

企業選択に見る大学生の就職観に 関する比較研究

和田 美知子

I. 研究の目的

大学生の就職状況は超氷河期といわれるほど厳しいが、このような状況下において、大学生の就職観がどのような水準にあるのかをとらえるのが本研究の目的である。筆者による同様の調査研究^{1,2)}からも、大学生の就職に関する種々の意識が明らかにされた。そこで本研究では、特に女子短期大学の学生が就職という課題に対してどのように取り組もうとしているのかについて、大学生との比較を通して検討したいと考え、以下の調査を実施した。

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埼玉県内の文系大学の3・4年生男子264名（以下A群とする）。
- ②埼玉県内の文系女子短期大学の1・2年生147名（以下B群とする）。

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。今現在の気持ちに当てはまる番号に、○印をつけてください』という設問に対して6つの選択肢（図1 凡例参照）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。今現在の気持ちに当てはまる番号に、○印をつけてください』という設問に対して7つの選択肢（図2 凡例参照）を用意した。

(3) 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』という設問について30項目（表1参照）を示し、それぞれの項目について“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。

（4）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』という設問について16項目（表3参照）を示し、それぞれの項目について“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。

なお、調査材料の(3)と(4)については、先行研究の「就職に関する意識」(宮沢^{3,4)})の質問項目を引用した。

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、平成12年（2000年）1月の講義時間中に集団で実施した。

III. 結果と考察

1. 就職活動について

図1は、就職活動についての結果をまとめたものである。回答比率について、カイ二乗検定の結果、確率1%未満で男子大学生（A群）と女子短大生（B群）との間に有意な差が認められた ($\chi_0^2=24.6, df=5, p<0.01$)。回答の内、「頑張って希望通りに決める」はA群17.4%，B群17.7%であったが、「妥協しても必ず決める」はA群51.9%に対しB群30.6%であり、就職に対する基本的な姿勢の違いがうかがえる。また、「無理をしないで卒業後も活動を続ける」はA群17.8%，B群31.3%であった。この結果と「定職にこだわっていないので活動しない」との数値を合わせると、A群では2割、B群では4割近くの学生が、「卒業後はとりあえずフリーターで

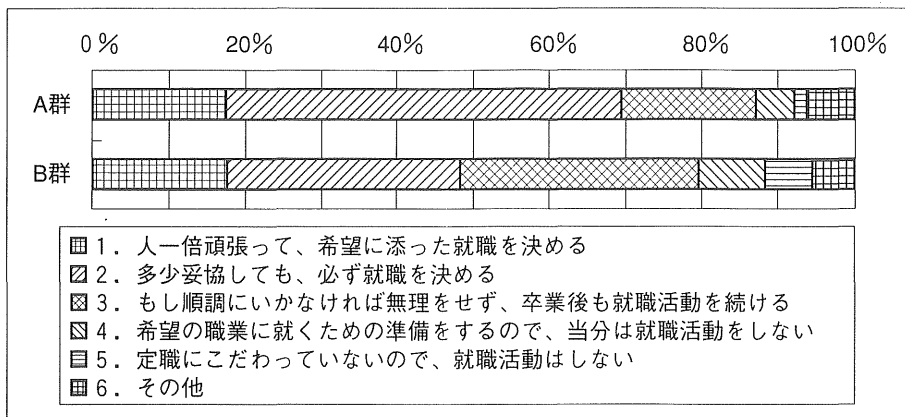


図1 就職活動について

よい」と考えている可能性が示唆された。

2. 勤続期間について

図2は、卒業後最初に就職した会社または仕事をどの程度継続するつもりかの結果をまとめたものである。カイ二乗検定の結果、全体的に確率1%未満でA群とB群の回答比率に有意な差が認められた ($\chi_0^2=68.8, df=6, p<0.01$)。A群では、25.4%の学生が「6年未満でやめる」と回答した一方で、48.1%の学生は「定年まで働きたい」と回答した。これに対し、B群では60.6%の学生が「6年未満でやめる」と回答している。A群が男子学生、B群が女子学生という属性にも関係していると思われるが、「就職で妥協はしたくない」、「入社しても長居はしたくない」という短大生のとらえ方は、時流に乗ったキャリアアップ志向というよりも、20代の中ごろまでに結婚あるいは出産を想定して退職を考えている可能性が高いと思わざるを得ない。

