

2009 年度  
量的社会調査実習報告書

# 成城大生の仕事に対する意識調査

2010 年 3 月

成城大学文芸学部  
社会調査士資格課程運営委員会

2009 年度  
量的社会調査実習報告書

# 成城大生の仕事に対する意識調査

2010 年 3 月

成城大学文芸学部  
社会調査士資格課程運営委員会

## はしがき

本報告書は、2009年度成城大学文芸学部の授業科目「量的社会調査実習」の成果報告書である。量的社会調査実習は、「社会調査士」資格課程の認定科目のなかで最終科目に位置づけられている。調査計画を立案・実施しデータ解析・結果の解釈を経て、報告書の形式で新たな知見と調査協力者への結果の公表をすることを目的としている。

2009年度は、「仕事に対する意識」をテーマに本学学生に質問して調査を実施した。履修生の2名は就職活動により卒業後の進路を決定する時期に当たっており、折りからの新卒者の就職も含めた就職状況の悪化の影響を直接経験しながら、同時に仕事に対する意識や価値観の調査をすすめる運びとなった。調査項目作成時は就職活動を始める学生が自分の適性や考え方を探索する時期と重なり、仕事を選択する際に何が最も重要なのか、それは人によりどのように違うのか、仕事に対する姿勢の違いは就職活動への取り組みに影響するのかなど、さまざまな問題を抱いた時期でもあった。そこで、これまでに実施された調査で多く用いられた内容に加えて、実際に学生が抱える問題を盛り込み、就職活動に望む学生の視点や行動パターンなどを反映した調査票の作成をすすめた。

調査票配布は夏期休暇直後の2週間間に配布・回収を実施した。この時期に首都圏を直撃した台風による休校や、新型インフルエンザ罹患数の増加など、調査を依頼した学生が来校できないような出来事が続いたことは、回収数が目標数に達しなかった要因の一つと考える。

データの解析に際しては、「仕事に対してどのような姿勢で臨むのか」を問う仕事スタイル項目と「何のために仕事をするのか」を問う仕事価値観についてその潜在要因を探索し、多くの分析を試みた結果、最も学生が納得できる分類で要因を決定した。統計的には十分とはいえない部分も残しており、解釈に際しては細心の注意を施したつもりである。分析の結果は従来の知見に倣う内容にとどまったものの、仕事の目的と仕事への姿勢についてはその潜在要因を抽出し要因間の関連性について検討できたと考える。

量的調査実習報告書は2007年度発行時より成城大学ホームページ上で閲覧できるようにしており、「成城大生の仕事に対する意識調査」の結果を掲載した本報告書は2010年春に既刊のものに引き続いて掲載を予定している。

2010年1月 鈴木 靖子

# 成城大生の仕事に対する意識調査

はしがき

## 成城大生の仕事意識と仕事決定の関連について

濱島 由実

1	はじめに .....	1
2	方法 .....	2
3	結果 .....	4
4	考察 .....	19
	引用文献 .....	21

## 仕事イメージによる就職情報の重要度

- 肯定的 VS 否定的イメージ -

張 仁瑛

1	はじめに .....	22
2	方法 .....	23
3	結果 .....	25
4	考察 .....	28
	引用文献 .....	29

資料 30

執筆者一覧 36

# 成城大生の仕事意識と仕事決定の関連について

濱島 由実

## 1 はじめに

2008 年のリーマンショック以来、日本経済は全体的な落ち込みをみせた。それに伴い同年 10 月には大学生の内定率が 62.5%と前年の同時期に比べ 7.4 ポイント低下し、下落幅は 1988 年の調査開始以来最大となった（総務省、厚生労働省調べ）。2008 年 11 月 20 日付けの日本経済新聞によると、同年 11 月 14 日の大学 3 年生を対象とした合同企業説明会への出展企業は去年より減少しているのに対し、来場者は昨年の 3 割増しの 3 万人に上ったことを報じ、就職活動の早期化と学生の焦りを伝えている。そうした世情も反映し、自分が希望する会社に就職することは容易ではない。受験資格や日程が可能な限り多くの会社を受験し、仮に内定すれば職種や勤務先の条件が自分の希望と一致していなくてもそこに入社するという学生が少なくない。そのように入社した場合、入社後に問題が発生するケースがある。企業会社員 578 人を対象に株式会社アイ・キューが 2007 年に実施した日本人の仕事観に関する調査では、「現在の仕事にやりがいを感じていますか」という質問に対し、感じていないと答えた人は全体の 49.8%を占めている。さらに、現在の職場を選んだ理由をたずねると、「仕事にやりがいを感じていない」と答えた人の 41.7%が、「他に行くところがなかったから」と回答しており、不本意な入社はその後の仕事のやりがいに大きな影響を与えることが推測できる。

一方で、就職支援サイトなどでは自分に合った仕事探しを推奨する動きが活発である。大手の就職支援サイト「リクナビ」では就職活動を控えた大学生を対象に行動パターンと考え方をタイプ別に分類し、そのタイプにあった会社や職種を紹介するというサービスを実施している。成城大学のキャリア支援部でも、職業理解や自己理解を深めることをねらいとして、インターンシップや自己分析を促すセミナーを就職活動年次に開催している。このように自分の適性や行動の傾向を認識した上で就職活動をはじめるとして、近年の社会情勢はこれらを十分に活かさない仕事に従事する現実がある。就職に際して、個人が持つ価値観や仕事への適性を大事にするのか、また経済状況の悪化に伴い経済的対価を第一に求めるのか、これらの葛藤と雇用状況が変化する中で成城の大学生は仕事に対してどのような考え方を持っているのだろうか。

三隅（1987）「働くことの意味」によると、1982 年 6 月から 7 月にイギリス、アメリカ、西ドイツ、ベルギー、フランス、イスラエル、日本、オランダの 7 カ国で行われた調査では、仕事に対してやりがいを求めるかという質問に対し、日本は 7 カ国中 2 番目にやりがいを求める人の割合が多いという結果を示している。逆に、物質的、経済的対価など労働の側面を求める割合は 7 カ国中 2 番目に少ないと記している。

武田(2008)は「仕事と日本人」の中で、「仕事」は「すること」と、「しなくてはならないこと」の2つの意味があると述べている。経済学では、労働の時間は「やむを得ないもの」とされ、そのマイナス効果の代償として賃金が支払われており、そうした価値観の中では仕事は忌避されるべきもので、賃金を目的として仕方なく行っているというものである。日本においては、仕事に励むという勤勉を美德とするという概念があるが、これも仕事に対するマイナスイメージと対になっているというものである。つまり、誰もがいやがることを一生懸命やることは賞賛に値するということなのである。

その一方で、仕事には、賃金の確保という目的以外の側面も存在する。森下(2000)によれば、仕事を苦痛と考えない人の存在を示している。つまり、好きなことをしているが、それが結果的に仕事になっていて、好きなことをした結果の産物として賃金も得られるというものである。こうした人たちは、仕事とはお金をもらう手段ではなく、自己充足的行為としてとらえているのだとするものである。

また、苦勞して就職したとしても安心できるとは限らない近年の雇用状況がある。2009年12月25日付けの日本経済新聞によると、11月の完全失業者数は331万人と前年に比べ75万人増加しているという。このような状況の中で、大企業や公務員など、安定した雇用先を求める人は少なくないであろう。堀ら(2006)の調査では、安定した地位にある父親をもつ学生は、職業選択をする際、「会社の将来性」を重視し安定志向を求める傾向を示唆している。これは、安定志向を持つ学生とは、安定志向でキャリアをつんだ保護者の影響を強く受けていること、言い換えると仕事に関してさまざまな体験を持つ人生の先輩に倣おうとする傾向があることが読み取れる。

これらのことから、仕事を自己充足的行為としてとらえ、ある作業を一定時間行なうこと自体が目的となり得る場合には、賃金、勤務時間や残業の有無などの条件を重視しない傾向があると考えられる。また、安定志向を持つ人々は就職に際して他者の意見を尊重する傾向が高いと考える。そこで今回の調査では大学生の仕事意識を以下のように仮定した。

仮説1「仕事にこだわりを持つ人は仕事条件を重視しない」

仮説2「安定志向の人は就職に際して他者の意見を重視する」

本調査では、成城大学の学生を対象に仕事に対する価値観や働き方の特徴がもつ潜在要因を探り、それらの要因が就職時の条件とどのように関連するのかについて検討する。

## 2 方法

### 2.1 調査手続き

#### 1) 調査手続き

本調査では、以下の手続きで質問紙調査を実施した。

調査実施期間

2009年9月25日～10月14日

## 調査対象者

成城大学の学生。ただし、大学院生は対象外とした。

## 2) 調査方法

層化抽出法により層化の基準を「学部」と「性別」として全学年に対する各層の構成比を求めた。それに比例した調査数を各層に割り当て、合計 327 名を対象に留置調査法（自記式）による回答を依頼した。回収数は 82、有効集計数は 81 であり、回収率は 25%であった（調査票配布数と層別回収数については資料 1 を参照）。

## 2.2 分析項目

本研究に用いられた調査項目は次の通りである。

### 1) 仕事スタイル

将来に就く仕事について、回答者がどういったスタイルで仕事をしたいのかを測定する項目である。具体的な質問項目は「残業のないところで働きたい」、「長く続けることのできる仕事がしたい」など 30 項目であり、それぞれの項目に対して「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の 4 件法で回答を求めた。「そう思う」を 4 点、「そう思わない」を 1 点として得点化した。

### 2) 仕事価値観

人が働く理由について回答者がどう思っているのかを測定する項目である。佐藤ら（2003）による労働動機の研究より、主要な労働動機要因を構成する項目の中から、（仕事をするのは）「社会の義務だから」、「安心感を得るため」など 24 項目を選出し、「とてもそう思う」、「少しそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」の 5 件法で回答を求めた。「とてもそう思う」を 5 点、「まったくそう思わない」を 1 点として得点化した。

### 3) 仕事条件重要度

回答者が仕事を選択する際に、重視する就労条件を測定する項目である。具体的な質問項目は「終身雇用制であるかどうか」、「住まいから職場までの距離が近いこと」など 9 項目であり、「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の 4 件法で回答を求めた。「大変重要」を 4 点、「あまり重要ではない」を 1 点として得点化した。

### 4) 仕事助言者重要度

回答者が就職についての助言を受ける際に、どのような人の助言を重要視するかを測定する項目である。具体的な質問項目は「学校や大学の先輩」、「兄弟姉妹」など 8 項目であり、「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の 4 件法で回答を

