

大学生の就職不安における ワーク・ライフ・バランスの位置づけ

指導教員名： 西村 孝史

氏名 ： 荒井 真喜子

枚数 ： 20 枚

大学生の就職不安における ワーク・ライフ・バランスの位置づけ

荒井 真喜子

キーワード：就職不安 ワーク・ライフ・バランス キャリア

要約

大多数の大学生は大学卒業後に一般企業に就職する。しかし仕事や就職活動についてネガティブなイメージを持っている人は多い。こうした就職に対する否定的な見通しは就職不安として概念化されており、その影響に関して研究がなされている。本稿は就職不安の規定因としてワーク・ライフ・バランスに対する誤解が存在すると仮定し、その他の関連要因と就職不安の関係性の検討を行った。結果として性別、所属学部、保有資格数、ワーク・ライフ・バランスの認識が就職不安に影響を与えることを指摘し、大学生の進路選択に際したキャリア教育に新たな知見を与えた。

目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究と仮説の導出
- III. 調査
 - 1. 概要
 - 2. 使用項目
 - 3. 研究対象
- IV. 分析
 - 1. 項目の単純比較
 - 2. 因子分析
 - 3. 平均の比較
 - 4. 相関分析
 - 5. 重回帰分析
- V. 考察
 - 1. 性別
 - 2. 学部
 - 3. 進路希望
 - 4. 資格数
 - 5. 自分と会社の関係
 - 6. WLB認識
- VI. インプリケーション
 - 1. 学術的意義

2. 実務における成果

VII. 研究の限界と今後の課題

VIII. 参考文献

I. 問題意識

「働く」ことは経済的に自立した生活を送るために不可欠であるとともに、個人が社会に接する重要な機会のひとつでもある。就職という人生における一大イベントはいつの時代も学生にほぼ例外なく共通する関心事であろう。厚生労働省が公表する「大学等卒業者の就職状況調査」によれば平成 27 年 3 月に大学を卒業した 56 万人のうち 39 万 7 千人が就職をしており、約 7 割の大学生は卒業後に期間を置かずすぐに就職という進路をたどっている。また、株式会社マイナビが平成 28 年卒業見込みの大学生・大学院生を対象に行った就職意識調査では、就職希望度について「なにがなんでも就職したい」と回答している人が全体の 87.7%を占めている。これらの調査から、大学卒業後の進路として就職は一般的な選択肢であり、大多数の大学生がその道をたどっている現状がうかがえる。

しかし実際には、将来的に経験することになる就職または仕事に関して不安や嫌悪を抱いている学生が多いように見受けられる。就活を間近に控えた同年代の会話は「働きたくない」「ちゃんとした企業に就職できるか不安」「就活嫌だ」といった、漠然と仕事および就職活動に否定的な内容が大半であった。一般社団法人日本経済団体連合会が、従来の倫理憲章を見直し公表した「採用選考に関する指針」は就職活動のスケジュールを短期化したことで 16 卒の学生の就職活動に対する不安を煽っていたが、それを抜きにしてもネガティブなイメージは堅固なものであるように思われる。このような学生の仕事・就職活動に対するネガティブなイメージはいったい何に規定されるものであろうか。

株式会社マイナビによる就職意識調査では、就職観について問う質問に「個人の生活と仕事を両立させたい」と回答した学生が、1 番回答が多かった「楽しく働きたい」に次いで 2 番目に多く、全体の 24.1%を占めている。また、株式会社アイデム人と仕事研究所の平成 28 年卒業予定者を対象とした就職活動に関する調査によると、「個人が自身のキャリアを選択する際に、最も大切に他に譲ることのない価値観や欲求」としてキャリアアンカーについて尋ねた質問ではワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)に関する項目が最も点数が高い。また同調査の学生が働く上で大切にしたいものを 3 つから選択する質問で、「給与の高さ」「仕事の内容」を抑えて「働きやすさ」を選択する学生が最も多い。これらの調査結果から、学生は職場を選択する際に仕事そのものに関する事柄よりもプライベートな生活との関連を気にかける傾向にあると言える。

ここで私は、自らの人生において仕事をどのように位置付けるかという認識、すなわち WLB の捉え方の違いが就職不安を抱く原因になっているのではないかと考えた。バランスという単語の語感から仕事と仕事外生活をトレードオフの関係と捉える人は多く存在すると推測されるが、本来仕事と仕事外生活は両方を充実させることが可能であり、互いに相乗効果を生んでいく状態が理想とされている。トレードオフの関係で捉えようとすれば、仕事外のプライベートが楽しいもの・進んでやりたいもの、反対に仕事が本当は嫌だが仕方なくやるもの・できればやりたくないものという認識になることは自然であり、その考えが就職不安を導くとも考えられる。そこで本稿では特に大学生の就職不安を研究対象に置き、それに影響する要因として WLB の認識を中心に検討していく。

Ⅱ．先行研究と仮説の導出

就職不安の概念について整理してから、大学生の就職不安を形成、または増減させる要因についてそれぞれ考えていく。

就職不安は比較的最近取り上げられるようになった概念である。就職不安が言葉として定着するまで、職業不決断の要因として研究されてきたのは、進路選択に関する自己効力感である。坂柳(1996)は職業的不安を暫定的に「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかりである」と定義し職業的不安尺度の作成を試みている。

就職不安の先駆的な研究である藤井(1999)は就職不安を「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」と定義しており、大学生の職業不決断を予知する要因の一つであるとしている。同論文は就職不安の下位概念として就職活動をするに関する就職活動不安、職業に対する適性に関する職業適性不安、将来の職場に関する職場不安の3つを検討している。また就職不安の各下位概念とストレス及びうつ状態を測定する尺度との相関を明らかにし、就職不安が精神的健康を損なう危険性について指摘した。不安の定義の仕方に関しては、職業を決める就職の段階と職業決定後の段階の2段階にわたって続くという趣旨の内容に関して坂柳(1996)と共通している。

就職不安に関して論じられる論文では多くの場合性差についての検討が行われている。就職不安尺度を作成した藤井(1999)では、男子学生に比べて女子学生は就職率が低い点、男子学生は将来的に世帯主になることが予見されることから「必ず就職しなければならない」という就職に対する圧力が強いと考えられるが、女子学生はその圧力が強くないため個人の就職に対する意識が大きく反映されやすい点を理由に挙げ、尺度検討の対象を女子学生に限定している。長縄・寺田(2011)は藤井(1999)とは別の尺度の作成を試みているが、この尺度においても性差は認められ、女性の方が有意に就職不安の平均値が高いという結果が出ている。杉山・新川(2014)は、男性と女性では就職不安と就職活動の量の相関関係に違いが見られたことを報告している。

このように女性が男性よりも有意に就職不安の数値が高いという結果が散見されており、就職不安に関する研究では性差の存在がほぼ確定されていると言える。安達(2001)や伊藤(1993)によると、男女の性格の違いに関して対人志向と社会志向は女性の方が有意に高い。この結果は、藤井(1999)の就職不安の下位概念である職場不安を強めると考えられる。ここから仮説1を導出する。

