

キャリア発達をテーマにしたサイコエデュケーション・グループの効果検討 —大学職員と通信制大学生との比較—

Effectiveness of the career development on a psychoeducational approach

宮崎 圭子
跡見学園女子大学
Keiko Miyazaki
Atomi University

齋藤 悠里
跡見学園女子大学大学院
Yuri Saitou
Atomi Graduate School

吉山 ちひろ
跡見学園女子大学大学院
Chihiro Yoshiyama
Atomi Graduate School

【要約】

本研究の目的は、キャリア・アンカーをセルフ・アセスメントするサイコエデュケーション・グループを2群に実施し、その効果を検証することであった。対象者は、1つは大学職員8人、もう1つは通信制大学の学生11人であった。混合計画の2要因分散分析を行った。現在イメージが10%水準で有意にポジティブな方へ変化した。また、5%水準で有意に大学職員より通信制大学生の方がポジティブであった。未来イメージに関しては、実施前時において1%水準で有意に大学職員より通信制大学生の方がポジティブであった。しかしながら、大学職員の方は未来イメージが実施後において有意に改善されたことが明らかとなった。

【問題と目的】

現在の職業生活は、長期的展望が困難であり、不安定かつ不透明感が強くなってきている。その流れの中で、社会人になって後、自身のキャリアを自ら構築していく力を身につけさせる必要性が重要であることが指摘されている(下村, 2008)。このような考え方が、現在のキャリア発達理論では共通した認識となっている(下村, 2008)。

Watts (2001) も、キャリアは決める(choose)のではなく、作り上げていく(construct)方へシフトしていく必要性を主張する。こうした動向は先進諸国共通のものであり、日本のキャリア教育・キャリアガイダンスもキャリア環境の激変を正確に認識していく必要性を下村は重要視す

る(2008)。

一方、Schein (1990) はキャリア・アンカーという概念を提唱している。キャリア・アンカーとは仕事の概念から育まれた自己イメージであり、どんなに難しい選択を迫られた時でも放棄することがないものである。船の錨のようなものであり、どのような組織でどのような仕事をしていても、その人の拠り所となる錨があり、それを概念化したものである。この概念は、能力、動機、価値の3つの要素を統合して認識される自己概念であり、キャリア発達を通して内面に安定的に見出されるものとされている。金井・高橋(2009)は、「キャリア・アンカー セルフ・アセスメント」に次のような記述をしている。「プロジェクトや自発的活動でさらにもう一歩がんば

れるのは、どんな理由からですか？ キャリア上でそれにぶち当たったときに、自分が最も大切に思っていることは何ですか？ ……………このような難しい問題を深く考え抜くための一助となるよう（キャリア・アンカーセルフ・アセスメントは）設計されています。」

その人が自身のキャリア・アンカーを知ることが、個人のニーズ、キャリアの方向性を明らかにすることができることに通じる（宮城，2002）。平野（1994）は、キャリア・アンカーのコンセプトが日本においても妥当性があることを、定量的データに基づいて実証している。キャリア・アンカーは次の8つに分類されている。専門機能別コンピタンス（TF）、全般管理コンピタンス（GM）、自律・独立（AU）、保障安全（SE）、企業家的創造性（EC）、奉仕・社

会貢献（AV）、純粋な挑戦（CH）、生活様式（LS）である。

宮崎（2013，2008）は、学生対応の職務に就いている若年層の大学職員に対してキャリア発達促進を目標としたサイコエデュケーションを実施した（Figure1. 参照）。一泊二日の合宿形式の大変恵まれたグループであった。現在イメージが有意にポジティブな方へ変化し、ストレス反応の下位尺度として、身体的反応、抑うつ反応、攻撃的反応、行動的反応も有意に軽減された。

また、宮崎・斉藤（2014）は、このキャリア発達をテーマにキャリア・アンカーの心理テストを用いて、サイコエデュケーションショナル・グループを実施しその効果を報告している。通信制X大学学部生11人（M：36.45歳，SD：14.05歳）にサイコエ

