

愛媛大学生と松山大学生の 就職に関する意識差についての研究(1)

岡 本 隆*・熊 谷 太 郎†
曾 我 亘 由‡・西 尾 圭 一 郎§

1 はじめに

バブル崩壊後、長い景気の低迷により雇用形態が多様化・流動化している。更に、リーマン・ショック以降、経済要因は悪化しており、厚生労働省の発表によると、2011年卒の就職内定率は77.4%（前年同期比2.6ポイントの減少）であり、過去最低となっている。このような厳しい社会的・経済的な要因も相まって、大学におけるキャリア教育がますます重要になっており、実際に多くの大学でキャリア教育が導入されている⁽¹⁾。

キャリア教育の導入に伴い、多くの効果測定や検証が行われ始めている。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」という問題意識を提示している。國遠(2011)では、愛媛大学生と松山大学生が就職活動にあたり、どのような意識を持っているか調査している。

辻(2007)では大学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が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。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。熊谷・西尾(2012a, 2012b)では、松山大学の文系学部生が就職に関してどのような意識を持っているのかを調査している。その結果、男女差はもちろん、学年によって大きな差があることが明らかとなった。特に、就職活動に直面していない1年生・2年生については就職するにあたり、資格やITなど表面的なテクニカルスキルが重要だと考えていることが明らかとなった。また、松井・高橋(2006)は教員と企業間の意識差について検討し、両者の間に差があることを明らかにした。これらから、学生間に差があるだけでなく、企業と教員間にも差があることが明らかとなっており、学生の意識を変えることの重要性、ひいては教員も意識を変えなくてはならないことが窺える⁽²⁾。

著者らが所属する愛媛大学や松山大学でもキャリア教育の重要性は認識されているが、それぞれ独自に進められている。しかし、基礎的な調査は行われておらず、キャリア教育を行うことでどのような効果があったのか、大学生にとって大きな節目となる就職活動にどのように生かされたのかなどは不明である。また、愛媛大学と松山大学は、学部構成やカリキュラムなど異なる点はあるもの

*愛媛大学法文学部准教授

†松山大学経済学部准教授

‡愛媛大学法文学部准教授

§松山大学経済学部准教授

(1) 那須(2004)や社団法人国立大学協会教育・学生委員会(2005)、上西(2010)を参照。

(2) どのようなキャリア教育必要になってくるかについては、小杉(2007)や濱垣(2009)で検討されている。

の、愛媛県下の大学として質的に共通した基盤を持っていると考えられ、共通した問題・課題があると推測される。愛媛県内の新卒者の多くを輩出する両大学が更に優秀な人材を輩出することは愛媛県の発展のためにも欠かせない。そのため、隣接した両大学でどのような特徴があるかを調査し、共通した、または適したキャリア教育のあり方を検討することは非常に重要である。

本稿では、上記のような問題意識を前提として、両大学においてどのようなキャリア教育が必要かを検討する材料となる基礎的な調査を実施することを目的とする。

本稿は以下のように構成される。第2節で調査方法と概要を記述し、第3節では大学の差、学年別大学差、男女別大学差を明らかにする。第4節でそれぞれにおける差を考察しその要因を概観する。最後に、第5節で結論と今後の課題を述べる。

2 調査方法と概要

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。調査時期は2010年12月～2011年1月で、大学の講義中に実施した。

記述統計量は表1で表されている。

質問紙は以下のように3部構成となっている。

1. 就職に関する質問

(a) 大学に求めるスキル・能力

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

表1 記述統計量

大学	愛媛大学	130
	松山大学	839
学部	経済学部	625
	経営学部	210
	法学部	2
	人文学部	200
	法文学部・総合政策学科	122
	法文学部・人文学科	5
	その他	2
学年	1年生	386
	2年生	214
	3年生	270
	4年生	87
	5年生以上	10
性別	女性	382
	男性	583
出身地	愛媛県外	313
	愛媛県内	644
	留学生	9

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可動化を「強く思う=1」～「全く思わない=5」の5件法で回答を求めた。

(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尋ねた(3つまで回答可):「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」,「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」,「TOEIC500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(2つまで回答可):「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(2つまで回答可): 「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) 学生が考える企業が重視する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。

3. デモグラフィック変数

「大学」, 「学部」, 「学年」, 「性別」, 「出身地」, 「現在の居住」, 「学籍番号」を尋ねた。

なお、本研究では紙面の制約上、就職に関する質問のみを分析する。

3 愛媛大学生と松山大学生の就職に関する意識の差

本節では、多くの文科系学部卒業者を輩出する愛媛大学と松山大学における就職に関する意識の差を多様な角度から明らかにする。なお、以降で示す表について、太字は有意に高い推定結果、イタリック体は有意に低い推定結果であることを表している。

3.1 大学差

大学に求める能力・スキル

松山大学生は愛媛大学の学生よりもコミュニケーション能力 ($\chi^2(1)=3.481, p<.10$) を求める割合が有意に高い傾向にあり、IT能力 ($\chi^2(1)=8.847, p<.01$) と資格 ($\chi^2(1)=14.887,$

表2 大学に求める能力・スキル (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
コミュニケーション能力	58.8	50.0	IT能力	14.1	4.7
プレゼンテーション能力	38.2	35.9	問題発見・解決力	33.3	47.7
ディスカッション能力	30.9	39.8	自己理解能力	20.0	21.1
国際感覚	7.1	7.8	資格	27.7	11.7
外国語運用能力	11.9	10.9	専門知識	26.7	41.4
調査能力	7.7	10.9	ビジネスマナー	12.7	12.5

$p < .001$) を求める割合が有意に高かった。愛媛大学生はディスカッション能力 ($\chi^2(1) = 4.039, p < .05$), 問題発見・解決力 ($\chi^2(1) = 9.975, p < .01$), そして専門知識 ($\chi^2(1) = 11.669, p < .01$) を求める割合が有意に高かった。

