

2010年度 SCAN 発表論文

「釧路公立大生の就職活動プロセスに 関する調査および考察」

釧路公立大学

労働経済論演習 第二班（中圏ゼミ）

小池麻郁

後藤輝

佐藤佑紀

高橋正和

田中健太

林佳奈

吉田有里

2010年12月

論文概要

平成17年に最初の就職氷河期が終結し、平成18年から団塊の世代の退職によって売り手市場が増加した。しかし平成20年にサブプライムローン危機が発生したことで、就職氷河期の再来とも呼ばれるほどに労働市場は冷え込み、就職率の低下を招いている。文部科学省の学校基本調査によると、平成22年春卒業となった大学生の就職率は前年比4.7%減の65.2%であることが明らかになった。平成23年春卒業予定である釧路公立大学の学生の就職率は、10月1日時点で62.9%であり、今年も就職活動は厳しい状況が続いている。

しかしながら、釧路公立大学の就職決定率を見てみると、全国平均よりも高い数値であることがわかる。決して就職活動を行うには恵まれた環境と言えない中でも、釧路公立大生は就職活動を行い、全国平均よりも高い就職決定率を維持しているのである。これらの状況に興味を抱いた私たちは、大卒就職に焦点を当て、特に就職活動時に学生が行う「自己分析」や「業界研究・企業研究」などのプロセスに着目し、研究を進めることにした。

釧路公立大学の就職活動プロセスを全国と比較すると、釧路公立大生は自己分析や企業研究などを行う時期が遅れていることがわかった。しかし、就職活動のプロセスそのものには変わったところは見られない。では、なぜ就職時期が遅れているにも関わらず、釧路公立大生は内定を得ることができるのだろうか。この疑問から、次に私たちは釧路公立大生の就職活動プロセスについてアンケート調査を行い、その結果から分析・考察を行うことにした。

アンケートを行う目的は、釧路公立大生の就職活動プロセスから内定に結びつく要因を明らかにすることである。就職活動を終えた釧路公立大学の四年生にアンケート調査を実施したところ、153人から有効な回答を得ることができた。

本論文では始めに、このアンケート調査から見えてきた釧路公立大生の就職活動プロセスを分析、考察する。今回取り上げる内容は以下のとおりである。

1. 学内就職ガイダンスについて
2. 自己分析について
3. 業界研究・企業研究について
4. コミュニケーション能力について
5. 金銭面について
6. 資格について

これらの調査結果を踏まえたうえで、学生が内定を得るためには、就職活動時にどのようなことを行うべきかを提案していきたいと考えている。

論文目次

I はじめに

I-I 大卒就職の現状と動向

I-II 釧路公立大生の就職活動プロセスの特徴、及び調査する際の視点

II アンケート調査及び考察

II-I アンケート調査の目的と概要

II-II 学内就職ガイダンスについて

II-III 自己分析について

II-IV 業界研究・企業研究について

II-V コミュニケーション能力について

II-VI 金銭面について

II-VII 資格について

III 提案

参考文献

I はじめに

I-I 大卒就職の現状と動向

平成17年に最初の就職氷河期が終結し、平成18年からは団塊の世代の退職によって売り手市場が増加した。しかし平成20年にサブプライムローン危機が発生したことで、就職氷河期の再来とも呼ばれるほどに労働市場は冷え込み、就職率の低下を招いている。文部科学省の学校基本調査によると、平成22年春卒業となった大学生の就職率は前年比4.7%減の65.2%だったことが明らかになった。また平成23年春卒業予定である釧路公立大学の学生の就職率は10月1日時点で62.9%となっていて、今年も就職活動は厳しい状況が続いている。そのため、私たちは大卒就職に焦点をあてて研究を行うことにした。

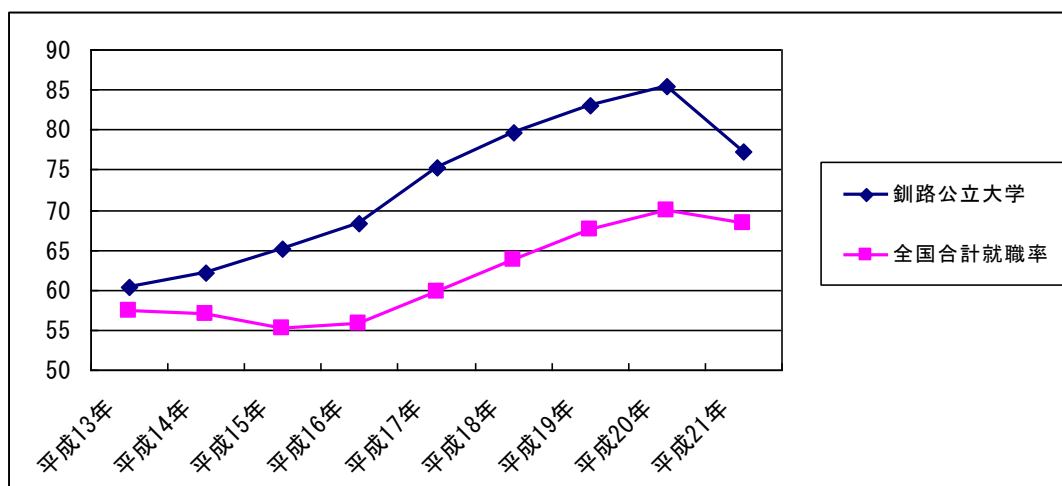


図 I-1 全国および釧路公立大学の就職決定率

出典『平成13～21年度釧路公立大学卒業生の就職状況より作成』

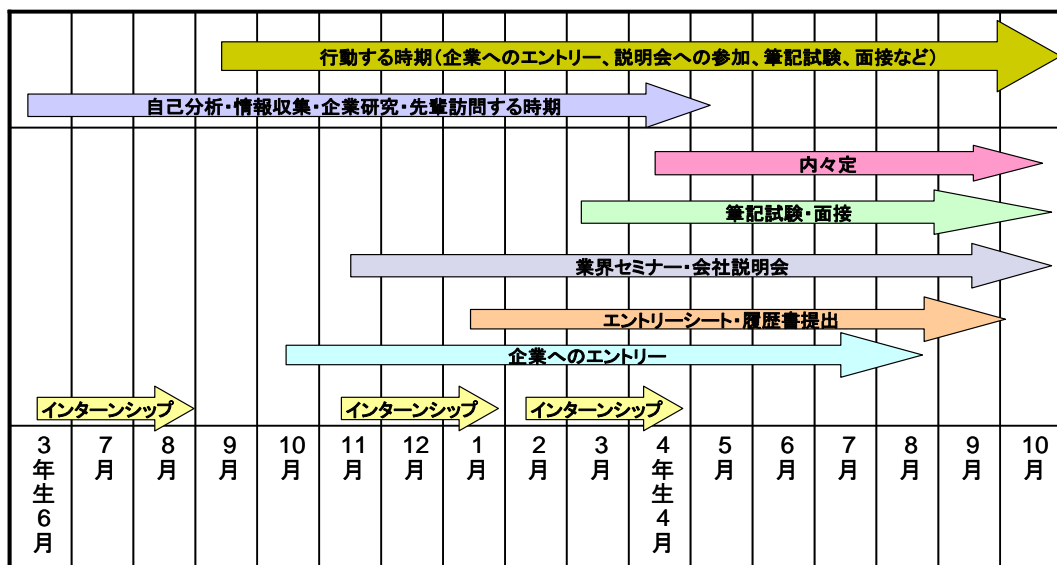
『文部科学省 平成十五年度及び平成二十一年度学校基本調査より作成』

図 I-1 は文部科学省の学校基本調査による全国の就職決定率と釧路公立大学の就職決定率を示したグラフである。このグラフは公務員と民間就職を合わせた就職者数のグラフとなっており、釧路公立大学は全国に比べて就職決定率が高くなっていることがわかる。また平成13年から平成20年までの間、就職決定率は上がり続けていることが読み取れる。図 I-1 は公務員と民間企業をあわせた就職者数だが、釧路公立大学は公務員の就職者数がごく少数であるため、公務員については考慮せずに大多数である民間企業の就職者について考察していくことにする。

