

就職観における本学生の特徴

小 嶋 紀 博

【要 旨】

本研究は、本学生（2年生を対象）の就職観について特徴を明らかにすることにある。そのために「就職について」のアンケート調査をおこない、考察する。さらに、内閣府における『「国民意識調査」の「働く目的」』の調査を用い比較検証を加える。本研究によって、就職観における本学生の特徴を明らかにし、今後のキャリア教育や就職支援について示唆を得ることができた。

【キーワード】

就職について 就職の目的 就職先の選択理由 アポリア

はじめに

現今における大学はどういう状況を簡単に確認した上で、大学生の就職状況についておさえておきたい。まず、18歳人口が1992年をピークとして減少している中で大学数は1992年度の523校から2021年度は、803校へと増加し大学の収容力は大幅に拡大した。その結果として大学（学部）への進学率は1992年度の26.4%から2020年度には54.4%に達している。（文部科学省2021）大学入試の形態も多様化し2020年度の私大における入学者の56%がAO・推薦経由で入学している。これらのデータから推測されるように、「大学生」の内実は1990年代前半から今日に至る過程で大きく変容しているといえる。このことはトロウが提唱したニューバーサル時代を迎え、大学生の多層化および多様化現象が現実のものとなったといえる。

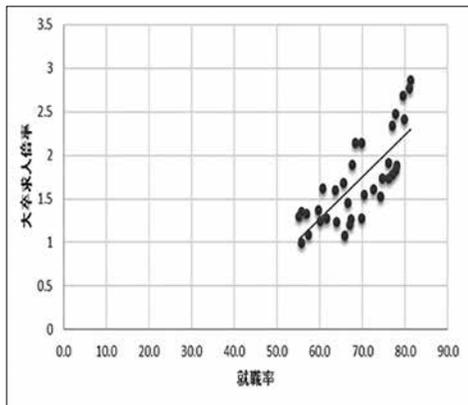


図1 大卒求人倍率と就職率の関係

大卒者の就職率は景気変動の影響を強く受ける。（図1）1990年代中葉以降、バブル経済が崩壊しその後のITバブル、リーマンショックなど、日本経済は失われた30年と呼ばれるように景気は低位に推移した。同就職率は、1991年の81.3%から2003年には過去最低の55.1%と急落した。この急落は、バブル崩壊後の不況によって企業が新卒採用を手控えたことと、雇用制度の多様化による正社員抑制、加えて大学進学率の上昇による卒業生数が急激に拡大したことが影響している。この間、学校から社会への移行問題いわゆる新規学卒者の就職に対する関心は高まった。就

就職観における本学の特徴はどのようなものなのか。就職について、働く目的や働き方について、そして、実際に就職先を選ぶ理由は何であるのか。この課題に本学生の必修科目インターンシップ基礎科目において2年生を対象にしたアンケート調査を実施した。加えて、内閣府における『「国民意識調査」の「働く目的」』の調査を比較検証しながら本学生における就職観の特徴を浮かび上がらせる。

2000年以降の文部科学省における高等教育の質保証に関連し「出口管理」を強化が図られ、2011年の大学設置基準の改正により、大学には「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」(42条の2)ことが追加された。本研究で得られた知見は、今後のキャリア教育や就職支援の一助としたい。

1. 本研究の目的と意義

本研究は、本学生の就職観を調査することで特徴を明らかにすることにあるが、就職観と何か。ではなぜ就職観が必要であるのか。就職観の何が問題なのか。これらの問いにアンケート調査を実施し考察していく。また、内閣府における『「国民意識調査」の「働く目的」』の調査を用い比較検証しながら、本学生の特徴を浮かび上がらせる。

まず、就職観についてであるが、広辞苑によると就職とは「職につくことであり」、一方、職業とは、「日常従事している業務、生計を立てるための仕事、なりわい(生業)」(『広辞苑』第7編)と定義している。したがって、本研究では大学生が職につくこと、将来の職業としての想定した仕事に対して抱く特有の意義や考え方であることから「就職観」とした。

しかし、先行研究の考察では、就職活動や就職後のキャリア形成に軸となりうる「こんな企業に就職したい、働きたい」という希望、働く姿をイメージすることを踏まえ、「職につくこと」は「働く」ことであることから「就職意識」「職業(観)」「働くこと」が多く使われている。本研究では、これらの知見も引用する。

そもそも就職観はなぜ必要なのか、問題になるのか。その理由として『日本の経営』の著者ジェイムズ・アベグレンは、日本的経営の特徴を「終身雇用」「年功序列」「企業内組合」と指摘したが、この採用戦略のもとに日本の大卒新規採用は、一括採用がおこなわれている。加えて、大学生の就職活動は在籍時から就職活動を開始し、卒業前には就職先を決定する。1997年の就職協定が廃止後は早期化が進んでいる。したがって、新規大卒者に限定すれば、「未経験者」「新卒一括採用」「早期化」がおこなわれており『間断なき移行』(岩永 1983)である。

