

就職活動が学生生活にもたらす影響

猿渡 壮

1 はじめに

新卒内定率の低下や就職留年者の増加、就職活動の早期化・長期化といった現象に見られるように、近年、学生の就職活動は厳しさを増している。こうした現象を前に、大学生活から職業生活への移行過程において大学が果たすべき役割は何かという問題についても、議論が活発になっている（本田 2009）。本稿の目的は、こうした問題を議論する上でのいわば下準備として、学生がどのように就職活動に取り組んでおり、就職活動が学生生活にどのような影響をもたらしているのかをデータから明らかにすることである。

分析には、2011年3月20日に実施された同志社大学社会学部の卒業生調査から得られたデータを使用する。この調査は、同志社大学社会学部を構成する社会学科、社会福祉学科、メディア学科、産業関係学科、教育文化学科を卒業する学生を対象におこなわれたもので、調査により得られたサンプルは382人である。なお、就職活動をおこなっていない46人については分析から除いている。

本稿の議論は以下のように展開される。まず、学生がどのくらいの時期に就職活動をはじめ、どのくらいの時期に就職活動を終えているのかを確認していく。続いて、就職活動開始時期にかかわるいくつかの要因が明らかにされるとともに、就職活動を早くから始めることが就職活動の量、活動期間、内定数、進路満足度とどういった関係にあるのかが示される。最後に、就職活動期間の長さが授業への取り組みや学生生活の満足度に与える影響について分析がなされる。

2 就職活動の開始と終了の時期

2.1 エントリーシート提出・人事面接の開始時期

まず、学生がどれくらいの時期に就職活動を開始しているのかを確認しておこう。図1は、初めて企業にエントリーシートを提出した時期を示したものである¹。これを見ると、3

¹ 3回生の7月以前にエントリーシートを提出した学生、4回生の3月以降にエントリーシートを提出した学生がそれぞれ2名ずついるが、これらのケースは分析から除いている。

回生の11月までに約20%の学生がエントリーシートを提出しており、3回生の12月までに約半数、3回生の1月までに約80%の学生がエントリーシートを提出していることがわかる。エントリーシートを初めて提出する時期としては、3回生の11月から1月までの間が最も多いようである。

初めて人事面接をおこなった時期を示したものが図2である²。ここから、3回生の12月までの段階で全体の約20%が、3回生の3月までには約80%が人事面接を経験していることが読み取れる。人事面接を初めて受ける時期としては、3回生の1月から3月の間がもっとも多い。

図1 初めてエントリーシートを出した時期の累積パーセント

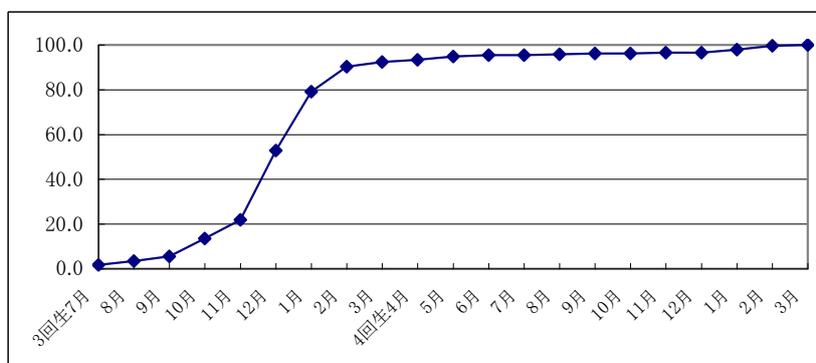
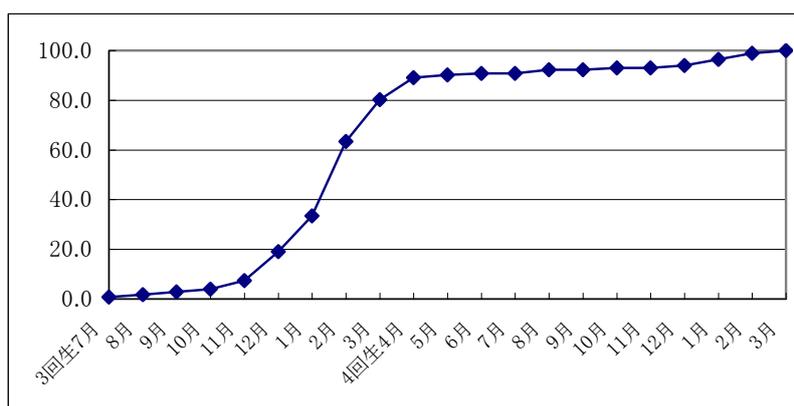


