「自己教育性」と「働くことの意義尺度」を用いた調査からみた学生のキャリア形成支援に関する一考察

A Study on Career Education and Career Support for Students Based on an Attitude Survey about Abilities of Self-education and Significance of Working

灘本　雅一　　宮坂　政宏　　葉山　貴美子　　植野　雄司　　柴田　真裕

NADAMOTO,Masakazu　MIYASAKA,Masahiro　HAYAMA,Kimiko

UENO,Yuji　SHIBATA,Masahiro

＜要旨＞

本研究は，大学生が多様で不透明な社会で生きてゆくために不可欠な「自己教育の力」と「働くことの意義」「キャリア意思決定の状態」を明らかにすると同時に，その関係性を探ることを目的とし，桃山学院教育大学（以下本学という）の大学生 218 名と他大学生 375 名の計 593 名を対象に意識調査を行った。本学学生の特徴として，キャリア意思決定の状態は他大学より有意に高く，働く上で仕事を通して自分が成長することや子どもに喜んでもらえる役割に意義を感じている特徴がみられたが，自己教育の力の根底にある「自信・プライド・安定性」が有意に低い結果となるなど課題も浮き彫りになった。

キーワード：キャリア教育　キャリア形成支援　自己教育の力　働くことの意義

１．はじめに

本学のキャリア形成支援は，人間教育を土台とした正課の授業，チューター制度，進路希望に応じて教職センターもしくはキャリアラーニングセンターでの正課外の講座受講や採用試験対策等を活用し進められる。

筆者らは，キャリア演習（公務員，企業，幼保）を担当，もしくは就職支援委員会に属しており，教員養成カリキュラムを軸とする教育大学の中で，教育公務員以外の進路希望者のキャリア形成支援にかかわる立場である。個々の学生のキャリア形成上の課題や支援への思いを話し合う中で，2021 年度に「教育・スポーツ系学生の強みを発見するスケール及び教材の開発」をテーマに学内研究奨励費を得た（承認番号「21 桃教大総 3－11」）。

本研究は，その第一段階として行った意識調査の結果を中心に本学学生の特徴について論考する。

２．研究の背景と目的

大学は社会に接続する最終の学校であり，「学術の中心として，高い教養と専門的能力を培う」

（教育基本法）[1] ことが求められる。特に卒業後を見据えたキャリア教育では，「自立した職業人を育成し社会・職業へ円滑に移行させる」「個人が生涯にわたり，職業人として充実したキャリアを築いていく」「卒業後を見通したキャリアデザインに基づいたキャリア形成のため，入学時から各学年での学習成果を着実に積み上げることで，卒業後の進路実現と共に社会人・職業人として必要な能力を自ら培っていく取組を実施」（以上，中央教育審議会答申，2011）[2] することが求められている。つまり，「自立」「生涯にわたるキャリア形成」「社会人・職業人として必要な能力を自ら培う」ことが重視されている。

なぜなら，現代社会は，多様性を広げつつ激しく変化しており，このような時代を生き抜くためには，これまでのリジッドな知識偏重教育だけでは，これらに対応できる期間は短いと思われるからである。

社会人基礎力が提唱されたのは 2006 年で,「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の３つの能力と 12 の能力要素が示された。その後経済産業省（2018a，b）[3 4] は，「人生 100 年時代の社会人基礎力」と改訂し，「これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で，ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力」と改めて定義をし直している。対象を学校から社会への移行期にあたる若年層に限定せず，就学前からシニア層までのすべての年代を対象にし，「何を学ぶか（学び）」「どう学ぶか（統合）」「どう活躍するか（目的）」の３つの視点も新たに加えている。「能力を発揮するにあたって，自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら，目的，学び，統合のバランスを図ることが，自らのキャリアを切りひらいていく上で必要」と位置づけられ，個人の成長にとって，主体性・モチベーションの向上，キャリア・オーナーシップ（個人が自分の「キャリア」に対して主体性を持って取り組む意識と行動）を重視するなど，今日の「学び」のキーワードでもある「学びに向かう力」「主体的に学ぶ力」が問われている。梶田（2019）[5] が「学びに向かう力は結局のところ自己教育の力」と述べる通り，これらの新たに求められる力は自己教育の力と置き換えても良い。自己教育の力を育成することは不可欠といえる。

自己教育の力に早くから着目していた梶田は「自己教育性指標」を開発している。

梶田（1985）[6] によると，自己教育の力には，4 つの側面と 7 つの視点がある。4 つの側面には，「成長・発展への志向」「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」「自信・プライド・安定性」があり，7 つの視点は「目標の感覚と意識」「達成・向上の意欲」「自己の認識と評価の力」「自己統制の力」「学び方の知識と技能」「基礎的な知識・理解・技能」「自信・プライド・安定性（側面と同様）」である。これらはさらに下位の指標を用いることで自己教育の力を明らかにできる。

これまでの医療，看護の世界では，今日の新型コロナ禍のような新たな疾病に対応したり，新薬や新たな医療技術の開発が日々刻々と進められている。このような職に従事するためには，予測がつかない時代に主体的に対応し生き抜くため，専門的な資質・能力とそれを日々革新していく自己教育の力とが必要と考えられ，梶田の自己教育性調査票を用いた看護学生の研究が盛んに行われてきた。中島（2020）[7] は，看護学生の自己教育力に関する文献 18 件を分析し，18 件す

