

職業価値観「楽しく働きたい」の含意および 諸指標との関連

若松 養亮*

Meaning of “Working with Pleasure” as Working Value and Correlates.

Yosuke WAKAMATSU

キーワード：職業価値観、大学生

問題と目的

多くの若者にとって、大学は社会に出る前の最後の教育機関である。しかし大学に入学・在籍する学生においても、自らの職業選択の方向性を適切な時期に定め、一定の確信をもてる人は多くない(文部科学省, 2011)。その表れとして、たとえば進路意思決定の遅延(若松, 2012)がある。しかし遅延を示さない人においても、探索行動が自己内省的なものに限られ、決して十分な程度なされていない(若松, 2009)、また能力や実現可能性に関して課題を積み残したまま決めているという指摘がある(若松, 2001)。

このように、大学生の進路意思決定がスムーズに、あるいは質の高い選択がなされないという課題の解明・解決につながる鍵概念として本研究では、彼らの多くがもつと言われている「楽しく働きたい」という欲求・価値観に着目する。たとえば社会経済生産性本部(2019)が永年行ってきた新入社員への「働くことの意識」調査では「働く目的」を多肢選択式で尋ねているが、2001年ごろから、「経済的に豊かになる」、「自分の能力をためす」、「社会に役立つ」を上回って「楽しい生活をしたい」が首位となり、その差は年々開いてきている。また下村(2002)はフリーターへの聞き取り調査から、若者が、従事したい特定の仕事が念頭になくても、やりたいことを仕事にしたいという「『やりたいこと』志向」があると指摘したが、それも「楽しく働きたい」の一環と見ることができる。また溝上(2010)は、現代の若者に多く見られる傾向として「インサイド・アウト」の力学、すなわち自身の欲求や目標という内側にポジショニングし、そこから外側(就職・大人・社会等)に向かう動きを挙げているが、それとも通底している。このように、近年のわが国で職業選択を行う若者の特質として指摘されている傾向は、この「楽しく働きたい」に通じている。

進路意思決定を行う側が何らかの欲求・価値観をもつことは、職業選択の選択肢を絞り込む力学として作用し、事実上無数の職業・就職先のなかから選択肢を焦点化するプロセスを促すことになる。しかし進路探索行動が内省的なものしかなされにくい現状(若松, 2009)では、この「楽しく働きたい」という欲求・価値観を有していても、「どの進路が楽しく働けそうか」は十分に検討されにくく、その結果として選択肢の幅を不当に狭くすることが危惧される。したがって意思決定の遅延や場当たりの選択に結びつく可能性を高める。また職業に就いてからも、仕事を選び好みすることにつながり、「楽しめない」という個人の感覚・印象が不適応や離職につながる可能性がある。溝上(2010)も、「インサイド・アウトの力学は着地点を外す可能性が高い」と述べている。また高橋(2018)によ

* 滋賀大学

ば、「やりたいこと」ができる職業でなければ選びたくないという排他的な「やりたいこと」志向をもつ人は、「職業的一人前行動」ができにくいという。本来、職業とは「楽しめない」と感じる仕事にも社会的な意義、経済的な意味はあり、それらの意義・意味に気づくまでの過程を経験・克服することで働く側の成長、キャリア発達が見込めると考えられる。

他方、そうした弊害がある反面、この欲求・価値観は彼らが職業で自己実現を図ることに道を開き、働くことを内発的に動機づけることも確かである。したがって、彼らの選択のメカニズムはこの概念で読み解ける部分が多く、またそれゆえに彼らへの支援にも役立つ知見をもたらすことが期待できる。

ところでこの「楽しく働きたい」という欲求・価値観は、どのような含意をもっているであろうか。字面からは、働くことを趣味的・享乐的なものと考えているような印象をもつが、そういう人ばかりではない。若松（2017）では、面接調査で得られた大学生の発言として、趣味的・享乐的以外の2種類の含意を報告した。ひとつは「（塾の仕事で勤務時間後にも）ちょっと残ってポチポチやるのが楽しめなかったら教師は向いていないんだろなああと。自分は楽しめる。塾の会議が予定の2時間で終わらず、生徒に対するサービスの具体策を細かく、時間を超えて話し合っても苦にならない。」というもので、尾高（1953）でいう「役割の実現」にあたるものである。もうひとつは、「（教育実習で）一人で40人を前にして、自分が40人を支配している感じがすごくいやだった。（中略）授業を楽しめない教師って、たぶん自分の居場所はここではないのだろうと思い始めた。（中略）実習のときは、不安というよりは、楽しくないと思った。就くことになったこの（教職ではない）仕事はとても不安だが、楽しいと思う。教師の仕事は、この仕事ほど不安要素はないけど、楽しめなさそう。」というもので、自分の個性・特性がその仕事のありように感じる違和感、それに加えて就くことになった職業に予想される自身の変化や成長への期待という意味合いが読み取れる。尾高（1953）の職業の意義でいうと「個性の発揮」にあたるが、その一言では括れない含意もあるように思われる。

