

JAPANESE LEARNERS' OPINIONS TOWARD EMPLOYMENT:
THE CASE STUDY OF BUSINESS JAPANESE PROGRAM
IN THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Yuko Imamura

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2020

日本語学習者の就職に関する意識
—泰日工業大学日本語経営コースの事例—

今村 裕子

TNI

泰日工業大学大学院
経営学部日本語経営コース

修士論文

2020年度

Term Paper Topic	Japanese Learners' Opinions toward Employment: The case study of Business Japanese Program in Thai-Nichi Institute of Technology
By	Yuko Imamura
Field of Study	Japanese Business Administration
Term Paper Advisor	Dr. Boonyada Nasomboon

The Graduates School of Thai-Nichi Institute of technology has been approved and accepted as partial fulfillment of the requirement for the Master's Degree.

.....Dean of the Graduate School
(Assoc. Prof. Dr. Pichit Sukcharoenpong)

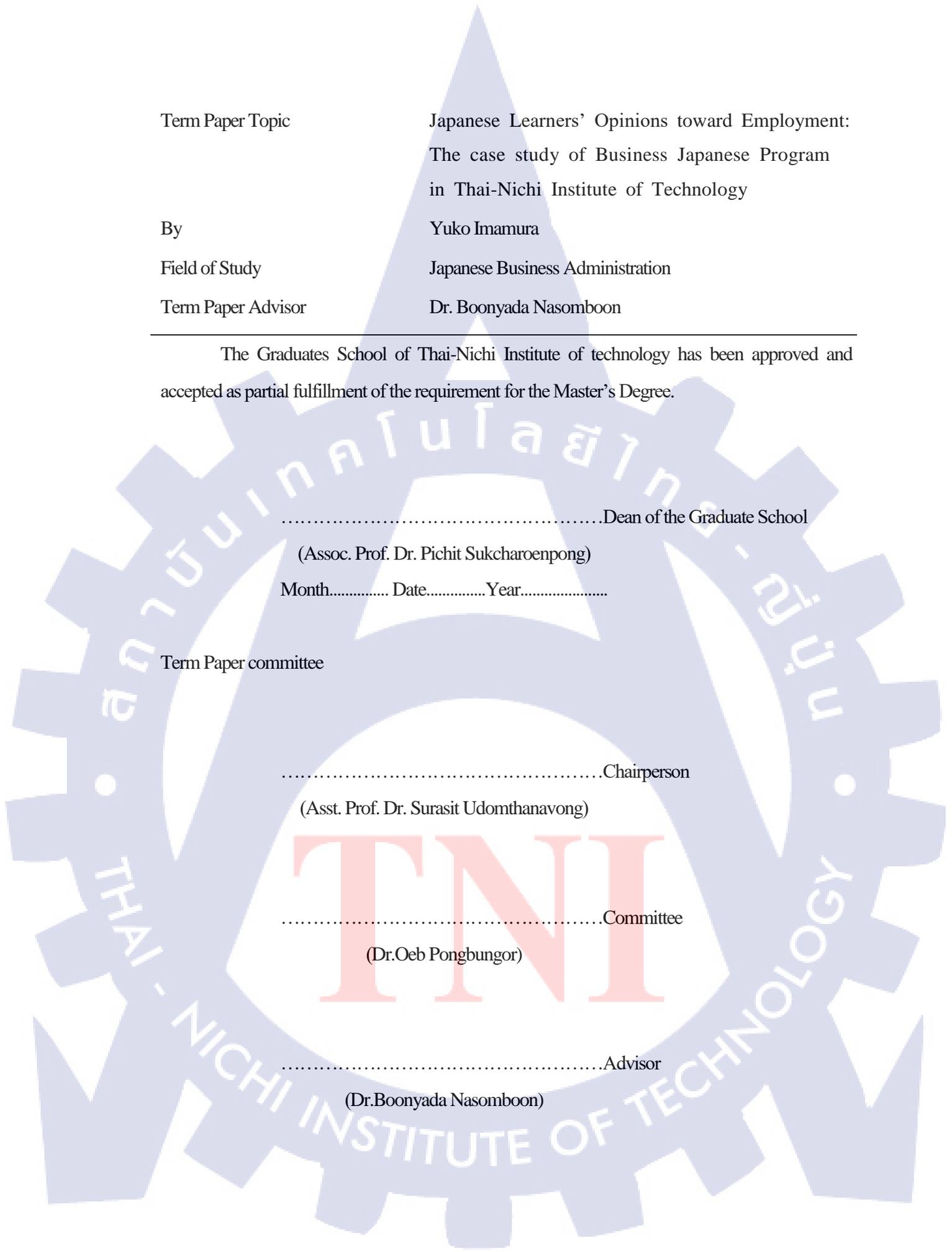
Month..... Date..... Year.....

Term Paper committee

.....Chairperson
(Asst. Prof. Dr. Surasit Udomthanavong)

.....Committee
(Dr.Oeb Pongbungor)

.....Advisor
(Dr.Boonyada Nasomboon)



YUKO IMAMURA: JAPANESE LEARNERS' OPINIONS TOWARD EMPLOYMENT: THE CASE STUDY OF BUSINESS JAPANESE PROGRAM IN THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY. ADVISOR: DR. BOONYADA NASOMBOON, 88 PP.

The purpose of this study is to investigate the employment consciousness of Japanese Language learning student in Thailand and to clarify how the students think about employment. Participants of this study were Business Administration Students in Thai-Nichi Institute Technology (TNI), who are taking Japanese Language courses. The contents of questionnaire are a total of 58 questions in 6 parts, including Japanese language learning, values of employment, values of work, factors of career choice and career anchor. The data was collected from 391 students.

The results indicated that students mainly started learning Japanese when they were in high school and started to have goals for their profession at the same time. The feelings of getting a job tended to be positive, and about half of the students wished to find a job at a Japanese company. In the work values, there was a tendency to emphasize "life stability". In the career choice factors, "reward" was the highest mean value, and among them, there was a tendency to emphasize welfare and insurance rather than salary. In the career anchors, "stable" was the highest mean value.

From the results of this research, it was found that the experience of learning Japanese strengthens expectations for rewards and students have less commitment to work, but tend to demand a stable employment. Since there are students who do not have a goal for employment and students want to work at Japanese companies, I suggest to provide the class which students can learn Japanese culture through Career Education.

Graduate School

Student's Signature.....

Field of Study Japanese Business Administration

Advisor's Signature.....

Academic Year 2020

今村裕子：日本語学習者の就職に関する意識—泰日工業大学日本語経営コースの事例— 指導教官：DR. BOONYADA NASOMBOON, 88 PP.

本研究はタイの日本語学習者である大学生の就職に関する意識を調査し、その結果から学生が就職に対してどのように考えているのかを明らかにすることが目的である。

本研究では泰日工業大学の経営学部日本語コースの学生に対し、就職に関する意識調査を実施した。アンケート内容は、日本語学習に関する調査、就職に対する価値観調査、職業観調査、職業選択に関わる要因調査、キャリア志向調査の計 6 部 58 問の質問を用意した。1年生から4年生の学生 391 名から得た回答を分析した。

アンケート調査の結果、多くの学生が高校生の時から日本語学習を始め、同じ時期に職業への目標を持ち始めたことが分かった。また、就職に対して肯定的な気持ちを抱いている学生が多く、日系企業で就職することを希望する学生が約半数であった。職業観の調査では「生活安定度」を重視する傾向が見られた。職業選択要因では、「報酬」の項目が最も高い平均値であり、その中でも、給料よりも福利厚生や保険に対して重視する傾向が見られた。キャリア志向性調査では「安定的志向」が最も高い平均値であった。以上より、各調査において学生が特に重視していることは「報酬」と「生活の安定」であることが分かった。

本調査結果より、日本語学習によって報酬に対する期待度が高くなることが分かった。また、働くことに対して強いこだわりを持たないが、安定した就職を希望していることが分かった。就職に対して目標を持たない学生が一定の割合でいること、また、卒業後の進路で、日本企業で働くことを希望する学生が多いことから、日本語教育だけでなく、キャリア教育を通じて日本文化を学べる科目の設定を提案する。

大学院 学生.....

経営学部日本語経営コース 指導教官.....

2020年度

謝辞

本研究を進めるにあたってご指導ご鞭撻をいただきました Boonyada 先生に感謝の意を表します。また、本研究のアドバイスを頂きました経営学部 Rungsun 助教授、Boonchoo 先生、教養学部 Wanwimon 助教授に深く感謝いたします。

アンケート調査にご協力くださった経営学部日本語コースの学生みなさんに心より御礼申し上げます。

アンケート調査の実施にご協力頂いた教養学部、経営学部日本語コース担当の先生方、タイ語の翻訳にご協力くださった Sanchuta 先生に心より御礼申し上げます。

最後に、本論文の執筆にあたり、サポートをして頂いた Nuntiporn 先生を始め BJ の先生方、励ましや助言を頂いた先生方、ありがとうございました。

多くの方々に支えられ、本論文をまとめることができました。皆さま本当にありがとうございました。

今村 裕子

目次

	頁
要旨.....	iv
要旨.....	v
謝辞.....	vi
目次.....	vii
表.....	ix
図.....	xi
章	
1 はじめに.....	1
1.1 研究の背景.....	1
1.2 本研究の目的.....	2
1.3 仮説.....	2
1.4 研究の領域.....	3
1.5 研究の枠組み.....	4
1.6 寄与.....	5
1.7 仮説の定義.....	5
2 先行研究.....	7
2.1 キャリア発達に関する研究.....	7
2.2 職業選択に関する先行研究.....	9
2.3 キャリア教育に関する研究.....	11
2.4 関連する研究及び先行研究.....	12
3 研究方法.....	16
3.1 データ収集.....	16
3.2 分析方法.....	18

目次（続）

章	頁
3.3 信頼性分析	23
4 データ分析	24
4.1 調査対象者	26
4.2 日本語学習に関する調査	20
4.3 就職に対する価値観調査	28
4.4 職業観調査	33
4.5 職業選択に関わる要因調査	34
4.6 キャリア志向性調査	37
4.7 仮説検証	42
5 結論と提言	53
5.1 調査結果の分析	53
5.2 仮説の考察	60
5.3 先行研究との比較	65
5.4 提言	68
参考文献	72
資料	77
著者	88

表

表	頁
1 5つのキャリア・アンカー（益田 2002 より）	11
2 調査対象者の割合	17
3 サンプル数の定義	17
4 5件法での平均値の評価基準	18
5 7件法での平均値の評価基準	19
6 職業観	19
7 職業選択の要因	20
8 キャリア志向性	21
9 各質問の信頼性分析	23
10 回答者の性別	24
11 回答者の学年	25
12 回答者の副専攻	25
13 日本語学習開始時期	26
14 大学での日本語学習理由	26
15 JLPT レベル	27
16 職業への目標を持った時期	28
17 職業への目標を持った時期学年別割合	28
18 職業に関する目標に影響を受けた人物	29
19 大学卒業後の希望進路	30
20 大学卒業後の希望進路学年別割合	31
21 就職に対する気持ち	31
22 就職に対する気持ち学年別割合	32
23 「働くことの意義」の結果	33
24 「職業選択の要因」の結果	35
25 安定的志向	37
26 自律的志向	38

表 (続)

表	頁
27 創造的志向	39
28 専門的志向	40
29 管理的志向	41
30 仮説 1 クロス集計と χ^2 検定	43
31 仮説 2-1 クロス集計と χ^2 検定	44
32 仮説 2-2 クロス集計と χ^2 検定	45
33 仮説 3 平均値と分散分析	46
34 仮説 3 多重比較分析	47
35 仮説 4 平均値と分散分析	48
36 仮説 4 多重比較分析	49
37 仮説 5 平均値と分散分析	51
38 仮説 5 多重比較分析	52
39 創造的志向 平均値と分散分析	64



TNI



図	頁
1 研究の枠組み.....	4
2 Gottfredson の職業選択における限界と妥協理論.....	9



第1章 はじめに

1.1 研究の背景

大学生にとって、就職先を決めることは人生で最も大切なことの一つである。大学で学んだ専攻や身に付けた知識をどのように就職へ活かすか、また、どのような仕事が自分に向いているのか、これから社会に出ようとしている大学生にとって、これらは大きな課題である。

タイ統計局（2020）によると、労働人口約 3797 万人のうち約 37 万が失業中である。学歴別の失業者数を見ると大学生以上の失業者が最も多く約 14 万人に達しており、失業率は学歴に関わらず増えている。このような社会状況の中で、現在のタイ人学生が就職に際して様々な課題を抱えていると考えられる。

一方で、日本企業のタイ進出は現在も進行中である。タイ日系企業進出動向調査（JETRO, 2017）によると現在、タイで活動をしている日系企業は約 5400 社あり、以前の調査を上回っている。また、国籍・地域別在留外国人の推移（法務省, 2019）では、年々タイ人の在留者数が増加しており、令和元年 6 月末の時点では、タイ人在留者数は世界の中でも 10 位の約 5 万人となっている。このようにタイ人の就職先としてタイ国内の日系企業や日本での就労の機会も増えてきている。

泰日工業大学（以下 TNI）では主専攻科目のほかに全学生を対象に日本語科目が必修となっている。特に経営学部日本語経営学コース（BJ）では日本企業で働くための最低限の日本語コミュニケーションや社会人として必要な知識や倫理観念について日本語学習を通して学んでいる。TNI の学生は日本語を活かした将来の就職を希望し、その準備教育の場として大学に対して期待を抱いていると考えられる。

タイ国内の深刻な社会状況においても、日本語を使って仕事をする環境が増加している中で、実際に日本語を学習しているタイ人学生が就職に対してどのように感じているのか、また、就職先を選択する際に何を重視しているのかなど、学生の就職意識を把握することは大学にとっても大切である。

日本では 1999 年に文部科学省の報告書で「キャリア教育」という言葉が初めて使用され、その後大学でのキャリア教育に関する研究も様々に行われるようになった。松井他

(2005) は就職活動の実態調査から大学におけるキャリア教育の必要性を述べている。また、赤坂 (2013) は日本の大学におけるキャリア教育の状況について調査し、実際に就職率や大学志願率の上昇、入学者の質の向上が報告されていることから、キャリア教育は全教職員が関わるべきであると述べている。

これらの研究から大学の質の向上のためにも学生のキャリアに対する意識を強める必要がある、そのためには教育機関が学生像を把握しておくべきである。そこで、環境や背景の異なるタイ人学生である TNI の学生の就職に対する価値観や職業観を調査したいと考えた。また、タイ国内でも日本語を活かせる仕事がある環境の中で、日本語科目を必修としている学生が、実際に日本語学習経験を活かした就職を希望するのかどうかを把握しておくべきであると考えた。そこで、日本語習得レベルによって就職に対する価値観や就職先の希望にどのような違いがあるのかという点について仮説と検証を行う。

本研究では TNI における BJ の全学年を対象に就職に関する意識に関するアンケート調査を行い、その結果に対して日本語学習経験や日本語習得レベルが及ぼす影響について分析を行った。

1.2 本研究の目的

1. タイの日本語学習者における就職に関する意識について、日本語学習関連、就職に対する価値観、職業観、職業選択要因、キャリア志向性の観点から調査を行い、傾向を分析する。
2. 日本語学習が就職に対してどのような影響を与えるかを明らかにする。
3. 日本語学習者に必要なキャリア教育や日本語教育の改善点を提案する。

1.3 本研究の仮説

日本語学習者の就職に関する意識について、調査対象の属性によってその傾向に差異があるのか仮説を立てた。実施したアンケート調査では属性は性別、学年、所属する副専攻、の回答を求めたが、本研究では「日本語能力レベル」に焦点をあて分析を行った。日本語能力レベルの判定には日本語能力試験 (JLPT) の合格、不合格という観点から、N3 以上に合格している学生、N4 から N5 に合格している学生、JLPT 取得レベルなしの学生

の 3 群に分けて分析を行った。JLPT のレベル別による基準は、日本で就職する際に必要となる日本語レベルの最低限のレベルが N3 であったという、キャリアスリサーチ (2019) の調査によって定めた。

- 仮説 1 日本語能力のレベルによる属性に差異はない。
- 仮説 2 日本語能力のレベルによる就職に対する価値観に差異はない。
- 仮説 3 日本語能力のレベルによる職業観に差異はない。
- 仮説 4 日本語能力のレベルによる職業選択の要因に差異はない。
- 仮説 5 日本語能力のレベルによるキャリア志向性に差異はない。

1.4 研究の領域

本研究での調査対象者は TNI の BJ に所属する 1 年生から 4 年生の学生である。

1.4.1 調査対象の母集団と回答者について

母集団の学年別内訳

1 年生	144 名
2 年生	142 名
3 年生	128 名
4 年生	143 名
合計	557 名 (2020 年 2 月現在)

回答者の学年別内訳

1 年生	116 名
2 年生	71 名
3 年生	96 名
4 年生	108 名
合計	391 名

1.4.2 変数について

本研究の仮説検証では日本語能力レベルの3群によって就職に関する意識に差異が認められるかの分析を行った。それにあたり以下の変数を用いた。

独立変数

日本語習得レベル

- 1群：日本語能力試験 N3以上に合格している学生
- 2群：日本語能力試験 N4から N5に合格している学生
- 3群：取得レベルがない学生

従属変数

就職に関する意識調査について、大きく5つのカテゴリーに分けられる。カテゴリーは以下の5つである。

1. 属性（副専攻）
2. 就職に対する価値観
3. 職業観
4. 職業選択要因
5. キャリア志向性

1.4.3 研究期間

本論文の作成にあてた研究期間は2020年2月から2020年12月末である。

1.5 研究の枠組み

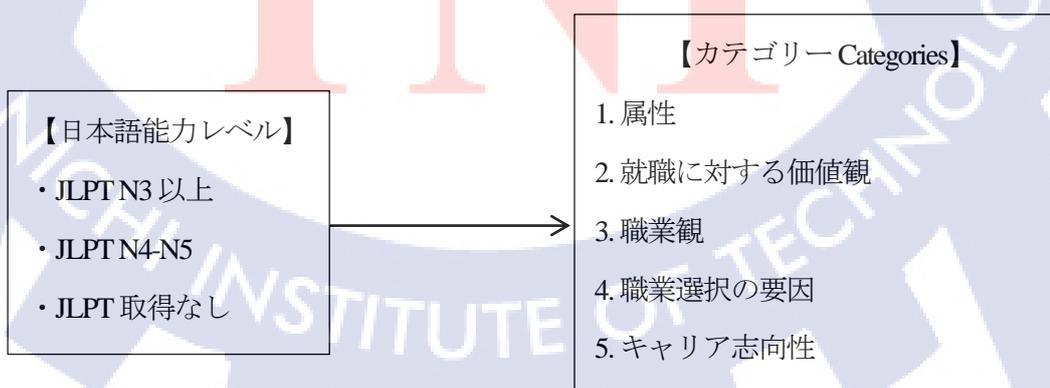


図1 研究の枠組み

1.6 寄与

1. TNIのBJの学生の就職に関する意識を知り、タイ人の日本語学習者の就職意識を把握する。
2. 就職に対する意識や、職業決定に影響を与える要因が日本語学習者に対して与える影響を分析し、その結果から学生に必要な教育を探求する。
3. 日本語学習と就職に関する意識の関連性を分析し、必要なキャリア教育や日本語教育を提案する。

1.7 仮説の定義

1.7.1 仮説1

日本語能力のレベルによる属性に差異はない。

この仮説は、日本語の能力別の学生の間で3つの副専攻、ファイナンス、マーケティング、日本語への所属または希望に差異がないという仮説である。

1.7.2 仮説2

日本語能力のレベルによる就職に対する価値観に差異はない。

この仮説は、就職に対する意識として「職業への目標を持った時期」「影響を受けた人物」「大学卒業後の希望進路」「就職に対する気持ち」において日本語の能力別の学生の間で差異がないという仮説である。

1.7.3 仮説3

日本語能力のレベルによる職業観に差異はない。

この仮説は、働くことに対する意義についての価値観に日本語の能力別の学生の間で差異がないという仮説である。

1.7.4 仮説4

日本語能力のレベルによる職業選択の要因に差異はない。

この仮説は職業を選択するときに、「個人の興味」「雇用制度」「価値観」「将来性」「報酬」「知識スキル」「人間関係」「社会的評判」の要因が日本語の能力別の学生の間で差異がないという仮説である。

1.7.5 仮説5

日本語能力のレベルによるキャリア志向性に差異はない。

この仮説は、職業上の自己イメージであるキャリア志向性、「管理的志向」「専門的志向」「安定的志向」「創造的志向」「自律的志向」の5つの志向性について、日本語の能力別の学生の間で差異がないという仮説である。



TNI

THAI-NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

第2章 先行研究

この章では、キャリア論に関する先行研究について、概念、理論、関連する研究と参考文献の3つからまとめる。

2.1 キャリア発達に関する研究

2.1.1 キャリアの概念 (Career)

キャリア (career) という言葉は様々な意味に使用され、「経歴」「経験」「職業経歴」「職業経験」「職業生涯」「生き方」「進路」「生涯」などと訳されている。スーパー (Super, 1980) は、キャリアを「生涯にわたる人生の中で、個人が演じる役割の連鎖と組み合わせである」と定義している。最近、日本ではそのまま「キャリア」として使用されることも多く、そのキャリア概念の基本的特徴について坂柳 (2004) は次のように述べている。

