

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

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

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): 就職活動, 就業意識, キャリア, 成功の規定要因 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/10.18956/00006234

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——

内 田 智 大

要 旨

日本経済は1992年後半のバブル経済の崩壊に伴う長期のデフレ期を脱し、ようやく2002年から経済成長の軌道に乗り出した。景気の長さで見れば、今回の景気拡大は4年5ヶ月を過ぎ、1965年11月から4年9ヶ月続いた「いざなぎ景気」に迫る勢いである。この景気拡大の影響により、大学新卒を対象とする労働市場も、この2-3年は完全な売り手市場になっている。

本稿の研究目的は、2007年度入社予定の本学国際言語学部の4回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、就職活動のやり方や学業成績や語学力を含めた彼らの属性が、就職予定の企業に対する満足度や企業規模の大きさなどどのような関係にあるかを考察することである。

キーワード：就職活動、就業意識、キャリア、成功の規定要因

1. はじめに

日本経済は1992年後半のバブル経済の崩壊に伴う長期のデフレ期を脱し、ようやく2002年から経済成長の軌道に乗り出した。景気の長さで見れば、今回の景気拡大は4年5ヶ月を過ぎ、1965年11月から4年9ヶ月続いた「いざなぎ景気」に迫る勢いである。経済のミクロ面から見ても、多くの企業は雇用、債務、設備という企業活動に係る3つの過剰な生産要素を清算し、積極的な人材の採用や設備投資を行っている。特に雇用面に関しては、2-3年以内に団塊世代にあたる就業者が大量に退職することから、企業としては若い優秀な人材の確保に懸命になっている。

この景気拡大の影響により、大学新卒を対象とする労働市場もこの2-3年は完全な売り手市場になっている。本学国際言語学部の2005年度卒業生の就職内定率も96.5%であり、全国平均の95.3%よりもやや上回っている¹⁾。特に、2007年度入社予定の学生の2006年10月時点での内定率は76%であり、昨年の68%、一昨年の60%よりもかなり高い数字であり、多くの学生が

早い段階で内定を獲得している。しかしその一方で、企業の中にはデフレ経済期に経験した過剰雇用のトラウマからもなかなか抜け出せず、80年代の終わりから90年代初めにかけてのバブル期のような大量採用を通じての人員の充足という採用方法はとっていない。すなわち、企業は景気拡大に伴う採用の拡大を認識しながらも、採用予定人員を敢えて充足させようとする採り方ではなく、優秀な人材のみを採用して、結果的に採用予定枠に近づけていこうとする採用方法をとっている²⁾。そのために、日本社会において「持てる者」と「持たざる者」の二極化が問題視されているが、新卒の労働市場においても「内定を複数の企業からもらう学生」と「内定を1つもとれない学生」との二極化が問題になっている。後者の学生は大学という高等教育を受けながらも、労働市場から撤退してニートになったり、あるいは市場から撤退しなくてもフリーターなどの非正規労働者を対象とする別の労働市場に入って、自らのキャリア形成を行わざるを得なくなっている。

本稿の研究目的は、2007年度入社予定の本学国際言語学部の4回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、就職活動のやり方や学業成績や語学力を含めた彼らの属性が、就職予定の企業に対する満足度や企業規模の大きさなどのような関係にあるかを考察することである。このような研究を行おうとした意図としては、本学の学生に対する就職支援は外部からも高く評価されているが³⁾、学生の就職活動という貴重な体験から得られた情報を基に、彼らの就職活動の実態を文書という成果物で残すことは重要であると考えたからである。これによってキャリアセンターによる学生への就職支援制度をより充実させる可能性が高まると共に、今まで得られなかった本学学生の就職活動に関する情報を教職員および学生との間で共有することができる。

本論は6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節では学生の就職活動の実態を明らかにすると共に、活動状況の内容間の相関関係に注目する。更に、企業の求める採用条件や留学経験の有利性も検討する。第4節では、学生が企業に望む要素や彼らの将来のキャリアにおける企業の位置付けといった就業意識を明らかにする。そして、第5節では就職活動の成功を規定する要因を計量分析により明らかにし、最後の節で本論をまとめることとしたい。

2. データの収集方法

調査対象者は就職希望者であり、キャリアセンターに最終内定報告書を提出に来た学生および内定先が決まり就職活動を終える意思表示を行った学生である。それらの学生に質問票をその場で渡し、記入してもらった。但し、データの収集率を上げるために4回生のゼミナール担当の一部にも協力してもらって、質問票の回収を行った。その結果、調査対象者は2007

年入社予定の本学国際言語学部の4回生133名(男29名、女104名)である。2006年10月1日時点での国際言語学部の内定者数が404名であることから、アンケートを回収できた割合は33%である。学生に回答してもらった質問票の枚数は3ページであり、計25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、学生の就業意識、語学力や留学経験といった学生の属性に関する事柄、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。学業成績に関するデータ収集では、国際言語学部の学務課から協力を得た。調査は、2006年4月から10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

