

キャリア教育の効果分析

—仕事満足度に着目して—

小笠原駿

(東北大学教育学部)

1. はじめに

1.1 問題意識

文部科学省「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報告書」(平成 16 年 1 月公表)によると、近年、少子高齢化社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化が進み、終身雇用もなくなりはじめ、就職や就業をめぐる環境が以前とくらべ大きく変化した。その中でも特に、若年層の勤労観・職業観や社会人・職業人としての基本的な資質および姿勢の欠如を大きな課題の一つとして挙げている。その原因として、若年層の精神的、社会的な自立が遅れ、近年、盛んにいわれているコミュニケーション能力の欠如などによって、人間関係をうまく構築することができない、自分自身で意思決定ができない、自己肯定感がもてない、将来に希望をもてないなど、子どもたちの意識が変容しているのも事実である。それと同時に、高学歴社会の到来により、モラトリアム傾向がより一層強まり、進学も就職もしないいわゆる「ニート」が増加していたり、進路意識や目的意識が曖昧なまま「とりあえず」進学する若者が増加していることなどが大きな問題として挙げられている。また、厚生労働省があげている「新規学卒者の在職期間別離職率の推移」のグラフからわかるように、中卒で約 7 割、高卒で約 5 割、大卒で約 3 割の新規学卒者が 3 年以内に離職している現状をあらわす、いわゆる「七五三現象」が実際に起きていることを示している(図 1)。若年層の早期離職は、仕事における基礎的スキルが定着しないほか、転職市場においても、採用しても短期で辞めるかもしれないという、いわばレッテルのようなものを貼られ、なかなか転職が上手くいかないという問題も抱えている。

このような状況を踏まえ、文部科学省は、キャリア教育という言葉を用いて、1999 年中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」において初めて使用し、それ以降キャリア教育の推進に努めた。ここでいうキャリア教育は、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」とし、端的にあらわすと、「児童生徒一人ひとりの勤労観・職業観を育てる教育」である「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報告書」(平成 16 年 1 月公表)。つまり、子どもの発達段階に応じてキャリア教育は行われている。

そこで、本稿では、若年層の早期離職や近年の「ニート」の増加といった問題に対応するためのキャリア教育が適切に行われているか、果たして本当にそれらの問題解決策となっているのかどうかということを統計的に分析する。つまり、キャリア教育が就業後の状況にどのような効果を発揮しているのか、あるいは発揮していないのかを客観データを用い分析を行う。