図2 初めて面接を受けた時期の累積パーセント

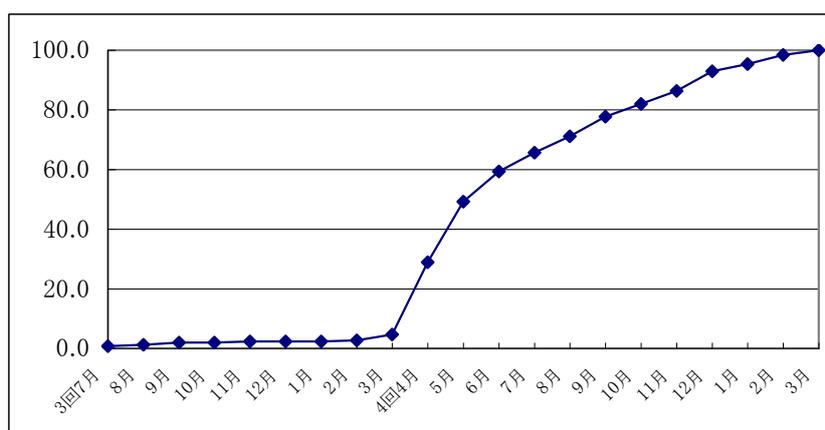


² 3回生の7月以前に面接をおこなった学生が7名、4回生の3月以降に面接をおこなった学生が1名いるが、これらのケースは分析から除いている。

2.2 就職活動終了時期

次に、学生が就職活動を終えた時期について見ていこう。図3は就職活動を終了した時期の累積パーセントを示したものである³。ここからわかるように、4回生の4月末までに就職活動を終了した人が全体の約30%おり、6月までに約60%、8月までに約70%、10月までに約80%の人が就職活動を終えている。

図3 就職活動が終了した時期の累積パーセント



3 就職活動開始時期に関わる諸要因

3.1 基礎変数

では、どのような学生が早くから就職活動を始めているのだろうか。就職活動開始時期とさまざまな変数との関係について分析していくことにしよう。分析のためには、就職活動の開始時期に関する指標を作成しておく必要がある。ここでは、初めてエントリーシートを提出した時期が4回生の3月であれば1点、4回生の2月であれば2点、4回生の1月であれば3点という具合に、提出時期が1ヶ月早くなると得点が1点高くなるように得点化したものを、就職活動開始の早さについての尺度とする。この方法で就職活動開始時期を得点化すると、最も早い時期、つまり3回生の7月の段階でエントリーシートを提出した人の得点は21点となる。

表1は基礎変数と就職活動開始時期の関係を見たものである。表からは、性別で見ると

³ 3回生の7月より前に就職活動を終えた学生、4回生の3月以降に就職活動を終えた学生がそれぞれ9名ずついるが、これらのケースは分析から除いている。

男性よりも女性の方が平均値が高くなっていることがわかる。男性よりも女性の方が早くから就職活動をしているのである。また学科別に見ると、メディア学科の学生が早い時期から就職活動をおこなっており、教育文化学科や社会福祉学科の学生は就職活動を開始するのが比較的遅いことが見て取れる。居住形態や現役・浪人の違いは就職活動開始時期と関連が見られない。

