

進路意識調査アンケートの総評

沖縄国際大学 名嘉座 元一

まえがき

今回は2017年度から実施した大学卒業年次の進路意識調査の3回目の実施になる。アンケート項目は前回と同じである。

2019年度の雇用環境は、引き続き人手不足が続いている。有効求人倍率も1.19（2019年12月）と「沖縄の雇用情勢を見ると、求人が求職を上回っており、着実に改善が進んでいる」（沖縄労働局2020年1月31日発表）。¹観光も好調に推移し2019年では1千万人を超えたことが話題になった。好調な観光にも支えられ沖縄経済は全国でも活力がある地域である。一方、就活協定の廃止が決定されたこともあり、企業の採用活動は変わりつつある。このような就活を取り巻く環境の変化が学生の動きに影響を与えているようである。これらが、学生の意識や行動の変化となって表れているのか、3年間の変化が出るのか興味を持ちながら集計結果を検討した。

今回は、3年間の変化にも注目しつつ、就活に関わる者にとって、関心の高いであろう質問に絞って、総評という形でコメントした。なお、文中の「昨年度」とは2018年度、「今年度」とは2019年度のことである。

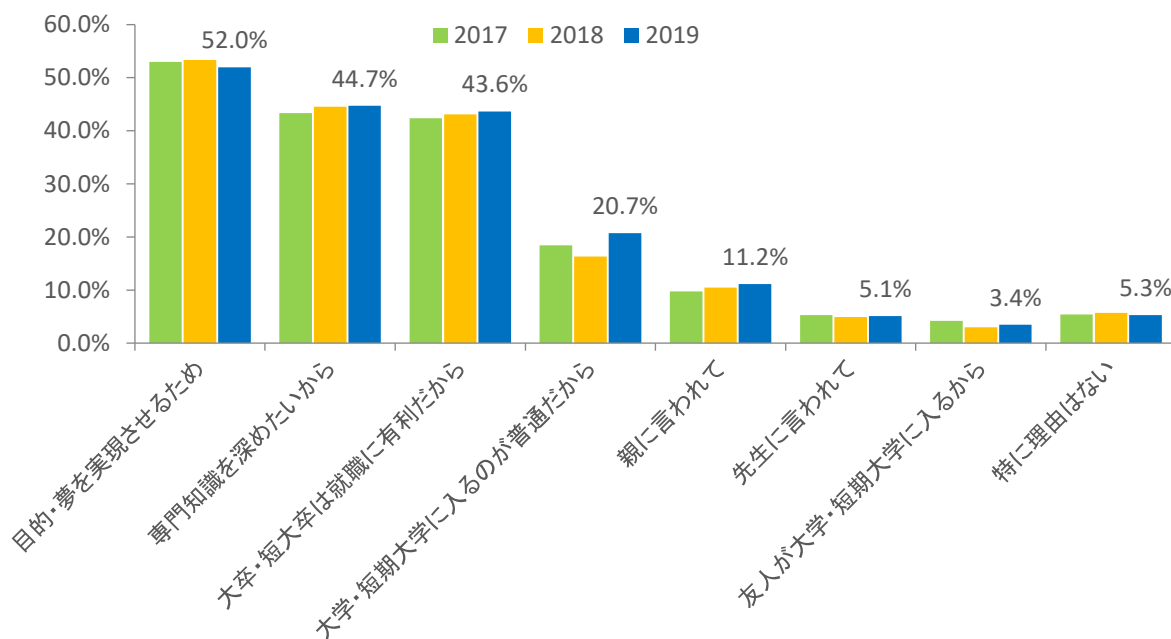
1. 大学生活について

(1) 入学目的

質問1は大学入学の目的について聞いたものである。3年間の比較は図1のようになり、3年間の変化はそれ程ない。大学入学の目的意識が高い層の変化はないが、普通の意識を持つ学生に分類される「大学・短期大学に入るのが普通だから」が20.7%と昨年の16.3%より明らかに増えている。今はわずかな変化であるが、今後は大学全入時代を迎えるにあたって、目的意識の希薄化が就活にも影響を与えることになるかも知れない。

¹ 本原稿を執筆している2月現在、新型コロナウイルスの感染拡大により、中国からの観光客が激減している。また昨年の韓国と日本の政治的な対立により韓国からの観光客も減少している。このような影響により2020年の沖縄観光は厳しい状況になることが予想され、沖縄経済、雇用にも大きな影響を与えることが懸念される。

図 1 大学入学の目的（3年間の比較）



(2) 大学生活の充実度

次に大学生活の充実度について見てみよう（問5）。問1の入学目的とクロスしたのが図2である。なお、入学目的を以下のように大きく3つの項目に分けた（これは昨年度と同様な分け方である）。

問1. 大学・短期大学入学の目的を教えてください。あてはまるものはすべてお選びください。

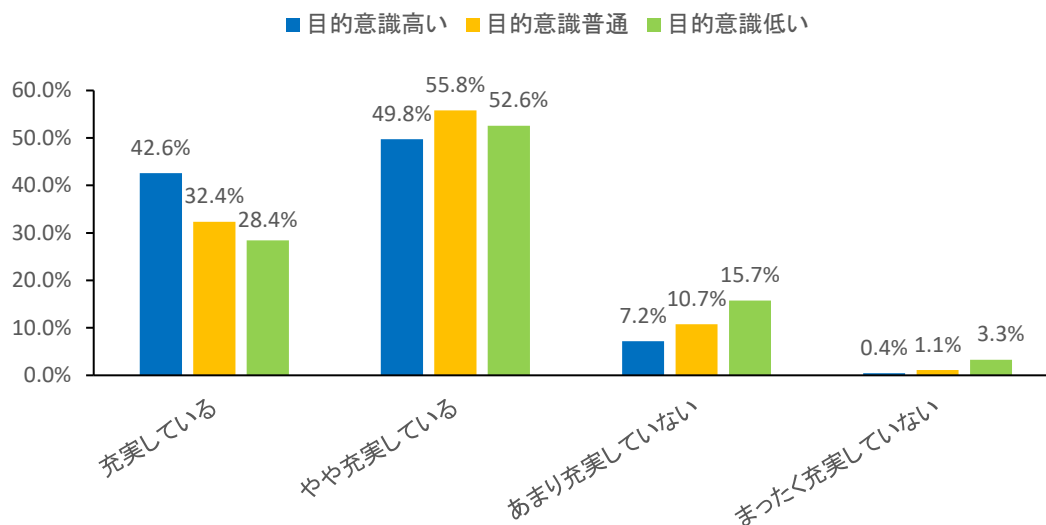
- 1.目的・夢を実現させるため 2.専門知識を深めたいから 3.大卒・短大卒は就職に有利だから
 4.大学・短期大学に入るのが普通だから 5.親に言われて 6.先生に言われて
 7.友人が大学・短期大学に入るから 8.特に理由はない

