

大学から職業へⅢ その2

—就職活動と内定獲得の過程—

基礎学力研究開発センター 堀 健 志
大学評価・学位授与機構 濱 中 義 隆
東京大学社会科学研究所 大 島 真 夫
比較教育社会学コース 荻 谷 剛 彦

From University to Work III Part 2: How Students seek for "Good Jobs" in Non-Selective 4-Year-Colleges

Takeshi HORI, Yoshitaka HAMANAKA, Masao OSHIMA, Takehiko KARIYA

This is the second report using the same survey data for non-selective college students in business major. In this report, we analyze the process of students' job seeking activities. We find that the timing and kinds of job seeking activities among those students are more diverse and less standardized than those from selective colleges. This less standardized feature of activities makes the process of job search for those non-selective college students more vague and more difficult. As a result, we also find that there are students, who stop or never start job seeking.

目 次

- 1 はじめに
- 2 Cグループ大学の就職活動プロセス
 - A 累積内定率の謎
 - B Cグループ大学の就職活動の特徴—他グループとの比較—
 - 1 就職活動の開始時期
 - 2 就職活動の量
 - C Cグループ大学の就職活動の特徴—Cグループ内部での分散—
 - 1 就職活動の開始時期の違い
 - 2 就職活動量の違い
 - 3 情報源の違い
 - 4 内定先企業の違い
 - D まとめ
- 3 大学生の就職動機～就職支援活動の効果～
 - A はじめに
 - B 「職務志向」の拡大
 - C 就職活動を支援するサービス
 - D 会社選択で重視する条件
 - 1 会社の将来性—安定志向—

2 やりたい仕事かどうか—職務志向—

- E 小括
- 4 就活しない学生の特徴
 - A はじめに
 - B 就活しない学生の「就職関連活動」
 - C 四月以降の予定進路
 - D 大学生時代の希望進路
 - E 大学生活
 - F 自己能力観
 - G 家庭背景
 - H 終わりに

1 はじめに

ここでは、第一報告(「大学から職業へⅢその1」)を受けて、同じ調査データを用い、就職活動と進路決定のプロセスを中心とした分析を行う。

第一報告の主題が、就職先の機会がどのように配分されているのか明らかにしたのに対し、この第二報告では、非銘柄大学の学生たちの就職活動の実態を詳細に分析する。はじめに、時期別にみた就職活動の内容と活動量に着目し、就職先が決まるまでのプロセスを、

大学や就職先の特徴ごとに明らかにする。非銘柄大学から大企業以外に就職する際のプロセスの特徴が明らかとなる。つづいて、就職先の希望の決定メカニズムの分析に移る。就職先を選ぶ際に学生たちが重視する基準が、どのように選択されているのかを学生の属性や大学教育、学生生活などとの関連から明らかにする。さらに、非銘柄大学から職業への移行に伴う困難さを明らかにするために、就職活動をしなくなる学生がどのような特徴を持った学生なのかについて、就職活動から降りてしまう学生を対象とした分析を行う。そして最後に、第一報告、第二報告で得られた知見をもとに、非銘柄大学から職業への移行の特徴と、その問題点について、大学教育の拡大や大卒労働市場の変化をあわせて、まとめと考察を行う。

(荻谷剛彦)

2 Cグループ大学の就職活動プロセス

本章では、就職活動の方法・量と活動時期に着目して、入学難易度が中位以下(Cグループ)の大学における就職活動の特徴を明らかにする。これまでもわれわれの研究グループでは、1993年および97年に実施した大卒就職に関する調査(荻谷編 1995, 岩内・荻谷・平沢編 1998)において、就職活動の実際のプロセスが最終的な就職活動の結果にどのような影響を及ぼしているか、ということを中心に一つとしてきた。すなわち、就職活動の開始時期、訪問企業数など、就職活動のタイミング、方法および活動量、さらにはOB・OG リクルーター、大学の就職部、学校推薦制度などの就職活動の過程において利用可能な制度的リソースの多寡が、とりわけ入学難易度によって測られる大学グループ間の大企業への就職機会の格差を形成しているというものである。ただし大学グループ間での大企業就職率の格差を説明することに主眼を置いていたがゆえに、結果的に、大企業の採用行動に沿った就職活動をモデルケースとし、他方で分析対象が入学難易度が中位以上の大学の学生に偏っていたことは否めない。また、同一の大学グループ内での“分散”にもそれほど関心を払ってこなかった。大学グループ間での差異に比べれば、同一グループ内での分散はそれほど大きくなかったといったほうがむしろ正確なのかも知れない。

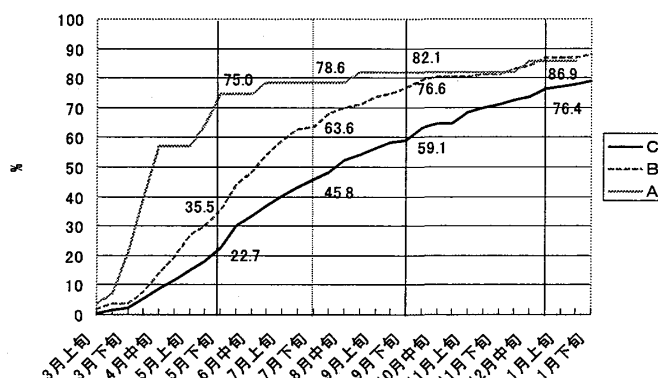
しかし、今回、主要な調査対象としたCグループ大学の学生における“大学から職業への移行”の特徴を把握するうえで、大企業中心の就職活動モデルが有効性

を持つのか、またこれまで前提としてきた「就職活動のプロセス→結果」という仮説は妥当性を有するのだろうか。これらを検討することが本章の課題である。

A 累積内定率の謎

まずは一つのグラフの解釈からはじめたい。図1は就職活動を行った(調査時点においてまだ活動している者も含む)と回答した者を分母として、就職予定の企業から内定を獲得した時期を累積百分率で大学グループ別に示したものである。図1には大学グループ別の就職内定時期に関するいくつかの特徴を読み取ることができる。

図1 大学グループ別累積内定率



いずれのグループにおいても、4年生の4月上旬頃から内定を獲得する者が本格的に現れはじめるが、その後の状況はグループ間で大きく異なる。Aグループでは5月末までに約70%が就職予定企業からの内定を獲得しているのに対して、Bグループでは約35%、Cグループでは20%強に過ぎない。またAグループでは6月末までに累積内定率が約80%に達した後は、ほとんど増加していないのに対して、Bグループ、Cグループではその後も少しずつ累積内定率が上昇していく。つまりAグループにおける内定獲得時期は4～6月の一定期間に集中しているのに対して、B、Cグループでは特定時期に集中するのではなくバラつきが大きいのである。この傾向はCグループにおいてより顕著であるといえるだろう。さらに付け加えるならば、調査時点にあたる4年生の2月までに内定を獲得できていない(就職予定企業が決まっていない)者の比率はCグループにおいて高くなっている。

内定獲得時期が大学グループによって異なること、すなわちAグループが内定獲得において他の群に先行すること、またAグループの内定獲得時期が短期間に集中するのにに対してCグループでは分散していること

は、われわれの過去の調査においても明らかにされている。もちろん、有名無実化していたとはいえ「就職協定」が存在していた93年度、また協定廃止直後にあたる97年度の就職活動と比較すれば、内定獲得時期のさらに早期化、分散化しているものの、上記の大学ランク間での傾向には大きな変化はない。

しかしながら、なぜCグループの内定獲得時期の分散が大きくなるのか。この点については、これまで明示的には説明されてこなかった。その理由はおそらく、以下のような仮説が暗黙裡に想定されていたからではないかと考えられる。内定獲得時期は、大学グループによって異なると同時に、実はどのような企業に内定したかによっても異なっている。すなわち、大企業が準大手企業や中小企業に対して、また、金融など学生に人気のある業種が他業種に対して、内定時期が先行することが明らかになった。他方、大企業への就職率や人気業種への就職率には、周知のようにAグループ>Bグループ>Cグループという明白な差異が存在している。したがって結果的に大学グループ間で内定獲得時期が異なっているのではないか、という仮説である。この解釈は、労働市場における「買い手」側である企業の採用行動・スケジュールが、大学グループ間における内定獲得時期の主たる要因であることを想定している。

もちろん学生の就職活動プロセスは、企業側の採用活動スケジュールによって制約されざるを得ない。しかし他方で、こうした制約条件の下で「売り手」側の学生がどのように就職活動に取り組んでいるかによっても結果は自ずと異なってくるであろう。つまり、Cグループの学生がAグループの学生と同じように就職活動を行っているにもかかわらず、なかなか内定が獲得できずに内定獲得時期が遅れているのか、あるいは、Cグループの学生とAグループの学生では就職活動への参入時期や方法がそもそも異なるがゆえに内定獲得時期がバラついているのかでは、内定獲得時期の分散がもつ意味は大きく異なるのである。次節以降ではCグループ大学の学生の就職活動にどのような特徴が見られるのかを探索的に分析していくことにしたい。

B Cグループ大学の就職活動の特徴—他グループとの比較—

本節では、Cグループ大学の就職活動の特徴を把握するために、他のグループとの比較を行う。主に着目する点は就職活動における諸活動の開始時期と、それぞれの活動量の違いである。

1 就職活動の開始時期

現在の学生の就職活動の代表的なプロセスを要約すると、①リクナビ、日経ナビなど「就職支援サイトへの登録」、②インターネットや葉書による企業への資料請求、③合同説明会や企業のセミナーへの出席、④就職希望企業での人事面接という順序になる。図2～図5には、就職活動を全くしなかったと回答した者を除いて、それぞれの活動を初めて行った時期の分布を大学グループごとに示した。なお、「該当しない」、当該活動を行わなかったという者の比率は表示していないため、各グループの合計は100%にはならないことを断っておく。

「就職支援サイトへの登録」(図2)、「ネットや葉書での資料請求」(図3)のように、学生側が主体的に行うことが可能な活動については、Aグループ、Bグループと最頻値は同じ時期になり、大学グループ間での活動開始時期の違いは小さい。ただしピーク時の比率はCグループで最も低くなり、やや遅れて開始する者、あるいは全く行わない者がやや多くなっている。

他方、「合同説明会やセミナーへの出席」(図4)、「初めての人事面接」(図5)のように、企業側のスケジュール

図2 就職支援サイトに登録

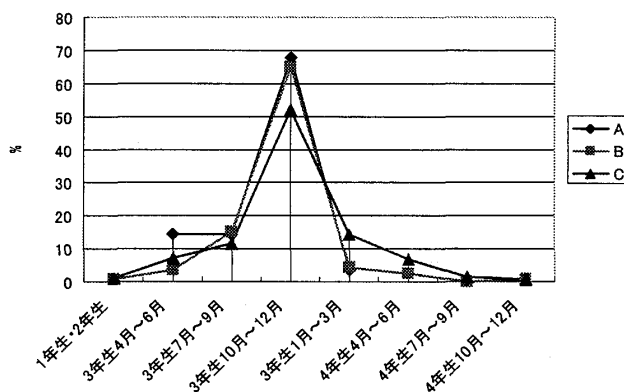
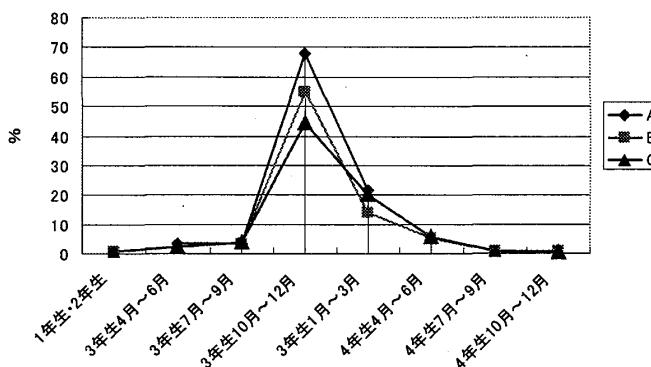


図3 資料請求の開始



ルの影響を受ける活動についてはCグループで遅く開始する者の比率がやや多くなっていることがわかる。

2 就職活動の量

就職活動の開始時期については大学グループ間での差異はそれほど大きくはないが、その後の活動量についてはグループ間で明瞭な差異が見られる。図6～図9はそれぞれ、「資料を請求した企業数」、「エントリーシートを送付した企業数」、「説明会に参加した企業数」、「面接・試験を受けた企業数」の分布を大学グループ別に示したものである。

企業とのコンタクトの第一段階となる「資料を請求した企業数」(図6)をみると、Aグループ、Bグループでは41社以上とする者が最も多いのに対して、Cグ

ループでは1～5社とわけて少数の企業に対してのみ資料請求を行ったとする者が最も多い。さらに「0社(資料請求なし)」という者も含めると47%の学生が5社以下にしか資料を請求していないのである。同様に「エントリーシートを送付した企業」(図7)についても、Aグループ、Bグループでは11～20社とする者が最大であるのに対して、Cグループでは1～5社とする者が最も多く、「0社」を含めるとやはり約半数近い学生が5社以下にしかエントリーシートを提出していない。「説明会に参加した企業数」(図8)、「面接・試験を受けた企業数」(図9)を含めてCグループの学生の活動量は総じて少ないということが出来る。

