

松 山 大 学 論 集
第 23 卷 第 4 号 抜 刷
2 0 1 1 年 10 月 発 行

松山大学の文系学生の就職意識に関する調査(1)

西 尾 圭 一 郎
熊 谷 太 郎

松山大学の文系学生の就職意識に関する調査(1)*

西 尾 圭 一 郎[†]
熊 谷 太 郎[†]

概 要

リーマン・ショック以降、我が国においても世界的な不況の影響は大きく、大学生の新卒内定率は氷河期並みの水準となっており、「新就職氷河期」と揶揄されている。このような経済的な要因だけではなく、大学全入時代を迎え、学生のキャリア支援・キャリア教育や就職支援はますます重要になってきている。しかし、大学として闇雲にキャリア教育などを実施しても、学生の実態に見合わなければ、その効果は薄いどころか、無意味なものになりかねない。そこで、本稿では松山大学生が根底に持っている就職意識を浮き彫りにするために、アンケート調査を行い、学年や性別の間などでどのような意識の差があるかを明らかにする。

1 は じ め に

リーマン・ショック以降、わが国においても世界的な不況の影響は大きく、大学生の新卒内定率は氷河期並みの水準となっており、「新就職氷河期」と揶揄されている。そのような外部要因に加えて、大学全入時代を迎え、大学生が直面する問題は大きくなり続けている中、学生のキャリア教育や就職支援が重要になってきており、近年では国も社会も大学に求めるようになってきている¹⁾。このような社会的状況の中において、大学、とりわけ地方の大学は、その

* 本稿を作成するにあたり、愛媛大学の岡本隆准教授、曾我巨由准教授および金沢星稷大学の北野友士准教授には有益なコメントを頂いた。記して謝意を表したい。また、本稿は2011年度松山大学教育研究助成による研究成果の一部である。

† 松山大学経済学部准教授

是非はともかく学生サービスという観点から、大学教育のあり方も転換が求められている。具体的には、キャリア教育に重点を置いたカリキュラムや教育プログラムを構築する重要度が高くなっている。その際にわれわれはキャリア教育などをどのように、どの程度行うのかといった具体的なプログラムの作成から、学生のキャリア意識の醸成に対して大学が果たすべき役割は何であるのかといった根源的な問いに至るまで、何らかのアクションを起こす前に教育が作用する対象である学生の実情をより詳しく知っておく必要がある。

そういった潮流に呼応するように、大学生のキャリア教育や就職意識に関する研究も盛んにおこなわれるようになってきている。例えば森山(2007)では、キャリア教育の必要性について社会問題としての側面や学生の価値観の多様化などから検証し、実際の取り組みなどについて検討している。また、辻(2007)では大学の1年生を対象に自分に合った仕事を見つける能力について検査を行った結果、興味の明確化、主体性および知識といった点で不十分であるためそれらを補う形のキャリア教育が必要であると指摘している。そして那須(2004)では実際に行われているキャリア教育について、9つの大学を例にとった事例研究を行い、その実態が示されている。安保他(2008a, 2008b)は東北大学の全学部学生を対象に、キャリア教育や就職意識に関する大規模なアンケート調査を実施している。彼らの調査により、学部や学年により意識に差があることが明らかになっている。大規模なデータとしては毎日コミュニケーションズが大学生を対象に「就職意識調査」を行っており、その結果をウェブで公開している²⁾。また、肥田・澤田(2010)では、1泊2日の就職合宿で学生参加型のプログラムを実施し、学生が持つ社会スキルにどのような影響を与えたかの効果測定を行っている。

1) 平成22年度学校基本調査(2010)によると、平成22年3月の高等学校卒業者のうち、大学等進学者の占める比率は54.3%で、過去最高を記録している。

2) 「2012年卒マイコミ大学生就職意識調査」(http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/syuusyokuisiki_2012.pdf)等を参照されたい。この調査は複数年にわたってなされており、対象が全大学生と非常に広いが大変興味深い情報を提供してくれる。

これら調査のように、キャリア教育や就職意識に関する研究が拡大している。しかし、学生の実態把握としての基礎データは各大学、あるいは各年代ごとに異なるかもしれない、全国的なデータのみならず、各大学ごとのデータさえも未だ十分に集まっているとは言えない。この点に関して、藤本（2009）は、地方私立大学の学生による大学の就職支援への要望、満足度などを調査しているが、その出発点として現在のキャリア教育や支援などの研究について「学生の意識については検討されていない。大学が提供する支援が効果的に機能するためには、学生の実態に即した支援がなされるべきである」（p.118）という問題意識を提示している。

もちろん上述したような研究からもわかるように、徐々に情報は蓄積されてきている。それでも上記のような調査、研究はまだ少なく、現状ではキャリア教育や就職意識の醸成、社会人基礎力の育成といったプログラム形成には基礎的なデータが未だ不十分な状態であるといえる。とりわけ公共性の高い教育を提供するわれわれ教員にとっては、実際に接する学生への教育としてどのようなものが求められるのか、その教育は効果的なものであるのかといったことが非常に重要な観点となる。そのような意味においては、自分たちが接する学生の動向把握が最も重要であり、それを踏まえたうえで教育プログラムの検討や学生全体を対象とした分析を行う必要があるだろう。そこで本稿では、われわれの教育対象者である松山大学の文系学生に関する基礎的なデータの蓄積だけではなく、アンケート調査とその分析からその就職意識に関する現状分析を行い、本学におけるキャリア教育のための基礎的な資料を収集することを目的とする。なお、今回対象としている松山大学生を対象にした基礎的な現状把握資料としては実際の授業において取ったアンケートを元に作成されたレポートである國遠（2011）がある。國遠（2011）は非常に示唆に富む報告ではあるが学生の意識調査にとどまっているため、われわれは属性別の比較分析、およびコンジョイント分析の利用などによって、松山大学の文系学生の特徴を明らかにする。

2 調査方法と概要

2.1 調査方法と目的

回答は無記名としているが、将来的に就職やキャリアに対する意識がどのように変化したかを調査するために、学籍番号を記入させた。著者らの担当科目である「経済政策論Ⅱ」,「法と経済」,「経済学Ⅱ」,「金融論Ⅱ」,「演習Ⅱ,Ⅲ」に加え、1年生の必修科目であるマクロ経済学入門の担当教員に協力してもらい、質問用紙を配布した。調査時期は2010年12月～2011年1月にかけて行い、839名分回収した。記述統計量は表1で表されている³⁾

質問紙は以下のような3部構成となっている。

1. 就職に関する質問

(a) 大学に求める能力・スキル

大学の講義や演習に以下の能力・スキルのうちどれを求めるかを尋ねた(3つまで回答可):「コミュニケーション能力」,「プレゼンテーション能力」,「ディスカッション能力」,「国際感覚」,「外国語運用能力」,「調査能力」,「IT能力」,「問題発見・解決力」,「自己理解能力」,「資格」,「専門知識」,「ビジネスマナー」,「その他」。

(b) 就職先の休日について

就職先の休日に対して求めることを尋ねた:「土日が休み(年間休日104日)」,「日曜日と平日1日休み(年間休日114日)」,「不定休(年間休日125日)」。

(c) 資格について

資格は内定に有利になるかどうかを「強くそう思う=1」～「全く思わない=5」の5件法で回答を求めた。

3) 質問項目のうち、幾つかを空白で提出した学生もいるため、必ずしも数字は合わない。

表1 記述統計量

| | | |
|----|-------|-----|
| 性別 | 女性 | 316 |
| | 男性 | 519 |
| 学部 | 経済学部 | 625 |
| | 経営学部 | 210 |
| | 他学部 | 2 |
| 学年 | 1年生 | 386 |
| | 2年生 | 157 |
| | 3年生 | 213 |
| | 4年生 | 74 |
| | 5年生以上 | 7 |

(d) 内定に有利な資格

内定の取得に有利になると考えられる資格を2つ選んでもらった：「日商簿記2級」, 「ITパスポート」, 「MOUS (MOS)」, 「宅建主任者」, 「ビジネス実務法務検定」, 「ファイナンシャル・プランナー3級⁴⁾」, 「中小企業診断士」, 「カラーコーディネーター」, 「旅行管理者」, 「医療事務」, 「秘書検定」, 「販売士」, 「証券外務員」, 「TOEIC 500点以上」, 「英検2級」, 「漢字検定2級」, 「資格は内定に関係がない」。

(e) 希望職種・非希望職種

卒業後に就きたい(就きたくない)職種を尋ねた：「営業」, 「調査・企画」, 「経理」, 「総務・人事」, 「広報・宣伝」, 「海外事業」, 「生産現場」, 「まだ決めていない」, 「特に無い」, 「その他」。

(f) 希望業種・非希望業種

卒業後に就きたい(就きたくない)業種を尋ねた：「農林水産業」, 「建設・住宅」, 「食品」, 「製造業」, 「商社」, 「百貨店・流通」, 「アパレル」, 「外食」, 「銀行」, 「証券」, 「保険」, 「不動産」, 「運輸」, 「ガス・電

4) ファイナンシャル・プランニング技能士3級が適切な表現であるが、アンケートの都合上、ファイナンシャルプランナー3級とした。

力],「情報通信」,「調査・コンサルタント」,「旅行・レジャー」,「マスコミ」,「教育」,「公務員・団体職員」,「アミューズメント」,「外資系」,「まだ決めていない」,「特に無い」,「その他」。

(g) 就職先選択のポイント

就職先を選択するにあたって、重要なポイントを尋ねた（3つまで回答可）：「自分のやりたい仕事(職種)ができる」,「働きがいがある」,「安定している」,「社風がよい」,「勤務制度・福利厚生がよい」,「給料がよい」,「これから伸びそう」,「海外で活躍できる」,「休日・休暇が多い」,「土日祝日が休日」,「転勤がない」,「志望業種である」,「研修制度がしっかりしている」,「有名である」,「若手が活躍できる」,「自宅から通うことができる」。

