女子青年の就業動機に関する分析（1）
― 家庭環境の影響について学年比較 ―

Analysis on Vocational Motives of Recent Female Adolescents (1): Comparison between School Years on Influence of Familial Environments

菱 田 陽 子[*1] 加 藤 礼 子[*2] 金 子 劭 榮[*3]

Abstract

The purpose of this study was to examine how five family environmental factors affect five vocation motivational factors. The following results were shown among both the 1st and 2nd year students. The more conversations they have in the home on their way of life and the more concrete the occupational information they have, the more they think of the importance of interpersonal cooperation. Also, they are more ready to start employment seeking activities having a much clearer purpose and vision. To have more discussion on the way of life raises their self status and self-improvement motives. Among the 2nd year students, it helps to reduce their negative feelings towards working. Compared to the 2nd year students, the 1st year students are more influenced by their familial closeness. On the other hand the 2nd year students, having already started employment seeking activities, are shown to be more affected by concrete information on employment. Departments concerned with vocation showed more positive employment seeking activities by students compared with departments which are less concerned with vocation.

キーワード：女子 青年（学生）／就業動機／家庭の話題／生き方重視

はじめに

大学生、短大生、専門学校生が働くことについて、どのように考えて就職活動をし、働き始めるのか、働くことの意識の中に、自分自身の生き方との関わりを考えているのか、それらのことが大学、短大、専門学校ばかりではなく、小学校からの教育全体を通して、あるいは、家庭の中で教えられてきたのか、これらに関して教えられた内容が青年一人一人に定着しているのか、等若者の就業に関して、社会環境との関係も含め様々な話題がニュースで取り上げられ、多くの課題が提示されている今日、これらのことは重要で主要な現代の課題の一つであろう。この意味からも青年の働く意識と生き方に対する考え方の関係を検討することが必要であると考えられる。

菱田らは、就業に関して、男女共同参画社会に関する課題も含め、青年の働く意識について大学生、短期大学生、専門学校生を対象に調査･分析を試みてきた（菱田　2008）。それによれば、大学生の働く意識に、家庭内における生き方に関する考え方、価値観等の話題が影響することが窺われる。男女ともにその関わりが見られたが､特に、女子青年では、自分らしい仕事をし、社会に貢献するなどの「就業意欲」とプラスの関わりを示した。

先の研究では、家庭内の話題の内容を「生き方

*1 Yoko HISHIDA
北陸学院大学短期大学部　コミュニティ文化学科
心理分析
*2 Reiko KATO
石川県立保育専門学園（非常勤）
*3 Shoei KANEKO
石川県立大学　生物資源環境学部　教養教育センター

重視､｢父(母)自身の就業に対するプラスの意識｣､性役割を含む現実的な就業に関する父母の考えを意味する「現実志向｣､現実の職場についての父(母)の愚痴を意味する「父（母）の愚痴」として、「共同参画意識｣､「就業期待｣､「家事期待｣､「性差別感｣､「就業不安｣､「旧性役割感｣､「気楽な就業感」等の就業意識との関わりを男女別に検討している。

本研究ではこの結果を考慮しつつ、家庭におけるコミュニケーションの量と質（内容）に視点をおき､女子青年の就業動機との関わりを検討する。特に、コミュニケーションの内容の一つとしている生き方についての関わりに注目したい。

現代の青年が就職活動をする際、給料の高さ、残業の有無、週末が確実に休みであることなど、職場の就業条件に対する関心が高いことが想像されるものの、働く事が個人の生き方に関わるなどの人生哲学等を含む抽象的価値概念が就職活動に作用しているのかどうかを明らかにすることも、就職指導、進路決定に関わる指導に重要であると考えている。

仮説や質問項目を考えるにあたり､短大生１年、約50名に「働くことについて｣､「働くことの意義｣､「就職活動について」自由記述で回答を求めたものも参考にしている｡｢働くことについて｣は、半数が働くことは不安だけれど働かなければならない、と答え、18名が働くのは当たり前、と答えていることから、調査対象学生に基本的な就業意識はあるであろうと判断された｡「働くことの意義」については､親の苦労を思いやり、感謝し、今度は自分が親のために働く、等親に対する気持ちを述べたもの、社会貢献、自己啓発、自己実現、将来持つであろう自分の家族のための貯蓄など将来設計に関わるもの、企業に認めてもらうことで自分に自信がつく、など、安達尺度（安達1998）の「上位･挑戦志向」に関わると思われる回答もあった。その他､悔いのない一生を送るため､等､生き方と働くことの関連のみられる回答もあり、これらも参考に、調査項目の内容を検討した。青年の中には、働くことは生き方そのもの、と明確に捉える者もおり、生きる事、働くことは、時間をいかに過ごすことであるかに関わる、その時間は限られていると捉え、働くことと密接にその時間の過ごし方を捉えている者もいた。

家庭環境の家庭内のコミュニケーション量については、交流分析の理論も参考にした。交流分析では｢ 相補交流は話す内容がある限り、気持ちよく対話は続く 」と言われ､「対話の生産性」の保証にはならないものの「相補的なやりとりが行われているときには、気持ちがよく、相手に親しみを抱き、安心感をもつ」ことが示されている（桂戴作ら　2007　24−25)。この種のコミュニケーションが家庭内で多ければ多い程、安心感が生まれ、安定した心の状態の維持につながることが推測され、就業動機に関わる話題の豊富さ、コミュニケーション量の多さが就業動機にプラスの関わりを示すことが想定された。これに関する仮定因子としては、家族間でよく話し、父または母は子供の話をよく聞いてくれるなどの相補交流と思われるコミュニケーションのやりとりをコミュニケーションの量と考えた「双方向コミュニケーション｣、家族と一緒より一人で食事をするのが好きであったり、家族と食事をしているときも携帯を離さないような､コミュニケーションを好まない、もしくは、大切とは考えない「コミュニケーション軽視」を考えた。

