

応用課程学生の就職の選択基準とその要因 —職業価値観を中心として—

The Polytec-college Students' Occupational Choice Criteria and Its Factors — With a central focus on work values —

丸田 美穂子 (職業能力開発総合大学校)

Mihoko Maruta

本研究は、応用課程学生が就職活動を始めるにあたってどのような選択基準をもっているのか職業価値観を中心に調査し、その選択基準ができた経緯や理由から自己理解の要因を探ることを目的とした。職業価値観カードソートと、就職の選択基準とその経緯や理由を記述した作文の分析を行ったところ、安定志向、ライフスタイル重視の価値観と仕事内容によって選択する一般的な傾向が見られたが、プライベートの充実と生活の安定によって仕事での成果が出せると考えられていた。経緯や理由は多様であるが、これまでの経験から感じた自身のモチベーションが要因となって選択基準とされており、経験とモチベーションを中心とした自己分析が、職業価値観を明確にすることが示唆された。

キーワード：就職、価値観、選択基準、応用課程、自己理解

1. 研究背景と目的

大学生のキャリア教育の重点目標の一つに、働くことを生きる手段から自己実現へと、生涯発達の見点から捉えられるようにすることがある¹⁾。キャリア教育の手段であるキャリア・カウンセリングは、仕事を通して生きるための目的、意味、意義つまり価値に気づくための心理的援助である²⁾。キャリア選択は価値観に大きな影響を受けるにも関わらず、支援に活用できるように個人の価値観を発達させるという段階における支援策についての研究が乏しく³⁾、各大学で様々なキャリア支援が行われている。2014年3月に卒業した大学生の就職率は94.4%となっているが、3年以内の離職率の問題や予測される急速な産業の変化等からは、生涯発達の視点に立ったキャリア教育が重要である。

価値観とは、1人ひとりがその内的世界において大切にしたいものである。職業適性は興味や能力、性格に加えて、価値観に大きな影響を受ける。職業価値観は、仕事に就いた後にも様々な意思決定や目標に対する基準となる。したがって、自分にとって望ましい意思決定のためには、選択基準を明確にすることが非常に重要である⁴⁾。応用課程は実学融合の教育訓練システムを理念とし、多くの卒業生を送り出している。ものづくりへの興味や技術の高さが評価され高い就職率を達成しているが、働くことをどのように捉えているだろうか。

また、価値観は進路発達を支える一つの要因と考えられ、Super, D.E.に始まり、日本では中西・三川[4]の成人を対象とした国際的研究が知られる。近年、大学生を対象とした研究では、進路発達の程度によって職業価値観に期待する程度や職業価値観の構造が異なること⁵⁾、同様の尺度によって教職を希望する学生の特徴が見出され

ている⁵⁾。特徴ある大学の場合は特に、学生が就職に対してどのような価値実現を期待しているか、かつ、どの程度価値観を明確に自己理解した上で企業選択をしているかは就職支援者にとって非常に重要である。同様な目的から行われた研究では山本[6]があり、経営学部学生の職業価値観の家族関係や関わりをもっている人の多さの影響、さらに一般的な価値観との関わりを示している。

このように、価値観研究で有効な知見は得られているものの、尺度が異なる点や対象者の点で実際の支援において現状把握や支援策として活用できるまでに至っていない。特に小規模な大学では、調査によって得られた結果からの介入を個別にも行うことが可能であり、できるだけ多くの学生に深く自由な回答を得る方法で実施することが有効である。長年の経験の蓄積も大変重要であり、全体把握と合わせることでより客観的な支援を大学全体で行うことができると期待する。また、本校の就職支援に有効であるだけでなく、他の応用課程や総合課程への支援につながる示唆が得られると考える。

2016年卒業の学生から採用活動開始時期が変更される。これまでの12月から翌年3月へと大幅に遅くなる結果、学生の速やかな意思決定が求められる⁷⁾。そのため、早期に企業と学生が十分に相互理解を深め、学生が自ら判断出来るような企業選択基準形成(動機形成)を行っておくことが肝要とされる⁷⁾。したがって、学生側は早期に自分自身の選択基準である価値観も明確にしておき、どの職種や企業であれば価値観を満たし、自分にとって望ましいキャリアとなるのか、という視点から情報収集し、優先順位をつけておく必要がある。それは、学んだ技術を活かしつつも視野を広げた選択になり、企業側から問われる職業観への回答や積極性に対する評価へと好循環を生むだろう。

