

農業高校生の進路意思決定時における職業適性考慮に関する一研究

吉 中 淳
(教育心理学研究室)
(2009年1月28日受理)

A study of agricultural high-school students' taking account of vocational aptitude when making career decisions

Atsushi YOSHINAKA
*Laboratory of Educational Psychology, Minamikyushu University,
Takanabe, Miyazaki 884-0003, Japan*
(Accepted : January 28, 2009)

Summary

The purpose of this study is to clarify the reason why agricultural high-school students do not take their vocational aptitude into account when they make career decision. A survey was administrated to two hundred and fifty-five agricultural high-school students. The students were asked whether they believe they could understand their vocational aptitude before they get employed actually, whether they would take their vocational aptitude into account when they make career decisions, and the reasons if they would not do so. The students were also asked how they trust in vocational aptitude test. The results were as follows: (1) The students who believe they could understand their vocational aptitude before employed tended to take more account of vocational aptitude. (2) The students who had experienced vocational aptitude test tended to take less account of vocational aptitude. (3) According to free descriptions data, many students would like to make their career decisions solely based on their vocational preference. That seems the primary reason why they do not take vocational aptitude into account. These results suggest that it is important to instruct high-school students that career decision should be made based on not only vocational preference but also vocational aptitude before administration of vocational aptitude test.

Key words: high-school student, career decision making, vocational aptitude.

1. 問題と目的

若者が最初に就職した職場を3年以内に離職する割合として「七五三」という言葉がある。中学卒は7割、高校卒は5割、大学卒は3割というものである。実際に離職にまで至らない者も含めればかなりの割合で、若者は職場でミスマッチを感じているといえる。

若者の職場とのミスマッチの問題は、職業指導の創始者である Parsons (1909) の時代からの課題であり、彼のいわゆるマッチング理論では、早くも「適性、能力、興味、志望、資質、限界、およびそれらの根拠をも含めた自己自身についての明確な理解」は、「賢明な職業選択」をするための3要因の一つに挙げられている。マッチング理論は、賛否はいろいろあるにせよ、20世紀の進路指導に大きな影響を与え続けた。我が国の文部省の進路

指導の定義(1983)においても「自分の能力適性等の発見と開発につとめ」と、中学・高校生が在学中に努力すべき事項の一つとして明記されていることにもその影響を認めることができる。

職業心理学の分野における影響としては、例えば、マッチング理論のリニューアル版の一つに労働適応理論(eg. Lofquist and Dawis, 1969; Dawis and Lofquist, 1984; Lofquist and Dawis, 1991)がある。この理論は「在職期間」を被説明変数とし、これに影響を与える要因を探すことを目的としていて、二大要因として「満足感」(Satisfaction)とともに「充足度」(Satisfactoriness)という変数が挙げられている。充足度とは、職場が要求する必要条件を、個人の能力がどれだけ満たしているかを表す変数である。言い換えれば、個人がその職場にふさわしいかどうかを表す指標である。労働適応理論を敷衍するならば、少しでも職場で長続きしたいのならば、職業を選択する時点で、自らの職業適性を発揮できるような職業を選択することが望ましいと考えられる。実際に、縦断調査によって高校時点で測定された適性・能力と、充足度や満足感の相関関係を実証した研究も存在する(Bizot and Goldman, 1993)。

ところが、生徒が職業適性を考慮にいれた職業選択を行っているかどうかというテーマは研究者の関心をあまり引いていない。主な理由としては次の三つが挙げられる。

- (1) マッチング理論の内部で、能力のマッチングという方向性の他に興味とのマッチングという方向が生じ、むしろ後者が主流となった。
- (2) マッチング理論の外部から、マッチング理論は静態的(static)であると批判された。
- (3) マッチング理論を実践の場に応用するには技術的な難点があると考えられた。

順に見ていく。まず、1つめの理由であるが、この方向性に決定的な影響を与えているのが Super である。Super (1949) は、職業適性(vocational aptitude)の上位概念として、職業適合性(vocational fitness)という概念を提唱し、それは、いわゆる「職業適性」を含む「能力」と、職業興味などを含む「パーソナリティー」に二分されると整理している。Super 自身が vocational fitness は専門用語ではなく、一般用語であると注釈をつけていることからして、職業適合性という概念は、日本語の口語表現にすれば、「どれだけその職業にむ

