

琉球大学学術リポジトリ

沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2010-05-24 キーワード (Ja): 大学生, 就業意識, 職業選択基準, 職業イメージ キーワード (En): 作成者: 高良, 美樹, 金城, 亮, 廣瀬, 等, Takara, Miki, Kinjo, Akira, Hirose, Hitoshi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/16929

沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究

高良美樹（琉球大学法文学部）

金城 亮（名城大学国際学部）

廣瀬 等（琉球大学教育学部）

A Preliminary Study of College Students' Career Plans in Okinawa

Miki TAKARA

(Faculty of Law and Letters, University of the Ryukyus)

Akira KINJO

(Faculty of International Studies, Meio University)

Hitoshi HIROSE

(Faculty of Education, University of the Ryukyus)

本研究では、沖縄県の大学生における就業意識に関して、職業選択基準を中心に検討をおこなった。沖縄県内の2カ所の4年制大学に通う大学生449名（男子221名、女子224名、不明4名）を対象に調査を実施した。職業選択基準について尺度構成をおこなった後、各下位尺度得点について出身地（2；沖縄県内・県外）×性別（2）の要因計画に基づき分散分析をおこなった。その結果、県内出身学生が相対的に“地元志向”および“雇用条件”を重視する傾向が強いことが示された。また、女子学生が男子学生に比べ、“勤務制度”や“社会貢献”を重視していることが明らかになった。さらに、具体的な職業選択とそれを支えるイメージに関する内容分析、何のために働くかについての自己と他者間での認識の違いといった複合的な観点から大学生の就業意識についての探索的検討を試みた。

キーワード：大学生、就業意識、職業選択基準、職業イメージ

目 的

近年、日本における失業率は、バブル経済崩壊後に上昇傾向が加速し、とくに1998年以降に急上昇している（厚生労働省、2002）。また、その中でも29歳以下の若年者における失業率が年々高まっている。そして、これらの傾向は沖縄県においてより顕著であり、大学卒業時の年齢に相当する20～24歳の完全失業率が17%（全国9%）と全国の2倍近い比率になっている（平成12年）。さらに、同年の4年制大学の卒業生の就職率の全国平均が81.6%であるのに対し、沖縄県では44.3%にとどまっている。

これらのことは、沖縄県における若年者の就業が極めて劣悪な状況にあることを意味する。県内の各大学では、この状況を改善するためにインターシップを導入するなどさまざまな試みが模索されている。だが、就業に関する大学生の意識や行動についての実証的・組織的な研究蓄積がない現状においては、それぞれの試みは対症療法的、試行錯誤的にならざるをえない。

従来、心理学における就業意識の研究は、対象者の意識の中での特定の構成概念間の関連を検討したり、その発達の变化について検討するといった研究が多く蓄積されてきた。具体的には、職業レディネスを中心に職業選択の構造について検討した研究（若林・後藤・鹿内、1983）や効力感と就業動機、職業未決定の関連について検討した研究（安達、2001）などがある。これらは、大学生の就業意識の構造について検討を試みたという点で高い意義を有するといえよう。

だが、一方で、就業意識には雇用状況や教育プログラムといった外的環境や刺激の変化が大きな影響を与えることを考えると、従来の研究の多くは、そのダイナミズムに関して必ずしも十分に検討してこなかったとも考えられる。大学生は、大学教育および大学生活における経験を通して就業に関する

意識を発達・変容させていく。つまり、さまざまな教育プログラムや経験が大学生の就業意識の形成にどのような影響を与えるかについての検討が重要かつ必要であると考えられる。

このことに示唆を含む研究としては、教育実習が大学生の意識に及ぼす効果について検討した一連の研究があげられる。例えば、実習にともなう事前の不安が実習経験を通して軽減されること（大野木・宮川、1996）、保育園での実習が実習生の保育者効力感および一般的な自己効力感を高めること（三木・桜井、1998）、あるいは教育実習の経験が教職志望意識に促進的に作用すること（川上、1988）など、多様な側面において実証的研究が蓄積されてきた。これと関連して、高良・金城(2001)は、インターンシップ（企業実習）の経験が参加者の就業意識に一樣に肯定的な影響を及ぼすのではなく、参加者自身のプログラムへの主体的な関与や満足が媒介変数として作用し、インターンシップへの全般的満足感の高い者ほど職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感が高いことを明らかにした。

さらに、高校生を対象とした縦断的調査によると、学校特性の違いは統制感の発達の變化に影響を及ぼし、いわゆる進学校においてその発達が抑制される可能性が指摘されている（高良、1999）。

柳井（2001）は、大学審議会の答申（平成12年11月「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」）および実証的な先行研究に基づき、大学のカリキュラム改革においてキャリア発達の視点を考慮することが重要であると指摘している。

また、尾崎（2001）は、大学生を対象に、将来の見通しなどについてインタビュー調査をおこなっている。その結果、将来の見通しがあるとした者の中で具体的職業に関連した内容を述べた者が最も多く（77.6%）、4位の具体的な職種は不明だが仕事に関連した内容を述べた者の比率（13.0%）と合計すると90%以上であった。2位の結婚（19.3%）と比べても大きな格差が存在し（ただし、一人の回答者の記述内容は複数回カウントされるので合計

値は100%を上回る)、大学生自身が描く将来像の中で職業が重要なアンカーポイントして機能していることが伺われる結果である。

これらのことを踏まえ、本研究では、沖縄県内の大学生の就業意識の実態について把握するための基礎的資料を得ることを目的として、職業選択基準の尺度構成を中心に検討を試みる。その際、沖縄県内の大学生を出身地や性別といった属性に基づき比較することで、同じ社会的環境のもとでも就業に関して異なる意識を形成しているのかどうかについての検討を試みる。また、同時に具体的な職業選択および職業イメージ、働く理由についての自己と他者間での認識の異同、将来の生活における仕事中心性の推定についても検討し、今後の継続的研究のための基礎資料を収集する。

方 法

質問項目：①職業選択の各規準の重要性：若林他(1983)の職業志向尺度を参考に適宜、語句の修正、項目の追加をおこなった(計42項目)。追加した項目は、「残業が少ない」「終身雇用制である」の雇用条件に関連した2項目、「人の役に立つ仕事」「仕事にやりがい」「仕事をつうじて人と多くの交流」の社会貢献に関連した3項目、「勤務先が地元(出身地)」「現在の居住地から通勤可能」「転勤がない」の地元志向に関連した3項目、「勤務時間に柔軟性」「取得した資格の活用機会」「職場が男女平等」「職場に育児休暇」の勤務制度に関連した4項目の合計12項目であった。評定は、「全く重視しない」(1点)～「非常に重視する」(5点)の5件法とした(表1-1参照)。

