

大学生の職業観の形成と職業指導に対する理解

小川 和久*・中島 夏子*

Development of Career Views among Undergraduates and their Understanding of Career Guidance

Kazuhisa OGAWA and Natsuko NAKAJIMA

Abstract

Textual data on career views among undergraduates were analyzed. It was found that they frequently described job satisfaction such as the feelings of fulfilment or attainment regarding work. On the other hand, there was little description that abilities can raise probability of success in a particular task at work and lead job satisfaction. On the basis of these results, we discuss effective teaching methods that will enhance undergraduates' understanding of career guidance from the viewpoint of supporting learning of competence and generic skills.

1. 職業選択と職業指導

初期の職業選択は、「個人—職業」適合性 (Person—Environment Fit) の原理に基づくものであり、個人の興味・価値および能力 (狭義の能力: 職種に必要とされる能力) が、職業選択の決定に影響するというものであった。職業指導の創始者である Persons (1909) による「人は様々。職業も様々。真の推論を行い、人と職業との一致度を高める」という考えが職業指導の理念の根底にあった。実際に職業指導を行うにあたっては、職業興味検査等の各種適性検査を用いて、個人の興味・価値を診断し、それに対応する職業を提示するというのが一般的な指導方法となり、現在も多かれ少なかれ基本的にこの指導方法が踏襲されている。Holland の 6 類型理論 (R: 現実的興味領域, I: 研究的興味領域, A: 芸術的興味領域, S: 社会的興味領域, E: 企業的興味領域, C: 慣習的興味領域) に基づく職業興味検査 (例えば、日本語版として「VPI 職業興味検査 [第 3 版] (Holland・日本労働研究機構, 2002)」、「職業レディネス・テスト [第 3 版] (独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006)」がある) は

代表的な適性検査であり、個人の興味・価値を 6 類型に分類するとともに、6 類型に対応する職業との関連性を意識させるというものである。

現在は、興味と能力に限定されるのではなく、パーソナリティ等の個人の性質 (Personal Disposition) および能力 (広義の能力: 他の職種にも汎用できる一般的な能力) を統合した「能力—パーソナリティ—興味」適合モデル (Kidd, 2002 参照) を用いて、キャリア発達を説明することが一般的となっている。興味はその課題を試みようとするモチベーションを高める働きがある一方、能力と個人の性質は労働現場における課題遂行の成功確率を高め、個人の職務満足や職務適応を向上させる機能を有する。従って、教育現場で職業指導を担う者は、能力開発と人間形成の視点をもって指導にあたる必要性が出てきた。

2. 職業観の形成と能力開発

初期の職業選択が、就職前の一時的な興味と能力に焦点をあてた「個人—職業」マッチング方式による指導であったのに対して、近年では、生涯にわたるキャリア発達を支援するという観点での指導が求められている。その背景には、職業観の形成や基礎能力の習得が不十分な状態で社会人となる若者が増えているとい

2014 年 10 月 21 日受理

* 教職課程センター

う社会現象がある。そのため、職業観の形成を初等教育から始め、職場体験活動等のキャリア教育を発達段階に応じて実践しようとする動向が生まれてきた。

生涯を通じてのキャリア発達支援という観点に立てば、職業選択時に求められる一時的な能力開発や価値形成にこだわるのではなく、一生涯必要となる基礎的能力・汎用的能力を育成すべきという考え方が導かれる。文部科学省(2011)による「高等学校キャリア教育の手引き」では、キャリア教育を通して「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」の4つの基礎的・汎用的能力が育成されることが推奨されている。終身雇用制が一般的であった時代から、転職を伴うキャリア形成がごく普通となった今日の労働環境の中で、どのような職種に就こうとも適応のために必要となる基礎的・汎用的能力の育成は欠かせない。