これを、以下のように3つのグループに分けた。

- 1+2=高い意識を持つ学生（高い意識）、3+4=普通の意識を持つ学生（普通）、
 5+6+7+8=低い意識を持つ学生（低い意識）

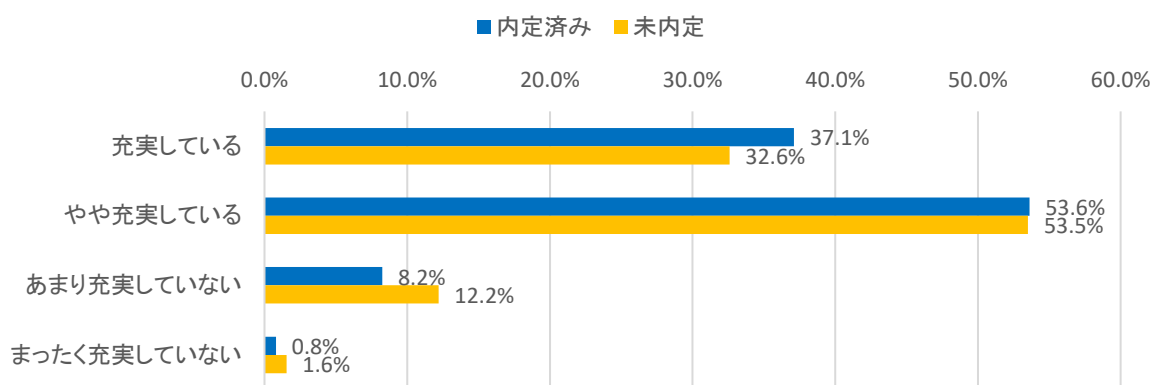
図2を見ると、大学生活が充実している学生は高い意識層の学生が多くなっており、目的意識が高いほど充実している学生が多い。一方、大学生活があまり充実していない学生は低い意識層の学生が多くなっている。大学入学の目的が明確なほど大学生活の充実度も高いことが分かる。この結果は2018年と変わらない。目的意識の低い層は、どの大学にも一定層はいるので（全体では約1割強）、これらの層への講義等を通じた働きかけも必要である。

図 2 入学目的（問 1）と大学生生活の充実度（問 5）



さらに、大学生生活の充実度と就活の結果を見たのが図 3 である。これは大学生生活の充実度と内定の有無をクロスしたものである。昨年度とほぼ同じ傾向となっており、大学生生活が充実している学生は内定を獲得する割合が高くなっていることが分かる。

図 3 大学生生活の充実度（問 5）と内定の有無（問 24）



注) 内定の有無は、問 24 において、1～5 を“内定決定済み”とし、6～11 までを“未内定”とした

問 24. 現在の状況を教えてください。あてはまるものを 1 つだけお選びください。

1. 就職先が決定している（企業）
2. 就職先が決定している（公務員）
3. 就職先が決定している（教職員）
4. 就職先が決定している（家業を継ぐ）
5. 就職先が決定している（起業）
6. 就職先が内定しているが迷っている
7. 就活中
8. 進学や留学を行う準備をしている
9. 進路（就職・進学など）で迷っている
10. これから就活を行う予定
11. 就活を行う予定はない
12. その他（ ）

2.就職活動について

(1) 働くことについていつ頃から意識し始めたのか

図4と図5が、4年制大学と短期大学の結果を3年間比較した図である。4年制大学では、ほとんど同じ傾向である。“まだ意識していない学生”も2017年、2018年と同様である。短期大学では、明らかに早まっていることが分かる。一方、“まだ意識していない学生”は減少している。

図4 働くことについて常に意識したのはいつ頃からか（4年制大学）

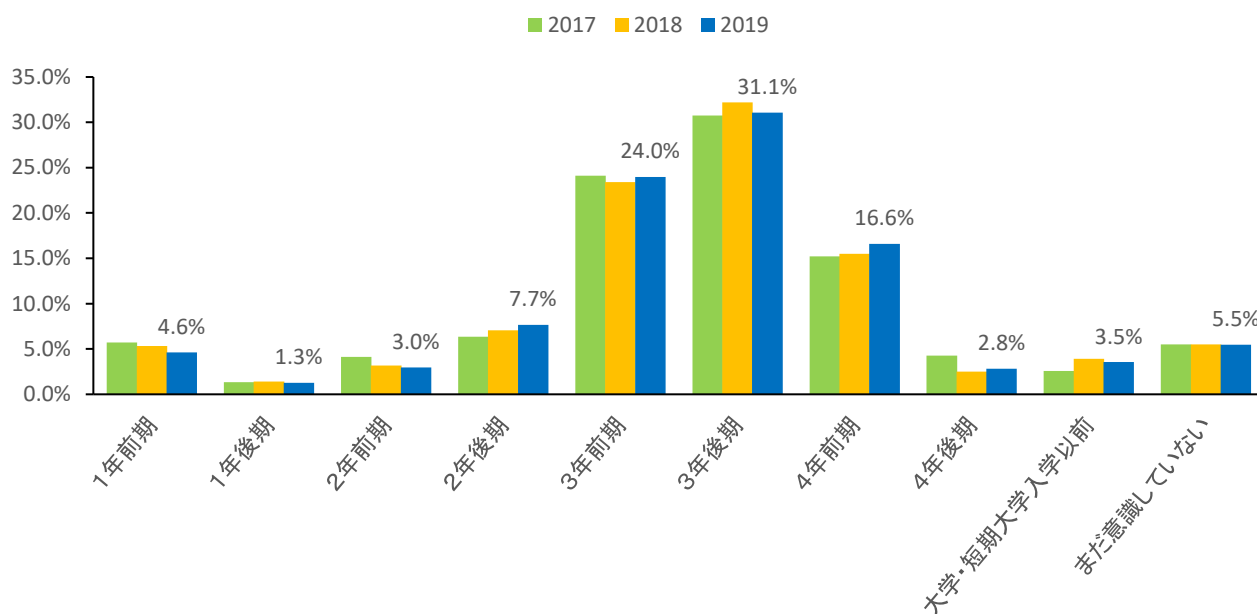
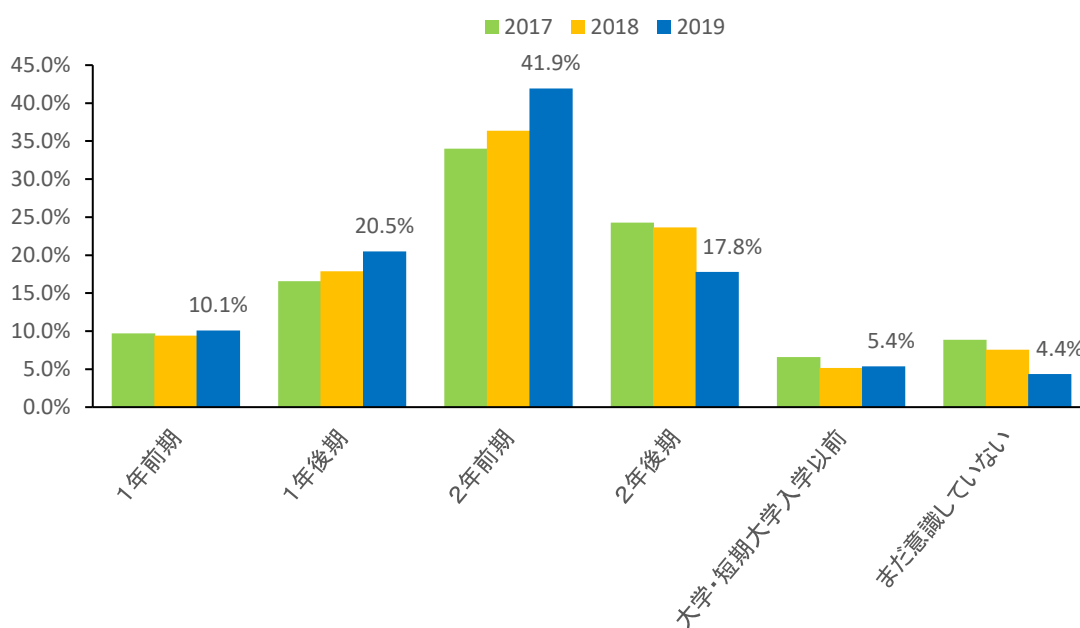


