

短期大学生の就職活動

池 田 善 英

問 題

本研究では短期大学生における、就職活動に対する自己効力感および就業動機が、就職活動に及ぼす影響を検討する。

大学および短期大学の就職支援

職員組織の役割 谷内（2005）は、職業観や職業意識を醸成するのに、大学の果たす役割は大きいと指摘している。そして、学生の資格取得や将来に向けてのキャリア・デザインをサポートする、キャリア支援機能が求められている、としている。ここでは主に職員の職務を想定している。本学においては、職員組織としては学生生活課が、職業教育に当たっている。

教員組織の役割 一方、本田（2005）は、『教育の職業的意義』を再び高めるための教育システムの改革に敢然と取り組む必要がある」と述べている。ここで教育の職業的意義とは、「社会の側、特に仕事という社会的領域が期待する有効性」である。「学習者の労働力としての質を向上させること、すなわち職業に関連した知識やスキル、態度などを学習者に与えること」である。ここでは主に教員の職務を想定している。本学においては、教員組織による職業教育は、個々の教員の経験や判断に委ねられているのが現状であろう。

就職活動プロセス 濱中（2007）は四年制大学の学生の就職活動プロセスを概観し、以下のよう
にまとめている。①就職支援サイトへの登録、②企業への資料請求、③説明会・セミナーへの出席、
④エントリーシートの提出、⑤面接、の5段階である。この就職活動の5段階は、短期大学生の場
合も同様にあてはまると考えられる。

しかし就職活動の内実を詳細に見た場合はどうであろうか。濱中（2007）は大学の選抜性に基づき、4種類の大学類型を設けて、分析を行っている。その結果、偏差値46以下の私立大学の学生はそれ以上の大学生と比較して、就職活動の時期がやや遅く、活動量が少なく、内定を獲得する時期が遅い、などと指摘している。

ただし活動開始時期を早め、より多く活動するよう促すことが、内定獲得に結びつくかには、否定的である。同じ大学類型の中で見れば、開始時期の影響は小さく、活動量による大企業就職への影響は見られないからである。

このことは大学の類型によって、内定獲得に至る活動プロセスの詳細が、異なることを示している。そして短期大学生の場合、四年制大学の銘柄大学の学生の就職活動モデルを単純に当てはめることはできないことを示している。従って望ましい就職支援のあり方も異なると考えられる。

本研究の目的

短期大学における就職支援のあり方を検討する基礎として、どのような学生が就職活動に積極的に取り組み、就職活動を成功させるのか、を探索的に検討する。ここに関わる変数として本研究では、就職活動に対する自己効力感と就業動機を採り上げ、これらが就職活動に及ぼす影響を検討する。就職活動の指標としては主に、就職活動の開始時期と内定を得た企業数を採り上げる。

就職活動に対する自己効力感 太田・岡村（2006）は短期大学生を対象に、就職活動に対する自己効力感尺度を作成した。因子分析に基づき3因子を抽出した。

第1因子は「就職活動への効力感期待」である。「できるだけ多くのセミナーに参加すること」など、就職活動を実行することへの自信の程度を表す。第2因子は「就職活動への結果期待」である。「就職活動のノウハウを勉強すれば、よりよい就職ができるだろう」など、就職活動をすれば就職できるという確信の程度を表す。第3因子は「自己と就職の結合への期待」である。「自己の持ち味を最も生かせると思う仕事や就職先を決めること」など、自己分析を就職と結びつけることへの自信の程度を表す。

就職活動への効力感期待が高い者ほど、内定数が多い傾向があった。自己と就職の結合への期待が高い者ほど、内定数が多かった。以上をまとめると、就職活動への効力感期待および自己と就職の結合への期待は、就職活動に対し正の関連があると考えられる。

就業動機 安達（1998）は大学生を対象に、就業動機尺度を作成した。因子分析に基づき4因子を抽出した。第1因子は探索志向である。「将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある」などの項目で構成している。第2因子は対人志向である。「周囲の人々とコミュニケーションしながら仕事をすすめたい」などの項目で構成している。第3因子は上位志向である。「地位や名誉をもたらす職業に就きたい」などの項目で構成している。第4因子は挑戦志向である。「世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい」などの項目で構成している。

安達（2001）は就業動機尺度の概念的妥当性を検討している。この研究では挑戦志向と探索志向を、仕事に対する内発的な動機傾向として1つにまとめ、自己向上志向としている。その結果、一般的自己効力感の高い者は、自己向上志向動機・上位志向動機・対人志向動機いずれも高いことが明らかになった。短期大学2年生においては、自己向上志向動機が高い者ほど、職業未決定は低かった。以上をまとめると、探索志向および挑戦志向は、就職活動に対し正の関連があると考えられる。

