

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(2)

—— 県内出身学生の特徴 ——

岡 本 隆*・熊 谷 太 郎†
曾 我 亘 由‡・西 尾 圭 一 郎§

1 はじめに

就職活動は、大学生にとって大きな進路選択である。近年、特にリーマン・ショック以降経済要因の悪化により大学生の就職活動は厳しくなっている⁽¹⁾。このような社会状況も相まって、キャリア教育がますます重要になってきており、多くの大学で、就職支援を含めた様々なキャリア教育が実施されている⁽²⁾。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)は地方大学の学生が大学のカリキュラムに対してどのように思っているのか、また就職に対してどのような意識を持っているのかを検証している。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。岡本他(2011)では、愛媛大学生と松山大学生に対して就職に関する意識調査を行い、両大学の差や性差、学年差を検証している。安保他(2008a, 2008b)や熊谷・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が調査されている⁽³⁾。このように、大学間比較・大学内学部間比較が盛んに行われるようになってきた。

著者らが所属する愛媛大学や松山大学は毎年多

くの新卒者を輩出している。また、両大学とも在学生は県内出身者が比較的多い。県内出身者は県外出身者に比べて地元(県内)志向が強いと言われているが、これが事実かどうかは基礎的なデータがないため定かではない。本稿は、両大学における県内出身者の特徴を浮き彫りにし、両大学の就職に関する意識差を明らかに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する。第3節では、愛媛大学と松山大学における県内出身者の差を明らかにし考察する。そして、第4節で結論と今後の課題を述べる。

2 調査方法と概要

岡本他(2012)と同様のため、簡略化して述べる。

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、法と経済学、金融論、演習に加え、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

*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) 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。

(2) 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。

(3) どのようなキャリア教育が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。

表1 記述統計量

大学	松山大学	839
	愛媛大学	130
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

かけて行い、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) 大学に求めるスキル・能力：13項目から選択を求めた（3つまで選択可）。
- (b) 就職先の休日について：3項目から選択を求めた。
- (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。

- (d) 内定に有利な資格：17項目から選択を求めた（3つまで選択可）。
 - (e) 希望職種・非希望職種：10項目から選択を求めた（2つまで選択可）。
 - (f) 希望業種・非希望業種：25項目から選択を求めた（3つまで選択可）。
 - (g) 就職先選択のポイント：16項目から選択を求めた（3つまで選択可）。
 - (h) 内定の決め手となるポイント：16項目から選択を求めた（3つまで選択可）。
 - (i) コミュニケーション能力：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⁽⁴⁾。

3 愛媛大学と松山大学の県内出身者の就職に関する意識の差

ここでは松山大学と愛媛大学の県内出身学生の就職に関する意識の差異を、様々な観点から検討する。なお、表2以降の図表中の数値について、統計的に有意に高い推定結果を太字、有意に低い

表2 大学に求める能力・スキル

	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	59.3	48.5	IT能力	14.6	3.0
プレゼンテーション能力	38.4	36.4	問題発見・解決力	33.9	45.5
ディスカッション能力	31.3	36.4	自己理解能力	20.9	19.7
国際感覚	6.6	7.6	資格	28.2	13.6
外国語運用能力	11.0	10.6	専門知識	25.4	48.5
調査能力	8.2	10.6	ビジネスマナー	11.3	13.6

(4) 「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。

推定結果をイタリック体で表している。

大学に求める能力・スキル

松山大学生はコミュニケーション能力 ($\chi^2(1) = 2.849, p < .10$) を求める割合が有意に高い傾向にあり, IT能力 ($\chi^2(1) = 6.832, p < .01$), 資格 ($\chi^2(1) = 6.397, p < .05$) を求める割合が有意に高かった。愛媛大学生は問題発見・解決能力 ($\chi^2(1) = 3.462, p < .10$) を求める割合が有意に高い傾向にあり, 専門知識 ($\chi^2(1) = 15.742, p < .001$) 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

就きたい職種について, 松山大学生は生産現場 ($\chi^2(1) = 3.540, p < .10$) 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・企画 ($\chi^2(1) = 6.371, p < .05$) を希望する割合が有意に高く, 総務・人事 ($\chi^2(1) = 3.497, p < .10$) を希望する割合が高い傾向にあった。

就きたくない職種について, 松山大学生と愛媛大学生に有意な差は見られなかった。

表3 就きたい職種

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
営業	25.0	28.8	海外事業	6.6	4.5
調査・企画	23.7	37.9	生産現場	7.8	1.5
経理	21.4	22.7	まだ決めていない	19.7	13.6
総務・人事	27.0	37.9	特に無い	5.0	1.5
広報・宣伝	22.3	21.2			

