(22.6)	11	(6.2)	3.26	0.77
(17)フリーターやニート、無業者にならないこと	45	(25.4)	94	(53.1)	38	(21.5)	7	(4.0)	2.31	0.91
(1)仕事や職業の社会的意義の理解	36	(20.3)	109	(61.6)	32	(18.1)	4	(2.3)	3.39	0.72
(14)人生・生き方への関心	35	(19.8)	108	(61.0)	34	(19.2)	1	(0.6)	3.32	0.75
(5)仕事や職業に対する自分なりの意味づけ	42	(23.7)	92	(52.0)	43	(24.3)	-1	(-0.6)	3.42	0.68
(8)進路(学校や職業)を適切に選択する力	29	(16.4)	109	(61.6)	39	(22.0)	-10	(-5.6)	3.02	0.82
(18)変化する社会、環境に適応する力	32	(18.1)	101	(57.1)	44	(24.9)	-12	(-6.8)	3.30	0.74
(20)学ぶことへの意欲	23	(13.0)	117	(66.1)	37	(20.9)	-14	(-7.9)	3.38	0.69
(7)産業や職業の先行きを予測する力	22	(12.4)	117	(66.1)	38	(21.5)	-16	(-9.0)	2.54	0.72
(2)多様な他者とのコミュニケーション力	44	(24.9)	72	(40.7)	61	(34.5)	-17	(-9.6)	3.37	0.75
(4)自己理解	26	(14.7)	104	(58.8)	47	(26.6)	-21	(-11.9)	3.49	0.68
(16)将来の夢や望ましい生き方を追求する態度	22	(12.4)	112	(63.3)	43	(24.3)	-21	(-11.9)	2.99	0.80
(6)選択した進路(学校や職業)に対する満足感	15	(8.5)	123	(69.5)	39	(22.0)	-24	(-13.6)	2.80	0.74
(11)働く意欲	15	(8.5)	109	(61.6)	53	(29.9)	-38	(-21.5)	3.07	0.76
(15)自己肯定感	14	(7.9)	95	(53.7)	68	(38.4)	-54	(-30.5)	3.27	0.75
(12)社会人としてのモラル	11	(6.2)	84	(47.5)	82	(46.3)	-71	(-40.1)	3.09	0.81

## 職務経験による研究や実践に対する考え方の相違

山田智之  
(上越教育大学)

### 問題と目的

日本キャリア教育学会は、その前身たる日本職業指導学会を発展的に改組することにより、1978年に成立した日本進路指導学会が2005年に改称し、現在に至るものである(三村, 2018)。その目的は学会会則第3条に「キャリア教育、進路指導、職業指導およびキャリア・カウンセリング等に関わる研究と実践の充実・向上を図る」と示されている。2018年に設立40周年を迎え、2019年9月時点で1,073名(日本キャリア教育学会, 2019)の会員数を数えている。会員は大学等の教育・研究従事者をはじめ、小・中・高等学校の教員や企業、NPO従事者など様々な職務経験をもった者で構成され、実践的な研究や実践的研究など多様な研究が進められている。そこで、本研究では今後の研究の方向性を検討するための一助として、各会員が、必要だと考えている研究と実践、研究の難しさについて明らかにする。

### 方法

日本キャリア教育学会研究推進委員会が2020年2月に行った、「2019年度 キャリア教育に対する意識調査」に寄せられた回答から、①主要なキャリア役割(以下、「職務経験」と表記)と、②今後、必要だと考える研究や実践(自由記述)、③研究の難しさ(自由記述)の回答データを分析に用いた。分析には、日本キャリア教育学会の会員:133名(男性93名、女性40名)の回答データを用いた。

職務経験については、主要なキャリア役割の回答及び自由記述から、主に小・中・高等学校で教員として従事する者(36名, 27.1%)、主に大学、短大等で教育や研究に従事する者(53名, 39.8%)、その他(大学事務・企業・行政等に従事)の者(44名, 33.1%)の3群に分類した。

そして、職務経験ごとに自由記述による回答のワードクラウドをAIテキストマイニングツールによって作成した。ワードクラウドの作成にあたっては、テキストの中から特徴づける単語を抽出するために、Tf-Idf (Term Frequency-Inverse Document Frequency) 法によって算出された、文書中に含まれる単語の重要度を評価するスコア(Tf-Idf値)と出現頻度を用いた。Tf (Term Frequency)とは、文章中の単語の出現頻度のことであり、Tdf (Inverse Document Frequency)とは、文章中の単語の逆文書頻度のことである。

### 研究1

自由記述によって回答を得た「今後、必要だと考える研究や実践」について、職務経験ごとにワードクラウドを作成し、相違を明らかにする。

### 研究2

自由記述によって回答を得た「研究の難しさ」について、職務経験ごとにワードクラウドを作成し、相違を明らかにする。

## 結果

### 研究1

スコアおよび出現頻度の高かった語は、表1に示す通りであり、各職務経験に共通して、「キャリア教育」「研究」といった語の出現頻度とスコアが高かった。また、各カテゴリのワードクラウドは図1~3に示す通りであり、出現頻度が多いほど文字サイズを大きく図示した。

スコア及び出現頻度の高かった「キャリア教育」「研究」といった語について、主に小・中・高等学校で教員として従事する者の「キャリア教育」に関わる記述では「企業等との求める人材と教育現場との隔たりを少しでもやわらげるキャリア教育」「生涯にわたるキャリア教育」な



究」に関わる記述は「文化的背景（職種、企業、国）を考慮したキャリア教育の実践と研究」「学校教育段階のキャリア教育と現実の職業生活におけるキャリア形成がちゃんとリンクするような研究や実践」「キャリア教育制度に関する研究（政策過程研究）」「キャリア教育の社会学的研究（キャリア教育の効果を批判的に検討する）」が見られた。また、その他（大学事務・企業等に従事）の者だけに見られた「社会」では、「高度化する職業・社会にどのように対応していくか」などの記述があり、「産業」では、「産業や社会が変化することを前提としたキャリアデザインの仕方、あり方」などの記述が見られた。

## 研究2

スコアおよび出現頻度の高かった語は、表2に示す通りであり、各職務経験に共通して、「研究」「論文」といった語の出現頻度とスコアが高かった。また、各カテゴリのワードクラウドは図4～6に示す通りであり、出現頻度が多いほど文字サイズを大きく図示した。

スコア及び出現頻度の高かった「研究」「論文」について、主に小・中・高等学校で教員として従事する者の「研究」に関わる記述では、「自分のやっていることが『研究』という名に値する実践、活動なのかと思ってしまいます」「文献に向き合う時間が確保できないことや調査・研究を勤務校等で行うことが困難です」などがあり、「論文」に関わる記述では、「日々の業務の忙しさに、整理したり、論文にまとめる

