原 著

大学生の就職観**

濱 保 久*

COLLEGE STUDENT'S EVALUATION FOR JOB SELECTION

Yasuhisa HAMA

This study was done to provide a sort of a foothold in examining the problem of "mismatch" found in the Euro-American nations; to see if this gap between what the workers seek in a job (demand), and the worker's actual job and job structure, can be seen as a phenomenon in Japan as well.

The subjects of the study were 276 college seniors. Their selection of companies and vocational ideas were analyzed from various angles through a questionnaire made up of 27 questions. The following 8 factors were abstracted as a result of factor analysis of 65 companies graded on a 5-level scale based on the subjects' desire to enter the company. 1) Maker Factor. 2) Banking and Finance Factor. 3) Business Firm (Trading Co.) Factor. 4) Local Enterprise Factor. 5) Mass Communication and Publisher Factor. 6) Automobile Industry Factor. 7) Airline Factor. 8) Public Enterprise, Public Agency Factor.

The students who had positive and aggressive vocational values gave "meaningfulness" as the No. 1 condition for company selection. In the other students, the males gave "being not used by others" as the No. 1 condition, while "high wages" was the No. 1 condition given by the females.

I. はじめに

日本の経済成長をささえてきた要因には、技術革新などを含めて様々なものが考えられるが、基本的には、労働力の質の高さが大きく貢献しているといっても過言ではないだろう。日本人の勤勉さは、これまで高く評価されてきたことであるが、最近では、このことが逆に、「日本人の働きすぎ」として欧米諸国の批判の的にまでなってきている。

この批判は、近年、日本と欧米諸国間の労働生産性の 差が拡大していることに起因しているが、これは日本の 労働者がさらに勤勉になったためではなく、むしろ欧米 諸国の労働力の質が低下したがゆえに相対的に労働生産 性に差が生じてきたと考えるほうが妥当であろう。「先進国病」ともいわれている欧米諸国のこの現象を、ヤンケロビッチ(Yankelovich, D.)"は、労働者が仕事に対して求める要求と、現実の職業、労働構造との間の「mismatch」として規定している。

彼は、「Jobs in the 1980's」プロジェクトのロンドン会議において、この「mismatch」の背景には、余暇の充実や、個人的なライフスタイルを求める新しい価値観の台頭があると指摘している。

欧米先進諸国の現状と比べると、日本においてはこの「mismatch」が、それほど深刻な社会問題になるまでには至っていないと感じられるが、それは、まだ表面化の段階をむかえていないというだけのことかもしれない。

Hokkaido University, Department of Behavioral Science.

^{*} 所属 北海道大学文学部行動科学科

^{**} 本論文の作成にあたり、御指導を賜りました同志社大学教授松山義則先生に感謝の意を表します。

なぜならば、前述のとおり、「mismatch」を惹起する一要因と考えられる新しいライフスタイルへの志向が、わが国においても徐々に浸透しつつあるように思えるからである。

昭和53年に NHK 放送世論調査所が行なった調査50では、この11年間に、仕事が生きがいであるという人びとが、54%から37%までに急激に減少し、生きがいを家庭や余暇に見い出す人びとが増加しているが、この傾向は特に20代から30代の若者において著しいと報告している。このことは、高度経済成長期の「仕事一辺倒型」の価値観が明らかに変化しつつあることを示唆している。また、広井と中西20(1978)は、昭和47年から3年以上にわたって行なわれた文部省の「教育研究開発に関する調査研究」をはじめ様々な研究結果を分析し、中・高校生における「職業ばなれ」が進行していると述べている。さらに広井30(1980)は、職業や勤労を軽視し、他人事視、あるいは軽蔑し、時には拒否、忌避する態度が形成されることを「職業ばなれ」と定義している。

現段階では、日本の労働力は世界中から羨望や嫉妬を含め、総じて高い評価を受けており、そして、その秘密を探ろうとして日本的経営についての熱心な研究が世界各国で始められているが、青少年の「職業ばなれ」の進行を考えると、これは皮肉な現象であり「mismatch」の問題は、もはや対岸の火事として傍観しておられなくなってきている。今のうちに、適切な対応策を検討し、早めに手をうたなければ、現在は相対的に良好な状態にある日本も、将来において「先進国病」にかかる危険性がないとはいえない。

