

## 大学生の意識と就職活動開始のタイミング 第一報

著者	星野 雄介
雑誌名	武蔵野大学政治経済研究所年報
号	16
ページ	249-273
発行年	2018-02-28
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1419/00000783/">http://id.nii.ac.jp/1419/00000783/</a>

# 大学生の意識と 就職活動開始のタイミング 第一報

星 野 雄 介

## 1 はじめに

どのような意識や行動パターンを持つ大学生が就職活動を早めに始めるのだろうか。これが、本研究が取り組む問題である。

日本において就職活動は極めて重要であると思われる。第1に大学生の観点からするならば、新卒でよい就職先に勤めることは、彼らの人生において有利に働くためである。よい就職先とはどのようなものかは、時代によって変わるであろうが、離職率が低いことは1つの指標となるであろう（小林他、2014）。新卒での就職を重視する理由の第1は、就職後に転職をしたとしても3割しか転職後に給与が上がらないためである（厚生労働省、2014）。つまり、新卒の段階でよい就職先に行くことの合理性が高いためである。また、離職しやすい産業や企業規模から転職を図っても、やはり離職しやすい産業や企業規模に転職することになる（小林他、2014）。結局のところ、最初に、「よい就職先」に勤めることが、その後の人生において極めて重要となる。

第2が、大学経営の観点からは、自大学の学生が「よい就職先」に勤めたという事実は、受験生の募集に有利に働くと思われるためである（谷田川、2012）。特に学費が国立大学に比べて相対的に高い私立大学において、その評判は有効に働くであろう。

第3が、日本ではいまだに新卒一括採用が、採用人事の中心であるため

である。新卒一括採用とは、企業が正社員を採用する際に新卒者を重視するという慣行である（宮川、2015）。それゆえ、大学卒業後に就職活動をする学生（既卒学生）の就職活動は、新卒学生に比べて極めて不利になると、一般的には言われている。この、新卒一括採用という雇用慣行は、その後の社内教育を経て経営幹部に繋がっていき日本的経営システムの一旦を担っており、一定の合理性があるといわれてきた（伊丹、1987）。それゆえ、新卒一括採用は企業にとっても重要度が高いのである。このように、大学生の就職活動は、大学生自身、大学、日本企業において重要なイベントであるといえる。

次に、近年の就職活動の動向について、スケジュールに注目して簡単に整理しておこう。2015年3月卒以前は、3年次12月に就職情報が解禁されていた。しかし、大学教育への影響を考慮し、2016年3月卒は3年次3月に就職情報解禁・8月に選考解禁となった。2017年3月卒および2018年3月卒では、3月に就職情報が解禁され6月に選考が解禁された。しかしながら、実態としては解禁日以前に採用活動や選考を行う企業は多かった。さらに、近年はインターンも重視されるようになってきている。採用直結型のインターンや企業説明会に近いようなワンデー・インターンも3年次の前期から多用されるようになった。一旦後ろ倒しにされた就職活動スケジュールは、再び早期化しているといえる。

このように、就職活動は重要であり、早期化しているのであれば、その変化に対応して早めに活動を開始することは、大学生および大学にとって望ましいはずである。しかし、現実ではそうになっていない（『日本経済新聞』2017年3月1日）。だとするならば、そこには何か要因があるはずである。それゆえ、早期に就職活動を始める大学生にはどのような特質があるのかを明らかにすることの重要性は高いと思われる。

本論文は、以下の構成となっている。次節において先行研究を整理し本研究の論点を明確にする。第3節において研究の方法論を述べ、第4節において結果を明らかにする。第5節では明らかとなった結果を考察し、本

論文の結論を述べる。

## 2 先行研究

本節では、就職活動に関わる既存研究を概観し、特に活動開始タイミングについての一連の研究を整理し、研究課題を明らかにしていく。

そもそも就職活動の結果とは何か。大きく分けて3種類あるように思われる。第1が、就職率である(清水、2013; 今井他、2015; 浦坂、1997)。就職率は大学側が公表するものに加え、全体動向については厚生労働省・文部科学省・各都道府県労働局が公表するものに分かれており、どの数字を用いるかが重要となる(上田、2012)。第2が、就職先の中でも大手企業に限定した就職率である(中島、2014a:2014b)。第3が、主観的成功度合いを成果とする研究である。就職活動について研究する際には、どの変数を成果変数として採用するかがポイントになるであろう。

では、これらの就職活動の成果を高める要因には、どのようなものが考えられるだろうか。マクロ的には景気動向(厚生労働省、2015)と大学進学率の上昇がポイントになる。景気動向は労働市場における新卒学生の需要を、大学進学率は新卒学生の供給を示す。この2点は新卒就職活動の、マクロ動向を示す重要な変数と言える。