ただし、ここで挙げた活動量が少ないことから、直ちにCグループ大学の学生の就職活動が不活発だとい

図4 合同企業説明会やセミナーに出席

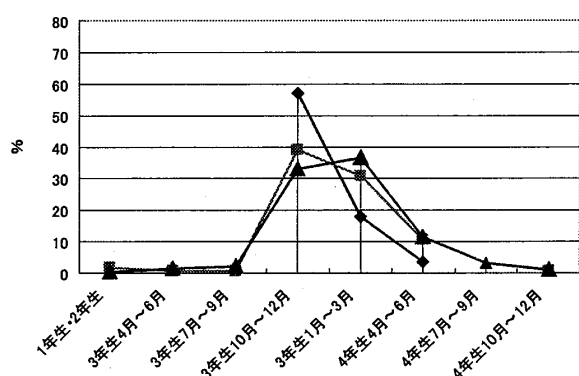


図5 初めて人事面接を受ける

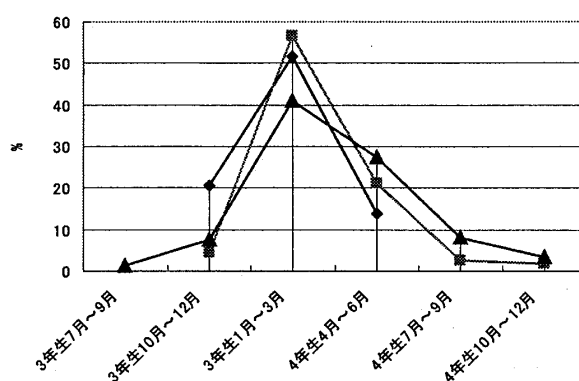


図6 資料請求した企業数

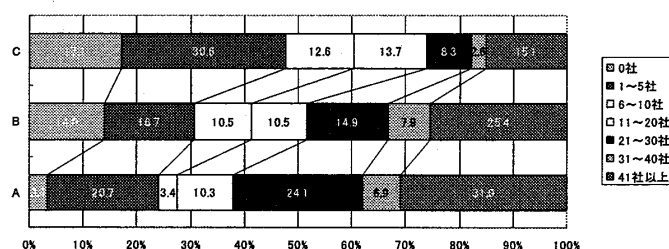


図7 エントリーシート送付企業数

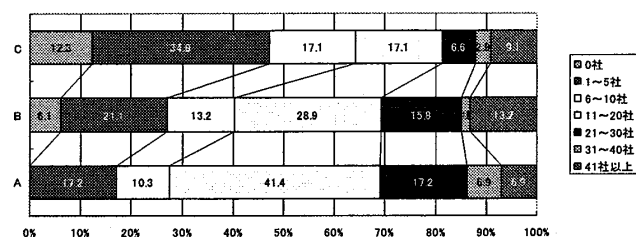


図8 説明会参加企業数

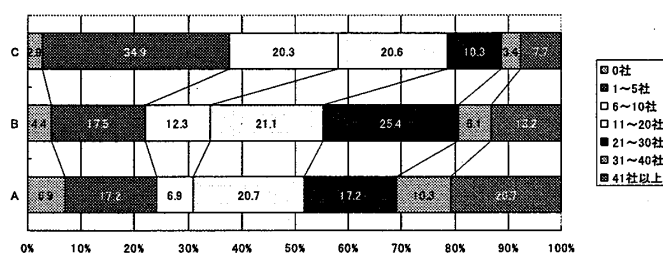
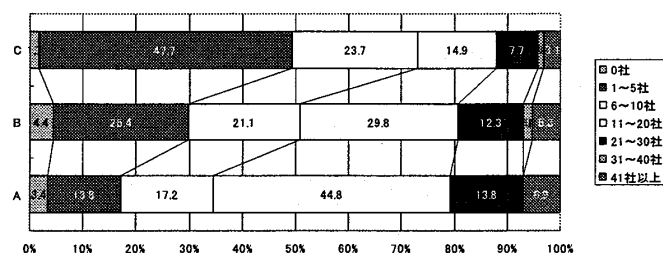


図9 面接・試験を受けた企業



うことにはならないだろう。たとえばエントリーシートの送付についていえば、Cグループではエントリーシートがそもそも存在しない企業に就職している者も少なくないようである。つまり大企業に典型的な採用行動からみればCグループの学生の活動量が少ないことをここでの結果は意味しているに過ぎない可能性も否定できない。

C Cグループ大学の就職活動の特徴—Cグループ内部での分散—

A節で示したように、Cグループ大学では内定獲得時期が一時期に集中するのではなく、4年生の4月頃から卒業直前の時期まで、長い期間に一様に広がっているようにみえる。しかし、大半の学生はAグループ、Bグループの学生と同時期に就職活動を開始しているものの、かれらの活動量は総じて少ないことから、内定を獲得できるまで常に一様に就職活動を継続しているわけではないだろう。つまり、学生によって積極的に就職活動を行っている時期が異なっていると考えられるのである。

他方で、やはり既に述べたとおり、学生の就職活動プロセスは企業の採用活動スケジュールの影響を受ける。さらに企業の属性(企業規模、業種、業界での位置など)によって、採用活動の手法やスケジュールが異なっている。だとするならば就職予定の企業から内定を得た時期によって、学生の就職活動の内実は異なっているのではないか。こうした観点から本節では、内定獲得時期別にCグループ大学の就職活動がどのように異なっているのかを見ていくことにする。

もちろん内定獲得時期は就職活動の結果であるから、それ自体が就職活動のプロセス等の「説明変数」となるわけではない。したがって以下に示す分析結果は因果関係を説明したものではない。内定獲得時期を「補助線」としてCグループの学生をグループ化してみると、かれらの就職活動の特徴が見えてくることを示したのである。

1 就職活動の開始時期の違い

内定時期が遅い者は、そもそも就職活動を開始するのが遅いのか。図10は、就職活動の第一歩である就職支援サイトへの登録時期の分布を内定獲得時期別に示したものである。内定獲得時期が遅い者ほど、また就職活動をしたが内定を得られなかった者(「未定」)では、3年生の1～3月あるいは4年生になってから登録した者など他の平均的な学生よりも登録が遅れた者の比

図10 就職支援サイトへの登録時期(内定時期別・C群のみ)

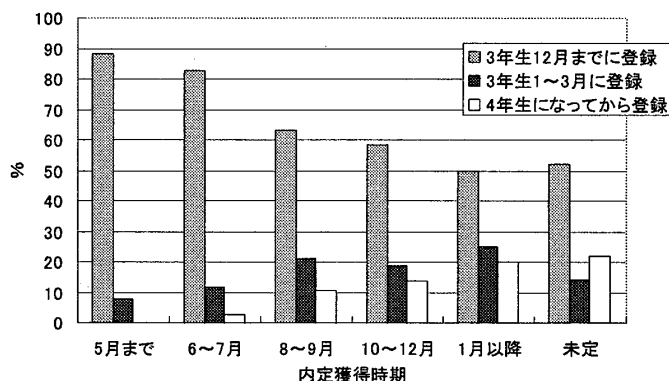
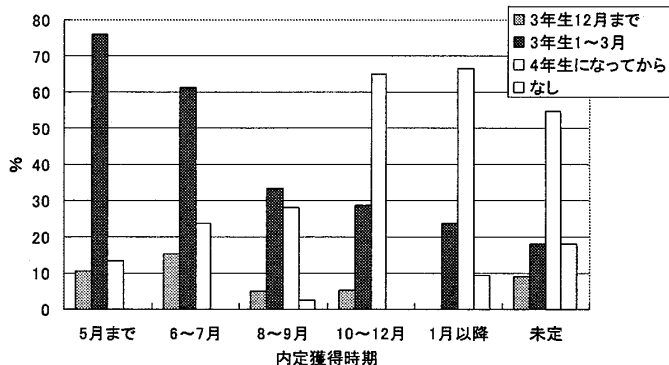


図11 初めての人事面接(内定時期別・C群のみ)



率が高くなっている。しかし「未定」を含めて3年生の12月までに登録した者の比率が最も高く、就職活動を意識し始める時期にはそれほど大きな差異はないといえる。

ところが図11に示すように、初めて人事面接を受けた時期の分布をみると、8～9月以降に内定を得たグループでは、標準的な時期である3年生の1～3月に初めて人事面接を受けた者の比率が明らかに減少する。とくに10～12月以降に内定を得たグループおよび未定者では4年生になってから初めて人事面接を受けた者の割合が著しく高くなっている。つまり、就職支援サイトには登録してみたものの、その後本格的な就職活動を行わなかった者が内定時期の遅い者には多く含まれていることになる。

2 就職活動量の違い

就職活動の量についても内定獲得時期によって明瞭な差異が存在する。図12には面接・試験を受けた企業数の分布を内定獲得時期別に示した。Cグループの学生が、Aグループ、Bグループの学生と比べて受験企業数がきわめて少ないことは既に図9で示したところであるが、5月までに内定を得た者、すなわち早い時

期に就職先が決定した者においても50.6%の学生は5社以下しか面接・試験を受けていないのである。6～7月に内定を獲得したグループでは5社以下しか受験していない学生の割合は31%に減少し、11社以上を受験した学生の割合が高くなる。ところが8～9月、10～12月に内定を得た者では、就職先が決まらずに多数の企業を受験した学生の割合もわずかに上昇しているものの、5社以下しか受験していない学生の割合も再び高くなる。

また、就職活動をしたけれども最終的に就職先が決まらなかったグループでも5社以下しか受験しなかった者が8割弱を占め、11社以上受験したが決まらなかった者は10%程度と少数派であることもわかる。

図13は、内定を獲得した企業数の分布をやはり内定時期別にみたものである。内定獲得企業数は実際に受験した企業数に影響されるので当然といえば当然であるが、やはり5月までの早い時期に就職先を決定した学生よりも、6～7月に決定した学生において2社以上の内定を獲得した者の比率が高い。その後8月以降に就職予定企業に内定した者では4社以上の内定を得ている者の比率も若干増加するが、1社だけから内定を得たとする学生の割合が再び最も高くなるのである。

以上の結果を総合すると、Cグループの学生の就職

活動プロセスに一定のパターンが見えてくるだろう。累積内定率のグラフ(図1)でみたように、内定獲得の特定の時期への集中は確認できないが、明らかに6～7月までと、8～9月以降では就職活動のプロセスに断絶がある。標準的なスケジュールにしたがって就職活動を開始、展開した学生は、6～7月までを一つの目途として活動しているのである。これには後に見るように、企業側の採用スケジュールが大きく関与していると考えられる。一方、8月以降に就職先が決定した者および活動をしていても就職先が決まらなかった者においては、就職活動のスケジュールに乗り遅れた者の割合が明らかに高くなる。

ただし重要なのは、早期から積極的に活動した学生ほど早い時期に就職先が決定しているわけではかならずしもないということである。5月までに就職先が決定した学生よりも、6～7月に決定した学生の方がむしろ活動量が多い。5月までに内定を獲得できなかった者あるいは納得のいく就職先が決まらなかった者が、6～7月を目途に追加的に受験企業を増やしているのではないかと考えられる。Aグループ、Bグループの学生が早い時期に多数の企業にアプローチをかけて徐々に希望企業を絞り込んでいるのに対して、Cグループの学生は就職先が決まらなければ対象企業を徐々に拡大していくというパターンで就職活動を行っていることが読み取れる。

3 情報源の違い

ところで、Cグループの学生は他群と比べて、資料請求、企業説明会等への参加、受験企業数などのいずれにおいても活動量は少なかった。その背景には就職活動の情報源として「就職部」(近年では、キャリアセンターといった名称が用いられることが多い)が果たしている役割の違いがあると考えられる。いずれの大学でも利用可能と考えられる「求人票の閲覧」をみると、就職部で求人票を閲覧した者の割合はAグループ20.7%、Bグループ39.6%に対して、Cグループでは69.5%とCグループできわめて高い。さらに、Cグループ内部において就職活動の時期によって情報源としての就職部の役割が変化していることも注目される。

図14は就職部で求人票を閲覧した者の割合(棒グラフ)およびそのうち「役に立った」と回答した者の比率を内定獲得時期別に示したものである。5月までの早い時期に就職先が決定した者では就職部利用率は48%であるが、その後「1月以降」を除き、内定時期が遅い者ほど就職部で求人票を閲覧した者、およびそれが役

図12 面接・試験を受けた企業数(内定時期別・C群のみ)

