

大学生の就職観に見られる学年・性別の影響

和田 美知子

1. はじめに

労働省・文部省の調査によると、平成12年春に卒業予定の四年制大学生の就職内定率は10月1日現在で63.6%に落ち込み、『超超氷河期』といわれた昨年同期の就職内定率を3.9ポイント下回った。特に女子は、四年制大学で57.7%（昨年同期比1.5ポイント減）、短大では36.5%（同2.3ポイント減）で、依然として厳しい状況が続いていることが浮き彫りになっている。卒業までの半年間、就職未定者ばかりではなく、滑り止めのつもりで内定を得た学生も、さらに就職活動を続けていくものと思われる。

その一方で、若者の中に、敢えて派遣社員やフリーターを選択する動きがあることも、指摘されて久しい。たとえば、卒業予定者25,000人を対象としたリクルート社の調査によると、35.3%が「卒業したからといってすぐ就職しなくてもよい」と回答している。また、別の労働省の調査によれば、大卒新入社員の1/3が、3年以内に退職しているという。

実際、最近の短大生をみていると、入学時点で明確な目標（就職、進学など）を持っている学生に混じって、自分の目標に合っていないことに悩んだり、目標がつかめない学生が、目に付く状況になっている。

しかしそうは言っても、大学、特に在籍期間の短い短大においては、就職指導がますます重視されるようになると考え、昨年度、似たような就職難の下で、学生が何を重視して就職先を選び、逆に企業は何を重視して人材を選ぶと学生が認識しているかを調査し、その結果を報告した¹⁾。本年度も再調査を予定していたが実施できなかったので、昨年の分析を補筆することとする。

2. 調査方法

(1)調査対象者

本調査の対象は、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、このうち理学

部の学生は今回の集計から除外し、経済学部と女子短期大学部の1,128名について分析を試みる。

表1 調査対象者の内訳（人数）

	1年生		2年生		3年生		4年生	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子	男子	女子
経済学部	299	49	24	3	291	70	71	21
理学部	54	34	0	1	1	0	0	0
女子短大部		260		40				

(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²⁾の「就職に関する意識」質問票を元に作成した。

(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てもらった。

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。

グループ分けをして比較したかったので、まず、その分け方を考えた。経済の女子の2年生は

特に数が少ないため、1年生と2年生はひとつのグループにした。しかし、調査時期が7月だったこともあり、経済の4年生は実際に就職活動をしているので、3年生とはかなりの項目に有意差があるのではないかと考えて、平均値のF-t検定をおこなった。

その結果、有意差が認められた項目は意外に少なく、「就職先の選定基準」30項目については、男子では「13. 知人や先輩の勤務の有無」「14. 給料」と「20. 企業内での縁故」の3項目、女子では「2. 休日・休暇の多さ」、「11. 失業のおそれ」、「14. 給料」、「20. 企業内での縁故」と「28. 転勤の可能性」の5項目であった。また、「採用基準の認識」16項目については、男子では「1. 卒業大学」、「4. 大学での学業成績」、「8. 出身地」、「11. 面接時の印象」と「13. 性格」の5項目、女子では「4. 大学での学業成績」にのみ、有意差が認められた。

この結果からみると少々強引であるかもしれないが、今回は、3年生と4年生はひとつにまとめることにした。

すなわち、経済1・2年生男子323名、経済3・4年生男子362名、経済1・2年生女子52名、経済3・4年生女子91名、女子短大1年生260名、女子短大2年生40名の、6つのグループに分け、この中の2群ずつで平均値の差をF-t検定した。

なお、調査対象となった学生は必ずしも企業への就職を決めているわけではない。たとえば、希望の業種については全体の20%がまだ決めていないと答えている（経済1・2年生男子と女子短大1年生の未決定率が高くて24%、他のグループは15%前後）。

(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30項目について、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0.3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の項目群と、「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、職場での自分の地位保全（居心地）に関する職場環境の項目群に負荷量が高く、『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」、「29. 業種や事業内容」などの、仕事にあたっていかに自分の能力を發揮できるかという項目群で、『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、時間的ならびに金銭的ゆとりを示す項目が含まれている、『余暇志向』因子である。

