

就職先満足度の変化からみる認識ギャップ

—就職活動終了時、就職直前、就職後半年の 3時点パネル調査から—

追手門学院大学共通教育機構常勤講師 太田 昌志

法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修

1 問題設定

本稿は、就職活動終了時、就職直前、就職後の3時点パネル調査を使って、就職先（内定先）企業への認識ギャップの実態を検討する。

若年者の早期離職は雇用者、労働者のいずれにとっても損失であり、初期キャリアにおける適応は、社会的に注目を集める問題である（初見 2018、尾形 2020）。

初期キャリアにおける適応において、就職前後の認識の変化が注目される。初期キャリアにおける適応の重要な側面としてリアリティ・ショックがある（尾形 2020）。リアリティ・ショックの定義は研究によって異なっているが、注目される共通点として、職場や職務に対する就職前の認識と、就職後に経験する現実のギャップ（以下、「認識ギャップ」と呼ぶ）がある。これは、就職前後の2時点における職場や職務に対する認識の変化として捉えられる（尾形 2020、pp.31-33）。

就職前後の認識の変化は、得られる情報の変化、評価者の価値観の変化によって生じると考えられる。学生時代は、就職活動で企業と接しているが、ここでの評価は限られた情報にもとづく、学生の立場からの評価である。企業の採用活動における情報提供は限定されている（梅崎ほか 2020など）。学生の価値観もライフコース上の移行を通じて変

化する可能性がある（有海 2017）。

しかし、就職前後の認識の変化の実態は、これまで十分に検討されていない。就職前の時期、就職後の時期のそれぞれにおける就職先への評価の変化は、複数の研究において扱われている。これらの研究は、学生を対象とした就職活動に関する研究（初見ほか 2020など）、就職後の初期キャリアに関する研究（初見 2018など）が多く、就職前後の両方について検討した研究は限られる。就職先に対する評価は、就職活動の成功に関する指標として扱われているが（初見ほか 2020など）、それが初期キャリアの時期にどのように変化しているかについては検討されていない。

加えて、就職活動終了時から就職直前における変化も重要である。就職活動終了後の内定者フォロー施策において、より実際の職場環境に近い正確な情報が提供され、適応を促す可能性が指摘されている（太田・梅崎 2021）。

認識や評価の変化がどの時点において、どのような要因によって生じるかを検討することは、実践的な観点からも重要である。内々定を得た時点と、その後企業による内定者フォローを受けた卒業直前で認識ギャップは埋まるのか、それとも実際に就職するまで就職先のことには分からないのか。このような変動の実態を把握することで、認識ギャップを埋めるような就職活動支援について

も実践的含意を得ることができる。

2 先行研究

(1) 理論的背景

就職前後で同じ企業に対して評価が変わることは認識ギャップの存在として捉えられる。さらに、企業間・個人属性間で認識ギャップの差が生まれることは、企業や個人の背景要因によって認識ギャップが生じていることを意味する。

認識ギャップとは、職場や職務に対する就職前の認識と、就職後に経験する現実のギャップであり、就職前後の認識の変化によって捉えることができる。就職前である就職活動中に得られる情報や価値観は、就職後に企業内部から得られる情報やそれにもとづく価値観とは異なっている。従って、就職前と就職後では、異なる情報、価値観にもとづいて自身のキャリアを予測し、その一部である就職先企業への評価を行っている。

このような認識ギャップは、企業側と学生側の両者の要因で生じていると考えられる。

第一に、企業側の情報提供によって生じている。企業側から提供される情報に偏りがあり、それが就職後の内部情報によって調整され、評価が変わる可能性である。企業は、採用者の確保のために雇用主ブランディングによって自社の評価を高めようとしている(梅崎ほか 2020など)。一方、企業が正確で現実的な職場情報の提供(Realistic Job Preview)をすることができれば、ミスマッチを防ぎ、就職者の企業への定着を促す(Wanous 1973, 1992)。このように、企業は採用活動において装飾された情報を提供して自社の評価を高めるか、正確な情報提供によってミスマッチを防ぐか、という選択に迫られている。

企業による情報提供の偏りは、企業規模等の企業の属性によっても異なる。一般的に学生から人気の高い企業は、雇用主ブランディングが高いため、現実的な職場情報の提供をしやすい。一方、学生からの人気の低い中小企業などは、採用活動の時点で職場の正確な情報を提供すると、学生か

らのエントリーを減少させ、内定辞退を増やす可能性があるため、情報の提供に慎重である(山本 2017)。

さらに、企業による情報提供の偏りは、労働条件や職場環境によっても異なる。労働条件の悪い企業においては、雇用主ブランディングが低い場合と同様、正確な情報を提供することで採用者の確保が困難となる。悪質な事例としては、就労条件や残業時間などを就職活動中の学生に対して都合良く伝え、実際の労働環境を偽って情報を提供するケースがある(今野 2012)。

第二に、学生側の情報収集や価値観変容によって生じている。就職活動における情報源は性別などの学生の属性によって異なっており、用いる情報源によって就職先満足度が異なることが報告されている(田中ほか 2011)。理系である、大学院生であるといった学生の専攻や課程によって就職活動の進め方が異なる(鳥影 2015、平尾ほか 2019) ことも、それによって得られる情報が異なることを示している。