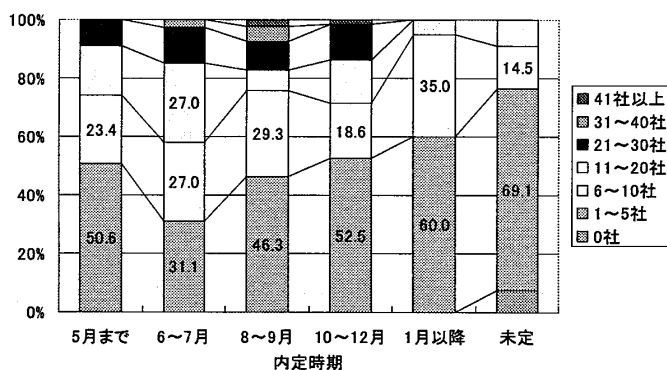


図13 内定獲得企業数(内定時期別・C群のみ)

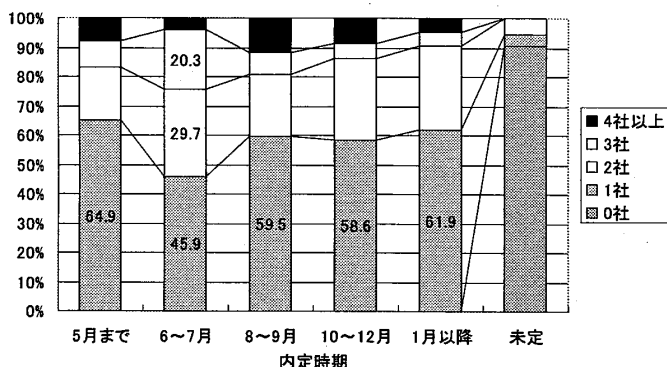
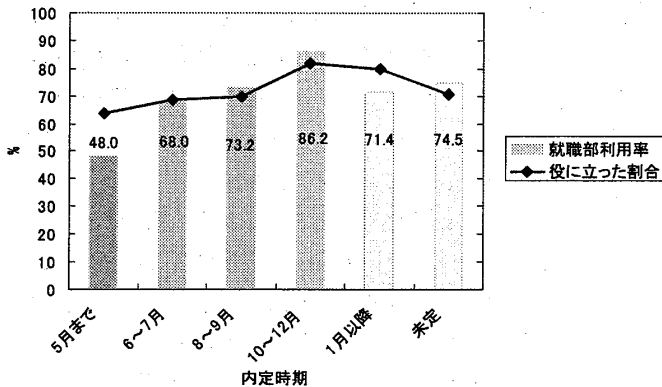


図14 求人票の閲覧(内定時期別・C群)



に立ったとする者の割合が高くなる。とくに10~12月に内定を得た者では86%の学生が就職部で求人票を閲覧し、そのうち80%は役に立ったとしている。標準的なスケジュールより遅れて就職活動を開始した者が、少ない活動量で内定を得るためには就職部が重要な役割を果たしているのである。

4 内定先企業の違い

最後に内定獲得時期によって内定先企業に違いがあるかをみてみよう。図15は内定獲得時期別の内定先企業の規模を示したものである。図15をみても6~7月までと、8~9月以降には明らかに断絶があることが読み取れる。すなわち6~7月までは1000人以上の大企業に約半数の者が就職しているのに対して、8~9月以降では大企業の割合は大きく減少する。また10~12月以降になると100人以下の小規模企業の割合が上昇している。6~7月までに大企業の採用活動は一段落し、8月以降では大企業への就職は困難になることを示している。それゆえ、先に言及したように標準的なスケジュールに従う学生は6~7月を目途として就職活動を行うのである。

就職先の企業規模については5月までと6~7月で

図15 内定企業の規模(内定時期別・C群のみ)

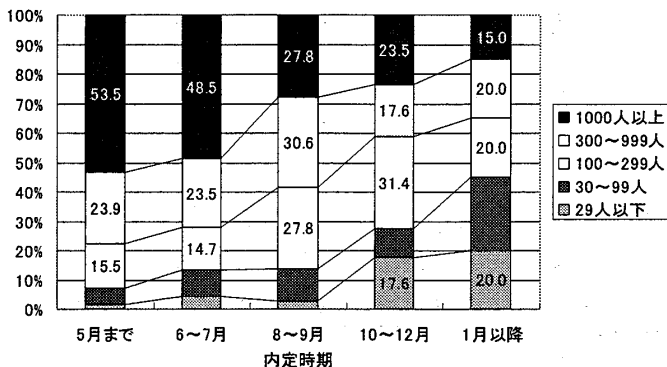
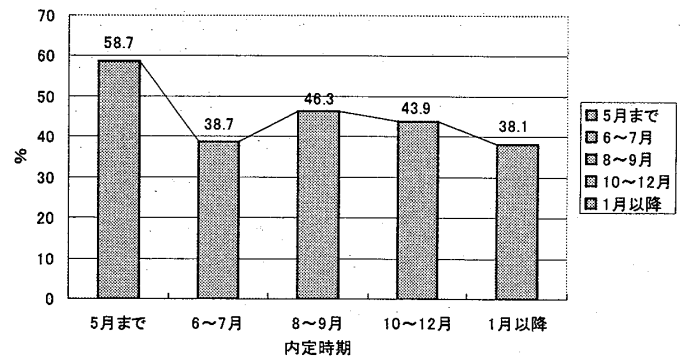


図16 「最も行きたい」企業への就職率(内定時期別・C群)



は大きな差異は認められないが、学生の主観的には5月までに決定した者と6~7月に決定した者では内定先企業は異なっているようである。図16では「最も行きたい企業」に就職できた者の比率を内定獲得時期別に示した。5月までに決まった者で58.7%と最も高くなっているが、6~7月に決定した者では38.7%と「最も行きたい企業」への就職率は大きく下がる。このことは6~7月に決定した者では早い時期に希望企業からの内定を得られず、追加的に受験企業を増やしたのではないかとした図12、13の解釈と合致するといえるだろう。

ところが8~9月、10~12月に就職先が決定した者では大企業就職率は低下するものの「最も行きたい企業」への就職率は6~7月に決定した者よりもむしろ高い。大企業への就職だけが、就職活動の主観的満足度を決めているわけではないのである。

D まとめ

本章では、Cグループ大学の学生の就職活動の特徴を、他の大学グループとの比較およびCグループ内部での分散に着目して詳細に記述してきた。ここで得られた主要な知見はCグループ大学では、就職活動のタイミング、活動方法などが質的に異なる層が混在しているということである。すなわち、標準的な就職活動のスケジュール・方法で活動し6~7月までに内定を獲得する者、就職活動の開始は遅れているものの就職部等のサポートを受け8月以降に内定を得る者、活動量が少ないまま結局、就職先が決まらない者などがそれぞれ一定のボリュームで存在している。しかも、早期に(5月までに)内定を獲得した学生(大企業就職率は最も高い)においても活動量が少ないことに示されるように、就職活動の量や活動期間と就職結果の間は必ずしも線形的な関係になっているわけではない。

これまでわれわれの研究グループでは、全ての学生が、一斉に、同じような方法で就職活動を行っていることを前提にして分析を行ってきた。こうした前提の下ではスケジュールに乗り遅れずに、できるだけ多く活動した学生ほど、希望企業に就職できる可能性が高まるであろう。しかし、今回の調査結果が示すようにCグループ大学ではこうした前提は必ずしも当てはまらない。新たな分析枠組みの構築が求められている。

一方で、本章で得られた知見は分析的な視点からだけでなく、Cグループ大学における就職支援の実践にとっても重要な示唆を持っているように思われる。現在、多くの大学で就職ガイダンス等を通じて、早期に学生の就職意識を涵養し、就職活動に「乗り遅れない」ための指導が行われている。これは大企業の採用活動に対応する従来型の「標準的な就職活動」に学生を枠付けていく指導であるといえよう。しかしながらCグループ大学では標準的スケジュールより遅れて就職活動を行った者であっても「最も行きたい企業」に就職した者の割合はかなり高いことも明らかになった。こうした点を踏まえて、大企業型ではない“大学から職業への移行”を模索していくことも重要な課題であると考えらる。

(濱中義隆)

3 大学生の就職動機～就職支援活動の効果～

A はじめに

本研究会が93年、97年と調査対象にしてきた大学(荻谷編 1995, 岩内・荻谷・平沢編 1998)と、今回の調査で特に焦点を当てて調べたCグループ大学との間にはさまざまな差があるが、学生の就職活動という観点から見て決定的に重要なのは、大学のもつ歴史的な長さである。93年と97年の調査では、明治期に設立された大学が多く含まれるなど、設立年が古くて歴史の長い大学がほとんどであった。ところが、今回の調査で対象にしたのはほとんどが戦後に設立された大学で、1960年代の急増期や1980年代後半以降進んだ短大からの改組によって設立された大学が数多く含まれる¹⁾。

大学の歴史が長ければ、輩出するOB・OGの活躍により、インフォーマルな制度によって学生が就職しやすくなるケースも発生する。本研究会が93年の調査で明らかにしたOB・OGリクルーター制はその典型的な例である(荻谷編 1995)。ところが、歴史が浅くOB・OGが少なければ、大卒労働市場でフォーマルとされる制度に乗っかって就職活動を進めなければなら

なくなるのは言うまでもない。

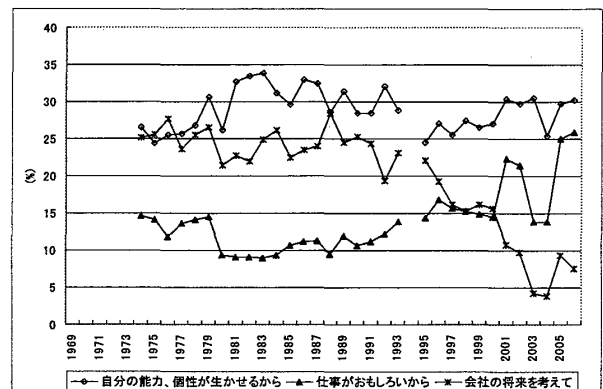
現在の大学生の就職活動においては、フォーマルな制度としては、何よりも始めに就職に向けた意識を形成することが求められる。自己分析をして、明確な目的意識＝就職動機を形成した上で、会社の選択や受験プロセスを経ていくことが求められている。こうしたやり方が、最終的な就職結果にどのような影響をもたらしているかについては、ひとまずおいておくことにしよう。本章で取り上げたいのは、そもそもこうした就職動機がどうして成り立っているのかという問題である。就職動機を形成するということが前提にしているのは、外からの働きかけによって変更することが可能だということである。しかし、そうした働きかけは、果たして功を奏するのか。動機そのものが、階層要因などの属性的な条件によって決まってしまうことはないのだろうか。

そこで本章では、以下の手順で考察を進める。まず、大学生の就職動機について概観をする。その際、社会経済生産性本部の新入社員意識調査²⁾の結果と比較し³⁾、歴史的な変化の中でどのような意味を持っているかを明らかにする。次に、学生への働きかけとして行われる就職活動支援サービスにはどのようなものがあり、学生はそれらをどう受け止めているのかについて検討する。その上で、多変量解析の手法を用いて、就職動機に影響を与えている要因について検討を行う。

B 「職務志向」の拡大

大学生はどのような条件を重視して就職先を選んでいるのだろうか。社会経済生産性本部の新入社員意識調査から、この数十年間の傾向を見たのが図17である。この質問は、会社選択の際に最も重視した要因を13の

図17 会社を選ぶ際重視する要因



(出典：社会経済生産性本部『働くことの意識』調査報告書各年版))

図注) 1994年は、短大との合計の数値のみ記載され4年制大学としての数値が不明のため、欠損とした

選択肢から1つ選んで答えるというものである。13すべての選択肢について傾向を示すと煩雑になるので、ここでは割合の高い3つに絞って示した。この図が示しているように、1990年代以降その傾向は変化してきている。70年代後半から80年代までは「自分の能力・個性が生かせるから」や「会社の将来を考えて」というのが会社を選ぶ際の主な条件であった。ところが、90年代に入ってから「会社の将来を考えて」を条件とする学生が減少し、かわって「仕事がおもしろいから」を条件とする学生が増加している。岩内(1998:19)の言葉を借りれば、「会社の将来を考えて」というのは「寄らば大樹の陰」とでもいうべき安定志向の就職動機であり、「自分の能力、個性が生かせるから」や「仕事がおもしろいから」というのは、「職務志向」とでもいうべき就職動機である。90年代以降、大学生の間で「寄らば大樹の陰」の安定志向から、「職務志向」へと意識の変化が生じたと見ることができる⁴⁾。

社会経済生産性本部の調査と同一の選択肢ではないが、本調査でも学生が就職先を選ぶ条件について質問をした。回答は複数回答方式で、13個用意した選択肢に対してあてはまるものすべてに○をつけてもらった。おのおのの選択肢に対して○をつけた割合を示したのが、図18である。「やりたい仕事かどうか」がもっとも多く選ばれ、ついで「業種」「勤務地」「会社の将来性」の順に続く。本調査における「やりたい仕事かどうか」や「業種」と、社会経済生産性本部における「自分の能力、個性が生かせるから」や「仕事がおもしろいから」は、ワーディングこそ違うものの、先ほど述べた「職務志

