

本学学生の民間企業への就職活動の実態と成功要因

渡辺裕子

1. はじめに

筆者は本研究課題の着手に先立ちその前年度（2013年度）に、所属する経済経営学部学生の就職状況について、卒業者に占める「就職者の割合」に関連する学生側の要因について予備的分析を行った。それによれば、学業成績が良好である（GPAが高い）ことや、「体育公認団体」に所属していること、本学の授業科目の「インターンシップ」に参加していること等が、「就職者の割合」を高めていた。しかし、これらのうち、体育公認団体に所属しているのは学生の一部であり、「インターンシップ」の履修者もそれほど多いわけではない²。そこで本稿では、多くの学生において検証が可能な、より一般的な条件や問題を明らかにすることとした。

本学キャリアセンターで3年次10月に提出させる進路・求職登録票において希望進路として最も多いのは、2010～2014年度のいずれも「民間企業」である³。リーマンショック以降の景気の回復によって、比較的「公務員」志望が多かった法学部においても近年、「民間企業」へのシフトがみられる。2010年度の46%から2014年度では68%へと増加している。また、元々民間志向が強かった経済学部とメディア情報学部では2014年度は9割近くに達し、現代文化学部と心理学部でも約8割となっている。そこで以下では、本学の大多数の学生の希望進路である民間企業の就職活動に焦点をあてる。

ところで、「就職者の割合」はここ数年、上昇しているが、希望進路と決定進路についても一致率が高まっている。東日本大震災の影響がみられた2011年度では、「民間企業」希望者の52%しか卒業時点で就職ができず、28%が「就職活動継続」または「嘱託・アルバイト」であった。しかし、

2014年度では71%が希望通りに「民間企業」に就職している。

とはいえ、民間企業における職種・業種は多様であり、もう少し詳細に就職状況を分析する必要がある。職種や業種によって就職活動における成功の可否に違いがあるであろうか。学生の当初の希望はどの程度、卒業時のそれと一致しているのだろうか。

2. 従来の研究

大学生の就職活動における成功要因については、これまで1960年代頃から様々な先行研究がなされてきた（安田 1999；本田 2010；平沢 2010）。分析に際して、被説明変数をどのように定義するのかについても多様である。1980年代までは大学卒業者が正規雇用されるのは自明であったため、内定先の企業規模がとりあげられることが多かった。つまり、大企業に就職できるかどうかに関心があった。しかし、1990年代以降にバブル経済が崩壊し、非正規雇用の拡大や新規大卒者の増加が生じることによって、果たして就職できるかどうか重大な問題となり、就職の可否や内定獲得時期などとの関連も分析されるようになった。さらに2000年以降では、学生の主観による就職活動への自己評価点や内定先の満足等も、被説明変数として用いられるようになった（永野 2005；稲田・田澤 2009；山本・長光 2015）。

一方、就職活動の成功の説明変数としては、当初は大学の入学難易度に関心が寄せられた。しかし、その後、入学後の学業や学生生活、就職活動の熱心さや職業意識なども検討されるようになった。また、このなかでは大学の入学難易度と入学後の学業成績が与える影響を分析しているものが最も多い。

そして全体としては、大学の入学難易度による違いを強調する結果（濱中 2007）や、成績は効果を持つものの、大企業や公務員では大学難易度が影響するといった結果（平沢 2010）が多い。しかしながら、非難関大学においては、学業成績が良いことは内定獲得に直接的な正の影響を与え、さらに就職活動への取り組みを通して影響を与えるとする結果（梅崎・

田澤 2012) もある。また、就職活動の自己評価点を被説明変数とした研究では、難易度の高い大学の学生のほうが就職活動に成功するものの、ゼミナールに積極的に参加することや就職活動を熱心に行うことは、大学難易度の影響を消失させる効果があるとの結果もある(永野 2006)。

ところで従来、希望の業界等の学生の職業志向に注目した研究(安田 1999; 佐藤 2009; 佐藤 2010; 林ほか 2012) はあまり多くなかった。しかし、近年ではインタビュー調査等の手法によって、就職過程における希望職種・業種の変化を事例分析している研究が散見される(稲田・田澤 2009; 山本・長光 2015)。そこでは就職活動の過程を類型化することなども試みられている⁴。ただし、これらの研究において、最初の希望と最後の希望が一貫している場合であっても、変更した場合であっても、就職先への満足度には差はみられない。

3. 分析の枠組

(1) 卒業時の活動結果：被説明変数

前節で概観したように被説明変数である就職活動の結果については、客観的変数だけでなく、主観的変数もしばしば用いられている。しかし、主観的変数では、期待通りでなかった結果を合理化するメカニズムが働く場合も考えられる。以下の分析で用いるのは、客観的な変数である。

