

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

就職氷河期における本学国際言語学部の就職活動の実態と成果要因：2006年度調査との比較を踏まえて

メタデータ	言語: ja 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2016-09-05 キーワード (Ja): 就職氷河期, 就職活動, 社会人基礎能力 キーワード (En): 作成者: 内田, 智大 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00006132

就職氷河期における本学国際言語学部の就職活動の実態と成果要因

—2006年度調査との比較を踏まえて—

内 田 智 大

要 旨

本稿は本学国際言語学部の2009年度卒業生を対象に質問票調査を行い、彼らの就職活動の実態や就業意識を明らかにすると共に、就職活動者の行動、留学経験、社会人として必要とされる基礎能力などが、就職活動の成果とどのような関係にあるかを考察した。本研究から発見された第1のことは、2009年度卒業生の就職活動は金融危機の影響を受けて、極めて厳しいものであり、平均の内定獲得数は1.1社以上も減少した上に、「資本金」や「従業員数」で測られる大企業への就職率も大幅に下がった。第2に、回答者は「内定を獲得するための重要な要素」として「留学経験」を低く位置づけており、留学経験の優位性を企業にアピールできなくなっている。第3に、「就職活動の自己評価」を規定する変数として、「就職先の満足度」、「留学ダミー」、「就職ガイダンス欠席ダミー」が有意な変数として発見された。また、大企業へ就職するための有意な変数として「体力・バイタリティ」が確認された。

キーワード：就職氷河期、就職活動、社会人基礎能力

1. はじめに

2008年秋のアメリカの証券会社リーマン・ブラザーズの破綻により、日本経済を含めた世界経済は一気に冷え込みを見せた。このアメリカ発の金融危機は銀行、証券、保険などの金融部門だけではなく、自動車に代表されるような製造業部門にも大きな打撃を与えた。このような状況の中、各国の政府は積極的な財政出動政策や金融緩和政策を講じると共に、中国やインドといった新興諸国が旺盛な需要を回復したことで、世界経済は何とか“第二次世界大恐慌”を回避し、持ち直したかに見えた。しかしその後、ギリシャ国債のソブリンリスク問題、アメリカ経済の先行き不透明性、中国の引き締め政策などにより、世界経済は再び予断を許さない状況にある。

日本は2009年8月の衆議院選で政権交代が実現され、自民党に代わって、民主党の鳩山政権が誕生した。鳩山首相は国連の温暖化会議の中で、二酸化炭素の削減に向けて積極的なリーダー

シップをとり順調な滑り出しを見せたが、その後、米軍の普天間基地の移設問題、首相自らの贈与税の隠蔽疑惑、逼迫する日本の財政状況を省みず迎合主義とも言える予算の策定、実施などで躓き、2010年6月に辞任に追い込まれた。鳩山政権を引き継いだ菅政権は法人税率の引き下げ、規制緩和、自由貿易協定の早期締結、インフラ輸出の促進政策などの成長戦略を掲げ、日本企業の国際競争力を向上させようと目論んでいる。しかし、急速な円高、需給ギャップの拡大によるデフレ不況、参院選の敗北によるねじれ国会などにより、日本経済にはますます暗雲が立ち込めており、それから抜け出す見通しが全く立たないのが現状である。

厳しい経済状況の中、日本企業は人件費がかさむのを恐れて、大卒を含めた新卒の採用数を大幅に縮小している。また、日本企業は高い円高水準、法人税率の高さ、国内市場の拡大の限界といった要因から、生産・サービス拠点を海外へ急速に移しており、国籍にこだわらない採用のグローバル化を進めている。このような売り手にとって厳しい労働市場の中で、本学国際言語学部の2009年度卒業生の就職内定率も89.2%と、前年度の内定率よりも7%程度低くなっている。また、低い内定率に加え、2009年度卒業生の就職希望率も70.8%と、前年度の希望率よりも10%程度下がっている。

本稿の研究目的は、本学国際言語学部の2009年度卒業生を対象に質問票調査を行い、彼らの就職活動の実態や就業意識を明らかにすると共に、学生の行動形態、留学経験、社会人として必要とされる基礎能力が、就職活動の成果とどのような関係にあるかを考察することにある。実は、本学国際言語学部の就職活動の実態に関する調査は3年前にも実施し、その結果は拙稿(内田、2007)でまとめている。今回も同じような調査を行おうとした理由として、金融危機後の氷河期に就職活動を行っていた学生と、金融危機の起きる3年前の売り手市場の中で活動していた学生とを比較して、時代的要因が彼らの就職活動にどのような影響をもたらしたかを考察してみたいからである。

本論は5節構成であるが、第2節でデータの収集方法を説明した後、第3節では就職活動の実態と企業の採用条件に注目すると共に、就職活動における留学経験の有利性を検討する。また、学生の就業意識についても少し触れたい。第4節では、就職活動の成果要因を明らかにした先行研究をレビューした後、本学国際言語学部の学生を対象に、就職活動の成果として仮定した就職活動の自己評価や大企業への就職が、どのような要因によって規定されているかについて計量分析を用いて確認する。そして、最後の5節で本論をまとめることとしたい。

2. データの収集方法

調査対象者は、キャリアセンターに内定報告書を提出しに来た学生で、且つ就職活動を終わると意思表示を行った学生である。その学生に質問票をその場で渡し、記入してもらった。但

し、データのサンプル数をできるだけ増やすために4回生のゼミナール担当者の一部にも協力してもらい、内定報告書をまだ提出していなかった学生に質問票を配付し、その回収を行った。その結果、有効サンプル数は合計130名（男33名、女97名）であり、偶然にも3年前の調査時のサンプル数133名（男29名、女104名）とほぼ同じであった¹⁾。2010年1月1日時点での国際言語学部の内定者数が325名であることから、アンケートを回収できた割合は40%である。質問票の枚数は3ページであり、計29の質問から構成されている。質問内容は、就職予定企業の概要、就職の活動内容、就業意識、基礎能力の自己評価、語学力、留学経験、キャリアセンターに対する評価などから構成されている。質問票の無回答欄を回避するために、記述欄の質問を極力少なくした。尚、調査は2009年4月から2010年1月にかけて実施した。

