2022 年度（令和 4 年度）札幌国際大学 地域・産学連携センター共同研究
一般社団法人北海道商工会議所連合会と人材育成に関する産学連携プロジェクト報告書
～卒業後の職業観「なぜ我々は働くのか」についての研究～

統括：平塚彰（キャリア支援センター長）
協力：キャリア形成論担当教員
椿明美、原一将、新谷弥、樋原智恵

１．研究テーマ

入学後約９カ月経過した本学１年次の学生が、卒業後の職業観についてどのような意識を持っているのかを調査、研究する。1 年次の必修科目「キャリア形成論」の授業を活用し、職業観を醸成する講義、及び学外の企業経営者をファシリテータとするグループディスカッションの前後において、「我々はなぜ働くのか？」という問いをアンケート調査により行い、講義、グループディスカッションを経て、本学１年生の職業観に関する意識が、どのように変化したかを調査、研究し今後のキャリア教育における示唆を得ようとするもの。

２．背景

（１）就職３年後離職率

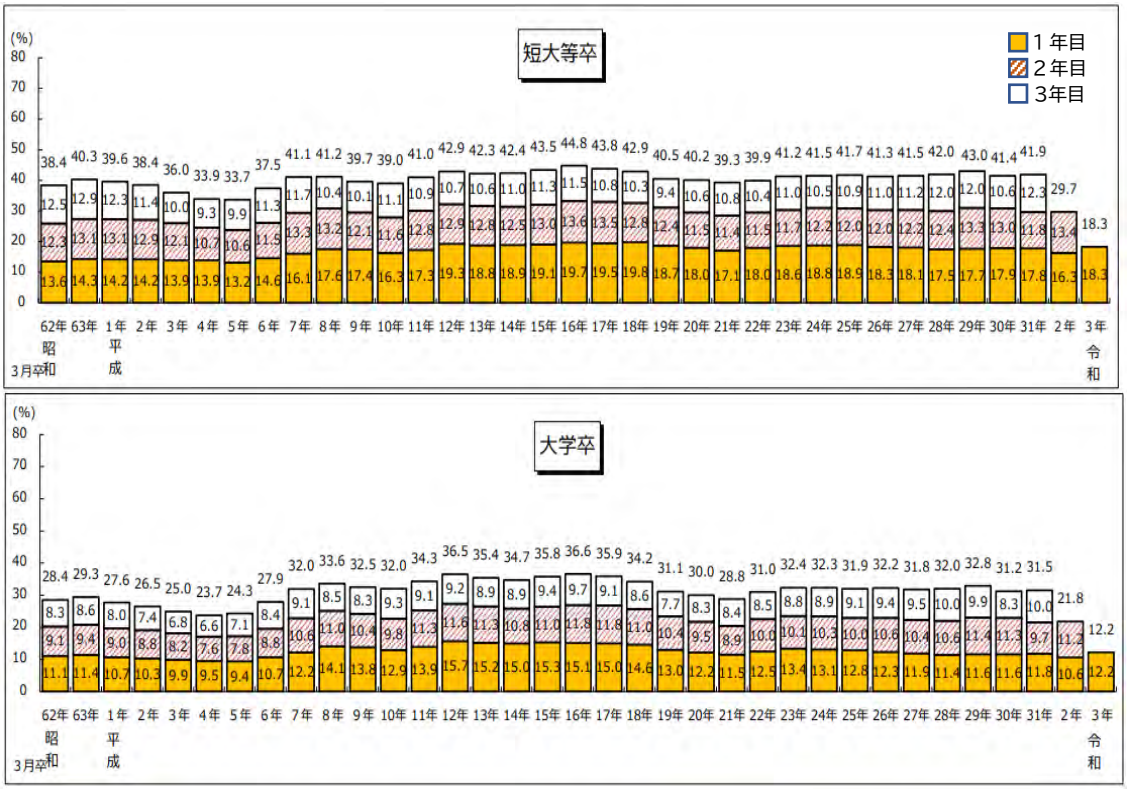
いま全国の大学では３年３割（表１）、すなわち就職後３年以内に３割の新卒社員が辞めてしまう状況のなかで、学生に対しどのように「働くことの意味」を伝えるかが大きな課題となっている。

