

環境変化に適応できる、 高卒就職者の「初期条件」の検討

辰巳 哲子 リクルートワークス研究所・主任研究員

本稿の目的は、地方に住む就職後5年目までの高卒就職者への調査を用い、彼ら・彼女たちが、激変する環境の中、満足な選択をおこなうために必要な高校時代の経験からの学び、それを促進する予期せぬ経験を示すことである。結果、環境変化への適応を高める予期せぬ経験は、非安定・難局・実現・直観の4因子構造であること、キャリアパス満足度に影響を与えるのは、就業形態や年収ではなく、高校時代の内的学習であることが示された。

キーワード：キャリアプランニング、キャリアパス、カオス理論、初期条件、キャリア教育

目次

I. 問題の所在

I-1. 地方の高卒就職者が置かれた環境

I-2. 本研究の位置づけ

① キャリアパス満足度

② 先行研究、本研究の位置づけ

II. 初期条件の違いとキャリアパス満足度の関係

II-1. 初期条件の簡単なレビュー

II-2. 研究の焦点・枠組み

II-3. 調査の概要

III. 「予期せぬ経験」の分類

IV. 高校時代の内的経験がキャリアパス満足度に与える影響

IV-1. キャリアパス満足度と内的経験の関係

IV-2. キャリアパス満足度を高める、内的経験と予期せぬ経験の構造

IV-3. 環境への適応を促す内的経験の場

V. 考察とインプリケーション

V-1. 考察

V-2. 今後の課題

V-3. インプリケーション

I. 問題の所在

I-1. 地方の高卒就職者が置かれた環境

長期化した経済の低成長、各地域における産業構造の変化は、すべての個人のキャリア形成にとって予想外の変化をもたらした。経済、仕事、個人のキャリアの変化に伴い、キャリア理論の構築や、キャリア発達、キャリアカウンセリングに関する基本的な考え方の見直しを求める声が高まっている(Harris-Bowlsbey 1996, Herr 1996, Lent 1996, Watts 1996)。ここで社会が求めている見直しの1つは、前時代の社会的要請である、1つの組織・職業においてキャリアをいかに進めていくかという考え方ではなく、個人がライフテーマを持ちながら、変化し続ける環境にうまく適応していくにはどうすればよいかということである。

日本国内でも、特に高卒労働市場が構造的な変動を起こしたことが指摘されている(乾, 1993)。乾が指摘している内容は以下の3点に要約される。1.80年代前半から高卒就職者のブルーカラー化が急速に進んだ点、2.70年代後半から80年代にかけて、高卒就職の企業規模が一貫して縮小した点、3.以上の2点によって高卒就職者の「社会的ステータス」が低下した点、である。

今後、高校生の雇用吸収力の高い製造業において、さらなるグローバル化が進むことを考慮すると、乾が指摘しているように、高卒者の就職環境についての見通しは決して明るいとは言えない。

この点について具体的な数字もあわせて確認しておく。ワークス研究所(2011.12)が4673社を対象として実施した『採用見通し調査2011』によると、「(高卒者を)以前も今後も採用しない」が39.7%、「減る」「わからない」と回答した企業は29.1%にもものぼる。さらに、高校求人企業の規模には著しい変化が見られ、以前は従業員規模の大きな企業からの求人も見られたが、近年は求人企業が中小企業にシフトしてきている。高卒新卒者の企業規模別就職先構成比を見ても、平成17年以降従業員99人未満の企業が3割以上を占め続けており、平成22年には42.8%に達した。

次に大都市部と地方の雇用環境の違いに目を移すと、東京新宿地域と岩手花巻地域のハローワークの求人・求職状況を比較検討した長須(2006)の研究がある。長須は「高校在学時に学業面である程度の達成をして威信の高い大学に進学すればするほど、公務員以外では卒業後に「出身地＝地元」に帰れないという皮肉な現象さえみられる。」と指摘している。そして、地域内で安定した仕事に就くことができるのは、経済的・社会・文化的資源にめぐまれず、学校における達成も十分とはいえない生徒たちであり、社会的な排除の構造があると結論付けている。

しかし、地域で働く若者たちが「経済的・社会・文化的資源にめぐまれておらず」「学校における達成も十分とはいえない」＝社会的に排除されている、という視点だけでは、地方で暮らす若者たちの未来は決して明るいものにはならない。この「社会的排除」とは異なる視点で、彼ら彼女たちのキャリアを捉えなおすことはできないだろうか。すなわち、収入は少ないながらも住み慣れた地域にとどまり、家族や仲間からそう遠くない環境の中で暮らせるといった、地方であるからこそ満たされている生活価値観も存在するのではないかと、もしそうであるなら、それは社会的に排除されたものたちの生活ではなく、そういう生き方を選択するローカル人材の社会への1つの適応のあり方として、その有り様を見ていく必要があるのではないか。これが本研究に着手するきっかけである。