一方、職業指導において、「人はなぜ働くのか」という職業観の形成は非常に重要である。個性や能力を發揮し、社会的役割を果たす中で、やりがいを意識し内面的な充実感を経験しながら、私たちは日々の労働に勤しんでいる。職業観は個人の生き方の基盤を形成する重要な概念であるとともに、勤労意欲・勤労態度と密接に関わる概念でもある。

しかし、働くことの喜びとやりがいに焦点をあててキャリア発達を支援する教育は、夢や希望といった意欲的態度を醸成するという利点はあるものの、一方で危うい側面も有する。職場環境に適応できる力がなければ、夢や希望は実現できないし、やりがいといった職務満足も得られない。個人の適応力を高めるためにも、生涯を通じて必要となる基礎的能力・汎用的能力を育成するという視点は、今日のキャリア教育においては欠かせないものになっている。

3. 問題と目的

本稿では、適切な職業観の形成が意欲的態度を導くことを重視する一方、能力開発という視点が含まれた職業観形成がキャリア教育の中で実践されるべきと考える。能力開発に焦点をあてる理由は、以下の通りである。

①自己効力感の向上が職業選択の可能性を広げる

Bandura(1997)が提唱する概念「自己効力感(Self-efficacy)」とは、「達成のために必要な行為の手順を、系統立てて実行する際に抱く個人の能力に関する信

念」、すなわち行為の実行可能感に関する概念を意味する。自分にできるという感覚が意識されると、行為の手順がイメージでき、ある職務行為を実行しようとする動機が生まれやすい。能力開発は、職務の遂行能力や個人の適応力を高めるものであり、実行可能感の向上を導くものでもある。結果として幅広い職種への適応力を高めることになり、職業選択の幅を広げる利点が得られる。

②結果として職務満足を導く可能性を高める

与えられた職務をうまく遂行することができれば、やりがいといった職務満足が結果として得られるであろう。遂行できない場合は、労働に対する内面的な充実感が経験できないかもしれない。現実には、仕事の多くがストレスフルなものであり、精神的に辛いことが多く、多大な努力を要するものであると言っても過言ではない。やりがいや喜びを容易に得ることは難しいかもしれないが、僅かであったとしても能力向上を図ることは、労働現場での課題遂行を支援することにもなり、結果として職務満足を導く可能性を高めるのではないかと考える。

さて、大学における教員養成課程において、教科に関する科目に「職業指導」がある。生徒に対して進路指導やキャリア教育を実践するにあつての基礎理論や方法論を学ぶ科目である。上述した職業指導の概念とその歴史の変遷に加え、現在のキャリア教育が目指す姿「職業観の形成と能力開発の支援」について理解することがこの科目のねらいである。ところが、職業指導を学ぶ大学生自身が、職業観が未成熟の状態にあり、職業指導の授業内容を十分に理解できるのかという問題が生じている。

就職経験のない大学生は、自らのアルバイト体験と親の働く姿を見て、ある程度の職業観を形成していることが多い。しかしながら、職業指導の授業を担当してきた筆者らの経験から判断して、「人はなぜ働くのか」という問いを深く考えるような機会が、これまであまり与えられてこなかったのではないかと考えている。一部には、小学校・中学校・高等学校での職場体験等のキャリア教育について言及する学生がいるが、そのときのキャリア教育が自己の職業観の形成にどのような影響を与えているかを明確に説明できる学生は少ない。

そこで、本稿では、職業指導の授業を履修した大学生の職業観を分析することで、青年期の職業観形成のプロセスを調べるとともに、職業指導の授業内容の充

実化を図るための基礎資料を得ることを目的とする。とくに、能力開発の視点が大学生の職業観に含まれているかどうかに着目し、職業観の分析を行うものとする。

4. 大学生の職業観の分析

筆者らが担当した「職業指導」は2年次配当科目であり、その主な内容は、次の通りである。「人はなぜ働くのか」という職業観に関する問題提起、職業選択と職業適性に関する基礎理論、職業興味検査の体験、職業技能に関する基礎知識、キャリア発達に関する基礎理論、キャリア教育の実践事例の学習、4つの基礎的・汎用的能力を育成するためのキャリア教育の企画などである。

