

本学学部生の就業動機等の測定の試み

永井保男・辻浩

Attempt of measurement of starting work motive etc. of a college an undergraduate.

Yasuo Nagai · Yutaka Tsuji

Abstract: It has aimed to appropriate the focus to "Starting work motive" to the student's work, to clarify the composition factor, and to search for the improvement plan of the career design subject and others. The starting work motive measurement saw the relation to the tendency characteristic of the expectation value determinant finding employment idea (1) individual's character characteristic (2) occupation ahead (3) future to the specialty. Four factors "Personal intention", "Rising intention", "Study intention", and "Team work intention" were specified from the factor analysis and inner reliability was examined. The relation to the tendency characteristic is a correlation with four starting work motive factors, and a strong subconsciousness to "Personal intention" shown by a social extroversion and sympathy and "Rising intention" becomes Educational problem in the future. "Social extroversion" showed consideration that it wanted to contribute to relations with the society. Because a negative correlation with "Self-challenge" seen "Self-conclusion type" and finding employment ahead of the expectation value esteems the group and the companion to the specialty of the starting work motive and the occupation, the impression that lacks aggressiveness can be pointed out though "Personal intention" and "Team work intention" looked for adaptability to personal duty understanding and the occupation environment.

Key words: work motive, career design, individual's character characteristic, occupation ahead, future to the specialty

抄録: 学生が持つ仕事に対する「就業動機」に焦点をあて、その構成要因を明らかにし、キャリアデザイン科目他の改善策を探ることを目的としている。就業動機測定は、(1) 個人が持つ性格特性 (2) 職業の専門性に対する考え方 (3) 将来の就職先期待価値決定因の傾向特性との関連性を見た。因子分析から「対人志向」「上昇志向」「学習志向」「チームワーク志向」の4因子を特定し内的信頼性を検討した。傾向特性との関連は、就業動機4要因との相関で、社会的外向性と共感性で示した「対人志向」と「上昇志向」に対する強い潜在意識は、今後の教育課題となる。「社会的外向性」は、社会と関わり貢献したいという意識を示した。「対人志向」「チームワーク志向」は、対人的な職務理解と職業環境に適応性をうかがわせたが、就業動機と職業の専門性にみられた「自己完結型」、就職先期待価値の「自己挑戦」との負の相関は、集団や仲間を尊重するあまり積極性に欠ける印象が指摘できる。

キーワード: 就業動機、個人が持つ性格特性、職業の専門性に対する考え方、将来の就職先期待価値決定因の傾向特性

I. はじめに

1. 調査の目的とキャリア開発科目の高次化について

本学の学部在学生在が持つ就業に関する動機に注目して、その要因を明らかにするとともに、本学において2013年3月に実施した、福祉業界が大学に期待している人材養成に関する「社会福祉関係団体(以下「機関」という)」ならびに「学部卒業生」に対するアンケート調査結果(以下「産業界ニーズ」という)¹と、今回行った学部生調査²結果との関連を分析することにより、今後の課題であるキャリアデザイン科目の高次化と学習評価・指導方法の改善への補助資料とすることをこの調査の目的とした。

本稿では、在学生の就業動機の要因とその関連について明らかにすることとしている。最終的な目標である学生育成のための、キャリア開発科目の高次化等に関する「在学生ニーズ」と「産業界ニーズ」の俯瞰図は図1のとおりである。

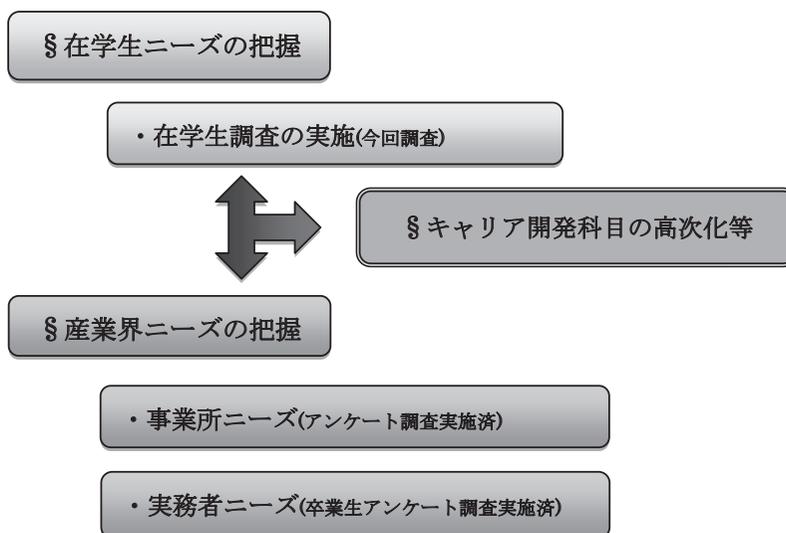


図1 キャリア開発科目の高次化等を目的とした在学生と産業界ニーズとの関連図

2. 産業界ニーズについて

2013年3月に株式会社富士通エフ・アイ・ピーシステムが集計した基礎資料(2013)をもとに詳細な分析を行った。調査した項目の中で基礎的な質問項目として掲げたのが「就職時・卒業時に身に付けていた力量評価について」である。図2に機関と卒業生のそれぞれが回答した評価結果を示した。

「就職時・卒業時に身に付けていた力量評価」に関する設問は、機関に対しては「4年生大学で社会福祉を専門に学んだ人材が貴会に就職した時、次の力量はどれくらい身につけているでしょうか」、卒業生に対しては「貴方が就職した時、次の力量はどれくらい身につけていた

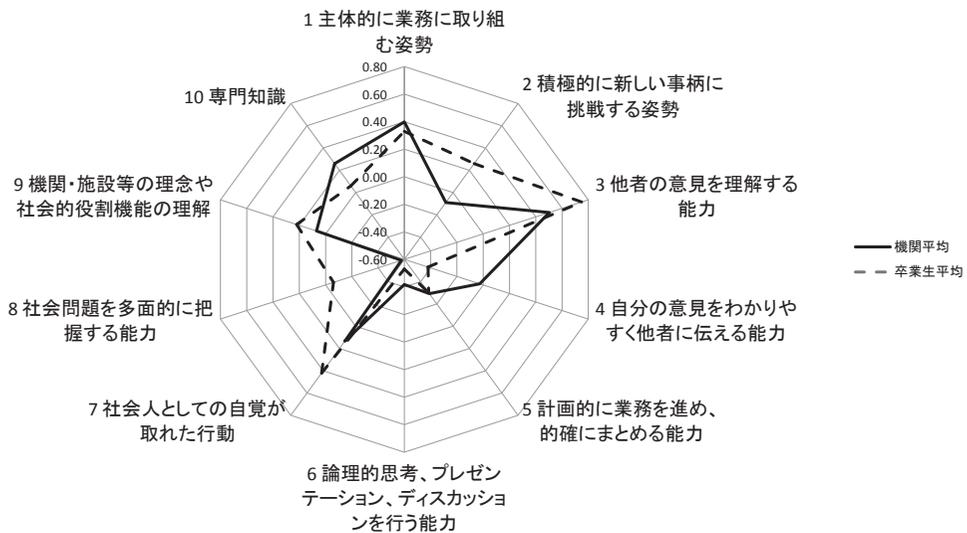


図2 就職時・卒業時に身につけていた力量の評価

でしょうか」として、それぞれ10項目の同一質問を行いそれに対する回答結果の平均値を図示してある。

(1) 機関がマイナス評価の項目（評価の低い順）

- ・「社会問題を多面的に把握する能力“項目8”」（機関－0.58, 卒業生－0.06, 差－0.52ポイント）
- ・「論理的思考、プレゼンテーション、ディスカッションを行う能力“項目6”」（機関－0.42, 卒業生－0.53, 差0.11ポイント）
- ・「計画的に業務を進め、的確にまとめる能力“項目5”」（機関－0.29, 卒業生－0.30, 差0.01ポイント）
- ・「積極的に新しい事柄に挑戦する姿勢“項目2”」（機関－0.09, 卒業生0.26, 差－0.35ポイント）
- ・「自分の意見をわかりやすく他者に伝える能力“項目4”」（機関－0.03, 卒業生－0.42, 差0.39ポイント）