表4 就きたくない職種

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
営業	27.3	36.4	海外事業	37.9	34.8
調査・企画	7.1	3.0	生産現場	28.7	31.8
経理	13.0	7.6	まだ決めていない	8.3	6.1
総務・人事	7.8	6.1	特に無い	14.1	13.6
広報・宣伝	9.6	10.6			

表5 就きたい業種

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
農林水産業	5.0	1.6	運輸	2.4	3.0
建築・住宅	7.0	10.6	ガス・電力	4.7	9.1
食品	<i>13.6</i>	22.7	情報通信	15.3	13.6
製造業	10.8	12.1	調査・コンサルタント	4.3	1.5
商社	19.7	22.7	旅行・レジャー	13.9	7.6
百貨店・流通	16.3	15.2	マスコミ	8.7	9.1
アパレル	10.1	7.6	教育	10.8	4.5
外食	2.4	1.5	公務員・団体職員	34.8	27.3
銀行	32.5	34.8	アミューズメント	6.1	7.6
証券	8.9	6.1	外資系	2.6	3.0
保険	5.4	4.5	まだ決めていない	11.0	6.1
不動産	4.3	3.0	特に無い	1.7	0.0

就きたい業種・就きたくない業種

就きたい業種について差があったのは食品のみである。愛媛大学生は食品 ($\chi^2(1)=4.007$, $p<.05$) を希望する割合が有意に高かった。

就きたくない業種については、松山大学生は運

輸 ($\chi^2(1)=4.733$, $p<.05$), 情報通信 ($\chi^2(1)=4.637$, $p<.05$) を希望しない割合が有意に高く、公務員・団体職員 ($\chi^2(1)=3.774$, $p<.10$) を希望しない割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学生は外食 ($\chi^2(1)=5.674$, $p<.05$), 保険

表6 就きたくない業種

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
農林水産業	22.4	21.2	運輸	14.1	4.5
建築・住宅	8.9	3.0	ガス・電力	6.8	6.1
食品	9.4	6.1	情報通信	6.6	0.0
製造業	11.8	10.6	調査・コンサルタント	4.2	1.5
商社	3.8	0.0	旅行・レジャー	4.3	3.0
百貨店・流通	2.8	1.5	マスコミ	19.8	16.7
アパレル	9.2	12.1	教育	21.7	13.6
外食	16.9	28.8	公務員・団体職員	4.9	10.6
銀行	11.0	15.2	アミューズメント	7.7	12.1
証券	11.0	13.6	外資系	14.8	18.2
保険	13.4	24.2	まだ決めていない	4.5	3.0
不動産	8.0	6.1	特に無い	9.4	7.6

表7 就職先選択のポイント

	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	49.7	48.5	休日・休暇が多い	6.6	3.0
働きがいがある	41.6	43.9	土日祝日が休日	14.1	12.1
安定している	54.4	40.9	転勤がない	8.7	9.1
社風がよい	26.1	34.8	志望業種である	11.0	24.2
勤務制度・福利厚生がよい	21.0	28.8	研修制度がしっかりしている	6.1	12.1
給料がよい	31.1	15.2	有名である	2.8	0.0
これから伸びそう	7.8	9.1	若手が活躍できる	3.3	3.0
海外で活躍できる	1.7	1.5	自宅から通うことができる	3.0	4.5

表8 企業が重視する内定の決め手

	松山大学	愛媛大学		松山大学	愛媛大学
主体性	41.2	72.7	柔軟性	39.5	40.9
働きかけ力	13.9	9.1	状況把握力	18.8	15.2
実行力	68.2	54.5	規律性	8.9	9.1
課題発見力	14.1	18.2	ストレスコントロール力	3.1	3.0
計画力	14.1	9.1	学歴	6.3	6.1
想像力	14.4	18.2	資格	8.7	1.5
発信力	19.3	19.7	社会貢献	5.2	0.0
傾聴力	9.4	10.6	採用試験(筆記)の得点	4.5	4.5

($\chi^2(1)=5.620, p<.05$) 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

松山大学生は安定している ($\chi^2(1)=4.349, p<.05$), 給料がよい ($\chi^2(1)=7.271, p<.01$) を就職先選択のポイントとして選択している割合が有意に高かった。愛媛大学生は志望業種である ($\chi^2(1)=9.671, p<.01$) を選択している割合が有意に高く, 研修制度がしっかりしている ($\chi^2(1)=3.445, p<.10$) を選択している割合が有意に高い傾向にあった。