そこで本調査は現今の青年が、労働に関してどのような意識をもっているかを、「職業ばなれ」という観点からとらえ、さらに「職業ばなれ」の意識構造を分析することを、目的として行なわれた。また、本調査では大学生を対象としたが、これは昭和30年代半ばから大学・短大への進学率が年をおって上昇し、53年には38.4%にも達している事実に基づき、労働市場で大学卒業者が占める割合が増大していると考えたからである。

II. 調查方法

A. 調査対象 同志社大学 4 年次の学生。

男子216名,女子60名。ただしこの数は,各学部の4回生の名薄から無作為に抽出した500名の対象のうち回答をした者の数である。

- B. 調查期間 昭和55年6月15日~6月30日
- C. 調査用紙 「進路,就職に関するアンケート」と 題して,次のような内容の27項目の質問を印刷したも

- の。回答形式は各質問によって異なっている。
 - ①性別,年齢,学部,出身校,課外活動,出生順位, 家族の職業など,被験者の属性に関する情報をうる ためのもの。
 - ②卒業後の進路予想に関するもの。
 - ③就職後の自分の予想(展望)について。
 - ④65社の企業名をあげてその会社への就職希望度を 5 段階で評定させる。
 - ⑤50個の職種をあげてその職種への就職希望度を5段階で評定させる。
 - ⑥37種の就職条件を設定し、特に重要と思うものを選択させる。
 - ⑦就職することのメリットとデメリットについて。
 - ⑧仕事のやりがいと、実際の仕事の性質についてのギャップに関する問題を一対比較法的な形式で質問する。
 - ⑨労働意識について。
 - ⑩その他。

D. 調査手続 郵送法による。学生各人に調査用紙を 郵送し、回収方法は、(1) 同大学就職部が行なう就職説 明会場での回収、(2) 本調査のために特別に用意された 学内の臨時ポストへの投入、(3) 郵便による返送の三つ の方法のいずれかによるものとした。調査用紙は無記名 とした。

III. 結果と考察

A. 就職意識

表1は、卒業後の各自の進路予定に関する質問についての結果である。この表が示すとおり、一般企業の従業員、公務員、教員のような雇用される形態で就職したいと思う者が大多数で全回答者の94.2%を占めている。

つぎに就職後の将来の展望予測に関する質問に対して 回答した者のうち、就職予定者だけを抽出し、回答をま とめたのが表2である。この結果、半数以上のものが定 年まで勤めるつもりでいることが明らかとなった。この 結果には、一般に、良い条件の就職先は、新卒者にしか 採用機会を与えておらず、また転職する場合にも好条件 の転職先の確保は困難であるという日本的雇用システム が少なからず影響を与えていると考えられる。

また、本調査の回答者は就職に背を向けているような 学生ではなく、いわゆる一般的な就職志向をもつ社会人 予備軍であることも考慮に入れねばならないだろう。

B. 就職観

①「できれば、このままの生活を続けたいが、そうも いっていられないので卒業すれば働く。」(消極的就職観

表1 卒業後の進路予定

XI 1米以一人	&1 「来版·//运出了是			
進 路	人数	%		
就職する (一般民間企業 公務員, 教員 等)	260	94.2		
進学する (大学院, 留学 学士 入学 等)	8	2.9		
資格試験を受験する	2	0.7		
アルバイトでもしながら暮らす	1	0.4		
留年する	1	0.4		
家業につく	0	0		
自分で商売・事業を始める	0	0		
家事手伝いをしながら暮らす	0	0		
全く未定	2	0.7		
その他	2	0.7		

表2 就職後の行動予測

展 望	人数	%
定年まで勤める	154	55.7
転職することがあっても サラリーマンであることはまちがいない	27	9.8
何年か後には家業にもどる	8	2.9
何年か後には独立する	17	6.2
何年か後には資格試験を受験 し,合格すれば退職する	6	2.2
結婚するまでは勤める	14	5.1
結婚してもできるだけ長く勤める	32	11.6
その他	18	6.5

と名づける),②「学生生活は社会生活への前段階であり,卒業すれば働くのは当然である。」(積極的就職観と名づける)という二種類の就職観を提示し,このうち現在の自分の気持により近い方を選択させたところ,前者を選択したものが全体の53.6%で,後者を選択したものが全体の46.4%とほぼ2分された。そこで,①の消極的就職観を選択した学生を就職消極派,また②の積極的就職観を選択した学生を就職積極派と名づけ,この分類を基軸として,以下の分析を進めて行くことにする。