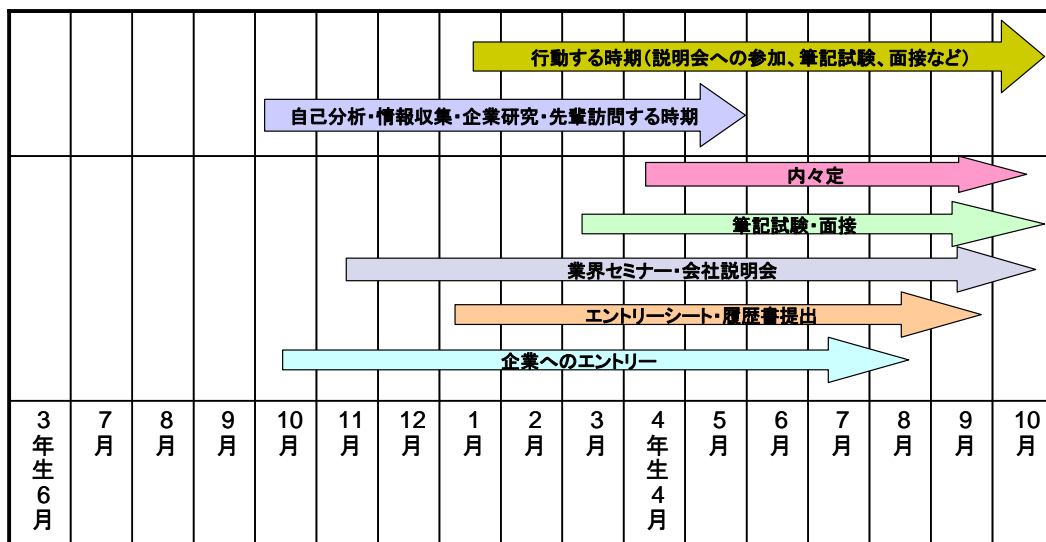
I-II 釧路公立大生の就職活動プロセスの特徴、及び調査する際の視点

最近の就職活動は、全国的に早期化する傾向にある。下記の図I-2は、全国の大学の就職活動プロセスを示したものであるが、すでに三年の六月から就職活動が始まっていることが読み取れる。対して釧路公立大学は立地の関係上、就職活動が開始されるのは全国と比べ遅くなっている。しかし釧路公立大生は全国平均よりも高い割合で内定を得ているのである。その要因はどこに存在するのだろうか。この疑問から私たちは、釧路公立大生の就職活動プロセスについてアンケート調査を行い、その結果から考察を行うことにした。

また補足として図I-3は、後述するアンケート調査より作成した釧路公立大学の就職活動プロセスを示したものである。全国と比較すると、現状として釧路公立大学では自己分析や企業研究、実際の行動時期などが全国よりも遅れていることが読み取れる。



図I-2 全国の大学の就職活動プロセス 出典『日経 WOMAN 11月号別冊より作成』



図I-3 釧路公立大学の就職活動プロセス 出典『アンケートより作成』

Ⅱ アンケート調査及び考察

Ⅱ-I アンケート調査の目的と概要

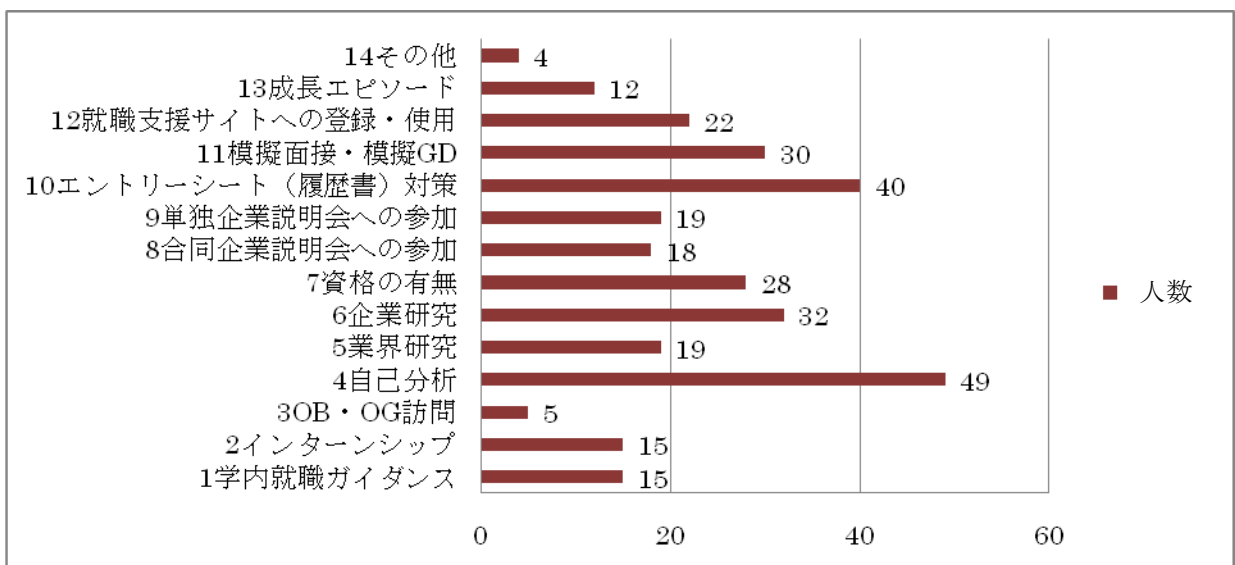
アンケートを行う目的は、釧路公立大生の就職活動プロセスから内定に結びつく要因を明らかにすることである。アンケートは4年生のゼミがある12月2日、7日、9日に配布し、授業中またはレポートBOXにて回収する方法をとった。有効回答者数は153人となっている。それでは、回収したアンケートについての調査結果及び考察を報告していく。