残りの2項目、「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

表2 就職先の選定基準についての因子分析

項 目	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	共通性
23. 資本金	0.683			0.517
22. 企業の知名度	0.670			0.481
18. 企業の規模	0.638			0.459
24. 企業の業績(実績)	0.599	0.425		0.540
20. 企業内での縁故(コネ)	0.566			0.396
12. 昇進の可能性	0.463			0.340
21. 従業員の年齢構成比	0.456			0.245
15. 労働組合の有無	0.454			0.250
13. 知人や先輩の勤務の有無	0.454			0.248
11. 失業のおそれ(リストラ)	0.428		0.342	0.318
10. 社会的な貢献度	0.420			0.262
25. 資格取得の可能性	0.417	0.356		0.321
4. 企業の安定性	0.416			0.332
1. 企業の将来性	0.398	0.379		0.312
17. 社宅・寮の有無	0.388			0.161
9. 福利厚生施設(保養所など)	0.376			0.239
27. 仕事(職業)への適性		0.621		0.394
3. 能力や才能の発揮の可能性		0.588		0.373
29. 業種や事業内容		0.578		0.381
26. 経営者の手腕・能力		0.569		0.413
8. 技術力・企画力・開発力		0.535		0.368
16. 仕事内容		0.444		0.216
30. 勤務時間			0.741	0.567
19. 残業の多さ			0.661	0.485
2. 休日・休暇の多さ			0.621	0.395
28. 転勤の可能性			0.525	0.313
14. 給料			0.487	0.323
7. 通勤の便利さ			0.486	0.246
5. 男女格差の可能性				0.149
6. 海外出張の可能性				0.089
因子寄与	4.452	2.879	2.803	累積
寄与率	50.6%	16.2%	10.8%	77.6%

項目とは関連が薄い。

(b)学年の異なる2群間における平均の差の検定

経済男子、経済女子、女子短大のグループ間でそれぞれ比較した結果を表3に示す。

経済男子では、『安定志向』因子と『余暇志向』因子のほぼ全ての項目に有意差があり、1・2年生の方が重視している。しかし、『能力志向』因子の項目は、有意差がなく、平均の数値そのものもほとんど差がない。条件を甘くせざるを得ない厳しい現実を意識する学年になっても、能力を発揮できる仕事を探したいという姿勢には変化がないことを示している。

経済女子では「6. 海外出張の可能性」以外に有意差が得られなかった。

女子短大生の場合、4項目に有意差があったが、不等号の向きはまちまちだった。

表3 就職先の選定基準について全体の平均(標準偏差)・群別の平均および2群間の差の検定

項目	全体 平均(SD)	E12M 平均	E34M 平均	E12F 平均	E34F 平均	T1F 平均	T2F 平均	E12M E34M	E12F E34F	T1F T2F	E12M E12F	E34M E34F
23. 資本金	3.3(1.18)	3.2	3.5	3.2	3.5	3.2	3.3	<<				
22. 企業の知名度	3.2(1.20)	2.9	3.5	3.1	3.3	2.9	3.2	<<				
18. 企業の規模	3.1(1.23)	2.9	3.2	2.9	3.2	3.0	2.9	<<				
24. 企業の業績(実績)	2.9(1.13)	2.8	3.0	3.0	3.0	2.8	2.9					
20. 企業内での縁故(コネ)	3.8(1.33)	3.7	4.2	3.6	3.6	3.5	4.0	<<				>>
12. 昇進の可能性	2.7(1.19)	2.4	2.7	2.9	3.1	2.9	3.3	<<			<<	<<
21. 従業員の年齢構成比	3.6(1.23)	3.5	3.8	3.6	3.5	3.4	3.8	<<				
15. 労働組合の有無	3.3(1.27)	3.3	3.6	3.1	3.4	3.2	3.3	<<				
13. 知人や先輩の勤務の有無	3.8(1.33)	3.7	4.1	3.7	3.9	3.5	4.1	<<		<<		
11. 失業のおそれ(リストラ)	2.1(1.27)	2.0	2.2	1.9	2.3	1.9	2.2	<				
10. 社会的な貢献度	3.1(1.24)	3.1	3.4	2.8	3.0	3.1	3.0	<<				>
25. 資格取得の可能性	3.1(1.19)	3.0	3.4	2.9	3.1	2.9	2.9	<<				
4. 企業の安定性	2.0(1.04)	2.0	2.1	2.0	2.0	1.9	2.0	<				
1. 企業の将来性	2.2(1.04)	2.1	2.1	2.1	2.2	2.3	2.4					
17. 社宅・寮の有無	3.8(1.26)	3.7	3.8	3.9	4.1	3.8	3.5					<
9. 福利厚生施設(保養所など)	3.2(1.20)	3.3	3.2	3.0	3.1	3.3	2.9			>		
27. 仕事(職業)への適性	2.1(0.97)	2.1	2.1	2.3	2.1	2.0	2.1					
3. 能力や才能の発揮の可能性	2.3(1.04)	2.2	2.2	2.3	2.6	2.5	2.6					<<
29. 業種や事業内容	2.3(1.06)	2.3	2.3	2.1	2.2	2.2	2.0					
26. 経営者の手腕・能力	2.6(1.12)	2.5	2.6	2.5	2.7	2.7	2.9					
8. 技術力・企画力・開発力	2.9(1.15)	2.7	2.8	2.8	3.1	3.1	3.1					
16. 仕事内容	1.8(0.96)	1.9	1.9	1.9	2.1	1.8	1.6					
30. 勤務時間	2.3(1.16)	2.4	2.6	2.1	2.2	2.1	2.0				>	>>
19. 残業の多さ	2.9(1.24)	2.9	3.1	2.8	2.6	2.7	2.9	<				>>
2. 休日・休暇の多さ	2.2(1.02)	2.2	2.4	2.3	2.1	2.1	1.8	<<		>		>>
28. 転勤の可能性	2.8(1.31)	2.7	3.0	2.6	2.6	2.8	2.9	<				>
14. 給料	2.1(1.04)	1.9	2.3	2.1	2.2	1.8	2.1	<<		<		
7. 通勤の便利さ	2.3(1.07)	2.2	2.4	2.4	2.1	2.1	2.2					>
5. 男女格差の可能性	3.4(1.37)	3.7	4.0	2.6	2.8	2.7	2.6	<<			>>	>>
6. 海外出張の可能性	3.5(1.48)	3.3	3.7	2.9	3.6	3.3	3.5	<<	<<			
ホテリングのT2乗検定								**		**	**	**