作業ができない現実もあります」「論文作成は大学教員や大学院生あるいは研究機関の方が行うものという感じがします」などが見られた。また、主に小・中・高等学校で教員として従事する者だけに見られた「教育現場」では、「教育現場において、周囲の理解および同意・承認を得る難しさ」「教育現場のキャリア教育と社会での企業等の人材育成や教育との隔たりが大きいことによる難しさ」などの記述が見られた。

また、主に大学、短大等で教育や研究に従事する者の「研究」に関わる記述では「研究者としての自身をアップデートする時間がない」「研究の動向や順守すべき倫理等も変化しており、ついていくのが難しい」などがあり、「論文」に関わる記述では「学会発表などから論文投稿など推薦してみるのもどうか」「テーマ特集などで招待論文や寄稿論文など多様なものを掲載することで研究を身近なものと思えばと考える」「研究大会において、ある一定水準の科学性を担保した研究発表」などが見られた。また、主に大学、短大等で教育や研究に従事する者だけに見られた「査読」では、「査読でさまざまな指摘を受け、修正の仕方がわからない、あるいは指摘が多すぎて挫けてしまった」「査読者との考えが合わない場合、誰との戦いなのか、わからなくなり、自身の主張を忘れてしまうことがある」などが見られた。

また、その他（大学事務・企業等に従事）の者の「研究」に関わる記述では「研究の進め方」「キャリア形成に関する学習の重要性はわか

表2 「研究の難しさ」において、スコアおよび出現頻度の高かった語

主に小・中・高等学校の教員として従事			主に大学・短大等で教育や研究に従事			その他(大学事務・企業・行政等)に従事		
単語(名詞)	スコア	出現数	単語(名詞)	スコア	出現数	単語(名詞)	スコア	出現数
研究	13.90	16	研究	18.74	19	研究	18.74	19
教員	11.85	7	論文	6.45	6	実践	16.11	11
論文	8.37	7	学会	7.47	5	学会	22.11	10
実践	7.59	7	キャリア教育	17.39	3	論文	12.70	9
キャリア教育	17.39	3	取り組み	4.96	3	研究発表	21.06	5
スーパーバイザー	17.02	3	研究者	4.01	3	研究者	6.40	4
教育現場	11.52	3	学会誌	12.68	2	フィードバック	6.02	3
データ	8.35	3	査読	6.39	2	読み方	2.60	3

Note. 単語は全て名詞

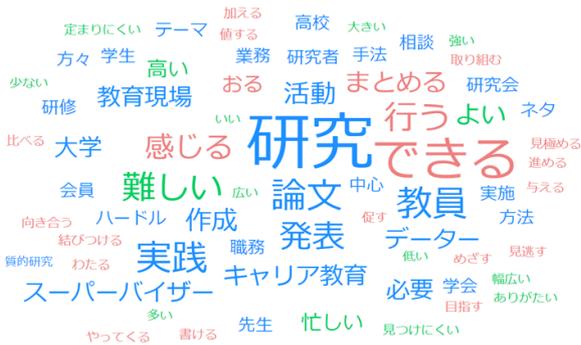


図 4 主に小・中・高等学校で教員として従事する者の「研究の難しさ」のワードクラウド

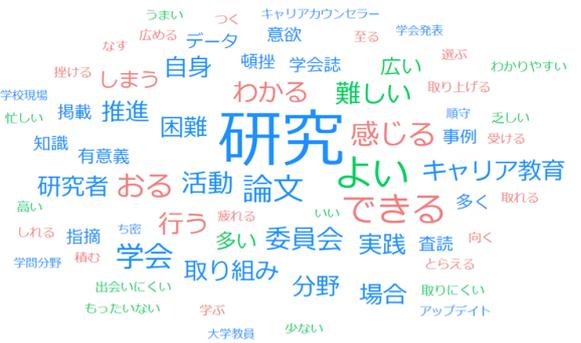


図 5 主に大学、短大等で教育や研究に従事する者の「研究の難しさ」のワードクラウド

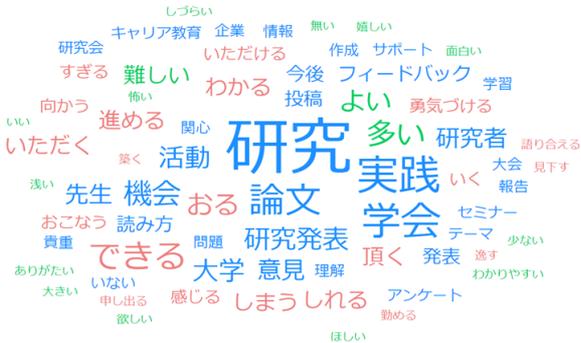


図 6 その他(大学事務・企業等に従事)の者の「研究の難しさ」のワードクラウド

っているが、いざ研究となると、どの様に手を付けていいのかわからないことが多い」などがあり、「論文」に関わる記述では「研究と実践を進めるうえで各論文の読み方をあらためて学会会員に平易に、わかりやすい言葉で解説していただける機会を設けていただくことが、本学会の発展に繋がる」「学術論文を書く作法が十分に身につけていない」などが見られた。また、その他(大学事務・企業等に従事)の者だけに見られた「研究発表」では、「研究者からすると研

究発表は論文執筆へのマイルストーンですが、実践者にすると最終ゴールのように思える」などが見られた。

## 考察

### 研究 1

研究 1 の結果、各会員は、それぞれの立場から、キャリア教育やキャリアに関連する研究の必要性を認識していると考えられる。

職務経験ごとの記述をみると主に小・中・高等学校で教員として従事する者、その他(大学事務・企業・行政等に従事)の者は、主に実践の確立に主眼をおいた研究を重視する傾向があり、主に大学・短大等で教育や研究に従事する者は、実践に結びつく実証研究を重視する傾向があると考えられる。

### 研究 2

研究 2 の結果、何らかの障壁によって「研究」の進め方や「論文」の執筆に、難しさを感じている会員がいることが見いだされた。

職務経験ごとの記述をみると、小・中・高等学校で教員として従事する者、その他(大学事務・企業・行政等に従事)の者は、研究の進め方や論文執筆についての理解不足や情報不足が一つの要因となり、研究に対する難しさを感じていることが推測される。また、主に大学・短大等で教育や研究に従事する者は、一定水準の科学性の維持とともに、研究を身近なものとして意識していることが考えられる。

## まとめ

以上の結果から、本学会の会員は職務経験によって、研究に対する捉え方に相違はあるものの、研究について必要性を感じつつ、その難しさを実感していることが考えられる。今後は、個々の研究の相違を認識しつつ、会員がつながり、学術的に質の高い研究を探求し、深化させていくことが重要と考える。

## 引用文献

三村隆男 2018 日本キャリア教育学会 40 周年記念ミッション・ステートメント  
 日本キャリア教育学会 2019 日本キャリア教育学会 2019 年度定期総会資料

