

# 大学生の就職活動をめぐるニーズ・支援の多元性

—大学キャリアセンターおよび大学生へのインタビュー調査から—

牧野 智和・河野 志穂・御手洗明佳  
松本 暢平・丸山奈穂美・市川友里江

## 1. 問題設定

大学生の就職難が昨今の話題となっている。求人倍率や就職率の低下に加え、就職活動の早期化あるいは長期化、離職率の増加、非正規雇用従事者の増大等が問題視され、政府施策における一つの喫緊の課題となっている。大学においてもまた、企業紹介をその中核的な業務としてきた大学の就職課の多くが、より総合的な就職支援を行う「キャリアセンター」へとその名称および形態を移行させ、大学による積極的な就職支援が企図されるようになってきている。大学生の就職（職業移行）への注目およびその対応施策の模索は、1990年代のバブル崩壊後のいわゆる「就職氷河期」、あるいは1997年の就職協定廃止といった諸契機においてそれぞれなされてきたが、近年の金融不況以後の厳しい採用市場の動向（「就職氷河期」の再来ともいわれる）の中、その重要性はますます高まっているといえるだろう<sup>(1)</sup>。本稿は質的調査にもとづいた、大学生の就職活動の実態に関する知見とその支援に向けたインプリケーションを提出しようとするものである。

本稿が注目するのは、大学生の就職活動とその支援に関する諸研究・報告における、ある欠落点である。大学生の就職活動に関しては、既に複数の大学横断的な調査が行われており（荻谷ら 2007、小杉 2007 など）、これらの研究では就職活動の様態、およびその大学グループ（難易度）別の特性、活動の規定要因等について検討がなされている。一方、就職活動の支援に関しては、大学キャリアセンターの実践報告がさまざまなメディアで掲載され、その様態と効果が伝えられている（『企業と人材』846号特集「ここまできた大学のキャリア・就職支援教育」（2004）、『大学時報』321号特集「就職環境の変化と大学のキャリア支援」（2008）など）。だがこれらの諸研究・報告は、その学術および実践的意義の一方で、ある限界を有していると筆者らは考える。

それは、就職活動に関わるアクター間のリアリティやニーズの「ずれ」、およびそのすり合わせへの志向が乏しいあるいは欠落しているという点である。まず総体的にいえることとして、就職活動についての研究やキャリアセンターの実践報告はほぼそれらのみで完結しており、大学生の活動がどのような支援と繋がっているのか、逆にキャリアセンターの支援がどのように活動を促進しているのかという、アクター間の相互的な視点が欠落している<sup>(2)</sup>。個別的にみると、就職活動調査においてはしばしば、中下位グループ大学生の活動開始の遅さや活動量の少なさが言及されているが、そのよ

うな学生がどのような認識をもって就職活動を行おうとしているのかというそのリアリティについては、就職観や職業観に関する尺度を通した検討以上に踏み込まれることは少なく、大学（生、グループ）間での就職活動様態のインテンシブな考察が欠落している。

一方、キャリアセンターの実践報告では、グローバル化や就職状況の悪化といった就職活動に関連した大状況は語られるものの、当の大学および大学生が位置づけられているより具体的な社会的・地理的条件には言及がなく、ほぼ一律に「『企業セミナー・会社説明会の開催、パンフレット配布、ウェブサイトの公開といった採用広報』→『エントリーシート・履歴書の審査・選考』→『筆記試験による審査・選考』→『面接・グループディスカッションによる審査・選考』→『採用内定の通知』」（林 2009: 68）という就職活動のルーティンに志向した支援の成果（の概して成功面）が語られている。本稿の筆者らはこうした実践報告を批判しようとしているわけではない。だがこのようなタイプの実践報告はしばしば、就職活動のルーティンに志向するセンターの支援ネットワークから外れてしまう学生を「意欲のない」「能力のない」「人間関係の不得手な」学生といったネガティブな表現で語ってしまいがちであり、そのような学生にとっての就職活動をめぐるリアリティおよびニーズが看過されている点に難点があるのではないかと考えるのである。