(2) 機関がプラスの項目（評価の高い順）

- ・「他者の意見を理解する能力“項目3”」（機関0.50, 卒業生0.75, 差－0.25ポイント）
- ・「主体的に業務に取り組む姿勢“項目1”」（機関0.40, 卒業生0.33, 差0.07ポイント）
- ・「専門知識“項目10”」（機関0.26, 卒業生0.06, 差0.20ポイント）
- ・「社会人としての自覚が取れた行動“項目7”」（機関0.13, 卒業生0.42, 差－0.29ポイント）
- ・「機関・施設等の理念や社会的役割機能の理解“項目9”」（機関0.07, 卒業生0.22, 差－0.15ポイント）

(3) 力量評価からみた課題

機関と卒業生が示した力量に対する評価の差異をどのように理解すべきか。機関の評価が0.58と最も低かった「社会問題を多面的に把握する能力“項目8”」は、専門的な知識修得教育の前提として、社会人として備えておくべき基本的な事柄である常に社会の動きに対して自己のアンテナを張り、様々な分野における出来事に対して、理解力を高め日常の業務に反映させて欲しいと考える機関が多数であり、こうした実力を備えていることを求めているものと考えられ、卒業生によるマイナス評価と併せて検討すべき課題である。

また、機関と卒業生がともにマイナス評価を示した「論理的思考、プレゼンテーション、ディスカッションを行う能力“項目6”」と「計画的に業務を進め、的確にまとめる能力“項目5”」「自分の意見をわかりやすく他者に伝える能力“項目4”」は、機関がマイナス評価を示した「積極的に新しい事柄に挑戦する姿勢“項目2”」と併せて、課程教育の中で基本的事項として改善に取り組む必要性を示唆している。

II. 学部生の就業動機等調査の背景

1. 若者の進学状況と企業による新卒採用環境の変化

高等学校普通科を卒業した学生を中心に、その半数以上が大学に進学³しているが、進学の原因調査（Benesse 2005）によると「将来の仕事に役立つ勉強をしたいから」が86.8%、「専門的な研究がしたいから」が77.5%、「幅広い教養を身に着けたいから」が76.1%となりこの3項目が上位を占めている。

近年、経済社会のグローバル化の進展とともに、学生の職業選択は多様化している。こうした動向に合わせて、福祉系の大学においてもさらにきめの細かなキャリア教育や支援が求められている。元来福祉系大学は、ソーシャルワーカーを志望して、社会福祉士や保育士などの資格取得や公的職務を目指すという、職業的傾向の学びを希求することが強い学生の大学としての色彩が濃いものと考えられるが、その一方では第一志望大学ではなく入学してくる学生も少なからず存在するものと思われる。

昨今の企業による学生の採用方法は、その一部を就職ナビ会社に外注し、こうした会社が介在する、インターネットによる企業の採用情報の提供が主流となっている¹⁾。こうした外部情報による職業選択機会の多様化は、学生にとっては職業選択幅の拡大となった反面、その情報量の多さから、ともすれば、情報の洪水の中に身を置くことになりかねない側面を持つこととなる。

一方、社会福祉業界の実状に目を転じると、勤務する職員の就業面における処遇や他職種に比較した賃金格差の問題、さらには、国の社会保障財源問題の捉え方などによる就職先の将来性に対する不安などの多様な問題を、学生が精神面に内在させている可能性がある。就職後3年以内の離職率が医療・福祉業界は38.6%⁴と全産業平均より10%程度高いのも、シフト勤務などによる仕事のきつさや、特に福祉業界特有の実態である年齢がかなり離れた高齢者との日常的な関わりなど、核家族世帯の進展に伴う少人数家庭で育ってきた現代の若者達の育成過程

にも目を向けた、キャリア育成や支援の在り方が問われることとなる²⁾。一方では、社会全体で一層進むこととなる高齢社会における、ソーシャルワーカー制度そのものの将来像を明確にする時期が到来しているともいえる。

大学は、その多くの学生にとっては学ぶ機会の最終時期に当たり、卒業とともに職業人としての歩みを進めるための準備期間でもある。東京大学における秋入学制提議等を始めとする改革論議は様々にあるが、わが国における現状は、企業などに就職するチャンスが大学卒業期、この一回が最大の比重を占めておりこの傾向は当面続くものと考えられる。

2. 就業動機の測定

今回の調査における基本テーマである「就業動機」は、これから就職活動を行う学生が将来の仕事に対して有している動機とともに、将来に携わる仕事における職業的な場面のある程度想定した動機と定義している。就業動機を構成する要因として「困難な作業を克服して仕事を通じて自己成長を志望する動機」、「仕事を通じて他者を凌いで社会的地位を築くことを志望する動機」、「仕事の内容よりも仕事を通じて人との接触を志望する動機」、「就職に関連した情報を収集することや将来に役立つ知識と技術の習得に関する動機」の4側面を想定した。

本分析では、学生が持つ将来の就業に関する動機の測定を試みるとともに、こうした就業に対する動機と(1)個人が持つ性格特性、(2)職業の専門性に対する考え方、(3)将来の就職先期待価値決定因、についてそれぞれが持つ傾向特性との関連性を分析することとした。(1)により、就業動機と個人が持つ性格特性との関連性を明らかにすることにより、就業動機の下位構造を多面的に把握することとした。(2)により、就業動機と職業の専門性との関係では、専門分野に対する自己が持っているプライオリティーを明らかにできる可能性がある。(3)により、就業の動機が就職先に対する期待価値と決定動機側面にどのような影響を及ぼしているのか、その特性を明確にすることとした。なお、分析にはSPSS18を使用した。

Ⅲ. 調査方法と内容

1. 調査の実施時期と対象

(1) 調査の実施時期

平成23年4月～5月に、生涯学習論IならびにキャリアデザインIIの受講生を対象に、主として受講時間を利用して調査を実施した。なお、一部の学生については、用紙を持ち帰り後日に提出してもらおう対応も行った。

(2) 調査対象者

社会福祉学部に所属している学生のうち68名(内訳:男子学生18名、女子学生48名、性別未記入2名)に対して実施した。

2. 質問内容と項目

(1) 就業動機

安達 (1998)³⁾ を参考にして尺度の下位分類と項目作成を行い、回答は“当てはまる”、“ややあてはまる”、“どちらでもない”、“あまりあてはまらない”、“あてはまらない”の5段階評定で求めた。

(2) 性格特性

柳井他 (1987)⁴⁾ の新性格検査項目を使用して、性格の多面的特性を測定することとした。新性格検査は、社会的外向性、神経質、劣等感、自己顕示性、攻撃性、持久性、活動性、進取性、抑うつ性、共感性、非協調性、規律性の12尺度130項目から構成されており、回答は“あてはまる”、“普通”、“あてはまらない”、の3段階評定で求めた。

(3) 職業の専門性

森田 (2010)⁵⁾ により作成された職業専門性に関する尺度の37項目を使用した。質問項目に対する回答は、“非常につきたい”、“かなりつきたい”、“ややつきたい”、“あまりつきたくない”、“ほとんどつきたくない”、“全然つきたくない”の6段階評定で求めた。

(4) 就職先の期待価値決定因

浦上 (1992)⁶⁾ により作成された期待価値尺度48項目により、質問項目に対する回答を、“強く期待する”、“ある程度期待する”、“普通”、“あまり期待しない”、“全く期待しない”の5段階評定で求めた。