最終内定企業の特質は、表1に示されている。本学の回答者の進路先は業種で見れば、「製造業」が最も多く、「金融・保険」、「ホテル・航空・旅行」がそれに続く。「ホテル・航空・旅行」は外大生にとって人気の業種であり、語学力などを生かすことのできる比較優位を持つ業種であった。しかし、日本経済がバブル経済崩壊の低迷をようやく脱して本格的な成長軌道に乗り出したことから、「金融・保険」や「製造業」の業種にも多く就職している。不良債権処理が終わって金融不安を脱した「金融・保険」、そして高付加価値製品の需要の増加のために国内の開発・生産拠点へ回帰している「製造業」においては、ここ暫らくの間、採用の増加が見込まれる。

雇用形態は9割近くが「正社員」で採用されているが、一部景気回復が遅れている業種や航空業界においては「契約社員」といった非正規社員として採用されている。非正規社員の中には、何年か勤務すれば「正社員」として再雇用する企業もある一方で、景気の動向に関係なく「正社員」の賃金上昇圧力を懸念して、「正社員」としてのキャリアを閉ざしている企業も多い。雇用、債務、投資という3つの過剰な生産要素を抱えていた企業は、景気の回復に伴って積極的な金融機関からの借入れや社債の発行を通じて事業の拡大を図っているが、雇用に関しては「正社員」にかかる固定費用をできるだけ削減し、非正規社員の採用の拡大を通じて変動費用の割合を高めようと考えている企業も多い。

表1 内定企業の特徴

(単位:人、%)

業 種	製造業:25 (19) 金融・保険:23 (17) ホテル・航空・旅行:22 (17) 卸売り・商社:15 (11) 小売:9 (7) 物流:8 (6) 教育:6 (5) 情報通信:4 (3) 不動産:4 (3) 広告・出版:3 (2) 製薬・医療:2 (2) その他サービス業:12 (9)
雇用形態	正社員:119 (89) 契約社員:10 (7) 派遣社員:1 (1) その他:3 (2)
従業員数	50人未満:3 (3) 50-99人:9 (7) 100-299人:15 (11) 300-999人:44 (33) 1000人以上:59 (44) 不明:3 (2)
資 本 金	1000-5000万円未満:23 (17) 5000万-1億円未満:11 (8) 1-5億円未満:21 (16) 5-10億円未満:8 (6) 10億円以上:65 (49) 不明:5 (4)

(注) 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。

厚生労働省(2001)によれば、従業員数が「1000人以上」の巨大企業の場合、新入社員の大卒の割合が46.1%であったのに対し、「100-299人」の中堅企業では37.8%、「5-29人」の小企業では24.8%と、その割合は企業規模が小さくなるに比例して低くなっている。本学の調査対象者でも「1000人以上」と回答した者の割合が44%と最も多く、「300-999人」と回答した者が続き、両方の数字を足せば全体の77%を占める。大学の大衆化や少子化に伴う大学生の質の低下が指摘されていても、大企業が大卒を採用する割合はそれ以外の学歴を持った者を採用するよりも高い。また、個性を重視する大学生が昨今増えたと言っても、未だに有名な大企業に安定を求め、保守的な学生も多いと解釈できる。

表2は、就職活動の状況がまとめられている。この結果からもわかるように、回答者の85%が企業説明会や業界セミナーなどに参加して就職活動は3回生の内から始めており、訪問した企業数は平均22社に上っている。1997年の就職協定の廃止によって、採用・就職活動が早期化かつ長期化したと言われる。景気の回復に伴う採用枠の拡大により、企業は優秀な人材を早期に獲得しようと4回生の春先には内定を出すことから、学生の側にもそれに呼応して就職活動の早期化が見られる。また、ここ1-2年の傾向として、大企業を含めて企業側は、内定を既に獲得しても、もう一度就職活動を始めている優秀な人材を確保しようとしているため、採用活動も長期化している。その結果、内定を複数獲得している学生と、全く内定を獲得していない学生との二極化現象が顕著になっている。本学の調査対象者においても複数の企業から内定を得た者の割合は58%であり、平均2.6社の内定を得ている。興味深いことに複数の内定を獲得した学生のうち、71%が最後に内定を得た企業に就職することを決めている。このことから、学生の就職先の満足度を上げるには、本人の納得のいくまで就職活動を続けることが重要であると示唆される。

就職活動の実態とその成功の規定要因

表2 就職活動の状況

(単位：人、%)

