

就職相談における労働条件関連語の 出現傾向についての研究

松尾 寛子¹

【要約】

大学生および大学院生の就職活動における労働条件に関する相談の傾向を把握することを目的とする。2017年7月から2020年3月の間に実施された3473件の就職相談をテキストマイニングし、労働条件に関連する単語の出現数について回帰分析を行った。分析の結果、労働条件関連語の出現は時間とともに増加していないこと、労働条件関連語のうち、勤務地については女性がより多く話題にしていることを明らかにした。また給与、休日、勤務地、待遇の言及については相談者の在籍課程の効果があることも明らかにした。

【キーワード】

大学生、就職活動、労働条件、テキストマイニング、回帰分析

1 背景

2007年12月に「仕事と生活の調和（ワークライフバランス¹⁾）憲章」と「行動指針」が、2018年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。ワークライフバランスは「仕事と生活の調和」と訳され、企業には適正な評価や健全な生活のための時間の確保、

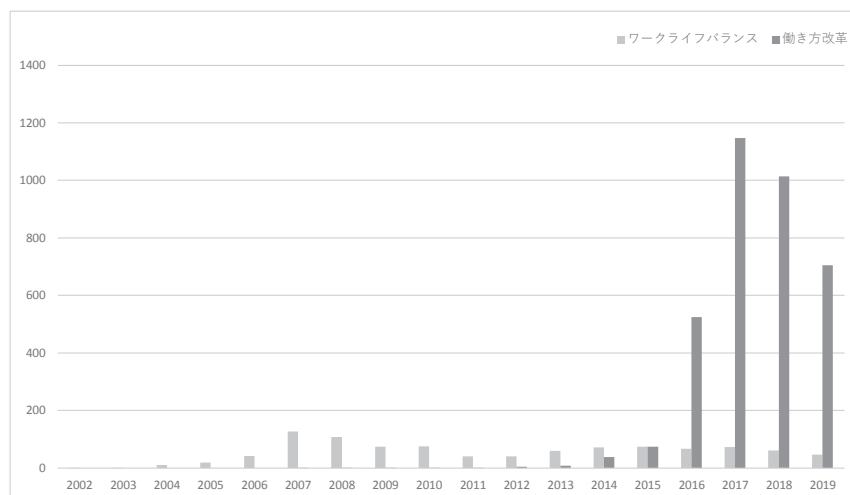


図1. 日本経済新聞における出現の変化

¹ 京都大学学生総合支援センターキャリアサポートルーム・特定准教授 matsuo.hiroko.3x@kyoto-u.ac.jp

多様な働き方のための制度設計などが取り組むべき課題として提示されている。働き方改革はさらに踏み込んだ内容で、残業時間の上限の規制や従業員の年次有給休暇の取得を義務付けている。ワークライフバランスや働き方改革についての報道の増加傾向を把握するために、日本経済新聞における出現数を調べた結果が図1である²⁾。規制や義務があるからか、「働き方改革」という単語の出現数は「ワークライフバランス」の出現数の3倍以上になるが、近年、仕事と生活に関する話題を目にすることが多くなっているといえる。記事の内容は政策・制度の解説、国内外の事例紹介、識者による報告提言、現場報告の4つに大別できるが、その中から本論文のテーマである大学生の就職活動と関連のある記事をいくつか引用する。多いのは就職先の決め手や人気の原因がワークライフバランスや働き方に移行しつつあると指摘するものである。

長時間労働の見直しに注目が集まる中、学生の企業選びも企業規模や給与から、残業の少なさや育児休暇の取りやすさなどの「働きやすさ」に移りつつある。売り手市場でもあり、企業側も独自の勤務制度や働き方改革の成果を強調。会社説明会では職場環境の良さや福利厚生の実質ぶりをPRする企業が目立っている。（『日本経済新聞』2017.3.14朝刊3面）

文系男女の総合順位では上位10社のうち、金融や航空など8社の顔ぶれが前年と同じだった。（中略）働き方改革に熱心な企業姿勢が学生に評価されたようだ。（『日本経済新聞』2017.4.26朝刊3面）