図5 働くことについて常に意識したのはいつ頃からか（短期大学）



また、入学目的で学生の意識を3層に分けて、クロスしてみたところ、3年間の変化はほとんどなく、これまで同様、“意識の高い層”が早めに動いている。その中で、平均的な学生の動向をみるために、目的意識が普通の層の学生に注目して、2018年、2019年で比較したのが図6、図7である。4年制大学ではほとんど変化がないが、短期大学では、意識が早くなっていることが分かる。その要因として、学内での早い段階からの取り組みが充実したことや、採用活動の早い企業もあり、それに伴って学生の行動も早まったことが考えられる。

図 6 入学目的普通層の学生の働くことについて常に意識した時期（2018、2019）4年制大学

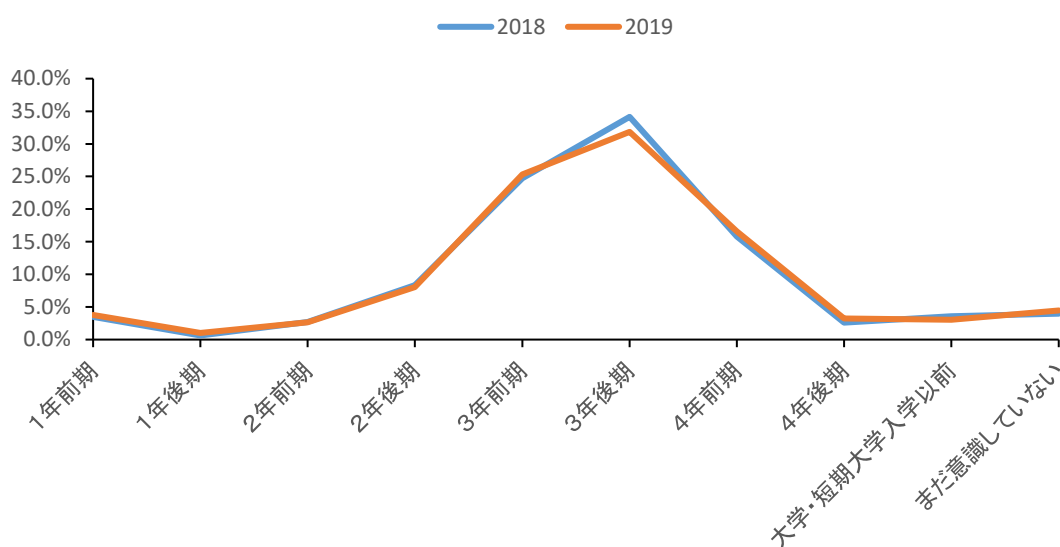
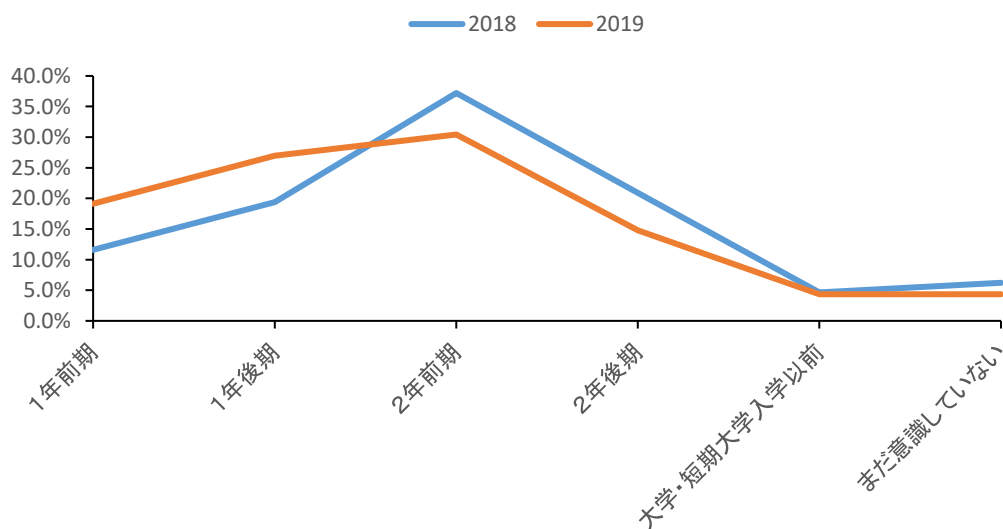