さらに、学校から職業への移行を通じて価値観が変容する。就職活動において、学生は大手企業に就職したい、人のためになる仕事をしたい、などの志向をもっている(梅崎ほか 2019)。このような就職前にもっている志向と就職後の現実のギャップによって、価値観が変容する(Schein 1978=1991)。価値観の変化が、認識や評価の変化をもたらすと考えられる。

以上のように、本稿は就職先への認識ギャップの要因として企業と学生の両者に注目する。企業や学生の属性によって就職先への評価がどのように異なるかを分析し、その背後に企業からの情報提供や学生による情報収集、価値観の変容による認識ギャップがあることを想定する(図1)。

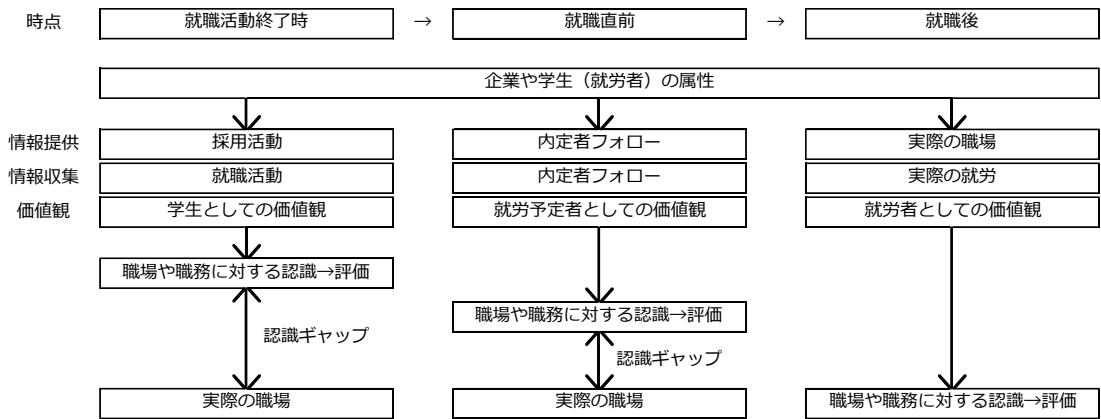


図1 認識ギャップの所在と要因

(2) 方法的背景

就職活動終了時、就職直前、就職後という3時点から就職先への評価を検討する本稿について、方法の観点からは次の3種類の先行研究がある。

第一に、大卒予定者の就職活動に関する研究である。就職活動終了時または就職直前（大学卒業時）に、就職先への満足度を調査し、種々の要因や支援によって就職活動の結果が異なるかを検討している（初見ほか 2020、湯川ほか 2017、佐藤・梅崎 2014、下村ほか 2009、寿山 2007、田中ほか 2011、佐藤ほか 2010）。就職先への満足度のほか、就職後の仕事・成長・人間関係への期待を扱う研究（林 2009）も含まれる。

第二に、就職先における組織定着や早期離職などの初期キャリアに関する研究である。個人・社会・企業のいずれにとっても問題であるとされる早期離職（初見 2018）の問題設定から、就職後の職務満足等の仕事に対する主観的評価を扱う研究が複数存在する（初見 2018、小杉 2017、2007、道谷ほか 2012、道谷 2007）。職務満足や就職先に対する満足について、組織コミットメント、キャリアへの意欲、生活満足等、他の態度や主観的評価との関連をみる研究も含まれる（道谷ほか 2012、犬塚 1993）。就職先や仕事に対する不満足をもたらすメカニズムとしてリアリティ・ショックに注目した研究もある（道谷 2007、小川 2005）。本稿にとっては、初期キャリアに関する研究は、就職先や仕事に対する満足度を議論す

る意義として組織定着や早期離職の問題を設定すると同時に、そのメカニズムとしてのリアリティ・ショックの視点を提供するものであるといえる。

第三に、第一の研究と第二の研究を接合して、就職活動と初期キャリアの関連を検討する研究である。これらの研究は、「初期キャリアの成否は、就職時点だけでは判断できない」（田澤・梅崎 2011、p.58）ことから、「就職前と就職後が同時に扱われてこなかった」（高崎 2015、p.67）というそれまでの先行研究の問題を指摘している。就職活動終了時の就職先への満足度を用い、就職後の離職行動（田澤・梅崎 2011）、主体的行動や仕事への自信（高崎 2015）にどのように影響するかを検討している。本稿も、これらの研究と同様に、就職活動時点と初期キャリア時点の関連を検討するものである。

ただし、第三の研究においても、就職先への評価が就職活動終了時とその後で変化することは検討されていない。田澤・梅崎（2011）は就職活動終了時と就職後の関連を検討していない。高崎（2015）は、入社先への満足について、入社3～5年後に就職活動終了時を回顧した1時点のみの測定である。このために、第二の研究（初期キャリア研究）におけるリアリティ・ショックや認識ギャップの問題は第三の研究（就職活動と初期キャリアをつなぐ研究）において見落とされてきた。

ここまで述べた先行研究について、就職先や仕

事に対する満足をいつの時点について調査しているかを整理したのが表1である。第一の研究（就職活動研究）は就職活動終了時または就職直前について調査している。第二の研究（初期キャリア研究）は、就職後について調査している。第三の研究（就職活動と初期キャリアの関連研究）は、就職活動終了時と就職後の2時点について調査しているが、満足の変化が検討対象とはなっていない。

以上のように先行研究では、就職活動終了時、就職直前、就職後という3時点は検討されていない。このうち2時点を用いた研究においても、就職先への評価を継続して検討していない。このため、内定後や就職前後で就職先への評価がどのように変化するか、という問題はこれまで検討されてこなかった。

