

## 大学生にとって本当に必要なキャリア教育とは何か

— 2007～2008 年縦断調査にみる現代大学生の就職活動 —

労働政策研究・研修機構 キャリアガイダンス部門・副主任研究員

下村 英雄

本報告につきまして、昨日来、色々な方から言及していただいておりますが、京都大学高等教育研究開発推進センターと電通育英会による大学生調査、これを私の方で分析させていただき、結果としてとりまとめ、それをもとにご報告申し上げたいと思っています。この縦断調査は、いま先生からもご紹介いただきましたが、2007年に3年生だった大学生が、2008年に4年生となり、どんな就職活動をして、その結果がどうだったのか、そうしたことを中心に検討した結果になっています。ですので、2007年の時点で大学生活をどんな風に送っていたのか、これをじっくり調べ、その後の一年間の就職活動がどんなものだったのか、そしてその結果がどうなったのか、その種明かしができる、そういったデータとして、これを元に、色々なことを考えてみようじゃないか、そういった趣旨になっておりました。

昨日、電通育英会の松本理事長や溝上先生に様々な形で言及いただき、また、新聞記事にもなっておりますが、今回の調査から得られた結果というのは、こちらの画面に示したものの一点に集約されるといっても過言ではございません。

要するに、大学生の就職活動では勉学志向と対人志向の両面が重要である、この一点に尽きるということです。今回発表するにあたっては、この点を悩みました。すごく普通のことを言っているのではないかということが私の中にあつたからです。そのため、本当に皆さんにご関心を持っていただける発表になるのだろうか心配いたしました。

昨日、松本理事長に言及いただきましたけれども、良く学び良く遊べということにつながってくる知見かと思っております。この、いわば当然ともいえる結果、人々が本来そうあるべきだろうと思っている結果、これが本当はどういう意味を持っているのか。この背景に現代の大学生のキャリア教育を考える上でどういう論点が隠されているのか。そういったことを皆さんにデータを報告しながら考えてみたいというのがこれから一時間ちょっとの内容になります。

今回、得られた結果を、もう少し詳しくお話し申し上げます。第一志望に内定した学生は勉学志向、対人志向のいずれも高いというのが主たる結果ということになります。そして、そのどちらか、またはどちらもが低い場合に他のパターンがみられる。就職活動においては、対人志向、勉学志向共に高い場合に第一志望に内定があり、対人志向が低いと試験組になり、対人志向は高いけど勉学志向が低いと第一志望に内定できないような就職活動になり、どちらも低いと未内定、もしくは就職活動を行わずの就職活動になってしまう、そういう結果が得られたということです。

こちらにデータをお示しします。時間の使い方ですけれども、これが一番顕著に表れている結果です。こちらにあります通り、授業に関する勉強をする、というのがひとつだけ第一志望以外に内定組だけがポコンと低いのがお分かりいただけるかと思えます。それに対して、同性の友達と交際するであるとか、異性の友達と交

際するであるとかは、いずれにせよ就職活動を行った組というのは二つとも高い。さらに、アルバイトをするのも高い。ですが、第一志望以外に内定組だけは勉強があんまり好きじゃない、というのがお分かりいただけるかと思えます。あともうひとつ、象徴的なのが、就職活動行わずの組というのはゲームをする時間が長い。このように、大学三年生時点での生活時間の使い方というのが、友達に使うのか、勉強に使うのか、アルバイトに使うのか、ゲームに使うのかで、全然違った結果が見られる、というのがまず一つです。

さらに、大学で学ぶ理由についてもちよつと違いが見られます。試験組というのは、勉強が好きな組ですから、当然大学で学ぶ理由も高い専門性を身につけたいから、という風に答える割合が高くなっています。で、就職活動組というのは友達が好きですから、新たな友情をつくることができるから、と答える割合が高く、第一志望に内定組も第一志望以外に内定組も上の方になっているのがお分かりいただけるかと思えます。ただ、同じ就職活動の組で見ますと、高い専門性を身につけたいから、という勉学志向を示す方が第一志望に内定していて、そうではない組が第一志望以外に内定しているのがお分かりいただけるかと思えます。また、高い専門性を身につけたいからとも、新たな友情を作ることができたからとも答えない組というのが未内定と就職活動行わずに入っている。これも、皆さんの方でご確認いただけるのではないのでしょうか。

そして、まったく同じようなことが言えるデータがこちらにもあります。今度は横軸が「特に学びたいものがあるから」、縦軸は「色々な人と出会えるから」、となっています。ここでも同様に、勉学志向が高いのが試験組、対人志向が高いのが就職活動組、同じ就職活動の組の中でも、特に学びたいことがあるからという風な興味を示すのは第一志望に内定した組だというのがお分かりいただけるかと思えます。

また、三年生の時点で日ごろ話をする人数も就職活動の結果と結びついています。就職活動を行って第一志望に、上首尾に内定する組というのは、大学内で話をする人数も、大学以外で話をする人数も、どちらも両面高いのがお分かりいただけるかと思えます。それに対して、就職活動を行うけれども第一志望以外に内定する組というのは、第一志望に内定する組に比べると学内の友達が少ない。さらに、試験組はもっと極端に出ていますけれども、大学内で話をする人数は多いけれども大学外で話をする人数は少ない。こういったような結果がお分かりいただけるかと思えます。こうした結果がたくさんありまして、他にも皆さんのお手元にお配りされてあると思えますこの報告書などを見ますと、同じような結果が繰り返し見られています。これらをまとめますと、対人志向、勉学志向で就職活動は4パターンに分かれる。この結果が今回の調査のメインの結果ということになります。

ただ、話はここからだと考えています。こういう結果になるのは、調査データを見れば、なるほどそうなんだなということが皆さんと共有できるかと思うのですが、何故こんな結果になるのだろうか、大学生の就職活動を軸に物を考えた場合に、どうして対人志向と勉学志向でこんな風に分かれるのだろうか。ここから、大学生のキャリア教育の論点、議論というのが始まるのではないのか、という風に考えております。そこで、本日は三つ問題設定をさせていただきたく思います。

第一志望に内定した学生とそうではない学生、今ご覧いただきましたように、勉学志向にどうも違いがありそうである、というのはお分かりいただけたかと思えます。では、この背景に何があるのか。勉学志向というのは一体何なのか。何で第一志望内定組と第一志望に内定できない組を分けるような特徴になるのか。これが第一問。これを、皆さんと一緒にまず考えたいと思います。第二問として、試験組の学生というのはほとんど対人志向が低いわけですがけれども、これはどういうことなのか、何なのかということですね、これについても考えてみましょう。これが第二問として設定したものでございます。そしてやはり、対人志向も勉学志向も低い、そうした学生が、一生懸命就職活動を頑張るんだけど、うまく内定が取れない、またそもそも、就職活動を行わない学生の特徴でもある。これはどういうことなのか。この第三問目。この三つの問題を、これから時間をかけてちょ

っとお話し申し上げたいという風に思っている次第でございます。

さて、第一志望に内定した学生とそうでない学生に、勉学志向で大きな違いが見られた、ということがありましたが、他にももっといろんな面で違いが見られていますので、特に違いが見られた三つの点についてご紹介したいと思います。一つ目は、大学生活で身についたことをどう考えているのか、二つ目は、日頃よく悩みを話す相手はどのようなのか、そして三つ目は就職活動の熱心さはどのようなのか。この三つの点で、第一志望に内定した学生と第一志望に内定できなかった学生で違いが見られています。