図 7 入学目的普通層の働くことについて常に意識した時期（2018、2019）短期大学



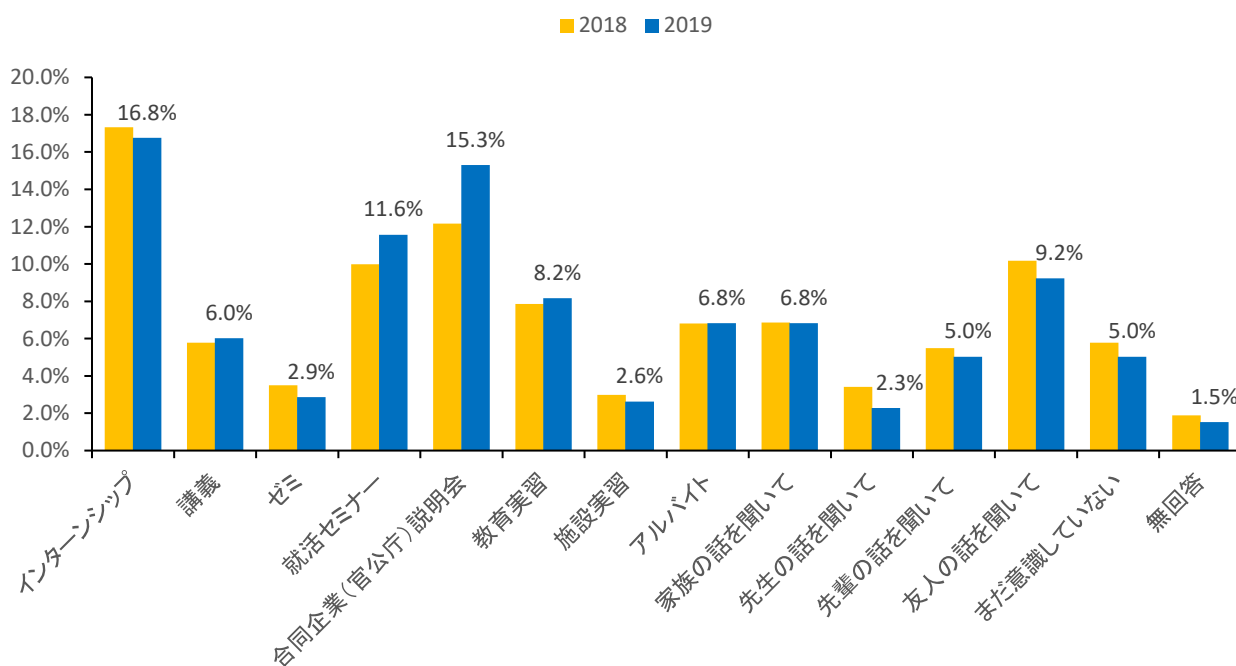
(2) 働くことについて意識したきっかけ

働くことについて常に意識したきっかけについて聞いた結果を、2018年と2019年で比較した(図8)。

きっかけとして最も高いのは「インターンシップ」であり、次いで「合同企業説明会」、「就活セミナー」と続いているのは2018年、2019年とも変わらない。しかしながら、「合同企業説明会」が今年は大幅に増えているのが特徴である(2018年12.2%→2019年15.3%)。

合同企業説明会の回数は2018年度とそれ程変わらないが、業界研究セミナーの数が増えており、これを合同企業説明会と捉えた学生が増えたことの影響だと推察される。本来、合同企業説明会は、3月の就活解禁以降に開催され、採用を前提としたものであるのに対し業界研究セミナーはそれ以前に開催され、学生の就活を支援するためのものである。しかしながら、最近は人手不足と就活協定がなくなることを踏まえて、採用活動の時期的な制約が弱まりつつあることにより、実質的な差はなくなってきている。このため学生も合同企業説明会と業界研究セミナーの区別がつきにくくなっているのではないだろうか。この傾向は今後も強まっていくものと予想される。

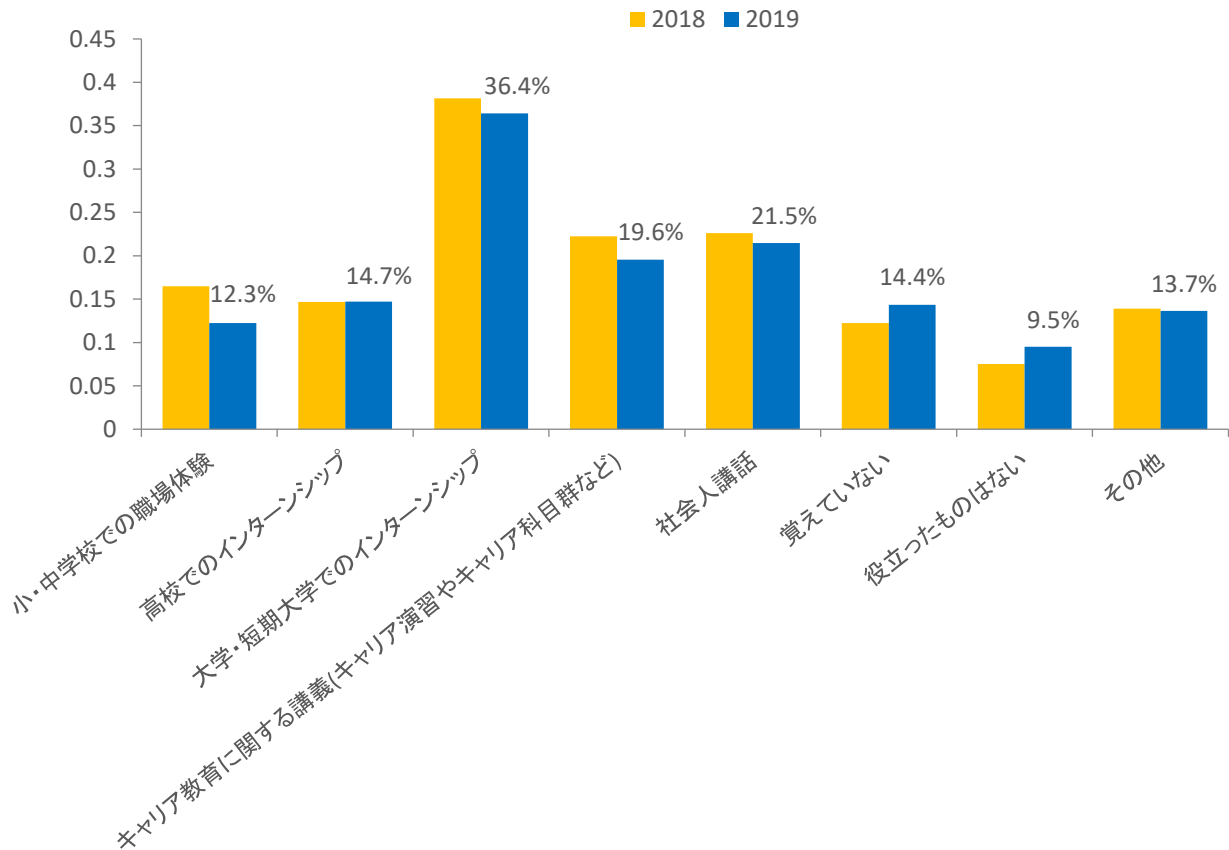
図8 働くことについて常に意識するようになったきっかけ (2018、2019)



