

大学キャリアセンターによる就職支援の実態調査

——大学規模／入学難易度／地域性による差異に着目して——

吉田 航

1. はじめに

現代の大学生の就職活動において、大学キャリアセンターは重要な役割を果たしている。以前は就職斡旋を主に行っていた大学就職部は、1980年代以降、企業説明会の企画や学生に対する模擬面接等の就職ガイダンス業務も行うようになった（大島[2012: 第2章]）。本調査では、そのような多岐にわたる業務を行う大学キャリアセンターの就職支援活動をテーマとする⁽¹⁾。

大学における就職支援を扱う調査研究のうち、その多くは利用側、すなわち学生の利用動向に焦点を当てている。しかし、苅谷[1991]が行った高校での進路指導担当教員に対する調査に対応するような、大学で就職支援業務に携わる職員を対象にした調査研究は少なく、牧野他[2011]や大島[2012: 第3章]の調査が挙げられる程度である。

ただ、両調査とも複数地域にまたがる大学を調査対象としているにもかかわらず、その分析に地域性という観点は入っていない。また、牧野他[2011]は、大学の基本特性にもとづく支援策の違いにも言及しているが、先述のとおり異

なる地域の大学について調査しているため、支援策の違いが大学の特性と関係するのか、それとも地域性と関連しているのか、判然としない部分もある。①大学の基本特性（大学規模／入学難易度）と②大学の地域性が、それぞれ就職支援のあり方とどのように関係しているかを明らかにするためには、①と②それぞれに対応する形で、調査対象の大学群を選ぶことが必要である。

以上の先行研究の整理を踏まえ、本研究では調査目的・調査概要を次のように設定する。まず、調査目的は以下のとおりである。

●大学キャリアセンターの就職支援活動について、大学規模／入学難易度／地域性と支援活動の関係を明らかにすること

続いて調査概要について述べる。就職支援の詳細について分析するために、大学のキャリアセンター職員に対するインタビュー調査を調査方法として採用した。調査対象は3大学であり、概要を表1に示している⁽²⁾。A大学とB大学は、

表1 調査概要

	A大学	B大学	C大学
立地	東京23区内	東京23区内	中国地方X県
大学規模	中規模	超大規模	大規模
入学難易度	普通～やや難	難	普通
調査対象者	P氏	Q氏	R氏
役職	キャリア開発室副室長	キャリアセンター課長	就職支援係係長
インタビュー日時	2016年8月23日	2016年8月24日	2017年2月2日

ともに東京23区内にキャンパスを持ちながら、①大学の基本特性（大学規模／入学難易度）が異なっているため、今回の調査対象とした。また、②大学の地域性との関係を調べるため、地方大学も今回の調査対象に含めた。まず、県内に政令指定都市が存在せず、かつ三大都市圏からの距離も離れている中国地方のX県を選び、その上で、X県内で規模／難易度の面からA大学・B大学と比較可能性がもっとも高いと判断したC大学を選択した。インタビュー方法は半構造化インタビューを採用し、調査時間はそれぞれ60分程度であった⁽³⁾。

II. 大学規模／入学難易度による差異

第II章では、大学規模／入学難易度と就職支援活動との関係に着目するため、ともに東京23区内に位置するA大学とB大学を比較する。

II.1. 「個別支援型」／「環境整備型」

両大学の差異は、その支援対象にまず表れている。A大学では、就職活動に臨む学生全員を支援対象にしており、同大学のP氏も、「(キャリアセンターに) 来ない学生へのアプローチ」を現在感じている課題として挙げている。一方B大学の場合、支援の対象は、基本的にはキャリアセンターを利用したいと思っている学生である。A大学が課題と感じていた「キャリアセンターに来ない学生」に対しても、電話で進路を把握することは基本的に行っておらず、あくまでセンターに来た学生を支援するという姿勢をとっている。

支援内容についても、両大学間で差異が見られる。A大学の支援は具体的かつ実用的であり、たとえばES（エントリーシート）の書き方や面接の受け方についても、詳細なアドバイスをを行っている。それに対してB大学では、このような実用的な支援よりも、学生に対して、自らのキャリアを考えるための豊富な機会を提供す

