

「楽しく働く」の含意と勤労観および 意思決定プロセスとの関連

教員養成学部生を対象として

若 松 養 亮*

Meaning of “Working with Pleasure” and Work Values and Decision-making Process

In Case of Students of Faculty of Education

Yosuke WAKAMATSU

キーワード：進路意思決定、大学生、教育学部生、教職

問題と目的

大学生にとって卒業後の職業を決めることは、その後の人生を左右する大きな選択となる。教員養成学部という、特定の職業に方向づけられた学部であっても、昨今の報道によって学校現場の過酷さ（朝日新聞, 2019）や多忙さ（朝日新聞, 2020）に触れ、また教育実習で教員の仕事の現実に触れることで教職に就くことに逡巡し、志望意識が低下する（若松, 2012）こともある。また教員以外の職業を選択する学生も少なからず存在する（松本・生駒, 1984；若松・古川, 1997；小幡, 2021）。そのような情勢や現実のなかで、教員養成学部に入學しながら教員になることを逡巡・断念する学生と、なお教員を目指す学生の分岐点には、どのような見方・考え方や価値観が関わっているのであろうか。若松（2017）は、面接調査からの聞き取りから「楽しく働けるか」と括れる概念に着目した。それは単に面白おかしい、あるいはエンターテインメントのような享乐的なものだけではなく、尾高（1953）でいう「役割の実現」や「個性の発揮」にあたるものや労働条件に由来する点も含めて、多様な含意をもつ概念である。

「楽しく働く」ことの含意として、若松（2020）はそのイメージを241名の学生から自由記述で収集し、8つのカテゴリ（Appendix 参照）に分類して報告した。そこには確かに、趣味を生かせるといった「自分の得意や長所との適合」カテゴリが抽出されたが、このカテゴリは言わば尾高（1953）の「個性の発揮」の内容であり、趣味や享乐的なものだけではない。他にも尾高の「役割の実現」に相当する「相手の変化・成長がある」「客からの肯定的なフィードバック」や、働く環境に言及した「職場の快適な人間関係」「仕事の分量や休みが適切」「努力や頑張りに見合う」といった多様な含意が抽出された。

就職前の若者にとって、働くことは自由を束縛され、意に沿わない職務も課され得るという意味で、できれば楽しく働きたいと思うであろう。若松（2020）の調査においても、「楽しく働く」ことを「とても重視したい」「重視したい」人が69.3%、「まあまあ重視したい」も含めると98.3%であった。

* 滋賀大学教育学部

上記のカテゴリの含意をすべて含むものではないが、「楽しく働く」ことへの高い志向性を指摘した先行研究や論説は複数存在する。たとえば社会経済生産性本部（2019）による新入社員への「働くことの意識」調査報告によれば、多肢選択式で尋ねた「働く目的」は、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）が指摘した、やりたいことを仕事にしたいという『『やりたいこと』志向』もそれを裏付けるものであり、溝上（2010）が指摘した「インサイド・アウト」の力学（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）もその志向性と符合している。

このように若者の職業選択やキャリア形成にとって支配的と考えられる「楽しく働く」概念であるが、学生はどのような含意を込めて職業を考えているのか、またキャリア形成やキャリア意思決定との関連は、若松（2020）において自由記述回答をもとに予備的に検討されたに留まっている。また「楽しく働くこと」の含意は、自由記述をカテゴリ化して整理された段階で、カテゴリ間の関連や背景にある因子を明らかにするためには、評定法による尺度化と量的な調査が必要である。以上の問題意識から本研究では、第1の目的として「楽しく働くこと」の含意について、自由記述をもとに評定法の質問項目を作成し、背後にある因子構造を検証する。第2の目的は、その尺度で測定された含意とキャリア形成や他の職業価値観、教職志望との関連を明らかにすることである。

関連をみる第1の変数は、尾高（1953）による職業の3要素である。これは先にも述べた「役割の実現」と「個性の発揮」に加えて「生計の維持」からなるもので、私たちはなぜ働くか（勤労観）を分類・整理するとこの3つの要素に集約される。この3要素は、提唱された時期は古いが、近年では春日井（2008）による「子どもの社会的自立を援助するとは『自己実現』、『社会貢献』、『経済的自立』を図るプロセス」（p. 28）との論にも見られるように、現代でも通用するものである。それゆえに本研究において量的に測定された「楽しく働く」ことの含意が、これらの勤労観とどのような関係を示すかを明らかにしておくことには意味があり、またその関連の様相が「楽しく働く」ことの含意の記述をより精緻にしていくことにもつながるであろう。

関連をみる第2の変数は、職業についての意思決定のプロセスの個人差である。前述したように教員養成学部とは言え、教員を目指して入学し、卒業まで目指し続ける人ばかりではなく、志望も学年や教育実習などの体験によって変化する（臼井, 1996; 兎玉, 2012）。それは教職に対する、また職業選択に対する向き合い方の変化や個人差であり、どのような仕事や働き方を良しとするかの個人差とも関連することが想定できる。例えば若松（2014）では、意思決定のプロセスを取り上げて「関与の低さ」「問い直し経験」「早期からの見通し」「見通しの確実化」「長期の検討」の5つの因子を抽出しているが、それらは意思決定の遅延や、教職を卒業後の進路として想定するかと関連していた。また想定した選択肢に自分のどのような側面が適合しているかを評定させた尺度の得点からは、「自分が楽しくやっていけそうか」「自分の興味」「自分の価値観」「将来、こんな大人・社会人になりたいというイメージ」の4項目が高く負荷した「人格面」の得点と相関が見られた。「楽しく働く」ことの含意は、上記の項目で見ると人格面の適合を主として意味することから、こうした意思決定のプロセスと関連することが想定される。例えば入学前の進路見通しや進路意思決定の遅延・停滞と「楽しく働くこと」の含意が関連することがわかれば、進路指導やキャリア形成支援における糸口がつかめよう。キャリア教育においても、職業観・勤労観の形成と関わって、その方向性を検討する知見となることが期待される。

冒頭に述べたように、本研究の問題意識は教員養成学部生に端を発している。また、教職という特定の職業人を養成する目的の学部とは言え、働くことが身近になる学年が調査対象としては適切であろう。以上のことから、教育学部の3年次生を対象とする。さらに、問題意識には過酷とされる教職を志望する学生が念頭にあることから、教職想定者か非想定者かに分けて見ていく。

方法

1. 調査の概要

国立大学教員養成学部の3年次生に対して質問紙法による無記名の調査を2019年11月に行い、214名から有効回答を得た。回答は成績と関係せず、協力しない自由、質問に対して部分的に答えない自由もあると伝えて、提出を以て協力への同意と見なした。

2. 調査の設問

(1) フェース・シート

性別、専攻種別（教科に基づく専攻／基づかない専攻）、現段階で考えている卒業後の進路（複数選択）、教職（保育士を含む）を目指そうと思う程度（「6月の教育実習前」と「調査時点」について「4. ぜひ目指そう」「3. できるだけ目指そう」「2. とりあえず目指そう」「1. 目指そうとっていない」の4段階評定）を尋ねた。このうち、現段階で教職（保育士を含む）を卒業後の進路として考えているとした人を「教職想定者」、考えていないとした人を「非想定者」として、分析のなかで扱う。