他方で、現実的に就職に強い大学や学部・学科と、そうでない大学、学部・学科がある。これらの違いは何によって生じるのであろうか。第1に考えられるのが、学生の所属する大学が持つ特質である。もっともシンプルな発想は、入試偏差値が高ければよい就職成果が出る、というものである(清水、2013; 田澤・梅崎、2012)。20世紀によく見られた「いい大学に入って、いい会社で働く」という考え方である。それゆえ、入試偏差値の重要度は高いといえる。ただ、実際、偏差値が高い大学ほど就職率が高まるというわけではなく、むしろ大手企業への就職率に正の影響を与えるといわれている(中島、2014b)。

ただし、近年、特に私立大学において、入学経路が多様化している。1990年代には主流であった筆記試験に加え、AO入試や推薦入試、センター試験利用入試といった多様な入試方法が利用されている。また、筆記試験においても科目を減らす大学もある。入試偏差値は基本的には筆記試験をベースにしていることから、入試偏差値のみに着目すると適切な理解に至らない可能性がある。つまり、①筆記試験かそれ以外か、②受験科目数の2種類の入学経路の就職成果への影響を検討する必要がある。前者において、筆記試験を重視した選抜性の高い大学ほど大手企業への就職に有利であるという結果が指摘されている（中島、2014a）。後者については、2科目受験が多いと就職率が下がることが指摘されている（今井他、2015）。

大学の特質とは、偏差値や入学経路だけではない。歴史の長さや卒業生規模も重要である。就職活動ではOB訪問がよく行われていることから、OBのネットワークが就職率に影響しそうである。実際、一部の私立大学では、OBの増加が全体の就職率を高めるという結果が出ている（浦坂、1997）。

以上を簡単にまとめると、どの大学にどのような入試経路で入るかによって、就職成果に差が出そうである。この観点は、大学に入った段階で将来の就職のよしあしまで決まってくるということを示している。しかしながら、その大学、学部・学科に所属しているすべての学生の就職成果が均質化するとは考えにくい。そこで、第2の論点が出てくる。

第2の論点が、大学生生活の過ごし方に、就職成果の差異の原因を求める立場である。この立場は勉学・課外活動、能力、意識に分かれている。まず、学生の本分である勉学について見てみよう。勉学をきちんとこなし良い成績を修めた学生は高い就職成果をあげられるといわれている（松高、2008；大矢、2017；梅崎・田澤、2012）。それゆえ、大学のキャリア教育とは学生を大学の勉強に向かわせることであるともいえる（大矢、2017）。しかしながら、大学とは勉強だけの場ではなく、総合的な体験を積める場でもある。実際、大学生は多くの時間をアルバイトやサークル・部活動に費やしている。既存研究では、これらの課外活動にも就職成果を高める効

果があることが分かっている（関口、2010；大矢、2017）。

さらに、大学生活においては、知識ではなく能力の向上こそが重要であるという立場もある。経済産業省の提案している社会人基礎力が、まさに一つの指針となるであろう。実証されているわけではないが問題解決力こそが重要という指摘もあり（芦原、2010）、コミュニケーション能力が就職成果に影響するとも言われている（大矢、2017）。良く学び、よく遊ぶタイプの学生は、授業内外で色々なスキルを身につけることから（溝上、2009）、勉学・課外活動を通して様々な能力を身につけることで、高い就職成果を得られるといえる。もちろん、企業は均質な学生を求めているわけではない（岩崎・西久保、2012）。求める人材像は企業によって異なっているものの、いずれにせよ、適切な能力を高めることが、就職成果を高めることに影響すると考えられる。

また、知識や能力に加え、就職に関して高い意識を持つことが有用である。就職に関して強い気持ちを持つと就職成果が高まる（永野、2005）。特に、入学時点で卒業後の進路を意識していると、就職成果が高まる（永野、2005；大矢、2017）といわれている。

それゆえ、ここで必要となるのは、勉学・課外活動・能力・意識づけを行えるようなキャリア教育であるといえる。事実、各大学で就職ガイダンス、インターン、就職合宿など様々な取り組みがなされている。

第3の立場は、就職活動への取り組み方が成果を分けるのではないかという考え方である。就職活動の進め方には時代ごとに一定の標準がある。その進め方に従って一定量の活動を行うことで、就職成果を高めることができるであろう。具体的な取り組みの例として、情報収集の方法について検討されている。自らが求める情報を企業から直接、積極的に収集している学生は就職活動の満足度が高いという（大宮、2010）。より大きな視点からは、就職活動の量と活動期間の関係も重要であろう。なぜなら、活動量が増えれば就職成果を高めることができるであろうし、活動期間の長さは活動量に影響を与えるだろう。就職活動のスケジュールはおおむね決

まっていることから、活動期間の長さには、就職活動の開始時期の早さが重要である。この点について、いくつかの研究がなされている。

まず、就職活動開始時期と就職決定の有無には関係があるといわれている（柴田・安住、2011）。ただし、就職活動を早めに行うといっても、単に就職について考えるだけでなく、実際に積極的に動くことが重要である（種市、2011）。さらに、この傾向も大学の入試偏差値レベルによって変化するという。大学の難易度が高いことや、学業成績が良いことは、早くから就職活動を始め、たくさんの企業を受け、結果的に内定に至るといわれている（田澤・梅崎、2012）。他方で、入試難易度が中堅以下の大学では就職活動の時期がやや遅れ、就職活動の量も多くないことが指摘されている（堀他、2006）。同時に、就職活動開始時期、活動量ともに分散、すなわち学生間での違いが大きいことも明らかとなっている（堀他、2006）。