Ⅱ-II 学内就職ガイダンスについて

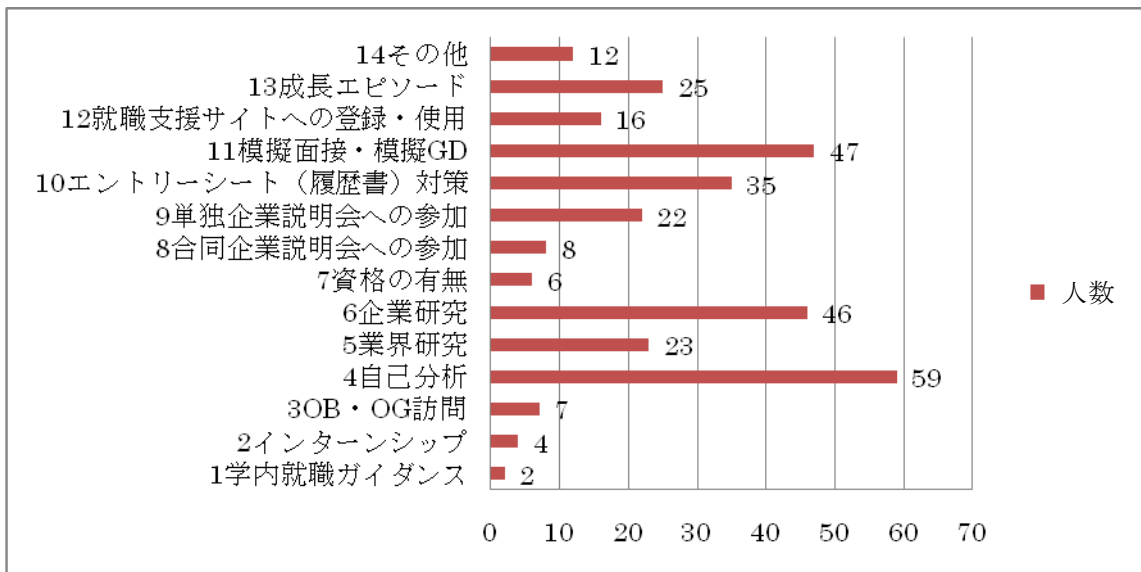
始めに、アンケート結果から学内就職ガイダンスと内定、非内定の関係を見ていくことにする。ガイダンスは学内就職支援のメインとなるものであり、釧路公立大学では、民間企業への就職希望者を対象としたものが昨年度は18回行われた。内容の例としては、自己分析や業界研究の講座、筆記試験や面接対策、マナー講座など就職活動の全般を網羅した内容となっている。では、学生のガイダンス参加状況はどうなっているのだろうか。

内定者では、1回の講座につき平均参加人数が約57人となっており、これは内定者110人のうちの51.6%にあたる。一方、非内定者では1回の平均参加人数が約16人となっており、これは非内定者31人のうちの51.1%にあたる。この結果から、内定者と非内定者のあいだにガイダンスへの参加割合の差はほとんど見られない。つまり、学内就職ガイダンスに参加することが内定、非内定を左右する直接の要因とは考えにくいと言える。

次に、学生が学内就職ガイダンスをどのように見ているのかということについて考察する。アンケート項目(39)では、就職活動の前と後で「大切だと思ったもの」を選択肢の中からそれぞれ三つ選んでもらった。まずは内定者のグラフである。



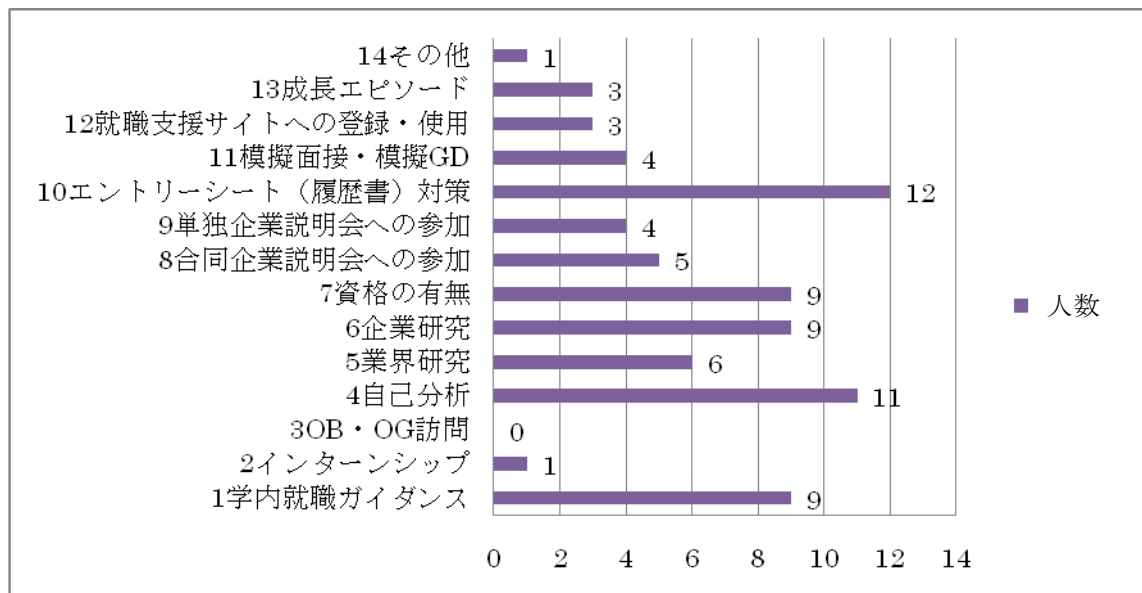
図Ⅱ-1 39) 就職活動で大切なもの【内定者活動前】 出典『アンケートより作成』



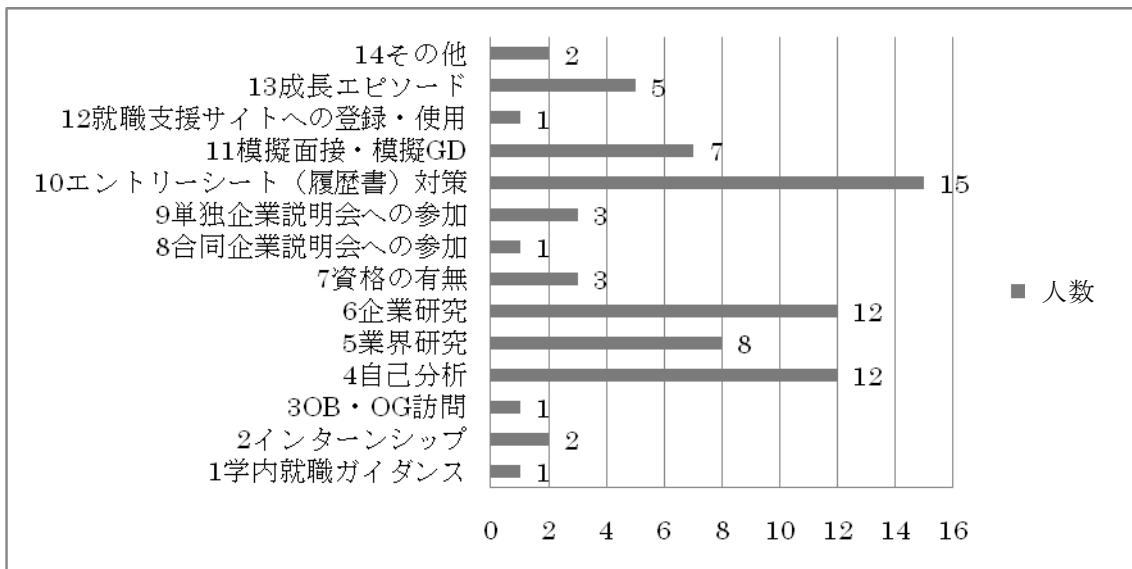
図Ⅱ-2 39) 就職活動で大切なもの【内定者活動後】 出典『アンケートより作成』

図Ⅱ-1、Ⅱ-2より内定者では就職活動前に学内就職ガイダンスが大切だと思った人は15人いるが、活動後は2人に減少している。一方、ガイダンス以外の学内就職支援として行われている模擬面接・模擬グループディスカッションでは大切だと思う人が増加している。ここで言うグループディスカッションとは、学生を数人のグループに分けテーマを与えて討論させ、チームとしての結論を出させる選考方法のことである。