平均の検定結果：上段の群の方が有意に平均が小さい (<<: p<0.01, <: p<0.05)
 上段の群の方が有意に平均が大きい (>: p<0.01, >: p<0.05)

全般に1・2年生の方に平均が小さいのは、まだ企業選択の条件が固まっていないことの現れと考えられる。ただし、男子では全項目について1・2年生の方に平均が小さくなっているが、女子の場合は経済で「7. 通勤の便利さ」、短大で「2. 休日・休暇の多さ」、「9. 福利厚生施設」など、3・4年生の方が重視している項目が見られる。

さらに、経済男子では2年生と3年生との間に大きな違いが見られるのに対し、経済女子では3年生と4年生との間の方に意識の違いがあるという結果になった。

(c)性別の異なる2群間における平均の差の検定

経済1・2年生、経済3・4年生のグループ間で比較した結果を表3に示す。

1・2年生より3・4年生の方に有意差のある項目が多くなった。

『安定志向』因子の「12. 昇進の可能性」は1年から4年まで一貫して男子の方が有意に重視

している。反対に、「20. 縁故」は女子の方に高くなった。

『能力志向』因子では、「3. 能力や才能の発揮の可能性」のみに有意差があり、男子が有意に重視している。

『余暇志向』因子では、「14. 給料」以外の全ての項目において、女子の方が有意に重視している。女子学生は就職しても余暇を楽しみたいという願望を男子より強く持っていることがわかる。

全項目の中でも顕著な性差が認められるのは「5. 男女格差の可能性」であり、その平均の差は1.0ポイント以上になる。出現率の集計では、女子全体の約8割が男女格差を重視しているのに対し、男子では6割以上が重視しないと回答している点が注目される。

(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と思われる事柄16項目について、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0.3以上の項目を抜き出してソートしたのが、表4である。

表4 採用基準の認識についての因子分析

項 目	因子 I	因子 II	因子 III	共通性
15. 就職への意欲・熱意	0.717			0.520
13. 性格	0.701			0.494
14. 能力・才能	0.627			0.399
11. 面接時の印象	0.603			0.370
12. 体力	0.558			0.357
10. 入社（採用）試験の成績	0.357			0.216
5. 大学でのクラブ・部活動	0.303			0.212
2. 卒業学部（短大は卒業学科）		0.871		0.779
3. 卒業学科（短大は卒業専攻）		0.822		0.703
1. 卒業大学		0.619		0.396
4. 大学での学業成績		0.467		0.279
16. 同じ大学卒業者の採用実績		0.339		0.207
6. 家族構成			0.811	0.676
7. 親の職業			0.811	0.686
8. 出身地			0.668	0.449
9. 縁故（コネ）			0.359	0.165
因子寄与	2.381	2.354	2.172	累積
寄与率	42.8%	25.7%	17.4%	85.9%

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，きれいに分類された。

(b)学年の異なる2群間における平均の差の検定

経済男子，経済女子，女子短大のグループ間でそれぞれ比較した結果を表5に示す。

経済男子では，『個人』因子の4項目と，『大学』因子の全5項目に有意差が認められた。その中で，「13. 性格」のみ3・4年生の方が平均値が小さい（重視している）。

経済女子では，有意差があったのは3項目のみであった。「12. 体力」に有意差があり，3・4年生の方が重要だと思っている。男子と比べて，1・2年生と3・4年生の意識の変化は少ない傾向にある。