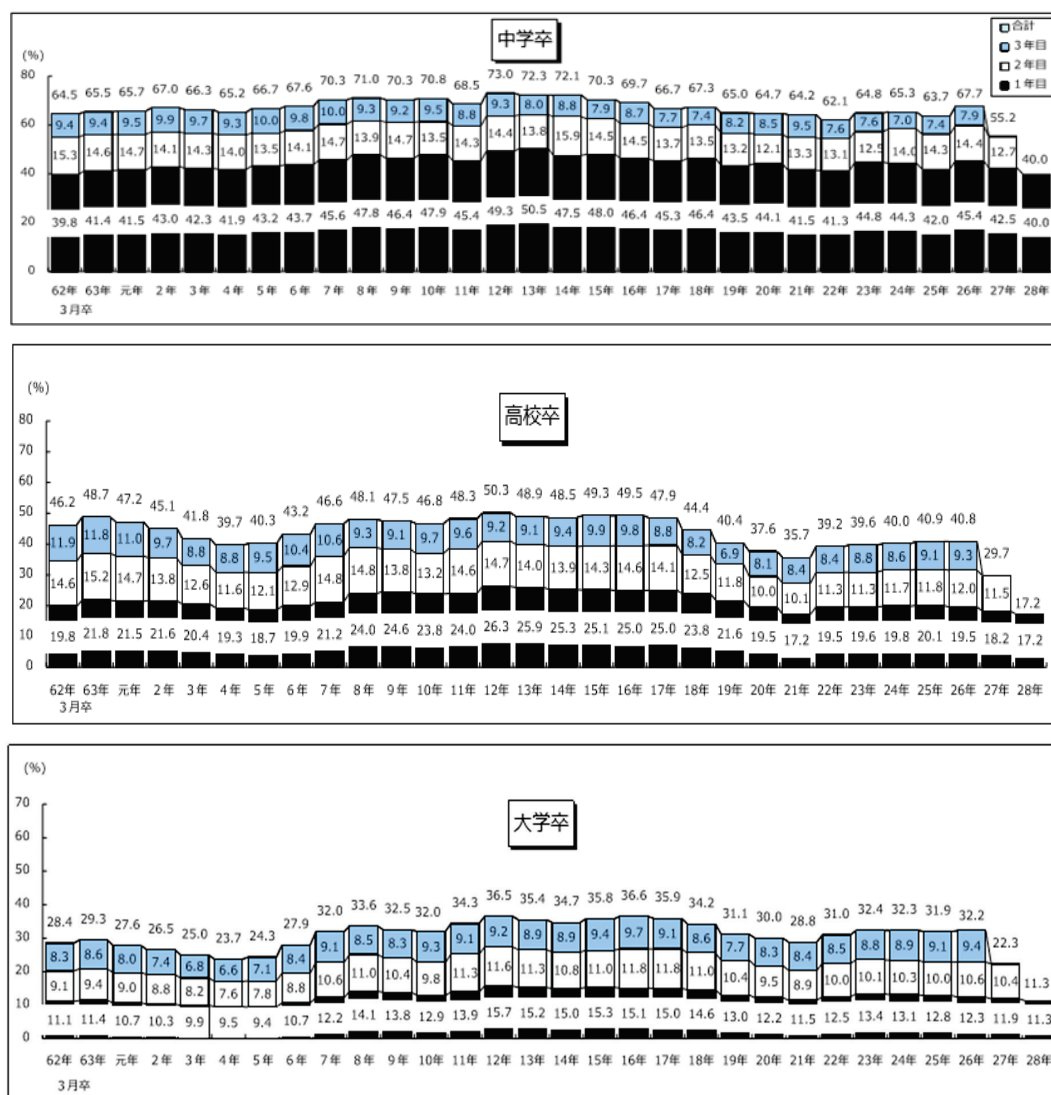


図1 新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移

出典：厚生労働省「新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移」より転載

1.2 先行研究

キャリア教育と早期離職や仕事満足度といった就業後の状況に関する先行研究を調査したところ、大きく3つに分類される。1つはキャリア教育そのものに関する研究、もう1つは就業後の状況に関する研究、最後はキャリア教育と就業後の状況に関する研究である。そこで、この分類に合わせる形で先行研究を整理する。

まず、1つめのグループはキャリア教育そのものを調査する研究である。これらは、現在一般的に行われているキャリア教育、特に高等教育機関におけるキャリア教育に着目し、その現状を整理し、課題を列挙し、今後への示唆を与えるようなものである。キャリア教育が導入されるに至った背景を政策的観点から挙げ、現在行われている行政主導のキ

キャリア教育のための施策を整理し、大学で行われているキャリア教育の現状と課題を記している。加澤恒雄(2011)は、日本のキャリア教育だけでなく、ドイツおよびイギリスのキャリア教育の例を挙げ、海外のキャリア教育から着想を得て、日本のキャリア教育の課題を克服しようとしている。本来、学問の府である大学においても、個々の教員が自覚的・積極的にキャリア教育を実践する必要があると結論付けている。金森史枝(2015)は、キャリア教育の成果自体、明確な指標で示されるものではないため、キャリア教育に対する学生の認識に関する客観的データを用い分析し、キャリア教育の潜在的な問題点として、文部科学省が推進したキャリア教育には偏りがあること、大学が用意したキャリア教育と学生の認識には乖離があることを明らかにした。

上記 3 つの研究は、キャリア教育が、政府の掲げる目標を適切に具体化し、適切に行われているのかを検討するものであったのに対し、猪木武徳(2015)は、そもそも学問の府である大学で、キャリア教育などの職業重視教育を行う必要性はあるのかどうかを検討し、変化が激しい社会で役に立つ知識、技能は社会に出て実践でこそ学べると結論付けている。