児島功和ら（2008）は、就職活動を終えた学生へのインタビューにおいて大学就職部の存在がほとんど見えてこなかった事例が多かったことから、大学の支援と学生が求めている支援における「構造的なずれ」（2008: 61）の存在を指摘していた。このような「構造的なずれ」が存在するとまで言い切れるかは定かではないが、少なくとも就職活動に関連する、大学生（あるいは大学グループ）間、また大学生とその支援者といったアクター間におけるリアリティの多元性およびニーズと支援の合致・不一致（ずれ）を浮き彫りにすること、またそれをよりローカルな（これは都市圏か地方かということではなく、各大学（生）のおかれている包括的な社会的条件を配慮するということである）文脈に置き直して理解しようとすることは必要なことだろう。筆者らは、これらを明らかにすることで、各大学が現在取り組んでいる実践に、さらなる有用性を付与することが可能になると考える。

## 2. 調査の概要

本稿で検討の素材とするデータは、筆者らが2010年10月から2011年1月にかけて行った、2大学における大学キャリアセンターおよび大学生へのインタビュー調査によるものである。その前段階となる調査として、本稿の筆者全員が所属している「大学生の就職意識研究会」（早稲田大学教育総合研究所助成による研究部会、研究代表者：吉田文・早稲田大学教授）が2010年1月から3月にかけて行った、進路意識についての大学生への質問紙調査がある。この調査を経たうえでの検討課題をよりインテンシブに突き詰める質的調査という位置づけのもと、本調査は行われた。調査対象となった2大学のうち、A大学は東京にある私立大学（入学難易度は『代々木ゼミナール』の「大学難易ランク」では高いとされている）、B大学は関西にある私立大学（入学難易度は低いとされている）である。各大学のキャリアセンターおよび大学生調査の詳細は表1のようである。いずれも、本稿の筆

表1 調査の詳細

調査対象	調査日	詳細
A 大学 キャリアセンター	2010年 11月10日	キャリアセンター課長へのインタビュー。所要時間は100分程度。質問内容は①キャリアセンターの活動に関して（支援方針・活動内容、学生の利用状況、学生の進路、正課のキャリア教育との関連、教員との連携、就職活動の成否の決め手に関する認識）、②学生の進路実態に関して（自大学の学生観、学生の進路志望の傾向、企業の求める学生観に関する認識）。
A 大学学生	2010年12月 - 2011年1月	9人の学生を対象。所要時間は平均60分程度。就職活動の経過、志望進路のこれまでの推移、活用した情報源、就職活動を振り返って、大学への要望等についてインタビュー。
B 大学 キャリアセンター	2010年 10月21日	キャリアセンター長へのインタビュー。所要時間は80分程度。質問内容はA大学キャリアセンターと同様。
B 大学学生	2010年10月 21・22日	11人の学生を対象。所要時間は平均60分程度。質問内容はA大学学生と同様。

者のうち1～3人が調査に従事した。

### 3. 大学生の就職活動をめぐるニーズ・支援の多元性

#### 3-1. A大学キャリアセンター調査

A大学キャリアセンター課長によれば、センターが尽力しているのは、学生が自分に合ったいい企業と出会うための「きっかけづくり」だという。センターの主な支援活動は3年生以上を対象としたもので、具体的には7月頃からはじまる職種研究、業界研究講座、カジュアルトークなど各種イベントの実施、1月以降に行う学内企業説明会、そしてキャリアセンター訪問者へ対する個別相談である。これらの支援に共通しているコンセプトは、「学生へさまざまな企業を紹介する」「その出会いの場を演出する」というものである。そしてその結果、「どんな学生でも真面目に活動をすれば就職先は決まる」とセンター課長は述べる。