3. 就職活動の実態と企業の採用条件

就職した企業の特質は、表1に示されている。卒業生の就職先を業種別で見れば、「製造業」が18%と最も多く、「ホテル・旅行」が11%、「旅客」が8%と続く。前回の調査でも、「製造業」に就職した学生が最も多かった。「製造業」の中でも、製薬や医療機器メーカーに就職した卒業生が目立っている。これらの業界は日本のような成熟社会における健康ブームの高まりから、比較的不況に強いこと、また政府も成長産業として位置づけていることもあり、就職先として選んだ者も多かったと推測される。「ホテル・旅行」、「旅客」のビジネス環境が良好ではないにもかかわらず、これらの業界は外大生にとって相変わらず人気の業種であり、3年前の調査時と大きな変化は見られない。しかし、2008年に起きた金融ショックのために、「金融・保険」業界に就職した卒業生の割合は前回と比べて、半分近く下がっている。

雇用形態は9割が「正社員」で採用されており、この数字も前回とほぼ同じである。しかし、景況が厳しい「旅客」、「ホテル」業界においては「契約社員」といった非正規社員として採用されている者も目立つ。多くの日本企業がバブル経済の負の遺産であった過剰な雇用、債務、設備の整理によりやく目途を立てたにもかかわらず、ここにきて再び、固定費用がかさむ正社員の採用に慎重な姿勢をとり始めている。

表1 就職企業の特徴

(単位：人(％))

業 種	製造業：23(18) ホテル・旅行：14(11) 旅客：10(8) アパレル：6(5) 卸売り・商社：18(14) 小売：13(10) 金融・保険：9(7) 物流：5(4) 情報通信：4(3) 建設・住宅：4(3) 医療・美容：4(3) 外食：4(3) 教育：2(2) 公務員・農協：9(7) その他：5(4)
雇用形態	正社員：117(90) 契約社員：11(8) 派遣社員：2(2)
従業員数	50人未満：9(7) 50-99人：15(12) 100-299人：24(18) 300-999人：32(25) 1000人以上：40(31) 評価不可能および不明：10(8)
資本金	1000-5000万円未満：22(17) 5000万-1億円未満：27(21) 1-5億円未満：15(12) 5-10億円未満：10(8) 10億円以上：44(34) 評価不可能および不明：12(9)

(注1) 括弧内の数字は全体に対する割合であるが、小数点第1位を四捨五入したため、合計の数字が必ずしも100%になっていない箇所もある。

(注2) 「公務員・農協」の従業員数、資本金は評価できないので「評価不可能」の項目に入れた。また、「不明」の項目には筆者が帝国バンクの企業便覧やインターネットなので調べたが、わからなかった企業を入れた。

就職した企業の規模に注目すれば、従業員数では「1000人以上」、資本金では「10億円以上」の企業に就職した者の割合が最も高い。しかし、前回の調査では従業員が「1000人以上」および「300-999人」の企業に就職した者の割合は合わせて77%であったが、今回は56%と大幅に低くなっている。それに対し、「50人未満」と「50-99人」の小企業に就職した学生は合わせて19%にも上り、前回よりも9%も高くなっている。資本金で見た場合においても、「10億円以上」および「5-10億円未満」の企業に就職した学生の割合は42%と、前回よりも13%も低くなっている。この要因として、大企業が新卒採用を控えているのと同時に、学生側のほうでも厳しい就職活動の状況を認識し、大企業以外の中堅・中小企業にも目を向けて、内定の獲得を最優先したことの現れであると推察できる。

表2は、就職活動の状況がまとめられている。年に6回行われる就職ガイダンスの出席状況では、「毎回出席」、「ほとんど出席」と回答した学生は合わせて62%にも上り、その数字は前回の調査と比較して22%も高くなっており、学生が就職活動の厳しさを認識している表れである。また、学生の6割近くが就職活動を3回生の12月までに始めているが、「3回生1-3月」に分類されている者でも、多くは企業選考が本格的に始まる前の「1月」と回答している。この数字は前回よりも20%近くも上がっており、就職活動の更なる早期化が見られる。企業は採用のタイムスケジュールに関してここ何年かは変えておらず、「不況による採用絞りこみ」と

いう情報が先走り、学生の活動を早めていると推察できる。学生が「就職活動の出遅れ」を避けたいのは理解できるが、自己分析や業界研究を十分に行わずに焦って活動を始めても、必ずしも満足できる企業から内定を獲得できるとは限らない。

表2 就職活動の状況

(単位：人(％))

就職ガイダンスの出席度	毎回出席:36 (28) ほとんど出席(4-5回):44 (34) 時々欠席(3回):21 (16) 余り出席せず(1-2回):19 (15) 全く出席せず:7 (5) 無回答:3 (1)
就職活動開始時期	3回生 9-12月:77 (59) 3回生 1-3月:45 (35) 4回生 4-5月:2 (1) 4回生 6-7月:4 (3) 4回生 8-10月:2 (1)
訪問した企業数	4社以内:4 (3) 5-9社:4 (3) 10-19社:18 (14) 20-29社:25 (19) 30-39社:24 (18) 40-49社:14 (11) 50-59社:17 (13) 60-69社:9 (7) 70-79社:4 (3) 80-89社:5 (4) 100社以上:5 (4) 無回答:1 (1)
内定の数	1社:81 (62) 2社:34 (26) 3社:10 (8) 4社:4 (3) 無回答:1 (1)
両親との相談	積極的に相談した:41 (32) 少しは相談した:55 (42) ほとんど相談しなかった:19 (15) 全く相談しなかった:11 (8) 無回答:4 (3)
就職活動中の不安要因	不況による採用数の削減:65 企業へアピールする能力:60 友人の活動状況:23 企業・業界に対する勉強不足:23 希望企業・業界と現実のギャップ:20 内定獲得後の不安:18 親からのプレッシャー:13 健康面:3
就職企業の満足度	大変満足:31 (24) 満足:76 (58) 何とも言えない:19 (15) 不満:4 (3) 大変不満:0 (0)
就職活動の自己評価	後悔していない:67 (52) 何とも言えない:27 (21) 少し後悔している:30 (23) 大変後悔している:6 (5)

