

<論文>

大学生の曖昧な進路選択とキャリア成熟に関する縦断的研究

「とりあえず進学」「とりあえず正社員」「とりあえず初職決定」
「とりあえず初職継続」の4時点間の検討

中 島 剛

目次

- I はじめに
- II 「とりあえず」志向の概念整理
- III 使用データ
- IV 推定結果
- V おわりに

I はじめに

本研究の目的は、個的縦断研究法の手法を用いて、曖昧な進学動機で入学してきた大学生のキャリア成熟過程について、4年間にわたる継続的なキャリア教育受講の効果を通して検証することである。

わが国の大学・短大進学率は58.1%（2019年度）と過去最高であり、『学校基本調査』によると、進学希望者と入学定員がほぼ同数になると予測された2007年時点で定員割れをした私立大学は221校（全体の40%）にのぼり、多くの私立大学では専願である指定校推薦枠を拡張させ、推薦系入試を増やす対応を余儀なくされた（日本私立学校振興・共済事業団、2006）。

こうした私立大学の量的拡大、及び、大学の大衆化の流れの中で、大学教育の質的向上を理由とした私立大学の定員厳格化の動きは、私立大学への入試基準の難易度を高めることとなり、「とりあえずワンランク下の入学可能な大学に進学しておこう」という進学希望者を結果的に増大させた（長谷川、2016）。また、労働政策研究・研修機構（2006）の調査では、希薄な進路動機・目的

意識で大学進学を決める「とりあえず進学」が有効回答数18,500人の約4割(39.7%)であることが確認されている¹⁾。

加えて、2011年から、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会「大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について」(2009年)に基づき、多くの大学が教育課程にキャリア教育を位置づけることとなった。

以上の点を大学でのキャリア教育実践に引き付けて言及すれば、大学教育の質の確保や高校生の学習意欲の低下と併せて議論すべきは、進路動機・目的意識が十分ではない大学進学者へのキャリア教育の効果の検証ということになる。

従来、わが国の大学等における職業教育については、キャリア教育の効果測定テスト(CAVT; 下村, 2013)を用いた検証がなされており、キャリア教育科目の受講が就職活動やキャリア意識の涵養に好影響を及ぼすことが実証されている(下村・八幡・梅崎・田澤, 2013)。また、自然実験アプローチから選択バイアスや内生性の問題を克服しながら実験群と統制群の対比を通して事前・事後分析を行った平尾(2019)は、理系よりも文系、女性よりも男性におけるキャリア教育効果の有効性を示した。

しかし、従来のキャリア教育効果を計測した研究の多くは短期的スパンにおける検証にとどまっており、事前・事後の研究デザインでは、キャリア意識の涵養の個人差を把握できないという限界があった。すなわち、キャリア教育効果の持続性の検証、あるいは、継続的なキャリア教育の効果性の解明が十分ではない現状にあった。

こうした視点が重要となる背景として、わが国のキャリア教育現場では、就業について本人の意思を尊重するあまり、その仕事をやってみたいかどうかという個人内での模索となる結果、曖昧な選択へと導かれることが広く指摘されてきた(荻谷, 2001)。すなわち、わが国の新卒一括採用制度の下では、最終学校の卒業を目前にしてキャリアについての迷いが生じる際に「とりあえず」という発想が起りやすく(中畠, 2017)、進学・就職時点に限らず、人生に

おける大きな判断が迫られる場面で生じ得る点が、「とりあえず」意識の影響を縦断的視点から考察する意義を端的に表している²⁾。

キャリア形成の曖昧さに焦点化した研究として、Frenkel-Brunswik (1949)・Budner (1962) らは、キャリアにおける曖昧さに対する反応の程度を個人差とみなす「曖昧さ耐性 (Tolerance of Ambiguity)」という概念を用いて、キャリア形成への両義的な影響 (脅威・発奮材料) を指摘した。しかし、曖昧さを1つ (1変数) に限定するアプローチでは、曖昧さのひとつを発見することには有効であるが、曖昧さそのもののへの対応や確認に対しては必ずしも役立たないという課題があった。

そこで、本研究では、キャリアの曖昧さに対する対処の在り方の一例として、「とりあえず」志向の概念を、キャリア教育を通した進路・職業選択の複数時点に応用することで、この問題を克服する。

既存研究では、Harren (1979)・Super (1980)・Blustein (1987) らが心理統計学と計量経済学を融合させた見地から、楽観的な意思決定スタイルのキャリア成熟³⁾への有効性を検証している。しかし、曖昧な進路選択が初期キャリア意識へもたらす影響の個人差に目を向けるためには、縦断デザインに基づく潜在変数間の相互関係を検証する必要がある。