「楽しく働く」ことが彼らにとって重要であるならば、その欲求・価値観は、彼らが働くことに求めるキャリア・アンカー《錨》（Schein, 2003）と言える。彼らの多くがキャリア意思決定に際して依拠し、しかも意思決定の遅延や質的な低さを招く可能性があることから、上述の含意を明らかにすることは、学術的意義もあり、またキャリア形成支援の場での実践的意義としても有益である。またそれらの含意と、職業価値観の理論として堅牢である尾高（1953）による働くことの意義との対応・関連を明らかにすることで、その理解・発展につなげたい。さらには、それらの含意を有することとキャリア意思決定の状態との関連がどのようなものであるかの分析も行う。

なお対象者は、教員養成学部の1年次生とした。彼らは入学して最初のセメスターに必修の「キャリアデザイン論」という講義を受講して1ヶ月になる頃の学生である。大学に入学し、授業を聞いて、誰もが卒業後の職業に就くこと、それに向けて考えることを意識しており、職務内容が他の職業に比べて明確な教職という選択肢を念頭に置いていて、しかし多くの人が職業の最終的な意思決定は行っていない。したがって「楽しく働くこと」や「働くことの意義」を考えやすく、さまざまな回答が得られることが期待できる。

方法

1. 調査の概要

国立大学教員養成学部の1年次生に対して質問紙法による無記名の調査を2017年4月に行った。職業観を扱うキャリア関連科目の授業中に行われ、終了後に回収された。有効回答は241名であった。

2. 調査の内容

(1) 「楽しく働く」ことへの志向とその含意

まず「あなたは自分の職業選択にあたって、『楽しく働く』ことを、どの程度、重視したいですか。」と尋ね、「ア. とても重視したい」、「イ. 重視したい」、「ウ. まあまあ重視したい」、「エ. あまり重視

したくない」「オ. 重視したくない」「カ. まったく重視したくない」の6段階で評定させた。

続いてその含意を尋ねるために、「あなたにとって『楽しく働く』とは、どのようなイメージですか。仕事の内容や職場の環境を思い浮かべて、できるだけ具体的に書いてください。」と教示し、箇条書きで3行程度記述できる回答欄を設けた。

(2) 働くことの意義

尾高（1953）が整理した「職業に関する三つの見解」、すなわち「生計の維持」、「個性の発揮」、「役割の実現」からなる「働くことの意義」のそれぞれをどの程度重視するかを測定するために、予備調査を経て、次の19の質問項目を作成した。なお、前掲の三者のいずれの項目であるかをe (economy)、p (personality)、r (role) の記号で表した。調査用紙では「あなた自身はなんのために働くのだと思いますか。」と問いかけ、以下の項目に対して、「5. そう思う」「4. ややそう思う」「3. どちらともいえない」「2. あまりそう思わない」「1. そう思わない」のいずれかに○をつけてさせた。

1. 「もっと世の中をこうしたい」という理想を実現したいから働く。p
2. お金が入ることで、生活を豊かにしたいから働く。e
3. 世の中の人々の役に立てると嬉しいから働く。r
4. 自分の専門性や得意な部分を生かしたいから働く。p
5. 働かないで誰かに頼って生計を立てるのは難しいと思うから働く。e
6. 仕事でのお客（教師の場合は子ども）が喜んでくれたら嬉しいと思うから働く。r
7. 仕事で自分が成長できたら嬉しいと思うから働く。p
8. お金を得ることで、欲しいものが買いたいと思うから働く。e
9. 自分が属する組織の一員として役に立ちたいから働く。r
10. 自分の個性を生かせるから働く。p
11. 他の人のためになることで生きがいを感じたいから働く。r
12. お金に困らず、あまり気にせず使えるぐらいのお金を得たいから働く。e
13. 働いていて「楽しい」と感じたいから働く。p
14. 社会に貢献したいと思うから働く。r
15. 将来の結婚や経済的な独立のために働く。e
16. 一緒に働く他の人たちが喜んでくれたら嬉しいと思うから働く。r
17. 自分の専門性をさらに高めたいから働く。p
18. 大人として社会参加したいから働く。r
19. 役に立ってくれる人だと周囲の人から認めてほしいから働く。p

(3) キャリア意思決定の状態

まず「あなたは、この学部を卒業した後の進路（大学院進学を含む）について、現時点でどのくらい具体的に思い描けていますか。」と教示し、以下の5つの選択肢を示した。

- ア. とても具体的に思い描ける（例：こんな個性の先生になりたい）
- イ. ある程度具体的に思い描ける（例：この校種の先生になりたい）
- ウ. 具体的にでないが思い描ける（例：先生になりたいとは思っている）
- エ. あまり思い描けない（例：こんな職業がいい、ぐらいはぼんやりと）
- オ. 思い描けない