センターによる支援のこのような志向は、センター（課長）が考えるA大学の学生像、そして実際にセンターを利用する学生の特徴と密接に関係している。つまり、伝統校かつ大規模校、そして学力水準も高いA大学の学生は、豊かな経験に満ちた学生生活を送っており、そのため「自然にいわば人間力・社会人基礎力のようなものも充実し」、良く言えば「自分の意見を持ってい」る、悪く言えば男子も女子も「我が強い」、という傾向があるとセンターは考えている。このような学生だからこそ、「手取り足取り」世話をするような支援——すなわちおじぎの角度や言葉遣い等の基本的マナーの指導から、エントリー企業の決定、内定獲得に至る一連の就職活動プロセスへの介入——ではなく、学生自身の経験や興味、就職への熱意を大切に、彼らが自分の意志で自由に動き回れるような環境作りをして、彼らから要望があれば手助けをする、という姿勢が重視されているのである。センターによる支援の中核は情報提供であり、具体的な就職斡旋やキャリア教育などは現在行われていない。

このようなA大学キャリアセンターの就職活動支援形態はさしあたり「環境整備型」と表現することができるだろう。

だがセンターの抱く学生像はどれほどの確なものだろうか。前述したとおりA大学は大規模校（それも日本有数の）である。そのため、センターによる支援は学生全体へは浸透しておらず、センターが直接関わるのは個別相談に訪れる3000人ほどの学生のみである。これは就職活動中の学生のおよそ3分の1程度に過ぎない。これらの学生が、就職活動を行うA大学生全体に比して、どのような特性をもつ学生なのかは不明である。また、センターがキャリア教育として正課の授業を設ける、あるいは学部教員と連携するといった活動の展開はなされておらず、センターの就職支援活動が学生生活の中へ入り込んでいるとは言い難い。A大学キャリアセンターの就職活動支援は、大規模なイベントも個別支援も全学生にその門戸が形式的には開かれており、一定の学生のアクセスに結実してはいるものの、学生の主体的な活動を尊重する、「学生が自然といい企業に気づけるような場」を提供するという支援体制であるために、いってみれば「来るもの拒まず去る者追わず」という側面が強いものでもある。その意味でも、センターへ訪れるのは限られた利用者であり、だからこそセンターに把握されているのは一面的な学生像となってしまうように思われる。またそう考えるとき、大学側が抱く学生像にもとづいて提供されている支援が、実際に利用する学生によって補強され、大学側が抱く学生像に適合しない学生への支援が手薄になっているという問題点が指摘できるようにも思われる。

だが、この点についてセンターは今まさに関心を寄せているところだという。キャリアセンター課長によれば、現在センターが課題としているのは、就職活動支援がセンターを訪問するような「積極的な学生」のみに限られており、就職活動にやる気が起こらない、もしくは学生生活から脱落してしまったようないわゆる「落ちこぼれ」をすくい上げることができていない点であるという。現在行っている各種イベント開催や個別相談は概して成功していると感じているが、その範疇に入っていない学生をも掘り起こす作業を始めなければならない、とキャリアセンター課長は語っていた。センターにおける今後の支援対象群としては、就職活動をうまく乗り切れない学生、留学生、専門職大学院学生、大学院博士課程学生が挙げられていた。

### 3-2. A大学4年生へのインタビュー調査

さて、今みてきたようなセンターの「課題」について、以下に続くA大学生へのインタビュー調査は、まさに即応するような示唆を与えてくれるものだと考えられる。

A大学生へのインタビュー調査からまず言えるのは、その就職活動がほぼ完全に個々人の裁量で行われているという点である。すなわち、大学入学以前あるいは大学入学後のどこかの時点で、遅くとも就職活動の本格的な開始時期である3年生の冬頃に合わせて、自分で「やりたいこと」を見つけ出してくる（学生によっては自己分析を通して）。そして3年生の10月頃になると、多くの学生が「自然に」説明会に足を運び、自己分析や業界研究を行い、就職支援サイトへの登録を行い、プレエント