まず、大学生活で身についたことについて、ちょっと細かい図表なので分かりにくいかもしれませんが、赤線より上は、授業で何かが身についたという回答です。赤線より下は、授業以外で何かが身についたという回答です。ご覧いただきますとお分かりになりますように、第一志望以外内定組も第一志望内定組も、要するに就職活動をやった組というのは、授業以外でいろいろ身に付いたと考えている割合は、同じく高いということがお分かりいただけるかと思います。ただ、授業で何が身についたかという回答については、大きく違っていません。こちらでは、この下二本が必ずペアになって表れるのに、赤線から上では、ちぐはぐの方向に向かっている。要するに、第一志望以外の内定組と第一志望内定組では、授業でどのくらい勉強できているのか、授業の感じ方に大きな違いがあるということになります。

さらに、第一志望内定組も第一志望以外内定組も、就職活動をする組というのは概して学外の知り合いが多いわけですが、特に、どれほど密接に友達関係を持っているのかということについていいますと、第一志望以外に内定組の方が学外の友達にコミットしている、熱心に関わりあっているというのがうかがえる結果になっています。どういうことかといいますと、「誰かに悩みを話す相手はどんな相手ですか」というような質問をした場合、第一志望内定組は、学外に友達が多いですが、やはり悩みを相談する相手というのは六割方、学内の友人であるというのをお分かりいただけるかと思います。それに対して第一志望以外に内定組は、学外の友人に悩みを相談するという割合が他の組に比べて多くなっているのが特徴です。

就職活動の熱心さについても違いが見られています。皆さん意外に思われるかもしれませんが、第一志望に内定した組と第一志望以外に内定した組で、どちらが就職活動に熱心かといいますと、第一志望以外に内定した組の方が量的には熱心だという結果になります。これはどういうことかといいますと、第一志望に内定を取る組というのは、自分がこれと思った企業にすぐ内定が取れてしまいますので、いつまでも就職活動をする必要がない。すぐに内定が取れてしまうので、量的には少なくなるということです。一方、第一志望以外に内定組は、自分がこれと思っていた企業に落ちてしまうので、ずっとその後も就職活動を繰り返していかなければいけない。そういう意味で、第一志望以外に内定組の方が、表面上は就職活動量が多くて熱心だという結果になりがちだということになります。

さて、こうした結果をまとめてみますと、どういうことがいえるか。第一志望以外に内定した学生と第一志望に内定した学生では、この画面に示した点で違いがあります。つまり、大学の授業で学ぶことが苦手で、別の大学やアルバイト先の知人と幅広く交友関係を持っていて、さらに就職活動が始まれば熱心に活動する。これは第一志望以外に内定した学生ですが、第一志望に内定した学生は似たような特徴を持ちながらも、企業からすぐ内定を取りますので就職活動量が少なくなる、要するに企業から選抜されやすい学生だという特徴づけができるのではないかと思います。結局、勉学志向ということで何が言われているのかと言いますと、それは端的には企業からの選抜されやすさといったことが象徴的に表れているのだということがひとまず言えるのではないかと、ということです。

何で選抜されやすいのか、といったことも少しお話し申し上げたいと思います。まず、第一志望に内定組の

学生は、学内で勉強したりとか学内の友人が多かったりするわけですが、やはりその背景には、大学生なんだから大学で授業を受けて、大学で友達を作って、大学の学習に専念するのは当然なんじゃないか、という、いわば生真面目さというのでしょうか、誠実さというのでしょうか、そうしたものが、調査データの端々からあらわれてくるようです。これは、やはり職場にいる我々大人から見ますと、職場内で職場の人間関係をうまく築いて、職場で成果を上げる社員というような見方をできるわけです。大学生なんだから大学で勉強すればいいじゃないか、大学で友達作ればいいじゃないか、といった大学生の本分から極端に外れない行動様式、本質を外さない行動様式というのが、恐らくは企業からの選抜されやすさに結びついているのではないかというのが今回の調査から、ひとまず言える考察だということになります。

ちなみに、外国の研究では、青年期のアルバイト、paid work と career development の関係について、いろいろな研究があるので、関連があるかと思ひ少しご紹介しようと思います。第一志望以外に内定組とっている学生たちは、学外でアルバイトするのが好きですし、かなりの時間をそのアルバイトに費やしています。しかし、それがどうやら career development に結びついていないように見えます。それは恐らく、ここの画面に示しているような背景があるからだという風に思われます。つまり、大学生のアルバイトに関しては、その時間が問題にされることが多いですが、この研究領域ではより重要なのは仕事の質だと言われています。これはどういうことかといいますと、仕事の質が高い場合には時間と学業成績に関連がないですけれども、質の低いアルバイトをしている場合には、時間が長いほど学業成績が低くなるという結果があるそうです。

ここで、質が高い低いというのは何を言っているのかということですが、例えば能力が試され、やる気や関心が引き出され、大人や仲間とポジティブで協力的な関係が築ける。こうした経験が出来るようなアルバイトというのが有益な職業経験ができる場合だと言われているようです。確かに、第一志望以外内定組の学生というのは恐らく第一志望内定組の学生に比べて、アルバイトの時間の量も多いことながら、こうしたアルバイトの質といった面でも大きな違いがあるかもしれないと考えられるかもしれません。

ワーキングホリデー調査とありますけれども、これも全く同じなんですね。他の調査プロジェクトで、ワーキングホリデーに行く学生たちや若者たちの調査に参加したことがあります。ワーキングホリデーから帰ってきて、どのくらい本人にとって有意義な成長と経験があったか career development に寄与したかということ調べた訳です。ワーキングホリデーでは本人の自覚次第によっては、いろいろな過ごし方ができるわけですが、ホリデーの方に重点を置いて、ここでいう意味での質の高くない作業に従事していると、帰ってきてからも career development や自分の成長感がありません。しかし、事前にきちんと準備をしていて、ある程度の密度、ある程度の質をもって仕事を体験してくると、帰ってきてから自分は career development ができた、成長経験ができたという風に回答する割合が高い。こういった結果が見られていました。ここまでの話に関連があると思ひましたので、ご紹介いたしました。

さて、今まで就職活動を行った学生の中で、第一志望に内定した組、第一志望以外に内定した組のお話をしてきましたが、今度は試験組の学生に焦点を移していきたいと思ひます。就職活動のデータというのは、色々な方面で取られており、色々なデータや結果があります。しかし、就職活動をしていない試験組の学生というのは、常にそうしたデータから外れてきました。実際に就職活動をしていないので、大学生の就職活動に関するデータからはいないものとして扱われてきました。その点、今回は、そういった学生は試験組の学生として、きちんと取り上げて見て行こうじゃないか、そうすれば、おそらく大学生の進路選択全般について、もっと多くのことが言えるのではないかと考えて、試験組の学生に特に焦点を当てました。ここで試験組というのは、大学院試験を受けたりとか、公務員試験を受けたりとか、教員試験を受けたりとか、就職活動をしなくて試験

一発でいく、そういう進路選択を行う層の学生ということになります。

さて、この試験組の学生の特徴ですが、まず学内に特化した人間関係、そして、あまり深入りしない人間関係、最後に独特の対人志向の低さ。この三点が特徴ということになります。ここでデータを示します。まずこちら、先ほどお見せしたグラフですけれども、先ほどは就職活動の方に焦点を当てて解釈しました。今度は、試験組の方に焦点を当てて解釈します。すると、次のようなことが言えるのではないのでしょうか。つまり、試験組の学生は、必ずしも友達がいない、つまり全く友達がなくて一人、孤独だという学生ではない。よく見てみると、学内には第一志望内定組と同じくらいの友達数がある。ただ、特徴的なのは、極端に学内と学外の友達の数に開きがあるということです。学内にはすごく友達がいるけど、学外にはほとんど友達がいない。この傾向が他に比べて顕著だということと言えます。