次に教職志望度を測定するため、「あなたは、教職（保育士を含む）を目指したいと思っていますか。校種によって回答が異なる人は、最も強く目指したい校種について書いてください。」と教示し、「ア. ぜひ目指したい」「イ. 目指したい」「ウ. どちらともいえない」「エ. 目指したくない」「オ. 全然目指したくない」の5段階で評定させた。分析にあたっては、両指標ともに、評定にそれぞれ5点～1点を付した。

結果と考察

1. 「楽しく働く」ことへの志向とその意味

図1には、「『楽しく働く』ことをどの程度重視したいか」の評定分布を示した。「とても重視したい」と「重視したい」を併せてほぼ7割が該当した。「まあまあ重視したい」をこれに併せると98.3%とほとんどが含まれる。やはり彼らの多くにとって「楽しく働きたい」は職業選択のキーワードになっていると言える。

次に図2には、そのイメージの自由記述をカテゴリー分類したものを示した。最も多くの方が書いた記述は「B. 職場の快適な人間関係」(56.8%)であり、以下、「G. やりがいや達成感」(38.2%)、「D. 自分の得意や長所との適合」(23.2%)、「A. 客からの肯定的なフィードバック」(22.0%)が20%以上の人が書いた記述であった。職場の人間関係を最も多くの方が挙げたことは、ひとつには「仕事の内容や職場の環境を思い浮かべて」と教示したこと由来するであろうが、楽しく働くためには一緒に働きたくないような人的環境を避けたいと思う人が多いことがうかがわれる。

「楽しく働く」というワーディングからたやすく想起される「趣味的・享乐的なもの」は、図2の分類では「D. 自分の得意や長所との適合」であるが、記述内容は必ずしもそうしたニュアンスだけではないものも含めて23.2%であった。他にもカテゴリーが7種類もあることを考えあわせると、彼らが念頭におく「楽しく働く」の意味合いは「趣味的・享乐的なもの」以外にも多く含む多様な表現であると言える。

「楽しく働く」ことを重視したい程度と挙げた内容の関連を見るために、楽しく働くことを「とても重視したい」を選んだ73名、「重視したい」を選んだ94名、それ以下の評定だった74名の3群で比較すると、有意差が見られたのは「C. 仕事の分量や休みが適切」($\chi^2(2) = 10.6; p < .01$)のみであった。3群におけるカテゴリーCの内容を記述した人の割合が2.7%→5.3%→16.2%と、重視しない人ほどこのカテゴリーの内容を記述していた。

ところで、このようにカテゴリーごとに記述した・しないの差を見るあり方は、記述しない人のなかに類似のカテゴリーでは記述をした人が部分的に含まれるため、粗い比較になってしまう。カテゴリー間の意味的な距離には近いものと遠いものがあることが想定されるため、それらをまとめた指標を作成するために数量化3類の分析を行った。その結果、第1成分(固有値.17)はカテゴリースコアが正の方向に「H. 相手の変化・成長がある」「A. 客からの肯定的なフィードバック」、負の方向に「C. 仕事の分量や休みが適切」「F. 努力や頑張りに見合う」「D. 自分の得意や長所との適合」をそれぞれ記述している回答が集まったため、「他者視点(正) - 自己視点(負)」の成分と解釈した。第2成分(固有値.16)はカテゴリースコアが正の方向に「C. 仕事の分量や休みが適切」「F. 努力や頑張りに見合う」、負の方向に「E. 自分の成長に前向きになれる」「D. 自分の得意や長所との適合」「G. やりがいや達成感」