中心となるのは「a. 就職(内定)の可否」である。集団の指標としては「就職率(就職者/就職希望者)」ではなく、「就職者の割合(就職者/留学生も含み4年間で卒業した卒業生総数)」を用いる。また、希望業種との一致度を捉えるために「b. 決定業種」も取り上げる⁵。さらに、「c. 内定所要日数(3年次の1月1日を基点として計算)」と「d. 内定件数」も、活動の結果を表す被説明変数として位置づけることにしたい⁶。

(2) 職業志向：説明変数

説明変数である職業志向については、3年次の10月に提出する進路・求職登録票の「e. 希望職種」や「f. 希望業種」「g. 選社基準」等が、就職活動の結果にどのような影響を与えるかを分析する。ここで「e. 希

望職種」は、営業・販売・事務・SE・その他、の5つから1つを選択している。「f. 希望業種」は、表4のA～Rの業種分類から1つを選択しているが、「b. 決定業種」の場合には、例えば「A01」のように、アルファベットに2桁の数字を組み合わせた細分類が用いられている。また「g. 選社基準」は、12の条件の中から重視するものを3つまで選択するよう求めている。

(3) 個人の要因：説明変数、または統制変数

就職活動の結果を規定する個人的要因としては、先行研究からも、学生の職業志向とともに、学業成績やコミュニケーション力を無視することはできない。学業成績については「h. GPA」を用いた。一方、学生のコミュニケーション力については、3年次の1～2月頃にキャリアセンター職員によって行われている「i. インテーク面接による評価」を用いた。これは、就職の見通しについて3段階で評価したものである。他者とのコミュニケーションや集団・社会への適応力を総合的に評価したものといえる。

以上の3つの変数群からなる分析枠組みは、図1の通りである。すなわち、就職活動の結果（a. 就職の可否、b. 決定業種、c. 内定所要日数、d. 内定件数）が、学生の職業志向（e. 希望職種、f. 希望業種、g. 選社基準、

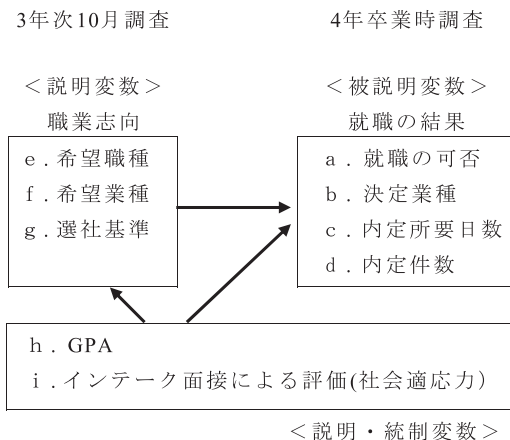


図1 本稿の分析枠組

選社基準)と関連があるかどうかを検討する。他方で、職業志向以外の学生個人の要因(h. GPA、i. インテーク面接評価)と関連があるかどうかを検討する。また、個人の要因は就職活動の結果への直接的な説明変数としてだけでなく、職業志向の形成に影響を及ぼす変数としても位置づけて、分析する。

4. 学業成績と就職活動の結果との関連

GPAと「就職者の割合」との関連は、すでに野崎報告(図2、p. 18)で示されている。「就職者の割合」の高低では基本的に社会経済情勢の影響のほうが重要であるものの⁷、GPAが高いほど良好であった。そこでここでは、他の被説明変数とGPAとの関連を検討することにしたい。

(1) 内定所要日数

図2は2010～2014年度の5ヶ年についてGPAの高低を5段階に分け、平均内定所要日数との関連を示したものである。まず、東日本大震災の発生した2011年度では全体として内定取得が最も遅れており、その影響が大きかったことがみてとれる。それに対して、2014年では内定時期が著しく早期化している。

次にGPAのランク別にみると、内定所要日数と逆相関している。すな

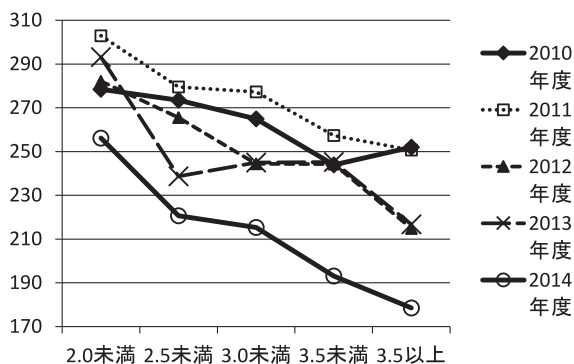


図2 GPA段階別の平均内定所要日数
—2010～2014年度—

わち、GPAが高いほど、内定を得るためにかかる日数が短い。ただし、2011年においては、GPAが3.5以上であっても250日を要しており、平均して8月10日頃の内定となっていた。また、GPAが2.0未満では300日であり、平均して11月初旬であった。

ところが2014年度では、GPAが3.5以上では180日（平均して5月下旬頃）で内定を得ているが、GPAが2.0未満では260日（9月上旬に内定）である。就職状況の改善とともに、GPAの差による所要日数の差が拡大している。