予測 就職活動への効力感期待および自己と就職の結合への期待が高い者ほど、就職活動の開始時期が早く、内定を得た企業数も多くなるだろう。探索志向および挑戦志向が高い者ほど、就職活動の開始時期が早く、内定を得た企業数も多くなるだろう。

方 法

被験者と手続き

被験者は、東京成徳短期大学2年生64名（男性5名、女性59名）である。2007年7月に、授業時間の一部を用いて、集団実施した。

使用した尺度

就職活動 太田・岡村（2006）を参考に、就職活動および内定に関する項目を作成した。進路希望については3つの選択肢から1つを選択させた。就職活動の開始時期についてはその年月を回答させた。エントリー社数、訪問社数、書類提出社数、受験社数、内定社数、についてはその社数を

回答させた。インターンシップの参加経験の有無については2つの選択肢から1つを選択させた。就職活動を通じて考えたことを自由記述法で回答させた。

就職活動に対する自己効力感 就職活動に対する自己効力感の測定には、太田・岡村（2006）が構成した就職活動に対する自己効力感尺度を使用した。回答方法は「全く自信がない」（1点）から「非常に自信がある」（5点）までの5件法である。全20項目からなる。なお太田・岡村（2006）において「結果期待」に関わる4項目は、「全く違う」から「全くそのとおり」の5件法で回答させている。しかし本研究では、回答者の煩雑さを回避するため、回答方法を統一した。

就業動機 就業動機の測定には、安達（1998）が構成した就業動機尺度を使用した。回答方法は「あてはまらない」（1点）から「あてはまる」（5点）までの5件法である。全41項目からなる。

結 果

尺度構成

就職活動に対する自己効力感 下位尺度の内部整合性を検討するため、Cronbachの α 係数を算出した。就職活動への効力感期待下位尺度では、 $\alpha=.851$ であった。就職活動への結果期待下位尺度では、 $\alpha=.774$ であった。自己と就職との結合期待下位尺度では、 $\alpha=.820$ であった。いずれも内部整合性は十分に高かった。

就業動機 下位尺度の内部整合性を検討するため、Cronbachの α 係数を算出した。探索志向下位尺度では、 $\alpha=.873$ であった。対人志向下位尺度では、 $\alpha=.877$ であった。上位志向下位尺度では、 $\alpha=.865$ であった。挑戦志向下位尺度では、 $\alpha=.813$ であった。いずれも内部整合性は十分に高かった。

記述統計 就職活動に対する自己効力感および就業動機の各下位尺度の基礎統計量を算出した。表1の通りであった。

表1 就職活動に対する自己効力感および就業動機

	度数	平均値	標準偏差
就職活動への効力感期待	62	35.29	8.03
就職活動への結果期待	63	12.95	3.35
自己と就職の結合への期待	63	13.33	3.33
探索志向	62	40.29	7.44
対人志向	63	37.10	7.23
上位志向	63	28.22	6.87
挑戦志向	63	26.67	5.47

就職活動に対する自己効力感と就業動機との関連

就職活動に対する自己効力感と就業動機との関連を検討するため、Pearsonの相関係数を算出した。表2の通りであった。いずれも有意な正の相関が認められた。就業動機の高い者ほど、就職活動に対する自己効力感が高かった。それは就業動機の種類も、就職活動に対する自己効力感の種類も、問わなかった。

表2 就職活動に対する自己効力感と就業動機との関連

	就職活動 への結果 期待	自己と就 職の結合 への期待	探索志向	対人志向	上位志向	挑戦志向
就職活動への効力感期待	.667***	.649***	.564***	.466***	.335**	.345**
就職活動への結果期待		.716***	.470***	.346**	.372**	.396**
自己と就職の結合への期待			.601***	.501***	.492***	.396***
探索志向				.518***	.545***	.624***
対人志向					.441***	.395**
上位志向						.732***

*** p<.001 **p<.01

就職活動に対する自己効力感と就業動機が就職活動に及ぼす影響

就職活動の指標として、就職活動の開始時期の早さ、内定を得た企業数の多さ、を取った。就職活動に対する自己効力感と就業動機とのSpearmanの順位相関係数は表3の通りである。