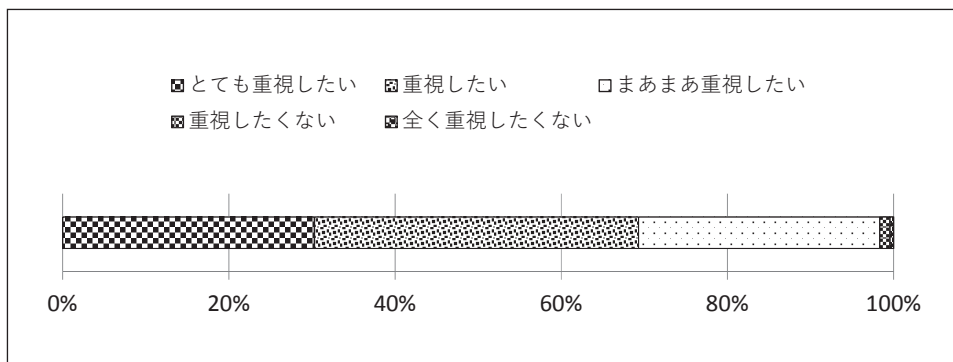


図1 「楽しく働くこと」を重視したい程度の分布

A.客からの肯定的なフィードバック (22.0%)
<ul style="list-style-type: none"> ・自分のしていることがほかの人の役に立っていることを実感できる ・仕事の対象（生徒やお客さん）が楽しい、充実していると感じてくれる
B.職場の快適な人間関係 (56.8%)
<ul style="list-style-type: none"> ・協力し合って仕事をこなす職場 ・常に一人で抱え込まずに相談に乗ってもらえる体制が整っている
C.仕事の分量や休みが適切 (7.9%)
<ul style="list-style-type: none"> ・自分が適度にこなせる量の仕事 ・仕事時間も長すぎず、プライベートの時間がある
D.自分の得意や長所との適合 (23.2%)
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の得意分野を生かして仕事をする ・自分のやりたい仕事ができる
E.自分の成長に前向きになれる (10.8%)
<ul style="list-style-type: none"> ・自分も毎日高めていくことで自分も成長する ・自分に価値が見いだせる
F.努力や頑張りに見合う (7.1%)
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の手柄や功績が認められる ・割に合った金額を与えてもらえる
G.やりがいや達成感 (38.2%)
<ul style="list-style-type: none"> ・子ども達が楽しいと感じ、自分自身もやりがいを感じる仕事 ・嫌なことや不満と同等かそれ以上のやりがいや喜びを見つけられる仕事や職場
H.相手の変化・成長がある (10.4%)
<ul style="list-style-type: none"> ・教員として自分の好きな教科やスポーツを教えて、生徒の成長を感じる ・誰かのためになっている

図2 「楽しく働く」ことのイメージの自由記述のカテゴリーと記述例

感」をそれぞれ記述している回答が集まったため、「相応感重視（正）－非重視（負）」の成分と解釈した。

この2つの成分得点を前述の「楽しく働くこと」を重視したい程度による3群間で比較すると、第1、第2いずれの成分得点に対しても群の主効果は有意ではなかった。先にカテゴリC（仕事の分量や休みが適切）で重視度との関連が見られたのは、自己視点（成分1）や相応感（成分2）というニュアンスのためではないことが推察できる。楽しく働くことを重視しない人は、働くことそのものが人生に占めるウェイトが小さく、仕事以外の自分の時間を確保したいことの表れかもしれない。

2. 「働くことの意義」との関連

尾高（1953）による働くことの意義を測定した尺度を最尤法による因子分析を行い、プロマックス回転を施した結果を表1に示す。3つの因子にはそれぞれ、尾高のいう「役割の実現」「個性の発揮」「生計の維持」を表した項目が高く負荷したため、同じ命名を行った。信頼性係数はそれぞれ $\alpha = .812, .824, .740$ であり、第3因子のみやや低い。分析から外すほど低いわけではないことから、このまま3因子構造にて分析を続ける。因子間相関は第1因子と第2因子が.615と中程度あるが、それらと第3因子の相関は.218、.304と弱いものになっている。

この3つの因子得点の、「楽しく働く」ことを重視したい程度との相関係数を算出すると、因子の順に、.318、.359、.199といずれも1%水準で正の有意な値となった。とくに「役割の実現」と「個性

表1 「働くことの意義」の因子パタン

I. 役割の実現 ($\alpha = .812$)	I	II	III	h^2	平均 (SD)
3.世の中の人々の役に立てると嬉しいから働く	.971	-.206	-.101	.719	4.21 (0.78)
14.社会に貢献したいと思うから働く	.829	-.079	-.017	.608	3.86 (0.96)
11.他の人のためになることで生きがいを感じたいから働く	.728	-.075	.011	.472	4.06 (0.95)
6.仕事でのお客が喜んでくれたら嬉しいと思うから働く	.551	.123	-.078	.383	4.49 (0.73)
1.「もっと世の中をこうしたい」という理想を実現したいから働く	.520	.053	-.044	.297	3.46 (1.08)
9.自分が属する組織の一員として役に立ちたいから働く	.459	.224	.226	.515	3.65 (1.10)
II. 個性の発揮 ($\alpha = .824$)					
17.自分の専門性をさらに高めたいから働く	-.156	.891	-.051	.625	3.57 (1.11)
10.自分の個性を生かせるから働く	-.050	.685	-.052	.412	3.75 (1.02)
4.自分の専門性や得意な部分を生かしたいから働く	-.123	.662	-.135	.325	4.13 (0.88)
18.大人として社会参加したいから働く	.141	.472	.124	.384	3.68 (1.09)
13.働いていて「楽しい」と感じたいから働く	.242	.448	-.036	.381	4.00 (1.06)
16.一緒に働く他の人たちが喜んでくれたら嬉しいと思うから働く	.339	.421	.083	.508	3.54 (1.04)
7.仕事で自分が成長できたら嬉しいと思うから働く	.303	.392	-.071	.370	4.28 (0.79)
19.役に立ってくれる人だと周囲の人から認めてほしいから働く	.269	.272	.229	.354	3.67 (1.11)
III. 生計の維持 ($\alpha = .740$)					
8.お金を得ることで、欲しいものが買いたいと思うから働く	-.054	-.022	.847	.690	4.07 (0.97)
12.お金に困らず、あまり気にせず使えるぐらいのお金を得たいから働く	-.116	-.055	.682	.432	3.92 (1.04)
2.お金が入ることで、生活を豊かにしたいから働く	-.020	-.117	.651	.389	4.39 (0.72)
15.将来の結婚や経済的な独立のために働く	.016	.037	.485	.252	4.22 (0.86)
5.働かないで誰かに頼って生計を立てるのは難しいと思うから働く	.034	-.042	.328	.105	3.99 (1.16)
		.615	.218		
因子間相関			.304		

