進路選択能力の構造に関する考察

― 進路選択能力と進路選択自己効力感との関係 ―

町　田　尚　史, 開　本　浩　矢

１．問題意識と研究目的

我が国大学生の進路別卒業者の推移は文部科学省学校基本調査によれば、平成 2 年 3 月度では一時的な仕事に就いた者とそれ以外の者（非就職者）の合計は 25,993 名であったが、10 年後の平成 12 年 3 月度では合計が 143,716 名と大幅に増加している。求人倍率が 1.61 倍と大幅に上昇してきた平成 26 年 3 月期においても 83,003 名と多くの大学生が就業しない、もしくは正規の仕事を得ないままに卒業している。少子高齢化の中で若年労働者は減少し、求人倍率も上昇する中で、なぜ就職しない大学生が多数存在するのか。また彼らは何故就職しないのか。就職すなわち職業選択を大学生の大きな進路選択ととらえた時、何故大学生が進路選択をしないのか、もしくはできないのか、について大きな関心が寄せられる。大学卒業時における就職選択行動は、進路選択行動の 1 つと考えられるが、従来から進路選択行動に関わる概念として、進路選択能力と進路選択自己効力感が取り上げられている。進路選択行動は進路選択能力に影響を受けるが、そこに進路選択自己効力感が媒介することにより、更に大きな影響を受ける、という概念である（富永, 2009）。自己効力感とは「自分はできる」という自らへの信頼感情である（Bandura, 1977）。進路選択における自己効力感については、多様な研究がなされている（廣瀬, 1998）。ただもう一つの因子である進路選択能力については、「何が」進路選択能力であるのか、についての研究が極めて乏しい。このような背景から、本稿では我が国の大学生に求められる進路選択能力とは具体的になにを意味し、それが進路選択における自己効力感とどのような関係性を持っているのかについて分析していく。

２．先行研究から分析モデルの構築

2.1　進路選択自己効力感の研究

進路選択の問題は、従来も進路不決断や職業的発達理論、進路成熟等のテーマで論じられている。ただ 1970 年代までは進路選択や職業選択に対する研究は必ずしも活発には行われていない。当初 Ginsberg et al.（1950）においては、職業選択研究の基礎となる調査や理論構築がなされている。それによれば、職業を選択する自由は我々の文化の重要な部分であると述べつつも、職業が自分自身の意志によるものというより、むしろ広い意味での社会的な力（特に経済力）によって決定されると強く主張した。それはアメリカの社会経済の構造が職業の選択を認めないということと同等であるとし、職業選択における社会的背景について言及している。その後 Super（1955）によるキャリア発達や Crites（1961）、Crites（1965）等による職業成熟度についての議論が行われてきた。一方 Ginzberg（1972）は職業選択理論において再調査を行い、そこでは大幅な修正を行った。第一の修正点は、職業選択の時期である。50 年代までの理論では、職業選択は思春期前から 10 代後半または遅くとも 20 代初期までの期間における意思決定であるとされてきたが、Ginsberg の修正理論では、特に年齢による限定をせず継続的になされる意思決定であるとされたのである。第二の修正点は、従来の職業選択プロセスの不可逆性を否定し、必ずしも逆行できないわけではないと主張したことである。第三の修正点として、従来、職業選択においては、個人の興味関心・能力･価値観と職業機会の妥協が図られるとされていた点を修正し､個人は職業選択にあたり、自らの優先順位と直面する機会や制約との相性を見つけることで、自らの満足を最適化すると主張した。

近年の進路選択における研究によれば、進路選択行動には自己効力感が大きく影響を与えており、進路選択における自己効力感が高いほど、進路選択行動が適切に行われ、進路不決断が回避される傾向が高いとされている。前述の通り自己効力感とは「自分はできる」という自らへの信頼感情である（Bandura, 1977）。自己効力感の概念を進路選択領域に最初に応用したのが Hackett & Betz（1981）である。彼らは性差について実証検証し、女性は男性と比較して職業的環境が乏しいため仕事における効力期待が低くなる傾向があるとの結果を示した。続いて自己効力感の概念を進路選択の領域に本格的に持ち込んだのが Taylor & Betz（1983）であり、進路選択自己効力感（CDMSE）を 5 つの領域に分類し､各々10 個、合計 50 個の尺度を設定した。5 つの領