まず注目すべきことは、翌年に就職をひかえた大学生の約半数がこのような消極的就職観をもっているという事実である。このことは、大学における3年余の大学生活において、職業アイデンティティーを未だ確立できないでいる学生が多く存在していることを示唆するものといえよう。

日本リクルートセンターは、1979年1月26日から2月 20日までに、4月入社予定の男子大学生を対象とし、全 国的な意識調査®を行ない、その中で「もし、経済的にあと1、2年は大学に残ることを許される状況にあったとしたら、あなたは就職することをどのように思うか」という質問によって大学生活への執着度を調査している。その結果では、「やはり就職していただろう」と回答した社会志向の学生は全体の54.0%であり、残りの学生は、学究志向、大学生活享受志向、不安残留志向等を含め、何らかの形で大学への残留を希望していると報告している。

この日本リクルートセンターの調査結果と本調査結果 はほとんど一致しており、このような傾向が今や一般的 なものになっていることを示している。

しかしながら、このような就職消極派学生も就職せざるを得ないわけであり、実際にこのような消極的な就職意識をもっている大多数の学生も卒業後は、一社会人として、一労働者として組織の中で働いているのである。ここに、日本における「mismatch」の潜在的危険性が感じられると思うのである。

C. 就職条件の選択

就職の際に学生が重視する条件の分析を試みた。表3に示してある35項目を提示し、「あなたが就職先を考える場合に、特に重要視されるものを選んで下さい。ただし、最高10項目以内にして下さい。」といった内容の質問に対する回答をまとめた。まず、就職消極派学生と、就職積極派学生の分類を無視して、全体的にみると、①自分の性格にあっている、②やりがいがある、③安定性がある、④将来性がある、⑤自分を生かせる、が高い順位で選択された。この結果は、最近の青年の生きがいに関する一般的傾向とも一致するものと思われる。

つぎに, 就職消極派学生と就職積極派学生の就職条件 の相違を検討するために, 各項目を選択した度数につい て x2 検定を行なった。その結果は、表4に示される。 就職消極派学生は、「人に使われない」という条件や、 「きれいな仕事、感じのよい仕事である」といった条件 を重視し、「時間に縛られない」という条件を重視する 傾向があるのに対して、就職積極派学生は、「やりがい」 を重視し、「成長性」を重視する傾向を示している。表 5,表6は各項目を選択した度数に基いて、男女別にそ れぞれ x2 検定を行った結果を示している。まず、就職 積極派学生が就職消極派学生に比べて, より多く重視す る条件をみてみると、男子では、「やりがいがある」で あり,女子では,「自分の性格にあっている」であった。 これらの条件は, 就職消極派学生においても, それぞれ 60.4%, 69.0%とかなり重視されてはいるものの、検定 の結果, 就職積極派学生の方がより重視する傾向が認め

表3 選社条件項目

1)規模が大きい	13) 休日が多く残業が少ない	25) 実力主義である
2) 知名度が高い	14) 社会的貢献度が高い	26) 若い社員の昇進がはやい
3) 安定性がある	15) 仕事が楽である	27) 学閥がない
4) 国際性がある	16) 福利厚生施設がよい	28) 自分に有利な人脈がある
5)将来性がある	17) 経営者がよい	29) 定年が長い
6)社風がよい	18) 社員教育に力を入れている	30) 定年退職後の道がひらけている
7) 伝統がある	19) 勤務地がよい	31) 人に使われない
8) 個性がある	20) 自分を生かせる	32) 時間に縛られない
9)成長性がある	21) やりがいがある	33) 組織に縛られない
10) 人気企業である	22) 自分の能力にあっている	34) きれいな仕事、感じのよい仕事である
11) 技術力が高い	23) 自分の性格にあっている	35) 労働組合が強い
12) 賃金・賞与が高い	24) 若い社員が多い	

表4 就職観によって差のある選社条件(男女)