(2) 「楽しく働く」ことの重視度と含意

まず「あなたは自分の職業選択にあたって、『楽しく働けるか』を、どの程度、重視したいですか。」と尋ね（下線は実際の教示文でも付したもの）、「6. とても重視したい」「5. 重視したい」「4. まあまあ重視したい」「3. あまり重視したくない」「2. 重視したくない」「1. 全く重視したくない」の6段階評定で回答させた。

続いて「以下には仕事や職場に関する性質や条件が挙げてあります。それぞれのことは、あなたが『楽しく働く』ためにどのくらい大切ですか。」と尋ね、22項目を提示した。回答は「5. ものすごく大切」「4. とても大切」「3. けっこう大切」「2. 少しは大切」「1. 大切ではない」の5段階評定であった。提示した22項目は若松（2020）で自由記述が整理されてまとめられた8つのカテゴリからそれぞれに含まれた回答のバリエーションをできるだけ代表するように1～7項目を作成した。作成された22項目の内容とカテゴリとの対応は後掲の表1に示した。

最後に、上記の評定が高い程度に偏ることが想定されたため、特に重視したいと思う項目3つを選ばせた。具体的には、「前問で『5』か『4』に○をつけた項目のうち、あなたが『楽しく働く』ためには譲れないと思うものを3つまで番号を書いてください。また1～22以外でより大切なものがあれば具体的に書いてください。」と教示（下線は実際の教示文でも付したもの）して、回答欄を3つ用意した。

(3) 働くことの意義

若松（2020）と同様に、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」の3側面からなる働くことの意義を、それぞれどの程度重視するかを測定する設問を提示した。質問項目は若松（2018）で作成された19項目で、その際に因子的妥当性が確認されており、その内容は後掲表7に示した。まず「あなた自身はなんのために働くのだと思いますか。」と教示し、それぞれの項目に対して「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5段階評定で回答させた。

(4) 意思決定プロセス尺度

大学入学後の意思決定への取り組みやその成果が順調であったかなどを見るために、若松（2014）が作成した同名の尺度を用いた。考え始めた時期が早いのか、在学中に問い直しを行ってきたか、見通しが確実になってきたか、進路を考えることに関与しているかといったことについて22の質問項目を提示した。教示では「卒業後の進路を考えたり決めたりする作業をどのような感じでやってきたかをお尋ねします。次のそれぞれのことは、これまでのあなたにどの程度あてはまりますか。」と問うた。評定は「5. あてはまる」「4. ややあてはまる」「3. どちらともいえない」「2. あまりあてはまらない」「1. あてはまらない」までの5段階である。

結果

1. 「楽しく働く」ことの重視度とその含意、および教職志望との関連

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84%が該当した。「まあまあ重視したい」をこれに併せると100%となり、それより低い程度の評定をした人はいなかった。

次に図2には、「楽しく働く」の含意22項目への評定分布を、評定平均値が高い順に並べ替えて示した。項目番号には若松（2020）における含意カテゴリ（Appendix 参照）の記号を付記した。どの項目も「ものすごく大切」「とても大切」と評定する人が多く、評定平均が最も低い項目9でもこの2つの高い評定の割合が58%であった。上位の項目はカテゴリB（職場の快適な人間関係）が目立つが、このカテゴリはもともと属する項目が多く、順位が下位の項目にも散見される。

続いて表1には「最も譲れない」ものとして3つ選ばせた結果を若松（2020）の含意カテゴリとともに示した。まず全体で集計した選択率を見ると、最多の項目10（充実感ややりがいを感じて働けること）と2位以下の項目には比較的大きな差が付いたが、3位以下の項目との差は小さなものであり、顕著な項目は他にはなかった。ここでもカテゴリB（職場の快適な人間関係）が上位に目立つが、下位にもある。また表1の右側には、教職想定者（161名）と非想定者（52名）における回答者数と、この質問に1つでも回答した人（各群それぞれ138名と38名）に占める割合も示した。各項目を挙げた度数をカイ2乗検定で比較すると、項目4（オンとオフが切り替えられる、メリハリある仕事であること）と項目8（自分が無理なくこなせる量の仕事が与えられること）で、非想定者の選択率が高い。これらはいずれもカテゴリC（仕事の分量や休みが適切）の項目である。

この含意の評定を最尤法によって因子抽出を行い、プロマックス回転を施した。いく通りかの分析を試行し、最も適切であると考えられた4因子解の因子パタン、および評定平均値とSDを表2に示した。第1因子はカテゴリBの項目の中で人的資源や人柄の項目と、A（客からの肯定的なフィードバック）、E（自分の成長に前向きになれる）、G（やりがいや達成感）の項目が高く負荷しており、「職場での努力と成長」と命名した。第2因子はカテゴリBの項目のうち、自分の働きぶりとの関連を表現したもの、およびF（努力や頑張りに見合う）の項目が高く負荷したことから、「職場の正当性・民主性」と命名した。第3因子はカテゴリA、D（自分の得意や長所との適合）、H（相手の変化・成長がある）の項目が高く負荷したことから「自分の特性の発揮」と命名した。第4因子はカテゴリC（仕事の分量や休みが適切）の2項目のみが負荷したことから「仕事量と切り替え」と命名した。内的整合性を示す α 係数は順に.882、.816、.785、.690であり、第4因子の値が低い、その制約を踏まえつつ、このまま分析を続ける。因子間相関は.36～.55という中程度の値であった。

