

就職に対する大学生の意識に関する研究

—就職先の選び方と採用基準の捉え方—

和田 美知子

1. 研究の目的

不況の嵐が吹き荒れるなか、新規学卒就職率は60%台に落ち込み、就職協定も撤廃されて、学生たちの就職活動時期は早まるばかりである。特に短大では、入学から半年もすると就職ガイダンスが始まり、厳しい就職活動へ突入してしまう。

このような状況で、学生が何を基準に就職先を選び、逆に企業はどのような基準で人材を選ぶと学生が認識しているかを調査し、考察する。

2. 調査方法

(1) 調査対象者

城西大学女子短期大学部ならびに城西大学在籍の学生のうち、男子740名、女子478名の計1,218名（平均年齢20.0歳）である。内訳は表1のとおりであるが、表中の「文系」は城西大学女子短期大学部ならびに城西大学経済学部を、また「理系」は城西大学理学部ならびに薬学部を指している。

表1 調査対象者の内訳（人数）

文 系			理 系		計
女子短大	四大1・2年	四大3・4年	四大1・2年	四大3・4年	
300	375	453	89	1	1,218

(男子：740, 女子：478)

(2) 調査実施

1998年（平成10年）7月前半、前期最後の講義時間に、調査票により実施した。

(3) 調査材料

調査票は、宮沢¹⁾の「就職に関する意識」質問票を引用して作成した。

(a) 就職先の選定基準について

『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。当てはまる番号（1～6）に○印をつけてください。』という教示の下に30項目（表2参照）を並べた。各項目は、“非常に重視する”，“かなり重視する”，“少し重視する”，“あまり重視しない”，“ほとんど重視しない”，“全く重視しない”の6件法の形をとっている。

(b) 企業の採用基準の認識について

『あなたは、企業がどのような条件を重視して、採用を決めていると思いますか。当てはまる番号（1～6）に○印をつけてください。』という教示の下に16項目（表4参照）を並べた。各項目は、“非常に重視する”，“かなり重視する”，“少し重視する”，“あまり重視しない”，“ほとんど重視しない”，“全く重視しない”の6件法の形をとっている。

(4) 手続き

調査は、他の教員に依頼し、一般的な諸注意の後に調査用紙上段に示されてある教示を読み上げる方法で実施した。

3. 結果と考察

どちらも6件法であるので、“非常に重視する”を1，“かなり重視する”を2，“少し重視する”を3，“あまり重視しない”を4，“ほとんど重視しない”を5，“全く重視しない”を6として、すべての集計・分析をおこなった。したがって、1に近づくほど学生がその項目を重視していることを示す。

(1) 就職先の選定基準について

(a) 因子分析

就職先を選択するにあたって重視する事柄について、因子分析を試みた。主因子法で3因子を抽出し、バリマックス回転をおこなって得られた因子パターンから、負荷量が0.4以上の項目を抜き出してソートしたのが、表2である。

第I因子は、「23. 資本金」，「22. 企業の知名度」，「18. 企業の規模」などの企業の規模や安定性に関する内容と、「20. 企業内での縁故（コネ）」，「12. 昇進の可能性」，「21. 従業員の年齢構成比」などの職場環境に関する内容の項目に負荷量が高く、『安定志向』因子といえる。

第II因子は、「27. 仕事（職業）への適性」，「3. 能力や才能の発揮の可能性」，「26. 経営者の

手腕・能力」などの、『能力志向』因子である。

第Ⅲ因子は、「30. 勤務時間」、「19. 残業の多さ」、「2. 休日・休暇の多さ」などの、『余暇志向』因子である。

残りの6項目の内、「1. 企業の将来性」、「10. 社会的な貢献度」、「17. 社宅・寮の有無」、「9. 福利厚生施設（保養所など）」の4項目は、第Ⅰ因子の負荷量が0.348~0.395であり、第Ⅰ因子