就きたい職種・就きたくない職種

松山大学生の希望する割合が有意に高かった職種は生産現場 ($\chi^2(1) = 8.368, p < .01$) である。愛媛大学生は調査・企画 ($\chi^2(1) = 18.634, p < .001$) を希望する割合が有意に高かった。

就きたくない職種について、松山大学生は海外事業 ($\chi^2(1) = 2.875, p < .10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学生は生産現場 ($\chi^2(1) = 3.237, p < .10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。

就きたい業種・就きたくない業種

松山大学生は教育 ($\chi^2(1) = 3.546, p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学生は調査・コンサルタント ($\chi^2(1) = 2.979, p < .10$) とマスコミ ($\chi^2(1) = 3.622, p < .10$) を

希望する割合が有意に高い傾向にあった。

就きたくない業種について、松山大学生の希望しない割合が有意に高かった業種は商社 ($\chi^2(1) = 5.409, p < .05$), 情報・通信 ($\chi^2(1) = 6.841, p < .01$), そして教育 ($\chi^2(1) = 7.975, p < .01$) だった。愛媛大学生はアパレル ($\chi^2(1) = 3.929, p < .05$), 外食 ($\chi^2(1) = 12.531, p < .001$), 保険 ($\chi^2(1) = 4.352, p < .05$), そして公務員・団体職員 ($\chi^2(1) = 4.046, p < .05$) を希望しない割合が有意に高かった。銀行 ($\chi^2(1) = 3.195, p < .10$) と証券 ($\chi^2(1) = 2.740, p < .10$) は希望しない割合が有意に高い傾向にあった。

就職先選択のポイント

松山大学生は安定している ($\chi^2(1) = 12.319, p < .001$) と給料がよい ($\chi^2(1) = 8.802, p < .01$) をポイントとして選択する割合が有意に高かった。愛媛大学生は勤務制度・福利厚生がよい ($\chi^2(1) = 9.100, p < .01$), 志望業種である ($\chi^2(1) = 5.326, p < .05$), そして研修制度がしっかりしている ($\chi^2(1) = 8.128, p < .01$) をポイントとして選択する割合が有意に高かった。

表3 就きたい職種 (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
営業	26.6	22.7	海外事業	6.4	9.4
調査・企画	24.1	42.2	生産現場	7.7	0.8
経理	22.2	18.8	まだ決めていない	19.8	14.8
総務・人事	27.3	26.6	特に無い	4.6	3.1
広報・宣伝	20.0	25.0			

表4 就きたくない職種 (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
営業	27.7	30.5	海外事業	38.2	30.5
調査・企画	6.6	3.1	生産現場	28.9	36.7
経理	12.5	12.5	まだ決めていない	7.7	5.5
総務・人事	8.8	10.2	特に無い	13.1	14.8
広報・宣伝	9.5	7.8			

表5 就きたい業種 (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
農林水産業	4.4	3.1	運輸	2.9	4.7
建築・住宅	6.7	7.8	ガス・電力	6.0	6.3
食品	13.4	18.0	情報通信	13.8	12.5
製造業	10.7	12.5	調査・コンサルタント	4.3	7.8
商社	21.5	25.0	旅行・レジャー	12.4	9.4
百貨店・流通	15.7	10.9	マスコミ	8.2	13.3
アパレル	9.4	7.0	教育	11.9	6.3
外食	2.4	3.1	公務員・団体職員	34.3	28.1
銀行	33.1	30.5	アミューズメント	5.4	6.3
証券	9.6	8.6	外資系	2.8	3.9
保険	5.2	4.7	まだ決めていない	10.1	6.3
不動産	5.6	3.1	特に無い	2.0	0.0

表6 就きたくない業種 (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
農林水産業	20.7	20.3	運輸	13.8	8.6
建築・住宅	8.4	8.6	ガス・電力	6.2	3.9
食品	8.8	7.8	情報通信	6.6	0.8
製造業	13.5	12.5	調査・コンサルタント	4.8	3.1
商社	4.1	0.0	旅行・レジャー	4.6	3.1
百貨店・流通	4.1	2.3	マスコミ	19.7	17.2
アパレル	9.8	15.6	教育	20.7	10.2
外食	16.7	29.7	公務員・団体職員	4.4	8.6
銀行	10.3	15.6	アミューズメント	7.9	11.7
証券	9.4	14.1	外資系	15.1	13.3
保険	14.0	21.1	まだ決めていない	4.2	3.9
不動産	7.9	5.5	特に無い	10.7	8.6

表7 就職先選択のポイント (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
自分のやりたい仕事ができる	50.0	46.1	休日・休暇が多い	7.0	4.7
働きがいがある	42.6	39.8	土日祝日が休日	14.0	13.3
安定している	54.9	38.3	転勤がない	8.0	9.4
社風がよい	25.3	30.5	志望業種である	11.5	18.8
勤務制度・福利厚生がよい	20.9	32.8	研修制度がしっかりしている	5.8	12.5
給料がよい	29.9	17.2	有名である	2.8	0.8
これから伸びそう	8.8	11.7	若手が活躍できる	3.5	4.7
海外で活躍できる	2.2	5.5	自宅から通うことができる	3.4	4.7

学生が考える企業が重視する内定の決め手

松山大学生は資格 ($\chi^2(1)=7.478, p<.01$) と社会貢献 ($\chi^2(1)=7.414, p<.01$) が企業の内定の決め手であると考えている割合が有意に高かった。また、計画力 ($\chi^2(1)=2.939, p<.10$) と考えている割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学生は主体性 ($\chi^2(1)=35.456, p<.001$) が内定の決め手であると考えている割合が有意に高かった。

3.2 学年別大学差

3.1節で、松山大学生と愛媛大学生の間で幾つかの意識の差は見られ特徴も浮き彫りになったものの、それほど大きな差は確認できなかった。そこで本項では、属性を上級生 (3, 4年生: Senior)