誰しも学生時代に「夢」を描く。しかし自由な学生生活も終わりに近づき、就職という時期に直面する時、その「夢」を追い続けるのか。それとも「現実」の道を選ぶのか選択を迫られる。その夢が大きければ大きいほど深い挫折感を味わうことになる。全く挫折感を感じることなく満足して就職していく学生も多数いる。しかし、こうした幸せな学生にとっても必ず挫折感はやってくる。希望に燃えて入社したはずの会社で、就職前には想像していなかった現実の厳しさが見えてくる。その会社でやりたかった仕事がやらせてもらえず、やりたくない仕事をやらされることもある。またやりたかった仕事をやらせてもらえても、思ったようには仕事が進まないこともある。

こう考えると就職して実社会で働くということは、多くの場合、夢が破れるということであり、志した目標が挫折するということと言えるかもしれない。そして夢破れ、目標を失ったとき我々の心に浮かぶのは、「なぜ我々は働くのか」、この問いではなかろうか。

もちろんこの問いに対して、「給料のため、生活のため」という答えはある。しかしこの答えに納得する人は、そう多くはないのではないか。

就職後３年以内離職率の推移　　（表１）



出典：厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000845829.pdf

（２）勤労観、職業観の醸成

就職活動の面談指導などで、日々学生と接し痛感するのは職業観の希薄さである。子ども・若者については、働くことへの関心・意欲・態度、目的意識、責任感、意志等の未熟さや、コミュニケーション能力、対人関係能力、基本的マナー等、職業人としての基本的な能力の低下、職業意識・職業観の未熟さなどが多く指摘されている（中央教育審議会,以下中教審,2011[1]）。キャリア教育を進めていく上で、特に重要視すべきは１年次、２年次の早期に職業観を醸成することであり、３年次に就職という時期に直面する時、希望に燃えて入社したはずの会社で現実の厳しさに出くわした時、希望通りの仕事に就けても、思うように仕事が進まない時、夢破れ挫折した時に対処していくため、学生時代に職業観について十分考える機会をつくる必要がある。就職して働く中で漂流しないために大切にする価値観、欲求、能力、いわば人生の錨・キャリア・アンカーをしっかり持っておく必要がある。

本研究ではキャリア教育を進めていく上で重要な「働くことの意味」について１年次授業を活用し、講義、及び外部のファシリテータによるグループディスカッションの前後でアンケート調査を行い質的分析を実施した。

[1] 中央教育審議会（2011）今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）

３．アンケート調査①

（１）目的[i]

入学後約９カ月経過した本学１年生が、卒業後の職業観についてどのような意識を持っているのかをアンケート調査する。本調査は１年次の必修科目である全学共通教育科目「キャリア形成論」の第１０回授業において行い、「我々はなぜ働くのか？」という質問を用いて行った。

（２）方法

A. 調査対象者　札幌国際大学・全学共通教育科目にて１年次必修のキャリア教育科目として開講している「キャリア形成論」履修者のうち、

人文学部・国際教養学科・・・・・・・・・・５５名

同　・心理学科・臨床心理専攻・・・・４２名

同　・子ども心理専攻・・・３６名

観光学部・観光ビジネス学科・・・・・・・４９名

スポーツ人間学部・スポーツビジネス学科・３５名

同　・スポーツ指導学科・・・７７名

合計２９４名から回答を得た（授業出席者 302 名より、回収率 97.3%）。

B. 調査時期　２０２２年１２月

C. 調査方法

「キャリア形成論」の第１０回授業「キャリア・アンカー」をテーマとする講義の開始直後において、学生に対して全く情報を与えず、白紙の状態にて「我々はなぜ働くのか？」という質問を学修管理システム respon を用い、回答は自由記入方式を採用した。

