

2024年2月29日発行  
九州産業大学『基礎教育センター研究紀要』第14号 別刷

# 何のために社会で働くのか？

## —今どきの大学生の職業観・勤労観の研究—

基礎教育センター講師  
小田部 貴子

## 【研究ノート】

# 何のために社会で働くのか？

—今どきの大学生の職業観・勤労観の研究—

小田部 貴 子

## I. 問題と目的

新入社員の早期離職率は高く、喫緊に解決すべき重要な社会問題となっている。安易な離職は、個人個人の自立とキャリアの不安定化やスキル習得機会の遅延だけでなく、企業側でも再採用や教育コストの増大や組織モラルの低下を引き起こす。若年労働者の離職理由には、労働条件への不満（「労働時間・休日・休暇条件」や「賃金条件」が悪い）、職務不適合（「仕事が合わない」）、人間関係（「人間関係が良くない」）等多数の原因がある（労働政策研究・研修機構, 2021）。これらに対して企業は、離職防止や組織定着を図る様々な取り組み（例：オンボーディング・プログラム, メンターシップ・プログラム）を実施し努力を重ねているが、その成果を左右する重要な要因の一つは、自分なりの“働く目的や意味”の形成ができるか否かにある<sup>1,2)</sup>。

大学を含む教育機関におけるキャリア教育においては、2000年以降、多様な形で展開され、様々な目的（例：就業意識の醸成, 自己効力感, コミュニケーション力の向上等）を達成するための取り組みが行われており、その成果も報告されている<sup>3,4)</sup>。しかし、現行の教育・支援は一般的に、早期離職の予防や入職後の成長を促すという長期的な視野から見ると、その機能は限定的であると言わざるを得ない。例えば、大学生の多くは3年生になると就職活動を開始するが、“職場組織の成り立ち”や“自分自身の特性と職業との適合性”などを十分に理解せず、企業のブランドやイメージのみに頼った会社選びをする傾向がある。企業説明会や短期のインターンシップでは、大まかな仕事内容や労働条件は理解するものの“職場での役割・責任性”や実社会で必ず遭遇する“挑戦的な課題や困難状況”, それらを“克服するための心得”については、十分に理解・予想できているとは言えない。また、内定を得るための焦りから「一定の評価のある企業に内定した」という消極的な理由で就職を決定する学生も少なくない<sup>5)</sup>。結果として、実社会で働く目的や意味, 役割意識などについて、理解・覚悟したうえで企業に参入していく学生は非常に少ないのが現状である。実際、大学生の就職に関する価値観についての調査<sup>6)</sup>によれば、働く目的は（複数回答で）「生活のため」(87.2%)が最も高く、次に「余

暇や趣味に投じるため」(48.0%)と続き、社会に貢献するという重要な視点は乏しい。このように、キャリア教育・支援が充実してきているとはいえ、職業観・勤労観の醸成に関しては、依然として課題が存在している。

職業観・勤労観を育むことの複雑さや難しさは、インターネットとSNSの普及に伴ってさらに増加しているように見える。現代の学生は就職活動において様々な情報に簡単にアクセスできるようになっている。この情報の豊富さは、選択肢の幅を広げ透明性を高める一方で、次のような新たな問題も生じさせる。例えば、学生に分かりやすいメリットのある福利厚生情報が積極的に宣伝されることで、企業の魅力が増しポジティブな側面が強調される。一方で、退職者による労働上の側面における企業の否定的な評価がオンラインで共有された場合、“ブラック企業”のレッテルが貼られる等ネガティブな側面が注目される傾向がある。こうした情報の渦の中で、多くの学生が目先の利益や待遇に焦点を当てるようになり、実社会で働く意味・目的・役割意識の側面について考えることは軽視してしまいがちになる。すなわち、便利に入手できる情報が溢れる現代社会は、実感を伴うキャリア形成についての包括的な理解や、比較的長期的な視野で“働くこと”について考える機会を失うリスクとも隣り合わせだともいえる。

本来、キャリア教育・支援は、単に就職率や進学率を高めるだけではなく、自分自身の生き方や社会とのかかわり方について深く考え、実社会において「将来の企業・社会の発展に貢献する社会的責務を担うこと」と「自己成長・実現を図ること」との両方を摺り合わせながら、自立・自律していくために土台となるマインドセットを育むために行われるべきである<sup>3,7,8)</sup>。しかし、上述のように、現代の学生が置かれている環境は、個人モデル（個人の視点から私的なワークライフの充実や個人的成長の側面に焦点を置くもの見方・考え方）のみが強調されやすく、社会モデル（社会や組織といったより俯瞰的な視点から社会の中での役割意識や互惠性に焦点を当てるもの見方・考え方）は軽視されやすい構造があるように思われる（図1）。わが国は現在でもメンバーシップ型の採用が大部分を占めており、個人モデルのみで考えると、例えば、入職後の間もない