表 1 基礎変数ごとに見た就職活動開始時期の平均

		平均値	標準偏差	度数	有意確率
性別	男性	14.731	3.423	134	0.022
	女性	15.582	2.809	153	
	合計	15.185	3.134	287	
学科	社会学	15.275	2.071	69	0.017
	社会福祉学	14.735	3.650	49	
	メディア学	16.206	2.176	68	
	産業関係学	14.869	3.309	61	
	教育文化学	14.325	4.492	40	
	合計	15.185	3.134	287	
居住形態	自宅	15.199	3.042	166	0.929
	下宿	15.165	3.269	121	
	合計	15.185	3.134	287	
現役・浪人	現役	15.176	3.042	216	0.463
	浪人	15.492	2.662	61	
	合計	15.246	2.961	277	

3.2 大学生生活における諸経験

次に、大学生生活における諸経験と就職活動開始時期の関係について見ていこう。今回のデータには、授業以外のさまざまな活動を在学中にどの程度おこなったかをたずねた項目がある。表 2 は、体育会・部活、サークル・同好会、ボランティア活動、インターンシップの 4 つについて、それぞれ「よくした」であれば 4 点、「ときどきした」であれば 3 点、「あまりしなかった」であれば 2 点、「しなかった」であれば 1 点を与え、就職活動開始時期との関係を見たものである。

ここから、部活やサークル、ボランティア活動の頻度は就職活動の開始時期との間に相関が見られないことがわかる。それに対して、インターンシップの経験は活動開始時期と正の相関がある。ここから、インターンシップの経験が多い人ほど就職活動を早くから始めていることがわかる。

表2 学生生活での経験と就職活動開始時期の関係

		就職活動 開始時期
体育会・部活	相関係数	-0.074
	有意確率	0.222
	N	274
サークル・同好会	相関係数	0.04
	有意確率	0.508
	N	281
ボランティア活動	相関係数	-0.056
	有意確率	0.345
	N	282
インターンシップ	相関係数	0.177
	有意確率	0.003
	N	282

3.3 就職に関わる価値意識

続いて、就職に関わる価値意識と就職活動開始時期の関係について見てみよう。調査では、就職活動を始めた時期に「大企業や有名企業に就職すること」「仕事時間の融通が利くこと」「資格をいかした仕事をする事」のそれぞれをどの程度重視していたかがたずねられている。それぞれの項目に対して、回答が「重視していた」であれば4点、「少し重視していた」であれば3点、「あまり重視していなかった」であれば2点、「重視していなかった」であれば1点を与え、就職活動開始時期との関係を見たものが表3である。

表から、仕事時間の融通が利くこと、資格を生かせることを重視している度合いは、就職活動開始時期との間に相関が見られないことがわかる。それに対して、大企業や有名企業に就職することを重視する度合いは就職活動期間との間に正の相関がある。つまり、大企業や有名企業に就職することを重要だと考えている人ほど、就職活動を開始する時期が早いという傾向がある。

表3 就職活動初期に重視していたことと就職活動開始時期の関係

		就職活動 開始時期
大企業や有名企業に就職すること	相関係数	0.140
	有意確率	0.018
	N	287
仕事時間の融通が利くこと	相関係数	0.041
	有意確率	0.488
	N	287
資格をいかした仕事をする事	相関係数	-0.051
	有意確率	0.387
	N	287

4 開始時期の早さが就職活動全体にもたらす影響

4.1 活動の量・活動期間

これまでの分析から、女性は男性より就職活動開始時期が早いこと、メディア学科の学生は就職活動開始時期が早いこと、インターンシップの経験が多く、大企業志向が強いほど就職活動開始時期が早いことが示された。ここからは、就職活動を早い時期に開始することが就職活動全体にどのような影響をもたらすのかという観点から分析を進めていこう。

まず、就職活動を開始した時期と活動量の関係を見ていこう。表4は、OB訪問をした企業の数、エントリーシートを提出した企業の数、面接を受けた企業の数と就職活動開始時期の相関を示したものである。ここから、就職活動開始時期が早い人ほど、エントリーシートを提出した企業数、人事面接を受けた企業数が多いことがわかる。有意確率はやや高くなっているが、活動開始時期が早い人ほどOB訪問した企業数が多いという傾向があることも表からは読み取れる。就職活動を始める時期が早いほど、全体として活動量は多くなるのである。