就職活動開始時期	3回生9-12月：50(38) 3回生1-3月：62(47) 4回生4-5月：9(7) 4回生6-7月：6(5) 4回生8-10月：5(4) 無回答：1(1)
訪問した企業数	4社以内：5(4) 5-9社：21(16) 10-19社：31(23) 20-29社：26(20) 30-39社：27(20) 40-49社：8(6) 50社以上：11(8) 無回答：4(3)
内定の数	1社：57(43) 2社：38(29) 3社：32(24) 4社：3(2) 5社：2(2) 6社以上：1(1)
両親との相談	積極的に相談した：55(41) 少しは相談した：59(44) ほとんど相談しなかった：13(10) 全く相談しなかった：5(4) 無回答：1(1)
就職活動の自己評価	後悔していない：81(61) 何とも言えない：25(19) 少し後悔している：24(18) 大変後悔している：2(2) 無回答：1(1)
就職企業の満足度	大変満足：43(32) 満足：78(59) 何とも言えない：9(7) 不満：2(2) 大変不満：1(1)
就職ガイダンスの出席度	毎回出席：18(14) ほとんど出席：35(26) 時々欠席：27(20) 余り出席せず：31(23) 全く出席せず：21(16) 無回答：1(1)

(注) 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。

今回の調査では、回答者の41%が就職活動を行うのに当たって、「両親に積極的に相談」しており、「少し相談した」も含めれば、その割合は85%にも上る。Lent(1994)は、両親からの生育環境の整備に始まって教育機会の提供や就職活動に対する支援は、子供の進路発達に大きな影響をもたらしていると指摘している。また、1995年の日本私立大学連盟の報告書によると、23%の学生が「就職すること自体について不安を感じている」と述べており、学生本人の性格や資質を最も把握している両親に相談することは、適切な就職先を見つける上において重要であると考えられる。

回答者の61%が、自分の行った就職活動に「後悔していない」と回答している。その一方で、程度の違いはあれ後悔を残している者も39%いる。その理由として、「自己分析ができていなかった」、「内定を1つ貰い気が緩んだ」、「留学のために希望する企業が受けられなかった」、「もっと色んな業種の企業を回ればよかった」、「就職活動を始めるのが遅かった」、「企業分析ができていなかった」等を挙げている。

就職する企業の満足度に関しては、91%の回答者が「大変満足」または「満足」と回答している。個々の学生による満足度の捉え方の違いはあるとはいえ、これは就職活動の成功を示す指標として解釈できる。学生の就職予定企業の満足度が高い要因は単純に考えれば、景気が回復する中で大企業を中心に採用枠を拡大した結果、希望通りの就職ができたと考える学生が多

かったのではないかと推論できる。

キャリアセンターによって主催されている3回生を対象とした就職ガイダンスの出席度は、決して高くないと言える。回答者の内で「毎回出席」、「ほとんど出席」と回答した者は半分以下の40%に過ぎなかった。回答者は内定を貰い就職活動を終えた者に限定されているが、未だ内定を獲得していない者や就職活動を途中で挫折した者をデータに含めれば、この割合は更に低い数字になると推測される。学生は就職活動をするに当たって、ガイダンスの必要性がないから出席しないのか、あるいは単に彼らの怠惰のために出席しないのかは判断できない。但し、ほとんどの学生にとって就職活動は初めての経験であり、ガイダンスから得られる情報や知識は彼らの就職活動の重要な指針になると考えられる。そのため、学生のガイダンスの出席度を上げるような何らかの工夫が今後行われる必要がある。

次に、就職活動状況を示す項目間の相関関係に注目してみたいが、その推計結果が表3に示されている。予想された通り、「活動開始時期」と「訪問企業数」の間には高い相関関係（相関係数：0.401）が見られる。また、「活動の自己評価」と「企業の満足度」の間に弱い相関関係（相関係数：0.271）が見られる。このことは、複数の企業から内定を得た学生の多くが最後に内定した企業を就職先として選ぶ傾向があるという、先に述べた事実とも整合性がとれている。更に、「活動開始時期」と「ガイダンスの出席度」の間にも弱いながらも相関関係（相関係数：0.228）が見られた。このことは、学生の就職ガイダンスの参加が、彼らの就職活動を開始させるきっかけをつくる1つの要素になっていると示唆される。その一方で、「活動開始時期」と「企業の満足度」および「内定数」と「ガイダンス」の間には全く相関関係が見られない。このことは、学生が焦ってむやみやたらに就職活動を開始するのではなく、自己分析や企業・業界研究などをしっかりと行った上で、活動を開始することが重要であることを示唆している。

表3 就職活動状況の項目の相関関係

	活動開始時期	企業訪問数	内 定 数	両親との相談	活動の自己評価	企業の満足度	ガイダンス
活動開始時期	1	-	-	-	-	-	-
企業訪問数	0.401	1	-	-	-	-	-
内 定 数	0.091	0.109	1	-	-	-	-
両親との相談	0.148	0.176	-0.044	1	-	-	-
活動の自己評価	0.003	0.031	0.166	0.081	1	-	-
企業の満足度	0.025	0.025	-0.008	-0.035	0.271	1	-
ガイダンス	0.228	0.126	-0.145	0.140	-0.058	0.096	1

(出所) 質問票のデータより推計。

表4 内定を獲得するための重要な要素

(単位：人)

積極性	67	一般教養	6
性格	66	学校名	5
自己分析	56	クラブ・ボランティア等の活動	5
企業・業界研究	21	親や知人のコネ	2
アルバイト経験	8	語学力以外の資格	2
コミュニケーション能力	6	学業成績	1
留学経験	6	語学力	1