I-2. 本研究の位置づけ

① キャリアパス満足度

前述の問題意識を前提に、まず、本稿で用いる言葉の意味を確認しておく。まず、「キャリア」はHall(2002)によると、キャリアは「生涯を通じた役割に関する経験の連続」を意味する。つまり、キャリアは個人の働くこと(職業に就くことだけではない)に関連する経験に対する意味付け、価値づけの累積の結果である。この定義を基にPeterson他(2005)は、「キャリア発達は人生の他の側面から切り離しておこなわれるものではなく、人間関係、余暇の過ごし方、地域とのかかわりや精神的献身を通じた連帯感など、人生において並行して起こるさまざまな生活構造の中にキャリアパスを組み込むことであり、その結果としてキャリアは満足のいく有意義な人生に貢献する(傍点は筆者による)」と結論づけている。これらの考え方に沿って、本稿で高卒就職者のキャリアを考える場合、職業生活だけでなく他の生活経験の中での役割との関係を重視し、生活構造の中に組み込まれたキャリアパスの満足度に着目する。

キャリアパス満足度とは、人生における自己の選択についての満足である。この選択には上述のキャリアの定義の通り、働くことだけでなく、それ以外の側面も含んだ選択における満足度ということになる。

② 先行研究、本研究の位置づけ

「高校から職業への移行」について、1980年以降の先行研究では、社会構造上の問題として、無業者の問題とその原因を探る研究などがこれまでに多々積み重ねられてきている。たとえば荻谷ら(2003)は、これまでの研究により、進路未決定の裏に階層やジェンダーの問題があること、さらには現行の進路指導の問題などが明らかにされてきたと指摘している。一方で、個人に対するアプローチとしては、高校段階でどのような進路指導を受けてきたか(日本労働研究機構, 2003)、進

路決定に至る意識構造（苅谷ほか，1997），どのように初職の就職先を決定したのか（日本労働研究機構，2003），進路指導と初職の就職先の企業規模の関係，初職非正規の正社員への移行の実態（堀田，2010）などがある。

これら一連の研究成果に対して関心を共有しつつ，本稿では前述のような激変する社会環境に置かれた高卒就職者サイドの視点から，彼ら・彼女らの人生における選択の満足度であるキャリアパス満足度と，環境変化への適応に影響する要因のうち「初期条件」に着目し，その関係を解明する。詳しくは後述するが，Peterson 他（2002）がカオス理論の中で指摘しているように，先行するキャリア選択や状態が後続のキャリア決定や状態に大きな影響を与えるのだとすると，高校段階での学習歴や学校歴，選択歴がその後の若年キャリアに影響を与えているということになり，高校卒業段階までに必要な経験機会の提供について早急に検討する必要がある。そこで，本稿では，高卒就職者の初期条件を構成する，高校時代の経験と経験からの学習および予期せぬ経験に着目し，キャリアパス満足度の視点から論じる。

こうした問題に実証的な解答を提示することによって，今後も激しい変化が予想される，高卒者を取り巻く環境において満足のいく選択をするために，高校段階までに何を経験しなければならないのかが明らかになると考えている。そして，これらを示すことにより，学校では，直接的な進路指導のみならず，学校生活の各場面における生徒の社会化促進に向けた育成の機会が活性化し，企業では入社後の経験の与え方を検討することが可能になるだろう。それは，「主体的なキャリア選択」の実現に向けた未来の学習と働くこととの接続の有り様であるといえるのではないだろうか。