IV. 調査結果の考察

1. 就業動機尺度の構成

(1) 因子構成

各項目に対する回答について“当てはまる”を5点、“ややあてはまる”を4点、“どちらでもない”を3点、“あまりあてはまらない”を2点、“あてはまらない”を1点の得点化した。

全項目40項目をもとに、重みなし最小二乗法・Promax回転による因子分析を行った。固有値の変化は6.16、4.61、2.30、1.77…という結果となり、4因子構造が妥当と考えられた。再度因子分析を実施し、その結果十分な因子負荷量を示さなかった項目⁵⁾を除外し、続いて因子分析を実施した。Promax回転後の最終的な因子パターンを表1に示した。なお、回転前の4因子で27項目の全分散を説明する割合は53.01%であった。

因子分析結果により解釈を試みると、第1因子は9項目で構成されており「常に多くの人との出会いがある仕事をしたい(項目23)」「仕事を通じていろいろな人に出会いたい(項目10)」「将来就こうと考えている職業に関連した講習会やセミナーには進んで参加しようと思う(項目12)」「周囲の人とコミュニケーションしながら仕事を進めたい(項目27)」などの積極的な関わりを示す内容の項目が高い負荷量を示した。そのことから「対人志向」因子と命名した。

第2因子は9項目から構成されており「職場では高い役職に就きたい(項目36)」「世間で

表 1 就業動機尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

項目	I	II	III	IV
23 常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	.74			
10 仕事を通じていろいろな人に会いたい	.67			
12 将来就こうと考えている職業に関連した講習会やセミナーには進んで参加しようと思う	.67			
27 周囲の人とコミュニケーションしながら仕事を進めたい	.65			
26 どんな仕事でも引き受けたら最善をつくりたい	.61			
22 いつも目標を持って仕事をしたい	.57			
8 仕事に活かせることなら何でも学ぶつもりだ	.55			
33 日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたい	.48			
9 収入を得るためではなく働くこと自体を楽しみたい	.39			
36 職場では高い役職に就きたい		.87		-.38
24 世間で名前の通った企業や団体に就職したい		.73	-.32	
15 地位や名誉をもたらす職業に就きたい		.72		
13 何か価値ある業績をあげようと考えている		.66		
32 周りから賞賛されるような仕事をしたい		.64		
7 人より優れた仕事をするのが重要だ	-.30	.57		
11 昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ		.56		.39
35 職場ではムードメーカーになりたい		.45		
29 将来就きたい職業がはっきり決まっている	.32	.39		
28 社会的に有意義な仕事をしたい			.73	
34 仕事を通じて自分を向上させたい			.63	
37 将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい			.53	
30 努力や能力を必要とする仕事がいい		.31	.47	
25 将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある			.41	
19 仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある				.72
6 個人の努力が重視される仕事でなく集団の努力が重視される仕事がいい				.64
31 職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ			.50	.54
39 仕事に就くのは人との接触を持っていたいからだ				.41
因子寄与	5.64	4.13	1.77	1.30
因子寄与率	20.16	14.76	6.34	4.62

I. 対人志向 II. 上昇志向 III. 学習志向 IV. チームワーク志向

名前の通った企業や団体に就職したい (項目 24)「地位や名誉をもたらす職業に就きたい (項目 15)」「何か価値ある業績をあげようと考えている (項目 13)」など、将来の仕事を通じて自己を成長させて、その結果として自己実現を図りたいとする内容の項目が高い負荷量を示した。そのことから「上昇志向」因子と命名した。

第 3 因子は 5 項目から構成されており「社会的に有意義な仕事をしたい (項目 28)」「仕事を通じて自分を向上させたい (項目 34)」「将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい (項目 37)」「努力や能力を必要とする仕事がいい (項目 30)」など、仕事に取り組むための学習意欲に関する内容項目が高い負荷量を示したことから、「学習志向」因子と命名した。

第 4 因子は 4 項目から構成されており「仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある (項目 19)」「個人の努力が重視される仕事でなく集団の努力が重視される仕事がいい (項目 6)」「職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ (項目 31)」「仕事に就くのは人との接触を持っていたいからだ (項目 39)」という、人間関係や人との協調関係を基本とした内容項目が高い負荷量を示した。このことから「チームワーク志向」因子と命名した。

因子分析により得られた各尺度ごとの Cronbach の α 係数を算出したところ「対人志向」=.84、「上昇志向」=.84、「学習志向」=.69、「チームワーク志向」=.64 という結果となりそれぞれの

表2 就業動機尺度の内部相関

	I	II	III	IV
I 対人志向	1.00			
II 上昇志向	-.12	1.00		
III 学習志向	.48**	.03	1.00	
IV チームワーク志向	.25*	.30*	.12	1.00

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

下位尺度の信頼性が確認された。

(2) 下位尺度間の相関係数

次に、下位尺度間の相関係数を求めた。表2に示した通り「対人志向」と「上昇志向」の間以外には、正の相関がみられた。特に、「対人志向」と「学習志向」の間にはやや高めの相関 ($\gamma = .48, p < .01$) がみとめられた。このことは、学習により自己研鑽を図りながら、将来の仕事に対して前向きに取り組みたいという学習志向の高い学生は、より多くの人との関わりを意欲的に望んでいる結果として、対人志向にも高い関心を持っていることを示している。また、「上昇志向」と「チームワーク志向」および「対人志向」と「チームワーク志向」の間でもそれぞれ相関 ($\gamma = .30$ と $.25, p < .05$) がみとめられ、それぞれの動機が個人に併存していることを明らかにしている。

2. 就業動機と他の概念との関連

(1) 性格特性との関連

新性格検査については、130項目を柳井他(1987)の基準に基づき12の下位尺度特点を算出するとともに、就業動機の各尺度との間におけるつながりを調べるために、就業動機の下位尺度得点と、新性格検査の下位尺度得点との相関係数を算出し、表3に示した。

まず「対人志向」をみると、持久性と社会的外向性、活動性、規律性との間には、正の相関 ($.59, p < .01$; $.32, p < .05$; $.31, p < .05$; $.31, p < .05$) を示しており、人との関係については、粘り強く、活動的に、社会の規律を尊重しながら着実に築いていきたいという傾向がうかがえる。攻撃性と神経質には負の相関 ($-.44, p < .01$; $-.31, p < .05$) がみられ、他者の排除は好まず自己の持つ強い精神力を発揮し、人との協調を保ちながら人間関係を進展させていくことを示唆している。また、共感性との間には正の相関 ($.39, p < .01$) を、非協調性との間には負の相関 ($-.50, p < .01$) を示し、幅広く多様な意見を受け入れる姿勢を持っていることがわかる。

「上昇志向」では、自己顕示性と活動性、社会的外向性との間に正の相関 ($.58, p < .01$; $.55, p < .01$; $.54, p < .01$) がみられた。このことから、周囲に対する自己認識の求めとともに、積極的な社会活動を通じて自己実現を図るといった強い意欲を示唆している。また、進取性と共感性、攻撃性、規律性にも正の相関 ($.39, p < .01$; $.38, p < .01$; $.32, p < .05$; $.27, p < .05$) がみられる。このことは、常に新たな情報に注意を払いつつ、他者への配慮をしながら自己向上を目指す意識姿勢を表している。

「学習志向」では持久性のみが正の相関 ($.45, p < .01$) を示し、他の項目には有意を示した

表3 就業動機と性格特性の相関係数

	対人志向	上昇志向	学習志向	チームワーク志向
社会的外向性	.32*	.54**	.14	.35**
神経質	-.31*	-.04	-.13	.16
劣等感	-.26	-.10	-.19	.11
自己顕示性	.06	.58**	.01	.30*
攻撃性	-.44**	.32*	-.18	.01
持久性	.59**	.09	.45**	.04
活動性	.31*	.55**	.18	.25
進取性	.22	.39**	.06	.04
抑うつ性	-.26	-.05	-.25	.19
共感性	.39**	.38**	.11	.29*
非協調性	-.50**	.23	-.18	.11
規律性	.31*	.27*	.19	.16*