# 高等教育機関における 新しい教員像 “実践者”に着目して

学会に求められているものとは

長崎大学  
白井 章詞

1

1

## 1. 問題と目的

①キャリア教育を教育課程内で実施・・・96.9%(文科省,2019)

急速に普及したキャリア教育ではあるが、先行研究において繰り返し指摘されてきたことの1つに、キャリア教育に関連した専門家不足がある。

キャリア教育は、多様な担い手によって実践されている(上西,2006)。  
専任教員が関わっていても、「自ら実施」は58.2%(上西,2006)。

	件数	%	専任教員 が自ら実 施	専任教員 がコーディネ ーターとな り、外部講 師を活用	非常勤教 員が自ら 実施	非常勤教 員がコーディネ ーターとな り、外部講 師を活用	担当部局 が直接外 部講師に 依頼	担当部局 が業者に 委託し、 業者が講 師を選定	職員自ら が実施	その他	無回答	
全体	192	100.0	42.2	45.3	10.4	3.1	38.0	27.6	39.6	1.6	0.5	
設置主体	国立、公立	36	100.0	47.2	63.9	8.3	0.0	25.0	8.3	13.9	5.6	2.8
	私立	156	100.0	41.0	41.0	10.9	3.8	41.0	32.1	45.5	0.6	0.0
キャリア支援・ キャリア教育へ の専任教員 の関与	専任教員が積極的 に関与している	91	100.0	58.2	54.9	6.6	3.3	36.3	20.9	37.4	3.3	0.0
	専任教員はほとん ど関与していない	90	100.0	27.8	36.7	13.3	3.3	40.0	36.7	42.2	0.0	1.1

出典：上西(2006)『大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告』法政大学大学院経営学研究所キャリアデザイン学専攻調査委員会

2

2

- ②外部委託・外部人材の活用に警鐘をならす声は多い。  
 上西(2007)：学内にキャリア教育の担い手は育たず、問題を孕んだ実践になってしまう。  
 安藤(2015)：外部講師の専門性に問題。非科学的内容を無批判に教える講師の参入を可能にしている。

③批判されても、依然としてこうした実践は少なくない。

その理由について白井(2020)では、

(1)委託理由

「就職実績の向上」、「学内に専門人材がないこと」、  
 「業者への期待」

(2)委託を継続する理由

「大学教員との役割分担」、「教員を確保できない」、「出口保障」、  
 「PR」、「問題が無いので継続」

キャリア教育を担当する事務部署からすれば、専任教員よりも外部業者の方が「柔軟性」があり、「連携しやすい」と考えられていた。

3

3

## 2. 先行研究

キャリア教育の外部委託・外部講師にかんする研究は少ない。

①白井(2017)：外部委託された業者側の研究

対象：キャリア教育を受託している業者。

- (1)担当部署は、外部委託することで課題を解決したい。
- (2)授業の設計は、担当部署へのヒアリング結果をベース。
- (3)大学の要望に合致した講師が派遣。講師の変更もできる。

②渡邊(2017)：社会人経験を経て大学に雇用された教員の研究

対象：アカデミックディシプリンをくぐっていない社会人教員  
 こうした教員は、自らの経験に強いこだわりを持つ

社会人経験をもとに外部講師として大学でキャリア教育を教えた方のなかには、特任や任期付き等も含め、大学に直接雇用されることになった方もいる。

4

4

そうだとすると、担い手問題に関する研究には、専任教員か外部講師か以外にも、違う視点からの検討もありうるのでは？

分類	補足説明	教育上の特徴	【新しいカテゴリー】 教員としてのアイデンティティ (立ち位置と表記)
従来型の大学 教員像	大学院等を卒業。その後も研究を継続。非常勤を経て専任教員へ。	研究や専門性に依拠した教育の展開	研究者
		1 2	両者を併せ持つ者 (中間者と表記)
キャリア教育に見られる新しい教員像	大学を卒業後、人材ビジネスや民間企業の人事等を経験。それから大学教育の世界へ転身。	これまでの社会人経験に依拠した教育の展開	実践者

- 1：研究者のなかには、実践に興味関心を強く持った者もいると思われる。  
2：実践者のなかにも、教育・研究能力の向上を目的に大学院へ進学したり、独学で研究スキルを修得し、研究者としての意識が芽生えた者もいると思われる。

新しいカテゴリーについては、本来はグラデーションになっていると思われるが、特徴を把握するためにあえてわけた。

5

### 3. 手法

#### (1) 調査対象

キャリア教育学会研究推進委員会が2020年2月に行った、「2019年度キャリア教育に対する意識調査」に寄せられた回答。

本稿の分析対象は、会員133名のうち、高等教育機関に教員として在籍している76名。

	小学校	中学校	高校	短大・高専	専門	大学	教育委員会	公益団体	NPO	企業(教育)	その他	
Q4 教員	3	1	19	7	6	73	4	2	1	2	2	120

高等教育機関で教員として働いている方は86人  
うち、学会員は76人。

#### (2) 使用する設問

- Q3「職場」、Q4「仕事」、Q5「これまでのキャリア」  
Q7「立ち位置」（研究者か実践者か）、Q8「本学会への入会時期」  
Q9「学会への入会目的」、Q11「教育のアウトカム」  
Q15 研究の難しさ

6

6

## 4. 結果 1

表 1. Q7「立ち位置」

研究者	34
中間者	20
実践者	22
	76

表 2. Q7の「立ち位置」とQ8「学会への入会時期」

	1990年以前	1991-1995年	1996-2000年	2001-2005年	2006-2010年	2011-2015年	2016年以降
研究者	3	5	2	5	9	4	6
中間者				4	3	9	4
実践者	2	1	1		1	7	10

7

7

表 3. Q7の「立ち位置」とQ5「これまでのキャリア」

	小中校の教員	大学・短大で教育研究	大学・短大で事務	企業	その他
研究者	1	27	1	4	1
中間者	4	13			3
実践者	5	6	1	9	1
研究者	2.9%	79.4%	2.9%	11.8%	2.9%
中間者	20.0%	65.0%	0.0%	0.0%	15.0%
実践者	22.7%	27.3%	4.5%	40.9%	4.5%

ルーツは大学等における研究者

実践者のバックグラウンドは、

- ◆企業出身 4割
- ◆小中の教員が 2割 (教員養成系の大学・学部へ?)
- ◆研究者 3割

※本稿の調査対象が、学会員であることに留意が必要である。

8

8

表4. Q7の「自分に立ち位置」とQ9「学会への入会理由」

入会理由	Q9-1 学会誌に投稿	Q9-2 学会誌の購読	Q9-3 学会発表	Q9-4 C.C資格取得	Q9-5 研究に関する情報収集	Q9-6 実践に関する情報収集	Q9-7 仲間希求	Q9-8 研究者としての証	Q9-9 その他
研究者	18	11	22	6	15	1	12		3
中間者	7	7	14	5	17	2	11		
実践者	1	4	7	2	19	7	11	3	
研究者	52.9%	32.4%	64.7%	17.6%	44.1%	2.9%	35.3%	0.0%	8.8%
中間者	35.0%	35.0%	70.0%	25.0%	85.0%	10.0%	55.0%	0.0%	0.0%
実践者	4.5%	18.2%	31.8%	9.1%	86.4%	31.8%	50.0%	13.6%	0.0%