例えば、「とりあえず大学に進学した」と「とりあえず大学だけは卒業しておきたい」では、同じ大学進学者による「とりあえず」意識であるものの、前者 (大学進学) と後者 (大学卒業) は動作性か状態性かという違いだけでなく、大学4年間における成長 (個人内変化) と環境要因 (個人間変化) に応じて、質的内容は大きく異なることが考えられる。

しかしながら、既存研究では、曖昧な進路選択状況を取り巻く交絡要因への配慮が十分ではなく、時間経過を考慮した発達的变化まで射程に入ったものとは言い難かった。また、「とりあえず進学」で入学した者の4年間を通したキャリア意識の変容の特徴を、キャリア教育効果とキャリア成熟の関連から捉える観点は、教育的介入を考える上でも重要である。

上記のような問題関心の下、本稿では、少数事例研究を通じた縦断的データの変化を追い、「とりあえず進学」を起点とし、その後のキャリア意識が成熟していく過程を、継続的なキャリア支援（キャリア教育）の教育効果の観点から検証することが目的である。具体的には、構造方程式モデリングを用いて、「とりあえず進学」「とりあえず正社員」「とりあえず初職決定」「とりあえず初職継続」の4つ時点における「とりあえず」志向の変遷に着目する。

なお、本稿の構成は次の通りである。第2章では、先行研究を踏まえ、「とりあえず」志向をキャリア発達の4つの局面から捉えた概念を整理する。第3章では、本研究で用いる縦断調査データの概要と使用する変数を説明する。第4章では、構造方程式モデリングに基づくパス解析を通して、「とりあえず」志向の時系列変化、および、学習効果と初職決定の関係を考察する。最終章では、推定結果の要約と本研究の限界について論じる。

II 「とりあえず」志向の概念整理

1 とりあえず進学

進路動機や目的意識が希薄な「とりあえず進学」という意識（文部科学省、2006）については、大学等への進学後の目標の鮮明度と進路選択自己効力とを関連付ける研究がある⁴⁾（山口・堀井、2017）。

大学進学の間機は、淵上（1984）や五十嵐・佐藤（2011）により、5因子構造であることが示されており、「目的はあまり考えずにとりあえず大学進学しようと思った」（労働政策研究・研修機構、2006）という動機は「消極的なモラトリアム型」と定置される。

一方、文部科学省（2006）では、高校3年の段階で希望の職業進路が具体化しないまま短絡的に職業と関連付ける学部学科選択の仕方が、その後の柔軟な職業選択の弊害になる可能性を指摘する。ただし、高校卒業時点の「とりあえず進学」意識が入学後の職業や進路に関する意思決定に及ぼす影響については未解明であり、研究の余地が残されている。

2 とりあえず正社員（定職）

次に、新規卒時の就業形態については、就職活動の期間中、公務員試験や国家試験を經由して就職を目指す者ほど「就職内定＝学業達成（ゴール）」という発想に陥りやすい傾向がみられる。

公務員就業者を分析対象とした中嶋（2015）では、「とりあえず意識」「やむを得ず意識」「安定志向性」の3尺度を用いて、それらの強弱関係より、①存在論的安心（自分がここに存在している理由に自分で確信が持てる安心感）、②目的論的安心（自分が目標を達成すべく活動していることに確信が持てる安心感）、③存在論的不安（自己の存在意義について確信が持てない不安感）、④目的論的不安（実社会の本当のところほとんど分からず目的が見えていない不安感）の4次元で捉える。

例えば、次元③・④の不安感が強い就活生については、とりあえず就職先の確保を優先し、志望動機も固まらないまま、数だけ沢山受けることで次元②の安心感を満たそうとするタイプと思考できる。

さらに、中嶋（2013；2015）では、「時間選好性（いち早く内定を獲得して安心を得たい）」と「時間順序の選択性（本意ではないものの次のステップに繋がる）」という2つの時間的要素の観点から分類し、後者と職業キャリア意識との正の相関性を指摘した。前者（後者）は上記の次元①（次元②）と対応関係にあるため、本分析でも、この2尺度を用いる。

3 とりあえず初職決定

一方、従来、キャリア選択の場面における「とりあえず」という曖昧な意識の検討は、就職を決められない否定的要因として帰着させる議論にとどまってきた。リクルート（2000）では、在学中からアルバイトをしながら就職を目指していたが実現できず、現在も就職活動を続ける「就職志向型」やフリーターを続けていく中で正社員になりたくなくなるタイプを注視する。また、フリー

ター調査を分析した上西（2002）は、「とりあえず、いつか、きっと」という曖昧な姿勢が「とりあえずフリーター」を助長するという観点から、移行経路における曖昧な就業意識を危機意識の欠如と捉えた。確かに、就業意識の曖昧さは就職に関する意思決定に要する時間の長さとは無関係ではないだろう⁵⁾。

