

## 大学生の自己理解の発達とキャリア意識の関係

### Relationship between Development of Self-Understanding and Career Consciousness of College Students

甲村 和三

Kazumi KOHMURA

**Abstract :** The present study was conducted to clarify the relationship between the development of self-understanding of college students and their career consciousness in seeking a job. Three hundred five students were asked to answer questions related to self-understanding, career orientation, and putting the emphasis when the students seek a job. According to their evaluation, the tendencies were showed to be developing with the school year progress in all aspects on self-understanding of students. Hayashi's Quantification Theory Type III was used to analyze the determinants which influence to the career orientation of students in seeking a job. As a result, three meaningful axes were found, and author named these *intention to getting a position in the company with big-name brand, intention to peaceful living, and intention to steady income*, respectively.

#### 1. はじめに

キャリア教育とかキャリア・ガイダンスなどと呼ばれる活動は、以前はどちらかといえば高校・中学において熱心であった。彼らの年齢状況や発達状況を考えると、彼ら自身の進路選択に自立的決断を求めることの難しさへの配慮であろう。すなわち、成人にいたるには間のある進路選択状況での生徒に対する教育的サービスの一環であったり、将来を見据えた進路の選択に迷う中・高校世代での課程外の指導援助の一環であったりしてきた。キャリア・エデュケーションにおけるキャリアの概念は 1970 年代にアメリカ連邦教育局長官マーランド 2 世 (Marland, S.P., Jr.) により提唱されたことはよく知られたところである (柴山・甲村, 1995<sup>1)</sup>)。日本で、そうしたサービスが特に大学生にも及ぶようになってきたのは、おそらく今から 17, 8 年前のバブル経済がはじけて以降と言えよう。初めは、大学での出口教育の一つとして、さらには在学生へのサービスとして多くは始まった

ようであり、私学において熱心であった。一方で、その頃から急激に産業界における雇用制度が変わり、それまで我が国産業界を支えてきた長期雇用制度の見直しが始まり、併せて成果主義とか目標管理制度の導入、年俸制の導入など、めまぐるしい人事管理制度の変革が進められた。それに伴い勤労者の働き方(雇用形態)も大きく変わってきたし、勤労者の意識も変わった。大学生の就職で言えば、当時は超氷河期と呼ばれるほど新卒大学生の雇用環境が悪化し、派遣やアルバイトを含めた非正規雇用のいわゆるフリーターが増え始め、さらにはニート (Not in Employment, Education or Training) と呼ばれる無業の若者の急増を見るに至り、国公私立を問わず各地の大学で熱心なキャリア教育が始まり、就職活動支援組織としてキャリアセンターの設立が相次いだ。初めは就職超氷河時代を乗り切るべく学生の就職活動を後押しする形で、最近では学生自身の納得のいく就職活動を行うための基礎的知識を身につけさせ、そこから始まるキャリア・デザインを円滑に進めるための準備教育としてカリキュラムに組み込まれているところが多いように思われ

る。そして近年では、社会に巣立つ、あるいは就職を控えた準備的教育として大学カリキュラムの中にかかり定着してきている。

ところで、こうした雇用情勢や雇用形態の変化や時代状況の急激な変化は若者世代の職業観や勤労観、就職動機や価値観（シャイン E.H. Schein, 1990<sup>2)</sup> はこうした職業上の自己イメージや自己認識をキャリア・アンカーと呼ぶ。それは個人がどうしても犠牲にたくない、また本当の自己を象徴するコンピタンス competence [有能さや成果を生み出す能力] や、動機、価値観について、当該個人が認識していることが複合的に組み合わさったものを言う）などを大きく変えたと言っても過言ではないであろう。就職した以上は、勤務先の企業や組織への忠誠は当然のごとく言われ、会社在っての家庭（個人）のように主導されてきた就業の倫理観や規範のようなものも個人を基本とするように大きく変わってきた。例えば履歴が汚れるとまで言われた転職も、少しでも個人にとって有利となればそれまでの会社や組織への忠誠や恩義はほとんど顧慮することなく決断される。あるいは、自分の病気で欠勤するだけではなく、妻子の病気を理由に欠勤することもかなり抵抗感がなくなっている。個人在っての、あるいは家族在っての社会であり会社である。そうした傾向に対して一概によい・わるいといった価値的判断ができないからこそ、人々の意識の変化は時代風潮やその変化をよく反映するとも言える。

就職に際して昔の学生が手がかりにし、頼りにしていた書籍や新聞・週刊誌などの活字情報、親や親戚、教員・先輩・友人など人を介した情報に加えて、近年はインターネット情報が氾濫しており、いとも簡単に就職情報・企業内部情報にもアクセスし、エントリーする。安直にアクセスできるから却ってそうした氾濫する情報は軽く扱われ、ユーザーである学生自身はその情報の真偽を確かめ、活用する（理解する）力が十分鍛えられていないように思われる。重要情報も時に軽々に扱われ、泡沫のごとく消えることになる。こうした状況にあって、就職活動に際して学生諸君の折々の意識や動向を探ることも学生の就職活動支援の上で欠かすことのできないものと考えられる。特に、本研究では時代がどのように変わろうとも青年期の普遍的な重要性を持つ自己理解について、学生たちの理解の程度と特徴を探りながら、彼らの就職活動時のこだわり事項、価値観との関係などを明らかにすることを主要な目的とする。

## 2. 調査の概要

### 2-1 調査項目

「学生が望む就職活動支援教育のあり方に関する調査」と名づけた調査用紙を用いる。主な調査項目は、大学卒

業後の希望進路・希望就職先と今学んでいる専門との関係、就職活動情報源の依存度、就職活動に際しての相談者（機関）と依存度、就職に際してのこだわり事項とその程度、就職・就業活動における価値観、自己理解に関する個人評価などである。

### 2-2 調査方法

上記の調査は講義時間中に受講生に個別に配布し、その場で回答を求めた後に回収する。

### 2-3 回答者

表 1 回答者学年別内訳

学年	人数(人)	パーセント
1年生	77	25.25
2年生	50	16.39
3年生	11	3.61
4年生	167	54.75
合計	305	100

表 2 回答者学科別内訳

学科	人数(人)	パーセント
都市環境学科	46	15.08
電気学科	90	29.51
情報科学科	51	16.72
機械学科	71	23.28
応用化学	30	9.84
マーケティング情報学科	16	5.25
無記入	1	0.33
合計	305	100