しかしながら、どのようなタイプの学生が就職活動を早めに開始し、どのような学生がそうでないのかは、明らかとなっていない。このギャップを埋めることが本研究の目的である。そのときに、既存研究のように入学経路に注目する方法もありうるが、本研究では大学生の意識や価値観に重点を置くこととする。

### 3 方法論

以上の問題を明らかにするために、分析対象を設定し、その後2段階の分析を行う。

#### 3.1 分析対象

本研究では、東京都内の私立大学で2017年5月15日から19日に開催された「就職活動キックオフガイダンス」に参加したかどうかを就職活動開始時期の判断基準とした。このガイダンスは全学部の学生を対象とし、学生全体へオンライン通知、学内の張り紙、キャンパス内の案内板によ

て告知されていた。5月という比較的早い時期に開催されていることから、このガイダンスの参加をもって、「早めに」就活を開始したとみなせるであろう。

既存研究においては、「就職について考え始めた時期」「就職に関する情報を探し始めた時期」などを質問することで就職活動の開始時期を特定している（種市、2011；田澤・梅崎、2012）。具体的に「就職支援サイトの登録」「資料請求の時期」を聞く場合もある（堀他、2006）が、これらも「就職について考え始めた時期」「就職に関する情報を探し始めた時期」に含まれると思われる。就職活動キックオフガイダンスへの参加は、「就職について考え始めた時期」「就職に関する情報を探し始めた時期」に該当すると思われることから、判断基準とすることに一定の妥当性があると思われる。

ただ、この東京都内の私立大学では、2年生の前期から学校があっせんするインターンシップがあり、それを判断基準とみなすことも考えられる。しかしながら、このインターンシップは講義となっていることから、時間割や履修単位制限、あるいは個別の履修条件の問題が影響し、履修を促進したり阻害したりすることが考えられる。対して、就活キックオフガイダンスは全学生が対象であり、かつ自由参加であることから、学生側の就職意識を判断するのにより適切だと思われる。

### 3.2 半構造化インタビュー

質問票調査に先立ち、質問票を構成する項目の作成が必要である。この点について、心理学などをベースとした既存研究に依ることも考えられたが、ガイダンスに参加した学生、参加しなかった学生の動機をより鮮やかに描くために、半構造化インタビューを実施することとした。

調査対象者は、上記の就職ガイダンスが開催された東京都内の私立大学の学生10名である。5名がこのガイダンスに参加し、残りの5名がガイダンスに参加しなかった。10名とも女子学生であり、社会科学系の学部・



学科に所属している。平均年齢は 20.2 歳であった。インタビューは 2017 年 5 月 30 日から 7 月 5 日にかけて行われた。平均インタビュー時間は約 35 分であった。

半構造化インタビューの方法は「評価グリッド法」をアレンジしたものを採用した。評価グリッド法とは、臨床心理学分野で開発された「レパトリー・グリッド法」をベースに、讃井らが 1980 年代半ばに開発したインタビュー手法である（讃井・乾、1986）。この手法は建築分野に利用されることが多かったが、近年ではマーケティングや感性工学の分野でも利用されている。この評価グリッド法は人間の認知構造を上位概念である価値観、中位概念である評価項目、下位概念である具体的内容と、階層的に分類している。これらの階層は相互に関連している。例えば、「柄がない」という具体的内容から「シンプルである」という評価項目につながり、さらに「シンプルである」ことから「どのような服にでも合わせられる」という価値観につながる。

本研究でのアレンジは、中位概念と上位概念のみを対象とし、下位概念を除いたことである。本研究でのインタビューの聞き方は「行った（行かなかった）理由を、思いつくまま 1 つずつ教えてください」「その行った（行かなかった）理由を満たしたことによって、どのようなメリットがあったか、思いつくまま 1 つずつ教えてください」という 2 種類であり、中位概念から上位概念への連結を意識している。そのため、具体的にどの点に惹かれたかどうかについては、本研究の分析対象外とした。

さらに本研究では、価値観という上位概念が、最終的にガイダンスへの参加・不参加という意思決定につながっていると想定している。この想定を図示すると図 1 のようになる。