表4 就職活動開始時期と活動量の関係

		OB訪問	エントリーシート 提出	人事面接
就職活動 開始時期	相関係数	0.115	0.256	0.179
	有意確率	0.054	0.000	0.003
	N	279	278	275

次に、就職活動開始時期と活動期間の関係を明らかにしていこう。調査では、就職活動をどのくらいの期間おこなったかについては直接たずねられていない。そこで以下のような手順で就職活動の期間に関する指標を作成することとする。

まず、就職活動の終了時期を開始時期と同様の方法で得点化する。具体的には、就職活動を終えたのが4回生の3月であれば1点、4回生の2月であれば2点、4回生の3月であれば3点という具合に、終了時期が1ヶ月早くなると得点が1点高くなるように得点を与える。この方法で就職活動終了時期を得点化すると、最も早い3回生7月の段階で就職活動を終えた人の得点は21点となる。回答者の中には調査の時点で就職活動を継続している人もいるが、この場合は0点を与える。次に、就職活動開始時期の得点から就職活動終了時期の得点を引き、これを就職活動期間の尺度とする。例えば、3回生の7月に初めてエン

トリーシートを提出し、4回生3月の時点でまだ就職活動を継続している人の場合、得点は $21-0=21$ となる⁴。

表5は、就職活動を開始した時期と活動期間の関係を見たものである。ここから、就職活動開始時期と活動期間の間には正の相関があることがわかる。つまり、就職活動を早く始めた人ほど活動の期間は長くなるのである。

表5 就職活動開始時期と活動期間の関係

		就職活動期間
就職活動 開始時期	相関係数	0.341
	有意確率	0.000
	N	213

4.2 内定数・進路満足度

ここまで、就職活動を早く始めた人ほど活動量は多く、活動期間も長くなることを見てきた。では、就職活動開始の早さは、就職活動の最終的な結果にどのような影響をもたらすのだろうか。内定数と進路への満足度という2つの観点からこのことについて探っていこう⁵。

表6は、就職活動開始時期と内定をもらった企業の数、進路満足度の相関を見たものである。ここから、就職活動開始時期は内定数、進路満足度のいずれとの間にも相関がある

⁴ このような方法は就職活動のおおよその期間を算出するもっともシンプルな方法ではあるが、留年し、かつ調査の時点で就職活動を継続している学生に関して正確な活動期間が算出できないという問題がある。例えば、この方法では4回生の3月に就職活動を始め調査の時点で就職活動を続けている場合、活動期間の得点は $1-0=1$ となる。留年していない人の場合この得点を就職活動期間の尺度とすることに問題はないが、留年している人の場合、5回生以降に就職活動をしていた期間も就職活動期間に含める必要があるため、実際はもっと高い得点を与えなければならない。ただ、留年した学生がトータルでどのくらいの期間就職活動をおこなったかを正確に算出するのは困難であるため、就職活動の期間が問題となる場合、2007年度入学の学生（＝留年していない学生）以外は分析から除いている。

なお、就職活動期間の得点が負の値になるケース、つまりエントリーシート提出よりも早い時期に就職活動を終えているケースも少数だが存在する。このようなケースも分析からは除いている。

⁵ 進路への満足度については「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満」「不満」の5つから回答が求められている。分析には、「満足」に5点、「どちらかといえば満足」に4点、「どちらともいえない」に3点、「どちらかといえば不満」に2点、「不満」に1点を与えたものを使用している。

とはいえないことがわかる。就職活動を早い時期に開始したからといって、内定を多くもえたり、卒業後の進路満足度が高くなるというわけではないようである。

表 6 就職活動開始時期と内定数・進路満足度の関係

		内定をもった 企業数	卒業後の進路 への満足度
就職活動 開始時期	相関係数	0.072	0.000
	有意確率	0.230	0.998
	N	282	275

5 就職活動の長さが学生生活にもたらす影響

5.1 授業への取り組み・授業満足度

最後に、就職活動が学生生活にもたらす影響について考察していくことにしよう。先ほどの分析からは、就職活動の開始時期が早いほど活動量や活動期間が増すことが明らかになった。ここでは就職活動の期間に注目し、活動期間が長くなることが学生生活にどのような影響を与えるかという観点から分析を進めていくことにしよう。

