

### 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

UMEZAKI, Osamu / TAZAWA, Minoru / SAITO, Yoshitaka / 齋藤, 嘉孝 / 田澤, 実 / 梅崎, 修

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン：法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career studies

(巻 / Volume)

14

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

119

(終了ページ / End Page)

126

(発行年 / Year)

2017-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013917>

---

# 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—

法政大学キャリアデザイン学部教授 梅崎 修  
法政大学キャリアデザイン学部教授 斎藤 嘉孝  
法政大学キャリアデザイン学部准教授 田澤 実

---

### 1 はじめに

近年では、大学生へのガイダンスのみならず、保護者へのガイダンスを大学は行っている。学生向け就職情報支援サイトの一つであるマイナビが行っている「2016年度キャリア・就職支援への取り組み調査」によれば、保護者向けのガイダンス実施率（毎年実施と不定期に実施の合計）は、全体で61.4%であった。保護者の参加人数は前年と比較して「増加」（14.1%）が、「減少」（7.6%）を上回っており、関心の高さがうかがえる。

ガイダンスの内容に注目してみると、「自校の就職支援内容（92.4%）」「最新の就職事情（89.7%）」「自校の就職実績報告（88.9%）」などが上位を占めているが、「親から子どもへの就活アドバイス方法（71.0%）」「親としての役割や役目（67.2%）」など保護者としていかにして自分の子ども（大学生）とかかわるかという内容も依然として高い水準となっている。

実際に、どのようなことが保護者向けのガイダンスで語られているのだろうか。毎日新聞（2012年3月12日 東京朝刊）は、保護者約140人が参加した大分大学の保護者向け就職説明会について下記のように紹介している。

（前略）

水野課長は、就活時期や大分大の就職率などを一通り説明すると、本題を切り出した。「就活で大切なのは、親が『子離れ』することです」就職戦線には今、親の“参戦”も珍しくない。水野課長によると、子供に代わって就職セミナーに参加したり、欠席の連絡や採用結果の問い合わせをしたりする親がおり、会場からは失笑が漏れた。が、水野課長の顔は真剣で「決して有利になりません」。

親の心構えとして、(1)自分で考えさせる (2)話を聞いてあげる (3)まず本人にやらせてみる (4)自分で決断させる——を挙げた。つまり「無関心」と「過干渉」はご法度というわけだ。

出典) 毎日新聞「就職説明会:子の就活、親も心構えを 保護者向け説明会、開く 大学増える」2012年3月12日 東京朝刊 19頁

この記事によれば、保護者と大学生のかかわりにおいては、無関心でも過干渉でもない距離が求められるようである。

保護者と大学生のかかわりが課題になる一つの要因として考えられるのは、世代による時代背景

の違いであろう。本田（2017）は、1990年代以降に高卒就職者数と短大卒就職者数が減少し、大卒就職者数が長期的に増加を遂げたことにより、新卒就職者の中で学歴別の相対的な量的比重が大きく変化したと指摘する。そして、端的に、「大卒就職者の中には、従来であれば高卒者や短大卒者が就いていた仕事に従事する者が増加していることは確実（p2）」と指摘する。

このような変化は保護者が子どもの就職先への干渉につながることもあるだろう。それでは、保護者と学生自身では、就職活動においてどのような意識の違いがあるのでしょうか。マイナビによる「就職活動に対する保護者の意識調査」によれば、「経営が安定した会社」については、学生（26.5%）よりも保護者（49.0%）が多く望んでおり、「社風や雰囲気の良い会社」については、保護者（34.0%）よりも学生（46.4%）が多く望んでいた。このように保護者と学生において企業の選択の軸に違いがあることが明らかになっている。

就職活動期における親子のかかわり方に関する経験談やノウハウ本が出版されているが（たとえば 麓，2011；舩廣，2013）、その実態を詳細に検討した実証研究は少ない。そこで本稿では、大学生の就職活動における親のかかわりの効果を分析する。

## 2 先行研究の整理

保護者と大学生のかかわりと大学生のキャリアの関連は、主に説明変数として、親子間の会話や親が子（学生）に示す態度が扱われてきた。被説明変数としては意識レベルとして心理尺度や主観的評価が、行動レベルとして内定獲得などが扱われてきた。

### (1) 意識レベルを被説明変数とした研究

田澤（2006）は、親との会話や親からの支持が少ない学生ほど、自分や職業についての情報不足や、選択への自信のなさを感じており、進路決定を先送りしがちである傾向を見出した。また、

