

Online Papers

ISSN: 2433-9369

Japanese Association of Industrial Counseling TODAY

オンライン論集

日本産業カウンセリング学会

TODAY

VOL. 3 No.2 Sept. 2020



一般社団法人 日本産業カウンセリング学会

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』について

本誌、オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、勤労者の健康、福祉、能力開発に貢献することを目的として、産業領域のカウンセラー、キャリアコンサルタント、臨床家、研究者などが立場や分野を超えた会員の相互啓発と社会への提言を目指し、2018年に創刊しました。

産業領域でのカウンセリング、キャリアコンサルティングに限らず、働く人たちの現状などについての情報、取組などを振るって原稿をお寄せください。そのほかにも、価値ある情報と思われるが、体裁の整った論文には至っていない、客観的データが十分得られなかったなど、査読付き論文集へ投稿を躊躇している方は、本誌への投稿をご検討ください。原則、自由投稿ですので、多くの方の積極的な投稿を歓迎いたします。

発行は電子刊行物として、産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開します。

投稿いただける内容は、

(1) レポート（取組報告、体験報告、研修会報告、その他）

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告や会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表など。

(2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために、研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するもの。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、日本産業カウンセリング学会事務局『日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出してください。

2019年12月

日本産業カウンセリング学会 TODAY

編集委員長 小玉一樹

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』投稿規程

1. (発行の趣旨)

オンライン論集『日本産業カウンセリング学会 TODAY』は、会員の実践および研究の促進を目的とした、取組報告、体験報告、研究などを公刊する電子刊行物(Electronic Publication)である。

2. (投稿者)

本誌に投稿できる者は、次のとおりとする。

- (1) 日本産業カウンセリング学会会員
- (2) 日本産業カウンセリング学会会員を筆頭著者とする共同執筆者
- (3) その他特別に編集委員会が承認し、または依頼した者

3. (論文等の種類)

投稿する論文等は次の種類とする。

- (1) レポート (取組報告、体験報告、研修会報告、その他)

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告。また、会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表するものであること。

- (2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するものである。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

4. (発行形態)

- (1) 電子刊行物として発行する。
- (2) 日本産業カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開するものとする。

5. (発行方法)

- (1) 発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、産業カウンセリング学会事務局『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出する。
- (2) 提出後、編集委員会は必要に応じて申請者に修正を求めることが出来る。
- (3) 承認された原稿は発刊番号が付与された後、日本産業カウンセリング学会が現在及び将来において指定するサーバーにアップロードし、ウェブ上にて公開する。

(4) その他発行に関わる作業について、発行希望者は編集委員会の指示に従うものとする。

6. (刊行物の規格)

(1) 文字数

5000 字から 20000 字程度とする。

(2) 本文 (和文原稿)

論文体裁は「TODAY 執筆要領」に定めるが、原則として次のとおりとする。

1) 原稿サイズ

A4 版縦用紙を用い横書き 1 段とし、余白は縦横 30 mm とする。

2) 文字数および文字サイズ

横 40 字×縦 45 行とし、タイトル文字サイズは 16 ポイント、本文の文字サイズは 10.5 ポイント、見出し以外の本文書体はすべて明朝体 (英文は Century) とする。但し、図表に関してはこの限りではない。

3) その他

本文 1 頁目冒頭に、「表題」、「著者名」、「要旨」「キーワード (5 つまで)」を記述する。その後「本文」、「引用文献」とし、最終頁に「英文表題」、「英文著者名」、「英文 要約 (Abstract)」「英文キーワード」の順で記述する。ただし、英文は省略できるものとする。

図表、引用文献など、その他の項目に関しては「TODAY 執筆要領」に準じ、必要に応じて編集委員会で決定する。

7. (著作権)

『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の論文等の著作物の著作権は著作者に属し、日本産業カウンセリング学会は編集著作権を持つものとする。また著作者は、『オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の著作物について、著作権の行使を本学会に委任するものとする。その場合にも、当該著作者が自ら著作権を行使することを妨げないものとする。

8. 附則

本規程は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

オンライン論集『産業カウンセリング学会 TODAY』

投稿論文チェックリスト

ご投稿いただく前に、以下の 10 項目についてご確認ください。すべての項目に「はい」に○印がなく、内容や形式が規程に適合していない場合、編集委員から詳しい情報を求めたり、再提出をお願いしたりすることがあります。

(いずれかをクリック)

1. 「投稿規程」にもとづいて作成しましたか。 はい・いいえ
2. 表題，要約，本文，引用文献，脚注，図表などは揃っていますか。 はい・いいえ
3. 原稿の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
4. 図表は規程に沿って作成していますか。 はい・いいえ
5. 引用文献の書式は規程に従っていますか。 はい・いいえ
6. 引用文献リストと本文中の引用箇所は照合していますか。 はい・いいえ
7. 論文の記述は、日本語として適切ですか。 はい・いいえ
8. 英文要約の英語は適切ですか（必要な場合）。 はい・いいえ
9. 研究の対象となる者および団体・組織に当該研究の公表について、十分に説明し、同意を得ていますか。 はい・いいえ
10. 研究の対象となる者および団体・組織を特定できる情報が漏えいしないために必要な措置を講じましたか。 はい・いいえ

もくじ

ディスカッションペーパー

Career Beliefs Inventory(CBI)の信頼性・妥当性の課題……………1

森本康太郎（大阪国際大学）

大谷哲弘（立命館大学）

理系就職、特に院生の就職に関する探索的研究……………13

渡部昌平（秋田県立大学）

Career Beliefs Inventory(CBI)の信頼性・妥当性の課題

森本康太郎¹ (大阪国際大学)

大谷哲弘 (立命館大学)

要旨

キャリアビリーフとは、進路選択やキャリア発達に影響を与えるような、自身や職業世界に対して個人が持つ思考や一般化を意味し、そのアセスメントツールとして Career Beliefs Inventory (CBI) が開発されている。本稿では、CBI を取り上げ、尺度の信頼性と妥当性についての課題整理を行った。文献検索を行い、抽出された論文のうち適格基準を満たした 9 報を対象に分析した。キャリアビリーフの捉え方については、Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) におけるイラショナルビリーフの理論的基盤に基づいた整理が行われる必要が指摘された。CBI の信頼性に関しては再検査信頼性と内的整合性が不十分であり、妥当性に関しては、併存的妥当性の外的基準、弁別的妥当性についての検証モデル、項目精査を通じた因子構造について、それぞれ検討が必要であることが指摘された。今後、心理統計上の課題をクリアしたキャリアビリーフ尺度が実証的に開発されることによって、キャリアビリーフの有する潜在的 가능성이十全に発揮されることが望まれる。

