

研究論文

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 ——

山 本 圭 三

Orientation of occupational values in modern university students  
: Examination about the structure and determinants

Keizo YAMAMOTO

**【要 約】** 本稿は、学生たちが抱く仕事に対する基本的な価値観を「職業的価値観」と定義し、それに関わる要因を明らかにするものである。具体的には、職業的価値観を地位志向、自律志向、社会的信頼志向、他者志向という4つからなるものととらえ、それぞれと一般的な価値観との関連や、それぞれを規定する要因について検討した。

分析の結果、[1] 職業的価値観はより根本的な価値観と深く関わっていること、[2] 現在所属している集団での経験や関わりのある人の多さといった現在の生活のあり方によって規定されるものもあれば、家庭内での過去の経験など本人では動かしようのない要因によって規定されるものもあること、などが明らかになった。

## 1 はじめに

厚生労働省と文部科学省の発表によると、2013年春の大卒就職予定者における内定率は75%であり、採用抑制のピークは過ぎて改善の流れが続いているという(『日本経済新聞』デジタル版, 2013年1月18日取得, <http://www.nikkei.com/>)。だが、これはあくまでもわずかな変化の兆しでしかなく、内定にこぎつけるまでの就職活動の現状には劇的な変化がみられているわけではない。現代大学生の就職をめぐる環境は、決して恵まれたものとはいえないのである。

そのような状況の下、「とにかく就職さえできればよい」と考える学生も少なからずいる。だが、こうした学生は決して多くなく、むしろ「～～に就職したい」「～～～のように働きたい」といった、何らかの「思い」を抱いているほうが一般的だと思われる。たとえば、「とりあえず失業の心配のない仕事がいい」と考える者や、「自分のやりたい内容ができれば、働き方は問わない」と考える者などは決してめずらしくないはずである。多くの学生は仕事に対してこうした「思い」を抱えつつ、それが実現できるような職を苦しい中で得ようとしているのである。

本稿では、現代の大学生が有しているこのような意識を「職業的価値観」と定義し、その関連構造を探ることを目的とする。職業的価値観は、就職に対する態度やその他の意識とどのように関連するのか。また、それはどのような要因によって形成されるのか。こうした点について、筆者らがおこなった調査<sup>1</sup>のデータ分析を通して明らかにしていく。この作業を通して現代の大学生の内面を明らかにするとともに、一般になされる議論に新たな判断材料を提供することが、本稿のねらいである。

## 2 本稿における分析枠組

### 2.1 職業的価値観の操作的定義と先行研究の概観

#### (1) 概念の整理と操作的定義

まず、職業的価値観について、操作的な定義をしておこう。松本(2008)は、これまで職業意識、職業観、労働観、仕事観といった用語で幅広く検討されてきた内容について、広井(1962)の概念整理に基づいたまとめをおこなっている。そこでは、これらの諸研究は[1] 職業認知を問題とするもの、[2] 人生における職業中心性を問題とするもの、[3] 職業威信を問題とするものの3つと、それ以外の[4] 狭義の職業観に関わるものに大別できるとされている。それぞれの代表的な研究としては、[1]に橋本(1982)、[2]に三隅・矢守(1993)、[3]に都築編(1998)などが挙げられる(松本2008)。

このうち[4] 狭義の職業観について、松本はさらに尾高(1953)の職業の定義に基づき「勤労」観や「労働」観との区別を設けている。そのうえで、個々の職業を選択する際の基準や特

---

<sup>1</sup> この調査は、「大学生の生活実態と意識」をテーマに、2012年3月に摂南大学で実施されたものである(研究代表者: 山本圭三、摂南大学経営学部講師)。調査の対象は摂南大学経営学部3回生272名(調査時点)であり、有効回答数は145である(回収率53.3%)。対象者の構成は、性別では男性が108名、女性が34名(無回答3)、年齢別では、20歳が21名、21歳が104名、22歳以上が19名(無回答1)となっている。調査の詳細な結果については、教育・社会学研究会編(2013)を参照されたい。

定の職業に関連する要素（家から通えるかどうか、転勤があるかどうか、美的な表現を実現するかどうかなど）を問題としない、「職業そのものが一般的にもつと考えられる価値に関する記述」が職業観として設定されている（松本 2008）。

本章における職業的価値観も、基本的には松本がこのように定義したものをあらわす。すなわち、職業そのものが一般的にもつと考えられる価値に関するいくつかの記述に対する個人の主観的評価を、職業的価値観とする。

## (2) 職業的価値観をめぐる諸研究

職業的価値観を上のように定義したとして、類似の概念を用いた先行研究はさらに2つに分けられる。扱われている用語は職業観や労働観などさまざまだが、具体的には次のような議論がある（紙幅の関係上、詳細な知見については割愛する）。

ひとつは、職業的価値観の構造と様態を問題とするものである。ここでは、時代ごとや調査対象ごとに構造がどう異なるか、といったことが検討されている（柴山・林 1984; 佐藤・広田 2003、谷田 2007）。また、重視される内容の時系列的な変化の様子を描き出す研究もみられる（井田 2000; 轟 2001; 加藤 2004; 原 2010）。

いまひとつは、職業的価値観と関連を示す要因を探るものである。大学生や高校生など未就業者を対象とした議論で言えば、就職希望や希望する職種と職業的価値観との関連を検討するものがこれにあたる（安藤ほか 2001; 荒牧 2001）。また、ライフスタイル意識や集団・組織観、消費意識、死生観など、種々の意識が職業的価値観に関係していることも指摘されている（山本 1991; 渡辺・平井 1999）。