また、採用側が学生に求める能力要素は、大学で学んだ専門性はではなく基礎的汎用的な能力であるといわれている。日本経団連(2019)などの調査によると、この能力はコミュニケーション能力、協調性であり、働く意欲である。つまり、日本で就職するという事はジョブ型の就「職」ではなくメンバーシップ型の就「社」といわれている。もちろん一部の採用では、専門性が必要としている職業、その専門の資格取得が必要な場合もある。また、その専門能力を有し経験者を採用としていることもある。学芸員、教員や社会福祉および介護福祉関係、栄養士などがそれである。しかし、吉本(2010)も指摘しているとおり、日本の採用は大学での専門知で就職することは少なく、このことが大学生の就職観と差異が生じることになる。本研究では、就職観における本学生の特徴についてできる限り客観的に描き出す。この知見は、今後のキャリア教育や就職支援に示唆を得ると考える。

2. 本研究の背景

1990年中葉以降のバブル崩壊後、「若者と仕事」をめぐる状況は、さまざまな意味で「社会問題」となっている。「若者と仕事」をめぐる要因については大きく四つに説明することができる。一つ目は、経済情勢である。1990年中葉のバブル崩壊以後、長期化した景気低迷の影響で大卒者の有効求人倍率は低位で推移し、リクルートワークスによると2000年には大卒の有効求人倍率が初めて0.99倍と1.00を割り込んだ。この間、1994年には「就職氷河期」が流行語大賞をとったように、のちに「ロストジェネレーション」へと繋がっていった。日本経団連は、国際競争力の維持をはかるとして、1995年に「新時代の『日本的経営』」を発表し、多様な雇用形態を活用する「三つの雇用形態（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）」を提唱した。加えて、1997年には、労働派遣法が段階的に改正され、長期蓄積能力活用型、いわゆる正社員採用を抑制し、雇用柔軟型である非正規社員が増加し、現在では全雇用者の4割に達している。これに伴い大卒者新規採用においても採用の抑制、言葉を換えれば厳選採用へと移行した。内閣府の『平成15年度版国民生活白書』では、フリーター問題は、企業が若者〜とりわけ新規大卒者の採用を抑制したことから生じており、原因は若者側よりもむしろ企業側にあると明言している。

二つ目は、大学生における就労問題の原因は、大学生自身にあるとすることがいわれ始めた。谷内（2005）は、若年層と中高年層の職業意識を比較し、戦後生まれの中高年層の職業意識の根底にあるのは、物的豊かさ（to have）であり、まず会社に入ることこそが目的になる、まさに「就社」であったと指摘している。これに対し岩間（2010）は、高度成長期と、その後、オイルショックによる短い停滞期を挟み、バブル崩壊までの経済拡大は、それ以前の社会像とう隔絶した「豊かな社会」をもたらし、それは二つの現象をもたらしたと指摘している。そして一つは、組織であれ、個人であれ、この豊かさの慣性に身を任せるだけのフリーライダーを数多く出現させたこと、もう一つは、フリーターやニートなる存在を増殖させたことであると述べている。日本労働研究機構（2000）のフリーター97人へのヒアリング調査では、フリーターの多くが「やりたいこと」という言葉の連呼し、「やりたいこと」にこだわる事が明らかにしている。加えて、「やりたいこと」志向に対して、その志向によりフリーターが正規就労につくことを困難にさせているという見解がなされていることが多いと述べている。

三つ目には、未就職者が発生する理由で「ミスマッチ失業」と呼ばれるものがある。2010年のノーベル経済学賞であるピーター・ダイアモンド教授をはじめ3名の経済学者が開発した「サーチ理論」は次のように説明している。つまり、企業が人を雇用しようとし（求人）、人が企業を探そうとする（求職）とき、双方の思惑、希望、そして条件が一致しないことの発生が避けられず、企業には欠員（あるいは空席）、人には未就職者が同時に発生すると論じている。

そして四つ目に、大学生の入学者は全18歳人口の50%を超え、トロウが提唱したニューバーサル時代を迎え学生は多層化、多様化が未就職者を増加させたとの指摘もある。

多様化とは、中央教育審議会の『三八答申』の議論では、「高等教育の対象が、選ばれた少数者から、能力、特性等において幅のある広い階層へと変わってきた」という認識のもとに議論が展開されている。

特に、2000年以降は質の低下が指摘されるようになった。小杉（2005）は、大学キャリアセンター担当者が感じる未就職者の特徴を表1のように指摘している。ここでは、就職活動のスタートするのが遅い他に、自分の意見や考えを上手く表現できない、エントリーシートが書けない、さらには、生活習慣が身につけていない、社会人としてのマナーに欠けるがある。

このように長期的な景気低迷による採用側の正社員抑制があり、新規大卒者の求人は低位に推移し採用の厳選化がみられた。こうした中で、豊かな社会の到来による新卒一括採用のミスマッ

就職活動のスタートするのが遅い
自分の意見や考えを上手く表現できない
教員や職員にほとんど相談しない
エントリーシートが書けない
こだわりが強い
社会人としてのマナーに欠ける
生活習慣が身につけていない