表 3 回答者性別内訳

性別	人数(人)	パーセント
男性	272	89.18
女性	31	10.16
無記入	2	0.66
合計	305	100

本研究の回答者属性等は表 1, 2, 3 に示すようである。調査実施は平成 19 年 5 月～7 月であり、1 年生はまさに新入生である。また、3 年生については未だ就職活動を行う時期にはない。3 年生の年度末頃から民間企業を中心とした就職試験が始まることから、調査実施時点における 4 年生については、既にいわゆる内々定を得ている学生も多い。また、学年単位で回答者を集計すると、3 年生の回答者が極端に少ない。このようなことから、本研究での学年比較については、1 年生（新入生）、2・3 年生、4 年生（就活終了および最中）と 3 群に分けて

大学生の自己理解の発達とキャリア意識の関係

検討する。また、学科別、性別については資料の偏りも大きいこともあり、本研究では特に言及しないことにする。なお、希望進路については大学院進学希望が 38 人(12.5%)、就職希望が 264 人(86.6%)であり、本研究の回答者のほとんどは大学卒業後に就職を希望する学生と見てよいであろう。

結果の分析ソフトとして、SPSS 統計パッケージ (Ver. 15.0)、および EXCEL 数量化理論 (Ver.2.0 エスミ) を用いる。

3-1 自己理解の学年別深化の個別的様相

自己理解の程度を調べるために、1) 性格面(6項目)、2) 能力(6項目)、3) 社会性成熟(7項目)、4) 感情統制成

3. 結果と考察

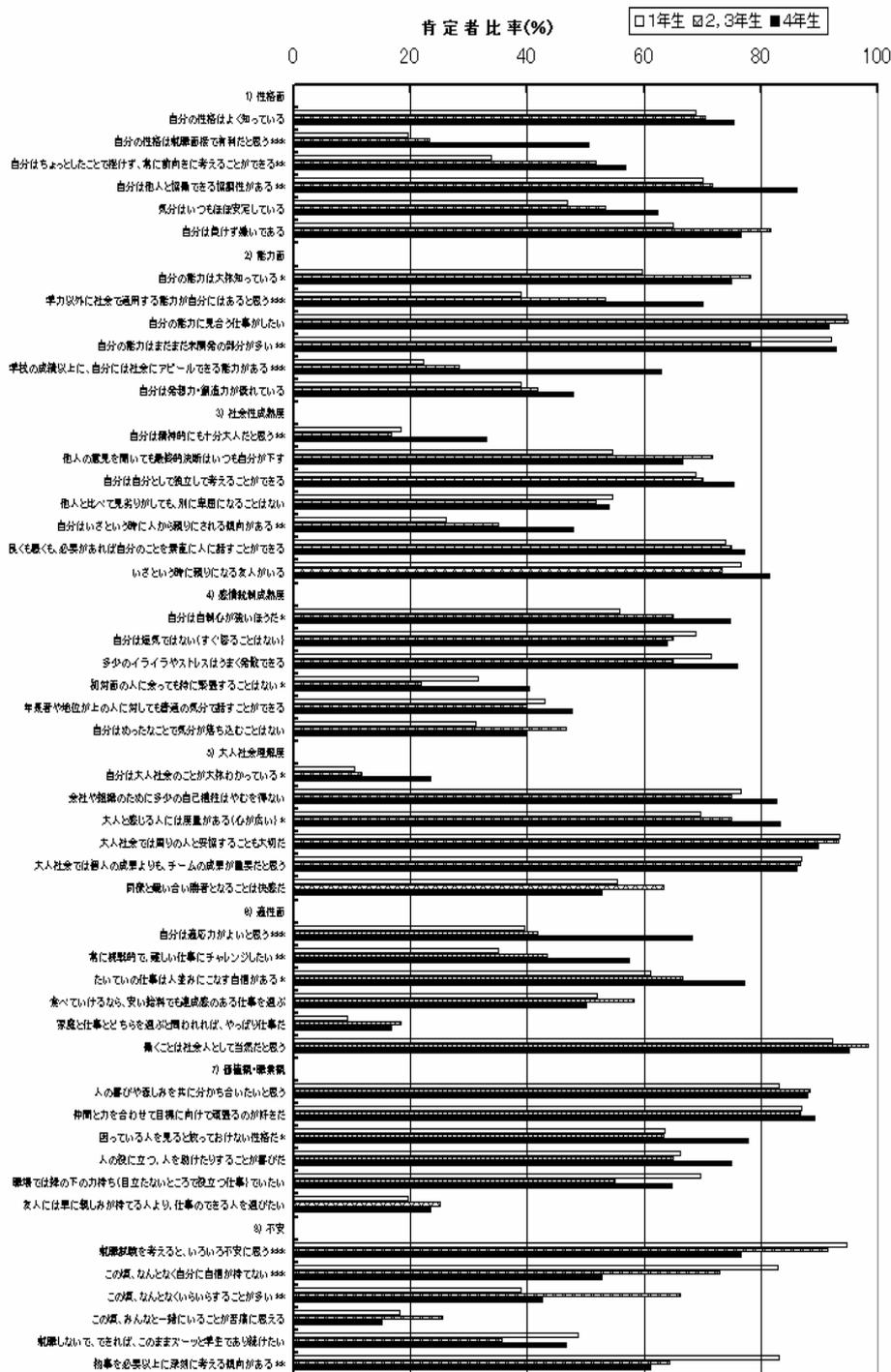


図1 自己理解関連評価項目についての肯定的回答者比率 (%) の学年別比較 (傾向検定\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05)

熟(6項目)、5) 大人社会理解度(6項目)、6) 適応性(6項目)、7) 協調性(6項目)、8) 不安(6項目)の諸側面についての間を合計 49 項目用いる。質問項目の主なものは、これまで甲村ら(1989, 1990, 1995<sup>3-6</sup>)が筋ジストロフィーや気管支喘息児、あるいは不登校児らを対象として、彼らの自己意識分析の際に用いた質問項目群を基に、健常大学生向けに表現や用語を変えたり、加筆したものである。これらの間に対する回答を、はい・いいえのいずれか択一による回答で求めた。

図 1 は 1 年生、2・3 年生、4 年生のクロス集計の結果、各問に対する肯定的(はい)回答について的人数比(%)を比較したものである。また、図中の\*はカイ 2 乗検定による漸近有意確率(両側)を求めた結果である(\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05)。

学年の違いに伴う評定傾向に統計的有意性が認められるたのは以下の項目群であった。

<性格>「自分の性格は就職面接で有利だと思う」、「ちょっとしたことでくじけず前向きに考えることができる」、「他人との協調性がある」これらは高学年ほど肯定的回答が増え、自己意識の向上が窺える。

<能力>「自分の能力はだいたい知っている」、「学力以外に社会で通用する能力が自分にはある」、「自分にはまだまだ未開発の能力がある」、「学校の成績以上に社会でアピールできる能力がある」これらの項目群も高学年ほど肯定的回答が増える。

