

同志社大学
2011 年度 卒業論文

論題：就職活動満足度に影響する要因について

社会学部社会学科
学籍番号：19081067
氏 名：新宅淳未
指導教員：立木茂雄

(本文の総文字数：20046 字)

要旨

論題：就職活動満足度に影響する要因について

学籍番号 19081067

氏名 新宅淳未

大学生の次のステップ、社会人になるために行われるのが「就職活動」である。就職以外にも道はたくさんあるが、多くの大学生にとってこの就職活動という過程は今後の人生を決める非常に重要なものである。この20年で大卒就職はバブルに沸いていた空前の売り手市場の時期から、バブル崩壊による就職難へ、そして1996年の「就職協定」の廃止、その後短期間の採用回復期を経て2008年、リーマンショックの影響により、再び就職氷河期が訪れた。就職活動の早期化、長期化、厳選化は大学生を苦しめている。さらに2011年3月11日に起こった東日本大震災も2012年卒の就職活動に大きな影響を与えた。

このように閉塞感漂う2011年の日本で、2012卒の学生はどのように、そして何を考えながら就職活動を行い、終えたのか。また就職活動満足度に影響を与える要因は何なのかを「大学生活仮説」、「就職活動仮説」、「内定先客観的指標」、「面接内容仮説」の4つの仮説を基本に、検証・分析する。

キーワード：就職活動、就職氷河期、満足度

目次

1 はじめに.....	1
2 就職活動について.....	1
2.1 定義	
2.2 日本における大卒の就職活動	
2.3 2011 年における就職活動	
(1) 就職活動の流れ	
(2) 特徴	
2.4 社会学における就職活動	
3 先行研究.....	5
3.1 これまでの流れ	
3.2 理論	
3.3 就職活動満足度について	
4 研究方法.....	8
4.1 対象	
4.2 尺度	
5 結果と分析.....	12
5.1 大学生生活仮説	
5.2 就職活動仮説	
5.3 内定先客観的指標	
5.4 面接内容仮説	
6. おわりに.....	21

参考・引用文献

1 はじめに

大学生の次のステップ、社会人になるために行われるのが「就職活動」である。就職以外にも道はたくさんあるが、多くの大学生にとってこの過程は今後の人生を決める非常に重要なものである。

この 20 年で大卒就職はバブルに沸いていた空前の売り手市場の時期から、バブル崩壊による就職難へ、そして 1996 年の「就職協定」の廃止、その後短期間の採用回復期を経て 2008 年、リーマンショックの影響により、再び就職氷河期が訪れた。

そして 2012 年卒の就職活動はより一層厳しいものとなった。2011 年 3 月 11 日に起こった東日本大震災の影響もある。就職活動の早期化、長期化、厳選化は就職協定廃止以降徐々に見え始めていたが、今回の震災の影響により採用活動が延期し、就職活動の長期化にますます拍車がかかり、企業側、学生側に大きな負担がかかった。

そんな中でも 4 月には内定を貰い就職活動を終える学生、7 月ごろに終える学生、12 月現在未だに進路の決まらない学生もいる。そして就活を満足して終われる学生、そうでない学生と様々な学生がいる。

2012 卒の学生はどのように就職活動を行い、終えたのか。また、就職活動満足度は何によって決まるのか。本論文では「就職活動満足度」に焦点をあて、調査・分析を行う。

2 就職活動について

2.1 就職活動の定義

就職活動とは平たく言うと職を得るために行われる活動である。希望する企業・業種を選び、説明会に出て、履歴書などを提出し、面接を受けて、内定を得るという活動のことを言う。通常、就職活動には転職のためや自営業を始めるための活動は含まない。一般的には大学新卒者を指すことが多い。

2.2 日本における大卒の就職活動

『大学就職の社会学—データからみる変化』(荻谷剛彦・本田由紀編)によると、日本の大卒就職は、1) 大学在学中の早期から開始し、2) 大学での教育成果を尊重しない不明瞭な評価基準による多段階の選抜がなされ、3) 就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから、4) 就職後のミスマッチのリスクが大きく、かつ 5) 内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になるという特徴を持つ。

現在、4 年制大学への進学率は高く、文部科学省の学校基本調査によると 2009 年には 50.2% と始めて半数を超えた。少子化の一方で定員が増えたことが背景にあり、この 20 年で倍になった。

大学卒業者のうちの「就職希望者」に占める、就職内定者の割合を示した「就職内定率(文部科学省・厚生労働省)」は毎年 90% 以上を維持しており、一見特段の変化がうかがえないように思えるが、2008 年の就職内定率が 96.9% であったのに対し、2011 年には 91.0% と

5ポイント以上減少している。

また、就職内定率の母数が「就職希望者」で抽出されているに対し、「就職率(学校基本調査・厚生労働省)」は、全卒業生を対象としている。1990年代の前半には80%以上を維持していた就職率が、2011年春に卒業した学生は61.6%で、55万3千人が大学から卒業したが、進学や定職に就かない進路未決定者が10万7千人にのぼった。

大学生の卒業後の進路は就職のみではない。大学院への進学、留学、独立起業する人もいる。就職率が低下したからといって直ちに就職状況の悪化を指摘することはできない。

しかし、『大学生の就職と採用』(永野仁編 2004)によると、一般に、就職状況が悪化した場合、人々は就職を断念し就職を希望しなくなるという行動を取ることが知られており、この行動を大学生が取った場合、就職(内定)者を減少させ、同時に就職希望者も減少させる。この結果、卒業者を基準にした就職率を大きく低下させ、就職内定率はあまり低下しないという減少が起こることになるとある。

このような「就職超氷河期」と呼ばれる世代の就職活動はどのように行われているのかを次で見る。

2.3 2011年における就職活動

(1) 2011年就職活動の流れ

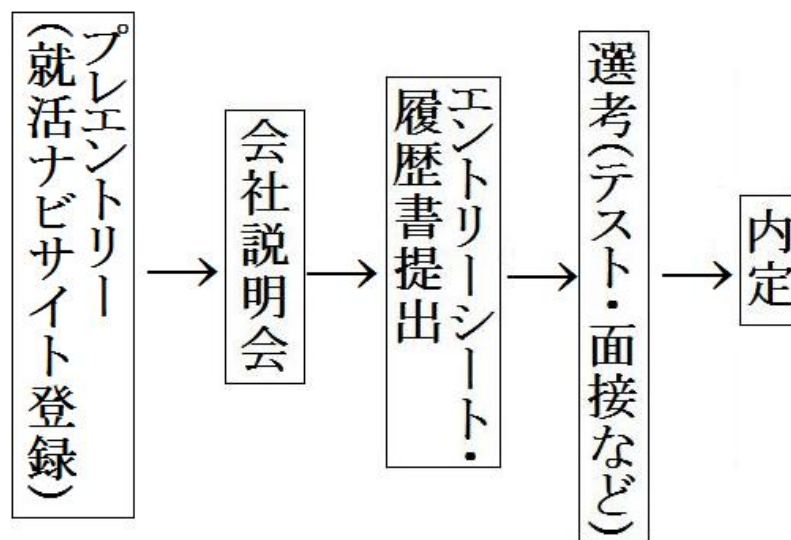


図1：就職活動の流れ

2012卒の場合、3回生の春あたりからインターンシップが始まる。インターンシップとは学生が一定期間企業などの中で研修生として働くことである。10月1日に各種就活ナビサイトがグランドオープン。そのサイトを経由してプレエントリーを行う。プレエントリーとは簡単に言うと「御社に興味があります」と企業側にお知らせすることだ。昔の郵便