表1 大学キャリアセンター担当者が感じる未就職者の特徴 (筆者一部加工)

チをどう調整していくか。高等教育のユニバーサル化で大学生が質の多様化・量の拡大がみられるなか、フリーターに代表される非正規雇用の急増や「夢追い」型の仕事さがしの危うさ、モラトリアム期間の延長など大学生たちの就職意識の変容などの問題が可視化し、それらにどう対応していくかが問題となったといえる。

3. 問題の所在

日本の雇用システムは仁田・久本(2008)が指摘したように高度成長期(1960~1974)にその原型が出来上がり、安定成長期(1975~1996)に全国的展開をとげた。その具体的な特徴は、長期安定雇用、新卒一括採用、内部人材育成などである。須田(2010)は、「長期雇用となれば、当然中途採用ではなく新卒採用が中心となる。就業経験をもたない新卒採用者の多くは職務に対する専門領域がないため、職種別の採用ではなく人事部による一括採用が適した採用形態となる」と指摘した。そして、採用後は雇用された企業内部で人材育成が行われることになる。また、オルコット(2010)は「新卒採用と内部育成を重視することは、企業にとって中途採用をおこなうインセンティブがほとんど働かないことを意味する」と述べている。日本企業は、労働者の能力をその職場での訓練、いわゆるOJT(内部訓練)に求めてきた。そのため、大卒者の採用では職務の遂行に直結する能力ではなく基礎的知識が重視され、その基礎をもとに訓練可能性が重要視されてきた。従来は吉本(2005)が指摘したように「大学教育と企業での職業訓練(教育)が機能分担していた」といえるのである。しかし、1990年代中葉以降バブル経済が崩壊し、マクロ経済の伸縮が起り、企業は需要縮減と供給過剰によって全面的なリストラを断行した。この間、雇用主は内部訓練と新卒者採用を抑制し始めたのである。以後、「若者と仕事」に関し社会問題化していった。

4. 「働く」ことの意味

2000年以降、「若者と仕事」について社会問題化している。大学生が職に就くこと、すなわち「働く」ことの意味とは何かについて先行研究をもとに概観してみたい。橘木(2011)は、働くということに関して、古代ギリシャから現代までの歴史をたどるとともに、哲学、倫理学、宗教学、等々の教えも借りながら西洋と東洋において、さらに、経営学的視座からも補足的に労働がいかに理解されたかを論じている。そこには、人は様々な動機に基づいて勤労に励む。例えば(1) 食べるため、(2) 他人に認められたいため、(3) 働くことによる成果の美を求めため、(4) 労働には喜びがあるから(5) 余暇の時間を有意義に送れるための糧を得るため、など様々な動機があると述べている。

このように理解してくると、人は動機に基づいて働かし、仕事には苦痛もあれば喜びもある。とはいえ、どんな動機にしろ、その苦痛が喜びかを超越して、大多数の人は働かざるをえない運命にある。それを導く論理は、大多数の人は食べること、そして、生きていくためには、結局は働かざるをえないからであると論じている。

杉村 (2005) は、働くことの意味を求めることがこれほどまでに行われる背景は何があるのか。人間はそもそも意味を探求する存在であり「なぜ」という問いはあらゆることに対して可能である。ただ、「なぜ働くのか」は、みずから行うことへの問いであると述べている。そして、人々が働くことに対してその意味が必要になっていると事情があろう。「生きていくため」「食べていくため」が最優先のときは、それ以上の働く意味や理由など必要ない。必死に働かなくても生活が可能な状態にあつて、なお働くことを行わねばならないとなつたら、その理由が必要になる。と論じている。今日の日本で言えば、一般にはすべての人々がこのような状態に置かれているといつてよい。教育の現場でも、「働く意味」「働く理由」つまりは「働く目的」は重要な教育課題になっている。小、中学校から大学に至るまで、働くことをデータとする教育の拡大は著しい、「キャリア教育」という言葉もすっかり定着したと指摘している。

立石 (2006) は、『働くこと、生きること』は、「仕事の喜びは人生の喜びとは別なのか」と問い、働くこと、生きることの意味は働く喜びを得られるかどうかにかかっていると論じている。

鳥居 (2006) は『親が子に語る「働く」意味は』働く意味は人の数だけある、働く意味をいちいち考えなくても人は働いているし、働くことは生きることと言ひ、働くことの意味は生きることの意味だと述べている。そのうえで、仕事を通して自分の能力を表現し周りの役に立てることの意義に触れている。

北尾 (2007) 『なんのために働くのか』は、働くのは自己実現のためでもなく生活の糧を得るためでもなく、そこに生きがいを見つけることにあるとし、仕事の中で成長することの意義を強調している。