の発揮」に対する関連が相対的に強い。続いて先の「楽しく働く」の8カテゴリの内容を記述した人としなかった人で比較し、有意傾向以上の差が見られた組み合わせを表2に表した。まずA（客からの肯定的なフィードバック）やH（相手の変化・成長）の内容を楽しく働く条件と記述した人や、C（仕事の分量や休みが適切）の内容を記述しなかった人は、「役割の実現」を求める傾向にあった。次にA（客からの肯定的なフィードバック）やD（自分の得意や長所との適合）の内容を楽しく働く条件と記述した人は「生計の維持」を求めない傾向にあった。

次に、前節で数量化3類によって得点化した2つの成分と「働くことの意義」の3つの因子得点との相関を表3に示した。成分1との「他者視点-自己視点」が意義の因子I（役割の実現）と弱い正の相関（ $r=.193$, $p<.01$ ）を示した。先の表2でも見られたように、「役割の実現」を求める人は、他者にとって益するかという視点で「楽しく働く」ことを求めていると言える。ただしその関連の程度はごく弱いものである。

3種類の「働くことの意義」は、因子間相関が示すように、必ずしも背反しない、併せもつことができるものではある。独立に変動しているわけではなく、ある程度連動するものとして意識されており、またその持ち方に個人差がある。そこでそのパタンをクラスタ分析（Ward法）によって類型化して得られた5クラスタ解が図3である。第1、第4クラスタのようにすべての因子得点の平均が同じ符号のものもあるが、第2クラスタのようにそうでないものもある。それぞれ、「全面希求」群（58名）、「生計面希求」群（21名）、「生計面相对劣勢」群（81名）、「全面否定」群（42名）、「生計面相对優勢」群（37名）と命名した。この5群間で、前節の「楽しく働く」ことの意味の成分得点を比較したのが表4である。成分1の得点が、生計面のみで働くとする第2クラスタの群で低いことから、そうした人は自己寄りの視点で「楽しく働く」を捉えている。

表2 「楽しく働く」の各含意カテゴリの記述の有無で「職業の意義」の因子得点を比較

	記述した人		記述しない人	t 検定
I.役割の実現				
A.客からの肯定的なフィードバック	0.21 (0.84)	>	-0.06 (0.97)	t(237)=1.82 p<.10
C.仕事の分量や休みが適切	-0.55 (1.17)	<	0.05 (0.91)	t(237)=2.66 p<.01
H.相手の変化・成長がある	0.36 (1.04)	>	-0.04 (0.93)	t(237)=2.00 p<.05
II.個性の発揮 (差の見られたカテゴリはなし)				
III.生計の維持				
A.客からの肯定的なフィードバック	-0.20 (0.90)	<	0.06 (0.90)	t(237)=1.84 p<.10
D.自分の得意や長所との適合	-0.19 (0.90)	<	0.06 (0.90)	t(237)=1.80 p<.10

表3 「楽しく働く」の含意成分と「働くことの意義」因子得点の相関

	「楽しく働く」の含意成分	
	1.他者視点- 自己視点	2.相応感重視-非 重視
意義I (役割の実現)	.193 **	-.043
意義II (個性の発揮)	.079	-.053
意義III (生計の維持)	-.048	-.011