(注) 複数回答は2項目まで可とした。

表4において、調査対象者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。「積極性」は最も重要な要素として指摘されており、「性格」、「自己分析」、「企業・業界研究」がその後に続く。このことから、企業が新卒に対して資格などの専門力的要素よりもむしろ人格的な要素を求めていることが示唆される。

企業のマーケティングのコンセプトの1つに、顧客志向型マーケティングが挙げられるが、日本のような企業間の競争が激化した成熟市場においては、多くの企業がこのコンセプトに基づいたマーケティングを行っている。この理念の下では、売り手はコミュニケーションを通じて顧客のニーズを聞き出し、次に顧客ニーズを先取りして独自の製品やサービスの輪郭を描く創造性が必要になってくる。顧客志向型マーケティングを行う場合には、売り手である企業の従業員がコミュニケーション能力、創造性といった資質を持っていることが要件であることから、「積極性」といった情意的要素が、新卒採用において重要視されているのではないかと解釈できる。

回答者が内定を獲得するための別の要素として挙げた「自己分析」と「企業・業界研究」は、同じコインの裏表の関係にある。すなわち、学生が自分の持っているイメージだけで企業や業界を選んで就職活動をするのではなく、自分の性格、価値観、能力を冷静に見つめ直し、企業・業界の実情を知るために情報収集することは、学生が自分に合った企業を選ぶに当たっては不可欠なことである。安達(2003)は、学生の自己分析や情報収集に対する自己効力感が、就業動機を介在して職業を決める際にプラスの影響を与えていると述べている。安達は、自己効力感を「課題に必要な行動を成功裏に行う能力の自己評価」と定義している。彼女が指摘した重要な点は、この自己評価が実際の能力と合致するか、あるいはやや楽観的な程度の効力感を持つときに有効なパフォーマンスが導き出されることである。すなわち、自己の過大評価は内定を1つも獲得できない結果をもたらす恐れもあるが、一方で自己の過小評価を通じて内定を得て就職活動を終えても、その企業に将来就職することへの不安感を学生に掻き立ててしまい、望ましい結果を生まない。また、自己評価が不十分にも拘わらず、就職活動のテクニックなどにより内定を得る学生や、簡単に内定を獲得できる優秀な学生においても、先ほどのケースと

同様に入社前の不安感を抱く者は多い。多くの学生は実際に就職活動を行って幾つかの困難や問題に直面して初めて、活動前に立てた自己評価と仕事に対する考え方や態度が統合される。就職活動は受験と違って、成否の可能性を客観的に測る偏差値のような物差しはなく、人は自己の能力や適性をしっかりと評価し、それに基づいた結果期待が、就職活動の成否を規定する要因になると考えられる。

一方、「学業成績」、「語学力」、「資格」、「学校名」は内定を獲得するための余り重要な要素として考えられていない。これは、多くの企業が新卒を即戦力として位置づけていない1つの証左であると解釈できる。但し、根本（2004）は職務に専門知識などの能力・スキルを重視している企業ほど、「出身大学名」にこだわっていることを指摘した。実際に新卒社員が入社する時点で企業の要求するような能力やスキルを持っていなくても、企業は学校歴を通じて、高い潜在能力を持った人材を選抜できるスクリーニング機能が働く想定している。

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。回答者の45%が3ヶ月以上の留学を経験しているが、その内長期留学に分類される6ヶ月以上の留学を経験している者は68%を占めている。「就職における留学の有利性」に関しては、回答者の77%が「大変有利」または「多少有利」と回答している。この数字を高いと見るか低いと見るか意見の分かれるところではあるが、少なくとも言えることは、中長期の留学生においても4分の1近くの24%は、就職における留学の有利性を認識していない。但し、興味深いことに「大変有利」と回答した者の留学期間の平均は8.8ヶ月間であったのに対し、「多少有利」と回答した者の値は7.7ヶ月、「あまり有利ではない」と回答した者の値は5.0ヶ月であった。このことから、就職活動において留学経験を比較優位にするには、短期よりも中期、中期より長期の留学が望ましいことが示唆される。

表5 留学経験とその有利性

(単位：人、%)

留学経験	有：60 (45)	無：73 (55)
留学期間	3ヶ月：6 (10) 4-5ヶ月：12 (20) 6-8ヶ月：11 (18) 9-12ヶ月：29 (48) 1年超：1 (2) 不明：1 (2)	
就職における留学の有利性	大変有利：19 (32) 多少有利：27 (45) 何とも言えない：7 (12) 余り有利ではない：6 (10) 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 (15) 少し不利：6 (46) 何とも言えない：4 (31) 逆に有利：1 (8)	