(h) 内定の決め手となるポイント

企業が内定を出す際、どのような能力やスキルが決め手となると思われるかを尋ねた（3つまで回答可）：「主体性」,「働きかけ力」,「実行力」,「課題発見力」,「計画力」,「想像力」,「発信力」,「傾聴力」,「柔軟性」,「状況把握力」,「規律性」,「ストレスコントロール力」,「学歴」,「資格」,「社会貢献」,「採用試験(筆記)の得点」

(i) コミュニケーション能力：コミュニケーション能力とはどのような能力なのかを自由記述形式で尋ねた。

2. 会社選択・学生選択(コンジョイント分析)：学生に「どのような雇用条件の企業に勤めたいか」,「企業はどのような学生を採用したいと思っているか」を尋ねた。

(a) 会社選択：主効果直交デザインによって25プロファイルを作成し、そこからランダムに選ばれた2つのプロファイルと、どちらの企業にも就職しないを意味する「選択しない」を組み合わせた選択セットを作成し、8つの選択セットを提示し回答させた。属性については以下の表のとおりである。

表2 属性の種類とレベル

| 属性 | 水準1 | 水準2 | 水準3 |
|------|---------|------|------|
| 勤務地 | 実家から通える | 出身県内 | 県外 |
| 休日 | 80日 | 114日 | 125日 |
| 企業業績 | 0% | 3% | 5% |
| 企業規模 | 中小企業 | 中堅企業 | 大企業 |
| 給与 | 16万円 | 18万円 | 20万円 |

このうち、休日については「80日」は週休2日だが、月に1～2回程度週休1日のときがある。「114日」は完全週休2日+お盆・正月休み、「125日」は完全週休2日+お盆・正月+ゴールデンウィークが休みを意味する。企業業績については過去5年間の経常利益の平均成長率を意味する。企業規模については「中小企業」は従業員300人未満、「中堅企業」は従業員300人以上999人以下、「大企業」は従業員1,000人以上の企業を指す。給与については手取りではなく額面の月収を意味する。なお、参考のために愛媛県の大卒者の初任給の平均を提示している(男性：184,000円、女性：176,300円)。

表3に、選択セットの例を示す。

表3 選択セットの例

| 属性 | 雇用条件A | 雇用条件B | |
|------|---------|-------|-------|
| 勤務地 | 実家から通える | 出身県内 | |
| 休日 | 80日 | 114日 | どちらも |
| 企業業績 | 0% | 3% | 選択しない |
| 企業規模 | 中小企業 | 中堅企業 | |
| 給与 | 18万円 | 18万円 | |

- (b) 学生選択：会社選択と同様、主効果直交デザインによって25プロフィールを作成し、そこからランダムに選ばれた2つのプロフィール

と、どちらの学生も採用しないを意味する「選択しない」を組み合わせた選択セットを作成し、8つの選択セットを提示し回答させた。属性については以下の表4のとおりである。

表4 属性の種類とレベル

| 属性 | 水準1 | 水準2 | 水準3 | 水準4 |
|--------|---------|---------|-------|-----|
| 社会人基礎力 | 前に踏み出す力 | チームワーク力 | 考え抜く力 | 普通 |
| 資質 | 責任感がある | 将来性がある | 誠実である | — |
| 大学の成績 | 30% | 50% | 70% | |
| 専門知識 | 高い | 普通 | | |
| 給与 | 16万円 | 18万円 | 20万円 | |

社会人基礎力については職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力のことである⁵⁾。「前に踏み出す力」は物事に進んで取り組み、他人に働きかけ巻き込む力に長けている。「チームワーク力」は発信力や傾聴力を備え、多様な人々と目標に向かって協力する力に長けている。「考え抜く力」は課題発見力があり、問題解決に向けたプロセスを明らかにする力に長けている。普通は上記2つの力を普通程度に持ち合わせていることを意味している。資質については「責任感がある」、「将来性がある」、「誠実である」の3つのうち、その個人が持っている最も高い資質を表している。大学の成績については大学時代の成績全体に占める「優」の割合を意味する。専門知識については大学時代の勉強を通して得た専門的知識を意味する。給与については手取りではなく額面の月収を意味する。

以下の表5に、選択セットの例を示す。

5) 社会人基礎力とは、経済産業省によって2006年から提唱され、「職場や地域社会の中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」のことである。社会人基礎力の詳細については、河合塾・経済産業省 [2010] を参照せよ。

表5 選択セットの例

| 属性 | 雇用条件A | 雇用条件B | |
|------|---------|-------|-------|
| 勤務地 | 実家から通える | 出身県内 | |
| 休日 | 80日 | 114日 | どちらも |
| 企業業績 | 0% | 3% | 選択しない |
| 企業規模 | 中小企業 | 中堅企業 | |
| 給与 | 18万円 | 18万円 | |

3. デモグラフィック変数

「大学」, 「学部」, 「学年」, 「出身地」, 「現在の居住」, 「学籍番号」を尋ねた⁶⁾。なお、本研究では紙面の制約上、就職に関する質問（学年差, 男女別学年差）までを分析する。

2.2 アンケートによる全体像の把握

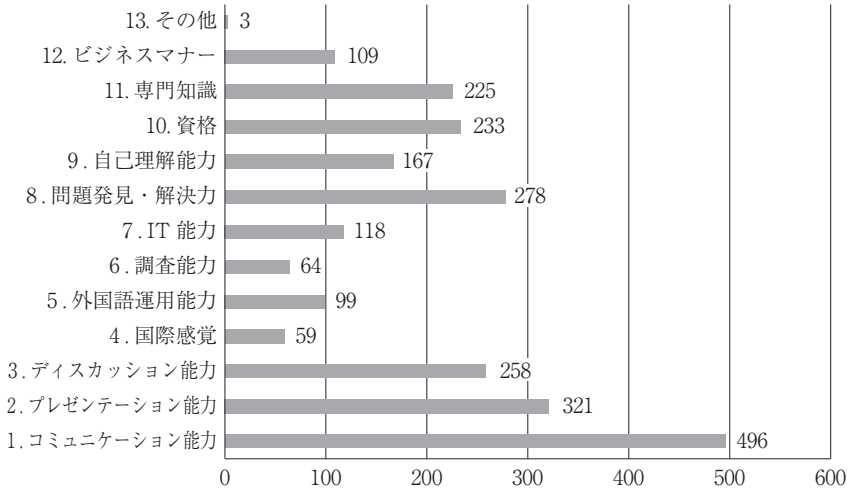
本節では2.1で記述したアンケートから、彼らが就職に関してどのような意識や傾向を持つのか概観する。この結果をもとに、現在の松山大学の学生の就職意識について概観しよう。

図1は学生が大学教育にどのようなものを求めているか、選択肢の中から重視するものを選んでもらった結果を示している。最も多かった回答はコミュニケーション能力であり学生全体の過半数である496名がこれを選択している。次いでプレゼンテーション能力が321名、課題発見・解決能力が278名、ディスカッション能力が258名と続いている。

その一方で学生が重視している項目として特に選択される数が少なかったものは国際感覚、調査能力でそれぞれ59名、64名の学生が選択するだけであった。ここから、学生がコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、ディスカッション能力など人との関わりの中で重要になる能力に対して大きな

6) 出身地について「愛媛県内（東予・中予・南予）」, 「愛媛県外（県名）」, 「留学生」を尋ねた。

図1 大学に求める能力・スキル



需要を持っているという特徴が浮かび上がる。これらの能力は主にゼミなどの演習に関するものであり、ある意味では大学生のニーズが大学教育の中核と重なることがうかがえる。その一方で調査能力や国際感覚などの対人関係ではない個人の能力開発については興味が薄いという状況が浮かび上がった。ただ学生全体を見た場合に、専門知識に対する需要が資格よりも低いという結果が見られたことは興味深い。コミュニケーション能力などへの人気から、就職に強く影響しそうな能力への指向がうかがえるが、かといって闇雲にそのような能力を求めているわけではないということであろう。

次に就職先の希望に関するアンケート結果である図2から図5についてみよう。図2及び図3は就職先の職種としてそれぞれ就きたい職種と就きたくない職種を選択肢の中から選んでもらった結果を示している。

アンケート結果からは、学生の指向がはっきりと分かれたことがわかる。図2の就きたい職種を見ると、学生の希望が最も多かった職種は229名が選択した総務・人事であり、次いで営業が223名と続いている。そして調査・企画が

図2 就きたい職種

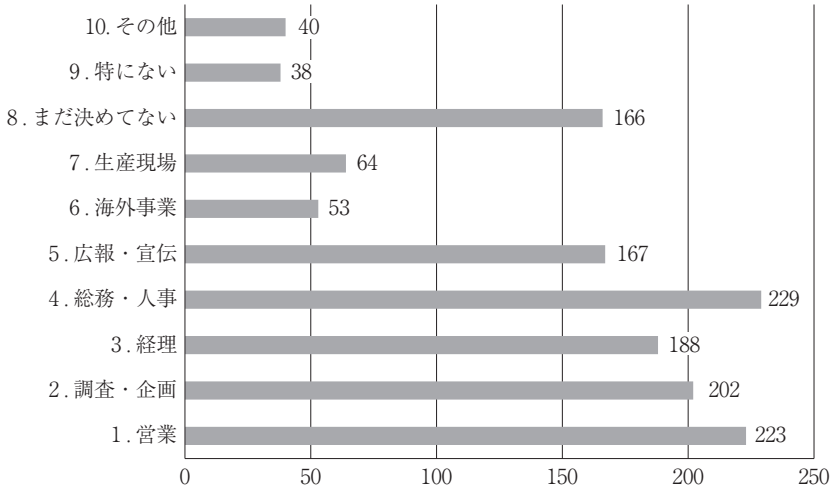
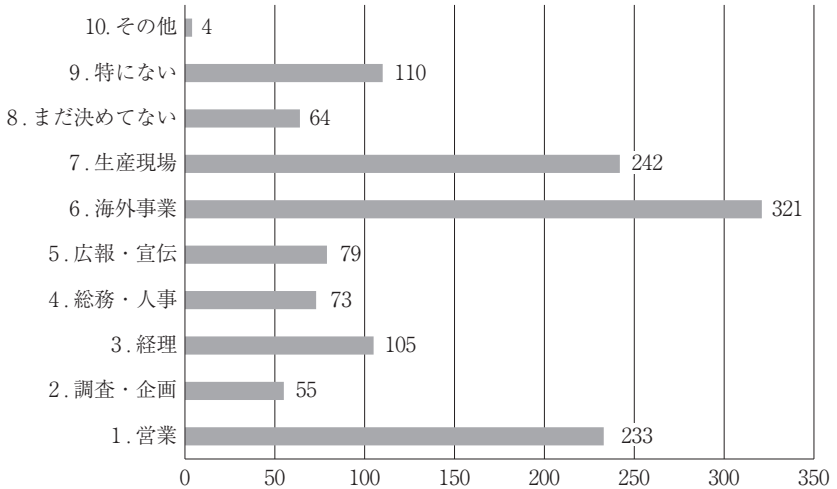