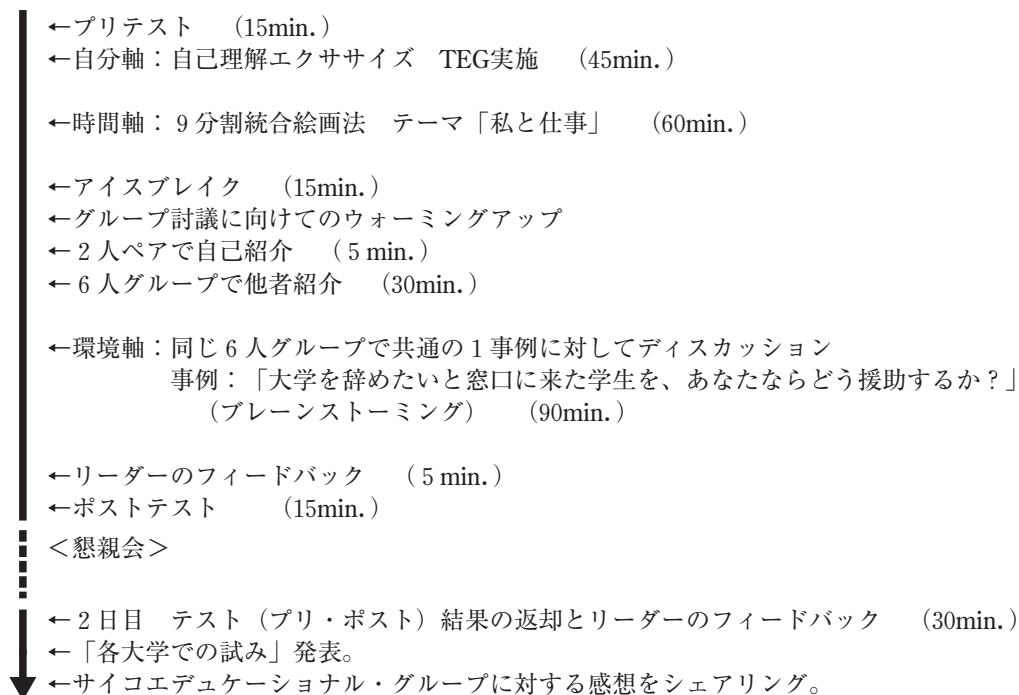


Figure1. サイコエデュケーションショナル・グループのプログラム

Table 1 キャリア発達をテーマにしたサイコエデュケーションプログラム構成

ステップ	内 容
Step 1 目的	参加者のキャリア発達を促進すること
Step 2 ゴールの内容	参加者が自身のキャリアを従来とは違った視点で振り返り、理解を深めること
Step 3 目標の設定	参加者が自身のキャリア・アンカーを知ること
Step 4 内容の選択	キャリア・アンカーを知ることという目標より、必然的に認知的要素にコミットすることとした。
Step 5 エクササイズ的设计	キャリア・アンカーを知ることという目標より、必然的に認知的要素にコミットすることとした。
Step 6 評価	実施前後に、上記の時間イメージ尺度（都筑，1993）を使用する。

デュケーションを実施した。統制群は30人（M：39.37歳，SD：12.02歳）である。都筑（1993）が開発した時間イメージ（現在イメージ，過去イメージ，未来イメージ）尺度で効果を測定した。サイコエデュケーションのプログラムはFurr（2000）が提唱している6ステップモデルに基づいて構成した（Table 1）。

2要因の分散分析（混合計画）をおこなった。その結果、統制群において有意に時間イメージおよび現在イメージがよりポジティブな方へ変化していた。実験群では有意な変化は見られなかった。厳しい現実の中で、本人の適性等だけでキャリアを自由に選択できるわけではないという問題がある（下村，2008）。本研究の参加者の平均年齢は30代後半である。また、実験群において、半数以上が現在何らかの仕事についている。その中で、自身のキャリア・アンカーを知った。そのことは自己のキャリアを理解する上ではメリットがあった。しかしながら、自由に仕事を選択できるわけではない厳しい現実の中で、将来にむけて、新たな課題（キャリア）を突き付けられた形になったのではないだろうか。有意差が