本研究の目的は、本校学生の就職における職業価値観からの選択基準と、その全体的な傾向について明らかにすること、かつ、その選択基準ができた経緯や理由から、学生がどのような自己理解をしているか、その特徴と今後の自己理解支援を中心とした就職支援を検討することである。

2. 調査方法

2.1. 調査時期

2014 年 2 月、必修科目である生涯職業能力開発体系論の講義最終日に集合形式で実施した。当日の欠席者は後日、同形式にて実施した。

2.2. 対象者

就職活動を行う応用課程 3 学科の学生（生産機械システム技術科 18 名、電子情報システム技術科 25 名、建築施工システム技術科 21 名）計 64 名。

2.3. 実施内容

最初に質問紙を実施し、回収後に職業価値観カードソートを実施した。その後、カードソートが終わった者から作文について説明して実施した。

2.3.1. 質問紙

属性の他、統計解析による調査研究を目的として入学時の進路希望等の項目等の他、職業価値観や選択傾向に関する尺度が含まれていた。しかし、今回は質的データである、後述する作文とカードソートによって選択基準や特徴を明らかにすることを目的としているため、属性のみを使用した。また、質問紙の回答にあたって文章によって調査倫理を示し、回答の記入によって同意を得たものとされた。

2.3.2. 職業価値観カードソート

各自に職業価値観 20 種類が書かれたカードを提示し、自分が仕事をしていく上で「大切だと思うもの」を 3 つまで選び、1 位から 3 位を順位付けして用紙に貼り付けるよう、文章と口頭にて教示した。

20 種類の職業価値観は、職業価値観の理論的範囲を網羅するよう調査実施者が選定した。就職活動開始前の大学生に行った調査では、世界各国でデータが収集されている The Values Scale⁵⁾を基にして 17 下位尺度が用いられている⁴⁶⁾。しかし、米国労働省のコンピューター支援ガイダンス・システムである O'NET (the Occupational Information Network) が職業価値観の自己理解のために使用している尺度である The Minnesota Importance Questionnaire (MIQ)⁸⁾は、職業価値観を理論的に網羅するとされ、労働政策研究・研修機構⁹⁾が、職業が充足し

能力の活用 (スキルや知識を活かせること)	人間の成長 (内面的に成長することができること)
達成 (何かを達成したと感ぜられること)	身体的活動 (身体を動かすこと)
昇進 (昇進できること)	社会的評価 (評価を受けたり、成果を認められること)
美的追求 (仕事を通して人生を豊かにすること)	危険性 (リスクや緊張感があること)
愛他性 (人の役に立つこと)	社会的交流 (様々な人々と関わること)
権威 (指導性を発揮すること)	多様性 (変化があること)
自律性 (自分で意思決定できること)	経済的安定 (安定していること)
創造性 (新しいことを考えたり試したりすること)	社会への貢献 (社会のためになること)
経済的報酬 (高い収入が得られること)	所属組織への貢献 (組織のためになること)
ライフスタイル (自分の生き方に合わせられること)	同僚への貢献 (同僚の役に立つこと)

図 1 職業価値観カード

うる職業価値観の測定にあたって参照している。これと比較すると、17 下位尺度では、「社会的奉仕」「企業」「同僚」の部分が不足している。一方、日本の労働者向けの尺度作成を目的とした研究では、信頼性・妥当性が検討された江口・戸梶¹⁰⁾の労働価値観測定尺度（短縮版）があり、MIQ に比較した時に補足すると考えられる尺度として、「社会への貢献」「所属組織への貢献」「同僚への貢献」の 3 下位尺度を使用した。

20 種類のカードを図 1 に示した。各カードには、例えば、「達成」(何かを達成したと感ぜられること)のように、各職業価値観の下に簡単な説明を加えた。

2.3.3. 就職の選択基準に関する作文

「あなたが満足する就職をするために、自分なりの『基準』や『軸』としていることは何ですか？経緯や理由を含めて、400 字以上（上限なし）で述べなさい。」と文章と口頭にて教示し、作文を求めた。作成にあたってはワープロソフトを使用して入力してもらい、データで回収された。