時期に自分の期待とは異なる処遇を体験して深い失望感（キャリアショック）を抱きやすく、結果的に離職に繋がる可能性が高い。しかし、社会モデルで俯瞰できれば、企業・社会全体の

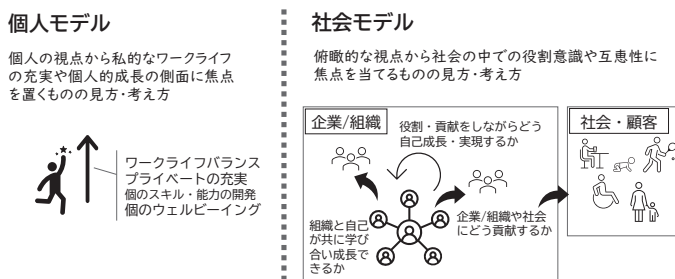


図1 個人モデル/社会モデルから見た働く目的と意味

何のために社会で働くのか？

視点から対処できる可能性が高まり、組織のためにも個人の成長にとっても有益である<sup>9)</sup>。したがって、社会モデルを含む職業観・勤労観の育成は、大学のキャリア教育・支援においても重要な任務といえる。しかしながら、今どきの学生がそもそも、社会で働くことに対してどのような認識を持っているのか、特に社会モデルがどの程度育まれているかについて明らかにした研究は少なく、十分に把握・理解できているとはいえない。

そこで、本研究では今どきの学生たちが認識している“働く目的や意味”の内実を明らかにすることを目的とする。就職活動前の大学生3年生を対象とし、学校教育段階においてどのような職業観・勤労観が育まれているのか、特に、個人モデル／社会モデルという切り口から見た働く目的や意味のバランスとはどのようなものかについて、実態を把握・解明し学生の現状に応じたキャリア教育を実践・展開していく上での基礎資料を得る。ただし、今回の調査対象は、本学（九州産業大学）の学生である。理系・文系を含む比較的幅広い学部層に対する調査だが、全国の大学生に一般化できるものではないため、あくまでも一事例として考察する。

## II. 方法

### 1. 調査項目

調査項目は次の設問1～設問3で構成した。

設問1) 社会で働く目的や意味について言語化可能なレベルの考えを問うために、「あなたは、何のために社会で働いていく／仕事をしていくのでしょうか。思いつくままに、できるだけたくさん、自由に記述してください。」と教示し、自由記述を求めた。初めに自由記述を求めることで、自力で想起できる考えを取り出すことを狙った。なお、インターフェイス上、設問2以後の教示や質問項目が見えないように設計した。

設問2) 社会で働く目的や意味についての認識を尋ねるために、16項目をオリジナルで作成した（以下、「働く理由尺度」とする）。これらは、予備調査（「なぜ働くのか／仕事をするのか」について40名（学部・性別は無作為抽出）に記述してもらった）を行い、その内容を整理して項目化したものであった。本調査では「社会で働いていく／仕事をしていくことに関して、それぞれの項目はあなたにとってどのくらい重要ですか。」と教示して項目を提示し、「1：全く重要ではない」「2：あまり重要ではない」「3：どちらともいえない」「4：わりと重要である」「5：非常に重要である」のいずれかで回答するように求めた。本設問では、設問1と異なり、自分自身で生成できない内容であっても、項目に同意する程度に応じた回答が評定値として得られる。

設問3-1) 個人モデル視点 (A) と社会モデル視点 (B) に関する認識を問うために、AとBそれぞれに対応する典型的な考え方を示す文章を作成した (表2)。「次のA,Bの文章をよく読み、現在のあなたの考え方にどのくらいあてはまるかを回答してください。」と教示してそれぞれについて、「1:全くあてはまらない」「2:あまりあてはまらない」「3:どちらともいえない」「4:わりとあてはまる」「5:とてもよくあてはまる」で回答するよう求めた。