- (1) 連続的な過程である。キャリアとは、個人の生涯にわたる連続的な過程であり、過去から現在に至る「経歴」と現在から未来に向けての「進路」とが包括されている。
- (2) 空間的な広がりをもつ。キャリアとは人生における様々な役割の組合せであり、職業的な側面だけでなく、家庭や余暇などの非職業的な側面も含めた人生全体を意味する。
- (3) 個性的な生き方を志向している。自己実現を目指した個性的な生き方に焦点がおかれる。

2.1.2 「内的キャリア」と「外的キャリア」

ニコルソン (Nicholson and Waal-Andrews, 2005) はキャリアを旅にたとえ、内的キャリアを旅人の心の状態や充実感に関連するもの、外的キャリアを旅時の風景の特徴にかかわるとした。金井 (2010) は内容を次のように説明している。

- 内的キャリア： (1) 達成の誇り、 (2) 内発的な職務満足、 (3) 自尊心、
(4) 仕事の役割や制度へのコミットメント、 (5) 充実をもたらす関係
- 外的キャリア： (1) 地位やランク、 (2) 物質的成功、 (3) 社会的評判・名誉・影響力、
(4) 知識やスキル、 (5) 友情やネットワークのコネ、 (6) 健康と幸福

また、シャイン (Schein, 1978) はキャリア形成の影響要因として、内的キャリアを、個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する段階の課題とし、外的キャリアを、選択した職種や組織から要請される具体的な段階としている。

2.1.3 ハヴィガーストの発達課題

ハヴィガースト (Havighurst, 1953) は発達課題とは人間が健全な発達を遂げるために各発達段階で達成すべき課題があるとした。発達段階は一生涯にわたり、幼児期・児童期・青年期・壮年初期・中年期・老年期の 6 段階に区分される。青年期の発達課題の一つに「職業を選択し準備すること」があげられる。ハヴィガーストは「人生観の発達」が青年期の課題として重要であるとし、「社会的に責任のある行動を求め成し遂げること」「行動の指針となる価値や倫理を学ぶこと」などの発達課題は、職業選択やその後のキャリアに影響を与える。

2.1.4 職業的発達理論

スーパー (Super, 1953) は心理学的・社会学的研究から職業的発達理論 (vocational development theory) の軸となる 10 の命題を提唱し、スーパー (1957) で「職業的発達に関する 12 の命題」として改訂した。その基本概念を坂柳 (2007) は次の 4 つにまとめている。(1) キャリア発達は自己概念を発達させ実現していく、統合と妥協の過程である。(2) 個人は能力・人格・欲求・価値観・興味・自己概念を持ち、それに適した多様な職業がある。(3) 人生上の一連の発達は、マキシサイクルと呼ばれ、成長段階、探索段階、確立段階、維持段階、下降段階の 5 つの段階からなる。ある段階から次の段階への移行期にミニサイクルが発生し、キャリアが発達していく。(4) キャリア成熟は、人生上の発達段階における個人のキャリア発達の程度を示す概念である。

2.1.5 早期決定論

職業興味は、パーソナリティが反映しているものと定義されるが、それを精神分析的に説明したのが、ロー (Roe, 1957) であり、早期決定論を唱えた。幼児期の家庭環境や養育態度が、子どもの将来の職業分野を決定するという論である。家庭環境により対人志向性と自己防衛性が決まり、その志向性によって職業領域が決定するという。

2.2 職業選択に関する研究

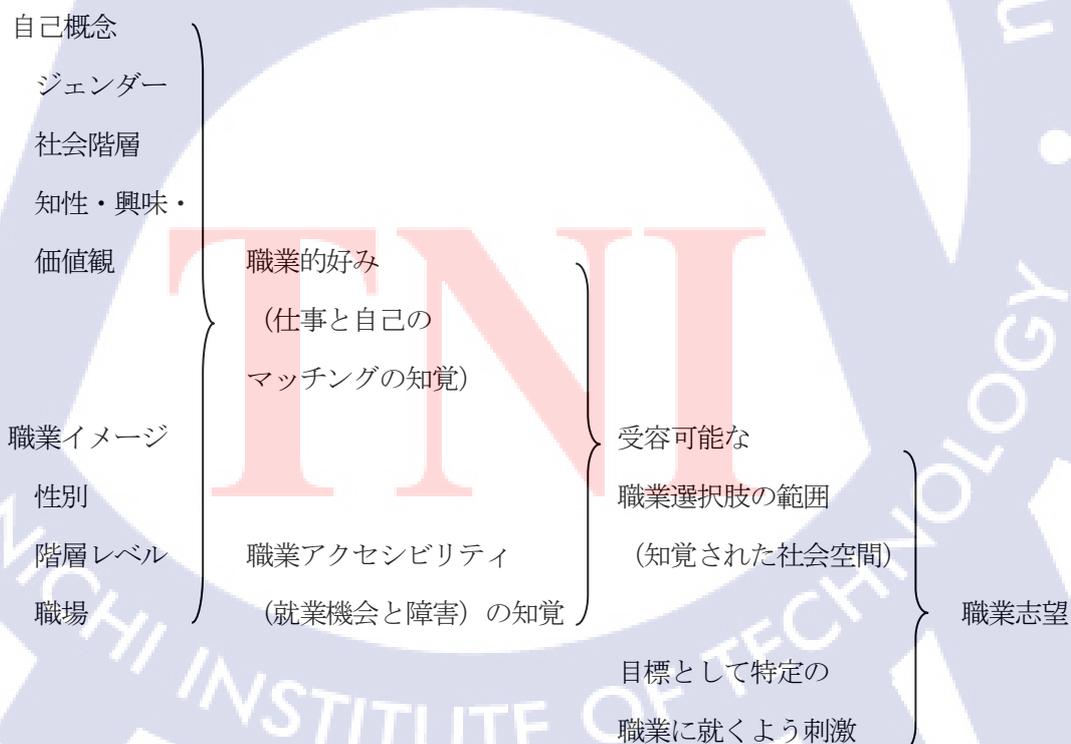
2.2.1 職業選択 (Career Decision-Making) の概念

スーパー (Super, 1980) は、職業選択はその人の生き方の選択で、個人にとって極めて重要な意思決定であるとしている。また、ガティ (Gati, 1986) は、実際にその職業について働くまで、自分の選択が適当であったか分からず、曖昧な意思決定であると述べている。下村 (1996) によると、大学生の職業選択は、自分で企業情報を収集し、どのように企業に働きかけるかを定めるため、最終的に一つの職業に就くまでに、希望する就職先を変更したり、就職先の選択基準を変更したりするなどの様々な心理学的な変更が起こるとい

2.2.2 「職業選択における限界と妥協理論」

ゴットフレッドソン (Gottfredson, 1981) は社会階層などの環境要因が与える影響や自己概念が職業選択に与える影響に対する考察を含め、キャリアにおける「限界と妥協」理論を構築した。

図2 Gottfredsonの職業選択における限界と妥協理論 (松本 2008 より)



2.2.3 「特性因子理論」

パーソンズ (Parsons, 1909) は著書『職業の選択』の中で、職業選択には、「特性」、つまり、個人の興味、適正、価値観、性格などの個人的な要素と、「因子」、つまり仕事に関して求められる資質や、報酬、雇用機会、将来性など仕事に関する知識の二つの要素からなり、その二つの事実の関連性に関して合理的に考慮するべきであると述べている。

2.2.4 自己効力感 (Self-efficacy)

自己効力感とはバンデューラ (Bandura, 1977) が提唱した概念で、「ある行動を起こす前にその個人が感じる遂行可能感」「自分自身がやりたいと思っていることの実現可能性に関する知識」と定義される。Hackett & Betz (1981) によって進路関連に適用され、その後 Taylor & Betz (1983) が進路選択行動に関連づけた。Taylor & Betz (1983) は進路を選択し決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感のことを、進路選択に対する自己効力感としている。進路選択に対する自己効力感が強い者は進路選択行動を活発に行い努力する。また、自信のなさを自己効力感が弱いと捉えることができるとしている。

2.2.5 職業選択に影響を与える要因 (Factors influencing Career Choice)

カズィ他 (Kazi, A. S. & A. Akhlaq, 2017) では、両親の価値観が子どもに与える影響は少なくないが、それに加え、近年ではメディアの与える影響も存在するとしている。また、他の要因としては家族、友達、文化活動、学習活動、健康的な要因、収入に関する要因など様々な要因が学生の職業に対する意識に影響を与えるという。

2.2.6 キャリア・アンカー (Career Anchor)

キャリア・アンカーとは、シャイン (Schein 1978) が提唱した概念であり、自分自身のキャリアや職業上の自己イメージのことである。キャリア・アンカーは「自覚された才能と能力」「自覚された動機と欲求」「自覚された態度と価値観」から構成される。シャインはキャリアを「外的キャリア (その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位など)」と「内的キャリア (職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付け)」の2つの軸から捉え、キャリア・アンカーを「どうしてもこれだけはあきらめたくないもの」で、内的キャリアのうち変化しないものとして位置づけた。シャイン (Schein 1978) では5つのキャリア・アンカーについて表1のように説明している。

表1 5つのキャリア・アンカー

管理的志向 (Managerial Competence)	人を管理することに興味があり、ジェネラルマネージャーを目指し、昇進することが最も価値があると感じる。
専門的志向 (Technical/Functional Competence)	自分に専門性の高い仕事の才能があり、その分野で能力を高めていきたいと願う。
安定的志向 (Security/Stability)	経済的な安定感、組織に属する安心感を重視する。
創造的志向 (Creativity)	企業家として創造性を重視する。自力で生き抜くような事業を創始し成功させることに満足感を感じる。
自律的志向 (Autonomy/Independence)	自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をしたいと思う。組織に属している場合、自由裁量の余地があれば満足する。

(Schein(1978)、益田勉(2002)より作成)

益田(2002)はキャリア意思決定において、個人が置かれた多様な状況と、キャリア意思決定を媒介する要因の一つとしてキャリア志向を考えることができ、シャイン(Schein, 1978)のキャリア・アンカーはキャリア志向の現れと述べている。

2.3 キャリア教育に関する研究

2.3.1 キャリア教育の概念

文部省の中央教育審議会「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」(1999)の中で、キャリア教育について、次のように説明している。

「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育(キャリア教育)を発達段階に応じて実施する必要がある。」

2.3.2 職業観

国立教育政策研究所「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」の中で次のように説明している。

「職業観は、人それぞれの職業に対する価値的な理解であり、人が生きていく上での職業の果たす意義や役割についての認識である。それぞれの職業ではどのような仕事を

し、どんな専門的な資質・能力が必要なのかなどについての知識・理解をもとに、自分ほどの職業にどんな働きがいや誇りを見いだそうとするのか、あるいは、生きていく上で職業にどのような意味づけを与えていくかということである。」

浦上（2015）は、この説明は広義の定義であるとし、職業観を「（1）経済的側面：勤労の代償として生活のための収入を得る。（2）個人的側面：適材適所の考え方により個性をいかし社会に寄与する。（3）社会的側面：社会の構成員として、分担する役割を果たす。」の3つの要素があるとまとめている。

2.4 関連する研究及び先行研究

2.4.1 吉浦他（2009）

和歌山大学ではキャリア教育として、経済学部の学部3年次生を対象に卒業後の進路選択・決定に関する専門教育科目を開設し、就職活動への意識付けと関連知識の教授を行っている。吉浦他（2009）では、学生の意識・価値観・職業観に関して、学部の傾向や特性を客観的に把握・分析するため、キャリア教育を受けている和歌山大学経済学部の3年生を対象にキャリア・アンカー調査と職業希望調査を行い、その特徴及び相関を特に男女別に分析している。キャリア・アンカー調査にはシャインの8つの分類を使用し、調査結果は、全体で「生活様式」「保障・安全」「奉仕・社会貢献」の順となった。これについて、和歌山大学生は入学の動機のひとつに自宅通学が可能であることが挙げられることに関連して、卒業後の就職についても自宅からの通勤を重視しているため、生活を大切にしたい安定志向の傾向が強いと分析している。

キャリア・アンカーと希望職業の相関については、2つの調査の各項目についてクロス集計を行い、相互の関連について分析している。特に「専門機能別コンピタンス」のアンカーと「専門的職業」について有意差が見られたが、アンカーと職業の特長が同義であるため、その相関があるのは当然であり、経験未熟な学生であっても職業に関する自己への意識をある程度確率しているといえる。これは、キャリア教育によって学生の職業意識に働きかけた結果であるとまとめられている。

吉浦他（2009）と自研究においては学生の意識・価値観・職業観を分析するという目的において関連性が高い。

2.4.2 益田 (2002)

益田 (2002) は、転職などのキャリア選択場面では、情報の不確実さ、自己概念の不安定さ、適応的不安など、様々な不安要因が想定されるなか、「自己基準」を明確にするためにキャリア志向 (キャリア・アンカー) を探求することがキャリア意思決定に対する対処行動であると論じている。そこで、過去 2 年に自発的に転職あるいは独立した 25 歳以上の転職者を対象にキャリア志向と転職経験についてのアンケート調査を行い、対象者のキャリア志向が「管理的志向」「安定的志向」「専門的志向」「自律的志向」「創造的志向」の 5 つの因子に分かれること、キャリア志向は年齢階層において尺度得点に差がないことを確認している。

またキャリア志向によりキャリア選択に対する満足の規定構造が異なり、「管理的志向」と「専門的志向」はキャリア志向の高さが目標充実につながりキャリア選択満足に寄与し、「安定的志向」はキャリア志向の高さが不安要因を助長するという結果を得ている。

キャリア選択満足の構造がキャリア志向によって異なるため、キャリア意思決定を行う際には個々のキャリア志向に基づいて異なった対応を考えるべきであるとまとめている。

2.4.3 大脇他 (2009)

大脇他 (2009) では大学生の就職意識と企業側が求める人物像を調査し、比較検討するために大学生を対象に行った就職意識調査について報告している。大学生の職業観として、職業に関する目標を持ち始めた時期、その目標に影響を与えた人物、就職を意識した時期、働くことの意義について質問している。次に、就職先決定基準として 43 項目の中から「仕事に対する満足度」「生活に対する安定度」「企業への挑戦度」「能力への発揮度」「生涯の安定度」「社員教育の充実度」「勤務条件」の順で 7 つの主成分を抽出した。

職業に関する目標は大学入学前との回答が 36.1%に注目し、目標設定に対し「誰からも影響を受けていない」の回答は大学入学との間に有意差が認められず、働くことの意義については、「生活安定度」「仕事への充実度」「社会貢献度」の 3 つの成分が抽出された。

これからの望ましい生き方としては、個人の生活を重視する項目が相対的に高いという結果を示した。

自研究において、勤労観について大脇他 (2009) の職業観に関する質問の中から働くことの意義についての質問項目とそこで検出された 3 因子を参考とした。

2.4.4 チットラダー (Chitrada. D, 2013)

チットラダー (Chitrada. D, 2013) はタイ人学生と韓国人学生の職業選択に対して、個人的興味と社会的影響、学習経験、自己効力感、結果期待、職業選択動機の5つの要因について比較研究を行っている。調査はタイと韓国の大学4年次生を対象に行われた。個人的興味と社会的影響については、韓国人学生において最も高い要因であったが、タイ人学生では中程度の平均値を示した。また、学習経験、自己効力感、結果期待、職業選択動機についてはタイ人学生も韓国人学生も比較的高い数値を示したが、特に韓国人学生において、より高い平均値を得た。

韓国人学生は職業選択要因として個人的興味や給料、労働時間などの社会的影響に対して最も高い数値を示し、タイ人学生よりも自己効力感が高いという結果となった。結果期待に関しては、タイ人学生は仕事の自由を重視し、韓国人学生は仕事の安全性と安定性を重視しているという結果であった。また、職業選択動機に関しては、韓国人学生において平均値が高くより強い要因となっており、仕事による報酬が最も重要で、仕事への適正、能力や興味、仕事の種類が続いている。一方、タイ人学生は仕事の特徴が最も重要としており、次に職場での機会が続いている。

現在は学生の職業決定に対して、家族や教師などは影響を与えず、仕事のイメージや特性など環境に付随した要因が影響を与えるため、職業を選択する際には学生が自分自身を分析し就職活動へ準備するべきであるとまとめられている。

2.4.5 シブソン (Sibson. R, 2011)

シブソン (Sibson. R, 2011) はイベント、スポーツ、レクリエーション管理学の学生がキャリアにおいて重要だと認識していることを明確にすることにより、大学側が質の高いサポートと効果的な内容が教授できるとして、オーストラリアの大学の大学生を対象にキャリア選択の要因に関するアンケート調査を行った。その結果、興味のある分野で楽しい仕事ができることが最も高い数値を示し、様々なキャリアの機会があり、快適な労働条件が最も重要であることが続いている。一方、職業上の名声や地位、労働時間、給料などの要因に対してはそれほど高い数値は示さないという結果となった。

興味を持った分野で楽しい仕事をするという本質的な理由と様々なキャリアの機会を持つという外的な理由が重要な要因であるという結果は内因性と外因性が存在する可能性があることを示し、これは、他の分野と同様の結果であったと言える。しかし、注目すべき

点は該当学部の学生は社会に貢献することと、創造性と独創性の機会に対して比較的高い数値を示していることである。この結果から、キャリア教育としてこれらを重視すべきであるとまとめている。

自研究において、職業選択の要因調査においてシブソン (Sibson, R, 2011) の質問票を参考とした。



第3章 研究方法

この章では調査に際し、調査対象者についての情報、使用した調査方法、分析の手法、統計データについてまとめる。

就職に対する価値観調査と職業観調査で使用した質問項目の作成については大脇他(2009)を使用した。また、職業選択の要因調査で使用した質問項目については、シブソン(Sibson, R, 2011)を参考に対象者であるタイ国内のタイ人の要因と合わせて構築した。キャリア志向性調査ではシャイン(Schein, 1978)の5つのキャリア志向性を導くため自己診断用キャリア志向質問票を参考に、20項目の質問を構築した。

3.1 データ収集

アンケート調査は Google form を使用し、教室内で QR コードを配布し実施した。調査期間は2020年2月19日から28日にかけて行った。具体的な数値は以下にまとめる。

3.1.1 母集団

TNIには、工学部、情報学部、経営学部の3学部があり、そのうち経営学部には工業経営、国際経営、会計学、日本的人事管理、物流管理、クリエイティブ・マーケティング、日本語経営の7つのコースが設置されている。本調査では必修日本語科目の最も多い日本語経営コース(BJ)に2019年度2月に在籍する学生を対象に、1年生から4年生の学生計577名にアンケートを配布し、調査した。

3.1.2 サンプル数

BJ の学生 577 名に調査を行い、391 名から回答が得られた。回収率は 67.8%となった。詳細は以下の表のとおりである。

表2 調査対象者の割合

学年	在籍者数	回答者数	割合
1年生	144名	116名	80.6%
2年生	142名	71名	50.0%
3年生	128名	96名	75.0%
4年生	143名	108名	75.5%
合計	557名	391名	67.8%

以下の Krejcie&Morgan(1970)の計算式で推奨されている数値は母集団 550 名に対しサンプル数は 226 名 (表 3 参照) である。本調査では 557 名に対し 391 名のサンプル数となり、推奨される値を上回っている。

$$s = X^2NP(1-P) \div d^2(N-1) + X^2P(1-P).$$

s = required sample size.

X^2 = the table value of chi-square for 1 degree of freedom at the desired confidence level (3.841).

N = the population size.

P = the population proportion (assumed to be .50 since this would provide the maximum sample size).

d = the degree of accuracy expressed as a proportion (.05).

