

## 研究ノート

わが国の大学生における進路選択過程に対する  
自己効力研究の課題

楠 奥 繁 則

## 目 次

はじめに

## I. 自己効力からみた職業未決定問題の研究

1. Bandura の自己効力論
2. 進路選択と自己効力
3. 職業未決定と進路選択過程に対する自己効力

## II. わが国における進路選択過程に対する自己効力研究と課題

1. わが国の進路選択過程に対する自己効力研究
2. わが国における進路選択過程に対する自己効力研究の課題

おわりに

## は じ め に

キャリア<sup>1)</sup>は、長い期間、働くつもりがある限り、我々みんなの問題である(金井壽宏, 2002)。金井壽宏(2002)は、途中で育児・病気などの事情でしばし仕事の世界から退くことがあっても、トータルで何十年にもわたって働くつもりなら、そこにキャリアという軌跡が存在するという。個人のキャリア形成は、長期雇用慣行の中においては、その所属する組織によって、半ば保証されていたといってもよい(益田, 2002)。しかしバブル崩壊以降、長引く不況と景気の低迷に伴い、雇用を取り巻く環境は依然として悪い状態が続いている。これまでは終身雇用制を前提として、会社が従業員個々の職業能力の開発を行ってきたが、このような状況の中、個人が自分の責任で主体的にその開発を行っていかなければならない時代を迎えた(小久保, 1998)。このことを踏まえると大学生は、わが国の採用は新卒一斉採用が基本であるため、初職に就く前から、つまり、在学中に自身のキャリアについて真剣に考える必要がある。

1) 本稿でいうキャリアとは、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」(金井壽宏, 2002)と定義して考えている。金井壽宏(2002)の言葉を借りてキャリアを何かに例えて説明するならば、それは、車が通って道に残した輪の跡、すなわち「轍」である。

一方、そのような背景のなか、自分の将来について展望がもてずに職業を決定しない、あるいはできない状態の者が増えている。いわゆる職業未決定（キャリア入り口）問題である。「学校基本調査」によると、2004年3月の大学卒業者の就職率は約55.8%で、つまり、2人に1人は就職しないということになる。このなかには、大学院進学者や専門学校に入学する者も含まれており、そのような者を除いても「就職も進学もしない人」は、分かっているだけで2割に達しているという（香山，2004）。また、参考程度に、「42大学220学部の就職力」<sup>2)</sup>で使用されたデータを基に、10私大<sup>3)</sup>でみると、その平均進路決定率は65.7%（平均把握就職率74.7%）、これに大学院進学者数を入れて考えた平均進路決定率は69.5%（平均把握進路決定率77.9%）である（ただし、進路を把握できていない卒業生に関しては、進路未決定者として扱った）<sup>4)</sup>。

将来の進路について意思決定が困難な状態に着目し、なぜ進路が定まらないのかという問題にアプローチするのが進路不決断や職業未決定の研究である（東・安達，2003）。Williamson(1939)が進路相談の対象として進路の定まらない学生を特定して以来、「なぜ意思決定が困難であるのか」という疑問が進路指導における1つの中心的な問題となり、それに対する1つとして、不決断の程度や内容を測定しようとする研究がなされてきた（浦上，1994；東・安達，2003）。わが国では、松尾・佐野（1993）が職業未決定に関する研究を概観しており、それを「自分の職業として何を志望するか何らかの理由により決定しない、あるいはできない状態」と定義している（本稿でもこの定義に従う）。

職業未決定についての諸研究のなかに、Banduraの自己効力論からアプローチする立場がある。Taylor & Betz（1983）が行ったように、この自己効力を高めることで、職業未決定・進路不決断の抑制に関与するという報告は多い。自己効力とは、後述するが、端的に述べると、ある課題に対する自信および確信の程度、を表す概念である。そこで、本研究でも、この自己効力論に依拠し、この問題について考えていくことにする。

本稿ではまず、Banduraの自己効力論について紹介する。ここでは、自己効力とはどのような概念なのか、自己効力が高ければ（および低ければ）どのような結果をもたらすのであろうか、そして、どのようにすれば自己効力を高めることができるのか、それらのことについて触れることにする。

Hackett & Betz（1981）が、女性の進路発達を理解するために、このBanduraの自己効力論を進路関連領域に適用することによって、進路選択における自己効力の研究は始まったのだが、

2) 朝日新聞社編『AERA』16(3)，2003年。

3) 中央大学，同志社大学，法政大学，関西大学，関西学院大学，慶應義塾大学，明治大学，立教大学，立命館大学，早稲田大学を指している。

4) 総合就職率 = (民間企業 + 公務員 + 教員 + その他) ÷ (卒業生数 - 大学院進学者数)

進路決定率 = (民間企業 + 公務員 + 教員 + その他 + 大学院進学者数) ÷ 卒業生数

廣瀬（1998）の研究によると、これが出発となり、自己効力論を進路関連領域の研究に取り入れた研究が次第に拡大し、今日では内容的に大きく3つに分類することができると述べている。その3つとは、①進路選択に対する自己効力、②進路選択過程に対する自己効力、③進路適応に対する自己効力、である。このなかで、職業未決定問題について考えるには、進路選択のプロセスそのものに焦点を当てた「進路選択過程に対する自己効力」である。そこで次に、これまで他国でなされてきた、進路選択過程に対する自己効力に関する研究を紹介し、進路選択過程に対する自己効力と職業未決定との関連について述べる。では、この効力と職業未決定との関連は、わが国においても当てはまるのであろうか。このことを明確にしておきたいので、わが国でなされてきた進路選択過程に対する自己効力研究をレビューし、わが国の大学生においても、職業未決定を抑制するのに、その自己効力を高めることが有効であるということを論じる。

