

職業能力開発総合大学校在校生の職業観とキャリア成熟 Work Values and Career Maturity Among Undergraduates at Polytechnic University

石原 まほろ, 渡邊 椋太

Mahoro Ishihara and Ryota Watanabe

This study examined work values and career maturity in a sample of 98 undergraduates at Polytechnic University. New Work Motivation Scale, short form of the Japanese Big-Five Scale and Career Readiness Scale were selected for use in this study. Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney U test, correlation analysis, and categorical regression analysis were conducted. We found that “neuroticism” significantly contributed to “social status,” “social contribution,” and “family piety”; while “career readiness” significantly contributed to “self-realization”; and “extraversion” significantly contributed to “rewarding.” There were differences in career maturity between the decided and undecided occupation groups; career maturity was significantly higher in the decided group. Additionally, “self-realization,” “contribution to society,” and “rewarding” were significantly higher in the mature group than in the immature group. It seems reasonable to conclude that promoting career maturity among undergraduates contributes to their job satisfaction once they are employed.

Keywords: work values, career maturity, big five

1. 研究の背景と目的

職業選択や就職の問題は、大学生にとって看過することのできない重要な課題の1つである^[1]。職業に対して個々人が抱いている信念の体系は職業観と呼ばれる^[2]。就職を控えた大学生にとって、職業観を検討しておくことは、職業を選択する際や就職後に職業的な適応を図る際に重要な役割を果たすと考えられる。

まず、本研究における職業観という概念について説明する。職業観は個々の職業に対する考え方や価値意識であるが、職業観と類似した概念に労働観がある。労働観は職業を含む仕事一般に対する考え方や価値観であるので、本来この2つは区別することが妥当である^[3]。しかし、わが国では個々の職業への固定性が強くなく、職別労働市場が一部の専門職に限定されているため、両者はあまり区別されない^[3]。そのため寺田(2014)は、就業生活に対する考え方や価値意識という意味で、両者を一括して職業観として捉える立場を取っている。本稿でも、寺田(2014)の概念整理に基づき、職業観と労働観を一括して捉えることとする。

職業観については、経済学、心理学、教育社会学などの分野で青年期を対象とした様々な研究が行われ^{[2]~[8]}、その構造と規定要因の究明が行われてきた。職業観の構造に関して、寺田(2014)は、日本を含む6か国の高校生を対象とした調査を行い、職業観が、自己実現・生活享受志向、社会・奉仕志向、経済・安定志向、リーダー・

富有家志向の4つの因子で構成されることを示した。また、鈴木・所(2013)は、大学生を対象とした調査を行い、職業観は、自己実現、社会的地位、社会貢献、社会的義務、家族孝行、やりがい、経済的向上の7つの因子から構成されることを報告している。職業観の構造に関する諸研究を概観すると、職業観は、勤労の代償として生活のために収入を得る「経済的側面」、個性を生かし社会に寄与する「個人的側面」、社会の構成員として分担する役割を果たす「社会的側面」に集約される^[5]との見方が一般的である。

職業観を規定する要因としては、性別、学年、所属学部、性格などの個人特性、アルバイトの有無や出身家庭の豊かさなどの経済的要因、両親の学歴や両親との関係性などの家族に関する要因などが示されている^[6]。丸田(2015)は、職業能力開発総合大学校(以下、職業大)の学生を対象とした質的調査を実施し、職業価値観の選択には、高校までの経験、幼い頃からの志向性や性格、家庭の事情などの個人特性や環境、実習や卒業研究などの大学生活での経験などが影響していると述べている。諸井・坂元(2014)は個人特性の中でも性格に着目し、Big Five 尺度で測定された基本的性格特性が職業観の規定要因であることを報告している。そして、「外向性」と「神経症傾向」は職場での経験が自分自身の成長につながるといった「自己価値」、仕事上での人とのつながりが実感できるといった「人間関係」、世間から高い評価を受けられるような仕事ができるといった「社会的評価」

を有意に促進し、「開放性」は「自己価値」、「社会的評価」、新しい事業を自分で起こす機会に恵まれるといった「組織からの独立」を有意に高めることを明らかにしている。

その他にも、進路発達程度が職業観を規定する要因になるとの報告^[9]がある。浦上（1992）は、職業を通じて価値実現を望む程度は進路発達程度によって異なり、高い進路発達程度を示す者ほど強い価値実現への期待を持っていることを明らかにしている。進路発達程度を表す概念にキャリア成熟がある。キャリア成熟は、「キャリアの選択・決定やその後の適応への個人のレディネスないし取組姿勢」と定義される^[1]。職業観は価値観の一側面であり、その良否を判断することは難しいが、経済的側面の重視度が他よりも明らかに高い場合には、職業を選択すべき時期に不決断に陥りやすいことが報告されている^[9]。キャリア教育の文脈では、学生が職業観の個人的側面や社会的側面の重要性を認識しているのかについて学生自身や支援者が把握し、学生のキャリア成熟度が十分ではない場合には、成熟度を高めるための取組を行うことにより、職業観の明確化や適切な進路選択につながると考えられる。