勤務先選びで重視する点を複数回答で尋ねたところ報酬が70%で首位だった。ただ、「柔軟な勤務時間・場所」が57%で続く。「心身の健康実現に向けた取り組み」も50%で世界をいずれも上回っており、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を重視する姿勢が目立つ。（『日本経済新聞』2018.5.19朝刊11面）

大学生の就職志望業界に変化が起きている。（中略）素材・化学が首位に浮上した。業績が堅調な企業が多く、働き方改革が進んでいるイメージが人気の理由とみられる。（『日本経済新聞』2019.2.8朝刊3面）

一方で、労働条件重視では採用に至らないという識者の意見も掲載されている。

就職をする以上、あくまで軸足は仕事。例えワークライフバランス（仕事と生活の調和）施策が整い、働きやすいと評判の企業であっても学生に求めるのは働くことのへの熱意だ。（『日本経済新聞』2011.12.13夕刊9面）

大学生が就職先選びの際にどのようなことを重視するのかについての研究は主に応用心理学の分野で行われてきた。関心の中心は職業価値観であり、時間経過による変化や性差の分析が多い。菰

田（2006）は若林ら（1983）、三川（1991）、森永（1997）から作成した職業価値尺度を用いて、大学生735名に質問紙調査を実施し、男女ともに「残業がほとんどない」「土日は必ず休める」「プライベートの予定を優先できる」などを含む労働条件が職業選択の際の重要な基準になっていることを明らかにした。国吉（1993）は沖縄県の大学生および短期大学生218名に労働価値観調査を実施し、「給料がよい」ことは男女ともに重視するが、「残業が少ない」ことについては女性の方が重視すると述べる。森永（1993）はMurrell, Frieze & Frost（1991）から作成した23の価値観項目を用いて620名の大学生に質問紙調査を行い、「給料がよい」、「労働条件がよい」は男女ともに重視するが、女性はこれに加えて「家族と一緒に過ごす時間」を重視するという結果を報告している。直接質問紙法の問題を指摘する小川・大里（2011）は大学生154名に対して直接質問紙法とポリシー・キャプチャリング法³⁾の2つの方法で調査を行い、企業選定の際に重視する基準として社風適合、給与水準、会社規模、仕事興味の4つを抽出した。このうち男性は給与水準を、女性は社風適合を重視する傾向があることを明らかにしている。安田（1999）は大学生100名に対して実施した質問紙調査で、女性は男性に比べて「勤務地」を重視し、その理由を自宅からの勤務を希望するから、と考察している。

これらの先行研究から、大学生が就職先を決定する際に労働条件を重要な基準としていることは確からしい。では、ワークライフバランスや働き方改革が提唱される社会にあって、この傾向は強まっているのだろうか。筆者は大学で相談業務を行う教員や相談員と話す機会も多いが、しばしば「最近の学生は労働条件を重要視する」「『働くのはほどほどに。残業は嫌。土日は休みたい』という学生が多い」といった振り返りを耳にする。相談員らのこの印象を裏付けるように、新聞でも学生のワークライフバランスや働きやすさ志向を指摘するが、これが量的に証明できるのかどうかを本論文で検証する。

前述の先行研究は全て直接質問紙法を用いているが、小川・大里（2011）が指摘しているように、意識や重要度を尋ねるような調査では普段は特に意識していない事項でも、改めて質問紙で問われることにより、回答が強調される可能性がある。特に本論文でテーマとする労働条件やワークライフバランスについては、大事か、と問われれば、多くの者が大事だ、と答えることが容易に想像できる。これらの質問事項については回答の収集に工夫が必要である。

先行研究では労働条件の定義についても注意が必要である。分析の多くが因子分析であるため、同じ「労働条件因子」と名付けられた因子でもそれを含む項目は異なっている。労働条件因子に人間関係や会社規模まで含むものもあれば、給与を含まないものもあり、解釈には因子が含む項目の精査が必要である。