D. 結果

自由記入の回答方式を採用した。得られた回答の意味、内容を吟味しながら分類を行った。分類は、職業観に関する先行研究（小川 2016[2]）において採用の６つの大分類（表２）、および 21 の小分類のうちの 17 を用いた（表３）。

アンケート調査結果①（表２）　n=294

生計の維持	個性の発揮	役割の実現	非個性化	趣味 欲しいもの	自分
82.3%	**5.8%**	**4.4%**	**3.7%**	**1.4%**	**2.4%**

大分類のうち生計の維持、個性の発揮、役割の実現は小川（2016）の採用した先行

[2]小川邦治（2016）．大学生にとっての「働くことの意味」に関する探索的研究

研究（尾高 1995[3]）による職業の定義「職業とは、個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動である」による。

（表３）

大分類	小分類	アンケートの回答
生計の維持（２４２）	お金（１０６）	お金
		お金を稼ぐ　など
	生活・生きる（１３３）	生活
		生きる
		生活の安定・充実　など
	自立（３）	自立した生活　など
個性の発揮（１７）	（自己）成長（６）	自身の成長
		人生経験
		能力・スキルアップ
		社会勉強　など
	充実感・やりがい（２）	充実感・達成感
		やりがい
		仕事そのものが好き　など
	自分探し・生きがい探し（４）	生きがいを見つける
		存在意義を得る
		自分探し　など
	夢・目標の実現（３）	夢の実現
		自分のやりたいことの実現　など
	関わり・出会い（０）	人との出会い
役割の実現（１３）	社会貢献（６）	人の役に立つ
		誰かのために
		社会　など
	家族・扶養（２）	家族
		両親　など
	社会的認知（５）	社会的に認められる
		社会の一員になる
		責任・使命　など
非個性化（１１）	義務・社会が回る（８）	経済・社会
		義務
		会社・上司
	暇つぶし（３）	暇つぶし
趣味・欲しいもの（３）	趣味のため（０）	趣味のため
		好きなことをする
	欲しいもの（３）	欲しいもの
自分（８）	自分（７）	自分のため
	幸福（１）	幸福のため

[3] 尾高邦雄（1995）．職業の 3 要素：①生計維持（経済的側面），②個性の発揮（個人的側面），③社会的連帯の実現（社会的側面）

E.考察

入学後１年に満たない学生に対し、全く事前情報を提供せず、白紙の状態にて「我々はなぜ働くのか？」という質問を行い、回答を集計した結果が表２である。驚くことに８割以上が生計の維持、すなわち「お金のため」、「お金を稼ぐため」、「生活のため」、「生きるため」など、生計の維持のために働くという意識である。また充実感・やりがいなどのために働くのは 5.8%、社会貢献のため、家族のためなど他人のために働くのは４.4%と極めて低い。

大分類のうち非個性化とは、小川（2016）の分類によれば、暇つぶしとして、経済・社会の要請として、あるいは義務として働くなどの回答であるが、本アンケート調査にも「暇つぶし」のために働くと３件の回答があり驚きである。

