

研究ノート

大学生のキャリア意識に関する日中比較
—「地位達成志向」と「生き方の探究志向」の分析—前田 信彦ⁱ, ZHU Lingyuⁱⁱ

コロナ禍による景気停滞の動向はある程度落ち着いたとはいえ、世界の雇用情勢は必ずしも芳しくはない。日本においても企業の採用数がある程度上向きであるとマスコミでは報道されているものの、大手企業を中心に厳選採用が続いていることに変わりはない。このような現状にあつて、実際、大学生たちはどのようなキャリア意識を持っているのだろうか。日本と中国の大学生調査のデータを用いた探索的分析を行い、今後の本格的な国際比較のための仮説的考察を試みるのが本稿の目的である。本稿ではキャリア意識を、第一に、仕事に就く＝経済動機としての地位達成志向のキャリア意識、第二に、生き方の探究志向としてのキャリア意識という二つに区別し、日本と中国の2か国データから、現代大学生のキャリア意識の動向を探る。

キーワード：大学生のキャリア意識、日中比較、地位達成志向、生き方探究志向

はじめに

コロナ禍による景気停滞の動向はある程度落ち着いたとはいえ、世界の雇用情勢は必ずしも芳しくはない。日本においても企業の採用数がある程度上向きであると報道されているものの、大手企業を中心に厳選採用が続いていることに変わりはない¹⁾。大学生の就職活動を観察しても、学生たちはインターンシップの採用に一喜一憂し、年々早期化する就職活動によって、大学での学業は二の次になっている現実がある。これらは高等教育への市場の浸透が進んでおり、同時に、若者の就職活動の厳しさの一端

を物語っているようでもある。実際、日本の大学生の就職状況は近年、ポストコロナの状況においても「厳選採用」といわれる厳しい現実がある。同時に近年の日本の若者のキャリア志向が極めて「安定志向」であることも見逃せないだろう²⁾。

一方、本稿で日本と比較対象とする中国の大学生の就職状況も同様に厳しい現実がある。中国の大卒者の人口は年々増加の傾向にあり、2022年時点で2.18億人に達するといわれる（人民網日本語版、2022b）。大卒の求職者が急速に増大してきたわけである。日本の民間シンクタンクによると、日本の文科省に相当する教育部の統計によれば、2022年の中国における短期大学と大学院を含む大卒者数は前年比167万人増の1,076万人と、初めて1,000万人の大台を超えたとされ、労働市場において供給が過剰になりつつある（日本総研、2022）。同様に中国社会科学

i 立命館大学産業社会学部教授

ii 立命館大学社会学研究科修士

院の財経戦略研究院が、新型コロナの打撃を受けて中国が新たな「就職氷河期」に突入したとの見方を示しており、特に、大学新卒者は賃金や職種などの希望が高く、求人側とのミスマッチも大卒者の失業率が高まっている主要な要因の一つであるという(東洋経済 ONLINE, 2023年7月)³⁾。コロナ禍での経済状況下の景気の不安定性と大学生の就職問題が浮上する中で、高等教育におけるキャリア教育も大きな課題となっている(今城・瀧本, 2011, 渡邊ほか, 2020)⁴⁾。

以上のように、中国の経済状況や人口学的趨勢は日本とは異なる。しかし、大学生を中心とする若者の就職やキャリアに対する意識には日中両国に一定の共通性もある。大学生の安定志向は日本において特徴的であるといわれるものの、中国の大学生の職業キャリアに関する意識も同傾向であり、公務員などへの就職を希望する「安定志向」に傾いており、これは日本の若者と極めて似た現象である。

例えば、中国の大手人材会社・智联招聘の調査によれば、2019年の新卒大学生の就職活動に最も重視する項目として「学べるスキルなど」が54.1%、「スタートアップに挑戦して成長したい」は45.2%と挑戦的なキャリア志向を示していたのに対して、2023年卒の学生が最も重視した項目は「給与と福利厚生」が69%以上であった。さらに「新しいことを学べること」は25.2%にとどまっており、2019年の数値と比べると「安定志向」の傾向は強まっているという(智联招聘 2019, 2023)。

実は、若者のキャリアの安定性の志向や市場優先のキャリア志向は、経済の先行き不透明さと連動しており、日本や中国に限らず、欧米諸国を含めた先進国の共通の現象であるともいわれる。例えば、現代社会における若者の意識の特徴について教育学者のアスティンらは次のような点をあげている(Astin, et al., 2011)。

第一に、2000年以降、大学生の意識調査のトレンドを見ると、学生の個人的な目標として1970年代に最も高い割合であった「有意義な人生哲学の発達へ

の関心」は急激に落ち込んでおり、逆に「経済的成功への関心」が最も高い項目として挙げられている。つまり若者の間で精神的な(内的な)充実よりも経済的価値が強く意識されるようになったという傾向がある。

第二に、大学生の多くが、将来への大きな不安を抱いている点である。学費を賄えるのか、大学卒業後に仕事に就けるのかといった経済的不安と同時に、経済状況の悪化、自然環境の破壊(地球温暖化)、様々な宗教間の対立や政治対立が流血の事態をもたらしている現実によって、そういった大学生の不安がいつそう増幅しているという。これによって、大学生は、社会の変化が著しい中で内的な安定性を求めているという現実がある。

