

□ .976 □)916

2□ 1.88j

6MI10IK5□

)9&9MI10IK0□

5N&1S□

9M&□ 20065□

)9c49c□

416M)t□4)BMG

b&WS:CGIG□

)90E16c□

629IK&gM

G6□ 10918□

05KSt8150iMSu6□

□ - 1.6□

12171□

111

111

111

4

	β
正社員ダミー	-0.099
年収 200万円以上ダミー	0.152
転職経験ダミー	-0.145 **
就職希望一致ダミー	0.215 ***
リーダー獲得_達成感ダミー	0.203 ***
イベント獲得_対処ダミー	-0.188 **
教科獲得_人間関係ダミー	0.186 **
アルバイト獲得_協調性ダミー	-0.175 ***
イベント獲得_失敗学習ダミー	-0.166 **
アルバイト獲得_知識技能ダミー	-0.166 **
部活獲得_人間関係ダミー	-0.146 **
調整済みR ²	0.233 ***

***;p<.001,**;p<.01,*;p<.05

W/□ 4 621s8j□

)918&1KSvb6□

p3□

215CG8□

621s8jA8vb&1KSG□

K8SG□uKS

)954)B□

&E122 ,p<.01□

&E12 0,p<.01□

K2bs8jD&SP□

■ &□ =-.19,p<.05□ bs8jA8G□

S□

■

■

■

■

■

□ - 2.11□

0.954□

□ 2 1618c□ ■ 1629□

)91MD)9M□

G6□ uq3.9□

K162□

)9KSID215G□

■ GWS□

W)9H□(81M□

)9c4Kxe&h□

M&98L□

ISWb 12 8o□ 17 b(56□

□c)9bwG0d□ K19) KSvb8S□

5

対人力	協調性やチームワーク力が養われたこと 何かをチームで達成することの喜びを知ったこと その活動を通じて得られた人脈や人間関係 対人コミュニケーション力が養われたこと 集団で物事を進める基本的なスキルが身についたこと
精神力	精神的なタフさ、精神力が養われたこと 失敗や困難な体験から学ぶことができたこと
知識や技能	活動そのものを通して得られた知識や技能そのもの
継続習慣	継続的に努力する習慣や態度が身についたこと
礼義	礼儀や上下関係の基本が身についたこと
自信	自分に自信がついた
対処	突発的な出来事に対処できるようになった

□ ■

■

□

■

□□ =.29,p<.01□

=.30,p<.01□

3)96□ =.12,p<.01bs8j&gI□

S39)K8h2bs8j□

実現因子の影響が大きい。

**図表 6 「対人力」 を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、 予期せぬ経験**

	β
非安定因子(n1730)	-0.287 ***
難局因子(n1730)	-0.043
実現因子(n1730)	0.303 ***
直観因子(n1730)	0.089
就業形態 正社員ダミー	0.066
年収 200万円以上ダミー	0.035
転職経験ダミー	-0.116 ***
調整済みR ²	0.087 ***

***:p<.001,**:p<.01,*:p<.05

② 精神的なタフさの獲得

タフさの獲得につながる経験がある場合、非安定因子($\beta = -.31, p < .01$), 実現因子($\beta = .33, p < .01$), 直観因子($\beta = .10, p < .05$), 転職経験ダミー($\beta = -.01, p < .01$)の影響が示された。転職経験に比して、非安定因子の負の影響、実現因子・直観因子の影響が大きい。

**図表 7 「精神的なタフさ」 を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、 予期せぬ経験**

	β
非安定因子(n1730)	-0.311 ***
難局因子(n1730)	-0.063
実現因子(n1730)	0.325 ***
直観因子(n1730)	0.103 **
就業形態 正社員ダミー	0.072
年収 200万円以上ダミー	0.020
転職経験ダミー	-0.109 ***
調整済みR ²	0.101 ***