次に、非内定者のグラフである。



図Ⅱ-3 39) 就職活動で大切なもの【非内定者活動前】 出典『アンケートより作成』



図Ⅱ-4 39) 就職活動で大切なもの【非内定者活動後】 出典『アンケートより作成』

図Ⅱ-3、Ⅱ-4より就職活動前に学内就職ガイダンスが大切だと思った人は9人であったが、活動後は1人に減少している。また、非内定者も模擬面接・模擬グループディスカッションは大切だと思う人が増加している。両者ともに学内就職ガイダンスが大切だと思う人は減少しており、模擬面接や模擬グループディスカッションが大切だと思う人は増加している。このことから、学生は座学よりも実際に活動することが重要だと感じていると言える。では就職活動のプロセスの中で、学生は実際にどのように活動しているのかを自己分析、業界・企業研究の観点から見ていきたいと思う。また、就職活動において重視されるコミュニケーション能力の形成についてもアンケート結果から観察できたので、報告する。

Ⅱ-Ⅲ 自己分析について

はじめに、自己分析とはどのようなものであるのかについて説明する。自己分析とは、「自分がどのような人なのか?」を知って、「社会でどのように働きたいか?」や「どのような人でありたいのか?」を考える一連の分析作業のことである。

現在の自己分析には以下のようなものが挙げられる。全国的に使われるものとしては、リクナビ・マイナビ等の就職支援サイトの自己分析ツール・その他インターネット上の自己分析ツール・就活本を使った自己分析などが挙げられる。それに加え釧路公立大学では、三年生になった際に配られる就職の手引きという冊子の中の自己分析シート、学内で行われる就職ガイダンスといったものが加わる。主なものは以上となっている。

まずは自己分析のツールという視点である。私たちは、実際に釧路公立大学ではどのようなツールを使って自己分析をしているのか調査した。図Ⅱ-5は釧路公立大生が自己分析を行うために使ったツールを内定者、非内定者別にグラフで表したものである。内定者

を見ると、割合が大きい順から、「学内の就職ガイダンスのプログラム」、「就職支援サイトの自己分析ツール」、「就活本を使った自己分析」となっている。非内定者では、「就職支援サイトの自己分析ツール」が非常に大きい割合を占めていることがわかる。

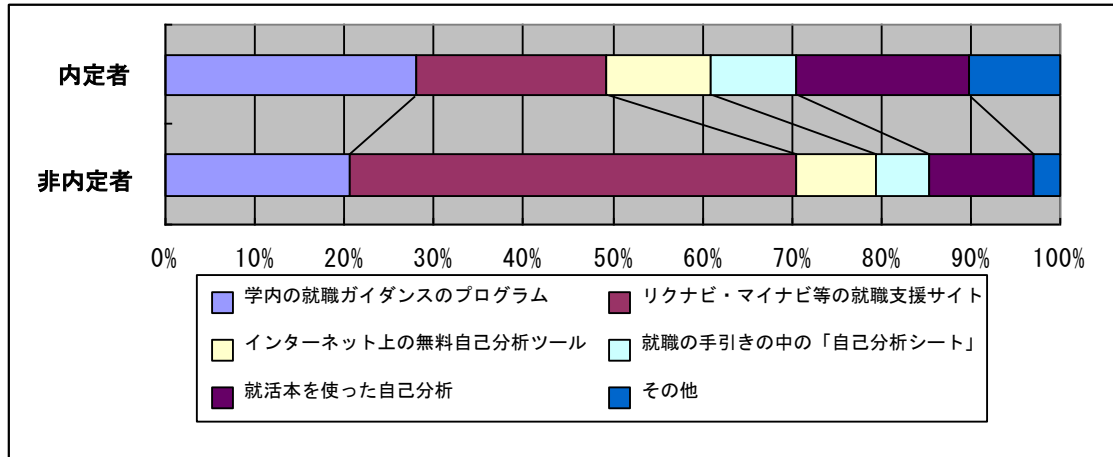


図 II-5 釧路公立大生が使った自己分析ツール 出典『アンケートより作成』

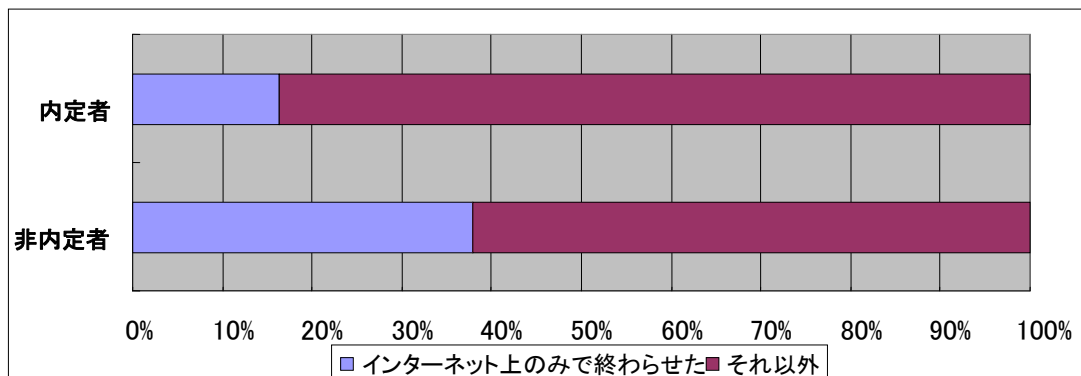


図 II-6 自己分析をインターネット上のみで終わらせた人の割合 出典『アンケートより作成』

図 II-6 はインターネット上のみで自己分析を終わらせた人の割合である。非内定者の多くはインターネット上で自己分析を終わらせていたことがわかる。

ここで挙げられる内定者の特徴としては、「学内の就職ガイダンスのプログラム」と「就活本を使った自己分析」が非内定者に比べ多いことである。また、非内定者では「就職支援サイトの自己分析ツール」を使った者が最も多く、インターネット上のみで済ませた人も多いことがわかるだろう。

非内定者はなぜこのような結果に陥るのだろうか。インターネット上の自己分析ツールは、複数の質問に対し、与えられた答えを選択していき、自分とはどのような人間であるか WEB 上に表示されるというものが多い。結果はサイト側が用意したものから選ばれる。これはインターネットの性質上、そうになってしまうといえるだろう。大手就職支援サイトのリクナビやマイナビでもこのような方式が採用されている。

もし、自己分析をインターネット上のみで終わらせた場合、その自己分析の結果が自分

であると判断してしまう危険性がある。つまり、非内定者には、インターネット上に用意されている、ありきたりな内容の自己分析で終わってしまう可能性がある者が多いのである。

