

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	
就職活動をしていない									
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	
公務員・教員希望	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で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
	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 759	100.0 251	100.0 203
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
	100.0 360	100.0 73	100.0 53	100.0 759	100.0 251	100.0 203
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ったのであろう。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「典型定着予想」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

典型雇用就いた者の場合、進路選択・就職活動の成功感や勤務先の仕事内容などの諸条件への満足度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性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。

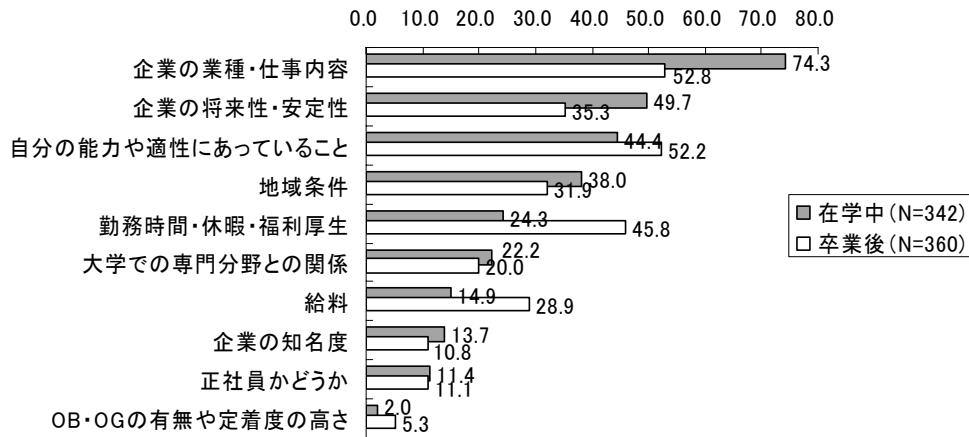
3年後の定着予測の質問の際も、また、就職活動の成功感の判断でも、労働条件、とりわけ労働時間については、よく言及されていた。あるいは、「仕事があっている・あっていない」という表現もよくされていた。これらの条件が卒業後にその重要性を増しているというのは、これらの記述と整合的な結果である。

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。

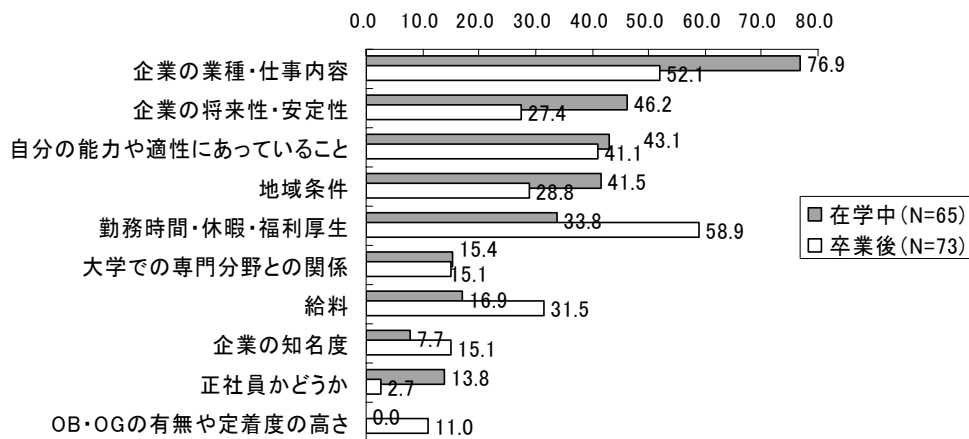
若手正社員の長時間労働が問題化する中で、労働時間などの基本的条件について「入って見なければわからない」項目のままにしておいてはならないと思われる。