職業大では、我が国のものづくり産業を支える人材の育成が行われているが、人材を育成するためには実践的スキルや知識を学生が主体的に学ぶための環境整備を行うことに加えて、学生が自らの職業観を明確化し、自己の意志と責任のもとに職業選択を行うための自律性を養うことが肝要である。学生へのキャリア教育を効果的に展開するためには、職業大在校生が抱く職業観やキャリア成熟の実態を的確に把握しておく必要があると考えられるが、職業大在校生を対象とし、職業観やキャリア成熟の特徴を実証的に明らかにした研究は少ない。これらが明らかにできれば、学生が進路選択のための自己理解を深める際に基礎資料として活用できるとともに、キャリア教育において職業観を涵養し、キャリア成熟を高めるための支援を行う際の一助になると考えられる。そこで本研究では、職業大在校生の職業観やキャリア成熟の特徴や、職業観の規定要因について明らかにすることを目的とし、以下の研究設問に対する答えを探る。

研究設問①：職業大在校生の職業観やキャリア成熟にはどのような特徴があるか？

研究設問②：職業大在校生の職業観形成に影響を与えている要因とは何か？

2. 研究方法

2.1. 調査対象及び調査の実施

調査は、平成30年9月から10月に職業大の電子情報専攻1年生～4年生の学生103名を対象として実施した。調査対象者には無記名の自記式質問紙を配付し、調査の目的や方法について説明した後に任意で回答を求めた。101名から回答を得たが、この中から明らかに回答意欲に疑義がある回答者3名を除外し、98名（有効回答率95.1%）を分析対象とした。

2.2. 質問紙の構成

質問紙は、①基本属性、②新労働動機尺度、③職業キャリア・レディネス尺度、④Big Five 尺度短縮版から構成した。

2.2.1. 基本属性

学年、希望職業の決定状況、志望職種及び志望順位、職業選択に影響を与えた人の有無とその相手、大学生活の実習が職業観に影響を与えたか否か、アルバイト経験の有無、アルバイト経験が職業観の形成に影響を与えたか否かにより基本属性を把握した。なお、希望職業の決定状況については、「あなたは就きたい職業を決めていますか」という質問に対する回答として、「1つに決めている」、「いくつか絞りに絞っている」、「まだ決めていない」を設定し、いずれか1つの選択を求めた。

2.2.2. 新労働動機尺度

回答者の職業観を測定するため、鈴木・所（2013）が作成した新労働動機尺度を利用した。新労働動機尺度は、大学生を対象とし、「なぜ働くのか、何のために働くのか」という働くことに対する価値観を尋ねた結果から作成された尺度で、自己実現、社会的地位、社会貢献、社会的義務、家族孝行、やりがい、経済的向上の7因子32項目の質問文を用いて職業観を測定している。自己実現は「自分の可能性を広げるため」、「人間関係を広げるため」など8項目、社会的地位は、「高い社会的地位を得るため」、「人の上に立つため」など5項目、社会貢献は、「誰かの助けになりたいため」、「人の役に立つため」など5項目、社会的義務は、「働かないと世間体が悪いから」、「社会の義務だから」など6項目、家族孝行は、「親孝行をするため」、「親を安心させるため」など3項目、やりがいは、「働くことが楽しいから」、「仕事そのものが好きだから」など3項目、経済的向上は、「金持ちになるため」及び「裕福な暮らしをするため」の2項目から構成される。教示文は「あなた自身が働くとしたら、それはどのような理由ですか。以下のそれぞれの項目についてとてもそう思う～全くそう思わないの内で、最もあてはまると思うものに○をつけてください」と提示し、「とてもそう思う」から「全くそう思わない」の5件法で回答を求めた。

2.2.3. 職業キャリア・レディネス尺度

回答者のキャリア成熟を測定するため、坂柳（1996）が作成したキャリア・レディネス尺度を利用した。キャリア・レディネス尺度は、これからの人生・生き方・職業選択・就職などについて、どの程度成熟した考えを持っているかを測定する尺度であり、主に人生や生き方への取組姿勢を尋ねる「人生キャリア・レディネス」と主に職業選択と職業生活への取組姿勢を尋ねる「職業キャリア・レディネス」の2系列から構成されるが、本研究では、「職業キャリア・レディネス尺度」のみを用いた。職業キャリア・レディネス尺度は、関心性、自律性、計画性の3つの態度特性に関する27項目の質問文を用いてキャリア成熟を測定している。関心性は「将来の職業や就職について、とても関心を持っている」、「希望する職業に就くためにはどうすればよいか、調べたことがある」、「どのような職業が自分に向いているのか、真剣に考え

たことがある」など9項目、自律性は、「職業人になったら、自分から進んで積極的に仕事を行おうと思う」、「充実した職業生活を送れないのは、自分自身の責任が大きいと思う」、「職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思う」など9項目、計画性は、「希望する職業に就くための具体的な計画を立てている」、「どのような職業に就きたいのか、まだわからない」、「職業選択や就職は、自分の個性と就職機会の両面から十分考えている」など9項目から構成される。教示文は「あなたの職業選択や職業生活への取り組み姿勢についてお伺いします。以下の各項目についてよくあてはまる～全くあてはまらないの内で、最もあてはまると思うものに○をつけてください」と提示し、「よくあてはまる」から「全くあてはまらない」の5件法で回答を求めた。