と下級生 (1, 2年生: Junior) に分類し、上級生における大学差、下級生における大学差があるかどうかを明らかにする。なお、表中のMUは松山大学、EUは愛媛大学を意味する。

大学に求める能力・スキル

松山大学の上級生は愛媛大学の上級生よりもコミュニケーション能力 ($\chi^2(1)=5.568, p<.05$) を求める割合が有意に高く、問題発見・解決力 ($\chi^2(1)=3.843, p<.10$) を求める割合が有意に高い傾向にあった。

松山大学の下級生はIT能力 ($\chi^2(1)=6.996, p<.01$) と資格 ($\chi^2(1)=8.290, p<.01$) を求める割合が有意に高かった。愛媛大学の下級生は専門知識 ($\chi^2(1)=9.937, p<.01$) を求める割

表8 学生が考える企業が重視する内定の決め手 (大学差)

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
主体性	39.2	67.2	柔軟性	39.4	40.6
働きかけ力	13.3	12.5	状況把握力	19.9	14.8
実行力	67.0	60.2	規律性	9.6	7.8
課題発見力	15.1	18.8	ストレスコントロール力	3.4	2.3
計画力	13.2	7.8	学歴	7.3	6.3
想像力	16.1	18.0	資格	8.4	1.6
発信力	18.0	20.3	社会貢献	5.5	0.0
傾聴力	8.9	10.2	採用試験(筆記)の得点	4.7	3.9

表9 大学に求める能力・スキル (学年×大学)

	Senior×MU	Senior×EU	Junior×MU	Junior×EU
コミュニケーション能力	57.8	42.5	59.3	60.0
プレゼンテーション能力	33.7	37.0	40.7	34.5
ディスカッション能力	41.2	45.2	25.4	32.7
国際感覚	8.5	6.8	6.3	9.1
外国語運用能力	6.8	11.0	14.6	10.9
調査能力	12.2	12.3	5.2	9.1
IT能力	8.2	5.5	17.4	3.6
問題発見・解決力	38.1	29.6	30.7	43.6
自己理解能力	25.2	24.7	17.2	16.4
資格	17.0	9.6	33.5	14.5
専門知識	28.9	38.4	25.6	45.5
ビジネスマナー	13.6	13.7	12.2	10.9

合が有意に高く、問題発見・解決力 ($\chi^2(1) = 3.819, p < .10$) を求める割合が有意に高い傾向にあった。

就きたい職種・就きたくない職種

松山大学の上級生は生産現場 ($\chi^2(1) = 3.720, p < .10$) を希望する割合が愛媛大学の上級生よりも有意に高い傾向にあった。愛媛大学の上級生は広報・宣伝 ($\chi^2(1) = 2.855, p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。松山大学の下級生は愛媛大学の下級生よりも生産現場 ($\chi^2(1) = 4.603, p < .01$) を希望する割合が高かった。愛媛大学の下級生は調査・企画 ($\chi^2(1) = 16.859, p < .001$) を希望する割合が有意に高かった。

松山大学の上級生は調査企画 ($\chi^2(1) = 5.531, p < .05$) と海外事業 ($\chi^2(1) = 5.950, p < .05$) を希望しない割合が有意に高かった。愛媛大学の

上級生と下級生はそれぞれ、総務・人事 ($\chi^2(1) = 4.207, p < .05$)、営業 ($\chi^2(1) = 3.941, p < .05$) を希望しない割合が有意に高かった。

就きたい業種・就きたくない業種

松山大学の上級生と愛媛大学の上級生で希望する業種の割合に有意な差はなかった。松山大学の下級生は百貨店・流通 ($\chi^2(1) = 3.430, p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。また、公務員・団体職員 ($\chi^2(1) = 5.498, p < .05$) については希望する割合が有意に高かった。愛媛大学の下級生は食品 ($\chi^2(1) = 3.911, p < .05$) とマスコミ ($\chi^2(1) = 5.968, p < .05$) を希望する割合が有意に高かった。また、アミューズメント ($\chi^2(1) = 3.035, p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。

松山大学の上級生は商社 ($\chi^2(1) = 2.816,$

表10 就きたい職種 (学年×大学)

	Senior×MU	Senior×EU	Junior×MU	Junior×EU
営業	40.5	31.5	19.1	10.9
調査・企画	29.9	39.7	20.9	45.5
経理	18.7	21.9	24.1	14.5
総務・人事	34.7	32.9	23.3	18.2
広報・宣伝	17.3	26.0	21.5	23.6
海外事業	4.8	8.2	7.2	10.9
生産現場	7.5	1.4	7.8	0.0
まだ決めていない	5.1	4.1	27.8	29.1
特に無い	4.1	1.4	4.8	5.5

表11 就きたくない職種 (学年×大学)

	Senior×MU	Senior×EU	Junior×MU	Junior×EU
営業	22.4	20.5	30.6	43.6
調査・企画	7.1	0.0	6.3	7.3
経理	12.9	11.0	12.2	14.5
総務・人事	6.5	13.7	10.0	5.5
広報・宣伝	9.2	8.2	9.6	7.3
海外事業	45.9	30.1	34.1	30.9
生産現場	34.7	38.4	25.7	34.5
まだ決めていない	4.1	4.1	9.6	7.3
特に無い	12.2	19.2	13.5	9.1

$p < .10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。また、情報通信 ($\chi^2(1) = 5.531, p < .05$) と教育 ($\chi^2(1) = 8.270, p < .01$) を希望しない割合が有意に高かった。愛媛大学の下級生はアパレル ($\chi^2(1) = 6.899, p < .01$), 外食 ($\chi^2(1) = 4.897, p < .05$), そして銀行 ($\chi^2(1) = 3.901, p < .05$) を希望しない割合が有意に高かった。また、公務員・団体職員 ($\chi^2(1) = 2.854, p < .10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。