表1 先行研究の就職先や仕事に対する評価の調査時点

	就職活動終了時	就職直前	就職後
(1) 就職活動研究	初見ほか (2020)	○	
	湯川ほか (2017)	○	
	佐藤・梅崎 (2014)	○	
	下村ほか (2009)	○	
	林 (2009)	○	
	寿山 (2007)	○	
	田中ほか (2011)		○
	佐藤ほか (2010)		○
(2) 初期キャリア研究	初見 (2018)		○
	小杉 (2017)		○
	道谷ほか (2012)		○
	小杉 (2007)		○
	道谷 (2007)		○
	小川 (2005)		○
犬塚 (1993)		○	
(3) 就職活動と初期キャリアの関連研究	高崎 (2015)	○ (就活終了時を回顧)	○
	田澤・梅崎 (2011)	○	○ (離職有無のみ)

3 分析課題

就職活動終了時、就職直前、就職後の3時点において、就職先への評価はどのように変化するだろうか。本稿は以下の2つの分析課題を検討する。

第一の分析課題は「就職先への評価はいつ、どのように変化するか」である。これは、就職先への評価が変化する時期と変化する方向に関する分析課題である。

第一の分析課題について「就職先への評価は就職活動終了時、就職直前、就職後の順に下がる」と予想される。就職前の企業から提供される情報は学生からの評価を高めるための偏りがある（梅崎ほか 2020など）。このため、就職活動終了時には就職先について学生は実際とは離れた認識にもとづいた高い評価をしていると考えられる。就職活動終了後には、内定者フォロー施策においてより実際の職場環境に近い正確な情報が提供される可能性がある（太田・梅崎 2021）。このため、就職直前には、就職活動終了時よりも実際の状況に認識が近づき、評価が低くなると予想される。就職後には、実際の職場環境の情報を得られることから、さらに評価が低くなると予想される。

第二の分析課題は「どのような属性を有する場合に就職先への評価が下がりやすいか」である。具体的には、性別、大学ランク、文系か理系か、学部卒か大学院卒か、企業規模、労働時間によって、就職先への評価の下がりやすさが異なるかを検討する¹⁾。この分析課題については早期離職や就職活動に関する研究をもとに、次のように予想される。早期離職については、特定の属性が早期離職をしやすいことの背後には、早期離職を生じさせやすいような就職先への評価の低下があると想定する。また、就職活動における情報の違いから評価の下がり方を想定する。

性別については「女性であるほど就職先への評価は下がりやすい」と予想される。早期離職に関する研究では、男性より女性の方が新卒3年未満の時点において転職希望割合が高いことが報告されている（岩脇 2017）。

大学ランクについては「大学ランクが低いほど就職先への評価は下がりやすい」と予想される。大学ランクが高いほど新卒2年以内の時点において離職しにくいことが報告されている（小林ほか2014）。

文系か理系か、学部卒か大学院卒かについては「文系であるほど就職先への評価は下がりやすい」「学部卒であるほど就職先への評価は下がりやすい」と予想される。文系か理系か、学部卒か大学院卒かによって、就職活動の状況は異なっている（平尾ほか2019）。理系や大学院生は、大学までの教育内容による「専門性」を活かした就職活動を行いやすい（島影2015）。このため理系や大学院生においては、大学までの教育内容において得られる専門的な情報と、就職後に実際の職場において得られる情報が近いものになりやすく、就職後に就職先への評価が下がりやすいと予想される。

企業規模については「企業規模が小さいほど就職先への評価は下がりやすい」と予想される。企業規模が小さいほど新卒3年未満の時点において転職希望割合が高く（岩脇2017）、企業規模が小さいほど新卒2年以内の時点において離職が多い（小林ほか2014）ことが報告されている。

労働時間については「労働時間が長いほど就職先への評価は下がりやすい」と予想される。新卒3年未満の時点において転職を希望しているほど労働時間が長いことが報告されている（岩脇2017）。

4 方法

(1) データ

本稿が使用するデータは、就職情報会社（株式会社マイナビ）が実施した2020年卒学生就職モニター調査のうち2019年7月調査（以下、wave1）、2020年2月調査（以下、wave2）、2020年10月調査（以下、wave3）である。wave1は内々定後について、wave2は就職直前について、wave3は就職後半年について、それ

ぞれの状況をたずねている。すべてのwaveについてインターネットによって配付回収を行った。調査モニターとしての登録は、マイナビの就職支援サイトに登録する2020年卒業予定の学生に対して依頼している。調査モニターとして登録後は、就職支援サイトの利用を終了した場合にも調査依頼を継続した。wave2実施時には連絡先登録の更新依頼と調査依頼の継続に関する案内を送り、卒業後も継続的に回答を得られるようにしている。

wave1は、モニター会員4,612名を対象に配付し、そのうち1,972名から回答を得た。wave2は、wave1回答者を対象に回答を依頼し、1,148名から回答を得た。wave3は、wave2回答者を対象に回答を依頼し、893名から回答を得た。本稿は、wave1で内々定を得て入社予定先を決めており、wave2やwave3でwave1時点の入社予定先について回答しており²⁾、分析に使用する変数に欠損のない510名のデータを使用する。

(2) 変数

本稿が注目する従属変数は、就職先満足度である。就職先満足度は、wave1、wave2、wave3の各時点において、就職（予定）先への満足度を0～100点でたずねている³⁾。各時点の就職先満足度に加え、時点間の満足度の差分を分析に使用する。