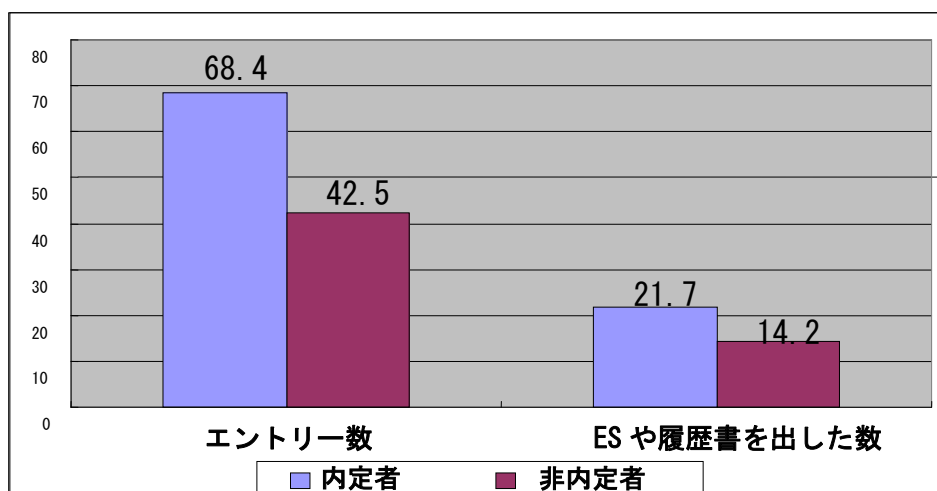
内定者の傾向としては以下のことが挙げられる。自己分析を行うために三つ以上のツールを行った者の内定率は100%（10人中10人内定）となっている。また、自己分析をアンケートに挙げられた項目以外の方法で行ったという「その他」の者の内定率は93.3%となっている（15人中14人）。その他の具体的な内容としては「自分で就活ノートを作った」、「履歴書をたくさん書いた」などが挙げられた。

非内定者は、サイトで用意されているありきたりな内容の自己分析で終わってしまう可能性がある者が多い。しかし、内定者は自分を多面的に捉える、自分に合った自己分析方法を行うなど、それを避けるような自己分析を行っている者が多いといえるだろう。

以下からは、もう一つの視点である就職活動自体が「自己分析」であるという視点から話を進めていく。なお、ここでは就職活動を行うことでなされていく「自己分析」を、既存の方法で行われる自己分析と分け「自己分析」と表記する。

まず、採用側の意図からエントリーシートや履歴書の設問には自己分析的な要素が多く含まれている。また、企業の面接においては、過去のエピソードの動機やそこから起こしたアクションの有無などを掘り下げて聞いていく手法が用いられ、この時にも自己分析的な思考がなされるといえる。このように、就職活動自体に「自己分析」が含まれているのである。

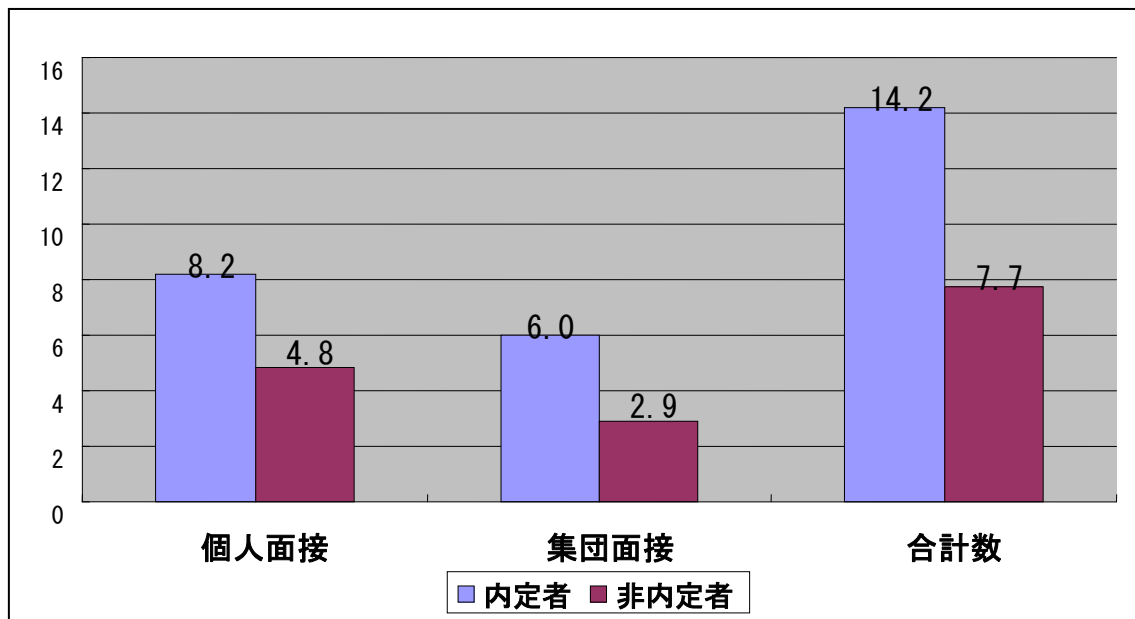
図Ⅱ-7は内定者と非内定者の平均エントリー数を比べたもの、そしてエントリーシートや履歴書を企業に提出した平均数を比べたものである。まず、非内定者のエントリー数が内定者の約二分の一となっていることがわかる。それを受け、エントリーシートや履歴書の提出数も少なくなっている。



図Ⅱ-7 内定者と非内定者の平均エントリー数、ES・履歴書平均提出数

出典『アンケートより作成』

次に図Ⅱ－8は、内定者と非内定者の集団面接、個人面接を受けた平均数である。ここにおいても、内定者の平均が非内定者の平均を大きく上回っていることがわかる。内定者と非内定者の集団面接・個人面接を受けた合計数の平均では内定者は平均で14.2件受けたのに対し、非内定者は7.7件となっている。内定者は非内定者の約二倍の件数を受けていたことになる。



図Ⅱ－8 内定者と非内定者の集団面接、個人面接を受けた平均数 出典『アンケートより作成』

さきほども述べたように、「自己分析」はエントリーシートや履歴書、個人面接や集団面接でもなされていく。グラフからは非内定者は面接を受ける数が少ないということが読み取れる。そのため「自己分析」は深まっていきにくいといえるだろう。

今までのことから考えられることとして、非内定者は、インターネット上に用意されている、ありきたりな内容の自己分析で終わってしまう可能性がある者が多いということである。また、エントリーシートや履歴書を提出する件数、集団面接、個人面接を受ける件数も相対的に少ないため、「自己分析」が深まっていく機会が少ない者が多いということである。

II-IV 業界研究・企業研究について

業界研究・企業研究とは、書籍やインターネットなど様々な情報源から、自分が就職を希望する業界あるいは企業の情報を収集し研究することである。この業界研究・企業研究と内定との関わりを明らかにするため、本学の四年生にアンケート調査を実施した。有効回答数は内定者110人、非内定者31人である。

	内定者	非内定者
行った	70%(77人)	61%(19人)
行っていない	30%(33人)	39%(12人)

表II-1 業界研究を行ったか
出典『アンケートより作成』

	内定者	非内定者
行った	87%(96人)	77%(24人)
行っていない	13%(14人)	23%(7人)

表II-2 企業研究を行ったか
出典『アンケートより作成』

はじめに、本学ではどれほどの学生が業界研究・企業研究を行っているのかを調査した。

表II-1、II-2より業界研究を行った学生は、内定者が70%、次に非内定者では61%となっている。また企業研究を行った学生は、業界研究よりも割合が高くなり、内定者が87%、次に非内定者では77%となっている。これらのデータから、業界研究・企業研究ともに、内定者の方の割合が高く、非内定者と約10%の差があることがわかる。また業界研究よりも、企業研究を行っている学生の割合が高いため、企業研究の方が重視される傾向にあると考えられる。