表2 就職先の選定基準の因子分析

	因 子			共通性
	I	II	III	
23. 資本金	.68			.52
22. 企業の知名度	.67			.48
18. 企業の規模	.63			.46
24. 企業の業績（実績）	.60	.42		.54
20. 企業内での縁故（コネ）	.57			.40
12. 昇進の可能性	.46			.34
21. 従業員の年齢構成比	.46			.25
15. 労働組合の有無	.45			.26
13. 知人や先輩の勤務の有無	.43			.23
11. 失業のおそれ（リストラ）	.43			.31
4. 企業の安定性	.42			.33
25. 資格取得の可能性	.40			.32
27. 仕事（職業）への適性		.62		.39
3. 能力や才能の発揮の可能性		.59		.37
26. 経営者の手腕・能力		.58		.42
29. 業種や事業内容		.57		.38
8. 技術力・企画力・開発力		.55		.38
16. 仕事内容		.45		.22
30. 勤務時間			.75	.58
19. 残業の多さ			.66	.49
2. 休日・休暇の多さ			.62	.40
28. 転勤の可能性			.53	.33
7. 通勤の便利さ			.49	.25
14. 給料			.48	.31
1. 企業の将来性				.31
5. 男女格差の可能性				.15
6. 海外出張の可能性				.09
9. 福利厚生施設（保養所など）				.23
10. 社会的な貢献度				.24
17. 社宅・寮の有無				.16
因子寄与	4.34	2.92	2.86	累積
寄与率（%）	51.2	15.8	10.6	77.6

の項目とみなすことができる。さらに、「1. 企業の将来性」は、第II因子の負荷量も0.38となっている。しかし、「5. 男女格差の可能性」と「6. 海外出張の可能性」は、共通性も低く、他の項目とは関連が薄い。