(3) これまでの経験で役だったもの

問9では、進路や働くことに関するこれまでの経験で役に立ったものについて聞いている。これを2年間の比較でみたのが図9である。「大学・短大でのインターンシップ」、「社会人講話」、「キャリア教育に関する講義」の順は2018年、2019年とも変わっていない。インターンシップの重要性を改めて認識させられる。今後は、企業が独自に開催するインターンシップが多くなるものと予想され、教育の一環として大学が行っているインターンシップから採用活動の一環としてのインターンシップへと変わり、インターンシップの目的と内容が変わることについて、もっと議論が必要であると考えられる。

図 9 これまでの経験で役だったもの（問 9）



(4) 就職先に決めた理由について

問 28 では就職先が決定している学生に就職先を決めた理由について聞いている。表 1 ではその結果を上位 5 位まで 3 年間比較した。2019 年では、第 1 位が「仕事内容」、次いで「福利厚生」、「職員の人柄」と続いている。2018 年と比較すると、「給与」と「職場の雰囲気」の順位が逆転している。

この結果は 3 年間では、「仕事内容」と「福利厚生」、「職員の人柄」の上位 3 位は変わらない。学生が就職先を決定する理由に大きな変動はないと考えられる。仕事が自分に合っているのかをまず重要視しているのであるが、あくまでも就活段階での情報であるため、実際に入社してから違うとなると、離職につながることも考えられるので、就活において、しっかりと企業について調べるのが重要である。

表 1 就職先に決めた理由（問 28 複数回答）上位 5 位

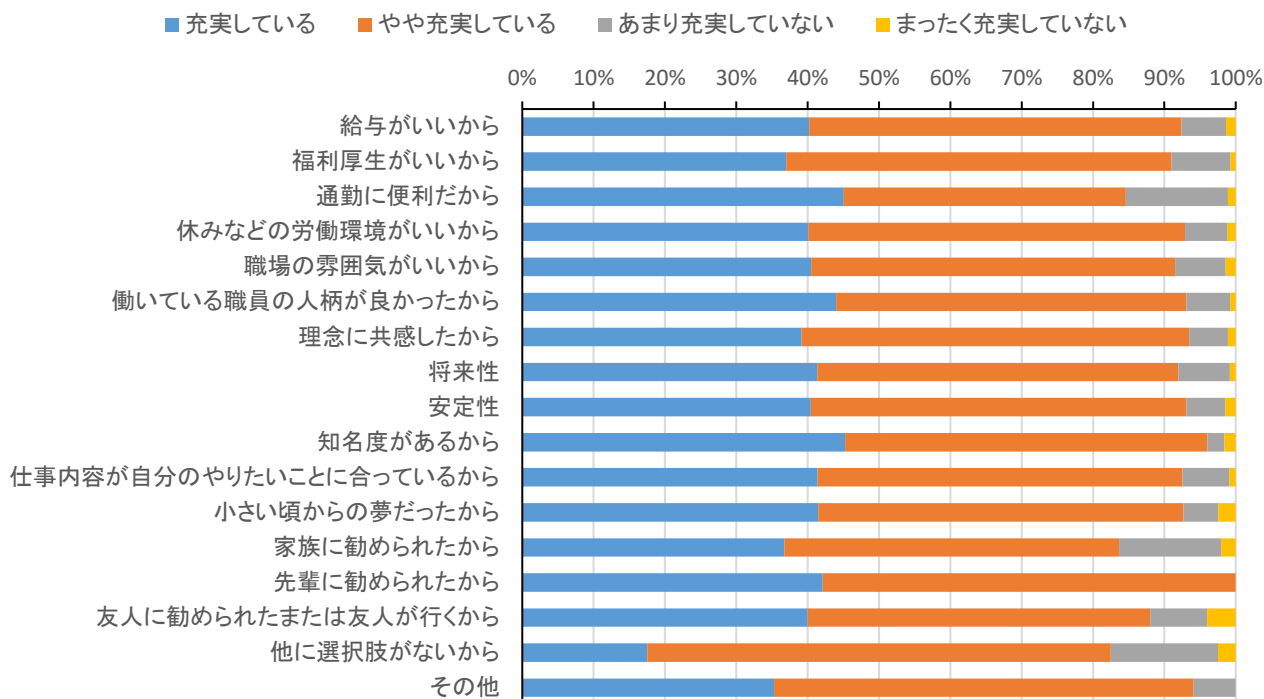
	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位
2019 年	仕事内容	福利厚生	職員の人柄	給与	職場の雰囲気
2018 年	仕事内容	福利厚生	職員の人柄	職場の雰囲気	給与
2017 年	職場の雰囲気	仕事内容	職員の人柄	給与	将来性

これを、学生生活が充実しているかの質問（問 5）とクロスしたのが図 10 である。特に傾向が出ているのは、表 1 のランク外の項目である。「あまり充実していない」と「全く充実していない」と回答

した学生は、「他に選択肢がないから」、「家族に勧められたから」、「通勤に便利だから」で構成比が多くなっており、大学生活の充実度が低いと就職先の選択も消極的な項目になるようである。

後述するが、企業情報をしっかり把握しないままに就職しても離職につながる恐れがあるので、就活における情報収集の大切さについて、我々就活を指導する側も、もっと強調する必要がある。

図 10 就職先に決めた理由（問 28）と学生生活の充実度（問 5）のクロス



(5) 進路を決定した際の相談相手（問 21）

問 21 では進路を決定する際に相談した相手について聞いている。単純集計結果では、昨年度と傾向は変わらず、相談相手として最も多いのは、「家族」であり、次いで「友人」、「先生」の順となっている。

また、「学内外の就職支援機関の職員」は、低い傾向も変わらない。

これを、現在の状況とクロスしてみたのが表 2 である。昨年度同様、「内定しているが迷っている」と「就活中」の学生は、「学内就職支援機関の職員」へ相談する傾向が強い。異なるのは、「内定しているが迷っている」で学外就職支援機関の職員への相談割合が大幅に増えていることである。2018 年 4.4%→2019 年 14.3%、迷っている理由は様々であろうが、就職後のミスマッチに繋がらないような相談・指導のあり方が重要だと思われる。

「起業する」学生の人数は少ないが、相談しない割合が高く、自分で決定する自立心の高い学生であろう。「進路で迷っている」、「これから就活を行う予定」、「就活を行う予定はない」の学生は、相談しない割合が高くなっているのは昨年と同様であるが、家族と先生への相談のアクセスはあるので、相談しやすい環境づくりと同時に家族と大学との連携をもっと強めていくことで、意識を高めしっかりと就活を行うことができるようになる。

