

# 大学生における親の就職への態度および 親との関係と職業意識との関連

鹿内啓子

## 目次

- I. 問題・目的
- II. 方法
- III. 結果
- IV. 考察

## I 問題・目的

近年、学校教育の中に就業体験やキャリア教育を取り入れる試みが多くなされてきている。小学校や中学校では、地域の協力を得て、何日間かの職場体験をするというものが多いが、高校では組織的・計画的なキャリア教育を実施している事例が増えてきている。その背景にはさまざまな要因があるが、一つには、職業意識が不明確なまま就職したために早期離職をしたり、どのような仕事が自分に合っているのかを決めることができず、いわゆるフリーターといわれる不安定な就業をする若者の増加があるだろう。

近年の若者の職業意識の未発達をもたらしている要因の一つとして、社会経済的なものがある。経済水準の上昇や少子化によって親に経済的余裕ができ、子どもが働かなくても、あるいは非正規雇用でも困らない状況があり、心理的にも独立すべき子どもをいつまでも依存させている親が増加しているのである。また会社に雇用される親が大部分を占め、親や周りの大人が働く姿を子どもが見る機会がなく、家庭の、とくに父子間のコミュニケーション

の減少によって親が情報を伝えることもなくなってきている。すなわち、以前の社会の仕組みの中では殊更学校教育の中でキャリア教育がなされなくても、ごく自然に働くとはどういうことなのか大人から子どもへと伝えられてきたと思われる。このように考えると、今の若者の職業意識の発達に対して、親の要因は大きな影響力をもっていると考えられることができる。

青年の職業意識の発達に対する親の要因の影響を扱った研究がなされてきている。田中・小川(1985)では、小・中・高教員、大学教授、建築設計士という専門職について、北原・佐々木・岡部(2005)では看護師という専門職について、親から子どもへの職業の継承性が強いことが示されている。継承は親が子へ明示的あるいは非明示的に希望を伝えることでなされる場合もあれば、子どもが親をモデルとして自分の中に取り入れていくことによってなされることもあるだろう。

高井(2001)は、大学生を対象に、親からのさまざまな価値観の継承と職業の継承との関係を検討した。価値の継承を、親からはっきり言われて受け継いだ「直接継承」と親の言動をみて学び受け継いだ「間接継承」とに分け、親の職業を受け継ぎたい程度との関連をみたところ、親の職業を受け継ぎたいと思う者ほど価値の「直接継承」の程度が高くなっていた。職業の継承がその背後にある価値観や生き方という基本的なものの継承を伴って

キーワード：大学生、職業意識、親の就職に対する態度、親との関係

いることを示す結果である。廣瀬・高良・金城・廣瀬(2006)は、保育士・幼稚園教諭養成学科の短大2年生を対象に、短大入学前と入学後のモデルの有無と仕事への態度との関連を検討したが、入学後のモデルがある場合は、社会志向的な仕事理由を挙げるものが多く、仕事の理由の形成に父親が影響を与えたとする割合が高かった。また入学前も入学後もモデルがある場合は過去1年間の就職活動量が多かった。モデルになっているのは教師や先輩が多いが、入学前は母親、入学後は父親もモデルとして影響を与えていることが明らかにされた。

他方、学生の実際的な就職活動に対する親の影響を検討した研究も多く、親とのよい関係と就職活動の望ましさとの関係が明らかにされている。上村(2005)は文科系の大学4年生を対象に、親子間のコミュニケーションと就職活動との関係を検討した。その結果、学生が就職活動状況を親に伝達する頻度が高い方が、就職活動の量(エントリーシートを送った企業数、説明会に参加した企業数、訪問したOB・OGの人数、試験を受けた企業数)が多く、また内定を得ている率も高かった。さらに、親への就職活動状況の伝達頻度が高い群で、また親の就職に対するアドバイスが多いほど、就職活動全体への自己評価が高かった。しかし、親の就職先の紹介や推薦は、むしろ就職活動の自己評価を低める方向に作用していた。就職活動を自分の判断で進める中での親のサポートは活動を支える有効なものとして学生自身に認知されているが、就職先を方向づけ自己の判断の余地を制限させられるような親の関わりは、否定的に捉えられる傾向をもつのである。牛尾(2005)は上村(2005)と同じデータを使い、性差に焦点を当てて検討した。その結果、男女とも家族の中では就職についての相談相手として母親がもっとも選ばれるが、男子では父親も同程度に相談相手になっていること、就職状況の親

への伝達頻度は男子より女子で高いこと、また男女共に親への伝達頻度が高いと就職活動の自己評価も高いが、伝達頻度による差は男子より女子で大きいことが明らかにされた。男子より女子で就職活動に対する親の影響は大きいのである。社団法人日本能率協会による「2009年度新入社員意識調査報告書」によると、新入社員研修の参加者に「就職先を決定する時に影響を受けた人」を3名まで選択させたところ、もっとも多く選ばれたのが家族であり、選択率は50.9%(男性で47.8%、女性で59.2%)であった。

鹿内(2005)では、大学2～4年生を対象に、職業未決定状態と大学生が認知している親の態度との関連を検討した。その結果、父親についても母親についても親を望ましいモデルとして認知していることは学生の職業決定を促進し、職業決定回避傾向を弱めることが示された。しかし性別によって親の影響の仕方が異なる点もみられ、母親を望ましいモデルとみなすことは、女子に対しては職業決定を促すが、男子にとっては決定回避を強めることが明らかであった。また父親の指示的態度は男子に対してのみ決定回避を強めるという結果も得られた。また鹿内(2006)では、父親と母親のいずれでも親を望ましいモデルとしてみなしている学生の職業意識が高いという結果が得られた。