表3 サンプル数の定義 (Krejcie&Morgan 1970)

N 母集団	S サンプル数
500	217
550	226
600	234
650	242
700	248

3.2 分析方法

3.2.1 アンケートの構成について

アンケート内容は第1部3問、第2部3問、第3部4問、第4部8問、第5部20問、第6部20問の合計58問の質問を含んでいる。

第1部では個人的属性として、(1)性別、(2)学年、(3)所属副専攻または希望副専攻について、第2部では日本語学習に関する調査として、(1)日本語学習開始時期、(2)大学で日本語を学習する理由、(3)JLPTの取得レベルについての質問を設けた。

第3部では、就職に対する価値観に関する項目として、(1)職業への目標を持った時期、(2)職業に関する目標に影響を受けた人物、(3)大学卒業後の希望進路、(4)就職に対する気持ちについての質問を設けた。

第4部の職業観については、3因子8項目の質問を設け、「5:完全に当てはまる」「4:だいたい当てはまる」「3:どちらとも言えない」「2:当てはまらない」「1:全く当てはまらない」の5件法で回答を求めた。

第5部の職業選択の要因については、8因子20項目の質問を設け、「5:非常に重視」「4:やや重視」「3:どちらでもない」「2:あまり重視しない」「1:全く重視しない」の5件法で回答を求めた。

第6部のキャリア志向性については、5つの志向性20項目の質問に対して、「7:完全に当てはまる」「6:だいたい当てはまる」「5:少し当てはまる」「4:どちらでもない」「3:あまり当てはまらない」「2:ほとんど当てはまらない」「1:全く当てはまらない」の7段階リッカート尺度で回答を求めた。7件法を利用した理由は、各回答者が自身の志向性を分析する場合に、各志向性内での得点の差を検出できるようにするためである。第4部から第6部の結果については各質問項目の平均値を以下の値で測定し分析する。

表4 5件法での平均値の評価基準

平均値	評価
4.21–5.00	Very high
3.41–4.20	High
2.61–3.40	Moderate
1.81–2.60	Low
1.00–1.80	Very low

表5 7件法での平均値の評価基準

平均値	評価
6.16–7.00	Very high
5.30–6.15	High
4.44–5.29	Medium high
3.58–4.43	Medium
2.72–3.57	Medium low
1.86–2.71	Low
1.00–1.85	Very low

本調査では統計プログラムソフト（SPSS）を使用しデータの集計を行った。さらにデータは記述統計と推測統計を用いて分析を行った。記述統計は調査対象者の情報について、パーセンテージを用いた要約、クロス集計、各質問項目の平均値、標準偏差の分析において用いた。推測統計は仮説検証において、クロス集計後に χ^2 検定、または分散分析後に多重比較分析を行い、3群の間に有意差が見られるかについての分析に用いた。

3.2.2 質問項目

第4部から第6部の質問項目について以下の表6から表8に調査ごとにまとめる。

表6 職業観

あなたにとって働くということはどういうことですか／สำหรับท่านแล้ว การทำงานคือ...	
1	自分のための生活費をかせぐ／คือการหาเลี้ยงชีพตนเอง
2	家族のために生活費をかせぐ／คือการหาเลี้ยงครอบครัว
3	娯楽のためにお金をかせぐ／คือการหาเงินเพื่อใช้สอยกับเรื่องที่ชอบ (เช่น เที่ยวเล่นซื้อของที่อยากได้)
4	働く喜び、楽しみや満足を得る／คือการหาความสุข, ความสนุก, และความพอใจ จากการทำงาน
5	自己実現、自己の成長を図る／คือการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6	社会人としての一つの役割／คือหน้าที่หนึ่งของคนเป็นผู้ใหญ่
7	世の中のために働く責任と義務がある／คือหน้าที่ที่ตนต้องทำเพื่อโลกและสังคม
8	将来（老後）の保障を保つ／คือการหาหลักประกันให้ตนเองยามชรา

表7 職業選択の要因

	仕事を選ぶときに大切なことは何ですか／ท่านยึดสิ่งใดเป็นสำคัญ เมื่อต้องตัดสินใจเลือกอาชีพ
1	将来性のある仕事／เป็นงานที่จะไม่ถูกเลิกจ้างง่าย ๆ
2	給料がいい／เป็นงานที่เงินเดือนดี
3	出勤時間・出勤日が自由に決められる／เป็นงานที่กำหนด "เวลาเข้างาน" และ "วันทำงาน" ด้วยตนเองได้
4	勤務時間が決まっている／เป็นงานที่ทางผู้จ้างวาน กำหนด "เวลาทำงาน" ไว้ชัดเจน
5	福利厚生・保険などが充実している／เป็นงานที่พนักงานจะได้รับสวัสดิการที่ดี
6	国内出張・海外出張がある／เป็นงานที่มีการเดินทางในประเทศหรือนอกประเทศ
7	興味のある仕事／เป็นงานที่ตนเองสนใจ
8	昇進・昇給がある／เป็นงานที่มีโอกาส และ ความก้าวหน้าทางอาชีพในระยะยาว
9	職場の場所／ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน
10	仕事の種類／เนื้อหา
11	会社の規模や知名度／ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร
12	社会に貢献できる仕事／เป็นงานที่ได้ทำประโยชน์แก่สังคม
13	大学の専攻が活かせる／เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ จากสิ่งที่ศึกษามาในระดับมหาวิทยาลัย
14	能力を活かせる／เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองเต็มที่
15	技術が身に付く／เป็นงานที่จะช่วยให้ตนได้สกิลใดๆติดตัวกลับมา
16	雇用形態／รูปแบบการจ้าง (จ้างประจำ / จ้างชั่วคราว)
17	知り合いからの推薦／เป็นงานที่มีคนรู้จักช่วยสนับสนุนด้านต่างๆ
18	先輩や知り合いがいる／เป็นงานที่มีรุ่นพี่หรือคนรู้จักทำงานอยู่ในองค์กรด้วย
19	楽しめる仕事／เป็นงานที่ทำแล้วสนุก
20	長く働ける／เป็นงานที่ทำได้นานหลายปี โดยไม่ต้องคอยเปลี่ยนงานหรือบริษัทอยู่เรื่อยๆ

表 8 キャリア志向性

キャリア志向について/ ความสำเร็จต่อเนื้อหาของงานของท่าน	
1	この仕事ならあの人に聞けと専門家としてのアドバイスを求められる分野でやっていきたい/ ฉันอยากทำงานในสาขาเฉพาะทาง ที่คนอื่นจำเป็นต้องมาขอความเห็นหรือคำปรึกษาจากฉัน
2	他の人々のやる気をまとめ、チームをマネジメントして、大きな成果をあげたい/ ฉันอยากทำงานที่ได้รวมคน จัดการทีม แล้วสร้างผลสำเร็จอันยิ่งใหญ่
3	自分のやり方、自分のスケジュールどおりに自由に仕事ができるような仕事を目指す/ ฉันอยากทำงานที่ตนสามารถเลือกวิธีการหรือกำหนดตารางงานเองได้อย่างอิสระ
4	自由や自律より、将来の保障や安定を得ることが重要/ งานที่ฉันทำไม่ต้องมีอิสระมากก็ได้ แต่ขอให้มั่นคงและมีหลักประกันในอนาคต
5	自分の事業を起こすことができそうなアイデアを探している/ ฉันกำลังมองหาไอเดียที่จะช่วยให้ฉันตั้งบริษัทของตนเองได้
6	専門の技術や能力を磨く/ ฉันอยากขัดเกลาสกิลที่มีลักษณะเฉพาะทาง
7	複雑な組織を率い、大勢の人々の左右意志決定を自分で下すような立場になる/ ฉันอยากเป็นผู้นำองค์กรขนาดใหญ่ และยืนในจุดที่จะสั่งการหรือตัดสินใจของคนจำนวนมากได้
8	どのような課題をどのような日程と手順で行うのかについて自分の思い通りになる/ ฉันอยากให้ตารางงานและวิธีการทำงาน เป็นไปตามที่ฉันวางแผนไว้
9	安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるならその組織を離れる/ ฉันจะลาออก หากองค์กรสั่งให้ฉันทำงานในตำแหน่งที่ไม่มีหลักประกันความมั่นคง
10	他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい/ ฉันอยากตั้งกิจการของตนเอง มากกว่าจะทำงานตำแหน่งสูงแต่อยู่ในกิจการที่ก่อตั้งโดยคนอื่น
11	ゼネラルマネージャーになるより、専門職の上級マネージャーになる方が魅力的/ ฉันสนใจตำแหน่งผู้จัดการในแผนกเฉพาะทาง มากกว่าตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป
12	何らかの組織でゼネラルマネージャーの立場で仕事をするときこそ、自分が活躍できそうだと感じる/ ฉันจะทำงานได้ดี เมื่ออยู่ในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป
13	将来が安定して安心感の持てる会社での仕事を求めている/ ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคงและมีอนาคต
14	自分自身のアイデアと努力だけによって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる/ ฉันจะพอใจที่สุด เมื่อได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายามของตนเองล้วนๆ สร้างสรรค์สิ่งได้ขึ้นมา

表8 キャリア志向性 (続)

15	自分の専門領域からはずれてしまうような人事異動をローテーションとして受け入れるなら、辞める／ฉันจะลาออก หากองค์กรต้องการเวียนคนแต่ละแผนก และทำให้ฉันต้องหลุดจากแผนกเฉพาะทางของตนเอง
16	将来が保障された安心より、規則や規制にしばられず、自分のやりたいように仕事できるチャンスが必要／ฉันคิดว่าการไม่โดนผูกมัดโดยกฎ และมีโอกาสได้ทำสิ่งที่อยากทำ สำคัญกว่าความมั่นคงหรือหลักประกันในอนาคต
17	収入面、雇用面で完全に保障されていると感じられるときに、充実感を感じる／ฉันจะพอใจมาก หากสัมผัสได้ว่ารายได้และสัญญาจ้างของฉัน มีความมั่นคง
18	ゼネラルマネージャーになるコースから外れるような仕事をするなら、仕事を辞める／ฉันจะลาออก หากองค์กรโยกฉันไปอยู่ในตำแหน่งที่ดูไม่น่าก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปได้
19	自律して自由に行動できないような仕事につくくらいなら、仕事を辞める／ฉันขอลาออก ดีกว่าต้องทำงานที่ไม่อาจทำตามความคิดตัวเองอย่างอิสระได้
20	自分自身の事業を起しそれを軌道に乗せることをめざす／เป้าหมายของฉันคือ ก่อตั้งกิจการของตนเอง และทำให้กิจการนั้นเติบโต

3.2.3 質問項目の妥当性

これらのアンケート項目は先行研究で実施されており、本調査ではタイ語のみを記載し配布した。アンケート項目の作成にあたり、まず日本語の項目をタイ語へ翻訳し、再度タイ語から日本語へ翻訳を行った。両言語における内容の妥当性については Harkness 他 (2004) に基づき検証を行い相違がなかった。

また The Item-Objective Congruence (IOC) は、-1 から+1 までのスコア範囲に基づいてアンケート項目を評価するために使用した。適切である項目には1点、不適切な項目は-1点、どちらでもない項目は0点とし、本アンケート項目の評価の結果においては以下のとおりである。

1点が35項目、0点が7項目、-1点は6項目、計算式は $(35-6)/48=0.604$ となり、最低評価点は0.5であるため、本アンケートの質問項目は適切であるとみなされた。

3.3 信頼性分析

職業観調査、職業選択の要因調査、キャリア志向性調査に関する質問について、Cronbach のアルファ係数を使用し信頼性分析を行った。分析には SPSS を使用し、表 9 に信頼性係数（アルファ係数）を示した。内的妥当性を示すアルファ係数は全てにおいて、Nunnally, J., & Bernstein, I., (1994) が推奨する最小許容レベル.700 を上回った。したがって、職業観調査、職業選択の要因調査、キャリア志向性調査に関する質問の内的妥当性が確認された。

表 9 各質問の信頼性分析

調査	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardize Items	N. of Item
職業観	.724	.735	8
職業選択の要因	.867	.885	20
キャリア志向性	.845	.889	20
合計	.895	.909	48

第4章 データ分析

この章では、就職に関する意識について、調査対象者、日本語学習関連、就職に対する価値観、職業観、職業選択要因、キャリア志向性の観点から調査を行い、そこで得られた結果を以下の7項目で分析する。

- 4.1 調査対象者
- 4.2 日本語学習に関する調査
- 4.3 就職に対する価値観調査
- 4.4 職業観調査
- 4.5 職業選択に関わる要因調査
- 4.6 キャリア志向性調査
- 4.7 仮説検証

4.1 調査対象者

本調査では、TNIの日本語経営コース（BJ）の1年生から4年生の学生577名を対象にアンケート調査を実施し、有効回答391名に対して分析を行った。対象者の属性に関する情報は、性別、学年、副専攻の3つである。

4.1.1 「回答者の性別」

表10 回答者の性別

性別	人数（人）	割合（%）
男性	140	35.81
女性	244	62.40
その他	7	1.79
合計	391	100.00

表10はアンケート回答者の性別の割合を示している。577名の回答者の内訳は、男性が140名で35.81%、女性は244名で62.4%、その他という回答が7名で1.79%であった。

4.1.2 「回答者の学年」

表 11 回答者の学年

学年	人数 (人)	割合 (%)
1年生	116	29.67
2年生	71	18.16
3年生	96	24.55
4年生以上	108	27.62
合計	391	100.00

表 11 は回答者の学年の割合を示している。回答の内訳は、1年生は 116 名で全体の 29.67%、2年生は 71 名で 18.16%、3年生は 96 名で 24.55%、4年生以上は 108 名で 27.62% であった。4年生以上とは再履修科目等を残しており、4年間で卒業していない者が含まれていることを表している。学年別の割合の差は 18.16%から 29.67%の間であった。

4.1.3 「回答者の副専攻」

表 12 回答者の副専攻

副専攻	人数 (人)	割合 (%)
ファイナンス	87	22.25
マーケティング	161	41.18
日本語	105	26.85
まだ決めていない	38	9.72
合計	391	100.00

表 12 は回答者の副専攻についての内訳である。回答の内訳は、ファイナンスは 87 名で全体の 22.25%、マーケティングは 161 名で 41.18%、日本語は 105 名で 26.85%であった。

「まだ決めていない」は 1年生による回答で、38 名で 9.72%であった。副専攻は 2年生の後期から決定することになっており、調査時点において、1年生は所属の副専攻はないため、回答時の希望を示している。

4.2 日本語学習に関する調査

本調査では、日本語学習に関し、日本語学習開始時期、大学で日本語を学習する理由、日本語レベルの3つの設問を用意した。

4.2.1 「日本語学習の開始時期」

表 13 日本語学習開始時期

開始時期	人数 (人)	割合 (%)
小学校以前	1	0.26
小学校	5	1.28
中学校	53	13.55
高校	234	59.85
大学	98	25.06
合計	391	100.00

表 13 は回答者の日本語学習を開始した時期について示している。内訳は、「小学校入学以前」は1名、「小学校」は5名、「中学校」は53名で全体の13.55%であった。「高校」が最も多く、234名で全体の59.85%であった。「大学」という回答は98名で25.06%という結果であった。大学以前をまとめると合計293名で74.9%となり、7割以上の学生が大学入学前に日本語学習を開始したことが分かる。

4.2.2 「大学で日本語を学習する理由」

表 14 大学での日本語学習理由

学習理由	人数 (人)	割合 (%)
将来の仕事のため	150	38.36
日常生活のため	53	13.55
日本へ旅行に行くため	36	9.21
日本での就職・進学のため	76	19.44
さらに勉強するため	63	16.11
簡単に単位が取れるため	2	0.51
他の選択肢がなかったため	11	2.81
合計	391	100.00

表 14は大学で日本語を学習する理由の割合を示している。「将来の仕事のため」は150名で38.36%、「将来の日常生活のため」は53名で13.55%、「日本へ旅行に行くため」は36名で9.21%、「日本での就職・進学のため」は76名で19.44%、「さらに勉強するため」は63名で16.11%、「簡単に単位が取れるため」は2名で0.51%、「他の選択肢がなかったため」は11名で2.81%という結果であった。

内訳をまとめると日常生活や旅行など身近な理由は22.76%、仕事や進学など将来的な理由は57.8%である。この内訳から日常生活や旅行など身近な理由よりも、将来のために大学での日本語学習を希望したことが分かる。

4.2.3 「回答者の日本語レベル」

表 15 JLPT レベル

JLPT	人数 (人)	割合 (%)
N1	3	0.77
N2	14	3.58
N3	63	16.11
N4	74	18.93
N5	71	18.16
取得なし	166	42.46
合計	391	100.00

表 15 は JLPT の取得レベルの割合を示している。「N1」は3名で0.77%、「N2」は14名で3.58%、「N3」は63名で16.11%、「N4」は74名で18.93%、「N5」は71名で18.16%、「取得なし」の回答は166名で42.46%であった。「取得なし」の回答者の中にはまだ受験したことがない学生と受験したが不合格だった学生の両方が含まれている。

内訳をまとめると N3 以上レベルが20.46%、N4 から N5 レベルが37.09%、レベル認定なしが42.46%となり、日本語レベル別に3つのグループに分けられることが分かる。

日本語レベルとして日本語能力試験 (JLPT) の合格レベルの回答を求めたが、合格した時期については記入する必要がないため、過去に合格したレベルで一番高いレベルを表しており、現在のレベルを正確に表したものではない可能性が含まれる。

4.3 就職に対する価値観調査

本調査では回答者の就職に対する価値観を調査するため、職業に関して目標を持った時期、職業に関する目標に影響を受けた人物、大学卒業後の希望進路、就職に対して抱く気持ちの4つの設問を用意した。

4.3.1 「職業に関して目標を持ち始めた時期」

表 16 職業への目標を持った時期

時期	人数 (人)	割合 (%)
小・中学生	29	7.42
高校生	167	42.71
大学生	135	34.53
職業に関して目標を持ったことはない	60	15.35
合計	391	100.00

表 16 は回答者が職業に関して目標を持ち始めた時期を示している。回答の内訳は、「小・中学生」は 29 名で 7.42%、「高校生」は 167 名で 42.71%、「大学生」は 135 名で 34.53%、「職業に関して目標を持ったことはない」は 60 名で 15.35%であった。表 17 に職業への目標を持った時期について学年別の割合をまとめる。

表 17 職業への目標を持った時期学年別割合

時期	1 年生		2 年生		3 年生		4 年生	
	N	%	N	%	N	%	N	%
小・中学生	12	10.34	3	4.23	11	11.46	3	2.78
高校生	65	56.03	30	42.25	37	38.54	35	32.41
大学 1 年生	15	12.93	20	28.17	5	5.21	8	7.41
大学 2 年生	1	0.86	6	8.45	10	10.42	6	5.56
大学 3 年生	2	1.72	1	1.41	21	21.88	24	22.22
大学 4 年生	1	0.86	1	1.41	0	0.00	14	12.96
目標を持ったことはない	20	17.24	10	14.08	12	12.50	18	16.67
合計	116	100.00	71	100.00	96	100.00	108	100.00

*N=人数、%=各学年における割合

表 17 は職業に関して目標を持ち始めた時期を学年ごとにまとめたものである。この図では、大学生の期間を 4 年に分けている。1 年生は 55%以上が高校生から目標を持ち始めたと認識しているが、2 年生は 42.25%、3 年生は 38.54%、4 年生は 32.41%と各学年ではその割合は異なり、高学年ほど低くなっている。目標を持ったことはないと回答した学生の割合は各学年でほぼ同程度で、12.50～17.24%の間となっている。学年別にみると、2 年生は 1 年生だった時に目標を持ち始めたと認識する学生 (28.17%) が比較的多く、3 年生は 3 年生から目標を持ち始めたと認識する学生 (21.88%)、4 年生は 3 年生 (22.22%) と 4 年生 (12.96%) から目標を持ち始めたと認識する学生が比較的多いことが分かる。

4.3.2 「職業に関する目標に影響を受けた人物」

表 18 職業に関する目標に影響を受けた人物

影響を受けた人物	人数 (人)	割合 (%)
親・祖父母	66	16.88
兄弟姉妹	11	2.81
先生	20	5.12
先輩・友だち	24	6.14
歴史的な人や著名人	19	4.86
その他	22	5.63
誰からも影響を受けていない	184	47.06
無回答	45	11.51
合計	391	100.00

表 18 は回答者が職業に関する目標に影響を受けた人物を示している。回答の内訳は、「親・祖父母」は 66 名で 16.88%、「兄弟姉妹」は 11 名で 2.81%、「先生」は 20 名で 5.12%、「先輩・友だち」は 24 名で 6.14%、「歴史的な人や著名人」は 19 名で 4.86%、「誰からも影響を受けていない」という回答は 184 名で 47.06%、無回答が 45 名で 11.51%であった。「その他」の回答には、自分自身、映画・アニメや漫画、日本のアーティストという回答があった。無回答者は職業に関して目標を持ったことはないという回答した 60 名によるものであり、他の 15 名は親・祖父母、その他、誰からも影響を受けていないを選択していた。

4.3.3 「大学卒業後に希望する進路」

表 19 大学卒業後の希望進路

希望進路	人数 (人)	割合 (%)
タイにある日系企業で働く	160	40.92
日本にある日系企業で働く	56	14.32
タイ企業で働く	44	11.25
その他外資系企業で働く	34	8.70
進学する	34	8.70
自営業	30	7.67
フリーランスとして働く	28	7.16
親の会社で働く	5	1.28
就職も進学もしない	0	0.00
合計	391	100.00

表 19 は回答者が大学卒業後に希望している進路を示している。回答の内訳は、「タイにある日系企業で働く」が 160 名で 40.92%と最も多く、次に「日本にある日系企業で働く」が 56 名で 14.32%であった。「タイ企業で働く」は 44 名で 11.25%であり、「その他外資系企業で働く」と「進学する」が共に 34 名で 8.70%、「自営業」は 30 名で 7.67%、「フリーランスとして働く」という回答は 28 名で 7.16%、「親の会社で働く」は 5 名で 1.28%であった。

「タイにある日系企業」と「日本にある日系企業」をまとめると 55.2%であり、約半数の学生が日系企業で働くことを希望していることが分かる。一方、日系企業以外を希望する「タイ企業で働く」と「その他外資系企業で働く」を合わせると 19.9%となり、約 2 割の学生が日本語を完全に必要としない企業で働くことを希望していることが分かる。また、進学希望者は 8.7%と 1 割にも満たないことが分かった。「就職も進学もしない」という回答がなかったことから、すべての学生が就職、または進学を希望していることが分かった。表 20 に大学卒業後の希望進路の割合について学年別にまとめる。

表 20 大学卒業後の希望進路学年別割合

希望進路	1年生		2年生		3年生		4年生	
	N	%	N	%	N	%	N	%
タイにある日系企業で働く	53	45.69	25	35.21	35	36.46	47	43.52
日本にある日系企業で働く	26	22.41	11	15.49	16	16.67	3	2.78
タイの企業で働く	4	3.45	8	11.27	13	13.54	19	17.59
その他外資系企業で働く	7	6.03	7	9.86	5	5.21	15	13.89
進学する	8	6.90	4	5.63	10	10.42	12	11.11
自営業	13	11.21	7	9.86	6	6.25	4	3.70
フリーランスとして働く	5	4.31	8	11.27	7	7.29	8	7.41
親の会社で働く	0	0.00	1	1.41	4	4.17	0	0.00
合計	116	100.00	71	100.00	96	100.00	108	100.00

*N=人数、%=各学年における割合

タイにある日系企業で働くは 35.21～45.69%の間で、どの学年でも最も多いことが分かる。次に日本にある日系企業で働くは 1年生 22.41%、2年生 15.49%、3年生 16.67%、4年生 2.78%であり、学年内での割合が高学年になるほど少ない傾向がある。一方、タイ企業で働くという回答は 1年生 3.45%、2年生 11.27%、3年生 13.54%、4年生 17.59%であり、高学年ほど割合が高い傾向がある。