2.2.3. Big Five 尺度短縮版

回答者の性格特性を把握するため、並川ら (2012) が作成した Big Five 尺度短縮版^[10]を利用した。この尺度は基本的性格特性が、情緒不安定性、外向性、開放性、調和性、誠実性の5因子で説明できるとの考えに基づき作成され、29項目から構成される尺度で、信頼性及び妥当性についても検証されている。教示文は「以下のそれぞれの項目はあなた自身にどれくらいあてはまりますか」と提示し、「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」の7件法で回答を求めた。

2.3. データ分析方法

研究設問①「職業大在学生の職業観やキャリア成熟にはどのような特徴があるか？」の答えを探るために、各項目の基本統計を算出した。

分析方法の選択のため、新労働動機尺度、職業キャリア・レディネス尺度、Big Five 尺度短縮版で得られた尺度得点について正規性の検定を行った。Kolmogorov-Smirnov 検定^[11]及び Shapiro-Wilk 検定^[11]を行ったところ、正規分布であるという頑健な結果が得られなかった。そのため本研究では、データの分布に依存しないノンパラメトリック検定を採用することにした。

職業観やキャリア成熟の学年による差については、学年4区分を独立変数とし新労働動機尺度で測定された7因子の因子毎の合計得点及び職業キャリア・レディネス尺度で測定された3因子の因子毎の合計得点を従属変数とした Kruskal-Wallis 検定^[11]、その後の検定として Bonferroni 法による多重比較^[11]を実施した。

さらに、職業観はキャリア成熟が高い群と低い群とでは異なるかを検証するため、職業キャリア・レディネス尺度で測定された3因子の得点を合計し、合計得点の上位30%を上位群、下位30%を下位群とし、Mann-Whitney U 検定^[11]を実施した。

研究設問②「職業大在学生の職業観形成に影響を与えている要因とは何か？」の答えを探るために、まず、新労働動機尺度で測定された7因子、Big Five 尺度短縮版で測定された5因子及び職業キャリア・レディネス尺度

で測定された3因子の相関係数を算出した。次に、新労働動機尺度で測定された7因子を従属変数とし、Big Five 尺度短縮版で測定された5因子及び職業キャリア・レディネス尺度で測定された3因子を独立変数としたカテゴリカル回帰分析(最適尺度法)を実施した。カテゴリカル回帰分析は、カテゴリカルデータを数値化することによって回帰分析を可能にする分析手法であるが、本研究の従属変数である新労働動機尺度で測定された7因子の因子毎の合計得点には正規分布でないものが含まれていたため、重回帰分析ではなく、カテゴリカル回帰分析が適当であると判断した。

なお、本研究の統計分析には、SPSS25.0 for windows 及び SPSS categories version 3.0 を使用し、有意水準を5%とした。

2.4. 倫理的配慮

本研究は、職業大の研究倫理規定に基づき実施した。調査対象者には、研究概要と目的、個人情報保護、データの匿名性の厳守、協力は任意であることなどについて書面及び口頭にて説明を行い、調査票の返却をもって調査参加の承諾とみなした。また、得られたデータは数値化の後分析を行い、本調査の公表にあたって個人が特定されないようにした。

3. 結果

3.1. 対象者の基本属性

回答者の学年は、1年生26名、2年生33名、3年生17名、4年生23名であった。職業選択について影響を与えた人の有無は、有=51(51.5%)、無=46(46.5%)であり、有の内訳は、家族=22(22.2%)、学校や塾の講師=11(11.1%)、友人=7(7.1%)、職場の上司や同僚=2(2.0%)、その他=8(8.1%)であった。影響を与えた相手が家族である場合の内訳は、父=10(55.6%)、母=3(16.7%)、兄弟姉妹=3(16.7%)、両親=1(5.6%)、両親、祖父母、兄弟姉妹など複数=1(5.6%)であった。大学生活における実習の職業観形成への影響の有無は有=64(64.6%)、無=32(32.3%)であった。アルバイト経験の有無は、有=77(77.8%)、無=19(29.2%)であった。学年別にみたアルバイト経験の有無を表1に示す。1年次にアルバイト経験のある者は6割強であり、2年次及び3年次は8割強、4年次に9割弱という結果であった。アルバイト経験の職業観形成への影響については、有=45(59.2%)、無=31(40.8%)であった。

3.2. 学年別にみた希望職業決定状況及び希望職種

希望職業の決定状況を学年別に集計した結果を表2に示す。1、2年次までは就きたい職業を決めていない群が6割弱だが、8月にインターンシップを終えた3年次にはいつかには絞り込める者が7割になり、概ね就職活動を終えた4年次には約9割が希望職業を決定していた。

表1 学年別にみたアルバイト経験

学年		アルバイト経験	
		有	無
1年生		16	8
		66.7%	33.3%
2年生		27	5
		84.4%	15.6%
3年生		14	3
		82.4%	17.6%
4年生		20	3
		87.0%	13.0%
合計		77	19
		80.2%	19.8%

表2 学年別にみた希望職業決定状況

学年		希望職業の決定状況		
		いくつか決めている	いくつか絞っている	まだ決めていない
1年生		3	8	15
		11.5%	30.8%	57.7%
2年生		3	11	19
		9.1%	33.3%	57.6%
3年生		3	12	2
		17.6%	70.6%	11.8%
4年生		20	0	3
		87.0%	0.0%	13.0%
合計		29	31	39
		29.3%	31.3%	39.4%