(b) 平均

30項目それぞれの、調査対象全体の平均をプロットしたものが、図1である。項目の並びは、因子分析の結果(表2)に合わせた。

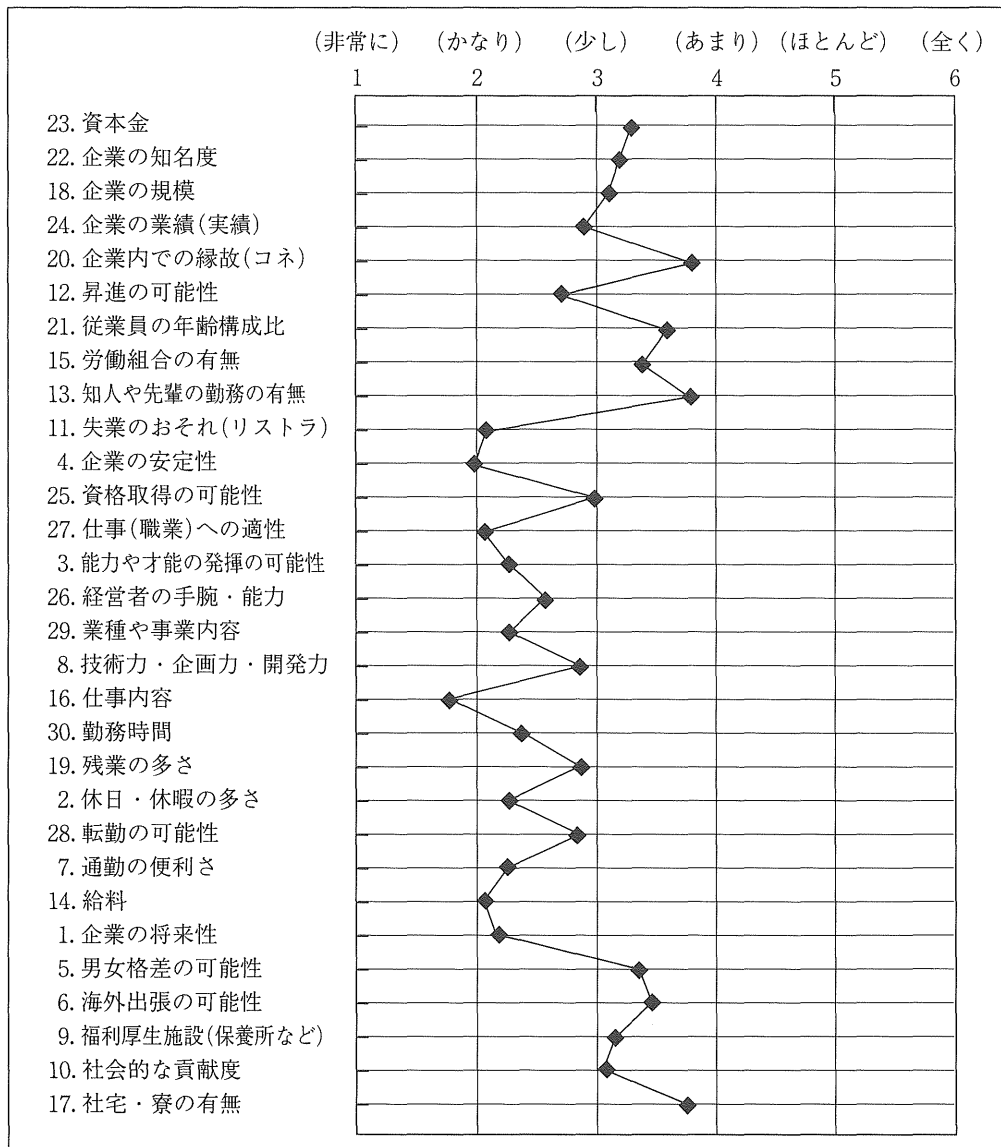


図1 就職先の選定基準の平均

まず、『安定志向』因子の12項目をみると、「4. 企業の安定性」(M=2.0, SD=1.03), 「11. 失業のおそれ(リストラ)」(M=2.1, SD=1.26) の2項目がかなり重視されている。時世を映しているようにもとれるが、宮沢の調査(1989)でも、同様であり、これはもっと普遍的な安定志向を表していると思われる。その他の項目では、「12. 昇進の可能性」(M=2.7, SD=1.20), 「24. 企業の業績(実績)」(M=2.9, SD=1.13), 「25. 資格取得の可能性」(M=3.0, SD=1.19) の平均が3以下である以外は、重視するともしないとも言えない値である。

『能力志向』因子の7項目(「24. 企業の業績(実績)」は『安定志向』因子と重複)は、特に「16. 仕事内容」(M=1.8, SD=0.96)を筆頭に、全ての項目の平均が2点台であり、就職先を選定する際に重視される項目群となっている。

『余暇志向』因子の6項目も、就職先を選定するうえで、重要なポイントになっている。現代生活における“生活を楽しむゆとり”が必要とされているのだろう。

(c) 回答出現率の男女間の差

回答の出現率に、男女間の有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表3に示すとおりである。自由度はすべて5、それぞれのカイ二乗値はカッコの中に示した。有意差が認められた項目には印を付け、どちらのグループがその項目を重視する傾向があるかを記した。

まず、『安定志向』因子の項目では、全てに有意差が認められた。「12. 昇進の可能性」は、男子の方が重視しているが、他にも表中に“?”を付けた項目は、非常に重視すると答えた男子学生が多い。女子が男子より重視しているのは、主として職場環境に関する項目である。

『能力志向』因子の負荷量が高い項目の中でも、直接能力を指している3項目について、男子の方が重視する傾向があるのがわかる。対して、『余暇志向』因子の負荷量が高い項目では、女子の方が男子より重視している。

特に性差が顕著に現れたのは、「5. 男女格差の可能性」である。“非常に重視する”から順に、男子が5.5%, 8.6%, 22.3%, 39.7%, 8.1%, 15.7%であるのに対し、女子は18.2%, 26.4%, 33.9%, 18.0%, 1.9%, 1.7%である。女子の約8割が重視すると答えたのに対し、男子の6割以上が重視しないとしていることになる。

(d) 回答出現率の学年間の差

回答の出現率に、1・2年生と3・4年生の間に有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表3に示すとおりである。

『安定志向』因子の項目の有意差が多くみられるが、全体で17項目に有意差があった。そのうち、3・4年生の方が1・2年生よりも重視していたのは、「3. 能力や才能の発揮の可能性」と、「1. 企業の将来性」の2項目のみである。1・2年生では、まだ具体的な条件が固まっていないという現れであろうか。