この際、内容や文章の構成等による評価は一切行わないので、自分の考えを自由に記述してもらうよう口頭で伝えた。作成時、価値観カードソートの結果用紙は各自の机上にあり、確認することができた。

3. 結果

3.1. 質問紙による回答者の属性

回答者 64 名の年齢構成は 20 歳が 3 名、21 歳が 53 名、22 歳が 7 名、23 歳が 1 名、平均は 21.1 歳であった。性別は男性 54 名、女性 10 名（女性の内訳は、生産機械システム技術科と生産電子情報システム技術科各 1 名、建築施工システム技術科 8 名）であった。

3.2. 職業価値観カードソートの集計結果

全員が 3 位まで価値観を選択していた。作文の記述内容からは明確な順位をもたないと推測される者もいたため、重みづけはせずに単純集計を行った。したがって計 192 となり、内訳は上位から順に、「経済的安定」32 名、「達成」24 名、「ライフスタイル」22 名、「能力の活用」16 名、「経済的報酬」「人間的成長」各 15 名、「愛他性」13 名、「社会的交流」12 名、多様性 8 名、「創造性」7 名、「社会的評価」「社会への貢献」各 6 名、「美的追求」「身体的活動」各 4 名、「昇進」「自律性」各 3 名、「危険性」「権威」各 1 名であった。「所属組織への貢献」と「同僚への貢献」を選んだものはいなかった。

3.3. 就職の選択基準に関する作文の結果

3.3.1. 記述内容による選択基準

学生の作文の中で示された選択基準は、多くがカードソートで提示した職業価値観の用語、もしくは同じ意味かその一部と捉えられるものだった。それ以外には、給与や休日など具体的な待遇面のみを選択基準や軸としている者、一般論を述べている者があった。しかし、「基準としていること」「重視していることは」と明確に主張された文を抽出して意味を集約すると、「仕事内容」16 名が最も多かった。それは、「やりたい・興味がある仕事」「やりがいがある仕事」と表現されていた。

記述内容は調査実施者が KJ 法¹⁾を援用し、記載があった範囲で時期と経験の種類を分類し、時期や経験を特定できない事例は理由や考えとして、全体像を時間の流れと要因によって構成した。これに、選択された職業価値観の全てを含めた全体図を図 2 に示した。括弧内の数字は、そのカテゴリーや職業価値観に該当する人数である。また、作文で記述された例まで記載したが、職業価値観の種類は省略した全体図を図 4 に示した。尚、作文で記述された例は、個人を特定できないようにするため、一部の記述を一般的な用語に変更した。

3.3.2. 経緯と要因

期待する職業価値観として選択された上位の職業価値観に関する経緯と要因を見る。個人が特定されないよう、図には示していないが、同一者の記述であることを確認した。まず、1 位の「経済的安定」に関して見ると、家

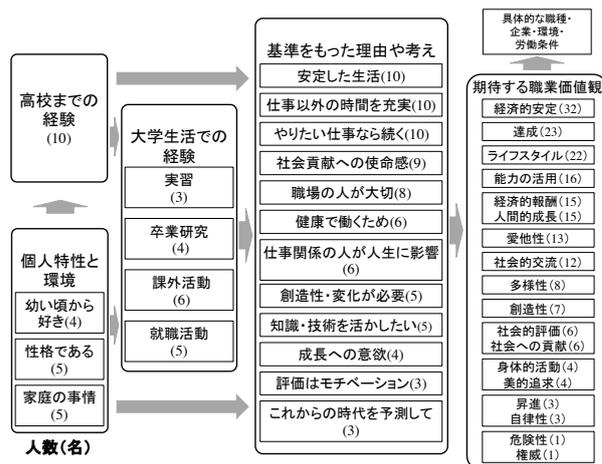


図 2 就職の選択基準ができる経緯と理由の全体図

庭の事情と社会情勢の変化といった時代が要因となって、安定した生活を重視するようになっていた。理由としては、基本的な生活をすることや家族を支えていくためとされていた。2位の「達成」と、4位の「能力の活用」、6位の「成長」は、経験が要因となっていた。大学での実習、卒業研究で実際に製品を完成させたり、アルバイトでお客様に感謝された時に感じる達成感や成長感がモチベーションになることを実感していた。3位の「ライフスタイル」については、カードソートによって1位と順位づけた人数としては最も多く、14名が選択していた。仕事の選択はライフキャリア全体の一部であるという位置づけが表れている。仕事が出来ない、プライベートの充実が第一だ、という理由の者もいたが、現在行っている趣味の時間を確保することや友人との時間を大切にしたいという考えからであった。しかし、記述からは単に楽しみというだけでなく、プライベートが充実することで、仕事でもより成果を出せると考えていることがわかった。