(2) 内定件数

学生一人あたりの平均内定件数は、2010年度が1.20件、2011年度が1.18件、2012年度が1.27件、2013年度が1.29件、2014年度が1.32件と、近年増加している⁸。

また、内定件数はGPAの高さとの間に関連がある。ここで2014年度についてみると、内定時期が遅いGPAが2.0未満の学生では1.08件であるが、3.5以上の学生では1.57件である。他の年度も同様の傾向がみられる。

5. 希望職種と就職活動の結果との関連

まず、3年次10月時点での希望職種を表1に示す。2010～2014年度において、人気の順にはほとんど違いはない。最も希望者が多いのは「事務」（最低と最低のレンジは34%～48%）である。「営業」（レンジは20～32%）、

表1 3年次秋の希望職種—2010～2014年度—

年度 \ 職種	営業	販売	事務	SE	その他	計	人数
2010	20%	18%	48%	4%	11%	100%	807
2011	26%	21%	45%	4%	4%	100%	707
2012	32%	22%	34%	3%	9%	100%	618
2013	32%	20%	36%	4%	8%	100%	834
2014	28%	20%	41%	3%	8%	100%	701

そして「販売」(レンジは18~22%)が次いで多く、「SE」(レンジ3~4%)はかなり限られている。ただし、この5年間で事務を希望する学生はやや減少している。このような職業志向の変化は、本学におけるキャリア教育の成果とも考えられるが、「文系の大卒=事務職」にはこだわらず、多様な職種に関心を持つようになっている。

(1) 就職者の割合

表2によれば、2010~2014年度において平均して「就職者の割合」が高いのは「営業」である。「販売」との比較では差がない年度もあるものの、「事務」と比べると、いずれの年度も10%程度高くなっている。このことから、「営業」は4職種中で内定を取得するのに相対的に有利といえる。

「SE」はこの5年間で本学キャリアセンターでも求人数が最も増加した職種の一つであるが、「就職者の割合」も著しく増加している。希望者数そのものが少ないため、結果はやや控えに解釈する必要があるが、2010年度では21%と4職種中で最も低かったが、2014年度では83%で最も高くなっている。

(2) 内定所要日数

図3によれば、2010~2012年においては、「営業」志望の場合に他の職種よりも比較的早期に内定が取得できた。一方、「事務」ではやや所要日数が長かった。しかし、2014年度では「営業」「販売」「事務」の3職種間の差は消失している。このなかで「SE」のみ内定所要日数が長い、それは次の第6節で示すように、主な就職先である情報サービス業・情報制

表2 希望職種別の「就職者の割合」—2010~2014年度—

年度 \ 職種	営業	販売	事務	SE
2010	66%	63%	56%	21%
2011	59%	48%	49%	31%
2012	64%	56%	55%	48%
2013	73%	64%	65%	57%
2014	74%	77%	67%	83%

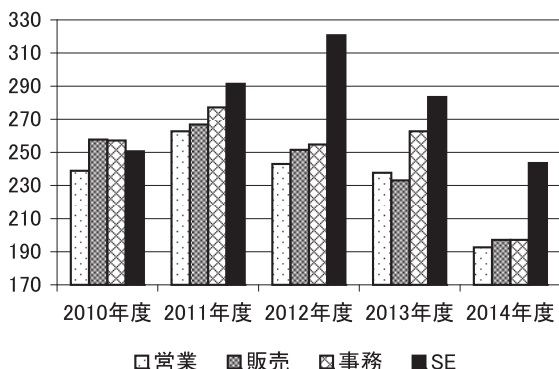


図3 希望職種別の内定所要日数—2010～2014年度

作業の採用時期が遅いことと関連していると考えられる。

(3) 希望職種別の学生の特徴

希望職種別に「就職者の割合」や内定所要日数に違いが生じるのはなぜなのか。「SE」のように、労働市場との受給バランスが関係している場合もあろう。しかし、学生側にも原因が求められるように思われる。ここでは、事務職希望の場合に内定が取得しにくいことや、内定に日数を要する理由を検討してみた。

その傾向がとくに顕著な2013年度データについて分析を試みたところ、GPAが3.0以上の割合は、他の職種では31～34%であるのに対して、「事務」はむしろ43%と高かった。他方で、キャリアセンター職員によるインターン面接では、「営業」では3段階評価のうち最も低い「厳しい」はわずか4%であるのに対して、「事務」では10%と4職種中で最も多かった。事務職希望は成績上位者が多い反面、対人接触能力が低い学生も含んでいると考えられる。

6. 業種と就職活動の結果との関連

希望進路・職種は3年次の秋以降では比較的安定的とみられるのに対して⁹、希望業種は就職活動の過程で後に示すように容易に変更される。そのため、希望業種別に「就職者の割合」を算出し、その高低を評価するこ