②将来つきたい・つきたくない職業の具体名およびそのイメージ：SG式進路適性検査CPS(実務教育出版)を参考に適宜、職業名の修正・追加をおこない職業リスト(付表1参照)を作成した。それを質問紙と分けて配布した上で、その中から将来「つきたい」職業の上位2つ、「つきたくない」職業の上位1つを選択させた。選択の後、各職業のイメージについて箇条書き

の形で自由記述を求めた。

③何のために働くのかについて：何のために働くのかについて「達成感を得る」「自分の能力や創造性を発揮する」「趣味や興味を仕事で実現する」などの他、「その他（自由記述）」を含む10の選択肢の中から該当する項目を全て選択することを求めた（表3-1参照）。また、教示文において「一般に人は何のために働くのか」とした一般的他者に関する質問と、「あなた自身は何のために働くのか」とした自身に関する質問の2種類の質問項目を設けた。

④仕事中心性について：三隅・直井・間(1987)を参考に「仕事」「家族」「余暇」「地域社会」「その他」（自由記述）の5つの主要な生活領域に対して、それぞれの重要度に応じ、合計100点の点数を配分することを求めた（表4-1参照）。その際、回答者自身の将来の姿（就職して5年目）を想定した上で、その時点における各生活領域に対しての比重の置き方について回答するよう教示した。

他に、調査対象者の年齢や性別のような個人的属性、学科・学年、出身地、現在の居住地、アルバイト経験の有無といった付加的な質問項目を加えた。

なお、質問項目全般に関する教示内容と回答方法については、付録1として掲載した。

調査対象者：沖縄県内の2カ所の4年制大学に通う大学生449名（男子221名、女子224名、不明4名）を対象に調査を実施した。その中で沖縄県内出身の学生は347名、県外出身の学生は94名、不明の学生が8名であった。また、各学年における人数は、1年生185名、2年生167名、3年生51名、4年生39名、その他・不明7名であった。なお、欠損値のあるケースがあるため、分析によって対象者数が異なる場合がある。

調査時期・状況：2002年の7月上旬から中旬のあいだに調査を実施した。調査は、講義時間の一部を利用して集団実施でおこなった。回答に要した時間は20分から25分程度であった。

結果と考察

1. 尺度構成

質問1「職業選択各規準の重要性」についての因子構造を見いだすために因子分析を用いて検討を試みた。因子数の指定に関しては、先行研究に基づき3因子とすることも検討されたが、サンプルや地域特性が違うこと、質問項目を追加したことを考慮し、探索的に分析結果を検討することにした。

まず、因子数を指定せずに主因子法による分析を試みたところ、固有値1.0以上で10因子解が得られた。次に、バリマックス回転後の負荷量平方和の累積%を参考にして5因子から7因子(順に33.3%、37.5%、41.6%)が適当だと判断し、それぞれの因子数を指定した上で分析をおこなった。

5因子から7因子までの回転後の負荷量平方和の累積%は、順に39.0%、41.3%、43.6%となった。また、共通性の低い項目(因子抽出後に0.30未満であることを判断の基準とした)の数は、順に8項目、3項目、1項目であった。

これらの結果に基づき、負荷量平方和の累積%が低すぎないこと、共通性の低い項目の数が最少であること、因子構造の解釈がし易いことを考慮した上で6因子が適当であると判断した(表1-1参照)。

次に、各因子における負荷量が上位、かつ因子所属が比較的明瞭で、概念的にもまとまりのよさそうな項目を中心に因子名の命名をおこなった。Ⅰ因子は「28 自分の力で何かを成しとげる」「22 自分の能力がためされる」など17項目から構成されており、回転後の負荷量平方和が全分散の14.6%を占める中心的な次元を構成している。この因子を“職務挑戦”と命名した。Ⅱ因子は「9 上司との人間関係のよさ」「13 仕事仲間との人間関係のよさ」など7項目から構成されており“人間関係”因子、Ⅲ因子は「1 安定した会社や勤め先」「2 給与やボーナスが高い」など8項目からなる“雇用

沖繩県の大学生における就業意識についての基礎的研究

表 1-1 職業選択基準項目尺度の因子分析結果

項目	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅳ	因子Ⅴ	因子Ⅵ	共通性
28 自分の力で何かを成しとげる機会があること	.741	.058	-.061	-.043	.175	.142	.609
22 自分の能力がためられる機会があること	.705	.015	-.071	-.065	.036	.181	.540
15 困難な仕事へ挑戦する機会があること	.654	.010	-.021	-.041	-.061	.041	.436
18 責任ある仕事であること	.621	-.048	.033	-.027	.049	.243	.452
26 仕事をつうじ勉強し成長する機会があること	.611	.056	-.071	-.068	.216	.199	.472
3 創造性・独創性を発揮する機会があること	.603	-.019	.010	-.068	.007	-.064	.372
27 専門家として信頼されること	.593	.060	-.065	-.016	.195	.096	.408
30 リーダーシップを発揮する機会があること	.555	.126	.058	.117	.039	.048	.345
4 仕事内容が複雑で変化に富むこと	.544	-.066	.053	-.187	-.035	-.056	.342
19 仕事の上での自己の将来性があること	.541	.039	.323	-.041	.172	.043	.432
25 実力本位・能力本位の処遇や報酬であること	.539	.022	.044	-.055	-.016	-.237	.353
12 仕事に誇りをもてること	.530	.070	.069	-.051	.087	.226	.352
24 仕事に自由にまかされる機会があること	.505	.170	.039	.061	.054	-.236	.347
35 仕事にやりがいを感じられること	.469	.117	-.046	.011	.084	.240	.301
10 仕事が専門的であること	.453	.039	-.043	-.040	.194	.049	.250
16 仕事上での上司の実力があること	.392	.276	.145	.005	.056	-.009	.254
36 仕事をつうじて人と多くの交流をもてること	.326	.280	-.022	-.016	.305	.170	.308
9 上司との人間関係がよいこと	-.070	.741	.183	.036	.158	-.055	.617
13 仕事仲間との人間関係がよいこと	.144	.698	.098	-.014	.176	.165	.577
29 職場のみんなから受け入れられること	.248	.501	.062	.103	.153	.068	.355
8 仕事が気楽であること	-.198	.484	.152	.150	-.027	-.258	.386
20 家庭的な雰囲気のある職場であること	.109	.480	.002	.273	.159	.078	.348
17 仕事環境が快適であること	.237	.416	.199	.063	.263	-.111	.354
23 通勤が便利であること	.074	.388	.187	.372	.126	-.246	.406
1 安定した会社や勤め先であること	-.150	.016	.635	.224	.205	.123	.534
2 給与やボーナスが高いこと	-.012	.079	.623	.073	.098	-.096	.419
6 昇進の可能性が高いこと	.235	.126	.620	.025	-.061	-.121	.475
32 終身雇用制であること	-.156	.141	.437	.350	.191	.038	.396
5 勤め先の福利厚生施設が充実していること	.121	.165	.430	.098	.322	-.042	.342
11 休みが多いこと	-.045	.329	.363	-.003	.276	-.296	.406
14 勤め先の世間での評判がよいこと	.096	.348	.359	.155	.057	.217	.333
7 家族の希望に沿っていること	-.027	.242	.348	.188	-.119	.116	.235
41 現在の居住地から通勤可能であること	-.079	.091	.146	.709	.079	.001	.545
42 転動がないこと	-.143	.183	.200	.686	.065	-.082	.575
34 勤務地が地元(出身地)であること	-.090	.057	.083	.664	.066	.028	.464
39 職場が男女平等であること	.223	.142	.066	.039	.617	.056	.459
40 職場に育児休暇があること	.035	.247	.162	.097	.554	.059	.409
38 取得した資格が活用できる機会があること	.224	.096	.149	.132	.509	.156	.383
37 勤務時間に柔軟性(フレックス・タイムなど)があること	.143	.302	.055	.172	.403	-.183	.341
33 人の役に立つ仕事であること	.362	.132	.045	.045	.267	.580	.560
21 仕事をつうじて社会に役立つこと	.380	.077	.087	.025	.188	.527	.471
31 残業が少ないこと	-.093	.234	.235	.203	.245	-.418	.395
因子分散	6.126	2.977	2.430	2.087	2.077	1.659	17.356
全分散に対する寄与率(%)	14.6	7.1	5.8	5.0	4.9	3.9	41.3

