



労働政策研究報告書 No. 78

2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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・研修機構

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—

ま え が き

近年、新規大卒予定者への求人は急増し、大学生の就職環境は大幅に改善した。それに伴い大卒就職問題は解消したかといえば、大学卒業時に就職も進学もしていない「無業者」の比率は、いまだ 1990 年代初めの水準には戻っていない。さらに、一方では、大学は全入時代を迎えたといわれ、大学生自体の変化が指摘されている。

こうした大卒就職の問題に対して、労働政策研究・研修機構では、平成 17 年度に、人材育成の観点から、大学教育が職業人への移行の有効な経路となっているかを検討する研究（「人材育成における高等教育の役割について」）に着手したが、厚生労働省職業安定局から、大学生の就職・採用募集活動の実態と問題点を探る「大学生の就職・募集採用活動等実態調査」の実施を要請され、この 2 つの問題意識に同時に対応する実態調査を企画・実施することとなった。

平成 17 年度中の調査結果については、すでに 2 冊の調査シリーズ（『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅰ 大卒採用に関する企業調査』、『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』）に取りまとめて公表し、あわせて厚生労働省職業安定局に報告した。

本報告書は、上記調査結果に平成 18 年度に行った卒業後の実態調査結果を加えて、大学生の就職活動と職業への移行支援の実態と問題点、および職業人の育成において大学教育が果たす役割と課題について総合的に検討した結果である。

調査にご協力・ご回答いただいた大学関係者、および大学生・卒業生の皆様に、この場を借りて御礼申し上げます。

本報告書が、この問題にご関心を持つ方々にご活用いただければ幸いである。

2007 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆章
小杉 礼子 <small>こすぎ れいこ</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章、第4章、第5章
濱中 義隆 <small>はまなか よしたか</small>	大学評価・学位授与機構 助教授	第1章
堀 有喜衣 <small>ほり ゆきえ</small>	労働政策研究・研修機構 研究員	第2章
中島 ゆり <small>なかじま ゆり</small>	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章

平成18年度「大卒就職研究会」委員名簿

濱中 義隆	大学評価・学位授与機構 助教授
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員
中島 ゆり	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

平成17年度「大卒就職研究会」委員名簿

市原 幸造	中部大学 キャリアセンター課長
金崎 幸子	アビリティガーデン 事業部長
佐原 史枝	学生職業総合支援センター 統括職業指導官
澤口 浩司	厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室 室長補佐
土橋 久忠	山梨学院大学就職・キャリアセンター課長
濱中 義隆	大学評価・学位授与機構 助教授
宮下 誠	駒澤大学 キャリアセンター部長
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 副統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員
中島 ゆり	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

目 次

序章 研究目的・方法、および結果の概要.....	1
1. 研究の目的.....	1
2. 研究の方法.....	3
3. 結果の概要.....	8
第1章 現代大学生の就職活動プロセス.....	13
1. はじめに.....	13
2. 大卒就職希望者の質的变化.....	13
3. 分析対象の概要.....	14
4. 就職活動のプロセス.....	16
5. 内定獲得と就職活動プロセスの関係.....	25
6. まとめ.....	31
第2章 大学生の正社員への移行支援における相談機能の効果—大学の選抜性と支援....	33
1. 問題の所在.....	33
2. データの概要.....	34
3. 支援変数と移行状態.....	35
4. 支援類型と大学生活.....	43
5. 支援類型と正社員内定の規定要因.....	48
6. おわりに.....	50
第3章 大学生の就職活動と地域移動.....	53
1. はじめに.....	53
2. 就職活動における地域の特徴.....	54
3. 就職活動と地域移動.....	72
4. まとめ.....	85
第4章 労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題.....	87
1. 課題の設定.....	87
2. 企業が大学新卒者に期待する人材像の検討.....	90
3. 大学が把握する企業の人材期待.....	97
4. 未内定学生、無活動学生の意識と行動、大学の支援との関係.....	100
5. まとめ.....	104
第5章 卒業者の初期キャリア形成からみた高等教育の課題.....	107
1. はじめに.....	107
2. 就職と就業継続—初期キャリアの抽出.....	108
3. 本人の初期キャリア評価.....	118

4. 初期キャリアと大学教育・キャリア形成支援.....	123
5. 初期キャリアと職業能力.....	132
6. 進路選択に役立った大学での経験.....	135
7. 定着予測の要因分析.....	138
8. まとめ.....	140
巻末資料.....	143
基本集計表.....	145
調査票「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」.....	153
調査票「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査(第2回)」.....	161

序章 研究目的・方法、および結果の概要

1. 研究の目的

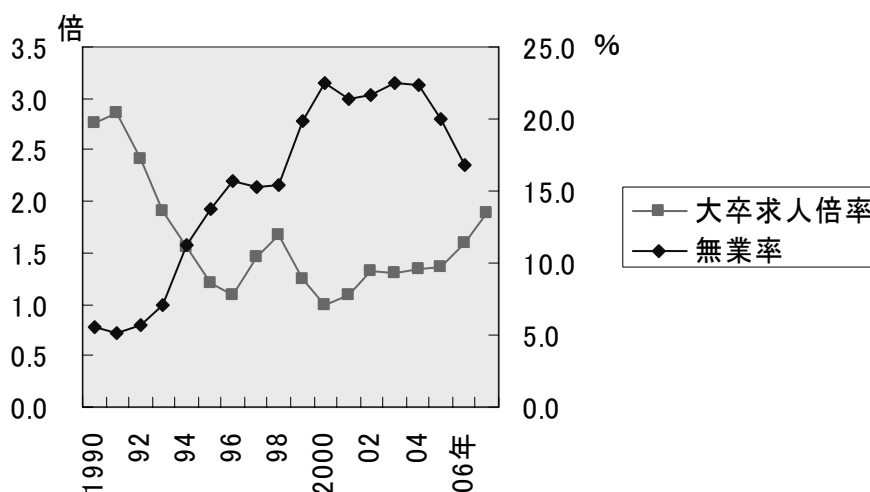
本報告書の目的は、第1に、最近の大学から職業への移行状況を学生の就職行動から明らかにし、大学生に対する職業への移行支援のあり方を検討すること、第2に職業人の育成において現在の大学が果たしている役割とその課題を検討することである。

職業への移行の問題は、大学卒業後、就職も進学もしていない「無業者」の増加に象徴される。無業者増加の背景には、労働力需要側、供給側のそれぞれに量的、質的に変化が起きていること、さらに、需給をマッチングするプロセスにも諸変化が起きていることがあり、マッチングを促進する機能を持ってきた大学における就職支援は新たな役割を期待されている。これが、本報告書の基本的認識である。

労働力需要側の変化としては、まず量的な増減が指摘できる。

新規大卒者への求人はこの15年ほどの間大きく変動した。すなわち、90年代初めの景気後退後、「氷河期」といわれた大幅減少をへて、現在では増加に転じてバブル期並の求人数になっている。図表 序-1 には、大卒求人倍率と大卒無業者の卒業者に占める比率を載せたが、全体としては、求人倍率が低くなれば無業率が高まり、逆に倍率が高くなれば無業率は下が

図表 序-1 新規大卒者の求人倍率と学卒無業率



資料出所：リクルートワークス研究所(各年)「大卒求人倍率調査」、文部科学省(各年)「学校基本調査」

注1：大卒求人倍率は、リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」での「民間企業就職希望の大学卒業予定者／大卒求人数」。

注2：無業率は文部省「学校基本調査」における「無業／大学卒業生数」。「学校基本調査」では2000年以降は「無業」でなく、大学院等への進学や就職、一時的な仕事を除く、「左記以外のもの」と表現されている。また、2004年からは「専修学校・外国の学校等入学者」を別掲しているが、ここでは連続性を確保するため「無業」に含めている。

るという傾向が指摘できる。それだけに、需要拡大が続く現状は大卒無業者の減少を予測させる。

ただし、詳しく見ればこの関係は一貫しているわけではない。すなわち、96～98年に求人倍率は上昇しているが無業率は低下していないし、また、2005年には求人倍率は1.6倍まで高まっているが、無業率は求人倍率が同水準の92～93年レベルほどには下がっていない。求人数の増減とは別の要因が、ここには働いている。すなわち、その質的变化、労働力供給側の変化、そして、マッチングプロセスのこれらの変化への対応の成否である。

労働力需要については、質的な変化も指摘されているが、この点は、人材育成の視点から第4章で改めて論じる。

さて、労働力供給側の変化も大きい。まず、大学進学者が増加し、新規大卒労働市場での供給量が増えた。4年制大学卒業者数は1990年の40万人から2006年の56万人へと増加を続けている。同時に、すでに92年には18歳人口の減少が始まっており、大学はユニバーサル化の時代を迎えたと言われ、大卒就職希望者の相対的な質についても議論がある。この点については、続く第1章の冒頭で整理する。

さらに、新規大卒労働市場には独特の採用・就職の慣行・制度がある。就職・採用の時期の設定や情報経路の制約、あるいは大学組織の指導や支援があり、マッチングのプロセスはこうした条件の下で進んでいる。労働力需給の変化の中で、これらの慣行・制度が無業者の析出や就職・採用の成否に与える影響は大きいと思われる。労働政策研究・研修機構(2006a)では、就職協定廃止に伴う採用時期の早期化の圧力と情報経路がインターネット化したことの影響を指摘したが、大学の果たす役割は十分検討されているとはいえない。

本報告書の狙いの第一は、こうした変容の下で、現在の大学生はどのような就職行動をとっているのか、さらに、そこに労働市場における大学評価や大学のおこなう移行支援はどのような効果を及ぼしているのか等について明らかにすることであり、また、これを通して大学における移行支援のあり方を検討することである。

第二の狙いは人材育成の観点からの大学の機能の検討である。大卒者が新規学卒就職者の4割と多くを占めるようになった現在、大卒人材の「質」に対する産業界からの要請は強まるばかりである。こうした要請強化の背景には、第一に、日本型の雇用慣行が変容するなかで、企業内での教育訓練の縮小がおこっているとか早期戦力化が図られているといった指摘がある。日本企業の人的資源管理の変化から来た要請である。第二には、より普遍的な、知識基盤経済化といった産業社会の変化を背景にした要請がある。他の先進諸国でも高等教育人材への産業界の要請が強まる事態が起こっているが、彼我に共通した背景があろう。この2つの面から、産業界からの要請は強まっているのではないかと考えられる。

こうした期待を大学はどのように認識し、対応しているのか、本報告書では、企業調査から大学への人材期待を抽出してその内容を検討するとともに、卒業者のキャリア形成が順調に見込めるかどうかから、卒業校における教育およびキャリア支援のあり方を検討する。

2. 研究の方法

このような問題意識を背景に、労働政策研究・研修機構では、平成 17 年度に「大卒就職研究会」を設置し、実態把握のための調査に取り掛かった。同時に、当研究機構に対して、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室から、大学生の就職・採用募集活動の実態と問題点を探る「大学生の就職・募集採用活動等実態調査」の実施の要請があったため、この問題意識を合わせた形で調査を企画・実施した。この「大卒就職研究会」で行った調査は、下記の調査 1「大学生調査」、調査 3「大学就職部／キャリアセンター調査」である。さらに、平成 18 年度には、研究会メンバーを絞って、調査 2「卒業後調査」を企画・実施した。

本報告書では主に調査 1 および調査 2 の 2 つの調査結果を用いる。前半（1～3 章）では調査 1 を中心に分析し、第 4 章では調査 1 に、調査 3 および調査 4 の結果を加えて分析する。第 5 章では主に調査 2 の結果を用いる。なお、調査 2 以外の結果は、それぞれすでに調査シリーズとして公表されている（労働政策研究・研修機構、2006a, 2006b）。

なお、調査 4 は、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室からの要請に基づいて行った調査のひとつであるが、当研究会の一部のメンバーが参加した別の研究会が企画・実施したものである。

以下、各調査の概要を述べる。

調査 1 「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」（以下、「大学生調査」）

2005 年 10～11 月実施した。全国の 4 年制大学（医歯学・看護学・宗教学の単科大学を除く）のうち、協力をえられた 276 校の 4 年生（医学部、歯学部、看護学部の学生を除く）を対象とする。調査票配布数は約 49,000 票（WEB 調査分を除く）。各大学の就職部・キャリアセンターを通して学生に配布した。具体的には、ガイダンスやゼミ等の機会に直接配布する、大学から学生宅に郵送する、大学から WEB 調査のアドレスを配信・掲示する、のいずれかによった。各大学における学生の抽出は、出来る限り当該大学の学生全体を代表するよう依頼した。

図表 序－2 「大学生調査」回答者の性・年齢別構成

		単位%、太字は実数			
		合計	男性	女性	無回答
合計		18,509	8,716	9,757	36
構成比		100.0	47.1	52.7	0.2
(学校基本調査構成比)*		<i>100.0</i>	<i>57.1</i>	<i>42.9</i>	
		100.0	100.0	100.0	100.0
年齢	21歳	33.6	31.7	35.4	22.2
	22歳	52.6	51.3	53.9	36.1
	23歳	9.4	11.9	7.2	0.0
	24歳	2.0	2.8	1.2	5.6
	25歳以上	2.1	2.1	2.1	8.3
	無回答	0.2	0.2	0.2	27.8

注：* 文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業者

が、学事日程等の都合で内定者のみに配布した場合や、一部の学部のみ配布したことがある。また、配布数も大学の状況により一定ではない。有効回収票数は18,509票（内訳、WEB調査以外=16,486票・回収率33.6%、WEB調査2,023票）であった。

回答者の性、所属大学の設置者・地域・学部構成を「平成18年度学校基本調査」(文部科学省2006)における4年制大学卒業生状況と比較すると、性別には、女性が52.7%を占め学校基本調査(42.9%)より多い(図表序-2)。

設置者別には私立大学の構成比が8%ほど少なく、その分国立・公立が多い。地域別には、南関東の大学在籍者の比率が低く中部・東海や九州・沖縄、北海道・東北地方などが若干多い(図表序-3)。

図表 序-3 「大学生調査」回答者の所属大学の設置者・地域・設立年の構成

	大学設置者				合計	単位%、太字は実数 (学校基本調査)
	国立	公立	私立	合計		
合計	3,972	1,670	12,867	18,509	558,184	
構成比	21.5	9.0	69.5	100.0		
(学校基本調査構成比*)	18.3	4.1	77.6	100.0		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
北海道・東北	16.3	4.4	10.2	11.0	7.6	
北関東	0.9	6.4	2.5	2.5	2.8	
南関東	5.2	2.8	32.1	23.7	40.6	
中部・東海	24.3	13.2	20.0	20.3	13.2	
近畿	1.8	25.1	20.7	17.1	20.3	
中国・四国	15.2	28.8	5.9	9.9	6.7	
九州・沖縄	36.3	19.3	8.6	15.5	8.8	
設 置 年						
～50年	84.8	31.2	30.4	42.2		
50～90年	11.0	39.4	47.4	38.9		
90年～	4.2	29.4	22.2	19.0		

注:*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

学部別構成は、ほぼ母集団と変わらない(図表序-4)。

また、「学校基本調査」における卒業後の進路は、就職者63.7%、大学院等進学者12.1%であるが、本調査における11月段階の予定進路は正社員内定55.5%、公務教員内定3.2%、その他の内定あり5.2%、未内定で就職活動中14.4%、大学院進学予定・希望9.3%で、就職希望の者の比率が母集団より高いと推察される(図表序-5)¹。

なお、調査1の結果概要は、すでにJILPT調査シリーズとして公表している²。

¹ この予定進路は、続く各章の分析において就職状況を評価する基本的な変数となる。特に、就職活動を続けているがまだ採用が内定していない「内定なし・就活中」、就職活動はしていないが就職希望はある「無活動・就職希望」、就職活動をしていないし、就職希望も固まっていない「未定・迷っている」は、移行がスムーズに進まない層として焦点があてられる。

² 労働政策研究・研修機構(2006a)

図表 序－4 「大学生調査」回答者の所属する大学の設置者と学部の構成

単位%、太字は実数

合計	大学設置者						(学校基本調査*)
	国立	公立	私立	合計			
合計	3,972	1,670	12,867	18,509			558,184
人文科学	7.2	17.7	23.8	19.7			16.6
商・経	13.8	24.9	22.7	21.0	社会科学系	34.8	39.0
法学	5.5	1.1	6.3	5.6			
社会福祉	0.4	4.4	6.3	4.8			
政策・社会・その他社会科学	2.9	2.0	3.7	3.4			
理学	6.6	0.8	1.0	2.2			3.5
工学	25.5	28.7	16.8	19.8			17.3
農学	8.6	2.6	1.3	3.0			2.9
保健	3.2	0.0	4.1	3.6			6.3
教育	22.6	0.0	1.4	5.8			5.8
家政・生活科学	0.0	3.7	7.8	5.7			2.4
芸術	0.2	14.2	4.2	4.3			2.9
水産・商船	2.2	0.0	0.0	0.5	その他	1.1	3.3
人文・社会融合	0.3	0.0	0.1	0.2			
文理融合	1.0	0.0	0.4	0.5			
無回答	0.1	0.0	0.1	0.1			

注：*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

図表 序－5 「大学生調査」回答者の予定進路

単位%、太字は実数

本調査		学校基本調査*	
合計	18,509	合計	558,184
	100.0		100.0
正社員内定	55.5	就職者	63.7
公務教員内定	3.2	一時的な仕事に就いた者	3.0
契約派遣・非常勤内定	3.4		
その他内定有	1.8		
内定なし・就活中	14.4		
大学院進学希望	9.3	大学院等への進学者	12.1
留学・専修学校希望	1.5	臨床研修医(予定者を含む)	1.7
		専修学校・外国の学校等入学者	2.2
		それ以外の者	14.7
就職活動停止・なし	8.4		
(うち) 無活動・就職希望	2.6		
未定・迷っている	2.3		
公務教員希望他	3.4		
その他	2.5	死亡・不詳の者	2.7

注：*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

調査2「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査(第2回)」(以下、「卒業後調査」)

2006年6月に実施した。調査1の回答者のうち、卒業後の調査への協力に同意した5,423名に調査票を発送した。具体的は、調査1に住所氏名記載表を付属し、第2回調査へのその

情報の使用の諾否を問い、許可のあった者に送付した。回答は郵送した調査票による場合のほかWEBによる回答も可能とした。有効回収票 2,124 票(回収率 39.2%)。

調査1の回答者に対しては、その11.5%が本調査に回答したことになる。属性別には、女性の回答率が14.6%と男性の回答率(8.0%)の2倍に近く、その結果、本調査回答者の66.7%が女性で、先の学校基本調査における女性比率(42.9%)よりかなり高い(図表序-6)。

回答者の進路状況は一時的な雇用を含む就職者が81.4%と、学校基本調査における同66.7%に比べて高く、また、大学院等進学者比率は12.7%で学校基本調査と大きく変わらない。その他の進路は4.7%³と学校基本調査における就職、進学以外の進路(14.7%)に比べて小さい(図表序-7)。本調査回答者は就職者の比率が特に高いサンプルだといえる。

図表 序-6 性別・「大学生調査」での予定進路別「卒業後調査」回答率

単位:%太字実数

		大学生調査回答者	卒業後調査回答者	回答率(%)	うち接続*	接続回答率(%)
男女計		18,509	2,124	11.5	2,022	10.9
性別	男性	8,714	696	8.0	666	7.6
	女性	9,763	1,428	14.6	1,356	13.9
4年 生11 月時 点進 路	正社員内定	10,275	/	/	1,103	10.7
	公務・教員内定	593			82	13.8
	契約派遣・非常勤	628			56	8.9
	他内定有	333			39	11.7
	内定なし・就活中	2,663			281	10.6
	無活動・大学院希望	1,721			235	13.7
	留学・専門学等希望	284			15	5.3
	無活動・公務教員希望	547			80	14.6
	無活動・就職希望	482			58	12.0
	資格試験準備	88			13	14.8
	無活動・未定・迷っている	430			31	7.2
	その他・不明	465			29	6.2

* 「大学生調査」と個票レベルで接続したパネルデータとなっている。ただし、名簿管理方法の違いのため、102 ケースは「大学生調査」と接続できなかった。

図表序-7 「卒業後調査」回答者の2006年4月はじめ(卒業直後)の状況

単位:%太字実数

	男女計			
	男女計	男性	女性	
	100.0	100.0	100.0	
	2,124	696	1,428	
卒業時就職・アルバイト	1,728	81.4	71.0	86.4
大学院等進学	269	12.7	21.7	8.3
卒業時無業	99	4.7	5.5	4.3
留年	28	1.3	1.9	1.1

³ ここでは、「学校基本調査」と異なり合計に留年を含んでいる。これを除いても比率はほぼ同じである。

また、学部構成の上では、学校基本調査の構成比と比べて社会科学系が 10 パーセントポイント以上少なく、その分、人文科学、家政、社会福祉系が多い。男女別に検討すると、男女とも社会科学系は少ないが、その差は男女計に比べて小さい(図表序-8)。社会科学系の比率の低さは、男女の構成比が大きく異なることが影響しており、男女を分けて検討したほうが母集団に近い傾向が観察されると思われる。

さらに、回答者の偏りを、調査1の予定進路(11月時点の予定進路)別の回答率によって検討すると(図表序-6)、「就職活動をしていず(無活動)で未内定・迷っている」や「留学・専門学校希望」「契約派遣社員・非常勤で内定」であった者の回答率が低く、公務員・正社員内定者や大学院進学者、公務員試験、ほかの資格試験受験希望であった者で回答率が高くなっている。

図表 序-8 「卒業後調査」回答者の所属学部の構成

	本調査			学校基本調査*		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計	100.0 696	100.0 1,428	100.0 2,124	100.0 318,812	100.0 239,372	100.0 558,184
学部系統						
人文科学系	10.2	30.2	23.6	8.5	27.4	16.6
社会科学系	37.0	24.0	28.3	45.1	30.9	39.0
工学	34.3	4.6	14.4	26.8	4.7	17.3
理・農・薬学	9.8	11.0	10.6	11.5	14.3	12.7
教育	4.8	8.5	7.3	3.7	8.8	5.8
家政・生活科学	0.3	9.7	6.6	0.2	5.3	2.4
芸術	0.6	3.7	2.7	1.5	4.7	2.9
社会福祉	2.0	7.1	5.4	2.7	4.0	3.3
文理融合・水産他	0.9	1.1	1.0			

注: * 文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業者

調査3 「大学就職部／キャリアセンター調査」

2005年7～8月に実施した。全国の4年制大学(医学・看護学・宗教学の単科大学を除く)で平成16年度に卒業生を出している全大学(617校)の就職部・キャリアセンターに調査票を発送した。有効回収票数は510票(回収率82.7%)であった。

大学設置者別の回収率は、私立大学が若干低いものの、結果の構成比はほぼ母集団(医学等の単科大学を除く全国の4年制大学)と一致している(図表序-9)。また、地域別⁴には若干首都圏の大学が少ないが(図表序-10)、ほぼ全国の大学を代表したサンプル構成になっている。

⁴ 所在地については、「学校基本調査」データによる分布は首都圏を東京、千葉、神奈川、埼玉として集計した。調査では、表側の選択肢から各学校に選んでもらっているため、「首都圏」の解釈の違いによる分布の差も含まれている。

図表 序－9 「大学就職部／キャリアセンター調査」 回答校の設置者別構成

単位：％、太字実数

	合計	国立	公立	私立	不明
母集団	617	79	53	485	
構成比（％）	100.0	13.1	8.4	78.5	0.0
有効回収数	510	75	47	386	2
構成比（％）	100.0	14.7	9.2	75.7	0.4
有効回収率（％）	82.7	94.9	88.7	79.6	

図表 序－10 「大学就職部／キャリアセンター調査」 回答校の所在地の構成

単位：％、太字実数

	回答校計		学校基本調査
	実数	構成比	構成比*
	510	100.0	100.0
北海道・東北	63	12.4	10.7
首都圏	113	22.2	27.8
関東（首都圏以外）	49	9.6	4.3
中部・東海	84	16.5	18.3
近畿	98	19.2	19.3
中国・四国	43	8.4	9.0
九州・沖縄	60	11.8	10.6

* 文部科学省「平成17年版学校基本調査」による4年制大学の分布

調査4 「大卒採用に関する企業調査」

2005年2月実施。帝国データバンク・企業データベースから規模別に抽出率を設定して全国から10,000社を抽出し、電話により2005年度大卒採用実施を確認して郵送調査への協力を依頼した。4,789社に調査票を発送。有効回収票数：1,362票（回収率28.4％）。

さらに、これと比較対照して、1997年に実施したほぼ同じ質問を含む「大卒採用に関する企業調査」も参照した。有効回収票数：1,269票（回収率51.5％）。

「大卒採用に関する企業調査」は、本機構の別の研究チームで実施したものであり、調査結果は別途取りまとめ、公表されている⁵。

3. 結果の概要

本章に続く各章の議論と政策的インプリケーションをまとめると次のとおりである。

第1章では、現在の大学生がどのような就職行動をとっているのかについて、大学の選抜性によって設定した大学類型⁶ごとに検討した。大学の選抜性によって大企業への就職チャンスが異なることはこれまで多数の実証的研究によって明らかにされていることから、大学類型ごとの検討のほうが現実的な対応を考えるには有効だと考えるからである。

⁵ 労働政策研究・研修機構（2006b）

⁶ 設置者と入学難易度により類型化した。国立（一部の分析では、国立Ⅰ＝旧帝大など高難易度大学、国立Ⅱ＝地方国立大学にさらに分離）、公立、私立A（偏差値57以上）、私立B（偏差値46～56）、私立C（偏差値45以下）。偏差値は、代々木ゼミナールの主に社会科学系の偏差値ランキングに基づく。

わが国の大卒労働市場では、ほとんどの大学生が標準化・マニュアル化された就職活動を展開していると考えられてきたが、分析の結果、大学の選抜性によって就職活動の内容・プロセスが異なることが明らかになった。選抜性の最も低い類型の大学（私立C）の学生の場合、就職活動の開始時期がやや遅く、活動量も少なかった。内定を獲得した時期も他の大学に比べると遅く、また時期のバラつきが大きい。しかし、内定獲得時期の規定要因の分析結果では、こうした大学では早めの活動開始が必ずしも早期の内定には結びつかず、また、内定を獲得した時期によって面接を受けた企業数に有意な差はなかった。

私立C類型の学生が就職活動を行っている企業は「標準的な就職活動」が想定する企業群でなく、そのため活動方法やタイミング異なっている可能性は大きい。こうした大学では、多くの学生がそれぞれ異なる時期に異なる内容の活動を行う（行わざるをえない）ため、大学が必要とされる就職支援のタイミング、内容もまた個々の学生に応じて多様にならざるをえない。こうした個別的な支援を強化するためには、就職支援部署に多数の人員を配置し、多くの資金が必要となり、個々の大学における努力だけではおのずと限界がある。こうした大学こそ、今後、外部の公的な支援機関等との連携等が重要になろう。

第2章では、移行支援における相談機能の効果について、やはり大学の選抜性による類型ごとに検討した。選抜性が中位以下の大学では、大学が多様な支援を行っていることが正社員内定率を高めていた。また、相談相手に注目して学生を類型化すると、相談相手のいない「孤立型」の学生はいずれの選抜度の大学においても正社員内定割合が低かった。中位以下の大学では、学校を相談相手とする「学校型」で正社員内定率が高かった。また、学校の選抜性が同程度であっても、正社員内定は、地方では難しく、国立を除くと女性であれば難しく、文系に比べて教育学部だと決まりにくいという共通した傾向が見られた。また、保護者の経済的援助があると正社員内定は得やすく、国立を除くと、成績がよい方が就職は決まりやすいという傾向もあった。

以上の知見から、選抜性が中位以下の大学では、現在の支援を継続し、学生の孤立化を防ぐためにいっそう力を入れることが望まれるが、一方、これらの大学においては、入学者選抜方法や出身学科において多様な学生が含まれ、就職活動以前に大学に定着させる支援が欠かせない状況である。大学の支援を資源として利用しない学生層が存在し、こうした層に対して、大学生活と将来のキャリアの関連性について、明確に示す必要がある

また、同じような選抜性の大学においても、女性であること、地方に存在する大学であることは、正社員内定獲得に不利に働いている。今後さらに増加することが見込まれる女子学生に対しては、労働市場の違いをふまえた対応が必要である。地方における学生の就職活動については、次の第3章で示すとおり各地域において固有の就職活動の意識や様相が存在しており、学生の地元志向の高まりに応じた、大学横断的な大卒就職支援のしくみを発展させることが必要であろう。

第3章では、大学生の就職活動の地域による相違に注目し、就職活動に関する地域の特徴

を明らかにするとともに、高校から大学、大学から就職、という2時点の地域移動のパターンを抽出し、移動パターンに従ったキャリア形成支援の課題を考察した。

得られた知見は、第一に、職業や性別に関する規範、学生の職業意識は地域、性別によって異なり、また、就職活動プロセスも地域、性別によって異なっていることである。第二に、学生の職業意識が移動パターンに反映されていることである。移動パターンは、性別、保護者の意見や支援の有無、学生の職業意識、大学や高校の所在地（都市部にあるかどうか）、国立であるか私立であるかという複合的な要因によって決定されていると推測された。地域に根ざした職業意識を学生が持っている可能性があり、ある地域に就職先がないからといって簡単に移動パターンを変えるように学生を指導することは簡単なことではない。第三に、移動パターンによって必要な就職支援が異なることである。移動パターンによって就職活動で役に立った情報や支援が異なっていた。大学の就職部／キャリアセンターは大学周辺での就職支援には力を発揮するが、Uターン就職（とくに地元と大学が離れている場合）や大学所在県ではない場合の就職活動までは、その力がなかなか及ばないものと推測される。このような学生に対しては大学横断的な、より広い就職支援が必要であろう。

第4章では、企業の新規大卒者に期待する人材像を探り、こうした企業の期待を大学が正確に把握しているのか、その齟齬を検討した。また、未内定学生や無活動学生と内定獲得学生との間の、大学の諸属性、大学の行う就職・キャリア形成支援の施策、学生生活の特徴の違いを検討することから、企業がどこでそうした人材像を見極めようとしているかを探った。

企業が新規大卒に期待する人材像は、近年大きく変わっているわけではなく、組織で共同して課題に取り組む「基礎力」のある人材が一貫して期待されていた。ただし、その表現が、「人柄」からコンピテンシー的な表現へと変わった。大学側がとらえる企業の期待する人材像は専門知識の比重が大きく「人柄」と表現される要件は重視していない。一方、内定獲得学生は、「人柄」要件の評価が大きいことを実感していた。アルバイト、サークル、友達とのつきあいといった学生生活上の活動への積極性が内定獲得に影響していたが、これは「人柄」要件とこれらの学生生活の中で鍛錬されるものとの関係が大きいからではないかと推測される。

大学のキャリア形成支援施策については、一部に内定獲得と結びつく効果が見られたが、キャリア開発科目の導入などは、その効果はこの検討の範囲では測れなかった。

以上の検討から、今後、大学においてはキャリア形成支援の視点から、改めて、これまで認識してこなかった「人柄」と表現されてきた要件の取り込みが必要であると考えられる。コンピテンシー導入により、「人柄」は「主体性」「課題発見能力」「傾聴力・発信力」などの目に見え育成可能な能力として表現されるようになった。それは、企業内での能力開発に活用されているのと同様、大学教育にも取り込み可能である。大学教育で育成することができ、かつ、職業に移転可能な能力であり、カリキュラム上に位置づけていくも可能だと思われる。

第5章では、大卒2ヶ月あまりの経験と調査時点での職場定着の予測から、キャリアの類型化を行い、そのキャリアの分岐に及ぼす大学教育の影響を検討した。

この検討で明らかになった主な点は、第1に、大学4年の11月時点に内定を得ていない者のうち、就職活動を継続していた者は卒業2ヵ月後には半数強が典型雇用に就いていたが、就職希望はあっても就職活動をしていなかったり、迷っている場合は、その比率は2割以下と少ない。第2に、卒業2ヵ月後までに離職した者はごくわずかだが、この時点で典型雇用の約8割が定着を予測し、2割前後が転職を予測している。定着予測者は、現在の勤務先の仕事にやりがいや面白さ、可能性を感じており、積極的な定着理由がある者が多い。転職予想者には労働条件（特に労働時間）への不満や会社への不信を感じている者が半数近い。第3に、典型雇いで定着を予測する者としらない者を比べると、定着予測者のほうが、勤務先企業規模が大きい傾向があり、労働時間が短く、かつ女性では収入が高い傾向にある。また、意識面でも全般に高い満足感を持っている。第4に、応募先選択の条件は、在学中と卒業後で変化が見られ、卒業後になって重視するが増える条件は、「勤務時間・休暇・福利厚生」「給料」、「自分の能力や適性にあっていること」である。第5に、大学の選抜性が低いと卒業生の非典型雇用率は高い傾向にある。また、選抜性の低い大学では、大学経由の採用情報で就職する者が4分の1と多い。大学経由の場合、内定時期は、ウェブサイトの情報による場合に比べて大幅に遅い。第6に、大学のキャリア形成支援のうち、インターンシップは経験者は少ないが役立ったとする者は多い。キャリア開発科目やセミナーは実施率は中程度だが役立ったという者は比較的少ない。相談機能は、移行が円滑でない者からの評価が低い傾向がある。第7に、定着予測者には、大学の成績がよく授業には熱心によく出席していた者が多く、また、友達等との付き合いも熱心であった者が多い。大学時代の経験で進路選択に役立ったものとして、ゼミや実習、専門教育が挙げられる一方、サークル活動、アルバイト、インターンシップ、友達や教員との人間関係もよく挙げられていた。育成された能力としては、コミュニケーション能力、視野の広がり、主体性などが多く挙げられた。

以上、各章の分析から、次のような政策の検討が必要だと思われる。

1. 大学における就職・キャリア形成支援と公共部門でのその連携・連動を図る。特に、選抜性が相対的に低い大学において、就職活動時期が多様な学生抱える傾向があり、個別の支援を要する学生が多い。また、地域間移動をする学生が多い大学でも支援が十分でない事態が起こりがちである。こうした大学ではキャリア形成支援に多くの資金を投じている傾向があるが、個々の大学の努力には限界がある。こうした大学を重点に公共部門が主導してネットワーク化を図り、個別支援を引き継ぐなど、学生が継続して就職活動に取り組める環境を整備することが有効であると思われる。
2. 大学におけるキャリア支援サービスについての研究を促進する。選抜性が中位以下の大学においては、学校が熱心に支援を行うことが内定率を高めていたが、学生が支援サービスを利用せず、孤立化することに問題があった。孤立化を防ぐには、就職活動以前に大学への定着を図る支援が重要であり、一貫したキャリア支援として組み立てる必要がある。

就職内定率と大学の選抜性に一定の相関があることは先行研究によって明らかにされてきたことだが、また、個々の学生の大学教育・大学生活へのコミットメントや就職活動の継続の影響も大きい。入学時からのキャリア形成支援を教育プログラムとして検討することが有効だろう。さらに、今回の調査結果からは、現在のキャリア開発科目等の有効性への疑問が呈された。国の政策の一環として、有効なキャリア支援サービスの研究を促進することが重要である。

3. さらに、こうしたキャリア支援サービスと並んで、大学教育を通しての職業能力形成について改めて検討する必要がある。大学教育と職業との関連を検討し、大学教育で育成することができ、かつ、職業に移転可能な能力について把握し、教育プログラム化を検討することである。企業の人材要請の分析からは、企業が採用で重視してきた「人柄」と表現される要件が、コンピテンシー導入により、「主体性」「課題発見能力」「傾聴力・発信力」などの目に見え育成可能な能力として表現されるようになったことが示唆された。これは、企業内での能力開発に活用されているのと同様、大学教育にも取り込み可能である。こうした能力の開発プログラムについても、キャリア支援サービスの研究促進とあわせて、産業界の需要を把握しやすいキャリアサービス部門等による研究を促進する政策がありうる。
4. 就職先の労働条件について、求職者である大学生に十分な関心を喚起することが必要である。早期離職問題の背景は、学生の「職業意識の希薄さ」ばかりでなく、就職先労働条件の問題も大きく、求職側の企業選択のための知識を高めることは重要である。さらに、女性であること、地方にある大学であることが不利に働くケースがあった。こうした面も含めて、公正な労働市場の実現のために、採用側に法令遵守をさらに求めていくことも重要であろう。

引用文献

文部科学省 2006 『平成 18 年度学校基本調査』

リクルートワークス研究所 各年 『大卒求人倍率調査』

労働政策研究・研修機構 2005 『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No. 38.

労働政策研究・研修機構 2006a 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅰ 大卒採用に関する企業調査』JILPT 調査シリーズ No. 16.

労働政策研究・研修機構 2006b 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ No. 17.

第1章 現代大学生の就職活動プロセス

1. はじめに

本章の目的は、現在の大学生がどのような就職行動をとっているのかについて、就職活動の時期や活動内容、活動量などに着目しつつ、その実態を実証的に明らかにすることである。わが国の大卒労働市場では独特の慣行・制度が存在するがゆえに、ほとんどの大学生が程度の違いこそあれ、きわめて標準化・マニュアル化された就職活動を展開していると考えられてきた。インターネットの就職支援サイトや市販の就職マニュアル本をみれば、いつ頃、どのような活動を行うべきなのか、就職活動の成功の秘訣は何かなど、先輩の経験談等も交えて詳細に解説されている。ただし、これらの媒体に掲載されている「標準的な就職活動」像は、ともすれば大企業・有名企業の採用行動（学生の側からみれば大企業への就職活動）を前提にしているように見受けられる。依然として大企業が相対的に「良好な雇用機会」である以上、それは必然的なことであろう。

ところが周知のように、在籍する大学の選抜性（入学難易度）によって大企業への就職チャンスが異なることはこれまで多数の実証的研究によって明らかにされている（平沢 2005）。大学の選抜性によって就職先の企業が異なっているならば、就職活動の内容・プロセスもまた異なっているのではないか。だとするならば「標準的な就職活動」を大卒就職希望者の全体に当てはめることは適切ではなく、「標準的な就職活動」を前提とした就職支援の方策も実効性をあげることも難しいといえる。

本章では、大学の選抜性による就職活動の差異、とりわけ選抜性が中位以下に属するいわゆる「非銘柄大学」の学生の就職活動に焦点をあて、その実態を明らかにするとともに、そこから導き出されるインプリケーションを考察する。

2. 大卒就職希望者の質的变化

本章で選抜性が中位以下の大学における就職活動プロセスに着目する理由は、かれらの就職活動の実態がこれまで十分に明らかにされていないことにとどまらない。その主たる理由は、「非銘柄大学」の学生の就職活動には、大卒労働市場の構造変化がもっとも端的に現れている可能性が高いと考えられることにある。

しばしば指摘されているように、1990年代初頭以降、18歳人口の減少により大学（学部）への進学率は、1990年の24.6%から2005年には44.2%へと約19ポイント上昇した（平成18年度文部科学統計要覧）。同時に大学設置認可の「規制緩和」によって大学の入学定員そのものも増加し、大卒者の実数も1990年の40万人から2005年には55万人に増加した（同上）。さらに付け加えるならば、大学入学希望者が入学定員を大きく上回っていた時期とは異なり、「大学全入時代」とも称される現在においては、一部の大学においては学力による実質的な入学者選抜を行うことが不可能になりつつあることも指摘されている。

大学進学率、大卒者数の上昇は、端的にいえばかつては大学に進学しなかった層が、大学教育を受け、新規大卒労働市場に参入するようになったことを意味する。大学教育への新たな参入層であるかれらは、基礎学力の水準のみならず、大学教育に対する期待や進学動機、大学での学習活動や学業以外の大学生活への取り組み、卒業後の職業志望やキャリア意識など、さまざまな側面においてかつての学生層とは異なっている可能性が高い(居神ほか 2005、溝上 2004)。また入学時の選抜が実質的に機能していないならば、同一の大学群の内部であれ、意識、態度、行動面などにおいて、学生間での多様性が大きくなる。

しかもこうした新たな学生層は、入学者の選抜性をメルクマールにして階層化された構造を持つわが国の大学システムのあらゆる層に均一に参入してきたのではなく、階層構造の周辺部を形成する非銘柄大学に相対的には多く吸収されているといえるだろう。こうした仮定にもとづけば、新しい学生層を相対的に多く含む非銘柄大学に焦点をあてることで、従来われわれが想定してきた「大学から職業への移行」の構造が最も大きく変化している場面を捉えることができるのである。

一方、大学における就職支援のあり方を検討するという実践的な目的からも選抜性が中位以下の大学に着目する意義は大きい。近年、この分野において注目されている「大卒無業者」(いわゆるフリーターなど)の輩出率は、後の分析においても示すように選抜性の低い大学において高い。こうした大学の学生は、職業への移行支援を最も必要としている層であるといえることができる。かれらにとってより有効な支援策を得るためには、選抜性の低い大学に特有の就職活動の構造が存在するとするならば、それを把握することが重要であることはいうまでもない。

すでにこうした視点から選抜性が中位以下の大学における就職活動の実態に関する調査研究が蓄積されつつある。居神ほか(2005)は近年の大学生像の変容を「マージナル大学」という概念を用いて捉え、ある大学を事例に学生の就業意識と進路未決定の関係を分析している。谷内(2005)また荻谷ほか(2007)、堀ほか(2007)では、同様の問題意識から関東圏に所在する非銘柄大学における就職活動の実態や就職決定のメカニズム等が分析されている。ただし、これら先行研究では、分析対象が少数の大学に限定されており、大規模データによる妥当性の検証が課題として残されている。以下、本章では調査1「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」のデータを用いて、非銘柄大学における就職活動の特徴を他の大学群と比較しつつ分析する。

3. 分析対象の概要

調査1「大学生のキャリア展望と就職活動に関する調査」は、医学、歯学、看護学を除く実に多様な専攻分野の学生を対象にしている(調査の概要は序章を参照のこと)。ただし卒業生の進路、就職活動の状況が専攻分野により異なることは明らかである(労働政策研究・研修機構 2006)。本章では、専攻分野による影響を事前にコントロールするため、分析対象を

人文科学、社会科学（社会福祉を除く）を専攻する学生に限定する。理工系では大学院への進学者が多いこと、および就職者の場合でも教員や大学の推薦による者が少なくないこと（工学系で約 27%）、また教育、社会福祉、芸術などの専攻ではたとえば教員など分野ごとに特定の専門的職業を志向する傾向が強く、就職活動のプロセスが異なると考えられることから分析対象から除外した。同様の理由により、人文科学、社会科学の学生であっても、大学院等への進学を希望する者、公務員・教員への就職が内定している者（および公務員・教員への就職のみを希望する者）は分析対象外とした。したがって、いわゆる「文系」の学生で、大学での専攻と就職先での職種との関連が小さいと思われる民間企業への就職を希望した学生の就職活動が分析対象となっている。

さらに本章では、調査票の問 12 において「就職活動をした」もしくは「現在もしている」と回答した者のみに分析対象を限定している。就職を希望しているが就職活動をまったくしない学生（結果として進路未定のまま卒業を迎える）の存在はたしかに重要な論点であるけれども、この点の分析については第 4 章で扱っているのでそちらを参照されたい。また、就職活動を「始めからしていない」と回答した学生のなかには、就職支援サイトには登録した者など、何らかの活動をした後にやめてしまった学生が含まれており、「内定をもらっていないが、やめた」という学生との区別は曖昧な側面もある。ただし、主観的に「就職活動をした（している）」と認識していない者の場合、本章で扱う就職活動の諸行動に関する質問項目について「無回答」であることが多いので、はじめから分析対象から除くこととした。

さて、こうして対象を絞り込んだ結果、本章で分析対象としたデータの調査時点での進路の概要は図表 1-1 のとおりである。本章では、大学の選抜性に対応するように、4 つの大

図表 1-1 分析対象者の進路の概要(%)

		国立 I・私立 A	国立 II・公立	私立 B	私立 C	合計
内定先の 企業規模	99人以下	5.1	7.4	8.5	10.4	8.4
	100～299人	8.8	12.5	10.6	13.1	11.4
	300～499人	5.5	9.1	8.9	8.0	8.4
	500～999人	8.6	11.7	10.1	7.4	9.6
	1,000～4,999人	27.0	22.3	17.3	12.8	18.1
	5,000人以上	30.1	11.5	9.7	5.9	11.0
	わからない	7.8	9.6	11.5	10.9	10.6
無回答	2.5	3.9	4.5	4.5	4.2	
内定なし		4.6	11.9	18.9	27.1	18.2
		100	100	100	100	100
(実数)		(690)	(1444)	(3621)	(1804)	(7559)

学類型（「国立Ⅰ・私立A」、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」「私立C」）¹を設けて分析を行う。

4. 就職活動のプロセス

すでに述べたように、現在の大学生の就職活動プロセスにおいては、いつ頃、何をしなくてはならないのかについての典型的なロードマップが存在するといわれる。多くの大企業がそうであるように、新卒採用活動のスケジュールが横並びである場合、ある時期に適切な活動をしていなければ、その後の就職活動において不利になると考えられるため、学生は同時期に同じような活動を一斉に行うことになるのである。本節では、就職活動のタイミング、活動内容・量が大学類型によってどのように異なっているのかを分析する。

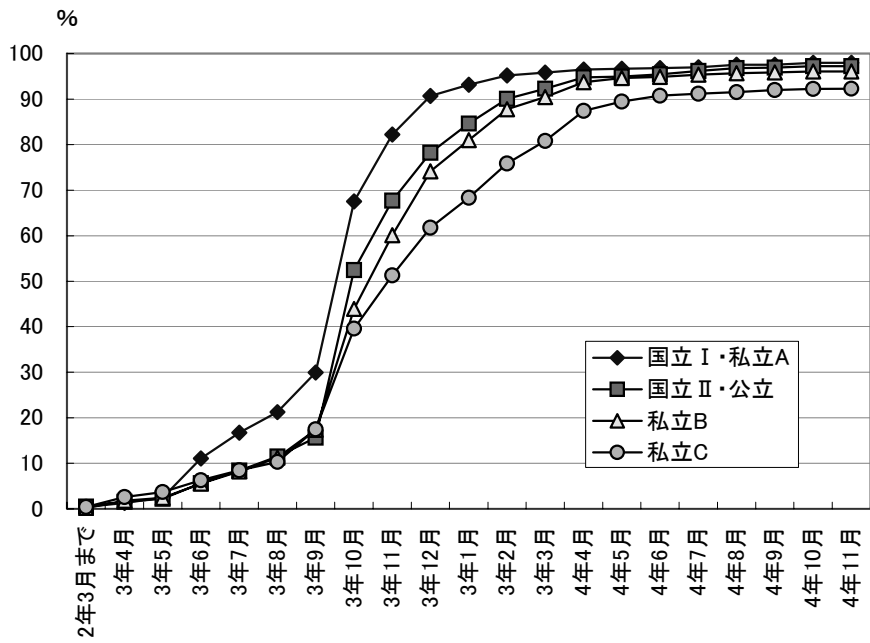
(1) 就職活動のタイミング

さて、現在の就職活動の典型的なプロセスを示すと、(1)リクナビ、日経ナビなど「就職支援サイト」への登録、(2)インターネット、葉書などによる企業への資料請求²、(3)合同企業説明会や、企業が独自に行う説明会・セミナーへの出席、(4)エントリーシートの提出、(5)就職希望企業での面接、という順序になる。図表1-2～図表1-6は、それぞれの活動をはじめて行った時期の分布を、大学類型別に累積百分率で示したものである。これらのグラフは大学類型別の就職活動のタイミングについて、つぎの3点の特徴を同時に示している。第一に、グラフが左側にあるほど当該活動を早く行う学生が多いこと、第二に、グラフの立ち上がり急であるほどその活動を行う時期が集中していること、第三に、当該活動を行わなかった者の割合がグラフの右端（調査時期）に示されること、である。

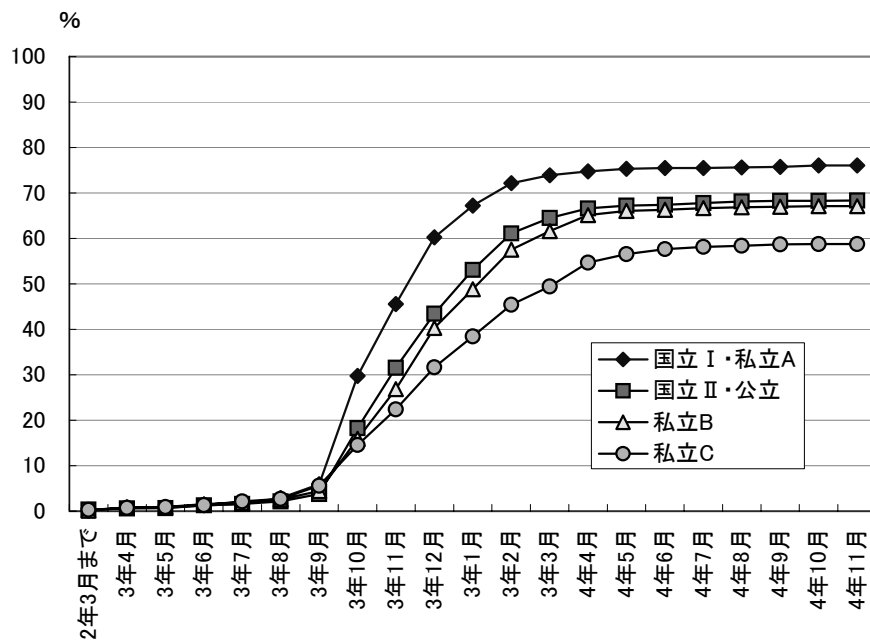
¹ 「国立Ⅰ・私立A」は、いわゆる旧帝大など入学難易度の高い国立全国大学および偏差値57以上の私立大学、「国立Ⅱ・公立」はいわゆる地方国立大学と公立大学、「私立B」は偏差値56～46の私立大学、「私立C」は偏差値45以下の私立大学である。なお、「国立Ⅱ・公立」は中国・四国と九州・沖縄に立地する大学の学生が68%を占めるので地域の影響が大きく現れる可能性があることに注意が必要である。また「国立Ⅰ・私立A」は中国・四国の大学は対象に含まれていない。

² 近年ではインターネットを通じた資料請求を「エントリー」とよぶことが多い。

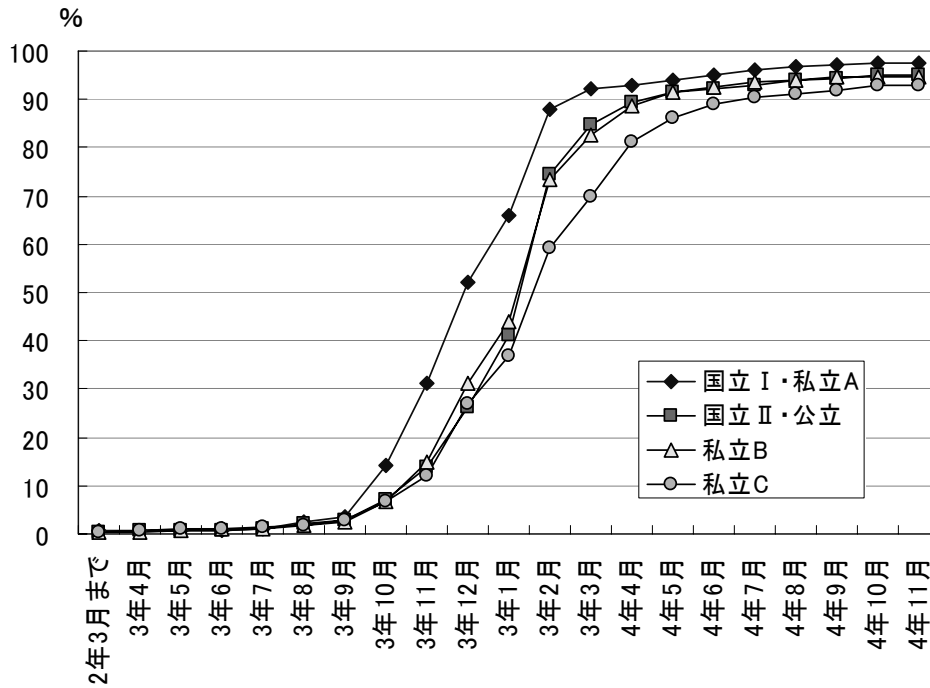
図表 1-2 就職支援サイトに登録した時期



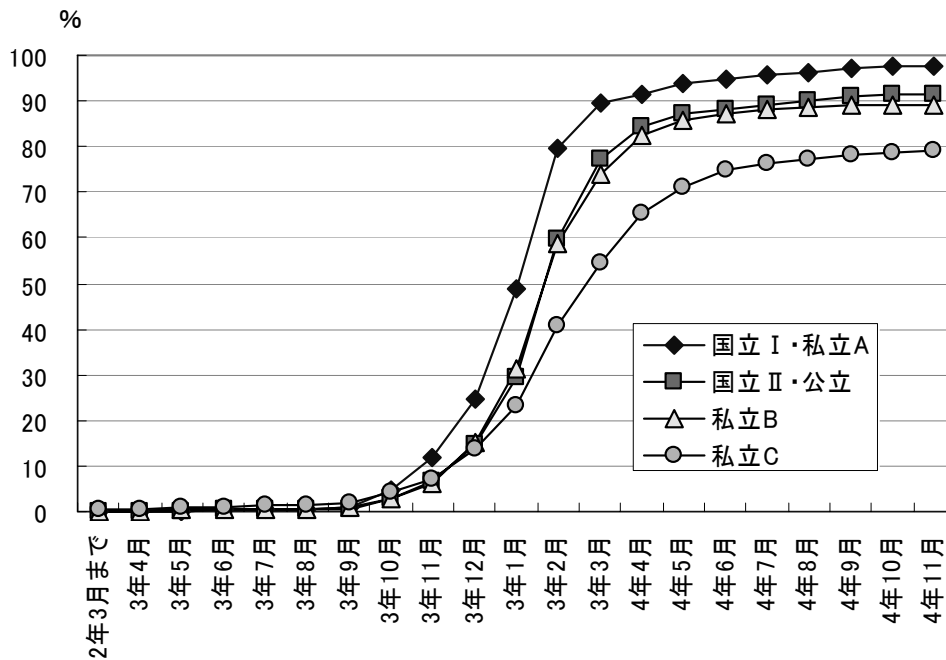
図表 1-3 資料請求を始めた時期



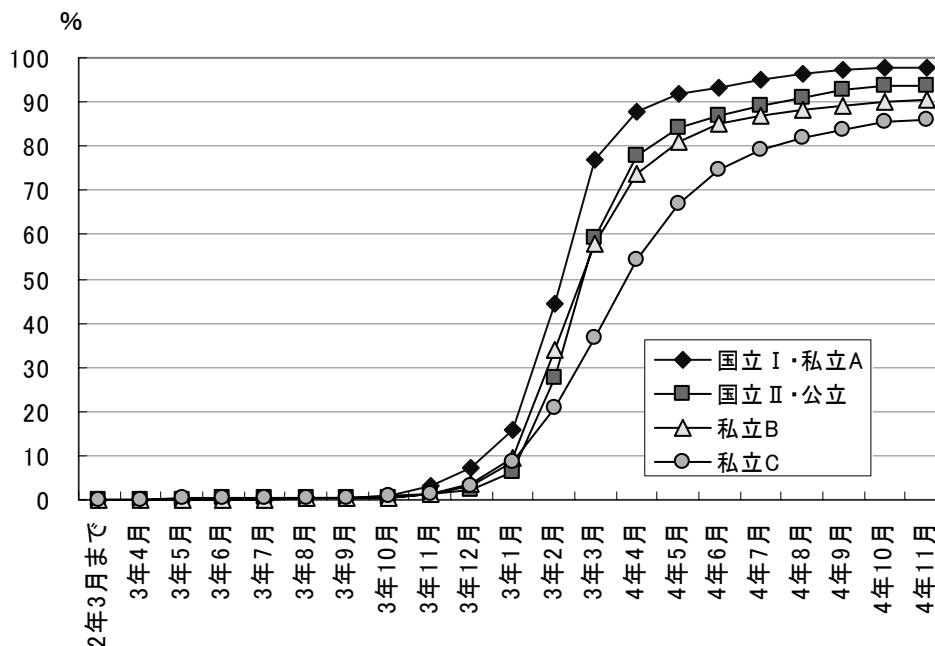
図表 1-4 企業説明会、セミナーにはじめて参加した時期



図表 1-5 はじめてエントリーシートを提出した時期



図表 1-6 はじめて人事面接を受けた時期



グラフからはやや判然としないが、最頻値をとる月に着目すると、ほとんどの活動は各大学類型ともに同じ時期に行われている。すなわち3年生10月に「就職支援サイトへの登録」(図表1-2)を行い、「資料請求」(図表1-3)の時期は各大学類型とも10~12月まで若干ばらつきがあるものの、3年生2月に「企業説明会への出席」(図表1-4)および「エントリーシートの提出」(図表1-5)というスケジュールとなる。これは就職支援サイトなどで紹介されている標準的スケジュールと一致している。

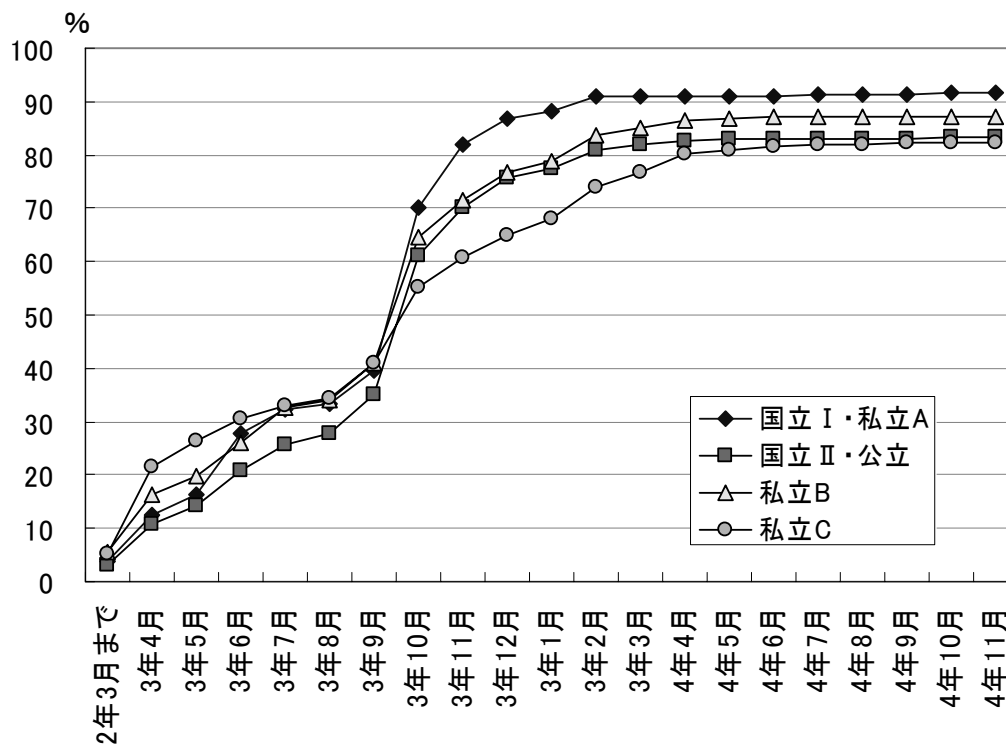
しかし、いずれの活動をとっても開始時期は「国立 I・私立 A」が他の大学類型に先行し、続いて「国立 II・公立」がほぼ同時期に諸活動を行い、「私立 C」で遅れて開始する者がやや多いことがグラフからはっきりと読み取れる。就職支援サイトへの登録のように誰にでもオープンに開かれた活動であっても、大学類型間に開始時期の差が存在しているのである。さらに「私立 C」では各活動を遅れて開始する者がやや多いことにより、グラフの立ち上がりが他の大学類型に比べて緩やかである。すなわち活動開始時期の分散が相対的に大きいことを意味している。

同じく図表1-2~図表1-6からは、活動内容によって、大学類型間で当該活動を行わない者の割合が異なることも読み取れる。すなわち、就職支援サイトへの登録や企業説明会・セミナー等への出席は、いずれの大学類型においても9割以上の学生が行っているのに対して、資料請求、エントリーシートの提出では「国立 I・私立 A」と「私立 C」の間では行わなかった者の割合に20%ポイント程度の差がある。その理由は定かではないが、各大学類型

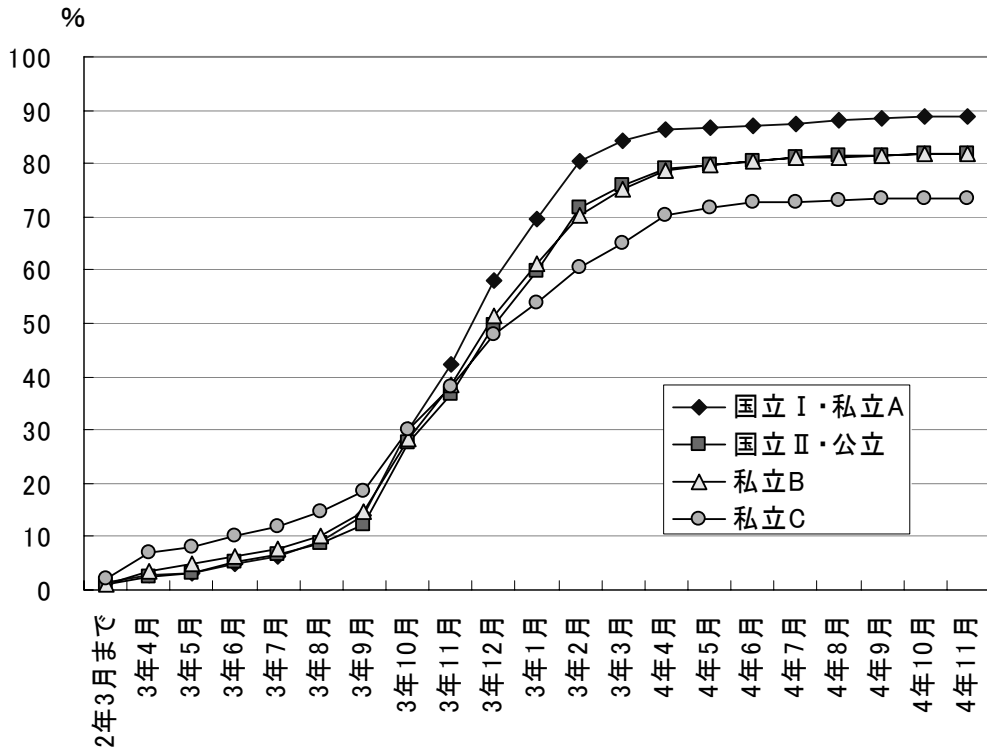
の学生が就職活動の主たる対象とする企業群において、企業との接触方法や応募方法が異なっているためではないかと考えられる。また、人事面接を受けてない者の比率が大学類型間で異なることは、人事面接に至らずに就職活動をやめてしまった者の割合が「私立 C」で相対的に高いことを示している。

ところで、就職活動の開始時期が遅れる学生のことを、大学の就職部などで就職活動に「乗らない（乗れない）」学生と表現されることがしばしばある。この表現を借りるならば、選抜性の低い大学ほど就職活動に「乗らない」学生が多いことになる。そこで、これらの大学では学生が就職活動に「乗り遅れない」ように、早い時期から就職ガイダンスなどを実施して学生の就職に対する意識を高めることが行われている。図表 1-7 および図表 1-8 には、就職活動の準備段階として行われる、大学就職部主催のガイダンスへの参加時期、就職活動のための自己分析を開始した時期について、同様の累積百分率で示した。図表 1-7 および図表 1-8 から、就職ガイダンスへの参加時期、自己分析の開始時期ともに「私立 C」が 3 年生の初めの時期ではわずかに先行していることが示されている。しかしながら、就職活動が本格化する 3 年生の秋になると、他の大学類型に逆転され、その後はむしろ遅れ気味となる。早期からのガイダンス等の実施が必ずしも「乗り遅れ」の防止につながっていないのが現状である。

図表 1-7 はじめてガイダンスに参加した時期



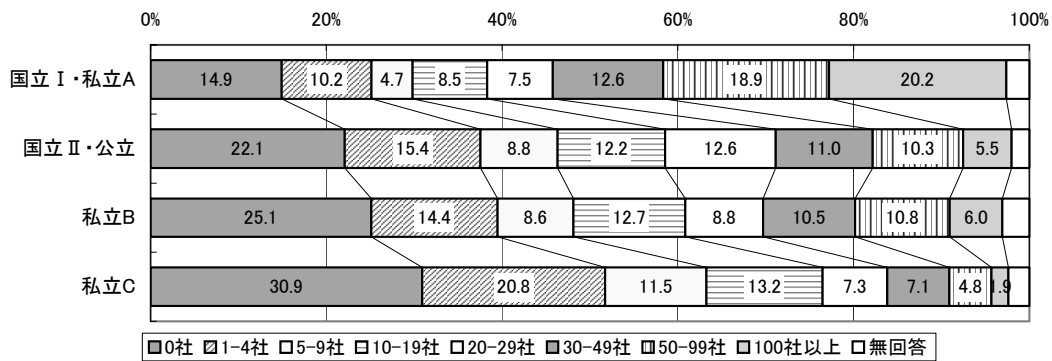
図表 1-8 自己分析を始めた時期



(2) 就職活動の量

就職活動のプロセスにおいて、いつ、何をやるかというタイミングとともに重要なのは、「どれくらい」行うか、すなわち活動の量である。ここでは大学類型間で就職活動の量がどれほど異なっているかをみていく。