本学学生の民間企業への就職活動の実態と成功要因

とはあまり意味がない。

しかし、決定業種のほうは内定所要日数との関連が強い。表3は3桁の詳細コード別に2010年～2014年度に5社以上の内定が得られた業種について、内定所要日数を示したものである。それによると最も早いのが金融業で、「J01. 銀行業」は5月中旬、「J02. 信用金庫等」は6月中旬である。全般的に7～8月はサービス業、小売業が多い。これに対して、卸売業は9月下旬、製造業は9～11月と遅い。また、「G02. 情報サービス業」は

表3 業種コード別の内定取得時期(5社以上の業種のみ)―2010～2014年

月	上中旬	コード	業 種	企業数	月	上中旬	コード	業 種	企業数
5	中旬	J01	銀行業	11	9	下旬	S02	地方公務	97
6	中旬	J02	信用金庫等	28			I01	卸売業	228
7	上旬	I02	各種商品小売り業	113			R01	その他のサービス業	150
	下旬	F01	ガス・電気等供給業	39	E13	輸送用機械製造業	10		
8		上旬	N01	生活関連サービス業	119	10	中旬	E09	金属製品製造業
	I05		機械器具小売業	171	E06			窯業	6
	中旬	Q01	農協	37	O01	学校教育	14		
		I06	その他小売業	126	下旬	E05	化学・石油製品製造業	15	
8	下旬	I03	衣服等小売業	46		J04	保険業	23	
		M01	飲食サービス業	134	11	中旬	G01	情報制作業	47
	H01	運輸業	98	L03			専門・技術サービス業	49	
	下旬	J03	証券業等	8	E04	印刷業	16		
		K01	不動産業	160	E03	木製品製造業	16		
	9	上旬	I04	飲食品小売り業	36	12	下旬	E14	その他の製造業
K02			物品賃貸業	35	P01			医療	51
P02			福祉・介護	133	S01	国家公務	21		
E01			食料品等製造業	36	9	上旬	T99	分類不能・自営	42
E12		情報通信機械製造業	11	合計			全業種	2,983	
中旬		E02	繊維工業	13	※コード：A＝農林業、C＝鉱業、D＝建設業、E＝製造業、F＝電気・ガス、G＝情報通信業、H＝運輸業、I＝小売業、J＝金融保険業K＝不動産業、L～R＝サービス業				
		E10	業務用機械製造業	17					
		O02	その他教育	45					
		D01	建設業	110					
			G02	情報サービス業	125				

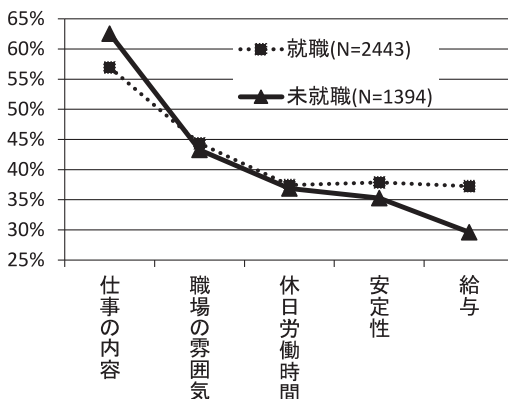
9月中旬、「G01. 情報制作業」も11月上旬と遅く、希望職種がSEである場合に内定所要日数が長いことへの解釈が可能である。

大学生がかりに就職活動を3年次の秋にスタートさせるとすれば、4年次の11月はその期間がすでに1年を超えることになる。そのため、もし学生の希望が業種へのこだわりよりも、早期に内定を得て活動を終了させることにあるとすれば、サービス業や小売業では当初の希望業種よりも決定業種において多くなり、反対に製造業では希望業種より決定業種が少なくなることが考えられる。希望業種と決定業種の関連については、第8節で再度考察することにした。

7. その他の要因と就職活動の結果との関連

(1) 選社基準

学生が企業を選択する際に重視する条件について、図4は上位5項目を2010～2014年度の就職群と非就職群に分けて示したものである。2群には順位にはほぼ違いはなく、重視する順に「仕事の内容」「職場の雰囲気」「休日・労働時間」「安定性」「給与」となっている。ただし、就職群では「安定性」と「給与」を比較的重視しているのに対して、非就職群では「給与」



注：11の基準について3つまでの複数回答

図4 会社を選ぶ際に重視する点(上位5項目)

はあまり重要でなく、「仕事の内容」へのこだわりが強いことが示されている。

教職課程履修者に関する本稿に続く吉住報告においても、教職志望者は非常勤講師や教員浪人をしながらでも、一貫して教員となることを志す者が多いことが示されている。非就職者の1つのタイプが「夢追い型」であることが、示唆されている。

(2) 勤務地

地方出身の学生が地元に戻って就職する、あるいは首都圏でなく地方で就職する、いわゆるU・Iターン希望は就職活動に不利なのであろうか。本学は埼玉県西部に位置しているが、2014年度について調べてみたところ、内定先の本社所在地は第1位が東京都であり、50.4%を占めていた。第2位は埼玉県であり、23.7%である。それ以外の道府県は極端に少なく、第3位の大阪府は3.8%である。このように本学の学生は東京都や埼玉県が本社である企業への内定が4分の3に上っている¹⁰。