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）

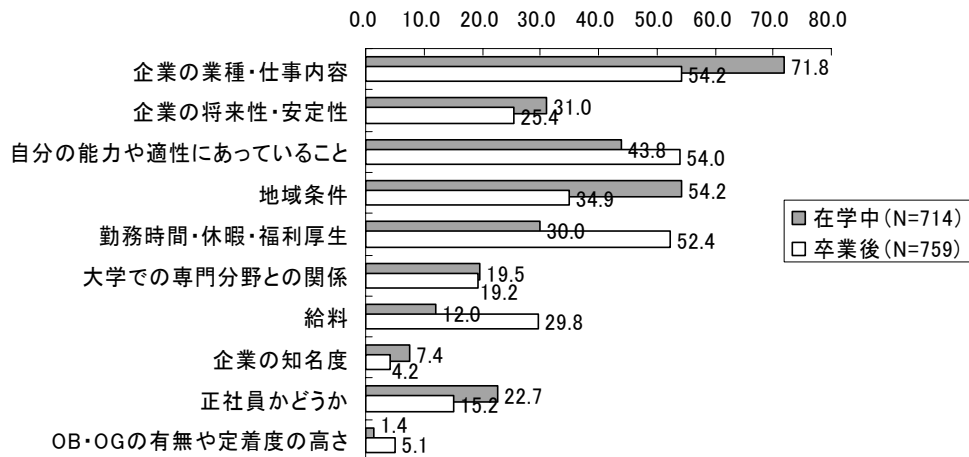
① 典型定着予測・男性



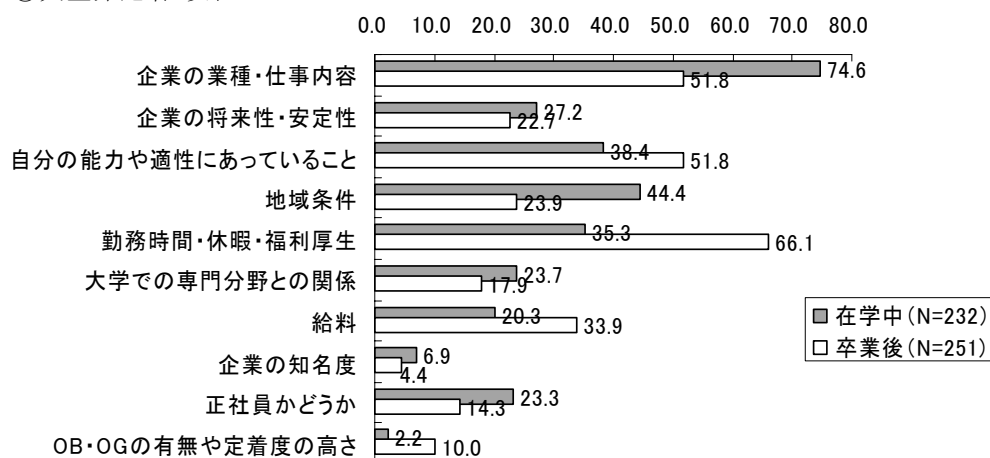
② 典型非定着・男性



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かと思われる。

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、男性では私立や国立で少ないが、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」

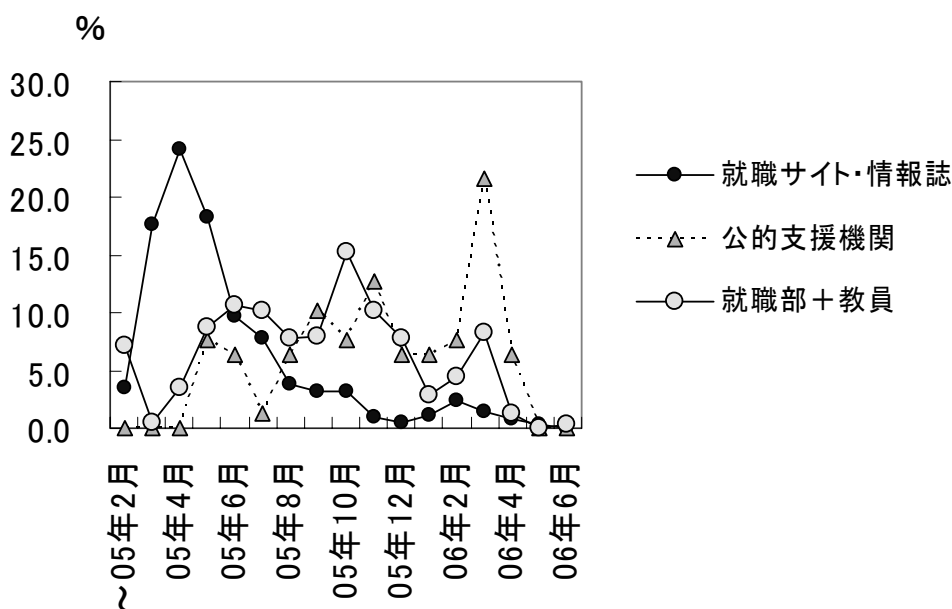
さて、大学の就業支援サービスには、就職斡旋も当然含まれている。ここでは、現職への入職経路の中に占める大学紹介の比率を見てみよう。図表5-24で見るとおり、典型雇用への経路は、就職支援のウェブサイト・情報誌が最も多い。第1章で見たとおり、大卒就職の標準的なプロセスは、ウェブサイトへの登録から始まるため、ほとんどの者がここから採用情報を入手している。これに次ぐのが大学就職部／キャリアセンター（以下、大学就職部）からの紹介である。これに対して公的機関による斡旋は少ない。