4.3.4 「就職に対して抱く気持ち」

表 21 就職に対する気持ち

就職に対する気持ち	人数 (人)	割合 (%)
自分の可能性が広がるようでうれしい	107	27.37
自分がどうなるか不安になる	100	25.58
経済的に自立できる	89	22.76
親の負担がなくなるのがうれしい	64	16.37
考えるのが面倒だ	16	4.09
自分の将来はそんなにいいことはない	11	2.81
今が楽しいので先のことは考えない	4	1.02
合計	391	100.00

表 21 は回答者が就職に対して抱く気持ちを示している。全体の内訳は、「自分の可能性が広がるようでうれしい」が 107名で 27.37%、「自分がどうなるか不安になる」が 100

名で 25.58%、「経済的に自立できる」が 89 名で 22.76%、「親の負担がなくなるのがうれしい」が 64 名で 16.37%、「考えるのが面倒だ」が 16 名で 4.09%、「自分の将来はそんなにいいことはない」という回答が 11 名で 2.81%、「今が楽しいので先のことは考えない」が 4 名で 1.02%であった。

「経済的に自立できる」「親の負担がなくなるのがうれしい」の経済面で肯定的な回答は 39.13%であり、「自分の可能性が広がるようでうれしい」と合わせて 66.5%が就職に対して肯定的な気持ちを抱いていることが分かるが、「自分がどうなるか不安になる」「自分の将来はそんなにいいことはない」という否定的な回答は合わせて 28.1%となり、将来に対して不安を持つ学生が約 3 割程度存在することが分かる。表 22 に就職に対して抱く気持ちを学年別にまとめた。

表 22 就職に対する気持ち学年別割合

就職に対する気持ち	1年生		2年生		3年生		4年生	
	N	%	N	%	N	%	N	%
自分の可能性が広がるようでうれしい	38	32.76	24	33.80	26	27.08	19	17.59
自分がどうなるか不安になる	20	17.24	21	29.58	24	25.00	35	32.41
経済的に自立できる	28	24.14	13	18.31	24	25.00	24	22.22
親の負担がなくなるのがうれしい	22	18.97	5	7.04	14	14.58	23	21.30
考えるのは面倒	1	0.86	5	7.04	7	7.29	3	2.78
自分の将来はそんなにいいことはない	5	4.31	2	2.82	0	0.00	4	3.70
今が楽しいので先のことは考えない	2	1.72	1	1.41	1	1.04	0	0.00
合計	116	100.0	71	100.0	96	100.0	108	100.0

*N=人数、%=各学年における割合

「自分の可能性が広がるようでうれしい」という回答は 1 年生 32.76%、2 年生 33.80%、3 年生 27.08%、4 年生 17.59%であり、学年が上がるとその割合が少ない傾向にある。また、「自分がどうなるか不安になる」という回答は 1 年生 17.24%、2 年生 29.58%、3 年生 25.00%、4 年生 32.41%であり、学年が上がるほど不安を感じている学生の割合が高いという傾向がある。このことから、実際に卒業を目前に控えた 4 年生の学生が、就職に対して不安を持っていることが明らかとなった。

4.4 職業観調査

本調査では回答者の職業観を調査するため、働くことの意義として「生活安定度」「仕事への充実度」「社会貢献度」の3要因8項目の質問を用意し、各質問に対して、「5：完全に当てはまる」「4：だいたい当てはまる」「3：どちらとも言えない」「2：当てはまらない」「1：全く当てはまらない」の5件法で回答を求めた。これらのデータの分析においては統計プログラムソフト（SPSS）を使用した。また各項目の平均値は表4（P.18）でも示したように以下の値で評価する。4.21から5.00の値は「Very high」、3.41から4.20の値は「High」、2.61から3.40の値は「Moderate」、1.81から2.60の値は「Low」、1.00から1.80の値は「Very low」である。

表23 「働くことの意義」の結果

因子	質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
生活安定度		4.39	.626	Very high
	自分のための生活費をかせぐ	4.54(1)	.793	Very high
	娯楽のためにお金をかせぐ	4.48(2)	.859	Very high
	将来（老後）の保障を保つ	4.34(3)	.922	Very high
	家族のために生活費をかせぐ	4.21(5)	1.013	Very high
仕事への充実度		4.12	.847	High
	自己実現、自己の成長を図る	4.24(4)	.915	Very high
	働く喜び、楽しみや満足を得る	4.01(6)	1.050	High
社会貢献度		3.64	1.009	Moderate
	社会人としての一つの役割	4.00(7)	1.138	High
	世の中のために働く責任と義務がある	3.27(8)	1.244	Moderate

表23は「働くことの意義」についての調査の結果を示している。3つの因子別にみると、「生活安定度（4.39）」が最も高く、働く意義に金銭的安定を求めていることが分かる。次は「仕事への充実度（4.12）」で、「社会貢献度（3.64）」よりも高い数値を示したことから、働くことの社会的意義よりも個人の充実度を求めていることが分かる。次に各質問項目についてみると、最も高い数値を示したものは「自分のための生活費をかせぐ（4.54）」であり、次に「娯楽のためにお金をかせぐ（4.48）」、「将来（老後）の保障を保つ（4.34）」と続いていた。この3つの項目から働くことに対して報酬を求めることに意義を感じている学生が多いことがわかる。「自己実現、自己の成長を図る（4.24）」

「自分のための生活費をかせぐ (4.54)」が「家族のために生活費をかせぐ (4.21)」より比較的高い数値を示したことは、家族を支えることよりも、自分自身のために働こうという意識が高いからであると言える。また、「働く喜び、楽しみや満足を得る (4.01)」「社会人としての一つの役割 (4.00)」の評価が「High」であることから、職業観や社会人としての責任に対して比較的高い意識を認めるが、「世の中のために働く責任と義務がある (3.27)」の評価が「Moderate」であったことから、青年期の課題である「社会的に責任のある行動を求め成し遂げること」への意識が比較的低いことが分かる。「働くことの意義」としては、個人的な要望を成し遂げるための手段であり、社会的な意義を強く認識していないという結果となった。

4.5 職業選択に関わる要因調査

本調査では職業選択の要因調査として、「個人の興味」「雇用制度」「価値観」「報酬」「将来性」「知識スキル」「人間関係」「社会的評判」の 8 因子 20 項目の質問を用意し、各質問に対して「5:非常に重視」「4:やや重視」「3:どちらでもない」「2:あまり重視しない」「1:全く重視しない」の 5 件法で回答を求めた。これらのデータの分析においては統計プログラムソフト (SPSS) を使用した。また各項目の平均値は表 4 (P.18) でも示したように以下の値で評価する。4.21 から 5.00 の値は「Very high」、3.41 から 4.20 の値は「High」、2.61 から 3.40 の値は「Moderate」、1.81 から 2.60 の値は「Low」、1.00 から 1.80 の値は「Very low」である。

表 24 「職業選択の要因」の結果

因子	質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
個人の興味		4.44(3)	.587	Very high
	興味のある仕事	4.62(3)	.648	Very high
	楽しめる仕事	4.59(6)	.732	Very high
	仕事の種類	4.38(10)	.731	Very high
	国内出張・海外出張がある	4.17(14)	1.013	High
雇用制度		4.26(5)	.591	Very high
	長く働ける	4.48(8)	.828	Very high
	勤務時間が決まっている	4.30(12)	.886	Very high
	出勤時間・出勤日が自由	4.18(13)	1.025	High
	雇用形態	4.07(15)	.969	High
価値観		3.97(6)	.736	High
	職場の場所	4.35(11)	.901	Very high
	社会に貢献できる仕事	3.60(18)	1.086	High
報酬		4.61(1)	.589	Very high
	福利厚生・保険などの充実	4.63(2)	.642	Very high
	給料がいい	4.59(5)	.688	Very high
将来性		4.56(2)	.639	Very high
	昇進・昇給がある	4.67(1)	.677	Very high
	将来性のある仕事	4.46(9)	.821	Very high
知識スキル		4.34(4)	.691	Very high
	技術が身に付く	4.59(4)	.684	Very high
	能力を活かせる	4.48(7)	.774	Very high
	大学の専攻を活かせる	3.96(17)	1.055	High
人間関係		3.60(7)	1.015	High
	知り合いからの推薦	3.96(16)	1.069	High
	先輩や知り合いがいる	3.24(19)	1.258	Moderate
社会的評判		3.23(8)	1.029	Moderate
	会社の規模や知名度	3.23(20)	1.029	Moderate

表 24 は「職業選択の要因」についての調査結果である。因子別にみると、「報酬 (4.61)」の平均値が最も高く、次に「将来性 (4.56)」が続いている。この 2 つの因子は外的キャリアの因子である。また、3 番目に高い平均値となったのは「個人の興味 (4.44)」であり、これは内的キャリアの因子である。このことから上位を占める因子は外的キャリアであることが分かる。一方、因子平均値が最も低いものは「社会的評判 (3.23)」であり、次は「人間関係 (3.60)」であった。この 2 つの要因は外的キャリアの因子であるため、外的キャリアの因子は上位下位ともに分かれることが分かった。

質問内容別にみると、最も値が大きかった項目は「昇進・昇給がある(4.67)」で、次に「福利厚生・保険などの充実(4.63)」が続いている。このことから、学生が外的キャリアである「地位やランク」「物質的成功」または「健康と幸福」を重視していることが分かる。

「技術が身に付く(4.59)」と「給料がいい(4.59)」が同じ数値を示していることから、高い収入を望みながら、自分自身の技術を磨きたいという傾向がうかがえる。これは、社会人として未熟であるものの高収入を期待しているという矛盾が存在していることを示唆する。

「興味のある仕事(4.62)」「楽しめる仕事(4.59)」も比較的高い数値を示していることから、職業選択の際に学生が個人の興味や価値観を比較的重視していると言える。

「長く働ける(4.48)」が「勤務時間が決まっている(4.30)」「出勤時間・出勤日が自由(4.18)」「国内出張・海外出張がある(4.17)」「雇用形態(4.07)」などよりも高い数値を示していることから、学生が勤務形態よりも長期で働くことを希望していることが分かる。また、「職場の場所(4.35)」についても同様に、勤務形態よりも高い数値を示していることから、通勤に対する負担は職業選択において重要な要因であるということが推測される。

人間関係に関する項目である「知り合いからの推薦(3.96)」は「High」を示したものの、「先輩や知り合いがいる(3.24)」については「Moderate」であり、職業選択においては人との繋がりを特に重視していないことが分かる。さらに「先輩や知り合いがいる」は標準偏差が1.258とばらつきがあり、個人差があると言える。

「能力を活かせる(4.48)」は「大学の専攻を活かせる(3.96)」と比較すると高い数値を示していることから、大学での専攻が学生自身の考える自身の能力と関連性が低いと感じている学生が多いのではないかと推測される。「社会に貢献できる仕事(3.60)」が比較的低い数値となったことについては青年期の課題である「社会的責任」に対して認識が不足していることが考えられる。また、社会的評判に関する価値観である「会社の規模や知名度(3.23)」については、最も低い数値を示した。この結果から、学生にとって大企業で働くことよりも、仕事の内容や勤務形態などを重視していることがうかがえる。

4.6 キャリア志向性調査

本調査ではキャリア志向性調査として、5つの志向性である「管理的志向」「専門的志向」「安定的志向」「創造的志向」「自律的志向」の5項目20の質問を用意し、それぞれの項目ごとに分析した。

アンケートでは各質問に対して「7：完全に当てはまる」「6：だいたい当てはまる」「5：少し当てはまる」「4：どちらでもない」「3：あまり当てはまらない」「2：ほとんど当てはまらない」「1：全く当てはまらない」の7件法で回答を求めた。これらのデータの分析においては統計プログラムソフト（SPSS）を使用した。また各項目の平均値は表5（P.19）でも示したように以下の値で評価する。6.16から7.00の値は「Very high」、5.30から6.15の値は「High」、4.44から5.29の値は「Medium high」、3.58から4.43の値は「Medium」、2.72から3.57の値は「Medium low」、1.86から2.71の値は「Low」、1.00から1.85の値は「Very low」である。

4.6.1 「安定的志向」

表 25 安定的志向

質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
収入面、雇用面で完全に保障されていると感じられるときに、充実感を感じる	6.22(1)	1.046	Very high
将来が安定して安心感の持てる会社での仕事を求めている	6.04(3)	1.166	High
自由や自律より、将来の保障や安定を得ることが重要	5.52(7)	1.473	High
安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるならその組織を離れる	4.68(16)	1.557	Medium high
平均値	5.61	.919	High

表 25 は安定的志向についての結果である。「収入面、雇用面で完全に保障されていると感じられるときに、充実感を感じる（6.22）」は全 20 問の中で最も高い数値を示した。これは、次の「将来が安定して安心感の持てる会社での仕事を求めている（6.04）」「自由や自律より、将来の保障や安定を得ることが重要（5.52）」よりも高い数値を示してお

り、将来の保障や安定の中でも特に収入面での保障をより求めていることを表している。一方、「安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるならその組織を離れる(4.68)」は平均値が比較的低く、標準偏差も 1.557 とばらつきが見られるため、「組織を離れること」が「安定的志向」と相反することが理由となっているのではないかと推測される。

4.6.2 「自律的志向」

表 26 自律的志向

質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
どのような課題をどのような日程と手順で行うのかについて自分の思い通りになる	5.82(5)	1.202	High
自分のやり方、自分のスケジュールどおりに自由に仕事ができるような仕事を目指す	5.65(6)	1.316	High
将来が保障された安心より、規則や規制にしばられず、自分のやりたいように仕事できるチャンスが必要	4.96(12)	1.598	Medium high
自律して自由に行動できないような仕事に就くくらいなら、仕事を辞める	4.62(17)	1.569	Medium high
平均値	5.26	0.943	Medium high

表 26 は自律的志向についての結果である。「どのような課題をどのような日程と手順で行うのかについて自分の思い通りになる (5.82)」と「自分のやり方、自分のスケジュールどおりに自由に仕事ができるような仕事を目指す (5.65)」の評価が「High」であったことから、自分のやり方などの自主性を重んじる傾向があることが分かる。一方で、「将来が保障された安心より、規則や規制にしばられず、自分のやりたいように仕事できるチャンスが必要 (4.96)」が比較的低い数値であったことから、自律と安定を比較した際には自律よりも安定を重視する傾向があることを示している。また、「自律して自由に行動できないような仕事に就くくらいなら、仕事を辞める (4.62)」は全 20 問のうちでも 17 番目と低い値であった。このことから、学生の望む自律性は仕事を辞めるほど重要ではないと認識していることがうかがえる。

4.6.3 「創造的志向」

表 27 創造的志向

質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
自分自身のアイデアと努力だけによって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる	6.03(4)	1.141	High
自分自身の事業を起こしそれを軌道に乗せることをめざす	5.08(9)	1.783	Medium high
自分の事業を起こすことができそうなアイデアを探している	5.02(10)	1.782	Medium high
他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい	4.83(14)	1.756	Medium high
平均値	5.24	1.290	Medium high

表 27 は創造的志向についての結果である。創造的志向の質問の中で「自分自身のアイデアと努力だけによって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる (6.03)」が「自分自身の事業を起こしそれを軌道に乗せることをめざす (5.08)」「自分の事業を起こすことができそうなアイデアを探している (5.02)」「他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい (4.83)」の 3 つより高い値を示したことから、自分の創造力によってアイデアを出すなど企画立案することの方が、自分で事業を起こすことよりも大切であると考えていると推測できる。このことから、対象者は経営学部の学生であるが、起業することを最大の目的とはしていないということが分かった。また、「他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい (4.83)」が、この項目の中でも最も低い値を示したことは、自分で事業を起こす危険性よりも安定した企業で昇進することを望んでいるという、表 25 の安定的志向の平均値が最も高かったことと関連があると考えられる。

4.6.4 「専門的志向」

表 28 専門的志向

質問内容	Mean (Rank)	S.D	評価
専門の技術や能力を磨く	6.11(2)	1.176	High
ゼネラルマネージャーになるより、専門職の上級マネージャーになる方が魅力的	5.11(8)	1.492	Medium high
この仕事ならあの人に聞けと専門家としてのアドバイスを求められる分野でやっていきたい	4.95(13)	1.515	Medium high
自分の専門領域からはずれてしまうような人事異動をローテーションとして受け入れるなら、辞める	3.97(20)	1.810	Medium
平均	5.04	0.974	Medium high

表 28 は専門的志向についての結果である。「専門の技術や能力を磨く (6.11)」は全 20 質問の中でも 2 番目に高い数値を示した。これは、学生が就職することにより技術や能力が向上することを望んでおり、仕事で得た技術や能力が将来の転職に有利になると考えていることが理由であると推測される。「ゼネラルマネージャーになるより、専門職の上級マネージャーになる方が魅力的 (5.11)」「この仕事ならあの人に聞けと専門家としてのアドバイスを求められる分野でやっていきたい (4.95)」は「Medium high」の評価であったが、この 2 つの質問に関しては技術の向上ではなく、専門性に対する自己評価と関連があるため、自分の仕事に対して責任を持つことに比較的高い意識があるのではないだろうかと推測される。

「自分の専門領域からはずれてしまうような人事異動をローテーションとして受け入れるなら、辞める (3.97)」は全項目の中で最も低い数値であった。このことから、自分の専門性を活かす仕事ができないことは就職する際の最も重要な要素ではなく、退職を決断する理由にはならないと考えている傾向があると言える。これも、収入の保障や生活の安定を求める表 25 の安定的志向の平均値が最も高かったことと関連があると考えられる。

4.6.5 「管理的志向」

表 29 管理的志向

質問内容	Mean	S.D	評価
他の人々のやる気をまとめ、チームをマネジメントして、大きな成果をあげたい	4.97(11)	1.575	Medium high
複雑な組織を率い、大勢の人々の左右意志決定を自分で下すような立場になる	4.69(15)	1.792	Medium high
ゼネラルマネージャーになるコースから外れるような仕事をするなら、仕事を辞める	4.60(18)	1.547	Medium high
何らかの組織でゼネラルマネージャーの立場で仕事をするときにこそ、自分が活躍できそうだと感じる	4.44(19)	1.396	Medium high
平均値	4.36	1.076	Medium high

表 29 は管理的志向についての結果である。「他の人々のやる気をまとめ、チームをマネジメントして、大きな成果をあげたい (4.97)」がこの項目の中で最も高い数値であった理由として、チームで働くうえでリーダーとして働きたいという責任感があることと、単なるメンバーとしてではなく、チームをまとめる立場として働きたいという積極性があることが推測される。「複雑な組織を率い、大勢の人々の左右意志決定を自分で下すような立場になる (4.69)」は標準偏差が 1.792 とばらつきがあるため、管理職に対しての意見には個人差があると言える。「ゼネラルマネージャーになるコースから外れるような仕事をするなら、仕事を辞める (4.60)」は全 20 問の中でも低い数値を示したが、これは昇進できないことが退職する理由にはならないという考え方によるもので、これもまた表 25 の安定的志向の平均値が最も高かったことと関連があると推測される。「何らかの組織でゼネラルマネージャーの立場で仕事をするときにこそ、自分が活躍できそうだと感じる (4.44)」がこの項目内でも最も低い数値であったことは、管理職として働くことに強い魅力を感じていない傾向があると言える。

この項目の平均値は全体の中で最も低い値を示し、4 つの質問に対し、すべての評価が「Medium high」であることから、管理職として働きたいという希望がそれほど高くないことが分かる。これは、対象者が現在学生であるため、管理的立場として働くことに特に強い関心がないという傾向を表していると言える。

4.7 仮説検証

調査対象者の属性によって就職に関する意識に差異が見られるかという観点から 5 つの仮説の検証を行う。それぞれの仮説で取り上げる属性は「日本語レベル別」であり、JLPT レベルに応じた 3 つの群の間による差異について分析する。仮説 1 と仮説 2 について、クロス集計し、 χ^2 検定を行った。また、仮説 3、仮説 4、仮説 5 について、一元配置の分散分析を行い、その後の検定として多重比較分析を行った。



4.6.1 仮説 1

日本語能力のレベルによる所属または希望副専攻に差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 30 クロス集計と χ^2 検定

副専攻	N3以上		N4-N5		なし		合計		有意確率 Sig.
	N	%	N	%	N	%	N	%	
ファイナンス	15	17.24	29	33.33	43	49.43	87	22.25	.000
マーケティング	12	7.45	70	43.48	79	49.07	161	41.18	
日本語	52	49.52	33	31.43	20	19.05	105	26.85	
未定	1	2.63	13	34.21	24	63.16	38	9.72	
合計	80	20.46	145	37.08	166	42.46	391	100.00	

*N=人数

表 30 は所属または希望副専攻についてクロス集計後に χ^2 検定の結果を行った結果を表す。有意確率は $p=.000$ であり、有意水準 ($\alpha=.050$) より低いことから差異が見られるため、この仮説では H_0 は棄却される。よって、 H_1 の N3 以上の学生と N4 から N5 の学生とレベル認定なしの学生との間には副専攻の所属先または希望に高い水準 ($p<.01$) で有意に差があることが認められる。

4.6.2 仮説 2-1

日本語能力のレベルによる就職に対する価値観として大学卒業後の希望進路に差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 31 仮説 2-1 クロス集計と χ^2 検定