希望職業を決定している者の第一志望の職種を学年別に集計した結果を表3に示す。1年次から3年次までは民間企業を志望する者が5割で職業訓練指導員（以下、指導員）を志望する者よりも多かった。指導員を志望する者の割合は2年次が3割弱、3年次が3割強、4年次が5割強であった。

表3 学年別にみた希望職種

学年		希望職種			
		会社員	公務員	指導員	その他
1年生		4	2	0	2
		50.0%	25.0%	0.0%	25.0%
2年生		9	3	5	1
		50.0%	16.7%	27.8%	5.6%
3年生		7	1	5	1
		50.0%	7.1%	35.7%	7.1%
4年生		7	1	10	1
		36.8%	5.3%	52.6%	5.3%
合計		27	7	20	5
		45.8%	11.9%	33.9%	8.5%

3.3. 尺度の信頼性の検討

本研究で用いた3尺度を構成する下位因子ごとに、各因子に含まれる項目の合計得点を項目数で除した下位因子得点の平均値、標準偏差ならびにCronbachの α 係数を算出した。その結果を表4に示す。

回答者の下位因子得点の平均値を比較すると、性格は情緒不安定性、調和性、外向性の順に得点が高く、先行研究⁴⁾と同様の傾向が示された。職業観は経済的向上、家族孝行、自己実現の順に高く、その順序は異なるものの、平均値が高い下位因子は先行研究⁴⁾と同様のものであった。

下位因子得点の偏りを平均値及び標準偏差から検討したところ、大きな偏りは認められなかった。また、 α 係数は概ね満足できる数値であった。以上のことから、各下位因子の内部一貫性が認められたものと判断した。

表4 各下位尺度の平均値、標準偏差、 α 係数

		平均値	標準偏差	α 係数
Big Five 尺度	外向性	4.11	1.14	.86
	誠実性	3.15	0.88	.79
	情緒不安定性	4.93	1.22	.87
	開放性	4.07	0.99	.80
	調和性	4.44	0.80	.65
新労働動機 尺度	自己実現	3.54	0.83	.88
	社会的地位	2.87	0.91	.84
	社会貢献	3.36	0.86	.86
	社会的義務	3.21	0.90	.80
	家族孝行	3.76	0.85	.74
職業キャリア・レディネス 尺度	やりがい	2.63	1.09	.91
	経済的向上	3.80	1.10	.92
	関心性	3.37	0.77	.86
	自律性	3.47	0.66	.84
	計画性	2.79	0.71	.79

3.4. 学年別にみた職業観

回答者を学年に基づき4群に分け、職業観に関する尺度得点を算出し、4群間の差について検定を行った。その結果を表5に示す。検定の結果、経済的向上について、5%水準で有意差が見られた。その後の検定で、1年生は2年生よりも経済的向上を強く志向していた。

3.5. 学年別にみた職業キャリア・レディネス

回答者を学年に基づき4群に分け、職業キャリア・レディネスに関する尺度得点を算出し、4群間の差について検定を行った。その結果を表6に示す。検定の結果、計画性について5%水準で有意差が認められた。その後の検定で、4年生は1年生及び2年生よりも計画性が高かった。

3.6. 職業決定状況別にみた職業キャリア・レディネス

回答者の職業決定状況に基づき、「1つに決めている」と回答した者を決定群、「いくつかに絞り込んでいる」と

回答した者を複数選択群, 「まだ決めていない」と回答した者を未決定群とする 3 群に分けた. 職業キャリア・レディネスに関する尺度得点を算出し, 3 群間の差について検定を行った. その結果を表 7 に示す. 検定の結果, 関心性, 自律性, 計画性について 1%水準で有意差が認められた. その後の検定で, 決定群は未決定群よりも関心性, 自律性, 計画性が高く, 複数選択群は未決定群よりも関心性及び計画性が高かった.

表 5 学年別にみた職業観

	中央値 (四分位範囲)				χ^2	Bonferroni ($p < .05$)
	1年	2年	3年	4年		
	自己実現	29.50 (11.50)	28.00 (8.00)	29.50 (10.00)		
社会的地位	16.00 (6.25)	15.00 (5.00)	10.50 (6.50)	15.00 (6.00)	6.82	
社会貢献	17.00 (5.50)	17.00 (5.00)	18.00 (6.50)	18.00 (4.00)	1.25	
社会的義務	17.50 (12.00)	20.00 (4.00)	19.50 (7.50)	22.00 (7.00)	4.63	
家族孝行	11.50 (4.00)	12.00 (4.00)	12.00 (6.00)	12.00 (4.00)	.23	
やりがい	9.00 (3.75)	8.00 (4.00)	9.00 (1.75)	8.00 (6.00)	3.26	
経済的向上	9.00 (2.00)	7.00 (4.00)	8.00 (2.00)	8.00 (2.00)	8.84*	2年生<1年生*