コミュニケーションの質（内容）に関わる因子については、自分にとって何が一番大切かを考えながら働き、生きる姿勢、人生は希望や夢を持って仕事をすることが大切であること、給料よりも生き甲斐や自分の適正にあった仕事を選ぶこと、理想の人物像を心に描きながら仕事を選び、仕事をすることなどを意味する「生き方・価値観｣､父または母の職場における人間関係の話、今日の求人状況などの就業に関わる社会情勢の話、自分に合う職業適性の話など就職関係の情報を意味する「就業関係の情報」を仮定した。

この他、家庭の良好なコミュニケーションを支える家庭環境要因として、家族に対する信頼感や家庭の和み感を推定したが、それらに関する直接的な質問では、青年の家族に対する反発感等、その複雑な心理がバイアスとなって、結果に歪みが生ずる不安もあったため、幼児期の家族に対する感じ方を調べることにより、ここで意図している家族に対する潜在的な肯定感を測ることができるのではないかと考えた。これに関する仮定因子と

して、幼い頃よく抱きしめてもらった、大切に育てられた、両親はとても仲がよく、居心地のよい和み感のある家庭であった、のびのびと育てられていたなどの心に残っている家庭、家族に対する暖かな潜在意識を意味する「潜在的家族意識」を仮定した。他に、自分の家庭はよい家庭であると思い、家族と過ごす時間を望み、一家団欒を好み、家は帰りたくなる場所であると思っていることを意味する「家庭の和みとやすらぎ感」、困ったときには、父または母に相談し、家族を頼りにすると同時に大切な家族を守らなければと思い、家族からも頼られていると思っていることを意味する「家族頼り」など7因子を仮定し、質問項目を作成している。

青年の就業動機については、安達が就業動機尺度を策定し、その信頼性、妥当性を調べている（安達 1998、2001）が、この安達の就業動機尺度（以後、安達尺度と記する）では、「探索志向」、「対人志向」、「上位志向」、「挑戦志向」を下位尺度として分析しており、これらの分析された因子や項目が本研究の目的に合っていると思われたため、この尺度の項目を一部使用している。就業動機には、就業に関する不安、回避も介在すると推測されることから、それらに関する項目は、ここで作成し、加えている。就業不安に関しては、藤井（1999）が、女子学生を対象に分析した結果、「就職活動不安」、「職業適性不安」、「職場不安」の3因子から構成されていると指摘しており、これらの内容を参考に、ここでは、就業不安の構造を探ることはせず、就業動機を阻害する要因のひとつとして、考えることとした。これに、就業動機の阻害要因として「就業回避」を想定し、項目を作成している。

目　的

菱田ら（2008）によれば、家庭において、個人の生き方を大切にすることを話題にしていることが、若者の就業意識に影響を与えていることが窺われた。本研究では家庭での会話によるコミュニケーションとその内容、親を中心とした家族との信頼感、家庭の居場所としての安心感・和み感等、家庭環境に関する諸要因が、就業動機の諸要素と関わると仮定し、分析する。また、特に本研究で対象とする短期大学生等においては、入学直後と就職がかなり間近に迫っている時点とでは、就業等に関する認識も異なっていると思われるので、学年による相違を明らかにしたい。

具体的には、家庭環境が、青年達の精神的安定をもたらしている場合、例えば、幼少時の良い思い出をもち肯定的に受け止めている者、家庭におけるコミュニケーションが多い者、或いは、家庭に於いて就業に関することが話題にされそれについて考える機会が与えられている者は、自分の将来の就業について、積極的・肯定的に受け止めることが出来、就業に対する不安傾向は少ないと考えられる。しかしこのような傾向は、家庭外の要因が関わる強さと無関係ではなく、家庭外の要因がより関わると思われる高学年の方が、弱いと考えられる。これらの事柄を、以下の仮説について検証することによって明らかにしたい。

仮説1　家庭環境に於いて、精神的に安定した状況にある青年は、そうでない者に比較して、就業に対する受け止め方は肯定的・積極的であろう。

仮説2　家庭環境に於いて、精神的に安定した状況にある青年は、そうでない者に比較して、就業に対する不安は軽いであろう。

仮説3　家庭に於いて、就業に関する事柄或いはそれに関連した人間としての生き方についても話題になり、これについて考える、家族と話し合う機会が多い者ほど、就業に対する受け止め方は肯定的・積極的であろう。

仮説4　家庭に於いて、就業に関する事柄或いはそれに関連した人間としての生き方についても話題になり、これについて考える、家族と話し合う機会が多い者ほど、就業に対する不安は軽いであろう。

仮説5　これらの傾向は、入学直後の1年生に比較して、大学におけるさまざまな経験や友人関係による影響により家庭からの影響が弱まると考えられる2年生の方が、特に、短期大学部においては就業に対する準備を進める段階にあることから、家庭要因による影響は弱いであろう。

仮説6　就業に対する動機は、学生が選択し在籍している学科の、就業の業種等に関連の深い学科を選択し所属している学生の方が、それらの具体的な職種を意識しない学科に所属する学生に比較して、就業への積極性が認められ、就業への消

極性や不安は弱いであろう。

方　法

調査対象　石川県下私立大学、公立専門学校の女子学生のみ546名（平均年齢18.6歳）、1年269名、2年277名。なお、学科別比較対象学生の構成は、Table 1の通りである。後に学科による相違について分析するため、学科等別の人数を示している。

Table 1　学科等別人数

	1年	2年	計
A学科	79	41	120
B学科	105	65	170
C学科	58	83	141
D学科	18	30	48
E学科	0	44	44
計	260	263	523