企業が重視する内定の決め手

松山大学生は実行力 ($\chi^2(1)=4.956, p<.05$), 資格 ($\chi^2(1)=4.168, p<.05$) を内定の決め手と考える割合が有意に高く, 社会貢献 ($\chi^2(1)=3.613, p<.10$) を決め手と考える割合が有意に高い傾向にあった。愛媛大学生は主体性 ($\chi^2(1)=23.805, p<.001$) を決め手と考える割合が有意に高かった。

4 考 察

岡本他(2012)で明らかにされた分析をもとに, 新たに県内出身者における松山大学生と愛媛大学生の間で有意な差が観察された項目, あるいは観察されなくなった項目, 特徴的な項目のみを考察の対象とする。

大学に求める能力については, ディスカッション能力の差がなくなった。県内出身者の愛媛大学生の選択割合が低下していることが主な原因である。愛媛大学の県内出身者の方が県外出身者に比べてディスカッション能力を高める講義の満足度が高いのかもしれない。これは裏返すと, 県外出

身者の方がディスカッションに対する意識が高いと言えるかもしれない。

就きたい職種について, 愛媛大学生の総務・人事に就きたい割合に関して有意な差があった。これは, 愛媛大学生の総務・人事に就きたい割合が10.3ポイント増加したことが要因である。調査・企画の割合も4.3ポイント減少している。したがって, 愛媛大学の県内出身者の方が県外出身者よりも事務・一般職系を望んでいる傾向にあるのかもしれない。就きたくない職種については, 海外事業と生産現場について差がなくなった。海外事業については, 愛媛大学生で3.9ポイントの上昇が, 生産現場については愛媛大学生の4.9ポイントの減少が大きな要因だろう。県内出身であれば, 海外を避けたがるという内向き志向はどちらの大学とも同じであり, また生産現場に対する忌避感が小さいことが窺える。愛媛県は古くから造船業や製紙業が盛んであり, このことが影響している可能性がある。

就きたい業種について, 調査・コンサルタント, マスコミ, 教育で差がなくなった。これらも愛媛大学生のポイント減少が大きな要因と考えられる⁽⁵⁾。就きたくない業種については, 商社, アパレル, 銀行, 証券, 教育の差がなくなった。アパレル, 教育については愛媛大学の県外出身者が, 商社ポイント, 証券については松山大学生が主な要因と考えられる⁽⁶⁾。また, 銀行については愛媛大学生については0.4ポイントの減少, 松山大学生については0.7ポイントの上昇と両大学の差が縮小したことが大きな要因となっていると思われる。

就職先選択のポイントについて, 愛媛大学生の勤務制度・福利厚生がよいのポイントが4.0ポイント減少しており, 一方志望業種であるについては愛媛大学生は5.4ポイント上昇しているため,

(5) 調査・コンサルタントについては6.3ポイント, マスコミについては4.2ポイント, 教育については1.8ポイントの減少だった。

(6) アパレルについては3.5ポイントの減少, 教育につ

いては3.4ポイントの上昇だった。また, 商社については0.3ポイントの減少, 証券については1.6ポイントの上昇だった。

県内出身の方が志望業種に対してこだわりを持っているのだろう。

学生が考える企業が重視する内定の決め手については、計画力は両大学の差がなくなり、実行力が新たに差が出るようになった。実行力について、愛媛大学生の選択割合が5.7ポイントが減少しており、主体性について、愛媛大学生のポイントが5.5ポイント上昇していることが主な要因である。県内出身の愛媛大学生は確実に行動するよりも積極的に取り組む方が重要であると考えようだ。

上述から、総体的に県内出身者のみで両大学の差を比較すると、県外出身者を含む場合よりもその差は小さくなった。この結果は、愛媛大学生の県内出身者と県外出身者の差が大きいために起因しており、県内出身者については両大学間で学生の就職に関する意識の差はそれほど大きくはないのかもしれない。ただ、これらの調査だけでは純粹に県内学生の動向を測ることは難しいかもしれない。愛媛県内出身者の傾向をさらに分析できるように質問紙をデザインし、詳細な分析をすることが今後の課題である。

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.

岡本隆, 熊谷太郎, 曾我亘由, 西尾圭一郎 (2012) “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)”, 地域創成研究年報, 第7号, 47-61.

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”, 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.