

大学生の就業意識に関する研究
- 就職活動前後の変化を中心に -

立命館大学応用人間科学研究科
対人援助学領域
発達・福祉臨床クラスター

問 題

若者の就職問題が昨今注目されている。バブル崩壊後日本の就職事情は大きく変わった。企業の新卒者採用意欲の低下による厳しい就職氷河期を経て、ここ数年で新卒採用は再び活性化しているが、その反面、アルバイトなどで生計を立てるフリーター、正社員として就職しながら次のあてもなく早期に離職する者、ニートとよばれる若年無業者は年々増加している。若年層の失業率の高さは深刻であり、進む少子高齢化や2007年の団塊世代大量退職を目前に、労働力の減少は早急に対処すべき問題である。かたや大学進学者は増え続け今や企業の主戦力は大学卒の新卒者である。就職形態が多様化しても企業による4月の新規大学卒業生一斉採用という図式は変わっていない。優秀な人材の確保のために採用の早期化が進んでおり、大学生の就職活動においては、早期に内定を複数得る者と長期化してなかなか内定を得られない者、という二極化が進んでいる。このような差はどのようにして生じるのであろうか。また、多様な生き方が可能であるとされる現代でこのような厳しい就職環境の中において、モラトリアム人間と一括りにされ職業観が未熟であると言われることの多い若者たちは、一体働くことに対してどのような意識を持っているのであろうか。青年期後期の重要な発達課題である職業決定を、どのように行なっているのであろうか。

本研究では特に企業の主戦力である大学生・大学院生に対して、まず面接調査による質的研究を(研究1)、続いて質問紙調査による量的研究を行ない(研究2)、対象者がどのような就業意識を持つのか、また就職活動の前後で対象者の就業意識がどう変化するかについて検討した。

研究 1

就職活動を終了した大学生・大学院生の就業意識についての調査

方 法

目 的 大学生・大学院生の就業意識と就職活動の具体的内容を調査することを目的とする。

対象者 民間企業への就職活動を内定を得て終了したR大学生・同大学院生(平均年齢22歳、男性5名、女性3名)

手続き 半構造化面接法を用いた。事前の許可を得てICレコーダーによる音声記録を行なった。

質問項目 就職活動の内容、就職活動動機など全8項目

結果と考察

全被調査者において、就業意識が就職活動の前後でポジティブに変化し、勤労に対する前向きで長期的な視点を獲得する傾向が見られた。また個人差はあるものの、就職活動経験による職業観や人生観の形成、自己効力感の向上、自己理解の深まりなども確認された。また就職活動以前に個人が持っていた将来の仕事についてのビジョンの有無によって、就職活動の展開方法に差が生じる可能性が示唆された。

研究 2

就職活動経験による大学生・大学院生就業意識の変化

方 法

目的 研究 1 より導かれた 2 つの仮説：1) 就職活動以前の将来の仕事のビジョンの有無は就職活動の展開方法に影響を与える、2) 就職活動が個人に与える影響として、就業意識のポジティブな変化、働くことについての長期的かつ前向きな視点の獲得が考えられる、の検証と、より幅広い層の学生の就業意識のタイプと就職活動前後の就業意識の変化を明らかにすることを目的とし質問紙調査を実施する。

対象者 民間企業への就職活動を経験し終了した関東圏・関西圏の大学生・大学院生を対象に行った。(有効数 76 件、大学生 70 名 (92.1%)、大学院生 6 名 (7.9%)、男性 30 名 (39.47%) 女性 46 名 (60.53%)

調査項目 (1) 就業意識や価値観を表す項目 (就職活動以前と終了後について各 37 項目、5 件法)、(2) 就職活動の展開方法 (3 件法)、(3) 就職活動のタイプ分類とタイプごとの意識や行動の変化、(4) 結果評価と振り返りの 4 方向から項目を作成した。(3) については立命館大学キャリアセンター CA への聞き取り調査結果から作成された以下のチャートを元にした。

図 1. 就職活動のタイプ別フローチャート

結 果

就業意識構造を表す 11 項目について主因子法による因子分析を行った。結果、1) 仕事観、2) 能力発揮に対する意識、3) 昇進に対する意識の 3 因子について、就職活動前で 4 つの、活動後で 5 つの就業意識クラスターが抽出された。

表 1 就業意識クラスター (就職活動前)

表 2 就業意識クラスター (就職活動後)

なお各クラスター間で、「働き方」「理想の職場」「生活信条」項目において、収入動機、仕事の自己裁量度、実力 年功主義、安定志向性、長期雇用の保障等の項目で有意差が認められた ($p < .05$)。

考 察

就職活動の前後で就業意識のタイプが変化した被調査者が多く、最も多くみられたパターンとして昇進意識の増加と、実力ベースから年功ベースへの能力発揮意識の変化が挙げられた。就職活動の経験によって、大学生の安定志向、企業内でのキャリアパス達成志向が高まる可能性が考えられる。しかし活動前後で一貫して自己実現型の就業意識を持ち、目的遂行型の就職活動を展開し高い満足感を示す学生の存在も確認された。各々が持つ就業意識に適った職業で、職業的自己実現を目指していくために、キャリア形成を目的とした学生への進路支援の重要性が指摘された。

参考文献

- 東清和・津本信博・安達智子 2002 現代青年の進路意識 概念の整理と大学生の傾向について 早稲田教育評論第16巻第1号
- 牛尾奈緒美 2003 変化する大学生の就職意識と企業の採用活動に求められるもの - ジェンダー・マネジメントの観点から 明治大学社会科学研究所紀要 41(2), 259-284
- 永野仁 2004 大学生の就職と採用 - 学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 211 名、244 大学の実証分析 - 中央経済社