による資料請求と同様に、プレエントリーを行うことによってその会社の情報や説明会予約フォームやエントリーフォームがメールボックスに送られてくるようになる。プレエントリーをしなければ説明会にすら行けない場合が多い。

そのうち 11 月あたりからぼつぼつと説明会が行われる。これに参加しなければ採用試験に参加出来ない場合が多い。所要時間は約 1 時間半から 3 時間。会社の情報はもちろんのこと、社員と直接話が出来る機会を設ける企業もある。

その後、エントリーシートや履歴書を提出、そして筆記テストや Web テストと言う自宅で行えるテストなどを受け、グループディスカッションなどの集団面接、そして個人面接の後内定というのが大まかな流れである。

テストは通常、「足切り」として使われる場合が多く、実地されない企業も多々ある。「Web テスト」は自宅のパソコンで行い、筆記テストはその企業に足を運んで実際に受けるテストである。また、テストセンターと言って、全国の主要都市に設けられている専門の会場に行って、備え付けのパソコンを使って受験をするテストもある。

エントリーシート(ES)とは書類で受ける面接のようなものである。インターネットで応募してくるたくさんの学生を絞り込むために、面接の前に行う企業が多い。主に自己 PR や志望動機などを尋ねるが、内容は企業によって様々である。

グループディスカッションは学生が 4~10 名程度のグループを組み、企業から与えられた議題について議論し、決められた時間の中で一つの結論を出すというものだ。たいていの場合、学生はそのグループの中で、司会者、書記、タイムキーパー、発表者などの役割を決め、その役割に従ってディスカッションを進める。

また、個人面接の回数も企業によって様々である。一般的には大手企業になればなるほど面接回数は多くなり、中小企業は少ない。また面接時間も企業によって違う。「15 秒 PR」と言って自己 PR を 15 秒間させる企業もあれば、1 時間みっちり話し込む場合もある。

このように、就職活動を行う大学生は様々なプロセス、壁を越えて内定を得る。

2013 年卒の学生はこの時期や流れに変化が見られる。例えば、2012 卒では 10 月 1 日から企業の新卒情報の公開が解禁され、就活サイトなどからプレエントリーが出来たのに対し、2013 卒は 12 月 1 日からとなった。これは就職活動の早期化による大学教育への弊害から、経団連が倫理憲章を改定したためである。しかし、面接・筆記試験などの選考活動は翌年 4 月以降のままで、就活期間が短縮され、大学生が十分に企業・業界研究ができるかという不安の声もある。就職氷河期、就職期間短縮、こうした不安から、2011 年 12 月 1 日には就活サイトがアクセス集中で相次いでダウンするなどした。

また、2013 年卒の就職活動から「ソー活(ソーシャル就活)」という新たな就職活動の形態が表れた。ソー活とは Twitter や Facebook などのソーシャルメディアを活用した就職活動である。Twitter、Facebook の利用率が上がり、またスマートフォンの普及率も上がっている時代ならではの就職活動と言える。

(1) 2012 卒就職活動の特徴

「今は不景気やからなあ、就活大変やなあ」2012 年卒の筆者が就職活動中に幾度となくかけられた言葉である。

筆者の周りの友人は基本的に就活を行っており、筆者と同じように就活を行っていた。同様に 1 歳上の先輩も同じように就活を行っていた。みんなプレエントリーから始まり、忙しい毎日を送っていたので「自分だけが大変」だとか「自分たちの世代だけが大変」だなんて思ったことも無かった。当時の筆者にはこの言葉はぴんとこなかった。

しかし先ほど(1)でも述べた 2011 年卒の就職率 61.6%であることを見ても分かるように、近年の就職活動は「就職超氷河期」と呼ばれている。実際に筆者の周りにも就職先が決まっていない知人もいる。

また、2011 年 3 月 11 日に起きた東日本大震災の影響で、2012 年卒の就職活動は大きな影響を受けた。特に就職活動の長期化が大きな問題となった。大手企業の後に本格化する中小企業の採用もずれ込んだ。首都圏に拠点を置く大企業などは 2011 年、被災学生に配慮し、例年は 4 月に始める面接などの選考を 5~6 月ごろにずらす傾向がみられた。

2.4 社会学における就職活動

就職と呼ばれる現象が社会学の研究対象となる場合、欧米の研究において大きく見れば 2 つの研究に分けることができる。1 つは初職に限らず、どのように職を得たか、そのプロセスやメカニズムに着目した研究である。そしてもう 1 つは大学卒業者に限定した「学校から職業への以降 school to work transition」研究である。

前者の研究としては、社会関係資本 social capital の影響に注目した研究が数多く行われている。それらは世代内社会移動の研究や、社会経済的地位達成研究の一部として位置づけられ、「何を知っているか」よりも「誰を知っているか」が職を得るチャンスと結びつく仕組みの解明が研究課題である。そこには、出身階層や学歴などの要因がどのように関係しているかを分析することが含まれる。

後者の研究の流れは「学校から職業への以降 school to work transition」研究である。これらの多くは、若年雇用の問題と絡めて論じられることが多い。経験を持たない学校を出たばかりの若者たちが、失業と転職を繰り返し、職業への移行がスムーズに行われないことを問題とみなし、その過程に注目する研究群である。このような研究においては、比較的学歴の低い若者、具体的には中等教育段階の修了者や中退者に目が向けられることが多い。就職に際して学歴などの面で不利な立場に置かれていると考えられているからである。

日本における就職研究は、大学卒業者に対し、初職への就職に焦点を当てたものがほとんどであった。こうした研究が主流になっている要因として、大卒者の増加、そして大学から職業への移行に失敗し、非正規雇用者やフリーター、ニートになる若者の増加がある。

次の章では先行研究より、日本で社会学における就職活動について論じられてきたことを詳しく見ていく。

3 先行研究

3.1 これまでの流れ

これまで大学から職業への移行に関する研究は様々な枠組み、変数で行われてきた。例えば職種、賃金、初職が正規雇用かなどである。

かつての就職研究では、就職先の企業規模が従属変数とされることが多かった。日本の採用方式は職種別ではなく職種が未定のまま採用されることが多いこと、また日本が「新卒一括採用」を基本としていること、そして大企業とそうでない企業の格差があるということがその背景にある。また、企業規模を説明する主な独立変数は大学の属性、つまり大学選抜度、大学入試難易度であった。分析結果は「大学入試難易度の高い学生ほど大企業に就職する」というものにまとめられた。

大学選抜度と企業規模との関連の解釈について平沢和司はこうまとめている。

訓練可能性説(難易度の高い大学の学生ほど入社後の訓練費用が安いから)のほかに、いくつかの理論や仮説(の応用)による解釈が可能である。たとえば人的資本論ないしは技術的機能主義(難易度の高い大学ほど職務で必要とされる技能を高める教育をしているから)や、スクリーニング論ないしはシグナリング論(大学入試によってもともと潜在的能力の高い者が選別されているから)である。そのほかに社会学の制度論的アプローチ(大企業ほど有名大学の卒業生という社会的により正統性の高い要素をとりこもうとするから)や葛藤理論(有名大学の卒業生のほうが経営者に近い文化や忠誠心をもっているから)による説明もある(平沢 2005:30)。

