

アスリート学生のキャリア選択自己効力感を高める キャリア教育の方法に関する研究：

利用価値介入を組み込んだアウトリーチ型キャリア教育の効果検証を通して

A study on a method of career education to develop the Career Decision Self-Efficacy of athlete students:
Through the verification of the effect of Outreach Career Education with the Utility Value Intervention

岡田 悠佑 (明治学院大学心理学部, 早稲田大学スポーツ科学研究センター)

土屋 陽祐 (明治学院大学教養教育センター)

黒川 貞生 (明治学院大学教養教育センター)

森田 恭光 (明治学院大学教養教育センター)

亀ヶ谷純一 (明治学院大学教養教育センター)

杉崎 範英 (明治学院大学教養教育センター)

抄録

本研究の目的は、アスリート学生を対象とした効果的なキャリア教育の方法を明らかにすることであった。その際、アウトリーチ型キャリア教育（「代理的経験」）に利用価値介入（「言語的説得」）を組み込んだ元アスリートによるキャリア講演会を構想し、「ロールモデル」の機能を媒介とした「キャリア選択自己効力感」への効果を検証した。その結果、「キャリア選択自己効力感」の「目標選択」において交互作用が確認でき ($F(1, 80) = 5.76, p < .05$)、単純主効果の検定を行った結果、「事前」の「キャリア意識」で有意差が確認できた ($F(1, 80) = 7.21, p < .05$)。他方で、実践前後での「キャリア選択自己効力感」の変化は確認できなかった（自己評価 $F(1, 80) = -.99$ ：目標選択 $F(1, 80) = -.78$ ：計画立案 $F(1, 80) = -1.21$ ：情報収集 $F(1, 80) = -.57$ ：意思決定 $F(1, 80) = -1.10$ ）。また、「ロールモデル」に基づく「キャリア選択自己効力感」の変化も確認できなかった（自己評価 $F(1, 80) = .17$ ：目標選択 $F(1, 80) = .07$ ：計画立案 $F(1, 80) = .12$ ：情報収集 $F(1, 80) = .07$ ：意思決定 $F(1, 80) = .30$ ）。

これらの結果から、キャリア講演会が体育会運動部の活動の方向性を検討していくための基礎作業となる可能性と、自己効力変容課題の認知を高める利用価値介入の導入というアウトリーチ型キャリア教育の改善方針を示した。

1 問題の所在

1. アスリート学生におけるキャリア形成の支援の必要性
戦後日本では、高度経済成長を背景に、在学中に就職

活動を行い卒業後はすぐに働き始める「『間断』のない移行」(香川, 2006, p.155) がトランジション^{注1)}の慣例とされてきた。しかし、バブル崩壊を契機とした若者の失業率の高まりや自己の内面(価値観等)を準拠点としてキャリアを選択するライフコースの個人化の進行を背景に、トランジションが困難な状況が生じている(溝上, 2014: 杉田, 2017)。このような問題は、大学の体育会運動部に所属するアスリート学生^{注2)}においても同様である。大学生のキャリア形成^{注3)}において課外活動の重要性が指摘されており(溝上, 2009)、先行研究ではアスリート学生が体育会運動部での経験を通して身につけたライフスキルがキャリア形成につながっている実態が示されている(八田ほか, 2012: 清水ほか, 2016: 東原, 2021)。しかし、アスリート学生を宣伝材料としてしか捉えない大学と、競技に力を注げば卒業できるというアスリート学生の「共依存構造」(一ノ瀬, 2022, p. 43)を背景に、キャリア形成に対して意識が低いアスリート学生も多く、キャリア形成につながる支援策を提供する必要性が指摘されている(清水ほか, 2010: 清水, 2022)。かつて存在した体育会運動部に所属すれば就職活動で有利になるという「体育会系神話」(東原, 2021, p. 17)が、雇用環境や高等教育の変化、さらには企業スポーツの社会的文脈の変化とともに、機能しなくなってきているという指摘^{注4)}(東原, 2021)を踏まえると、その重要性は高いと考えられる。さらに、一般的にプロのアスリートは引退後のトランジションに困難を抱える可能性が指摘されており(阿部ほか, 2021)、卒業後にプロのアスリートを目指すアスリート学生においてもキャリア形成につながる活動を提供することが求められよう。このようなアスリート学生のトラ

ンジョンの問題について、文部科学省も「大学は学生が学業を修めスポーツでも活躍するための修学上の配慮をすると同時に、将来に向けたキャリア形成の支援を行って社会に送り出すことが重要である」（文部科学省，2017，p. 12）という方向性を示しており，2019年に発足した大学スポーツ協会もこのような学業と競技の両立を通してキャリア形成を図るデュアルキャリアという理念を推奨している。しかし，それを実現のための効果的な支援方法についての検討は十分に行われていないのが現状である（一ノ瀬，2022）。