本稿の最後では、この進路選択過程に対する自己効力研究に関する課題について触れた。その課題とは、一体どのようにすれば、進路選択過程に対する自己効力を高めることができるのか、ということである。この点を強調している。

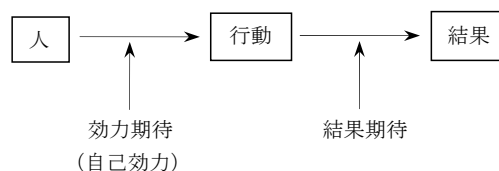
## I. 自己効力からみた職業未決定問題の研究

### 1. Bandura の自己効力論

我々が何らかの行動を起こす際、目標とともに、その行動をうまく成し遂げることができそうだという見通しが必要となる。うまくできそうだという自信がなければ、いくらその行動の結果が明らかなものであっても、その行動を遂行しようとはしない。

Bandura（1977）は、ある行動とそれがもたらすであろう結果に関して、結果期待と効力期待という2つの判断を区別する（Fig. 1）。

Fig. 1 効力期待と結果期待



出所) Bandura (1977), 竹綱・鎌倉・沢崎 (1988)

注) 筆者により一部加筆

結果期待とは、自分の行動の結果についての予期であり、一方、効力期待とは、自分がその結果を得るための行動をうまくできるという予期である。そして、効力期待を自分が持っているという確信、つまり、ある課題に対する自信および確信の程度のことを自己効力 (self-efficacy)

と呼ぶ。Bandura は、この自己効力の高低が動機づけを大きく規定すると考える。

自己効力の知覚は、水準 (level) およびマグニチュード (magnitude) の次元、強さ (strength) の次元、一般性 (generality) の次元 3 つの側面ととらえられる。マグニチュードとは、課題を難易度順に並べたとき、自分がどこまで解決可能であるかという予期レベルのことで、強さとは、各課題をどのくらい確実にできそうかという確信の程度を表し、一般性とは、A という課題に対する自己効力感が変化すると、B という課題や C という課題に対する自己効力感も自然と同様に変化するという次元である。

Bandura に基づくと、自己効力の源泉は以下の 4 つである。まず、遂行行動の達成である。成功は個人的な効力感の確固とした信念をつくりあげ、逆に失敗経験は、とくに効力感が確立されていない場合には、効力感を低めてしまう。次に、社会的なモデリング (代理的経験) である。モデルはコンピテンスと動機づけの起源として役立つ。例えば、自分に似た他者が持続的な努力で成功するのを見ると、自分自身の可能性についての確信を強めることになる。第 3 は、言語的説得による影響である。自己効力感をもった行為について、それが認められ励ましを受ければ、より努力をするようになるだろう。それが成功の機会を高める。そして、情動的喚起である。自分の生理的な状態にも部分的にはあるが依存している。例えば、不安などは自己効力を阻害する。その場合、生理的な過剰反応を減らすなど、自分の生理的な状態の解釈の仕方を変えることで自己効力を強めるのである。

Fig. 2 効力期待と結果期待の高低の組み合わせが感情・行動に及ぼす影響

		結果期待	
		(-)	(+)
(自己効力期待)	(+)	社会活動をする 挑戦して、抗議する・説得する 不平・不満をいう 生活環境を変える	自信に満ちた適切な行動をする 積極的に行動する
	(-)	無気力 あきらめる 抑うつ状態に陥る	失望・落胆する 自己卑下する 劣等感に陥る

出所) 奈須 (1995), 一部加筆

このような自己効力に対する結果変数を、Bandura は次の 4 点で統制している。①「認知的側面」、自分の能力がどれだけあるか、自分の目標を設定する仕方を決定する。②「動機づけ的側面」、その後の結果を予測し、目標の設定を決定する。自己効力が達成の努力や肯定的な生き方の必要条件になっている。つまり、課題遂行の粘り強さに影響を及ぼす (Cervone & Peake, 1986)。③「情動的側面」、自己効力は個人的な情動経験の性質や強度、不安や自己統制のあり

方を決定する。例えば、低い自己効力は不安を生むのである(Bandura, Taylor, Williams, Mefford & Brouillard, 1985)。④「選択的側面」、自己効力感のもてる領域を選び、そこで挑戦的な生き方を取ろうとする(Hackett & Betz, 1995)。

効力期待(自己効力感)と結果期待の高低の組み合わせは、Fig. 2 のようになる。

## 2. 進路選択と自己効力

この進路選択における自己効力の研究は、Hackett & Betz (1981) が、女性の進路発達を理解するために、前述した Bandura の理論をキャリア開発研究に持ち込んだことにより始まった(Hackett, Lent & Greenhaus, 1991; 廣瀬, 1998)。Hackett らは進路に関する自己効力感(Career Self-Efficacy)を概念化し、どのような分野や領域に効力感をもつのかを問題にした。