就職先選択のポイント

松山大学の上級生は安定している ($\chi^2(1) =$

$3.3497, p < .10$) や休日・休暇が多い ($\chi^2(1) = 3.092, p < .10$) をポイントとして選択した割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学の上級生は海外で活躍できる ($\chi^2(1) = 8.376, p < .001$) と研修制度 ($\chi^2(1) = 4.526, p < .05$) がしっかりしているをポイントとして選択した割合が有意に高かった。また、志望業種である ($\chi^2(1) = 2.750, p < .10$) をポイントとしている割合が有意に高い傾向にあった。

松山大学の下級生は安定している ($\chi^2(1) = 3.511, p < .10$) を選択する割合が有意に高い傾向にあり、給料が良い ($\chi^2(1) = 4.595, p < .05$)

表12 就きたい業種 (学年×大学)

	S×MU	S×EU	J×MU	J×EU		S×MU	S×EU	J×MU	J×EU
農林水産業	5.8	1.4	3.7	5.5	運輸	3.4	4.1	2.6	5.5
建築・住宅	7.1	9.6	6.5	5.5	ガス・電力	9.5	6.8	4.1	5.5
食品	20.4	17.8	9.6	18.2	情報通信	13.6	12.3	13.9	12.7
製造業	12.9	16.4	9.4	7.3	調査・コンサルタント	3.7	6.8	4.6	9.1
商社	22.1	27.4	21.1	21.8	旅行・レジャー	12.2	8.2	12.4	10.9
百貨店・流通	18.0	15.1	14.4	5.5	マスコミ	10.2	11.0	7.0	16.4
アパレル	9.2	8.2	9.4	5.5	教育	11.9	5.5	11.9	7.3
外食	2.4	2.7	2.4	3.6	公務員・団体職員	27.9	32.9	37.8	21.8
銀行	35.4	34.2	31.9	25.5	アミューズメント	5.8	2.7	5.2	10.9
証券	7.8	8.2	10.6	9.1	外資系	1.4	2.7	3.5	5.5
保険	5.8	4.1	4.8	5.5	まだ決めていない	1.7	1.4	14.6	12.7
不動産	10.5	5.5	3.0	0.0	特に無い	1.0	0.0	2.6	0.0

表13 就きたくない業種 (学年×大学)

	S×MU	S×EU	J×MU	J×EU		S×MU	S×EU	J×MU	J×EU
農林水産業	17.7	20.5	22.4	20.0	運輸	14.3	9.6	13.5	7.3
建築・住宅	6.8	11.0	9.3	5.5	ガス・電力	3.7	2.7	7.6	5.5
食品	8.2	4.1	9.1	12.7	情報通信	7.1	0.0	6.3	1.8
製造業	14.3	9.6	13.1	16.4	調査・コンサルタント	5.4	2.7	4.4	3.6
商社	3.7	0.0	4.3	0.0	旅行・レジャー	3.4	2.7	5.2	3.6
百貨店・流通	3.4	4.1	4.4	0.0	マスコミ	19.7	17.8	19.6	16.4
アパレル	11.6	12.3	8.9	20.0	教育	15.3	2.7	23.7	20.0
外食	26.2	35.6	11.5	21.8	公務員・団体職員	7.1	9.6	3.0	7.3
銀行	13.9	15.1	8.3	16.4	アミューズメント	13.9	16.4	4.6	5.5
証券	11.6	15.1	8.1	12.7	外資系	18.0	16.4	13.5	9.1
保険	17.3	21.9	12.2	20.0	まだ決めていない	1.0	2.7	5.9	5.5
不動産	9.5	6.8	7.0	3.6	特に無い	7.1	8.2	12.6	9.1

をポイントとして重要視している割合が有意に高かった。愛媛大学の下級生は勤務制度・福利厚生 ($\chi^2(1)=13.881, p<.001$) がよいをポイントとしている割合が有意に高かった。

学生が考える企業が重視する内定の決め手

松山大学の上級生は計画力 ($\chi^2(1)=3.111, p<.10$) と考えている割合が有意に高い傾向にあり、社会貢献 ($\chi^2(1)=4.426, p<.05$) と考えている割合が有意に高かった。愛媛大学生は上級生、下級生にかかわらず主体性(上級生： $\chi^2(1)=17.562, p<.001$, 下級生： $\chi^2(1)=15.425, p<.001$) と考えている割合が有意に高かった。

松山大学の下級生は状況把握力 ($\chi^2(1)=3.653, p<.10$) や社会貢献 ($\chi^2(1)=3.105, p<.10$) と考えている割合が有意に高い傾向にあり、資格 ($\chi^2(1)=4.923, p<.05$) と考えている割合が有意に高かった。

3.3 男女別大学差

本項では男女で就職に関する意識に大学間の差があるかどうかを明らかにする。

大学に求める能力・スキル

松山大学生は男女問わず、IT能力(女性： $\chi^2(1)=3.021, p<.10$, 男性： $\chi^2(1)=5.988, p<.05$) と資格(女性： $\chi^2(1)=12.073, p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=5.126, p<.05$) を求める割合が有意に高い傾向にあった、もしくは有意に高かった。愛媛大学生は、男女問わず問題発見・解決力(女性： $\chi^2(1)=3.824, p<.10$, 男性： $\chi^2(1)=7.010, p<.01$) と専門知識(女性： $\chi^2(1)=7.087, p<.01$, 男性： $\chi^2(1)=4.721, p<.05$) を求める割合が有意に高い傾向にあった、もしくは有意に高かった。

松山大学の女性はコミュニケーション能力 ($\chi^2(1)=2.902, p<.10$) を求める割合が有意

表14 就職先選択のポイント (学年×大学)