一方で、働く目的や就業意識が十分に成熟しないまま、「とりあえず」さまざまな会社を訪問し、「とりあえず」1社内定が得られたところで初職を決める事態が発生している。こうした傾向は、就職氷河期世代ほど顕著にみられるとの報告もある（「就職氷河期世代と呼ばれて・上」日本経済新聞2009年6月16日号（夕刊）13面）。

ただし、「とりあえず正社員」意識で入社し、その後に初職の雇用安定性（職業生活満足度の一指標）をあまり強く感じていない者ほど自発的なキャリア開発志向性が高まる傾向を発見した中畠（2020）を勘案すれば、「とりあえず」という曖昧な入社意識を否定的要因として、一面的に帰着させることは慎むべきであろう。

4 とりあえず初職継続

その一方、「とりあえず今の仕事を続けよう」（上西，2002）という不鮮明な将来展望も起こり得る⁶⁾。日米韓の正社員に対して「とりあえずこの会社で今年まで働き続けたい」という意識の国際比較を行った中畠（2020）によれば、米国が日本・韓国の約2倍（30.5%）であり、現職に対する心理的アタッチメントの強さを見出す⁷⁾。

他方、「とりあえず就職、鍛えてもらったら次のステップへ」（『週刊ポスト』32（16）、2000年）という見出しで新入社員が紹介される通り、日本の正社員では「状況次第で別の会社に転職する（20.5%）」が米国・韓国より有意に高く、その背景要因を探った中畠（2020）は、「なんとなく漠然とした不安」が「とりあえず正社員」意識を規定する点を確認している。

以上のような概念考察から、本稿では「とりあえず」という進路選択におけ

学習状況データとして、本ゼミナール内で必須とするニュース時事能力検定（N検 2 級）とワークルール検定（WR検初級）の受験状況、および、3 年次必修科目「キャリアアップ」授業内で実施する一斉模擬試験（適性模試）のスコア・受験率を活用する。

さらに、卒業年次（大学 4 年の後期）に第 3 回調査（2013年10月、N=12）を行い、就職活動中や就職先決定時の意識を尋ねた。また、GPA（大学卒業時点）も 4 年間の学習状況データとして用いる。

大学卒業後の追跡調査については、卒業の翌年度（2014年 5 月）に第 4 回調査⁹⁾の依頼をかけ、賛同を得た卒業ゼミ生のみを対象に実施した。その結果、5 年間で計 4 回の追跡調査を通じた縦断調査データを作成した（研究デザインは図 1 のフローを参照）。

以降、同様の手順で、2 期生（2014年度卒業生）から 7 期生（2019年度卒業生）まで都合 8 年間、同一項目の質問紙調査をほぼ同時期に実施した。

上記の要領で、2013年度卒業生（第 1 期生）から 2019年度卒業生（第 7 期生）までデータ欠測部分を除去しつつ、データ整備をした結果、最終的に、2019年度までの全卒業ゼミ生 76 人のうち回答に欠損がなかった 50 人¹⁰⁾（男子 36 人、女子 14 人、平均年齢 24.6 歳、回答率 65.7%）のパネルデータを得た。

2 分析対象者の特徴

本研究の分析対象は、大学 4 年間を通じてキャリア教育を継続的に受講した者という特徴がある¹¹⁾。サンプル 50 人の平均、標準偏差は図 1 に数値で示す通りである。おおむね 95% のデータが、平均 $\pm 2 \times$ 標準偏差の間に含まれており、とりわけ就職活動開始前（大学 3 年）である「とりあえず正社員（2 回目）」が標準偏差（1.14）の値からも高めの平均値に集中することが分かる。これより、「とりあえず正社員」は一般の大学生に広くみられる志向性と推察できる。

3 変数の概要

本研究では、個人の内的志向性の職業生活への影響度の大きさを縦断的視点から明らかにしたSortheix *et al.* (2015) の構造方程式モデリング (SEM) の手法を援用する。図 1 に示す通り、大学進学者における曖昧な進路選択状況を起点にしたキャリア成熟の過程について、「とりあえず進学」「とりあえず正社員」「とりあえず初職決定」「とりあえず初職継続」という独自の縦断調査尺度を用いて検討する。なお、本分析では、統計ソフトSTATA/IC15.1を使用する。分析に用いた尺度は以下の通りである。

第 1 回調査

「とりあえず進学」尺度は、「目的はあまり考えずにとりあえず大学に進学しようと思った」の 5 段階評定の回答を用いる。加えて、斉藤 (2002) を援用し、「大学進学の原因としてどの程度の意識がありましたか」という教示文のもと、9 個の大学進学理由 (5 段階尺度) で主成分分析をしたところ、固有値が 2.0 以上の解は 2 つ得られ、2 因子構造 (6 項目) であることが判明した (表 1)。