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

項目はなかった。正に地道に粘り強く着実に学習を進めていくという姿勢を示している。

「チームワーク志向」は、社会的外向性と自己顕示性、共感性に正の相関（.35, $p < .01$; .30, $p < .05$; .29 $p < .05$ ）を示した。このことから、積極的に社会とのつながりを求めながら、自己の主張をしつつ、周囲に配慮して仕事を進めたいという意識を示唆している。

就業動機と性格特性の相関分析では、社会的外向性と共感性において就業動機との間に、比較的多くの有意傾向がみられた。活動性や持久性と合わせて、目的を同じにする人とともに、積極的にかつ粘り強くバイタリティを発揮して社会で活躍したいと考えている側面を示唆しているといえる。また、そうした結果を、自己の評価として認識して欲しいという意欲もうかがえる。

(2) 職業専門性との関連

先ず職業専門性について、森田（2010）の項目に基づき設定した各項目に対する回答について“非常につきたい”6点、“かなりつきたい”5点、“ややつきたい”4点、“あまりつきたくない”3点、“ほとんどつきたくない”2点、“全然つきたくない”1点の6段階の得点化を行い、全37項目に対して、重みなし最小二乗法・Promax回転による因子分析を行った。固有値の変化をもとに5因子構造が妥当と考えられ再度因子分析を実施し、その過程で十分な負荷量を示さなかった7項目⁶を除外して因子分析を継続して行い、その結果を表4に示した。なお回転前5因子で30項目の全分散を説明する割合は59.28%であった。

第1因子は9項目で構成されており「学校で学んだ知識や技術を活かすことのできる職業(項目30)」「仕事の内容と学校で学んだことの関連性が深い職業(項目17)」「仕事を通じて「学校で学んだことが役立っている」と感じられる職業(項目37)」「学校で学んだことを、仕事の中で発展させていくような職業(項目27)」など、学校で学んだことを主体とする職業に就くことを示す項目が高い負荷量を示した。そのことから「学習成果発揮型」因子と命名した。

第2因子は、6項目で構成されており「仲間どうしで助け合いながら仕事をする職業(項目2)」「仕事をする仲間どうしのつながりが強い職業(項目13)」「仕事をする仲間どうしが互いに励

表 4 職業の専門性尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

項 目	I	II	III	IV	V
30 学校で学んだ知識や技術を活かすことのできる職業	.87				
17 仕事の内容と学校で学んだことの関連性が深い職業	.86				
37 仕事を通じて「学校で学んだことが役立っている」と感じられる職業	.85				
27 学校で学んだことを、仕事の中で発展させていくような職業	.80				
18 いろいろな人間を支援することにつながるような職業	.53		.32		
34 「世の中になくってはならない」と感じられる職業	.51				
16 資格を持つ人間だけが仕事をするを許される職業	.48	.40			
21 一部の人間だけでなく社会全体のためにもなるような職業	.42				
20 時代の変化とともに消えていくようなことのない職業	.35				
2 仲間どうして助け合いながら仕事をする職業		.84		-.38	-.38
13 仕事をする仲間どうしのつながりが強い職業		.79	-.32		
32 仕事をする仲間どうしが互いに励まし合う雰囲気のある職業		.76			
24 仕事のルールは仲間どうしで決めていくタイプの職業		.62			
31 いろいろな分野の人達の知恵を借りながら仕事を進められるような職業		.57			
33 仕事を通じて、自分だけでなく社会にもメリットをもたらすことのできる職業		.45			
5 仲間の力をあてにせず自分の力だけで仕事をするような職業			.80	.39	.39
35 世間が何を求めているのかを気にせず、自分の専門だけに取り組むことのできる職業			.64		
4 同じ仕事をしている人間どうして話しをするようなことがあまりない職業			.58		
15 知識や技術よりも運や勤を頼りに仕事を進めていくタイプの職業			.52		
7 「社会的な地位が高い」と感じられる職業			.46		
29 「自分はこの仕事を任されている」と感じられる職業			.39		
11 仕事の目標は自分で立てていくタイプの職業				.78	
8 自分のやり方は自分で考えていくタイプの職業	-.31			.77	
26 自分の考えで仕事を工夫していくタイプの職業				.62	
1 自分の判断によって仕事を進める様な職業				.49	.30
6 「この仕事をするのが世の中のためになっている」と感じられる職業					.67
10 世間の人々から尊敬されるような職業					.67
36 法律や規則などによって身分が明確になっている職業	.35			-.32	.54
3 専門家として一般の人間にアドバイスできる職業					.51
25 世間の人々から「先生」と呼ばれるような職業	-.37				.50
因子寄与	6.64	3.24	2.58	1.70	1.38
因子寄与率	22.13	10.82	8.59	5.67	4.60

I. 学習成果発揮型 II. 仲間意識尊重型 III. プライド重視型 IV. 自己完結型 V. 専門性重視型

まし合う雰囲気のある職業（項目 32）」など、仲間との協調を重視する職業に就くことを示す項目が高い負荷量を示した。そのことから「仲間意識尊重型」因子と命名した。

第 3 因子は、6 項目で構成されており「仲間の力をあてにせず自分の力だけで仕事をするような職業（項目 5）」「世間が何を求めているのかを気にせず、自分の専門だけに取り組むことのできる職業（項目 35）」「同じ仕事をしている人間どうして話しをするようなことがあまりない職業（項目 4）」など、自分自身を尊重しながら取り組むような職業に就くことを示す項目が高い負荷量を示した。そのことから「プライド重視型」因子と命名した。

第 4 因子は、4 項目で構成されており「仕事の目標は自分で立てていくタイプの職業（項目 11）」「自分のやり方は自分で考えていくタイプの職業（項目 8）」「自分の考えで仕事を工夫していくタイプの職業（項目 26）」など、自分で仕事を計画し実行していくような職業に就くことを示す項目が高い負荷量を示した。そのことから「自己完結型」因子と命名した。

第 5 因子は、5 項目で構成されており「この仕事をするのが世の中のためになっていると感じられる職業（項目 6）」「世間の人々から尊敬されるような職業（項目 10）」「法律や規則な

表 5 就業動機と職業の専門性との関連

	対人志向	上昇志向	学習志向	チームワーク志向
学習成果発揮型	.26*	.12	.59**	-.02
仲間意識尊重型	.60**	.19	.42**	.38**
プライド重視型	-.17	.57**	.07	.27*
自己完結型	.11	.08	.35**	.34**
専門性重視型	-.19	.48**	.19	-.03*

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

どによって身分が明確になっている職業（項目 36）」など、仕事を通じて社会から認められて、自己のプライドを感じられるような職業に就くことを示す項目が高い負荷量を示した。そのことから「専門性重視型」因子と命名した。

因子分析により得られた各尺度ごとの Cronbach の α 係数を算出したところ「学習成果発揮型」= .83、「仲間意識尊重型」= .83、「プライド重視型」= .66、「自己完結型」= .72、「専門性重視型」= .71 という結果となり、それぞれの下位尺度の信頼性が確認された。

次に就業動機と職業専門性の関連を見るために、因子間の相関分析を行った結果を表 5 に示した。

「対人志向」では、「仲間意識尊重型」と「学習成果発揮型」のそれぞれについて相関（.60, $p < .01$; .26, $p < .05$ ）がみられた。特に「仲間意識尊重型」との間では、やや高めの相関が認められ、学生時代に培った仲間意識を引き続き尊重していける職業に就いて、社会でも対人関係を築いていきたいと考えているものといえる。

「上昇志向」では、「プライド重視型」と「専門性重視型」のそれぞれについて、相関（.57, $p < .01$; .48, $p < .01$ ）がみられた。このことは、学生時代に学んだ知識を自分自身の基礎的な自信として、将来就く職業において専門性を発揮したい、また発揮できる職業に就きたいと考えていることをうかがわせている。