リー、それに続くエントリーシートの提出等をこなしていく。熱心に活動した学生であれば、プレエントリーは100社、エントリーシートの提出は50社を超え（85社に提出したという学生もいる）、面接に進む会社が20社から30社という学生も珍しくない（50社受けたという学生もいる）。こうした就職活動のプロセスのなかで、学生たちは状況に応じて志望する業界の間口を広げる、あるいは絞り込んでいく等の調整を行っていく。そして内定を獲得するまでの不安定な精神状態の中で、気分の「切り替え」を自ら意識的に行いながら（切り替えられなくても次の活動を「かぶせる」という学生もいる）、「持ち駒」（選考プロセスの渦中にある企業数のことを指す言葉として用いられていた）の数を調整しながら盛んな活動状態を継続し、そして企業からの内定を複数獲得する。筆者らは「大学生の就職意識研究会」の報告書の中で、このような就職活動形態を「個人戦型就活」（小山・牧野2011：19）と呼んでいた。このような学生がすべてではないが、A大学生の就職活動形態の大きな一角を、このような「個人戦型就活」が占めているといえるように思われる。また、このような「個人戦型」であるがゆえに、これもまたすべての学生ではないが、学生の中には内定の取れていない学生に対して「もう少し頑張った方がいい」「ちゃんとやれば成果は出る」「伝え方が上手くないのでは」「一定の量をこなさないと」「意識が曖昧なままに活動しているのでは」といった、個人的責任という観点から評価をするような語りが時折聞かれることもあった（突き放したかたちであることは少なく、多くは優しく、遠慮がちにはあるが）。

このようなA大学生へのインタビューにおいては、児島らの報告と同様に、大学キャリアセンターの存在はあまり見えてこない。ただそれは全く介在していないというわけではなく、センターの開催する説明会に足を運んだというかたちでは多くの学生が関わっていた。そのため、旺盛な活動意欲をもつ学生に対する「環境整備」を一つのポイントとするセンターの狙いは成功しているといえるようにみえる。

だがその一方で、学生のニーズとセンターの支援方針が完全に合致しているわけではない。たとえば、エントリーシートの添削や面接対策等の支援をセンターでは行っているが、「待つ」「並ぶ」「（添削してくれる職員が）自分たちと年齢が離れている（ので、話してくれることが自分自身の情報に置き換えづらい）」ために利用しようと思わないといった意見があった。あるいは、OB・OGのリストがセンターには置かれているものの、学生がその意見を最も必要としている、学生に近い年代のリストが充実しておらず活用性が低い、あるいは学部ごとに業種と専攻のすり合わせ方が異なるのでリストを細分化してほしい、といった意見もあった。学生によってはセンターの支援に頼らず、サークル内で独自のマニュアルを作成している者もいる。また、センターでは内定を獲得した学生による支援も行っているが、この点についても、学部ごとのリアリティが異なるため、細分化してほしいという意見があった。より具体的な要望としては、学部ごとに支援のブースあるいはチームを設けることで、専攻と業種のすり合わせ方についてより実践的な支援が可能になる、また学部単位で支援を行うシステムを作ることで、自分も後輩に伝えたいという動機が高まるといったものがあった（たとえば、商学部の4年生が教育学部の3年生を支援するよりも、商学部の4年生が商学部の3年生を支援する



方が、動機が高まるとともに、話す内容に内実が伴い、支援の効果も高まるということである)。もちろん、このような形態をとることのマイナス面（学生の志望範囲が狭まってしまふ危険性等）はあるかもしれないが、学生のこうした要望は、大規模校ゆえにサービスの綿密性が犠牲にされているという難点を改めて具体的に浮き彫りにするとともに、その改善方策をも示してくれるものでもあるのではないだろうか。

インタビューを行った中には、就職活動を諦めて進学に切り替えた学生、あるいは3年生の2月頃から就職活動をはじめ、当初の志望とは異なった業界に進むことになり「自分が否定された気持ちになった」と語る学生もいた。こうした学生の語りにおいては、センターの存在はより遠いものとなっており、センターに何かをしてほしいという要望すら不分明である場合が多い。上述したとおり、キャリア教育の実践報告では、しばしばこうした学生は「意欲のない」「能力のない」「人間関係の不得手な」として、あるいは上述のキャリアセンター調査では「落ちこぼれ」として語られがちな面があるが、彼（女）らこそが、大規模校ゆえにサービスの綿密性が犠牲にされていることの別側面の現われだとも考えることもできるはずである。ある学生は、就職をめぐる情報（およびそれをもたらしてくれる友人関係ネットワーク）から取り残されてしまう状態を「情報難民」と呼んでいた。大規模校であるがゆえに目立ちにくい、またその責任が個人的なものと考えられてしまうようなこうした学生への対応方策としても、上述したような学生のネットワーク活用は一つの方途であるように思われる。

