

【原著論文】

## 体育学専攻学生のキャリア意識に関する研究

### —キャリア・レディネス尺度を用いて—

阿部 征大<sup>1)2)</sup>, 清宮 孝文<sup>1)</sup>, 門屋 貴久<sup>1)3)</sup>

<sup>1)</sup> 日本体育大学博士後期課程

<sup>2)</sup> 神戸医療福祉大学

<sup>3)</sup> 松山大学

## An analysis of physical education majors' thinking about their future careers based on the occupational career readiness scale

ABE Yukihiro, KIYOMIYA Takafumi and KADOYA Takahisa

**Abstract:** The purpose of this study was to explore the characteristics of a group of physical education majors' thinking about their future careers. A collective survey of 621 physical education majors was conducted at a university using a questionnaire based on the 27-item Occupational Career Readiness Scale (Sakayanagi, 1996). The results were as follows: 1) The items most frequently rated as "True of me" were related to "Resolving job-related issues"; 2) The items most often rated as "Not true of me" were related to "having no concern regarding the future"; 3) Students with part-time jobs rated significantly higher on factors related to planning job search activities than those without; 4) Students who had internship experience rated significantly higher than those who did not, on factors related to their convictions about their future careers, job search planning, and concerns about their job search; and 5) Students who had convictions about their future careers were seen to think more about planning their job search and were more concerned about planning their future careers than those who did not.

**要旨:** 本研究の目的は、体育学専攻学生のキャリア意識を明らかにすることであった。調査は、体育学専攻学生 621 名を対象とし、アンケート用紙を用いて集合調査法で実施した。アンケートには、坂柳 (1996) のキャリア・レディネス尺度 27 項目を使用した。

本調査の結果、以下のことが明らかとなった。

- (1) 最も「あてはまる」の回答が多かった項目は、「仕事に対しての課題解決」となった。
- (2) 最も「あてはまらない」の回答が多かった項目は、「将来への関心なし」となった。
- (3) 「計画的な就職活動」因子では、アルバイト経験が有る者の方が無い者より有意に高い値を示した。
- (4) 「キャリアに対する自己の信念」因子、「計画的な就職活動」因子、「就職活動への関心」因子では、インターンシップ経験が有る者の方が無い者より高い値を示した。
- (5) キャリアに対して自己の信念を持っている者の方が計画的な就職活動を考え、就職活動への関心も高いことが明らかになった。

(Received: October 2, 2019 Accepted: December 27, 2019)

**Key words:** physical education majors, career awareness, career readiness scale

**キーワード:** 体育学専攻学生, キャリア意識, キャリア・レディネス尺度

### 1. はじめに

20 世紀後半におきた地球規模の情報技術革新に起因する社会経済・産業的環境の国際化, グローバリゼー

ションという社会的背景からキャリア教育の必要性と意義が提唱された<sup>1)</sup>。

文部科学省 (2011) は、キャリア教育を「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して、キャリア発達を促す教育<sup>2)</sup>と定義付け、「様々な教育活動を通して実践されるものであり、一人一人の発達や社会人・職業人として自立を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すもの<sup>2)</sup>と提示している。また、江藤(2008)はキャリア教育を「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育<sup>3)</sup>と述べている。このようなキャリア教育を充実させるためには、小学校・中学校・高等学校・高等教育機関の各学年間・学校校種間の緊密な協力や円滑な接続する「縦」の関係、学校と家庭や地域・社会、企業等の協力や協同という「横」の連携が必要である<sup>4)</sup>。

キャリア教育の課題について、文部科学省国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2011)は「教職員の意識のばらつき・指導計画を作成している学校が少ない・推進組織・体制の構築が進んでいない<sup>4)</sup>と指摘し、「①教職員の意識改革のために、②指導計画の立案のために、③推進組織・体制の構築のために<sup>4)</sup>の3つの観点から、社会的自立を支援するための一貫した取組みを推奨している。中央教育審議会(2011)は、「幼児期の教育から高等教育まで体系的にキャリア教育を進めること。その中心として、基本的・汎用的能力を確実に育成するとともに、社会・職業との関連を重視し、実践的・体験的な活動を充実すること<sup>5)</sup>」、「学校は、生涯にわたり社会人・職業人としてのキャリア形成を支援していく機能の充実を図ること<sup>5)</sup>とキャリア教育の基本的方向性を掲げている。その重要な視点として、(1) 仕事をすることの意義や、幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導を行う。(2) 社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力を明確化するという2点<sup>5)</sup>を示している。

キャリア教育が求められるようになったのは、①少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化、②就職・職業をめぐる環境の変化、③若者の勤労観、職業観や社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質をめぐる課題、④精神的・社会的自立が遅れ、人間関係をうまく築くことができない、自分の意志決定ができない、自己肯定感を持ってない、将来に希望をもることができない、進路を選ぼうとしないなど、子どもたちの生活・意識の変容、⑤高学歴社会におけるモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしなかったり、進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者の増加という背景がある<sup>6)</sup>。したがって、大学に入学した若者に対するキャリア教育を行う必要性が伺われる。

大学のキャリア教育について森山(2007)は、自分の人生を主体的に学び、その結果を享受することや結果の責任を担うという自覚を促すという、自己決定・

自己責任の原則を再確認させること<sup>7)</sup>と述べている。さらに、寿山(2007, 2008)は、「自分に強く(自律)、他人に優しく(思いやり)、社会に動く(貢献)自分創り」がキャリア教育に必要とし、学生や企業、社会全般の声からの評価を受け止め、改善へ向けて推進していくことが大学に課せられた新たな社会的責務としている<sup>8)</sup>。那須(2004)は、大学教育への馴れを作り、自分の将来性を見据えるという意味では、キャリア教育が重要な位置を占める<sup>10)</sup>と指摘している。このように、大学は、社会と学校をつなぐ教育研究機関であり、大学進学率の高い現代では学生たちのキャリア意識や職業人としての自覚を促すことにおいて、キャリア教育は重要な役割を担っていると言える。