いているか」というようなニュアンスに近いと思われるが、その中には、能力(その職業をどれだけできるか)のほかに、パーソナリティーという要素があって、その中には、職業興味、すなわち「その職業をどれほどやってみたいか」という側面もあるということに目を向けさせるという意義があった。その後、彼は「職業を選ぶということは事実上自己実現の手段を選んでいるのである」(Super, 1957)という発言で知られるように、職業自己実現を重視する方向を打ち出し、先に挙げた我が国の進路指導の定義の中でも「職業的自己実現」が大目標の一つに掲げられているといった形で影響を与えている。

また、彼はキャリア発達の段階を提唱する中で、概ね青年期に該当する時期を探索段階とし、その課題を選好(preference)の一貫化であるとした。選好(好みとも訳される)とは、すなわち、やりたいことである。この発達段階の考え方も、中学・高校の進路指導やキャリア教育に影響を与えている。

近年においても、小杉(2003)は、フリーターへの調査で、因子分析の結果ならびに、フリーターへの聞き取り調査の結果から「やりたいこと志向」と名付ける傾向の存在を指摘し、「やりたいことができないのならばフリーターという進路を選ぶ」というパターンが多いことを述べている。そのこともあって、興味・選好・やりたいこと志向に関する研究は盛んに行われている(例、萩原・桜井, 2008)

こうした、やりたいこと志向の研究の隆盛の一方で、職業適性の把握に関する研究が、昨今、下火になっている理由の一つには、選好や興味と、能力をリンクさせ、選好・興味さえ押さえておけば、能力の把握についてはそれほど精密に把握する必要はないという考え方があつた。具体的には、「苦手なことは好きにはならない」(Gati and Asher, 2001)という暗黙の前提である。確かに、個人が、自分の能力に対して持つ認識は、比較的妥当であるという報告(例 Katz, 1993; Lunneborg, 1982)はある。しかし、その一方で、個人が実際に持つ能力と、持っていると感じている能力との間には、ギャップがあるという指摘(Barak, 1981)もあり、決着がついている訳ではない。

職業適性の把握が重視されない理由の第2と第3は、関連している。第2の理由「マッチング理論

は「静態的にすぎる」という批判は職業の側面と個人の側面と二つに分割しうる。すなわち、職業の世界は急速に変化する世界の情勢に対応するために必要とされるスキルは変化するというものである。よく挙げられる例としては、電卓やパソコンの普及で算盤ができる能力が重要視されなくなったり、ワープロの普及で上手に字を書く能力が重要視されなくなったという歴史的事実がある。また、個人の側面として、個人は発達し、自分の職業的スキルを磨くことができるという至極当然の事実が挙げられる。この二つの側面から、特定の時点においてある個人の能力なり適性なりを測定したとしても、その後の職業適応や職業的成功の予測はできないというのが、静態的であるという理由によるマッチング理論批判の骨子である。職業適性検査を開発するという際には、この批判を踏まえつつ、妥当性・信頼性を確保しなくてはならない。現実的な対応としては、検査対象の抽象度の設定によってこの種の批判を回避することが試みられているといえる。すなわち、検査対象の抽象度下げるとは、検査対象を具体的・表面的な職務遂行能力寄りにすることである。究極的には日常的に行われている作業そのものを対象にすることになる。このようにすると、今あげた「静態的」という批判をダイレクトに浴びることになるが、妥当性・信頼性は確保され、検査を受ける側からすれば、まさに職業適性を測定されているという実感は得られやすいかもしれない。逆に、抽象度を上げるとは、検査対象を表面的な作業遂行能力ではなく、その背景にある因子（例えば、代表的な職業適性検査の一つGATBでは職業適性能と呼称）を測定することである。この場合、職業適性検査は知能検査と似たようなものになる。職業適性能に構成概念妥当性があるとすれば、「静態的」という批判はある程度回避できる。つまり、個人の能力開発という側面については、どの方向が開発の見込みが高いか（あるいは低いか）が示せるし、先の例で示された職業の世界で起こった現象的な変化も、特定の職務に必要とされる適性能の組合せが変化したことに過ぎないので、自らの適性能について理解をしていれば、適切な対応がとれるはずだということが原理的には言える。ただし、抽象度を上げれば上げるほど、妥当

