

大学生の就職観に関する研究

— 特に、1998年調査結果と2008年調査結果との比較—

和田 美知子

I. 研究の目的

これまで数回にわたり大学生の就職観について質問紙調査結果の分析を試みてきたが、本研究では、超氷河期といわれた1998年7月に実施した最初の調査と、その10年後、100年に1度といわれる大不況直前の2008年5月に実施した調査の比較分析を通して、どのような意識の変化が見られるのかを明らかにすることを目的とする。

また、企業が採用時に重視する能力について、学生に現在の自分の修得レベルと、卒業までに修得できる（修得しよう）と思う目標レベルを問うことにより、学生たちの大学における職業教育に対する期待の一端についても考察する。

II. 研究の方法

1. 調査対象者

本研究の調査対象者は以下の通りである。

（1）大学生の就職観について

埼玉県内の大学の文系学部1・2年次男子学生で、1998年7月調査時の323名（A群）と、2008年5月調査時の100名（B群）である。

（2）企業が採用時に重視する能力修得レベルについて

埼玉県内の文系大学生151名（男子125名、女子26名）で、内99名は1年次生である。

2. 調査材料

本研究で用いた調査材料は、以下の4種類である。

（1）就職活動への取り組み方について

『あなたは、就職活動についてどのように考えていますか。』という設問に対して6つの選択肢を用意した。

（2）勤続期間について

『あなたは、卒業後、最初に就職した会社（または就いた仕事）でどのくらい働き続けようと思いますか。』という設問に対して選択肢を用意した。

(3) 就職先の選択基準について

『あなたは、就職先（企業）を選ぶときに、以下の条件をどの程度重視しますか。』という設問に対して30項目を示し、“非常に重視する”から“全く重視しない”までの6件法で回答を求めた。

質問項目は、「就職に関する意識」（宮沢，1990）を参考に作成したものである。

(4) 企業が採用時に重視する能力について

『現在のあなたはどの程度修得していると思いますか。』と、『あなたは卒業までにどの程度修得できる（修得しよう）と思いますか。』という2つの問いに対して、それぞれ“十分に”から“全く”までの6件法で回答してもらった。

質問に使用した能力は、厚生労働省の『若年者の就職能力に関する実態調査』（2003年12月実施）で、「能力修得と採用可能性の関係」を定量化したときの、調査対象全体でウェイトの高い方から順に15項目を選択したものである。

3. 手 続 き

調査票の教示を読み上げ、その指示に従って、回答欄の該当する記号に○印をつけさせた。調査は、1998年7月（A群）ならびに2008年5月の講義時間中に集団で実施した。

Ⅲ. 結果

1. 就職活動への取り組み方について

この設問はB群にのみ実施した。「多少妥協しても、必ず就職を決める」59.0%、「人一倍頑張っ
て、希望に沿った就職を決める」24.0%であった。参考までに、これは2000年1月調査時の、3・4年男子（それぞれ51.9%、17.4%）より高い数値である。

なお、その他の項目は次のとおりである。

「もし順調にいかねば無理に就職せず、卒業後も就職活動が続ける」6.0%

「希望の職業に就くための準備をするので、当分は就職活動をしない」8.0%

「定職にこだわっていないので、就職活動はしない」0.0%

「その他」3.0%

2. 勤続期間について

実際の調査票では、A群は「結婚まで」「出産まで」等の8選択肢、B群は「30代でやめたい」等の7選択肢を示してあったが、比較のため、それぞれを共通の4選択肢にまとめた。