このように、大学選抜度と企業規模の関連は、様々な理論や仮説によって解釈出来ることが分かる。そしてこれらは大学と企業の対応関係が「なぜ」生じるかを明らかにするための研究である。

一方、大学と企業の関係が「どのように」生じるかを明らかにするアプローチ、すなわち就職活動のプロセスに着目する研究もある。学生と企業の 2 者間で行われる就職活動であるが、そこに大学の教職員や OB という第三者が関与した時にどのような影響を与えるかということが重視されている。

また、社会階層との関連に注目した研究もある。社会階層研究では、出身階層と学歴、大学選抜度、初職、現職が関連していることを示している。高校や大学卒業後、非正規雇用やフリーターになる人とそうでない人との違い、また非正規雇用やフリーターになりやすい人とそうでない人との違いを研究する場合に社会階層に注目する場合が多い。

また、平沢は学校から職業への移行に関する研究を行う際の注意点を述べている。

若年者の学校から職業への移行に関する研究上および実際上の諸問題を考える場合には、雇用環境がどうであろうと、個人の自発的な選択要因と社会の構造的な要因を区別する視点が重要である(平沢 2005)。

例えば非正規雇用者やフリーターの増加の要因を、「モラトリアムの延長」を希望する個別の若者の意識と、労働市場の変化とに分けて考えることである。個人の意志が社会に影響されたり、社会の動きが個人に影響を与えたりと、状況は複雑ではあるが、この 2 つを区別することは重要である。

3.2 理論

平沢は、大学から職業への移行に関する理論の構築についてこう述べている。

労働経済学が擁する人的資本論やシグナリング論などのシンプルではあるが強力な理論を彫琢し、個人の意識や個人・組織間の関係に着目する社会学ならではの理論を構築することが求められている(平沢 2005:35)。

ここではまず、社会学における就職活動について議論されてきた主な理論、「人的資本論」と「シグナリング論・スクリーニング論」について、整理をする。

(1) 人的資本論

この理論は 1960 年代に登場した、大学教育の経済価値をめぐる理論である。

この理論にはマンパワーアプローチ、そして収益率アプローチと呼ばれる 2 つの系譜がある。前者は産業構造の変化が大卒労働力の需要を高めることを前提に、経済発展に必要な教育等資料を推計するもので、後者は大学進学を個人の教育投資と捉え、大学進学の費用と便益を勘案した「個人の合理的選択」により、適切な大卒労働力の供給量が決定されるとする。

就職活動においては企業が大学における成績を重視して、大学生を採用するという考え方である。この理論は教育の育成機能に着目しており、個人が教育・訓練投資を行い、経験や技能を向上させることにより、生産性を高められると考えられている。大学教育によって、その生産性の向上の度合いや、能力レベルの達成度を示す指標が大学での成績であり、企業は成績のいい人、つまり能力レベルが高く、生産性が高い人を採用するであろうという考えから、人的資本論は支持されている。

(2) スクリーニング論、シグナリング論

人的資本論とは対立する見解。人的資本論が教育の育成機能に着目するのに対し、この理論は大学入試時の選別機能に着目した仮説である。就職活動においては、「大学入試難易度」が重要視される理論である。

大学入試の際に、もともと潜在的能力の高い者が選別されていると考えられ、就職活動において企業は「どの大学の出身者か」という基準で学生を採用することが合理的であるという考え方である。と言うのも出身大学というのは容易に分かる情報であり、それが分かればその人がどれくらいの難易度の大学入試を乗り越え、それゆえどの程度の潜在能力がある人かということが推測できるからである。このように学歴はシグナルの機能をし、大学入試難易度によって、大学生の生産性に関する情報を企業に伝達するという考えである。

人的資本論が「難易度の高い大学ほど義務で必要とされる技能を高める教育をしている」ということを前提としていることに対し、スクリーニング論、ないしはシグナリング論は、「大学入試によってもともと潜在的能力の高い者が選別されている」ということを前提にしている。この人的資本論か、それともスクリーニング論かという議論は経済学では以前から展開されている。しかしこの論争は依然として決着していない。そもそも企業側は本当にこのような論理で学生を採用しているのかは疑問である。

3.3 就職活動満足度について

ここからは本論文で明らかにしたい、大学生の就職活動満足度に影響を与える要因についての先行研究をまとめる。先行研究では満足度ではなく「就職活動の成功」について書かれているが、満足度と成功は近いものであると考え、今回はこれらの先行研究を使用する。

先行研究において、「就職活動の成功」の定義について様々な説がある。永野は「就職が回答者本人の将来に関わることがらだけに、他者による評価や外的な基準による評価より、その方が重要だと考えた」(2004:104)として、大学生に対し、就職活動の自己評価を尋ねている。そして就職活動の成功度を「就職活動に対する自己評価」の得点によって分析している。また、永野はこの変数について「就職活動を途中でやめた人、それゆえ内定を獲得していない人も含めた分析ができる」(2004:108)として優れた変数であると言う。

また、荻谷・本田は「就職結果を単一の指標に絞るのではなく、1)初職が正規雇用かどうか、2)その企業規模、3)職種、4)職業威信、および5)希望していた仕事かどうかの5点で捉える」(2010:64)とし、今までの先行研究をふまえて5つの指標を、就職活動の結果の指標とした。

説明変数に関しては、1)大学分類、2)出身階層、3)大学生活、4)就職活動、5)就職予定先の大きく5つに分けることができる。1)の大学分類は、「どの大学に入ったか」と言うシグナリング論を用いた説明変数である。大学の分類は様々な説があり困難であるが、入試難

易度による分類や、銘柄大学か非銘柄大学かなど、それぞれに定義をして分析している。2)の出身階層は父親の職業や、家計の豊かさを表し、通常は学生が自らの力で変えることは出来ない。一般的に出身階層が高いと学歴や就職も高いレベルになるとされている。3)の大学生活は、入った大学での学校生活が就職活動の結果に影響を及ぼすという人的資本論の立場に立った指標である。説明変数として使用されているのは、大学での成績や、ゼミナール、部活動・サークルの参加度などである。3)の就職活動については、学生個人がどれだけ積極的、意欲的に就職活動に励んだかを示す指標である。主に使用される変数は資料請求はがきを出した枚数、内定企業が希望していた企業かどうか、自己分析の良否、自己表現の良否などである。なお資料請求はがきは、インターネットによる就職活動が定着した現在ではあまり使用されず、学生はインターネット上の就活ナビサイトから情報請求を行っている。この指標はどんなによい大学生活を送っていたとしても、就職活動自体を頑張らなければ内定を得られないという考えから入れられている。5)の就職予定先指標については就職予定先従業員規模や、内定先のその業界内での位置などである。なお永野はこの指標を説明変数にしているが、荻谷・本田は説明変数にしている。この指標はこれまでの研究の流れを受けていると考えられる。