条件”因子とそれぞれ命名した。この3因子は、若林他（1983）とも共通する因子であり（ただし、本研究における“雇用条件”は先行研究では“労働条件”となっている）、職業選択における基本的かつ普遍性の高い要因であると言えよう。一般的な文脈の中でいうとⅠ“職務挑戦”因子は職業における内発的報酬に関連し、Ⅱ“人間関係”因子、Ⅲ“雇用条件”因子は外発的報酬に関連しているとされている（若林他、1983）。

Ⅳ因子は「41 現在の居住地から通勤可能」「42 転勤がない」など3項目からなる“地元志向”因子、Ⅴ因子は「39 職場が男女平等」「40 職場に育児休暇」など4項目からなる“勤務制度”因子、Ⅵ因子は「33 人の役に立つ仕事」「21 仕事をつうじて社会に役立つこと」など3項目からなる“社会貢献”因子とそれぞれ命名した。とくにⅣ“地元志向”因子は、本調査を実施した沖縄県内において若年者の就業機会を制限する要因であることが指摘されている（内田、2002）。また、Ⅴ“勤務制度”因子は、従来の先行研究においては十分な検討がなされていないジェンダーとの関連において注目すべき要因であると考えられよう。さらに、Ⅵ“社会貢献”因子は、現代の青年が仕事をつうじての社会とのつながりに関してどのように考えているかについての示唆を含むといえよう。

続く分析手続きとして上の因子分析に基づいて項目数の整理を試みた。今後、継続調査においてさまざまな側面との関連で「職業選択各規準の重要性」を用いることを計画しており、回答者の負担を軽減することが必要であると判断したためである。項目の選択および削除は、以下の規準に基づいた。①各因子において負荷量が高い項目を残す。②因子所属が不明瞭な項目を削除する。③因子抽出後の共通性の低い項目（7, 10, 16）を削除する。④各因子の下位項目数が極端に異ならないように考慮する。

これらの規準に基づき項目を吟味し、共同研究者間で検討の上、項目を整理した。その結果、Ⅰ“職務挑戦”因子6項目、Ⅱ“人間関係”因子4項目、Ⅲ“雇用条件”因子5項目、Ⅳ“地元志向”因子3項目、Ⅴ“勤務制度”因

子4項目、VI“社会貢献”因子2項目の合計24項目となった。

表1-2 職業選択基準項目尺度(24項目版)の因子分析結果

項 目	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅳ	因子Ⅴ	因子Ⅵ	共通性
28 自分ので何事かを成しとげる機会があること	.743	.100	-.063	-.012	.202	.140	.626
22 自分の能力がためられる機会があること	.738	.058	-.088	-.037	.026	.179	.590
15 困難な仕事へ挑戦する機会があること	.636	.035	-.066	-.018	.032	.040	.414
3 創造性・独創性を発揮する機会があること	.628	.021	-.053	.049	.018	-.061	.404
18 責任ある仕事であること	.593	-.013	-.044	.030	.054	.262	.426
26 仕事をつうじ勉強し成長する機会があること	.561	.124	-.084	-.031	.149	.258	.427
13 仕事仲間との人間関係がよいこと	.107	.789	.013	.122	.133	.096	.675
9 上司との人間関係がよいこと	-.102	.751	.073	.195	.137	-.047	.638
29 職場のみんなから受け入れられること	.207	.518	.119	.088	.162	.078	.365
20 家庭的な雰囲気職場であること	.065	.398	.258	-.011	.182	.144	.283
34 勤務地が地元(出身地)であること	-.088	.075	.719	.082	.042	.021	.539
41 現在の居住地から通勤可能であること	-.078	.077	.711	.140	.090	.017	.545
42 転勤がないこと	-.144	.134	.665	.182	.110	-.083	.532
2 給与やボーナスが高いこと	-.033	.071	.085	.692	.032	-.036	.494
1 安定した会社や勤め先であること	-.180	.040	.240	.645	.116	.142	.542
6 昇進の可能性が高いこと	.191	.102	.021	.558	.020	-.072	.364
5 勤め先の福利厚生施設が充実していること	.073	.181	.106	.453	.306	.055	.352
32 終身雇用制であること	-.162	.130	.349	.423	.164	.085	.378
39 職場が男女平等であること	.162	.116	.026	.027	.750	.101	.614
40 職場に育児休暇があること	-.019	.244	.096	.138	.629	.109	.496
38 取得した資格が活用できる機会があること	.199	.106	.126	.170	.470	.188	.352
37 勤務時間に柔軟性(フレックス・タイムなど)があること	.092	.287	.185	.108	.360	-.043	.268
21 仕事をつうじて社会に役立つこと	.312	.065	-.009	.033	.123	.759	.695
33 人の役に立つ仕事であること	.328	.133	.020	.015	.215	.688	.645
因子分散	3.048	1.297	1.837	1.779	1.691	1.384	11.666
全分散に対する寄与率(%)	12.7	8.0	7.7	7.4	7.0	5.8	48.6