なかったことに関しての拡大解釈は厳に慎まなければならないものの、実験群の実施後の感想文を根拠に以上のような考察をした。

他方、宮崎・斉藤（2014）の研究では実験群が通信制大学生である。このことがこの研究の結果に影響を与えた可能性はないだろうか。通信制の学生は多様なバックグラウンドをもつ。このことは宮崎・斉藤（2014）が報告しているサイコエデュケーション実施後の感想文からも推察できる。Table 2に感想文を掲載した。その感想文から、現在は無職の者、専門職に従事している者、専門職に就きながら迷いを覚えている者、仕事を探している者、引退した者等多彩であることが見て取れる。勤労のみのグループにキャリア・アンカーのサイコエデュケーションを実施してどのような結果になるかは興味深い課題である。

以上より、本研究の目的を以下とした。勤労者に自身のキャリア・アンカーをセルフ・アセスメントするサイコエデュケーション・グループを実施し、その効果を検証することである。また、上述した通信制学部生に対して行った同様のサイコエデュ

Table 2 宮崎・斉藤（2014）の通信制大学生達の感想文

参加者	サイコエデュケーション実施後の感想
1	福祉職についているが、その中で専門職を目指したいと。進むべきか現状のままでいたほうがいいのか悩んでいる。典型的には進むべきなのは、と感じた。
2	現在は無職。今年3月まで幼稚園の園長。現場が大好きだったにもかかわらず家内経営の為？園長に。自分の思いとは違う中でトップの立場になり楽しさより安全にしか神経が働かず、クレーム処理や親との対応がメインの仕事となり、又、金銭（経営）に関わることに不満を感じていた。この4月に退職し、大学に通う。今後は現場にいつでも入れるピンチヒッターの仕事と、母親教育にチャレンジしたい。
3	以前は研究室で実験をしていた時期があり、回りに聞くとその頃いちばん楽しそうだったねといわれた。自分ではそんなことはないと思ってた。でも、ある意味役職に推薦されたときに断ったりするなど当ではまっていると思った。
4	今、私自身専門的な仕事をやっており、今現在の自分はありのままでもいいのかな？と感じている。困難なことがあっても、以前よりがんばれると感じるのはこの成果なのかな、と思った。
5	今、やりたいこと目指している事そのままだったので安心した。自分はやっぱりこの道を進むべきだと実感。それが分かって勉強を今もできていることは幸せ。
7	商社勤務をやめて2年学校へ行き、幼稚園教諭・保育士の免許をとった。幼稚園で6年働き、この仕事を一生の仕事とすると心の喜びがあった。出産後保育士として5年働いたが、（主任として働いたが）立場がしっくりこない。心が疲れて自分にも疲れてしまった。職場を去り、再び幼稚園で子どもを見ている（大学で勉強しながら）。私はTFの数字が高いこともなんとなくわかっていた。今の働き方は自分に合っている。このキャリアアンカーを通して、「私、これで良かったんだ、今の自分で生きていく！」とおどやかに自分を受け止めた。「このプログラムありがとう。」
8	人の役に立つ仕事をしたいと思っているので納得の結果。2番目に高かったのがTF専門性。3番目がEC起業家。3番目が意外。自分で何かをするのが苦手なので。でも、障害があるので将来子どものために何かNPO法人を立ち上げて、何か出来たら良いな、という思いはあったのでそれがあらわれたのだと思う。これで良いのか？という迷いがあったけれど、今回の結果を見て「これで良いんだ」という思いに変わり、やってよかった。ありがとうございました。
9	予想外。今後の進路に関して悩んでいるときだったので、とても良い参考に。よく考えてみれば「勝つ」「負ける」のように直ぐに結果が出る職業を好んでいるような気がする。とてもいい自己理解につながった。
10	「TF」のタイプであることは、きっと自他共に共通の認識なのではないかなと感じることが多い。「AU」の低さにも納得。出来れば「TF」のような道を進みたい。
11	私も仕事をするようになれば自由もほしい、家庭も仕事も、というようになると思います。楽しく両立できる職に就こうと思いました。