こうした研究では、職業的価値観を生み出す要因についても検討されており、属性要因や経済的要因、家族に関する要因が主にとりあげられている。具体的には、属性については性別や年齢のほか、学校タイプ・所属学部・学科・専攻（渡辺・平井 1999; 荒牧 2001; 松本 2008）など、経済的要因についてはアルバイトの有無や出身家庭の豊かさ（藤井・西鳥 2006）などが関連するとされている。また、家族に関しては、両親学歴や両親とのコミュニケーション頻度、両親との関係が関連していることが示されている（中里 2005; 矢島・寺田 2007; 岩永・藤原 2009）。

## 2.2 本章における分析枠組

以上をふまえ、やや冗長ではあるが本稿では以下の3点について検討することにした。

まず、職業的価値観の構造を確認したうえで、それと就業に対する積極性との関連を検討する。学生のなかには、そもそも就業すること自体に価値をおいていない人びともいれば、就業するとしても「常勤でなくてもよい」といった人びともいるはずである。だが、先行研究においては、就職希望や希望する職種との関連は検討されているが、このような就業に対して積極的かどうかという点についてはあまり検討されていない。まず、この点について検討することにした。

次に、一般的な価値観と職業的価値観の関連を確認する。職業生活が人生のなかで大きな部

分を占めることは今さら言うまでもない。だとすれば、職業的価値観はその人の人生観や社会生活についての価値観なども深くかかわっている可能性は十分考えられる。先行研究でも死生観との関わりは指摘されているが(渡辺・平井 1999)、本稿ではその他の一般的な価値観について検討することにした。

最後に、職業的価値観を規定する要因を探る。このとき、これまで影響が確認されている要因に加え、いくつかの新たな要因も検討する。その1つは、家族に関する要因である。職業的価値観が人生観などの価値観と関わっているとすれば、家族という集団の中で経験したことも、その人の価値のおき方に大きな影を落とすと考えられる。これまではあまり論じられてこなかったが、本稿ではこうした家庭内での経験をとりあげ、その影響を確認する。また、大学生の場合家族や授業に関わる集団以外に、さまざまな集団との関わりをもつ可能性がある。先行研究ではアルバイト経験の有無がとりあげられていたが、本稿ではアルバイトに限らずその人が関わっている集団での経験などの影響を検討したい。

### 3 職業的価値観に関わる要因の検討

#### 3.1 職業的価値観の設定

職業的価値観の構造を探る際に用いられている質問項目は論者によってよってさまざまである。本稿では、これらのなかで主にとりあげられている以下の項目を用いる。

**【1】** 自分自身が仕事を選ぶ際に、以下の事柄は重要であるかどうか(5段階)

- (A) 高い地位が得られること
- (B) 高い収入が得られること
- (C) 世の中や人々のために尽くせること
- (D) 他者から評価されること
- (E) 世間から信用されること
- (F) 自分で行動が決定できること
- (G) 仕事に自分の創意工夫を生かせること
- (H) 安定した収入が得られること

**【2】** 次の意見に対し、そう思うかどうか(5段階)

- (I) みんなと共同でやるような仕事よりも、一人でこなすような仕事の方がいい
- (J) メンバーがお互いに支えあえるような職場でなければ、働きたくない

上記項目を用いて主成分分析をおこなった結果が表1である(因子分析主成分分解、ヴァリマックス回転後)<sup>2</sup>。表からは、次のようなことが読み取れる。

第1主成分は、地位や収入の高さについての項目の負荷が高い。さらに他者からの評価の項目の負荷もある程度みられることから、この軸は他者よりも上の立場になることを重視する「地

<sup>2</sup> 分析に際しては、すべての項目についてそう思うほど点数が高くなるよう数値を加工している。なお、これ以降の分析でも、基本的に同様の処理をほどこしている。

位志向」を示すものだと考えられる。一方第2主成分は、創意工夫や行動の決定権の重要性をあらわす項目の負荷が高い。それゆえ、この軸は「自律志向」をあらわすものとみなして問題ないだろう。

第3主成分は収入の安定性、信用や評価についての負荷が高い。第1主成分が「偉さ」に関わるものだったのに対し、これらはどちらかというと世間的に「よい」とされるかどうかを問題にする軸だと考えられる。また、第4主成分はメンバーどうしの支え合い、他者との共同、社会貢献に関する項目の負荷が高い。この軸は自分ではない「他者」を重要な要素だと考えているかどうかをあらわすものだと考えられる。ここでは第3主成分を「社会的信頼志向」、第4主成分を「他者志向」と呼ぶことにしたい。

表1 本稿で用いる職業的価値観（主成分分析）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	共通性
(A) 高い地位が得られること	0.802	0.202	0.080	0.113	0.703
(B) 高い収入が得られること	0.789	0.068	0.190	-0.039	0.665
(G) 仕事に自分の創意工夫を生かせること	0.152	0.892	0.065	0.053	0.825
(F) 自分で行動が決定できること	0.129	0.862	0.105	0.109	0.783
(H) 安定した収入が得られること	0.003	0.006	0.778	-0.243	0.664
(E) 世間から信用されること	0.126	0.129	0.738	0.277	0.653
(D) 他者から評価されること	0.397	0.108	0.594	0.130	0.539
(J) メンバーがお互いに支えあえるような 職場でなければ、働きたくない	0.115	0.177	-0.136	0.738	0.608
(I) みんなと共同でやるような仕事よりも、 一人でこなすような仕事の方がいい◆	-0.414	-0.227	0.276	0.616	0.678
(C) 世の中や人々のために尽くせること	0.369	0.297	0.326	0.511	0.591
固有値	1.800	1.783	1.760	1.367	
寄与率	18.0	17.8	17.6	13.7	
累積寄与率	18.0	35.8	53.4	67.1	