【仮説1：女性は男性よりも職場不安が高い。】

大学卒業後に民間企業に就職するか、公務員として就職するか、大学院等に進学するかという進路選択は就職不安にも影響すると考えられる。勇上・佐々木(2013)によると、公務員の働き方は民間企業の正社員と比較して年間の総労働時間が短く「働きやすさ」を構成する労働条件が揃っているという実態と、それらの労働条件が公務員の働く動機づけとなっていることをデータから明らかにした。ここから、民間の企業に比べて公務員の職場は不安を形成する要素が少ないと言え、性別と同様に就職不安の下位概念である職場不安を弱めると考えられる。ここから仮説2を導出する。

【仮説2：公務員を志望する学生は職場不安が低い。】

また、松田・新井・佐藤(2010)は、就職不安を低減させる要因について考えるにあたって進路選択に対するポジティブ要素を増やすというアプローチについても検討すべきだと主張しており、ポジティブ要素の例として自己効力感が取り上げている。ここで就職に関する自己効力感を上げる要因として保有している資格数を挙げる。就職活動においては選考で発揮する能力に対する評価は明らかにされないことが多く、目に見える指標がほとんど存在しない。しかし資格は自分の保有するスキルを目に見える形で表すため、保有する資格の数が自己効力感を上げると考えられる。自己効力感が上がることで就職不安は低減すると推測できる。ここから仮説 3 を導出する。

【仮説 3：多くの資格を保有する学生ほど就職不安は低い。】

続いてWLBの概念について注目し、就職不安との関連を探っていく。WLBが声高に叫ばれるようになったのはつい最近のことで、内閣府(2013)の調査によると、20～59歳のいわゆる生産年齢人口と呼ばれる世代の人々の間で、WLBという言葉もその内容も知らないと回答した人が全体の50%、言葉は聞いたことがあるが内容までは知らないと回答した人が32%と、WLBはまだ認知度の低い概念である。

この概念が注目されるようになったのには労働者が様々な問題を抱えるようになったという背景がある。経済低迷や産業構造の変化によって非正規労働者の割合は大幅に増加しており（厚生労働省、2015：総務省統計局、2015）、正社員と非正規労働者という働き方の二極化はその筆頭となる問題点である。女性の社会進出が進み共働き世帯の増加や固定的な性別役割分業の意識の残存も問題となっている。労働市場にこのような問題点が浮上してきた中で多様な働き方を認めようとする動きが盛んになってきた。

平成 19 年には内閣府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、政府主体でもWLBを推進してきた。憲章の定義による仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方が選択・実現できる社会」（内閣府ホームページより引用）である。

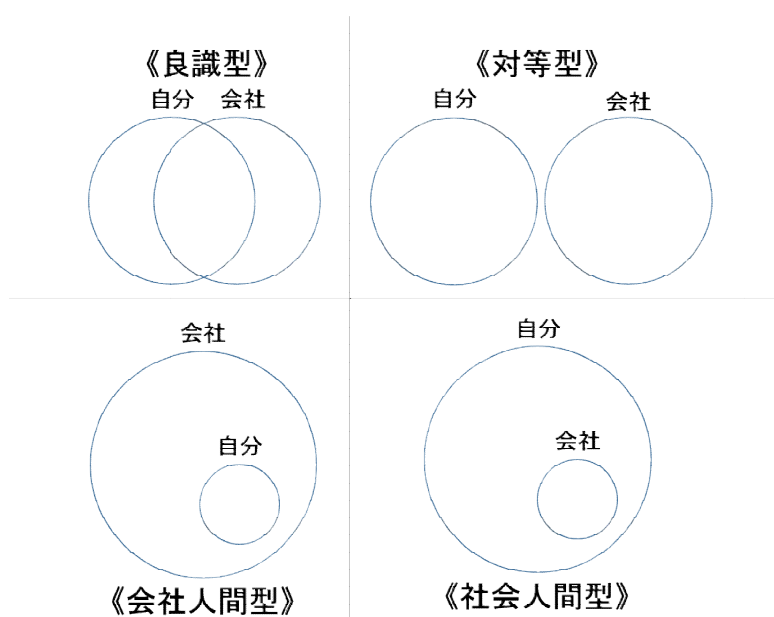
WLBの定義は研究者によっても様々であり、WLBに関して共通の理解は形成されていないのが現状である。佐藤・武石(2010)によれば、社員がWLBを実現できている状態とは「会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事ができ、なおかつ仕事以外でやりたいことや取り組まなくてはならないことにも取り組めること」である。これは職場におけるWLBの導入について論じる文脈であるため対象が社員と限定されているが、他の多くの定義ではWLBの対象は性別や年齢に関わらず広く設定されている場合が多い。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会が平成 19 年に公表した「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」によると、WLBとは「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」である。それぞれの定義にある程度共通している要素は、対象が限定的でないこと、仕事と仕事以外の二要素だけの関係ではないこと、画一的なバランスを万人に適用するのではなく個人の自由な裁量で仕事やそれ以外の事柄についてバランスをとれることの3点である。

学習院大学経済経営研究所(2010)では、自分と会社の関係を想像して2つの円を作図して表現してもらった結果が図表1に示す4つのパターンに大別できると述べており、パターンごとに図に表れる心理から働き方と個人の価値観について論じている。良識型は2つの円が部分的に重なる図である。「自分と会社は関わっている部分があれば、関係ない部分もあるという自然な考え方」であり、大多数がこの図を描くとされている。対等型は2つの円がまったく重ならない図である。「自分と会社を独立した対等な存在であると認識し、ギブアンドテイクの関係を望む」とされ、専門的な仕事をしている人に多く見られる。会社人間型は会社の円の中に自分の円が入っている図である。自分を会社の一員と認識し、「会社に忠誠を誓う」タイプであり、近年この図を描く人は減少傾向にある。社会人間型は自分の円の中に会社の円が入っている図である。会社は仕事をする場所であると認識し、仕事のみでなく家庭・地域・趣味などトータルでバランスをとり幸福を追求するタイプで、特に若年層に多く見られる。

自分と会社の関係は、人生の中で会社（仕事）をどのように位置付けているかを判断することから、WLBの言い換えとも考えられる。同書は、会社人間型は戦後長く続いた経済成長モデルにおいてうまく機能していた心理状態であると述べている。日本型雇用慣行では終身雇用が原則であり、定年退職を迎えるまで1つの会社で働き続けることが当たり前であったが、転職も一般的になり雇用慣行が崩れた現在においても、新卒で入社した会社に一生勤め続けたいという考えを持つ人は多い。第一生命保険株式会社が公表する平成25年の「大学3年生の就職に対する取組や意識に関する調査」では、働き方に関する質問において「自分に向かないと思っても、一つの会社で長期勤続するつもりだ」と回答した人の割合が64.9%で、「自分に向かないと思ったら、転職するつもりだ」の35.0%を大きく上回っている。長期勤続を望む学生は、自分がこれから長年働き続けることになる会社は慎重に選びたいと考えるだろう。長く働き続けるに値する会社に就職できるかを不安に思うという可能性も考えられる。ここから仮説4を導出する。