杉村 (2005) は、近代産業社会において組織の一員として行われる個々人の労働の意味を交差させるため、『目的—手段』『個人—集団』の二つの軸を交差させて四つの労働観モデルを想定している。それによると、第一のモデルは、組織の中での労働が、個人において単なる手段の活動と見なされる場合であり、それは「苦痛」としての労働の意味をもつ。第二は、労働が個人においてそれ自体内在的な意味を持つ目的の活動と見なされる場合であり、それは「自己実現」の労働である。第三には、労働が集団においての手段の活動と見なされ場合があり、それは組織の目的のためにそれぞれの義務を果たすこと、すなわち「役割」としての労働である。第四には、集団において労働がそれ自身目的の活動として見なされる場合であり、個人の労働は組織の目的それ自体にコミットし参加していく活動、すなわち「貢献」の労働という意味をもつ。したがって、現代日本における労働の意味は、「苦痛」労働はパーツ化に、「自己実現」労働はプレイ化に、「役割」労働はロボット化に、「貢献」労働は自己目的化したサービス化にと、四方向に発散する局面にあると述べている。これは、組織労働における「目的」と「手段」の、「集団」と「個人」の限りない分断と拡散をもたらし、労働観の現社会的特徴ということができると結論づけた。

岩間 (2005) は、1991年頃を境に、就労の動機づけが「生業(なりわい)」をたてることから「自分さがし」に機軸を移したことを指摘したが、このことは文化的目標の視点からすれば、文化的目標がたんに変化しただけでなく、一挙に高度化し、しかもゴールが不透明になったことに他ならないと論じている。

つまり、今日における若者の就職観は、就労未経験者であることからの漠然とした「つらさ」のイメージのうえに、就職は「生活のためか」か「自己実現のためか」とのジレンマ、そしてアポリアであるといえる。

5. 分析の枠組み

まず、必修科目である「インターンシップ基礎」の学生(2年生)を対象に学科ごとのアンケート

ト調査をおこない、本学生における就職観の特徴を試みる。次に、公的機関である「国民意識調査」を用い比較検討を試みる。そこで下記の7項目を設問項目として用いる。

－質問項目－

1. 就職について (3件法)

- ・就職したい
- ・できれば就職したい
- ・どちらともいえない

2. 働く目的はなんですか (6件法)

- ・お金を得る
- ・社会の一員として
- ・自分の才能を活かしたい
- ・楽しい生活をしたい
- ・生きがいを見つけるため
- ・わからない

3. 就職先を選ぶ理由で、学部学科で学んだ(資格等)ことを活かしたいか (3件法)

- ・活かしたい
- ・どちらかというを活かしたい
- ・どちらでもよい

4. 働き方について1 (3件法)

- ・人並以上に働きたい
- ・人並で十分
- ・どちらともいえない

5. 働き方について2 (3件法)

- ・仕事中心
- ・生活中心
- ・どちらともいえない

6. 若いうちは苦勞すべきか (3件法)

- ・苦勞すべき
- ・好んで苦勞することはない
- ・どちらともいえない

7. 就職先の選択理由 (4件法)

- ・就職先の将来
- ・能力・技術が覚えられる
- ・仕事が面白そう
- ・能力、個性が活かせる

対象者は、必修科目であるインターンシップ基礎の履修者から国際言語・文化学科80名、史学・文化財学科98名、人間関係学科69名、食物栄養学科57名、発酵食品学科19名、国際経営学科81名の計404名の回答を得ることができた。

次に、内閣府における『「国民意識調査」の「働く目的」』の調査を用い比較検証しながら、本学生の特徴を浮かび上がらせる。内閣府の同調査は、令和元年6月調査の「国民生活に関する世論調査報告書」を取りまとめ公表したものである。調査対象は、全国の日本国籍を有する18歳以上の者で有効回収数は5,492名であった。調査結果は表2の通りであるが、今回は、全雇用者

(2875名) および全学生 (105名) を対象とする。比較する設問項目は、1項目である。

働く目的はなんですか (5件法)