※◆は逆転項目。

本稿では職業的価値観を地位志向、自律志向、社会的信頼志向、他者志向という4変数からなるものとみなす。これ以降、表1の分析で算出された主成分得点をそれぞれのスコアとして分析に用いることにする。

### 3.2 職業的価値観と就業に対する積極性

では、就業に対する積極性と職業的価値観との関連を確認しよう。ただ、一口に就業に対する積極性と言ってもその中身はさまざまである。たとえば、「とにかくフルタイムの仕事でなければならない」と考える者もいれば、「不安定な雇用でも構わないから、自分のやりたい仕事をしたい」と考える者もいる。両者のベクトルは少し異なっているが、少なくとも「仕事に従事したい」という意思をもっている、すなわち就業に対して積極的であることに違いはない。だとすれば、どのようなベクトルがありえるのかをまず検討したうえで、職業的価値観との関連を確認する必要があるといえる。

調査では、

- (ア) やりたい仕事ができるのなら、生活が苦しくてもかまわない
- (イ) 仕事を生きがいとしたい
- (ウ) 常勤の職業につくことは、自分自身にとって重要である
- (エ) 卒業後、自分はパート・アルバイトとして働いてもよい
- (オ) 楽に暮らせるだけのお金があっても、何らかの仕事はしていきたい

といった仕事に関わる意見に対して、そう思うかどうかを5段階で訊ねられている。本稿では、これらの項目をもとに就業に対する積極性を考えたい。

表 2 就業に対する積極性の構造（主成分分析）

	こだわり主義	常勤主義	共通性
(イ) 仕事を生きがいとしたい	0.773	-0.025	0.599
(ア) やりたい仕事ができるのなら、生活が苦しくてもかまわない	0.707	-0.366	0.634
(オ) 楽に暮らせるだけのお金があっても、何らかの仕事はしていきたい	0.695	0.343	0.601
(ウ) 常勤の職業につくことは、自分自身にとって重要である	0.195	0.804	0.685
(エ) 卒業後、自分はパート・アルバイトとして働いてもよい◆	-0.219	0.773	0.646
固有値	1.667	1.497	
寄与率	33.3	29.9	
累積寄与率	33.3	63.3	

※◆は逆転項目。

表 2 は、上記項目を用いて主成分分析をおこなった結果である。第 1 主成分は生きがい、生活を犠牲にしてもやりたいことの重視といった意識とともに、金銭的な目的以外をもって仕事についていたいという意識の負荷が高い。これらは仕事自体に重点をおくこと、今風に言うならばこだわりの持てる職業に就くことを目指す態度をあらわしているといえる。それゆえ、ここでは第 1 主成分を「こだわり主義」と呼ぶことにしよう。一方、第 2 主成分はパート・アルバイトではなく常勤の仕事を求める態度をあらわす「常勤主義」とみなすことができるだろう。

世間一般では、「社会人になること」＝「常勤の職に就くこと」とみなされることが多く、その仕事のなかでは「こだわりを持っていること」が望ましい姿だとされる風潮が強い。大学生たちにこれらの双方を満たすことを求める向きがあるが、少なくとも学生たちは「常勤職＝こだわりの持てる仕事」と考えているわけではない。学生たちにとって、仕事でこだわりをもつことと、常勤職に就くことは独立したものとしてとらえられているようである。

これをふまえ、職業的価値観との関連を確認しよう。表 3 は、職業的価値観と就業に対する積極性の相関関係を確認したものである。

表 3 職業的価値観と就業に対する積極性（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
こだわり主義	0.341 **	0.320 **	0.003	0.080	143
常勤主義	0.098	-0.074	0.443 **	0.327 **	143

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

地位志向と自律志向はいずれもこだわり主義と正の相関を示している。高い地位に就くことや自律的に働けることを重視する者は、こだわりの持てる仕事に就きたいと考えているようである。一方で社会的信頼志向と他者志向は、常勤主義と正の相関を示している。世間に信用されることを重視し、他の人々とかかわりあいながら仕事をしたいと考えている者ほど、常勤の仕事に就きたいと考えているようである。

あくまでも相関関係であり因果の向きは特定できないが、以上の関係をまとめるならば次のように表現できよう。学生のなかには、一方に「自分なりにこだわりをもった仕事を、他の人に左右されずこなしたい」「こだわりを持って仕事に取り組み、他の人よりも上の立場につきたい」といった意欲がある。もう一方には「常勤の仕事について、社会的にも信頼される立場になりたい」「他の人びとと協力しながら世の人びとのためになるような仕事をするために、フルタイムの職に就きたい」といった意思があるといえる。

さらにいえば、地位志向と自律志向は常勤主義と、社会的信頼志向と他者志向はこだわり主義とは関連がみられない点は注目すべきである。すなわち、人の上に立つことや自律的に働けることを重視しているからと言って、その人びとは常勤職を求めるわけではない。同様に人に信用される仕事を他の人々とかかわりあいながらこなしたいと考えていたとしても、その者がこだわりの持てる仕事を求めているわけではないのである。