では、そんなに学内の友達が好きだったら、学内の友達とはすごく親密に付き合っているのか、というところでもないというのがこちらの結果です。これも先ほどは就職活動組に焦点を当ててみましたけれども、今度は試験組の方に焦点を当ててみたいと思います。あれほど同じ大学の学内の友達が多く、学外の友達が少ない試験組ですが、いざ悩みを相談するかというと、同じ大学の友達に相談する割合が一番低くなっているのがお分かりいただけるかと思います。

むしろ、日頃人に悩みを話さない、というのがパーセンテージとしては多くなっています。要するに、学内の友達は多いのですが、悩みを話すくらい真剣に友達付き合いをしているかというところではなく、むしろ悩みは話さないと回答する割合が高いということです。

もうひとつ、独特の対人志向の低さについてお示したいと思うのですが、今の例からいっても予測がつくように、「親友と呼べる人がいますか」という風に聞くと、試験組というのは他の組に比べて、「いやあ、別にそんなにいるわけでもないなあ」と答えます。では、例えば彼氏彼女がいるという意味で異性の親しい友人がいますかと聞くと 50 パーセントと今度は比率が案外高くなります。要するに、この試験組の学生の対人志向というのはセレクトティブ(選択的)というのでしょうか、学内に友達は多いですけれども、じゃあ親密に付き合うかというところでもないし、じゃあ親密に付き合うのが嫌いなのかというと、親しい異性の友人はいるしということで、自分の思ったように、色んな形で使い分けてるというのがお分かりいただけるかと思います。

この対人志向の不思議さというのは、他の調査でも幾つか、色んな側面から見られているところがありますので、他の調査データからも少し特徴的な結果をご報告したいと思います。これはわれわれの研究所で、以前フリーター調査を行った結果ですけれども、普通、対人志向が強くて人と深く付き合いたいと思うことは、我々にはすごくいいことだと思います。ところがそうでもないという結果です。この図の縦軸は、上の方に行くほど、人よりもテレビゲームがいいと答える割合が高い、そして、下の方に行くほど人が好きだという結果になります。また、この図の横軸は、人と広く浅く付き合いたいというのが向こうで、深く付き合いたいというのがこっちです。パッと見お分かりいただけますように、フリーターであるとか、進路未定者であるように、普通われわれ大人の視点からすると進路選択行動に問題があると考えられるような若者・高校生たちというのは、むしろ人が好きだし、深く付き合いたいと考えています。そして、大人から見て普通の進路選択だと思われる大学進学組や就職組というのは、フリーターや進路未定の子ほど人が好きだという訳ではないし、そんなに深く付き合いたいと思っている訳ではない、というのがお分かりいただけるかと思います。

この対人志向とキャリアの複雑な関係を示すデータというのは、まだまだ他にもあります。ちょっと細かいデータなので分かりにくいですが、ここで焦点になるのは、今回の調査ではそれぞれ試験組、第一志望内定組と言っているタイプ 1 とタイプ 2 の違いです。細かい内容なので、赤い方だけご覧ください。相手に気を使う、相手の気持ちに気を使うというのは、第一志望内定組の特徴ですけれども、さらに第一志望内定組の場合は、

友達に冗談を言って笑わせたり、面白い話をしたり、議論をしたりするタイプです。普通の意味でのコミュニケーションな交流的な感じがあるわけです。ですが、試験組の場合の友人観というのは微妙に違っています。友達の心の支えになろうとは思いますが、かといって相手に自分の意見を押し付けまいという気をつけるのも高くなっています。この微妙な距離感というのが、試験組の対人志向の難しさとか不思議さでもあるということです。

さらにこれはもっと象徴的なデータです。2005年に20代30代の若者に、現在正社員なのかフリーターなのか、ニート状態なのか、といったことを聞いて対人観を聞いたものです。ご覧いただきますとお分かりいただけますように、正社員というのは、必要な時には自分が納得いくまで議論をする。では、上司や先輩よりも仲間の意見に従って行動するかということそうではない。じゃあ仲間が嫌いなのかということそうでもなく、他人は誰でもいいし付き合いたいとも思う訳ではない。逆に、フリーターやニート状態の若者になればなるほど、自分が納得いくまで議論をしないし、仲間の意見にも従うけれども、かといって何となく対人関係は誰でもいいし付き合いたいとも思わないという傾向が強くなる。まとめますと、正社員は必要な時は納得がいくまで議論しますが、正社員以外というのは、議論をせずに仲間に従う。それで、結果的にほとんど疲れてしまうという面があるということです。

このフォーラムでも、対人関係、対人志向というのは、昨日から繰り返しキーワードになっていますが、昨日のパネルディスカッションでも先生方は微妙な言葉のニュアンスから、対人関係は、単に仲良し集団で、「わー楽しいね楽しいね、あー面白いね」と言ってコミュニケーション、話がよければそれでいいわけではないのをお話し下さっていたと思います。つまり、この対人志向とキャリアの微妙な関係というのは、色々なデータで観察されているということになります。私なりにこれを次のようにまとめてみました。

すなわち、おそらく我々が言っている対人関係には二種類、人間関係にも二種類あって、学内の友達を傷つけないように大切に扱う、仲良し集団的な対人関係、まあ中学生高校生の延長線上にあるような対人関係というのがあります。深入りもしないし傷つけもしないが、ズバリとも言わない、そういう人間関係です。そういう人間関係から、もっと大人の人間関係というのがおそらくあるだろうと。より大人の職業社会に適応的な対人関係、必要な時には議論もするし、上下関係も大丈夫。かといって別に対人関係にほとんど疲れているわけではない。そういった大人の人間関係に変化する必要がある。この二種類の対人関係を混同せずにきちんと区別して議論することがとっても大切なんじゃないかというのが、現在、考えているところだということになります。

これをキーワード的にまとめますと、個人的・友愛的、楽しければいい、友達の仲間集団のワイワイワイワイという、そういった楽しければいいやという人間関係から、より職業的・社会的な人間関係に変化していく必要があるのだろうというのが、今のところ、私が人間関係、対人志向とキャリアの間に想定している関係ということになります。これはあとで時間があつた場合、さらに詳しくお話し申し上げます。

さて、ここで試験組の学生の対人志向の話に戻ります。学内に特化した人間関係、といって深入りしない人間関係、しかも独特の対人志向の低さがある。この三つの特徴については、今の私なりの整理で言いますと、学生時代の若い人間関係、つまり、なるべく相手を傷つけないで、いい距離感を保つという人間関係だけでなく、むしろガーンとぶつかり合うような、より異質で多様な人間関係、そうしたものを経験して対人志向を高める必要があるのではないか、というのが一つの結論です。

対人志向、学生としての人間関係スキルということではなく、いかに職業人として、社会人としての人間関係スキルを身につけるのか、これが対人志向と今回の調査で言っているものの、裏面に隠されているものではないかというのが、今回の一つの結論ということになります。

また、試験組も、結局は対人志向やコミュニケーション能力が求められる進路に進むということになります。

就職活動を嫌って試験で進路を決めようとしても、教員であったり公務員であったり研究者であったり、いずれにしても対人コミュニケーションというのは不可欠なものであり、不必要なものはありません。したがって、こうした意味でも、就職活動組と同じような意味で、対人志向というのは結局は求められるだろうというのが私の考えでございます。

さらに、こういった学生たち自身にとっても、対人志向を高めさえすれば、今度は企業就職の道も出てきますので、自分の進路選択肢を多様化させることができる。試験組の学生はなかなか就職活動に焦点を当てたキャリア教育の議論では、いつも枠外にはずれてくることが多い層ですが、一つのターゲットとして今後も考えて行く必要があるだろうと思います。これが、今回の試験組に関する議論の結論だということになります。