- ・お金を得る
- ・社会の一員として
- ・自分の才能を活かしたい
- ・生きがいを見つけるため
- ・わからない

働く目的は何か	該当者数 (人)	お金を得るために働く (%)	社会の一員として、務め を果たすために働く (%)	自分の才能や能力を発揮す るために働く (%)	生きがいを見つけるた めに働く (%)	わからない (%)
総数	5,492	56.4	14.5	7.9	17.0	4.2
都市規模						
大都市	1,371	53.4	15.0	9.4	17.6	4.7
東京都区部	301	53.8	13.6	10.6	17.3	4.7
政令指定都市	1,070	53.3	15.3	9.1	17.7	4.7
中都市	2,301	56.5	15.4	7.9	16.6	3.6
小都市	1,295	57.2	13.8	6.3	17.5	5.2
町村	525	61.9	10.9	7.6	16.0	3.6
性						
男性	2,550	57.6	16.2	8.1	14.9	3.2
女性	2,942	55.3	13.1	7.6	18.8	5.1
年齢						
18～29歳	416	65.1	10.8	13.0	10.6	0.5
30～39歳	665	72.2	10.8	8.0	8.7	0.3
40～49歳	939	70.6	12.9	6.6	9.5	0.4
50～59歳	919	62.9	14.6	6.1	14.5	2.0
60～69歳	1,036	52.0	16.4	8.9	19.2	3.5
70歳以上	1,517	37.3	16.7	7.6	27.2	11.2
性・年齢 (男性)						
18～29歳	224	67.0	8.9	14.3	8.9	0.9
30～39歳	306	69.3	12.4	8.8	9.5	
40～49歳	453	68.4	16.3	6.0	8.8	0.4
50～59歳	406	65.3	14.8	6.4	12.1	1.5
60～69歳	474	54.9	18.6	6.8	17.1	2.7
70歳以上	687	39.6	19.2	9.2	23.6	8.4
(女性)						
18～29歳	192	63.0	13.0	11.5	12.5	
30～39歳	359	74.7	9.5	7.2	8.1	0.6
40～49歳	486	72.6	9.7	7.2	10.1	0.4
50～59歳	513	61.0	14.4	5.8	16.4	2.3
60～69歳	562	49.6	14.6	10.7	21.0	4.1
70歳以上	830	35.4	14.7	6.3	30.1	13.5
従業上の地位						
雇業者	2,875	66.2	14.3	7.0	11.9	0.5
自営業主	391	50.6	14.1	13.3	20.5	1.5
家族従業者	109	57.8	12.8	8.3	19.3	1.8
無職	2,117	44.0	14.9	8.0	23.2	9.9
主婦	977	43.6	14.2	8.2	25.8	8.2
主夫	71	31.0	22.5	8.5	23.9	14.1
学生	105	54.3	9.5	21.0	14.3	1.0
その他の無職	963	44.3	15.6	6.3	21.5	12.3
無回答	1	-	-	100	-	-
職業						
管理・専門技術・事務職	1,508	60.9	18.4	9.0	11.0	0.6
管理職	223	50.7	25.1	7.2	16.1	0.9
専門・技術職	592	57.1	17.4	12.5	12.3	0.7
事務職	693	67.5	17.2	6.6	8.2	0.4
販売・サービス・保安職	910	64.3	11.0	7.7	16.3	0.8
農林漁業職	98	50.0	13.3	8.2	27.6	1
生産・輸送・建設・労務職	852	71.4	10.4	5.5	12.0	0.7
無回答	7	57.1	14.3	14.3	14.3	-

表2 国民生活に関する世論調査報告書『「国民意識調査」の働く目的』内閣府

6. 分析結果

本学生のアンケート調査をおこなった結果が表3である。表からは、次のことが読み取れる。

まず、本学生全体のアンケート結果をみてみよう。『就職について』(図2)の回答では、「就職したい」84.2%、「できれば就職」が11.1%となっており、ほぼ全員が就職を希望していることがわかった。『働く目的はなんですか』については、「お金を得る」62.7%、「楽しい生活をしたい」14.6%、「社会の一員として」9.0%、「自分の才能をいかしたい」5.9%「生きがいを見つける」4.8%と続いた。『就職先を選ぶ理由で、学部学科で学んだ(資格等)を活かしたい』の回答は、「活かしたい」60.1%、「どちらかというを活かしたい」27.3%となっており、合計すると87.4%に達した。加えて、『就職先の選択理由』は、「能力・個性を活かせる」37.1%、「仕事が面白そう」26.7%、「就職先の将来」21.7%、「能力・技術が覚えられる」14.5%と続いた。『働き方について』の回答は、「人並で十分」69.6%「人並以上に働きたい」19.4であった。また、『若いうちは進んで苦勞すべき』では、「好んで苦勞することはない」48.4%、「苦勞すべき」が33.7%と続いた。次に学科の特徴を概観してみると、『就職について』の回答は、「就職したい」と回答したなかで、食物栄養学科が93.0%と最も高く、続いて、人間関係学科、発酵食品学科が89.5%、史学・文化財学科87.0%、国際経営学科85.2%、国際言語・文化学科80.0%と続いた。

次に『働く目的は何ですか』に質問項目に「お金を得る」と回答したのは、食物栄養学科75.4%、国際言語・文化学科73.8%、史学・文化財学科71.0%、人間関係学科・発酵食品学科52.6%、国際経営学科50.6%であった。

また、「社会の一員として」と回答したのは、人間関係学科、発酵食品学科が15.8%と高い数値を示した。

そして、「才能を活かしたい」では、国際経営学科が9.9%、食物栄養学科7.0%、人間関係学科、発酵食品学科5.3%、史学・文化財学科4.3%、国際言語・文化学科3.8%であった。

『就職先を選ぶ理由で、学部・学科で学んだ(資格等)を活かしたい項目では、「活かしたい」と回答したのは、食物栄養学科71.9%、史学・文化財学科63.8%、人間関係学科、発酵食品学科63.2%、国際言語・文化学科51.3%と続いた。『働き方について1』では、「人並以上にはたらかしたい」では、国際経営学科28.4%、国際言語学科20.0%、史学・文化財学科18.8%、食物栄養学科17.5%、人間関係学科・発酵食品学科15.8%であった。「人並で十分」は、史学・文化財学科、食物栄養学科75.4%、国際言語・文化学科75.0%、人間関係学科、発酵食品学科63.2%であった。『働き方について2』では、「仕事中心」が国際言語・文化学科15.0%、国際経営学科14.8%、食物栄養学科14.0%、史学文化財学科11.6%、人間関係学科・発酵食品学科10.5%であった。「生活中心」では、史学文化財学科が63.8%、人間関係学科・発酵食品学科63.2%、国際経営学科61.7%、国際言語・文化学科53.8%、食物栄養学科45.6%であった。