【仮説4：会社人間型の学生は社会人間型の学生より就職不安が高い。】

図表1 自分と会社の関係のパターン分け



佐藤・武石(2010)は、WLBは多くの誤解を受けていると述べている。同書が紹介する誤解の種類から、特に多いと思われる誤解の種類を3つ選び出した。1つ目は、仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させようという時間配分でWLBを捉えている時間配分型。2つ目は、WLBは少子化対策の一環で女性を対象とした福利厚生制度のことだとする女性偏重型。3つ目は、WLBが実現できた状態を画一的なものとする画一型。これら3種類の誤解のパターンにWLBの本来の意味を示す多様性受容型を足した4つのタイプに学生を分類した場合、誤解をしている学生は多様性受容型の学生と比較して就職不安が高いと推測する。WLBについて誤解をしている学生の中でも特に時間配分型の学生は、仕事と仕事外生活をトレードオフと考えていると思われ、仕事は嫌だが仕方なくやるもの・できればやりたくないものという認識が他のタイプより強いと考えられる。ここから仮説5を導出する。

【仮説5：時間配分型の学生は多様性受容型の学生より就職不安が高い。】

大学卒業・就職を間近に控えた同年代の会話には「働かないでずっと遊んでいたい」「今のうちにたくさん遊んでおこう」というような内容が男女を問わず多く聞かれる。このような会話に代表されるような学生の仕事に対するマイナスイメージはWLBに対する誤解が原因の一つであると考えられる。就職不安に関しては性差がある程度立証されているが、このWLB認識による就職不安の差異もまた就職不安に大きく影響しているように思われる。また、心理学の分野では、性格や認識における実証研究では一般に考えられているほどの性差は見出されていないとも述べられている(坂田, 2014)。ここから仮説6を導出する。

【仮説6：WLB認識は性別よりも強く就職不安に影響する。】

Ⅲ. 調査

1. 概要

2015年11月中旬に調査を実施した。手渡しの質問紙による回答が37名、WEBアンケートによる回答が44名の計81名からサンプルを得た。うち2名は大学4年生の回答であったためサンプルから排除し、残った79名分を以降の研究に用いた。なお、手渡しの質問紙とWEBアンケートの内容は全く同じものである。回答者の属性ごとに人数と比率をまとめたものが図表2である。

図表2 アンケート回答者の属性

		度数	比率(%)			度数	比率(%)
性別	男性	39	49.4	学年	1年生	33	41.8
	女性	40	50.6		2年生	18	22.8
					3年生	28	35.4
年齢	18	1	1.3	学部	人文科学系	13	16.5
	19	30	38.0		社会科学系	36	45.6
	20	18	22.8		理学系	9	11.4
	21	16	20.3		工学系	7	8.9
	22	11	13.9		保健系	8	10.1
	23	3	3.8		その他	6	7.6
						有効回答数	79

2. 使用項目

(1) 従属変数：就職不安

就職不安については藤井(1999)の作成した 30 項目の就職不安尺度から 3 つの下位概念ごとに因子負荷量の高い項目を 4 項目ずつ選び、計 12 項目を使用した。回答は「まったく当てはまらない」～「よく当てはまる」までの 4 件法で、それぞれ 1 点～4 点の得点を与えた。

(2) 学部

学部系統の分類は、文部科学省「平成 27 年度学校基本調査の手引」の分類を参考にした。

(3) 希望進路

大学卒業後の進路について、アンケート回答時点での希望を尋ねる質問を設けた。選択肢は「就職（民間企業・団体）」「公務員」「進学」「考えていない」「その他」の 5 項目である。

(4) 自分と会社の関係

学習院大学経済経営研究所(2010)で用いられている図を用いた。4 つの図から 1 つを選択することで自分と会社の関係を視覚的に選択させる項目である。

(5) WLBタイプ

佐藤・武石(2010)が主張する誤解の種類を参考に、回答者の「ワーク・ライフ・バランス」のイメージに最も近いものを 4 つの文章から選択してもらう質問を作成した。

3. 研究対象

藤井(1999)の定義によれば、就職不安はその時期によって 2 段階存在する。すなわち就職が未決定の段階（「職業決定および就職活動段階」）と、「就職決定後」の段階である。就職決定後の不安には就職先（内定先）の会社に対する志望度・評価などが影響すると考えられる（石本・逸見・齊藤，2010）。また矢崎・斎藤(2014)は、藤井(1999)による就職不安の定義をもとに、内定獲得後の就職不安を再定義しており、この内定獲得後の就職不安は実際の就職活動の内容や入社前研修の影響を受けることを明らかにしている。これらのことから就職未決定段階と就職決定後の就職不安は厳密に言えば異なる概念だと考えられる。本稿では広く大学生全般の就労意識の調査を目的として就職不安を用いるため、以降の就職不安は就職未決定段階の就職不安を指すこととする。

また、西村・種市(2010)によれば進路決定行動のプロセスは一貫して直線的に進行するものではなく、目標や判断基準を何度も設定し直しながら進められる過程である。就職活動の最中の学生は就職不安も含め就労意識全体の変化が激しく質問紙の回答内容も極短い期間で変わりうるものであると思われるため、大学生の実態を反映する結果とならないことが推察された。これらを考慮し、就職決定後および就職未決定ではあっても就職活動を開始している可能性の高い大学 4 年生は、本稿では研究対象から除外する。大学 3 年生以下については質問紙内で就職活動の有無を聞く項目は設けなかった。

大学院生、短大生、専門学校生等、四年制大学以外の学生も対象から除外している。厚生労働省が発表する「平成 27 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（10 月 1 日現在）」によれば、四年制大学と短期大学、高等専門学校はそれぞれ就職内定率に差が見られる。さらに短期大学や専門学校は多くが専門性の高い学習内容であるがために、入学前から自己の将来像を明確に定めている学生も多いであろう。そうした学生の就労意識は主な研究対象となる四年制大学の学生とは異なることが推察されるため、本稿では研究の対象としない。また同調査では大学院に関する記述はないが、大学院生も同様の理由で研究の対象としない。以上より本稿の研究対象は四年制大学の 1～3 年生に限定する。

IV. 分析

1. 項目の単純比較

まず就職不安の 12 項目すべての記述統計をとり天井効果・床効果の確認をしたところ、1 つめの「就職できるか不安である」という項目に関して天井効果が見られたため、以降の分析ではこの項目を除外した 11 項目を就職不安の項目として使用していくこととした。傾向を見るために平均値の単純比較を行った（図表 3）。平均値の高かった項目は、「自分の希望する職につけるか、不安である」、「自分が何をしたいのかわからない」といった自らの職に対する希望に関する不安が並んだ。逆に「就職する会社が倒産したらどうしようと思うことがある」、「求人が全体に少ないことが気になる」など環境要因に対する不安の項目は平均値が低かった。