### 3-3. B大学キャリアセンター調査

B大学では入学当初から就職に向けた支援が行われている。1・2年生時に行われる支援の中心は課内での支援で、必修やゼミ形式の授業を通じて、キャリアプランニングなどの将来展望を考える機会が設けられている。また、3年生以降に関しては、学科によっては、卒業後の志望進路ごとにゼミが編成されているところがあるという。B大学の支援の最大の特徴は課外で行われる、3年生全員を対象としたキャリアセンター職員による個人面談である。個人面談の内容については、データベース化されており、一人ひとりの学生がどのように考えているのか（3年生6月時に行われる面談）、またどのようにその考え方が成長していったのか（3年生10月時）、その変化が分かるように「こつこつフォロー」しているという。また、就職活動ガイダンス、業界研究などの各種イベントのほか、学生を一同に集めて就職支援サイトに登録する機会なども設けられている。

B大学で行われている支援は、A大学における「環境整備型」という表現と対比させるならば、「個別指導型」の支援と表現できるように思われる。つまり大学側は、大学3年の就職活動期に集中して支援を行うのではなく、学士課程プログラム全体を通じて個々の学生に進路決定の支援を行っている。また、ゼミの担当教員は総じて就職支援に積極的であり、センターの職員とゼミ担当教員が連携することにより、センターをなかなか利用しない学生をそのネットワークにとりこみ、学生全員をきめ細かく支援しようとしている。このように、支援に関わる期間およびその人的ネットワークの包括

性がB大学キャリアセンターの活動の特徴といえることができるだろう。

こうした支援方法がとられる背景には、B大学のおかれる社会的位置づけに加えて、やはりA大学と同様に、センター側が抱く自大学の学生像が影響していると考えられる。だが、B大学のセンターが抱く学生像は、A大学のそれとは大きく異なっている。センターは、学生の進路意識が未成熟なまま就職活動に突入してしまうことを問題視している。具体的にはたとえば、就職活動を開始した当初、全国転勤を希望していても、活動途中で実は地元志向であることに気づく学生が多いという。また、「社会には出たくない」「このまま学生でいたい」と思っている学生も多いという。センターはこうした学生の未熟さや志望の不明確さが「エントリーはしたけれど実際の就職活動は行わない」といった就職活動の足踏みや出遅れを生み、就職機会を逸する原因になっていると認識しているようである。センターはこれに対して、入学当初から「前倒し」でキャリア教育を行い卒業後の進路を考えさせることで、出遅れを回避させようとしている。また、個人面談では、学生の進路志望の傾聴（特に3年生6月）、進路志望の明確化と方向づけに力を入れているという。

しかしながら、A大学と同様に、センターの想定する学生像にもとづくこのような支援の方向性は、その学生像に適合しない学生とのミスマッチを生じさせているとも考えられた。つまりB大学の「個別指導型」の支援は、就職意識が未熟な学生を主に想定しているため、就職活動に対して意欲が高い学生に対し、その学生の高い意欲や志望に応じた支援が必ずしも十全にできず、ときにその志望を冷却させてしまうというミスマッチである。

#### 3-4. B大学4年生へのインタビュー調査

B大学の学生にとって、キャリアセンターと教員の存在は欠かせない。B大学のキャリアセンターは就職活動を控える学生について、名前から所属学科、志望する進路までを調査・聴取し、上述のようにデータベース化したうえで支援・指導を行っている。就職活動が近づくと、センターにやって来ない学生にもコンタクトをとり、就職活動へと導いていく。つまり、大学が積極的に学生の就職活動に加担しており、センターは学生を就職活動に向かわせる「舵取り役」を果たしているのである。このことは3-3でも述べたとおりである。