求めた。「大変重要」を4点、「あまり重要ではない」を1点として得点化した。

#### 5) 仕事情報重要度

回答者が仕事に関する情報を得る際の情報源として、その媒体、機関の重要度を測定する項目である。具体的な質問項目は「就職情報雑誌」、「大学の就職部（キャリア支援部）からの情報（作成資料や就職説明会）」など8項目であり、「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の4件法で回答を求めた。「大変重要」を4点、「あまり重要ではない」を1点として得点化した。

#### 6) 社会的望ましき尺度

クラウンとマーローによる「社会的望ましき尺度（M-CSD）」（末永、1987）から20項目を選出し、「あてはまる」、「あてはまらない」の2件法で回答を求めた。「あてはまる」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化した。

#### 7) 個人属性

回答者個人の基本的属性として、「性別」、「学部」、「学年」を質問項目とした。

### 3 結果

#### 1) 仕事スタイル

仕事スタイルを問う30項目に対する回答データをもとに主因子法による因子分析を行った。因子抽出後の共通性が著しく低い1項目を除外し、固有値の減衰状態およびバリマックス回転後の因子パターンの単純性・解釈可能性の観点から3因子解を採用した。そして、各々の因子に高い因子負荷量を持ち、かつ該当因子以外への因子負荷量が低い項目をそれぞれの因子の代表項目として選択し下位尺度を構成した。第1因子は、「仕事で休みがつかれることは仕方のないことだ」、「仕事第一でがんばりたい」などの項目から「仕事邁進タイプ」と命名した。第2因子は、「休暇を楽しめば、仕事へのやる気が出ると思う」、「思う存分仕事すれば休暇は楽しくなると思う」などから、「仕事・趣味両立タイプ」と命名。第3因子は、「苦手な人でも仕事では割り切って付き合いたい」、「長く続けることのできる仕事がしたい」などから、「平穏生活重視タイプ」と命名した。バリマックス回転後の因子負荷量および各下位尺度の信頼性係数を表1に示した。



表1 仕事スタイルの因子分析

	仕事邁進 タイプ	仕事・趣味 両立タイプ	平穩生活 重視タイプ
q22 仕事で休みがつぶれることは仕方のないことだ	.784	-.023	.185
q8 仕事第一でがんばりたい	.640	.357	.200
q23 休日出勤がある職場は望ましくない	-.628	.001	-.108
q26 その日に終わらせる予定の仕事が終わらない場合、残業する	.604	-.053	.128
q3 残業のないところで働きたい	-.505	-.133	.009
q27 苦手な仕事は他の人に任せたい	-.487	-.050	-.230
q12 休みの日は仕事を離れて趣味などを楽しみたい	-.317	.004	.146
q20 その日にやる予定の仕事が終わらなかった場合、家に持ち帰る	.299	.039	-.265
q15 独自のアイデアを出して認められたい	-.042	.616	-.252
q31 職場では仕事仲間に頼りにされたい	.099	.583	.171
q13 リーダーシップを発揮して仲間をまとめていきたい	.398	.562	-.207
q19 興味あることを仕事にしたい	-.103	.519	-.047
q14 仕事の手順を自分で自由に設定できる環境で働きたい	-.202	.461	-.092
q7 職場の中でいろいろな意見を調整する役割に挑戦したい	.343	.444	-.012
q32 休暇を楽しめば、仕事へのやる気が出ると思う	.315	.426	.288
q24 責任のある仕事をこなしていきたい	.321	.424	.106
q9 思う存分仕事すれば休暇は楽しくなると思う	.346	.362	.109
q6 先輩の指示のもとで仕事をしたい	-.073	-.148	.538
q30 与えられたノルマをこなしていく仕事がしたい	-.177	-.165	.509
q21 仕事が終わった後に上司や同僚との食事は避けたい	-.266	-.300	-.481
q17 会議の時などに、強い主張をしている人がいたらその人に従う	.027	-.201	.470
q16 一生懸命やった仕事でも評価されないことはあると思う	.058	.013	.437
q11 仲間を影から支えていく仕事をしたい	.243	-.067	.430
q18 自分が納得しなければ相手の意見を受け入れたくない	.000	.116	-.394
q25 仕事以外の場所でも職場の人と食事や遊びに行く	.212	.330	.393
q29 仕事も趣味と同じくらい大切なことだ	.088	.239	.382
q28 残業や早朝出勤は気にならない	.257	.205	.379
q10 苦手な人でも仕事では割り切って付き合いたい	.117	.155	.335
q5 長く続けることのできる仕事がしたい	.030	.136	.291
説明率	11.830	21.520	30.730
係数	.758	.747	.721

## 2) 仕事価値観

仕事の価値観を問う24項目に対する回答データをもとに主因子法による因子分析を行った。固有値の減衰状況およびバリマックス回転後の因子パターンの単純性・解釈可能性の観点から4因子解を採用した。そして、各々の因子に高い因子負荷量をもち、かつ当該因子以外への因子負荷量が低い項目をそれぞれの因子の代表項目として選択し下位尺度を構成した。第1因子は「いろいろな人生経験を積むため」、「自分の能力を伸ばすため」などの項目内容から、「目標実現」と命名した。第2因子は「働かないと世間体が悪いから」、「働かないと、みっともないから」などから「義務・役割」、第3因子は「金持ちになるため」、「名誉を得るため」などから「生活向上」と命名。第4因子は「働くことが生きがいだから」、「仕事そのものが好きだから」から「仕事生きがい」と命名した。バリマックス回転後の因子負荷量および各下位尺度の信頼性係数を表2に示した。

表2 仕事価値観の因子分析

	目標実現	義務・役割	生活向上	仕事 生きがい
q41 いろいろな人生経験を積むため	.878	.113	.094	-.061
q42 自分の可能性を広げるため	.834	-.111	.175	.119
q50 自分のやりたいことを見つけるため	.773	-.009	.205	.179
q34 自分の能力を伸ばすため	.687	-.080	.303	.120
q36 多くの人と出会うため	.674	.053	.273	.164
q43 人から必要とされたいから	.597	.324	.073	.089
q55 人の役に立つため	.526	.132	-.063	.383
q38 親孝行をするため	.473	.384	.035	.077
q44 働くことはかっこいいから	.438	.381	.284	.239
q46 働かないと世間体が悪いから	-.082	.795	-.028	.107
q51 働かないと、みっともないから	-.047	.738	.074	.025
q37 働かないと、人から非難されるから	-.168	.709	-.192	.220
q39 周りの人がみんな働くから	.136	.569	.065	-.257
q33 社会の義務だから	.056	.569	.077	-.189
q56 安心感を得るため	.200	.561	-.019	.271
q49 当たり前のことだから	.257	.487	.083	-.216
q45 社会とつながり続けるため	.280	.461	.083	.329
q48 金持ちになるため	.211	-.138	.720	-.048
q35 名誉を得るため	.358	.021	.521	.202
q47 良い暮らしをするため	.195	.034	.501	-.140
q52 人の上に立つため	.086	.047	.487	.332
q40 人からうらやましがられたいため	-.004	.125	.450	.127
q53 働くことが生きがいだから	.204	-.029	.112	.783
q54 仕事そのものが好きだから	.406	-.020	.220	.657
説明率	19.614	34.528	42.645	50.700
係数	.890	.826	.688	.823

### 3) 社会的望ましさ

社会的望ましさを問う 20 項目に対する回答データをもとに因子分析を行った。固有値の減衰状況から 1 因子構造と判断した。因子抽出後の共通性が著しく低い 3 項目を除外し、1 因子解を指定して因子分析を行ったときの因子負荷量および信頼性係数を表 3 に示した。

表3 社会的望ましさの因子分析

q92 不愉快なことをされたら、そのことを忘れてたり相手を許したりせずに、仕返しをしようとすることがある	-.581
q99 誰かをしかりつけたいと思ったことはほとんどない	.551
q93 気に入らない相手に対しても、常に礼儀正しく振るまう	.515
q83 特別だれかを大嫌いになったことはない	.510
q84 自分の思い通りにならないと腹を立てることがある	-.504
q95 何か物をぶち壊したいと思ったことがある	-.504
q90 ミスをしたときには、すぐにそれを認める	.488
q97 自分と全く異なる考えを誰かが述べても、いらだたしさを感じることはない	.482
q94 自分の思い通りにすることを強く主張したことがある	-.473
q89 (自分の利益のために)だれかを利用したことがある	-.447
q101 わざと相手の感情を傷つけることを言ったことはない	.399
q88 だれと話をするときでも、常に聞き上手でいる	.390
q91 やかましくて不愉快な人とでも、何とかつきあっていける	.385
q98 他の人の幸運をねたましく思ったことが何度かある	-.295
q82 困っている人がいたら、ちゅうちょせずに助けに行く	.273
q96 恩を返すように言われて、腹を立てたことはない	.257
q100 自分に頼みごとをしてくる人に、腹立たしさを感じることもときどきある	-.171
説明率	19.320
係数	.722

#### 4) 仕事スタイル因子と仕事価値観因子との関連

各々の因子に高い負荷量をもち、それぞれの因子を代表する項目を加算して合計得点を求めた。それぞれの因子を代表する値の最大値、最小値、および理論上の中間値を表4に示した。

表4 仕事スタイル、仕事価値観の各因子変数の値のレンジ

	項目数	評定 カテゴリー数	最大値	中間値	最小値
仕事邁進タイプ	8	4	32	20	8
仕事・趣味両立タイプ	9	4	36	22.5	9
平穩生活重視タイプ	12	4	48	30	12
目標実現	9	5	45	27	9
義務・役割	8	5	40	24	8
生活向上	5	5	25	15	5
仕事生きがい	2	5	10	6	2

仕事価値観と仕事スタイル、社会的望ましさとの関連を調べるために相関分析を行った(表5)。「仕事邁進タイプ」では「目標実現」( $r=.397$ )、「仕事生きがい」( $r=.527$ )と有意な正の相関がみられた。「仕事・趣味両立タイプ」では「目標実現」( $r=.454$ )、「生活向上」( $r=.457$ )、「仕事生きがい」( $r=.440$ )と有意な正の相関、「平穩生活重視タイプ」では「目標実現」( $r=.513$ )、「義務・役割」( $r=.288$ )で有意な正の相関がみられた。また「社会的望ましさ」と「仕事邁進タイプ」( $r=.306$ )との間に有意な正の相関がみられた。