第三に、グローバル社会への関心の高まりである。地球規模で起こる暴力、貧困、民族対立の中で、テクニカルな知識やスキルだけでは十分ではなく、根本的にはグローバル社会への理解あるいはグローバルケアへ貢献する精神性の発達が大学教育に求められているという。自己への気づき、キャリア教育とケアの倫理、自己理解、冷静さ(Equanimity)、共感、他者への関心といったことが要求されている中で、就職や経済的成功以外の内的な成長がとりわけ重要となってきた。

このアスティンらの言及は、世界の先進国の若者(大学生)に共通する時代背景を指しており、かならずしも東アジア—日本と中国—に当てはまるとは限らない。しかし、内省的な「生きることの意味」を問わずに、市場志向のキャリアに翻弄される姿は、やはりアジアの若者にも共通する現象といえるだろう。いずれにしても、市場を見据えた過剰な就職への危機感や不安感を持っている点では若者の意識は世界共通であるのが現実だろう。

このような現状にあって、実際、大学生たちはどのようなキャリア意識を持っているのだろうか。日本と中国の大学生調査のデータを用いた探索的分析を行い、今後の本格的な国際比較のための仮説的考察を試みるのが本稿の目的である。

1 分析視角—キャリア意識の二つの側面

本稿では、キャリア意識を二つの側面から分析する。第一に、仕事に就く＝経済動機としての「地位達成志向」のキャリア意識、第二に、「生き方の探究志向」としてのキャリア意識である。

一般にキャリア意識の研究においては、物質的なものだけではない、精神的な充足の側面も重要であることは、これまでの多くの研究者が指摘してきた。例えばシャイン（Schein, E）は「外的キャリア（external career）」に対して、「内的キャリア（internal career）」というキャリア志向を提起する⁵⁾。シャインの言う「外的キャリア」とは所属する組織から要請されるようなキャリアの「段階」であり、職種における「昇進」に見られるような具体的で客観的なものを示している。これに対して「内的キャリア」とは、主観的な自己のキャリアイメージであり、キャリア発達のプロセスに対する（内面的な）自己理解ともいえる概念である。

またマズロー（Maslow, A）はD（Deficit）動機、B（Being）動機を分けてキャリア論を展開する（Maslow, A., 1998）。監訳した経営学者の金井壽宏は、この点について次のように簡潔に解説している⁶⁾。「自己実現のためには、動機づけのエンジンを超えて、生きること、発展することへのエンジンが必要とされるのである。（中略）それは、ないものを埋めること（欠乏動機、D動機）によってひとを短期的に動かすのではなく、自分の存在価値を示していくこと（存在動機、B動機）によって長期的に探し続けるものなのだ」（Maslow, A., 1998（邦訳2001：423頁））。

このように「キャリア意識」と一言で言っても、少なくとも二つの次元、すなわち欠乏動機に裏付けられた外的なキャリア志向と、自分の存在を確認する内的なキャリア志向が存在することをシャインもマズローも強調している点は重要である。一般に使われる「キャリア意識」や「キャリア志向」といった概念は、市場の経済的欲求を満たすところに照準が

当てられがちであるが、それがすべてではないということであろう。市場での価値に適合的なキャリアは、換言すれば市場での地位達成であり、あくまでもそれはキャリア意識の一側面に過ぎない。もう一つの内的キャリアである存在動機に触発されたキャリア意識は、「どう生きるか」という哲学的な問いへの探究であり、キャリア意識のもう一つの重要な側面である。いや、むしろ内的キャリアの「生き方の探究志向」が、外的キャリアの「地位達成志向」を決定づけていると考えてもよいのではないだろうか。

こういったキャリア意識の多次元性については、これまでもいくつかの研究蓄積がある。例えば、中国の大学生のデータを用いて「天職（calling）」の実証研究を進めるZhang, et al.（2015）は、自分の仕事为天職であるという意識は、「人生の意味志向」と極めて高い相関を示すことを明らかにしている。「人生の意味志向」とは端的に定義すると「自己の存在に対して意義を見出す志向」（Steger, M., et al., 2006: 81）であり、上述の「生き方の探究志向」のキャリア意識ともいえるだろう。上記、Zhang, et al.の中国人を対象にした研究結果では、こういった「人生の意味志向」変数がキャリア意思の決定度や天職の意識を高めることによって、結果的に「生活（人生）満足度」を高めるといふ。つまり、人々が仕事のキャリアを追求するというのは単に市場での地位達成のみを指すのではなく、「生き方の探究」志向のような内的キャリア志向という次元も含まれるのである。

これは「そもそもキャリア意識は、果たして「就職意識」とイコールなのだろうか？」という問題に端を発する（前田，2022）。キャリア発達において、自己実現のためのモチベーション（欠乏動機）のみが重視されるわけではない。上述のようにキャリア形成というのは本来、就職＝経済的なことだけのために、よい仕事に就くという志向のみならず、人生をどう生きるかという「生き方の探究」も含まれる。そのため、大学におけるキャリア教育にとって重要なのは、キャリア＝就職ではなく、どのように