キーワード：キャリアビリーフ、Career Beliefs Inventory、イラショナルビリーフ、尺度

問題と目的

これまで、進路選択研究の分野では、有効な支援を考えるための理論的基盤として、1970年代後半より社会的学習理論および社会的認知理論が支持され多くの研究が蓄積されてきた(例えば、Mitchell, Jones & Krumboltz, 1979; Hackett & Betz, 1981)。Bandura (1971, 1977, 1986) によって提唱された社会的学習理論および社会的認知理論では、人間のパーソナリティや行動パターンは直接学習および観察学習による学習経験の産物であるとしていることから、学習の果たす役割が重要視されている。また、行動変容の鍵となる概念を操作可能な自己効力とし、行動変容のために認知的要因の果たす役割の大きさが強調されている。さらに社会的学習理論は、それまでの行動理論に新たな視点を導入し、認知行動療法の理論的基盤としてその発展に大きな影響を与えた(坂野, 1995)。そして、キャリア研究分野における社会的学習理論および社会的認知理論の応用には二つの大きな流れがあり、一つは自己効力に焦点を当てた進路選択に関する自己効力(Taylor & Betz, 1983) 研究であり、もう一つは学習モデルに焦点を当てた進路選択における社会的学習理論(Social Learning Theory of Career Decision Making: 以下 SLTCDM) (Krumboltz, 1979) があげられる。本研究ではこれらのうち、進路選択行動の理論構築に始まり、後にキャリアカウンセリングの実際の手順や手法、アセスメントツールの開発までを含めた総体的キャリア支援方法論の提示に連なっている点に着目し、SLTCDM を取り上げることとする。

SLTCDM は、社会的学習理論を進路選択研究に応用して構築された(Krumboltz, 1979)。SLTCDM では、個人の意思決定に影響を与える要因として「遺伝的特性・特別な能力」、

¹ 大阪国際大学 基幹教育機構

〒570-8555 大阪府守口市藤田町 6-21-57 k-morimoto@oiu.jp

「環境的状况・環境的出来事」、「学習経験」、「課題接近スキル」の4つがあり、これらの影響によって「自己および職業世界に対するビリーフ」、「さらなる課題接近スキル」、「行動」が結果として生じるというメカニズムが説明される。その後、Krumboltz (1996) は SLTCDM を基に、キャリアカウンセラーによるクライアントへの支援について具体的なガイドラインを示すために、キャリアカウンセリングにおける学習理論 (The Learning Theory of Career Counseling: 以下 LTCC) を提唱した。LTCC によるキャリアカウンセリングでは、スキル、興味、ビリーフ、価値観、個人特性に関する新しい学習経験を作り出すことが目標とされ、そのためにアセスメントが実施される。Krumboltz (1991; 1994a) は、LTCC でのアセスメントで焦点を当てるビリーフを、進路選択やキャリア発達に影響を与えるような、自身や職業世界に対して個人が持つ思考や一般化のことを指す「キャリアビリーフ」として定義した。そして、実際にキャリアビリーフを探索するためのアセスメントツールである Career Beliefs Inventory (以下 CBI) が開発された (Krumboltz, 1991; 1994a)。以下、CBI の概要、特徴ならびに課題について示す。

CBI は、カウンセラーがクライアントのキャリア発達を阻害するような思考を特定するために設計され、認知心理学と認知療法を理論的に適用して開発されている。CBI の項目内容は、キャリア上の目標の実現を妨げるような約 1,000 のビリーフを基にして作成され、これらは成人にとって、決定に影響を与えたイラショナルなビリーフを即座に思い出させるようなものであった (Krumboltz, 1991; 1994a)。当初は 122 項目、22 下位尺度が作成されたが、その後の項目分析と内容分析の結果、最終的に 96 項目となった。96 項目のうち 51 項目が逆転項目 (例: 私は自分がどのような仕事をしたいのか分かっている) である。この 96 項目より 25 下位尺度 (Table 1) が構成されている。各下位尺度得点範囲 (min-max) は、10-50 点で示され、尺度得点が 39 点未満の場合、そのキャリアビリーフがキャリア上の目標達成を妨げている可能性があると考えられている。

Table 1 CBIの25下位尺度

番号	尺度名	項目数
1	就労の状態	2
2	キャリアプラン	2
3	不確実性の受容	2
4	開放性	4
5	達成	2
6	大学教育	2
7	内的満足感	5
8	他人と比較した同等性	3
9	構造化された仕事環境	2
10	コントロール感	2
11	責任感	5
12	他者からの承認	2
13	自他の比較	4
14	職業・大学の違い	5
15	進路の柔軟性	4
16	職業訓練からの移行	5
17	仕事の試行	8
18	転居・移住	5
19	自己開発	2
20	不確実な時の実行	5
21	リスクを取る	4
22	仕事のスキルの学習	2
23	交渉・調査	4
24	障害の克服	8
25	懸命さ	7

キャリアビリーフは、構成概念や介入の技法について Beck (1976) の認知療法や Ellis (1994) の Rational Emotive Behavior Therapy (以下 REBT) からの影響を受けており、特にビリーフという名称を用いていることから、REBT を用いた介入が視野に入る。REBT の持つ特徴に関して、神村 (2008) は、REBT は他の認知行動療法の理論・介入と比べて、哲学的要素、いわば「人間がよりたくましく生きるための指針」を示すという特徴があると指摘している。この点は、Ellis がビリーフを単なる認知としてではなく、人生の基本的な哲学や価値観を含むものである (Neenan & Dryden, 2006) と主張したこととつながっている。人生の転機ともいえるキャリアの節目では、役割、人間関係、日常生活、考え方についての模索が行われる (Bridges, 1997)。そのような時には、人生に対する基本的な価値観と向き合いながら、進路や職業の選択を行うこととなる。この点から、人生に対する基本的価値観や哲学を含めたビリーフを扱うことは、キャリアのあり方や方向性を検討する上で有用であり、キャリアビリーフはキャリアカウンセリングの実践において有効な概念であると考えられる。しかしながら、実際のキャリアカウンセリングでキャリアビリーフを扱う上で、以下のような課題が指摘されている。

