

本学学生の採用内定を規定する要因

－「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関する アンケート調査」結果から－

Factors Regulating the Employment Offers of Students at Yonezawa Women's Junior College
(From the results of the questionnaire survey on career support for graduates in 2020)

後 藤 和 也
Kazuya Goto

〈要旨〉

本研究は、2021年1月から2月にかけて実施した「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」の結果を概観するとともに、本学学生における民間企業への採用内定を規定する要因を分析することで、本学のキャリア支援等に関する有効性について検証することを目的として実施した。結果として、これまで必ずしも明らかとなっていない本学学生における就職活動の状況等を把握できたとともに、採用内定や就職活動自己評価を高めるためには保護者への情報提供やキャリア支援センターでの指導が有用であることが示唆された。当該アンケート調査の回収率を高めることにより知見を積み重ねることが今後の課題である。

〈キーワード〉 就職活動、キャリアガイダンス、キャリア教育、キャリアカウンセリング、採用内定

1 問題

2020年初頭に発生した新型コロナウイルス感染症は、2021年卒業の本学学生における就職活動に多大な影響を与えた。全国的な緊急事態宣言の発出時期が民間企業における就職活動開始時期と重複したこともあり、採用選考が軒並み後ろ倒しとなった（就職みらい研究所,2020a）ほか、面接試験等のオンライン化が急速に進むなど未曾有の状況であった。そのような状況の中、旅館・宿泊業や観光業を中心に事業の縮小ないしは倒産などが報じられるなど、一部業界・業種によっては「就職氷河期の再来」と報道されるに至った。しかしながら、就職みらい研究所（2020b）によれば、2020年12月1日時点における大学生の就職内定率は93.4%（前年同付きとの差は-2.0ポイント）となっており、結果的に例年並みに落ち着きつつあるのが現状である。

しかしながら、本学学生にとって、新型コロナウイルス禍の就職活動は極めて厳しいものとなった。2020年12月末現在の本学学生における就職内定率は70.5%であ

り¹⁾、前年と比べ-10ポイントにとどまっている。加えて、四年制大学への三年次編入が叶わなかった学生が民間企業への就職を希望することも想定されることから、本稿執筆現在、相当数の学生における卒業後の進路が未決定であることが予想される。

従来から、本学では民間企業への就職を希望する学生に対して、様々なキャリア支援を行っている。キャリア支援センターによる相談対応や求人情報の紹介のほか、外部講師を招聘して実施するキャリアガイダンスは多種多様な内容が展開されている。さらには教養科目として複数のキャリア支援科目が開講されているほか、国家資格キャリアコンサルタント資格を有する教員による予約制のキャリアカウンセリングは全学年・全学科の学生が利用することができる。さらには、ゼミの指導教員や担任教員による面談など、学生は様々なキャリア支援を自らの意思で利用することができる。

一方で、学生に対して提供されるキャリア支援について、これまで必ずしもその効果の測定や可視化には至っていない。キャリアガイダンスについては個別に参加者アンケートを行っているが、当該ガイダンスが実際の就職活動時に役立ったのかなどを実証的に検証したデータは管見の限り存在しない。さらに、就職活動については学生個々の自主性に任せているのが実情であり、学生がどこで悩み、つまづくのかについて、必ずしも把握できていない。

本研究のリサーチ・クエスチョンである「大学生の就職活動の成功要因は何か」という点に着目すれば、先行研究は数多くなされている。例えば濱中（2007）や小杉（2008）は就職活動の自己評価点と就職活動、就職指導及び大学生生活について分析を行っている。その結果、大学入学偏差値などの選抜性によって有効な対応は異なることが示唆されている。永野（2005）では、大学の成績やゼミ、サークル活動が就職活動の成功要因であるとの結果が得られている。成績の良さについては田澤・梅崎（2012）でも就職活動開始の早さや第一志望の企業からの採用内定に影響を与えているとの報告がなされている。一方、石川（2011）ではサークル活動の有無と内定獲得との明瞭な関係は見出されず、石川（2015）では成績は内定獲得に関わるほとんどの要因と明確な関連が認められなかった。以上を概観すれば、就職活動の成功要因に関する研究は蓄積されているものの、必ずしも見解が一致していないと理解できる。また、短期大学に関する研究は管見の限りほとんど見受けられない。

2. 目的

そこで本研究では、地方の総合女子短期大学である本学にて、学生における就職活動の状況や本学のキャリア支援の有用度等を検証するため実施した「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」の結果を概観する。さらに、その結果について相関分析や重回帰分析を行うことで、学生の活動や本学が提供す

るキャリア支援と採用内定の有無や学生における就職活動の満足度との関係について明らかにする。一短期大学での検証となるため一般性が課題となるが、先行研究に乏しい短期大学における就職活動の成功要因について考察することは相応の資料的価値があると考えられる。また、上述のとおり本学の提供するキャリア支援は多岐にわたるが、その効果を可視化することは今後のキャリア支援計画の有用なデータとなるであろう。本学の限られたマンパワーを有効活用する効果も期待できる。

3. 方法

3-1. 調査協力者

本研究における調査協力者は、2020年度末に卒業を予定している2年生のうち、協力を申し出、すべての調査に回答した96名とした。

3. 2. 実施時期

実施時期は2021年1月から2月であった。

3. 3. 調査場所

Googleフォームを利用したオンライン上の調査を行った。学生は自宅等にて回答した。

3. 4. 調査材料

学生の就職活動の状況や本学のキャリア支援への参加状況等を把握するため、「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」を実施した。当該調査項目（変数）については濱中（2007）を参考にして設定した。なお、統計的な分析は調査統計のフリーソフトウェアであるHAD（清水,2016）を用いた。

3. 5. 倫理的配慮

調査協力者への倫理的配慮として、回答は任意によるもので協力は自由意志によること、途中で協力を中止しても不利益は一切生じないこと、回答データを匿名化した上で学術利用することについて調査時に説明のうえ、本調査に回答したことをもって同意を得たと判断した。

4 結果

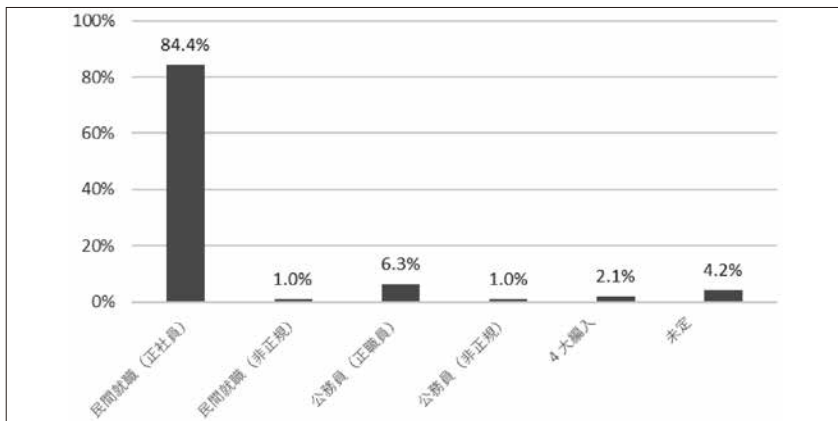
4. 1 調査結果の概要

まず、「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」への回答結果を概観する。

(1) 米短卒業後の進路について

「民間企業への就職（正社員）」が最も高く84.4%となった。当該調査は回答日現在で卒業後の進路が「未定」の場合でも回答するよう周知していたが、結果的にはほとんどの回答者が進路決定者であった（図表1）。