「学習志向」では、「学習成果発揮型」と「仲間意識尊重型」「自己完結型」のそれぞれについて、相関（.59, $p < .01$; .42, $p < .01$; .35, $p < .01$ ）がみられた。仲間とともに、学生時代に学び身に着けたことを、就いた職業において自分自身で活かし、発揮したいという積極的な姿勢をうかがうことができる。

「チームワーク志向」では、「仲間意識尊重型」に正の相関（.38, $p < .01$ ）を示し、自己完結型において負の相関（-.34, $p < .01$ ）がみられた。「仲間意識尊重型」が示した正の相関は、チームワークで仕事を進めたいと考える上では当然の結果としての傾向であり、逆に「自己完結型」に負の相関を示したことも妥当な結果と考えられる。

（3）就職先期待価値決定因との関連

先ず、浦上（1992）により作成された就職先期待価値尺度の 48 項目に対する回答を、“強く期待する” 5 点、“ある程度期待する” 4 点、“普通” 3 点、“あまり期待しない” 2 点、“全く期待しない” 1 点の得点化を行い、全項目をもとに、主成分分析による因子分析を実施した。

固有値の変化をもとに 5 因子構造が妥当と考えられ再度因子分析を実施し、その過程で十分

表 6 就職先期待値尺度の因子分析結果

項 目	I	II	III	IV	V
7 出世すること	.87				
25 高いレベルの生活をする	.84				
8 昇進できること	.84				
26 高い収入を得ること	.83				
34 自分の仕事によって、高い評価を受けること	.75				
27 自分の望むものを手に入れること	.75				
9 若くして高い地位につくこと	.75				
36 仕事の成果を、人々に認めてもらうこと	.69				
35 他の人々から、特別な人物として一目おかれること	.69		.36		
17 人々に何かをさせるような権威を持つこと	.69	-.45			
11 自分の仕事が評価されること	.53	.48			
5 自分が本当に得意なことをすること	.45	.42			
2 自分の能力が生かせる仕事をする		.85			
1 自分の持っているあらゆる技能や知識を使うこと		.79			
6 何かをやりとげたという感じを持つこと	.31	.73			
28 人間として成長すること		.66			
14 世の中を、もっと良いものに変えていくような仕事をする		.56	.45		
4 高いレベルの仕事をする	.37	.53		.36	
10 仕事のすばらしさに、喜びを見出すこと		.52			.42
15 他の人々のために、物事を改善するような仕事をする		.47	.38		
13 困っている人々を助けること		.45			
24 新しい何かを生み出すこと			.81		
21 自分の思い通りに行動できること			.79		
23 新しいアイデアを試してみる機会を得ること			.71		
22 新しいことを発見したり、発展させたり、考え出したりすること			.71		
20 自分なりのやり方で、自由に仕事を進めること			.68		
16 他の人々がついてくるような決定をすること	.36		.64		
45 様々なやり方で、仕事ができること			.58		
37 冒険心をくすぐられるようなことをやってみること			.56	.44	
18 人々に何かを教えること			.49		
19 自分自身の責任において行動すること		.32	.40	.34	
33 仕事において、身体を使った努力をすること			.72		
31 体を使って仕事をする			.72		
38 自分の仕事に、何らかの冒険や危険が伴うことを感じる			.44	.68	
32 多くの時間、野外に出ていること		-.34	.66		
39 リスクを感じながら仕事をする			.63		
3 新しい技能や知識を身に付けること		.52	.52		
44 仕事をしながら、あちこち動き回ること		-.33	.44		.37
42 仕事を通じて、友達を得ること					.81
43 毎日、変化のある暮らしをすること					.65
41 仕事において、様々な人々とつきあうこと		.34			.58
12 仕事を通じて、人生をすばらしいものにする		.40			.45
30 仕事に満足感を持つこと		.40			.44
29 自分の内面的な生活を豊かにすること		.41			.44
40 他の人々と一緒に仕事をする	-.32			-.38	-.38
因子寄与	11.06	6.70	4.15	2.65	2.31
因子寄与率	24.58	15.33	9.22	5.88	5.13

な負荷量を示さなかった3項目⁷を除外して因子分析を継続して行い、その結果を表6に示した。なお回転前5因子で30項目の全分散を説明する割合は60.12%であった。

第1因子は12項目で構成されており「出世すること（項目7）」「高いレベルの生活をする（項目25）」「昇進できること（項目8）」「高い収入を得ること（項目26）」「自分の仕事によって、高い評価を受けること（項目34）」など、職業を通じて将来、自己の目標を達成したいという項目が高い負荷量を示した。このことから「自己実現」因子と命名した。

第2因子は9項目から構成されており「自分の能力が生かせる仕事をする（項目2）」「自分の持っているあらゆる技能や知識を使うこと（項目1）」「何かをやりとげたという感じを持

表 7 就職先期待価値から就業動機への回帰

	対人志向	上昇志向	学習志向	チームワーク志向
自己実現	-.26**	.76**	.05	.01
自己成功	.36	.14	.55**	-.05
自己挑戦	.26	.19	.22	-.13**
自己行動	.22	.15	-.07	.13
自己発展	.46*	.16	.24	.48**
R2	.35**	.66**	.33**	.45**

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

つこと（項目 6）「人間として成長すること（項目 28）」など、仕事を通じて自分が社会で成功したいという項目が高い負荷量を示した。このことから「自己成功」因子と命名した。

第 3 因子は 10 項目から構成されており「新しい何かを生み出すこと（項目 24）」「自分の思い通りに行動できること（項目 21）」「新しいアイデアを試してみる機会を得ること（項目 23）」「新しいことを発見したり、発展させたり、考え出したりすること（項目 22）」などの新しいことに挑戦したいという項目に高い負荷量を示した。このことから「自己挑戦」因子と命名した。

第 4 因子は 7 項目から構成されており「仕事において、身体を使った努力をすること（項目 33）」「体を使って仕事をする（項目 31）」「自分の仕事に、何らかの冒険や危険が伴うことを感じる（項目 38）」「多くの時間、野外に出ていること（項目 32）」など行動力を発揮するという項目が高い負荷量を示した。このことから「自己行動」因子と命名した。

第 5 因子は「仕事を通じて、友達を得ること（項目 42）」「毎日、変化のある暮らしをすること（項目 43）」「仕事において、様々な人々とつきあうこと（項目 41）」「仕事を通じて、人生をすばらしいものにすること（項目 12）」など、仕事を通じて人間関係やライフサイクルを豊かにしたいという項目が高い負荷量を示した。このことから「自己発展」因子と命名した。

因子分析により得られた各尺度ごとの Cronbach の α 係数を算出したところ「自己実現」 = .93、「自己成功」 = .85、「自己挑戦」 = .91、「自己行動」 = .83、「自己発展」 = .80 という結果となり、それぞれの下位尺度の信頼性が確認された。

次にそれぞれの就職先期待価値と就業動機につながる側面を見るために、就職先期待価値を独立変数、就業動機を従属変数とする重回帰分析を行った。その結果を表 7 に示した。

「対人志向」では、自己発展で正の回帰（.46, $p < .05$ ）が、また自己実現では負の回帰（-.26, $p < .01$ ）が見られた。これにより対人志向の高い者は、自らの発展を重視するが、必ずしも人を差し置いて自己実現を図ることまでには、自分の価値を置いていないことを示唆している。

「上昇志向」では、自己実現に正の回帰（.76, $p < .01$ ）がみられた。自己が上昇するためには、自己の目標実現が価値として大切であると捉えているものと考えられる。

「学習志向」では自己成功に正の回帰（.55, $p < .01$ ）がみられた。このことは自己の学習結果の延長線上に、自己成功があることを認識していることを示唆している。