表5 仕事スタイル、仕事価値観、社会的望ましさの各因子間の相関係数

	仕事邁進 タイプ	仕事・趣味 両立タイプ	平穩生活 重視タイプ	目標実現	義務・役割	生活向上	仕事 生きがい
社会的望ましさ	.306 **	-.017	.173	.136	.038	-.143	.123
仕事邁進タイプ		.372 ***	.278 *	.397 ***	-.133	.140	.527 ***
仕事・趣味両立タイプ			.169	.454 ***	-.106	.457 ***	.440 ***
平穩生活重視タイプ				.513 ***	.288 *	.105	.215
目標実現					.275 *	.429 ***	.482 ***
義務・役割						.091	.064
生活向上							.348 **
仕事生きがい							

\*\*\*  $P<.001$ , \*\*  $P<.01$ , \*  $P<.05$

### 5) 性別による仕事スタイルと仕事価値観の相関

仕事スタイルと価値観との関連について相関分析を行い各性別による結果を表5bに示した。「仕事・趣味両立タイプ」と「目標実現」との間には、全体 ( $r=.454$ ) と男性 ( $r=.586$ ) では有意な正の相関がみられた。また、「平穩生活重視タイプ」と「義務・役割」との間には、全体 ( $r=.288$ ) では有意な正の相関、「仕事生きがい」との間には、女性 ( $r=.442$ ) では有意な正の相関がみられた。

表5b 性別による仕事スタイル、仕事価値観の各因子間の相関係数

男性	仕事邁進タイプ	仕事・趣味両立タイプ	平穩生活重視タイプ	目標実現	義務・役割	生活向上	仕事生きがい
仕事邁進タイプ		.391 ***	.188	.349 *	-.221	.162	.593 **
仕事・趣味両立タイプ			.146	.586 **	-.127	.425 **	.409 *
平穩生活重視タイプ				.387 *	.269	.190	-.032
目標実現					.211	.537 **	.445 **
義務・役割						.343 *	-.041
生活向上							.413 **
仕事生きがい							
女性	仕事邁進タイプ	仕事・趣味両立タイプ	平穩生活重視タイプ	目標実現	義務・役割	生活向上	仕事生きがい
仕事邁進タイプ		.291	.372 *	.410 **	-.037	.100	.411 **
仕事・趣味両立タイプ			.116	.287	-.124	.449 **	.380 *
平穩生活重視タイプ				.601 **	.282	-.027	.442 **
目標実現					.318 *	.308	.443 **
義務・役割						-.176	.149
生活向上							.226
仕事生きがい							

\*\*\*  $P<.001$ , \*\*  $P<.01$ , \*  $P<.05$

表6 仕事スタイルと仕事条件重要度との相関係数

仕事邁進タイプ	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	-.294 **	-.405 *	-.251
q58 勤務時間が明確に決まっている	-.428 **	-.447 **	-.435 **
q59 有給休暇が取りやすい	-.397 **	-.440 **	-.397 *
q60 残業がない	-.485 **	-.387 *	-.527 **
q61 給与が高い	-.212	.003	-.393 *
q62 制服が自由に選べる	-.049	-.046	-.101
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	-.053	-.054	-.024
q64 残業手当が支給される	-.233 *	-.169	-.259
q65 終身雇用制であるかどうか	-.017	-.053	.128
仕事・趣味両立タイプ	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	.028	-.115	.056
q58 勤務時間が明確に決まっている	-.036	-.141	-.019
q59 有給休暇が取りやすい	-.084	-.128	-.071
q60 残業がない	-.196	-.151	-.178
q61 給与が高い	.039	.204	.011
q62 制服が自由に選べる	.054	-.125	.174
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	.233 *	.188	.278
q64 残業手当が支給される	.058	-.057	.227
q65 終身雇用制であるかどうか	.094	.098	.129
平穩生活重視タイプ	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	-.039	.064	-.224
q58 勤務時間が明確に決まっている	-.044	.061	-.222
q59 有給休暇が取りやすい	-.090	-.096	-.127
q60 残業がない	-.182	-.220	-.157
q61 給与が高い	.080	.300	-.092
q62 制服が自由に選べる	-.020	-.009	-.118
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	.073	.112	.041
q64 残業手当が支給される	.051	.154	-.044
q65 終身雇用制であるかどうか	.358 **	.116	.527 **

\*\*\* P&lt;.001, \*\* P&lt;.01, \* P&lt;.05

## 6) 仕事スタイルと仕事条件重要度の相関

仕事スタイルと仕事条件の関連を調べるため相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表6に示した。「仕事邁進タイプ」について、全体では「住まいから職場までの距離が近い」( $r=-.294$ )、「勤務時間が明確に決まっている」( $r=-.428$ )、「有給休暇が取りやすい」( $r=-.397$ )、「残業がない」( $r=-.485$ )、「残業手当が支給される」( $r=-.233$ )との間に有意な負の相関がみられた。女性では、「給与が高い」( $r=-.393$ )との間にも負の相関がみられた。「仕事・趣味両立タイプ」について、全体では「仕事内容が自分の関心と一致している」( $r=.233$ )との間に有意な正の相関がみられた。「平穩生活重視タイプ」と「終身雇用制であるかどうか」との間には、全体と( $r=.358$ )と女性( $r=.527$ )において有意な正の相関がみられた。

表7 仕事スタイルと仕事助言者重要度との相関係数

仕事邁進タイプ	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.052	.084	-.077
q67 両親、親戚	.160	.198	.196
q68 友達	-.081	.003	-.183
q69 大学の先生	.047	.002	.169
q70 OB、OG	.036	.115	-.132
q71 大学などの就職部: キャリア支援部	-.094	-.131	.136
q72 兄弟、姉妹	.059	.059	.149
仕事・趣味両立タイプ	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.041	.027	-.066
q67 両親、親戚	-.100	-.183	.027
q68 友達	-.021	.198	-.220
q69 大学の先生	.008	-.082	.130
q70 OB、OG	.124	.176	.070
q71 大学などの就職部: キャリア支援部	-.049	-.158	.199
q72 兄弟、姉妹	-.032	.037	-.047
平穏生活重視タイプ	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.429 **	.414 *	.412 **
q67 両親、親戚	.224	.123	.380 *
q68 友達	.300 **	.287	.319 *
q69 大学の先生	.318 **	.278	.366 *
q70 OB、OG	.276 *	.470 **	.036
q71 大学などの就職部: キャリア支援部	.110	.141	.086
q72 兄弟、姉妹	-.017	-.025	-.025

\*\*\* P&lt;.001, \*\* P&lt;.01, \* P&lt;.05

### 7) 仕事スタイルと仕事助言者重要度の相関

仕事スタイルと仕事助言者重要度の関連を調べるため相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表7に示した。「平穏生活重視タイプ」については、全体では「学校や大学の先輩」( $r=.429$ )、「両親、親戚」( $r=.224$ )、「友達」( $r=.300$ )、「大学の先生」( $r=.318$ )、「OB、OG」( $r=.276$ )との間に有意な正の相関がみられ、男性では「学校や大学の先輩」( $r=.414$ )、「OB、OG」( $r=.470$ )との間に有意な正の相関、女性では「学校や大学の先輩」( $r=.412$ )、「両親、親戚」( $r=.380$ )、「友達」( $r=.319$ )、「大学の先生」( $r=.366$ )との間に有意な正の相関がみられた。

表8 仕事スタイルと仕事情報重要度との相関係数

仕事邁進タイプ	全体	男性	女性
q74 大学の就職部:キャリア支援部からの情報:作成資料や就職説明会	-.200	.022	-.352 *
q75 就職支援サイト	-.095	-.048	-.211
q76 企業のホームページ	.083	.154	.005
q77 企業説明会	.065	.044	.103
q78 テレビ番組:企業特集	.114	-.036	.365 *
q79 新聞	.206	.058	.384 *
q80 就職情報雑誌	.168	.073	.360 *
仕事・趣味両立タイプ	全体	男性	女性
q74 大学の就職部:キャリア支援部からの情報:作成資料や就職説明会	-.137	-.165	-.010
q75 就職支援サイト	-.132	-.194	-.082
q76 企業のホームページ	.163	-.065	.455 **
q77 企業説明会	.211	.008	.467 **
q78 テレビ番組:企業特集	.158	.066	.346 *
q79 新聞	.216	.166	.278
q80 就職情報雑誌	.131	.165	.197
平穏生活重視タイプ	全体	男性	女性
q74 大学の就職部:キャリア支援部からの情報:作成資料や就職説明会	-.024	.060	-.125
q75 就職支援サイト	.239 *	.125	.438 **
q76 企業のホームページ	.112	.235	.015
q77 企業説明会	.136	.261	.042
q78 テレビ番組:企業特集	.308 **	.227	.449 **
q79 新聞	.239 *	-.070	.530 **
q80 就職情報雑誌	.230 *	.038	.481 **

\*\*\* P<.001, \*\* P<.01, \* P<.05



#### 8) 仕事スタイルと仕事情報重要度の相関

仕事スタイルと仕事情報重要度の関連を調べるために相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表8に示した。「仕事邁進タイプ」について、女性では「大学の就職部：キャリア支援部からの情報：作成資料や就職説明会」( $r=-.352$ )との間に有意な負の相関、「テレビ番組：企業特集」( $r=.365$ )、「新聞」( $r=.384$ )、「就職情報雑誌」( $r=.360$ )との間に有意な正の相関がみられた。「仕事・趣味両立タイプ」について、女性では「企業のホームページ」( $r=.455$ )、「企業説明会」( $r=.467$ )、「テレビ番組：企業特集」( $r=.346$ )との間に有意な正の相関がみられた。「平穏生活重視タイプ」について、女性では「就職支援サイト」( $r=.438$ )、「テレビ番組：企業特集」( $r=.449$ )、「新聞」( $r=.530$ )、「就職情報雑誌」( $r=.481$ )との間に有意な正の相関がみられた。