まず、就職活動の期間と授業への取り組みの関係について見ていこう。今回のデータには、授業にかかわるさまざまな取り組みをどの程度積極的におこなったかをたずねた項目がある。表 7 は、「期末テストやレポートの準備をきちんとする」「卒業論文の作成を一生懸命がんばった」の2つに関して、それぞれ「当てはまる」に4点、「やや当てはまる」に3点、「あまり当てはまらない」に2点、「当てはまらない」に1点を与え、就職活動期間との関係を見たものである。

表からわかるように、就職活動の期間は、テストやレポートの準備、卒業論文への取り組みのいずれとも負の相関がある。つまり、就職活動が長くなるほどテストやレポート、卒業論文への取り組みがおろそかになるのである。

表 7 就職活動の期間と授業への取り組みの関係

		期末テストやレポート の準備をきちんとする	卒業論文の作成を 一生懸命がんばった
就職活動期間	相関係数	-0.184	-0.172
	有意確率	0.008	0.013
	N	208	208

5.2 学生生活の満足度

次に、就職活動の期間と学生生活への満足度の関係について見ていこう。調査では、学生生活の満足度について、「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満」「不満」の5つから選択するよう回答者に求められている。「満足」に5点、「どちらかといえば満足」に4点、「どちらともいえない」に3点、「どちらかといえば不満」に2点、「不満」に1点を与え、就職活動期間との関係を見たものが表8である。

ここから、就職活動期間と学生生活の満足度の間には負の相関があることがわかる。就職活動の期間が長くなるほど、学生生活に対する満足度は低くなるのである。

表8 就職活動期間と学生生活への満足度

		学生生活 への満足度
就職活動期間	相関係数	-0.181
	有意確率	0.008
	<i>N</i>	212

6 おわりに

以上の分析を振り返ると、明らかになったのは以下の点である。

1. 就職活動の開始時期は、性別、学科、インターンシップ経験、大企業志向と関係している。女性は男性に比べ就職活動を開始するのが早く、メディア学科の学生は就職活動を開始するのが早い。また、インターンシップの経験が多く、大企業志向が強いほど活動開始時期は早くなる。
2. 就職活動開始時期が早くなるほど活動量は多くなり、活動の期間も長くなるが、活動開始の早さは内定数や進路満足度とは関連がない。
3. 就職活動の期間が長くなるほど、テストやレポート、卒業論文への取り組みがおろそかになる傾向がある。また、就職活動期間が長いほど、学生生活への満足度は低くなる。

このうち特に重要なのは、就職活動の長さが学業への取り組みや学生生活の満足度にマイナスに作用するという点であろう。近年、大学の関係者だけでなく企業の間でも、就職活動が学業を阻害することに対する危機感が高まりつつある。就職活動が長くなることによってレポートや卒業論文への取り組みがおろそかになるという今回示された分析結果は、

こうした危機感が現実に対応したものであることを示している。

また、就職活動が長くなるほど学生生活への満足度が低くなるという分析結果は、就職活動の長期化が学生生活全体にもたらす逆機能について示唆している。大学での4年間を通じて、学生は学問的な知識を身につけるだけでなく、さまざまな経験を経て人間的に成長する。そのためには、さまざまなことにチャレンジするための、あるいは目先のことにとらわれずにじっくりものごとを考えるための、時間的・精神的余裕のようなものが必要だと思われる。就職活動が長引くことによって学生生活の満足度が低下するという現象の背後には、就職活動によってこうした余裕が学生から奪われているという現実があるのではないだろうか。今後はこうした可能性についてさらに詳しく検証していく必要があるだろう。

[文献]

本田由紀，2009，『教育の職業的意義——若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房。

北見由奈・茂木俊彦・森和代，2009，「大学生の就職活動ストレスに関する研究——評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響」『学校メンタルヘルス』12（1）：43-50.

恩田敏夫，2010，『就活地獄の真相』KKベストセラーズ。