性・信頼性を確保したり確認したりするのは難しく、また、検査結果で得られた知見を実際の進路選択行動の参考にすることも難しくなる。何より検査を受けた人間にとって、職業適性を測定されたという実感が得られにくくなる。要するに、トレードオフの関係にある。だからといって、マッチング理論や職業適性検査を全否定するのは建設的ではあるまい。適切な抽象度のレベル設定を模索し、限界を踏まえつつ、有益な情報をいかに引き出すかに智恵を絞るべきであろう。

以上、研究上の流れについて概略を示したが、研究者の見解にもまして重要なのは、生徒自身が、どのような理由に基づいて、自らの適性把握を無視ないし、後回しにしているのかという理由である。

一部の高校生には、職業適性の把握を就職後に後回しにする傾向があることは確認されている。例えば、吉中（2006）は、約半数が高校卒業直後の就職を希望する農業高校生の進路発達課題の認識を調査し、「どんな職業に就くか考える」という課題と、「どんな仕事にむいているか考える」という課題の取り組みはじめる時期と解決し終わる時期を尋ねたところ、始期・終期ともに、「どんな職業に就くか考える」方が早く、「どんな仕事にむいているか考える」方が遅いという傾向がみられた。つまり、職業適性もしくは職業適合性について結論を出し、それに基づいて職業選択をするという道筋はたどっておらず、むしろ、先に職業を選択し、職業についてから「この職業は自分に合っている／合っていない」ということが結果論としてわかるのだという考え方を高校生が持っていることが示唆された。このような考え方は一見、不合理にもみえる。というのは、このままでは職業選択は一種の博打であり、職場適応できるかどうかは「運」ということになってしまいかねないからである。ともかく、検討すべきは、なぜ彼らがこのように職業適性把握を後回しにするのかという理由である。もし、その理由が非合理的なものであるのならば、キャリア教育の現場での介入の対象となりうる。あるいは、その理由が正当な、例えば外的障害などに起因するのであれば、可能ならば環境整備によってそのような要因を除去することが必要となろう。

そこで、本研究は、吉中（2006）と同じく農業高校生を対象に、彼らが進路意思決定時に職業適性を考慮しない理由を探ることを目的とする。以下の予備仮説を設定した。

予備仮説：実際に働いてみなければ職業適性を把握することを不可能と考えている者は、そうでない者と比べて、進路選択時に職業適性を考慮しないであろう。

既に述べたように、職業適性を把握するという課題は、専門家にとっても難しい問題であり、まして高校生にはなおいっそう困難である。そのため、事実上、実際に就職してみるこそが職業適性を知るための唯一の方法であり、したがって、高校生の時点で職業適性を把握することは不可能だと考える高校生がいても不思議はない。その結果、不可能なことを試みても仕方がないので、職業適性を考慮しないという者がいると考えられる。高校の時点で職業適性を知るための代表的な手段としてはもちろん職業適性検査が考えられるが、何らかの理由で信頼されていない可能性もある。今回は職業適性検査を信頼しないという者には補足的にその理由も尋ねる。

本研究では、そのほか自由記述によって、職業適性を考慮しない理由の回答を求め、より精密な仮説の生成することも目的とする。

2. 方法

回答者・調査期日

F 県の農業高校生 134名（男63名 女71名）と M 県の農業高校生 121名（男88名 女33名）。合計 255名。調査時期は2008年2月～3月。回答者はいずれも2年生。