独立変数は、性別、大学ランク、文系か理系か、学部卒か大学院卒か、企業規模、週の労働時間を用いる。また、統制変数として業種を用いる。これらは3節で示したように、就職活動や早期離職の研究において注目されてきた属性である。性別は、モニター情報として収集された。大学ランクは、モニター情報である大学名をもとに作成された⁴⁾。文系か理系か、学部卒か大学院卒かは、いずれもモニター情報として収集された。企業規模、業種は、wave3において回答を得た。週の労働時間は、wave3において回答を得た⁵⁾。

5 結果

(1) 記述的分析

分析のはじめに、記述的分析によってサンプル全体ならびに属性別の3時点の満足度の推移について概観する⁶⁾。

はじめに、サンプル全体から、就職満足度が時点によってどのように変化するかをみる。図2はサンプル全体について3時点の就職先満足度の平均値を示している。wave1からwave2にかけてはわずかに、wave3においては大きく就職先満足度が下がっている⁷⁾。就職後に実際の職場環境の情報を得ることによって、認識の変化が生じていると考えられる。

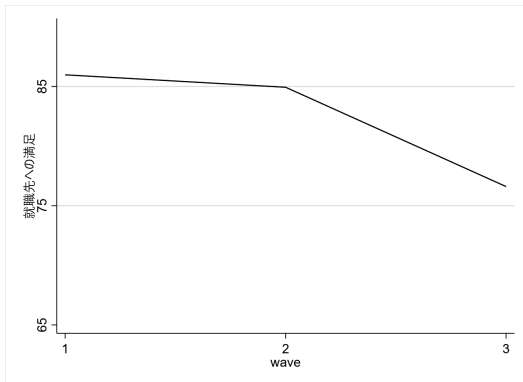


図2 就職先満足度平均値 (時点別)

次に、時点による変化が学生の属性や就職先の特徴によってどのように異なるかをみる。

性別による比較からは、女性の方が満足度が下がりやすい関係がみられる。図3は男女別に就職先満足度の推移を示している。wave1とwave2では、男性と女性の差はほとんどみられないか、わずかに女性が高い。wave3では、前時点からの満足度の下がり幅は女性の方が大きく、男性よりも女性の方が満足度が低い。

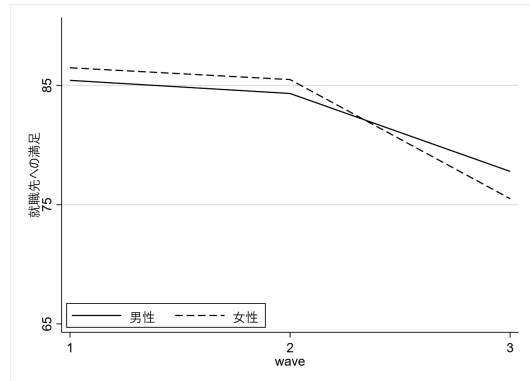


図3 就職先満足度平均値 (時点別、男女別)

大学ランクによる比較をみると、大学ランクによって就職先満足度が大きく異なる。図4は大学ランク別の就職先満足度の推移を示している。wave1でわずかに高ランク以外の学生の就職先満足度が高いほか、高ランク大学の学生とそれ以外の学生の就職先満足度にほとんど差はみられない。

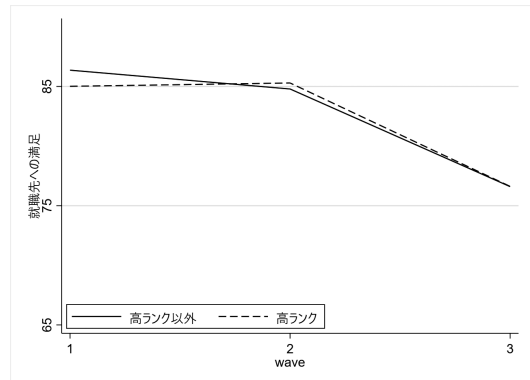


図4 就職先満足度平均値 (時点別、大学ランク別)

文系・理系の比較、学部生・大学院生の比較をみると、理系や大学院生において就職直前直後において就職先満足度が高い。図5は文理別の、図6は学部生・大学院生別の就職先満足度の推移を示している。wave1では、文系と理系の差、学部生と大学院生の差はわずかである。wave2、wave3にかけて、文系より理系の方が、学部生より大学院生の方が満足度が高い関係がみられる。