II.初期条件の違いとキャリアパス満足度の関係

II-1.初期条件の簡単なレビュー

前述のように，既存のキャリア理論では対応することのできない予想外の大きな変化が続く中，新たなキャリア理論が求められている。個人のキャリアには絶え間ない変化と不確実性が取り巻く環境において時間軸を超えた非直線的な行動パターンという特徴があるが（Feller & Walz 1996），こうした現象について説明し理解するのに，カオス理論の概念や原則（Abraham & Gilgen 1995, Barton 1994, Butz 1997, Cambel 1993, Bleick 1988, Robertson & Combs 1995）が有益な枠組みとなり得ると指摘されている（Peterson & Krumboltz 他，2005）。このカオス理論をキャリアに応用するにあたり，Heiby（1995）は5つの特徴を特定している。(1)非直線性および不定期な周期性：キャリアパスは直線的な軌道を描くものではなく，キャリアパスを通じて一様かつ定期的に職務が移行するわけではない。(2)動的性質：学習や成熟といった内的要因と地域や世界の労働市場環境といった外的要因が相互に作用し，キャリアパスにおける次の移行を左右する。(3)分岐：キャリアパスを通じ，方向性や程度において予測不可能で劇的なキャリアの転換が突然起こることがある。(4)初期状態の影響度が大きい（バタフライ効果とも呼ばれる）：初めて社会に出る時や職を移行する時，家族での経験や学校での学習といった初期の経歴が大きく影響する。(5)自己相似性または基準の大きさ：キャリアパターンが階層的で一貫している場合，個人や個人が属するグループのパターンは時間軸や基準値において似たような形態や構造を取る。

本稿では，このうち(4)の初期状態（以下，初期条件と統一表記する）の影響度に注目している。つまり初めて社会に出る時や職を移行する時，それまでの経験や学習といった初期の経歴が大きくキャリアに影響するという考え方である。

下村（2009）は，この初期条件が成人キャリアにもたらす影響について以下のように解釈している。

キャリアを長期的にみた場合，時間的に推移してい

くという性質上、先行するキャリアの問題は後続するキャリアの問題に影響を与えることが多い。そして、後続するキャリアの問題もさらにそれに続く将来のキャリアの問題に結びつく。結果的に、若い頃のわずかな状態の違いや選択の違いは、成人期、中年期と時間を経つにつれて雪だるま式に増大し、数十年後には大きな違いになるということが生じる。つまり、若い頃の学習歴や学校歴がその後の若年キャリアに影響を与え、若年キャリアの違いは成人キャリアではより拡大していくといったことがある。こうして、中高年層に至っては若年層よりも各人のキャリアの違いはかなり大きなものになるということが説明されるのであり、時間的な経緯に伴ってキャリア発達の様相が大きく異なってくるということが、成人のキャリア発達全般を考える上で特に重要になると思われる。

このように、若い頃の学習歴や学校歴がその後の若年キャリアに影響を与え、当初はわずかな違いであったものが、経年に応じてその差が雪だるま式に違いが拡大するのなら、若いうちにキャリアの課題を積み残さないことが重要となる。

カオス理論に基づいた環境変化への適応については、Pryor 他(2005)が、カオス理論のワークショップで用いているチェックリストをあげている。このリストには、「意思決定をする時にそれが最善の選択かどうか悩まずに決める」といった意思決定のスタイルや「人生ががらりと変わってしまった難局経験をしたことがあるか」といった、これまでの出来事への適応経験を聞いている。そして、これらを経験していると、変化する環境への適応力が高いとされている。

今回、このチェックリストをベースに作成した調査項目を「予期せぬ経験」とし、キャリアパス満足度を与える影響を検討する。

II-2. 研究の焦点・枠組み

以上の関心にたち、本稿は以下の3つの問いを検討する。

(1) 高校時代の経験（部活・アルバイト・教科の

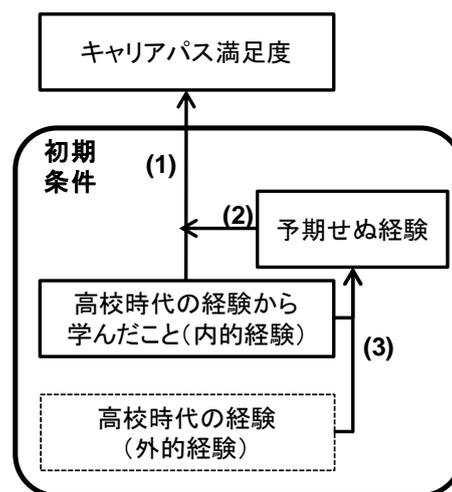
学習・文化祭や体育祭などのイベント・生涯にわたる友人関係の構築など)からの学び(= 内的経験)は、個人のキャリアパス満足度にかいなる役割を果たすのか(第IV章-1)

(2) 「予期せぬ経験」の有無は個人の高校時代の内的経験にどのような影響を与え、キャリアパス満足度にかいなる役割を果たすのか(第IV章-2)

(3) 具体的に高校時代にどのような経験をするのが、「予期せぬ経験」につながるのか(第IV章-3)