** p<.01

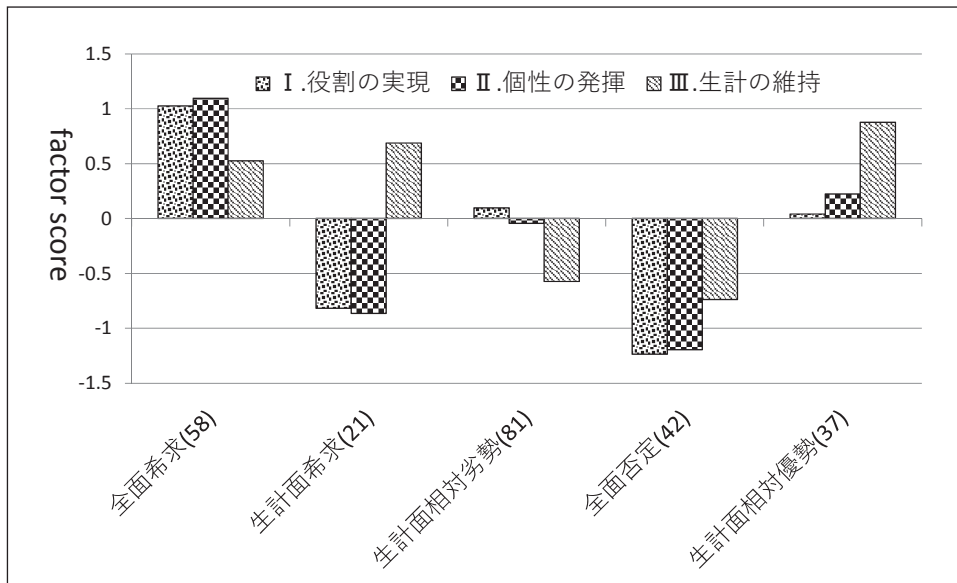


図3 「働くことの意義」の因子得点による5クラスタ解

表4 「働くことの意義」による5クラス間で「楽しく働くとは」の成分得点を比較

	1.他者視点 (正) - 自己視点 (負)	2.相応感重視 (正) か非重視 (負)
①全面希求群(58)	0.07 (0.45)	-0.04 (0.39)
②生計面希求群(21)	-0.22 (0.44)	0.05 (0.43)
③生計面相対劣勢群(81)	0.09 (0.44)	0.01 (0.37)
④全面否定群(42)	-0.09 (0.36)	0.00 (0.45)
⑤生計面相対優勢群(37)	-0.07 (0.28)	0.02 (0.40)
分散分析	F(4, 234)=3.85, p<.01	n.s.
多重比較 (Tukey法)	①=③>②	

平均値とカッコ内はSDを示した

3. キャリア意思決定の状態との関連

まず、大学卒業後の進路を具体的に思い描ける程度と教職志望度について、回答分布を図4、図5に示した。具体性については「ある程度具体的」とする回答が最も多く61%を占め、「とても具体的」と併せて80%を超えていた。教職志望度においては「ぜひ目指したい」だけで66%、「目指したい」と併せると93%にのぼる。両者の相関係数は.395であり、中程度の正の相関が見られた。

次にこれらの評定を、先の「楽しく働く」の8カテゴリの記述をそれぞれした人としなない人で比較し、有意傾向以上の差が見られるかどうかを表5に示した。「B. 職場の快適な人間関係」の内容を記述した人に比べて記述しなかった人で、「G. やりがいや達成感」の内容を記述しなかった人に比べて記述した人で具体性の評定が高く、「A. 客からの肯定的なフィードバック」「G. やりがいや達成感」の内容を記述しなかった人に比べて記述した人で教職志望度が高かった。

続いて2つの評定をそれぞれ、「働くことの意味」における2つの成分得点との相関係数を算出すると、第1成分「他者視点 (正) - 自己視点 (負)」とのあいだに、具体性の評定で.172 ($p<.01$)、教職志望度で.142 ($p<.05$) のそれぞれ有意な正の相関が見出された。前述のように、2つの評定には中程度の正の相関があるので、教職志望度を統制して具体性評定と第1成分の偏相関係数を算出すると、.127 ($p<.05$) となり、有意水準は後退したものの、なお有意な相関が得られた。「楽しく働く」ことの含意が他者視点にある人は自己視点にある人と比べて、進路の具体性が高いことが示された。教員養成学部の場合、「他者視点」で考え、あるいは進路を具体的に思い描けるのは教職を想定している学生であると考えられるが、教職志望度を統制しても、なおこの両者には正の相関があることが示された。

参考までに、「働くことの意義」の3つの因子得点とこれら2つの評定の相関係数、および教職の志望度を統制した偏相関係数を表6に示した。統制しない場合、「役割の実現」および「個性の発揮」は具体性、教職志望度ともに正の有意な相関を示したが、教職志望度を統制すると、具体性評定との相関は有意ではなくなった。

全体的考察

「楽しく働きたい」という欲求・価値観を多くの学生がもっていることがわかり、その含意が多様であることが明らかになった。教員養成学部の学生を対象にしたために、「肯定的なフィードバック」「自分の成長」「相手の変化・成長」という要素を多くの学生が表明したという特殊性があることには留意しなければならないが、自己に視点を置いたもの (カテゴリ B, C, D, E, F, G) だけでなく他者に視点を置いたもの (カテゴリ A, H)、仕事の内容 (カテゴリ A, D, E, G, H) だけでなく環