社会に関わっていくのかという点も含めた生き方を内省的に自己省察することも含まれる (前田, 2022)。

これまでの欧米のキャリア研究においては、市場における就職を念頭に置いたキャリア意識と同時に、生き方の探究志向をもう一つのキャリア意識の側面として位置づけてきたと言ってよいだろう。すなわち「市場での地位達成志向」「生き方探究志向」という二つの側面を捉えることの重要性が指摘されてきたのである。

このような、近年のキャリア研究の動向を踏まえ、本稿では「生き方 = Being」を含んだライフキャリア意識を以下のような図式として捉えることにしたい (図1)。

図1は、大学生のキャリア意識を二つの側面で示したものである。一つは経済的な価値や地位達成志向に基づく「外的キャリア志向」であり、もう一方は、生き方を模索する価値に基づく「内的キャリア志向」である。上述のように、日本と中国いずれも労働市場に参入する若者は厳しい現実があり、自分がどのように生きるか、といったライフプランは後退し、いかに経済的条件的よい仕事に就けるのか、といった市場万能主義に翻弄されている。「地位達成」の側面だけでなく、(B=Being 価値に基づく)「生き方探究志向」を含めながら探索的に分析を行うことで、従来の研究とは違った角度で日中大学生のキャリア意識を多面的に比較することができるであろう。

後述のように、本稿で用いるデータは日中両国ともサンプルサイズが小さいため、得られた知見は仮説の域を出ないが、分析を通して、今後の大規模なアンケート調査に向けての予備的考察を行うとともに、キャリア教育の方向性を探る手掛かりを得ることにしたい。

2 データと方法

2-1 データの収集

以下の分析では、筆者が独自に実施した中国の大学生 (2~4 回生) に対するアンケート調査、及び日本の大学生 (2~4 回生) に対するアンケート調査の二つのデータをマッチングし、両国の比較分析を進める。

なお、本稿で使用するデータは、日本及び中国ともに、調査会社に登録されているモニターからランダムに抽出した大学生を対象としている。インターネットを通じたアンケート配信に回答してもらう方式である。調査員調査に比べてデータの信頼性について検討の余地があるが、コロナ禍での現地調査、対面式調査を実施する制約があり、両国の社会情勢を踏まえた上で最も信頼性が高い実施可能なモニター調査を採用した。また、コロナ感染症が大学生のキャリア意識に与える影響を加味するために、日本及び中国データについては、その影響があったか否かについて質問項目に含めて情報を得た。

中国の大学生からの回答は、中国の民間の調査会社の全国の登録モニターを対象に Web によるアンケート調査によって得た。費用及び時間的コストを考え、アンケートの実施時期を2021年4月9日~4月16日とし、登録モニターのうち職業欄が「大学生」の「2, 3, 4」回生に対して調査票を配信した。回収された回答に対しては、アンケート調査後に、データクリーニングを行い不適切な回答がないかを点検したのち、最終的に214名の有効回答数が得られた。

一方、日本の大学生に対する調査は中国調査よりも先行して実施されたものである。日本の調査会社

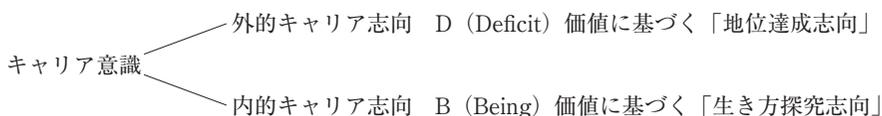


図1 キャリア意識の二つの側面

に登録された全国のモニターを対象に Web によるアンケート調査を2019年2月21日～2月24日に実施し、職業欄が「大学生」の「2, 3, 4」回生に対して調査票を配信した。回収された回答に対しては、アンケート調査後にデータクリーニングを行い、最終的に353名の有効回答数が得られた。

ここで、Web 調査を用いることの限界を指摘しておく必要がある。例えば吉村（2020）は、Web 調査のモニター登録という自己選択のもたらす影響は無視しえないことを指摘している。しかし、接近するのが困難な集団に対する調査や実験的調査などに比べて、Web 調査の方が明らかに実行可能性で優れている場面があることも事実である（三輪, 石田, 下瀬川, 2020）。実際、研究や調査の目的いかんによっては、Web 調査の採用によって最適解が得られ、状況に応じては紙ベースの調査票による調査方法よりも優れているといえるだろう。このような社会調査の方法論的観点からみても一定の限界があるとはいえ、Web 調査を用いることのメリットは大きいと判断し、本稿でも Web 調査によるデータ収集の方法を採用した。

2-2 研究における倫理的配慮

本稿で用いるデータは、調査会社に登録されたモニターを対象としており、事前説明を含めて研究倫理には十分配慮して実施したものである。特に、日本側データは、インフォームドコンセント、データの管理、個人情報保護、質問項目を事前にチェックし、研究倫理への配慮が適切であることを確認した上で調査を実施した。また中国側のデータも、調査

会社の登録モニターを対象とした Web 調査であり、研究倫理については十分に配慮して実施した。目的にあった質問がなされているかについては、事前中国の調査会社のチェックがあり、不適切と判断された質問項目は加除修正をしながら社会的・文化的な配慮を行った上で実施した。

2-3 データの特性

回答者の特性のうち、「在学中の成績」をみると、日本よりも中国の大学生の成績が高めである傾向が見られた。表1をみると、調査対象として中国の学生は成績上位である人数が日本の学生より多く、下位である人数が日本の学生より少ない。成績に関してはあくまでも自己評価に過ぎないため、正確な国際比較はできないものの、本稿で用いるデータは中国の大学生の成績が若干高いことから、勉学意欲やキャリアへの挑戦性も中国のサンプルの方がより強いことが推測できる。