（注）表中、A学科は特別の職種を志向しない学科である。

調査時期　2008年4月に各大学等の講義室にて、授業時間に、調査担当者が口頭説明し実施、回答されたものをその場で回収した。所要時間約20分であった。

調査内容　主な内容は以下の通りである。

フェイスシートとして、性別、年齢、学年、家族構成（家族から離れて暮らしている場合は実家の家族）、父母の就業形態、母の就業形態の受け止め方。

本研究の目的に関連した質問項目としては以下の通り。①家庭での会話16項目、②就業動機29項目（安達の就業動機尺度（1998）から20項目及びここで作成した就業不安・就業回避項目9項目）、③家庭環境17項目。

この他に、④周囲の圧力の受け止め方17項目、⑤個人要因（効力感は大学生用自己決定感（桜井、1993）3項目を含む言語化力等）20項目、について回答を求めているが、本研究では分析の対象としていない。

結果と考察

1. 調査内容の因子構造

(1) 家庭環境について

コミュニケーションの量としては、家族間でどの程度話し合っているかを尋ね、コミュニケーションの内容としては、就業に関する情報、生き方・価値観に関することを話しているかを尋ねている。また、女子学生は青年期にあることもあり、家族に対する表面的な反発があると想像できる。これに関連したものとして、潜在的な家族に対する信頼感、和み感、心地よい居場所感を考えたいが、これらは適切には測ることは必ずしも容易ではないと思われることから、幼少時の家族に対する感じ方により推測できるのではないかと考え、それらの質問を加えている。

ここでの因子分析によりTable 2の通り5因子が抽出された（最尤法による因子の抽出、バリマックス法による直交回転）。因子負荷量の絶対値が.35を超えるものについては、わかりやすくするために太字にしている（以下の因子分析結果も同様）。

後に、ここで対象となった女子大生の就業動機等が、家庭環境関連要因（彼女らによって認知されたものであるが）と、どのように関連しているかを重回帰分析によって明らかにしようとしている。重回帰分析の際に、説明変数・独立変数として取り上げる変数が相互に大きな相関を示す場合には、多重共線性の問題が発生し結果を不安定にする。事実、この項目についての斜交回転による因子分析では、相互にかなり高い相関を示すことが判明したので、ここでは直交回転を試みた。その結果、ある程度適切な因子構造を得ることが出来たので、この結果を採用した（Table 2）。なお、この直交回転による結果をもとに、因子負荷量の高い項目の評定平均値を求める尺度得点による分析も考えたが、相互の相関がかなり高くなるため適切ではないと判断し、重回帰分析の独立変数としては、因子得点を採用することにした。

ここで得られた因子構造を見ると、家庭内コミュニケーションについては、上に述べたように「コミュニケーション量」因子が抽出されたが、コミュニケーションにおける内容として、事前に仮定したものとほゞ同じように、働くことを含む人間としての生き方に関する価値観等を内容とする会話がなされていることを示す「生き方重視」因子と、就業関連の現実的な事柄等が話されることを示している「就業話題」因子の2因子が抽出され

Table 2　認知された家族環境の因子構造

	項　　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	h^2
家庭密着	私にとって、一緒にお茶を飲む等、一家団らんは必要だ	**.771**	.248	.177	.211	.040	.734
	家庭は、帰りたくなる場所である	**.747**	.329	.086	.089	.028	.683
	家族を頼りにしている	**.736**	**.384**	.165	.180	.054	.752
	家族と一緒の時間を、もっと欲しい	**.649**	.223	.246	.166	-.142	.579
	自分の家族は、良い家族である	**.622**	**.426**	.244	.077	.168	.662
	困った時には、父(母)に相談する	**.536**	.336	.244	.273	.213	.580
	家族と一緒に食事をするよりも、一人で食事をする方がよい	**-.533**	-.079	-.072	-.129	-.235	.367
	家族は、うっとうしい存在である	**-.516**	-.169	-.056	-.176	-.210	.373
	家族は、私が守らなければならない大切な存在である	**.480**	.286	.159	.227	-.111	.401
	どんなことでも、家族に相談できる	**.474**	.181	.270	.263	.228	.451
	父(または母)は、子どもの話をよく聞いてくれる	**.427**	.247	.116	.280	**.356**	.462
	私は、家族から頼りにされている	**.377**	.279	.162	.251	.050	.312
幼少期肯定感	幼い頃、私は大切に育てられていた	.243	**.812**	.123	.091	.043	.745
	幼い頃、私はよく抱きしめてもらった	.295	**.666**	.203	.157	.090	.605
	幼い頃、両親は仲がよかった	**.414**	**.557**	.163	.056	.142	.532
	幼い頃、のびのびと育てられた	.337	**.523**	.081	.122	.133	.426
	幼い頃を思い出すと、私は嬉(うれ)しくなる	**.360**	**.511**	.152	.184	.031	.449
生き方重視	希望や夢を持つことが、仕事をする上でも人生では一番大切だ	.128	.080	**.760**	.108	-.021	.612
	仕事だけではなく、趣味をもって生きることが大切である	.173	.094	**.748**	.177	.074	.636
	理想の人物像を持ち、その人物像をいつも心に描きながら生きなさい	.097	.119	**.612**	.197	-.033	.438
	自分にとって何が一番大切かを考えながら働き、生きるように	.066	.107	**.594**	.178	-.019	.401
	給料よりも生きがいや自分の適性にあった仕事を選ぶように	.243	.166	**.586**	.071	.101	.445
就業話題	現在の社会の求人状況について話し合う	.135	.043	.158	**.782**	.076	.663
	自分に合う職業は何かについて話し合う	.222	.141	.307	**.642**	.066	.579
	仕事の内容、給料、福利厚生等、働く条件について相談にのってくれる	.278	.187	.241	**.589**	-.002	.518
	.父(または母)は、職場の人間関係について話してくれる	.176	.115	.136	**.518**	.163	.357
コミュニケーション量	もう少し家族の会話が多いとよい	-.038	-.058	.060	-.055	**-.596**	.366
	家族の間でお互いによく話す	**.461**	.196	.219	.259	**.542**	.660
	$\sum a^2$	5.188	3.080	2.960	2.414	1.144	14.786
	%	18.5	11.0	10.6	8.6	4.1	52.8