図表1

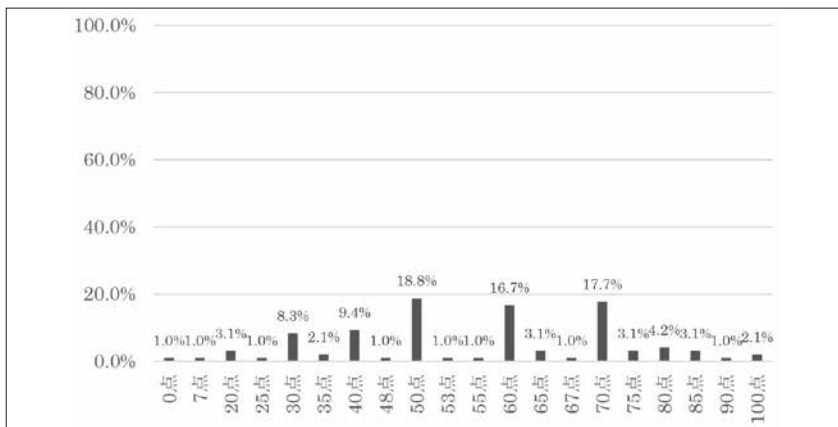


※n=96。以下の図表2～25も同じ。

(2) 就職活動を振り返ってみると何点ぐらいだと自己採点しますか。

「50点」が最も多く18.8%。次いで「70点」が17.7%、「60点」が16.7%となった（図表2）。

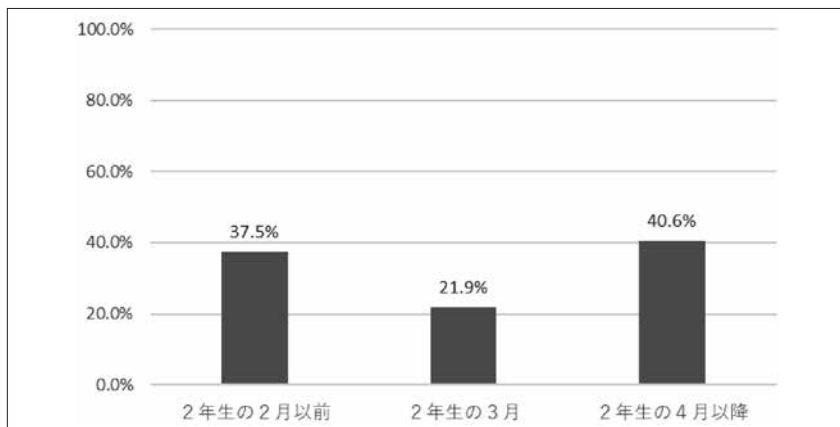
図表2



(3) 就職活動を開始した時期

「2年生の4月以降」が最も多く40.6%、次いで「2年生の2月以前」が37.5%となった(図表3)。

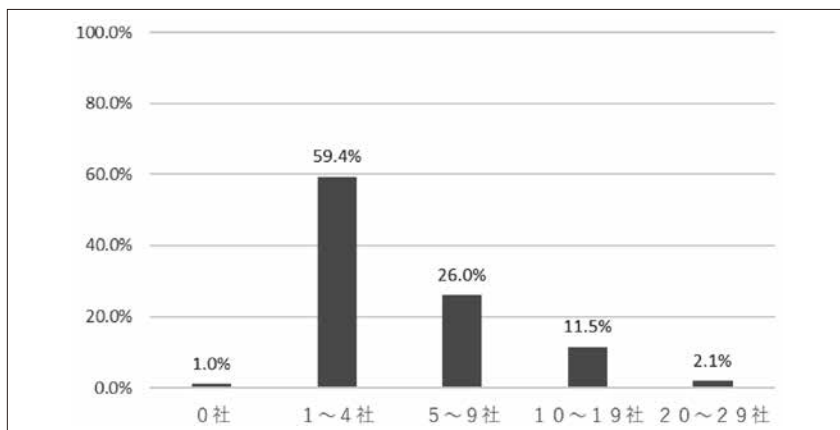
図表3



(4) エントリーシートや履歴書などの書類を提出した企業数

「1~4社」が最も多く59.4%。次いで「5~9社」が26.0%、「10~19社」が11.5%となった(図表4)。

図表4

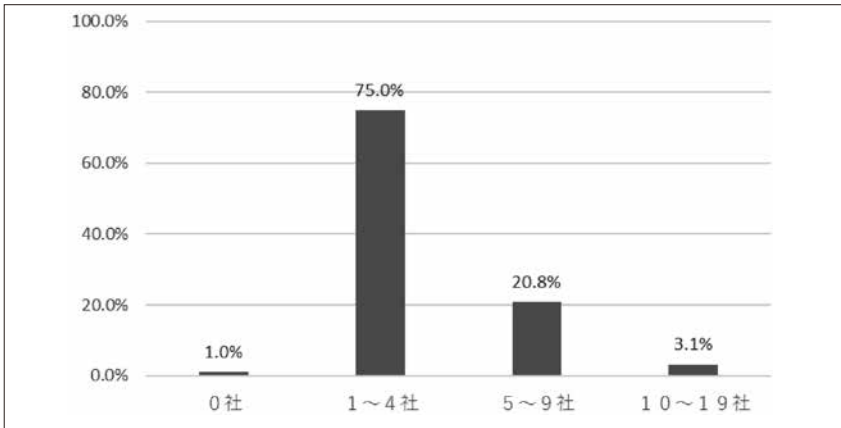


(5) 面接試験を受けた企業数

「1~4社」が最も多く75.0%。次いで「5~9社」が20.8%、「10~19社」が

3.1%となった（図表5）。