不採用となった企業の所在地と企業数は把握できないため、2014年度において内定を得た企業について内定所要日数を算出することとした。それによると、「東京都+埼玉県」(309社)では211日、「それ以外の道府県」(190社)では190日であった。地方での就職は求人が少なく困難であることを予想したが、むしろ平均して21日=3週間程度、早く内定を取得していた¹¹。

その理由には、本学でキャリアセンターにおいてU・Iターン希望の学生に対して積極的に情報提供をしていること、群馬県・長野県・福島県・新潟県等の各新聞社就職情報サイトの登録会を開催していること等の支援があろう。しかし他に、東京都・埼玉県での内定には、Uターンが困難となった学生が、卒業間際にキャリアセンターの支援を受けて、大学周辺の企業から内定を取得したケースを含んでいる可能性も否定できない¹²。

8. 希望業種と決定業種の関連

(1) 希望業種と決定業種の一致・不一致

本節では、希望業種と決定業種について分析を行うことにしたい。A～

Rの業種コード分類を用いて、希望業種と決定業種のクロス表を作成した。5ヶ年のクロス表のうち、表4は2014年度について示したものである。表のヨコ行の周辺度数は希望業種ごとの合計件数、タテ列のそれは決定業種ごとの合計件数となっている。

それによると、希望件数が決定件数を上回っている業種は「J. 金融保険業」「E. 製造業」「G. 情報通信業」である。「J. 金融保険業」では42人が希望業種としていたにもかかわらず、決定業種では11人と少ない。この業種は内定時期が早いことから、希望通りの採用に至らずに、その後、活動先を変更することになった可能性が高いであろう。「E. 製造業」は51人が希望し、決定したのは36人であり、決定が希望をやや下回っている。しかし、一致しているのがわずか6人のみと極めて少ないことが特徴である。この業種は内定時期が遅いため、活動の途中で他の業種に希望を変更した可能性が考えられる。「G. 情報通信業」も製造業とよく似た特徴がみられる。

逆に、決定件数が希望件数を上回っている業種は「L～R. サービス業」と「I. 卸小売業」である。クロス表は紙幅の都合で省略するが、この傾向は2012年度における「I. 卸小売業」を除き、2010～2013年度でも共通している。しかし、希望件数より決定件数がかなり上回っているにもかかわらず、一致度はそれぞれ52%と41%である。希望業種と決定業種が必ずしも一致しているわけではない。

また表4からは、希望業種と決定業種が一致している件数と不一致の件数を読み取ることができる。一致しているのはクロス表の対角線上で数値に下線が施してある箇所であり、全件数466の34%にあたる。逆にみると、不一致は66%である。

以上のような傾向は、2010～2013年度にも同様にみられる。

(2) 不一致が生じる原因

希望業種と決定業種のクロス表から、不一致が生じる原因について社会移動係数を援用して要因分解を行った。社会移動係数は社会学における社会階層論などで社会の開放性や閉鎖性を計量するために用いられることが多いが、安田雪（1999）は大学生の就職活動の分析に用いている。そこに

表4 希望職種と決定職種の一致・不一致—2014年—

業種分類		決定業種											業種別一致率
		A. 農林業	D. 建設業	E. 製造業	F. 電気・ガス業	G. 情報通信業	H. 運輸業	I. 卸小売業	J. 金融保険業	K. 不動産業	L~R. サービス業	業種計	
希望業種	A. 農林業	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	5	0%
	D. 建設業	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4	0%
	E. 製造業	0	2	6	1	3	4	21	0	2	12	51	12%
	F. 電気・ガス業	0	2	0	1	0	2	1	0	2	2	10	10%
	G. 情報通信業	0	4	5	1	18	3	12	1	3	19	66	27%
	H. 運輸業	0	0	2	0	0	6	5	0	0	4	17	35%
	I. 卸小売業	0	3	8	1	6	5	64	3	6	26	122	52%
	J. 金融保険業	0	4	2	0	3	0	16	5	1	11	42	12%
	K. 不動産業	0	0	1	1	0	1	9	0	5	6	23	22%
	L~R. サービス業	1	3	11	3	10	1	31	2	12	52	126	41%
業種計		1	18	36	8	40	25	162	11	31	134	466	—

においては希望業種と決定業種の不一致の合計を事実移動 (M) と捉え、これを強制移動 (M₁) = 業種ごとの労働市場の採用人数制限による移動と、純粹移動 (M₂) = 強制によらない業種の移動、に分解している。定義式は次の通りである (安田三郎 1985、pp. 90-92)。

$$M = M_1 + M_2$$

$$M = N - \sum f_{ii} \quad (i = A, B, \dots, L \sim R)$$

$$M_1 = 1/2 \sum |f_{i.} - f_{.i}|$$

ただし、

$$\begin{cases} N = \text{全件数} \\ f_{ii} = \text{希望業種・決定業種がともに } i \text{ の(一致している)件数} \\ f_{i.} = \text{希望業種が } i \text{ の件数} \\ f_{.i} = \text{決定業種が } i \text{ の件数} \end{cases}$$