表9 仕事価値観と仕事条件重要度との相関係数

目標実現	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	-.122	-.062	-.263
q58 勤務時間が明確に決まっている	-.072	.137	-.266
q59 有給休暇が取りやすい	-.069	.028	-.141
q60 残業がない	-.162	.020	-.282
q61 給与が高い	.063	.326 *	-.015
q62 制服が自由に選べる	.113	.019	.147
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	.209	.418 **	.069
q64 残業手当が支給される	-.003	.161	-.075
q65 終身雇用制であるかどうか	.418 **	.292	.543 **
義務・役割	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	.181	.253	.091
q58 勤務時間が明確に決まっている	.266 *	.378 *	.146
q59 有給休暇が取りやすい	.135	.310	-.008
q60 残業がない	.225 *	.294	.152
q61 給与が高い	.151	.135	.197
q62 制服が自由に選べる	.097	.200	-.058
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	-.144	-.030	-.259
q64 残業手当が支給される	.112	.206	.023
q65 終身雇用制であるかどうか	.373 **	.367 *	.368 *
生活向上	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	.135	.077	.154
q58 勤務時間が明確に決まっている	.152	.193	.084
q59 有給休暇が取りやすい	.119	-.087	.286
q60 残業がない	-.017	-.113	.080
q61 給与が高い	.183	.332 *	.136
q62 制服が自由に選べる	.336 **	.205	.486 **
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	.161	.137	.162
q64 残業手当が支給される	.278 *	.324 *	.285
q65 終身雇用制であるかどうか	.212	.229	.193
仕事生きがい	全体	男性	女性
q57 住まいから職場までの距離が近い	-.110	-.247	-.059
q58 勤務時間が明確に決まっている	-.176	-.218	-.181
q59 有給休暇が取りやすい	-.165	-.235	-.119
q60 残業がない	-.217	-.199	-.177
q61 給与が高い	-.077	.083	-.096
q62 制服が自由に選べる	.142	.150	.096
q63 仕事内容が自分の関心と一致している	.040	.050	.018
q64 残業手当が支給される	-.069	-.069	.013
q65 終身雇用制であるかどうか	.094	.050	.194

\*\*\* P&lt;.001, \*\* P&lt;.01, \* P&lt;.05

### 9) 仕事価値観と仕事条件重要度の相関

仕事価値観と仕事条件重要度との関連を調べるため相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表 9 に示した。「目標実現」と「終身雇用制であるかどうか」との間には、全体 ( $r=.418$ ) と女性 ( $r=.543$ ) において有意な正の相関、男性では「目標実現」と「給与が高い」( $r=.326$ ) 「仕事内容が自分の関心と一致している」( $r=.418$ ) との間に有意な正の相関がみられた。また、「義務・役割」と「勤務時間が明確に決まっている」との間には、全体 ( $r=.266$ ) と男性 ( $r=.378$ ) において有意な正の相関、全体では、「義務・役割」と「残業がない」( $r=.225$ ) との間に有意な正の相関、「義務・役割」と「終身雇用であるかどうか」の間には全体 ( $r=.373$ ) 男性 ( $r=.367$ ) 女性 ( $r=.368$ ) いずれでも有意な正の相関が見られた。「生活向上」については、男性では「給与が高い」( $r=.332$ ) 「残業手当が支給される」( $r=.324$ ) との間に有意な正の相関がみられた。

表10 仕事価値観と仕事助言者重要度との相関係数

目標実現	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.358 **	.288	.353 *
q67 両親、親戚	.159	.123	.268
q68 友達	.199	.282	.181
q69 大学の先生	.113	.038	.214
q70 OB、OG	.195	.335 *	.088
q71 大学などの就職部:キャリア支援部	.103	.034	.296
q72 兄弟、姉妹	.066	.207	-.005
義務・役割	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.333 **	.280	.380 *
q67 両親、親戚	.285 *	.118	.481 **
q68 友達	.204	.149	.272
q69 大学の先生	.017	.050	-.032
q70 OB、OG	.040	.159	-.084
q71 大学などの就職部:キャリア支援部	.119	.176	.041
q72 兄弟、姉妹	.170	.153	.196
生活向上	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.119	.306	-.071
q67 両親、親戚	-.118	.049	-.253
q68 友達	.022	.038	.038
q69 大学の先生	.033	.162	-.079
q70 OB、OG	.130	.132	.183
q71 大学などの就職部:キャリア支援部	.087	-.049	.314 *
q72 兄弟、姉妹	-.069	.025	-.144
仕事生きがい	全体	男性	女性
q66 学校や大学の先輩	.079	.092	-.019
q67 両親、親戚	.108	.167	.162
q68 友達	.090	.103	.142
q69 大学の先生	.109	.007	.311
q70 OB、OG	-.010	-.055	.062
q71 大学などの就職部:キャリア支援部	-.078	-.178	.209
q72 兄弟、姉妹	.000	.171	-.095

\*\*\* P<.001, \*\* P<.01, \* P<.05

#### 10) 仕事価値観と仕事助言者重要度の相関

仕事価値観と仕事助言者重要度との関連を調べるために相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表 10 に示した。「目標実現」については、全体では「学校や大学の先輩」( $r=.358$ )との間に有意な正の相関、男性では「OB、OG」( $r=.335$ )、女性では「学校や大学の先輩」( $r=.353$ )との間に有意な正の相関がみられた。「義務・役割」については、全体( $r=.333$ )と女性( $r=.380$ )では「学校や大学の先輩」との間に有意な正の相関、「義務・役割」と「両親、親戚」との間には、全体( $r=.285$ )と女性( $r=.481$ )において有意な正の相関がみられた。

表11 仕事価値観と仕事情報重要度との相関係数

目標実現	全体	男性	女性
q74 大学の就職部: キャリア支援部からの情報: 作成資料や就職説明会	-.064	-.068	.004
q75 就職支援サイト	.034	-.098	.187
q76 企業のホームページ	-.009	.056	-.002
q77 企業説明会	-.030	.070	-.071
q78 テレビ番組: 企業特集	.116	-.001	.308
q79 新聞	.282 *	.166	.405 **
q80 就職情報雑誌	.128	.099	.264
義務・役割	全体	男性	女性
q74 大学の就職部: キャリア支援部からの情報: 作成資料や就職説明会	.203	.052	.390 *
q75 就職支援サイト	.242 *	.123	.417 **
q76 企業のホームページ	-.227 *	-.236	-.200
q77 企業説明会	-.164	-.085	-.224
q78 テレビ番組: 企業特集	-.011	.062	-.072
q79 新聞	.008	-.070	.075
q80 就職情報雑誌	.143	-.050	.353 *
生活向上	全体	男性	女性
q74 大学の就職部: キャリア支援部からの情報: 作成資料や就職説明会	.079	.193	-.059
q75 就職支援サイト	-.206	-.011	-.411 **
q76 企業のホームページ	-.121	-.192	.015
q77 企業説明会	-.007	.002	.037
q78 テレビ番組: 企業特集	.160	.215	.171
q79 新聞	.112	.148	.122
q80 就職情報雑誌	-.077	-.025	-.048
仕事生きがい	全体	男性	女性
q74 大学の就職部: キャリア支援部からの情報: 作成資料や就職説明会	-.076	-.008	-.049
q75 就職支援サイト	.022	-.052	.114
q76 企業のホームページ	-.026	-.129	.157
q77 企業説明会	-.018	-.141	.166
q78 テレビ番組: 企業特集	.096	-.062	.378 *
q79 新聞	.223 *	.045	.465 **
q80 就職情報雑誌	.163	.078	.411 **

\*\*\* P<.001, \*\* P<.01, \* P<.05

### 11) 仕事価値観と仕事情報重要度の相関

仕事価値観と仕事情報重要度との関連を調べるため相関分析を行い、その結果を全体と性別毎に表 11 に示した。「目標実現」については全体 ( $r=.282$ ) と女性 ( $r=.405$ ) では「新聞」との間に有意な正の相関がみられた。また、「義務・役割」について、全体 ( $r=.242$ ) と女性 ( $r=.417$ ) では「就職支援サイト」との間に有意な正の相関がみられた。また全体では「義務・役割」と「企業のホームページ」( $r=-.227$ ) との間に有意な負の相関、女性では「義務・役割」と「大学の就職部: キャリア支援部からの情報: 作成資料や就職説明会」

( $r=.390$ )、「就職情報雑誌」( $r=.353$ )との間に有意な正の相関がみられた。「生活向上」について、女性では「就職支援サイト」( $r=-.411$ )との間に有意な負の相関がみられた。「仕事生きがい」について、全体( $r=.223$ )と女性( $r=.465$ )では「新聞」との間に、女性では「就職情報雑誌」( $r=.411$ )との間に有意な正の相関がみられた。

本研究では、1. 仕事にこだわりを持つ人は仕事条件を重視しない、2. 安定志向の人は就職に際して他者の意見を重視する、と予測した。この2点について検討する。仕事にこだわりを持つ人の指標になるのは「仕事そのものが好き」などと答えた仕事生きがいと考える人と関連の強かった、「仕事邁進タイプ」である。「仕事邁進タイプ」は仕事条件(職場までの近さ、勤務時間が決まっていること、有給休暇の取りやすさ、残業がないことなど)と有意な負の相関を示した。この点で、仕事の内容自体にこだわりを持つ人は仕事条件を重視しないといえる。また、安定志向の要素といえる「長く続けることのできる仕事がしたい」などの項目を持つ「平穏生活重視タイプ」が学校や大学の先輩、両親、友達、大学の先生の助言と有意な正の相関を示した。このことは仮説2を支持するものと考えられる。

## 4 考察

### 1) 仕事スタイルと仕事価値観の関連

仕事に対しての価値観が仕事スタイルに反映されるのを見るために相関分析を行った。仕事価値観のうち、目標実現を仕事に求める人は、「仕事邁進タイプ」、「仕事・趣味両立タイプ」、「平穏生活重視タイプ」の仕事スタイル3タイプ全てと有意な相関がみられた。このことから目標実現の人が目標を見出すのは仕事のフィールドに限らず、私生活(趣味)の方にも及ぶことがうかがえる。また、その環境は綱渡り的なものではなく、安定した環境の中で自分の目標に取り組もうとする姿勢だということがわかる。義務、役割に仕事の価値を求める人は、「平穏生活重視タイプ」と有意な相関がみられた。これは、義務型の人々が、「働かないと世間体に悪い」と考え、義務である仕事を長く平穏に続けようとしていることがうかがえる。生活向上のために仕事をする人は、「仕事・趣味両立タイプ」と有意な正の相関が見られた。生活向上は、そもそも仕事で賃金や名誉を得たいという項目からなっているので、仕事に目的をおきながら、私生活も充実させようとする「仕事・趣味両立タイプ」になることは納得できる。仕事生きがいと考える人は、「仕事邁進タイプ」、「仕事趣味両立タイプ」と有意な正の相関、及び女性のみ「平穏生活重視タイプ」と正の相関がみられた。これは、三隅(1987)の「働くことの意味」の中で、「働くこと」が日常生活の中でどれくらい中心的な位置を占めているのか測定した項目で、50~60というほどほどに高い数値を出した人々が、仕事に対して精神的な充実感を得ようとしている「働きがい志向型」となっていることに準じていると考えられる。さらに上記の調査では、仕事中心性の低い層は仕事をやむを得ず行うものと捉えており、これらの「仕事をやむを得ず行う人」は無理を言わず面倒もみない上司を支持するという結果がある。これらの層は、本