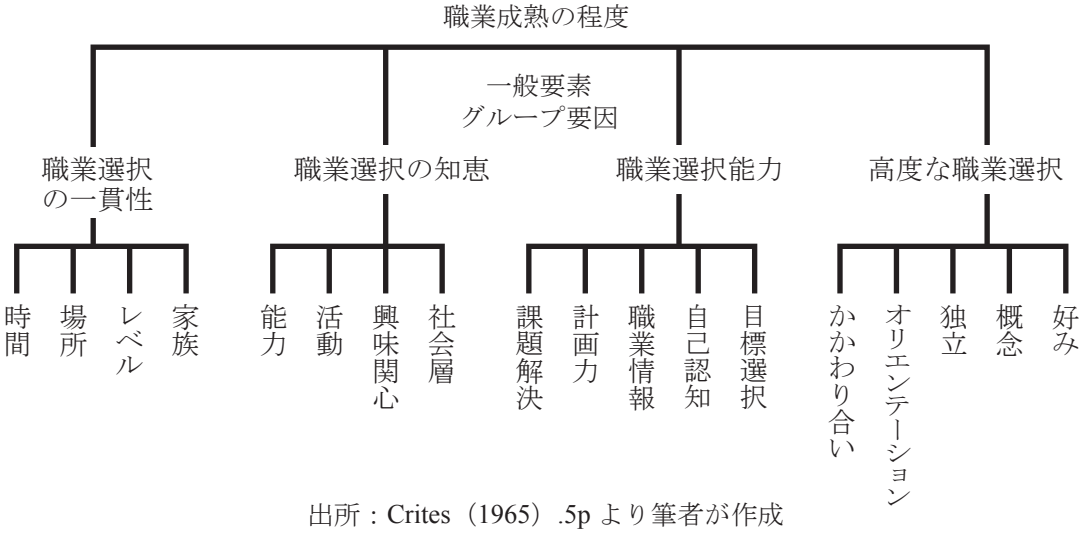
域とは、①自己評価、②職業情報の収集、③目標選択、④将来設計、⑤問題解決である。彼らの研究によりキャリア開発や職業意思決定過程の議論に対し、進路選択自己効力感という明確な指標が導入されたことは研究上大きな進展であったといえる。Taylor & Betz（1983）は 346 名の大学生を対象に調査を行い、進路選択領域における自己効力感を測定できる信頼性の高い尺度を開発した。

代表的な質問項目は「工学教育プログラムに関する情報を検索する」、「ほとんどの労働者が異性であるキャリアを選択する」、「最も多くの能力がある学科を決定する」、「あなたが職業的に価値があると思えることを決める」等である。これらの質問項目の回答結果は、高い内的一貫性（α=0.97）を示した。その後進路選択における自己効力感の研究は、男女間における性差や数学の能力に関する差異、進路不決断に至るプロセス等多様な分野で研究がなされ、一定の成果が蓄積されてきた。

2.2　進路選択能力の構成

Crites（1965）では Fig.1 に示すように職業発展の理論に由来する職業成熟の構成概念を①職業選択の一貫性、②職業選択の知恵、③職業選択能力、④高度な職業選択に分類している。また下位要素として①職業選択の一貫性では、時間・場所・レベル・家族を、②職業選択の知恵では、能力・活動・興味関心・社会層を、③職業選択能力では、課題解決・計画力・職業情報（収集）・自己認知・目標選択を、④高度な職業選択については、かかわり合い・オリエンテーション・独立・概念・好みの各項目を想定している。

