

キャリア教育とキャリアと仕事への不安の関係に関する計量的分析

—ジェンダーの観点から—

比較教育社会学コース 九 鬼 成 美

Correlation between career education and career-related and job-related anxiety

—From A Gender Perspective—

Narumi KUKI

The purpose of this paper is to present unintended consequences of career education and to critically reconsider career education by examining how taking career education affects the anxiety about career and work. In this paper, we conducted a secondary analysis, using regression analysis method after propensity score matching, focusing on detail the anxiety about career and work and differences by answerer attributes, especially gender. The results showed that taking career education increased vague anxiety about work, with men being more affected. On the other hand, it was found that it did not increase specific career or job anxiety. In addition, for women, attending career education increased their anxiety about balancing work and family, while for men, there was no association between anxiety about balancing work and family and attending career education.

目 次

1. 問題と目的
2. 先行研究
3. 仮説と分析の方法
 - A. データの概要
 - B. 仮説と変数作成
 - C. 分析の方法
4. 分析結果
5. 考察

1. 問題と目的

本稿の目的は、キャリア教育を受講することが、キャリアや仕事に関する不安感にどう影響しているのかを検証することで、キャリア教育の意図せぬ効果を提示し、キャリア教育を批判的に再考することである。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育」¹⁾である。1990年代の産業構造の変化やバブル崩壊後の非正規雇用の顕著な拡大によって、日本において若者のスムーズな就労が揺らいでいることが重要な社会問題となった。キャリア教育はこれを背景に、若者の就労に関する問題に教育の立場から対処する政策として、1999年の

中央教育審議会の「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)」²⁾において、公文書に初登場した。その後、2000年代から学校現場での取り組みが広がった。2011年に中央教育審議会がとりまとめた「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」では、より長期的なキャリアを見据えた教育として再定義されている。学習指導要領(小学校・中学校2017年告示, 高等学校2018年告示, 特別支援学校2017年及び2019年告示)の総則でも、キャリア教育の充実を図ることが定められた。実際に現在は、キャリア教育の重要性が学校教育の場で共有されている。例えば、キャリア教育の全体計画を、小学校では約8割³⁾、中学校では約9割⁴⁾、高校では約8割⁵⁾の学校が作成している。

キャリア教育の広がりとともに、キャリア教育の効果についての研究は蓄積されてきた。これらの研究の多くは、自己効力感、仕事への準備、キャリア発達を効果として取り扱い、キャリア教育によって若者のキャリア形成や発達が促進されたと主張する。一方、キャリア教育は、既存の社会に「適応」を促す職業偏重の内容と、自己実現を押し出すあまりに子どもに無理のある将来設計を強いていることが批判されてきた。その結果、むしろ若者のキャリア形成を阻害するような、負の効果も生じさせていることが指摘されている。

例えば、キャリア教育を受けた生徒は進路選択への不安感を増大させることが実証されている⁹⁾。しかし、白井(2009)の研究は、不安感の内容の詳細に踏み込んでおらず、キャリア教育を受ける人の性別など、属性による効果の差異は十分に考慮されていない。

したがって本稿では、キャリア教育と不安感に関して、進路選択不安以外の仕事への不安や回答者の属性、特に性別による差異に焦点を当てて、内閣府が実施した「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査、2018」の二次分析を行う。以下の2章では日本のキャリア教育の影響に関する肯定的な先行研究と問題点を指摘する先行研究とを概観し、3章では仮説と分析の方法について説明する。4章では、仮説に基づいた分析結果をまとめ、5章で結果について考察を加える。

2. 先行研究

学校で定着してきたと言えるキャリア教育であるが、キャリア教育の影響を検証した先行研究は、子どものキャリア発達に関する望ましい効果を検証した研究群と、キャリア発達を阻害する効果を指摘する研究群に分けることができる。

キャリア教育に肯定的な研究としては、主に進路課題⁷⁾や自己効力感^{8) 9)}、自己効用感¹⁰⁾、職業的な将来設計・展望¹¹⁾などの意識に関する効果を測定する研究群がある。これらの中では、教育が行われた直近のタイミングにおいて、効果があったかを判断することが重要視されてきた¹²⁾。