以上からサンプルにおいて若干のバイアスがあることを前提に、以下の分析結果の解釈を行う必要がある⁷⁾。

2-4 用いる変数

本稿で用いる変数は主に次の二つである。第一に、市場における行動を念頭に置いたキャリア意識であり、「外的キャリア志向＝地位達成志向」に関する変数である。キャリアの挑戦性やグローバルで活躍したいか、また、「長期雇用」「起業する」といった今後の労働市場でのキャリア志向を測定したものである。第二に、生き方（Being）志向に関わる変

表1 大学での成績 (%)

	下位20%以内	下位40%	50%程度	上位40%	上位20%以内	合計
日本	3.4	11.3	35.1	29.5	20.7	100.0(N=353)
(調整済み残差)	1.1	0.4	3.7	-3.3	-1.0)	
中国	1.9	10.3	20.6	43.0	24.3	100.0(N=214)
(調整済み残差)	-1.1	-0.4	-3.7	3.3	1.0)	

Chi-Square 18.627 df= 4 p < .001

数である。「内的キャリア志向」であり、他者への配慮などのケアの倫理や、自然観などが含まれる。

3 分析結果

3-1 キャリア意識の日中比較

3-1-1 外的キャリア志向—挑戦性

まず外的キャリアの志向のキャリア意識に関する日中比較を行った。「リーダーシップ志向」を分析した表2-1を見てみよう。ここではカイ2乗検定を用いて検定した結果、有意差が認められた ($p < .001$)。「いずれは会社や組織のリーダーになれるよう挑戦したい」と回答する日本の学生は「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせて36.6%であった。これに対して中国の学生の回答は77.6%であり、リーダーになりたい挑戦志向が高い。また表2-2の「グローバル志向」の分析をみると、「国内だけでなく世界を舞台にグローバルに働いてみたい」と回答する日本の学生は「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせて33.4%であった。これに対して中国の学生の

回答は49.0%であり、日本の学生のグローバル志向は中国より低いことが分かった。中国と日本の学生の異なる傾向は、年功序列、終身雇用といった日本独特の平等主義と、欧米型の中国の労働市場に見られる能力主義、成果主義の違いの縮図であると言えるだろう。

一方、キャリア意識の「安定志向」を尋ねた「リスクをもって挑戦するよりも安定した仕事を望んでいる」という問いに対する回答についてカイ2乗検定を用いて検定した結果、有意差が認められた (表2-3)。「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせてみると日本の学生は79.9%、中国の学生の回答は66.4%であった。日本の方が中国の学生に比べてリスクの高い挑戦よりも安定した仕事を選好する傾向があり、職業キャリアの「安定志向」は中国よりも強いといえるであろう。

これらのクロス集計の結果を、分散分析によって確認したのが表3である。「リーダーシップ志向」「グローバル志向」「(非)安定志向」の各項目を加算した「キャリアの挑戦性(得点)」についてみると、中国の学生(8.41)の方が日本の学生(7.35)よりも

表2-1 リーダーシップ志向

	いずれは会社や組織のリーダーになれるよう挑戦したい(%)				合計
	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	
日本	7.4	29.2	37.1	26.3	100.0 (N = 353)
(調整済み残差)	-5.0	-6.3	4.1	7.5)	
中国	22.0	55.6	20.6	1.9	100.0 (N = 214)
(調整済み残差)	5.0	6.3	-4.1	-7.5)	

Chi-Square 104.298 df= 3 p < .001

表2-2 グローバル志向

	国内だけでなく世界を舞台にグローバルに働いてみたい(%)				合計
	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	
日本	9.9	23.5	35.4	31.2	100.0 (N = 353)
(調整済み残差)	-2.0	-2.6	-0.8	5.1)	
中国	15.4	33.6	38.8	12.1	100.0 (N = 214)
(調整済み残差)	2.0	2.6	0.8	-5.1)	

Chi-Square 28.861 df= 3 p < .000

表 2-3 安定志向

	リスクをもって挑戦するよりも安定した仕事を望んでいる (%)				合計
	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	
日本	30.9	49.0	15.0	5.1	100.0 (N = 353)
(調整済み残差)	1.0	2.3	-4.5	1.3)	
中国	27.1	39.3	30.8	2.8	100.0 (N = 214)
(調整済み残差)	-1.0	-2.3	4.5	-1.3)	

Chi-Square 21.002 df= 3 p < .001

表 3 国籍別とキャリアの挑戦性
(分散分析) (N = 567)¹⁾

キャリアの挑戦性(得点) ¹⁾²⁾	
日本	7.35
中国	8.41

注1) 有意水準は一元配置分散分析による。F 値 = 56.40 (p < .001)

注2) キャリアの挑戦 (得点) は、「リーダー志向」「グローバル志向」「(非) 安定志向」の各項目の質問の回答を「そう思う」= 5 ~ 「全くそう思わない」= 1として合計した点数を示す。得点が高いほど「キャリアの挑戦性」が高いことを示す。