「チームワーク志向」では自己発展に正の回帰（.48, $p < .01$ ）がみられ、自己挑戦に負の回帰（-.13, $p < .01$ ）がみられた。このことは、円滑なチームワークの中で自己を発展させる

表8 男女別就業動機と就職先期待価値の相関

	対人志向	上昇志向	学習志向	チームワーク志向
男子 n=18				
自己実現	-.04	.89**	.38	.49
自己成功	.48	.31	.70**	-.12
自己挑戦	.68**	.24	.42	-.11
自己行動	.09	.05	-.09	.19
自己発展	.19	.49	.19	.30
女子 n=48				
自己実現	-.36*	.70**	-.17	-.16
自己成功	.31*	-.02	.46**	.05
自己行動	.25	.25	-.04	.24
自己発展	.55**	-.02	.27	.47**

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

ことを第一義に捉え、チームワークを尊重する中では、自己における積極的な発展には、それほど価値を置いていないことを示唆している。

3. 就業動機と就職先期待価値尺度の男女差

男女別の就業動機と就職先期待価値尺度との相関を表8に示した。男子では、「対人志向」と自己挑戦、「上昇志向」と自己実現、「学習志向」と自己成功にそれぞれ正の相関（.68, $p < .01$; .89, $p < .01$; .70, $p < .01$ ）を示した。これは、対人を意識した挑戦心を持ちながら、自己実現により自分を上昇させたいという意識と、自己成功のためには、学習を行う必要があると考えている傾向を示している。

女子は、「対人志向」と自己発展、自己成功に正の相関（.55, $p < .01$; .31, $p < .05$ ）が、自己実現には負の相関（-.36, $p < .05$ ）を示した。人との積極的なつながりを大切にしながら、自分の発展や成功を望む姿勢を示していることがうかがえる。また、人とのつながりがなければ、自分の目標実現はないと考えていることを示唆している。「チームワーク志向」と自己発展の間にも正の相関（.47, $p < .01$ ）を示しており、人とのチームワークを大切にしながら自己を発展させたいという考えを、併せて示唆している。また、男子と同様に「上昇志向」と自己実現、「学習志向」と自己成功の間に正の相関（.70, $p < .01$; .46, $p < .01$ ）を示している。

就業動機と就職先期待価値尺度の男女の差は、「対人志向」との間に比較的多くみられる結果となり、女子の方が男子よりも、人との関係を強く意識している傾向を示している。同様の傾向は、「チームワーク志向」と自己発展にも見られている。

V. まとめと今後の課題

1. 就業動機の構成要因について

本調査では、これから就職活動を行う、学生が持つ将来の仕事に対して有している就業動機に焦点をあて、動機の構成要因を明らかにすることを目的とした。尺度策定の因子分析では「対

人志向」「上昇志向」「学習志向」「チームワーク志向」の4因子が得られ、それぞれについて内的信頼性を検討し、分析を進めた。続いて「性格特性」「職業の専門性」「就職先の期待価値決定因」との関連について分析をおこない、就業動機を構成する4つの側面をより明確化することができた。

「対人志向」では、仲間意識を尊重しつつ且つ人との共感を大切に、粘り強く自己を発展させていくという傾向を捉えることができた。「上昇志向」では、自己を認めてもらうことに強い関心を示すとともに、専門分野における社会的活動を外向的に展開し、仲間との共感を大切にしながら、新しいことに取り組む姿勢を持つという傾向を示していた。

「学習志向」では、仲間とともに粘り強く学んでいくことにより、自己の将来の成功があると考える傾向を示している。「チームワーク志向」では、仲間意識を常に尊重しながら、社会的な活動に取り組むという傾向がみられた。

2. 本学が求める学生像と調査結果について

本学が求める学生像は⁸「ソーシャルワーカーの資質に恵まれた有為の人材を、多様な入試制度を通じて、日本全国、そして世界から募集しています。社会福祉・ソーシャルワークが目指す社会とは、人間の尊厳が保持され、その個人が自立した日常生活を営むことができる社会です。その社会の実現を図るといふ人権感覚に優れた、ソーシャルワーク実践への意欲が旺盛な方が、本学の求める学生像です。そのための基礎学力として、最先端の社会福祉理論とソーシャルワークを理解できる理論的思考力・語学力・コミュニケーション能力に優れた方、ボランティア体験や実習体験からの学びを大切にすることができる方を求めます。さらに、国民生活の出来事に関心をもち、かつ市民が抱える生活上の問題を発見する能力に優れ、ねばり強く問題解決を試みることができる素養を備えた方の入学を期待します。」としている。

今回の調査で明確となった、「就業動機」の構成要因と、「性格特性」「職業専門性」「就職先期待価値決定因」との関連分析により、本学が目指している「ソーシャルワーカー」としての「素養・資質」との関連を、どのように理解するのか。

調査結果で得られた学生が持っている特性内容は、本学が求めている学生像との間に大きな齟齬は認められなかったものと考えている。

具体的には、

- ・ “実践意欲の旺盛さ”については、就業動機と性格特性の関連分析の中で明確に表れていること。
- ・ “理論的思考力・語学力・コミュニケーション能力”については、就業動機と性格特性とともに、職業の専門性との関連領域などの中でも示唆されていること。
- ・ “ボランティア体験や実習体験からの学び”についても、就業動機と性格特性などの関連意識からも明確化されていること。

こうした分析結果から、本学の学部2年に在学している学生は、1年の教育期間を経てある程度卒業後の職業に対する意識を、より明確に持つようになっていくことが推察できる。

3. 調査結果から見た今後の対策について

一方では、調査結果で明らかとなった就業動機の4要因と性格特性との相関で、社会的外向性と共感性を通じて示した「対人志向」と「上昇志向」などに対する、学生が持つ強い潜在意識を具現化させて、さらに向上させるための方策を、教育課程に具体的にどのように組み入れていくのかが大きな課題となる。学生たちが今回の調査で示した「社会的外向性」は、一面では、本学学生が持つ「基礎学力」と「社会人基礎力」そして、「専門性」を合わせた「人間力」について、トータルでそれらの能力の向上を、対外的な活動を通じて実現したいと考えていることを示唆している。言い換えれば社会福祉・ソーシャルワーカーを目指すことを意識の中で明確に持ちながら、学業を通じて得る知識や体験とともに、より積極的に社会や社会人と関わり合いを持つ中で、幅広く社会全体の動きを把握しつつ、社会に貢献できる人物となることを目指したいということを示している。また、「対人志向」や「チームワーク志向」は、対人的な関わりのある職務の仕事に対する理解を示しかつそうした職業環境に適応性が高いことを、うかがうことができる。この反面として、就業動機と職業の専門性にみられる「自己完結型」と、同様に就職先期待価値にみられる「自己挑戦」とのそれぞれ負の相関は、ともすれば集団主義や仲間意識を尊重するあまり、積極性に欠ける印象を与える可能性が指摘できる。

就業動機と就職先期待価値の男女差については、男女ともに高い相関を示した「上昇志向」と「自己実現」について、性格特性との関連でみられた「自己の顕示性」と併せて、学生たちが抱いているソーシャルワーカー制度そのものの将来の在り方を検討する必要性を示唆している。卒業して就業3年以内の離職率が高いことから、職業人としての将来展望を考えたとき、例えば、人事と財務などの幅広い全般的な知識とソーシャルワーカーとしての技能と実践の経験を併せ持つ、企業やNPO法人経営に携わることが可能な課程教育の制度化なども一案である。さらに、こうした課程教育の延長線上に、国家資格としての既設された「社会福祉士の上位資格制度」の効果的な運用などを検討して、社会の要請に対応できる人材の養成が必要であると考えられる。

また、産業界ニーズで指摘されている「社会問題を多面的に把握する能力」「論理的な思考、プレゼンテーション、ディスカッションを行う能力」などの評価が低かった項目について、学部学生が示した積極的に学ぶ意思と姿勢を効果的に伸ばしつつ、ステップアップしていく必要がある。