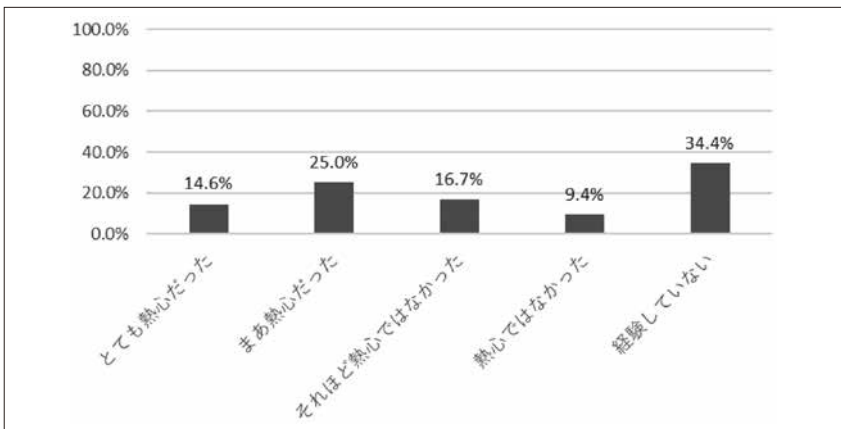
図表5



(6) サークル活動について

「経験していない」が最も多く34.4%。次いで「まあ熱心だった」が25.0%、「それほど熱心ではなかった」が16.7%となった（図表6）。

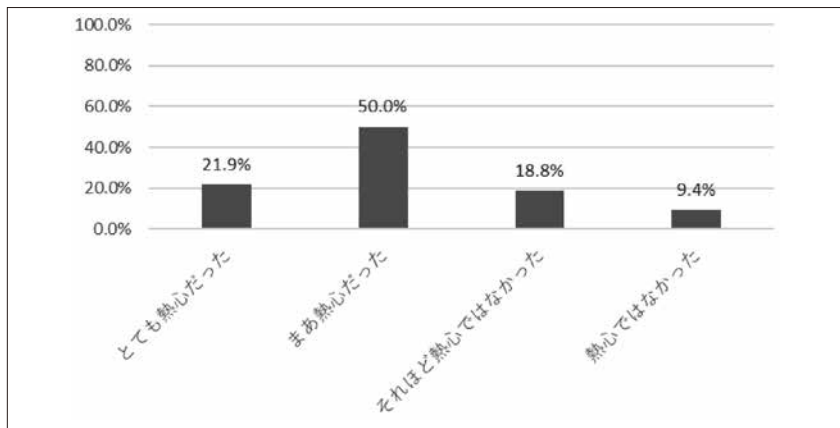
図表6



(7) 友達等との付き合いについて

「まあ熱心だった」が最も多く50.0%。次いで「とても熱心だった」が21.9%、「それほど熱心ではなかった」が18.8%となった（図表7）。

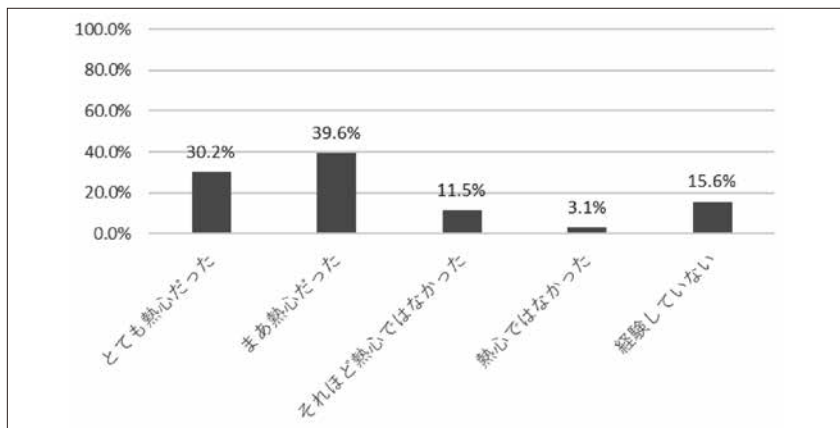
図表7



(8) アルバイトについて

「まあ熱心だった」が最も多く39.6%。次いで「とても熱心だった」が30.2%、「経験していない」が15.6%となった（図表8）。

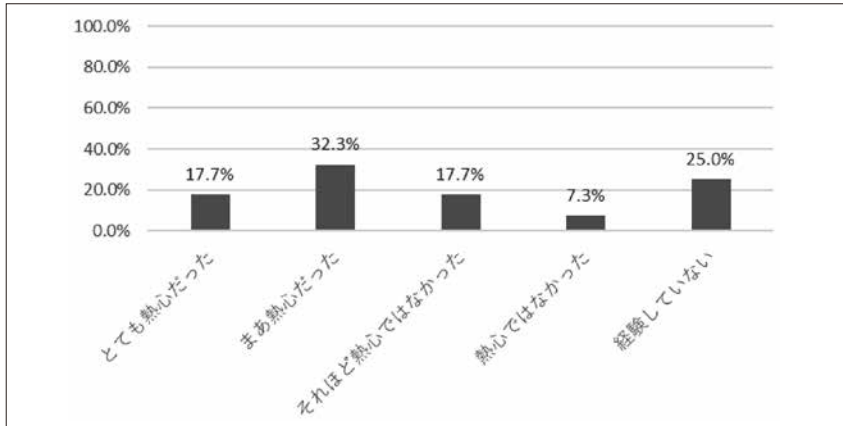
図表8



(9) 資格取得について

「まあ熱心だった」が最も多く32.3%。次いで「経験していない」が25.0%、「とても熱心だった」及び「それほど熱心ではなかった」が17.7%となった（図表9）。