2. アスリート学生を対象とした「キャリア選択自己効力感」を高める方法

大学生のキャリア形成に関する先行研究は，社会・認知的進路理論^{注5)}（Social Cognitive Career Theory：Lent, Brown & Hackett, 1994）に基づいて検討が行われており，特にキャリア選択に関する自己効力感（以下，キャリア選択自己効力感）の重要性が指摘されてきた（古市，1995；安達，2001）。さらに，キャリア選択自己効力感を高めるための介入方法については，Bandura（1985）が示した自己効力感を高めるために有効な4つの方法（自分で行動して成功体験を得る「遂行行動の達成」，他者の体験を見本にする「代理的体験」，他者及び自己で説明する「言語的説得」，行動に伴う感情や気分である「生理的・情動的状態」）のうち，特に「遂行行動の達成」の有効性が明らかにされている（戸田，2018）。しかし，このような「遂行行動の達成」は，過去の捉え方に左右されること（堀井，2017）や検証方法が精緻でないため結果が不安定である（富永，2008）という限界も指摘されている。さらに，キャリア選択自己効力感に効果的な「遂行行動の達成」として着目されている「大学受験」（堀井，2017）について，アスリート学生の場合は，大学進学が高校の先生・監督の助言や大学からの勧誘によって決定する傾向にあることが指摘されており（吉田ほか，1998），「大学受験」の経験を「遂行行動の達成」と位置づけることが難しいことが推察される。そこで本研究では，先行研究において「遂行行動の達成」の次に自己効力感への影響が大きいことが指摘されている「代理的体験」に着目する（片倉・高橋，2014；高畑ほか，2020）。ただし，キャリア選択自己効力感が低い大学生は「代理的体験」によって「たとえ他者の成功する姿を見て，興味のあることを見つけたとしても，それにつながる成功体験，他者からの励まし，承認が無い」（奥田ほか，2015，p. 114）場合に十分に効果が得られない可能性がある。そこで「代理的体験」と組み合わせることで効果が期待できる「言語的説得」に着目し（山崎ほか，2001；川島ほか，2010），「代

理的体験」と「言語的説得」を組み合わせたキャリア教育の方法の開発を試みる。

3. 「代理的経験」としてのアウトリーチ型キャリア教育

前述した通り，大学生のトランジションの困難の背景にはキャリア形成の準拠点の変化があり，キャリア選択の可能性が広がる一方で，望ましいキャリアという理想を語る事が困難な状況も生じさせている（渡辺，2000）。このような状況でトランジションを達成する際の資源となるのが社会的ネットワークである。先行研究では，フリーターや無業者が限定的な社会的ネットワークを準拠点にキャリア形成を行っている実態が明らかにされてきた（新谷，2002；堀，2004；内田，2005，2007）。このことは，キャリア形成において社会的ネットワーク内の人物の影響が大きいことを意味しており，このような「個人が人生の中で，職業や生き方・人生について考える際，影響を受け，参考にしたあるいは参考にしたいと思う人物」（溝口，2021，p. 377）をロールモデルと言う。そして，このようなロールモデルの機能を組み込んだキャリア教育の方法としてアウトリーチ型キャリア教育^{注6)}がある。アウトリーチ型キャリア教育の先行研究では，外部講師との交流や外部講師の仕事等のキャリア形成の過程についての情報提供，さらに事後の振り返りによってキャリア形成が促進されることが明らかにされている（荒木，2017；原，2021）。そこで本研究では，キャリア選択自己効力感を高めるための「代理的経験」として，ロールモデルの機能を生かしたアウトリーチ型キャリア教育に着目した。

4. 「言語的説得」としての利用価値介入

前述の通り，「代理的体験」と「言語的説得」を組み合わせることでキャリア選択自己効力感の向上が期待できる。アウトリーチ型キャリア教育に関する先行研究でも，外部講師の講演会等の「代理的経験」だけでは十分な効果が期待できないどころか，むしろその職業に対する否定的な態度を形成してしまうリスクが指摘されている（児美川，2013）。他方で，キャリア形成への有用性の認知を意味する利用価値^{注7)}への介入が大学生の学習の動機づけに影響することが指摘されている（解良ほか，2016；解良・三和，2019）。そこで本研究では，「言語的説得」として，キャリア講演会で得られる知識の利用価値を高めるための介入（以下，利用価値介入）を組み込んだ^{注8)}。

5. 本研究の目的

本研究の目的は，アスリート学生を対象とした効果的なキャリア教育の方法を明らかにすることである。その

際、アウトリーチ型キャリア教育（「代理的経験」）に利用価値介入（「言語的説得」）を組み込んだ元アスリートによるキャリア講演会を構想し、ロールモデルの機能を媒介としたキャリア選択自己効力感への効果を検証する。前述の通り、デュアルキャリアの理念が示された一方で、この理念を達成するためのアスリート学生のキャリア形成の方法が不明瞭な状況で、本研究の取り組みはその一助となると考えられる。

II 研究方法

1. キャリア講演会の内容

1.1 講師の選定

アウトリーチ型キャリア教育では、ロールモデルの機能が期待される外部講師を選定することが求められる。本研究では、元プロサッカー選手で現在は一般企業で働くA氏に依頼した。A氏の経歴は次の通りである。中学校及び高等学校で全国大会に出場し、年齢別の日本代表にも選出され、高校生でJリーグの強化指定選手としてJリーグの試合に出場する等、A氏はトップレベルのサッカー選手であった。しかし、高校卒業後にJリーグのチームに入団した後は、結果を出せず出場機会が減っていき、移籍を繰り返しながら9年間の競技生活を終えた。引退後は、就職活動を経てスポーツとは無関係の仕事に就き、2年間勤務した後、現在の会社に転職した。このような経歴をもつA氏に外部講師を依頼した理由は、次の2点である。1点目は、A氏とアスリート学生のトランジションの経験の類似性である。家島（2006）は自己の生き方についてのロールモデルとなる人物の条件として、同一の性別、関係性、実現可能性の3点を指摘しており、溝口（2021）も「ロールモデル候補は、学生にとって心理的に距離が近く、類似点があると感じられる人物である必要がある」（溝口，2021，p. 382）と指摘している。つまり、より身近な存在として感じられる人物のほうがロールモデルの機能が期待できるということである。この点について、A氏とアスリート学生は、よい競技成績を収めるための練習に多くの時間を費やしている点、さらにA氏が抱えた引退後のトランジションの困難をアスリート学生も抱えることが予測される点において類似する経験を有していると考えた。2点目は、A氏のトランジションの経験と職業的意義のあるキャリア教育（本田，2009）との関係である。大学を含む教育機関におけるキャリア教育は、仕事の現実を理解することを通して職業への適応を促すことが期待できる一方で、不当な労働条件・労働環境を改善するという抵抗の側面が軽視され、結果的に職業への適応がうまくいかない場合に自己責任に結び付けられる危険性があ