ケーション結果とも比較する。

人

（男性1名、女性10名；平均年齢 36.45、SD 14.05）

【方法】

実施時期：2013年7月～11月

質問紙：

対象者：

①キャリア・アンカー：Shein（2006/金井

①実験群1：関東圏内Y大学職員8人。当組織の労働組合を通しての自主的参加である。

他、2012）が作成した40項目からなる。

②時間イメージの測定：都筑（1993）が開発したSD法による時間イメージ尺度を用いた。20の形容詞対から成り、「あなた自身の現在をイメージした場合、次の各対のどこに最もよく当てはまりますか。」とい

（なお、プライバシー保護のため、性別と年齢は無記入とした。）

②実験群2：関東圏内Z大学（通信制）11

う教示で7段階評定するよう求めた (Table 3)。過去・未来イメージに対しても、同じ20個の形容詞対に「あなた自身の過去 (未来) をイメージした場合、次の各対のどこに最もよく当てはまりますか。」という教示で7段階評定するよう求めた。それぞれの過去・現在・未来尺度の合計点を20で除したものを過去イメージ、現在イメージ、未来イメージとした。また、時間イメージは、上記各20個 (現在・過去・未来) 計60個の合計得点を60で除したものとした。

③フェースシート： 居住形態 (家族と同居、独居、その他)、年齢、性別、現在仕事をしているかについて、回答を求めた。

実験群のサイコエデュケーションプログラム内容：

プログラムの概要はTable 1の通りである。全体のプログラムの流れをFigure2. に記す。

なお、実験群2にも同様のプログラムを実施した。

【結果】

1. 大学職員群と通信制大学生群の比較

現在・過去・未来・時間のイメージを従属変数に、実験群1、2およびpre・postを独立変数とした2要因分散分析 (混合計

Table 3 時間イメージ尺度項目

1	楽しくない-楽しい
2	空虚な-満ち足りた
3	恐ろしい-すばらしい
4	魅力のない-魅力のある
5	冷たい-あたたかい
6	暗い-明るい
7	希望のない-希望のある
8	遅い-速い
9	困難な-容易な
10	遠い-近い
11	重要でない-重要な
12	短い-長い
13	小さい-大きい
14	悪い-良い
15	単調な-変化に富んだ
16	あいまいな-はっきりした
17	不安定な-安定な
18	とじた-あけはなした
19	活気のない-生き生きした
20	受身的な-能動的な

画) を行った (Table 4 とTable 5)。

その結果、現在イメージでは交互作用が有意ではなかった。被験者内主効果 (10%水準) がpostの方がポジティブな方へ変化する傾向にあった。また、被験者間効果 (5%水準) では通信制大学生の方がよりポジティブであった。

過去イメージは交互作用、主効果全てで有意差はなかった。

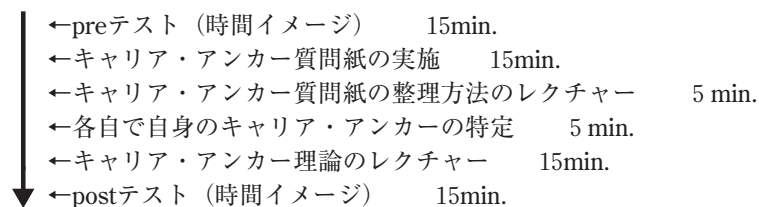


Figure2. キャリア発達サイコエデュケーションのプログラム

Table 4 各記述統計

従属変数	大学職員				通信制大学生			
	pre		post		pre		post	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
現在イメージ	3.81	0.86	4.26	0.81	4.81	1.14	5.15	0.90
過去イメージ	4.83	0.97	4.66	0.84	4.00	1.35	3.77	1.44
未来イメージ	4.53	0.83	5.36	0.50	5.85	0.83	5.78	0.98
時間イメージ	4.39	0.57	4.76	0.47	4.88	0.85	4.90	0.86

Table 5 2要因分散分析結果（反復測定 混合計画）

従属変数	主効果			交互作用
	実験群・統制群	pre・post		
現在イメージ	F(1, 17) = 5.93 *	F(1, 17) = 3.53 †	F(1, 17) = 0.06 n.s.	
過去イメージ	F(1, 17) = 0.13 n.s.	F(1, 17) = 1.74 n.s.	F(1, 17) = 0.84 n.s.	
未来イメージ	—	—	F(1, 17) = 8.03 *	
時間イメージ	—	—	F(1, 17) = 6.60 *	