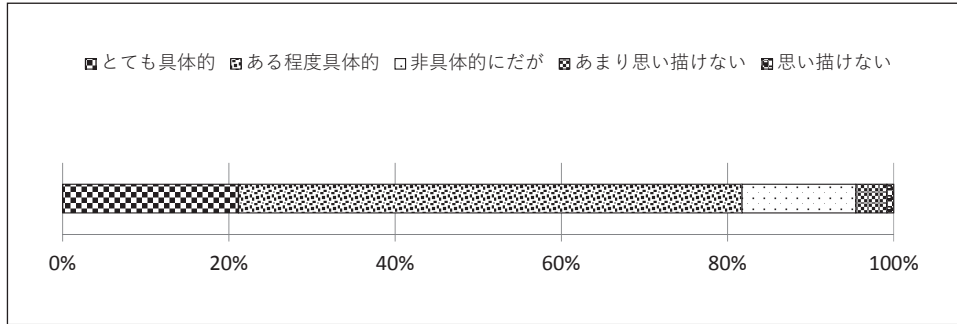


図4 「卒業後の進路をどのくらい具体的に思い描けるか」の分布

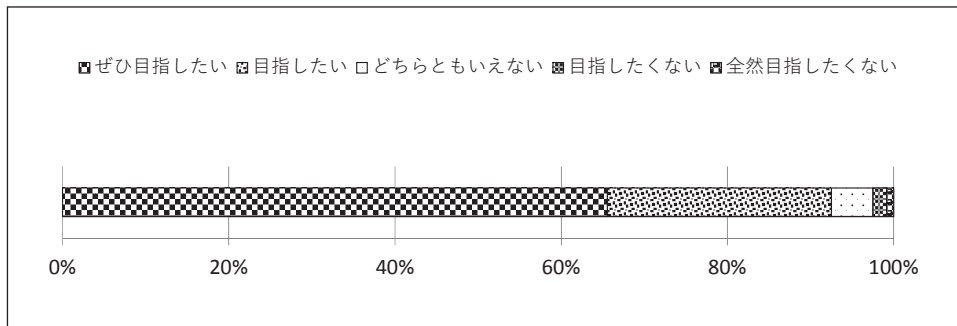


図5 教職志望度の分布

表5 「楽しく働く」の含意カテゴリの記述の有無で進路の具体性、教職志望度を比較

	書いた人		書かない人	t 検定
具体性の評価				
B.職場の快適な人間関係	3.90 (0.73)	<	4.08 (0.78)	t(239)=1.83 p<.10
G.やりがいや達成感	4.11 (0.76)	>	3.89 (0.75)	t(239)=2.17 p<.05
教職志望度の評価				
A.客からの肯定的なフィードバック	4.74 (0.52)	>	4.49 (0.78)	t(124.5)=2.62 p<.01
G.やりがいや達成感	4.65 (0.62)	>	4.48 (0.80)	t(227.3)=1.83 p<.10
備考	平均値とカッコ内はSD			

表6 「働くことの意義」の因子得点と具体性評価、教職志望度の相関

		相関係数		教職志望度統制後の具体性評価との偏相関
		具体性評価	教職志望度	
働くことの意義	1. 役割の実現	.154 *	.275 **	.045
	2. 個性の発揮	.162 *	.251 **	.065
	3. 生計の維持	-.059	-.036	-.049

* p<.05 ** p<.01

境・待遇などの労働条件（カテゴリ B、C）といった複数次元に布置される含意があることが明らかになった。

本研究における「楽しく働く」を、先行する職業価値観研究として高橋（2005）の分類と対照させてみたい。高橋は働く上で最重要視されることがらを分類して提示しており、今回のカテゴリは、そのなかでは②「精神的報酬」（自己実現、自己成長、面白さ・楽しさ・生きがい）、⑤「人間関係」、⑥「職業や仕事から得られる他者評価」の3つに相当する。他の①「経済性」は尾高（1958）でいう「生計の維持」に相当し、③「労働に対する倫理観」は規範意識的なもの、④「安定性・安全性」はMaslow（1970）における「安全・安定の欲求」に相当するため「楽しく働く」の前提となっていることがらと理解できることから、今回のカテゴリ、および収集された自由記述は、職業価値観のなかで関連する部分を一通り網羅できたものと考えられる。また孤田（2005）が分析に用いている職業価値観の枠組みで言えば、今回のカテゴリは、「自己価値」、「社会的評価」、「労働条件」、「人間関係」に相当し、残った「組織からの独立」は「楽しく働けるかどうか」ではなく、働き方にかんする志向性であり、他の四者とは同列で論じられないと考えられることから、同じく網羅できたと考えられることができる。