り、より抵抗の側面を重視する職業的意義のあるキャリア教育の重要性が指摘されている（本田，2009；児美川，2013）。この点について、引退後にスポーツと異なる職業に就いたA氏は、仕事への適応と抵抗の両面を経験している可能性が高く、この点を中心に内容を構成することで、職業的意義のあるキャリア教育につながると考えた。

1.2 講演の内容

キャリア講演会の内容は、A氏のキャリア形成の過程を中心とした。その際、A氏のキャリアを【アスリート期】、【就職活動期】、【初職期】、【転職期】の4期に区分し、各期のA氏のキャリア形成についての考えを中心に構成した。【アスリート期】の内容は、A氏がプロサッカー選手としてのキャリアをスタートする段階で自らのキャリアについて十分に考えていなかったこと、競技生活を送る中で自らのキャリア形成に不安を感じるようになったこと、そして、引退を決意して自分の将来を悲観していたこと等を中心に構成した。【就職活動期】の内容は、就職活動をする中で社会人に必要な基本的なスキルを身につけていないことへの後悔、家族を養うために最初に採用通知が届いた会社に入職することを決意したこと等を中心に構成した。【初職期】の内容は、仕事のやりがい、仕事での失敗、年下の上司との人間関係の苦悩、仕事量と給料の不均衡の問題等で構成した。最後に、【転職期】の内容は、A氏が初職での経験の反省点やその経験を生かして就職先を決めるための判断基準等を中心に構成した。

2. 利用価値介入

利用価値介入の内容に関しては、将来的な実用性を重視する実践的利用価値を中心に構成し、利用価値介入の方法に関しては、価値を直接教授する「直接伝達型」と学習者に課題価値を考えさせる「自己生成型」の2つを組み込んだ（解良・三和，2019）。具体的には、キャリア講演会の場面ごとに次の3つの介入を設定した。キャリア講演会の導入場面では、「直接伝達型」として実践的利用価値を教示した。具体的には、前述のキャリア形成の定義に加えて、キャリア形成には自己の経験の振り返りが必要なこと、就職活動では大学での経験について質問されること等、キャリア講演会に参加して自分のキャリアについて考えることの意義についての実践的な有用性を教示した。キャリア講演会の展開場面でも「直接伝達型」として、質疑応答の時間を設定して、A氏には回答する際に、可能な限り質問内容がキャリア形成において重要であることを伝えたくて肯定的^{註9)}に返答するように指示した。さらに、キャリア講演会終了後に

は、「自己生成型」として、講演の内容の利用価値を各自が記入し、それを学年ごとに共有する活動を設定し

た。なお、これらの利用価値介入をより促進するためにワークシートを作成し活用した（図1）。

キャリア講演会	
学籍番号（	）名前（
【1】趣旨	
●目的 元プロスポーツ選手（A氏：元Jリーガー）の話を聞いて、自己の キャリア形成 について考えよう	
●キャリア形成 人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出して行く連なりや積み重ね（文部科学省,2011）	
【2】講演内容	
●A氏の講演で、 <u>印象に残ったこと</u> をメモしてみよう	
<div style="border: 1px solid black; height: 150px;"></div>	
【3】振り返り	
●講演を振り返って、自己のキャリア形成に活用できる情報をまとめてみよう	
【自分の考え】 <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>	
【グループの考え】 <div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>	

図1 ワークシート

3. 対象

本研究では、A大学の男子ラクロス部94人（4年生17人、3年生20人、2年生27人、1年生30人）を対象とした。A大学の男子ラクロス部は、関東学生リーグに所属する強豪で世代別の日本代表のアスリート学生もいる一方で、多くの学生が大学入学後に競技を始める点に特徴がある。なお、アンケートの回収率は、85.1%（80人：4年生16人、3年生16人、2年生20人、1年生28人）であった。

4. 収集データ

本研究では、「キャリア選択自己効力感」の尺度として、それまでの研究で用いられた約250項目を整理し、大学生を対象に確認的因子分析を通して因子構造の妥当性が認められている花井（2008）の「キャリア選択自己効力感尺度」を採用した。自己評価（5項目）、目標選択（5項目）、計画立案（5項目）、情報収集（5項目）、意思決定（5項目）の5因子25項目で構成されており、キャリア講演会の前後に4件法で回答を求めた。