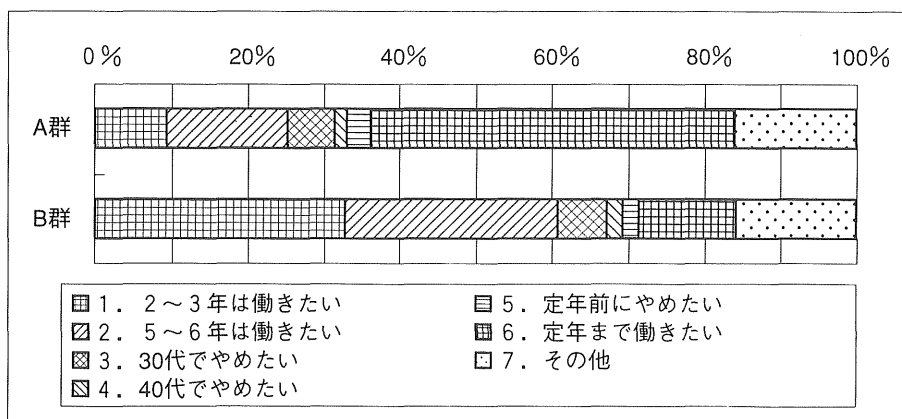


図2 勤続期間について

3. 就職先の選定基準について

就職先の選定基準を処理するにあたり、それぞれの項目に対する回答を点数化した。すなわち，“非常に重視する”に1点，“かなり重視する”に2点，“少し重視する”に3点，“あまり重視しない”に4点，“ほとんど重視しない”に5点，“全く重視しない”に6点を与えた。

(1) 因子分析

A群とB群を混合し、主因子法・クォーティミン回転による因子分析を行った。その結果固有値1.0以上に3因子を得られたが、その内の1つの因子に2つの要素が混在しているように思われたので、ここでは意味のある4因子を解釈することにした。累積寄与率は78.5%である。表1は、ソート後の因子パターンを示したものである。

因子Iは項目「1. 企業の将来性」、「4. 企業の安定性」、「11. 失業のおそれ（リストラ）」など、

表1 就職先の選定基準についての因子分析結果

項 目	因子 I	因子 II	因子 III	因子 IV	共通性
1. 企業の将来性	0.724				0.567
4. 企業の安定性	0.682				0.485
11. 失業のおそれ (リストラ)	0.510				0.314
12. 昇進の可能性	0.482				0.288
23. 資本金	0.468				0.288
18. 企業の規模	0.385				0.286
24. 企業の業績 (実績)	0.385				0.303
26. 経営者の手腕・能力		0.640			0.489
3. 能力や才能の発揮の可能性		0.583			0.372
8. 技術力・企画力・開発力		0.549			0.366
27. 仕事 (職業) への適性		0.532			0.331
16. 仕事内容		0.495			0.344
29. 業種や事業内容		0.492			0.329
25. 資格取得の可能性		0.405			0.228
20. 企業内での縁故 (コネ)			0.683		0.472
21. 従業員の年齢構成比			0.627		0.409
13. 知人や先輩の勤務の有無			0.590		0.377
17. 社宅・寮の有無			0.417		0.180
22. 企業の知名度			0.378		0.259
5. 男女格差の可能性			0.342		0.153
30. 勤務時間				0.764	0.590
2. 休日・休暇の多さ				0.570	0.339
7. 通勤の便利さ				0.531	0.309
19. 残業の多さ				0.531	0.383
28. 転勤の可能性				0.446	0.223
14. 給料				0.415	0.242
6. 海外出張の可能性					0.060
9. 福利厚生施設 (保養所など)					0.140
10. 社会的な貢献度					0.278
15. 労働組合の有無					0.198
因子 寄 与	2.456	2.438	2.408	2.300	累積
寄 与 率	45.8%	16.0%	10.4%	6.2%	78.5%
因子得点平均の F-t 検定	<		>>	>>	