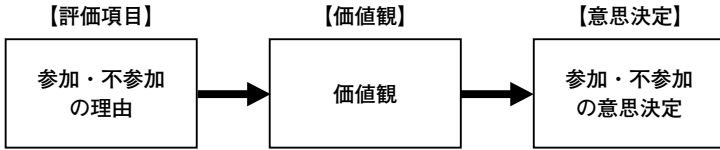


図1 概念モデル

以上のインタビュー方法によって得られた結果を分類整理し、参加した理由・参加しなかった理由が明らかとなった（表1）。

表1 参加した理由・参加しなかった理由

参加した理由	参加しなかった理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就活の情報が欲しいから</li> <li>・ 重要だと思うから</li> <li>・ 就活は早めがよいと思うから</li> <li>・ 不安を解消しようと思ったから</li> <li>・ 危機感があったから</li> <li>・ 参加しようと思ったから</li> <li>・ 友人から行くから</li> <li>・ 参加は強制だと思ったから</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加は強制ではなかったから</li> <li>・ 自分で調べればよいから</li> <li>・ 授業に出席したかったから</li> <li>・ 今後開催されるから</li> <li>・ もう少し後から始めようと思っていたから</li> <li>・ 友人に聞けばいいから</li> <li>・ アルバイトとかぶったから</li> <li>・ 先生たちに聞けばいいから</li> <li>・ 友人が来ないから</li> </ul>

表1より、参加した理由には、「不安を解消したかったから」「危機感があったから」など就活について真剣に考えている理由が多く含まれていた。他方で参加しなかった理由には、「強制ではなかったから」「もう少し後から始めるから」「アルバイトとかぶったから」などの理由が見られた。それぞれの理由を受け、「行った（行かなかった）ことによって、どのよ

うなメリットがありましたか」とラダーアップの質問をした結果得られた価値観は表2のとおりである。

表2 価値観

・重要な用件のために時間的余裕を作ろうとする（参加）	・学校行事に参加するのは当然である（参加）
・安心感が欲しい（参加）	・予定を動かしたくない（不参加）
・私生活を充実させたい（不参加）	・個別対応してほしい（不参加）
・友人がいると心強い（参加）	・学校行事に楽しさが欲しい（不参加）
・人より遅れたくない（参加）	・アルバイトを休むのはアルバイト先に申し訳ない（不参加）
・友人を抜け駆けしたくない（不参加）	・アルバイトの優先順位が高い（不参加）
・友人との意見交換を積極的に行いたい（参加）	・アルバイトは楽しい（不参加）
・授業は単位のために参加する（不参加）	

註（参加）はガイダンスに参加した学生から、（不参加）はガイダンスに参加しなかった学生から得られたことを示す

表2より、参加した学生からは、「時間的余裕を持って行動したい」「友人がいると心強い」という価値観を持っていた一方、参加しなかった学生からは「予定を動かしたくない」「抜け駆けしたくない」「アルバイト先に申し訳ない」などの価値観があることが分かった。

### 3.3 質問票調査

半構造化インタビューによって得られた項目で質問票調査を行った。回答形式は5段階リッカートスケールである。調査期間は2017年7月25日から8月14日までであり、調査対象はガイダンスが実施された東京都内の私立大学の3年生を対象とした。調査対象は男子学生181名、女子学生

232名であり、そのうちガイダンスに参加した学生は196名、参加しなかった学生は217名であった。性別と参加の有無のクロス集計表については、表3に示されている。また、18名のみが工学・薬学・看護といった理科室や医療系に属していたが、残りは人文科学と社会科学系学部・学科に所属していた。

表3 調査対象の概要

	参加した	参加しなかった	総計
男	69	112	181
女	127	105	232
総計	196	217	413

本研究では、以上のサンプルから得られたデータを、2つの手法で分析する。第1が、行った（行かなかった）理由のうち、どの項目が強いのかを判断するために Bonferroni の多重比較検定を行う。第2が、実際にガイダンスに参加したかどうかを従属変数に、インタビューから明らかとなった価値観を独立変数としたロジスティック回帰分析である。評価グリッド法を用いた研究では「下位概念—中位概念」「中位概念—上位概念」という関係性のうち、どの概念の説明力が高いかを明らかにするために回帰分析が用いられる（木下他、2008）。しかしながら、本研究で追及する就職活動開始時期の早期化という目的に照らし合わせるなら、概念間の回帰分析ではなく、「上位概念—参加の有無」の関係で回帰分析を行うことが望ましいと判断した。

また、このロジスティック回帰分析は、全サンプルだけでなく、男子学生女子学生に分けた状態でも分析を行った。なぜなら、学生全体に対する告知に加え、男子学生のみが目にする学内張り紙や、逆に女子学生しか目にするできない張り紙がありうるためである。

## 4 結果

本節では上記の方法によって実施された質問票調査の結果を整理する。

### 4.1 参加した理由・参加しなかった理由

質問票調査によって得られた参加した理由・参加しなかった理由は表4、表5のようになっていた。表4より参加した理由について見てみると、「就職活動の情報収集のため」が5点尺度の平均値で4.41、「このガイダンスが重要だと思うから」が同4.26、「就活は早めがよいから」が同4.23と就職活動への積極性が高い数値を示していた。続いて、就職活動に伴う「不安感の解消のため」「就職活動の危機感があったから」という理由が、それぞれ4.02、3.95と高い数字を示していた。他方で、「友人が参加するから」という要因は、2.71と決して大きくなかったことが分かった。「参加は強制」と勘違いしていた学生もほとんどいなかった。

