

大学生のキャリア意識に関する 探索的検討

— K大学1年生に対するアンケート調査を基に —

櫻 田 涼 子

1. はじめに

昨今、キャリア教育の必要性が主張され、教育的政策として、各発達段階に応じたキャリア教育に取り組むことが求められている。また、このような時代の流れの中で、実務家からは、最近の学生はキャリア意識が高いという声を耳にする機会が増えた。

しかしながら、実際に大学で学生と接する中では、これまでに比べて、特にキャリア意識が高くなっているという印象はない。また、就職活動に臨むまでは、明確なキャリア意識や志向をもっている訳ではないように感じられる。一方で、学生が働くことに対する拒否感を訴える場面に出くわす機会が増えたような印象さえある。

そこで、本稿では、大学生のキャリア意識に関する次の3点を明らかにすることを目的とする。第一に、キャリア教育に関することである。そもそもキャリア教育を受講する側の学生は、キャリア教育をどのように受け止めているのか。第二に、仕事や働くことに対する意識についてである。そもそも仕事に対してどのようなイメージをもっているのか、自分が働く姿について具体的なイメージ像があるのか、またキャリアモデルとなるような存在が身

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

近にいるのか、そしてどのような点に対して憧れを見出すのか。第三に、実際にキャリア選択をする際に具体的にどのような条件を重視して選択するかについてである。

以上の点について、就職活動まで、まだ時間的余裕がある大学1年生を対象としたアンケート調査の結果を用いて検討する。その理由は、大学時代において最もキャリア意識が希薄であると想定される大学1年時点で、どれだけ具体的なキャリア意識の醸成がなされているのかを明確にとらえるためである。また、本稿では、大学生がもっているキャリアイメージという曖昧なものを、これまでのキャリア概念や職業観に縛られることなくつかむために、自由記述式のアンケートも取り入れている。この自由記述の結果を、これまで経営学分野（マーケティング分野を除く）ではあまり用いられていない、あるいはまだ手法として確立していないデータマイニングの形で検討することで、全体の動向を掴むことに挑戦するというのが、もう1つの本研究の目的である。

2. 調査概要と回答者の基本属性⁽¹⁾

(1) 調査方法と目的

本アンケートは、大学生のキャリア意識を調査すべく、K私立大学の経営学部所属の大学1年生を対象に、2020年7月21日から2020年8月10日に実施した。アンケートの目的は、キャリア意識に関して、第一に、大学入学時点で、キャリア教育をどの程度受講した自覚があるのかに関する点、第二に、そもそも働くことに対してどのようなイメージがあるのか、そしてその醸成に関わる要素は何かに関する点、第三に具体的な職業意識としてどのような

(1) 百分率の表記に際しては、小数点第2位を四捨五入しているため、合計した数値が百とならない場合がある。また、本稿の図表は、調査結果を基に、全て筆者が作成したものである。

条件を求めているのかに関する点の主に3点を明らかにすることにある。そこで、属性に関する質問、キャリア教育に関する質問、勤労観もしくは職業観に関する質問、具体的な職業に求める条件に関する質問によって、アンケートは構成されている。アンケート調査は、任意かつ無記名で行った。

(2) 回答者の基本属性

経営学部には所属する1年生(2020年時点)115人から回答があった(対象者数378人、回収率30.4%)。男女比は、男性52.2%(60人)、女性47.8%(55人)である。現在の居住形態については、家族と同居83.5%(96人)、一人暮らし14.8%(17人)、その他0.9%(1人)、無回答0.9%(1人)であった⁽²⁾。なお、一人暮らしの場合の方が、家族と同居の場合に比べ、生活の実感を得る機会が多く、その結果、キャリア意識が高まるのではないかと想定しているが、K大学の居住形態における偏りがそもそも大きく、この点に関する検証が難しいため、本調査では単に学生の属性を示すものとしてのみ扱う。

3. キャリア教育の受講意識について

実際にキャリア教育を受講してきた学生側が、その意味を理解しているかどうか、そして長期的に見た際に、その教育が自分のキャリア意識へと結びついているかどうかを確かめる必要がある。そこで、本調査では、次のことを質問した。

(2) K大学の自宅通学率は高く、K大学アドミッションセンターから提供してもらったIRデータによると、2020年度の1年生において、自宅通学は86.3%、自宅外通学は13.7%である。本アンケート調査の属性と当該データの特徴は自宅通学が8割以上であり、ほぼ一致していると言える。なお、大学IRコンソーシアムの2020年度の1年生のデータでは、67.6%が家族や親戚との同居、一人暮らし(寮や宿舎所を含める)が31.9%となっていることに鑑みると、K大学は特に自宅通学の割合が高い特徴をもっているといえることができる。

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

質問事項

（１）これまでにキャリア教育を受けたことがありますか？

（２）質問（１）で「はい」と回答した人に聞きます。そのキャリア教育はどこで受けましたか。

（１）の質問の結果を示したのが図表１である。キャリア教育をこれまでに受けたことがあると回答したのは、26.1%であるのに対して、受けたことがないと回答したのは73.9%であった。

また、（２）質問（１）で「はい」と回答した者が、どこでそのキャリア教育を受けたかの内訳を示したのが、図表２である。その結果、キャリア教育を受けたことがあると回答した者の93.3%が高校で受講したと回答している。

図表１ キャリア教育の受講について（n=115）

	人数（％）
はい	30（26.1）
いいえ	85（73.9）

図表２ キャリア教育の受講機関（n=30）

	人数（％）
高校	28（93.3）
その他	1（3.3）
無回答	1（3.3）

以上の結果から、大学１年生の７割が、これまでキャリア教育を受けたことがないと認識していることが明らかになった。アンケートの対象者は、2001年から2002年生まれと推定され、2008年以降にはキャリア教育も視野に