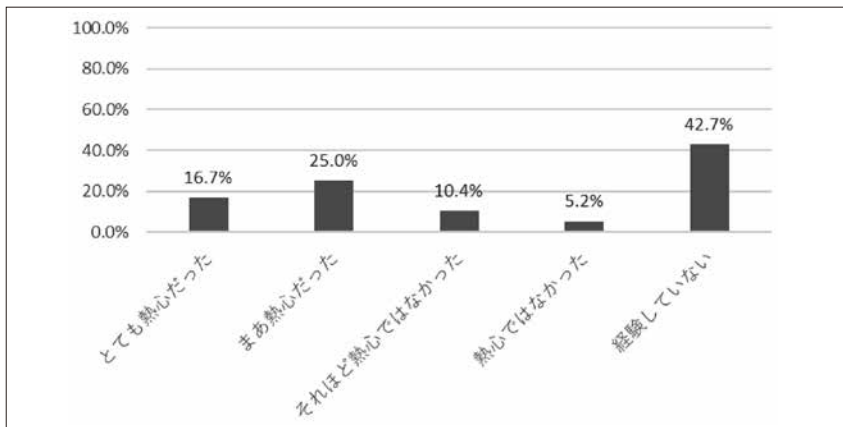
図表9



(10) インターンシップについて

「経験していない」が最も多く42.7%。次いで「まあ熱心だった」が25.0%、「とても熱心だった」が16.7%となった（図表10）。

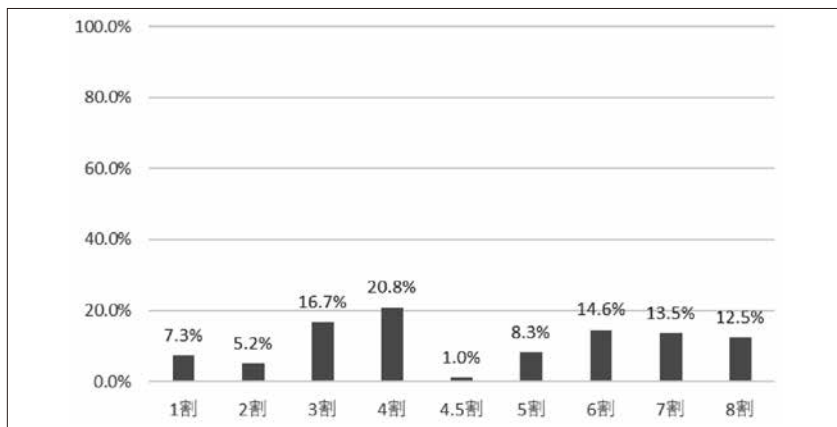
図表10



(1) これまでの大学の成績の中で、特優（S）の数は、取得した単位の何割くらいを占めていましたか。

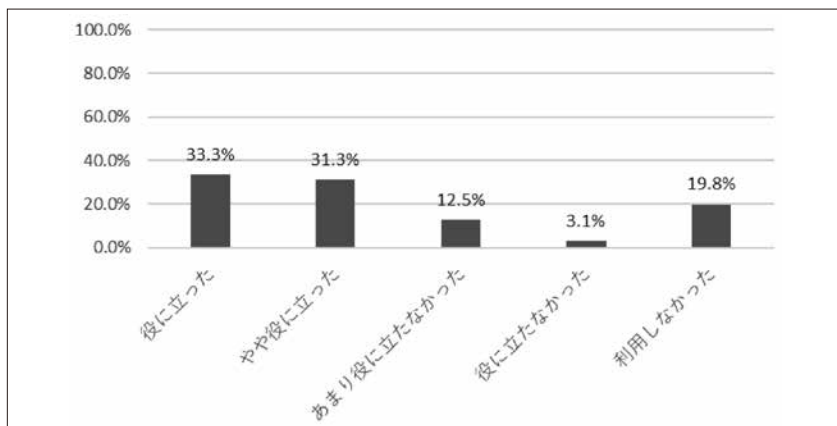
「4割」が最も多く20.8%。次いで「3割」が16.7%、6割が14.6%となった（図表11）。

図表11



(12) キャリセンの利用（個別の企業情報・求人情報等の閲覧や紹介）について「役に立った」が最も多く33.3%。次いで「やや役に立った」が31.3%、「利用しなかった」が19.8%となった（図表12）。