向」という点ではほぼ同じような意識を測定していると考えて差し支えないだろう。だとすれば、なによりも「職務志向」が強く、それに「寄らば大樹の陰」の安定志向が続くという傾向が、先の時系列のデータと同様に、Cグループの大学の学生を対象とした本調査でも見ることができると言えよう。

今述べてきたように、「職務志向」の拡大と「安定志向」の縮小は現在の大学生の就職動機における大きな特徴になっている。そこで以下では、この2つの意識に焦点を絞って、どのような条件の下でその意識が成立しているのかについて、検討を行うこととしたい。

C 就職活動を支援するサービス

学生の意識に影響を与える要因の一つとして、この章の冒頭でも述べたとおり、学生の就職活動を支援するさまざまなサービスを想定することができる。そうしたサービスは、大学の就職部が提供するものにとどまらない。学外にも、民間の企業や団体が企画するプログラムが用意されている。そこで本節では、具体的な分析に先だって、就職活動をめぐるさまざまなサービスを学生がどのように評価しているのかについて明らかにしておきたい。

本調査では、就職のための情報源として役に立ったものと、就職部が提供するサービスの中で役に立ったものについて、それへの評価をそれぞれ5点尺度(「役に立った」「やや役に立った」「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」「利用しなかった」)で回答を求めた。そのうち「役に立った」と回答した割合についてま

図18 就職先を選ぶとき重視した条件(複数回答)

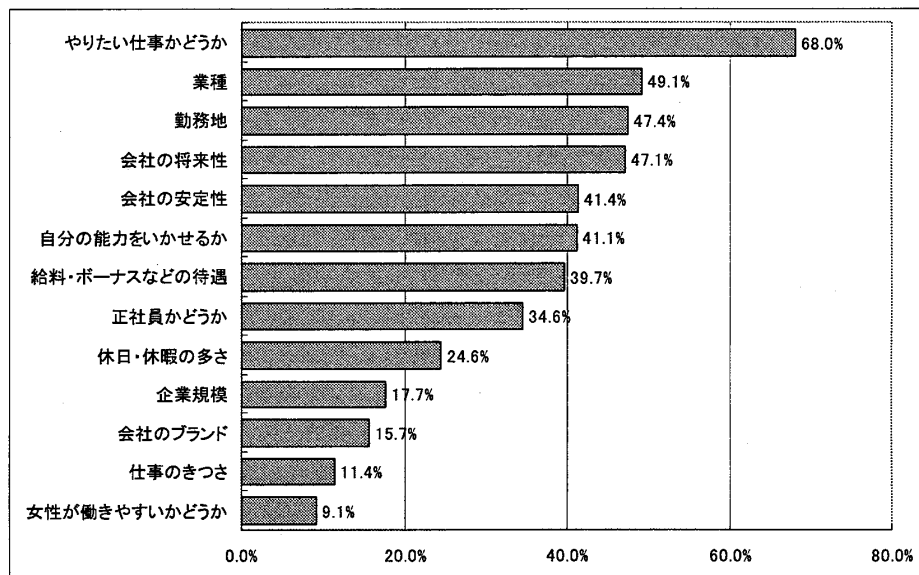
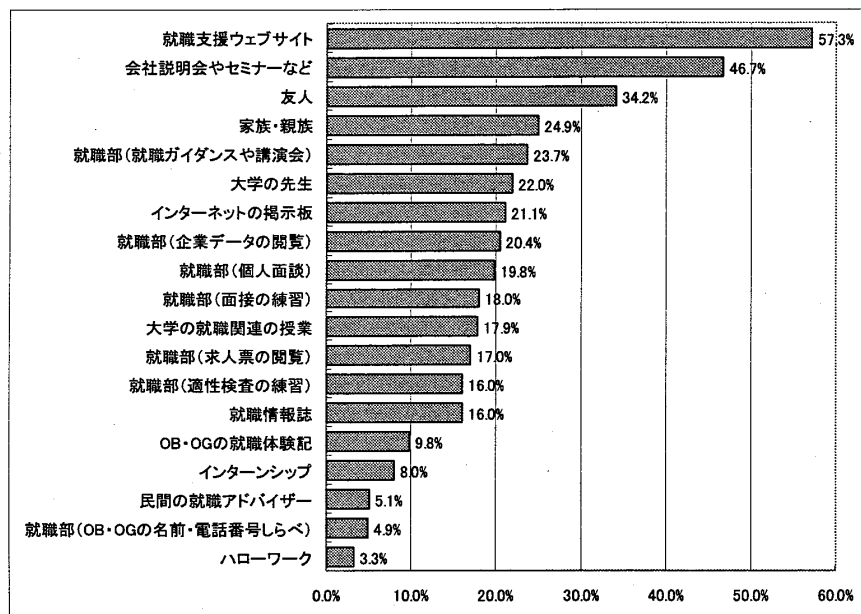


図19 就職活動を支援するサービス（「役に立った」と回答した割合）



とめたのが図19である。

いくつか興味深い傾向がこの図から分かる。学生にとってなによりも役に立っているのは、就職支援ウェブサイトである。半数以上の学生が役に立っていると回答した。調査票には例示としてリクルート社のリクナビをあげておいた。こうしたウェブサイトでは、企業情報の閲覧から受験応募に至るまで、就職活動に関わるあらゆるサービスを提供していることもあり、「利用しなかった」と回答した学生は5%に満たなかった(4.7%)。我々がインタビュー調査で訪れた大学の中には、3年生のある時期になると就職希望の学生を集めて、就職ガイダンスの一環としてこうしたウェブサイトへの利用登録会を開催し、半ば強制的に利用させている大学もあったくらいである。もっとも、ただ単に利用されているのみならず、多くの学生から「役に立った」と評価されていることは、就職支援ウェブサイトが現代の大学生の就職活動において欠かせない制度の一部になっていることを示していると言えよう。

就職支援ウェブサイトについて役に立っているとされたのが、会社説明会やセミナーである。これもまた、就職活動プロセスの初期において避けては通れないプログラムである。もちろん厳密に言えば、こうした説明会やセミナーが採用選考の一部をなしている場合もあるので、就職活動を支援するサービスと位置づけるには多少の問題があるかもしれない。しかしながら、比較的自由に参加できることが多く、実際に会社を訪れたり社員に会うことができるまたとない機会でもあるので、情報源の一つとして活用している学生が多数

おり、機能のレベルでは就職活動を支援するサービスと大きな違いはないと言っても過言ではない。

こうしたサービスに並んで、友人、家族・親族、大学の先生といった人間関係ネットワークも役に立つものとして上位に位置している。それに比べて就職部の提供するサービスや大学の就職関連の授業については、あまり高い評価が得られていない。

また、役に立ったかどうかを評価する以前に、そもそも利用されていないものがいくつかある。たとえば就職情報誌は、3割程度の学生が利用したことがないと回答している。かつては就職活動に関する数少ない情報源で、97年の我々の調査では9割を超える学生が利用していたにもかかわらず、インターネットの普及で利用者が減少してしまった。インターンシップはその普及が叫ばれているにもかかわらず、約75%の学生が利用したことがないと回答している。民間の就職アドバイザーも8割の学生が利用したことがないと回答した。ハローワークについては、厚生労働省が各県に学生職業センター(学生職業相談室など)を開設しているものの、学生には浸透していないようである。82.5%の学生が利用したことがないと回答した。インタビュー調査で就職部の職員に尋ねたところでは、就職部の職員が学生に対してハローワークからの求人票を公開したり、学生職業センターの案内を行ったりするケースもあったが、もともとハローワークは新規大卒に対する支援を積極的に実施してこなかったこともあって、学生においては知名度が低く、利用にはつながっていないのではないかと考えられる。

D 会社選択で重視する条件

本節では、ここまでの検討をふまえ、B節で注目した就職動機が成立する条件について考えてみたい。

1 会社の将来性—安定志向—

まず、安定志向について検討しよう。「会社の将来性」を選択したか否かを従属変数とした(選択した=1)、ロジスティック回帰分析によるモデルをここでは考える。

独立変数としては、以下を設定する。第一に、属性的要因としての性別と出身階層である。出身階層は、父(保護者)の従業上の地位について検討することとした。「一般社員・職員」を基準カテゴリーにし、「係長・主任」「課長以上の管理職」「経営者・役員」「自営業主」についてダミー変数を作成した。

第二に、就職活動支援サービスに関する変数である。C節での検討をふまえ、「役に立った」という回答が多かった「就職支援ウェブサイト」「会社説明会やセミナーなど」「就職部(就職ガイダンスや講演会)」「インターネットの掲示板」について検討することにした。それぞれ「役に立った」と回答した人を1とし、それ以外を0とするダミー変数にした。「役に立った」という評価が、意識へインパクトを与えることにつながるのかどうかを見るのが目的である。

第三に、大学教育の成果を見るために、「専門科目の学習」をどれくらい熱心に取り組んだかとの関係を見ることにした。この質問の選択肢は、とても熱心に

行った場合が4で、その反対に全然熱心ではなかった場合が1となる、4点尺度の選択肢である。

第四に、就職活動に先立ってもともと持っていた志向に影響を受けている可能性について検証するため、3年生の夏の時点における企業規模希望との関係を見ることにした。この変数の選択肢は「業界トップ企業」「大手(上場)企業」「準大手企業」「中小企業」「規模を問わない」「官公庁など」「その他」となっているが、ここでは基準カテゴリーとして「その他」を設定した。この選択肢群から「その他」を選ぶのは、たとえば起業を目指したりあるいは自営業を営む予定であるなど会社や官庁等に雇用されないで仕事をすることを想定しているか、そもそも企業規模について判断するに至らない、つまり特に何も考えていない状態である、と考えられる。もし、この3年夏時点での志向が就職動機に関する回答に影響しているならば、3年夏の時点で「その他」ではなく規模の大きい企業(=安定した会社)を望んでいた人ほど、就職動機として「会社の将来性」(=安定志向)を選択しているはずである。

また就職活動終了後に事後的に意識が形成された可能性を想定して、内定企業が希望通りであったかを尋ねた質問を加えることにした。内定が希望通りであったとすると、内定に至る就職活動プロセスが肯定的に評価される可能性がある。たとえば、将来性があると思える会社に結果として就職できた場合、過去のプロセスにおいても将来性を基準に会社を選択してきたと思ってしまうというようなケースである。ここでは

表1 「会社の将来性」選択の要因

	B		Exp (B)
性別(1=男性,0=女性)	0.903	**	2.466
父(保護者)職・従業上の地位(係長・主任=1)	0.465		1.592
父(保護者)職・従業上の地位(課長以上の管理職=1)	0.653	*	1.920
父(保護者)職・従業上の地位(経営者・役員=1)	-0.320		0.726
父(保護者)職・従業上の地位(自営業主=1)	-0.738		0.478
就職支援ウェブサイト(役に立った=1)	0.166		1.181
会社説明会やセミナーなど(役に立った=1)	0.206		1.228
就職ガイダンスや講演会(役に立った=1)	0.122		1.130
インターネットの掲示板(役に立った=1)	0.205		1.228
大学生生活・専門科目の学習	-0.061		0.941
3年夏の希望企業規模(業界トップ企業=1)	1.688	*	5.408
3年夏の希望企業規模(大手(上場)企業=1)	1.568	*	4.797
3年夏の希望企業規模(準大手・中小企業=1)	1.425	+	4.158
3年夏の希望企業規模(規模を問わない=1)	1.229	+	3.418
3年夏の希望企業規模(官公庁など=1)	0.404		1.497
内定企業の希望度(最も行きたい=1)	-0.235		0.791
定数	-2.064	*	0.127
-2 対数尤度	296.825		
Cox & Snell R ² 乗	0.128		
Nagelkerke R ² 乗	0.170		

「最も行きたい」「どちらかといえば行きたい」「どちらかといえば行きたくない」「行きたくない」という選択肢のうち、「最も行きたい」と回答した学生は希望通りに就職ができたと仮定し、そのように考えることと就職動機との関係を確認することにした。

以上のように変数を設定した上で、分析を行った。その結果は表1に示した。有意な関係が見られたのは、第一に「性別」である。女性と比べて男性の方が「会社の将来性」を選択する確率が高い。安定志向というのはすなわち、安定して収入を得ることに他ならない。性別役割分業の規範が依然として残っており、男性は稼ぎ頭として安定して収入を得たいと思う一方で、女性はその安定性にこだわっていないために、このような結果が出てきたと考えられる。

第二に、父(保護者)職が「課長以上の管理職」である学生で、「会社の将来性」を選択する確率が高い。「課長以上の管理職」というのは、企業内で順調にキャリアを積み重ねてきている、いわば最も安定的な地位である。そうしたキャリアを積んだ父(保護者)も、おそらくは安定志向なのであろう。そうした父(保護者)の志向が、学生にも伝わっていると見ることもできるかもしれない。