一方で、キャリア教育の影響に関して問題を指摘する研究群は、キャリア発達上の個人の育成・支援では補えないことや、そもそもの社会構造的なハンディに対して、キャリア教育に肯定的な研究は無関心であったことを批判する。そして、キャリア教育が、心理的な手法を用いて、個人の努力の促進や素質の向上を目指すことで、雇用や労働市場の社会構造的な問題を回避し、既存の社会に「適応」するための支援の内容に偏重していると指摘する。例えば、児美川(2007)はキャリア教育に関連する一連の政策を分析し、教育の場から労働の場へのスムーズなトランジションを促進する政策に偏っていることを示した。そのうえで、キャリア教育の背後にある、スムーズなトランジションの責任を既存の労働市場において「適応」できなかった個人に押し付ける「新自由主義レジーム」の存在を指摘した¹³⁾。また、本田(2009)は、キャリア教育が「社会人基礎力」と呼ばれるような、抽象的な「能

力」を教育目標と定め、実際に行われているのは職場体験や講演会などの単発的・断片的の取り組みであることを批判している。そして、目標があいまいで内容が不十分な現状のキャリア教育は、子どもたちに自分で決めることのプレッシャーや実現可能性の低い「夢」を与えるにとどまり、進路選択の妨げになっていると指摘している¹⁴⁾。このようなキャリア教育の内容が予期せず望ましくない効果を与えていることを理念的に批判する研究は存在するが、その効果を実証した研究は多くはない。数少ないこのような研究として、例えば、キャリア教育と不安感の関連について分析した白井(2009)が挙げられる。白井(2009)は、高校2年生を対象とした調査を分析し、自己実現を推し進めるキャリア教育は、「自己有用感」や「社会的自己実現への気持ち」を高めるが、同時に進路選択に関する「なんとなく」の不安感に影響することを指摘している。キャリア教育が自己実現という難しい課題を児童・生徒に安直に与えてきたことで、かえって子どもたちを混乱させ、実際には進路選択を行っていたとしても「なんとなく不安」な状態にさせていると、白井(2009)は考察している。しかし、この研究は、高校生の進路選択不安という、人生のキャリアの中では限られた一時点の不安感に注目した研究であり、また、生徒の社会的属性を考慮し損ねている。

そこで、本稿では、白井(2009)では欠けていた社会的な属性に対する視点を踏まえつつ、若者はキャリア教育を受講することで仕事への不安を増大させているのか、増大させているとすればどのような不安を増大させているのかを明らかにする。これによって、個人の努力や素質を向上させることを目的とするキャリア教育が、個人の意識へのプレッシャーとなり、さまざまな不安感を増大させている可能性を指摘することを目指す。

3. 仮説と分析の方法

A. データの概要

本稿で行うのは、内閣府が行った「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査、2018」の二次分析である。

本稿で使用したデータは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから提供を受けた。「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査、2018」は、7か国の満13歳から満29歳までの男女を対象としたインターネット調査である。調査においては、各国の統計デー

タに基づく人口構成比に基づき、性別、年齢区分別に標本数が割当てられている。さらに、各国とも地域区分を設けて、地域別の人口構成比に応じた割当数も設定し、回収にあたっては、性別・年齢区分別、または地域別で割当てたそれぞれの標本数が確保できるよう努めている。

分析の対象としたのは、調査時点で日本に住んでいた回答者である。また、学校でキャリア教育を受講した経験があるかを尋ねた項目が、調査時点で、フルタイムで働く人と、現在はそうではないが将来的にフルタイムで働きたいと答えている人々のみに質問する項目であるため、これらの人を対象として分析している。