図表 1-9 資料請求した企業数

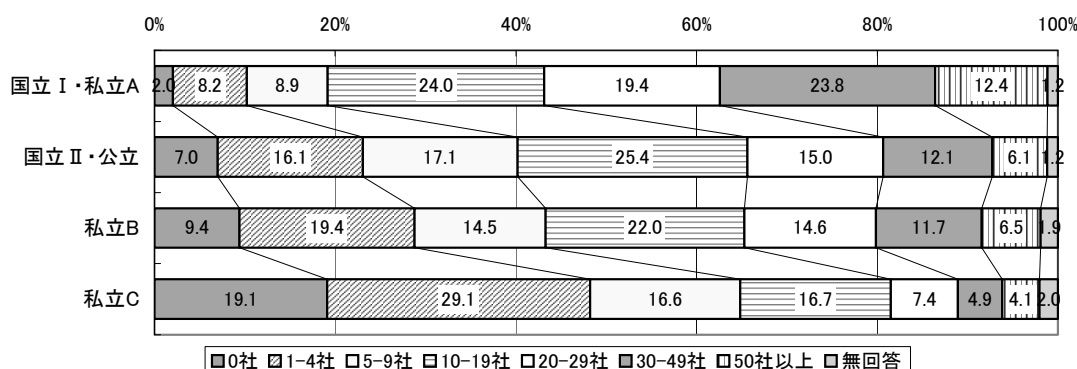


図表1-9～図表1-13は、それぞれ「資料請求をした企業数」、「エントリーシートを送付した企業数」、「説明会に参加した企業数」、「筆記試験を受けた企業数」、「面接を受けた企業数」の分布を大学類型別に示したものである。それぞれ平均値で示すことも可能であるけれども、いずれの項目も分布が大きく右に裾を引くため、カテゴリー化して示した方が平均値よりもむしろ実態をよく表していると考えられる。

いずれの活動をみても、「国立Ⅰ・私立A」の活動量が最も多く、「国立Ⅱ・公立」と「私立B」が就職活動のタイミングと同様にほぼ同程度でつづき、「私立C」の活動量が最も少ないことがわかる³。

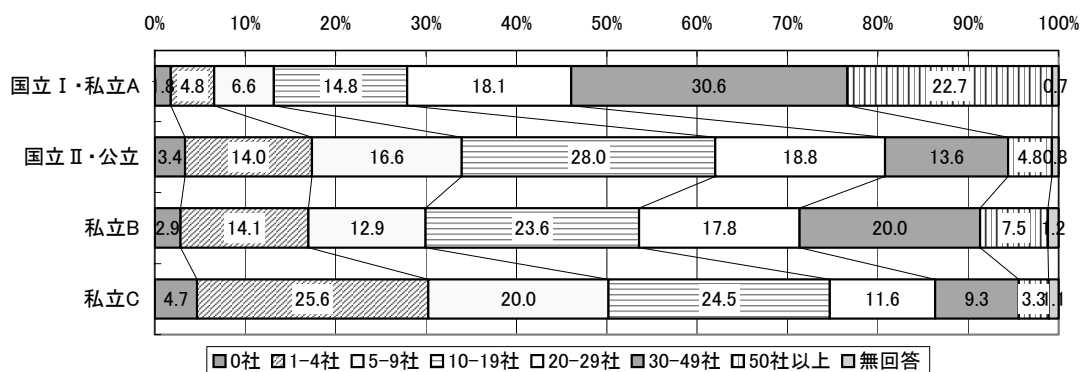
企業との接触の第一段階となる「資料を請求した企業数」（図表1-9）は、「国立Ⅰ・私立A」では50社以上とする者が41%（100社以上も20%）であるのに対して、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」はいずれも50社以上が16～17%、「私立C」では6%程度にすぎない。反対に「0社（資料請求なし）」という者まで含めると「私立C」では51%の学生が5社未満しか資料請求を行っていない。同様に「エントリーシートを送付した企業数」（図表1-10）、「説明会に参加した企業数」（図表1-11）についてそれぞれ「30社以上」と回答した割合をみると、エントリーシートでは「国立Ⅰ・私立A」36%、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」ともに18%に対して「私立C」では9%、また説明会では「国立Ⅰ・私立A」53%、「国立Ⅱ・公立」18%、「私立B」27%に対して「私立C」では13%と活動量が少ない。ただし先にも言及したように企業との接触や応募の方法は、就職を希望する企業の採用活動の方法によって異なる可能性がある。とくに中小規模の企業では企業独自の説明会・セミナーやエントリーシートを採用していない場合もあろう。したがって調査項目以外の異なる方法で情報収集、応募をしていることで、これらの活動量が少なくなることも考えられる。

図表1-10 エントリーシートを送った企業数



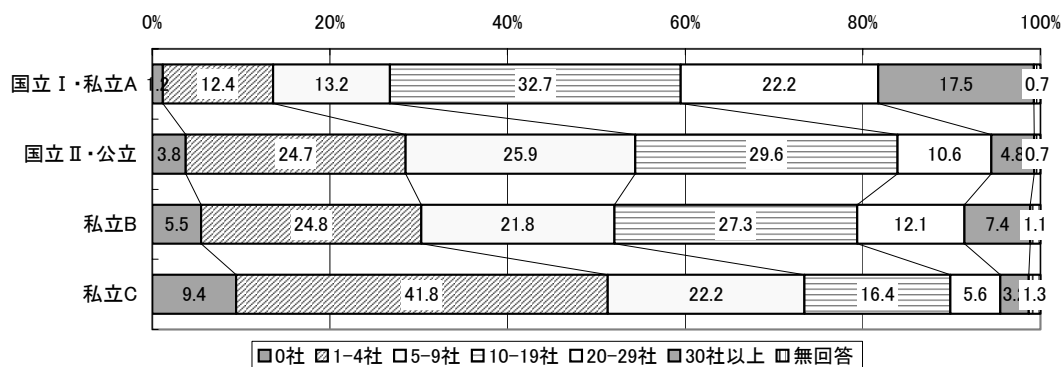
³ ただし、説明会に参加した企業は「国立Ⅱ・公立」よりも「私立B」が多い。これは「国立Ⅱ・公立」の立地が中国・四国、九州・沖縄に偏っていることに起因すると考えられる。

図表 1-11 説明会に参加した企業数

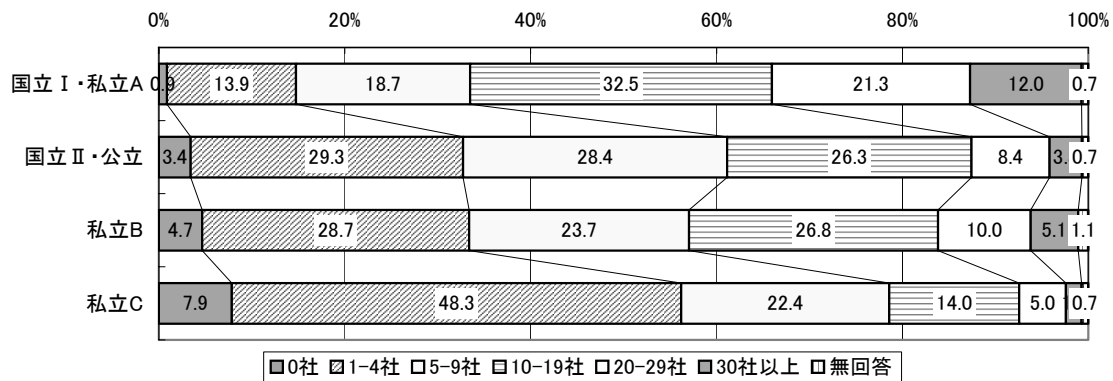


しかしながら、実質的な選抜の場である筆記試験や面接を受けた企業数も「私立 C」では他の大学類型に比較して少ないことは明らかである。とくに注目すべき点は、「私立 C」では「筆記試験を受けた企業数」（図表 1-12）で 42%、「面接を受けた企業数」（図表 1-13）では 48%の学生がそれぞれ「1～4社」しか受験していないことであろう。面接等に至る前の書類選考の段階ですでにふるいにかけている可能性もあるが、「私立 C」の学生は受験企業を選ぶ段階ですでに少数の企業に絞り込んでいることになる。

図表 1-12 筆記試験を受けた企業数



図表 1—13 面接を受けた企業数



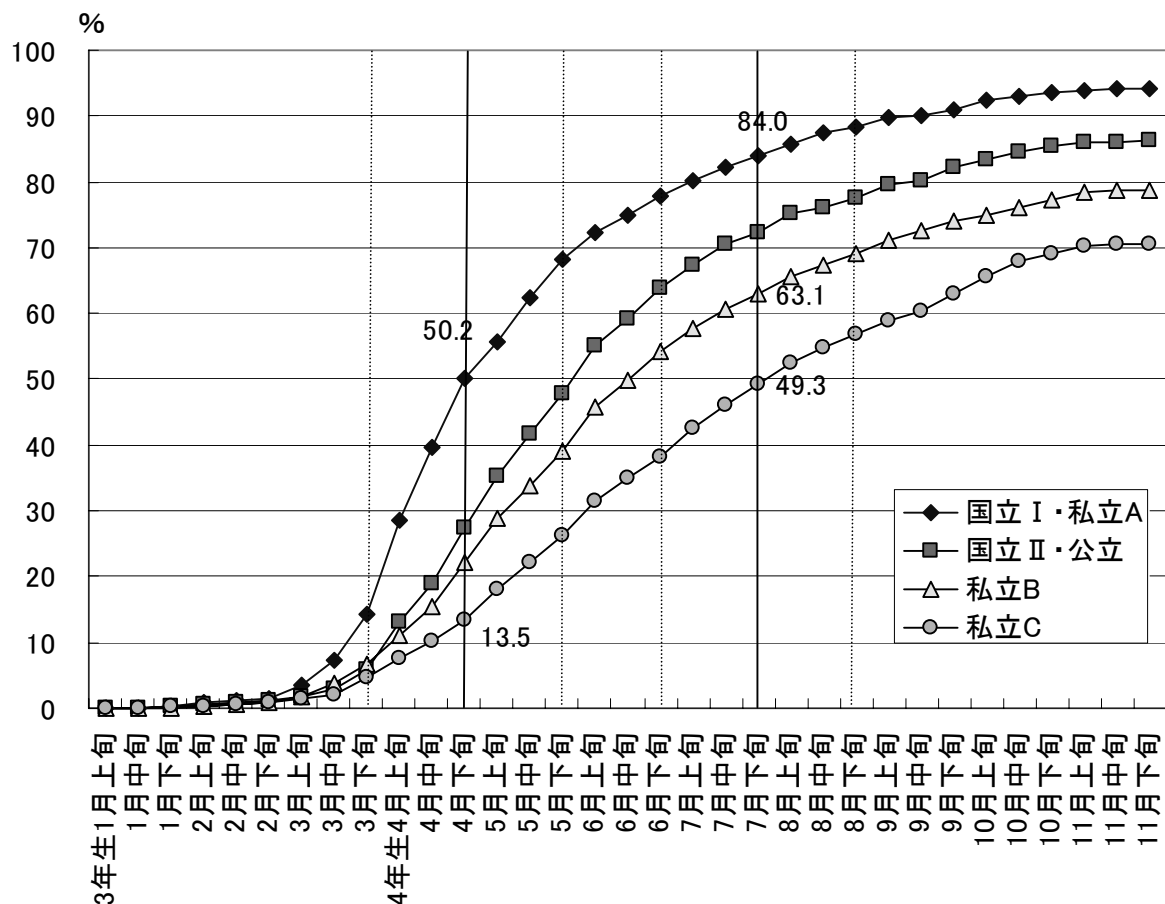
「国立 I・私立 A」の学生が、初期の段階では多数の企業に対してコンタクトをとり、面接で「不合格」になること、途中で自ら断ることも織り込んだ上で徐々に希望企業を絞り込んでいるのに対して、「私立 C」の学生は早い段階から限られた範囲から（内定を獲得できそうな？）企業を選択するというように、就職活動へのアプローチが異なっていることを示している。こうした「私立 C」における活動量の少なさ、アプローチの違いが、次節でみる「内定獲得時期」に影響を及ぼしているかについては、第 5 節であらためて検討することにする。

(3)内定獲得時期

就職活動のタイミングや活動量など、就職プロセスの途中経過の大学類型による違いを明らかにしたところで、就職活動の結果である内定獲得時期の違いをみることにしよう。

図表 1—14 は、はじめて内定をもらった時期を大学類型別に累積百分率にして示したものである。いずれの大学類型においても 3 年生の 3 月下旬もしくは 4 年生の 4 月上旬頃から内定を獲得する者が本格的に現れはじめるが、その後の内定獲得状況は大学類型によって大きく異なっている。「国立 I・私立 A」では 4 月の 1 ヶ月間のみで約 35% の学生が最初の内定を獲得し、4 月下旬には累積内定率が 50% に達するのに対して、他の大学類型では 4 月下旬までの累積内定率は「国立 II・公立」27%、「私立 B」22%、「私立 C」では 14%にとどまる。その後も「国立 I・私立 A」のように 1 ヶ月間の内定獲得率が 30% を超えるような内定獲得時期の集中は他の大学類型では認められない。とくに「私立 C」では調査時点の 10~11 月まではほぼ一定の割合で累積内定率が上昇している。グラフから明らかなように、「私立 C」は内定獲得の時期が最も遅く（＝グラフが右側に位置する）、また内定獲得時期の分散が大きい（＝グラフの立ち上がりが緩やか）。「国立 I・私立 A」では短期集中型の活動が行われているのに対して、大学の選抜性が低くなるにつれ長期分散型の活動になっている。

図表 1-14 最初に内定を獲得した時期



内定獲得までのスピードの差異により、最も早い「国立 I・私立 A」と最も遅い「私立 C」の間の累積内定率の差は 5 月下旬に約 40 ポイントまで拡大するが、その後は少しずつ差が縮小する。それでも調査時点の 10～11 月において内定を獲得した者は、「国立 I・私立 A」では 94%に達するのに対して、「国立 II・公立」86%、「私立 B」79%、「私立 C」70%であり、相対的に低い水準にとどまっている。内定獲得率もまた大学の選抜性によって大きく異なっているのである。ただし、これはあくまで調査時点の数値であり、この時点で就職活動を継続している者もいるため、卒業時の最終的な内定獲得率はいずれの大学類型ともに上昇するとともに、類型間の差は縮小すると考えられる。

5. 内定獲得と就職活動プロセスの関係

(1) 内定獲得時期の規定要因

前節で示したように選抜性の低い大学ほど内定獲得の時期は遅くなる。たしかに図表 1-2～図表 1-6 で示したように「国立 I・私立 A」<「国立 II・公立」、「私立 B」<「私立 C」の順に遅れて就職活動の各行動を開始する者の比率が高く、そのぶん内定獲得の時期が遅れることは予想される。しかし活動開始時期の差と比較してみれば、内定獲得時期の差の

方がより大きく、活動開始時期の違いだけでこの差を説明することはできない。すなわち同時期に活動を開始したとしても、選抜性の低い大学では早期に内定を獲得できる者と、なかなか内定を獲得できない者への分化が生じているのである。早期に内定を獲得できる学生とはどのような学生なのか。ここでは内定獲得までの期間の規定要因をイベントヒストリー分析（Cox 回帰分析）とよばれる手法を用いて検討する。

イベントヒストリー分析とは、あるイベントが発生するタイミングに影響する説明変数の効果を明らかにする分析手法である⁴。すなわちここでは、「内定獲得」というイベントが起こるまでの期間に対して、就職活動のプロセス（活動開始時期、活動量など）、大学生活における経験、性別や地域などの属性的要因が、どのような影響を及ぼしているのかを検証することになる。この手法を用いることの利点は、まだ「内定獲得」というイベントが起こっていない、すなわち就職活動をしたがまだ内定が得られていないケース（「中途打ち切り（センサリング）」ケースという）を分析対象に含むことができることにある。内定獲得までの期間を従属変数として通常の重回帰分析を行うことを想定した場合、未内定者については内定獲得までの期間を算出することができないため、それらのケースは分析から除外されることになる。しかし未内定者を分析から除外してしまうと対象者の偏りが生じてしまい、現実の起こり方を正しく反映しない可能性がある。現に調査時点において活動を継続している者がおり、「まだ内定を得られていない」という事実も情報として分析に含む必要があるのである。

具体的な分析の概要について説明する。従属変数に相当する内定獲得までの期間は、3年生の1月を起点として「はじめて内定をもらった時期」までの期間を用いた。したがって厳密に言えば就職活動の開始から内定獲得までの期間ではなく、内定獲得時期の規定要因を分析していることになる。本来であれば就職活動を開始した時期そのものを起点とする期間を用いたほうが望ましいが、すでに示したように活動の初期段階と考えられる資料請求やエントリーシートの提出など個別の活動レベルではそれらを行っていない学生も多く、どの時点をもって就職活動が本格的に開始されたとするかを特定することは難しいのである。また、内定を得られないまま就職活動を途中でやめてしまった学生については、活動を停止した時点において「中途打ち切り（センサリング）」ケースとするべきであるが、実際に活動をやめた時期は不明であるため、未内定者は全て調査時点である11月下旬における「中途打ち切りケース」とした。

いっぽう、内定獲得時期に影響を与える要因としてとくに注目するのは、就職活動の開始時期、就職活動の量、大学就職部（キャリアセンター）による就職支援の利用など、就職活動のプロセスである。就職活動の開始時期は、いずれの大学類型においても9割以上の学生が行ったとした企業説明会やセミナーにはじめて参加した時期を用い、「標準的な」開始時期である「3年生の1～2月」を基準とし、「3年生の12月まで」、「3年生の3月以降（もしくは

⁴ イベントヒストリー分析については、中井（2005）に基本的な考え方、主要概念、適応事例などが簡潔に紹介されているので、参考にされたい。

は参加なし)」のダミー変数を設定した。就職活動の量は、資料請求数、エントリーシートの提出数、受験企業数のいずれをとっても相互の相関が高い（＝たくさん活動している人は、どの項目についても活動量が多い）ため、ここでは「面接を受けた企業数」のみを用いた。具体的には「5～9社」を基準とする、「0社」、「1～4社」、「10～19社」、「20～29社」、「30社以上」のダミー変数である。大学就職部の利用については、「個別企業の情報・求人情報」、「OB・OGの名簿や紹介」、「履歴書・エントリーシートの書き方などの指導」についてそれぞれ利用したとする者を1としたダミー変数を設定した。

その他の説明変数の概要は以下のとおりである。

- ・性別 …………… 「男性」＝1、「女性」＝0のダミー変数
- ・地域 …………… 「関東」を基準とした、「北海道・東北」、「中部・東海」、「近畿」、「中国・四国」、「九州・沖縄」の各ダミー変数
- ・専攻分野 …… 「人文科学」＝1、「社会科学」＝0のダミー変数
- ・大学の成績 …優（A）を取得した割合
- ・大学生活での経験 …「クラブやサークルでの活動」、「アルバイト」、「インターンシップ」のそれぞれについて、「とても熱心だった」（4点）～「まったく熱心でなかった」（1点）
- ・公務員／教員採用試験の受験 …公務員試験等を「受験して不合格になった」者を1とするダミー変数

なお、分析は大学類型別⁵に行い、大学の選抜性によって規定要因にいかなる違いがあるかについてもあわせて検証する。

分析結果は図表1-15に示した。表中の係数が正の値であれば早期に内定を獲得できていること、反対に負の値の場合には内定獲得時期が遅くなる（もしくは内定を得られない）ことを意味している。以下では本章の主要な関心の対象である「私立C」に焦点をあて、「私立B」、「国立I・私立A」の結果と比較しつつ図表1-15を解釈する。

まず、活動の開始時期の影響では、企業説明会やセミナーへの「標準的な」参加時期である3年生の1～2月より遅れて開始した者の場合、いずれの大学類型においても内定時期は当然遅くなる。反対に「標準的な」時期よりも前に説明会等に参加した場合、「私立B」、「国立I・私立A」では内定時期を有意に早めているのに対して、「私立C」では早期に開始することの効果が見られない。同様に活動量の影響についても、大学類型間で結果が異なる。面接を受けていない（0社）場合は内定を得られないのは当然であるとして、ここで注目すべきは「私立C」では「5～9社」を基準とした場合、「0社」を除き面接を受けた企業数は内定獲得時期に有意な影響を及ぼしていないことである。つまり「私立C」では早期に内定を得た者もそうでない者も面接を受けた企業数に大きな差はないことになる。これに対して、

⁵ 「国立II・公立」は先述のとおり中国・四国地域の大学に対象者が集中しているため、分析から除外した

図表 1-15 内定獲得時期の規定要因(イベントヒストリー分析)

		私立C		私立B		国立 I・私立A	
		B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
開始時期 (最初の説明会)	3年生12月まで	.063	1.066	.198 **	1.219	.314 **	1.369
	3年生1~2月(基準)	-	-	-	-	-	-
	3年生3月以降	-.521 **	.594	-.451 **	.637	-.371 *	.690
活動量 (面接を受けた企業数)	なし	-3.033 **	.048	-3.482 **	.031	-10.324	.000
	1~4社	-.101	.904	-.361 **	.697	-.052	.949
	5~9社(基準)	-	-	-	-	-	-
	10~19社	.122	1.129	.091 +	1.096	.455 **	1.576
	20~29社	.095	1.100	.175 *	1.191	.460 **	1.584
	30社以上	.035	1.036	-.010	.990	.222	1.248
性別	男性	.387 **	1.473	.218 **	1.244	.315 **	1.370
地域	北海道・東北	-.228 *	.796	-.255 **	.775	-.107	.898
	関東(基準)	-	-	-	-	-	-
	中部・東海	.277 **	1.319	-.063	.939	-.415 **	.661
	近畿	.252 **	1.286	-.151 **	.860	-.158	.854
	中国・四国	.139	1.149	-.303 **	.739	-	-
	九州・沖縄	-.290 *	.748	-.351 **	.704	-.355 **	.701
専攻分野	人文科学	-.215 *	.806	-.119 **	.887	.041	1.042
大学の成績	優の割合	.040 **	1.041	.022 *	1.022	.016	1.016
学生生活	クラブ・サークル	.063 *	1.065	.043 *	1.044	.064 +	1.066
	アルバイト	.139 **	1.149	.036	1.036	.069	1.071
	インターンシップ	.035	1.035	.059 **	1.061	.059	1.060
公務員試験等	不合格	-.266 **	.766	-.224 **	.799	-.250 **	.779
就職部の利用	企業情報	-.315 **	.730	-.273 **	.761	-.286 **	.752
	OB・OGの名簿や紹介	-.047	.954	.181 **	1.199	.243 *	1.275
	履歴書・エントリーシート	.075	1.077	.175 **	1.191	-.027	.973
ケース数		1569		3141		616	
うち、打ち切りケース(内定なし)		423		591		25	
-2対数尤度		15272.146		37148.023		6478.362	
カイ2乗		373.348 **		796.203 **		162.881 **	

**p <.01, *p<.05, +p<.10

「私立 B」、「国立 I・私立 A」では「20~29社」とした者で有意に内定獲得時期が早く、活動量の多さが早期の内定獲得に効果をもつ⁶。図表 1-13 で示したように約半数の学生が1~4社しか面接を受けていない「私立 C」においては、首尾よく早期に内定を得た学生であっても活動量が少ない。周囲の学生と同じように活動しているにもかかわらず、早期に内定を得られなかった学生は、少数の企業に断られただけで「自分は就職に向かないのでは」と考えたりすることもあるだろう。

大学就職部の利用の効果では、いずれの大学類型においても個別企業の情報・求人情報を得るのに利用したとする学生で内定獲得時期が遅れている。これは就職活動の初期段階では就職支援サイトや企業説明会からの情報収集が中心であるのに対して、内定を得られない者が後になって就職部からの情報を利用するようになるためではないかと考えられる。また OB・OG の名簿の閲覧や紹介では、「私立 B」、「国立 I・私立 A」では利用者の内定獲得時期を早めているのに対して、「私立 C」では有意な効果を及ぼしていない。就職活動における OB・OG の利用はかつてほど重要でなくなっている(荻谷・岩内・平沢 1998) とはい

⁶ ただし、「30社以上」とした者では有意な効果はみられず、むしろなかなか内定を得られない学生が多数の企業を受験せざるを得なくなっていることがうかがえる。

え、選抜性の高い大学ほど早期の内定獲得に影響を及ぼしているといえる。履歴書・エントリーシートの書き方指導は、「私立 B」のみ内定時期に有意な影響を与えている。指導を受けた者の割合は、「私立 C」84%に対して「私立 B」80%であり大きな差はないけれども、そもそも応募企業数が少ない「私立 C」では内定獲得に影響しないのではないかと考えられる。

その他の説明変数の影響は以下のとおりである。就職活動の時期や活動量を一定にした場合、女性より男性の方が、同じ「文系」でも人文科学よりは社会科学を専攻する学生の方が内定を獲得しやすい。地域の変数は、当該地域の労働市場の状況を反映させるために導入したものであり、いずれの大学類型においても同様の傾向が現れると予想したが、結果は異なった。「私立 B」および「国立 I・私立 A」では関東が他のいずれの地域よりも内定獲得時期が先行しているのに対して、「私立 C」では中部・東海、近畿の方が関東より有意に早く内定を獲得している。この結果は、関東に所在する「私立 C」において、調査時点での未内定者の比率が中部・東海、近畿よりも高いことに影響されていると考えられる⁷。

大学生活の影響をみると、「私立 C」、「私立 B」とともに大学の成績が良い者ほど、またクラブ・サークル活動に熱心に取り組んだ者ほど内定を獲得しやすい。また「私立 C」ではアルバイト、「私立 B」ではインターンシップにそれぞれ熱心に取り組んだ者ほど内定を獲得しやすいという結果が得られた。大学での学習であれ、課外活動その他であれ、学生生活に積極的に取り組むことが内定獲得につながっていることを示している。一方、「国立 I・私立 A」ではこれらの変数はいずれも内定獲得時期に有意な影響を及ぼしていない。さらに付け加えると、いずれの大学類型においても公務員試験、教員採用試験等の資格試験を目指して不合格になった者では、就職活動を行ったとしても内定を獲得しにくくなっている。

(2)内定先企業規模の規定要因

就職活動を行った結果、どのような企業に就職できるのか、より端的に言えば「良好な雇用機会」と目される大企業に就職できるチャンスは、大学の選抜性によって異なっていることはこれまで多くの実証分析によって明らかにされてきた。今回の調査データにおいても、図表 1-1 で示したように内定先の企業規模は大学類型によって大きく異なっている。それでは同一の大学類型の内部において、大企業への就職率を規定する要因は何なのか、また大学類型によってその規定要因は異なるのか。とりわけ、本章で着目してきた活動の開始時期や活動量は大企業への就職チャンスに影響を及ぼしているのだろうか。ここでは、先の内定獲得時期の規定要因に関する分析と同一の説明変数を用いて検証する。

図表 1-16 は、大企業（従業員数 1000 人以上）に内定した者を 1、それ以外の企業に内定した者を 0 とするダミー変数を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果である。ここでも「私立 C」を中心に、他の大学類型との比較を行いながら結果を要約する。

⁷ 「私立 C」における調査時点での未内定率は、関東 32%に対して、中部・東海 21%、近畿 24%である。

図表 1-16 大企業就職の規定要因（ロジスティック回帰分析）

		私立C		私立B		国立 I・私立A	
		B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
開始時期	3年生12月まで	.180	1.197	.180 +	1.198	.365 +	1.440
	(最初の説明会) 3年生1~2月(基準)	-		-		-	
	3年生3月以降	.042	1.042	-.220 +	.802	-.251	.778
活動量	1~4社	-.120	.887	-.315 *	.729	-1.042 **	.353
	(面接を受けた企業数) 5~9社(基準)	-		-		-	
	10~19社	.172	1.188	.025	1.025	-.025	.975
	20~29社	.192	1.212	.276 +	1.318	-.055	.947
	30社以上	-.356	.701	.176	1.193	-.393	.675
性別	男性	.181	1.198	.208 *	1.231	.088	1.092
地域	北海道・東北	-.121	.886	-.341	.711	.395	1.484
	関東(基準)	-		-		-	
	中部・東海	-.625 **	.536	-.328 *	.721	-.033	.968
	近畿	.173	1.189	-.032	.968	.540 *	1.716
	中国・四国	-.622 +	.537	-.674 **	.510		
	九州・沖縄	-.512	.600	-.060	.942	.214	1.239
専攻分野	人文科学	-.221	.802	-.222 *	.801	.072	1.075
大学の成績	優の割合	.046	1.048	.027	1.027	-.075 +	.928
クラブ・サークル活動		.112 *	1.118	.039	1.040	.061	1.063
アルバイト		.051	1.053	.065	1.068	-.002	.998
インターンシップ		.020	1.021	-.018	.983	.180 +	1.197
公務員試験等 不合格		.130	1.139	-.106	.899	-.372	.689
就職部の利用	企業情報	-.017	.983	.004	1.004	-.023	.977
	OB・OGの名簿や紹介	-.005	.995	-.006	.994	-.004	.996
	履歴書・エントリーシート	.007	1.007	-.002	.998	.053	1.054
定数		-1.537	.215	-.820	.440	.209	1.232
ケース数		1159		2599		619	
-2対数尤度		1331.998		3294.654		777.032	
カイ2乗		39.587 **		98.764 **		52.284 **	

**p<.01, *p<.05, +p<.10

まず就職活動の時期（はじめて説明会等に参加した時期）の影響をみると、「私立 B」では標準的なスケジュールである 3 年生の 1～2 月よりも早く開始した者で大企業就職確率が高く、反対に 3 月以降に遅れて開始した者で大企業への就職確率は低くなり、早く開始した者ほど大企業に就職していることがわかる。「国立 I・私立 A」においても、3 年生の 12 月までに開始した者の大企業への就職確率が高い。これに対して「私立 C」では 3 年生 12 月までの早期に開始した者とも、3 月以降に開始した者のいずれも標準的な開始時期である 1～2 月に開始した者と大企業への就職確率に有意な差はない。大学類型によってケース数が異なるので有意性のみでの判断は危険であるが、係数の値を比較してみれば「私立 C」では開始時期による影響が小さいことは明らかである。

活動量（面接を受けた企業数）の影響をみても、「私立 B」、「国立 I・私立 A」では「1～4 社」と活動量が少ない者で大企業への就職率が有意に低くなるのに対して、「私立 C」では活動量による大企業就職への影響はみられない。なお「私立 B」では「20～29 社」が 10% 水準であるものの有意である。

活動の時期および活動量以外では、いずれの大学類型においても有意な影響を及ぼしている変数は少ない。とくに「私立 C」、「私立 B」では内定獲得時期に影響があった大学の成績や学生生活の経験も、「私立 C」のサークル・クラブ活動を除き大企業への就職に対しては効果

を持たない。それだけ大企業への就職機会は大学の選抜性によって強く規定されているともいえるのである。

6. まとめ

本章では、大学の選抜性（入学難易度）によって設定した大学類型ごとに、就職活動プロセスの特徴を記述したうえで、内定獲得時期および大企業への就職の規定要因に関する分析を行った。これらの分析から得られた知見が、大学における就職支援、とりわけ未内定者が多い非銘柄大学における就職支援に対してもつ意味を考察する。

第4節で示したように、「私立C」の学生は、就職活動の開始時期がやや遅く、活動量も銘柄大学の学生と比較するとかなり少ない。内定を獲得した時期も他の大学に比べると遅く、また内定時期のバラつきが大きい。さらに、就職活動を継続していても10～11月までに内定を獲得できていない者、途中で活動を止めてしまう者の割合も高い。

それでは、かれらの活動開始時期を早め、より多く活動するよう促すことによって、内定獲得に導くことが可能であるかといえ、そうではない。第5節で行った内定獲得時期の規定要因の分析結果では、標準的なスケジュールより遅れて活動を開始することが内定獲得に不利になることは確かであるものの、「私立C」では早めの活動開始が必ずしも早期の内定には結びつかないことが示された。活動量に関しても、「私立C」では内定を獲得した時期によって面接を受けた企業数に有意な差はないことを明らかにした。さらに内定を得た学生に限ってみても、大企業への就職に対して活動の時期・量は直接的な影響を及ぼしていない。つまり現状では、「早く」、「たくさん」活動することへの誘因を、周囲の学生の就職活動の状況からかれらが見出すことは難しいのである。もちろん就職の目的や動機が曖昧なまま活動時期を早め、活動量を増やしても無意味であることはいうまでもない。

非銘柄大学の学生の就職活動は、就職支援サイトや就活マニュアル本が提示する「標準的な就職活動」とは、スケジュールや活動内容において乖離がみられた。いいかえれば、従来型の「大学から職業への移行」のあり方が必ずしも通用しないといえる。ただしその要因を学生の就職への取り組みに対する消極性のみに戻すべきではない。かれらが就職活動を行っている企業は、そもそも「標準的な就職活動」が想定している企業群とは異なっているがゆえに、活動方法やタイミングがずれているとみることも必要である。もちろん非銘柄大学の学生においても「標準的な就職活動」に沿って望ましい就職先を得る者は少なくない。その一方で時期や活動内容を異にする非標準的な活動を行う（行わざるをえない）学生の割合も銘柄大学に比べればきわめて多いことを本章の分析結果は示している。

多くの学生がそれぞれ異なる時期に異なる内容の活動を行う（行わざるをえない）、そこに非銘柄大学における就職活動、就職支援の困難さ・複雑さが存在する。必要とされる就職支援のタイミング、内容もまた個々の学生に応じて多様にならざるをえない。こうした個別的な支援を強化するためには、就職支援部署に多数の人員を配置することなど、より多くの

リソースが必要となる。したがって、個々の大学における努力だけではおのずと限界がある。大学における就職支援とともに、外部の公的な支援機関等との連携等が今後はより求められてくるであろう。

文献

- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和 2005 『大卒フリーター問題を考える』, ミネルヴァ書房
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治 2006 「大学から職業へⅢ その1ー就職機会決定のメカニズムー」, 『東京大学教育学研究科紀要』第46巻, 印刷中
- 苅谷剛彦・岩内亮一・平沢和司 1997 『大学から職業へⅡー就職協定廃止直後の大卒労働市場ー』, 広島大学大学教育研究センター
- 谷内篤博 2005 『大学生の職業意識とキャリア教育』, 勁草書房
- 中井美樹 2005 「ライフイベントの統計分析ーイベントヒストリー分析ー」, 『立命館産業社会論集』第41巻第2号, pp.77-85
- 平沢和司 2005 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」, 『日本労働研究雑誌』N0.542, pp.29-37
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦 2007 「大学から職業へⅢ その2ー就職活動と内定獲得の過程」, 『東京大学教育学研究科紀要』第46巻, 印刷中
- 溝上慎一 2004 『現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』, 日本放送出版協会

第2章 大学生の正社員への移行支援における相談機能の効果—大学の選抜性と支援

1. 問題の所在

本章の目的は、大学から職業への移行における支援（相談機能）の効果について、大学類型ごとに検討することである。

これまで大学生の学校から職業への移行においては、有名大学を対象に、学校歴（大学の選抜性）と企業規模が結びついていることが繰り返し指摘されてきた。有名大学だと大企業に就職する割合が高くなるという学（校）歴社会論である。こうした有名大学と企業の序列の対応は、90年代の不況期を通じて維持された（松尾 1999）。自由な労働市場の中で、大学生が学校歴という銘柄を背負っていっせいに競争するという、大卒移行モデルである。

しかしこれらの学（校）歴社会論において参照される大学群は、700校を超える大学のピラミッドの頂点のごく一部であると言ってよい。これまでの研究は、これらの大学の教育から職業への移行に関する分析をもって、日本の大学生の移行に一般化してきたのである。しかし荻谷らの分析は、非有名大学の就職プロセスは有名大学のそれとはかなり異なっていることを示唆している（荻谷ほか 2006）。学生はすべての応募者と競争するのではなく、学校歴によって配分されたトラックの中で、それぞれ競争しているという「分断的選抜」説（竹内 1995）もこの知見と一致するものである。すなわち、これまでクローズアップされてきた一部の有名大学におけるモデルだけではなく、それぞれの大学の選抜性における移行モデルが存在すると想定できる。

これまで対象となつてこなかった非有名大学の大半を占める新設大学は、移行における大学の関わり方に特徴があると言われている。労働政策研究・研修機構（2005）の調査によれば、90年代以降に設置された小規模な私立大学は、就職・キャリア形成支援にける学生一人当たりの職員や経費が高く、学生の移行支援に力を注いでいることが確認できる（労働政策研究・研修機構 2006）。新設大学の大半は卒業生が少ないため、新卒労働市場の中で不利な位置にある大学がとる行動とも考えられる。他方で、これまで就職支援の必要がなかった有名大学においても、就職・キャリア形成支援に力を入れはじめており、大学生の移行における支援の役割や効果に社会的関心が高まっていることがうかがえる。

そこで本稿は、大学生の正社員への移行における、就職支援・キャリア形成支援について分析するが、大学の支援全体については第4章に譲り、相談機能について焦点をあてる。大学の相談機能の充実は周知のとおりであるが、近年、若者が生きる世界としてのソーシャル・ネットワークという観点からも、相談機能に対する関心が高まっている。久木元（2006）はフリーターの分析から、相談相手からみるソーシャル・ネットワークには、若者が生きている意味世界の一部が表現されていることを示唆している。近年の若者支援においては、若者が生きている世界に寄り添った支援が効果的であることが明らかにされており（小杉・堀 2006）、支援の効果を高める上でも、相談機能に着目することは重要だと考えられる。

本章の構成は以下の通りである。第2節では本論文で用いるデータの概要について説明する。第3節では、支援パターンを抽出し、移行との関連を選抜性に基づく大学類型ごとに整理する。この整理に基づき支援類型を作成し、第4節で孤立型の特徴を探る。続く第5節では、支援類型がどのような役割を果たしているのかを検討する。第6節では知見を敷衍する。

2. データの概要

本章で用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2005年10月～11月に実施した「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」(調査1)である(調査の詳細は序章参照)。大学の選抜性は図表2-1に示す私立A、私立B、私立C、国立、公立の5類型による¹。

参考までに、入学方法について見ておこう(図表2-1)。まず大学の選抜性と入学者選抜との関連を見ると、大学の選抜性が高いと一般入試の割合が高いことは明らかである。

図表2-1 大学の選抜性と入学者選抜方法

大学ランク	計	一般入試	AO入試	一般推 薦・指定 校推薦	その他	無回答	N
私立A	100.0	62.5	1.7	29.3	6.3	0.2	933
私立B	100.0	49.9	2.2	39.1	8.2	0.6	6591
私立C	100.0	32.5	9.1	50.9	7.1	0.4	3396
国立	100.0	78.9	0.8	16.1	3.9	0.3	3747
公立	100.0	75.5	0.0	21.3	2.9	0.3	1524
不明	100.0	32.3	9.0	51.6	6.8	0.4	279
合計	100.0	55.7	3.2	34.3	6.4	0.4	16470

また、大学の選抜性と出身学科の関係をみると(図表2-2)、大学の選抜性が低いほど、出身学科が多様な学生の割合が増加する。

図表2-2 大学の選抜性と出身学科

大学ランク	計	普通科	専門学科	その他	無回答	N
私立A	100.0	94.3	4.5	0.6	0.5	933
私立B	100.0	89.2	7.9	2.0	0.9	6591
私立C	100.0	72.0	23.3	3.4	1.3	3396
国立	100.0	91.3	6.6	1.4	0.8	3747
公立	100.0	87.6	8.7	2.9	0.9	1524
合計	100.0	86.0	10.9	2.1	0.9	16470

¹ 設置者と入学難易度により類型化した。国立、公立、私立A(偏差値57以上)、私立B(偏差値46～56)、私立C(偏差値45以下)。偏差値は、代々木ゼミナールの主に社会科学系の偏差値ランキングに基づく。私立Aはこれまで対象となってきた大学とほぼ一致する銘柄大学である。ただし、異なる学部を持つ大学においても、社会科学系によって大学の選抜性を分類しているため、大学ごとの分断的選抜を詳細に検討するものではないが、大まかな把握は可能である。

したがって大学の選抜性が下のほうに位置する大学では、これまで想定されてきたような「一般入試・普通科出身」である伝統的な学生の割合は低く、多様な学生を抱えるようになっていくことがうかがえる。

なお各大学における学生の抽出は、できる限り該当大学の学生全体を代表する構成になるように依頼したが、学事日程等の都合で、内定者のみに配布した場合や一部の学部のみ配布したことがあるため、各大学の内定者割合が8割を超える場合、または回答数が30人未満の大学は分析対象から除外した。また、配布数も大学の状況によって異なり一律ではない。本稿では、これらの条件をクリアした対象者のうち、進学（希望）者などを除いた11,741人を対象として分析する。

3. 支援変数と移行状態

はじめに、各大学の学生が利用した支援を概観する。

図表2-3から7は、多重回答で「就職活動について悩んだ時、誰に相談しましたか」という設問への解答と、進路との関連を提示した。大学内の友だちがもっとも割合として高く、親などの保護者、大学内外の友だちが上位にあることは共通している。先輩については、私立Aと国公立が高く、私立B、私立Cは低い。大学の先生・職員・カウンセラーは私立Cでもっとも高く、私立A、私立Bは同水準にあり、国公立ではやや下がる。

図表2-3 進路と支援（私立A）

	親などの保護者	大学内の友だち	大学外の友だち	きょうだい	恋人	先輩	大学の先生・職員など	公的な就職支援機関	その他	誰も相談しなかった	N
正社員内定	64.7	82.9	46.2	21.0	34.1	35.3	38.4	5.1	0.3	4.5	604
内定なし・就活中	62.7	75.9	32.5	20.5	25.3	10.8	54.2	6.0	1.2	4.8	83
無活動・就職希望	85.0	80.0	40.0	15.0	30.0	15.0	40.0	5.0	0.0	5.0	20
未定・迷っている	88.9	77.8	44.4	11.1	55.6	44.4	11.1	22.2	0.0	0.0	9

私立Aは、「正社員内定」で、大学内外の友だち、恋人、先輩の割合が高く、「内定なし・就活中」は、大学の先生・職員で高い。「無活動・就職希望」「未定・迷っている」はNの数が多いので、分析は控える。

図表 2-4 進路と支援（私立 B）

	親などの保護者	大学内の友だち	大学外の友だち	きょうだい	恋人	先輩	大学の先生・職員など	公的な就職支援機関	その他	誰にも相談しなかった	N
正社員内定	63.8	77.1	48.1	21.9	32.2	21.7	40.9	3.3	0.5	4.2	3363
内定なし・就活中	62.0	74.8	46.9	21.1	21.7	14.6	36.3	5.0	0.2	5.4	1070
無活動・就職希望	47.2	66.5	46.0	16.8	28.6	13.7	27.3	2.5	0.6	8.1	161
未定・迷っている	46.2	65.4	37.2	16.7	28.2	6.4	25.6	0.0	0.0	23.1	78

私立 B においては、「正社員内定」「内定なし・就活中」が類似しており、支援が多様性に富んでいる。恋人、先輩、大学の先生・職員などの割合が「正社員内定」では高くなっていることが特徴である。

「無活動・就職希望」「未定・迷っている」は全体として低いが、先輩、大学の先生・職員などがとりわけ低く、「未定・迷っている」では誰にも相談しなかった割合が高い。

図表 2-5 進路と支援（私立 C）

	親などの保護者	大学内の友だち	大学外の友だち	きょうだい	恋人	先輩	大学の先生・職員など	公的な就職支援機関	その他	誰にも相談しなかった	N
正社員内定	59.1	66.4	40.9	17.2	27.9	17.6	46.0	3.3	1.1	6.5	1672
内定なし・就活中	61.1	68.4	46.4	19.3	21.0	19.6	42.9	5.5	0.4	6.6	715
無活動・就職希望	56.8	67.6	45.0	20.7	25.2	10.8	32.4	2.7	0.9	9.9	111
未定・迷っている	45.1	45.1	47.1	9.8	23.5	19.6	23.5	5.9	0.0	11.8	51

私立 C も私立 B と同様に、「正社員内定」「内定なし・就活中」は類似しており、支援が多様性に富んでいる。大学の先生・職員などで大きな差がみられ、「正社員内定」でもっとも高くなっている。

図表 2-6 進路と支援（国立）

	親などの保護者	大学内の友だち	大学外の友だち	きょうだい	恋人	先輩	大学の先生・職員など	公的な就職支援機関	その他	誰にも相談しなかった	N
正社員内定	62.2	78.4	39.3	21.4	33.4	27.9	26.5	5.2	0.6	4.2	1494
内定なし・就活中	66.0	77.2	37.3	23.1	37.7	29.5	32.8	7.1	0.0	5.2	268
無活動・就職希望	60.0	74.5	40.0	12.7	27.3	32.7	12.7	5.5	3.6	3.6	55
未定・迷っている	69.6	60.9	17.4	8.7	26.1	17.4	26.1	4.3	0.0	17.4	23

国立において特に差が見られるのは、大学の先生・職員などの利用であり、「内定なし・就活中」で高く、「無活動・就職希望」で低い。「未定・迷っている」はNの数が少ないので、分析は控える。

図表 2-7 進路と支援（公立）

	親などの保護者	大学内の友だち	大学外の友だち	きょうだい	恋人	先輩	大学の先生・職員など	公的な就職支援機関	その他	誰にも相談しなかった	N
正社員内定	57.1	77.4	43.3	20.6	31.9	23.5	37.5	4.1	0.4	4.1	809
内定なし・就活中	54.8	77.0	40.7	23.7	25.9	17.8	40.7	5.9	0.0	5.2	135
無活動・就職希望	54.5	72.7	36.4	27.3	22.7	18.2	13.6	0.0	0.0	4.5	22
未定・迷っている	80.0	80.0	30.0	30.0	10.0	30.0	60.0	0.0	0.0	0.0	10

公立では、「正社員内定」が、先輩、恋人の割合がやや高いものの、「正社員内定」「内定なし・就活中」にはあまり差が見られない。「無活動・就職希望」「未定・迷っている」はNの数が少ないので、分析は控える。

以上から、進路と支援の利用の差が明確なのは、私立 B および私立 C であった。「正社員内定」は、支援が多様で、「大学の先生・職員」の利用度が高い。私立 A と国立は、「内定なし・就活中」で学校の支援を利用する割合が高いが、公立は大きな差が見られなかった。

しかしこの設問はいくつでも○をつけてもらう設問のため、個人のレベルにおける支援については不明である。そのため個人ごとの支援パターンを抽出することにした。手順は以下のとおりである。

まず公的機関やその他については割合が低いことから除いた。また選択肢の数が多いことから、支援の提供先によって分類することにした。

保護者・兄弟は家庭という集団であるという意味で同一の集団に分けられ、また友達は同年齢の集団と見なすことができる。学校を通じて得られる支援として、先輩と、学校の先生・職員・相談員を分けて分析してみたが同様の傾向を示したため、同一の道筋とみなしてひとつに整理した。恋人は単独の支援とした。支援を合計4つの経路から把握する。

はじめに、経路の多様さを簡略に見るため、経路を足し合わせたものを図表 2-8 に示した（なお、単純に相談相手数カテゴリーを足し合わせてみると、5つまでは多いほうが正社員内定率は高くなるが、6つ以上のカテゴリーの人数は少なくなる。）

図表 2-8 経路のチャンネル数

	数	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷ってい る	計	N
私立A	0	75.6	17.1	2.4	4.9	100.0	41
	1	83.1	15.7	1.1	0.0	100.0	89
	2	83.9	10.7	4.0	1.3	100.0	224
	3	86.5	10.4	2.7	0.4	100.0	259
	4	82.7	11.8	1.8	3.6	100.0	110
	計	82.7	11.6	3.4	2.3	100.0	735
私立B	0	56.8	30.3	6.9	6.0	100.0	333
	1	67.1	26.1	5.3	1.6	100.0	833
	2	68.7	26.1	3.7	1.4	100.0	1587
	3	76.3	20.0	2.4	1.2	100.0	1443
	4	81.3	15.8	1.9	1.1	100.0	571
	計	68.3	22.3	6.2	3.2	100.0	4985
私立C	0	59.0	28.3	7.4	5.3	100.0	244
	1	63.9	27.9	5.1	3.1	100.0	513
	2	65.4	28.9	3.9	1.8	100.0	840
	3	65.1	29.4	4.2	1.3	100.0	744
	4	72.6	22.8	3.0	1.5	100.0	263
	計	61.8	26.7	7.1	4.3	100.0	2744
国立	0	54.9	33.1	8.5	3.5	100.0	142
	1	81.1	13.9	3.3	1.8	100.0	338
	2	84.3	12.0	3.2	0.5	100.0	626
	3	80.3	16.2	2.4	1.1	100.0	538
	4	78.3	17.7	2.4	1.6	100.0	249
	計	74.9	15.0	6.2	4.0	100.0	2013
公立	0	66.7	23.3	10.0	0.0	100.0	60
	1	81.6	15.3	2.6	0.5	100.0	190
	2	81.9	13.0	3.7	1.4	100.0	353
	3	84.6	14.0	0.3	1.0	100.0	286
	4	84.8	12.4	1.9	1.0	100.0	105
	計	78.8	13.7	4.7	2.7	100.0	1034

注：無回答は省略した。

いずれにおいても、相談相手がない（経路数が0）は、正社員内定の割合は低くなっている。また国立、私立Aを除くと、経路が多いほど、内定率も高まっている。

私立Aは、1つ以上であれば正社員内定の割合はほとんど変わらず、支援の多様さによって、正社員内定割合が変化しているわけではない。私立Bは、1から2だと変わらないが、3以上だと内定の割合が高い。私立Cは経路が多いほど内定率が高まっているが、特に4つだと高い。国立は多いほど内定率が高まっているわけではなく、2がもっとも正社員内定割合が高い。公立は経路が多いほど、内定率も高まっている。

私立Aおよび国立については、経路と正社員内定率の明確な関連は見られないが、私立B、C、公立ではいずれも差が見られ、経路数が多いほど正社員内定率は上昇するという関係が存在する。

詳しく展開しよう。以下の2-9～13の図表においては、保護者・兄弟（以下、保護者）、友達、恋人、先輩・学校（以下、学校）の組み合わせを示している。

全体的な傾向としては、国立を除き、友だちのみ、友だち+先輩・学校、保護者+友だち、保護者・友だち・学校、保護者+友だち+恋人+学校、のパターンが上位5パターンを占めている。大学の選抜性は問わず、大学生の移行支援に共通するパターンである。これらのよく見られるパターンのうち、もっとも内定率が高いのは、私立B、私立Cとも、保護者+友だち+恋人+学校である。私立A、公立は各カテゴリーの人数が少なく、判断が難しいが、私立Aでは学校+恋人、国立は友達+学校が上位に位置している。

図表2-9 支援パターン（私立A）

	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷ってい る	N
なし	75.6	17.1	2.4	4.9	41
学校	64.3	35.7	0.0	0.0	14
恋人	75.0	25.0	0.0	0.0	4
学校+恋人	100.0	0.0	0.0	0.0	2
友達	86.8	11.3	1.9	0.0	53
学校+友達	90.0	10.0	0.0	0.0	70
友達+学校	85.7	14.3	0.0	0.0	21
友達+学校+恋人	96.6	0.0	3.4	0.0	29
保護者	88.9	11.1	0.0	0.0	18
保護者+学校	85.7	14.3	0.0	0.0	14
保護者+恋人	55.6	11.1	22.2	11.1	9
保護者+恋人+学校	100.0	0.0	0.0	0.0	5
保護者+友達	81.5	10.2	6.5	1.9	108
保護者+友達+学校	82.0	14.4	3.0	0.6	167
保護者+友達+恋人	93.1	5.2	1.7	0.0	58
保護者+友達+恋人+学校	82.7	11.8	1.8	3.6	110
合計	82.7	11.6	3.4	2.3	735

注：無回答は省略した。

図表 2-10 支援パターン (私立 B)

	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷っている	N
なし	56.8	30.3	6.9	6.0	333
学校	70.8	20.8	5.2	3.1	96
恋人	69.2	20.5	7.7	2.6	39
学校+恋人	88.2	11.8	0.0	0.0	17
友達	67.8	25.5	5.2	1.5	522
学校+友達	70.8	24.8	3.3	1.1	363
友達+学校	69.9	21.5	8.0	0.6	163
友達+学校+恋人	78.6	14.9	3.2	3.2	154
保護者	62.5	31.8	5.1	0.6	176
保護者+学校	70.7	25.3	3.3	0.7	150
保護者+恋人	75.5	18.4	4.1	2.0	49
保護者+恋人+学校	88.6	8.6	2.9	0.0	35
保護者+友達	66.5	28.5	3.1	1.9	845
保護者+友達+学校	75.1	22.4	2.0	0.6	898
保護者+友達+恋人	77.2	17.4	3.1	2.2	356
保護者+友達+恋人+学校	81.3	15.8	1.9	1.1	571
合計	68.3	22.3	6.2	3.2	4985

注：無回答は省略した。

図表 2-11 支援パターン (私立 C)

	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷っている	N
なし	59.0	28.3	7.4	5.3	244
学校	75.0	20.7	2.2	2.2	92
恋人	66.7	22.2	11.1	0.0	27
学校+恋人	80.0	10.0	0.0	10.0	10
友達	61.0	29.7	5.9	3.3	269
学校+友達	69.1	26.7	2.1	2.1	236
友達+学校	73.8	21.3	2.5	2.5	80
友達+学校+恋人	66.7	28.6	3.2	1.6	63
保護者	61.6	30.4	4.0	4.0	125
保護者+学校	63.1	31.5	4.6	0.8	130
保護者+恋人	77.4	19.4	3.2	0.0	31
保護者+恋人+学校	65.7	31.4	2.9	0.0	35
保護者+友達	60.3	32.6	5.4	1.7	353
保護者+友達+学校	63.7	31.9	3.4	1.0	498
保護者+友達+恋人	68.9	20.9	7.4	2.7	148
保護者+友達+恋人+学校	72.6	22.8	3.0	1.5	263
合計	61.8	26.7	7.1	4.3	2744

注：無回答は省略した。

図表 2—12 支援パターン（国立）

	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷ってい る	N
なし	54.9	33.1	8.5	3.5	142
学校	82.8	13.8	3.4	0.0	29
恋人	77.8	22.2	0.0	0.0	18
学校＋恋人	80.0	20.0	0.0	0.0	10
友達	83.5	12.7	2.8	0.9	212
学校＋友達	81.9	12.9	5.2	0.0	116
友達＋学校	90.6	8.2	1.2	0.0	85
友達＋学校＋恋人	78.9	17.5	3.5	0.0	57
保護者	74.7	15.2	5.1	5.1	79
保護者＋学校	86.4	9.1	4.5	0.0	44
保護者＋恋人	70.4	25.9	3.7	0.0	27
保護者＋恋人＋学校	82.4	17.6	0.0	0.0	17
保護者＋友達	84.6	11.6	2.9	0.9	344
保護者＋友達＋学校	80.4	16.3	2.0	1.3	306
保護者＋友達＋恋人	80.4	15.2	3.2	1.3	158
保護者＋友達＋恋人＋学校	78.3	17.7	2.4	1.6	249
合計	74.9	15.0	6.2	4.0	2013

注：無回答は省略した。

図表 2—13 支援パターン（公立）

	正社員内 定	内定な し・就活 中	無活動・ 就職希望	無活動・ 未定・ 迷ってい る	N
なし	66.7	23.3	10.0	0.0	60
学校	81.8	18.2	0.0	0.0	22
恋人	90.9	9.1	0.0	0.0	11
学校＋恋人	100.0	0.0	0.0	0.0	5
友達	80.0	16.0	3.2	0.8	125
学校＋友達	86.0	13.0	1.0	0.0	100
友達＋学校	85.4	8.3	6.3	0.0	48
友達＋学校＋恋人	83.8	16.2	0.0	0.0	37
保護者	84.4	12.5	3.1	0.0	32
保護者＋学校	79.3	10.3	3.4	6.9	29
保護者＋恋人	84.6	15.4	0.0	0.0	13
保護者＋恋人＋学校	77.8	22.2	0.0	0.0	9
保護者＋友達	77.8	15.2	5.1	1.9	158
保護者＋友達＋学校	82.8	14.8	0.6	1.8	169
保護者＋友達＋恋人	90.1	9.9	0.0	0.0	71
保護者＋友達＋恋人＋学校	84.8	12.4	1.9	1.0	105
合計	78.8	13.7	4.7	2.7	1034

注：無回答は省略した。

パターンの数が多いため、以下の3つの類型に分類した（図表2-14）。まったく相談相手のない孤立型、学校が相談相手として選ばれていれば学校型、学校は選ばれず、保護者や友達が相談相手の場合には友達・保護者型とした。

孤立型はどのランクでも最も正社員内定率が低い、私立A、国立、公立は、学校型と友達・保護者型が拮抗している。私立Bと私立Cは、学校型が最も正社員内定率が高い²。

図表2-14 支援類型と進路

	類型	合計	正社員内定	内定なし・就活中	無活動・就職希望	無活動・未定・迷っている	N
私立A	孤立型	100.0	75.6	17.1	2.4	4.9	41
	学校型	100.0	84.4	12.4	1.9	1.2	411
	友達・保護者型	100.0	84.9	10.0	4.1	1.1	271
	合計	100.0	82.7	11.6	3.4	2.3	735
私立B	孤立型	100.0	56.8	30.3	6.9	6.0	333
	学校型	100.0	76.0	20.4	2.5	1.1	2284
	友達・保護者型	100.0	68.8	25.3	4.2	1.7	2150
	合計	100.0	68.3	22.3	6.2	3.2	4985
私立C	孤立型	100.0	59.0	28.3	7.4	5.3	244
	学校型	100.0	67.4	28.0	3.1	1.4	1327
	友達・保護者型	100.0	63.6	28.4	5.5	2.5	1033
	合計	100.0	61.8	26.7	7.1	4.3	2744
国立	孤立型	100.0	54.9	33.1	8.5	3.5	142
	学校型	100.0	80.3	15.9	2.8	1.0	828
	友達・保護者型	100.0	82.8	13.1	2.9	1.2	923
	合計	100.0	74.9	15.0	6.2	4.0	2013
公立	孤立型	100.0	66.7	23.3	10.0	0.0	60
	学校型	100.0	83.8	13.9	1.1	1.3	476
	友達・保護者型	100.0	82.1	13.5	3.5	0.9	458
	合計	100.0	78.8	13.7	4.7	2.7	1034

注：無回答は省略した。

² 保護者の経済的援助については、私立Aで特に高く、国公立で低い。

参考図表 就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった

大学ランク	計	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	N
私立A	100.0	46.8	22.0	11.1	18.4	1.8	849
私立B	100.0	42.0	23.6	12.0	19.5	2.8	5837
私立C	100.0	39.6	22.5	13.5	22.1	2.3	3073
国立	100.0	35.6	22.4	12.5	24.4	5.1	2685
公立	100.0	38.5	21.8	13.2	23.8	2.7	1225
合計	100.0	40.2	22.9	12.5	21.3	3.0	13922

注：無回答は省略した。

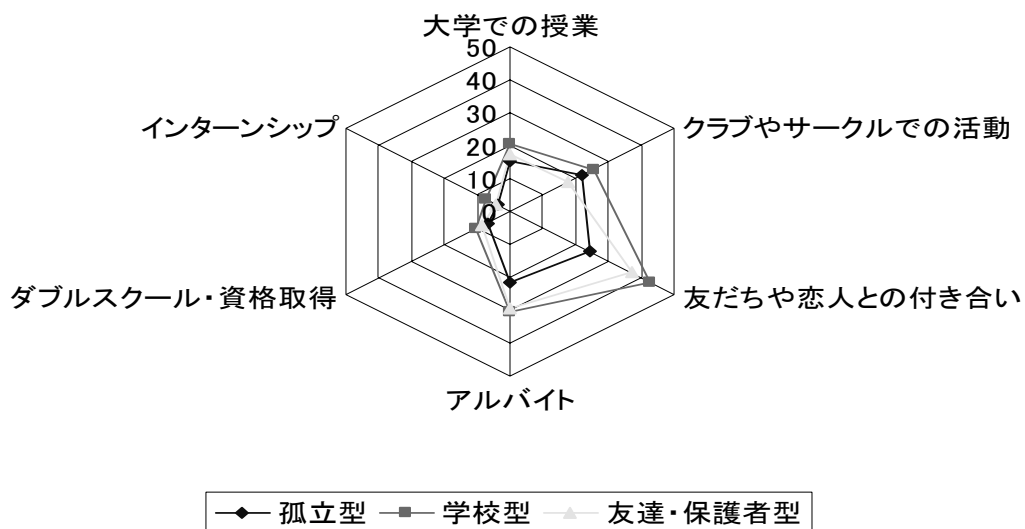
どの大学の選抜性でも、「よくあてはまる」ほど、正社員内定率が高い。

4. 支援類型と大学生活

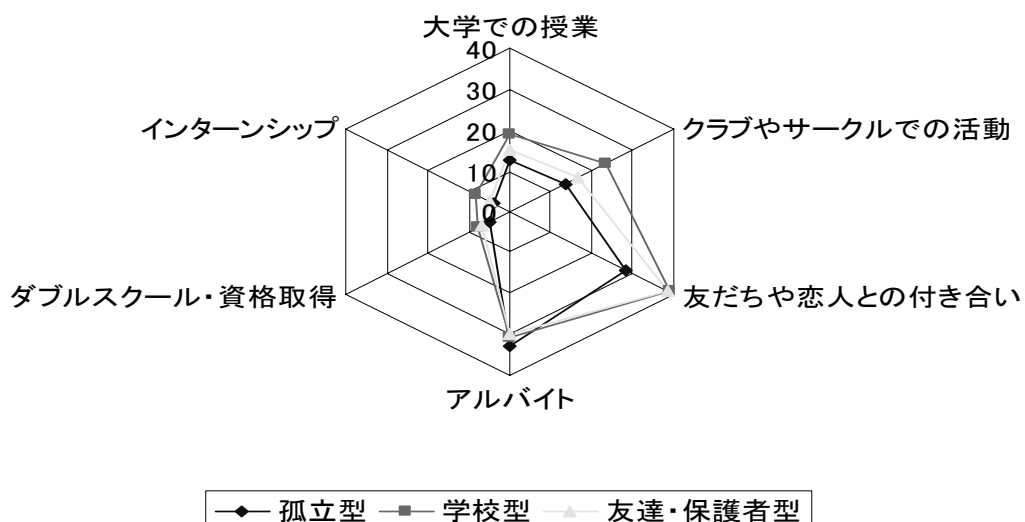
なぜ就職活動時に、支援のヴァリエーションが生じるのだろうか。各類型のサンプルが確保されている私立 B および私立 C について、もっとも就職が困難な孤立型に着目して分析する。

私立 B の大学生活の差に着目すると（図表 2-15）、孤立型は、全体として大学生活で熱心に取り組んだ事柄が少なかったことがわかる。特に、友達や恋人とのつきあいやアルバイトなどについて差が大きい。