進路に関する自己効力研究を概観した廣瀬(1998)によると、この領域への応用は、進路選択に対する自己効力・進路選択過程に対する自己効力・進路適応に対する自己効力の3側面に分類されるという。まず、「進路選択に対する自己効力」での自己効力は、自分の進路選択において、どのような分野に対してどの程度の自信および確信をもっているかを指す。「進路選択過程に対する自己効力」の場合の自己効力は、ある特定の分野を自分の進路として選択するプロセス自体について、どの程度自信・確信をもつかを指している。そして「進路適応に対する自己効力」でいう自己効力は、選んだ職業において満足と成功を得ることについてどれだけ自信・確信があるかを示している。「進路選択に対する自己効力」と「進路選択過程に対する自己効力」は活発に研究されているが、「進路適応に対する自己効力」の研究はあまり進んでいない。

## 3. 職業未決定と進路選択過程に対する自己効力

このなかで、職業未決定問題を考えるには、進路選択のプロセスそのものに焦点を当てた「進路選択過程に対する自己効力」に注目する必要がある。これは、自己評価・情報探索・計画立案・問題解決など進路選択に必要な行動をうまく行えるかという効力感を問題としている。この分野の研究は、Taylor & Betz (1983) から始まった。Osipow, Gernal, & Barak (1976) や Holland & Holland (1977) によって、進路に関する意思決定という課題への取り組みやそのためのスキルについての「自信の無さ」が、不決断の規定要因として重要な変数であるという報告しており、Taylor らはその「自信の無さ」という概念を、自己効力という観点から捉えなおした。そして、Taylor らは、CDMSE (Career Decision-Making Self-Efficacy)を開発し、進路を選択するプロセスで必要な行動に対する自己効力を測定可能にしている。この CDMSE を使った多くの研究がなされているが、とくに、Taylor & Betz が行ったように、職業未決定・進路不決断の抑制に関与するという報告は多い。つまり、この自己効力の高い者は、進路選択行動を活発に行い努力し、逆にそれが低い者は、進路選択行動がたとえ自分の人生の目的を達

成するために必要なものと理解していたとしても、進路選択を避ける、あるいは不十分な活動に終始してしまうと考えられている(浦上, 1995; 下村, 2001)。

Abdalla (1994, 1995), Ginakos (1995) は性役割の自己概念の違いによって進路選択過程に対する自己効力感の程度にも違いが見られると述べている。また、25 歳以上になってから大学に入学してきている学生や、自分の進路について家庭の事情で何らかの障害を経験した学生は高い自己効力を持つことを示している(Ginakos, 1996; Luzzo, 1993, 1996)。

Bergeron & Romano (1994), Mathieu, Sowa & Niles (1993), Taylor & Betz (1983) は進路不決断との関連, Robbins (1985) は進路不決断・自尊感情・特性不安などとの関連, Taylor & Popma (1990) は進路不決断・進路に対する重要性・自己統制感・考慮する職業の幅・職業選択に対する自己効力感との関連に着目し、進路選択過程に対する自己効力はとくに進路不決断と強く関連があることを示している。

## II. わが国における進路選択過程に対する自己効力研究と課題

### 1. わが国の進路選択過程に対する自己効力研究

進路選択過程に対する自己効力が高い者ほど、積極的に進路選択行動を行うということは、わが国でも当てはまるのだろうか。ここでは、わが国でなされた、進路選択過程に対する自己効力研究を紹介しよう。

まず、進路選択過程に対する自己効力の測定尺度に関してだが、この作成の試みは浦上(1995)が行っており、彼は、Taylor & Betz (1983) の CDMSE を参考に、日米の文化的相違を考慮しながら、『進路選択に対する自己効力尺度』を作成している。この尺度の作成は、浦上(1991, 1992a, 1993) で高校生を対象とした尺度、そして、浦上(1992b, 1994) では大学生を対象としたものを作成しており、浦上(1995) で新たに大学・短大生用の尺度を作っている。浦上の作成したスケールを用いた研究がわが国では中心となっている。

浦上(1994) は以下の 4 つのことを報告している。まずは、進路選択過程に対する自己効力の高い者ほど、より就職内定先の決定率が高いということである。次に、この効力が高いの方が、就職内定先に対し、有意に高い満足感をもっていると報告している。この結果は、この効力の高いの方が、自分の望んでいたもの、または納得できるものに就職が決定していることを示すものである(浦上, 1994)<sup>5)</sup>。第 3 に、卒業した学生を対象にした調査で、在学中に進路選択過程に対する自己効力が高かった者は、それが低かった者より、高い仕事意欲をもって

---

5) 進路選択過程に対する自己効力が高いの方が、それが低い者より、就職活動の頻度が高くなるという結果には至っていない。また彼は、職場への満足度は、在学中のその効力の高低には左右されないとも報告している。

いることを明らかにしている。これは、自己効力が動機づけ要因であることや、また異なった課題間（この浦上の研究では、就職活動と仕事）で共変動するということから、このような結果となったものと、浦上は考える。しかしながら、卒業後の学生対象の調査で、「最近過労ぎみのような気がする」と答えた者の多くは、進路選択過程に対する自己効力が在学中に低かった者ではなく、それが高かった者であるということを報告している。彼は、自己効力に基づく高い遂行可能感が高い行動レベルを発現させるので、このような結果になったのではないかと述べる。このことは、必ずしも進路選択過程に対する自己効力が高ければ全てにおいて望ましいというわけではないことを意味する（浦上，1994）。