また、これも3-3で述べたとおり、B大学の就職支援には教員も大きく関わっている。教員は授業を通じて学生と接するのみでなく、所属するゼミの学生に対してエントリーシートの添削を行ったり、就職先を紹介したりもする。学生へのインタビューでは、キャリアセンターの職員が自分のことを覚えてくれていると思う、教員は就職が決まるまで自分のことを気にしてくれていると思うといった答えが返ってきた。先にA大学の学生の就職活動を「個人戦型就活」として表現したが、このような点でB大学生の就職活動の特性を「チーム戦型就活」といえることができるかもしれない。

インタビューを行ったB大学の学生の中には、保育士を志望する学生が複数いた。インタビューのなかで分かったのは、保育士を志望する学生は進路の決定時期が極めて早く、子どもの頃からずっと保育士になりたかったと語る学生が多いということである。大学選択に際しても、保育士の資格を

とれるかどうか重要視され、保育士資格を取得できる大学の資料を50校近く集めそのなかからB大学を選んだ学生もいた。また、週3・4日ボランティアをして子どもと遊ぶ機会を作っている学生もいた。このような学生の進路意識は、センターが認識する学生の進路意識の未成熟さとは一見矛盾するようにみえる。しかし保育士志望者の中には、民間企業から内定を得られなかった場合に方向転換をする学生もおり、保育士志望者の中にもさまざまな学生が混在しているといえる。

B大学の学生において、民間企業、公務員、小中高教員志望者は、保育士志望者より概して進路の決定時期が遅かった。これは、たとえば民間企業や公務員の場合、特別な資格を必要としないために大学入学後に進路を決定しても間に合うと考えられているから、と解釈することができるかもしれない。だが教員志望者（教員志望には当然資格が必要である）もまた、保育士志望者ほど早くに自らの進路を決定していたわけではなかった。また、決定時期だけでなく、その後の活動の在り方にも大きな違いがある。民間企業志望者がエントリーする企業数は多くても15社程度であり、50社エントリーが珍しくないA大学生の活動量とは大きく隔たっている。「持ち駒」をつねにカウントしながら、また「本命」の企業の面接前に「練習」を入れながら、友人がエントリーしたから自分もというかたちで次々とエントリー数を増やしていく、そのようなA大学生の就職活動と、学生を一同に集めて就職支援サイトの登録を行う機会が設けられているというほどに「手取り足取り」で、時には一社ずつエントリーが進められるB大学生の就職活動は質的に大きな違いがあるのである（もちろん、ここにはさまざまな要因が考えられるわけだが）。

ところで、B大学の学生は具体的にはどのようにして志望進路を決めていくのだろうか。もちろんこれまで述べてきたように、B大学においては特にキャリアセンターの支援という要素が大きく関係している。だがインタビュー調査を行う中で、筆者らは、進路をめぐる葛藤についての語りがしばしば登場することに気がついた。たとえば、B大学生の進路決定をめぐる語りにおいては、「親との関係」を強く感じさせるものがみられる。「これ以上親に迷惑をかけられない」という親への配慮、「安定した職に就いてほしい」という親の希望、「知らない土地で働きひとり暮らしをする怖さ」についての語りがそれである。また、親との関係以外にも、「中学校教諭は厳しいと言われ小学校教諭にした」といった、他者からの説得により志望進路が変わったという語りが見られた（これは、B大学キャリアセンターがしばしば学生の意欲を冷却してしまうかもしれないとした上述の指摘と符合するかもしれない）。このように、いわば「夢をあきらめる壁」がB大学生の語りにはしばしば登場するのである。このような「壁」は、就職活動における一つの「転機」を象徴するものでもあるだろう。A大学生へのインタビューにおいては、当初の志望進路が叶わなかったことについて「自分が否定された気持ちになった」と語る学生がいたことを先述したが、A大学生の場合、就職活動における転機はこうした不採用通知（特に本命とする企業からの）による自己否定の感覚であるとか、あるいは就職活動を進める中で「やりたいこと」が見つかったであるとか、多くの場合活動プロセスの最中で生じた出来事を、自己意識の観点から語る傾向が強いように思われる。それに比してB大学生の場合、すべてがそうというわけではないものの、企業への就職活動そのものとは違うところで起こる、親や