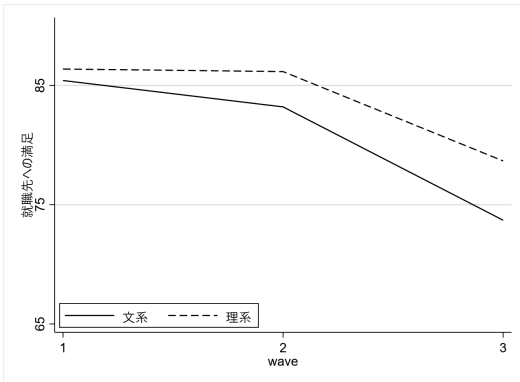


図5 就職先満足度平均値（時点別、文理別）

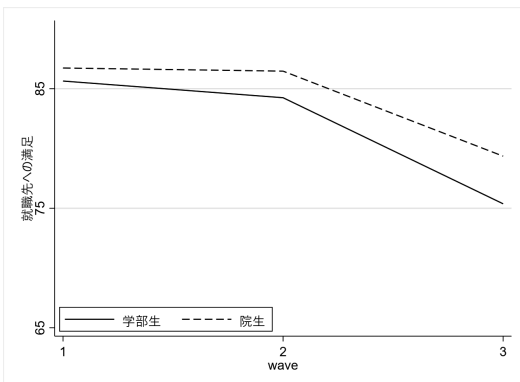


図6 就職先満足度平均値（時点別、学部大学院別）

企業規模別の比較をみると、大企業であるほど就職先満足度が下がりやすい。図7は、企業規模別に就職先満足度の推移を示している。wave1とwave2では、従業員1,000人以上の大企業の方が満足度が高い。wave2からwave3にかけての満足度の下がり幅が大企業ほど大きく、wave3では企業規模による差はほとんどない。

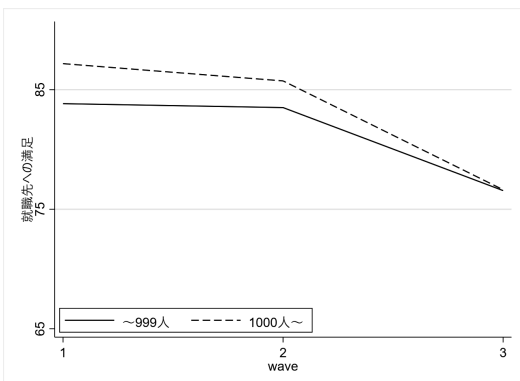


図7 就職先満足度平均値（時点別、企業規模別）

労働時間別の比較をみると、労働時間が長いほど就職先満足度が下がりやすい。図9は、就職後の労働時間別に3時点の就職先満足度の平均を示している。wave1とwave2では、労働時間による差はほとんどない。wave3では、労働時間によって就職先満足度が異なり、労働時間が長いほど就職先満足度が低い。

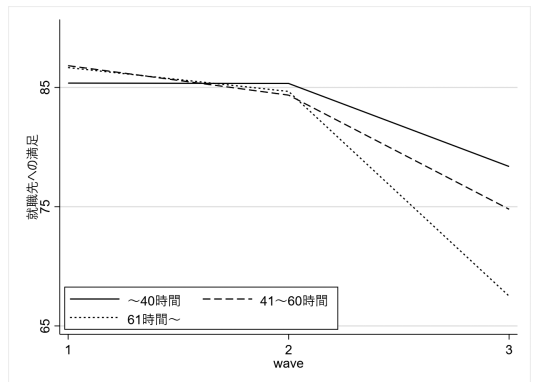


図8 就職先満足度平均値（時点別、労働時間別）

(2) 多変量解析

ここまでの分析では、分析課題2「どのような属性を有する場合に就職先への評価が下がりやすいか」について、変化の量を直接の検討対象としていない。そこで、就職先満足度の差分を従属変数とした重回帰分析によって分析課題2について検討する。より大きな差分のみられたwave3とwave1の差分を用いる（表4）。

分析の結果、性別、文理、企業規模、労働時間と就職先満足度の差分の関連が確認できる。女性であるほど、文系であるほど、大企業であるほど、労働時間が長いほど就職先満足度が下がりやすいという関連を示している。

表2 就職先満足度の差分 (wave3-wave1) の
重回帰分析

	B	SE
性別 (基準: 男性)		
女性	-3.023+	(1.632)
大学ランク (基準: 高ランク以外)		
高ランク	0.695	(1.881)
文理 (基準: 理系)		
文系	-3.532+	(2.018)
学部・大学院 (基準: 学部卒)		
大学院卒	0.448	(2.200)
企業規模 (基準: ~ 999 人)		
1000 人~	-4.341*	(1.769)
週の労働時間 (基準: ~ 40 時間)		
41 ~ 60 時間	-5.220**	(1.668)
61 時間~	-9.821*	(4.340)
業種 (基準: 製造、建設)		
商社	-2.668	(5.117)
小売	-1.368	(5.277)
金融、保険	-2.635	(3.341)
運輸、通信、エネルギー	-2.843	(2.940)
マスコミ、広告、コンサル	1.928	(4.187)
ソフトウェア、情報処理	1.912	(2.526)
教育	0.646	(6.085)
医療、介護、福祉	-3.896	(3.744)
その他公務	3.183	(5.494)
サービス・その他	-4.792	(3.306)
定数	-0.902	(2.412)
ケース数	510	
F 値	2.382	
有意確率	.002	
R ²	.076	
調整 R ²	.044	

+ $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$

6 考察と実践的含意

本稿は、3時点パネル調査を使って、就職先企業への認識ギャップの実態を明らかにした。

分析課題1「就職先への評価はいつ、どのように変化するか」については、就職直前時点では満足度の低下は小さく、就職後に就職先への満足度がより大きく低下するという結果が得られた。就職活動活動終了時から就職直前の時期には、内定者フォローなどによって会社の情報が入ってきている(太田・梅崎 2021)が、企業内部から見た

情報ではない。このために4月の就職という時点

を境にした認識の変化が大きいと考えられる。分析課題2「どのような属性を有する場合に就職先への評価が下がりやすいか」については、女性であるほど、文系であるほど、大企業であるほど、労働時間が長いほど就職先満足度が下がりやすいという結果が得られた。それぞれの結果について、次のように解釈できる。