Fig.1　職業発展の理論に由来する職業成熟の構成概念



出所：Crites（1965）.5p より筆者が作成

この中では③職業選択能力（Vocational choice Competencies）についての概念が、Taylor & Bets（1983）による CDMSE に関する尺度開発の理論的根拠として受け継がれている。Taylor & Betz（1983）における CDMSE の概念は進路選択能力についても示唆している。なぜならば CDMSE の 5 領域は Crites（1965）の職業成熟の構成概念モデルで仮定される問題解決能力・計画力・職業情報・自己認知・目標選択という 5 つの職業選択能力により定義されているからである。また CDMSE の本来の調査目的の一つが、「進路意思決定タスクに対する自己効力期待を評価する方法を開発するため」であるため、「あなたの能力に合うキャリアを選択すること」、「正確に自己評価すること」、「あなたの将来の目標に関連する実務経験に参加すること」、「1980 年代の職業の雇用動向を知ること」、「あなたが職業的に価値があると思えることを決めること」などの進路選択能力と呼ぶべき質問項目が記載されている。

ただし Crites（1965）以降進路選択能力に関する具体的な研究は乏しく、Taylor & Betz（1983）までの研究はキャリア発達や進路不決断とその原因についてなどの研究が主流であった。幾分時代がさかのぼるが、Super（1953）は、多様なキャリア発達理論を検討し 10 の理論にまとめた。その中の一つとして、個々人が生きていく中で働く状況が変化し、時間と経験による自己概念の変遷の中で職業選択と能力に変化がみられると指摘している。また能力、興味関心そして個性によって職業選択が変化するとの記述もあり、能力という概念に言及しているが、これらは職業意思決定の要因を示しているという点で職業選択能力とは異なる概念である。さらに Super（1953）が論駁している Ginsberg et al.（1950）ならびに Ginzberg（1972）らの研究では職業選択とは、個人が興味関心、能力、価値観と職業機会の間の最適な相性を見つけようと努める行為であるとしている。やはりここでも能力についての記述がみられるが、具体的な進路選択能力に関する言及はみられない。その後 Holland & Holland （1977）では、進路不決断尺度を個性、意思決定能力、関心、および職業上の態度の基準で評価する中で、進路選択能力を構成する要素として、意思決定能力を提示している。

Osipow（1999）による進路不決断の研究では、進路意思決定の過程に起こる困難は、進路意志決定過程の自己（認知）、職業情報の獲得によって規定されると述べているが、進路選択能力に関する言及はない。同様に Santos & Gonçalves（2014）においてもキャリア発達上の優柔不断と職業決断という分類を行い、進路選択能力研究の萌芽がみられるが、進路選択能力の構成に関する言及は十分ではない。

また我が国においても進路不決断に関する研究がいくつかみられる。清水・花井

（2007）は、進路先を決めることができないという状況と進路を決めるという活動にコミットメントすることができないという心理的状態あるいは傾向性とを区別する意味で、前者を「未決定」とし、後者を「不決断」と規定している。この進路不決断について下山（1985, 1986）は 41 項目の職業未決定尺度を作成し、未熟、混乱、猶予、模索そして安直の 5 因子を抽出している。また浦上（1995）は、先行研究を参考に探索的因子分析を行い、情報・自信不足、希望関連不安、相談希求、葛藤そしてモラトリアムの 5 因子を抽出している。花井・清水（2006）は、従来の研究を参考にしながら、情報・自信不足、障害不安、決定不安、葛藤、相談希求、逃避そしてモラトリアムの 7 因子を得ている。以上の諸外国および我が国における進路不決断に関する先行研究から、進路不決断を構成する因子は抽出されているものの、進路選択能力そのものに構成については明示していないことがわかる。

一方で富永（2010）は河崎（2003）などを参考に設定した独自の進路選択能力の指標を構成し、進路選択能力と進路選択自己効力感並びに進路選択行動についての関係について説明している。河崎（2003）は、2000 年 4 月～5 月にキャリア教育が積極的に実施されている米国の中等学校 15 校、キャリアセンター（職業学校）2 校、州教育局、研究機関等を訪問して授業観察を行うとともに関係者へのインタビューを実施した。その結果、中等学校では、「自己理解」「人間関係」「意思決定」の能力を中心に、「情報収集／経験」の能力育成をめざし、高等学校では、就業経験を重視したプログラムの中で具体的な「ライフキャリア・プランニング」の能力を育成していることが明らかになった。それらの知見を踏まえて、富永（2010）は進路選択能力を「進路選択という課題を解決するのに必要な力やスキルである」と定義し「何か困った事態に直面したとき、どこに問題があるかすぐに見つけることができる」、「何が自分にとって大事なのか優先順位をつけることができる」、「予想外の悪い状況になったとき、自分が現実的にできることを探すことができる」、「よりよい解決を見つけるために、できるだけ多くの情報を集められる」、「問題を解決するとき、一つにすぐ答えを決めないで、他の選択肢を考えることができる」、「なにか重要なことを決めるとき、いろいろな選択肢を、丁寧に比較することができる」、「重要な決定の結果、起こってくる色々な可能性について推察できる」という 7 項目から構成されることを主張している。