る点に注力している。

このような支援対象・内容の差異は、牧野他[2011]も指摘している。牧野他[2011]は、キャリア支援を「個別指導型」(牧野他[2011: 28])と「環境整備型」(牧野他[2011: 26])の2つに分類しており、今回の調査では、「個別指導型」がA大学に、「環境整備型」はB大学に対応している。この差異は、おそらく大学規模の違いと関係している。A大学は規模が大きいいため「個別指導型」支援が可能であるし、B大学は超大規模校ゆえ、学生に多様な機会を提供することを中心とした「環境整備型」支援になるのだろう。

II.2. 就職と自己との関係

支援活動の背景にある意図に着目すると、別の差異も見えてくる。それは、「就職と自己の関係」における差異である。端的に言うと、A大学では自己が就職の下に位置づけられているのに対し、B大学では就職が自己の下に位置づけられている。

A大学において最も重要な目的は、学生が、自らの満足度が高い企業に就職することである。そして、その目的を果たすための手段として、学生の「自己」は位置づけられている。B大学では自己と就職の関係が反転している。B大学における最上位の目的は、学生の自己実現、すなわち学生自身がやりたいことをやることである。このとき就職は、自己実現のための一手段として位置づけられている。

両者の差異は、特定の業種・企業へのこだわりが強い学生への態度において、明確に表れている。A大学は「自分の適性やこだわりや価値観と、その業界の適性が合ってはじめて就職が決まる」(P氏)と考えており、ときには自分のこだわりを捨てて、学生の適性に合った業種・企業を勧めている。一方B大学は、あくまで学生のこだわりを尊重し、それで就職がうま

くいかなくてもかまわないという姿勢をとっている。A大学は就職先に合わせて「自己」を変えることもありうるというスタンス、B大学は「自己」に合わせて就職活動を変えるべきというスタンスである。この「就職」と「自己」の位置づけの違いは、ES・面接指導や、支援活動全体の方針など、別の場面でも見てとることができた。

この差異をもたらす要因としては、入学難易度が考えられる。B大学は入学難易度が相当高く、学生に就職活動の進め方を任せても良い結果が見込まれるため、就職を「自己（実現）」の下に位置づけているのではないか。一方A大学はB大学ほど入学難易度が高くなく、学生に就職活動を全て任せるにはやや不安感が残るため、(いったん)「自己」を就職の下に置く形で就職支援が行われていると考えられる。

本節で発見した差異には、重要な共通点も隠れている。それは、両大学とも、就職活動において「自己」を重要な準拠点として見出しているという点だ。A大学の場合は、就職における手段として「自己」を位置づけているが、就職活動に必要な手段はそれだけではない。適性試験や、面接時のコミュニケーション能力も、重要な手段である。にもかかわらず、就職活動の成否を分ける要因としてP氏が挙げているのは「こだわり」「自分に向き合うこと」であり、手段としての「自己」を、就職活動における最も重要な準拠点として位置づけていることがわかる。B大学については、学生の就職活動を支援するという目的を持つキャリアセンターが、就職の上位目標として「自己」を置いていること自体に、「自己」を重要視していることが表れている。

自己と就職をどう位置づけるかという点では、両大学は対照的である。しかし、就職活動における重要な準拠点として「自己」を見出しているという点で、両大学は同じ価値を共有してい

るともいえる。「就職と自己の位置づけ」という差異とともに、それを一段階抽象化した「自己を重要な準拠点とみなしている」という共通点を、両大学の比較から発見することができた。

III. 地域性による差異

第III章では地域性による差異に着目するため、C大学の就職支援を扱う。調査を通じて、地方大学キャリアセンターの就職支援に固有と考えられる特徴を2点見出すことができた。

III.1. 企業説明会・企業研究会の重視

就職支援サイト等が主催する合同企業説明会は大都市圏で行われることがほとんどであり、地方大学の学生がこれらの説明会に参加する機会は限られている。この不利を克服するため、地方大学キャリアセンターは、学生と企業の接点づくりにかなり力を入れている。これが地方大学固有と考えられる特徴の1つである。