た。

また、家庭環境及び家族に対する感じ方については、「家庭の和みとやすらぎ感」及び「家族頼り」を内容とするものを仮定したが、ここでの分析の結果、「家庭密着」因子としての１因子が抽出された。

更に、幼少期の家族に対する感じ方により測定されると仮定した「潜在的家族意識」因子は仮定通りまとまって１因子として抽出され、幼少期における、家族に対する安定した、愛されていたという想いを内容としていることから、因子名としては「幼少期肯定感」因子とした。

ただし、ここでは因子軸の回転を直交回転としているため、因子の解釈については考慮しなければならない点がある。斜交回転によれば、家族密着感を含めた幼少時に対する肯定感が因子としてまとまるが、直交回転によれば、Table 2 に見られるように、これらに関連した項目は、第２因子のみならず第１因子にも大きな負荷を示している。したがって、第２因子は彼女らが感じている幼少時肯定感の中の現在の家庭に対する肯定感或いは密着感傾向を除外したもの、いわば幼少時に対する肯定的感情のみを示すものと考える。

なお、ここで得られた各因子毎の尺度を想定し Cronbach の α 係数を算出したところ、「家庭密着」＝.926、「幼少期肯定感」＝.885、「生き方重視」＝.821、「就業話題」＝.793、「コミュニケーション量」＝.640 であった。「コミュニケーション量」の α 係数はやや低いものの、項目の内的整合性を確認した。

(2) 就業動機等について

ここでは、安達（1998）の就業動機尺度による「探索志向」、「対人志向」、「上位志向」、「挑戦志向」に関する項目の一部と本研究のために作成した項目により「就業不安」、「就業回避」の６因子を仮定した。分析の結果、職場での高い地位や名誉、昇格・昇進を求めると共に、難しい仕事をやり遂げたい等、上位に向かい挑戦することを意味する「上位・挑戦志向」因子、就業・就業により自立することに対する不安を意味する「就業不安」因子、就業・就業における人間関係への強い肯定的関心と、人との出会い、他者とのコミュニケーションを大切と考えることを意味する「対人志向」

Table 3　就業動機等の因子構造

	項　　目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
上位・挑戦志向	職場では高い役職に就きたい	**.793**	.015	-.011	-.133	-.047
	地位や名誉をもたらす職業に就きたい	**.769**	.002	-.069	-.042	.036
	世間で名前の通った企業や団体に就職したい	**.692**	.028	.040	-.224	-.081
	昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ	**.685**	.047	-.136	.164	.053
	人と張り合えるような仕事をしたい	**.546**	-.179	.095	.063	.033
	世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい	**.544**	-.120	.104	.032	-.072
	給料のいい職業に就くことは充実した生活に欠かせない	**.447**	.208	-.011	-.014	.140
	困難な仕事でも、人に助けを借りずに自分の力でやり遂げたい	**.427**	-.060	-.090	.226	.105
就業不安	働かなければ、と考えると気持ちが焦る	.069	**.745**	-.046	.046	-.008
	就職してもきちんと仕事ができるか不安である	-.094	**.643**	.022	.116	.083
	働いて自立しなければと思うと不安になる	-.014	**.633**	.015	.006	.040
	色々なことが不安に感じられて就職活動がうまくできない	.012	**.611**	-.069	-.020	-.005
	就職活動についての情報に触れると憂うつになる	-.078	**.526**	.094	-.154	.126
	定職に就くと縛られるような気がする	.038	.309	.216	-.202	.106
対人志向	常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	-.062	-.130	**.896**	-.148	.057
	周囲の人々とコミュニケーションしながら仕事を進めたい	.001	.003	**.583**	.104	.032
	努力や能力を必要とする仕事がしたい	.236	.055	**.436**	.023	-.122
	個人の努力が重視される仕事ではなく集団の努力が重視される仕事がしたい	-.191	.051	**.405**	.026	-.016
	仕事を通じて自分を向上させたい	.047	.317	**.399**	.196	-.207
	仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある	.164	.061	**.360**	-.026	.034
就業積極志向	将来就きたい職業がはっきり決まっている	-.045	-.060	-.017	**.698**	.130
	将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う	.006	.070	.223	**.575**	.043
	今は将来の仕事を真剣に考える気にはならない	-.004	-.044	.190	**-.569**	.293
	将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい	.064	-.303	.253	**.544**	.141
	将来就きたい職業のために努力しようと思う	.005	.114	.299	**.533**	-.156
就業回避	どうしても働かなければいけないのか、と思う	-.027	.109	.046	-.024	**.783**
	いつまでも仕事をしないで暮らせたらいいのに、と思う	.122	.158	-.131	.080	**.612**

因子間相関	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ
上位･挑戦志向		.036	**.401**	.140	.017
就業不安	.036		.010	-.186	.287
対人志向	**.401**	.010		**.553**	-.328
就業積極志向	.140	-.186	**.553**		**-.483**
就業回避	.017	.287	-.328	**-.483**	

因子、将来への明るい見通し、就業に関する自信を含み、将来の就業・就業についての情報を集めたり、就業に向かって努力をする積極的な姿勢を示す「就業積極志向」因子、出来れば働かないで暮らせたらいいと願う就業への消極的な姿勢を示す「就業回避」因子という５因子を抽出した（最尤法による因子の抽出、プロマックス法による軸の回転。Table 2）。