今回の調査で明らかとなった学生たちの多様な意向にどのように向き合うのか、産業界ニーズへの対応とともに、本学における今後の課題と考える。

参考資料 調査票

A 自分の就業動機について

該当する欄に○を付けてください

	項 目	当てはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
1	困難な仕事でも人に助けを借りずに自分の力でやり遂げたい					
2	仕事を通じて得たい最大の満足は、人との交流から得られる満足感だ					
3	人と張り合えるような仕事をしたい					
4	将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい					
5	周りの評価は気にせず自分自身が満足いくように仕事に打ち込むべきだ					
6	個人の努力が重視される仕事ではなく集団の努力が重視される仕事をしたい					
7	人より優れた仕事をすることが重要だ					
8	仕事に活かせることなら何でも学ぶつもりだ					
9	収入を得るためではなく働くこと自体を楽しみたい					
10	仕事を通じて色々な人に出会いたい					
11	昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ					
12	将来就こうと考えている職業に関連した講習会やセミナーには進んで参加しようと思う					
13	何か価値ある業績をあげようと考えている					
14	職場では一生つき合える友人を作りたい					
15	地位や名誉をもたらす職業に就きたい					
16	給料のいい職業に就くことは充実した生活に欠かせない					
17	将来就きたい職業のために努力しようと思う					
18	自分の個性が活かせる仕事をしたい					
19	仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある					
20	世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい					
21	将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う					
22	いつも目標を持って仕事をしたい					
23	常に多くの人との出会いがある仕事をしたい					
24	世間で名前の通った企業や団体に就職したい					
25	将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある					
26	どんな仕事でも引き受けたら最善をつくしたい					
27	周囲の人とコミュニケーションしながら仕事を進めたい					
28	社会的に有意義な仕事をしたい					
29	将来就きたい職業がはっきり決まっている					
30	努力や能力を必要とする仕事がしたい					
31	職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ					
32	周りから賞賛されるような仕事をしたい					
33	日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたい					
34	仕事を通じて自分を向上させたい					
35	職場ではムードメーカーになりたい					
36	職場では高い役職に就きたい					
37	将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい					
38	仕事で成功するためには決して努力を惜しまない					
39	仕事に就くのは人との接触をもっていたいからだ					
40	誰かの案に従うのではなく自分で計画をたてる様な仕事がしたい					

B 性格特性

該当する欄に○を付けてください

項目	あてはまる			項目	あてはまる		
	普通	あてはまらない	あてはまらない		普通	あてはまらない	あてはまらない
1	話し好きである			66	陽気である		
2	人からリーダーとして認められたい			67	他人の行動をできばきと指図できる		
3	相手の気持ちになって考えるようにしている			68	人のために自分が犠牲になるのはいやだ		
4	平凡に暮らすより何か変わったことがしたい			69	これまでにないかわった映画を作成してみたい		
5	すぐに飽きてしまうほうだ			70	将来のためならどんな辛さにも耐えられる		
6	旅行の計画は細かく立てる			71	文字は丁寧に書くほうだ		
7	どんな人にも軽蔑の気持ちを持ったことがない			72	どんな時でも嘘をついたことがない		
8	注目的になりたい			73	コンクールで入賞したい		
9	好き嫌いが激しい			74	意見が合わない時、相手を批判したくなる		
10	なるべく人に会わないでいたいと思う			75	親切な人でも心の中でははいいややっていると		
11	多くの点で人にひけめを感じる			76	グループで何かを決める時は、誰か他の人の意見に従う		
12	心配性である			77	あまり物事にはこだわらないほうだ		
13	じっと静かにしているのが好きだ			78	すぐに元気がなくなる		
14	人と広く付き合うほうだ			79	初対面の人には自分の方から話しかける		
15	友達よりもできばきと仕事ができる			80	いつもやる気がある		
16	物事に敏感である			81	他人の世話をするのが好きだ		
17	古いものを改造するのが好きだ			82	ぶつうの人にできないような問題を解いてみたい		
18	やりかけたことは最善をつくす			83	決めたことは何が何でもやりぬく		
19	机の上や仕事場はいつも整頓している			84	手紙はきちんと整理する		
20	人から非難されても全然気にしない			85	無礼な人には無愛想に接してしまう		
21	人前で自分の経験を話すのが好きだ			86	有名人と近づきたい		
22	人にとやかく言われると、必ず言い返す			87	失礼なことをされると黙っていない		
23	たいてい人は同情を得るために、自分の不幸を大げさに話す			88	嫌いな人と一緒に仕事することはできない		
24	私には人に自慢できることがある			89	何かを決める時自分ひとりではなかなか決められない		
25	ちょっとしたことが気になる			90	心配事があると夜眠れないことがある		
26	愛憎になることが多い			91	わけもなく不安になることがある		
27	無口である			92	よく人から相談を持ちかけられる		
28	頭脳労働より体を動かすことが好きだ			93	思い立ったらすぐに実行する		
29	困っている人を見ると、すぐに助けてあげたい			94	人のことより自分ごとについて考えるのが好きだ		
30	いろいろなものを発明してみたい			95	新しいことには、すぐに飛びつく		
31	こつこつやるほうだ			96	長時間でも同じ仕事を続けられる		
32	物事は順序よく行う			97	何かをする時は必ず計画を立てる		
33	約束の時間に遅れたことはない			98	どんな辛いことがあってもむいやになつたことはない		
34	服装は他の人と違うように工夫している			99	人が自分を認めてくれないと不満だ		
35	他人には寛大なほうだ			100	短気である		
36	自分さえよければいいと思う			101	人と協力して何かをするのは苦手だ		
37	意見ははっきりと述べるほうだ			102	自分はずまらない人間だ		
38	物事を難しく考えるほうだ			103	いやなことはすぐに忘れるほうだ		
39	自分勝手に思い込むことが多い			104	体がだるく感じることがある		
40	自分はわりと人気者だ			105	話題には事欠かないほうだ		
41	何事にも積極的に取り組む			106	何かと先頭を立てて働くほうだ		
42	他人の苦しみがよくわかる			107	人のためにつくのが好きだ		
43	どんなことでも試してみたい			108	いつも何か刺激的なことを求めるほうだ		
44	面倒な作業でも投げ出さずにやれる			109	ねばり強く強くらめないほうだ		
45	生活を規則正しくするようにいつも心がけている			110	書棚の本はいつも決まった位置に置かれている		
46	他人に自分を良く見せたい			111	人の悪口を言いたくることがある		
47	劇をするしたら主役になりたい			112	自分のことが話題にされるのは好きだ		
48	馬鹿にされたら、その仕返しをしたいと思う			113	人に八つ当たりすることがよくある		
49	親友でも本当に信用することはできない			114	人は皆、利欲のために働いていると思う		
50	自信を持っている			115	自分の考えは何かまちがっている気がする		
51	神経質である			116	気疲れしやすい		
52	会話の最中にふと思いつくことがある			117	すぐにふさぎ込んでしまう		
53	生き生きしている人に言われる			118	誰とも気さくに話せる		
54	動作はきびきびしている			119	じつとずわっているのは苦手である		
55	頼まれ事は断り切れない			120	気の毒な人を見ると、すぐに同情するほうだ		
56	他人の思いつかないようなことをすることに喜びを感じる			121	新しいアイデアを考えるのが好きだ		
57	やりかけた仕事は一生懸命最後までやる			122	困難な問題であれば、ますます挑戦の意欲がわく		
58	きちんとした文章を書く			123	食事は決まった時間にとる		
59	知っている人の中でどうしても好きになれない人がいる			124	いやな相手が成功すると、素直に喜べない		
60	何につけても人より目立ちたい			125	ちやほやされるのが好きだ		
61	すぐに興奮してしまう			126	自分に都合が悪くなると、相手を責めたくなる		
62	友人は薩で私の悪口を言っていると			127	世の中の人は人のことなどかまわないと思う		
63	困難にあうと、うろたえてしまう			28	人の言いなりになってしまうことがよくある		
64	他人の言動をいちいち考える傾向がある			129	失敗するといつまでもよく考える		
65	理由もなく自分が惨めに思えてくる			130	空想にふけることが多い		