表 2 相談相手（問 21）と現在の状況（問 24）とのクロス

相談相手	現在の状況	就職先が決定している（企業）	就職先が決定している（公務員）	就職先が決定している（教職員）	就職先が決定している（家業を継ぐ）	就職先が決定している（起業）	就職先が内定しているが迷っている	就活中	進学や留学を行う準備をしている	進路（就職・進学など）で迷っている	これから就活を行う予定	就活を行う予定はない	総計
家族		66.3%	75.2%	80.0%	90.9%	62.5%	60.7%	71.2%	71.9%	72.5%	66.8%	56.5%	68.8%
親戚		6.7%	10.7%	20.0%	36.4%	0.0%	10.7%	7.4%	6.0%	8.8%	6.2%	4.3%	7.6%
先生		24.9%	31.4%	53.3%	45.5%	25.0%	39.3%	33.5%	39.5%	41.3%	31.3%	20.3%	31.3%
先輩		20.9%	27.3%	48.9%	27.3%	12.5%	35.7%	19.5%	18.0%	21.3%	14.7%	11.6%	20.8%
友人		53.6%	58.7%	62.2%	63.6%	50.0%	35.7%	58.6%	41.9%	63.8%	55.9%	27.5%	53.4%
アルバイト先の職員		10.3%	4.1%	6.7%	18.2%	12.5%	10.7%	7.4%	7.8%	17.5%	9.5%	13.0%	9.6%
企業の人事担当者		11.9%	7.4%	2.2%	0.0%	0.0%	17.9%	4.7%	0.0%	1.3%	1.4%	0.0%	6.6%
OB・OG		3.9%	5.8%	2.2%	0.0%	0.0%	3.6%	3.7%	3.6%	0.0%	2.8%	1.4%	3.7%
学内就職支援機関の職員		15.0%	14.0%	2.2%	0.0%	0.0%	17.9%	15.3%	6.0%	10.0%	3.8%	1.4%	11.2%
学外就職支援機関の職員		9.0%	8.3%	2.2%	0.0%	0.0%	14.3%	4.7%	1.8%	2.5%	1.4%	0.0%	5.7%
相談していない		10.6%	9.1%	6.7%	0.0%	25.0%	7.1%	10.7%	15.0%	12.5%	19.0%	33.3%	12.7%

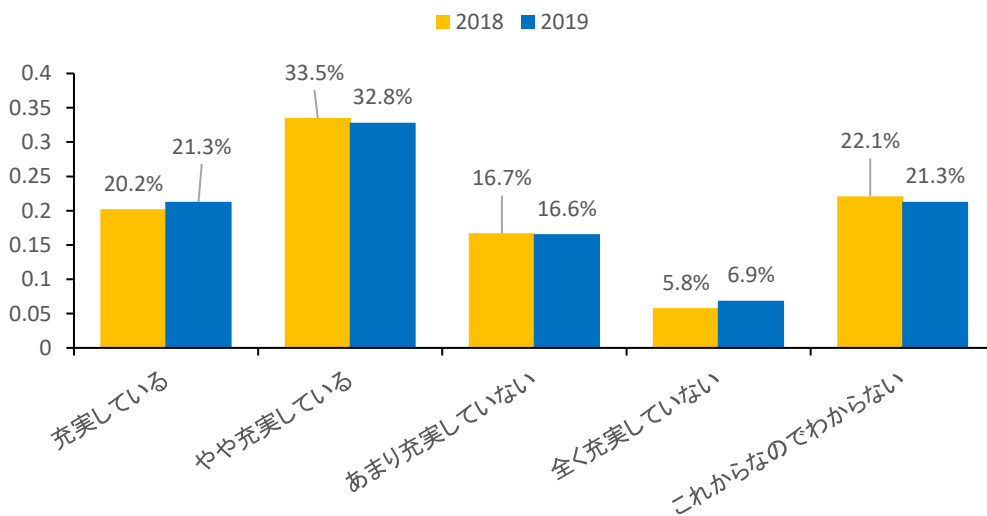
(6) 就職活動の充実度について

就職活動の充実度（問 22）を見たのが図 11 である。2018 年と同じ傾向であり、半数以上が「充実している」と「やや充実している」と答えており、「あまり充実していない」と「全く充実していない」を合わせると約 2 割の人が充実していないと答えている。

その理由についても自由文形式で聞いているが（問 23）、その傾向は、ほぼ昨年度と同様であった。

「あまり充実していない」の理由としては、「内定しているが迷っている」という学生も多い。「充実していない」と回答した学生の理由は、「内定がもらえなかった」か「第 1 希望に内定がもらえなかった」が多く、また、「早めに就活を行っていけば」という回答も多い。これらの学生に対するきめの細かい対応が重要であろう。