第三に、非常に特徴的なのは、3年夏の希望企業規模である。どのような規模であれ、希望する規模が確定している学生ほど、「会社の将来性」を選択する確率が高い。この結果は、「会社の将来性」に代表される安定志向が、3年夏の時点ですでに形成されてしまっ

ていることを示している。なお、安定的な職業の代表である官公庁への希望がここでは有意な関係になっていないことは、注目に値する。Cグループ大学の学生にとって、官公庁を希望することは安定志向につながらないのである。おそらく、一般の行政職の公務員になろうとすると、公務員試験で一定の学力水準を要求されるので、そのことがCグループ大学の学生にとっては高いハードルになっており、それゆえ官公庁を希望することがリスクフルな選択になっているのだと考えられる。

以上のような傾向が見られる一方で、就職活動支援サービスの影響というのは、今回の分析では確認することができなかった。大学における学習活動も、関係が確認できなかった。また、内定企業の希望度も有意な関係にはなく、安定志向が事後的に決まる面はほとんど無いとみて良いだろう。

2 やりたい仕事かどうか—職務志向—

次に、独立変数および従属変数とも前項と同様のモデルを用いて、職務志向について検討する。その結果が表2である。

有意な関係が見られた変数は、次の通りである。第一に父(保護者)職のうち、「経営者・役員」と「自営業主」で、どちらとも該当する父(保護者)であると「やりたい仕事かどうか」を選択する確率が高まる。「経営者・役員」にせよ「自営業主」にせよ、決められたことを着実にこなすというよりは、事業の方向性を自ら考え出

表2 「やりたい仕事かどうか」選択の要因

	B	Exp (B)
性別(1=男性,0=女性)	-0.305	0.737
父(保護者)職・従業上の地位(係長・主任=1)	0.232	1.262
父(保護者)職・従業上の地位(課長以上の管理職=1)	0.276	1.318
父(保護者)職・従業上の地位(経営者・役員=1)	1.552 *	4.721
父(保護者)職・従業上の地位(自営業主=1)	1.145 +	3.144
就職支援ウェブサイト(役に立った=1)	-0.453	0.636
会社説明会やセミナーなど(役に立った=1)	0.627 +	1.871
就職ガイダンスや講演会(役に立った=1)	0.834 *	2.302
インターネットの掲示板(役に立った=1)	-0.031	0.969
大学生生活・専門科目の学習	0.313 +	1.368
3年夏の希望企業規模(業界トップ企業=1)	1.103	3.013
3年夏の希望企業規模(大手(上場)企業=1)	0.878	2.407
3年夏の希望企業規模(準大手・中小企業=1)	0.499	1.647
3年夏の希望企業規模(規模を問わない=1)	0.669	1.952
3年夏の希望企業規模(官公庁など=1)	2.026 *	7.585
内定企業の希望度(最も行きたい=1)	1.187 ***	3.276
定数	-1.773 *	0.170
-2 対数尤度	252.801	
Cox & Snell R ² 乗	0.168	
Nagelkerke R ² 乗	0.236	

したり、あるいはリーダーシップを発揮して部下をまとめ上げるなど、主体的に仕事をする事が求められる地位だと言える。主体的に仕事をする事と、やりたい仕事にこだわる事というのは、非常に近い関係にあると言える。そのような地位で働く父(保護者)の姿を見て、学生本人も職を決める際に「やりたい仕事かどうか」を重視するようになったと考えることができよう。

第二に、「会社説明会やセミナーなど」と「就職ガイダンスや講演会」で、これらを役に立ったと思った学生は、「やりたい仕事かどうか」を選択する確率が高まる。「やりたい仕事」を重視するというのは、採用する企業も、また就職活動を支援する就職部も、近年特に強調していることである。会社説明会や就職ガイダンスは、そうしたメッセージが学生に対して発せられる場でもある。そこでのメッセージを「役に立った」と思う学生は、それを内面化し、自身もそのような考えになっていくということを示しているのかもしれない。だとすれば、これは外部からの働きかけが成功しているということになる。就職活動を進めていく中で学生が成長し意識が変化するということが言われるが、そうした見方を支持する結果になっていると捉えることもできよう。

第三に、大学における専門科目の学習である。これを熱心に取り組んでいたとする学生は、「やりたい仕事かどうか」を選択する確率が高い。大学における専門科目は、他の科目と異なって、取り組むべき課題を自らの力で見つけ出し深めていくことが求められる。それは、仕事を選ぶ場面において、自分のやりたいことと照らし合わせながら決定していくプロセスと重なり合うものである。もちろん、学生がもともとそのようなパーソナリティを持っていたから、大学で専門科目に熱心に取り組んだりやりたい仕事かどうかという観点から仕事を選んだりしたという側面もあるだろうが、他方で大学における専門科目の学習効果も否定はできないのではないと思われる。

第四に、3年夏の希望企業規模のうち官公庁を希望した学生で、「やりたい仕事かどうか」を選択する確率が高い。先に述べたように、Cグループ大学の学生にとって官公庁の受験は非常にリスクが高いが、それでも万難を排して官公庁に勤めたいという強い希望を持っているが故に、ここに見られる関係が生じていると思われる。この3年夏の時点で志望している官公庁がどのような官公庁なのかは調査をしていないためあくまで推測の域を脱しないが、我々が実施したインタ

ビュー調査のなかで就職部の職員が述べていたことをふまえると、一般行政職ではない公務員、すなわち消防官や警察官など特定の業務に従事する公務員を志望している可能性がある。こうした特定の業務に携わる公務員を目指す学生は、職へのこだわりと強い使命感を持っていると考えられる。それゆえ、試験というリスクを冒しても、「やりたい仕事かどうか」という点にこだわって、官公庁の受験を目指しているのかもしれない。

最後に、これが最も重要な点であるが、内定企業の希望度、すなわち内定企業は最も行きたいと思っていた企業であると答えた学生で、「やりたい仕事かどうか」を選ぶ確率が高くなる。先述したように、これは事後的に意識が形成されたと考えるのが妥当であろう。内定企業が希望通りであったので、企業を選ぶプロセスにおいても自分の希望通りに選択を進めてきたと考えてしまっているということである。

E 小括

本章では、Cグループ大学の学生に焦点を絞って、就職動機がどのようにして成り立っているかについて明らかにしてきた。以上の分析の結果、次の3点を指摘することができる。

第一に、就職動機は階層的要因、とりわけ父(保護者)職の従業上の地位の影響を受けている可能性である。大学における働きかけに先立って、すでに就職動機が決まっている面がある。

第二に、就職活動支援サービスによる働きかけは、職務志向(「やりたい仕事かどうか」)において、階層的要因など他の要因をコントロールしてもなお、影響を与えているという関係を見ることができた。学生の意識を職務志向に導くことに、ある程度は成功していると見てよいだろう。しかし、こうした働きかけは、安定志向(「会社の将来性」)に対しては見ることができなかった。働きかけによって変えることのできる意識とそうでない意識があると思われる。

第三に、学生の意識の一部は事後的に形成されている側面があるという点である。「やりたい仕事かどうか」は、内定企業が最も行きたい企業であった場合に選ばれる確率が高かったのであった。このことは、「やりたい仕事かどうか」を就職活動に先立って考えることには一定の限界があることを示している。そこにこだわりすぎる指導はナンセンスと言わざるを得ない。

以上見てきたように、就職活動支援サービスによる働きかけには一定の成果が見込まれる。しかし、こう

した働きかけが意味を持つのも、働きかけによって就職動機が変わった結果、それが選択行動に変化をもたらした結果としてよりよい就職に結びつくという関係があってこそその話である。そのメカニズムがどうなっているかについての分析は、他の機会に譲ることしたい。

(大島真夫)

4 就活しない学生の特徴

A はじめに

大学就職部・職員への聞き取りのなかで、繰り返し言及されたのは、「就活しない学生」であった。就職部職員が働きかけても就職活動のプロセスに乗らない学生・乗れない学生が、ひとまとまりの集団として認識されていたのである。大学によってその数に多少の違いはあるものの、3割ないし4割という数字が相場であった。就職部職員がこうした学生を問題視するのは、少子化の進行とともに学生の獲得をめぐる競争がますます激しくなりつつあるなかで、また、若年層の失業率が高まるなかで、大学の提供するサービスの質が就職実績によって把握されつつあることと無関係ではないだろう。実際、就職に有利な大学のランキングが週刊誌に掲載されるのは珍しいことではない。それゆえ、教育サービスの市場において自らの評価を高めようとするならば、就職実績を高めることはもちろんであるが、それ以前に、「就活しない学生」をつくらないという“品質管理”が、いまや不可欠の取り組みであるに違いない。

本稿では、そうした学生がどのような特徴を持っているのかに注目する。彼ら彼女らは、大学生活をどのように過ごし、自己についてどのような意識をもっているのか。これらについて探索的に記述することとしたい。ここでこうした作業を行うのは、必ずしも、大学就職部職員と課題を共有しているからではない。すなわち、「就活すべきである」といった前提のもとで、「就活しない学生」を問題視するのではない。「就活しない学生」のなかでも「(場合によっては意に反して)就活しなかった学生」の就労支援に資する情報を構築することを目的としているのである。

このような作業は、就活しない学生を就職の意志という観点から分断することにつながり、結果として就職を規範化する効果をもつかもしい。しかし、「(場合によっては)就活したかったかもしれない学生」に就活支援を提供することや、そのための情報を加工

することと、就職ないし「就活すること」を規範化することとは全く別のことである。就職を希望していながらも就活しないという意欲と行動との乖離を問題とするのであって、就活しないことを問題とするわけでも、正社員にならない(なれない)ことを問題とするわけでもない。もちろん、「(場合によっては)就活したかったかもしれない学生」に就活支援を提供することが結果として「非正社員」になる者の不利益を増大させる可能性があるならば、それを防ぐ道筋をつけることが重要であることは疑いないけれども、しかし、これは別の作業として考えるべきことである。それゆえ、ここでは、手始めの作業として、就活しない学生の特徴に注目して、就活しないことの裏側に何があるのかを探ってみたい。

B 就活しない学生の「就職関連活動」

以下では、Cグループの大学群に注目する。それは、本調査においてAおよびBグループの有効回答者数が極めて小さいという理由のみならず、Cグループ大学においてこそ「就活しない学生」が極めて重大な問題となっていると考えられるからである。また、このデータセットからさらに留学生を除き、403名を分析対象とした。このデータを用いて、以下では、就活しない学生の特徴を明らかにしたい。

まず、「就職活動の有無」を尋ねているQ5において、就職活動を「まったくしなかった」と回答したのは、Cグループ大学の回答者403名のうち13.2%(53名)にすぎず、9割弱の学生が何らかの就職活動をした(今もしている)と考えている。したがって、このデータセットにおいては「就活しない学生」が極めて少ない。

次に、学生のこうした主観的な判断にもとづく就職活動の有無別に、就職に関連した活動を行動レベルで捉えてみよう。我々の調査ではQ2において、大学就職部主催のガイダンス出席や合同企業説明会やセミナーなどへの参加、あるいは企業での人事面接など、就職に関連した様々な活動・出来事について、それが初めて行われた時期を尋ねている。この質問項目を用いて、就職関連の活動への参加率を「就職活動の有無」(Q5)別に見たのが、表3である。

近年のCグループの学生は概して、OB・OGやリクルーターへの連絡に対して積極的ではないものの、それ以外の活動には取り組んでいることが分かる。ところが、Q5において就職活動を「まったくしなかった」と回答した学生は、実際、ほかのグループの学生に比べて上記の就職関連活動に取り組んでいる率が低

表3 就職関連活動への参加率(就職活動の有無別)

	就職活動の有無			合計
	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	
A)大学就職部主催のガイダンス出席	89.9	86.8	49.1	84.1
B)(就職活動のための)自己分析	84.5	77.4	37.7	77.4
C)適職発見テストの受験	74.4	62.3	41.5	68.5
D)就職支援サイトへの登録	98.7	92.5	34.0	89.3
E)インターネットや葉書などでの資料請求	83.2	71.7	22.6	73.7
F)合同企業説明会やセミナーなどへの出席	94.9	88.7	34.0	86.1
G)OB・OG、リクルーターへの連絡	31.6	24.5	11.3	28.0
H)エントリーシートの入手	87.9	67.9	18.9	76.2
I)企業での人事面接	99.0	79.2	18.9	85.9

い。もちろん、「まったくしなかった」と回答した53名の学生のなかには企業での人事面接を受けた者も含まれており(6名)、上記の9つの就職関連活動のすべてに取り組んだ者もいる(5名)。しかし、「就活しない学生」は全般的に就職関連活動を行っていないこともまた事実である。上記の9つの活動をひとつも行っていない者は31名(58.5%)にのぼる。また、これらの活動をいくつ行ったのかについて各グループ別に平均値を算出すると、「した(し終えた)」=7.44、「今もしている」=6.51、「まったくしなかった」=2.68となり、大きな差を確認することができるのである。