表 1 大学進学する理由 (主成分分析)

項 目	第一主成分	第二主成分
すぐに社会に出るのは不安だ	.475	-.061
大卒の学歴が欲しい	.425	-.011
幅広い教養を身につけたい	.386	.287
自由な時間を得たい	.362	-.289
将来の仕事に役立つ勉強がしたい	.247	.507
専門的な研究がしたい	.271	.350
固有値	2.28	2.07

因子間相関 第一因子 第二因子
第一因子 - .547

出典：筆者作成

第一因子は、「すぐに社会に出るのは不安だ」「大卒の学歴が欲しい」「幅広い教養を身につけたい」「自由な時間を得たい」で構成されるため、「モラトリウム」と命名する。第二因子については、「将来の仕事に役立つ勉強がしたい」「専門的な研究がしたい」であることから「知的向上心」とする。

本研究では、それぞれの主成分ごとに該当する項目数を合計し、「モラトリウム得点」・「知的向上心得点」として得点化する。

第2回調査

「とりあえず正社員」尺度は、「とりあえず正社員になりたい」の5段階評定の回答を用いる。加えて、中畠（2013；2015）を踏まえ、「初職で正社員になっておけば安心（時間選好性）」「初職で正社員になっておけば次のステップに繋がる（時間順序の選択性）」の2つの項目（5段階尺度）をそれぞれ合成し、「とりあえず正社員（時間選好性）」「とりあえず正社員（時間順序の選択性）」として得点化する。

第3回調査

「とりあえず初職決定」尺度については、「状況次第で別の会社に転職するのもありと思った」を代理変数に使用する。また、「内定した企業で働いておけば安心（時間選好性）」「内定した企業で働いておけば次のステップに繋がる（時間順序の選択性）」の2つの項目（5段階尺度）をそれぞれ合成した「とりあえず初職決定得点」を用いる。

第4回調査

卒業ゼミ生の現時点の意識として、「とりあえず初職継続」尺度については、「いまの職場で定年退職まで働き続けたい」という項目（5段階評定）を用いる。

また、「（転職・独立等）将来のキャリア・ビジョン」の5段階尺度を被説明変数として採用する。

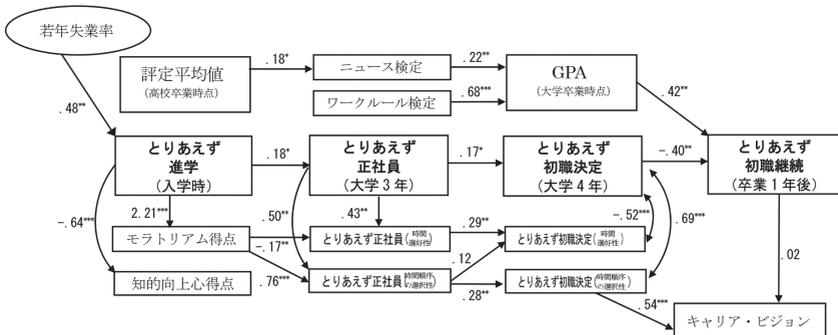
IV 推定結果

1 構造方程式モデリング（パス図）の検討

本研究では、大学入学後の学習状況を媒介として、「とりあえず志向」尺度に影響を与えるモデルを検討するために共分散構造分析を行った（図2）。なお、本分析では卒業年の異なるコーホートデータを扱う点を考慮して、評定平均値（高校卒業時点）と外生変数である若年失業率（15～19歳平均、内閣府）を統制し、有意ではないパスを削除し、モデル内のパスがすべて有意水準になるまで繰り返した。最終的なモデルを図2に示す。このモデルの適合度指標は、GFI=.980, AGFI=.959, CFI=.963, RMSEA=.051と各指標とも許容できる範囲のあてはまりの良さを示した。

モデルの適合性が支持されたことから、図2のパス図を使って、「とりあえず」志向の時間変化を考察する。まず、「若年失業率」→「とりあえず進学（入学時）」のパスが有意な正（+0.48）であり、縮小化する高卒労働市場と曖昧な進路動機の進学者の増大との関連の高さを示す結果を得た。

また、「とりあえず進学（入学時）」→「とりあえず正社員（大学3年）」→「とりあえず初職決定（大学4年）」のパスで一貫して有意な正値が得られた。す



* 適合度指標 GFI=.980, AGFI=.959, CFI=.963, RMSEA=.051, AIC=26.311

注：パス係数は標準化されており、誤差変数は省略している。

*** $p < .01$, ** $p < .05$

出典：筆者作成。

図2 「とりあえず志向」の成熟に関する構造方程式モデリング（パス図）

なわち、「とりあえず」という曖昧かつ不鮮明な意識は新卒労働市場における不安要素の発露としてだけでなく、大学でのキャリア教育や職業指導による学びを通じた正社員就職という具体的目標の認識や初職の決定が、行動実践面からキャリア成熟を促す要素になり得る可能性が高いことが推考できる。