牛尾（2005）は、就職活動状況を親に伝達する頻度が多いほど就職活動結果への満足度が高いことを明らかにし、田澤・梅崎（2016）は、保護者が就職活動への関心を持ち、そのかかわり方に学生が満足していることが、就職活動開始時期において学生が明確なビジョンをもち、積極的にアクションをすることと関係していることを明らかにした。また星野・寺田（2012）は、親が支援的な態度を取ることは、就職活動過程に対する満足度を高めることを明らかにし、鹿内（2012）は、親が支持的な態度を取ることは、就職活動が継続できるかという不安感を軽減する結果を見出した。これらの研究が示していることは、概して、親子の間での会話量が多いこと、親が子に支持的な態度を取っていることが職業選択で望ましい結果につながるということである。

一方で、これらのような結果を否定する見解を示す研究もある。三宅・遠藤（2005）は、大学生とその父母に対する質問紙調査より、総じて父親のあり方は大きな影響をほとんど与えていなかったこと、また、母子のコミュニケーション頻度の高さが子（学生）の進路決定にネガティブな影響を与えていたことを明らかにした。このように、従来の研究では、保護者と大学生の会話は、ポジティブにもネガティブにも影響している結果が見出されている。

### (2) 行動レベルを被説明変数とした研究

上記のほかにも、数は少ないが、内定獲得のような行動レベルを被説明変数とする研究がある。上村（2004）は、内定の有無という客観的指標に関してわずかに言及している。説明変数を「就職状況の伝達頻度」（学生が就職状況を親にどれほど伝えていたか）としており、その頻度の高い群と低い群を比べて、「獲得した内定企業数」を分析している。この分析結果に関しては、両群に統計的に有意な違いがみられなかったものの、親への伝達頻度の影響として、「頻度の高いグループで内定を得ていないのは5.4%であるのに対して、頻度の低いグループは12.2%となり、内定獲得率

からみれば、就職情報の伝達頻度が有利に働いていると考えられる(p.47)」と述べている。つまり、最終的な内定の有無でいえば、多少なりとも、親の影響が存在する可能性を示唆している。

### (3) 行動レベルを被説明変数とした研究

筆者らの研究(斎藤・梅崎・田澤, 2015)でも、就職活動中の大学生に対する親のかかわりが内定獲得に与える影響を検討している。親のかかわりを「相談関係」(項目例:「就職活動について相談する」と「進捗管理」(項目例:「どの企業にエントリーしたのか聞かれる」)の2因子から捉えた。その結果、1)「相談関係」は良好な親子関係に正の効果を与え、逆に「進捗管理」は負の効果を与えていること、2)その親子関係は内定獲得に有意な正の効果を持つことを明らかにした。これらの結果より、相談を軸とするようなかかわり方はポジティブな結果を生み出すが、就職活動がどれだけ進んでいるのかについて管理しようとするかかわり方ではネガティブな結果を持つと解釈できた。

しかし、親のかかわりは、他の側面もありうるであろう。例えば、第1節における大分大学の例からは「無関心」と「過干渉」はネガティブな影響を与える可能性を示唆する。この場合、「無関心」については真逆の「関心あり」という観点にすれば「相談関係」が部分的に該当すると思われるが、「過干渉」については該当する因子を抽出していない。そこで本研究では、筆者らの研究(斎藤・梅崎・田澤, 2015)における親のかかわりの項目について再検討を加える。

## 3 調査概要と変数説明

### (1) 調査対象者と調査時期

マイナビ社と法政大学キャリアデザイン学部の産学共同研究として以下の2時点の全国調査を実施した。

- ① 1回目調査: 2014年12月(全国の大学3年生約3000人を対象にした学生生活などを質

問した調査)

- ② 2回目調査: 2015年8月(就職結果調査)

### (2) 分析に用いた変数

#### ①説明変数

「親のかかわり」に関する質問として、斎藤・梅崎・田澤(2015)の質問項目を参考にしながら新たな質問項目を追記して8項目(「就職活動について相談する」、「自己分析を進めるために話を聞く」、「ご両親や保護者の仕事の内容について話をする」、「将来自分がやってみたい仕事について話をする」、「こういう仕事に就いてほしいという話をされる」、「就職活動について、プレッシャーをかけられる」、「就職のことは口出ししない」、「自分の就職活動のやり方を信じてくれている」)を設けた。4件法(1:まったくない、2:あまりない、3:時々ある、4:よくある)で回答を依頼した。