このような積極性動機、不安感の解消、他律的動機的一方、「とりあえず参加しようと思った」という無自覚的な動機が3.94と高い数字を示した。

表 4 参加した理由の検定結果

項目	平均値	標準偏差	就活の情報が欲しいから	重要だと思 うから	就活は早め がよいから	不安の解消 のため	危機感が あったから	とりあえず 参加しよう と思ったから	友人から くから	参加は強制 と思つたから
就活の情報が欲しいから	4.41	0.6676			**	**	**	**	**	**
重要だと思 うから	4.26	0.8057							**	**
就活は早め がよいから	4.23	0.8468				**	**	**	**	**
不安の解消 のため	4.02	1.0099					**		**	**
危機感が あったから	3.95	1.175							**	**
とりあえず 参加しよう と思ったから	3.94	0.967							**	**
友人から くから	2.71	1.3858							**	**
参加は強制 と思つたから	1.69	0.9898								**

註 \*は有意確率を示す

\* : p<0.05

\*\* : p<0.01

\*\*\* : p<0.001

Bonferroni の多重比較検定の結果から見ても積極性動機が強いことが分かった。「就職活動の情報収集動機」は、「重要性動機」を除くすべての項目より高く、他方で、「友人が参加するから」という他律的な動機は、その他のほとんどの項目よりも多くよりも低かった。

続いて、表5より参加しなかった理由の分析結果を整理する。参加しなかった理由として、5点尺度で最も高い平均値を示したのが「強制ではなかったから」の3.45であった。続いて、「自分で調べるから」が同3.00、「授業に出席したいから」が同2.98、「今後も開催されるだろうから」が同2.91と高い数字を示している。他方で、「参加した友人に聞けばいいから」が同2.39、「友人が来ないから」が同2.10であった。また、「アルバイトとかぶったから」も同2.36となっていた。

表5 参加しなかった理由の検定結果

項目	平均値	標準偏差	強制ではないから	自分で調べられるから	授業に出席したから	今後開催されるから	もう少し後から始めるから	友人に聞けばいいから	アルバイトとかあったから	先生たち之间いから	友人が来ないから
強制ではないから	3.45	1.315		*		**	**	**	**	**	**
自分で調べるから	3.00	1.356						**	**	**	**
授業に出席したから	2.98	1.377						**	**	**	**
今後開催されるから	2.91	1.332						**	**	**	**
もう少し後から始めるから	2.65	1.367									**
友人に聞けばいいから	2.39	1.327									
アルバイトとかあったから	2.36	1.464									
先生たちに聞けばいいから	2.24	1.255									
友人が来ないから	2.10	1.242									

註 \*は有意確率を示す  
 \* : p<0.05  
 \*\* : p<0.01  
 \*\*\* : p<0.001



Bonferroni の多重比較検定の結果も、「強制ではなかったから」が他のすべての理由に対して統計的に有意であった。他方で「友人に聞けばいいから」「友人が来ないから」「アルバイトとかぶったから」という理由は、少なくとも、「強制ではなかったから」や「自分で調べる」「授業参加」といった理由よりも弱いことが、統計的に言える。

#### 4.2 ロジスティック回帰分析

続いて、学生の価値観と参加・不参加の意思決定に関係があるのかについて、参加の有無を従属変数に（参加した場合を 1、不参加の場合を 0）、価値観を独立変数とおき、ステップワイズ法（変数増減法）によるロジスティック回帰分析を行った。その際、全体に加え、男子学生のみ、女子学生のみ、の 3 段階で分析を行っている。3 回の分析すべてにおいて、多重共線性を認めなかった。分析の結果が表 6 に示されている。

表6 ロジスティック回帰結果

変数	全体	男性	女性
	偏回帰係数	偏回帰係数	偏回帰係数
ガイダンスに楽しさが欲しい			-0.2829
参加は当然	0.6254**	0.5274**	0.768**
個別対応して欲しい	0.2155	0.3242	
私生活を充実させたい		0.2299	
時間的余裕を求める	-0.1995	-0.3935*	
授業出席は単位のため	0.1958		0.3425*
他者に遅れたくない	0.2919**		0.4364**
友人を抜け駆けしたくない	-0.2851*	-0.275	-0.2794
今は勉強を頑張りたい			-0.2418
判別確率	66.3%	70.3%	70.3%

註 数字右の\*は有意確率を示す

\* : p<0.05

\*\* : p<0.01

\*\*\* : p<0.001

全学生で分析した場合、「学校行事への参加は当然」という価値観と他人に遅れたくないという価値観が強い場合、参加の可能性を高める。また、「友人を抜け駆けしたくない」という価値観が強い場合、参加の可能性を低めることが分かった。このときの回帰式の有意はp<0.001であった。判別率の中率は66.3%であり、中等度であるといえる。