就職活動への効力感期待が高い者ほど、就職活動の開始時期が早い傾向があり、内定を得た企業数が有意に多かった。自己と就職の結合への期待が高い者ほど、就職活動の開始時期が早い傾向があり、内定を得た企業数が有意に多かった。探索志向の高い者ほど、就職活動の開始時期が有意に早く、内定を得た企業数が有意に多かった。上位志向の高い者ほど、就職活動の開始時期が有意に早く、内定を得た企業数が有意に多かった。なお就職活動の開始時期と内定を得た企業数との間には有意な正の相関が認められた。

表3 就職活動に対する自己効力感と就業動機が就職活動に及ぼす影響（全体）

	就職活動の開始時期	内定を得た企業数
就職活動への効力感期待	.241+	.431***
就職活動への結果期待	.219	.211
自己と就職の結合への期待	.269+	.329*
探索志向	.303*	.316*
対人志向	-.067	.031
上位志向	.283*	.279*
挑戦志向	.142	.158
就職活動の開始時期		.470***

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10

就職活動の開始時期と内定を得た企業数の間に、正の相関が認められた。また後述するように就職活動の開始時期にはピークが2種類ある。そこで就職活動の開始時期によって、被験者を2群に分類した。2007年2月以前に開始した24名を早期開始群、2007年3月以降に開始した29名を晚期開始群とした。それぞれの群における、就職活動に対する自己効力感と就業動機とのSpearmanの順位相関係数は、表4の通りである。

早期開始群においては、就職活動への結果期待が高い者ほど、内定を得た企業数が有意に多かった。また自己と就職の結合への期待が高い者ほど、内定を得た企業数が有意に多かった。挑戦志向の高い者ほど、内定を得た企業数が有意に多かった。

晚期開始群においては、就職活動への効力感期待の高い者ほど、内定を得た企業数が有意に多かった。

表 4 就職活動に対する自己効力感と就業動機が就職活動に及ぼす影響

	内定を得た企業数	
	早期開始群	晩期開始群
就職活動への効力感期待	.154	.544**
就職活動への結果期待	.433*	-.146
自己と就職の結合への期待	.436*	.137
探索志向	.290	.185
対人志向	.020	.152
上位志向	.311	.158
挑戦志向	.462*	-.115

**p<.01 *p<.05

付加的な分析

就職活動の実態を明らかにするため、付加的な分析を行った。

就職活動の開始時期については、その月別の人数を表5および図1に示す。中央値は3月であった。ただしピークは2月および4月・5月の2つがある。1年次の後期試験を終え直ちに就職活動に取り組む者と、2年次を迎えてから就職活動に取り組む者と、2種類に分かれることが明らかになった。

その他の変数については、中央値・最小値・最大値を表6に示す。

表 5 就職活動の開始時期

開始時期	2006年		2007年							合計
	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	
回答者数	1	4	6	13	7	11	10	0	1	53

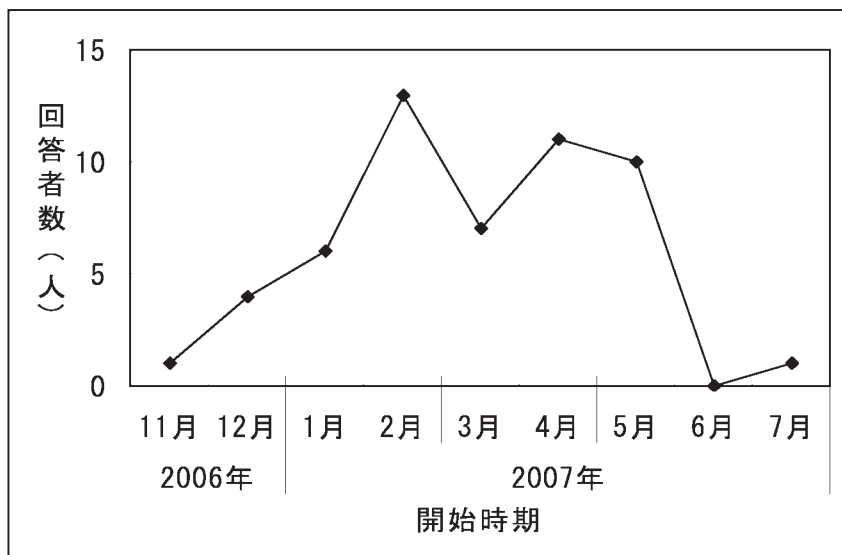


図 1 就職活動の開始時期

表 6 就職活動

	中央値	最小値	最大値
エントリー社数	6	0	50
訪問社数	4	0	18
書類提出社数	3	0	13
受験社数	3	0	13
内定獲得社数	1	0	5

考 察

就職活動に対する自己効力感

就職活動への効力感期待および自己と就職の結合への期待が高い者ほど、就職活動の開始時期が早く、内定を得た企業数が多かった。

就職活動への効力感期待とは、就職活動を実行することへの自信を現している。もともと実行する自信があったということは、相応の知識や技術を持っていたのだろう。そのため、早期から就職活動に取り組む意欲が沸き、多くの企業から内定を得られたのだろう。