入れる形での学習指導要領の改訂がなされていることに鑑みれば、大学入学時までには1度もキャリア教育を受講してこなかったとは考えづらい。そのため、学生達には、キャリア教育そのものの意味、目的や内容が伝わっていないままに、受講している可能性がある。また、高校時のキャリア教育をキャリア教育として認識していることがわかる。但し、今回は、大学入学時点までのどの段階のキャリア教育をより認識しているかを確認するために、複数回答をしていなかった。そのため、今後、質問の仕方を改善する余地がある。

4. 勤労観・職業観について

(1) 仕事のイメージについて

就職活動の時期から最も遠く、まだ就職や職業に関して、自分のキャリアとして考慮していないであろう大学1年時に、仕事に対してどのようなイメージをもっているのかを確認するために、仕事に対してのイメージを自由記述形式で回答してもらった。

この自由記述の結果を用いて、以下の手順で、コーディング、カテゴリ化、概念抽出を行い、テキストマイニングした。第一に、有効データの抽出として、①無記入、②わからない、③なし、など、④データとして無効と判断した回答を除去した。第二に、形態素解析と類似の作業を実施しながら、文脈にも配慮して、語彙の抽出を行った。この段階で、⑤分類不能と判断したものを除去した。サンプルの除去(①~⑤)を実施した結果、仕事に対するイメージに関する自由記述115件から、②1件、④3件、⑤⁽³⁾2件を除去した109件を用いることとした。

第三に、核になるキーワードでのコーディングを行った。その後、各々の

(3) ④については、「働くこと」、「汗」、「大人が取り組む」を、⑤については「人と同じことしかできない人は必要とされない」と「いつも気をつける必要がある」の直接仕事についてのイメージとは言えない2件について削除した。

抽出語から共通する抽出概念にまとめた。この概念を抽出する方法として、既存の仕事イメージとの対応をみるために、三隅（1987）の働くことイメージに関する質問項目で用いられていた14基準を基に抽出した。三隅（1987）から導き出された基準は、A. 職場で行われる活動、B. 誰かに指図される活動、C. 肉体的にほねのおれる活動、D. 自分に仕事として課せられた活動、E. 社会に貢献するための活動、F. その活動によって帰属意識を感じる場合、G. 精神的にほねのおれる活動、H. きめられた時間内に行われる活動、I. 何らかの価値を生む活動、J. 楽しいものではない活動、K. 金銭がえられる活動、L. 責任を伴う活動、M. どうしてもしなければならない活動、N. 他人に利益をもたらす活動である。

この14の基準と対応させながら、抽出したカテゴリーが、図表3にある9カテゴリーである。B：指図は何か作業を与えられる、もしくはこなすということの意味するため、作業や業務という言葉を用いている記述をまとめ、「指示作業・業務」とした。C/G：ほねのおれるものという点については、肉体的・精神的に分けて分類することができなかったが、「大変」、「厳しい」、「しんどい」といった「ほねのおれる」を表わす記述をまとめ、「大変・厳しい」とした。D：自分に課せられた仕事に、直接的にあたるワードはなかったが、自分の役割ということで読み替え、「役割」というカテゴリーとした。E：社会貢献については、自由記述の中に「社会的貢献」というワードが用いられていたため、それらをまとめて「社会貢献」とした。F：帰属意識に対応するものとしては、直接的表現はなかったが、組織の一員としてということに着目し、仲間と協力して目的を達成するという記述を「帰属意識」と分類した。K：金銭が得られるについては、「お金を稼ぐ」という表現のものをまとめた。L：責任を伴うについても、そのまま「責任」という表現のものをまとめた。M. どうしてもしなければならない活動については、「生活のために欠かせない」、「生きるために必要」といった表現のものをまとめ

図表3 仕事イメージに関する抽出概念 (n=109)

三隅 (1987) のカテゴリー	抽出カテゴリー	具体例	出現頻度
B: 指図	指示作業・業務	与えられた業務をこなすこと, 作業というイメージ, 日々同じ作業を繰り返すだけ	3
C/G: ほねのおれもの	大変・厳しい	大変で辛いもの, 厳しい, 大変, しんどそう, 大変だが価値のあるもの	42
D: 自分に課せられた仕事	役割	自分の役割を果たすこと	1
E: 社会貢献	社会貢献	社会的貢献, 社会と繋がり, 社会に貢献しているイメージ, 社会に貢献する	7
F: 帰属意識	帰属意識	仲間と協力して企業の利益を上げるために働く	1
K: 金銭が得られる	お金を稼ぐ	お金を稼ぐ, 金を稼ぐためにすること, 生きていくためにお金を稼ぐ作業	13
L: 責任を伴う	責任	責任感を持ってするもの, 個人の判断に任せられ, 責任を負うもの, 多大なる責任が伴う	9
M: しなければならぬ	生きるために必要	生きていく上で必要なもの, 生きる上で欠かせないもの, 生きるためにするべきこと	13
N: 他人に利益	他人に貢献	より良いサービスを与える	1
該当なし	人生をかける存在	自分の人生をかけたモノ, 人生の多くの時間を使うもの, 生涯を共にする場	5
	一生懸命・情熱	一生懸命に働いている, 情熱が必要, 一生懸命に働く	4
	達成感	達成感がありそう, 達成感, 達成感が得られる	3
	やりがい	やりがいを感じるもの	1
	誇り	若い頃から積み重ねてきた集大成であり誇りを持つもの	1
	成長の場	自分自身が人としてそして自分自身として成長していく場	1
	希望が叶えば楽しい	自身が望む業界に就職できた人は楽しそう。	1
	考え方次第	良くも悪くも考え方で変化するイメージ	1
	社会的自立	社会的自立	1
	経済をうごかす	経済を動かす	1