手続き

授業時間に質問紙を配布して調査した。

調査項目

・フェイスシート

高校卒業後の進路を「就職」「四年制大学」「短期大学」「専門学校・各種学校」「その他」から複数回答可で回答させた。

・職業適性の把握可能性について

実際に職業に就く前に、職業適性を知ることは

可能だと思うか、「できる」「ある程度までならで
きる」「できない」の3者択一で回答するように求
めた。

・職業適性検査について

適性検査を受けたことがあるかを尋ねた。また、
既存の適性検査は信頼できると思うかを5件法（5
-非常に信頼できる 4-大体信頼できる 3-ど
ちらともいえない 2-あまり信頼できない 1-
まったく信頼できない）で尋ねた。信頼できない
と回答した場合はその理由を自由記述で回答する
ように求めた。

・進路を決定する際に、職業適性を考慮するか

就職先を決める際に、職業適性を考慮するかど
うかを5件法（5-非常に考慮する、4-少し考慮
する、3-どちらともいえない、2-あまり考慮し
ない、1-まったく考慮しない）で尋ねた。また、
あまり考慮しない・まったく考慮しないと回答し
た場合はその理由を自由記述で回答するように求
めた。

3. 結果

(1) 全体的傾向

表1に複数回答による高校卒業後の進路の結果
を示す。最も多いのは「就職」で、就職を少なく
とも選択肢の一つとしている者は129名（50.6%）
と約半数にのぼる。無答の回答者42名を除いた213
名の中では、就職のみを希望している者は90名
（42.6%）である。残りの123名（57.7%）は大学・
短期大学・専門学校・各種学校など、なんらかの
形で進学を視野に入れていた。

進路決定時に職業適性を考慮するかどうかに関
する結果を表2に結果を示す。一番多かったのが、
「どちらともいえない」で4割を超えている。「あ
まり考慮しない」または「まったく考慮しない」
と回答した者は14.8%に上り、およそ、7人に1人
は自分の職業適性を積極的に考慮することなく進
路を決定すると回答している。

表1. 高校卒業後の進路（複数回答）

就職	四年制大学	短期大学	専門学校 各種学校	その他
129(50.6%)	27(10.6%)	31(12.2%)	85(33.3%)	19(7.5%)

表2. 就職先決定時の職業適性考慮

1	2	3	4	5	無答	平均
15 (6.0%)	20 (8.1%)	106 (42.7%)	86 (34.7%)	21 (8.5%)	7	3.31

5…非常に考慮する 4…少し考慮する 3…どちらともいえない
2…あまり考慮しない 1…まったく考慮しない

表3. 就職前に職業適性を知ることにはできると考えるか

できる	65 (26.3%)
ある程度ならできる	119 (48.2%)
できない	63 (25.5%)
無答	8

職業に就く前に職業適性を知ることにはできるかという問いに対する回答結果を表3に示す。として、無答の8名を除いた割合としては、「できる」という者65名(26.3%)、「ある程度までならできる」という者119名(48.2%)、「できない」という者63名(25.5%)であった。おおよそ、1対2対1の割合であり、約4人に1人は、職業についてみなければ職業適性はわからないという考えを明言している。

職業適性検査を受けた経験があるものは104名(40.8%)であった。

(2) 予備仮説の検討

職業適性を把握できると考えるかどうかと、進

路を決定する就職先を考える時に、職業適性を考慮するかどうかとの間の関係を検討したのが表4である。また、分散分析で検討した結果が、表5で、職業適性把握可能性についての考えと、就職先決定時の適性考慮との間には有意な関係がみられた。Tukey法による多重比較の結果、差が見られたのは、実際に職業についてみる前に職業適性を理解できるかについて「できる」と考える群と、「ある程度までならできる」と考える群との間である。「ある程度までならできる」と「できない」との間には有意な差はみられなかった。

高校卒業時進路決定の際の職業適性考慮との間には5%水準の有意差はみられなかったものの、同様の傾向がみられた。

(3) 職業適性検査経験の影響の検討

職業適性検査を受けた経験の有無で群分けして、職業適性検査に対する信頼度を検討したのが表6である。職業適性検査を受けた経験の有無で信頼度の平均に有意差はなく、ほぼ「どちらともいえない」という水準である。ただし、を受けた経験の