なお、菱田ら（印刷中）においては、これら就業動機等に関する因子構造として４因子を採用し、ここでの「就業積極志向」因子と「対人志向」因子とをまとめ「自己実現志向」因子としたが、本分析に於いては、就業動機における就業への積極性と就業における対人関係への関心を別の次元と考え、それらの相違をも探りたいと考えたので、これらを別因子と考えることにした。これらの間には表に示した通りかなり高い相関が認められる。

これを含め、ここで得られた就業に関する動機等は、後に行う重回帰分析の従属変数として取り扱うが、相互に独立である必要は必ずしもない。相互の相関関係については、分析結果の解釈に於いて考慮した。

なお、因子分析によって得られた各下位尺度毎に Cronbach の α 係数を算出したところ、「上位･挑戦志向」＝.823、「就業不安」＝.775、「対人志向」＝.712、「就業積極志向」＝.779、「就業回避」＝.720 であったことにより、下位尺度を想定した内的整合性が確認された。

2. 所属学科等による就業動機等の相違

就業に対する動機は、学生が選択し在籍している学科によって相違する可能性がある。就業の業種等に関連の深い学科を選択し、所属している学生の方が、それらの具体的な職種を意識しない学科に所属する学生に比較して、就業に対して積極的であり、就業への消極性や不安は弱いと予想される。これを確認するために、ここで対象となっ

Table 4　就労動機等因子に関する学科比較

		コミュニティ文化	食物栄養	幼児児童教育	社会福祉	保育専門学園
一年	上位・挑戦志向	.261	.028	.056	-.014	–
	就業不安	-.141	-.371	-.239	-.300	–
	対人志向	-.100	-.149	.079	**.602**	–
	就業積極志向	-.080	-.020	**.425**	**.427**	–
	就業回避	.063	-.045	-.171	**-.463**	–
二年	上位・挑戦志向	.045	.195	**-.349**	.120	**-.416**
	就業不安	.240	.439	.300	.253	.108
	対人志向	-.088	-.047	.044	-.001	.260
	就業積極志向	-.323	-.214	.018	-.355	**.316**
	就業回避	.149	.016	.167	.170	-.227

（注）太字は、コミュニティ文化学科に比較して有意な差（p<.05）がある平均値

Table 5　就業動機等の学科差、学年差

	一般学科	職業志向	1年	2年
上位・挑戦志向	**.185**	**-.057**	**.098**	**-.096**
就業不安	-.007	.017	**-.274**	**.267**
対人志向	-.095	.027	-.042	.041
就業積極志向	**-.165**	**.050**	**.083**	**-.081**
就業回避	.093	-.029	-.065	.064

（注）太字は、相互に有意な差がある（p<.05）平均値の対を示す。

た学生の、具体的職種と関連が深い学科に所属しているか否かによって、相違を明らかにしたい。

そのため、ここでの就業動機等に関する因子得点について、その平均値が相違するかどうかを確認した。Table 4 において、数値は具体的職業を意識しない学科（A学科）及び何らかの職業を意識していると考えられる他の学科の因子毎の因子得点の平均値を示しており、A学科の平均値と比較して統計的に有意な差が認められた平均値を太字で示している。ここでは便宜上学科名をA学科～D学科と示すことにするが、B学科は食物に関する分野、C学科は幼児・児童の教育に関する分野、D学科は福祉に関する分野を中心に学ばせる学科である。なお、学年によって相違する可能性があるので、学年毎に比較したものを示している。

学科との間に何らかの差が認められるものが多いが、まったく有意な差が認められない学科もある。差が認められない学科は仕事の分野はかなり限定されるものの、他の学科に比較して就業形態が明確ではないのかも知れない。また、就業形態がかなり明確な学科等についても、同じように差が認められるわけではない。また1年生と2年生によって、その傾向は同じではない。

1年生についてみると、C学科は、就業に対してより積極的であり、D学科は就業に、より積極的であると共に、対人志向傾向がより強く、就業回避傾向が弱い。2年生については、C学科及びE学科の学生は、上位・挑戦志向傾向はより弱く、E学科の学生はさらに就業への積極志向が認められる。1年生で就業に対する積極姿勢が見られたD学科では、2年生では認められない。あまり顕著な傾向とは言えないが、1年生は就職のことを考えて就業へ積極的であるが、2年になると、就業に対する現実的な厳しさを感じるのか、A学科に比較してむしろ上位・挑戦志向が弱まっている。

このように個々の学科との比較は必ずしも同じではないが、職業志向学科全体と一般学科との間にはどのような相違があるかを明らかにするために、同様に因子得点の平均値を比較してみたところ、職業志向学科の学生の方が、上位・挑戦志向が弱く、就業に対する積極傾向が強いことが確認された（Table 5）。

また、全体として学年による相違が認められる可能性もあるので、すべての学科等を込みにして学年による比較を試みたところ、就業を本格的に考える2年生の方が、上位・挑戦志向が弱く、就

業に対する不安が強く、就業に対する積極志向傾向も弱いことが確認された。

即ち、学年があがるにしたがって、現実的に就業を考えることになるが、学生達はかなり不安定な状況で就業を考えていると考えられる。

3. 家庭のコミュニケーションと就業動機との関係

ここで測定された各因子より、家庭のコミュニケーション等を含めた家庭環境と女子青年がもつ就業動機の関係を把握するため、家庭に関連した諸要因を独立変数、就業に関する動機等を従属変数とする重回帰分析を、学年ごとに試みた（ステップワイズ法）。

なお、参考までに、就業動機等因子間の因子得点による相関係数を、学年毎に示しておく（Table 6）。Table 中の太字は、相関係数が１％水準で有意な値であることを示している。これらによれば、例えば、1・2年生とも、就業における対人志向傾向は、就業への積極姿勢、上位・挑戦志向傾向と高く相関し、就業への積極姿勢は就業回避傾向と逆に相関していることが認められる。学年間にあまり顕著な相違は認められないものの、対人志向傾向と上位・挑戦志向傾向との相関や就業不安傾向と就業回避傾向との相関等で、１年生の方が相関値が高い傾向が見られ、これらに関して相対的にではあるが、１年生の意識の未分化傾向が窺える。