選社条件	就職消極派学生 の選択率(%)	就職積極派学生 の選択率(%)	χ^2
人に使われない	10.1	2.3	5.62 *
きれいな仕事,感じのよい仕事である	15.5	7.0	4.05 *
時間に縛られない	13.9	6.3	3.22+
やりがいがある	59.5	71.9	4.13*
成長性がある	37.2	48.4	3.13+

* p<.05, *p<.10

られたのである。男女におけるその項目内容を検討する と、積極的な就職観をもつ学生は、就職先で自己実現が 可能かどうかという点により高い関心を示していること がわかる。男子の「やりがいがある」も、女子の「自分

表5 就職観によって差のある選社条件(男子)

選社条件	就職消極派学生 の選択率(%)	就職積極派学生 の選択率 (%)	χ^2
人に使われない	12.3	2.7	5.86 **
時間に縛られない	14.2	5.5	3.71+
組織に縛られない	16.0	7.3	3.24+
やりがいがある	60.4	72.7	3.17+

** p < .01, +p < .10

の性格にあっている」も、いわば自分自身と労働(そのもの)との直接的なかかわりあいの中で考えられるものであるといえよう。この意味において、これらの条件を重視する前提としては、自分自身をよく把握し自分の希望が何であるかを見きわめていることが必要である。すなわち、職業アイデンティティーが、ある程度確立していることが前提となるわけである。このように、就職積極派学生では男女共通して自己実現欲求ともいうべきものが基軸として存在していると考えられるのであるが、就職消極派学生の意識構造においては顕著な性差を示した。

男子の就職消極派学生は,「人に使われない」ことを,

表6 就職観によって差のある選社条件(女子)

選社条件	就職消極派学生 の選択率 (%)	就職積極派学生 の選択率(%)	χ^2
賃金、賞与が高い	71.4	38.9	4.35 *
きれいな仕事、感じのよい仕事である	23.8	0.0	3.57+
自分の性格にあっている	69.0	94.4	3.23+

* p < .05, p < .10

より重視し、「時間に縛られない」ことや、「組織に縛られない」ことなどをより重視する傾向を示している。

NHK 放送世論調査所が、1978年に行なった調査®によると、大学4年生の理想的な職業は、「人に使われず、自分の力でやれる職業」であり、これは全体の32.0%を占めていると報告している。本調査における男子の就職消極派学生の被拘束性に対する拒絶傾向にも、このような要因が少なからず影響を与えているものと思われる。一方、女子の就職消極派学生は、「賃金、賞与が高い」ことをより重視し、「きれいな仕事、感じのよい仕事」であることを、より重視する傾向を示している。このように、就職消極派学生における性差がみられたことは興味深いことである。

人に使われず、時間や組織に縛られない就職先などほとんど存在しないにも拘らず、男子の就職消極派学生は、就職活動を直前にして、就職がもつ被拘束性というマイナス面に目を向けている。これに対して、女子の就職消極派学生は極端にいえば、賃金・賞与などのプラス面が充実していれば、それでいいというような、わりきった現実的側面を指摘したことは注目に価しよう。このように、男子が就職のもつマイナス面(被拘束性)に対してより敏感に反応し、女子がプラス面(高賃金)に対してより敏感に反応している点に関しては、勤続年数予測の性差が影響を及ぼしているのかもしれない。本調査における被験者のうち、卒業後は就職すると答えた者だけを対象にして、就職後の展望に関する回答をまとめたところ、「定年まで勤める」と回答した者

は男子で69.4%, 女子では, わずか6.7%であった。 すなわち, 定年まで勤めるであろうと予測する者が多 い男子学生で, 職業アイデンティティーが確立できて いない場合, 就職という目標が近づけば近づくほど, 就 職のもつマイナス面が強調されてくるのではないかと考 える。

D. 就職希望企業の選択

つぎに、上述のような就職消極派学生の価値観が、具体的な就職先の選択にどのように反映しているのかを検討しよう。まず、1981年春の卒業者を対象として文化放送ブレーン社が行なった人気企業上位50社りと、毎日コミュニケーションズが行なった 志望企業総合ランキングりを参考にし、さらに関西の有力地元企業10数社を加え、65社を選出した。表7はそれらを乱数表により、無作為に並べたものである。このリストを学生に提示し、その企業に就職したい、あるいは就職したくないと思う程度を、「非常に就職したい」「やや就職したい」「どちらでもない」「あまり就職したくない」「全く就職したくない」の5段階でそれぞれ評定させた。