次に、男子学生のみについて見てみると、「学校行事への参加は当然」という価値観が参加の可能性を高めることは全体と共通していたが、「他者から遅れたくない」「友人を抜け駆けしたくない」といった全学生に見

られた価値観に統計上の有意はなくなった。他方で、「時間的余裕を求めている」傾向が強い場合に参加の可能性を低めるといえる。男子学生のみを分析したときの回帰式の有意は  $p < 0.001$  であった。判別の中率は 70.33% であった。

最後に、女子学生についてのみ分析した。女子学生においても、全体・男子学生と同様に「学校行事への参加は当然」という価値観が強まると参加の可能性が高まる。また、男子学生とは異なり、「他者に遅れたくない」という価値観に有意が出ている。さらに、全体・男子学生共に見られなかった「授業への出席は単位のためである」という価値観を持つ女子学生ほど、参加の可能性を高めることが分かった。女子学生のみで分析した際の回帰式の有意は  $p < 0.001$  であった。判別の中率は 70.27% であった。

## 5 考察と結論

本研究の目的は、大学生間で就職活動の開始時期を分ける要因は何かを明らかにすることであった。近年就職活動において、採用する企業側がインターンに注目し、就職活動を早く開始することの重要性が増している。しかしながら、早期に就職活動を開始する学生と開始しない学生がいる。彼らを早期の活動に向かわせるためには、どのような施策が必要なのだろうか。そのためには、彼らの間での相違点を明らかにする必要がある。そこで、本研究では半構造化インタビューによって得られた項目によって質問票を作成し、得られたデータを統計分析した結果、以下のことが明らかとなった。

第1に、参加した理由のうち、就職活動に対して積極的に取り組もうと考えて参加する学生が多かったことである。続いて、「とりあえず」というように無計画的な理由も見られた。他方で、友人と一緒に参加するという理由は強いものではなかった。第2に、参加しなかった理由としては、「強制ではないこと」「自分で調べれば良いと考えたこと」「まだ始めなく

ていいと考えたこと」が強かった一方で、「友人が一緒でないこと」や「アルバイト」は参加を見送る理由としては強くなかった。第3に、参加の有無を分ける価値観としては、「参加は当然」という意識や「抜け駆けしたくない」や「他者には遅れたくない」といった考え方が重要であることが分かった。

以上の結果には多くの論点が含まれているが、ここでは第1に友人関係、第2に受動性、第3に非計画的動機について考察していく。

第1の友人関係について、大学生においても友人関係は重要である。この分野について多くの研究がなされているが、特に大学生の人間関係の構築方法は3つの類型に分類されている（岡田、2011）。第1が、友人関係を避け相手を傷つけることを配慮しない「関係回避群」、第2が、相手から傷つけられる懸念を持たず内面を開示する関係を持つとする「内面関係群」、そして第3が、傷つけあうことを恐れながら快活的な態度を示す「気遣い・群れ関係群」である。本研究で明らかとなった、「参加する理由にも参加しない理由にも友人の影響はそれほど強くない」という事実は、彼らが「関係回避群」か「内面関係群」に属しているか、あるいは「気遣い・群れ関係群」に属しているが、重大なイベントの場合は、群内の標準的な行動様式から外れるという可能性を示している。最後の点について、もう少し考察しよう。

就職活動を通じて学生に変化がみられることは古くから指摘されてきた。複数の研究が就職に関する情報収集や自己の就職活動を振り返ることなどが自己成長に影響を与えていると述べている（浦上、1996；高橋・岡田、2013；高橋・石井、2008）。これらの研究では自己効力感が鍵となっているが、本研究は、就職活動に伴う人間関係の変化が、就職活動の進め方に影響を与え、結果として自己成長に結びつくのではないかということを示唆していると思われる。

さらに、「他者より遅れたくない」という価値観が、人間関係の変化を促しているといえるかもしれない。逆にいうのならば、「抜け駆けしたく

ない」という、人間関係を変化させたくない学生群は、就職活動に伴う人間関係の変化を望まず、就職活動の成果が上がらない可能性もあると思われる。

第2に、参加しない理由と学生の受動的性質について考察する。既存研究において非難関大学では、就職活動の開始時期と活動量の分布に散らばりがあることがすでに指摘されてきた(堀他、2006)。本研究も、実際の活動に散らばりがあるという既存研究と支持する結果が出ている。それと同時に、本研究は非難関大学では後ろ向き傾向、後回し傾向が参加を遅らせることを示唆している。

参加しない理由として「強制ではない」「自分で調べる」「後でやる」「授業に出席したい」という点が高い平均値を示した。「自分で調べる」という項目が高い数字を示したことから、参加しなかった学生は、極めて自律心が強いと解釈できる。しかしながら、残りの3点に注目したならば、彼ら・彼女らには面倒なことを後回しにする傾向が強いと解釈することも可能である。ここでは、後者の立場をとることとする。