***:p<.001,**:p<.01,*:p<.05

③ 知識や技能の獲得

知識や技能の獲得につながる経験がある場合、非安定因子($\beta = -.20, p < .01$), 難局因子($\beta = -.19, p < .01$), 実現因子($\beta = .04, p < .01$), 転職経験ダミー($\beta = -.09, p < .05$)の影響が示された。転職経験に比して非安定因子・難局因子の負の影響が大きい。

**図表 8 「知識や技能」 を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、 予期せぬ経験**

	β
非安定因子(n1730)	-0.200 ***
難局因子(n1730)	-0.192 ***
実現因子(n1730)	0.449 ***
直観因子(n1730)	-0.019
就業形態 正社員ダミー	0.056
年収 200万円以上ダミー	0.053
転職経験ダミー	-0.086 **
調整済みR ²	0.142 ***

***:p<.001,**:p<.01,*:p<.05

④ 継続的な努力・習慣の獲得

継続的な努力や習慣の獲得経験がある場合、非安定因子($\beta = -.48, p < .01$), 実現因子($\beta = .32, p < .01$), 直観因子($\beta = .14, p < .05$), 正社員ダミー($\beta = .11, p < .05$)の影響が示された。正社員であることに比して非安定因子の負の影響、実現因子・直観因子の影響が大きい。

**図表 9 「継続的な努力・習慣」 を獲得している場合、
キャリアパス満足度に影響する予期せぬ経験**

	β
非安定因子(n1730)	-0.483 ***
難局因子(n1730)	-0.054
実現因子(n1730)	0.315 ***
直観因子(n1730)	0.139 **
就業形態 正社員ダミー	0.111 **
年収 200万円以上ダミー	0.015
転職経験ダミー	-0.045
調整済みR ²	0.141 ***

***:p<.001,**:p<.01,*:p<.05

⑤ 礼義の獲得

礼義の獲得経験がある場合、非安定因子($\beta = .45, p < .01$) 実現因子($\beta = .39, p < .01$), 正社員ダミー($\beta = .11, p < .05$), 転職経験ダミー($\beta = .08, p < .05$)の影響力が示された。正社員であること、転職経験に比して安定因子の負の影響、実現因子の影響が大きい。

**図表 10 「礼義」 を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、 予期せぬ経験**

	β
非安定因子(n1730)	-0.452 ***
難局因子(n1730)	-0.028
実現因子(n1730)	0.385 ***
直観因子(n1730)	0.106
就業形態 正社員ダミー	0.107 **
年収 200万円以上ダミー	0.042
転職経験ダミー	-0.075 **
調整済みR ²	0.146 ***

***:p<.001,**:p<.01,*:p<.05

⑥ 自信の獲得

自信の獲得経験がある場合、非安定因子 ($\beta = .33, p < .01$), 難局因子 ($\beta = .14, p < .05$), 実現因子 ($\beta = .40, p < .01$), 正社員ダミー ($\beta = .13, p < .01$), 転職経験ダミー ($\beta = -.12, p < .01$) の影響が示された。正社員・転職経験に比して、実現因子の影響が大きい。

図表 11 「自信」を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、予期せぬ経験

	β
非安定因子(n1730)	-0.334 ***
難局因子(n1730)	-0.143 **
実現因子(n1730)	0.399 ***
直観因子(n1730)	0.080
就業形態 正社員ダミー	0.130 ***
年収 200万円以上ダミー	0.036
転職経験ダミー	-0.118 ***
調整済みR ²	0.140 ***

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

⑦ 突発的な出来事への対処

突発的な出来事への対処は、非安定因子 ($\beta = .43, p < .05$), 実現因子 ($\beta = .44, p < .01$) の影響が示された。実現因子の影響のほうが大きい。

図表 12 「対処方法」を獲得している場合に
キャリアパス満足度に影響する、予期せぬ経験

	β
非安定因子(n1730)	-0.429 **
難局因子(n1730)	0.024
実現因子(n1730)	0.443 ***
直観因子(n1730)	0.029
就業形態 正社員ダミー	0.040
年収 200万円以上ダミー	0.125
転職経験ダミー	-0.126
調整済みR ²	0.106 ***