### 3.3 一般的な価値観と職業的価値観の関連

次に、一般的価値観との関わりを確認しよう。調査では、本人の価値観を訊ねる項目がいくつか設けられ、それぞれそう思うかどうかを5段階で訊ねられている。それらのうち、職業的価値観と関連を示したものをまとめたのが、表4である。

表 4 職業的価値観と一般的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
権威ある人には、常に敬意をはらわなければならない	0.256 **	0.046	0.123	0.041	142
自分にとって、オリジナリティや独創性を発揮することは何よりも大切だ	0.148 †	0.396 **	0.096	-0.088	141
自分で努力しなければ幸せになることはできない	0.203 *	0.059	0.221 **	0.091	141
学問的な知識よりも、生活に役立つ知識の方が重要だ	0.149 †	0.029	0.048	0.053	142
今の世の中では、他人のために一生懸命何かすることはばかげている	0.276 **	-0.027	-0.086	-0.245 **	142
周りの幸せのために自分の幸せを犠牲にしたくはない	-0.030	0.038	-0.160 †	-0.164 †	142
お金がなくても豊かな人生を送ることはできる	-0.031	0.181 *	0.021	0.223 **	142

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

地位志向は、個性や自らの努力、実用性、伝統志向、権威についての項目と正の相関を示している。地位志向が強いものは、オリジナリティや努力を重視し、実用志向が強く、権威に対する敬いの気持ちも強いようである。また一方で、地位志向が強くなればなるほど利他的行為を認めない傾向もみられている。他者にかかずらうことなく自らの力で生き抜こうとする意志が、仕事で他者よりも秀でていたいという意識と結びついている様子が見てとれよう。

自律志向については、自律志向が強いほどオリジナリティを重視するが、一方で金銭をそれほど重視しないといった傾向がみられる。自律的な働き方を望む人びとの背後には、「お金ではなく、自分にしかできないことをする方が重要だ」という価値観があるようにみえる。

社会的信頼志向は、自己努力の重視と正の相関がみられるとともに、利他主義とも関連がみられている。人に信頼されるような仕事を望む意向は、「自らの幸せのために努力もするが、その努力は他者に向けた必要もある」といった価値観に支えられているようである。

ある意味当然のようにも思えるが、他者志向もまた利他主義についての項目と関連を示している。しかし、それだけではなく他者志向が強いほど金銭をそれほど重視しないという傾向がみられており、この点は自律志向と同様である。すなわち、自律志向と他者志向は「お金ではない何か」を重視するという点では共通の背景を有しており、前者が「独創性」を重視する一方で後者は「自分以外の人びと」を重視していると考えられる。

#### 4 職業的価値観を生み出すもの

職業的価値観と就業への積極性や一般的な価値観との結びつきについては確認できた。では、職業的価値観を規定する要因の検討に移ろう。

##### 4.1 社会的属性と職業的価値観

社会的属性と職業的価値観の関連を確認したものが、表5および表6である。ここでは、社会的属性として性別、居住区分（自宅か下宿か）、父母職種<sup>3</sup>、父母年齢をとりあげている。

地位志向と社会的信頼志向は、さまざまな属性変数と関連を示すようである。地位志向には性別、両親の職種、母親年齢が関連している。女性に比べ男性の方が、父母が専門・管理職や販売・サービス職の人びとの方が、母親が若い方が地位志向は強くなる。また、社会的信頼志向には、性別、居住区分、母親の職種が関連している。男性よりも女性の方が、自宅生よりも下宿生の方が、母親が無職であるよりも事務職や販売・サービス職であるほうが社会的信頼志向は強いようである。

これに対し、自律志向や他者志向はここで取りあげた属性との関連はあまり見られず、自律志向については母親の年齢のみ、他者志向には父職種のみ関連が確認できる程度である。母親の年齢が低いほど自律志向は高く、父親が販売・サービス職であるよりも専門・管理職や事務職であるほうが他者志向は強いようである。

---

<sup>3</sup> 職種のうち「販売・サービス」には、警察官・消防官などの保安的職業も含まれる。また、「生産工程等」には工員、配達、運転手、大工など通信・運輸・建設業も含まれる。



表 5 職業的価値観と社会的属性（平均値の差）

		地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
性別	男性	0.082	-0.004	-0.102	0.026	106
	女性	-0.253	0.113	0.372	-0.066	34
F		2.921 †	0.375	5.913 *	0.216	
居住区分	自宅生	-0.061	-0.009	-0.110	0.022	108
	下宿生	0.249	0.007	0.320	-0.086	28
F		2.124	0.006	4.248 *	0.257	
父職種	専門・管理	0.205	0.134	-0.144	0.382	33
	事務	-0.343	0.006	0.113	0.291	20
	販売・サービス	0.269	-0.053	-0.103	-0.572	24
	生産工程等	-0.316	0.054	0.290	0.019	25
F		2.615 †	0.171	0.963	5.019 **	
母職種	専門・管理	0.677	-0.387	0.044	0.116	18
	事務	-0.009	0.085	0.236	-0.096	27
	販売・サービス	0.148	0.129	0.183	0.000	41
	無職	-0.274	0.254	-0.323	0.068	37
F		4.408 **	1.826	2.317 †	0.209	

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$ 

表 6 職業的価値観と社会的属性（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
父親年齢	-0.012	-0.078	-0.056	0.053	116
母親年齢	-0.151 †	-0.195 *	-0.035	-0.051	125