表4. 就職前の職業適性の把握可能性についての考え別 就職先決定時の職業適性考慮

	1	2	3	4	5	無答	平均
できる	2 (3.1%)	3 (4.6%)	24 (36.9%)	25 (38.5%)	11 (16.9%)	0	3.62
ある程度ならできる	7 (6.0%)	14 (12.1%)	47 (40.5%)	41 (35.3%)	7 (6.0%)	3	3.23
できない	4 (6.5%)	2 (3.2%)	33 (53.2%)	20 (32.3%)	3 (4.8%)	1	3.26

5…非常に考慮する 4…少し考慮する 3…どちらともいえない
2…あまり考慮しない 1…まったく考慮しない

表5. 職業適性の把握可能性についての考え別 就職先決定時の職業適性考慮の分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
群間	6.68	2	3.34	3.89	.02 *
群内	205.97	240	0.86		
合計	212.65	242			

*p<.05

表6. 職業適性検査を受けた経験別 職業適性検査に対する信頼度

	1	2	3	4	5	無答	平均
検査経験あり	2 (1.9%)	13 (12.5%)	67 (64.4%)	21 (20.2%)	1 (1.0%)	1	3.06
検査経験なし	9 (6.6%)	10 (7.4%)	93 (68.4%)	19 (14.0%)	5 (3.7%)	2	3.01

5…非常に信頼できる 4…大体信頼できる 3…どちらともいえない
2…あまり信頼できない 1…まったく信頼できない

表7. 職業適性検査を受けた経験別 就職先決定時の職業適性考慮

	1	2	3	4	5	無答	平均
検査経験あり	6 (5.9%)	14 (13.9%)	49 (48.5%)	30 (29.7%)	2 (2.0%)	4	3.08
検査経験なし	8 (5.8%)	4 (2.9%)	55 (39.9%)	54 (39.1%)	17 (12.3%)	0	3.49

5…非常に考慮する 4…少し考慮する 3…どちらともいえない
2…あまり考慮しない 1…まったく考慮しない

ある群は両端の回答が減っている。この結果は、職業適性検査に対する過大評価と過小評価がそれぞれ是正された結果、相殺されて平均値に差が出ていないのだと解釈できるかもしれない。

職業適性検査の経験の有無で、進路決定時に職業適性を考慮に影響があるかどうかを検討した結果が表7である。職業適性検査を受けた経験がある方が、むしろ就職先決定時に職業適性を考慮しないという結果が出ており、有意差がみられた($t=3.44, df=237, p<.01$)。職業適性検査経験の有無別で、予備仮説を改めて検討した結果が表8～10で

ある。適性検査の経験が無いグループでは、全体の傾向と同様の結果であるが、職業適性検査の経験が有るグループでは、このような傾向が消滅していた。その主な原因は、このグループでは、職業適性を「非常に考慮する」という者の割合が、適性の把握が「できる」と回答する群においてもわずか1名(3.7%)にまで減少していることが挙げられる。

以上を総合すると、職業適性検査を実際に経験してみることは、職業適性検査の実態を知らしめる効果があると一応考えられるのだが、進路指導

表8. 適性検査経験有り限定 職業適性把握可能性についての考えと就職先決定時の職業適性考慮との関係

	1	2	3	4	5	無答	平均
できる	1 (3.7%)	2 (7.4%)	12 (44.4%)	11 (40.7%)	1 (3.7%)	0	3.33
ある程度ならできる	2 (4.5%)	10 (22.7%)	22 (50.0%)	9 (20.5%)	1 (2.3%)	3	2.93
できない	2 (7.1%)	1 (3.6%)	15 (53.6%)	10 (35.7%)	0 (0.0%)	1	3.18

5…非常に考慮する 4…少し考慮する 3…どちらともいえない
2…あまり考慮しない 1…まったく考慮しない

表9. 適性検査経験無し限定 職業適性把握可能性についての考えと就職先決定時の職業適性考慮との関係

	1	2	3	4	5	無答	平均
できる	1 (2.8%)	0 (0.0%)	12 (33.3%)	13 (36.1%)	10 (27.8%)	0	3.86
ある程度ならできる	4 (6.0%)	4 (6.0%)	23 (34.3%)	31 (46.3%)	5 (7.5%)	0	3.43
できない	2 (6.3%)	0 (0.0%)	18 (56.3%)	10 (31.3%)	2 (6.3%)	0	3.31