(e) 回答出現率の文系・理系の差

回答の出現率に、文系の学生と理系の学生の間には有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表3に示すとおりである。

文系の学生の方が、『余暇志向』と大企業志向が強い。理系の学生は実験・実習等で普段から学内にいる時間が長いので、余暇に対するこだわりが少ないのかもしれない。

表3 就職先の選定基準の回答出現率のカイ二乗検定結果

	男子×女子 χ^2	1・2年×3・4年 χ^2	文系×理系 χ^2
23. 資本金	* (12.33) 女?	** (21.69) 1・2年	(7.69)
22. 企業の知名度	* (12.24) 女子	** (43.06) 1・2年	* (12.32) 文系
18. 企業の規模	** (21.38) 女?	** (16.67) 1・2年	* (11.24) 文系
24. 企業の業績 (実績)	* (14.90) 女?	(6.75)	(9.24)
20. 企業内での縁故 (コネ)	** (24.10) 女子	** (31.56) 1・2年	(5.12)
12. 昇進の可能性	** (66.67) 男子	(3.22)	(5.92)
21. 従業員の年齢構成比	* (11.67) 女子	* (13.53) 1・2年	(7.91)
15. 労働組合の有無	** (22.03) 女子	** (29.78) 1・2年	(6.17)
13. 知人や先輩の勤務の有無	** (29.65) 女子	** (39.22) 1・2年	(4.39)
11. 失業のおそれ (リストラ)	** (24.14) 女子	* (14.38) 1・2年	(1.57)
4. 企業の安定性	* (15.09) 女?	(8.44)	(7.61)
25. 資格取得の可能性	** (22.63) 女子	** (35.19) 1・2年	(10.76)
27. 仕事 (職業) への適性	(7.89)	(6.73)	(4.70)
3. 能力や才能の発揮の可能性	** (24.54) 男子	* (13.85) 3・4年	(3.85)
26. 経営者の手腕・能力	** (15.46) 男子	(6.01)	(1.78)
29. 業種や事業内容	** (19.79) 女子	(4.34)	(5.27)
8. 技術力・企画力・開発力	** (28.95) 男子	(3.52)	(2.31)
16. 仕事内容	(9.02)	(6.61)	(2.60)
30. 勤務時間	** (35.96) 女子	(7.69)	** (17.81) 文系
19. 残業の多さ	** (26.43) 女子	(8.30)	** (17.40) 文系
2. 休日・休暇の多さ	** (21.59) 女子	* (11.19) 1・2年	** (19.06) 文系
28. 転勤の可能性	(9.09)	(3.89)	(8.52)
7. 通勤の便利さ	(8.38)	** (16.34) 1・2年	** (16.89) 文系
14. 給料	** (32.02) 女子	** (35.98) 1・2年	(9.18)
1. 企業の将来性	** (24.53) 女子	* (11.52) 3・4年	(4.65)
5. 男女格差の可能性	** (237.01) 女子	** (49.62) 1・2年	(6.45)
6. 海外出張の可能性	(7.88)	** (22.56) 1・2年	(5.87)
9. 福利厚生施設 (保養所など)	* (14.35) 男子	(5.51)	(4.22)
10. 社会的な貢献度	** (21.53) 女子	* (14.46) 1・2年	(2.73)
17. 社宅・寮の有無	* (11.62) 男子	(8.81)	(6.50)

(* p < .05, ** p < .01)

(2) 採用基準の認識について

(a) 因子分析

企業が採用を決めるにあたって重視する事柄について、因子分析を試みた。主因子法で3因子を抽出し、バリマックス回転をおこなって得られた因子パターンから、負荷量が0.4以上の項目を抜き出してソートしたのが、表4である。