浦上（1996）の研究では、高い進路選択過程に対する自己効力と積極的な就職活動との関連が、女子短期大学生を対象にした調査で、確認されている。

児玉・松田・戸塚・深田（2002）は、希望就職先からの内定を得るプロセスにおいて、進路選択過程に対する自己効力が関わっているのではないかと考え、調査を行っている。児玉らのその研究では、進路選択過程に対する自己効力が高い者ほど、友人など身近な情報の活用、および、目上の者からの情報の活用が活発化する傾向にあることが報告されている。友人といった身近な情報や目上の人からの情報は、就職活動の具体的な方法に関するアドバイスなどが多いと推測でき、入社したいと考えた企業に採用してもらうためのノウハウを入手する手段と考えることができる（下村・木村，1994；児玉・松田・戸塚・深田，2002）。そのため、この効力が高い者ほど、企業からの内定を得るためのノウハウに関する情報をより積極的に収集するのであろうと、児玉らは述べる。

自己効力は単なる説明変数ではなく、行動の変容のために操作することが可能なため（坂野，1993）、理論的には、青年を取り巻く環境にかかわらず、指導においてこの自己効力を高めることができると考えられる（浦上，1994）。すなわち、その自己効力が高まれば、それにともなつて職業選択における行動の変容が期待できるのである。

以上より、わが国の学生においても、進路選択過程に対する自己効力を高めることによって、職業未決定に歯止めをかけられるのではないかと考えることができる。

次節では、進路選択過程に対する自己効力研究の課題について触れることにしたい。

## 2. わが国における進路選択過程に対する自己効力研究の課題

大学の就職指導担当者の感じている問題点として、「就職問題に取り組む意欲が乏しい」「希望する職業がはっきりしない」「自己の適性・適職を自覚していない」などが挙げられている<sup>6)</sup>。このことは、進路選択過程に対する自己効力が不足している者の特徴とよく合致している。

---

6) 雇用職業総合研究所（1984）『職業情報の活用と職業指導の現状』

大久保（2002）は短大生や大学生が就職活動を途中でやめるパターンを4つ紹介している。まず、第1は「高校から大学への接続の時点」で、高校卒業時点で、本来なら就職を希望した学生が、高卒をめぐる就職環境の厳しさ、少子化などに伴う大学入学の容易さなどから、大学進学はしてみたが、学習目標の喪失から大学生活から遠ざかってしまうのだという。次は「就職活動が始まる時点」である。自分なりの将来のキャリア・ビジョンや職業観などが構築できず、就職戦線のスタートラインに立つことができない。したがって、大学が主催する就職ガイダンスや就職セミナーなどには参加せず、問題を先送りにしてしまう。第3は「就職戦線の途中でのリタイア」で、これには大きく2つあるという。まずは、実際の就職活動を通じて第1志望の会社に入社できないため、妥協してまで就職しなくていいタイプである（これは、自己効力が高すぎるといった結果がもたらしたケースなのかもしれない）。もう1つのタイプは、何社かの面接試験でなかなか合格できないので、自信を失い、そして、就職戦線から離脱するタイプである。そして第4のタイプは「就職戦線の終盤」である。自分なりに努力はしているが、なかなか内定がもらえないため、内定をもらっている学生との間に距離感を感じ、取り残された感覚から就職活動をやめるのである。このように、新卒無業者や大卒フリーター、ニートの発生や就職戦線からの離脱は、段階的に違いはあるが、共通しているのは、学生本人の「やめる」「あきらめる」といった自らの意思が大きな要因となっている（香山，2004；谷内，2005）。この例も、進路選択過程に対する自己効力が欠如している者の特徴とよく合致している。

2002年に社団法人日本私立大学連盟（学生委員会・同第一分科会）が行った調査報告（『第11回回学生生活実態調査集計報告書』）で、そこでは大学生は就職するにあたって様々な心配事があることが紹介されている（Table1）。その調査によると、「就職できるかどうか（49.3%）」「適性にあった職業を選べるかどうか（44.0%）」「就職すること自体（24.3%）」となっており、この点に関しては、第10回（1998年）の調査に比べるとあまり変化がみられない。しかしながら、「就職できるかどうか」という根本的な不安が35.4%から49.3%と急増している。さらに注目しなければならないのが、「特に不安を感じたことはない」と答えた者はわずか6.1%であるという点である。

さらに、大学生が抱えている不安や悩みについては、就職や将来の進路に関する不安がトップにきている（Table2）。

これらのデータをみると、進路選択過程に対する自己効力が欠如している大学生が数多く存在しているのではないかと推測される。

浦上（1994）は、職と住の空間的・時間的分離により、職業の世界における役割の学習に対する家庭の役割の低下といった環境が、青年の進路選択過程に対する自己効力は育成されにくいと考える。また、浦上は、知育偏重・偏差値重視の学校教育では、進路選択過程に対する自己効力を育成し難いと強調する。しかしながら、そのような環境で育ったことが原因で、その効力が低いという状態が続いているのだとしても、前に述べたように、自己効力は行動の変容のために



Table1 大学生における就職に対する不安

n=7349	
	%
就職できるかどうか	49.3
自分の適性にあった職業を選べるか	44.0
就職すること自体	24.3
就職先で人間関係にうまくとけ込めるか	12.7
就職することによって、自分の生き方が貫けるか	12.4
就職活動開始時期	9.9
社会人として拘束を受けることに耐えられるか	8.4
女性として対等に扱われるか	3.9
規則正しい生活ができるか	3.7
大学院進学で、就職する時期が遅れる	3.6
特に不安を感じたことはない	6.1
N.A.	0.9