(注1) 括弧内の数字は全体に対する割合であるが、小数点第1位を四捨五入したため、合計の数字が必ずしも100%になっていない箇所もある。

(注2) 「就職活動中の不安要因」の質問だけは2項目までの複数回答を可としたので、全体に対する割合は示していない。

訪問した企業数は「20-29社」が最も多く、次いで「30-39社」が続く。中には「100社以上」訪問した者もいて、前回よりも学生の企業訪問数が増加している。訪問した企業数は多くても、62%の学生が内定を1社しか獲得しておらず、この数字は前回の43%よりも大幅に高くなっている。2社の内定を獲得した者の割合は全体の26%であり、前回よりも3%低くなっており、前回の内定獲得数の平均が2.6社であったのに対し、今回の内定獲得数は1.5社に止まっている。この数字からも、“100年に一度”と言われた景気の低迷期における就職活動の厳しさが窺われる。但し、複数の内定を獲得した学生の内、69%が最後に内定を得た企業を就職先として選んでおり、最後まで就職活動を続ける姿勢の重要性を示唆している。

「両親との相談」に関しては、「積極的に相談した」、「少しは相談した」と回答した者の割合は合わせて74%であるが、この割合は前回よりも11%低くなっている。この明確な理由を見つけるのは難しいが、「就職活動中の不安要因」の質問に対し、ちょうど1割の学生が「親からのプレッシャー」を挙げており、厳しい就職状況の中では親に相談することを躊躇っているほど追い込まれている学生もいるのではないかと推察される。

「就職活動中の不安要因」では、「不況による採用数の削減」と回答した学生が最も多い。学生も新聞・テレビや大学の就職ガイダンスなどを通じて、景況の悪化と企業の採用動向をある程度頭に入れて活動している。不安要因として「企業へアピールする能力」、「企業・業界に対する勉強不足」、「希望企業・業界と現実のギャップ」も上位に挙げられているが、これらの不安を払拭するためには学生自らが日頃から自己分析を行ったり、新聞や業界雑誌などで企業・業界の動向を注視しておくことが必要である。大学側も1回生から必須科目として導入されているキャリア教育などを通じて、学生に自分のキャリアを考えさせることの意識付けを強化していくことは重要である。何れにせよ、学生が不安を感じることは就職活動にとって必ずしもマイナスではなく、時には不安感をエネルギーに変えることも可能である。学生の多くは不安を感じながらも、最後まで就職活動をあきらめずにやり遂げた結果が内定の獲得につながったのである。最も避けなければならない事態は、学生が不安を感じて就職活動を途中で止めてしまうことである。

「就職企業の満足度」では、「大変満足」および「満足」と回答した者の割合は24%、58%であるが、これらの数字は前回よりもそれぞれ8%、1%低い値になっている。これは景気が低迷する中で大企業を中心に新卒の採用枠を縮小した結果、希望通りの就職ができなかったと考えている学生が増加したためではないかと推察できる。また、「就職活動の自己評価」の質問に対しても「後悔していない」と回答した学生は前回よりも9%低くなっている。「就職活動の自己評価」を「低い」と回答した学生はその要因を、「自己分析の不足」、「不十分なSPI対策」、「就職活動の出遅れ」、「企業・業界分析の甘さ」、「狭い視野を持って就職活動を行っていたこと」、「友人との情報交換の不足」などを挙げている。

表3 内定を獲得するための重要な要素

(単位：人(％))

積極性	68	学校名	5
自己分析	55	親や知人のコネ	5
企業・業界研究	35	留学経験	2
協調性	31	語学力	2
一般教養	16	学業成績	1
クラブサークル・ボランティア活動	13	専攻	1
アルバイト経験	5	語学力以外の資格	1
コミュニケーション能力	5		

(注) 複数回答は2項目まで可とした。

表3は、学生が就職活動を通じて内定を得るための重要な要素として回答した項目をまとめている。重要な要素として「積極性」が最も多く回答されており、「自己分析」、「企業・業界研究」、「協調性」がその後に続く。この結果は、前回の調査とほぼ同じであった。キャリア委員として企業訪問するとき、大部分の人事担当者が望む人材として、「積極性」、「協調性」「素直さ」、「明るさ」といった人格的要素を第一に挙げる。文系の新卒採用に関しては、資格などの専門的要素よりもむしろ、人格的な要素が求められていることが多い。前回の調査と少し異なる結果として、「一般教養」、「クラブサークル・ボランティア活動」が前回の調査よりも増加している。特に、「一般教養」は前回のような好景気時期の採用試験において、足きり材料として使われることは少ないが、今回のような不景気時期の採用過程においては、受験者を厳選するための重要な尺度の一つとして用いる企業も多い。

外大生の企業への売り材料の一つである「留学経験」に関しては、僅か2名の学生しか内定の重要な要素として挙げておらず、前回の調査(6名)よりも更にその数は減少している。外大以外の多くの大学も最近になって多様な留学プログラムを用意しており、企業は「留学経験」をあくまでも採用の参考資料としてしか見ていないケースが増えていると推察される。また、「語学力」、「学業成績」、「語学力以外の資格」なども前回の調査と同様、少数意見に過ぎない。根本(2004)は、企業が新卒にあらかじめ専門的な能力や技能を求めている場合には、「学業成績」、「語学力」、「資格」、「学校名」は内定を獲得するための重要な要素になると指摘しているが、外大生のような文系の新卒者には余り専門性を求めていないと解釈できる。但し、産業の空洞化が更に進み、企業の厳選採用の傾向が今後も強まれば、企業は文系の学生に対しても、これらの要素を採用の尺度として重視してゆくと考えられる。