以下の分析では、「就活しない学生」を本人の申告(Q5)にもとづいて把握する。たしかに、上記の9つの就職関連活動をいくつ行ったかによって、不活発なグループを特定するという方法も考えられるが、そうした方法では少なくとも次の二つの問題が生じてしまう。一つには、上記の9項目が就職関連活動としてすべてを網羅しているわけではないため、これらの活動を行っていないからといって、不活発なグループとするわけにはいかないという問題である。たとえば、求人情報誌や職安の利用、あるいは個人的なコネの活用などを重視している学生は、必ずしも不活発とは言えない。従来の新卒大学生労働市場において重視されていたものとは異なる活動が、近年の、それもCグループ大学の大学生が参入しようとする(新卒)労働市場においては重要であるかもしれない。それゆえ、上記9項目の活動状況によって就職活動における活発さを捉えることは控えるべきである。

そして、二つ目には、たとえ上記9項目が就職活動の活発さを捉える上で十分であったとしても、活発に就職活動に取り組んでいた学生をも、不活発なグループとして把握してしまうという危険性である。この問題は、調査票の回収率が極めて低いことと関連してい

る。もちろん、「就活する学生」も「就活しない学生」も同程度の回収率が得られるという仮定をおくことができるならば、上のような危険を考慮に入れる必要はない。しかし、この調査が「就職活動にかんする調査」である以上、回答者の活動状況によって回収率に違いが生じる可能性がある。それゆえ、就職活動に活発である層を不活発層として誤って把握する危険を避けるために、ここでは「就活しない学生」を本人の申告によって把握することとした。

C 四月以降の予定進路

次に、4月以降の予定進路について見てみよう(表4)。Cグループ大学全体で見ると、いわゆる正規雇用を確保した者が69.0%(民間企業の正社員67.0%、公務員・教員の正職員2.0%)であり、非正規雇用を予定している者が6.9%(民間企業のアルバイト・パート、契約社員、派遣企業の社員、公務員教員の非常勤・臨時職員)、進学(大学院、専門学校)への進学が5.0%、自営業・家業1.7%、未定が13.2%となっている。

ところが、「就活しなかった学生」に注目してみると、正規雇用を確保した学生は9.4%にすぎず、また非正規雇用を予定している者は13.2%に上る。さらに、自営業・家業が11.3%とやや多く、未定も32.1%と非常に多くなっている。また、進学が13.2%、留学・インターンシップ・ワーキングホリディが9.4%と高くなっているのも特徴である。正規雇用が極端に低い結果として、多様な進路へと分岐することとなっている。

また、4月以降の予定進路を「就労」「進学・学習」「未定ほか」という3分類で見ると(表4の各欄右側)、「就活しない学生」はそれぞれのカテゴリーにはほぼ均等に分かれるのに対して、「就活した(し終えた)学生」は、ほぼ全員が「就労」となる。そして、現在も就職活動を続けている学生については「就労」が約1/3であると

表4 4月以降の予定進路

		就職活動の有無			合計	
		した (し終えた)	今も している	まったく しなかった		
就労	民間企業(正社員)	86.2	17.0	9.4	67.0	77.7
	民間企業(アルバイト・パート)	0.7	3.8	11.3	2.5	
	民間企業(契約社員)	4.0	1.9		3.2	
	公務員・教員(正職員)	2.7			2.0	
	公務員・教員 (非常勤・臨時職員)		3.8	1.9	0.7	
	派遣企業の社員		3.8		0.5	
	自営業・家業		1.9	11.3	1.7	
進学・学習	大学院進学	0.3		5.7	1.0	7.4
	専門学校進学	2.0	5.7	13.2	4.0	
	留学・インターンシップ・ ワーホリ	0.7		9.4	1.7	
	資格取得準備	0.3	1.9	1.9	0.7	
	留年	0.3	1.9		0.5	
未定ほか	未定	1.7	58.5	32.1	13.2	14.9
	そのほか	1.0		3.8	1.2	
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

いう点で「就活しない学生」と同様であるが、「未定ほか」が6割程度という点で大きく異なっている。

ところで、平成17年3月卒業生を対象とした文部科学省の学校基本調査によれば、社会科学関係学科を卒業した者の内訳は、表5のとおりである。学校基本調査では「就職者」というカテゴリーのなかに、正社員・正職員のほか契約社員や派遣企業社員、自営業・家業を含めているため注意を要するが、この「就職者」の割合が65.4%となっている。他方、Cグループ大学の「就職者」の割合は、学校基本調査と同様に派遣・契約社員や自営業・家業も含めれば74.4%となり、全国平均をやや上回る。また、「左記以外の者」は学校基本調査においては20.9%であるが、Cグループの大学では、「資格取得準備」にくわえて、仮に「未定」や「留学・インターンシップ・ワーキングホリデー」「その他」と回答したすべての学生を同カテゴリーに相当すると見なしたとしても16.8%にとどまり、全国平均をやや下回る水準となっている。また、「一時的な仕事に就いた者」を、本調査データの「民間企業(パート・アルバイト)」と比較してみても同程度にとどまっている。したがって、本調査におけるCグループ大学の回答者は、卒業後の進路という点では、ほぼ全国平均的であるこ

とが分かる。

D 大学生時代の希望進路

見てきたように、「就活しない学生」の卒業後の進路は正規雇用が極端に少なく、パート・アルバイトなどの非正規雇用のほか、「未定」や進学、自営業へと多様に分岐しているところに特徴がある。しかし、彼らは初めから正規雇用につく意志がなかったわけではないようだ。表6と表7は、大学3年および4年のそれぞれの夏の時点において希望していた働き方を示している。たしかに、これによれば、就活しない学生ほど、正社員を希望する者が少ない。しかし、3年生の夏の時点では6割以上の学生が、また4年生の夏の時点であっても4割以上の学生が正社員を希望している。したがって、「就活しない学生」の約半数は、正社員を希望しながらも就職活動に打ち込まなかった(打ち込めなかった)学生であると言える。

それでは、4年生の時点で正社員を希望していた者であれば、同じ「就活しない学生」であっても、より多くの就職関連の活動を行っていたであろうか。それとも、正社員を希望するしないにかかわらず、同じように活動しなかったのだろうか。図20は、表3と同じよ

表5 学校基本調査(平成17年度)
社会科学関係学科の卒業生進路

	計	男	女
就職者	65.4	63.5	69.1
一時的な仕事に就いた者	3.3	3.5	2.9
専修学校・外国の学校等入学者	2.2	2.3	2.0
大学院等への進学者	3.5	3.4	3.8
死亡・不詳の者	4.7	5.0	4.0
左記以外の者	20.9	22.2	18.2
計 (215809) (143662) (72147)			

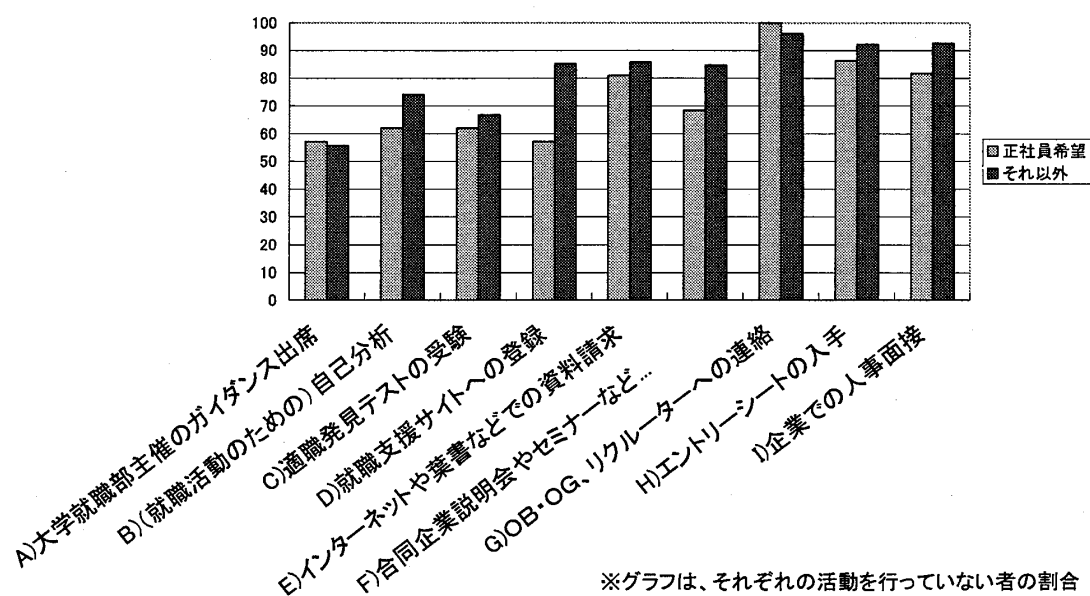
表6 希望する働き方(3年生の夏)

	就職活動の有無						合計
	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路(3分類)			
				就労	進学・学習	未定ほか	
正社員	94.6	86.8	64.2	72.2	62.5	57.9	89.6
臨時・非常勤		3.8					0.5
アルバイト・パート	0.7		3.8	5.6		5.3	1.0
契約社員など							0.0
派遣社員	0.3						0.2
その他	2.0	5.7	20.8	16.7	18.8	26.3	5.0
無回答	2.4	3.8	11.3	5.6	18.8	10.5	3.7
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表7 希望する働き方(4年生の夏)

表7 希望する働き方(4年生の夏)	就職活動の有無						合計
	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路(3分類)			
				就労	進学・学習	未定ほか	
正社員	93.6	83.0	43.4	55.6	56.3	21.1	85.6
臨時・非常勤		1.9	3.8	5.6		5.3	0.7
アルバイト・パート	0.7	1.9	5.7	11.1		5.3	1.5
契約社員など	1.3	7.5	3.8			10.5	2.5
派遣社員							0.0
その他	1.7	1.9	24.5	16.7	18.8	36.8	4.7
無回答	2.7	3.8	18.9	11.1	25.0	21.1	5.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図20 希望する働き方別にみた就職関連活動(就職活動をしなかった者のみ)



※グラフは、それぞれの活動を行っていない者の割合

うに就職に関連した9つの活動について、それぞれの活動を行わなかった「就活しない学生」の比率を、4年生の夏に希望していた働き方別にグラフ化したものである。このグラフは、数値が大きいほど、当該の活動を行わなかった(就活しなかった)ことを表現している。それぞれの母集団が20名程度なので比率の差に言及

るにあたっては慎重になるべきであるが、これを見ると分かるように、就職支援サイトへの登録については明確な差があるが、他の項目については大きな差があるとは言い難い。したがって、「就活しない学生」は、正社員を希望するか否かにかかわらず、就職関連の活動を行わないということができる。

さらに、4月以降の予定進路(3分類)別に、「就活しない学生」の希望する働き方を見てみよう。表6および表7の「まったくしなかった」の右側の欄をみると、「就労」および「進学・学習」を予定している者の希望する働き方は、3年生の夏から4年生の夏にかけて大きな変化は見られないことが分かる。しかし、「未定ほか」となった者は、3年生の時点では約6割が正社員を希望していたにもかかわらず、4年生の夏になるとその値は約2割へと大きく減少し、それ以外の働き方の数値が大きくなっている。したがって、「就活しない学生」の1/3を占める「未定ほか」の多くは、3年生から4年生にかけて希望進路を切り下げているにもかかわらず、進路が決まらないか留年という結果となっているのである。

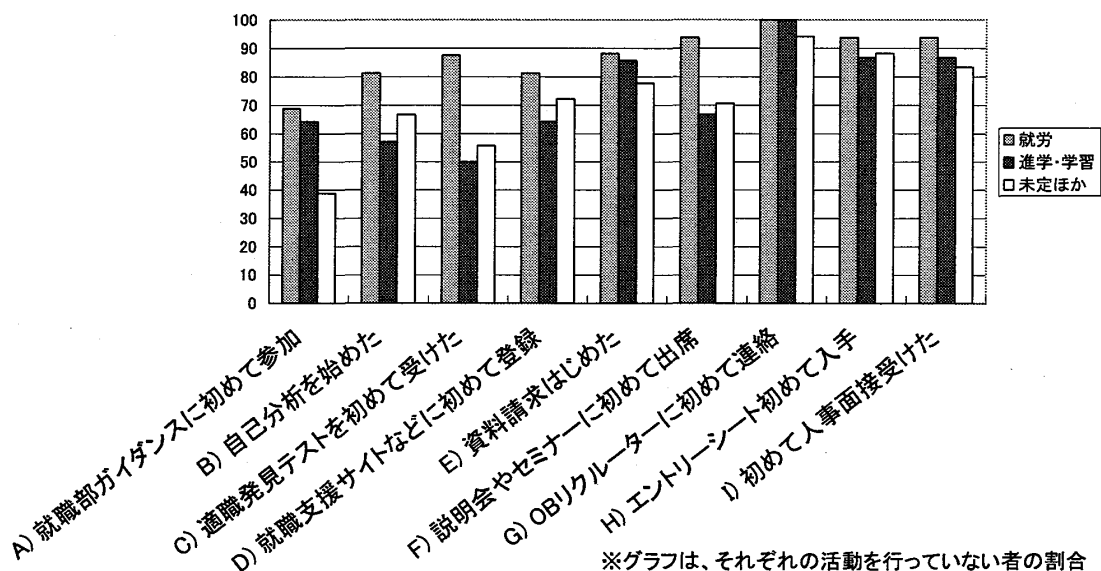
次に、4月以降の進路別(3分類)に「就活しない学生」の就職関連活動を見てみよう。図21は、図20と同じ項目を用いて、それぞれの活動を行っていない者の割合を示したものである。これによれば、4月以降の