希望進路	N3 以上		N4-N5		なし		有意確率 Sig.
	N	%	N	%	N	%	
タイにある日系企業で働く	48	60.00	62	42.76	50	30.12	.005
日本にある日系企業で働く	14	17.50	19	13.10	23	13.86	
タイの企業で働く	4	5.00	17	11.72	23	13.86	
その他外資系企業で働く	6	7.50	12	8.28	16	9.64	
自営業	0	0.00	14	9.66	16	9.64	
親の会社で働く	1	1.25	1	0.69	3	1.81	
フリーランスとして働く	3	3.75	10	6.90	15	9.04	
進学する	4	5.00	10	6.90	20	12.05	
合計	80	100	145	100	166	100	

*N=人数

表 31 は大学卒業後の希望進路について日本語レベル別にクロス集計した後に χ^2 検定を行った結果を表す。有意確率は $p=.005$ であり、有意水準 ($\alpha=.05$) より低いことから差異が見られるため、この仮説では H_0 は棄却される。よって、 H_1 の N3 以上の学生と N4 から N5 の学生とレベル認定なしの学生との間には就職に対する価値観において、大学卒業後の希望進路について差があるということが認められる。

4.6.2 仮説 2-2

日本語能力のレベルによる就職に対する価値観として就職に対して抱く気持ちに差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 32 仮説 2-2 クロス集計と χ^2 検定

就職に対する気持ち	N3 以上		N4-N5		なし		有意確率 Sig.
	N	%	N	%	N	%	
自分の可能性が広がるようでうれしい	19	23.75	42	29.97	46	27.71	.162
自分がどうなるか不安になる	24	30.00	39	26.90	37	22.29	
経済的に自立できる	17	21.25	35	24.14	37	22.29	
親の負担がなくなるのがうれしい	11	13.75	21	14.48	32	19.28	
考えるのは面倒	7	8.75	6	4.14	3	1.81	
自分の将来はそんなにいいことはない	1	1.25	2	1.38	8	4.82	
今が楽しいので、先のことは考えない	1	1.25	0	0.00	3	1.81	
合計	80	100	145	100	166	100	

*N=人数

表 32 は就職に対して抱く気持ちについて日本語レベル別にクロス集計した後に χ^2 検定を行った結果を表す。有意確率は $p=.162$ であり、有意水準 ($\alpha=.05$) より高いことから差異が見られなかったため、この仮説では H_0 が支持された。よって、N3 以上の学生と N4 から N5 の学生とレベル認定なしの学生との間には就職に対する価値観において、就職に対して抱く気持ちに差はないことが認められた。

4.6.3 仮説 3

日本語能力のレベルによる職業観に差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 33 仮説 3 平均値と分散分析

要因	群	度数 N	平均値 Mean	標準偏差 S.D.	F 値	有意確率 Sig.
自分のための生活費をかせぐ	N3 以上	80	4.49	.941	.201	.818
	N4-N5	145	4.54	.764		
	None	166	4.55	.743		
家族のために生活費をかせぐ	N3 以上	80	4.04	1.119	1.498	.225
	N4-N5	145	4.28	1.024		
	None	166	4.23	.945		
娯楽のためにお金をかせぐ	N3 以上	80	4.59	.822	.864	.422
	N4-N5	145	4.46	.866		
	None	166	4.44	.870		
働く喜び、楽しみや満足を得る	N3 以上	80	3.98	1.113	.618	.540
	N4-N5	145	3.95	1.076		
	None	166	4.08	.997		
自己実現、自己の成長を図る	N3 以上	80	4.14	1.111	.785	.457
	N4-N5	145	4.30	.867		
	None	166	4.23	.850		
社会人としての一つの役割	N3 以上	80	3.84	1.287	2.352	.096
	N4-N5	145	4.15	1.056		
	None	166	3.94	1.121		
世の中のために働く責任と義務がある	N3 以上	80	3.01	1.317	3.245	.040
	N4-N5	145	3.23	1.184		
	None	166	3.43	1.243		
将来（老後）の保障を保つ	N3 以上	80	4.25	1.108	.886	.413
	N4-N5	145	4.41	.838		
	None	166	4.32	.895		

* 有意水準 $\alpha=.050$

表 33 は職業観について一元配置の分散分析を行った結果である。「自分のための生活費をかせぐ」は有意確率 $p=.818$ 、「家族のために生活費をかせぐ」は有意確率 $p=.225$ 、

「娯楽のためにお金をかせぐ」は有意確率 $p=.422$ 、「働く喜び、楽しみや満足を得る」は有意確率 $p=.540$ 、「自己実現、自己の成長を図る」は有意確率 $p=.457$ 、「社会人としての一つの役割」は有意確率 $p=.096$ 、「将来（老後）の保障を保つ」は有意確率 $p=.413$ であり、有意水準 ($\alpha=.05$) より高いことから有意差は認められなかった。一方、「世の中のために働く責任と義務がある」の項目において有意確率 $p=.040$ であり、有意水準 ($\alpha=.05$) より低いことから差異が見られたため、この仮説では H_0 は棄却される。「世の中のために働く責任と義務がある」について次の表 34 に多重比較分析の結果を示す。

表 34 仮説 3 多重比較分析

観点	I	J	平均値の差 Mean Difference (I-J)	標準誤差 Std. Error	有意確率 Sig.
世の中のために働く 責任と義務がある	1 群	2 群	-.2220	.1723	.198
		3 群	-.4212*	.1684	.013
	2 群	1 群	.2220	.1723	.198
		3 群	-.1993	.1406	.157
	3 群	1 群	.4212*	.1684	.013
		2 群	.1993	.1406	.157

* 1 群 : N3 以上、2 群 : N4-N5、3 群 : None

多重比較分析の結果から H_1 の日本語能力 N3 以上の学生と取得レベルなしの学生 ($p=.013$) との間に「世の中のために働く責任と義務がある」の項目において職業観に差があるということが認められる。この観点においてはレベル認定なしの学生 ($mean=3.43$) のほうが、N3 以上の学生 ($mean=3.01$) より「世の中のために働く責任と義務がある」 ($p=.013$) について高く認識している傾向にあると言える。

4.6.4 仮説 4

日本語能力のレベルによる職業選択の要因に差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 35 仮説 4 平均値と分散分析

要因	群	度数 N	平均値 Mean	標準偏差 S.D.	F 値	有意確率 Sig.
個人の興味	N3 以上	80	4.57	.474	5.193	.006
	N4-N5	145	4.49	.578		
	None	166	4.33	.627		
雇用制度	N3 以上	80	4.20	.558	.902	.407
	N4-N5	145	4.30	.595		
	None	166	4.24	.602		
価値観	N3 以上	80	3.90	.748	.531	.588
	N4-N5	145	3.98	.787		
	None	166	4.00	.684		
将来性	N3 以上	80	4.69	.446	7.125	.001
	N4-N5	145	4.66	.561		
	None	166	4.42	.750		
報酬	N3 以上	80	4.74	.413	5.186	.006
	N4-N5	145	4.66	.558		
	None	166	4.51	.667		
知識スキル	N3 以上	80	4.50	.783	4.054	.018
	N4-N5	145	4.37	.664		
	None	166	4.24	.653		
人間関係	N3 以上	80	3.39	1.087	2.842	.060
	N4-N5	145	3.73	.941		
	None	166	3.58	1.031		
社会的評判	N3 以上	80	3.08	1.016	1.867	.156
	N4-N5	145	3.34	1.037		
	None	166	3.20	1.024		

* 有意水準 $\alpha=.050$

表 35 は職業選択の要因について一元配置の分散分析を行った結果である。「個人の興味」の要因で有意確率 $p=.006$ 、「将来性」の要因で有意確率 $p=.001$ 、「報酬」の要因で有

意確率 $p=.006$ 、「知識スキル」の要因で有意確率 $p=.018$ であり、有意水準 ($\alpha=.050$) より低いことから差異が認められる。「雇用制度」 ($p=.407$)、「価値観」 ($p=.588$)、「人間関係」 ($p=.060$)、「社会的評判」 ($p=.156$) においては、有意水準 ($\alpha=.050$) より高いことから差異が見られなかった。表 36 に「個人の興味」「将来性」「報酬」「知識スキル」の4つの要因について多重比較分析の結果を示す。

表 36 仮説 4 多重比較分析

観点	I	J	平均値の差 (I-J) Mean Difference (I-J)	標準誤差 Std. Error	有意確率 Sig.
個人の興味	1 群	2 群	.07425	.08084	.359
		3 群	.23129*	.07900	.004
	2 群	1 群	-.07425	.08084	.359
		3 群	.15704*	.06598	.018
	3 群	1 群	-.23129*	.07900	.004
		2 群	-.15704*	.06598	.018
将来性	1 群	2 群	.03233	.08767	.713
		3 群	.26280*	.08568	.002
	2 群	1 群	-.03233	.08767	.713
		3 群	.23047*	.07156	.001
	3 群	1 群	-.26280*	.08568	.002
		2 群	-.23047*	.07156	.001
報酬	1 群	2 群	.08858	.08116	.276
		3 群	.23773*	.07931	.003
	2 群	1 群	-.08858	.08116	.276
		3 群	.14915*	.06624	.025
	3 群	1 群	-.23773*	.07931	.003
		2 群	-.14915*	.06624	.025
知識スキル	1 群	2 群	.12112	.09549	.205
		3 群	.25688*	.09331	.006
	2 群	1 群	-.12112	.09549	.205
		3 群	.13576	.07793	.082
	3 群	1 群	-.25688*	.09331	.006
		2 群	-.13576	.07793	.082

* 1 群 : N3 以上、2 群 : N4-N5、3 群 : None

多重比較分析の結果から、「個人の興味」 ($p=.004$) の要因に対して N3 以上の学生 ($mean=4.57$) のほうがレベル認定なしの学生 ($mean=4.33$) より職業選択の要因として重

視していると言える。また、N4 から N5 の学生 (mean=4.49) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.33) より「個人の興味」 (p=.018) について重視する傾向があると言える。

次に、「将来性」 (p=.002) の要因に対して N3 以上の学生 (mean=4.69) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.42) より職業選択の要因として重視していると言える。また、N4 から N5 の学生 (mean=4.66) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.42) より「将来性」 (p=.001) について重視する傾向があると言える。

「報酬」 (p=.003) の要因に対して N3 以上の学生 (mean=4.74) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.51) より職業選択の要因として重視していると言える。また、N4 から N5 の学生 (mean=4.66) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.51) より「報酬」 (p=.025) に対して重視する傾向があると言える。

「知識スキル」 (p=.006) の要因に対して N3 以上の学生 (mean=4.50) のほうがレベル認定なしの学生 (mean=4.24) より職業選択の要因として重視していると言える。

以上より、この仮説では H0 は棄却される。多重比較分析の結果から H1 の日本語能力 N3 以上の学生と N4 から N5 の学生とレベル認定なしの学生との間に「個人の興味」「将来性」「報酬」「知識スキル」の 4 要因において職業選択の要因の差があるということが認められた。

4.6.5 仮説 5

日本語能力のレベルによるキャリア志向性に差異はない。

$$H_0 : \pi_1 = \pi_2 = \pi_3$$

$$H_1 : \pi_i \neq \pi_j$$

表 37 仮説 5 平均値と分散分析

志向性	群	度数 N	平均値 Mean	標準偏差 S.D.	F 値	有意確率 Sig.
専門的志向	N3 以上	80	5.10	.915	.236	.790
	N4-N5	145	5.03	1.024		
	None	166	5.01	.963		
管理的志向	N3 以上	80	4.53	1.079	.987	.374
	N4-N5	145	4.69	1.059		
	None	166	4.73	1.090		
自律的志向	N3 以上	80	5.15	1.039	.938	.392
	N4-N5	145	5.26	.997		
	None	166	5.32	.840		
安定的志向	N3 以上	80	5.58	.959	.496	.609
	N4-N5	145	5.67	.819		
	None	166	5.58	.982		
創造的志向	N3 以上	80	4.72	1.458	9.610	.000
	N4-N5	145	5.27	1.266		
	None	166	5.47	1.155		

* 有意水準 $\alpha=.050$

表 37 において「専門的志向」において有意確率 $p=.790$ 、「管理的志向」において有意確率 $p=.374$ 、「自律的志向」において有意確率 $p=.392$ 、「安定的志向」において有意確率 $p=.609$ であることから、有意水準 ($\alpha=.050$) より高いため有意差は認められなかった。一方、「創造的志向」の志向性では有意確率が $p=.000$ であり、有意水準 ($\alpha=.001$) より低いことから高いレベルで差異が認められた。表 38 に「創造的志向」の項目について多重比較分析の結果を示す。

表 38 仮説 5 多重比較分析

観点	I	J	平均値の差 Mean Difference (I-J)	標準誤差 Std. Error	有意確率 Sig.
創造的志向	1群	2群	-.55162*	.17587	.002
		3群	-.75124*	.17187	.000
	2群	1群	.55162*	.17587	.002
		3群	-.19963	.14354	.165
	3群	1群	.75124*	.17187	.000
		2群	.19963	.14354	.165

* 1群 : N3以上、2群 : N4-N5、3群 : None

多重比較分析の結果から、「創造的志向」の志向性は有意確率.002の差異で、N3以上の学生 (mean=4.72) より N4 から N5 の学生 (mean=5.27) のほうが高い志向性が認められた。また、N3以上の学生 (mean=4.72) とレベル認定なしの学生 (mean=5.47) の間で「創造的志向」の志向性は有意確率.000であり、有意水準 ($\alpha=.001$) より低いことから高いレベルで差異が見られた。以上より、この仮説では H0 は棄却され、H1 の日本語能力 N3以上の学生と N4 から N5 の学生とレベル認定なしの学生との間に「創造的志向」においてキャリア志向性に差があるということが認められる。

第5章 結論と提言

5.1 調査結果の分析

5.1.1 4章の要約

本調査ではTNIの日本語経営コース（BJ）の1年生から4年生を対象に調査を実施し、391名から回答を得た。対象者の内訳は次の通りである。性別は男性140名、女性244名、その他7名であった。学年は1年生116名、2年生71名、3年生96名、4年生以上108名であった。所属または希望副専攻はファイナンス87名、マーケティング161名、日本語105名、未定38名であった。

日本語学習の開始時期は高校から（59.85%）が約6割と最も多く、大学から（25.06%）を大きく上回っていた。大学で日本語学習をする理由は将来の仕事のため（38.36%）が最も多く、約4割を占めていた。次に、日本での就職・進学のため（19.44%）、さらに勉強するため（16.11%）が続き、日常生活での必要性や旅行などの個人的な理由ではなく、将来のために大学で日本語を学習することを選んだと回答する学生が多かった。回答者の日本語レベルは、「N1」が3名、「N2」が14名、「N3」が63名、「N4」が74名、「N5」が71名、「取得なし」が166名であった。

就職に対する価値観調査の結果は、次の通りである。

職業への目標を持った時期は、高校生から（42.71%）が最も多く、大学生から（34.53%）を上回っていた。職業に関する目標に影響を受けた人物は、誰からも影響を受けていない（47.06%）が約5割を占めていることから、多くの学生が自分の進路は自分で決めたと自覚していると言える。また、次に多い回答としては、親・祖父母（16.88%）であり、家庭からの影響を強く受ける学生も存在することが分かった。大学卒業後に希望する進路は、多くの学生がタイ国内の日系企業（40.92%）を希望していること、次に日本にある企業（14.32%）を希望していることが分かった。また、日系企業を希望していない学生も約2割いることが明らかとなった。進学希望者（8.70%）は1割にも満たないことが分かった。就職に対する気持ちは、肯定的な回答が約6割であったが、否定的な回答も約3割存在することが分かった。

職業観調査では、働くことの意義について、「生活安定度」「仕事への充実度」「社会貢献度」の3つの因子に関連した質問をし、生活安定度（Mean=4.39, S.D=.626）が最も高

かった。その中でも個人的な要望のためという意識が強いことが分かった。一方、青年期の課題である社会貢献に対する意識は低いことが明らかとなった。

職業選択に関わる要因調査では、「個人の興味」「雇用制度」「価値観」「報酬」「将来性」「知識スキル」「人間関係」「社会的評判」の8因子の中で、報酬 (Mean=4.61, S.D=.589) が最も平均値が高かった。この中でも給料よりも福利厚生や保険をより高く重視していることから、生活の安定と安心を望んでいることが分かる。次に将来性 (Mean=4.56, S.D=.639) の因子の平均値が高く、特に昇進や昇給 (Mean=4.67, S.D=.589) については全質問項目の中でも最も高い数値だった。一方、最も平均値の低いものは社会的評判 (Mean=3.23, S.D=1.029) であり、就職の際には大企業であるか中小企業であるかは特に重視していないことが分かった。また、次に平均値の低かった人間関係 (Mean=3.60, S.D=1.015) からは、知り合いのいない場所へも果敢へ挑戦する意欲がうかがえる。

キャリア志向性調査の結果、「管理的志向」「専門的志向」「安定的志向」「創造的志向」「自律的志向」の5つの志向性の中で安定的志向 (Mean=5.61, S.D=.919) の平均値が最も高かった。その中でも収入や雇用の保障 (Mean=6.22, S.D=1.046) は20項目の中で最も高い数値を示しており、これは、職業観、職業選択の要因の結果と同じ「生活安定」と「報酬」を第一に望むという志向が強いことを示している。次に平均値が高かったのは創造的志向 (Mean=6.03, S.D=1.141) であるが、この項目についてはそれぞれの質問に対して目立った数値を示しておらず、創造的志向としてアイデアを出すことには重視しているが、そのアイデアで自ら企業することを望んではいないということが分かった。管理的志向 (Mean=4.36, S.D=1.076) は5つの志向性の中で最も低い数値となった。このことから、管理職として働くことに強い希望を示していないことが分かった。また、5つの志向性全てにおいて、仕事を辞めるほど強い志向性はないという傾向が見られた。

5.1.2 就職に対する価値観調査の結果分析

ここでは就職に対する価値観調査の結果において具体的にその傾向を分析し、学生の就職に対する意識について考察する。

職業への目標を持った時期は、「高校生」(42.71%) から職業への目標を持ったという回答は、「大学生」(34.53%) からという回答より多く、多くの学生が大学へ入学する以前から職業への目標を持っていたことが分かった。これは、日本語学習開始時期の「高校」(59.85%) が最も多かったこと、また、大学で日本語を学習するという理由として、

「将来の仕事のため」(38.36%)という回答が多かったことと関係していると考えられる。以上の結果より、大学入学前から職業への目標を持ち、その目標との関係から日本語学習を開始させ、さらに大学でも日本語学習を続けたいと考えた学生が多いということが分かる。各学年別で見ると、高校生の際に職業への目標を持った学生が最も多いが、その割合は学年が上がるほど少ないことが分かる。その理由は学年が上がるごとに新しい知識や経験が増え、また専門科目の授業を受けることによりさらに職業への意識が強くなり、自身の中での目標を修正するからではないかと推測できる。一方で、この項目において注目したい点は、職業への目標を持ったことはないと答えた学生の割合である。1年生から4年生まで、各学年において一定の割合で目標を持たない学生がいることが分かった。1年生は就職までに時間があるとはいえ、4年生においてもほぼ同じ割合で目標を持たない学生がいることは、就職を目前に控えている学生にとって望ましいことではないであろう。この理由の一つとして、キャリア教育の不足が考えられる。現在、大学のカリキュラムの中でキャリアに関する授業は4年生のみが対象の1科目のみとなっている。将来設計のためにはこのようなキャリア教育を1年生から学ぶべきではないだろうか。

中村(2017)は大学でのキャリア教育の成果について次のように述べている。

大切な事は、ほとんどの初年時の学生が、「キャリアデザインI」の授業を通して、卒業後に一人前の社会人になるためには、—(中省略)— 夢・目標を見つけ、その将来の目標に近づくための道筋を、自分自身で主体的に考えることが肝要である事に気付いたことである。

このように、キャリア教育を行うことにより、学生は1年次から目標を持つ必要性を感じ、自主的に将来へ行動することが可能なのである。大学教育で学んだ専門的な知識を社会でどう生かしていくべきか、自分の将来について一人で考えるのではなく、大学教育として取り組む必要性を感じる。

このように目標が不明瞭な学生を抱えた中で、大学卒業後に希望する進路にはどのような問題があるのだろうか。学年別の大学卒業後の希望進路をみると、タイ国内の日系企業で働くことを希望する学生はどの学年においても最も割合が高いが、タイ企業で働くことを希望する学生は、1年生(3.45%)、2年生(11.27%)、3年生(13.54%)、4年生(17.59%)と学年が上がるとその割合が多いという結果となった。また、その一方で、日

本にある企業で働くことを希望する学生の割合は、1年生（22.41%）、2年生（15.49%）、3年生（16.67%）、4年生（2.78%）であった。これは、同じ学生に対する1年次から4年次までの回答の推移を表すものではないものの、4年生の中で、日本にある企業で働くことを希望する割合が圧倒的に少ないことが明らかである。この結果から考えられることは、大学入学時には、将来日本で働くために日本語を学びたいと考えていた学生が大学生活を通して得た経験によって、日本で働くという選択から、タイで働くという選択へ移行する可能性が大きいということを示唆している。原因として考えられることは、日本で働くことへの不安や、日本語能力の不足が考えられるが、この傾向は、日本語学習へのモチベーションの低下や、就職に対する不安感へも影響することから、この原因をさらに探る必要があると強く感じる。

就職に対する期待感に関してその不安感の強さを示したのが、就職に対して抱く気持ちに対する回答である。「自分の可能性が広がるようでうれしい」と回答した学生は1年生（32.76%）、2年生（33.80%）では約3割いるものの、4年生（17.59%）では2割にも満たないことが分かった。また、4年生の約3割が、自分がどうなるか不安になる（32.41%）と回答しており、1年生（17.24%）とは対照的な結果となった。これは、4年生が就職に対して期待よりも不安を感じているということを表しており、この不安感からより安心を求め、タイ国内での就職を希望するようになるのではないかと推測できる。