キャリアセンター職員といった他者との関係性という観点から転職が語られているケースが多い。このような転職の語り方、あるいは最終的な志望進路の引き受け方にも、大学差はみてとれるように思われた。

ただ、このような他者との関係性に起因する転職は、必ずしも不満とともに語られるわけではない。むしろ、それがセンターの職員によって指摘されたことである場合、しばしばセンターの人に言われてはじめて自分のやりたいことが分かったのでよかった、センターの人はすごい、といった納得や感嘆とともに転職は語られる。A 大学生の場合、キャリアセンターに対しては不満や要望が先に出てくることが多かったのだが、今述べたような意味で、B 大学生のセンターに対する基本的態度は、信頼にもとづいた「素直さ」、あるいは「従順さ」ということができるように思われる。

とはいえ、まったく学生側からの不満や要望等がないわけではない。B 大学では、学生の就職支援のため、外部から講師を招いた講座が開かれる。これに関して学生側からの要望としては、志望進路が多岐にわたるため、講座の内容が直接に影響してこないという不満の声があった。また、学部の正規の授業においても進路決定につながるような授業を求める声、TOEIC 対策や教員採用試験対策といった実践的な講座を求める声も聞かれた<sup>(3)</sup>。A 大学生の要望がエントリーシートや面接対策に関係するものであるのに対し（またそれはセンターに頼らずむしろ自分たちでネットワークを形成して対応される場合がままあった）、B 大学生の要望は、進路決定支援や資格取得といった点に置かれているという違いがあるようである。

最後に、筆者らが興味深いと思った一つの点について述べておきたい。B 大学生へのインタビューを通じて、多くの学生から共通して聞かれた言葉に「最近忙しい」というものがあった。上述したとおり、筆者らは本インタビュー調査に先駆けて質問紙調査を行っている。質問紙には1週間の合計学習時間、部活・サークル活動に費やす時間、アルバイトに費やす時間といった、生活時間に関する調査項目が含まれているのだが、その数値からB大学の学生が際立って多忙な状況にあるということは考えにくかった。ここから筆者らは、多忙を感じる時間感覚の違いが存在するのではないかと考えるに至った。このような時間感覚の違いには、大学の立地（学生が暮らす環境）をはじめ多くの要素が関係しているだろう。だがいずれにせよ、A大学とB大学における就職活動量の大きな違い、より一般的にいえば中下位グループ大学生の活動開始の遅さや活動量の少なさは、このような感覚にも起因するところがあるのではないだろうか。大学生へのインタビュー調査を重ね合わせることで見えてくるのはこのような、就職活動をめぐるリアリティの多元性なのである<sup>(4)</sup>。

#### 4. まとめ

ここまで、2つの大学のキャリアセンターおよび大学4年生へのインタビュー調査の結果を記述してきた。A大学の「環境整備型」キャリア支援とB大学の「個別指導型」キャリア支援というそれぞれの特性は、各大学の学生および就職活動スタイルについての認識と分かちがたく結びついているものだということができるだろう。そしてその支援体制における固有の問題点、学生のニーズとのず

れもまた、そのような認識に伴って生まれていると考えられた。先にも述べた、当初の志望進路をあきらめざるを得なかったA大学生というケースが端的だが、彼（女）らが「落ちこぼれ」なのか、センターの「盲点」の産物なのかは、語りの主体によっていとも簡単に反転してしまうことに留意しなければならないだろう。

本稿が明らかにしたのはこのような、就職活動をめぐる4タイプのアクターが語る、状況認識（リアリティ）とニーズのずれもしくは多元性であった。前節における知見を一般化して理念的に整理すれば表2のようになるだろう（これは2大学を対象とした、多元的理解に向けた最も単純な比較モデルである）。表2からも分かるように、筆者らは特段難解なことを言っているわけではない。しかし従来のキャリア教育論において、あるいは各大学のキャリア教育の実践報告において、このようなアクター間の状況認識のずれ、多元性、あるいは「ローカリティ」はしばしば捨象されて語られがちであった。もちろん、センターの職員はそれぞれのローカルな状況認識にもとづいて日々の支援を行っているわけだが、それが成果報告として発せられるとき、このようなローカリティはなぜか漂白されてしまうのである。