図3 就きたくない職種



202名、経理が188名、広報・宣伝が167名、生産現場が64名、海外事業が53名という順で希望する職種が続く。まだ決めていないという学生も166名おり、特にないという学生は38名であった。この結果からは総務・人事や経理などの事務職・一般職系の職種の人気は総じて高いことが指摘できる。

その傾向は図3の就きたくない職種からも裏付けられる。学生が就きたくないと考えている職種は、最も多いものが海外事業321名、次いで生産現場の242名、営業の233名と続き、以下経理が105名、広報・宣伝が79名、総務・人事が73名、調査・企画が55名となっている。まだ決めていないという学生は64名おり、特にないという学生は110名であった。就きたい職種の中で人気のあった総務・人事や経理などを就きたくないという学生は上位3つの項目と比較して少ないことから、事務職・一般職系の人気の高さが予想されるだろう。また、広報・宣伝といった職種の人気も意外と高いことがわかった。

事務職・一般職系の人気と比較して生産現場や海外事業に対する人気は低い。文系学生であるため生産現場を希望する学生が少ないということについては理解できるが、海外事業を希望する学生が非常に少ないという結果は学生の内向き傾向から生じていることであろうか。とはいえこの内向きの指向が地方大学故の傾向であるのか、世代全体に広がっている全国的なものかは現時点では一概には言えない。また希望職種として2番目に選択する学生の多かった営業であるが、就きたくない職種という項目でも高い数字を出していることから、人気もあるが就きたくないと考えるものも多く、好き嫌いがはっきり分かれている職種であると言えるだろう。

そして就きたい職種はまだ決めていないと答える学生が166名いたのに対し、就きたくない職種についてまだ決めていないという学生が64名であったことは、就きたい職種のイメージが十分に持っていない一方で就きたくない職種については比較的想像できているという状況を示していると思われる。ここから学生の職業観は嫌なものは避けたいが、就きたい職は特にない、というものだと見ることもできる。

次に就きたい業種と就きたくない業種についてのアンケート結果である図4及び図5から業種に対する学生の意識を見てみよう。図4の就きたい業種としては公務員・団体職員が288名、銀行が277名であり、この2つが飛びぬけて人気が高い。これに続くのが商社が179名や百貨店・流通が132名、情報通信が115名などであるが、これらはその他の業種との差異はそれほど大きくはなく、上位2つが大きく飛びぬけている様子がわかる。これは、全国的に安定志向が高まっていると言われているが、松山大学生も同様の傾向にあると考えられる。また、特に愛媛県では伊予銀行、愛媛銀行など安定したイメージが持たれているため、銀行が就きたい業種として、学生に人気なのかもしれない。

図4 就きたい業種

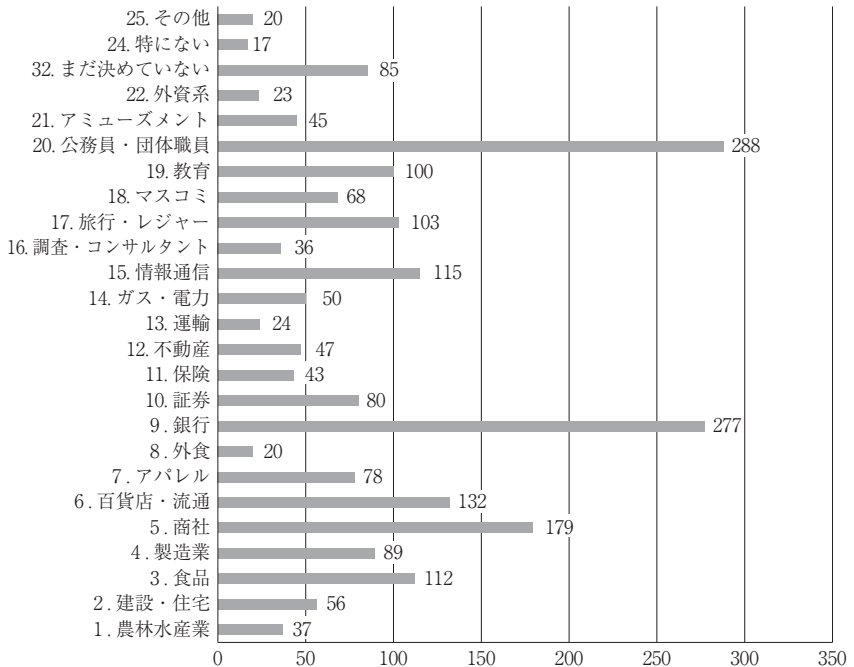
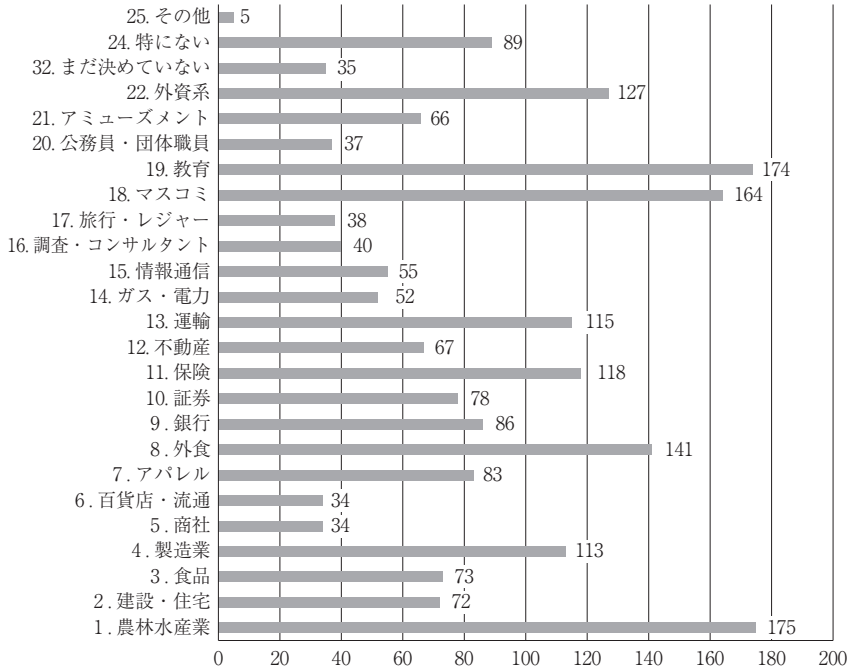


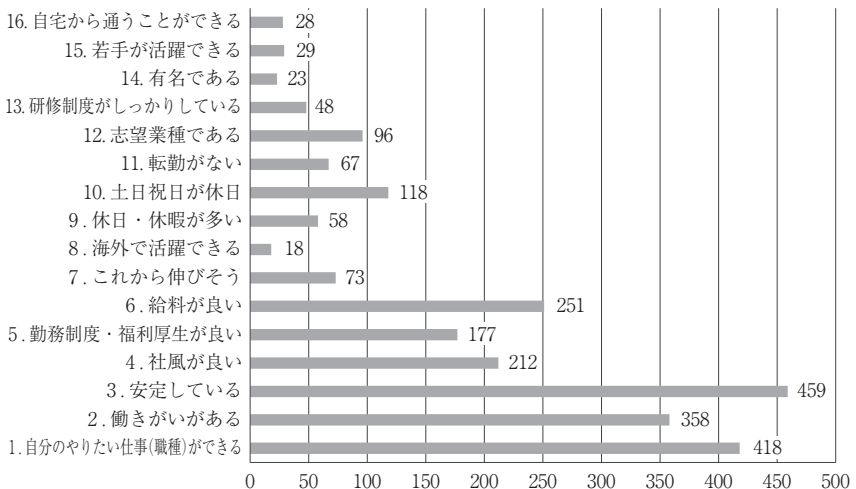
図5 就きたくない業種



一方、図5の就きたくない業種を見ると、就きたい業種とは異なり比較的多数の業種に散らばっていることがわかる。就きたくない業種として選択されているものは、上位から農林水産業が175名、教育が174名、マスコミが164名、外食が141名、外資系が127名などである。これを見ると比較的重労働かつ休みが少ない、もしくは不定休であると推測できる業種が選択されている。また、就きたい業種として高い人気を誇っていた銀行が就きたくない業種として86名が選択していることも注意を引く。公務員は37名しか選択していないことから考えると、銀行は人気は高いが就きたくないとする層も一定数いるということであろう。