本論文では、労働条件に関連する語を「ワークライフバランス」「給与」「勤務地」「休日」「残業」「福利厚生」「待遇」とし、これらが、就職相談という自発的な相談の場でどのくらい表出するかを分析することで、労働条件に関する意識や関心の傾向を量的に把握することを目的とする。社会学における相談分析で最も有名なのは見田（1965）による質的研究であるが、太郎丸（1999）が指摘するように量的な側面も相談の傾向や典型を明らかにする上で重要である。また、先行研究は大学院生を含むと明示しているものは皆無であったが、本研究では大学院生を含み、大卒等新卒者のよ

り広範なサンプルの分析が可能となっている。

2 研究の目的

先行研究から大学生が就職や職場決定の際に労働条件を重視することは明らかである。加えて、最近の新聞の論調や現場の相談員の印象も「最近の学生はワークライフバランスや労働条件を重視するようになった」という。一方で、大学における職業指導（キャリアガイダンス）では労働条件を重視する姿勢に肯定的であるとは言えない。中央教育審議会大学分科会発表の資料にもキャリアガイダンスに「自己分析セミナー」が大きな割合で記載されている（文部科学省（2009））ように、まずは自身の志向、適性、価値観等の内省から入るのが標準的な進め方になっており、労働条件や働き方についての記述はほとんどない。京都大学学生総合支援センターキャリアサポートルーム（以下、キャリアサポートルーム）でも、ガイダンス等で、まず自分のしたいこと、興味・関心、専門等と志望企業とのマッチングをはかり、労働条件はそれと並行して、またはその後に検討するもの、という触れ方をすることが多く、労働条件について詳しく説明する機会は設けていない。このような状況において、新聞の論調や現場の教員や相談員の印象が正しいのかを質的分析により明らかにする。

仮説1 就職相談において、労働条件についての言及が近年増えている

先行研究では給与については男性が、勤務地や残業、プライベートの時間については女性がより重視するという結果になっているが、谷田川（2016）は1997年以降の4時点の大学調査の分析の結果、男性は仕事、女性は家庭という伝統的性役割意識が継続していることを明らかにしている。本論文では労働条件に関する単語の出現の性差についても分析したい。

仮説2 就職相談において、労働条件に言及する頻度は女性の方が多い

最後に労働条件、特に給与を重視することは、谷田川（2016）のいう伝統的性役割意識に加えて、経済学における「機会費用の回収」でもある（小池（2005））。特に高い機会費用を払っていると考えられる博士課程学生および留学生はこのコストの回収のために給与を重要視し、相談でも言及することが多くなると考えられる。

仮説3 就職相談において、「給与」に言及する相談は博士課程学生と留学生に多い

3 データと分析

3.1 就職相談室と相談記録

キャリアサポートルームでは、「就職相談室」という名称で、平日ほぼ毎日、就職や就職活動に関する個別相談に対応している。主に相談にあたるのは専任の相談員2名で、1回45分の相談を1日1人あたり6枠担当するが、相談者の属性や相談内容によって教員や外部の相談員が対応することもある。相談員は相談終了後、相談者の主訴、聞き取った相談者の状況、助言内容、所感を相談記録として電子カルテに入力する。相談員によって表現や使用する単語にややばらつきはあるものの、相談記録の内容や量、記述の詳細さの程度はほぼ揃っている。相談員は互いの相談記録を見ることができ、必要に応じて情報共有することで同一の相談者に継続的な助言ができるようになっている。相談員による電子カルテ入力が始まったのが2017年7月であり、それ以前の手書きのカルテとは記述分量が大幅に異なるため、分析の対象を2017年7月から2020年3月までとした。

相談者の主訴は「大学院に進学するか就職するか迷っている」「就職活動を始めるにあたっていろいろと相談したい」というような進路全般に関するものから、エントリーシートと呼ばれる応募企業に提出する書類へのアドバイス、面接の練習、複数内定後の進路決定の相談までさまざまである。相談員は個々の状況を考慮しながらも一定の方針に従って助言をすることになっており、同じ主訴に対して、助言が全く異なることはない。

時折、英語での相談対応を依頼されることもあるが、原則として相談は日本語対応としている。特例として相談に応じた10件程度の英語による相談の記録は分析対象から外した。

相談者は非正規生を含む京都大学に在籍する学生であるが、卒業および修了後3年程度の既卒者を少数含む。就職相談の体制、電子カルテ化や相談内容、助言の方針については松尾・三輪（2019）に詳しい。