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

「生きるために必要」というカテゴリーとした。N：他人に利益については、何かを他人に対して提供するという観点からまとめ、「他人に貢献」というカテゴリーとした。このように、明確な概念によるカテゴリー化を行ったため、1回答内について、2つの概念をまたぐものはなかった。三隅（1987）が示した基準の中で、ここに示していないカテゴリー A. 職場で行われる活動、H. きめられた時間内に行われる活動、I. 何らかの価値を生む活動、J. 楽しいものではない活動に該当するものは、今回のデータ内には存在していない。

次に、三隅（1987）の基準に該当しない項目について、10のカテゴリーが抽出された。まず、「人生をかける存在」である。このカテゴリーはI. 何らかの価値を生む活動に分類するというのも検討したが、I. の価値を生むということと生涯をかける、人生の多くの時間を使うという概念は一致しているとは言えないため、今回は別概念とした。それ以外のカテゴリーについては、キーとなる概念ごとに分類し、カテゴリー化をした。以上の結果を示したのが、図表3である。

図表3を見ながら、仕事イメージに関する本調査の結果について説明する。まず、本調査が、当該項目を自由記述形式にした意図は、こちらからイメージを限定することなく、仕事について自由に連想されたイメージを掴むためであった。結果的に、抽出されたカテゴリーは、三隅（1987）のカテゴリーで説明できる概念が90件（82.6%）、それ以外の概念が19件（17.4%）となった。つまり、三隅の仕事イメージに関する項目は現在でも8割程度にあてはまる一方で、2割のイメージがこの項目では拾いきれない可能性が示された。

そこで、次に、三隅（1987）のイメージと共通した約8割のデータについて、詳細に見てみよう。最も出現頻度が高かったのが「大変・厳しい」に関するもので、42件（全体の38.5%、三隅のカテゴリーの46.7%）を占めている。次に出現頻度が高かったのが「お金を稼ぐ」と「生きるために必要」の

概念で、いずれも13件（全体の11.9%、三隅のカテゴリーの14.4%）を占めている。この3概念で、全体の62.4%を占める。

この点に関して、三隅（1987）の日本の結果と比較する。三隅では、多い順に K：金銭が得られる（73%）、D. 自分に仕事として課せられた活動（63%）、I. 何らかの価値を生む活動（54%）であり、本調査で多かった C. 肉体的にほねのおれる活動と D. 精神的にほねのおれる活動は各々17%となっている。この点から、本調査の結果と三隅（1987）の結果では、仕事に対するイメージが異なることがわかる。

更に、三隅（1987）では、この14の項目を「パタン分類の数量化」によって分類した結果、「やむを得ず行う活動（ネガティブ）」と「世のために行う活動（ポジティブ）」に分類され、日本の動向としては、「働くことを、ポジティブ、あるいはネガティブな活動とわりきってとらえていない点」が特徴であるとしている（三隅，1987，p.33）。このポジティブとネガティブについては、定義づけの記述にはすべてが記載されておらず、またパタン分類の結果の図において、概念同士が重なって表示されている点があり、必ずしも明確ではない部分があるが、少なくとも本調査で全体の62.4%を占めていた3項目はいずれもネガティブの分類のものであり、その点に鑑みれば、本調査の結果はネガティブな部分が占める割合が高い結果となっている。この点は、三隅（1987）の結果との違いであると言える。この点について、三隅・矢守（1993）の中で、その後第2回調査を実施した結果と、第1回調査の結果の比較をした結果、日本人の若者がより欧米型のネガティブに傾いてきているという指摘がなされている。本調査の結果は、三隅・矢守（1993）が指摘していた時代の違いを大きく反映している可能性があると考えられる。

それでは、三隅（1987）のカテゴリー外の19件（17.4%）について、確認する。この19件についても、キーとなるワードごとにカテゴライズし、「人生をかける存在」、「一生懸命・情熱」など10カテゴリーが抽出された。また、

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

19件のうち15件については、仕事に対するポジティブなイメージを表す概念（「人生をかける存在」、「一生懸命・情熱」、「達成感」、「やりがい」、「誇り」、「成長の場」）であることが分かる。この点から、三隅（1987）の項目では、仕事に対するポジティブな心理的概念が落ちてしまう可能性が考えられ、この点をどのようにくみ取っていくのが、今後の指標を作成する上での1つの課題となりうる。

（2）キャリアイメージの有無

キャリア教育が盛んに実施されている中で、自分が実際に働くイメージをどれだけ具体的に持っているかを確認するために、自分が社会に出て働くイメージをどの程度持っているかを、「明確なイメージをもっている」、「何となくのイメージをもっている」、「イメージできない」、「考えたこともない」の4段階で聞いた結果が、図表4である。

図表4 自分が社会に出て働くイメージの有無（n=115）

	明確な イメージ	なんとなくの イメージ	イメージが できない	考えたことが ない
人数（%）	6（5.2）	53（46.1）	55（47.8）	1（0.9）

この結果からは、大学1年時において、卒業後の明確なイメージをもっている割合は5%しかないことがわかる。また、卒業後の働くイメージがある割合（「明確」と「なんとなく」）と「イメージができない」の割合が拮抗している。すなわち、大学1年生の時点においては、ほぼ半数は自分が働いている姿をイメージできていないことが見て取れる。これは、具体的なキャリア意識をこの時点までに醸成できていないということであり、これをいかに具体化させるかが、大学におけるキャリア教育の1つの論点となることがうかがえる。