B. 仮説と変数作成

本稿では、キャリア教育を受講したかどうか、キャリアに関連した不安感と関係するのかを、社会的属性も考慮したうえで検証する。

まず、共変量（性別、年齢、在学中か、最終学歴、両親の学歴、友人の数、ボランティア経験の有無、正社員かどうか、婚姻関係）を考慮しても、キャリア教育の受講は仕事への不安感を促進させるという仮説を立てる。

理論仮説1：共変量を考慮しても、キャリア教育を受講すると、仕事への不安が高まる。

作業仮説1-1：共変量を統制しても、キャリア教育を受講することは、仕事への不安への正の相関がある。

次に、仕事への不安へのキャリア教育の受講の影響を、男女別に検証する。キャリア教育の背景には新自由主義レジーム¹⁵⁾が存在することが指摘されている。これは、キャリア教育は、現行の雇用慣行への適応を促す側面が強いという指摘である。よって、キャリア教育は雇用的に弱い立場にいる若者やマイノリティの人々を不安にさせていることが予想でき、日本ではその条件に該当する女性がキャリア教育を受けると、自分の仕事に不安を抱くことが推測できる。したがって、以下の理論仮説と作業仮説を立てる。

理論仮説2：キャリア教育を受講することによる仕事への不安の効果は、男女差がある。

作業仮説2-1：キャリア教育を受講することによる仕事への不安への正の相関は、男性よりも女性の方が強い。

次に、白井（2009）は進路選択不安を対象としてキャリア教育の受講と不安感の関係を分析していたが、キャリア教育は進路選択や就職活動など直近のキャリア行動に大きく影響している可能性がある。長期的に考えれば、進路選択や就職活動以外にも、不安を感じることでキャリア発達上の阻害要因となりうる変数はほかにも存在する。しかし、学校のキャリア教育は進路選択や就職活動との関連に着目されがちであるために、キャリア教育を受講することでそれらに関する不安は高まって、それ以外のキャリアや仕事に関する不安感は相対的に増大しにくいのではないかと考えられる。したがって、以下の仮説を立てる。

理論仮説3：キャリア教育を受講すると、具体的なキャリアや仕事に関する不安が増大するが、就職活動に関する不安よりは小さい。

作業仮説3-1：キャリア教育を受講することによる就職活動への不安の増大と比べて、その他のキャリアや仕事に関する不安の増大の度合いは小さい。

最後に、「性別役割意識・価値観は着実に変化してきているものの、もっぱら家庭との役割調節を行いながら断続的な就業パターンをとるという制度化されたライフコースは今なお優勢」¹⁶⁾（中井 2009：pp.700-701）である女性は、社会に適応することを目指すキャリア教育を受講することで、仕事と家庭の両立への不安を男性よりも強く持つことが考えられる。そこで、性別によって仕事と家庭の両立への不安に対するキャリア教育の影響に変化があるかどうかを検証する。したがって、以下の理論仮説と作業仮説を立てる。

理論仮説4：キャリア教育を受講することによる仕事と家庭の両立への不安の効果は、男女差がある。

作業仮説4-1：キャリア教育を受講することによる仕事と家庭の両立への不安との正の相関は、男性より女性の方が強い。

以上の4つの理論仮説の検証を行う。そのため、変数は以下のように作成した。

まず、キャリア教育を受講したことを「1」とするダミー変数を作成し、これを独立変数とした。

次に、従属変数としては、大きく「仕事への不安」を尋ねた1項目と、「就職・就労継続できるか」に関する

る不安を尋ねた 1 項目と、その他のキャリアや仕事に関する具体的な不安を感じる要素として、「きちんと仕事ができるのか」「仕事場の人間関係」「働く先の将来」「何歳まで働けるのか」「老後の年金」「解雇」「収入」「転勤」「景気」「仕事と家庭の両立」「健康・体力」の 11 項目を使用した。これらの不安に関する変数は、「4」と答えた人が最も不安感の強い人で、「1」と答えた人は最も不安の少ない人であるように作成した。表 1 は分析に使用した変数の記述統計量を示している。