キャリア教育の課題について、「教育全体の見直しとともに、育成を図る能力を明確化し、適切な体制の整備を進めていくこと<sup>11)</sup>が挙げられている。このような課題を解決するには、職場体験・インターンシップの更なる充実であり、進路意識や目的意識が希薄なまま進学する傾向の改善や勤労感・職業観の形成にインターンシップは効果的である<sup>12)</sup>とされる。インターンシップは、学校単位の実施率は増加しているが、参加人数の増加に課題があり、大学等が地域の産業界やNPO等と連携して行うインターンシップの取組みの拡大を支援すること<sup>12)</sup>を重要視している。

このように、様々な観点からキャリア教育についての重要性が示されており、今後の大学教育現場では新たな取組みや独自性を活かしたキャリア教育は欠かせないものであると推察される。毛受・馬場(2012)は、学生時代に主体性のある行動特性を身につければ、その効果は一生に及ぶことになり、人生そのものを変える契機にすらなり得る<sup>13)</sup>と述べている。また、安保ら(2008)は、「大学でのキャリア教育を考える際には、その大学の特質や在校生のキャリア意識をふまえた上でなされなければ実効性のあるものは構築できない<sup>14)</sup>と指摘し、厚生労働省(2016)は、「カリキュラム・ポリシーに基づいて各授業科目及び教育課程全体を通じて、学生にどのような能力をどの程度身に付けさせるかを明確にすること」を示している<sup>15)</sup>。さらに、小野ら(2018)は、「大学は、一般的な社会人基礎力を全学生に保障することと同時に、個別化する学生の特性に対応するすべなく、応用の幅が広い学生対応プログラムを提供することが求められる<sup>16)</sup>と述べている。したがって、高等教育機関におけるキャリア教育の位置付けは重要なものであり、各大学での特性に即したキャリア教育が必要である。

学生のキャリア意識を測る尺度として坂柳(1996)のキャリア・レディネス尺度がある。この尺度は、学生のキャリア意識を「職業キャリア関心性」、「職業

キャリア自律性」,「職業キャリア計画性」<sup>17)</sup>から測るものであり,信頼性と妥当性が確認されている。キャリア・レディネス尺度を用いた研究には,例えば10学部を対象とした安保ら(2009)の研究があり,学部によってキャリアに対する関心が異なることが明らかとされている<sup>18)</sup>。また,森山(2008)の研究では,キャリアに関する授業の実施によるキャリア意識の変化に着目し,授業前の4月よりも授業後の7月の方が関心性,自律性,計画性はいずれも上昇していたことを報告している<sup>19)</sup>。さらに,館岡・會田(2019)は2年次生と3年次生よりも4年次生の方がキャリア・レディネス尺度は有意に高くなったと示している<sup>20)</sup>。しかし,これまでのキャリア・レディネス尺度に関する研究を概観すると体育学専攻学生のキャリア意識に着目した研究は見受けられない。関連した先行研究だと,牛山<sup>21)</sup>の体育・スポーツ専攻生を対象としたキャリア教育の実践研究がある。この研究では,「スポーツ・ダンスキャリアデザイン論」の実践を省察することにより,充実したキャリア教育を目指すことを目的としている。昨今ではデュアルキャリアに代表される研究<sup>22)23)</sup>のように,競技生活とキャリア意識に関する研究<sup>24)</sup>も報告されている。また,牛山の論考では,「『スポーツしかできない・部活人間』の本質が生まれ,社会人基礎力の構築を阻害し,就労意識が希薄なまま3年生の後期を迎えてしまう実態に繋がる」<sup>21)</sup>と述べられている。このようにスポーツがキャリア意識の本質に影響を与えていると推察する体育学専攻学生はキャリアについて,どのような意識を持っているのか。

そこで,本研究では体育学専攻学生に着目し,キャリア・レディネス尺度を用いてキャリア意識の構造を明らかにすることを目的とする。

## 2. 研究方法

本研究の目的は,坂柳<sup>17)</sup>のキャリア・レディネス尺度を用いて,体育学専攻学生のキャリア意識を明らかにすることである。まず初めに,キャリア・レディネス尺度を単純集計と属性比較によって,体育学専攻学生がどの程度キャリアについて意識を持っているのかを分析する。次に構造方程式モデリングを用いて,体育学専攻学生がどのような構造でキャリア意識を抱くのかを分析する。

### 2.1 調査方法

本調査は2019年1月に実施し,体育系大学に通う大学生621名を対象に,集合調査法を用いて調査を行った。

### 2.2 調査項目

#### 2.2.1 基本的属性

基本的属性は,性別,アルバイト経験およびインターシップ経験の有無とした。

#### 2.2.2 キャリア・レディネス尺度

調査項目は坂柳<sup>17)</sup>の「キャリア・レディネス尺度」<sup>17)</sup>27項目を用い,「非常によくあてはまる…5」,「あてはまる…4」,「どちらともいえない…3」,「あてはまらない…2」,「全くあてはまらない…1」の5件法で回答を求めた。