『若いうちは進んで苦勞すべきか』では、「苦勞すべき」が国際経営学科55.6%、食物栄養学科40.4%、史学・文化財学科27.5%、国際言語・文化・人間関係学科・発酵食品学科の26.3%と続いた。「好んで苦勞することはない」は、史学・文化財学科65.2%、国際言語・文化学科60%、人間関係学科・発酵食品学科47.4%、食物栄養学科36.8%、国際経営学科33.3%と続いた。

最後に、『就職選択の理由』(図3)では、「能力・個性を活かせる」が史学・文化財学科43.5%、国際言語・文化学科38.8%、人間関係学科・発酵食品学科36.8%、国際経営学科33.3%と続いた。「仕事が面白そう」では、人間関係学科・発酵食品学科36.8%、国際言語・文化学科30.0%、食物栄養学科21.1%、国際経営学科22.2%史学・文化財学科13.0%であった。

「就職先の将来」は、国際経営学科33.3%、史学・文化財・食物栄養学科24.6%、国際言語・文化学科16.3%、人間関係学科・発酵食品学科15.8%であった。最後に「能力・技術が覚えられる」は、食物栄養学科21.1%、史学・文化財学科18.8%、国際言語・文化学科15.0%国際経営学科11.1%、人間関係学科・発酵食品学科10.5%であった。

質問項目		全体	国際言語・文化	史学・文化財	人間関係	食物栄養	健康食品	国際経営
就職について	就職したい	87.4	80.0	87.0	89.5	93.0	89.5	85.2
	できれば就職したい	7.2	16.3	10.1	0.0	7.0	0.0	9.9
	どちらともいえない	5.4	3.8	2.9	10.5	0.0	10.5	4.9
	計	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
働く目的はなにか	お金を得る	62.7	73.8	71.0	52.6	75.4	52.6	50.6
	社会の一員として	9.0	3.8	7.2	15.8	5.3	15.8	6.2
	自分の才能を活かしたい	5.9	3.8	4.3	5.3	7.0	5.3	9.9
	楽し・生きがい	14.6	8.8	7.2	21.1	7.0	21.1	22.2
	生きがいを見つけるため	4.8	6.3	10.1	0.0	3.5	0.0	8.6
	わからない	3.1	3.8	0.0	5.3	1.8	5.3	2.5
	計	100.1	100.3	99.8	100.1	100.0	100.1	100.0
就職先を選ぶ理由で、学部学科で学んだ(資格等)を活かしたい	活かしたい	60.1	51.3	63.8	63.2	71.9	63.2	46.9
	どちらかといつと活かしたい	27.3	32.5	21.7	26.3	21.1	26.3	35.8
	どちらともいえない	12.7	16.3	14.5	10.5	7.0	10.5	17.3
	計	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
働き方について1	人並以上に頑張りたい	19.4	20.0	18.8	15.8	17.5	15.8	28.4
	人並で十分	69.6	75.0	75.4	63.2	75.4	63.2	65.4
	どちらともいえない	11.0	5.0	5.8	21.1	7.0	21.1	6.2
計	100.0	100.0	100.0	100.1	99.9	100.1	100.0	
働き方について2	仕事中心	58.6	53.8	63.8	63.2	45.6	63.2	61.7
	生活中心	28.7	31.3	24.6	26.3	40.4	26.3	23.5
	計	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
若いうちを選んで苦労すべきか	苦労すべき	33.7	26.3	27.5	26.3	40.4	26.3	55.6
	好んで苦労することはなし	48.4	60.0	65.2	47.4	36.8	47.4	33.3
	どちらともいえない	17.9	13.8	7.2	26.3	22.8	26.3	11.1
計	100.0	100.1	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	
就職先の選択理由	就職先の将来	21.7	18.3	24.6	15.8	24.6	15.8	33.3
	能力・技術が覚えられる	14.5	15.0	18.8	10.5	21.1	10.5	11.1
	仕事量が多い	26.7	30.0	13.0	36.8	21.1	36.8	22.2
	能力・個性を活かせる	37.1	38.8	43.5	36.8	33.3	36.8	33.3
	計	100.0	100.1	99.9	99.9	100.1	99.9	99.9