平均の検定：A群の方が有意に小さい (<< $p < 0.01$, < $p < 0.05$)

：B群の方が有意に小さい (>> $p < 0.01$, > $p < 0.05$)

企業の安定性・規模に関する項目から構成されているので『安定志向』の因子と解釈した。

因子Ⅱは項目「26. 経営者の手腕・能力」, 「3. 能力や才能の発揮の可能性」, 「8. 技術力・企画力・開発力」など, 仕事に対する自分の能力に関する項目から構成されているので『能力志向』の因子と解釈した。

因子Ⅲは項目「20. 企業内での縁故 (コネ)」, 「21. 従業員の年齢構成比」, 「13. 知人や先輩の勤務の有無」など, 職場の人間関係や居心地に影響する項目から構成されているので『人間関係』の因子と解釈した。

因子Ⅳは項目「30. 勤務時間」, 「2. 休日・休暇の多さ」, 「7. 通勤の便利さ」など, 基本的な労働条件に関する項目から構成されているので『基本条件』の因子と解釈した。

以上のことから, 学生が就職先を選択する際に重視する事柄は, 『安定志向』, 『能力志向』, 『人間関係』, 『基本条件』の4因子で説明できる。

因子ごとにA群とB群の間で因子得点の平均をF-t検定したところ, 3因子に有意な差が見られた。因子Ⅰは確率5%未満でA群の方が, また, 因子Ⅲと因子Ⅳは確率1%未満でB群の方が重視していることがわかった。

ここで, 抽出された因子をハーズバーグ (Herzberg, F.) の二要因理論 (動機づけ-衛生要因理論) を背景に考察する。因子Ⅰと因子ⅡはA群の方がB群よりも重視する傾向がある。この中で, 特に因子Ⅱに含まれる項目には, 動機づけ要因が多く含まれている。この動機づけ要因は「仕事における自己成長欲求に関係し, 長期間続く満足をもたらす」とされるが, 十分に満たされなくても不満が大きくなるわけではない。B群もかなり重視している項目ではあるが, 長く働きたいという希望を持っているA群の方が, 積極的に働く意欲と満足を求めていることの現れであろう。

一方, 因子Ⅳの項目は衛生要因である。因子Ⅲの対人関係の項目も含め, 衛生要因はB群の方が重視している。この衛生要因は「仕事における苦痛回避欲求に関係し, 一度充足しても次々に改善の要求を生じ, その度に仕事への積極性を低下させる」というものである。就職するにあたってだれでも考慮する項目であるが, とりあえず不満の予防にしかならないものである。この結果は, 女子学生が男子学生よりも厳しい就職状況にあるため, 基本的な労働条件を重視せざるを得なかったからなのか, それとも単に余暇へのエンジョイ志向を表している結果なのか, さらに検討を要するところである。

(2) 平均値の比較

30項目ごとに両群の平均値をF-t検定したところ, 15項目に有意な差が認められた (表2)。因子Ⅰと因子Ⅱの14項目について, 平均値から比較すると, 項目18を除いておおむねA群の方が重視している傾向にある。これに対し, 因子Ⅲと因子Ⅳの12項目の中では, 9項目でB群の方が有意に重視していることがわかる。この傾向は, 因子得点の検定結果とほぼ一致している。