また、この3つの問いは以下のような構造を想定している。

図表1 高校時代の経験と予期せぬ経験、キャリアパス満足度の関係



図表1の構造を解明することによって、地方における高卒就職者たちのキャリアパス満足度を高めるのに必要となる内的経験とそれを促進する予期せぬ経験、さらに予期せぬ経験の機会をつくる(すなわち変化する環境への適応力を高める)、高校時代の活動が明らかにされるはずである。最後のV章では、この結果を踏まえながら、彼ら・彼女たちが今後も変化に主体的に適応していけるように高校段階までにいかいなる経験機会が必要か、その含意を述べる。

II-3. 調査の概要

2012年2月上旬にかけて、大都市圏（東京・千葉・埼玉・神奈川・京都・大阪・兵庫・福岡）と沖縄県を除く、全国の地方の高卒就職者2000名を対象にインターネット調査を実施し、1730名の有効回答を得た。調査対象は高卒就職後5年以内の現在有職者である男女である。図表2は、分析対象者の就業年数、現在の就業形態と地元就職者数の内訳を示している。

図表2 分析対象者の内訳

就業年数(年)	就業形態						地元就職		合計	
	正社員	契約社員	フリーター	自営・自由業	派遣	業務委託(専属)	業務委託(複数)	はい		いいえ
0	13	4	51	2	3	3	2	63	15	78
(%)	16.7	5.1	65.4	2.6	3.8	3.8	2.6	80.8	19.2	100.0
1	214	76	402	32	28	12	2	600	166	766
(%)	27.9	9.9	52.5	4.2	3.7	1.6	0.3	78.3	21.7	100.0
2	112	38	174	19	13	4	0	285	75	360
(%)	31.1	10.6	48.3	5.3	3.6	1.1	0.0	79.2	20.8	100.0
3	89	27	85	4	7	2	2	162	54	216
(%)	41.2	12.5	39.4	1.9	3.2	0.9	0.9	75.0	25.0	100.0
4	92	18	58	4	5	2	1	138	42	180
(%)	51.1	10.0	32.2	2.2	2.8	1.1	0.6	76.7	23.3	100.0
5	52	9	32	4	3	0	0	74	26	100
(%)	52.0	9.0	32.0	4.0	3.0	0.0	0.0	74.0	26.0	100.0
6	18	1	10	1	0	0	0	24	6	30
(%)	60.0	3.3	33.3	3.3	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0	100.0
合計	590	173	812	66	59	23	7	1346	384	1730
(%)	34.1	10.0	46.9	3.8	3.4	1.3	0.4	77.8	22.2	100.0

III. 「予期せぬ経験」の分類

まず、「予期せぬ経験」について、最尤法による因子分析を行った。その結果、4因子構造が妥当であると考えられた(図表3)。第1因子は7項目で構成されており、「リスクを恐れて重要なことをしない」「マナーに陥る」など、安定に意識が向かう内容の項目が高い負荷量を示していた。変化への適応においては逆転項目のため、「非安定」因子と命名した。第2因子は、3項目で構成され、「難局や岐路」「人生を変える予想外の出来事」など、難しい局面の経験に意識が向かう内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「難局」因子と命名した。第3因子は、3項目で構成されており、「予測通りの成功」「別の目標の設定」など成功や実現に意識が向かう内容の項目が高い負荷量を示していた。そこで「実現」因子と命名した。第4因子は、3項目で構成され、「考える前の行動」「本能や直観に従う」などに意識が向かう内容であったことから、「直観」因子と命名した。先にも触れたように、予期せぬ経験がある場合、環境変化への適応力が高いとされている。以下、この4つの因子を用い、分析を進める。