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

χ^2 : ピアソンのカイ二乗検定統計量 p : 有意確率

表 6 学年別にみた職業キャリア・レディネス

	中央値 (四分位範囲)				χ^2	Bonferroni ($p < .05$)
	1年	2年	3年	4年		
	関心性	30.00 (9.00)	29.50 (13.25)	33.00 (8.25)		
自律性	32.00 (9.50)	30.00 (4.75)	34.00 (8.00)	32.00 (5.00)	7.30	
計画性	22.00 (7.00)	22.50 (8.50)	26.00 (8.25)	28.00 (5.00)	11.02*	2年生<4年生* 1年生<4年生*

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

表 7 職業決定状況別にみた職業キャリア・レディネス

	中央値 (四分位範囲)			χ^2	Bonferroni ($p < .05$)
	決定群	複数 選択群	未決定群		
	関心性	34.00 (9.50)	32.00 (6.00)		
自律性	32.00 (7.00)	31.00 (7.00)	29.00 (6.25)	10.29**	未決定群<決定群**
計画性	29.00 (7.00)	26.00 (6.50)	21.00 (7.00)	33.07**	未決定群<決定群** 未決定群<複数選択群**

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

3.7. 希望職種別にみた職業キャリア・レディネス

回答者を第一希望の職種に基づき, 会社員, 公務員,

指導員, その他の 4 群に分け, 職業キャリア・レディネスに関する尺度得点を算出し, 4 群間の差について検定を行った. その結果を表 8 に示す. 検定の結果, 関心性と自律性について 5%水準で有意差が認められた. その後の検定で, その他の志望者は指導員志望者よりも関心性と自律性が高かった. なお, その他の志望者は, 起業, 小説家, フリーランスなどを志望していた.

表 8 希望職種別にみた職業キャリア・レディネス

	中央値 (四分位範囲)				χ^2	Bonferroni ($p < .05$)
	会社員	公務員	指導員	その他		
	関心性	34.00 (6.00)	34.00 (8.00)	30.00 (6.75)		
自律性	32.00 (6.50)	34.00 (6.00)	31.00 (5.50)	42.00 (11.50)	8.64*	指導員<その他*
計画性	27.00 (7.25)	29.00 (11.00)	27.00 (6.50)	34.00 (13.50)	7.19	

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

3.8. キャリア成熟度別にみた職業観

回答者を職業キャリア・レディネスに関する尺度の合計点の上位 30%を上位群, 下位 30%を下位群として 2 群に分け, 職業観について 2 群間の差について検定を行った. その結果を表 9 に示す. 検定の結果, 1%水準で有意差が見られた. 上位群は下位群に比べて自己実現, 社会貢献, やりがいが高かった.

表 9 キャリア成熟度別にみた職業観

	上位群		下位群		Mann-Whitney
	人数	中央値	人数	中央値	
	自己実現	24	32.00	27	
社会的地位	24	14.00	27	12.00	6.00
社会貢献	24	19.00	27	15.00	8.00 **
社会的義務	24	19.50	27	21.00	5.00
家族孝行	24	12.00	27	11.00	4.00
やりがい	24	9.00	27	6.00	5.00 **
経済的向上	24	8.00	27	8.00	4.00

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

3.9. 性格, 職業観, 職業キャリア・レディネスの尺度間相関

性格, 職業観, 職業キャリア・レディネスの相関係数を算出したところ, 表 10 に示す結果が得られた. 性格, 職業観, 職業キャリア・レディネスの各変数の間には, 1%水準で正の有意な相関が見いだされた.

性格と職業観との関係では, 外向性とやりがいの間に中程度の相関が認められた (相関係数 $r = .43$, 有意確率 $p < .001$). 性格と職業キャリア・レディネスとの関係では, 開放性と関心性 ($r = .49$, $p < .001$), 自律性 ($r = .50$, $p < .001$) 及び計画性 ($r = .43$, $p < .001$) に中程度の相関が認められた.

職業観を構成する変数間の関係では, 自己実現と社会貢献 ($r = .53$, $p < .001$), 自己実現とやりがい ($r = .51$,

$p < .001$) に中程度の相関が認められた。

職業観と職業キャリア・レディネスとの関係では、自己実現と関心性 ($r = .49, p < .001$), 自己実現と自律性 ($r = .52, p < .001$), 社会貢献と自律性 ($r = .47, p < .001$), やりがいと関心性 ($r = .46, p < .001$) 及び自律性 ($r = .45, p < .001$) に中程度の相関が認められた。

職業キャリア・レディネスを構成する変数間の関係では3変数間に相関が認められ、関心性と自律性 ($r = .68, p < .001$) 及び計画性 ($r = .63, p < .001$), 自律性と計画性 ($r = .54, p < .001$) に中程度の相関が認められた。

それ以外の変数間についても、弱い相関が認められるものが複数あった。

3.10. 性格、職業観、職業キャリア・レディネスに関するカテゴリカル回帰分析

職業観を従属変数、性格の5変数及び職業キャリア・

レディネスを独立変数としたカテゴリカル回帰分析を行った。職業キャリア・レディネスを構成する3変数は互いに相関が高かったため、3変数を合計し1変数として分析を行った。結果を表11に示す。決定係数は自己実現が $R^2 = .48 (p < .001)$, 社会的地位が $R^2 = .49 (p < .001)$, 社会貢献が $R^2 = .52 (p < .001)$, 社会的意義が $R^2 = .44 (p < .001)$, 家族孝行が $R^2 = .28 (p < .05)$, やりがいが $R^2 = .56 (p < .001)$, 経済的向上が $R^2 = .52 (p < .001)$ であり、それぞれモデル全体として有意な影響が認められた。