図表 2-15 大学時代、熱心に行なったこと（私立 B：「よくあてはまる」の割合）



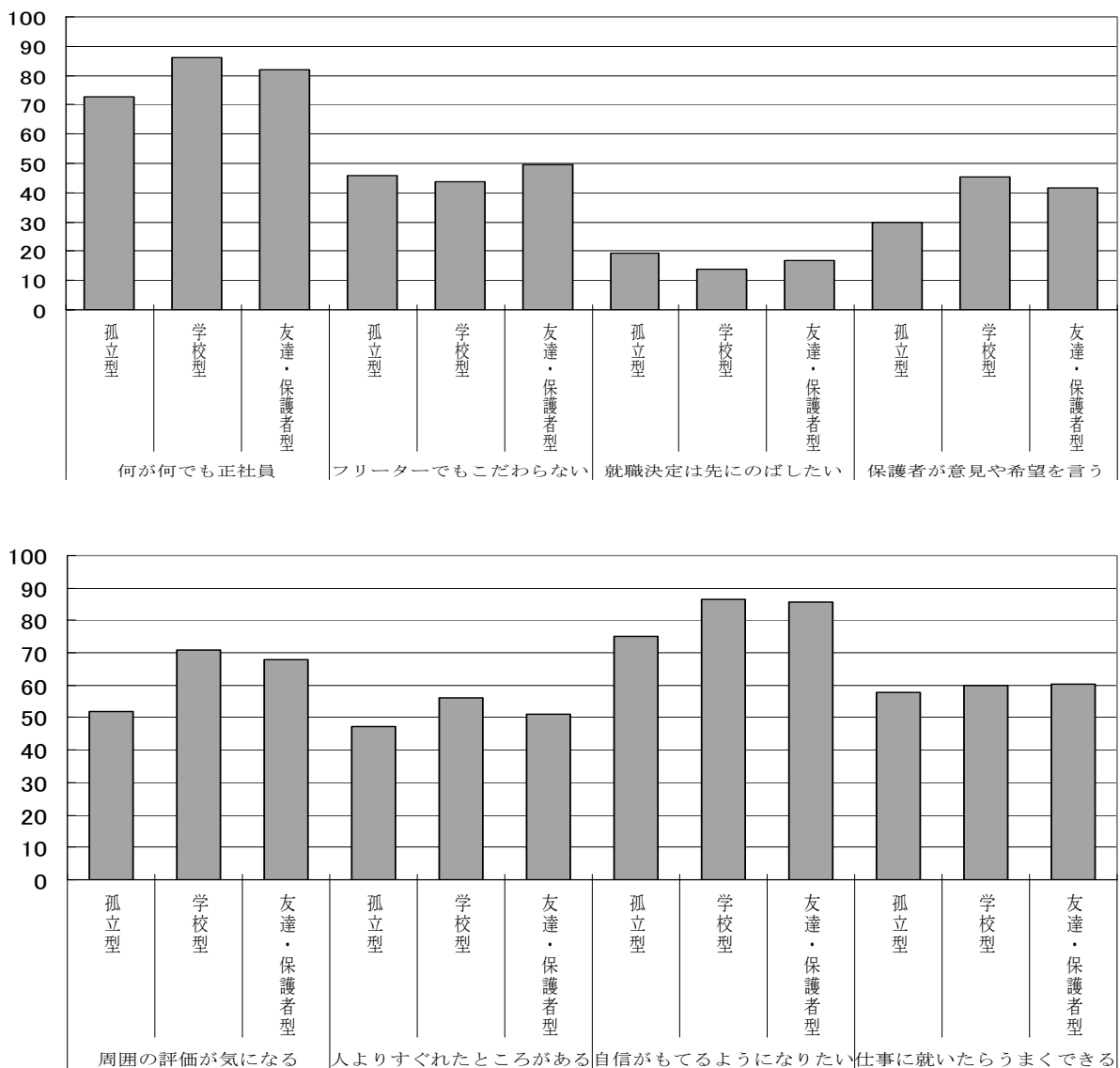
図表 2-16 大学時代、熱心に行なったこと（私立 C）



私立 C においては（図表 2-16）、孤立型はアルバイトへの熱心度が高く、友達や恋人とのつきあいで差が大きい。

続いて、支援類型と職業意識について検討した。

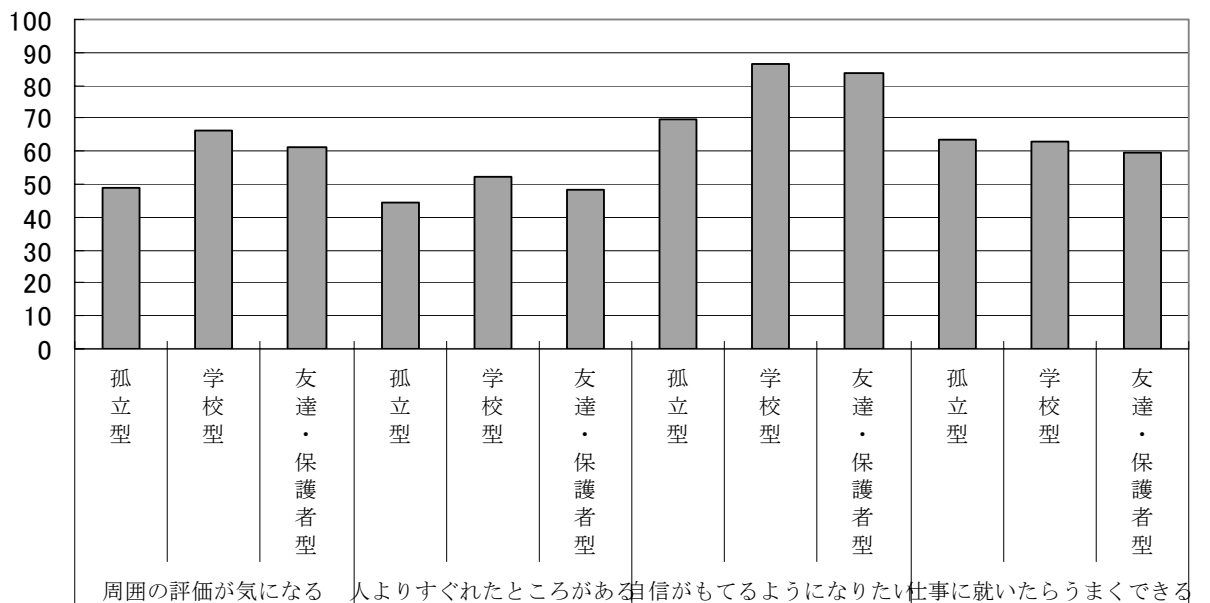
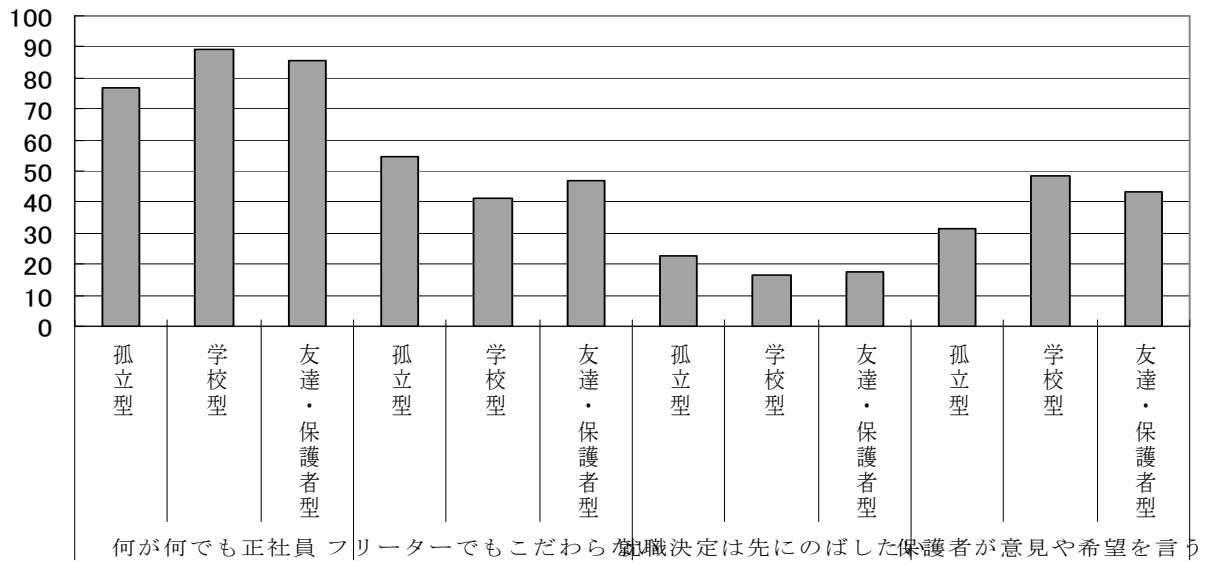
図表 2-17 支援類型と職業意識（私立 B）



注：「よくあてはまる」「まああてはまる」の合計の数値を示している

図表 2-17 をみると、私立 B の孤立型は、「大学を卒業するときには、何が何でも正社員になりたい」、「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」、「周りの人からどのように評価されているのか気になる」、「自分には人よりすぐれたところがある」などの割合が低い。

図表 2-18 支援類型と職業意識（私立 C）

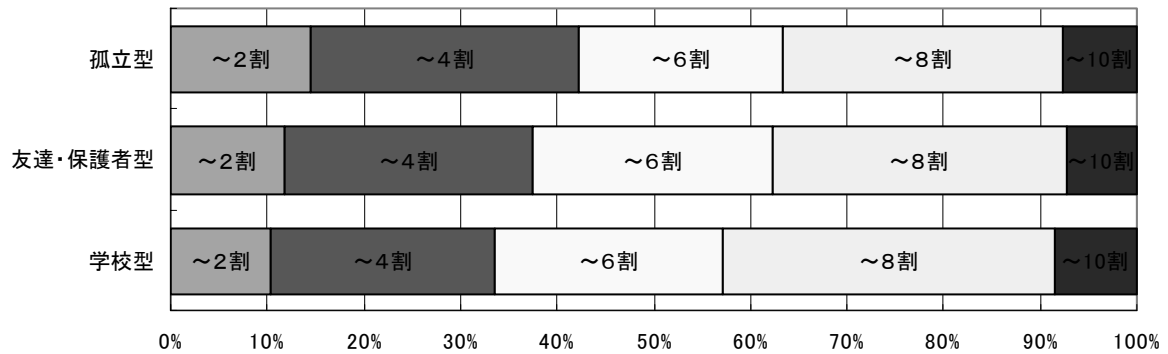


図表 2-18 をみると、私立 C の孤立型は、「やりたいことであれば、正社員でも、フリーターでもこだわらない」が高く、「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」、「周りの人からどのように評価されているのか気になる」で低くなっている。

続いて、支援類型と成績について検討した。

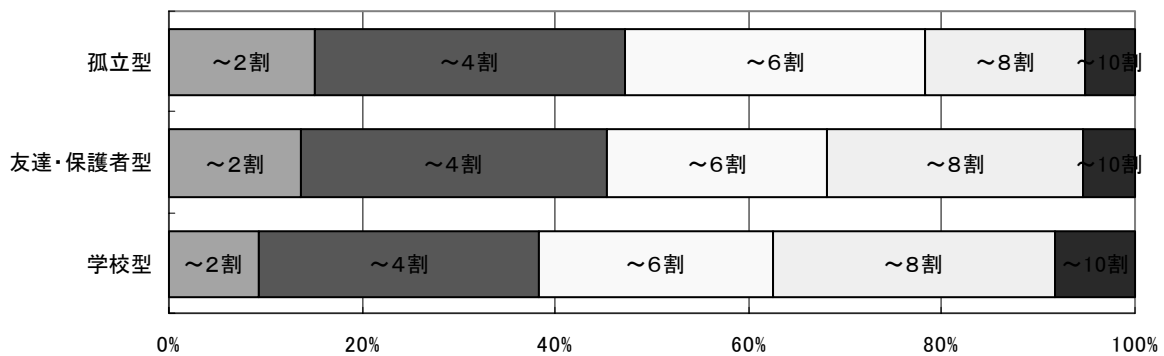
私立 B においては（図表 2-19）、学校型がもっとも成績がよい者の割合が高く、孤立型は成績が悪い者の割合が相対的に高くなっている。

図表 2-19 支援類型と成績（優の割合：私立 B）



私立 C についても（図表 2-20）、学校型がもっとも成績がよい者の割合が高く、孤立型は逆の傾向を示す。

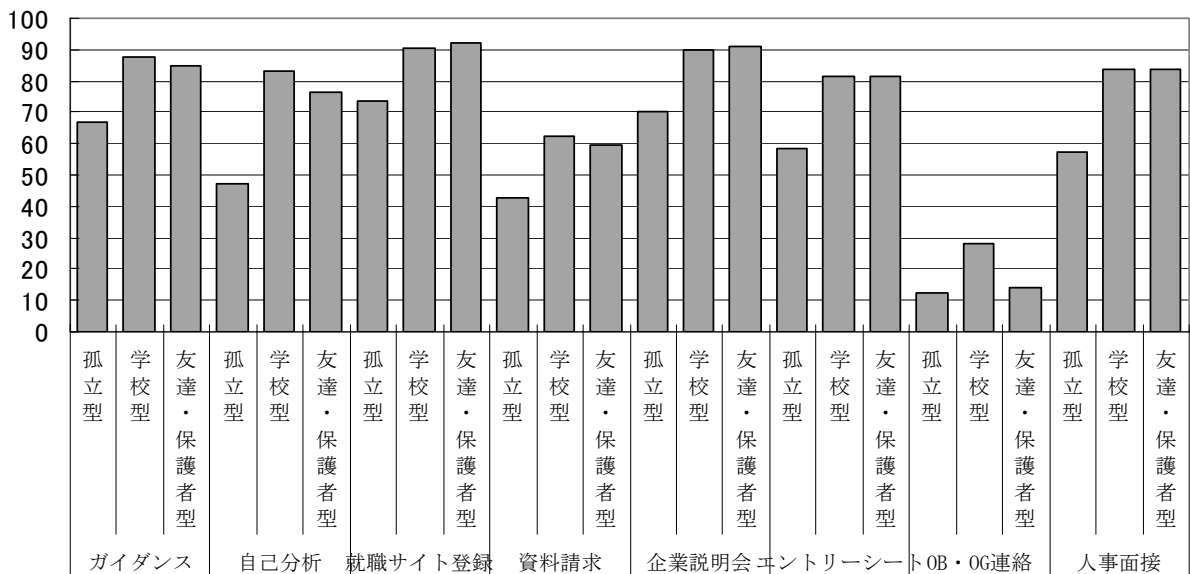
図表 2-20 支援類型と成績（優の割合：私立 C）



それでは就職活動においてはどうか。

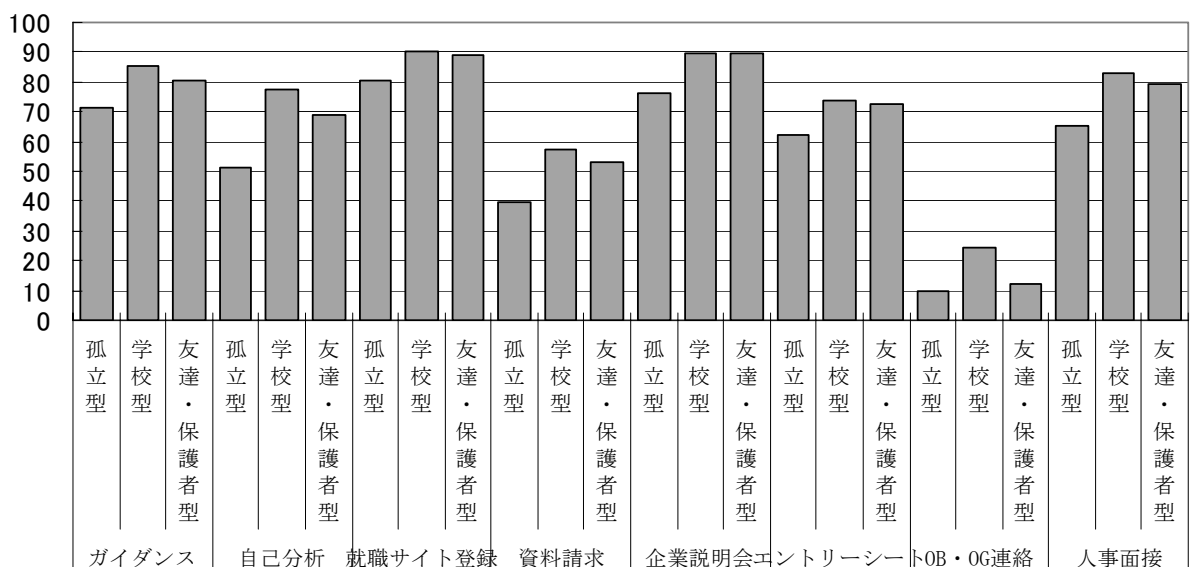
図表 2-21 においては、私立 B の学校型と友達・保護者型は OB・OG への連絡以外は似た傾向を示しており、ガイダンス、自己分析、就職サイト登録、資料請求、企業説明会、エントリーシートの提出や人事面接など、ほとんど差が見られない。孤立型はいずれにおいてもかなり低く、就職活動への参加という点でつまづいていることがうかがえる。特に、自己分析やエントリーシートの提出、人事面接への参加において差が大きい。

図表 2-21 支援類型と就職活動への参加（私立 B）



図表 2-22 においては、私立 C の学校型と友達・保護者型についても、OB・OG への連絡以外はほとんど差が見られない。孤立型はいずれにおいてもかなり低い。自己分析、エントリーシートの提出、人事面接への参加の割合が低い。

図表 2-22 支援類型と就職活動（私立 C）



大学ランクごとに孤立型の特徴を整理する。

私立 B の孤立型は、全般的に大学生活で熱心に取り組んだ事柄の割合が低い。また、正社員志向がやや弱く、保護者とのやりとりが少ない。また成績がよい者も含まれるが、全体と

しては成績がよくない者の割合が多い。就職活動への参加は低調だが、特に自己分析やエントリーシートの提出、人事面接に至っていない。

私立 C の孤立型は、クラブサークルや友達や恋人とのつきあいで熱心に取り組んだ割合が特に低い。アルバイトには熱心に取り組んでいる。全体として成績がよくない者の割合が高い。正社員志向はやや弱く、保護者が具体的に希望を表明する機会は少ない。就職活動への参加していない割合が高いが、特に自己分析やエントリーシートの提出、人事面接に至っていないことが特徴である。

5. 支援類型と正社員内定の規定要因

続いて、これらの支援タイプが正社員内定に影響を及ぼしているかどうかについて、二項ロジスティック分析により検討した。使用した変数は以下のとおりである。

性別：男子を「1」女子を「0」とする男性ダミーを作成。

学部：文系（教育学部を除く）、理系、教育・その他、に分類。

文系を基準に、理系ダミー、教育ダミーを作成。

地域：首都圏、中部・東海、近畿を「1」、北海道・東北、北関東、四国、九州・沖縄を「0」とするダミー変数を作成。

成績：優の割合について自己評価。

経済的支援：「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ、交通費など）を保護者に援助してもらった」という質問文に対する回答（1. よくあてはまる から 4. まったくあてはまらない）

従属変数：「正社員内定」= 1、未内定者 = 0（「内定なし・就活中」= 1、「無活動・就職希望」「無活動・未定・迷っている」= 0）

支援類型：リファレンスは「孤立型」

*** 0.01>p *0.05>p *0.1>p

図表 2-23 正社員内定と支援類型（ロジスティック分析）

	私立A		私立B		私立C			
男性ダミー	0.869	***	男性ダミー	0.4739	***	男性ダミー	0.497	***
理系ダミー	-0.682	***	理系ダミー	0.8311	***	理系ダミー	1.110	***
教育ダミー	-0.706		教育ダミー	-1.4521	***	教育ダミー	-1.605	***
地方ダミー	-0.487	*	地方ダミー	-0.6246	***	地方ダミー	-0.205	**
成績	0.104	*	成績	0.0223		成績	0.091	***
学校型	0.502		学校型	0.7601	***	学校型	0.444	***
保護者型	0.583		保護者型	0.3901	***	保護者型	0.303	*
援助	-0.017	**	援助	-0.0128	***	援助	-0.007	**
定数	0.986	*	定数	0.3419	***	定数	-0.458	**
Cox & Snell R ² = 0.0497 N=731			Cox & Snell R ² = 0.08073 N=4784			Cox & Snell R ² = 0.0739 N=2653		
	国立		公立					
男性ダミー	0.125		男性ダミー	1.360	***			
理系ダミー	0.554	***	理系ダミー	0.731	**			
教育ダミー	-1.611	***	教育ダミー	-2.252	***			
地方ダミー	-0.297	**	地方ダミー	-0.602	**			
成績	-0.051	*	成績	0.063				
学校型	0.566	**	学校型	0.851	*			
保護者型	0.649	**	保護者型	0.584				
援助	-0.018	***	援助	-0.023	***			
定数	1.555	***	定数	0.908				
Cox & Snell R ² = 0.100 N=1911			Cox & Snell R ² = 0.1516 N=1000					

国立大学については、教育学部であること、地方であること、援助がないことはマイナスになっており、理系であることはプラスになっている。成績がよいことはマイナスになっている。支援類型は孤立型に比べて、学校型・保護者型ともプラスである。

公立大学については、教育学部であること、地方であること、援助が少ないことはマイナスになっており、男性であること、理系であることはプラスになっている。支援類型は孤立型に比べて学校型がプラスであるが、保護者型の効果は見られない。

私立Aについては、文系学部に比べて、教育学部であること、理系であること、地方であることはマイナスになっている。男性であること、成績がよいこと、経済的援助があることもプラスである。相談タイプの効果は見られない。

私立Bについては、男性、理系は文系に比べてプラスであり、教育学部、地方に立地することはマイナスである。支援類型は、学校型、保護者型とも孤立型に比べてプラスであり、保護者の経済的援助が少ないと、正社員内定を獲得しにくい。

私立Cについては、首都圏に比べて、北関東、中部、近畿、四国であることはプラスに働き、九州はマイナスになっている。また理系であることはプラス、教育はマイナスに働く。成績がよいことはプラスだが、保護者の経済的援助があることがマイナスになっている点が、他の大学類型とは異なっている点である。支援類型は、孤立型に比べて学校型、保護者型ともプラスである。

以上から、支援に着目したそれぞれの大学の選抜性群による、正社員内定の規定要因の様

相の共通点と相違を見出すことができる。

共通した傾向として、同水準の大学の選抜性にあっても、地方であると正社員内定は獲得しにくい。また国立を除くと男性であることがプラスであり、文系に比べて教育学部だと決まりにくく、理系だと決まりやすいという特徴がある。

他方で、私立 C を除くと、保護者の経済的援助が少ないと正社員内定の割合は低下する。成績については国立大学ではマイナスになっていたが、公立、私立 A、B、C ともプラスであった。また支援類型については、私立 A では正社員内定には効果はないが、国立、公立、私立 B、私立 C では効果が見られ、特に学校型の効果が現れている。

6. おわりに

本稿は、大学の相談機能の役割と効果に着目して分析を加えた。見出された知見は、以下のとおりである。

- 1) 正社員内定率と支援の関連が明確なのは、私立 B および私立 C であり、正社員内定者は支援が多様で、かつ特に大学が重要な役割を果たしていた。
- 2) 相談相手がないというのは、どのランクにおいても、正社員内定の確率を下げている。しかしチャンネル数については、私立 A ではチャンネル数の増加は正社員内定の確率を上昇させていないが、私立 B、私立 C、公立はチャンネル数が正社員内定の確率を上昇させる。国立は一貫した傾向が見られない。
- 3) 相談相手のパターンを「孤立型」「学校型」「保護者・友達型」に分類してみると、「孤立型」はいずれの大学の選抜性においても正社員内定割合が低かった。また私立 B、私立 C では「学校型」の正社員内定割合が高いが、私立 A、国立、公立は「学校型」と「保護者・友達型」にはあまり違いが見られない。
- 4) 私立 B、私立 C の孤立型の特徴を見ると、全般的に大学生活に消極的であり、正社員志向がやや弱く、また保護者からの働きかけが少ない傾向にある。就職活動では、自己分析やエントリーシートの提出、人事面接にまでたどりついていない。
- 5) 同じ大学の選抜性でも、地方は正社員内定が難しく、国立を除くと男性であることはプラスであり、文系に比べて教育学部だと決まりにくいという共通した傾向が見られる。保護者の経済的援助があると正社員内定は得やすく、国立を除くと、成績がよい方が就職は決まりやすい。学校が支援先に含まれる「学校型」の支援類型は、私立 A については正社員内定に効果はないが、国立、公立、私立 B、私立 C では効果が見られる。

こうした知見から、以下の示唆が得られる。

私立の上位ランクの大学や国立における支援の効果は限定的であったが、私立の中位以下ランクにおいては、多様な支援、特に学校の支援を利用することが正社員内定に効果をもっていた。全体としては大学の選抜性によって正社員内定率は異なるものの、より不利なラン

クの大学においては、支援が正社員内定の確率を上げている。特に中位以下ランクの大学における大学の支援の熱心さには合理的な理由が存在し、かつ効果を上げていると言えよう。

したがって、大卒労働市場において不利な位置にある大学においては、現在の支援を継続し、学生の孤立化を防ぐためにいっそう力を入れることが望まれる。これらの大学においては、上述したように、入試者選抜方法や出身学科において多様な学生が含まれるため、就職活動以前に大学に定着させる支援が欠かせない。

各大学において、低学年からのゼミの設定、キャリア教育科目を正規に設けるなど、多方面から支援の網がはりめぐらされつつあるが、それぞれの目的はまだ十分に学生に浸透しておらず、いまだ大学の支援を資源として利用しない学生層が存在している。どんな大学生活を送ることが将来のキャリアに対してどのような貢献をするのかについて、学生に対するメッセージがまだ曖昧に見受けられる。大学生活と将来のキャリアの関連性について、明確に示す必要がある。

第二に、同じような選抜性の大学においても、女性であること、地方に存在する大学であることは、正社員内定獲得に不利に働いている。今後さらに増加することが見込まれる女子学生に対しては、労働市場の違いをふまえた対応が必要である。

さらに、地方における学生の就職活動については、第3章で詳しく論じられているが、関連する論点を先取りして述べると、各地域において固有の就職活動の意識や様相が存在しており、日本全体をひとつの労働市場として見なせるような就職をしている学生はほんの一部に過ぎない。学生の地元志向の高まりに応じた、大学横断的な大卒就職支援のしくみを発展させることが必要であろう。

他方で、離学した時の状態がその後のキャリアを大きく規定する傾向が強まっている（労働政策研究・研修機構 2006）ことをふまえると、大卒労働市場では有利な立場にある大学の学生においても、離学する時点で正社員にスムーズに移行することの重要性はますます高まっている。これらの大学においては、同一大学の中での「格差」をどのように縮小できるかが支援のポイントとなるだろう。

なお本稿では大学生の移行について、正社員内定獲得を評価の変数として用いているが、正社員の内定を獲得することのみを評価の指標とすることは不十分であり、今後は、大学卒業後のキャリアや生活満足度など、多元的な検討がなされるべきである。

参考文献

荻谷剛彦ほか、2006、「大学から職業へⅢ その1」、『東京大学大学院教育学研究科紀要』第46巻。

久木元真吾、2006、「若者のソーシャル・ネットワークと就業・意識、大都市の若者の就業行動と移行過程」、『労働政策研究報告書』No.72。

堀健志ほか、2006、「大学から職業へⅢ その2」、『東京大学大学院教育学研究科紀要』第

46 卷.

竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー』, 東京大学出版会.

松尾孝一, 1999, 「90年代の新規大卒労働市場」, 『大原社会問題研究所雑誌』 №482.

第3章 大学生の就職活動と地域移動

1. はじめに

本章では、大学生の就職活動の地域による相違に注目し、就職活動に関する地域の特徴を明らかにするとともに、高校から大学、大学から就職、という2時点の地域移動のパターンを抽出し、移動パターンに従ったキャリア形成支援の課題について検討することを目的とする。

大学生の就職活動のプロセスや結果は、性別、専攻、大学の選抜性によって異なることが、これまでの研究で指摘されているが（荻谷編 1995、岩内・荻谷・平沢編 1998）、地域要因の検討は限定されたものになっている。2005年の労働政策研究・研修機構の調査によれば、就職活動の開始時期や企業説明会の参加数や面接を受けた企業数、内定企業数は大学の所在地によって異なっている（労働政策研究・研修機構 2006、pp.73-74）。同調査の報告書（2006）には、また、就職活動の際の地域差の問題が学生の自由回答によって示されている。たとえば、Uターン就職のための情報が少ない、ネット上の情報が東京に偏っている、首都圏や主要都市でのみ説明会が行われている、就職活動での移動にかかる交通費や時間が都市部よりも地方で負担になる、などである（同報告書、p.99）。地域によって交通の便や労働市場が異なることは明らかであり、また、それぞれの地域には働くことについてのそれぞれの規範があると予想できる。このような労働市場や規範の相違は、学生の就職活動にも影響を与えているであろう。このため、大学生の就職活動を理解するには地域別の分析が不可欠である。地域の特徴を把握することに加え、さらに、学生の地域移動のパターンを抽出することは就職活動を支援する側にとっても重要である。大学のキャリア形成支援が大学周辺の労働市場のみを視野に入れているとすれば、Uターン就職などで大学所在地から離れて就職する学生にとって、その支援は不十分なものである可能性がある。そこで本章では、学生の地域移動パターンを抽出し、かれらに対しどのような支援が必要であるのかを考えるための基礎的資料を提示したい。

また、就職活動と性別に関するこれまでの先行研究を踏まえれば（吉原 1995、仙田 1995、本田 1998）、就職活動の性別による相違は地域を分析するにあたって重要な課題となってくる。地域に根ざした職業規範や労働市場は性別によって大きく異なると予想されるからである。

本章では、「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」（調査1）をデータとして用い（調査の詳細は序章参照）、以上の課題を分析する。まず、職業に関する規範と労働市場、就職活動プロセスに関する地域の特徴を明らかにし（第2節）、つぎに学生の地域移動パターンを抽出して、その規定要因を分析する（第3節）。最後に、現在の大学のキャリア形成支援の課題について検討したい（第4節）。

2. 就職活動における地域の特徴

地域を分析するにあたり、本章では、全国の都道府県を距離、交通の便から考え、図表3-1のように11のエリアに分類した。関東の一部と近畿の一部の都府県は、他の都道府県と比べて距離も近く、交通の便も良いため、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県を「東京圏」、京都府、大阪府、兵庫県を「京阪神」とし、一つの県と捉えて分析することにした¹⁾。

図表3-1 エリア分類

エリア名	都道府県
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
関東	茨城県、栃木県、群馬県、東京圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)
甲信越	新潟県、山梨県、長野県
北陸	富山県、石川県、福井県
中部	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿	滋賀県、京阪神(京都府、大阪府、兵庫県)、奈良県、和歌山県
中国	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
沖縄	沖縄県

(1) 高校から大学への移動

最初に、高校から大学への進学で、学生がどのような移動をしているのかをエリアと性別ごとに確認したい。

分析にあたって、まず本調査データの偏りを見ておく。本調査の回答者の高校所在エリアと大学所在エリアを学校基本調査と比較したものがつぎの図表3-2である。学校基本調査は、2005年に4年生であった調査対象者の多くが入学したと思われる2002年次の調査結果を示してある。これを見ると、本調査では高校所在エリアも大学所在エリアも関東エリア所在の高校、大学に通う者が少ない。

図表3-2 高校所在エリア、大学所在エリア(学校基本調査2003との比較)

	高校所在エリア		大学所在エリア	
	本調査	学校基本調査	本調査	学校基本調査
北海道	5.4	3.5	6.2	3.3
東北	6.4	6.4	4.8	4.3
関東	22.3	33.2	26.2	43.5
甲信越	5.9	4.2	6.0	2.2
北陸	4.7	2.5	5.0	1.7
中部	12.8	12.2	9.3	9.2
近畿	15.9	17.6	17.1	20.1
中国	8.2	6.3	7.1	4.9
四国	3.7	3.3	2.9	1.8
九州	13.5	9.8	13.9	8.4
沖縄	1.3	1.0	1.6	0.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
N	18133	586749	18509	604785

注) 学校基本調査は2003年のものを使用。

大学進学先が高校所在地と同じ都道府県であるか、隣県であるか、同じエリア内であるか、他のエリアであるかを高校エリア別に見たのが、つぎの図表 3-3、4 である。この分類では、他のエリアであっても隣に位置づいていれば「隣県」として定義した（北海道-青森県、京阪神-徳島県、岡山県-香川県、広島県-愛媛県、山口県-福岡県は隣県として定義し、沖縄県は隣県なしとした）。また、図表 3-1 に示したように、北海道と沖縄は定義上「同じエリア」が存在しないため空白とした。

図表 3-3 高校エリア別大学進学先

		北海道	東北	関東	甲信越	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
男性	同じ県	87.3	39.4	75.2	58.5	41.3	44.9	66.4	26.1	24.9	46.2	81.9
	隣県	0.0	26.4	12.2	15.1	26.4	28.1	17.2	29.9	22.3	17.8	-
	同じエリア	-	6.1	0.1	0.5	5.3	2.0	0.0	2.0	0.7	21.0	-
	他のエリア	12.7	28.1	12.5	25.9	26.9	25.0	16.3	42.0	52.0	15.0	18.1
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N		511	622	1694	571	375	1226	1508	609	269	1076	116
女性	同じ県	87.3	34.5	81.3	45.1	33.9	43.5	66.5	46.4	23.5	52.8	67.5
	隣県	0.0	19.8	11.4	22.0	38.6	28.3	20.2	25.6	27.5	14.9	-
	同じエリア	-	2.4	0.3	0.4	1.3	1.5	0.1	5.5	1.0	17.1	-
	他のエリア	12.7	43.3	7.1	32.5	26.2	26.7	13.2	22.5	48.0	15.2	32.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N		465	536	2343	486	469	1085	1374	868	404	1372	126

注) 北海道、沖縄は定義上「同じエリア」は存在しないため空白とした。

「隣県」は他のエリアであっても隣の県であれば「隣県」と定義した。北海道-青森県、京阪神-徳島県、岡山県-香川県、広島県-愛媛県、山口県-福岡県は隣県とした。

これを見ると、北海道、関東、沖縄（男性）で同じ都道府県に進学した者が 7 割を超えている。これと対照的に、東北（女性）、中国（男性）、四国では他のエリアに進学した者が 4 割以上おり比較的多い。図表 3-4 で具体的に移動したエリアを確認すると、東北（女性）で関東、中国（男性）で九州、近畿、四国、四国では近畿、中国（女性）、九州（男性）に進学した者が多い。また、九州では他のエリアとくらべて同じエリア内で進学した者が多くなっている。

図表3-4 高校エリア別の大学進学先エリア

高校エリア	大学エリア											N		
	北海道	東北	関東	甲信越	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄			
北海道	男性	87.3	1.8	5.5	1.2	1.2	0.6	0.6	0.4	0.2	0.8	0.6	100.0	511
	女性	87.3	1.5	5.2	1.5	1.1	0.4	2.2	0.0	0.0	0.4	0.4	100.0	465
東北	男性	9.2	68.8	14.0	4.2	1.3	0.6	0.8	0.5	0.0	0.0	0.6	100.0	622
	女性	8.2	49.8	28.2	7.6	2.2	0.7	0.9	0.7	0.0	0.6	0.9	100.0	536
関東	男性	1.8	3.3	86.2	4.1	1.2	0.5	1.1	0.2	0.2	0.8	0.4	100.0	1694
	女性	1.2	1.1	92.4	2.1	0.7	0.3	0.9	0.2	0.1	0.4	0.6	100.0	2343
甲信越	男性	1.6	3.0	20.1	63.9	4.2	3.5	3.0	0.2	0.0	0.4	0.2	100.0	571
	女性	1.4	1.4	31.7	50.8	4.3	6.2	2.5	0.2	0.2	1.0	0.2	100.0	486
北陸	男性	0.5	1.9	6.1	4.5	67.5	6.7	10.1	0.8	0.5	1.1	0.3	100.0	375
	女性	0.6	1.1	5.3	5.5	66.1	4.7	11.7	4.1	0.2	0.4	0.2	100.0	469
中部	男性	0.9	1.1	7.3	8.1	6.7	62.4	7.7	2.4	0.9	1.8	0.7	100.0	1226
	女性	1.1	0.5	12.4	4.7	3.8	63.2	9.7	2.7	0.4	0.7	0.9	100.0	1085
近畿	男性	1.5	0.6	1.9	2.2	3.7	2.4	79.1	4.2	2.0	2.0	0.5	100.0	1508
	女性	0.7	0.1	1.6	1.0	1.8	1.4	83.7	4.5	2.2	2.3	0.7	100.0	1374
中国	男性	1.6	0.5	4.9	1.1	1.0	2.0	15.4	38.6	13.0	20.4	1.5	100.0	609
	女性	1.2	0.3	3.9	0.8	0.7	0.7	11.6	62.9	8.8	8.6	0.5	100.0	868
四国	男性	1.1	0.7	6.7	0.7	1.5	3.7	20.8	8.9	39.4	16.0	0.4	100.0	269
	女性	1.0	0.2	6.2	1.0	0.7	1.5	19.8	24.0	38.6	6.7	0.2	100.0	404
九州	男性	0.8	0.3	2.3	0.9	1.0	1.0	2.0	3.8	1.0	84.9	1.9	100.0	1076
	女性	0.6	0.0	3.8	0.3	0.4	0.7	2.8	5.9	0.9	83.9	0.7	100.0	1372
沖縄	男性	0.9	0.0	3.4	0.0	0.0	1.7	0.9	0.0	0.0	11.2	81.9	100.0	116
	女性	0.8	0.0	4.0	0.0	0.0	1.6	2.4	7.1	0.0	16.7	67.5	100.0	126

注) 囲みは同じエリア内での進学。それ以外の太字は10%以上のもの。

(2) 職業と性別に関する地域の規範

① エリア別の居住形態

高校から大学に進学したあと、学生の居住形態はどのようなであろうか。居住形態は地域の、とくに性別に関する規範を示す一つの指標となる。たとえば、女性の一人暮らしは男性よりも心配されることが多く、また、就職の際に不利な条件となることもある。逆に、男性は家を継ぐ存在として実家にとどまるよう言われている可能性もある。このように、性別と職業に関する地域規範と居住形態は密接に関連しているだろう。

まず、進学移動パターンと居住形態の関係を見ると(図表3-5)、高校から大学への移動が同じ都道府県内であれば家族と同居している割合が多いが、エリアを離れるほど一人での生活が多くなっていることが分かる。

図表 3-5 進学移動パターンと居住形態

		同じ県	隣県	同じ エリア	他の エリア	
男性	家族と同居	79.2	30.3	3.7	4.4	p=.000
	一人で生活	19.1	66.6	90.8	90.8	
	その他	1.5	2.6	4.9	4.5	
	無回答	0.3	0.5	0.6	0.3	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	4825	1595	326	1831	
女性	家族と同居	85.3	39.4	5.4	6.0	p=.000
	一人で生活	12.8	56.0	87.3	85.7	
	その他	1.7	4.5	7.3	8.2	
	無回答	0.2	0.1	0.0	0.2	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	5567	1783	331	1847	

つぎに、エリアの特徴を抽出するため、高校から大学への進学が同じ都道府県内であった者にかぎってエリア別に居住形態を見た²⁾。図表 3-6 によると、関東と中部で家族と同居している割合が高く、北海道で低くなっている。これは、交通の便も影響していると考えられる。性別の相違を見ると、北陸、沖縄では男性のほうがやや家族と同居の割合が高く、それ以外のエリアでは女性のほうが多い。とくに東北、甲信越、中国では約 10 ポイント女性の方が家族と同居の割合が高くなっている。これらの地域では、ほかの地域とくらべ、性別規範が強い可能性がある。

図表 3-6 エリア別居住形態

		家族と同居	一人で生活	その他	無回答	合計	N
北海道	男性	51.1	43.3	4.9	0.7	100.0	446
	女性	58.6	36.0	4.9	0.5	100.0	406
東北	男性	74.7	23.7	1.2	0.4	100.0	245
	女性	84.3	13.0	2.7	0.0	100.0	185
関東	男性	89.5	8.7	1.5	0.3	100.0	1274
	女性	93.9	4.7	1.2	0.2	100.0	1904
甲信越	男性	59.6	38.3	2.1	0.0	100.0	334
	女性	70.3	26.9	2.7	0.0	100.0	219
北陸	男性	86.5	12.9	0.6	0.0	100.0	155
	女性	81.8	17.0	0.6	0.6	100.0	159
中部	男性	90.0	9.1	0.5	0.4	100.0	551
	女性	90.9	8.1	0.8	0.2	100.0	472
近畿	男性	79.2	19.9	0.7	0.2	100.0	1002
	女性	86.7	11.8	1.4	0.1	100.0	914
中国	男性	72.3	25.8	1.9	0.0	100.0	159
	女性	81.6	16.9	1.2	0.2	100.0	403
四国	男性	82.1	17.9	0.0	0.0	100.0	67
	女性	81.1	17.9	0.0	1.1	100.0	95
九州	男性	79.1	19.7	1.0	0.2	100.0	497
	女性	80.4	17.5	1.9	0.1	100.0	725
沖縄	男性	86.3	10.5	3.2	0.0	100.0	95
	女性	85.9	11.8	2.4	0.0	100.0	85

②大学生の職業意識

①では居住形態によってエリアの特徴を探る試みをした。ここでは、大学生の職業意識からエリアの特徴を探ることとする。ここでもまた、エリアの特徴を抽出するため、高校と同じ都道府県内で進学した者にかぎって分析する。つぎの図表3-7、8では、「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」かどうか、「仕事に就いたらうまくできる自信がある」かどうかをエリア別に示したものである。

「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」者は男女とも沖縄でかなり低くなっている。とくに女性では「よくあてはまる+まああてはまる」の割合が35.3%と突出して低い。性別の相違を見ると、「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」者は四国以外のエリアで「よくあてはまる+まああてはまる」の割合が男性のほうが高い。とくに沖縄では約30ポイント以上の差が見られる。また、北海道、関東、北陸、九州でも約9ポイントの差がある。これは労働市場の影響を反映したものと推測できる。対照的に四国では、女性のほうが10ポイント近く多くなっている。

図表3-7 「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」

		よくあて はまる	まああ てはま る	あまりあ てはま らない	まったく あては まらない	無回答	合計	N
男性	北海道	60.3	24.0	11.0	4.7	0.0	100.0	446
	東北	62.4	26.5	9.0	2.0	0.0	100.0	245
	関東	57.5	27.6	10.4	4.5	0.0	100.0	1274
	甲信越	65.9	24.3	7.8	2.1	0.0	100.0	334
	北陸	59.4	28.4	10.3	1.3	0.6	100.0	155
	中部	60.6	25.6	9.6	3.3	0.9	100.0	551
	近畿	57.9	26.6	10.7	4.8	0.0	100.0	1002
	中国	59.1	25.8	11.3	3.8	0.0	100.0	159
	四国	64.2	20.9	10.4	4.5	0.0	100.0	67
	九州	56.5	27.8	11.7	3.8	0.2	100.0	497
	沖縄	40.0	26.3	21.1	12.6	0.0	100.0	95
女性	北海道	39.9	35.2	19.2	5.7	0.0	100.0	406
	東北	54.1	29.2	15.1	1.6	0.0	100.0	185
	関東	44.0	32.2	17.8	5.7	0.3	100.0	1904
	甲信越	43.4	39.3	14.2	3.2	0.0	100.0	219
	北陸	50.9	27.7	15.1	5.0	1.3	100.0	159
	中部	48.7	36.0	11.4	3.8	0.0	100.0	472
	近畿	49.5	30.6	15.5	4.2	0.2	100.0	914
	中国	48.4	32.0	16.6	2.2	0.7	100.0	403
	四国	52.6	42.1	5.3	0.0	0.0	100.0	95
	九州	42.1	33.4	19.9	4.6	0.1	100.0	725
	沖縄	14.1	21.2	44.7	20.0	0.0	100.0	85

「仕事に就いたらうまくできる自信がある」者は男性では関東、近畿、四国で「よくあてはまる+まああてはまる」の割合が7割を超える。女性では北海道、関東、近畿で5.5割を超える程度である。いずれのエリアにおいても、「仕事に就いたらうまくできる自信がある」者は女性よりも男性が多い。その差は、中国でのみ2.5ポイントであるが、他のエリアでは10ポイントから20ポイントの差がある。とくに四国で差が大きい。先に見たように、四国

では女性のほうが男性よりも「正社員として就職したい」という割合が 10 ポイント近く高いが、「仕事に就いたらうまくできる自信がある」と回答した者は男性よりもかなり低くなっていた。

図表 3-8 「仕事に就いたらうまくできる自信がある」

		よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N	
男性	北海道	16.8	52.2	26.5	4.3	0.2	100.0	446	p=.003
	東北	20.4	47.8	27.8	4.1	0.0	100.0	245	
	関東	19.0	51.2	25.9	3.5	0.5	100.0	1274	
	甲信越	11.7	47.6	33.5	6.9	0.3	100.0	334	
	北陸	16.1	41.9	36.1	5.2	0.6	100.0	155	
	中部	15.2	50.3	29.2	4.4	0.9	100.0	551	
	近畿	18.4	52.9	25.6	2.8	0.3	100.0	1002	
	中国	13.2	42.1	40.9	3.8	0.0	100.0	159	
	四国	11.9	59.7	28.4	0.0	0.0	100.0	67	
	九州	18.1	48.3	29.4	4.0	0.2	100.0	497	
沖縄	21.1	46.3	29.5	3.2	0.0	100.0	95		
女性	北海道	8.9	46.3	39.9	4.4	0.5	100.0	406	p=.001
	東北	9.7	41.6	42.7	5.9	0.0	100.0	185	
	関東	7.9	48.4	38.0	5.1	0.6	100.0	1904	
	甲信越	10.0	34.7	46.6	8.7	0.0	100.0	219	
	北陸	3.1	41.5	48.4	6.3	0.6	100.0	159	
	中部	7.2	39.4	48.1	5.1	0.2	100.0	472	
	近畿	10.7	48.2	36.3	4.5	0.2	100.0	914	
	中国	6.9	45.9	41.2	5.7	0.2	100.0	403	
	四国	1.1	50.5	45.3	3.2	0.0	100.0	95	
	九州	8.6	46.6	40.6	4.0	0.3	100.0	725	
沖縄	4.7	45.9	42.4	7.1	0.0	100.0	85		

参考 1 大学エリア別職業意識（注：高校、大学が同じ都道府県である者に限らない）

「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」

「仕事に就いたらうまくできる自信がある」

大学エリア	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N	
男性								p=.000
北海道	58.6	24.3	11.5	5.1	0.5	100.0	609	
東北	58.7	27.6	9.9	3.4	0.4	100.0	554	
関東	57.3	26.8	10.8	4.6	0.6	100.0	1955	
甲信越	62.9	25.1	8.6	2.6	0.8	100.0	653	
北陸	57.6	28.5	10.3	3.2	0.4	100.0	474	
中部	58.8	26.1	10.6	3.7	0.8	100.0	904	
近畿	56.7	26.2	11.6	5.2	0.3	100.0	1555	
中国	58.6	28.2	8.8	4.2	0.2	100.0	408	
四国	54.0	28.6	12.1	4.4	0.8	100.0	248	
九州	55.2	28.2	11.8	4.1	0.7	100.0	1199	
沖縄	33.8	28.0	23.6	14.0	0.6	100.0	157	
女性								p=.000
北海道	39.3	34.6	20.4	5.6	0.0	100.0	534	
東北	50.9	34.1	12.8	1.8	0.3	100.0	328	
関東	43.6	31.9	17.7	6.3	0.4	100.0	2889	
甲信越	42.2	37.3	15.9	4.1	0.4	100.0	464	
北陸	46.9	30.0	16.4	5.8	0.9	100.0	450	
中部	49.3	34.5	12.2	3.7	0.4	100.0	804	
近畿	47.3	31.1	16.4	4.5	0.7	100.0	1599	
中国	42.7	36.3	17.6	2.9	0.4	100.0	897	
四国	43.6	40.8	14.2	1.4	0.0	100.0	282	
九州	41.9	33.5	18.8	5.4	0.4	100.0	1371	
沖縄	15.4	23.1	38.5	23.1	0.0	100.0	143	

大学エリア	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N	
男性								p=.000
北海道	17.2	50.9	26.8	4.4	0.7	100.0	609	
東北	15.5	50.2	29.2	4.7	0.4	100.0	554	
関東	20.5	49.6	25.5	3.6	0.9	100.0	1955	
甲信越	12.4	48.5	31.5	6.6	0.9	100.0	653	
北陸	14.6	43.2	35.9	5.5	0.8	100.0	474	
中部	16.9	48.2	30.3	3.8	0.8	100.0	904	
近畿	19.1	52.0	25.5	3.0	0.4	100.0	1555	
中国	14.0	48.0	34.1	3.9	0.0	100.0	408	
四国	14.5	49.2	33.1	2.8	0.4	100.0	248	
九州	17.2	47.2	31.4	3.3	0.8	100.0	1199	
沖縄	19.1	45.9	29.3	5.7	0.0	100.0	157	
女性								p=.000
北海道	8.6	45.7	40.4	4.9	0.4	100.0	534	
東北	7.0	47.0	41.2	4.9	0.0	100.0	328	
関東	8.9	47.8	37.5	5.1	0.7	100.0	2889	
甲信越	7.3	40.7	44.2	7.3	0.4	100.0	464	
北陸	4.4	39.6	47.1	8.0	0.9	100.0	450	
中部	7.2	37.7	47.9	6.7	0.5	100.0	804	
近畿	9.9	48.1	37.0	4.3	0.6	100.0	1599	
中国	6.9	44.8	43.0	4.5	0.8	100.0	897	
四国	2.8	53.2	39.7	4.3	0.0	100.0	282	
九州	9.2	44.9	41.4	4.1	0.5	100.0	1371	
沖縄	7.0	42.0	44.1	6.3	0.7	100.0	143	

参考2 高校エリア別職業意識（注：高校、大学が同じ都道府県である者に限らない）

「大学を卒業するときには、何が何でも
正社員として就職したい」

「仕事に就いたらうまくできる自信がある」

高校 エリア	よくあ てはま る	まああ てはま る	あまりあ てはま らない	まったく あては まらない	無回答	合計	N
男性 北海道	60.1	23.9	11.0	5.1	0.0	100.0	511
東北	60.1	26.4	9.2	3.9	0.5	100.0	622
関東	57.4	26.9	10.9	4.7	0.1	100.0	1694
甲信越	61.5	26.4	8.9	3.2	0.0	100.0	571
北陸	60.3	28.5	8.5	2.4	0.3	100.0	375
中部	58.0	26.2	10.8	4.4	0.7	100.0	1226
近畿	57.2	26.4	11.5	4.9	0.1	100.0	1508
中国	57.5	25.6	12.2	4.6	0.2	100.0	609
四国	53.9	32.3	10.8	3.0	0.0	100.0	269
九州	54.8	28.3	12.5	3.9	0.4	100.0	1076
沖縄	40.5	28.4	19.8	11.2	0.0	100.0	116
女性 北海道	39.4	34.8	19.1	6.7	0.0	100.0	465
東北	48.5	30.8	16.8	3.7	0.2	100.0	536
関東	44.1	31.8	17.8	6.1	0.3	100.0	2343
甲信越	42.6	38.5	14.6	4.1	0.2	100.0	486
北陸	48.8	33.0	14.1	3.6	0.4	100.0	469
中部	46.7	33.3	15.1	4.6	0.3	100.0	1085
近畿	48.3	30.6	16.4	4.5	0.1	100.0	1374
中国	43.9	36.3	16.4	3.1	0.3	100.0	868
四国	44.6	37.1	15.3	3.0	0.0	100.0	404
九州	40.7	33.9	19.8	5.6	0.1	100.0	1372
沖縄	18.3	29.4	34.9	16.7	0.8	100.0	126

高校 エリア	よくあ てはま る	まああ てはま る	あまりあ てはま らない	まったく あては まらない	無回答	合計	N
男性 北海道	17.0	51.9	27.0	3.9	0.2	100.0	511
東北	18.3	49.0	27.3	5.1	0.2	100.0	622
関東	18.2	50.2	27.3	3.7	0.5	100.0	1694
甲信越	14.9	46.6	31.9	6.5	0.2	100.0	571
北陸	14.9	44.5	36.0	4.0	0.5	100.0	375
中部	16.0	50.7	29.2	3.6	0.6	100.0	1226
近畿	18.1	52.4	26.0	3.3	0.2	100.0	1508
中国	16.6	44.3	34.8	4.3	0.0	100.0	609
四国	15.6	51.7	30.1	2.6	0.0	100.0	269
九州	17.9	48.2	29.9	3.6	0.3	100.0	1076
沖縄	24.1	41.4	31.9	2.6	0.0	100.0	116
女性 北海道	9.0	46.2	39.8	4.5	0.4	100.0	465
東北	7.8	43.1	43.3	5.8	0.0	100.0	536
関東	7.8	48.6	37.7	5.3	0.6	100.0	2343
甲信越	7.6	38.5	46.5	7.2	0.2	100.0	486
北陸	4.3	40.1	47.8	7.5	0.4	100.0	469
中部	7.4	41.6	44.9	5.9	0.3	100.0	1085
近畿	10.4	47.5	37.6	4.3	0.2	100.0	1374
中国	5.5	46.4	41.7	6.0	0.3	100.0	868
四国	4.7	43.1	49.3	3.0	0.0	100.0	404
九州	8.3	47.5	40.3	3.7	0.1	100.0	1372
沖縄	4.8	46.0	42.9	6.3	0.0	100.0	126

③保護者の関わり方

これまで居住形態、大学生の職業意識を見てきたが、保護者の関わり方もまた、職業や性別についての地域の規範を測る指標の一つとなる。保護者の関わり方はエリアで異なっているだろうか。エリア別の職業意識を比較するため、ここでも上と同様に、高校と同じ都道府県内で進学した者に限定して分析する。つぎの図表3-9、10は「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」かどうか、「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった」かどうかをエリア別に示したものである。

図表3-9を見ると、保護者が具体的に意見を言うと回答したのは、関東、近畿で比較的少なく、男性で四国、女性で甲信越、中国、沖縄で「よくあてはまる+まああてはまる」の割合が5割を超え、比較的多くなっている。また、四国以外でのエリアで保護者が具体的に意見を言うと回答した者は男性よりも女性で多く、とくに北陸で約9.7ポイント、甲信越で8.6ポイントの差が見られた。四国では、男性のほうが多く、女性よりも5.8ポイント多い結果となった。先に見たように、甲信越では女性が多く家族と同居しているため保護者が具体的に意見を述べるのだと解釈できるが、北陸、四国では男性の方が多く家族と同居しているため、家族と同居の割合と保護者の意見の有無は安易に結びつけることはできない。

図表 3-9 「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」

		よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男性	北海道	12.8	27.4	36.5	23.1	0.2	100.0	446
	東北	16.3	27.3	37.6	18.0	0.8	100.0	245
	関東	10.0	26.5	37.3	26.2	0.1	100.0	1274
	甲信越	12.3	29.3	41.6	16.8	0.0	100.0	334
	北陸	11.6	28.4	35.5	23.2	1.3	100.0	155
	中部	15.1	26.7	36.7	20.9	0.7	100.0	551
	近畿	8.9	25.8	37.4	27.4	0.4	100.0	1002
	中国	14.5	32.7	29.6	23.3	0.0	100.0	159
	四国	16.4	38.8	31.3	13.4	0.0	100.0	67
	九州	14.9	31.4	36.8	16.7	0.2	100.0	497
	沖縄	16.8	32.6	31.6	18.9	0.0	100.0	95
女性	北海道	13.3	30.0	39.4	17.2	0.0	100.0	406
	東北	18.9	27.6	36.8	16.8	0.0	100.0	185
	関東	12.1	27.0	39.4	21.1	0.4	100.0	1904
	甲信越	18.7	31.5	36.1	13.7	0.0	100.0	219
	北陸	21.4	28.3	30.8	18.9	0.6	100.0	159
	中部	15.9	30.7	35.2	18.0	0.2	100.0	472
	近畿	13.7	27.6	39.1	19.3	0.4	100.0	914
	中国	15.4	34.7	31.3	18.4	0.2	100.0	403
	四国	15.8	33.7	44.2	6.3	0.0	100.0	95
	九州	15.0	33.7	35.4	15.7	0.1	100.0	725
	沖縄	14.1	38.8	25.9	21.2	0.0	100.0	85

つぎに、「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった」かどうかを見ると（図表 3-10）、沖縄の女性を除いて、6割前後の者が「よくあてはまる+まああてはまる」と回答している。男女差を見ると、男性のほうが沖縄で 12.7 ポイント、東北 8.7 ポイント多く、反対に、甲信越では女性のほうが 7.1 ポイント多かった。

甲信越では女性のほうが家族との同居の割合が高く、沖縄では男性のほうがやや家族と同居の割合が高いため、このような結果が出たのかもしれない。ただし、東北では女性のほうが 10 ポイント以上、家族と同居の割合が高いが、保護者に援助してもらったと回答した割合は男性よりも低いことに留意する必要がある。

図表3-10 「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった」

		よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男性	北海道	39.7	20.1	14.6	21.2	4.5	100.0	378
	東北	40.6	26.2	12.2	18.8	2.2	100.0	229
	関東	43.7	22.8	12.4	18.7	2.4	100.0	1150
	甲信越	40.9	20.8	14.2	22.8	1.3	100.0	303
	北陸	29.2	27.7	13.1	27.7	2.2	100.0	137
	中部	35.4	24.7	13.6	24.3	1.9	100.0	514
	近畿	38.0	26.6	11.4	21.5	2.4	100.0	831
	中国	34.1	26.8	18.1	21.0	0.0	100.0	138
	四国	35.6	23.7	11.9	23.7	5.1	100.0	59
	九州	35.5	23.4	14.1	25.7	1.3	100.0	397
	沖縄	39.4	19.7	12.1	24.2	4.5	100.0	66
女性	北海道	32.7	22.7	12.9	26.9	4.9	100.0	309
	東北	35.5	22.7	15.1	20.9	5.8	100.0	172
	関東	46.9	23.0	11.8	16.0	2.4	100.0	1728
	甲信越	43.2	25.6	8.0	21.6	1.5	100.0	199
	北陸	39.2	16.8	16.0	21.6	6.4	100.0	125
	中部	38.1	22.9	11.3	25.4	2.3	100.0	433
	近畿	43.4	24.4	10.9	19.3	1.9	100.0	824
	中国	35.6	20.5	14.6	26.4	3.0	100.0	371
	四国	34.1	22.0	12.1	28.6	3.3	100.0	91
	九州	35.6	21.9	12.1	27.1	3.2	100.0	634
	沖縄	26.8	19.5	17.1	34.1	2.4	100.0	41

参考3 大学エリア別保護者の関わり（注：高校、大学が同じ都道府県である者に限らない）

「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」

「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった」

	大学エリア	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男性	北海道	13.6	27.8	36.1	21.8	0.7	100.0	609
	東北	14.8	26.5	36.5	21.5	0.7	100.0	554
	関東	9.8	26.6	37.1	25.8	0.7	100.0	1955
	甲信越	12.6	28.3	39.5	19.0	0.6	100.0	653
	北陸	13.1	26.4	35.9	23.6	1.1	100.0	474
	中部	13.9	27.1	36.8	21.6	0.6	100.0	904
	近畿	9.9	26.1	37.5	26.0	0.5	100.0	1555
	中国	14.7	30.4	33.6	21.3	0.0	100.0	408
	四国	14.1	28.2	32.7	24.6	0.4	100.0	248
	九州	13.8	29.0	36.4	19.8	0.9	100.0	1199
	沖縄	14.0	27.4	34.4	24.2	0.0	100.0	157
女性	北海道	13.9	29.8	38.0	18.4	0.0	100.0	534
	東北	17.7	30.8	35.4	16.2	0.0	100.0	328
	関東	12.8	28.2	38.4	19.9	0.6	100.0	2889
	甲信越	15.3	30.8	38.1	15.5	0.2	100.0	464
	北陸	18.7	30.7	31.6	18.4	0.7	100.0	450
	中部	15.0	30.6	36.6	17.4	0.4	100.0	804
	近畿	12.9	28.7	38.5	19.1	0.8	100.0	1599
	中国	15.7	31.8	35.0	16.6	0.9	100.0	897
	四国	16.3	30.9	37.9	14.5	0.4	100.0	282
	九州	15.5	31.7	36.3	16.1	0.4	100.0	1371
	沖縄	14.7	35.7	32.2	17.5	0.0	100.0	143

	大学エリア	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答	合計	N
男性	北海道	42.9	18.3	13.5	19.7	5.6	100.0	518
	東北	41.5	25.3	12.6	18.6	1.9	100.0	467
	関東	42.7	22.7	12.6	19.5	2.4	100.0	1757
	甲信越	43.2	20.3	13.9	21.0	1.6	100.0	548
	北陸	34.9	23.5	14.0	25.6	2.1	100.0	387
	中部	37.5	26.1	12.4	22.2	1.8	100.0	824
	近畿	39.1	25.9	11.8	21.0	2.2	100.0	1293
	中国	39.2	23.4	12.7	23.7	1.1	100.0	355
	四国	29.9	26.1	13.7	25.1	5.2	100.0	211
	九州	37.8	22.8	13.3	23.5	2.6	100.0	973
	沖縄	38.3	22.4	12.1	22.4	4.7	100.0	107
女性	北海道	36.4	21.5	12.1	25.2	4.7	100.0	404
	東北	38.7	22.9	13.3	19.0	6.1	100.0	279
	関東	45.0	23.2	12.3	16.8	2.6	100.0	2543
	甲信越	41.6	24.6	10.3	21.8	1.8	100.0	399
	北陸	37.4	19.1	14.7	24.1	4.7	100.0	361
	中部	37.6	23.6	12.1	23.2	3.5	100.0	719
	近畿	46.4	22.2	10.4	18.7	2.4	100.0	1426
	中国	38.4	20.2	13.5	25.0	2.8	100.0	820
	四国	38.5	24.6	11.2	23.5	2.3	100.0	260
	九州	41.2	22.4	11.5	21.9	3.0	100.0	1179
	沖縄	33.8	18.9	13.5	25.7	8.1	100.0	74

参考4 高校エリア別保護者の関わり（注：高校、大学が同じ都道府県である者に限らない）

「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」

「就職活動にかかるお金（リクルートスーツ代、交通費など）を保護者に援助してもらった」

高校 エリア	よくあて はまる	まああ てはま る	あまりあ てはま らない	まったく あては まらない	無回答	合計	N
男性	12.1	27.4	37.4	22.9	0.2	100.0	511
東北	14.8	26.8	36.2	21.7	0.5	100.0	622
関東	10.4	27.0	37.3	24.9	0.4	100.0	1694
甲信越	12.4	29.4	38.7	19.3	0.2	100.0	571
北陸	13.3	28.3	35.5	22.4	0.5	100.0	375
中部	12.3	26.8	38.2	22.3	0.4	100.0	1226
近畿	9.4	26.1	37.4	26.9	0.3	100.0	1508
中国	15.3	26.9	35.0	22.8	0.0	100.0	609
四国	13.0	36.4	30.9	19.7	0.0	100.0	269
九州	14.5	26.7	36.6	21.8	0.4	100.0	1076
沖縄	16.4	34.5	31.9	17.2	0.0	100.0	116
女性	13.3	30.8	38.7	17.2	0.0	100.0	465
東北	16.0	31.3	35.6	17.0	0.0	100.0	536
関東	12.0	27.4	39.4	20.8	0.3	100.0	2343
甲信越	16.9	33.1	33.1	16.9	0.0	100.0	486
北陸	20.3	32.2	32.8	14.5	0.2	100.0	469
中部	14.8	30.9	36.5	17.4	0.4	100.0	1085
近畿	13.0	28.3	38.6	19.7	0.4	100.0	1374
中国	14.1	32.4	36.5	16.8	0.2	100.0	868
四国	14.9	30.7	37.4	17.1	0.0	100.0	404
九州	15.2	30.7	37.2	16.6	0.2	100.0	1372
沖縄	18.3	32.5	28.6	20.6	0.0	100.0	126

高校 エリア	よくあて はまる	まああ てはま る	あまりあ てはま らない	まったく あては まらない	無回答	合計	N
男性	41.0	18.7	13.8	22.5	4.0	100.0	427
北海道	41.3	23.0	13.6	20.4	1.8	100.0	560
東北	44.6	22.5	12.9	17.4	2.6	100.0	1494
関東	40.4	23.7	12.7	21.4	1.8	100.0	510
甲信越	37.5	23.2	13.7	24.1	1.5	100.0	328
北陸	37.0	25.5	12.6	23.0	2.0	100.0	1067
中部	39.4	25.8	12.0	20.4	2.3	100.0	1238
近畿	38.7	24.4	13.2	22.3	1.3	100.0	537
中国	38.6	22.9	10.6	23.3	4.7	100.0	236
四国	37.1	22.8	12.6	24.9	2.5	100.0	863
九州	39.5	22.2	11.1	23.5	3.7	100.0	81
沖縄	32.2	24.4	12.6	26.1	4.8	100.0	357
女性	41.4	22.2	11.9	20.3	4.2	100.0	454
北海道	46.5	23.5	11.4	16.2	2.4	100.0	2081
東北	42.3	23.7	10.5	20.7	2.8	100.0	430
関東	38.7	21.1	16.4	19.4	4.5	100.0	403
甲信越	42.1	21.8	12.3	21.2	2.6	100.0	954
北陸	44.2	24.0	10.5	19.1	2.2	100.0	1223
中部	41.0	19.4	12.3	24.0	3.2	100.0	787
近畿	37.7	24.3	13.6	20.9	3.5	100.0	374
中国	40.8	21.7	12.0	22.8	2.7	100.0	1189
四国	40.5	17.6	14.9	24.3	2.7	100.0	74
九州							
沖縄							

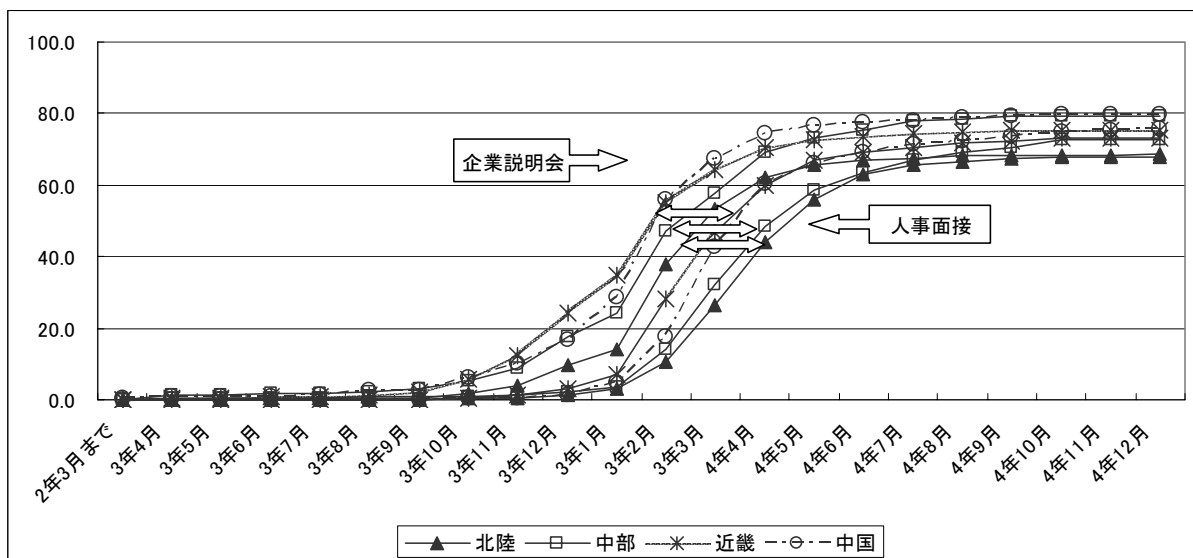
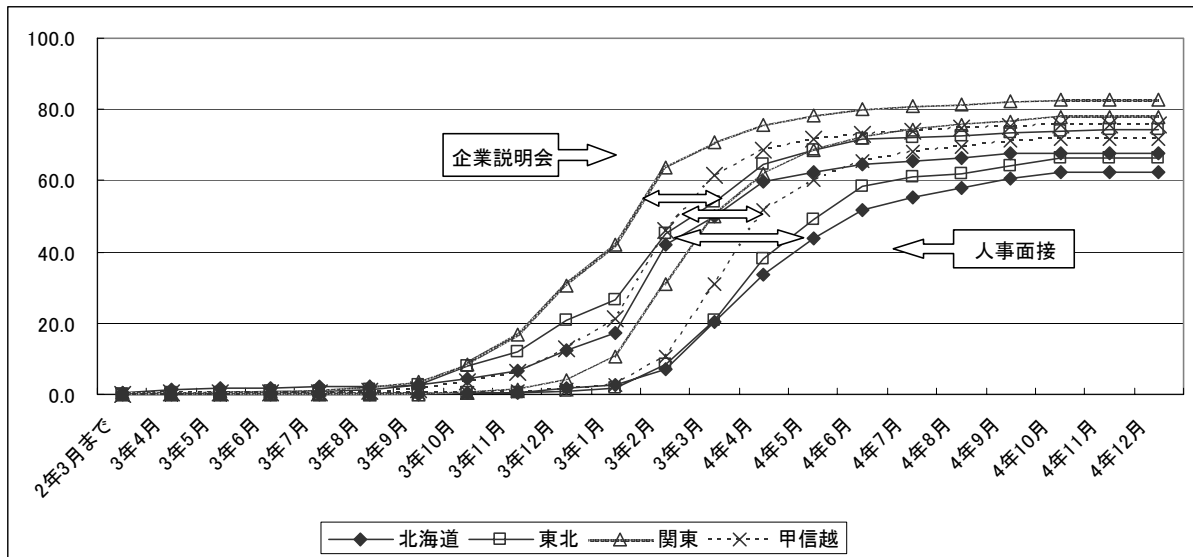
(3) エリア別の就職活動プロセス