第一に、就職者の属性として、女性は男性より認識ギャップを生じやすい。女性の就職先満足度は男性よりも下がりやすかった。女性は男性よりも結婚や出産といったライフイベントが職業キャリアにおいて障害となることが多く、企業においても両立支援が課題となっている(今田・池田 2006)。本稿が対象とした就職半年後においては、これらのライフイベントを実際に経験している割合は低い、とくに女性において働きやすさやキャリア支援に対する就職以前に得られる認識と、実際の就職後に得られる認識の変化が大きいと考えられる。

第二に、在学中の属性として、文系は理系より認識ギャップを生じやすい。文系の就職先満足度は理系より下がりやすかった。これは、就職活動の質的差異によって生じていると考えられる。理系の場合、大学までの教育内容による「専門性」を活かした就職活動を行いやすい(鳥影 2015)。このために、就職以前から仕事の内容に関する予期をしやすく、文系と比べて認識ギャップを生じにくいと考えられる。

第三に、就職後の企業の属性として、企業規模が大きいほど就職先への認識ギャップを生じやすい。就職前は企業規模が大きいほど就職先満足度が高かったが、就職後は企業規模による差はみられなかった。企業規模が小さいほど入社前に正確な情報提供がしにくい(山本 2017)のであれば、中小企業に就職するほど認識ギャップが大きくなりやすいと考えられる。しかし、本稿で得られた結果はその逆であった。これは、企業による情報提供よりも、学生による情報収集や価値観の変容によって生じていると考えられる。一定数の大手

志向の学生がいるように、就職先の企業規模が大きいことは学生にとってそれだけで価値を有するものである（梅崎ほか 2019）。大企業に就職を予定する学生が、就職以前に過剰な期待を企業に対して持っていると考えられる。

第四に、就職後の労働環境として、労働時間が長いほど就職先への認識ギャップを生じやすい。労働時間が長いほど就職先満足度が下がりやすかった。就職以前には労働時間に関する情報提供が十分にされておらず、自分の労働時間に関する予期が形成されていなかったものの、就職以後に実際の労働時間を経験することで、就職先に対する評価が更新されていると考えられる。

以上のように、就職先への認識ギャップは、企業側と学生側の両者の要因によって生じている。ライフイベントの影響のしやすさ、大学までの教育内容を活かした就職活動のしやすさ、就職以前の学生による志向、労働環境に関する就職以前の情報提供のされにくさ等の背景要因が関連している。これらが学生や企業が有する属性によって異なるために、認識ギャップの属性間の差が生じていると考えられる。

ここまで本稿は、企業や学生の属性による就職先満足度の変化の違いに注目し、その背後にある認識ギャップと企業による情報提供、学生による情報収集、価値観変容について検討してきた。今後の課題は以下である。

第一に、認識ギャップや情報提供、情報収集、価値観変容に関するより精緻な検討である。本稿では、認識ギャップや情報提供、情報収集、価値観変容を就職先満足度の背後にある要因として想定してきたが、直接の測定を行っていない。認識ギャップや就職先満足度の変化はさまざまな初期キャリアにおける状況の一つとしての調査項目であるため、満足度が変化した理由等についても十分に測定できていない。本稿の理論的想定が正しいかについて、より詳細な測定をもとに検討する必要がある。

第二に、認識ギャップがもたらす帰結の検討である。本稿では就職先満足度の変化をもとに認識

ギャップを検討してきたが、その帰結がどのようなものであるかについては検討できていない。さらなる追跡調査によって検討する必要がある。

第三に、パンデミックによる働き方の変化がもたらした影響である。2020年4月入社という本稿の分析対象とした世代は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大およびそれによるテレワーク（在宅勤務）の推進等により、労働がもたらす環境の大きな変化を経験している。本稿による認識ギャップの発見が、他の世代においても共通する現象であるか、検証が必要である。例えば、テレワークを入社直後に経験したことにより、認識ギャップの生じ方がこれまでの世代とは異なる可能性がある。この問題について、パンデミック以前や以後の世代との比較により検討する必要がある。

最後に、以上の認識ギャップの格差を踏まえて今後の就職活動支援について考察したい。就職前後で大きな認識の変化があること、価値観の変化が就職後に起こることが想定される。また、採用活動を行う企業では、学生への情報提供が偏ってしまう恐れがある。このため、認識ギャップを埋める上では、大学などの支援機関が重要である。就職以前の学生に対して、就職者が企業の内側から得られる現実的な情報をどのように伝えることが可能だろうか。初期キャリアにおけるキャリア観や定着の問題は、労働者にとっては就職先内部から見た過去のキャリアの回想であるが、大学生にとっては外部から見た未来の予測である。単に情報を提供するだけでなく、企業の内部から得られる現実的な情報に触れさせ、価値観の変容を促すようなはたらきかけを行うことが必要と考えられる。

謝辞

貴重なデータを提供してくださった株式会社マイナビにお礼を申し上げます。

注

1) このほか、就職先企業の業種による違いも重要で

ある。しかし本稿が用いるデータでは、サンプルサイズの限界から、多くのカテゴリによって区分される業種による違いを十分に検討することは難しい。このため、業種については統制変数としてのみ扱う。