結果は表1に示したとおりで、カイ二乗検定により両群の回答比率に有意な差が認められた（ $\chi^2=68.9$, $df=3$, $p<0.01$ ）。

表1 勤続期間についての群別回答比率

	2～3年は	5～6年は	定年まで	その他
A群	3.1%	5.6%	39.0%	52.3%
B群	5.0%	15.0%	74.0%	6.0%

3. 就職先の選択基準について

“非常に重視する”から“全く重視しない”まで、順に1から6までの点数をつけて集計と分析を行った。

まず、主因子法・バリマックス回転により因子分析を行った結果、次の4因子を抽出した（表2参照）。

因子Ⅰは「業績」「資本金」「規模」「知名度」「将来性」等6項目の『企業』因子（ $\alpha=0.843$ ），因子Ⅱは「勤務時間」「残業」「休暇」「給料」「失業のおそれ」等8項目の『生活条件』因子（ $\alpha=0.794$ ），因子Ⅲは「仕事への適性」「経営者の手腕」「業種」「能力を発揮できるか」「技術・企画・開発力」等7項目の『キャリアアップ』因子（ $\alpha=0.783$ ），因子Ⅳは「福利厚生」「社会貢献」「労働組合」「縁故」「社宅・寮」等9項目の『職場環境』因子（ $\alpha=0.752$ ）とそれぞれ解釈した。

学生が選択の条件として重視しているのは、因子Ⅱ（ハーズバーグの衛生要因に該当）と、因子Ⅲ（同じく動機づけ要因に該当）の項目である（表3参照）。なお、因子Ⅰについては、因子得点の平均値に有意な差（ $p<0.05$ ）が認められた。

次に、2群の回答の平均値を求めて比較した結果を表3に示す。なお、表3の項目順は、便宜上先の因子分析の結果を用いている。平均値を見ると、学生が特に重視するとしている項目は、両群とも「企業の安定性」「仕事内容」「給料」「失業のおそれ」である。しかし、F-t検定の結果、8項目で両群の平均値に有意差が認められた。「企業の安定性」「失業のおそれ」「給料」「企業の業績」「業種や事業内容」「労働組合の有無」の6項目は、B群すなわち最近の学生の方が重視しているが、「能力や才能の発揮の可能性」「休日・休暇の多さ」の2項目は、10年前の学生の方が重視していたという結果であった。

4. 企業が採用時に重視する能力について

厚生労働省は2004年1月、前年12月に全国の企業1,472社から回答のあった『若年者の就職能力に関する実態調査』の結果を発表した。この中で、「企業が採用時に重視する能力」について、上位4位までの「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」は共通だが、高卒では「ビジネスマナー」、大卒では「資格取得」をより重視していると述べている。

また、「能力修得と採用可能性の関係」については、半数以上の企業が採用に当たって重視し、比較的短時間の訓練により向上可能な能力を「若年者就職基礎能力」として5つ挙げ、若年者が