表2 就職先の選定基準についての平均値による比較

項 目	A群		B群		F-t
	平均	S D	平均	S D	
1. 企業の将来性	2.1	0.95	2.4	0.92	<<
4. 企業の安定性	2.2	0.97	2.0	0.85	
11. 失業のおそれ (リストラ)	2.3	1.34	2.4	1.22	
12. 昇進の可能性	2.6	1.17	3.1	1.02	<<
23. 資本金	3.5	1.13	3.5	1.11	
18. 企業の規模	3.4	1.25	3.1	1.02	>>
24. 企業の業績 (実績)	3.0	1.07	3.0	1.03	
26. 経営者の手腕・能力	2.6	1.09	3.1	1.10	<<
3. 能力や才能の発揮の可能性	2.4	1.02	2.7	1.01	<<
8. 技術力・企画力・開発力	2.8	1.10	3.3	1.15	<<
27. 仕事 (職業) への適性	2.2	0.96	2.2	0.92	
16. 仕事内容	1.9	0.91	1.7	0.82	
29. 業種や事業内容	2.1	0.91	2.1	0.98	
25. 資格取得の可能性	3.2	1.18	3.2	1.02	
20. 企業内での縁故 (コネ)	4.2	1.22	4.0	1.16	
21. 従業員の年齢構成比	3.9	1.17	3.5	1.08	>>
13. 知人や先輩の勤務の有無	4.2	1.33	3.9	1.18	>
17. 社宅・寮の有無	3.8	1.20	3.9	1.27	
22. 企業の知名度	3.7	1.10	3.2	1.09	>>
5. 男女格差の可能性	4.0	1.21	3.0	1.13	>>
30. 勤務時間	2.7	1.11	2.1	0.84	>>
2. 休日・休暇の多さ	2.5	1.02	2.3	0.82	>
7. 通勤の便利さ	2.5	1.05	2.0	0.96	>>
19. 残業の多さ	3.2	1.17	2.8	1.04	>>
28. 転勤の可能性	2.9	1.34	2.7	1.17	
14. 給料	2.7	1.04	2.2	0.96	>>
6. 海外出張の可能性	3.4	1.52	3.3	1.44	
9. 福利厚生施設 (保養所など)	3.3	1.27	3.2	1.10	
10. 社会的な貢献度	3.2	1.19	3.2	1.05	
15. 労働組合の有無	3.5	1.21	3.4	1.13	

平均の検定：A群の方が有意に小さい (<< $p < 0.01$, < $p < 0.05$)
: B群の方が有意に小さい (>> $p < 0.01$, > $p < 0.05$)

表3 企業の採用基準の認識についての因子分析結果

項目	因子 I	因子 II	因子 III	共通性
2. 卒業学部 (短大は卒業学科)	0.912			0.858
3. 卒業学科 (短大は卒業専攻)	0.848			0.752
1. 卒業大学	0.549			0.321
4. 大学での学業成績	0.512			0.328
6. 家族構成		0.834		0.703
7. 親の職業		0.826		0.694
8. 出身地		0.583		0.360
16. 同じ大学卒業者の採用実績		0.456		0.280
13. 性格			0.629	0.422
11. 面接時の印象			0.589	0.347
14. 能力・才能			0.582	0.389
15. 就職への意欲・熱意			0.555	0.314
10. 入社 (採用) 試験の成績			0.447	0.222
12. 体力			0.419	0.269
5. 大学でのクラブ・部活動				0.134
9. 縁故 (コネ)				0.066
因子 寄 与	2.348	2.204	1.909	累積
寄 与 率	42.2%	22.6%	19.2%	84.0%
因子得点平均の F-t 検定	>>	>>		

平均の検定：A群の方が有意に小さい (<< $p < 0.01$, < $p < 0.05$)
 : B群の方が有意に小さい (>> $p < 0.01$, > $p < 0.05$)

4. 企業の採用基準の認識について

企業が社員を採用するとき重視すると思われる16項目について、それぞれの回答を点数化して処理することにした。すなわち、“非常に重視する”に1点，“かなり重視する”に2点，“少し重視する”に3点，“あまり重視しない”に4点，“ほとんど重視しない”に5点，“全く重視しない”に6点を与えて処理した。

主因子法・バリマックス回転による因子分析を行ったところ、3因子を抽出した。ソート後の因子パターンを表3に示した。因子Iは『大学』因子、因子IIは『家族』因子、因子IIIは『個人』因子と考えられる。また、因子得点のF-t検定の結果、因子Iと因子IIは共にB群の方がA群よりも有意に重視していることが明らかにされた。