出所) 日本私立大学連盟学生委員会 (2002) 『第 11 回学生生活実態調査集計報告書』

注) 複数回答

Table2 大学生の不安・悩み

	%
就職や将来の進路	36.7
授業など学業	9.3
友人等との対人関係	8.0
異性問題	7.8
経済問題	5.9
性格	4.2
課外活動	3.3
価値観	2.7
健康	2.3
家族や家庭内のこと	2.2
その他	5.3
不安や悩みはない	7.6
N.A.	4.7

出所) 日本私立大学連盟学生委員会 (2002) 『第 11 回学生生活実態調査集計報告書』

操作することが可能であり、指導においてこの自己効力を高めることができると考えられている。

では、進路選択過程に対する自己効力を高めるにはどのような手順をとればよいのだろうか。前述したように、Bandura は自己効力を生み出すものとして、「遂行行動の達成」「代理的経験（モデリング）」「言語的説得」「情動的喚起」の 4 つを挙げている。「情動的喚起」に焦点が当てられた研究には、西山 (2003) の研究がある。西山は、先ほど紹介した浦上 (1995) が開発した「進路選択に対する自己効力尺度」と藤井 (1999) が開発した就職不安尺度との関連を調べている。この就職不安尺度は「就職活動不安因子」「職業適性不安因子」「職場不安因子」の 3

因子から成っており、結果、職業適性不安因子と進路選択過程に対する自己効力に強い影響を及ぼしていることが報告された。これを踏まえると、西山の報告結果は、職業適性不安を低めることができたならば、この効力を高めることができるということの意味する。

「情動的喚起」に着目した研究には、安住 (2003) もある (安住・足立, 2004) <sup>7)</sup>。安住らは、キャリア・グループに参加した者はその直後に進路選択過程に対する自己効力が高まったことを報告している。このキャリア・グループは、就職活動に対する不安を少しでも軽減させることが目的となっているので、その効果が現れたと考えることができる。また、安住・足立 (2004) は、そのキャリア・グループ参加後 1 年が経過してもさらにその効力が高まることを報告している。なお、キャリア・グループのプログラムについては Fig.3 を参照して頂きたい。

次に、「代理的経験」に焦点を当てた研究として、金井篤子 (2000, 2002, 2003) および金井篤子・三後 (2004) の研究がある。金井篤子らは、父・母・祖父・祖母・年上の知人といったキャリア・モデルの存在が、キャリア・パースペクティブの形成<sup>8)</sup>、進路選択過程に対する自己効力、就職不安および就職意欲に影響を及ぼすことを見出している。

楠奥 (2006) は、ベンチャー系企業へのインターンシップ研修に参加した大学生と業種を絞り、パイロット・スタディを実施し、研修参加後、進路選択過程に対する自己効力が高まるという有意な結果が得られたことを報告している (ただし、サンプルはわずか 12 である)。楠奥は、満足感を得られるインターンシップ研修では、「遂行行動の達成<sup>9)</sup>」「代理的経験<sup>10)</sup>」「言語的説得<sup>11)</sup>」「情動的喚起<sup>12)</sup>」の 4 要素より進路選択過程に対する自己効力を高めることができるのではないかと考える。

以上のように、進路選択過程に対する自己効力を高めるための方法に関する研究は数点あるが、乏しい段階であることは否めない。ゆえに、すぐにその自己効力を高められる具体的方法が見出せずにいるのが現状である。その具体的方法に関する研究を進展させることが、進路選択過程に対する自己効力研究の大きな課題である。

---

7) 筆者は、安住伸子 (2003) を確認していない。

8) 金井篤子・三後 (2004) によるとキャリア・パースペクティブとは、どのような生き方をしていくかという長期的な見通しのことである。

9) 実務に従事したことのない学生が、インターンシップ先の実務で成功することによって、進路選択過程に対する自己効力を高めることが期待できる。

10) 例えば、一緒に参加した者や、派遣先で働く者が持続的な努力で成功するのを見ることにより、自分自身の可能性についての確信を強めることも期待できよう。「あの人にもできるなら、自分にもできるであろう」といった具合である。

11) インターンシップでは、研修先の社長などから、アドバイスや激励の言葉をもらえることが期待できる。

12) これまで想像レベルでしか理解できなかったこと (例えば、働くということなど) が、インターンシップを通じて、現実的に理解することができ、多くの疑問点が氷解することも、そこでは期待できよう。