	内定者	非内定者
リクナビ・マイナビなど 就職サイト	33%(47人)	31%(8人)
業界研究本	11%(16人)	8%(2人)
インターネットを使った	29%(42人)	31%(8人)
企業説明会で聞いた	26%(37人)	19%(5人)
その他	1%(1人)	11%(3人)

表II-3 業界研究の情報源(複数回答・可)
出典『アンケートより作成』

	内定者	非内定者
リクナビ・マイナビなど 就職サイト	27%(56人)	32%(13人)
各企業のホームページ	30%(62人)	30%(12人)
インターネットを使った	17%(34人)	15%(6人)
企業説明会で聞いた	26%(52人)	18%(7人)
その他	0%(0人)	5%(2人)

表II-4 企業研究の情報源(複数回答・可)
出典『アンケートより作成』

次に、本学の学生が業界研究・企業研究を行う際の情報源を調査した。今回のアンケートでは、主に学生が活用していると考えられる項目を四つ用意し、それ以外のものを「その他」として回答する形式とした。業界研究・企業研究において用意した項目は、表II-3、II-4のとおりである。

業界研究・企業研究で共通してみられる傾向は、コンピューターを使った情報源が大多数を占めていることである。学生が就職サイトや各企業のホームページ、インターネット

を多く利用する背景には、就職情報がWEBを介して公表されるようになったことや、コンピューター検索の手軽さなどが要因として考えられる。

対して、紙の媒体である業界研究本は、使用されている割合がとても低い。また業界研究・企業研究において企業説明会を活用した割合を見ると、内定者・非内定者間で7～8%の差があることがわかる。このことから、実際に行動して情報を収集することに関して、内定者・非内定者には意識の違いが見られるようである。

その他の項目に関しては、業界研究ではテレビ、企業研究では新聞を活用したとそれぞれ一名ずつ回答をいただいたが、具体的な記入がされていないものも多いため考察からは省くことにする。

今まで、業界・企業研究を実際に行っているか、またどのような情報源を活用しているかを見てきたが、次は学生が活用する情報源の数を見てみることにする。

	内定者	非内定者
1個	44%(34人)	68%(13人)
2個	32%(25人)	21%(4人)
3個	17%(13人)	11%(2人)
4個	7%(5人)	0%(0人)

表Ⅱ-5 業界研究において情報源をいくつ使用したか(複数回答・可)
出典『アンケートより作成』

	内定者	非内定者
1個	39%(38人)	58%(14人)
2個	26%(25人)	17%(4人)
3個	16%(15人)	25%(6人)
4個	17%(16人)	0%(0人)
5個	2%(2人)	0%(0人)

表Ⅱ-6 企業研究において情報源をいくつ使用したか(複数回答・可)
出典『アンケートより作成』

表Ⅱ-5、Ⅱ-6より業界研究について活用した情報源の数をみると、内定者は二つ以上の情報源を用いて研究している割合が高いことがわかる。この傾向は企業研究にも表れており、内定者は半数以上が2個以上の情報源を使用して、企業研究を行っていることがわかる。この結果から、複数の情報源から業界・企業研究を行うことでより多くの情報を得ることができ、その情報量や質による研究の差が内定・非内定に影響を与えていると考えられる。

また、企業説明会を情報源としている学生が少ないことに関連して、学内外の企業説明会の参加率を調査し、情報源として活用した割合を調査した。

	内定者	非内定者
学内参加率	85%(89人)	65%(17人)
学外参加率	91%(93人)	69%(20人)
情報源として活用した学生の割合	47%(52人)	22%(7人)

表Ⅱ-7 企業説明会への参加率および情報源として活用した学生の割合(複数回答・可)
出典『アンケートより作成』

この結果から、企業説明会への参加率は学内・学外ともに内定者が高く、内定者と非内定者には約20%の差が存在することがわかる。しかし、業界研究・企業研究の情報源として活用した割合は大幅に低くなり、内定者では全体の47%、非内定者では全体の22%となっている。また、内定者・非内定者で企業説明会を活用した割合をみると、25%もの差が見られる。

	内定者
1部上場	31%(33人)
それ以外	69%(72人)

表Ⅱ-8 内定した企業の規模 出典『アンケートより作成』

加えて、内定者の就職先の規模を表Ⅱ-8から見てみると、I部上場以外の企業に内定した学生は全体の69%であり、本学の学生が内定を得ている企業の中で中小企業が大きな割合を占めていることがわかる。しかし、中小企業情報は、日本経済新聞や会社四季報などでは得られない場合が多く、実際に企業を訪ねることで情報を得る必要があると考えられる。

本調査による業界研究・企業研究の全体的な考察として二点のことを挙げる。

一つ目は、内定者は複数の情報源から研究を行っているため、多面的に情報を得て研究をすることができ、その研究の差が内定に結びついている可能性があることである。また二つ目は、本学では中小企業から内定を得る学生が多く、それらの企業の情報を得るには実際に企業を訪ねる必要があることである。

この二点に注意することで、内定に近づく業界研究・企業研究を行うことができると考えられる。

業界研究・企業研究に関する調査・考察は以上である。

Ⅱ-V コミュニケーション能力について

まず、コミュニケーション能力とは、意思疎通、協調性、自己表現能力のことをいい、企業が新規大卒者に対して求める基礎能力の1つとなっている。ここでは、内定者と非内定者のコミュニケーション能力の形成における違いを見ていきたいと思う。

私たちは最初、内定者と非内定者のコミュニケーション能力の差はどこから生まれるのかを考えるときに、アルバイトや部活などに参加することでコミュニケーション能力を高めてきた人が多いのではないかと考えた。そのため、内定者の方が非内定者よりもアルバイト、部活の参加率が高いのではないかと思い、アンケート結果から分析をしたが、両者の参加率にあまり差は見られなかった。

次に、アルバイトの職種や週の回数、部活動等の週の参加回数の差がコミュニケーション能力形成の差に繋がるのではないかと考えた。そして、内定者の方が非内定者よりもそ

これらの週の参加回数が多いのではないかと思い、アンケート結果を分析したが、職種・参加回数ともあまり差が見られなかった。それでは、内定者と非内定者のコミュニケーション能力の差はどこから生まれるのだろうか。

ではここで、エントリー数、選考、説明会して見ていくことにする。表Ⅱ-9は、エントリー数等に関して、またⅡ-10は説明会参加率についての表である。

	内定者平均	非内定者平均
エントリー数	66.52 社	36.14 社
エントリーシートや履歴書を出した数	21.11 社	12.14 社
グループディスカッション(GD)	4.16 社	1.87 社
集団面接	5.82 社	2.74 社
個人面接	8.05 社	4.23 社