これらの研究の結果をまとめる。1)大学分類が高い人は大企業に入りやすく、専門職につきやすい。また就職活動に対する自己評価も高い。しかし初職が正規雇用であるかどうか、そして希望していた仕事であったかどうかにはほとんど影響がない。2)出身階層の影響は少なくとも直接効果に関する限り認められない。3)大学生活、特に成績が良い人ほど成功しやすい。ゼミナール、部活動・サークルなどの活動に力を注ぐ人は成功しやすい。また、希望した仕事にも就きやすい。4)就職活動そのものをうまく行えた人は成功しやすい。5)就職予定先従業員規模は大きいほど得点が高い。永野によると「その業界内の位置別ではトップグループの企業の得点が最も高く、次いでベンチャー企業、中堅企業、業界企業の順となった」(2004)として、社会的評価と個人の志望の程度や満足度とほぼ一致することを証明し、就職活動の成否を測る指標として活用できるとしている。また、永野は「ゼミナールの効果によって、大学ランクの違いは就職に意味を持たなくなる」(2004:112)とも指摘しており、大学生活の活動の大切さを説いている。

以上の先行研究を元に、本論文では就職活動満足度について分析を進めていく。

4 研究方法

4.1 対象

質的研究法を用いて、就職活動満足度について、および2012年卒の就職活動の実態を調査した。調査対象者は2012年4月卒業予定の大学4回生の文系男女13名(男子8名、女子5名)である。面接法によるデータ採取を行い、面接中は可能な限りメモを取った。

表1は調査対象者のプロフィールを示している。

表 1：インタビュー対象者プロフィール

	性別	学校	学部	内定先	実地日	時間
Aさん	男性	同志社大学	社会学部産業関係学科	電機メーカー	11月1日	40分
Bさん	男性	同志社大学	社会学部社会学科	ソフトウェア開発会社	11月2日	1時間
Cさん	男性	同志社大学	文学部英文学科	証券会社	11月3日	50分
Dさん	男性	関西外国語大学	外国語学部英米語学科	生命保険会社	11月3日	40分
Eさん	女性	同志社大学	社会学部社会学科	人材系	11月10日	45分
Fさん	女性	同志社大学	政策学部	不動産会社	11月13日	30分
Gさん	男性	同志社大学	社会学部社会福祉学科	大学事務	11月13日	30分
Hさん	男性	同志社大学	社会学部社会学科	部品販売メーカー	11月13日	1時間
Iさん	女性	同志社大学	社会学部社会学科	コンサル	11月17日	1時間
Jさん	男性	同志社大学	商学部	お菓子メーカー	11月19日	40分
Kさん	女性	同志社大学	社会学部社会学科	不動産会社	11月24日	1時間
Mさん	男性	京都大学	人文学部	銀行	12月8日	1時間
Nさん	女性	同志社大学	社会学部社会学科	未定	12月12日	30分

インタビュー実地期間は11月1日から12月12日、インタビュー時間は30分から1時間である。11名が同志社大学生、京都大学生と関西外国語大学生が1名ずつと、大学が偏っている。また、就職先決定者が12名、未定者が1人である。未定者のNさんは、1社から内定を貰っていたが、納得が出来ずに就職活動をまだ続けている状態である。インタビュー者の内定先は製造業、金融、不動産関連など様々である。

4.2 尺度

先行研究は就職活動の成功について様々な定義付けを行い、分析をしていたが、本論文では、就職活動満足度に絞って説明変数を明らかにする。

就職活動満足度は「満足」、「まあ満足」、「どちらとも言えない」、「やや不満」、「不満」の5段階である。就職活動を行う学生は、自らの就職活動について何をもって満足するのかを明らかにする。

先行研究より、就職活動満足度についての説明変数を大きく1) 大学生生活仮説、2) 就職活動仮説、3) 内定先客観的指標、そして新たな仮説として4) 面接内容仮説の4つに分類する。

(1) 大学生生活仮説

大学生生活仮説では「成績」、「ゼミ」、「サークル」の3つの変数を使用する。

成績は大学教育によってどの程度の能力レベルに達したのかを示す指標であるので、当然、企業は成績のいい人を採用するはずであるという立場を取る人的資本論を検証するための変数である。成績について同志社大学生にはGPA(Grade Point Average)を尋ね、京都大学生、関西外国語大学生には良し悪しのみを尋ねており、相対的に使える指標は同志社

大学生のみである。GPA とは各科目の成績から特定の方法によって算出された学生の成績表価値、あるいは成績評価方法のことを言う。最高が4、最低が0である。また、ゼミやサークル・部活動も大学教育の重要な側面を担っている。ゼミ、サークル・部活については、エントリーシートや面接などで「大学時代に頑張ったこと」のエピソードとしても語られることが多く、就職活動においても重要である。これらに関しては「参加の有無」のみを尋ねている。

(2)就職活動仮説

就職活動仮説では、「就職先希望度」、「資料請求企業数(プレエントリー数)」、「エントリーシート提出数」、「面接数」、「内定数」、「自己分析」、「就職活動開始時期」、「就職活動終了時期」の8つの変数を使用する。

就職したいと思える企業に就職出来たか否かは就職活動満足度に影響を与えるであろう。「第一志望」、「第一志望群」、「途中から志望」、「志望していない」の4段階で尋ねた。

また、先行研究より、就職活動にどの程度の努力を傾注したかや、面接等の限られた機械にどの程度うまく行動できたかなどの、「就職活動そのもの」に関する変数として資料請求企業数と自己分析の有無がある。ただし資料請求企業数は昔と違い、就活サイトでクリックだけで出来るようになり、はがきなどで資料請求するよりも容易になった。したがってのはがきで資料請求していた時代よりも気軽に出来るようになり、全体として数は多くなった。したがって今回はプレエントリーよりも直接採用につながり、労力を使う「エントリーシート提出数」を変数に入れる。一般的にエントリーシート提出数が多い人ほど熱心に就職活動をしているとみなされる。また、「面接を受けた企業数」も今回は同様に組み込む。

「内定数」に関して先行研究には無いが、内定を多く持っている方が選択の余地があり、就職活動の満足度も高まるのではないかと考え加えた。

自己分析は就職活動をする上で自分の長所や短所、あるいは興味の対象などを把握することにより、適職探索が成功するという考えからしばしば重要視されるので変数に加える。自己分析とは、一般的に自分の過去や現在考えていることについて、改めて紙に書き出すなどして整理することを使う。今回は「自己分析をした」、「あまりしていない」、「全くしていない」の3段階で自己分析の有無のみを尋ねた。

就職活動開始時期は、就職サイトに登録した時期なども考えられるが、ここでは「インターンや説明会(合同説明会含む)などに実際に初めて行った時期」と定義する。就職サイトの登録は誰でも簡単に出来るもので、就職活動に意欲的でなくてもとりあえず登録だけはしておこう、という学生が多いからである。早めに行動を始めた学生は積極的、意欲的に就職活動を行ったと考えられるので満足度も高まると考えられる。

また就職活動終了時期に関しては、近年の就職活動長期化によって就職活動にかなりのエネルギーを使い、就職活動期間の短さや、内定獲得時期の早さが満足度に影響すると考

えられる。

(3)内定先客観的指標

内定先客観的指標においては「内定先規模」、「その業界での位置別」の2つの変数を使用する。

内定先規模を「5000人以上」、「1000～4999人」、「500人～999人」、「100人～499人」、「30人～99人」の5つに分けた。不景気で若者の「安定志向」が主張される中で、大企業に就職を希望する大学生は多い。

その業界の位置別では、就職先企業の業界内での位置を「トップグループの企業」、「中堅企業」、「業界下位の企業」、「ベンチャー企業」の4つに分けている。これは内定先規模と同様に、就職先に対する社会的な評価と自己の満足度が一致するかどうかを確認するための指標である。