次に職業選択のポイントについての図6から見てみよう。アンケートによると、学生が職業選択の際に重視するポイントのトップは「安定している」で459名が選択している。次いで「自分のやりたい仕事（職種）ができる」が418名、「働きがいがある」が358名、「給料が良い」が251名、「社風が良い」が212名、「勤務制度・福利厚生が良い」が177名と続いている。このような選択から見えてくるのは一方では安定を求めつつ、他方で自己実現を果たしたいという欲求であり、ある意味で矛盾したものとなり興味深い。また、休日に関してはそれほど重視していないように思われる。この傾向を全国的な傾向と比較するとどうであろうか。ここでは毎日コミュニケーションズが行っている2012年度卒業予定学生に対する就職意識調査との比較から考えてみよう。毎日コミュニケーションズの調査によると、学生が最も重視する職業選択のポイントは「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」であり全体の43.9%を占めていた。次いで「安定している」が22.6%、「働きがいのある会社」が22.0%、「社風が良い会社」が17.2%、「これから伸びそうな会社」が12.1%

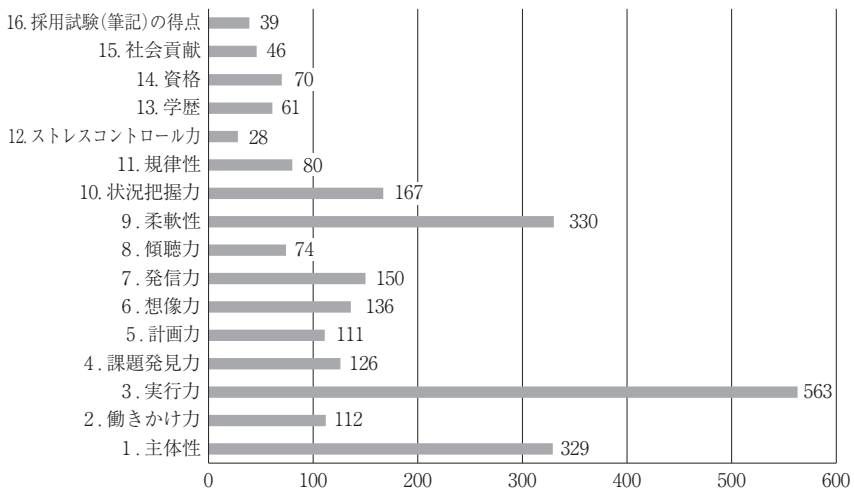
図6 就職先選択のポイント



と続いている。これを松山大学生と比べると1番目の項目と2番目の項目が逆転しているだけであり、順位だけを見ると大きな違いがないように見える。しかし、全国調査では1位と2位との差が非常に大きいのが、松山大学生についていえば1位と2位とにそれほど数量的な違いが見られないことから松山大学生の安定志向が極めて高いということが言えるだろう。また、給料については全国調査では上位に挙げられていないのに対し松山大学生は4番目に挙げている点も違いとしてあげられるだろう。

次いで企業が重視する内定の決め手について学生がどのように考えているかということを図7から見てみよう。最も多く選択された項目は「実行力」であり563名の学生が選択している。次いで「柔軟性」が330名、「主体性」が329名と続き、その後に「状況把握力」が167名となっている。「状況把握力」以下の項目についてはそれほど数的な違いは大きくない。ここから松山大学の学生が「実行力」「柔軟性」「主体性」に重点を置いており、その中でもとりわけ「実行力」を非常に重視していることがわかる。これは行動力や対応力といっ

図7 学生が考える企業が重視する内定の決め手

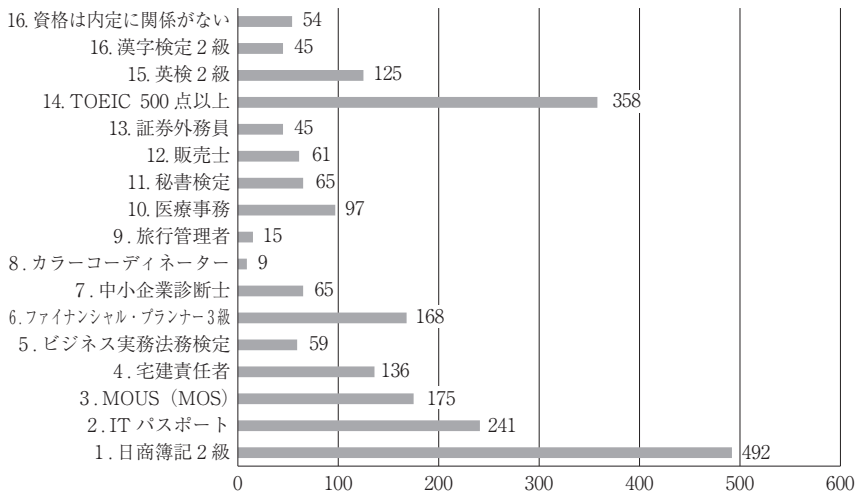


た現実の問題への対処能力が内定の決め手となると考えているということだろう。その一方で学歴、資格、社会貢献といった項目についても一定数は選択する学生がいたことにも注意しなければならないだろう。これらの項目が実際の内定を左右するかどうかとは別に、形として見えるものが内定の決め手となるという考えもまた、一定程度学生の間には存在していることが事実として浮かび上がってくる。

このように、学生が就職活動に際し資格に対してもある程度の重要性を感じていることは事実である。また、近年では大学内でも資格の対策講座や取得へのインセンティブを高める制度の導入が多く見られるようになってきた。とはいえ資格であれば何でも有利である、あるいはすべての資格を平等に認識しているとは考え難い。

現在のような状況の中で学生はどのような資格を重視しているのだろうか。図8は内定に有利と考えられる資格を選択してもらった結果を示している。これを見ると日商簿記の2級を有利となる資格と考えている学生が492

図8 内定に有利と思う資格



名、TOEIC 500 点以上については 358 名となっており、この 2 種の資格が群を抜いて重視されている。そのほかには IT パスポートなども 241 名が選択しているが、上位 2 種以外の資格についてはそれほど差がなく、学生が重視するとすれば簿記と語学であると考えていることがわかった。

以上の分析では松山大学生の大雑把な特性を見ることが出来た。しかし、この分析では矛盾とまではいかないまでも、学生全体が一つの方向性に向いているというよりは複数の指向性を持っている集団という印象を受ける項目も見られた。それはある意味では当然で、学生個々人の状況がその回答を形成しているため、大学に入学してそれほど時間のたっていない 1 年生と就職活動が目前に迫っている上級生とには考え方に違いがあるだろうし、性別やその他の属性によって考え方が異なるということも予想される。そこで松山大学生の、より現実に近い姿を浮き彫りにするために、次節以下では各項目の回答者をその属性ごと（性別、学年）に区分けしたうえで、どの集団がどのような志向性や特徴を持っているのか、属性ごとの違いを見ていく。

3 属性別の就職に関する意識の差についての考察

前節で見たように、アンケートによって抽出された学生の指向にはばらつきがあった。その要因の 1 つとして、就職活動に直面している学生と直面していない学生で就職に対する知識や意識は大きく異なっていることなどの学生の属性の違いが考えられる。そこで、3.1 では学年ごとの就職に対する意識の差を分析する。なお、本稿では 1 年生と 2 年生を「Junior（下級生）」、3 年生以上を「Senior（上級生）」とクラス分けし分析する。そのうえで、データを男女に分類した後、クラス差による意識の差を考察する。

3.1 学年による意識の差

大学に求める能力・スキル

表 6 では、クラスごとの大学に求める能力・スキルについて選択した項目の

表6 大学に求める能力・スキル (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|-------------|--------|--------|----------|--------|--------|
| コミュニケーション能力 | 57.7 | 59.3 | IT 能力 | 8.2 | 17.4 |
| プレゼンテーション能力 | 33.8 | 40.7 | 問題発見・解決力 | 38.2 | 30.7 |
| ディスカッション能力 | 41.3 | 25.4 | 自己理解能力 | 24.9 | 17.2 |
| 国際感覚 | 8.5 | 6.3 | 資格 | 16.7 | 33.5 |
| 外国語運用能力 | 6.8 | 14.6 | 専門知識 | 29.0 | 25.6 |
| 調査能力 | 12.3 | 5.2 | ビジネスマナー | 13.7 | 12.2 |

選択率を示している。なお、表中のゴシック体の数字は有意（有意傾向も含む）に期待値より高い選択率、イタリック体の数字は低い選択率であったことを意味する（以下、表中のフォントについては同じ意味である）。また、表中の数字は上級生（下級生）のうち、どのくらいの割合の学生が選択したかを表している。

大学に求める能力・スキルについて、ディスカッション能力($\chi^2(1)=22.535$, $p<.001$)、調査能力 ($\chi^2(1)=13.505$, $p<.001$)、問題発見・解決力 ($\chi^2(1)=4.785$, $p<.05$)、自己理解能力 ($\chi^2(1)=7.004$, $p<.01$) については上級生が下級生よりも有意に求めている。プレゼンテーション能力 ($\chi^2(1)=3.885$, $p<.05$)、外国語運用能力($\chi^2(1)=11.045$, $p<.01$)、IT 能力($\chi^2(1)=13.269$, $p<.001$)、資格 ($\chi^2(1)=26.8.5$, $p<.001$) については、下級生が有意に求めている。

就きたい職種・就きたくない職種

表7と表8では、就きたい職種、就きたくない職種についてまとめられている。就きたい職種については、営業 ($\chi^2(1)=43.792$, $p<.001$)、調査・企画 ($\chi^2(1)=28.607$, $p<.01$)、総務・人事 ($\chi^2(1)=11.885$, $p<.01$) については

7) 表中の数字は各クラスで、どのくらいの割合の学生が質問項目を選択したかを示している。複数回答を求めているので、合計は100%を超える。

表7 就きたい職種 (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|-------|-------------|-------------|----------|--------|-------------|
| 営業 | 40.3 | 19.1 | 海外事業 | 4.8 | 7.2 |
| 調査・企画 | 30.0 | 20.9 | 生産現場 | 7.5 | 7.8 |
| 経理 | 18.8 | 24.1 | まだ決めていない | 5.1 | 27.8 |
| 総務・人事 | 34.5 | 23.3 | 特にない | 4.1 | 4.8 |
| 広報・宣伝 | 17.4 | 21.5 | | | |