生き方としての価値という観点から職業観を考える内容であると同時に、能力開発の視点も強調されている。例えば、職業観形成に能力開発の視点を加えるため、能力開発を支援するためのキャリア教育について指導計画を立案するというグループ課題が与えられる。

授業終了日（2014年5月25日）に、受講した大学生に対して、「あなたは、どのような職業観をもっていますか。また、生徒にどのような職業観をどのように形成させたいと思いますか」と問いかけ、自由に論述するレポートを課した。所定のA4用紙を手渡し、後日回収することとした。提出された大学生30名（男性23名、女性7名）のレポート内容を分析することで、職業観に対する理解度を検討することとした。

4-1. テキスト分析によるカテゴリ頻度

テキスト分析ソフト IBM SPSS Text Analytics for Surveys 4.0.1 を用いて、職業観に関する大学生の記述データを分析した。テキストデータ内の名詞と形容詞に対して、言語的手法による解析を行い、キーワードの抽出とカテゴリ生成を行った。出現頻度の小さいカテゴリや職業観の記述とは無関連のカテゴリは除外し、また類似のカテゴリは結合させるなどの処理を行い、最終的に14種類のカテゴリにキーワードを集約した。

図1は、14種類のカテゴリに対する頻度（人数）を図示したものである。各自の記述データの中に、カ

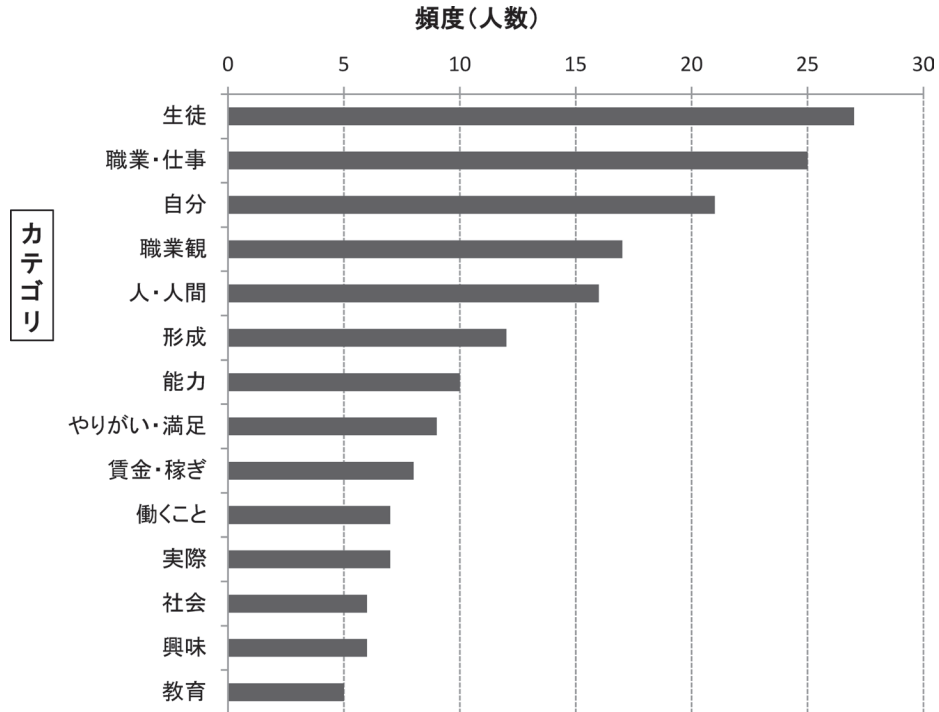


図1 職業観に関する記述データのカテゴリ頻度

表1 各カテゴリに含まれる記述例

	カテゴリ	記述例
1	生徒	生徒自らが主体となって、周りと協力しながらものづくりを行うことや……
2	職業・仕事	生徒に自分のやりたいと思う 職業 を勧める以外にも……
3	自分	自分 がやりたい職だけでなく、他の職について広く知ること……
4	職業観	私は「 楽 ではないもの」という 職業観 をもっています
5	人・人間	職場での人とのつきあい方……
6	形成	自分の夢など、発達段階に応じたキャリア 形成 を……
7	能力	コミュニケーションや人間関係の 能力 を形成させたい
8	やりがい・満足	職業に対して やりがい を感じられなくなり、早期離職につながる……
9	賃金・稼ぎ	仕事とは、単に お金 を稼ぐための手段だとしか思っていなかった
10	働くこと	職場見学やインターンシップなどを 経験 し、 働く ことがどのようなことなのか……
11	実際	職業体験や 実際 に働いている人の話を聴く場を増やしていきたい
12	社会	社会 の現実をありのままに捉え、自分の理想の職を目指す中で……
13	興味	職業選択時に 興味 や能力などの適合性が分かるVIP検査や……
14	教育	キャリア 教育 の目的や目標を踏まえた上で職に就くということ……