なお、縦方向のパス係数の結果からは、「とりあえず進学（入学時）」がモラトリアム志向得点(+2.21)に対して正の有意性、かつ、知的向上心得点(-0.64)と負の相関にあることから、労働政策研究・研修機構（2006）の「とりあえず進学」尺度の背景には、自己成長や人格形成への達成動機よりも、自分自身と対峙し暗中模索するための時間の確保という意味合いの強さを看取できる。

他方、「とりあえず正社員（大学3年）」の縦方向パスより、「時間選好性」(+0.43)、および、「時間順序の選択性」(+0.50)とも正の有意性が認められた。ここでの結果から、労働政策研究・研修機構（2006）が指摘する「(とりあえず)何が何でも正社員になりたい」という意識の背景には、「初職で正社員になっておけば安心」、および「初職で正社員になっておけば次のステップに繋がる」の両側面が含まれ得る可能性が示唆された。

加えて、「とりあえず初職決定（大学4年）」から「とりあえず初職継続（卒業1年後）」への横パスは有意な負(-0.40)であることから、「とりあえずこの内定先（初職）にしておこう」という初職決定時における入社動機や就業目的の貧弱さは、就業後の初職継続に対するインセンティブの薄弱と無関係ではないと推察できる。

次に、学習状況との関連について考察する。「ニュース検定2級」(+0.22)と「ワークルール検定初級」(+0.68)はどちらも「GPA（大学卒業時点）」に対して有意であるが、ワークルール検定の影響の方が大きい。また、GPA得点から「とりあえず初職継続（卒業1年後）」意識へ正効果(+0.42)は、教職課程学生の学業成績（GPA得点）と本意就職内定（教諭採用）の関連の強さを明らかにした辻本ら（2015）の調査を鑑みれば、第1志望の本命企業への入社であることが、「いったん辞してみる」という発想を起こりづらくする結果、

リテンション効果を高めることが考えられる。

では、大学4年次にキャリア目標を見据えた進路先を決定することとキャリア成熟との間にはどのような関係が存在するのだろうか。この問いに対する解をパス図の有意性から汲み取ることができる。

図2より、「とりあえず進学」→「モラトリウム得点」→「とりあえず正社員（時間順序の選択性）」→「とりあえず初職決定（時間順序の選択性）」→「キャリア・ビジョン」というパス係数の正の一貫性（ $+2.21 \rightarrow +0.76 \rightarrow +0.28 \rightarrow +0.54$ ）を確認した。

注目すべきは、「とりあえず初職決定（大学4年）」と「とりあえず初職決定（時間選好性）」・「とりあえず初職決定（時間順序の選択性）」との共分散において、符号条件の異なる有意値が得られた点である。前者（ -0.52 ）からは、状況次第で離転職に踏み切ることに対する消極性、および、後者（ $+0.69$ ）における将来的な離転職を含む変化・追加の可能性の高さを抽出することができたことになり、中嶋（2015）とも合致する。

換言すれば、「とりあえず初職決定（時間順序の選択性）」と「キャリア・ビジョン」の正パスの有意性より、段階的に、かつ柔軟性を持って行動実践を積み重ねる経験とキャリア意識の涵養とが不可分の関係にあると考察できる。

すなわち、自己変容に向けた自律性やモチベーション管理の重要性を説いたRyan & Deci (2000) を踏まえると、モラトリウム志向の入学者であっても、自己対峙の機会を持ち、当事者視点からキャリア・ビジョンを明確化したり、初職を決定するという行動実践そのものがキャリア成熟に繋がるという解釈が可能となる。

2 ブートストラップ法¹²⁾による検討

前節で検討した図2における、「とりあえず進学」とモラトリウム得点（ $+2.21$ ）との有意性の高さより、大学4年間という長さがキャリア成熟のための猶予期間として持つ意味の大きさが示唆された。このことは「GPA（大学卒

業時点)」→「とりあえず初職継続」への正のパス (+0.42) から裏付けられた。

ここでは、キャリア教育の職業的意義を勘案して、大学教育における重要な学習状況指標であるGPA得点の「とりあえず初職継続」への効果性の背景を検討すべく、キャリア教育内容が初職決定とどのように関わるかを検証する。具体的には、ブートストラップ法 (1000ブートストラップ) を用いて、バイアス修正済みの信頼区間推定による媒介分析を行った。