鹿内(2005, 2006)で扱った親の態度は、仕事や生き方についての姿勢や子どもである自分に対する態度などであり、直接就職に関わるものではなかったが、社会人としての身近な先輩である親の生き方が、学生の職業に対する構えに大きな影響を与えていたのである。他方、上村(2005)に明らかのように、実際的な就職活動においても親の支援は大きな力をもっている。

そうであれば、将来就職活動をする時に親がどのような態度をとるかについての学生の認知は、職業未決定状態と関連すると予想さ

れる。近い将来の就職活動を親が支援してくれると思うことができれば、社会にでて働くことへの不安が弱くなるだろう。そこで本研究では、鹿内（2005, 2006）で扱ってきた親との関係に加えて、学生自身が就職活動をするに際しての親の態度の認知を取り上げて、それと職業未決定との関連性を検討する。

このように本研究では、学生と親との全体的な関係と学生の就職活動に対する親の態度とが学生の職業意識とどのように関連するのかを検討することを目的とするが、職業意識を3つの側面から捉える。一つは下山（1986）の「職業未決定」である。これは働くことや仕事についてのアイデンティティの確立の程度を示すもので、「未熟」、「混乱」、「猶予」、「摸索」、「安直」、「決定」の6因子構造をもっている。2つ目は、仕事・職場の要件であり、自分が将来就く仕事や職場が備えている条件としてどのようなことを重視するのかを示す。能力の発揮や自分が成長する機会があること、職場の人間関係や雰囲気よさ、給料の高さや休日の確保などの側面を含んでおり、仕事に対して挑戦的な程度をみるものである。3つ目は職業人イメージの自己認知である。働いている自分をどのようなタイプだと認知しているのかを表わしている。ここでは次の8タイプ（平尾・重松, 2007）を取り上げた。

①自分の能力や才能をいかし、常に仕事に対して挑戦的な「スペシャリスト系」、②リーダーシップを発揮し、責任ある地位につき、組織をまとめる「ゼネラルマネージャー系」、③自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事を基準に考える「自律系」、④安全で確実と感じられ、将来を予測することが可能な仕事を得意とする「安定系」、⑤新しい製品や新しいサービスを開発したりして経済的に成功することが大切な「起業家的創造系」、⑥社会のため人々のためにという価値観を優先に考える「社会貢献系」、⑦競争社会で勝ち抜くことが大切であり、不可能を克

服しようとする「挑戦系」、⑧働くこととプライベートな時間のバランス、切り替えなど、柔軟で調和を重んじる「生活バランス系」、である。これらは、働き方が個人個人の性格、考え方、生活スタイルなどに合っているかどうかであり、望ましさの違いを表わしているわけではないが、社会的な成功を志向する程度と関係するので、職業意識の1つの側面として取り上げる。

ところで、最近の若者は地元志向が強いとよく言われる。地元で就職して転勤はしたくないと思う若者が多い。また若者自身だけでなく、親も子どもが地元で就職することを願う傾向が強くなっている。平尾（2004）が大学3年生の保護者を対象に行った大学生の就職活動に関する親の意識調査によれば、「地元で就職してほしい」についての肯定率は55.6%であり、否定率は19.4%であった。また女子学生の親で肯定率が高いが、男子学生でも46.2%の高い率であり、さらに母親よりも父親の肯定率がやや高くなっていた。以前は社会人になったら親元を離れるのが当然のことであった。またサラリーマンに転勤は付き物で、転勤によって様々な職場で幅広い仕事を体験することによって職業人としての力を蓄え幅を広げてきたし、それが出世への道であった。もちろん就職地や転勤についての考え方は、生活スタイルや家庭の事情などさまざまな要因に影響されるが、地元志向が強まってきている背景には、仕事への構えの変化があると思われる。平尾・重松（2006）は、大学3年生を対象に、地元志向と就職意識との関係を検討している。その結果、地元志向の学生は広域志向（東京希望や勤務地にこだわらないもの）に比べ、専門性の高い仕事や起業への意欲が低く、職業アイデンティティも未発達であるが、親とは就職の話をよくするし親と意見が合わないことも少なく、また親も地元への就職を勧めていた。本研究では、就職地の希望に加えて転勤に対する態度を取

り上げ、職業意識との関連性を検討する。

## II 方 法

### 1. 調査内容

質問紙の内容は以下の通りであった。

**卒業後の進路** 一般企業、公務員、教員、福祉施設・病院、大学院進学、海外留学、専門学校進学、その他、「進路についてほとんど考えていない」の9項目から1つを選ばせた。**勤務地・転勤についての態度** 希望する勤務地について、「実家から通勤できるところ」、「札幌圏」、「道内」、「東京」、「日本のどこでもよい」、「海外」、「その他」の7つから1つを選ばせた。転勤についての態度に関しては、「転勤がない就職先を希望」、「札幌圏内なら転勤があってもよい」、「道内なら転勤があってもよい」、「大都市周辺なら道外に転勤してもよい」、「どこへ転勤してもよい」、「その他」の6つから1つを選ばせた。

**就職についての親の態度の認知** 就職についての父親と母親それぞれの態度を、次の10項目について5段階評定させた。①親と就職の話をよくする、②地元で就職してほしいと思っている、③就職について私のやりたいようにやらせてくれる、④就職についてアドバイスをくれたり、相談にのってくれると思う、⑤親には、できれば私に就いてほしい仕事があるようだ、⑥就職については親と意見が合わない、⑦就職活動がうまくいかない場合、フリーターでもやむを得ないと思っている、⑧就職についていろいろ指図をすると思う、⑨親は公務員になることをすすめる、⑩希望の就職先に決まらない時は、無理をしないで卒業後に探せばいいと思っている。