2 つめのグループとして、就業後の状況を調査した研究である。ここではキャリア教育がどのような影響を与えているかというより、就業後の状況に視点を置いている。中里弘穂(2015)は、早期離職率が高止まりしている要因は、職業選択の準備不足およびミスマッチにあるのか、就業後の若年者の就業継続力にあるのか分析した結果、自己探索を十分に行ったうえで職業選択を行う必要があると主張している。溝上・木村(2014)が明らかにしているように、自分の将来についてよく考えた学生の方が就業継続力は高い。その上で、後戻りはできない人生の中で、学生時代に将来をそこまで深く考えてこなかった人は、どのように離職を防止すべきかという視点で、コミュニケーション能力の必要性を訴えている。また、新卒としての就職活動を経ての就業ではなく、転職といった領域でも研究がなされている。小杉礼子(2010)は、離職率の高止まりの要因の一つとして、非正規雇用の若者が多いことを挙げ、非正規として雇われた若者がいかにしてキャリアを形成し、正規雇用へと移行できるかについて考察した結果、正社員への登用や 20 歳代社員へのキャリア探索支援の重要性を主張している。

3 つめのグループは、キャリア教育と就業後の状況の関係を分析する研究である。これらの研究は、学校から社会への移行が円滑に行われていないことを問題とし、それを解決するために、教育が就業にどのような、あるいはどれくらい影響を与えているのかを計量的に分析するものである。森田玉雪・山本公香・馬奈木俊介(2014)は、景気の影響を受けた雇用慣行の後退により、若年無業者・新卒フリーターの増加を問題であると指摘し、その要因として学校と社会の接続が適切に行われていないことを挙げている。それをふまえて、キャリア教育政策の効果、ここでは本人の所得に与える影響を分析した結果、学校現場においてキャリア教育政策が実施されることにより、年間所得を 40～120 万程度、高めていることが明らかとなった。

1.3 本研究の意義

以上の先行研究より、キャリア教育そのものに関する研究および、就業後の状況に関する研究はこれまで数多くなされていること、キャリア教育の効果と就業後の状況を関連付

けて客観的に分析している研究がそこまで多くないことから、キャリア教育が仕事満足度に与える影響を分析することは十分に価値があるものといえるだろう。また、文部科学省が、若年層の早期離職や定職につかないフリーター、ニートの増加といった、雇用・労働の現状を改善するためにキャリア教育を導入し、推進していることから、キャリア教育の効果が客観データとして検証できたならば、それは社会的にも意義のあるものとなるだろう。それによって、キャリア教育がより一層、雇用・労働状況を改善するための強力な解決手段の一つとなりうるだろう。

2. 仮説

本研究の仮説として、「最終学歴の学校におけるキャリア教育の満足度が高いほど、初職に満足している」と設定する。キャリア教育は、様々な教育段階によって行われてはいるが、どこの企業に就職するかなどといった意思決定は最後に通った学校段階で行われている。それと同時に、その意思決定は最初の職業につく際に行われる。最終学歴の学校において、最初はあの企業に行って、その後は違う企業に行こう、と意思決定することは考えにくい。以上より、最終学歴の学校におけるキャリア教育が、初職における満足度にどう影響を及ぼしているかを分析する。

3. データ・変数

3.1 データ

本研究では、データとして2017年7月25日から8月25日にかけて、東北大学教育学部が実施した「若年者のライフスタイルと意識に関する調査<1>」を用いる。調査対象者は、日本在住で非学生の20歳から40歳までの男女である。実査は郵送法で行われ、返信用封筒によって回収した。計画サンプルサイズ300に対し、有効回収数は243で、回収率は81%である。

3.2 変数

続いて本研究で使用した変数について説明する。

○初職満足度総合得点

以下のa～fの各問いに対し、初職においてどう思っているかを質問し、「1. そう思わない」「2. どちらかといえばそう思わない」「3. どちらかといえばそう思う」「4. そう思う」の4件法で回答を得た。各設問における回答の選択肢の単純合計を初職満足度得点として合成し、使用した。なお、クロンバッハの α 係数は0.657であった。

- a 失業の心配がなかった
- b 勤めていた企業や組織に誇りを感じていた
- c 仕事がおもしろかった
- d 人間関係が上手くいっていた
- e ストレスを感じていなかった

f 仕事が家庭生活の妨げにならなかった

○キャリア教育総合得点

以下の a~j の各キャリア教育に対し、最後に通った学校段階において、学校内外（学校が主催して行ったものか、自発的に参加したかどうか）は問わずに、役に立ったかどうか、「1. そう思わない」「2. どちらかといえばそう思わない」「3. どちらかといえばそう思う」「4. そう思う」「5. 受けていない」の5つの選択肢の中から1つ選んでもらう形で回答を得た。「5. 受けていない」を0点と換算し、各選択肢の合計をキャリア教育総合得点として合成し、使用した。なお、クロンバッハの α 係数は0.886であった。