表2の上段より、「N検2級」の媒介効果の95%バイアス修正信頼区間は、上限が0.152, 下限が0.055であり、「とりあえず初職決定」(=「とりあえず初職決定 (時間選好性)」+「とりあえず初職決定 (時間順序の選択性)」)に有意な正効果を示した。また、「WR検初級」も同様に有意な正であった (媒介効果の95%バイアス修正信頼区間は上限が0.151, 下限が0.437)¹³⁾。加えて、表

表2 因果モデルにおける学習状況を媒介とする「とりあえず初職決定」への効果

説明変数 (学習状況)	「とりあえず初職決定 (時間選好性) + (時間順序の選択性) への総合効果		
	Coef.	Bootstrap SE	Z
GPA	.044	.278	.16
N 検 2 級	.603***	.279	2.16
WR 検初級	.974***	.273	3.56
本意就職内定	.121***	.059	2.05
説明変数 (学習状況)	「とりあえず初職決定 (時間順序の選択性) への部分効果		
	Coef.	Bootstrap SE	Z
GPA	.412**	.224	1.93
N 検 2 級	.164	.196	.83
WR 検初級	.250	.270	.93
本意就職内定	.046	.040	1.15

注：上段のモデルは Adj R-squared=.953, RMSE=.482

下段のモデルは Adj R-squared=.967, RMSE=.680

出典：筆者作成による。

2の上段では「本意就職内定」の正効果が得られており、第一志望の本命企業内定は自己充足の要素が大きいと判断できるため、限定合理的な安心感から職業の決定に直結しやすいことが推察された。

一方、GPAは有意値ではなかったものの、表2の下段に示す通り、被説明変数を「とりあえず初職決定（時間順序の選択性）」に限定して再推計すると、正の有意性が出現した。

ここでの考察より、「とりあえず進学」意識で入学した者であっても、学習習慣や就職基礎力を段階的かつ着実に習得していくことが、自律的な就職先決定のために必要な素養を身につけるための一手段になり得るという解釈ができる。

上記の解釈より、個人の職業レディネスが「キャリア適応性」の鍵になるとしたSavickas（2005）や坂柳（1991）との共通性を見出すことができる。

V おわりに

以上、本研究では、在学中にキャリア教育を継続して受講してきた大学生の入学から卒業1年後までの4時点（5年間）の時間経過を通した縦断的分析を行い、「とりあえず」志向の発達的变化を検討した。

以下では、曖昧な進路選択のあり方とキャリア成熟の関連について、学習状況を介した「とりあえず」志向の縦断的变化に関する推定結果について、キャリア教育実践の教育的意義を踏まえながら要約する。その上で、今後の発展的研究課題について言及する。

まず、分析対象者50人のパネルデータにより描かれた「とりあえず」志向の4時点の軌跡パターンにはばらつきが見られ、大学進学や職業選択という人生の大きな分岐点にある若者が抱く「とりあえず」志向の複雑かつ多様な側面がうかがえた。

大学入学時の「とりあえず進学」は比較的高い得点に集中したものの、大学2～3年次の学びを通じて、「とりあえず正社員になりたい（平均17.76、分散1.14）」の平均値が最も高まり、ばらつきも小さいことから、一般の大学生に

最も広くみられる志向性であることを認識した。

また、図2の「とりあえず進学」→「モラトリアム得点」→「とりあえず正社員(時間順序の選択性)」→「とりあえず初職決定(時間順序の選択性)」→「キャリア・ビジョン」の一連の正パスより、モラトリアム志向で入学した学生であっても、自己と対峙する機会を持ち、キャリア・ビジョンの明確化を図りながら職業を決定する経験を経ることを通して、キャリア成熟が図られる可能性が高いことを実証した。これより、自己回顧の機会を提供し、行動実践を誘発する可能性を高めるという「とりあえず」志向の特徴を跡づけたことになる。

一方で、「とりあえず正社員(時間選好性)」「とりあえず正社員(時間順序の選択性)」では分散値が大きく、「とりあえず正社員」という意識の中にも「(絶対に)正社員になりたい」「とりあえず決まった内定先に行く」「なんとなく」等、多義的な意味を内包する幅の大きさを確認した。

他方、キャリア教育の影響を念頭に置いた分析からは、「目的はあまり考えずにとりあえず大学に進学してみようと思った」(労働政策研究・研修機構, 2006)という意識の発達の変化の具体的特徴の一端を把握できた。とりわけ、注目すべき点は、曖昧な進路選択の背景に潜むさまざまな不安要因を抱く学生に対して、大学側の適切な就職・キャリア支援により、(彼らの)段階的かつ計画的なキャリア意識形成に寄与できるという点であった。ブートストラップ法を用いた、学習状況を媒介とする「とりあえず初職決定」への効果の影響から、ニュース時事能力検定(N検2級)やワークルール検定(WR検初級)の資格/検定対策を通じた学びが当事者意識を植え付け、正社員就職という具体的目標の認識や企業選びという行動実践を促す可能性が高いことを確認した(表2)。

