

# 地方大学生の職業意識\*

## — 情報に関わる調査結果に焦点を当てて —

Attitudes of university students for occupation  
— Focus on the research related to information —

岡本 隆,<sup>†</sup>熊谷 太郎,<sup>‡</sup>曾我 亘由,<sup>†</sup>西尾 圭一郎<sup>‡</sup>  
Takashi OKAMOTO,<sup>†</sup> Taro KUMAGAI,<sup>‡</sup> Nobuyuki SOGA,<sup>†</sup> Keiichiro NISHIO<sup>‡</sup>

### 要 旨

大学生の新卒内定率が非常に低い水準であるなか、大学において提供する、キャリア教育を意識した教育プログラムに注目が集まっている。しかしこのような大学教育の試みはまだ歴史が浅く、キャリア意識・職業意識に関する研究も蓄積が少ないのが現状である。本稿では、愛媛大学と松山大学の社会科学系学部・学科に属する学生がどのような職業意識を持ち、どのような特徴を有しているかを明らかにする。特に情報に関わる部分に焦点を当て、資格と職業意識との関わりについて検討する。本研究の成果は、学生の実態にマッチした教育プログラム構築に有益な示唆を与える。

### 1. はじめに

近年、雇用形態が多様化し、かつ流動化が進みつつある。さらに、リーマン・ショック以降、経済状況が悪化しており、そのことが雇用に対しても影響をおよぼしている。このような背景のもと、従来の雇用に対する常識が通用しなくなりつつある。雇用形態の多様化についていえば、これまで多数を占めていたいわゆる正社員の他に、「契約社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」など様々な雇用形態が存在し、平成23年版厚生労働白書(2011a)で報告されているように、「非正規労働者数は近年増加傾向にあり、2010年において、非正規労働者数は1,755

万人、全労働者のうち約3割を占める状況」である。また平成22年雇用動向調査(2011b)によると、2010年1年間の一般・パート別の入職者数および離職者数に関して、一般労働者は、入職者359万人(年初の常用労働者数に対する割合10.9%)、離職者372万人(同11.3%)で差引13万人(同0.4%)の減少となっているのに対し、パートタイム労働者は、入職者272万人(同24.2%)、離職者270万人(同24.1%)で差引2万人(同0.2%)の増加となっている。入職者についていえば、2010年の全入職者のうち64%が転職入職者であり、全入職者のうち18%が未就業入職者のパートタイム労働者である。これらの状況から一端が伺えるように、雇用形態の多様化と流動化が進むとともに、非正規労働者が増加し、その傾向は未就業者についても見られる。

このような雇用における状況は、若年者層についても例外ではない。前述の雇用動向調査(2011b)によると、20から24歳の離職率は男女ともに25歳以上の離職率よりも高い。また

\* 本稿は、熊谷太郎、曾我亘由、西尾圭一郎、岡本隆「地方大学生の職業意識—松山大学および愛媛大学における調査に基づいて—」経営情報学会2011年秋季全国研究発表大会(平成23年10月29日)の予稿原稿をもとに大幅に加筆修正したものである。

† 愛媛大学法文学部

Faculty of Law and Letters, Ehime University

‡ 松山大学経済学部

Faculty of Economics, Matsuyama University

入職者に占めるパートタイム労働者の割合をみると、20から24歳の層は男女ともに35%前後をパートタイム労働者が占めている。

ここで大学に目を向けてみると、大学生に關しての雇用問題は就職に関する問題である。厚生労働省の平成22年度大学等卒業者の就職状況調査(2011c)によると、平成23年3月に大学を卒業した学生の就職率は91.0%であり、前年同期比0.8ポイントの減で、過去最低であった。また従来から中学卒業者の7割、高校卒業者の5割、大学卒業者の3割が早期に離職する状況を示す「七五三」という言葉があるように、大学卒業生の3割が早期離職をする現状がある。このように大学生の就職状況は厳しいものとなっていることに加えて、大学卒業生の早期離職者が多いこともあり、大学生の就職に関する現状が広く問題視されている。

これらの問題意識は政府の施策にも影響を与えている。平成23年4月には大学の設置基準が改正、施行され、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」ことが求められるようになった。さらには、中央教育審議会の平成23年1月31日答申(2011)では、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」をとりまとめ、「教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制整備を踏まえた取り組みの実施」を大学に求めている。このように、今日の大学は正課教育の内外でキャリア教育に取り組む必要があり、大学とキャリア教育は切り離すことができないものとなっている。