さらに、西山（2011）は、「高いスキルとやる気、そして自分の適性に合った仕事についたとき、人は力を発揮し成果をあげる。企業はこの 3 点で学生を判定しようとしていると想定する」と指摘している。ここでいうスキルとは、「本来仕事のスキルで勉

強のスキルではない」とのべつつ、SPI などのテスト結果よりも学歴という代理指標によって、スキルの測定を行う場合が多いとしている。モチベーションについては「働く意欲とその継続性を見るもので、サークルやバイトでの経験、役割を代理指標にする場合が多い。面接でも、これまでの経験を聞いて、『どういう困難に直面し、それをどう乗り越え、教訓化しているか』が頻繁に出る質問である」と述べている。マッチングについては、その会社、仕事の適性に合った学生をとることであると定義している。筆者はかつて実務家として採用現場に立ち会ってきたが、民間企業の採用基準としては①能力・②意欲・③適性という視点が共通して重視されてきたという西山の指摘は、筆者の実務経験からも妥当であるといえる。そこで、筆者は Crites（1965）が構成概念モデルを構築し、Taylor & Betz（1983）が進路意思決定タスクとして規定した、課題解決・計画力・職業情報（収集）・自己認知・目標選択という 5 領域と西山（2011）による①能力・②意欲・③適性の 3 要素との統合を図りつつ、進路選択能力を進路選択スキル、進路選択マッチング、進路選択モチベーションという 3 因子から構成されるものとした。進路選択スキルとは進路選択において必要な職業情報収集や自己認知、課題解決に関わる技術である。また進路選択マッチングとは自己認知により得られた自己の能力の正確な把握と、業種や職種などの企業、職業情報収集による自らの志向や価値観との適合性に関する判断力である。進路選択モチベーションとは、職業情報に関する興味関心対象に関して、明確な目標選択の基に計画力を活かし意欲を高め当初の計画通り進路選択行動を繰り返す力である。

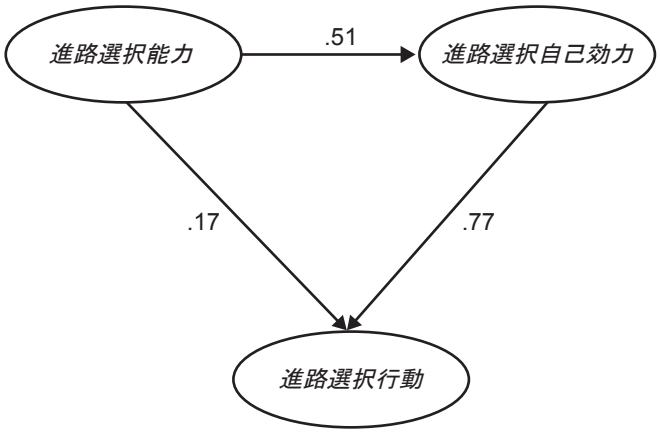
上記から以下の仮説が導出される。

仮説 1：進路選択能力は、進路選択スキル、進路選択モチベーション、進路選択マッチングにより構成される。

2.3　進路選択能力と進路選択自己効力感の関係

富永（2009）は、独自の進路選択能力の指標を構成し、Fig.2 に示すように進路選択能力と進路選択自己効力感並びに進路選択行動についての関係について分析している。富永（2009）は、前述 3 つの概念間の関係を大学生 381 名、高校生 1,110 名、中学生 475 名に対して調べ、進路選択能力から進路選択自己効力（感）を媒介して進路選択行動に至るという構造は中学・高校・大学で一定しているとの結論を導き出した。