表4では、回答者が学生時代に最も打ち込んだものをまとめた。前回はこの質問項目を用意

しなかったが、幾つかの興味深い結果が示唆されている。「アルバイト」を挙げた学生が最も多く、次いで「クラブ・サークル活動」、「授業」、「友人との付き合い」が続く。多くの学生はアルバイト経験が内定獲得につながるものと考えて、それに打ち込んできたのでは必ずしもなく、経済的理由によってアルバイトに時間を割いている。特に2008年以降の経済の減速の影響を受け、失業した親を支えて学業を続けている者も増えており、自らが学費や生活費の捻出のために働いている。このことは表3の内定を獲得するための要素として、「アルバイト経験」を挙げた回答者は僅か5名であることから窺われる。「クラブ・サークル活動」は内定獲得の項目として上位には挙げられていないが、この活動は組織の中で人との付き合いを学ぶと言う点で意義がある。活動そのものが直接、内定獲得の要素につながってなくても、それは間接的に内定獲得の項目として上位に挙げられた「協調性」や「積極性」を学生に身につけさせる機会を与えることも多い。「友人との付き合い」から学べる要素はある意味、「クラブ・サークル活動」から学べる要素に類似している。

表4 学生時代に最も打ち込んだもの

(単位：人)

アルバイト	56	趣味・娯楽	21
クラブ・サークル活動	31	資格取得のための受験勉強	19
授業	29	ゼミナール	13
友人との付き合い	25	インターンシップ	7
就職活動	23	ボランティア活動	3

(注) 複数回答は2項目まで可とした。

表5は、留学経験とその有利性についてまとめたものである。学生の37%が3ヶ月以上の留学を経験しているが、その内6ヶ月以上の留学を経験した者は46%である。前回の調査では、3ヶ月以上の留学経験者が45%であり、その内6ヶ月以上の留学経験者は68%であり、両方の数値とも今回の方が低くなっている。これらの数値が下がった要因として、表3の「内定を獲得するための重要な要素」として「留学経験」が低く位置づけられているように、学生も「留学経験」が必ずしも内定獲得の優位な要件ではないと認識しているためではないかと推察される。また、就職活動の早期化に伴い、3年生になってからの中長期の留学を避けている学生も多く、留学の期間も短くなっている。

「就職における留学の有利性」に関しては、学生の63%が「大変有利」または「多少有利」と回答しているが、この数字は前回の調査よりも14%低くなっている。留学期間の短期化が外国語の習得面などにおいても不利に働いており、その結果、留学経験者は留学経験の比較優位

をアピールすることが難しくなっている。「留学期間」と「就職における留学の有利性」の相関係数を測定したところ、0.3352と比較的高い相関関係が見られた。また、「留学期間」を「就職における留学の有利性」で回帰分析したところ、5%の有意水準で有意な変数として発見された。すなわち、留学期間が長ければ、就職においても有利な要素として企業に評価される可能性が高いことを示唆している。このことは学生の留学期間が短くなってきているために、留学経験の優位性をアピールできなくなっているという先ほどの推察を裏付けている。

表5 留学経験とその有利性

(単位：人(％))

留学経験	有:48 (37)	無:82 (64)			
留学期間	3-4ヶ月:25(52)	5-7ヶ月:5(10)	8-10ヶ月:13(27)	11ヶ月超:5(10)	
就職における留学の有利性	大変有利:9(19)	多少有利:21(44)	何とも言えない:14(29)	余り有利ではない:3(6)	全く有利に働かず:1(2)
帰国時期の遅れの不利性	かなり不利:2(7)	少し不利:11(39)	何とも言えない:12(43)	全く関係ない:3(11)	

(注1)「留学経験」の有無に関しては、留学経験が3ヶ月以上の者を対象にした。

(注2)「帰国時期の遅れの不利性」は、帰国時期が就職活動と重なった者のみに質問した。

(注3)括弧内の数字は全体に対する割合であるが、小数点第1位を四捨五入したため、合計の数字が必ずしも100%になっていない箇所もある。

「帰国時期の遅れの不利性」はある程度否めない事実であるが、今回の調査で「かなり不利」、「少し不利」と回答した学生の割合は前回の調査よりも、それぞれ8%、7%低くなっている。これらの数字が低くなったのは、留学が就職活動に大きく支障をきたさないよう、遅くとも3回生の12月や1月あたりまでに帰国して活動を始めている学生が増加したからである。大学が取り組むべき今後の課題として、留学の派遣時期の見直しと共に、他大学とは異なった特色のある留学プログラムの作成が挙げられる。

表6は、学生が就職するにあたって企業に望む要素と、実際に就職する企業に決めた理由を尋ねてまとめたものである。回答結果は両方の質問とも「やりがい」、「働きたい業種」、「良好な人間関係」が上位を占めた。これらの結果は景気変動に関係なくほぼ前回の調査と同じであり、他の項目に関しても多少の順位の入替はあっても大きな違いは見られなかった。

宮沢(1997)はバブル経済期の「好調期」(1989年)とバブル経済崩壊後の「超氷河期」(1995年)における大学生の就職意識の違いを考察した。「好調期」の学生は就職先を決める

際の重点項目として「給与水準」を挙げたのに対し、「超氷河期」の学生は「企業の将来性」を挙げた。一方、筆者の調査では前回の好景気時や今回のような不景気時に関係なく、「将来性」や「給与水準」といった項目を挙げた学生はほぼ同数である。その理由として、バブル経済の崩壊を経てからの日本企業の長期の低迷により、現在の学生は景気変動に余り関係なく、企業の「将来性」や「給与水準」に大きな期待を抱いていないためではないかと考えられる。但し、一つ大きな違いは「その企業以外選択の余地がない為」を挙げた学生が前回の調査（2名）に比べて大幅に増加したことである。今回の内定獲得の平均数が前回よりも1.1社も低い1.5社に止まっている状況では、この項目を挙げた学生の増加は理解できるところである。