C 職業の専門性について

該当する欄に○を付けてください

	項 目	非常に つきたい	かなり つきたい	ややつ きたい	あまり つきた くない	ほとん どつ きた くない	全然 つ きた くない
1	自分の判断によって仕事を進める様な職業						
2	仲間どうしで助け合いながら仕事をす職業						
3	専門家として一般の人間にアドバイスできる職業						
4	同じ仕事をしている人間どうしで話をするようなことがあまりない職業						
5	仲間の力をあてにせず自分の力だけで仕事をすような職業						
6	「この仕事をすることが世の中のためになっている」と感じられる職業						
7	「社会的な地位が高い」と感じられる職業						
8	自分のやり方は自分でかんがえていくタイプの職業						
9	「チームで仕事をす」という機会がほとんどない職業						
10	世間の人々から尊敬されるような職業						
11	仕事の目標は自分で立てていくタイプの職業						
12	なるべく自分一人で仕事の方針を決められる職業						
13	仕事をす仲間どうしのつながりが強い職業						
14	世間の人達のためになる知識や技術を生み出していくタイプの職業						
15	知識や技術よりも運や勤を頼りに仕事を進めていくタイプの職業						
16	資格を持つ人間だけが仕事をすことを許される職業						
17	仕事の内容と学校で学んだこととの関連が深い職業						
18	いろいろな人間を支援することにつながるような職業						
19	「将来的に安定している」と感じられる職業						
20	時代の変化とともに消えていくようなことのない職業						
21	一部の人間だけでなく社会全体のためにもなるような職業						
22	「自分がゆたかになることだけを考えて仕事に打ち込める職業						
23	学校で何を学んだかをあまり問われることのないまま就くことのできる職業						
24	仕事のルールは仲間どうしで決めていくタイプの職業						
25	世間と人々から「先生」と呼ばれるような職業						
26	自分の考えて仕事を工夫していくタイプの職業						
27	学校で学んだことを、仕事の中で発展させていくような職業						
28	他人の指示に従って仕事を進めるような職業						
29	「自分はこの仕事を任されている」と感じられる職業						
30	学校で学んだ知識や技術を活かすことのできる職業						
31	いろいろな分野の人達の知恵を借りながら仕事を進められるような職業						
32	仕事をす仲間どうしが互いに励まし合う雰囲気のある職業						
33	仕事を通じて、自分だけでなく社会にもメリットをもたらすことのできる職業						
34	「世の中になくはならない」と感じられる職業						
35	世間が何を求めているかを気にせず、自分の専門だけに取り組むことのできる職業						
36	法律や規則などによって身分が明確になっている職業						
37	仕事を通じて「学校で勉強したことが役立つ」と感じられる職業						

D 専門適応度について

次の各項目について、どの程度期待して就職先を決めたいと思っているか、該当欄に○を記入してください。

	項 目	強く期待 する	ある程度 期待する	普通	あまり期 待しない	全く期待 しない
1	・自分の持っているあらゆる技能や知識を使うこと。					
2	・自分の能力が生かせる仕事をする事。					
3	・新しい技能や知識を身に付けること。					
4	・高いレベルの仕事をする事。					
5	・自分が本当に得意なことをすること。					
6	・何かをやりとげたという感じを持つこと。					
7	・出世すること。					
8	・昇進できること。					
9	・若くして高い地位につくこと。					
10	・仕事のすばらしさに、喜びを見出すこと。					
11	・自分の仕事が評価されること。					
12	・仕事を通じて、人生をすばらしいものにすること。					
13	・困っている人々を助けること。					
14	・世の中を、もっと良いものに変えていくような仕事をする事。					
15	・他の人々のために、物事改善するような仕事をする事。					
16	・他の人々がついてくるような決定をすること。					
17	・人々に何かをさせるような権威を持つこと。					
18	・人々に何かを教えること。					
19	・自分自身の責任において行動すること。					
20	・自分なりのやり方で、自由に仕事を進めること。					
21	・自分の思い通りに行動できること。					
22	・新しいことを発見したり、発展させたり、考え出したりすること。					
23	・新しいアイデアを試してみる機会を得ること。					
24	・新しい何かを生み出すこと。					
25	・高いレベルの生活をする事。					
26	・高い収入を得ること。					
27	・自分の望むものを手に入れること。					
28	・人間として成長すること					
29	・自分の内面的な生活を豊かにすること。					
30	・仕事に満足感を持つこと。					
31	・体を使って仕事をする事。					
32	・多くの時間、野外に出ていること。					
33	・仕事において、身体を使った努力をすること。					
34	・自分の仕事によって、高い評価を受けること。					
35	・他の人々から、特別な人物として一目おかれること。					
36	・仕事の成果を、人々に認めてもらうこと。					
37	・冒険心をくすぐられるようなことをやってみること。					
38	・自分の仕事に、何らかの冒険や危険が伴うことを感じる事。					
39	・リスクを感じながら仕事をする事。					
40	・他の人々と一緒に仕事をする事。					
41	・仕事において、様々な人々とつきあうこと。					
42	・仕事を通じて、友達を得ること。					
43	・毎日、変化のある暮らしをすること。					
44	・仕事をしながら、あちこち動き回ること。					
45	・様々なやり方で、仕事ができること。					
46	・安定した収入があること。					
47	・将来に不安がないこと。					
48	・経済的安心感を持つこと。					

引用・注

- 1 学外に対するアンケート調査は2013年3月に、全国社会福祉関係団体3,293件（回収386件、回収率11.7%）と学部卒業生（2007～2011年度）1,033件（回収56件、回収率5.4%）の合計4,326件について実施した。社会福祉団体は、「公務員」「社会福祉協議会」「高齢者福祉施設」「障害者福祉施設」「児童福祉関係施設」「福祉関連企業」「教育機関」「その他」の8種類。分析結果については、「産業界のニーズに対応した教育改善充実体制整備事業におけるアンケート調査結果」富士通エフ・アイ・ピーシステム（2013）ならびに、社会事業研究（2015）第54号を参照。
- 2 学生が持つ「就業動機」を基本に「性格特性」「職業専門性」「就職先期待価値」の4項目に関しての調査を実施した。調査用紙は添付資料を参照。
- 3 平成24年56.2%（学部・短大への進学率、過年度進学者を含む）文部科学省「学校基本調査」
- 4 平成24年12月厚生労働省調査。
- 5 除外項目1、2、3、4、5、14、16、17、18、20、21、38、40の13項目。
- 6 除外項目9、12、14、19、22、23、28の7項目。
- 7 除外項目46、47、48の3項目。
- 8 本学入試広報案内より。

参考文献

- 1) 永井保男（2012）「若者に対する教育現場での取り組みと課題」原書房 人口学ライブラリー 10 所収 p183
- 2) 永井保男（2013）「人口減少下における若者の就業とキャリア形成－転換が迫られる若者のキャリア形成支援－」中央大学経済学論纂第53巻第5・6合併号 pp157-185
- 3) 安達智子（1998）「大学生の就業動機測定を試み」The Japanese Journal of Experimental Social Psychology. 1998, Vol. 38, No.2, pp172-182
- 4) 柳井晴夫・柏木繁男・国生理枝子（1987）「プロマックス回転法による新性格検査の作成について（I）」The Japanese Journal of Psychology 1987, Vol. 58, No.3, pp158-165
- 5) 森田慎一郎（2010）『社会人と学生のキャリア形成における専門性』武蔵野大学出版会
- 6) 浦上昌則（1992）「価値観についての進路発達研究」進路指導研究，日本進路指導学会 第13号，15-21