カテゴリに含まれるキーワードが1つ以上記述されていた場合、“1”としてカウントされる。たとえば「職業・仕事」に含まれるキーワード「職業」「仕事」「職」などを1つ以上記述する者が20名いた場合、頻度は20となる。サンプル数が30名分のデータであることから、最大頻度は30となる。参考までに、表1に、各カテゴリに含まれる記述データの一例を示す。

図1および表1に示されているとおり、職業観に関する記述であることから、必然的に、「生徒」、「職業」、「仕事」、「自分」、「職業観」といったキーワードが記述の中に頻繁に出現する。文章を表現する上で、どうしてもこれらのキーワードを使わざるを得ない。その結果が、図1に現れている。一方、各自の職業観自体を表現するキーワードとして、「能力」、「やりがい」、「満足」、「社会」、「興味」が比較的多く抽出され、カテゴリを形成した。ほとんどの学生が、「労働は単に賃金を稼ぐためではないこと」、「仕事の多くが辛く厳しいものであること」に言及した上で、「やりがいや職務満足が得られること」、「能力が形成されること」、「社会的役割が果たせること」、「興味もてる職業を選択して適合性を高めること」などを自らが抱く職業観として説明していた。

いずれも授業を通して学ばれた視点であり、授業内容を理解した上での記述であると判断できる。しかし、カテゴリ「能力」、「やりがい・満足」、「社会」、「興味」に対する頻度はそれほど大きくはない。共通して言及されるキーワードが少なく、学生の職業観の視点が

様々であることが分かった。

4-2. 職業観に関する視点

前出の図1の結果は、記述データの中にキーワードが記述されているかどうかを機械的に抽出し分類したものであり、それぞれのキーワードがどのような文脈で記述されていたかを分析したものではない。そこで、各自の記述データの文脈を解釈しながら再分析したところ、職業観の記述に関して、主に5つの視点（その他の視点は除く）が示されていたことが分かった。図2に、各視点について言及されている記述データの頻度を示す。一人が複数の視点について言及している場合は、それぞれに頻度がカウントされる。

図2の結果を解釈すると次の通りとなる。第一に、やりがい、達成感、誇り、仕事の楽しさなど、内面的充実を表現する文脈で職業観を記述する学生が比較的多かった。労働の厳しさを指摘しながらも、「人はなぜ働くのか」という問いに対しては、仕事そのものに対するやりがいや達成感が経験されるからだとする視点である。その視点の多くが、自らのアルバイト経験や親の働く姿に基づく洞察から導き出されている。これに対し、職業観の形成には、人間関係形成能力などの能力開発が必要だとする視点を記述する学生もいたが、その頻度はやや少なく、約1/3の学生が言及する程度に留まっている。同様に、興味・関心もてる職業に就き適合性を高めるとする視点も約1/3程度の頻度であった。その他、個性発揮・自立・主体性に視点