C. 分析の方法

分析では、まず、傾向スコアマッチングを使って、キャリア教育を経験している傾向に関する変数を作成した。そこで、性別、年齢、在学中か、最終学歴、両親の生存、両親の学歴、友人の数、ボランティア経験を共変量として指定し、ロジスティック回帰分析によって傾向スコアを算出した。この傾向スコアをもとにマッチングを行った。

次に、作業仮説 1-1 の分析のため、キャリア教育を経験したかどうかを独立変数にし、不安感に関する変数を従属変数とした回帰分析を行った。この時、仕

事への不安感に関係することが考えられる、正社員かどうかと、結婚の有無を統制した。

次に、作業仮説 2-1 の分析のため、作業仮説 1-1 で行った分析と同様の重回帰分析を性別で分けて行った。

次に、作業仮説 3-1 の分析のため、キャリア教育を経験したかどうかを独立変数にし、キャリアや仕事に関する具体的な不安感に関する 12 項目の変数を従属変数とした、同様の回帰分析を行った。この際、キャリアや仕事に関する不安感に関係することが考えられる、正社員かどうかと、結婚の有無を統制した。

最後に、作業仮説 4-1 の分析のため、仕事と家庭の両立への不安に対するキャリア教育の受講の影響を性別で分けて分析した。この際にも、キャリアや仕事に関する不安感に関係することが考えられる、正社員かどうかと、結婚の有無を統制した。

4. 分析結果

理論仮説 1～4 の検証のために、傾向スコアによってマッチングした後のデータを使用し、独立変数を

表 1 変数の記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	
共変量	女性ダミー	1134	0	1	0.511	0.5	
	年齢	1134	13	29	21.491	4.812	
	在学ダミー	1134	0	1	0.547	0.498	
	大卒ダミー	1134	0	1	0.444	0.497	
	父親大卒ダミー	1134	0	1	0.422	0.494	
	母親大卒ダミー	1134	0	1	0.257	0.437	
	友人の人数	1134	0	36	7.671	8.881	
	ボランティア活動の経験	1134	0	1	0.443	0.497	
	正社員ダミー	1134	0	1	0.202	0.402	
	結婚ダミー	1134	0	1	0.124	0.330	
独立変数	キャリア教育ダミー	789	0	1	0.719	0.45	
従属変数	仕事に関する不安	仕事への不安 (註 1)	599	1	7	4.733	1.829
	就職に関する不安	就職・就労継続できるか	1134	1	4	2.98	0.965
	キャリアや仕事に関する具体的な不安	きちんと仕事ができるか	1134	1	4	2.948	0.922
		仕事場の人間関係	1134	1	4	3.035	0.902
		働く先の将来	1134	1	4	2.767	0.947
		何歳まで働けるのか	1134	1	4	2.735	0.947
		老後の年金	1134	1	4	3.022	0.974
		解雇	1134	1	4	2.756	0.981
		収入	1134	1	4	3.068	0.897
		転勤	1134	1	4	2.601	0.987
		景気	1134	1	4	2.812	0.910
		仕事と家庭の両立	1134	1	4	2.937	0.925
		健康・体力	1134	1	4	2.842	0.950

キャリア教育の有無、従属変数をキャリアや仕事に関する不安として、重回帰分析を行った。

まず、キャリア教育の受講の有無が自分の将来への不安と関係しているのか、理論仮説1の検証を行う。作業仮説1-1は「共変量を統制しても、キャリア教育を受講することは、仕事への不安への正の相関がある。」というものであった。これに関して、重回帰分析の結果を示したのが、表2である。

表2 キャリア教育と仕事への不安の関係

仕事への不安	B	β	p値
(定数)	4.744		***
キャリア教育受講ダミー	0.635	0.156	**
正社員ダミー	-0.688	-0.188	**
結婚ダミー	-0.574	-0.111	+
N	293		
R	0.289		
調整済み R2 乗	0.074		