自分は研究者である ☞ 目的は、「学会発表」と「学会誌への投稿」

研究者であり実践者 ☞ 目的は、「研究に関する情報収集」と「学会発表」

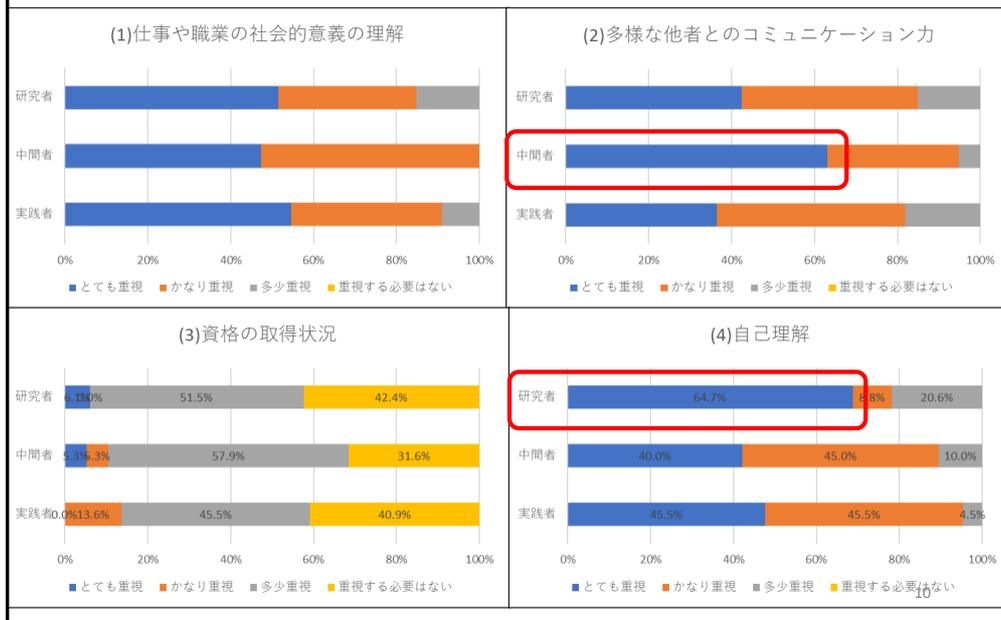
実践者である ☞ 目的は、「研究に関する情報収集」と「仲間づくり」

推測

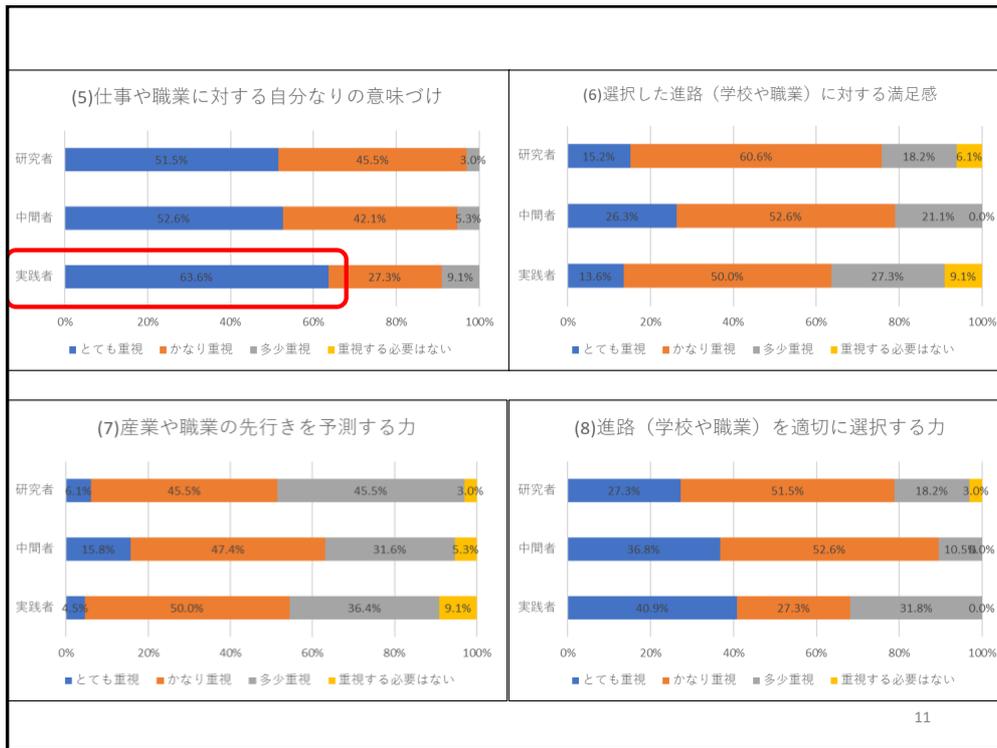
大学教員として、研究業績が求められる。  
 実践者なので、フィールドを活かして研究をしたい。  
 また同じような実践者とのネットワークを広げたい。  
 学会発表までは頑張れるが、論文投稿にはハードルを感じている。