(4)面接内容仮説

ここでは「学生時代に頑張ったこと」、「就職活動における軸」、「将来についてのビジョン」の3つの変数を新たに加える。

インタビューをしていて、例えば「学生時代頑張ったこと」や「将来についてどう考えていますか」という実際の就職活動で聞かれるような質問に対して、自信があるように話す人と、そうでない人がいることに気がついた。これは先行研究の中にある、永野「自己表現の良否」(2004:110)と通ずる部分がある。また、良否とは別にインタビューで語った内容についても人によって様々で、それぞれに特徴があったので今回はこれを就職活動仮説とは独立させて変数に組み込む。

「学生時代に頑張ったこと」については、部活・サークル、アルバイト、ゼミなどいろいろあり、学生の間や就職課ではしばしば「どのエピソードを使うといい」、「このエピソードはやめておけ」と言った会話が繰り返されている。そう言ったことから実際に面接で語った内容について聞いている。学生時代に頑張ったことのエピソードは、面接において「他に学生時代に頑張ったことはありますか」という質問に答えられるように、たいていの場合複数用意されているが、今回は主に話していたことについて尋ねている。

「就職活動における軸」とは、近年の就職活動において使用される言葉である。就職活動における軸とは、学生が企業を選ぶ際に基準にすることを指す。「私の企業選びの軸に当てはまるのが御社であり、魅力を感じたので御社を希望します」という風に実際の面接で使用される。「自分の軸はこれ」という軸があると、企業も選びやすくなり、また面接においても就職活動満足度につながると考えられる。

「将来についてのビジョン」がある人はそのビジョンに沿って企業を選ぶことができ、就職先がビジョンに沿っていれば満足度につながるのではないかと考えられる。

なお、先行研究にあった「出身階層仮説」についての検証であるが、調査対象者が同志社大学に偏っており、ほぼ変わらないと思われるので今回は断念する。また、「学校歴仮説（スクリーニング論）」についても、調査対象者が同志社大学生に偏っており、比較が出来ないで断念する。

5 就職活動満足度について

5.1 大学生活仮説

表 2：大学生活仮説

	性別	就活満足度	成績	ゼミ	サークル・部活
Aさん	男性	満足	GPA2.08	○	○野球部
Bさん	男性	どちらとも言えない	GPA2.99	○	○コーラスサークル
Cさん	男性	満足	GPA1.8	○	○ESSサークル
Dさん	男性	満足	悪い	×	×
Eさん	女性	やや不満	GPA2.7	○	○フェアトレード、学生団体
Fさん	女性	まあ満足		○	○国際居住研
Gさん	男性	やや不満		○	○国際居住研
Hさん	男性	まあ満足	GPA3.0	○	○国際居住研
Iさん	女性	満足	GPA2.2	○	×
Jさん	男性	満足	GPA2.5	○	×
Kさん	女性	満足	GPA3.2	○	○バスケサークル
Mさん	男性	満足	良い	×	○ユースホステル
Nさん	女性	不満	GPA2.8	○	×

(1)成績

成績が良い人ほど満足度が高いと仮定されていたが、今回は否定された。今回同志社大学生の中で一番成績の良かった K さんはまじめで、就職活動にも積極的に取り組んでおり、就職活動満足度が高いことも分かる。しかし C くんは「単位が卒業ギリギリ」と答える程の成績であるが、そのことは就職活動には響かず、就職活動に満足している。これは成績や知識より人物本位の判定基準を企業がしていると考えられ、成績をあまり重視していないことを示しているのではないだろうか。実際に、筆者が就職活動をしていて、成績を聞かれたことはあまり無かった。なお、F さん G くんについては正確な情報が分からなかったので空欄にしている。

(2)ゼミナール

ゼミナールについて同志社大学生は全員が参加しており、参加していないのは他大学の 2 人のみである。ゼミに参加している学生でも就職活動に不満を抱いており、また参加していない 2 人については満足していることから、今回は関連が見られなかった。

(3)サークル・部活動

サークル・部活動に参加している学生は9名(部活動1名、サークル8名)、そして4名は参加していない。就職活動満足度との関連は見られなかった。

サークル・部活動に参加していない学生はアルバイトに注力している場合が多く、就職活動でよく聞かれる「学生時代に頑張ったこと」という質問に対してサークル・部活動に参加していない4人は全員アルバイトのエピソードを語っていた。ゼミ・サークル・部活動どれにも参加していないD君も、カフェチェーン店のアルバイトでは新人指導リーダーを務めている。また、ゼミには所属しているものの、サークルには入っていないIさんも、アルバイトでは塾の講師として頑張っており、就職先もこの塾のアルバイトから得た経験をもとに選んでいる。同様にサークルに所属していないJくんはカフェチェーン店では新人指導リーダー、そして留学も経験している。また、Nさんはインターンでの経験を学生時代頑張ったこととして語っていた。何も頑張っていないという学生はいない。大学生活においてアルバイトなどの課外活動経験は、ゼミやサークル・部活動などと同様に重要な活動となっていることが分かる。また、EさんやJくんはサークルの他に学生団体にも所属している。

5.2 就職活動仮説

表3：就職活動仮説

	性別	就活満足度	就職先志望度	プレレント	ES提出数	面接数	内定数	自己分析	就職活動開始時期	終了時期
Aさん	男性	満足	第一志望	100社	10社	2社	1社	○	3回の11月	6月終了
Bさん	男性	どちらとも言えない	途中から志望	30社	約15社	8社	1社	○	3回の11月	7月終了
Cさん	男性	満足	第一志望	200社	約20社	6社	3社	△	3回の11月	5月終了
Dさん	男性	満足	途中から志望	30社	約10社	9社	2社	○	3回の2月	6月末終了
Eさん	女性	やや不満	途中から志望	約80社	50～60社	約30社	3社	○	3回の10月	7月前半終了
Fさん	女性	まあ満足	途中から志望		約60社		1社	○	3回の11月	6月終了
Gさん	男性	やや不満	途中から志望		7社		1社	×	3回の11月	4月末終了
Hさん	男性	まあ満足	志望していない	約30社	20～30社	12～15社	1社	○	3回の7月インターン	6月終了
Iさん	女性	満足	第一志望群	100社	20～30社	20社以下	1社	○	3回の12月	4月末終了
Jさん	男性	満足	途中から志望	約100社	40～50社	約20社	5社	○	3回の9月インターン	6月終了
Kさん	女性	満足	第一志望群	150社	約30社	26社	4社	△	3回の6月インターン	5月終了
Mさん	男性	満足	第一志望群	20社	9社	9社	1社	×	3回の10月	5月上旬終了
Nさん	女性	不満	未定	約120社	約50社	約30社	1社	○	3回の10月	未定

(1)就職先志望度

「第一志望」、「第一志望群」に内定した5人はみな就職活動に満足している。Aくんは内定先について「ここ(内定先)しか見てなかった」と語ったまたCくんは「だんとつで(内定先が)1位だった」と答えた。その理由を内定先企業の社員が、例えば知識やプレゼン力などどれを取っても自分より上で、この人たちと一緒に働いたら成長出来るしモチベーションも保てると思ったと語っている。「途中から志望」している企業に内定した6名についてはばらける結果となった。途中から志望しているということは、他に行きたい企業があった場合が多く、自分の中で納得出来たか出来ていないかによる差異と見られる。