表3では「現段階で考えている卒業後の進路」として教職想定者と非想定者で、「楽しく働く」こ

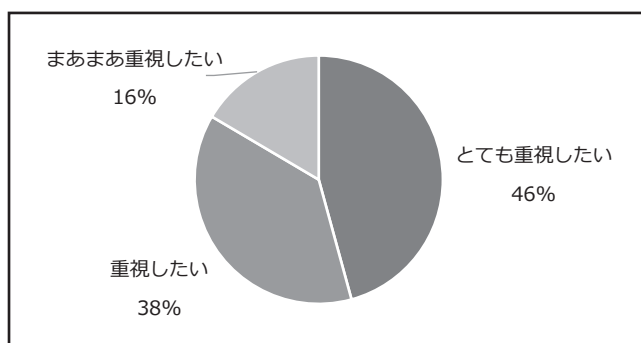


図1 「楽しく働く」を重視したい程度

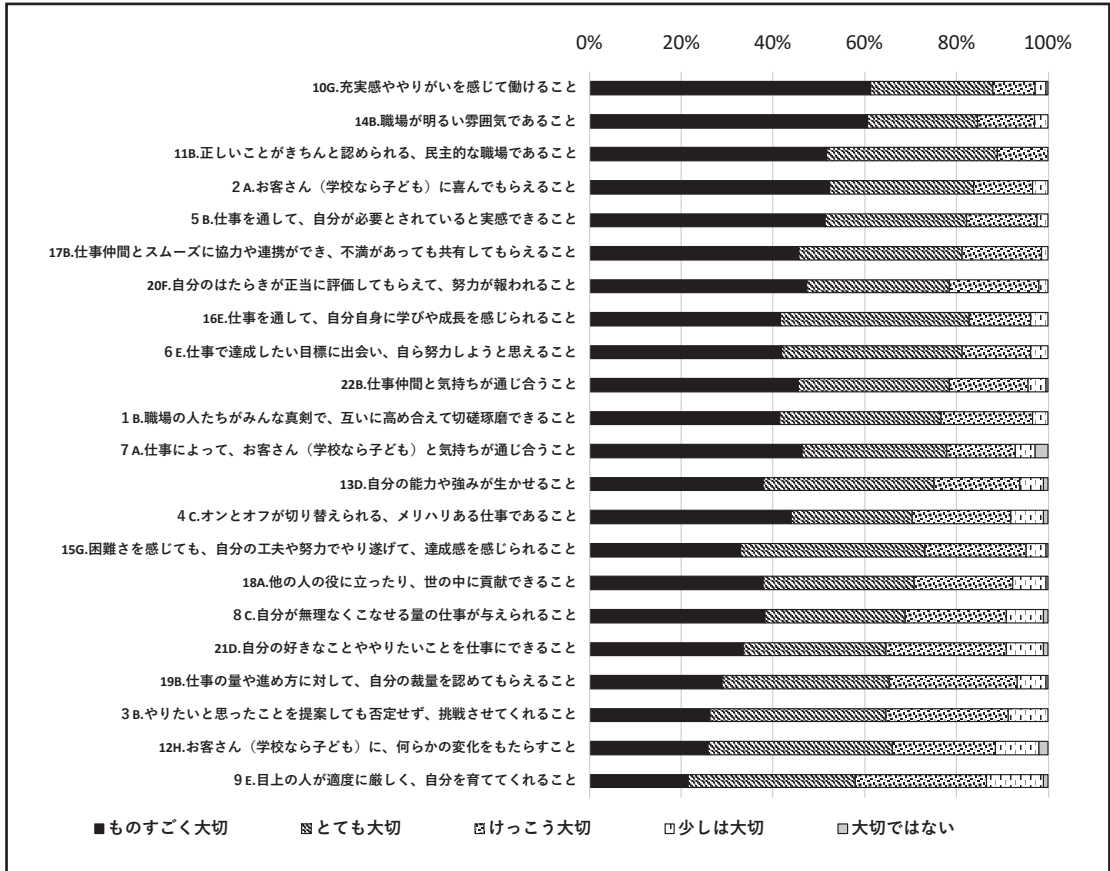


図 2 「楽しく働くこと」の含意評価の分布（評定平均順）

表 1 「最も譲れない条件 3 つ」該当率順にソートしたもの

項目内容	元カテゴリ	全体での 度数	選択率	教職想定者	非想定者	カイ 2 乗検定
10. 充実感ややりがいを感じて働けること	G	60	30.77%	47 34.1%	8 21.10%	n.s.
5. 仕事を通して、自分が必要とされていると実感できること	B	44	22.56%	32 23.2%	9 23.70%	n.s.
14. 職場が明るい雰囲気であること	B	44	22.56%	34 24.6%	9 23.70%	n.s.
11. 正しいことがきちんと認められる、民主的な職場であること	B	38	19.49%	25 18.1%	9 23.70%	n.s.
4. オンとオフが切り替えられる、メリハリある仕事であること	C	34	17.44%	19 13.8%	12 31.60%	$\chi^2(1)=6.51 *$
2. お客さん（学校なら子ども）に喜んでもらえること	A	33	16.92%	28 20.3%	4 10.50%	n.s.
17. 仕事仲間とスムーズに協力や連携ができ、不満があっても共有してもらえること	B	30	15.38%	23 16.7%	4 10.50%	n.s.
8. 自分が無理なくこなせる量の仕事が与えられること	C	28	14.36%	18 13.0%	10 26.30%	$\chi^2(1)=3.92 *$
20. 自分のはたらきが正当に評価してもらえて、努力が報われること	F	27	13.85%	18 13.0%	8 21.10%	n.s.
16. 仕事を通して、自分自身に学びや成長を感じられること	E	26	13.33%	23 16.7%	3 7.90%	n.s.
7. 仕事によって、お客さん（学校なら子ども）と気持ちが通じ合うこと	A	25	12.82%	23 16.7%	2 5.30%	n.s.
1. 職場の人たちがみんな真剣で、互いに高め合えて切磋琢磨できること	B	23	11.79%	15 10.9%	7 18.40%	n.s.
21. 自分の好きなことややりたいことを仕事にできること	D	21	10.77%	14 10.1%	5 13.20%	n.s.
18. 他の人の役に立ったり、世の中に貢献できること	A	20	10.26%	15 10.9%	4 10.50%	n.s.
22. 仕事仲間と気持ちが通じ合うこと	B	19	9.74%	14 10.1%	5 13.20%	n.s.
13. 自分の能力や強みが生かせること	D	18	9.23%	14 10.1%	3 7.90%	n.s.
6. 仕事で達成したい目標に出会い、自ら努力しようと思えること	E	14	7.18%	10 7.2%	2 5.30%	n.s.
19. 仕事の量や進め方に対して、自分の裁量を認めてもらえること	B	12	6.15%	7 5.1%	4 10.50%	n.s.
3. やりたいと思ったことを提案しても否定せず、挑戦させてくれること	B	11	5.64%	9 6.5%	2 5.30%	n.s.
12. お客さん（学校なら子ども）に、何らかの変化をもたらすこと	H	11	5.64%	11 8.0%	0 0.00%	n.s.
9. 目上の人が適度に厳しく、自分を育ててくれること	E	10	5.13%	5 6.0%	4 10.50%	n.s.
15. 困難を感じても、自分の工夫や努力でやり遂げて、達成感を感じられること	G	10	5.13%	10 7.2%	0 0.00%	n.s.
母数		195		138	38	