**親との関係についての認知** 鹿内(2007)で用いた親の態度尺度の14項目について、父親と母親それぞれの自分との関係について、5段階評定を求めた。

**職業未決定地位尺度** 現時点での職業の決定・

未決定状態を測るものとして、下山(1986)の職業未決定尺度32項目について、それぞれが自分に当てはまる程度を5段階で評定させた。

**仕事・職場要件** 労働条件、人間関係、仕事の内容に関する17項目について、それぞれが自分の仕事や職場に備わっていることが重要である程度を5段階で評定させた。

**職業人タイプの自己認知** 8つの職業人のタイプー「スペシャリスト系」、「ゼネラルマネージャー系」、「自律系」、「安定系」、「起業家的創造系」、「社会貢献系」、「挑戦系」、「生活バランス系」ーについて、それぞれが自分に合っている程度を5段階で評定させた。またこの8タイプの中で、もっとも自分に当てはまるタイプともっとも当てはまらないタイプを1つずつ選ばせた。

**「一人前」についての自己認知** 今の自分、および就職した自分を、「一人前」と思うか思わないかを、はいまたはいいえで回答させ、またそう思う理由を自由記述させた。

### 2. 調査手続き

大学の授業時に、集団実施の質問紙法で行った。所要時間は約20分であった。

### 3. 調査対象者

北星学園大学の「教育心理学」の受講生、男子27名、女子72名。ただし分析には、両親が揃っている91名(男子24名、女子67名)のデータを用いた。

### 4. 調査時期

2009年4月上旬

## III 結 果

### 1. 各尺度の因子構造

本研究で用いた各尺度の因子構造を検討するために、各尺度について因子分析(主成分分析・バリマックス回転)を行い、妥当だと思われる因子を抽出した。各尺度の因子は以下の通りである。

### 職業未決定尺度

4 因子を抽出した。第1因子は、「自分にとって職業につくことはそれほど重要なことではない」など、職業決定に目を向けようとしない傾向を表しているので、「回避」因子と名付けた。第2因子は、「自分のやりたい職業は決まっており、今はそれを実現していく途中である」（逆転項目）など、自分の将来の職業がまだ決められていない状態を表すので、「未決定」因子とした。第3因子は、「自分の能力ではやりたい仕事に就けないのではないかと思う」など、職業決定についての不安を表しているので、「不安」因子と名付けた。第4因子は、「いろいろな職業に魅力を感じて1つに決められない」、「職業はまだ決めていないが、今の関心を深めていけば職業につながってくると思う」など、職業決定に向けて見通しをもっている状態なので、「模索」因子と名付けた。

### 親の就職に対する態度

父親については3因子が抽出された。第1因子は、「就職について、やりたいようにやらせてくれる」、「アドバイスをくれたり、相談にのってくれると思う」など、親との好ましい関係を示しているので、「支持的態度」と名付けた。第2因子は、「できれば私に就いてほしい仕事があるようだ」、「地元で就職して欲しいと思っている」、「いろいろ指図すると思う」など、父親の意向を学生が受け取っている状態であり、「指示的態度」と名付けた。第3因子は、「就職活動がうまくいかない場合、フリーターでもやむを得ないと思っている」、「希望の就職先に決まらない時は、無理をしないで卒業後に探せばいいと思っている」の2項目からなり、卒業時の正規の雇用にこだわらない態度であることから、「許容的態度」とした。

母親については、項目の入れ替わりはあるが、内容的には父親と同様の3因子が得られたので、「指示的態度」、「支持的態度」、「許

容的態度」とした。

### 親との関係についての認知

父親と母親で共通の2因子が抽出された。第1因子は、父親と母親とで多少の項目の入れ替わりがみられたが、いずれでも「意見は、自分の将来を考える時の参考になる」、「将来の仕事や人生についてのアドバイスをくれる」、「生き方考える時の1つのモデルになっている」など、望ましい親子関係を示す項目からなっているので、「良好」とした。第2因子は、「私の今の状態に不満をもっている」、「私の将来のことについていろいろ指図する」、「期待にこたえられないと思う」など、親からの圧力を示しているので、「圧力」と名付けた。

### 仕事・職場要件

3因子が得られた。第1因子は、「自分の能力が試される機会があること」、「困難な仕事に挑戦する機会があること」など、自分の力を伸ばすチャンスを求める内容なので、「挑戦」と名付けた。第2因子は、「気楽にできる仕事であること」、「職場の雰囲気が家庭的で暖かいこと」など、仕事や職場の心地よさを示すので、「快適さ」と名付けた。第3因子は、「専門家として信頼されること」、「創造性・独創性が求められること」、「自分の自由な判断で仕事を進められること」の3項目からなり、専門家として自らの判断で創造的に仕事ができるという内容から、「専門・主体性」と名付けた。

### 職業人タイプの自己認知

2因子が得られた。第1因子は、「安定系」、「生活バランス系」、「挑戦系」（逆転項目）の3つからなり、安定して穏やかな仕事振りを得意とする程度を示すので、「安定タイプ度」とした。第2因子は、「スペシャリスト系」、「起業家的創造系」、「自律系」、「ゼネラルマネージャー系」、「社会貢献系」（逆転項目）からなり、自分の力でバリバリ仕事をして高い成果を収める志向性を示しているので、