表4における強制移動は、希望業種と決定業種の「A. 農林業」における差 = |5 - 1|、「D. 建設業」における差 = |4 - 18|、「E. 製造業」

における差 = $|51 - 36|$ を順次、「L～R. サービス業」における差 = $|126 - 134|$ まで合計し、これを2分の1とした値である。したがって、

$$M = N - \sum f_{ii} = 466 - 157 = 309$$

$$M_1 = 1 / 2 \sum |f_{i.} - f_{.i}| = 78$$

$$M_2 = M - M_1 = 231$$

となる。

事実移動率66%は、強制移動率17% (78/466) と純粹移動率49% (231/466) に分解される。それでは、この結果をどのように解釈することができるであろうか。社会移動係数は業種の分類方法によって数値が異なってくる。例えば、業種分類が詳細であるほど不一致の件数は増加し、事実移動率は高くなる。したがって、厳密な数値の比較はできないのであるが、表5は参考として安田 (1999 : p. 130) の結果も掲載している。

安田においてはA大学とされており、大学名は不明である。ただし、実際に就職した業種等 (安田 1999 : pp. 127-129) から推察すると、入学選抜度の高い私立文系大学と思われる。本学の特徴としては、第一に事実移動率がA大学と比べてやや低い。このことは、学生の希望業種と決定業種との一致度が高いことを意味している¹³。

第二に、強制移動と純粹移動の割合の差が著しい。本学では純粹移動のほうが多く、本人の希望や意志の変化といった個人的な要因によって不一致が生じている。これに対して、A大学では個々の業界の新卒労働力に対する需要という構造的な要因によって、不一致が生じている。A大学においては人気の業界に挑戦するものの、狭き門となっているために、希望業種を変更している場合が多い結果と解釈できる。

表5 希望職種と決定職種の移動率—2014年度—

		事 移 動 率	強 制 移 動 率	純 粋 移 動 率
本 調 査		66.3	16.7	49.6
A 大 学*	男 子	75.0	56.3	18.7
	女 子	69.0	55.2	13.8

* : 安田 (1999)、p. 130

また、他の2010～2013年度についても社会移動係数を算出してみたが、就職環境の好転にかかわらず、違いはほとんどみられなかった。それは、希望業種の変更が、労働市場の構造的な要因よりも主として個人的な要因によって生じていることとも関連しているであろう。

(3) 一致率の関連要因

希望業種と決定業種の一致率の関連要因について、2014年度データをさらに分析すると、内定件数やGPAとの関連が見いだされた。

すなわち、内定が1社のみの場合は32%、2社の場合には36%であったが、3社の場合には57%であった。内定が3社以上になると、一致率は高くなっている。これについては渡辺（2014）で示したように、内定が1社だけのグループと複数のグループでは内定所要日数の分布が異なっており、前者のグループでは取得までに多くの日数を要している。そのため、第一に、最初の内定先が最後の内定先となりやすく、選択の幅が少ないことが考えられる。第二に、かりに早期に内定した場合であっても、とりあえずのつもりで内定先を確保した後に活動継続意欲が低下し、最初の内定先に決定してしまうことが考えられる¹⁴。

GPAについては、2.0以上3.0未満では35%、3.0以上では34%と学業成績による差はないが、2.0未満になると29%と低くなる。成績下位者の場合には、図1に示したように内定所要日数が長く、GPAが2.0未満では93%が内定が1社のみである。卒業間際に得た内定がそのまま決定進路となりがちであることが考えられる。

9. 要約と今後の課題

2010年度から2014年度までの5ヶ年において、本学では「就職者の割合」が上昇しており、内定所要日数の短期化や一人あたりの内定取得件数の増加も示された。さらに、希望進路と決定進路の一致率も高まっている。また、希望職種間での内定所要日数の差もなくなり、SEを希望する学生の「就職者の割合」も他の職種以上に高くなり、改善されている。このような結果は、民間企業を希望している学生にとっておおむね満足のいく状況

といえるであろう。ただし、希望業種と決定業種との一致度の低さという点では、やや課題を残しているように思われた。

大学として、希望職種・業種について今後、どのような指導をすべきであろうか。本学においても入学時の選抜機能の低下に伴い、同一大学内の学生の学力や職業意識、就職活動において、多様性が大きくなりつつある。公務員・教員・大学院を志望する学生を除き、将来の目標が曖昧な者を含む大多数の学生が民間企業を希望している、という現状がある。その結果、民間企業を希望する場合に、その業種について3年次秋の時点では曖昧な学生が少なくないことが、示唆された。