3.3.3. まとめ

学生の選択基準は様々であったが、選択基準に共通して「モチベーションを保つ」、または「長く働くため」を理由の根底に挙げていた。そして、自分の性格や学生生活での経験の中に自分のモチベーションの源泉を見出して、それを基に企業を選択することで、定年まで40年以上楽しく意欲的に働いていきたいとする、応用課程の学生像が見られた。選択基準としての職業価値観は、働き始めるにあたって自分のモチベーションは何か、と捉えられていることが明らかになった。経緯としては、性格や家庭環境から子どもの頃の経験、そして学生生活での実習やアルバイト、就職活動等の経験を通して自分なりの選択基準をもつに至っている。その理由や考えは、これからの時代で安定して仕事と収入を確保して生活を維持し、学んだ技術を活かしたやりがいのある仕事や人との関わりによって成長し、社会貢献したり人生を充実させたりしたいからであった。趣味や自分の時間を大切に

したいライフスタイル重視の考えは、そのことが仕事へも良い影響を与え、仕事の成果が出せたり仕事を続けることができると理由があり、単純にプライベート重視の仕事は生計を維持することが目的ではないことがわかった。

3.3.4. 学科と性差の検討

学科別の差異と性差が認められるか検討した。総数 64 名、学科別では 18 名、21 名、25 名であるため、クロス集計に基づく数量化Ⅲ類による解析を行った。全体の 1 割以下しか選ばれなかった「美的追求」「身体的活動」各 4 名、「昇進」「自律性」各 3 名、「権威」「危険性」各 1 名は分析から除外した。全く選ばれなかった「所属組織への貢献」と「同僚への貢献」も分析から除外されるため、分析に用いられた職業価値観は 12 種類であった。さらに、学科によって男女の比率が異なるため、学科に加えて性別も含めた。固有値は成分 1 が .42、成分 2 が .31 であった。成分 1 の負荷量を縦軸、成分 2 の負荷量を横軸、とした 2 次元平面上にカテゴリースコアを布置した結果が図 3 である。

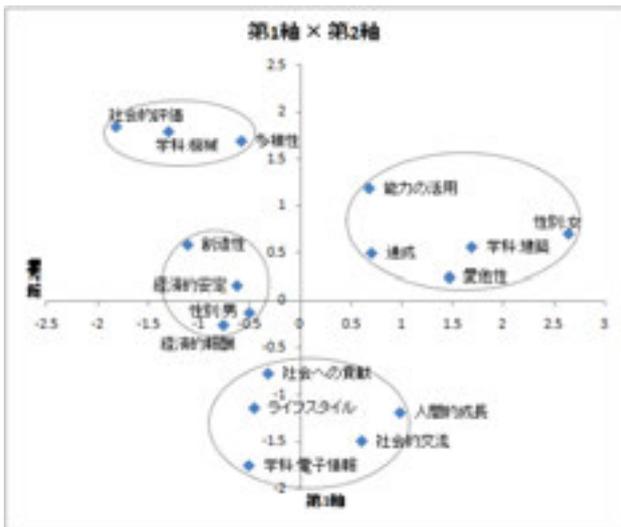


図 3 選択された職業価値観に関する学科・性別の傾向

クロス表を参照して図の中に円で囲んだ通り、3 学科と男性の 4 つのグループに分かれた。第一に、図の左上に「生産機械システム技術科」がプロットされており、このカテゴリーのそばには「社会的評価」「多様性」がプロットされていた。第二に、中央下には「生産電子情報システム技術科」がプロットされており、このカテゴリーのそばには、「ライフスタイル」「社会への貢献」「社会的交流」「人間的成長」がプロットされていた。第三に、右側には「建築施工システム技術科」と「女性」がプロットされており、このカテゴリーのそばには「愛他性」「能力の活用」「達成」がプロットされていた。最後に、左中央には「男性」がプロットされており、このカテゴリーのそばには、「経済的安定」「経済的報酬」「創造性」が