調査の「義務・役割」に価値を求める人々に類似すると考えられる。すなわち、義務や役割に仕事の価値を求める人は、仕事の中において、問題を起こすことをよしとしない「平穩生活重視タイプ」に該当すると考える。

## 2) 仕事スタイルと社会的望ましさの関連

仕事スタイル 3 タイプと仕事価値観 4 要因について社会的望ましさとの関連をみると、「仕事邁進タイプ」との間に有意な正の相関がみられた。「仕事邁進タイプ」と仕事条件、仕事助言者、仕事情報の重要度との関連においては、社会的望ましさの影響を含んでいることを加味した解釈が求められる。

## 3) 仕事スタイルと仕事条件重要度の関連

「仕事邁進タイプ」では仕事条件（職場までの近さ、勤務時間が決まっていること、有給休暇の取りやすさ、残業がないことなど）と有意な負の相関がみられた。したがって、「仕事邁進タイプ」は仕事などを選ぶ際、仕事条件は重視しないことがわかった。逆にいえば、仕事そのものを気に入ってしまえば、勤務条件にあまり関係なく就職するということがうかがえる。三隅（1987）では、仕事中心の意識が極めて高い仕事一辺倒の人々は、失業や倒産などにより経済的困難に陥るという不安から、一生懸命働いて経済的豊かさを求める傾向があることを示している。本調査における「仕事邁進タイプ」は「給与の高さ」や「終身雇用制」との間に有意な正の相関がないことから、仕事中心の意識の高い仕事一辺倒の人々とは異なる側面を持つと推測される。「平穩生活重視タイプ」は「終身雇用制であること」の項目にのみ有意な相関がみられた。このことから「平穩生活重視タイプ」は安定して長い間雇用されることを好む傾向があることがわかる。

## 4) 仕事スタイルと仕事助言者重要度の関連

「平穩生活重視タイプ」にのみ学校や大学の先輩、友達、大学の先生の助言と有意な正の相関が見られた。これは、「平穩生活重視タイプ」が、仕事の面でも私生活の面でも他者のいうことをよく聞き平穩生活を送ろうとしていることがうかがえる。堀ら（2006）は、安定志向をもつ人々の保護者は課長以上の管理職であり、最も安定した位置にあるという結果から、安定志向の人々が保護者の影響を受けていると考察している。本調査においても、平穩な生活を送ろうとする人々が他者の意見を受け入れるという点で同様の結果が得られたと思われる。

## 5) 仕事スタイルと仕事情報重要度の関連

仕事スタイル 3 タイプとも女性は様々な仕事情報と有意な正の相関がみられた。森永（1993）では、男子よりも女子の方が就職の際にいろいろな側面を考慮するという結果が示されていたが本調査でも同様の結果が得られた。



## 6) 本研究の問題点と今後の課題

本研究は仕事へ就くことの価値観や意識を調査する目的であった。しかし、もっとも仕事への関心が高い3、4年次からの回答が多く得られず、1、2年次からの回答が分析の中心になってしまったのが問題点であった。また、「仕事へのこだわり」という言葉の定義も曖昧なものであった。「仕事へのこだわり」の定義は職種により異なることから非常に難解なものだと考えられる。例えば、接客業に従事する人のこだわりは「お客様によりよいサービスを提供すること」であるかもしれないし、システムエンジニアなどは「従来のものより進化したプログラムを作り出す」などというこだわりを持っていると考えられる。つまり、仕事の業種によってこだわりの定義が変わってきてしまうのである。今回の調査では「仕事へのこだわり」という言葉が具体性を欠くものになってしまったことは否めない。無数の「仕事へのこだわり」を測定する項目を作成することが、妥当性の高い調査につながると考える。

## 引用文献

- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦 2006 大学から職業へ - 就職活動と内定獲得の過程 東京大学大学院教育研究科紀要, 46, 75-98 .
- 株式会社アイ・キュー「日本の人事部」編集部・cybozu.net 株式会社 2007  
「日本人の仕事観」.
- 三隅二不二 1987 働くことの意味 有斐閣 .
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97-104 .
- 森下伸也 2000 社会学が分かる事典 日本実業出版社 .
- 日本経済新聞 2009/11/20, 2009/12/25 .
- NIKKEI NET <http://www.nikkei.co.jp/news/main/20091119AT1G1901719112009.html> .
- 尾高邦雄 1995 職業社会学 無究庵 .
- リクナビ <http://job.rikunabi.com/2011/> .
- 立命館大学現代社会研究会編 2004 21世紀の日本を見つめる - 家族から地球まで - 晃洋書房 .
- 佐藤純・広田信一 2003 大学生の労働観に関する探索的研究 - 労働動機の側面から - 発達臨床心理学研究, 15, 31 - 36 .
- 下村英雄・堀洋元 2004 大学生の就職活動における情報探索行動:情報源の影響に関する検討 社会心理学研究, 20(2), 93-105 .
- 武田晴人 2008 仕事と日本人 ちくま新書 .

## 仕事イメージによる就職情報の重要度

### - 肯定的 VS 否定的イメージ -

張 仁瑛

#### 1 はじめに

かつて日本企業の多くは、日本型雇用慣行の柱である「終身雇用」とこれを支える条件である「年功賃金」による労務管理を採用してきた。特別な事情がない限り定年まで雇用を保障する形態をとり、企業内で技術教育等を行って中長期的に人を育てることで企業業績を上げていくという、経済成長に伴った日本型経営の特徴である。近年、世界的な経済悪化に伴う不景気の影響で、早期希望退職や、突然の解雇、また派遣切りなどが相次ぐ中で、日本人の仕事に対する考え方や態度に変化が現れている。

日本人の仕事に対する考え方や態度について、若年層と熟年層とで異なる結果が示されている。2004年に20代から70代の社会人を対象に実施された「日本人の仕事観」調査では、「終身雇用」を支持する人が全体の8割を占めていたが、20代では6割程度の支持にとどまっている。「年功賃金」制度についても20代の支持率が低く、特に男性では5割未満となっている。また、「福利厚生との給与化」では、1999年から2004年の5年間で支持する人が大幅に増えており、「企業丸抱え」からの脱却を志向する傾向も指摘されている。これらの結果は、社会全体で仕事に対する態度や考え方が変化していること、特に社会に入ったばかりの新入社員の持つ考え方の変化が顕著であることを示している。

2007年にウェブサイト上で行われた「日本人の仕事観」調査によると、「今の会社でいつまで働きたいですか」の質問に対し、「定年まで働きたい」との回答は30歳未満では6.6%であり、他の年代と比較すると低い結果が示されている。また、「よい話があれば転職したい(32.9%)」と回答する転職希望者も多く、「30歳未満は昇進願望が希薄で、将来的に独立を視野に入れている人が多い」という結果が示されている。つまり、以前の日本企業の主流であった「終身雇用」や「年功賃金」制度の重要性に対する若者の考え方や仕事に対する考え方が変化していることがわかる。

現代社会では、マス・メディアに加えてインターネットを通じて情報収集を行っている人が増加している。これにより各国の人が物事に対してどのような考え方や態度を持っているのかを容易に知ることができるようになり、これらの情報はその受け手にさまざまな影響を及ぼしている。特に、政治や経済の側面で日本と関連が深いアメリカからは多くの影響を受けている。それでは、日本の仕事のイメージについてアメリカ人はどのように感じるのだろうか。

アメリカのCMの中で、アメリカ人がもつ日本人の仕事のイメージを理解できよう。例えば1999年の「ハンクック・タイヤ」のCMの中で、日本人ビジネスマンが、タイヤの堅牢さを証明するために、渾身の力を込めてテストして仕事に打ち込む真剣さが売り物の日

本人（スーザン, 2000）が描かれている。また1997年の「金融会社」のCMの中には、韓国人、中国人、日本人が登場する。韓国人と中国人は若いビジネスマンで電話を片手にコンピュータの前に座っているが、日本人は年配の紳士で子供と一緒に日本庭園を眺めている。そして、その画面に wisdom（知恵）と patience（忍耐）の文字をフラッシュさせている。つまり、日本人の物事に対する真剣さと冷静に仕事に向き合う姿勢をアメリカのCMは取り上げている（スーザン, 2000）。

それでは、科学技術が発達する現代社会で、就職問題に直面する大学生は仕事に対してどのような考え方や態度を持っているのだろうか。また情報収集のルートが多様化している現在、さまざまな仕事に関する情報を選択するときどのようなルートからの情報が重要だと思うだろうか。大学生が認識する日本人の仕事イメージから個人の仕事に関する態度を明らかにしたい。

## 2 方法

### 2.1 調査手続き

#### 1) 調査手続き

本研究では、以下の手続きで質問紙調査を実施した。

調査実施期間

2009年9月25日～10月14日

調査対象者

成城大学の学生。ただし、大学院生は対象外とした。

#### 2) 調査方法

層化抽出法により層化の基準を「学部」と「性別」として全学生数に対する各層の構成比を求めた。それに比例した調査数を各層に割り当て、合計327名を対象に留置調査法（自記法）による回答を依頼した。回収数は82、有効集計数は81であり、回収率は25%であった（調査票配布数と層別回収数については資料1を参照）。

### 2.2 分析項目

本研究に用いられた調査項目は次の通りである。

#### 1) 外国人による日本人の仕事のイメージ

回答者による外国人から見た日本人の仕事のイメージに関する項目であり、「日本人の仕事について、日本人以外の人々はどのようにイメージしていると思いますか。下の欄に記入してください。」の設問について自由記述で回答を求めた。

##### (1) 分析方法

仕事に対する姿勢について、肯定的なイメージの記述と否定的なイメージの記述に分類した。

) 肯定的なイメージ

「勤勉」、「よく働く」、「真面目」などの記述の有無を分類した。

) 否定的なイメージ

「働きすぎ」、「ハード」、「忙しい」、「過酷」などの記述の有無を分類した。

## (2) コーディング

記述内容の分類にあたって調査実施者2名が独立して分類をおこない、各分類カテゴリーに該当するか否かについて2名の分類が一致したものをデータとして採用した。

## 2) 仕事条件重要度

回答者は仕事を選ぶ時に、自分にとってどのような基本条件が一番重要なのかを測定項目とした。具体的な質問項目は「住まいから職場までの距離が近い」、「勤務時間が明確に決まっている」、「有給休暇が取りやすい」、「残業がない」など9項目であり、それぞれの項目に対して「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の4件法で回答を求めた。「大変重要」を4点、「あまり重要ではない」を1点として得点化した。