途中から志望した会社に内定した B くんが満足度について「どちらとも言えない」と答えた理由について、就職先には不満も無いし満足もしているが、内定先企業を受ける前に受けていた、最終面接まで残った企業に行きたかったという後悔があると語った。また、「途中から志望」した会社に内定をし、就職活動についても「満足」と答えている D くんは、「自分が受かる会社が見つけれられてよかった」と語っている。「志望していない」と答えた 1 名、H くんについては、他に第一志望があったが、やれることはやったし、就職が決まってよかったという感情から「まあ満足」と答えている。

(2) プレエントリー数

資料請求企業はリクナビなどの就活サイトの企業登録数(プレエントリー数)を尋ねた。少なくとも 30 社、多くて 200 社となっており、大体 100 社前後が一般的となっている。20 社、30 社と少なめの人たちは、就職活動を始めた頃から志望業界や企業を絞っていた人が多く、就職活動を頑張っていなかったわけではない。ただし、プレエントリー数が 30 社の D くんだけは就職活動に対してあまり本気では無かったと答えており、数が少なくなっている。また 100 社から 200 社と数多くの企業にプレエントリーしている人は、業界を初めから絞っておらず、幅広く見ていたという人が多い。プレエントリーに関しては労力もあまり使わず、簡単に出来ることから就職活動に対する意欲については測りにくいと考えられる。

(3) エントリーシート(ES)提出数、面接数

エントリーシート(ES)提出数は一番少なくても 7 社、多くて 50~60 社である。平均すると約 27 社であった。ここでは就職活動満足度について「不満」「やや不満」と答えている E さん、G くん、N さんについて見てみる。E さん、N さんは 50 社と平均をかなり上回っている。これは自分が納得の行くまで就職活動をやり続けている結果であろう。また G くんは 7 社と平均よりかなり少なめになっている。7 社出してすぐに決まったものの、後にもう少し考えればよかったと後悔しているようであった。面接数も E さん、N さんが約 30 社と他の学生よりも多くなっており、エントリーシート提出数と同様に、納得のいくまで就職活動をやり続けた結果であろう。

(4) 内定数

内定数は、「1 社のみ」が 8 名、「2 社」が 1 名、「3 社以上」が 4 名であった。1 社のみの学生は第一志望に受かったから就職活動自体をやめたからという人と、他も受けたけど受からなかった人とに分かれる。「3 社以上」の内定数がある 4 名のうち 3 名は就職活動について「満足」と答えているが、E さんのみ「やや不満」と答えている。E さんが他に内定を貰った企業について「特に志望をしていなかった」と答えており、志望していない企業から内定を貰っても、満足度にはつながらないことが分かる。

(5)自己分析の有無

自己分析をしたか、していないかだけを尋ねたが、こちらも表を見る限り関連が無いことが分かる。大半の学生は「自己分析はした方がいい」と言われて過去を振り返るなどしている。また、Cくんは改めて紙に書き出して過去を分析するということはしていないが、エントリーシートを書きながら長所・短所などを考えたと答えている。またEさんは面接の度に聞かれたことに対して答えた内容などを分析していたと答えた。Mくんは自己分析をしていないが、その理由を「(たとえばアルバイトをしている時でも)いつでも自分を分析しなければならなかった。今さら紙に書いて自己分析をやる必要は感じなかった」と答え、普段から自己について考えているようだった。またGくんも自己分析をしていないと答えているが、就職活動満足度を尋ねた際に、もう少しいろいろ考えておいたらよかったと自己分析をしていなかったことを後悔していた。自己分析の有無は就職活動満足度に関連は無いが、自己分析は今日の就職活動において重要な役割を担っていることが分かる。

(6)就職活動開始時期・終了時期

就職活動開始時期・終了時期についても満足度には関連がないことが分かった。就職活動開始時期はほとんどが3回生の10～11月である。就職ナビのグランドオープンが10月1日で、そこから説明会などに実際に足を運ぶようになる学生が多い。インターンシップ(選考のみ含む)に参加した3人(Hくん、Jくん、Kさん)はそれよりも早い6月から9月である。2000年の調査では最初の会社説明会のピークが2～3月とあるように、約4ヶ月早まっていることが分かる。ここ10年で就職活動の早期化は目に見えて分かるようになった。

就職活動終了時期は4月から7月、Nさんについては未定である。今年は東日本大震災が就職活動の面接のピークが始まる4月の直前の3月に起き、大手企業を中心に面接の延期が相次いだり、延期をしなかった企業もあつたりしたので、終了時期については比較が難しい。

なお、Fさん、Gくんのプレエントリー数、面接数については正確な情報が分からなかったため空欄である。

5.3 内定先客観的指標

表 4：内定先客観的指標

	性別	就活満足度	内定先従業員規	その業界での位置
Aさん	男性	満足	①5000人以上	1.トップグループ
Bさん	男性	どちらとも言えない	⑤30～99人	4.ベンチャー企業
Cさん	男性	満足	①5000人以上	1.トップグループ
Dさん	男性	満足	①5000人以上	1.トップグループ
Eさん	女性	やや不満	④100～499	1.トップグループ
Fさん	女性	まあ満足	④100～499	3.業界下位
Gさん	男性	やや不満	③500～999	1.トップグループ
Hさん	男性	まあ満足	⑤30～99人	3.業界下位
Iさん	女性	満足	④100～499	2.中堅企業
Jさん	男性	満足	①5000人以上	1.トップグループ
Kさん	女性	満足	③500～999	2.中堅企業
Mさん	男性	満足	①5000人以上	1.トップグループ
Nさん	女性	不満		

今回の調査で一番関連があったと言えるのが「内定先規模」である。5000人以上の大企業に内定した学生5名はみな就職活動に満足している。

就職先が「その業界内での位置」のトップグループが6名、中堅企業が2名、業界下位が2名、ベンチャー企業が1名であった。「トップグループ」のうち満足が4名、やや不満が2名と就職活動満足度については分かれた。自らの内定先についてEさんは、業界内ではトップグループではあるが、知名度が低いことを気に向け、「せっかく行くんやし有名になってほしい」と語った。先行研究では「トップグループ」、「ベンチャー企業」、「中堅企業」、「業界下位」の順番だったが、内定先が「中堅企業」であるIさんとKさんは「満足」、業界下位であるFくんHさんは「まあ満足」と答えており、先行研究とは異なる結果となった。

5.4 面接内容仮説

表 5：面接内容仮説

	性別	就活満足度	学生時代頑張ったこと	就活の軸○×	将来のこと考え○×
Aさん	男性	満足	部活動	○	○
Bさん	男性	どちらとも言えない	サークル	○	△※会社辞めていたい
Cさん	男性	満足	サークル	○	○
Dさん	男性	満足	アルバイト	×	△
Eさん	女性	やや不満	学生団体	△途中で変更	△
Fさん	女性	まあ満足	ゼミ	○	○
Gさん	男性	やや不満	学科の実習	×	○※この仕事以外にある
Hさん	男性	まあ満足	サークル	○※内定先は違う	○
Iさん	女性	満足	アルバイト	○	○
Jさん	男性	満足	アルバイト	○	○
Kさん	女性	満足	アルバイト	○	○
Mさん	男性	満足	サークル	×	○
Nさん	女性	不満	インターン	△漠然と	△