これらの項目を用いて、再度、因子分析をおこなったところ、累積寄与率が41.3%から48.6%へと向上し、“雇用条件”因子と“地元志向”因子の順序が入れ替わり、前者がⅣ因子、後者がⅢ因子として抽出されるという結果が得られた(表1-2参照)。項目数を42項目から24項目へ整理することで因子構造が大きく変化することはなく、特定の項目が他の因子に移動したり、因子所属が不明瞭になるということもなかった。本尺度の分析結果の頑健さ

を示していると言えよう。なお、因子ごとの α 係数を算出したところ、.72～.82の範囲内にあったことから下位尺度としての内部一貫性は保たれていると判断した。

この結果を踏まえ、以下の分析においては、この24項目からなる尺度を用いることとした。

2. 回答者の属性別の下位尺度得点の比較

沖縄県における若年者の就職率の低さの原因の一つとして、地元志向の強さが指摘されている(内田, 2002)。また、男女雇用機会均等法の施行以降、少なくとも法制度上は、就業における性差別は是正される方向にあると思われる。それでは、これら2点について大学生の就業意識にはどのように反映されるのだろうか。このような問題意識に基づき、回答者を沖縄県出身の大学生と県外出身の大学生、男性と女性の4群に分割した上で下位尺度得点を比較・検討することとした。

出身地(2; 沖縄県内・県外)×性(2; 男・女)を独立変数、「職業選択各規準の重要性」の下位尺度得点を従属変数として分散分析をおこなった。なお、各因子を構成する項目の合計値を項目数で除した値をもって各下位尺度の得点とした。また、それぞれの群の人数は、県内男子157名、県内女子190名、県外男子61名、県外女子33名であり、不明8名は以下の分析から除外した。

条件別の各下位尺度得点の平均値、標準偏差を表1-3に示した。分析の結果、“職務挑戦”、“人間関係”の両得点には、有意な差は見いだされなかった。両得点ともに各条件における平均値が4点前後と高得点であり、標準偏差が相対的に小さいことから、これら2因子は回答者の属性にかかわらず、職業選択の際に重視される基準であると考えられよう。次に、“地元志向”得点においては出身地の主効果が有意であり($F=34.66$, $df=1/428$, $p<.001$)、沖縄県内出身の学生の得点が高かった。今回のサンプルにおける

表 1-3 職業選択の各規準因子の男女別項目評定平均値

因 子	県 内		県 外	
	男性 (n=151)	女性 (n=190)	男性 (n= 60)	女性 (n= 31)
職務挑戦	3.91 (0.60)	3.85 (0.56)	3.96 (0.67)	3.98 (0.55)
人間関係	4.03 (0.59)	4.08 (0.60)	3.94 (0.61)	3.99 (0.58)
地元志向	3.13 (1.06)	3.31 (1.00)	2.52 (0.98)	2.44 (0.97)
雇用条件	3.68 (0.67)	3.67 (0.54)	3.30 (0.73)	3.50 (0.61)
勤務制度	3.68 (0.74)	4.07 (0.63)	3.51 (0.78)	4.24 (0.53)
社会貢献	3.78 (0.88)	3.94 (0.76)	3.78 (0.95)	4.05 (0.82)

註 1) 表中のかっこ内は標準偏差

註 2) 各得点範囲は 1～5 点であり、高得点であるほどその規準を重視していることを示す。

沖縄県内の出身学生は大学進学の時点で県内の大学を選択し、一方、県外出身の学生は自身の出身地以外の場所にある大学を選択したことになる。その意味においては、就職先の選択に関しても各群において同様の基準が重視される可能性が高いことを示唆する結果であるといえよう。ただし、沖縄県内出身学生の得点平均値が3.23（標準偏差1.03）であり、中位点（「どちらともいえない」）付近の点数であることは考慮すべきである。今回の調査結果に関して、県内出身学生と県外出身学生の地元志向得点の差は前者の得点が高いというより、むしろ、後者の得点が低い（平均値2.49、標準偏差0.97）ために生じたものであると解釈する方がより妥当であるといえよう。高学年になるに従って地元志向得点がどのように変化するのか、実際の就職活動の際には、この規準をどの程度重視したかなどの今後の検討が必要であろう。

また、“雇用条件”得点において出身地の主効果が有意であり（ $F=13.13$,

df=1/428, $p < .001$)、沖縄県内出身の学生の得点が高かった(県内: 平均値3.68, 標準偏差0.60 vs. 県外: 平均値3.37, 標準偏差0.69)。これは、沖縄県での若年者の就業の困難さの一因として公務員志向の強さが指摘されている(鈴木、2002) こととも一貫した結果であるといえよう。つまり、沖縄県の若年者における雇用条件の重視傾向が、結果として公務員志望の多さにつながっている可能性が示唆されよう。公務員以外の企業・組織においても雇用条件の安定性を増すことが若年者のニーズに呼応した取り組みであり、雇用のミスマッチ問題(内田(2002)は、求人・求職間ミスマッチとして過度の公務員志向が需給バランスの欠如につながると指摘している)への解決の糸口となると考えられよう。

“勤務制度”得点においては、性の主効果、および交互作用が有意であり($F=43.68$, $df=1/428$, $p < .001$; $F=4.02$, $df=1/428$, $p < .05$)、男子学生に比べて女子学生の得点が高く、その傾向は県外学生においてより顕著であった。青島・関口(2000)の女子大学生を対象とした調査において、職業選択の基準の順位づけで「結婚や出産後も続けやすい」という項目は、「能力を発揮できる」「安定した職業である」に次いで、重視する項目であることが示されている。女性にとっての職業生活と家庭生活の両立の困難さが反映された結果であるといえよう。さらに、“社会貢献”得点において性の主効果が有意であり($F=4.56$, $df=1/428$, $p < .05$)、女子学生の得点が高かった(男子: 平均値3.78, 標準偏差0.90 vs. 女子: 平均値4.00, 標準偏差0.76)。この結果からは、女子学生が家庭と仕事を両立可能なように“勤務制度”が整備されていることを職業選択の基準として重視する一方で、仕事をつうじて“社会貢献”できることも重視していることが伺える。女性が継続的に働くことが可能な勤務制度の確立と、その実質的な運用は、潜在的な社会的資源の活用という面においても有効であるといえよう。