表6 就職するにあたって企業に望む要素と実際に就職する企業に決めた理由（単位：人）

就職するにあたって企業に望む要素		実際に就職する企業に決めた理由	
やりがい	49	やりがい	45
働きたい業種	45	働きたい職種	43
良好な人間関係	35	勤務地	28
福利厚生	27	良好な人間関係	25
安定性	23	安定性	19
勤務地	22	福利厚生	16
将来性	21	その企業以外選択の余地がない為	14
給与水準	10	将来性	14
労働時間の短さ	7	給与水準	10
企業の知名度	3	企業の知名度	5
ノルマの少なさ	1	ノルマの少なさ	3
		労働時間の短さ	3

（注1）複数回答は2項目まで可とした。

「就職するにあたって企業に望む要素」と「実際に就職する企業に決めた理由」の2つの質問に対する回答を比較することは、就職先の理想面と現実面との乖離を見るにあたって有効である。2つの質問に対する回答項目が全く一致しなかった調査対象者の数は僅か21名（全体の16%）であった。この結果は、本学の学生の多くが理想面と現実面においてある程度まで一致した企業から内定を獲得することができたことを示唆している。これは、前回の調査とほぼ同じ水準である。但し、選択した企業や業種が卒業生にとって、思っていた通りのものであったかどうかを判断するのに一定の時間を要する。回答者が学生時代に考えていた企業像と就職後

のものとは大きく異なっていることも多い。新卒の3割から4割が3年以内に最初に勤めた企業を辞めてしまう現状において、今回一致した学生が実際に就職した後も満足して働いているのか、彼らの離職率はどうなのか、離職しているならばその理由は何であるのか、といった追跡調査を行うことは卒業生の就業意識を理解する上で大きな意義を持っている。

4. 就職活動の成果の規定要因

(1) 先行研究

文部科学省からの要請もあって、大学がキャリア教育を重視する中、大学生のキャリア関係をテーマにした学術的研究が増えている。就職活動は、何をもって成功と見なすのか議論の分かれるところである。しかし、今までの先行研究を見れば、第1に内定を獲得できたかどうか、特に規模の大きな企業から内定を獲得できたかどうか、第2に就職予定の企業に対する満足度はどの程度高いか、第3に最終的に自分の就職活動をどれくらい高く評価できるか、といった変数で測っている場合が多い。

先行研究のサンプリングに関しては、一大学だけから抽出したケース、複数の大学から抽出したケース、複数の大学から抽出し偏差値などで類型化したケースの3つに分かれる。また、研究の方法論としては、定量的、定性的の両方が散見されるが、どちらかと言えば定量的な先行研究の方が多い。ここでは、定量的な先行研究に絞ってレビューしてみたい。

松高（2009）は、京都の1大学7学部1345名の「内定獲得」の規定要因を考察するために11の説明変数を用意して重回帰分析を行った。その結果、有意な変数として発見されたのは、「入学理由が大学で勉強すること」、「卒業後の希望進路が明確であること」の2変数だけであった。松高はこの結果を、学生が大学で勉強に熱心に取り組んだことが単に知識を増やすだけでなく、課外活動を初めとした大学生活の全体にとってもプラスの影響を与えていると解釈している。また、松高は卒業後の希望進路が明確であることが就職するという強い意識を持たせて、内定の獲得につながると結論付けている。

また、内田（2007）は外国語大学の133名の「資本金で測った企業規模」および「企業の満足度」の規定要因を考察するために13の説明変数を用いて重回帰分析を行った。第1の発見は、「留学期間」が有意な変数として発見されたが、回帰係数の符号がマイナスであることから、留学期間が長くなると、規模の大きい企業に入ることが困難ということである。第2に、「企業に対する満足度」を規定する変数として、「就職活動の自己評価」が有意な変数として発見されたことから、後悔を残さずに就職活動を続けた者が就職予定の企業に対しての満足度も高いことが発見された。

調査サンプルを複数の大学にわたって抽出し、就職活動の成功要因を考察しようとした研究

として、永野（2004）や下村・堀（2004）の研究が挙げられる。永野は25大学の約1100名の学生を対象に、就職活動の成功に影響を与える要因を見つけるために重回帰分析を行った。就職活動の成功を測る変数として「就職活動に対する自己評価」をとり、「大学入試難易度」と「大学での成績」の変数が及ぼす影響を調査したところ、両変数とも「就職活動に対する自己評価」にプラスで有意な効果を与えていた。また、下村・堀は2大学の文系大学生計49名のサンプルを用いて、「就職活動に対する満足度（＝内定先の満足度）」の規定要因を考察するために重回帰分析を行った。その結果、「OB/OGを情報源」とした者ほど「就職活動に対する満足度」が高いことが発見された。

調査サンプルを偏差値などで類型化した後で、内定獲得の規定要因を考察しようとした研究も多い。上村（2004）は私立大学の入学難易度を3つのランクに分けて、その難易度と就職内定率を見たところ、最も高いAランクの大学群と最も低いCランクの大学群の間に、内定率に関して有意な差がないことを発見した。上村はCランクの大学でも積極的な就職支援活動が、学力の格差を打ち消す働きをしていると指摘した。しかし、この調査では学生が就職する企業の規模、雇用形態、業種、職種などは各ランク群でコントロールされていないので、入学難易度が内定率に有意に影響を及ぼさないとはい切れない面はある。特に、規模を大企業、業種を金融・保険などでコントロールすれば、入学難易度が有意な変数として発見される可能性は高いと予想される。