表8 就きたくない職種 (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|-------|--------|-------------|----------|-------------|------------|
| 営業 | 22.5 | 30.6 | 海外事業 | 46.1 | 34.1 |
| 調査・企画 | 7.2 | 6.3 | 生産現場 | 34.5 | 25.7 |
| 経理 | 13.0 | 12.2 | まだ決めていない | 4.1 | 9.6 |
| 総務・人事 | 6.5 | 10.0 | 特にない | 12.3 | 13.5 |
| 広報・宣伝 | 9.2 | 9.6 | | | |

上級生が希望する割合が有意に高かった。経理 ($\chi^2(1)=3.091$, $p<.10$) については、下級生が希望する割合が有意に高い傾向にあった。また、まだ決めていない ($\chi^2(1)=61.391$, $p<.001$) については下級生が有意に高かった。

就きたくない職種について、上級生は総務・人事 ($\chi^2(1)=2.936$, $p<.10$)、海外事業 ($\chi^2(1)=11.577$, $p<.01$)、生産現場 ($\chi^2(1)=7.058$, $p<.01$) を希望しない割合が有意に高い傾向、もしくは有意に高かった。下級生については、営業 ($\chi^2(1)=6.111$, $p<.05$) に就きたくない割合が有意に高かった。また、まだ決めていない ($\chi^2(1)=8.192$, $p<.05$) の割合も有意に高かった。

就きたい業種・就きたくない業種

表9と表10では、就きたい業種、就きたくない業種をまとめている。就きたい業種については、上級生において食品 ($\chi^2(1)=18.155$, $p<.001$)、不動

表9 就きたい業種 (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|--------|-------------|--------|------------|------------|-------------|
| 農林水産業 | 5.8 | 3.7 | 運輸 | 3.4 | 2.6 |
| 建築・住宅 | 7.2 | 6.5 | ガス・電力 | 9.6 | 4.1 |
| 食品 | 20.1 | 9.6 | 情報通信 | 13.7 | 13.9 |
| 製造業 | 13.0 | 9.4 | 調査・コンサルタント | 3.8 | 4.6 |
| 商社 | 22.2 | 21.1 | 旅行・レジャー | 12.3 | 12.4 |
| 百貨店・流通 | 18.1 | 14.4 | マスコミ | 10.4 | 7.0 |
| アパレル | 9.2 | 9.4 | 教育 | 11.9 | 11.9 |
| 外食 | 2.4 | 2.4 | 公務員・団体職員 | 27.6 | 37.8 |
| 銀行 | 35.2 | 31.9 | アミューズメント | 5.8 | 5.2 |
| 証券 | 7.8 | 10.6 | 外資系 | 1.4 | 3.5 |
| 保険 | 5.8 | 4.8 | まだ決めていない | 1.7 | 14.6 |
| 不動産 | 10.6 | 3.0 | 特に無い | 1.0 | 2.6 |

表10 就きたくない業種 (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|--------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| 農林水産業 | 17.4 | 22.4 | 運輸 | 14.3 | 13.5 |
| 建築・住宅 | 6.8 | 9.3 | ガス・電力 | 3.8 | 7.6 |
| 食品 | 8.2 | 9.1 | 情報通信 | 7.2 | 6.3 |
| 製造業 | 14.0 | 13.1 | 調査・コンサルタント | 5.5 | 4.4 |
| 商社 | 3.8 | 4.3 | 旅行・レジャー | 3.4 | 5.2 |
| 百貨店・流通 | 3.4 | 4.4 | マスコミ | 19.8 | 19.6 |
| アパレル | 11.6 | 8.9 | 教育 | 15.4 | 23.7 |
| 外食 | 26.3 | 11.5 | 公務員・団体職員 | 7.2 | 3.0 |
| 銀行 | 14.0 | 8.3 | アミューズメント | 14.0 | 4.6 |
| 証券 | 11.6 | 8.1 | 外資系 | 18.1 | 13.5 |
| 保険 | 17.4 | 12.2 | まだ決めていない | 1.0 | 5.9 |
| 不動産 | 9.6 | 7.0 | 特に無い | 7.2 | 13.6 |

産 ($\chi^2(1)=20.701, p<.001$), ガス・電力 ($\chi^2(1)=10.188, p<.01$) を希望する割合が有意に高かった。下級生については、公務員・団体職員 ($\chi^2(1)=8.664, p<.01$) を希望する割合が有意に高く、外資系 ($\chi^2(1)=3.280, p<.10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。また、まだ決めていない ($\chi^2(1)=34.985, p<.001$) が有意に高かった。

就きたくない業種については、上級生は外食 ($\chi^2(1)=29.920, p<.001$), 銀行 ($\chi^2(1)=6.572, p<.05$), 保険 ($\chi^2(1)=4.228, p<.05$), 公務員・団体職員 ($\chi^2(1)=7.910, p<.01$), アミューズメント ($\chi^2(1)=22.827, p<.001$) を希望しない割合が有意に高かった。農林水産業 ($\chi^2(1)=2.900, p<.10$), 外資系 ($\chi^2(1)=3.090, p<.10$) については、希望しない割合が有意に高い傾向にあった。下級生については、ガス・電力 ($\chi^2(1)=4.781, p<.05$), 教育 ($\chi^2(1)=8.039, p<.01$) を希望しない割合が有意に高かった。また、まだ決めていない ($\chi^2(1)=11.339, p<.01$), 特に無い ($\chi^2(1)=5.859, p<.05$) の割合も有意に高かった。

就職先選択のポイント

表 11 では、就職先選択のポイントがまとめられている。上級生は就職先選択のポイントとして、社風がよい ($\chi^2(1)=19.967, p<.001$), 勤務制度・福利厚生がよい ($\chi^2(1)=21.202, p<.001$), これから伸びそう ($\chi^2(1)=9.999, p<.01$), 海外で活躍できる ($\chi^2(1)=4.672, p<.01$), 研修制度がしっかりしている ($\chi^2(1)=4.910, p<.05$) をポイントとする割合が有意に高かった。また、自宅から通うことができる ($\chi^2(1)=2.793, p<.10$) を選ぶ割合は有意に高い傾向にあった。下級生については、自分のやりたい仕事ができる ($\chi^2(1)=7.071, p<.01$), 安定している ($\chi^2(1)=31.916, p<.001$), 給料がよい ($\chi^2(1)=13.973, p<.001$) を選ぶ割合が有意に高かった。

表11 就職先選択のポイント (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|---------------|-------------|-------------|---------------|------------|--------|
| 自分のやりたい仕事ができる | 43.7 | 53.3 | 休日・休暇が多い | 8.9 | 5.9 |
| 働きがいがある | 43.0 | 42.2 | 土日祝日が休日 | 14.0 | 14.1 |
| 安定している | 41.6 | 62.0 | 転職がない | 8.5 | 7.8 |
| 社風がよい | 34.5 | 20.4 | 志望業種である | 13.0 | 10.7 |
| 勤務制度・福利厚生がよい | 29.7 | 16.1 | 研修制度がしっかりしている | 8.2 | 4.4 |
| 給料が良い | 21.8 | 34.3 | 有名である | 2.0 | 3.1 |
| これから伸びそう | 13.0 | 6.5 | 若手が活躍できる | 4.4 | 3.0 |
| 海外で活躍できる | 0.7 | 3.0 | 自宅から通うことができる | 4.8 | 2.6 |

学生が考える企業が重視する内定の決め手

表12では、企業が重視する内定の決め手を学生がどのように考えているかをまとめている。企業が内定を決めるとき重視する項目として、上級生は課題発見力 ($\chi^2(1)=4.678, p<.05$)、傾聴力 ($\chi^2(1)=5.235, p<.05$) を選択した割合が有意に高かった。また、柔軟性 ($\chi^2(1)=3.321, p<.10$) を選ぶ割合は有意に高い傾向にあった。下級生は想像力 ($\chi^2(1)=3.253, p<.10$)、学歴 ($\chi^2(1)=3.234, p<.10$) を選ぶ割合が有意に高い傾向にあり、資格 ($\chi^2(1)=18.898, p<.001$) を選ぶ割合は有意に高かった。

表12 学生が考える企業が重視する内定の決め手 (学年差)

| | Senior | Junior | | Senior | Junior |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 主体性 | 41.3 | 38.1 | 柔軟性 | 43.7 | 37.2 |
| 働きかけ力 | 13.0 | 13.3 | 状況把握力 | 20.5 | 19.6 |
| 実行力 | 64.8 | 68.3 | 規律性 | 9.2 | 9.8 |
| 課題発見力 | 18.8 | 13.1 | ストレスコントロール力 | 4.1 | 3.0 |
| 計画力 | 14.3 | 12.4 | 学歴 | 5.1 | 8.5 |
| 想像力 | 13.0 | 17.8 | 資格 | 2.7 | 11.5 |
| 発信力 | 16.7 | 18.7 | 社会貢献 | 5.8 | 5.4 |
| 傾聴力 | 11.9 | 7.2 | 採用試験(筆記)の得点 | 5.5 | 4.3 |

3.2 男女別学年差

前項では学年ごとに差があるかどうかを検討した。しかし、特に職種や業種については男女で大きな差があると予想される。そこで、本項では更に特徴を明確にするために、データを男女に分け、性別ごとに学年差があるかどうかを分析する。

大学に求める能力・スキル

大学に求める能力・スキルで、男女ともに上級生の割合が有意に高かった、もしくは高い傾向にある項目はディスカッション能力(女性： $\chi^2(1)=14.166$, $p<.001$, 男性： $\chi^2(1)=9.007$, $p<.01$)、調査能力(女性： $\chi^2(1)=4.834$, $p<.05$, 男性： $\chi^2(1)=8.684$, $p<.01$)、自己理解能力(女性： $\chi^2(1)=3.717$, $p<.10$, 男性： $\chi^2(1)=3.866$, $p<.05$)だった。男女ともに下級生の割合が有意に高かったのはIT能力(女性： $\chi^2(1)=8.587$, $p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=5.787$, $p<.05$)、資格(女性： $\chi^2(1)=20.007$, $p<.001$, 男性： $\chi^2(1)=7.702$,