5.1.3 職業観調査の結果分析

ここでは職業観調査の結果において BJ の学生の傾向と日本語学習との関連性を考察する。この考察から学生が認識する働くことの意義について考える。

8項目の中で平均値が高い上位3位は全て「生活安定度」の因子に関連したもので、自分のための生活費をかせぐ（Mean=4.54, S.D=.793）、娯楽のためにお金をかせぐ（Mean=4.48, S.D=.859）、将来の保障を保つ（Mean=4.34, S.D=.922）であった。この結果から、学生が働くことに求めることは何よりもお金であることが明らかであり、大学を卒業することで自分自身を養う必要が出てくると感じているからと言える。同じ「生活安定度」の中でも家族のために生活費をかせぐ（Mean=4.21, S.D=1.013）が下位に位置づけられているのは、卒業してすぐの「家族」とは自分を含めた親の世代のことであり、自分が親になり子を育てる立場となる「家族」に対する意識が少ないことの表れだと考えられる。

次の因子「仕事への充実度」では、働くことから得られる喜びや満足度よりも、自己成長を求めていることが分かった。この「就職は自分の成長していくために重要」であるという特徴は、浦上（1995）が進路選択に対する自己効力の高い者の特徴としており、この結果から学生の自己効力感の高さがうかがえる。このような結果となった原因の一つとして考えられることは、タイの学生は就職で経験を得ることは、次の就職へのステップであると考えており、常に転職についても意識しているからではないだろうか。

最後に「社会貢献度」が他の因子より平均値が低い理由を考える。まず、BJの学生は財務に関する教育を受けており、他の学部より経済面に対して強い興味を持っていることが挙げられる。また、日本語を勉強する理由として仕事を第一に考える学生が多かったことから、日本語を習得することによって金銭面で優遇されるというイメージがあることが考えられる。そのため、社会よりも経済面を重視する傾向があるのではないだろうか。

浦上（2015）では、将来、社会的性格が強い職業に就くであろう、教育や看護などを専攻する学生は、社会的側面に対して他の学部の学生よりも価値を認める学生が多いとしており、BJの学生が希望する職業は社会的性格が比較的弱い職業であることが推測される。

また、浦上（2015）は経済的側面の値が他の2つより高い集団は職業不決断に陥りやすいと指摘しており、本調査の「生活安定度」の値が最も高かったという結果から、経済面ばかりに囚われ職業決定が困難になる可能性があることが予測される。

5.1.4 職業選択に関わる要因調査の結果分析

ここでは職業選択の要因調査の結果についてBJの学生の傾向について考察する。この考察から学生が職業を選択する際に重視する点について考える。全20項目の中から平均値が高い上位5位と下位5位について分析する。昇進や昇給がある（Mean=4.67, S.D=.677）は最も高い数値を示した。これは、初めて就職する時には、自分の能力が十分でないため、将来的に能力や経験によって昇給や昇給があれば、初めの給料に納得してなくても仕事を受け入れるという意識がうかがえる。次に、福利厚生や保険などの充実（Mean=4.63, S.D=.642）が高い数値となった。この要因を重視していることは、比較的福利厚生制度の手厚い日本企業への就職を希望していることとつながると考えられる。興味のある仕事（Mean=4.62, S.D=.648）は3番目に重視しているが、これはシブソン（Sibson, 2011）の言う、イベント・スポーツ・レクリエーション経営の学生では最も重要な要因であることと異なり、経営学部という比較的娯楽産業と離れた業界で働くことを考えている

からではないかと推測する。次に技術が身に付く (Mean=4.59, S.D=.684) を重視しているが、これは、将来の転職に向け、技術を身に付けたいという希望があることから比較的高い数値となったと考えられる。給料がいい (Mean=4.59, S.D=.688) が 5 番目に高い数値となったが、これは学生が、初任給の低いことに納得しているからではないかと推測する。先に述べたように、経済面を重視するという傾向がある中でも、給料よりも福利厚生を重視していることは興味深い結果であると言える。

次に下位に位置づけられたものについて見ていく。知り合いからの推薦 (Mean=3.96, S.D=1.069) は比較的低い数値となっている。ASEAN4 各国の職場実態に関する調査 (2014) によると、タイはフィリピンやインドネシアなどに比べ縁故採用率は低く、就職する際に知り合いなどを頼ることを前提としていないということがうかがえる。一方、先輩や知り合いがいる (Mean=3.24, S.D=1.258) は平均値が低いものの、標準偏差が高いため、重視する学生もそうでない学生も含まれていることが分かる。

ここで、大学の専攻が活かせる (Mean=3.96, S.D=1.055) が下位に位置している理由を考察する。調査対象の学生は経営学専攻であり、大学の専攻は仕事に活かせる専門性が強く、さらに日本語能力もある程度習得している学生である。どちらの能力も活用できれば仕事を探すうえで有利であるといえるが、自分の専攻を活かすことを特に重視していないということは、学習内容に対する理解が不十分であり仕事で活かせるほど習得していないと認識しているからなのだろうか、または、大学で学んだことと違うことを仕事としたいと希望しているからなのだろうか、その原因を探る必要があるだろう。この原因の探求については大学で教育を提供する側として課題として取り組みたい。

社会に貢献できる仕事 (Mean=3.60, S.D=1.086) については、学生の専攻が社会性に関する学部でないため、社会貢献に対する意識が高くないからだろうと推測できる。最も低い数値を示した要因は、会社の規模や知名度 (Mean=3.23, S.D=1.029) であった。これは、経済面が保障されているのなら、会社の知名度は重視しないというを表しており、現在もタイ国内での日系中小企業数の進出が進行中であることから、学生は希望する日系企業に就職する機会が十分にあると言える。

ここで、興味深い結果となった、職場の場所 (Mean=4.35, S.D=.901) について考察する。勤務時間が決まっている (Mean=4.30, S.D=.886)、出勤時間・出勤日が自由 (Mean=4.18, S.D=1.025)、正社員か契約社員かという雇用形態 (Mean=4.07, S.D=.969) よりも「職場の場所」が上位に位置していたことから、学生にとって会社の場所は勤務体制よりも大切で

あることが分かった。これは、仕事を探すうえで活動範囲を狭める要因ともなるが、タイの学生にとって重要であると言うことを示す結果となった。

5.1.5 キャリア志向性調査の結果分析

ここではキャリア志向性調査の結果について BJ の学生の傾向を考察する。この考察から学生が持つキャリアの志向性について考える。

まず、5つの志向性の中からその特徴を分析する。最も平均値が高かったものは安定的志向 (Mean=5.61, S.D=.919) であった。この志向性に関する質問では、経済的な保障だけではなく、仕事の安定性も含まれている。また、安定した保障がないならその組織を離れる (Mean=4.68, S.D=1.557) については評価が低く、仕事が安定していなくても仕事を辞めるほどではないと考えており、経済面の保障が最も重要であると認識していることが明らかとなった。管理的志向 (Mean=4.36, S.D=1.076) に関しては最も平均値が低く、職場の中で管理する立場になることへの重要度が比較的低いということが分かった。この原因としては、まだ実際に仕事に就いた経験がないため、管理する立場に対して現実的な意向を持ち得ないからと考えられる。この点に関しては卒業後、就業した学生に対して再度調査する必要があるだろう。

次に、全 20 の質問項目の中からその特徴を分析する。会社への安心感 (Mean=6.04, S.D=1.166) が上位 3 位に含まれることに対して、他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい (Mean=4.83, S.D=1.756) は平均値がかなり低いという結果となった。これは、自分で事業を起こすことによる不安定感よりも企業で働く安心感をより強く求めるという結果を裏付けることとなった。また、専門の技術や能力を磨く (Mean=6.11, S.D=1.176) が 20 項目中 2 番目に高い値となったことから、仕事で得るものとして、経済面での保障と技術を望んでいることがうかがえる。特に、現在学生である立場からは、仕事から得られる技術を活かして次の仕事を選んでいきたいという姿勢が表れた結果と言える。

全質問項目のうち下位 5 項目について考察すると、安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるならその組織を離れる (Mean=4.68, S.D=1.557)、自律して自由に行動できないような仕事に就くくらいなら、仕事を辞める (Mean=4.62, S.D=1.569)、ゼネラルマネージャーになるコースから外れるような仕事をするなら、仕事を辞める (Mean=4.60, S.D=1.547)、自分の専門領域からはずれてしまうような人事異動をローテーションとし

て受け入れるなら辞める (Mean=3.97, S.D=1.810) の 4 項目は全て志向性と離職とを比較した状況についての質問であることから、各志向性において仕事を失うことと比較した場合には、その志向は重視しないということが示された。このことから、学生にとってはどのような条件であれ、仕事があるという状態が最も大切であると認識していることがうかがえる。特に自分の専門領域との関係性に対して特に強い志向性はないということから、仕事から得られる安定のためには自身の専門と関係のない仕事を受け入れるという志向があると言えるだろう。

5.2 仮説の考察

5.2.1 仮説の要約

本研究では日本語能力のレベル別に N3 以上、N4 から N5、レベル認定なしの 3 群に分けて、有意差が認められるかについて仮説検証を行った。

仮説 1：所属または希望副専攻の差異について

仮説 2：就職に対する価値観「卒業後の希望進路」の差異について

仮説 3：職業観「社会的責任と義務」の差異について

仮説 4：職業選択要因「個人の興味」「将来性」「報酬」「知識スキル」の差異について

仮説 5：キャリア志向性「創造的志向」の差異について

以上 5 つの仮説において差異がみられた。

5.2.2 仮説 1 の考察

検証の結果、N3 以上の学生、N4 から N5 の学生、レベル認定なしの学生との間には副専攻の所属先または希望に差があることが認められた ($p=0.000$)。N3 以上の学生は日本語副専攻 (49.52%) に所属する傾向があり、マーケティング副専攻 (7.42%) は少数となっている。また、JLPT のレベル認定がない学生はファイナンス副専攻 (49.43%)、マーケティング副専攻 (49.07%) に約半数所属していることが分かった。この結果から、日本企業で働く際に必要な JLPT レベルの認識や日本企業での倫理観など、必要なキャリア教育を副専攻別に開講する有効性が示されたと言える。

5.2.3 仮説2の考察

検証の結果、N3以上の学生、N4からN5の学生、レベル認定なしの学生の間では卒業後の希望進路に対して差があるということが認められた ($p=.005$)。日本語レベルの3つの群全てにおいて、タイの日系企業で働くことを希望している学生が多いことが分かるが、その割合はレベルごとに大きく異なることが明らかとなった。N3以上の学生の60.00%がタイにある日系企業で働くことを希望しているが、学生はすでに十分な日本語能力を習得していることから、各自の進路に対して学生自身も日本語能力を身に付けようとしていることが分かる。N4からN5の学生は42.76%がタイにある日系企業で働くことを希望しているが、彼らの日本語能力は十分でないことが明らかとなった。富田、ニダー(2018)は、日系企業が日本語を使用する人材としてタイ人社員に求める日本語能力は、新卒の場合は最低でも日本語能力試験3級が必要であり、中途採用の場合は同試験2級以上を求めていると述べている。そこで、学生が大学生活の中で身に付けておくべきレベルを把握し、目標へ向かって努力できるように指導していくべきである。

また、「日本にある日系企業で働く」はどのレベルにおいても2番目に高い割合を示し、その割合はそれぞれの群の中でもほぼ同一の数値となっている。これは、日本語レベルに関わらず、日本で働きたいと考える学生が一定数存在することを表しているため、日本語学習だけではなく、日本で就職するための心構えをキャリア教育として全レベルの学生を対象に実施することも必要だと言える。

就職に対して抱く気持ちに関しては日本語レベル別で差異は認められなかった。 ($p=.162$) しかし、日本語レベルN3以上の学生において、自分の可能性が広がるよううれしい ($n=19, 23.75\%$) よりも自分がどうなるか不安になる ($n=24, 30.00\%$) が高いという結果が得られた。これは、N4からN5の学生やJLPTの取得にこだわらない学生とは異なる結果となっている。JLPT取得は資格獲得という達成感を感じ、自己効力感につながると考えられたが、日本語習得は就職に対する不安感を低減させる効果がないという可能性を示す結果となった。本研究では不安に対する調査は実施していないため、就職に対する不安感に関連して、自己効力感と日本語習得の関係を探ることは今後の課題としたい。

5.2.4 仮説3の考察

検証の結果、日本語能力 N3 以上の学生とレベル認定なしの学生との間に「世の中のために働く責任と義務がある」の項目において職業観に差があるということが認められた ($p=.013$)。N3 以上の学生 ($\text{mean}=3.01$) はレベル認定なしの学生 ($\text{mean}=3.43$) と比較すると社会的責任と義務が弱いことが分かった。さらに、この項目に対する N3 以上の学生の平均値 ($\text{mean}=3.01$) は、8 項目全ての中において、日本語レベル別で見ても、最も低い値を示した。この理由として考えられることは、高いレベルの日本語習得は社会のためではなく、自分自身が働くためであると認識している可能性があるということである。高い日本語レベルを習得した学生は語学を活かし、日本人とタイ人の間で通訳や翻訳などの仕事を通して、社会的に貢献したいという希望を持つのではないかと予測していたが、そうではないということが明らかとなった。しかし、通訳や翻訳など、より高い日本語能力が必要とされる職業には他の職業と比較して社会性の高さが求められるのではないだろうか。灘光 (2009) は、日本で働く医療通訳者に対してインタビューを行い、なぜ医療通訳の現場に携わり、その仕事を継続できるのかという問いかけに対する答えとして「人の役に立つ」という思いがあることが、全ての通訳者に共通していたと述べている。つまり、「人の役に立つ」ことが通訳者としての一つの動機であると言えるが、検証の結果はこれと反していたこととなる。この理由としては、日本で通訳者として働いている人には、日本で母国の人の助けになる、日本で言語的な問題で困っている人ためになる、という動機があることに對し、タイで通訳になりたいと思っている学生は、自分の国で外国人である日本人に対して言語の仲介人として働くということは、世の中のためというよりも、外国人の必要性に応じた仕事であると認識しており、心理的に異なる可能性があることが示唆される。これについては日本語通訳者、翻訳者になりたい学生を対象にその動機を調査する必要があると言える。

5.2.5 仮説4の考察

検証の結果から、将来性の要因に対して、N3 以上の学生 ($\text{mean}=4.69$) とレベル認定なしの学生 ($\text{mean}=4.42$) の間、N4 から N5 の学生 ($\text{mean}=4.66$) とレベル認定なしの学生の間において、有意な差が認められたことから、JLPT のレベルを持った学生の方が、まだレベルを取得していない学生よりも将来性を重視しているということが分かった。これは、JLPT の試験を受験し合格することの将来性を認識しているからで、JLPT の受験目的を将

来仕事で活用できるからと捉えていることが示唆された。それに対し、**JLPT** のレベルをまだ取得していない学生は、自身の日本語能力を就職する際の強みとして考えてはいるのではないかと推測される。

次に、個人の興味の要因に対して、**N3** 以上の学生 (mean=4.57) とレベル認定なしの学生 (mean=4.33) の間、**N4** から **N5** の学生 (mean=4.49) とレベル認定なしの学生の間有意な差が認められたことから、**JLPT** を取得している学生のほうが興味のある楽しい仕事をしたいと考える傾向があることが分かった。これは、日本語に興味があり、日本語を使って仕事をしたいという学生がいることと、日本語能力を身に付けることで仕事の選択肢の幅が広がると考える傾向があるのではないかと推測される。

平均値が最も高かった「報酬」の要因に対しては、**N3** 以上の学生 (mean=4.74) とレベル認定なしの学生 (mean=4.51) の間で、また、**N4** から **N5** の学生 (mean=4.66) とレベル認定なしの学生 (mean=4.51) の間で、有意差が認められた。このことから **JLPT** のレベルを持っている学生のほうが報酬を重視する傾向があると言える。つまり、**JLPT** を取得することが、より高い報酬へ繋がると考えていることを示唆している。また、3つの群の間で平均値を比較すると、日本語レベルの高い学生のほうがより強い値を示していることから、日本語能力を上げることによってより高い報酬が期待できると認識していることが分かる。

「知識スキル」の要因に対しては、**N3** 以上の学生 (mean=4.50) とレベル認定なしの学生 (mean=4.24) の間で有意差が認められた。これは、より高いレベルの日本語能力を習得した学生はその能力を仕事で活かしたいと考えていること、また、日本語を使って仕事をしたいと強く希望していることを裏付ける結果となった。

以上の結果より、積極的に **JLPT** を取得している学生のほうが、日本語を仕事で活かしたいと考えていること、さらに日本語を習得できれば高い報酬が期待できると考えているということが明らかとなった。それに対し、**JLPT** をまだ取得していない、または、積極的に **JLPT** の試験を受験していない学生は、職業選択の際に比較的強いこだわりを持たないということが言える。

5.2.6 仮説5の考察

検証結果から、「創造的志向」の志向性に対し、N3以上の学生（mean=4.72）とN4からN5の学生（mean=5.27）の間で、また、N3以上の学生（mean=4.72）とレベル認定なしの学生（mean=5.47）の間で有意差が認められた。このことから、日本語レベルN3以上の学生は何かを作り上げたい、自分で起業したいという志向性が比較的弱いとすることを示している。この原因として考えられることは、日本語能力を習得し仕事で活かすことは、自分自身が何か新しいもの創造するためではなく、言語を使って人と人とのコミュニケーションをサポートするという、通訳や翻訳の仕事に興味を持っているからではないかと推測できる。

次に、各質問項目について分析するため、表39に創造的志向の各質問に対する平均値と分散分析の結果を示す。

表39 創造的志向 平均値と分散分析

質問内容	群	N	Mean	S.D.	F	Sig.
自分の事業を起こすことができそうなアイデアを探している	N3以上	80	4.45	1.961	7.090	.001
	N4-N5	145	4.97	1.826		
	None	166	5.34	1.579		
他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい	N3以上	80	4.21	1.840	6.715	.001
	N4-N5	145	4.91	1.687		
	None	166	5.06	1.715		
自分自身のアイデアと努力だけによって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる	N3以上	80	5.81	1.397	1.761	.173
	N4-N5	145	6.08	1.109		
	None	166	6.08	1.021		
自分自身の事業を起こしそれを軌道に乗せることをめざす	N3以上	80	4.39	1.932	8.825	.000
	N4-N5	145	5.10	1.821		
	None	166	5.39	1.583		

表39において「自分自身のアイデアと努力だけによって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる」において有意確率.173であり、有意水準（ $\alpha=.050$ ）より高いため有意差は認められなかった。一方、「自分の事業を起こすことができそうなアイデアを探している」は有意確率が $p=.001$ 、「他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい」は有意確率 $p=.001$ 、「自分自身の事業を起こしそれを軌道に乗せることをめざす」は有意確率 $p=.000$ であり、有意水準（ $\alpha=.005$ ）より低いことから差異が認めら

れた。この結果から、創造的志向の中でも、自分のアイデアと努力で作上げたものへの充実感ほどの日本語レベルの学生にもその志向性の差は特に認められなかったが、自分で事業を起こすことに関する質問項目に対し、有意差が認められることが分かった。特に N3 以上の学生は自分の事業を起こすことに対してはその志向性は低く、レベル認定のない学生は自分自身で事業を起こしたいという志向性が高いことが分かった。これは、N3 以上の学生は日本語能力を活かすためには、企業に属することが有利であると考えていること、レベル認定のない学生は日本語能力を証明する必要性がなく、自分のアイデアで起業したいと考える学生が多いことが考えられる。

5.3 先行研究との比較

5.3.1 就職に対する価値観と職業観について

大脇他 (2009) では、法学部、商学部、経営学部系の日本にいる大学生に対して就職意識の調査を行っている。ここでは、日本人学生とタイ人学生とを比較して分析していく。

「職業に関する目標を持ち始めた時期」では、日本人学生は大学 3 年生が 3 割と最も多く、次は高校生が 3 割弱、大学 2 年生が 1 割と続いていた。本研究では、高校生から目標を持っていた学生が最も多かったことから、タイ人学生が比較的早い時期に職業への目標を持っていたことがうかがえる。一方、目標を持ったことはないという学生については、本研究での結果は約 2 倍となっており、タイ人学生の間では、目標を持っている学生と持っていない学生との隔たりが大きいことが明らかとなった。

次に、職業に関する目標に影響を受けた人物については、誰からの影響も受けていないという回答が最も多いことは共通しているが、その値は日本人学生 38.8%、タイ人学生 47.06% と。タイ人学生のほうが誰からも影響を受けてないと答えた学生が多かった。また、次に多かった回答も共通しているが、日本人学生は父親の影響を受けたが 24.5% で、タイ人学生の 16.88% よりも多いことが分かった。職業への人による影響については、Kazi & Akhlaq (2017) が、家庭環境が与える影響の強さについて言及しているが、家族の影響があっても最終的に自分自身で決めたと考え、誰からも影響を受けていないと回答する場合があると述べられていることから、この 2 つの項目に対する割合の差に大きな違いはなく、日本人学生とタイ人学生には似た傾向があると言える。

就職に対して抱く気持ちについては、大脇他（2009）では、それぞれの質問項目に対して4段階評価で回答を求めており、「経済的に自立できる」に対して、最も高い評価となっている。本研究では「自分の可能性が広がるようでうれしい」と回答した学生が最も多く、経済的な自立は3番目となっていることから、日本人学生とタイ人学生の違いが現れたと言える。つまり、タイ人学生にとって働くことはお金を得ることではあるものの、自立するという認識は薄く、それに対して日本人学生にとって働くことは自立することであるとの認識が強いという傾向がある。