次に、キャリア講演会が「キャリア選択自己効力感」に与える効果を対象の特性に応じて検討するために、次の2つの尺度を採用した。1つ目は「キャリア意識」である。「キャリア選択自己効力感」は、年齢よりも就職活動等の進路決定行動と関係することから（富安、1997；安達、2001）、事前の対象者の「キャリア意識」の違いに基づいた効果の検証を試みた。その際、国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2002）で示されたキャリア教育を通して育成が期待される4領域に基づいて作成された新見・前田（2009）の「キャリア意識尺度」を大学生用に修正した前田・新見（2010）の「キャリア意識尺度」を採用した。人間関係形成（8項目）、情報活用（7項目）、将来設計（5項目）、意思決定（5項目）の4因子25項目で構成されており、キャリア講演会前に6件法で回答を求めた。2つ目は「ロールモデル」である。前述の通り、本研究では「ロールモデル」の機能に期待してアウトリーチ型キャリア講演会を採用したことから、対象者がA氏をどのような「ロールモデル」として理解したか、という「ロールモデル」のタイプに基づいた効果の検証をするために、溝口・溝上（2020）の「ロールモデル尺度」を採用した。この尺度は、「ロールモデル」の機能には、自分の理想とする特定の人物から影響を受けるという正のモデルだけでなく、特定の人物のようにはなりたくないという負のモデルも存在するという前提に立ち、尊敬・理想像（8項目）、視野の広がり（7項目）、支援・助言（7項目）、行動の手本（3項目）、回避（5項目）の5因子30項目で構成されており、キャリア講演会後に5件法で回答を求めた。

5. 分析方法

キャリア講演会の効果を検証するために実践前後で収集した「キャリア選択自己効力感尺度」については、回答を得点化して平均値を算出したうえで、事前×事後の対応のあるt検定を行った（4件法：「そう思う＝4点」、「ややそう思う＝3点」、「ややそう思わない＝2点」、「そう思わない＝1点」）。さらに、キャリア講演会の効果を対象者の特性に応じて検証するために採用した尺度については、次の通りである。実践前に収集した「キャリア意識尺度」については、回答を得点化して平均値を算出したうえで、中央値を基準に「キャリア意識高群／低群」に分類した^{註10}（6件法：「とてもそう思う＝6点」、「そう思う＝5点」、「ややそう思う＝4点」、「ややそう思わない＝3点」、「あまりそう思わない＝2点」、「そう思わない＝1点」）。実践後に収集した「ロールモデル尺度」については、回答を得点化して平均値を算出したうえでクラスター分析を実施した（5件法：「そう思う＝5点」、「ややそう思う＝4点」、「どちらとも言えない＝3点」、「ややそう思わない＝2点」、「そう思わない＝1点」）。そして、「キャリア選択自己効力感」について、「実践（前・後）×キャリア意識（高・低）」と「実践（前・後）×ロールモデル」の二要因分散分析を行い、交互作用が認められた場合は、Bonferroni法による単純主効果検定を行った。なお、全ての統計処理は、SPSS ver.25で行った。

6. 実践の手続き及び倫理的配慮

A大学の男子ラクロス部の部長及び監督に対して実践及びアンケート調査への協力を依頼した。その際、本研究の趣旨を説明したうえで、研究への協力は自由であること、個人情報厳守されること等を説明して同意を得た。さらに、キャリア講演会の開始前に、受講するA大学の男子ラクロス部の部員に対して同様の説明を行い、研究への協力を依頼した。なお、本研究の実施に関して、事前に第一著者の所属先の大学・学部の倫理審査で承認を得た。

III 結果

1. キャリア講演会の効果

キャリア講演会前後での「キャリア選択自己効力感」の変化は、表1の通りである。

このように、「キャリア選択自己効力感」については、キャリア講演会の前後で全ての項目で有意な変化が確認できなかった（自己評価 $F(1, 80) = -.99$ ：目標選択 $F(1, 80) = -.78$ ：計画立案 $F(1, 80) = -1.21$ ：情報収集 $F(1, 80) = -.57$ ：意思決定 $F(1, 80) = -1.10$ ）。

表1 実践前後の変化

実践	pre		post		t-value
	M	SD	M	SD	
キャリア選択自己効力感					
自己評価	3.26	.54	3.31	.59	-.99
目標選択	3.05	.74	3.10	.74	-.78
計画立案	2.96	.75	3.05	.79	-1.21
情報収集	3.23	.57	3.27	.59	-.57
意思決定	3.32	.50	3.38	.51	-1.10

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

表2 「キャリア意識」に基づく実践前後の変化

キャリア意識 実践	高群 (n=40)				低群 (n=40)				主効果		
	pre		post		pre		post		キャリア意識	実践	交互作用
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
キャリア選択自己効力感											
自己評価	3.38	.59	3.39	.61	3.14	.48	3.23	.58	3.14	.97	.50
目標選択	3.27	.79	3.16	.89	2.83	.63	3.05	.55	3.39	.64	5.76*
計画立案	3.08	.89	3.11	.96	2.85	.58	3.00	.58	1.20	1.45	.76
情報収集	3.39	.58	3.34	.67	3.08	.52	3.20	.49	4.04*	.33	1.70
意思決定	3.52	.45	3.49	.54	3.12	.47	3.27	.47	11.45**	1.23	2.70

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

2. 「キャリア意識」に基づく効果

実践前の「キャリア意識」に基づいてキャリア講演会の「キャリア選択自己効力感」への効果を検証するために、まず「キャリア意識尺度」の中央値(4.82)を基準に「キャリア意識高群/低群」に分類したうえで、「キャリア選択自己効力感」について、「実践(前後)」×「キャリア意識(高低)」の二要因分散分析を実施した。結果は、表2の通りである。