Fig. 3 神戸女学院におけるキャリア・グループのプログラム内容

目的	就職を前にして不安の高まりやすい3回生を対象に、C.G.を「就職や進路選択を控えた学生が、その選択や活動にあたって自分を知り、また同じ段階にある他学生との交流が持てる場」となるように配慮し、「就職課とも連携を保ちつつ、漠然とした不安感が少しでもぬぐえ、落ち着いて活動に入っていけるよう、また自分にあった進路を選択できるよう援助すること」を目的としてきた。
対象	原則として3回生。1回のグループは15人前後とする
開催回数	年間4～5回。基本的にはすべて同じプログラムを行うので、要望がない限り毎回違うメンバー構成になっている。
日時	学生が参加しやすいように、授業のない土曜日や夏休みのはじめなどに設定する。6月頃から1月頃までの期間。
場所	上記の人数が窮屈でなく動き回れる程度の部屋。本学では20畳ほどの和室や集会室を利用している。
宣伝方法	実施予定日の1ヶ月ほど前に①ポスター10枚程度を学内に提示②教職員全員にチラシを配り、学生に紹介してもらう③就職課のカウンターなどにチラシをおく。
申し込み方法	学生相談室で申込みとアンケートに記入。VPI職業興味検査を渡し、当日までにやってくるよう説明する。
スタッフ	参加者が15名以内のときはスタッフ2名、20名を超える時はスタッフ3名を配置。ワークごとに担当を分け、それぞれ担当でないときはグループの補助にまわったり、オブザーバー役をした。基本的に臨床心理士資格を持ったカウンセラーとグループファシリテーターの経験のあるスタッフで組んでいる。
プログラム内容とその目的	
オリエンテーション	スタッフの紹介と当日のスケジュールの説明。(10分)
①VPI職業興味検査	VPI職業興味検査を全員で自己採点し、プロフィールを作成。プロフィールの見方を簡単に説明。(40分)
②1分間自己紹介	参加者は輪になって座り、順番に自己紹介をする。その際、自分の次の次の人がタイムキーパーをし、1分たったらどんなに途中でストップさせる。(20分)
③「ファーストインプレッション」	初対面同士でペアになり『私の観察するところ、あなたは〇〇です』という文章を7～10個互いに言い合った後、『私の想像するところ、あなたは〇〇です』という文章を7～10個互いに言い合う。聞いている方は反応せずに聞く。ふりかえりの時になぜそう想像したかを話し合い、自分の第一印象の根拠について理解する。(45分)
〈昼食および休憩〉(1時間)	
④グループワーク「おもしろ村」	5～6人のグループを作り、その中でそれぞれに配られた情報を共有し、30分間で与えられた課題を解決するという課題解決プログラム。(60分)
⑤4回生からのアドバイス	前年度のC.G.参加者で都合のつく4回生がいる場合は当日会場に来て3回生の質問に応じてもらう。または前年度のC.G.参加者の1年後のアンケートに記入された、「3回生へのメッセージ」部分のコピーを渡す。(10分)
⑥再び1分間自己紹介	一連のプログラムを終了して何を感じたか、今日のようなことを考えているか、また参加する前の自分と比べて何が変わったように思うかなどを中心に、もう一度限られた時間の中で自分を説明する。一応時間のめやすとしてタイムキーパーは②と同じように設定するが、1回目と違うのは時間が来てから最後まで言い切らせる。(25分～30分)
クロージングとFollow Up	学生相談室の案内と全体のまとめ。注意事項。Follow upとしてグループ終了後も、個別に面接が受けられることを説明する。参加後のアンケートと返信用封筒を配布。ほぼ1ヶ月以内に返送するよう依頼。(15分)
1年後の10月追跡アンケート	1年後の10月にその後の就職活動状況や参加後の自分の変化などについてのアンケートを送付。

出所) 安住・足立(2004)

注) C.Gとはキャリア・グループの略である。

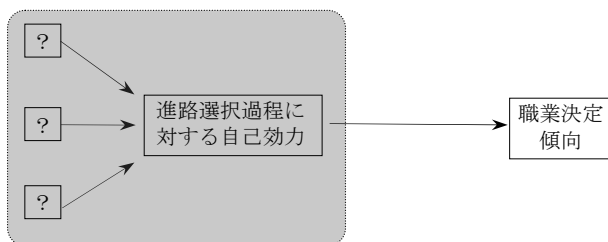
## おわりに

本研究では、職業未決定問題についての諸研究のなかに、Bandura の自己効力論からアプローチする立場があることを紹介し、その自己効力論を進路関連領域の研究に取り入れた研究の 1 分野である、進路選択過程に対する自己効力に焦点を当て、これまで他国でなされてきた、その研究を紹介し、職業未決定問題を抑制するのにこの自己効力を高めることが有効であると結論づけた。

次に、わが国の職業未決定問題においても自己効力論が適応可能であるのか、そのことを明確にするために、浦上の研究を中心に、わが国でなされてきた進路選択過程に対する自己効力研究の文献サーベイを行い、わが国でも適応が可能であることを示した。

自己効力は単なる説明変数ではなく、行動の変容のために操作することが可能であり、指導においてこの自己効力を高めることができる。西山、安住、金井篤子・三後、楠奥の研究がそのことを裏付ける証左となろう。しかしながら、この自己効力を高めるための方法に関する研究が乏しいことは否めない。このことが進路選択過程に対する自己効力研究の課題であることを、最後に強調した (Fig.4)。

Fig. 4 進路選択過程に対する自己効力研究の課題



この自己効力を高める方法の手がかりとして、筆者は社会的スキル<sup>13)</sup>からのアプローチを考える。職業未決定問題の 1 つにニート<sup>14)</sup>問題があり、玄田・曲沼 (2004) によると、ニートが働こうとしない根本的な理由は、人間関係を円滑に進めていくことができないことが原因だ

13) 菊池 (1988) によると、社会的スキルとは「対人関係を円滑にはこぶためのスキル」のことである。

14) 玄田ら (2004) によるとニートとは、Not in Education, Employment, or Training の頭文字をとったもので (NEET)、イギリスの内閣府から出てきた言葉である。そのイギリスでは、「教育、雇用、職業訓練の、いずれもしない若者」(玄田ら, 2004)、つまり、働こうとしない、学校にも通っていない、さらに、就職するための専門的な訓練も受けていない者を指している。わが国においては、大学生に焦点を当てた場合、このニートを、「(大学院) 進学準備も求職活動もしておらず、ケガや病気で療養・休養中のわけでもなく、『特になにもしていない』」者のことを意味する (玄田ら, 2004)。