有意に高い傾向を示した。以上の結果を踏まえると、労働市場の構造に相違があるとはいえ、中国の学生の挑戦的志向は日本よりも強く、日本の学生の「キャリアの内向き志向」が再確認できるといえるだろう。

3-1-2 外的キャリア志向—終身雇用志向

次に、終身雇用志向について日中検討をしてみよ

う。「あなたは大学卒業後にどのようなキャリアを希望していますか」という質問を用いて、日中大学生のキャリア選択の意識を比較した(表4)。

まず日本に特徴的な長期雇用(終身雇用)型のタイプ(安定志向)が、日本と中国で異なるかどうかをみてみよう。ここでは「大学卒業後いったん就職したら、その会社にずっと勤め続けたい」と「大学卒業後いったん就職したのち、希望の会社に一回だけ転職して、そのあとはその会社にずっと勤め続けたいという」という二つを合わせて「終身雇用型」とした。日本の学生の場合69.3%であり、これに対して、中国の学生の場合は38.9%であった。さらに調整済み残差を算出してカテゴリー間の比較をすると、1.96よりも大きい結果であった(調整済み残差 = 6.9)。つまり、長期雇用を希望する「終身雇用型」は、中国よりも日本の学生の方が高い傾向が確認できる。逆に「転職型」および「起業型」を支持する割合は中国の方が高い傾向が見られた。

一方、「専業主婦型」(大学卒業後に出産、育児な

表 4 キャリア志向のタイプ (%)

	終身雇用型	転職型	起業型	専業主婦型	育児中断型
日本(N-319)	69.3	15.0	5.0	2.2	8.5
(調整済み残差)	6.9	-5.5	-4.8	1.1	0.8)
中国(N-211)	38.9	35.5	18.0	0.9	6.6
(調整済み残差)	-6.9	5.5	4.8	-1.1	-0.8)
合計(%)	303(57.2)	123(23.2)	54(10.2)	9(1.7)	41(7.7)

Chi-Square 66.301 df= 4 p < .001

注) キャリア志向のタイプのうち「それ以外」は除いた。

どがあれば、退職して、仕事をしないで専業主婦でいたいあるいは「育児中断型」(大学卒業後に出産、育児などがあれば、退職して、子育て終了後に会社で再び働きたい)と答える割合は、調整済み残差が1.96より小さく、日中に有意な差異はみられなかった。

このようなキャリア選択の意識の比較検討から、次の二つのことが確認できるだろう。

第一に、「終身雇用型」(転職は1回までで、そのあとは同じ会社に雇用されることを希望するタイプ)を望む「安定志向」は、中国の学生より日本の学生の割合が多いといえる。つまり、1回は転職を考えてはいるものの、基本的には長期的にその会社に勤め続けたいという終身雇用志向は、中国より日本の学生の方が強いことが確認できる。これに対して「転職型」および「起業型」は日本の学生よりも

中国の方が高い傾向であった。

第二に、専業主婦志向については日中両国に差は確認できなかった。同様に「大学卒業後に出産、育児などがあれば、退職して、子育て終了後に会社で再び働きたい」という「育児中断型」の学生においてもその差は有意でなかった。しかし、M字型雇用の「育児中断型」キャリア志向は中国においては6.6%、日本は8.5%であり、どちらの国においても、育児によって就業を中断するキャリア志向は一定数存在することも判明した。

3-1-3 内的キャリア志向—生き方探究志向

次に大学生のキャリア意識のもう一つの側面である「内的キャリア志向」について分析してみよう。「内的キャリア志向」変数は以下(表5)のように四つの次元から構成される。

表5 内的キャリア志向(「生き方探究志向」)($\alpha = .882$)

1 他者の普遍的受容($\alpha = .765$)

- (1)自分を愛するように他人を愛することができる
- (2)相手が喜び、幸せそうにしているのを見ると、自分のことのように嬉しくなる
- (3)どんな相手でもわけへだてなく受け入れることができる
- (4)自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と一緒に分かち合いたいと思う
- (5)私たちは、みんなが「目には見えない糸」で結びつきを持っていると思う

2 自然との調和($\alpha = .734$)

- (7)草花を見ているうちに、大きな安らぎや喜びを感じたことがある
- (8)身の回りの自然と自分が心を通わせたと感じた経験がある
- (9)自分が死んでも、自然の一部になって生き続けることができると思う

3 超越的存在の認識($\alpha = .608$)

- (11)自分のいのちは、形を変えて永遠に存在すると思う
- (12)自分は何か大きな見えない力によって「生かされている」という実感がある
- (13)人間を超えた「神」のような存在があると思う

4 人生の意味探求($\alpha = .731$)

- (6)人類全体の進歩と幸福のために、自分でできることをやってみたい
- (10)いま、ここでの瞬間が大切なひと時だと感じる
- (14)自分がこの世に生まれてきたことには、大きな意味があると実感できる
- (15)一日一日を、一生懸命になって生きているという実感がある

注)「次のような経験や気持ち、考えを、どのくらいお持ちですか」という問いに対する回答である。それぞれの質問に対して「そう思う」5点～「そう思わない」1点から選択する方法を採用した。表中の()の値は、Cronbachの α 係数を示す。