べての文献で「成長・発展への志向」が最も高く，13 件で「自信・プライド・安定性」が最も低かったことを明らかにしている。小西（2021）[8] は，看護技術演習において「ポートフォリオの記述が深まっている変化の時期には一時的に学生の自信やプライドが揺らぎ不安定になる」こと，「この揺らぎを支える学生への肯定的な評価が重要である」ことを示唆している。

同様に，子どもを取り巻く環境も日々刻々と変化しており，教員にも予測がつかない時代に主体的に対応するため専門的な資質・能力とそれを日々革新していく自己教育の力とが必要と考えられる。しかし，保育者・教員養成課程の学生に関しては，梶田の自己教育性調査票を用いた研究は見受けられない。そこで，本学学生を対象とした自己教育の力を図ることとした。

一方で，大学生の就職支援には様々な課題がある。例えば，本学のように卒業後の就職に直結する専門課程をもつどの大学でも，専門課程とは異なる進路に変更する学生は存在する。本学では 2 年次後期から進路別の取り組みが始まるが，4 年次でも勤労観・職業観があいまいであるため，進路への意思決定が難しい。どの段階で企業就職をイメージできるような機会を提供するのがよいかは，就職支援委員会では教育上の課題となっている。

さらに，大学生の就職活動は，年々早期化し，日本型雇用の典型である終身雇用も崩れ，就社から就職に変わり，メンバーシップ型雇用のみならずジョブ型雇用も増加しつつある。労働者自身の環境や就労に対する価値観も多岐にわたり変化している。これまでは，1 つの会社で生涯勤めることを前提にしているため，社内でじっくり育てる教育機能が日本企業には存在していた（メンバーシップ型）。今日なお，この機能は存在しているが，転職等の即戦力採用が増えつつあり，また新卒後の研修期間も短縮される傾向にある。日本経済が停滞している昨今では，長期的な視野で若者の成長を捉えるより，即戦力の登用が重要視される。また，若者も就職に当たっては職業人としての長期的な成長のビジョンを持ち企業を選択するというより，とりあえず手近なところに就職し，現状の生活が維持されればよいという考えが多く見受けられる。

しかし，産業構造，業種，業態は非常に多様であり，さらに，配属先が多様であるメンバーシップ型の就労形態は，新卒の若者にとっては職業を選択するにあたって，目指す，意思決定をする対象が必ずしも明確でなくわかりにくい面もある。

大学のキャリア教育では，自らキャリアをデザインする授業が多いが，5 年後 10 年後を見通すことが難しい VUCA*1 時代にあっては，将来像から逆算してキャリアを積み上げていくことは難しい。キャリア支援においても，エドガー・シャインのキャリア・アンカー理論より，「個人のキャリアの 8 割は，予期しない偶然によって形成される」とするジョン・D・クランボルツのプランド・ハップンスタンス理論（計画された偶発性理論）が注目されている。若松（2019）[9] も，「職業は主体的な選択ではなく，偶発的に決まる余地も大きい」ことを示している。ただ，何もせず偶然決まるわけではなく，偶発的な出来事からチャンスを掴み，自らのキャリアにいかしていくような支援が今日必要といえる。

では，働くことの目的や意義について，大学生はどのようにとらえているのだろうか。若松（2019）[9] は，尾高（1953）[10] が整理した「職業に関する三つの見解」，すなわち，「生計の維持」「個性の発揮」「役割の実現」からなる「働くことの意義」の尺度を検討し，質問項目を作成し

ている。一方，日本生産性本部（2019）[11] による「新入社員働くことの意識調査」結果では，働く目的の第一として「楽しい生活をしたい」が挙げられている。現代の若者にとって労働とは「楽しく生活」するための手段となっているのではないだろうか。

そこで，本研究では，大学生が多様で不透明な社会で生きてゆくために必要とされる「自己教育の力」と，職業価値観として「働くことの意義」を明らかにする。同時にその関係性を探る。本学学生とともに他大学学生を対象とし，両者を比較することで，本学学生の特徴と改善点を提言することを目的とする。

３．方法

（１）調査方法

QR コードを用いたアンケート調査を実施した。対象者には，本研究の主旨を確認の上，賛同することに同意し承認したものを調査対象とした。QR コードの配布は，他大学は株式会社スポーツフィールドが大学で行う就職ガイダンス時に依頼した。本学は，ゼミ活動を通じて自主的に配布を依頼した。

（２）調査項目

１：本アンケートの目的及び主旨に対する同意（研究倫理事項）
２：属性等　①学部学科（本学用は所属課程・コース）　②学年　③性別
　④課外活動　⑤競技歴　⑥アルバイト経験　⑦将来の進路について考え始めた時期　⑧将来の進路を決めている場合は決めた理由　⑨就職活動に際して準備しているもの
３：自己教育性調査票（梶田，1985）　30 項目　（以下，自己教育性調査と表記する）
４：働くことの意義尺度（若松，2019）　19 項目　（以下，働くことの意義と表記する）
　＊３と４は，5 件法　(1. 非常にそう思う　2. ややそう思い　3. どちらともいえない
　4. あまりそう思わない　5. 全くそう思わない)
５：キャリア意思決定の状態（若松，2019）
　「あなたは，この学部を卒業した後の進路について，現時点でどのくらい具体的に思い描けていますか。」 あてはまるものを選んでください。
　5 件法（1:とても具体的に思い描ける　2: ある程度具体的に思い描ける
　3: 具体的でないが思い描ける 4: あまり思い描けない　5: 思い描けない）