※「選択率」とは、1 つ以上の回答を記した「母数」欄に示した人数に占める割合を意味する

表2 「楽しく働く」ことの含意の因子パタン（最尤法・プロマックス・ $\kappa=3$ ）

	I	II	III	IV	共通性	平均	SD	元カテゴリ
I. 職場での努力と成長 ($\alpha=.882$)								
1. 職場の人たちがみんな真剣で、互いに高め合えて切磋琢磨できること	.729	.116	-.192	-.120	.455	4.15	0.85	B
6. 仕事で達成したい目標に出会い、自ら努力しようと思えること	.672	.187	.092	-.101	.654	4.19	0.83	E
15. 困難を感じても、自分の工夫や努力でやり遂げて、達成感を感じられること	.654	-.057	.152	.115	.590	4.01	0.88	G
16. 仕事を通して、自分自身に学びや成長を感じられること	.641	.152	.021	-.091	.511	4.21	0.82	E
10. 充実感ややりがいを感じて働けること	.568	-.078	.130	.114	.431	4.46	0.80	G
17. 仕事仲間とスムーズに協力や連携ができ、不満があっても共有してもらえること	.478	.371	-.206	.117	.499	4.25	0.79	B
2. お客さん（学校なら子ども）に喜んでもらえること	.455	.116	.235	-.038	.456	4.33	0.83	A
7. 仕事によって、お客さん（学校なら子ども）と気持ちが通じ合うこと	.425	.013	.289	.072	.453	4.14	1.01	A
3. やりたいと思ったことを提案しても否定せず、挑戦させてくれること	.384	.107	.046	.231	.378	3.82	0.92	B
9. 目上の人が適度に厳しく、自分を育ててくれること	.376	-.073	.064	.133	.194	3.65	0.98	E
22. 仕事仲間と気持ちが通じ合うこと	.365	.347	.137	.013	.520	4.19	0.89	B
II. 職場の正当性・民主性 ($\alpha=.816$)								
20. 自分ののはたらきが正当に評価してもらえて、努力が報われること	-.053	.840	.066	-.014	.701	4.24	0.83	F
11. 正しいことがきちんと認められる、民主的な職場であること	-.019	.578	.058	.049	.385	4.41	0.68	B
19. 仕事の量や進め方に対して、自分の裁量を認めてもらえること	.043	.544	.096	.183	.529	3.87	0.92	B
5. 仕事を通して、自分が必要とされていると実感できること	.277	.418	.124	.017	.492	4.31	0.82	B
14. 職場が明るい雰囲気であること	.239	.404	.077	.072	.430	4.42	0.82	B
III. 自己の特性の発揮 ($\alpha=.785$)								
13. 自分の能力や強みが生かせること	-.156	.372	.692	-.082	.643	4.06	0.93	D
12. お客さん（学校なら子ども）に、何らかの変化をもたらすこと	.507	-.208	.544	.002	.680	3.78	1.00	H
21. 自分の好きなことややりたいことを仕事にできること	.068	.151	.419	.140	.394	3.88	1.00	D
18. 他の方の役に立ったり、世の中に貢献できること	.266	.317	.336	-.070	.526	4.00	0.96	A
IV. 仕事量と切り替え ($\alpha=.690$)								
8. 自分が無理なくこなせる量の仕事を与えられること	-.039	.132	-.027	.959	.999	3.97	1.01	C
4. オンとオフが切り替えられる、メリハリある仕事であること	.219	.240	.133	.278	.453	4.05	1.02	C
因子間相関								
	I	.550	.551	.361				
		II	.464	.454				
			III	.378				

との含意の4つの因子得点を比較した。因子1（職場での努力と成長）および因子3（自己の特性の発揮）で、想定者が非想定者よりも「楽しく働く」ことの含意として考える程度が強かった。

続いて表4と表5には、それぞれ6月（教育実習前）と11月（調査時点）の教職志望の4段階間で、含意の4つの因子得点を比較した。6月ではいずれの因子でも群の主効果は有意ではなかったが、11月では表3と同様に因子1（職場での努力と成長）および因子3（自己の特性の発揮）で、群の主効果が有意となった。いずれも、教職志望意識が強い人ほど、これらの含意を「楽しく働く」とこと結びつけて考えていた。

次に3つまで選ばせた、特に重視したい含意項目が、4つの因子のいずれに含まれているかを元に、

表3 教職の想定・非想定者間の「楽しく働く」含意得点の比較

	教職の想定		
	想定者 (153)	非想定者 (50)	
1.職場での努力と成長	0.13 (0.79)	-0.39 (1.25)	$t(62.1)=2.74^{**}$
2.職場の正当性・民主性	0.01 (0.91)	-0.06 (0.98)	$t(201)=0.45\ n.s.$
3.自己の特性の発揮	0.11 (0.82)	-0.33 (1.03)	$t(70.2)=2.69^{**}$
4.仕事量と切り替え	-0.02 (1.00)	0.05 (0.99)	$t(201)=-0.47\ n.s.$

** $p < .01$

表4 6月実習前時点での教職志望意識評定間での「楽しく働く」含意得点の比較

	ぜひ目指そう (69)	できるだけ目指 そう (54)	とりあえず目指 そう (32)	目指そうと思っ ていない (27)	
1.職場での努力と成長	0.15 (0.89)	0.07 (0.83)	-0.20 (1.01)	-0.25 (1.05)	$F(3, 178)=1.94\ n.s.$
2.職場の正当性・民主性	0.03 (0.99)	-0.08 (0.77)	0.04 (0.98)	0.02 (0.91)	$F(3, 178)=0.18\ n.s.$
3.自己の特性の発揮	0.15 (0.85)	0.05 (0.77)	-0.25 (0.86)	-0.21 (1.01)	$F(3, 178)=2.24^{+}$
4.仕事量と切り替え	-0.14 (1.03)	0.03 (0.94)	0.10 (1.05)	0.09 (0.90)	$F(3, 178)=0.65\ n.s.$

† $p < .10$

表5 11月実習後時点での教職志望意識評定間での「楽しく働く」含意得点の比較

	ぜひ目指そう (103)	できるだけ目指 そう (31)	とりあえず目指 そう (21)	目指そうと思っ ていない (37)	
1.職場での努力と成長	0.21 (0.73)	0.04 (0.86)	-0.21 (0.96)	-0.54 (1.23)	$F(3, 188)=6.98^{***}$
2.職場の正当性・民主性	0.06 (0.93)	-0.12 (0.90)	0.09 (0.84)	-0.18 (0.96)	$F(3, 188)=0.85\ n.s.$
3.自己の特性の発揮	0.19 (0.75)	0.02 (0.81)	-0.21 (0.90)	-0.52 (1.00)	$F(3, 188)=7.00^{***}$
4.仕事量と切り替え	0.00 (0.99)	-0.08 (1.01)	-0.09 (1.06)	-0.09 (1.02)	$F(3, 188)=0.12\ n.s.$

*** $p < .001$

各因子それぞれを重視したいと挙げた人とそうでない人で、教職想定者か否か、4段階の教職志望のいずれに評定したかを比較した(表6)。まず教職の想定者は非想定者よりも、因子1(職場での努力と成長)を重視し、因子4(仕事量と切り替え)を重視しないことがわかった。次に6月の教職志望意識段階間では、志望意識が低い人は因子4を重視し、高い人は重視しないことがわかった。最後に11月の教職志望意識段階間では、同じく因子4以外に、因子1(職場での努力と成長)を志望意識が高い人は重視し、低い人は重視しないことがわかった。

2. 働くことの意義の因子パターン、および「楽しく働く」ことの含意との関連

まず最尤法による因子分析解にプロマックス回転を施した因子パターンと各項目の平均・SDを表7に示した。第1因子は社会や属する組織の人の役に立ちたいからという項目が多いことから「役割の実現」、第2因子は経済的な理由の項目が多いことから「生計の維持」、第3因子は自分の特性や専門性