(注1)「就職における留学の有利性」の質問に関しては、留学経験が3ヶ月以上の学生のみ尋ねた。

(注2)「帰国時期の遅れの不利性」の質問は、帰国時期が4回生にかかった学生のみ尋ねた。

(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。

「留学先からの帰国時期が4回生にかかったために就職活動が遅れ、留学で得られた経験、知識、語学力などを加えても不利に働いた」と回答した者は、少ないサンプル数ではあれ全体の61%にも上った。大企業を始めとした多くの企業が採用活動のプロセスを3回生の1月ぐらゐから行っており、4回生で帰国した留学生にとって就職活動における不利は否めない事実である。この問題を克服するには、留学生は親などの協力を得て、海外からも企業との接触を取れる体制を整えるのと同時に、大学側も4回生に帰国がかからないように、3回生のみ別科での訓練期間を短縮して、派遣期間を早めることも考えていく必要はある。

4. 学生の就業意識

回答者の就業意識を明らかにするために、「就職するのにあたっての企業に望む要素」という理想面と「実際に就職する企業に決めた理由」という現実面に関する2つの質問を用意した。回答結果は、両方の質問とも「働きたい業種」、「良好な人間関係」、「やりがい」が上位を占めた。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17名（全体の13%）であった。このことから、本学の調査対象者の多くが理想面と現実面に一致した企業から内定を獲得することができ、その結果が内定先の満足度の高さに反映されているのではないかと推論される。

表6 就職するの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)

就職するの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	
良好な人間関係	55	働きたい職種	51
やりがい	52	良好な人間関係	44
働きたい業種	50	やりがい	44
福利厚生	26	勤務地	30
勤務地	21	安定性	24
安定性	22	福利厚生	19
給与水準	16	将来性	11
将来性	16	給与水準	11
労働時間の短さ	1	企業の知名度	7
ノルマの少なさ	1	その企業以外選択の余地がない為	2
		ノルマの少なさ	1

(注1) 複数回答は2項目まで可とした。

表7 就職する予定の企業の位置づけ

(単位：人、%)

定年退職まで就職予定の企業でキャリアを形成	56 (42)
何年かの経験をつんだ後転職する予定	35 (26)
家業を継ぐまでや結婚するまでの腰かけ	6 (5)
全く未定	36 (27)

(注) 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。

また、就業動機は仕事そのものの関心や興味によって喚起される内発的動機と、給与水準や周囲からの評価、両親からの勧めなどの外発的動機とに分けられるが、本学の回答者が選択した上位3つの項目は全て内発的動機に関わるものであった。Blustein (1988) は、外発的動機はそれぞれの要素から得られる満足度も人によって大きく異なるが、内発的動機は大学生の職業選択に好ましい影響を与えると指摘している。もしこの仮説が正しいとするならば、本学の調査対象者は適切な職業選択をしていると解釈できる。

表7では、回答者に就職予定の企業を通じての将来のキャリアデザインを尋ねた結果を示している。最も多くの者が「定年退職まで就職予定の企業でキャリアを形成」と回答しており、その全体に対する割合は42%に上っている。一方、「何年かの経験をつんだ後転職する予定」と回答した者も26%もあり、最近の雇用の流動化が企業側の要因だけでなく、被雇用者側の要因でもあることを示唆している。

日本労働研究機構 (2000) や労働政策研究・研修機構 (2004) によると、多くの若い従業員が早期に離職する理由として、第1に仕事が自分に合わない、第2に人間関係がよくない、第3に労働時間などの労働条件が悪い、第4に会社からの解雇が挙げられる。新卒の3割が3年以内に最初の企業を辞めてしまうことが定説になりつつある現在において、多くの学生は1つの企業で定年退職まで勤め上げようと考えていても、バブル経済崩壊以降、それが難しくなっている。特定の業種、企業、仕事に固執すればするほど、先に述べた離職要因に直面する可能性が高くなる。このことから、個々の学生は就職当初より、将来の様々な変化に柔軟に対応できるようなキャリア開発プランの策定も必要になってくる。産業の空洞化に伴い非自発的な離職が多く見られる一方で、最近では起業への挑戦といった積極的な離職も多くなっている。特定の企業組織に終身、帰属または固執するのではなく、自己の価値観や職業観を持ってキャリアデザインを確立していく人がこれから増加していくのではないかと予想される。

一方、企業側としても従業員に早期に離職されれば、既に企業内訓練を通じて人材に投資した費用や新たな人材を採用するための費用がかさんでしまう。それを回避するためには、企業は「現実主義的な仕事情報の事前提供」(Realistic Job Preview: RJP) を通じて、できる限

り自社の応募者に仕事に関する正確な情報を伝えることが重要である。金井（2002）も指摘しているように、企業は自社に関する良いことも悪いこともできるだけ学生に伝えて、学生が人生の節目の大切な時期に適切な判断をしやすいように役立つ情報を提供する使命を負っている⁴⁾。