と述べる。換言すると、社会的スキル（対人スキル；social skill）の欠如が原因ということになる。小田・焼山・中馬ら（2003）や楠奥（2005b）は、一般性自己効力<sup>15)</sup>と社会的スキル<sup>16)</sup>との関連を調べ、強くはないが正の相関がみられたことを報告している<sup>17)</sup>。一般性の自己効力が高いなら、他の分野の課題に対する自己効力も高いものと考えられるので、進路選択過程に対する自己効力と社会的スキルとの関連もみられることが予期される。

社会的スキルの視点から、進路選択過程に対する自己効力を高める方法について考えることを今後の課題としたい。

#### 【引用・参考文献】

- Abdalla, I. A. 1994 Relationships of Career Self-Efficacy and Personality Variables with Status of Academic and Career Choice among Arab Students. *Psychological Reports*, 75, pp. 1571-1582.
- Abdalla, I. A. 1995 Sex, Sex-Role Self-Concepts and Career Decision-Making Self-Efficacy among Arab Students. *Social Behavior and Personality*, 23, pp.389-402
- 東清和・安達智子編著 2003 『大学生の職業意識の発達』学文社
- 安住伸子 2003 「キャリアグループ・プログラムが進路選択に関する自己効力感に及ぼした影響について」『日本教育心理学会第45回大会発表論文集』, p.422.
- 安住伸子・足立由美 2004 「女子大生の進路選択決定援助に関する研究」『学生相談研究』25, pp.44-54.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy. *Psychological Review*, 84, pp.191-215.
- Bandura, A., Taylor, C. B., Williams, S. L., Mefford, I. N. & Barchas, J. D. 1985 Catecholamine secretion as a function of perceived coping self-efficacy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53, pp.406-414.
- Bandura, A. 1986 *Social foundations of thought and action*. Prentice-Hall
- Bergeron, L. M. & Romano, J. L. 1994 The Relationships among Career Decision-Making Self-Efficacy, Educational, Indecision, Vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, pp.19-24.
- Cervone, D. & Peake, P. K. 1986 Anchoring, efficacy, and action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, pp.492-501.
- Cervone, D., Mor, N., Orom H., Shadel W. G. & Scott, W. D. 2004 Self-efficacy beliefs and the architecture of personality. In Baumeister, R. F. & Vohs K. D. (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*, Guilford Press
- 藤井義久 1999 「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研究』70 (5), pp.417-420.
- 玄田有史・曲沼美恵 2004 『ニート』幻冬舎
- Ginakos, I. 1995 The Relation of Sex Role Identity to Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46, pp.131-143.
- Ginakos, I. 1996 Career Development Difference between Adult and Traditional-Aged Learners. *Journal of Career Development*, 22, pp.211-223.
- Hackett, G. & Betz, N. E. 1981 A self-efficacy approach to the career development of women.

15) 坂野・東條（1986）の作成した尺度を使用している。

16) 菊池（1988）の尺度が使用されている。

17) 小田らの研究では、看護学生を対象にした調査であったため、男子大学生が全く対象にされていない。そこで、筆者は立命館大学の経営学部の講義を受講している学生を対象に、2005年の6月から7月にかけて同じ調査を行った。そこで算出された相関係数は、 $r=.601$ であった（ $n=414$ ,  $p<.001$ ）。

- Journal of vocational behavior*, 18, pp.326-339.
- Hackett, G. & Betz, N. E. 1995 Self-efficacy and career choice. In Maddux, J. (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*, Plenum Press
- Hackett, G., Lent, R. W. & Greenhaus, J. H. 1991 Advances in vocational theory and research. *Journal of Vocational behavior*, 18, pp.326-339.
- 平野光俊 1994 『キャリア・ディベロップメント』文眞堂
- 廣瀬英子 1998 「進路に関する自己効力研究の発展と課題」『教育心理学研究』46, pp343-355.
- Holland, J. L. & Holland, J. E. 1977 Vocational Indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 24, pp.404-414.
- 金井篤子 2000 「キャリア研究における発達の視点の意義」, 小嶋秀夫・速水敏彦・本城秀次編『人間発達と心理学』金子書房
- 金井篤子 2002 「生涯にわたるキャリア発達」, 梶田正巳編『学校教育の心理学』名古屋大学出版会
- 金井篤子 2003 「キャリア・カウンセリングの理論と方法」 蔭山英順監修・森田美弥子・川瀬正裕・金井篤子編『21世紀の心理臨床』ナカニシヤ出版
- 金井篤子・三後美紀 2004 「高校生の進路選択過程の心理学的メカニズム」, 寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』晃洋書房
- 金井壽宏 2002 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書
- 川崎友嗣 1999 「職業情報の検索によるキャリア決定自己効力・キャリア不決断の変化」『悠峰職業科学研究紀要』7, pp.12-21.
- 香山リカ 2004 『就職がこわい』講談社
- 菊池章夫 1988 『思いやりを科学する』川島書店
- 児玉真樹子・松田敏志・戸塚唯氏・深田博己 2002 「大学生の進路選択行動に及ぼす自己効力および職業的アイデンティティの影響」『広島大学心理学研究』2, pp.63-72.
- 小久保みどり 1998 「大学生の職業選択・キャリア開発へのモチベーションとキャリア志向」『立命館経営学』37 (3), pp.1-20.
- 楠奥繁則 2005a 「大学生の進路選択における自己効力の阻害要因に関する一考察」『立命館経営学』44 (2), pp.105-123.
- 楠奥繁則 2005b 「大学生の職業選択・キャリア志向に関する研究」『第8回経営行動科学学会年次大会発表論文集』, pp.320-327.
- 楠奥繁則 2006 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究」『立命館経営学』44 (5), pp.169-185.
- Luzzo, D. A. 1993 Career Decision-Making Difference between Traditional and Non-Traditional College Students. *Journal of Career Development*, 20, pp.113-120.
- 益田勉 2002 「キャリア選択行動に対するキャリア志向性」『経営行動科学』16 (2), pp.117-129.
- Mathieu, P. S., Sowa, C. J. & Niles, S. G. 1993 Differences in Career Self-Efficacy among Women. *Journal of Career Development*, 19, pp.187-196.
- 松尾雄毅・佐野秀樹 1993 「職業未決定の類型と処遇」『東京学芸大学紀要 第1部門』44, pp.273-286.
- 三宅義和 2005 「進路選択と職業未決定問題の概要」, 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和著『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房
- 奈須正裕 1995 「自己効力」, 宮本美沙子・奈須正裕編『達成動機の理論と展開』金子書房
- 西山薫 2003 「就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究」『人間福祉研究』6, pp.137-148.
- 小田日出子・焼山和憲・中馬成子・藤野成美・井出裕子・脇崎裕子・太田祥恵 2003 「看護学生の社会的スキルと自己効力感に関する研究」『西南女学院大学紀要』7, pp.37-46.
- 大久保幸夫 2002 『新卒無業』東洋経済
- Robbins, S. B. 1985 Validity Estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale.

- Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, pp.64-71.
- Osipow, S. H., Carney, C. G. & Barak, A. 1976 A Scale of Educational-Vocational *Undecidedness*. *Journal of Vocational Behavior*, 9, pp.233-243.
- 坂野雄二 1993 「認知行動療法入門2」『こころの科学』50, pp.101-107.
- 坂野雄二・東條光彦 1986 「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』12, pp.73-82.
- 下村英雄 2001 「進路選択」, 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
- 下村英雄・木村周 1994 「大学生の進路選択行動における就職関連情報と職業未決定」『進路指導研究』15, pp.11-19.
- 橋本俊昭 2004 『脱フリーター社会』東洋経済新聞報社
- 竹綱誠一郎・鎌原雅彦・沢崎俊之 1988 「自己効力に関する研究の動向と問題」『教育心理学研究』36, pp.37-60.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.63-81.
- Taylor, K. M. & Popma, J. 1990 An Examination of the Relationships among Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Salience, Locus of Control, and Vocational Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, pp17-31.
- 富永美佐子 2000 「女子大学生進路選択過程における自己効力」『進路指導研究』20 (1), pp.21-31.
- 浦上昌則 1991 「進路決定に対する自己効力測定尺度作成の試み」『日本教育心理学会第36回総会発表論文集』, p.245.
- 浦上昌則 1992a 「高校生の中だるみについての一研究」『日本教育心理学会第34回総会発表論文集』, p.239.
- 浦上昌則 1992b 「価値観についての進路発達の研究」『進路指導研究』13, pp.15-21.
- 浦上昌則 1993 「進路選択に対する自己効力と進路計画性・積極性との関連」『日本教育心理学会第35回総会発表論文集』, p.519.
- 浦上昌則 1994 「女子学生の学校から職場への移行期に関する研究」『青年心理学研究』6, pp.41-49.
- 浦上昌則 1995 「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』(教育心理学) 42, pp.115-126.
- 浦上昌則 1996 「女子短大生の職業選択過程についての研究」『教育心理学研究』44 (2), pp.195-203.
- Williamson, E. G. 1939 *How to Counsel Students*. McGraw-Hill
- 谷内篤博 2005 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房

## A View about Japanese Undergraduates Self-Efficacy in Career Choice Process

### Abstract

Among the research about the issue of career indecision of undergraduates, there is an approach using Bandura's self-efficacy theory. According to numerous reports from Taylor & Betz (1983), enhancing self-efficacy is concerned in reducing the problem of career indecision of undergraduates. This article is an analysis of the career indecision of undergraduates using self-efficacy theory.

To understand the issue of women's career development, Hackett & Betz (1981) started their research about women's career choice by using the theory of self-efficacy. Hirose's (1998) research became the pioneering study about career choice using the theory of self-efficacy, and the studies since then can be sorted into three groups. These three groups are: (1) career choice process self-efficacy, (2) career choices process self-efficacy, and (3) career adjustment self-efficacy. Also Hirose introduced research about career choice process self-efficacy overseas. Hirose explained the relationship between career choice process self-efficacy and career indecision of undergraduates. she then asked whether the relation between career choice process self-efficacy and the problem of career indecision of undergraduates could also be applied in Japan. To address this question, this article reviewed the studies about career choice process self-efficacy in Japan. It was concluded that enhancing career choice process self-efficacy was also efficient for controlling the problem of career indecision of undergraduates in Japan.

Finally, this article addressed the issue about research and how to enhance career choice process self-efficacy in Japan. This kind of research is very limited in Japan now.

**Keywords:** career choice process self-efficacy; self-efficacy; career self-efficacy; career indecision of undergraduates.