表 6 各含意を重視しているか否かで教職志望関連の評定を比較

	学校教員の想定		6月実習前の教職志望状況				11月調査時の教職志望状況			
	非想定	想定	ぜひ目指そう	できるだけ目指そう	とりあえず目指そう	目指そうと思っていない	ぜひ目指そう	できるだけ目指そう	とりあえず目指そう	目指そうと思っていない
含意1を重視 (職場での努力と成長) : 156名	28 18.10%	127 81.90%	50 35.50%	45 31.90%	28 19.90%	18 12.80%	84 56.40%	28 18.80%	15 10.10%	22 14.80%
	-3.4	3.4	-0.4	1.8	0.4	-2.2	2.6	1.6	-2.3	-2.8
含意1を非重視 : 39名	17 43.60%	22 56.40%	14 38.90%	6 16.70%	6 16.70%	10 27.80%	12 32.40%	3 8.10%	9 24.30%	13 35.10%
	3.4	-3.4	0.4	-1.8	-0.4	2.2	-2.6	-1.6	2.3	2.8
	$\chi^2(1)=11.4^{***}$		$\chi^2(3)=6.65^{\dagger}$				$\chi^2(3)=16.53^{***}$			
含意2を重視 (職場での正当性・民主性) : 127名	32 25.20%	95 74.80%	43 38.10%	29 25.70%	21 18.60%	20 17.70%	65 53.70%	16 13.20%	16 13.20%	24 19.80%
	0.9	-0.9	0.7	-1.2	-0.3	0.9	0.8	-1.7	0.2	0.5
含意2を非重視 : 68名	13 19.40%	54 80.60%	21 32.80%	22 34.40%	13 20.30%	8 12.50%	31 47.70%	15 23.10%	8 12.30%	11 16.90%
	-0.9	0.9	-0.7	1.2	0.3	-0.9	-0.8	1.7	-0.2	-0.5
	$\chi^2(1)=0.8\ n.s.$		$\chi^2(3)=2.15\ n.s.$				$\chi^2(3)=2.98\ n.s.$			
含意3を重視 (自己の特性の発揮) : 63名	11 17.50%	52 82.50%	20 33.90%	19 32.20%	11 18.60%	9 15.30%	32 53.30%	12 20.00%	9 15.00%	7 11.70%
	-1.3	1.3	-0.4	0.7	-0.1	-0.1	0.3	0.8	0.6	-1.7
含意3を非重視 : 132名	34 26.00%	97 74.00%	44 37.30%	32 27.10%	23 19.50%	19 16.10%	64 50.80%	19 15.10%	15 11.90%	28 22.20%
	1.3	-1.3	0.4	-0.7	0.1	0.1	-0.3	-0.8	-0.6	1.7
	$\chi^2(1)=1.7\ n.s.$		$\chi^2(3)=0.51\ n.s.$				$\chi^2(3)=3.35\ n.s.$			
含意4を重視 (仕事量と切り替え) : 56名	21 38.20%	34 61.80%	13 25.00%	12 23.10%	13 25.00%	14 26.90%	17 32.10%	7 13.20%	13 24.50%	16 30.20%
	3.1	-3.1	-2	-1.1	1.3	2.6	-3.4	-0.8	3	2.5
含意4を非重視 : 139名	24 17.30%	115 82.70%	51 40.80%	39 31.20%	21 16.80%	14 11.20%	79 59.40%	24 18.00%	11 8.30%	19 14.30%
	-3.1	3.1	2	1.1	-1.3	-2.6	3.4	0.8	-3	-2.5
	$\chi^2(1)=9.68^{**}$		$\chi^2(3)=10.40^*$				$\chi^2(3)=18.87^{***}$			

※標準化された残差が有意なセルに網掛けした。

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

に着目していることから「個性の発揮」と命名した。 α 係数は順に.880、.850、.800と十分な高さであった。因子間相関は、「役割の実現」と「個性の発揮」は.600と中程度の正の相関で、他の組み合わせは.1台という低いものであった。評定平均値は、「生計の維持」が総じて高く4.0前後、「個性の発揮」が3因子のなかでは低い方であるが、どの項目の評定平均も3.5を超えており、高めの中程度の値であった。

これらの3つの因子得点を説明変数として「楽しく働くこと」の含意との関係を検討するために、その4種の含意得点をそれぞれ目的変数とした重回帰分析を行った(表8)。回帰式は非想定者の含意4を除いてすべて0.1%水準で有意だった。決定係数の大きさは、含意1～3で含意4より大きく、教職想定者より非想定者の方が大きかった。説明変数ごとの偏回帰係数は、「役割の実現」がほとんどすべての場合で有意な正の値であった。それと関連が深く、同じく仕事内容に関わる「個性の発揮」はまったく有意ではなかった。ただし単相関係数を見ると、「個性の発揮」と4つの含意は有意な値を示している。教職想定者では、仕事内容とは関係がない含意2と4において、「生計の維持」が0.1%水

表7 働くことの意義の因子パターン（最尤法・プロマックス回転）および評定平均とSD

	I	II	III	h^2	平均	(SD)
I. 役割の実現 ($\alpha = .880$)						
14. 社会に貢献したいと思うから働く	.897	-.033	-.166	.650	3.72	(1.01)
3. 世の中の人々の役に立てると嬉しいから働く	.787	.050	-.082	.558	3.89	(0.98)
7. 仕事で自分が成長できたら嬉しいと思うから働く	.634	-.067	.115	.495	4.08	(0.90)
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	.625	-.160	.202	.576	3.87	(1.03)
18. 大人として社会参加したいから働く	.609	.294	-.189	.378	3.73	(1.06)
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	.599	-.012	.079	.421	3.66	(1.02)
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	.581	-.086	.015	.344	3.04	(1.24)
13. 働いていて「楽しい」と感じたいから働く	.548	.013	.125	.400	4.09	(0.95)
6. 仕事でのお客さん（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	.540	-.053	.216	.471	4.05	(0.93)
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	.456	.177	.163	.382	3.81	(1.04)
II. 生計の維持 ($\alpha = .850$)						
2. お金が入ることで、生活を豊かにしたいから働く	-.003	.798	.057	.653	4.19	(0.93)
12. お金に困らず、あまり気にせず使えるくらいのお金を得たいから働く	-.110	.758	.042	.574	4.11	(0.98)
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	-.118	.753	.209	.623	4.02	(1.05)
15. 将来の結婚や経済的な独立のために働く	.212	.739	-.114	.585	4.18	(0.92)
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	-.015	.641	-.091	.401	3.92	(1.19)
III. 個性の発揮 ($\alpha = .800$)						
4. 自分の専門性や得意な部分を生かしたいから働く	-.056	.079	.835	.669	3.88	(0.98)
10. 自分の個性を生かせるから働く	.064	-.042	.666	.491	3.71	(1.00)
17. 自分の専門性をさらに高めたいから働く	.098	.056	.584	.434	3.57	(1.03)
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	.369	-.043	.425	.497	3.51	(1.05)
因子間相関	I	.112	.600			
	II		.151			