3. つきたい職業・つきたくない職業の選択と職業イメージ

「つきたい職業第1位」の上位3位までの職業は、被調査者全体の9.5%が選択した「事務系地方公務員」(第1位)、被調査者全体の8.0%が選択した「中・高校文科系科目担任教諭」(第2位)、被調査者全体の5.1%が選択した「事務系国家公務員」(第3位)の順であった。選択した職業のイメージの中で、上位3位までを示すと、事務系地方公務員(第1位)では延べ回答数が115であり、「安定している」など〈安定性〉を挙げたものが38あり、一番多かった。次に「休日がしっかりある」「勤務時間が決まっている」など〈勤務制度〉を挙げたものが15であった。さらに「地域に貢献できる」「社会に役立つ」など〈地域・社会との関係〉を挙げたものが13であった。中・高校文科系科目担任教諭(第2位)では延べ回答数102のうち、「やりがいがある」「充実してそう」など〈やりがい〉を挙げたものが28あり、一番多かった。次に「取得した資格を十分に発揮できる」「専門性が活かせる」など〈専門性〉を挙げたものが14であった。さらに「人間関係が広がる」「子供とのかかわり」を挙げたものが12であった。事務系国家公務員(第3位)では延べ回答数58のうち、「安定している」など〈安定性〉を挙げたものが23あり、一番多かった。次に「休日がある」「産休がある」など「勤務制度」を挙げたものが10であった。さらに「給料がいい」「ボーナスもいい」など〈高収入〉を挙げたものが5であった。

「つきたい職業第2位」の上位3位までの職業は、被調査者全体の5.8%が選択した「事務系地方公務員」(第1位)、被調査者全体の5.3%が選択した「カウンセラー」(第2位)、被調査者全体の4.8%が選択した「中・高校文科系科目担任教諭」(第3位)の順であった。選択した職業のイメージについては、上位3位まで示すと、事務系地方公務員(第1位)では延べ回答数48のうち、「安定している」など〈安定性〉を挙げたものが18あり、一番多かった。次に「休日がある」「保険や育児休暇等の制度が安定」など〈勤務制度〉を挙げたものが7であった。さらに「地元のつながり大」「転勤が

ない」など〈地元志向〉を挙げたものが6であった。カウンセラー（第2位）では延べ回答数56のうち、「大変そう」「悩みが多そう」など〈ストレス〉を挙げたものが9あり、一番多かった。次に「専門的」「経験が必要」など〈専門性〉を挙げたものが7であった。さらに「自分も成長できる」「自分も勉強になる」など〈自己成長〉を挙げたものが6であった。中・高校文科系科目担任教諭（第3位）では延べ回答数45のうち、「やりがいがある」「人の役に立てる」など〈やりがい〉を挙げたものが9あり、一番多かった。次に「色々な人との触れ合い」「生徒との関わり」など〈触れ合い〉を挙げたものが8であった。さらに「大変そう」「精神的苦勞が多い」など〈ストレス〉を挙げたものが6であった。

一方、「つきたくない職業」の上位3位までの職業は、被調査者全体の20.9%が選択した「フリーター」（第1位）、被調査者全体の8.8%が選択した「セールスマン」（第2位）、被調査者全体の5.8%が選択した「専業主婦・主夫」（第3位）の順であった。選択した職業のイメージについては、上位3位まで示すと、フリーター（第1位）では延べ回答数179のうち、「安定がない」など〈不安定性〉を挙げたものが44あり、一番多かった。次に「ただだらしている」「何もしていない」など〈だらしなさ〉を挙げたものが30であった。さらに「目標がない」「生きがいがない」など〈無目的〉を挙げたものが23であった。セールスマン（第2位）では延べ回答数92のうち、「大変そう」「つらそう」など〈ストレス〉を挙げたものが15あり、一番多かった。次に「ノルマがありそう」「売れないとやめさせられる」など〈ノルマ〉を挙げたものが12であった。さらに「おしゃべり」「話がうまい」など〈話し上手〉を挙げたものが11であった。専業主婦・主夫（第3位）では延べ回答数54のうち、「退屈そう」「刺激がない」など〈単調な生活〉を挙げたものが13あり、一番多かった。次に「自分を発揮できない」「専門知識・技術・資格が活かせない」など〈自分が活かせない〉を挙げたものが12であった。さらに「常に家にいる」「人と接する機会が少ない」など〈家庭にしば

られる)を挙げたものが6であった。

「つきたい職業」の職業イメージは、それぞれの職業に応じて違いがあるが、いずれも「職業選択の各規準の重要性」についての因子分析の結果、抽出された5因子のいずれかに対応する結果となった。例えば、つきたい職業第1位のトップである事務系地方公務員は、〈安定性〉、〈勤務制度〉、〈地域・社会との関係〉をその主なイメージとして挙げており、それぞれ“雇用条件”、“勤務制度”、“社会貢献”の因子に対応するといえる。職業のイメージは一律ではなく、それぞれの職業に応じて違いがあるが、主要なイメージは職業選択の規準の枠組みに対応しているといえる。

一方、「つきたくない職業」に関しては、「フリーター」の〈不安定性〉や「専業主婦・主夫」の〈自分が活かせない〉のように職業選択の規準の枠組みに対応しているものもあるが、「フリーター」の〈だらしなさ〉や「セールスマン」の〈話し上手〉、「専業主婦・主夫」の〈単調な生活〉のように、職業選択の規準の枠組みではなく、より具体的なレベルのイメージも多い。このような、職業選択の規準の枠組みに対応したイメージと具体的なレベルでのイメージの混合が、「つきたくない職業」のイメージの特徴であるといえる。

このことから、「つきたい職業」は職業選択の規準の枠組みに従い判断されている可能性が考えられ、一方、「つきたくない職業」は「つきたい職業」と同じ判断規準のみで判断されているのではなく、より具体的なレベルにおけるイメージで「つきたくない」という判断がされている可能性が考えられる。

4. 働く理由について

「何のために仕事をする(働く)のか」について、表3-1に示すような10項目の選択肢を設定し、複数選択を認め選択させた。その際、はじめに一般的な他者を想定した場合の理由を選択させ、次に自分自身の理由について同一の選択項目から選択させた。また、その他の選択肢を選んだ場合には、

表3-1 何のために働くのかについての一般的他者および自己の理由（複数回答可）選択度数

項目	一般・自己	一般のみ	自己のみ	両者非選択	計
1. 達成感を得るため	157 (35.5)	58 (13.1)	49 (11.1)	178 (40.3)	442 (100)
2. 自分の能力や創造性を発揮するため	176 (39.8)	54 (12.2)	74 (16.7)	138 (31.2)	442 (100)
3. 趣味や興味を仕事で実現するため	126 (28.5)	44 (10.0)	83 (18.8)	189 (42.8)	442 (100)
4. 余暇や趣味に使うお金を得るため	232 (52.5)	44 (10.0)	55 (12.4)	111 (25.1)	442 (100)
5. 職場の人々や顧客との交流のため	43 (9.7)	21 (4.8)	45 (10.2)	333 (75.3)	442 (100)
6. 地域や社会に貢献するため	93 (21.0)	66 (14.9)	49 (11.1)	234 (52.9)	442 (100)
7. 社会の一員として認められるため	110 (24.9)	121 (27.4)	23 (5.2)	188 (42.5)	442 (100)
8. 自分自身や家族の生活の糧を得るため	365 (82.6)	41 (9.3)	14 (3.2)	22 (5.0)	442 (100)
9. 働かないのは世間体が悪いから	35 (7.9)	110 (24.9)	9 (2.0)	288 (65.2)	442 (100)
10. その他	7 (1.6)	5 (1.1)	11 (2.5)	419 (94.8)	442 (100)