(1) 認知された家庭環境による就業動機の予測

就職活動に関与する就職動機は、家庭内のコミュニケーションを中心とした認知された家庭環境の影響を受けると思われる。例えば、幼児期の家族に対する感じ方や家族への信頼感、居場所としての家庭の心地よさを基盤として、また、具体的な就業に関する情報、生き方や価値観に関するコミュニケーションが、彼女らの就職活動に向かう就業動機に影響すると考え、認知された家庭環境に関する５因子を独立変数、ここでの就業動機等因子「上位･挑戦志向」、「就業不安」、「対人志向」、「就業積極志向」、及び「就業回避」をそれぞれ従属変数として、学年毎に、重回帰分析を試みた（ス

Table 6　就業動機等因子間相関

		上位・挑戦志向	就業不安	対人志向	就業積極志向	就業回避
1年生	上位・挑戦志向					
	就業不安	.098				
	対人志向	**.537**	-.038			
	就業積極志向	**.217**	**-.126**	**.705**		
	就業回避	.010	**.470**	**-.432**	**-.584**	
2年生	上位・挑戦志向					
	就業不安	.056				
	対人志向	**.371**	.019			
	就業積極志向	.093	**-.279**	**.620**		
	就業回避	.038	**.259**	**-.371**	**-.580**	

Table 7　認知された家庭環境と就業動機等（重回帰分析）

		上位･挑戦志向	就業不安	対人志向	就業積極志向	就業回避
1年生	決定係数	.078	.031	.288	.212	.079
	家庭融和			.187	.253	-.142
	幼少期肯定感			.221		-.131
	生き方重視	.257		.319	.239	
	就労話題			.253	.278	
	コミュニケーション量	-.139	-.188			-.207
2年生	決定係数	.034		.205	.179	.033
	家庭融和	-.128				
	幼少期肯定感			.176	.135	-.131
	生き方重視	.165		.311	.223	-.161
	就労話題			.246	.341	
	コミュニケーション量			-.179		

Table 8　認知された家族環境と就業動機等との相関

		上位･挑戦志向	就業不安	対人志向	就業積極志向	就業回避
1年生	家庭密着	.077	.052	**.236**	**.282**	**-.163**
	幼少期肯定感	.110	**-.128**	**.283**	**.166**	**-.159**
	生き方重視	**.258**	-.004	**.370**	**.270**	-.096
	就業話題	**.134**	-.034	**.296**	**.310**	-.120
	コミュニケーション量	**-.141**	**-.188**	.066	.049	**-.224**
2年生	家庭密着	-.123	.046	.096	.099	-.062
	幼少期肯定感	-.035	.026	**.143**	.110	-.124
	生き方重視	**.161**	.063	**.328**	**.244**	**-.155**
	就業話題	-.010	-.093	**.252**	**.353**	**-.131**
	コミュニケーション量	**-.131**	-.082	**-.163**	-.042	.046

テップワイズ法、Table 7）。

表中の空白は、分析により有意な係数が認められなかったため、分析のための独立変数から除外されたことを示す（以下の分析でも同様）。また、家庭環境並びに就業動機の因子構造が両学年でほぼ同じであったので、ここでは1・2年込みの因子分析による因子得点を用いた。

なお、参考までに、認知された家庭環境と就業動機等との間の、因子得点による相関係数を示しておく（Table 8）。表中太数字は、1%水準で有意であることを示している。

ここでの重回帰分析における独立変数は、直交解による因子得点であるため、先に述べたとおりいわゆる多重共線性の問題は起こらない。また、これとも関連して、重回帰分析による標準偏回帰係数の値と Table 8 における対応する相関係数の値とは近い値を示している。

ここでの分析の結果、以下の事柄が明らかとなった。

①全体的に、1年の方が2年生よりも決定係数が大きく、ここで取り上げた様々な認知された家庭環境要因によって、相対的に良い予測ができたと考えられる。言い換えれば､相対的に2年生は、ここで取り上げた家庭環境意識から就業動機等を予測することは困難であることが確認された。その意味では仮説5は支持された。

②就業不安については、決定係数は極めて小さく（2年については有意な係数が認められない）、就業に対する不安や回避傾向についての（家庭に密着している程度、家庭における会話の中での話題の内容等）家庭環境からの影響があるとは認められない。即ち、家庭・家族にどのような印象を持っているか、家族とどのようなコミュニケーションを行っているか等は、彼女らの就業に対する不安を和らげたりする効果は認められず、仮説2及び仮説4は支持されなかった。

③就業動機等についてみると、家庭にやすらぎを感じ家族と信頼し合い、家族が大切であると感じ、和みを感じる家庭密着傾向は、1年については就業への積極性並びに対人志向動機と関わりがあり、就業回避傾向・消極性とはマイナスの関わりが認められるが、2年は殆どの就業動機等と関連が認められず、僅かに2年について上位・挑戦志向傾向とマイナスの関わりが認められるに過ぎない。就職のことを考え始める2年生段階では、家庭への依存度はむしろマイナスに作用する可能性を窺わせる。

これらのことから､仮説1は支持されなかった。

④1・2年ともに、家族との会話の中で、生き方が大切であることに関連した会話を多くする（と感じている）ほど、上位・挑戦志向、就業への積極性、対人志向動機は強まる。1・2年共に、家族との会話の中で、就業に関する情報を話題にする（と感じている）ほど、上位・挑戦志向とは関連が認められないが、就業への積極性、対人志向動機は強まる。