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$ 

## 4.2 諸集団における経験と職業的価値観

### (1) 家族構成・家族における経験と職業的価値観

次に、家族についての変数との関連をみてみよう。まず、家族形態（核家族か3世代家族か）ときょうだい構成、きょうだい数といった基本的な事項から確認する<sup>4</sup>。これらと職業的価値観の関連を確認した結果が、表7および表8である。

表7から、社会的信頼志向と他者志向は家族形態と関連していることが分かる。社会的信頼志向、他者志向のどちらも、核家族世帯よりも3世代家族世帯の方が高い値を示している。祖父母世代とも触れ合う機会の多い家庭で育っている者のほうが、そうでない者よりも、信頼される仕事を重視し仕事のうえで他者は重要なものだと考えるようである。

<sup>4</sup> 調査では父母、兄弟姉妹、祖父母のうち、現在同居している者をすべて選んでもらっている。これを用い、祖父母のうち1人でも同居していると回答した場合には「3世代家族」、祖父母と同居していないと回答した場合は「核家族」となるよう設定したものが、「家族形態」である。

表 7 家族構成と職業的価値観（平均値の差）

		地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
家族形態	核家族	0.057	0.020	-0.131	-0.057	108
	3世代家族	-0.061	0.039	0.376	0.345	26
	F	0.303	0.008	5.427 *	3.457 †	
出生順位	1人っ子	-0.172	0.055	-0.030	-0.405	11
	長子	0.045	0.124	0.059	0.174	36
	中間子	-0.068	-0.173	-0.236	0.310	19
	末子	0.004	-0.036	0.049	-0.096	75
	F	0.155	0.407	0.461	1.811	

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

表 8 きょうだい数と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
きょうだい数	0.043	-0.046	0.027	0.175 *	141

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

一方、出生順位については関連が見られていない。兄弟がいるかどうか、弟妹がいるかどうかによって職業的価値観に違いをもたらすわけではないようである。ただし、表8に示されているようにきょうだいの数は他者志向と正の相関関係にある。自分のきょうだいの数が多いほど、仕事のうえで他者は重要なものだと考えるようである。

表8の結果をふまえるならば、表7で他者志向と家族形態が関連していたのは、複数世代と触れ合う機会の多さよりもむしろ触れ合う人数の多さによるとも考えられる。きょうだいだけでなく、多くの家族成員と接触しつつ育つことによって他者志向が高まっていく可能性も否定はできないだろう。

では、こうした家族のなかで経験したことは、職業的価値観にどう影響するのだろうか。表9は、家庭内でどのような経験をしたのか／しているのかについての項目と職業的価値観との関連を見たものである<sup>5</sup>。

ここでは友好的な経験と疎外的な経験を中心にとりあげているが、どちらの経験も職業的価値観と関わっているようである。家族内での友好的な経験は、主として社会的信頼志向を強める。親に遊んでもらったり食事をともにしたりする経験が多いほど、信頼される仕事を求めるようになるのである。一方、疎外的な経験は社会的信頼志向や他者志向を弱めるとともに、地位志向を強める傾向がある。家族から疎外された経験が多いほど、信頼されることや他者を重要だと思わなくなり、その分人の上に立つことを重視するようになるのである。

<sup>5</sup> 表9に挙げている項目は、当てはまるかどうかを5段階で訊ねたものである。

表 9 家庭内での経験と職業的価値観（相関係数）

		地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
友好的 経験	(過) 親によく遊んでもらった	0.063	0.102	0.338 **	0.111	142
	(現) 親とよく会話をしている	-0.010	0.063	0.221 **	0.081	142
	(現) 家族と一緒に食事をしている	-0.151 †	0.134	0.153 †	0.124	142
疎外的 経験	(現) 自分の話に耳を傾けてくれない	0.055	0.002	-0.163 †	-0.136	142
	(現) 家に自分の居場所がない	0.207 *	0.014	-0.260 **	-0.203 *	142
	(現) 家族は自分に関心がない	0.110	0.058	-0.210 *	-0.142 †	142
	(過) 親によく体などをたたかれた	0.067	-0.007	-0.175 *	-0.008	142
きょうだい比較	(過) きょうだいや友人と比べられた	0.076	0.208 *	-0.111	-0.200 *	142

注: (過)は過去のこと、(現)は現在のことを訊ねた項目をあらわす。

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$ 

家族内で友好的な関係が築かれていれば当然ながら情緒的な結びつきも強いはずであり、こうした人々は「自分のことで家族を心配させたくない」との思いも強いはずである。それゆえ、友好的な経験が多いほど社会的に信頼される仕事に就きたいと考えるようになるのではないだろうか。一方、家族内での疎外的経験が多かった人々は、どうにかして自尊感情を保ちたいと願ったとしても不思議ではない。そうした願いが、地位志向というかたちであらわれていると考えられる。

また、きょうだいと比較される経験は、自律志向や他者志向と関連している。きょうだいに比べられる経験が多いほど自律志向が強くなり、逆に少ないほど他者志向が強くなる。何かにつけてきょうだいと比較されることが多かった場合、仕事においては「兄弟姉妹に左右されない確固たる自分」を確立させようと考え、自律性を求めるようになる。逆に比較されなかった場合、きょうだいを含めた他者も自分も平等に扱うことを当然と考えるのではないだろうか。

## (2) 集団所属と職業的価値観

次に、所属集団との関連について確認しよう。先に述べたように、大学生の場合家族や授業に関わる集団以外に、さまざまな集団との関わりをもつ可能性がある。アルバイトをしている者であればそこの集団があるだろうし、クラブやサークルでの集団や地域の集団もあり得る。さまざまなパターンを詳しく検討するのは難しいため、本稿では「どういった集団か」を問わないかたちで検討したい。