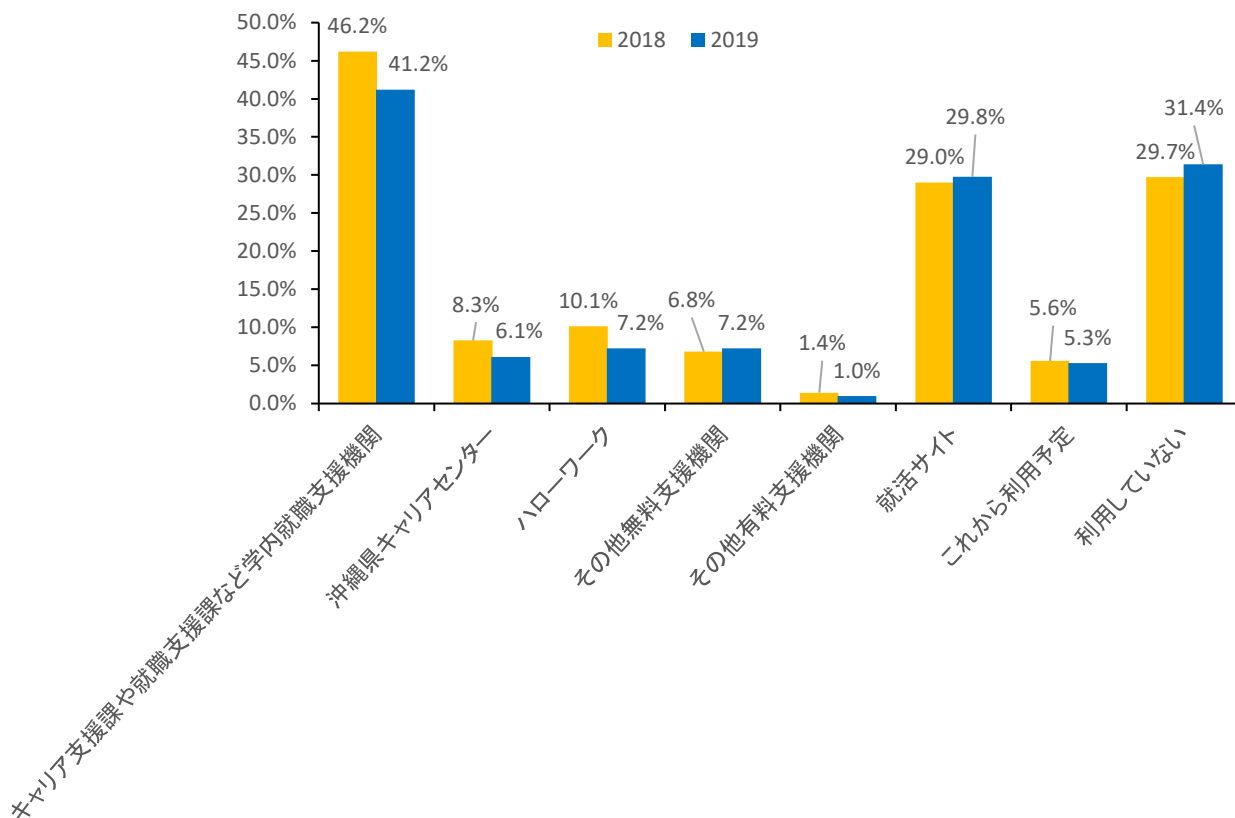
図 11 就職活動についての充実度（問 22）



3.就職支援機関の利用について

就職支援機関の利用状況を見たのが図 12 である。「学内就職支援機関」、「就活サイト」、「学外の就職支援機関」の順は 2018 年と変わらない。その中で「沖縄県キャリアセンター」及び「ハローワーク」の外部就職支援機関の利用頻度がやや落ちている。また、「利用していない」がやや増加している。