## 3) 仕事助言者重要度

仕事に関する情報について、どのような人から助言をもらうことが重要なのかを測定項目とした。具体的な質問項目は「両親、親戚」、「友達」、「大学の先生」など8項目であり、それぞれの項目に対して「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の4件法で回答を求めた。「大変重要」を4点、「あまり重要ではない」を1点として得点化した。

## 4) 仕事情報重要度

仕事に関する情報について、どのようなルートから得た情報が重要なのかを測定項目とした。具体的な質問項目は「大学の就職部」、「就職支援サイト」、「企業説明会」など8項目であり、それぞれの項目に対して「大変重要」、「ある程度重要」、「若干重要」、「あまり重要ではない」の4件法で回答を求めた。「大変重要」を4点、「あまり重要ではない」を1点として得点化した

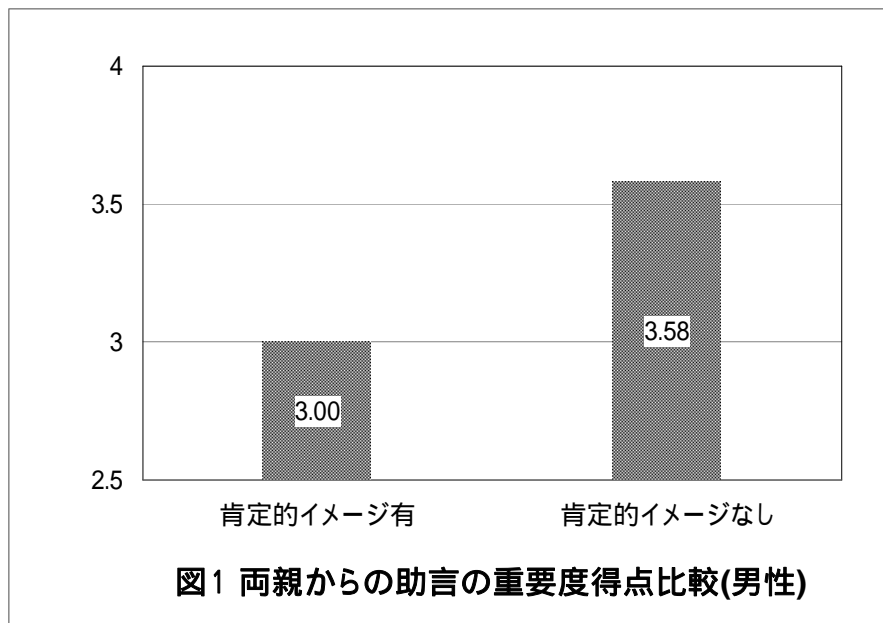
## 5) 個人属性

回答者個人の基本的属性として、「性別」、「学部」、「学年」を質問項目とした。

### 3 結果

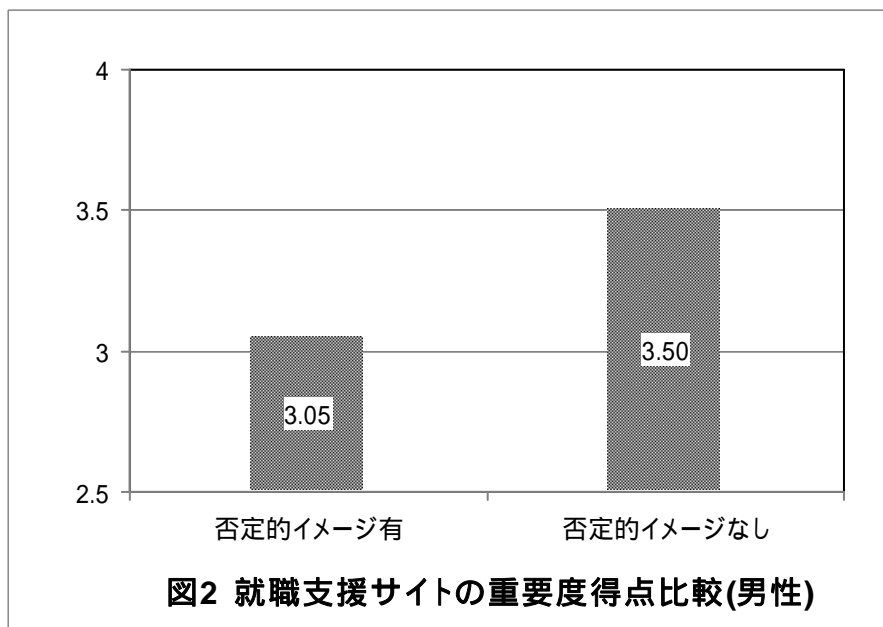
#### 1) 肯定的イメージと仕事助言者重要度得点の比較

肯定的イメージの記述の有無別に仕事に関する助言者の重要度得点の平均値を算出した。男性の場合の、両親からの助言の重要度について t 検定を行った結果を図 1 に示した ( $t=-2.095, p<0.05$ )。

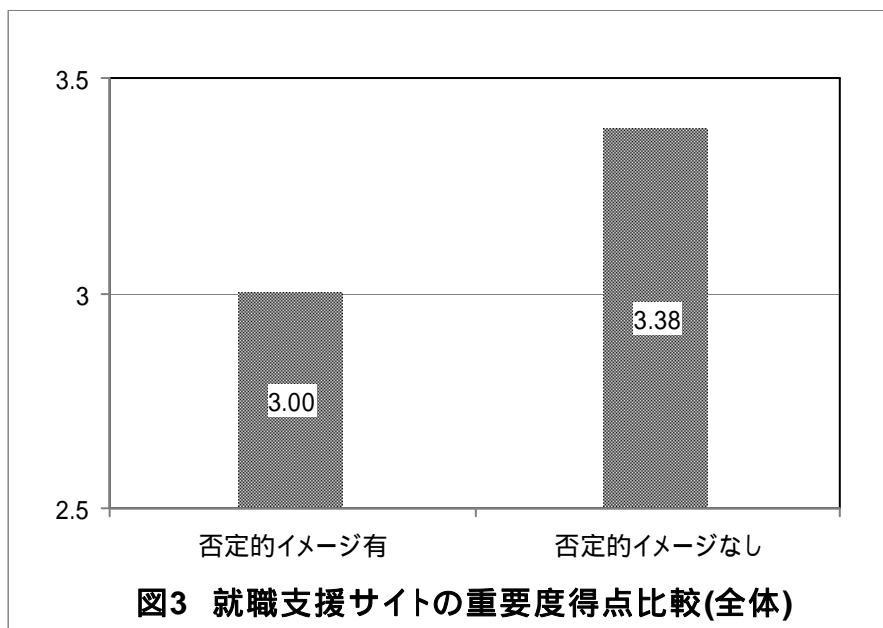


## 2) 否定的イメージと仕事情報重要度得点の比較

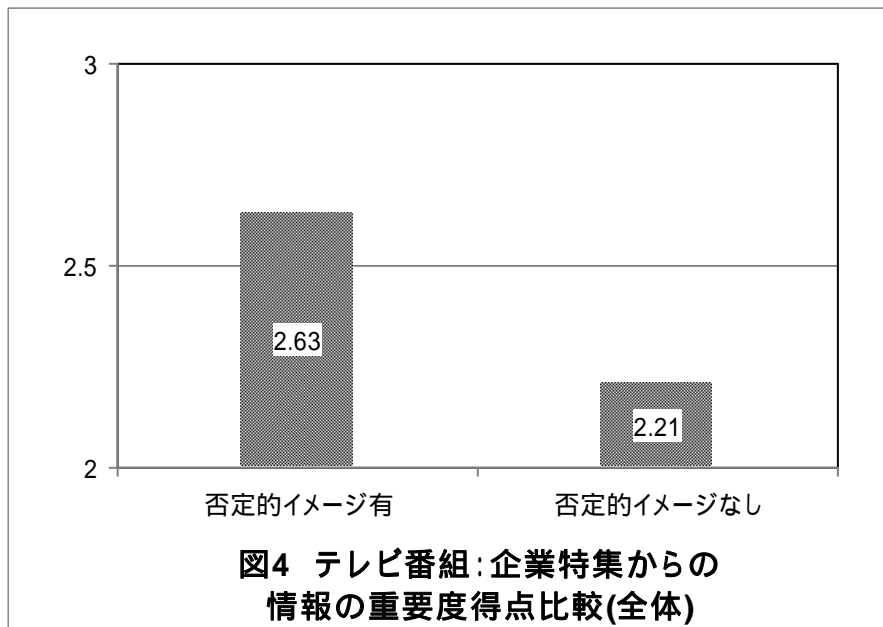
否定的イメージの記述の有無別に仕事に関する情報の重要度得点の平均値を算出した。男性の場合の、就職支援サイトからの情報重要度について t 検定を行った結果を図 2 に示した ( $t=-2.070, p<0.05$ )。



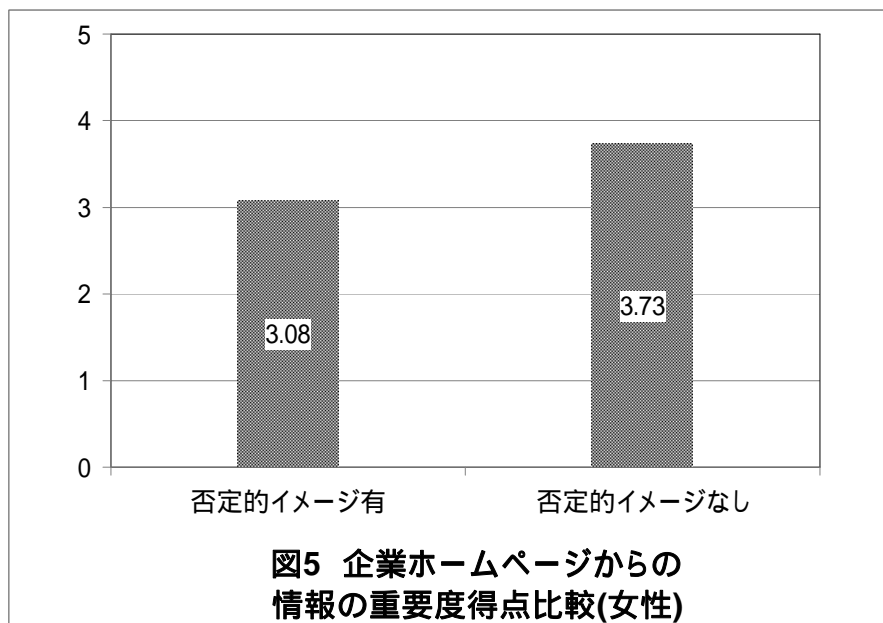
全体的場合の、就職支援サイトからの情報重要度について t 検定を行った結果を図 3 に示した ( $t=-2.157, p<0.05$ )。