第一に、CBI に対する信頼性や妥当性の課題が指摘されており、心理統計上の側面においてさらなる研究が求められている (例えば Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998)。第二に、REBT におけるビリーフと Krumboltz (1994a) が指すビリーフの意味との間に不明確な点と曖昧さが残っているという指摘 (Walsh, 1994) があり、キャリアビリーフの位置づけが未整理である。これは、クライアントの持つキャリアビリーフそのものについて、キャリアカウンセラーがクライアントの目標達成のために、それが良い・悪いという判断をすべきでないという Krumboltz (1994a) の主張と、問題の原因であるビリーフを特定化してそのビリーフに介入するという認知的アプローチの枠組みとの不一致をどう考えるか、ということである。第三に、キャリアビリーフへの介入研究が、Krumboltz & Vosvick (1996)、Ogbuany, Eseadi, Orji, Anyanwu, Joachim, & Otu (2018) などにとどまっており蓄積が進んでいない (森本・大谷, 2019) 点がある。一点目と二点目の課題は、キャリアビリーフの概念および心理尺度の信頼性と妥当性というアセスメントツールの構成に直接関わる内容である。三点目の課題は、キャリアビリーフへの介入研究に関することであるため、森本・大谷 (2019) が指摘しているように、介入の効果測定には信頼性と妥当性が確認されたアセスメントツールが使用される必要がある。実際のキャリア支援の場面ではアセスメントツールの果たす役割は大きい。例えば、アセスメントツールの活用には、クライアントについての客観的な情報を得ることと、アセスメントデータをフィードバックすることでクライアント自身の気づきを促進することがあるとされ (大沢, 2008)、心理テストの実施にはそれだけでカウンセリング効果があるとされている (松原, 2008)。このように介入研究と支援においても、キャリアビリーフのアセスメントツールは重要であり、これを検討することは意義があるといえよう。

以上のことから、本稿では、キャリアビリーフのアセスメントツールである CBI を取り上げ、先行研究をレビューすることを通じて、キャリアビリーフの捉え方ならびに尺度の信頼性と妥当性についての課題整理を行うことを目的とする。

方法

本稿では、キャリアビリーフのアセスメントツールである CBI について概観し、今後のキャリアビリーフ研究の一資料とするため、佐藤・丹野 (2012) を参考とし、以下の方法で文献を検索した。まず、Google Scholar, ERIC, ProQuest, Springer を用いて、2019 年 3 月に「career beliefs」「career beliefs inventory」をキーワードとして、検索を行った。次に、抽出された論文について、適格基準である①キャリアビリーフの概念を CBI の開発に

関連して検討を行っているもの、②CBI の尺度としての評価検証を行っているもの、に基づき著者 2 名の協議によって論文の適格性を評価し、分析対象とする論文を抽出した。このとき、意見が一致しない論文はなかった。その際、CBI を基にして作成された尺度や類似する認知的変数あるいは尺度の研究ではないものは除外した。

結果と考察

「career beliefs」「career beliefs inventory」をキーワードとして検索を行い、タイトルや抄録からスクリーニングを行った。その結果、Google Scholar は 29 報、ERIC は 13 報、ProQuest は 24 報、Springer は 6 報該当したが、このなかで重複している 38 報を除外し、34 報となった。次に、適格基準①「キャリアビリーフの概念を CBI の開発に関連して検討を行っているもの」に当てはまらない 3 報、②「CBI の尺度としての評価検証を行っているもの」に当てはまらない 7 報、①②いずれも当てはまらない 15 報を除外し、最終的に 9 報を分析対象として抽出した (Table 2)。

(1) キャリアビリーフの捉え方の課題

キャリアビリーフの定義として Krumboltz (1991; 1994a) は「進路決定やキャリア発達に影響を与えるような、自身や職業世界に対して個人が持つ思考や一般化」と示している。キャリアビリーフにアプローチするキャリアカウンセリングは、思考・認知が行動に影響を与えるというモデルを基礎とし、正確で建設的なビリーフを持っていれば、目標達成につながる行動を取る反面、不正確で非建設的なビリーフを持っていると、不適切で自己破壊的な行動を引き起こす。この基本的枠組みは、イラショナルビリーフがクライアントの求めていることの妨げになっているという Ellis (1989) の主張や、認知のゆがみや自己破滅的な思考パターンが不適応行動を引き起こすという Burns (1989) の指摘と共通するものである (Walsh, 1994)。

一方で Krumboltz (1994a) は、ビリーフそのものが良い・悪いというように判断や評価をすることについては慎重になるべきで、カウンセラーはクライアントに対して間違っただけのビリーフを持っているという表現を伝えることは避けるべきだと主張している。その理由は、クライアントが防御的になることが、ビリーフ探索の妨げとなり得るという考えによる。これについて Walsh (1994) は、Krumboltz (1994a) が指すビリーフの位置づけについての不明瞭な点を次のように指摘している。Ellis や Burns のような認知療法家にとっては、不適応行動の原因が認知・ビリーフであり、治療のターゲットとなる。問題の原因であるビリーフが何かを特定し、そのビリーフに介入することで情動的問題および行動的問題の解決を目指す。つまり、不適応反応を引き起こす原因となっているビリーフは非合理的、不正確、不適切なものとして捉えられ、これを合理的、正確、適切なものに変えていく。しかし、

Table 2 分析対象論文

著者と発表年	タイトル	議論で扱っている内容		
		キャリアビリーフの捉え方	信頼性	妥当性
Fuqua & Newman (1994)	An evaluation of the career beliefs inventory	○	○	○
Hess, Tracey, Nota, Ferrari, & Soresi (2009)	The structure of the career beliefs inventory on a sample of Italian high school students			○
Holland, Johnston, Asama, & Polys (1993)	Validating and using the career beliefs inventory			○
Krumboltz (1991)	Manual for the career beliefs inventory	○	○	○
Krumboltz (1994a)	The career beliefs inventory	○	○	○
Krumboltz (1994b)	Potential value of the career beliefs inventory	○	○	○
Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra (1998)	Six approaches to the assessment of career maturity	○	○	○
Walsh (1994)	The career beliefs inventory: Reactions to Krumboltz	○	○	○
Walsh, Thompson, & Kapes (1997)	The construct validity of scores on the Career Beliefs Inventory			○

Krumboltz の主張のように、キャリアにおける問題を引き起こす誘因をイラショナルビリーフとして特定化しないのであれば、キャリアビリーフがどのように目標達成の妨げとなるのかが不明のままである。この点は、ビリーフへの介入の基本的前提を成立しにくくさせるものと考えられる。したがって、REBT の ABC モデル (Ellis, 1996) を用いてキャリアビリーフに介入していくためには、キャリアビリーフの構成概念について、REBT におけるイラショナルビリーフの理論的基盤に基づいた整理が行われるべきであろう。その整理を前提として、キャリアに関連するイラショナルビリーフの概念構成や項目作成を行うことが今後の課題としてあげられる。