以上のような背景のもと、全国の大学では様々なキャリア教育の取り組みがなされている。愛媛大学および松山大学の両大学でも、キャリア教育に積極的に取り組み始めている。

しかし、両大学ともキャリア教育に関する基礎的な調査に基づきカリキュラムが設定されているわけではない。そもそも基礎的な調査が十分な形で行われておらず、キャリア教育設計の裏付けとなり得るデータの整備はほとんどないといってもよい。具体的には、学生が社会及び職業をどのように認識し、どのような行動をとっているか、あるいは就職というものに対する考え方、社会が必要としているものや学生に求められているものに対する認識など、詳細な学生の認識・態度や行動についてのデータは十分に整備されていない。効果的なキャリア教育のカリキュラム設計のためにはこれらのデータは必要不可欠であり、その整備は早急に取り組むべき課題であろう。

この全国的な潮流の中で、キャリア教育についての効果測定や検証が行われつつある。例えば、藤本(2007)、那須(2004)、國遠(2011)は大学間の比較研究・事例研究をとおして、学生が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。熊谷・西尾(2011a, 2011b)、安保他(2008a, 2008b)、辻(2007)は、同一大学内についての比較研究を行っている。松井・高橋(2006)は教員と企業の意識差について検討を行っている。さらに、小杉(2007)は、労働市場の需給両面を把握して、大学がキャリア形成支援に果たす役割や課題を検討している。濱垣(2009)は、アンケート調査から学生の性質を検証し、これから必要なキャリア教育について論じ、上西(2010)は、大学の就職支援・キャリア形成支援についての現状をサーベイしている。このようにキャリア教育についての様々な検証が行われているが、学生の意識についての詳細なデータの整備およびその分析はまだ不十分である。

愛媛大学と松山大学は、大学全体としては学部の構成やカリキュラムが異なるが、地理的にも近接しているだけでなく、愛媛県下の大学として質的に共通した基盤をもっており、共通した問題・課題を有していると推測される。両大

学は社会科学系学部・学科で共通した部分が多く、卒業後の進路にしても大きな違いはない。愛媛県内の社会科学系学部・学科の新卒者の多くを輩出する両大学が、学生の詳細な職業意識を明らかにし、具体的なデータに基づいた効果的なキャリア教育を設計することにより、地域に根ざした人材を育成することも可能となろう。この意味からも、基礎的なデータの整備は地域にとって有益であり、両大学が求められていることであろう。

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であるかを検討する際に根拠となり得る基礎的なデータを提供し、かつ分析することを目的としている。すなわち、本稿は、愛媛県の大学のキャリア教育、さらには同様の環境にある大学のキャリア教育設計の基礎研究と位置づけることができよう。

本稿は以下のように構成される。第2節で本研究の調査方法と回答者のあらましを記述する。第3節以降では、特に「情報」と関わりの深い結果を中心に考察を行う。

## 2. 調査方法と回答者の概要

### 2.1. 調査方法

本研究では、愛媛大学と松山大学の社会科学系学部・学科の学生の職業意識を調べるアンケート調査を行った。調査方法は以下の通りである。

回答は無記名としているが、就職やキャリアに対する意識の変化についての追跡調査のために、学籍番号を記入させた。

調査時期は2010年12月～2011年1月で、大学の講義中に配布・回収した。具体的には、松山大学では経済学部の学生にアンケート票を配布し回答を得た。学生の大学での専攻を可能な限りそろえるため、愛媛大学では法文学部総合政策学科の経済系の授業を受講している学生にアンケート票を配布し回答を得た。

### 2.2. アンケート調査票の概要

アンケート調査票は、以下に示すように「就職に関する質問部分」「コンジョイント分析を用いて就職意識を問う部分」「デモグラフィック変数部分」の3部構成になっている。以下、調査票の詳細を示す。

#### 1. 就職に関する質問

- a) 大学の講義や演習で養成することを学生が求めるスキル・能力（3つまで選択可）  
「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  
「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) 資格は内定取得に有利になると考えるか  
「強くそう思う」～「全く思わない」の5件法で回答
- d) 内定取得に有利になると学生が予想する資格（2つまで選択可）  
「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  
「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

「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(3つまで選択可)

「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) 学生が予想する, 企業が重視する内定の決め手となるポイント

「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とはどのような能力なのかを自由記述

2. 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の採用意欲が高いと予想するかを, コンジョイント分析の手法を用いて尋ねた。

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」, 「出身地」

本稿では, 「情報」と関わりの深い就職に関

する結果を中心に考察を行うため, 「資格は内定取得に有利になると考えるか」「内定取得に有利になると学生が予想する資格」「希望業種・非希望業種」の回答結果を中心に考察を行う!