5.3.2 職業観について

大脇他（2009）では、上位1位が「生計を立てる」、下位1位が「世のため人のため働く責任と義務がある」であり、この2項目については、本研究と共通しており、日本人学生とタイ人学生に共通する考え方であることが分かった。一方、本研究では、娯楽のためにお金を稼ぐが上位2位に位置し、日本人学生においては、下位2位に位置していたことから、日本人学生のほうがより、生活に対する安定を求めており、タイ人学生は生活のためのお金ではなく、娯楽に対しても重視していると言える。大脇他（2009）では、因子ごとの結果は、「社会貢献度」より「生活安定度」、さらには「仕事への充実度」の順に強く意義があると考えているという結果となっており、日本人学生は生活の安定よりも、仕事をする事で得られるものを大切にしていることが、タイ人学生の何よりも生活安定度を重視するという結果との相違点であることが分かった。

5.3.3 職業選択に関わる要因について

シブソン（Sibson, R., 2011）はイベント、スポーツ、レクリエーション管理学に在籍するオーストラリアの学生に対して職業選択の要因について調査を行っている。上位項目には興味のある仕事や楽しい仕事、雇用機会が入っており、仕事で得られる報酬よりも、仕事の内容を重視するという結果であった。これは学生が所属する学部の影響が強く、該当学部の学生が就職先として希望する職業は経営学部などの学生とは働く条件の異なる職業が多いからであるという。また、タイ人学生が特に重視している報酬や昇給に対してはあまり高い値を示していなかった。つまり、オーストラリアの学生の場合、仕事の内容を重視しており、報酬には特に強いこだわりを持っていないということである。この原因として考えられることは、オーストラリアではどのような職種であれ、一定の賃金の保障があ

り、仕事を得ることができれば安定だという社会的な仕組みがあるからではないだろうか。一方、タイ社会では給料の差が大きく、能力があればあるほど昇給も望めるという仕組みがあるのではないだろうか。Kazi & Akhlaq (2017) は社会経済が学生の職業選択に影響を与えると述べているとおり、この、報酬に対する強いこだわりは、タイとオーストラリアの社会経済の違いを表す結果となっていると考えられる。

5.3.4 キャリア志向性について

益田 (2002) では、キャリア志向性のキャリア選択行動への影響を調査するため、日本人の転職経験者を対象にアンケート調査を行い、キャリア志向が5つの因子に分かれることを確認している。また、年齢階層ごとの志向尺度得点のばらつきに差異が認められなかったため、どの年代でもそのキャリア志向の強さは変わらないという結果であった。このことから、本研究での学生のキャリア志向の強さは年齢によるものではないと推測される。また、益田 (2002) では、キャリア志向の男女差を比較しており、男性は管理的志向、創造的志向が高く、女性は管理的志向、創造的志向は低いものの、安定的志向が高いという結果となった。本研究では管理的志向に対して男女の差に $p=.020$ と有意差が認められたものの、創造的志向や安定的志向に対しては男女の差は認められなかった。これは、就職に対する価値観において、日本では性による違いがあるが、タイでは性による違いはないことを表している。次に、益田 (2002) は管理的志向と専門的志向が強いほど、目標の確実性や目標のレベルが高いと述べている。本調査では管理的志向は最も低く、次に低いものが専門的志向であったことから、高い目標設定は行わず、その目標へ確実に進むことも特に目指していない傾向があるといえるのではないだろうか。また、この目標の確実性と目標レベルが高いほど、転職満足度が高くなると述べていることから、本調査における管理的志向と専門的志向の低さがキャリア選択への満足度を低下させることが予測される。

チットラダー (Chitrada, 2013) は、タイ人と韓国人の人文学部と工学部の大学院生を対象に職業選択の要因調査の中で、結果期待に関する質問として、シャイン (Schein, 1978) のキャリア志向質問票を使用して調査を行っている。タイ人の学生の中で最も平均値の高い項目は自律的志向の項目で、課題を進める上での日程と手順が思い通りになることに対して強い意向を示していた。また、人文学部よりも工学部の学生の平均値が高かったことから、工学部の学生は仕事のやり方に対して自分の意志で進めたいという希望があることが分かった。本調査ではこの項目に対しては5番目に高い値となっていたことから、経営

学部学生の希望する職種はある程度手順が決まったものを予測しており、特に自律性は求めているのではないかと考えられる。最も平均値の低い項目は安定的志向の項目で、安定した職務保障がない仕事に配属されるなら組織を離れるであった。この項目に対する本調査での結果は16位と下位ではあるものの、組織を離れることは望まないという志向性が確認されている。チットラダー（2013）では、特に工学部の学生がこの項目に対し低い評価をしていることから、技術を持った工学部の学生は、組織を離れることに対する不安感が少ないからではないかと考えられる。そのため、本研究で得られた経営学部の学生との結果に相違が現れたと推測する。

5.4 提言

本調査より、日本語レベルによる就職に関する意識の違いがあることが明らかとなった。また、日本語レベルの違いに所属副専攻との関連が認められたため、効果的なキャリア教育を行うためには、同じ経営学部に所属している学生間でも、各副専攻別にキャリア教育を実施することが有効であると考えられる。そのため、まず、日本語レベルごとの学生の就職に関する意識の傾向について分析し、日本語教育や副専攻別のキャリア教育を行う際に配慮すべき点について提案を述べる。

5.4.1 N3以上のレベルの学生について

約半数が日本語副専攻に所属しているが、約17%はファイナンスに在籍しているため、より実用的なビジネス日本語の科目を開設するのであれば、日本語副専攻のみを対象にするのではなく、受け入れる学生の範囲を広げる必要があると言える。卒業後の進路については、60%がタイにある日系企業を希望しており、タイ企業を希望する割合が5%しかないことから、仕事で日本語を活用したいと考えている学生が多いことが分かる。そのため、仕事で必要となる日本語や、日本企業の文化をより理解しておくことがキャリア教育として重要となる。中小企業基盤整備機構のタイにおける日系中小企業の経営課題に関する実態調査（2006）によると、タイで操業している日系企業が問題として挙げることは、人材の確保であるという。特に指導・教育において、習慣や考え方、文化や社会背景の違いを起因とする問題と、離職率の高さについて言及している。また、堀井（2011）は、中国やベトナムにおける日系企業が外国人材に求める能力として、日本語能力はもちろん、日本人の考え方や日本文化を理解すること、また、日本語能力以上に求めること

として、問題解決能力の重要性について述べている。この群に属する学生は、キャリア志向性の創造的志向が他の群よりも明らかに低いことが認められたことから、日本語能力とは別の能力を習得するべきであることが示唆された。そのため、このレベルに属する学生に対してはコミュニケーションとしての日本語だけでなく、日本語を使った問題解決能力の育成が必要であると言える。

就職に関する価値観について、この群に属する学生は有意差は認められなかったものの、他の群の学生よりも自分がどうなるか不安になるという否定的な気持ちを抱く学生が比較的多く、一方、うれしい気持ちや自立できることなど肯定的な気持ちを抱く学生が比較的少なかった。これは、将来に対する不安から資格として JLPT の高いレベルに挑戦していることを示しているのか、日本語能力は上がっているが他の知識に対して自信がないことへの現れなのか、いずれにしてもこの不安感に対する対策が必要である。

職業観について、他の群より高い項目が、娯楽のために稼ぐという項目であったことから、社会貢献や働くことへの充実には関心がないという特徴があることが分かった。この群に属する学生は、日本語を使って働きたいと考える学生である。つまり、日本人と同じ職場で働く可能性が高い学生であることから、職業観について、より日本人が求める意識に近いことが望まれるであろう。また、少なくとも日本人の職業観を理解しておくべきである。そのため、職業に対する価値観や働くこととは何なのかを意識できるようなキャリア教育の検討が必要であると言える。

職業選択の要因について、他の群と比較すると、個人の興味、将来性、報酬、知識スキルに対して重要だと認識していることが分かった。反対に、雇用制度、価値観、人間関係、社会的評判には強い意向を示さないことが分かった。将来性、報酬、知識スキルに関してはレベル認定なしの学生との差異がはっきりと認められていることから、高い日本語能力を習得し、より充実した保障を得ようという意識が見られる。また、キャリア志向性のうちの専門的志向について、わずかながら他の群よりも高い数値を示したものの、有意差は認められなかったことから、日本語を専門にしたいという意向はあまり高くないことが分かった。これは、日本語を使って仕事をしたいが、それを専門としようとは考えておらず、高い保障を得るための、資格の一つと捉えていることの裏付けとなる。つまり、日本語以外の能力が必要であると認識していることとなり、日本語副専攻に所属する学生が他の副専攻に所属している学生よりも将来への不安を抱えていることに繋がるのだと言える。つまり、この不安に対して取り組むことが大学としての課題となる。

5.4.2 N4からN5のレベルの学生について

この群に属する学生のうち4割を超える学生が、卒業後の希望進路について、タイにある日系企業で働くことを希望している。また、約半数の学生がマーケティングに所属していることから、日本語を資格の一つとして捉え、就職で有利に活用したいと考えていることが特徴であると言える。一方で、日本にある日系企業で働くことを希望する学生も約1割程度存在するため、日本語能力をさらに向上させるべきであると認識させる必要がある。

職業観については、他の群より高かった項目から、自分自身のためではなく家族の生活費を稼ぐことと認識していることが分かった。また、働くことで自己実現や自己の成長を図り、働くことが社会人としての一つの役割であると捉えていることも分かった。さらに、将来の保障を保つことに関して他の群より高い数値を示していた。以上より、比較的強い職業観を持ち、そのために日本語を学習して、より堅実な将来の保障を得たいという姿勢がうかがえる。この点に関して、N3以上の学生と相違が見られることから、職業観を育成することよりも、仕事での専門性を活かすことに重点をおき、職業や業界への知識を習得できるような教育が必要であると言える。このことは、職業選択の要因として、他の群と比較すると雇用制度や社会的評判に対してより重視していることから、より具体的な就職活動への取り組みや企業について知ることがキャリア教育として有効であると考えられる。

5.4.3 レベル認定なしの学生について

この群に属する学生の就職に対して抱く気持ちについての結果から、**JLPT**をまだ取得していない学生が、比較的将来について不安を抱いていないことが分かった。また、職業観調査の結果からは、世の中のために働く責任と義務を強く感じており、娯楽のためにお金を稼ぐことよりも、生活費のためにお金を稼ごうという意識が現れており、より堅実な職業意識を持っていることがうかがえる。それと関連して、職業選択の要因に関しては、個人の興味、将来性、報酬、知識スキルにおいて、レベル認定を持っている学生よりも平均値が低いことが明らかになった。つまり、現在の自分の持つ能力をある程度理解しており、初めて就職する際に自分自身に過度の期待を持たず、できること、すべきことをするのが当然と考えていることが特徴であると言える。

キャリア志向は創造的志向、自律的志向、管理的志向の3つが他の群の学生より高く、特に創造的志向はN3以上の学生よりも高いレベルで有意差が認められた。卒業後の進路

としては、タイ企業で働く希望が他の群の学生よりも高く、仕事への堅実的な意識と創造的志向を持つことから、N3以上の学生とは目標とする職業の違いが明らかである。このことから、キャリア教育として職業や業界の知識について指導する際にはN3以上の学生とは違った側面を持たせる必要があることが分かる。また、創造的志向の高さは、自営業やフリーランスで働くことを希望している人の割合が高いことの裏付けとなるだろう。先に述べたとおり、この群に属する学生は現在の自分の能力を過信していないため、進学を希望している人も多く、他の群と比較すると2倍となっている。この群に属する学生は、ファイナンスとマーケティングに約5割所属しているため、日本への語学留学の説明会などはこの2つの副専攻の学生に対しても十分有効である。

5.4.4 学生全体について

本調査の結果から、多くの学生が高校から日本語学習を始め、同じ時期に職業に対して目標を持っていたことが分かった。しかし、4年生の中にも職業に対して目標を持ったことのない学生が1割以上存在し、この目標を持ったことのない学生は日本語のレベルとは関連性がないことが明らかになった。このことから、大学のカリキュラムの中に1年生から自分自身のキャリアに興味を持たせるようなキャリア教育を行うことが有効ではないかと考えられる。

就職に対して抱く気持ちは肯定的な気持ちの学生の割合は学年が上がると低く、不安を感じている学生は学年が上がるほどその割合が高かった。これは、実際に就職する時期を迎えたことで、不安感が増していることの結果であるため、卒業が近づく学生にはカウンセリングなどのサポートが必要であることが示唆された。

卒業後の希望進路が、1年生の約20%が日本で働くことを希望しているのに対して、4年生は3%にも満たなかった。これは、日本語学習への興味が薄れてしまったのか、日本語能力の向上に満足できていないからなのか、日本語学習を通して学んだ日本文化の影響によるものなのか、実際に旅行や研修などで日本に滞在した経験からなのか、様々な原因が考えられるが、大学における日本語教育のあり方を検討するために、この原因を探ることを今後の課題としたい。

参考文献

TNI

THAI

NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

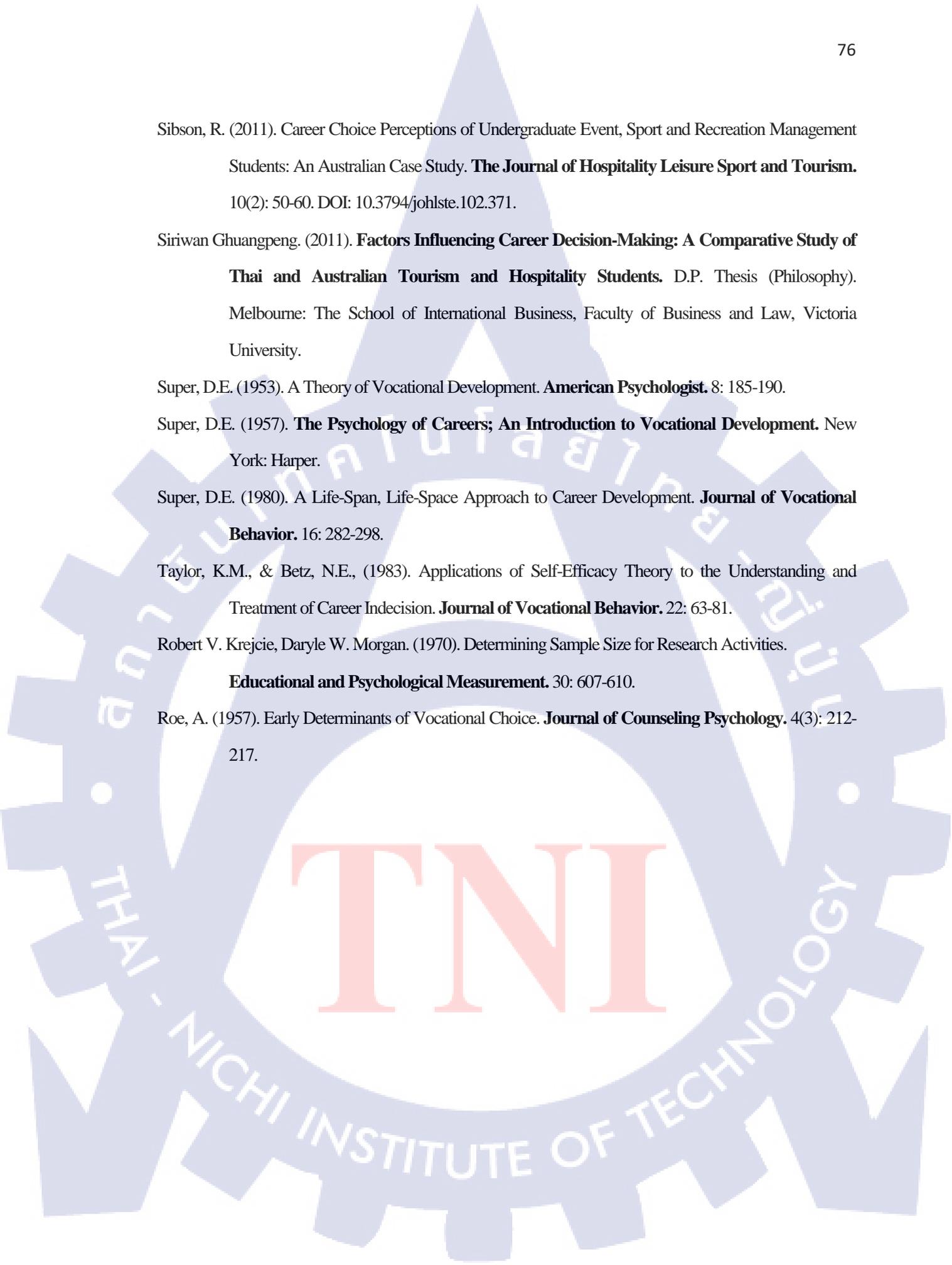
参考文献

- 浦上昌則（1995）「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要：教育心理学科』第42号，115-126
- 浦上昌則（2015）「大学生の職業観と職業不決断—尾高（1941）による職業の定義に基づいた職業観の把握」『南山大学紀要・アカデミア：人文・自然科学編』第9号，41-56
- 大脇錠一・脇田弘久・小宮山隆行〔他〕（2009）「大学生の就職意識に関する調査研究」『流通研究：愛知学院大学流通科学研究所所報』第15号，41-68
- 岡本英嗣（2010）「先行研究からみたキャリア開発の規範的命題」『目白大学経学研究』第8号，77-90
- 金井壽宏（2010）「キャリアの学説と学説のキャリア」『日本労働研究雑誌』52巻，603号，4-15
- キャリアタスリサーチ（2019）「2020年度外国人留学生の就職活動状況」株式会社ディスコ
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/08/kaigairyugakuseichosa_201907.pdf.
（参照 2020-10-05）
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター（2002）「児童生徒の職業観・勤労観をほぐくむ教育の推進について（調査研究報告書）」国立教育政策研究所
<https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf>.（参照 2020-10-03）
- 坂柳恒夫（1990）「進路指導におけるキャリア発達の理論」『愛知教育大学研究報告』第39号，141-155
- 坂柳恒夫（2007）「キャリア・カウンセリングの概念と理論」『愛知教育大学研究報告』第56号，77-85
- 下村英雄（1996）「大学生の職業選択における情報探索方略—職業的意思決定理論によるアプローチ」『教育心理学研究』44巻2号，145-155
- 富田紘央・ニダー・ラープスィサワット（2018）「日系企業が求める人材とタイ人学生が求める日系企業像」『2018年度学校法人東海大学創立75周年記念行事国際学術セミナー』57-68

- 中村博 (2017) 「大学生のためのキャリア教育の社会的意義」『福山大学経済学論集』
41 卷 1,2 号, 13-28
- 灘光洋子 (2009) 「医療通訳者の立場、役割、動機について —インタビュー調査をもと
に—」『通訳翻訳研究』8 号, 73-95
- 日本貿易振興機構 (2017) 「タイ日系企業進出動向調査 2017 年」JETRO
https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/01/762117c2abed4a1c/20170074_report.pdf. (参
照 2020-10-09)
- 野元千寿子 (2007) 「日系企業が現地社員に求める「ビジネス日本語」の実態」『立命
館アジア太平洋大学紀要：ポリグロシア』13 号, 69-81
- 法務省 (2019) 「国籍・地域別在留外国人の推移」出入国在留管理庁
<http://www.moj.go.jp/isa/content/930004455.pdf>. (参照 2020-10-11)
- 堀井恵子 (2011) 「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育のシラバス構築のため
の調査研究：ベトナム ハノイの日系企業へのインタビューからの考察」『武
蔵野大学文学部紀要』12 号, 61-74
- 益田勉 (2002) 「キャリア選択活動に対するキャリア志向性の影響」『経営行動科学』
第 16 卷第 2 号, 177-129
- 松井賢二・近藤フヂエ・山岸雅夫・五十嵐久人・高橋桂子・森下修次 (2005) 「大学にお
けるキャリア教育：就職活動の実態から考える」『新潟大学教育人間科学部紀
要：人文・社会科学編』7 卷 2 号, 233-251
- 松本雄一 (2008) 「キャリア理論における能力形成の関連性—能力形成とキャリア理論と
の統合に向けての一考察— (上)」『商学論究』56 卷 1 号, 71-103
- 文部省中央教育審議会 (1999) 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答
申)」文部科学省 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm. (参
照 2020-10-03)
- 吉浦昌子・佐藤史人 (2009) 「和歌山大学経済学部生のキャリア・アンカーと希望職業の
相関に関する研究」『和歌山大学教育学部紀要・教育科学』第 59 卷, 107-114
- リクルートワークス研究所 (2014) 「ASEAN4 か国の職場実態に関する調査」株式会社リ
クルートホールディングス
https://www.works-i.com/research/works-report/item/140609_ays.pdf. (参照 2020-12-10)

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. **Psychological Review**. 84: 191-215.
- Chitrada Deeprompong. (2013). **Factors Affecting Career Choices of Graduating Seniors: A Comparative Study Between Korean and Thai Students in College of Humanities and Engineering**. M.A.Thesis (Korean Studies). Graduate School: Chulalongkorn University.
- Gati, I. (1986). Making Career Decisions: A Sequential Elimination Approach. **Journal of Counseling Psychology**. 33: 408-417.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. **Journal of Counseling Psychology**. 28(6): 545-579.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1981). A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. **Journal of Vocational Behavior**. 18: 326-339.
- Harkness, J., Pennell, B.-E. & Schoua-Glusberg, A. (2004). **Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires**. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Havighurst, R. J. (1953). **Human Development and Education**. Oxford: Longmans, Green.
- Jonald, L. P. (2019). Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction. **International Journal of Sciences: Basic and Applied Research**. 45(1): 183-191.
- Kazi, A. S. & A. Akhlaq. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. **Journal of Research and Reflections in Education**. 2(2): 187-196.
- National Statistical Office. (2020). **The Labor Force Survey Whole Kingdom Quarter 4: October-December 2019**. Retrieved October 20, 2020, from http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/social/labour/LaborForce/2019/Full%20Report_Q4_2019.pdf.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1994). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (1974). **Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates**. Technical Report No 1. Massachusetts: MIT-Sloan School of Management, Cambridge.
- Schein, E. H. (1978). **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (1990). **Career Anchors: Discovering Your Real Values**. San Diego: Pfeiffer & Company.