このように、「キャリア選択自己効力感」の「目標選択」において交互作用が確認できた($F(1, 80) = 5.76, p < .05$)。したがって、「キャリア意識高群」と「キャリア意識低群」の間に、キャリア講演会前後でキャリア選択自己効力感の「目標選択」の変化に違いがあったと言える。そこで、単純主効果の検定を行った。結果は、図2の通り、「事前」の「キャリア意識」で有意差が確認できた($F(1, 80) = 7.21, p < .05$)。さらに、交互作用は優位でなかったものの「情報収集」($F(1, 80) = 4.04, p < .05$)と「意思決定」($F(1, 80) = 11.45, p < .01$)において「キャリア意識」の主効果が確認できた。

3. 「ロールモデル」のタイプに基づく効果

講師Aをどのような存在として理解したのかという対象の特性に基づいてキャリア講演会の「キャリア選択自己効力感」への効果を検証するために、まず事後に実施した「ロールモデル尺度」の結果に対してクラスター分析を実施した。その結果、デンドログラムから3つに分類することが妥当であると判断した。それぞれのクラスターの尺度得点を元に、溝口・溝上(2020)を参考にしながら、各クラスターを次のように命名した(表3)。第1クラスター(n=25)は、「尊敬・理想像」、「視野の広がり」、「支援・助言」、「行動の手本」が他のカテゴリーより高く、「回避」のみ他のカテゴリーより低かった。このタイプは、A氏を手本として助言を受けながら自分を成長させていきたいと考えているという特徴から「師匠タイプ」と命名した。第2クラスター(n=38)は、「回避」が他のクラスターより高く、「尊敬・理想像」は平均よりも少し高いが溝口・溝上(2020)と同程度、そして「視野の広がり」、「支援・助言」、「行動の手本」が平均よりも少し高かった。このタイプは、A氏のようになりたくないが、支援や助言をもらったり

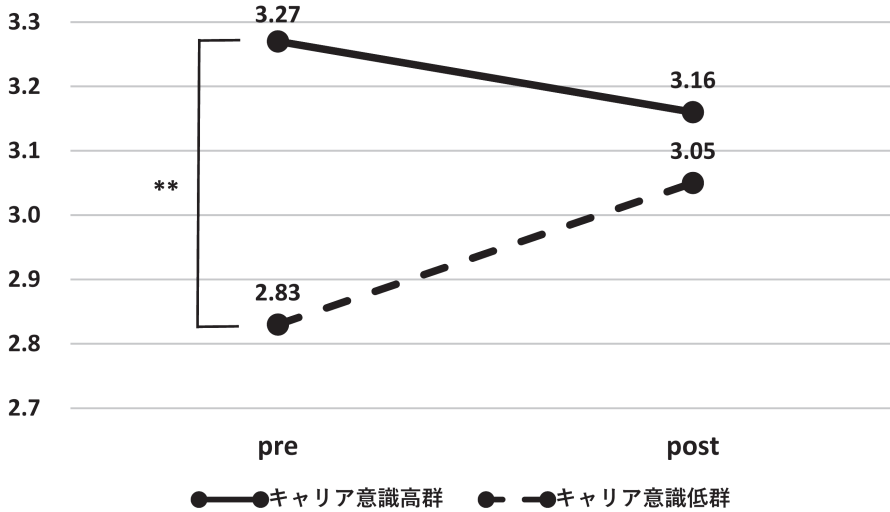


図2 「目標選択」に関する単純主効果の結果

表3 クラスター分析の結果に基づくロールモデルのタイプ分け

	C1.師匠 タイプ(n=25)		C2.反面教師 タイプ(n=38)		C3.とりあえず タイプ(n=17)		F値	効果量(η^2)	多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD			
	尊敬・理想像	4.52	.45	3.66	.73	2.52			
視野の広がり	4.88	.26	4.37	.47	3.75	.48	36.91**	.49	C1>C2>C3
支援・助言	4.77	.37	4.44	.46	3.35	.79	38.77**	.50	C1>C2>C3
行動の手本	4.69	.47	4.15	.55	2.51	.75	77.09**	.67	C1>C2>C3
回避	2.07	.83	3.88	.70	3.41	.78	43.58**	.53	C2,C3>C1

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

表4 「ロールモデル」に基づく実践前後の変化

ロールモデル	C1.師匠 タイプ(n=25)		C2.反面教師 タイプ(n=38)				C3.とりあえず タイプ(n=17)				主効果				
	pre		post		pre		post		pre		post		ロールモデル	実践	交互作用
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
キャリア選択自己効力感															
自己評価	3.36	.11	3.46	.12	3.18	.09	3.22	.10	3.27	.13	3.28	.14	1.22	.78	.17
目標選択	3.26	.15	3.29	.15	3.05	.12	3.10	.12	2.73	.18	2.84	.18	2.87	.67	.07
計画立案	3.06	.15	3.13	.16	3.02	.12	3.14	.13	2.71	.18	2.74	.19	1.84	.96	.12
情報収集	3.24	.12	3.24	.12	3.23	.09	3.28	.10	3.22	.14	3.28	.15	.01	.29	.07
意思決定	3.47	.10	3.49	.10	3.24	.08	3.30	.08	3.27	.12	3.41	.13	1.83	1.40	.30

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

手本にしたい気持ちが少しあるという特徴から「反面教師タイプ」と命名した。第3クラスター (n=17) は、「尊敬・理想像」、「視野の広がり」、「行動の手本」が他のクラスターより低く、「支援・助言」も低く、「回避」はクラスター1よりは高いがクラスター2よりは低かった。このタイプは、A氏にそこまで思い入れがないという特徴から「とりあえずタイプ」と命名した。