2.3. 回答者の概要

回答者のあらまは表1のとおりである。両大学の回答者数に差がある, 4年生の回答者数が少ないという点で回答者の内訳に少し偏りはあるものの, 松山市内の社会科学系, とりわけ経済系の分野を選考している学生の多くの回答を得ることができた。

表1: 回答者の概要

|     |       |     |
|-----|-------|-----|
| 大 学 | 愛媛大学  | 130 |
|     | 松山大学  | 839 |
| 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) 本稿で取り扱っていない回答結果については, 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎(2011)「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)」Matsuyama University Working Paper, No.2011-2.(地域創成研究年報第7号:3月刊行), 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎(2011)「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)」Matsuyama University Working Paper, No.2011-3.(地域創成研究年報第7号:3月刊行), 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎(2012)「選択実験を用いた大学生の雇用条件に関する評価」『愛媛経済論集』第31巻第1号, pp.11-20を参照された。

### 3. 地方大学生の職業意識

#### 3.1. 希望する業種と希望しない業種

まず大学生が就きたい、就きたくないと考えている業種であるが、図1に示すとおりである。就きたい業種の上位には、公務員・団体職員、銀行、商社が選択され、情報通信は6番目に多い。他方、就きたくない業種の上位には、農林水産業、外食、教育、マスコミが選択され、情報通信は下から6番目であった。

これらのことから、大学生が就きたい業種に

は基本的に安定志向が見られる。対して、就きたくない業種には、体力的にきついあるいは長時間労働のイメージのあるものが選ばれる傾向が見られる。これらの業種の中で情報通信はかなり就職する業種として好意的に思われていると言っても良い。