(3) キャリアモデルとなる人物の有無

自分の身の回りに、働く姿に憧れを感じるような人がいますかという質問に対して、「はい」、「いいえ」の選択肢から回答してもらった結果が、図表5である。働く姿に憧れを感じるような人がいないと回答した者が52.2%とやや多いが、キャリアモデルの対象となる人物が身の回りにいる者（「はい」の回答者）といない者（「いいえ」の回答者）が拮抗する結果となった。

図表5 身の回りの働く姿に憧れを感じる人物の有無 (n=115)

	人数 (%)
はい	55 (47.8)
いいえ	60 (52.2)

(4) キャリアモデルとなる人物像の要素

(3)の質問に対して、キャリアモデルとなる人物がいると回答した場合は「その人のどこに憧れますか」という質問を、いないと回答した場合は「どのような人がいれば、働くことに憧れを持ちますか」という質問を自由記述形式で回答してもらった。いずれのデータについても、仕事のイメージと同じ手順で概念化をした。

第一に、有効データの抽出として、①無記入、②わからない、③なし、など、④データとして無効と判断した回答を除去した。

第二に、形態素解析と類似の作業を実施しながら、文脈にも配慮して、語彙の抽出を行った。この段階で、⑤分類不能と判断したものを除去した。さらに⑥1人の回答において、異なる抽出語がつかわれている場合は分解し、それぞれの抽出語ごとに取り扱うこととした。例えば、図表6のC内の具体例で言えば、「やりたいことを仕事に変え、仕事をするということさえも楽しんでいるところ」の場合、【やりたいことを仕事にしている】と【仕事

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

を楽しんでいる】の2つの要素が示されている。この場合には、【やりたいことを仕事にしている】と【仕事を楽しんでいる】の各々カテゴリーで1件として取り扱うこととした。

以上のとおり、データの除去（①～⑤）とデータの追加（⑥）を実施した結果、キャリアモデルがいる場合は、最終的に59件（55件から①1件、④1件の除去と⑥6件の追加を実施）に、キャリアモデルがいない場合は、最終的に58件（60件から①3件、②2件、③ない2件、④3件の除去と⑥8件の追加を実施）⁽⁴⁾となった。なお、⑥の重複の詳細については、データの特徴とも関連する部分があるため、それについては考察の中で詳しく説明する。

第三に、各々の抽出語から共通する抽出概念にまとめた。この時点で30の概念が抽出された。データのワードはいずれも短く、上記の⑥にある件数以外でのキー概念の重なりは見られなかったため、キーとなる概念、たとえば「生き生き」概念であれば、具体例にあるように「生き生き」を用いた項目をまとめることで抽出した。補足すべき点としては、D3「リーダーシップ」の概念についてである。例えば、具体例にあるように、カリスマ性については、個人特性として扱うことも考えたが、カリスマ性はリーダーシップ論の資質理論の一概念であることに鑑み、「素晴らしい上司」とともに、「リーダーシップ」概念とすることとした。

第四に、大分類と小分類のカテゴリー化を実施した。大分類と小分類については、キャリア意識、エンゲージメント、モチベーションの各分野で用いられている概念を用いた表現とすることも検討したが、今回はあえて大きな

(4) ④で除去したのは、回答が途中までとなり判別不能（1件）と、「かっこいい背中」、「アグレッシブ」、「目的を明確にしている人」のように、具体的に仕事にまつわるどの側面に注目しているかが不明瞭かつ他の抽出語との関係で明確な分類がしづらいもの（3件）である。

全体の傾向を汲みとることを重視し、A、Bなどの機械的な表記とすることとした。その理由は、例えば「やりがい」は、エンゲージメント、コミットメント、モチベーション、キャリアの各概念において用いられる概念であるが、どの主概念の観点から捉えるかによって、他の概念との結びつけ方が変わってしまうためである。そこで、今回はデータがもつイメージの傾向を見るために、(1) 仕事のイメージで用いた三隅(1987)の基準との関係も考慮しながら、できる限り中立的な表記とカテゴリーにすることとした。この点の取り扱いについては、今後の課題とする。

その上で、大分類と小分類について、詳細を見てみよう。Aは、仕事に対する姿勢に関してである。この姿勢についても大きく2つの特徴が見られた。A1は仕事の姿勢が能動的である項目で、「仕事を楽んでいる」、「生き生き」、「前向きな姿勢」、「学ぶ姿勢」がそれにあたる。それに対して、A2は仕事に対して熱意をもって取り組む項目で「頑張っている」、「一生懸命・熱心」、「まじめ・誠実」がそれにあたる。Bは、仕事に対する心理的感情に関するもので、B1は「自信」、B2は「誇り」、「やりがい」、B3は「充実感」である。Cは、仕事の内容に関するもので、「好きなこと・やりたいこと・得意なことを仕事にしている」というものである。Dは、仕事で発揮されている能力に関するもので、D1は仕事をこなす能力(職務遂行能力)が高い状態で「仕事ができる」、D2は「行動力」、D3は「リーダーシップ」である。Eは周囲に対する貢献に関するもので、E1は家族に対する貢献で「家族のため」、「家族への気遣い」、E2は「仕事内での周囲への気配り」、E3は仕事を通じての貢献ということで「仕事で笑顔にしている」が分類されている。Fは、仕事での成果・評価に関するもので、金銭的評価がF1「お金持ち」、非金銭的評価がF2「人望・尊敬」、「頼られている」、仕事の成果そのものがF3「結果を出している」である。Gは、仕事に関する外形的形態に関してで、G1は「働き方」、G2は「企業形態」である。Hは自己裁量に関する概念で、