（３）対象者

回答を得たのは，本学学生 218 名，他大学 15 校の学生 375 名の計 593 名であった。
内訳を表１に示す

表１　調査対象者内訳

＜学年別人数＞

	1年	2年	3年	4年
本学	81	96	31	10
他大学	138	112	86	39
計	219	208	117	49

＜本学の課程・コース別人数＞

幼児教育課程（幼保）	33
小学校教育課程（小）	97
健康・スポーツ教育課程（健スポ）	88
計	218

（４）調査期間

調査は 2021 年 11 月～2022 年 1 月に実施した。

（５）分析手続き

信頼性の検定は，Cronbach のα係数を用いた。自己教育性調査の各側面間の 2 変量間の相関関係及び自己教育性調査と働くことの意義の 2 変量間の相関関係は，Pearson の相関係数を用いた。将来の進路を決めている場合は決めた理由の本学と他大学の割合及び本学内の違いは，χ^2 検定を用いた。本学と他大学の比較は，対応のない t 検定を用いた。本学内のコース間の差の検定は，一元配置分散分析を用いた。コース間の比較は，Scheffe を用いた。すべての検定の有意水準は 5%未満とした。

４. 結果と考察

（１）アンケートの信頼性

本研究では 5 件法で実施したが，梶田の自己教育性調査は，2 件法であるため，「はい」を，「1. 非常にそう思う」　「2. ややそう思う」を 1 点として，「いいえ」を「3. どちらともいえない」「4. あまりそう思わない」「5. 全くそう思わない」を 0 点として得点化した。

自己教育性調査の Cronbach のα係数は，5 件法では.723(項目数 30)で，2 件法では.704(項目数 30)であり，α係数がどちらも.8 以下であったが，.7 以上あり本アンケートを用いることの信頼性は担保できたと考える。

自己教育性調査は，「Ⅰ．成長・発展への志向」「Ⅱ．自己の対象化と統制」「Ⅲ．自信・プライド・安定性」の 3 つの側面から構成されている。3 つの側面についても Cronbach の α 係数を算出した。「Ⅰ．成長・発展への志向」の側面は，5 件法が.601(項目数 10)，2 件法変法が.549(項目数 10)であり，5 件法を用いた方が信頼性は高い。「Ⅱ．自己の対象化と統制」の側面は，5 件法が.541(項目数 10)で，2 件法変法が.500(項目数 10)であり，5 件法がやや高い信頼性であった。「Ⅲ．自信・プライド・安定性」の側面は，5 件法が.663(項目数 10)で 2 件法変法が.590(項目数 10)であり，5 件法を用いた方がやや高い結果であった。以上の結果から，本研究では 5 件法で得点化し，分析することとした。

働くことの意義は，5 件法であり，Cronbach のα係数は.887(項目数 19)で信頼性は高いといえる。働くことの意義は，「Ⅰ．生計の維持」「Ⅱ．個性の発揮」「Ⅲ．役割の実現」の 3 つの因

子から構成されている。「Ⅰ．生計の維持」の因子は.757(項目数5)，「Ⅱ．個性の発揮」の因子は.798(項目数7)，「Ⅲ．役割の実現」の因子は.855(項目数7)で3つの因子の信頼性は高いといえる。

（2）自己教育性調査の各側面間の関係性

梶田は自己教育の力を構成する主要な柱としては，前述の4つの側面が重要な意義を持つとしているが，本研究では，調査票の原版に基づき，「学習の技能と基盤」を除いた3側面を用いた。