進路が「未定ほか」の者は、予想に反して、それ以外のグループよりも各活動を行っている。そして、4月以降に「就労」することが決まっている者ほど就職関連活動に取り組んでいないことが分かる。このことは、「未定ほか」となった「就活しない学生」のなかには、就職に関連した活動を行いつつ就労条件を切り下げながらも進路が未定となった者が多数いる一方で、就職関連活動を行わないまま就職した者も多数いるということである。

E 大学生生活

さらに、「就活しない学生」の特徴を探るために、大学生生活について検討してみたい。表8は、「大学で取り組んだこと」を尋ねたQ19のそれぞれの項目について、就職活動の有無別にみたものである。なお、「就職活動をまったくしなかった」学生については、さらに、4月以降の進路(3分類)別に検討した。まず、就職活動の有無別にみると、多くの項目では必ずしも明

図21 4月以降の予定進路(3分類)別にみた就職関連活動
(就職活動をしなかった者のみ)



※グラフは、それぞれの活動を行っていない者の割合

表8 大学で取り組んだこと(就職活動の有無別、希望する働き方別)

	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路別			合計
				就労	進学・学習	未定ほか	
A)教養科目の学習	59.9	60.4	62.2	61.1	75.0	52.6	60.3
B)専門科目の学習	65.7	71.7	68.0	66.7	68.8	68.4	66.7
C)ゼミ・卒論	69.7	67.9	66.0	55.6	56.3	84.2	69.0
D)体育会・サークル	43.1	37.8	37.8	38.9	50.0	26.3	41.7
E)友達・恋人とのつきあい	83.8	69.8	75.4	88.9	81.3	57.9	80.9
F)アルバイト	76.1	66.1	52.8	72.2	62.5	26.3	71.7
G)趣味・レジャー	86.2	84.9	75.5	83.3	75.0	68.4	84.6

※数字は「とても熱心」と「まあ熱心」を合計した数値。

確な差があるとは言い難いものの、アルバイトについては、「(就職活動を)まったくしなかった」と回答した者がそれほど積極的ではなかったことがうかがえる。また、「就活しない学生」を4月以降の予定進路によって分けたところ、「未定ほか」はゼミ・卒論に熱心であった反面、体育会・サークル活動やアルバイトでは熱心な学生が極めて少ないことが分かる。とはいえ、サンプルが小さいため注意を要する。

表8では、教養科目や専門科目、ゼミ・卒論等への熱心さという主観的な評価を検討したが、他方で、授業への出席や「優」の数についても尋ねている。そこで、それらを就職活動の有無別に検討するため、表9を作成した。これをみると、「就活しない学生」は3年前期において8割以上出席した授業数や「優」の数が、就活した学生と比較して少ないことが分かる。そして、4月以降の予定進路(3分類)別にみると、とりわけ「未定ほか」が3年時の授業の出席や「優」の数がほかのグループよりも少ない。「就活しない学生」のなかでも進路が未定となった学生は、大学での授業に対して主観的には熱心に取り組んでいながらも、行動レベルではそれが表現されていないのかもしれない。

F 自己能力観

次に、「就活しない学生」の自己能力観に注目してみたい。表10は、社会生活で必要とされるいくつかの能力についての自信を尋ねたQ22を用いて、就職活動の有無別に自己能力観を見たものである。

これによれば、「自分がやるべきことは何であるかをすぐに見つけることができる」(A)、「自分の意見を人に理解してもらう」(B)、「人と人との間に立って仕事の調整役になれる」(E)、「多くの情報の中から何が重要な情報かをより分けることができる」(G)、「時間をやりくりして、きちんと結果を出すことができる」(I)のそれぞれにおいて、就職活動をした者としていない者の差が大きかった。それに対して、「論理的な文章・レポートを書く」(C)や「多くの人を引っ張ってまとめていくことができる」(D)、「他の人が思いつかないような発想をすることができる」(F)、「ワープロや表計算ソフトの基本的な使い方をマスターしている」(J)といった項目については、Cグループの大学生が全体的に自信がないようであり、その結果として、就活しなかった者がとりわけ自信がないというわけではなかった。さらに、4月以降の予定進路(3分類)別にみると、「進学・学習」と比較して、「未定ほか」「就労」のふたつのグループがやや自己能力評価が低くなっていることが分かる。「進学・学習」グループは、自信があると回答した学生が50%以上の項目が5つあるのに対して、「未定ほか」では1つ、「就労」では2つとなっているからである。

G 家庭背景

最後に、「就活しない学生」の家庭背景について検討しておきたい。表11は、生活態度や進路に対する保護者の態度を、就職活動の有無別、および4月以降の進

表9 授業への出席と「優」の数(就職活動の有無別、予定進路別)

	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路別		
				就労	進学・学習	未定ほか
8割以上出席したコマ数(3年前期)	8.8	9.1	7.5	8.5	7.4	6.9
8割以上出席したコマ数(4年前期)	3.9	3.2	4.0	3.6	3.3	4.8
優の数	4.6	4.7	3.6	4.3	4.3	2.7

表10 自己能力観

	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路別			合計
				就労	進学・学習	未定ほか	
A) 自分がやるべきこと見つけられる	68.2	39.6	44.2	41.2	56.3	36.8	61.3
B) 自分の意見を他人に理解してもらう	58.2	45.3	38.4	35.3	56.3	26.3	53.9
C) 論理的な文章書く	34.2	30.2	25.0	29.4	18.8	26.3	32.4
D) 人をまとめる	45.6	35.8	32.7	23.5	43.8	31.6	42.6
E) 人の間に立って調整する	71.7	47.2	44.2	53.0	43.8	36.9	64.9
F) オリジナルな発想をする	45.3	39.6	36.5	29.4	43.8	36.9	43.4
G) 情報の取捨選択	54.4	56.6	34.6	23.5	50.0	31.6	52.1
H) 自分の知識技術を高める	71.9	50.9	62.3	55.5	75.0	57.9	67.9
I) 時間をやりくりして結果を出す	55.4	39.6	36.5	35.3	37.5	36.8	50.9
J) ワープロ等の使い方	45.9	43.4	34.0	22.2	56.3	26.3	44.1

※数字は「自信がある」と「少し自信がある」の数値を合計したもの。

表11 生活態度や進路に対する保護者の態度

	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路別			合計
				就労	進学・学習	未定ほか	
希望や意見を強く言ってくる	11.4	15.7	17.3	22.2	13.3	15.8	12.8
気持ちを尊重して相談に乗る	39.8	33.3	38.5	38.9	40.0	36.8	38.8
選択を信じて任せる	41.5	45.1	28.8	33.3	40.0	15.8	40.3
あまり関心がない	7.3	5.9	15.4	5.6	6.7	31.6	8.2

路別にみたものである。これによれば、あまり大きな差があるとはいえないものの、就職活動をまったくしなかった学生においては「希望や意見を強く言ってくる」がやや多い一方で、「あまり関心がない」もやや多く、その結果として、「選択を信じて任せる」が少ない。ただし、4月以降の予定進路別にみると、「未定ほか」において「あまり関心がない」が3割を超えているところが特徴的である。

表12は、父親の従業上の地位および母親の最終学歴、家庭の年収を、就職活動の有無別および予定進路別にみたものである。これによれば、「就活しない学生」の父親の3割が自営業主であり、2割が経営者・役員であり、これらを合わせれば5割を超す。それに対して、そうした地位を占める父親をもつ就活した学生は2割前後にとどまっている。また、母親の最終学歴をみても、「就活しない学生」の2割が四大卒の母親を持つものに対して、就活した学生はその半分程度であり、短大

卒の母親を持つ者が多くなっている。さらに、「今も就職活動中」の学生の場合は、四大卒と短大卒をあわせて5.9%とやや低いことが特徴的である。さらに、家庭年収については、「分からない」と回答した者が3割程度いるものの、「就活しない学生」の16%が1500万円以上と回答しており、他のカテゴリーを大きく上回っている。他方で、「今も就職活動中」の学生は他のカテゴリーよりも家庭年収が低い様子がうかがえる。

さらに、「就活しない学生」を4月以降の予定進路別にみると、父職が経営者・役員あるいは自営業の者は、「就労」および「進学・学習」は6割を超え、「未定ほか」は4割に満たない。また、母親が高卒以下の者は「就労」では半数に満たないのに対して、「進学・学習」および「未定ほか」では7割弱となっている。そして、年収について1500万円超は、「就労」グループにおいて多くなっており、「未定ほか」は500万円以上1000万円未満において多くなっているという特徴がある。

表12 保護者のプロフィール

	した (し終えた)	今も している	まったく しなかった	4月以降の予定進路別			合計
				就労	進学・学習	未定ほか	
父職(従業上の地位)							
一般社員・職員	23.1	31.4	12.5	20.0	7.1	10.5	22.8
係長・主任	22.7	19.6	14.6	6.7	14.3	21.1	21.2
課長以上の管理職	30.8	29.4	18.8	6.7	14.3	31.6	29.0
経営者・役員	9.5	7.8	20.8	26.7	28.6	10.5	10.8
自営業主	11.7	9.8	31.3	33.3	35.7	26.3	14.0
家族従業者	1.5	2.0	2.1	6.7			1.6
アルバイト・パート	0.7						0.5
母最終学歴							
中学	1.8	3.9	5.8		13.3	5.3	2.6
高校	54.8	64.7	53.8	44.4	53.3	63.2	56.0
専門学校	9.5	15.7	7.7	11.1	6.7	5.3	10.1
短期大学	14.1	3.9	5.8	11.1	6.7		11.7
高専	1.1	2.0					1.0
大学	12.4	2.0	21.2	33.3	13.3	15.8	12.2
その他	0.4						0.3
わからない	6.0	7.8	5.8		6.7	10.5	6.2
家庭年収							
250万円未満	3.2	3.8	8.0	17.6		5.6	3.9
250万円以上500万円未満	14.5	21.2	10.0		26.7	5.6	14.8
500万円以上750万円未満	17.7	25.0	14.0	5.9	13.3	22.2	18.2
750万円以上1000万円未満	18.4	11.5	18.0	5.9	13.3	33.3	17.4
1000万円以上1500万円未満	11.7	3.8	8.0	5.9	13.3	5.6	10.1
1500万円以上	6.0	3.8	16.0	29.4	13.3	5.6	7.0
わからない	28.6	30.8	26.0	35.3	20.0	22.2	28.6

H 終わりに

これまで、Cグループ大学の調査を手がかりにして「就活しない学生」の特徴を述べてきた。卒業後に「正社員」として働くのは、彼らの1割強にすぎない。また1割は自営業・家業の一員として働くことが決まっている。しかし、3割は「未定」のままであり、残りは非正社員として働くか、進学するかのいずれかであり、非常に多様な進路へと分岐する集団である。このことは、彼らが「就活しない」という点においてしか共通点をもたず、それゆえ、「就活しない学生」が経験・状況を共有することが困難であることを意味している。そもそも、2割に満たない「就活しない学生」が大学のなかでも少数派であることを考えれば、彼らは極めて孤独な存在であると推測できる。

とはいえ、彼らの半数以上は、大学3年生の夏の時点では卒業後に正社員として働くことを希望していた。また、4割を超える「就活しない学生」が、大学4年生の夏までは正社員を希望していた。こうした希望にもかかわらず、彼らは、就職活動を「まったくしなかった」のである。なぜ、このようなことになっているのか。データセットの制約から十分な分析を行うことができないため推測の域を出ないが、ひとつには、意欲を行動によって表現することに困難を抱えた層である可能性がある。彼らは、自らの学生生活を振り返って、大学での授業やゼミなどへの取り組みの熱心さについて、就活したグループと同じ程度に自己評価しているが、しかし、授業の出席という点でも、学業成績という点でも、就活した学生より劣っていた。すなわち、大学での勉強への意欲が劣っているわけではないのだが、行動によって示すことができなかったのである。意欲と行動とを結びつけたり切り離したりするのは、心理的なプロセスを媒介としていることは否定できないが、他方で、意欲を行動に結びつけるのを妨げる環境的要因も存在していると考えられるであろう。