(2) CBI の信頼性の課題

CBI の信頼性について、Krumboltz (1991; 1994a) が安定性と内的整合性の観点から十分であるとしている点について、以下で検討する。

尺度の安定性について Krumboltz (1994a) では、大学生サンプルでは 3 か月後、高校生サンプルでは 1 か月後の尺度得点との相関係数による再検査信頼性係数が示されている。3 か月後の下位尺度の相関係数は最大.68 から最小.27、1 か月後では最大.74 から最小.35 の値を示した。特に第 2 尺度 (キャリアプラン) については最も相関係数が低く .27 を示した。これらの結果より、Krumboltz (1991; 1994a) は、CBI は中程度の信頼性を示しているとしているが、Walsh (1994) も指摘するように再検査信頼性が十分であると断言することは難しいと考えられる。例えば、25 ある下位尺度のうち、再検査信頼性係数が .80 以上のものはなく、.70 以上であっても 3 下位尺度 (第 1 尺度「就労状態」、第 2 尺度「キャリアプラン」、第 11 尺度「責任感」) のみという結果が示されている。信頼性係数は一般的に .80 以上という基準が妥当 (村上, 2006) という指摘もあり、CBI が十分な再検査信頼性を示しているとは言い難い。

内的整合性では、サンプルを 8 グループ (①就労している成人、②就労していない成人、③就労している成人男性、④就労している成人女性、⑤フルタイムの社会人学生、⑥大学生、⑦高校生、⑧中学生) に分類して、下位尺度のクロンバックの α 係数を信頼性係数として示している (Krumboltz, 1991; 1994a)。結果として、25 下位尺度中 6 下位尺度 (第 1 尺度「就労の状態」、第 2 尺度「キャリアプラン」、第 4 尺度「開放性」、第 6 尺度「大学教育」、第 18 尺度「転居・移住」、第 25 尺度「懸命さ」) 以外の 19 尺度において、 α 係数が .70 を下回っていることが示された。先行研究 (Fuqua & Newman, 1994; Levinson, et al., 1998) の指摘にもあるように、この内的整合性の低さは尺度としての基本的な要件に関わる点であるため解決されるべき問題である。通常、心理特性を測ろうとする場合、概ね .70 以上の α 係数が要求される (東條, 1998)。したがって、現状の下位尺度は、内的整合性の面からも信頼性に課題を持つと理解できる。

Krumboltz (1994a) は、CBI は選考や選別を目的とはせず、カウンセリングにおいて探索するビリーフのカテゴリーを発見するためのツールであるため、尺度の得点に求められる厳密さの度合いは異なると述べている。また、同じ要因を測るために尺度項目を増やせば信頼性は向上するが、項目数が多すぎると非実用的になるため、費用対効果を考慮した結果、現状の尺度の信頼性で許容範囲であるとしている (Krumboltz, 1994b)。しかし、CBI は現状でも項目数が 96 であり、カウンセリングの実践上クライアントの負担は大きい。したがって、現状の 96 項目は項目分析や内的整合性の確認、確認的因子分析を行って精選する必要があると考えられる。尺度における信頼性とは、測定値の安定性や一貫性を示し、信頼性は妥当性の必要条件 (吉田, 2001) でもある。したがって、CBI がキャリアビリーフを適切に測定する尺度として成立させるために、まずは信頼性を向上させる必要があるといえる。

(3) CBI の妥当性の課題

基準関連妥当性としての併存的妥当性は、CBI と学業的満足および職業的満足の自己評定の相関によって検証されている (Krumboltz, 1991; 1994a; 1994b)。結果、CBI の 25 下位尺度のうち、14 下位尺度において学業的満足・職業的満足との弱い相関が示された ($r = .20$ 以上)。例えば、第 20 尺度「不確実な時の実行」は 8 サンプルグループ (①就労している成人、②就労していない成人、③就労している成人男性、④就労している成人女性、⑤フルタイムの社会人学生、⑥大学生、⑦高校生、⑧中学生) の学業的満足・職業的満足と弱い正の相関 ($r = .22 \sim .31$) が見られた。Krumboltz (1994a) は、到達目標が不明瞭であっても懸命に取り組むことで、仕事や学業あるいはその両方において満足度が高いとしている。また、第 25 尺度「懸命さ」は、③就労している成人男性以外の 7 グループの学業的満足・職業的満足と弱い正の相関 ($r = .22 \sim .31$) が示され、懸命に取り組むことが成功につながると信じることで、学校や仕事あるいは両方に満足しているという (Krumboltz, 1994a)。これらの結果より、状況が不確実な時でも実行に移す行動力や、物事に懸命に取り組むというキャリアビリーフを持つことと、学業的な満足や職業的な満足が何らかの関連がある可能性はあるが、Krumboltz が主張するほど両者が明らかな関連性を有すると考えることは難しいだろう。

加えて、Wall (1994) の指摘にもあるように、Krumboltz (1991; 1994a; 1994b) では、どのようなキャリアビリーフがキャリア上の目標達成や失敗に関係しているのかが、データあるいは実例としても示されていないことが課題である。Wall (1994) は、CBI の尺度得点の高低によって、キャリア上の目標達成の障害や、成功の見込みとの関連に違いがあるのかについての情報が示されていないことを指摘している。加えて、特定の職業グループや環境に属する人のキャリア達成を促進するような得点プロフィールのタイプが実証的に示される必要性についても述べている (Wall, 1994)。この指摘を踏まえれば、併存的妥当性を検討するための外的基準として、学業または職業に対する満足度以外にも例えば、学業、職業そのものに対する意欲や精神的健康度などとの関連を見たり、あるいは、不確実な状況下での実行力や物事に対する懸命さのビリーフの有無によって、キャリアに対する満足度や意欲、または進路探索行動等に変化はあるのかなど、キャリアビリーフがキャリア上の目標達成やそのための行動とどのような関連を持つのかについて、実証的検討の余地があるものと考えられる。

構成概念妥当性としての弁別的妥当性は、CBI と、ストロング職業興味検査 (SII; Hansen & Campbell, 1985)、Myers-Briggs Type Indicator (MBTI; Myers & Briggs, 1976)、Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior (FIRO-B; Schutz, 1978) といった他のアセスメントツールとの相関分析が行われている (Krumboltz, 1991)。

職業興味を測る SII との関係では、CBI の 96 項目と、SII のうち職業領域尺度の項目群と基本興味尺度の項目群との間で、806 の項目間の相関が検討されている。結果は、87 人の大学生グループで SII 項目群のうち 28 項目、60 人の大学生と成人の混合グループ (内訳は不明) の SII 項目群のうち 22 項目のみが 1%水準であったことが示されている。ここでは相関係数は示されておらず、SII のどの尺度についてかの記載もない。一方で SII の性格特性尺度との間で見られた 104 の相関関係において、「リーダーシップスタイル」が CBI の「不確実な時の実行」(大学生グループ $r = .31$ 、大学生と成人の混合グループ $r = .44$)、「リスクを取る」(大学生グループ $r = .49$ 、大学生と成人の混合グループ $r = .33$)、「懸命さ」(大学生グループ $r = .51$ 、大学生と成人の混合グループ $r = .40$) のように弱い相関から中程度の相関があることが示されている。性格特性を測る MBTI との関係では、94 人のスタンフォード大学大学院修士課程院生を対象とした調査 (Levin, 1994) によれば、CBI の 25 尺度と MBTI の 4 次元 (尺度) の 100 の尺度間相関のうち、1%水準で有意な相関を示す項目はなかったことが記されている。相関係数については明らかにされていない。一方で、MBTI