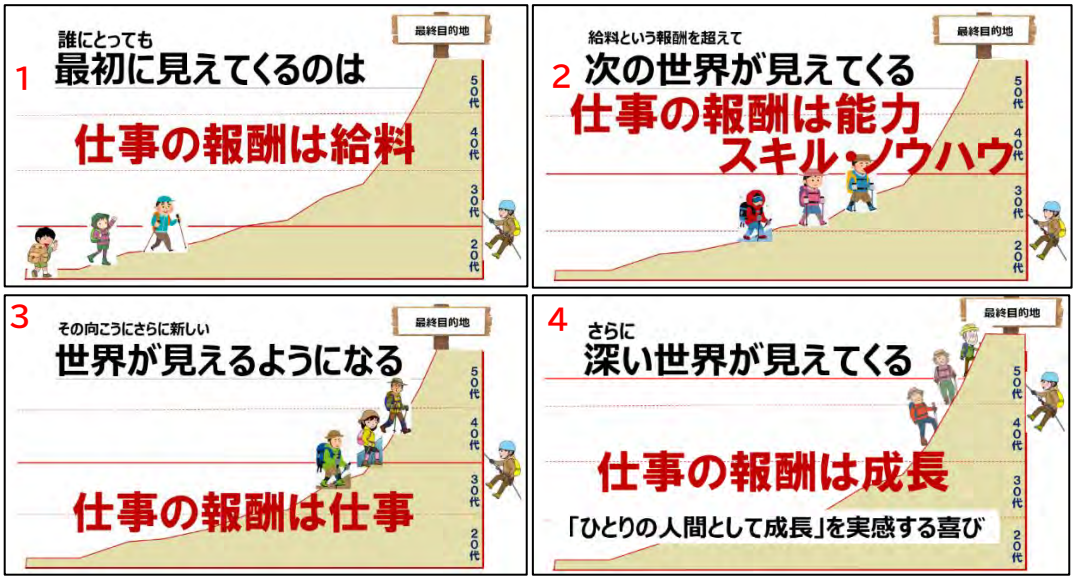
４．講義、及びグループディスカッション

（１）「我々はなぜ働くのか？」をテーマにした９０分講義

「仕事の思想」田坂広志（2012）[4]第２話「成長」をベースとして、「仕事の報酬は何か？」という問いを学生に投げかけ、仕事の報酬は「給料」、仕事の報酬は「能力・スキル・ノウハウ」、仕事の報酬は「仕事」、仕事の報酬は「人間としての成長」という内容で物語風に講義（図４）。

給料や地位は、給料を使い地位を退けば失われてしまう。能力も時間が経てば陳腐化する。やりがいのある仕事に出会うとも限らない。しかし人間としての成長だけは決して失われることはないという結論に導く講義を行った。

（図４）

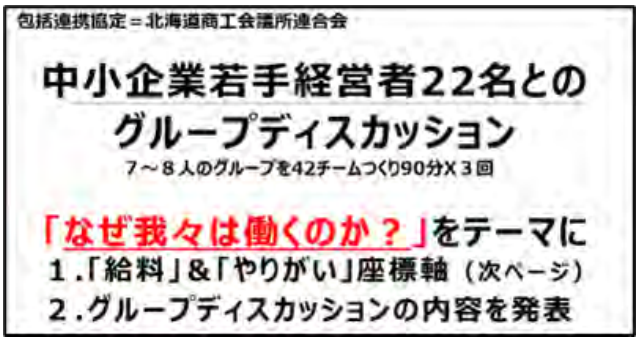


[4] 田坂広志（2012）．仕事の思想 p40-67

（２）道商連・青年部の企業経営者がファシリテートするグループディスカッション

学生を７～８人のグループに分け、道商連様・青年部の２３名の企業経営者が１名ずつファシリテーターとして主導しながら、テーマ「なぜ我々は働くのか」に従ってディスカッション形式で進めた。事前にファシリテーターに対して９０分講義の内容をレクチャーし、働くことの意味を単に「生活の糧を得るため」だけではなく、仕事の報酬は能力（スキル・ノウハウ）、仕事の報酬はやりがいのある仕事（プロジェクト）、仕事の報酬は人間としての成長、、、、など、学生を意識の高い方向に導くようファシリテータの意識を共有した。

ディスカッションのスタートをスムーズに進めるため、「給料」と「やりがい」を座標軸の縦軸と横軸に示し（図５）、「給料」が高くて「やりがい」のある仕事が１番目（第Ⅰ象限）、反対に「給料」低くて「やりがい」もない仕事は４番目（第Ⅲ象限）。「給料」は高いけれど「やりがい」のない仕事（第Ⅳ象限）、と「給料」は低いけれども「やりがい」のある仕事（第Ⅱ象限）どちらを２番目に選びますか、自分の意見を伝えながら自己紹介することとした。　（図５）