調査した3つの側面の相関係数を図1に示した。

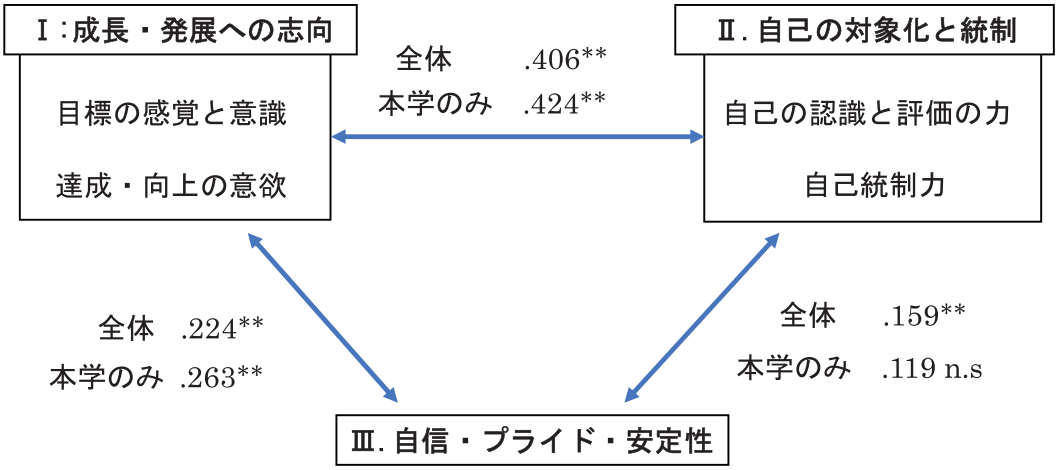

図1　自己教育の力の側面間の関係性　$^{**}p<.01$

自己教育の力のうち，まず初めに「Ⅰ．成長・発展への志向」(自分自身を今より成長させたいという志向性)がないと自己教育の力が高まらない。次に，「Ⅱ．自己の対象化と統制」(自分自身の現状と可能性，課題等を認識し，自分自身が選択した方向へ働きかける力)が必要とされる。この二つの力は，中程度な有意な関係性が認められた。さらに，本学学生は全体に比べ高い関係が認められた。

尾崎・山本（1997）[12] は，梶田の調査票の3側面は「自己教育性」という自己教育の力の育成の基盤となる個人の意識的な側面として取り上げられたものであるとし，各側面に関し，さらに掘り下げた考えを提起している。すなわち「自信・プライド・安定性」の側面が，「成長・発展への志向」「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」のすべてを一人の人格の中に落ち着かせ，安定した土台の上に立っての前進を可能にする心理的基盤であり，他の側面を最も深いところにおいて支えるものであり，長い見通しを持って着実な努力を少しずつ積み重ねていくことができるためには，静かで落ち着いた自分なりの自負と自信，そしてそれに支えられた心理的な安定が不可欠であると述べている。

このように，自己教育の力の根底には，「Ⅲ．自信・プライド・安定性」（静かで落ち着いた自分なりの自負と自信と心理的安定性）が不可欠といえる。「Ⅲ．自信・プライド・安定性」と「Ⅰ．成長・発展への志向」は，低い関係性ではあるものの，有意な関係が認められた。さらに，本学の学生の方が関係性は高いといえる。一方，「Ⅲ．自信・プライド・安定性」と「Ⅱ．自己の対象化と統制」は全体では低い関係性が認められたが，本学の学生では有意な関連は見られなかった。

本学学生の特徴として，成長・発展を志向し，努力を積み重ねつつある場合でも，早い段階でインターンシップや実習を通して省察することで自己の課題を明らかにする機会が多い。特に教職は，就職後すぐに現場に配属され即戦力となることが求められる。そのため，これまで培ってきたものが現場ですぐに試されることで自信や安定が揺らぐ学生の場合には，学生時代にさらなる研鑽が必要であり，そのためにも学生に自己教育の力の重要性，それへの姿勢，意識を育てる機会を大学が用意し，働きかけることが求められている。今後，質問項目に，専門就職のカリキュラムをもつ大学かどうか，進路希望先，インターンシップ等実際の職業世界の経験の有無など，自己教育の力に影響を及ぼすキャリア形成にかかわる要因についても加えていく必要があるだろう。

（3）自己教育性調査と働くことの意義の関係性

「自己教育性調査」と「働くことの意義」に関する因子間の関係性を表２に示した。

表2　「自己教育性調査」と「働くことの意義」の因子間の相関（n=593）

	自己教育性調査				働くことの意義			
	Ⅰ～Ⅲ全体	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅰ～Ⅲ全体	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
自己教育性調査　150点								
Ⅰ.成長・発展への志向　50点	.722*							
Ⅱ.自己の対象化と統制　50点	.685*	.406*						
Ⅲ.自信・プライド・安定性 50点	.721*	.244*	.159*					
働くことの意義　95点	.382*	.435*	.342*	.093				
Ⅰ.生計の維持 25点	-.001	-.030	.08	-.060	.601*			
Ⅱ.個性の発揮　35点	.462*	.526*	.348*	.164*	.888*	.282*		
Ⅲ.役割の実現　35点	.399*	.457*	.360*	.094	.903*	.601*	.791*	

*: $p<.05$

「自己教育性調査」と「働くことの意義」の得点は，正の有意な中程度の相関関係が得られた。因子間を見ると，「自己教育性調査」と「Ⅰ．生計の維持」は関係性が低いといえる。「Ⅱ．個性の発揮」は中程度の有意な相関関係が得られた。「Ⅲ．役割の実現」も中程度の有意な相関関係が得

られた。「自己教育性調査」に見る自己教育の力のある学生は，個性の発揮ができる環境で働くことに価値を見いだすことと関係性があると推察できる。「働くことの意義」得点からみた自己教育性調査の側面との関係性は，「Ⅰ．成長・発展への志向」が中程度の有意な関係性が見られた。「Ⅱ．自己の対象化と統制」では，やや低い中程度な有意な関係性が認められた。しかし，「Ⅲ．自信・プライド・安定性」といった根底にある力は，関係性が見られなかった。