次に、「キャリア選択自己効力感」について、「実践(前後)」×「ロールモデル(3タイプ)」の二要因分散分析を実施した。結果は、表4の通りである。

このように、「キャリア選択自己効力感」の全ての項目で交互作用が確認できなかった(自己評価 $F(1, 80) = .17$: 目標選択 $F(1, 80) = .07$: 計画立案 $F(1, 80) = .12$: 情報収集 $F(1, 80) = .07$: 意思決定 $F(1, 80) = .30$)。

IV 考察

1. チームづくりの基礎作業としての「キャリア講演会」

対象者の「キャリア意識」という特性に基づいてキャリア講演会の効果を検討した結果、「キャリア選択自己効力感」の中の「目標選択」において交互作用が確認できた。そこで、単純主効果の検定を実施した結果、「事前」の「キャリア意識」で有意差が確認できた。ここで言う、「キャリア選択自己効力感」の「目標選択」は、理想とする自分の将来像を明確にすることに對する自己効力感を意味する。つまり、キャリア講演会後に、自分の将来像を明確にすることに對する自己効力感が、部内で均質化されたということである。先行研究（荻原ほか、2020）で指摘されている通り、そもそも大学の体育会運動部には、競技を優先する学生、学業を優先する学生、それらの両立を目指す学生、それ以外の個人的な活動を優先する学生等の様々なアイデンティティをもったアスリート学生が混在していることが想定される^{註11)}。そして、このような体育会運動部における各アスリート学生がもつアイデンティティが具体的な活動の仕方に影響するため（荻原・磯貝、2013）、前述のデュアルキャリアのような体育会運動部としての活動の方向性を定めることは容易でない。これらの点を踏まえると、上記の「キャリア選択自己効力感」のうち「目標選択」が「キャリア意識」の高低に関わらず等質になったことは、キャリア講演会が体育会運動部の活動の方向性を検討していくための基礎作業となる可能性があると考えられる。

2. 自己効力変容課題の認知の問題

次に、実践の前後及び「ロールモデル」に基づいてキャリア講演会の効果は検討した結果、全ての因子において効果は確認できなかった。このような結果の原因として、キャリア選択自己効力感の変容を意図して導入した課題に対する認知の問題が考えられる。つまり、アスリート学生のキャリア形成という課題に対する意識やキャリア講演会自体に対する認識が不十分だった可能性である。本研究では、このような問題に対して利用価値介入を組み込んだが十分に機能しなかったことが推察される。「ロールモデル」において「とりあえずタイプ」が確認できたことはその証左である。このような課題の解決策としては次の2点が考えられる。1点目は講師の選定である。本研究では、対象者と同様の競技への没入とキャリアトランジションの困難という経験を有する元プロサッカー選手を外部講師として招聘することで、ロールモデルとしての機能を期待した。しかし、競技種目の違いや競技レベルの差が大きく、家島（2006）が提示したロールモデルの条件の中の、特に実現可能性の

点が不足していた可能性が高い。そのため、同じ競技を専門とする人物や対象者と同様の競技レベルの人物を選定することが求められる。2点目は、より効果的な利用価値介入の方法を組み込むことである。本研究では、学年ごとにグループワークを実施したが、前述の通り「キャリア選択自己効力感」に対しては学年よりも「キャリア意識」が影響することから、その差異に基づいてグループを編成することは有効であろう。また、家島（2006）の示すロールモデルの条件でも指摘されている通り、講師と対象者の関係性がロールモデルの機能に影響を及ぼすことが想定されるため、導入場面で講師と対象者が交流する場面を設定する等で対象者に親近感を感じさせる工夫等が考えられる。

V まとめ

本研究の目的は、アスリート学生を対象とした効果的なキャリア教育の方法を明らかにすることであった。その際、アウトリーチ型キャリア教育（「代理的経験」）に利用価値介入（「言語的説得」）を組み込んだ元アスリートによるキャリア講演会を構想し、ロールモデルの機能を媒介としたキャリア選択自己効力感への効果を検証した。その結果、「キャリア選択自己効力感」のうち「目標選択」が「キャリア意識」の高低に関わらず等質化した。しかし、それ以外において効果は確認できなかった。これらの結果から、キャリア講演会が体育会運動部の活動の方向性を検討していくための基礎作業となる可能性と、自己効力変容課題の認知を高める利用価値介入の導入という改善の方針を示した。

ただし、キャリア講演会が体育会運動部の活動の方向性を検討する基礎作業となる可能性に関しては、アスリート学生としてのアイデンティティの多様性とキャリア講演会の効果との関係を検討する必要がある。また、利用価値介入の効果がキャリア講演会の効果に与える影響については検討できていない。そのため、利用価値介入の効果を測定し、その結果に基づいてキャリア講演会の効果をより精緻に検討する必要がある。さらに、大学生が望ましいキャリアという理想を語る事が困難な現状では「キャリア選択自己効力感」を維持し続けることも困難であることが推察される。そのため、近年着目されている『「職業生活を思うように生きる」ためのキャリア教育ではなく、たとえ思うように生きられないことがあっても自らのライフキャリアを生き抜く』（高橋、2015、p. 149）ための「ライフキャリアレジリエンス」の視点からキャリア講演会の効果を検討することも求められよう。これらの点は、今後の課題としたい。