注) p<0.001:***, p<0.01:**, p<0.05:*, p<0.1:+。以下の表でも同様。

表2を見ると、独立変数の「キャリア教育ダミー」の回帰係数は0.635、標準化回帰係数は0.156で、1%水準で統計的に有意であることがわかる。よって、仕事への不安とキャリア教育の受講は正の相関をもつといえ、作業仮説1-1は支持された。

次に、理論仮説2の検証を行う。作業仮説2-1は「キャリア教育を受講することによる仕事への不安への正の相関は、男性よりも女性の方が強い。」というものであった。これに関して、男女別の重回帰分析の結果を示したのが、表3である。

表3をみると、男性の「キャリア教育ダミー」の回帰係数は0.744、標準化回帰係数は0.180で、5%水準で統計的に有意である。一方、女性の「キャリア教育ダミー」の回帰係数は0.557、標準化回帰係数は0.138で、10%水準で統計的に有意であることがわかる。

表3 男女別のキャリア教育と仕事への不安の関係

仕事への不安 (男性)			仕事への不安 (女性)				
	B	β	p値		B	β	p値
(定数)	4.519		***	(定数)	4.903		***
キャリア教育受講ダミー	0.744	0.180	*	キャリア教育受講ダミー	0.557	0.138	+
正社員ダミー	-0.499	-0.139		正社員ダミー	-0.787	-0.210	**
結婚ダミー	-0.799	-0.165	+	結婚ダミー	-0.362	-0.066	
N	141			N	152		
R	0.332			R	0.254		
調整済み R2 乗	0.091			調整済み R2 乗	0.046		

よって、仕事への不安とキャリア教育の受講は男性の方が強い正の相関をもつといえ、作業仮説2-1は棄却された。

次に、理論仮説3の検証を行う。作業仮説3-1は「キャリア教育を受講することによる就職活動への不安の増大と比べて、その他のキャリアや仕事に関する不安の増大は小さい。」というものであった。これに関して、就職活動への不安とそのほかの11項目のキャリアや仕事に関する具体的な不安変数を従属変数とした重回帰分析の結果を示したのが、表4である。

表4をみると、キャリアや仕事に関する具体的な不安の11項目と就職活動への不安を従属変数とした分析では、「キャリア教育ダミー」が統計的に有意な値を示していないことがわかる(註2)。よって、作業仮説3-1は棄却された。

最後に、理論仮説4の検証を行う。作業仮説4-1は、「キャリア教育を受講することによる仕事と家庭の両立への不安への正の相関は、男性より女性の方が強い。」というものであった。これに関して、男女別の分析結果を示したのが表5である。

表5をみると、男性の「キャリア教育ダミー」の回帰係数は-0.122、標準化回帰係数は-0.056で統計的に有意な値を示していない。女性の「キャリア教育ダミー」の回帰係数は0.210、標準化回帰係数は0.111で、5%水準で統計的に有意であることがわかる。よって、男性の仕事と家庭の両立への不安感に対してキャリア教育の受講は相関がみられず、女性はキャリア教育の受講によって不安感を増大させていた。つまり、作業仮説4-1は部分的に支持された。

表 4 キャリア教育の受講とキャリアや仕事に関する具体的な不安の関係

きちんとした仕事ができるか			職場の人間関係		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	3.089	***	(定数)	3.197	***
キャリア教育受講ダミー	-0.002	-0.001	キャリア教育受講ダミー	-0.066	-0.033
正社員ダミー	-0.323	-0.153	正社員ダミー	-0.336	-0.162
結婚ダミー	-0.13	-0.045	結婚ダミー	-0.096	-0.034
N	789		N	789	
R	0.167		R	0.174	
調整済み R2 乗	0.024		調整済み R2 乗	0.027	

働く先の将来			何歳まで働けるか		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	2.849	***	(定数)	2.835	***
キャリア教育受講ダミー	-0.003	-0.001	キャリア教育受講ダミー	-0.103	-0.033
正社員ダミー	-0.118	-0.054	正社員ダミー	-0.102	-0.016
結婚ダミー	-0.107	-0.036	結婚ダミー	0.094	-0.012
N	789		N	789	
R	0.07		R	0.07	
調整済み R2 乗	0.001		調整済み R2 乗	0.001	