での外向性が示された人は「懸命さ」と中程度の相関 ($r=-.57$) があることなどが示されている。対人関係欲求を測る FIRO-B とでは、FIRO-B の 6 尺度と CBI の 25 尺度の 150 の尺度間相関のうち、8 尺度間で 1%水準の弱い相関が示された ($r>.28$)。FIRO-B のどの尺度との相関かについての記載はない。

これらの結果から Krumboltz は、CBI は SII の職業興味、MBTI の性格分類、FIRO-B の対人関係欲求とは異なる構成概念を測定しているため、構成概念妥当性を有していると結論づけている。しかし、相関係数が示されていない点も含めて、データによって弁別的妥当性が十分に示されていない部分が残っていることは否めない。

また、Holland, Johnston, Asama, & Polys (1993) は、CBI と SDS キャリア自己診断テスト (SDS; Holland, 1985)、NEO Personality Inventory (NEO-PI; Costa & McCrae, 1985)、Vocational Identity (VI; Holland, Daiger, & Power, 1980)、ドグマティズム尺度 (Rokeach, 1960) といった他のテストとの相関分析を行い検証している。職業興味を測る SDS とでは、156 項目のうち 22 項目で中程度の相関 ($r = -.55 \sim .39$) が見られ、5 因子の人格 (ビッグファイブ) を測る NEO-PI とは、125 項目のうち 49 項目で中程度から弱い相関 ($r = -.35 \sim .53$) があつた。また、職業的アイデンティティを測る VI とは 25 項目中 11 項目 ($r = -.59 \sim .40$)、権威主義傾向を測るドグマティズム尺度とは 25 項目中 8 項目でやや弱い相関が示された ($r = -.30 \sim -.20$)。これらより Holland, et al. (1993) は、全般として CBI が中程度の構成概念妥当性を有していると指摘しているものの、CBI の一部の項目について類似の内容であるため、尺度の再構成が必要であるとしている。

一方、構成概念妥当性として CBI と不安の関連についての検討がされている。Krumboltz (1994a) は Carnell (1989) を引用し、CBI の尺度のうち「進路の柔軟性」「職業訓練からの移行」「リスクを取る」「懸命さ」の 4 尺度得点が高いと、状態不安と特性不安の尺度得点が高いことを示し、CBI の構成概念妥当性を主張している。しかし、ここではキャリアビリーフと不安との関連が理論的な予想に基づいて示されてはいない。Fuqua & Newman (1994) の指摘にもあるように、キャリアビリーフと不安の関連性は、キャリア上の選択を行うという人生の岐路に立つクライアントの支援を行う上で重要なポイントとなる。単に変数の相関があることを示すのみならず、妥当性の検証には、理論的なモデルに基づいて (例えば、不安を引き起こすようなビリーフの特徴を明確化し、不安との相関を検討する等)、予想される関係であることを示すことが必要であろう。

因子的妥当性については、複数の指摘が行われている (例えば、Fuqua & Newman, 1994; Levinson, et al., 1998; Walsh, 1994; Walsh, Thompson, & Kapes, 1997)。CBI の因子構造について、Krumboltz (1991) では 因子分析の結果により、4 因子構造 (Table 3) が示されている。一方で、因子ではないが Krumboltz (1991; 1994a) は CBI の 25 の下位尺度を 5 つのカテゴリー (Table 3) に分類している。これは理論的な整理によって導かれたものであり、因子分析によって同じ結果が示されているものではない。この 5 つのカテゴリーは、CBI の質問項目を理解するための大まかな枠組みを示すためのものであるとしている (Krumboltz, 1994a)。

Walsh, et al. (1997) は、251 人の大学生と 1,788 人の成人を対象に、探索的因子分析と確認的因子分析の二段階の検証を行ったところ、Krumboltz (1991; 1994a) によって理論的に導かれた 5 カテゴリーや、因子分析によって示されている 4 因子構造 (Krumboltz, 1991) を支持しない結果であった (Table 3)。また、256 人のイタリア人高校生を分析対象とした Hess, Tracey, Nota, Ferrari, & Soresi (2009) では、因子分析の結果、5 因子構造 (Table 3) が示されており、研究によって因子分析の結果が一貫していないことが示されている。

Table 3 CBIの因子・カテゴリー

著者・発表年	因子・カテゴリー
Krumboltz (1991)	第1因子：仕事は価値がある vs 価値がない 第2因子：選択肢を探る vs 同じ方向性を維持する 第3因子：自立の重要性 vs 他者の援助を求める 第4因子：従順性 vs 自由性
Krumboltz (1991; 1994a)	第1カテゴリー：現在のキャリアの状況 第2カテゴリー：自分の幸福のために必要なこと 第3カテゴリー：決定に影響を与える要因 第4カテゴリー：変えたいと思うこと 第5カテゴリー：始めたい努力
Walsh, Thompson, & Kapes (1997)	第1因子：職業的達成 第2因子：職業の柔軟性 第3因子と第4因子は社会人と大学生で異なる結果
Hess, Tracey, Nota, Ferrari, & Soresi (2009)	第1因子：キャリアの自信 第2因子：キャリアの行動 第3因子：キャリアの自立性 第4因子：キャリアの柔軟性 第5因子：キャリアへの前向きさ

この点に関連して Fuqua & Newman (1994) は、因子構造について、Krumboltz (1991) ではバリマックス回転による因子分析の結果、4 因子が抽出されているが、因子間の相関が想定されるため、尺度構造を再検討するために斜交回転による因子分析の実施を通じた検証を提案している。加えて、項目の内容を精査した上で項目の削除あるいは追加を行い、1 因子あたり 15 から 20 項目に整理するなどの検討も示されている (Fuqua & Newman, 1994)。以上より、因子的妥当性については、複数の研究者からの指摘にあるように十分とはいえない。因子は測定しようとしている構成概念に相当する (鎌原, 1998) ため、キャリアビリーフの捉え方にも直結する課題である。したがって、因子分析を再度実施して妥当性を高める必要がある。

まとめと今後の課題

本稿の目的は、キャリアビリーフのアセスメントツールである CBI を取り上げ、キャリアビリーフの捉え方ならびに尺度の信頼性と妥当性についての課題整理を行うことであった。論文検索の結果、9 報の論文が抽出され、以下の課題が確認された。