	S×MU	S×EU	J×MU	J×EU		S×MU	S×EU	J×MU	J×EU
自分のやりたい仕事	43.9	46.6	53.3	45.5	休日・休暇が多い	8.8	5.6	5.9	7.3
働きがいがある	43.2	39.7	42.2	40.0	土日祝日が休日	13.9	10.5	14.1	9.1
安定している	41.8	<i>30.1</i>	62.0	<i>49.1</i>	転勤がない	8.5	6.2	7.8	10.9
社風がよい	34.4	32.9	20.4	27.3	志望業種である	<i>12.9</i>	20.5	10.7	16.4
勤務制度・福利厚生	29.6	30.1	<i>16.1</i>	36.4	研修制度の充実	8.2	16.4	4.4	14.3
給料がよい	21.8	15.1	34.3	<i>20.0</i>	有名である	2.0	1.4	3.1	0.0
これから伸びそう	12.9	13.7	6.5	9.1	若手が活躍できる	4.4	6.8	3.0	1.8
海外で活躍できる	<i>0.7</i>	5.5	3.0	5.5	自宅通勤可能	4.8	5.5	2.6	3.6

表15 学生が考える企業が重視する内定の決め手 (学年×大学)

	S×MU	S×EU	J×MU	J×EU		S×MU	S×EU	J×MU	J×EU
主体性	<i>41.2</i>	68.5	<i>38.1</i>	65.5	柔軟性	43.5	37.0	37.2	45.5
働きかけ力	13.3	9.6	13.3	16.4	状況把握力	20.4	19.2	19.6	<i>9.1</i>
実行力	64.6	57.5	68.3	63.6	規律性	9.2	6.8	9.8	9.1
課題発見力	18.7	19.2	13.1	18.2	ストレスコントロール力	4.1	4.1	3.0	0.0
計画力	14.6	<i>6.8</i>	12.4	9.1	学歴	5.1	4.1	8.5	9.1
想像力	12.9	16.4	17.8	20.0	資格	2.7	1.4	11.5	<i>1.8</i>
発信力	16.7	20.5	18.7	20.0	社会貢献	5.8	<i>0.0</i>	5.4	<i>0.0</i>
傾聴力	11.9	13.7	7.2	5.5	採用試験(筆記)の得点	5.4	5.5	4.3	1.8

に高い傾向にあった。愛媛大学の男性は調査能力
($\chi^2(1)=3.264, p<.10$) を求める割合が有意
に高い傾向にあった。

就きたい職種・就きたくない職種
松山大学生は男女問わず、生産現場(女性
 $\chi^2(1)=2.793, p<.10$, 男性: $\chi^2(1)=4.625,$

表16 大学に求める能力・スキル (性別×大学)

	女性×MU	女性×EU	男性×MU	男性×EU
コミュニケーション能力	56.9	45.5	59.9	54.8
プレゼンテーション能力	36.2	36.4	39.5	35.5
ディスカッション能力	27.4	36.4	33.1	43.5
国際感覚	6.3	10.6	7.6	4.8
外国語運用能力	12.3	13.6	11.6	8.1
調査能力	7.5	7.6	7.8	14.5
IT能力	13.8	6.1	14.3	3.2
問題発見・解決力	31.4	43.9	34.5	51.6
自己理解能力	21.4	25.8	19.2	16.1
資格	33.6	12.1	24.0	11.3
専門知識	26.1	42.4	27.1	40.3
ビジネスマナー	14.5	15.2	11.6	9.7

表17 就きたい職種 (性別×大学)

	女性×MU	女性×EU	男性×MU	男性×EU
営業	23.3	16.7	28.7	29.0
調査・企画	22.3	40.9	25.2	43.5
経理	22.6	19.7	21.9	17.7
総務・人事	24.5	31.8	29.1	21.0
広報・宣伝	28.0	24.2	15.1	25.8
海外事業	6.9	13.6	6.0	4.8
生産現場	4.1	0.0	9.9	1.6
まだ決めていない	21.7	12.1	18.6	17.7
特に無い	3.1	0.0	5.4	6.5

表18 就きたくない職種 (性別×大学)

	女性×MU	女性×EU	男性×MU	男性×EU
営業	30.2	31.8	26.2	29.0
調査・企画	7.2	1.5	6.2	4.8
経理	13.5	13.6	11.8	11.3
総務・人事	9.4	7.6	8.3	12.9
広報・宣伝	5.0	10.6	12.2	4.8
海外事業	37.1	31.8	39.0	29.0
生産現場	29.2	39.4	28.7	33.9
まだ決めていない	6.9	6.1	8.1	4.8
特に無い	12.3	9.1	13.6	21.0

$p < .05$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった、もしくは有意に高かった。愛媛大学生は男女問わず、調査・企画 (女性: $\chi^2(1) = 9.929$, $p < .01$, 男性: $\chi^2(1) = 9.425$, $p < .01$) を希望する割合が有意に高かった。

愛媛大学の女性は海外事業 ($\chi^2(1) = 3.324$, $p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学の男性は広報・宣伝 ($\chi^2(1) = 4.645$, $p < .05$) を希望する割合が有意に高かった。また、松山大学の女性はまだ決めていない ($\chi^2(1) = 3.127$, $p < .10$) 割合が有意に高い傾向にあった。

松山大学の女性は調査・企画 ($\chi^2(1) = 3.049$, $p < .10$) を希望しない割合が有意に高かった。愛媛大学の女性は広報・宣伝 ($\chi^2(1) = 3.016$, $p < .10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。松山大学の男性も広報・宣伝 ($\chi^2(1) = 2.973$, $p < .10$) を希望しない割合が有意に高かった。

就きたい業種・就きたくない業種

松山大学の女性は旅行・レジャー ($\chi^2(1) = 3.107$, $p < .10$) を希望する割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学の女性は、農林水産業

表19 就きたい業種 (性別×大学)