５．アンケート調査②

（１）目的

本調査はアンケート調査①と同様に１年次の必修科目である全学共通教育科目「キャリア形成論」の第１４回授業において、外部の２３名の企業経営者が１名ずつファシリテーターとして主導しながら、テーマ「なぜ我々は働くのか」に従ってディスカッション形式で進めた講義終了後、卒業後の職業観についてどのように変化したかを調査するもの。

（２）方法

A.　調査対象者　札幌国際大学・全学共通教育科目にて１年次必修のキャリア教育科目として開講している「キャリア形成論」履修者のうち、

人文学部・国際教養学科・・・・・・・・・・・・６１名

　　同　・心理学科・臨床心理専攻・・・・・・２９名

観光学部・観光ビジネス学科・・・・・・・・・・２４名

スポーツ人間学部・スポーツビジネス学科・・・２０名

　　同　　・スポーツ指導学科・・・・・５５名

合計１８９名から回答を得た（授業出席者２３５名より、回収率 80.4%）。

B.　調査時期　２０２３年１月

C.　調査方法

テーマ「なぜ我々は働くのか」に従ってディスカッション形式で進めた後、学修管理システム respon を用い、回答は自由記入方式を採用した。

D.　結果

自由記入の回答方式を採用した。得られた回答の意味、内容を吟味しながら分類を行った。分類は、アンケート調査①と同様に、職業観に関する先行研究（小川 2016[5]）において採用の６つの大分類（表６）、21 の小分類のうちの 17 を用いた（表７）。

アンケート調査結果②（表６）　　n=189

生計の維持	個性の発揮	役割の実現	非個性化	趣味 欲しいもの	自分
53.4%	**29.1%**	**11.1%**	**0.5%**	**0.5%**	**5.3%**

E．考察

テーマ「なぜ我々は働くのか」に従って外部のファシリテータによる約４０分のグループディスカッションの後、アンケート調査②を行った結果が表６である。ディスカッションにおいて、「給料」と「やりがい」を座標軸の縦軸と横軸に示して自己紹介のツールとしたこともあり（表５）、アンケート調査②の結果は①と比較して大きな変化が見られる。①では８割以上が生計の維持、すなわち「お金のため」、「お金を稼ぐため」、「生活のため」、「生きるため」など、生計の維持のために働くという意識であったが、②では生計の維持が５割程度にまで激減、かわって個性の発揮、すなわち（自己）成長、充実感・やりがい、などが３割程度にまで上昇して