表8 働く意義を説明変数、含意を目的変数として教職の想定・非想定者別に行った重回帰分析（相関係数）

	含意 1 .職場での努力 と成長	含意 2 .職場の正当 性・民主性	含意 3 .自己の特性の 発揮	含意 4 .仕事量と切り 替え	
教 職 想 定 者	I .役割の実現	.602 *** (.627 ***)	.391 *** (.442 ***)	.485 *** (.589 ***)	.222 ** (.268 **)
	Ⅱ .生計の維持	-.016 (.040)	.255 *** (.296 ***)	.061 (.132)	.289 *** (.314 ***)
	Ⅲ .個性の発揮	.046 (.390 ***)	.053 (.326 ***)	.172 (.463 ***)	.040 (.221 **)
	調整済み決定係数	.382 ***	.250 ***	.360 ***	.141 ***
非 想 定 者	I .役割の実現	.777 *** (.783 ***)	.643 *** (.658 ***)	.424 * (.755 ***)	.177 (.352 *)
	Ⅱ .生計の維持	-.003 (.300 *)	.261 * (.473 **)	.042 (.339 *)	-.117 (.045)
	Ⅲ .個性の発揮	.008 (.673 ***)	-.100 (.546 ***)	.368 † (.746 ***)	.256 (.365 *)
	調整済み決定係数	.585 ***	.456 ***	.581 ***	.090 †

※重回帰分析の結果は、標準化偏回帰係数で示した。

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

※参考までにカッコ内には単相関係数を示した。

準で正の有意な偏回帰係数を示した。

3. 意思決定プロセスの因子パターン、および「楽しく働く」ことの含意との関連

ここでもまず、最尤法による因子分析解にプロマックス回転を施した因子パターンと各項目の平均・SDを示した(表9)。第1因子は、早くから着実に進路のイメージをもっている項目が高く負荷していることから「早期からの見通し」因子と命名した。第2因子は、真剣に考えてこなかった、本腰を入れて考えられていないといった項目が高く負荷していることから「進路への関与の低さ」因子と命名した。第3因子は、考えた進路に不安が生まれて再検討した、または今でも新たな選択肢を求めているという項目が高く負荷していたので「選択肢への逡巡」因子と命名した。第4因子は、これまで

表9 意思決定プロセス尺度の因子パターン(最尤法・プロマックス回転) および評定平均とSD

	I	II	III	IV	h^2	Mean (SD)
I.早期からの見通し ($\alpha = .810$)						
6.比較的早くから、現実的で興味がもてる特定の進路を思い描いていた	.894	.123	.040	-.107	.631	3.56 (1.13)
9.大学に入る時点で、特定の進路に進むことを考えていた	.751	.182	-.237	.221	.606	3.80 (1.22)
14.特定の進路に進むことを考えて、この大学・学部を選んだ	.683	.142	-.149	-.023	.379	3.91 (1.22)
1.比較的早くから、卒業後にどんな進路に進みたいかを考え始めていた	.574	-.241	.135	.040	.607	3.71 (1.31)
3.自分がどのような方向の進路に進みたいかは、おおよそわかっている	.537	-.206	-.058	-.168	.392	3.91 (1.01)
18.学年を追うごとに、着実に進路のことが決まってきたと感じる	.361	-.157	.040	.003	.226	3.68 (1.16)
11.自分がいいと思った進路の試験勉強や面接の準備のことを考え始めている	.328	-.163	.204	.144	.346	3.62 (1.17)
II.進路への関与の低さ ($\alpha = .856$)						
13.入学してから長い期間、進路のことを真剣に考えてこなかったと思う	.044	.858	.004	-.030	.711	2.71 (1.21)
5.進路を考えることに自分は真剣に取り組んでいないと思う	.117	.816	-.047	.138	.540	2.73 (1.20)
17.進路を考えたり決めたりすることに、なかなか本腰が入れられないできた	-.116	.769	.193	.068	.696	2.98 (1.21)
8.進路のことを考えるようになって、まだ日が浅い	.099	.733	.258	-.228	.596	2.52 (1.23)
III.選択肢への逡巡 ($\alpha = .641$)						
12.一度決めかけた進路に問題や不安がでてきて、やめたことが何度あった	-.040	.253	.626	.002	.443	2.92 (1.31)
2.一度決め(かけ)た進路があっても、それを折にふれて検討してきた	.065	-.280	.618	-.118	.450	3.63 (1.12)
4.一旦はいいと思えた進路で迷ったり不安になったことが多々あった	-.011	.199	.577	-.005	.356	3.99 (1.17)
7.現在の時点でも、より魅力的な進路の選択肢を追い求めている	-.254	.046	.456	.180	.319	3.53 (1.15)
IV.選択への関与 ($\alpha = .753$)						
10.長い間、卒業後の進路について、気にかけてきた	-.054	.079	-.094	.976	.819	3.54 (1.11)
15.進路を決めるために、大学に入ってから日々考えてきた	.025	-.077	.256	.560	.535	3.41 (1.07)
19.自分が進む進路について、ずっと気にかけてきた方だと思う	.281	-.183	.246	.330	.528	3.62 (1.10)
因子間相関						
	I	-.568	.067	.420		
	II		-.071	-.296		
	III			.369		
剰余項目						
16.現時点で考えられる進路の選択肢は、他になければこれに決めてもよいと思う						4.02 (0.97)

ずっと考えてきた、気にかけてきたという項目が高く負荷していたことから「選択への関与」因子と命名した。評定平均値からは、第2因子のみ評定の中間値である3.0を下回っていた。因子間相関は因子1と2が中程度の負の、1と4、3と4が中程度の正の相関であった。因子ごとの α 係数は順に.810、.856、.641、.753と因子3と4が.8を下回り、特に因子3は低い。しかし分析からは除外せず、制約を踏まえて分析を続ける。

次に「楽しく働くこと」の含意との関係を検討するために、4種の含意因子得点それぞれを目的変数、意思決定プロセスの4つの因子得点を説明変数とした重回帰分析を教職想定者・非想定者ごとに行い、結果を単相関係数とともに表10に示した。まず特筆すべき結果は、想定者における決定係数はわずかであったことに対して、非想定者における含意1（職場での努力と成長）は.223、含意2（職場の正当性・民主性）は.368と中程度から大きな効果量の値が見られたことである。これら2つの含意に対しては、意思決定プロセス3（選択肢への逡巡）の正の偏回帰係数が有意であった。含意2については、単相関係数は他にもプロセス1（早期からの見通し）、4（選択への関与）が同じく正で有意であった。他方、教職想定者においてはすべての含意を通して、意思決定プロセス1（早期からの見通し）に有意な正の偏回帰係数が見られた。