	F×MU	F×EU	M×MU	M×EU		F×MU	F×EU	M×MU	M×EU
農林水産業	1.6	6.1	6.2	0.0	運輸	1.3	4.5	3.9	4.8
建築・住宅	7.5	13.6	6.2	1.6	ガス・電力	1.9	6.1	8.5	6.5
食品	16.0	25.8	11.8	9.7	情報通信	15.4	9.1	12.8	16.1
製造業	10.4	10.6	10.9	14.5	調査・コンサルタント	3.1	1.5	5.0	14.5
商社	19.5	27.3	22.7	22.6	旅行・レジャー	19.8	10.6	7.8	8.1
百貨店・流通	21.1	15.2	12.4	6.5	マスコミ	10.1	9.1	7.0	17.7
アパレル	13.2	10.6	7.0	3.2	教育	10.4	4.5	12.8	8.1
外食	3.1	1.5	1.9	4.8	公務員・団体職員	26.7	19.7	39.0	37.1
銀行	29.2	31.8	35.5	29.0	アミューズメント	4.1	6.1	6.2	6.5
証券	6.3	9.1	11.6	8.1	外資系	3.5	7.6	2.3	0.0
保険	5.7	4.5	4.8	4.8	まだ決めていない	12.3	3.0	8.7	9.7
不動産	6.3	4.5	5.2	1.6	特に無い	1.6	0.0	2.3	0.0

表20 就きたくない業種 (性別×大学)

	F×MU	F×EU	M×MU	M×EU		F×MU	F×EU	M×MU	M×EU
農林水産業	24.2	24.2	18.6	16.1	運輸	13.5	4.5	14.0	12.9
建築・住宅	9.4	4.5	7.8	12.9	ガス・電力	9.1	6.1	4.5	1.6
食品	5.3	4.5	10.9	11.3	情報通信	7.9	0.0	5.8	1.6
製造業	11.6	13.6	14.7	11.3	調査・コンサルタント	4.7	1.5	4.8	4.8
商社	4.4	0.0	3.9	0.0	旅行・レジャー	1.6	1.5	6.4	4.8
百貨店・流通	2.5	1.5	5.0	3.2	マスコミ	20.1	19.7	19.4	14.5
アパレル	5.7	9.1	12.4	22.6	教育	24.5	12.1	18.4	8.1
外食	15.4	22.7	17.4	37.1	公務員・団体職員	5.3	7.6	3.9	9.7
銀行	13.8	21.2	8.1	9.7	アミューズメント	6.6	15.2	8.7	8.1
証券	11.0	19.7	8.3	8.1	外資系	15.1	16.7	15.1	9.7
保険	13.2	24.2	14.5	17.7	まだ決めていない	3.8	4.5	4.5	3.2
不動産	9.4	6.1	7.0	4.8	特に無い	9.7	6.1	11.2	11.3

($\chi^2(1)=4.810, p<.05$)を希望する割合が有意に高く、食品($\chi^2(1)=3.543, p<.10$)、運輸($\chi^2(1)=3.301, p<.10$)、ガス・電力($\chi^2(1)=3.754, p<.10$)を希望する割合が有意に高い傾向にあった。

松山大学の男性は農林水産業($\chi^2(1)=4.070, p<.05$)を希望する割合が有意に高かった。愛媛大学の男性は、調査・コンサルタント($\chi^2(1)=8.739, p<.01$)、マスコミ($\chi^2(1)=8.587, p<.01$)を希望する割合が有意に高かった。

松山大学の女性は商社($\chi^2(1)=3.016, p<.10$)を希望しない割合が有意に高い傾向にあり、運輸($\chi^2(1)=4.177, p<.05$)、情報通信($\chi^2(1)=5.550, p<.05$)、教育($\chi^2(1)=4.841, p<.05$)を希望しない割合が有意に高かった。愛媛大学の女性が希望しない割合が有意に高い傾向にあった業種は証券($\chi^2(1)=3.774, p<.10$)、有意に高かったのは保険($\chi^2(1)=5.190, p<.5$)、公務員・団体職員($\chi^2(1)=4.336,$

$p<.05$)、アミューズメント($\chi^2(1)=5.381, p<.05$)だった。

松山大学の男性は教育($\chi^2(1)=4.141, p<.05$)を希望しない割合が有意に高かった。愛媛大学の男性はアパレル($\chi^2(1)=4.336, p<.05$)、外食($\chi^2(1)=13.595, p<.001$)、公務員・団体職員($\chi^2(1)=3.301, p<.05$)を希望しない割合が有意に高かった。

就職先選択のポイント

松山大学の女性は安定している($\chi^2(1)=12.877, p<.001$)をポイントとして選択した割合が有意に高く、給料がよい($\chi^2(1)=3.460, p<.05$)を選択した割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学の女性は、海外で活躍できる($\chi^2(1)=7.932, p<.01$)、研修制度がしっかりしている($\chi^2(1)=6.649, p<.05$)を選択する割合が高かった。

松山大学の男性は、給料がよい($\chi^2(1)=$

表21 就職先選択のポイント (性別×大学)

	F×MU	F×EU	M×MU	M×EU		F×MU	F×EU	M×MU	M×EU
自分のやりたい仕事	52.8	47.0	48.3	45.2	休日・休暇が多い	4.1	3.0	8.7	6.5
働きがいがある	38.8	40.9	45.0	38.7	土日祝日が休日	12.9	10.6	14.7	16.1
安定している	57.5	33.3	53.3	43.5	転勤がない	7.2	10.6	8.5	8.1
社風がよい	33.0	37.9	20.5	22.6	志望業種である	11.3	18.2	11.6	19.4
勤務制度・福利厚生	21.1	30.3	20.7	35.5	研修制度の充実	5.0	13.6	6.2	11.3
給料がよい	27.7	16.7	31.2	17.7	有名である	2.2	0.0	3.1	1.6
これから伸びそう	5.0	7.6	11.0	16.1	若手が活躍できる	2.2	3.0	4.3	6.5
海外で活躍できる	2.2	9.1	2.1	1.6	自宅通勤可能	6.3	7.6	1.6	1.6

表22 学生が考える企業が重視する内定の決め手 (性別×大学)