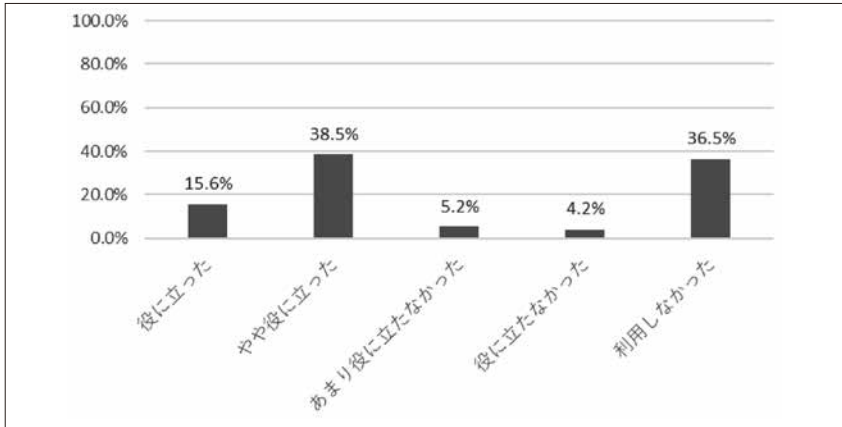
図表12



(13) OGの話を聴く会など、OGと関わる機会について

「やや役に立った」が最も多く38.5%。次いで「利用しなかった」が36.5%、「役に立った」が15.6%となった（図表13）。

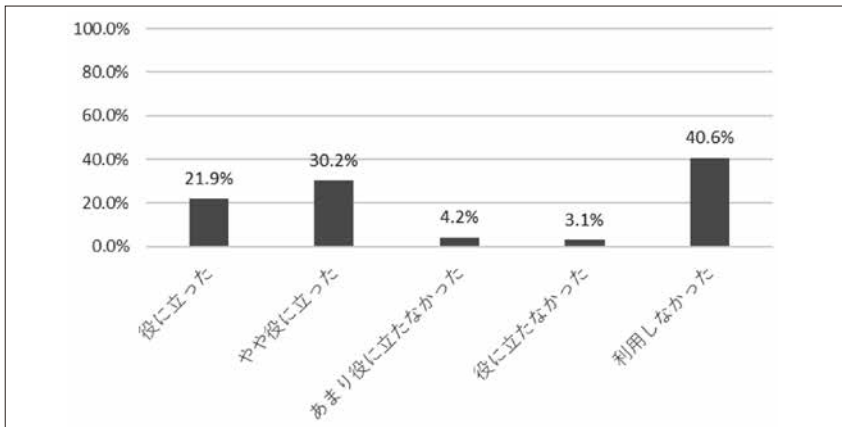
図表13



(14) 外部講師による講座・外部模試の受験・SPI対策講座の受講等について

「利用しなかった」が最も多く40.6%。次いで「やや役に立った」が30.2%、「役に立った」が21.9%となった（図表14）。

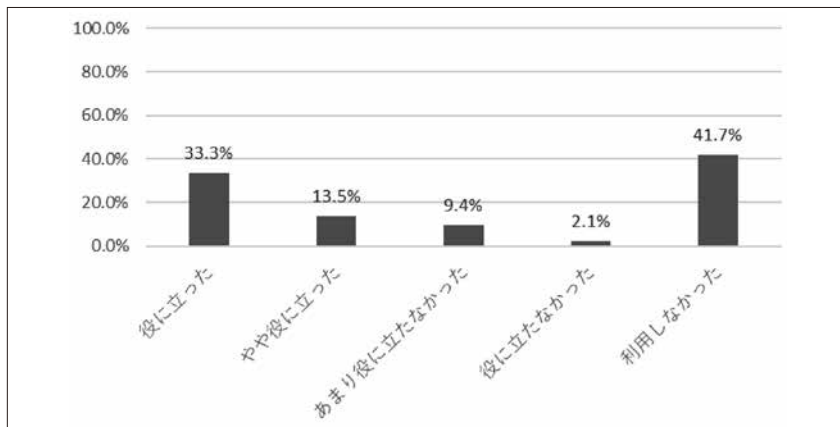
図表14



(15) キャリセンの利用（エントリーシートや履歴書等の書き方などの指導、面接練習）について

「利用しなかった」が最も多く41.7%。次いで「役に立った」が33.3%、「やや役に立った」が13.5%となった（図表15）。

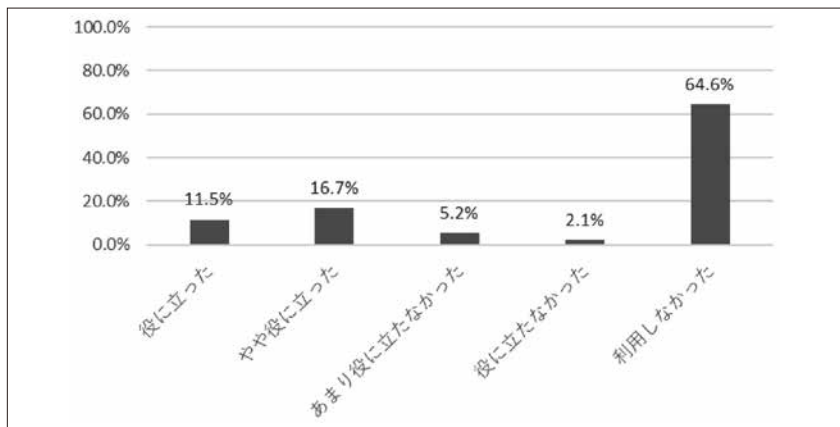
図表15



(16) 資格取得のための支援について

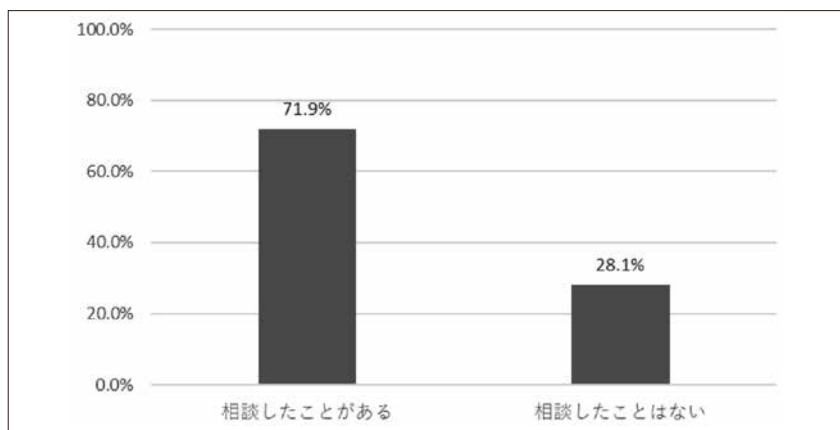
「利用しなかった」が最も多く64.6%。次いで「やや役に立った」が16.7%、「役に立った」が11.5%となった（図表16）。

図表16



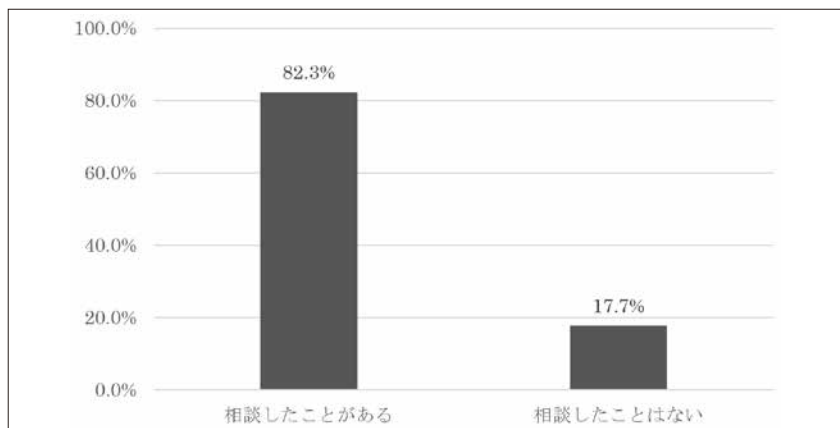
- (17) 就活中の相談相手について、「親などの保護者」に相談しましたか
「相談したことがある」の方が多く、71.9%となった（図表17）。

図表17



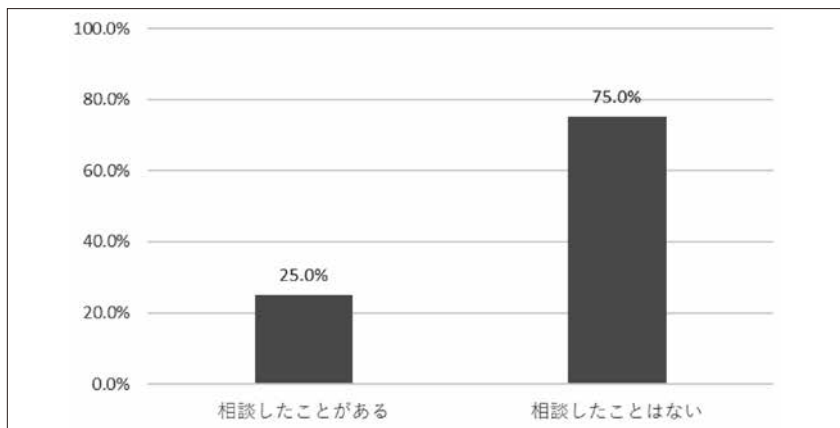
- (18) 就活中の相談相手について、「学内の友達」に相談しましたか
「相談したことがある」の方が多く、82.3%となった（図表18）。

図表18



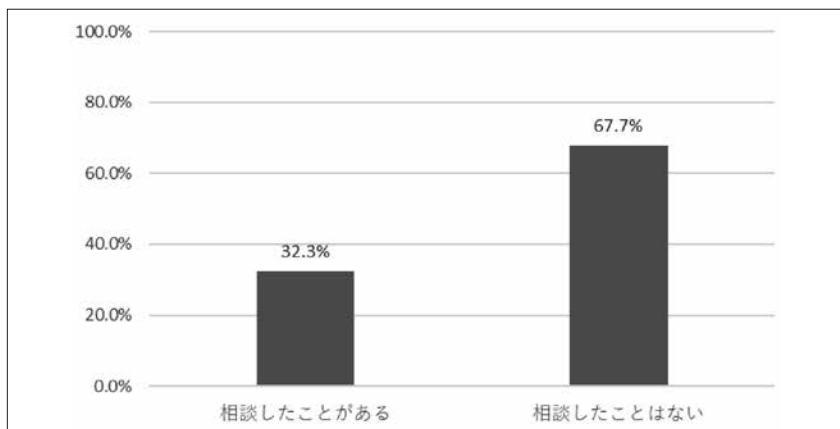
- (19) 就活中の相談相手について、「先輩」に相談しましたか
「相談したことはない」の方が多く、75.0%となった（図表19）。