表Ⅱ-9 平均で何社の選考を受けているか 出典『アンケートより作成』

	内定者	非内定者
学内の合同企業説明会参加率	85%	65%
学外の合同企業説明会参加率	91%	69%
学外の単独企業説明会参加率	54%	37%

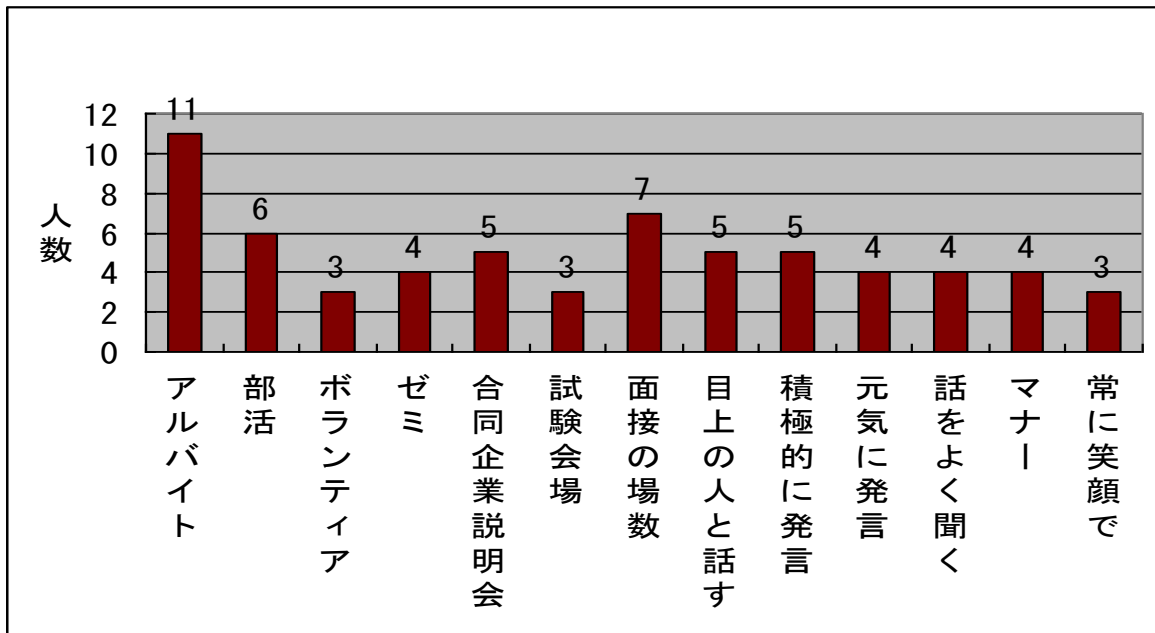
表Ⅱ-10 各企業説明会への参加率 出典『アンケートより作成』

まずはエントリー数等の表に関して見ていく。表Ⅱ-9を見ると、非内定者はエントリー数、エントリーシート、履歴書を出す数がそもそも少ないということが読み取れる。これは結果として、自動的にGDや集団面接、個人面接も少なくなる、という結果につながっていくことになるのである。次に、説明会参加率の点から表Ⅱ-10を見ると、内定者は非内定者と比べて20%程高いことが読み取れる。

エントリー数、選考、説明会に関して、内定者、非内定者の違いについてまとめると、非内定者は就職に関して、消極的傾向にあると捉えられる。一方内定者は、非内定者と比べ、自ら目上の人と話す機会を多く作ってきているのである。そして場数を踏み、多くを経験することで、徐々にコミュニケーション能力の向上につながっていると捉えることができるのである。

ここからは、アンケートの「コミュニケーション能力を高めるために気をつけていたことは何か」という項目に対する学生のコメント記述から内定者と非内定者のコミュニケーション能力形成の差を検討したいと思う。図Ⅱ-9は、内定者がコミュニケーション能力を身につけようとした場面、気をつけていたことをまとめたグラフである。このアンケート項目には内定者のうち64名、非内定者12名のコメント記述があった。また、非内定者

の記述ではグラフの項目に当てはまらない「その他」のコメント、例えば、友達と何気ない会話をする、部活練習の出欠メール返信の際に言葉に気が付いた、といったものが多かったためにグラフは載せなかった。このグラフから読み取れることは、内定者はアルバイトにおいてコミュニケーション能力の向上に気がつけていた人が多いこと、また、面接の場数を踏むことでコミュニケーション能力を向上させてきた人が多いことである。



図Ⅱ-9 コミュニケーション能力強化のために気が付いたこと 出典『アンケートより作成』

今回のアンケートでわかったことは2つある。1つめは、面接の場数を踏むなど、就職活動のプロセスの中でコミュニケーション能力を高めてきたとする内定者の記述では、合同企業説明会や試験場で知り合った人と情報交換をする、面接の場数を踏むと自然にコミュニケーション能力がつくという記述が多くみられた。このことから、内定者は非内定者と比べ、面接試験などの場数を多く踏んでいるため、コミュニケーション能力を身につける機会が多くなるということがわかった。

次に2つめは、アルバイトでコミュニケーション能力の向上に気が付いた内定者の記述では、接客の仕事をして同年代以外の人と話す機会を多く持ったというものが多数だった。この、同年代以外の人と話す機会を多く持ったという記述は、部活などに関する記述の中でも多かったのだが、非内定者で同じ内容の記述をしたのは1名のみだった。このことから、内定者は就活前のコミュニケーション能力の形成において、能力を身につけるための方法を自ら考え工夫し、コミュニケーション能力を高めてきたといえる。

II-VI 金銭面について

ではここから、金銭面について見ていく。先の図II-9を見て分かる通り、内定者は多くの面接を受け、場数を多く踏んでいるということを見てきた。内定を得るためには、それだけ機会を作らなければならないということが言えるのである。

では次の表に移る。表II-11は本学生の就職活動に関する金額面についての、内定者平均と非内定者平均の表になっている。加えて、釧路公立大生の就職活動における移動費平均は7.7万円である。

	内定者平均	非内定者平均
就職活動にかかった金額	23.6万	18.4万
親から受けた援助の額	9.5万	4.6万

表II-11 就職活動で使用した金額、親からの援助額 出典『アンケートより作成』

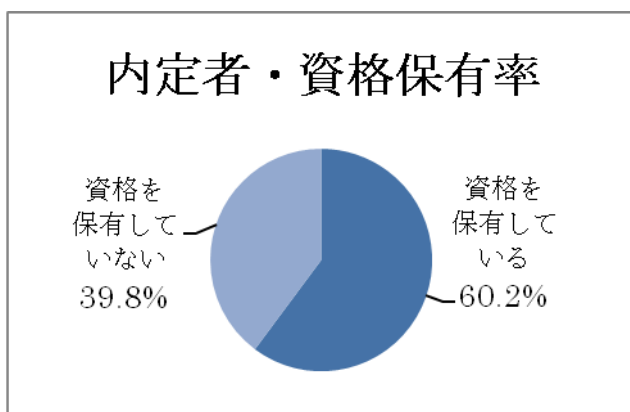
表II-11よりお金の面から見ても内定者、非内定者では約5万円の差があり、内定を得るにはそれだけお金をかける必要がある、ということが読み取れる。しかしお金をかければ内定を得られるということではなく、釧路という場所もあり、本学生はそれだけ、結果としてお金がかかってしまっているということである。

つまり内定者は、内定を得るため「足で稼ぎ、自ら動いている」ということになるのである。しかしそれにはお金がかかってしまう、という事実もあるのである。

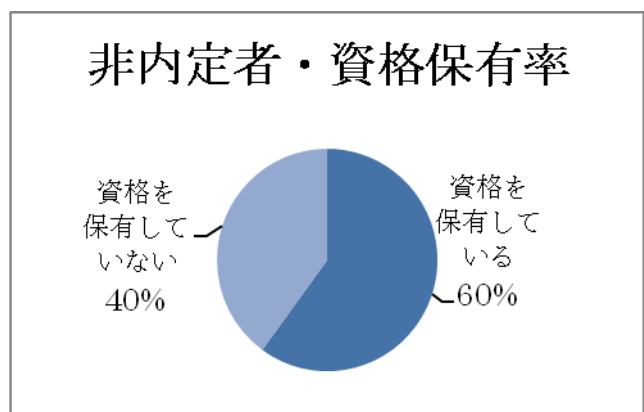
II-VII 資格について

次に、資格と内定との関係性について見ていく。

私たちはまず、資格と内定には関係性はあまりないのではないか、という仮定をたてた。就職に関わる文献や情報サイトでは、資格は必ずしも内定に直結している訳ではない、という意見が多数を占め、この資格を持っているから有利である、という状況は少ないのではないかという意見に同意するからである。