#### 3.2. 資格および情報関係の資格への意識

次に大学生が考える内定と資格の関係は図2に示すとおりであるが、内定取得に資格が有利に働くと強く思う学生が18%、そう思う学生

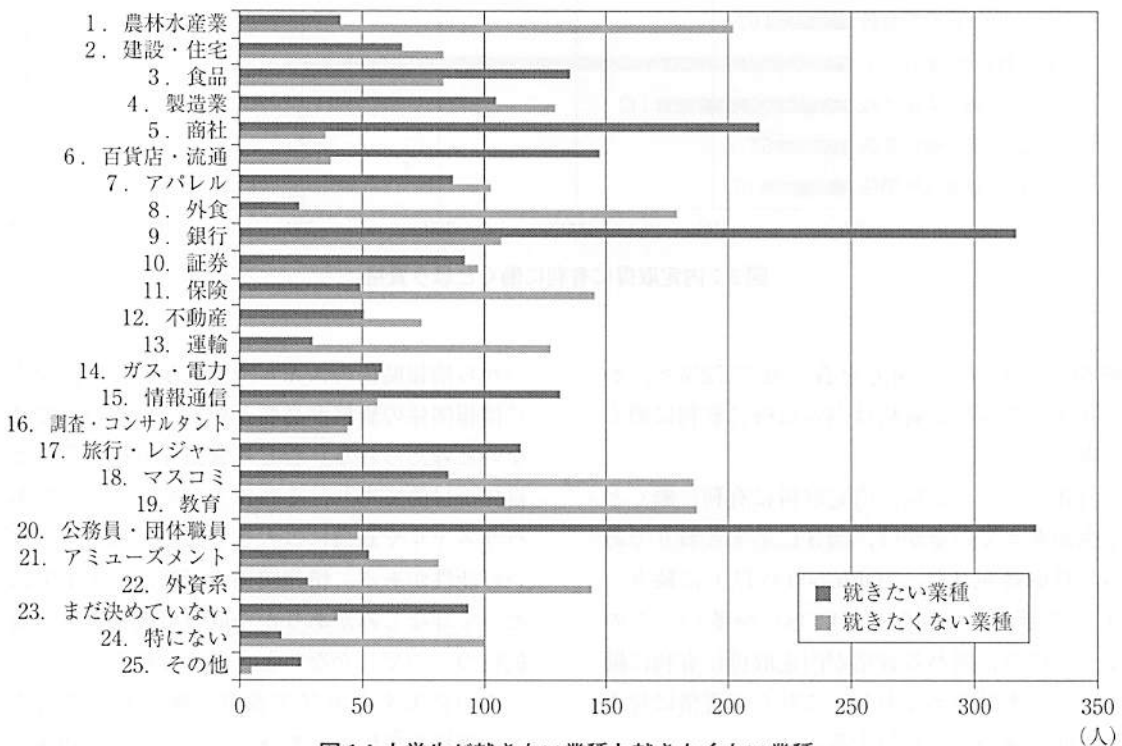


図1：大学生が就きたい業種と就きたくない業種

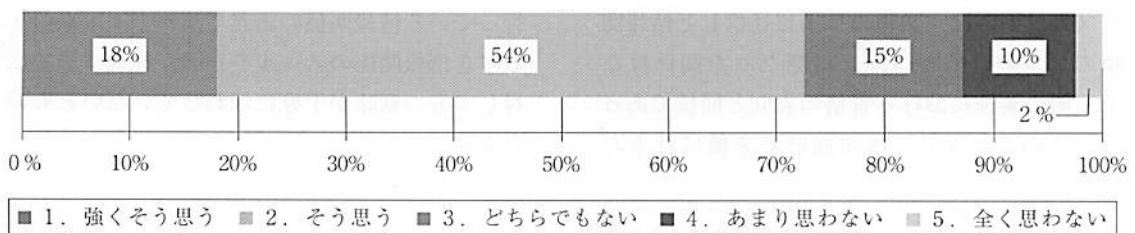


図2：内定取得に資格が有利に働くと思うか

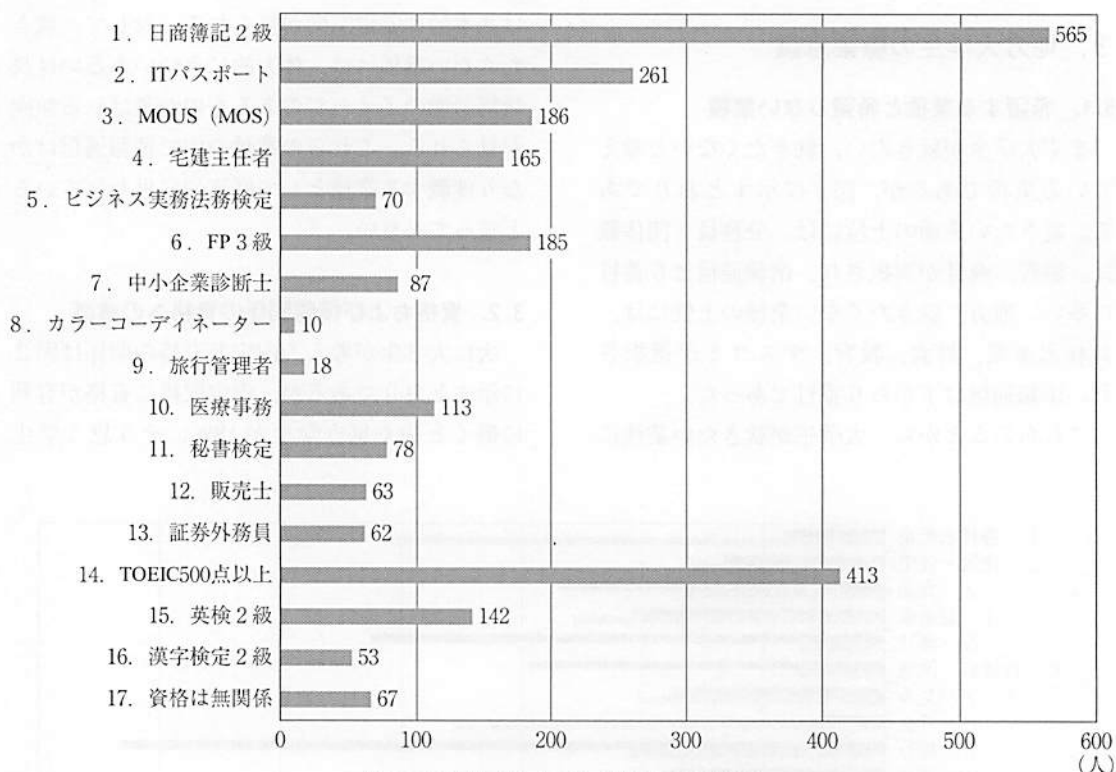


図3：内定取得に有利に働くと思う資格

が54%であった。両方を合わせて72%と、かなり多くの学生が資格は内定取得に有利に働くと考えている。

具体的にどの資格が内定取得に有利に働くか、学生が考えているかは、図3に示すとおりである。日商簿記2級、TOEIC500点以上に続き、ITパスポート、MOUS (MOS)が多い。このように情報に関わる資格が内定取得に有利に働くか、大学生は考えており、これらの資格に対する志向が強いことが伺える。

しかし、「就きたい業種と就きたくない業種」と「内定取得に有利に働くと思う資格」とのクロス集計からは、業種の「情報通信」と情報関係の2つの資格との間には際だった関係はなく、他の業種における資格の志向と同様であった<sup>2)</sup>。このことから、情報通信の業種に就きた

いから情報関係のスキルや知識が必要で、ゆえに情報関係の資格が必要と思っているわけではないと考えられる。むしろ資格を取得すること自体が目的であり、それによって身につくであろうスキルや知識には大きな注意を払っていない可能性がある。情報関係の資格は、大学生にとって耳なじみがありかつ取得可能な資格の選択肢の一つでしかないとも考えられる。