図表6 キャリアモデルの要素

大分類	小分類	抽出概念	具体例	憧れの人 (出現頻度)	
				いる	いない
A	1	仕事を楽しんでいる	楽しそうに働いている人、働くことに楽しさを覚えている人、仕事を楽しんでいるところ	8	9
				2	4
				0	2
				0	2
	2	頑張っている	仕事が大変でも、頑張って続けようとしている姿、頑張っている姿	7	0
				4	3
				3	1
				2	0
B	2	誇り	自分の仕事に誇りを持っている人、自分の仕事に誇りを持っているところ	1	5
				0	4
				0	3
C	3	仕事・職場に対する充実感	毎日が充実している人、充実して働いている人、その職場に満足して働いていて充実感を得ている人	0	3
				5	7
				9	3
D	1	仕事ができる	仕事はやく完璧なところ、仕事を効率的にこなしている姿、テキパキと動いて仕事をこなしている	1	0
				0	2
				0	2

E	1	家族のため 家族への気遣い	家族を養うために頑張っている姿、家族のために必死に働いてくれるところ、 家族のために働いているところ 毎日朝早くから夜遅くまで一生懸命に働いていて、なおかつ家族に仕事の不満 を話さないところ	3	0
	2	仕事内での周回への気配り	周りを常に見れていて自分のことだけではなく、周りの行動を見ながら働いて いる、周りに気を配っている点、	2	0
	3	仕事で笑顔にしている	自分のやりたいことや強みを仕事にし、たくさんの人を笑顔にできる仕事をし ている人、サービスを受ける人を笑顔にしているところ	1	1
F	1	お金持ち	お金持ち、金持ち	0	2
	2	人望・尊敬	自分が尊敬できる人がいれば、尊敬できる人、的確に仕事をこなし、人望の厚 い人物	0	3
	3	頼られている	周りの人から頼られているところ、すごく頼れる	2	0
G	1	結果を出している	批判されても折れずに結果を出せる人、仕事に熱心で、結果を残している人。	0	2
	2	働き方	仕事と家のことを両立しているところ、1つの仕事を長く続けている点、良い 働き方	3	0
	3	企業形態	大きな企業でバリバリ働いている人、起業して活躍されている方、	0	2
H	1	自立（お金）	自分で稼いで自分の好きなことにお金を使っているところ、自由な時間とお金 がある人	1	1
	2	時間の自由	自分の時間もしっかりと確保できていること、自由な時間とお金がある人	1	1
I		考え方	考え方やアイデア、固定観念に縛られない・当たり前を疑う・人と違うことを 恐れない点	2	0
J		仕事のイメージ	仕事ハードワークで華やかなところ	1	0
K		働く姿を見せてくれる	働く姿を実際に見せてくれる	0	1
出現頻度の総数				59	58

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

H1は金銭的な面を表し「自立（お金）」、H2は「時間の自由」についてである。Iは「考え方」について、Jは仕事そのものが持つイメージ、Kは単純に「働く姿を見せてくれる」というものである。

それでは、キャリアモデル像として、どのような要素に魅力を感じているのかについて、図表6を基に見てみよう。まず、全体的な傾向から確認する。キャリアモデルがいる場合にもいない場合にも、Aの働く姿勢に関する項目の出現頻度が最も高い。但し、具体的にキャリアモデルとなる人物がいる場合、「頑張る」ということに魅力を感じる回答が多いのに対して、キャリアモデルがいない場合にはこの項目は見られないという違いがあった。この「頑張る」という項目では、仕事が大変なのに、それに対して頑張っているという特徴が見られた。さらに、この「頑張る」の項目は「家族のため」との項目の関連が強いという特徴があった。Aについて更なる検討を加えると、憧れの人がいる場合には、A2の熱意に関する項目が多いのに対して、いない場合は、A1の楽しそう・能動的姿勢に関する項目が多いという違いが見られた。つまり、実際にキャリアモデルがいる場合は、仕事自体は大変でつらいことだけれど、それを乗り越えている姿勢に魅力を感じ、キャリアモデルがいない場合は仕事を楽しそうに、ポジティブにしていることに魅力を感じる傾向があることが推測される。

全体の傾向について、キャリアモデル像がある場合とない場合では、特徴の違いが確認された。キャリアモデル像ありの場合は、第二にDの仕事で発揮されている能力が、第三にEの周囲に対する貢献、その中でも「家族」に関することの出現頻度が高かった。それに対して、キャリアモデル像がない場合は、第二にBの仕事に対する心理的感情、第三にCの仕事の内容に関することとFの仕事での成果・評価に関するものの出現頻度が高かった。この結果から、キャリアモデル像がある場合は、職場での具体的な能力の高さや、周囲への貢献する姿勢に魅力を感じているのに対して、キャリアモデ

ル像がない場合「やりがい」、「誇り」、「充実感」を抱いている場合や「すきなことなどを仕事にしている」、すなわち自己実現している姿、そして目に見える成果・評価といった外形的にわかりやすいことや仕事そのものから派生する魅力を重視していることがうかがえる。

それ以外の概念について、簡単に動向を確認する。Gの仕事に関する外形的形態に関しては、キャリアモデル像の有無に関係なく頻出度数が小さいが、傾向の違いがあり、キャリアモデル像がいる場合は具体的な「働き方」のG1、キャリアモデル像がない場合は「企業形態」のG2のみが出現している。ここにもキャリアモデル像がありの場合の方がより現実的な要素を捉えている傾向が見て取れる。Hの自己裁量に関する概念は、いずれもH1に1回、H2に1回の同数で、キャリアモデル像の有無による違いは見られない。Jの仕事そのものが持つイメージはキャリアモデル像ありに1回、Kの単純に「働く姿を見せてくれる」はキャリアモデル像なしに1回のみ出現している。

