

## 就活生の志望形成プロセスに関する研究

下村 夏音

近年の就職活動は、日本社会の構造的な変化や労働市場の流動化、学生の価値観の多様化に伴い、大きく変化している。「一社で長く働くこと」よりも「自分に合った生き方」を重視する学生がいるように、就活中に一貫して志望先が同じ学生もいれば、就活中の選考過程での相互行為によって志望が変動する学生もいる。本研究では、就活生がどのような就活プロセスを経て、志望を形成するのかを明らかにし、その過程における要因や影響を、半構造化インタビューを用いた質的調査によって探ることを目的とする。調査対象者は2025年卒業予定、かつ就活をすでに終えた筑波大学の学生とし、(a)就活の基本情報について、(b)就活前について、(c)就活中について、(d)就活後について、の大きく4つの質問を実施した。本研究の独自性は、コロナ禍後の研究である点、「自身のキャリア選択に対する納得感」や「生きやすさ」といった観点に注目している点、志望の形成・変化プロセスと就活に関わる様々な要素との関係を明らかにしている点である。

半構造化インタビューから、就職活動における学生の志望形成プロセスにおいて、「自己分析」「外部要因」「焦り」という3つの要素が重要であることが明らかになった。自己分析の結果を活用して自分の適性や価値観に基づいて企業選びを行った学生ほど、就職活動に対する納得度が高い傾向にあったことが確認された。一方で、自己分析の結果を十分に活用せずに企業を選んだ学生は、親族や友人の意見、説明会、OB訪問といった外部要因に大きく影響を受ける傾向が見られた。また、対面およびオンラインを問わず、学生が企業の社員に対して抱いた印象が、その企業自体への印象に大きな影響を与えることがわかった。具体的には、社員が好印象である場合、学生の企業への志望度が高まる傾向がみられた。

「自己分析」や「外部要因」が選択肢や意思決定の方向性に影響を与える要素であるのに対し、「焦り」は学生の心理状態を反映する独立した要因として働いていた。「焦り」が強まると、内定という短期的な目標が優先される傾向が強まり、結果として志望企業とのミスマッチが発生し、就活への納得度が低い場合があった。以上の分析を通して、本研究では「生きやすさ」という概念が企業選択の重要な軸であることが確認された。「生きやすさ」とは、個人の価値観や適性、能力、性格に合致した環境で無理なく働き、生活できる状態を指す。この視点に基づいて企業を選んだ学生は、就職後の納得度が向上する傾向があった。

したがって、「自分が生きていきやすいか」という軸で企業を選択することが就活の納得度を高める鍵であるとすれば、この軸で就職先を選ぶということが内定後のキャリア満足度や定着率にどのような影響を与えるのかを追跡調査する必要がある。「自分が生きていきやすいか」という軸の適用は一時的な満足にとどまるのか、または長期的なキャリア満足度や働きがいにつながるのかを明らかにすることが今後の課題となるだろう。

(指導教員 横山 幹子)