Fig.2　進路選択能力・進路選択自己効力・進路選択行動の関連モデル



出所：富永（2010）.39p より筆者が作成

進路選択自己効力感に関する議論の中で、「どのようにすれば、進路選択自己効力感が向上するのか」、「進路選択自己効力感を高めるために何が必要か」といった観点からの実証研究の蓄積は非常に少ない。すなわち、進路選択自己効力感に関する議論は、進路選択自己効力感を規定する要因を探索するステージに入ったと考えられるのである。富永（2008）によれば、進路選択自己効力（感）は、いくつかの研究で進路選択行動との直接関係が示されているという。（安達, 2001）（Gushue, Clarke, Pantzer, & Scanlan, 2006）その上で進路選択自己効力（感）を高める介入研究について、一貫性がないことを指摘している。そしてその原因の一つとして対象者の進路選択能力という要因が想定されていないことを指摘している。富永（2008）によれば、進路選択能力とは、進路選択という課題を解決するために必要な力やスキルであり、進路選択自己効力（感）とは、進路を選択・決定するために行動を自分がどの程度うまくやれるかという自分への確信であり、それは言い換えれば自分の進路選択能力に対する自己認知でもあるので、これらを査定し育成する際には、彼らの進路選択能力も当然考慮されるべきであろうと分析している。富永（2009）においては、1,110 名の高校生を対象にして調査し、その結果進路選択能力は弱いながらも進路選択行動に直接関連すること、しかしそれ以上に、進路選択能力が進路選択自己効力（感）を媒介して進路選択行動に影響を与えることを明らかにしている。その意味では大学生においても進路選択能力を構成する 3 要素が進路選択自己効力感にどのように影響を及ぼしているの

かを計る必要があると考えられる。そこで以下のように進路選択能力と進路選択自己効力感の関係性を示す仮説が提示できる。

仮説 2：進路選択能力は進路選択自己効力感に正の影響を与える。

またこの仮説は進路選択能力が 3 要素に分類されることから以下のような 3 つのサブ仮説の導出につながる。

仮説 2a：進路選択スキルは、進路選択自己効力感に正の影響を与える。

仮説 2b：進路選択マッチングは、進路選択自己効力感に正の影響を与える。

仮説 2c：進路選択モチベーションは、進路選択自己効力感に正の影響を与える。

３．分析方法・対象とその結果

3.1　調査方法・対象・サンプル数

本研究の調査は、2012 年 4 月に実施した。関西にある公立大学の社会科学系学部の 3 年生に対し、質問紙によるアンケートを実施した。進路選択スキル、進路選択モチベーション、進路選択マッチング、進路選択自己効力感の各指標に関する定量アンケートを実施した。進路選択自己効力感については浦上（1995）による進路選択に対する自己効力尺度 30 項目版を使用した。浦上（1995）では「自分の能力を正確に評価すること」、「人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること」、「ある職業についている人々の年間所得について知ること」などの項目を 4 点尺度にて尋ねているが、本研究の調査では他の項目を含めてすべて 5 点尺度で尋ねている。進路選択モチベーションに関する尺度は、「周囲に反対されても、どうしてもやりたい仕事がある」、「自分の 10 年後の目標を立てています」など桜井・高野（1985）による尺度を参考にして進路選択用に筆者が再構成したものである。また進路選択スキル・進路選択マッチングに関する尺度は Taylor & Betz（1983）における CDMSE 尺度を採用した。進路選択スキルでは、「国内外での職業選択手法や就職形態、雇用情勢について把握している」など合計 5 項目を採用した。また進路選択モチベーションでは、「自分の 10 年後の目標を立てている」など合計 3 項目を採用した。進路選択マッチングでは、「人を相手にする仕事か、物又は情報を相手にする仕事かを決めている」など合計 18 項目を採用した。また回答者はすべて 3 年生であり、調査以降のキャリア教育に関する講義に熱心に参加してくれた 30 名を分析対象とした。回答者の属性をコントロールする変数として、女子学生ダミー、自宅通学ダミー、現役入学ダミー、一