表2 就職先の選択基準の因子分析結果

	I	II	III	IV	共通性
因子Ⅰ 企業 ($\alpha = .843$)					
24. 企業の業績 (実績)	0.667	0.137	0.399	0.170	0.652
23. 資本金	0.634	0.058	0.271	0.269	0.551
18. 企業の規模	0.614	0.198	0.106	0.319	0.530
22. 企業の知名度	0.596	0.154	0.157	0.206	0.446
1. 企業の将来性	0.470	0.249	0.301	0.162	0.400
12. 昇進の可能性	0.419	0.389	0.283	0.199	0.447
因子Ⅱ 生活条件 ($\alpha = .794$)					
30. 勤務時間	0.075	0.645	0.104	0.145	0.454
19. 残業の多さ	0.120	0.581	- 0.034	0.241	0.411
2. 休日・休暇の多さ	0.156	0.544	- 0.052	0.036	0.324
14. 給料	0.375	0.527	0.080	0.027	0.425
11. 失業のおそれ (リストラ)	0.306	0.524	0.040	0.167	0.398
28. 転勤の可能性	0.041	0.523	0.144	0.197	0.334
4. 企業の安定性	0.398	0.419	0.213	0.084	0.386
7. 通勤の便利さ	0.017	0.402	0.109	0.087	0.181
因子Ⅲ キャリアアップ ($\alpha = .783$)					
27. 仕事 (職業) への適性	0.128	0.104	0.687	- 0.023	0.499
26. 経営者の手腕・能力	0.308	0.005	0.604	0.221	0.509
29. 業種や事業内容	0.084	0.228	0.573	0.032	0.389
3. 能力や才能の発揮の可能性	0.118	- 0.109	0.561	0.157	0.365
8. 技術力・企画力・開発力	0.261	0.033	0.525	0.256	0.410
16. 仕事内容	0.063	0.241	0.431	- 0.024	0.248
25. 資格取得の可能性	0.254	0.127	0.380	0.370	0.362
因子Ⅳ 職場環境 ($\alpha = .752$)					
9. 福利厚生施設 (保養所など)	0.121	0.040	0.242	0.570	0.400
10. 社会的な貢献度	0.162	- 0.061	0.290	0.553	0.420
15. 労働組合の有無	0.178	0.151	0.221	0.534	0.389
20. 企業内での縁故 (コネ)	0.274	0.205	- 0.044	0.522	0.391
17. 社宅・寮の有無	0.158	0.127	- 0.024	0.461	0.255
21. 従業員の年齢構成比	0.106	0.140	0.081	0.434	0.226
13. 知人や先輩の勤務の有無	0.204	0.109	- 0.124	0.433	0.256
5. 男女格差の可能性	- 0.007	0.241	0.068	0.398	0.221
6. 海外出張の可能性	- 0.092	0.283	0.153	0.312	0.210

(累積寄与率 38.30%)

これらを修得することによって採用可能性が高まる相関は60%を超えている。

そこで、「能力修得と採用可能性の関係」を定量化したときの、調査対象全体でウェイトの高い方から順に15項目を選び、各能力の修得レベルについて、それぞれ現在と卒業時の目標の平均値と標準偏差、平均値の伸び(差)を表4にまとめた。各能力の前の数字は、その能力を修得する

表 3 就職先の選択基準の平均値の比較

		A 群		B 群		F-t 検定
		平均値	SD	平均値	SD	
因子Ⅰ 企業						
24.	企業の業績（実績）	2.81	1.227	2.38	1.013	**
23.	資本金	3.16	1.214	3.02	1.197	
18.	企業の規模	2.94	1.250	2.95	1.149	
22.	企業の知名度	2.94	1.205	2.82	1.306	
1.	企業の将来性	2.14	1.097	2.12	0.956	
12.	昇進の可能性	2.37	1.157	2.20	0.953	
因子Ⅱ 生活条件						
30.	勤務時間	2.45	1.182	2.29	1.076	
19.	残業の多さ	2.87	1.227	2.71	1.192	
2.	休日・休暇の多さ	2.19	1.045	2.44	1.048	*
14.	給料	1.94	1.032	1.67	0.792	**
11.	失業のおそれ（リストラ）	1.98	1.296	1.65	0.892	**
28.	転勤の可能性	2.74	1.286	2.64	1.210	
4.	企業の安定性	1.96	1.061	1.63	0.720	**
7.	通勤の便利さ	2.22	1.015	2.43	1.047	
因子Ⅲ キャリアアップ						
27.	仕事（職業）への適性	2.07	1.091	2.13	1.022	
26.	経営者の手腕・能力	2.54	1.183	2.60	1.128	
29.	業種や事業内容	2.34	1.132	2.09	0.805	*
3.	能力や才能の発揮の可能性	2.22	1.078	2.62	0.814	**
8.	技術力・企画力・開発力	2.69	1.197	2.95	1.048	
16.	仕事内容	1.86	1.034	1.80	0.853	
25.	資格取得の可能性	2.96	1.237	2.83	1.240	
因子Ⅳ 職場環境						
9.	福利厚生施設（保養所など）	3.27	1.246	3.14	1.295	
10.	社会的な貢献度	3.06	1.279	3.07	1.265	
15.	労働組合の有無	3.25	1.244	2.97	1.068	*
20.	企業内での縁故（コネ）	3.66	1.321	3.39	1.180	
17.	社宅・寮の有無	3.75	1.293	3.75	1.373	
21.	従業員の年齢構成比	3.46	1.236	3.46	1.306	
13.	知人や先輩の勤務の有無	3.66	1.372	3.55	1.459	
5.	男女格差の可能性	3.68	1.314	3.59	1.393	
6.	海外出張の可能性	3.30	1.478	3.31	1.489	