5…非常に考慮する 4…少し考慮する 3…どちらともいえない
2…あまり考慮しない 1…まったく考慮しない

表10. 職業適性の理解可能性についての考え別 就職先決定時の職業適性考慮の分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
職業適性検査 経験有り	群間	2.88	2	1.44	2.06	.13
	群内	66.90	96	0.70		
	合計	69.78	98			
職業適性検査 経験無し	群間	6.08	2	3.04	3.59	.03 *
	群内	111.63	132	0.85		
	合計	117.70	134			

* $p < .05$

を行う側の期待とは逆に、生徒は職業適性検査の実態を理解したからこそ、進路の決定には使わないという方向へ走っているとも考えられる。すなわち、職業適性検査による情報は進路意思決定には使えないという信念をむしろ強化したのではないかと疑われる。

表11. 職業適性検査が信頼できない理由

妥当性に関する理由

- ・実際に働かないとわからないこともあるから (3名)
- ・アンケートに答えるだけではわからないから
- ・ただのペーパーテストだから
- ・それがすべてでないから
- ・職業適性検査で人のすべては測れない。

信頼性に関する理由

- ・その時その時で気持ちが変わるから (3名)
- ・自分の考えが変わるから
- ・しょせん機械(の判定)だから
- ・検査といっても体の検査とちがって本当に本人が思っていることはわからないとは思うから
- ・絶対にそうとはいきれないから
- ・何事にも全く信頼する気がない
- ・嘘くさい
- ・確信がないから

自分の考えとの相違

- ・あっていなかったから (3名)
- ・自分のやりたいことと違う内容だったから

自己決定権への侵害

- ・こんなもんで決められたくないから (2名)
- ・ただ一枚の紙だけに自分の人生を左右されたくない
- ・将来を検査で決められたくない

職業的性検査を信頼しないという理由をカテゴリ別に記したのが表11である。妥当性に関する理由としては、やはり、実際に働いてみないとわからないというものが多い。より具体的には、紙と鉛筆を使うという原理的な部分にそもそも違和感を感じるというものや、検査で測定されていないことに本質があると感じるという回答がみられる。一方、信頼性と分類した回答には、専門的な意味でのテスト・再テスト信頼性に対する危惧という比較的正当な意見がある一方で、自分の希望する答えとの相違に起因する否認といった回答もみられた。

(4) 職業適性を考慮しないその他の理由

職業適性をなぜ考慮しないのかに関する自由記述をカテゴリ別に並べたのが、表12である。最も多い回答は、適性よりも選好を優先するという回答である。

ついで多いのが自己決定権の侵害と命名したものである。職業適性を考慮して進路を選ぶと、自分の進路を自分で選んだことにならないという考えを持つ者が多いようである。

その次が、予備仮説で検討した、職業適性の把握可能性に関する理由と、それと連動する形での職業適性検査への不信感であった。

このような回答頻度からすると、本研究では正面からは取り上げていない選好という要因を無視することができないと考えられる。

4. 考 察

事前の予想通り、「実際に働いてみなければわからない」という信念が、進路意思決定の際に職業適性を考慮しないことの有力な要因の一つである。

表12. 適性を考慮しない理由

選好優先

- ・やりたいことをしたい(12名)
- ・自分に合っていることも大事だが、したいことじゃないと続かないから
- ・今まで学んできたこと、したいことで決めたいから
- ・自分の夢を優先して決める
- ・適性が低くてもつけたらそれでいいから
- ・適性外の職業につきたいのに、適性を考慮したら自分のしたい職業につけない可能性があるから
- ・自分のしたいことと違ったら嫌だから

自己決定権の侵害

- ・自分の進路は自分の好きなように決める(5名)
- ・就職先は自分で決めるべき
- ・そのような方法で決められたくないし、決められるものではないから
- ・そういうもので決めたくない
- ・そういうものに決められたくない
- ・やりたいことは自分で決める