表1 父親の就職に対する態度の認知による職業意識比較

|         |        | 父親の就職に対する態度の認知 |                |          |                |                |          |                |                |                   |
|---------|--------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|-------------------|
|         |        | 支持的態度          |                |          | 指示的態度          |                |          | 許容的態度          |                |                   |
|         |        | n              | 低群<br>50       | 高群<br>41 | t 値            | 低群<br>50       | 高群<br>41 | t 値            | 低群<br>53       | 高群<br>38          |
| 職業未決定   | 回避     | 2.63<br>(0.79) | 2.20<br>(0.57) | 3.02**   | 2.33<br>(0.76) | 2.56<br>(0.68) | 1.50     | 2.48<br>(0.80) | 2.38<br>(0.62) | 0.66              |
|         | 未決定    | 3.17<br>(0.78) | 2.77<br>(0.73) | 2.52*    | 2.93<br>(0.78) | 3.07<br>(0.78) | 0.89     | 2.98<br>(0.85) | 3.01<br>(0.69) | 0.17              |
|         | 不安     | 3.58<br>(0.63) | 3.14<br>(0.70) | 3.12**   | 3.20<br>(0.64) | 3.60<br>(0.70) | 2.81**   | 3.47<br>(0.75) | 3.26<br>(0.59) | 1.47              |
|         | 模索     | 3.48<br>(0.64) | 3.37<br>(0.66) | 0.80     | 3.44<br>(0.71) | 3.41<br>(0.58) | 0.16     | 3.42<br>(0.74) | 3.44<br>(0.51) | 0.13              |
| 仕事要件    | 挑戦     | 3.10<br>(0.82) | 3.12<br>(0.77) | 0.09     | 3.12<br>(0.83) | 3.10<br>(0.75) | 0.90     | 3.23<br>(0.79) | 2.94<br>(0.77) | 1.72 <sup>△</sup> |
|         | 快適さ    | 3.96<br>(0.61) | 3.98<br>(0.73) | 0.14     | 3.94<br>(0.67) | 4.00<br>(0.66) | 0.45     | 4.00<br>(0.64) | 3.91<br>(0.70) | 0.64              |
|         | 専門・主体性 | 3.16<br>(0.80) | 3.19<br>(0.85) | 0.16     | 3.09<br>(0.79) | 3.28<br>(0.85) | 1.10     | 3.31<br>(0.81) | 2.98<br>(0.81) | 1.90 <sup>△</sup> |
| 職業人自己認知 | 安定度    | 3.56<br>(0.80) | 3.71<br>(0.77) | 0.86     | 3.62<br>(0.85) | 3.64<br>(0.70) | 0.14     | 3.60<br>(0.88) | 3.67<br>(0.64) | 0.38              |
|         | バリバリ度  | 2.97<br>(0.60) | 2.84<br>(0.62) | 1.00     | 2.88<br>(0.67) | 2.95<br>(0.52) | 0.54     | 2.97<br>(0.67) | 2.82<br>(0.50) | 1.18              |

\*\* :  $p < 0.01$ , \* :  $p < 0.05$ ,  $\Delta$  :  $p < 0.10$ 

「バリバリタイプ度」と名付けた。

## 2. 親の就職に対する態度の認知と職業意識との関連

親の就職に対する態度が、大学生の職業意識と関連するかどうかを検討するために、親の就職に対する態度の3因子のそれぞれについて、因子得点によって高群と低群に分け、職業未決定の4因子、仕事・職場要件の3因子、および職業人タイプの自己認知の2因子の合わせて9つの因子得点について、高群と低群の差の有意性を、対応のないt検定によって検討した。

父親の結果を表1に示した。父親の「支持的態度」については、「回避」、「未決定」、「不安」において有意差がみられ、父親が就職を支援してくれると認知している学生のほうが、「回避」、「未決定」、「不安」が低くなっている。仕事要件と職業人タイプの自己認知

ではどの因子にも有意差がみられなかった。父親の「指示的態度」については、「不安」だけで有意差がみられ、「指示的態度」を強く認知している学生のほうが、不安が高くなっている。また父親の「許容的態度」については、職業未決定での有意差はみられず、仕事要件の「挑戦」と「専門・主体性」で有意な傾向がみられたただけであった。許容度を低く認知している学生で、「挑戦」と「専門・主体性」が高い傾向にあった。

次に母親の結果を表2でみる。母親の「指示的態度」については、「回避」、「未決定」、「不安」で有意差がみられ、母親の「指示的態度」を強く認知している学生のほうが、「回避」、「未決定」、「不安」の程度が高くなっていた。仕事要件と職業人タイプの自己認知においてはどの因子でも有意差がみられなかった。母親の「支持的態度」と「許容的態度」については、職業未決定、仕事要件、職業人