第I因子は『個人』因子、第II因子は『大学』因子、第III因子は『家族』因子と、ほぼ初めに意図されたとおりに分類された。

(b) 平均

16項目それぞれの、調査対象全体の平均をプロットしたものが図2である。項目の並びは、因子分析の結果(表4)に合わせた。

結果をみると、企業が特に重視すると学生が認識している項目は、「11. 面接時の印象」(M=1.6, SD=0.88), 「15. 就職への意欲・熱意」(M=1.7, SD=0.94), 「14. 能力・才能」(M=1.8, SD=.093)である。

概略すると、『個人』因子の負荷量の多い項目はかなり重視され、『大学』因子の負荷量の多い

表4 採用基準の認知の因子分析

	因 子			共通性
	I	II	III	
15. 就職への意欲・熱意	.71			.51
13. 性格	.70			.49
14. 能力・才能	.62			.39
11. 面接時の印象	.59			.35
12. 体力	.57			.36
2. 卒業学部 (短大は卒業学科)		.86		.77
3. 卒業学科 (短大は卒業専攻)		.82		.69
1. 卒業大学		.60		.38
4. 大学での学業成績		.48		.29
7. 親の職業			.81	.69
6. 家族構成			.81	.68
8. 出身地			.67	.46
5. 大学でのクラブ・部活動				.20
9. 縁故 (コネ)				.18
10. 入社 (採用) 試験の成績				.22
16. 同じ大学卒業者の採用実績				.20
因子寄与	2.34	2.33	2.18	累積
寄与率 (%)	42.0	25.7	17.6	85.4

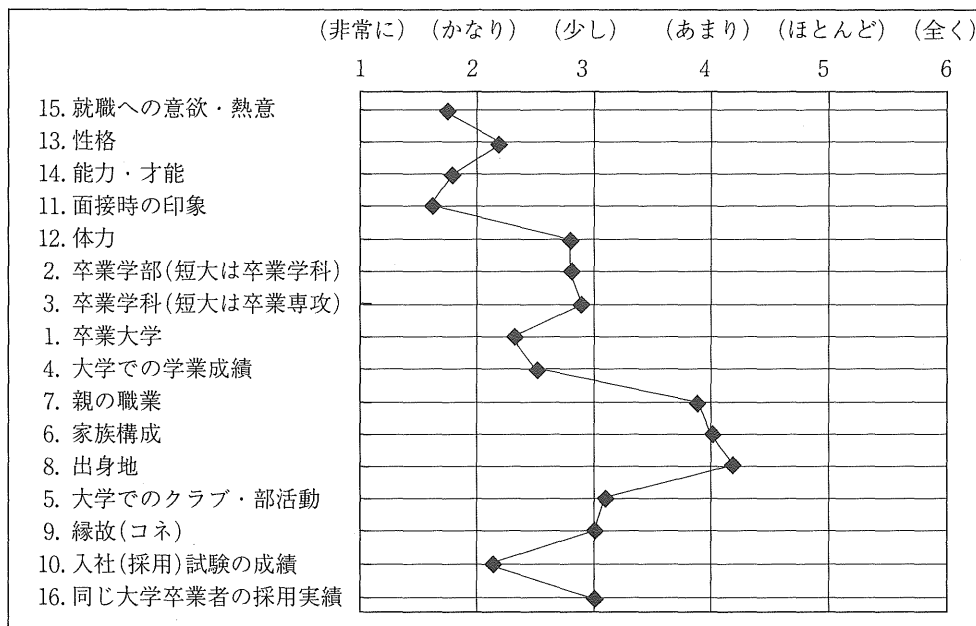


図2 企業の採用基準の認知の平均

項目は少し重視され、『家族』因子の負荷量の多い項目はあまり重視されないと認識している。

(c) 回答出現率の男女間の差

回答の出現率に、男女間の有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表5に示すとおりである。自由度はすべて5、それぞれのカイ二乗値はカッコの中に示した。有意差が認められた項目には印を付け、どちらのグループがその項目を重視する傾向があるかを記した。「9. 縁故(コネ)」、「10. 入社(採用)試験の成績」の2項目を除くすべてに有意差があり、女子の方がその項目を重視されていると認識する傾向を持っている。

(d) 回答出現率の学年間の差

回答の出現率に、1・2年生と3・4年生の間に有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表5に示すとおりである。