第一に、REBT の技法を用いてキャリアビリーフに介入し支援を行うためには、キャリアビリーフの概念を REBT の理論的基盤に基づいて再整理し、必要に応じて修正する必要がある。Dryden (2015) によると、核となるイラショナルビリーフは、①Demand、②Awfulizing、③Discomfort intolerance、④Depreciation、の 4 種類に分類される (Table 4)。①Demand は「絶対的的要求」を意味し、自己・他者・人生に対する非現実的で絶対的な期待・要求を主張するイラショナルビリーフを表す。②Awfulizing は「過剰な恐れ」を意味し、物事を極端に誇張して最悪、破局的などと否定的に評価するイラショナルビリーフを表す。③Discomfort intolerance は「低い欲求不満耐性」を意味し、出来事に対して耐えられ

ない、全く対処することができないと評価するイラショナルビリーフを表す。④ **Depreciation** は「価値下げ」を意味し、一つの側面から人や状況全体を評価してレッテルを貼り、自己・他者・人生を否定的に評価するイラショナルビリーフを表す。以上の分類を参照しながらキャリアビリーフの概念を検討することが考えられる。

第二に、CBIの信頼性は、現状では十分な水準と言えず、尺度としての基本的条件を満たすために信頼性を向上させるための継続検討が行われる必要がある。そのための今後の課題は、尺度の再構成である。現状の25下位尺度は理論的に導かれたカテゴリーのようなものであり、統計的手法によって構成されたものではない。また、実用面でもキャリアカウンセリングを実施する上で、25という下位尺度は数が多く使いにくいことが予想される。したがって、第一に因子分析による統計的手法を用い、実用性を考慮して尺度を再構成することが求められる。第二に、信頼性係数として、再検査信頼性係数およびクロンバックの α 係数はできれば.70以上を示すよう、尺度構成を行うことが必要であろう。

第三に、CBIの妥当性を再検討することである。心理尺度の妥当性の概念は、時代によって変化してきている(村山, 2012)。最近では、妥当性は構成概念妥当性の枠組みで統一的に議論されるようになってきた。Krumboltz (1991; 1994a)では、基準関連妥当性は併存的妥当性、構成概念妥当性は弁別的妥当性と収束的妥当性によって検証されている。そのため、妥当性の種類と検証の外的基準となる尺度の種類が多く、検証結果を読み取る上での複雑さは否めない。また、予測的妥当性等の不足している検証も残されている。今後に向けては、構成概念妥当性という統合的考え方に基づいて課題を整理することが重要である。

例えば、村山(2012)で示されている「構成概念妥当性を支える証拠」を基にすると、1)内容的な側面の証拠、2)本質的な側面の証拠、3)構造的な側面の証拠、4)一般化可能性の側面の証拠、5)外的な側面の証拠、の五点から構成概念妥当性を検討することができる。これらに則すると、具体的には、1)内容的な側面ではREBTの理論に基づいたイラショナルリティを含んだビリーフとなっているか、2)本質的な側面ではキャリア上の目標達成あるいは失敗の結果に結びついた内容か、3)構造的な側面では因子構造がREBTの理論的基盤に基づいたイラショナルビリーフの分類と対応的であるか、4)一般化可能性の側面では就職活動経験の有無に関わらず共通したビリーフか、旧来の内的整合性や再検査信頼性が十分であるか、5)外的な側面では旧来の基準関連妥当性に該当するような、理論的モデルから結果を予想できるか、といった要素をあげることができる。これらの点を参考にしながら尺度の構成概念妥当性を検討することができるだろう。

イラショナルなキャリアビリーフを適切に測定する尺度は、キャリア発達、キャリア選択上の行動的・情動的問題を引き起こすキャリアビリーフを明らかにすることを可能とし、有効なキャリア支援方策の具体化を図る重要なポイントである。また、森本・大谷(2019)が指摘するように、キャリアビリーフへの介入の効果測定に対して、信頼性と妥当性が確認された尺度が使用される必要がある。本稿を参考資料として、心理統計上の課題をクリアした、イラショナルなキャリアビリーフを測定できる尺度が実証的に開発されることによって、キャリアビリーフの有する潜在的可能性が十全に発揮されることにつながるであろう。

Table 4 REBTにおけるイラショナルビリーフの分類

ビリーフの種類	派生形態
Demand (絶対的要求)	～ねばならない
Awfulizing (過剰な恐れ)	～になったらおしまいだ, ～になったら終わりだ
Discomfort intolerance (低い欲求不満耐性)	～は我慢できない, ～は対処できない
Depreciation (価値下げ)	～は価値がない, ～は意味がない

引用文献

- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Beck, A.T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Bridges, W. (1997). *Transitions: making sense of life's changes*. Boston: Da Capo Press.
- Burns, D. D. (1989). *The feeling good handbook*. New York: William Morrow & Company.
- Carnell, P. (1989). The relationship of career related beliefs and anxiety in tertiary career centre clients. Melbourne, Australia: Royal Melbourne Institute of Technology.
- Costa, Jr., P.T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO personality inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dryden, W. (2015). *Rational emotive behaviour therapy: distinctive features, second edition*. Hove: Routledge.
- Ellis, A. (1989). Rational emotive therapy. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current psychotherapists, fourth edition*. Itasca, IL: Peacock Publishers. pp.197-240.
- Ellis, A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy, revised and updated*. New York: Birch Lane.
- Ellis, A. (1996). *Better, deeper, and more enduring brief therapy: the rational emotive behavior therapy approach*. Philadelphia, PA: Brunner/Mazel.
- Fuqua, D.R. & Newman, J.L.(1994). An evaluation of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 429-430.
- Hackett, G. & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-329.
- Hansen, J. C., & Campbell, D. P. (1985). *Manual for the strong interest inventory (fourth edition)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Hess, T.R., Tracey, T. J. G., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2009). The structure of the career beliefs inventory on a sample of Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 17, 232-243.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (second edition)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: identity, information and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Holland, J.L., Johnston, J.A., Asama, N.F., & Polys, S.M. (1993). Validating and using the career beliefs inventory. *Journal of Career Development*, 19, 233-244.
- 鎌原雅彦 (1998). 心理尺度の作成 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤潤 (編著) 心理学マニュアル 質問紙法 北大路書房 pp. 64-74.
- 神村栄一 (2008). 論理情動行動療法 内山喜久雄・坂野雄二 (編) 認知行動療法の技法と臨床 日本評論社 pp. 27-35.
- 加濃正人 (2013). 日本人生哲学感情心理学会 REBT ベーシックコース 補足資料
- Krumboltz, J.D.(1979). A Social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. Jones, & J.D. Krumboltz (Eds.) *Social leaning and career decision*