#### ②統制変数

属性による違いを考慮するために、以下の統制変数を設けた。すなわち、性別ダミー(0:男子、1:女子)、大学における専攻(0:文系、1:理系)、銘柄大学ダミー(1:銘柄大学(国公立大学+銘柄私大<sup>注1)</sup>、0:その他の大学)、地域ダミー(基準:北海道、関東、東海・甲信越・北陸、関西、中国・四国、九州・沖縄)である。

#### ③被説明変数

1回目調査にて保護者との関係構築を示すa)~c)の項目を、2回目調査にてd)の項目を設けた。

- a) 保護者との関係満足:「あなたはご両親または保護者の方との関係に満足していますか。」について4件法(1:満足していない、2:あまり満足していない、3:まあ満足している、4:満足している)で回答を依頼した。
- b) 保護者への尊敬:「あなたはご両親または保護者の方のことを尊敬していますか。」について4件法(1:ほとんど尊敬してない、2:あまり尊敬していない、3:少し尊敬している、4:とても尊敬している)で回答を依頼

した。

- c) 保護者意向への意識：「あなたは就職活動において、ご両親または保護者の方の意向をどれくらい気にしますか。」について4件法（1：まったく気にしない、2：あまり気にしない、3：まあまあ気にする、4：とても気にする）で回答を依頼した。
- d) 内々定の有無：7月末時点の内々定の有無（0：なし、1：あり）を尋ねた。

## 4 分析結果

本稿で使用する各変数の記述統計値を表1に示す。内々定の変数は、1回目調査と2回目調査の両方に答えている人だけに限定したので、観測数は減少する。それ以外の変数は、1回目調査を基に分析をしている。一方、回答者の地域属性は、表2に示した通り、関東にやや偏っていることがわかる。

表1 記述統計量

変数	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
保護者満足	3,555	3.14	0.99	1	4
保護者尊敬	3,555	3.43	0.76	1	4
保護者意向意識	3,555	2.40	0.84	1	4
内々定有無	374	0.59	0.49	0	1
性別ダミー	3,555	0.36	0.48	0	1
理系ダミー	3,555	0.39	0.49	0	1
銘柄大学ダミー	3,555	0.51	0.50	0	1

表2 地域分布

地域	観測数	割合(%)
北海道	282	7.9
関東	1,413	39.8
東海・甲信越・北陸	404	11.4
関西	841	23.7
中国・四国	272	7.7
九州・沖縄	342	9.6
合計	3,554	100

次に、「親とのかかわり」の8項目がどのような構造になっているかを明らかにするために因子分析（最尤法、プロマックス回転）をおこなった（表3参照）。その結果、3因子構造が妥当であると判断できた。この結果は、2因子構造の斎藤・梅崎・田澤（2015）の因子分析結果とは異なる。分析に新たな項目を追加した結果、親とのかかわりがより詳細に把握できたと見えよう。第一因子を相談関係、第二因子を干渉関係、第三因子を信頼関係と名付けた。なお、以降の分析では因子得点を用いることにする。さらに、それぞれの因子得点間の相関係数を表4に示した。干渉関係と信頼関

係が負の相関( $r = -.514$ )であることが確認できる。

続いて、保護者との関係構築に与える親のかかわり方の影響を分析する。保護者との関係構築に関する質問項目は順序のある4件法なので、推定には順序プロビットを採用した。分析結果は、表5に示した通りである。

まず、保護者満足と保護者尊敬に対しては、相談関係と信頼関係の因子得点が有意な正の値であった。一方、干渉関係は非有意かつ負の値であった。親のかかわり方としては、相談関係と信頼関係が子供との良好な関係構築に繋がるが、干渉関係は負の影響を与える可能性があるという解釈できる。

表3 親とのかかわりの因子分析結果

質問項目	相談関係	干渉関係	信頼関係	Uniqueness
就職活動について相談する	<b>.829</b>	-.038	-.030	.345
自己分析を進めるために話を聞く	<b>.711</b>	-.030	-.007	.510
ご両親や保護者の仕事の内容について話をする	<b>.584</b>	.001	.005	.657
将来自分がやってみたい仕事について話をする	<b>.612</b>	.047	.175	.508
こういう仕事に就いてほしいという話をされる	-.043	<b>.781</b>	.163	.492
就職活動について、プレッシャーをかけられる	-.063	<b>.693</b>	-.128	.444
就職のことは口出ししない	-.190	<b>-.421</b>	.248	.627
自分の就職活動のやり方を信じてくれている	.103	-.034	<b>.697</b>	.434