3.2 分析データ

2017年7月から2020年3月までの3473件の相談記録を分析対象にする。相談記録の概要を表1に示す。修士課程学生による相談が全体の半数以上を占め、博士課程学生による相談と合わせると6割以上が大学院生によるものである。これは京都大学の大きな特徴である。相談者の実数は1834名であり、その約半数が複数回の相談に訪れている。相談者の男女比は約2:1で、京都大学の学生の男女構成がおおよそ4:1であることと比較するとやや女性の利用が多い。

相談記録の記述の概要をつかむために、テキストマイニングによる頻出の上位100単語（名詞または形容詞）を表2に示す。近年、実施が増加している「インターンシップ」（文部科学省（2019）が8番目に多く現れており、国レベルではインターンシップを「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと（文部科学省（2015）」と定義するが、大学生や大学院生にとって、インターンシップは就職活動の一部と認識されている様子がみてとれる。また、「興味」「志望」「志望動機」「価値観」「希望」「軸」「強み」といった自己の内面や特性を表す単語が複数含まれ、上述のキャリアガイダンスの「自己分析」にあたる作業も多くなされていることがわかる。

表 1. 相談記録の概要

相談件数		3473
年		
	2017	578
	2018	1399
	2019	1126
	2020	370
相談の主体		
	博士課程学生	282
	修士課程学生	1930
	学部学生	1180
	その他（研究生等）	21
	既卒者	60
	うち留学生	265
相談者数		1834
相談回数		
	1回	998
	2回	384
	3回	210
	4回	97
	5回	65
	6回	38
	7回	12
	8回	12
	9回	7
	10～14回	7
	15回以上	4
在籍課程		
	博士課程学生	138
	修士課程学生	996
	学部生	660
	その他（研究生等）	15
	既卒者	25
	うち留学生	140
性別		
	男	1177
	女	657
相談員数		6

表 2. 頻出上位100単語

順位	単語	出現数	順位	単語	出現数
1	面接	9227	51	思い	1214
2	良い	6308	52	イメージ	1203
3	自分	5809	53	予定	1193
4	研究	5682	54	自己PR	1191
5	エントリーシート	5321	55	テーマ	1156
6	何	4770	56	印象	1114
7	企業	4746	57	最終	1092
8	インターンシップ	4217	58	話題	1086
9	質問	4122	59	時間	1084
10	話	3765	60	OK	1077
11	興味	3621	61	学生	1068
12	就職	3462	62	記載	1043
13	あなた	3148	63	軸	1042
14	志望	3021	64	結果	981
15	経験	3010	65	エントリーシート添削	966
16	相談	2979	66	相手	963
17	仕事	2594	67	勉強	938
18	志望動機	2554	68	深堀	937
19	説明	2481	69	通過	930
20	応募	2403	70	公務員	924
21	結論	2398	71	キャリアサポートルーム	923
22	採用	2321	72	提出	920
23	具体	2300	73	進学	911
24	内容	2273	74	京大	903
25	参加	2201	75	多い	901
26	練習	2159	76	理解	898
27	就活	2152	77	落選	889
28	理由	2071	78	可能	874
29	フィードバック	1988	79	時代	872
30	活動	1940	80	最後	871
31	会社	1834	81	アルバイト	870
32	情報	1822	82	最初	863
33	助言	1818	83	強み	854
34	価値観	1744	84	答え	849
35	希望	1716	85	文章	844
36	選考	1654	86	目標	842
37	確認	1614	87	目的	837
38	現在	1574	88	技術	832
39	準備	1463	89	深い	825
40	模擬面接	1461	90	試験	820
41	事実	1450	91	言葉	813
42	必要	1423	92	紹介	811
43	業界	1410	93	指導	804
44	本人	1361	94	意味	797
45	大学	1356	95	専門	787
46	エピソード	1332	96	民間	756
47	問題	1288	97	メーカー	754
48	博士	1270	97	学部	754
49	内定	1257	99	選択	751
50	場合	1230	100	過去	745