- 2) wave2については、現在の入社予定先への入社意思を固めた時期の質問を使用した。7月以前に入社意思を固めている、または、8月以後に入社意思を固めたが、その入社予定先への内々定を7月より前に得ていた回答者に限定した。wave3については勤務先に関する質問を使用した。現在の勤務先が就職活動で内定を得て入社予定先に決めたところであるとした回答者に限定した。
- 3) wave1は「入社予定先に決めた企業に対するあなたの満足度は、100点満点で何点ですか」、wave2は「入社予定先に対するあなたの満足度は、100点満点で何点ですか」、wave3は「現在の勤務先に対するあなたの満足度は、100点満点で何点ですか」としてたずねている。回答者に満足という言葉や点数の意味づけについては委ねている。回答時に過去の自分の回答を確認することはできず、各時点において評価を行っている。
- 4) 大学ランクは、旺文社「大学受験パスナビ」<https://passnavi.evidus.com/> の入試偏差値を参考に分類した。入試偏差値は学部、学科、入試形態、入試日程等によって異なるが、ここでは大学名のみを用いた。東京大学、京都大学、大阪大学、名古屋大学、九州大学、東北大学、北海道大学の旧帝大のほか、東京工業大学、一橋大学、神戸大学、早稲田大学、慶應義塾大学、上智大学、国際基督教大学、東京理科大学、筑波大学、東京外国語大学、横浜国立大学、首都大学東京、お茶の水女子大学を高ランク大学とし、それ以外の大学と区別した。
- 5) 独立変数、統制変数の基礎統計は付表1である。
- 6) 各時点、各属性性別の就職先満足度平均値は付表2である。
- 7) 対応のあるt検定によると、いずれのwave間の差分も統計的に有意である。wave間の差分は、wave1とwave2間で平均1.04（標準誤差0.478、t値2.18、両側検定の $p < .05$ ）、wave2

とwave3間で平均8.33（標準誤差0.738、t値11.3、両側検定の $p < .01$ ）である。

付表1 独立変数、統制変数の基礎統計

	人数	%
性別		
男性	245	48.0
女性	265	52.0
大学ランク		
高ランク以外	363	71.2
高ランク	147	28.8
学部生・院生		
学部生	352	69.0
院生	158	31.0
文理		
文系	212	41.6
理系	298	58.4
企業規模		
～999人	183	35.9
1000人～	327	64.1
週の労働時間		
～40時間	295	57.8
41～60時間	197	38.6
61時間～	18	3.5
業種		
製造・建設	238	46.7
商社	13	2.5
小売	12	2.4
金融・保険	35	6.9
運輸・通信・エネルギー	43	8.4
マスコミ・広告・コンサル	21	4.1
ソフトウェア・情報処理	68	13.3
教育	9	1.8
医療・介護・福祉	26	5.1
その他公務	11	2.2
サービス・その他	34	6.7

注 標準偏差、信頼区間は独立した標本とみなして算出。

付表2 就職先満足度平均値(時点別、属性別)

	wave	平均	標準偏差	95%信頼区間	
全体	1	86.0	13.8	87.2～84.8	
	2	84.9	12.7	86.0～83.8	
	3	76.6	17.8	78.2～75.1	
性別	男性	1	85.4	14.2	87.2～83.6
		2	84.3	14.2	86.1～82.5
		3	77.8	17.1	79.9～75.6
	女性	1	86.5	13.4	88.1～84.9
		2	85.5	11.1	86.8～84.1
		3	75.5	18.4	77.7～73.3
大学ランク	高ランク以外	1	86.4	14.3	87.8～84.9
		2	84.8	13.1	86.1～83.4
		3	76.6	17.6	78.4～74.8
	高ランク	1	85.0	12.5	87.1～83.0
		2	85.3	11.5	87.2～83.4
		3	76.6	18.3	79.6～73.6
学部生・大学院生	学部生	1	85.6	14.1	87.1～84.2
		2	84.2	13.1	85.6～82.9
		3	75.4	19.0	77.4～73.4
	大学院生	1	86.7	13.1	88.8～84.7
		2	86.5	11.6	88.3～84.6
		3	79.4	14.3	81.6～77.1
文系・理系	文系	1	85.4	13.3	87.2～83.6
		2	83.2	13.4	85.0～81.4
		3	73.7	19.5	76.3～71.1
	理系	1	86.4	14.2	88.0～84.8
		2	86.2	12.0	87.5～84.8
		3	78.7	16.2	80.5～76.8
企業規模	～999人	1	83.8	15.6	86.1～81.6
		2	83.5	12.9	85.4～81.6
		3	76.6	17.5	79.1～74.0
	1000人～	1	87.2	12.5	88.5～85.8
		2	85.7	12.5	87.1～84.4
		3	76.6	18.0	78.6～74.7
週の労働時間	～40時間	1	85.4	14.9	87.1～83.7
		2	85.3	12.0	86.7～84.0
		3	78.4	16.9	80.3～76.4
	41～60時間	1	86.8	12.0	88.5～85.1
		2	84.4	13.7	86.3～82.4
		3	74.8	18.9	77.4～72.1
61時間～	1	86.7	12.2	92.7～80.6	
	2	84.7	11.4	90.3～79.0	
	3	67.5	16.5	75.7～59.3	