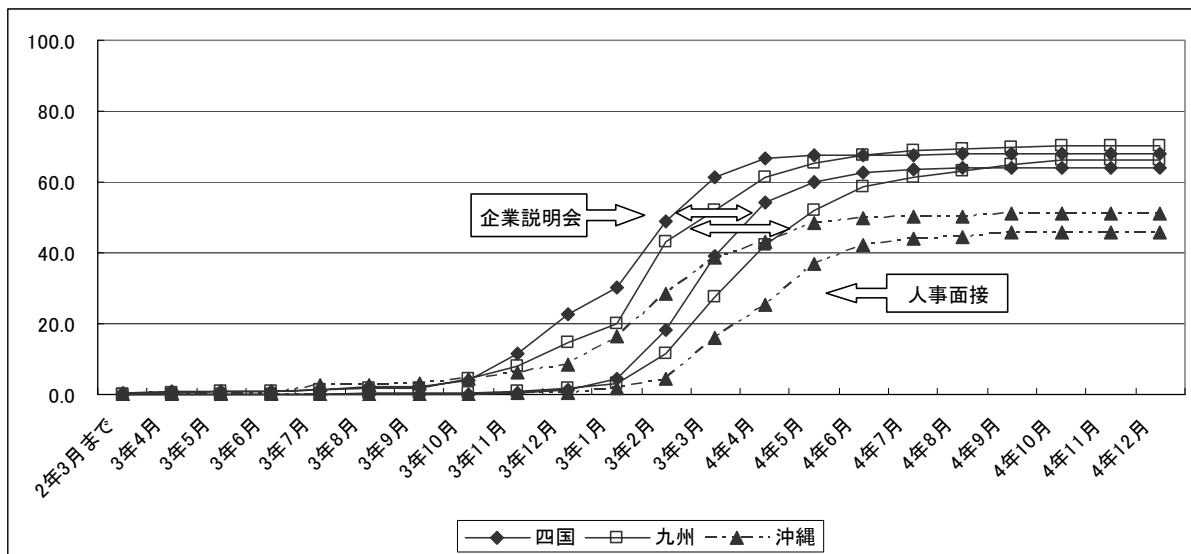
以上で見てきたような地域の職業と性別に関する規範をふまえ、学生が実際にどのような就職活動をしているのか、そのプロセスをエリア別に見たい。図表3-11、12は「企業説明会やセミナーなどに参加した」開始時期と「企業で人事面接を受けた」開始時期をエリア別に示したものである。これを見ると、男性ではいずれのプロセスも関東、近畿、中国がもっとも早く、企業説明会への出席は3年生の2月、人事面接を受けたのは4年生の4月で5割を超えている。北海道、東北、甲信越、北陸、中部、四国、九州は3年生の3月に企業説明会への出席が5割を超え、沖縄のみ4年生の7月と大幅に遅くなっている。人事面接の時期は甲信越、四国で関東、近畿、中国と同じく4年生の4月に5割を超えるのに対し、北陸、中部、九州で4年生の5月、北海道、東北では4年生の6月となっている。

女性では、男性と少し異なった様相を見せる。関東、近畿、四国、九州で企業説明会への出席が3年生の2月に5割を超え、関東、近畿では男性と同じ時期であるが、四国、九州では、男性よりも早い時期となっている。人事面接は関東、四国では4年生の4月、近畿では3年生の3月、九州では4年生の5月に5割を超える。関東ではいずれのプロセスも男性と同じであり、近畿では人事面接が男性よりも早い傾向にある。また、四国、九州は企業説明会の参加が男性よりも早い、人事面接は男性と同じ時期であった。東北、甲信越、北陸、中部、中国では3年生の3月に企業説明会への出席が5割を超え、東北、甲信越、北陸、中部では男性と同じ傾向、中国では男性よりも遅い傾向にある。東北、甲信越、北陸では、人事面接は4年生の5月に5割を超え、これは甲信越では男性（4年生4月）よりも遅く、北陸では男性と同じ、東北では男性（4年生6月）よりも早い傾向にある。中部、中国では人

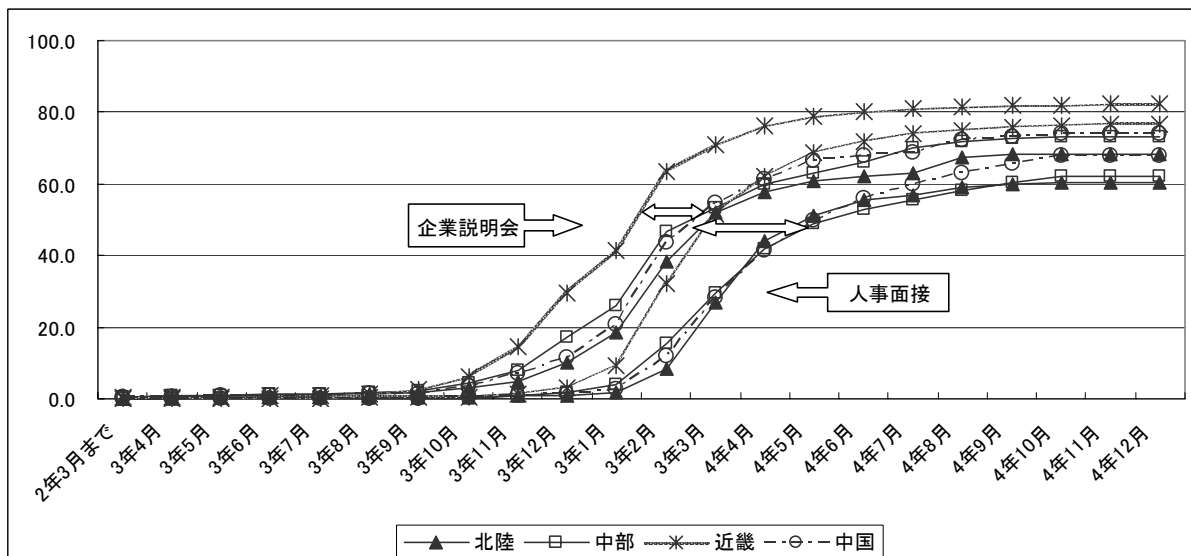
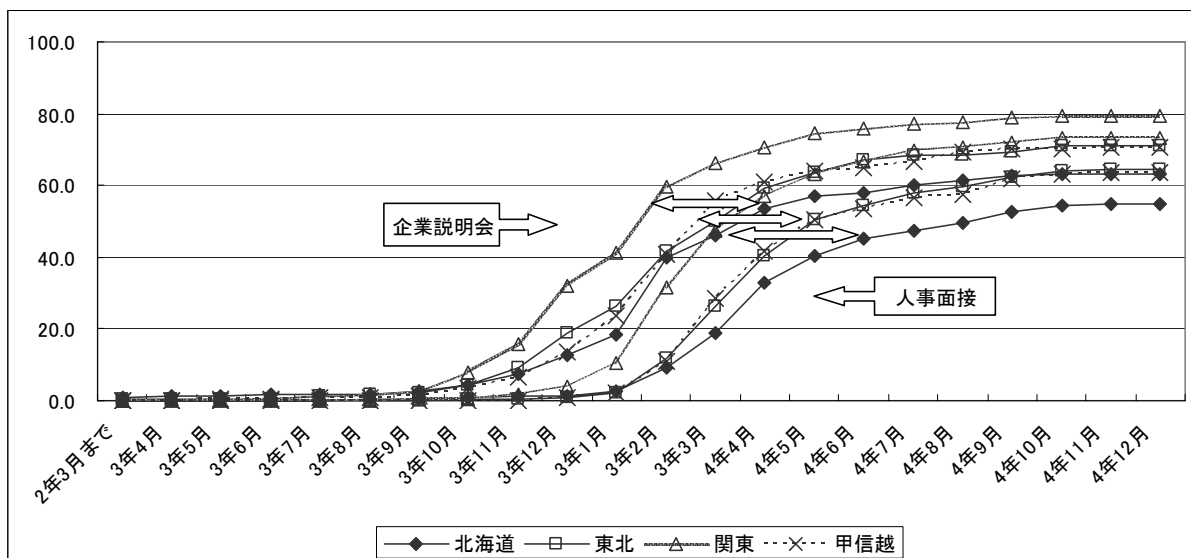
事面接は4年生の6月に5割を超え、両エリアとも男性よりも遅くなっている。北海道では企業説明会は4年生の4月に5割を超え、男性よりも遅い。さらに、人事面接が5割を超えるのは4年生の9月とほかと比較して遅い。沖縄は特異な状況となっており、4年生の12月時点でも、企業説明会への出席と人事面接を受けた者の割合が5割を超えていない。

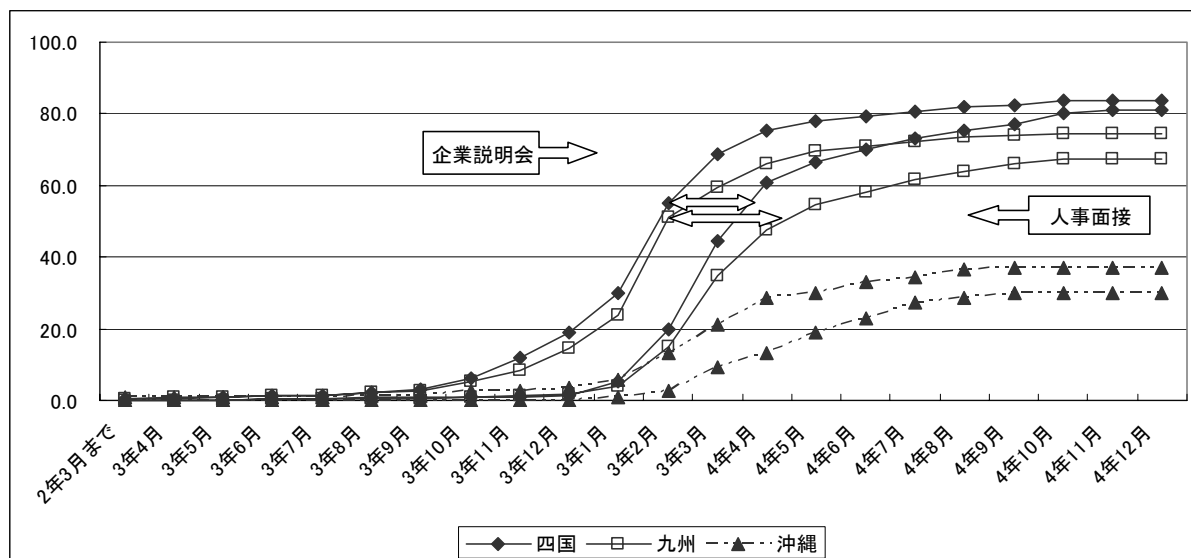
図表3-11 企業説明会への参加と人事面接の時期（累積率）（男性）





図表 3-12 企業説明会への参加と人事面接の時期（累積率）（女性）





(4) エリア別の進路と労働市場

以上のような就職活動のプロセスを経て、学生は調査時点でどのような進路にすすむ予定であろうか。エリアごとの進路を確認すると、男性では「正社員内定」および「公務教員内定」の割合は沖縄以外のエリアで5割程度である。沖縄では25.5%と内定率が割合が低くなっており、そのほか、北海道(51.0%)、北陸(53.5%)、中部(54.8%)、九州(49.2%)で比較的、内定率が低くなっている。ただし、北海道、中部、九州では「内定なし・就活中」が1割以上いることから、本調査後に正社員に内定している可能性がある。

女性では「正社員内定」および「公務教員内定」の割合が5割を超えるのは、関東(50.8%)、甲信越(59.9%)、中部(52.6%)、近畿(53.7%)、四国(74.6%)のみである。とりわけ北海道(35.2%)と沖縄(18.2%)で少ない。しかしながら、四国以外のエリアで「内定なし・就活中」が1割以上おり、とくに北海道、東北、中部、中国では2割を超える。上述の図表3-11、12を鑑みても、女性は男性よりも内定が出るのが遅いと予想でき、本調査後に正社員に内定している可能性がある。北海道では「無活動・公務教員希望」が14.7%と多いが、これは調査協力大学に教育学系の大学・学部が多く含まれているためだと考えられる。沖縄では15.4%の女性が「無活動・就職希望」であり、就職を希望しながらもほかのエリアとは異なる就職プロセスを歩んでいると解釈できる。

図表 3-13 大学所在エリア別進路

		北海道	東北	関東	甲信越	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄
男性	正社員内定	47.3	55.0	58.9	59.3	51.8	51.8	53.3	60.1	51.7	47.0	24.2
	公務教員内定	3.7	2.8	2.1	3.9	1.7	3.0	2.5	4.3	9.6	2.2	1.3
	契約派遣・非常勤	3.7	2.4	2.5	0.9	1.7	3.0	1.5	2.1	2.1	2.5	2.5
	他内定有	2.0	2.0	2.0	1.2	2.3	1.5	1.8	1.6	2.1	2.1	3.8
	内定なし・就活中	15.3	12.7	10.9	7.7	7.0	19.0	10.7	7.5	6.3	13.1	7.0
	無活動・大学院希望	6.7	15.9	8.7	18.2	21.7	6.0	13.4	16.4	10.0	18.3	24.8
	留学・専門学等希望	2.6	1.6	1.8	0.6	0.8	2.2	2.8	1.3	4.2	1.9	1.3
	無活動・公務教員希望	6.8	1.0	1.4	1.7	2.0	2.3	2.3	1.3	2.9	3.5	9.6
	無活動・就職希望	3.7	1.8	3.9	1.9	2.0	5.1	2.9	1.1	1.3	3.1	9.6
	資格試験準備	0.7	0.2	0.6	0.2	0.3	0.8	0.5	0.0	0.0	0.3	0.6
	無活動・未定・迷っている	2.4	0.8	2.5	0.9	2.3	2.3	1.7	1.1	2.1	1.7	7.0
	その他・不明	5.0	4.0	4.7	3.5	6.5	3.0	6.7	3.2	7.9	4.3	8.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	541	504	1629	648	355	732	1368	373	240	1053	157
女性	正社員内定	31.4	36.8	49.3	54.7	44.8	47.1	52.2	43.0	69.2	44.4	17.5
	公務教員内定	3.8	5.5	1.6	5.2	1.4	5.5	2.4	4.0	5.4	2.7	0.7
	契約派遣・非常勤	2.9	3.1	3.9	4.3	4.6	3.4	5.0	3.7	2.9	5.7	0.0
	他内定有	2.3	2.4	2.8	2.0	0.9	1.9	1.9	2.7	1.4	2.5	2.1
	内定なし・就活中	21.6	23.4	16.1	11.7	16.2	22.7	15.8	26.4	7.2	17.5	11.9
	無活動・大学院希望	5.5	12.0	6.2	9.9	12.0	4.4	6.5	4.2	5.4	9.2	16.8
	留学・専門学等希望	2.3	1.7	3.3	1.1	2.1	1.6	2.9	1.5	3.3	3.4	9.1
	無活動・公務教員希望	14.7	2.4	1.5	3.8	4.8	4.1	3.1	2.1	1.4	5.3	7.0
	無活動・就職希望	7.1	6.5	7.3	2.7	5.1	3.3	4.2	4.9	1.1	3.5	15.4
	資格試験準備	0.2	0.3	0.6	0.0	0.9	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	1.4
	無活動・未定・迷っている	3.6	2.7	3.3	2.2	3.0	2.3	1.6	2.6	0.7	2.7	9.8
	その他・不明	4.6	3.1	4.2	2.5	4.2	3.4	3.8	4.8	1.4	2.8	8.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	477	291	2511	446	433	732	1407	819	276	1305	143

注) 調査対象者の内定率が 90%以上であった大学は、ここでは分析から除外した。

内定者に限って勤務先エリア別に内定先の業種を見たのがつぎの図表 3-14 である。男性ではいずれのエリアでも製造業・建設業が多いが、とくに甲信越では 5 割と顕著に多い。北陸 (37.7%)、近畿 (37.5%)、東北 (35.9%)、未定 (34.6%) も製造業・建設業が多くなっている。関東はソフトウェア・情報処理がその他のエリアとくらべ多くなっている点に特徴がある。女性はいずれのエリアでもその他サービス業が多い。甲信越、北陸、中部で製造業・建設業が 2 割を超えている。

図表 3-14 勤務先エリア別業種

		北海道	東北	関東	甲信越	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	海外	未定
男性	製造業・建設業	21.5	35.9	24.5	50.0	37.7	37.2	37.5	27.4	25.3	21.4	15.0	25.0	34.6
	商社・卸売り	15.2	10.8	9.5	7.3	13.1	10.1	11.2	11.2	14.5	15.9	0.0	12.5	10.6
	百貨店・小売店・飲食店	13.3	7.2	6.1	5.1	4.4	6.5	8.2	11.7	3.6	8.3	0.0	0.0	11.7
	金融・保険業	7.6	4.8	5.6	5.8	9.3	7.4	9.8	16.2	21.7	10.3	25.0	0.0	10.5
	運輸・通信・電気・ガス	3.8	3.6	7.7	4.0	4.4	5.0	4.8	3.0	2.4	6.3	15.0	12.5	7.0
	マスコミ・広告・調査	1.9	3.6	3.8	1.5	1.1	2.0	2.2	1.0	3.6	4.0	0.0	0.0	1.6
	ソフトウェア・情報処理	8.9	14.4	19.8	6.2	7.7	10.6	7.8	9.1	2.4	7.1	10.0	12.5	7.7
	教育	3.2	2.4	1.9	1.1	1.6	1.5	2.6	2.5	1.2	3.2	10.0	0.0	1.2
	その他サービス業	14.6	12.6	15.2	13.1	12.0	12.4	9.6	9.6	8.4	14.3	15.0	25.0	12.1
	公務	7.0	4.2	4.4	4.4	7.1	5.2	5.2	7.6	15.7	6.0	10.0	0.0	1.7
	その他・分類がわからない	1.9	0.6	1.0	1.1	0.0	0.8	0.6	0.5	0.0	1.6	0.0	12.5	0.7
	無回答	1.3	0.0	0.4	0.4	1.6	1.3	0.6	0.0	1.2	1.6	0.0	0.0	0.8
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	158	167	1194	274	183	597	501	197	83	252	20	8	2047
女性	製造業・建設業	10.0	13.5	15.7	21.4	22.3	21.6	13.8	16.4	19.2	13.4	26.7	12.5	18.0
	商社・卸売り	6.0	7.9	10.7	3.6	6.5	6.0	10.9	8.9	6.4	10.1	0.0	37.5	6.5
	百貨店・小売店・飲食店	15.3	21.4	10.2	9.1	12.0	6.0	9.5	10.9	9.0	5.8	0.0	12.5	21.0
	金融・保険業	12.7	9.5	13.0	12.7	18.5	13.4	20.0	20.9	21.2	20.6	26.7	0.0	12.2
	運輸・通信・電気・ガス	4.0	3.2	3.9	0.9	1.6	4.8	4.4	2.2	2.6	6.2	0.0	0.0	5.0
	マスコミ・広告・調査	7.3	0.0	4.1	1.8	3.8	3.4	2.3	1.4	1.3	2.7	6.7	0.0	1.3
	ソフトウェア・情報処理	3.3	1.6	9.8	4.5	6.0	3.8	5.5	3.6	1.9	4.1	0.0	0.0	3.4
	教育	6.7	7.9	5.8	10.5	2.7	5.6	7.9	7.2	5.8	7.2	0.0	12.5	5.9
	その他サービス業	29.3	30.2	22.9	28.6	19.0	29.7	21.5	23.7	23.1	23.5	26.7	12.5	21.6
	公務	2.0	3.2	1.8	2.3	5.4	3.4	2.6	2.5	5.1	2.7	6.7	0.0	2.5
	その他・分類がわからない	2.0	0.8	1.3	2.3	2.2	2.0	0.4	1.1	1.9	1.9	0.0	12.5	1.4
	無回答	1.3	0.8	0.7	2.3	0.0	0.4	1.0	1.1	2.6	1.9	6.7	0.0	1.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	150	126	1400	220	184	501	724	359	156	485	15	8	1422

エリア別に職種を確認すると（図表 3-15）、男性では北海道、近畿、中国、四国、九州、未定で営業・販売職が多い。技術職は東北、関東、甲信越、北陸、中部で3割を超えている。女性は男性よりも事務職とその他の専門職が多く、とくに九州、中部、北陸、近畿で事務職が多くなっている。

図表 3-15 勤務先エリア別職種

		北海道	東北	関東	甲信越	北陸	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	海外	未定
男性	決まっていない	14.6	19.8	19.1	25.2	23.0	19.6	21.0	25.4	20.5	22.2	30.0	0.0	26.2
	営業・販売職	41.8	24.0	29.6	18.6	29.0	29.8	38.7	36.5	45.8	37.3	10.0	25.0	39.4
	事務職	5.7	4.2	4.2	2.9	2.7	4.2	2.0	8.1	8.4	6.3	20.0	12.5	2.0
	技術職	18.4	32.3	34.9	31.0	30.6	30.0	28.1	18.8	13.3	21.4	25.0	37.5	24.1
	運輸・通信の仕事	1.9	1.8	1.6	0.7	0.0	0.5	0.8	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	1.2
	保安・サービスの職業	3.8	3.0	3.7	4.4	3.3	4.4	1.8	3.0	3.6	5.2	5.0	0.0	2.6
	製造の職業・技能工	2.5	3.6	0.7	8.4	3.8	3.4	1.8	2.5	2.4	1.6	5.0	0.0	0.8
	教育・保育士	2.5	1.8	1.1	1.1	0.0	1.0	1.2	2.5	1.2	1.2	5.0	0.0	0.6
	その他の専門職	6.3	9.6	5.0	7.3	6.6	5.9	4.4	3.0	3.6	3.6	0.0	12.5	2.8
	その他	2.5	0.0	0.1	0.4	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	1.0	0.2	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	158	167	1194	274	183	597	501	197	83	252	20	8	2047
	女性	決まっていない	20.0	11.9	15.5	15.5	13.6	13.2	14.8	15.9	15.4	14.2	26.7	25.0
営業・販売職		32.0	27.0	26.1	17.3	29.3	18.6	27.9	28.7	29.5	27.0	6.7	37.5	41.8
事務職		12.0	14.3	23.0	19.1	27.2	28.3	27.1	26.5	26.9	29.1	26.7	0.0	10.2
技術職		4.7	10.3	14.4	13.6	11.4	8.8	7.5	6.4	3.8	9.9	6.7	12.5	7.9
運輸・通信の仕事		0.0	0.8	0.5	0.0	1.1	0.2	1.5	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0	0.9
保安・サービスの職業		4.0	1.6	3.2	3.2	3.8	3.8	3.7	2.2	1.9	4.7	0.0	0.0	3.7
製造の職業・技能工		1.3	0.0	0.4	1.8	0.0	0.4	0.7	0.3	0.0	0.8	6.7	0.0	0.4
教育・保育士		6.7	6.3	3.6	8.6	2.7	4.8	6.5	4.5	4.5	4.7	0.0	12.5	1.9
その他の専門職		18.7	27.0	13.1	20.5	10.9	21.4	10.1	15.0	17.3	8.0	26.7	12.5	9.7
その他		0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1
無回答		0.0	0.8	0.1	0.5	0.0	0.6	0.3	0.3	0.6	0.4	0.0	0.0	0.5
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N		150	126	1400	220	184	501	724	359	156	485	15	8	1422

(6) 小括

これまで確認してきたエリアの特徴を男女差を中心にまとめる。

北海道…地元進学者が9割近くおり多い。家族と同居の割合は男性で5割、女性で6割弱と比較的低い。正社員希望の女性は7.5割と少なめであり、男性よりも9ポイント少ない。仕事への自信は男性で7割、女性で5.5割と男女差がある。男女ともに保護者の意見は4割、援助は6割弱と平均的である。就職プロセスは、企業説明会への参加は男性で3年生3月、女性で4年生4月に5割を超え平均的だが、人事面接は女性で5割を超えるのが4年生の9月と遅い。北海道での内定者のうち男性の4割が営業・販売職、女性で3割が営業・販売職、女性の2割が職種が未定である。

東北…地元進学者は男女ともに4割弱。女性の4割が他のエリア(とくに関東)に進学する。家族と同居の割合は女性のほうが10ポイント多く8.5割である。正社員希望者は男性で9割、女性で8割強と比較的多い。また、仕事への自信は男性で7割弱、女性で5割と男女差がある。保護者の意見は男女ともに4割台と平均的だが、保護者の援助は男性で7割弱と多くなっており、その結果、女性よりも9ポイント近く多く男女差が生じている。就職プロセスは、企業説明会への参加が男女ともに3年生3月に5割を超え、人事面接は女性で4年生5月、男性で4年生6月に5割を超え平均的なプロセスである。東北での内定者のうち男性の2割強が営業・販売職、3割が技術職、女性では3割弱が営業・販売職とその他の専門職である。

関東…地元進学者が男性で7.5割、女性で8割と多い。家族と同居の割合も男女ともに9割

近くで多い。正社員希望の男性は 8.5 割であり女性よりも約 9 ポイント多い。仕事への自信は男性で 7 割と多く、女性よりも 10 ポイント以上多くなっている。保護者の意見は男女ともに 4 割未満であり少ない。保護者の援助は男性で 6.5 割、女性で 7 割近くおり多い。就職プロセスは男女ともに同じプロセスであり他のエリアと比較して早い。関東での内定者のうち男性の 3 割が営業・販売職、3.5 割が技術職、女性では 2.5 割が営業・販売職、2 割強が事務職である。

甲信越…地元進学者は男性で 6 割弱、女性で 4.5 割と男女差がある。家族と同居の割合は女性で 7 割と男性よりも 10 ポイント多い。正社員希望者は男性で 9 割と多く、女性の 8 割と 7.5 ポイントの開きがある。仕事への自信は男性で 6 割弱、女性で 4.5 割と少なめである。保護者の意見は女性で 5 割と多く、男性よりも 8.6 ポイント多い。また、保護者の援助は、女性で 7 割弱と関東と同様に多く、男性よりも 7 ポイント多い。就職プロセスは、5 割を超えるのが、企業説明会の参加が男女ともに 3 年生 3 月と平均的であり、人事面接は男性で 4 年生 4 月、女性で 4 年生 5 月である。甲信越での内定者のうち男性の 3 割が技術職、決まっていないのが 2.5 割、女性ではその他の専門職が 2 割、事務職、営業・販売職がそれぞれ 2 割弱である。

北陸…地元進学者が男性で 4 割、女性で 3 割と少なめである。家族と同居の割合は男性で 8.5 割と高く、女性よりも 5 ポイント多い。正社員希望の男性は 9 割弱と多く、女性は 8 割弱と少ない。仕事への自信は男性で 6 割、女性で 4.5 割と開きがある。保護者の意見は男性は 4 割と少ないが、女性は 5 割と多く、男女差が大きい。保護者の援助は男女ともに 5.5 割程度であり少なめである。就職プロセスは男女で同じであり、企業説明会の参加が 5 割を超えるのが 3 年生 3 月、人事面接は 4 年生 5 月である。北陸での内定者のうち男性の 3 割が技術職と営業・販売職、2 割が決まっていない。女性では 3 割が営業・販売職、3 割弱が事務職である。

中部…地元進学者は男女ともに 5.5 割程度である。家族と同居の割合は男女ともに 9 割と関東と同様に多い。正社員希望者は男女ともに 8.5 割程度であり男女差が小さい。しかし、仕事への自信は男性で 6.5 割、女性で 4.5 割と男女差が大きい。保護者の意見は、男性で 4 割、女性で 4.5 割と平均的である。保護者の援助は男女ともに 6 割である。就職プロセスは、企業説明会への参加は男女ともに 3 年生 3 月に 5 割を超え、人事面接は男性で 4 年生 5 月、女性で 4 年生 6 月である。中部での内定者のうち 3 割が技術職、営業・販売職、女性では 3 割弱が事務職、2 割がその他の専門職である。

近畿…地元進学者は男女ともに 6.5 割である。家族と同居の割合は男性で 8 割、女性で 8.5 割と比較的多い。正社員希望者は男性で 8.5 割、女性で 8 割と平均的である。また、仕事への自信は、男性で 7 割、女性で 6 割と他のエリアと比較して多めである。保護者の意見は、男性で 3.5 割、女性で 4 割と少なめである。保護者の援助は男女ともに 6.5 割程度で比較的多い。就職プロセスは、企業面接への参加が 5 割を超えるのは男

女ともに3年生の2月、人事面接は女性で3年生3月、男性で3年生4月と早めである。近畿での内定者のうち男性の4割弱が営業・販売職、3割弱が技術職、2割が決まっていない。女性では3割弱が営業・販売職と事務職である。

中国…地元進学者が男性で2.5割、女性で4.5割と男女差がある。男性は他のエリアに進学した者（九州、近畿、四国）が多い。家族と同居の割合は女性で8割と平均的だが、男性は7割と少なめである。正社員希望者は男性で8.5割、女性で8割と平均的である。仕事への自信は、男性で5.5割、女性で5割と、男性は他のエリアと比較し低い。保護者の意見は男女ともに5割と多めである。保護者の援助は男性で6割、女性で5.5割と女性で少なめである。就職プロセスは、企業面接が5割を超えるのは、男性で3年生2月、女性で3年生3月、人事面接は、男性で4年生4月、女性で4年生6月と開きがある。中国での内定者のうち男性の3.5割が営業・販売職、2割が決まっていない。女性では4割弱が営業・販売職、2.5割が事務職である。

四国…地元進学者が2.5割弱と少なく、他のエリアに進学した者（近畿、中国、九州）が多い。家族と同居の割合は男女ともに8割程度である。正社員希望者は女性で9割を超え男性よりも10ポイント近く多い。一方、仕事への自信は、男性は7割、女性で5割と男女差が大きい。保護者の意見は、男性で5.5割と多く、女性も5割と多めである。保護者の援助は、男性で6割、女性で5.5割と平均的である。就職プロセスは、企業説明会への出席が5割を超えるのは男性で3年生2月、女性で3年生の3月、人事面接は男女ともに4年生4月である。四国での内定者のうち男性の4.5割が営業・販売職、2割が決まっていない。女性は、3割が営業・販売職と事務職である。

九州…地元進学者は男性で4.5割、女性で5割である。家族と同居の割合は男女ともに8割と平均的。正社員希望者は男性で8.5割と平均的だが、女性は7.5割と低めである。仕事への自信は、男性で6.5割、女性で5割と10ポイントの開きがある。保護者の意見は男性で4.5割、女性で5割と平均的。保護者の援助は男女ともに6割弱と男女差は小さい。就職プロセスは、企業説明会への参加が5割を超えるのは男性で3年生3月、女性で3年生2月である。人事面接は、男女ともに4年生5月である。九州での内定者のうち男性の4割弱が営業・販売職、決まっていないと技術職が2割、女性では3割が事務職、3割弱が営業・販売職である。

沖縄…地元進学者が男性で多く8割いるが、女性は7割弱である。家族と同居の割合は男女ともに8.5割である。正社員希望者が少なく、男性で6.5割、女性で3.5割ととくに少ない。仕事への自信は男性で7割弱、女性で5割と男女差が大きい。保護者の意見は男女ともに5割と多めである。一方で、保護者の援助は男性で6割なのに対し、女性で4.5割と低くなっている。就職プロセスは、男女ともに他のエリアと比較して遅い。男性は人事面接が4年生7月に5割を超えるが、企業面接は調査時点で5割を超えない。また、女性は調査時点において両方とも5割に満たない。

3. 就職活動と地域移動

この節では、就職にあたり、どのような学生がどのように移動しているかを明らかにしていく。学生は高校から大学へ、大学から勤務先へと移動する。移動にあたっては、移動についての個人の価値観、移動や職業についての地域の規範、そして地域労働市場が影響を及ぼしていると予想できる。就職にあたって地域重視の価値観は実際の移動に影響を与えているだろうか。また、移動と就職との関連はどうなっているだろうか。

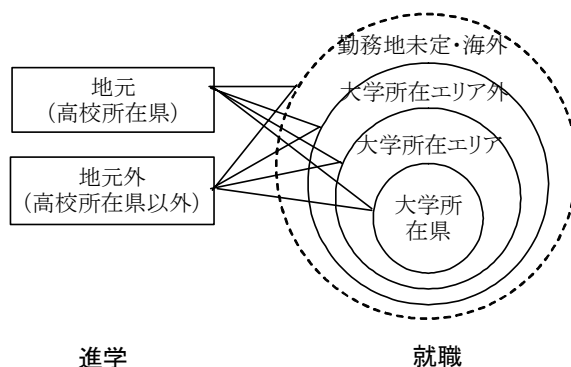
さらに、移動パターンの分析はキャリア形成支援にあたって重要な課題を提起してくれる。最後にこの点についても検討したい。

(1) 移動パターン

学生は大学周辺のみならず、地元に戻って就職活動をしたり、他のエリアで就職している者も多いと予想できる。以下では、高校所在地を「地元」として理解し、高校から大学へ、大学から就職へ、という2時点の移動を捉えていく。

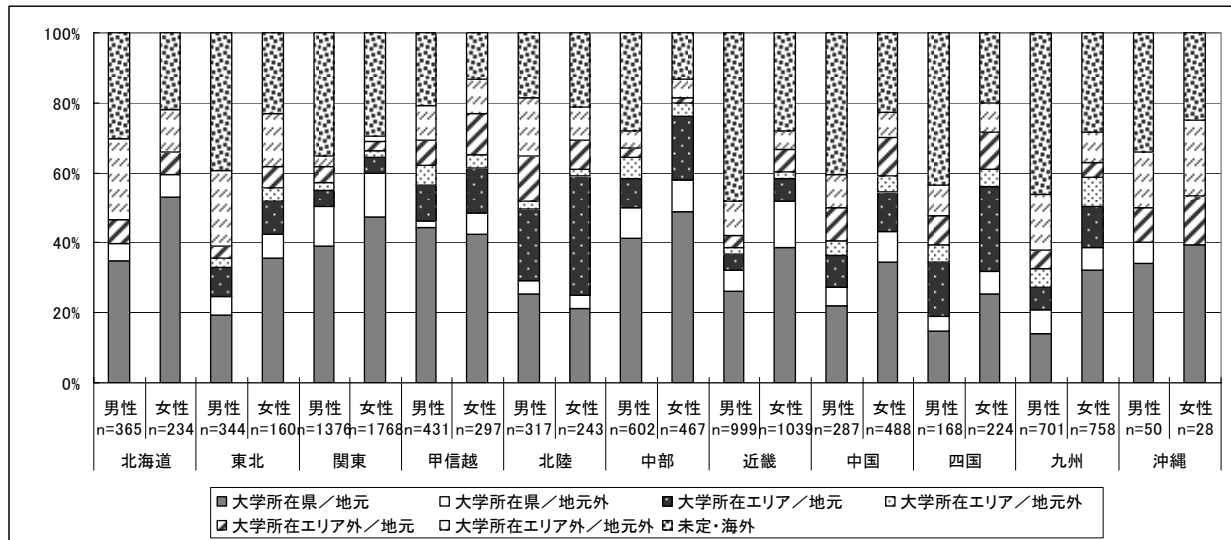
図表3-16は移動パターンの概念図である。勤務地が地元であるか、地元外であるか、同時に、大学所在県であるか、大学所在エリアであるか、大学所在エリア外であるか、また、未定あるいは海外であるかによって、7つのパターンに分類した。ここでは、「大学所在エリア」に隣県を含めた。たとえば、「大学所在県/地元」とは、高校、大学、勤務先がいずれも同じ都道府県であり、他の都道府県に移動していないことを意味する（以下、＜全地元＞とする）。反対に「大学所在エリア外/地元外」とは、高校から大学への進学でも移動し、就職の際も大きく移動することを意味している。

図表3-16 移動パターン



以上をふまえ、以下ではエリア別に移動パターンを見ていく。

図表 3-17 大学所在エリア別移動パターン



図表 3-17 を見ると、学生の移動の傾向は大学所在エリア別、性別によって異なっている。北海道では、男性は＜全地元＞が 34.8%、「未定・海外」が 30.1%、「大学所在エリア外/地元外」が 23.3%である。女性は、＜全地元＞が 53.0%と半数を超え、「未定・海外」(21.8%)がつぎに多い。

東北では、男性は「未定・海外」が 39.2%ともっとも多く、「大学所在エリア外/地元外」が 21.8%とつぎに多い。＜全地元＞は 19.2%で他のエリアと比較しても少ない数値となっている。女性では＜全地元＞が 35.6%ともっとも多く、つぎに「未定・海外」が 23.1%で多い。

関東では、男性は＜全地元＞が 39.1%、「未定・海外」が 35.2%となっている。女性では＜全地元＞が 47.5%おり、つぎに「未定・海外」が 29.5%となっている。また、関東は「大学所在県/地元外」が男性で 11.3%、女性で 12.3%とほかのエリアとくらべて多くなっていることに特徴がある。また、他のエリアとくらべ比較的男女差が小さい。

甲信越では、男性は＜全地元＞が 44.3%、「未定・海外」が 20.6%である。女性は＜全地元＞が 42.4%、「未定・海外」が 13.1%、「大学所在エリア/地元」が 12.8%である。

北陸では、男性は＜全地元＞が 25.2%、「大学所在エリア/地元」が 20.5%、「未定・海外」が 18.6%、「大学所在エリア外/地元外」が 16.7%と移動パターンに散らばりがある。女性では「大学所在エリア/地元」が 34.2%ともっとも多く、＜全地元＞と「未定・海外」が 21.4%である。男女ともに他のエリアと比較しても＜全地元＞が少なく、「大学所在エリア/地元」が多いことに特徴がある。

中部では、男性は＜全地元＞が 41.2%、「未定・海外」が 28.1%となっている。女性は＜全地元＞が 48.8%、「大学所在エリア/地元」が 18.2%であり、「大学所在エリア/地元」が比較的多い。中部は関東と同様に＜全地元＞の割合が高く、「大学所在エリア外」での就職が少ないことに特徴がある。

近畿では、男性は「未定・海外」が 47.9%と半数近くおり、つぎに＜全地元＞が 26.1%いる。女性は＜全地元＞が 38.6%、「未定・海外」が 27.9%、「大学所在県／地元外」が 13.2%いる。「大学所在県／地元外」の割合が他と比較して多い。

中国では、男性は「未定・海外」が 40.4%、＜全地元＞が 22.0%となっている。女性は＜全地元＞が 34.6%、「未定・海外」が 22.7%である。「大学所在エリア外／地元」が比較的多い（男性 9.8%、女性 11.1%）。

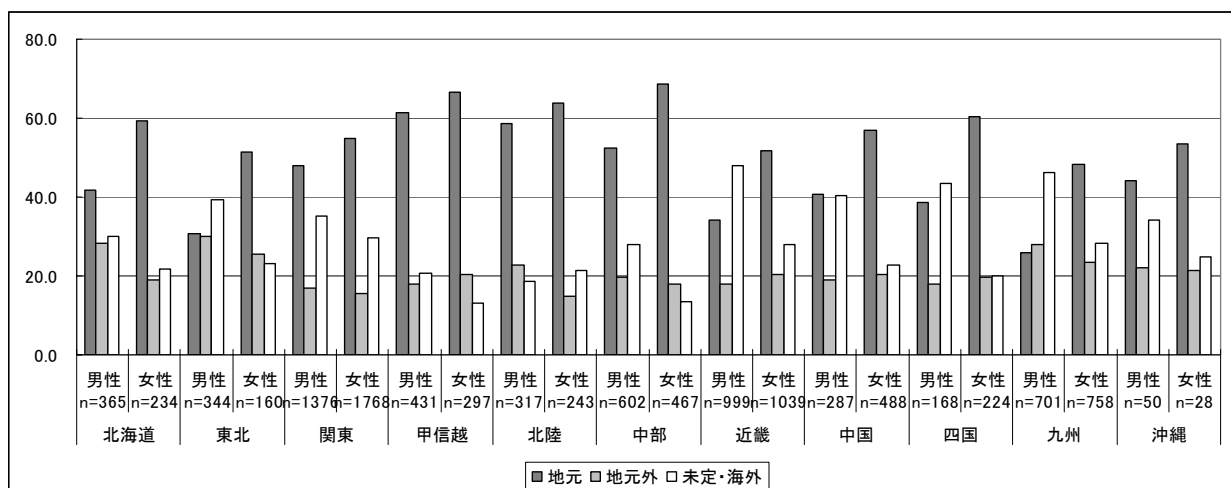
四国では、男性は「未定・海外」が 43.5%、「大学所在エリア／地元」が 15.5%、＜全地元＞が 14.9%である。女性は＜全地元＞が 25.4%、「大学所在エリア／地元」が 24.6%、「未定・海外」が 20.1%と移動パターンが分かれている。四国では＜全地元＞の割合がほかと比べて低く、「大学所在エリア／地元」の割合が高いことに特徴がある。

九州は、男性で「未定・海外」が 46.2%、「大学所在エリア外／地元外」が 15.8%、＜全地元＞が 14.1%となっている。女性は＜全地元＞が 32.3%、「未定・海外」が 28.2%となっている。＜全地元＞の割合が男性で低いため、男女差が大きくなっている。

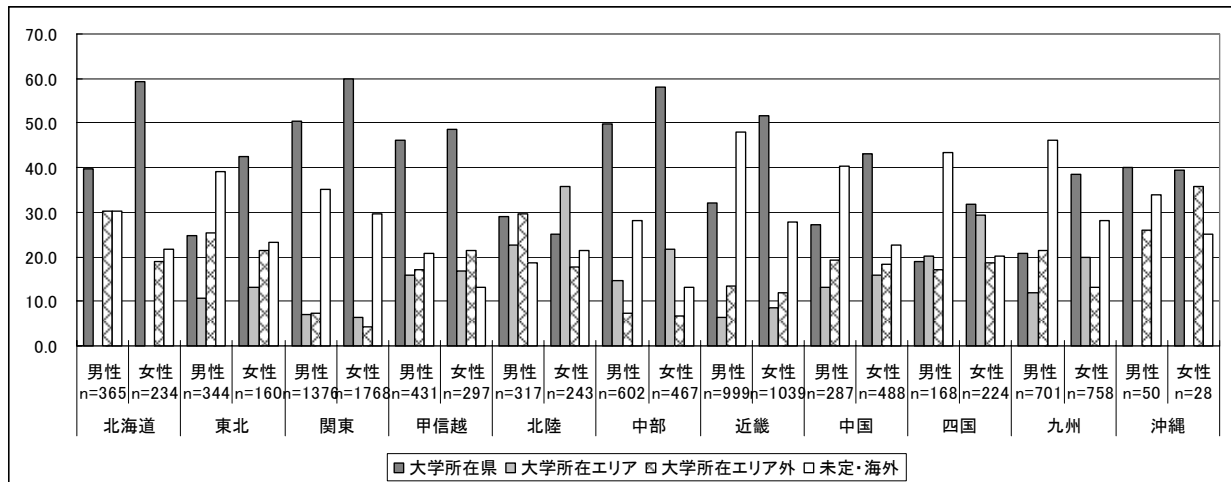
沖縄では、男性が＜全地元＞と「未定・海外」が 34.0%である。女性は＜全地元＞が 39.3%、「未定・海外」が 28.2%となっている。

つぎの図表 3-18、19 は図表 3-17 を地元／地元外での就職かどうか、大学所在県／エリア／エリア外での就職かどうかに分けて示したものである。

図表 3-18 地元／地元外での就職



図表 3-19 大学所在県／エリア／エリア外での就職



地元で就職した者の割合は、男性では甲信越、北陸、中部でのみ過半数いる。女性では九州以外で地元就職者が過半数いた。東北、近畿、四国、九州の男性では地元就職よりも「未定・海外」のほうが多くなっている。

大学所在県で就職した者は、北海道（女性）、関東、中部（女性）、近畿（女性）で過半数いた。反対に、四国（男性）、九州（男性）では大学所在県での就職が2割程度と少なくなっている。大学所在エリアでの就職は、北陸（女性）、四国（女性）が3割おり、比較的多い。大学所在エリア外での就職を見ると、東北（男性）、北陸（男性）、沖縄で3割程度おり、比較的多くなっている。未定・海外を見ると、甲信越、北陸、中部以外の男性で3割を超えていた。

(2) 大学設置者、学部の別と移動パターン

つぎに、大学設置者による移動パターンの割合を見てみると（図表 3-20）、私立で＜全地元＞が多く、国立、公立では「大学所在エリア外／地元外」が私立よりも多くなっていることが分かる。私立のなかでくらべると、設置が新しい私立ほど＜全地元＞の割合が高くなっている。反対に、「大学所在県／地元外」は私立（90年～）で少ない。このように私立（90年～）で地元での就職が多くなっている。これに対して、大学所在県での就職は、私立（～50年）と私立（50～90年）で多い。また、私立（90年～）では「未定・海外」が少ない。

図表 3-20 大学設置者と移動パターン

		国立	公立	私立	私立(~50年)	私立(50~90年)	私立(90年~)		
男性	大学所在県	地元	15.5	25.4	34.9	37.2	27.8	48.3	p=.000
		地元外	5.9	5.4	7.5	10.3	7.6	3.6	
	大学所在エリア	地元	9.5	7.0	6.3	3.9	6.9	8.3	
		地元外	5.8	3.0	2.7	2.1	2.9	3.0	
	大学所在エリア外	地元	8.5	10.1	4.0	4.0	4.5	2.7	
		地元外	14.7	16.1	8.7	7.3	9.7	8.3	
	未定・海外	40.2	33.0	35.9	35.1	40.6	25.9		
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	1057	497	4086	1193	2027	866		
	女性	大学所在県	地元	27.0	27.7	45.4	46.6	44.8	
地元外			7.8	9.1	10.2	10.5	11.4	6.4	
大学所在エリア		地元	14.1	9.1	9.1	6.3	8.4	17.8	
		地元外	6.0	6.6	2.2	1.9	1.8	4.3	
大学所在エリア外		地元	8.2	12.6	4.1	3.7	5.1	2.1	
		地元外	11.0	12.4	3.9	4.5	3.8	2.7	
未定・海外		25.9	22.4	25.2	26.7	24.8	22.8		
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N		991	548	4167	1615	1878	674		

移動パターンと学部との関係を見たのが、つぎの図表 3-21 である。

男女ともに社会福祉系で＜全地元＞が多く（男性 45.5%、女性 51.0%）、理・農・薬学系では少なくなっている（男性 22.2%、女性 28.2%）。そのほか、教育（男性 39.1%、女性 44.9%）、社会科学系（男性 32.5%、女性 41.1%）、人文科学系の女性（44.4%）で＜全地元＞が多い。また、芸術系の男性で「大学所在エリア外／地元外」が多くなっている（32.2%）。さらに、「未定・海外」は文理融合・水産他の男性（53.4%）、理・農・薬学系の男性（44.9%）、人文科学系の男性（41.0%）で多い。

図表 3-21 学部と移動パターン

		人文科学系	社会科学系	工学	理・農・薬学	教育	家政・生活科学	芸術	社会福祉	文理融合・水産他		
男性	大学所在県	地元	26.4	32.5	29.8	22.2	39.1	20.7	25.4	45.5	16.4	p=.000
		地元外	7.5	6.4	8.2	4.7	3.4	6.9	11.9	3.6	9.6	
	大学所在エリア	地元	10.0	8.1	5.7	4.1	5.7	3.4	1.7	13.6	2.7	
		地元外	3.2	2.3	4.2	2.6	2.3	20.7	1.7	5.5	6.8	
	大学所在エリア外	地元	4.0	5.2	4.7	10.8	11.5	3.4	8.5	4.5	5.5	
		地元外	8.0	7.1	14.4	10.8	16.1	10.3	32.2	2.7	5.5	
	未定・海外	41.0	38.6	33.0	44.9	21.8	34.5	18.6	24.5	53.4		
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	402	2393	2144	343	87	29	59	110	73		
	女性	大学所在県	地元	44.4	41.1	36.7	28.2	44.9	38.5	33.9	51.0	
地元外			10.7	8.7	9.3	8.1	8.5	11.2	11.6	9.1	9.1	
大学所在エリア		地元	9.8	12.0	5.9	8.9	8.5	9.8	6.0	12.4	11.7	
		地元外	2.7	2.7	3.0	4.1	3.8	4.8	2.1	4.4	11.7	
大学所在エリア外		地元	4.2	5.7	4.1	10.6	5.6	6.3	7.3	4.7	6.5	
		地元外	4.0	6.0	11.8	9.1	7.7	2.3	13.7	1.7	9.1	
未定・海外		24.3	23.8	29.2	31.1	20.9	27.1	25.3	16.8	33.8		
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N		1875	1512	439	518	234	520	233	298	77		

(3) 職業意識と移動パターン

さて、先に述べたように、職業意識は移動に影響を与えていると予想できる。そこで、就職にあたり、地域条件を重視しているかどうかと実際の移動との関係を見てみたい。図表3-22は、地域重視志向と移動パターンとの関係も見たものである。比較対象として、企業の業種・仕事内容を重視しているかどうかと移動パターンとの関係も取り上げる。それぞれ、就職にあたって第3位までに重視すると回答した者を「重視する」に含めた。

地域条件を重視すると回答した者のうち、男女ともに<全地元>の割合が、重視しないと回答した者よりも多い。また、地域条件を重視すると回答した者のうち、「大学所在エリア/地元」の割合も比較的多い。反対に、地域条件を重視しない者では、重視する者よりも「未定・海外」が10ポイント以上、上回っている。このように、地域条件を重視する者は、実際に地元で就職する割合が高くなっている。

対照的に、企業の業種・仕事内容を重視する者では、重視しない者よりも<全地元>の割合が低く、「未定・海外」が多くなっている。この傾向はとくに女性で顕著である。

図表3-22 地域重視志向と移動パターン

		地域条件		企業の業種・仕事内容		
		重視する	重視しない	重視する	重視しない	
男性	大学所在県	地元	38.2	25.9	29.2	33.8
		地元外	7.2	7.0	7.4	6.1
	大学所在エリア	地元	11.1	4.7	6.4	8.9
		地元外	3.3	3.3	3.2	3.5
	大学所在エリア外	地元	9.0	3.3	5.1	6.2
		地元外	6.6	12.6	11.1	8.5
	未定・海外	24.5	43.2	37.6	33.0	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	2041	3594	4202	1433	
	女性	大学所在県	地元	44.4	36.7	39.0
地元外			9.0	10.4	9.9	9.2
大学所在エリア		地元	13.4	6.5	9.5	11.3
		地元外	3.3	3.2	3.3	3.1
大学所在エリア外		地元	7.6	3.6	5.2	6.7
		地元外	4.1	7.6	6.3	4.9
未定・海外		18.0	31.9	26.8	19.6	
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	
N		2797	2906	4326	1377	

つぎに、応募先で重視したものを移動パターン別に見たのが図表3-23である。地元で就職した者は地元外で就職した者よりも「地域条件」を重視しており、反対に地元外で就職した者はより「企業の業種・仕事の種類」を重視していることが分かる。また、「未定・海外」では「企業の業種・仕事の種類」と「自分の能力や適性と合っていること」を重視している。

図表 3-23 応募先で重視する条件と移動パターン

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外		
男性	大学での専門分野との関連	8.5	8.1	7.1	10.8	8.9	13.6	7.9	p=.000
	企業の業種・仕事の種類	43.8	50.9	38.6	45.7	37.0	50.8	50.7	
	企業の知名度	2.3	1.3	0.8	3.2	1.3	2.0	2.5	
	企業の将来性・安定性	9.5	8.3	11.2	8.6	10.6	8.0	11.8	
	正社員かどうか	4.8	2.5	3.8	3.8	3.3	3.2	2.7	
	OB・OGの有無や定着度の高さ	0.1	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.1	
	勤務時間・休暇・福利厚生など	3.5	3.8	4.1	4.3	4.0	2.5	2.9	
	給料	2.8	3.0	1.5	3.8	2.3	1.7	2.5	
	地域条件	12.4	9.1	23.6	8.6	21.1	5.1	5.5	
	自分の能力や適性とあっていること	11.4	12.3	8.9	10.2	10.6	12.1	12.6	
	無回答	0.8	0.8	0.5	0.5	1.0	1.0	0.7	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	1712	397	394	186	303	589	2054	
女性	大学での専門分野との関連	9.1	10.6	10.2	15.5	14.4	10.1	9.2	
	企業の業種・仕事の種類	43.7	49.3	41.9	46.0	42.6	52.7	50.8	
	企業の知名度	0.9	1.1	0.9	0.0	0.6	0.3	2.2	
	企業の将来性・安定性	5.7	4.2	5.5	3.2	6.0	5.0	6.5	
	正社員かどうか	6.8	3.8	3.5	6.4	2.8	3.6	5.4	
	OB・OGの有無や定着度の高さ	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	
	勤務時間・休暇・福利厚生など	3.8	2.5	3.5	3.2	2.8	1.5	2.4	
	給料	0.9	1.8	1.1	1.1	0.9	0.9	0.8	
	地域条件	14.1	6.7	23.5	9.6	20.1	7.4	7.3	
	自分の能力や適性とあっていること	13.9	19.0	9.0	14.4	9.4	17.8	15.0	
	無回答	1.0	0.9	0.9	0.5	0.3	0.6	0.3	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	2309	554	566	187	319	338	1430	

移動パターンと内定先のコースは関連があると予想できる。いわゆる「エリア総合職」は就職後の移動をあらかじめ制限するコースである。図表 3-24 で、内定先のコースと移動パターンの関係を見ると、「未定・海外」で男女ともに総合職が多い(男性 55.8%、女性 42.3%)。反対に、男性では「大学所在エリア」で総合職が少なくなっている。女性では、地元での就職で総合職が少なく、一般職が多くなっている。エリア総合職はいずれのパターンでも少なかった。

図表 3-24 コースと移動パターン

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外		
男性	総合職	42.7	46.9	38.3	34.9	46.5	42.0	55.8	p=.000
	一般職	14.9	16.6	16.2	22.6	11.2	12.7	10.3	
	いわゆるコース別採用はない	36.5	31.0	39.1	34.9	37.0	36.9	27.0	
	その他	3.4	4.3	3.8	4.8	3.0	4.9	4.7	
	エリア総合職	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	
	無回答	2.3	1.0	2.5	2.7	2.3	3.4	2.0	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	1713.0	397.0	394.0	186.0	303.0	590.0	2055.0	
女性	総合職	24.5	27.6	19.4	24.6	27.3	37.6	42.3	p=.000
	一般職	28.5	20.9	29.3	18.2	21.6	10.7	14.8	
	いわゆるコース別採用はない	34.8	41.3	41.2	44.9	38.6	36.4	31.3	
	その他	7.9	7.2	8.0	9.1	8.2	12.4	8.5	
	エリア総合職	1.3	0.7	0.4	0.0	0.9	0.0	0.8	
	無回答	3.0	2.2	1.8	3.2	3.4	3.0	2.3	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	2309.0	554.0	566.0	187.0	319.0	338.0	1430.0	

つぎに、移動パターンと内定先への勤務予定期間の関係を示したのが、つぎの図表 3-25 である。

男性では、「定年まで勤めたい」と回答した者は地元外よりも地元で就職した者に多い。一番多いのは「大学所在エリア／地元」の 47.7%であった。反対に、「2～3年」と回答した者は地元外で就職した者が多い。とくに、「大学所在エリア／地元外」(10.2%)と多かった。女性では、「5年くらい」回答した者が男性よりも多いが、とくに「大学所在エリア／地元外」で 31.6%と多くなっている。また、「わからない」と回答した者が「未定・海外」で 34.1%と多い。

男女ともに「大学所在エリア／地元外」で勤務予定年数が少なくなっていることから、就職先にもっとも不満がある人々であると予想できる。就職活動に関する学生の意見については、つぎの節で確認する。

図表 3-25 内定先に勤め続ける予定の年数

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外		
男性	1年未満	0.5	0.3	0.3	0.5	0.0	0.7	0.3	p=.000
	2～3年	5.7	6.3	4.3	10.2	5.0	6.9	4.9	
	5年くらい	10.2	14.4	6.6	12.9	5.0	17.8	10.4	
	10年以上	16.5	18.6	14.5	19.4	15.8	20.0	18.0	
	定年まで勤めたい	38.6	28.0	47.7	33.9	44.6	28.8	33.9	
	わからない	28.2	32.0	26.1	23.1	29.7	24.9	32.0	
	無回答	0.3	0.5	0.5	0.0	0.0	0.8	0.6	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	1713	397	394	186	303	590	2055		
女性	1年未満	0.5	0.9	1.6	0.0	0.0	0.0	0.6	p=.000
	2～3年	14.9	17.9	15.7	14.4	19.7	15.4	12.5	
	5年くらい	24.6	26.7	21.0	31.6	21.3	25.7	22.2	
	10年以上	18.8	16.1	14.5	13.9	16.3	18.6	18.0	
	定年まで勤めたい	12.6	10.5	15.7	14.4	13.2	13.0	12.0	
	わからない	28.1	27.4	31.4	25.1	28.8	27.2	34.1	
	無回答	0.4	0.5	0.0	0.5	0.6	0.0	0.6	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	2309	554	566	187	319	338	1430		

さて、先に見てきた要因のなかで移動パターンを規定するものは何であるのかを、二項ロジスティック分析により検討した。ここでは移動パターンのなかでも<全地元>、「大学所在エリア外／地元外」、「未定・海外」を規定した要因について検討する。使用した独立変数は図表 3-26 のとおりである。

図表 3-26 独立変数

独立変数	
男性ダミー	男性=1、女性=0
国立大学ダミー	国立大学=1、公立大学=0、私立大学=0
私立大学ダミー	私立大学=1、国立大学=0、公立大学=0
大学都市ダミー	関東、中部、近畿=1、北海道、東北、甲信越、北陸、中国、四国、九州、沖縄=0
高校都市ダミー	関東、中部、近畿=1、北海道、東北、甲信越、北陸、中国、四国、九州、沖縄=0
仕事内容重視	「企業の業種・仕事内容」を重視する=1、重視しない=0
地域志向	「地域条件」を重視する=1、重視しない=0
保護者意見	「私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある」という質問項目に対し「よくあてはまる」=4、「まああてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「まったくあてはまらない」=1として得点を与えた。
保護者支援	「就職活動にかかるお金を保護者に援助してもらった」という質問項目に対し「よくあてはまる」=4、「まああてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「まったくあてはまらない」=1として得点を与えた。
正社員志向	「大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい」という質問項目に対し「よくあてはまる」=4、「まああてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「まったくあてはまらない」=1として得点を与えた。
仕事に自信	「仕事に就いたらうまくできる自信がある」という質問項目に対し「よくあてはまる」=4、「まああてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「まったくあてはまらない」=1として得点を与えた。

図表 3-27 を見ると、＜全地元＞を規定している要因は、男性でないこと、私立大学、大学が都市にあること、高校が都市であったこと、地域志向であること、保護者の支援がないことが 0.1%水準で有意であった。つぎに、仕事内容を重視しないことが 1%水準で有意であった。

「大学所在エリア外／地元外」を規定している要因は、男性であること、私立大学ではないこと、大学が都市にないこと、地域志向でないこと、保護者が意見を言わないこと、保護者の支援があることが 0.1%水準で有意であった。つぎに、国立大学ではないことが 1%水準で有意であった。

「未定・海外」を規定している要因は、男性であること、大学が都市にあること、高校が都市にないこと、地域志向ではないこと、保護者が意見を言わないことが 0.1%水準で有意であった。つぎに、国立大学であること、仕事内容を重視することが 1%水準で有意であった。

以上のように、＜全地元＞と「未定・海外」を規定する要因は反対の傾向にあり、「大学所在エリア外／地元外」と「未定・海外」を規定する要因は近い傾向にあることが明らかになった。

図表 3-27 移動パターンの規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

	<全地元>		大学所在エリア外/地元外		未定・海外	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
男性ダミー	-0.406	0.666 ***	0.500	1.648 ***	0.460	1.584 ***
国立大学ダミー	-0.188	0.829 *	-0.316	0.729 **	0.298	1.347 **
私立大学ダミー	0.548	1.730 ***	-0.580	0.560 ***	0.046	1.047
大学都市ダミー	0.339	1.403 ***	-1.119	0.327 ***	0.171	1.186 ***
高校都市ダミー	0.806	2.238 ***	-0.141	0.868 +	-0.184	0.832 ***
仕事内容重視	-0.149	0.862 **	0.169	1.184 +	0.173	1.189 **
地域志向	0.496	1.643 ***	-0.799	0.450 ***	-0.781	0.458 ***
保護者意見	0.066	1.023 **	-0.135	0.899 ***	-0.086	1.029 ***
保護者支援	-0.077	1.068 ***	0.192	0.874 ***	0.016	0.918
正社員志向	0.023	1.013	-0.106	1.057 *	0.029	0.973
仕事に自信	0.013	0.926	0.055	1.212	-0.028	1.016
定数	-1.520	0.219 ***	-1.594	0.203 ***	-0.865	0.421 ***
カイ2乗	1028.458 ***		544.441 ***		600.388 ***	
Cox & Snell R square	0.087		0.047		0.051	
Nagelkerke R square	0.119		0.108		0.073	
N	11362		11362		11362	

***p<.001、**p<.01、*p<.05、+p<.1

（3）就職活動についての学生の意見と移動パターン

この節では、移動パターン別に就職活動についての学生の意見を見ることで、キャリア形成支援の課題を検討したい。図表 3-25 で見たように、「大学所在エリア/地元外」で勤務予定年数が少なくなっているが、就職活動に対する自己採点を見ると、やはり「大学所在エリア/地元外」で自己採点が低くなっている（男性：平均 66.6、女性：平均 66.8）。反対にもっとも高いのは、男性では「大学所在県/地元外」の 72.1、つぎに「大学所在エリア/地元」の 70.8 である。女性では「大学所在エリア外/地元外」の 73.7、つぎに「未定・海外」の 70.7 であった。

図表 3-28 就職活動に対する自己採点

			平均値	中央値	度数
男性	大学所在県	地元	68.3	70	1702
		地元外	72.1	75	394
	大学所在エリア	地元	70.8	72	392
		地元外	66.6	70	186
	大学所在エリア外	地元	68.6	70	301
		地元外	70.1	75	585
未定・海外		70.6	73	2041	
女性	大学所在県	地元	70.6	73	2287
		地元外	68.3	70	544
	大学所在エリア	地元	68.0	70	561
		地元外	66.8	70	184
	大学所在エリア外	地元	66.8	70	314
		地元外	73.7	80	334
	未定・海外		70.7	71.5	1416

このような就職活動に対する自己評価をふまえ、就職活動に対する学生の意見を移動パターンごとに分析する。

「大学の休業中に説明会や面接をしてほしい」のは男女ともに「大学所在エリア外/地元」

でもっとも多い(男性 49.8%、女性 52.0%)。つぎに「大学所在エリア外/地元外」(男性 46.3%、女性 47.0%)であった。大学所在エリア外での就職活動は移動に時間がかかるため、このような意見を持つ割合が高いものと理解できる。

図表 3-29 「大学の休業中に説明会や面接をしてほしい」

			どちらか		いいえ	無回答	合計	N		
			はい	どちらか という はい						どちらか という いいえ
男性	大学所在県	地元	38.7	27.8	16.7	16.0	0.8	100.0	1712	p=.018
		地元外	41.3	24.2	17.1	16.6	0.8	100.0	397	
	大学所在エリア	地元	41.1	26.9	14.7	15.7	1.5	100.0	394	
		地元外	37.6	30.6	15.6	16.1	0.0	100.0	186	
	大学所在エリア外	地元	49.8	23.1	11.6	14.5	1.0	100.0	303	
		地元外	46.3	26.3	11.0	15.3	1.0	100.0	589	
	未定・海外		40.3	27.5	14.3	17.5	0.5	100.0	2054	
女性	大学所在県	地元	38.2	32.4	15.2	13.1	1.1	100.0	2309	p=.006
		地元外	41.0	30.5	15.7	11.9	0.9	100.0	554	
	大学所在エリア	地元	42.0	31.3	14.0	12.0	0.7	100.0	566	
		地元外	41.2	35.8	11.2	11.2	0.5	100.0	187	
	大学所在エリア外	地元	52.0	27.9	11.6	7.8	0.6	100.0	319	
		地元外	47.0	27.2	10.7	13.3	1.8	100.0	338	
	未定・海外		41.5	30.3	15.8	11.7	0.7	100.0	1430	