注

- 注1) トランジションとは、「フルタイムの学校教育を修了して、安定的なフルタイムの職につくこと」(溝上, 2014, pp.5-6)を意味する。
- 注2) 大学の体育会運動部に所属する学生の呼称は様々であり、本研究では「身分は大学生であることを前提として正課教育である学業と正課外活動である競技活動がある」(一ノ瀬, 2022, p.38)という認識からアスリート学生とした。
- 注3) キャリア形成とは、生涯において「自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出して行く連なりや積み重ね」(中央教育審議会, 2011)を意味する。
- 注4) 「体育会系神話」は、企業スポーツの衰退と大学の供給過剰によってノンエリート体育会系が増加したことで、伝統的な大学のチームスポーツの体育会運動部に所属する男性以外において、その機能低下が顕著である(東原, 2021)。
- 注5) 社会的・認知的進路理論は、キャリア形成に関連する課題の遂行可能性に対する信念を意味する自己効力感とその結果に対する期待を意味する結果期待が動機づけとなり自らの進路の目標を設定し、それを実現していくという考え方である(安達, 2001)。
- 注6) アウトリーチとは、特定の領域における専門家を学校に外部講師として招聘して行う教育実践であり、近年では音楽や美術等の領域で積極的に行われている(林, 2013)。
- 注7) キャリア形成への有用性に対する認知を意味する利用価値は、「希望する職業に就くための試験に必要」等の制度的利用価値と「将来、社会人として活動する上で大切な内容」等の実践的利用価値で構成されている(伊田, 2004)。
- 注8) 学習への動機づけの質的な側面を意味する課題価値は、利用価値に加えて、興味価値、獲得価値と負の価値を意味するコストの計4つの価値があり、このような課題価値の認知は特に新しい学習を始める段階において重要である(赤間, 2015)。
- 注9) 肯定的な返答としては、質問したこと自体に対する肯定的な評価、質問の内容に対する可能な限りの肯定的な評価等を意識的に行うことを指示した。
- 注10) 中央値を基準にした分類方法は、町・中谷(2014)を参照した。
- 注11) 一般の大学生においても、キャリア意識や職業への関心が多様化してきていることも指摘されている(望月, 2008ほか)。

文献

- 阿部拓真・木村和彦・醍醐笑部・作野誠一(2021) アスリート・キャリアに関する国内研究の動向と課題. 体育・スポーツ経営学研究, 34 : 1-23.
- 安達智子(2001) 大学生の進路発達過程. 教育心理学研究, 49 : 326-336.
- 赤間健一(2015) 動機づけ始発方略尺度の作成. 心理学研究, 86 : 445-455.
- 荒木淳子・高橋薫・佐藤朝美(2019) 地域の大人との対話が中学生のキャリア意識に与える影響. キャリアデザイン研究, 15 : 169-176.
- 新谷周平(2002) ストリート・ダンスからフリーターへ. 教育社会学研究, 71 : 151-170.
- Bandura, A. 著, 祐宗省三編(1985) 社会的学習理論の新展開 10. 金子書房.
- 中央教育審議会(2011) 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://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11402417/www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm, (参照日2022年10月10日)。
- 大学スポーツ協会 (online) https://www.univas.jp/project/dual_career/, (参照日2022年10月10日)。
- 深見英一郎・吉永武史・岡田悠佑・劉素雲・木浪龍太郎・青木彩菜(2021) 2019年度早稲田大学オリンピック・パラリンピック教育研究センターにおけるオリンピック・パラリンピック教育の取り組み. スポーツ科学研究, 18 : 27-38.
- 古市裕一(1995) 青年の職業忌避の傾向とその関連要因についての検討. 進路指導研究, 16 : 16-22.
- 萩原悟一・磯貝浩久(2013) スポーツ・コミットメントの形成に関する競技者アイデンティティとソーシャルサポートの検討. スポーツ産業学研究, 23 (2) : 227-239.
- 萩原悟一・Mariya A. Yukhymenko-Lescroart・下園博信・磯貝浩久・秋山大輔・神力亮太・大下和茂・萩原裕子(2020) 日本語版学生競技者アイデンティティ尺度(AAIS-J)の作成. スポーツ産業学研究, 30 (2) : 183-193.
- 花井洋子(2008) キャリア選択自己効力感尺度の構成. 関西大学大学院人間科学, 69 : 41-60.
- 原瑞穂(2021) キャリア教育における「振り返り」が学生に及ぼす影響. 山梨大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要, 26 : 179-192.
- 八田直紀・清水安夫・大後栄治(2012) 大学生アスリートのライフスキル獲得に関する研究. 学校メンタルヘルス, 15 (2) : 260-267.