就職活動において、「計画と実行」が重要である(浦上、1996；高橋・岡田、2013；高橋・石井、2008)。強制ではない・自分で調べる・後でやるという3つの理由は、一見、自律的な理由に思われる。しかし同時に、面倒なことを後回しにするという「計画と実行」の欠如傾向を示しているようにも思われる。背景には非難関大学では受動的な学びが相対的に大きな割合を占めてきたことが指摘されている(梅崎・田澤、2012)。つまり、大学での学びの性質が「計画と実行」という能力の差を生んでいるかもしれない。この点については、さらなる研究が求められるが、就職活動の成果が就職活動の取り組み方によって決まるとするのであれば、計画を立てて実行するという能力や経験の差が重要であり、それを促進させる仕組みが必要であると思われる。

第3に、「とりあえず参加してみる」といった非計画性の発見である。すでにみたように既存研究では、意識的な就職活動を通じて学生は就職成

果をあげ、自己成長すると考えられていた。大学側も学生の意識を高めるために、各大学は就職課を設け、就職ガイダンスを開き就職に関する情報を学生に提供したり、さらには、合宿を開く大学も見られる（谷田川、2012；肥田・澤田、2010）。これらの支援を通じて、学生側の意識を高めようというのである。しかしながら、本研究では、そのような強い意識がなかったとしても、「とりあえず」という非計画的な動機が参加を促していた。もちろん、就職活動が本格化したときには意識的・計画的な行動こそが望まれるだろうが、就職活動が本格化する前の初期段階には、学生が持っている非計画性を刺激することによって、就職活動に早期に取り組みせることが可能になるかもしれない。

続いて、本研究の結果から得られる実践的なインプリケーションを述べる。本研究では価値観は不変であるとは想定していない。ある種の刺激を与えることによってその価値観が表出しやすくなると考えている。それゆえ、価値観の刺激の与え方が就職活動に早期に取り組みせるために重要になる。そして刺激の仕方とはすなわち大学教育と就職支援の仕方の問題である。

第1が、学校行事に参加は当然と思わせることである。これは短期には難しいが、入学時より学生を教育すること、そして大学の仕組みに信頼を持たせるようにすることによって、当然と思わせるようになるかもしれない。すなわち、就職活動を大学教育全体の取り組みにしていくことが重要であろう。

第2が、ガイダンスの設計に対するインプリケーションである。まず、参加を強制にすれば参加率を簡単に高めることが可能であろう。また、アナウンスに際して、人間関係を意識したPRをすることである。他者より遅れたくないという価値観の強さが参加を早めるのであれば、「みんなはすでに始めている」といったようなPRが有効であろう。他方で、特に女子学生に見られた友人を抜け駆けしたくないという価値観が参加可能性を引き下げる点に注目するならば、「友達も誘って参加してみよう」といっ

たPRを、女子学生に向けて発することは有効であろう。また、「就職意識が強い仲間との意見交換」といったような、新たな人間関係をイメージさせるようなPRも有効であるかもしれない。

第3が、とりあえずという非計画的な行動を促すことである。この点については、マーケティング論における非計画購買に関する一連の研究が役に立つかもしれない。

最後に、本研究の課題と今後の研究について述べる。第1の課題が、質問票の項目を作成する際に、女子学生だけでなく男子学生のインタビュー結果も組み込むことである。第2が、ガイダンスへの参加という情報収集行動だけでなく、インターンや説明会の参加といった積極的な行動についても研究を進めることである。第3が、5月のガイダンス以前に活動を始めている可能性を考慮した質問票を作成することである。第4に、このガイダンスに参加した学生・しなかった学生がどのような就職活動を行い、成果をあげたのかを追跡調査することである。この追跡調査が第二報になる予定である。

以上のような課題があるにも関わらず、本研究は就職活動を行う大学生のパーソナリティの分野に関して、いくつかの新しい知見をもたらしたと考えられるので、ここで記述を終えることとする。

## 謝 辞

本研究は星野ゼミの学生である倉林里佳、小島璃奈、長濱茉依、田中麻里、小室綾乃、成瀬弥有と共同で研究し報告した「大学生の感性と就職活動開始のタイミング」(第19回感性工学会、2017年9月)を大幅に改訂したものである。学生諸君の協力に心より感謝いたします。