「出身大学からの採用実績が評価されている」と回答した者を見ると、男性では移動パターンによってそれほど相違がないが、女性では<全地元>で多くなっている。

図表 3-30 「出身大学からの採用実績が評価されている」と移動パターン

			はい	どちら		いいえ	無回答	合計	N	
				かとい うとい い	かとい うとい いえ					
男性	大学所在県	地元	16.1	31.9	32.4	18.9	0.8	100.0	1712	p=.289
		地元外	16.4	34.0	27.2	21.7	0.8	100.0	397	
	大学所在エリア	地元	14.7	27.7	36.0	20.6	1.0	100.0	394	
		地元外	11.3	36.6	32.3	19.9	0.0	100.0	186	
	大学所在エリア外	地元	16.8	33.0	25.7	23.8	0.7	100.0	303	
		地元外	16.0	31.6	28.0	23.6	0.8	100.0	589	
	未定・海外		16.4	32.4	30.3	20.1	0.8	100.0	2054	
女性	大学所在県	地元	12.6	35.9	33.8	16.5	1.1	100.0	2309	p=.000
		地元外	15.7	28.3	37.4	17.1	1.4	100.0	554	
	大学所在エリア	地元	8.8	33.0	38.3	19.3	0.5	100.0	566	
		地元外	10.2	32.6	39.0	16.0	2.1	100.0	187	
	大学所在エリア外	地元	11.6	30.1	37.0	20.4	0.9	100.0	319	
		地元外	11.5	32.2	30.2	24.9	1.2	100.0	338	
	未定・海外		9.9	34.3	33.6	21.5	0.8	100.0	1430	

つぎに、大学の就職部に対する学生の意見を見る。

大学の就職部で役立つものを見ると(図表 3-31)、移動パターンによって異なることが分かる。

図表 3-31 移動パターン別 大学の就職部で役に立ったもの

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外		
男性	N	1712	397	394	186	303	589	2054	
	就職手帳・ノート	42.8	43.6	37.6	28.0	32.3	37.9	41.6	p=.007
	個別企業の情報・求人情報	61.7	64.7	54.3	60.8	46.2	54.7	59.8	p=.000
	適性検査	40.4	45.8	39.8	32.8	36.6	36.3	39.7	p=.026
	OB・OGの名簿や紹介	12.7	14.1	10.2	15.1	9.2	12.9	13.3	p=.078
	就職模擬試験・SPI対策・模擬面接	46.9	45.8	42.9	40.3	38.6	44.7	44.2	p=.011
	公務員試験・教員試験の対策	10.0	9.3	18.0	15.1	14.9	9.7	8.0	p=.000
	履歴書・エントリーシートの書き方などの指導	61.7	60.7	56.3	61.3	48.8	49.7	57.9	p=.000
	資格取得のための支援	15.2	12.8	17.8	14.0	14.9	13.1	12.3	p=.140
女性	N	2309	554	566	187	319	338	1430	
	就職手帳・ノート	46.2	49.5	46.8	33.7	42.9	36.7	42.4	p=.005
	個別企業の情報・求人情報	67.0	67.9	65.9	64.2	50.5	54.4	61.0	p=.000
	適性検査	45.9	44.0	39.8	38.5	42.6	38.8	44.2	p=.000
	OB・OGの名簿や紹介	19.9	18.1	13.3	11.8	11.3	15.4	18.0	p=.004
	就職模擬試験・SPI対策・模擬面接	52.8	51.6	51.8	49.2	42.0	43.2	51.3	p=.000
	公務員試験・教員試験の対策	10.5	9.0	17.1	13.9	10.3	10.4	8.3	p=.000
	履歴書・エントリーシートの書き方などの指導	69.5	65.7	73.1	60.4	59.6	53.0	66.4	p=.000
	資格取得のための支援	24.1	23.1	28.3	19.3	20.4	13.6	19.5	p=.002

注) 数値は「役に立った」+「やや役に立った」を合わせたもののみ示した。

「就職手帳・ノート」は「大学所在エリア/地元外」では男女ともに「役に立った+やや役に立った」と回答した者がもっとも少なかった（男性 28.0%、女性 33.7%）。

「個別企業の情報・求人情報」では移動パターンによって有意な差があり、「役に立った+やや役に立った」と回答した者は、男女ともに「大学所在エリア外/地元」でもっとも少なく（男性 46.2%、女性 50.5%）、「大学所在県/地元外」でもっとも多かった（男性 64.7%、女性 67.9%）。<全地元>でも役に立ったと回答した者が多かったことから、U ターン就職者にとって個別企業の情報・求人情報はあまり役に立たない傾向にあるが、大学所在県での就職には役に立っていると見えよう。

「適性検査」は女性のみ有意な差があった。男女ともに大学所在県での就職に役立ったと回答したものが多し。

「OB・OG の名簿や紹介」は女性のみ 1%水準で有意な差が見られたが、「役に立った+やや役に立った」と回答した者は男女ともに 2割を切っている。

「就職模擬試験・SPI 対策・模擬面接」も女性のみ 0.1%水準で有意な差があった。男女ともに「大学所在エリア外/地元」で「役に立った+やや役に立った」と回答した者が少なかった（男性 38.6%、女性 42.0%）。これに対し、<全地元>では男性 46.9%、女性 52.8%と もっとも役に立ったと回答した者が多かった。

「公務員試験・教員試験の対策」は男女ともに 2割を切っていたが、大学所在エリアでの就職に「役に立った+やや役に立った」と回答した者が多し。

「履歴書・エントリーシートの書き方などの指導」は、男性では「大学所在県/地元」が多く（61.7%）、大学所在エリア外での就職で少なくなっていた。女性では「大学所在エリア/地元」でもっとも多く（73.1%）、男性と同様に大学所在エリア外での就職で少なくなっ

いた。

「資格取得のための支援」では女性のみ1%水準で有意な差が見られた。「大学所在エリア/地元」で「役に立った+やや役に立った」と回答した者が多く(28.3%)、「大学所在エリア外/地元外」で少ない(13.6%)。

いずれも、大学から離れたところで就職活動を行った学生よりも、大学所在県での就職に役立つ傾向にあると言える。一方で「未定・海外」は他の移動パターンとは異なる傾向を見せる。「未定・海外」は、「大学所在エリア外」での内定者よりも役に立ったと回答する割合が全体的に多い。

それでは、大学所在エリアや大学所在エリア外で就職した者は、何が役立ったと考えているのだろうか。図表3-32では、就職のために役に立った情報源で3位までに入ったもののうち、移動パターンに有意な差があったもののみ示した。

図表3-32 移動パターン別 就職に役に立った情報源

		大学所在県		大学所在エリア		大学所在エリア外		未定・海外	
		地元	地元外	地元	地元外	地元	地元外		
男性	N	1712	397	394	186	303	589	2054	
	就職支援ウェブサイト	71.1	74.6	67.8	69.9	73.6	73.9	77.9	p=.000
	就職部・キャリアセンター	38.6	38.3	30.2	37.1	26.4	36.8	36.3	p=.001
	大学の先生	18.8	16.9	16.8	22.6	13.2	26.0	15.1	p=.000
	会社説明会やセミナーなど	65.8	67.8	61.7	57.5	62.4	58.7	69.8	p=.000
	公的な就職支援機関	4.7	2.5	9.1	5.4	7.9	1.9	1.9	p=.000
	家族・親族・保護者	16.5	10.3	23.9	17.2	28.1	13.4	13.6	p=.000
女性	N	2309	554	566	187	319	338	1430	
	就職支援ウェブサイト	74.4	76.5	71.4	74.9	73.7	82.2	82.4	p=.000
	就職部・キャリアセンター	46.6	40.4	41.9	36.4	30.7	28.1	35.5	p=.000
	大学の先生	10.3	10.8	11.7	12.8	8.8	16.9	7.5	p=.000
	会社説明会やセミナーなど	68.7	68.4	68.2	71.1	69.0	69.5	77.8	p=.000
	公的な就職支援機関	7.1	4.9	12.5	6.4	14.4	6.5	4.0	p=.000
	家族・親族・保護者	12.9	13.7	22.3	10.7	14.4	10.4	10.9	p=.000

注) 就職のために役に立ったと思う情報源のうち3位までの回答の割合のみを示した。

「就職支援ウェブサイト」は「未定・海外」でもっとも役に立ったと回答した者が多く(男性77.9%、女性82.4%)、大学所在エリアでの就職でもっとも少なかった。「就職支援ウェブサイト」は全国規模あるいは都市部中心であるか、大学周辺に特化したものであるかに分かれ、中規模のウェブサイトが欠如している可能性がある。

「就職部・キャリアセンター」は男女で意見が分かれる。もっとも役に立ったと回答した者は男女ともに<全地元>であったが(男性38.6%、女性46.6%)、男性では「大学所在エリア外/地元」で26.4%ともっとも少なく(女性は30.7%)、女性では「大学所在エリア外/地元外」で28.1%ともっとも少なかった(男性は36.8%)。

「大学の先生」は男女ともに2割を切るが、「大学所在エリア外/地元外」と「大学所在エリア/地元外」で役に立ったと回答した者が多い。勤務先が地元外で、かつ、大学所在県

でない場合に、大学の先生の意見や紹介が役立っていると考えられる。

「会社説明会やセミナーなど」は、「未定・海外」で役に立ったと回答している者が多い（男性 69.8%、女性 77.8%）。

「公的な就職支援機関」は、「大学所在エリア／地元」（男性 9.1%、女性 7.9%）、および「大学所在エリア外／地元」（男性 7.9%、女性 14.4%）で比較的多かった。地元で U ターン就職する者が「公的な就職支援機関」を利用するものと解釈できる。

「家族・親族・保護者」もまた、「大学所在エリア／地元」（男性 23.9%、女性 22.3%）、および「大学所在エリア外／地元」（男性 28.1%、女性 14.4%）で比較的多かった。これもまた、U ターン就職する者にとって「家族・親族・保護者」の支援があったと理解できよう。

4. まとめ

本章では、第 1 に、地域別の就職プロセス、職業意識、規範、労働市場の状況を明らかにすることで 11 に分類したエリアの特徴を把握した。第 2 に、高校－大学－就職の 2 時点の移動を 7 つにパターン化してその特徴を理解し、学生の移動パターンに影響を及ぼしている規定要因を分析し、さらに移動パターン別に就職活動と大学就職部に対する意見を探った。これらの分析から得た本章の結論は以下のとおりである。

1) 職業と性別に関する規範、学生の職業意識は地域、性別によって異なる。また、就職活動プロセスも地域、性別によって異なっている。

高校から大学への進学における移動、居住形態、保護者の関わり方、学生の職業意識、さらに就職プロセスに地域によって差が見られた。関東、近畿の大都市圏と中国（男性）、四国で就職プロセスが早く進んでいた。

また、多くの地域で職業意識、保護者の関わり、居住形態に男女差が見られた。就職プロセスでの男女差は関東と北陸以外で見られた。北海道、甲信越、中部、中国、四国、沖縄では男性のほうが就職プロセスが早く、東北、近畿、九州では女性の方が比較的早かった。

2) 学生の職業意識が移動パターンに反映される。

内定先が地元（高校所在県）であるか、地元外であるか、また、大学所在県であるか、大学所在エリアであるか、大学所在エリア外であるか、さらに、未定・海外であるかの 7 つに移動パターンを分類し、それぞれのパターンの特徴を見た。移動パターンは大学設置者や学部によって異なっていた。

移動パターンは、性別、保護者の意見や支援の有無、学生の職業意識、大学や高校の所在地（都市部にあるかどうか）、国立であるか私立であるか、によって異なっていた。

このような複合的な要因によって移動パターンが決定されているとすれば、ある地域に就職先がないからといって移動パターン（勤務先の地域）を変えるように学生を指導すること

は簡単なことではない。1) で述べたように、職業意識や保護者の関わり方が地域によって異なるということは、地域の労働市場の状況や職業規範、性別規範をすでに反映させた職業意識を学生が持っている可能性を示すものであるからである。

3) 移動パターンによって必要な就職支援が異なる。

移動パターンによって就職活動で役に立った情報や、就職部／キャリアセンターで役に立ったものが異なっていた。大学の就職部／キャリアセンターは大学周辺での就職支援には力を発揮するが、Uターン就職（とくに地元と大学が離れている場合）や大学所在県ではない場合の就職活動までは、その力がなかなか及ばないものと推測される。このような学生に対しては大学横断的な、より広い就職支援が必要であろう。

注

1) 以下で「隣県」を考える際には、「東京圏」の隣県として茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、静岡県を想定し、「京阪神」の隣県として福井県、滋賀県、三重県、奈良県、和歌山県、鳥取県、岡山県、徳島県を想定している。

2) 以下、図表3-6、7、8、9、10で示した高校と大学が同じ都道府県内であった者に限った分析では、四国と沖縄で対象者数が少なくなっていることに留意する必要がある。

先行研究

本田由紀 1998「大卒女子の就職——性・専攻・ランクが就職に及ぼす影響とコース別採用の内実」岩内亮一、荻谷剛彦、平沢和司編『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター

岩内亮一、荻谷剛彦、平沢和司編 1998『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター

荻谷剛彦 1995『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター

労働政策研究・研修機構 2006『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ——「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JIL PT 調査シリーズ No. 17

仙田幸子 1995「女子学生の就職先分化と納得度」荻谷剛彦編『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター、pp.80-89

吉原恵子 1995「性差を組み込んだ場合の『大学ランク』の意味」荻谷剛彦編『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター、pp.69-79

第4章 労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題

1. 課題の設定

本章では、労働力需要側の人材要請の質的变化に注目し、これに対して大学におけるキャリア形成支援の諸活動がどの程度対応しているかを検討する。ここから、今後の大学における学生のキャリア形成支援の課題を考えたい。

近年の労働力需要の変化には量的変化も大きいが、質的に大きなものがあった。

まず、企業が新規大卒者の採用にあたって求める能力を明らかにしようという試みが近年、政策担当者や就職情報サービスの現場からつぎつぎに発信されている。経済産業省が設置した産業界と大学人等で構成された「社会人基礎力に関する研究会」はその中間報告(2006)で、「組織や地域社会で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」(さらに、下位分類として12の能力要素)に分解して示したが、これは、企業側の需要の質について大学に理解を促す「共通言語」と位置づけられた。あるいは、角方・八田(2006)は「人材ニーズ調査」(経済産業省)から企業の若年者への要求は「対人能力」と「対自己能力」について強いこと指摘し、また、岩脇(2006)は採用担当者への聞き取り調査から、企業が大卒新卒者に求める能力が「課題創造・達成力」を中心に「コミュニケーション能力」他2要素から構成され、また、これは80年代半ば以降評価の高まっている能力であることを指摘している。このほか厚生労働省(2004)は、企業調査をもとに半数以上の企業が事務系・営業系職種の採用に当たって重視し、かつ、比較的短期間の訓練により向上可能な能力を「若年者就職基礎能力」として抽出し、さらにそれを育成するプログラムを開発して、運用している。

産業界の労働力需要を明らかにし、これに立脚して教育・訓練政策を検討する研究自体はこれまで少なからず行われてきた。1960年代、70年代には、経済発展に対応した人材育成のために高等教育を設計しようという議論が盛んであったし、その後の企業の採用における選好がどのような学校に偏るかを観察した学歴社会論においても、さらにそのマッチング過程に注目した就職プロセスの議論でも、労働力需要は常に意識されていた。しかし、労働力需要の質については、大学入学偏差値で代替されるものであったり、「訓練可能性」であったり、あるいは大分類職種レベルの専門性であったりと、現在のような能力要素に分解する議論ではなかった。

こうした職業能力観はわが国企業における人事管理のあり方、すなわち日本型雇用の特徴に適合したものとされてきた。わが国企業においては、新規学卒者を一括採用した後にOJTを中心とした企業内訓練によって能力形成を進める方法を発達させてきた。そのため、採用は訓練可能性の高い者から順に採用するという訓練可能性仮説がよく当てはまり、その可能性を示すシグナルとしての学校歴の役割の程度が議論されてきた。そこでは、むしろ企業が求人誌等に掲載するような「求める人材像」は表面的な言説であり、本質は学校歴が示す

ものであるという理解があったとえいる。

しかし、近年のわが国産業界における職業能力観は大きく変わった。石田(2006)は 90 年代以降の日本の大企業においては、それまでの組織から人事を発想する思想から、市場から人事を発想する思想へとパラダイムチェンジがあり、それが仕事管理を成果評価にし、人事管理をコンピテンシー評価に変えたと指摘しているが、コンピテンシー評価を基盤にした人的資源管理は、能力管理を個別化・精緻化し、採用においてもコンピテンシー項目を援用することになる。労働政策研究・研修機構(2005)は日英の企業に対して大卒採用において重視するコンピテンシー項目の比較を試みているが、わが国のいずれの企業でもコンピテンシー項目は違和感なく理解されている。どの範囲の企業が実際にこの考え方によって人事管理を行っているかは明らかでないが¹、現在の人事担当者に広く受容されている考え方である。

産業界が発する求める人材についての提言等の分析から本田(2005)はポストモダン型の能力を抽出しているが、これは先の「社会人基礎力」にほぼ重なる。そして、企業の人事管理の変化を考えたとき、それは就職という入り口においての要請に留まるものではなく、人事管理を貫く思想の変化を背景にしていると考えられる。それだけに、この「社会人基礎力」といったコンピテンシー型の要素に分解された能力形成への要求にどのように高等教育が向き合うのか、今後、重要なテーマとなろう。

さらに、こうした産業界における人的資源管理の強化とそこから高等教育への要請が強まる事態は、わが国だけで起こっていることではない。多くの先進諸国では、人材開発を国の競争力向上のための重要な政策として位置づけ、新たなマンパワー政策が展開されている。アメリカにおける「スキヤンズレポート」(1992)、イギリスにおける「デアリングレポート」(1997)はそれぞれ、ワークプレイス・ノウハウ、キースキルといった「基礎力」の育成を要求している。そして、そうした要請に対する大学教育サイドでの対応はすでに始まっている(社会人基礎力研究会 2006、労働政策研究・研修機構 2005; 前出)。長いデフレから脱却しつつあるわが国において、経済産業省が「社会人基礎力」を提唱し、また、「経済財政白書」(2006)が職業能力開発・教育に多くのページを割いているのは、そうした政策への転換点あることを示唆する。

一方で、労働力供給サイドおよびマッチングプロセスについても、近年大きな変化があることが指摘されている。

90 年代初め以降、大卒者でも無業者や非正社員(フリーター)になる者が増え、問題化した。学卒無業者等の増加の背景には第 1 に労働力需給バランスの変化があると思われるが、序章で見たとおり、昨今求人倍率が 90 年代初め並みに回復してきているにもかかわらず、学卒無業者率は当時の 5%水準までは低下せず(文部科学省 2006)、そこには、需給バランス以外の要因、すなわち、供給側の行動・意識が影響していると考えられる。

¹ 根元(2004)は 17%という調査データを示している。

供給側の行動については、大学生や大卒者を対象にした調査から、学卒無業や非正社員になる者は就職活動の開始時期が相対的に遅く、活動量が少ない(日本労働研究機構 2001)、低成績やゼミの活動へ積極性が乏しい(永野 2004)などの特徴があることが指摘されている。また、意識に注目した分析では、適職信仰の存在や進路決定の先延ばしなどで就職活動をしない学生の存在が指摘されている(安達 2004)。さらに、大卒フリーターを少なからず生み出している「マージナル大学」(居神他 2005；平沢他 2005)の学生の行動は、近年の変化を象徴するものとして研究関心を集めているところである。

大学属性との関係では、大学の選抜性が高い大学や大学所在地が関東など地域的に需要の多い地域にある大学において無業者比率・非正規比率が低いこと、また学部では工学部や経済・経営系学部でやはり無業者比率も非正社員比率低いことが指摘されている(日本労働研究機構 2001；前出)。ただし、これらは供給サイドの変化というより、労働力需給の量的バランスと需要サイドの選好を反映したものといったほうがいだろう。

マッチングのプロセスも変わった。新規大卒者のマッチングプロセスについては、1970年代後半には、それまでの大学を指定して求人を出す「指定校制度」が批判され、事務系採用を中心に広く求人を公開する「自由応募」が拡大した。その中での私立大学就職部の組織的指導や理科系で存続していた研究室推薦など、大学組織が斡旋機能や相談機能を有し組織的に関与するプロセスが明らかにされてきた(日本労働研究機構 1992、1994)。こうした組織的関与は国際的に見ると、日本の大学の特徴だといえる(日本労働研究機構 2001；前出)。

90年代には技術系採用でも自由応募化が進み、90年代後半には就職協定が廃止されて採用の早期化が起り、また、インターネット経由の情報経路が拡大して市場のオープン化がさらに進んだ。他方、協定廃止と前後してインターンシップの導入が政府の後押しの中で進められ²、各大学の就職指導所管部門では、就職活動以前に学生に働きかけて就業経験をさせる指導が広がり、かつ、その効果に自信を持つようになった。これに、オープン化する市場の中で大学の斡旋機能や相談機能を十分利用しない学生の増加への危惧が加わり、早い段階から学生に働きかけるキャリア形成支援へと展開が図られている。キャリア形成支援は、就職のための支援から、インターンシップにとどまらないキャリアサービス、さらに教育サイドが参加してのキャリア開発科目等の導入へと発展している(労働政策研究・研修機構 2006)。

本章の目的は、こうした企業側と学生側の近年の変化を実証的に把握し、この変化についての大学の認識と対応を検討して、現在展開されている大学における学生のキャリア形成支援がこれに見合ったものであるかを明らかにすることである。

具体的には、次の方法で検討する。第一に、企業の新規大卒者に期待する人材像、その能力観について実態調査(調査4)から把握する。これまで議論の中心だった大企業ばかりでな

² 厚生労働省、文部科学省、経済産業省(1997)が発表され、学生・大学・企業の相互理解の促進のための新たな枠組みとして推奨された。

く、中小企業、地方企業における特徴や、近年の変化の傾向について分析する。第二に、こうした企業の期待を大学が正確に把握しているのか、各大学の卒業者が就職活動で直面する企業の要請と大学が想定する企業期待との間の齟齬を、大学就職部に対する調査(調査3)から検討する。第三に、就職活動を途中で停止してしまう学生(無活動学生)や求職活動をして内定がもらえない学生(未内定学生)の就職行動を、大学生調査(調査1)から検討し、彼らのそうした行動に、大学のキャリア形成支援のための施策がどのような効果をもたらしているかを検討する。以上の三点の検討に基づき、キャリア形成支援における大学教育の課題を論じる。

2. 企業が新規大卒者に期待する人材像の検討

企業が新規大卒者に期待する人材については、調査4「大卒採用に関する企業調査」の次の2つの質問への回答から検討した。

①自由回答方式による質問：「貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。また、そのことを確認するために行う具体的な質問等があれば、お差支えない範囲でご記入下さい。」

②「新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい(選択肢は図表4-2に示す8つ)」。

2つの質問を用いるのは、第1に、自由回答形式は企業の発想を捕らえやすいからであり、第2に、②の質問は1997年の企業調査および調査3「大学就職部／キャリアセンター調査」に共通する設計となっており、変化や学校の認識との対応を検討できるからである。

①の自由回答については、717件(有効回答票の52.3%)の有効な記述があった。先行研究(「社会人基礎力研究会」および岩脇)の分類を参考に、図表4-1のとおり分類とした。すなわち、大分類項目として「考え抜く力・頭のよさ」「チームで働く力・コミュニケーション能力」「前に踏み出す力・課題創造達成力」³を設定し、加えて「専門性」「アピランス」、さらに、「その他」(＝「人間性」「適性」などの表現でどのような人間性かがわからないために能力観がはっきりしないもの)とした⁴。

うち、最も多くの企業があげるのは、「前に踏み出す力・課題創造達成力」にあたるもので、「意欲・やる気」「積極性・実行力・行動力・バイタリティ」「仕事内容・業種への関心」

³ 「前に踏み出す力・課題創造達成力」は、社会人基礎力では別の大分類で、後者は「考え抜く力」に当たると思われるが、自由回答の分析では両者は分離しがたく、これを同一の大分類とした。その結果、岩脇の分類に近いものになった。

⁴ 1件の記述に複数の能力要素が含まれていることもあるため、合計は100%にならない。

図表4-1 新規大卒採用の採否の判断で重視する能力(自由回答)の分類

単位: %、太字は実数

採否判断で重視する能力	合計	所在地(地域)			正社員規模				
		首都圏	近畿・愛知	その他	～299人	300～499人	500～999人	1000～2999人	3000人～
合計	100.0 717	100.0 273	100.0 171	100.0 270	100.0 269	100.0 110	100.0 105	100.0 160	100.0 69
考え抜く力・頭のよさ	6.4	7.3	8.8	4.1	6.3	7.3	5.7	8.1	2.9
学力	2.4	2.6	3.5	1.5	3.3	0.9	1.9	2.5	1.4
地頭・理解力	0.4	0.4	0.0	0.7	0.7	0.9	0.0	0.0	0.0
論理的思考力	1.7	1.8	1.8	1.5	0.7	1.8	1.9	3.1	1.4
企画力・創造力	2.0	2.6	3.5	0.4	1.5	3.6	1.9	2.5	0.0
チームで働く力・コミュニケーション能力	35.6	37.0	36.3	33.3	35.7	35.5	39.0	35.6	29.0
バランス能力・協調性	8.6	8.8	9.4	8.1	9.3	7.3	8.6	9.4	5.8
リーダーシップ	4.5	4.8	3.5	4.8	5.6	4.5	3.8	3.8	2.9
自己開示・自分の言葉でかたる	1.7	1.1	0.6	3.0	1.5	1.8	2.9	1.3	1.4
傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる	15.9	17.6	18.1	12.2	13.8	17.3	16.2	17.5	17.4
説得力・プレゼン能力	1.4	1.1	0.6	2.2	2.2	1.8	0.0	1.3	0.0
柔軟性	1.1	1.5	0.0	1.5	1.1	0.9	1.0	1.9	0.0
ストレス耐性・打たれ強さ・根気	3.5	4.0	4.1	2.6	3.0	3.6	4.8	2.5	5.8
まじめ・誠実・信頼性	3.2	3.7	2.3	3.3	3.7	1.8	2.9	3.1	4.3
前に踏み出す力・課題創造達成力	50.1	51.3	49.1	49.6	49.1	50.0	43.8	49.4	65.2
自主性・主体性	5.3	7.3	2.9	4.8	3.3	4.5	4.8	4.4	17.4
課題発見解決能力	3.6	3.7	5.3	2.6	2.2	3.6	1.9	5.0	8.7
積極性・実行力・行動力・バイタリティ	14.9	13.2	16.4	15.6	13.4	17.3	11.4	15.6	20.3
目的意識・ビジョン	7.0	8.1	3.5	8.1	4.8	10.0	5.7	6.3	13.0
向上心・競争心	2.4	2.6	2.9	1.9	3.3	0.9	0.0	1.9	5.8
意欲・やる気	16.0	14.3	17.0	17.4	16.4	15.5	12.4	18.1	15.9
仕事内容・業種への関心	7.3	9.5	5.8	5.9	10.4	5.5	5.7	5.0	5.8
自分の意見がある・いえる	1.4	1.5	0.6	1.9	1.1	1.8	2.9	0.6	1.4
専門性	5.6	5.9	5.8	5.2	7.8	3.6	4.8	4.4	2.9
専門知識・技能	5.6	5.9	5.8	5.2	7.8	3.6	4.8	4.4	2.9
アビアランス	8.8	7.0	12.3	8.5	12.3	5.5	5.7	10.6	1.4
態度・表情	1.3	0.7	0.6	2.2	1.9	0.9	0.0	1.9	0.0
礼儀・常識	2.8	2.6	4.7	1.9	4.1	0.9	1.0	3.8	1.4
規律性	0.3	0.0	0.6	0.4	0.4	0.0	1.0	0.0	0.0
明るく元気	4.9	3.7	8.2	4.1	7.1	3.6	2.9	5.6	0.0
体力・健康	0.3	0.0	0.6	0.4	0.4	0.0	1.0	0.0	0.0
その他(人間性・適性など能力観不明な記述)	26.4	25.6	22.8	29.3	23.0	29.1	31.4	26.9	24.6
ポテンシャル	2.6	2.2	2.9	3.0	2.6	0.9	1.9	3.8	4.3
人間性・人物	11.7	12.1	9.4	13.0	9.3	17.3	18.1	10.0	7.2
長期勤続	0.8	0.4	0.0	1.9	1.1	0.0	1.9	0.0	0.0
業務を遂行する能力	1.1	1.8	1.2	0.4	0.7	0.0	1.9	0.6	4.3
企業理念の共有・企業文化にあう	2.6	2.9	3.5	1.9	1.1	1.8	2.9	5.6	2.9
適性	2.6	2.6	1.8	3.3	3.0	3.6	1.0	3.1	1.4
志望動機	1.5	1.1	1.2	2.2	0.7	3.6	1.9	1.3	1.4
自己分析	0.6	0.4	0.0	1.1	1.1	0.0	0.0	0.6	0.0
その他	4.2	4.0	3.5	4.4	5.2	2.7	4.8	3.1	2.9

注) 調査4による。「貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。そのことを確認するために行う具体的な質問等があればご記入下さい。」の設問への自由回答をアフターコードした。

「目的意識・ビジョン」⁵などから構成される。ついで「チームで働く力・コミュニケーション能力」に当たる能力が多くあげられた。

図表4-1ではこれを企業の所在地別・規模別に示した。所在地は首都圏、関西・愛知、その他の地方に分けたが、地方企業のほうが「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」が少なく、「人間性・適性」などの人材像としてははっきりしない記述が多く、首都圏企業では「やる気」「行動力」が少ない特徴がある。規模別には、3,000人以上の大企業で「前に踏み出す力・課題創造達成力」（小分類では、「自主性・主体性」「積極性・実行力・行動力・バイタリティ」「課題発見解決能力」「目的意識・ビジョン」）についての記述がとりわけ多い。小企業は「アピランス」（「明るく元気」）や「専門性」、中規模企業では「人間性・人物」の記述が多い。

ここで指摘できるのは、都市部・大企業ではコンピテンシー型の人材表現が少なからずとられているのに対して、地方・中小企業の伝統的な人材表現をとっているということだろう。

産業別にも検討したが（表は省略）、情報関連サービス業では「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」が多く、金融では、チームで働く力のうちでも「ストレス耐性・打たれ強さ・根気」「まじめ・誠実・信頼性」、運輸・通信業では「意欲・やる気」「目的意識・ビジョン」、製造業では「意欲・やる気」「専門知識・技能」が多いといった特徴が見られた。それぞれ、産業特性との関連が推測される。

次に②の選択肢型の質問（回答率 100%）を用いて検討する。図表4-2のとおり、最も多くの企業が選んだのは「エネルギーで行動力がある」であり、次が「協調性・バランス感覚がある」である。これは、自由回答での1位、2位に対応しており、この2つの質問への回答傾向はよく符合している。

図表4-2 新規大卒者として採用したい人材像(8つの選択肢から上位3位まで選択)

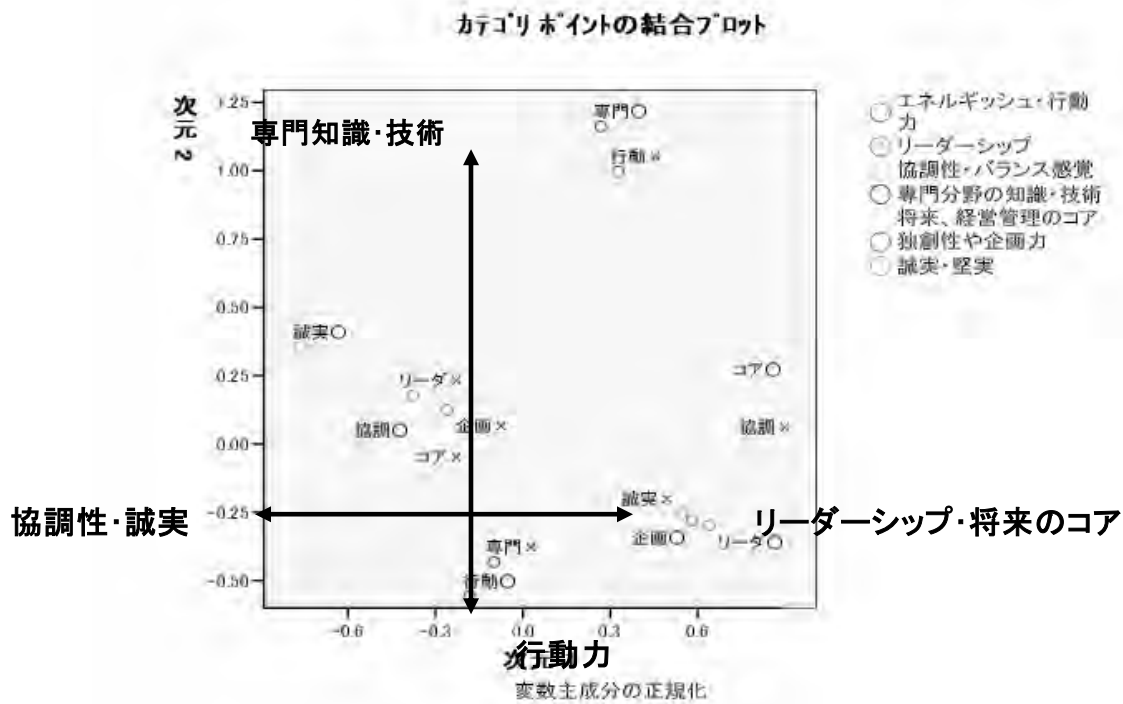
N=1362, 単位:%	
エネルギーで行動力のある人	64.2
協調性・バランス感覚がある人	58.4
誠実で、堅実に仕事をする人	41.7
リーダーシップを発揮できる人	37.2
将来、経営管理のコアとなる人	32.1
独創性や企画力のある人	30.9
専門分野の知識・技術の高い人	27.1
起業家の資質がある人	1.7

注：調査4による。設問は「新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。」

⁵ これらの分類は似通った表現であるが、できるかぎり具体性のある項目に優先して振り分けた。たとえば、「やりたい仕事のイメージを持っているか」という表現であれば、「やる気・意欲」より具体性のある「目的意識・ビジョン」に分類した。

この2つの回答の関連を検討するため、まず②をもとに多重応答分析を行い、ここで得られる2次元平面に①の結果を当てはめて、この同一性を検討する。②の7つの質問⁶への回答をもとにした多重応答分析の結果は図表4-3のとおりである⁷。

図表4-3 企業が新卒採用で評価する人材像（多重応答分析）



注)調査4による。

この図から、X軸(第1次元)は、マイナス方向に「誠実○(=「誠実で堅実に仕事をする」を選択)および「協調性○」、プラス方向に「経営管理のコア○」「リーダーシップ○」が並び、「協調性-リーダーシップ」の軸だといえる。一方、Y軸(第2次元)はプラス方向に「専門性○」、マイナス方向に「行動力○」が配置され、「専門性-行動力」の軸だといえる。専門性と行動力は相反する関係であることが興味深い。

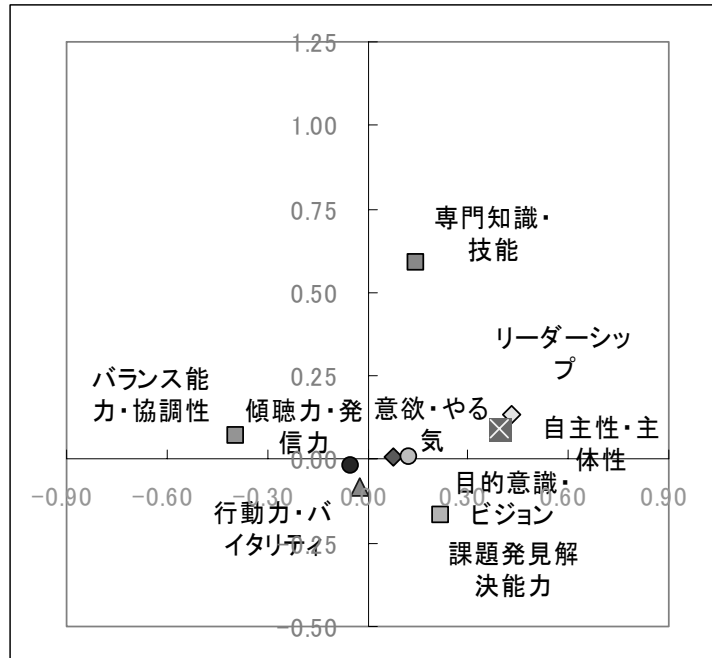
この2次元のオブジェクト得点を先の自由回答から抽出した項目分類ごとに求め、その主な項目について元の2次元平面にプロットしたのが図表4-4である。それぞれの項目は、おおむねこの2次元の軸の意味にそって配置されており、自由回答から抽象した人材観と選択肢型の質問から得られた人材像はほとんど重なっていると理解される。したがって、企業

⁶ 「起業家資質がある」はほとんど選択されていないので、これは除外した。

⁷ 多重応答分析は2次元で行った。3次元にすると説明力は増したが、煩雑で理解が難しいので2次元で検討した。

の期待する大卒人材像は「協調性－リーダーシップ」と「専門性－行動力」に軸をおいて考えることが有効だと思われる。

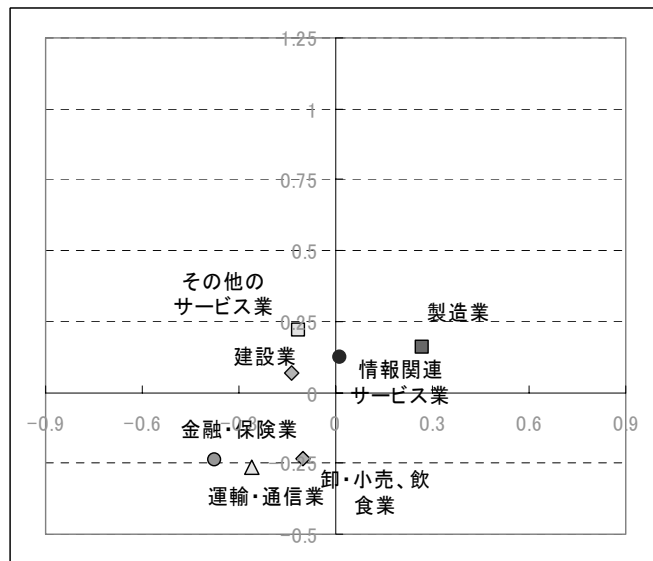
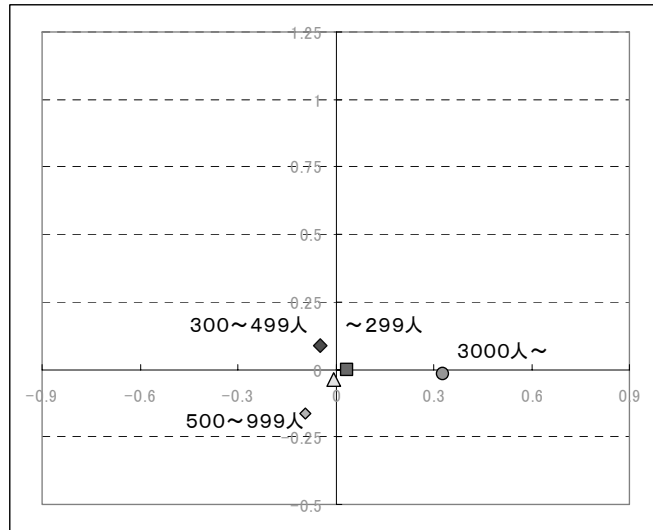
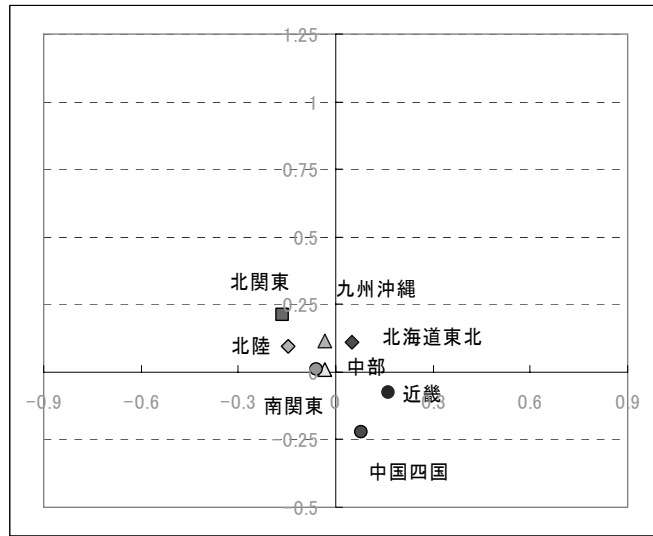
図表4-4 自由回答記入の重視する能力の分布



注)調査4による。

そこで、企業所在地や規模、産業による人材観の違いを、同様の方法でこの2次元平面上にプロットすることで検討してみる。図表4-5のとおり、地域や企業規模別による違いは小さい。産業別がこの中では最も差が見られ、製造業と金融業の人材期待は対極にあるといえるが、しかしそれほど大きな違いとはいえない。ここからは、企業が新規大卒に期待する人材像は、地域や規模によってはほとんど変わらず、産業による違いも若干であると指摘できる。

図表4-5 企業が新卒採用で評価する人材像の地域・規模・産業によるばらつき



注) 調査4による。

次に、②の選択肢型の質問について 1997 年調査と比較し、この間の企業の人材観の変化を検討する。1997 年調査における選択頻度順位と 2005 年調査での選択頻度順位を比較したのが図表 4-6 である。ここから、97 年調査でも 1 位、2 位は同じで、「行動力」と「コミュニケーション能力」であることがわかる。最も多くの企業が支持する人材はこの間には変わっていない。しかし、下位ではいくつか順序が入れかわっている。「独創性・企画力」と「専門的知識・技術」への期待は低下しており、「誠実・堅実」と「将来、経営のコア」は高まっている。

図表 4-6 企業の新卒採用で重視する人材像の変化

1997 年調査		2005 年調査	
1 位	エネルギーギッシュで行動力	エネルギーギッシュで行動力	
2 位	協調性・バランス感覚	協調性・バランス感覚	
3 位	独創性・企画力	誠実・堅実	→
4 位	リーダーシップ	リーダーシップ	
5 位	誠実・堅実	将来、経営管理のコア	→
6 位	専門分野の知識・技術	独創性・企画力	→
7 位	将来、経営管理のコア	専門分野の知識・技術	→
8 位	起業家資質	起業家資質	

注) 調査 4 による。

地域別・規模別・産業別にもこの変化を検討した。地域別および規模別に見たときは、どの地域・規模でもほとんど同様の変化であった。産業別には、製造業に特徴があり、「誠実・堅実」が低下して 7 位になり、「専門的知識・技術」が上昇して 3 位になるという他産業と逆の変化がみられた。ここでも産業別の人材観の違いが特に製造業と他産業との間にあることが示唆された。

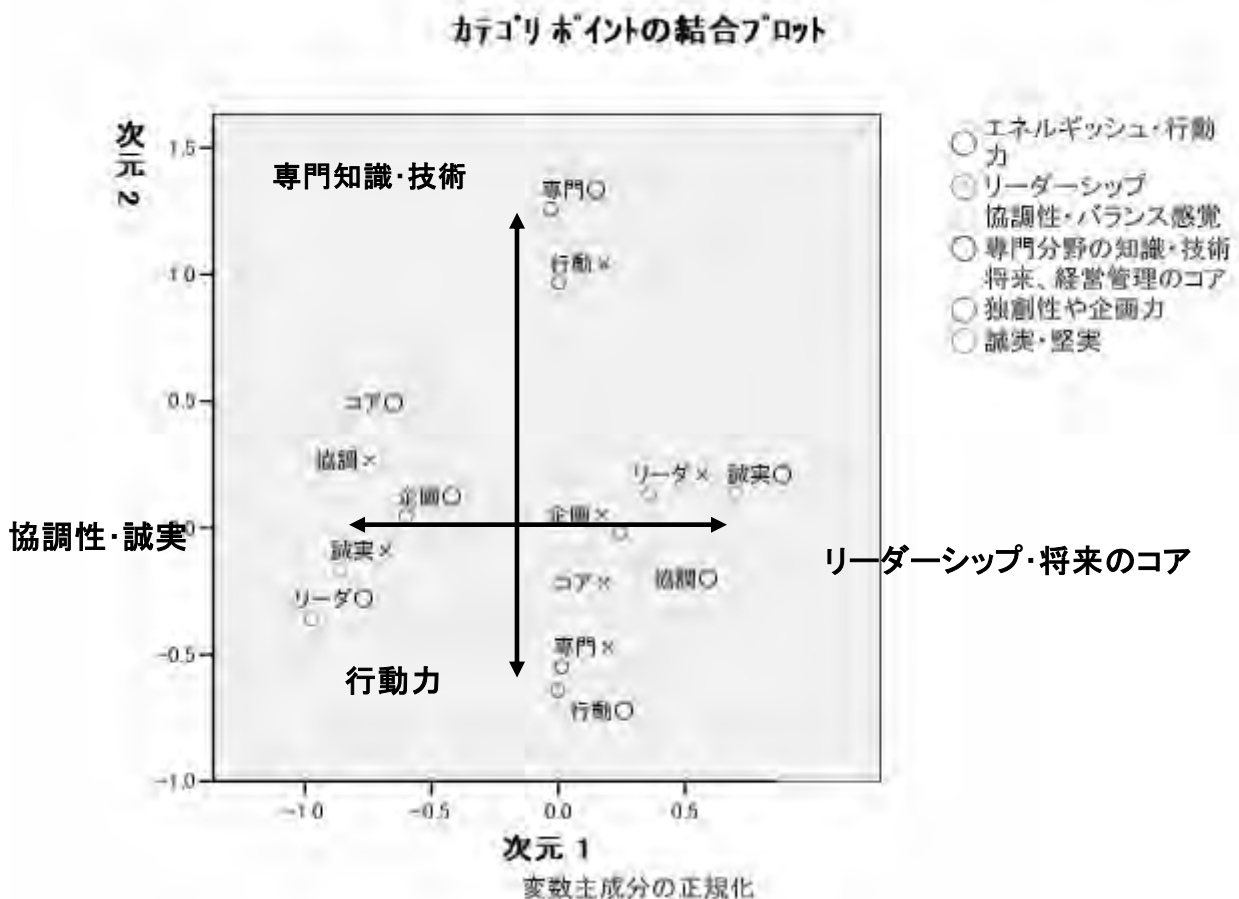
以上の検討結果をまとめる。企業が新規大卒に期待する人材像は、第一に、「協調性－リーダーシップ」と「専門性－行動力」の 2 つの軸で考えることができ、最も多くの企業が評価するのは「行動力・前に踏み出す力のある」「協調性やバランス感覚のある、チームで働く力のある」人材であり、この点は 97 年調査でも変わらない。第二に、専門性への期待はこれより下位になるが、97 年と比較すると、製造業を除いてはさらに低位の基準になっている。第三に、地域や企業規模による人材観はあまり変わらない。ただし、その表現として「目的意識・ビジョン」「自主性・主体性」「課題発見解決能力」などの表現をとるか「明るく元気」「人間性」といった表現をとるか否かには、企業規模や地域の違いが見られた。すなわち、都市部・大企業ほどいわゆるコンピテンシー型の能力表現をとる傾向がある。その背景には人的資源管理の違いがあると思われるが、求める人材の質そのものは、それほど大きな違いがないと考えられる。

3. 大学が把握する企業の人材期待

大学就職部・キャリアセンターに対する調査(調査3)でも、図表4-2と同じ項目で卒業生への企業から期待をどう捉えているかを問うた。この回答を用いて、同様に多重応答分析を行うと、企業調査とほぼ同じ2軸が抽出された(図表4-7)。ここから企業の人材観を大学の就職指導サイドも共有していると考えられる。

大学ごとに人材期待の認識に違いがあると思われるので、このオブジェクト得点を用いてクラスター分析を行い、企業の人材期待認識による大学のタイプわけをおこなった。その結果、図表4-8に示す3つのクラスターが抽出された。このオブジェクト得点の特徴から3つのクラスターを「専門知識優位型」「行動力優位型」「リーダーシップ優位型」と名づけた。

図表4-7 大学による企業から評価される卒業生の人材像(多重応答分析)



注：調査3による

図表4-8 次元1、次元2のオブジェクト得点を用いたクラスター分析結果

度数	オブジェクト得点次元1		オブジェクト得点次元2		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
専門知識 1	194	0.237	0.829	1.031	0.659
行動力 2	227	0.304	0.801	-0.847	0.278
リーダー 3	76	-1.511	0.432	-0.103	0.586
合計	497	0.000	1.001	0.000	1.001

オブジェクト得点次元 F(2, 494) = 173.80, p < .001

オブジェクト得点次元 F(2, 494) = 719.02, p < .001

注：調査3による。

3つの大学タイプの特徴を大学の選抜性と学部構成から見たのが、図表4-9である。専門知識優位型は全体の4割を占め、理系大学や教育・芸術系大学、文理混合型大学に多い。文系大学でも4分の1を占める。文系大学で多いのは行動力優位型で、選抜性の高い文型大学と国公立の総合大学では、リーダーシップ優位型が比較的多い。

図表4-9 大学の選抜性学部系統別 企業の卒業生への期待認識

単位：%、太字実数

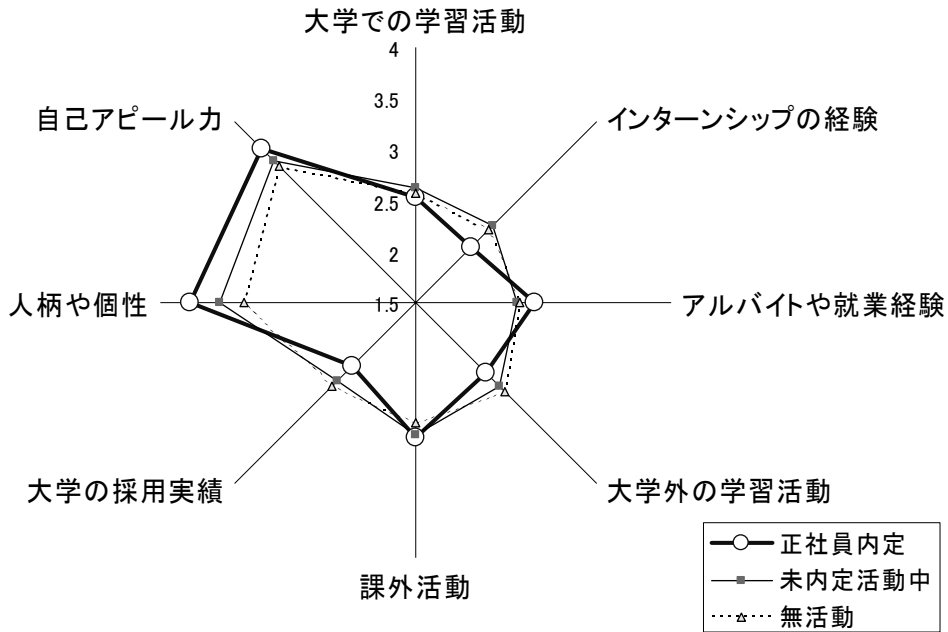
		企業が卒業生に期待する能力				
		専門知識	行動力	リーダー		
私立A	文系	25.0	37.5	37.5	100.0	8
	混合	41.2	29.4	29.4	100.0	17
	理系	81.8	18.2	0.0	100.0	11
私立B	文系	28.8	61.6	9.6	100.0	125
	混合	50.0	37.0	13.0	100.0	46
	理系	64.0	32.0	4.0	100.0	25
	教育・芸術	44.4	33.3	22.2	100.0	9
私立C	文系	27.0	58.0	15.0	100.0	100
	混合	54.5	45.5	0.0	100.0	11
	理系	38.9	33.3	27.8	100.0	18
	教育・芸術	77.8	11.1	11.1	100.0	9
国公立	文系	25.0	65.0	10.0	100.0	20
	混合	35.0	35.0	30.0	100.0	60
	理系	58.8	23.5	17.6	100.0	17
	教育・芸術	66.7	19.0	14.3	100.0	21
合計		39.0	45.7	15.3	100.0	497

注：調査3による。

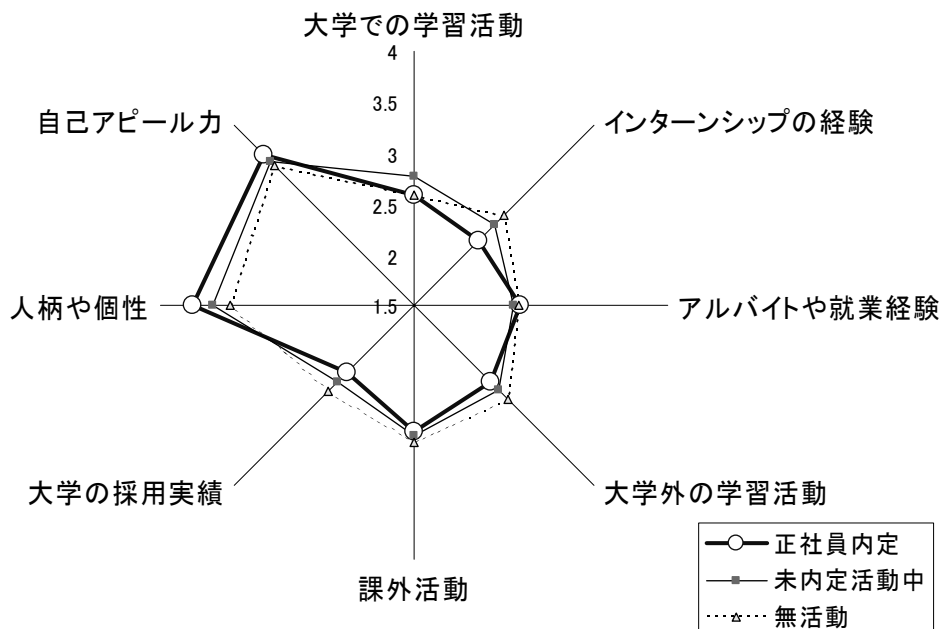
この大学の認識は、企業の認識と合っているのだろうか。そこで、次に、調査1の「大学生調査」を用いて、これらの大学の学生で就職活動を経験した者(内定獲得者のほか、就職活動中、就職活動停止者を含む)が、就職活動を通じて、企業が新卒採用においてどのような事項をどの程度評価しているかを探った結果を検討する。図表4-10には、行動力優位型と専門性優位型大学の学生の回答を示した。ここからは、大学の労働市場認識にかかわらず、企業が評価したと学生が感じているのは、「人柄や個性」「自己アピール力」であることがわかる。

図表4-10 学生が就職活動を経て感じる企業が新卒採用で評価する事項

①行動力優位型大学の学生



②専門知識優位型大学の学生



注) 調査1による。

また、特に「人柄や個性」は、内定獲得者とこれを得られない者との認識度が大きく異なる項目でもある。内定を得ていない者ほどこれを軽視し、一方で、インターンシップや大学の採用実績、大学外での学習活動が評価されると考えている。

ここでいう「人柄や個性」とは何かを検討する。企業が大学新卒者に期待する人材観の分析からは、企業の変わらぬ人材期待が「行動力・前に踏み出す力のある」「協調性やバランス感覚のある、チームで働く力のある」人材にあることを指摘した。さらに、それが「明るく元気」「人間性」「適性」といった表現をとるか、「目的意識・ビジョン」「自主性・主体性」「課題発見解決能力」などの表現をとるかは、規模や地域の違いではないかとも指摘した。「人柄や個性」と表現されているものは、この企業が変わらず期待しているもの、言い換えれば、組織で働く上での基礎能力のことではないだろうか。だからこそ、技術系の大学卒業者でも第一に期待されているのだろう。

企業が「人柄や個性」を重視する傾向は、この調査で初めて明らかになったことではない。しかし、それは大学教育で育成するものだと考えられないことが多かった。だからこそ、「専門知識」を期待されているという認識をもつ大学が多いのだろう。しかし、「人柄や個性」と表現されているものが、「課題発見解決能力」や「自主性・主体性」などであればどうだろう。改めて教育課題として考え直せるものではないだろうか。

以上の検討をまとめると、大卒者の人材観について、大学と企業の間には基本的には共通する認識があるものの、大学側は「専門知識」を重視する傾向が強いが、企業は「人柄や個性」と表現される組織で働く基礎能力を重視する傾向が強く、ここに企業と大学との人材観の齟齬があると思われる。

4. 未内定学生、無活動学生の意識と行動、大学の支援との関係

第3点目の学生の行動と大学の支援の関係を検討する。序章で見たとおり(図表序-7)、大学4年生11月時点での予定進路は、就職(公務含む)内定(58.7%)、未内定で就職活動中の者(以下、未内定学生:14.4%)のほか、未内定で就職活動をしていず、かつ、就職希望の者や進路未定で迷っている者(以下、無活動学生:4.9%)など、職業への移行が円滑に進んでいない者も少なくない。

未内定学生については、すでに第1章で詳しく分析しているので、ここでは、無活動学生に注目して、彼らのこれまでの就職活動経験をみてみよう。

図表4-11には、調査1の回答者全体の予定進路別就職活動状況を示した。下段が、調査時点では、内定を得ていず、かつ、就職活動をしていない者である。右の企業説明会参加状況を見ると、その約半数は会社説明会へ参加し、2~3割は人事面接も受けていることがわかる。現在無活動の学生たちが、当初からまったく無活動だったわけではない。むしろ、いったんは何かの就職活動をしながら進路選択に迷って就職活動を続けていないという者が多いと思われる。

図表 4-11 予定進路別就職活動状況

(単位)	説明会 参加企 業数*	面接を 受けた 企業数*	内定企 業数*	企業説 明会参 加者比 率	人事面 接受験 者比率
	(社)	(社)	(社)	(%)	(%)
合計	11.7	5.7	1.3	81.5	75.5
正社員	14.7	7.2	1.6		
公務教員内定	3.0	1.8	1.4		
契約派遣・非常勤	10.7	5.5	1.6		
他内定有	10.2	5.4	1.3		
内定なし・就活中	6.5	2.9		75.7	59.7
無活動・大学院希望	3.8	1.1		45.5	22.0
留学・専門学等希望	6.0	1.9		48.6	31.8
無活動・公務教員希望	3.7	1.1		37.3	19.3
無活動・就職希望	5.4	1.7		54.7	30.6
資格試験準備	5.6	2.3		50.0	37.5
無活動・未定・迷っている	3.5	1.1		48.2	22.8

* ;それぞれ上下5%を除く平均値。

さらに、大学院等への進学希望の学生にも就職活動に手を染めた者が多いことがこの表からはわかる。すなわち、進路選択への迷いは、進学希望者を含め多くの者が経験しているということだろう。無活動学生は特別の存在ではない。

では、進路を分けているものは何なのか。すでに、第1章では、大学の選抜性による類型別に、就職活動の時期や活動内容を中心として未内定学生と内定獲得者の違いを検討し、第2章においては、同様に選抜性による類型別に、相談機能に重点を置いて内定獲得の規定要因を検討した。ここでは、より総合的に、大学の諸属性、就職・キャリア形成支援体制、学業成績や学生生活の諸側面での学生行動特性をふくめて、内定を獲得する学生と未内定学生、無活動学生を分ける要因を検討し、そこから企業が採用に当たって要請する能力の形成と関連する大学教育の要素を考察する。

図表 4-12 は、内定獲得者を 0、未内定学生を 1 とした場合、および、無活動学生を 1 とした場合について、それぞれ二項ロジスティック回帰分析を行った結果である。なお、文系理系で採用枠が異なることが多いので、ここでは学部は人文社会系に絞った。

この結果を内定獲得者の特徴として整理すると、まず、性別には男性で、大学属性としては入学難易度の高い私立大学や国公立大学で、専攻は経済・経営系で、また、学生数の多い大学で内定獲得者が多い傾向がある。地域では、中部東海地方や首都圏が多い。反対に女性、入学難易度の低い私立大学、人文科学系学部、九州・沖縄地方で未就職や無活動が多い。これらは、先行研究での指摘にほぼ重なる結果である。

大学の就職・キャリア形成支援との関係はどうか。大学の支援体制としては、インターンシップや企業実習を実施する大学に内定獲得者が多い。また本人の大学就職指導利用状況との関係(表の後段)から見ると、就職手帳や履歴書・エントリーシートの書き方指導を役立たせた学生で内定獲得が多い。さらに大学3年時に教職員やカウンセラーと相談した学生も

図表4-12 4年11月時点での内定獲得と未内定、または、就職活動停止を分ける要因についての二項ロジスティック回帰分析（人文・社会科学系のみ）

（内定あり＝0／未内定＝1または就職活動停止＝1）

		未内定＝1		就職活動停止＝1	
		B	オッズ比 Exp (B)	B	オッズ比 Exp (B)
性別					
	男性・D	-0.386	0.680 ***	-0.615	0.540 ***
大学 属性	大学選抜性・ダミー変数化(以下・D)				
	私立A	-0.999	0.368 ***	-1.421	0.241 ***
	私立C	0.229	1.257	-0.143	0.867
	<基準=私立B>				
	国立	-0.795	0.452 ***	-0.503	0.605
	公立	-1.042	0.353 ***	-1.766	0.171 ***
	学部系統・D				
	経済・経営	-0.531	0.588 ***	-0.690	0.502 ***
	<基準=人文科学>				
	法学	-0.241	0.786	-0.397	0.672
その他の社会科学	-0.466	0.628 *	-0.318	0.728	
大学卒業生規模・D					
200～499人	-0.090	0.914	-0.252	0.777	
500～999人	-0.285	0.752	-0.346	0.707	
<基準=200人未満>					
1000～1999人	-0.410	0.664	-0.167	0.846	
2000人以上	-0.809	0.445 **	-0.828	0.437	
大学所在地・D					
北海道・東北	-0.364	0.695	-0.816	0.442 *	
北関東	-0.247	0.781	-0.392	0.676	
<基準=九州・沖縄>					
首都圏	-0.778	0.459 ***	-0.021	0.980	
中部東海	-0.564	0.569 ***	-0.434	0.648	
近畿	-0.301	0.740	-0.176	0.839	
中国四国	-0.422	0.656 *	-0.154	0.857	
大学の就職支援体制	卒業生100人当たりの就職指導等専任職員数	0.131	1.140	-0.050	0.951
	卒業生100人当たりの就職指導担当教員数	0.186	1.205 ***	0.409	1.506 ***
	卒業生100人当たりの大学就職指導予算	0.000	1.000	0.000	1.000
	大学のキャリア支援活動実施の有無・D				
	キャリア支援の講義	0.020	1.021	0.664	1.942 **
	インターンシップ・実習	-0.467	0.627 *	-0.573	0.564 *
	学内推薦による応募	0.311	1.364 **	0.133	1.142
	就職手帳・ノート作成	-0.148	0.862	0.304	1.355
	適性検査の実施	0.168	1.183	0.004	1.004
	キャリア支援の施策の実施有無・D				
OBOG名簿提供・紹介	0.078	1.081	0.367	1.443 *	
公務員教員試験対策	0.223	1.250	0.355	1.426	
資格取得支援	-0.039	0.962	-0.051	0.951	
大学の成績での優の割合	-0.042	0.959 *	-0.121	0.886 ***	
学生の大学時代の行動	クラブやサークル活動・D				
	とても熱心だった	-0.170	0.844	-0.761	0.467 ***
	まあ熱心だった	0.055	1.057	-0.124	0.884
	<まったく熱心でなかった>				
	それほど熱心でなかった	-0.040	0.961	-0.116	0.891
	友達や恋人との付き合いダ・D				
	とても熱心だった	-0.357	0.700	-1.027	0.358 ***
	まあ熱心だった	-0.323	0.724	-0.845	0.430 **
	<まったく熱心でなかった>				
	それほど熱心でなかった	0.001	1.001	-0.530	0.588 +
アルバイト・D					
とても熱心だった	-0.690	0.502 ***	-0.508	0.602 *	
まあ熱心だった	-0.590	0.554 ***	-0.398	0.671 +	
<まったく熱心でなかった>					
それほど熱心でなかった	-0.446	0.640 **	-0.331	0.718	
ダブルスクール・資格取得・D					
とても熱心だった	0.071	1.074	-0.248	0.781	
まあ熱心だった	-0.022	0.978	-0.589	0.555 **	
<まったく熱心でなかった>					
それほど熱心でなかった	0.110	1.117	-0.090	0.914	
インターンシップ・D					
とても熱心だった	-0.402	0.669 *	-0.336	0.715	
まあ熱心だった	-0.429	0.651 **	-0.455	0.634 +	
<まったく熱心でなかった>					
それほど熱心でなかった	-0.017	0.983	0.223	1.250	
保護者	-0.214	0.807 *	-0.402	0.669 **	
大学内の友達	0.049	1.050	-0.320	0.726 *	
大学3年時に進路を相談した相手・D					
大学外の友達	0.142	1.152	0.197	1.217	
先輩	-0.278	0.757 **	-0.018	0.982	
大学教職員・カウンセラー	-0.206	0.814 *	-0.552	0.576 ***	
誰にも相談しなかった	0.141	1.152	0.132	1.141	

大学の就職指導の利用	就職手帳・D	役立った	-0.896	0.408	***
		やや役立った	-0.316	0.729	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.224	0.800	
		利用しなかった	-0.162	0.851	
	個別企業の情報・求人情報・D	役立った	0.671	1.956	*
		やや役立った	0.729	2.073	**
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.453	1.573	
		利用しなかった	0.155	1.167	
	適性検査・D	役立った	-0.282	0.754	
		やや役立った	-0.052	0.950	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.030	1.030	
		利用しなかった	0.208	1.231	
	OB・OGの名簿や紹介・D	役立った	-0.129	0.879	
		やや役立った	-0.087	0.917	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.296	1.344	
		利用しなかった	0.183	1.201	
	就職模試・SPI対策・模擬面接・D	役立った	0.087	1.091	
		やや役立った	0.175	1.191	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.367	1.443	
		利用しなかった	0.445	1.561	*
公務員・教員試験対策・D	役立った	1.499	4.476	***	
	やや役立った	0.981	2.667	***	
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.328	1.388		
	利用しなかった	-0.192	0.825		
履歴書等の書き方指導・D	役立った	-0.526	0.591	*	
	やや役立った	-0.121	0.886		
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.208	0.812		
	利用しなかった	0.088	1.092		
資格取得支援・D	役立った	-0.006	0.994		
	やや役立った	-0.095	0.910		
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.058	0.943		
	利用しなかった	-0.224	0.799		
定数		1.050	2.858	1.281	3.601876
カイ2乗			792.708	***	421.825 ***
-2 対数尤度			4012.919		1920.224
Cox & Snell R ² 乗			0.158		0.099
Nagelkerke R ² 乗			0.244		0.225
使用ケース数			4619.000		4061

有意確率 +<0.10, *<0.05, **<0.01, ***<0.001

注) 調査1、調査3の接合データによる。

内定を獲得する傾向がある。ここからは、大学の行う支援が未内定者や就職活動を途中で停止する学生を減らす効果があることが推測される。

しかし、まったく逆に、大学の支援体制の充実が未内定、無活動学生の多さと結びついていることを示唆する結果も読み取れる。すなわち、就職指導を担当する教員数が多く、キャリア支援のための講義を実施し、またOB・OG名簿を提供し、学内推薦による応募を進めている大学のほうが、未内定・無活動学生が多い傾向である。このほか学生個人の行動として、大学が提供する個別企業情報を役立てている学生ほど内定獲得をしていない傾向もある。⁸

これは、因果を逆に捉えるべきだろう。未内定者や無活動者が少なからずいる大学ほど、教員を含めた支援体制を整えて積極的な支援を展開しているが、この段階では、その効果が

⁸ このほか公務員教員試験対策が役立ったというもののほど未内定であるが、これは公務員・教員試験が難関であり、これを希望するものほど内定が得られないということであろう。

まだ十分発揮されていないと解釈すべきだと思われる。就職・キャリア形成の支援については、地方の小規模の私立大学など労働市場でのポジションが悪い大学ほど、それに経費と人員を投入していることが指摘されている(労働政策研究・研修機構 2006b)。それだけにこうした施策の効果は経年的に見なければ確かめられないので、この調査結果からこれらの施策の効果がないとか逆効果だとは結論できない。

さて、もうひとつの別の側面として学生生活との関係を検討した。内定獲得者の特徴として、まず、大学の成績が良いこと、アルバイトおよびインターンシップに熱心なことがあげられる。さらに、無活動学生との比較では、友達や恋人とのつきあい、クラブやサークル活動に熱心であることも内定獲得者の特徴だった。なお、大学の成績と、サークル、友人とのつきあい・アルバイトといった学生生活への積極性とどちらが内定への影響力が大きいかを検討すると、学生生活のほうが影響力は大きかった。

学生生活上の活動に熱心であることが内定獲得に結びつくのは、「人柄や個性」と表現されている企業の採用要件と関連が深いと思われる。企業の採用面接では、学生生活の上での経験を語らせる質問が少ないが、こうした質問を通じて企業は「人柄や個性」と表現される採用要件を測っているのであろう。

以上の検討をまとめると、未内定や無活動学生は労働市場での競争力の弱い学校に多い傾向があるが、大学の行う就職・キャリア形成支援のうち、インターンシップや相談などについてはその効果が確認された。他方、就職・キャリア形成支援を担当する教員数が多く、キャリア形成のための講義を設置している大学、個別企業情報を提供し斡旋を行う大学にむしろ未内定・無活動学生が多い傾向もあった。後者の指導・支援は、労働市場における競争力の弱い大学が多く行っていることの影響と考えられ、この効果は時系列的な分析によらなければわからない。また、友達との付き合い、クラブ・サークル、アルバイトといった学生生活に熱心な者ほど内定を得る傾向があり、これは学業成績より効果が大きかった。こうした学生生活の中に、「人柄や個性」と表現される企業の採用要件に対応した能力獲得の過程が含まれていることが示唆される。

5. まとめ

本章では、企業の新規大卒者に期待する人材像を探り、こうした企業の期待を大学が正確に把握しているのか、その齟齬を検討した。また、未内定学生や無活動学生と内定獲得学生との間の、大学の諸属性、大学の行う就職・キャリア形成支援の施策、学生生活の特徴の違いを検討することから、企業がどこでそうした人材像を見極めようとしているかを探った。

企業が新規大卒に期待する人材像は、近年大きく変わっているわけではなく、組織で共同して課題に取り組む「基礎力」のある人材が一貫して期待されていた。ただし、その表現が、人的資源管理へのコンピテンシー概念の導入により、「人柄」「人間性」からコンピテンシー的な表現へと変わった。

大学側がとらえる企業の期待する人材像も大きくずれてはいないが、大学は「専門知識」への期待を強く意識しており、「人柄」と表現される要件は重視していない。一方、内定獲得学生は、「人柄」要件の評価が大きいことを実感しているおり、未内定・無活動学生ほどこの意識が薄い。アルバイト、サークル、友達とのつきあいといった学生生活上の活動への積極性が内定獲得に影響していたが、これは「人柄」要件とこれらの学生生活の中で鍛錬されるものとの関係が大きいからではないかと思われる。

大学のキャリア形成支援施策については、一部に内定獲得と結びつく効果が見られたが、キャリア開発科目の導入などは、労働市場における各大学のポジションが影響してその効果はこの検討の範囲では測れなかった。

以上の検討から、今後、大学においてはキャリア形成支援の視点から、改めて、これまで十分認識してこなかった「人柄」と表現される要件の取り込みが必要であると考え。コンピテンシー導入により、「人柄」は「主体性」「課題発見能力」「傾聴力・発信力」などの目に見え育成可能な能力として表現されるようになった。それは、企業内での能力開発に活用されているのと同様、大学教育にも取り込み可能である。

大学教育においては、専門性はその基本的枠組みであり、また、それは職業にすべて結びつくたぐいのものでもない。しかし、専門教育のなかで、職業人として必要な組織で共同して課題を達成するための力を養成することは、可能であるし、専門教育の効果も高めよう。それは、大学教育で育成することができ、かつ、職業に移転可能な能力である。こうした能力の育成をカリキュラム上に位置づけていくことが、キャリア形成支援の次の段階であろう。

当研究所で別途行った英国の大学キャリアサービス部門に対するヒアリング調査(労働政策研究・研修機構、2005)では、デアリングレポートで大学卒業生がどのようなスキルを身につけるべきかが明らかにされた後、大学教育が大きく変わったことが指摘された。大学のキャリアサービス部門が主導して、地域・企業と連携して就業経験やそれに代わるプログラムを開発したり、職業に移転できるスキル開発とカリキュラムの関連付けを行うなどの改革が進んでいる。これは、キャリアサービス部門が新たなプログラムを提案して政府から競争的予算を獲得する形で進んだ。就業と教育の接点は新たな視点で開発する必要があると思われる。

引用文献

安達智子 2004 「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No. 533, pp27-37.