<社会的成熟度>「自分は精神的に大人だ」、「いざというときに人から頼りにされる」これらの項目群にも高学年ほど肯定的回答が増える。

<感情統制成熟度>「自制心が強い方だ」、「初対面の人に対しても特に緊張しない」に学年進行に伴う多少の肯定傾向が窺える。感情の自己統制の程度は 5 割を越えて、年齢相応の統制傾向が見えるが、初対面の人、年長者に対して緊張しないとする回答は 5 割に満たず、学年進行で減りはするけれど、高学年でも緊張する傾向が残っている。

<大人社会理解度>「大人社会についてだいたいわかっている」とする回答は少ない(肯定者は約 1 割)が、「組織のための自己犠牲」、「大人には心が広いことが必要」、「周囲との妥協も必要」、など個別の項目ではどの学年でも肯定的回答が多く、現実の大人社会の特徴を断片的に肯定しつつも、未だ大人社会の一員としての自覚が持ちきれないと言ったところであろうか。

<適応性>「自分は適応力がよい」、「常に挑戦的でありたい」、「たいいていの仕事は人並みにこなす自信がある」に学年の違いに伴う傾向を認めることができる。4 年生にとっては 3 年間の経験の積み重ねか、あるいは就職試験を経験した(経験しつつある)実績か、これらの項

目群は高学年で急激に肯定的回答者が増えることが窺え、卒業や就職を身近に控えた、あるいは終えた者の自信が窺える。

<協調性>どの項目群も比較的高い肯定傾向を示し、しかも学年の違いがほとんどない。「協働の喜び」、「他者との協調や援助の喜び」など、職業活動の中での社会貢献や連帯の実現などへのモチベーションはどの学年でもかなり高い。

<不安>不安項目群での肯定的回答は、不安が高いことを示す。関連項目群のほとんどにおいて、高学年ほど不安が低減する傾向が顕著である。特に、「就職試験に伴う不安」は 4 年次になるとかなり減る。「自信が持てないとする傾向」も減る。「必要以上に深刻に考える傾向」も減る、などが学年進行に伴う顕著な傾向である。4 年生ともなれば、年齢的に成熟し、そろそろ就職内々定をもらう人も増えてくる時期でもある。就職試験の体験を通して現実を捉えることにも慣れ、その結果、以前の漠とした不安が低減することが想像される。

### 3-2 自己理解の 8 側面についての学年進行に伴う変化

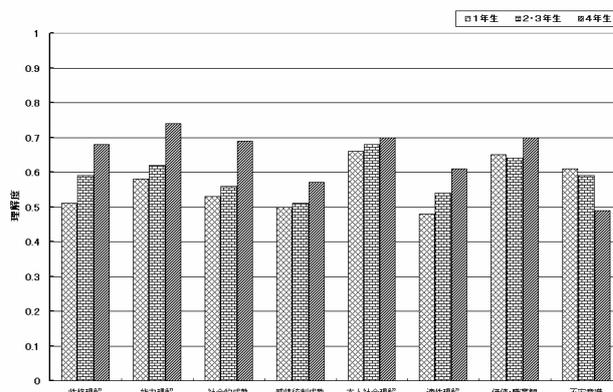


図 2 学年別自己理解 8 側面についての平均評定

図 2 は自己理解の 8 側面について、個別の質問項目について肯定を 1 点、否定を 0 点として各自己理解側面の項目数で除して自己理解側面別の平均評定値を算出し、学年比較をしたものである。これにより、自己理解諸側面における学年別深化の様子を比較することができる。

これによれば、自己理解の 8 側面については、性格、能力、社会的成熟、感情統制成熟、大人社会、適応性、協調性のいずれも学年進行に伴い質問項目に対する肯定的評価が漸増する傾向を示し、不安意識は漸減する傾向を示している。変化勾配を見ると、とりわけ性格、能力、社会的成熟、適応性、および不安評価の勾配が急峻であり、卒業年次(4 年生)になり、既に就職試験を体験した、あるいは体験しつつある者の回答としては自分と対峙せざるを得なかった成果の現れと見ることができよう。特

に、4年生の不安意識の著しい低減傾向は、まさに就職内々定を得た者が多いことを示唆している。

### 3-3 就職活動時のこだわり事項とその程度

就職活動を行うに際して、どんなことにどの程度拘泥するかについて5段階で評定を求めた。用いた23項目の項目間関連を因子分析（主因子法、promax回転）により検討した。固有値1.0を基準にすると8因子を抽出した。

表4 因子分析結果（主因子法、promax回転後）

質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	共通性
親や親戚など身内がいる職場	0.844	0.010	-0.030	-0.020	-0.164	-0.011	-0.036	0.156	0.664
知人が何人もいる職場	0.776	-0.040	0.056	-0.007	-0.026	-0.200	0.146	-0.079	0.619
テレワークが可能な職場	0.601	-0.161	-0.153	0.005	0.101	0.110	0.075	-0.067	0.384
同年代の異性が多い職場	0.468	0.076	-0.013	0.033	0.275	-0.078	0.123	-0.063	0.437
都心に勤務地がある	0.425	0.096	0.072	0.008	0.098	0.116	-0.163	0.013	0.338
本社が自社ビルである	0.358	0.171	-0.033	-0.050	0.120	0.190	-0.053	-0.044	0.307
親元(親のいる地)で働きたい	0.299	0.013	0.290	0.009	0.007	0.032	-0.123	0.263	0.311
世間的評価のある会社	-0.064	0.924	-0.022	-0.084	-0.021	-0.050	0.046	-0.217	0.733
大企業であること	-0.032	0.636	-0.018	-0.090	0.261	0.023	-0.103	0.038	0.544
社会的貢献度の高い会社	0.127	0.469	-0.077	0.094	-0.133	0.058	0.191	0.071	0.357
転勤の少ない会社	-0.111	-0.076	0.789	0.014	0.020	0.016	0.123	-0.045	0.597
国内勤務が中心の会社	-0.020	0.024	0.770	-0.022	-0.058	-0.069	0.005	0.168	0.524
残業の少ない会社	0.125	-0.044	0.468	-0.082	0.074	0.116	0.002	-0.138	0.429
自分の価値観にあった会社	-0.071	-0.113	-0.025	0.652	0.124	-0.131	-0.061	0.098	0.367
自分の能力を生かせる会社	0.014	-0.059	-0.083	0.545	0.071	0.018	-0.008	0.204	0.306
職場の雰囲気が良い	0.120	0.098	0.147	0.512	-0.137	0.082	-0.079	-0.286	0.469
出世の見込みのある会社	0.052	0.030	-0.019	0.066	0.725	0.060	0.136	0.254	0.579
年収の高い会社	0.012	0.316	0.041	0.079	0.522	-0.178	-0.090	0.125	0.465
子どもができて共働きしたい	0.107	-0.106	-0.044	-0.048	-0.065	0.640	-0.029	0.120	0.337
研修制度・福利厚生が十分の会社	-0.156	0.079	0.070	-0.046	0.041	0.574	0.040	0.132	0.344
同族経営でない会社	0.145	-0.038	0.096	-0.131	0.132	-0.037	0.618	0.030	0.424
中堅でも独自の技術力のある会社	-0.114	0.172	0.025	0.156	-0.030	0.121	0.372	0.194	0.313
専攻分野に関係が深い会社	-0.022	-0.105	0.023	0.122	0.250	0.142	0.072	0.451	0.191
負荷量平方和(分散の%)	17.621	7.422	4.958	4.477	2.881	2.360	1.988	1.927	
負荷量平方 (累積%)	17.621	25.043	30.001	34.478	37.359	39.719	41.707	43.634	