註) 表中のかっこ内の数値は、項目ごとのケース総数に対する割合(%)。

具体的な理由について記述するように求めた。

表3-1は、一般的他者の理由と自分自身の理由を組み合わせ、両方の観点で共通に選択している場合、いずれか一方の観点でのみ選択している場合、両観点で共通して選択していない場合の4つの状況ごとに、選択者の度数および割合を示している。

設定した10項目のうち、その他の理由項目を選択する者の割合は、一般・自己を合わせても23名(5.2%)に過ぎない。一方、その他の選択肢を除く9項目の選択率は全体で24.0%以上あることから、本研究が設定した選択肢は、大学生にとっての働く理由を回答させる選択項目として適切であったと

考えられる。

一般的他者、自己ともに一致して多くの調査対象者が選択した項目は「自分自身や家族の生活の糧を得るため (82.6%)」であり、次いで「余暇や趣味に使うお金を得るため (52.5%)」となっており、自己および家族の経済的・実利的目的が優先されている。また、「自分の能力や創造性を発揮するため (39.8%)」や「達成感を得るため (35.5%)」など、自己実現に関わる理由も、自他ともに選択される傾向が高い。多くの項目において、一般的他者と自己の理由は選択・非選択の傾向が一致している。自己のみのカテゴリにおいてはいずれの理由の選択率も20%を下回り、相対的に少ない。他方、一般的他者のみのカテゴリで選択傾向が顕著な項目は「働かないのは世間体が悪い (24.9%)」や「社会の一員として認められるため (27.4%)」である。これらは、一般的他者の場合にはあっても、自らの理由としては選択されにくいようである。

以上の結果を先述の職業選択基準との関連において考察すると、労働の対価を得て、それを生活の糧や余暇・趣味にあてるという就労働機は一般化されて、職業選択基準の“雇用条件”因子の重視傾向を支えていると考えられる。同様に「能力や創造性を発揮するため」や「達成感を得るため」といった働く理由は、“職務挑戦”因子を推進する背景要因となっていると考えられる。

次に、自己の働く理由について、出身地（県内・県外）および性別（男子・女子）ごとに集計した結果を表3-2に示す。

「趣味や興味を仕事で実現するため」に働くとする者の割合は、県外出身男子学生 (62.3%) において他の群よりも相対的に高い。また、「自分の能力や創造性を発揮するため」「地域や社会に貢献するため」を選択する者は県外出身女子学生に多い（能力・創造性：69.7、地域・社会貢献：45.5%）。また、「社会の一員として認められるため」を選択する者の割合は、女子学生において男子学生を上回る傾向を示している。このことは、4年制大学に

表3-2 何のために働くのかについての自己の理由（複数回答可）選択度数

項 目	県 内			県 外		
	男性 (n=156)	女性 (n=190)	計 (n=346)	男性 (n= 61)	女性 (n= 33)	計 (n= 94)
1. 達成感を得るため	71 (45.5)	89 (46.8)	160 (46.2)	31 (50.8)	15 (45.5)	46 (48.9)
2. 自分の能力や創造性を発揮するため	81 (51.9)	109 (57.4)	190 (54.9)	35 (57.4)	23 (69.7)	58 (61.7)
3. 趣味や興味を仕事で実現するため	71 (45.5)	83 (43.7)	154 (44.5)	38 (62.3)	15 (45.5)	53 (56.4)
4. 余暇や趣味に使うお金を得るため	102 (65.4)	130 (68.4)	232 (67.1)	34 (55.7)	19 (57.6)	53 (56.4)
5. 職場の人々や顧客との交流のため	29 (18.6)	43 (22.6)	72 (20.8)	12 (19.7)	4 (12.1)	16 (17.0)
6. 地域や社会に貢献するため	48 (30.8)	58 (30.5)	106 (30.6)	21 (34.4)	15 (45.5)	36 (38.3)
7. 社会の一員として認められるため	42 (26.9)	63 (33.2)	105 (30.3)	14 (23.0)	13 (39.4)	27 (28.7)
8. 自分自身や家族の生活の糧を得るため	137 (87.8)	162 (85.3)	299 (86.4)	51 (83.6)	26 (78.8)	77 (81.9)
9. 働かないのは世間体が悪い	15 (9.6)	20 (10.5)	35 (10.1)	5 (8.2)	3 (9.1)	8 (8.5)
10. その他	7 (4.5)	6 (3.2)	13 (3.8)	3 (4.9)	2 (6.1)	5 (5.3)

註) 表中のカッコ内の数値は、区分カテゴリ別のケース数に対する割合 (%)。

在籍する女性の社会参画への志向性が高いことを示唆しており、先述した職業選択基準の“社会貢献”得点において認められた性の主効果を支持する結果といえよう。一方、県内学生の特徴としては男女とも「余暇や趣味に使うお金を得るため」を選択する割合が高く、相対的に県外出身学生の選択率を上回っている（県内：67.1%、県外：56.4%）。

もちろん、働くことを通しての自己実現を志向している学生も多いが、上述のような選択傾向は、多くの学生にとって、働くということが他の目的を

達成するための手段として認識されている様子がうかがえる。なお、その傾向は県内出身学生において顕著である。また、この結果は、職業選択基準において県内学生が“雇用条件”を重視する傾向と関連していると考えられる。

ところで、自己の経済的・実利的利益を目指す動機が、働く理由として高い比重を占めている一方で、表1-3に示されたように雇用条件が良いことは、職業選択基準において最も重要視されている要因ではない。このことは、就労についての動機づけと、実際の職業選択プロセスが必ずしも一致・連動しているわけではないことを示唆しており、今後も、働くことをめぐる動機的側面と認知・選択的側面の双方から継続的に比較検討していくことが必要であると考えられる。

5. 仕事中心性について

三隅他(1987)によるMOW (Meaning of Working Life) 国際比較研究では、主に有職者を対象にして仕事・家族・余暇・地域社会・宗教という5つの生活領域について、合計が100になるように得点を配分させることで、相対的な仕事中心性を測定している。本研究では、三隅他の研究においても日本人対象者による重みづけが低かった宗教の項目を除き、代わりに「その他」の項目を設け、他の4領域で説明できない場合に具体的な内容を記述するように求めた。