本稿で用いる「内的キャリア志向（生き方探究志向）」変数は、中村（1998）の「自己超越傾向尺度」からいくつかの質問項目を抽出して作成した⁸⁾。これは上記の四つの次元から成り立つ（表5）。それぞれの質問に対して「そう思う」5点～「そう思わない」1点とした。さらに四つの次元である「他者の普遍的受容」「自然との調和」「超越的存在の認識」「人生の意味探求」の得点を合計したものを「内的キャリア志向」とした。内的キャリア志向（「生き方探究志向」）の各次元の詳細は以下のようなものである。

「他者の普遍的受容」とは、他者への配慮やケアとも言い換えることができる。いわば「ケアの倫理」を意味する質問構成である。例えば「自分を愛するように他人を愛することができる」といった利他性のほか、「自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と一緒に分かち合いたいと思う」といった他者への共感の度合いを示す内容である。

「自然との調和」とは、「草花を見ているうちに、大きな安らぎや喜びを感じたことがある」というような自分の周りにある自然（環境）への気づき、あるいは自然との一体感を示しており、さらに、自己が自然の一部であることを意識する志向を示す内容である。

「超越的存在の認識」とは「自分は何か大きな見えない力によって「生かされている」という実感がある」といった、超越的な存在に身を委ねる傾向や「人間を超えた「神」のような存在があると思う」といった超越性のある存在への認識を示す内容である。

「人生の意味探求」とは、経済的動機や市場志向のキャリア意識ではなく、「何のために生きるのか」と

いう生き方（Being）への認識である。例えば「人類全体の進歩と幸福のために、自分でできることをやってみよう」という質問項目は、経済的・地位達成動機よりも、より上位の目的を示すものであり、生き方探究のキャリア意識の一端を体現する質問である。また「一日一日を、一生懸命になって生きているという実感がある」という質問項目は、自己の存在の肯定感や存在の充実感を示す問であり、市場志向のキャリア意識とは異なった「生き方志向」のキャリア意識を示す内容である。

表5に示したように、内的キャリア志向（「生き方探究志向」）における Cronbach の α 係数は一定以上の水準であり（ $\alpha = .882$ ）、尺度の内の一貫性はあるといえる。ただし「超越的存在の認識」（3項目）については、 $\alpha = .608$ とやや低い値を示した。一般に α 係数は項目数が少ない場合、低くなる傾向があるが、古典的な社会統計学のテキストにおいても例示されているように、例えば Cronbach の α 係数が .660 であっても、三つの項目からしか構成されていない場合、尺度の信頼性は「かろうじて許容される」（Bohrnstedt, Knoke, 1988: 邦訳308-309頁）。このように社会統計学的観点からみると、表5の「超越的存在の認識」（3項目）を用いることについては許容範囲であるとはいえ、分析結果の解釈においては一定の留意が必要だろう。

このような留意点を踏まえて、「内的キャリア志向＝生き方（Being）探究志向」について日中比較したものが表6である。

この分析結果によると「他者の普遍的受容」「自然との調和」「超越的存在の認識」「人生の意味探求」

表6 「内的キャリア志向」の日中比較

	日本(N = 353)	中国(N=214)	有意水準(F 値) ¹⁾
「他者の普遍的受容」	16.5	18.0	*** (23.2)
「自然との調和」	8.8	11.0	*** (101.7)
「超越的存在の認識」	8.6	9.1	* (5.4)
「人生の意味探求」	13.0	15.2	*** (67.3)
「内的キャリア志向」	47.0	53.4	*** (59.6)

注1) 有意水準は分散分析のF検定による。*** < .001 ** < .01 * < .05

という価値志向の得点はいずれも中国の方が有意に高い。また各項目を加算した「内的キャリア志向」(得点)においても有意差がみられた(47.0<53.4)。つまり内的キャリア志向(生き方探究(Being)志向)は日本の大学生よりも中国の大学生の方が強いことが推測される。

4 考察

本稿においては、日中二か国のデータを比較しながら、「外的キャリア志向」「内的キャリア志向」という二つの側面から、現代大学生のキャリア意識の動向について探索的な分析を試みた。得られた知見をまとめると以下のようである。

第一に、日本の学生より中国の学生の方がリーダーになりたい挑戦志向やグローバル志向が強く、逆に日本の学生はリスクの高い挑戦より安定した仕事を選ぶ傾向がある。

第二に、1回は転職を考えてはいるものの、基本的にはずっとその会社に勤め続けたいという終身雇用への志向(安定志向)は、中国の学生より日本の学生の方が強いことがあらためて確認できる。

第三に、中国の学生は「内的キャリア志向(生き方探究志向)」を日本の学生よりも、より強く共有している傾向がみられる。中国の大学生が労働市場において勝ち抜くための競争原理の中で学生生活を送っている現状においては、地位達成志向やキャリアの挑戦性が強いことは容易に推測できるが、同時に内的キャリアの「生き方探究」への価値志向も日本の大学生に比べても強いことが確認できる⁹⁾。

このような本稿での分析結果を踏まえて、最後にキャリア教育への含意及び今後の研究課題を述べる。

近年、日本では学生の内向き志向と同時にグローバル志向は弱まり、安定志向や私生活優先主義が強まってきている。本稿の中国との比較分析においても同様の傾向がみられ、グローバルな世界観で働くようなワークスタイルや、起業を志すようなキャリアの上昇志向ではなく、どちらかと言えば「地元へ