結果を表4に示す。本稿では因子分析結果に基づき項目分類を試みたに過ぎないが、第1因子は身内や友人など知己の多い会社へのこだわり、第2因子はブランド企業、第3因子は国内勤務が中心で転勤が少ないという緊張の少ない職場、第4因子は能力・価値観との関係、第5因子は収入へのこだわり、第6因子は共働きができる福利厚生の充実した会社、第7因子は独自の技術力を持ち同族経営ではないという職場の特徴、第8因子は専攻分野との関連といったかなり多面的な関連項目群である。

この項目分類に従って、評定値の学年別平均を算出し、学年別比較を行った結果が図3である。図中の傾向検定は平均評定値の学年進行に伴う一元配置分散分析結果を示している (\*\* $p < .001$ , \*\* $P < .01$ , \* $p < .05$ )。一元配置分散分析の結果では第1因子関連項目群においていくつかの学年進行に伴う有意な変化傾向を示している。知己の多い会社へのこだわりは、元々の評定段階は中位点(3.0以下)より低いのであるが、その中で、高学年(特に4年生)になると急激に評定が下がる。会社の右も左もわからないような低学年学生の知己頼りの不安が底在する傾

向も、高学年になればかなり減じてくるというところであろう。その他、有意な傾向を認めたのは「年収の高い会社」であり、高学年になるほど評定は下がる。これも学年進行に伴い世間が見えてきて(醒めて)、より具体的・現実的な評価傾向に変わるようだ。一方で、研修制度や福利厚生が十分な会社とする意識は高学年ほど高くなり、この点では職業人としての自覚が学年進行とともに芽生えてくる様子を窺うことができる。

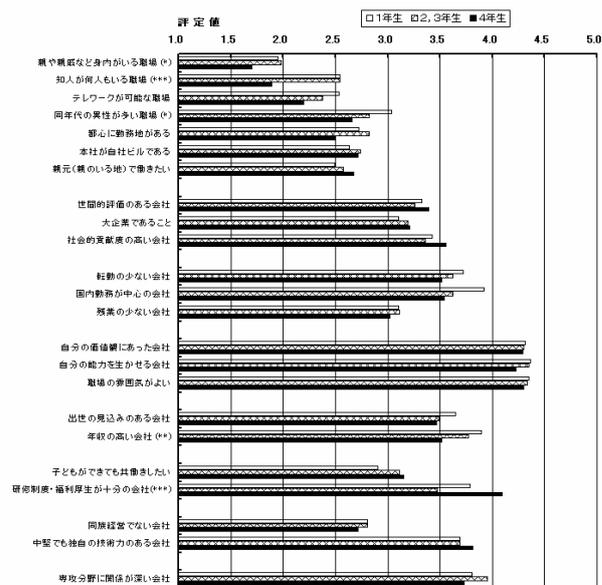


図3 就職時のこだわり事項についての学年別平均評定値 (\*\* $p < .001$ , \*\* $P < .01$ , \* $p < .05$ )

全体の評価傾向を見ると、3.0の中位点を超える評定値

は、価値観に合った会社、能力を生かせる会社、職場の雰囲気がいい会社、が特に顕著であり、本調査の回答者である学生諸君が選職時の最も強いこだわりの事項と言える。その他、専攻分野に関連が深い会社、研修制度・福利厚生が充実している会社、年収の高い会社、などがこだわり程度の高い項目群であった。また、転勤が少ない、国内勤務が中心の会社へのこだわりも、やや高い程度を示しており、比較的保守的(冒険を嫌う、挑戦的傾向を回避する)気風を窺うことができる。現大学生の一般の特徴か、本学学生の特徴なのかは定かではない。

### 3-4 自己理解の程度に伴う選職時のこだわり傾向

自己理解諸側面の回答者の自己評価と選職時のこだわり事項に対するその程度の間を調べてみる。自己理解の8側面について肯定(はい)を1点として側面別に加算し、その値を項目数で除して得られた値を自己理解各側面の評点とする。この値と選職時のこだわり事項の各評定値との間の偏相関係数(基準変数:学年)を求めた。これにより、予めこだわり事項と関係のありそうな自己理解の側面を選択して検討を行った。相関係数の高い(統計的有意傾向の見られる)自己理解の側面としては、「適応性」「協調性」「不安」の3側面が認められた。これらの自己理解各側面について、0.5を基準に高一低の2群に回答者を分けて、各群の平均こだわり評定値を比較した。図4に「適応性」、図5に「協調性」、図6に「不安」の評価高低群別のこだわり評定値を比較した結果を示す。なお、平均評定値の差の検定は、3つの自己理解側面とも高いとする回答者が低いとする回答者よりも2倍近く多いこともあり、便宜的に危険率を10%以下に設定して有意差検定を試みた。

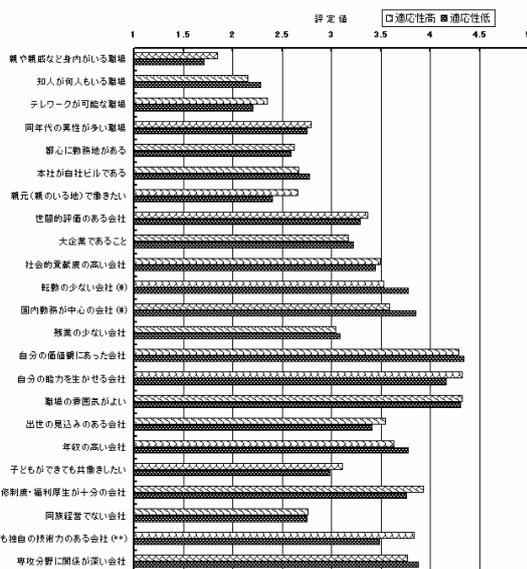


図4 自己理解(適応性側面)程度の違いによる選職時のこだわり程度評定の比較 (\*\*p<.01, #.05<p<.10)