9

## 4. 結果2 立ち位置別・教育のアウトカム



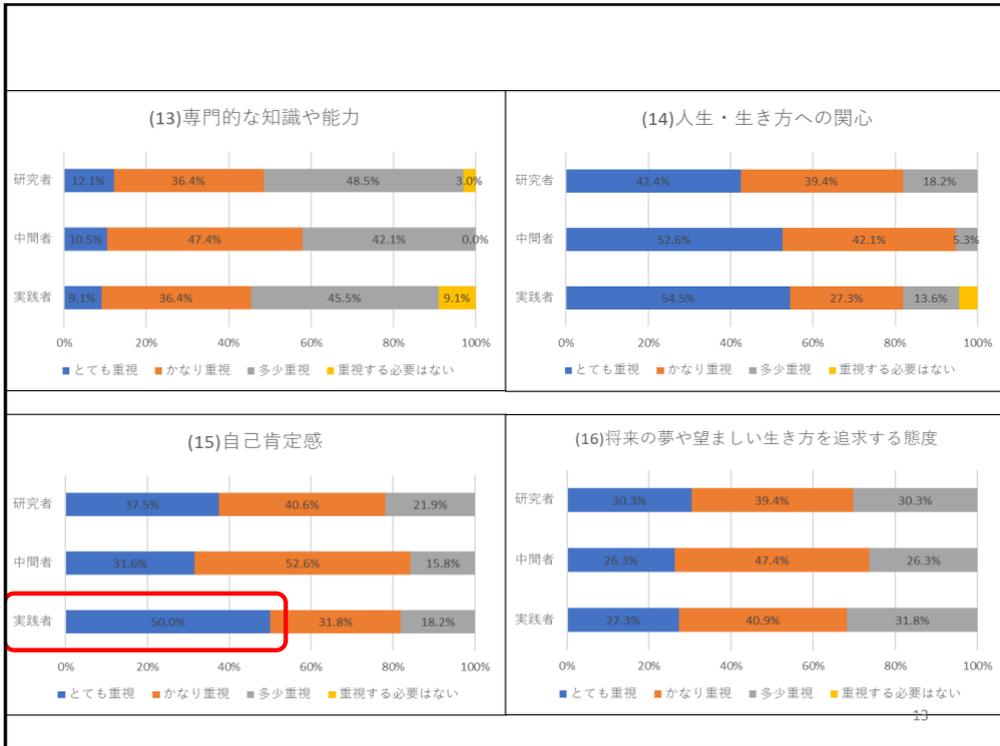
10



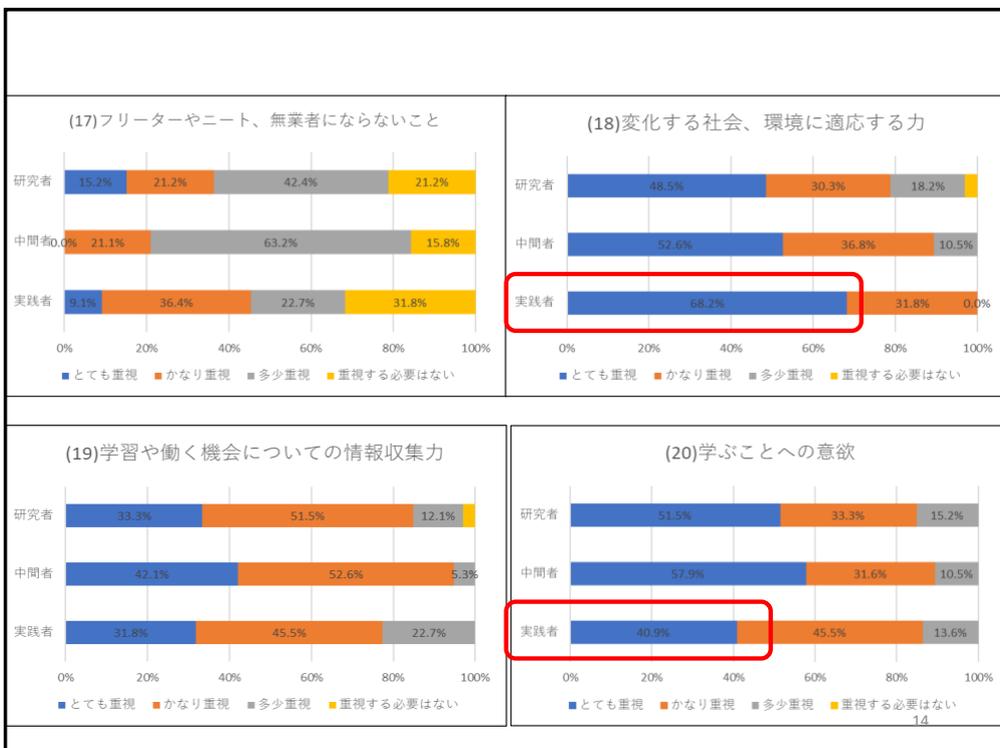
11



12



13



14

## 4. 結果3 立ち位置別・直面している課題

15

15

### “研究者”が直面している課題

カテゴリー	記述例	n
交流機会	会員が少ないので、目的意識の共通する人に出会いにくい。	1
活性化	研究大会において、ある一定水準の科学性を担保した研究発表が多くなされるとさらに学会として良くなると思います。実践のみの報告や取り組み事例の紹介のみだけでは、貴重な事例がうまく活用できていなく、もったいないと感じております。	1
	高度で緻密な統計でなくとも、研究や実験デザインがしっかりしたもの、あるいはユニークな取り組み、またデータ収集の困難さを克服したものなど積極的に取り上げてはどうか。学会発表などから論文投稿など推薦してみるのもどうか。また、テーマ特集などで招待論文や寄稿論文など多様なものを掲載することで研究を身近なものと考えればと考える。	1
	特にありませんが、学会誌に多くの論文が掲載され、活発な研究や実践の成果を知ることができるようになればよいと思っております。	1
環境変化への対応	研究の動向や順守すべき倫理等も変化しており、ついていくのが難しい	1
教職学生への指導	大学の教育学部の教員として所属していることから、教職を目指す学生に対し、どのような観点でキャリア教育についてアプローチさせるかというところを研究を通じて模索している。幅広いテーマであるので、なかなか焦点が定まりにくいと感じている学生が散見される。	1
研究資金	研究機関に所属できていないと、研究のための資金が得られない。	1
研究方法	研究の進め方。企業勤務の経験から、キャリア形成に関する学習の重要性はわかっているが、いざ研究となると、どの様に手を付けていいのかわからないことが多い。また、個人的な事柄すぎるので、質的な研究をした方がよいのかと思うが、そこもなかなか進められていない。	1
時間的制約	研究が本業でない者にとって、研究活動に費やす時間をどのように生み出すかという問題は大きいと思います。	1
	研究者としての自身をアップデートする時間がない。	1
情報希求	定期的に行われる勉強グループのリスト等を見ることができればよいと思う。	1
その他	近年の研究推進委員会は精力的に活動されていると思います。	1
データ収集	学校現場でのデータの取りにくさ	1
特になし	研究者であれば当然のことなので特になし。特になし。	3

注. 1人の回答者が複数の意見を述べている場合には分割した。

16

16

## “中間者”が直面している課題

カテゴリー	記述例	n
研究	「キャリア教育実践」を、「研究」とすることに困難を感じる。	1
研究	研究に向き合う時間（大学院等に所属せず、実践者が研究を行うことが難しいのは、研究のプロセスをずっと見て、サポートしてもらえない存在が居ないからだと思います。単発の講座等を受けて、あとは自力でというのは難しい。学会の中に、ゼミのような継続的な研究グループがあり、ここの研究を相互にサポートし、完成に向かう活動があると違うと思う。	1
データ収集	データの収集について	1
研究/論文執筆	研究は自分が何とかしたい事象について、広く世間の人を納得させるためのこととらえている。計画書を書く段階で、それが独りよがりの場合が多く、他者を説得できないことに疲れて研究意欲が消失する。論文執筆の場合も同じで、査読者との考えが合わない場合、誰との戦いなのか、わからなくなり、自身の主張を忘れてしまうことがある。自分には研究は向いていない、と思っています。 研究を行うには、マスターかドクターを取得していないと難しいと考える。研究に対する意欲があっても知識が乏しければ、思いが形にならず頓挫、形にしても査読でさまざまな指摘を受け、修正の仕方がわからない、あるいは指摘が多すぎて控えてしまったなどで頓挫、などの原因、理由が考えられる。知識面は、委員会の方が発表に至るまでの過程を指導するなどの方法がある。	1
その他	研究者なので特に困難に感じることはありません。学会の研究推進委員会の活動は非常に有意義であると思っております。	1
その他	研究推進委員会による講習会は、とても有意義なものであると思います。これらの講習内容を学会誌等でも共有されると良いと思われれます。	1
その他	質的研究を行っている論考をたくさん拝見したいと感じている。（現在は少ない。）	1
特になし	特になし	1