図表 3 就職不安項目の単純比較

項目 番号	項目	平均値	標準偏差
1	就職できるかどうか不安である	3.18	.828
3	自分の希望する職につけるか、不安である	3.04	.926
4	自分が何をしたいのかわからない	2.82	1.130
9	会社の人間関係が不安である	2.81	.878
2	就職活動のことを考えると気持ちが焦る	2.75	.940
6	自分がどんな職業に向いているのかわからず不安である	2.68	.899
11	会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	2.56	.888
8	職業の内容がよくわからず、悩んでいる	2.47	.945
7	自分の興味を持てる職業が見つからず、不安である	2.33	.996
12	不況が長引くと、会社はどうなってしまうのだろうと思うことがある	2.28	.905
5	求人が全体に少ないことが気になる	2.09	.850
10	就職する会社が倒産したらどうしようと思うことがある	2.06	.925

色付きの項目に関しては天井効果がみられたため、平均値の比較にとどめている

2. 因子分析

次に就職不安の構造を探るため、11 項目を因子分析（最尤法、プロマックス回転）にかけた。その結果、因子は 4 つに分かれた。結果を図表 4 にまとめる。第 1 因子と第 2 因子は概ね項目を使用した藤井（1999）と同様の因子構造を示した。そのため名称は同論文中のものを用い、職業適性不安、就職活動不安とする。藤井（1999）との相違点は職場不安に当たる項目が二つの別の因子に分かれた点である。一方の第 3 因子は「会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある」「会社の人間関係が不安である」という職場の中でも特に対人関係に関する不安を指す 2 項目であったため、この因子を対人関係不安と命名する。もう一方の第 4 因子は「不況が長引くと、会社はどうなってしまうのだろうと思うことがある」「就職する会社が倒産したらどうしようと思うことがある」という職場あるいは就職する会社そのものに関する不安を指す 2 項目であったため、これを会社不安と命名する。

また、11 項目すべてを一つの変数とした場合の信頼性の検討を行ったところ高い信頼性係数を示したため、11 項目すべての平均値を就職不安変数として使用し、上述の下位概念との比較を試みる。以上 5 つの変数を本稿の研究における就職不安に関した従属変数として扱うこととする。就職不安変数と因子 4 つの平均値、標準偏差、Cronbach の α 、各変数間の相関係数を図表 5 に示す。

図表 4 就職不安下位尺度

第1因子 職業適性不安 ($\alpha = .878$)		I	II	III	IV
7	自分の興味を持てる職業が見つからず、不安である	.895	.436	.317	.222
8	職業の内容がよくわからず、悩んでいる	.841	.509	.242	.326
4	自分が何をしたいのかわからない	.771	.335	.284	.164
6	自分がどんな職業に向いているのかわからず不安である	.727	.503	.298	.332
第2因子 就職活動不安 ($\alpha = .805$)		I	II	III	IV
2	就職活動のことを考えると気持ちが焦る	.479	.995	.448	.343
3	自分の希望する職につけるか、不安である	.491	.841	.494	.282
5	求人が全体に少ないことが気になる	.283	.490	.243	.339
第3因子 対人関係不安 ($\alpha = .773$)		I	II	III	IV
11	会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	.275	.477	.996	.445
9	会社の人間関係が不安である	.403	.412	.646	.308
第4因子 会社不安 ($\alpha = .779$)		I	II	III	IV
12	不況が長引くと、会社はどうなってしまうのだろうと思うことがある	.355	.526	.483	.991
10	就職する会社が倒産したらどうしようと思うことがある	.147	.156	.247	.659

図表 5 就職不安の因子間相関

	平均値	標準偏差	Cronbach のアルファ	1	2	3	4
1 就職不安	2.54	0.32	.863				
2 職業適性不安	2.58	0.22	.878	.827**			
3 就職活動不安	2.62	0.49	.805	.789**	.486**		
4 対人関係不安	2.68	0.18	.773	.679**	.371**	.456**	
5 会社不安	2.17	0.15	.779	.594**	.256*	.361**	.389**

有意確率 ** 1 %水準 * 5 %水準
N = 79

3. 平均の比較

独立変数の各項目について就職不安の平均値に差があるかどうかを検定していく。有意差が認められたものに関しては図表内の平均値に色を付けて表示している。

(1) 性別

まず独立変数に性別、従属変数に就職不安を入れてグループの平均を出した結果を図表 6 に示す。性別によって有意な差が認められたのは、就職不安、就職活動不安、会社不安の 3 項目であった。どの項目でも男性より女性のほうが 0.3~0.4 数値が高い。仮説 1 を検討すると、先行研究と異なる因子構造を見出したため仮説内の職場不安という変数は今回扱っていないが、職場不安と同じ項

目を含む因子である対人関係不安と会社不安のうち会社不安のみに有意差が見られた。よって仮説 1 は部分的に支持という形になった。

図表 6 性別×就職不安

		就職不安		職業適性不安		就職活動不安		対人関係不安		会社不安	
性別	N	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
男性	39	2.38	0.59	2.46	0.87	2.40	0.71	2.56	0.81	2.01	0.79
女性	40	2.69	0.60	2.69	0.83	2.84	0.77	2.80	0.77	2.33	0.84
F 値		5.264**		1.559		6.964***		1.745		2.876*	
有意確率 *** 1%水準 ** 5%水準 * 10%水準											

(2) 学部

仮説には挙げていないが学部による検討も行った。結果を図表 7 に示す。学部によって有意差が認められたのは就職不安、職業適性不安、就職活動不安の 3 項目であった。目立って数値が低いのは保健系であった。

図表 7 学部×就職不安

		就職不安		職業適性不安		就職活動不安		対人関係不安		会社不安	
学部	N	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
人文科学系	13	2.55	0.61	2.98	0.81	2.54	0.55	2.42	0.67	1.85	0.77
社会科学系	36	2.74	0.60	2.72	0.84	2.93	0.72	2.90	0.78	2.36	0.92
理学系	9	2.54	0.31	2.42	0.45	2.85	0.34	2.72	0.26	2.11	0.60
工学系	7	2.39	0.57	2.57	0.95	2.10	0.83	2.64	0.48	2.21	0.81
保健系	8	1.69	0.46	1.44	0.44	1.58	0.56	2.06	1.08	2.00	0.96
その他	6	2.54	0.16	2.56	0.83	2.83	0.54	2.69	1.44	1.94	0.25
F 値		4.130***		3.760***		6.267***		1.632		.794	
有意確率 *** 1%水準											

(3) 希望進路

独立変数に希望進路を入れた場合、従属変数のどの項目についても有意な差は見られなかった。よって仮説 2 は棄却された。

(4) 自分と会社の関係

独立変数に自分と会社の関係を入れたグループの平均の結果が図表 8 である。就職不安、就職活動不安、会社不安に有意差が認められた。平均値を比較してみると、どの変数に関しても最も高いのは社会人間型であった。また、会社不安に関しては会社人間型が最も数値が低かった。設定した仮説とは逆の結果であるため、仮説 4 は棄却された。