さて、昨日から、これも何回も問題になり、色々な議論があったかと思うのですが、一生懸命、就職活動をするけれども未内定の学生、または就職活動をそもそも行わない学生というのが大学の中では問題視されてきています。こうした学生について今回の調査結果から少しお話し申し上げたいと思います。

ここではキャッチフレーズ的に、社会的に制約された未内定学生、心理的に無力化された就職活動を行わない学生という風にしております。その上で、有効な打開策は何なのかということをお話し申し上げたいと思います。

まず、どういう意味で未内定学生が社会的に制約されているかということなのですが、何より他の組と比べて、未内定学生は仕送りが少ないというのがご覧いただけるのではないのでしょうか。いろいろな要因が絡んでいまして解釈は一通りではないですけれども、一つの解釈としては、仕送りをそんなに送れる家庭の出身ではない学生である可能性が考えられます。他の学生は平均すると6万円以上仕送りをもらっているなか、未内定学生というのは5万円を切っています。なので、十分に仕送りがもらえるような学生ではない層が一定数含まれている可能性があるということです。これは本人の意識としてもそうで、自由に使えるお金が多い、経済的な面で自信があるか、という質問をすると、やっぱり点数が低くなっているのは未内定学生ということになります。

その他、もともと社会的に評判の良い大学に在籍しているか、有名な大学に在籍しているかという評価の点でも、未内定学生は低いということが見て取れるかと思えます。要するに、社会的に制約された未内定学生という風にキャッチフレーズで言っていますが、経済的に、もしくは、平たく言うと学力的にもということになりますが、学校のランクとしても、いわゆる良い大学には通っていない可能性が高い学生が多く含まれているのが未内定学生の層ということになります。そういう意味で、もともと就職活動に不利な条件が幾つか重なっている層でもある。なので本人は一生懸命頑張っているのですけれども、自由にお金を使える訳でもなく、有名大学に通っている訳でもない、ということで、色々な制約がかかって、うまく就職活動が進まない層でもあるというのが、一つの解釈であるということになります。

一方、こちらの心理的に無力化されたとキャッチフレーズをつけた就職活動を行わない学生ですが、先ほど一番最初にご覧いただきましたように、まずゲームをする時間が長いという結果がありました。その他、どんな面で特徴が見られているかという、対人観といいますか、人間関係観といいますか、そういったところで特徴が見られています。こちらをご覧くださいますとお分かりいただけますように、もともと就職活動を行わずという組は、社交能力であるとか、交際範囲であるとか、同年輩の異性と話ができるであるとか、他に比べて低いということが言えます。

あとこの表には出てきていませんが、上下関係が煩わしいとか、社会のために尽くそうとしても挫折感を味わうだけだとか、日頃から人に悩みを話さないと回答した割合も、就職活動を行わずの組では高くなっています。さらに、あなたはどんな人ですか？という質問をした例でも、明るい人、元気な人、優しい人、どんなことにも一生懸命である人というのは、総じてこの就職活動を行わずの組は低いということがお分かりいただけるかと

思います。つまりざっとまとめますと、自尊心、セルフエスティームが極端に低く、自信もありませんし、就職活動をやるやらない以前に、極端に自信が落ちてしまっている、もう心理的に「だめだ」という風に思ってしまったという学生が、ここに属する割合が多いわけです。

ただ、今、一応、社会的な側面から、自分では頑張っているんだけど就職活動が制約されてしまう学生群を 1、元々それ以前にとっても自信を失っていて、無力感を感じている 2、という風に分けてお話ししましたが、実際は大体が同じようなことだろうという風に考えています。どういうことかといいますと、大学のキャリア教育、キャリアガイダンスでは常にやる気のない学生というのが問題になっていますが、なぜそうなるかといいますと、やはり色々な意味で、外側から無力感を色んな制約を科せられている、どうせ頑張ってもダメなんだという風に思いこんでしまっているという面があるからです。そのため、心理的に無力化されていくという側面があります。

心理学にお詳しい方は、学習性無力感という言い方をご存じでしょう。動物実験をしていて、何をやっても餌がもらえない、何をやっても罰を与えられるような状況では、やがて動物は、自分で餌を探そうとしなくなります。よく、自己啓発書なんかで書かれてある、一般化された例では、鎖に繋がれた象の話というのがありますよね。サーカスなんかで象をずっと鎖につないでおくと、動こうとしてももう無駄だと思ってしまうと、鎖を外しても一歩も動かなくなるという話です。これは学習性無力感の話を平たく行った場合のバージョンです。全くこれと似たようなこと、同じようなことが言えると思いますので、1と2は結局は同じことだというのが私の話の内容です。

一般にキャリアの問題というのはこんな感じで、社会的な構造要因に押しつぶされて、その結果、心理的に無力化される、この両面がそろったときに、とても問題が深刻になる、ということになります。例えば、ニート問題なんかも、よくこうした点が議論されますけれども、社会的な構造要因に押しつぶされただけでも心理的に無力化されてなければ頑張れる、跳ね返そうという力が出るわけですが、本当にダメな場合というのは、構造要因で押しつぶされた結果、「もうダメだ」という風に本人の中で無力感を感じさせられる。なので、ニートというのは問題になってくるわけです。

つまり1と2は結局同じことだという風にこの発表では考えていきたいという風に思います。

さて、このための対策としてどういうことが考えられるのかということをお話し申し上げたいと思います。この点について、大学では、昨日から議論になっていますように、色々な意味で色々な取り組みをやるわけです。就職活動を行って未内定組というのは、こういったことには何にも取り組みがなされていないかといいますと、そうではない。例えば、単位の出るキャリア形成科目を一番受けているのは、就職活動を行い未内定組でもあります。

また、大学側でも、もともと未内定になる可能性が高いので、一生懸命何らかの取り組みをして働きかけをしているというのがお分かりいただけるかと思います。逆に、試験組は試験で進路を選択するので、こういったことに関心を持ちません。いろいろなキャリアの取り組みにもともと参加していないというのがお分かりいただけるかと思います。もうがっかりきてしまっていますので、将来のことを考えると、そういう感じでもなくなっている層でもあります。

実は、この就職活動を行い未内定組と、一番下のがっかり来ている組ってというのは、もうほとんど表裏一体なところがあって、頑張るって頑張るって頑張るってダメだと思ってもうガクンとなってしまうというパターンですね。なので、対策がなされればなされるほど、外側から圧力をかければかけるほど、より一層問題になって来るのは、学生自身のモチベーションだということになってきます。うまくモチベーションに火をつけられた場合はいいわけですが、ダメになってしまう場合は、例えば空気の入っているボールに圧力をかけて、かけてかけて、バ

ーンと跳ねあがらせようと大人の側では思うわけですが、力が強すぎて、プッシュと潰れてしまう場合があるということですね。なので、対策がなされればなされるほど一層問題となるのは、学生のモチベーションだということになっていきます。

これは、また私の方で2003年に実施した調査になります。全大学に配っていますが、回収できたのは50パーセントから60パーセントぐらいだったので全国325大学になっています。就職部による回答結果になっており、就職支援策で、どういうことが問題になっているのかを尋ねた結果ですが、一番の問題というのは、下の自由記述に書いたように、色々な取り組みはやるんだけれども、参加者数が少ない。やっても、少ない人たちでも入れ替わり立ち替わり来ればいいですけども、同じ学生が何回も来てしまうと、で、集まりにくいのが問題だと。その背景には、本人をその気にさせることが難しいとか、笛吹けど踊らずとか、基本的に本人の姿勢が大事だという風に考えられるという回答が多かったということになります。学生の就職に対する意欲が低い。これが、全国の2003年度時点の就職部の問題点として挙げられた結果だということになります。