図表3 予期せぬ経験因子

項目	I 非安定因子	II 難局因子	III 実現因子	IV 直観因子
これまで、リスクを恐れて重要なことをしなかった経験がありますか	0.713	-0.065	-0.106	-0.043
欲しいものを手に入れてから、ほかのものの方がよかったと経験がありますか	0.695	-0.168	0.029	-0.014
マナーにおちいってしまった経験がありますか	0.671	-0.080	0.030	-0.069
知らない方がよかったと経験がありますか	0.599	0.101	-0.010	-0.158
自分がある状況を一方から見ていたのに対して、他人が全く違う見方をしていたという経験がありますか	0.560	0.032	0.094	0.030
自分ではまったく気づいていなかったあなた自身のことについて何か言われた経験がありますか	0.516	0.106	0.047	-0.018
一年後にも今の自分と同じような生活をしているだろうと経験がありますか	0.492	-0.097	-0.061	0.050
これまでに、人生に大きな影響を与えた予想外の出来事を経験したことがありますか	-0.169	0.885	0.009	0.011
人生ががらりと変わってしまった難局や岐路を経験したことがありますか	-0.132	0.814	-0.064	-0.011
これまで、起きないと思っていたことが実際に起きてしまった経験がありますか	0.216	0.456	0.052	-0.043
誰かに言われた一言が、のちにあなたの人生に影響を与えたことがありますか	0.115	0.371	0.250	-0.129
意思決定をした後に、それが当初思いもなかった結果をもたらしたことがありますか	0.285	0.345	0.063	0.075
小さな過ちが、のちに予想外に大きな問題につながったことがありますか	0.391	0.305	-0.130	0.131
こうなって欲しいという思いが成功につながったことがありますか	-0.153	-0.009	0.862	0.023
「自分が予測した通りに物事がうまくいった」ということを経験したことがありますか	0.045	-0.051	0.669	-0.017
明確な目標を設定したのに、途中で本来の目標よりもよいものを見つけたことがありますか	0.076	0.109	0.429	0.036
意思決定をするとき、それが最善の選択かどうか悩まずに決めることがありますか	-0.162	-0.055	0.027	0.743
これまでよく考えずに大きな意思決定をしたことがありますか	0.161	0.071	-0.154	0.528
状況を調べたり、何かを決めたりする方法として、考える前に行動することがありますか	0.016	-0.007	0.181	0.472
行動するときに、本能や直観に従うことがありますか	0.276	-0.067	0.159	0.291
何かを決定する時に参考にした情報が、のちに間違いだとわかったことがありますか	0.386	0.112	-0.016	0.185
明確な目標を設定した後に、別の目標に変更し、またもとの目標に設定しなおしたことがありますか	0.279	0.055	0.206	0.039

IV.高校時代の内的経験がキャリアパス満足度に与える影響

本稿では関与する事象の客観的特性としての外的経験（活動経験）と、関与する事象を理解し解釈する「内的経験」（活動を通じて得た事柄）とを区別する（松尾，2006）。例を挙げると，前者の外的経験は「部活動」であり，後者の内的経験は「部活動を通じて仲間と一緒に目標を達成することの喜びを知った」ということになる。ここで「外的経験」と「内的経験」を分けて取り扱うのは，キャリアパス満足度を高める活動を直接的に示すことではなく，生徒らが各自の経験についてどう解釈したのか，という点を重視するためである。

IV-1.キャリアパス満足度と内的経験の関係

以下，研究の枠組みに沿って論考を進めよう。ひとつめの課題は，高校時代の経験から得たことがキャリアパス満足度にどう影響しているかを検討することであった。

図表 4 キャリアパス満足度に影響する内的経験

	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

図表 4 は，キャリアパス満足度に影響を与える内的経験について確認したものである。就業形態，年収，転職経験をコントロールし，ステップワイズ法による重回帰分析をおこない，キャリアパス満足度への影響が大きいものを確認したところ，希望していたところに就職した（ $\beta=.22,p<.01$ ），リーダー経験から得た達成感（ $\beta=.20,p<.01$ ），そ

して負の影響として，イベント経験から得た対処スキル（ $\beta=-.19,p<.05$ ）の影響が大きいことが示された。

就業形態や年収についての影響力が有意に確認できなかったことから，キャリアパス満足度に影響しているのは，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であることが示唆された。

IV-2.キャリアパス満足度を高める，内的経験と予期せぬ経験の構造

2 つ目の課題は，キャリアパス満足度を高める内的経験を促進する「予期せぬ経験」を検討することである。就業形態，年収，転職経験をコントロールし，被説明変数をキャリアパス満足度，説明変数を内的経験とした強制投入法による重回帰分析をおこなった。

以下，内的経験ごとに分析結果を確認する。内的経験は部活・体育祭や文化祭などのイベント・教科・リーダー経験・アルバイト経験を通じて獲得された以下の 12 項目¹⁷ の分野であり，分析には経験の有無を正規化し識別したものをを用いた。

図表 5 内的経験項目

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

① 対人力の獲得

以下，内的経験の有無の視点から，キャリアパス満足度に与える予期せぬ経験の影響を確認する。対人力の獲得につながる経験がある場合，非安定因子（ $\beta=.29,p<.01$ ），実現因子（ $\beta=.30,p<.01$ ），転職経験ダミー（ $\beta=.12,p<.01$ ）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。