設問3-2) 社会で働く/仕事をする目的や意味についての相対的な価値観を明らかにするために、「現在のあなた自身の考え方は、上のAとBの考えのどちらにより近いですか。」と教示し、「Aに近い」「どちらかといえばAに近い」「どちらかといえばBに近い」「Bに近い」の4つの選択肢から1つ選ぶように求めた。設問3は、近年の学生のアンケートにおける評定 (回答) の傾向について考慮し、設問2のいずれの項目にも比較的高い数値 (「3」以上) を選ぶことが予想されたため、敢えて選ぶならどちらかを問うことで、相対的に価値を置く考え方を把握することを狙った。

## 2. 調査の実施

本学で「キャリア形成戦略」を受講している大学3年生を対象とし、606名から回答を得た。調査時期は2023年10月下旬であった。Web上で回答フォームを設計し、学生には端末より当該URLへとアクセスしてもらった上で、回答・記述を求めた。調査はFormsを用いて授業終了前10分を用いて、協力を依頼した。所要時間は5~10分程度であった。

## Ⅲ. 結果と考察

### 1. 学生が認識している社会で働く目的や意味

#### (1) 働く理由尺度の因子分析

探索的因子分析 (主因子法, 回転なし) を行った結果, 初期値での固有値の減衰状況 (スクリープロット; 9.27, 1.77, 0.80, 0.52, . . .) より2因子が妥当と判断した。ここで共通性が低い (.16以下) 項目は見当たらなかった。次に, 2因子に設定し, 重みづけのない最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を行ったところ, 因子負荷量が中程度で2因子に跨る項目が複数出現したため, .35以下であった3項目を削除して, 再度, 因子分析を行った。2因子による累積説明率は75.1%であった。最終的な因子パターン, 各因子の信頼性係数  $\alpha$ , 因子間相関を表1に示す。

因子1 (F1) は, 「社会や組織の発展に貢献できること」「組織と自分が共に成長できること」など, 社会組織における互惠性を認識し貢献意識を持った理由を記述した項目への因子負荷量

何のために社会で働くのか？

表1 働く理由尺度の因子分析結果、各項目の平均値と標準偏差 (N=606)

下位因子、及び項目内容	F1	F2	M	SD
<b>1 社会貢献意識 (<math>\alpha = .95</math>)</b>			<b>4.03</b>	<b>.90</b>
社会や組織の発展に貢献できること	.96	-.09	3.93	1.07
組織と自分が共に成長できること	.90	-.01	4.01	1.06
自分が社会や組織の役に立てること	.86	-.03	3.96	1.07
社会や組織で出会う人々と学び合えること	.85	.04	4.10	1.04
誰かの便利や幸せにつながる仕事ができること	.85	.00	4.05	1.07
多様な立場の人々と協力し組織の業務・機能を果たせること	.83	.02	3.92	1.04
自分が成長できること	.68	.17	4.21	1.00
自分の個性を発揮できること	.63	.18	4.06	1.06
<b>2 私的なワークライフ意識 (<math>\alpha = .92</math>)</b>			<b>4.42</b>	<b>.83</b>
プライベートの時間をちゃんと確保できること	-.04	.91	4.45	.95
ワークライフバランスが取れること	.05	.84	4.40	.94
生活費をしっかりと稼げること	.00	.84	4.51	.91
安定した生活ができること	.01	.81	4.42	.95
仕事による精神的・身体的なストレスが少ないこと	.07	.73	4.32	1.01
<b>削除項目</b>				
自分の能力が活かせること				
自分の興味・関心や適性に合った仕事をする				
自分のやりたい仕事ができること				

※因子間相関： $r=.68$

が高いことから、「社会貢献意識」と命名した。第2因子 (F2) は、「プライベートの時間をちゃんと確保できること」「ワークライフバランスが取れること」「生活費をしっかりと稼げること」など、個人の生活や仕事におけるウェルビーイングに関する記述を含む項目の因子負荷量が高いことから、「私的なワークライフ意識」と命名した。冒頭で述べた2つのモデルとの関係で言えば、F1が社会モデル、F2が個人モデルとおおよそ対応する。ただし、項目作成段階において、「自分が成長できること」「自分の個性を発揮できること」は、個人モデル視点を具体化した項目の1つと想定していた。しかし、因子分析の結果、これらは「社会貢献意識」の中にグループ化された。すなわち、設問3のAとBの記述内容と完全に対応するものではない。

(2) 働く理由尺度の各項目の平均値と標準偏差

学生の働く理由に関して、どのような理由がより重要視されているかを明らかにするために、各項目、及び因子ごとの平均値と標準偏差を算出した (表1)。その結果、いずれの下位尺度においても、評定平均値は中央値となる「3.0」を大幅に上回っており、学生は、一般的にはいずれも重要であると認識していることが示された。そのうえで、その標準偏差は1.0よりも大きい項目が多く、総じて個人差があることが分かった。