この結果をキャリア教育の側面から考えると、資格取得によって身につくスキルや知識と職業との間の関係を大学生に十分に伝えられていないとも解釈できる。加えて専門教育などで行っている情報関係の講義や演習で、本来伝えるべき情報関係のスキルや知識が社会や職業に対してもつ意味が十分に伝わっていないともいえよう。

2) 情報関係の両資格は5%有意水準で業種による違いがあるとはいえない。

## 4. 大学による職業意識の差異

### 4.1. 情報に関する職業と資格に対する意識

愛媛大学と松山大学の学生の職業意識の差を検討するために、それぞれを比較した<sup>3)</sup>

図4はそれぞれの学生が就きたくないと考えている業種を示している。情報に関わる業種に注目すると、情報通信の業種に就きたくないと考える松山大学の学生が愛媛大学の学生に比べてかなり多いことがわかる。他方、図5は大学別の、学生が考える内定取得に有利に働くと思う資格を示しているが、そのような資格として情報に関わる資格を選択する松山大学の学生が愛媛大学の学生に比べてかなり多いことがわかる。

さらに、学生が考える内定取得に有利に働くと思う資格については1%有意水準で両大学に

3) 両校の回答者数に差があるため、以下の図表ではそれぞれの大学の回答者の中に占める割合で図示している。

は差がある。また就きたい業種については10%有意水準でも両大学に差があるとはいえないが、就きたくない業種については1%有意水準で両大学に差がある。

### 4.2. 大学に求める教育内容

学生が大学に求める教育内容については以下の特徴がある。両大学の学生の回答で最も多いのは「コミュニケーション能力」で、560人の学生が回答している。次いで「プレゼンテーション能力」(367人)、「問題発見・解決力」(340人)、「ディスカッション能力」(309人)、「専門知識」(279人)、「資格」(248人)と続いている。学生は「コミュニケーション能力」など、就職において一般的に必要なとされている能力を高める教育を大学に対して求めていることがわかる。