このように、家庭における会話の中で、人間としての生き方を話し合い考えること、また現実的に就業について話し合い考えることが、就業への積極性を促し、人との関係の中で働こうとする意欲をもたらすと考えられる。生き方について話し合うことが、上位・挑戦志向傾向と関連していることから、職場の組織やその上下の人間関係などの直接的な職場の情報ではなく、人の生き方に対

して考えることが、就業動機の積極性とも関連のある上位･挑戦志向にプラスに関わることは、本研究の中心的な仮説が立証されたと考えられる。

以上から、仮説３はほゞ支持されたと考えられる。

⑤コミュニケーション量の多さについて、１年は就業への不安を弱め就業への消極性を弱める傾向が認められるが、その一方で、上位・挑戦志向傾向を弱める。２年は不安や回避傾向を弱めることはなく、対人志向動機を弱める傾向がある。このことは、家庭内のコミュニケーションは就業を本格的に考えない段階では不安を軽減する効果を持つことを伺わせるが、その一方で就業への自信を弱めるとも考えられる傾向がみられ、現実的に就業を考える段階になるにしたがって、その不安や消極性を軽くする効果もなくなり、人と関わりながら働こうとする意欲を弱めることも伺える。家庭におけるコミュニケーションが、就業への積極性を損なう可能性も考えられ、更なる吟味も必要である。

全体的考察

以上の分析より女子学生に関する就業動機に、家族とのコミュニケーションによるつながり、家族、家庭に対する受け止め方の影響があるであろうと考え、家族とのコミュニケーションの量と質の側面から調査、分析し、仮説に基づいてそれぞれの結果をみてきた。加えて、調査対象に職業と関連した教育をしている学科と地域総合科学科があることから、それらの学科間に就業動機の持ち方の相違があるのではないかと考え、分析し、その違いを述べた。更に、入る年と出る年２年間の学生生活において、１年次から就職ガイダンスが始まり、２年スタート間もなくから就職活動の指導を受けている学生の働くことに対する思いの相違も推測できることから学年差も調べた。

地域総合科学科の学生の入学時志望動機に「自分さがし」を述べる者も多く、仕事を含む将来の方向性が定まらない学生も多い。その他の学科の学生はそれぞれの学科が目標としている職業をめざし、その多くは入学時から志望する職業を決めている。これらの特徴から、地域総合科学科であるＡ学科と他の学科ではここで考えた就業動機に明らかな違いが多く示されるのではないかと推測したが、優位な違いは１年、２年共に多くはなかった。特に栄養士資格取得をするＢ学科との優位な差が、１・２年共に見られなかった。このことに関して、Ｂ学科の学生は、必ずしも栄養士として働くために資格を目指すわけではなく、将来家庭を持ち家族の健康と結びつく食事の栄養について学んでおきたい、と考え、職場としては公務員であったり、一般企業を選ぶ学生もいることから、Ａ学科との有位な差が認められなかったとも推測される。

Ｃ学科の１年と２年に関し、有位な違いの現れ方が異なっているが、この学科の１年は新しく発足した４年制大学の１年であり、２年は短期大学部の２年で､就職活動が始まっている学生である。４年制大学の１年は就職活動まで数年あり、短期大学部の学生のように１年次から職業指導に関する授業を受けていない。このような教育内容の違いもあり、Ｃ学科１年の「就業積極志向」は現実的な就業動機というより、そうありたいというような頭の中で描いている積極性を含み、意気込み的な元気の良さを示しているとも考えられる。Ａ学科１年とＣ学科１年の就業動機の有位な差は他にみられなかったが、Ｃ学科１年は働くことについて、不安も回避もなく、積極的に働くことを考えており、Ａ学科１年は「上位･挑戦志向」のみが就業に関して前向きな就業動機であり、将来就く仕事に関するはっきりした考えを持つ等の就業に関する積極性はみられない。Ｄ学科１年も４年制大学の１年であり、Ａ学科との相違は、「上位･挑戦志向」に関して、Ｃ学科１年と同じ傾向を示した。この他、「対人志向」ではＡ学科はマイナス、Ｄ学科は大きなプラスの結果を示し、「就業回避」では、Ａ学科の１年はプラスに、Ｄ学科１年はマイナスを示した。Ｄ学科１年はＣ学科１年と同じく、現実的な就職についての意識より、仕事に対して理想的な意気込みがあるのではないだろうか。両学科とも、教育内容と仕事が大きく結びついた学科であり、仕事に関して自分さがしの要因はＡ学科の学生に比べると少ないと思われ、この結果に至ったと考えられる。目指す職業が明らかな学生と自分さがしをしている学生間の相違が予想したように示されたと考えられる。

2年に関しては、C学科もD学科も短期大学部の2年であり、他の学科と同じく1年次から職業指導を受け、2年では、就職活動が始まっている。中学より総合学習やホームルームの時間、職業体験などを通して、職業教育が行われ、大学生のインターンシップも年々広がりを見せ、国も推奨しているが、これらの教育を通して、働くことに対する積極性を養うことは個人にとっても国にとっても重要な課題と考えられる。人と関わり、人を育てる職業を目指す学生には、その仕事の重要性の理解を深めると共に、喜びと積極性をもって携わることが強く望まれる。但し、この積極性の維持は容易ではないことが想像され、その積極性維持に、いかなる教育が必要か、今後の課題であろう。

1年と2年の学年比較で、2年のほうが「上位·挑戦志向」が弱く、「就業不安」があり、就業に積極的になれないのは、就職活動がスタートし、現実の就業に関する情報が入るにつれて、現実に働くことの厳しさや不安の方が、期待や喜びより増してくることが想像される。これらは就職指導など全体の授業でのサポートと共に個別にそれぞれの不安の対処を援助すべきであると考えている。更に、不安をなくすことも必要であると同時に、未知なる働くという経験を社会で不適応を起こさずに維持するには、その不安と共に生きる曖昧性のようなものを身につける援助も必要なのではないだろうか。