- a 職業興味や職業適性などの検査
- b 自分の性格を理解するための検査
- c 職業や仕事を調べる授業・セミナー
- d 職業人や地域の人に仕事の話聞く授業・セミナー
- e 職場体験学習やインターンシップ
- f ボランティアなどの体験活動
- g 進路に関する二者・三者面談
- h 履歴書の書き方や面接試験の練習
- i 就職活動の進め方や試験対策の授業・セミナー
- j コミュニケーションやマナーを学ぶ授業・セミナー

○最終学歴

「1. 中学校」「2. 高校」「3. 高等専門学校」「4. 短大・専門学校」「5. 大学」「6. 大学院」「7. その他」という選択肢を、1, 2を高卒, 3, 4を短大・高専, 5, 6を大卒と分類した。なお、後述する重回帰分析では、大卒=1, その他=0とするダミー変数として使用した。

○雇用形態

「1. 経営者・役員」「2. 常時雇用の一般業務（正社員）」「3. 臨時雇用・パートアルバイト」「4. 派遣社員」「5. 契約社員・嘱託」「6. 自営業者」「7. 家族従事者」「8. 内職」「9. 無職」「10. その他」という選択肢を、1, 2を「正規雇用」、3, 4, 5を「非正規雇用」、6から10を「その他」と分類し、正規雇用=1, その他=0とするダミー変数として使用した。

○年収

「1. なし」「2. 0~200万」「3. 200~400万」「4. 400~600万」「5. 600~800万」「6. 800~1000万」「7. 1000万以上」という選択肢を1=0, 2=1, 3=3, 4=5, 5=7, 6=9, 7=10とする変換を行って使用した。なお、単位は100万円である。

○性別

男性=1, 女性=0とするダミー変数として使用した。

4. 分析方法

仮説を検証するにあたり，初職満足度総合得点を従属変数，男性ダミー，大卒ダミー，正規雇用ダミー，年齢，年収，キャリア教育総合得点を独立変数とした重回帰分析を行った。

5. 分析結果

5.1 基礎分析

仮説の検証の前に，本研究に使用するデータの基本的な構造について確認する．初めに，各キャリア教育に対する認識である．各キャリア教育が役に立ったかどうかという質問に対し，「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」「どちらかといえばそう思う」「そう思う」「受けていない」の5択で回答を得た結果の度数分布表が以下の表1である．概観すると，全体として約3割がキャリア教育を受けていないあるいは参加していない結果となった．また，キャリア教育を受けた人の中では，「どちらかといえばそう思う」「そう思う」と回答する傾向にあり，全体的にキャリア教育は役に立っているといえるだろう．各項目に着目すると，h履歴書の書き方や面接試験，jコミュニケーションやマナーを学ぶ授業・セミナーといった社会に出る際に必要となることを扱うキャリア教育は，他のキャリア教育と比べて，役に立ったと感じる人の割合が高い．

表1 各キャリア教育の度数分布

	そう思 わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかとい えばそう思う	そう 思う	受けて いない
a 職業興味や職業適性などの 検査	17	51	47	44	84
b 自分の性格を理解するた めの検査	19	48	60	27	89
c 職業や仕事を調べる授業・ セミナー	15	46	56	39	87
d 職業人や地域の人に仕事 の話を聞く授業・セミナー	17	41	61	39	85
e 職場体験学習やインターン シップ	13	31	48	58	93
f ボランティアなどの体験活動	20	38	40	37	108
g 進路に関する二者・三者面 談	21	57	59	27	79
h 履歴書の書き方や面接試験 の練習	14	25	68	64	72

i 就職活動の進め方や試験対策の授業・セミナー	12	40	59	50	82
j コミュニケーションやマナーを学ぶ授業・セミナー	12	28	51	50	102

次に、各キャリア教育同士の相関分析の結果が表2である。全てのキャリア教育の組み合わせにおいて、1%水準において有意に相関関係があることが分かる。特に、a 職業興味や職業適性などの検査とb 自分の性格を理解するための検査の相関係数が0.724と、かなり強い正の相関をもっている。職業興味や適性検査は自身の性格に基づいて行われるため、この二つのキャリア教育は高い相関を持っていると推測できる。また、h 履歴書の書き方や面接試験の練習とi 就職活動の進め方や試験対策の授業・セミナーも同様に、相関係数0.714とかなり強い正の相関をもっていることが分かる。職場体験やボランティアなど、役に立っているか実感しづらいキャリア教育と比べて、履歴書の書き方や試験対策といった項目の方が確実に自身のスキルとなり得るだろう。役に立っているか実感しやすいという理由でこの二項目の正の相関が強いことを説明できるという予測も可能だろう。