次に、各項目の平均値を表4に示した。学生は、因子IIIに示された「個人の資質」をかなり重

表4 企業の採用基準についての平均値による比較

項 目	A群		B群		F-t
	平均	S D	平均	S D	
2. 卒業学部 (短大は卒業学科)	3.1	1.02	2.7	0.91	>>
3. 卒業学科 (短大は卒業専攻)	3.2	0.99	2.7	0.93	>>
1. 卒業大学	2.5	1.03	2.3	0.93	
4. 大学での学業成績	2.9	1.03	2.5	0.99	>>
6. 家族構成	4.2	1.05	3.7	1.03	>>
7. 親の職業	4.2	1.18	3.7	1.20	>>
8. 出身地	4.4	1.09	3.5	1.16	>>
16. 同じ大学卒業者の採用実績	3.1	1.12	2.9	0.92	
13. 性格	2.0	0.77	1.9	0.82	
11. 面接時の印象	1.4	0.65	1.5	0.89	
14. 能力・才能	1.8	0.87	1.7	0.81	
15. 就職への意欲・熱意	1.5	0.73	1.5	0.68	
10. 入社 (採用) 試験の成績	2.2	0.90	2.2	0.92	
12. 体力	2.9	0.94	2.5	0.95	>>
5. 大学でのクラブ・部活動	3.3	1.08	3.1	0.97	
9. 縁故 (コネ)	3.1	1.32	3.2	1.14	

平均の検定：A群の方が有意に小さい (<< $p < 0.01$, < $p < 0.05$)

：B群の方が有意に小さい (>> $p < 0.01$, > $p < 0.05$)

視されていると思っていることがわかる。また、表4の右端はF-t検定の結果である。表からも理解されるように、男子学生と女子学生との間に、企業に対する学生の立場を同水準に置いていないことが示唆された。

IV. 要 約

本研究の分析により、大学生の就職観について以下のことが明らかになった。

- (1) 就職活動について、男子大学生の7割が就職先を「必ず決める」としているのに対し、女子短大生で就職先を「必ず決める」としている学生は5割にとどまっており、就職に対する姿勢の違いがうかがえる。
- (2) 卒業後初めに就いた仕事をどの程度継続するつもりかについて、男子大学生は約半数が「定年まで」とする一方で、「6年まで」にやめるつもりであると回答した学生も25%のほり、傾向が分かれている。これに対し、女子短大生では、6割が「6年まで」にやめるで

あろうと考えている。女子の場合は、結婚・出産が退職のきっかけになるという意識があるものと思われる。

- (3) 学生が就職先を選択する際に重視する事柄は、『安定志向』、『能力志向』、『人間関係』、『基本条件』の4因子で説明できる。
- (4) 『安定志向』因子と『能力志向』因子は男子大学生の方が重視する傾向にある。一方、『人間関係』因子と『基本条件』因子は女子短大生の方が重視している。
- (5) 学生の側からみると、企業が社員を採用する際に重視すると思われる事柄は、『大学』、『家族』、『個人』の3因子で説明できる。学生は、中でも「個人の資質」が特に重視されているのではないかと考えているようである。

最後に、本研究の分析についての的確なご指摘をいただきました亜細亜大学教授の馬場房子先生に深謝いたします。

【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—」。1999, 城西大学女子短期大学部紀要, 第16巻第1号。
- 2) 和田美知子：「大学生の就職観に見られる学年・性別の影響」。2000, 城西大学女子短期大学部紀要, 第17巻第1号。
- 3) 宮沢秀次：「大学生の就職意識に関する研究（I）」。1990, 名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集, 45。
- 4) 宮沢秀次：「大学生の就職意識に関する研究（II）」。1990, 名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集, 46。
- 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（I）」。1996, 名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集, 58。
- 6) 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）」。1997, 名古屋経済大学・市邨学園短期大学人文科学論集, 59。
- 7) 外島裕・田中堅一郎編：「産業・組織心理学エッセンシャルズ」。2000, ナカニシヤ出版。