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05

IV-3.環境への適応を促す内的経験の場

図表 13 「内的経験」と「予期せぬ経験」の因子得点差の検定

	対人力					精神力		知識・技能	継続習慣	礼儀	自信	対処
	協調性	達成感	人間関係	コミュニケーション	集団スキル	精神力	失敗学ぶ	知識・技能	継続性	礼儀	自信	対処
●部活												
安定因子	0.134	0.301	0.046	0.030	0.124	0.656	0.003	0.047	0.393	0.988	0.008	0.281
難局因子	0.260	0.437	0.200	0.625	0.250	0.860	0.001	0.013	0.532	0.362	0.025	0.894
実現因子	0.486	0.757	0.203	0.022	0.078	0.161	0.108	0.625	0.233	0.774	0.004	0.564
直観因子	0.509	0.633	0.479	0.078	0.356	0.834	0.505	0.216	0.588	0.540	0.008	0.037
●イベント												
安定因子	0.550	0.652	0.116	0.919	0.644	0.732	0.004	0.362	0.965	0.694	0.881	0.097
難局因子	0.880	0.938	0.570	0.629	0.630	0.422	0.000	0.442	0.952	0.768	0.194	0.107
実現因子	0.632	0.480	0.905	0.639	0.159	0.763	0.068	0.309	0.325	0.714	0.122	0.118
直観因子	0.557	0.331	0.375	0.909	0.770	0.229	0.080	0.258	0.674	0.981	0.282	0.134
●教科												
安定因子	0.698	0.038	0.156	0.598	0.058	0.618	0.000	0.001	0.331	0.948	0.494	0.892
難局因子	0.566	0.465	0.830	0.670	0.148	0.136	0.000	0.020	0.698	0.726	0.178	0.611
実現因子	0.157	0.181	0.152	0.070	0.082	0.013	0.000	0.000	0.002	0.055	0.000	0.654
直観因子	0.737	0.787	0.263	0.845	0.684	0.524	0.017	0.007	0.945	0.873	0.462	0.741
●リーダー												
安定因子	0.069	0.039	0.192	0.710	0.002	0.769	0.112	0.736	0.453	0.507	0.502	0.054
難局因子	0.213	0.069	0.559	0.492	0.004	0.446	0.101	0.583	0.292	0.529	0.398	0.045
実現因子	0.043	0.180	0.154	0.167	0.001	0.372	0.071	0.028	0.184	0.881	0.358	0.108
直観因子	0.285	0.164	0.805	0.839	0.013	0.819	0.115	0.747	0.984	0.188	0.346	0.131
●アルバイト												
安定因子	0.026	0.823	0.187	0.289	0.797	0.318	0.878	0.388	0.934	0.567	0.746	0.104
難局因子	0.678	0.470	0.872	0.496	0.959	0.207	0.748	0.306	0.851	0.246	0.958	0.078
実現因子	0.914	0.735	0.155	0.579	0.480	0.388	0.659	0.158	0.497	0.666	0.372	0.018
直観因子	0.332	0.970	0.423	0.782	0.672	0.320	0.706	0.163	0.161	0.498	0.423	0.236

数字は有意確率

3 つ目の課題は、具体的に高校時代にどのような内的経験をすることが、「予期せぬ経験」の機会を持つこと、すなわち環境変化への適応を高めることにつながるのかを示すことである。そのため、経験と4つの予期せぬ経験因子の関係を確認した。

(経験から)「学んだ」=1,「学んでない」=0とし、予期せぬ経験因子の得点差の検定を実施したところ、前頁の図表13のような結果が得られた。

この結果から、4つの因子すべてにおいて有意な差が確認できたのは、以下の4つの外的経験と内的経験の組み合わせである。

- 「部活経験を通じて自信をつけること」
- 「教科の学習経験を通じて知識技能を身に付けること」
- 「教科の学習経験を通じて失敗経験から学ぶことができること」
- 「リーダー経験を通じて集団のスキルを身に付けること」