- making*. Cranton, RI: Carroll Press. pp.19-49.
- Krumboltz, J.D. (1991). *Manual for the career beliefs inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J.D. (1994a). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428.
- Krumboltz, J.D. (1994b). Potential value of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 432-433.
- Krumboltz, J.D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. Savickas & B. Walsh (Eds.) *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black. pp.55-80.
- Krumboltz, J.D. & Vosvick, M.A. (1996). Career assessment and the career beliefs inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 345-361.
- Levin, A.S. (1994). An exploration of psychological type and career beliefs among master's level students in education and law. Unpublished doctoral dissertation, University of San Francisco.
- Levinson, E.M., Ohler, D., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482.
- 松原達哉 (2008). 心理テスト 日本産業カウンセリング学会 (監修) 松原達哉・木村周・桐村晋次・平木典子・小澤康司 (編集) 産業カウンセリング辞典 金子書房 pp.234-236.
- Mitchell, A.M., Jones, G.B., & Krumboltz, J.D. (1979). *Social learning and career decision making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- 村上宣寛 (2006). 心理尺度のつくり方 北大路書房.
- 村山 航 (2012). 妥当性 概念の歴史的変遷と心理測定的観点からの考察 教育心理学年報, 51, 118-130.
- 森本康太郎・大谷哲弘 (2019). キャリアビリーフの介入研究に関する課題 国際研究論叢, 33, 85-93.
- Myers, I., & Briggs, K. (1976). *Myers-Briggs type indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Neenan, M. & Dryden, W. (2006). *Rational emotive behavior therapy in a nutshell*. London: Sage.
- Ogbuanya, T. C., Eseadi, C., Orji, C.T., Anyanwu, J.I., Joachim, O. C., & Otu, M.S. (2018). The effect of rational emotive behavior therapy on irrational career beliefs of students of electrical electronics and other engineering trades in technical colleges in Nigeria. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 36, 201-219.
- 大沢武志 (2008). アセスメント・ツール 日本産業カウンセリング学会 (監修) 松原達哉・木村周・桐村晋次・平木典子・小澤康司 (編集) 産業カウンセリング辞典 金子書房 p. 9.
- Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books.
- 坂野雄二 (1995). 認知行動療法 日本評論社.
- 佐藤 寛・丹野義彦 (2012). 日本における心理士によるうつ病に対する認知行動療法の系統的レビュー 行動療法研究, 38, 157-162.
- Schutz, W. (1978). *FIRO awareness scales manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- 東條光彦 (1998). 心理尺度の作成 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤潤 (編著) 心理学マニュアル 質問紙法 北大路書房 pp. 100-108.
- Wall, J. E. (1994). Review of career beliefs inventory. In J. T. Kapes, M. M. Mastie, & E. A. Whitefield (Eds.), *A counselor's guide to career assessment instruments, third edition*. Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Walsh, B.D., Thompson, B., & Kapes, J.T. (1997). The construct validity of scores on the career beliefs inventory. *Journal of Career Assessment*, 5, 31-46.
- Walsh, W.B. (1994). The career beliefs inventory: reactions to Krumboltz. *Journal of Counseling and Development*, 72, 431.
- 吉田富二雄 (2001). 信頼性と妥当性—尺度が備えるべき基本的条件 堀洋道 (監修)・吉田富二雄 (編) 心理測定尺度集Ⅱ サイエンス社 pp. 436-453

理系就職、特に院生の就職に関する探索的研究

渡部昌平² (秋田県立大学)

要旨

「給与・ボーナス」「会社の将来性」など就職先決定要因は個人により異なるが、荒木・安田(2016)は文系理系で異なること、理系学生は大学による支援の効果が限定的でありアルバイトなどの取組が内定に悪影響を及ぼす傾向を指摘する。本研究では、理系学部生および院生の就職先決定要因を先行研究と比較するとともに「正課の講義でつけた知識」「部活・サークル経験」「アルバイト経験」「教職員からのアドバイス」にどれだけ効果があったかを探索的に調査した。結果、特に院生では「自分の能力を活かせる企業」など専門性の重視が見られ、学部生に比べ「正課の講義でつけた知識」「教職員からのアドバイス」の効果が高く「部活・サークル経験」「アルバイト経験」の効果が低かった。

キーワード：理系就職、専門重視、支援の効果、アルバイト

問題と目的

従来の就職に関する先行研究では、就職先の決定には「仕事への満足度」「生活の安定度」「能力の発揮」「社員教育の充実」「勤務条件」などの要件が関係していると言われていた(例えば大脇・脇田・小見山・伊藤・新井・大久保, 2009 など)が、理系文系などによっても異なることが指摘されている。小杉(2007)が学業成績よりもクラブ・サークル、アルバイトなどに熱心なものほど内定を得る傾向を指摘するのに対し、荒木・安田(2016)はそもそも文系理系で異なること、理系学生は大学による支援の効果が限定的であり、アルバイトなどの取組が内定に悪影響を及ぼす傾向を指摘する。また株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所(2016)は、大学生の働きたい組織の特徴を「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」「入社後の給与は低い、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」「ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」、院生の働きたい組織の特徴を「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「周囲を巻き込んで行う仕事の割合が多い」として学部生と院生の違いを指摘している。

このため本研究では、改めて理系学部生および院生の就職先決定要因を先行研究と比較するとともに、理系の学部生・院生では「正課の講義でつけた知識」「部活・サークル経験」「アルバイト経験」「教職員からのアドバイス」にどれだけ効果があったのかを学部生・院生の別に探索的に調査することを目的とした。

方法

×年1月にA大学の4年生および大学院2年生にメールで調査の依頼を行った。1つは

² 大学代表 018-872-1500/watanabe-s@akita-pu.ac.jp

就職先の決定要因のうち重視したものと特に重視したものについての調査であり、もう1つは大学生活での経験やアドバイス（正課の講義でつけた知識、部活・サークル経験、アルバイト経験、教職員からのアドバイス）が就職活動で実際に役に立ったか否かの調査である。就職先の決定要因の選択肢は大脇・脇田・小見山・伊藤・新井・大久保（2009）の43項目から同研究で相関分析によって絞られた28項目を使用し、大学生活での経験やアドバイスについては「役に立った」「役に立たなかった」「どちらとも言えない」「やっていない（覚えていない）」の4件法で調査した。

なお調査の依頼に当たっては、調査への協力は卒業や成績に一切関係がないこと、協力は個人の自由であり協力しなくても差し支えないこと、結果は集計して研究に用い個人アンケート結果を単体で利用することはないこと、返信メールに学籍番号・氏名等の記載は不要であることをメール本文で説明した。調査依頼の結果、4年生22人、院2年生16人からメールにて回答を得た。

結果

1 就職先の決定要因について

学部生では「社員を大切にせる企業」(77.3%)、「会社の将来性」(63.6%)、「給与・ボーナス」(63.6%)、「仕事のやりがいを感じさせてくれる企業」(54.5%)、「福利厚生に熱心な企業」(54.5%)の順で、院生では「給与・ボーナス」(87.5%)、「自分の能力を活かせる企業」(75.0%)、「会社の将来性」(68.8%)、「大学での専攻を活かせる」(56.3%)「社員を大切にせる企業」(50.0%)の順となった。