のUターン志向」あるいは「リスクテイクよりも安定志向」が強まっている。

一方、近年、中国の労働市場は大きく変化し、大卒者が増加するにつれ、就職の競争の激しさも増している。計画経済下の大学では、学生と就職先が1対1で対応した「ストライプ型」・「カタマリ型」の人材育成制度であったのに対して、現在は市場経済をベースとした自由な就職活動が主流である(張任, 2015:45頁)。こうした市場経済の中で、若者の私生活優先主義も強まっており、最近の新聞や世論調査を見てもワークライフバランスを欠く働き方を考慮して、安易に転職する志向が一定程度みられる。そのため労働市場におけるミスマッチを防ぐ意味でも、今後は中国の高等教育においてもキャリア教育の充実が求められる。

人材採用方法や労働市場の構造は日中両国では大きく異なるが、市場ニーズを重視する傾向やグローバル化の傾向は一致している。今後は中国固有の労働市場構造の解明を進めるとともに、「外的キャリア(市場への適応)」「内的キャリア(生き方の探究)」という両面から、若者のキャリア観の動向を国際比較する必要があるだろう。サンプルサイズが小さいデータを用いたこともあり、分析で得られた知見は推測の域を出ない。本稿での探索的研究の結果を、大規模な日中比較データによって検証することが今後の研究課題となる。

※付記

本稿の一部は2023年度科学研究費(課題番号: 22K18567)を用いてなされた。

注

- 1) 大手民間シンクタンクの報告によれば、2022年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.50倍であり、前年の1.53倍より0.03ポイント減少し、昨年と大きな変化はなく、2020年3月卒(1.83倍)から3年連続の減少となっている。大卒求人倍率を比較すると、従業員規模300人以上の企業においては直近5年間であまり大きな変化は

見られない (リクルート 2023 第39回ワークス
大卒求人倍率調査 (2023年卒))。

(https://www.recruit.co.jp/newsroom/press-release/assets/20220426_hr_01.pdf(2023年9月8日閲覧))。

- 2) 直近の調査では、企業を選択する場合にどのような企業がよいかを聞いたところ、「安定している会社」が前年比4.9ポイント増の48.8%で5年連続で最多となり、就職活動の安定志向が顕著であるという (マイナビ2024)。
(https://career-research.mynavi.jp/research/20230425_49065/ (2023年9月8日閲覧))。
- 3) さらに最近の中国のメディアによると、以下のように中国の若者の現状が報告されている。「注目されるのは、ここ数年、新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業は経営状態が不安定になり、従業員の賃金にも多かれ少なかれ影響が出ている点である。これにより、大卒者の大半が理想的な仕事を求めるのではなく『安定志向』が顕著になってきている。さらに公的機関などへの就職をより好む傾向を示し、特に国有企業、事業機関、国家機関の人気の高い」(人民網 (日本語版), 2022a)。このように、近年の経済のグローバル化やポストコロナの経済状況において、日中両国とも若者は就職の困難を経験している点で共通しているといえるだろう。
- 4) 我が国では、中国の大学生のキャリア意識を調査した研究としては、例えば朴・九門・于 (2020)、九門 (2019) などいくつかの実態調査がある。
- 5) シャイン (Schein, E) の日本語の翻訳において「外面的キャリア」「内面的キャリア」と表現されているが (Schein, E., 1990=2003), 我が国では「外的キャリア」「内的キャリア」と表記する研究者も多く、本稿でも後者の訳を用いる。
- 6) 同様に金井 (2002) を参照。
- 7) 中国の学生の方が日本の学生よりも、やや成績上位者に偏っている可能性は否定できず、以下の分析結果の解釈にも留意が必要である。
- 8) 「生き方探究志向」は前田 (2022) においては「ケアの倫理」として用いている。本稿はケアの倫理の要素を含めた広義の「生き方探究志向」として分析する。

- 9) 「生き方探究志向」というキャリア意識の次元は、前田 (2023) の高齢期キャリアにおいても「老いの成熟度」あるいは「生活満足度」とも密接な関連を持つことが明らかにされている。このような内面的なキャリア意識としての「生き方探究志向」が、世代を超えた普遍的なキャリア意識であるのか、あるいは加齢 (エイジング) によって変化する可変的なものであるかは今後の研究課題として残される。

参考文献:

- Astin, A., Astin, H., Lindholm, J. A., 2010, *Cultivating the spirit: How college can enhance students' inner lives*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bohrnstedt, G. and Knoke, D., 1988. *Statistics for social data analysis (2nd ed.)*, Itasca, IL: F.E. Peacock Pub (海野道郎・中村隆監訳, 1990, 『社会統計学—社会調査のためのデータ分析入門』ハーベスト社)。
- 朴慧淑, 九門大士, 于飛 2020 「中国の大学における就職支援・キャリア教育のとらえ方について—大連外国語大学の学生意識調査を中心に—」『亜細亜研究』第105号, 53-70頁。
- 張任 2015 「中国における大学のキャリア教育の展開に関する考察—素質教育の補助と延長という視点から」『Journal of East Asian Studies』No.13: 45-73頁。
- 智聯招聘 (ジャオピン) 2019 『2019 大学生の就職力に関する調査レポート』(2019 外唐智库『应届毕业生就业力调研报告』)。
(<https://www.waitang.com/report/25029.html> (2023年10月14日閲覧))。
- 智聯招聘 (ジャオピン) 2023 『2023 大学生の就職力に関する調査レポート』(2023 外唐智库『应届毕业生就业力调研报告』)。
(<https://special.zhaopin.com/2022/shz/szqh090253/file/2023%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E4%B8%9A%E5%8A%9B%E6%8A%A5%E5%91%8A.pdf> (2023年8月8日閲覧))。
- 人民網日本語版 2022a 「社会人になる「00後」, 就職の心構えがより多様に 2022年9月14日」(<http://j.people.com.cn/n3/2022/0914/c94476-10147070>).