表2 各キャリア教育の相関

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
a										
b	.724*									
c	.574*	.562*								
d	.331*	.389*	.565*							
e	.396*	.420*	.512*	.562*						
f	.246*	.285*	.309*	.343*	.476*					
g	.277*	.291*	.302*	.357*	.245*	.251*				
h	.403*	.437*	.441*	.481*	.446*	.374*	.494*			
i	.475*	.471*	.518*	.490*	.408*	.353*	.414*	.714*		
j	.432*	.481*	.507*	.445*	.450*	.436*	.302*	.585*	.636*	

* p<0.01

次に、キャリア教育総合得点と、仕事満足度総合得点を構成する要素の関連性を相関分析によって検証した。その結果が表3である。「d 人間関係が上手くいっていた」が項目aを除く5項目と5%水準において有意な正の相関がみられることから、職場における人間関係の充実働く上で非常に重要であることがうかがえる。項目eとfともある程度の正の相関がみられることから、ワークライフバランスを考える上でも、職場内人間関係は重要である。また、キャリア教育総合得点と項目a, b, cにおいて有意な正の相関がみられたため、本稿における仮説検証ののち、それらを従属変数とし、追加分析を行う。

表3 キャリア教育総合得点と仕事満足度規定要素の相関

	a	b	c	d	e	f	キャリア 教育総 合得点
a 失業の心配がなかった							
b 勤めていた企業に誇りを感じてい た	.390*						
c 仕事がおもしろかった	.071	.376*					
d 人間関係が上手くいっていた	.108	.221*	.555*				
e ストレスを感じていなかった	.071	.102	.362*	.467*			
f 仕事が家庭生活の妨げにならなか った	.093	-0.01	.145*	.348*	.436*		
キャリア教育総合得点	.159*	.201*	.141*	.035	.027	.008	

*p<0.05

5.2 仮説検証

以上をふまえて仮説の検証にうつる。先述のように、仕事満足度総合得点を従属変数、男性ダミー、大卒ダミー、正規雇用ダミー、年齢、年収、キャリア教育総合得点を従属変数として、重回帰分析を行った結果が表4である。なお、表5は分析に用いた各変数の記述統計量である。男性ダミー、大卒ダミーにおいて初職満足度総合得点に対して、5%水準で負の有意な影響をもたらしていることが明らかとなった。また、年収において、同様に正の有意な影響をもたらしていることが明らかとなった。キャリア教育総合得点は有意な影響を与えていないことが明らかとなった。

表4 初職満足度総合得点を従属変数とする重回帰分析の結果

	標準化されていない係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	13.949	1.898	
男性ダミー	-1.390	.649	-.175*
大卒ダミー	-1.527	.571	-.204*
正規雇用ダミー	.333	.604	.043
年齢	.002	.059	.002
年収	.380	.186	.174*
キャリア教育総合得点	.022	.026	.064
R2 乗	.074		
調整済みR2 乗	.041		
N	178		

*p<0.05

表5 記述統計量

	平均	標準偏差	ケースの数
初職満足度総合得点	14.29	3.715	178
性別ダミー	.32	.468	178
学歴ダミー	.43	.496	178
雇用形態ダミー	.66	.476	178
年齢	30.72	4.796	178
年収再	2.04	1.699	178
キャリア教育総合得点	17.57	10.777	178

5.3 追加分析

相関分析より、キャリア教育総合得点と正の相関が強かった「a 失業の心配がなかった」「b 勤めていた企業に誇りを感じていた」「c 仕事がおもしろかった」の3項目をそれぞれ従属変数とし、仮説検証同様、各変数を統制し重回帰分析を行った。c を従属変数とした場合は1%水準において有意ではなかったものの、a, b を従属変数とした場合において1%水準で有意であった(表6, 7)。なお、いずれのモデルにおいてもキャリア教育総合得点は5%水準において有意ではなかった。a を従属変数とした場合、正規雇用ダミー、年齢、年収において5%水準で有意であった。また、b を従属変数とした場合、男性ダミー、大卒ダミー、正規雇用ダミーにおいて5%水準で有意であった。