性格特性の情緒不安定性が、職業観の社会的地位 ($p < .05$), 社会貢献 ($p < .01$), 家族孝行 ($p < .05$) に有意な影響を与えており、外向性がやりがい ($p < .01$) に有意な影響を与えていることが示された。また、職業キャリア・レディネスが自己実現 ($p < .05$) に有意な影響を与えていることが示された。

表10 性格、職業観、職業キャリア・レディネスの尺度間相関

	性格					職業観						職業キャリア・レディネス		
	外向性	誠実性	情緒不安定性	開放性	調和性	自己実現	社会的地位	社会貢献	社会的義務	家族孝行	やりがい	経済的向上	関心性	自律性
外向性	-.15	-.38**	.51**	.19	.23*	.01	.15	-.20*	.18	.43**	-.03	.30**	.39**	.27**
誠実性		.12	.12	.01	.22*	.22*	.22*	-.04	-.05	.07	.15	.33**	.19	.19
情緒不安定性			-.27**	-.17	.26**	.14	.31**	.19	.03	-.01	.15	.06	-.08	-.07
開放性				.23*	.35**	.12	.17	-.34**	.19	.39**	.09	.49**	.50**	.43**
調和性					.03	.01	.19	.06	.11	-.11	-.12	.18	.31**	.30**
自己実現						.39**	.53**	-.14	.28**	.51**	.20*	.49**	.52**	.32**
社会的地位							.32**	.15	.10	0.15	.59**	.20	.17	.13
社会貢献								.09	.19	.37**	.21*	.38**	.47**	.23*
社会的義務									.24*	-.19	.24*	-.15	-.22*	-.17
家族孝行										.11	.05	.20	.27**	.22*
やりがい											.09	.46**	.45**	.37**
経済的向上												.15	.07	-.09
関心性													.68**	.63**
自律性														.54**
計画性														

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

表 11 職業観と関連要因 (カテゴリカル回帰分析)

	自己実現 (n=92)	社会的 地位 (n=91)	社会貢献 (n=89)	社会的 意義 (n=91)	家族孝行 (n=91)	やりがい (n=90)	経済的 向上 (n=91)
	β	β	β	β	β	β	β
性格							
外向性	.24	.05	.26	-.42	.13	.50**	.15
誠実性	.15	.41	.11	.14	-.00	-.24	.35
情緒不安定性	.38	.50*	.47**	.10	.33*	.28	.17
開放性	.15	.11	.14	-.17	.18	.20	-.34
調和性	-.21	.54	.22	.38	.35	-.26	-.46
職業キャリア・レディネス	.34*	.35	.35	-.27	.06	.34	.33
R (重相関係数)	.69	.70	.72	.66	.53	.75	.72
R ² (決定係数)	.48	.49	.52	.44	.28	.56	.52
調整済みR ²	.38	.43	.43	.35	.16	.48	.44
F	4.71**	7.76**	5.77**	4.68**	2.35*	7.34**	5.96**

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

n 有効データ数 β 標準偏回帰係数

4. 考察

本研究では、職業大在校生の職業観とキャリア成熟の特徴や職業観の規定要因について検討した。

4.1. 対象者の基本属性

職業選択に影響を与えたキャリアモデルがいる者は約半数であり、モデル選択において父親が最も多かった(全回答者 99 名, 選択者 51 名中 12 名)。この結果は、わが国の高校生を対象とした先行研究¹⁰⁾で得られた結果と同様のものであり、職業大在校生のキャリアモデル選択は、他大学の学生と同様の傾向にあることが示唆された。

大学生活における実習やアルバイト経験の職業観形成への影響の有無を検討した結果、実習はアルバイト経験よりも影響有と回答した者が多かった。職業大は一般の大学と比較して 3 倍近い時間を実験や実習に費やすことが特徴的である。このような学習環境は、ものづくりを行う現場で働くことへのやりがいを実感したり、実践的な知識や技能を学ぶことを通して将来担う職務への適性を自ら考える機会を得たりするなど、職業観の形成に何かしらの影響を及ぼしていると考えられた。本研究で得られたデータからでは実習が職業観形成にどのような影響を与えているのか十分に検証することまでは行うことができなかったが、この点に関しては、今後、詳細な検討を行う必要がある。

本調査で得られた結果は横断的な調査に基づくものであり、職業観の形成要因の因果関係やキャリア成熟が図られるプロセスを厳密に検討するためには、今後の縦断的調査が必要とされる。しかし、得られた結果に限界があるものの、以下のような傾向が明らかとなった。学生が希望職業を決定する時期については、1 年次及び 2 年

次の時点で希望職業を決めていない者が約 6 割であったが、3 年次のインターンシップを終えた時期にいくつか絞こむ者が 7 割に増え、学生の多くは 3 年次の秋以降に本格化する就職活動を通じて希望職種を決定していくことが窺えた。第一志望は、3 年次までは民間企業が約半数ともっとも多いが、年次が上がるにつれて指導員を志望する者が増え、4 年次になり約半数が指導員になる道を選択していた。職業大では、長期養成課程に在籍する課程生が、就職活動を開始して間もない 3 年生に対して、指導員の魅力を伝える機会を設けているが、こうした取組の中で、指導員への魅力を改めて認識する学生が多いことが影響していると考えられる。