5. 就職活動の成功の規定要因

(1) 先行研究

学生の就職活動を成功させるための一般的なマニュアル本は巷で氾濫しているが、成功を規定する要因を計量的に分析した先行研究の数は非常に限られている。その限られた先行研究の中から幾つかを紹介すると、まず上村（2004）の大学の入学難易度と内定率との関係を調査した研究が挙げられる。彼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ランクの大学群に属する学生の内定率が89.2%と最も高かったことを発見した。一方、最も低いCランクの大学群に属する学生の内定率も86.2%と、Bランクに属する学生よりも高く、各ランク群の間に有意な差は見られなかった。この調査では学生が就職する企業の規模や雇用形態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が、Cランクの大学の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可能性が指摘された。上村はこの調査結果より、大学の就職支援機関の果たす役割は大学生の就職を規定する上で重要であると結論付けている。

Becker（1964）に代表される人的資本論者は、教育に対する個人の投資が労働生産性の向上を促し、ひいては所得の増加をもたらすと主張する。しかし、実学に重きをおいてこなかった日本の大学のカリキュラムや少子化に伴う大学生の学力の低下といった要因によって、大卒の収益率の逓減傾向が見られる。このように人的資本論の正当性は初等・中等教育レベルまでに当てはまることであって、高等教育においてはその正当性が疑問視されている。本田（2005）の実証研究でも、企業が感じている日本の職場での大学教育（特に文系）の職業的意義は、西欧の職場におけるよりも低かった。また、McCormic（1988）は大学教育に関する西欧と日本の企業側における意識の相違を指摘しているが、実学とは乖離している日本の大学教育に対しては企業も大きな期待を持っておらず、その結果余り大きな不満も抱かせないと結論付けている。但し、河野（2004）も指摘しているように、日本企業の雇用哲学は新卒を即戦力の人材と捉えておらず、潜在的可能性の発掘として捉えている。Spence（1973）に代表されるスクリーニング論者が説いているように、学業成績と労働生産性の相関は見せかけの相関であり、大卒という学歴や有名大学卒という学校歴は、学生に対する企業の情報の非対称性を補完する意味において大きな役割を果たしている。

永野（2004）は、25大学の約1100名の学生を対象に、就職活動の成功度に影響を与える要因を分析した。就職活動の成功度を測る変数として「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、両変数とも有意で就職活動の成功度にプラスの影響を与えていた。また、平沢（1995）や濱中（1998）の研究によれば、「大学入試難易度」が高いほど「内定企業の規模」も大きくなるという有意な関係が見られたのに対し、「大学での成績」とは有意な関係が見られなかった。

これらの先行研究も示すように、就職活動の成功を表す被説明変数の採り方が異なり、それを規定する「大学での成績」や「大学の入学難易度」といった説明変数の有意性も違う結果を表している。

（2）データセットと推計モデル

先行研究の分析方法からもわかるように、どの変数をもって就職活動の成功を定量化するかは非常に難しい。とは言え、就職活動の成功を計量分析するために、本研究においても敢えてデータの定量化を試みたい。まず就職活動の成功を示す変数として、「就職予定の企業に対する満足度」、「資本金で測った企業の規模」という2つの変数を選ぶ。「資本金で測った企業の規模」は被説明変数で用いるのと同時に、説明変数としても用いる。「就職予定の企業に対する満足度」、「従業員数で測った企業の規模」は先に表2で示したように、それら変数の大きさによって5段階のカテゴリーで分けたデータを用いる。

一方、就職活動の成功を規定する変数として「就職活動の開始時期」を用いる。その変数は2006年10月を基準月として、それよりも何ヶ月前より活動を開始したかということで測る。「内定の数」、「企業の訪問数」、「留学期間」はそれらの素数を用いる。「性別」はダミー変数を用いて、男性を0、女性を1と置く。「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段階のカテゴリーで分けたデータを用いる。「両親との相談」は「積極的に相談した」と回答したデータを「相談」としてダミー変数の1と置き、それ以外の回答データは0と置く。クラブやサークルなどの社会活動に参加していた者は「クラブ等の参加者」としてダミー変数の1と置き、参加していない者は0と置く。調査対象者の英語力は企業が英語力を測るのに最も参考とする TOEIC の素点を使う。英語以外の語学力を測るには表8で示した4段階のカテゴリーを作り、「読み、書き、話すとも習得した言語を用いて仕事を十分にこなせる程度」と「現地で日常生活を送るのに困らない程度」を「運用能力が有り」としてダミー変数の1と置き、それ以外の2つの回答データを「運用能力が無い」として0と置く。就職ガイダンスの出席度は「毎回出席」と「ほとんど出席」を「ガイダンスの出席」としてダミー変数の1と置き、それ以外の回答項目は0と置く。「学業成績」は1年次から3年次まで履修した全科目の平均点を採る。

表8 回答者の英語以外の語学力の水準

(単位：人、%)

読み、書き、話すとも習得した言語を用いて仕事を十分にこなせる程度	5 (5)
現地で日常生活を送るのに困らない程度	17 (17)
観光や短期ホームステイなどで困らない程度	39 (40)
英語以外の言語を専攻したが、ほとんど使いものにならない程度	37 (38)