	F×MU	F×EU	M×MU	M×EU		F×MU	F×EU	M×MU	M×EU
主体性	40.9	66.7	38.2	67.7	柔軟性	40.9	48.5	38.6	32.3
働きかけ力	13.8	16.7	13.0	8.1	状況把握力	17.9	16.7	21.1	12.9
実行力	67.0	65.2	67.1	54.8	規律性	7.5	3.0	10.9	12.5
課題発見力	16.7	15.2	14.1	22.6	ストレスコントロール力	4.4	4.5	2.7	0.0
計画力	11.9	9.1	14.0	6.5	学歴	5.3	6.1	8.5	6.5
想像力	14.2	12.1	17.2	24.2	資格	7.5	1.5	8.9	1.6
発信力	19.2	15.2	17.2	25.8	社会貢献	6.3	0.0	5.0	0.0
傾聴力	9.7	6.1	8.3	14.5	採用試験(筆記)の得点	3.5	0.0	5.4	8.1

4.797, $p < .05$) を選択した割合が有意に高かった。愛媛大学の男性は、勤務制度・福利厚生がよい ($\chi^2(1) = 6.943, p < .10$) をポイントとして選択した割合が有意に高く、志望業種である ($\chi^2(1) = 3.030, p < .10$) を選択した割合が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

松山大学生は男女問わず、資格(女性: $\chi^2(1) = 3.267, p < .10$, 男性: $\chi^2(1) = 3.950, p < .05$) と社会貢献(女性: $\chi^2(1) = 4.379, p < .05$, 男性: $\chi^2(1) = 3.271, p < .10$) を決め手と考える割合が有意に高かった、もしくは高い傾向にあった。愛媛大学生は男女問わず、主体性(女性: $\chi^2(1) = 14.666, p < .001$, 男性: $\chi^2(1) = 19.947, p < .001$) が決め手と考える割合が有意に高かった。

松山大学の男性は実行力 ($\chi^2(1) = 3.667, p < .10$) と計画力 ($\chi^2(1) = 2.728, p < .05$) を選択する割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学の男性は課題発見力 ($\chi^2(1) = 3.079, p < .10$) と発信力 ($\chi^2(1) = 2.727, p < .10$) を選択する割合が有意に高い傾向にあった。

4 総合的考察

4.1 愛媛大学と松山大学の意識差

大学に求める能力・スキルについて、全体的な傾向として表2より松山大学生はどちらかという形式的なスキル、愛媛大学生は内在的なスキルを求める傾向にあるだろう。表9からわかるように、松山大学の下級生が形式的なスキルを求め、愛媛大学の下級生が内在的なスキルを求める傾向がある。むしろ上級生に目を向けると、松山大学生の方が内在的なスキルを求める傾向にある。コミュニケーション能力については松山大学生の方が求める傾向にあるが、愛媛大学生も半数の学生

が求めている。松山大学生が求める傾向にあるのは、経済学部で実施されていたプログラム、「自己の探求I」の影響があるかもしれない⁽³⁾。また、愛媛大学では2年生の後学期から演習が始まり、演習1クラスあたりの人数が5~7人と少数のため、コミュニケーション能力を身につけるようなプログラムがすでに提供されていると考えているかもしれない。大学全体の傾向として、愛媛大学の方が問題発見・解決力を求める傾向にあるが、学年別で見ると松山大学の上級生のほうが愛媛大学の上級生よりも強く求めるという逆転現象がみられる。松山大学では、3年次に履修する演習IIにおいて、ゼミ大会向けの論文を作成しなければならないため、この意識が高まっているのかもしれない。愛媛大学では問題発見・解決力をつけるために、2年次にフィールドワークの授業を受講できる。そのため、大学がすでに提供していると感じているかもしれない。また、愛媛大学の下級生は教養科目が多く、問題発見・解決力に関するプログラムがほとんどないことが影響していると考えられる。

就きたい職種については大きな差は観られなかった。愛媛大学生は調査・企画、松山大学生は生産現場に就きたい比率が高かった。生産現場については、上級生・下級生共に松山大学生の方が希望する割合は高かった。これは、体育会系の部活やサークルが松山大学の方が盛んなことが影響しているかもしれない。就きたくない職種については松山大学生は海外事業、愛媛大学生は生産現場の割合が高かった。松山大学の方が、県内比率が高く、内向きな思考が現れているかもしれない。

就きたい業種について、愛媛大学生は調査・コンサルタント、マスコミの、松山大学生は教育の割合が高かった。愛媛大学生の傾向は表3で明らかにされているように、就きたい職種が強く現れた結果であろう。学年別に見ると、特徴が更に浮

(3) 「自己の探求I」は、コミュニケーション・スキルのトレーニングを通じ、自信を強め、チームビルディングを行うプログラムで、当時の4年生は2年生次に

志望者のみ、3年生は1年次に半数、そして1、2年生は入学前、もしくは入学直後に必修で受講したプログラムである。

かび上がってくる。上級生については、両大学に差は生じない。就職活動を経験することで企業や業界に関する知識が広がり、幅広い興味を持った結果かもしれない。しかし、下級生は、業種については印象・イメージしか持っていない可能性がある。特に、松山大学下級生の公務員・団体職員指向は就職先選択のポイントの「安定している」が強く影響していると考えられる。就きたくない業種について、愛媛大学生は金融、アパレル、外食、公務員・団体職員、松山大学生は商社、情報通信、教育の割合が高い。表4で、松山大学生は海外事業を希望しないことが明らかとなったが、商社は海外転勤や出張が多いイメージを持っているために商社を希望しない割合が高いのかもしれない。銀行については、特に愛媛大学の下級生が希望しない割合が松山大学下級生よりも高い。

愛媛大学生は「勤務制度・福利厚生がよい」、「海外で活躍できる」、「志望業種である」、「研修制度がしっかりしている」の割合が高く、松山大学生は「安定している」、「給料がよい」の割合が高い。学年別で観ても、表14より松山大学生の方が高い安定志向を持っている事がわかる。愛媛大学生は就職した後のことをしっかり考えていると思われる項目の割合が高いため、松山大学生よりも長期的に就業するというビジョンを持っているのかもしれない。