般入試ダミーの各変数を設定した。分析で使用する各変数の記述統計量及び相関係数は下記の Table1．及び Table2．の通りである。

Table 1.記述統計量

	平均値	標準偏差	度数
進路選択自己効力感	3.26	0.34	30
女性ダミー	0.37	0.49	30
自宅ダミー	0.67	0.47	30
現役ダミー	0.93	0.25	30
一般ダミー	0.61	0.49	30
進路選択マッチング	2.91	0.71	30
進路選択モチベーション	2.89	0.64	30
進路選択スキル	2.22	0.96	30

Table 2. 尺度間の相関係数

	進路選択自己効力感	女性ダミー	自宅ダミー	現役ダミー	一般ダミー	進路選択マッチング	進路選択モチベーション	進路選択スキル
進路選択自己効力感	1	-0.187	-0.279	0.300	-0.089	0.592***	0.552***	0.040
女性ダミー		1	-0.049	-0.074	-0.085	-0.273	0.162	0.038
自宅ダミー			1	-0.189	0.289	0.016	-0.201	0.220
現役ダミー				1	-0.218	0.188	0.346	0.204
一般ダミー					1	0.211	0.042	-0.002
進路選択マッチング						1	0.286	0.036
進路選択モチベーション							1	0.255
進路選択スキル								1

***p＜.001

３．２　分析結果

3.2.1　仮説１の検証

測定尺度作成のため「①因子分析（主因子法・バリマックス回転）、②信頼性分析を実施し、削除することで信頼性係数が向上する項目を削除、③因子負荷量 0.4 未満の項目を削除」という手続きを繰り返し、削除しても信頼性係数が向上することはなく、全因子負荷量が 0.4 以上になったところで分析を終了した。最終的に 3 因子、16 項目が抽出された。因子負荷量は Table3．のとおりである。

Table 3. 進路選択能力要因の因子分析結果

	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
第1因子：進路選択マッチング（α＝.848）			
自分の性格を正しく理解して、理想的な職業選択や決定ができる	0.791		
自分の能力を正しく理解して、理想的な職業選択や決定ができる	0.775		
自分を生かせる職業や企業について、適性を理解し自ら判断できる	0.751		
希望企業が自分の能力では難しいと判断した時に速やかに次の行動転換が出来る	0.652		
自分の経験等を正しく理解して、理想的な職業選択や決定ができる	0.625		
明確な自分の人生のビジョンに応じた職業計画や目標がある	0.554		
第2因子：進路選択モチベーション（α＝.805）			
自分が働く中で最も大事な、価値観を理解し、企業選択に生かしている		0.744	
インターンシップ体験で目指す企業の理解・職種理解が出来ている		0.711	
企業ごとに求めるコンピテンシー（能力・資質・経験）が異なることを理解している		0.626	
自分の10年後の目標を立てている		0.591	
希望する企業が自らに適しないと感じた時、勇気を持ち転換できる		0.567	
周囲に反対されても、どうしてもやりたい仕事がある		0.515	
自分が興味関心のある業界や企業の人たちと話をするのが好きだ		0.506	
第3因子：進路選択スキル（α＝.865）			
志望する業種を容易に絞り込むことが出来る			0.895
志望する職種を容易に絞り込むことが出来る			0.851
志望する企業を容易に絞り込むことが出来る			0.734

注：主因子法・ﾊﾞﾘﾏｯｸｽ回転による

第 1 因子は、進路選択における自分の性格や能力に対する理解および自分に適した職業や企業について理解しているという質問項目に対する因子負荷量が高いため、進路選択に関するマッチングの因子（α＝.848）（以下、進路選択マッチング）であると解釈できるだろう。第 2 因子は、進路選択における自らの意思と働く意欲に関して、認知・理解しているという質問項目に対する因子負荷量が高いため、進路選択に関するモチベーションの因子（α＝.805）（以下、進路選択モチベーション）であると解釈できるだろう。第 3 因子は、進路選択における志望対象の絞り込み技術・知識について理解しているという質問項目に対する因子負荷量が高いため、進路選択に関するスキルの因子（α＝.865）（以下、進路選択スキル）であると解釈できるだろう。因子分析結果から抽出されたこの 3 因子は、3.1 や 3.2 で議論した進路選択能力の 3 要素と概ね一致するとみなせるだろう。したがって、仮説 1 は支持されると考えられる。以下の分析においては尺度としての妥当性は高いと考え、それぞれの因子に採用された項目の合計得点を項目数で除した単純平均を算出し、進路選択マッチング尺度・進路選択モチベーション尺度・進路選択スキル尺度とした。