(注) 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。

よって、就職活動の成功を規定する要因を測るために以下の2つのモデル式を用意する。

モデル式1：企業の満足度 = f (企業規模、内定の数、性別、活動の開始時期、活動の自己評価、相談、訪問数、クラブ、英語力、ガイダンス、英語以外の語学力、留学期間、学業成績)

モデル式2：企業規模 = f (性別、活動の開始時期、活動の自己評価、相談、訪問数、クラブ、英語力、ガイダンス、英語以外の語学力、留学期間、学業成績)

(3) 推計結果

就職活動の成功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9に示されている。まず、「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」(1%の有意水準)が有意な変数として発見された。すなわち、後悔を残さない就職活動が就職予定の企業に対する満足度を高める要因になっていると示唆される。後悔の残らない就職活動をするための学生側のやるべき自助努力としては、最初にしっかりと自己分析および企業・業界分析を行い、次に早期化している企業の採用プロセスに乗り遅れないよう就職活動を開始することである。

また、「資本金で測った企業規模」を規定する変数としては、「留学期間」(10%の有意水準)が有意な変数として発見された。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になることを示唆している。先にも示したように、留学先からの帰国時期が4回生にかかった学生の中には、「就職活動が遅れ、留学で得られた経験、知識、語学力などを加えても不利に働いた」と回答した者はかなりの数に上った。特に、大企業の採用活動のプロセスは中小企業よりも早いため、長期留学していた学生の中には就職戦線に乗り遅れた者もいると推論できる。学生側がやるべきこととしては、親などの協力を得て海外からも企業との接触や情報を取れる体制を整えることが重要である。また、大学側も4回生に帰国がかからないように、3回生の派遣期間を早めることも考えていく必要がある。

一方、上に挙げた2つ以外の説明変数は「企業に対する満足度」や「企業規模」を規定する要因にはなっていないことが発見された。資本金に反映された規模の大きな企業に入れても、学生の満足度を高める「やりがいのある仕事」に就けるとは限らない。また、90年代のバブル経済の崩壊で顕わになった「大企業病」は、規模の大きい企業でもいつまでも安泰ではないという教訓を残した。更に、多くの日本の企業は新卒の学生を即戦力と位置づけておらず、「語学力」や「資格」は採用の十分かつ必要条件になっていないことが確認された。「学業成績」に関しても、表4で示した内定を獲得するための重要な要素として回答した学生は僅か1名であり、その変数が計量分析においても就職活動の成功を規定する要素になっていないことが確認できた。景気回復に伴う採用の拡大により、企業は顕在的能力を持った人材だけではなく、潜在的能力を持った人材も採用しようとする傾向を強めている。特に、企業は文科系の学生に対しては理科系の学生に比べると専門性を余り期待しておらず、専門性を何らかの形で反映した「学業成績」も余り重要視していないと推論できる。その結果、企業は文科系の学生を採用するに当たって、全人格的な視点から評価することになると考えられる。

このような企業の事情を通じて、学生の側も就職活動の成功を規定する要因を探りにくくなっているのではないかと推論できる。就職活動の成功を規定する特定の要因は余り多く発見されなかったが、弁証法的な意味で言えば、有意の見出せない様々な要因というものが複雑に絡み合い影響しあって、就職活動の成功（企業に対する満足度や企業規模）を規定する要因になっていると解釈できる。

表9 就職活動の成功の規定要因

説明変数 \ 被説明変数	就職予定の企業に対する満足度	資本金で測った企業規模
資本金	0.046 (1.03)	—
内定の数	-0.029 (0.48)	—
就職活動の開始時期	-0.040 (-1.10)	0.101 (1.02)
就職活動の自己評価	0.326 (4.18) ***	-0.009 (-0.04)
企業の訪問数	0.001 (0.14)	-0.009 (-0.56)
英語力	0.001 (1.02)	0.001 (0.29)
留学期間	-0.004 (-0.18)	-0.107 (-1.72) *
学業成績	-0.007 (-0.47)	0.026 (0.65)
性別	0.024 (0.12)	-0.204 (-0.37)
両親との相談	0.002 (0.02)	-0.317 (-0.76)
クラブ・サークルの参加	-0.208 (-1.35)	0.325 (0.74)
就職ガイダンスの参加	0.040 (0.56)	-0.422 (-0.95)
英語以外の語学力	0.204 (0.73)	0.108 (0.14)
定数項	3.441 (3.09)	1.144 (0.38)
自由度調整済み決定係数	0.267	0.088
サンプル数	133	128

(注1) ***, *はそれぞれ1%、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。

(注2) 資本金が不明な企業が5社あるため、「資本金で測った企業規模」を被説明変数にとった場合のサンプル数は128になっている。

6. 結語

80年代の終わりに始まったバブル期とは違って、企業が採用の拡大を優秀な学生のみに限定している状況ではあれ、景気の回復・成長により、学生にとって「良い就職先」(=学生の満足度の高い就職先)から内定を獲得する可能性が高まっていることは確かな事実であろう。企業は学生の評価内容を全人格的要素などに置くことになり、その結果学生の絞込みが甘くなっている。そのことが、実証分析において就職活動の成功を規定する有意な要素を余り多く発見できなかった理由ではないかと推論できる。すなわち、学生の側も「良い就職先」から内定を得るための特定の要素を絞ることができず、就職活動に係る明確な戦略も練りにくくなっているのである。就職活動は大学受験とは違って、顕在的能力(インプット)が就職活動の成功