Super（1957）によると「職業選択は自己の興味や適性を明確化するプロセス」と定義されるが、頻出単語からは、まさにその作業がなされているといえる。

テキストマイニングの結果、20回以上出現した単語（名詞および形容詞）2552語の中から労働条件を表す単語として「ワークライフバランス」「給与」「休日」「残業」「勤務地」「福利厚生」「待遇」が抽出できた。本論文ではこの7単語を労働条件関連語とする。

テキストマイニングはMeCab（工藤（2013））を利用し、石田（2017）を参照する。分析はR（R Development Core Team（2020））で行う。

3.3 変数の説明

従属変数は労働条件関連語の出現回数である。労働条件関連語は「ワークライフバランス」「給与」「休日」「残業」「勤務地」「福利厚生」「待遇」の7単語で、これらの単語の年ごとの出現数を表3に示す。7単語のうちでは「給与」の出現回数が最も多く、これは先行研究の男女ともに給与を重視するという結果と合致する。「ワークライフバランス」の出現数が最も少なく、単語の意味するところはさておき、単語自体は就職活動中の学生には浸透していないことがわかる。

次に分析に用いる独立変数の説明を以下に、記述統計量を表4に示す。

表3. 労働条件関連語の出現頻度

	2017年	2018年	2019年	2020年	合計
相談件数	578	1399	1126	370	3473
ワークライフ バランス	6	9	7	5	27
給与	40	70	39	5	154
休日	12	17	8	1	38
残業	22	24	24	6	76
勤務地	10	53	34	5	102
福利厚生	11	22	18	3	54
待遇	4	11	17	1	33
合計	105	206	147	26	484

表4. 記述統計量

N=3473			
相談日 *	最小	20170704	
	最大	20190331	
	中央値	20180821	
男性ダミー		2147	61.8%
在籍課程	博士ダミー	299	8.6%
	修士ダミー	1943	56.0%
	学部ダミー	1210	34.8%
既卒ダミー		60	1.7%
留学生ダミー		265	7.6%

* 相談日は連続変数に変換した

相談日：相談年月日の変数。分析には2018年4月1日でセンタリングし、経過日数を表す連続変数とした変数を用いた。変換方法のプログラムは太郎丸（2019）に従う。

男性ダミー：女性を0、男性を1としたダミー変数。

博士ダミー：博士課程在籍者を1としたダミー変数。同様に修士課程在籍者、学部在籍者でダミー変数を作成する。既卒者については最終在籍課程がわかっているものについては、博士ダミー、修士ダミー、学部ダミーのいずれかに割り振る。

既卒ダミー：既卒者を1としたダミー変数。

留学生ダミー：留学生を1としたダミー変数。

表 5. 頻出回数の単回帰分析

N=3473				
	推定値	標準誤差	t	p
切片	0.15***	0.01	11.93	0.00
相談日	0.00	0.00	-1.81	0.07
$R^2 = 0.00$, $R^2_{adj} = 0.00$				
切片	0.13***	0.02	7.68	0.00
男性ダミー	0.02	0.02	0.73	0.47
$R^2 = 0.00$, $R^2_{adj} = 0.00$				
*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$				

表 6. 頻出回数の重回帰分析

N=3473					
	ワークライフ バランス	給与	休日	勤務地	待遇
切片	0.00 (0.00)	0.05*** (0.01)	0.01*** (0.00)	0.04*** (0.01)	0.01*** (0.00)
男性ダミー	0.01 (0.00)	0.02 (0.01)		- 0.02** (0.01)	
修士ダミー		- 0.02* (0.01)			
博士ダミー			- 0.01 (0.01)	0.06*** (0.01)	0.00 (0.01)
R^2	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
R^2_{adj}	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
上段は推定値, 下段括弧内が標準誤差					
*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$					

4 分析結果

表 3 で示す労働条件関連語の 7 つを足し合わせた出現数を従属変数とし、相談日を独立変数とした回帰分析を行なったところ、直線的な効果は検出されなかった（表 5）。よって仮説 1 は棄却される。また、7 つの単語のそれぞれについて同様に回帰分析を実施したが、時間経過による有意な効果は検出されなかった。