以上の結果から、キャリアモデル像として魅力を感じる要素は、その人が行っている仕事内容やお金が稼げるということではなく、取り組み姿勢に関することが重要であることが看取された。また、理想となる人を追い求めている場合は、楽しい、充実感、誇りといった仕事の陽の要素に惹かれるのに対して、具体的な理想像がいる場合は、仕事が大変でも頑張っている、熱意を持って取り組んでいる、あるいは仕事によって社会や他人に貢献している点に惹かれる傾向があることが分かった。また好きなこと・やりたいこと・得意なことを仕事にして、自分を活かしている人に対しては、キャリアモデルの有無に関係なく惹かれることも明らかになった。

5. キャリア選択における具体的条件について

(1) 雇用形態について

働く際にどのような雇用形態を、なぜ希望するのかを確認するために、希

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

望する雇用形態とその雇用形態を希望する理由をいずれも選択肢の中から選択する形式で質問した。この質問項目については、既存のデータとの比較ができるよう、内閣府（2018）で用いられていた項目を用いた。その結果が、図表7と図表8である。

図表7 あなたが働く際に、希望する勤務形態を教えてください。（n=115）

	正規雇用	非正規雇用 (アルバイトや派遣など)	自営業・ 自由業	その他
人数 (%)	95 (82.6)	0 (0.0)	18 (15.7)	2 (1.7)

希望する雇用形態（図表7）についてみると、「正規雇用」希望者は82.6%、「自営業・自由業」希望者は15.7%、「その他」は1.7%、「非正規雇用」は0.0%であった。内閣府（2018）のデータでは、学生の88.4%が「正規雇用」を、5.9%が「非正規雇用」を、5.4%が「自営業・自由業」を、0.2%が「その他」を希望している。この内閣府データと比較すると、「正規雇用」を希望する割合が8割を超えるという共通点が見られる一方で、本調査の方が「自営業・自由業」の割合がやや高く、「非正規雇用」を希望する者はいない

図表8 上記の勤務形態を希望する理由を教えてください。（n=115）

	正規雇用		自営業・ 自由業		その他	
	人数	%	人数	%	人数	%
安定していて長く続けられるから	78	82.1	2	11.1	0	0.0
収入が多いから	10	10.5	0	0.0	0	0.0
家庭（子育てや介護等）との両立がしやすい	2	2.1	2	11.1	0	0.0
自由な時間が多いから	1	1.1	4	22.2	1	50.0
能力を高める機会があるから	3	3.2	2	11.1	0	0.0
特別に指示されずに、自分の責任で決められるから	0	0.0	5	27.8	1	50.0
その他	1	1.1	1	5.6	0	0.0
無回答	0	0.0	2	11.1	0	0.0
計	95	100	18	100	2	100

という違いが見られる。次になぜ、その雇用形態を希望するかの理由についても確認しよう（図表8）。

まず、正規雇用を希望する理由として、「安定していて長く続けられるから」という理由が最も多いことが分かる。また、人数自体は少ないが、「収入が多いから」を選択した者はすべて「正規雇用」希望者であった。次に、内閣府データよりも少し割合が高い「自営業・自由業」については、自己裁量が高い理由（「特別に指示されずに、自分の責任で決められるから」や「自由な時間が多いから」）が選択されている。但し、ワークライフバランスや「能力を高める機会がある」という点については、「正規雇用」、「自営業・自由業」いずれも同程度の期待をもっていることが分かった。内閣府（2018）のデータでは、「正規雇用」希望者の59.0%が「安定していて長く続けられるから」、26.9%が「収入が多いから」を挙げていることと比べると、本データの「正規雇用」希望者は収入の多さよりも安定・持続性をとる傾向が高いことが分かる。「自営業・自由業」については、全体の傾向は内閣府（2018）でも自己裁量が高い理由の占める割合が約50%を占める点は共通している。

以上の結果から、「正規雇用」希望者は8割強であり、その理由は安定・持続性であることが分かった。また、「自営業・自由業」希望者は、収入面ではなく、自由裁量を求めている点も明らかになった。

（2）勤務地について

仕事を選択する際に、勤務地に対するこだわりがどの程度あるのかと、そ

図表9 職業選択の際の勤務地に対するこだわりの有無（n=115）

	人数（%）
ある	49（42.6）
ない	66（57.4）

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

の理由についての質問の結果が、図表9と図表10である。

まず、仕事を選択する際に、勤務地に対するこだわりがあるか否かについては、「ある」との回答が42.6%、「ない」との回答が57.4%と、こだわりがない割合が6割弱という結果となった（図表9）。そこで、勤務地にこだわりがあると回答した者（49人）のうち46人が、その理由について自由記述した結果を示したのが以下（図表10）である。この自由記述データの処理は、これまでと同様の手順であるが、除去するデータはなかったため、46人の自由記述データを用いている。また、1つの回答内に2つ以上の概念が存在する回答はなかったため、各々のキーとなる概念ごとに分類した。

図表10 特定の勤務地を希望する理由（n=46）

抽出概念	具体例	出現頻度
地元・実家との近さ	地元がいい、できれば地元に近い場所で勤務したい、地元を離れたくない	16
交通の便	交通便を気にするから、交通の便利を考えるため、利便性や物価等	9
特定の地域への憧れ	地元以外の土地で勤務することに憧れがあるから、将来住みたい場所があるから	8
都会	都会で働きたいという願望があるから、できるだけ経済の中心となる都市が良いから	4
転勤が嫌	転勤などで遠くへの移動が続くようなのはしんどいから、転勤が多い会社は希望しないため	4
人間関係の維持	人間関係を大切にしたいから、周りとの関わりを保ちたいから	3
特定の地域名	近畿以外、大阪	2

「地元・実家との近さ」には、これまでの生活圏との距離に関する項目をまとめた。他の項目については、具体例で示したように、各概念のキー概念、例えば「交通の便」には、交通の便や利便性との項目を、「特定の地域への憧れ」にはある特定の土地に「憧れ」や「夢」「希望」を抱いている項目を、「都会」のカテゴリーには「都会」や「都心」の項目を、「転勤が嫌」につい