(† ; p<.10 * ; p<.05)

Table 6 単純主効果検定

従属変数	pre	post	大学職員	通信制大学生
未来イメージ	大学職員<<通信制	n.s.	pre<post	n.s.
時間イメージ	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

(< ; p<.05 << ; p<.01)

未来イメージ、時間イメージでは、5%水準で交互作用が有意であった。そのため、単純主効果検定を行った。

未来イメージにおける単純主効果検定結果はTable 6に記す。pre時では1%水準で有意に大学職員の方がよりネガティブであった。大学職員では5%水準で有意にpost時においてよりポジティブな方へ変化していた。post時および通信制大学生では有意差はなかった。

時間イメージにおける単純主効果検定では、全てにおいて有意差は検出されなかった (Table 6)。

2. 大学職員群における詳細な分析

1.の2要因分散分析結果（混合計画）の結果を受けて、post時で有意に変化した大学職員群の現在イメージ（10%水準）と未来イメージ（5%水準）の詳細な分析を行った。つまりは、各下位尺度の各質問項目において対応のあるt検定を行った (Table 7)。

その結果、10%水準で有意に現在イメージが「良い」、未来イメージが「楽しい、満ち足りた、素晴らしい、近い、重要な、大きい、良い、安定な、生き生きした」方へ変化した傾向が見られた。また、未来イメージが5%水準で「魅力のある、あたた

Table 7 現在イメージと未来イメージの各質問項目（有意差あり）

		pre		post		t	
		M	SD	M	SD		
現在イメージ	悪い－良い	3.75	0.89	4.5	0.76	-2.05	†
未来イメージ	楽しくない－楽しい	4.63	0.92	5.63	0.92	-2.16	†
	空虚な－満ち足りた	4.38	0.92	5.63	0.74	-2.38	†
	恐ろしい－すばらしい	4.63	0.74	5.75	0.89	-2.35	†
	魅力のない－魅力のある	4.25	1.04	5.63	0.92	-2.58	*
	冷たい－あたたかい	5.00	1.07	6.25	0.71	-3.03	*
	希望のない－希望のある	4.50	1.20	5.75	0.89	-2.16	*
	遠い－近い	4.00	1.20	4.63	0.74	-2.58	†
	重要でない－重要な	4.75	1.16	5.50	0.76	-3.03	†
	小さい－大きい	5.00	1.31	5.63	1.06	-1.93	†
	悪い－良い	4.63	0.92	5.38	0.74	-2.05	†
	不安定な－安定な	4.00	1.07	5.38	1.06	-2.31	†
	活気のない－生き生きした	4.38	1.55	5.63	0.53	-2.02	†

かい、希望のある」方へ変化したことが明らかとなった。

【考察】

宮崎・斉藤(2014)のキャリア・アンカーのセルフ・アセスメントのエクササイズを実施したサイコエデュケーションでは、実験群（通信制大学生）においては有意な変化が見られなかった。通信制大学生は多様な背景を持つ学生が在籍する。宮崎・斉藤(2014)を受けて、そのことが影響したのではないかと推察した。そのため、本研究では比較的等質な勤労者のみで構成されたグループに同様のサイコエデュケーションを試み、その効果を検討することが目的であった。

その結果、大学職員群（比較的等質な勤労者群）においては、未来イメージがポジティブに変化したことが明らかとなった。この結果から以下2つの考察を展開してみ

たい。

宮崎・斉藤(2014)での研究では、通信制大学生が有意な変化がなかったことに関して、自由に仕事を選択できるわけではない厳しい現実の中で、将来にむけて、新たな課題（キャリア）を突き付けられた形になったのではないだろうかを考察した（もちろん、有意差がなかったことへの拡大解釈のリスクを認めながらも）。

本研究での比較的等質な勤労者群でのポジティブな変化が認められた。このことから、宮崎・斉藤(2014)が言及した「新たな課題を突き付けられた」というよりは、通信制大学生の背景の多様性（複雑性）が影響したという方が当てはまるかもしれない。通信制大学生群の平均年齢36.45歳、標準偏差は14.05歳である。所謂、18歳以上22歳頃を平均年齢とする通常の大学生とは随分異なる集団である。新たなキャリアを目指して通信教育にチャレンジしている