[5]小川邦治（2016）．大学生にとっての「働くことの意味」に関する探索的研究

いる。特にアンケート調査①において２件の回答であった「充実感・やりがい」が、アンケート調査②においては３１件の回答に増加している（表７）。

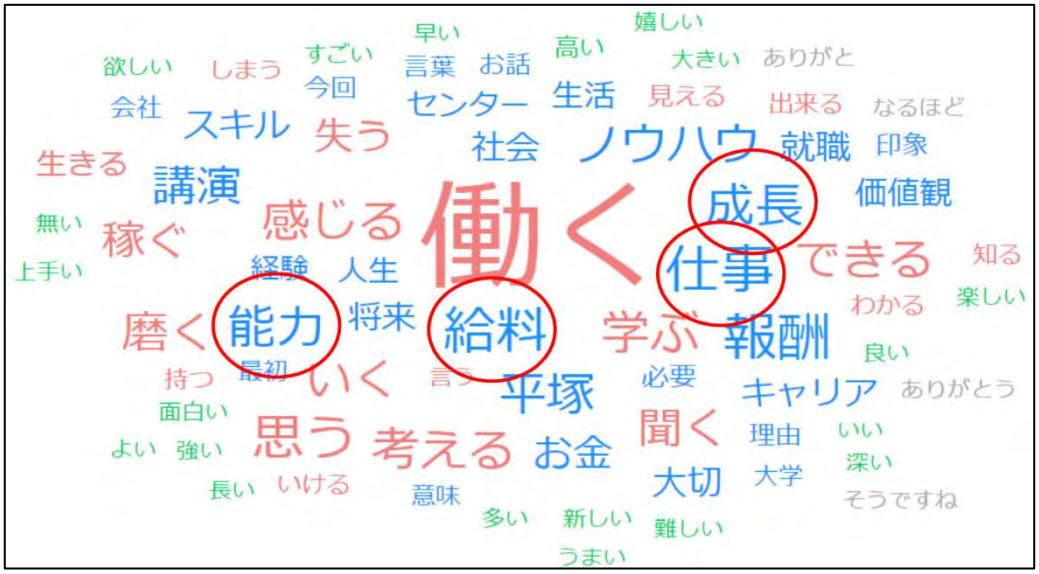
（表 7）

大分類	小分類	アンケートの回答
生計の維持（１０１）	お金（５１）	お金
		お金を稼ぐ　など
	生活・生きる（５０）	生活
		生きる
		生活の安定・充実　など
	自立（0）	自立した生活　など
個性の発揮（５５）	（自己）成長（１５）	自身の成長
		人生経験
		能力・スキルアップ
		社会勉強　など
	充実感・やりがい（３１）	充実感・達成感
		やりがい
		仕事そのものが好き　など
	自分探し・生きがい探し（4）	生きがいを見つける
		存在意義を得る
		自分探し　など
	夢・目標の実現（3）	夢の実現
		自分のやりたいことの実現　など
	関わり・出会い（2）	人との出会い
役割の実現（２１）	社会貢献（3）	人の役に立つ
		誰かのために
		社会　など
	家族・扶養（１２）	家族
		両親　など
	社会的認知（6）	社会的に認められる
		社会の一員になる
		責任・使命　など
非個性化（1）	義務・社会が回る（0）	経済・社会
		義務
		会社・上司
	暇つぶし（1）	暇つぶし
趣味・欲しいもの（1）	趣味のため（0）	趣味のため
		好きなことをする
	欲しいもの（1）	欲しいもの
自分（１０）	自分（4）	自分のため
	幸福（6）	幸福のため