図表19



- (20) 就活中の相談相手について、「教員（担任やゼミ指導教員）」に相談しましたか
「相談したことはない」の方が多く、67.7%となった（図表20）。

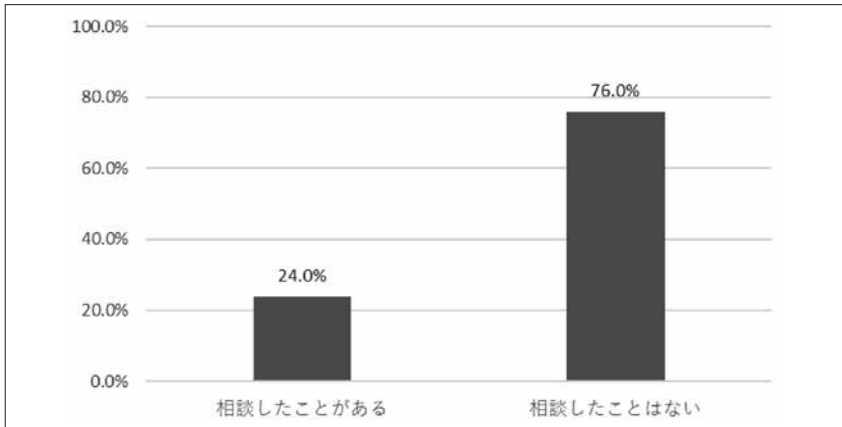
図表20



(2) 就活中の相談相手について、「キャリアカウンセリング担当教員（国文学科の後藤）」に相談しましたか

「相談したことはない」の方が多く、76.0%となった（図表21）。

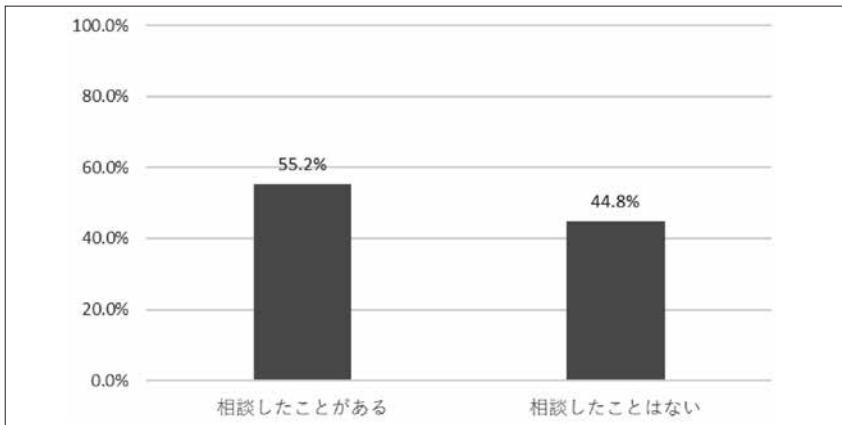
図表21



(2) 就活中の相談相手について、「キャリアセンの職員」に相談しましたか

「相談したことがある」の方が多く、55.2%となった（図表22）。

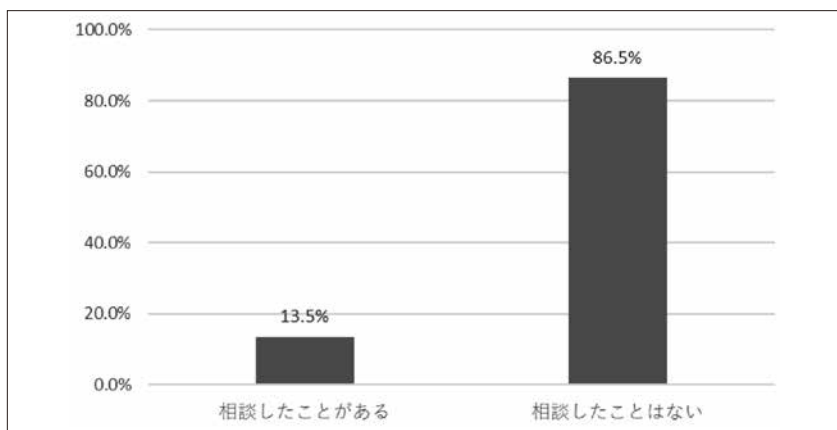
図表22



(23) 就活中の相談相手について、「ハローワーク等の学外の機関」に相談しましたか

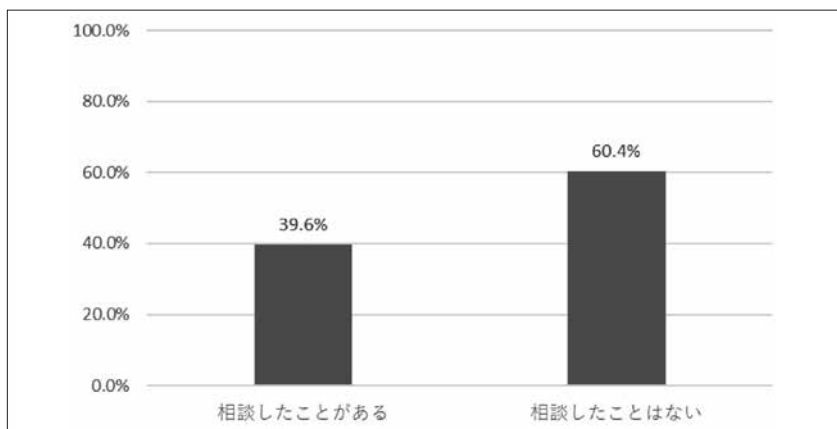
「相談したことはない」の方が多く、86.5%となった（図表23）。

図表23



(24) 就活中の相談相手について、「アルバイト仲間や社会人等」に相談しましたか
「相談したことはない」の方が多く、60.4%となった（図表24）。

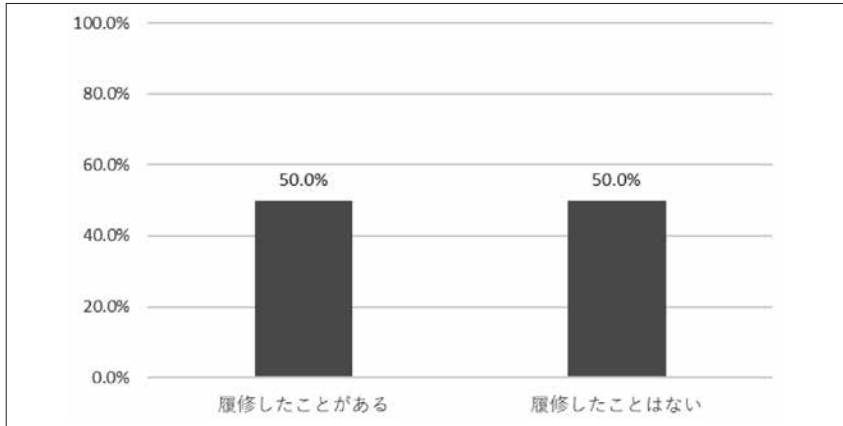
図表24



(25) キャリア科目(ライフ・キャリアデザイン、現代社会とキャリア形成またはキャリア実践講座)は履修しましたか

「履修したことがある」と「履修したことはない」がそれぞれ50.0%となった(図表25)。

図表25



4. 2 正社員就職と就職活動自己採点を規定する要因について

(1)「米短卒業後の進路」及び「就職活動の自己採点」とその他の項目との相関分析

次に、当該調査に回答した学生における就職活動の成否を規定する要因を明らかにすべく、統計的な検定を行う。まず、「米短卒業後の進路」について、民間企業(正社員)、公務員(正職員)四年制大学への編入と回答した者について「正社員ダミー」とした。また、「就職活動の自己採点」の数字(100点法)をそのまま変数として用いて、その他の設問項目との相関分析を行った。結果について図表26に示す。

結果の特徴を述べれば、「正社員内定」に対して「ES等の提出数」が有意傾向のある正の関連性が見られた。一方で「ES等の書き方や面接練習」、「保護者への相談」について有意傾向のある負の関連性が見られた。「就職活動の自己採点」に対して「ES

図表26 相関分析結果

	正社員内定	就職活動自己採点
就活開始時期	-.055	-.116
ES提出数	.192 †	.057
面接受験数	.139	-.098
サークル活動	.009	-.013
友達等との付き合い	-.050	.017
アルバイト	-.071	.158
資格取得	-.091	.033
インターンシップ	.043	.176 †
特優(S)の割合	-.007	.156
企業情報・求人情報等の閲覧や紹介	-.004	.025
OGの話を聴く会など、OGと関わる機会	.012	.111
外部講師による講座・外部模試の受験・SPI対策講座の受講等	-.041	.017
ESや履歴書等の書き方などの指導・面接練習	-.189 †	.213 †
資格取得のための支援	.015	.152
「親などの保護者」への相談	-.175 †	.045
「学内の友達」への相談	-.025	-.029
「先輩」への相談	.069	.095
「教員(担任やゼミ指導教員)」への相談	.022	.167
「キャリアカウンセラー」への相談	-.124	.061
「キャリアゼミの職員」への相談	-.091	.200 †
「ハローワーク等の学外の機関」への相談	-.123	.003
「アルバイト仲間や社会人等」への相談	-.019	.023
キャリア科目の履修	-.040	.081