平沢和司 濱中義隆 大島真夫 小山浩 苅谷剛彦 2005 「大学から職業へ—マージナルな大学生の就職活動プロセス—」日本教育社会学会第 57 回大会発表資料.

本田由紀 2005 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパーメリトクリシー化のなかで』NTT出版株式会社.

居神浩 三宅義和 遠藤竜馬 松本恵美 中山一郎 畑秀和 2005 『大卒フリーター問題を考える』ミ

ネルヴァ書房.

石田光男 2006 「賃金制度改革の着地点」『日本労働研究雑誌』No. 554, pp47-60.

岩脇千裕 2006 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review』創刊号, pp36-49.

角方正幸・八田誠 2006 「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—若年の類型化と対応するミスマッチ解消策」『Works Review』創刊号, pp86-97.

経済産業省 2006 『社会人基礎力に関する研究会—中間まとめ』.

厚生労働省・文部科学省・経済産業省 1997 『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』.

厚生労働省 2004 『若年者の就職能力に関する 実態調査』結果.

文部科学省 2006 『平成 18 年年度学校基本調査速報』

永野仁 2004 「大学生の就職活動とその成功条件」, 永野仁編『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, pp91-114.

内閣府 2006 『経済財政白書』.

根本孝 2004 「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—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, pp49-65.

National Committee of Inquiry into Higher Education 1997 “Higher Education in the Learning Society” (デアリングレポート). London: HMSO; <http://www.leeds.ac.uk/educol/nchihe>.

日本労働研究機構 1992 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書 No. 33.

日本労働研究機構 1994 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア (その 2) —35 大学卒業者の就職と離転職—』調査研究報告書 No. 56.

日本労働研究機構 2000 『変革期の大学採用人的資源管理—就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化—』調査研究報告書 No. 128.

日本労働研究機構 2001 『調査研究報告書日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する 12 カ国比較調査結果—』調査研究報告書 No. 143.

労働政策研究・研修機構 2005 『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No. 38.

労働政策研究・研修機構 2006a 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 I 大卒採用に関する企業調査』JILPT 調査シリーズ No. 16.

労働政策研究・研修機構 2006b 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ No. 17.

The Secretary's Commission of Achieving Necessary Skills, U.S. Department of Labor 1992 “Learning a Living: A Blueprint for High Performance—a SCANS Report for America 2000.” (スキャンズレポート) ; <http://wdr.doleta.gov/SCANS/> .

第5章 卒業生の初期キャリア形成からみた高等教育の課題

1. はじめに

本章のねらいは、大卒者の初期職業キャリアの最近の状況を描くとともに、その形成に対して大学教育がどのような影響を与えているかを分析し、これを通じて、大学が人材育成に関してどのような課題を持っているかを検討することである。

若年期のキャリア形成で重要なことの1つは、就職して正社員になるかならないか、そして、最初の就職先に定着するか早期に離職するかどうかだろう。正社員としての就職（内定獲得）に関してはすでに前章までに検討してきたので、ここでは、まず、定着あるいは離職について、大学教育との関係ではどのようなことが知られてきたかを整理する。

学卒者の早期離職は、7・5・3離職¹、すなわち、新規大卒就職者でも3割以上が就職3年以内に離職するようになったことがよく指摘される。しかし、この早期離職を大学教育との関係で論じた文献はあまりない。少し古くなるが、日本労働研究機構（1994、1995）では、大卒10年目までのキャリアの実態調査を基に、転職を経験する者は選抜性の低い大学卒業者に多く、学部では人文科学系や農学系で多い、あるいは、入職経路としてOB経由の場合の離職率は低く、縁故や新聞広告の場合が高いことなどの指摘をしている。最近では、永野（2004）が、若手社員の早期離職と在学中のインターンシップの関連を論じているが、これは関係性を示唆しているにとどまる。早期離職に大学の教育・指導がどうかかかわっているかは、十分検討されていない課題だといえる。

そこで、この章では早期離職と正社員での定着、非典型雇用で就業など初期職業キャリアを卒業後の調査から抽出し、これに対して出身大学やそこでの教育・就業支援プログラムがどのようにかかわっているかを検討する。これを通して、大卒者の初期職業キャリア形成に、大学における教育・支援活動はどのように貢献しているのか、その課題は何かを明らかにしたい。本調査は卒業2ヶ月後というわずかな期間に実施したものであるが、最近の状況を示しており、大学の諸属性やキャリア形成支援との関連が捉えられる貴重なデータといえる。

なお、ここで用いる卒業後調査（調査2）については、本章での記述が初めての結果報告であることから、卒業生の就業実態等について網羅的に紹介することも本章の役割のひとつである。

本章の構成は、続く第2節で卒業後調査結果から大卒者の初期職業キャリアの類型を抽出して類型ごとの現職の特徴を整理し、第3節では本人の自己評価から類型ごとの問題点を検討し、第4節では初期キャリア類型と大学における教育・支援の関係を検討し、第5節で必要とされる仕事上の能力についてみたのちに、第6節で「職業生活に役立つ」大学教育とは

¹ 新規中学卒就職者の3年目までの離職率が約7割、新規高卒就職者のそれは約5割である。なお元になっているのは厚生労働省の雇用保険データであり、本来学歴情報はないが、年齢と雇用保険加入時期と年齢から学歴を推計している。

何かを検討し、第7節でこれらの検討をまとめる。

2. 就職と就業継続—初期キャリアの抽出

1) 学卒直後と卒業2ヵ月後の就業状況

本調査回答者(2,124名)の卒業直後(2006年4月初め)の状況を、表5-1に示した。対象者の81.4%(1,728名)が卒業直後には正社員やアルバイト・パートなどとして就業していた。大学院等への進学者は12.7%(269名)、卒業時点で就業も進学もしていない無業者は4.7%(99名)で、これは母集団(学校基本調査の卒業後の状況)における無業者比率のおよそ3分の1程度で、本調査に回答しなかった者に無業が多いことが推測される。ただし、ここで把握した無業で卒業した者のその後の実態は、これら多数の回答しなかった無業者の状況を検討する資料としては有用であろう。

表5-1 回答者の卒業直後(2006年4月初め)の状況

	単位:%太字実数		
	男女計	男性	女性
	100.0	100.0	100.0
	2,124	696	1,428
就職・アルバイト	1,728	81.4	71.0
進学	269	12.7	21.7
無業	99	4.7	5.5
(うち) 就職活動中	40	1.9	2.6
公務員・教員・資格試験準備中	24	1.1	1.6
その他	35	1.6	1.3
留年中	28	1.3	1.9

そこで、最初に、卒業直後に無業だった者の調査時点(2006年6月)の状況を見る。表5-2に示したとおり、99名の卒業時無業者のうち、2ヶ月の間に安定的な就業(正社員・公務員での就業、以下では「典型雇用」とよぶ)へ移行した者は約7%とわずかである。しかし、何もしていないとか結婚準備中という者は少なく(合計13%)、就職活動を続けていたり、資格試験のための準備をしたりしながら平行してアルバイトなどを行っている者が多い。

表5-2 卒業直後に無業だった者の卒業2ヵ月後（2006年6月初め）の状況

	単位:%太字実数			
	男女計		男性	女性
合計	99	100.0	100.0	100.0
典型雇用	7	7.1	5.3	8.2
契約社員・嘱託・派遣社員	5	5.1	2.6	6.6
アルバイト・パート	15	15.2 *1	10.5	19.7
家族従業者	1	1.0	0.0	1.6
専門学校・他大学等在学	3	3.0 *2	0.0	4.9
就職活動中	22	22.2 *3	34.2	14.8
公務員・教員等試験準備中	27	27.3	31.6	24.6
専業主婦(夫)・結婚準備中	4	4.0	0.0	6.6
特に何もしていない	9	9.1	15.8	4.9
その他、無回答	5	5.1	0.0	8.2

*1:アルバイトなどに就きながら、就職活動中2、教員等試験準備中1、進学準備中3を含む。

*2:専門学校等に在学しながら、アルバイトなど2、同時に、就職活動1、教員等試験準備中2を含む。

*3:求職活動をしながら、教員等試験準備中4、進学準備中1を含む。

一方、卒業直後は有業であった者のうち、この時点(2006年6月初め)までに離職している者が39名(卒業直後有業者の2.3%)いた。この超早期離職者の調査時点の状況(表5-3)をみると、3割が典型雇用での職を得ているが、やはり就職活動中の者やアルバイトをしながら就職のための準備をしている者が多いことがわかる。

卒業時無業者も早期離職者も、新卒就職に失敗した者と位置づけることが出来るが、どちらもこの段階では、就職活動を続け、あるいは、将来に向けて資格試験等の準備をしている者が多く、労働市場へ参加する姿勢を保っており、「何もしていない」というものはごくわずかである。

本調査は卒業から2ヵ月後の実施であるため、離職者自体が少ない。そのため、昨今では大卒者でも3割を超えるという早期離職(3年目まで)²の問題を検討する材料としては、このデータはふさわしいとはいえない。ただし、今後の企業間移動を含むキャリア設計については、それぞれの対象者の考えを聞いており、離転職行動の背景を考えるための資料としては有用だと思われる。この点はこの節の後段で扱う。

² 厚生労働省職業安定局「新規学校卒業者の就職離職状況調査」。雇用保険データを基にした推計で、2001年3月大学卒業者の3年目までの離職率は35.4%。

表5-3 卒業直後就業し、後に離職した者の卒業2ヶ月後（2006年6月初め）の状況

	単位:%太字実数	
	男女計	
合計	39	100.0
典型雇用	11	28.2
契約社員・嘱託・非常勤	2	5.1
アルバイト・パート	7	17.9 *1
就職活動中	9	23.1 *2
公務員・教員等試験準備中	2	5.1
進学・留学などの準備中	2	5.1
特に何もしていない	4	10.3
その他	1	2.6
無回答	1	2.6

*1:アルバイトなどに就きながら、就職活動中 2、教員等試験準備中 1、進学準備中 2 を含む。

*2:求職活動をしなが、教員等試験準備中 4 進学準備中 1 を含む。

次に、表5-4には、卒業時点で就業し、かつ調査時点まで継続している者について、その就業形態を示した。この2ヶ月の間に同一勤務先で就業形態が変わったとは考えにくいので、卒業直後からこの就業形態であったと思われる。正社員が約8割、公務員が1割弱と典型雇用者がほとんどで、契約社員や非常勤雇用、派遣社員、アルバイトなど(以下、非典型雇用と呼ぶ)は1割強にとどまる。

表5-4 卒業直後就業し、継続している者*の卒業2ヶ月後（2006年6月初め）の状況

	単位:%太字実数		
	男女計	男性	女性
	100.0	100.0	100.0
	1,689	482	1,207
正社員	1,322	78.3	81.7
公務員	121	7.2	8.1
契約社員・嘱託・非常勤	122	7.2	3.7
派遣社員	20	1.2	1.0
パート・アルバイト	85	5.0	4.8
自営業・自由業・家族従業者	7	0.4	0.6
その他・無回答	12	0.7	0.0

注:*1 卒業直後の仕事を続けているかという質問に、「はい」と答えたか、無回答だった者。

*2 正社員には、採用当初の試用期間である者を含む。

これらの卒業直後と卒業2ヵ月後までの就業状況をまとめると、次の表5-5のとおり、新卒で正社員・公務員として就職し、定着している者(=典型雇用定着)が全対象者の7割程度と多く、早期離職や卒業時の無業を経て遅れて正社員になった者、まだ求職中である者、非典型雇用に就いた者は合わせても、典型雇用定着者の4分の1程度にとどまっている。性別には男性で大学院等への進学者が多く、これが少ない女性で、典型雇用定着も非典型雇用

も多くなっている。

表5-5 卒業2ヵ月後までのキャリア類型

	単位:%太字実数			
	男女計	男性	女性	
	2,124	696	1,428	
典型雇用定着	1,443	67.9	62.2	70.7
遅れて典型雇用	18	0.8	0.7	0.9
非典型雇用	256	12.1	7.6	14.2
求職中・教員等受験準備	69	3.2	4.3	2.7
大学院等進学	271	12.8	21.7	8.4
留年・その他・無回答	67	3.2	3.4	3.0

2) 大学生調査での予定進路と実際の進路

さて、本報告書の第1章から第3章まででは、大学生調査の調査時点(4年生11月)における内定獲得状況に注目して、内定を得た者、内定は得られないが就職活動を続けている者、進学はしないが就職活動もしていない者等を取り上げて検討した。卒業の数ヶ月前のこの時点での内定獲得や就職活動の有無を移行状況の指標としたのだが、卒業後の実際の進路から、この指標の有効性を検討しておきたい。すなわち、4年生の11月時点での予定進路が、どの程度卒業後の実際の進路と一致しているかである。

表5-6には、4年生11月時点の予定進路ごとに、実際の卒業後のキャリアを示した。まず、11月時点で正社員や公務員として内定を得ている者は、95~96%とほとんどが「典型雇

表5-6 在学中(2005年11月)の進路予定と卒業後のキャリア

	単位:%太字実数								
	対象数	合計	典型雇用定着	遅れて典型雇用	非典型雇用	求職・教員等受験	大学院等進学	留年・その他・無回答	
	2,022	100.0	68.4	0.7	12.0	3.2	12.4	3.3	
正社員内定	1,103	100.0	95.3	0.2	2.4	0.6	0.5	0.9	
公務教員内定	82	100.0	96.3	1.2	2.4	0.0	0.0	0.0	
契約・派遣・非常勤で内定	56	100.0	48.2	0.0	44.6	1.8	1.8	3.6	
雇用形態不明・他内定有	39	100.0	43.6	0.0	17.9	7.7	30.8	0.0	
内定なし・就職活動中	281	100.0	55.9	1.8	24.9	8.2	2.8	6.4	
大学院希望	235	100.0	3.0	0.0	5.1	2.1	88.5	1.3	
留学・専門学等希望	15	100.0	0.0	13.3	33.3	13.3	33.3	6.7	
就職活動をしていない	80	100.0	26.3	2.5	43.8	15.0	7.5	5.0	
資格試験準備	13	100.0	30.8	0.0	30.8	23.1	7.7	7.7	
就職希望	58	100.0	19.0	0.0	60.3	6.9	3.4	10.3	
未定・迷っている	31	100.0	19.4	3.2	51.6	3.2	0.0	22.6	
その他・不明	29	100.0	13.8	6.9	13.8	10.3	6.9	48.3	

用定着」で、卒業と同時に正社員や公務員になり定着していることがわかる。内定をもらっていない者の場合、この時点で就職活動をしていた者では 56.2%が典型雇用定着者であるが、この時点で就職活動をしておらず、未定で迷っていた者や、就職希望はあるが活動をしていなかった者の場合は、正社員・公務員になった者は 20%前後と最も少なく、非典型雇用者が 5～6 割と多い。

「大学生調査」回答者のうち、「卒業後調査」に答えた者は 11.5%にとどまるものの、11 月時点で就職活動を続ける者とそれをしなくなった者の間の違いは大きく、11 月時点の予定進路はその後のキャリアにつながるものであり、当時の予定進路を検討することは十分意義のあることだといえる。

3) 3 年後の離職・定着予測

さて、次に就業後の早期離職について検討する。卒業後調査は 2006 年 6 月の実施であり、この時点での離職者は卒業後就業した者のうちの 2.3%と少ない。しかし、雇用保険データに基づく厚生労働省の資料によれば、新規大卒就職者の卒業 3 年目までの離職率は 3 割程度になっており、本調査対象者にも、今後 3 年以内に離職する者が少なからず出ることが予測される。

そこで、調査では、3 年後に現在の会社で仕事を続けているか転職しているかなど、どうしていると思うかを問うた。表 5-7 は、典型雇用定着者と非典型雇用者についての結果である。典型雇用定着者では、現在の会社で仕事を続けるという者が男性で 83.1%、女性で 75.1%と多く、転職を予測している者は男性で 15.0%、女性で 20.5%と、雇用保険データから推計される離職率より低い。また、非典型雇用者では、男女とも転職を予測している者の方が多く、男性 52.8%、女性の 45.8%に達している。

表 5-7 3 年後の継続・転職等の予測

	単位:%太字実数			
	男性		女性	
	典型雇用 定着	非典型雇 用	典型雇用 定着	非典型雇 用
	100.0 433	100.0 53	100.0 1,010	100.0 203
現在の会社等で仕事を続けている	83.1	32.1	75.1	38.9
別の会社等に転職している	15.0	52.8	20.5	45.8
無業等から新たに仕事をしている	0.5	7.5	0.7	7.9
仕事はしていない	0.2	5.7	2.7	6.4
無回答	1.2	1.9	1.0	1.0

注：質問「3 年後、あなたはどのようにしていますか」

3年後に働いている場合の就業形態は、次の表5-8のとおりである。現在の会社等で仕事を続けていること予測している場合、典型雇用ではそのまま正社員・公務員としてという者が大半だが、非典型雇用でも、正社員・公務員を予測している者が、男性の9割、女性の6割と多い。契約社員からの正社員登用や臨時採用の教員から本採用を期待しているという者である。また、別の会社に転職しているという場合は、現在の雇用形態による違いは小さく、男性の8割、女性の7割が正社員や公務員になることを予測している。

表5-8 3年後、仕事をしている場合の働き方(典型雇用定着者と非典型雇用者のみ)

単位:%太字実数

	現在の会社等で仕事を続けている				別の会社等に転職している			
	男性		女性		男性		女性	
	典型雇 用定着	非典型 雇用	典型雇 用定着	非典型 雇用	典型雇 用定着	非典型 雇用	典型雇 用定着	非典型 雇用
	100.0 360	100.0 17	100.0 759	100.0 79	100.0 65	100.0 28	100.0 207	100.0 93
正社員	85.6	47.1	88.1	43.0	66.2	64.3	62.8	61.3
公務員	8.1	41.2	7.6	13.9	18.5	17.9	10.6	8.6
契約社員・嘱託	0.0	0.0	0.0	27.8	4.6	0.0	8.7	12.9
派遣社員	0.0	5.9	0.1	1.3	0.0	7.1	4.3	3.2
パート・アルバイト	0.0	0.0	0.3	8.9	1.5	7.1	6.8	9.7
その他・無回答	6.4	5.9	3.8	5.1	9.2	3.6	6.8	4.3

質問:「そのときどのような働き方をしていると思いますか」

そうした転職、定着を予測する理由については、自由回答欄に記入してもらい、その内容を表5-9、表5-10のとおり分類した。自由回答であったが記入しない者は27%にとどまり、多くの対象者が自分の考えを書いていた。「今の会社で勤め続けるかどうか」については、それぞれに考えているところがあるからだろう。

表5-9 定着を予測する理由(自由回答を整理・分類)

単位:%太字実数

	男性		女性	
	典型雇 用定着	非典型 雇用	典型雇 用定着	非典型 雇用
	100.0 360	100.0 17	100.0 759	100.0 79
満足、希望通りの仕事、可能性がある仕事	53.6	23.5	59.0	34.2
3年は移動したくない、一定期間はいるべき	12.5	11.8	12.0	3.8
資格取得、目標達成まで	0.3	0.0	1.1	3.8
生活の必要・消極的現状維持	1.1	0.0	1.6	1.3
非正社員のままでいい・結婚してパートに	0.0	0.0	0.1	11.4
キャリアアップ・臨時採用から教員へ	0.0	29.4	0.3	27.8
無回答	32.5	35.3	26.0	17.7

質問:「そう思うのはなぜですか。理由や3年後の将来展望をお答えください。」

さて、定着を予測している者の場合、その理由としては、現在の仕事へのやりがいや面白さ、今後の可能性への期待が多くあげられていた。特に典型雇用定着者では、男女とも全体の5～6割、無回答者を除けばその8割がこうした積極的な理由を挙げていた。これに対して、他にいいところが見つかりそうもないといった消極的な理由を挙げた者はごくわずかで、意識の上でも非常にスムーズに移行が進んでいることがうかがわれる。非典型雇用の場合は、積極的な理由の比率は小さくなるが、一方で、正社員・正職員採用に向けてがんばる意欲を示す者が多かった。理由としてこれだけ前向きな意見が多いことから、この定着予想者たちが実際に定着する可能性は高いのではないかと思われる。

表5-10 転職を予測する理由(自由回答を整理・分類)

	単位:%太字実数			
	男性		女性	
	典型雇 用定着	非典型 雇用	典型雇 用定着	非典型 雇用
	100.0 65	100.0 28	100.0 207	100.0 93
現職に問題があるから	40.0	10.7	46.4	10.8
労働時間や給与などの条件面で不満	12.3	3.6	17.9	5.4
会社の将来性がない、信頼できない	4.6	0.0	5.3	1.1
仕事内容が合わない、責任が大きすぎる	9.2	7.1	11.6	2.2
人間関係がうまくいかない、狭い	0.0	0.0	2.4	0.0
自信がもてない他、現職の問題	13.8	0.0	9.2	2.2
キャリアアップ・キャリア探索のため	24.6	42.9	25.6	37.6
就きたい仕事がある	10.8	17.9	15.5	22.6
キャリアアップのため・臨時採用から正職員・教員へ	12.3	14.3	6.3	9.7
自分に向けた職業がわからない・いろいろしてみたい	1.5	10.7	3.4	4.3
進学・留学のため	0.0	0.0	0.5	1.1
派遣社員など、有期限だから	3.1	25.0	1.0	18.3
結婚等で状況が変化するから	0.0	3.6	6.3	5.4
地元に戻る・転勤はいやだから	0.0	0.0	1.9	1.1
転職理由・その他	1.5	0.0	1.4	5.4
無回答	30.8	17.9	17.4	21.5

質問：「そう思うのはなぜですか。理由や3年後の将来展望をお答えください。」

自由回答の抜粋：

- ・入社してわかった会社の体制の悪さ。エンドレス残業、安月給、働かない上司、週休1日、もっと良い会社は他にたくさんある。(男性・工学)
- ・残業代が出ないこと、その他、職場環境があまり良くないこと。ある程度、仕事で必要な資格を取得すると他社から引き抜きがあるそうなので早期資格取得を目指しています。(女性・人文)
- ・1日12時間労働はキツイので、もう少しゆとりのある職にしたい。(女性・家政)
- ・今の職場は赤字経営で、今後の事を考えると長い間勤めるには適した場所ではないため。(男性・人文)

- ・現在の仕事に将来性が感じられない、自分には合っていない。営業職の難しさに希望が持てない。3年後には、工場などで、ひた向きに頑張る仕事に就いている。(男性・法学)
- ・今の仕事を続けるべきかどうか今はよく分からないため。もっと自分の性格、能力に合った仕事に合った方が良いと思うため。今の仕事は自分にあっているとは言い難い。(男性・経営)
- ・希望する職種に就くことができなかったため、また自分が本当にやりたい仕事を見つけたいから(女性・人文)

他方、転職を予想している者の挙げる理由は、典型雇用と非典型雇用では大きく異なる(図表5-10)。典型雇用では、現在の就職先へのさまざまな不満や不信が多い。典型雇用者の場合、最も多いのは現職の労働時間や給与などの条件面の不満であり、次いで、仕事内容やその責任の大きさ、さらに、「やっていく自信がない」など、それらが複合した表現で記されていた。転職希望者の半数弱、無回答の者を除けばおよそ6割がこうした現職への不満から転職を予想していた。残る大半は、今の勤め先の問題点より、自らのキャリアアップやその探索のためという理由のほうが強く出ている者である。就きたい仕事は他にあったが採用されなかったため現在の勤務先に入社したが、今後、再挑戦したいといった理由である。

これに対して、非典型雇用の場合は、現職は今後のキャリアのための通過点という位置づけの者が多いと思われ、キャリア形成のための転職予測が多い。比較的多かったのは、臨時採用の教員から本採用になるという者である。このほか、「自分に向けた仕事がわからないから、いろいろ経験したい」といった探索型も一定数いた。この他有期限雇用だから、移動せざるを得ないという者も少なくない。

なお、表の下部には自由回答欄の記述をいくつか抜粋して示した。そのままの記述のほうが、早期離職の背後にあるものをよりよく伝えるのではないと思われる。

これらの転職予測がどれほど現実のものになるかは、労働市場の需給状況など本人の意識以外の他の要因が影響を与えるものではあるが、これまで就職3年以内に3割程度が離職してきた事実をかんがみれば、かなりの確率で離職は現実のものになるのではないと思われる。

そこで、ここでは典型雇用定着者を定着予測を持つ者と持たない者に分離して、前者を職業への移行がスムーズに進んでいる層と捉えることにしたい。すなわち、移行がスムーズなグループとして「典型定着予測」を、移行に問題を抱えるグループとして「典型非定着」「非典型」「求職・受験」³を抽出し、この比較を通して、大卒者のキャリア・職業能力形成に対しての大学教育の課題について検討したい。以下、この4つを初期キャリア類型と呼ぶ。

³ このほか「遅れて正社員」グループもあるが、対象数が極めて少ないのでここでは除外して考える。

4) キャリア類型別の現職

まず、このキャリア類型の特徴を現職の状況からみる。以下、無業である「求職・受験」型を除く、3つの類型の現職を概観する。

企業規模別には、非典型雇用に比べると典型雇用者のほうが企業規模が大きい場合が多い。うち、定着を予測している者(=典型定着予測)としていない者(=典型非定着)では、非定着型のほうが規模は小さい傾向がある。

業種別には、非典型雇用では、教育や「その他サービス」、および「百貨店・小売・飲食店」が多く、典型雇用では製造・建設業および金融・保険業が多い。典型雇用のうち定着予

図表5-11 現在の勤務先の企業規模

単位:%太字実数

	男性			女性		
	典型定着予測	典型非定着	非典型	典型定着予測	典型非定着	非典型
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	360	73	53	759	251	203
9人以下	0.3	0.0	5.7	2.5	5.2	5.9
10～29人	1.9	8.2	15.1	6.9	11.6	20.7
30～99人	11.9	21.9	17.0	10.8	12.4	16.7
100～299人	15.8	19.2	17.0	14.6	18.3	5.4
300～499人	6.7	12.3	3.8	8.7	8.0	3.0
500～999人	16.4	4.1	3.8	11.6	6.4	2.5
1000～4999人	20.6	16.4	5.7	20.9	15.9	7.4
5000人以上	18.1	12.3	7.5	12.3	13.5	8.4
官公庁・学校など	5.6	4.1	1.9	5.0	1.2	8.4
わからない	2.5	1.4	20.8	5.8	6.4	17.7
無回答	0.3	0.0	1.9	0.9	1.2	3.9

図表5-12 現在の勤務先の業種

単位:%太字実数

	男性			女性		
	典型定着予測	典型非定着	非典型	典型定着予測	典型非定着	非典型
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	360	73	53	759	251	203
製造業・建設業	26.7	19.2	11.3	15.8	11.6	4.9
商社・卸売り	6.1	5.5	1.9	8.2	6.8	2.5
百貨店・小売・飲食店	10.3	11.0	17.0	7.8	10.8	18.7
金融・保険業	10.8	15.1	0.0	16.2	13.5	6.9
運輸通信、電気ガス水道	11.1	5.5	1.9	4.7	2.8	3.4
マスコミ・広報・コンサル	2.5	6.8	3.8	1.8	1.2	1.5
ソフトウェア・情報処理	9.2	5.5	1.9	4.9	4.0	1.5
教育・保育	5.6	9.6	20.8	9.2	9.6	26.6
医療・福祉・介護	5.3	4.1	5.7	15.4	18.7	10.8
その他サービス	6.1	13.7	24.5	9.7	17.5	17.2
公務(学校・病院・福祉を除く)	5.6	2.7	7.5	4.1	2.4	3.0
その他・無回答	0.8	1.4	3.8	2.1	1.2	3.0

測は製造業・建設業に多く、一方非定着は「その他サービス」が多い。

職業別には、非典型で、教育・保育が多く、うち男性で製造の仕事も少なくない。典型雇用では営業・販売が多いほか、男性で技術者、女性で事務職が多い。これらは、一般的な傾向として知られていることに一致する。

図表5-13 現在の職種

単位:%太字実数

	男性			女性		
	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	典型定 着予測	典型非 定着	非典型
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	360	73	53	759	251	203
営業・販売	34.4	46.6	20.8	24.6	27.9	25.1
事務	14.2	11.0	5.7	31.0	27.5	19.2
事務補助・一般職	1.9	0.0	1.9	6.5	4.4	5.9
技術職・エンジニア	25.3	21.9	5.7	7.8	4.8	2.0
運輸通信の職業	3.9	0.0	1.9	0.5	0.0	0.5
保安・サービス職	2.2	2.7	11.3	1.6	2.8	7.4
製造の仕事・オペレーター	4.2	1.4	13.2	1.4	1.2	2.5
教員・保育士	4.2	5.5	22.6	8.0	7.2	18.7
介護・福祉の仕事	1.9	2.7	1.9	5.3	6.8	4.4
保健・医療の仕事	1.7	0.0	1.9	8.2	11.6	5.4
その他の専門職	3.9	1.4	3.8	3.7	3.2	5.4
その他・無回答	2.2	6.8	9.4	1.4	2.8	3.4

労働条件については、労働時間と月収を具体的に記述してもらった。はずれ値を除いた上で、それぞれの平均値を比較すると、非典型雇用が最も労働時間が短く、月収が低い。また、典型雇用の間で定着を予測する者としなない者を比較すると、非定着のほうが労働時間が長く、月収が低い傾向がある。ただし、男性の月収差は有意ではない。3年後の転職を予測する理由に労働条件の悪さが多く挙げられていたが、具体的に記入された数字にもその傾向が表れている。こうした実際の労働時間等は、就職活動期には十分把握することができなかつたのであろう。早期離職の背景には、「職業意識の希薄さ」への対策では対応できない点がある。

図表5-14 週平均労働時間(残業含む)および月収(手取り、ボーナス除く)

	男性			女性		
	典型定 着予測	典型非定 着	非典型	典型定 着予測	典型非定 着	非典型
対象数(人)	350	67	49	739	245	193
平均週労働時間(時間)	45.8	49.1 *	37.4 ***	44.5	47.1 ***	36.5 ***
対象数(人)	353	65	48	748	246	188
平均月收入(万円)	18.0	17.6	14.3 ***	17.0	16.4 ***	13.6 ***

*無回答を除く。それぞれ上下5%を除いた平均値。

男女それぞれ、「典型定着予想」と他の類型との差の検定(t検定) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3. 本人の初期キャリア評価

1) 自己評価と初期キャリア類型

さて、「典型定着予測」型を他の 3 つの類型に対して移行がスムーズであると特徴付けたが、これを本人の評価から確認する。次の図表 5-15 には、各対象者がそれぞれの仕事や仕事以外の生活について 100 点法で評価した結果の平均値を比較したものである。「典型定着予測」型は、仕事についても仕事以外についても、いずれの類型に比べても、自己評価の点数が高くなっている。ここから、「典型定着予測」型は、本人の満足感の上で最も良好な移行の類型だといえよう。

他の類型のうち、女性の非典型については、仕事の満足度は「典型定着予測」型との差は有意なものではなかった。女性の非典型の場合、教育・福祉、その他のサービスでの就業が多く、仕事内容への満足が一定程度高いのではないかと思われるし、また、非典型雇用では、労働時間が相対的に短く、ここに満足度の高い理由があるのかもしれない。

図表 5-15 初期キャリア類型別仕事と仕事以外の生活の自己評点（100 点満点とする）

	男性				女性			
	典型定着予測	典型非定着	非典型	求職・受験	典型定着予測	典型非定着	非典型	求職・受験
仕事についての自己評価点数 (対象数)	64.9 358	*** 46.6 69	*** 51.6 52	*** 12.6 21	63.7 755	*** 53.9 250	61.7 203	*** 30.4 49
仕事以外についての自己評価点 (対象数)	64.6 357	* 57.8 69	*** 53.3 52	*** 44.5 28	63.5 755	** 58.7 250	* 59.8 203	*** 51.3 66

注:「典型雇用定着」と他類型の差の検定(*t*検定) *** $p < .001$, ** $p < .01$ * $p < .05$

質問:あなたは現在の仕事や生活の状況について、何点ぐらいだと自己評価しますか。100年満点でお答えください。

さらに、図表 5-16 は、自由回答で答えてもらった進路選択や就職活動の成功、不成功の自己評価を整理分類した結果である。これについても、無回答は数%に過ぎず、ほとんど回答者全員の記入があった。大学卒業時の進路選択について、各対象者がそれぞれに自己評価をしていたことをうかがわせる。表は自由回答欄の整理に当たって、われわれが記載内容から判断して、成功感の程度について 5 段階に分類して振り分けたものである。「典型定着予測」型ではひととき成功感を持つ者が多く、この類型の移行が個人にとって良好なものであることを裏付けている。

一方、「典型非定着」型、「求職・受験」型、「非典型」型では失敗感を持つ者が多い。ただし、これは男性で明らかだが、女性ではこれらの類型でも成功感を持つ者も同時に少なからずいる。特に非典型雇用の女性では、「やや成功」まで含めれば、半数近くが成功感を持っている。先の自己評点とあわせても、女性のなかには非典型雇用での就業を肯定的に捉える

者が少なくない。

さらに、自由記述には、成功・失敗の判断の理由についても多くの記述があった。どのような点を判断の根拠として挙げているかに注目して分類したのが図表5-17である。典型雇用の者に多いのは、勤務先の労働条件や人間関係、仕事内容についての満足、不満足である。

「非典型」や「求職・受験」型では、就職活動そのものが納得のいくものであるかを挙げる者や就きたい職種や業種、あるいは「正社員になること」など、自分の設定した目標を達成できたかどうかを判断の根拠としている者が多い。典型雇用の職を得られれば、その内容が重要であり、得られなければそれまでのプロセスが根拠になるということだろう。

なお、いくつかの具体的記述を抜粋して表の下に付した。彼らの実感が伝わるのでないだろうか。

図表5-16 進路選択や就職活動の自己評価（自由回答を「成功感」を軸に整理・分類）

単位：%太字実数

	男性				女性			
	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	求職・ 受験	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	求職・ 受験
合計 対象数	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 30	100.0 759	100.0 251	100.0 203	100.0 39
成功	62.8	16.4	26.4	13.3	66.1	23.5	34.5	25.6
やや成功	5.8	6.8	3.8	3.3	7.5	11.6	10.8	0.0
どちらともいえない	19.4	13.7	18.9	23.3	15.5	15.9	24.1	30.8
やや失敗	1.7	4.1	3.8	3.3	1.3	2.0	2.0	0.0
失敗	7.8	52.1	43.4	50.0	8.2	45.8	25.6	41.0
無回答	2.5	6.8	3.8	6.7	1.3	1.2	3.0	2.6

質問：あなたの進路選択や就職活動は成功したと思いますか、思いませんか。そう思う理由は何ですか。具体的にお答えください。

図表5-17 進路選択や就職活動の自己評価（自由回答を「判断理由」を軸に整理・分類）

単位：%太字実数

	男性				女性			
	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	求職・ 受験	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	求職・ 受験
合計 対象数	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 30	100.0 759	100.0 251	100.0 203	100.0 39
勤務先の労働条件、人間関係、仕事 内容等への満足	47.8	53.4	13.2	6.7	53.2	45.4	34.5	12.8
就職活動の方法への満足、納得	15.0	21.9	32.1	33.3	16.3	28.3	25.6	38.5
人間としての成長、夢の実現	4.4	0.0	9.4	10.0	3.8	5.2	7.4	12.8
職種、業種、正社員などの就職目標 の達成	16.4	9.6	28.3	26.7	19.1	13.1	20.2	23.1
理由なし、まだわからない、その他	13.6	8.2	13.2	16.7	6.2	6.4	9.4	10.3
無回答	2.8	6.8	3.8	6.7	1.3	1.6	3.0	2.6

質問：あなたの進路選択や就職活動は成功したと思いますか、思いませんか。そう思う理由は何ですか。具体的にお答えください。

自由回答の抜粋

〔典型雇用＋成功〕

- ・成功した方だと思う。覚えることが多く、正直辛いと思うこともある。自分が大学時代に創造していた（原文のまま）職場のイメージとはだいぶかけ離れてはいる。でも、その代わりにとてもやりがいがあり、毎日が充実しているように思える。何よりも一緒に働く人間に恵まれている。（女性・人文）
- ・成功したと思う。大学４年間で学んだことが生かしている。自分が興味あることを職業とできた。（男性・経済）
- ・今の就職先は第一志望ではなかったが、職場の人間関係が良好で、ある意味良かったと思う。また、ファミリーフレンドリー制度、フレックス制度があって、今後安心して働けそうだと思う。（女性・工学）
- ・成功した。今の会社は社員の教育に力を入れていて、外部顧問によるモチベーションアップやリーダーシップのセミナーを行ってくれている。社内の人間関係が良い。（男性・人文）
- ・就職活動時は、失敗ばかりで成功できなかったと感じていたが、今思うと、自分に合った会社に入社できたので成功したと思います。（男性・法学）
- ・100%とは言い難いですが、自分が納得できるまで就職活動はできたと思うし、様々な職種、業種をセミナーや説明会に参加して、自分でしっかり確認してから入社を決めたので、進路選択に関して今現在は後悔してません。（女性・人文）

〔典型雇用＋どちらともえない〕

- ・いろいろ、考え、悩んだということができた点で成功だと思う。今の会社に入ったから成功だとか、成功でなかったということはまだ今わからない。（女性・薬学）
- ・どちらとも言えない。憧れの職業に就けて成功したとも思えたが、実際、会社に入ってみないと分からないことが多い。（男性・工学）

〔典型雇用＋失敗〕

- ・失敗。営業で自宅に帰るのは23時頃、休みもろくになくて、自分の時間がとれない。もって自由のきく仕事がいい。（男性・法学）
- ・週1回の休みすら確保できない時がよくあるので思わない。助けてほしい。（男性・法学）
- ・思いません。まさにイメージだけで決定した会社でした。実際にするお仕事は THE 事務。男女の格差を感じる古い体質の会社でした。（女性・人文）
- ・思いません。公開されている情報だけでは調べることのできなかつた部分に落とし穴がありました。しかし、勇気が出ず、OG 訪問をしなかった私にも反省すべき点はあります。それと、「良い大学に行けば良い」のだと思っていた点もだめでした。高校教師や大学教師は進路についての教え方があまり上手くないように思います。”自主的に”が行きすぎて手放しにされているという印象を受けました。私のような人は多数いますし、これからも増えると思います。（女性・人文）
- ・成功したと思いません。大学で学んでいた専門とは、全然関係ない所に就職してしまったからです。しかし、このツラさを乗り切った時、成功したと思えるでしょう。そして、ヒトとして又一步成長できると思い頑張りたいです。（男性・工学）
- ・成功したと思わない。なかなか就職が決まらなくて、焦っていたので初めに内定をもらったところにすぐに決

めてしまったから。(女性・法学)

〔非典型〕

- ・正社員ではないが、その分時間にゆとりがあり自分らしく楽しく生活できているので成功しているのではない
かと思う。ただその分給与面での満足度は欠けてしまっているので今後その面でも更なるステップアップを
していきたいと考えている。(女性・人文)
- ・進路選択は成功だったと思う。理由は、今の職が自分に適していると感じられ、仕事に喜びを見出したり、や
りがいを感じるができるから。就職活動は失敗だった。理由は、進みたい方向に悩んで、就活の時期が
遅れた。そのため、正職として就けなかった。(女性・教育)

2) 職業選択条件の変化

典型雇用に就いた者の場合、進路選択・就職活動の成功感は勤務先の仕事内容などの諸条件への満足感に左右されることを見た。さらに、それらの諸条件が入職前には把握されてい
ず、「入って見なければわからない」といった感想がもたれていた。

では、就職活動にあたって、彼らはそうした条件の重要さを理解していたのだろうか。本
調査では、在学中の調査と卒業後の調査ともに、応募先を選ぶとき重視する条件を同一の選
択肢から同一方法で選ぶ設問を設けた。この変化によって、入職前には重視していなかった
が、「入ってみて」重要性がわかり、場合によっては離職の引き金にもなる条件が検討できよ
う。

図表5-18には男女それぞれについて「典型定着予測」と「典型非定着」に分けて、在学
中と卒業後の重視条件を見た。在学中に重視する者が多いのは、第1は共通して「企業の業
種・仕事内容」であり、第2は男女で異なり、男性は「企業の将来性・安定性」であり、女
性は「地域条件」である。これは定着を予測する者もしない者も変わらない。

これが卒業後には変わっていた。どの類型でも、この1位、2位が大幅に低下している。
増えたのが「勤務時間・休暇・福利厚生」「給料」で、「非定着」型では、「勤務時間・休暇・
福利厚生」が最も多くの者が重視する条件になっている。このほか、「自分の能力や適性にあ
っていること」を重視する者も増えた。

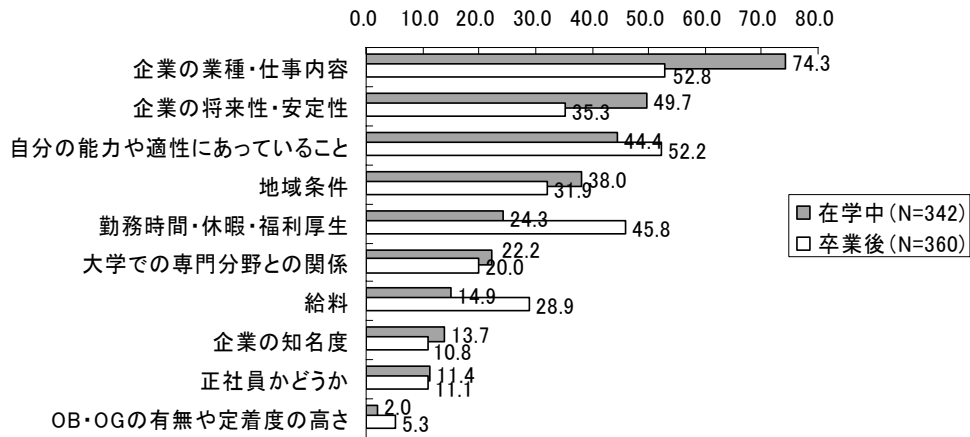
3年後の定着予測の質問の際も、また、就職活動の成功感の判断でも、労働条件、とりわ
け労働時間については、よく言及されていた。あるいは、「仕事があっている・あっていない」
という表現もよくされていた。これらの条件が卒業後にその重要性を増しているというのは、
これらの記述と整合的な結果である。

これらが、入職前には把握されていず、入職後にその重要性が認識される条件といえる。
すなわち、応募時にもっと情報収集すべき項目だということだろう。

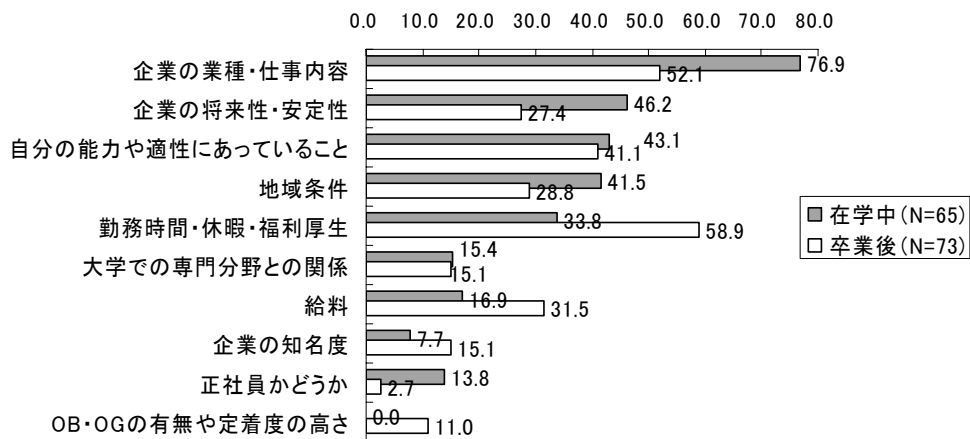
若手正社員の長時間労働が問題化する中で、労働時間などの基本的条件について「入って
みなければわからない」項目のままにしておいてはならないと思われる。

図表5-18 在学時と卒業後の応募先選択で重視する条件（3つまで選択）

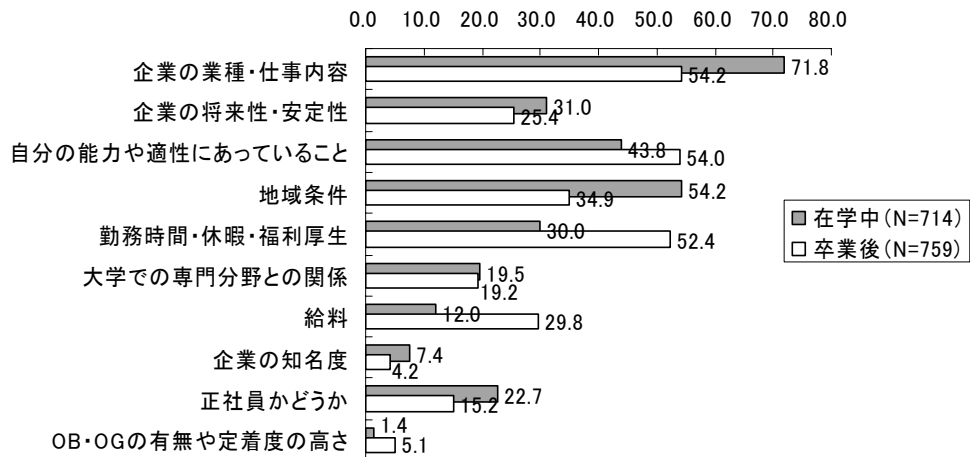
① 典型定着予測・男性



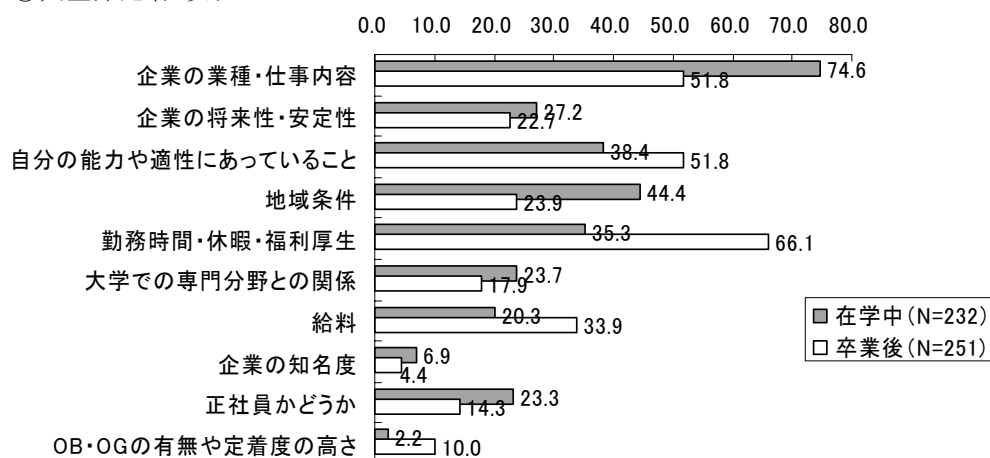
② 典型非定着・男性



③ 典型定着予測・女性



④ 典型非定着・女性



4. 初期キャリアと大学教育・キャリア形成支援

さて、典型雇用と非典型雇用との差異、典型雇用の中で3年後の定着を予測しているか否かの差異によって、初期キャリアを分けてその特徴を見てきたが、こうしたキャリアの分岐に大学における教育・キャリア形成支援はどのような影響を及ぼしているのだろうか。大学特性(専門性、選抜性、大学所在地)、キャリア形成支援の施策(インターンシップ、キャリア教育科目、就職部/キャリアセンターの相談機能、教員への相談)と就職斡旋、さらに、学生の在学中の行動(授業への出席状況、成績、サークル等の課外活動、ダブルスクールなどへの熱心度)との関係を検討する。

1) 大学特性との関連

まず、卒業校の特性として、学部系統と選抜性⁴による類型、大学所在地の3つを取り上げ、キャリア類型の分布との関連を検討する。

学部系統別には、工学部、およびその他の理科系学部に「典型定着予測」が多い(図表5-19)。工学部卒業者の進路としてはこの表では省いている大学院進学が多いが、学部卒で就職した場合も最もスムーズな移行を展開しているといえる。非典型雇用は、教育や芸術専攻に多い。これらの点は、先行研究で指摘されているところと一致する。

大学の選抜性との関連については、設置者と入学偏差値ランクにより表5-20に示した。私立大学にかぎれば選抜性の低い大学で「非典型」「典型非定着」の比率が高い傾向があり、これも先行研究で指摘されてきたところと一致する。ただし、卒業生調査の回答者は大学生調査の10数%にとどまるため、大学の設置者・選抜性別と学部系統との間に大きな偏りが出

⁴設置者と入学難易度により類型化した。国立、公立、私立A(偏差値57以上)、私立B(偏差値46~56)、私立C(偏差値45以下)。偏差値は、代々木ゼミナールの主に社会科学系の偏差値ランキングに基づく。

てしまった。すなわち、家政・生活科学のほとんどが私立Bであったり、教育系のほとんどが国立であったりする結果になったため、この表には選抜性による違いばかりでなく、学部系統による違いも強く絡んでしまっているのではないと思われる。

図表5-19 卒業学部系統と初期キャリア類型

単位:%太字実数

	合計	典型定着 予測	典型非定着	非典型	求職・受験
男性計	100.0 516	69.8	14.1	10.3	5.8
人文科学系	100.0 62	64.5	12.9	14.5	8.1
社会科学系	100.0 236	62.3	18.6	10.6	8.5
工学	100.0 131	84.0	11.5	3.8	0.8
理・農・薬学	100.0 37	81.1	5.4	8.1	5.4
教育	100.0 27	55.6	11.1	29.6	3.7
その他*	100.0 23	78.3	4.3	13.0	4.3
女性計	100.0 1252	60.6	20.0	16.2	3.1
人文科学系	100.0 401	56.4	23.4	17.0	3.2
社会科学系	100.0 311	68.5	18.3	8.7	4.5
工学	100.0 50	80.0	16.0	4.0	0.0
理・農・薬学	100.0 103	73.8	14.6	8.7	2.9
教育	100.0 99	44.4	13.1	39.4	3.0
家政・生活科学	100.0 140	56.4	22.9	20.0	0.7
芸術	100.0 41	34.1	26.8	34.1	4.9
社会福祉	100.0 93	59.1	21.5	17.2	2.2
その他	100.0 14	85.7	7.1	0.0	7.1

注:*男性の家政・生活科学、芸術、社会福祉は対象者が少ないのでその他にまとめた。

図表5-20 卒業校の選抜性と初期キャリア類型

単位:%太字実数

	合計	典型定着 予測	典型非定着	非典型	求職・受験
男性計	100.0 516	69.8	14.1	10.3	5.8
私立A	100.0 51	70.6	9.8	7.8	11.8
私立B	100.0 209	72.2	13.4	8.6	5.7
私立C	100.0 122	64.8	18.0	13.1	4.1
国立	100.0 96	68.8	13.5	13.5	4.2
公立	100.0 38	73.7	13.2	5.3	7.9
女性計	100.0 1252	60.6	20.0	16.2	3.1
私立A	100.0 149	65.1	20.8	10.1	4.0
私立B	100.0 626	61.7	21.2	14.9	2.2
私立C	100.0 157	51.6	21.7	23.6	3.2
国立	100.0 209	58.9	15.3	21.1	4.8
公立	100.0 111	64.9	18.9	12.6	3.6

そこで、次に比較的サンプル数の多い社会科学系の学部卒業者のみに絞ってみたのが、図表5-21である。男性の公立や私立Aはサンプル数がかなり少なくなってしまうという間

題があるものの、スムーズな移行である「典型定着予測」に注目すると、男女とも国立・公立でその比率が高く、私立の男性では選抜性の高い大学のほうがより高いという結果になった。しかし、女性の私立Aは私立Bより低く、逆転している。

より詳しく検討すると、非典型雇用は、男女ともに、選抜性の低い大学に多い傾向は確かなようである。早期離職につながる可能性の高い「典型非定着」型は、男性では私立や公立で少ないが、女性では、私立Aや公立で多い。失業者・無業者である「求職・受験」は、特に男性の私立Aで多い。

図表5-21 卒業校の選抜性と初期キャリア類型(社会科学系)

単位:%太字実数

	合計	典型定着 予測	典型非定 着	非典型	求職・受 験	
男性計	100.0	236	62.3	18.6	10.6	8.5
私立A	100.0	29	65.5	10.3	3.4	20.7
私立B	100.0	84	58.3	21.4	11.9	8.3
私立C	100.0	70	55.7	21.4	17.1	5.7
国立	100.0	33	78.8	15.2	3.0	3.0
公立	100.0	20	70.0	15.0	5.0	10.0
女性計	100.0	311	68.5	18.3	8.7	4.5
私立A	100.0	60	65.0	25.0	5.0	5.0
私立B	100.0	106	67.9	17.0	11.3	3.8
私立C	100.0	53	66.0	11.3	17.0	5.7
国立	100.0	59	72.9	18.6	3.4	5.1
公立	100.0	33	72.7	21.2	3.0	3.0

表5-22 大学所在地と初期キャリア類型

単位:%太字実数

	合計	典型定着 予測	典型非定 着	非典型	求職・受 験	
男性計	100.0	516	69.8	14.1	10.3	5.8
北海道・東北	100.0	49	65.3	18.4	10.2	6.1
北関東	100.0	21	71.4	9.5	14.3	4.8
首都圏	100.0	155	72.9	12.3	7.7	7.1
中部・東海	100.0	108	71.3	15.7	10.2	2.8
近畿	100.0	96	68.8	12.5	14.6	4.2
中国・四国	100.0	33	78.8	12.1	6.1	3.0
九州・沖縄	100.0	54	57.4	18.5	11.1	13.0
女性計	100.0	1252	60.6	20.0	16.2	3.1
北海道・東北	100.0	98	49.0	22.4	26.5	2.0
北関東	100.0	43	69.8	16.3	14.0	0.0
首都圏	100.0	344	61.6	18.6	18.3	1.5
中部・東海	100.0	200	71.5	17.5	7.0	4.0
近畿	100.0	239	60.3	23.4	13.4	2.9
中国・四国	100.0	141	59.6	22.0	14.9	3.5
九州・沖縄	100.0	187	52.4	19.3	21.9	6.4

こうしてみると、一律に出身大学の選抜性が高いことがよりスムーズな移行につながるとは言いきれない。男性の私立Aの「求職・受験」の内訳は、3分の2は公務員試験などの受験準備中の者だったが、こうした進路希望の違い、採用の仕組みの違いなどが影響するため、選抜性と移行のスムーズさの関係は単純には捉えられないということだろう。

大学所在地の影響はすでに第3章で検討し、北海道・東北地方や九州・地方で内定率が低いという状況等を指摘したが、卒業後の状況もこれらの地方の男性では「典型非定着」が、女性には「非典型」が多く、男女とも「典型定着予想」は少ない（図表5-22）。在学中の内定状況の違いがそのまま移行状況の違いにつながっていると見える。地域の経済状況・労働力需要の強さの影響が考えられるが、地域別についても卒業生調査については大学の学部の偏りがあり、これだけで地域別の違いを指摘するのは難しい。

2) キャリア形成支援サービスとの関連

次に大学の行うキャリア形成支援の諸施策が初期キャリアに及ぼす影響について検討する。ここではまず、「インターンシップ」、「キャリア教育科目や大学のセミナーの受講」「就職部（課）／キャリアセンターに相談」「大学の先生に相談」の4つの項目について、利用の有無と役に立ったか否かを複合した質問で尋ねた。

図表5-22で「利用しなかった」比率を見ると、インターンシップが最も多く、経験者は現在のところ2割前後にとどまっていることがわかる。キャリア類型との関係ははっきりしたものではないが、男性では典型雇用で働いている者のほうが非典型や求職者よりインターンシップ経験者が多いのではないかと思われる。他の3つの項目は、「利用しなかった」は半数かそれ以下で、比較的多くの学生がキャリア教育科目の受講や就職部・教員との相談を経験している。キャリア類型別には、「非典型」男女と「求職・受験」の女性で数値が高く、これらの経験がない者が多い。

図表5-22 大学のキャリア支援について「利用しなかった」者の比率

単位:%太字実数

	男性				女性			
	典型定着予想	典型非定着	非典型	求職・受験	典型定着予想	典型非定着	非典型	求職・受験
対象数	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 30	100.0 759	100.0 251	100.0 203	100.0 39
インターンシップ	75.0	76.7	81.1	80.0	77.3	80.9	77.8	87.2
キャリア教育科目・セミナー	38.1	34.2	50.9	33.3	28.2	29.9	40.4	43.6
就職部/キャリアセンターへの相談	29.2	31.5	37.7	33.3	24.5	20.7	39.9	43.6
大学の先生への相談	37.8	41.1	47.2	36.7	39.3	41.0	42.9	43.6

質問:「あなたの大学での次のような経験は、進路選択に関して役に立ちましたか。」選択肢は、「役に立った」「役に立たなかった」「利用しなかった」

では、これらを「役に立った」と評価する者はどのくらいか。図表5-23には、それぞれの項

目について、「役立った」者の対象者全体に対する比率と、各サービス経験者（「役立った」＋「役立たなかった」）に対する比率（斜体）を載せた。

インターンシップは経験者は少ないが、経験した者の中では、役立ったと評価する者は多い。キャリア類型別には、「典型定着予測」で男女とも評価が高いが、「典型非定着」では最も低い。

さて、キャリア教育科目や大学のセミナーは受講者の中で「役立った」とする者が、比較的少ない。これはどのキャリア類型でも低い。第4章の検討でも、キャリア教育目についてはその効果が十分把握できなかつたが、卒業者からも評価が厳しい。今後、その内容について十分吟味していく必要があると思われる。

相談については、第2章で大学在学学生をもとに検討したが、卒業後調査結果からもその有効性が支持されているようである。その中で、「非典型」男性、「求職・受験」男女での「役立った」があまり多くない。移行がスムーズでないキャリアをたどっているだけに評価が低いのか、あるいは、こうした相談が最も必要だと思われる層で、大学の職員・教員の相談機能が有効に働いていないのかわからないところだが、この機能のさらなる充実が必要だろう。

図表5-23 大学のキャリア支援について「役立った」者の比率

単位：％太字実数

	男性				女性			
	典型定着予測	典型非定着	非典型	求職・受験	典型定着予測	典型非定着	非典型	求職・受験
対象数	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 30	100.0 759	100.0 251	100.0 203	100.0 39
インターンシップ	18.6 <i>77.0</i>	9.6 <i>53.8</i>	9.4 <i>62.5</i>	13.3 <i>66.7</i>	18.1 <i>82.5</i>	13.9 <i>74.5</i>	16.3 <i>78.6</i>	10.3 <i>80.0</i>
キャリア教育科目・セミナー	39.4 <i>64.8</i>	32.9 <i>54.5</i>	22.6 <i>48.0</i>	43.3 <i>65.0</i>	50.1 <i>70.4</i>	45.8 <i>66.1</i>	34.5 <i>58.3</i>	30.8 <i>54.5</i>
就職部/キャリアセンターへの相談	51.9 <i>74.5</i>	43.8 <i>69.6</i>	32.1 <i>54.8</i>	43.3 <i>65.0</i>	62.2 <i>82.8</i>	57.0 <i>72.6</i>	39.4 <i>66.1</i>	35.9 <i>63.6</i>
大学の先生への相談	46.4 <i>75.6</i>	39.7 <i>74.4</i>	41.5 <i>84.6</i>	36.7 <i>57.9</i>	50.9 <i>84.5</i>	42.6 <i>72.8</i>	43.8 <i>76.7</i>	33.3 <i>59.1</i>