表3 本学生「就職について」アンケート調査結果

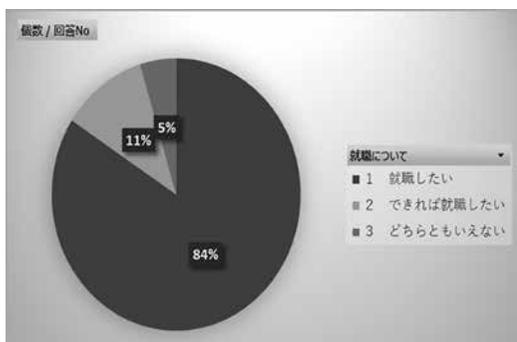


図2 就職希望について

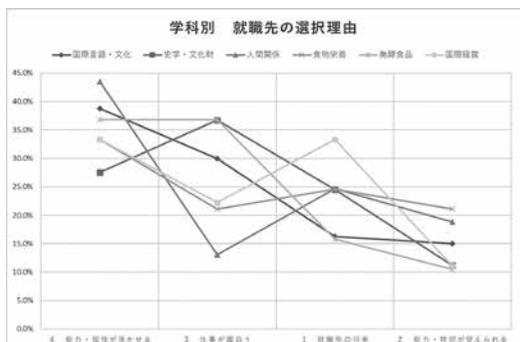


図3 就職先の選択理由について

ここでさらに、令和元年発表による内閣府の『国民生活に関する世論調査「働く目的はなにか」』を用い「お金を得るため」「社会の一員として務めを果たすために働く」「自分の才能や能力を發揮するために働く」「生きがいをみつけるために働く」「わからない」を抽出し、内閣府による全学生（105名）、雇用者（2875名）、そして、本学生（404名）と比較検証を試みた。

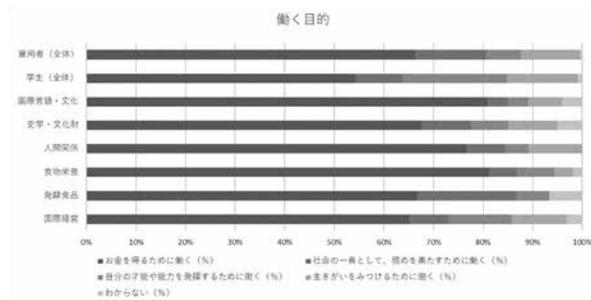


表4 本学生『就職について「働く目的」』アンケート調査結果

働く」は、全学生21.0%、全雇用者7.0%、本学生5.9%であった。「生きがいをみつけるため」は、全学生14.3%、全雇用者11.9%、本学生4.8%と続いた。分析の結果(表4)全雇用者、全学生、

そして本学生は、ほぼ同じような傾向が見受けられた。しかし、僅かではあるが「自分の才能や能力を発揮するために働く」の回答については本学生が全学生よりもやや低いことがわかった。

7. 考察

本研究は、本学生の就職観について特徴を明らかにすることであった。まず、本学生は各学科とも「就職したい」という意識が非常に高いことが明らかになった。次に、働く目的は、「お金を得ることで」「楽しい生活をしたこと」を希望しており、このことから卒後に就職し、楽しい生活をスタートさせたいと望んでいることが描き出された。また、就職先を選ぶ理由や働き方については、学部学科で学んだ能力や個性を活かしていきたいということもわかった。最後に、働き方については、人並に生活中心での暮らしをしたいということも浮き彫りになった。

1. 新卒で就職し、給与を得て新生活を楽しくスタートさせたい
2. 就職先は学部学科で学んだ能力や個性を活かしていきたい
3. 働き方は、人並みで仕事よりも生活を重視したい

以上のように本学生の就職観がみられ、本学の特徴である。

しかし、ここで一つ課題が導き出されたといえよう。本学生の就職観は「卒後、就職し楽しい生活をスタートさせたい、一方では、就職先の選択理由は学部・学科で学んだ（資格等）を活かし、その能力・個性が発揮でき面白いような仕事をしたい」との希望を持っていた。ここで学部・学科で学んだ（資格等）を活かせる求人、その周辺の求人つまり供給が十分であれば問題はないのであるが、仮に求人が少ない状況であれば、現実にはそのような状況であることが多い、ジレンマに悩ませることになり先延ばし状態がおり未就職者を多く輩出することになる。つまり、就職先へのこだわりが強すぎるのが要因で未就職者のまま卒業していくことは想像に難くない。

ここで改めて杉村(2005)の理論に当てはめると、働くということが就職観において「目的」と「手段」、「役割」と「貢献」を各個人がどう理解、意味付けをし、どのように解決、納得していくかが問題となる。そこでは「目的」と「手段」が重要になる。つまり、就職しお金を得ることを優先(目的)するか。学部・学科で学んだ(資格等)を活かし、その能力・個性が発揮できることを優先(目的)するかである。学生には、この「目的」と「手段」の2項対立ではなく、いつどこで折り合いをつけるかが課題となり、その仕掛けがキャリア教育であり、就職支援ということになるであろう。岩間(2005)は、若者の就職は高度化し、しかもゴールが不透明になったと論じていたが、さらに、質的量的に調査研究が必要になる。