**p < .01, *p < .05, †p < .10
表中の数字は、Personの相関係数 r を表す。

等の書き方や面接練習」について有意な正の関連性が見られ、「インターンシップへの参加」と「キャリアセン職員への相談」について有意傾向のある正の関連性が見られた。

(2) 「米短卒業後の進路」及び「就職活動の自己採点」とその他の項目との重回帰分析

続いて、各回答項目を説明変数、「米短卒業後の進路」及び「就職活動の自己採点」を目的変数として重回帰分析を行った。つまり、他の条件が同じであっても上述の関係が成り立つかどうかという分析である。結果について図表27に示す。

結果の特徴を述べれば、「正社員内定」に対して「保護者への相談」が有意傾向のある負の影響を示した。また「就職活動自己採点」に対して「特優の割合」と「ES等の書き方や面接練習」が有意傾向のある正の影響を示し、「企業情報等の閲覧や紹介」が有意傾向のある負の影響を示した。

図表27 重回帰分析結果

	正社員 内定	就職活動 自己採点
経済開始時期	-.120	.001
ES提出数	.205	-.010
面接受験数	-.023	.086
サークル活動	.039	-.051
友達等との付き合い	-.123	.098
アルバイト	-.101	-.215
資格取得	-.055	-.078
インターンシップ	.047	.160
特優 (S) の割合	.004	.217 +
企業情報・求人情報等の 閲覧や紹介	.184	-.246 +
OGの話を聞く会など、 OGと関わる機会	.113	-.066
外部講師による講座・ 外部関係の企業・SP研修	-.083	-.078
ESや履歴書等の書き方 などの指導、面接練習	-.274	.329 +
資格取得のための支援	.143	.230
「親などの保護者」へ の相談	-.237 +	-.022
「学内の友達」への相談	.042	-.192
「先輩」への相談	.078	.104
「教員（担任やゼミ指導 教員）」への相談	.117	.204
「キャリアカウンセラー」 への相談	-.119	-.002
「キャリアセンの職員」 への相談	.027	-.039
「ハローワーク等の学 外の機関」への相談	-.135	.007
「アルバイト経験や社 会人等」への相談	-.020	.024
キャリア科目の履修	-.082	.026
R^2	.203	.237

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$
表中の数字は、標準化係数 β を表す。

5 考察と今後の課題

5. 1 考察

(1) 「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」の概要について

当該調査は、調査日現在で卒業後の進路が未定の者も含めて調査対象としたものであるが、回答者のうち進路未定者は4.2%という結果であった。調査を行った1月から2月にかけて進路が未決定ということは就職活動で思うような結果が出ていないことが予想され、学生からすればそのような状態で大学からの調査に回答することには心理的抵抗感を抱いた可能性がある。一方で、回答者のほとんどが民間企業から内定を得ているということは、内定獲得という側面から考えれば採用内定を得た学生におけるキャリア支援施策の活用度等を推し量ることが可能である。

まず、就職活動の自己採点については「50点」が最も多い（18.8%）という結果であった。次いで「70点」17.7%、「60点」が16.7%となっているものの、50点未満も散見されている。このことから、就職内定を得たものの納得感のある就職活動を展開できていない学生が一定数存在することが示唆され、採用後のモチベーションの低下や早期離職につながる事が懸念される。

就職活動の開始時期に着目すれば、「2年生の4月以降」が最も多く（40.6%）、

次いで「2年生の2月以前」が37.5%となっている。国の要請に伴う民間企業の就職活動の開始時期が3月であることを鑑みると、滑り出しが遅い学生が多いことが明らかになった。就職活動の開始が遅れるということは、その分だけ選択肢が狭まる可能性があり、何らかの対策が必要である。

ES等を提出した企業数は「1～4社」が最も多く（59.4%）、次いで「5～9社」となっている（26.0%）。つまり、9割近くの学生におけるES等の提出社数が10社未満ということになる。続いて面接試験を受験した企業数は「1～4社」が最も多く（75.0%）、次いで「5～9社」（20.8%）と9割以上の学生が10社未満となっている。ダイヤモンド就活ナビ（2019）によれば全国の大学生のES提出数の平均提出社数は8.9社であることから、それほど乖離は見られない結果ではあるが、採用内定を得ている学生の多くが、手近な企業に限定した就職活動を行っていることには留意が必要である。

サークル活動や友人関係などの正課外活動について、概ね熱心に取り組んでいたことがうかがえるが、一定数「未経験」の学生も存在した。2年間という時間的な制限や、家計の事情によりアルバイトを優先せざるを得ずその他の活動に取り組めないなど、短大生固有の事情の存在が予想される。

成績における特優（S）の割合については「4割」が最も多く（20.8%）。次いで「3割」（16.7%）、6割（14.6%）となっている。総じて成績が良好であると評価できるだろう。学業成績と就職内定の関係については、例えば田澤・梅崎（2012）により、成績の良さは第一志望の内定にも影響を与えることが報告されており、先行研究とも整合的である。

学内のキャリア支援施策の活用について、ポジティブな評価が多いが、一定数の学生は未活用という結果であった。当該調査の回答者の大半が採用内定を得ている学生であることを鑑みれば、当該学生はキャリア支援制度に乗らずとも自力で採用内定を手にすることができるのかもしれない。また、若年労働者人口の減少に伴い、昨今の就職活動は「売り手市場」と称されていることから、不況時と比較すれば相対的に採用内定を手にする事の難易度は下がっているということであろう。つまり、主体的に就職活動ができる一定数の学生にとっては、学内のキャリア支援施策の必要性をあまり感じなかったということになるだろう。

就職活動の相談相手について、学生の多くが相談したのは「親などの保護者」や「友人」であった。それに比べれば「教員」や「先輩」、「キャリアカウンセリング」への相談は相対的に少ない傾向にあった。教職員の中でもっとも相談対象となっていた「キャリアセン職員」への相談は、する・しないが半々という結果であった。当該調査の対象学生は新型コロナウイルス禍での就職活動を余儀なくされており、縦の関係での相談自体が難しかったのではないだろうか。後述する相関分析や重回帰分析の結果とも関連するが、相対的に相談対象となることが多い「親などの保護者」

に対して、昨今の就職活動の状況などの情報提供を行うことが有用であることが示唆された。

最後に、2019年度から開講しているキャリア支援科目の履修状況は履修している・していないが半々であった。当該科目は直接的に就職活動の方法等を指南するものではないが、キャリア意識の醸成という点では有用であると予想されることから、履修学生数を増やすための工夫が必要だろう。