図表 8 自分と会社の関係×就職不安

		就職不安		職業適性不安		就職活動不安		対人関係不安		会社不安	
自分と会社の関係	N	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
良識型	42	2.54	0.59	2.61	0.91	2.63	0.71	2.69	0.80	2.12	0.82
対等型	5	2.40	0.88	2.40	1.07	2.27	0.80	2.60	0.89	2.40	0.89
会社人間型	21	2.29	0.50	2.31	0.63	2.41	0.86	2.45	0.74	1.93	0.68
社会人間型	11	3.04	0.51	3.05	0.76	3.18	0.56	3.14	0.74	2.73	0.90
F 値		4.153***		1.955		3.042**		1.849		2.588*	
有意確率 *** 1%水準 ** 5%水準 * 10%水準											

(5) WLB 認識

独立変数に WLB 認識を入れたグループの平均の結果が図表 9 である。就職不安、職業適性不安、就職活動不安に関して有意差が認められた。平均値を比較すると、女性偏重型がどの変数においても目立って数値が低い。また、どの就職不安変数も女性偏重型、多様性受容型、画一型、時間配分型の順で数値が高い（職業適性不安に関してのみ画一型と時間配分型の数値が同じ）。よって仮説 5 は支持された。

図表 9 WLB 認識×就職不安

		就職不安		職業適性不安		就職活動不安		対人関係不安		会社不安	
WLBタイプ	N	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
時間配分型	20	2.70	0.57	2.71	0.77	2.87	0.68	2.78	0.75	2.35	0.89
女性偏重型	5	1.80	0.49	1.40	0.55	1.93	0.76	2.40	1.02	1.80	1.25
画一型	34	2.58	0.53	2.71	0.80	2.64	0.73	2.76	0.76	2.07	0.79
多様性受容型	20	2.47	0.70	2.51	0.90	2.53	0.85	2.53	0.87	2.25	0.72
F 値		3.325**		4.075***		2.204*		.671		.671	
有意確率 *** 1%水準 ** 5%水準 * 10%水準											

4. 相関分析

保有資格数と就職不安の平均値の関係性を、相関分析によって求めた。結果を図表 10 に示す。11 項目を用いた就職不安の変数に有意な相関は見られなかったが、下位尺度の職業適性不安についてののみ 5%水準で弱い負の相関がみられた。よって仮説 3 は部分的に支持された。

図表 10 資格保有数と就職不安の相関

	就職不安	職業適性不安	就職活動不安	対人関係不安	会社不安
資格保有数 (N=79)	-.154	-.271*	-.093	-.043	.104

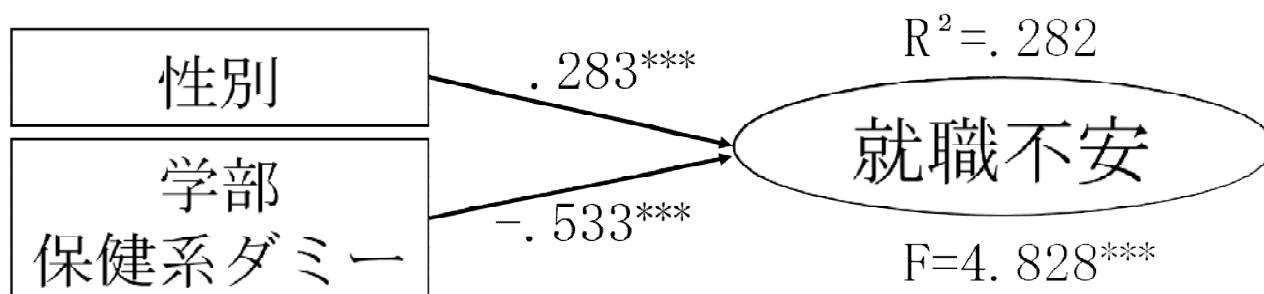
有意確率 *5%水準

5. 重回帰分析

強制投入法による重回帰分析によって各項目の就職不安に対する影響の大小を検討した。コントロール変数として性別と学年、さらにグループの平均によって有意差が認められた学部、WLB 認識を独立変数として検討する。学部について、理学系と工学系を合わせて理工系ダミーとして扱った。WLB 認識について、画一型が最も度数が大きい(N=34)ため比較対象として分析における独立変数から除外した。女性偏重型のダミーを投入していないのは度数が小さい(N=5)という懸念があるためである。仮説検証に用いるのは時間配分型と多様性受容型の 2 つである。

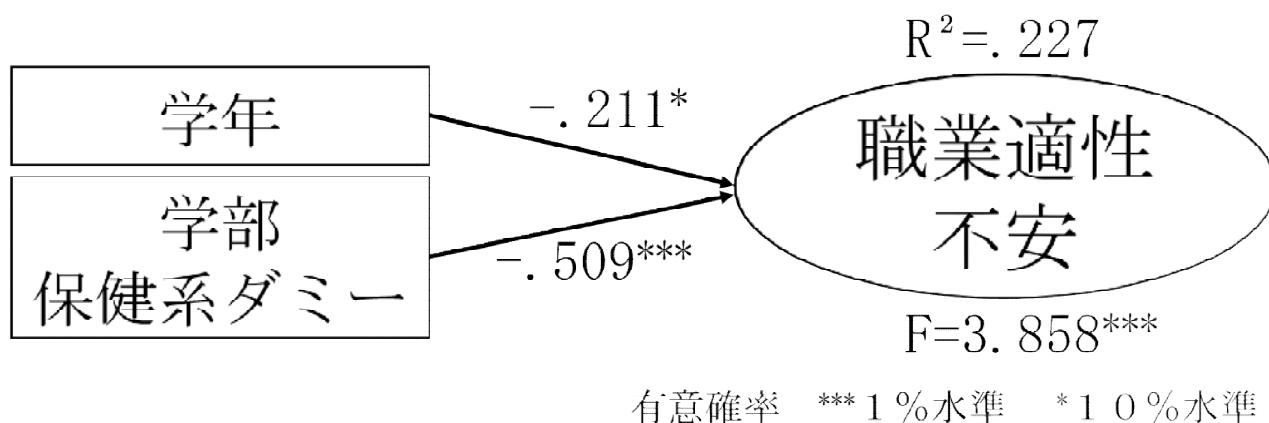
就職不安の下位尺度をそれぞれ従属変数に投入した場合、対人関係不安と会社不安については統計的に有意な結果を得られなかった。就職不安、職業適性不安、就職活動不安をそれぞれ従属変数とした重回帰分析の結果をパス図にまとめたものが図表 11 ～図表 13 である。これらより、就職不安に最も強い影響を与えているのは学部の保健系ダミーであることが分かる。従属変数に就職活動不安を置いた場合にのみ、時間配分型の WLB 認識が有意な正の影響を与えた。しかし標準化係数(β)の値を比較すると性別の方が就職活動不安に対して有意に強い影響を与えていることが分かる。よって仮説 6 は棄却された。