また、調査対象者が大学生であることを考慮して、就職して5年目の状況を想定して答えるように教示した。現在の事実や態度についての評定ではないため、結果の解釈にあたっては、過度の一般化を行わないように注意する必要がある。

全体平均でみると、5つの領域のうち、仕事のウェイトの平均値は34.46で最も高く、次いで家族(33.39)、余暇(19.96)、地域社会(8.92)、その他(3.08)となっている。その他の領域への重みづけと具体的な記述が少ないことから、本研究で設定した生活領域は、この種の設問としては、妥当な

選択肢であると考えられる。

仕事への配点に着目すると、三隅他の研究では、1982年調査時の日本における仕事ウェイトが36ポイント、1991年時点では33ポイントであった。本調査の結果は、就職して5年目を想定しての回答であるにもかかわらず、それら先行研究の結果と近似している。

ちなみに、1982年のデータでは、20歳代の日本人の仕事ウェイト平均が35.8ポイントである（三隅他、1987）。

表4-1 仕事中心性（就職して5年目を想定）平均値

項目	県内		県外	
	男性 (n=155)	女性 (n=190)	男性 (n= 61)	女性 (n= 33)
仕事	34.43 (14.93)	33.81 (13.73)	34.54 (13.35)	38.46 (18.23)
家族	33.03 (13.03)	33.51 (14.17)	34.62 (12.32)	31.62 (12.66)
余暇	19.47 (10.27)	20.93 (10.94)	18.77 (9.26)	19.34 (9.69)
地域社会	9.45 (5.73)	8.29 (5.60)	10.41 (7.55)	7.09 (5.07)
その他	3.31 (6.27)	3.17 (6.91)	2.07 (3.75)	3.18 (7.99)

註) 表中のカッコ内は標準偏差

表4-1は、出身地（県内・県外）および性別（男・女）に各生活領域への配点を比較した結果である。いずれの群も仕事および家族への配点が大きく、全体集計と大きな差異はないが、県外出身男子において家族のウェイトの平均値34.62が仕事34.54をわずかながら上回っている。反対に、県外出身の女子学生では、仕事への重みづけが38.46と相対的に大きくなっている。女子学生の想定する仕事中心性が、男子学生のそれと比べて差がないか、むしろ高い値を示していることは、4年制大学女子のキャリア志向の高さを反映していると考えられる。また、就職して5年目のライフスタイルに専業主

婦の選択肢を想定していないことが伺える結果といえよう。

今回の調査では、仕事中心性が実際の生活実態を答えたものではなく、5年後を想定しての回答であったため、各領域への配点のばらつきが大きく、結果的に回答の標準偏差が大きくなっている。このことは、結果の信頼性や測定方法の妥当性の問題として、今後の検討課題といえよう。しかしながら、上述の働くことの理由に関する設問とともに、これらの尺度を継続的に測定し、学年比較や卒業後の追跡調査を実施することができれば、今回の結果との比較において、示唆に富む興味深い資料を提供してくれるものと考えられる。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討 心理学研究, 72(1), 10-18.
- 青島祐子・関口礼子 2000 女子学生の進路と就職意識 神田道子(編) 女子学生の職業意識 勁草書房 Pp.23-64.
- 川上幸三 1988 教育実習生の教職意識の変容に関する研究 北海道教育大学紀要第1部C教育科学編, 39(1), 103-120
- 厚生労働省 2002 労働経済白書(平成14年版) —最近の雇用・失業の動向とその傾向
- 三木知子・桜井茂男 1998 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203-211.
- 三隅二不二・直井優・間 宏 1987 働くことの意味 有斐閣
- 大野木裕明・宮川充司 1996 教育実習不安の構造と変化 教育心理学研究, 44, 454-462.
- 尾崎仁美 2001 大学生の将来の見通しと適応との関連 溝上慎一(編) 大学生の自己と生き方—大学生固有の意味世界に迫る大学生心理学 ナカニシヤ出版 Pp.167-198.

- 鈴木規之 2002 琉球大学学生の就職に関する意識の研究－不況下における
県内志向と公務員志向 琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学, 9,
133-153.
- 高良美樹 1999 統制感の発達的变化に関する研究－学校特性および達成経
験が及ぼす影響について 琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学,
3, 57-80.
- 高良美樹・金城亮 2001 インターンシップの経験が大学生の就業意識に及
ぼす効果－職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として
琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学, 8, 39-57.
- 内田真人 2002 現代沖縄経済論 沖縄タイムス社
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造－保
育系、看護系、人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連
名古屋大学教育学部紀要, 30, 63-98.
- 柳井修 2001 キャリア発達論－青年期のキャリア形成と進路指導の展開
ナカニシヤ出版

沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究

付表1 職業リスト

記号	系	職業例
A	一般事務系(1)	会計・税理士(101)、会計事務(102)、事務系国家公務員(103)、事務系地方公務員(104)、一般事務(105)
B	技術事務系(2)	速記者(201)、コールセンターオペレーター(202)、WEBデザイナー(203)、ファイナンシャルプランナー(204)
C	企画制作系(3)	新聞・雑誌・放送記者(301)、出版編集者(302)、プロデューサー(303)、ディレクター(304)、コピーライター(305)、広告業者(306)
D	文科系専門職(4)	弁護士(401)、検察官(402)、中・高校文科系科目担任教諭(403)、文科系大学教員(404)、司書(405)、通訳(406)、作家・詩人(407)、翻訳家(408)、外交官(409)、秘書(410)、アナウンサー・レポーター(411)、司法書士・行政書士(412)
E	対人折衝系(5)	ツアーガイド(501)、キャビンアテンダント(502)、ホテルマン(503)、バスガイド(504)、車掌(505)
F	販売系(6)	インストラクター(601)、貿易商社員(602)、外交員(603)、セールスマン(604)、デモンストレーター(605)、店員・販売員(606)、コンパニオン(607)
G	奉仕系(7)	幼稚園・小学校教諭(701)、保育士(702)、看護師・助産婦(703)、保健婦(704)、児童福祉司(705)、消防士(706)、警察官(707)、警備員(708)、マッサージ師(709)、カウンセラー(710)、ソーシャルワーカー(711)
H	技芸系(8)	声楽家・演奏家(801)、デザイナー(802)、画家(803)、俳優(804)、茶華道教諭(805)、理・美容師(806)、調理師(807)、ミュージシャン(808)、カメラマン(809)、ゲームクリエイター(810)
I	戸外・自然系(9)	農業指導員(901)、体育指導員(902)、農学教諭(903)、航海士(904)、営林署職員(905)、農業経営者(906)、植木職(907)、船員(908)
J	機械技術職(10)	測量士(1001)、建築・土木技術者(1002)、パイロット(1003)、機械技術者(1004)、システムエンジニア(1005)、プログラマー(1006)、技術系国家公務員(1007)、技術系地方公務員(1008)
K	理科系専門職(11)	中・高理科系科目担任教諭(1101)、理科系大学教員(1102)、臨床検査技師(1103)、歯科衛生士(1104)、栄養士(1105)、診療X線技師(1106)、医師(1107)、薬剤師(1108)
L	その他(12)	基地内従業員(1201)、フリーター(1202)、プロスポーツ選手(1203)、自由業(1204)、専業主婦・主夫(1205)