(2) 相関分析の結果について

「正社員ダミー」と有意傾向のある正の関連性が見られたのは「ESや履歴書などの書類を提出した企業数」であった。一般に就職活動の初期段階では、選択肢を広げるため、より多くの企業にアプローチすることが必要となる。企業へのアプローチを意味するES等の提出をより多く行うことが、正社員としての採用内定と関係していると解釈できる結果である。このことから、採用内定を手にするには、より幅広い企業に目を向けつつ積極的にES等の提出を行うよう支援を行うことが有効である可能性が示唆された。

反対に有意傾向のある負の関連性が見られたのは「ESや履歴書等の指導や面接練習」と「親などの保護者への相談」であった。前者は、キャリアセンでの指導が有効ではないということよりも、むしろ採用内定が難しい学生がそうした指導を多く受けているということが考えられる。後述するが、「就職活動の自己採点」では有意傾向のある正の関連性が見られることもその根拠の一つである。後者については、梅崎ら（2017）によれば、親とのかかわり方は相談関係、干渉関係、信頼関係の3因子構造となっており、そのうち信頼関係だけが内定獲得に正の影響を与えている。短大生は4大生に比べ年齢も若いことから、就職活動について保護者が干渉的にかかわらざるを得ないのかもしれない。採用内定を手にするのが難しい学生が保護者に対して依存的になっている可能性も考えられよう。加えて、相談を受ける保護者が昨今の就職活動を熟知しているわけではないため、必ずしも適切なアドバイスがなされていない可能性もある。いずれにせよ、学生の相談を受けることが多い保護者に対して、何らかの情報提供等を行うことが、キャリア支援上の効果があると予想される。

次に、「就職活動の自己採点」とその他の設問との相関分析の結果、有意な正の関連性が見られたのは「ESや履歴書等の指導や面接練習」、有意傾向のある正の関連性が見られたのは「インターンシップへの参加」と「キャリアセン職員への相談」であった。「ESや履歴書等の指導や面接練習」を行うことで就職活動に関する準備や整理ができ、結果として納得のいく活動ができたと解することができるだろう。

「キャリアセン職員への相談」からもその傾向がうかがえる。「インターンシップへの参加」の有用性について多くの先行研究がなされており（例えば平尾，2011など）、

それらの報告とも整合的である。以上のことから、インターンシップ参加やキャリアセンの利用を拡充するためのより積極的な広報が望まれる。

(3) 重回帰分析の結果について

「正社員ダミー」に有意傾向のある負の影響を与えていたのは「親などの保護者への相談」であった。この結果によれば、保護者への相談を行うことで採用内定から遠ざかるということになるため、上述したような保護者へのアプローチが急務である。

「就職活動の自己採点」に有意傾向のある正の影響を与えていたのは「成績に占める特優（S）の割合」と「ESや履歴書等の指導や面接練習」であった。前者については、上述したように先行研究とも整合的である。さらに述べれば、ESの記述や面接試験で「学生時代に力を入れたこと」などへの回答をしばしば求められるが、学業など目の前のやるべきことに宙力できる学生は、そうした問いにも答えるのが容易であるということかもしれない。少なくとも、就職活動を迎える学生にとって学業を疎かにすることは得策ではなく、目の前のやるべきことに力を入れるような指導が有用であることが示唆された。上述したようにキャリアセンにおける「ESや履歴書等の指導や面接練習」も学生の自己評価には有用な機会となっていることが予想されるため、積極的に参加するよう指導すべきであろう。

反対に有意傾向のある負の影響を与えていたのはキャリアセンにおける「企業情報や求人情報の閲覧や紹介」であった。そもそも就職活動につまずいている学生が多くそれらを利用するということもあるかもしれないが、学生にとっては情報過多となり結果として自己の就職活動に援用できていないことも予想される。この点についてはさらなる検証や改善が望まれるだろう。

5. 2 課題

最後に、本研究における課題を述べる。

第1には、上述のように、「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」の回答者が就職内定を手に入れている学生に偏っている点である。本稿執筆の段階では相当数の進路未決定者が想定されていることから、そうした学生のデータを加味することができなかった。大島（2012）によれば、大学就職部（※筆者注：本学でいうキャリア支援センターを指す）という制度は就職活動シーズン早期に就職が決まらなかった学生、つまり就職戦線における弱者を救済するセーフティネットとしての役割を果たしている。その点の検証のためにも、次回調査については卒業式の当日に行うなど、回収率を高めるための工夫が必要である。

第2には、本研究は本学学生に限定した調査に基づいて行われたため一般性は担保されない。ただしこの点については、本学固有のデータとして活用できることを

意味している。

謝辞

本研究を実施するにあたり、「2020年度卒業生におけるキャリア支援等に関するアンケート調査」に回答していただいた学生の皆さんに感謝申し上げます。

注釈

- 1) 第9回本学キャリア支援委員会資料より。ただし、当該資料における就職内定率は学生がキャリア支援センターに内定を報告した月ごとに計上しているため、必ずしも当該月の就職内定をタイムリーに反映しているわけではない。

引用文献

- ・石川勝博 (2011)「大学生の就職活動に関する調査研究－常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例Ⅱ－」『人間科学 常磐大学人間科学部紀要』29 (1)、PP.13-25
- ・石川勝博 (2015)「学業成績および内定獲得状況別の大学生の就職活動の分析」『人間科学 常磐大学人間科学部紀要』32 (2)、PP.1-12
- ・梅崎修・斎藤嘉孝・田澤実 (2017)「大学生の就職活動における保護者のかかわりの効果－保護者との関係構築および内定獲得の観点から－」『生涯学習とキャリアデザイン』14 (2)、PP.119-126
- ・大島真夫 (2012)「大学就職部にできること」勁草書房
- ・小杉礼子 (2008)「大学生の進路選択と就職活動」『高等教育研究』第11 巻PP.85-105
- ・清水裕士 (2016)「フリーの統計分析ソフトHAD：機能の紹介と統計学習・教育,研究実践における利用方法の提案」『メディア・情報・コミュニケーション研究』1,PP.59-PP.73.
- ・就職みらい研究所 (2020a)「【緊急調査 第2回】2021年卒採用活動プロセスの見直しの現状」(https://data.recruitcareer.co.jp/study_report_article/research20200407001/) 2021.1.19取得
- ・就職みらい研究所 (2020b)「就職プロセス調査 (2021年卒)「2020年12月1日時点 内定状況」」(https://data.recruitcareer.co.jp/research_article/20201211001/) 2021.1.19取得
- ・ダイヤモンド就活ナビ (2019)「就職モニターレポート4月調査」(https://www.diamondhr.co.jp/report/monitor_report/19/19_201804.pdf) 2021.2.3取得
- ・田澤実・梅崎修 (2012)「大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期、活動量、活動結果に与える影響－全国の文系学部の大学生を対象にして－」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』9、PP.229-252
- ・永野仁 (2005)「就職活動成功要因としての就職意識－大学生調査の分析－」明治大学政治経済研究所『政経論叢』PP.645-665
- ・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

リアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房

- ・平尾元彦（2011）「インターンシップの就職活動への影響－山口大学2010年度4年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察－」『大学教育』8,PP.29－36