プロットされていた。

この結果からは、応用課程 3 学科と性別によって職業価値観が異なる傾向が見られた。生産機械システム技術科の学生は評価と変化に価値を感じ、生産電子情報システム技術科の学生は、自身の生活や成長、もしくは社会との関わりに価値を感じ、建築施工システム技術科の学生は女性を中心に、他者と共同して達成すること価値を感じている傾向があった。また、経済的な安定や高い報酬を求めることと、創造性のある仕事は男性が特に価値を置いていた。

4. 考察と今後の課題

ここまで、カードソート法による職業価値観の順位づけ、その後の満足する就職をするために「基準」や「軸」としていること、及びその経緯や理由を記述した作文によって、応用課程学生の就職に関する選択基準を分析した。本章では、実際の就職支援の経験と合わせて、今後の支援につながる研究課題を検討する。

応用課程学生は、カードソート法で職業価値観のうち優先順位を付けなければならない場合には、今後の職業生活に対して経済的安定や家庭やプライベートな時間の充実を優先していた。このことは、先行研究や大規模調査の結果と同様、安定志向、かつ仕事とプライベートの両立を望む近年の傾向ではある。私立大学への進学は家庭の事情で難しかった学生が本学には多くいると認識しているが、仕事をしていく上で不自由のない収入を望み、高い収入を求める傾向ではなかった。

選択基準をもった経験としては、大学校での実習や卒業研究に偏らず、子どもの頃からの大学入学前の経験や性格面で感じ取ったことが記述されていた。このことは、先行研究でも社会文化的要因や家庭環境といった環境要因と、遺伝的要因や個人特性など、様々な要因による価値観の差異が見出されており、特徴ある大学校ではあってもその形成過程は多くの要因の複合であった。今回、明確な時期の記述はないものの、基準をもった理由や考えに分類された中でも大学校での長時間にわたる実習や課題レポートをこなしてきた経験によって、自分のモチベーションが何によって保たれるのかが明確に感じ取れている。その経験が、長期的にプロフェッショナルを目指す技術職に就く多くの学生にとって、自分自身のモチベーションを保つ仕事選びが選択基準になっていると考えられる。

しかし、作文による自由記述においてやりたい仕事や具体的な職種名を挙げていた。応用課程カリキュラムでは実習時間が 2 年間で 2000 時間と工学系大学よりも非常に多く、またインターンシップが必修とされていることから、一部を体験した上でやりたい仕事と考えているであろう。実践的なカリキュラムのもつ利点の一つとしてキャリア形成に有効であると考えられるけれども、一方