表13 大学に求める能力・スキル (性別×学年差)

| | 女性×Senior | 女性×Junior | 男性×Senior | 男性×Junior |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| コミュニケーション能力 | 58.3 | 56.3 | 57.4 | 61.3 |
| プレゼンテーション能力 | 31.3 | 38.3 | 35.0 | 42.5 |
| ディスカッション能力 | 41.7 | 21.2 | 41.1 | 28.3 |
| 国際感覚 | 7.3 | 5.9 | 9.1 | 6.6 |
| 外国語運用能力 | 9.4 | 13.4 | 5.6 | 15.4 |
| 調査能力 | 12.5 | 5.4 | 12.2 | 5.0 |
| IT能力 | 5.2 | 17.6 | 9.6 | 17.3 |
| 問題発見・解決力 | 38.5 | 28.4 | 38.1 | 32.4 |
| 自己理解能力 | 28.1 | 18.5 | 23.4 | 16.4 |
| 資格 | 15.6 | 41.4 | 17.3 | 28.0 |
| 専門知識 | 29.2 | 24.8 | 28.9 | 26.1 |
| ビジネスマナー | 14.6 | 14.4 | 13.2 | 10.7 |

$p < .01$)である。問題発見・解決力 ($\chi^2(1)=3.211, p < .10$) は女性の上級生の割合が有意に高い傾向にあった。プレゼンテーション能力 ($\chi^2(1)=2.805, p < .10$), 外国語運用能力 ($\chi^2(1)=11.408, p < .01$) は男性の下級生の割合が有意に高かった。

就きたい職種・就きたくない職種

就きたい職種について、上級生の割合が高いものは男女共通しており、営業 (女性： $\chi^2(1)=11.362, p < .001$, 男性： $\chi^2(1)=31.080, p < .001$), 調査・企画 (女性： $\chi^2(1)=3.709, p < .10$, 男性： $\chi^2(1)=4.596, p < .05$), 総務・人事 (女性： $\chi^2(1)=5.759, p < .05$, 男性： $\chi^2(1)=5.761, p < .05$)の割合が有意に高い、もしくは高い傾向にあった。下級生については、まだ決めていない (女性： $\chi^2(1)=22.0008, p < .001$, 男性： $\chi^2(1)=38.707, p < .001$) だけが男女共通して選択した割合が有意に高かった。下級生の男子は経理 ($\chi^2(1)=6.048, p < .05$) を希望する割合が有意に高かった。

総務・人事 ($\chi^2(1)=2.874, p < .10$), 海外事業 ($\chi^2(1)=15.118, p < .001$), 生産現場 ($\chi^2(1)=5.743, p < .05$) については上級生の女性が希望しない割合が有意に高かった、もしくは高い傾向にあった。営業 ($\chi^2(1)=5.759, p < .05$)

表14 就きたい職種 (性別×学年差)

| | 女性×Senior | 女性×Junior | 男性×Senior | 男性×Junior |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 営業 | 35.4 | 18.0 | 42.6 | 19.8 |
| 調査・企画 | 29.2 | 19.4 | 30.5 | 22.0 |
| 経理 | 24.0 | 22.1 | 16.2 | 25.5 |
| 総務・人事 | 33.3 | 20.7 | 35.0 | 25.2 |
| 広報・宣伝 | 27.1 | 28.4 | 12.7 | 16.7 |
| 海外事業 | 5.2 | 7.7 | 4.6 | 6.9 |
| 生産現場 | 3.1 | 4.5 | 9.6 | 10.1 |
| まだ決めていない | 5.2 | 28.8 | 5.1 | 27.0 |
| 特にない | 2.1 | 3.6 | 5.1 | 5.7 |

表15 就きたくない職種 (性別×学年差)

| | 女性×Senior | 女性×Junior | 男性×Senior | 男性×Junior |
|----------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 営業 | 27.1 | 31.5 | 20.3 | 29.9 |
| 調査・企画 | 7.3 | 7.2 | 7.1 | 5.7 |
| 経理 | 12.5 | 14.0 | 13.2 | 11.0 |
| 総務・人事 | 5.2 | 11.3 | 7.1 | 9.1 |
| 広報・宣伝 | 3.1 | 5.9 | 12.2 | 12.3 |
| 海外事業 | 53.1 | 30.2 | 42.6 | 36.8 |
| 生産現場 | 38.5 | 25.2 | 32.5 | 26.1 |
| まだ決めていない | 3.1 | 8.6 | 4.6 | 10.4 |
| 特になし | 8.3 | 14.0 | 14.2 | 13.2 |

については、下級生の男性が希望しない割合が有意に高かった。また、まだ決めていない (女性： $\chi^2(1)=3.073$, $p<.10$, 男性： $\chi^2(1)=5.480$, $p<.05$) については、下級生の女性は有意に高い傾向にあり、男性は有意に高かった。

就きたい業種・就きたくない業種

表16で、Fは女性、SはSenior、Mは男性、JはJuniorを表している(以下、すべて同じ意味である)。就きたい業種について、上級生の男女共通して希望した割合が有意に高かった、もしくは高い傾向にあった業種は食品(女性： $\chi^2(1)=3.480$, $p<.10$, 男性： $\chi^2(1)=18.087$, $p<.001$)、不動産(女性： $\chi^2(1)=20.335$, $p<.001$, 男性： $\chi^2(1)=5.323$, $p<.05$)、そしてガス・電力(女性： $\chi^2(1)=8.195$, $p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=4.004$, $p<.05$)だった。製造業($\chi^2(1)=5.849$, $p<.05$)、銀行($\chi^2(1)=3.458$, $p<.10$)、保険($\chi^2(1)=3.553$, $p<.10$)、運輸($\chi^2(1)=3.860$, $p<.05$)については、上級生の女性が下級生の女性よりも有意に希望する割合が高かった、もしくは高い傾向にあった。百貨店・流通($\chi^2(1)=3.210$, $p<.10$)は上級生の男性が下級生の男性よりも有意に希望する割合が高い傾向にあった。

下級生の男女共通して希望した割合が有意に高かった業種は公務員・団体職

表16 就きたい業種 (性別×学年差)

| | F×S | F×J | M×S | M×J | | F×S | F×J | M×S | M×J |
|--------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|
| 農林水産業 | 2.1 | 1.4 | 7.6 | 5.3 | 運輸 | 3.1 | 0.5 | 3.6 | 4.1 |
| 建築・住宅 | 9.4 | 6.9 | 6.1 | 6.3 | ガス・電力 | 5.2 | 0.5 | 11.7 | 6.6 |
| 食品 | 21.9 | 13.5 | 19.3 | 6.9 | 情報通信 | 17.7 | 14.4 | 11.7 | 13.5 |
| 製造業 | 16.7 | 7.7 | 11.2 | 10.7 | 調査・コンサルタント | 1.0 | 4.1 | 5.1 | 5.0 |
| 商社 | 17.7 | 20.3 | 24.4 | 21.7 | 旅行・レジャー | 19.8 | 19.8 | 8.6 | 7.2 |
| 百貨店・流通 | 22.9 | 20.3 | 15.7 | 10.4 | マスコミ | 12.5 | 9.0 | 9.1 | 5.7 |
| アパレル | 12.5 | 13.5 | 7.6 | 6.6 | 教育 | 12.5 | 9.5 | 11.7 | 13.5 |
| 外食 | 2.1 | 3.6 | 2.5 | 1.6 | 公務員・団体職員 | 17.7 | 30.6 | 32.5 | 42.8 |
| 銀行 | 36.5 | 26.1 | 34.5 | 35.8 | アミューズメント | 3.1 | 4.5 | 7.1 | 5.7 |
| 証券 | 6.3 | 6.3 | 8.6 | 13.5 | 外資系 | 1.0 | 4.5 | 1.5 | 2.8 |
| 保険 | 9.4 | 4.1 | 4.1 | 5.3 | まだ決めていない | 0.0 | 17.6 | 2.5 | 12.6 |
| 不動産 | 15.6 | 2.3 | 8.1 | 3.5 | 特に無い | 0.0 | 2.3 | 1.5 | 2.8 |

員 (女性： $\chi^2(1)=5.714$, $p<.05$, 男性： $\chi^2(1)=5.412$, $p<.05$) だった。証券 ($\chi^2(1)=2.829$, $p<.10$) を希望する下級生の男性の割合が有意に高い傾向にあった。また、下級生の男女ともにまだ決めていない (女性： $\chi^2(1)=11.362$, $p<.001$, 男性： $\chi^2(1)=31.080$, $p<.001$) が有意に高かった。

上級生の男女が共通して希望しない業種の割合が有意に高かったのは外食 (女性： $\chi^2(1)=23.107$, $p<.001$, 男性： $\chi^2(1)=10.501$, $p<.01$)、とアミューズメント (女性： $\chi^2(1)=7.751$, $p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=14.321$, $p<.001$)、だった。証券 ($\chi^2(1)=8.419$, $p<.01$)、保険 ($\chi^2(1)=6.976$, $p<.01$)、公務員・団体職員 ($\chi^2(1)=6.988$, $p<.001$)、外資系 ($\chi^2(1)=7.751$, $p<.01$) は上級生の女性が希望しない割合が有意に高かった。銀行 ($\chi^2(1)=8.760$, $p<.01$)、不動産 ($\chi^2(1)=4.906$, $p<.05$) は上級生の男性が希望しない割合が有意に高かった。

農林水産業 ($\chi^2(1)=4.268$, $p<.05$)、ガス・電力 ($\chi^2(1)=4.070$, $p<.05$) については、下級生の女性のほうが上級生の女性よりも希望しない割合が有意