ては「転勤を避ける」という項目を、「人間関係の維持」については、周囲との関わりや人間関係に関する項目を、「特定の地域名」については、固有名詞を挙げているものをまとめた。

この結果から分かる傾向は、勤務地にこだわりをもっている者の半数弱がこれまでの生活圏から離れたくないということを理由に挙げていることが明らかになった。次に、「交通の便」が良いこと、ついで「憧れ」や「都会」に見られるように、何らかの憧れを理由に住みたい場所があるが挙げられている。

(3) 職業選択において求める条件

職業を選択する際に、どのような条件を重視して選択するのかについては、内閣府(2018, 2019)の調査などの公的機関の調査や、三隅(1987, 1988)、三隅・矢守(1993)の国際比較研究において、これまでも調査が実施されている。

そこで、これらの動向と本調査の動向との相違点を確認するために、本調査でも質問を実施した。質問方法としては、三隅(1987)が11項目を1位から11位まで順位づけさせ、そのうち第1位から第3位までに挙げたデータの総計(%)を示していた点と比較するために、「あなたが仕事に求める第一条件を選択してください」、「あなたが仕事に求める第二条件を選択してください」、「あなたが仕事に求める第三条件を選択してください」と3回同じ選択肢を提示し、回答してもらう方法をとった。選択肢は、新しいことを「学ぶ」機会が多い、「対人関係」(上司・同僚)がよい、「昇進」の機会に恵まれている、(休日のとり方も含めて)自分にとって「都合のよい」勤務時間、「変化」に富んでいる、「おもしろい」仕事(本当に好きな仕事)、「保障」(継続性・安定性)がある、自分の能力に「あっている」、「給料」がよい、物理的な「職場環境」(清潔さ・騒音など)がよい、「自律性」が高い(自分の仕事のやり方を自分で決められる)の11項目である。これは、三隅(1987)

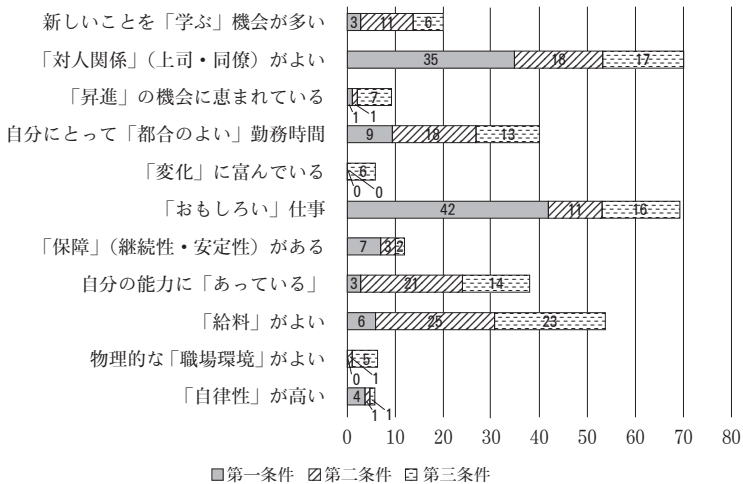
大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

の11項目を基に、学生に伝わりづらかった表現をリワーディング化したものである。

115件の回答のうち、3条件すべてに回答していないものと同じ条件を複数回選択しているものの計5件を除外した110件の回答を用いて、集計した結果を示したのが、図表11である。

この結果、第一条件として選択するのは第一に「おもしろい」仕事（42件）、第二に「対人関係」（35件）である。第二条件として選択するのは、第一に「給料」（25件）、第二に「能力との合致」（21件）、第三に同数（18件）で「都合の良い勤務時間」と「対人関係」である。第三条件としては、第一に「給料」（23件）、第二に「対人関係」（17件）、第三に「おもしろい仕事」（16件）である。これを総合的にみると、第一に「対人関係」（70件）、第二に「おもしろい仕事」（69件）、第三に「給料」（54件）、第四に「都合の良い勤

図表11 仕事に求める条件の回答数（第1条件から第3条件まで）（n=110）



注）長い項目については、簡略化して表示している。また、項目の順番は、比較することを意図して、三隅（1987）『働くことの意味』有斐閣、p.36の表の順番と対応させる形とした。

務時間」(40件), 第五に「能力との合致」(38件)という結果になっている。

以上の結果から, 第一条件単体でみた場合は, 仕事の内容がおもしろいことを重視するが最多であるが, 全体としてみた場合は, むしろ三隅(1987)が「物的・経済的対価を求める労働」とした外的条件を求める割合の方が, 「やりがいと自己充足を求める労働」という内的条件の割合よりも大きくなるという結果が示された。

三隅(1987)の日本に関する結果では, 3位以内に順位づけた回答者の割合が大きかった順に, 第一が「能力との合致」(50%), 第二が同率(40%)で「おもしろい仕事」と「自律性」, 第三が「給料」(35%), 第四が「保障」(34%)であった。更に, この11項目を「物的・経済的対価を求める労働」とした外的条件と「やりがいと自己充足を求める労働」という内的条件に分類した場合, 日本は諸外国と比較して, 「物的・経済的対価を求める労働」の割合が低く, 「やりがいと自己充足を求める労働」の割合が高いとの結果であった。つまり, この点に関しては, 今回とは逆の結果となっている。すなわち, K大学における若者の意識からは, 1980年代に比べて, より「物的・経済的対価」という外的条件を求める傾向が強くなっていることが確認された。

6. おわりに

本調査では, キャリア意識に関する3点について明らかにすることを目的としていた。第一に, 大学入学時まで, キャリア教育をどの程度受講した自覚があるのかに関する点, 第二に, そもそも働くことに対してどのようなイメージがあるのか, そしてその醸成に関わる要素は何かに関する点, 第三に具体的な職業意識としてどのような条件を求めているのかに関する点である。