女子短大生は，1，2年生間では2項目に有意差が認められたのみであった。平均値をみると，特に『大学』因子の項目について，四年制の学生より重要と考える傾向を持っている。

(c)性別の異なる2群間における平均の差の検定

経済1・2年生，経済3・4年生のグループ間で比較した結果を表5に示す。

1・2年生では「10. 採用試験の成績」を男子の方が重要と考えているのみであるが，3・4

表5 採用基準の認識について全体の平均（標準偏差）・群別の平均および2群間の差の検定

項目	全体 平均(SD)	E12M 平均	E34M 平均	E12F 平均	E34F 平均	T1F 平均	T2F 平均	E12M E34M	E12F E34F	T1F T2F	E12M E12F	E34M E34F
15. 就職への意欲・熱意	1.7(0.95)	1.8	1.8	1.8	1.5	1.5	1.6					>>
13. 性格	2.2(1.07)	2.4	2.3	2.2	1.9	2.1	2.0	>				>>
14. 能力・才能	1.8(0.94)	1.7	2.0	1.9	1.8	1.6	1.8	<<				
11. 面接時の印象	1.6(0.87)	1.8	1.7	1.7	1.5	1.5	1.5					>
12. 体力	2.8(1.08)	2.9	3.0	2.9	2.5	2.5	2.7		>			>>
10. 入社（採用）試験の成績	2.1(0.99)	2.0	2.3	2.5	2.2	1.9	2.0	<<			<<	
5. 大学でのクラブ・部活動	3.1(1.15)	3.1	3.3	3.3	2.9	2.8	2.9	<				>>
2. 卒業学部（短大は卒業学科）	2.8(1.04)	2.8	3.0	2.9	3.1	2.4	2.6	<				
3. 卒業学科（短大は卒業専攻）	2.9(1.07)	2.9	3.1	3.0	3.2	2.5	2.7	<<				
1. 卒業大学	2.2(1.04)	2.1	2.4	2.4	2.5	2.0	2.3	<<		<		
4. 大学での学業成績	2.5(1.16)	2.4	2.9	2.5	3.0	1.9	2.3	<<	<	<		
16. 同じ大学卒業者の採用実績	3.0(1.12)	2.9	3.2	2.8	3.2	2.7	3.1	<<	<			
6. 家族構成	4.0(1.11)	4.1	4.1	4.0	3.9	3.8	3.6					
7. 親の職業	3.9(1.21)	3.9	4.0	3.9	3.8	3.6	3.6					
8. 出身地	4.2(1.20)	4.4	4.3	4.2	3.8	4.0	3.8					>>
9. 縁故（コネ）	2.9(1.32)	2.9	2.9	3.1	2.8	2.9	3.1					
ホテリングのT2乗検定								**	*			**

平均の検定結果：上段の群の方が有意に平均が小さい (<<: p<0.01, <: p<0.05)
 上段の群の方が有意に平均が大きい (>: p<0.01, >: p<0.05)

年生では，『個人』因子の5項目と，「8. 出身地」を女子の方が重視されていると思っている。5通りの組み合わせのうち，『家族』因子に有意差が認められたのは，この1箇所についてのみであったが，自宅通勤が可能か否かが，女子にとっては未だに重視されていると思っている現れであろう。

4. ま と め

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有意差のある項目が多かったのは、経済男子の学年間と、経済3・4年生の男女間であった。
- ②男子の方が、女子より、学年間の意識の変化が顕著である。
- ③短大生は、四大生に比べ、採用基準の認識について全項目にわたって重要と考える傾向がある。

今回の調査では、短大生の採用基準の認識に、学年差はほとんど認められなかった。しかし、短大1年生は、『個人』因子のほかに、学業成績も重要と考えているようである。実質1年間の勉学の成果をよりどころに就職活動をしなければならないのであるから、1年次の過ごし方、さかのぼって入学時の目的意識によって、かなりの差が開いてしまうと思われる。

企業が一般職を採用するより派遣社員の方を選択する傾向が、ますます顕著になっていく状況では、就職活動にも意識改革が必要になるであろう。今回調査した学生全体の87%がアルバイトの経験を持っているが、それとは異質の、就職することの意味を、はっきり認識させることが重要である。

〈引用・参考文献〉

- 1) 和田美知子：『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——』。城西大学女子短期大学部紀要，第16巻第1号，1999。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 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（I）』。名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集，58，1996。
- 5) 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。