さて、内閣府の調査における比較検証についても少し考察してみたい。『働く目的について』は、①「お金を得るために働く」が一番高く雇用者66.2%、本学生62.7%、学生54.3%と半数を超えていた。また、全国学生では②「自分の能力を発揮するために働く」21.0%、③「生きがいをみつけるために働く」14.3%、④「社会の一員として務めを果たすために働く」9.5%と続いた。全雇用者では、②「社会の一員として務めを果たすために働く」14.3%③「生きがいをみつけるため」11.9%④「自分の能力を発揮するために働く」7.0%と続いた。そして本学生は、「社会の一員として務めを果たすために働く」9.0%「自分の才能を発揮するために働く」5.9%、「生きがいをみつけるため」4.8%と続いた。この比較検証からは、本学生は、全国学生と比較して「自分の能力を発揮するために働く」が低いことがわかったが、その他は全国学生、雇用者とも同じような傾向が見受けられた。

8. 今後の課題について

本研究では、本学生の就職観における本学の特徴を明らかにすることができた。しかし、今回

の調査は、2年生のみを対象にした定量的定点調査のみであり、学生の時系列的な変容には踏み込んでいない。したがって今後は、入学前からの就職観について、そして、大学時代を通しての就職観についてどのように変容するのか、あるいは変容していないのか。もし変容したとすれば、それは何の要因なのか等、この知見をもとに定量的に継続的し、定性的に調査研究を継続しく。

また、就職決定に至るまでのプロセスは、就職観を踏まえての求人状況、採用時期等の就活の情報力、エントリーシート作成、面接等の就職スキル、そして何よりも行動力が必要である。これらの課題に対しても調査研究をおこなっていく。

謝 辞

本研究では、必修科目「インターンシップ基礎」の学生に調査をお願いした。学生諸君には授業以外の貴重な時間に協力いただき感謝致します。

引用文献

広辞苑（第7編）

内閣府世論調査（2）「働く目的はなにか」 国民生活に関する世論調査 2 調査結果の概要 3 - 内閣府 (gov-online.go.jp) (2023-1-2)

2020年度私大入学者の56%がAO・推薦経由 - 文科省の大学調査 | 高大接続改革を知る | Between情報サイト (shinken-ad.co.jp)

日本労働研究機構（2000）「フリーターの意識と実態 - 97人のヒアリング結果より -」調査研究報告書No. 136

資料6-2 (cao.go.jp) 文部科学省「学校基本調査」年次統計（2023年1月閲覧）

Between情報サイト株式会社真剣アド2020年度私大入学者の56%がAO・推薦経由 - 文科省の大学調査 | 高大接続改革を知る | Between情報サイト (shinken-ad.co.jp) (2023-1-2)

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

中央教育審議会（2009）大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について（審議経過概要）：文部科学省 (mext.go.jp) (2023-1-2)

日本経済団体連合会（2018）「2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果

2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果 (keidanren.or.jp)

リクルートワークス研究所（2022）「大卒求人倍率」

ワークス大卒求人倍率調査（2023年卒）(works-i.com) (2023-1-2)

日本経済団体連合会（1995）「新時代の『日本的経営』 - 挑戦すべき方向とその具体策」

www.janis.or.jp/users/ohkesima/rekisi/199505nikeirennnsinnjidai.html

JIL調査報告書（2000）「フリーターの意識調査と実態」日本労働研究機構編

JIL調査報告書（2010）「大学における未就職卒業生支援に関する調査」（速報）

寺崎正啓（2009）「現代若者の労働観」ソシオロジ54巻

吉本圭一（2001）「大学教育と職業への移行」高等教育研究

大学教育と職業への移行 (jst.go.jp)

吉本圭一（2010）「高等教育と人材育成：「30歳社会人成人」と「大学教育の遅効性」

高等教育研究紀要19.pdf (kyushu-u.ac.jp)

参考文献

- M・トロウ (1976) 「高学歴社会の大学」 東京大学出版会
尾崎邦雄 (1953) 「新稿 職業社会学」 福村書店
尾高邦雄 (1995) 「尾高邦雄撰集一卷 職業社会学」 無窓庵
内閣府 (2003) 「国民生活白書平成15年版ーデフレと生活：若者の現在」
岩永雅也 (1983) 「若年労働市場の組織化と学校」 教育社会学研究第38集
岩間夏樹 (2010) 「若者の働く意識はなぜ変わったかー企業戦士からニートへー」
谷内篤博 (2005) 「大学生の職業意識とキャリア」 勁草書房
小杉礼子・堀有喜衣 編 (2013) 「高校・大学の未就職者への支援」 勁草書房
仁田道夫、久本憲夫 編 (2008) 「日本的雇用システム」 ナカニシヤ出版
G・オルコット「著」平尾 光司/宮本 光晴/山内 麻理〔訳〕(2010) 日本経済新聞社
James C. Abegglen. 1958, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, MIT Press (=2004, 山岡洋一訳『日本の経営・新訳版』日本経済新聞社。)
橘木俊詔 (2011) 「いま、働くということ」 ミネルヴァ書房
杉村芳美 (1990) 「脱近代の労働観」 ミネルヴァ書房
立石泰則 (2006) 「働くこと、生きること」 草思社
鳥居徹也 (2006) 「親が子に語る『働く』意味」 WAVE出版
北尾吉孝 (2007) 「何のために働くのか」 致知出版