「楽しく働く」ことを重視したくない人は、わずか4人（17%）ではあるが、存在した。人数が少ないので、その人たちに一般的な傾向は見いだせない。重視度とカテゴリC（仕事の分量や休みが適切）とに関連が見られたことから、「働くこと自体」に重きを置いていない人ではないかと先に考察したが、1人は含意の自由記述のなかで「『楽しく働く』とは現実にはあまりないイメージ。」と記述していた。ここからすると、期待しても叶いにくいので、重視はできないというスタンスである可能性がある。

「楽しく働きたい」という欲求・価値観を尾高（1958）の3要素の枠組みにあてはめてみると、まず重視の程度は3要素それぞれと正の関連を示したことから、働くこと自体に対する意欲や動機づけと、この「楽しく働きたい」という欲求・価値観がそもそも関連していると思われる。なかでも「役割の実現」および「個性の発揮」と相対的に強く関連していたが、これは仕事の「内容」の面で「楽しく働く」ことを求めていると思われる。とくに「役割の実現」は、カテゴリ A・H という、他者に視点を置いた「仕事の内容」面の記述と正の関連を示し、C という「労働条件」面の記述と負の関連を示したことも整合する。他者に視点を置いたカテゴリと関連したことについては、多くは教職を想定した「役割の実現」を念頭に置いているためであろう。

キャリア意思決定の具体性との関連は、教職志望度と交絡している部分もあるものの、「楽しく働きたい」の記述内容と関連していた。他者視点で「楽しく働く」を考えている人は、具体的に「このような仕事をしたい」「このように役に立つ仕事が良い」というイメージができていて考えられる。自己視点の場合には、労働条件や自分にとっての心地よさを中心に「楽しく働く」ことを考えるために、具体的な仕事内容や働く姿が相対的にイメージしにくいのではないだろうか。このことは、若松（2012）が指摘した「未決定者は自己内省的な探索行動が中心になる」こと、若松（2013）において見られた「興味や性格・価値観面での適合で進路を考えている人は意思決定が遅延しがち」という結果と整合する。

今後の課題としては、まず自由記述とそのカテゴリを参考にした量的な評定尺度を作成し、系統的な測定をもとに、研究を進めることが挙げられる。また、今回とは質的に異なる一般学部の学生、民間就職や公務員試験を目指す学生の特質を明らかにすることも課題として挙げられる。さらには、キャリア意思決定が進むなかで、または就職活動を経験したり、実際に働いてみるプロセスを経て、含意がどのように変化していくかも明らかにしたい。それによって、キャリア発達の研究に新たな視点を導くことができ、また支援策もそれをふまえて講じられるようになるであろう。

引用文献

- 菰田孝行 (2005). 大学生の職業選択行動の類型と職業価値観との関連 進路指導研究, 23, 1-9.
- 溝上慎一 (2010). 現代青年期の心理学 - 適応から自己形成の時代へ 有斐閣
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*, 2nd ed. New York: Harper & Row. (小口忠彦訳 (1987) 人間性の心理学 (改訂新版) 産業能率大学出版部)
- 文部科学省 (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について 中教審答申
- 尾高邦雄. (1953). 新稿職業社会学 福村書店
- 下村英雄 (2002). フリーターの職業意識とその形成過程 「やりたいこと」志向の虚実 小杉礼子編「自由の代償／フリーター」所収 日本労働研究機構.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. (金井壽宏 (訳) (2003) キャリア・アンカー - 自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房)
- 社会経済生産性本部 (2019). 平成 31 年度 新入社員働くことの意識調査結果
<https://activity.jpc-net.jp/detail/add/activity001566.html> 《2019 年 9 月 16 日取得》
- 高橋浩 (2018). 「やりたいこと」志向の二側面とキャリア発達との関連 産業カウンセリング研究, 19, 83-96.
- 高橋美保 (2005). 「働くこと」の意識についての研究の流れと今後の展望 東京大学大学院教育学研究科紀要, 45, 149-157.
- 若松養亮 (2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて - 教員養成学部の学生を対象に - 教育心理学研究, 49, 81-90.
- 若松養亮 (2009). 進路未決定者における探索行動はなぜ少ないか - 大学 3 年次生への面接調査から - 滋賀大学教育学部紀要 (教育科学) 58, 173-183.
- 若松養亮 (2012). 大学生におけるキャリア選択の遅延 - そのメカニズムと支援 - 風間書房
- 若松養亮 (2013). 志望進路への適合性の評価観点と進路未決定 - 文科系大学生を対象として - キャリア教育研究, 32, 21-29.
- 若松養亮 (2017). 教員養成学部 4 年次生における教職の選択・棄却の意思決定 滋賀大学教育学部紀要, 67, 219-229.