表2 母親の就職に対する態度の認知による職業意識の比較

|         |        | 母親の就職に対する態度の認知 |                |        |                |                |      |                |                |      |
|---------|--------|----------------|----------------|--------|----------------|----------------|------|----------------|----------------|------|
|         |        | 指示的態度          |                |        | 支持的態度          |                |      | 許容的態度          |                |      |
|         |        | 低群<br>44       | 高群<br>47       | t 値    | 低群<br>37       | 高群<br>54       | t 値  | 低群<br>52       | 高群<br>39       | t 値  |
| 職業未決定   | 回避     | 2.24<br>(0.69) | 2.63<br>(0.72) | 2.64** | 2.59<br>(0.79) | 2.34<br>(0.67) | 1.64 | 2.42<br>(0.76) | 2.46<br>(0.69) | 0.30 |
|         | 未決定    | 2.80<br>(0.75) | 3.17<br>(0.77) | 2.35*  | 2.96<br>(0.76) | 3.02<br>(0.80) | 0.34 | 2.97<br>(0.86) | 3.03<br>(0.67) | 0.35 |
|         | 不安     | 3.22<br>(0.66) | 3.54<br>(0.69) | 2.25*  | 3.30<br>(0.72) | 3.44<br>(0.67) | 0.91 | 3.40<br>(0.75) | 3.36<br>(0.61) | 0.24 |
|         | 模索     | 3.42<br>(0.68) | 3.43<br>(0.63) | 0.05   | 3.41<br>(0.67) | 3.44<br>(0.64) | 0.19 | 3.38<br>(0.75) | 3.49<br>(0.49) | 0.77 |
| 仕事要件    | 挑戦     | 3.12<br>(0.79) | 3.10<br>(0.81) | 0.09   | 3.14<br>(0.80) | 3.09<br>(0.79) | 0.25 | 3.09<br>(0.78) | 3.14<br>(0.81) | 0.32 |
|         | 快適さ    | 3.94<br>(0.70) | 3.99<br>(0.63) | 0.36   | 3.94<br>(0.62) | 3.98<br>(0.69) | 0.34 | 3.91<br>(0.67) | 4.04<br>(0.65) | 0.97 |
|         | 専門・主体性 | 3.12<br>(0.84) | 3.22<br>(0.81) | 0.57   | 3.27<br>(0.82) | 3.10<br>(0.82) | 0.95 | 3.27<br>(0.79) | 3.04<br>(0.85) | 1.31 |
| 職業人自己認知 | 安定度    | 3.70<br>(0.78) | 3.57<br>(0.80) | 0.79   | 3.52<br>(0.81) | 3.70<br>(0.76) | 1.10 | 3.61<br>(0.90) | 3.66<br>(0.62) | 0.31 |
|         | バリバリ度  | 2.77<br>(0.65) | 3.03<br>(0.54) | 2.09*  | 3.01<br>(0.52) | 2.84<br>(0.65) | 1.31 | 2.95<br>(0.67) | 2.85<br>(0.51) | 0.79 |

\*\* :  $p < .01$ , \* :  $p < .05$

タイプの自己認知のいずれにも有意差がみられなかった。

### 3. 親との関係についての認知と職業意識との関連

親の生き方や自分に対する態度についての学生の認知が、学生自身の職業意識にどのように関連するかを検討するために、親との関係についての認知の各因子得点によって高群と低群に分け、職業意識の9つの因子得点の各々について、高低間の差の有意性を対応のないt検定によって検討した。その結果は表3の通りである。

まず父親については、「良好」について職業未決定の「回避」で有意差がみられ、父親との関係を良好とみなしている学生のほうが「回避」得点が低い。他の因子については高群と低群の差は有意ではなかった。父親の「圧力」については「不安」で有意差が、「回避」で有意な傾向がみられ、「圧力」を

強く認知しているほうが「不安」も「回避」傾向も高くなっている。

次に母親との関係の認知に関しては、「良好」について職業未決定の「不安」で有意差がみられ、「模索」で有意な傾向がみられた。また仕事要件の「快適さ」と職業人タイプの自己認知の「安定度」でも有意差がみられ、母親との関係を「良好」と認知している程度が高い学生のほうが、「不安」、「模索」が強く、また仕事・職場に「快適さ」を求め、職業人として「安定度」を強く自己認知している、という結果であった。母親との関係の「圧力」については、職業未決定の「回避」、「未決定」、および「不安」で高低群間の差が有意であり、「圧力」を強く認知しているほうがいずれの傾向も強くなっていた。また仕事要件の「専門・主体性」でも有意な傾向がみられ、「圧力」高群のほうが「専門・主体性」を求める傾向がみられた。