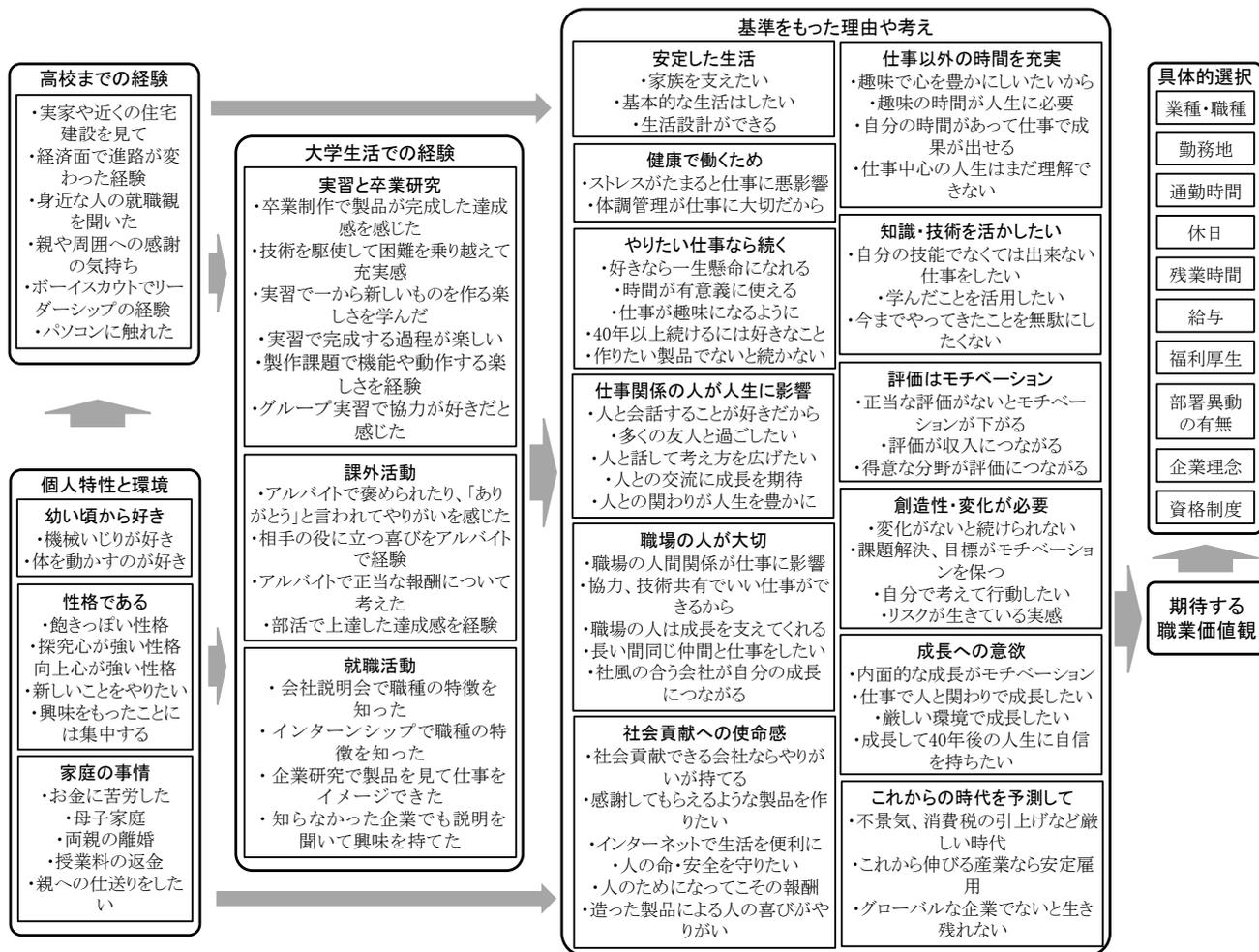


図 4 就職の選択基準ができる理由や考えと時間的流れ

では狭い範囲からの選択になることや、短期間、一部の体験にも関わらず向いていないのではないかと、といった思い込みも懸念される。就職支援にあたっては、経済的安定とやりたい仕事とはその学生にとってどうということなのか理解することが必要だと考えられる。本格的に仕事をしていない学生にとって、選択基準とは自分の経験に基づくモチベーションであり、経験やきっかけを中心とした自己分析が初期段階としては特に有効な手段であることが示された。

次に、学科別と性別による傾向に関しては、学生数が少なく、過去のデータもないため、応用課程の学生の傾向の可能性として各学科の特徴を述べる。まず、生産電子情報システム技術科はライフスタイル重視、安定志向が見られた。他学科と比較して、変化の激しい半導体関連や、残業の多さを問題視される SE、プログラマーといった職種を志望することもあるだろう。労働条件にばかり注目しがちであるので、企業研究と共に職業生活をより現実的にイメージできるようにし、その上での自身のモチベーション理解を勧めたい。次に、生産機械システム技術科も安定志向であるが、社会的評価、多様性など外的な面を選択基準とし、内面的な人間的成長を選択

基準としていないことから、具体的な評価を行ってモチベーションを高める一方で、内面的な感情表現を苦手とする学生へ自己理解支援が課題となるだろう。最後に、建築施工システム技術科は達成感、成長といった内面的の実現を選択基準としている。これは、女性が多いことや、作り上げるものの規模や期間による要因もあると考えられるが、働くことや就職活動に対して主体的な態度をもつため、他学科とは異なる支援が適すると考えられる。

日本の若者が伝統的に安定志向であることは応用課程学生にも当てはまったが、特に男性が志向していた。これは、将来も男性の収入で家族を養うという従来からの家族形態を想定した社会文化的要因によると考えられる。今回3位まで職業価値観を選択してもらったため、収入の安定は生活のための最低条件として重要視した者と、働き続ければ収入が伴う当然の結果として特に含めなかった者がおり、今後は重みづけや明確な両者の区別も検討する必要がある。本稿には含めなかった質問紙の分析とも比較して検討したい。