(1)学生時代頑張ったこと

「学生時代に頑張ったこと」として、サークルについて語った学生が 4 名、アルバイトが 4 名、ゼミなどの学校での活動が 2 名、部活動が 1 名、学生団体が 1 名、インターンが 1 名であった。満足度との関連を見てみると、アルバイトを語った学生 4 名全員が就職活動について満足している。サークルも 2 名が「満足」、1 名が「まあ満足」、1 名が「どちらとも言えない」と全体的に高い満足度であったが、学生団体、インターンと答えた 2 名はやや不満、不満と答えている。

就職活動満足度について「満足」と答え、サークルについて語った C くん、アルバイトについて語った J くん、そして「やや不満」と答え、学生団体について語った E さん、「不満」と答え、インターンでの経験について語った N さんについて見てみる。

C くん

部員約 200 人の ESS サークルの部長をしていた時のことを話していた。ESS とは英語でスピーチ、ディスカッション、ディベート、英会話、留学生との交流などを行っているサークル。人数の多いサークルだけど、喋らない人を作らないように全員とコミュニケーションをとったと言うことを話していた。

J くん

カフェチェーン店においての経験を話した。本来一人ひとりの接客を丁寧にすべきところを、忙しいお店だったのでそれが出来ていなかった。そこに疑問を持ったので店長に相談した。そしてミーティングを開き、改善策を出した。この時まだ入って 1 年くらいだったから先輩がたくさんいる中でやった。口だけでなく週に 5 回アルバイトに入るなど行動に移し、実力を上げていった。お店のためになることはアルバイト時間外でも話し合っ

た。このことで強みとして行動力＋巻き込む力ということを話した。

E さん

学生団体で、戦争体験者に取材をして教育 DVD を作ったこと。取材班としての経験の話をしていたが、的を射ていなかったと思う。「学生時代頑張ったこと」と聞かれるよりも、「自分はどのような人なのか」というような質問の方がよかった。

N さん

映画祭のインターンを半年間していた。映画祭に向けてアンケートを 600 人にしたり、ビラを 1000 枚配ったりしていた。結果、やってみてお客さんはあまり来なくて悔しかった。でも広告や宣伝を通して来てくれた人もいた。動いてくれた人もいたことが喜びにつながった。もう少し頑張ってみたいと思い広告業界を志望していた。

サークルやアルバイトの話が想像しやすいのに対し、学生団体やインターンなどはまず想像がしにくく、説明が多くいることが多い。頑張っていることに変わりはないが、それが伝わるかどうかという点と難しいのではないだろうか。

(2) 就職活動の軸

就職活動の軸については表 6 にまとめてある。

表 6：就職活動の軸

	性別	就活満足度	就活の軸	内容
Aさん	男性	満足	○	「軸＝志望動機」
Bさん	男性	どちらとも言えない	○	「ものづくりがしたい」
Cさん	男性	満足	○	「自分が成長出来る所、常に新しい何かを得られる所」
Dさん	男性	満足	×	軸とか無かったなあ
Eさん	女性	やや不満	△途中で変更	「人の話を聞く仕事」→「人の未来につながる仕事」
Fさん	女性	まあ満足	○	「住宅系か新興国の役に立っているところ」
Gさん	男性	やや不満	×	あまり考えていなかった
Hさん	男性	まあ満足	○※内定先は違	「土地に付加価値をもたらして、人との結び付きを強める」
Iさん	女性	満足	○	「直接、長期的に人と関わり、相手にプラスの影響を与える」
Jさん	男性	満足	○	「海外と接点が多い。行けるチャンスがある」
Kさん	女性	満足	△	基本的には「自分がやりたいと思えるか、関西に勤められる
Mさん	男性	満足	×	軸なんて後付けだ。将来を考える上で重要ではない。
Nさん	女性	不満	△漠然と	広報がしたいと言っていた

○は軸がある人、△は途中で変わった、もしくは漠然と考えている人、×は軸が無い人である。

軸のある人は、自分の経験から出来ている人が多い。例えば B くんは「昔からものを作ることが好きだった」と答え、C くん、F さん、サークルの経験から、I さんは塾でのアルバイト経験から、そして J くんは留学の経験から答えている。A くんは「内定先にしか行

きたくなかったから、軸＝志望動機だった。他の電機メーカーには真似出来ないことをやりたいと思った」と答えている。

軸が無いと答えた人は何も考えていなかったか、「就活の軸」という概念に反感を抱いていたかのどちらかであった。Dくんは軸なんてなかった、ふらふらしていたと答えた。またMくんは就職活動における軸に反感を抱いているようであった。就職活動における軸が無くても就職活動に満足しているDくん、Mくんがいるように、軸は無くても満足度が下がることは無い。ただ、就職活動に「やや不満」、「不満」と答えた3人(Eさん、Gくん、Nさん)は軸が無いか、ぶれているのが気になる。Nさんは広報がしたいと答えていたが、「人の魅力」を感じて受けていた企業が多いと答えた。ただしこれは、早く内定が出る人は、軸が変わらず続けられるかもしれないが、就職活動が長引くと、「早く内定がほしい」と言う考えや、受ける企業について考え直す時間が早く内定が出る人に比べて長いことなどから、軸がぶれてしまうことがあるので、EさんやNさんのような人も多いと思われる。

(3)将来のことについて

「将来のことについて自由に語って下さい」という質問に対する答えである。自由に、というフレーズに困っている人には10年後という制約を付けた。

表7：将来について

	性別	就活満足度	将来のこと内容
Aさん	男性	満足	○ 仕事で人をまとめる立場に
Bさん	男性	どちらとも言えない	△ 会社を辞めて好きな所に住みた
Cさん	男性	満足	○ 知識を生かして新しいことをした
Dさん	男性	満足	△ お金には困りたくない
Eさん	女性	やや不満	△ どうしようかな
Fさん	女性	まあ満足	○ 仕事の幅を広げたい
Gさん	男性	やや不満	○ 内定先とは別の仕事
Hさん	男性	まあ満足	○ 社内で認められたい、転職も視野
Iさん	女性	満足	○ 知識を身につける、塾を開く
Jさん	男性	満足	○ 結婚、仕事の出来る人
Kさん	女性	満足	○ ステップアップ、結婚、子供
Mさん	男性	満足	○ リスク管理がしたい
Nさん	女性	不満	△ おもしろい人でありたい、結婚

○は考えている人、△は漠然と考えている人である。自分の将来について全く考えていないと言う人はいなかった。

結果は、将来のことについて具体的に考えている人が8名、漠然と考えている人が4名であった。就職する前から転職を考えている人もいた。また、仕事とプライベート(結婚など)どちらを語るかも別れた。

「将来のことについて具体的に考えている人」を詳しく見てみる。

Aさんは、営業に配属希望を出しており、10年後には分からなかったことも分かってく

るようになり、後輩も出来ている。そして係長くらいにはなっていたいと語った。(係長があるか知らないけど)そしてその後 32 歳から 42 歳で工場営業に行きたい。ものの流れを理解し、技術家との人脈を形成したい。そして内部全体の動きを理解したい。このように具体的に、内定先における自分の将来像を描いている。

C さんは、10 年後には新しいことをやろうとしていると語った。30 歳までは内定先で働いて、金融の知識を広める、人脈を広める、セミナーをして、いろんな業界の知識を広めたい。それ以降はずっと内定先に勤めているかもしれないし、分からない。将来やりたいことは、教育関係に行って、欧米型の教育、つまり実用的な学問を取り入れて、型にとられない授業をしたいと語った。自分のキャリアを具体的に描いており、それを内定先でやるのか、転職するのかを決めかねているだけであった。