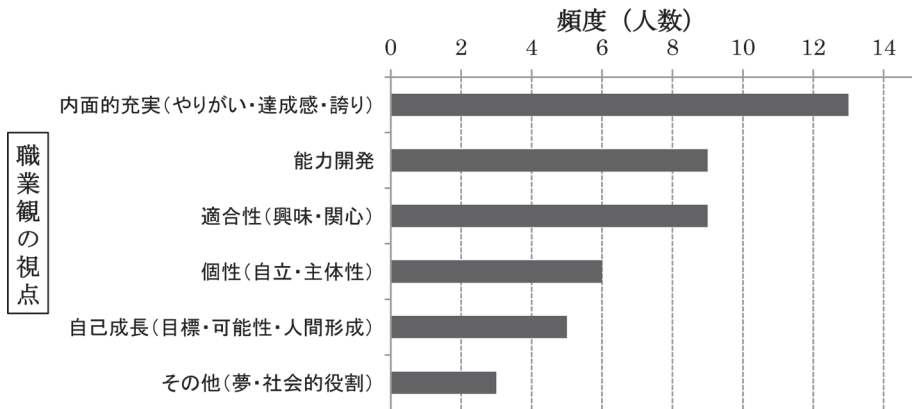


図2 職業観に関する視点と頻度

を置いた職業観、自己成長という視点からの職業観の記述もあったが、頻度としては少数であった。

5. まとめと今後の課題

職業観の形成に関して、いくつかの視点が学習されたという点において、今回の職業指導の授業については、一定の成果があったと判断できる。一方で、大学生の職業観や職業指導に対する理解は、労働に対する喜びといった情意的側面に引き寄せられる傾向にあることが分かった。例えば、アルバイト経験のある学生の場合、上手くいったときの達成感や、他者との関わりの中でやりがいを感じる点が焦点化されており、そのような労働の情意的側面が仕事を続けるための原動力になっていると考える場合が多い。

確かに、内面的充実を得て職務満足を高めるという職業観の視点は必要不可欠であり、ワークモチベーションを維持するという観点からも、多くの労働において欠かせない要素である。しかし、なぜ仕事を上手くこなせるのか、なぜ与えられた職務を達成することができるのかを考えた場合、職業技能の習得がその根底にあり、能力というものが職務遂行に欠かせないもう一つの重要要素になっていることが理解されるはずである。職業観の形成には能力開発が必要であることを指摘する学生が約1/3ほどいたが、残念ながら、能力育成が内面的充実を導くための重要要素であることに言及した学生はほとんどいなかった。

今後の課題として、情意的側面に加えて、能力開発という技能的側面をもう少し強調した職業観の視点を提示すべきと考える。たとえば、アルバイト経験を通してどのような技能を習得したのか、親はどのような職業技能を有しているのかなど、能力開発に関する自己分析・他者分析を行った上で、職業観の形成を考えるような授業展開を提案したい。今後、職業指導の授業内容の充実化を図る中で、能力開発と内面的充実との関係性を学び、生涯にわたる基礎的・汎用的能力育成を支援することがキャリア教育の目標であることを、将来、生徒のキャリア発達支援に携わる教員養成課程の学生に、適切に理解されることを目指したいと考える。

参 考 文 献

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control, New York : Freeman.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2006). 職業レディネス・テスト [第3版] 手引 社団法人雇用問題研究会
- Holland, J.L.・日本労働研究機構 (2002). VPI 職業興味検査 [第3版] 手引 社団法人雇用問題研究会
- Kidd, J.M. (2002). Careers and career management. In P. Warr (ed.), Psychology at work, pp. 178-202. London : Penguin.
- 文部科学省 (2011). 高等学校キャリア教育の手引き
- Persons, F. (1909). Choosing a vocation. Boston, Mass. : Houghton Mifflin.