6．授業感想文のテキストマイニング結果（https://textmining.userlocal.jp/）

（1）１年生の必修科目「キャリア形成論」の授業を活用し、職業観を醸成する講義

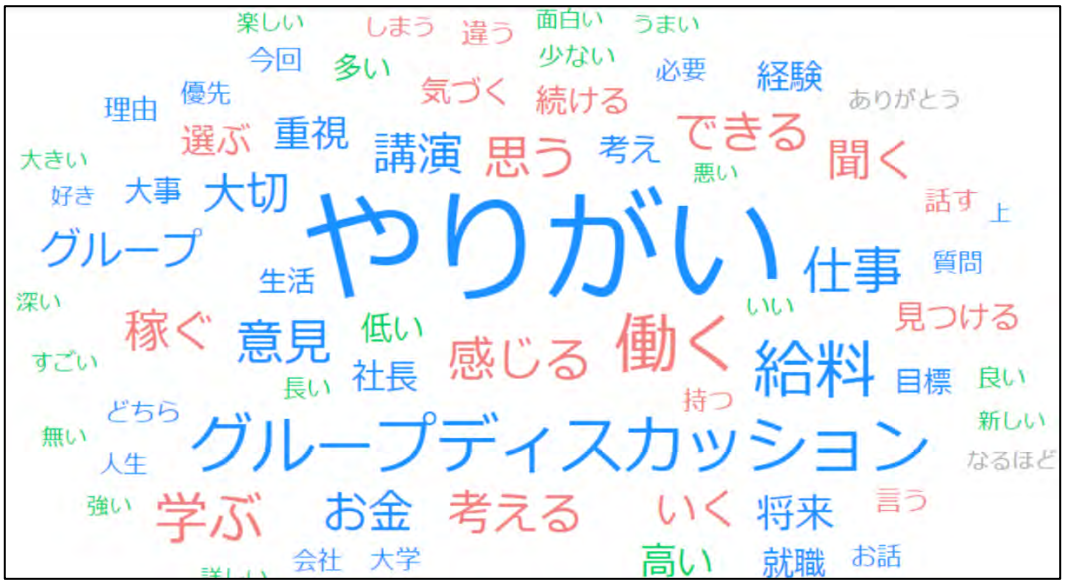
講義感想文のテキストマイニング（図８）



「仕事の報酬は何か？」という問いを学生に投げかけ、仕事の報酬は「給料」、仕事の報酬は「能力・スキル・ノウハウ」、仕事の報酬は「仕事」、仕事の報酬は「人間としての成長」という内容で講師の体験談、物語風に行った講義感想文の結果が図８である。「働く」というキーワードに続き、仕事の報酬として、給料⇒能力⇒仕事⇒成長と、しっかり認識されている。

（2）１年生の必修科目「キャリア形成論」の授業を活用し、職業観を醸成するための外部の企業経営者をファシリテータとするグループディスカッション

講義感想文のテキストマイニング（図９）



７．総合考察

働くことは広い意味で捉えると、人が果たす様々な役割の中で、「自分の力を発揮して社会（あるいはそれを構成する個人や集団）に貢献すること」と考えることができる。それは家庭生活の中での役割や、地域の中で市民として社会参加する役割等も含まれている（中教審 2011[6]）。大学教育においてキャリア教育の必要性は高まっており、特に本研究のテーマとして掲げた職業観に関する意識、職業観の醸成は、キャリア教育の持つ重要な着眼点である。

本研究において１年次の学生に対し、「我々はなぜ働くのか？」の質問を行い、アンケート調査①では全く情報を与えず白紙の状態で、またアンケート調査②においては、キャリア・アンカーをテーマにした９０分の講義、および外部の企業経営者をファシリテータとする同テーマでのグループディスカッション終了後に、「我々はなぜ働くのか？」の問いを再度行い、結果について比較し検証した。そして大学初年次においては、働くことが、お金のため、生活のため、生きるためなど「生活の維持」の意識が非常に強いことが示唆された。

８．今後の方向性

本研究は、アンケート調査、講義感想文をもとにして学生の意識変化を検証する質的研究であるが、アンケート調査①の後に、キャリア・アンカーをテーマとする講義、そして企業経営者をファシリテータとするグループ・ディスカッションを経て、アンケート調査②を行っている。この２つのアンケート調査の間隔が約１カ月と短期間のうちに行われているため、これを含めて今後は次の方向で研究を進めていくことが望まれる。

１つ目は、１年次「キャリア形成論」の第３回、第４回など早い時期にキャリア・アンカーなど「働くことの意味」をテーマとする講義を行い、同様のテーマの講義を数回経た上で再度アンケート調査を行うことである。一定期間をおいて講義、グループディスカッションによる意識変化をみる。

２つ目は、講義感想文の更なる検証である。本研究では履修学生に課題として講義感想文を課し、結果についてテキストマイニングを活用し頻度の高い単語を可視化するに止めている。この講義感想文を質的データとして吟味し、授業担当教員により学生に対する面談調査、グループインタビューなどによって逐語データを収集して検証する分析である。

３つ目は、これらの研究によって得られた結果を実践の場、キャリア教育科目として授業に活用することである。本研究により大学初年次においては「働くことの意味」を考え、理解を深める機会を提供していくことが非常に重要であることがわかった。今後は本学のキャリア教育の一環として、「働くことの意味」を軸に据え、その成果を検証していくことが必要と考える。

---

[6]中央教育審議会（2011）．今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）