大学に求める教育内容を、愛媛大学生および松山大学生のそれぞれについて、回答者に占める選択割合を図示したのが図6である。愛媛大

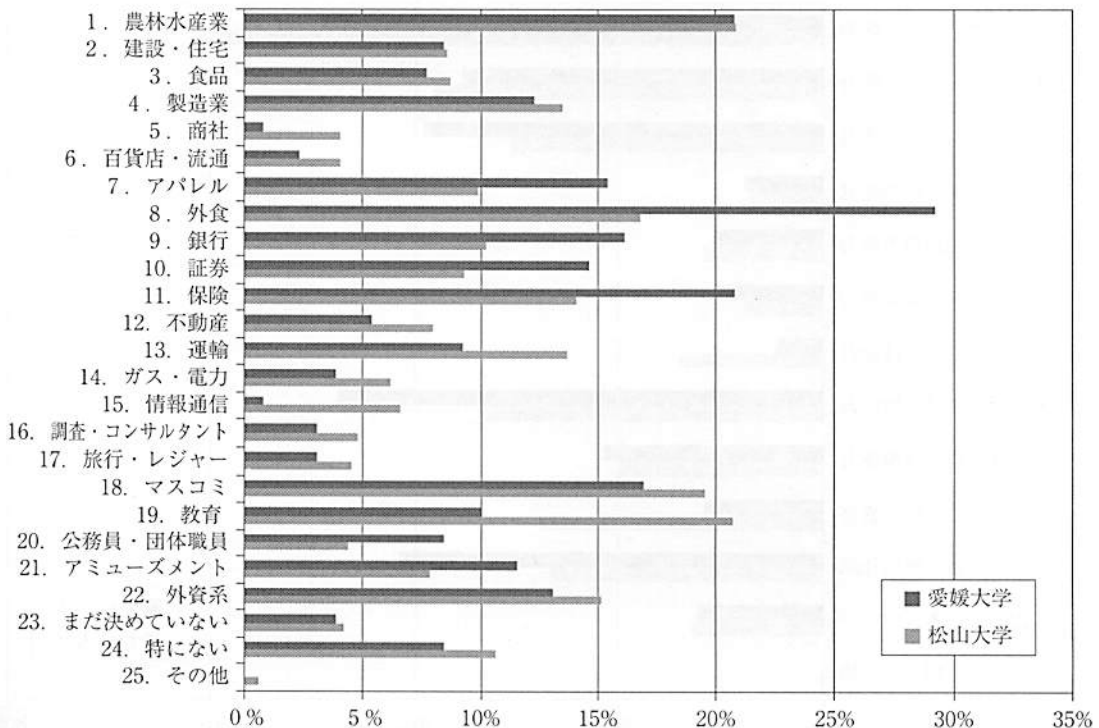


図4：大学別就きたくないとする業種

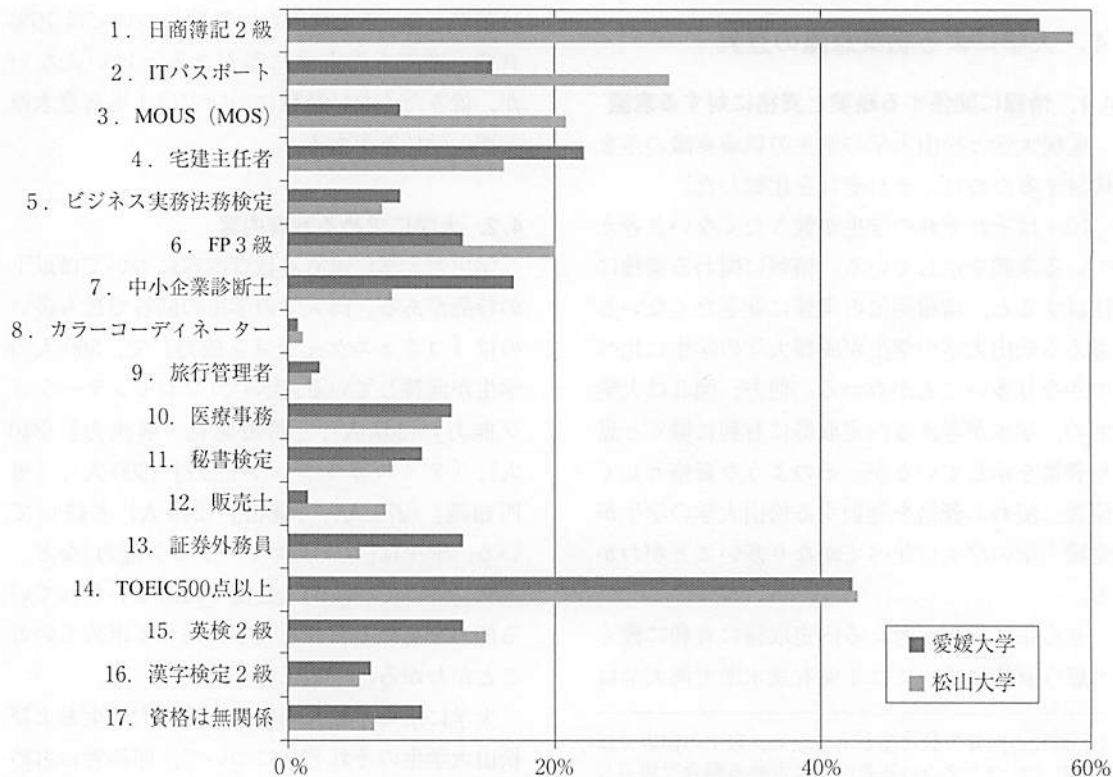


図5：大学別内定取得に有利に働くと思う資格

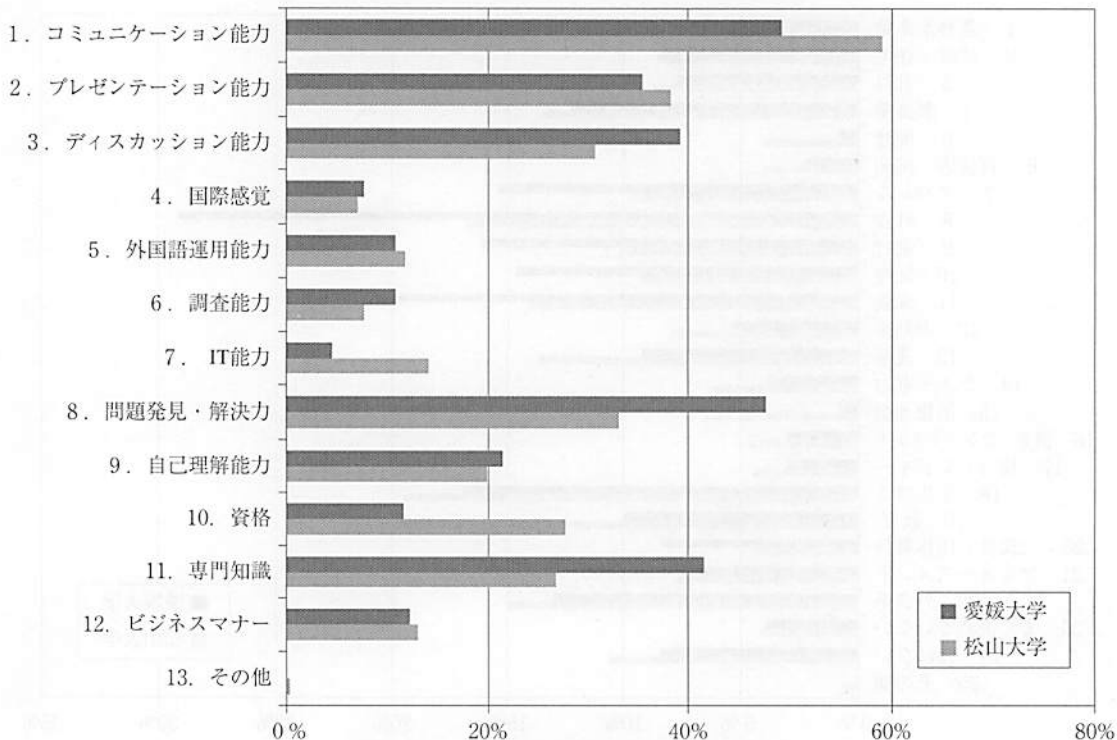


図6：大学別学生が大学に求める教育内容



学生は順に「コミュニケーション能力」「問題発見・解決力」「専門知識」「ディスカッション能力」「プレゼンテーション能力」を選択する学生が多い。他方、松山大学生は「コミュニケーション能力」「プレゼンテーション能力」「問題発見・解決力」「ディスカッション能力」「資格」「専門知識」の順番で選択する学生が多い。愛媛大学生は松山大学生に比べて、「問題発見・解決力」「専門知識」を選択する学生が多く<sup>4)</sup>、松山大学生は愛媛大学生に比べて「コミュニケーション能力」「資格」「IT能力」を選択する学生が多い。

#### 4.3. 職業意識と大学教育との関連の可能性

これらの結果について、ここでは両大学のカリキュラムの側面から検討を加えたい。松山大学経済学部は愛媛大学法文学部総合政策学科に比べて、カリキュラムの構成において情報関係の講義あるいは実際にパソコンを使う統計や計量関係の講義が多い。それに加えて、ITパスポートあるいは日商PC検定をはじめとした文科系学生も取得可能な情報関係の資格取得を促す告知なども、松山大学の方が愛媛大学よりも力を入れているように見受けられる。このカリキュラムあるいは資格に対する指導・告知の差が、内定取得に有利に働くと思う資格として情報関係の資格をより選ばせる一因となったのではないと思われる。