キャリア・レディネス尺度は「大学生が自分のこれからの人生・生き方,職業選択・就職などについて,どの程度成熟した考えを持っているのかを測定する」<sup>17)</sup>ことを目的に作成された尺度であり,「人生版」と「職業版」がある。本研究では職業選択と職業生活への取り組み姿勢が内容に組み込まれている「職業版」を用いた。また,この尺度は内的整合性と安定性から信頼性,異なる集団における因子の一致具合から妥当性を検証している。いずれも基準を満たし,坂柳は「信頼性および妥当性のある尺度であることが保証された」<sup>17)</sup>と述べている。回答方法は各項目に対し,5段階評定法で回答を求め,最終的には得点化し,キャリア成熟度を測ることができる尺度となっている。

本研究では,尺度の信頼性および妥当性の検証を行った上で体育系大学生のキャリア意識を明らかにするため,探索的因子分析および確認的因子分析を実施した。

まず初めに,「キャリア・レディネス尺度」<sup>17)</sup>27項目に対し,探索的因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った。因子の負荷量は信頼性と妥当性を保つため,「.400」以上を一定値とし,項目の削除を行った。因子分析の結果,スクリーンプロットの傾向から4因子を抽出し,各因子に対する負荷量が.400未満の項目を削除した結果,7項目が削除され20項目4因子となった。

第1因子( $\alpha = .811$ )は,「職業選択・決定は周囲に気にしない」,「充実しない職業生活は自己責任」,「職業生活充実への積極的姿勢」,「仕事に対する責任と自覚」,「職業生活中の自己成長希望」,「仕事への積極的な姿勢」,「仕事に対しての課題解決」の7項目で構成され,将来の仕事に対する自分自身の信念を表す内容であることから「キャリアに対する自己の信念」と名付けた。第2因子( $\alpha = .755$ )は,「働くための意味を考えない」,「将来への関心なし」,「責任の重い仕事はしたくない」,「現希望職業の変更」,「希望職業に対する努力なし」の5項目で構成され,就職に対するネガティブな考えを表す内容であることから「就職への悲観」と名付けた。第3因子( $\alpha = .793$ )は,「希望職業への具体的計画」,「将来の職業生活が想像できる」,「計



画的な就職活動対策」,「将来への目標立て」,「就職活動を自主的に実行」の5項目で構成され,計画的に就職活動の準備をしていることを表す内容であることから「計画的な就職活動」と名付けた。第4因子( $\alpha = .744$ )は,「希望職業・就職先の比較検討」,「職業・就職記事への関心」,「希望職業への個性と機会」の3項目で構成され,就職活動に対する関心を表す内容であることから「就職活動への関心」と名付けた。

以上の4因子に対し,Cronbachの $\alpha$ 係数を用いて信頼性を検証したところ,すべての因子において基準値( $\geq .70$ )<sup>25)</sup>を満たすことができた(第1因子:.811,第2因子:.755,第3因子:.793,第4因子:.744)。したがって,20項目4因子において尺度の信頼性が確認された。

次に上記で得られた20項目4因子の尺度に対し,確認的因子分析を行った。その結果,適合度指数はGFI=.920,AGFI=.896,CFI=.912,RMSEA=.060となり,GFI,CFI,RMSEAにおいて基準値(GFI $\geq .90$ ,AGFI $\geq .90$ ,CFI $\geq .90$ ,RMSEA $\leq .08$ ,CMIN/DF $\leq 3.00$ )<sup>26)27)</sup>を満たす結果となった。AGFIに関しては,GFIに比べて著しく低下する場合は良いモデルとは言えない<sup>28)</sup>とされるが,本研究においては基準値を若干下回る結果に留まり,他の適合度指数で基準値を満たす結果となったことから,全体的には許容される範囲

の値が示されていると考える。したがって,20項目4因子において尺度の妥当性が確認された。

以上の探索的因子分析および確認的因子分析で信頼性および妥当性が確認された20項目4因子の尺度(表1)を用いて,本研究の目的を達成する。

### 2.3 分析方法

本調査の統計処理はSPSS Statistics 25, SPSS Amos 25を用いて行い,有意水準は5%未満とした。

#### 2.3.1 単純集計

基本的属性を含む23項目の回答を集計し,キャリア・レディネス尺度の項目においては多くの学生が「あてはまる(『非常によくあてはまる』と『あてはまる』を合算)」と回答している項目と多くの学生が「あてはまらない(『全くあてはまらない』と『あてはまらない』を合算)」と回答している項目を抽出するため,上位項目(あてはまる)と下位項目(あてはまらない)に分けて集計した。

#### 2.3.2 キャリア意識と属性比較

「キャリアに対する自己の信念」,「就職への悲観」,「計画的な就職活動」,「就職活動への関心」の4因子に対し,アルバイト経験とインターシップ経験の有無についてt検定を用いて比較分析を行った。