(** $p < 0.01$, * $p < 0.05$)

ことによって高まる採用可能性（厚生労働省の分析による）を基に降順に付けてある。なお、平均値の差の F-t 検定の結果は、全項目で有意差が認められた ($p < 0.01$)。

変化の様子を比較するために、図 1 に各能力の現在と卒業時の目標の平均値を、平均値の伸び

表4 各能力の修得レベルの平均値

若年者就職 基礎能力	能 力	能力の採 用可能性	現在		卒業時		平均値 の伸び
			平均値	SD	平均値	SD	
コミュニケーション 能力	1. コミュニケーション能力	13.1%	2.86	1.059	1.91	0.864	0.95
	9. プレゼンテーション能力	4.9%	3.82	1.347	2.35	1.060	1.47
職業人意識	4. 責任感	9.1%	2.58	1.116	1.91	0.827	0.67
	11. 職業意識・勤労観	4.4%	2.79	1.105	2.20	1.046	0.59
	10. 向上心・探求心	4.5%	2.81	1.168	2.13	1.028	0.68
基礎学力	2. 基礎学力	12.2%	3.26	1.056	2.25	0.887	1.01
資格取得	3. 資格取得	11.3%	3.83	1.380	2.39	0.993	1.44
ビジネスマナー	5. ビジネスマナー	7.0%	3.14	1.195	2.01	0.876	1.13
	6. 積極性・外向性	6.8%	3.06	1.282	2.03	0.920	1.03
	7. 行動力・実行力	6.8%	2.93	1.233	1.93	0.877	1.00
	8. 専攻した専門知識	5.3%	3.72	1.190	2.42	0.996	1.30
	12. 柔軟性・環境適応力	3.5%	2.81	1.118	2.11	0.963	0.70
	13. 問題発見力	2.8%	3.01	1.061	2.23	0.953	0.78
	14. 体力	2.8%	2.71	1.192	2.23	1.150	0.48
	15. ストレス耐性	2.4%	2.84	1.271	2.15	1.088	0.69

(差)の数値を基に降順にソートして示した。

卒業時の目標の平均値が高い「コミュニケーション能力」「責任感」「行動力・実行力」の獲得には、もともとある程度自信があるようだ。それに対し、在学中に伸ばしたいという期待の大きい能力は、「プレゼンテーション能力」「資格取得」「専攻した専門知識」「ビジネスマナー」ひとつにおいて「基礎学力」の順になっている。同時に、現在の修得レベルにあまり自信がないのもまた「資格取得」「プレゼンテーション能力」「専攻した専門知識」「基礎学力」「ビジネスマナー」の順であった。