- html (2023年3月26日閲覧)).
- 人民網日本語版 2022b 「中国, 大卒者が2.18億人に
2022年9月28日」
(<http://j.people.com.cn/n3/2022/0928/c94475-10153058.html> (2023年3月27日閲覧)).
- 金井壽宏 2002 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書。
- 九門大士 2019「中国人大学生のキャリア意識と中国の
大学に求められるキャリア教育：大連外国語大学
との日中共同アンケート調査の分析」『アジア研究
所紀要』亜細亜大学アジア研究所 第46号 56-77
頁。
- Lounsbury, J.W., Hutchens, T., Loveland, J., 2005 An
investigation of big five personality traits and
career decidedness among early and middle
adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13
25-39.
- 前田信彦 2022 『キャリア教育と社会正義—ライフ
キャリア教育の探究』勁草書房。
- 前田信彦 2023 「女性の職業キャリアにおける管理
職経験と定年後のライフスタイル」『立命館産業社
会論集』第59巻第2号 1-19頁。
- マイナビ 2024 「2024年卒大学生就職意識調査」
(https://career-research.mynavi.jp/research/20230425_49065/ (2023年9月8日閲覧)).
- Maslow, A., 1998 *Maslow on management* New York :
J. Wiley (完全なる経営 / A・H・マズロー著 ; 大
川修二訳 (監訳 : 金井壽宏) 日本経済新聞社 出
版年 2001.12)。
- 三輪哲, 石田賢示, 下瀬川陽 (2020) 「社会科学におけ
るインターネット調査の可能性と課題」『社会学評
論』日本社会学会 71巻 第1号 29-48頁。
- 中村雅彦 1998 「自己超越と心理的幸福感に関する研
究—自己超越傾向尺度作成の試み」『愛媛大学教育
学部紀要』45巻 第1号 59-79頁。
- 日本総研 2022 「中国の若年失業率の高止まりは何
を意味するか」『アジア・マンスリー』2022年10月
号 (<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=103606>
(2023年9月10日閲覧)).
- リクルート 2023 「第39回ワークス大卒求人倍率調
査 (2023年卒)」([https://www.recruit.co.jp/
newsroom/pressrelease/assets/20220426_hr_01.
pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220426_hr_01.pdf) (2023年9月8日閲覧)).
- Schein, E., 1990 *Career Anchors: Discovering Your
Real Values* (『キャリア・アンカー—自分のほん
とこの価値を発見しよう』(金井壽宏 (翻訳) 2003
白桃書房))。
- Schein, E., 2006 *Career Anchors Participant
Workbook*, Third Edition, Pfeiffer.
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M., 2006 The
Meaning in Life Questionnaire: Assessing the
Presence of and Search for Meaning in Life
Journal of Counseling Psychology 53(1) 80-93.
- 東洋経済ONLINE 2023 「中国「若者の失業率」が
過去最悪を記録した背景—求人側と求職側のニー
ズに構造的ミスマッチ—」(2022/07/01) ([https://
toyokeizai.net/articles/-/673966?display=b](https://toyokeizai.net/articles/-/673966?display=b) (2023
年9月10日閲覧)).
- 渡邊憲二, 朴慧淑, 于飛 2020 「中国における大学生
の進路選択と就労意識に関する実証分析」『岡山商
大論叢』(岡山商科大学) 第56巻第2号 111-124
頁。
- 吉村治正 2020 「ウェブ調査の結果はなぜ偏るのか—
2つの実験的ウェブ調査調査から—」『社会学評
論』日本社会学会 71巻 第1号 65-82頁。
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., Zhang, J.,
2015 Assessing Calling in Chinese College
Students: Development of a Measure and Its
Relation to Hope. *Journal of Career Assessment*
Vol.23(4) 582-596.

Research Note

College Students' Career Attitudes in Japan and China: Analysis of Status Attainment and Life Style Orientation

MAEDA Nobuhikoⁱ, ZHU Lingyuⁱⁱ

Abstract : Although the trend of economic stagnation caused by the COVID epidemic has stabilized to some extent, the global employment situation is not necessarily favorable. Although mass media reports that the number of companies hiring is improving to some extent, the fact remains that even in Japan, hiring continues to be highly selective, especially among major companies. Under these circumstances, what kind of career attitudes do university students actually have? The purpose of this paper is to conduct an exploratory analysis using data from surveys of university students in Japan and China, and to attempt a hypothetical discussion for future full-scale international comparisons.

Keywords : College Students' Career Attitudes, Japan-China comparison, "Status Attainment Orientation," "Life Style Inquiry Orientation"

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University

ii Graduate with master degree, School of Sociology, Ritsumeikan University