図表 11 重回帰分析パス図 従属変数：就職不安

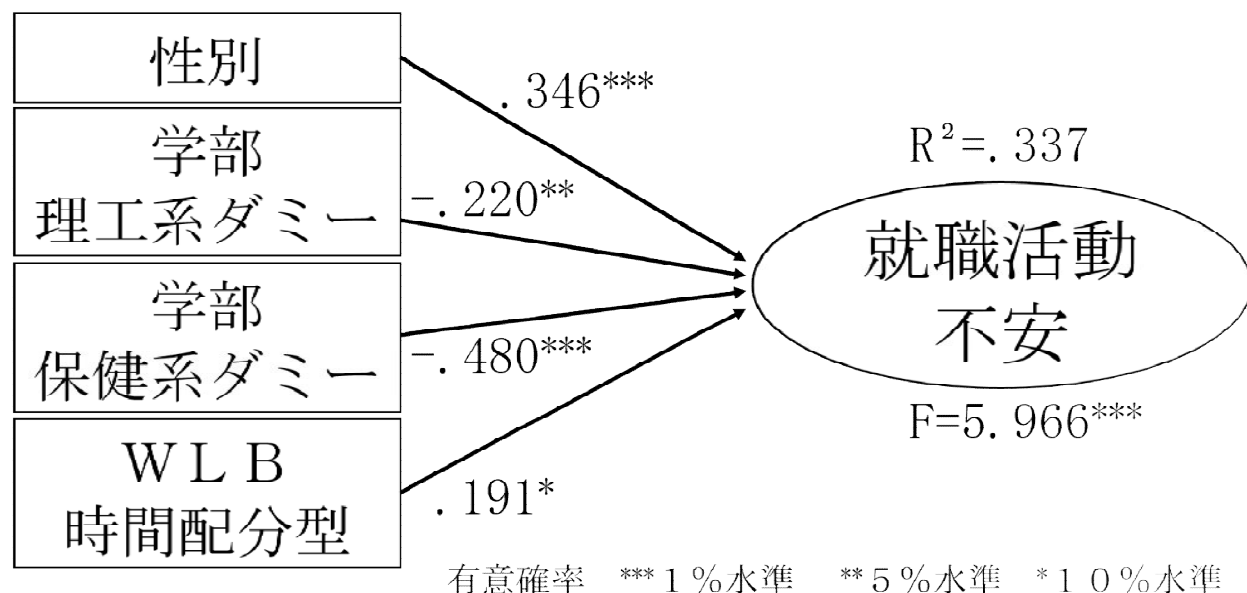


有意確率 *** 1%水準

図表 1 2 重回帰分析パス図 従属変数：職業適性不安



図表 1 3 重回帰分析パス図 従属変数：就職活動不安



V. 考察

前章の分析結果を受けて、再び仮説についてひとつずつ検討していく。

1. 性別

【仮説 1：女性は男性よりも職場不安が高い。】

分析結果より、仮説 1 は部分的に支持された。有意差が見られなかったものも含めてすべての変数に対して女性の方が高い数値をとり、藤井(1999)を筆頭に数々なされてきた就職不安に関する先行研究と同様の結果を得られている。特に就職活動不安は項目間で最大の 0.44 の数値の開きが見られた。

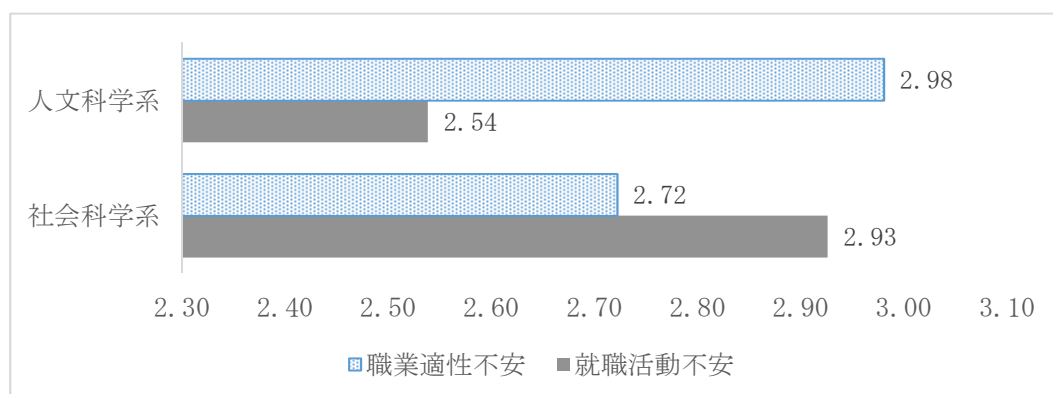
2. 学部

保健系の学部には所属する人の就職不安が低いことは、対象から短大生、専門学校生等を除外したのと同様の理由が考えられる。保健系、つまり医学部、歯学部、薬学部、看護学部等に所属する学生は、大学入学前から自分の将来像、キャリアについて考えが定まっている可能性が高い。若林・後藤・鹿内

(1983)も、看護系・保育系・人文系の女子学生の職業意識を比較した研究について、看護系や保育系では特定の専門職の育成を目的とした教育プログラムに従って専門教育がなされているのに対し、人文系では系統的な専門教育がなされていないと述べている。さらに保健系の学部では、多くの場合在学中に国家資格を取得することになり、医療・福祉分野の人手不足が深刻な国民問題となっている現在、四年制大学で専門知識を学んだ人材、国家資格を保有する人材とあれば就職先は引く手あまたであることが推測できる。このことは保健系が他の学部系統と比較して顕著に就職不安が低いことを裏付ける。

一方で注目したいのは、いわゆる文系と括られる人文科学系と社会科学系の学生の平均値である（図表 1 4）。人文科学系の学生は職業適性不安が高く、就職活動不安が低い。一方、社会科学系の学生は職業適性不安が低く、就職活動不安が高い。人文科学系は文学、史学、哲学等に、社会科学系は法・政治学、商・経済学、社会学等にそれぞれ代表される。結果の違いを学問領域から考察してみると、社会科学系は法学分野など人文科学系と比較して実務寄りの内容が多いため、自分の就く職業に対してある程度の見通しがつくことから職業適性不安が低くなると推測する。また人文科学系の方が比較的学問領域内での専門性が高まり就職活動でも自分の専攻について内容を深く語ることができるかと推測されるのに対して、社会科学系は母集団が多く何が独自性の高いアピールになるのかわからないため就職活動不安が高くなると考えられる。