以上どれかの機会を持つことによって、変化への適応が高くなる傾向にあるということである。そして、部分的には、例えば、部活を通して失敗から学ぶといった経験は、非安定因子や難局因子の向上と関係が見られる。本分析はこのように、因子項目別に経験機会を設ける際の示唆を与えてくれる結果となった。

V. 考察と今後の課題

V-1.考察

以上の分析から次の知見を得た。

(1)「予期せぬ経験」は過去の出来事への適応経験をカオス理論に沿って聞いたもので「非安定」「難局」「実現」「直観」の各因子で構成される。理論的にはこれらの因子得点が高いほど、変化への適応の程度が高い。

(2) キャリアパス満足度は、これまでの人生における自己の選択についての満足度である。キャリアパス満足度への影響が大きいのは、順に、希望していた企業への就職、高校時代のリーダー

経験から得た達成感、負の影響としてイベント経験から得た対処スキルであった。就業形態や年収といった現在の属性ではなく、過去の経験から獲得した内的経験の影響が大きい。

(3) キャリアパス満足度は、高校時代の特定の内的経験に加え、予期せぬ経験の有無が影響している。

(4) 環境への適応を促す具体的な高校生活場面としては、「部活経験で自信をつけること」「教科の学習で知識技能を身に付けること」「教科の学習で失敗経験から学ぶことができること」「リーダー経験を通じて集団のスキルを身に付けること」以上どれかの経験からの学びの機会を持つことによって、変化への適応が全体的に高くなる傾向にある。

次にこれらの知見について、それぞれを掘り下げ、整理したい。

(1) 高校時代の経験とキャリアパス満足度

本論文から得られる重要な点は、高校時代の経験とその経験からの学びが、キャリアパス満足度に影響し、さらに環境変化への適応を加えることでよりキャリアパス満足度に影響力を持つことがデータから示されたことである。

高校時代の部活・イベント・教科・リーダー・アルバイト経験からの学びは、キャリアパス満足度と関係し、キャリアパス満足度をさらに高めるためには、変化する環境に対峙する際の「予期せぬ経験」の機会が必要だ。

ただし、その中でもいくつかの傾向が見える。たとえば、高校時代のある経験を通して対人力を獲得した場合、それがキャリアパス満足度への影響を持つには、変化への志向、マナー経験の打破といった経験が必要となる。「こうありたい」「こうなって欲しい」といった未来志向も大事な要素である。精神的なタフさには、先の読めない中でも直観的な判断をする経験が必要だ。知識や技能の獲得がキャリアパス満足度に影響を持つ際には、難局や人生の岐路といった経験はマイナスに働く。これらの理由について本研究のみでは、その要因について言及することはできないが、今後、この点に関して、さらなる調査分析が必要であろう。

(2) 環境への適応を促す具体的な高校生活場面

●部活経験

部活経験を通して知識・技能を得た場合、非安定因子と難局因子に有意な差が確認される。人間関係・コミュニケーションを学んだ場合には、非安定因子に、失敗からの学びは非安定因子と難局因子に、自信は4因子すべてに差があらわれる。対処を学んだ場合は直観因子における差が示された。これは、部活経験からは日々異なる種類の学びを生徒らが獲得しているということが考えられる。そして失敗から学んだ経験は、難局に向かう適応力をつくっていると考えられる。生徒に自信を持たせるようあえて部活動への参加を促す教員もいるが、今回の結果はまさにそうしたやり方がキャリアパス満足度を高めるためにも効果的であることを示唆するものとなっている。

●イベント経験

イベント経験を通して失敗することを学んだ場合、非安定因子と難局因子の因子得点差をうんでいる。これは、体育祭・文化祭といったものが非日常的なものであるため、日常生活ではあまり経験したことのない思いがけない課題の解決を求められているからだと推察される。こうした経験の中での失敗は、今後の難局を乗り越え、変化に適応しようとする力を身に付けるのだろうと推察される。