表1 キャリア・レディネス尺度測定項目

因子名	質問項目
【第1因子：キャリアに対する自己の信念】	
職業選択・決定は周囲を気にしない	職業の選択・決定では周囲の雰囲気には流されることはない。
充実しない職業生活は自己責任	充実した職業生活を送れないのは,自分自身の責任が大きいと思う。
職業生活充実への積極的姿勢	職業生活を充実させるためには,面倒なことでも積極的にチャレンジする。
仕事に対する責任と自覚	職業人になってからは,責任を自覚して仕事に取り組もうと思う。
職業生活中の自己成長希望	職業生活を通して,さらに自分自身を向上させたい。
仕事への積極的な姿勢	職業人になったら,自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う。
仕事に対しての課題解決	職場で難しい問題にぶつかっても,自分なりに克服していこうと思う。
【第2因子：就職への悲観】	
働くための意味を考えない	自分は何のために働くのか,真剣に考えたことがない。
将来への関心なし	将来の職業生活をどう過ごすかは,あまり関心がない。
責任の重い仕事はしたくない	職業人になっても,責任の重い仕事はやりたくない。
現希望職業の変更	今希望している職業は,またすぐ変わるかもしれない。
就きたい職業への努力なし	就きたい職業を決めたが,それに向けての積極的な努力は特にしていない。
【第3因子：計画的な就職活動】	
希望職業への具体的計画	希望する職業に就くための具体的な計画を立てている。
将来の職業生活が想像できる	自分の将来の職業生活の様子は,だいたい想像できる。
計画的な就職活動対策	すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている。
将来への目標立て	どのような職業人になりたいのか,自分なりの目標を持っている。
就職活動を自主的に実行	就職の準備は,他の人から言われなくても自主的に進めることができる。
【第4因子：就職活動への関心】	
希望職業・就職先の比較検討	将来の職業や就職先について,いろいろ比較し検討している。
職業・就職記事への関心	職業や就職に関する記事には,良く目を通すようにしてる。
希望職業への個性と機会	職業選択や就職は,自分の個性と就職機会の両面から十分考えている。

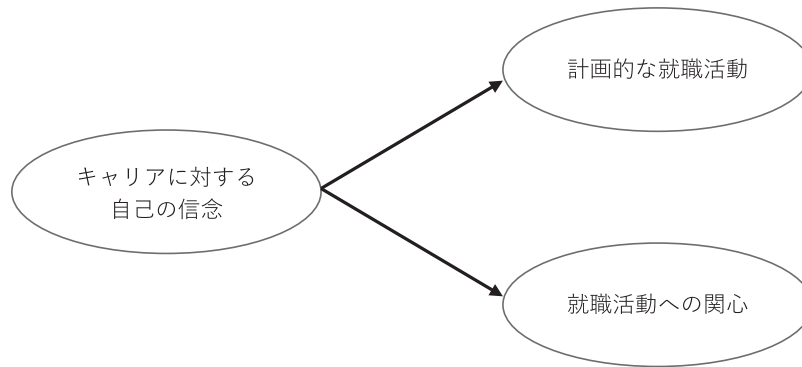


図1 キャリアに対する自己の信念と就職活動への意識の仮説モデル

### 2.3.3 仮説モデルの作成

学生のキャリアに対する自己の信念が就職活動に対する計画性や関心に影響を及ぼすという仮説モデル(図1)を立て、この仮説モデルを検証するために構造方程式モデリングを行った。

### 2.3.4 仮説モデルの検証

仮説モデルの検証には、適合度指数である GFI, AGFI, CFI, RMSEA, CMIN/DF を基準とした。適合度指数の基準値に関しては、前述した確認的因子分析と同様の基準値を用いた。また、標準化推定値を用いて、「キャリアに対する自己の信念」から「計画的な就職活動」と「就職活動への関心」への関係性を明らかにする。

### 2.3.5 倫理的配慮

本調査は、日本体育大学ヒトを対象とした実験等に関する規定に基づき、説明書、同意書、審査申請・研究計画書を提出し、倫理審査委員会の承認(第018-H157)を受けて調査を行った。

## 3. 結果

回収したアンケート用紙を精査し、二重回答や誤答のあったアンケート用紙を排除した結果、有効回答数 547 枚、有効回答率 88.1%となった。

### 3.1 調査対象者の属性

表2は、調査対象者の属性についてまとめた結果である。性別においては、「男性」61.8%、「女性」38.2%という結果であった。アルバイト経験の有無では、「あり」76.2%、「なし」23.0%であり、インターンシップ経験の有無では、「あり」24.3%、「なし」72.0%という結果であった。

### 3.2 キャリア意識の上位項目

表3は、キャリア・レディネス尺度の項目において「5…非常によくあてはまる」「4…あてはまる」を合計した結果である。最も多くなったのは「職場で難しい

表2 調査対象者の属性

項目		度数	%
性別	男性	338	61.8
	女性	209	38.2
アルバイト経験	あり	417	76.2
	なし	126	23.0
	n,a	4	0.8
インターンシップ経験	あり	133	24.3
	なし	394	72.0
	n,a	20	3.7

n = 547

問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う」90.7%となり、次いで「職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う」87.6%、「職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う」86.5%という結果であった。

### 3.3 キャリア意識の下位項目

表4は、キャリア・レディネス尺度の項目において「1…全く思わない」「2…思わない」を合計した結果である。最も多くなったのは「将来の職業生活をどう過ごすかは、あまり関心がない」62.7%となり、次いで「自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがない」60.8%、「職業人になっても、責任の重い仕事はやりたくない」43.5%という結果であった。

### 3.4 キャリア意識と属性比較

#### 3.4.1 アルバイト経験の有無

表5は、4因子を「アルバイト経験の有無」で比較した結果である。「計画的な就職活動」は、「アルバイト経験あり」の方が平均値は高くなり「アルバイト経験なし」より有意に高い値を示した。