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



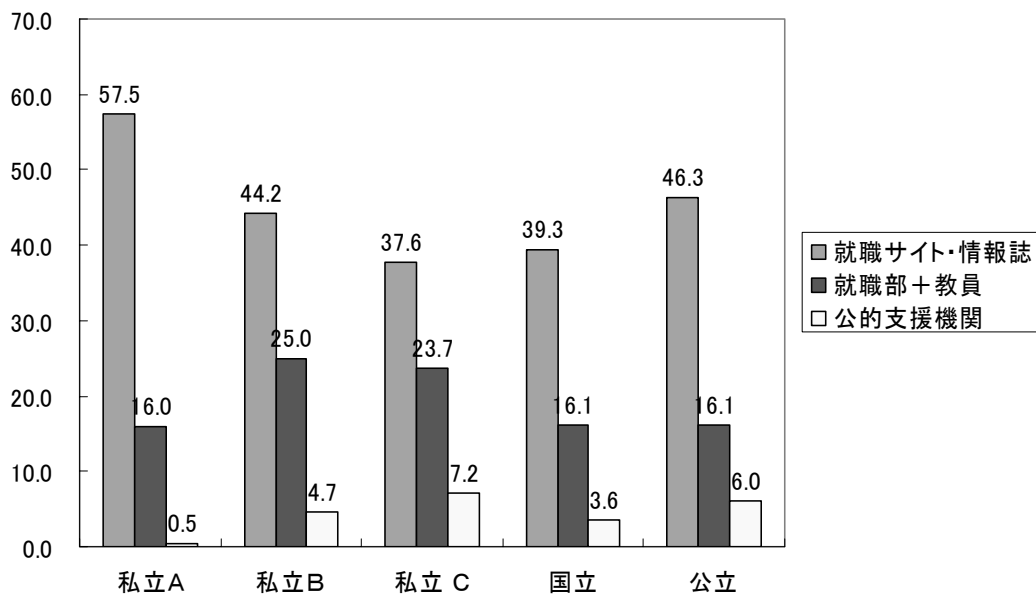
また、表は省くが、学部系統による経路の違いは小さい。少し前までは理科系学部の場合には、教員や研究室経由の情報に基づく就職が多かったと指摘されているが（日本労働研究機構、2005）、本調査結果では、工学部でもウェブサイト経由の情報によることが多く、大学就職部および大学教員を併せても25%程度にとどまっており、技術系採用でも中心は大学を

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

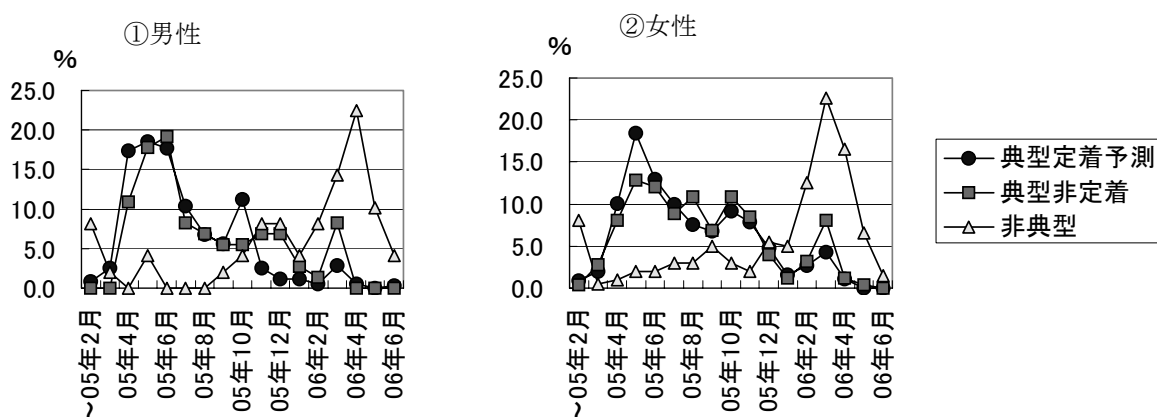


なお、キャリア類型と内定時期の関係を見ると、非典型雇用の決定は3月が多いが、典型雇用では、定着予測者と非定着者との間では、それほど大きな違いはない。非定着のほうが男性では、11月、12月、および3月、女性では3月に小さな山があり、ぎりぎりになってから内定を取った場合に離職傾向が高い可能性がある。内定月ごとに典型雇用者に占める非定着者の比率を見ると、男性では10月以前内定者では10-20%程度だったものが、11月以降内定者では30%以上と高くなっていた。ただし、女性でははっきりした傾向はない。