全体的場合の、企業特集などのテレビ番組からの情報重要度について t 検定を行った結果を図 4 に示した ( $t=2.249, p<0.05$ )。



女性の場合の、企業ホームページからの情報重要度について t 検定を行った結果を図 5 に示した ( $t=-2.780, p<0.01$ )。



## 4 考察

「外国人による日本人の仕事のイメージ」という質問に対し記述による回答を求めて、回答者の仕事に対する態度を分析した。仕事のイメージに関しては「肯定的イメージ」と「否定的イメージ」の2つの視点からグループに分類した。また回答者自身が持つ仕事のイメージは、仕事に関する情報の重要度や助言者の重要性にどのように影響を及ぼすのか、その影響は男性の場合、女性の場合で異なるのかを明らかにするためt検定を行った。仕事に対する「肯定的イメージ」および「否定的イメージ」の有無は仕事に関する情報や助言者の重要度得点に違いがあることを示している。

### 1) 肯定的イメージと仕事助言者重要度

男性では、仕事に関する「肯定的イメージ」を持たない回答者の方が両親からの助言の重要度得点が高かった。仕事に関する「肯定的イメージ」を持っていない回答者は就職活動に対する行動がどちらかというところでは積極的ではないと考えられる。そのためこれらの回答者は、自分の性格を理解し自分にとって最も身近な存在である両親からの情報は信頼性が高く、適切なアドバイスを受けられると認識していると理解できよう。

### 2) 否定的イメージと仕事情報重要度

就職支援サイトからの情報の重要度では、全体的場合と男性の場合に違いがみられた。全体の結果をみると「否定的イメージ」を持っている回答者の就職支援サイトの重要度平均値は3.00であり、「否定的イメージ」を持っていない回答者の就職支援サイトの重要度平均値は3.38であった。仕事に対する「否定的イメージ」を持たない人の方が、就職支援サイトからの情報の重要度得点が高かった。つまり、仕事に対する態度が否定的ではない人は、どちらかというところでは積極的に就職活動をしていると考えられる。周囲の人からの仕事のアドバイスを受け入れるよりも、自分から就職支援サイトに登録し自分から自分が欲しい仕事を就職支援サイトで探し出すことを行っていると考えられる。

テレビ番組の情報の重要度では、「否定的イメージ」を持っている回答者の企業特集などのテレビ番組の情報の重要度平均値は2.63、「否定的イメージ」を持っていない回答者の重要度平均値は2.21であり、仕事に対する「否定的イメージ」を持つ回答者の方が得点が高かった。つまり、仕事に関するイメージが否定的な回答者は「企業特集などのテレビ番組」の情報を重視していることがわかる。企業特集を扱う番組では「業界紹介」、「企業紹介」、また「企業理念」などの内容について、映像を通じて視聴者に発信する。仮に「否定的イメージ」を持っていたとしても、企業戦略として作成された「テレビ番組」を見て回答者が良い印象を受けたとすると、業界イメージが変わる可能性が考えられる。また、「否定的イメージ」を持っていない回答者が就職活動にどちらかというところでは積極的ではない場合に、テレビというマス・メディアからのメッセージの信頼性を高く評価すると考えられる。



企業ホームページからの情報の重要度では、女性の場合に仕事に関する「否定的イメージ」を持たない回答者の方が企業ホームページからの情報の重要度得点が高かった。これは「就職支援サイト」を重視するケースと類似していると思われる。すなわち、これらの回答者は就職活動に対して積極的であると考えられる。また、企業ホームページの情報は就職支援サイトより情報の信頼性が高いと女性の回答者が考えているのではないかと考えられる。

本調査では大学生を対象に外国人による日本人の仕事イメージを問う新しい試みを質問項目として設けた。日本人である回答者に「日本人の仕事イメージ」を聞いてみると、学校や教科書から教えられた「標準回答」を出す予想されたため、「外国人による日本人の仕事イメージ」を回答者に求めた。日本人の仕事がどのように見られているのかという客観的な視点を通して、回答者が持つ自分の仕事に関する態度が反映されると考えたためである。そしてこのイメージの違いによって、就職活動の戦略も変わってくるのが推測できる。つまり、「肯定的イメージ」を持っている人が就職活動に比較的積極的に行動をとる一方で、「否定的イメージ」を持つ人が就職活動にあまり積極的ではない傾向が見られる。特に、「就職支援サイト」の結果から見るとこういう傾向が高いと解釈できよう。

情報源による行動の違いの観点では、両親やマス・メディアなどから受け取るメッセージは、自分が必要とするか否かにかかわらず一方的に示されることが多くいわば受け身の情報である。「就職支援サイト」の情報は、自ら行動を起こして自分に合うと思われる企業を探したり、説明会を予約するなどの積極的態で掴み取る情報であり、重視する情報源により行動が規定されると思われる。これらのことから仕事に対するイメージが就職活動への態度に影響を及ぼし、また就職活動に向う態度が就職情報への接触のしかたに影響していると考えられる。

就職活動の取り組み方に影響される原因は就職活動に向う態度以外にもいくつかの影響要因が予想される。例えば、性格、家庭教育、友人の影響などである。今回の結果は仕事イメージを中心とした調査結果であり、他の要因については今後の課題として調査やインタビューの方式で明らかにしたい。

## 引用文献

- スーザン・J・ドラッカー著 「アメリカのメディアの伝える日本イメージ(1)」 川竹和夫・杉山明子・原由美子・桜井武編著 2000 『外国メディアの日本イメージ』 学文社 p16
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2005 『JILPT “日本人の仕事観” 定点観測「第四回勤労生活に関する調査」結果報告』 独立行政法人労働政策研究・研修機構  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20050331.pdf#search='JILPT日本人の仕事観 定点観測'> 2009.12.15
- Cybozu.net 株式会社, 株式会社アイ・キュー合同 2007 「日本人の仕事観」  
<http://jinjibu.jp/MemberAnnounce.php?id=1117>

## 資料1

### 各層別調査票配布数と回収数

	性別	学生数	調査票配布数	回収数
経済学部	男	1180	71	17
	女	551	29	10
文芸学部	男	497	28	5
	女	1287	71	24
法学部	男	657	43	8
	女	399	24	3
社会 イノベーション学部	男	510	33	9
	女	668	28	6
合計		5749	327	82

(学生数は2009年7月末現在)

### 各学部学年別有効回答数

	性別	1,2年	3,4年	合計
経済学部	男	12	4	16
	女	8	2	10
文芸学部	男	4	1	5
	女	19	5	24
法学部	男	6	2	8
	女	3	0	3
社会 イノベーション学部	男	5	3	8
	女	3	3	6
合計		60	20	80

(学年未記入の1票を除く)

## 資料2 各設問への回答比率

# 成城大生の仕事に対する意識調査

### 仕事に対する意識調査ご協力をお願い

私達は、量的社会調査実習の授業の一環として、仕事意識に関する調査を行なっています。近年の就職状況が悪化する中で、成城大学学生は仕事に対してどう考え行動するのかを明らかにしたいと考えています。成城大学の学生の特徴をできるだけ正確に表わせるように、調査数の比率が各学部の男子学生、女子学生の比率と同じになるように設定して調査をお願いしています。回答していただいた結果は、全体的な傾向を調べるための統計分析のみに使用し、個人のデータをその他の目的に流用することはいっさいありません。また、調査結果は来春以降に大学HP上 (<http://www.seijo.ac.jp/falit/orig/license/index.html>) で公表いたします。ぜひともご協力をお願いいたします。

お答えいただきました回答用紙は、10月7日(水)までに、

### 1号館一階教務課 調査票回収ボックス

までお持ちください。どうぞよろしく願いいたします。

文芸学部芸術学科 濱島 由実  
文学研究科コミュニケーション学専攻 張 仁瑛  
量的社会調査実習担当 鈴木 靖子  
ysuzuki@seijo.ac.jp

注意：この調査票の中での「仕事」とは、大学の卒業後の仕事を指します。  
在学中のアルバイトなどは含まないものとします。

最初の質問は、ことばの連想に関するものです。

1. 「仕事」ということばを聞いて最初に浮かぶ言葉やイメージは何ですか。  
下の欄に記入してください。

2. 日本人の仕事について、日本人以外の人々はどのようにイメージしていると思いますか。下の欄に記入してください。

以下に仕事に関するさまざまな事柄が述べられています。あなた自身の考えに最も近いのはどれでしょうか。次の a、b、c、d のうちから一つを選んで をつけてください。

- a : そう思う    b : どちらかといえばそう思う  
c : どちらかといえばそう思わない    d : そう思わない

アルファベットの下の数値は回答比率(%)	a	b	c	d	無回答
3) 残業のないところで働きたい	40.7	38.3	7.4	13.6	0.0
4) その日にやる予定の仕事が終わらない場合は翌日に持ち越す	16.0	33.3	38.3	12.3	0.0
5) 長く続けることのできる仕事がしたい	75.3	14.8	8.6	1.2	0.0
6) 先輩の指示のもとで仕事をしたい	14.8	58.0	19.8	6.2	1.2
7) 職場の中でいろいろな意見を調整する役割に挑戦したい	17.3	34.6	32.1	16.0	0.0
8) 仕事第一でがんばりたい	8.6	38.3	28.4	24.7	0.0
9) 思う存分仕事すれば休暇は楽しくなると思う	53.1	28.4	13.6	4.9	0.0
10) 苦手な人でも仕事では割り切って付き合いたい	42.0	48.1	7.4	2.5	0.0
11) 仲間を影から支えていく仕事をしたい	24.7	46.9	23.5	4.9	0.0
12) 休みの日は仕事を離れて趣味などを楽しみたい	84.0	12.3	2.5	1.2	0.0
13) リーダーシップを発揮して仲間をまとめていきたい	19.8	24.7	38.3	17.3	0.0
14) 仕事の手順を自分で自由に設定できる環境で働きたい	33.3	45.7	19.8	1.2	0.0
15) 独自のアイデアを出して認められたい	35.8	43.2	14.8	6.2	0.0
16) 一生懸命やった仕事でも評価されないことはあると思う	49.4	42.0	3.7	4.9	0.0
17) 会議の時などに、強い主張をしている人がいたらその人に従う	7.4	30.9	49.4	12.3	0.0
18) 自分が納得しなければ相手の意見を受け入れたくない	24.7	43.2	25.9	4.9	1.2
19) 興味あることを仕事にしたい	71.6	23.5	2.5	1.2	1.2
20) その日にやる予定の仕事が終わらなかった場合、家に持ち帰る	14.8	35.8	37.0	12.3	0.0
21) 仕事が終わった後に上司や同僚との食事は避けたい	9.9	17.3	43.2	29.6	0.0
22) 仕事で休みがつぶれることは仕方のないことだ	13.6	34.6	27.2	23.5	1.2
23) 休日出勤がある職場は望ましくない	45.7	37.0	11.1	6.2	0.0
24) 責任のある仕事をこなしていきたい	42.0	38.3	16.0	3.7	0.0
25) 仕事以外の場所でも職場の人と食事や遊びに行く	35.8	39.5	21.0	3.7	0.0
26) その日に終わらせる予定の仕事が終わらない場合、残業する	25.9	42.0	23.5	8.6	0.0
27) 苦手な仕事は他の人に任せたい	23.5	34.6	33.3	8.6	0.0
28) 残業や早期出勤は気にならない	13.6	27.2	34.6	24.7	0.0
29) 仕事も趣味と同じくらい大切なことだ	45.7	33.3	17.3	3.7	0.0
30) 与えられたノルマをこなしていく仕事がしたい	16.0	48.1	27.2	8.6	0.0
31) 職場では仕事仲間に頼りにされたい	42.0	39.5	14.8	3.7	0.0
32) 休暇を楽しめば、仕事へのやる気が出ると思う	51.9	30.9	11.1	6.2	0.0