に高かった。また、百貨店・流通 ($\chi^2(1)=3.549$, $p < .10$) については上級生女性が希望しない割合が有意に高い傾向にあった。下級生の男性については、教育 ($\chi^2(1)=7.027$, $p < .01$) を希望しない割合が有意に高かった。まだ決めていない (女性: $\chi^2(1)=5.393$, $p < .05$, 男性: $\chi^2(1)=6.477$, $p < .05$), は下級生の男女共通して選ぶ割合が有意に高かったものの、特に無い ($\chi^2(1)=9.183$, $p < .01$) は下級生の女性のみが選択した割合が有意に高かった。

就職先選択のポイント

上級生の男女に共通して選択した割合が有意に高かった、もしくは高い傾向にある項目は社風がよい (女性: $\chi^2(1)=30.614$, $p < .001$, 男性: $\chi^2(1)=2.793$, $p < .10$), 勤務制度・福利厚生がよい (女性: $\chi^2(1)=12.437$, $p < .001$, 男性: $\chi^2(1)=9.887$, $p < .01$) だった。上級生の女性の選択した割合が有意に高かった項目は転勤がない ($\chi^2(1)=5.686$, $p < .05$), 自宅から通うことができる ($\chi^2(1)=3.975$, $p < .05$) だった。上級生の男性の選択した割合が有

表17 就きたくない業種 (性別×学年差)

| | F×S | F×J | M×S | M×J | | F×S | F×J | M×S | M×J |
|--------|-------------|-------------|-------------|------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 農林水産業 | 16.7 | 27.5 | 17.8 | 18.9 | 運輸 | 11.5 | 14.4 | 15.7 | 12.9 |
| 建築・住宅 | 7.3 | 10.4 | 6.6 | 8.5 | ガス・電力 | 4.2 | 11.3 | 3.6 | 5.0 |
| 食品 | 5.2 | 5.4 | 9.6 | 11.6 | 情報通信 | 9.4 | 7.2 | 6.1 | 5.7 |
| 製造業 | 15.6 | 9.9 | 13.2 | 15.4 | 調査・コンサルタント | 5.2 | 4.5 | 5.6 | 4.4 |
| 商社 | 6.3 | 3.6 | 2.5 | 4.7 | 旅行・レジャー | 0.0 | 2.3 | 5.1 | 7.2 |
| 百貨店・流通 | 0.0 | 3.6 | 5.1 | 5.0 | マスコミ | 20.8 | 19.8 | 19.3 | 19.5 |
| アパレル | 4.2 | 6.3 | 15.2 | 10.7 | 教育 | 20.8 | 26.1 | 12.7 | 22.0 |
| 外食 | 30.2 | 9.0 | 24.4 | 13.2 | 公務員・団体職員 | 10.4 | 3.2 | 5.6 | 2.8 |
| 銀行 | 16.7 | 12.6 | 12.7 | 5.3 | アミューズメント | 12.5 | 4.1 | 14.7 | 5.0 |
| 証券 | 18.8 | 7.7 | 8.1 | 8.5 | 外資系 | 14.5 | 12.6 | 16.8 | 14.2 |
| 保険 | 20.8 | 9.9 | 15.7 | 13.8 | まだ決めていない | 0.0 | 5.4 | 1.5 | 6.3 |
| 不動産 | 8.3 | 9.9 | 10.2 | 5.0 | 特に無い | 2.1 | 13.1 | 9.6 | 12.3 |

表18 就職先選択のポイント (性別×学年差)

| | F×S | F×J | M×S | M×J | | F×S | F×J | M×S | M×J |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|------|------------|------|
| 自分のやりたい仕事ができる | 43.8 | 56.8 | 43.7 | 50.9 | 休日・休暇が多い | 5.2 | 3.6 | 10.7 | 7.5 |
| 働きがいがある | 37.5 | 39.2 | 45.7 | 44.3 | 土日祝日が休日 | 11.5 | 13.5 | 15.2 | 14.5 |
| 安定している | 40.6 | 64.9 | 42.1 | 60.1 | 転勤がない | 12.5 | 5.0 | 6.6 | 9.7 |
| 社風がよい | 55.2 | 23.4 | 24.4 | 18.2 | 志望業種である | 11.5 | 11.3 | 13.7 | 10.4 |
| 勤務制度・福利厚生がよい | 33.3 | 15.8 | 27.9 | 16.4 | 研修制度がしっかりしている | 6.3 | 4.5 | 9.1 | 4.4 |
| 給料が良い | 13.5 | 33.8 | 25.9 | 34.6 | 有名である | 2.1 | 2.3 | 2.0 | 3.8 |
| これから伸びそう | 7.3 | 4.1 | 15.7 | 8.2 | 若手が活躍できる | 1.0 | 2.7 | 6.1 | 3.1 |
| 海外で活躍できる | 0.0 | 3.2 | 1.0 | 2.8 | 自宅から通うことができる | 10.4 | 3.2 | 5.6 | 2.8 |

意に高かったのはこれから伸びそう ($\chi^2(1)=7.063$, $p<.01$) と研修制度がしっかりしている ($\chi^2(1)=4.679$, $p<.05$) だった。

下級生の男女に共通して選択された割合が高かった項目は安定している (女性: $\chi^2(1)=16.119$, $p<.001$, 男性: $\chi^2(1)=15.709$, $p<.001$) と給料がよい (女性: $\chi^2(1)=13.720$, $p<.001$, 男性: $\chi^2(1)=4.287$, $p<.05$) だった。下級生の女性が選択した割合が上級生の女性よりも有意に高かった項目は、自分のやりたい仕事(職種)ができる ($\chi^2(1)=4.550$, $p<.05$) で、海外で活躍できる ($\chi^2(1)=3.095$, $p<.10$) は有意に高い傾向にあった。

学生が考える企業が重視する内定の決め手

上級生の女性が下級生の女性よりも選択した割合が有意に高かった項目は柔軟性 ($\chi^2(1)=10.444$, $p<.01$), 有意に高い傾向にあったのはストレスコントロール力 ($\chi^2(1)=2.727$, $p<.10$) であった。上級生の男性が下級生の男性よりも選択した割合が有意に高い傾向にあった項目は課題発見力 ($\chi^2(1)=3.383$, $p<.10$) と計画力 ($\chi^2(1)=3.237$, $p<.10$), 有意に高い傾向にあったのは傾聴力 ($\chi^2(1)=6.126$, $p<.05$) だった。

表19 学生が考える企業が重視する内定の決め手 (性別×学年差)

| | F×S | F×J | M×S | M×J | | F×S | F×J | M×S | M×J |
|-------|------|------|-------------|------|-------------|-------------|-------------|------|-------------|
| 主体性 | 45.8 | 38.7 | 39.1 | 37.7 | 柔軟性 | 54.2 | 35.1 | 38.6 | 38.7 |
| 働きかけ力 | 12.5 | 14.4 | 13.2 | 12.6 | 状況把握力 | 18.8 | 17.6 | 21.3 | 21.1 |
| 実行力 | 63.5 | 68.5 | 65.5 | 68.2 | 規律性 | 8.3 | 7.2 | 9.6 | 11.6 |
| 課題発見力 | 20.8 | 14.9 | 17.8 | 11.9 | ストレスコントロール力 | 7.3 | 3.2 | 2.3 | 2.8 |
| 計画力 | 8.3 | 13.5 | 17.3 | 11.6 | 学歴 | 3.1 | 6.3 | 6.1 | 10.1 |
| 想像力 | 9.4 | 16.2 | 14.7 | 18.9 | 資格 | 1.0 | 10.4 | 3.6 | 12.3 |
| 発信力 | 17.7 | 19.8 | 16.2 | 17.9 | 社会貢献 | 7.3 | 5.9 | 5.1 | 5.0 |
| 傾聴力 | 11.5 | 9.0 | 12.2 | 6.0 | 採用試験(筆記)の得点 | 3.1 | 3.6 | 6.6 | 4.7 |

下級生が上級生の女性・男性よりもそれぞれ有意に高い割合で選択した項目は資格 (女性： $\chi^2(1)=8.341$, $p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=11.347$, $p<.01$) だった。

4 総合的考察

4.1 学年差

本稿ではまず学年ごとの差 (上級生・下級生) が、就職意識にどのように反映されているのか統計的に分析した。大学に求める能力に関しては、上級生はディスカッション能力、調査能力、問題発見・解決力などの様々な局面に応用が利く基礎的な能力を重視し、下級生は資格や語学等のツールを重視していることがわかった。このことからひとつの仮説として、各学年が直面する課題によって影響を受けている可能性が考えられる。就職活動に直面している上級生は就職活動を通じて求められるだろう能力に重点を置き、下級生は就職活動が少し先であり実感を伴わないものであるということから、当座目に見える成果としての資格等を重視していると考えることが出来るだろう。

職種に関しては、営業に関して大きな違いがみられた。上級生は下級生と比較すると営業職を希望し、下級生は上級生よりも営業職を避けたいという気持ち強く表れていた。調査・企画や総務・人事など人気の高い職種に関しては上級生の希望が非常に強いが、避けたいという気持ちは上級生、下級生でそれ

ほど大きな違いは現れなかった。具体的な就職活動を行うようになる上級生が、より自らの指向を強くしているということであろう。海外事業、生産現場への希望については学年での違いは現れないが、上級生はこれを回避したいとより強く考えているという点に違いがあった。ただ、下級生はまだ決めていないという人数が比較的多かったことから、現実感がないと考えられる点が上級生と下級生の違いを際立たせている可能性が高いことは注意しなければならないだろう。

業種については食品、不動産、ガス・電力に就きたいという希望は上級生の方が強く持っており、公務員に就きたいという希望は下級生が強く持っていた。外資系は若干下級生の方が強い希望を持っていることもわかった。上級生は外食、銀行、保険、公務員、アミューズメント、外資系を希望しない気持ちを強く持っていた。下級生はガス・電力、教育について避けたいという気持ちが上級生よりも強く表れていた。この結果からは上級生の方が下級生と比較してより具体的な業種イメージを持っていることがわかる。上級生は就きたい業種にしても就きたくない業種にしても下級生よりも様々な指向が強く表れている。また公務員人気が高まっている現在において、就きたくない業種として公務員をイメージできるということは、自らの選択肢として公務員は選択しないという明確なビジョンがあることがうかがえる。一方、下級生は就きたい業種として公務員に対して非常に強い指向を持っている。下記でも顕著なように、下級生は強い安定志向を持つ。これが、公務員になりたいという気持ちを強め、その他については未定、というような感覚があるのではないだろうか。