職業適性の把握可能性

- ・やってみないとわからないから(4名)
- ・実際に働かないとわからないから

職業適性検査不信

- ・参考にならないと思うから(2名)
- ・信頼していないから
- ・職業適性のすべてが正しいとはいえないから
- ・しょせん機械(の判定)だから
- ・適性はあくまで目安だから

その他

- ・もう決まっているから(2名)
- ・自分がかんばりたいから
- ・家の仕事を手伝いたいから
- ・努力しないといけないから
- ・自分の努力次第でかわると思うから
- ・職業適性という言葉を知らなかった

今回の調査では、彼らの受けた職業適性検査には、その精度の問題は措くとして、検査を受けたことにより以前よりは適性に関する理解が深まったと実感させるほどの説得力はなかったようである。むしろ、生徒によっては適性はわからないものだという信念を強化している可能性すらある。これ

は、職業適性検査自体の抽象度が高すぎたとか、職業適性検査の実施の際に、検査の意義やその効用と限界に関する説明が不十分であった等の問題があったという可能性が考えられるが、それに加えて、生徒の側に職業適性検査の結果を受け入れるための前提条件が整っていなかったという可能性を検討する必要がある。

その前提条件の検討に当たっては、やはり選好との関連を想定せざるを得ない。今回の自由記述の回答を見ても、選好が進路決定の際に不可欠の要素であるのは生徒にとって暗黙の前提となっており、選好を一切考慮しない進路意思決定はほとんどありえない。したがって、適性不考慮の問題は、選好最優先という前提のもとで適性を考慮する余地をどう考えるかという問題であるとも言い換えられる。その上で、適性を考慮しないという考えに至った者には、以下の二種類のパターンがあるように思われる。

まず、一つめのパターンは、内心では適性を考慮する必要を理解しつつ、選好と両立しない可能性を恐れて、適性に関する情報から目をそらしているというパターンである。メカニズムとしては知覚的防衛 (Bruner and Postman, 1947)、認知的不協和の低減 (Festinger, 1957)、確証バイアス (Wason, 1960) などの説明が考えられる。実際、このことを自覚して自由記述にその通りに書く者もいた。適性把握可能性をゼロと評価している者の中にも、認知的不協和の低減のメカニズムに則って、都合な結果を出した適性検査の結果を否定するために、このような理屈を持ち出している者がいるかもしれない。こうしたカモフラージュが意図的なものだとすれば、Gati と Asher (2001) の「苦手なことは好きにならないから適性・能力を考えなくてもよい」という見解は常に正しいとは限らないことになろう。実際には正反対に「好きなことが苦手だったらどうしよう」という不安が背景にあるのである。

もう一つのパターンは、適性を考える必要はない、あるいは適性を考慮することは良くないことであると本心から考えているという者である。このパターンは適性考慮を自己決定性の侵害とする回答する者の存在から想定される。彼らは進路決定の自立性の原則に対し誤解をしているように思われる。進路決定の自立性の原則とは、自分の進路は人に指示されて決定をするのではなく、自分自身で決定し、最終

的に責任をとるのも自分自身であるという原則であり、もとより必要なデータの収集や、他者からの助言を禁ずるものではない。ところが彼らは、これを曲解し、進路は主観のみによって決めるのが正しく、客観情報や他者からの助言などは一切聞く耳持つ必要はないという原則であると受け止めているとも考えられる。この考え方に沿うならば、自己理解とは自分の選好を明確化すること以上の何かではない。職業適性検査の結果ですら、「自分」に関する情報ではなく、むしろ「他者」からの評価であり、これを考慮してしまうと「自分」で進路を決めたことにならなくなるので、望ましくないということになるのだらう。

以上、前者は適性を考慮することの重要性を潜在的に理解してはいるがそうしなかった者、後者は適性考慮の重要性をそもそも理解していない者と要約できよう。二つのパターンの共通点は、選好と適性を二者択一的な見方をとっていて、その上で選好の方を優先しているために、適性を考慮する余地が無くなってしまっていることである。本研究の結論としては、この適性か選好かという二者択一的思考こそが、進路決定時に適性を考慮しない最大要因であるという仮説を提案したい。もちろん、このような思考法は不合理である。なぜならば、選好の方が適性よりも優先すべきという主張を認めたとしても、そのことは適性を一切考慮しなくて良いという理由にはならないからである。選好と適性の両方を考慮することは不可能ではないし、進路先での適応を望むのであれば、そうすべきである。