この結果から，自己教育の力と働くことの意義の間にはある程度の関係性があることが示唆された。しかし，一方で，「自己教育性調査」の「Ⅲ．自信・プライド・安定性」は，「働くことの意義」との関係で「Ⅱ．個性の発揮」とはかなり低い相関が若干あるが，他はほとんどない。この点は，学生生活や今までの人生で培った自信・プライド・安定性がこれからの社会でどのように生かされるか意識できていないのではないか。おそらく，大学生の自信・プライド・安定性は部活動や入学試験や模擬試験の結果，家庭での賞賛経験などで培われたケースが多いであろう。そこで得た，所謂「成功体験」が今後の人生，ここでいう働く意義にもつながる事をイメージできていないケースもあるのではないだろうか。実際の企業の採用においてはその「成功体験」を経験するに当たって成果とともにそのプロセス特に各学生の取り組みを評価する傾向が極めて高い。すなわち，結果より過程への評価を大学生に実感として感じさせる取り組みが必要ではないだろうか。

（4）本学と他大学の比較から示唆される本学の特徴について

a. 「自己教育性調査」の各設問得点の比較

本学と他大学の因子ごとにまとめた各設問得点の平均と標準偏差を表３に示した。

「Ⅰ．成長・発展への志向」に関して，本学が他大学より有意に得点が高かったのは，「19．これから専門的な資格や学位を取りたい」「6．自分でなければやれないことをやってみたい」であり，逆に有意に低かったのは，「25．ぼんやりと何も考えずに過ごしてしまうことが多い」（逆転項目）であった。

「Ⅱ．自己の対象化と統制」に関して，本学が他大学より有意に得点が高かったものはなく，有意に低かったのは，「5．自分の考えや行動が批判されても腹を立てない」「20．疲れているときは何もしたくない」（逆転項目）「29．いやになった時でも，もうちょっとだけ，もうちょっとだけ，と頑張ろうとする」であった。

「Ⅲ．自信・プライド・安定性」に関して，本学が他大学より有意に得点が高かったのは，「6．他の人にばかにされるのは，がまんできない」であり，逆に有意に低かった項目は多く，「9．時々自分自身がいやになる」（逆転項目）「12．何をやってもだめだと思う」（逆転項目）「15．自分のことをはずかしいと思うことがある」（逆転項目）「21．自分のやることに自信をもっている方だと思う」「24．生まれ変わるとしたなら，やはり今の自分に生まれたい」「30．自分にもいろいろとりえがあると思う」であった。

これらの結果から，本学学生の特徴として，専門的な資格・学位の取得と自分にしかできないことを志向する傾向が強く，ぼんやり過ごし何もしないことを避け，批判されると腹を立てやすいなどプライドの高さがある反面，いやになると頑張れない，自信のなさや自己肯定感の低さが

見られた。

また，有意差は見られなかったが，「14．できるだけ自分をおさえて，他の人に合わせようとしている」「17．腹が立ってもひどいことを言ったりしないように注意している」の得点が他大学より高く，自己統制の力・協調性があるともいえる。さらに，自己肯定感の低さが他者との関わりが影響していると考えることもできる。

表3　「自己教育性調査」の各設問得点の大学間比較

			本学 n=218	他大学 n=375	*t* 検定 ＊$p<.05$
Ⅰ成長・発展への志向	質問1	将来，他の人から尊敬される人間になりたい。	4.56±0.76	4.61±0.68	
	質問4	自分の能力を最大限にのばすよう，いろいろ努力したい。	4.59±0.63	4.57±0.57	
	質問7	たとえ認められなくても，自分の目標に向かって努力したい。	4.24±0.80	4.31±0.76	
	質問10	自分でなければやれないことをやってみたい。	4.29±0.85	4.14±0.88	＊
	質問13	自分がやりはじめたことは，最後までやり遂げたい。	4.34±0.85	4.45±0.69	
	質問16	社会で良い仕事をし，多くの人に認められたい。	4.14±0.92	4.21±0.91	
	質問19	これから専門的な資格や学位を取りたい。	4.39±0.83	3.86±1.05	＊
	質問22	いったい何のために勉強するのだろうかといやになることがある。※	2.73±1.22	2.64±1.16	
	質問25	ぼんやりと何も考えずに過ごしてしまうことが多い。※	2.36±1.18	2.63±1.18	＊
	質問28	人の一生は結局偶然のことで決まると思う。※	2.66±1.19	2.63±1.15	
Ⅱ自己の対象化と統制	質問2	自分の良くないところを自分で考え直すよう，いつも心がけている。	4.24±0.72	4.26±0.69	
	質問5	自分の考えや行動が批判されても腹を立てない。	3.41±1.00	3.63±0.99	＊
	質問8	自分の良いところと悪いところがよくわかっている。	4.01±0.95	4.06±0.78	
	質問11	他の人から欠点を指摘されると，自分でも考えてみようとする。	4.33±0.60	4.30±0.73	
	質問14	できるだけ自分をおさえて，他の人に合わせようとしている。	3.41±1.17	3.32±1.03	
	質問17	腹が立ってもひどいことを言ったりしないように注意している。	4.13±0.95	4.01±0.95	
	質問20	疲れている時には何もしたくない。※	1.86±1.05	2.05±1.03	＊
	質問23	テレビを見てしまって勉強がやれないことが多い。※	2.81±1.32	2.85±1.24	
	質問26	ちょっと嫌なことがあると，すぐ不機嫌になる。※	3.07±1.23	3.23±1.17	
	質問29	いやになった時でも，もうちょっとだけ，もうちょっとだけ，と頑張ろうとする。	3.71±0.98	4.05±0.82	＊
Ⅲ自信・プライド・安定性	質問3	今のままの自分ではいけないと思うことがある。※	1.57±0.85	1.70±0.88	
	質問6	他の人にばかにされるのは，がまんできない。	3.18±1.20	2.83±1.14	＊
	質問9	時々自分自身がいやになる。※	2.01±1.17	3.30±1.29	＊
	質問12	何をやってもだめだと思う。※	3.27±1.30	3.66±1.16	＊
	質問15	自分のことをはずかしいと思うことがある。※	2.64±1.29	2.92±1.24	＊
	質問18	今の自分が幸福だと思う。	4.05±1.08	4.15±0.92	
	質問21	自分のやることに自信を持っている方だと思う。	3.44±1.16	3.90±0.95	＊
	質問24	生まれ変わるとしたなら，やはり今の自分に生まれたい。	3.21±1.28	3.51±1.21	＊
	質問27	今の自分に満足している。	3.02±1.34	3.05±1.22	
	質問30	自分にもいろいろとりえがあると思う。	3.77±1.05	4.03±0.86	＊