表3 親との関係による職業意識の比較

|         |                | 父 親 と の 関 係 |                |     |                |       |     | 母 親 と の 関 係    |    |                |       |    |                |    |                |        |    |                |    |                |         |
|---------|----------------|-------------|----------------|-----|----------------|-------|-----|----------------|----|----------------|-------|----|----------------|----|----------------|--------|----|----------------|----|----------------|---------|
|         |                | 良 好         |                |     | 圧 力            |       |     | 良 好            |    |                | 圧 力   |    |                |    |                |        |    |                |    |                |         |
|         |                | 低群<br>n     | 高群             | t 値 | 低群             | 高群    | t 値 | 低群             | 高群 | t 値            | 低群    | 高群 | t 値            |    |                |        |    |                |    |                |         |
| 職業未決定   | 回 避            | 45          | 2.60<br>(0.73) | 46  | 2.28<br>(0.70) | 2.17* | 34  | 2.25<br>(0.73) | 57 | 2.55<br>(0.72) | 1.93△ | 48 | 2.39<br>(0.71) | 43 | 2.49<br>(0.76) | 0.62   | 41 | 2.08<br>(0.54) | 50 | 2.73<br>(0.74) | 4.82*** |
|         | 未 決 定          |             | 3.08<br>(0.75) |     | 2.91<br>(0.81) | 1.03  |     | 2.88<br>(0.71) |    | 3.06<br>(0.82) | 1.09  |    | 3.06<br>(0.75) |    | 2.92<br>(0.82) | 0.86   |    | 2.81<br>(0.67) |    | 3.14<br>(0.84) | 2.08*   |
|         | 不 安            |             | 3.41<br>(0.67) |     | 3.36<br>(0.72) | 0.38  |     | 3.10<br>(0.70) |    | 3.55<br>(0.64) | 3.10* |    | 3.23<br>(0.62) |    | 3.55<br>(0.74) | 2.21*  |    | 3.07<br>(0.63) |    | 3.64<br>(0.64) | 4.21*** |
|         | 模 索            |             | 3.41<br>(0.64) |     | 3.44<br>(0.67) | 0.19  |     | 3.34<br>(0.73) |    | 3.48<br>(0.60) | 1.03  |    | 3.30<br>(0.66) |    | 3.56<br>(0.61) | 1.92△  |    | 3.36<br>(0.68) |    | 3.48<br>(0.62) | 0.87    |
| 仕事要件    | 挑 戦            |             | 3.01<br>(0.80) |     | 3.21<br>(0.78) | 1.22  |     | 3.05<br>(0.76) |    | 3.14<br>(0.81) | 0.52  |    | 3.05<br>(0.75) |    | 3.18<br>(0.85) | 0.78   |    | 3.09<br>(0.72) |    | 3.13<br>(0.85) | 0.22    |
|         | 快 適 さ          |             | 3.92<br>(0.65) |     | 4.01<br>(0.68) | 0.61  |     | 4.02<br>(0.68) |    | 3.93<br>(0.65) | 0.62  |    | 3.79<br>(0.62) |    | 4.16<br>(0.66) | 2.79** |    | 3.92<br>(0.72) |    | 4.00<br>(0.62) | 0.55    |
|         | 専 門 ・<br>主 体 性 |             | 3.16<br>(0.81) |     | 3.19<br>(0.84) | 0.19  |     | 3.14<br>(0.65) |    | 3.19<br>(0.91) | 0.31  |    | 3.04<br>(0.72) |    | 3.32<br>(0.90) | 1.62   |    | 3.00<br>(0.76) |    | 3.31<br>(0.84) | 1.84△   |
| 職業人自己認知 | 安 定 度          |             | 3.48<br>(0.83) |     | 3.78<br>(0.71) | 1.83△ |     | 3.73<br>(0.80) |    | 3.57<br>(0.78) | 0.90  |    | 3.39<br>(0.68) |    | 3.90<br>(0.81) | 3.28** |    | 3.68<br>(0.74) |    | 3.59<br>(0.83) | 0.56    |
|         | バ リバ リ<br>度    |             | 2.97<br>(0.51) |     | 2.85<br>(0.69) | 0.98  |     | 3.01<br>(0.60) |    | 2.85<br>(0.60) | 1.24  |    | 2.92<br>(0.56) |    | 2.90<br>(0.66) | 0.13   |    | 2.91<br>(0.64) |    | 2.91<br>(0.58) | 0.05    |

\*\*\* :  $p < 0.001$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \* :  $p < 0.05$ , △ :  $p < 0.10$

#### 4. 勤務地および転勤に対する態度と職業意識との関連

勤務地の希望に関して7項目から1つを選ばせたが、度数の低い項目があったため、項目をまとめてカテゴリ化した。「実家から通勤できるところ」、「札幌圏」、「道内」の3つをまとめて「道内」とし、「東京」、「日本のどこでもよい」、「海外」をまとめて「道外」とした。なお「実家から通勤できるところ」を「道内」に含めたのは、調査対象者のほとんどが道内出身者であるためである。

職業未決定4因子、仕事・職場要件3因子、職業人タイプの自己認知2因子について、勤務地の「道内」希望者と「道外」希望者との間に差があるかどうかを、対応のないt検定によって検討した。その結果、職業人としての自己認知の「安定度」で有意差がみられ ( $t = 2.34, df = 42, p < .05$ )、「道外」より「道内」希望者で「安定度」が高くなっている。また職業未決定の「未決定」で有意な傾

向がみられ ( $t = 1.88, df = 87, p = .06$ )、「道内」希望者で「未決定」傾向を示した。

転勤に対する態度についても、選択度数の低い項目があったために3つのカテゴリに分類した。「転勤がない就職先を希望する」、「札幌圏内なら転勤があってもよい」を「札幌圏」、「道内なら転勤があってもよい」を「道内可」、「大都市周辺なら道外でも可」と「どこへ転勤してもよい」を「道外可」とした。「その他」は2名しかおらず、3カテゴリのどこにも分類できなかったため、分析から除いた。

転勤に対する態度を被験者間要因、職業意識の9因子それぞれの得点を従属変数として分散分析を行った。職業未決定については、「未決定」( $F(2, 88) = 5.76, p < .01$ )と「模索」( $F(2, 88) = 3.51, p < .05$ )で転勤に対する態度の効果が有意となった。多重比較の結果、「未決定」については、「札幌圏」が「道内可」よりも有意に「未決定」が高く、「道外

可」はいずれとも有意差がなかった。「摸索」については多重比較の結果、いずれの間にも有意な差はみられなかったが、「道内可」が「道外可」と「札幌圏」のいずれよりも得点が低い傾向であった。

仕事要件の3因子については、転勤による態度の効果はみられなかった。職業人タイプの自己認知の2因子では、両方で有意な主効果がみられた。多重比較によれば、「安定度」( $F(2, 87) = 5.20, p < .01$ )では「札幌圏」で「道外可」よりも得点が高く、「バリバリ度」( $F(2, 87) = 3.11, p < .05$ )では「道外可」が「道内可」よりも有意に高かった。

#### 5. 勤務地および転勤に対する態度と親の要因との関連

勤務地および転勤に対する態度と親の就職に対する態度、および親との関係の認知との関連性を、勤務地希望については独立したサンプルの  $t$  検定によって、転勤に対する態度については分散分析によって検討した。その結果、有意な結果はどこにも見出されず、勤務地に関する態度は親の要因とは無関連であった。