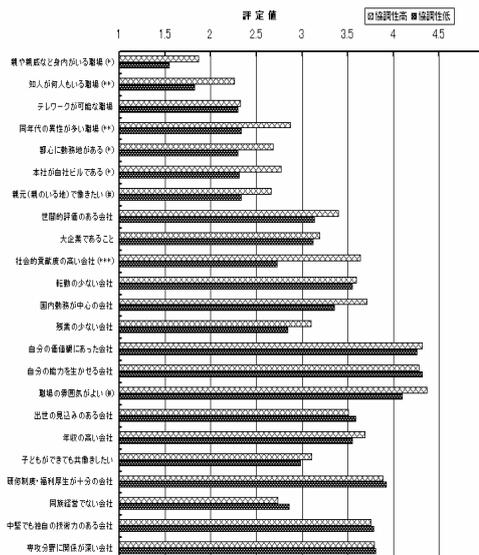


図5 自己理解(協調性側面)程度の違いによる選職時のこだわり程度評定の比較 (\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, #.05<p<.10)

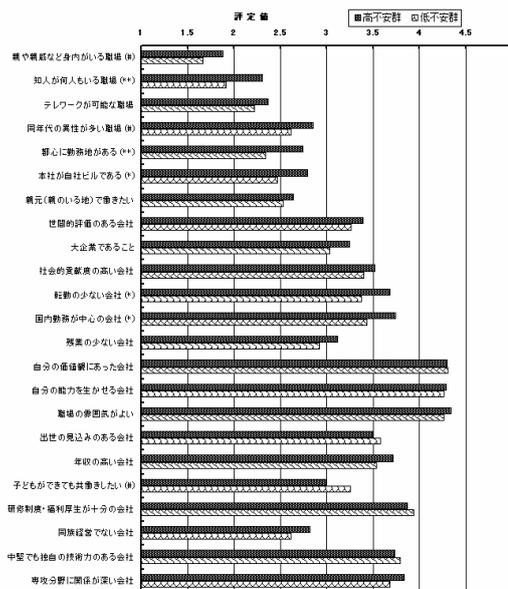


図6 自己理解(不安側面)程度の違いによる選職時のこだわり程度評定の比較 (\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, #.05<p<.10)

適応性自己評価の高い回答者群(236人)の選職時のこだわりと、低い回答者群(68人)のそれを見ると(図4)、基本的にはほとんどの項目で平均評定値に有意差は認められなかった。顕著な差を示した(p<.01)項目は「中堅でも独自の技術力のある会社」であり、適応性が高いと自己理解している回答者群は、低い回答者群のそれ比して高いこだわり傾向を示し、覇気を感じさせる、挑戦的意向が見える結果と言えよう。一方、僅かな有意差(p<.10)ではあるが、適応性が低いと自己理解している回答者群では、「転勤の少ない会社」「国内勤務が中

心の会社」のこだわり評定値が適応性の高い回答者群のそれに比して高く、まさに保守的で、狭量な活動世界に留まろうとする傾向が見える。

協調性自己理解の高い回答者群（253人）の選職時のこだわりと、低い回答者群（51人）のそれを見ると（図5）、両群のこだわり評定値で有意差が認められたほとんどのこだわり項目群が第1因子（知己の多い会社へのこだわり）関連のものがある。評定値の程度は高くない（あまりこだわらない程度）が、有意差が認められた項目群のいずれについても、協調性が高いとする回答者群ほど知己の多い職場へのこだわる傾向が高く、また、「同世代の異性が多い会社」などへのこだわり傾向を示している。協調性が高いとする自己理解の傾向は、本来なら職場の未知の人間関係で発揮されてこそ意味を持つと考えられるが、結果的に既知の知人・家族など知己の多い職場にこだわる傾向は未知の人間関係形成に緊張と抵抗をもち、“甘え”の体質を思わせる。

不安傾向が高いとする回答者群（209人）の選職時のこだわりと、低い回答者群（93人）のそれを見ると（図6）、これも協調性自己理解との関係で見られたように、第1因子関連の知己の多い職場へのこだわり事項で有意差が認められ、高不安群の方がこだわり評定値は高く、前述の協調性の側面と共通する傾向が見られることから、高不安群ほどいわゆる“親和性 affiliation”傾向（S. Schacter, 1959<sup>7)</sup>）が強く、結果的に知己との協働（協調）を希求する傾向を示唆しているようである。

就職先の選定に際して、前述したように、自分の価値観にあった会社、自分の能力が生かせる会社、雰囲気の良い職場、専攻分野に関係が深い会社、中堅規模でも独自の技術力のある会社、などへのこだわりは、多くの回答者群に共通するこだわり事項ではあるが、不安傾向が強いとする回答者群（306人中の209人）の強いこだわり傾向を考えると、未だ個人として独立して考えることが不全の状態であり、自立的（自律的）行動が十分とれそうにない、他者への依存体質を思わせる学生たちがかなりいることを思わせる結果であった。

### 3-5 就職や就業に際しての価値観

就職や就業に際しての価値観を12項目で尋ねた。回答は当該意見に賛成か反対かの択一方式によった。

#### 3-5(1) 数値化3類による分析

回答者の就職や就業に際しての価値観を分析し、また、学年進行に伴う価値観の変化を明らかにするために数量

表5 数値化3類による結果（固有値表）

軸No.	固有値	寄与率	累積%	相関係数
1	0.1256	18.0%	18.0%	0.3544
2	0.1139	16.3%	34.3%	0.3374
3	0.0909	13.0%	47.4%	0.3015

化3類により分析を行う。固有値等の結果を表5に示す。この表によれば、固有値あるいは相関係数はあまり高くはないが、3軸まで抽出した。抽出した3軸についてのカテゴリースコアを図7、8、9に図示する。この図に基づき各カテゴリーの解釈を行った。第1軸は「ブランド企業に就職できるなら職務内容にこだわらない」のカテゴリースコアのみが圧倒的に高い。従って、回答者の就職・就業の価値観を規定する第1軸として、これを『ブランド志向』と名づける。第2軸は、「例え給料が少なくても定時で帰れる職場がいい」「なれるものなら公務員になりたい」「無理を覚悟の挑戦的職場より単調でも安定的職場がいい」が正のスコアが高い、また、「思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない」などで負のスコアが高い。これらのことから、就職・就業の価値観を規定する第2軸を『安定志向』と名づける。第3軸は、「思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない」「たとえ給料が少なくても定時で帰れる職場がいい」「ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない」などで正のスコアが高く、一方、「ニートはよくない」「学校推薦の就職先が内定しても、いい職場があれば理由をつけて学校推薦を断っても構わない」などの項目で負のスコアが高い。これらのことから、就職・就業を規定する価値観の第3軸を『生計志向』と名づける。