荻谷ら（1994）は偏差値で測った学力で中上位に位置する9大学の文系大学生850名のサンプルを用いて、「業界トップ企業、或いは大手上場企業」に限定して内定を獲得した学生の特徴を発見するためにロジット分析を行った。その結果、「大学の偏差値の高さ」、「面会したOB/OGの数の多さ」、「最初から大手上場企業を希望している者」がプラスの有意な説明変数として発見された。更に、荻谷ら（2007）は偏差値で下位に位置する8大学269名の学生だけを対象に、内定獲得の有無の規定要因を発見するためにロジット分析を行った。その分析は16の説明変数を用意したが、プラスで有意であった変数は「対人関係能力」のみであった。それに対し、マイナスで有意であった変数は、「公務員試験の受験」、専門科目、教養科目、ゼミなどを含む「正規教育」、「会ったOB/OGの数」であった。公務員試験を受けた者は試験勉強に多くの時間が割かれたために、就職活動に割り当てる時間が減ってしまい、内定を獲得するのに支障をきたしたと解釈される。また、「正規教育」がマイナスで有意であったということは、大学の授業と就職活動が両立できなかったということの意味するが、大学の授業を真面目に取り組んだ学生ほど、内定が獲得できなかったということはある意味、大学教育の実用的価値に疑問を呈している。更に、偏差値の低いCランクの大学群ではOB/OGに面会することが内定につながるどころか、マイナスに働くという、通説とは異なる結果を示した。

濱中（2007）も偏差値によって大学を類型化し、大企業からの内定の規定要因に関する分析

を行った。濱中は旧帝大などの国立大学および偏差値57以上の難関私立大学を上位群、偏差値46から56までの私立大学を中位群、偏差値45以下の私立大学を下位群に属する合計約4300名の学生を対象に、「大企業からの内定」の規定要因を見るためにロジット分析を行った。その分析には13の説明変数を用意したが、いずれの大学群においても有意な影響を与えている変数は僅かであった。特に下位群では、「クラブ・サークル活動」だけが「大企業からの内定」に対して有意であった。この研究のもう一つの重要な発見は、下位群に属する学生は早めの活動の開始が必ずしも早期の内定獲得につながらなかったことである。このように下位群の大学において有意な変数がほとんど発見できなかったことはある意味、大企業への就職機会が大学の偏差値によって強く規定されているとも解釈できる。

(2) データセットと推計モデル

本研究においても定量分析によって、本学国際言語学部の学生の就職活動の成果を規定する要因を考察してみる。就職活動の成果を示す変数として、「就職活動の自己評価」、および「資本金で測った企業規模」を用いる。企業規模を測る変数として、「従業員数」ではなく「資本金」を用いた理由は、派遣社員、契約社員、嘱託社員などの非正規雇用が増加している中、企業が公表している「従業員数」に関するデータでは企業規模の実態を正しく把握できないと判断したからである。

まず、モデル式1では回答者の属性、就職活動のプロセス、就職活動の結果に関係した変数が「就職活動の自己評価」をどのように説明しているかを分析する。被説明変数である「就職活動の自己評価」は「大変後悔している」(=1)から「後悔していない」(=4)まで、4点尺度によるコーディングを行ったデータを用いる。一方、説明変数は以下のデータセットを用意する。「就職先の満足度」は「大変不満足」(=1)から「大変満足」(=5)まで、「親との相談機会」は「全く相談しなかった」(=1)から「積極的に相談した」(=4)まで、それぞれの尺度によってコーディングしたデータを用いる。「就職企業の資本金」はそれぞれ変数の大きさによって5段階にカテゴリー化したデータを用いる²⁾。「内定数」はその実数を用いる。「就職活動の期間」は回答者の中で就職活動の開始時期が最も遅かった2009年8月を基準月の1とおき、それから遡って活動の開始時期の定量化を行う。「性別ダミー」はダミー変数を用いて、男性を0、女性を1とおく。「留学ダミー」は3ヶ月以上の留学経験のある者を1、それ以外の者を0とおく。「就職ガイダンス欠席ダミー」は「全く出席せず」または「あまり出席せず」と回答した者を1、それ以外の回答は0とおく。

モデル式2では、企業が一般に新卒に求めていると言われている基礎能力が資本金で測った企業規模をどのように説明しているかを分析する。基礎能力は11個の質問項目（「論理的な文章力」、「パソコン操作能力」、「一般教養」、「数的処理能力」、「人の話を聞く傾聴力」、「目標設

定能力」、「体力・バイタリティ」、「忍耐力」、「情報収集能力」、「自分の意見を発信する能力」、「人をまとめる能力」を用意した。これらの質問項目の特質を分類するために、因子分析のバリマックス法にかけて因子負荷量0.5以上の有意な因子を得ようと試みた。その結果は、表7によって示されている。

第1因子は「体力・バイタリティ」、「忍耐力」、「人の話を聞く傾聴力」といった項目によって構成されており、一種の「ストレス耐性力」と解釈できる。第2因子は「自分の意見の発信能力」、「情報収集能力」といった項目によって構成されており、「コミュニケーション能力」と解釈できる。第3因子は「一般教養」、「数的処理能力」、「情報収集能力」といった項目によって構成されており、「一般的基礎能力」と解釈できる。因子分析によって選択された7個の説明変数である「体力・バイタリティ」、「忍耐力」、「人の話しを聞く傾聴力」、「自分の意見の発信能力」、「情報収集能力」、「一般教養」、「数的処理能力」に対し、回答者に「全く自信がない」(=1)から「大変自信を持っている」(=5)の5段階で自己評価してもらい、それをデータとして用いる。

表7 社会人基礎能力に関する因子分析

職務満足の項目	因子1の因子負荷量	因子2の因子負荷量	因子3の因子負荷量
体力・バイタリティ	0.6876	0.2399	-0.0861
忍耐力	0.6309	0.1184	0.1719
人の話を聞く傾聴力	0.5579	0.1372	0.1116
自分の意見を発信する能力	0.2491	0.7248	-0.1473
情報収集能力	0.0623	0.5810	0.5432
一般教養	0.2836	0.1366	0.5852
数的処理能力	0.0803	-0.0770	0.5445
論理的な文章力	0.0371	0.3522	0.0884
パソコン操作能力	-0.0454	0.0105	0.3189
目標設定能力	0.2997	0.4827	0.0597
人をまとめる能力	0.3504	0.4563	-0.2680