ですから、打開策を考える上で、どんなふうを考えればいいのかというと、学生を取り巻く社会的な制約条件を緩和するように、そうした形で援助をして、かつ学生の心理的な無力感を打破するように働きかける。で、これによって現状を打開する、というのが、一応理屈の上では導かれることになるということになります。例えば社会的な不利の軽減としては、これも、この分野の専門家、研究者はほとんどの人が言うことですが、たとえば、新規学卒一括採用、こういったものを緩和しようじゃないかと。大学に入っているうちに就職活動をやるんじゃないかと、一回卒業してから就職活動を始めるようにしようじゃないかと、学校間の格差を是正しようじゃないかと、色々なことが言われるわけですが、様々な取り組みがなされている。そういった政策面での課題の解決、もしくは色々な形での社会的な制約を取り除く形での課題の解決というのが模索されているということもあります。

また、昨日コーオペ教育のような話も出ていましたが、大学の組織的な取り組みという点では、一つ理論上、理屈の上ではこうすればいいんだということもおおむね明らかになっている面もあります。理系の就職活動という風には書いてありますが、理系の就職活動というのは文系の就職活動と比べて、理系の学生に一つの専門性、色をつけて、この専門性を元に企業に採ってもらおうというのが文系よりは顕著である。じゃあ文系もそうすればいいという考え方があります。理系の方が就職率がいいわけですので文系もそうすればいいじゃないかというのがひとつ、キャリアガイダンスの上での解決だということになります。どういうことかと言いますと、例えば、うちの学生はキャリアガイダンスの結果、すごくモチベーションが高くて、キャリア意識が高い、こういったような売りがきちんとあって、じゃあそうした学生ならば採ろうじゃないかといったようなことが企業の側でも分かる、こういった関係を築けるのが理想的だという風には言われています。ただ、ご来場の皆様もお感じになるように、もちろんそれは難しいことでもあります。

どうして難しいかというと、やはり大卒就職で問題になってくるのは、むしろ社会的な様々な取り組みであるとか制約条件というよりは、本人のモチベーションの問題であることが多いからです。どういうことかと言いますと、大学以外の様々な就職活動があるわけですが、たとえば中卒者の就職活動、高校中退者の就職活動、高卒者の就職活動、大学中退者の就職活動、その他ずっと色々な就職活動と労働市場があるわけですが、新規大卒者の労働市場というのは、他の労働市場に比べると制約が少ない。かなり自由な市場形成がなされているという面があるということです。しかも求人も、他の労働市場に比べると潤沢であるというのも特徴です。ちょっと話が前後するので、次に行ってからまた戻ってきますね。

これは、リクルートワークス研究所で出されている有名なデータの一つです。バブル以降、今に至るまで、大学の就職が厳しい厳しいと言われ続けてきましたけれども、求人数というものは常に変動はありつつも、一貫し

て民間企業就職希望者数をかなり上回っているのがお分かりいただけるかと思います。バブル以降、就職希望者数よりも求人数が下回ったのは、この時だけ 1 点だけですね。大卒の就職活動というのは基本的に求人の方が多く、求職者数の方が多いってことはまずないというのが大きな特徴になります。

「いや、しかしそうは思えないけどなあ」という風にお感じになる方もたくさんいらっしゃると思います。これも、ワークス研究所で出されている有名なデータになりますが、我々がいつも就職活動で思い浮かべるのは 1000 人以上の大企業であり、そこに焦点を当てるので、そんなに就職活動が楽には思えないけどなあという結果になりがちだということになります。1000 人以上の大企業に限ってみますと、求人倍率が 0.50 なので、二人求職者がいれば一つしか求人ポストはないということになります。これを 1000 人未満の企業に焦点を絞ると、1996 年以降、倍率が 1 倍を切ったことがない、つまり求人が足りなかったことがないばかりか、最近にいたってはかなりの高倍率で求人がきていたというのがお分かりいただけるかと思います。

要するに、大卒の就職というのは、他の就職に比べるとかなり楽な就職でもあるというのが、就職活動全体を見渡した場合の特徴でもあります。なので、やる気を出せばそれなりの求人がそろっていて、しかも制約条件が少ないということが言えます。このことがどういうことかと言いますと、その人が思いさえすれば、力を加えたとあまり制約条件がかからずに、自分の思ったままの就職活動ができるというのが、大卒者の就職活動だということになります。

さらに、もう少しモチベーションのお話をさせていただきたいのですが、先ほど、元々不利な学生属性を持っていて、就職活動がなかなか難しいのが未内定組だという話をしましたけれども、では、一生懸命頑張っても就職活動がうまくいかないかというところでなく、資料請求数、エントリーシートの枚数、会社の説明会への参加数など、どの活動を取っても、就職活動に内定をとれていない組というのは、数が少ないというのがお分かりいただけるかと思います。ちょっと厳しいことを言うようですけども、未内定者の就職活動というのは、もともと不利な条件があるわけなので、それをまあ挽回しようと思ったら数をもっと上がっていなければいけないのですけれども、やはり、一生懸命頑張ってもダメだったとなることがかりもしてしまいますので、途中でやる気もなくなってしまう。そのため就職活動をやめてしまったりとか、まわる数も少なくなったりすることが多いということです。

では、頑張ればうまくいくのかということですけども、頑張ればうまくいくんだというのがこちらのデータということになります。これもまた別のデータでご説明申し上げたいと思いますが、学生が在籍している学校ごとに、難関の国公立大、一般の国公立大、難関の私立大、一般の私立大という風に分けてあります。で、5000 人以上の、いわゆる超有名企業、大企業に、どのくらい内定を取れているのが縦軸になります。低群高群というのは何かと言いますと、我々の分野でいう自己効力感という概念です。これは、やれるという感覚ですね。自分に効力がある、自分はいま就職活動をやりこなせるという感覚を持っているかどうか。つまり、自信を持ってやれているかどうか低群高群で、区別した結果だということになります。パッと見ご覧いただきますと分かりますように、低群と高群では、常に高群の方が内定率が高い、超有名企業に内定率が高いというのがお分かりいただけるかと思います。これは、難関国公立、難関私立大学に限らず、一般の私立大学でも同じことが言えるということがお分かりいただけるかと思います。

要するに、同じような大学、同じようなランクの大学であれば自分がうまくやれるという感覚を持っていれば、本当にうまくやれる、ある程度は挽回可能だという結果になっています。

もうひとつ、同じデータです。自己効力感が高い学生と言うのは、同じランクの大学にいても、自分が満足いく就職活動ができるというのがこちらの結果になっています。少し難しい統計分析になりますが、こちらは、就職活動を行った大学 4 年生 506 名の 7 月時点での内定の有無に、何が影響を与えているのかといったことを

詳しく分析した結果になっています。よくたばこを吸う人は吸わない人よりも何倍ガンになりやすいというのがありますよね。これは、あの赤い囲みのところが、そういう風に解釈できる数字になっています。就職活動状況、面接会社数が多ければ多いほど、5.28倍、就職活動がうまくいくというのが結果の解釈ということになります。

要するに、色々なことがあっても、例えば、大学属性があつたりとか、性別があつたりとか、何を重視するか、本人が何であるとか、社会館がどうか自己評価がどうか、何を重視するか、色々なことがありますけれども、要は、面接会社数が多ければ多いほど、内定を取る確率に影響を与えるということです。面接会社数が多ければ、それだけ内定を取りやすいという結果になっています。当たり前の結果と言えども当たり前なんですけれども、色々な要因はあっても、面接会社数が多いほど7月時点で内定が取れるという結果になっています。

ここまでのところで、結局何が言いたかったかと言いますと、大学就職でやっぱり本当に問題になって来るのは本人のモチベーションであり、そこに何らかの働きかけが出来た場合に一番いいのだと、そして、色々な打開策があると思いますが、理詰めで考えていくと、やはり本人のやる気といったものにどれだけ火をつけられるのかというのが勝負になっていくのだというのが、今回この調査結果、その他の調査結果から申し上げたかったことだということになります。