もちろん、このようなローカリティに固執し、「内情」を過度に詳らかにする必要はないだろう。だが、このようなローカリティと、それに伴う固有のミスマッチへの一定の配慮がなければ、キャリア教育論は成功例の報告集に、あるいは就職活動に失敗した大学生の自己責任論、敷衍すれば若者バッシングの温床になりかねない。もちろん、学生個人に責任はまったくないとも言いきれないが、

表2 2大学の特性

		A大学	B大学
大学特性		伝統校・首都圏・大規模校・高学力	やや新興校・関西圏・小規模校
センターの支援実態・意識	学生像	積極かつ自立的	受身かつ従順
	就職支援形態	環境整備型	個別指導型
	支援の時期	就職活動直前に集中的に実施	入学当初から実施
	現状の支援の問題点（満たすべきニーズ）	「落ちこぼれ」る学生への支援 多様なタイプの学生への支援の未整備	進路意識未成熟による就職活動の出遅れ 学生の就職忌避感 意欲の高い学生の冷却
学生の実態・意識	就職活動スタイル	個人戦型（就職活動ルーティンへの 全面的自己調整）	チーム戦型（活動するのは個人だが、 活動プロセスを複数エージェントで支援）
	就職活動量	相対的に多い	相対的に少ない
	情報ネットワーク	自己調達（一部情報難民の発生）	キャリアセンターを中心
	大学が行う支援へのニーズ	アクセス可能性の向上 学部や希望業種に細分化した支援	進路志望に対応した課外講座の設置 正規授業内での進路決定に役立つ授業開講
	就職活動・結果への意識	自己意識との関連が相対的に強い	関係性への志向が相対的に強い 時間感覚の違い

必要なのは、就職活動とその支援の様態には多元的なリアリティおよびニーズ、そしてアプローチがあり、また支援者側のローカルな状況認識にもとづく固有の「盲点」によって、支援からこぼれおちてしまう者が常に存在することを認識したうえで、各大学の支援をその自らの「失敗学」とともに前進させていくことではないだろうか。

注(1) さらに、東北関東大震災後の混乱が予想される就職市場においては、市場と教育機関（大学）のバッファとなりうる大学の各機関の支援は一層重要になると考えられる。

- (2) 小杉礼子（2007：57）においては「大学の支援が学生に届いているか」という観点から、学生にとって有効な支援の様態について検討を行っているが、大学ごとのケースにまでは踏み込んでいない。
- (3) 学生へのインタビューからは、それらの講座が参考になっているという満足の声が聞かれた一方で、上述したようにセンターは就職活動時における意識の「未熟さ」を指摘しており、その意味で、センターのイベントが学生の進路意識の醸成にどれほど役立っているかはやや不明な点がある。
- (4) ここまで幾度か、A大学とB大学の学生の傾向について比較を行うかたちで記述を進めてきたが、筆者らはどちらの学生が優れているとか、どちらが望ましいといったことをここで言いたいのではないし、またこのような学生はダメだという「若者バッシング」を行おうというわけでももちろんない。筆者らがこうした傾向の違いから考えたいのは、それぞれの大学生が置かれた固有の社会的、経済的、地理的状況のなかで、将来展望や就職活動、その成果、また日々の生活において何を感じ、またそれに対しどのように行動し、そしてどのような評価を下そうとするのかといった「態度の社会的構成」という問題なのである。

#### 参考文献

- 林裕司，2009，『正社員就職とマッチング・システム——若者の雇用を考える』法律文化社。
- 荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治，2005，「大学から職業へⅢその1 就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46：43-74。
- 児島功和・中村（新井）清二・乾彰夫，2008，「大学生の就職活動のインタビュー分析」『人文学報』396：41-65。
- 小杉礼子，2007，『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。
- 小山貴博・牧野智和，2011，「就職活動を始めるということ」大学生の就職意識研究会編『大学生の就職意識に関する調査研究報告書』16-23。