注：上段は対象者に占める「役に立った」者の比率。下段（斜体）は、役に立った／（役に立った＋役に立たなかった）×100

質問：「あなたの大学での次のような経験は、進路選択に関して役に立ちましたか。」選択肢は、「役に立った」「役に立たなかった」「利用しなかった」

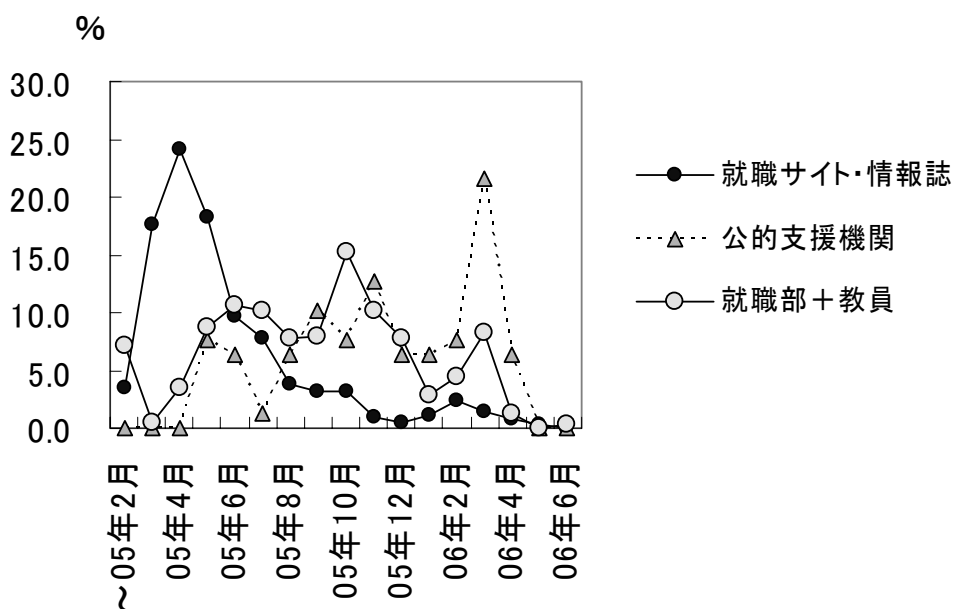
さて、大学の就業支援サービスには、就職斡旋も当然含まれている。ここでは、現職への入職経路の中に占める大学紹介の比率を見てみよう。図表5-24で見るとおり、典型雇用への経路は、就職支援のウェブサイト・情報誌が最も多い。第1章で見たとおり、大卒就職の標準的なプロセスは、ウェブサイトへの登録から始まるため、ほとんどの者がここから採用情報を入手している。これに次ぐのが大学就職部／キャリアセンター（以下、大学就職部）からの紹介である。これに対して公的機関による斡旋は少ない。

この経路とキャリア類型の関係をみると、典型雇用と非典型雇用での違いは大きい、典型雇用の中での定着の予測とはほとんど関係していない。この点は先行研究とは異なる結果である。

図表 5-24 現職の入職経路

	単位:%太字実数					
	男性			女性		
	典型定着予測	典型非定着	非典型	典型定着予測	典型非定着	非典型
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	360	73	53	759	251	203
就職支援ウェブサイト・就職情報誌を見て応募	56.9	53.4	17.0	46.9	49.0	21.7
大学就職部／キャリアセンター等で紹介	17.2	17.8	13.2	21.9	21.5	10.3
大学教員から紹介	4.4	2.7	3.8	2.1	2.8	5.4
電話等で自分から企業に求人の有無を聞いた	4.4	2.7	13.2	4.5	3.6	8.4
公的就職支援機関で紹介	2.8	4.1	7.5	5.1	6.4	3.9
教員・公務員試験を受けた	2.5	2.7	5.7	3.4	0.4	8.4
個人的なつてを利用	2.2	0.0	15.1	3.7	4.8	10.8
在学中の仕事(アルバイト等)で関係を作った	1.9	0.0	9.4	2.1	1.2	12.8
民間職業紹介機関・人材派遣会社で紹介	1.7	4.1	1.9	0.3	0.8	4.4
新聞・ちらし・貼り紙	0.3	1.4	3.8	1.1	1.6	7.4
その他・無回答	5.6	11.0	9.4	9.0	8.0	6.4

図表 5-25 入職経路別現職の内定時期



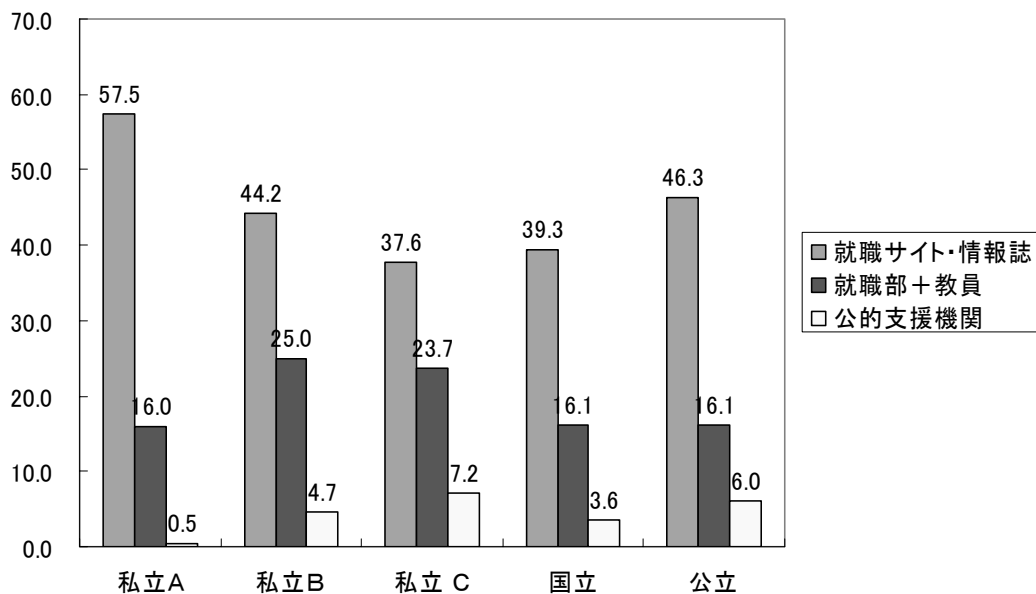
また、表は省くが、学部系統による経路の違いは小さい。少し前までは理科系学部の場合には、教員や研究室経由の情報に基づく就職が多かったと指摘されているが（日本労働研究機構、2005）、本調査結果では、工学部でもウェブサイト経由の情報によることが多く、大学就職部および大学教員を併せても25%程度にとどまっており、技術系採用でも中心は大学を

経由しない採用になってきている。

しかし、ウェブサイト等の経路とは異なる役割を大学の就職部等は果たしている。現職内定時期と、入職経路の関係を見ると(図表5-25)、ウェブサイト等の情報による内定が、4月をピークにした非常に早いものになっているのに対して、大学就職部経由の内定は、10月をピークとしながらもなだらかにつながっており、卒業直前の3月にも小さな山がある。さらに、公的機関は卒業直前に利用されることが多く、それぞれの役割があると思われる。

さらに、大学の選抜性のレベル別にこの経路を見れば、私立B、私立Cでは大学の斡旋によって就職している者の比率は高い。第1章で見た、時期の違いと合わせて私立Aとは異なるスケジュール、異なる経路で就職活動が展開されていることがうかがわれる。

図表5-26 大学の選抜性と就職経路

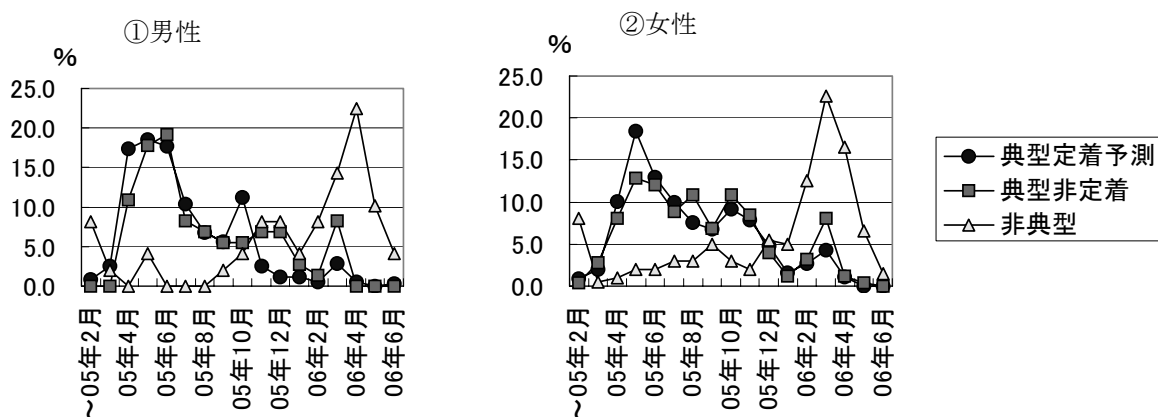


なお、キャリア類型と内定時期の関係を見ると、非典型雇用の決定は3月が多いが、典型雇用では、定着予測者と非定着者との間では、それほど大きな違いはない。非定着のほうが男性では、11月、12月、および3月、女性では3月に小さな山があり、ぎりぎりになってから内定を取った場合に離職傾向が高い可能性がある。内定月ごとに典型雇用者に占める非定着者の比率を見ると、男性では10月以前内定者では10-20%程度だったものが、11月以降内定者では30%以上と高くなっていた。ただし、女性でははっきりした傾向はない。

また、4年生11月時点の調査(大学生調査)においては、その時点での内定獲得者に、内定先への就職希望の程度や勤続の意向を尋ねているが(図表5-28、5-29)、定着予測者と非定着者ではこの段階から違いがある。この違いは特に男性において大きく、非定着者のほうが「まだ行くことを迷っている」者が多く、また、「定年まで勤めたい」という者が少ない。

11月段階での内定先が現職になっているとは限らないが、違うケースはそう多くないだろう。先に見たように、離職を予測している場合の理由は、労働時間等の現職の問題を挙げる者が多いが、一方で、入職前から迷いがあったり、長期勤続を予定していない傾向もある。職業への移行は青年期の難しい課題であり、とりわけ「新卒」の意味が大きい日本社会では難しい。学生側の迷いを支える「相談」などの支援は、早期離職問題に対して一定の効果が期待できる。

図表5-27 キャリア類型別内定時期



図表5-28 典型雇用者の定着予測と在学中の内定先評価

単位:%太字実数

		合計	はじめから行きたいと思っていた	途中から行きたいと思うようになった	まだ行くことを迷っている	無回答
男性	典型定着予測	100.0	320	43.8	52.5	2.8
	典型非定着	100.0	55	21.8	60.0	18.2
女性	典型定着予測	100.0	616	38.5	53.4	5.2
	典型非定着	100.0	191	30.4	52.9	13.6

質問:「4月から就職する内定先は、あなたが行きたいと思っていた企業ですか。」

図表5-29 典型雇用者の定着予測と在学中の内定先勤続希望

単位:%太字実数

		合計	1年未満	2~3年	5年くらい	10年以上	定年まで勤めたい	わからない	無回答
男性	典型定着予測	100.0	320	0.3	1.3	9.1	18.8	51.9	17.8
	典型非定着	100.0	55	3.6	14.5	21.8	12.7	25.5	21.8
女性	典型定着予測	100.0	616	0.2	8.3	22.2	24.0	19.0	23.4
	典型非定着	100.0	191	1.6	29.3	25.1	9.4	7.3	24.1

質問:「4月から就職する内定先にあなたは何年くらい勤め続けようと思っていますか。」

3) 学生生活の諸側面との関係

次に、各対象者の回答を「大学生調査」結果と接続して、同調査での学業など学生生活の諸側面への回答と初期キャリアの関係を検討する。

まず、大学の授業への出席状況および成績によって初期キャリアが異なるかを見る。図表5-30には出席状況、優の比率についてそれぞれ平均値をもとめ、「典型定着予測」と他のキャリアの間で有意な差があるかどうかを検討した。この中で、明らかに差があるのは、男性の「典型非定着」との間である。すなわち、非定着型の場合、出席率も成績も悪い傾向がある。女性では有意差はないが、傾向としてはすべての平均値は低い。大学での業績と定着傾向に一定の関係があるのではないかと推測される。

他に有意差があるのは、女性の場合の非典型との間であるが、これは非典型型のほうが4年生前期履修率が高いというものである。女性の非典型では、3年生前期と比べて4年生前期の履修率の低下幅が少ない。すなわち、この期間就職活動で大学の授業に欠席するといったことがあまりないことを示すものだろう。授業に出席していたから正社員の内定が取れなかったという関係ではないかもしれないが、非典型雇用がかならずしも大学教育での失敗の結果ではないことを示唆しよう。

図表5-30 大学在学中の出席状況・成績

	典型定着予測		典型非定着		非典型		求職・受験	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	男性(N=341)		男性(N=68)		男性(N=48)		男性(N=27)	
3年生前期履修率*1	8.4	2.3	7.6 *	2.5	8.5	1.8	7.9	2.0
4年生前期履修率*2	7.5	3.3	6.8 +	3.6	7.7	3.0	7.3	3.0
優(A)の取得率*3	5.2	2.2	4.6 **	2.1	4.7	2.1	5.8	2.2
	女性(N=711)		女性(N=235)		女性(N=185)		女性(N=33)	
3年生前期履修率*1	9.0	1.7	8.9	1.7	9.1	1.4	8.3	2.8
4年生前期履修率*2	8.2	3.0	7.9	3.1	8.8 **	2.4	7.8	3.2
優(A)の取得率*3	6.5	2.0	6.4	2.0	6.4	2.1	5.9	2.4

注:「典型雇用定着」と他類型の差の検定(t検定) *** $p < .001$, ** $p < .01$ * $p < .05$, + $p < .1$

*1 3年生前期履修率:3年生の前期に8割以上出席した授業割合

*2 4年生前期履修率:4年始の前期に8割以上出席した授業割合

*3 優(A)の取得率:これまでの大学の成績の中で優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めましたか。

次に、学業以外の諸生活を含む学生生活への関与度(熱心さ)との関係を見る。図表5-31の各項目にどれほど熱心であったか、4段階に設定した選択肢での回答を数値化し、その平均値をキャリアごとに求めて比較した。「典型定着予測」に対して、有意な差があったのは、まず、男性では「典型非定着」のほうが授業に熱心ではなくアルバイトには熱心だという相

対的な特徴があった。「非典型」は友達や恋人との付き合いに熱心ではなく、「求職・受験」はやはり友達等との付き合いに熱心ではなく、ダブルスクールや資格取得に熱心であるという違いがあった。

図表5-31 大学在学中の生活の諸側面への熱心度

	典型定着予測		典型非定着		非典型		求職・受験	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	男性(N=343)		男性(N=66)		男性(N=50)		男性(N=28)	
大学での授業	2.9	0.8	2.6 *	0.8	3.0	0.8	2.8	0.6
クラブやサークルでの活動	2.5	1.2	2.3	1.3	2.6	1.2	2.5	1.2
友達や恋人との付き合い	3.2	0.8	3.3	0.7	3.0 *	0.9	2.9 *	0.8
アルバイト	2.8	1.0	3.1 *	0.9	3.0	1.0	3.0	1.0
ダブルスクール・資格取得	1.9	1.0	1.9	1.0	1.9	0.9	2.3 *	1.0
インターンシップ	1.5	0.9	1.4	0.8	1.4	0.8	1.6	0.9
	女性(N=715)		女性(N=234)		女性(N=188)		女性(N=33)	
大学での授業	3.1	0.7	3.0	0.7	3.0 +	0.7	2.7 **	0.8
クラブやサークルでの活動	2.4	1.1	2.3	1.2	2.4	1.2	1.9 *	1.1
友達や恋人との付き合い	3.3	0.6	3.3	0.7	3.2 **	0.8	2.8	0.6
アルバイト	3.0	0.9	3.1	0.8	3.0	0.8	2.8	1.0
ダブルスクール・資格取得	2.2	1.0	2.3 +	1.0	2.1	1.0	2.2	1.1
インターンシップ	1.6	1.0	1.5	0.9	1.5	1.0	1.2 **	0.6

注：「典型雇用定着」と他類型の差の検定(t検定) *** $p < .001$, ** $p < .01$ * $p < .05$, + $p < .1$
 質問「あなたは大学生生活の間に、次のことをどのくらい熱心に行いましたか。」とても熱心だった=4、まあ熱心だった=3、それほど熱心でなかった=2、まったく熱心でなかった=1としたときの平均値。無回答は除く。

女性では、やはり「典型定着予測」を基準とすると、「非典型」のほうが友達等との付き合いに熱心ではない、「求職・受験」のほうが大学の授業にもサークル活動にも、インターンシップにも熱心でないという傾向が見られた。

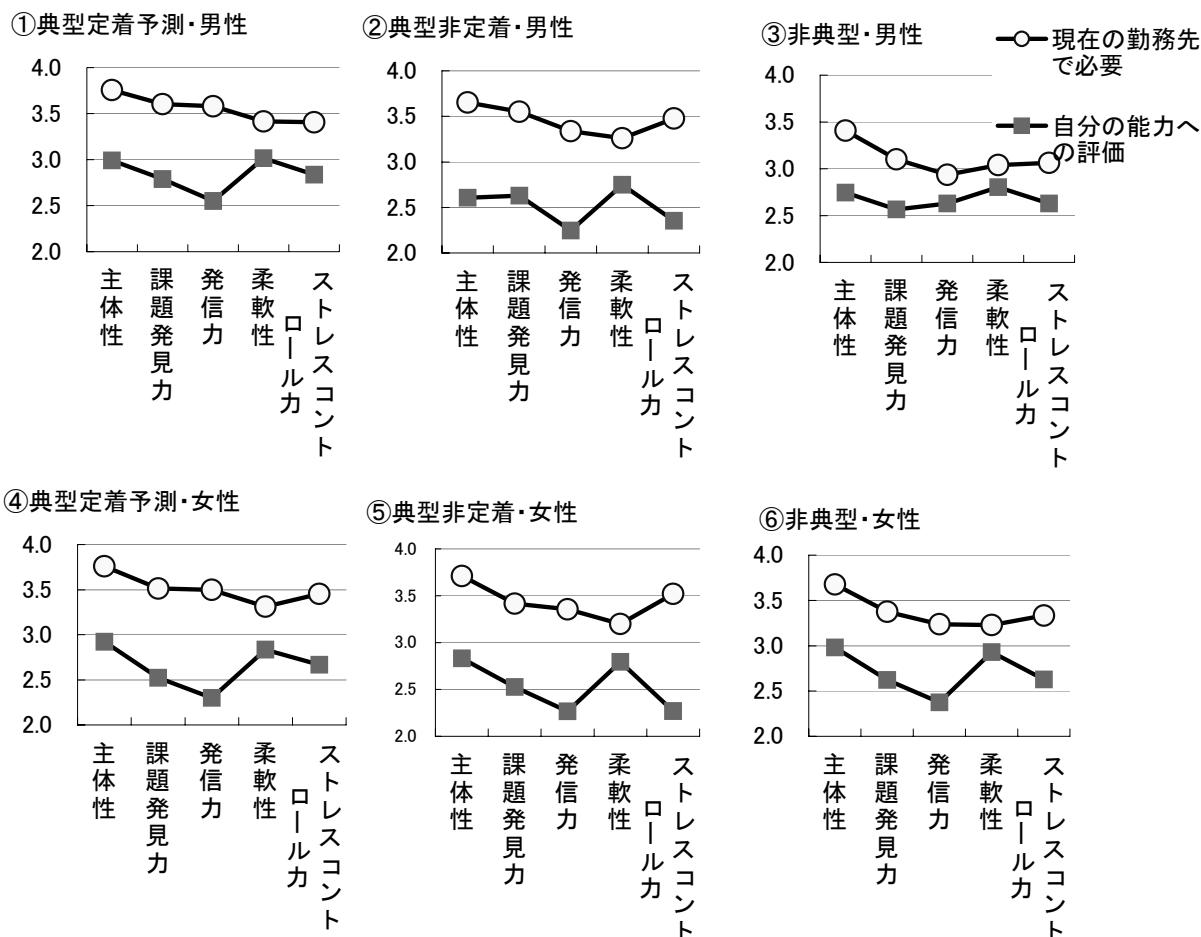
第4章では友達等との付き合いに熱心であることが内定獲得者の特徴のひとつであることを指摘したが、これは卒業後のキャリアから見ても当てはまることであった。また、典型雇用を得ていても早期離職の可能性が高い層では、大学での学業には熱心でない傾向が強いという点も重要だろう。女性は全般に男性より成績も授業出席率も良く、授業への熱心さも強いので、大きな差になっていないが、男性では定着と非定着を分ける一つの要因となっている。熱心に取り組む態度なのか、学業で獲得した知識なのか、その背景は明らかではないが、大学教育へのコミットメントが勤続に影響を及ぼすという発見は重要だろう。

5. 初期キャリアと職業能力

職業能力形成は、質問紙調査では非常に捉えにくい事柄だが、第4章で取り上げたコンピテンシー的な表現による典型的な能力を、図表5-32の注に示すような表現で5つとらえることとした。質問は、それぞれについて、現在の勤務先でどの程度必要か、自分のその能力

にはどの程度自信があるかを、4段階の選択肢で回答してもらい、ここではその結果を数値化して平均値で示している。

図表5-32 現在の勤務先で必要な能力と自己の能力への評価（自信度）



注:「現在の勤務先で必要」については、「必要とされている」=4点、「やや必要とされている」=3点、「あまり必要とされていない」=2点、「必要とされていない」=1点、「自分の能力への評価」については、「自信がある」=4点、「やや自信がある」=3点。「あまり自信がない」=2点、「自信がない」=1点としたときの、それぞれ相加平均。

質問:「今の勤務先でどのような能力が必要とされていると思いますか。また、あなたは自分の能力をどう評価していますか。以下のA~Eについてそれぞれあてはまる番号ひとつに○をつけて下さい。

A:物事進んで取り組む力(主体性)、B:現状を分析し目的や課題を明らかにする力(課題発見力)、C:自分の意見をわかりやすく伝える力(発信力)、D:意見の違いや立場の違いを理解する能力(柔軟性)、E:ストレスに対応する力(ストレスコントロール力)

現在の勤務先での必要度については、どの類型でも最も必要だと思われるのは「主体性」である。比較的低いのが「柔軟性」と「発信力」であった。

また、男性では、非典型雇用の場合に全般に低い傾向がある。特に情報発信力、ストレスコントロール力の差が大きい。それだけ典型雇用の職場でそうした能力を求められているのであろう。女性の場合は、それほど大きな違いはない。女性の非典型雇用のほうが多様な職場があり、典型雇用との差が小さいということだろうか。

一方、現在の自分の諸能力についての認識を見ると、やはり男性のほうがキャリア類型による差が大きい。「典型非定着」ではどの項目についても「典型定着予測」より数値が低い。とりわけ、ストレスコントロール力の差が大きい。「典型非定着」型では、職場にさまざまな不満や不信感を持つ者が多かったが、それを自分のストレスコントロール力の低さだとも感じているということだろう。

女性のほうが類型による差が小さいが、「典型非定着」のストレスコントロール力は、かなり低い水準で他の類型と差がある。

学卒直後の若い世代にとって、職業能力については今の自信より今後の開発の可能性のほうが意味が大きいだろう。今後受けた教育・職業訓練について、提供機関別の希望を尋ねた結果が、図表5-33である。まず、合計でどの程度多く選択肢に丸をつけたかを述べ選択比率の欄で見ると、女性は「求職・受験」を除いて、200%前後になっており、平均一人2つ程度の教育訓練機関を選択している。これに対して男性は少なく、160%から180%台である。

図表5-33 今後受けた教育・職業訓練

単位:%太字実数

	男性				女性			
	典型定着予測	典型非定着	非典型雇用	求職・受験	典型定着予測	典型非定着	非典型	求職・受験
対象数	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 30	100.0 759	100.0 251	100.0 203	100.0 39
大学院修士	18.9	23.3	20.8	33.3	14.6	19.5	20.2	17.9
大学院博士	6.1	19.2	9.4	13.3	5.9	8.8	9.4	12.8
専門学校	12.5	20.5	24.5	23.3	14.4	28.3	19.7	17.9
通信教育	24.2	19.2	22.6	10.0	30.4	28.3	29.1	23.1
留学	20.6	19.2	9.4	33.3	26.2	36.3	29.6	15.4
職場の研修会	58.6	21.9	34.0	16.7	52.0	24.3	37.4	28.2
民間の講座セミナー	40.6	37.0	34.0	40.0	53.0	51.8	45.8	53.8
その他	3.9	1.4	7.5	6.7	3.2	3.2	5.9	5.1
大学(通信)	0.6	0.0	1.9	0.0	0.8	1.6	1.0	0.0
受講希望なし・独学	1.1	0.0	1.9	0.0	1.1	0.4	1.5	2.6
無回答	6.1	19.2	9.4	13.3	4.1	4.8	1.0	5.1
延べ選択比率	186.9	161.6	166.0	176.7	201.6	202.4	199.5	176.9

質問:「あなたは、今後、次のような教育・職業訓練を受けてみたいと思いますか。当てはまる番号すべてに○をつけてください。」

男性で最も多くを選んでいるのは「典型定着予測」型である。他の類型と大きく異なるのは、職場の研修会を60%近くが選んでいることである。女性でも、「典型定着予測」型では職場の研修会を選ぶ者が多い。これに対して「典型非定着」は男女とも職場の研修会選ぶ者は20%台と少ない。同じように現在典型雇用で就業しているのだが、職場の研修会を選ぶ比率は大きく違う。職場の研修会自体をあまり行わない勤務先なのか、それとも、現在の仕事を続ける気があまりないから、研修があっても参加したくないということなのかはわからない。が、入社したての新人が研修への参加を拒むことはあまり考えられないので、むしろ、

研修の機会があまりない職場なのではないかと推察される。

このほか多くの者が希望したのは「民間の講座・セミナー」である。おそらくこれは大学院や専門学校などと比べて、短期のコースで、手軽で受けやすいという性格のものだろう。

6. 進路選択に役立った大学での経験

最後に、進路選択の上で、大学でのどのような経験が役に立ったか、自由回答欄への記入を検討する。図表5-34がその結果であるが、この欄に記入があった比率は高く、調査協力者のほぼ全員（95%）が何らかの経験を記入していた。

整理に当たっては、まず、獲得された能力の内容への言及があるものについては、第4章で用いた企業側が採用に当たって重視する能力の分類に副って分類し、これを表の前半に配した。また、経験の種類、場についての言及があるものは、そちらにも配している。自由記述であるから、ひとつの記述がいくつかの内容にわたっていることがあり、そうした際は、複数個所に分類した。したがって、回答者数より配分した回答の数のほうが多くなっている。

全体には、経験の場・機会を挙げた者が多い。実習やゼミ、サークル活動その他の課外活動、アルバイトなどについての記述が多かった。（こうした経験の場を通して）、教員や仲間、先輩、（実習先などでの）多様な人と出会いを挙げる者も多い。これらを通して得た能力としては、主体性やコミュニケーション能力、意見を言う力などは実習やゼミでの学びと関連づけて記述され、あるいは、柔軟性やリーダーシップ、行動力などがサークル活動や課外活動と関連して語られ、さらに、より幅広く大学での学習経験が、課題探求力や論理的思考力、主体性などを形成したという指摘もある。専門科目の学習を評価する声もある。教員など専門職直結のケースばかりでなく、商学なども直接役に立つと意識されていた。

このほか、就職課等の行うセミナーや相談への評価や、アルバイトをはじめとする学外での経験も役に立ったこととして多く挙げられた。

なお、「役立たなかった」という者も1割程度見られた。

さらに、キャリア類型別にみるといくつか特徴がある。まず「典型定着予測」の特徴は、獲得した能力について比較的多くの者が書き込んでおり、役立たなかったという記述が少ないことである。特に、クラブやサークル、アルバイトの記述が多く、大学の支援サービスへの言及も多い。ゼミ等の学習経験は、大学院進学層が最も多く挙げているが、これに次いで多く、他の類型とは差がある。能力としてコミュニケーション関連の能力、前に踏み出す力や「視野の広がり」などの記述も相対的に多い。

「典型非定着」ではこれに比べると書き込みが少ない。専門教育とアルバイト経験は比較的多くの者が挙げているが、ゼミや課外活動などは少なく、先に見た大学生活の特徴と一致する。

「非典型」「求職・受験」の最も大きな特徴は「役立たなかった」という記述の多いことである。卒業2ヵ月後に振り返っての感想であり、結果として望んだ進路にならなかったこ

とから低い評価になっていることも考えられる。

図表5-34 進路選択で役立った大学での経験

単位:%太字実数

	キャリア類型別					性別		合計
	典型定 着予測	典型非 定着	非典型	求職・ 受験	大学院 等進学	男性	女性	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
回答者計	1075	299	243	65	252	646	1368	2014
延べ回答者数	1636	407	353	78	362	896	2069	2965
考え抜く力・頭のよさ	8.6	7.7	7.4	7.7	6.0	8.2	7.9	8.0
基礎的知識・学力	1.5	0.7	1.6	1.5	2.4	2.0	1.2	1.4
文章の書き方(レポート、資料、論文)	0.5	0.3	0.4	0.0	0.8	0.5	0.5	0.5
論理的思考力	0.6	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6	0.4	0.4
ものの見方、視野の広がり、多様な見方	3.4	4.0	2.1	4.6	2.0	3.3	3.1	3.1
パソコン(ワード、エクセル、パワーポイント)	1.9	2.0	2.1	1.5	0.0	0.6	2.1	1.6
その他の力(企画力、分析力、観察力)	0.7	0.7	0.8	0.0	0.8	1.2	0.7	0.8
チームで働く力、コミュニケーション能力	15.7	10.7	11.5	10.8	13.1	15.3	13.3	14.0
傾聴力、発信力、コミュニケーション能力	8.6	5.4	7.0	3.1	5.6	7.3	7.4	7.3
真面目、一生懸命に取り組む	1.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.8	0.7	0.7
リーダーシップ	1.3	0.7	0.4	3.1	0.8	1.9	0.8	1.1
プレゼン能力、意見を言う力	2.0	1.7	1.2	0.0	2.4	1.9	1.7	1.7
協調性、チームワーク、協力	1.1	0.7	0.4	1.5	0.8	0.9	1.0	0.9
ストレス耐性・忍耐・根気・継続力	1.5	1.7	1.2	3.1	2.4	2.2	1.3	1.6
柔軟性、相手の立場で考える	0.3	0.7	1.2	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4
前に踏み出す力、課題創造・達成力	4.7	2.7	2.9	4.6	2.0	4.0	3.8	3.9
自主性、主体性	0.3	0.7	1.2	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4
課題発見解決能力	2.2	1.3	0.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8
行動力、積極性、実行力	0.6	0.0	0.4	0.0	0.4	0.6	0.3	0.4
その他(集中力、向上心など)	1.6	0.7	0.8	3.1	0.0	1.2	1.2	1.2
アピランス	2.3	1.3	1.2	0.0	1.6	2.3	1.8	1.9
礼儀・常識	1.2	1.0	0.8	0.0	0.4	0.8	1.2	1.0
体力・健康	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	0.3	0.3	0.3
上下関係	0.7	0.3	0.0	0.0	0.8	1.2	0.3	0.6
就職活動、大学の就職支援	17.1	11.7	11.5	13.8	8.3	10.4	16.1	14.3
就職課/キャリアセンターでの相談、情報活用	2.0	2.0	0.8	0.0	0.8	0.9	2.0	1.6
就職セミナー、講演会、講座、キャリア教育科目	4.0	2.7	4.1	6.2	0.8	2.6	3.7	3.3
インターンシップ	4.2	3.0	4.1	6.2	2.4	2.5	4.3	3.7
就職説明会、ガイダンス	0.8	1.0	0.0	0.0	0.4	0.3	1.0	0.7
OB・OG、先輩の話	3.0	1.3	0.8	0.0	3.2	2.0	2.5	2.3
面接、小論文などの練習	1.2	1.0	0.4	1.5	0.0	0.8	1.1	1.0
その他	2.0	0.7	1.2	0.0	0.8	1.2	1.6	1.5
専門性	9.8	9.4	11.1	3.1	10.3	9.6	9.6	9.6
専門教育	7.3	7.7	5.8	3.1	7.1	7.7	6.6	7.0
語学	0.6	0.7	0.8	0.0	1.2	0.2	0.9	0.6
資格取得・取得のための勉強	1.9	1.0	4.5	0.0	2.0	1.7	2.2	2.0
経験の場	64.7	46.5	58.8	36.9	62.7	53.7	62.7	59.8
ゼミ・研究・学会・研究室・実技	8.4	3.7	4.1	3.1	15.1	9.6	6.8	7.7
卒業研究、卒業論文	1.0	0.3	0.8	1.5	5.2	1.7	1.2	1.4
授業・講義(一般教養レベル)	7.1	4.7	8.6	7.7	8.7	6.5	7.3	7.1
クラブ活動・サークル活動	12.1	8.7	9.9	4.6	5.6	10.8	9.9	10.2
アルバイト・仕事	12.9	11.7	6.2	0.0	4.4	10.1	10.6	10.4
ボランティア	3.0	2.3	5.8	3.1	0.8	1.2	3.7	2.9
その他の課外活動(学祭、イベント運営など)	8.4	3.7	4.1	3.1	15.1	9.6	6.8	7.7
実習	9.1	9.7	18.1	9.2	6.7	2.9	13.6	10.2
留学・海外研修	2.8	1.7	1.2	4.6	1.2	1.2	2.8	2.3

人との付き合い,人からの話	18.7	18.4	15.2	13.8	24.6	17.6	19.9	19.2
教員	4.6	4.3	4.9	3.1	10.7	5.1	5.5	5.4
友だち・仲間・後輩	5.6	7.0	4.5	7.7	6.7	5.4	6.4	6.1
先輩	1.0	0.3	0.4	0.0	2.0	0.9	1.0	0.9
親、家族	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.3	0.2
様々な人、多くの人(様々な価値観との接触)	7.3	6.7	5.3	3.1	4.8	6.2	6.8	6.6
その他の大学生としての経験	7.2	10.4	4.5	4.6	9.9	8.7	7.1	7.6
準備期間・モラトリアム、自由な時間	0.8	3.3	0.4	0.0	1.6	0.9	1.4	1.2
学位、学部、学科、課程に所属したこと	0.7	0.3	0.4	1.5	0.8	0.6	0.6	0.6
大学での勉強以外の経験(生活、旅行、遊びなど)	2.3	4.0	1.6	0.0	0.8	2.8	1.9	2.2
勉強したこと	2.7	1.3	1.2	3.1	4.8	3.3	2.3	2.6
一般的に役に立った	0.7	1.3	0.8	0.0	2.0	1.1	1.0	1.0
役立たない	7.2	16.1	19.8	23.1	12.3	13.6	10.7	11.6
役立たない	7.1	15.7	18.9	21.5	10.7	12.7	10.5	11.2
分からない	0.1	0.3	0.8	1.5	1.6	0.9	0.2	0.4
その他	3.3	3.7	5.3	4.6	6.3	3.4	4.3	4.0
自分のことを見つめる経験	1.8	2.7	3.7	4.6	3.2	1.4	2.9	2.4
自立したこと、一人暮らし	0.7	0.0	0.4	0.0	1.2	0.5	0.6	0.5
その他	0.9	1.0	1.2	0.0	2.0	1.5	0.8	1.0

質問:「あなたは、大学卒業後の進路選択をする上で、大学でのどのような経験が役に立ちましたか。具体的にお答え下さい。」

注:対比のため、ここでは、キャリア類型に「大学院等進学」を加えた。また、合計には、その他のキャリアの者を含む。

注:対比のため、ここでは、キャリア類型に「大学院等進学」を加えた。また、合計には、その他のキャリアの者を含む。

- ・ゼミでの研究は、自分で企画し、行動する機会として、とても良い経験であったと思います。積極性と自信を養えました。大学での専攻と違う分野の仕事に就きましたが、4年の中で様々な職業を知り、幅広く選択肢を持つことができたと思います。(女性・人文)
- ・ゼミです。教授、先輩との関係が強いため様々な意見が聞けた部活です。学生でしかできないことができ視野が広がり新しい世界を知れ幅広い人間関係が築けた。(男性・経営)
- ・話をするのが苦手で、それは今でもわかりませんが、ディベートや発表等の多いゼミであったので、ミーティング等で意見を言えないという事は無くなりました。その為、コミュニケーションを必要とする職種にもチャレンジしようという意欲はつきました。(女性・情報)
- ・サークル活動での経験。組織をまとめたり、新しいことに挑戦する精神等、人間関係のづくり方等は、自分の大きな糧となっています。(女性・教育)
- ・サークル活動は、小さな会社だと思っています。それぞれの役職があり、上がいて、下がいて、新入生や、他の会員が顧客だとするならば、それを満足させるため、悩み、考え、それを、提案し、実行するため、苦勞する。その経験は役立ちます。厳しいOBに礼儀、教えられ、それも勉強になりました。(男性・法学)
- ・「なぜ」ということが大学を通じて常に意識づけされたと思う(男性・法学)
- ・大学4年間でとりあえず、考え方の根っこの部分がしっかりしたと思う。(男性・工学)
- ・資料から答えを導き出す研究方法とまずは体力が必要な学科であったこと。論理的な思考能力が身に付いた。(女性・人文)
- ・社会生活、コミュニケーション能力、対人関係…自信を持つこと、努力すること、我慢すること…最低限与えられた課題は与えられた日時までにこなすこと、人前で発表する勇気、考える力、様々な対処法…グループ生活を通して協力し合うことなど。このようなことから社会人としてやっていけるのだろうと思う。具体的にと言われてもよくわからない。(女性・人文)

- ・ 自ら考え、決定する力を得られた点。高校までだと「言われたことをしておけば良い」という感じだったが、大学では何かと自分で意思決定をする場面が多くなったので、そのような経験は役に立ったと思う。(男性・社会)
- ・ 学部が社会のどの企業に行っても役に立つ内容の講義だったので大学時代にやった事が反映できていると同時に、もう少ししっかりと取り組めていればと言う思いもある。(男性・商学)
- ・ 大学で学んだ専門知識のすべて。むしろ自分が勉強した分野でなければ今の会社にはいけなかった。(男性・工学)
- ・ 総合政策という学部に行ったことで、様々な学問に触れることが出来た。その中で自分がやりたかった学問が合っていなかったり、興味のなかった学問に興味を持ち、結果的に専攻することとなった。この過程で、人間の適性というものとは想像以上に広いということを知り、柔軟な視野を持つことができた。(女性・総合政策)
- ・ 就職課が行ったセミナーがとても役に立ちました。また就職課の人が親身になって相談ののってくれました。(女性・家政)
- ・ 大学の就職セミナーで社会人の方々が直接お話される機会があったり、仕事を選ぶ上での適性検査を行ったことです。(男性・理学)
- ・ 1. インターンシップ。公務員志望だったが実際公務に就いて、自分に向いていないとわかった。
2. 人事管理論。考え方が理論的に分析できるようになった。(女性・経済)
- ・ 学外実習（インターンシップ）を体験することによって、自分の興味のある仕事を体験でき、希望職種を決める上で大変役に立ちました。(男性・工学)
- ・ アルバイト。業務内容もそうだが、アルバイトを通じて知り合った人の人生経験や職業観に影響を受けた。年代が違う人の話の方が興味深かった。(女性・家政)
- ・ 大学での経験というよりは、アルバイトや、サークルを通して、多くの人々と接点を持ち、視野を広くできたという経験。(男性・情報)
- ・ アルバイト。全くアルバイトをしてこなかった人に対して、自分は色々な職種に触れたことで、企業説明会などに参加した際にそこで自分がするであろう仕事内容をイメージしやすかったと思うから。(男性・人文)

7. 定着予測の要因分析

ここまで、学校から職業への移行と現職への定着予測をもとにしたキャリア類型と大学におけるキャリア形成支援や学生生活、就職先企業の属性や諸条件との関係を見てきたが、これらの諸要因の相互の関係を検討したい。ここでは、典型雇用者の「定着予測」と「非定着」に絞って、その分化への影響の程度をロジスティック回帰分析により検討する。

分析は、被説明変数を 定着予測 = 0、非定着 = 1 とし、説明変数として、性別、大学属性（選抜性 = ダミー変数化（以下、D）、学部系統・D）、学生時代の行動（成績、学生生活への熱心度・D）、就職活動（就職指導の評価（D）、内定時期）、就職先（週労働時間、月収、

企業規模・産業D、職業D)とする。これを、学生時代の行動までの変数を使ったモデル1、これに就職活動を示す変数を加えたモデル2、さらに就職先の諸条件を加えたモデル3、順次変数を増やし、その変数群の影響力を検討する。

図表5-35 典型雇用者の定着予測の規定要因（ロジステック回帰分析）

(定着予測=0)に対して		モデル1		モデル2		モデル3		
		B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	
性別	男性・D	-0.464	0.629 *	-0.495	0.609 **	-0.593	0.553 **	
大学選抜性・ダミー変数(以下D)	私立A	-0.270	0.764	-0.023	0.977	0.128	1.136	
	私立B	-0.261	0.770	-0.164	0.849	-0.305	0.737	
	国立	-0.360	0.697	-0.288	0.750	-0.401	0.670	
	<基準=私立C> 公立	-0.367	0.693	-0.244	0.784	-0.332	0.717	
大学属性	学部系統・D	人文科学	0.048	1.049	0.104	1.110	0.055	1.056
	社会科学	-0.244	0.783	-0.114	0.893	-0.125	0.883	
	工学	-0.744	0.475 *	-0.494	0.610	-0.444	0.641	
	<基準=その他> 理・農・薬学教育	-0.784	0.456 *	-0.680	0.507 *	-0.469	0.626	
		-0.095	0.910	-0.151	0.859	-0.372	0.690	
	大学の成績での優の割合	-0.076	0.927 *	-0.075	0.927 *	-0.090	0.914 *	
	クラブやサークル	とても熱心だった	0.093	1.097	0.085	1.089	0.091	1.095
	活動・D	まあ熱心だった	-0.339	0.712 +	-0.393	0.675 *	-0.483	0.617 *
	<まったく熱心でなかった>	それほど熱心でなかった	-0.028	0.973	-0.045	0.956	-0.098	0.907
	友達や恋人との付き合い・D	とても熱心だった	-0.940	0.391 +	-1.007	0.365 +	-1.171	0.310 *
		まあ熱心だった	-0.861	0.423 +	-0.963	0.382 +	-1.195	0.303 *
	<まったく熱心でなかった>	それほど熱心でなかった	-0.628	0.533	-0.848	0.428	-0.794	0.452
学生時代の行動	アルバイト・D	とても熱心だった	0.719	2.052 *	0.811	2.251 *	0.926	2.525 **
		まあ熱心だった	0.697	2.007	0.789	2.201 *	0.950	2.586 **
	<まったく熱心でなかった>	それほど熱心でなかった	0.721	2.056 *	0.796	2.217 *	1.005	2.733 **
	ダブルスクール・資格取得・D	とても熱心だった	0.497	1.643 *	0.532	1.703 *	0.636	1.890 *
	まあ熱心だった	0.055	1.057	0.078	1.081	0.019	1.019	
	<まったく熱心でなかった>	それほど熱心でなかった	0.194	1.214	0.206	1.229	0.238	1.269
	インターンシップ・D	とても熱心だった	-0.344	0.709	-0.353	0.703	-0.506	0.603
		まあ熱心だった	-0.105	0.900	-0.115	0.892	-0.227	0.797
	<まったく熱心でなかった>	それほど熱心でなかった	0.311	1.364	0.343	1.410 +	0.326	1.385
就職活動の状況	キャリア科目・セミナー	役に立った			-0.140	0.869	0.044	1.045
	<役立たなかった>	利用しなかった			0.004	1.004	0.038	1.039
	就職部との相談	役に立った			-0.366	0.694 +	-0.466	0.628 *
	<役立たなかった>	利用しなかった			-0.345	0.708	-0.470	0.625 +
	教員との相談	役に立った			-0.276	0.759	-0.164	0.848
	<役立たなかった>	利用しなかった			-0.015	0.985	0.164	1.178
	内定時期			0.075	1.078 ***	0.060	1.062 *	
	週労働時間					0.042	1.043 ***	
	月収					-0.105	0.900 ***	
	企業規模					-0.087	0.916 *	
就職先	産業・D	卸・小売業				-0.014	0.986	
		金融保険				0.224	1.251	
		サービス業				0.328	1.388	
	<基準=製造・建設>	その他の産業				-0.281	0.755	
	職業・D	事務				-0.395	0.673 +	
		技術・エンジニア				-0.082	0.922	
		専門職				-0.503	0.605	
	<基準=営業・販売>	その他の職業				-0.433	0.648	
定数		-0.091	0.913	-0.371	0.690	0.318	1.374	
カイ2乗			58.580 ***		80.796 ***		143.723 ***	
-2対数尤度			1389.187		1332.849		1178.090	
Cox & Snell R2乗			0.042		0.059		0.109	
Nagelkerke R2乗			0.064		0.090		0.166	
使用ケース数			1365		1337		1265	

有意確率 +<0.10, *<0.05, **<0.01, ***<0.001

まずモデル1では、定着予測を持つ傾向は、性別では男性、また大学の選抜性はあまり関係なく、学部系統は理科系、大学での成績はよく、友達や恋人との付き合いに熱心で、クラブやサークルは「まあ熱心」で、アルバイトは「まったく熱心でなかった」者に強い傾向がある。

これに就職活動状況を加えると、モデルのあてはまりのよさを示す変数「Nagelkerke R²乗」は0.064から0.090に上昇し、追加した変数には一定の説明力があることがわかる。有意なのは、まず内定時期で早く内定した方が定着傾向があるが、それほど大きな影響力ではない。大学の指導では就職部門での相談が「役立たなかった」者より「役立った」者のほうが定着傾向が強い。

さらに、就職先の諸条件を投入するとモデルのあてはまりは、0.166までよくなる。性別の貢献度が0.013であるので、これを除けば大学属性や就職活動への取り組み以上に、現職の諸条件は定着予測に与える影響は大きい。また、モデル3では、大学属性の影響が有意でなくなるという変化がある。定着予測には、就職先の諸条件が直接の影響を持ち、大学属性は就職先に影響を与えていると推測される。

就職先条件としては、定着予測者は、労働時間が短く、収入が高く、企業規模が大きく、また職種は営業・販売より事務系に多い傾向がある。

ここから、新規大卒者の定着率の向上には、大学教育におけるキャリア教育の活性化以上に、各企業における労働条件の向上の効果のほうが大きいのではないかと推測される。

8. まとめ

本章では、大卒2ヶ月あまりの経験と調査時点での職場定着の予測から、キャリアの類型化を行い、そのキャリア分岐に及ぼす大学教育の影響を検討した。

この検討で明らかになった主な点をまとめると次のとおりである。

第1に、大学4年の11月時点(大学生調査の実施時)に内定を得ていない者のうち、就職活動を継続していた者は卒業2ヵ月後(卒業生調査時点)には半数強が典型雇用についていたが、就職希望はあっても就職活動をしていなかったり、未定で迷っている場合には、その比率は2割以下と少ない。就職活動の継続は、安定的雇用の獲得に重要である。

第2に、卒業2ヵ月後までに離職したものはごくわずかだが、この時点で典型雇用者の8割前後が定着を予測し、2割前後が転職を予測している。定着予測者は、現在の勤務先の仕事にやりがいや面白さ、可能性を感じており、積極的な定着理由がある者が多い。転職予想者には労働条件(特に労働時間)への不満や会社への不信を感じている者が半数近い。

第3に、典型雇用者のうちで定着を予測する者としめない者を比べると、定着予測者のほうが、勤務先企業規模が大きい傾向があり、労働時間が短く、かつ女性では収入が高い傾向にある。また、仕事や仕事以外の生活がうまくいっていると思う傾向があり、進路選択・就職活動には高い満足感を持っている。定着予想者は総じて職業への移行が円滑に進んでいるこ

とがうかがわれる。

第4に、応募先選択の条件は、在学中と卒業（就業）後で変化が見られた。卒業後になって重視する者が大幅に増える条件は、第1に「勤務時間・休暇・福利厚生」であり、次いで、「給料」、「自分の能力や適性にあっていること」である。定着を予想しない者で変化が大きい。

第5に、大学の選抜性が低いと卒業生の非典型雇用率は高い傾向にある。また、選抜性の低い大学では、大学経由の採用情報で就職する者が4分の1と多い。大学経由場合、内定時期は、ウェブサイトの情報による場合に比べて大幅に遅い。

第6に、大学のキャリア形成支援のうち、インターンシップは経験者は少ないが役立ったとする者が多い。キャリア開発科目やセミナーは実施率は中程度だが役立ったという者は比較的少ない。相談機能は、移行が円滑でない者で評価が低い傾向がある。

第7に、定着予測者には、大学の成績がよく授業には熱心によく出席していた者が多く、また、友達等との付き合いも熱心であった者が多い。大学時代の経験で進路選択に役立ったものとして、ゼミや実習、専門教育が挙げられる一方、サークル活動、アルバイト、インターンシップ、友達や教員との人間関係などを挙げる者も多かった。育成された能力としては、コミュニケーション能力、視野の広がり、主体性などが多く挙げられた。

第8に、定着を予測しない者は、在学中から内定先について迷っているケースもあった。また、現在の職業能力の自己評価が低い傾向にあり、特にストレスコントロール力を低く認識している。今後受けたい教育訓練は、定着予測者で職場の研修会が多く、定着を予測しない者はこれが低かった。

ここから今後は次のような方向の政策が重要になると考えられる。

第1に、大学における就職・キャリア形成支援と公共部門でのその連携・連動を図ることである。大学の選抜性と就職活動のスケジュール、内定獲得の時期、幹旋の経路はそれぞれに強く関連していた。現実に卒業時期が近くなってからは公共サービスを経由した内定が増えているが、この学生の流れを把握し、支援機関が連携してサービスの継続を行うことが有効であると考えられる。4年生の11月時点で内定先がなくとも就職意欲を持ち続けた学生は就職活動を停止した学生に比べて2倍以上が典型雇用者になっていた。支援機関の連携で意欲の継続は図りやすい。また、第1章での指摘のとおり、大学によっては就職活動時期の大きく異なる学生が混在し、支援の負担は非常に大きくなっており、こうした大学においては公共機関との連携が重要な選択肢になろう。

第2に、大学におけるキャリア教育についての研究を進めることが必要である。キャリア開発科目や大学主催のセミナーが十分な効果を挙げていないことも考えられ、その効果を高める教育プログラムの検討が必要である。就業への移行促進のためのプログラム開発として、競争的資金を設定して、大学が共有できるプログラム開発を進めることも考えられる。

第3に、大学教育と職業との関連を検討する研究を進める必要がある。卒業者が進路選択に役立った経験として指摘するものは、大学のカリキュラムに位置づけられたプログラムのほか学生生活の多岐にわたる経験で、また育成された有効な能力は、第4章で取り上げた企業が評価する能力とも一致するところが多い。職業人の基礎力として必要な能力を明示的に捉え、教育プログラムに乗せていくことが効率を高めよう。第2に挙げたキャリア教育を幅広くとらえて、これと連動してプログラム開発を進めることが出来るのではないかとと思われる。

第4に、就職先の労働条件について、求職者である大学生に十分な関心を喚起することが必要である。早期離職問題の背景は、学生の「職業意識の希薄さ」ばかりでなく、就職先労働条件の問題も大きい。これが「入ってみなければわからなかった」というのは問題である。採用側に法令順守を求めることは当然のことだが、併せて、求職側の企業選択のための知識を高めることも重要だろう。

- 永野仁 2004 「大学生の就職活動とその成功条件」、永野仁編『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,
- 日本労働研究機構 1992 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書 No. 33.
- 日本労働研究機構 1994 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)—35大学卒業者の就職と離転職—』調査研究報告書 No. 56.
- 日本労働研究機構 1995 『大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会報告」』調査研究報告書 No. 64.
- 日本労働研究機構 2000 『変革期の大学採用人的資源管理—就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化—』調査研究報告書 No. 128.
- 日本労働研究機構 2001 『調査研究報告書日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果—』調査研究報告書 No. 143.
- 日本労働研究機構 2003 『高等教育と職業に関する日蘭比較』調査研究報告書 No. 162.
- 労働政策研究・研修機構 2005 『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No. 38
- 労働政策研究・研修機構 2006 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT調査シリーズ No. 17.

資料編

	性別		設置者+専攻別													大学地域別				
	合計	女性		人文科学系	社会科学系	工学	理・農・薬学	教育	家庭生活学	家政・生活科	芸術	社会福祉	文理融合・水産他	北海道・東北	北関東	首都圏	中部・東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
		男性	女性																	
年齢	2124	696	1428	511	591	301	227	155	149	55	114	20	196	68	577	383	394	200	306	306
21歳以下	0.3	0.1	0.4	0.6	0.0	0.0	0.4	0.0	1.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.5	1.3
22-24歳	97.0	96.8	97.2	97.3	97.6	97.0	96.0	97.4	96.6	92.7	96.5	100.0	98.0	100.0	96.0	96.3	98.5	97.5	96.4	96.4
25-29歳	1.6	2.3	1.3	1.0	1.9	2.7	2.6	1.9	0.0	1.8	0.9	0.0	1.5	0.0	2.4	1.8	1.3	0.5	1.6	1.6
30歳以上	0.9	0.7	1.1	1.2	0.3	0.3	0.9	0.6	2.0	3.6	2.6	0.0	0.5	0.0	1.2	1.8	0.3	1.0	0.7	0.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0
居住形態	70.6	59.8	75.8	80.0	73.5	57.8	54.6	61.3	79.2	74.5	80.7	55.0	51.5	70.6	78.3	71.0	75.9	68.0	62.4	62.4
一人で生活	22.2	29.2	18.8	13.7	16.9	32.6	39.2	34.2	16.1	21.8	15.8	35.0	41.8	22.1	13.3	24.0	17.3	21.5	30.7	30.7
会社の寮	5.2	8.2	3.7	4.1	6.9	7.6	4.4	1.9	4.0	1.8	2.6	10.0	3.1	4.4	6.2	2.3	5.6	10.0	4.6	4.6
その他	1.8	2.3	1.6	2.2	2.0	1.7	1.8	2.6	0.7	1.8	0.9	0.0	3.6	2.9	1.7	2.3	0.8	0.5	2.3	2.3
無回答	0.2	0.6	0.1	0.0	0.7	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.5	0.0	0.0	0.0
結婚の有無	1.9	1.7	2.0	2.2	1.4	0.7	1.8	3.2	3.4	3.6	1.8	5.0	3.6	0.0	2.4	2.1	1.0	1.0	1.6	1.6
結婚していない	97.2	97.7	97.0	96.1	97.6	99.0	97.8	96.1	96.6	96.4	98.2	90.0	96.4	95.6	96.7	96.6	98.0	98.5	98.0	98.0
無回答	0.9	0.6	1.1	1.8	1.0	0.3	0.4	0.6	0.0	0.0	0.0	5.0	4.4	0.9	1.3	1.0	0.5	0.3	0.3	0.3
4月初めの進路	80.7	70.1	85.9	88.5	86.7	59.8	61.2	81.3	94.0	81.8	89.5	90.0	75.0	92.6	83.9	79.1	82.5	85.5	72.9	72.9
就職した	12.3	21.7	7.8	5.9	3.0	37.5	32.6	10.3	2.7	7.3	1.8	5.0	16.8	4.4	8.5	14.4	11.7	10.5	18.0	18.0
進学した	6.3	7.2	5.9	4.9	9.3	2.7	5.7	8.4	2.7	10.9	7.9	5.0	7.7	2.9	6.4	6.0	5.6	4.5	8.5	8.5
その他	0.6	1.0	0.4	0.8	1.0	0.0	0.4	0.0	0.7	0.0	0.9	0.0	0.5	0.0	1.2	0.5	0.3	0.0	0.7	0.7
無回答	1715	488	1227	452	513	180	139	126	140	45	102	18	147	63	484	303	325	170	223	223
その仕事を	93.9	92.4	94.5	92.7	93.6	92.8	95.7	93.7	95.7	95.6	97.1	94.4	89.8	95.2	92.4	94.4	96.0	97.1	93.3	93.3
はい	2.2	2.3	2.2	3.1	1.9	0.6	2.9	4.0	1.4	4.4	0.0	0.0	4.8	0.0	2.9	1.3	1.2	1.8	2.7	2.7
いいえ	3.9	5.3	3.3	4.2	4.5	6.7	1.4	2.4	2.9	0.0	2.9	5.6	5.4	4.8	4.8	4.3	2.8	1.2	4.0	4.0
無回答	2124	696	1428	511	592	301	227	155	149	55	114	20	196	68	577	383	394	200	306	306
現在(6月1日)の状況(複数回答)	63.7	58.0	66.5	69.9	75.0	54.8	51.5	28.4	69.8	45.5	71.1	85.0	51.5	77.9	68.6	64.5	68.3	65.0	51.6	51.6
正社員	6.8	6.0	7.1	4.9	4.7	3.0	4.4	34.8	5.4	5.5	5.3	5.0	13.8	1.5	3.6	8.9	4.1	10.0	8.2	8.2
公務員	6.3	2.9	7.9	8.0	3.0	0.7	2.2	22.6	8.1	10.9	12.3	0.0	11.2	4.4	5.7	4.2	4.8	7.5	8.2	8.2
契約社員・嘱託	1.2	0.9	1.3	2.2	1.0	1.0	0.4	0.6	0.7	1.8	0.9	0.0	1.0	0.0	1.2	1.0	1.3	1.5	1.3	1.3
派遣社員	6.5	5.3	7.1	7.6	5.4	2.7	7.5	8.4	10.7	18.2	2.6	0.0	5.6	8.8	8.1	3.9	7.9	3.0	7.2	7.2
パート・アルバイト	0.3	0.4	0.3	0.4	0.2	0.0	0.4	0.6	0.0	3.6	0.0	0.0	1.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
自営業・自由業	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0	0.4	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
家族従業者	1.1	1.6	0.8	1.0	1.7	0.3	0.9	1.3	0.7	1.8	0.9	0.0	2.6	0.0	1.2	1.0	0.5	0.5	1.3	1.3
無業で特に何もしない	11.5	21.0	6.9	4.9	2.2	37.5	30.8	8.4	2.7	5.5	1.8	5.0	15.8	4.4	7.8	13.8	10.7	10.0	16.3	16.3
大学院在学中	0.6	0.3	0.8	0.8	0.0	0.3	1.3	1.3	0.0	5.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.8	0.3	0.5	1.3	1.3
他大学・他学部在学中	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.9	0.0	0.5	0.0	0.7	0.3	0.5	0.5	1.0	1.0
専門学校在学中	1.2	1.7	1.0	0.2	1.9	1.3	2.2	1.3	0.0	1.8	1.8	0.0	1.0	0.0	1.6	1.0	1.8	0.5	1.0	1.0
留年中	3.2	3.9	2.8	3.3	4.1	1.7	3.5	1.9	2.0	7.3	2.6	0.0	3.1	2.9	2.8	2.1	2.5	1.5	7.2	7.2
就職活動中	5.1	5.7	4.8	3.9	4.9	1.7	4.8	18.7	4.0	7.3	2.6	10.0	7.7	5.9	4.0	4.2	4.3	4.0	8.5	8.5
公務員・教員などの資格試験準備中	1.0	1.3	0.9	1.0	1.5	0.3	1.3	1.3	0.0	3.6	0.0	0.0	1.0	0.0	1.6	0.8	0.5	0.5	1.6	1.6
進学・留学などの準備中	0.5	0.0	0.8	0.6	0.2	0.0	0.4	1.3	0.0	3.6	1.8	0.0	1.0	0.0	0.3	0.5	0.8	0.0	0.7	0.7
専業主婦(夫)・結婚準備中	1.0	1.0	1.1	1.2	1.4	0.3	0.9	0.6	1.3	0.0	1.8	0.0	1.5	1.5	0.9	1.0	0.3	1.5	1.6	1.6
その他	0.5	0.0	0.7	0.4	0.3	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	1.8	0.0	0.5	1.5	0.2	0.8	0.0	0.5	1.0	1.0
無回答	0.5	0.0	0.7	0.4	0.3	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	1.8	0.0	0.5	1.5	0.2	0.8	0.0	0.5	1.0	1.0

内定時期	N	1745	497	1248	459	520	181	149	129	141	45	103	18	155	62	496	310	330	168	224
2005年2月以前	2.1	2.2	2.1	2.1	2.4	1.2	1.7	3.4	0.8	2.1	11.1	2.9	0.0	1.9	0.0	2.8	1.6	2.7	2.4	0.9
2005年3月	1.9	2.0	1.8	1.5	1.5	1.2	2.2	8.1	0.0	0.7	0.0	2.9	0.0	1.3	3.2	4.2	0.3	1.5	0.0	0.9
2005年4月	9.7	14.1	7.9	7.4	16.0	11.6	8.1	4.7	4.7	4.3	2.2	2.9	16.7	1.9	3.2	13.1	7.7	14.5	7.7	6.3
2005年5月	14.7	16.3	14.0	13.1	19.4	22.7	14.1	6.2	5.7	15.6	7.8	11.1	9.7	12.9	18.8	15.8	14.5	14.3	8.5	8.5
2005年6月	12.0	15.7	10.6	10.2	16.5	24.9	7.4	0.8	0.8	9.2	2.2	3.9	11.1	9.0	16.1	10.9	12.3	15.2	9.5	12.5
2005年7月	8.4	8.9	8.3	8.7	10.0	10.5	6.0	4.7	4.7	9.2	2.2	3.9	16.7	7.1	9.7	8.9	9.0	7.3	9.5	8.0
2005年8月	6.8	5.8	7.2	9.8	6.5	3.3	3.4	1.6	1.6	9.9	6.7	4.9	27.8	3.9	14.5	5.4	6.5	8.5	7.1	7.6
2005年9月	6.0	5.0	6.3	5.4	5.6	3.3	6.7	4.7	4.7	7.1	4.4	13.6	11.1	5.8	3.2	4.0	10.0	4.2	7.1	7.1
2005年10月	8.7	9.3	8.5	8.5	5.0	7.7	10.7	17.1	17.1	9.2	8.9	16.5	5.6	12.3	6.5	5.6	11.3	7.3	13.1	8.9
2005年11月	6.1	4.0	6.9	8.1	3.1	4.4	7.4	3.1	3.1	11.3	8.9	9.7	0.0	7.1	4.8	4.2	5.8	4.8	11.3	8.0
2005年12月	4.1	2.8	4.6	4.8	2.9	1.1	5.4	4.7	4.7	7.1	2.2	7.8	0.0	5.8	4.8	3.4	4.2	3.0	3.6	6.3
2006年1月	1.9	1.6	2.1	2.2	1.5	2.8	1.3	0.8	0.8	2.8	0.0	3.9	0.0	1.3	3.2	2.0	1.9	1.8	1.2	2.7
2006年2月	3.6	1.4	4.4	4.1	1.7	0.6	1.3	13.2	13.2	4.3	8.9	3.9	0.0	5.8	4.8	3.4	4.2	3.3	2.4	2.2
2006年3月	7.2	4.6	8.2	7.4	4.4	1.1	4.7	19.4	11.3	11.1	12.6	0.0	12.9	6.5	6.0	4.5	5.8	7.7	11.2	11.2
2006年4月	6.8	6.2	7.1	6.3	5.0	2.2	12.1	18.6	12.1	5.7	15.6	2.9	0.0	14.2	6.5	7.1	4.8	5.5	3.0	8.9
入職経路	N	1746	498	1248	458	520	185	149	127	141	45	103	18	155	62	498	308	331	169	223
就職支援ウェブサイトを(リクナビなど)や就職情報誌(就職ジャーナル)などを見て応募した	44.4	50.6	41.9	44.3	57.3	53.5	36.9	20.5	20.5	31.9	31.1	23.3	61.1	31.6	37.1	52.8	38.3	55.3	36.1	35.0
公的な就職支援機関(学生職業支援センター、ジョブカフェ、ハローワーク)で紹介された	4.9	4.0	5.2	6.1	4.4	4.3	0.7	0.7	3.9	5.7	4.4	8.7	5.6	1.3	8.1	3.8	6.8	3.9	7.7	5.4
民間の職業紹介機関・人材派遣会社で紹介された	1.6	2.2	1.4	2.2	1.2	1.6	0.7	0.8	0.8	2.8	0.0	2.9	0.0	1.9	0.0	1.8	2.6	0.9	0.6	1.8
大学の就職部/キャリアセンターや就職情報室で紹介された	18.4	16.7	19.2	18.3	13.8	16.8	25.5	16.5	16.5	22.7	11.1	35.0	16.7	23.2	27.4	16.5	20.5	15.7	18.9	17.9
大学の先生から紹介された	3.0	4.0	2.6	1.3	1.3	7.0	4.0	3.9	3.9	7.1	0.0	3.9	11.1	6.5	1.6	2.4	3.9	0.3	4.7	4.0
在学中に仕事(アルバイト、インターンシップを含む)をして関係をつくった	3.0	2.2	3.3	4.6	1.5	1.1	0.7	3.1	3.1	5.7	4.4	5.8	0.0	0.6	1.6	3.0	2.6	3.3	2.4	5.4
リクナビやOB・OGから誘いを受けた	0.9	1.4	0.7	1.1	1.0	0.5	1.3	0.0	0.0	0.0	2.2	1.0	5.6	0.0	0.0	1.2	1.6	0.0	1.2	1.3
企業に直接、電話やメールなどをして、自分から求人の有無を聞いた	4.5	5.0	4.3	3.1	3.5	6.5	9.4	1.6	1.6	9.2	8.9	1.9	0.0	4.5	8.1	4.2	4.5	3.0	5.3	5.8
家業の手伝い、親の経営する会社に入った	0.3	0.4	0.2	0.0	0.2	0.0	2.0	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0
その他の個人的な(関係)を利用した(親、親戚、友達など)	4.9	3.8	5.3	5.9	4.4	4.3	3.4	4.7	4.7	3.5	13.3	4.9	0.0	3.9	3.2	3.6	4.9	6.9	5.3	5.4
自分で企業を起した/自営を始めた	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	12.3	8.4	13.8	10.7	9.8	3.8	14.1	37.8	10.6	24.4	11.7	11.7	0.0	21.9	12.9	9.4	11.4	8.8	16.0	15.2
無回答	1.8	1.2	2.0	2.4	1.5	0.5	1.3	5.5	5.5	0.7	0.0	1.0	0.0	2.6	0.0	1.2	1.9	1.8	1.8	2.7