3.2.2　進路選択能力が進路選択自己効力感に与える影響

進路選択能力を構成する 3 つの因子が、進路選択自己効力感に影響を与えるかを検証するため、前者を独立変数に、後者を従属変数にした階層的重回帰分析を行った。まず、進路選択自己効力感に影響を及ぼすと考えられる性別、自宅通学（下宿）、現役（浪人）、一般入試（推薦入試）といった属性変数について、ステップ 1 で投入し、その後、進路選択能力の 3 変数をステップ 2 で投入した。結果は Table4. のとおりである。第 1 に、属性を示すダミー変数はすべて有意な関連を示しておらず、性別などの属性変数は進路選択自己効力感に影響を与えていないことが確認できた。第 2 に、進路選択自己効力感に対して、進路選択モチベーションと進路選択マッチングの 2 つの変数が有意にポジティブな回帰係数を有していることが確認できた。一方で、進路選択スキルの回帰係数は有意ではなかった。したがって仮説 2a および 2b は支持される結果となったが、仮説 2c については支持されなかった。

Table 4. 進路選択自己効力感に与える影響の重回帰分析結果

	ステップ1		ステップ2	
	β	t	β	t
独立変数				
女性ダミー	−0.18	−0.98	−0.15	−1.03
自宅ダミー	−0.25	−1.29	−0.15	−0.95
現役ダミー	0.24	1.29	−0.01	−0.04
一般ダミー	0.02	0.11	−0.18	−1.20
進路選択マッチング			0.47	3.06**
進路選択モチベーション			0.44	2.67*
進路選択スキル			−0.05	−0.34
R^2		0.17		0.60
ΔR^2		0.17		0.43**

従属変数: 進路選択自己効力感
*p＜.05,**p＜.01

４．考察と結論

本稿では、進路選択スキル、進路選択モチベーション、進路選択マッチングから構成される進路選択能力が、大学生の進路選択における進路選択自己効力感に与える影響について実証的に分析してきた。進路選択能力を進路選択スキル、進路選択モチベーション、進路選択マッチングに分類するなど、先行研究では試みなかった観点から分析したこともあり、探索的な研究となった。本稿で考察した分析枠組みにしたがっ

て、明らかになった事実を以下の通りまとめる。

第 1 に先行研究において、大学生の進路選択自己効力感を高めるために必要であるとされてきた進路選択能力を進路選択マッチング、進路選択モチベーション、進路選択スキルの 3 因子に分類することができた。第 2 に進路選択マッチング、進路選択モチベーションが、進路選択自己効力感にポジティブな影響を与えていることがわかった。一方、もう一つの構成因子である進路選択スキルは、進路選択自己効力感に影響を与えていないという事実も明らかになった。第 3 に女子学生ダミー、自宅通学ダミー、現役入学ダミー、一般入学ダミーというダミー変数にはいずれも有意な相関関係がみられなかった。

次に本稿から得られた含意と課題を整理する。理論的含意としては、大学生の進路選択における進路選択能力を進路選択マッチング、進路選択モチベーション、進路選択スキルという 3 因子に分類することができた点があげられる。従来進路選択自己効力感と進路選択行動に影響を及ぼすといわれながら、定義がなされなかった進路選択能力は、進路選択マッチング、進路選択モチベーション、進路選択スキルという 3 因子から構成されていることが明らかにされた。また、進路選択自己効力感の規定要因として、進路選択マッチングと進路選択モチベーションがポジティブな影響を及ぼすことを示した点も指摘できる。従来、就職活動という進路選択の場面における進路選択自己効力感の重要性について繰り返し指摘されていたにもかかわらず、これまで進路選択自己効力感を規定する要因に関する実証研究は非常にまれであった。この点について、本稿では幾ばくかの理論的貢献ができたと考える。一方で、進路選択スキルが進路選択自己効力感に与える影響は統計的に有意とはならなかった。業界や企業を絞り込むことができるといった尺度によって、進路選択スキルは測定されているが、こうした絞り込みは回答した大学 3 年生（4 月時点）では困難であったのかもしれない。エントリーシートを記述することや会社研究を進めるに従って、進路の絞り込みが行われることを考えると、3 年生 4 月段階では本稿の進路選択スキルは十分に高まっていなかった為、進路選択自己効力感に結びつかなかったとも考えられるだろう。