4.2. キャリア成熟

職業キャリア・レディネス尺度の下位尺度得点について平均値を比較すると、自律性、関心性、計画性の順に得点が高く、この傾向は先行研究¹¹⁾¹²⁾¹³⁾で得られた結果と同様のものであった。キャリア成熟を学年別に見てみると、自律性及び関心性については有意差が見られなかったが、計画性については 1 年生及び 2 年生よりも 4 年生が有意に高かった。このことから、就職活動に本格的に取り組む、自らの職業選択について真剣に考える経験を通して、希望する職業に就くための計画的な準備を行う力が養われるものと考えられる。一方、キャリア成熟を職業決定状況別に見てみると、決定群は未決定群に比べて自律性、関心性及び計画性が有意に高かった。このことは、キャリア成熟は大学のカリキュラムをこなすことで年次を経る毎に自然と高まるものではなく、自らの職業選択について積極的に考え、主体的に取り組むことによって高まることを示唆しており、キャリア成熟が高い程、自らの職業を決断することができると考えられる。

さらに、職業観についてキャリア成熟度別に見てみると、職業キャリア・レディネス尺度得点の上位群は下位群に比べて自己実現、社会貢献、やりがい有意に高かった。これらの変数は、自らが職業を通じて何を実現したいのかを考え、自らの適性に応じて社会に貢献し、社会の構成員としての役割を果たすといった働くことを前向きに捉える価値観であると言える。職業観は価値観の一側面であり、良否を判断することは難しい^[9]。しかし、成人を対象とした先行研究において、キャリア成熟度を高めることは、職業生活の満足度と関連が深く、キャリア成熟度が高いと職業生活においてより適応的であることが報告されている^[14]。したがって、学生のキャリア成熟度を高めることは、職業選択に対する満足度を高め、早期離職の防止に効果がある可能性が示された。

厚生労働省の調査結果によれば、平成30年4月1日付の大学生の就職率は98.0%となり、平成9年の調査開始以降で過去最高となった^[15]。職業大在校生は、実践的スキルや知識の習得状況について企業などから一定の評価を得ていることに加え、空前の売り手市場と言われる昨今の就職環境下の影響もあり、短期間の就職活動で内定を獲得できる事が多い。そのため、他大学の学生が就職活動を本格化させ、自己分析に時間を割いている時期に、大学における実習で成果を収め、確実に単位を取得し卒業要件を満たすことに精力的に取り組んでいるケースもある。しかし、もし仮にこうした環境が、一部の学生にとってキャリア成熟を図る機会の損失を生んでいるとするならば、就職後の職務満足度の低下などにつながりかねない。したがって、今一度、何のために人は働くのかといった基本的な問いについて自己理解を促す場や、学生同士のグループ討議を通じて相互理解を深める場を設けることにより、キャリア成熟を高める必要があると考えられる。こうした場を通じて、学生は自らのキャリア成熟度について認識するとともに、キャリア成熟が十分ではない場合にはキャリア成熟の高い学生から刺激を受けたり、キャリア成熟が高い場合には、他のキャリア成熟が高い学生の考え方や取組を参考に、更にキャリア成熟を高めたりすることができるのではないだろうか。

4.3. 職業観の規定要因

職業観を従属変数、性格と職業キャリア・レディネスを独立変数としたカテゴリカル回帰分析を実施した結果、いくつかの有意な規定要因が得られた。

職業観の社会的地位、社会貢献及び家族孝行には、性格の情緒不安定性が有意な促進要因であった。大学生の職業観と性格特性の関連を調べた先行研究^[6]においても、情緒不安定性（神経症傾向）は、自己価値、人間関係及び社会的評価の有意な促進要因であることが報告されている。その理由として、神経症傾向は、現実の危険を意味する否定的情動への敏感さを惹起する特徴がある^[16]ことから、職業観の形成にあたっては危険を回避したいとの思いが社会的地位、社会貢献、家族孝行を有意に促進していると考えられた。また、職業観のやりがい

は、性格の外向性が有意な促進要因であった。その理由として、外向性は、報酬を求める特徴があることから^[16]、職業観の中でも働くことそのものに報酬を見出す要素であるやりがいを有意に促進していると考えられた。

職業キャリア・レディネスは、職業観の自己実現の有意な促進要因であった。この理由として、職業キャリア・レディネスは将来の職業について関心を持ち、職場で難しい問題にぶつかってもそれを克服することで自分自身を向上させたいとの思いを抱くことで高まる特徴を有するため、自らの能力を伸ばし、人間としての成長を望む自己実現を有意に促進すると考えられた。

4.4. 本研究の限界と今後の課題

本研究の第一の限界は、本研究の対象者が職業大の電子情報専攻の学生に限られる点である。今後は、他の3専攻の学生や工学系の他大学の学生などから幅広く回答を得た上で分析を行い、専攻別・大学別の比較検討などを行うことが望まれる。