加えて、卒業時のGPA得点の「とりあえず初職継続」への有意な正効果(+0.42)からは、地道な学習習慣や就職基礎力の育成を媒介したキャリア意識の成熟過程を通して初期キャリアを確立していく軌跡をたどることができた。

しかしながら、本研究において改善すべき課題も少なくない。例えば、図2

では、「とりあえず進学」→「とりあえず正社員（時間順序の選択性）」→「とりあえず初職決定（時間順序の選択性）」の一連のパスの繋がりは確かに示されたものの、体系的なキャリア教育支援を通して関連付けられたわけではない。

また、今回用いた4時点の追跡データは厳密には測定間隔が一定ではなく、変数の時間的安定性にも問題がないわけではない。統計的有意性のみから因果関係の有無を解釈すること自体が一定の限界といえる。変数間には時間的な前後関係が介在するため、さらに短い時間間隔で細かな就職・キャリア教育支援の内容を取り込んだ縦断調査データを整備することも真の因果関係の解明にとって必要な作業である。

さらに、個人間比較だけでなく、個人内における個人差の検討をするためのリサーチデザインを含めた改善課題もある。

引き続き、追跡調査を拡充しつつ、曖昧さの対処行動と就職・キャリア支援の教育効果とを関連させた詳細な検討を今後の課題としたい。

謝辞

本分析にあたり、毎日教育総合研究所よりデータ提供をしていただきました。記して感謝を申し上げます。なお、本研究はJSPS科研費17K03704の研究成果の一部です。

付記

本論は、筆者が2020年10月24日に14th ADCS国際研究発表大会（台湾，大同大学）にて報告した内容に基づき加筆，修正したものである。

参考文献

- Blustein, D. L., (1987) " Decision-making styles and vocational maturity: An alternative perspective," *Journal of Vocational Behavior*, 30, pp.61-71.
- Harren, V. A.,(1979) " A Model of career decision making for college

- students,” *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.119-133.
- Lent, R.W., and Brown. S.D., (2020) ” Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice,” *Journal of Vocational Behavior*, 120, pp.1-15.
- Ryan, R.M., and Deci, E.L.,(2000) ” Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definition and new directions,” *Contemporary Educational Psychology*, 25, 1, pp.54-67.
- Savickas, M. L.,(2005) ” The theory and practice of career construction,” In S.Brown & R.W.Lent(Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and Research to Work*, New York: John Wiley.
- Sortheix, F. M., Chow, A., and Salmela-Aro, K.,(2015) ” Work values and the transition to work life: A longitudinal study,” *Journal of Vocational Behavior*, 89, pp.162-171.
- Super, D. E., (1980) ” A life-span, life-space approach to career development,” *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 五十嵐敦・佐藤公文 (2011) 「高校生の大学進学動機の類型化とキャリア発達との関連について」『福島大学総合教育研究センター紀要』第10号, pp25-32.
- 上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償/フリーター』労働政策研究・研修機構. pp.55-74.
- 荻谷剛彦 (2001) 『階層化日本と教育危機—不平等生産から意欲格差社会へ』有信堂高文社.
- 齐藤浩一 (2002) 「大学志望動機が入学後のストレスおよび大学嫌いに及ぼす影響」『進路指導研究』第21巻第1号, pp.7-13.
- 坂柳恒夫 (1991) 「進路成熟の測定と研究課題」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』第15巻, pp.269-280.
- 清水和秋 (2011) 「専門学校でのキャリア教育の介入効果とその定着の解析—6回のキャリア縦断調査から」『職業とキャリアの教育学』第18号, pp.11-16.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実(2013) 「キャリア意識の測定テスト(CAVT)の開発」梅崎修・田澤実編 『大学生の学びとキャリア—入学前から卒業までの継続調査の分析』法政大学出版局, pp.17-40.
- 辻本彰・富安慎吾・上森さくら・橋爪一治・畑智子(2015) 「現入試体制にみる島根大学教育学部生の状況：就職状況と入試形態, 教職志向性, GPA, 1000時