他方、松山大学生の方が愛媛大学生よりも就きたくない業種として情報通信を多く選んでいる。このことは、資格取得に伴い身につくスキルあるいは知識と、職業との関係が学生の中で十分に考慮されていない可能性を示唆している。資格と職業の関連でいうと、資格取得に伴い身につくスキルあるいは知識と職業とが結び付いていることが望ましい。就きたい職業に必

要であるから特定の資格を取得する、あるいは資格取得に伴い身につけたスキルや知識を職業に活かすことが、資格と職業の望ましい関係と考えられる。しかし学生の意識としては、両者の望ましい関係が十分に考慮されていない可能性がある。

学生は資格取得と就職とは関連があると考えており、資格取得に対する意識あるいは意欲が高いことが伺える。本調査が示唆するように、大学の指導が学生の職業意識に影響を与える可能性もある。資格取得に限っても、大学で資格と職業との関連を学生に意識させることは大学のキャリア教育、あるいは大学の教育にプラスの効果をもたらすといえる。例えば、資格取得で身につくスキルや知識が「働く」という場面でどのように活かされるか、あるいはスキルや知識がどのように派生したり関連したりするかを指導すれば、学生の職業意識を具体的な形で高めることができる可能性がある。さらには周辺領域や大学が提供する他の科目への興味喚起につなげることもできるかもしれない。このように大学の様々な教育と、学生の職業意識醸成あるいはキャリア教育とを効果的に関連付けることが必要であろう。

## 5. まとめと課題

本稿では、愛媛大学と松山大学の社会科学系の学部・学科で行った職業意識に関する調査結果をもとに、特に情報に関わる部分について検討した。その結果、大学生の多くが内定取得に資格が有利に働くと考えているものの、資格と職業が中身のある形で結びついていない可能性があることがわかった。

このことは、大学における有効なキャリア教育、あるいは効果的な専門教育のありかたに一定の示唆を与える。学生の内定取得に対する「資格信仰」は強いので、資格は勉強の強い動機付けになり得る。そこで資格取得に伴い身につくスキルや知識と専門教育などとの関係、さらに

4) 愛媛大学法文学部総合政策学科は学科の教育理念に「問題発見・解決力」に近いものを挙げていることが、選択する学生の多さに影響を与えている可能性がある。

は社会や職業との関係を十分に伝えれば、キャリア教育と専門教育の相乗効果を期待することができると同時に、単なる資格取得を促すような表面的なキャリア教育をより効果的なものに変えることもできよう。

本稿の調査を効果的なキャリア教育の設計に結びつけるには、カリキュラムの影響をより明らかにするために継続的な調査が必要である。また、学生を採用する企業側の採用意識を調査し、学生の職業意識との差異を明らかにすることも重要である。これらは今後の課題となろう。

### 【参考文献】

- 熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎・岡本隆「地方大学生の職業意識—松山大学および愛媛大学における調査に基づいて—」経営情報学会 2011 年秋季全国研究発表大会（平成 23 年 10 月 29 日）厚生労働省（2011a）「平成 23 年版厚生労働白書」日経印刷
- 厚生労働省（2011b）「平成 22 年雇用動向調査」
- 厚生労働省（2011c）「平成 22 年度大学等卒業者の就職状況調査」
- 中央教育審議会（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
- 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.
- 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，pp.81-95.
- 國遠知可（2011）「県内大学生に開いた就職や結婚への意識」調査月報 7 月号，pp.2-5.
- 熊谷太郎・西尾圭一郎（2011a）「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.
- 熊谷太郎・西尾圭一郎（2011b）「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.
- 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，pp.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，pp.271-287.
- 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，pp.123-132.
- 松井賢二・高橋佳子（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，pp.111-118.
- 小杉礼子（2007）「需給画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，pp.1-14.
- 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ういた考察」経営戦略研究，第 3 号，pp.183-194.
- 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，pp.14-17.
- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎（2011）「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)」Matsuyama University Working Paper, No.2011-2. (地域創成研究年報第 7 号：3 月刊行)
- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎（2011）「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)」Matsuyama University Working Paper, No.2011-3. (地域創成研究年報第 7 号：3 月刊行)
- 岡本隆・熊谷太郎・曾我亘由・西尾圭一郎（2012）「選択実験を用いた大学生の雇用条件に関する評価」『愛媛経済論集』第 31 巻第 1 号，pp.11-20.