## IV 考察

### 1. 就職についての親の態度および親との関係と職業意識との関連

就職についての親の態度の効果に関しては、父親の「支持的態度」が高いと職業未決定の「回避」、「未決定」、「不安」が低かったが、母親の「支持的態度」は職業未決定のどの因子とも関連がみられなかった。他方、就職に対する親の「指示的態度」については、父親に関して「不安」だけで有意差がみられ、父親が就職に対して「指示的態度」をもっていると認知している学生のほうが「不安」が高かった。しかし母親については父親より強い関連がみられ、母親の就職に対する「指示的

態度」を強く認知している学生のほうが、「回避」、「未決定」、「不安」が強かった。「支持的態度」の結果と「指示的態度」の結果が逆となり、父親の「支持的態度」は母親より学生の職業未決定と強く関連していたが、「指示的態度」については逆に、父親より母親の「指示的態度」が職業未決定に強く関連していた。

親との関係の認知と職業意識との関連についてみると、父親との「良好」な関係の認知は「回避」傾向の低さと関連しており、「良好」な関係が職業への構えを望ましいものに行っているといえる。しかし母親との「良好」な関係の認知は、職業未決定の「不安」の高さとだけ関連し、しかも「良好」な関係が強いと「不安」が高くなっており、職業未決定を強めるという逆の関係が示されたのである。「圧力」的な関係については、父親との「圧力」的な関係を強く認知しているほうが「不安」が高く、「回避」も強い傾向にあった。また母親では「圧力」的な関係の認知が強いほうが「回避」、「不安」、「未決定」が高かった。父親でも母親でも「圧力」を強く感じるものが職業意識の未成熟と関連しているが、就職に対する態度の結果と同様に、父親より母親の「圧力」的な関係が、職業未決定をより強めていたのである。

父親の圧力的・指示的態度は子どもの職業未決定の「不安」と関連しているだけであるが、母親のそれが「回避」、「不安」、「未決定」という多くの側面と関連していたのはなぜだろうか。

父親の就職への態度や親子関係の因子間の相関をみると、「指示的態度」と「圧力」は  $.559$  ( $p < .001$ )、「指示的態度」と「許容的態度」は  $-.167$ 、「圧力」と「許容的態度」は  $-.163$ であった。「指示的態度」と「圧力」は高い有意な相関関係であるもののそれほど高いものではなく、またこれらはいずれも卒業時でのフリーターや就職先の未決定を許さな

いという厳しさとは無関係であった。すなわち父親の子どもを方向づけようとする態度には強い一貫性がみられないのである。他方、母親について因子間の相関をみると、「指示的態度」と「圧力」では.738 ( $p < .001$ ), 「許容的態度」は「指示的態度」と $-.300$  ( $p < .01$ ), 「圧力」と $-.369$  ( $p < .001$ ) となっており、子どもを方向づける態度には明らかな一貫性が認知されているのである。さらに母親の「圧力」得点は父親に比べて有意に高くなっていった。また、母親と子どもとの間のコミュニケーションは父親より多いので、母親の圧力的な態度は子どもに伝わりやすいと考えられる。このようなことから、母親のネガティブな態度が子どもの職業への意欲を低め、決定を遅らせていると考えられる。

他方、父親の「支持的態度」がとくに職業未決定の低さと関連していたのはなぜだろうか。父親の「支持的態度」と他の因子との相関をみると、「良好」との間では.707 ( $p < .001$ ), 「許容的態度」との間では.309 ( $p < .01$ ) であり、母親のそれぞれの相関が.513 ( $p < .001$ ),  $-.035$ であることと比較すると、父親の「支持的態度」が「良好」な関係に裏打ちされた学生の希望を尊重するものと思われる。また父親は母親に比べて「良好」関係得点では有意に低いのにに対して、「支持的態度」得点では有意差がみられなかった。父親は職業人として実績を積み多くの経験をもっているため、父親からのアドバイスやサポートが受けられるという認知は学生にとって不安を低め、職業意識を高める働きをされると思われるが、とくに父親を支持的だと認知している学生はサポートやアドバイスを受ける機会が多いので、職業決定が促進されるであろう。廣瀬・高良・金城・廣瀬(2006)では、伝統的に女性の職業であり、学生にとっての職業的モデルも圧倒的に女性が多いと思われる保育士や幼稚園教諭の養成課程の学生でも、モデルがいる場合はモデルがいない場合に比

べて社会志向的な仕事理由をもつ傾向が強いが、その場合、仕事の理由の形成にとって父親の影響が大きいという結果が得られている。就職活動を扱ってはいないが、働くことへの構えに対して父親が大きな影響を与えているのである。

母親との「良好」な関係の認知は、「不安」の高さ、仕事・職場要件の「快適さ」を求める傾向の強さ、また職業人タイプの「安定タイプ度」の高さとも結びついていた。母親との良好な関係が居心地のよい関係への安住を求めさせ、仕事や職場に対しても居心地のよい「快適さ」を求め、安定した確実な仕事を志向させ、そのような安定した居心地のよい仕事や職場が得られるだろうかという不安を強めるのであろう。

卒業時に正規の就職先が決まっていなかったことを許容する程度を示す「許容的態度」は、父母ともに職業未決定との関連はなく、父親の「許容的態度」が仕事・職場要件の「挑戦」と「専門・主体性」で有意な傾向を示しただけであった。全般的に「許容的態度」が低いほうに偏っていたので、高低間の差がみられなかったと思われる。上村(2005)でも、学生の約70%が年度内に内定をとることを親が希望していると認知している。また、日本能率協会(2009)による「2009年度新入社員意識調査報告書」でも、「気に入った会社や仕事に就けるかよりも、就職することを最優先に考えた」ものが大学卒の約62%を占めていた。学生自身もフリーターなどを好ましくないと考えており、親の態度と一致しているので、親の「許容的態度」は職業意識とほとんど関連しなかったと考えられる。