考察

1. 「楽しく働く」ことの含意と教職志望との関連

「楽しく働く」ことの含意は、若松（2020）では8カテゴリが想定されたが、因子分析では4因子構造が適切と判断された。因子間相関から、因子4「仕事量と切り替え」が他の3つの因子とは関連がうすく、この因子のみが仕事の「量（の少なさ）」を表している内容であった。表8の重回帰分析の結果においても、この因子4だけが小さな決定係数を示しており、質的な差異が伺える。他の3つの因子のうち、因子1（職場での努力と成長）および因子3（自己の特性の発揮）と因子2「職場の正

表10 意思決定プロセスを説明変数、含意を目的変数として教職の想定・非想定者別に行った重回帰分析（相関係数）

	含意1.職場での努力 と成長	含意2.職場の正当 性・民主性	含意3.自己の特性の 発揮	含意4.仕事量と切り 替え
教 職 想 定 者	I.早期からの見通し	.261 * (.282 ***)	.429 *** (.221 **)	.374 ** (.173 *)
	II.進路への関与の低さ	.128 (-.122)	.118 (-.048)	.189 † (-.021)
	III.選択肢への逡巡	-.024 (.110 *)	.161 † (.078)	.099 (.018)
	IV.選択への関与	-.099 (.100)	-.134 (.102)	-.049 (.006)
	調整済み決定係数	.065 **	.086 **	.051 *
非 想 定 者	I.早期からの見通し	-.146 (.175)	.189 (.391 **)	-.006 (.181)
	II.進路への関与の低さ	-.225 (-.265 †)	-.041 (-.272 †)	-.169 (-.238)
	III.選択肢への逡巡	.415 ** (.497 ***)	.541 *** (.617 ***)	.309 † (.341 *)
	IV.選択への関与	.148 (.326 *)	.008 (.371 **)	-.011 (.166)
	調整済み決定係数	.223 **	.368 ***	.063

※重回帰分析の結果は、標準化偏回帰係数で示した。

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

※参考までにカッコ内には単相関係数を示した。

当性・民主性」では仕事の内容と関わる含意か否かという対比になっている。表8においても因子1と3より因子2は若干小さな決定係数を示していた。さらに因子1と3では、因子1は対他者、因子3は対自己という対比になっている。これは安達（1998）における「社会的達成欲求」と「個人的達成欲求」と対応している。以上述べてきたように4つの因子は、「仕事以外（因子4）－仕事（因子1～3）」「職場（因子2）－仕事内容（因子1・3）」「対他者（因子1）－対自己（因子3）」という構造に整理できる。元は8つのカテゴリで整理されたが、こうした構造で整理できることが示されたことは本研究の成果と言える。

教職志望との関連では、この因子1と因子3の得点が、教職を想定していない人よりしている人で有意に高く、また教育実習後の志望度と有意な正の関連であったことは、教師になる人は仕事内容に期待しており、そこで自分の個性を生かした働き方で子どもたちに喜んでもらい、やりがいと成長を感じることを求めていると言えるであろう。他方非想定者は、「譲れないものを3つまで」と選ばせた結果では、因子4（仕事量と切り替え）に負荷する2項目で、想定者よりも選択率が高かった。教職を仕事の多さや労働時間の長さからやめている人が少なからず存在すると推測できる。ただ評定平均の高さから見て、想定者・非想定者ともに、仕事量に無理がないこととオン・オフのメリハリを、楽しく働くことと関連づけていると言える。

本研究では「楽しく働くこと」の含意を尋ねたが、結果的にどの項目にも高い評定をした人が多く、したがってすべての因子間相関が中程度の大きさであった。「最も譲れないと思う項目」を3つまで挙げさせた結果では、全体で見ると項目10（充実感ややりがいを感じて働けること）が特徴的に高い程度であった。しかし教職の想定者か否かで分けて集計すると、非想定者ではむしろ因子4（仕事量と切り替え）の項目がそれに匹敵する選択率であった。これは表6の結果にも表れている。やはり非想定者は教職の仕事量の多さや勤務時間の長さを楽しく働けないことと結びつけて考えているという傾向を指摘せざるを得ない。善明（2008）は、一般学部ではあるが教育実習を履修する学生に調査を行い、実習は履修するも教職を志望しない人で教職選択を「苦しい」と評定した人の理由を尋ねて整理した5つのカテゴリのなかに、「仕事量の多さ・複雑さと教師ストレス」が含まれていた。ここからもそのことが伺える。

2. 働くことの意義の構造、および楽しく働くこととの関連

働くことの意義は、尾高（1953）が提唱したとおりの3つの因子が抽出された。「役割の実現」と「個性の発揮」は0.6という大きな効果量の相関が見られた。浦上（2015）の尺度でも0.4台の相関があったことから、これはこの2つの側面のそもそもの性質であると考えられる。尾高（1953）も「個性を発揮してこそ役割の実現は可能なのであり、また役割を実現し得てこそ個性の発揮は意味あるものとなる」と述べている。「役割の実現」は利他的な側面、「個性の発揮」は利己的な局面と言えるが、上記の相関や尾高の説によれば、この両者はオーバーラップしていると言える。利他については、岡部（2014）も「たとえ利他主義的に『行動』しても、その『動機』は利己主義的なものに帰着する」と述べており（p.4）、それを裏づける論と言える。

このようにこれら2つの意義はオーバーラップするが、「楽しく働く」の含意との関係を重回帰分析（表8）で見ると、「個性の発揮」よりも「役割の実現」の意義が、いずれの含意とも有意な正の関連を示した。「個性の発揮」では、教職想定者において値は若干低いものの、中程度から大きな効果量の正の単相関を示していたが、他の2変数を統制すると関連がなくなる。とくに「個性の発揮」と意味的に重複する含意3（自己の特性の発揮）でも偏回帰係数は有意ではなかったことから、単に個性発揮のために働くだけでなく、期待された役割を果たす、つまりは他者のために働こうとする人が、4種類の含意を「楽しく働く」に求めている。すなわち楽しく働きたい人は、他者に目が向いていると言える。また含意2（職場の正当性・民主性）と4（仕事量と切り替え：教職想定者のみ）によって楽しく働けるとする人は「生計の維持」を重視した人であり、働き方とその効率性に目を向けた人がこの双方を求めていると推測できる。

3. 意思決定プロセスと楽しく働くこととの関連

教職想定者においては、それほど強いものではないが、すべての含意でプロセス1（早期からの見通し）と関連していた。教員養成学部生であることから、学部・大学選択の時期から、あるいはそれ以前から教師を目指していた人が少なくない（澤登・角田・秋山・田中，2019；太田，2012）。そうした人たちは働くことに、また働く職場・働き方に、相関は弱いながらも4つの含意を「働く楽しさ」の要素として期待している。逆に言えば、そうした期待を教職が叶えてくれると認知していると言える。