●教科経験

教科経験からは、知識技能はもちろんのことながら、精神力・継続性を学び、それが実現因子の得点差につながっている。さらに教科での学習を通じて達成感を得た場合、非安定因子に得点差が確認される。また教科学習を通じて失敗を学んだときには4つの因子すべてに得点差が確認される。今回調査した5つの経験の中で、一番多く予期せぬ経験の因子得点差が確認されたのは、この教科学習の経験である。彼ら・彼女たちは教科での学習を通じて、知識技能以外の多くのことを学んでおり、それが内的経験となって、キャリアパス満足度を高めていることがわかる。

●リーダー経験

リーダー経験を通じて、協調性や知識・技能を学んだ場合には、実現因子の得点差が確認される。これは、リーダーを経験することで協働し、みんなで何かを成し遂げることを学んだ結果とも考えられる。また、自らリーダーとして達成感を得た場合、非安定因子に得点差が見られる。これはチームリーダーとして達成感を得ることでより変化に積極的になることを示唆する結果である。さらにリーダー経験を通じて、対処を学んだ場合には、難局因子の得点差が生じるのは当然の結果であろう。

●アルバイト経験

アルバイト経験を通して協調性を学ぶことによって非安定因子に差が確認される。これは仲間との協調、居場所を持つことで変化を恐れなくなること示唆する結果である。また、アルバイト経験から「突発的なできごとへの対処」を学んでいる場合に、そうではない場合に比してキャリアパス満足度が高くなる。学校でのカリキュラムという、ある種の「学びの規則性」を持った場面では有意差が見られなかった、リアルな経験からの学習がキャリアパス満足度を高めるのに有効なことが示されている。これはアルバイト経験が持つリアルな場で真摯に向き合わざるを得ないという特徴によるものだろう。その学習効果を改めて検証する必要があることが示す結果である。

V-2.今後の課題

本稿の限界に触れておく。本稿では、高校時代の内的経験から得られる学びとキャリアパス満足度との関係のある側面において示すことができたが、その結果をどうカリキュラムの内容に活かすか、外的経験を内的な経験にするためにどのような働きかけが必要かといった具体策については未知のままである。今後、学習の順序や内的学習を促進するための外部からの働きかけについても検討する必要があると考えている。

さらに紙幅の関係で取り上げることができなかったが、調査では、卒業校について「進学する者が多い」「就職する者が多い」といった学校の特徴

もたずねている。在籍した学校の特徴によっても環境変化に適応し得る内的経験は異なる可能性があると思われる。出身校の特徴による適応差については稿を改めて検討したい。

V-3.インプリケーション

ここまでの分析・考察をもとに、地方の高卒就職者が激変する環境に適応し、幸福な生活を送るためのインプリケーションを挙げてみたい。ポイントは2つある。

1 つには、彼ら・彼女たちの卒業後のキャリアパス満足度を考慮して、高校時代の「意図された経験機会」の設計を検討するということだ。大前提としては、本稿で挙げたようなイベントやアルバイト経験までもが生徒らの「学び」につながっていることを認識することが必要だ。そして、カリキュラムを検討する段階で、生徒には各々の活動を通じて何を学んでほしいのか、活動の意図を明確にしておくことだろう。また、校内だけでつくることのできる機会には限界がある。学校内外を含めて彼ら・彼女らの経験機会をつくる必要があると言える。一般に1人1人の発達を把握するのは、小学校教師がすぐれているとも言われている。不足している経験を検討する際に、他の学校種からその手法を学び、自校の生徒のための「経験機会」に役立てるといったやり方もあるだろう。こうしたやり方はキャリア教育の開始によって学校種間の連携が見られはじめた今だからこそ、可能性のあるアプローチであると言える。

2 つには、教科の学習が彼ら・彼女らの卒業後のキャリアパス満足度に「自信」を介してつながっているという点である。教科そのものの知識や技能を伝えることも重要だが、それ以上に教科での学習を通じて、それが理解できたという達成感や困難に立ち向かう態度につなげていくことができることを、分析結果は示唆している。こうした自信は自己効力感にもつながると考えられるが、自己効力感は学習意欲の向上のためには欠かせないものなので、彼ら・彼女たちのこうした自信を