表6 「a 失業の心配がなかった」を従属変数とする重回帰分析の結果

	標準化されていない係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	3.163	.556	
男性ダミー	-.350	.190	-.139
大卒ダミー	-.268	.167	-.113
正規雇用ダミー	.931	.177	.376*
年齢	-.041	.017	-.168*
年収	.110	.054	.159*
キャリア教育総合得点	.004	.008	.036
調整済み R2 乗	.181		
N	.178		

*p<0.05

表7 「b 勤めていた企業に誇りを感じていた」を従属変数とする重回帰分析の結果

	標準化されていない係数		標準化係数
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	2.469	.511	
男性ダミー	-.455	.175	-.208*

大卒ダミー	.311	.154	.151*
正規雇用ダミー	.345	.163	.161*
年齢	-.023	.016	-.107
年収	.049	.050	.082
キャリア教育総合得点	.009	.007	.096
調整済み R2 乗	.081		
N	178		

*p<0.05

6. 考察と今後の課題

仮説に関して、初職満足度総合得点に対して、キャリア教育総合得点が有意な影響を与えていないことが明らかとなった。若年層への調査とはいえ、高校や大学におけるキャリア教育が自己の意思決定において役に立ったかどうかという回顧的な調査は精度が欠けているおそれがある。また、本研究においては、キャリア教育は学校が主催するキャリア教育と、自発的に参加するキャリア教育を総合したキャリア教育を指標としたが、それらを分けて分析することで、初職満足度にどのように影響を与えるかを、より正確に分析できるかもしれない。キャリア教育は初職満足度に有意な影響を与えなかったが、年収は有意な影響を与えた。それはつまり、年収が高い人ほど、初職に満足しているということである。年収は働く上で、ここでは初職において非常に重要なインセンティブであることが分かる。本研究では、キャリア教育が初職満足度に直接影響することはないと示されたが、森田ら(2014)によると、キャリア教育は年収に有意な影響を与えることが明らかになっている。これらを踏まえると、キャリア教育は年収を媒介することで、初職満足度に影響を与えるのではないかと考えられる。

追加分析から、「a 失業の心配がなかった」を従属変数とした場合の重回帰分析において、正規雇用ダミー、年収、年齢において有意な結果がみられた。正規雇用であることが安定性をもたらすのは明白であるが、年収が高いほど失業の心配がないと感じる人が多い。生活が安定できるほどの収入があるために、ある種安心感のようなものからこのような回答をした可能性もある。「b 勤めていた企業に誇りを感じていた」を従属変数とした場合の重回帰分析においては、男性ダミー、正規雇用ダミー、大卒ダミーで有意な結果が得られた。大卒で働いたり、正規雇用で働いている場合、他の属性と比べて、とりあえず就職といった問題を抱えずに、しっかりとした意思決定を行った上で働いていることが考えられる。

最後に、どの分析枠組みにおいてもキャリア教育の効果が有意に出なかった。サンプル数がそこまで多くないことも原因の一つではあると考えてはいるが、仕事満足度の規定要因が曖昧なまま分析を進めてしまったことや、どこまでをキャリア教育とするか、最終学歴の学校におけるキャリア教育にしたがゆえに、受けた、受けていないが統一できなかったことなどが課題としてあげられるだろう。

【文献】

加澤恒雄, 2011, 「高等教育機関におけるキャリア教育の現状と課題」, 『工学教育, 60-1』

金森史枝，2015，「大学におけるキャリア教育の「偏向」—現代 GP 採択プログラムと学生の意識に着目して—」，『名古屋大学大学院教育発達科学研究科教育科学専攻「教育論叢」第 58 号』

小杉礼子，2010，「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌 No. 602 50-59』

中里弘穂，2015，「若年者の早期離職の要因と職場並びに教育現場での効果的な離職防止策を考える」『経済教育 34 号 51-56』

森田玉雪・山本公香・馬奈木俊介「キャリア教育政策の効果分析」，『山梨県立大学 国際政策学部 紀要 第 9 号 70-84』