F さんは住宅に関わる仕事、出来る仕事を増やしたい、そのためにインテリアの知識、金融の知識を増やしたいと語った。

G さんはやりたいことははっきりしているが、大学の事務職である内定先以外でやりたいことがあると語った。5～10 年内定先で働いたら、福祉の勉強を活かした仕事がしたい。社会福祉士の国家試験を受けるので勉強は続ける。地元に戻りたいと語った。G さんの場合、内定先以外でやりたいことがあり、転職したいと考えており、このことが就職活動満足度「やや不満」という結果になったことにつながったと考えられる。

H さんは「お前じゃないと出来ん」と言われるようなものを 1 つ作りたい。例えばコンピューターの知識。内定先の中では「あいつに任せておけば間違いない」と言われたい。具体的には 1 人で 2 人分、3 人分の仕事になるように効率化したい。定年まで働くかは分からない。運が良ければディベロッパーになって、街づくりを通して人とのつながりを作りたいと語った。H さんは内定先の仕事も頑張りたいと考えているが、第一志望であったディベロッパーにも興味があるようであった。

I さんは内定先における仕事のこと、そしてその後の理想について語った。仕事の面では経営コンサルの知識をつけたい。理想としては塾を開きたい。子供好きやし、ほんまに生徒のためになる塾にしたい。厳しい塾がしたい。自分もそういった塾に行っていた。今のアルバイト先は親の機嫌をとって、子供のためになっていない。今の子供はすぐに「出来ない」と言う。中学の時点で限界まで経験させて、「自分なんでもできる」って自信をつけさせたいと語った。

J さんはプライベート優先のために、仕事が出来人間になりたいと語った。結婚は 20 代後半にしたい、仕事人間にはなりたくない。趣味や家族、子供のために仕事をしたい。仕事で家庭の時間をおろそかにすることはしたくない。将来は早期退職して、その頃には子供も自立していると思うので奥さんと一緒に南国に住むのが夢。周りの人との時間を大切にしたい。そのためには効率的に仕事をこなすことのできる「仕事出来る人」にならないかん。そのためには自己成長が必要。自主的に取り組まなければいけないと語った。内定先は元々志望していた商社よりも激務ではなく、J さんの将来像を実現するための環境が

整っていることから、就職活動満足度に影響しているようである。

Kさんは、仕事とプライベートの両面から語った。結婚もしたいし、子供もほしい。仕事と家庭の両立をするか、仕事を辞めるかは働いてみて楽しいか忙しいかどうかによる。できれば子供をカギっ子にはしたくないけど、仕事楽しくて辞めたくないってなりそうと思っている。仕事についてはステップアップをしたい。実力が無いといけないので、がんばろうとは思っている。認められる仕事をしようと思っている。負けず嫌いなので同期に負けたくないと言った。

Mさんは内定先でのやりたいことが具体的であり、また結婚についても語った。10年以内に内定先か、お客様の会社のリスク管理をしたい。経営リスクに対してどうやったらリスクヘッジできるかを考えたい。どれだけのリスクを見つけられるかって成長のバロメーターだと思うので。成長のバロメーターがある方がモチベーションを維持できる。どうしようもないやつ、深いやつ、深いリスクヘッジをしたいどんな人にも最大限に情報を聞き出せる人間になりたい。自分の視点が增えることによって、リスクを見つけられるようになるので。あと家庭を持ちたい。希望は30歳までにと語った。

次に「将来について漠然とした考え」の人を見る。

Bさんは10年後には自分の好きなところに住んでいたい。会社は好きじゃないので辞めたいと言った。内々定が出た時も30秒間喜んで、30秒後に落ち込んだ。決まっちゃったよー！社会人だよー！と思った。

Dさんはかなり漠然とお金には困りたくないと言った。働く理由はそれ。仕事は「だるいから」とかでは辞められない。内定先で将来分からんなあってなったら分からんなあ。父親は会社の役員で、「ほんまに無理やったら入れたる」と言われているが、転職は勇気がいる。

Eさんは第一声が「どうしようかなー。」であった。結婚だけやったら続けるけど子供出来たらパートで働くかなあと言った。仕事については語らなかった。

Nさんは進路が決まっていないこともあり、まず結婚したいと言った。おもしろい人でありたい。笑いのセンスとかじゃなくて、ユーモアのある、人生楽しんでいるような、かたくない人になりたいと言った。

就職活動満足度と将来のことについて考えているかどうかは関連が無いが、全体的に不満を抱いている人の方が将来についての考えが漠然としている。

6 おわりに

ここまで就職活動満足度に影響する変数は何なのかということを検証・分析してきた。ここで就職活動満足度に関連のあったことをまとめる。

まず、第一志望、第一志望群など志望度が高いところに内定出来た人ほど満足度が高いということ。2つ目は従業員数が5000人以上の大企業に内定している人は満足度が高い。

3つ目は「学生時代に頑張ったこと」としてアルバイト・部活動について語る人は満足度が高く、次にサークルについて語る人も高く、次いでゼミなどの学校における活動、そして学生団体やインターンシップの経験を語る人の満足度は低かった。そして4つ目は就職活動満足度が「やや不満」、「不満」という人は就職活動における軸が無いか、ぶれているという4点である。先行研究では関連があるとされていた「大学の成績」については、今回は関連が見られなかった。

以上が全体を見ての結果であるが、一人一人を見てみると、人それぞれに良かったと思うポイント・後悔・納得の感情があり、ひとえに「満足度」と言っても、人それぞれに理由があることが今回の調査を通じて明らかとなった。

学生時代に頑張ったこととしてアルバイトを挙げている人の満足度が高いことは興味深い。先行研究では「部活動・サークル」と「ゼミナール」については検証されていたが、アルバイトの検証は無かったので新たな発見と言える。むしろ、大学生活においてアルバイトに励む学生は多く、就職活動の面接においても自らの学生時代頑張ったことのネタとして話す人が多いのにも関わらず、なぜ今まで研究がされていなかったのであろうかと筆者は思う。今回は質的研究法を採用したが、量的調査法でも検証してみたい。

就職活動を特別頑張らず、大企業にぱっと決まってラッキーだと思っているDくん、「ここしか行きたくない」と1社に絞って内定を貰ったAくん、行きたい企業をある程度しぼり、多くの学生が面接時にどの企業にも「第一志望です」と言う中で、どの企業にも「第一志望群です」と言い切り、自分の考えを貫きわが道を行くMくんなど、人それぞれで筆者としては非常に興味深かった。自らの期待を上回るか、下回るか、このことは就職活動満足度に大きく影響していることが分かる。

これからの人生に向けて重要な活動と言える就職活動であるが、「これをすれば必ず満足度が上がる」という断定は出来ない。しかし大学生活を充実させ、また就職活動にも力を入れることが大切だと言える結果となった。大学生活や就職活動に後悔があると、後の人生にも影響を与えかねない。悔いの残らぬように積極的に大学生活や就職活動に取り組むべきである。

参考・引用文献

- 荒井一博，1995『資本市場不完全性下の学歴シグナル』，日本論評社
永野編，2004『大学生の就職と採用－学生 1,143 名、企業 658 社、若手社員 211 名、244 大学の実証分析』中央経済社
荻谷・本田編，2010『大卒就職の社会学－データから見る変化』東京大学出版会
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』