このように、重視する職業価値観は大学生の一般的なものだが、実習課題への取り組みが自己実現に関わる職業価値観につながっている。実習重視のカリキュラムが

自己アピールや能力の評価につながるだけでなく、職業価値観を明確化して選択基準となり、就職活動の効率化と採用の可能性を高めていることが示唆される。全体的にも様々な要因が経緯として挙げられ、将来を見通しての理由が記載されていることは、生涯発達の観点からも本校のキャリア教育がある程度機能していると言える。実際に就職した企業や職種との関連や、応募と複数内定時の企業選択にあたって基準となっているのか確認することも課題としたい。

一方、職業価値観に関しては、先行研究[6]同様、採用選考に有利な方に誘導するのではなく、自己理解を促し選択基準の一つとしての尊重することが支援者に求められる。本校の多数の学生が、企業の選択基準は自身のモチベーションであったという結果は、職業価値観をわかりやすく考える一つの視点として自己理解の支援の際に提供できるであろうし、就職満足度や実際の初職の継続との関連を実証することが望まれる。

本稿では全体像の把握を目的とし、個別に見て就職意欲や将来の適応が懸念される点はほとんど追究しなかった。職業価値観が不明確な学生、働くことに価値を見いだせない学生がいることも事実であり、そういった学生が就職活動や学業に主体的に取り組めない可能性が高く、現実的に支援が必要とされる。就職支援にあたって職業価値観は、望ましい姿ではなく形成メカニズムの理解が重要としている⁹⁾ように、個別の形成要因を踏まえ、実際の就職活動には、全体への支援と個別支援の両方を行う必要がある。今後、就職活動の取り組みと過程、結果、そして変化を調査したい。かつ、質問紙調査と合わせた総合的な分析を行い、個別性を尊重した上での自己理解と企業選択の支援方法をさらに検討したい。

また、作文の記述内容は多くが家庭環境や個人的な経験が記述されており、虚偽、取り繕いのないものとして信頼できると考えられた。しかし、研究倫理の面からは記名式で行われたことと、科目修了試験の時間に実施された結果であることは十分に思慮しなければならない。反面、対象とした全学生から得た回答であることは意義があると考えている。個人がと規定できないよう一部を一般的な用語に変更しているものの、就職開始前の学生の心理面の理解する一助になることを望む。

本研究のまとめにあたり、筑波大学大学院人間総合科学研究科 岡田昌毅教授、及び生涯発達専攻カウンセリングコース修了生の堀内さん、原さん、尾野さん、波田野さんからご助言頂き、全体図を作成することができましたことを申し添え、御礼申し上げます。

最後に、素直な気持ちを伝えてくれた応用課程2年生の皆さんに心より感謝しています。東京校最後の卒業生の頑張りを称え、今後の長い人生の充実と活躍を願っています。

参考文献

1. 社団法人国立大学協会:「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」,ヨシダ印刷,pp11(2005)
2. 横山哲夫、今野能志、小野田博之、上田敬、小川信男、八巻甲一: *キャリア開発／キャリア・カウンセリング*, 2004、生産性出版
3. 浦上昌則: *進路指導研究*, Vol.2, pp.15-21(1992)
4. 中西信男・三川俊樹: *職業(労働)*, 進路指導研究, Vol.9, pp.10-18(1988)
5. 谷田親彦: *弘前大学教育学部紀要*, Vol.98, pp.59-65(2007)
6. 山本圭三: *経営情報研究*, Vol.21, pp.35-51(2013)
7. 株式会社マイナビ収束情報事業本部 HRサーチセンター: *2014年度就職戦線総括*, pp34(2014)
8. Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V. Lofquist, L. H., & Weiss, D. J.: *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire.*, 1981, Department of Psychology.
9. 独立行政法人労働政策研究・研修機構: *労働政策研究報告書*, Vol. 146, pp70-72(2012)
10. 江口圭一、戸梶亜紀彦: *実験社会心理学研究*, No.49, pp.84-92(2009)
11. 川喜田二郎: *発想法*, 1967、中公新書

(原稿受付 2015/1/18、受理 2015/2/17)

*丸田美穂子, 修士(カウンセリング)
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 email:TKPU.6906@jeed.or.jp
Mihoko Maruta, Polytechnic University, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi,
Kodaira, Tokyo 187-0035