実践的含意としては、大学生の職業選択等の進路選択においては、本人と就職先や職業との適性をどのように確保するかが就職活動の成否に大きな影響を及ぼすことが指摘できるだろう。と同時に様々な要因で低下しがちな大学生の進路選択における「やる気」をどう継続的に維持していくのかも、極めて重要であると考えられる。また本稿においては、進路選択能力と進路選択自己効力感の関係については、男女間の性差

を始め、自宅・下宿通学、現役・浪人入学、一般入試・推薦入学（AO 含む）という特性の間に相関関係はないことが明らかにされた。上述の通りこの調査は大学生が就職活動を始める前の 3 年生の 4 月に実施された。まだ進路選択能力について理解する前段階にあり、上記結果であったと思われるが、就職活動の前段階において、キャリア教育などで､正しい自己認知と社会及び会社の理解における職業選択における適性の把握と、働く事への前向きな意識構築を図ることが重要となる。

最後に今後の研究上残された課題を指摘する。まず進路選択能力の構成要素である進路選択スキルが、何故進路選択自己効力感と正の相関関係が生じないのかについて理論的説明が十分でない。調査のタイミングを工夫すること、進路選択スキルを構成する因子を再構築すること、オリジナルの尺度についても検討すること、適切なキャリア教育の実施による変化といった観点からも今後の研究を深めたいと考えている。これらの課題については、改めて別の機会に考察したい。

謝辞　本研究を進めるにあたり、兵庫県立大学経営学部の加納郁也先生、森谷義哉先生からも多くの指導を頂きました。厚く御礼申し上げます。また調査に御協力頂きました皆様にもこの場を借りまして心より御礼申し上げます。

参考文献

安達 智子 (2001). 大学生の進路発達過程 : 社会・認知的進路理論からの検討　教育心理学研究 49(3), 326-336

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), 191.-215.

Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. Journal of counseling psychology, 8(3), 255-259.

Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the Vocational Development Inventory. Psychological Monographs: General and Applied, 79(2), 1.

Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self‐efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. The Career Development Quarterly, 54(4), 307-317.

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior, 18(3), 326-339.

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(3), 343-355.

Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. Journal of Counseling Psychology, 24(5), 404-414.

河崎智恵. (2003). 家庭科におけるキャリア教育モデルの検討: 能力領域の尺度の構成を中心に 進路指導研究 22(1), 25-34

西山昭彦. (2011). 就職支援の実態分析 日本労務学会 第 41 回全国大会研究報告論集

Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. Journal of Vocational Behavior, 55(1), 147-154.

桜井茂男・高野清純.(1985). 内発的-外発的動機づけ測定尺度の開発. 筑波大学心理学研究, 7, 43-54.

Santos, P. J., Ferreira, J. A., & Gonçalves, C. M. .(2014). Indecisiveness and career indecision: A test of a theoretical model. Journal of Vocational Behavior, 85(1), 106-114.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of vocational behavior, 16(3), 282-298.

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(1), 63-81.

富永美佐子. (2010). 高校生の進路選択の構造 : 進路選択能力、進路選択自己効力、進路選択行動の関連キャリア教育研究 28(2), 35-45

富永美佐子. (2008). 進路選択能力および進路選択自己効力が進路選択行動に与える影響--高校生・大学生の発達差の検討 東北大学大学院教育学研究科研究年報 56(2), 163-177.

富永美佐子. (2009). 進路選択能力, 進路選択自己効力, 進路選択行動の関連: 中学生・高校生・大学生を対象に 福島大学人間発達文化学類論集 (10), 39-4.