#### 3.4.2 インターンシップ経験の有無

表6は、4因子を「インターンシップ経験の有無」

体育学専攻学生のキャリア意識に関する研究

表3 キャリア・レディネス尺度の上位項目

項目	度数	%
職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う。	496	90.7
職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う。	479	87.6
職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事をしようと思う。	473	86.5
職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている。	472	86.3
これからの人生や生き方について、とても関心を持っている。	470	86.0
職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたい。	467	85.3
希望する職業に就くにはどうすれば良いか、調べたことがある。	460	84.1
職業生活を充実させるためには、面倒なことでも積極的にチャレンジする。	449	82.1
どのような職業が自分に向いているのか、真剣に考えたことがある。	443	81.0
将来、充実した職業生活を送るための参考となる話は、注意して聞いている。	415	75.8

n = 547

表4 キャリア・レディネス尺度の下位項目

項目	度数	%
将来の職業生活をどう過ごすかは、あまり関心がない。	343	62.7
自分は何のために働くのか、真剣に考えたことがない。	333	60.8
職業人になっても、責任の重い仕事はやりたくない。	238	43.5
どのような職業に就きたいか、まだわからない。	228	41.7
就きたい職業を決めたが、それに向けての積極的な努力は特にしてない。	228	41.7
今希望している職業は、またすぐ変わるかもしれない。	184	33.6
自分は将来どのような職業に就いているか、わからない。	181	33.0
すでに計画に従って就職試験のための勉強をしている。	164	30.0
自分の将来の職業生活の様子は、だいたい想像できる。	104	19.0
職業や就職に関する記事には、良く目を通すようにしている。	86	15.7

n = 547

表5 キャリア意識とアルバイト経験の有無に関する比較

項目	アルバイト経験あり (n = 417)		アルバイト経験なし (n = 126)		t 値
	M	SD	M	SD	
1) キャリアに対する自己の信念	4.15	0.50	4.10	0.54	0.81
2) 就職への悲観	2.61	0.82	2.60	0.72	0.06
3) 計画的な就職活動	3.59	0.76	3.38	0.73	2.73**
4) 就職活動への関心	3.70	0.79	3.62	0.70	0.99

\*\* < .01

t 検定

表6 キャリア意識とインターンシップ経験の有無に関する比較

項目	インターンシップ経験あり (n = 133)		インターンシップ経験なし (n = 394)		t 値
	M	SD	M	SD	
1) キャリアに対する自己の信念	4.22	0.51	4.10	0.51	2.27**
2) 就職への悲観	2.57	0.89	2.61	0.74	-0.39
3) 計画的な就職活動	3.71	0.71	3.47	0.76	3.28***
4) 就職活動への関心	3.86	0.73	3.61	0.77	3.39***

p\*\*\* < .001, p\*\* < .01

t 検定

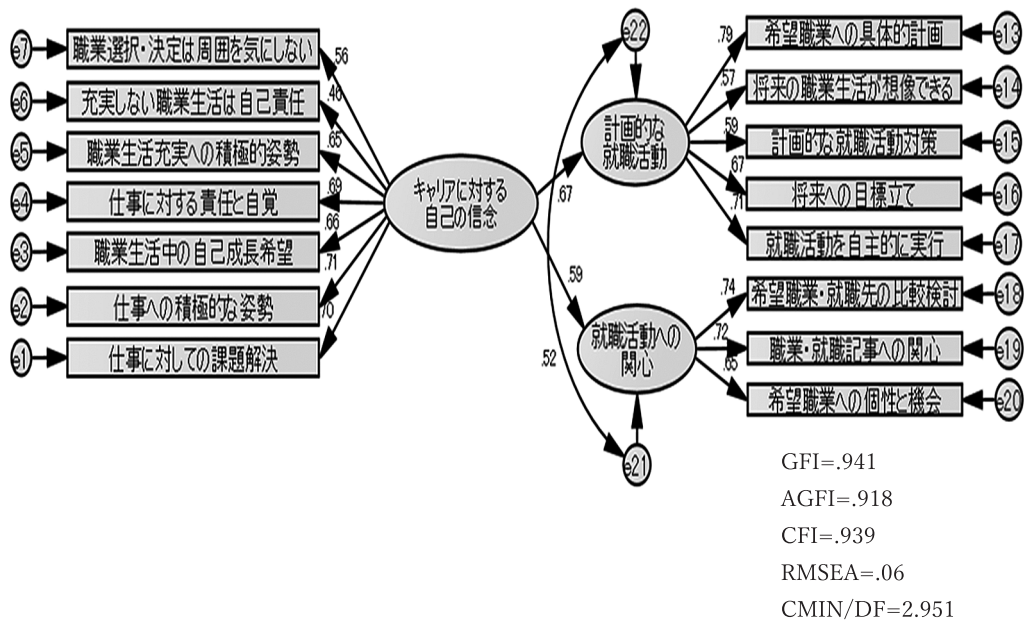


図2 仮説モデルの構造モデリングによる検証結果

で比較した結果である。「キャリアに対する自己の信念」「計画的な就職活動」「就職活動への関心」は、「インターンシップ経験あり」の方が平均値は高くなり「インターンシップ経験なし」より有意に高い値を示した。

### 3.5 キャリア意識の構造

仮説モデルを構造方程式モデリングで検証した結果、適合度指数は GFI = .941, AGFI = .918, CFI = .939, RMSEA = .06, CMIN/DF = 2.951 となり、基準を満たす結果が得られ、仮説モデルの妥当性が示された。尚、検証においては共通の誤差の影響を統制するため、e21 と e22 の間に誤差間相関を導入した。

「キャリアに対する自己の信念」から「計画的な就職活動」に対しては、標準化推定値 .67 となり有意に比較的高い正の関係性が見られた。また、「キャリアに対する自己の信念」から「就職活動への関心」に対しても、標準化推定値 .59 となり有意に比較的高い正の関係性が見られた (図2)。

## 4. 考 察

本研究は、体育学専攻学生に着目し、キャリア・レディネス尺度を用いてキャリア意識の構造を明らかにすることを目的とした。

キャリア・レディネス尺度から得られた結果から、体育学専攻学生は、仕事に対する課題解決や責任の自覚、積極的に取り組む姿勢に関する項目が高かったことから、職業や就職に対し真剣に考え、自身の人生や生き方に関心を抱いている傾向にあることが推察され