さて、残った時間で、ちょっとまとめのようなことをお話しさせていただきたいと思います。本日、勉学志向であるとか対人志向であるとか、そのどちらも低い学生であるとか、その打開策はどうするんだ、といったことを、ずらずらと述べさせていただきました。最初の問題意識に立ち返り、勉学志向というのはそもそも何だったのか、といったことを少し整理したいと思います。

勉学志向は、第一志望に内定を取れるかどうかを大きく分ける基準になっていましたが、それはどういうことなのか。恐らく、大学の授業で扱うような抽象的な情報、知識、こういったものを巧みに取り扱い、それを期末の成果に結びつける、こういった作業が、情報化社会、知識社会の現代企業で求められる資質なのだ、だから、企業に選抜されやすさを規定する要因になってくるのだ、というのが勉学志向の一つの意味付けだと思っています。

同時にもうひとつ、きっとこれもそうなんだろうと思われるのが、大学生なのだから授業に出て授業に学ぶ、本来そうすべきなんだからそうでいいじゃないかという、ある種のインテグリティといいますか、誠実さといいますか。ちゃんと授業に来いというから行く、課題を出せというから課題を出す、ちゃんと勉強しろっていうから勉強するという、ある種の誠実さ高潔さ、もしくは倫理感こういったものも、恐らく現代企業ではとても求められていて、この辺も高く評価されるのではないかというのがもう一つの考察です。そして、企業で面接を学生が受けていて、学生の側では学生の側で色々なプレゼンテーションをするでしょうが、企業の側から見れば、きちんと人物を見ていて、勉学にきちんと打ち込んである程度の成績をとるような学生というのは、ちゃんと企業の方で選抜されている。その背景には、恐らくここに上げている二点、抽象的な情報、知識をどれだけ巧みに取り扱えるのか、さらに、授業に出て、きちんと出ろと言われるから出て、成績を上げろと言われるから上げるというような、ある種の誠実さといったものが高く評価される。これが、勉学志向の裏面にある、ひとつの側面ではないかというのがひとつ、今回のまとめということになります。

では対人志向の方はどうか。溝上さんの方で、自己形成の心理学ということで有名な著作がありますけれども、そこではサブタイトルが、他者の森を駆け抜けて自己になるという風になっております。また内容を見ますと、対話的自己の世界観ということが謳われているということになります。

これは、溝上さんの、自己研究の立場からの著作になりますが、キャリア理論の方でもこういった他者理論的なアプローチというのは1990年代、2000年代にかけてたくさん見られるようになっているのが現状でありま

す。たとえばナラティブアプローチといったこともキャリア理論ではよく言われるようになってきていますし、career construction 理論、construct、何が構築されるのかというと、人と人との間でキャリアと言うのが立ちあがってくるという考え方になります。さらに、キャリアの relational dimension、こういったことも指摘されている。キャリア理論においても、昔は自分のやりたいことであるとか、自分は何になりたいかという事を強調することが多かったわけですが、現代に至るほど、関係性、他者論といったものを重視するようになっていく。これは、要するに自分の中で何になりたいとかこうなりたいとあったとしても、人との関わりの中でしかキャリアが表現できないという認識が強くなってきているということになります。

これはどういうことかと大学生の就職活動に例えて言いますと、何になりたい、こうなりたい、これに就きたい、ああなりたいということはあると思いますが、それを人の前で自分はこうしたいんだと表現できなければいけない訳ですし、自分はこういうキャリアを目指しているといったことを人との関わりの中で立ち上げていかなければいけない、その側面が、現代に至るに従ってどんどん強調されてきている。それが、対人志向の側面です。なので、対人志向が低いと、もう就職活動はやらないってことになってしまい、対人志向が高い学生だけが就職活動をやっているというのが、今回の調査でも明らかになった点であります。恐らく、対人志向というのは、ここにまとめてあるような内容が背景にあつてのことだろうと思います。

では、勉学志向と対人志向そのものの、この両者の関係性についてはどう考えるべきなのか。これについても、様々な外国のキャリア関係の書籍をひも解きますと、intentional な career development と、career development learning と、unintentional な career development learning、この区別が重要だというような文献がありましたのでご紹介したいと思います。意図的なキャリア発達学習と非意図的なキャリア発達学習、二つあるのだ、ということが強調されています。意図的なキャリア発達学習は自分で勉強をして、自分でこの資格を取って、自分でキャリア発達をしていく、こういう、自覚的なキャリア発達ということになりますが、もう一つの非意図的なキャリア発達学習は、何が非意図的なのかと言いますと、例えばインターンシップであったりとか、ボランティアであったりとか、学外の活動をして、それ自体は career development に直接目的としたものではないけれども、知らず知らずのうちに career development に影響を与えているような活動ですね。この両者の区別、ベストマッチング、これを模索していくのが重要なんだというような議論が見られるようになっていきます。

そこでは、象徴的なキーワードとして recursiveness といったようなことも言われています。要するに、意図的なキャリア発達学習は非意図的なキャリア発達学習に影響を与えるし、逆に非意図的なキャリア発達学習は意図的なキャリア発達学習に影響を与える、この両者の相補的な関係、相補いあうような関係が重要だというようなことが言われています。そしてこちらはタイトルからして、今日の午後のシンポジウムで恐らく扱われるような内容ではないかと思われるのですが、学校での意図的なキャリア発達学習と、様々な活動を通してのキャリア発達学習を常に循環させていって、recursive な関係を持たせていなければいけない、そういったような議論が一つのまとめになるのではないかと思います。

これはよく、日本で大変流行った偶発理論、planned happenstance 理論で強調される点でもありますよね。偶発理論における相補性というのは、planned happenstance に限らず、色々な偶発理論で強調されるところですが、偶然の要因だけではなくて、それに先立ってデザインすることも大事だし、デザインだけじゃなくて偶発的な経験も大事だし、この相補性というのが偶発理論では一般に強調されることが多いですね。

同じようなことが、この勉学志向と対人志向の背景にも言えて、勉学志向は対人志向に結びついていかなければいけないし、対人志向というのは翻って勉学志向にまた戻っていかなければいけない。この両者の関係性というのが恐らくあるのだろうということになります。そして、その両者の関係が上手くいっているからこそ、第一志望内定組と、本研究、この報告で言っている組というのは就職活動で上首尾な成果を収める、というこ

とだと考えています。

なので、大学生にとって本当に必要なキャリア教育とは何か、このタイトルでお話を進めてきたわけですが、今からとても普通なことを言うようで恐縮なんですけど、まずは大学内での勉学を重視すべきだというのが、ひとつの私の結論だということになります。新聞の方にも、記事を書かせていただいたと思いますが、勉学と言うのは、他の人の助けを借りないでも自分ひとりで決心すればできることでもありますので、まずは規則正しい生活をして、授業の勉強をして、課題も言われたとおりにこなす、こういったことをきちんとする、させるというのが、まずひとつキャリア教育のベースになっていくだろうと考えられます。

さらに、大学内外で、多様な人間関係が持てるような工夫、適度にアルバイトであるとかサークルであるとか、そういったことにも関心を持ってやらせる、というのが二つ目ということになります。要するに、目標を持って日々のライフタスクを着実にこなさせる、大学生としてやるべきことをきちんとやらせるというのがひとつ、重要なキャリア教育のベースになっていくという風に考えています。