調査では、現在所属しているすべての集団の数と、そのなかで特に積極的に関わりをもっている集団数が訊ねられている。この質問をもとに、前者を「所属集団数」、後者を「積極的参加集団数」として設定する。また、前者の数から後者の数を引いたものを「非積極的参加集団数」とする。非積極的参加集団数とはすなわち、「とりあえず籍をおいている」「なんとなく参加している」集団の数をあらわす。

関わりをもつ集団数と職業的価値観の関連をみたものが、表 10 である。関連がみられるのは他者志向であり、所属集団、積極的参加集団数が多いほど、他者志向が高まる。表 8 できょうだい数と他者志向が正の相関関係にあることが示されていたが、ここでも同様の関連がみられている。家族以外でも多くの人との接触を持っていればいるほど、「他者」が仕事のうえで重

要な要素であると考えられるようになるのである<sup>6</sup>。

表 10 関わりをもつ集団数と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
所属集団数	-0.024	0.005	-0.042	0.300 **	119
積極的参加集団数	0.022	0.026	-0.038	0.236 *	109
非積極的参加集団数	0.033	-0.127	-0.014	0.155	106

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

表 11 所属集団での経験と職業的価値観（相関係数）

	地位志向	自律志向	社会的 信頼志向	他者志向	N
先輩との関係が良好である	-0.137	0.183 †	0.330 **	0.202 *	106
同期との関係が良好である	0.028	0.073	0.270 **	0.264 **	106
後輩との関係が良好である	-0.073	0.248 *	0.262 **	0.248 *	106
集団内に尊敬できる人がいる	0.023	0.111	0.281 **	0.153	107
集団内での地位が高い	0.183 †	0.132	0.144	0.046	107
メンバーであることによって 優越感に浸れる	0.100	0.275 **	0.059	-0.109	107

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

また、家族の場合と同様に所属している集団内での経験もまた、職業的価値観に影響することは十分考えられる。調査では、もっとも積極的に関わっている1つの集団をとりあげ、そこでどのような経験をしているかを訊ねた項目がある。これらの項目と職業的価値観の関連をみたものが、表11である<sup>7</sup>。

表から、地位志向には集団内での高地位経験が関連しているとわかる。所属集団において高いポジションを経験することで、仕事においても高い地位を目指したいと考えるようである。

自律志向と関連がみられているのは、後輩との関係の良好さ、および集団メンバーであることで感じられる優越感などである。その他大勢ではなく他者から羨ましがられるような集団に属し、なおかつ先輩よりもむしろ後輩とよい関係を築けていれば、自らのアイディアに従って思い通りの行動をとれる機会も当然多いはずである。そうした経験が、自律的な働き方をしたいという意思に結びついていると考えられる。

社会的信頼志向には、メンバーとの関係の良好さと尊敬できる人がいることが関連している。

<sup>6</sup> 有意ではないが非積極的参加集団数も同じく正の相関関係がみられていることは、さらに興味深い結果だといえる。というのも、この結果は「とりあえず」参加しているような集団でも、そこで多くの人と接触することによって他者志向は高まる可能性を示している。すなわち、積極的に参加していようがまいが、とにかく多くの人とかかわりをもつことで他者志向は強まるかもしれないのである。今回用いているデータではサンプル数に限界があったが、この点は今後も詳しく検討していきたいと考えている。

<sup>7</sup> これらの項目は、すべて当てはまるかどうかを5段階で訊ねたものである。なお「メンバーであることによって優越感に浸れる」という項目は、「私は他の人と違い、この集団の一員でいられる優れた人間なのだ」と感じられるかどうかを問うものである。

現代大学生における職業的価値観の様相

メンバーとの関係が良好であり、尊敬できる人がいるほど社会的信頼志向は強まる。表 9 では家族に対する情緒的なつながりが関係している可能性が示されていたが、ここでも同様に、尊敬すべき人やメンバーたちとの良好な関係を組持続すべく、信頼されることを重視しているのではないかと考えられる。

集団内でのメンバーとの関係の良好さは、他者志向にも大きく関係している。接触する人の多さが他者志向を強める傾向のあることが示されていたが、単に接触することに加えて良好な関係を築けていることによっても、他者を重要なものと考えられるようになるようである。