結果の分析にあたり、まず「非常に就職したい」と回答した者と「やや就職したい」と回答した者をまとめて 就職希望者群とし、「全く就職したくない」と回答した 者と「あまり就職したくない」と回答した者をまとめ て、非就職希望者群とした。また、「どちらでもない」 と回答した者は分析の対象から除外した。

つぎに、就職観(積極的か消極的か)によって、就職 希望先が異なってくるかどうかを知るために各群の希望

就職消極派学生におけ る入社希望者率(%)	就職積極派学生におけ る入社希望者率(%)	χ^2	
35.2	60.6	9.35 **	
43.2	63.8	6.31 *	
キャノン 62.4		5.85 *	
ワコール 57.7		4.92 *	
25.6	42.9	4.68 *	
56.1	71.6	3.96 *	
39.8	56.3	3.79 ⁺	
58.9	75.0	3.78 ⁺	
32.7	47.3	3.77+	
58.5	73.2	3.53+	
18.8	30.8	3.02+	
25.3	39.1	2.81+	
	る入社希望者率 (%) 35.2 43.2 62.4 57.7 25.6 56.1 39.8 58.9 32.7 58.5	る入社希望者率(%) る入社希望者率(%) 35.2 60.6 43.2 63.8 62.4 80.0 57.7 73.6 25.6 42.9 56.1 71.6 39.8 56.3 58.9 75.0 32.7 47.3 58.5 73.2 18.8 30.8	

表7 入社希望会社の就職消極派群と就職積極派群間の差

^{**}p<.01, *p<.05, *p<.10

表8 企業名

1)京都銀行	14) 三菱商事	27) トヨタ自動車工業	40) 日本航空	53) キリンビール
2) 関西電力	15) NHK	28) 日立製作所	41) 電通	54)新日本製鉄
3) 旭化成工業	16) 日産自動車	29) 川島織物	42) 三菱銀行	55) ロンシャン
4)近畿日本ツーリスト	17) サントリー	30)朝日新聞社	43) 全日空	56) 日本生命
5)大成建設	18) 日本興業銀行	31) ダイエー	44) 日本電気	57) 丸紅
6)松下電器産業	19) 官公庁(役所等)	32) 安田火災海上	45) 富士通	58) ワコール
7)日本電々公社	20) 第一勧業銀行	33) 東京銀行	46) 三和銀行	59) 本田技研工業
8)住友商事	21) 三井物産	34) 宝酒造	47) 日本交通公社	60) 住友銀行
9) 東京芝浦電気	22) 立石電気	35) シャープ	48) 島津製作所	61) 博報堂
10) 伊藤忠商事	23) 京都セラミック	36) 資生堂	49) 日本長期信用銀行	62) 野村証券
11) 東京海上火災	24) 毎日新聞社	37) 日本楽器製造	50) ソニー	63) 京都新聞社
12) TBS	25) 東京電力	38) 鹿島建設	51) 富士銀行	64) 日本I B M
13)日商岩井	26) 三菱電気	39) 日本新薬	52) キャノン	65) 講談社

選択数に基づいて x2 検定を行なった。表7は、その結 果をまとめたものである。ただし、前述のように、この 表に示されている入社希望者率は,「どちらでもない」 と回答した者を除外して算出したものであるので、実際 の入社希望者率は、これよりもいくらか小さいものであ るといえよう。この結果によると,就職積極派と就職消 極派の両群における入社希望者頻度に有意な差のみられ た企業は,本田技研工業を筆頭に,京都セラミック,日 本楽器、島津製作所、キャノン、ワコールである。これ らは、業種こそ異なるが全てメーカーであるという点で 共通している。しかし, この結果のみで, 就職消極派学 生は就職積極派学生に比べて, メーカーへの入社希望が 弱いと結論することはできない。そこで、つぎに、表8 に示す企業65社に対する5段階評定による入社希望得点 に基づいて, 因子分析を行なった。その結果, ①メーカ 一因子, ②金融機関因子, ③商社因子, ④地元企業因 子,⑤マスコミ・出版因子,⑥自動車メーカー因子,⑦ 航空会社因子, ⑧公共企業・官公庁因子, の8個の因子 が抽出された。そして、就職消極派学生群と就職積極派 学生群との間で, それぞれの因子得点の差を t 検定でみ たところ, メーカー因子に関してのみ, 就職消極派学生 群の方が有意に低かった (t=2.04 df=274 p<.05)。 メーカー因子で、因子負荷量の高い企業を順番にあげて みると、日立製作所、東京芝浦電気、シャープ、富士 通,三菱電気、ソニー、松下電器産業、キャノン、立石 電気、京都セラミック、本田技研工業、日本 IBM、島 津製作所, 日本楽器である。これをみると, ほとんどの 家電メーカーが含まれている。表7は入社希望会社の就 職消極派群と就職積極派群間の差を示している。この表