第二の限界は、本研究で得られた知見は、横断的調査に基づいている点である。職業観の形成要因の因果関係やキャリア成熟が図られるプロセスを厳密に検討するためには、上述のとおり縦断的調査が必要である。今後は、縦断的なデザインによる質的・量的研究を組み合わせ、学生のキャリア成熟が図られるプロセスの探索的な検討や、就職前のキャリア成熟度と就職後の職場適応の関係性の検証などを包括的に行うことが求められる。

5. 結語

本研究は、職業大在校生の職業観とキャリア成熟の特徴や職業観の規定要因について明らかにすることを目的とした検証を行った。その結果、以下の点が明らかとなった。

- (1) 職業大在校生は、経済的向上、家族孝行、自己実現などの職業観を志向する傾向が強かった。
- (2) 職業観を規定する要因は、職業観を構成する各要素によって異なり、社会的地位、社会貢献及び家族孝行の有意な促進要因は情緒不安定性、自己実現の有意な促進要因は職業キャリア・レディネス、やりがいの有意な促進要因は外向性であった。
- (3) 職業大在校生は、アルバイトよりも大学生生活における実習が職業観の形成に影響していると回答した者の割合が高かった。
- (4) キャリア成熟は、4年次になると高まる傾向があるものの、学年別よりも職業決定状況別においてその差が顕著であり、職業決定群は未決定群よりも有意にキャリア成熟が高かった。
- (5) キャリア成熟の上位群は下位群よりも自己実現、社会貢献、やりがいといった働くことを前向きに捉える価値観が有意に高かった。

以上の結果から、学生のキャリア成熟を高める支援が、就職後の職務満足度の向上に寄与する可能性が示唆され

た。

(原稿受付 2018/12/21, 受理 2019/3/12)

謝辞

本研究の構想段階で貴重なご指導を賜りました筑波技術大学の竹下浩先生に心より感謝申し上げます。また、本調査へのご協力を賜りました職業大在校生と教員の皆様へ深謝申し上げます。

参考文献

- [1] 坂柳恒夫：「大学生のキャリア成熟に関する研究」愛知教育大学教科教育センター研究報告, Vol. 20, pp. 9-18 (1996).
- [2] 芝山茂夫・林文俊：「大学生の職業観の構造について」愛知工業大学研究報告, Vol. 19, pp. 1-9 (1984).
- [3] 寺田盛紀：「キャリア教育論 若者のキャリアと職業観の形成」, 学文社, 東京, pp. 94 (2014).
- [4] 鈴木聡志・所正文：「労働観が幸福感に与える影響」立正大学心理学研究年報, Vol. 7, pp. 85-94 (2013).
- [5] 浦上昌則：「大学生の職業観と職業不決断-尾高(1941)による職業の定義に基づいた職業観の把握」南山大学紀要『アカデミア』人文・自然科学編, Vol. 9, pp. 41-56 (2015).
- [6] 山本圭三：「現代大学生における職業的価値観の様相-構造と規定要因の検討-」経営情報研究, Vol. 1, No. 1, pp. 35-51 (2013).
- [7] 丸田美穂子：「応用課程学生の就職の選択基準とその要因」職業能力開発研究誌, Vol. 31, No. 1, pp. 120-125 (2015).
- [8] 諸井克英・坂元宏江：「女子大学生における職業価値観」同志社女子大学生活科学, Vol. 48, pp. 25-32 (2014).
- [9] 浦上昌則：「価値観についての進路発達の研究」進路指導研究, No. 13, pp. 15-21 (1992).
- [10] 並川努・谷伊織・脇田貴文・熊谷隆一・中根愛・野口裕之：「Big Five 尺度 短縮版の開発と信頼性と妥当性の検討」心理学研究, Vol. 83, No. 2, pp. 91-99 (2012).
- [11] 石村貞夫・加藤千恵子・劉晨・石村友二郎：「SPSS によるカテゴリカルデータ分析の手順」, 東京図書, 東京 (2014).
- [12] 松井賢二：「大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究」新潟大学教育学部研究紀要, Vol. 7, No. 2, pp. 239-246 (2014).
- [13] 陣内彩音・土井理美・堀内聡・坂野雄二：「大学生における学業意欲の低さおよび抑うつとキャリア成熟の関連」北海道医療大学心理科学部研究紀要, Vol. 11, pp. 27-33 (2016).
- [14] 坂柳恒夫：「成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討」愛知教育大学研究報告, Vol. 48, pp. 115-122 (1999).
- [15] 厚生労働省：「平成 29 年度大学等卒業者の就職状況調査 (平成 30 年 4 月 1 日現在)」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000205940.html>
(参照 2018-11-7).
- [16] 諸井克英・早川沙耶・板垣美穂：「女子大学生における超常現象観の基本的構造」同志社女子大学生活科学, Vol. 48, pp. 13-24 (2014).

*石原まほろ, 博士 (リハビリテーション科学)

職業能力開発総合大学校, 能力開発院, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1 email:m-ishihara@uitec.ac.jp
Mahoro Ishihara, Faculty of Human Resources Development, Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi, Kodaira, Tokyo 187-0035.

*渡邊椋太

職業能力開発総合大学校, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1
Ryota Watanabe
Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi, Kodaira, Tokyo 187-0035.