### 4.3 職業的価値観の規定因

それぞれに関連する要因はいくつも挙げてきたが、これらは職業的価値観をどれくらい規定するものなのであろうか。最後に、このことを確認しよう。

表 12 職業的価値観の規定因（標準化編回帰係数）

		$\beta$	$t$	調整済 R <sup>2</sup> 乗	$F$
地位志向	性別(女0:男1)	0.208	1.532	0.004	1.026
	父職(事務0:専門管理1)	0.205	1.168		
	父職(事務0:販・サ1)	0.318	1.724 †		
	父職(事務0:生産工程1)	0.105	0.655		
	母職(事務0:専門管理1)	0.030	0.187		
	母職(事務0:販・サ1)	-0.084	-0.445		
	母職(事務0:無職1)	-0.225	-1.316		
	母親年齢	-0.070	-0.536		
	家族と一緒に食事をしている	-0.004	-0.027		
	家に自分の居場所がない	0.091	0.645		
集団内での地位が高い	-0.074	-0.551			
自律志向	母親年齢	-0.193	-1.968 †	0.125	4.404 **
	きょうだいや友人と比べられた	0.134	1.354		
	後輩との関係が良好である	0.185	1.824 †		
	メンバーであることによって 優越感に浸れる	0.187	1.849 †		
社会的 信頼志向	性別(女0:男1)	-0.143	-1.430	0.288	4.680 **
	居住形態(自宅0:下宿1)	0.119	1.233		
	母職(事務0:専門管理1)	-0.048	-0.426		
	母職(事務0:販・サ1)	0.114	0.954		
	母職(事務0:無職1)	-0.269	-2.254 *		
	家族形態(核家族0:3世代1)	0.217	2.221 *		
	家に自分の居場所がない	-0.158	-1.479		
	親によく遊んでもらった	0.244	2.493 *		
	後輩との関係が良好である	0.184	1.794 †		
	他者志向	父職(事務0:専門管理1)	0.073		
父職(事務0:販・サ1)		-0.213	-1.339		
父職(事務0:生産工程1)		0.000	-0.001		
家族形態(核家族0:3世代1)		0.198	1.687 †		
きょうだい数		0.166	1.389		
家に自分の居場所がない		-0.084	-0.597		
きょうだいや友人と比べられた		-0.156	-1.230		
所属集団数		0.286	2.380 *		
後輩との関係が良好である		0.010	0.072		

※ †  $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

表12は、4つの職業的価値観を従属変数においた重回帰分析の結果を示している。ただしここでは、これまでの分析で関連が確認できた主な変数のみを独立変数として投入している。

地位志向については、父親の職種が影響しているようであるが、そもそもここで取りあげた変数ではあまり地位志向を説明できていない。すなわち、地位志向に対しては社会的属性や社会関係よりも、別の要因からの影響の方が大きいといえる。

自律志向には、数値上は母親の年齢が最も影響しているが、所属集団における経験も同程度の影響を及ぼしている。社会的属性だけでなく、現在の活動における経験が自律志向を大きく左右するようである。

社会的信頼志向に対しても、自律志向の場合と同様に所属集団の経験と社会的属性、過去の家族関係が影響しているが、このうち社会的属性、過去の家族関係の影響の方が大きいようである。「努力は自分のためだけでなく、他者にも向けるべき」といった価値観とも関わりの深い社会的信頼志向は、現在どのような生活を送っているかということよりもむしろ、社会的背景やこれまでの経験によって規定されるようである。

他者志向に最も影響しているのは所属集団数であり、その次が家族形態である。先にも述べたように、これらは接触する人数の多さをという意味で共通している。すなわち、利他主義とも親和的な他者志向にはやはり「多くの人びとと接触すること」が大きく影響するといえようである。

以上より、ひとくちに職業的価値観といっても、影響をうける要因はそれぞれでかなり異なっているとわかる。社会的信頼志向はどちらかと言えば属性や過去の経験といった本人では動かしようのない要因によって規定されるが、自律志向は現在所属する集団における経験の影響が大きいと言える。一方、他者志向は集団のなかでどのような経験をしているかというよりも、むしろ関わりをもっている人の多さが影響しているのである。

## 5 おわりに

### 5.1 本稿での結果が示す意味

3.2 でみたように、職業的価値観はいずれも就業に対する積極性と大きくかかわっていた。この事実をふまえると、「学生を積極的に就業へと導くためには、こうした職業的価値観を高めしていく必要がある」といった向きの議論ができてもおかしくはない。しかしながら、単に職業的価値観を高めるとはいつでもそう簡単にはいかないのである。

それは、職業的価値観を規定する要因の結果をみればわかる。現在の所属集団や集団内での他者との付き合い方などは、当人の対応如何でまだ変更の余地はあり得る。すなわち、これらに影響される職業的価値観は、手の差し伸べかたひとつで大きく変化していくことが十分考えられる。一方、社会的属性や過去の経験などは全く所与のものであり、当人の意図では如何ともしがたいものである。したがって、こうした要因の影響が大きい職業的価値観は、容易に変化するものとは言い難い。仮に周囲からの動機づけで高めようとしたとしても、それが劇的な効果を生み出すとは考えにくいのである。

さらに言えば、職業的価値観がより一般的な価値観と関わっていることも重要なポイントと

なる。3.3 で示されたように、職業的価値観は人生観や社会観といった価値観、つまりその人が考える「望ましい生き方・あり方」に関わるのである。もちろん変更の余地がないわけではない。だが、それを変えていくことは場合によっては今までの考えを否定することにもなり、それゆえ大きな痛みを伴うこともあり得る。職業的価値観とは、それほどまでに根の深いものなのである。

## 5.2 当事者たちとの向き合い方

学生の就職難が叫ばれて久しい現在、就職支援の現場では様々な対策があらゆるかたちで講じられている。こうした努力が一定の成果を上げていることは言うまでもないが、一方で支援の場に現れなくなったり、就職活動のなかで意欲を失ったりする学生が相当数いるのもまた事実である。筆者は、学生がこのような状態に陥ってしまう原因のひとつに、支援の現場で特定の「望ましい姿」が過度に強調されてしまうことがあると考えている。

就職をめぐる状況が苦しくなればなるほど、支援される側はもちろんのこと、支援する側の人びとまでもが疲弊していく。疲弊した人びとは次第に考える余裕を失っていき、働く姿についてあれこれと思いをめぐらせることは難しくなる。余裕がない上に、思いをめぐらせたところで徒労に終わる可能性が大いに考えられるからである。結果、人びとの目は明快で分かりやすい姿にのみ向けられるようになり、人びとは固定的で単純な規範に寄りすがらざるを得なくなる。まるで、途方もない自由にさらされ無力感にさいなまれている人びとが、救いを求めて「機械的画一性 (Fromm 1941=1951)」へ導かれるかのように、である。このようにして、就職支援の現場では特定の「望ましい姿」のみがとりあげられ、過度に強調されるようになると考えられる。