引用文献

- 有海拓巳(2017)「若者の社会観・意識と変容」乾彰夫・本田由紀・中村高康編『危機のなかの若者たち——教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』東京大学出版会、pp.313-334.
- 初見康行(2018)『若年者の早期離職——時代背景と職場の人間関係が及ぼす影響』中央経済社。
- 初見康行・梅崎修・坂爪洋美(2020)「大学生のインターンシップ効果の検証——インターンシップの5つの効果とパネルデータを用いた分析」『キャリアデザイン研究』16、pp.33-46.
- 林祐司(2009)「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響——製造業大手A社のデータを用いて」『経営行動科学』22(2)、pp.131-141.
- 平尾智隆・梅崎修・田澤実(2019)「大学院進学は内定獲得を促すか?」梅崎修・田澤実編、『大学生の内定獲得——就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』法政大学出版局、pp.75-98.
- 今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』553、pp.34-44.
- 犬塚尚美(1993)「生活満足分析に見る新入社員の世代的特徴——生活満足形成要因分析と生活満足構造分析からの考察」『経営行動科学』8(2)、pp.95-105.
- 岩脇千裕(2017)「新卒採用正社員の早期転職希望の背景」労働政策研究・研修機構編、『「個人化」される若者のキャリア』労働政策・研修機構、pp.79-118.
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実(2014)「大卒者の早期離職とその後の転職先——産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』671・672、pp.50-70.
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文藝春秋。
- 小杉礼子(2007)「大卒者の早期離職の背景」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、pp.155-214.
- (2017)「早期離職後の職業キャリア」労働政策研究・研修機構編、『「個人化」される若者のキャ

- リア』労働政策研究・研修機構編、pp.119-138.
- 道谷里英 (2007) 「新入社員の組織社会化に影響を及ぼす要因：初期キャリアの発達課題の視点から」『産業・組織心理学研究』20(2)、pp.3-14.
- 道谷里英・小浜駿・岡田昌毅・松井豊・高塚雄介 (2012) 「若年就業者の組織社会化が入社後のキャリア成熟へ与える影響」『キャリアデザイン研究』8、pp.117-126.
- 尾形真実哉 (2020) 「若年就業者の組織適応——リアリティ・ショックからの成長」白桃書房。
- 小川憲彦 (2005) 「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』18(1)、pp.31-44.
- 太田昌志・梅崎修 (2021) 「内定者フォロー施策が学生の就業意識と学習行動に与える影響——卒業前7月・2月の大学生全国調査から」『キャリアデザイン研究』17、pp.145-151.
- 佐藤一磨・梅崎修 (2014) 「就職活動解禁時期の変更が大学生の就職活動に及ぼす影響——大学4年生調査を使った2011年度と2012年度の比較」『キャリアデザイン研究』10、pp.5-17.
- 佐藤一磨・梅崎修・上西充子・中野貴之 (2010) 「志望業界の変化は大学生の就職活動にどのような影響を及ぼすのか——卒業時アンケート調査の分析」『キャリアデザイン研究』6、pp.83-99.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳、1991、『キャリア・ダイナミクス』白桃書房)
- 島影義和 (2015) 「理系の就職活動について、大学のキャリアアドバイザーの視点から考える」『電子情報通信学会』8(4)、pp.245-250.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 (2009) 「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』5、pp.127-139.
- 寿山泰二 (2007) 「企業就職能力に見る大学生のキャリア発達」『キャリアデザイン研究』3、pp.15-29.
- 高崎美佐 (2015) 「入社後の仕事への自信に影響を及ぼす就職活動の要因に関する研究——キャリア探索に着目して」『キャリアデザイン研究』11、pp.67-76.
- 田中賢久・佐藤一磨・上西充子・梅崎修・中野貴之 (2011) 「大学生の就職活動における情報活用の意義——大学4年生調査の分析」『キャリアデザイン研究』7、pp.175-184.
- 田澤実・梅崎修 (2011) 「大学生における成績とCAVT(キャリア・アクション・ビジョン・テスト)が初期キャリアに与える影響——全国大学4年生の追跡調査」『キャリアデザイン研究』7、pp.57-70.
- 梅崎修・島貫智行・佐藤博樹 (2020) 「公的な表彰・認定が中小企業の人材確保に与える効果——雇用主ブランディングの観点から」『組織科学』54(1) pp.2-15.
- 梅崎修・田澤実・林絵美子・児美川孝一郎 (2019) 「学生の就業意識はどのように変化したのか?」『大学生の内定獲得——就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』法政大学出版局、pp.15-28.
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Aurvival. *Journal of Applied Psychology*, 58(3), pp.327-332.
- Wanous, J. P.(1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomers*(2nd ed.). Addison-Wesley.
- 山本和史 (2017) 「中小企業における新卒採用行動に関する実証分析」『日本労務学会誌』18(1)、pp.4-20.
- 湯川志保・梅崎修・田澤実 (2017) 「大学生の結婚観と就職活動」『キャリアデザイン研究』13、pp.105-114.

Examining the Shift in Job Satisfaction Before and After Employment

—An Analysis of a Three-Point Panel Survey—

OTA Masashi
UMEZAKI Osamu

Preceding employment, job seekers (students) see companies from an external perspective. The information provided by companies before employment is polished to appear desirable to prospective candidates, and its impact differs depending on the job seekers' backgrounds. However, after employment, they have an insider perspective of the companies they work at. Thus, the job seekers' evaluation of a company changes as a result of the shift in perception. The perception gap varies depending on the background of the company and the

individual. The perception gap is caused by both the company's recruitment public relations strategy and the job seekers' changing values. This study examined this issue by analyzing a panel survey conducted at three points in time: before, during, and after university graduation. The results of the analysis show favorable evaluation of their employer declines more after employment. It is more likely to decline for female workers, workers in large companies, those with a liberal arts background, and those who work longer hours.