- 林睦 (2013) 音楽教育におけるアウトリーチを考える. 音楽教育実践ジャーナル, 10 (2) : 6-13.
- 本田由紀 (2009) 教育の職業的意義. ちくま書房.
- 堀有喜衣 (2004) 無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題. 日本労働研究雑誌, 533 : 38-48.
- 堀井順平 (2017) 大学受験のとらえ方およびコーピングの組み合わせによる自己効力感の差異. 発達心理学研究, 28 (4) : 233-243.
- 家島明彦 (2006) 理想・生き方に影響を与えた人物モデル. 京都大学大学院教育学研究科紀要, 52 : 280-293.
- 一ノ瀬大 (2022) 大学スポーツにおけるアスリート学生に関する研究動向. 九州大学教育社会学研究集録, 23 : 37-64.
- 香川めい (2006) 学校から職業への移行に関する二つの経路. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46 : 155-164.
- 片倉裕子・高橋弘子 (2014) 看護学生が臨地実習で自己効力感を高める要因. 母性衛生, 54 (4) : 486-494.
- 川島愛子・松澤奈央子・石井順子・小野晋平・保手濱由基・木野山真紀・森谷行利・富岡憲明・武田知恵子・川上祐子 (2010) 炎症性腸疾患患者の食事管理に関する自己効力感とQOLに関する調査・検討. 中国学園紀要, 9 : 9-16.
- 解良優基・中谷素之・梅本貴豊・中西満悠・柳沢香那子 (2016) 利用価値介入が大学生の課題価値の認知に及ぼす影響. 日本教育工学会論文誌, 40 : 57-60.
- 解良優基・三和秀平 (2019) 有用性思考方略尺度の作成. 日本教育工学会論文誌, 43 (2) : 175-183.
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2002) 児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について (調査研究報告書). <https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/sinro.h-tm>, (参照日2023年1月11日).
- 児美川孝一郎 (2013) キャリア教育のウソ. 筑摩書房.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1) : 79-122.
- 町岳・中谷素之 (2014) グループ学習における相互教授法の介入効果とそのプロセス. 教育心理学研究, 62 : 322-335.
- 前田健一・新見直子 (2010) 高億生と大学生のキャリア意識とアイデンティティ・スタイル. 広島大学大学院教育学研究科紀要第三部, 59 : 65-73.
- 溝口侑 (2021) キャリア形成支援におけるロールモデルの機能と関係性. 京都大学大学院教育学研究科紀要, 67 : 375-388.
- 溝口侑・溝上慎一 (2020) 大学生のキャリア発達とロールモデルタイプの関係. 青年心理学研究, 32 (1) : 17-36.
- 溝上慎一 (2009) 「大学生生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長. 京都大学高等教育研究, 15 : 107-118.
- 溝上慎一 (2014) 学校から仕事へのトランジションとは. 溝上慎一・松下佳代編, 高校・大学から仕事へのトランジション. ナカニシヤ出版, pp.1-39.
- 望月由起 (2008) 高等教育大衆化時代における大学生のキャリア意識. 高等教育研究, 11 : 65-84.
- 文部科学省 (2017) 大学スポーツの振興に関する検討会議 最終とりまとめ. https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/005_index/toushin/_icsFiles/afieldfile/2017/03/10/1383246_1_1.pdf, (参照日2023年1月15日).
- 新見直子・前田健一 (2009) 小中高校生を対象にしたキャリア意識尺度の作成. キャリア教育研究, 27 : 43-55.
- 奥田奈津子・松寄くみ子・山口豊一 (2015) 進路決定自己効力感を高める経験についての一考察. 跡見学園女子大学附属心理教育相談所紀要, 11 : 107-118.
- 清水聖志人・高橋義雄・河野一郎 (2010) 大学運動部の指導・運営内容差異による就職状況の比較. スポーツ産業学研究, 20 (1) : 119-129.
- 清水聖志人・島本好平・久木留毅・土屋裕睦 (2016) 大学生トップアスリートの卒業後における雇用状態とライフスキルの関連. スポーツ産業学研究, 26 (2) : 303-313.
- 清水友理子 (2022) 大学生アスリートのキャリア教育のための予備的考察. 浜松学院大学研究論集, 18 : 15-25.
- 杉田真衣 (2017) 働く若者はどう語られてきたか. 小谷敏編, 二十一世紀の若者論. 世界思想社, pp.107-125.
- 高橋美保 (2015) ライフキャリア教育プログラムの開発. 東京大学教育学部カリキュラム・イノベーション研究会編, カリキュラム・イノベーション. 東京大学出版会, pp.147-161.
- 高畑正子・日浅友裕・奥村玲子 (2020) 看護学生の自己効力感を高める代理的体験の特性. 国際情報研究, 17 (1) : 15-21.
- 戸田美幸 (2018) 母性看護学実習において看護学生の自己効力感に影響を与える要因 (文献レビュー). 聖泉看護学研究, 7 : 41-46.

- 富永美佐子（2008）進路選択自己効力に関する研究の
現状と課題. キャリア教育研究, 25：97-111.
- 富安浩樹（1997）大学生における進路決定自己効力と
進路決定行動との関連. 発達心理学研究, 8：15-
25.
- 東原文郎（2021）就職と体育会系神話. 青弓社.
- 内田龍史（2005）強い紐帯の弱さと強さ. 部落解放・
人権研究所編, 排除される若者たち. 解放出版社,
pp.178-199.
- 内田龍史（2007）フリーター選択と社会的ネットワー
ク. 理論と方法, 22（2）：139-153.
- 山崎章恵・阪口しげ子・百瀬由美子（2001）看護学生
の自己効力感を高める実習指導の検討. 信州大学医
療技術短期大学部紀要, 27：41-48.
- 吉田毅・松尾哲矢・山本教人・谷口勇一（1998）スポー
ツ選手のスポーツキャリア形成過程をめぐる日本的
特徴. 健康科学, 20：63-76.
- 渡辺尚人（2000）「生き方」モデルの喪失. 現代教育科
学, 43（8）：17-19.

連絡責任者

住所：〒108-8636 東京都港区白金台1-2-37

氏名：岡田 悠佑

電話番号：03-5421-5405

E-mail：okadayusuke69@gmail.com