が示すように、就職観によって有意に差のみられた企業の中に家電メーカーが含まれていなかったことが不思議に思えるが、この原因としては、5段階評定を2段階評定に集計しなおす過程で情報が不鮮明になってしまったということが考えられる。また、メーカーが1981年の採用人数を拡大したことから、従来から人気のあった大手家電メーカーがクローズアップされた結果、単純なクロス集計では、就職観のちがいによる差にまでは反映されなかったとも考えられよう。

いずれにせよ、この二つの分析結果は、就職積極派学生が、就職消極派学生と比べてメーカーへの入社希望がより強いことを示している。この結果と、前述の結果、すなわち就職積極派学生が、就職の際に「やりがい」や「自分の性格にあう」といった条件をより重視するという結果とには、ある共通点が存在すると思われる。メーカーには生産の喜びがあり、それがやりがいと結びついて就職積極派学生を、よりメーカー志向にさせているという解釈も可能であろう。しかしながら、この関連性を明らかにするためには、メーカーの業務や労働がどのように大学生によって認知されているのかという点も含めて、より詳細な検討が必要であろう。

IV. 要約

他の先進諸国が、労働力の質の低下に頭を痛めている中で、現在、わが国の労働力の質は諸外国から極めて高く評価されている。この質の高さには、日本の労働者の仕事への意欲、モティベーションなどが関連していると考えられている。しかしながら、日本にも欧米諸国のライフスタイルや、新しい価値観が浸透しつつあることを

考えると、日本の労働者においても、欧米諸国で問題となっている「mismatch」すなわち、労働者が仕事に対して求めるもの(欲求)と現実の職業、労働構造との間のギャップが生じる可能性がないとはいえない。そこで、本調査は、このような問題を探究する一つの手掛りを提供するために、就職をひかえた大学生の就職観を把握し、その就職および職業(労働)への意識構造を明らかにすることを目的として行なわれた。

その結果、就職を前提と考えている学生の約半数の者が消極的な就職観をもっており、大学生の職業アイデンティティーの未確立、あるいは「職業ばなれ」傾向がかなり一般的なものであることが明らかとなった。

また、就職条件として何を最も重視するかという質問に対して、積極的な就職観をもつ学生は、男女とも「やりがい」、「自分の性格にあっている」など自己実現の可能性をあげたのに対して、消極的な就職観をもつ学生の特徴は男女間で異なっていた。すなわち、男子学生は、「人に使われない」、「時間にしばられない」などのような非拘束性を第一にあげたのに対して、女子学生は、「高賃金」を第一にあげている。

また,具体的な企業選択においては,就職消極派学生は,就職積極派学生に比べると,メーカーに対する入社 希望が低いことも明らかとなった。

文 献

- 1) 文化放送ブレーン社: 1980, 学生5100人が選んだ人気企業,日経ビジネス5月5日号, Pp. 124-129.
- 2) 広井 甫・中西信男: 1978, 学校進路指導, 誠 信書房.
- 3) 広井 甫: 1980, 職業的アイデンティティーに なやむ大学生,中西信男・麻生誠・友田泰正(編) 就職一大学生の選職行動一有斐閣, Pp. 1-24.
- 4) 毎日コミュニケーションズ:1980, '81全国大学 生就職意識調査,サンデー毎日6月15日号. Pp. 140-146.
- 5) NHK 放送世論調査所:1979, 日本人の職業観, 日本放送出版協会.
- 6) 日本リクルートセンター: 1979, 新入社員は何 を考えているか.
- Yankelovich, D. 1979 "Jobs in the 1980's" の基調演説 "Jobs in the 1980's" プロジェクト第1回準備会議報告.日本青少年研究所.