因子別にみると、「社会貢献意識」下位尺度の評定値が4.03、「私的なワークライフ意識」下

位尺度の評定平均値は4.42であった。また各々の項目を見た場合、最も評定平均値が高いものから順に「生活費をしっかり稼げること (4.51)」「プライベートの時間をちゃんと確保できること (4.45)」となった。したがって、全ての項目及び下位尺度に対して重要であるとの認識が示されたが、「社会貢献意識」と比較して「個人のワークライフ意識」の方が、より重要なものと評価されていることになる。

## 2. 学生の「個人モデル」と「社会モデル」のバランス

表2に示すように、個人モデルと社会モデルの双方の記述に対して、どの程度同意するかを尋ねた結果、双方に対して高い評定値を選ぶ者が多く、「4：わりとあてはまる」「5：とてもよくあてはまる」のいずれかを回答した割合は、個人モデル視点では86.1%，社会モデル視点では63.7%であった。両者を比較すると個人モデル視点に同意する者がより多いものの、今回の調査対象である本学の3年次生において、少なくとも一定程度、社会モデルの視点に対しても認識上は理解が促されていることが見て取れる。

表2 学生の個人モデルと社会モデルのバランス (N=606)

項目	評定ラベル				
	1: 全くあてはまらない	2: あまりあてはまらない	3: どちらともいえない	4: わりとあてはまる	5: とてもよくあてはまる
A【個人モデル】私にとって重要なのは、自分自身の力を発揮したり、自己成長したり、自分の好きな生活スタイルが実現できることである。また、将来そういった仕事ができるように、私は自分の知識・スキルを身に付けたり、能力を伸ばしたりしていきたい。	14	21	49	306	216
(%)	2.3	3.5	8.1	50.5	35.6
B【社会モデル】私にとって重要なのは、社会に貢献できることである。誰かの役に立つ仕事ができたり、組織の人と学び合い共に成長できる環境があることだ。また、将来そういった仕事ができるように、社会や組織の成り立ちについて理解したり人々のつながりについて学んでいきたい。	23	64	133	264	122
(%)	3.8	10.6	21.9	43.6	20.1

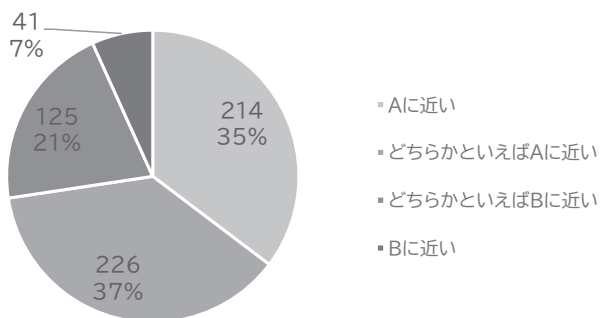


図2 個人モデル (A) と社会モデル (B) のどちらにより近いか (N=606)

次に、A：個人モデルとB：社会モデルのいずれの考えにより近いかについて、4択で回答してもらった結果、図2に示すように、「Aに近い」が214名(35.3%)、「どちらかといえばAに近い」が226名(37.3%)、「どちらかといえばBに近い」

### 何のために社会で働くのか？

が125名(20.6%)、「Bに近い」が41名(6.8%)となり、比較するとAの考えに近い学生が多いことが分かった。すなわち、二者択一で問われた場合には、個人モデルに対応する記述の方が当てはまりが良い学生が多い。この回答は、弱冠20歳の学生としてごく自然な反応だと考えられる。私的な成長やワークライフの向上や充実といった利己的動機は、結果的に社会へのより大きな貢献をもたらすこともあり、特に若年層にとっては重要な要素である。ただし、冒頭で指摘した通り、実社会ではしばしば、自らの望みや思い通りに事が進まない状況に直面する。こうした状況において、社会モデルで考える力は、長い目で見た場合、自律的なキャリア形成の一助となるだろう。

### 3. 典型的な社会モデル重視型の学生の自由記述

上記の意味で、社会モデルを重視する学生が、具体的にどのような記述をしているか(記述できるレベルとしてどのように言語化したのか)を把握・理解することは有用である。そこで、設問3-1のAの記述に対して評定値が「1.全くあてはまらない」～「3.どちらともいえない」であり、かつBの記述に対して評定値が「5.とてもよくあてはまる」であった学生(N=14)を社会モデル重視型と操作的に定義し、以下に、社会モデル重視型の学生が記述した記述内容(「何のために社会で働いていく／仕事をしていくのか」への回答)をいくつか掲載する。