(アウトプット)に必ずしもつながるとは限らない。すなわち、学生(特に文科系の大学生)にとって就職活動とはブラックボックスのようなものであり、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準備しても、それが必ずしも学生の満足のいく成果を生み出すとは限らない。

とは言え、学生が就職活動を行うにあたって最低限の準備は必要になってくる。その最低限の準備は学生本人の自助努力でやるべきことであるが、多くの学生が自分の適性に合った職業を選択できるかどうかに関して大きな不安を抱いている。その点で、大学機関がそれを円滑かつ効率的に行えるよう支援する必要が出てきており、既存の就職支援とは異なるプログラムが策定・実施されることが望まれている。具体的には、これまで大学機関によって行われてきた企業情報の提供や就職活動を円滑に行う実践的なテクニックの訓練のほかに、学生が自分なりの職業観を持てるよう卒業生の講演、インターンシップの奨励、仕事をテーマにした授業科目の開講、業界セミナーの開催などが挙げられる。大学生の就職率の低下は卒業後の進路の多様化を示すものであると同時に、正社員以外の雇用形態の多様化はキャリアの多様化を意味するものであり、それに伴って大学の就職支援機関も長期的視点に立った学生のキャリア支援を行う必要がある。厳しい職業世界で生き残っていくには、基礎学力や技能資格だけではなく、経験、潜在能力、職業観、価値観といった総合力としての人間力が必要になってくる。少子化時代の中、大学も生き残りをかけて、そのような人間力を学生につけさせるような教育カリキュラムや就職支援プログラムを策定・実施する時代に来ているのではないかと考えられる。

本稿は就職活動の成功の規定要因を学生の属性や意識から見つけ出そうと試みたが、当然、労働市場においては企業という需要側の要因も考慮する必要がある。例えば、「新卒採用に当たって、どのような人材を求めているか」や「採用活動の成功をどのような基準をもって判断するか」といった、企業側の認識に関する分析も重要であるが、それは今後の研究課題としておきたい。

注

- 1) 但し、就職希望者数ではなく卒業生数を分母にした比率で見れば72%であり、更に入学者数で見ればその数字は更に低くなる。
- 2) 筆者が2004年度、2005年度本学のキャリア委員として20数社の企業を訪問したとき、大部分の企業が「人材の不足が目立ってきているが、敢えて採用予定枠を埋めるような採用の仕方はしない」と答えていた。
- 3) 『週刊東洋経済』2005年11月19日号(153ページ)によれば、本学の就職部の満足度は全国で第3位であった。

- 4) 金井 (2002、184-185ページ) は、RJPを積極的に導入している企業の事例としてシンクタンクの野村総合研究所を挙げている。

外国語参考文献

- Becker, G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York, 1964.
- Blustein, D.L. The Relationship Between Motivational Process and Career Exploration, *Journal of Vocational Behavior*, No.32, 1988, pp.345-357.
- Lent, R.W., Brown, S.D., and Hackett, G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, No.45, 1994, pp.79-122.
- Mccormic, K. Vocationalism and the Japanese Educational System, *Comparative Education*, Vol.24, 1988, pp.37-51.
- Spence, A.M. Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, No.90, 1973, pp.225-243.

日本語参考文献

- 安達智子・東清和編著『大学生の職業意識の発達－最近の調査データの分析から』学文社、2003年。
- 上村和中「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。
- 金井壽宏『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書、2002年。
- 河野員博『現代若者の就業行動－その理論と実践』学文社、2004年。
- 厚生労働省『雇用動向調査』2001年。
- 週刊東洋経済『2010年の最強企業』東洋経済新報社、2005年11月19日。
- 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。
- 日本私立大学連盟『第9回学生生活実態調査報告書』1995年。
- 日本労働研究機構『フリーターの意識と実態』2000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 (a)。
- 根本孝「企業からの情報提供とその内容－採用の多様化とRJP (現実的仕事情報)」永野仁編『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年 (b)。
- 濱中義孝「就職結果の決定要因」岩内亮一・苅谷剛彦編『大学から職業へⅡ』広島大学教育研究センター、1998年。
- 平沢和司「就職内定企業規模の規定メカニズム」苅谷剛彦編『大学から職業へⅠ』広島大学教育研究センター、1995年。
- 本田由紀『若者と仕事「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会、2005年。

内 田 智 大

矢島正見・耳塚寛明『変わる若者と職業世界－トランジションの社会学』学文社、2001年。

労働政策研究・研修機構『移行の危機にある若者の実像』2004年。

(うちだ・ともひろ 国際言語学部助教授)