この分析結果をもとに学生の、表面には現れない、就職活動を阻むそれぞれの要因をみつけ、その解決をはかる援助をし、適度な積極性と挑戦志向をもって就職活動に望み、適度な夢と希望をもって、社会での働き人として、その役割を果たす人を育てる教育機関が、今後は更に望まれる。少子高齢化が言われて久しいが、これからの働き人を育成している大学、短大、専門学校の責任と役割は更に増していると考えられる。

家庭のコミュニケーションと就業動機について、女子青年の心理を推測すると、一人で住みたいという自立性などもあると同時に、家庭や家族に対する複雑な反発と依存も考えられることから、家族とのコミュニケーション、家庭環境などが調査で表出できるかという疑問もあったが、個々の学生と話すと、家族が大切である、家族と一緒に居たい、と素直に述べる者も多い。分析の結果、1·2年共に、家族間の関係もよく、家庭内のコミュニケーションが豊かで、そこから得られる安定感があっても、未知の就業に関する不安の軽減などとは、関わらない。働く、という未知の経験に対する不安の解消には、自分自身の経験、体験があり、実体験に基づく不安に対する適切な支援が関与するとも考えられる。

コミュニケーション量の多さが就業動機にプラスに関わるであろうと考えたが、1年の「就業回避」が弱くなる程度で、1年は「上位·挑戦志向」を弱め、2年は「対人志向」を弱める。人とのコミュニケーションにも関心をもつ「対人志向」が、就職活動を始める2年で弱められるのは、実際の就職活動で厳しいコミュニケーションを体験する、もしくは、体験が身近になり、その厳しさの情報が友人等からもたらされるなどのことに対して、家族とのコミュニケーションが充分であっても、対人関係に関する不安を軽減するほどの転換は望めないのではないだろうか。家族と対人関係の難しさなどを話せば話すほど、その複雑さを理解し、「対人志向」が弱められるのではないかとも推測される。現実の職場における人間関係の厳しさを知らない時は、職場での人との出会いに多くを期待できても、情報を得れば得るほど、職場での対人関係に期待できなくなる等も推測される。1年の「上位·挑戦志向」が弱まることについては、女子の場合、特に、家庭のコミュニケーションの話題として会社で頑張って働いて、しっかり地位を築くということより、結婚までの社会勉強のような話題が多いことも想像され、「上位·挑戦志向」を強めないのではないだろうか。本研究では、男子学生の分析をしていないが、男子学生では、家庭の「上位·挑戦志向」に関する話題が女子とは、反対になることも予測され、結果は異なることも想像されることから、今後の課題としたい。

家族との関係における「幼少肯定」感は、交流分析で「心の栄養物」（桂戴作ら 2007）と言われる、プラスのストロークの蓄積とも考えられ、人の心になくてはならない基本的な心の支えと関わると考えられる。この支えが強ければ強い程、「対

人志向」を強め、「就業回避」を弱めることは理解しやすい。実際の就職活動が始まっている２年では更に「就業積極志向」も強めている。幼少期の親との関わりが心の育ちに大きく関わり重要であることは周知されているが、今回の分析結果からも「幼少期肯定」が就業動機を強めることが明らかとなり、子育て期の親子関係の重要さを再確認した。

菱田ら（2008）に続き、親を中心とした家庭において、個人の生き方を大切にすることを話題にしていることが若者の就業意識に関わると考えてきた。具体的な就業に関する話題と共に､生き方、働き方、社会へ貢献などの価値観を話題にすることが青年の就業意識形成にプラスに関わることが本研究で明らかとなり、先の菱田ら（2008）で推測された傾向を確認したことにもなる。給料や休日、福利厚生など就業に関わる具体的情報のやりとりと共に人間の生き方に関する価値観、人生哲学を家庭内で話題にすることにより働くことに対する意味を考えつつ就職活動をすることが重要と考えられる。その役割を家庭・家族も担っていることが推測される分析結果となった。家庭内におけるコミュニケーションの量と質は青年の就業意識形成の基盤の一つになるであろうと考えたが、自分で考え決める青年の自己決定力との関連も今後の課題と思われる。

なお、本研究のデーターは、１校の学生がほとんどであり、結果の解釈を一般化として捉えるには、問題があることも想像され、注意を要すると考えている。

＜文献＞

1）安藤智子　1998 「大学生の就業動機測定の試み」『実験社会学心理学研究』 第38巻　第2巻 172-182.

2）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：女子大生を対象とした検討」『心理学研究』 第72巻　第1号　10-18

3）藤井義久　1999 「女子学生における就業不安に関する研究」『心理学研究』第70巻　第5号　417-420

4）菱田陽子・加藤礼子・金子劭榮 「女子青年の就業動機に関する分析（2）：効力感、言語化力、周囲からの圧力との関係」『北陸学院大学紀要』第41号　印刷中

5）菱田陽子・加藤礼子・金子劭榮 「大学生の男女共同参画意識に関する分析：家庭の影響･就業意識を中心に」『北陸学院短期大学紀要』第40号　143-157

6）菱田陽子・加藤礼子・金子劭榮　2008「女子青年の就業動機に関する分析（1）：仮定環境の影響について学年比較」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』 614

7）加藤礼子・菱田陽子・金子劭榮　2008「女子青年の就業動機に関する分析（2）：効力感、言語化力、周囲からの期待との関係」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』615

8）桂戴作・杉田峰康・白井幸子　2007 『交流分析入門』第二版第一刷　チーム医療　58

（注）本研究は、北陸学院大学平成20年度研究費の補助を受けて行われたものである。又、2008年度教育心理学会に於いての発表に加筆訂正したものである。