以上の3軸で回答者の就職・就業の価値観を規定する軸（要因）の50%近くを説明できることになるが、一般論として言えば、相関係数の低さからみてさらに多様な要因の関与が想像される。また、同一項目が複数軸に関わることから抽出された軸の独立性にも、若干の問題が含まれていると言えよう。

次に、学年進行に伴う属性別重心を見た結果が、図10、11、12である。2・3年生の中学年で『ブランド志向』が高く、新入生（1年生）で低い。就職内々定を既に多くは貰っている高学年（4年生）で中位になっており、いわば4年生の多くにとっては、就職内々定を得た以上、そんなこと（ブランド志向）はどうでもいいというところであろうか。また、『安定志向』については1年生に強く、4年生で低いとする結果が読み取れる。2・3年生の中学年で高い属性別重心を示したのが『生計志向』であり、4年生ではかなり低いとする結果であった。

こうした学年進行に伴う傾向は、結果を解釈する上で了解しやすいが、しかし、これらの結果が学年進行に伴う就職や就業に際しての価値観の普遍的な変化傾向かどうかについてはさらに検討を進める必要がある。

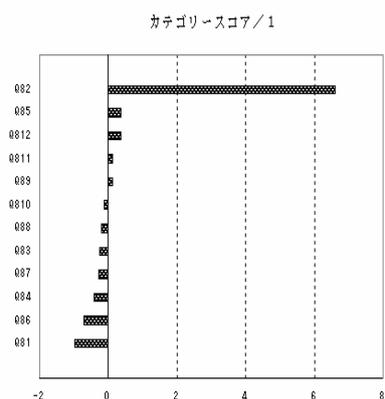


図 7 第 1 軸カテゴリースコア (項目番号は図 9 参照)

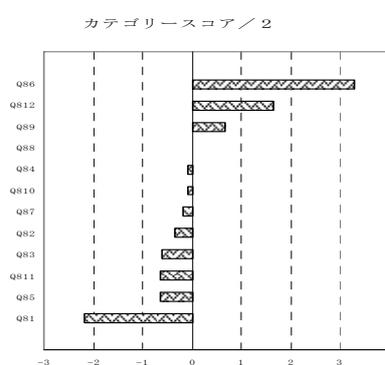


図 8 第 2 軸カテゴリースコア (項目番号は図 9 参照)

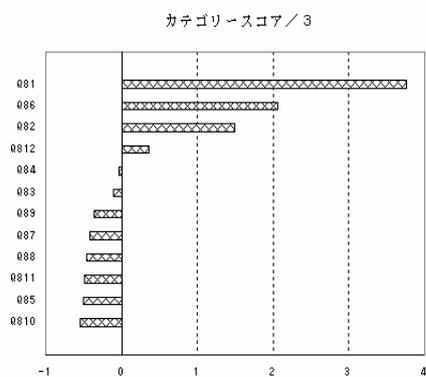


図 9 第 3 軸カテゴリースコア  
項目番号と内容

81) 思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない
82) ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない
83) いったん就職した後でもいい職場があれば転職すべきだ
84) やりたい仕事に従事できるなら、収入にはこだわらない
85) 学校推薦の就職先が内定しても、いい職場があれば理由をつけて学校推薦を断ってもかまわない
86) たとえ給料が少なくとも、定時で帰れる職場がいい
87) 家人(妻子・夫子)が病氣ならそれを理由に欠勤してもいい
88) 働く喜びも大事だが、家庭の方がもっと大事だ
89) 無理を覚悟の挑戦的職場よりも単調でも安定的職場がいい
810) ニート(35歳までの無業者)はよくない
811) いつまでも人に使われているのはイヤだ
812) なれるものなら公務員になりたい

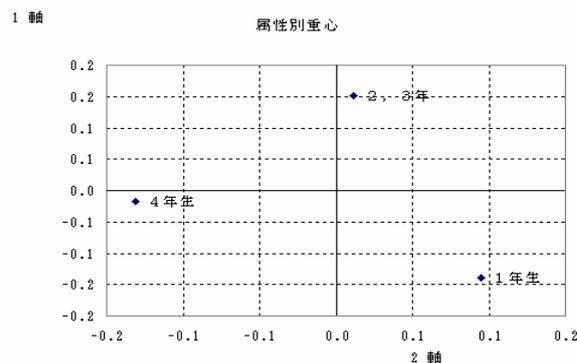


図 10 属性別重心(1軸:ブランド志向, 2軸:安定志向)

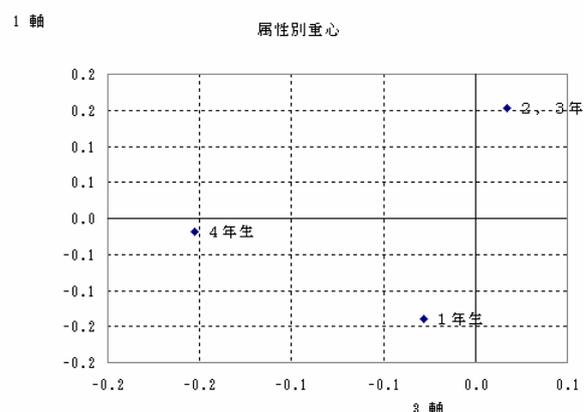


図 11 属性別重心(1軸:ブランド志向, 3軸:生計志向)

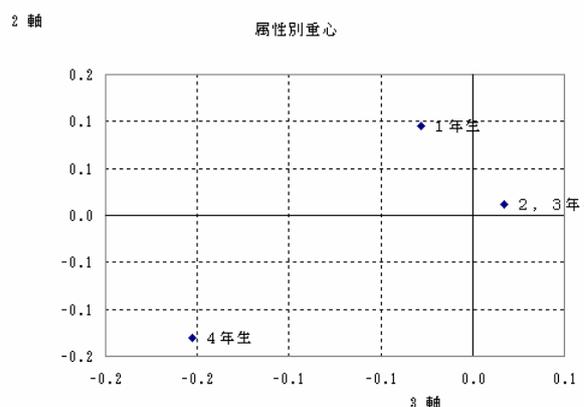


図 12 属性別重心 (2軸:ブランド志向, 3軸:生計志向)

### 3-5(2) 各項目の肯定的回答比率についての学年別違い

用いた 12 の就職・就業に関する価値的意識についての質問について、肯定的回答を示した比率を学年別に示した結果が図 13 である。

この図によれば、まず、学年関係なく 50%を超える高い肯定的回答を示した項目は、「ニートはよくない」「働く喜びも大事だが、家庭の方がもっと大事だ」「いったん就職した後でもいい職場があれば転職すべきだ」「家