非想定者においては、含意1（職場での努力と成長）および2（職場の正当性・民主性）で決定係数が高かったこと、およびそれら2つの含意ではプロセス3（選択肢への逡巡）の偏回帰係数および単相関係数が高い正の値であった。教員養成学部生でありながら教師を選択肢に含めない人は、ある程度意識的に思考した結果であろう。非想定者のなかには確信をもって別の職業に目標を定める人もいる（若松，2017）が、教職とそれ以外の進路で揺れ動いた人ほど、上記2つの「働く楽しさ」を求めると見られる。揺れ動いたことから見て、含意3（自己の特性の発揮）に項目化したような、発揮したい「能力や強み」「好きなことややりたいこと」が見いだせていないために、含意3では有意にならなかった可能性がある。若松（2014）によれば、非想定者は選択への関与が低く、早期からの見通しがもてず、見通しも確実化しにくい。それは選択を左右するような発揮したい特性が見いだせないからかもしれない。だからこそ、仕事先では努力して成長を感じたい（→含意1）、正当な民主的な職場（→含意2）でそれに打ち込みたいと願うのかもしれない。含意4（仕事量と切り替え）とは関連が見られなかったことから、そうした楽しさは二の次で、含意1や2の楽しさを志向する、むしろ働くことに積極的な人が逡巡してしまうのかもしれない。

4. 本研究の制約と残された課題

本研究の対象者が在籍する大学は、教員採用数が多い自治体（小学校で200名強、中学校で100名強の再用がある）に立地している。そのため本研究の制約として、そうではない教育学部生にまでは一般化できない可能性がある。教職想定者・非想定者の質が異なる、教員を志望するか否かの判断基準が異なるなどの相違が想定できるからである。

また「楽しく働くこと」の含意の評定が、ほとんどの項目で高い方向に偏っており、その意味の検討が課題として残された。確かに多くの人にとって、この設問で示された項目はすべて「できればそうであった方が良い」と思える内容であり、「『楽しく働く』ためにどのくらい大切な」と問われると高い評定になることは了解できる。「『楽しく働く』ためには譲れないと思うもの」を3つまで挙げてもらったが、その回答がどの程度のプライオリティをもつかは、質問紙法の限界もあって不明である。因子得点を用いて行った各分析で差が見られても、実質的な評定はそれほど大きく違っていない可能性もあり、尺度や教示、評語の見直しは課題として挙げられる。

結果から示唆された今後の課題としてはまず、教職想定者と非想定者で異なった関連を示した背景の探究である。働く意義との関連を見た表8では含意1～3で想定者より非想定者において決定係数が高く、単相関も高かった。意思決定プロセスとの関連を見た表10でも含意1と2で同様の傾向であり、単相関の様相は大きく異なっていた。例えば想定者は、教育学部に入学した時点で教職以外の選択肢の検討が二の次であり、非想定者に比べて「教職がなぜ自分にとって良いか」を考えない、といった相違は想定できる。

次に4種の含意間の差異や関連についてである。先に考察したように、仕事内容と関わる含意1・3、職場に関わる含意2、仕事以外に関わる含意4という構造になっていたが、他の変数との関連もその構造の違いに沿った差（例えば表5での差や表8の決定係数）になっていた箇所もある反面、表10で非想定者において決定係数が高いのは含意1と2であったり、表6で教職の想定や志望の強さと関連があったのは含意1と4（ただし逆方向）であったりして、必ずしも前述の構造だけでは説明がつかない。今後の課題としたい。

評定はおしなべて高く、分化していない結果となった含意の尺度であるが、多くの学生が「楽しく

働く」こととそれだけ多くのことを強く結びつけて考えているという結果は、彼らの進路意思決定が困難なものであり、意思決定を支援していく必要性を示しているとも言える。「楽しく働く」ことは、内容によっては現実性の低いものもあるが、多くの人が求めており、また長い人生のなかで高い Q. O. L. を実現していくうえで重要なことであることから、引き続き注視していくべき課題と言える。

引用文献

- 安達智子 (1998). 大学生の就業動機測定の試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- 朝日新聞 (2019). 「過労で発症」教諭が提訴 2020 年 2 月 17 日.
- 朝日新聞 (2020). 多忙すぎる教員、何とかしたい 2020 年 2 月 17 日.
- 春日井敏之 (2008). 思春期のゆらぎと不登校支援—子ども・親・教師のつながり方— ミネルヴァ書房
- 児玉真樹子 (2012). 教職志望変化に及ぼす教育実習の影響過程における「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」の働き—社会・認知的キャリア理論の視点から— 教育心理学研究, 60, 261-271.
- 厚生労働省 (2016). 新規学校卒業就職者の離職状況 (平成 28 年 3 月卒業者の状況) 《<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000557454.pdf>》
- 松本良夫・生駒俊樹 (1984). 「教員養成大学」学生の進路志望と教職観 東京学芸大学紀要 1 部門, 35, 63-75.
- 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.
- 小幡佳太郎 (2021). 教員志望者の教職に対する認知と職業選択—他の職業との比較と時系列をふまえた検討— 早稲田大学大学院教育学研究科紀要別冊, 28 (2), 1-11.
- 尾高邦雄. (1953). 新稿職業社会学 福村書店.
- 岡部光明 (2014). 利他主義 (altruism) の動機と成立構造について SFC ディスカッションペーパー SFC-DP 2014-002, 1-24.
- 太田拓紀 (2012). 教職における予期的社会化過程としての学校経験 教育社会学研究, 90, 169-190.
- 澤登義洋・角田修・秋山光永・田中勝 (2019). 教育学部学生の進路希望の推移と教職支援活動 教育実践学研究, 24, 233-242.
- 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.
- 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://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R12attached.pdf> 《2021 年 8 月 30 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.
- 浦上昌則 (2015). 大学生の職業観と職業不決断—尾高 (1941) による職業の定義に基づいた職業観の把握— 南山大学紀要『アカデミア』人文・自然科学編, 9, 41, 56.
- 白井 博 (1996). 教育大生の教職観：教師との交流、教職志望動機、教育実習経験との関連性を中心に 北海道教育大学教育実践研究指導センター紀要, 15, 179-191.
- 若松養亮 (2012). 教員養成学部生における教職志望の変動要因 滋賀大学教育学部紀要, 62, 87-97.
- 若松養亮 (2014). undecided 型の進路未決定者のリラクタンシーおよび自己の適合希求の解明 平成 21 ～ 23 年度科学研究費補助金 (基盤研究 C) 研究成果報告書
- 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.
- 若松養亮 (2018). 大学生における「楽しく働きたい」の意味 日本発達心理学会第 29 回大会 研究発表論文集 p. 473.
- 若松養亮 (2020). 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 滋賀大学教育学部紀要, 69, 163-173.
- 若松養亮・古川津世志 (1997). 教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討 進路指導研究 17 (2), 19-29.
- 善明宣夫 (2008). 教育実習生の進路決定に関する研究 関西学院大学教職教育研究センター紀要, 13, 19-27.

【Appendix】「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

A.客からの肯定的なフィードバック（22.0%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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%）

- ・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