少しずつ丁寧に紡いでいく必要があるだろう。

注

¹ ベネッセ教育研究開発センターが大学生を対象に高校時代の経験を通して得られたことについて2011年に実施された調査の中から大学生の回答を参考にし、内的経験項目を作成している。

参考文献

- Abraham, F. D., & Gilgen, A. R., Eds, 1995, *Chaos theory in psychology*. Greenwood Press.
- Barton, S., 1994, "Chaos, self-organization, and psychology." *American Psychologist*, 49, 747-755.
- Benesse 教育研究開発センター, 2011, 『社会に必要な能力と高校・大学時代の経験に関する調査』.
- Butz, M. R., 1997, *Chaos and complexity theory: Implications for psychological theory and practice*, Taylor&Francis.
- Cambel, A. B., 1993, *Applied chaos theory: A paradigm for complexity*. Academic Press.
- Feller, R., & Walz, G. Eds, 1996, *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers*. ERIC/GASS.
- Hall, D., 2002, *Careers in and out of Organization*, Sage.
- Heiby, Elaine M., 1995, "Assessment of Behavioral Chaos with a Focus on Transitions in Depression" *Psychological Assessment*, 7, p10-16
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G., 2004, *Career Guidance & Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches*, 6th ed. Allyn & Bacon.
- 堀田聡子, 2010, 『「初職非正社員」は不利なのか』佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと』ミネルヴァ書房, 147-175.
- 乾彰夫, 1993, 『「普通科」の分裂・解体と『高校像』形成の新たな課題』『季刊高校のひろば』8号。
- 荻谷剛彦・濱中義隆・大島真夫・林未央・千葉勝吾, 2002, 「大都市圏高校生の進路意識と行動」『東京大学大学院教育学研究科紀要』No.42, 33-63.
- 荻谷剛彦, 1988, 『「能力主義」に囲まれて』『教育社会学研究』第43集, 148-162.
- 経済産業研究所, 2008, 『平成20年度 派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』, http://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/temporary-worker/result.pdf.
- 松尾睦, 2006, 『経験からの学習』同文館出版, 10-11.
- 文部科学省, 2011, 『学校基本調査』.
- 中村恵, 2007, 「新しい潮流 キャリア理論の応用」渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学』第10章, ナカニシヤ出版.
- 長須正明, 2006, 「高校新卒者の就職状況-現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.557, 31-40.
- 日本労働研究機構, 2003, 『学校から職場へ』調査研究報告書 No.154.
- Patrick, J., Eliason, G. & Thompson, D.L., Eds, 2005, *Issues in Career Development*.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H., 2005, "Chaos in practice: Techniques for career counsellors." *Australian Journal of Career Development*, 14(1), 18-29.
- & —, 2011, *The Chaos Theory of Careers*.
- リクルートワークス研究所, 2011, 『採用見通し調査(新卒:2013年卒 中途:2012年度)』.
- Robertson, R., & Combs, A. Eds, 1995, *Chaos theory in psychology and the life sciences*. Erlbaum.
- 佐藤香, 2008, 「高卒就職をめぐる課題」『月刊高校教育』2008.1月号, 42-45.
- Savickas, M. L., 1997, "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory" *The Career*

Development Quarterly, Vol.45, 247-259.

- 渋谷住男・野口和彦・井上隆一郎・木根原良樹・高橋寿夫・永野護，
2006，『『豊かさ論』の変遷-豊かさ追求から幸せ追求への過渡
期』『三菱総合研究所所報』Vol.47, 30-44。
- 下村英雄，2009，「成人キャリア発達とキャリアガイダンス」
『JILPT Discussion Paper Series』09-04。
- 渡辺三枝子，2009，「女性のキャリア形成支援のあり方」『国立女
性教育会館研究ジャーナル』Vol.13, 16-26。