表記　平均値±標準偏差　＊: P<.05　※は逆転項目

b.「働くことの意義」の各設問得点の比較

本学と他大学の因子ごとにまとめた各設問得点の平均と標準偏差を表４に示した。

「働くことの意義」に関しては，「Ⅱ．個性の発揮」の「7．仕事で自分が成長できたら嬉しいと思うから働く」と「Ⅲ．役割の実現」の「6．仕事でのお客（教師の場合は子ども）が喜んでくれたら嬉しいと思うから働く」で，本学が他大学より有意に得点が高かった。この結果から，本学学生は，特に仕事を通して自分が成長することや子どもに喜んでもらえる役割に意義を感じている特徴が見られた。

表4　「働くことの意義」の各設問得点の大学間比較

			本学 n=218	他大学 n=375	*t* 検定 ＊*p*<.05
Ⅰ生計の維持	質問2	お金が入ることで、生活を豊かにしたいから働く。	4.24±0.84	4.30±0.84	
	質問5	働かないで誰かに頼って生計を立てるのは難しいと思うから働く。	3.66±1.24	3.66±1.26	
	質問8	お金を得ることで、欲しいものが買いたいと思うから働く。	4.29±0.84	4.25±0.88	
	質問12	お金に困らず、あまり気にせず使えるぐらいのお金を得たいから働く。	4.06±0.94	4.18±0.94	
	質問15	将来の結婚や経済的な独立のために働く。	4.27±0.93	4.35±0.82	
Ⅱ個性の発揮	質問1	「もっと世の中をこうしたい」という理想を実現したいから働く。	3.36±1.19	3.48±1.05	
	質問4	自分の専門性や得意な部分を生かしたいから働く。	4.05±0.90	4.07±0.86	
	質問7	仕事で自分が成長できたら嬉しいと思うから働く。	4.42±0.74	4.29±0.77	＊
	質問10	自分の個性を生かせるから働く。	4.02±0.94	4.10±0.87	
	質問13	働いていて「楽しい」と感じたいから働く。	4.28±0.9	4.22±0.86	
	質問17	自分の専門性をさらに高めたいから働く。	4.00±0.92	3.92±0.93	
	質問19	役に立ってくれる人だと周囲の人から認めてほしいから働く。	3.88±0.98	3.83±1.0	
Ⅲ役割の実現	質問3	世の中の人々の役に立てると嬉しいから働く。	4.13±0.89	4.08±0.9	
	質問6	仕事でのお客（教師の場合は子ども）が喜んでくれたら嬉しいと思うから働く。	4.52±0.72	4.25±0.8	＊
	質問9	自分が属する組織の一員として役に立ちたいから働く。	4.03±0.90	4.08±0.87	
	質問11	他の人のためになることで生きがいを感じたいから働く。	4.11±0.91	4.04±0.86	
	質問14	社会に貢献したいと思うから働く。	3.87±1.0	3.93±0.93	
	質問16	一緒に働く他の人たちが喜んでくれたら嬉しいと思うから働く。	4.09±0.89	4.05±0.91	
	質問18	大人として社会参加したいから働く。	3.80±1.04	3.75±1.02	