表4 因子間の相関関係

	相談関係	干渉関係	信頼関係
相談関係	—		
干渉関係	.313	—	
信頼関係	.444	-.514	—

表5 推定結果①：保護者との関係構築への影響

	保護者満足			保護者尊敬			保護者意向意識		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
相談関係	0.253	0.036	6.940 ***	0.385	0.039	9.980 ***	0.352	0.036	9.930 ***
干渉関係	-0.020	0.039	-0.500	-0.067	0.041	-1.610	0.376	0.039	9.670 ***
信頼関係	0.249	0.044	5.610 ***	0.236	0.047	5.060 ***	-0.056	0.044	-1.280
性別ダミー	-0.124	0.045	-2.750	-0.018	0.047	-0.380	-0.152	0.044	-3.430 ***
理系ダミー	-0.070	0.047	-1.500	-0.036	0.049	-0.730	0.000	0.045	0.000
銘柄大学ダミー	0.093	0.043	2.170 **	0.087	0.045	1.950 *	-0.087	0.041	-2.090 **
関東（基準：北海道）	0.113	0.083	1.370	-0.046	0.087	-0.530	-0.090	0.081	-1.120
東海・甲信越・北陸	0.103	0.099	1.040	0.056	0.105	0.540	0.152	0.097	1.580
関西	0.090	0.087	1.030	-0.016	0.092	-0.170	-0.084	0.085	-0.990
中国・四国	0.043	0.107	0.400	-0.150	0.112	-1.340	0.077	0.104	0.740
九州・沖縄	0.119	0.103	1.160	0.032	0.108	0.290	0.073	0.099	0.740
/cut1	-1.239	0.085		-2.030	0.096		-1.313	0.083	
/cut2	-0.819	0.084		-1.424	0.090		-0.148	0.081	
/cut3	0.201	0.083		-0.123	0.087		1.528	0.085	
Number of obs	2975			2975			2975		
LR chi2(11)	322.4			443.92			659.75		
Prob > chi2	0			0			0		
Pseudo R2	0.045			0.075			0.092		
Log likelihood	-3389.4224			-2734.5618			-3250.9446		

注1. \*\*\*1%の有意水準、\*\*5%の有意水準、\*10%の有意水準。

さらに、保護者意向意識に関しては、相談関係と干渉関係が有意な正の値であり、信頼関係は非有意であった。保護者意向意識は、大学生の側から見ると心理的負担になっている可能性がある。さらに係数を比較すると、相談関係よりも干渉関係の方が大きいので、干渉関係はそのような負担をより強く与えていると解釈できる。

以上の分析に加えて、実際に就職活動結果にどのような影響を与えているかについて内々定の有

無を被説明変数にした分析を行う。内々定の有無は0,1の変数なので、プロビット推定を採用した。分析結果は表6に示す通りである。信頼関係だけが内々定獲得に有意な正の値であった。信頼関係の重要性は、家族のベース機能に注目した斎藤・梅崎・田澤（2015）の分析結果と一致する。また、先述した保護者との関係構築の分析結果と関連付けると、保護者の意向を意識した結果として内々定を得難くなったと解釈することができる。

表6 就職結果への影響

	7月末までに内々定		
	係数	標準誤差	z値
相談関係	-0.080	0.136	-0.59
干渉関係	0.148	0.155	0.96
信頼関係	0.385	0.175	2.19 **
性別ダミー	0.047	0.165	0.28
理系ダミー	0.393	0.172	2.28 **
銘柄大学ダミー	0.067	0.152	0.44
関東（基準：北海道）	0.247	0.299	0.83
東海・甲信越・北陸	0.428	0.374	1.14
関西	0.277	0.304	0.91
中国・四国	-0.250	0.388	-0.64
九州・沖縄	0.451	0.356	1.27
/cut1	0.168	0.292	
Number of obs		304	
LR chi2(11)		19.05	
Prob > chi2		0.060	
Pseudo R2		0.046	
Log likelihood		-197.0613	

注1. \*\*\*1%の有意水準、\*\*5%の有意水準、\*10%の有意水準。

## 5 結語

本稿では、大学生の就職活動における親のかかわりの効果を分析した。親とのかかわり方が親との関係構築に与える影響や就職活動結果に与える影響を学生に対する全国調査を使って検討した。同様の分析は、既に斎藤・梅崎・田澤（2015）でも行っているが、今回新たに最新データでも同じ分析結果になるかを検証した。さらに、正確な把握が難しかった親とのかかわりに関して、新しい質問項目を加えてより詳細な調査を行った。分析結果は以下の通りである。