学生、現在のキャリアをさらにステップアップするための学生、定まらぬ自身のキャリアに迷いつつ在籍している学生等、キャリア意識も多彩である。それと比較して、大学職員の方は採用時から一貫して彼らのキャリアに連続性がある。採用に関しての彼らの就職活動からして、「大学生に関わる仕事」に強い拒否反応を持つ者はそもそも大学職員に応募していないだろう。プライバシーのため、彼らのキャリア・アンカーのテスト結果が不明である。しかしながら、上述のような文脈から推測して、そのテスト結果は彼らの現在の職種とそう大きなギャップはなかったのではないかと考えられる。そのことが新たに認識され、彼らの未来イメージをポジティブな方へ変容させたのではないかと考える。

キャリア・アンカーを使用したサイコエデュケーションの場合、グループの特性を十分吟味したプログラム構成をする必要性がある。このことはすべてのサイコエデュケーションに言えることである。しかし、キャリア・アンカーの場合は特に注意が必要である。厳しい現実の中で、本人の適性等だけでキャリアを自由に選択できるわけではないという問題がある（下村，2008）。キャリアにおいては、他の自己変数（例自己表現が活発、内向的、…等）よりも環境の影響を受けやすい（社会の経済状況等）。そして、その環境は個人の認知変容では如何ともしがたいことがよく起こる。そして、そのキャリアに対するジレンマを、キャリア・アンカーを認識することで強化させるリスクを持つ参加者の存在を考えておくべきであろう。例えば、宮崎・斉藤（2014）で言及したように、現状でどの

ような工夫をするとそのキャリア・アンカーが発揮されるかを話し合う、考えさせるというエクササイズも一考である。

もう1つの考察として、以下のことを指摘したい。本プログラムが大学職員群に有効であった。しかしながら、現在イメージはpre・post時に関わらず、通信制大学生群の方がよりポジティブであった。また、pre時では未来イメージに関して通信制大学生群の方がよりポジティブであった。通信制大学生は、多様な（複雑な）キャリアを持ちながらも、現在、大学生として「学び」の場を確保している。そのことが彼らの現在イメージ、未来イメージをポジティブなものにしているとは考えられないだろうか。それに対して、キャリアにおいて一貫性のあるはずの大学職員群は、一貫性のある職業に従事しつつも、「学び」の場を持っていない。そのことが影響しているとは考えられないだろうか。このことは、今回のような研修の機会を多く提供する必要性を示唆していると考えられる。

【謝辞】

本研究におきまして、ご協力下さいました参加者の皆様に心から厚く御礼を申し上げます。

【引用文献】

- 平野光俊（1994）. キャリア・デベロップメントーその心理的ダイナミクスー
文眞堂
- Furr, S.R. (2000). Structuring the group experience: A format for designing psychoeducational groups. *Journal for specialists in group work*, 25(1), 29-49.

- 宮城まり子 (2002). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 宮崎圭子・斉藤やす子 (2014). キャリア発達をテーマにしたサイコエデュケーション・グループの効果検討 跡見学園女子大学附属心理教育相談紀要, 11, 59-68.
- 宮崎圭子 (2013). サイコエデュケーションの理論と実際 遠見書房
- 宮崎圭子 (2008). 大学職員のためのサイコエデュケーションプログラムの効果研究-キャリア開発をテーマに 産業カウンセリング研究, 11(1), 13-22.
- Schein, E.H. (2006). Career anchors. -Self-assessment-New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
(シャイン, E.H. 金井壽宏・高橋潔 (訳) (2009). キャリア・アンカー-セルフ・アセスメント- 白桃書房)
- Schein, E.H. (1990). Career anchors: Discovering your real values. San Francisco: Pfeiffer Wiley.
- 下村英雄 (2008). 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア教育研究, 26, 31-44.
- 都筑 学 (1993). 大学生における自我同一性と時間的展望 教育心理学研究 41(1), 40-48.
- Watts, A.G. (2001). Career education for young people: Rationale and provision in the UK and other European countries. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, 209-222.