- 間体験学修との関連』『島根大学教育臨床総合研究』第14号, pp.37-49.
- 中嶋剛 (2013) 「とりあえず志向と初期キャリア形成—地方公務員への入職行動の分析」『日本労働研究雑誌』第632号, pp.87-101.
- 中嶋剛 (2015) 『とりあえず志向とキャリア形成』日本評論社.
- 中嶋剛 (2017) 「私見卓見OPINION: 『とりあえず』でも就業促進を」日本経済新聞2017年5月10日号(朝刊) 経済教室面(18面).
- 中嶋剛 (2020) 『若年者のキャリア選択における多義的曖昧性研究—『とりあえず志向』の実証的探究』博士学位論文(同志社大学, 乙343号).
- 長谷川誠 (2016) 『大学全入時代における進路意識と進路形成—なぜ四年制大学に進学しないのか』ミネルヴァ書房.
- 平尾智隆 (2019) 「自然実験によるキャリア教育の効果測定—キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」『日本労働研究雑誌』第707号, pp.79-92.
- 淵上克義(1984) 「大学進学決定に及ぼす要因ならびにその人的影響源に関する研究」『教育心理学研究』第32巻第3号, pp.228-232.
- 松井賢二 (2012) 「大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (I)」『新潟大学教育学部研究紀要』第5巻第1号, pp.21-26.
- 松井賢二 (2015) 「大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (II)」『新潟大学教育学部研究紀要』第7巻第2号, pp.239-246.
- 文部科学省 (2006) 『高等学校におけ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—普通科におけるキャリア教育の推進』
- リクルート (2000) 『『希望進路=フリーター』をどうする』『リクルートキャリアガイド』第32巻第5号, pp.57-85.
- リース, R (1987) 「とりあえずの文化が長寿の秘訣」『月刊国民生活』第17巻第12号, pp.36-37.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ, 大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT調査シリーズ, No.17.
- 山口源・堀井俊章 (2017) 「高校生の『とりあえず進学』と進路選択自己効力との関連に関する分析」『教育デザイン研究』第8号, pp.80-87.

註

- 1) 同調査では、大学4年生の約8割が「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」と考える一方、「もっと自分にも自信が持てるようになりたい」は8割超としており、就業後の職業生活のあり方にも目を向ける必要性を示唆する。
- 2) 「白か黒を決断するエネルギーがストレスになりやすい日本人にとって、『とりあえず』の考え方は日常生活の中に溶け込みやすい」というリース(1987)の指摘からは、進路決定が難しい場合でも、切迫や焦燥だけではない複雑な感情を看取できる。
- 3) 縦断調査データを用いたわが国のキャリア成熟研究として、松井(2012:2015)や清水(2011)等があるが、キャリアレディネス尺度(CRS)のコホート間比較に留まっており、不安を抱く昨今の若者の曖昧な心理を考慮したモデルデザインにはなっていない。
- 4) 山口・堀井(2017)では、「とりあえず進学」の下位カテゴリーを「ポジティブ」「ネガティブ」「身分の保障」「社会的風潮」の4尺度で捉える。
- 5) 学卒無業・フリーター(N=1,093)を実証分析した中畠(2020)は、「職務モチベーション(いまの仕事へのやりがい)」の低さと有意な相関関係にある「とりあえずフリーター」のあり方では、キャリアアップに繋がる有効な影響は期待しにくい点を指摘する。
- 6) フリーターを分析対象とした上西(2002)によれば、「社会人アルバイト」は3年後の実現していたい働き方として強く望まれないものの、「とりあえず今、この仕事を続けるか」という問いに対しては男性4割、女性5割が賛同するという。
- 7) 日本と韓国に存在する新卒一括採用制度が米国にはない点も考慮に入れる必要があろう。また、中畠(2020)では「とりあえず正社員」意識と「安定キャリア」「キャリア自律」に対する漠然とした不安との相関性を日本と韓国に共通する特徴として見出す。
- 8) 曖昧な進路選択状況を確認するために、「とりあえず高校進学の原因(1問)」、「とりあえず大学進学の原因(1問)」、「大学進学理由(9問)」を5段階評価で尋ねた回顧データである。
- 9) 現時点における就業意識(3問)、職場の風土や人材育成に関する意識(1問)であり、主観的な会社評価を項目に加えた。

- ¹⁰⁾ 卒業年別の対象者は、2013年度卒業（1期生）4名，2014年度卒業（2期生）5名，2015年度卒業（3期生）8名，2016年度卒業（4期生）8名，2017年度卒業（5期生）8名，2018年度卒業（6期生）7名，2019年度卒業（7期生）10名の合計50名である。
- ¹¹⁾ 2年次から卒業までの3年間，キャリアデザインゼミに所属するだけでなく，「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」（1年次），および「キャリアアップⅠ・Ⅱ」（3年次）という必修授業を全員が受講している。
- ¹²⁾ 1つの標本集団から復元抽出の反復により母集団の性質を推定する方法である。より精緻に解釈できるだけでなく，擬似相関の回避等のメリットもある。
- ¹³⁾ N検上位級（1・2級）やWR検初級の合格者には，早期の就職内定だけでなく，2～3社以上から就職内定を獲得する共通性を経験的に観察してきた。

（なかしま つよし 本学教授）