老後の年金			解雇		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	3.090	***	(定数)	2.913	***
キャリア教育受講ダミー	-0.013	-0.006	キャリア教育受講ダミー	0.025	0.012
正社員ダミー	-0.014	-0.007	正社員ダミー	-0.378	-0.168
結婚ダミー	0.151	0.050	結婚ダミー	-0.274	-0.089
N	789		N	789	
R	0.05		R	0.04	
調整済み R2 乗	-0.001		調整済み R2 乗	-0.002	

収入			転職		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	3.175	***	(定数)	2.656	***
キャリア教育受講ダミー	-0.066	-0.033	キャリア教育受講ダミー	0.060	0.027
正社員ダミー	-0.033	-0.016	正社員ダミー	-0.230	-0.100
結婚ダミー	-0.034	-0.012	結婚ダミー	-0.289	-0.093
N	789		N	789	
R	0.04		R	0.151	
調整済み R2 乗	-0.002		調整済み R2 乗	0.019	

景気			仕事と家庭の両立		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	2.873	***	(定数)	2.940	***
キャリア教育受講ダミー	0.024	0.012	キャリア教育受講ダミー	0.047	0.023
正社員ダミー	-0.078	-0.037	正社員ダミー	-0.203	-0.094
結婚ダミー	-0.011	-0.004	結婚ダミー	0.108	0.037
N	789		N	789	
R	0.204		R	0.098	
調整済み R2 乗	0.038		調整済み R2 乗	0.006	

健康と体力			就職・就労継続できるか		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	2.902	***	(定数)	3.165	***
キャリア教育受講ダミー	-0.036	-0.017	キャリア教育受講ダミー	-0.055	-0.025
正社員ダミー	-0.107	-0.049	正社員ダミー	-0.433	-0.192
結婚ダミー	-0.007	-0.002	結婚ダミー	-0.040	-0.013
N	789		N	789	
R	0.052		R	0.196	
調整済み R2 乗	-0.001		調整済み R2 乗	0.035	

表 5 男女別のキャリア教育の受講と仕事と家庭の両立への不安の関係

仕事と家庭の両立 (男性)			仕事と家庭の両立 (女性)		
	β	p 値		β	p 値
(定数)	2.957	***	(定数)	2.907	***
キャリア教育受講ダミー	-0.122	-0.056	キャリア教育受講ダミー	0.210	0.111
正社員ダミー	-0.223	-0.106	正社員ダミー	-0.018	-0.009
結婚ダミー	-0.282	-0.082	結婚ダミー	0.286	0.114
N	390		N	399	
R	0.164		R	0.161	
調整済み R2 乗	0.019		調整済み R2 乗	0.018	

5. 考察

本稿では、キャリア教育の意図せざる影響について、キャリアや仕事に関する不安に注目して、4つの理論仮説に基づいて分析を行った。本稿の結果から、キャリア教育の受講は仕事への漠然とした不安を増大させるが、本稿で検証した具体的なキャリアや仕事への不安感が増大させないことが明らかになった。また、キャリア教育の受講の影響は男女差があった。具体的には、キャリア教育を受講することで、男性は仕事への漠然とした不安をより強く高めた。また、女性は、キャリア教育を受講すると仕事と家庭の両立への不安を高めた。一方で、男性に関しては、仕事と家庭の両立への不安とキャリア教育の受講に関連は見られなかった。

以上を踏まえて、考察を2点加える。

第一に、本稿の結果はキャリア教育に問題点があることを実証したといえる。本稿の結果によると、若者は仕事に対して漠然とした不安はもっているが、本稿で取り扱った具体的なキャリアや仕事の内容に関する不安を伴っているわけではなかった。これは、本稿で取り扱った具体的なキャリアや仕事に関する不安以外の変数が、仕事への不安として若者に存在することを示す。本稿では若者たちがキャリアや仕事に関するどのような具体的な不安を持っているのかを明らかにすることはできなかったが、そうであっても本稿の結果は、キャリア教育が若者に自分でキャリアを決めるプレッシャーを与える一方、それに対する手立ての提供が不十分であるために、かえっていたずらに不安感を煽っている可能性を支持する結果だといえる。つまり本稿は、既存の社会に「適応」することを偏重してきたキャリア教育の弊害を実証したといえよう。