図 12 就職支援機関の利用状況（問 16）

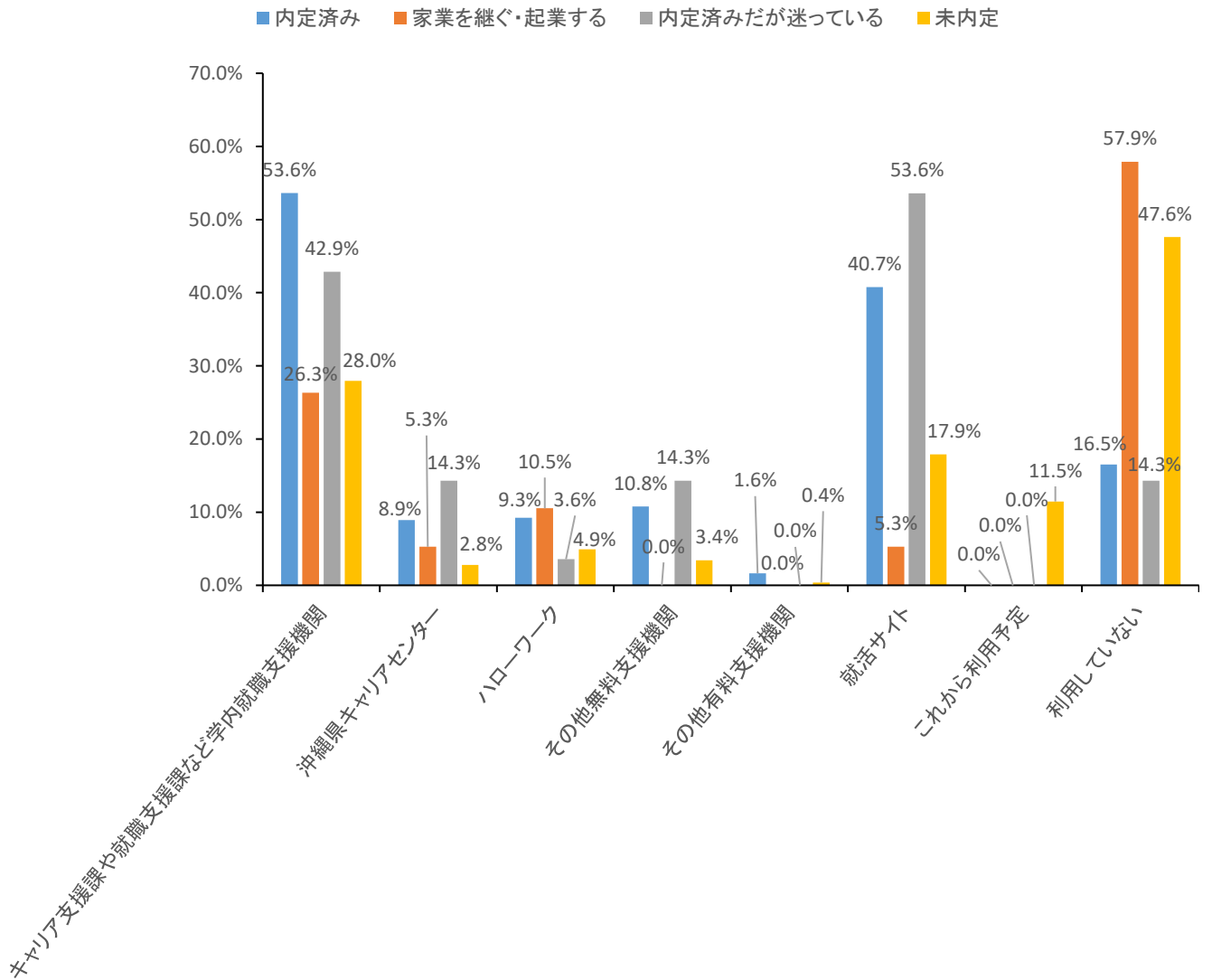


その要因を探るため、現在の状況（問 24）とのクロスを行った（図 13）。なお、問 24 は項目数が多いので以下のように 4 つのグループに分けた。

【1.内定済み、2.家業を継ぐ・起業する、3.内定済みだが迷っている、4.未内定】

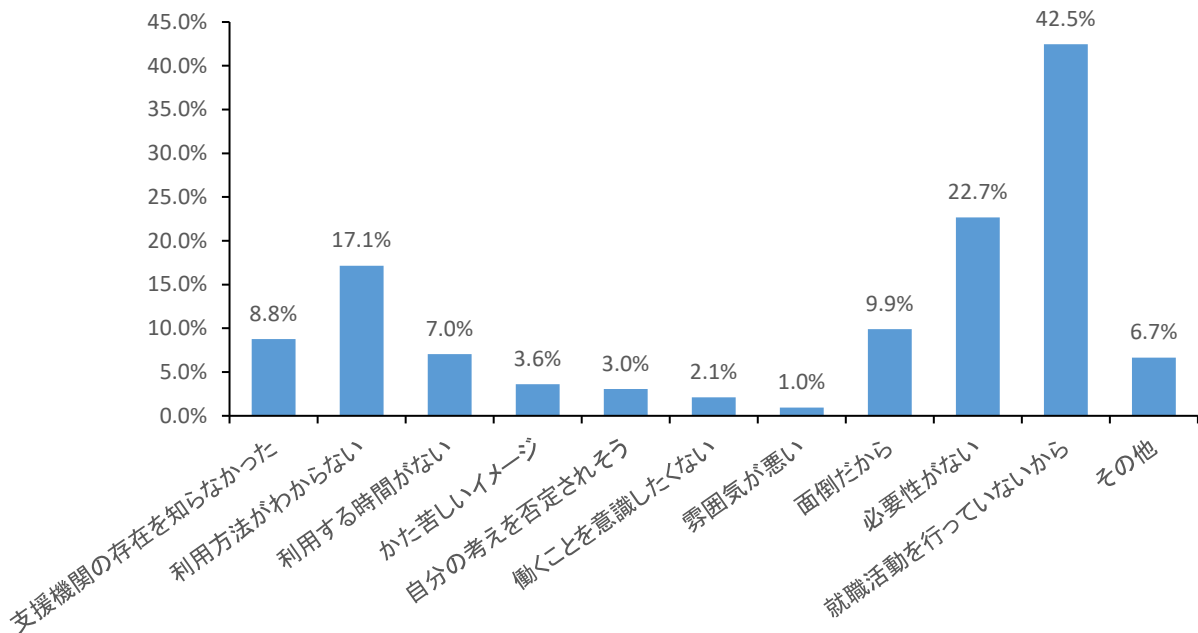
まず、内定済みか未内定かで見ると、昨年度（図 15）同様、“内定決定済み”の学生は学内外の支援機関の利用率は“未内定”の学生に比べて高い。一方、“未内定”の学生は就職支援機関を利用していない割合が高い。利用する機会が増えると、就活意欲に繋がりもっと就活を積極的に行うようになると思われる。また、上記した 4 つのグループ分けによると、沖縄県キャリアセンターは“内定済みだが迷っている”学生にも使われていることが分かる。これは（5）の「進路を決定した際の相談相手（問 21）」の結果とも整合するが、ニーズに合わせた相談・指導のあり方の参考になるであろう。

図 13 現在の状況（問 24）と就職支援機関の利用状況（問 16）クロス



さらに、“利用していない”学生の理由を見たのが図 14 である。就職活動を行っていないからを除くと、「必要性がない」が最も多く、次いで「利用方法が分からない」、「面倒だから」と続いている。これらに回答した学生は、意識の低い層ではあるが、利用を増やすために、キャリア関連講義やゼミ等で、就職支援機関を利用するほど内定率が高まることを、本アンケート結果を用いて知ってもらうことや、実際に訪問して試みる必要がある。

図 14 就職支援機関を利用しない理由（問 18）



3. 離職の可能性に関する考察

2017年に公庫レポートに寄稿したテーマはミスマッチであった。県内で働く40未満の人にアンケートを実施したところ、学生時代が充実していたと回答した人は初職の仕事を辞める割合は低く、自分のやりたい仕事をしっかりと考え就活を行った人は、就職後も仕事を続けている。また、仕事を選ぶ場合、会社の理念や労働条件など、会社の情報をきちんと把握していると、同じ会社で長く仕事を続けている、ということを示した（沖縄振興開発金融『公庫レポート No. 149』「沖縄における若年雇用問題－ミスマッチを生む意識構造の分析を中心に－」2017年2月）

そこで、今回の調査において、しっかり会社情報を掴むような就活スタイルをとる学生とそうでない学生との違いを分析することができるのではと考えた。会社の情報をきちんと把握しているような就活を行っている指標として、会社訪問の回数（問14）を基準にした。問28では内定者に対し就職先を決定した理由について聞いているので、問14と問28をクロスすることによって、上述した分析ができる。また分析の対象としては民間企業へ内定が決まったと答えた学生のみを集計した。

表3は、その結果である。企業訪問回数が1回～2回と5回以上を比較する。上位5位までを表で示した。

表 3 就職先に決めた理由（問 28）と企業訪問回数（問 14）のクロス（上位 5 位）

順位	1回～2回	5回以上
1位	福利厚生がいいから	仕事内容が自分のやりたいことに合っているから
2位	職場の雰囲気がいいから	働いている職員の人柄が良かったから

3位	働いている職員の人柄が良かったから	職場の雰囲気がいいから
4位	仕事内容が自分のやりたいことに合っているから	給与がいいから
5位	給与がいいから	福利厚生がいいから

注：ここでは、問 24 で「就職先が決定している（企業）」と回答した者を抽出して集計した。

企業訪問回数が 1 回～2 回と少ない学生は、「福利厚生」、「職場の雰囲気」が上位であるが、5 回以上訪問している学生は、「仕事内容」を第一に考えている。これは企業訪問により、自分の適職がだんだん分かるようになってきているか自分の性格等を最初から把握して会社訪問を行っているかであろう。いずれにせよ、会社訪問により、会社の情報を詳しく集めているものと思われる。このような学生は初職で仕事を辞める確率は恐らく低くなるものと考えられる。自分で納得いくような就活を行うことを指導していくことが重要である。

4.まとめとして

今回は 2017 年から 3 年分の比較もしながら分析をした。入学の目的意識が高い学生の就活への取り組みが早いことや大学生生活の充実度の高い学生の内定率が高いなど 3 年間でその傾向が明確になった。

これからは大学全入時代を迎え、意識の低い学生層も増えることが予想されるため、今後も経過を観察し、学生の意識層の変化を見ながら、就活支援に生かすことが必要である。

これまでの分析をまとめると以下ようになる。

- ・大学入学の目的が高い学生(意識高い層)は就活への取り組み時期も早く、大学生生活の充実度も高い。さらに、内定する率も高い。
- ・入学の目的がややあいまいな普通の意識層の学生が大半であるので、彼らに対し、大学で学ぶことの意義について講義等を通じて学生に伝えるのも教職員の課題であり、それが全体の底上げにつながる。
- ・また、特に短大で顕著であるが、就活への取り組み時期がやや早めになっているのは前回からの傾向である。今後、就活協定が廃止されることを考えると、4 年制大学を含めこの傾向はさらに強くなっていくと想定される。就活期間の長期化が予想され、企業や学生もこれまでと異なった意識や就活行動になるため、それに対応した就活支援のあり方を考えていく必要がある。
- ・さらに、就職支援機関の利用状況については、利用するほど内定率は上がるので、引き続き学生への周知および学生がこれら機関へアクセスしやすい環境の整備が課題である。
- ・企業情報をしっかりと把握するような中身の濃い就活への取り組みも就職後の離職を減らすためにも重要である。ただ内定をもらえばいいだけでなく、納得できる就職先を見つける努力を惜しまない就活スタイルを指導することも必要になってくる。

以上、本考察が大学内外の就職支援機関や学生、親にとって参考となれば幸いである。