濱中（2007）は、「標準的な就職活動」像は大企業・有名企業の採用行動を前提にしている、という。しかし、現実として大学ごとの選抜性の高低によって就職先の企業が異なっているとすれば、内定獲得に至るまでの就職活動の内容・プロセスもまた大学間で異なっているのではないかと述べている。さらに実証研究の結果から、選抜性の低い大学においては、「早く・たくさん」活動することの有効性は疑わしいとする。就職の目的や動機が曖昧のまま活動時期を早め、活動量を増やしても無意味だという。

本学においても、多様な学生がそれぞれ異なる時期に異なる内容の活動を行うため、就職支援のタイミングや内容も、学生のタイプに応じて多様にならざるをえないであろう。そしてその支援体制は、キャリアセンターに多くの職員配置を必要とすることになる。

しかし、大学の一部署の対応だけでは限界がある。居神（2015）は、アメリカの都市社会学者レイ・オルデンバーグの「サードプレイス」理論を紹介しているが、人には第1の場所（家庭）、第2の場所（職場や学校）、そして第3の場所（堅苦しくない公共的な場所）があるという。そして第3の場所を、生活の活気とコミュニティの安全や秩序を支えるものとして、その効用を述べている。キャリア教育においても、学校と地域の資源とが連携することで、「サードプレイス」の場を意図的に創出することが必要だという。その点では、本学においてアウトキャンパススタディと呼ばれている「まちづくり実践」「ボランティア実践」などの科目は、「サードプレイス」の場所づくりとしての意義が大きいといえよう。

また、児島（2015）は、キャリア教育は学生の就業意欲を高め、フリーターにさせないための教育とされてきたが、「フリーター」を起こりうる進路として認識させることも大切であるという。それは大卒非正規雇用の発生は大学の努力の如何にかかわらず、そのときどきの社会経済情勢や雇用政策に大きく左右されるためである。そうであれば、そのような事態に備えての、社会保障制度に関する知識が必要である。大学も地域において就労支援を行っている団体との連携が必要と、述べている。

本学のキャリアセンターでは、「標準的な就職行動」にどの程度依拠するのか、検討が必要であろう。また、地元の職業安定所との連携はすでに行っているが、より広い視野に立った地域との協力体制を考えていく必要がある。

注

- 1 本学における部活動・サークルは、「体育公認団体」「文化公認団体」「体育部会」「文化部会」及び「届出団体」に分類されている。「体育公認団体」は他大学で体育会と呼ばれることが多い部活動に相当する。
- 2 学外で実施されているインターンシップへの参加は把握されていないが、本学の科目としての履修者は過去5年間で最も多かった2013年卒業生においては、13.2%であった。なお、公的な統計はないが、マイナビによる調査における企業が募集を行うインターンシップは、「1日」開催が大幅に増加したことから、2015年卒では27.2%であるのに対して、2016年卒では58.2%と急増している。（株マイナビ（2015. 3）を参照。
- 3 2010～2013年度の学部別希望進路については、本研究課題の中間報告である渡辺（2015）を参照。また、2014年度を含む5ヶ年分の全学部計の希望進路については、本誌の吉住報告（表2―表6、pp. 52-54）に示されている。
- 4 稲田・田澤（2009）においては、①拡張型（最初の希望は保持しつつ、他の選択肢を追加。最終進路は最初の希望）、②断絶型（最初の希望は消失し、最終進路は新しい進路）、③絞込型（最終進路は最初の希望）、④単一型（最初から最後まで1つ）、⑤再現型（最初の希望が一時消失するが後になって再び希望として出現）に類型化されている。
- 5 しかし、決定職種については、職種別採用でない企業もあるため、本調査では把握されていない。
- 6 田澤・梅崎（2012）においては、c、dの変数は説明変数として、就職プロセスを現す指標群に位置づけられている。

- 7 佐藤ほか(2009)では、就職活動日数を被説明変数としたサバイバル分析を行っているが、課外活動やインターンシップ、演習への参加、就職活動への熱心さ等の説明変数の中で、大卒有効求人倍率の影響が最も大きいという、本調査と同様の知見を得ている。
- 8 決定届と比べて内定届では、学生が提出を怠っているケースもあろう。しかし、就職未来研究所、㈱リクルートによる2011～2014年度の「就職白書」における4年次1月時点での内定件数が1.75～2.02の範囲であることと比較し、未提出件数はそれほど多くないと考えられる。
- 9 都筑は、在学中から卒業後までの進路選択(一般企業・公務員・教員・大学院・その他)の縦断的分析を行っている。それによると、3年次の11～12月時点と卒業時の進路選択の一致度は、最も低い年度で4分の3、最も高い年度では5分の4と、極めて高かった。都筑(2009)、pp. 25-30を参照。
- 10 大学生の就職による地域移動については、中島が詳細な分析をしている。それによれば、関東に所在する大学における「所在県+隣県」での就職は、男性は57.3%、女性は66.2%であり、「それ以外の都道府県」は、男性は7.5%、女性は4.3%であった(ただし、ここでの回答には「未定・海外」もある)。中島(2007)、図表3-11を参照。
- 11 濱中の偏差値46以下の私立文系大学の分析における2005年11月時点での未内定率は、関東32%に対して、中部・東海21%、近畿24%であり、本調査の結果と整合的であった。濱中(2007)、p. 48を参照。
- 12 大島は大学就職部の特徴として3点をあげている。そのうちの1つは就職活動の晩期に就職斡旋を行うことであり、セーフティネットとしての役割を果たしているという。大島(2012)、pp. 213-216を参照。
- 13 田澤・梅崎(2012)において、難関国公立大、一般国公立大、難関私立大、一般私立大の4グループのなかで、内定先が第一志望である比率は難関国公立大が最も低かったとの知見を得ている。
- 14 山本・長光(2015)は中堅の私立文系大学生15名を対象に、4年次1～3月に就職活動と進路決定の経緯についてインタビュー調査を行っている。早期内定獲得者の事例において、そのような理由が語られている。