1・2年生の方が、『大学』因子の負荷量の高い項目、入社試験の成績、採用実績、才能、クラブ活動などが評価されると思っている。

(e) 回答出現率の文系・理系の差

回答の出現率に、文系の学生と理系の学生の間に有意差があるかどうか、カイ二乗検定で調べた。結果は、表5に示すとおりである。

『家族』因子やコネなどの、4項目だけに5%水準の有意差がある。文系の学生の方が、人脈が重視されると思っているようである。

表5 採用基準の認知の回答出現率のカイ二乗検定結果

	男子×女子 χ^2	1・2年×3・4年 χ^2	文系×理系 χ^2
15. 就職への意欲・熱意	** (19.97) 女子	(4.03)	(3.74)
13. 性格	** (18.88) 女子	(6.68)	(5.37)
14. 能力・才能	* (15.01) 女子	** (19.76) 1・2年	(2.38)
11. 面接時の印象	** (15.59) 女子	(5.03)	(4.07)
12. 体力	** (48.24) 女子	(8.72)	(3.64)
2. 卒業学部 (短大は卒業学科)	** (20.65) 女子	** (39.85) 1・2年	(8.04)
3. 卒業学部 (短大は卒業専攻)	** (29.20) 女子	** (48.29) 1・2年	(8.45)
1. 卒業大学	** (17.66) 女子	** (21.59) 1・2年	(9.70)
4. 大学での学業成績	** (30.35) 女子	** (100.13) 1・2年	(1.61)
7. 親の職業	** (29.58) 女子	(8.36)	* (14.47) 文系
6. 家族構成	** (22.53) 女子	(3.65)	(4.78)
8. 出身地	** (32.80) 女子	(2.27)	* (13.50) 文系
5. 大学でのクラブ・部活動	** (29.22) 女子	** (17.96) 1・2年	(8.12)
9. 縁故 (コネ)	(9.51)	(5.78)	* (11.88) 文系
10. 入社 (採用) 試験の成績	(8.63)	** (34.29) 1・2年	(3.05)
16. 同じ大学卒業者の採用実績	** (16.49) 女子	** (25.54) 1・2年	* (12.33) 文系

(* p < .05, ** p < .01)

4. 要 約

以上のように、集計・検定・分析を試みた結果、次のような点が明らかになった。

- ①就職先の選定基準は、『安定志向』因子、『能力志向』因子、『余暇志向』因子で説明できる。
- ②女子が男子より重視するのは職場環境、余暇、男女格差等であり、男子が女子より重視するのは昇進、能力発揮、企業の規模等である。
- ③項目の約半数は、1・2年生の方が3・4年生より有意に重視している。
- ④採用基準の認識は、『個人』因子、『大学』因子、『家族』因子で説明できる。
- ⑤学生は、『個人』因子の負荷量の多い項目はかなり重視され、『大学』因子の負荷量の多い項目は少し重視され、『家族』因子の負荷量の多い項目はあまり重視されないと認識している。
- ⑥回答の出現率はほぼ全ての項目で男女の間に有意差が認められる。全て女子の方が男子より重視する傾向である。
- ⑦『大学』因子は、3・4年生より1・2年生が重視している。

今回の調査では、実際に就職活動をしていた短大2年生を1・2年生のグループにそのまま入れてしまったことと、女子短大生を文系1・2年生に入れたために男女比に片寄りが生じたこと

とが、集計結果に影響したとも考えられるので、今後それを修正する形で調査・分析を続けていきたい。

<引用・参考文献>

- 1) 宮沢秀次：『大学生の就職意識に関する研究（Ⅰ）』。名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集，45，1990。
- 2) 宮沢秀次：『大学生の就職意識に関する研究（Ⅱ）』。名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集，46，1990。
- 3) 宮沢秀次：『就職「好調期」と「超氷河期」における大学生の就職意識の比較研究（Ⅰ）』。名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集，58，1996。
- 4) 宮沢秀次：『就職「好調期」と「超氷河期」における大学生の就職意識の比較研究（Ⅱ）』。名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集，59，1997。