## 大学生の自己理解の発達とキャリア意識の関係

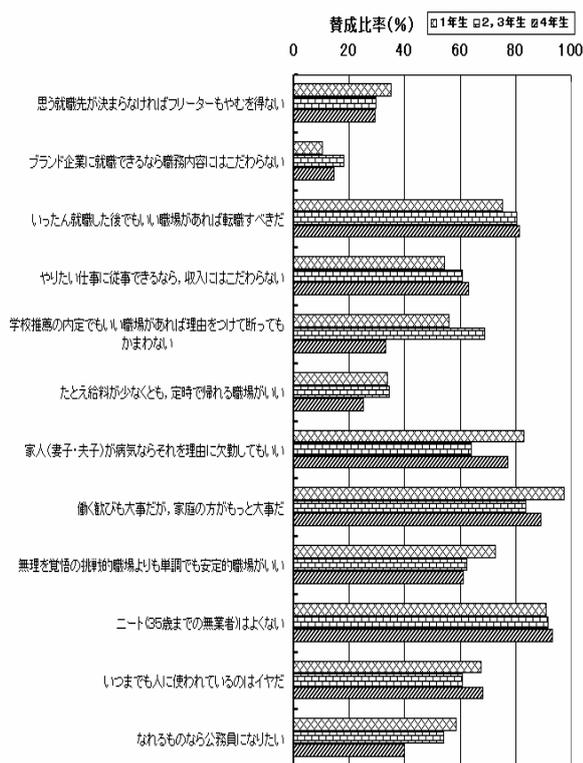


図 13 就職・就業についての価値観 (学年別賛成比率)

人が病気ならそれを理由に欠勤してもいい」「無理を覚悟の挑戦的職場よりも単調でも安定的職場がいい」「いつまでも人に使われているのはイヤだ」「やりたい仕事に従事できるなら、収入にはこだわらない」などである。典型的な『安定志向』が見える結果であり、仕事以上に家庭を重視する傾向を認めることができる。

次に、50%以下の低い肯定的回答を示した項目には、「ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない」「たとえ給料が少なくとも定時で帰れる職場がいい」「思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない」などである。先の数量化3類の結果を参考にすれば、『ブランド志向』にかかわるような項目は比較的低い肯定的評価を示し、堅実でも、高望みしない就職・就業の意向を窺うことができる。

次に、学年進行とともに肯定的回答が上がる項目を見ると、「やりたい仕事に従事できるなら、収入にはこだわらない」「いったん就職した後でもいい仕事があれば転職すべきだ」がある。やりたい仕事・自分に合う仕事を希求する姿勢は、専門性を意識することの比較的強い工学技術系中心の学生の特色と言えよう。

逆に、学年進行とともに肯定的回答が減少する項目として、「なれるものなら公務員になりたい」「無理を覚悟の挑戦的職場よりも、単調でも安定的職場がいい」「学校推薦の内定でもいい職場があれば理由をつけて断ってもかまわない」などであり、就職内々定者をかなり含み、

まもなく社会に巣立つ4年次学生の安定志向と倫理観の高まりをいくらか認めることができよう。

以上のように、本調査の回答者たちの傾向としては、ブランド志向の低さ、堅実な生活安定への志向を基礎に、やりたい仕事、よい(とする)職場への強い憧憬などが見える回答傾向であった。

## 4. 討論

大学生の学年進行に伴う自己理解の深度と就職に際してのこだわり(重点配慮)事項、就職や就業に関する価値観等との関係について質問紙法により調査を行った。自己理解の諸側面については、筆者らの過去の研究を基に就職活動に伴う自己理解というテーマに即した自己理解の側面を加筆し、合計8側面の自己理解を択一式の回答を求めた。

就職活動に関わる自己理解の側面として用いたのは、『性格面』(自分の性格を自分なりによく知っているか否か、その性格は就職活動において有利に働くと思うか否かなど)、『能力面』(自分の能力を自分なりに大体わかっているか否か、その能力を仕事に活かす自信の有無など)、『社会性成熟度』(成熟した大人としての自己認知が出来ているか否か、自立性があると思うか否かなど)、『感情統制成熟度』(大人としての感情成熟性を自己認知しているか否か、緊張場面においても感情のコントロール(自律性)が出来るか否かなど)、『大人社会理解度』(学窓を離れ社会人として活動するに際して、社会の規範やマナー、組織と個人の関係など理解できていると思うか否か)、『適応性』(自分の適応力について良いか悪いか、家庭と仕事の重みづけのバランスなど)、『協調性』(協働の感情を共有できるか否か、社会的分業意識の有無など)、『不安』(不安・焦燥・自己不信などの有無)である。『不安』を除く他の7側面は肯定的回答(はい)が各側面に即した傾向として評価される。

結果を見ると、『性格』『能力』など7側面について、いずれも学年進行に伴い肯定的傾向が漸増する傾向を、また、『不安』について低減する傾向が認められた。変化勾配を見ると、とりわけ『性格』『能力』『社会的成熟』『大人社会理解』『適応性』、および『不安』の変化勾配が急峻であった。これらの傾向は、特に回答者の中の4年生において著しい変化傾向を示すことによると思われた。調査実施時期が6月頃であることから、既にかなり多くの学生がいわゆる就職内々定を得ており、今なお就職活動に走り回る状況からすれば、就職試験を通じていやでも自分と対峙せざるを得ない経験を持ったことによる影響と解することができる。4年生の『不安』傾向の著しい低減傾向がまさにそのような理解を示唆し

ているといえよう。しかしながら、就職試験が終わって気がつく自己理解よりも、事前にあるいは最中に気がつく自己理解の重要性こそが就職活動を行う学生たちには重要なことである。自分を“売る”活動において、いかに自身で自身の品質保証するか、それが重要なことであり、そのためにもなるべく早期に彼らを刺激し、自己と対峙する教育的機会を多く作ることである。

なお、本稿では記述しなかったが、自己理解 8 側面の合計 49 項目の内容分析について、数量化 3 類などで検討を試みたが、固有値あるいは相関係数とも低く、累積寄与率を検討しても低いものであった。結果を見ても、就職活動時の自己理解に関わる側面の多様性と各側面相互の複雑な絡みを思わせ、改めて今後の検討課題としたい。

次に、選職時のこだわり（重点配慮）事項について回答者の自己理解の程度との関係で検討した。

選職時のこだわりとしては、自分の価値観に合った会社、自分の能力が生かせる会社、雰囲気の良い職場、自分が学ぶ専攻分野に関係する会社、規模は中堅でも独自の技術力を持った会社、などにこだわり評定が高かった。工学技術系学生によく見られる評定傾向が本調査でも認められた。