る。三木・三波 (2008, 2010) は、「体育専門学群生の能力や資質を形作っているのは、これまでのスポーツや競技経験である」<sup>29)30)</sup> とし、「体育専門学群に在籍し、日々の授業や課外活動、競技生活の中で蓄積されている知識や能力や観点は、他学部や他専攻の学生には学ぶ機会はなく、したがって体育専門学群生の個性と実力を形成している」<sup>29)30)</sup> と述べている。また、「専門領域と具体的な職業とを結びつけやすくするような情報提供や、他の人たちとは違う経験や資質がどのように様々な職業に活かせるかを自覚できるような活動を積極的に行う必要がある」<sup>30)</sup> と示している。経済産業省 (2018) は、「自己実現や社会貢献に向けて行動する」「多様な体験・経験や能力を組み合わせる」「学び続けることを学ぶ」という3つの能力と「主体性・働きかけ力・実行力・課題発見力・計画力・想像力・発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力」の12の能力要素を新・社会人基礎力とし、能力を発揮するにあたって、目的、学び、組合せのバランスを図ることが自らのキャリアを切り開いていく上で必要<sup>31)</sup>と位置付けている。3つの能力や12の能力要素は、社会にでる前に身につけておくべきことであり、体育学専攻学生の経験や体験、能力と結びつき、キャリア意識が形成されると考えられる。

インターンシップ経験の有無で検討した結果から、インターンシップ経験がある体育学専攻学生はインターンシップ経験のない学生に比べて、「キャリアに対する自己の信念」「計画的な就職活動」「就職活動への関心」の項目で意識の高さに有意な差が認められた。次に、アルバイト経験の有無では、アルバイト経験あ



りの体育学専攻学生は、アルバイト経験がない学生と比べ「計画的な就職活動」の項目で意識の高さに有意な差が認められた。インターンシップは、文部科学省(1997)が「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した職業体験を行うこと」<sup>32)</sup>と定義付けており、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材育成につながる事が期待されている<sup>32)</sup>。三浦(2016)は、インターンシップ経験は専門課程の成績向上に結びつき、インターンシップ経験の有無において、進路決定率に差異が生じ経験者が高くなる<sup>33)</sup>と指摘している。また、金森(2015)は、資格や試験対策を行っている学生の方がインターンシップに参加する割合が高いのは、就職を意識しているからである<sup>34)</sup>と述べている。このことからインターンシップ経験は、「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」が身に付き社会人としての資質・能力を高める効果だけでなく、資格取得や就職試験対策実施率にも大きく影響を与えると言える。そして、本調査の結果からも得られたように、体育学専攻学生の計画的な就職活動や関心・意欲との結び付きが示された。また、キャリアに対しての自己の信念は、自身のスポーツ経験や能力とインターンシップの経験の相互作用が影響を与えているのではないかと推測される。一方、学生のインターンシップに対するネガティブな印象について、平尾・田中(2014)は、インターンシップに参加しない学生の理由を明らかとし、インターンシップが学生にとってさほど魅力的なものとして映っていない現状<sup>35)</sup>を指摘している。中村(2006)は、インターンシップに参加するよりアルバイトを優先しており、正社員とアルバイトの仕事の違いを認識できず、大学卒業後に正社員として就職することの意義を見出せない可能性が高い<sup>36)</sup>と指摘している。さらに、インターンシップとアルバイトの関係性について金森(2015)は、学生はインターンシップをアルバイトの延長と考えており、インターンシップが職業人生を考える上でキャリア教育の一環と捉えていないとし、参加しない理由を①部活動が忙しくて時間がとれない②知人・友人・先輩等からインターンシップは意味がないと聞いているからであると明らかにしている<sup>34)</sup>。このように、インターンシップに対してネガティブな印象を持つ学生の存在も伺え、アルバイトとのすみ分けができていない状況も報告されている。本調査の結果でも、アルバイト経験の有無で有意な差が表れたのは、「計画的な就職活動」のみとなり、アルバイトを行うことで就職活動を計画的に行っていると錯覚している可能性がある。そのため、アルバイトとインターンシップの違いに対してしっかりと認識

させる必要がある。また、藤島・梶田(2017)は、就職活動は主体的に行動することが重要とし、インターンシップを通じ自ら行動しなくてはならないことを学び、それが行動に繋がりインターンシップは社会人基礎力以外に、職業選択にも大きく影響している<sup>37)</sup>ことを指摘している。このことから、インターンシップ経験は就職活動への関心を向上させ、自身のキャリアに対する意識が構築されると考えられる。

学生のキャリアに対する自己の信念が就職活動に対する計画性や関心に影響を及ぼすという仮説モデルを作成し、その検証を行った結果、「キャリアに対する自己の信念」から「計画的な就職活動」と「就職活動への関心」の関係性が明らかとなった。大学生が自身の就職等について成熟した考えを抱いているか測定した結果、本調査対象者は、キャリアについて自分自身の考えをしっかりと持ち、信念を抱いて普段の生活から就職活動に対しての関心を持ち計画的な活動を意識していることが示唆された。その要因については、自分から積極的に仕事を遂行することや仕事に対しての課題解決・克服等と与えられた課題や壁を乗り越えようとする能力が備わっていることから、就職してからの自身のイメージがはっきりとビジョン化できているためと推察される。また、将来、充実した職業生活を送れない理由は自己責任であると認識し、現状から将来の成長を考えていることが伺える。その為、具体的に将来の目標を設定し、自主的・自発的に行動することでキャリアについての意識が向上していると考えられ、自身の個性を活かした就職機会や就職記事も含め就職活動への関心を高めているのではないかと推察される。