業種	製造業・建設業 商社・卸売 百貨店・小売店、飲食店 金融・保険業 運輸・通信・電気・ガス・水道 マスコミ・広告・コンサルティング ソフトウェア・情報処理 教育・保育 医療・福祉・介護 その他のサービス業 公務小(学校・病院・福祉施設を除く) その他、分類がわからない 無回答	15.3	23.1	12.3	10.3	13.8	40.5	20.1	5.5	10.6	17.8	4.9	50.0	10.3	8.1	18.1	18.8	13.6	13.0	14.3	
規模	9人以下 10～29人 30～99人 100～299人 300～499人 500～999人 1000～4999人 5000人以上 官公庁・学校など わからない 無回答	3.4	1.4	4.2	4.1	2.7	1.1	4.7	6.3	2.1	6.7	3.9	3.9	0.0	3.9	3.2	3.6	4.2	3.6	1.2	3.1
配属部門	研究部門 開発・設計部門 情報処理部門 製造・工事・現場 管理・企画部門 総務・経理部門 営業・販売部門 人事部門 教育部門(教員を含む) 国際部門 その他 決まっていない 無回答	0.9	1.4	0.6	0.4	0.0	3.2	4.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.6	1.2	0.6	0.9
主な所在地	国内 海外 無回答	72.1	80.3	68.8	73.4	83.5	87.4	66.9	35.2	61.1	42.2	57.0	100.0	51.8	78.3	75.7	76.5	74.5	74.4	64.5	
職種	営業・販売職 事務職 事務補助・一般職 技術職・エンジニア 運輸・通信の職業 保安・サービスの職業 製造の仕事・オペレーター 教員・保育士 介護・福祉の仕事(栄養士も含む) 保健・医療の仕事 その他の専門職 その他 無回答	27.8	34.5	25.1	31.7	37.3	18.4	17.4	9.4	14.2	28.4	24.4	12.6	22.2	24.5	27.4	30.7	21.8	37.2	17.2	26.0
		5.8	5.2	6.1	10.3	7.1	1.1	2.7	0.8	5.0	4.4	1.9	0.0	5.2	6.5	4.6	6.5	8.2	7.1	3.6	
		10.4	11.8	9.8	11.1	10.6	6.5	10.1	9.4	16.3	11.1	6.8	5.6	10.3	8.1	12.4	6.8	13.6	7.1	9.0	
		12.7	10.0	13.7	14.0	24.4	2.2	2.0	6.3	3.5	4.4	6.8	5.6	7.7	11.3	8.8	11.0	19.0	11.8	18.4	
		5.4	9.0	3.9	6.6	7.5	9.2	2.7	0.8	0.0	0.0	1.0	11.1	5.2	9.7	6.6	2.9	4.8	6.5	4.9	
		2.1	3.0	1.8	2.6	3.1	1.6	0.0	1.6	0.7	2.2	1.0	5.6	2.6	0.0	2.6	2.3	2.1	1.8	1.3	
		5.2	7.6	4.2	3.5	6.0	17.8	2.0	2.4	0.0	2.2	1.0	11.1	5.8	4.8	4.8	5.8	4.5	6.5	4.5	
		10.2	7.4	11.3	11.4	2.5	2.7	0.7	58.3	14.2	17.8	4.9	0.0	20.0	9.7	9.2	10.4	6.3	10.1	11.2	
		12.4	5.2	15.2	7.4	3.1	2.7	40.9	3.1	19.1	0.0	67.0	0.0	12.3	17.7	11.4	19.5	6.3	16.0	9.4	
		9.9	8.0	10.6	13.8	10.6	6.5	6.0	3.9	12.1	20.0	1.0	5.6	7.1	9.7	12.0	6.8	11.5	5.9	11.7	
		4.0	5.2	3.4	2.2	5.6	4.9	4.0	2.4	3.5	6.7	2.9	5.6	2.6	4.8	1.2	4.2	4.2	7.7	7.2	
		5.6	3.2	6.5	5.2	5.2	2.2	6.7	5.5	12.8	13.3	1.0	0.0	9.7	9.7	6.6	3.9	4.2	5.3	3.6	
		1.2	1.0	1.3	1.7	0.6	2.2	2.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	1.4	1.0	1.5	1.2	0.9	
		8.9	4.8	10.6	11.8	4.0	3.2	5.4	25.2	12.8	17.8	7.8	5.6	13.5	6.5	7.8	8.4	8.8	7.1	11.2	
		12.9	14.1	12.4	13.5	7.7	10.8	7.4	18.9	18.4	17.8	27.2	33.3	14.8	17.7	10.0	18.8	7.6	13.6	15.7	
		14.5	16.5	13.7	12.7	16.9	16.8	18.8	9.4	8.5	11.1	14.6	22.2	12.9	12.9	12.7	17.5	14.8	17.2	13.5	
		7.2	6.8	7.4	5.9	7.5	8.6	12.8	3.1	7.8	2.2	8.7	0.0	7.7	6.5	7.8	9.7	6.0	7.7	3.6	
		9.9	12.9	8.7	11.1	10.8	13.5	10.7	5.5	7.1	2.2	6.8	0.0	7.1	12.9	11.8	8.8	8.2	11.2	9.9	
		17.5	18.1	17.2	17.7	22.3	21.1	16.1	7.1	14.9	6.7	8.7	16.7	14.2	17.7	18.5	13.0	22.7	16.6	16.6	
		12.8	16.1	11.5	10.7	19.2	17.3	7.4	3.1	10.6	11.1	5.8	11.1	7.7	16.1	17.3	7.1	16.3	10.7	9.9	
		4.7	4.8	4.6	4.1	3.3	3.2	3.2	14.2	3.5	4.4	6.8	0.0	5.8	3.2	2.2	5.8	4.2	6.5	7.6	
		7.2	4.4	8.3	6.8	5.2	3.2	10.7	6.3	12.1	20.0	8.7	11.1	12.3	3.2	7.0	5.8	6.6	5.9	8.5	
		0.9	0.2	1.3	1.5	0.4	1.1	0.7	0.8	2.1	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.6	1.2	2.4	0.4	
		6.0	11.4	3.8	2.0	3.7	34.6	3.4	1.6	0.7	6.7	0.0	11.1	6.5	3.2	9.0	5.8	4.2	4.7	3.6	
		2.6	3.8	2.2	3.3	3.1	3.2	1.3	0.8	0.7	2.2	1.9	11.1	3.9	4.8	2.4	3.2	2.1	2.4	1.8	
		6.3	12.7	3.8	1.7	5.0	14.6	14.8	1.6	10.6	4.4	5.8	11.1	7.1	6.5	6.0	7.8	5.1	5.3	6.7	
		3.6	3.8	3.5	4.4	2.9	3.2	2.0	2.4	5.7	4.4	2.9	16.7	0.6	4.8	3.4	4.2	2.4	4.7	5.8	
		7.7	3.6	9.4	9.8	11.9	0.0	4.7	3.9	5.7	4.7	5.8	11.1	7.1	8.1	5.6	5.5	10.9	8.9	10.3	
		34.6	35.3	34.3	41.0	46.5	17.3	29.5	18.1	30.5	26.7	14.6	27.8	34.8	30.6	36.7	28.2	42.6	27.2	33.2	
		0.6	0.0	0.8	0.4	0.6	0.5	0.0	0.0	0.0	4.4	1.0	5.6	0.0	0.0	0.4	0.6	1.2	0.0	0.9	
		9.9	6.6	11.1	9.8	2.5	2.2	1.3	59.1	10.6	20.0	8.7	0.0	20.6	9.7	7.6	10.4	6.6	9.5	11.7	
		0.3	0.2	0.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.3	0.9	0.6	0.0	
		17.4	9.4	20.5	16.8	13.3	8.1	28.9	8.7	22.7	17.8	46.6	0.0	13.5	22.6	16.9	21.4	13.3	22.5	16.1	
		7.8	10.2	6.9	7.6	7.9	12.4	9.4	3.1	5.0	8.9	7.8	5.6	5.2	6.5	8.8	8.1	7.9	8.3	7.2	
		2.3	1.4	2.6	2.2	1.9	0.5	0.7	0.8	7.1	4.4	4.9	0.0	0.6	3.2	1.6	3.6	1.5	5.3	1.8	
		0.1	0.2	0.1	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	
		27.8	19.5	31.1	26.6	16.1	12.6	33.1	64.8	38.9	57.8	43.0	48.2	48.2	21.7	24.1	23.5	25.2	25.6	35.5	
		22.3	11.8	26.5	29.9	31.7	4.3	9.4	15.7	13.5	13.3	17.5	16.7	14.2	24.2	17.9	22.7	25.4	31.4	25.6	
		4.7	1.6	5.9	7.0	6.3	1.1	1.3	3.9	2.1	6.7	1.0	5.6	3.9	1.6	4.4	3.6	5.7	3.6	7.6	
		10.7	22.7	5.9	2.8	6.0	60.5	11.4	0.8	2.8	8.9	1.0	22.2	11.0	6.5	14.9	12.0	7.3	9.5	6.7	
		1.1	3.0	0.4	0.9	2.7	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.6	1.8	0.0	1.2	1.8	0.9	
		2.3	3.2	1.9	3.1	2.7	1.1	2.0	1.6	0.0	8.9	0.0	5.6	1.9	4.8	1.8	1.9	1.2	3.0	4.5	
		2.5	4.6	1.7	1.7	2.5	3.2	6.0	0.8	2.8	0.0	1.0	11.1	2.6	3.2	2.2	3.2	2.1	3.0	2.2	
		8.2	5.6	9.2	8.7	1.0	1.6	0.7	52.0	11.3	13.3	5.8	0.0	18.1	4.8	7.0	9.4	5.1	5.9	9.4	
		4.5	2.0	5.5	4.1	0.4	0.5	1.3	1.6	2.8	0.0	47.6	0.0	3.9	3.2	3.4	10.7	1.2	5.3	3.6	
		6.6	1.8	8.6	1.3	0.4	0.5	39.6	0.8	29.1	0.0	5.8	0.0	7.7	4.8	7.4	6.8	3.6	11.2	5.4	
		2.5	2.4	2.6	1.5	2.1	1.6	4.7	1.6	2.8	15.6	1.9	5.6	3.2	1.6	2.8	2.3	2.1	2.4	2.7	
		4.8	3.8	5.1	5.7	4.2	4.3	5.4	5.5	2.1	6.7	3.9	11.1	5.8	9.7	3.8	4.2	5.4	3.6	5.4	
		1.9	2.8	1.5	1.5	2.7	1.6	0.7	1.6	2.1	2.2	1.9	0.0	2.6	6.5	1.8	1.3	2.4	2.4	0.0	

週平均労働時間(残業含む)	平均値	36.6	39.4	35.5	34.9	39.6	35.8	35.5	37.4	34.8	31.1	37.3	30.2	37.6	34.2	36.6	36.5	38.3	36.3	34.5
	中央値	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
月取(手取り、ボーナス除く)	平均値	17.9	20.6	16.8	17.9	17.9	17.6	19.2	22.0	15.5	15.3	15.7	16.3	17.8	16.0	18.3	17.6	18.8	15.7	18.0
	中央値	17.0	18.0	16.0	16.9	17.0	17.5	18.0	17.2	15.0	16.0	16.0	15.8	17	17	18	17	17	17	16
勤務先で必要な能力	主体性	75.6	72.7	76.8	76.0	74.4	68.1	80.5	81.1	75.9	68.9	82.5	72.2	76.1	74.2	75.7	76.3	77.6	67.5	77.6
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	20.1	21.3	19.6	19.9	19.6	27.6	16.8	16.5	23.4	22.2	15.5	11.1	20.6	19.4	20.9	18.8	16.6	27.2	19.7
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.1	3.8	2.8	2.8	4.2	2.2	2.0	2.4	0.7	6.7	1.9	16.7	3.2	3.2	2.0	3.9	4.2	4.1	1.8
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	0.3	0.2	0.4	0.4	0.2	0.5	0.7	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	1.6	0.4	0.0	0.3	0.0	0.9
発信力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	0.9	2.0	0.4	0.9	1.5	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.0	1.0	1.2	1.2	0.4
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	59.5	62.0	58.4	56.3	56.3	63.2	61.7	73.2	59.6	57.8	63.1	55.6	62.6	51.6	60.8	61.0	60.1	50.3	60.1
柔軟性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	28.8	26.7	29.6	31.0	31.0	30.3	25.5	17.3	26.2	24.4	30.1	27.8	27.7	33.9	27.9	28.2	26.6	36.7	28.3
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	9.7	8.2	10.3	9.8	10.0	4.9	12.1	7.9	13.5	13.3	6.8	16.7	9.0	9.7	9.0	9.4	10.0	11.8	9.9
ストレスコントロール力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	1.0	0.8	1.1	1.5	1.0	0.5	0.7	0.8	0.7	4.4	0.0	0.0	0.6	3.2	1.2	0.3	1.2	0.6	1.3
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	1.4	3.0	0.7	1.3	1.7	1.1	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.0	1.0	2.1	1.2	0.9
自分の能力への評価	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	48.2	51.6	46.9	48.5	46.2	45.9	45.6	55.9	52.5	40.0	57.3	27.8	50.3	48.4	50.0	51.0	45.0	43.8	47.1
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	33.6	29.1	35.4	34.3	31.9	36.2	36.2	31.5	30.5	46.7	31.1	38.9	32.3	29.0	32.7	30.5	33.5	37.9	39.0
主体性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	15.2	15.9	15.0	13.8	18.7	15.7	13.4	11.0	16.3	6.7	10.7	33.3	14.8	17.7	14.3	16.2	18.1	17.2	9.9
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	1.8	1.2	2.1	2.4	1.5	0.5	4.0	0.8	0.7	6.7	1.0	0.0	1.9	3.2	2.0	1.3	1.5	0.0	3.6
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	1.1	2.2	0.6	1.1	1.7	1.6	0.7	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.6	1.0	1.0	1.8	1.2	0.4
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	57.3	53.4	58.8	59.8	56.7	53.0	50.3	64.6	51.8	53.3	68.0	50.0	54.8	61.3	58.2	56.2	55.0	55.6	61.9
主体性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	28.6	29.3	28.3	28.6	28.5	27.0	32.2	28.3	28.4	26.7	27.2	33.3	32.3	28.1	28.9	29.0	30.2	26.0	26.0
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	11.1	12.7	10.5	7.9	11.2	16.8	14.8	6.3	17.7	13.3	4.9	16.7	11.6	8.1	11.2	12.3	11.2	11.2	9.4
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	2.0	2.4	1.8	2.6	1.9	1.6	2.7	0.0	2.1	6.7	0.0	0.0	1.3	4.8	1.4	1.6	3.0	1.8	2.2
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	1.0	2.2	0.6	1.1	1.7	1.6	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.0	1.0	1.8	1.2	0.4
主体性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	22.5	23.5	22.0	24.5	24.8	20.5	17.4	22.8	17.0	26.7	17.5	22.2	15.5	17.7	24.1	21.4	28.1	17.8	21.5
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	47.1	43.8	48.4	45.6	44.0	44.9	55.7	52.8	50.4	35.6	54.4	44.4	51.6	48.4	47.4	45.8	45.0	47.9	47.1
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	23.5	22.7	23.9	23.8	23.3	25.4	21.5	20.5	24.1	33.3	20.4	33.3	25.2	27.4	22.1	23.4	20.8	29.0	24.7
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.5	4.2	3.2	3.3	3.3	4.9	2.0	2.4	3.5	4.4	6.8	0.0	3.9	4.8	2.6	5.5	3.0	1.8	4.0
主体性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.4	5.8	2.5	2.8	4.6	4.3	3.4	1.6	5.0	0.0	1.0	0.0	3.9	1.6	3.8	3.9	3.0	3.6	2.7
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	9.9	12.9	8.7	8.7	11.3	13.0	11.4	7.9	7.8	11.1	4.9	5.6	7.7	3.2	10.2	9.4	11.5	9.5	10.8
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	43.9	48.6	42.0	43.9	42.1	51.9	43.6	40.2	40.4	60.0	39.8	50.0	42.6	35.5	47.8	42.9	42.3	40.8	44.4
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	37.1	28.7	40.5	38.4	36.2	27.0	36.9	44.9	40.4	20.0	47.6	38.9	40.6	54.8	33.1	35.7	38.7	41.4	35.0
主体性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.7	6.2	2.7	3.1	5.0	4.3	3.4	2.4	5.0	0.0	1.9	0.0	3.9	1.6	4.4	4.2	3.0	3.6	3.1
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	8.9	13.1	7.3	10.5	9.4	13.5	4.7	3.1	7.1	11.1	5.8	11.1	7.1	8.1	11.0	8.4	9.1	8.3	6.7
課題発見力	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	27.9	31.7	26.4	27.5	27.7	27.0	29.5	31.5	27.0	44.4	21.4	16.7	28.4	22.6	28.1	27.3	26.0	26.0	33.6
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	49.5	40.6	53.1	46.9	50.2	48.1	52.3	52.8	52.5	26.7	55.3	66.7	51.0	50.0	48.0	49.0	52.0	55.6	44.4
柔軟性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	9.9	8.4	10.4	11.8	7.7	7.0	10.1	10.2	8.5	17.8	15.5	5.6	9.7	17.7	8.8	10.7	10.0	6.5	11.2
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.8	6.2	2.8	3.3	5.0	4.3	3.4	2.4	5.0	0.0	1.9	0.0	3.9	1.6	4.0	4.5	3.0	3.6	4.0
柔軟性	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	20.5	24.7	18.8	20.7	21.5	20.0	20.1	19.7	17.0	24.4	20.4	16.7	20.6	17.7	21.5	18.2	22.4	21.3	18.8
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	46.9	44.0	48.1	46.3	45.4	50.3	53.0	48.0	42.6	46.7	48.5	38.9	47.7	54.8	45.6	43.8	49.2	45.0	49.3
自分の能力への評価	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	25.3	21.5	26.8	26.0	24.6	21.1	20.8	28.3	31.2	26.7	24.3	44.4	23.2	21.0	26.7	29.2	21.5	27.2	23.8
	必要とされている やや必要とされている あまり必要とされていない 必要とされていない 無回答	3.5	3.4	3.5	3.7	3.7	3.2	2.7	1.6	4.3	2.2	5.8	0.0	4.5	4.8	2.0	4.5	3.6	2.4	4.9
無回答	3.8	6.4	2.7	3.3	4.8	5.4	3.4	2.4	2.4	5.0	0.0	1.0	0.0	3.9	1.6	4.2	4.2	3.3	4.1	3.1

ストレスコントロール力	自信がある やや自信がある あまり自信がない 自信がない 無回答	16.0 38.6 31.3 10.5 3.6	20.3 39.6 24.9 9.2 6.0	14.3 38.2 33.9 11.1 2.6	15.3 36.5 33.6 11.6 3.1	16.7 38.1 30.6 10.0 4.6	21.6 38.9 24.9 10.3 4.3	14.8 44.3 30.9 6.7 3.4	14.2 38.6 35.4 12.8 2.4	17.8 46.7 24.4 11.1 0.0	12.8 36.9 32.6 12.6 5.0	17.8 46.7 24.4 12.6 0.0	15.5 38.1 32.9 9.7 3.9	19.4 38.2 31.1 8.8 4.0	17.9 42.2 29.9 11.0 3.9	13.0 42.2 30.8 11.0 3.0	16.9 37.8 29.6 11.5 3.0	18.3 39.6 29.6 8.9 3.6	12.1 38.1 35.0 11.7 3.1	
応募先を選ぶときの条件	大学での専門分野との 関連 企業の業種・仕事内容 企業の知名度 企業の将来性・安定性 正社員かどうか OB・OGの有無や定着 度の高さ 勤務時間・休暇・福利 厚生 給料 地域条件(勤務地・転 勤の有無など) 自分の能力や適性と 合っていること 無回答	9.4 22.9 1.7 5.1 6.6 1.5	6.8 25.3 3.4 7.0 4.4 1.8	10.4 22.0 1.0 4.3 7.5 1.4	7.0 24.0 0.9 2.4 8.7 1.7	3.5 27.1 3.1 6.7 6.3 2.1	7.6 25.4 3.8 5.9 2.7 0.5	13.4 18.8 0.7 9.4 4.0 2.0	17.3 11.0 0.0 3.9 6.3 1.6	19.1 15.6 0.0 5.0 8.5 1.4	15.6 13.3 2.2 4.4 11.1 0.0	12.8 18.4 0.0 5.0 8.5 1.4	21.4 22.3 0.0 1.9 5.8 0.0	11.6 13.5 1.3 7.1 11.6 0.6	9.7 21.0 0.0 4.8 8.1 3.2	10.2 26.3 2.0 5.6 6.0 1.6	10.1 20.1 1.0 4.2 6.2 1.0	8.8 26.3 2.4 3.9 6.6 1.8	7.1 20.7 2.4 7.1 5.9 1.8	7.6 22.9 0.9 4.0 4.9 1.8
応募先を選ぶときの条件	大学での専門分野との 関連 企業の業種・仕事内容 企業の知名度 企業の将来性・安定性 正社員かどうか OB・OGの有無や定着 度の高さ 勤務時間・休暇・福利 厚生 給料 地域条件(勤務地・転 勤の有無など) 自分の能力や適性と 合っていること 無回答	5.3 17.7 1.9 9.0 3.8 1.5	4.8 16.1 3.2 13.3 2.8 1.4	5.4 18.3 1.4 7.4 4.2 1.6	3.5 18.6 1.1 6.3 4.6 1.5	2.3 17.9 2.3 11.5 3.1 1.2	8.6 17.3 3.2 10.8 2.2 1.6	8.1 16.1 2.7 14.8 1.3 2.0	10.2 15.0 0.8 7.1 9.4 2.4	7.1 26.2 1.4 5.7 4.3 1.4	6.7 15.6 2.2 0.0 6.7 0.0	8.7 7.8 1.9 8.7 2.9 2.9	5.6 22.2 0.0 5.6 0.0 0.0	7.1 14.8 0.6 9.7 5.8 1.3	0.0 18.1 2.0 14.5 2.8 3.2	5.8 6.8 2.6 10.7 2.4 1.0	6.8 16.0 1.8 9.1 2.4 1.5	3.0 23.7 2.4 4.7 6.5 1.2	5.4 15.7 1.8 7.2 6.3 1.8	
3位	大学での専門分野との 関連 企業の業種・仕事内容 企業の知名度 企業の将来性・安定性 正社員かどうか OB・OGの有無や定着 度の高さ 勤務時間・休暇・福利 厚生 給料 地域条件(勤務地・転 勤の有無など) 自分の能力や適性と 合っていること 無回答	2.1 6.0 10.9 2.6 10.6 4.6 2.7	2.4 7.4 8.8 4.6 11.0 4.2 2.4	1.9 5.4 11.8 1.8 10.4 4.8 2.9	1.1 5.7 10.5 2.8 12.2 3.3 3.3	3.5 5.8 10.2 2.9 9.6 5.8 2.3	2.2 8.1 14.1 4.3 12.4 3.8 2.7	0.7 8.1 20.1 2.0 17.4 12.8 11.4	2.4 4.7 10.2 0.0 12.6 4.7 11.8	1.4 3.5 7.8 2.2 7.1 2.2 14.2	2.2 8.9 15.6 5.6 17.8 6.7 18.4	1.9 4.9 15.5 2.2 16.5 5.8 1.0	1.9 5.6 9.7 2.6 14.5 6.5 0.6	1.8 5.4 11.0 3.0 10.8 4.6 3.0	2.6 6.5 13.6 2.6 12.0 4.2 2.3	2.4 5.4 10.3 2.7 10.6 4.6 2.7	2.4 6.5 13.6 2.6 14.5 4.5 2.7	2.4 6.5 13.6 2.6 16.0 4.1 4.1	1.3 5.8 8.5 1.3 12.6 4.9 3.6	
2位	大学での専門分野との 関連 企業の業種・仕事内容 企業の知名度 企業の将来性・安定性 正社員かどうか OB・OGの有無や定着 度の高さ 勤務時間・休暇・福利 厚生 給料 地域条件(勤務地・転 勤の有無など) 自分の能力や適性と 合っていること 無回答	1.4 5.3 17.7 1.9 9.0 3.8 1.5	2.2 4.8 16.1 3.2 13.3 2.8 1.4	1.0 5.4 18.3 1.4 7.4 4.2 1.6	0.7 3.5 18.6 1.1 6.3 4.6 1.5	2.5 2.3 17.9 2.3 11.5 3.1 1.2	1.6 8.6 17.3 3.2 10.8 2.2 1.6	0.0 8.1 16.1 2.7 14.8 1.3 2.0	2.4 10.2 15.0 0.8 7.1 9.4 2.4	1.4 7.1 26.2 1.4 5.7 4.3 1.4	0.0 6.7 15.6 2.2 0.0 6.7 0.0	0 8.7 7.8 1.9 8.7 2.9 2.9	0 5.6 22.2 0.0 5.6 0.0 0.0	1.6 5.8 14.8 0.6 9.4 2.8 1.8	1.2 6.8 18.1 2.6 10.7 3.2 1.0	1.9 6.8 19.8 2.6 10.7 2.4 1.5	1.2 5.3 16.0 1.8 4.7 6.5 1.2	1.2 5.4 15.7 2.4 7.2 6.3 1.8		
1位	大学での専門分野との 関連 企業の業種・仕事内容 企業の知名度 企業の将来性・安定性 正社員かどうか OB・OGの有無や定着 度の高さ 勤務時間・休暇・福利 厚生 給料 地域条件(勤務地・転 勤の有無など) 自分の能力や適性と 合っていること 無回答	15.0 2.1 6.0 10.9 2.6 10.6 4.6 2.7	13.3 2.4 7.4 8.8 4.6 11.0 4.2 2.4	15.7 1.9 11.8 11.8 10.4 4.8 2.9	17.5 1.1 10.5 2.8 12.2 3.3 3.3	15.6 3.5 10.3 14.1 12.4 5.8 2.3	10.3 2.2 18.4 12.4 17.4 13.0 11.4	11.8 0.7 20.1 2.0 17.3 12.8 11.8	14.2 2.4 38.6 20.1 17.3 12.6 14.2	17.8 1.4 18.4 7.1 18.4 6.7 17.8	18.4 1.9 16.7 11.1 16.7 5.6 16.7	18.4 1.9 16.7 11.1 16.7 5.6 16.7	11.6 1.9 11.6 0.6 9.0 6.5 0.6	32.3 1.6 22.1 21.0 19.4 14.5 32.3	15.1 1.8 22.1 25.6 21.5 14.5 15.1	12.3 2.6 25.6 21.5 14.5 4.2 2.3	14.5 2.4 21.5 24.3 14.5 4.1 2.7	16.0 2.4 24.3 11.2 16.0 4.1 4.1	16.1 1.3 15.2 12.6 16.1 3.6	

3年後の進路 現在の会社等で仕事を続けている 別の会社等に転職している 無業等から新たに仕事をしている 仕事はしていない 無回答	N	2124	696	1428	511	592	301	227	155	149	55	114	20	196	68	577	383	394	200	306
	60.4	59.6	60.8	60.5	65.5	58.5	53.7	56.8	58.4	45.5	64.9	80.0	53.1	70.6	64.1	64.8	59.9	61.0	50.7	
	20.1	14.9	22.6	23.1	21.3	9.6	12.3	20.6	31.5	32.7	23.7	10.0	21.9	22.1	20.5	14.6	21.1	21.5	22.5	
	14.0	21.0	10.6	9.4	9.5	28.9	24.7	16.1	5.4	16.4	6.1	10.0	19.9	5.9	10.6	12.5	14.0	12.0	21.9	
	3.9	2.6	4.6	5.3	2.0	1.7	7.9	5.8	4.0	5.5	2.6	0.0	5.1	1.5	3.6	4.7	3.0	4.0	4.2	
	1.6	1.9	1.4	1.8	2.0	1.3	1.3	0.6	0.7	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	1.2	3.4	2.0	1.5	0.7	
	2041	678	1363	484	580	296	209	146	143	52	111	20	186	67	556	365	382	192	293	
	74.8	76.0	74.2	73.8	76.2	85.5	80.4	36.3	77.6	57.7	85.6	85.0	67.2	80.6	78.8	78.1	75.1	71.4	68.3	
	11.4	13.1	10.6	7.4	8.3	5.7	12.0	51.4	9.8	15.4	7.2	10.0	20.4	7.5	8.3	12.9	7.6	10.4	16.4	
	3.5	0.9	4.8	7.4	2.6	0.7	1.0	4.1	2.8	7.7	2.7	0.0	1.6	0.0	4.0	1.1	4.7	5.7	4.8	
0.9	0.4	1.1	1.2	1.0	0.7	0.0	0.0	0.7	3.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.8	1.8	2.6	0.3		
2.5	0.9	3.4	3.3	2.1	1.0	1.9	2.7	6.3	3.8	1.8	0.0	2.2	3.0	2.7	0.8	4.2	2.6	2.4		
1.8	2.4	1.5	1.2	2.8	1.7	1.0	0.7	0.7	9.6	0.9	0.0	2.7	3.0	1.8	1.4	1.0	1.6	2.7		
0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.5	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
4.9	6.2	4.3	5.6	7.1	4.7	3.3	4.1	2.1	1.9	0.9	5.0	4.8	6.0	4.1	4.9	5.5	5.7	5.1		
3年後の雇 用形態	N	2120	696	1424	509	591	301	227	155	148	55	114	20	196	68	576	381	393	200	306
	38.2	20.7	17.6	17.5	16.1	16.9	22.0	34.2	10.8	20.0	23.7	10.0	29.6	11.8	19.4	16.3	16.8	13.5	19.9	
	21.4	12.2	9.2	10.4	9.8	9.6	12.8	10.3	8.1	9.1	10.5	10.0	13.3	5.9	9.4	12.3	8.9	11.5	8.8	
	31.7	14.5	17.2	20.0	19.1	11.0	11.9	12.3	16.2	21.8	10.5	20.0	13.8	14.7	17.2	12.3	18.6	16.0	19.0	
	48.5	19.7	28.9	27.9	28.8	19.9	20.7	21.3	29.1	25.5	28.9	30.0	19.4	22.1	26.7	20.5	30.0	30.5	27.5	
	51.7	22.6	29.1	34.8	25.5	28.2	22.5	25.2	19.6	34.5	14.9	20.0	21.9	16.2	28.1	25.2	31.0	24.0	29.4	
	88.4	45.7	42.7	36.7	41.8	49.5	47.1	49.7	45.9	34.5	57.9	30.0	42.3	35.3	43.1	48.3	43.5	44.5	41.5	
	86.6	36.9	49.7	49.7	46.0	35.5	41.0	46.5	49.3	40.0	58.8	30.0	44.9	38.2	45.7	43.0	46.3	46.0	49.0	
	7.3	3.6	3.7	3.5	4.1	1.3	4.4	2.6	4.1	7.3	6.1	5.0	2.6	8.8	3.6	3.1	3.1	5.0	3.9	
	12.3	8.8	3.6	3.7	5.9	8.6	4.0	3.2	4.7	7.3	3.5	15.0	3.1	11.8	5.7	7.3	4.6	4.5	3.3	
大学で役 立った経験	N	2124	696	1428	511	592	301	227	155	149	55	114	20	196	68	577	383	394	200	306
	16.6	16.4	16.7	13.5	20.9	17.6	17.6	11.0	13.4	12.7	16.7	15.0	12.2	19.1	16.6	19.3	12.7	13.5	22.2	
	4.4	5.2	4.0	4.5	5.7	3.3	2.2	1.3	4.7	3.6	4.4	25.0	3.1	14.7	3.3	4.7	4.1	5.5	4.2	
	77.9	76.9	78.4	81.2	72.5	77.7	77.5	87.7	79.9	81.8	78.1	60.0	84.2	66.2	79.0	74.4	82.0	79.5	72.5	
	1.1	1.6	0.9	0.8	0.8	1.3	2.6	0.0	2.0	1.8	0.9	0.0	0.5	0.0	1.0	1.6	1.3	1.5	1.0	
	41.1	34.6	44.3	49.3	44.1	32.9	28.6	31.6	47.0	30.9	44.7	45.0	35.2	39.7	42.3	41.5	39.8	41.0	44.1	
	21.2	20.8	21.4	21.9	24.5	20.9	16.3	11.0	29.5	18.2	16.7	20.0	16.8	30.9	23.7	18.0	23.6	21.5	18.0	
	36.7	43.0	33.6	28.4	30.4	44.9	52.9	57.4	22.1	49.1	37.7	35.0	48.0	29.4	33.1	39.2	35.0	36.5	36.9	
	1.0	1.6	0.7	0.4	1.0	1.3	2.2	0.0	1.3	1.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.9	1.3	1.5	1.0	1.0	
	49.0	41.7	52.6	58.5	53.9	36.2	31.7	38.1	59.1	41.8	52.6	60.0	45.4	61.8	49.2	51.2	48.2	50.5	45.4	
16.8	17.5	16.4	16.6	18.6	16.3	15.0	10.3	21.5	21.8	14.0	10.0	14.3	27.9	16.6	15.1	16.0	17.5	18.6		
33.3	39.1	30.5	24.5	26.4	45.8	51.5	51.6	18.8	36.4	33.3	30.0	39.8	10.3	33.3	32.9	34.5	31.0	35.0		
0.9	1.7	0.5	0.4	1.2	1.7	1.8	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.9	0.8	1.3	1.0	1.0		
47.5	46.6	47.9	41.1	44.1	49.5	48.0	57.4	53.7	49.1	62.3	60.0	48.0	57.4	44.2	52.0	38.8	51.5	53.9		
12.1	12.8	11.8	14.3	12.8	12.6	8.4	8.4	14.1	10.9	7.0	20.0	9.2	11.8	12.0	13.1	9.9	14.5	14.7		
39.5	39.1	39.8	44.6	42.1	36.2	41.4	34.2	31.5	40.0	29.8	20.0	42.9	30.9	43.2	33.9	49.7	33.0	30.7		
0.8	1.6	0.5	0.0	1.0	1.7	2.2	0.0	0.7	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.7	1.0	1.5	1.0	0.7		
46.0	41.7	48.2	49.9	48.5	39.5	39.2	44.5	47.7	30.9	50.9	65.0	44.9	55.9	44.0	43.6	51.0	47.0	44.4		
40.3	40.7	40.1	36.8	37.7	41.9	50.2	42.6	40.9	50.9	40.4	20.0	43.9	27.9	42.6	42.6	34.3	38.0	42.8		
10.4	12.2	9.5	10.2	10.1	14.0	8.4	11.0	8.1	14.5	7.0	10.0	10.2	13.2	10.1	11.0	10.2	11.0	9.5		
2.5	4.0	1.8	2.5	2.4	4.0	1.8	1.9	2.7	3.6	1.8	0.0	1.0	2.9	2.4	2.1	3.6	3.0	2.6		
0.8	1.4	0.4	0.6	1.4	0.7	0.4	0.0	0.7	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.9	0.8	1.0	1.0	0.7		
9.9	16.1	6.9	8.2	9.1	15.6	6.6	12.9	8.1	14.5	8.8	10.0	10.2	1.5	10.4	9.4	10.7	7.5	11.8		
39.7	43.1	38.1	37.4	38.7	43.9	49.8	40.9	26.2	49.1	36.8	40.0	36.2	41.2	42.1	38.4	41.4	34.0	40.5		
42.5	32.9	47.1	45.2	43.6	35.2	37.0	41.9	56.4	29.1	44.7	35.0	46.4	47.1	40.2	42.6	40.9	50.5	39.9		
7.0	6.2	7.4	8.6	7.3	4.3	5.3	4.5	8.7	7.3	9.6	10.0	7.1	10.3	6.2	8.6	6.1	6.5	7.2		
0.9	1.7	0.5	0.6	1.4	1.0	1.3	0.0	0.7	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.5	0.7		
現在のどのよう に考えているか	他人より優 れたところ がある																			
	よくあてはまる																			
	まああてはまる																			
	あまりあてはまらない																			
	まったくあてはまらない																			
	無回答																			
	よくあてはまる																			
	まああてはまる																			
	あまりあてはまらない																			
	まったくあてはまらない																			
無回答																				

自信が持てるようになりたい	よくあてはまる まああてはまる あまりあてはまらない まったくあてはまらない 無回答	60.2	56.2	62.1	57.9	63.5	58.8	56.4	55.5	62.4	52.7	70.2	65.0	60.2	69.1	61.0	59.5	61.4	56.0	58.5	32.0
高校卒業後の進路選択に行く	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	84.1	85.8	83.3	83.6	83.4	85.7	90.7	85.2	79.9	83.6	77.2	80.0	82.7	69.1	86.7	83.3	87.3	84.5	80.1	10.8
同じ大学に行く	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	24.6	20.8	26.4	24.7	23.1	17.3	20.7	44.5	25.5	25.5	29.8	25.0	30.6	14.7	23.6	24.3	26.9	22.0	15.0	23.9
同じ専門分野を選ぶ	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	33.9	30.9	35.3	38.4	29.2	29.2	33.0	43.9	33.6	47.3	35.1	15.0	33.2	25.0	37.3	35.2	33.5	28.0	32.4	20.3
短大に行く	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	1.3	0.6	1.7	2.2	0.8	0.0	0.9	1.9	0.7	3.6	3.5	0.0	1.5	0.0	0.9	1.3	1.8	0.5	2.3	7.5
専門学校に行く	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	5.0	5.2	4.9	5.9	5.1	4.7	3.1	3.2	5.4	3.6	5.3	20.0	5.6	13.2	3.8	3.1	5.6	5.0	6.5	14.7
進学しない	とても可能性が高い やや可能性が高い どちらとも言えない あまり可能性がない まったく可能性がない 無回答	1.2	1.4	1.1	1.6	1.5	1.3	0.0	1.3	0.7	0.0	1.8	0.0	2.0	1.5	0.5	2.3	1.5	0.5	0.7	2.9
自己評価	仕事について 仕事以外の生活について	59.4	60.2	60.2	59.6	60.0	60.0	60.0	62.2	60.8	60.3	56.6	47.7	56.7	57.5	59.6	60.5	60.0	62.8	57.0	60.0
	平均値	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	70.0	67.5	60.0	60.0	60.0	60.0	50.0	60.0	60.0	60.0	60.0	65.0	70.0	60.0	60.0
	中央値	61.6	61.4	61.7	62.5	60.9	63.6	63.3	59.5	63.4	50.1	59.3	54.1	60.0	60.0	61.9	62.3	62.6	63.4	58.7	60.0
	平均値	65.0	65.0	65.0	70.0	60.0	70.0	70.0	60.0	70.0	50.0	60.0	50.0	60.0	65.0	70.0	65.0	70.0	70.0	60.0	60.0
	中央値																				

大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査

ご協力のお願い

現在、厚生労働省では文部科学省の協力を得て「大学生の就職・採用選考活動に関する研究会」を設置し、今後の大学生の就職のあり方についての検討が行われております。この調査はその研究会で検討するため、大学生の就職活動の状況について把握する目的で、厚生労働省所管の（独立行政法人）労働政策研究・研修機構が行うものです。ご回答いただいた結果は、すべて統計的に処理し、分析することにしており、研究目的以外に使用したり、個人としての情報をそのまま公表したりすることはありませんので、是非ご協力いただきますようお願い申し上げます。なお、調査の実施にあたっては、（株）UFJ 総合研究所に調査票送付・回収の委託をしております。

お忙しいところ恐縮ですが、下記の点にご注意のうえ、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

2005 年 9 月

調査実施主体： 労働政策研究・研修機構 大卒就職研究会

URL <http://www.jil.go.jp/> TEL 03-5991-5183、5186（堀、小杉）

調査実施作業委託機関：（株）UFJ 総合研究所 経済・社会政策部 03-3572-9033

■ご記入のお願い

- 対象者は大学4年生です。大学院生および医学部、歯学部、看護学部の学生は除きます。
- 特に断り書きがなければ、あてはまる項目の番号に○をつけるか、または、あてはまる数字をお書き下さい。
- 回答内容は、特に注意書きがなければ、2005年秋の状況についてお書き下さい。
- 同封の返信用封筒（切手不要）で 2005年11月25日までにご返送頂くか、大学の方の指示に従って下さい。
- 調査について不明の点がありましたら、上記担当までお問い合わせ下さい。
- 就職指導／キャリア形成支援や部／課／センターなどの用語は、通っている大学で使用されている用語に読み替えてご回答下さい。

問1 はじめに、あなたご自身のことについて伺います。

1) 学部・学科

学部

学科

2) 年齢

歳

3) 性別

1. 男 2. 女

4) 海外からの留学生ですか。

1. いいえ 2. はい

5) 居住形態

1. 家族と同居 2. 一人で生活 3. その他

6) ふだんのアルバイト（していない場合は0を記入して下さい。）

1週間あたり平均

時間している。

問2 あなたが今の（または、現在通っている）大学への進学を決めた件について伺います。

1) あなたはどのような方法で現在通っている大学に入学されましたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 一般入試 2. AO入試 3. 一般推薦 4. 指定校推薦

5. その他 → 具体的に

2) 次のことはどれくらいあてはまりましたか。以下のA～Cについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
A 大学や学部を選ぶときに、卒業後に就きたい仕事のことを考慮した。	1	2	3	4
B 大学に行けば、将来自分がやりたいことが見つかると思った。	1	2	3	4
C 目的はあまり考えずに、とりあえず大学に進学してみようと思った。	1	2	3	4

問3 あなたの出身高校について伺います。

1) 所在地

1. (都・道・府・県) 2. 海外 3. 大検 4. その他

2) 学科

1. 普通科 2. 専門学科（商業・工業・農業など） 3. 総合学科

4. その他 → 具体的に

問4 現時点で来年4月以降に予定している進路は何ですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- 1. 民間企業へ内定（正社員として）
- 2. 民間企業へ内定（新卒派遣/契約社員として）
- 3. 公務員/教員へ内定（正職員として）
- 4. 公務員/教員へ内定（非常勤/臨時職員として）
- 5. 自営業/家業を継ぐ
- 6. パート・アルバイト
- 7. 専門学校へ進学
- 8. 大学院へ進学
- 9. 留年
- 10. 未定

11. その他 → 具体的に

問5 公務員試験や教員採用試験などの資格試験について伺います。

1) あなたは大学卒業後に資格試験を受験する予定はありますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- 1. 受験する予定がある。
- 2. 受験する予定はない。

2) あなたは大学在学中に資格試験を受験しましたか。試験結果を含めてあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- 1. 受けなかった。（受けない。）
- 2. 受けて合格した。
- 3. 受けて不合格になった。

問6 あなたは現在、次のことについてどのように考えていますか。以下のA～Hについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
A 大学を卒業するときには、何が何でも正社員として就職したい。	1	2	3	4
B やりたいことであれば、正社員でも、非正社員やフリーターでもこだわらない。	1	2	3	4
C できることなら就職決定は、先に延ばしたい。	1	2	3	4
D 私の親や保護者は、進路や就職先について具体的に意見や希望を言うことがよくある。	1	2	3	4
E 周りの人からどのように評価されているのかが気になる。	1	2	3	4
F 自分には人よりすぐれたところがある。	1	2	3	4
G もっと自分に自信がもてるようになりたい。	1	2	3	4
H 仕事に就いたらうまくできる自信がある。	1	2	3	4

問7 あなたは大学生活のあいだに、次のことをどのくらい熱心に行いましたか。以下のA～Fについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	とても熱心だった	まあ熱心だった	それほど熱心ではなかった	まったく熱心ではなかった
A 大学での授業	1	2	3	4
B クラブやサークルでの活動	1	2	3	4
C 友だちや恋人との付き合い	1	2	3	4
D アルバイト	1	2	3	4
E ダブルスクール・資格取得	1	2	3	4
F インターンシップ	1	2	3	4

問8 あなたが大学で8割以上出席した授業(講義やゼミ)は、履修登録した授業のうちの何割程度ですか。

3年生の前期に、8割以上出席した授業

 割

4年生の前期に、8割以上出席した授業

 割

問9 あなたはこれまでの大学の成績の中で、優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めていましたか。

 割

問10 あなたは大学3年生のときに、卒業後の進路について誰かと話し合ったり相談したりしましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

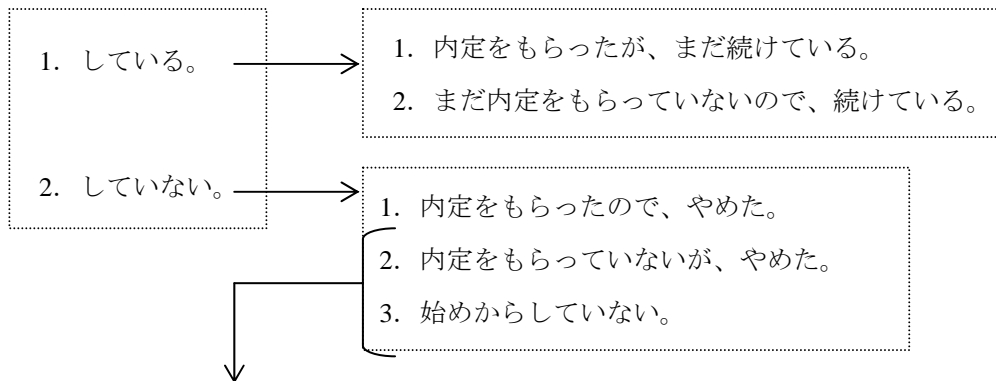
- | | | |
|--------------------|------------|------------|
| 1. 親などの保護者 | 2. 大学内の友だち | 3. 大学外の友だち |
| 4. きょうだい | 5. 恋人 | 6. 先輩 |
| 7. 大学の先生・職員・カウンセラー | 8. その他 → | |
| 9. 誰にも相談しなかった | | |

具体的に

問 11 あなたは就職に備えて次のことをしましたか。以下のA～Hについて、それぞれ何年生の何月ごろから行い始めたかを〔 〕に記入して下さい。

	1. 行った 開始時期	2. 行わなかった
A 大学就職部主催のガイダンスに参加した。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
B (就職活動のための) 自己分析を始めた。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
C 就職支援サイト(リクナビなど)に登録した。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
D インターネットやハガキなどで資料請求をした。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
E 企業説明会やセミナーなどに出席した。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
F エントリーシートを初めて提出した。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
G OB・OGに連絡をとった。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2
H 企業で人事面接を受けた。	1 〔 〕年生〔 〕月から	2

問 12 あなたは現在、就職活動をしていますか。それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。



「内定をもらっていないが、やめた」方、「始めからしていない」方におたずねします。

①卒業後について、予定していることや考えていることはありますか。さしつかえない範囲で具体的にお答え下さい。

②いま困っていることはありますか。もしあれば、さしつかえない範囲で具体的にお答え下さい。

★★少しでも就職活動をしたことのある方は全員つぎのページへすすんでください。★★

就職活動経験の全くない方は質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

問 13 あなたの就職活動において、A～Gのような企業はそれぞれ何社ずつですか。数を〔 〕に記入して下さい。なければ0を記入して下さい。

A 資料を請求した企業	→	〔 〕社
B エントリーシートを送った企業	→	〔 〕社
C 説明会に参加した企業	→	〔 〕社
D 筆記試験を受けた企業	→	〔 〕社
E 面接を受けた企業	→	〔 〕社
F 内（々）定をもらった企業	→	〔 〕社
G いま、応募中の企業	→	〔 〕社

問 14 全部で延べ何人くらいのOB・OGに会って話をしましたか。いない場合には0を記入して下さい。

	人
--	---

問 15 就職のために役に立った情報源はどれですか。下の□から役に立ったと思う順に3つまで選んで回答欄に記入して下さい。

1位	2位	3位

1. 就職情報誌 (就職ジャーナルなど)	2. 就職支援ウェブサイト (「リクナビ」など)	3. 大学の就職関連の行事・授業
4. 大学の就職部／キャリアセンター	5. 大学の先生	6. インターンシップ
7. 会社説明会やセミナーなど	8. OB・OG 訪問	9. 公的な就職支援機関 (学生職業支援センター、ジョブカフェ、ハローワークなど)
10. 家族・親族・保護者	11. 友人	

問 16 大学の就職部（あるいはそれに相当する部署）は、次のことについて、どの程度役に立ちましたか。以下のA～Hについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	役に立った	やや役に立った	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	利用しなかった
A 就職手帳・ノート	1	2	3	4	5
B 個別企業の情報・求人情報	1	2	3	4	5
C 適性検査	1	2	3	4	5
D OB・OGの名簿や紹介	1	2	3	4	5
E 就職模擬試験・SPI対策・模擬面接	1	2	3	4	5
F 公務員試験・教員試験の対策	1	2	3	4	5
G 履歴書・エントリーシートの書き方などの指導	1	2	3	4	5
H 資格取得のための支援	1	2	3	4	5

問 17 あなたは応募先を選ぶとき、どのような条件を重視しましたか。下の□から重視したと思う順に3つ選んで回答欄に記入して下さい。

1位	2位	3位

- | | | |
|----------------------|---------------|--------------------------|
| 1. 大学での専門分野との関連 | 2. 企業の業種・仕事内容 | 3. 企業の知名度 |
| 4. 企業の将来性・安定性 | 5. 正社員かどうか | 6. OB・OGの有無や定着度の高さ |
| 7. 勤務時間・休暇・福利厚生など | 8. 給料 | 9. 地域条件
(勤務地・転勤の有無など) |
| 10. 自分の能力や適性と合っていること | | |

問 18 あなたは現在の企業の募集・採用活動のスケジュールについて、どのようにお考えですか。以下のA～Cについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	はい	どちらかという はい	どちらかという いいえ	いいえ
A 企業の募集・採用活動の開始時期をもっと遅くしてほしい。	1	2	3	4
B 企業の募集・採用活動の期間は短いほうがよい。	1	2	3	4
C 春休みや休日など、大学の休業中に説明会や面接をしてほしい。	1	2	3	4

問 19 大学生の就職において、一般的に次のことはどの程度評価されているとお考えですか。以下のA～Hについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	はい	どちらかという はい	どちらかという いいえ	いいえ
A ゼミの内容や成績など大学での学習活動が評価されている。	1	2	3	4
B 職場（工場）実習やインターンシップの経験が評価されている。	1	2	3	4
C アルバイトなどの就業経験が評価されている。	1	2	3	4
D 資格取得やダブルスクールなど大学外の学習活動が評価されている。	1	2	3	4
E サークル、ボランティアなどの課外活動が評価されている。	1	2	3	4
F 出身大学からの採用実績が評価されている。	1	2	3	4
G 人柄や個性が評価されている。	1	2	3	4
H 自己アピールの力が評価されている。	1	2	3	4

問 20 あなたの就職活動全般をつうじて、次のことはどの程度あてはまりますか。以下のA～Hについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	よく あてはまる	まあ あてはまる	あまり あてはま らない	まったく あてはま らない
A やりたい仕事についてもっと考えておけばよかった。	1	2	3	4
B エントリーシートをどう書けばよいかわからずに困った。	1	2	3	4
C 面接の受け答えの仕方に悩んだ。	1	2	3	4
D 業界や企業について、情報収集や研究をしておけばよかった。	1	2	3	4
E 就職活動をする中で自分の仕事に対する考えが明確になった。	1	2	3	4
F 就職活動をする中で精神的に落ち込んだり健康を損なったりした。	1	2	3	4
G 就職活動をする中で学業などの学生生活との両立が難しかった。	1	2	3	4
H 就職活動にかかるお金（リクルート代、交通費など）を保護者に援助してもらった。	1	2	3	4

問 21 就職活動をする中で困ったことや、つらかったことはありますか。ある場合はご自由にお書き下さい。

問 22 就職活動について悩んだ時、誰に相談しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 親などの保護者	2. 大学内の友だち	3. 大学外の友だち
4. きょうだい	5. 恋人	6. 先輩
7. 大学の先生・職員・カウンセラー	8. 公的な就職支援機関（学生職業支援センター、ジョブカフェ、ハローワークなど）	
9. その他 →	具体的に	
10. 誰にも相談しなかった		

問 23 あなたの就職活動をいまふり返ってみると、何点くらいであると自己採点しますか。100点満点でお答え下さい。

--	--	--

 点

★★ 現在、内定している企業のある方は全員以下の質問にお答えください。★★

内定している企業のない方は質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

問 24 あなたがはじめに内定をもらったのはいつですか。

	年生の		月 の	1. 上旬 2. 中旬 3. 下旬
↗ (1～3のいずれか1つに○をつけて下さい。)				

問 25 4月から就職する内定先は、あなたが行きたいと思っていた企業ですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. はじめから行きたいと思っていた。
2. 途中から行きたいと思うようになった。
3. まだ行くことを迷っている。

問 26 4月から就職する内定先にあなたは何年間くらい勤め続けようと思っていますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 1年未満	2. 2～3年	3. 5年くらい
4. 10年以上	5. 定年まで勤めたい	6. わからない

問 27 あなたが4月から就職する内定先についてお答え下さい。

1) 本社所在地

1. (都・道・府・県) 2. 海外

2) 勤務予定地

1. (都・道・府・県) 2. 海外 3. 決まっていない

3) 企業全体の従業員数

1. 9人以下 2. 10～29人 3. 30～99人 4. 100～299人 5. 300～499人
6. 500～999人 7. 1000～4999人 8. 5000人以上 9. 官公庁・学校など 10. わからない

4) 業種(企業の事業内容)

1. 製造業・建設業 2. 商社・卸売 3. 百貨店・小売店、飲食店
4. 金融・保険業 5. 運輸・通信・電気・ガス 6. マスコミ・広告・調査
7. ソフトウェア・情報処理 8. 教育 9. その他のサービス業
10. 公務 具体的に
11. その他・分類がわからない →

5) 職種(入社後のあなたの仕事内容)

1. 決まっていない 2. 営業・販売職 3. 事務職 4. 技術職
5. 運輸・通信の職業 6. 保安・サービスの職業 7. 製造の職業・技能工 8. 教員・保育士
9. その他の専門職 10. その他 → 具体的に

6) 応募経路

1. 自由応募 2. 縁故応募(家族・親族・知人の縁故)
3. 教員や大学の推薦/指定校
(内定をとる前に推薦状を提出) 4. 教員や大学の推薦/指定校
(内定をとった後に推薦状提出)
5. 公的な就職支援機関
(学生職業支援センター、ジョブカフェ、
ハローワークなど) 6. その他 → 具体的に

7) コース

1. 総合職 2. 一般職 3. いわゆるコース別採用はない
4. その他 → 具体的に

ご協力どうもありがとうございました。

大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査(第2回)

ご協力をお願い

昨年秋には「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」(第1回)にお答えいただき、まことにありがとうございました。今回の調査は、その後の状況をお尋ねするもので、ご協力の承諾をいただいた方にのみ、送付させていただきます。

前回同様、調査の実施主体は厚生労働省所管の独立行政法人 労働政策研究・研修機構です。皆様のご回答は、今後の大学における職業指導・キャリア形成支援に役立つ基礎資料としてとりまとめることとしており、ご回答いただいた結果は、すべて統計的に処理して分析しますので、個人としての情報がそのまま公表されることはありません。是非ご協力下さいますようお願い申し上げます。(なお、第1回調査の結果は<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/017.htm>に公表しておりますので、ご参照いただければ幸いです。)

調査の実施にあたっては、株式会社 ティム・プランニングに調査票送付・回収の委託をしております。

本調査は、この調査票でお答えいただくか、あるいはウェブ上でお答えいただくこともできます。ウェブ上でご回答くださる場合は、当機構の URL から調査のページに入り、下記のウェブ調査用パスワードを入力して下さい。

機構 URL <http://www.jil.go.jp/>

ウェブ調査用パスワード

お忙しいところ恐縮ですが、下記の点にご留意のうえ、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

2006年6月

調査実施主体：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 大卒就職研究会

URL <http://www.jil.go.jp/> TEL 03-5991-5183、5186 (堀、小杉)

調査実施作業委託機関：株式会社 ティム・プランニング

TEL 03-5950-5791 (田所、大久保)

■記入上のお願い

1. 本調査票を郵送でご返送下さるか、ウェブ上で調査にお答え下さるか、どちらか1つをお選び下さい。
2. 特に断り書きがなければ、あてはまる項目の番号1つに○をつけるか、または、あてはまる数字をお書き下さい。
3. 回答内容は、特に注意書きがなければ、**2006年6月1日**の状況についてお答え下さい。
4. 郵送の場合は、同封の返信用封筒(切手不要)で**2006年6月10日**までにご返送下さい。ウェブ上での調査期間は**2006年6月12日**までです。
5. 調査について不明の点がありましたら、上記担当までお問い合わせ下さい。

問1 はじめに、あなたご自身のことについて伺います。

1) 年齢 満 歳

2) 性別

3) 居住形態 (6月1日時点)

4) 卒業した学部・学科 学部 学科

5) 結婚の有無 (6月1日時点)

問2 今年の4月初めの状況について伺います。あてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。

1. 就職した (正社員のほかパート・アルバイト等も含む) → **SQ2-1**
その仕事を現在も続けていますか。

2. 進学した

3. その他 →

問3 現在（6月1日時点）の状況について伺います。あてはまる番号**すべて**に○をつけて下さい。

- | | | |
|-----------------|----------------|----------------------|
| 1. 正社員 | 9. 大学院在学中 | 13. 就職活動中 |
| 2. 公務員 | 10. 他大学・他学部在学中 | 14. 公務員・教員などの資格試験準備中 |
| 3. 契約社員・嘱託 | 11. 専門学校在学中 | 15. 進学・留学などの準備中 |
| 4. 派遣社員 | 12. 留年中 | 16. 専業主婦（夫）・結婚準備中 |
| 5. パート・アルバイト | | 17. その他 ↓ |
| 6. 自営業・自由業 | | 具体的に |
| 7. 家族従業者 | | |
| 8. 無業で特に何もしていない | | |

1～7までに○をつけた方に伺います。1～7に○が1つもない方は3ページの間5に進んで下さい。

SQ3-1 現在（6月1日時点）の仕事についてお答え下さい。

1) 今の仕事の内定をもらった時期 20 年 月

2) 入職経路（あてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。）

1. 就職支援ウェブサイト（リクナビなど）や就職情報誌（就職ジャーナル）などを見て応募した
2. 公的な就職支援機関（学生職業支援センター、ジョブカフェ、ハローワーク）で紹介された
3. 民間の職業紹介機関・人材派遣会社で紹介された
4. 大学の就職部／キャリアセンターや就職情報室で紹介された
5. 大学の先生から紹介された
6. 在学中に仕事（アルバイト、インターンシップを含む）をして関係をつくった
7. リクルーターやOB・OGから誘いを受けた
8. 企業に直接、電話やメールなどをして、自分から求人の有無を聞いた
9. 家業の手伝い・親の経営する会社に入った
10. その他の個人的なつて（関係）を利用した（親、親戚、友だちなど）
11. 自分で企業を起こした／自営を始めた
12. その他 → 具体的に

3) 業種（企業などの事業内容）（あてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。）

- | | | |
|-------------------|-----------------------|---------------------|
| 1. 製造業・建設業 | 2. 商社・卸売 | 3. 百貨店・小売店、飲食店 |
| 4. 金融・保険業 | 5. 運輸・通信・電気・ガス・水道 | 6. マスコミ・広告・コンサルティング |
| 7. ソフトウェア・情報処理 | 8. 教育・保育 | 9. 医療・福祉・介護 |
| 10. その他のサービス業 | 11. 公務（学校・病院・福祉施設を除く） | |
| 12. その他・分類がわからない→ | 具体的に | |

4) 勤務先企業の規模（常用雇用者数）（あてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。）

- | | | | | |
|-------------|---------------|------------|-------------|-------------|
| 1. 9人以下 | 2. 10～29人 | 3. 30～99人 | 4. 100～299人 | 5. 300～499人 |
| 6. 500～999人 | 7. 1000～4999人 | 8. 5000人以上 | 9. 官公庁・学校など | 10. わからない |

5) 配属部門（あてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。）

- | | | |
|-------------|----------------|----------------|
| 1. 研究部門 | 2. 開発・設計部門 | 3. 情報処理部門 |
| 4. 製造・工事・現場 | 5. 管理・企画部門 | 6. 総務・経理部門 |
| 7. 営業・販売部門 | 8. 人事部門 | 9. 教育部門（教員を含む） |
| 10. 国際部門 | 11. その他 → 具体的に | |
| 12. 決まっていない | | |

6) 主な勤務地 1. (都・道・府・県) 2. 海外

7) 職種 (あなたの仕事内容) (あてはまる番号1つに○をつけて下さい。)

- | | | |
|-----------------------|---------------------------|---------------|
| 1. 営業・販売職 | 2. 事務職 | 3. 事務補助・一般職 |
| 4. 技術職・エンジニア | 5. 運輸・通信の職業 | 6. 保安・サービスの職業 |
| 7. 製造の仕事・オペレーター | 8. 教員・保育士 | 9. 介護・福祉の仕事 |
| 10. 保健・医療の仕事 (栄養士も含む) | 11. その他の専門職 | |
| 12. その他→ | <input type="text"/> 具体的に | |

8) 週平均労働時間 (残業含む) およそ 時間

9) 月収 (手取り、ボーナス除く) およそ 万円

10) 現在の勤務先でどのような能力が必要とされていると思いますか。また、あなたは自分の能力をどう評価していますか。以下のA~Eについて、それぞれあてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	現在の勤務先で必要とされているもの				自分の能力への評価			
	必要とされている	やや必要とされている	あまり必要とされていない	必要とされていない	自信がある	やや自信がある	あまり自信がない	自信がない
A 物事に進んで取り組む力 (主体性)	1	2	3	4	1	2	3	4
B 現状を分析し目的や課題を明らかにする力 (課題発見力)	1	2	3	4	1	2	3	4
C 自分の意見をわかりやすく伝える力 (発信力)	1	2	3	4	1	2	3	4
D 意見の違いや立場の違いを理解する力 (柔軟性)	1	2	3	4	1	2	3	4
E ストレスに対応する力 (ストレスコントロール力)	1	2	3	4	1	2	3	4

問4 あなたは応募先を選ぶとき、どのような条件を重視すればよかったと今、思いますか。下の1~10から重視すればよかったと思う順に3つ選んで回答欄に記入して下さい。

1位	2位	3位
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

1. 大学での専門分野との関連
2. 企業の業種・仕事内容
3. 企業の知名度
4. 企業の将来性・安定性
5. 正社員かどうか
6. OB・OGの有無や定着度の高さ
7. 勤務時間・休暇・福利厚生
8. 給料
9. 地域条件 (勤務地・転勤の有無など)
10. 自分の能力や適性と合っていること

ここからは全員がお答え下さい。

問5 3年後、あなたはどのようにしていると思いますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 現在の会社等で仕事を続けている
2. 別の会社等に転職している
3. 無業等から新たに仕事をしている
4. 仕事はしていない

→ SQ5-1
そのとき、どのような働き方をしていると思いますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 正社員
2. 公務員
3. 契約社員・嘱託
4. 派遣社員
5. パート・アルバイト
6. 自営業・自由業
7. 家族従業者

そう思うのはなぜですか。理由や3年後の将来展望をお答え下さい。

問6 あなたは、今後、次のような教育・職業訓練を受けてみたいと思いますか。あてはまる番号**すべて**に○をつけて下さい。

1. 大学院（修士課程）	2. 大学院（博士課程）	3. 専門学校
4. 通信教育（大学の通信課程は含まない）	5. 留学	6. 職場の研修会
7. 民間の講座やセミナー	8. その他→	具体的に

問7 あなたの大学での次のような経験は、進路選択に関して役に立ちましたか。以下のA～Dについて、それぞれあてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。

	役に立った	役に立たなかった	利用しなかった
A インターンシップ	1	2	3
B キャリア教育科目や大学のセミナーの受講	1	2	3
C 就職部（課）／キャリアセンターに相談	1	2	3
D 大学の先生に相談	1	2	3

問8 あなたは現在、次のようなことについてどのように考えていますか。以下のA～Cについて、それぞれあてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。

	よくあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
A 周りの人からどのように評価されているのかが気になる。	1	2	3	4
B 自分には人よりすぐれたところがある。	1	2	3	4
C もっと自分に自信がもてるようになりたい。	1	2	3	4

問9 もう一度、高校卒業後の進路選択ができると仮定したならば、あなたはどうしますか。以下のA、a、b、B～Dについて、それぞれあてはまる番号**1つ**に○をつけて下さい。

	とても可能性が高い	やや可能性が高い	どちらとも言えない	あまり可能性がない	まったく可能性がない
A 四年制大学に行く	1	2	3	4	5
a. 同じ大学を選ぶ	1	2	3	4	5
b. 同じ専門分野を選ぶ	1	2	3	4	5
B 短大に行く	1	2	3	4	5
C 専門学校に行く	1	2	3	4	5
D 進学しない	1	2	3	4	5

問10 あなたは現在の仕事や生活の状況について何点くらいだと自己評価しますか。100点満点でお答え下さい。

仕事について

--	--	--

 点／100点

仕事以外の生活について

--	--	--

 点／100点

問11 あなたの進路選択や就職活動は成功したと思いますか、思いませんか。そう思う理由は何ですか。具体的にお答え下さい。

問12 あなたは、大学卒業後の進路選択をする上で、大学でのどのような経験が役に立ちましたか。具体的にお答え下さい。

労働政策研究報告書 No.78

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―

発行年月日 2007年3月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2007

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)