表記　平均値±標準偏差　＊: P<.05

また，有意差は認められないものの，本学の方が，「Ⅲ．役割の実現」にかかわる項目で平均点の高い項目が多く，組織の一員・社会貢献という意識より，人のためになることで生きがいを感じたい，世の中の人々の役に立てると嬉しい，子どもだけでなく一緒に働く他の人たちが喜んでくれたら嬉しいといった対人関係に価値をおく特徴が見られた。

c.「自己教育性調査」「働くことの意義」の因子得点と「キャリア意思決定の状態」の比較

本学と他大学それぞれの「自己教育性調査」と「働くことの意義」の総得点と因子別の得点,「キャリア意思決定の状態」の得点の平均と標準偏差を表５に示した。

表5　「自己教育性調査」と「働くことの意義」の因子得点と「キャリア意思決定の状態」の大学間比較

	本学 n=218	他大学 n=375	*t* 検定 ＊p＜.05
自己教育性調査　150点	106.4±10.2	105.2±10.3	
Ⅰ.成長・発展への志向　50点	38.3±4.6	38.1±4.2	
Ⅱ.自己の対象化と統制　50点	35.0±4.6	35.8±4.1	
Ⅲ.自信・プライド・安定性 50点	30.2±7.3	33.1±4.3	＊
働くことの意義　95点	78.5±9.7	76.0±10.3	
Ⅰ.生計の維持　25点	20.5±3.4	20.7±3.4	
Ⅱ.個性の発揮　35点	28.0±4.5	27.9±4.3	
Ⅲ.役割の実現　35点	28.6±4.7	28.2±4.7	
キャリア意思決定の状態　5点	3.43±0.88	3.29±1.10	＊

表記　平均値±標準偏差　＊: P<.05

本学と他大学を比較したところ,「自己教育性調査」に関しては，総得点,「Ⅰ．成長・発展への志向」「Ⅱ．自己の対象化と統制」は有意差が見られず,「Ⅲ．自信・プライド・安定性」は，本学が他大学に比べ有意に低かった。「働くことの意義」に関しては，総得点，３つの因子ともに有意差は見られなかった。「キャリア意思決定の状態」では，本学が有意に高い結果であった。

本学は,「自己教育性調査」の総得点では他大学より 1.2 ポイント高かったものの，個別の質問得点でも,「Ⅲ．自信，プライド，安定性」が有意に低い項目が 6 項目あり，因子の合計得点でも有意に低い結果となった。このことから，特に，自信や心理的安定性を育む教育の取り組みが今後必要であると考えられる。一方，教員養成系大学であることから「キャリア意思決定の状態」について他大学より有意に高い得点であり，現時点で卒業後の進路についてのイメージが明確であるといえる。

今回は量的研究であったが，今後，質的研究を組み合わせ，卒業後の進路を具体的に思い描くことができていて，なおかつ「自信・プライド・安定性」の得点が高い学生，逆に低い学生にインタビュー調査を行い,「自己教育の力」を高めていくプロセスを解明し，インターンシップや実習後のふりかえりや事後指導の在り方を検討していくことも必要であると思われる。

（５）その他の結果

その他,「学年ごとの大学間比較」,「課外活動」と「自己教育性調査」「働くことの意義」との関連,「将来の進路を決めている理由」「本学の課程間比較」についても検討したが，紙面の都合上，今回はを割愛し別途結果を示したい。

５．今後のキャリア形成支援に向けた展望と教材開発の可能性

若松ら（2019）[13]は，キャリアの在り方を考えると就職がゴールではなく，社会的・職業的な自立に意思決定が必要とされ，過去，現在，未来という時間的展望を考えるべきとしている。過去から現在を振り返ることは，容易いことかもしれないが，先の見えない未来を想像できる力は，困難を乗り越えていく自己教育の力を磨くことによって育まれる。本研究では横断的な調査を行ったが，本学では，個人の成長を促すことを教育目標としていることから，今後，継続的に調査し，教育の変化に及ぼす影響を縦断的に検討していくことが必要だろう。

また，実際に仕事に就いた時に自分の価値観で選り好みすることで，早期に離職につながる現実もある。溝上（2005）[14]は，現代の若者は，社会を自らの興味，関心をもって選ぶようになる「インサイド・アウト」の力学が働き，魅力がない場合は，自ら起業したり，働かなかったりする者も多いとしている。本学でも就職しない者の中には，同様な心理状態の者が存在していると思われる。進路別のキャリア演習の授業をいずれも受講しない学生，登録した後進路を見直し受講しなくなる学生がおり，チューターとキャリアラーニングセンターが連携し，広い意味でのキャリア支援を個別に行う取り組みが今後も必要だろう。なお，幼児教育課程で公立保育職を目指す場合，キャリア演習（公務員）とキャリア演習（幼保）の両方の受講が必要であるが，どちらか１つしか選択できない課題もあり，課程としてキャリア支援の充実に努めている途上である。

大学卒業後の進路選択という問題は，自分の人生をどのように歩んでいくのかというビジョンとそれを実現させるための人生設計の見通しが必要であり，例えばこの問題に対して，浦上(1993)[14]は自己効力感の重要性をあげている。自己効力感は，「self-efficacy」という自己可能感であり，ある状況下で結果を出すために適切な行動を選択し，かつ遂行するための能力を自らが持っているかどうかで，高ければ「優越感」に低ければ「劣等感」として認知される。この自己効力感が高い人は，失敗を伴いそうな壁にぶつかっても，チャレンジしたり，失敗しても比較的早く立ち直れるタイプの人である。