第一に、親とのかかわり方に関して因子分析を行った結果、先行研究とは異なる3因子構造が確認された。それぞれを相談関係、干渉関係、信頼関係と名付けた。

第二に、親とのかかわり方が親との関係構築に与える影響を分析した結果、相談関係と信頼関係は保護者への満足や保護者に対する尊敬を高めていることが確認された。一方、相談関係と干渉関係が保護者意向への意識を高めていることも確認された。保護者意向への意識は、学生から見れば

不自由さや心理的負担を感じる要因になるとも考えられる。特に相談関係よりも干渉関係の方がより大きな影響を与えていることが確認された。

第三に、内々定獲得という就職活動結果に関しては、信頼関係だけが正の影響を与えていることが確認された。第二の分析結果と関連付けると、保護者の意向を意識した結果として内々定を得難くなったと解釈できる。

以上の分析結果は、親とのかかわり方が親との関係構築を通じて就職活動に大きな影響を与えている可能性を示唆する。息子や娘の就職活動に対する保護者の関心の高まりを考慮すると、このような関心が適切なかかわり方につながるべきとも言える。言い換えると、過度の心配によって親の干渉が強まることは、子供の就職活動にとって良い結果を生まない可能性がある。本稿の分析結果は、親の就職支援の「支援」に役立つ可能性を秘めていると言えよう。

### 注

1) 難関私立には、早稲田、慶應義塾、上智、明治、

法政, 立教, 青山学院, 中央, 学習院, 国際基督教, 津田塾, 東京理科, 南山, 関西学院, 関西, 同志社, 立命館, 西南学院が含まれる。

#### 参考文献

- 麓幸子 2011『就活生の親が今、知っておくべきこと (日経プレミアシリーズ)』日本経済新聞出版社.
- 本田由紀 2017「1990年代以降の大卒就職—変わったもの、変わらなかったもの、変わるべきもの—」『国民生活』55, p1-5.
- 上村和申 2004「大学生の就職活動における両親の影響に関する一考察」『政治学研究論集』21, p35-54.
- マイナビ 2014「就職活動に対する保護者の意識調査」
- マイナビ 2016「2016年度キャリア・就職支援への取り組み調査」
- 毎日新聞 2012「就職説明会：子の就活、親も心構えを 保護者向け説明会、開く大学増える」(2012年3月12日 東京朝刊 19頁)
- 外廣純子 2013『就活生に親が言ってはいけない言葉 言ってあげたい言葉』学研教育出版.
- 星野冴香・寺田盛紀 2012「就職活動における満足度と親のかかわり方の関連：名古屋地区の女子

大生に対するアンケート調査結果から」『職業とキャリアの教育学』19, p1-13.

- マイナビ 2014「2014年度キャリア・就職支援への取り組み調査」
- 三宅義和・遠藤竜馬 2005「進路選択における両親の影響—非選抜型大学の保護者の進路意識調査を通じて—」居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房 p175-211.
- 鹿内啓子 2012「大学生における親との関係と職業未決定および就活不安との関連」『北星学園大学文学部北星論集』49, p1-11.
- 斎藤嘉孝・梅崎修・田澤実 2015「就職活動中の大学生に対する親の関わりが内定獲得に与える影響—家族の“ベース”機能に注目して—」『キャリアデザイン研究』11, p97-106.
- 田澤実 2006「大学生が認知する親との会話と職業不決断」『武蔵野大学人間関係学部紀要』3, p113-122.
- 田澤実・梅崎修 2016「保護者のかかわりと大学生のキャリア意識」『キャリア教育研究』35, p21-27.
- 牛尾奈緒美 2005「大学生の就職活動と親子関係：ジェンダーを視点として」『明治大学社会科学研究所紀要』44, p103-116.

---

# The effect on job-hunting of interactions between university students and their parents

UMEZAKI Osamu  
SAITO Yoshitaka  
TAZAWA Minoru

---

This paper analyzed the effect on job-hunting of interactions between university students and their parents using a nationwide survey. As a result of the analysis, we confirmed that there are three aspects (Consultation, Interference, Trust) to their interactions. Consultation and Trust interactions increased university students' satisfaction with and trust in their parents. On the other hand, Consultation and Interference

increased their consideration for their parents' wishes. It is possible that this consideration lead to an increase in their mental burden. In the end, we confirmed that only Trust has a positive effect on the outcome of job-hunting. Based on the results of the initial analysis, we can state that students having an excessive consciousness of their parents' wishes find the job-hunting process more difficult.