もっと具体性があるような何かをというようなことが、よくこうした会合では言われるわけですが、たとえばキャリアガイダンスの手法として有効だ、研究上有効だと言われるのはここにあげたような様々なものがあります。しかし、大学生が日々の学生生活でなすべきこと、こうしたことに真剣に取り組ませるとのこと以上の、キャリア教育といったことはない訳なので、様々な取り組みの背景に、何か学生が真剣に打ち込んで取り組めるような、そうした契機が含まれていれば、恐らく大学生にとって本当に必要なキャリア教育としてはそれが一番望ましい在り方である。これが本日の私の結論ということになります。

以上で私のご報告を終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

今回お話し申し上げた内容は、様々な解釈、こうも言えるんじゃないか、ああも言えるんじゃないかといったところが多々ありますので、ご来場の皆様のご意見をうかがえると大変嬉しく思います。残った時間でそうしたことをお聞かせいただければと思っています。

## 【質疑応答】

### 筑波大学 川山

大変刺激的な発表をありがとうございました。筑波大学の川山と申します。幾つかご質問させていただきたいのですが、社会的制約というのがひとつのキーワードになっていたと思うのですが、例えば下流大学の大学生が、本当に心底一生懸命、心を入れ替えて勉学に励んで、かつ様々な活動をしたとしても、その学歴と言うか、大学の名前だけでつっぱねられてしまうという例があると思うんです。エントリーシートの段階で、ある大学の名前を書くと、説明会を閉め切られてしまいましたという事例ですとか、男性が書いたエントリーシート、まあ一人の人がエントリーシートを書いたとして、そのエントリーシートをコピーして、性別欄に女性と書いただけで落とされてしまったという事例が本当にあるわけなんですけど、そういった社会的構造はどのように解決していけば良いのかという考え方を教えていただきたい。

あともうひとつ、社会的構造の繋がりと言うと、フリーターがどうして問題視されるのか、やる気がない学生を別に放っておいてもよいのではないかという点と、最後にもうひとつだけ、その打開策として、東京大学の教育社会学では本田由紀さんが、同一的なギムナジウムとベルーフシューレを想定していると思うんですが、その職業的な専門の高等学校を作った方が良いのではというのを一つの打開策と挙げているのですが、それに対してどのようにお考えになっているのかをお聞かせ願いたいと思います。

## 下村

はい、ありがとうございました。学校間格差の是正については、ひとつ、大きな論点かと思います。今おっしゃったことは全く事実で、学校間格差はエントリーシート、セミナーの申し込みであるとか、様々な資料のレベルから就職活動では多々あるということになっています。そして日本の場合に限らず、アメリカでもヨーロッパでも当然ながらこういった学校間格差というものはある、ということになっています。ひとつ特徴的なのは、こういったことが問題視されるのは日本の文脈でのみだということです。

例えば、アメリカなどで、キャリアセンターにしろ大企業にしろ、ヒアリング調査に行くと、大企業では、うちは地元のトップ10の大学からしか採らないんですよ、はっきり言います。そこには、全然、反省がない。日本人からするとそんなことでいいのかと思うのですが、それは当然だろう、うちは一流企業だからというところがある訳です。学校間格差を問題視するのは日本人の特徴、日本の問題設定というところがあります。なので、この論点は日本人全体での議論の必要性があるかという風に思われます。

アメリカや中国ではいい大学の学生がいい企業に行く。それは当たり前で、もし良い企業に行きたかったら、良い大学に行くように頑張ればいいじゃないかというのが普通のこととして言われている。われわれ日本人の感覚からするとどうなんだろうということがありますよね。ここをどう考えるかは、私の方から言えることではなく、国民的な議論が必要なんだろうという風に思います。それは、いい大学の学生はいい企業に行って、まあそれは当然だろうっていう風に考える方向に進むのか、学校間格差があんまりあるのは良くないので縮小していこうと考えるのかというのは、二者択一ではないと思うのですが、今ご指摘いただいたのは、ひとつの大きな論点であり、我々自身で考えて行くべき点だなとは思っています。

二つ目、それもよく日本で論点になる場所ですよ。先ほど申し上げましたように、日本は良きにつけ悪きにつけ、新規学卒一括採用というのが社会的な文脈を構成している。要するに、これをやめて、大学生を新規一括で採用せずにもっと長く採ろうじゃないか、もっと色々な、新しく労働市場に出てくる人だけに集中しないで、20代前半は緩く採ろうじゃないかということであれば、大学を卒業して一定の猶予を設けて就職するというルートもいいじゃないかと言えらると思うのですが、現状の日本で、新規学卒一括採用で求人がバーンと膨らんで、それを逃してしまうと一気に求人が少なくなってしまうという現実があるということを考えると、その社会構造全体を是正しようとするのはまずひとつ、論点としてはあると思いますが、そういった現実を踏まえ、キャリアガイダンスの立場からすれば、卒業までに就職を決めてしまおうというのが現実的なアドバイスということになってきます。

これも、必ずしも二者択一ではなく、また、我々の選択の問題でもあると思います。新規一括採用といったものをやめて、緩く採っていいんじゃないかというのも一つの選択だと思いますが、現実を重く見て、卒業までに就職を決めようというのも現実的なアドバイスになるかと思います。

最後、職業的なレリバンスの話がされたんですよ。就職活動をするにあたって、きちんと専門的な能力であるとか職業的な能力をつけさせて労働市場に送り出してあげようじゃないか、これも一つの議論だと思っております。で、望ましい就職活動の一つの形だとも思っているのですが、よくそうした職業能力を身につけて労働市場に出そうじゃないかという議論はありますが、そうした職業スキルは案外陳腐化しやすい、特にスピードの激しい現代においては、学校時代にある種の職業能力、専門性をつけたとしても、その後の継続的な更新、スキルの更新といったものがないと、学校時代のスキルだけでは何年もいけない。したがって、結局ベーシックな、読み書きそろばんといったようなスキルが、究極の職業スキルというような側面がある。そのベーシックな自分のスキルを更新していける職業能力を身につけさせるか、よりスペシフィックな、専門的な職業能力を身に

つけさせるか、というのも、これも一つの議論の軸にはなると思います。どっちかという後者の方に、私の考えは近いですね。読み書きベースの能力を伸ばさせる方がいいんじゃないかという風には考えているところがございます。どうもありがとうございました。

## 法政大学 鈴木

法政大学の鈴木と申します。以前人事部でした。質問はふたつです。まずひとつは、第一志望自体が相対的なんじゃないかということなので、だとしたら就職ガイダンスとキャリア教育とは自己分析志向ではなくて業界社会理解の方に、いわゆる進路指導のガイダンスの方にも振り向けるべきじゃないかな、っていうのがひとつなので、ご意見をおうかがいしたいと思います。

もうひとつは、早期化ということが何故問題にならないのかということです。というのは、今、就職活動そのものが、非常にやった方が内定率高いという前提のお話の一部あったかと思うのですが、結果的に就職活動の長期化が学生に対して非常にストレスを与えている、そして本来やっぱり授業で称されるべきような、昨日の弘前大学のご発表などのような、あれが本来やるべきキャリア教育ではないかと思ったんですが、就職活動の長期化によってこれが阻害されているということは…

## 下村

まったくそのとおりですね。早期化是正はこの分野の研究者が皆言っていることだと思います。就職活動は一度卒業してからやればいいのか、というのは共通した見解だと思います。おそらく、色々な状況でそうはなっていないということですね。

## 関西大学 楠

私は、金融機関に勤めながら関西大学で非常勤講師をさせていただいています楠と言います。今日はお話をありがとうございました。先生の研究の中で、ちょっと二点ほど、ご質問させていただきたいと思っています。