図表 1 4 人文科学系と社会科学系の就職不安の平均値

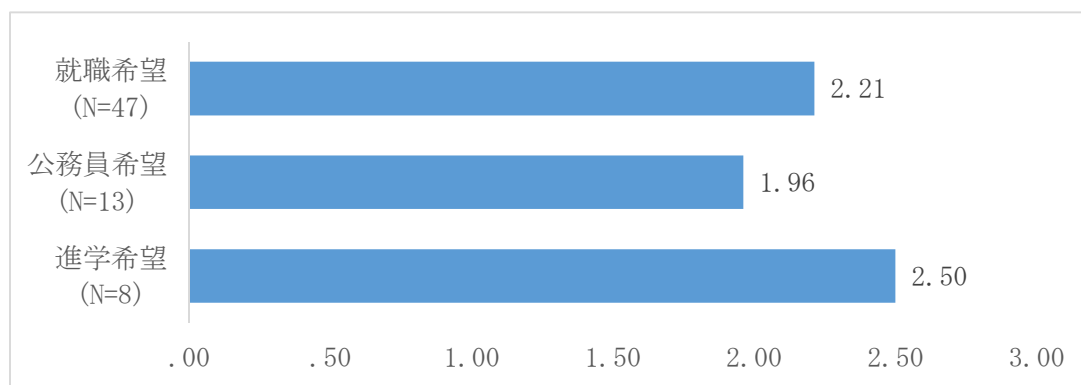


3. 進路希望

【仮説 2：公務員を志望する学生は職場不安が低い。】

グループの平均によって有意差が認められなかったため、仮説 2 は棄却された。この結果に関しては、就職の選択肢を選んだ回答者が 47 名と過半数を超えているため、サンプル数に偏りがあることに留意しておきたい（厳密な検討をするのであれば同等数のサンプルが必要と思われる）。有意差はないものの参考のために平均値を比較する（図表 1 5）。先行研究と異なる因子構造を見出したため仮説内の職場不安という変数は今回扱っていない。仮説 2 を導出した根拠として挙げた労働条件など職場に関する要因は今回抽出した 4 つの因子の中で会社不安の項目に該当するため、会社不安の平均値を比較に使用する。最も会社不安が低かったのは公務員希望の学生であり、これは当初の予想の通りであった。また、最も会社不安が高かったのは進学希望の学生であった。グループの平均では因果関係が検討できないため、逆因果も考えられる。つまり就職不安が高い人が、進学をして就職活動を先送りにすることを希望している可能性がある。

図表 1 5 希望進路別 会社不安の平均値



4. 資格数

【仮説 3：多くの資格を保有する学生ほど就職不安は低い。】

相関分析で職業適性不安についてのみ弱い相関関係が認められ、仮説 3 は部分的に支持された。専門的な資格を保有していることによって自分にはこの分野の能力があるということの明示的な確認となり、職あるいは分野に対する自己効力感を強めている可能性が考えられる。ただし職業適性不安との相関係数が -0.271 と低いことと、11 項目の就職不安変数との相関が認められなかったことから、保有資格数は就職不安と強く影響しあっている要素ではないように思われる。

5. 自分と会社の関係

【仮説 4：会社人間型の学生は社会人間型の学生より就職不安が高い。】

グループの平均の結果より、仮説とは真逆の結果となり仮説 4 は棄却された。自分と会社の関係についての質問の回答者の割合は、良識型：対等型：会社人間型：社会人間型 $=20:5:34:20$ となっていた。対等型の度数が少ないが、学習院経済経営研究所(2010)はこのパターンの作図をする人は非常に少ないと述べているため、先行研究通りの結果であり、仮説検証に当たってはさしたる問題ではないと考える。同書では会社人間型は近年全体の約 10%程度に減少しており社会人間型が増えているという記述があるが、今回の結果はそれにそぐわないものとなった。これはある意味で大学生の就労意識の実態を反映している。大手志向は減少しているといえ、この人数比は就職でなく就社というような会社ありきの認識が、大学生においても根強くあるということが数値として表れたものと言える。社会人間型の就職不安が強いことに関しては、社会人間型の人は自分の中でどのように働きたい、どのように仕事をしたいという意識が確立されているが実際にそれが実現できる会社を見つけることができるかという点に不安を感じていると考えられる。

6. WLB 認識

【仮説 5：時間配分型の学生は多様性受容型の学生より就職不安が高い。】

グループの平均の結果より、有意差が見られたすべての項目において時間配分型の学生は多様性受容型の学生より就職不安の平均値が高かったため、仮説 5 は支持された。時間配分型と多様性受容型の間には各変数に $0.2 \sim 0.3$ 程度の差が見られる。特に差が大きいのは就職活動不安である。時間配分型の学生は、社会人になったら嫌々ながらも働かなければならず私生活に充てられる時間が減ることは確定

しているのに、その就職先を探す就職活動に貴重な学生時代を費やすということに否定的な感覚を持っていると推測される。それに対し、多様性受容型の学生は、自分が自己実現できるような就職先を見つけようというような肯定的な見通しから値が比較的低いと考えられる。目立って平均値が低い女性偏重型は、N=5 という度数の小ささを考慮すると結果の偏りがある可能性が高い。

【仮説 6 : WLB 認識は性別よりも強く就職不安に影響する】

重回帰分析の結果より、WLB 認識が有意な影響を与えていたのは就職活動不安に対してのみであり、性別が時間配分型の WLB 認識より強く影響していたため、仮説 6 は棄却された。時間配分型の WLB 認識は就職活動不安に影響を与えるが、性別や学部ほど大きな影響ではないことが分かった。二つ投入した WLB 認識のダミー変数のうち時間配分型のみにより有意な係数が確認されたことは、時間配分型の WLB 認識は就職活動不安に作用するものであるが、多様性受容型の WLB 認識は就職活動不安に作用しないと読み解くことができる。WLB の誤解が就職不安を形成する要因であるという当初の問題意識に矛盾のない結果が得られた。

WLB 認識以外の変数に注目すると、学部の保健系ダミーがどの就職不安変数に対しても最も強い有意な負の影響を与えていることが分かった。就職活動不安に対しては理工系ダミーも有意な負の影響を与えており、所属学部による就職不安の違いが示された。性別は職業適性不安についてのみ統計的に有意ではなかった。これはグループの平均で有意差が見られなかった項目(図表 6 参照)と合致している。性別は就職不安の中でも特に就職活動に対する不安に影響しており、職業そのものに対する不安には影響していないことが分かった。藤井(1999)が就職不安に関する男女差として挙げた「必ず就職しなければならない」という就職に対する圧力は、内定を獲得するまでのプロセス、すなわち就職活動を指して述べられたものであり、本稿の結果はこの藤井(1999)の主張を裏付けた。

VI. インプリケーション

1. 学術的意義

就職不安に関する研究では不安が学生に与える影響や不安を低減させる要因について言及したものが多く見られ、規定因を探る研究はまだ少ない。本稿では就職未決定段階の就職不安の関連要因について複数の項目の検討を行い、その結果、性別、資格数、自分と会社の関係、WLB 認識が就職不安と関連していることを示した。

また就職不安の研究で頻繁に用いられる藤井(1999)の就職不安尺度から、より詳細な因子構造を発見した。因子間相関や関連要因の影響度の違いから見ても、職場という環境要因を対人関係と会社そのものに分けて考えることは有意義であると考えられる。