引用文献

居神浩(2015)「これからのノンエリート・キャリア教育の展望—「承認」と「参加」に向けて」居神浩編(2015)『ノンエリートのためのキャリア教育論』法律文化社、pp. 195-214。

稲田恵・田澤実(2009)「就職活動を行う大学生の希望進路の変化と内定先の満足度の関連—キャリア「RE」デザインの観点から—」『生涯学習

- とキャリアデザイン』6、法政大学キャリアデザイン学会、pp. 99-130。
- 大島真夫（2012）『大学就職部にできること』勁草書房。
- 児島功和「ノンエリート大学生を対象としたキャリア教育の射程」居神浩編（2015）『ノンエリートのためのキャリア教育論』法律文化社、pp. 125-147。
- 佐藤一磨ほか（2009）「新卒需要の変動が大学生の就職活動に与える影響：卒業生アンケート調査の分析」『キャリアデザイン研究』5、pp. 51-63。
- 佐藤一磨ほか（2010）「志望業界の変化は大学生の就職活動にどのような影響を及ぼすのか」『キャリアデザイン研究』6、pp. 83-99。
- 就職未来研究所（2015. 2. 16）「就職白書2015—採用活動・就職活動編」、(株)リクルートワークス、2015. 12. 28参照。〈http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/hakusyo/hakusyo_2015all.pdf〉。
- 就職未来研究所（2014. 3. 12）「就職白書2014—採用活動・就職活動編」、(株)リクルートワークス、2015. 12. 28参照。〈<https://www.recruitcareer.co.jp/news/2014/03/11/20140312%E5%B0%B1%E8%81%B7%E3%83%BB%E6%8E%A1%E7%94%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E7%B7%A8.pdf>〉。
- 就職未来研究所（2013. 3. 12）「就職白書2013—採用活動・就職活動編」、(株)リクルートワークス。2015. 12. 28参照。〈<http://www.recruitcareer.co.jp/news/2013/03/27/20130312%E5%B0%B1%E8%81%B7%E7%99%BD%E6%9B%B82013%E3%80%90%E5%B0%B1%E8%81%B7%EF%BC%86%E6%8E%A1%E7%94%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E7%B7%A8%E3%80%91.pdf>〉。
- 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として—」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』9、pp. 229-252。
- 都筑学（2007）『大学生の進路選択と時間的展望』ナカニシヤ出版。
- 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）、pp. 645-665、明治大学政治経済研究所。
- 中島ゆり（2007）「大学生の就職活動と地域移動」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援—』勁草書房、pp. 77-116。

- 濱中義隆（2007）「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援―』勁草書房、pp. 17-40。
- 林絵美子・梅崎修・田澤実（2012）「大学4年間における希望業種の男女間比較」『キャリアデザイン研究』8、本キャリアデザイン学会、pp. 161-170。
- 平沢和司（2010）「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会、pp. 61-85。
- 本田由紀「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』東京大学出版会、pp. 27-59。
- (株)マイナビ（2015. 3）「2016年卒マイナビ大学生・広報活動開始前の活動調査」〈https://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/pre_action/data/pre_action_2016.pdf〉、2016. 1. 15参照。
- 安田雪（1999）『大学生の就職活動―学生と企業の出会―』中公新書。
- 安田三郎（1985）『社会移動の研究』東京大学出版会。
- 山本奈生・長光太志（2015）「学生の就職活動と進路決定の経緯：インタビュー調査の社会的分析」『佛教大学社会学部論集』60号、pp. 61-75。
- (株)リクルート（2012. 3. 5）「就職白書2012」、2015. 12. 28参照。http://www.recruit.jp/news_data/library/pdf/20120305_01.pdf
- 渡辺裕子（2015）「本学学生の就職活動と進路選択にみられる近年の傾向」『経済研究所所報』第18号、pp. 121-130。