ただし本研究では内定を得た後で、調査を実施している。このため就職活動に成功したことで、就職活動への効力感期待が高まったとも言える。前述の知見には留意が必要である。

自己と就職の結合への期待とは、自己分析を就職と結びつけることの自信を現す。自己理解の深いものほど、適切な企業を選択し、また面接で自己宣伝を上手に行え、多くの企業から内定を得られたと考えられる。

就職活動を開始した時期が早い者の場合、就職活動への結果期待が高い者ほど、内定を得た企業数が多かった。就職活動への結果期待とは、就職活動をすれば就職できるという確信を現している。そこに根拠があるかないかは別として、成功を確信できることが積極的な取り組みにつながると言える。

また就職活動を開始した時期が早い者の場合、自己と就職の結合への期待が高い者ほど、内定を得た企業数が多かった。これは前述の機制によると考えられる。

就職活動を開始した時期が遅い者の場合、就職活動への効力感期待が高い者ほど、内定を得た企業数が多かった。これは前述の機制によると考えられる。

これらをまとめると、より深く自己を分析し、企業を研究し、就職活動のノウハウを身につけることが、就職活動に対する自己効力感を高め、就職活動の成功をもたらすと考えられる。

就業動機

探索志向および上位志向が高い者ほど、就職活動の開始時期が早く、内定を得た企業数も多かった。

探索志向とは就職情報を積極的に獲得しようとする意欲を現している。もともと就職活動に積極的であったことにより、就職活動に早期から取り組み、多くの企業から内定を得られたと考えられる。

上位志向とは社会的評価の高い職業への就職意欲を現している。社会的評価の高い職業へ就職するには、早期から就職活動を開始する必要があるだろうし、結果的に多くの企業から内定を得られたのだろう。

就職活動を開始した時期が早い者の場合、挑戦志向が高い者ほど、内定を得た企業数が多かった。

挑戦志向とは難易度の高い職業に就職する意欲を現している。就職活動を早期に開始しているということは、就職活動にそもそも積極的である。その中でも取り分け難易度の高い職業に就職する意欲が高い者は、就職活動全般にも積極的であり、結果として内定を得た企業数も多くなったと考えられる。

就職活動を開始した時期が遅い者の場合、探索志向および上位志向が高い者ほど、内定を得た企業数が多かった。これは前述の機制によると考えられる。

これらをまとめると、特に探索志向が高い者ほど就職活動を成功させていると言える。従って探索志向の低い者に対し、探索志向を高めることが重要だと言える。

課題

就職活動を成功させた者は、就職に対して関心が高く、自らの努力で成功できると見なしていた。換言すれば、就職に対して関心の低い者、自らの努力で成功できると見なしていない者に、就職に対する関心を高め、自らの努力で成功できると確信させることが、望まれる。

就職活動に対して直接役立つ知識やノウハウを学生に提供することは、職員組織の役割であろう。教員組織が取り組む課題は、就職活動に限定するものではない。社会に対する関心を高め、自己を見つめさせ、社会と自己との関係を考えさせることだろう。また学生に努力させ成功体験を積み重ねることで、「やればできる」という一般的自己効力感を高めることだろう。このような事項にはこれまでも取り組んできたが、個々の教員が散発的に行っている。効果をより高めるには、組織的かつ体系的に実施することが期待される。

引用文献

- 安達智子 (1998). 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- 安達智子 (2001). 就業動機尺度の概念的妥当性 一動機、自己効力感との関連性について 実験社会心理学研究, 41, 45-51.
- 濱中義隆 (2007). 現代大学生の就職活動プロセス 小杉礼子 (編) 大学生の就職とキャリア 勁草書房 pp. 17-50.
- 本田由紀 (2005). 若者と仕事 「学校経由の就職」を超えて 東京大学出版会
- 太田さつき・岡村一成 (2006). 就職活動に対する自己効力感 一測定尺度作成の試み一 応用心理学研究, 31, 65-75.
- 谷内篤博 (2005). 大学生の職業意識とキャリア教育 勁草書房