図II-10 内定者・資格保有率
出典『アンケートより作成』



図II-11 非内定者・資格保有率
出典『アンケートより作成』

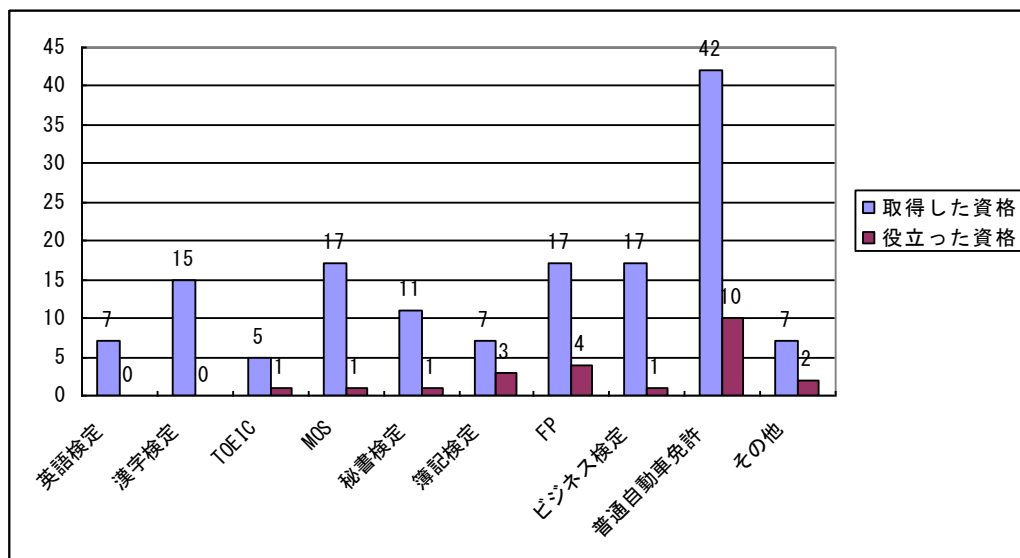
今回のアンケートに協力していただいた人数は 153 名である。そのうち資格を保有している学生は 92 人だったので、アンケートに回答していただいた 60.1%の方が資格を保有していることがわかった。では、内定者と非内定者それぞれでの資格保有率を調べていく。

アンケート回答者のうち資格を保有しているのはそれぞれ、内定者では 113 人中 68 人で 60.2%の方が、非内定者では 40 人中 24 人で 60.0%という結果になった。

図Ⅱ-10、Ⅱ-11をご覧いただければおわかりだと思うが、内定者も非内定者でも、資格を保有しているのは6割、という結果になった。内定が出たからといって、資格を保有している人が多い、という訳ではないということがこのグラフからわかる。

次に、実際に保有している方にどんな資格を持っているのか、そして役立つ資格はどれか、という設問を立てた。資格の種類で実際に挙げられたのは、TOEIC、マイクロソフトオフィススペシャリスト、通称 MOS、ファイナンシャルプランニング技能検定、通称 FP、ビジネス検定、普通自動車免許などである。

資格を持っているか、という問いに対する回答数は 138 なのに対し、役立つ資格はどれかの問いでは 26 と回答数が激減するという結果になった。ここに載せてはいないが、非内定者でもグラフを作成したところ、普通自動車免許が 45 名中 12 名で 25%、次いで MOS とビジネス検定の 8 名の同数になり、内定者と同様の傾向が見られた。



図Ⅱ-12 内定者が取得した資格と役立つ資格 出典『アンケートより作成』

つまり、内定者も非内定者も資格の保有率は 60%と大きな変化は見られなかった。

よって、資格の取得状況については普通自動車免許、MOS や FP などが挙げられるが、内定者と非内定者で資格の取得率に大きな差異はないことから、「資格の保有が内定に直結しているわけではない」ということが読み取れるのではないだろうか。

Ⅲ 提案

それでは今までの調査をまとめ、提案を行う。

冒頭にも述べたように、釧路公立大学の学生は就職活動のプロセスの遂行が全国よりも遅れていることが判明した。しかし、その内定率は全国よりも高くなっている。全国よりも就職活動の開始が遅い状況であるにもかかわらず、内定者は何故内定を得ることができるのだろうか。

それは、内定者に多い傾向として、実際に自分から動いて就職活動をしているからである。私たちは今までの調査から、「足を使う」、「自ら考える」就職活動の提案を行っていく。

自己分析の提案としては、まず複数のツールを使うなど多角的な自己分析を行うことが挙げられる。また、就職活動の選考段階を多く経験することによって深い「自己分析」を行うことが挙げられる。

業界・企業研究においては、先ほどの再確認として2つのことを挙げる。1つ目は、内定者は2つ以上の情報源を使用している学生が多い事実から、学生は複数個の情報源を用いて様々な視点から研究を行うべきであると考ええる。また、2つ目は本学の学生は情報を得にくいと考えられる中小企業への内定割合が高いため、そのような企業に実際に足を運び、しっかりと情報を収集することが重要であると考ええる。

コミュニケーション能力の形成に関しては、目上の人と話をする機会を持つということが必要である。そして、面接やグループディスカッションなどで場数を多く踏むことでコミュニケーション能力を高めることが出来ると考えている。

学内就職支援については、就職支援を受けることに甘んじることなく、学生自らが行動することが前提である。しかし「座学」など受動的なものばかりではなく、能動的な体験型の就職支援の充実をはかるということを1つの提案として挙げておきたい。

総括としては、これまでの調査から「積極的に、能動的に、足を動かして行動すること」が就職活動において重要であるとし、本論文を締めくくりにする。

参考文献

石渡嶺司・大沢仁『就活のバカヤロー 企業・大学・学生が演じる茶番劇』（光文社，2008年）

苅谷剛彦・本田由紀『大学就職の社会学 データからみる変化』（東京大学出版社，2010年）

厚生労働省『若年者就職基礎能力支援事業について』（平成22年12月23日閲覧）
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0310-6.html>

日本経済団体連合会『2008年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果』（平成22年12月23日閲覧）
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/034.html>

常見陽平『就活格差』（中経出版，2009年）

『日経 WOMAN 11月号別冊』（日経 BP 社，2010年）

『マイナビ 2012 就活大百科キーワード 1000』（平成22年12月23日閲覧）
<http://job.mynabi.jp/conts/2012/keyword/yougo/w36.html>

森健『就活って何だー人事部長から学生へ』（文藝春秋，2009年）

森田均『自己分析する学生は、なぜ内定できないのか?』（日本経済新聞出版社，2010年）

文部科学省『平成二十一年度学校基本調査』（平成22年12月23日閲覧）
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1288104.htm

文部科学省『平成十五年度学校基本調査』（平成22年12月23日閲覧）
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/04011501/002.htm

『リクナビ 就活スケジュール』（平成22年12月23日閲覧）
<https://job.rikunabi.com/2012/media/schedule>

+