因子 No.	固有値	寄与率(%)	累積(%)
1	2.50	22.74	22.74
2	1.12	10.17	32.91
3	0.66	6.03	38.95

これにより、就職活動の成果を規定する要因を測るための2つのモデル式を用意する。

(モデル式1)

就職活動の自己評価 = f(就職先の満足度、資本金、従業員数、内定数、活動期間、性別ダミー、親との相談機会、留学ダミー、就職ガイダンス欠席ダミー)

(モデル式2)

資本金で測った企業規模 = f(体力・バイタリティ、忍耐力、傾聴力、意見の発信能力、情報収集能力、一般教養、数的処理能力)

(3) 推計結果

就職活動の成果の規定要因を検討するために重回帰分析を行った結果が、表8に示されている。まず、「就職活動の自己評価」を規定する変数として、「就職先の満足度」(1%の有意水準)がプラスの有意な変数として発見された。すなわち、就職先の満足度が高いほど、後悔を残さずに就職活動を終えた学生が多いことを示している。質問票では、「就職活動の結果に関係なく」を強調して「就職活動の自己評価」を回答者に尋ねているが、やはり就職先の満足度が高いと、最終的には就職活動の自己評価も高くなることがわかる。

次に、「留学ダミー」(10%の有意水準)が有意な変数として発見された。「留学ダミー」の回帰係数の符号がマイナスであることから、中長期の留学を経験している学生は経験していない学生より、就職活動の自己評価が低くなっていることがわかる。就職活動の早期化に伴い、3回生の後期から中長期の留学を経験すれば、多かれ少なかれ就職活動に支障をきたす可能性が高い。特に、規模の大きな企業ほど採用プロセスが早く、大企業への就職を希望している留学経験者が採用プロセスに乗り損ねてしまうと、致命的な要因になることもある。それゆえ、留学経験者の中には留学と就職活動を上手く両立できなかったと考えている者もいる。中長期留学という貴重な経験をして、それが就職活動にとってマイナスの要因になっていると考えている学生がいることは、留学プログラムの内容を改善すべき時期に来ていることを示唆している。

更に、「就職ガイダンス欠席ダミー」(10%の有意水準)が有意な変数として発見された。「就職ガイダンス欠席ダミー」の回帰係数はプラスであるということは、就職ガイダンスに余り出席しなかった学生ほど、就職活動に対する自己評価が高くなっていることを意味している。アンケート票の自由記述欄の中で、ある回答者が「他人の意見にとらわれず、自分らしく活動することが重要である」と記述していた。また、別の回答者は「何よりも企業を実際に回って、失敗を多く経験することが重要である」と述べていた。大学主催の就職ガイダンスは、学生が就職活動を開始するにあたって貴重な情報やアドバイスを提供していることに異論はない。しかし、学生がキャリアセンターによるサービス支援に依存し過ぎると、主体性を持って活動す

ることが難しくなってしまう恐れもある。重要なことは大学からの支援サービスを利用することに加えて、学生自らが積極的に企業説明会やセミナーなどへの参加を通じて企業との接触をできるだけ図り、自ら情報の探索・収集を行うことが就職活動の自己評価を高めることにつながる。特に、「ゆとり世代」で育った学生は上からの指示があるまで動かないと揶揄される中、自分の判断で行動できる学生がある意味で企業から求められているのではないかと考えられる。

表 8 就職活動の成果の規定要因

説明変数	被説明変数 就職活動の自己評価 (モデル式 1)	資本金で測った企業規模 (モデル式 2)
就職先の満足度	0.581 (5.33)***	—
就職先の資本金	-0.060 (-0.87)	—
就職先の従業員数	0.056 (0.64)	—
内定数	0.092 (0.92)	—
就職活動の開始時期	0.044 (1.33)	—
親との相談機会	-0.125 (-1.47)	—
性別ダミー	-0.028 (-0.17)	—
留学ダミー	-0.290 (-1.73)*	—
就職ガイダンス欠席ダミー	0.344 (1.74)*	—
定数項	0.771 (1.15)	2.549 (2.49)
体力・バイタリティ	—	0.446 (2.37)**
忍耐力	—	-0.019 (-0.10)
人の話を聞く傾聴力	—	-0.191 (-0.86)
自分の意見の発信能力	—	-0.132 (-0.83)
情報収集能力	—	0.105 (0.52)
一般教養	—	-0.210 (-1.09)
数的処理能力	—	0.212 (1.42)
自由度調整済み決定係数	0.260	0.021
サンプル数	130	118

(注)***、**、*はそれぞれ 1%、5%、10%の水準で統計的に有意であることを示す。
括弧内は t 値。

次に、モデル式2によって、回答者のどのような能力が大企業へ就職するための説明要因として発見されるかを確認したところ、多くの有意な変数は発見できなかった。「体力・バイタリティ」のみが5%の有意水準で発見された。これは、規模の大きな企業へ就職するには「体力・バイタリティ」が重要であるということが示唆される。日本経済のデフレ不況が続く中、大企業を中心に市場のウエイトを国内から海外へ移す方向にある。それに伴い、市場だけではなく研究開発拠点、生産拠点、販売拠点さえも日本から急速に流出している。日本と全く異なる文化を持った異国の土地で働くことは従業員に過大なストレスをかけている場合も多く、企業側もそれに耐えうるだけの体力を持った人材を求めていると考えられる。