17

17

## “実践者”が直面している課題

カテゴリー	記述例	n
学習機会	公務員や民間企業の会社員、フリーランス（キャリアカウンセラー）などを経て大学教員になり、調査の設計や分析、論文化など基本的なことを学ぶ機会がなかったため、ただでさえ忙しい授業や学内行政などの合間に要領よく自身の研鑽を積むことが難しく感じています。なんとか時間と気力を捻出するしかないのですが、統計資料等の読み方について、学習の機会が欲しいと思います。	1
科研	科研費などの申請時に学問分野のどれを選べばいいのかいつもよくわかりません。「キャリア教育学」といった分野が確立し、この分野で博士号が取れるようになるのをよいのですが。	1
研究/活性化	実践者にとっては、研究テーマの設定や研究手法が難しく、業務の関係で時間的余裕もないので、研究のネタを見逃しているケースが多いと思う。一方、研究者の方々は、研究については慣れておられると思うが、研究のネタが見つけない状況にあるのではないかなと思う。まずは、実践者の方々に「こうやったらこうなった」「こんなことを調べたらこんな結果になった」といった内容でよいので、研究発表を促すことが必要ではないか。つまり、会員に“発表する心理的障壁を低くすること”が大切ではないかと思う。いきなり論文は書けないので。	1
研究/活性化	フリーランスのキャリアカウンセラー出身で、私自身は何度か研究発表を致しましたが、周りの仲間と話していると「自分のやっていることはとてもじゃないが研究発表できるようなものではない」という反応が多いように感じます。研究者からすると研究発表は論文執筆へのマイルストーンですが、実践者になると最終ゴールを目指すのにもよりますが、より気楽（といったら良くないかもしれませんが）に発表ができるよう、最初の発表を勇気づけるようなシンポジウムがあってもよいのかもしれない。毎年の大会でオーディエンスから（今以上に）愛のあるコメントや勇気づけがなされるような場造りも重要かと思えます。また論文に関してはディスカッションペーパーレベルのものがオンラインでもあれば良いと思います。	1
研究	このことにつきましては、特にありませんが、大学人として人生を送ってきていない方、例えば、小中高校の教員の方などには、やはりハードルが高いと思います。	1
研究	研究がデータ中心であり、データの集計や分析方法については、実践中心にやってきたものにはハードルが高い。大学の教員をめざすための手段になっている。	1
研究・活動費	学会への渡航費についてもなかなか学内経費で確保しづらく、そのような知見についても情報共有させていただきたいと思えます。	1
交流機会	学会内での人的なつながりがまだ少ないため、どのような領域の研究が活発におこなわれているのかわからない部分がある。個人的には、もっと同年代の研究者の方と語り合えるような機会を得ることができ、一緒に研究をおこなうようなチャンスが増えれば、研究発表、論文作成にもっと挑戦していきたいと思う。	1
時間的制約	自分自身の問題ではあるが、実践に注力していると、瞬く間に1年が過ぎてしまい、研究大会参加や投稿の機会を逸している。これを機会に自分の意識づけを変えたいと思う。	1
発表や投稿に関する情報	学会誌への投稿や研究発表については（キャリア教育の実践に関するテーマ）は今年中に検討しております。民間から大学に移って学会活動についてまだ理解が浅く、自学の紀要の提出のようにスケジュールを理解しておりません。それらの情報についてもっと情報発信していただきたいと思えます。	1
フィールドの狭さ	エッセイや批評、時評などがあってもよいのではないかな。会員のすべてが研究者ではないのだから。	1

18

18

## 5. 若干の考察

- 本稿における「実践者」とは、必ずしも外部講師とは限らない。専任教員であっても、自身を実践者と位置付けている可能性はある。
- しかしながら、直面している課題は、「研究者」が忙しさを挙げているのに対し、「実践者」は研究方法や論文(読み方・書き方)に関するものが中心となっていた。これは「中間者」にも見られた傾向である。専任教員になるには、教育歴に加えて研究業績も問われることを考えると、「研究者」以外は専任教員でない者の割合が高いと思われる。
- 安藤(2015)は、外部講師の専門性に問題があると指摘しており、非科学的内容を無批判に教える講師の参入を可能にしているという。  
「実践者」が研究方法に躓きを感じているとすれば、それは研究業績があがらないだけでなく、自身が行っている教育を科学的な目で検証できていない可能性もあるだろう。

19

19

- では、こうした「実践者」が研究に取り組もうとしている背景には、何があるのだろうか。本調査では、その理由を聞いていないため、具体的に言及することはできない。
- しかしながら、「実践者」の多くが専任教員でないとしたら、非常勤講師や任期付き教員、あるいはキャリア教育をビジネスとしている業者に登録している講師であると考えられる。そうだとすれば、安藤(2015)が課題として指摘する専門性の獲得や、教育の質的向上、教育効果の検証、あるいは専任教員への挑戦などがあると思われる。
- キャリア教育が今後も多様な担い手によって支えられていく可能性があるとするならば、渡邊(2017)が指摘するように、こうした人材の力量形成の場を検討していく必要があるだろう。「実践者」の声からすれば、そうした機会の創出を本学会にも求めている。
- 他方で、「研究者」は、学会発表や研究論文の質的向上を求めている。これは、近年、増加傾向にある「実践者」の学会に対するニーズとは相反する。学会として、活動やイベント等を企画・運営する際、ターゲットを意識しておく必要があるだろう。

20

20

## 6. まとめ

### (1) 教育のアウトカムとして重視するもの

- 研究者 ☞ 「自己理解」を「とても重視する」割合が高い。
- 中間者 ☞ 「多様な他者とのコミュニケーション力」を「とても重視する」割合が高い。
- 実践者 ☞ 「変化する社会、環境に適応する力」、「仕事や職業に対する自分なりの意味づけ」を「とても重視する」割合が高い。  
「学ぶことへの意欲」は最も低い。