2. 実務における成果

松田・永作・新井(2010)は、就職活動に対する不安は学生の就職活動自体を妨げる要因になるとし、就職活動の支援において就職不安の低減がまず重要であると述べている。また、松田・新井・佐藤(2010)は、就職活動について具体的にどんな点が不安に感じるのかを探ることで学生支援に有効な示唆を得ることができるだろうと述べている。本稿は学生の、自分と会社の関係と WLB 認識を要素として取り上げ、就職不安との有意な関連性を見出した。今後学生へのキャリア教育の中に会社との付き合い方や WLB の本来の意味について言及を加えることによって、学生が抱く就職不安の低減に貢献できると考え

る。ただしWLBという概念については明確な正解が存在しない。このような在り方が正しい、と一義的に決めつけて学生にも偏見を植えつけることはかえって逆効果にもなりうる。会社との付き合い方、働き方、自己実現の仕方には多くの選択肢が存在するということを示すことが重要と考える。

Ⅶ. 研究の限界と今後の課題

本稿では大学 1～3 年生を対象を絞ったことと調査期間が短かったことから、サンプル数が少なかったことがまず問題として挙げられる。例えばWLB認識については女性偏重型が N=5 と非常に少なかったため、就職不安の数値の低さが本当にその認識による影響なのかサンプルの偏りによる異常値なのかは不明である。今後の研究ではより実態に即した結果を得るために十分な規模のサンプルを収集することが求められる。

関連要因として検証できた項目が少なかったことも問題点である。本来であれば就職不安という心理的現象を扱うに伴って性格はまず間違いなく作用していると考えられる。しかし本稿では個人の特性による要因の検討は最小限にとどめ、認知や考え方といった部分に重きを置いて研究を進めたため限られた範囲での検討となっている。学生の実態を正確に把握するためには先のサンプルの規模と同時に質問内容の緻密化を図ることが必要であろう。他には幼少期を共に過ごした両親等のライフスタイルなども就職不安やWLB認識に影響していることが考えられた。向田(1998)などに示されるように親と子の価値観には一部相関が見られる。しかし家族関係はセンシティブな問題を孕むものであるため本稿では検討を断念した。

最後に、WLBという概念についての認識に一般的な共通理解が存在しないため今回は自分と会社の関係と直接的な文章選択の質問を用意したが、この質問で回答者のWLBに対する認識を正しく測ることができるのかについてまで追求できなかったことは今回の調査の限界点である。実際に仕事(ワーク)を持つ社会人とは違い学業が本分である学生の中で、WLB認識へのアプローチ方法は今回の手法に限らず工夫していく必要があるだろう。

Ⅷ. 参考文献

- 安達智子(2001)「大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討—」『教育心理学研究』第 49 巻 第 3 号 pp. 326-336.
- 藤井義久(1999)「女子学生における就職不安に関する研究」『心理学研究』第 70 巻 第 5 号 pp. 417-420.
- 学習院大学経済経営研究所(2000)『ワーク・ライフ・バランス推進マニュアル』第一法規株式会社
- 石本雄真・逸見彰子・齊藤誠一(2010)「大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因」『神戸大学大学院人間発達環境学研究所研究紀要』第 4 巻 第 1 号 pp. 143-149.
- 伊藤美奈子(1993)「個人志向性・社会志向性に関する発達的研究」『教育心理学研究』第 41 巻 第 3 号 pp. 293-301.
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤純(2010)「就職不安に関連する研究の動向」『筑波大学心理学研究』第 40 号 pp. 43-50.
- 松田侑子・永作稔・新井邦二郎(2010)「大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して—」『心理学研究』第 80 巻 第 6 号 pp. 512-519.
- 向田久美子(1998)「子どもの偏見に及ぼす親の影響について」『性格心理学研究』第 6 巻 第 2 号 pp. 82-94.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2015 年度卒業論文

長縄祐里・寺田盛紀(2011)「文系学生の就職不安とその解消方策—名古屋大学学生への質問紙調査の結果から—」『生涯学習・キャリア教育研究』第 7 号 pp. 51-59.

西村圭子・種市康太郎(2011)「大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究(1)」『心理学研究：健康心理学専攻・臨床心理学専攻』第 1 巻 pp. 46-60.

坂田桐子(2014)「選好や行動の男女差はどのように生じるか—性別職域分離を説明する社会心理学の視点」『日本労働研究雑誌』第 56 巻 第 7 号 pp. 94-104.

坂柳恒夫(1996)「大学生の職業的不安に関する研究」『大学論集』第 25 巻 pp. 207-227.

佐藤博樹・武石恵美子(2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社

杉山効平・新川貴紀(2014)「大学生における就職不安とキャリア意識との関連」『北方圏学術情報センター年報』第 6 巻 pp. 97-107.

若林満・後藤宗理・鹿内啓子(1983)「職業レディネスと職業選択の構造—保育系、看護系、人文系女子短大生における自己概念と職業意識の関連—」『名古屋大学教育学部紀要. 教育心理学科』第 30 号 pp. 63-98.

矢崎裕美子・斎藤和志(2014)「就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安低減に及ぼす効果」『実験社会心理学研究』第 53 巻 第 2 号 pp. 131-140.

勇上和史・佐々木昇一(2013)「公務員の働き方と就業動機」『日本労働研究雑誌』第 55 巻 第 8 号 pp. 4-19.

第一生命保険株式会社(2013)「大学 3 年生の就職に対する取組や意識に関する調査」

URL : <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/news/news1305.pdf>

アクセス日 : 2015 年 12 月 30 日

株式会社アイデム人と仕事研究所(2015)「2016 年 3 月卒業予定者の就職活動に関する調査 (2015 年 10 月 1 日状況)」

URL : https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa_data_pdf/261/2015_10_01gakuseichousa.pdf

アクセス日 : 2015 年 12 月 18 日

株式会社マイナビ「2016 年卒マイナビ大学生就職意識調査」

URL : http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2016.pdf

アクセス日 : 2015 年 11 月 30 日

厚生労働省「平成 26 年度「大学等卒業者の就職状況調査」」

URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084862.html>

アクセス日 : 2015 年 11 月 27 日

厚生労働省「「非正規雇用」の現状と課題」

URL : http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/

アクセス日 : 2015 年 11 月 30 日

厚生労働省「平成 27 年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」」

URL : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103743.html>

アクセス日 : 2015 年 11 月 30 日

文部科学省「平成 27 年度 学校基本調査の手引」

URL : http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/sonota/1355787.htm

アクセス日 : 2015 年 10 月 14 日

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2015 年度卒業論文

内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」結果速報（平成 25 年 11 月）

URL : http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h2511/follow-up.pdf

アクセス日：2015 年 11 月 28 日

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）平成 27 年（2015 年）7～9 月期平均（速報）結果」

URL : http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/2015_3.pdf

アクセス日：2015 年 11 月 30 日

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会(2007)「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」

URL : <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf>

アクセス日：2015 年 12 月 17 日

「一般社団法人 日本経済団体連合会ホームページ」

URL : <https://www.keidanren.or.jp/>

アクセス日：2015 年 11 月 25 日

「内閣府ホームページ 仕事と生活の調和推進ホーム」

URL : <http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

アクセス日：2015 年 11 月 29 日