就職選択のポイントとしてはやりたいことが出来る、安定していて、給料がいいという特徴は下級生が強く選択する傾向が見られた。海外での活躍についても上級生より指向する傾向があると言え、総じて理想が高いと言える。上級生は社風の良さ、福利厚生、これから伸びそう、研修制度などに視点を当てており、下級生に比べて実際に働くことを念頭に置いて就職先選択のポイントを考えていると言えよう。

学生が考える企業が重視する内定の決め手については、下級生は資格のあるなしを非常に強く評価する傾向があり、学歴についても若干重視する傾向があると言えよう。一方上級生は課題発見力や傾聴力、柔軟性などを重視する傾向にある。これは大学に求める能力についても言えたことだが、学生が直面する状況に応じた意識が存在すると言えるだろう。これらの分析からは、上級生と下級生の差が大きい可能性が示唆されるものと考えてもよいだろう。

4.2 男女別学年差

大学に求める能力に関しては、ディスカッション能力、調査能力、自己理解能力などにおいて男女ともに上級生の方が重視する傾向にあることがわかった。一方、下級生は資格及びIT能力について男女ともに上級生より重視しており、男性だけに限るとさらにプレゼンテーション能力や外国語運用能力なども重視しており、総じて上級生よりもスキル系を重視しがちになることがわかった。これらの認識の上で3.1と3.2を比較することで、学年ごとの特徴がどこからきているのか分析する。プレゼンテーション能力及び外国語運用能力に関する下級生の指向は、女性側では学年ごとの意識の差異が出なかったことから、男性側の下級生の強い指向によって生じていると考えられる。3.1では、問題発見・解決力について上級生の方が重視する傾向があったが、3.2において男女に分けて比較するとその傾向は男性側でしか見られなかったため、男性の上級生と下級生の間の意識差が学年全体の意識差に影響していることがわかる。

就きたい職種に関しては、営業、調査・企画、総務・人事において学年全体では上級生の方が希望する傾向にあったが、男女ごとに見ても上級生が比較的強い希望を持っていることがわかった。また、まだ決めていないという選択肢については逆に下級生全体の意識であることもわかった。経理については学年全体では下級生の希望の方が強かったが、男女間に分けた場合には女性側では差は出ておらず、下級生の男性の希望が影響していることがわかる。

一方で、就きたくない職種としては下級生が営業及び総務・人事を強く嫌がっていたが、営業については女性側の学年差というより男性側の学年間の意識差が強く反映していることがわかる。また、総務・人事に関しては女性側の意識差が反映していることがわかる。上級生に関しては海外事業、生産現場に関して学年全体で就きたくないという意識があるという結果が出ていたが、3.2ではいずれも女性側の上級生側の強い意識が影響を与えているということがわかった。

また就きたい業種については学年全体で上級生が比較的希望していた食品、不動産、ガス・電力については男女ともに上級生の方が希望しており、学年全体で下級生が就きたいと考えていた公務員・団体職員については男女ともに下級生の比率が大きかった。公務員・団体職員については図4の単純集計でも最も人気の高い、就きたい業種として銀行と並んで多くの学生が選択していたが、これは下級生の人気によるものであることがわかる。逆にこのことを考慮すると、上級生は公務員・団体職員に対しては一定の需要はあるものの、飛びぬけて人気があるわけではなく、むしろ冷静に就職先の一つとして見ていることがわかる。また一方の人気業種である銀行であるがこれは学年全体では上級生、下級生どちらにも人気があったが、男女別にみると女性に関して上級生が下級生よりも若干強く希望する傾向があることが見えたことが興味深い。同様の傾向は製造業、保険、運輸でも見られた。また、サンプル全体では上級生よりも下級生の方が外資系を希望する傾向が有意に出ていたが、性別ごとに分けてみると、男女ともに下級生の方が上級生よりも強い希望を持っているという特徴は見られなかった。つまりどちらの性別が、というのではなく、学年全体でみた場合に緩やかな傾向がみられるということであろう。そしてまだ決めていないという選択肢は男女ともに見られた。

就きたくない業種については学年全体で上級生の方が避けたいと考えていた項目のうち、外食、アミューズメントについては男女ともに上級生が下級生よりも避けたいと考える傾向が強いという結果が出てきた⁸⁾。そして銀行、保険、公

務員・団体職員，外資系では学年全体として上級生が避けたいという傾向を持っていたが，男女別にみると銀行，外資系は男性が，保険，公務員・団体職員は女性の方が強くその傾向を持っていることによって学年全体の傾向が生じていることがわかった。農林水産業，ガス・電力，教育については下級生の方が避けたいという意識が強かったが，これも男女別に分けてみると農林水産業，ガス・電力では女性が，教育では男性がそれぞれ強い意識を持っていたことがその要因となっていることがわかる。また百貨店・流通と不動産については学年全体では有意な差が見られなかったにもかかわらず男女別に分けた場合には学年間の差が生じた項目もあった。そして特にないという項目については女性の中の学年間で強い差が見られたことも特徴的であった。

就職選択のポイントについては学年全体で上級生が重視していた社風がよい，勤務制度・福利厚生がよいという項目，下級生が重視していた安定している，給料がよいという項目については男女ともに学年間に意識差が見られた。この4項目に関しては価値観は学年内で近いのであろう。しかし，学年全体では上級生が重視していたこれから伸びそう，海外で活躍できる，研修制度がしっかりしている，自宅から通えるという項目，そして下級生が重視していた自分のやりたい仕事が出来るとい項目は，片方の性でのみ強い傾向が見られた。これから伸びそう，研修制度がしっかりしているという項目は男性の中で上級生が下級生より重視しており，海外で活躍できると自宅から通うことが出来るという項目は女性の中で上級生が下級生より重視しているという傾向があった。

前項の分析では上級生が下級生よりも様々なポイントに意識を置いているというように考えられたが，本項のデータでは上級生の強い就職意識は単に上級

8) この結果は就職活動に直面し，情報を入手することで生じる傾向であるというだけではないのかもしれない。というのは，これらの業種が学生生活を送るうちにアルバイト等で関わりを持つことの多い業種であり，その結果として体験的にそのような意識傾向が生じている可能性もあるためである。とはいえ現時点では判断できないため，学生生活と就職意識の形成について今後の調査が必要であろう。

生というだけでなく、性別ごとにそれぞれの環境に応じた要求があり、学年を重ねるうちにその要求に応じた意識変化を強く生じさせた結果である可能性を示唆している。これは就職選択のポイントだけに言えることではないが、就職に直面した女性が自宅通勤を強く希望するようになるなどの結果はそのような可能性を想起させる。これは転勤がないという項目を見た場合にもあてはまる。学年全体では転勤がないということを重視するか否かということの学年間の意識差はあまりないが、男女別に分けると女性では上級生が非常に強くそれを意識している。そう考えれば男性は今後の自己成長に重点を置いていると考えられるだろう。

学生が考える企業が重視する内定の決め手でも性別ごとの差異が大きく出ている。学年全体で存在した認識のうち、資格のみが男女ともに下級生が重視しているという結果が出たが、それ以外の項目では男女どちらかの性別で強い意識差が出ているのみとなった。社会人基礎力に関連する項目については上級生が重視する傾向が強く、男性は課題発見力、計画力、傾聴力を重視し、女性は柔軟性とストレスコントロール力を重視していることがわかる。社会人基礎力に関連するような能力について下級生が十分な認識がないことも影響しているだろうが、はっきりとした意識差が存在しているのである。

本稿で見てきた分析の結果を踏まえて最後に一つ指摘しておきたい。学年全体で差異が出ていた項目のうち性別ごとに分けた場合に片方の性でのみ強く意識差が出た、あるいは学年では差異がないが性別ごとに見るとある性別では学年間に意識の違いがあるという項目が複数にわたって生じていた。これは学年間の差は、男女の性別によっても異なった様相を見せていると考えられる。とりわけ性別によっては学年ごとに指向の差があるにもかかわらず全体として見た場合にはその差があまりなくなるという結果であったことは、総体としての学生を分析するにあたって気をつけるべき要素があることを示していると言える。

参 考 文 献

- 安保英夫, 石津憲一郎, 菊池武尅, 千葉政典, 猪俣歳之 (2008a) 「東北大学における学部学生のカリヤ意識(1)」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第56集, pp.201-217。
- 安保英夫, 石津憲一郎, 菊池武尅, 千葉政典, 猪俣歳之 (2008b) 「東北大学における学部学生のカリヤ意識(2)」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第57集, pp.271-287。
- 河合塾 (2010) 『社会人基礎力育成の手引き』朝日新聞出版社。
- 國遠知可 (2011) 「県内大学生に聞いた就職や結婚への意識」『調査月報』7月号, pp.2-5。
- 辻多聞 (2007) 「大学が提供すべきカリヤ教育とカリヤ支援について」『大学教育』第4号, pp.123-132。
- 那須幸雄 (2004) 「わが国大学におけるカリヤ教育の現状と動向—中部, 関西, 九州の代表的9大学に観る事例研究—」『文教大学国際学部紀要』第15巻, pp.81-95。
- 肥田幸子, 澤田節子 (2010) 「大学生の就職活動に関する意識調査—2009年度就職合宿を実施して—」『東邦学誌』第39巻, pp.65-80。
- 藤本佳奈 (2009) 「地方私立大学生の就職意識に関する調査」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部, 第58号, pp.117-124。
- 森山廣美 (2007) 「大学におけるカリヤ教育—その必要性と効果測定の見座から—」『四天王寺国際仏教大学紀要』第44号, pp.309-319。