「フリーターやニート、無業者にならないこと」および「資格取得」は、他項目に比べると、あまり重要視されていない。

21

21

### (2) 学会に求めているもの

- 研究者 ☞ 自身の研究を公表する場。  
学会の活性化と質的向上。
- 中間者 ☞ 学会発表まではなんとかなる。  
それをどう査読論文にするのか。
- 実践者 ☞ 研究をどのように進めていくのか。  
研究について学べる機会。  
研究について相談できる機会と仲間。

22

22

### (3) 残された課題

- 白井(2020)では、キャリア教育を担当する事務部署からすれば、専任教員よりも外部業者の方が「柔軟性」があり、「連携しやすい」と考えられていた。専任教員は、事務職の意見や要望を聞かない。
- キャリア担当部署は、現場での経験や問題意識をもとに、外部業者等と一緒にキャリア教育をつくりあげ、学生の課題解決につなげたいと思っていた。

■ そうだとすると、「実践者」が研究力を養い、「研究者」へとシフトしていくことは、事務担当部署からすれば、協働相手の見直しをはかる機会になるのだろうか？

■ 「実践者」から「研究者」へのシフトは、教育内容にも違いが生じてくるのだろうか？ それは、学生および事務担当部署にとって、望ましい変化になっていくのだろうか？

23

23

## 6. 引用文献

- 文部科学省(2019)「大学における教育内容等の改革状況について(概要)」,参照元:文部科学省HP:  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/daigaku/04052801/\\_icsFiles/afieldfile/2019/05/28/1417336\\_001.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2019/05/28/1417336_001.pdf)
- 安藤りか(2015)「大学におけるキャリア教育に対する批判について—再批判に向けた問題の整理—」,名古屋学院大学論集 社会科学篇,第52巻,第1号, pp.133-147.
- 上西充子(2006)『大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書』法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会.
- 上西充子(2007)『大学のキャリア支援—実践事例と省察』上西充子編著,経営書院.
- 白井章詞(2017)「業者に委託されたキャリア教育と大学側の関与 —4人の実践事例からみた現状と課題—」『キャリアデザイン研究』,第13巻, pp.63-73.
- 白井章詞(2020)「学部横断型キャリア教育科目の外部委託に関する研究 —その発生要因と継続要因—」『キャリアデザイン研究』,第16巻
- 松高政(2009)「調査の概要」『キャリア形成支援/就職支援についての調査結果報告書』財団法人企業活力研究所内ジョブカフェ・サポートセンター.
- 渡邊有紀子(2017)「誰が大学におけるキャリア教育科目を担っているのか—『外部からの人材』に着目して—」『キャリアデザイン研究』,第13巻, pp.95-104.

24

24

## 「2019年度 キャリア教育に対する意識調査」結果 及び 委員による分析へのコメント

寺田 盛紀（京都先端科学大学）

2019年に研究推進委員会で企画・実施された本調査の結果概要及び研究推進委員会委員による分析に対するコメントをしたい。

### 1. 調査結果の概要

「結果のまとめ」は第1部に示されている通りである。まず、基本集計の結果についての筆者なりの若干のコメントを行う。

#### 1. 回答者について

##### 1-1. 会員・非会員別

回答した非会員が会員の約半数であり、両者の比較をする際の分散が悪く、注意を要する。また、非会員は会員の働きかけによるところが大きいと推測する（多くは大学教員である推進委員の関係者⇨大学院生などと思われる）ので、これまた注意を要する。Tab. 2にもあるが、非会員が20歳代以下で約1/4を占めており、目立っている。

##### 1-2. 回答者の職場と仕事

Table 3～Table 5は、それぞれクロス集計をしてみる価値があるが、今回の回答者には大学等のカウンセラー・コンサルタントがメインであることがわかる。後述するが、学会員の回答といっても、これらの実践に係る側面が強く出てくることが予想される。

##### 1-3. 入会・時期・動機に関して

Tab. 7は今回の調査の（独立変数としては）中心的項目である。2011年以降に入会した会員歴の浅い回答者が多く、グループ設定がしづらかったと思われるので、やむを得ないが、分散が悪く、調査の目的である「この10年程度の間でキャリア教育がどのように成果を上げているか、そうでないか（後述の「望ましい方向」「望ましくない方向）」を見るには、やや不向きであったかもしれない。

筆者は1999年の「接続審答申」から2003年の若者自立挑戦プランと2004年のキャリア教育答申（文科省初中局）、さらに2011年の中教審のキャリア教育・職業教育答申がキャリア教育の画期であったと考えているので、年度の刻みを再設定して、分析の際の独立変数に加えても面白い。

入会動機に関する回答（Tab. 8）には調査企画時から大いに興味をもって、2の「研究大会で発表するため」や8の「研究者としての証であるから」などの項目追加を提案したが、とくに後者の「回答が少なかったのは意外であった。真面目な会員、というより実践型の会員が多いためであろう。それは、Tab. 9の他学会所属状況からもわかる。キャリアデザイン学会、日本イ

インターンシップ学会やいくつかのカウンセリング学会への入会者が目立つ。

## 2. キャリア教育に関する意識の傾向について

### 2-1. 研究者か実践者か

Tab. 11 で会員に対してそのこと問うているが、所属先、所属学会等を反映して、圧倒的に実践志向である。研究者と自答する者はわずか 12.6%，実践者の面を持つという回答を含めても約 30%である。Tab. 4 で大学教員が 99 名となっているが、大学教員として、実践者の性格を付与されている、キャリア教育・ガイダンスという分野の特性が垣間見える。

### 2-2. キャリア教育のアウトカム

キャリア教育アウトカム、言い換えると、キャリア教育の目的・成果をいかなる点で評価するか、という質問に対して、会員 (Fig. 1) の場合、「学ぶことの意欲」「仕事や職業への自分なりの意味づけ」が強い。その 2 項目に注目すると、いわば個人的意義と社会的意義の両面での職業観形成の側面が重視されているようである。対して、非会員 (Fig. 2) の場合、「学ぶことの意欲」は会員と共通であるが、「人生・生き方への関心」、「自己理解」「コミュニケーション力」などが重視される傾向にあり、スキル志向、コンピテンス志向である。文科省や国研のキャリア教育の定義が 1999 年以降、職業観とジェネリックスキルの 2 つの極に揺れ動いてきたことがここに表れている。

いずれにせよ、「専門的な知識や能力」、「資格の取得」、「産業・職業の先行き予測」など実質的項目はあまり眼中になく、ここでの選択肢（国研進路指導センターの報告書に使われている評価項目）が形式陶冶に傾斜している日本のキャリア教育論の反映（限界）と言えるかも知れない。