今回、「一般教養」、「数的処理能力」、「情報収集能力」といった項目によって構成されている第3因子の「一般的基礎能力」は、大企業の内定獲得の説明要因としては発見されなかった。しかし、今回のような不景気時期の採用過程においては受験者を選別するための尺度の一つとして、筆記試験を重視する企業が増えている。先の表3で示されたように、企業規模を考慮しない「内定を獲得するための重要な要素」として、「一般教養」を挙げた者は前回の調査で僅か6名であったのに対し、今回はその項目を挙げた者は16名もいた。就職活動の自己評価が低い理由として、回答者の中には自由記述欄において「SPI対策の不足」、「筆記試験対策の怠り」などを挙げていた。新卒を厳選採用する就職氷河期が長引くならば、「一般的基礎能力」が今後、内定獲得の説明要因になる可能性が高くなるのではないかと推察される。

5. 結語

本稿は本学国際言語学部の2009年度卒業生を対象に質問票調査を行い、彼らの就職活動の実態や就業意識を明らかにすると共に、就職活動者の行動、留学経験、社会人として必要とされる基礎能力などが、就職活動の成果とどのような関係にあるかを考察した。筆者は3年前にも本学国際言語学部で同じような調査を実施したが、今回の研究は前回の結果と比較しながら、時代的要因が就職活動にどのような影響をもたらしたかを考察した。また、前回とは異なる新たな分析の枠組みを用いて、就職活動の成果がどのような要因によって規定されるかを確認した。

本研究から発見された第1のことは、2009年度卒業生の就職活動は金融危機の影響を受けて、極めて厳しかった。彼らの就職活動の開始時期は3年前の卒業生よりも早かったが、平均の内定獲得数は1.1社以上も減少した上に、「資本金」や「従業員数」で測られる大企業への就職率も大幅に下がった。就職企業の満足度、就職活動の自己評価共に3年前よりも低かった。第2に、「内定を獲得するための重要な要素」として「留学経験」が低く位置づけられている。この理由の一つとして、留学期間が就職活動の早期化に伴い短くなってきているが、それが外国

語の習得面などにおいても不利に働いており、留学経験の優位性をアピールすることが困難になっているからである。第3に、「就職活動の自己評価」を規定する変数として、「就職先の満足度」、「留学ダミー」、「就職ガイダンス欠席ダミー」が有意な変数として発見された。また、大企業へ就職するための有意な変数として「体力・バイタリティ」が確認された。外国語大学の1学部だけを対象とした本研究は、サンプル数の少なさなど大きな問題を残しているが、これらの推計結果は学生の就職活動の実態や日本企業が直面する課題との関連で、幾つかの意義深い事柄を示唆している。

今回のように「100年に一度の不況」の超氷河期に就職活動をするのを余儀なくされた学生は、今までの学生とは異なる意識を持って活動することが重要である。就職活動は大学受験とは違って、学生が受験勉強の参考書に相当する就職活動のマニュアル本を熟読して入念に準備しても、必ずしも満足のゆく成果を得られるとは限らない。学生が就職活動に関する手引き書やマニュアル本を読んで、就職活動の参考にすることは決して悪いことではないが、多くの企業はデフレ不況から脱却するために、もはや金太郎飴的な人材は必要ないと考えている。これからの就職活動者にとって重要なことは、大学からの支援サービスを利用することに加え、学生自らが積極的に企業説明会、セミナー、インターンシップなどへの参加を通じて情報の探索・収集能力を高めることである。特に、「ゆとり世代」で育った学生は上からの指示があるまで動かないと揶揄される中、自分の判断と価値観で行動できる人材が企業から求められている。

また、就職ガイダンス、業界研究、就職試験対策といった、どちらかと言えば学生にとって受身型のプログラムが中心であった大学の就職支援サービスも、改善の曲がり角に来ていると言える。日本市場の将来の拡大が余り期待できない中、多くの企業は「受身型の指示待ち人材」から「多少型破りであっても、自分でビジネスフロンティアを拡大できるような人材」を求めようになってきている。このことから、大学の就職支援も学生が実社会を間近で経験することで、自分の潜在能力、職業観、価値観といった総合力としての人間力を高めていけるような参加型の就職支援プログラムやキャリア教育が施策される必要がある。

注

- 1) 今回の調査では、内定者のみを調査対象とした。それゆえ、内定を獲得できなかった学生の就職活動の実態、就業意識、基礎能力の水準などは不明であった。内定を獲得できなかった学生を調査対象に入れ、内定を獲得した学生と比較すれば、内定率を上げる要因がより明確になったことは否めない。但し、内定者同様に懸命に就職活動を行ったにも拘わらず、内定を獲得できずに落ち込んでいる学生を対象に、研究目的で詳細な調査を行うことは困難であった。
- 2) 資本金の κατηγοリーを、「1000-5000万円未満」、「5000万-1億円未満」、「1-5億円未満」、「5-10億円未満」、「10億円以上」の5段階で分類した。

日本語引用文献

- 上村和申「大学就職部の役割とその変化－就職支援からキャリア支援へ」永野仁編『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年。
- 内田智大「就職活動の実態とその成功の規定要因－本学国際言語学部の事例」『関西外国語大学研究論集』第85号、99-116頁、2007年3月。
- 荻谷剛彦・その他「It Rains Cats and Dogs, but－大学生の就職活動における自由と差異」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』第46号、80-85頁、1994年10月。
- 荻谷剛彦・その他「大学から職業へⅢ－就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第46巻、43-74頁、2007年3月。
- 下村英雄・堀洋元「大学生の就職活動における情報探索行動－情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』第20巻第2号、93-105頁、2004年。
- 永野仁「大学生の就職活動とその成功の条件」永野仁編『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年。
- 根本孝「企業の採用基準と即戦力採用」永野仁編『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年。
- 濱中義孝「現代大学生の就職活動プロセス」『大学生と就職－職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究報告書 No.78、労働政策研究・研修機構、2007年。
- 松高政「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』第25巻、145-168頁、2008年3月。
- 宮沢秀次「就職「好調期」と「超氷河期」における就職意識の比較研究」『日本青年心理学会大会論文集』第5号、1-22頁、1997年11月。

(うちだ・ともひろ 国際言語学部教授)