- Sibson, R. (2011). Career Choice Perceptions of Undergraduate Event, Sport and Recreation Management Students: An Australian Case Study. **The Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism**. 10(2): 50-60. DOI: 10.3794/johlste.102.371.
- Siriwan Ghuangpeng. (2011). **Factors Influencing Career Decision-Making: A Comparative Study of Thai and Australian Tourism and Hospitality Students**. D.P. Thesis (Philosophy). Melbourne: The School of International Business, Faculty of Business and Law, Victoria University.
- Super, D.E. (1953). A Theory of Vocational Development. **American Psychologist**. 8: 185-190.
- Super, D.E. (1957). **The Psychology of Careers; An Introduction to Vocational Development**. New York: Harper.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. **Journal of Vocational Behavior**. 16: 282-298.
- Taylor, K.M., & Betz, N.E., (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. **Journal of Vocational Behavior**. 22: 63-81.
- Robert V. Krejcie, Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Roe, A. (1957). Early Determinants of Vocational Choice. **Journal of Counseling Psychology**. 4(3): 212-217.



THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

TNII



資料

TNI

アンケート質問票

「แบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการหางาน/就職に関するアンケート」

I ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม/回答者の情報

1. เพศ/性別

- 1) ชาย/男性
- 2) หญิง/女性
- 3) อื่น ๆ /その他

2. ชั้นปีที่กำลังศึกษา/学年

- 1) ปี1 / 1年生
- 2) ปี2 / 2年生
- 3) ปี3 / 3年生
- 4) ปี4ขึ้นไป / 4年生以上

3. วิชาแขนงที่ท่านเลือกเรียน หรือ คิดจะเลือกเรียน / 所属または希望副専攻

- 1) การเงิน/ファイナンス
- 2) การตลาด/マーケティング
- 3) ภาษาญี่ปุ่น/日本語
- 4) ยังไม่ได้ตัดสินใจ/未定

4. ช่วงที่ท่านเริ่มเรียนภาษาญี่ปุ่น/日本語学習開始時期

- 1) ก่อนเข้าชั้นประถม/小学校前
- 2) ตั้งแต่ช่วงชั้นประถม/小学校
- 3) ตั้งแต่ช่วงชั้นม.ต้น/中学校
- 4) ตั้งแต่ช่วงชั้นม.ปลาย/高校
- 5) ตั้งแต่ช่วงชั้นม.ปลาย/大学

5. เหตุผลที่ท่านเลือกเรียนภาษาญี่ปุ่นในระดับมหาวิทยาลัย / 大学で日本語を学習する理由

- 1) เพราะคิดว่าจะเป็นประโยชน์กับงานในอนาคต / 将来仕事で役にたつ
- 2) เพราะคิดว่าต่อไป อยากใช้ภาษาญี่ปุ่นในชีวิตประจำวัน / 将来日常で使いたい
- 3) เพราะอยากไปญี่ปุ่น / 日本に旅行に行きたい
- 4) เพราะอยาก เรียนต่อ / หางาน ที่ญี่ปุ่น / 日本で働きたい・勉強したい
- 5) เพราะเคยเรียนมา จึงคิดอยากเรียนต่อเพื่อความรู้อันมากขึ้น
/ 今まで勉強してきたからもっと勉強したい
- 6) เพราะเคยเรียนมา จึงคิดว่าน่าจะเก็บเกรดได้ไม่ยาก
/ 今まで勉強してきたから簡単に単位が取れる
- 7) เพราะไม่มีตัวเลือกอื่น / 他の選択肢がなかった

6. ผลสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่น (JLPT) ปัจจุบันของท่านคือ / 現在の日本語能力試験合格レベル

- 1) N1
- 2) N2
- 3) N3
- 4) N4
- 5) N5
- 6) ยังไม่ผ่าน ยังไม่เคยสอบ / 取得なし

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

II คำถามเกี่ยวกับการหางาน/就職に関する質問

1. ช่วงอายุที่ท่านเริ่มมีเป้าหมายเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต คือ / 職業に関して目標を持った時期

- 1) ช่วงชั้นประถม - ม.ต้น / 小・中学校
- 2) ช่วงชั้นม.ปลาย / 高校
- 3) มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1 / 大学1年生
- 4) มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 2 / 大学2年生
- 5) มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 3 / 大学3年生
- 6) มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4 / 大学4年生
- 7) ไม่เคยคิดถึงเป้าหมายเรื่องอาชีพเลย / 目標を持ったことがない

2. เป้าหมายดังกล่าว เป็นอิทธิพลที่ท่านได้รับจากใคร / 目標に対して影響を受けた人物

- 1) พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย / 親・祖父母
- 2) พี่น้อง / 兄弟姉妹
- 3) ครู, อาจารย์ / 先生
- 4) รุ่นพี่, เพื่อน / 先輩・友だち
- 5) บุคคลในประวัติศาสตร์ หรือผู้มีชื่อเสียง / 歴史的な人や著名人
- 6) อื่นๆ (โปรดระบุ) / その他
- 7) ไม่ใช่อิทธิพลจากใครทั้งสิ้น / 誰からも影響を受けていない

3. จากตัวเลือกต่อไปนี้ ข้อใดตรงกับเส้นทางในอนาคตที่ท่านวาดภาพไว้มากที่สุด / 大学卒業後の希望進路

- 1) ทำงานในบริษัทไทย / タイ企業で働く
- 2) ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ที่ตั้งอยู่ในไทย / タイにある日系企業で働く
- 3) ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ที่ตั้งอยู่ในญี่ปุ่น / 日本にある日系企業で働く
- 4) ทำงานในบริษัทต่างชาติอื่นๆ / その他外資系企業で働く
- 5) ทำงานในบริษัทของตนเอง / 自営業
- 6) ทำงานในบริษัทของพ่อแม่ / 親の会社で働く
- 7) เป็นฟรีแลนซ์ / フリーランスとして働く

8) ศึกษาต่อ / 進学する

9) ไม่หางานและไม่ศึกษาต่อ / 就職も進学もしない

4. เมื่อคิดเรื่องหางาน ท่านมีความรู้สึกเช่นใด / 就職に対して抱く気持ち

1) ยินดี เพราะรู้สึกว่าความเป็นไปได้หลายๆด้านในชีวิต กำลังขยายขอบเขตออกเรื่อยๆ

/ 自分の可能性が広がるようでうれしい

2) รู้สึกว่าตนกำลังจะยืนด้วยลำแข้งตนเองได้ / 経済的に自立できる

3) ดีใจที่ช่วยลดภาระให้พ่อแม่ได้ / 親の負担がなくなるのがうれしい

4) ไม่สบายใจ ไม่รู้ตนจะเป็นอย่างไรต่อไป / 自分がどうなるか不安になる

5) วุ่นวาย ไม่อยากคิดถึงเรื่องนี้ / 考えるのは面倒

6) ตอนนี้ชีวิตก็ดีอยู่แล้ว เลยยังไม่ได้คิดถึงเรื่องข้างหน้า

/ 今が楽しいので、先のことは考えない

7) อนาคตของตนไม่น่ามีเรื่องดีเกิดขึ้นนักหรอก / 自分の将来はそんなにいいことはない

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

III สำหรับท่านแล้ว การทำงานคือ... / あなたにとって働く意義とは何ですか。
 กรุณาให้คะแนน โดยยึดตามเกณฑ์ 1 - 5 ต่อไปนี้ / 次の1～5を選んでください。

5. ตรงที่สุด / 完全に当てはまる
4. ตรงพอสมควร / だいたい当てはまる
3. ไม่ทั้งตรงและไม่ตรง / どちらとも言えない
2. ไม่ตรง / 当てはまらない
1. ไม่ตรงเลย / 全く当てはまらない

		5	4	3	2	1
1	คือการหาเลี้ยงชีพตนเอง / 自分のための生活費をかせぐ					
2	คือการหาเลี้ยงครอบครัว / 家族のために生活費をかせぐ					
3	คือการหาเงินเพื่อใช้สอยกับเรื่องที่ยาก (เช่น เที่ยวเล่น ซื้อของที่อยากได้) / 娯楽のためにお金をかせぐ					
4	คือการหาความสุข, ความสนุก, และความพอใจ จากการทำงาน / 働く喜び、楽しみや満足を得る					
5	คือการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น / 自己実現、自己の成長を図る					
6	คือหน้าที่หนึ่งของคนเป็นผู้ใหญ่ / 社会人としての一つの役割					
7	คือหน้าที่ที่ตนต้องทำเพื่อโลกและสังคม / 世の中のために働く責任と義務がある					
8	คือการหาหลักประกันให้ตนเองยามชรา / 将来(老後)の保障を保つ					

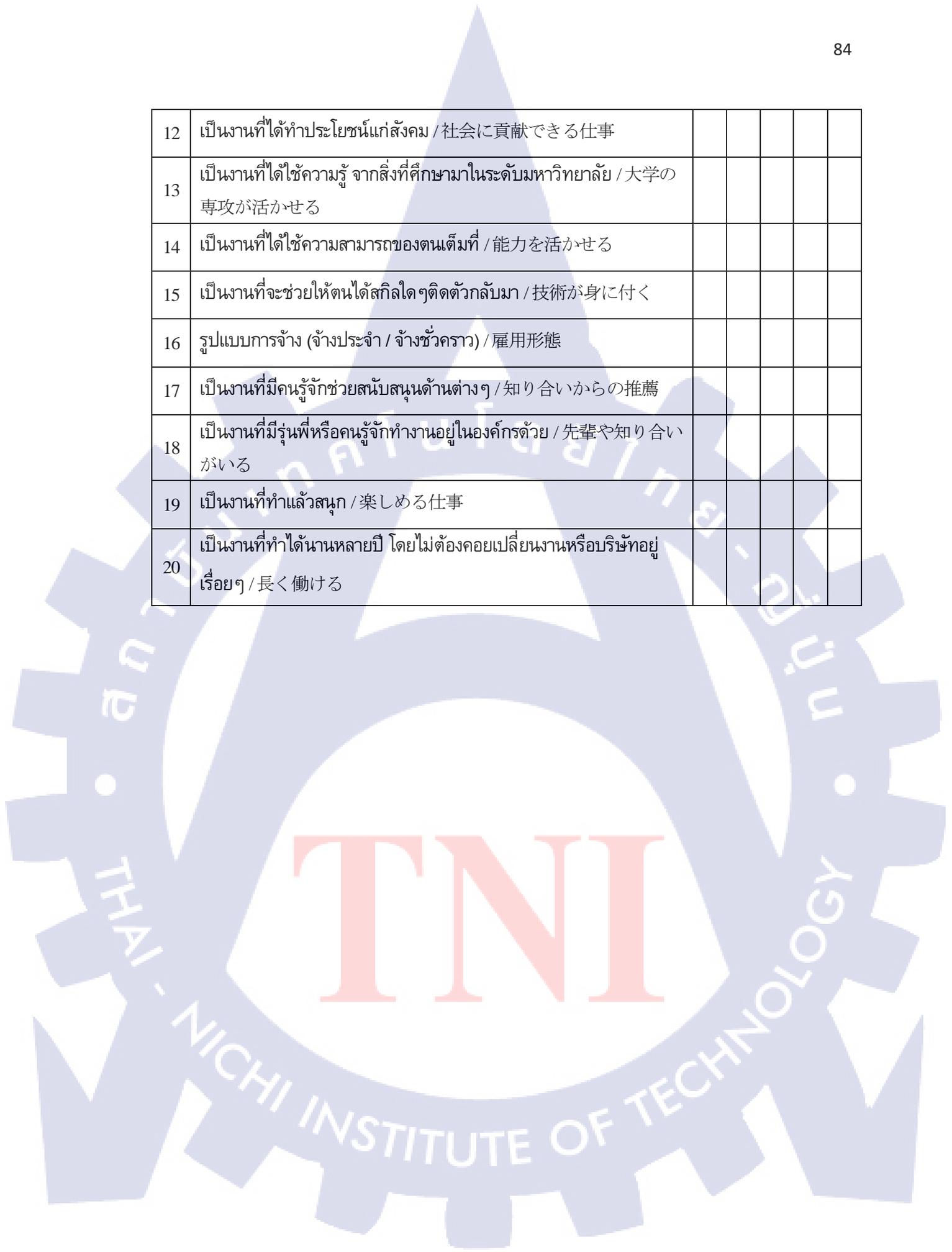
IV ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ / キャリア選択における要因

ท่านยึดสิ่งใดเป็นสำคัญ เมื่อต้องตัดสินใจเลือกอาชีพ / 仕事を選ぶときに大切なことは何ですか
กรุณาให้คะแนนความสำคัญ 1 - 5 กับ 20 หัวข้อต่อไปนี้ / 次の 20 項目について、1 から 5 をつけて
ください。

5. สำคัญมาก / 非常に重視
4. สำคัญพอสมควร / やや重視
3. ไม่ทั้งสำคัญและไม่สำคัญ / どちらでもない
2. ไม่ค่อยสำคัญ / あまり重視しない
1. ไม่สำคัญเลย / 全く重視しない

		5	4	3	2	1
1	เป็นงานที่จะไม่ถูกเลิกจ้างง่าย ๆ / 将来性のある仕事					
2	เป็นงานที่เงินเดือนดี / 給料がいい					
3	เป็นงานที่กำหนด "เวลาเข้างาน" และ "วันทำงาน" ด้วยตนเองได้ / 出勤 時間・出勤日が自由に決められる					
4	เป็นงานที่ทางผู้จ้างวาน กำหนด "เวลาทำงาน" ไว้ชัดเจน / 勤務時間が 決まっている					
5	เป็นงานที่พนักงานจะได้รับสวัสดิการที่ดี / 福利厚生・保険などが充 実している					
6	เป็นงานที่มีการเดินทางในประเทศหรือต่างประเทศ / 国内出張・海外 出張がある					
7	เป็นงานที่ตนเองสนใจ / 興味のある仕事					
8	เป็นงานที่มีโอกาส และ ความก้าวหน้าทางอาชีพในระยะยาว / 昇進・昇 給がある					
9	ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน / 職場の場所					
10	เนื้อหาของงาน / 仕事の種類					
11	ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร / 会社の規模や知名度					

12	เป็นงานที่ได้ทำประโยชน์แก่สังคม / 社会に貢献できる仕事					
13	เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ จากสิ่งที่ศึกษามาในระดับมหาวิทยาลัย / 大学の専攻が活かせる					
14	เป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเต็มที่ / 能力を活かせる					
15	เป็นงานที่จะช่วยให้ตนได้สกิลใดๆติดตัวกลับมา / 技術が身に付く					
16	รูปแบบการจ้าง (จ้างประจำ / จ้างชั่วคราว) / 雇用形態					
17	เป็นงานที่มีคนรู้จักช่วยสนับสนุนด้านต่างๆ / 知り合いからの推薦					
18	เป็นงานที่มีรุ่นพี่หรือคนรู้จักทำงานอยู่ในองค์กรด้วย / 先輩や知り合いがいる					
19	เป็นงานที่ทำแล้วสนุก / 楽しめる仕事					
20	เป็นงานที่ทำได้นานหลายปี โดยไม่ต้องคอยเปลี่ยนงานหรือบริษัทอยู่เรื่อยๆ / 長く働ける					



TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

V ความประสงค์ต่อเนื้อหาของท่าน / キャリア志向について

20 ข้อต่อไปนี้ ขอให้ท่านอ่านเนื้อหา แล้วเลือกคำตอบที่ตรงความรู้สึกจริงที่สุด / 20 の質問にできるだけ正直に答えてください。

คะแนนมี 1-7 ดังต่อไปนี้ / それぞれの質問に 1 から 7 の点数をつけてください。

ขอให้ท่านไม่ต้องคิดวิเคราะห์มาก แต่ตอบไปเรื่อยๆ ตามความรู้สึก / 時間をかけて考えないで、どんどん答えてください。

7. ตรงที่สุด / 完全に当てはまる
6. ตรงพอสมควร / だいたい当てはまる
5. ตรงบ้าง / 少し当てはまる
4. ไม่ทั้งตรงและไม่ตรง / どちらでもない
3. ไม่ตรงนัก / あまり当てはまらない
2. แทบจะไม่ตรง / ほとんど当てはまらない
1. ไม่ตรงเลย / 全く当てはまらない

		7	6	5	4	3	2	1
1	ฉันอยากทำงานในสาขาเฉพาะทาง ที่คนอื่นจำเป็นต้องมาขอความเห็นหรือคำปรึกษาจากฉัน / この仕事ならあの人に聞けと専門家としてのアドバイスを求められる分野でやっていきたい							
2	ฉันอยากทำงานที่ได้รวมคน จัดการทีม แล้วสร้างผลสำเร็จอันยิ่งใหญ่ / 他の方々のやる気をまとめ、チームをマネジメントして、大きな成果をあげたい							
3	ฉันอยากทำงานที่ตนสามารถเลือกวิธีการหรือกำหนดตารางงานเองได้อย่างอิสระ / 自分のやり方、自分のスケジュールどおりに自由に仕事ができるような仕事を目指す							
4	งานที่ฉันทำไม่ต้องมีอิสระมากก็ได้ แต่ขอให้มั่นคงและมีหลักประกันในอนาคต / 自由や自律より、将来の保障や安定を得ることが重要							
5	ฉันกำลังมองหาไอเดียที่จะช่วยให้ฉันตั้งบริษัทของตนเองได้ / 自分の事業を起すことができそうなアイデアを探している							
6	ฉันอยากขัดเกลาสกิลที่มีลักษณะเฉพาะทาง / 専門の技術や能力を磨く							

7	ฉันอยากเป็นผู้นำองค์กรขนาดใหญ่ และยืนในจุดที่จะสั่งการหรือตัดสินใจ ความเป็นไปของคนจำนวนมากได้ / 複雑な組織を率い、大勢の人々の左右意志決定を自分で下すような立場になる							
8	ฉันอยากให้ตารางงานและวิธีการทำงาน เป็นไปตามที่ฉันวางแผนไว้ / どのような課題をどのような日程と手順で行うのかについて自分の思い通りになる							
9	ฉันจะลาออก หากองค์กรสั่งให้ฉันทำงานในตำแหน่งที่ไม่มีหลักประกัน ความมั่นคง / 安定した職務保障もなしに仕事に配属させられるならその組織を離れる							
10	ฉันอยากตั้งกิจการของตนเอง มากกว่าจะทำงานตำแหน่งสูงแต่อยู่ใน กิจการที่ก่อตั้งโดยคนอื่น / 他人の経営する組織で高い職位に着くより、自分で事業を起こしたい							
11	ฉันสนใจตำแหน่งผู้จัดการในแผนกเฉพาะทาง มากกว่าตำแหน่งผู้จัดการ ทั่วไป / ゼネラルマネージャーになるより、専門職の上級マネージャーになる方が魅力的							
12	ฉันจะทำงานได้ดี เมื่ออยู่ในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป / 何らかの組織でゼ ネラルマネージャーの立場で仕事をするときにこそ、自分が活躍できそうだと感じる							
13	ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคงและมีอนาคต / 将来が安定して安 心感の持てる会社での仕事を求めている							
14	ฉันจะพอใจที่สุด เมื่อได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายามของ ตนเองล้วนๆ สร้างสรรค์สิ่งใดขึ้นมา / 自分自身のアイデアと努力だけ によって何かを作り上げたときに最も大きな充実感を感じる							
15	ฉันจะลาออก หากองค์กรต้องการเวียนคนแต่ละแผนก และทำให้ฉันต้อง หลุดจากแผนกเฉพาะทางของตนเอง / 自分の専門領域からはずれて しまうような人事異動をローテーションとして受け入れるなら、辞める							
16	ฉันคิดว่าการไม่โดนผูกมัดโดยกฎ และมีโอกาสได้ทำสิ่งที่อยากทำ สำคัญ กว่าความมั่นคงหรือหลักประกันในอนาคต / 将来が保障された安心よ り、規則や規制にしばられず、自分のやりたいように仕事できる チャンスが必要							
17	ฉันจะพอใจมาก หากสัมผัสได้ว่ารายได้และสัญญาจ้างของฉัน มีความ							

	มั่นคง / 収入面、雇用面で完全に保障されていると感じられるときに、充実感を感じる								
18	ฉันจะลาออก หากองค์กรโยกฉันไปอยู่ในตำแหน่งที่ดูไม่น่าก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปได้ / ゼネラルマネージャーになるコースから外れるような仕事をするなら、仕事を辞める								
19	ฉันขอลาออก ดีกว่าต้องทำงานที่ไม่อาจทำตามความคิดตัวเองอย่างอิสระได้ / 自律して自由に行動できないような仕事につくくらいなら、仕事を辞める								
20	เป้าหมายของฉันคือ ก่อตั้งกิจการของตนเอง และทำให้กิจการนั้นเติบโต / 自分自身の事業を起しそれを軌道に乗せることをめざす								