付録1 質問紙の調査項目

I. あなたが将来、就職する際に、以下のことをどの程度重視すると思いますか。それぞれの項目について、自分の気持ちにもっとも近い程度を1つだけ選んで、数字に○印をつけてください。

	重視しない	全 く	重 視 し な い	あ ま り	ど ち ら と も	い え な い	あ る 程 度	重 視 す る	非 常 に	重 視 す る
1 安定した会社や勤め先であること	1	2	3	4	5					
2 給与やボーナスが高いこと	1	2	3	4	5					
3 創造性・独創性を発揮する機会があること	1	2	3	4	5					
4 仕事内容が複雑で変化に富むこと	1	2	3	4	5					
5 勤め先の福利厚生施設が充実していること	1	2	3	4	5					
6 昇進の可能性が高いこと	1	2	3	4	5					
7 家族の希望に沿っていること	1	2	3	4	5					
8 仕事が気楽であること	1	2	3	4	5					
9 上司との人間関係がよいこと	1	2	3	4	5					
10 仕事が専門的であること	1	2	3	4	5					
11 休みが多いこと	1	2	3	4	5					
12 仕事に誇りをもてること	1	2	3	4	5					
13 仕事仲間との人間関係がよいこと	1	2	3	4	5					
14 勤め先の世間での評判がよいこと	1	2	3	4	5					
15 困難な仕事へ挑戦する機会があること	1	2	3	4	5					
16 仕事上での上司の実力があること	1	2	3	4	5					
17 仕事環境が快適であること	1	2	3	4	5					
18 責任ある仕事であること	1	2	3	4	5					
19 仕事の上での自己の将来性があること	1	2	3	4	5					
20 家庭的な雰囲気職場であること	1	2	3	4	5					
21 仕事をつうじて社会に役立つこと	1	2	3	4	5					
22 自分の能力がためられる機会があること	1	2	3	4	5					
23 通勤が便利であること	1	2	3	4	5					
24 仕事が自由にまかされる機会があること	1	2	3	4	5					
25 実力本位・能力本位の処遇や報酬であること	1	2	3	4	5					

沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究

26	仕事をつうじ勉強し成長する機会があること	1	2	3	4	5
27	専門家として信頼されること	1	2	3	4	5
28	自分の力で何かを成しとげる機会があること	1	2	3	4	5
29	職場のみんなから受け入れられること	1	2	3	4	5
30	リーダーシップを発揮する機会があること	1	2	3	4	5
31	残業が少ないこと	1	2	3	4	5
32	終身雇用制であること	1	2	3	4	5
33	人の役に立つ仕事であること	1	2	3	4	5
34	勤務地が地元（出身地）であること	1	2	3	4	5
35	仕事にやりがいを感じられること	1	2	3	4	5
36	仕事をつうじて人と多くの交流をもてること	1	2	3	4	5
37	勤務時間に柔軟性（フレックス・タイムなど）があること	1	2	3	4	5
38	取得した資格が活用できる機会があること	1	2	3	4	5
39	職場が男女平等であること	1	2	3	4	5
40	職場に育児休暇があること	1	2	3	4	5
41	現在の居住地から通勤可能であること	1	2	3	4	5
42	転勤がないこと	1	2	3	4	5

II. あなたが将来、「つきたい職業」、「つきたくない職業」は何ですか。別表より「つきたい職業」は 上位2つ、「つきたくない職業」は上位1つを選択し、それぞれ職業名のかっこ内の数字で答えてください。もし、別表に無い場合は、その職業名を具体的に書いてください。さらに、各職業について、あなたがもっているイメージを思いつづかぎり自由に記述してください。

★つきたい職業 1位 []

[その職業イメージ]	_____
⋮	⋮

★つきたい職業 2位 []

[その職業イメージ]	_____
⋮	⋮

◆つきたくない職業 1位 []

[その職業イメージ]	_____
⋮	⋮

Ⅲ. 以下のことがらについて、設問をよく読んでお答え下さい。

1. 一般に、人は何のために「働く（仕事をする）」と思いますか。以下のことがらのうち、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1 達成感を得るため | 2 自分の能力や創造性を発揮するため |
| 3 趣味や興味を仕事で実現するため | 4 余暇や趣味に使うお金を得るため |
| 5 職場の人々や顧客との交流のため | 6 地域や社会に貢献するため |
| 7 社会の一員として認められるため | 8 自分自身や家族の生活の糧を得るため |
| 9 働かないのは世間体が悪い | 10 その他 () |

2. あなた自身は、何のために「働く（仕事をする）」のですか。以下のことがらのうち、あてはまるもの全てに○印をつけてください。

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1 達成感を得るため | 2 自分の能力や創造性を発揮するため |
| 3 趣味や興味を仕事で実現するため | 4 余暇や趣味に使うお金を得るため |
| 5 職場の人々や顧客との交流のため | 6 地域や社会に貢献するため |
| 7 社会の一員として認められるため | 8 自分自身や家族の生活の糧を得るため |
| 9 働かないのは世間体が悪い | 10 その他 () |

3. あなたの将来の姿（就職して5年目）を想像してください。その時のあなたの生活において、仕事、家族、余暇（レジャーや趣味、友人とのつきあい）、地域社会（地域の自治会・ボランティア団体等）、その他（具体的に記入して下さい）は、それぞれどのくらい重要でしょうか。それを示すために、合計100となるように、下記の空欄に配点をしてください。

仕 事	()
家 族	()
余 暇	()
地域社会	()
そ の 他	()
[具体的に:]]

計 100

沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究

IV. 最後に、あなたについておたずねします。

1. あなたの年齢： () 歳
2. あなたの性別： 1 男 2 女
3. あなたの学科： () 学科
4. あなたの学年： 1 一年 2 二年 3 三年 4 四年 5 大学院 6 その他
5. あなたの出身地： () 都道府県
6. あなたの現在の居住地： () 市町村
7. あなたは、これまでにアルバイトをしたことがありますか：
 - 1 アルバイトをしたことがある 2 アルバイトをしたことがない