以下に人が働く理由についてさまざまな事柄が述べられています。あなた自身の考えに最も近いのはどれでしょうか。次の a、b、c、d、e のうちから一つを選んで をつけてください。

- a : とてもそう思う                      b : 少しそう思う                      c : どちらともいえない  
 d : あまりそう思わない                      e : まったくそう思わない

仕事をするのは...

	アルファベットの下の数値は回答比率(%)					無回答
	a	b	c	d	e	
33) 社会の義務だから	25.9	35.8	17.3	13.6	6.2	1.2
34) 自分の能力を伸ばすため	33.3	37.0	13.6	13.6	1.2	1.2
35) 名誉を得るため	14.8	24.7	29.6	23.5	6.2	1.2
36) 多くの人と出会うため	35.8	43.2	7.4	4.9	7.4	1.2
37) 働かないと、人から非難されるから	18.5	30.9	19.8	17.3	12.3	1.2
38) 親孝行をするため	32.1	35.8	16.0	12.3	2.5	1.2
39) 周りの人がみんな働くから	23.5	27.2	19.8	19.8	8.6	1.2
40) 人からうらやましがられたいため	6.2	8.6	30.9	21.0	32.1	1.2
41) いろいろな人生経験を積むため	50.6	32.1	4.9	7.4	3.7	1.2
42) 自分の可能性を広げるため	50.6	30.9	11.1	4.9	1.2	1.2
43) 人から必要とされたいから	37.0	37.0	14.8	7.4	2.5	1.2
44) 働くことはカッコいいから	18.5	27.2	33.3	12.3	7.4	1.2
45) 社会とつながり続けるため	40.7	34.6	14.8	3.7	4.9	1.2
46) 働かないと世間体が悪いから	12.3	33.3	23.5	18.5	11.1	1.2
47) 良い暮らしをするため	58.0	34.6	3.7	2.5	0.0	1.2
48) 金持ちになるため	29.6	38.3	22.2	7.4	1.2	1.2
49) 当たり前のことだから	38.3	32.1	17.3	9.9	1.2	1.2
50) 自分のやりたいことを見つけるため	37.0	23.5	25.9	7.4	4.9	1.2
51) 働かないと、みっともないから	17.3	29.6	30.9	13.6	7.4	1.2
52) 人の上に立つため	9.9	14.8	29.6	28.4	16.0	1.2
53) 働くことが生きがいのだから	6.2	23.5	33.3	17.3	18.5	1.2
54) 仕事そのものが好きだから	9.9	29.6	24.7	22.2	12.3	1.2
55) 人の役に立つため	33.3	35.8	14.8	7.4	6.2	2.5
56) 安心感を得るため	39.5	37.0	14.8	4.9	2.5	1.2

仕事を選ぶ際、以下の項目はあなたにとってどの程度重要でしょうか。次の a、b、c、d のうちから最も近いと思うもの一つを選んで をつけてください。

- a : 大変重要  
 b : ある程度重要  
 c : 若干重要  
 d : あまり重要ではない

	アルファベットの下の数値は回答比率(%)				無回答
	a	b	d	c	
57) 住まいから職場までの距離が近いこと	29.6	56.8	7.4	4.9	1.2
58) 勤務時間が明確に決まっていること	35.8	44.4	13.6	4.9	1.2
59) 有給休暇が取りやすいこと	43.2	39.5	11.1	4.9	1.2

60) 残業がないこと	29.6	50.6	6.2	12.3	1.2
61) 給与が高いこと	1.2	39.5	51.9	6.2	1.2
62) 制服が自由に選べること	8.6	23.5	39.5	27.2	1.2
63) 仕事内容が自分の関心と一致していること	58.0	32.1	8.6	0.0	1.2
64) 残業手当が支給されること	54.3	38.3	4.9	1.2	1.2
65) 終身雇用制であるかどうか	33.3	49.4	9.9	6.2	1.2

仕事に関するアドバイスを受ける対象として、以下はあなたにとってどの程度重要でしょうか。次の a、b、c、d のうちから最も近いと思うもの一つを選んで をつけてください。

- a: 大変重要
- b: ある程度重要
- c: 若干重要
- d: あまり重要ではない

	アルファベットの下の数値は回答比率(%)				
	a	b	c	d	無回答
66) 学校や大学の先輩	38.3	44.4	8.6	7.4	1.2
67) 両親、親戚	45.7	35.8	16.0	1.2	1.2
68) 友達	27.2	50.6	12.3	8.6	1.2
69) 大学の先生	25.9	42.0	22.2	8.6	1.2
70) OB、OG	35.8	44.4	12.3	6.2	1.2
71) 大学などの就職部(キャリア支援部)	30.9	43.2	16.0	8.6	1.2
72) 兄弟、姉妹	18.5	43.2	21.0	14.8	2.5
73) その他(具体的に: )	7.4	4.9	3.7	2.5	81.5

仕事に関する情報を得る際に、以下はあなたにとってどの程度重要でしょうか。次の a、b、c、d のうちから最も近いと思うもの一つを選んで をつけてください。

- a: 大変重要
- b: ある程度重要
- c: 若干重要
- d: あまり重要ではない

	アルファベットの下の数値は回答比率(%)				
	a	b	c	d	無回答
74) 大学の就職部(キャリア支援部)からの情報	37.0	49.4	7.4	4.9	1.2
75) 就職支援サイト	39.5	45.7	9.9	3.7	1.2
76) 企業のホームページ	67.9	25.9	2.5	2.5	1.2
77) 企業説明会	75.3	18.5	3.7	1.2	1.2
78) テレビ番組(企業特集など)	7.4	37.0	39.5	14.8	1.2
79) 新聞	18.5	45.7	29.6	4.9	1.2
80) 就職情報雑誌	18.5	63.0	14.8	2.5	1.2
81) その他(具体的に: )	6.2	7.4	2.5	3.7	80.2

以下に社会に関するさまざまな内容が述べられています。あなた自身にどれくらいあてはまりますか。次の a、b のうちから一つを選んで をつけてください。

a : あてはまる b : あてはまらない

アルファベットの下の数値は回答比率(%)	a	b	無回答
82) 困っている人がいたら、ちゅうちょせずに助けに行く	58.0	40.7	1.2
83) 特別だれかを大嫌いになったことはない	42.0	56.8	1.2
84) 自分の思い通りにならないと腹を立てることがある	60.5	38.3	1.2
85) 身だしなみには、いつも注意している	65.4	33.3	1.2
86) 家で食事をするときも、レストランでの場合と同じようにテーブルマナーを守る	40.7	58.0	1.2
87) 自分にできるはずがないと思って何かを途中で諦めてしまったことが何回かある	72.8	25.9	1.2
88) だれと話をするときでも、常に聞き上手でいる	50.6	48.1	1.2
89) (自分の利益のために) だれかを利用したことがある	53.1	44.4	2.5
90) ミスをしたときには、すぐにそれを認める	70.4	28.4	1.2
91) やかましくて不愉快な人とでも、何とかつきあっていける	69.1	29.6	1.2
92) 不愉快なことをされたら、そのことを忘れて相手を許したりせずに、 仕返しをしようとすることがある	37.0	61.7	1.2
93) 気に入らない相手に対しても、常に礼儀正しく振るまう	65.4	33.3	1.2
94) 自分の思い通りにすることを強く主張したことがある	53.1	45.7	1.2
95) 何か物をぶち壊したいと思ったことがある	64.2	34.6	1.2
96) 恩を返すように言われて、腹を立てたことはない	48.1	48.1	3.7
97) 自分と全く異なる考えを誰かが述べても、いらだたしさを感じることはない	55.6	43.2	1.2
98) 他の人の幸運をねたましく思ったことが何度かある	69.1	29.6	1.2
99) 誰かをしかりつけたいと思ったことはほとんどない	37.0	61.7	1.2
100) 自分に頼みごとをしてくる人に、腹立たしさを感じることもときどきある	54.3	44.4	1.2
101) わざと相手の感情を傷つけることを言ったことはない	43.2	55.6	1.2

最後にあなたご自身のことをお答えください。

102 就職に向けて何か準備していることがありますか。次の a、b、c、d、e であてはまるもの全てに をつけてください。(回答率%)

資格を取得するための準備をしている	40.7
大学以外の学校で専門技術などを学んでいる	6.2
企業のインターンシップなど、職場体験をしている	11.1
公務員試験受験のための準備をしている	12.3
その他(具体的に: )	6.2

103 あなたの性別を教えてください。(男性 46.9% 女性 50.6%)

104 あなたの所属と学年を教えてください。

**ご協力ありがとうございました。**

## 執筆者一覧

### 執筆者

張 仁瑛 成城大学大学院文学研究科コミュニケーション学専攻博士課程前期2年  
濱島 由実 成城大学文芸学部芸術学科3年

### 実習及び執筆指導

鈴木 靖子 成城大学文芸学部非常勤講師



編 集            鈴木 靖子 (担当教員)

発行者            成城大学文芸学部社会調査士資格課程運営委員会  
東京都世田谷区成城 6 - 1 - 20

<http://www.seijo.ac.jp/falit/orig/attraction/chosashi.html>

印刷            2010 年 3 月

発行日            2010 年 3 月