次に、学年を基準変数として自己理解 8 側面各々の平均肯定者数を項目数で除した値と各こだわり事項の評定値との偏相関係数を求め、予め関連のありそうな自己理解側面を知る手順とした。その結果、『適応性』『協調性』『不安』側面とこだわり事項評定の間に有意性を示す項目がいくつか認められたことから、これら 3 側面について高い評価の自己理解群と低い評価の自己理解群に回答者群を分けてこだわりの評定傾向を比較した。

『適応性』の面で見ると、高い適応性自己評定群の「中堅でも独自の技術力のある会社」へのこだわりが低い自己評定群に比して平均評定値の差が顕著であった。適応性項目群に含まれる適応力・挑戦性・職務遂行の自信・達成感のある仕事の選好などの項目群から、会社規模（ブランド企業）への憧憬以上に誇りや自信のもてる企業への憧憬が認められた。

『協調性』については、知己の多い会社へのこだわりとの関係が認められた。平均評定値は決して高くないが、その中で協調性の高い回答者群で知己の多い会社へのこだわりが強い。協調性の高い群とは、いわゆる親和性の高い群と見ることができ、低学年を含めた学生の回答だと見れば未知なる大人社会への底在的不安が孤独を回避するような評定傾向を示したものと解釈された。

『不安』については、協調性についてと同じく高不安回答者群において知己の多い会社へのこだわり傾向を示した。高不安ほど親和性欲求が強まることを示した S. Schacter (1959)<sup>7)</sup>の結果を思わせるものであった。

適応力や協調性が高いことは、一般社会においては好ましい傾向であろう。しかし、置かれた状況や人間関係において協調的・迎合的過ぎれば、職業人・企業人としての自立性に問題なしとは言えないであろう。多くの個性を持つ人の社会で揉まれ、ぶつかり合う自己主張の中で妥協をしていくような姿勢を育てるキャリア意識の形成を目指した教育の必要性を実感する。

就職や就業についての価値観を調べた結果では、各項目へ特に高い賛意を示したのものとして、「ニートはよくない」「働く喜びも大事だが家庭の方がもと大事だ」などの賛意が強い。これらは学年共通の傾向である。また、「いったん就職した後でもいい職場があれば転職すべきだ」「家人が病気ならそれを理由に欠勤してもいい」などの賛意も比較的顕著であった。これらから言えることは、かなり強い生活の安定志向であり、家庭生活・家族を第一義とする最近の勤労観のようなものである。われわれの過去の研究<sup>8),9)</sup>における仕事第一とするような気風はほとんど影を潜めている。

12 の質問項目について数量化 3 類による分析を試み、3 軸を抽出した。これらは含まれる項目群の特性から、『ブランド（有名企業）志向』『安定志向』『生計志向』と名づけた。これらの軸を組み合わせることで、単純ではないにしても、回答者たちの価値志向性を個別に位置づけることもできよう。シャインのキャリア・アンカーは、彼の「キャリア志向調査票 Career Orientation Inventory」によって算定されるものであるが、キャリア志向を 8 つのカテゴリーに分類している。すなわち、「専門・職能別コンピタンス（Technical / Functional Competence）」「全般管理コンピタンス（General Managerial Competence）」「自立・独立（Autonomy / Independence）」「保障・安定（Security / Stability）」「起業家的創造性（Entrepreneurial Creativity）」「奉仕・社会貢献（Service / Dedication to a Cause）」「純粋な挑戦（Pure Challenge）」「生活様式（Lifestyle）」である。シャインのキャリア・アンカーとは「個人がどうしても犠牲にたくない、また、本当の自己を象徴するコンピタンス（有能さや成果を生み出す能力）や、動機・価値観について、本人が認識していることが複合的に組み合わせられたもの」と言われる。分類された 8 つのカテゴリーが各々独立しているとは考えにくいし、日本人の、あるいは大学生を中心とした青年期の対象者に安直に適用していかどうか迷うところである。本調査結果とこのシャインのキャリア・アンカーとの関連を単純に照合することは難しいが、今後の研究の中で、学生たち個々人のキャリア・アンカーを明らかにした上で、改めて彼らの就職・就業時に重きを置く価値、あるいは懸念する事からの中身と由来について検討することを考えている。

## 5. まとめ

大学生を対象に彼らの自己理解の発達の様子を質問紙により調べた。この傾向と、就職活動を行う際のこだわり事項、就職や就業に関わる価値志向などの関係を吟味した。得られた結果によれば、学年進行とともに自己理解は進むが、中でも4年生の自己理解の様子は顕著であった。就職試験を経験し、あるいはその最中にある学生の傾向であり、就職試験を通して現実社会を知り、改めて自分を見つめ直している様子が見えた。

自己理解の進んでいると思われる学生が、そうでない学生に比べて、「適応性」「協調性」「不安」に関する項目群のいくつかに顕著な差異が認められるとともに、準備したいいくつかの事項に対するこだわりが認められた。

就職や就業に対する価値観に関わる事項についても調べたが、その主たる価値内容として『ブランド志向』『安定志向』『生計志向』の3軸があることが数量化3類により明らかになった。固有値表などによれば、就職・就業の価値内容の半分位をこの3軸で説明できそうであるが、その他の内容および回答者個々人の個人的内容の存在を思わせる複雑性を持っているようであった。今後の検討の中で追究したい課題である。

- 3) 小笠原昭彦・甲村和三 他 自己評定による筋ジストロフィーおよび気管支喘息児の自己意識の分析 特殊教育学研究 27(3), 45-54, 1989.
- 4) 甲村和三・小笠原昭彦 他 喘息児の自己意識評定と両親・病院職員による見解 特殊教育学研究 28(4), 11-19, 1989.
- 5) 甲村和三 不登校児に見る自己意識評価の特色 児童心理 No.558 6月号(臨時増刊号) 77-81, 金子書房, 1990.
- 6) 牛田洋一・甲村和三 他 身体愁訴を伴う入院不登校児の自己像 心身医学 35(6), 491-499, 1995.
- 7) S. Schacter The Psychology of Affiliation. Stanford University Press, 1959.
- 8) 甲村和三・寺本一美・古川周史 大学生の職業意識に関する研究 名古屋工業大学学报, 35, 27-34, 1984.
- 9) 市川典義・谷口茂・甲村和三・寺本一美 現代学生のライフスタイルに関する総合的研究 (I) - 自我発達と価値観について - 名古屋工業大学学报, 35, 17-26, 1984.

(受理 平成 20 年 3 月 19 日)

## 6. 引用文献

- 1) 柴山茂夫・甲村和三(編) 『キャリア・ガイダンス—進路選択の心理と指導』学術図書出版社, 2003.
- 2) E.H. シャイン(著) 金井壽宏(訳) 『キャリア・アンカー—自分の本当の価値を発見しよう』白桃書房 2003.