最重視している項目だけを取り出すと学部生は「社員を大切にせる企業」(40.9%)、「福利厚生に熱心な企業」(36.4%)、「給与・ボーナス」(31.8%)の順、院生は「会社の将来性」(37.5%)、「自分の能力を活かせる企業」(37.5%)、「給与・ボーナス」(31.3%)の順であった。

学部生は安定ややりがいを、院生は能力や専門性を意識した回答が多い結果となった。大脇ほか（2009）の文系に対する調査でも「社員を大切にせる企業」「会社の将来性」は高いので学部生は類似した傾向があったが、比較すると「給与・ボーナス」、「大学での専攻を活かせる」などが多い傾向となった。また理系、特に院生では「一生涯、そこで働ける企業」を決定要因とする学生は少なかった。

なお大脇ほか（2009）では学生は数多くの選択肢を選んでいるが、本研究では学生が選ぶ選択肢は少なく、それが理系文系の違いであるかどうかは確認できていない。

Table 1 重視した決定要因、最重視した決定要因【上位を抜粋】

	学部生				院生				大脇ほか（2009）
	重視(%)	順位	最重視(%)	順位	重視(%)	順位	最重視(%)	順位	
会社の将来性	63.6	2	22.7	4	68.8	3	37.5	1	90.3
社員を大切にせる企業	77.3	1	40.9	1	50.0	5	25.0	4	95.9
自分の能力を活かせる企業	45.5		22.7	4	75.0	2	37.5	1	83.5
仕事のやりがいを感じさせてくれる企業	54.5	4	22.7	4	43.8		25.0	4	85.5
給与・ボーナス	63.6	2	31.8	3	87.5	1	31.3	3	85.0
勤務時間	45.5		22.7	4	37.5		0.0		82.8
福利厚生に熱心な企業	54.5	4	36.4	2	43.8		18.8		79.6
自分が望む規模の企業	40.9		22.7		31.3		18.8		72.5
一生涯、そこで働ける企業	31.8		13.6		6.3		0.0		77.7
研修制度が充実している	40.9		4.5		25.0		12.5		63.9
大学での専攻を活かせる	22.7		18.2		56.3	4	25.0	4	44.7

2 大学生活での経験やアドバイスの効果について

学部生では正課の講義が「役に立った」人が 40.9%（「どちらとも言えない」が 50.0%）度だったが、院生では「役に立った」人が 75.0%だった。

部活・サークル経験が「役に立った」人は学部生で 63.6%、院生で 56.3%だった。

アルバイト経験が「役に立った」人は学部生で 72.7%、院生で 62.5%で、先行研究で言われるほどアルバイト経験の悪影響は見られなかった。

教職員からのアドバイスが「役に立った」人は学部生で 63.6%（「どちらとも言えない」が 22.7%）、院生で 75.0%であった。

院生のほうが「正課の講義でつけた知識」「教職員からのアドバイス」を高く評価し、「部活・サークル経験」「アルバイト経験」を低く評価する傾向があった。

Table 2 大学での経験やアドバイスが役に立ったと答えた比率

	学部生	院生
正課の講義でつけた知識	40.9	75.0
部活・サークル経験	63.6	56.3
アルバイト経験	72.7	62.5
教職員のアドバイス	63.6	75.0

考察

先行研究との比較の結果、文系と理系では就職先の決定要因が異なる傾向が見られた。学部生では類似した傾向もあったが、特に院生では「大学での専攻が活かせる」ことが重視されており、専門性の重視が見て取れた。「自分の能力を活かせる企業」「給与・ボーナス」の順位も高く、自分の能力を活かして仕事をしたいという傾向が見られた。また先行研究と異なり、アルバイト経験は学部生より院生で効果は低かったもののアルバイト経験の悪影響までは見られなかったし、教職員のアドバイスの効果も（特に院生で）見られた。これは大学の所在地や規模（教職員との距離）にもよるのかもしれない。

また学部生と院生が就活で「役に立った」と感じる大学での経験やアドバイスには違いが見られ、院生では「正課の講義でつけた知識」「教職員のアドバイス」が高い傾向が見られた。これは前記の「大学での専攻が活かせる」「自分の能力を活かせる企業」という観点で仕事を選んでいることと密接に関係すると思われる。大学院等を通じて技術者・研究者を育てるに当たっては、当たり前ではあるが講義や実験等の重視、教職員とのコミュニケーションの重要性を指摘する必要がある。

まとめと今後の課題

本件調査は理系の学部生と院生に対する調査を行い、先行研究との比較や学部生と院生の比較を行った。文系にせよ理系にせよ院生が専門性をより重視する姿勢はある意味当然ではあるが、データとして示せたことに一定の意義があると考えられる。また理系、特に院生では「一生涯、そこで働ける企業」を決定要因とする学生が少ないというのは、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所（2016）の結果と比較してみても特徴的な傾向であると言えるかもしれない。小林（2016）は 1 企業への長期勤続によって安定的な賃金上昇を实

現できる職場が減りつつあることを示唆しているが、こうした観点からは理系的思考を持つ学生を増やす必要があるのかもしれない。

なお本件調査は探索的に卒業生・修了生に対するメール調査という手法を採ったこともあり、十分な数のサンプルを確保できたとは言えない。この調査が理系学部生・院生を代表するとは言い切れない。またA大学という一地方大学での調査であることも課題である。一般性を持たせるためには、大規模かつ広範囲の地域にわたる詳細な調査が必要である。

引用文献

- 荒木宏子・安田宏樹（2016）「大学4年生の正社員内定要因に関する実証分析」『内閣府経済社会総合研究所「経済分析」』第190号, pp.1-24.
- 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所（2016）「働きたい組織の特徴（2017年卒）」
https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2017/11/hatarakitaisosiki_2017sotu.pdf（2020年6月22日閲覧）
- 小林徹（2016）「新規学卒者の就職先特徴の変化と早期離職の職場要因」『日本労働研究雑誌』No.668/Feb-Mar, pp.38-58
- 小杉礼子（2007）「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」小杉礼子編『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 2007, 第4章, pp.117-154.
- 大脇錠一・脇田弘久・小見山隆行・伊藤万知子・新井亨・大久保八重（2009）「大学生の就職意識に関する調査研究」『流通研究』15巻1号, pp.41-68.



オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY 第3巻 第2号

ISSN 2433-9369

2020年9月30日発行

編集 「日本産業カウンセリング学会 TODAY」編集委員会
委員長 小玉一樹

発行 一般社団法人 日本産業カウンセリング学会
会長 廣川 進