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。

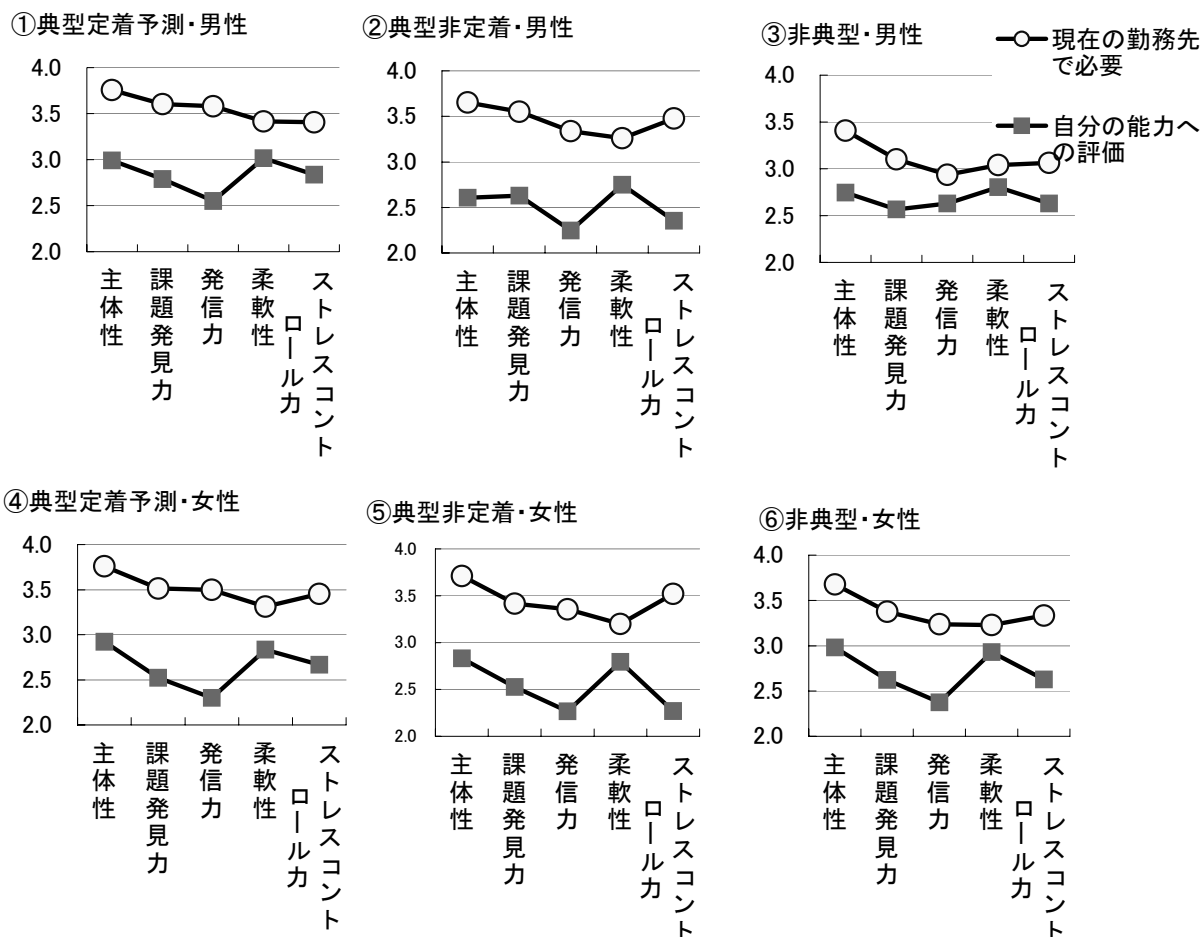
第4章では友達等との付き合いに熱心であることが内定獲得者の特徴のひとつであることを指摘したが、これは卒業後のキャリアから見ても当てはまることであった。また、典型雇用を得ていても早期離職の可能性が高い層では、大学での学業には熱心でない傾向が強いという点も重要だろう。女性は全般に男性より成績も授業出席率も良く、授業への熱心さも強いので、大きな差になっていないが、男性では定着と非定着を分ける一つの要因となっている。熱心に取り組む態度なのか、学業で獲得した知識なのか、その背景は明らかではないが、大学教育へのコミットメントが勤続に影響を及ぼすという発見は重要だろう。

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 にいたことで、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 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 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 R ² 乗			0.042		0.059		0.109	
Nagelkerke R ² 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、斡旋の経路はそれぞれに強く関連していた。現実には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.