仮説 2 について、労働条件関連語を全て足し合わせた出現数を男性ダミーで回帰した結果を表 5 に示す。表 6 は労働条件を表す 7 つの単語それぞれについて、男性ダミー、学部ダミー、修士ダミー、博士ダミー、既卒ダミー、留学生ダミーで重回帰分析を行い、増減法および減増法によるステップワイズで、AIC⁴⁾ が最小となったモデルを示している。労働条件関連語を全て足し合わせた出現数については男性ダミーの効果はなかったが、勤務地については女性に比べて男性では出現数が 0.02 回減ることが明らかになった。効果は小さいものの、仮説 2 は部分的に支持された。勤務地については博士ダミーも比較的大きな効果を持っており、博士課程の相談者は他の課程の相談者に比べて出現数が 0.06 回増えることが明らかになった。

給与については、教育コストが大きいと考えられる博士課程学生、留学生の効果はなく、修士課

程が他の課程に比べて0.02回減るという結果になった。これにより仮説3は棄却される。

給与については、教育コストが大きいと考えられる博士課程学生、留学生の効果はなく、修士課程が他の課程に比べて0.02回減るという結果になった。これにより仮説3は棄却される。

5 まとめと課題

大学生および大学院生の就職相談において、今回の分析では労働条件についての言及が時間と共に増えているとは言えなかった。時間による変化はとらえられなかったが、勤務地については男性より女性の方が、また、学部生や修士課程学生よりも博士課程学生の方が言及する頻度が高いこと、給与については学部生や博士課程学生に比べて修士課程学生は言及する頻度が低いことを明らかにすることができた。

時間の経過の変化がとらえられなかった点については分析の対象となる期間が短いことが影響している可能性がある。社会環境や新卒採用の制度が大きく変化しない中で、意識や傾向の変化を見るのはもう少し期間が必要であろう。継続してデータ収集と分析に努めたい。

性差については、勤務地についての男女差が有意になり、先行研究を支持する結果となった。安田（1999）の分析で考察されていた女子学生には「実家から通いたい」という希望があるという考察に対して、分析データでは男性8件、女性6件について同様の言及があり、女性に特徴的とは言えなかった。実家や出身県の近隣からの勤務を希望する理由は家庭の事情や本人の心身の不調・不安、貯金などさまざまであり、これらの傾向分析には質的研究が有効である。今後の課題とする。

博士課程学生が勤務地について多く言及する点については、ひとつには年齢の影響が考えられる。博士課程在籍者は20代後半から30代前半で、ライフ・キャリア・レインボー（Super, 1980）に当てはめると確立段階から維持段階に移行し始める時期にあたる。相談内容でも高齢の両親との同居や子供の教育というような表現も出てくるようになり、家庭生活や社会生活において一定の役割を負担していることが勤務地への言及につながっていることがうかがわれる。これについても今後、質的分析を実施したい。

また、キャリアガイダンスと労働知識についての関係も今後検討すべきテーマである。安達（2004）は大学、短大、専門学校生を対象に行ったアンケート調査から、「適職信仰」と「受身」は職業未決定に影響するが、「やりたいこと志向」は影響がないことを、太郎丸・吉田（2007）は若年求職者について「やりたいこと」の明確化が内定率に影響しないことを明らかにしている。就職・就職活動支援では「自己分析」という単語を頻繁に使い、自己を深く内省する作業を勧めることが多いが、これらが就職先決定やその後のキャリアにどの程度、どのような効果があるのかは分析する必要がある。

分析については効果の大きさに問題が残る。回帰分析、重回帰分析ともに効果の大きさ、モデルの当てはまりが良いとは言えないので、分析データをさらに蓄積する、労働条件と関係のありそうな独立変数を追加するなどして、より適切なモデルの探索が必要である。

[注]