- 第一に生きていく為働いている。次に社会に出て誰かに会社やお客様に対して貢献し実感を得ることで自分の人生を豊かにする為。
- 私は、社会に貢献するために働きたいと考えています。社会に貢献することで、自分の住む地域の環境が良くなり、自分も含めた多くの人々が住みやすくなります。また、自分は誰かから感謝をされることで、働くやる気が溢れ出ます。それが、結果的に継続することにつながります。以上のように、社会に貢献することで、他人の効用を満たすだけでなく、かえって自分のキャリア形成を充実させることができます。
- 家族を持った時に、養えるように。きちんとした人生を謳歌するため。社会勉強。働く義務があると思うから。人のために働く。社会貢献。次の世代に仕事を繋げるため。
- 社会の一員になることが自分の考える何のために社会で働くかです。今までは学生として学校という小さな区分での一員として生活していました。しかし仕事をするということは、企業の一員になることと同時に、社会を形成する一員になる事だと考えます。
- 私は、一緒に働く社会人のため、サービス等を利用していただく客や企業のため、つまり誰かのために働きたいです。その理由は、学生時代から私は誰かが喜んだり、楽しんでいて姿を見ることが好きで、それを見るだけでこの仕事をしていて良かった、活動をしていて良かったと心の底から思うことができたからです。また、もっと多くの人たちを喜ばせ



られるように、より自分のできる仕事の幅を広げて、それを実現するためのキャリア形成もしていきたいです。

- 私は一つ目に自分と家族を守るために働きます。理由はまずお金がないと住むこと食べること服を着ること、衣食住ができないと思います。そのため仕事をしてお金を稼ぐ必要があると考えます。また将来自分が親になった時に子供に不自由な暮らしをして欲しくないというのがあります。二つ目は自分を成長させるためです。社会に出てたくさんの人脈を作りたいと思っており、そのためにはコミュニケーション力が必要だと思うからです。三つ目は人から何かを頼まれるのが好きだからです。お客様からの要望に応え、お客様が喜ぶ顔が見たいのが三つ目です。

以上の社会モデル重視型の学生の記述から、少なくとも次の特徴を垣間見ることができる。第1に、他者が喜ぶことや感謝されることが自分にとっての喜びでもあることをメタ的に認識しているということである。第2に、自分自身が社会を形成する一員であるという役割について自覚していることである。第3に、働くことの意義について多角的な視点を持っていることである。

ただし、こうした認識を持っていることと、現実世界での行動が必ずしも一貫性のあるものか、その関連性については定かではない。学生の認識が行動としてどのように表出されているか、実社会に出たときに、学生時代までに育まれた職業観・勤労観がどのように影響／変化していくか、さらには社会モデルがどのように生まれうるのか等について、更なる研究を重ね究明していくことが今後の課題である。

## 引用文献

- 1) 労働政策研究・研修機構（2021）. JILPT 資料シリーズ No.236 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状.
- 2) Pike, K. L. (2014). New employee onboarding programs and person-organization fit: An examination of socialization tactics. Seminar Research Paper Series, Paper 24.
- 3) Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. Journal of Vocational Behavior, 68 (2), 292-307.
- 4) 小田部貴子（2019）自律的なキャリア形成マインド育成に向けて（1）：初年次学生の学びの場への参画態度に着目して、九州産業大学 基礎教育センター研究紀要, 9, 15-28.
- 5) 伊藤重男（2015）若手社会人の早期離職についての要因分析, 四天王寺大学紀要, 59, 307-332.
- 6) 就職みらい研究所（2023）大学生のキャリア等に関する価値観について[https://shushokumirai.recruit.co.jp/study\\_report\\_article/20230330001/](https://shushokumirai.recruit.co.jp/study_report_article/20230330001/)（最終アクセス日：2023年11月23日）
- 7) 大西純一（2013）3年後期開講科目「キャリア形成戦略」―意義と今後の課題―, 基礎教育センター研究紀要, 3, 1-23.

何のために社会で働くのか？

- <sup>8)</sup> 小田部貴子（2021）主体的・自律的なキャリア形成に寄与する大学生のマインドセットとその前進的変容プロセスを促す要因の解明, キャリアデザイン学会第17回研究大会, 9月11日（オンライン）.
- <sup>9)</sup> Steger, M. F, Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI), *Journal of Career Assessment*, 29 (3), 322-337.