## 2. 勤務地希望および転勤に対する態度と職業意識との関連

勤務地の希望については、「道内」希望者は「道外」希望者よりも、職業人タイプの自己認知の「安定タイプ度」が高く、職業未決

定の「未決定」が高い傾向にあった。住み慣れた札幌や地元である北海道内での勤務を希望するものが、自分を安定した確実な仕事をするタイプと認知していることは肯ける結果である。平尾・重松（2006）でも、実家から通えるところや出身県内での就職を希望する学生は、東京で働きたい学生や勤務地にこだわらない学生に比べて、仕事をする自分がイメージできない割合ややりたいことが決まっていない割合が高く、未決定傾向が高いという結果であった。また地元志向の学生は公務員志望が多く、独立起業や国際的な仕事への志向性が低いことは、本研究の「道内」希望者の「安定タイプ度」が高いことと一致する結果である。

転勤に対する態度については、「札幌圏可」が「道内可」よりも「未決定」が高かった。札幌圏という狭い範囲での転勤だけですむ仕事はひじょうに少ないことから、将来の職業を決めている場合は道内の転勤を承知しているのであろう。転勤に対する態度は職業人タイプの自己認知との関連が強く、「安定タイプ度」では「道外可」よりも「札幌圏可」の得点が高く、「バリバリタイプ度」では「道外可」が「道内可」よりも高かった。日本能率協会（2009）の「2009年度新入社員意識調査報告書」によれば、新入社員研修の参加者に「これから働くにあたって、できればやりたくないこと」をいくつかの項目から選ばせたところ、転勤がもっとも多く、男性で43.3%、女性で50.2%とほぼ半数が挙げた。このように転勤は企業に就職した若者にとってさえもっとも避けたいことなのである。それにもかかわらず「道外可」には「どこでもよい」や「海外でもよい」が含まれており、仕事に必要ななら積極的に新しい土地に行ったり新しい環境で仕事をする覚悟を示すものであることから、「道外可」を選択する者は高い地位や自分の成長・成功を求める挑戦的な傾向が強いのであろう。

## 引用文献

- 平尾元彦（2004）. 大学生の就職活動に関する親の意識—山口大学3年生の保護者アンケート調査— 大学教育（山口大学大学教育機構）, 1, 103-113.
- 平尾元彦・重松政徳（2006）. 大学生の地元志向と就職意識 大学教育（山口大学大学教育機構）, 3, 161-168.
- 平尾元彦・重松政徳（2007）. 大学生のコミュニケーション能力とキャリア意識 大学教育（山口大学大学教育機構）, 4, 111-121.
- 廣瀬等・高良美樹・金城亮・廣瀬真喜子（2006）. 短期大学生の進路に関する研究—働く人のモデルの有無が進路に及ぼす影響— 琉球大学教育学部紀要, 68, 191-204.
- 上村和申（2005）. 大学生の就職活動における両親の影響に関する一考察 政治学研究論集（明治大学）, 21, 35-54.
- 北原佳代・佐々木美樹・岡部恵子（2005）. 職業選択に対する学生の考え方と親への相談状況との関係—新入生を対象にして— Bulletin-Tsukuba International Junior College, 33, 121-139.
- 鹿内啓子（2005）. 大学生の職業決定に関わる親の態度認知と職業人イメージの要因 北星学園大学文学部北星論集, 42, 69-88.
- 鹿内啓子（2006）. 大学生の職業未決定に関わる要因の検討—未決定型による比較— 北星学園大学文学部北星論集, 43, 133-148.
- 下山晴彦（1986）. 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 社団法人日本能率協会 2009 2009年度新入社員意識調査報告書
- 高井直美（2001）. 大学生における親の価値の継承 京都ノートルダム女子大学研究紀要, 31, 147-156.
- 田中宏二・小川一夫（1985）. 職業選択に及ぼす親の職業的影響—小・中学校教師・大学教師・建築設計士について— 教育心理学研究, 33, 75-80.
- 牛尾奈緒美（2005）. 大学生の就職活動と親子関係：ジェンダーを視点として 根本孝・牛尾奈緒美・永野仁・木谷光宏 大学生の就職活動に関する調査研究 第2章 明治大学社会科学研究所紀要, 44, 103-116.

[Abstract]

## A Study of Parent-Adolescent Relationships and Parents' Attitude toward Job Hunting Related to Career Indecision of College Students

Keiko SHIKANAI

This study investigates how attitudes of parents to their child's job hunting and parent-adolescent relationships relate to the career indecision of college students. A career indecision scale, attitudes of parents to job hunting scale, and parent-adolescent relationship scale were administered to 91 college students. Students who expect much mental support from their fathers for job hunting had high orientation toward working. However, expectation of support from their mother was not related to students' orientation toward working. On the other hand, students whose mothers are directive and press their wishes upon their children had low orientation toward working. Father in general has rich information as to jobs and ripe job experiences. Therefore, fathers' advice and opinions are very useful for students and expectation for his advice on job hunting helped students to have high orientation toward working. Mothers' experiences with work are not so ripe in general. In addition, mothers interact with their children more frequently than fathers. Therefore, directive attitudes of mothers had negative influences on career development of students.

---

Key words : Career Indecision, Parent-Adolescent Relationship, Attitude of Parent toward Job-Hunting, College Students