- 1) 内閣府の表記は「ワーク・ライフ・バランス」となっているが、本論文では分析の便利も考慮し、「ワークライフバランス」に統一した。
- 2) 日経テレコン（2020年5月28日取得，<https://telecom.nikkei.co.jp>）の記事検索機能を用いた。キーワードは「ワークライフバランス」または「働き方改革」で，期間を「全期間」，媒体を「日本経済新聞朝刊」および「日本経済新聞夕刊」で検索した。「ワークライフバランス」の検索は「ワーク・ライフ・バランス」が含まれる。
- 3) 直接的な質問を避けながら個人の判断・意思決定の方針（ポリシー）を捉えることを目的とした手法（Gibson & Hobson（1983））。
- 4) 赤池情報量基準。最も当てはまりの良いモデルを選択するための統計量。

[文献]

- 安達智子，2004，「大学生のキャリア選択——その心理的背景と支援——」『日本労働研究雑誌』27-37.
- Gibson, C.J. & Hobson, F.W., 1983, "Policy Capturing as an Approach to Understanding and Improving Performance Appraisal: A Review of the Literature", *Academy of Management Review*, 8(4): 640-649.
- 石田基広，2017，『Rによるテキストマイニング入門（第2版）』森北出版.
- 小池和男，2005，『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社.
- 菰田孝行，2006，「大学生における職業価値観と職業選行動との関連」『青年心理学研究』18:1-17.
- 工藤拓，2013，MeCab，<https://taku910.github.io/mecab/#news>（2020年5月28日取得）.
- 国吉和子，1993，「大学生の職場選択に関する研究」『沖縄大学紀要』10:1-15.
- 松尾寛子・三輪成雄，2019，「キャリアサポートルーム就職相談室の概要と内容」『京都大学学生総合支援センター紀要』48:71-78.
- 三川俊樹，1991，「日本の青年における職業（労働）価値観」『カウンセリング研究』14:27-36.
- 見田宗介，1965，「現代における不幸の諸類型——〈日常性〉の底にあるもの——」『現代日本の精神構造』弘文堂.
- 文部科学省，2009，「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について」，文部科学省ホームページ（2020年5月28日取得，https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/_icsFiles/afieldfile/2009/11/06/1286561_002_1.pdf）
- 文部科学省，2015，「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文部科学省ホームページ（2020年5月28日取得，https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/12/15/1365292_01.pdf）
- 文部科学省，2019，「2019年度 就職・採用活動に関する調査（企業）調査結果報告」文部科学省ホームページ（2020年5月28日取得，https://www.mext.go.jp/content/1422318_1.pdf）.
- 森永康子，1993，「男女大学生の仕事に関する価値観」『社会心理学研究』9(2):97-104.
- 森永康子，1997，「大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観」『教育心理学研究』45:166-172.

- Murrell, A.J., Frieze, I.J., Frost, J.L., 1991, "Aspiring to Careers in Male-and Female-Dominated Professions: A Study of Black and White College Women", *Psychology of Women Quarterly*, 15(1): 103-126.
- 小川憲彦・大里大助, 2011, 「大学生の就業先選定基準の探索——ポリシー・キャプチャリング法を通じて——」『産業・組織心理学研究』25(1):25-41.
- R Development Core Team, 2020, R: A language and environment for statistical computing, R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria (2020年5月28日取得, <https://www.R-project.org>).
- Super, D.E., 1957, *The psychology of careers*, New York: Harper & Row.
- Super, D.E., 1980, "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development", *Journal of Vocational Behavior*, 16: 282-298.
- 太郎丸博, 1999, 「身の上相談記事から見た戦後日本の個人主義化」『変わる社会・変わる生き方』ナカニシヤ出版, 69-93.
- 太郎丸博・吉田崇, 2007, 「若者の求職期間と意識の関係——「やりたいこと」は内定率に影響するか——」『理論と方法』22:155-168.
- 太郎丸博, 2019, 「身の上相談の話題の変遷」(2020年5月28日取得, <https://panda.ecs.kyotou.ac.jp/access/content/group/2019-201-M362003/PersonalAdvice191213.html> (非公開)).
- 安田雪, 1999, 『大学生の就職活動』中央公論社.
- 谷田川ルミ, 2016, 『大学生のキャリアとジェンダー——大学生調査にみるキャリア支援への示唆——』学文社.
- 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との関連——」『名古屋大学教育学部紀要』30:63-98.

【謝辞】

本研究は JSPS 科研費17K04133の助成を受けたものである。