自己効力感は，様々な状況において変化するため，就活以外の場面では自己効力感が高いものの，肝心の進路選択に際しては高くない場合もある。進路決定行動に必要な自己効力感を浦上（1993）[15]は，クライツのキャリア成熟モデルに基づき，自己認識，職業情報の収集，目標設定，将来計画，課題解決力から評価している。自己認識は，梶田の「自己の対象化と統制」の因子であり，目標設定と将来計画，課題解決は，梶田の「成長・発展への志向」の因子である。以上のことから，職業情報の収集を自己教育の力と結びつけける教材の開発が本学に求められるものではないかと考える。

自己効力感は，本研究のテーマである自己教育の力の根底に存在する側面である「自信・プライド・安定性(静かで落ち着いた自分なりの自負と自信と心理的安定性)」と関係しているのではないか。本調査では本学の学生の特徴として，自信・プライド，安定性の側面がやや低い傾向にあった。目標達成はスモールステップの継続と失敗を経験した時の振り返りと失敗を前

向きに捉えることのできる力につながる。「自信・プライド・安定性(静かで落ち着いた自分なりの自負と自信と心理的安定性)」を高める指導方法の確立も必要と考えられる。

謝辞

本研究の他大学のデータ収集に関し，株式会社スポーツフィールド・キャリアサポート推進室長，スポーツ庁委託事業・スポーツキャリアサポートコンソーシアム推進委員である吉浦剛史氏に多大なご協力をいただきました。深くお礼申し上げます。

著者名と担当内容

灘本雅一　桃山学院教育大学教授（研究全体についての指導，論文全体の執筆，調査・分析）
宮坂政宏　桃山学院教育大学企画室長　兼担講師（論文執筆：主に2章，論文全体の助言・修正，英文）
葉山貴美子 桃山学院教育大学教授（論文全体の執筆，校正）
植野雄司　桃山学院教育大学教授（論文の構想，助言，英文）
柴田真裕　桃山学院教育大学講師（論文の構想，助言）

注）＊1　VUCAとは，Volatility（変動性）・Uncertainty（不確実性）・Complexity（複雑性）・Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った造語。

引用文献

1）文部科学省（2006）　教育基本法　第7条1項

2）文部科学省（2011）中央教育審議会答申「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」
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/__icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf　(2022年8月31日　最終閲覧)

3）経済産業省（2018)「人生100年時代に対応した社会人基礎力」
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/007_06_00.pdf
(2022年8月31日　最終閲覧),

4）経済産業省（2018)「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf
(2022年8月31日　最終閲覧)

5）梶田叡一（2019)「『学びに向かう力』とは何か」教育フォーラム（64）金子書房　6－13

6）梶田叡一（1985）　「自己教育への教育」　明治図書

7）中島奈々・国崎裕子・児玉百代・青木久恵(2020)　「看護学生を対象とした自己教育力に関する文献検討」　看護と口腔医療　3（1)，119-125.

8）小西由起子・脇坂豊美・ 岡本朋子・田畑愛実・板垣紀子・山居輝美・前川幸子(2021)「看護学生の自己教育力と看護技術演習におけるポートフォリオの記述内容の深まりの関係」 甲南女子大学研究紀要Ⅱ 15，:9-26.

９）若松養亮(2019)　「職業価値観『楽しく働きたい』の含意および諸指標との関連」
滋賀大学教育学部紀要　教育科学(69), 163-173.
10) 尾高邦雄 (1953)　「新稿職業社会学」　福村出版
11) 日本生産性本部(2019)　「平成 31 年度新入社員働くことの意識調査結果」
https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R12attached.pdf
(2022 年 8 月 31 日　最終閲覧)
12) 尾崎仁美、山本恵子(1997)自己教育性の側面についての検討―学習態度と生き方の問題との関連から―.
大阪大学教育学年報 2:173-184.
13) 若松養亮・白井利明・浦上昌則・安達智子 (2019)　「キャリアに対する支援の課題と展望―『合格・内定指導』・『つきたい職業見つけ』を超えて」　教育心理学年報 (58), 201－216
14) 溝上慎一(2005)「社会的・時代的文脈から見た現代青年のインサイド・アウトのダイナミックス ―「啓蒙」としての近代教育の終焉に焦点を当てて(現代青年の個と集団, 研究委員会企画シンポジウム)」　日本青年心理学会大会発表論文集 Vol. 13:22-23.
15) 浦上昌則(1993)　「進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連」　教育心理学研究 41 (3), 116－122

A Study on Career Education and Career Support for Students Based on an Attitude Survey about Abilities of Self-education and Significance of Working

NADAMOTO, Masakazu　MIYASAKA, Masahiro　HAYAMA, Kimiko

UENO, Yuji　SHIBATA, Masahiro

Abstract

This paper aims to clarify the abilities of self-education, the significance of working, and the state of career decision-making, which are essential for university students to live in a diverse and complex society and to explore their relationships. A total of 593 students, 218 students at Momoyama Gakuin University of Education and 375 students at other universities were surveyed. As a characteristic of students at Momoyama Gakuin University of Education, they tend to be able to plan their future career significantly better than those at other universiites, and they tend to appreciate the significance of their personal growth through work and their role in making children happy. However, they have significantly lower scores in "confidence, pride, and stability" which underlie the power of self-education. We also made a comparison of the same above-examined aspects between students in the courses of our university and examined their strengths and weaknesses.

Keywords:
career education, career development support, the abilities of self-education,
the significance of working