学生が考える企業が重視する内定の決め手として、特徴的な項目は主体性と資格、社会貢献である。愛媛大学生の多くは主体性が決め手となると考えている。上級生・下級生にかかわらず数値が高いので、企業の話聞くような授業やフィールドワークが影響しているのかもしれない。松山大学は社会貢献が学年にかかわらず割合が高い。大学全体で行われている清掃活動やボランティアが影響しているのかもしれない。また、松山大学の下級生は資格をかなり重視している。安定的で給料がよいことを求めている結果なのかもしれない。

4.2 大学間の男女差

大学に求める能力・スキルについて、松山大学

生は男女問わずIT能力と資格を求めている。愛媛大学生は問題発見・解決力や専門知識を求めている。これらのことから、愛媛大学生は専門性の高い職種・業種を志す傾向が高いかもしれない。松山大学生については、1年生の回答者が多く、そのため資格のウェイトが高くなっている可能性がある。

就きたい職種・業種については、大学に求める能力・スキルが反映されているかもしれない。愛媛大学生は、専門性の高いと考えられる調査・企画に就きたい割合が高い。また、愛媛大学の女性は海外事業を希望する割合が、男性は広報・宣伝を希望する割合が高い。これらは、いずれも専門的な知識を要する。また、業種で見ると、調査・コンサルタントやマスコミのように、専門知識を必要とする業種を希望する割合が高くなっている。松山大学の女性は旅行・レジャーのように華があると考えられる業種を希望する傾向にあるようだ。

就きたくない職種・業種については、男性よりも女性の方が差があった。松山大学の女性は専門知識が必要な調査・企画には就きたくないと考えているようだ。興味深いのは、広報・宣伝である。愛媛大学では女性だが、松山大学では男性が広報・宣伝に就きたくないと考えている。特徴的なのは、愛媛大学の女性は金融系、公務員・団体職員を希望しない割合が高いことである。これは、松山大学よりも愛媛大学のほうが県外比率が高く、外向きの志向があるからかもしれない。愛媛大学の男性はアパレルや外食を希望しない割合が高い。愛媛大学の男性は、接客を避ける傾向にあるのかもしれない。松山大学生は男女問わず、教育を避ける傾向にある。

松山大学の女性は給料が良く安定していることを選択のポイントとして選んでいる割合が高い。愛媛大学の女性は海外で活躍できて、研修制度がしっかりしていることを選択している割合が高い。この点から、愛媛大学の女性の方が継続して働く意識や上昇志向が強いなのかもしれない。逆に、松山大学の女性はいずれ結婚し、退職すると

いう意識が働いているのかもしれない。男性については大きな差はないものの、愛媛大学の男性の方が志望業種を選択のポイントにしている割合が高いことに触れたい。志望業種に勤めることができるということは、仕事が多少きつくても、そこで努力できるかもしれない。つまり、継続して企業に勤めることができ、結果として社会人に必要なスキルを身につけることができるかもしれない。松山大学の男性については、転職・辞職をして企業を変えても良いという考えが強いかもしれない。

学生が考える企業が重視する内定の決め手は、大学差と同様の傾向がある。松山大学の男性は実行力を重視する割合が高い。これが職種として、生産現場を一定数の学生が希望している要因の1つになっているかもしれない。また、愛媛大学の男性は課題発見力、発信力を重視している。このことが大学に求める能力・スキルで問題発見・解決力を望む割合が高かったことと繋がっているのかもしれない。

謝辞

本研究は「愛媛大学と松山大学との連携事業『両大学における学生のキャリアに対する意識調査とキャリア教育の構築』」の助成を受けた。記して感謝の意を表したい。なお、あり得べき誤謬は全て筆者らの責任である。

参考文献

安保英夫, 石津憲一郎, 菊池武剋, 千葉政典, 猪俣歳之 (2008a) “東北大学における学部学生のキャリア意識(1)”, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 第56集, 201-217.

安保英夫, 石津憲一郎, 菊池武剋, 千葉政典, 猪俣歳之 (2008b) “東北大学における学部学生のキャリア意識(2)”, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 第57集, 271-287.

上西充子 (2010) “大学の就職支援・キャリア形成支援”, 日本労働研究雑誌, No. 597, 14-17.

熊谷太郎, 西尾圭一郎 (2012a) “松山大学の文系学生の就職意識に関する調査(1)”, 松山大学論集, 第

23巻, 近刊.

熊谷太郎, 西尾圭一郎 (2012b) “松山大学の文系学生の就職意識に関する調査(2)”, 松山大学論集, 第23巻, 近刊.

國遠知可 (2011) “県内大学生に聞いた就職や結婚への意識”, IRC調査月報7月号, 2-5.

小杉礼子 (2007) “需給両面の変化に対する大学のキャリア形成支援の課題”, キャリア教育研究, 第25巻, 1-14.

社団法人国立大学協会 教育学生委員会 (2005) 大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—.

高橋桂子, 松井賢二 (2006) “大学における就職支援のあり方に関する考察—大学の就職支援に対する学生の評価—”, キャリア教育研究, 第24巻, 21-27.

辻多聞 (2007) “大学が提供すべきキャリア教育とキャリア支援について”, 大学教育, 第4号, 123-132.

那須幸雄 (2004) “わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向—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, 81-95.

濱垣佐知子 (2009) “これからの私立大学に求められるキャリア支援とは何か?—進路選択過程に対する自己効力を用いた考察—”, 経営戦略研究, 第3号, 183-194.

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, 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, 117-124.

松井賢二, 高橋桂子 (2006) “キャリア教育を通して育成すべき人材とは—『企業』と『学校』の調査結果を比較して—”, 新潟大学教育人間科学部付属教育実践総合センター研究紀要, 第5号, 111-118.

森山廣美 (2007) “大学におけるキャリア教育—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, 309-319.