まず, 第一のキャリア教育に関しては, 回答者の7割以上がこれまでに

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

キャリア教育を受けたことがないと認識していることが明らかになった。おそらく大学進学の際に将来の進路について考えているはずであるが、それがキャリアの将来像とはつながっていない可能性がある。これまでキャリア教育に関する調査、例えば内閣府（2018）でも、キャリア教育の効果についての質問等がなされることはあったが、そもそもキャリア教育を受講している側の認識について確認しているものは、管見ではない。また、文部科学省（2011）「高等学校キャリア教育の手引き」でも指摘されているように、教育政策としてキャリア教育が推し進められている一方で、それを受け取る側の学生にはキャリア教育の意識がない可能性があり、その状態でどれだけ有効なキャリア教育ができるのかという論点が残された。

第二に、仕事に対してどのようなイメージがあり、またどのようなキャリアモデルが身近にいれば、キャリア意識が醸成されるのかについてである。仕事のイメージについては、三隅（1987）では、日本の特徴としてポジティブともネガティブとも割り切っていない点が示されていたが、今回の調査結果からはネガティブな意識が強いことが明らかになった。この点については、三隅・矢守（1993）においても、時代の流れとともに、日本人の若者の職業観がネガティブなものに近づく兆候が示されていたが、その後約30年の間に、その傾向がさらに強まっている可能性がある。そのため、本調査のキャリアモデルとなる人物像として、仕事に対してポジティブに取り組む姿勢を見せていることが求められる結果となっているのではないだろうか。また、大学1年時においては、明確なキャリア意識が完全には醸成されていないことも明らかになった。以上のことから、大学時代のキャリア教育あるいはインターンシップ等では、どのような職業があるか、何をしているかという職種に関する情報よりも、実際に働いている人がどのような姿勢や心情をもって仕事に向き合っているのかや、大変なことがあっても頑張っている姿を見せることの方が、より具体的なキャリア像を醸成させる要因になるかもしれない

い。この点は、キャリア教育の効果とも合わせて検討の余地がある。

第三に、職業選択の際の具体的な条件についてである。本調査からは正規雇用を望む学生が多いこと、その理由として安定していて長期に働くことができるからであることが確認された。勤務地に関しては、6割弱がこだわりをもっていなかった。それに加えて、仕事に求める具体的な条件を、第一条件単体としてみた場合は、仕事の面白さという内的条件が重視されていたが、全体としてみた場合には、外的条件を求めている傾向が見られた。この労働に対してより外的条件を求める傾向は、内閣府(2019)のデータとも共通するところであり、当該大学の学生だけではなく、日本全体として、その傾向を強めている可能性が考えられる。

今後の課題として、データマイニングの手法を精緻化させる点が挙げられる。マーケティングの分野を除いて、経営学分野の論文としてデータマイニング手法を使用した論文はまだ多くなく、今後発展していく手法であると考ええる。そこで、今回この手法を用いて、探索的に検討したが、回答の自由記述がワンワードのように短いものが多かったことから、共起関係の分析等に関する詳細な検討は行っていない。今後は、この点をより改良し、精緻なデータマイニングとすることが必要である。

また、キャリアモデル像での概念抽出においても、具体的な専門概念と結びつけることで、より精緻なモデルを作ることができる。この点も今後の課題として残された。

最後に、本調査では、一大学かつ一学部の一年生だけを対象としているため、本調査の発見事項が他の条件下において、どれだけ当てはまる傾向なのかについては、今後他大学との比較等を実施し、検討する必要がある。

参考文献リスト

- 牛澤賢二(2021)『やってみようテキストマイニング増訂版』朝倉書店。
金 明哲(2009)『テキストデータの統計科学入門』岩波書店。

大学生のキャリア意識に関する探索的検討（櫻田涼子）

大学 IR コンソーシアム（2021）「「一年生調査2020年度」「上級生調査2020年度」基礎集計結果」

https://irnw.jp/images/%E5%9F%BA%E7%A4%8E%E9%9B%86%E8%A8%882020_%E5%AD%A6%E8%AA%BFHP%E7%94%A8.pdf（2022年12月閲覧）。

東京大学教養学部統計学教室編（1994）『人文・社会科学の統計学』東京大学出版会。
内閣府（2018）「特集 就労等に関する若者の意識」『平成30年版 子供・若者白書（全体版）（PDF版）』 pp. 2～26

https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf_index.html（2022年12月閲覧）。

内閣府（2019）「特集1 日本の若者意識の現状～国際比較からみえてくるもの」『令和元年版 子供・若者白書（概要版）（PDF版）』 pp. 2～18

https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01gaiyou/pdf_indexg.html（2022年12月閲覧）。

三隅二不二（1987）「働くことの意味：国際比較」三隅二不二編著『働くことの意味—MOWの国際比較研究—』有斐閣，第1章，pp. 1～100。

三隅二不二（1988）「働くことの意味」三隅二不二・山田雄一・南 隆男編著『組織の行動科学』福村出版，第2章，pp. 20～44。

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—」『組織科学』Vol. 26, No. 4, pp. 83～96。

文部科学省「キャリア教育」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm（2022年12月閲覧）。

文部科学省（2011）「高等学校キャリア教育の手引き」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1312816.htm（2022年12月閲覧）。

謝辞：本稿の作成にあたり，調査にご協力くださいました皆様，データ分析の相談に乗って頂き貴重なコメントをくださった佐藤圭氏（甲南大学経営学部講師）に感謝申し上げます。もちろん，本稿にありうべき誤謬はすべて筆者に帰するものです。