私も、採用責任者というのを金融機関で数年間やっています、そこから逆算した形でいきますと、最大公約数的に就職の採用を採るのかどうかというのは、やはり最終的には自分の部下として、または同僚として一緒に働けるかどうか、というのが最大公約数の基準だと思っているのですが、そういった基準で見っていきますと、先生のこの、対人志向のところは非常にすんなり入って来るんですけども、この勉学志向の部分はどうですか、おそらく採用責任者の方にも限界がありまして。社内での説明責任がありますから、きっちり授業を受けている人を採りたいというのは最低限のものとしてあるんですけど、それ以外に私なんかの経験でいきますと、好奇心とかですね、先生の自己効力感とかに近いものじゃないかと思うのですが、そういう部分もかなり入って来るのかなあと。

ですから、先生の方で対人志向の方は区分されて説明されてご説明いただきましたが、勉学志向の区分とかですね、何か考えられていることがあればいただきたいのが一点と、実は、私の娘の就活をちょっと半年ほどルポをした経験があるんですけども、その時に第一志望というのはどんどん変わっていくといいますが、半年余りの中でも3回か4回変わっていくんです。先生の研究の中で第一志望とそうじゃない学生群を分けられている部分がですね、やや不分明な部分もあるのではないかと、これは技術的な部分なんですけれど、二点ご質問させていただければと思います。

## 下村

第一志望は、あなたが第一志望に受かりましたかどうかということを質問で聞いているので、それ以上のことはよく分かりません。あと、第一志望がどんな企業だったかということも調べようと思ったんですけどもよく分かりませんでした。ただ、大企業であることは間違いないですし、第一志望に内定している学生はほとんど満足しているということも間違いないので、そういう意味では、いわゆるかっこつきですけどいい企業であったことは間違いないのだろうとは思っているところです。勉学志向については、また後でお話します。

## 富士通ユニバーシティ 山口

ありがとうございました。富士通ユニバーシティでキャリアカウンセリングをやっております山口と申します。本日のお話は、企業でキャリアカウンセリングをやっている者として、非常に実感値と合った内容で、本当にとっても勉強になりました。ありがとうございました。その中で一点、ちょっとご確認させていただけたらと思ったのですが、昨今は、メーカーはちょっと不人気なところがありまして、第一志望でなく入って来る学生さんがやっぱ多くなっております。もしくは、先ほどの分類で言うと、試験組を志望していたけれども試験に落ちたので就職したと、いったような方々が最近非常に増えている実感がありまして、つまりその、勉学志向、それから対人志向のどちらかが低い状態の方が増えているのかな、というのは現場にいても非常に実感しております。

そうなると、入ってきてからの職場への適応感ですとか、この会社で頑張っていこうというところが、やはり若干、第一志望で入られた方に比べると違うところがあるのかなと思っておりまして、もしこの調査の中で、入社してからの適応感ですとか、そういったものまで含めて調べられているのか、もしくはそれに相応するような調査があったのかどうかということをお聞かせいただきたく思います。よろしくお願ひします。

## 下村

この、我々の研究分野でよく言われていることですが、就職活動の結果と、職場に入ってからからの適応感というのは、ほとんど関係がないというのがよく知られている有名な事実でもあるんです。どういうことかといいますと、今おっしゃった意味での、第一志望に落ちた学生たち、がっかりしている学生たちっていますよね。でも、就職活動から入社までの半年間の中で、自分の中で合理化といったものが生じるのだと思われるのですが、卒業前に自分が内定した会社に満足していない学生というのはほとんどいない。9割がたは大体満足して就職するというのが、どんな調査でも明らかになっている。

つまり、今回第一志望に内定したかそれ以外で分けていますが、自分の内定した就職先に対する満足感では分けられないのです。なぜかという、9割がた満足しているのが普通だからです。なので、9割がた満足して就職するわけなんですけど、かといって難しいのは、第一志望に受かって満足して入った学生たちは、すぐ辞めないかと言うとそうでもないんですね。ここが無関係であるというのが永年の課題でありまして、これは今、この調査の続きとして、さらに縦断調査のようなことをやっていったらよく分かるんじゃないかなと考えています。今回の調査結果をさらに追跡してですね、入社してどうなったのかというのを引き続きやれば良いと思っております。第一志望の学生たちは本当に定着率がいいのかということを追求していったらいいんじゃないかなというようなことは言っています。

## 北九州市立大学 見館

北九州市立大学でキャリア教育を担当しております見館と申します。非常に学び多く、私自身勉強になった発表、本当にどうもありがとうございました。お聞きしたいのは、初年時教育との連結なんですけれども、色々示唆されていますね。例えば勉強の仕方というか、勉強を効率的にやっていくというところであれば、初年時

教育で言うと履修の支援であったり、ラーニングスキルの指導というところに連結すると思いますし、あと、他者認識のところですが、それは他者を認識する前にまず自分の認識から始まると思うんです。だから、何でこの大学に入ってきたのか、そして、これからどういった人間関係を含めて過ごしていくのかというのを最初にきちんと、例えば合宿であったりとか、一年生向けの基礎ゼミと言われるものであったりとか、そういったところで構築する必要があるであろうということと、あと三つ目ですね、初年時教育で一番抜け落ちているのが、課外活動の指導ですね。入ってからいきなりサークル頑張りましょうって先生は絶対言いませんので、アルバイトやボランティアも含めてそういった指導が必要じゃないのかなということ、私は初年時教育の立場として受け取ったんですけど、下村先生自身はどう思われていらっしゃるのかなということをお聞かせいただきたいと思います。

## 下村

未内定、就職活動行わず組というのは自尊心が低いですよ、極端に。それは、初年時教育とも関係すると思いますけれども、そもそも大学に対する適応感が低いわけですよ。なので、そこは密接に関連しているとは思いますが。恐らく1年生の時に、大学に上手くコミットできず適応感が落ちている場合は、かなりの確率で両方とも低い、その、就職活動を行わず組に入っていく可能性が高いと思うので、とても重要だと思います。

ただ、直接の連結はまだ見ていなくて、実はこの調査では3年生から4年生の他に、去年の1年生から2年生のデータをまだ分析していないところが残っています。もしかするとそこで1年生の適応感と将来のcareer developmentの関係といったものが明らかになるかもしれないですね。今後の分析課題としてちょっと考えておきたいと思っています。

勉学志向、このデータの分析をした結果では、溝上さんと意見の相違が生じています。そこを二人でメールで何往復もして議論してるうちにちょっと明らかになったことがあります。何が明らかになったかという、勉学志向にも種類があるらしいということですね。今ご指摘して下さったことなんですが、私は、常に就職活動をベースにして見るので、就職活動がうまく行った組をすごく高く評価する、だから授業での学習をすごく高く評価する。しかし、それ以外の様々な勉学志向ってあるじゃないか、要するに読書をしたりとか、自主学習をしたりとか、そういう教養に結びつくような勉学志向があるじゃないか、といったことを、溝上さんの方で指摘されるわけです。

で、色々議論を繰り返して、こうかなと思われるのは、先ほどのご質問とも関連するんですけど、就職活動に受かるまでと、そこから人生を歩んでいくということには結構大きな断絶があってですね、就職活動そのものがうまくいくのは、生真面目で、勉強をきちんとして、というタイプ。でも、その後の人生全体を考えた場合に、そうした学生が必ずしも幅広い教養をもって生き抜いていけるかという、もしかしたらそこに微妙なずれがあるかもしれないということになります。なので、一口で勉学志向という中にも、いくつかのタイプの異なる志向というものがあるって、それ相応に何かその後のキャリアの発達の仕方が違うんじゃないか、といったことは、今、われわれの間でも議論になっているところです。こんなことで質問の回答はよろしいでしょうか。

だから、ここで言っている勉学志向というのは授業志向って言い換えてもいい、与えられたものをきちんと確実にこなしていく能力と言ってもいいと思うので、確かに今おっしゃったような意味での勉学志向とはまた別口であるんだろうなというような感じがしますね。