二つめには、彼らの一部には必ずしも就活する必要のない層が含まれている。彼らの1割程度が卒業後の進路として自営業・家業を挙げており、また、彼らの5割が自営業主や家族従業者、あるいは経営者・役員の父親をもっている。そのような保護者を持つ者の中には、就職活動に取り組まなくても、卒業後の進路が確保されている者もいるであろう。それゆえ、たとえ正社員として働くことを希望していたとしても、就活しないということがそれほど問題とはならない層が含まれているということである。とはいえ、残りの5割は、そうした父親を持つわけではないということに留

意しておく必要はあるだろう。

三つ目には、彼らの自己能力観の低さである。見てきたように、「就活しない学生」は、「就活した学生」と比較して、自己能力観が低い。とりわけ、4月以降の進路が「未定ほか」にそうした傾向が強くなっている。論理的な文章を書くなどの「シンボリックアナリスト」に求められるような高度な能力や、リーダーシップにかかわる面においては、Cグループの大学生は全体的に自己能力観が低く、就職活動をするか否かとはかわりがないようだ。他方で、人間関係の調整や時間のやりくりというような、何らかの組織に属すれば求められるであろう能力については、「就活しない学生」の自己能力観は低く抑えられている。就職活動のプロセスは、他者によって能力を低く評価されるというリスクを避けがたくともなう。そうであれば、自己能力観が低い者にとっては、就職活動はこうしたリスクに充ち満ちたものとして映るであろう。それゆえ、正社員を希望しながらも就職活動をしないということは、そうしたリスクを回避する行動として考えることも可能である。

最後に、4月以降の進路が「未定ほか」の者は、親が生活態度や進路について無関心な者がやや多くなっていることが特徴的であった。彼ら・彼女らも3年生の時点では卒業後に正社員として就職するつもりではありながら、4年生の時点ではその希望を切り下げ、結果として進路未定となった者が多い。また、サークルやアルバイトなどの課外活動もあまり積極的ではないことを考えれば、彼らが大学から職業への移行過程において、孤立している可能性もあるのではないだろうか。

以上、「就活しない学生」が正社員を希望しながらも就職活動に取り組まない理由について仮説的に考察してきた。今後は、より大規模なプロジェクトによって、こうした仮説を検証することが課題である。

(堀健志)

5 結語

これまで、第1報告、第2報告を通じて、非銘柄大学の学生たちの就職活動と、その結果について分析を行ってきた。この章では、これまでの分析から得られた知見をもとに、拡張した大学教育の意味と、大卒就職の周辺の拡大といった問題について考察を加え、まとめとする。

A 拡張された大学教育の意味

1990年代を通じて進行した新規学卒労働市場の構造変化は、一方における非正規雇用の拡大と、他方における高卒から大卒への主要な供給源の変化という二つの側面を併せ持つものであった。このような変化は、高卒労働市場の縮小(求人数の減少という量の面と、正規雇用の減少という質の面との両面を持つ)と相まって進行した。しかも、18歳人口の減少が同時に生じたことから、選り好みさえしなければ、大学への入学は明らかに「広き門」となった。これらの影響を受け、経済的に余裕があれば、高校を出てすぐに就職するよりも、いったん大学に進学し、4年後に大卒者として就職した方が、有利であるという判断をもつ人びとを増やしていったと考えることができる。大学教育の拡張の背景には、このような学卒労働市場の変化があったのである。そして、ハイアラーキカルな構造を持つ日本の大学教育において、進学率の上昇によって拡大した新たな入学者には、このような学生が含まれていると考えられるのであり、今回分析の対象とした、選抜度の低い非銘柄大学は、そうした学生の受け皿になったと見るのできるのである。

それでは、このような大学に進学した学生たちは、大学教育を受けたことで、さらには、大学卒業という学歴を得たことで、新規学卒労働市場においてどのように就職活動をし、どのような就職機会を得たのだろうか。私たちの調査から浮かび上がってくるのは、「選抜」と「選択」の間で揺らぐ、Cグループ大学学生の就職の実態である。

なるほど、第1報告でのさまざまな分析を通じて明らかにしたように、Cグループ大学の学生のなかにも、首尾よく大企業の就職内定を得たものはいる。内定先の企業が自分の希望にかなったと答えた学生も少なくない。内定先にも一定の満足度を示している。しかし、他方で、就職活動をまったくしないまま進路未定となったり、活動はしてもなかなか内定をとれずに無業者になったり、非正規雇用に落ち着いたりした学生もいる。Cグループの学生の間で、明らかに分化が生じているのである。

しかも、第2報告で明らかになったように、就職活動の時期や活動量、内定先企業の規模別分布といった点で、Cグループ大学の学生間の散らばりは、より上位のランクの大学に比べ大きいのである。言い換えれば、それだけ分化の程度も大きいということである。

ここには、明らかにCグループ大学の学生を仕分ける選抜の進行が示されている。そして、第1報告での

各章での分析が明らかにしたように、学生たちの分化に関わる要因は、実に多岐にわたる。それは、大学での成績であったり、「要領の良さ」であったり、「対人関係能力」であったり、学業以外の学生生活や人生経験・人生観であったりする。どれが最も重要な決め手であるか、残念ながら今回の分析からは明確な答えは出てこない。むしろ、学生のさまざまな側面が、分化に関わっているということであり、数少ない優良な就職先をめぐる、それだけ一筋縄ではいかない選抜にさらされているということであろう。何かをすれば、よい就職機会を獲得できるという、その確証を得られるだけの決め手がないなかで、Cグループ大学の学生たちの選抜が進行している。そのように見ることができるのである。

まじめに授業に出てよい成績を上げればよいわけではない。課題活動に熱心に取り組めばよいというわけではない。豊かな人生経験や人生観を持てばよいわけでもない。それぞれが、少しずつ影響を与えつつ、これといった決め手とならない。そこにCグループ大学で進む選抜の特徴がある。

おそらくは、入学難易度の高い大学に比べ、志望する企業がそもそも異なり、採用基準が多様になるのだろう。かりにそうした選抜度の高い大学と同じような企業を受けた場合にも、異なる採用基準が適用されているのかもしれない。

いずれにしても、一度大学ランクで選抜された上で進む、Cグループ大学内部での選抜の仕組みは、必ずしもわかりやすいものではなさそうである。そうだとすれば、このことは、就職という大学卒業時のゴールに照らし合わせたときに、大学教育の意味が見えにくくなるという問題をもたらすといえるだろう。高卒で就職するのではなく、大学に進学することを決めた学生たちにとって、4年間に何をすれば、よい就職機会につながるのか。それが見えにくいからである。大学の成績がよいことは、チャンスを広げることはつながるが、就職の機会を保証するものではない。成績が悪すぎればチャンスは極端に少なくなるが、成績だけでは十分な条件とはいえないのである。

かといって、課外活動や、人生経験の豊富さが決め手になるわけでもなさそうである。学業以外の面で企業にアピールできる何かを4年間で作り上げていくことが、よい就職機会につながる保証は、Cグループ大学の学生の場合、それほど明示的であるとはいえないのである。

B 大卒就職の周辺の拡大

このような分化のしくみの見えにくさは、Cグループ大学の学生たちの就職活動の多様さによって加速されている。第2報告で明らかになったように、大企業を中心にした就職活動のスケジュールや、活動内容とは異なる特徴が、Cグループ大学の学生の就職活動から見いだされるからである。就職活動の開始時期も遅く、しかも時間的に長期間におよび、散らばりの程度も大きい。大企業への就職活動のように、一定の時期に一斉に集中的に同じような就職活動をすればよい、というようにはなっていないのである。同じ大学生というカテゴリでくくられていても、一般の就職マニュアル本や、大学の就職部が想定する「標準的な就職活動」では十分な対応ができない、「就職活動の多様化」がCグループ大学の学生たちには求められている。

言い換えれば、大学教育の意味が見えにくいだけでなく、就職活動においても、標準的な手順が見えにくいということである。それだけ、Cグループ大学の学生が対象とする就職先企業が大企業ばかりではなく、規模の面のみならず、採用活動においても多様だということだろう。

このような企業のなかには、かつては高卒を採用していたが、大卒に切り替えた企業も含まれているのかもしれない。そうだとすれば、皮肉な結果である。高卒就職においては、高校と企業間の緊密な関係のもとで、採用活動にも一定の標準的な手続きが施されていたからである。しかも、学校側の関わりが大きい分、生徒個人にとっては学校にゆだねておけば、自分で個別に対応する余地は少なくてすんでいた。ところが、大卒就職となると、自分で何とかしなければならない部分が大きくなる。就職マニュアル本が通用しない、非標準的な就職活動を、自分の力で切り開いていかなければならなくなるのである。

自分自身のどこがどのように評価されるのか。それも十分にわからないまま、標準的ともいえない就職活動を展開する。しかも、苦勞して手に入れられる就職先は、従来の大卒者向けのそれと同じとは限らない。そのようななかで、就職活動をやらないことを選ぶ学生も出てくるのだろう。非正規の職を選ぶものも出てこよう。親の跡を継いで自営業に就くことを念頭に、通常の就職活動にはのらない学生もいる。

このように見ると、伝統的な意味での大卒就職とは異なるメカニズムが、これらCグループ大学の学生の就職活動をむずかしくさせていることがわかる。就職先の種類が異なるだけでなく、就職活動のしかた自体

が従来型とは異なることに起因する困難である。

しかも、前述した、「見えにくい選抜」が進行するなかで、学生自身の「選択」に大きなウェイトがかけられるようになっている。就職活動をするかどうか。いつ、どのような活動を、どれだけするか。これらの決定は、学生自身の選択にゆだねられている。就職部による支援もあるが、そもそも、その支援を受けようとするかどうかの判断自体が、学生自身の選択の結果なのである。

少ないチャンスを見越して、早めに降りてしまう学生もいる。正規雇用に進まないことを早い時期から選ぶ学生もいる。高校生に比べ、自己責任を負えるだけの年齢に達していると見なされる分、就職指導における「保護」の側面は弱くなる。大卒就職は、その意味で、自己選択と自己責任の原理が強く働きやすい、職業への移行過程なのである。しかも、学校歴という資源の面で、必ずしも有利とはいえない学生たちにとって、自己選択・自己責任原理の適用は、よりいっそう厳しいものになるといえるのかもしれない。見えにくい選抜の進行と、見えやすい厳しい自己選択・自己責任の負担の狭間で、Cグループ大学の学生の就職活動が行われている。

C おわりに

大学進学率の上昇によって拡張された大卒労働市場は、大学から職業への移行過程にどのような変化をもたらしたのだろうか。私たちの分析が示してきたのは、たんに、学歴代替や学歴インフレといった現象が起きたということにとどまらない。大学を出て、非正規雇用や進路未定へとつながる移行の困難さは、大卒者にふさわしい就職機会が縮小していったことが主たる原因だが、移行のプロセス自体が変化したことによっても加速された——私たちの分析から、このような結論を引き出すことができるだろう。

もちろん、首尾よく、望ましい就職先を獲得する学生はCグループの大学にも少なからずいる。ただし、うまくいかない学生たちにとって、大学はどのような支援を提供すればよいのか。有効な手だては見えにくい。学生も多様であり、就職先も多様である。標準化することがむずかしい、多様性の組み合わせのなかで、個別の指導を徹底するしかないのであろう。それには、手間も時間もお金もかかる。それに、何よりも、それだけの支援を得ようとし、それを続け、それに耐えようとする学生の意思や選択がまずは先行しなければならない。

大卒就職に、このような周辺を作り出したこと。
1990年代以降に進行したのは、こうした大卒就職の周
辺部の拡大と、その変容であった。新規学卒労働力の
主力が大卒に切り替わった過程には、職業への移行メ
カニズムの、このような変化が含まれていたのである。
(荻谷剛彦)

注

- 1) 比較対照群として、歴史の長い伝統的な大学も一部調査対象に含めている。
- 2) 同調査は、新入社員を対象に1969年以降現在まで毎年継続して行われている調査で、多い年で10000サンプル、少ない年でも3000サンプルあり、新入社員の傾向をほぼ偏りなく捉えているとみて差し支えないと思われる。
- 3) 厳密に言えば、新入社員と大学生は異なるので比較することに問題があるかもしれないが、本調査で就職動機の設問に回答しているのは、就職活動をして内定が決まったか、もしくは就職活動を調査時点でも継続中の学生だけであるので、4月になればほぼ確実に新入社員になる学生ばかりであり、きわめて近い条件を有していると考えられる。それゆえ比較することに一定の意義は見いだせるだろう。
- 4) 「寄らば大樹の陰」という表現は、社会経済生産性本部の報告書においても2001年以降使われるようになった。

参考文献

- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編著 1998,『大学から職業へⅡ—就職協定廃止直後の大卒労働市場—』広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦編 1995,『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』広島大学大学教育研究センター。
- 社会経済生産性本部『働くことの意識』調査報告書』各年版。

本論文は、平成15～17年度日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究(B)15330175中等後教育から職業への移行の「失敗」に関する研究・日米比較も念頭において(代表:荻谷剛彦))を受けて実施した研究の成果の一部をなすものである。