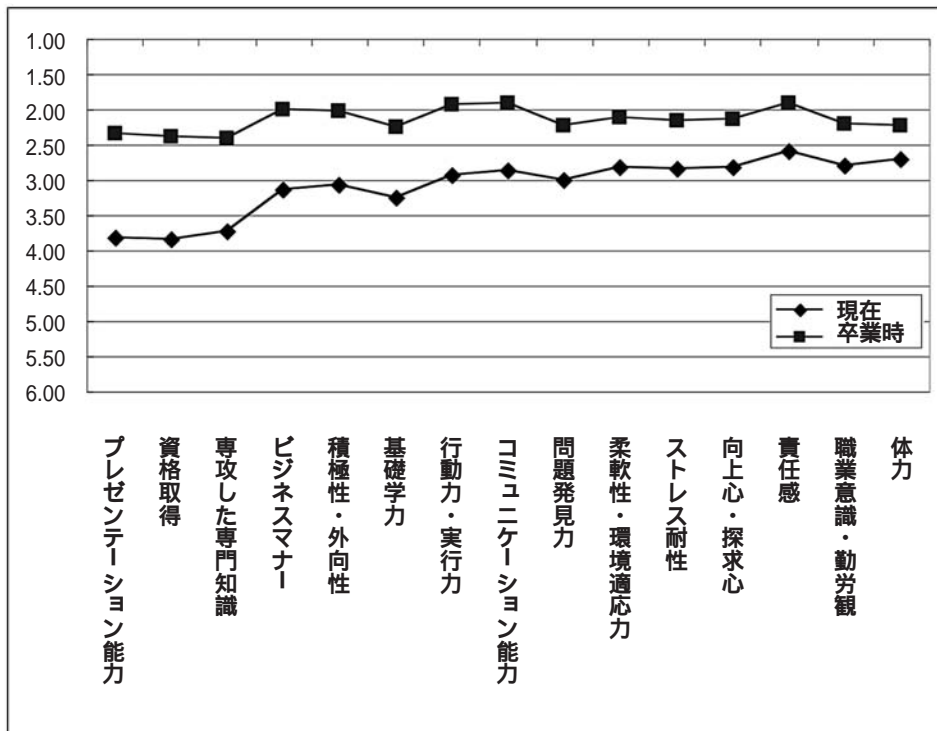


図1 各能力の修得レベルの平均値比較

Ⅳ. 考察

大学生の就職観について、本研究の分析によって次の点が示唆された。

(1) 「就職活動への取り組み方」と「勤続期間」について

B群の調査は、非正規雇用の増加が社会問題化しつつある時期だったことが、「就職活動への取り組み方」では83%が必ず就職を決めると回答し、「勤続期間」については定年志向が飛躍的に増加した結果に反映されている。

ただし、彼らが実際に就職活動の厳しさに直面したときに、調査時に持っていた積極的な気持ちが萎える事のないよう、今後の適切な職業指導が重要である。

(2) 「就職先の選択基準」について

因子分析の結果、抽出された因子は以前の調査時と同様であるが、超氷河期よりも現在の不況の方が深刻にとらえられており、企業選択の条件として衛生要因はさらに重要視されている。

また、項目を個別に見ると入れ替わっているものも散見される。特に、「企業の安定性」はこれまで因子Ⅰに入っていたが、今回の調査では因子Ⅱ（衛生要因）になった。「企業の安定性」は就職しようとする企業の持つ条件ではなく、「失業のおそれ」と同様に、自分の生活を守るための基本条件として認識されてきたことの現れであると考ええる。

(3) 「企業が採用時に重視する能力」について

1年生が2/3を占める調査対象の学生が特に伸ばしたいと思っているのは、「プレゼンテーション能力」「資格取得」「専攻した専門知識」で、同時にそれらは現在最も自信のない能力でもあるのはうなずける。

これらの能力について、ある程度は学生本人の努力によって修得が可能であり、また不可欠でもある。しかし一方で、授業その他におけるサポートが重要であり、また実際に有効であると考ええる。特に資格取得に関しては結果が客観的に評価できるので、学生の意欲を引き出せば高い効果が期待できる。

本学においても、現カリキュラムの中にすべての「若年者就職基礎能力」をそれぞれサポートする科目を設けているが、これらが実際に採用可能性を高める効果があることを、学生にもっとアピールし、動機付けの徹底を図る必要があると考える。

【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省職業能力開発局能力評価課 2004 『若年者の就職能力に関する実態調査』結果.
- 2) 宮沢秀次 1990 大学生の就職意識に関する研究 名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集 45・46.
- 3) 和田美知子 2001 企業選択に見る大学生の就職観に関する研究 城西大学女子短期大学部紀要 第18巻第1号 P.13-21