キャリア教育においては、実際の進路選択はもちろんのこと、職業適性検査の実施よりも前に、二者択一ではなく、選好も適性も両方とも考慮するという態度をまず育成することが望ましい。それを前提として、結果は結果として職業適性検査の結果を受け入れるよう指導を行うべきである。その上で、職業適性検査の効用と限界を考えさせるように仕向けなければ、職業適性検査を実施することは悪影響があるとすらいえる。

摘 要

本研究の目的は、農業高校生がなぜ進路意思決定の際に自らの職業適性を考慮しないのか、理由を明らかにすることである。255名の農業高校生に

質問紙調査を実施した。

実際に働いてみなければ職業適性を把握することは不可能であるという信念を持つ者は、進路意思決定の際に職業適性を考慮しないであろうという予備仮説の検証を行った。また、もし職業適性を考慮しないという理由がほかにあれば自由記述で回答するように求めた。また、職業適性検査を受けた経験や、どの程度職業適性検査を信頼するかを尋ねた。結果は以下のとおりである。

- (1) 実際に働く前に職業適性を把握することは可能と考えている者は、進路意思決定時により職業適性を考慮する傾向がみられた。
- (2) 職業適性検査を受けた経験がある者は、そうでない者と比べて進路意思決定時に職業適性を考慮しない傾向がみられた。
- (3) 自由記述によれば、職業適性よりも職業選好を優先して進路意思決定を行うという者が最も多かった。

職業適性検査を実施する以前に、進路意思決定の際には職業選好だけでなく職業適性を考慮する必要性や、職業適性検査の効用と限界について指導を行うことの重要性が示唆された。

引用文献

Parsons, F., "Choosing a vocation", Boston: Houghton Mifflin, (1909) (New York: Agathon Press, 1967).

文部省「進路指導の手引き 高等学校ホームルーム担任編」(1983).

Lofquist, L.H. and Dawis, R.V., "Adjustment to work - a psychological view of man's problems in a work-oriented society", New York: Apple-ton-Century-Crofts (1969).

Dawis, R.V. and Lofquist, L.H. "A psychological theory of work adjustment", Minneapolis: University of Minnesota Press (1984).

Lofquist, L.H. and Dawis, R.V., "Essentials of person-environment-correspondence counseling". Minneapolis: University of Minnesota Press (1991).

Bizot, E.B., and Goldman, S.H., Prediction of satisfactoriness and satisfaction: An eight year

- follow up, *Journal of Vocational Behavior*, 40, 19-29 (1993).
- Super, D.E., "Appraising vocational fitness: By means of psychological tests", New York: Harper and Brothers (1949).
- Super, D.E., "The psychology of careers", New York: Harper and Brothers (1957).
- 小杉礼子「フリーターという生き方」勁草書房 (2003).
- 萩原俊彦・櫻井茂男“やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討ー進路不決断に及ぼす影響の観点からー, *教育心理学研究* 56, 1-10 (2008).
- Gati, I., and Asher, I., The PIC model for career decision making: Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice, "Contemporary models in vocational psychology". Edited by Leong, F., T., L., and Barak, A., Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (2001).
- Katz, M.R. "Computer-assisted career decision making", Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (1993).
- Lunneborg, C.E., Systematic biases in brief self-ratings of vocational qualifications. *Journal of vocational Behavior*, 20, 255-275 (1982).
- Barak, A., Vocational interests: a cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 1-14 (1981).
- 吉中 淳 職業高校生の進路発達課題の認識と進路の悩みの構造に関する研究, 南九州大学研究報告 第36号(B), 25-34 (2006).
- Bruner, J.S. and Postman, L., Emotional selectivity in perception and reaction, *Journal of Personality*, 16, 69-77 (1947).
- Festinger, L. "A theory of cognitive dissonance", California: Stanford University Press, Stanford (1957).
- Wason, P.C., On the failure to eliminate hypothesis in a conceptual task. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 12, 129-140 (1960).