青年や若い成人の近年の変化についての会員・非会員の変化に対するアウトカム評価を同じ選択肢で問うた結果 (Fig. 3, Fig4) もよく似た回答状況である。

### 2-3. 重視すべきアウトカムの項目の追加意見

アウトカム項目として追加すべきと考える記述式の項目であるが、上に (2-2 で) 述べた内容との関連で、注目されるクリティカルな意見に注目しておきたい。会員では、5 人目の意見「アウトカムとして、どの時点での評価なのか、・・・長期的スパンの評価があってしかるべき」は卓見である。そもそもキャリア教育の収斂的目的（〇〇〇を通して勤労観・職業観の育成）とされている職業観形成などは、一生涯をかけて行われるべきもので、一定の長期の変化をとらえた縦断的評価が必要になる。本学会においても、この点の評価がまだまだ低いと思う。

非会員では、「就きたい職業、適正のある仕事に気付く力」、「非正規やニートになってしまった場合の対処力」など、実質的なアウトカム、自己理解に代表される内向きの内容に加えて、外向きの事柄の面での評価が重要かと思われる。

### 2-4. 今後必要なキャリア教育の研究・実践

ここでは、次項 3 の分析を一部先取りして、会員の自由記述の内容についてコメントする。

今回の研究推進委員によるいくつかの結果分析のレポートの中で、山田の「職務経験による研究や実践に対する考え方の相違」が若干の傾向を抽出している。研究にしぼると小中高教員の場合、「キャリア教育とカリキュラムマネジメントを組み合わせさせた研究」「キャリア教育を企画・運営する学校組織の研究」が、大学・短大等の教員では「自己認識と職務への動機づけの…心理学的…研究」「実証性のある科学的アプローチを重視した研究」などが取り上げられている。いずれも重要である。

筆者としては、キャリア教育の定義、目的に関連して、3人目の「なんでもキャリア、キャリア教育になっている状況」という意見に同感する。キャリア教育の定義・目的を大胆に整理する必要がある。また9人目の「日本初のキャリア発達理論の構築」、16人目のキャリア教育と職業教育の関連性の研究も、あまり自覚されていない欠くことができない視点である。

### 3. 若干の分析について

以後は項目間のクロスによる分析的な内容である。いずれも、推進委員の分析の中から発見的な事柄を選び、コメントする。

#### 3-1. アウトカムへの世代効果

これは辻川典史（神戸親和女子大学）のペーパーでなされている。重視される傾向のある（会員回答の平均値が高い項目である「意味づけ」「意義理解」「学ぶ意欲」「自己理解」などに世代の違いがない。逆に平均的に重視度が低い項目である「専門的な知識・能力」「産業、職業の先行き予測」「フリーター・ニート防止」「資格取得」などで60歳代以上が50代、40代以下に対して重視度が高い。ひじょうに興味ある分析である。

年代を重ね、教育の現場や研究の蓄積の深い人たちほど、上記に触れた「実質的」な事柄（確実に実感のある能力や状況）を重視する傾向があるということかと思う。

#### 3-2. アウトカムへの職務経験の影響

これについては、非会員を含めて、杉本英晴（駿河台大学）が分析している。初等・中等教員、大学・短大教職員、企業勤務者の3つのグループ間の比較（1要因の分散分析）である。「資格の取得」で初等・中等教員が、「選択した進路の満足感」で高等教育教職員が有意に高いこと以外、とくに効果は見られない。

資格取得に関して、杉本は日本では専門職採用（筆者に言わせれば職別市場）の慣行が薄く、学生の就職現場での基礎的コンピテンス志向の実態を比較的よく知っている高等教育関係者であるからこそ、低い評価になっているのだと言う。というより、初等・中等教員はかなり以前の親世代が抱いていた期待、「資格さえあればなんとかなる」的な観念がままだあるのかも知れない。存在（Sein）＝職務経験の現場は、意識（Sollen）を規定する。

#### 3-3. 研究者・実践者に対する自己規定のアウトカム重視への影響

高等教育機関在籍の会員76人に対する分析を白井章詞（長崎大学）が行っている。研究者と考える人たちは「自己理解」を、中間者（研究者と実践者の面が半々と考える人達）は「他者

とのコミュニケーション力」を、そして実践者は「適応力」や「仕事・職業への意味づけ」を重視する傾向にあるとのことである。3-2 の傾向とあまり相応していない。研究者志向は、社会やそれへの適応より自分の世界（自己理解）を重視する。今度は、存在でなく、意識が意識を規定する。

### 3-4. アウトカム評価に基づく青年の変化の関連

浦上昌則（南山大学）がこの点につき、分析している。アウトカムの項目ごとに「望ましい変化」「変わらない」「望ましくない変化」の回答状況と「望ましい変化」と「望ましくない変化」の差を引き出している。プラス変化は、「情報収集力」「資格取得」「社会貢献」、逆にマイナス変化として「社会人としてのモラル」「自己肯定感」「働く意欲」「選択した進路に対する満足感」などに顕著である。

望ましくない項目が個人内の事柄、望ましい項目が社会とのつながりに関する項目に多く、「社会とのつながりが内的な面を置き去りにしたまま強調されているのかもしれない」との世相解釈を行っている。2-2 で述べたことと関連するが、筆者からすると、キャリア教育なり教育全体の重点が内面重視志向という安定期のパターンから社会・実業志向という変動期のそれに移行しているのではないかと思う。いわんや、コロナ禍社会においておや。

## 4. 若干の課題

今回の企画は、下村会長の提案による、学会には珍しい、興味ある企画であった。2010年ごろと現在を比べて、会員のキャリア教育観が変わっているのか、いないのか、どの点がそうなのか、という課題意識から出発している（と思っている）。望ましい方向で変化していることも、望ましいとは思わない方向で変化していることもあった。世代という年齢層、本人のポジションやキャリア、本人の研究・実践志向の意識などの関連で見ると、一定の傾向も読み取れた。概して、用意されたアウトカムの諸項目の中の、浦上がいう「社会的」側面、「個人的」側面、筆者が言う実質陶冶的項目と形式陶冶的項目にそれらの影響要因（独立変数）が、一定程度収斂するように見えた。

最後に、一部、1の結果概要で触れたこととも重なるが、本調査のいくつかの課題（限界）について述べておきたい。1つが、調査実施の難しさについてである。世代比較をするには、シニア層の回答が少なすぎた。年齢層ごとに一定数が確保できるような方法をとっても良かった。

2つ目は、質問項目を作るうえでもっとも重要と思われるアウトカム（キャリア教育の目的・概念）に係る点である。国研グループや文科省の定義や項目にとらわれずに構成してもよい。少なくとも筆者が知っている、アメリカやドイツのCO-OP教育やデュアル教育（大学の）の評価項目とかなり距離を感じる。

第3に、存在と意識の関連についてである。とくに問7（Tab. 11）での分析装置として使われた研究者—実践者、両方に比重を置く場合「中間者」の分類は気になった。会員であれば全員研究者であろうし、大学を含め教員であれば全員教育者・実践者であろう。存在を問うので

あれば問5で十分だし、意識調査なら研究の志向性を問うた方がよい。理論志向の研究者－実践志向の研究者－実践研究者などである。