一方、学生の中には多くの人が望ましいと考える姿とは別のものを思い描いている人びとも当然いる。だが、上のような事態が常態化している場合、こうした学生はえてして現場では手を焼かせる存在とみなされがちになる。ある意味で事態を冷静にとらえているがゆえに、これらの学生は周囲の雰囲気についていけず、かたや支援する側からも疎まれ途方に暮れる、といった状況が起こり得る。自らの可能性を客観的に吟味していればいるほど、こうした状況に陥りやすくなってしまうのである。現在の就職支援の場は、時にこのようなジレンマ状況に陥っていると考えられる。

ジレンマ状況をどのように脱するか、その方法を簡単に見出すことは難しい。だが現実には、学生の仕事に対する向き合い方、仕事に対する思いのあり方は一様ではない。しかもそれらは根本的な価値観とも密接にかかわるものであり、彼ら／彼女らをとりまく社会集団の状態、あるいはそこで経験に裏打ちされたものである。それゆえ、少なくとも価値のありようとその形成のメカニズムがあるという事実を立脚点として議論する必要があると言える。苦しい状況にさらされ続けている今だからこそ、幅広い可能性に対して寛容なスタンスで臨むことが重要であると筆者は主張したい。

[付記]

本稿は、「現代大学生における職業的価値観の様相——ひろがりと規定構造の検討」(教育・社会学研究会編『大学生の社会生活と就業意識——2011年度学生調査報告書』2013, pp.19-36)に加筆、修正を加えた論考である。

[文献]

- 安藤直樹・廣岡秀一・小川一美・坂本剛・吉田俊和, 2001「大学生の適応過程に関する縦断的研究(3)——大学生の職業観に関する4年間の追跡調査」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要:心理発達科学』48, 45-54.
- 荒牧草平, 2001「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 81-106.
- Fromm, Erich, 1941, *Escape from Freedom*, New York: Reinehart and Winston. (=1951, 日高六郎訳『自由からの逃走』東京創元社.)
- 藤井千賀・西鳥有香, 2006「若者の職業観に関する研究」『大阪体育大学短期大学部紀要』7, 101-22.
- 井田美恵子, 2000「V 仕事・余暇」NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第5版]』NHKブックス 141-58.
- 原美和子, 2010「V 仕事・余暇」NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第7版]』NHKブックス, 139-59.
- 橋本昭治, 1982「高校生の職業認知構造」『進路指導研究』3, 54-6.
- 広井甫, 1962「職業価値観の研究——展望と考察」『職業科学』3, 69-87.
- 岩永亜季・藤原珠江, 2009「父娘関係が娘の仕事観に与える影響について」『長崎純心大学心理教育相談センター紀要』8, 47-55.
- 亀山俊朗, 2006「フリーターの労働観——若者の労働観は未成熟か」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 144-67.
- 苅谷剛彦・本田由紀編, 2010『大卒就職の社会学——データから見る変化』東京大学出版会.
- 加藤元宣, 2004「V 仕事・余暇」NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第6版]』NHKブックス, 145-69.
- 教育・社会学研究会編, 2013『大学生の社会生活と就業意識——2011年度学生調査報告書』摂南大学経営学部.
- 松本浩司, 2008「高校生の職業観の構造と形成要因——職業モデルとの関連を中心に」『キャリア教育研究』26, 57-67.
- 三隅二不二, 矢守克也, 1993「日本人の勤労価値観——『第2回働くことの意味に関する国際比較調査』から」『組織化学』26(4), 83-96.
- 中里英樹, 2005「若者の職業観の構造と規定要因——家族との関連に注目して」『21世紀ヒューマンケア研究機構研究年報』11, 97-107.



- 尾高邦雄, 1953『新稿 職業社会学』福村書店.  
——, 1995『尾高邦雄選集 1 職業社会学』夢窓庵.
- 佐藤純・広田信一, 2003「大学生の労働観に関する探索的研究——労働動機の側面から」『発達臨床心理学研究』15, 31-6.
- 柴山茂夫・林文俊, 1984「大学生の職業観の構造について——工科系学生を対象とした予備的検討」『愛知工業大学研究報告 A 教養関係論文集』19, 1-9.
- 轟亮, 2001「職業観と学校生活感——若者の『まじめ』は崩壊したか」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 129-58.
- 都築一治編, 1998『職業評価の構造と職業威信スコア (1995年SSM調査シリーズ5)』SSM調査研究会.
- 谷田親彦, 2007「大学生が希望する職業の価値感に関する分析——大学入学初期における教職志望大学生の期待価値」『弘前大学教育学部紀要』98, 59-65.
- 矢島修平・寺田盛紀, 2007「大学生の職業観形成における父親の影響——愛知県内の大学3年生へのヒアリングと父親へのアンケート調査を通して」『生涯学習・キャリア教育研究』5, 55-9.
- 山本寛, 1991「労働観に係る生活意識要因の検討」『進路指導研究: 日本進路指導学会研究紀要』12, 11-8.
- 渡辺美那子・平井啓, 1999「青年の職業観と死生観との関連性について」『大阪大学臨床老年行動学年報』4, 26-36.