第二に、男女間でキャリア教育の受講の影響に差が生じたことは、キャリア教育が性別による従来の典型的なキャリアを提示している可能性を示唆している。本稿の結果は、キャリア教育が、男性には仕事への集

中と自己責任をより強く押し付け、女性には仕事でも家庭でも活躍することを求め、このプレッシャーの男女差が不安の差異につながっていると解釈できる。そうだとすれば、今後学校は、教育の中で男女共生的な社会におけるキャリアをより一層取り扱い、性別によるキャリアの固定観念を打破する努力が必要だといえる。

最後に、本稿の限界として、本稿で行った計量的分析はパネルデータではなく、因果関係を推定するのに十分な精度のデータであるといえなかった。キャリア教育が広がる中で、経年的な量的データを作成し分析することが、教育効果を測定するうえでますます重要になると考えられる。

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「[我が国と諸外国の若者の意識に関する調査, 2018] (内閣府政策統括官(共生社会政策担当)付青少年企画担当)」の個票データの提供を受けました。

註

- 1) 就労中の人のみが回答した。
- 2) 白井 (2009) で見られた就職活動に関する不安へのキャリア教育の受講の効果が見られなかったのは、以下の3点が考えられる。1点目に、対象者が白井 (2009) では高校2年生に限定されていたこと、2点目に、白井 (2009) は自己実現型キャリア教育の受講に限定して分析していたこと、3点目に、白井 (2009) では行われなかった社会的属性の統制を行ったことである。

引用文献

- 1) 中央審議会 2011.「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)」
https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm (2022年9月27日アクセス).

- 2) 中央審議会 1999. 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm (2022年9月27日アクセス).
- 3) 国立教育政策研究所 (2020) 「キャリア教育に関する総合的研究 第一次報告書」 https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career_SogotekiKenkyu/ (2022年9月25日アクセス), pp.11.
- 4) 同上, pp.20.
- 5) 同上, pp.29.
- 6) 白井みなみ 2009. 「自己実現教育の負の効果」『都立高校生の生活・行動・意識に関する調査報告書』第49巻, pp.60-70.
- 7) 立石慎治 2014. 「どのようなキャリア教育が高校生の学習意欲の向上をもたらすか」『国立教育政策研究所』第143集, pp.151-166.
- 8) 桑原千幸・喜多敏博・合田美子・根本淳子・鈴木克明 2014. 「初年次キャリア教育科目における相互評価学習の実践と進路選択自己効力の向上」『日本教育工学会論文誌』38巻2号, pp.79-89.
- 9) 古田克利 2014. 「インターンシップ実習中の自律性充足が大学生のキャリア自己効力感に及ぼす影響」『インターンシップ研究年報』第17号, pp.1-10.
- 10) 李艶・有山篤利 2011. 「キャリア教育の取り組みと大学生のキャリア意識変化の関連についての追跡研究Ⅰ 自己効力感を中心に」『聖泉論叢』第19号, pp.1-12.
- 11) 寺本妙子 2019. 「大学生のキャリア発達を促す心理教育プログラムの実践と評価」『開智国際大学紀』第18号, pp.5-18.
- 12) 下村英雄 2009. 『キャリア教育の心理学——大人は、子どもと若者に何を伝えたいか』東海教育研究所.
- 13) 児美川孝一郎 2007. 『権利としてのキャリア教育』筑摩書房.
- 14) 本田由紀 2009. 『教育の職業的意義——若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房.
- 15) 児美川孝一郎 前掲書.
- 16) 中井美樹 2009. 「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー」『社会学評論』第59巻, 4号, pp.699-715.

(指導教員 本田由紀教授)