松尾(2018)の就職活動と体育会所属の関連を調査した研究では、『就職活動に有利』を『内定獲得率の多さ』『人気企業への内定』『就職活動期間の短さ』『内定到達率の高さ』と定義し、分析した結果、体育会が有利である結果は得られなかった。体育会を含めた部活・サークル活動は大学生活の一部であり、就職活動の結果は大学生活の過ごし方や本人の特性・資質、企業の意図など様々な影響を受ける<sup>38)</sup>と指摘している。更に、全国大学体育連盟の調査(2015)では、クラブ活動の期待を①運動部学生の人的成長やリーダーの養成②課外スポーツ全般の活性化③一般学生も含めた学生生活の充実が上位を占めている<sup>39)</sup>。体育会所属が就職活動に有利というわけではなく、大学生活の過ごし方が大きく影響する為、部活動やサークル活動で学んだ人的成長が就職意識にも影響を与えるのではないかと考えられる。しかし、本研究ではキャリア意識と体育会所属の有無での比較検討はしてなく、今後の課題として挙げられた。

一方で、高峰(2010)は、行動に踏み出せないとい



う現状があるのであれば、その一步を踏み出すための情報提供や支援が必要であると指摘し、ここにキャリアサポートを行う意義がある<sup>40)</sup>と示している。また、「高い労働意欲を示しながらも、今何を勉強すべきか、将来に向けて何をすべきかわからない、将来に不安を感じると答えた学生が4割前後おり、こうした体育会学生たちに対するサポートが必要<sup>40)</sup>」と述べている。更に、高崎・武石(2017)は、就職や職業選択に対する関心が低い層に対して、授業などを通じて働きかけや支援をすることで、主体的な職業選択を促すことができる<sup>41)</sup>と指摘している。このような層に対しては、不安の解消や具体的に職業イメージを持たせるなど情報提供が必要であり、現在まで体育・スポーツで経験してきたこと体験してきたことを自身のキャリア意識に活かすことができるように働きかける工夫や取り組みを授業内から構築させることは、早期に職業観を養わせる重要な要素であると思われる。また、尾川ら(2017)は、職業観を育成する教育の機会を1年生時に充実させる重要性を述べている<sup>42)</sup>ことから、大学入学時から職業観を構築させキャリア意識を確立させていくことが必要であると言える。

## 5. まとめ

本研究の目的は、体育学専攻学生に着目し、キャリア・レディネス尺度を用いてキャリア意識の構造を明らかにすることである。

本研究で明らかとなったことは以下に集約される。

- (1) 体育学専攻学生は、仕事に対する課題解決や責任の自覚、積極的に取り組む姿勢が高い傾向にあることが明らかとなった。
- (2) 「計画的な就職活動」因子において、アルバイト経験がある者の方が無い者より有意に高い値を示した。
- (3) 「キャリアに対する自己の信念」因子、「計画的な就職活動」因子、「就職活動への関心」因子において、インターンシップ経験がある者の方が無い者より有意に高い値を示した。
- (4) キャリアに対して自己の信念を持っている者の方が計画的な就職活動を考え、就職活動への関心も高いことが明らかになった。

以上のことから、体育学専攻学生は、キャリアについて自分自身の考えをしっかりと持ち、信念を抱いて普段の生活から就職活動に対しての関心を持ち計画的な活動を意識していることが明らかとなった。

## 6. 文 献

- 1) 文部科学省(2011)「キャリア教育とは何か」[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/)

detail/\_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818\_04.pdf(参照日2019年8月24日)

- 2) 文部科学省(2011)「キャリア教育・職業教育の課題と基本的方向性」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1300202.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1300202.htm)(参照日2019年9月6日)
- 3) 江藤智佐子(2008)高等教育におけるキャリア教育. 筑紫女学園大学・筑紫女学園大学短期大学部紀要, 3: 195-203.
- 4) 文部科学省国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2011)キャリア教育の更なる充実のために—期待される教育委員会の役割—. [https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/kyouiku\\_career/siensiryou\\_all.pdf](https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/kyouiku_career/siensiryou_all.pdf)(参照日2019年11月24日)
- 5) 中央教育審議会(2011)「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)(参照日2019年11月30日)
- 6) 文部科学省(2004)「キャリア教育が求められる背景とその基本的な考え方」[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05062401/001.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05062401/001.htm)(参照日2019年8月24日)
- 7) 森山寛美(2007)大学におけるキャリア教育—その必要性と効果測定の見点から—. 四天王寺国際仏教大学紀要, 44: 309-319.
- 8) 寿山泰二(2007)キャリア教育と職業能力. 京都創成大学紀要, 7: 41-68.
- 9) 寿山泰二(2008)大学におけるキャリア教育の課題—社会人基礎力の導入の観点から—. 京都創成大学紀要, 8(1): 27-45.
- 10) 那須幸雄(2004)わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向—中部, 関西, 九州の代表的9大学に見る事例研究—. 文教大学国際学部紀要, 15(1): 81-95.
- 11) 文部科学省「第4章高等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1300247.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/shiryo/attach/1300247.htm)(参照日2019年9月7日)
- 12) 文部科学省(2014)「文部科学省におけるキャリア教育・職業教育の取組について」<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/wg/koyou/dai1/siryou3.pdf>(参照日2019年9月7日)
- 13) 毛受芳高・馬場英朗(2012)大学教育におけるキャリア教育の意義と課題—ソーシャルビジネス・インターンシップが生み出す共感創出と物語性—. 経営研究 25(1,2) 愛知学泉大学経営研究所: 39-48.
- 14) 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之(2008)東北大学における学部学生のキャリア意識(2)—キャリア・レディネスと職業志向—. 東北大学大学院教育研究科研究年報, 57(1): 271-287.
- 15) 厚生労働省(2016)大学におけるキャリア教育の内容と課題—Part2 キャリア教育の実践. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000148395.pdf>(参照日2019年11月26日)
- 16) 小野史典・小杉考司・川崎徳子・大石英史(2018)大学におけるキャリア教育プログラムに含めるべき社