また、本研究を進めるにあたり、武蔵野大学 就職・キャリア支援課のスタッフに協力いただいた。心より感謝いたします。

参考文献（アルファベット順）：

- 芦原直哉（2010）。「キャリア教育と就職実績向上の課題と戦略～就職率向上への大学教育改革への取り組み～」『New Vision Vol.3 大手前大学の新『教育力』“ユニット自由選択制”深化への挑戦』, 59-65.
- 肥田幸子・澤田節子（2010）。「大学生の就職活動に関する意識調査—2009年度就職合宿を実施して—」『東邦学誌』39（2）, 65-80.
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・荻谷剛彦（2006）。「大学から職業へⅢその2：就職活動と内定獲得の過程」『東京大学大学院教育研究科紀要』46, 75-98.
- 今井英人・岡田郁・川上卯月・福島健太・岩田和之（2015）。「入試科目数の軽量化は就活を阻害するか？：関東圏の大学における実証分析」『地域政策研究』18（1）, 25-36.
- 伊丹敬之（1987）.『人本主義企業』, ちくま学芸文庫.
- 岩崎暁・西久保日出夫（2012）。「大学新卒者採用における「求める人材像」の業種別傾向に関する研究：企業ウェブサイトの発信メッセージ分析を通して」『コミュニケーション科学』35, 179-207.
- 木下祐介・井上勝雄・酒井正幸（2008）。「携帯電話機デザインの男女差の調査分析」『感性工学研究論文集』7（3）, 449-460.
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実（2014）。「大卒者の早期離職とその後の転職先：産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』671・672, 50-70.
- 厚生労働省（2014）。「2013年雇用動向調査入職率が6年ぶりに超過：入職率16.3%、離職率15.6%/転職後の賃金増加は31.8%で0.5ポイント低下」『労働法令通信』2362, 25-27.
- 厚生労働省（2015）.『平成27年版労働経済白書』, 厚生労働省ホームページ（2018年1月8日閲覧）.
- 倉林里佳・小島璃奈・長濱茉依・田中麻里・小室綾乃・成瀬弥有・星野雄介（2017）。「大学生の感性と就職活動開始のタイミング」第19回感性工学会ポスターセッション.
- 松高政（2008）。「大学の教育力としてのキャリア教育：京都産業大学におけるパネル調査分析から」『京都産業大学論集. 社会科学系列』25, 145-168.
- 宮川栄一（2015）。「新卒一括採用の経済理論：改訂版」『国民経済雑誌』212（3）, 63-82.



- 溝上慎一 (2009). 「大学生活の過ごし方」から見た学生の学びと成長の検討—正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す—『京都大学高等教育研究』15, 107-118.
- 永野仁 (2005). 「就職活動成功要因としての就職意識—大学生調査の分析」『政経論叢』73 (5・6), 645-665.
- 中島弘至 (2014a). 「大手企業の採用選考における分析：学力はどう評価されるか」『東京大学大学院教育研究科紀要』53, 123-133.
- 中島弘至 (2014b). 「偏差値による大学変数の分析：文系・理工系, 国公立・私立の観点から」『東京大学大学院教育研究科紀要』54, 201-210.
- 岡田努 (2011). 「現代青年の友人関係と自尊感情の関連について」『パーソナリティ研究』20 (1), 11-20.
- 大宮智江 (2010). 「学生の就職活動と企業の採用活動のミスマッチ」『川口短大紀要』24, 63-76.
- 大矢奈美 (2017). 「文系大学における学術成績およびコミュニケーション能力の習得が就業に与える効果」『青森公立大学論纂』2 (2), 3-18.
- 讚井純一郎・乾正雄 (1986). 「レバートリー・グリッド発展手法による住環境評価構造の抽出：認知心理学に基づく住環境評価に関する研究 (1)」『日本建築学会計画系論文報告集』367, 15-22.
- 関口倫紀 (2010). 「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』52 (9), 67-85.
- 柴田由己・安住伸子 (2011). 「女子大学生の進路選択に対する自己効力と進路探索行動：進路選択過程としての就職活動に着目して」『キャリア教育研究』29 (2), 71-80.
- 清水一 (2013). 「大学の偏差値と退学率・就職率に関する予備的分析：社会科学系学部のケース」『大阪経大論集』64 (1), 57-70.
- 高橋桂子・石井藍子 (2008). 「大学生活・就職活動が自己効力感に与える影響」『新潟大学教育学部付属実践総合センター研究紀要』7, 47-55.
- 高橋南海子・岡田昌毅 (2013). 「大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討」『産業・組織心理学研究』26 (2), 121-138.
- 種市康太郎 (2011). 「女子大学生の就職活動におけるソーシャルスキル, 内定取得, 心理的ストレスとの関連について」『桜美林論考. 心理・教育学研究』2, 59-72.

- 谷田川ルミ (2012). 「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」『名古屋高等教育研究』12, 18-26.
- 田澤実・梅崎修 (2012). 「大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期, 活動量, 活動結果に与える影響—全国の文系学部の大学生を対象にして—」『キャリアデザイン学部紀要』9, 229-252.
- 上田晶美 (2012). 「大学生の就職率調査の現状とその問題点」『嘉悦大学研究論集』54 (2), 137-151.
- 梅崎修・田澤実 (2012). 「大学教育と初期キャリアの関連性」『日本労働研究雑誌』619, 64-76.
- 浦上昌則 (1996). 「就職活動を通しての自己成長」『教育心理学研究』44 (4), 400-409.
- 浦坂純子 (1997). 「新卒労働市場における OB ネットワーク: 私立 R 大学と私立 M 大学における大学と企業の関係」『松山大学論集』9 (5), 115-140.

**参考資料:**

『日本経済新聞』 2017年3月1日 地方経済面 近畿 A 9頁.