- 会人基礎力. 山口大学教育学部研究論叢, 67: 29-32.
- 17) 坂柳恒夫 (1996) 大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討—. 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 20: 9-18.
- 18) 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之 (2009) 東北大学における学部学生のキャリア意識 (3) —キャリア・レディネスと職業志向—. 東北大学大学院教育研究科研究年報, 57(2): 151-163.
- 19) 森山廣美 (2008) 大学におけるキャリア教育の検証 (序章). 四天王寺国際仏教大学紀要, 45: 579-587.
- 20) 館岡周平・會田玉美 (2019) 作業療法学生のキャリア成熟度とカリキュラムの関係性に関する研究. 目白大学健康科学研究, 12: 9-20.
- 21) 牛山眞喜子 (2010) 体育・スポーツ専攻生のためのキャリア意識の実践. 愛媛大学教育学部保健体育紀要, 7: 77-86.
- 22) 荒井弘和・深町花子・鈴木郁弥・榎本恭介 (2018) 大学生アスリートのスポーツ・ライフバランスに関する要因—デュアルキャリアの実現に向けて—. スポーツ産業学研究, 28(2): 149-161.
- 23) 古谷駿・栗木一博 (2015) デュアルキャリアに関する学生アスリートの意識と大学における支援の在り方についての研究. 仙台大学大学院スポーツ科学研究科修士論文集, 16: 125-131.
- 24) 高嶺修 (2010) 体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告. 明治大学教養論集, 452: 23-38.
- 25) 小塩真司 (2018) SPSS と Amos による心理・調査データ解析—因子分析・共分散構造分析まで—. 東京図書: 296.
- 26) 小塩真司 (2014) はじめての共分散構造分析—Amos によるパス解析. 東京図書: 288.
- 27) Hair, J. F., Black, W., Babin, B., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006) *Multivariate Data Analysis* (5th ed.), Prentice Hall.
- 28) 豊田秀樹 (1992) SAS による共分散構造分析. 東京大学出版社: 102.
- 29) 三木ひろみ・三波千穂美 (2008) 体育専攻大学生のキャリアプランニング教育—職業意識を高めるための授業「総合演習Ⅱ」の効果—. 筑波大学体育科学系紀要, 31: 109-129.
- 30) 三木ひろみ・三波千穂美 (2010) 体育専攻大学生のキャリアプランニング教育—将来の進路に向けての行動化を促す総合演習の効果—. 筑波大学体育科学系紀要, 33: 47-58.
- 31) 経済産業省産業人材制作室 (2018) 人生 100 年時代の社会人基礎力について. [https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou\\_wg/pdf/007\\_06\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/007_06_00.pdf) (2019 年 9 月 13 日参照)
- 32) 文部科学省 (1997) インターンシップの推進に当たったの基本的考え方. [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afiel\\_dfile/2015/12/15/1365292\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afiel_dfile/2015/12/15/1365292_01.pdf) (2019 年 9 月 13 日参照)
- 33) 三浦一秋 (2016) インターンシップの教育効果についての分析—学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から—. インターンシップ研究年報 19: 1-9.
- 34) 金森敏 (2015) インターンシップの参加・不参加に関する研究—キャリア教育としてのインターンシップを目指して—. 松山大学論集 27(4), 2: 75-96.
- 35) 平尾元彦・田中久美子 (2014) インターンシップに参加しない理由—大学 3 年生夏のアンケート調査から見えてくるもの—. インターンシップ研究年報 17: 21-25.
- 36) 中村哲 (2006) 大学生はインターンシップをどのように認識しているのか?—未経験学生のインターンシップに対する意義—. 観光ホスピタリティ教育, 1: 32-49.
- 37) 藤島淑恵・梶田鈴子 (2017) 社会人基礎力でみるインターンシップの効果と課題—短期大学生の場合—. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 49: 149-157.
- 38) 松尾寛子 (2018) 大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究. 京都大学学生総合支援センター紀要 47: 25-39.
- 39) 全国大学体育連盟 (2015) スポーツ・クラブ統括組織と学修支援・キャリア支援に関する調査結果ダイジェスト. <http://daitairen.or.jp/2013/wp-content/uploads/bcbcb0c98870f5dc4c7b994d6f677317.pdf> (2019 年 9 月 20 日参照)
- 40) 高峰修 (2010) 体育会学生の大学・競技生活とキャリア意識に関する調査報告. 明治大学教養論集 452: 23-38.
- 41) 高崎美佐・武石恵美子 (2017) 大学のキャリア教育が学生のキャリア意識に及ぼす影響. 法政大学キャリアデザイン学会, 生涯学習とキャリアデザイン 15(1): 133-147.
- 42) 尾川信之・岡室悠介・小林末季代 (2017) スポーツ健康学科生のためのキャリアデザイン—キャリアチェンジと本意就職—. スポーツ健康学会誌 2: 21-27.

〈連絡先〉

著者名: 阿部征大

住 所: 東京都世田谷区深沢 7-1-1

所 属: 日本体育大学博士後期課程

E-mail アドレス: abeyukihiro1010@gmail.com