C大学の場合は、企業研究会・企業説明会という2つのイベントで、学生と企業の接点づくりを図っている。これらのイベントについてR氏は、「中央まで行って話を聞くってことは難しいけども、これは大学にしながら、全国の企業さんが来て、[……]ありがたい話・ためになる話をしてくれる」と学生に伝えている。中央（首都圏）との距離的な遠さゆえ、全国の企業と接触する機会が少ないことをC大学が認識しており、学生に対して説明会等への参加を積極的に促している様子が見える。

C大学の就職支援は、A大学のような「個別指導型」に近い。しかし、A大学が開催する企業説明会と比較すると、C大学は企業との接触機会を設けること自体を主目的として企業説明会を開催しており、その開催意図はやや異なっているといえる。

日本には何万という企業があるけど [……]

どこにどういう縁があるかわからないから、とにかくこういうの（企業説明会・研究会）に参加して、話を聞いてくださいとは言っておりますね。（C大学・R氏）

R氏は、学生と企業との接点を「縁」という言葉で表現し、その縁にめぐりあうチャンスを増やすために、企業説明会／研究会への参加を学生へ促している。このような、企業との接点づくりを強調する就職支援のあり方は、地方大学に特有のものだと考えられる。

Ⅲ.2. 県内就職率向上へのアンビバレントな態度

地方大学に特徴的なもう1つの論点は、県内就職率である。東京の大学であれば「都内就職率」が話題に上ることはほとんどないが、地方大学では、県内就職率はよく取り上げられるトピックであると想定される。C大学が位置するX県では、県・県内大学・県内企業が主体となり、「県内就職率の10%UP」（R氏）を目指しており、キャリアセンターも、「大学の上のほう」から、県内就職率向上のための働きかけを要請されているという。では、現場で働くキャリアセンターの職員は、こうした県内就職率向上の試みをどのように受け止めているのか。

学生1人1人が行きたいところに行かせてあげるといって支援をするのが我々の仕事だと思っているので、はなから「お前県内に残れよ」ということは言えないと思うんですよね。[……] まあそういう目標があるのはわかってるんですけども。（C大学・R氏）

県内就職率向上が重要な目標であることは理解しているものの、就職活動支援の現場で、学生に対してその目標を明確に意識させることのためにためらいを感じている様子が見える。このような、県内就職率向上へのアンビバレントな

態度は、地方大学キャリアセンターのもう1つの特徴であると考えられる。

ではなぜ、このような態度が形成されているのだろうか。ここでも、キーワードとなるのは「自己」である。就職支援の現場にいる職員は、現代の就職活動において、「自己」を重視すること、たとえば「自分と向き合うこと」（P氏）が重要であることを理解している。そのため現場の職員は、学生の「自己」の上に「県内就職」という目標を置くことを避けているのではない。「X県に残りたいので、御社に就職したい」という志望動機では、企業に採用されないと感じていることが、このような態度形成に寄与していると考えられる。だからこそ、先述の発言では、県内就職を勧めることと「学生1人1人が行きたいところに行かせてあげる」ことを対置させているのだろうか。

Ⅲ.3. 自己の重視と、地方におけるその困難

この「自己」を重視する姿勢は、Ⅲ.1の「縁」という表現からも見てとれる。「縁」とは何らかの偶然性を含意する表現だが、その「縁」づくりの場である企業説明会・研究会は、大学側が主体的に日程調整や広報などを行っている。しかし、あえて「縁」という言葉を用いることで、大学からの強制ではなく、学生が「自己」の判断で主体的にその会社に出会い、選択する側面が強調される。

このように、「自己」の選択に介入することを避ける姿勢は、地方大学だけで見られるものではない。都市部のA大学・B大学でも、「自己」の上位にキャリアセンターの意向を置くことは、注意深く回避しており⁽⁴⁾、それは典型的には就職斡旋業務に関する態度に見てとれる。A大学では学生に具体的な企業の紹介は行わないものの、多くの選択肢を示して、最終的には学生に企業を選びとらせており、B大学では、特定の学生に対して、キャリアセンター側が特定企

業を選択した上で学生へ紹介することは行っていない。これは、大島[2012: 第3章]が描いた、大学側が主体的に就職斡旋を主導する支援のあり方とは異なっている。この違いの背景には、就職活動自体の時代的な変化があると思われる。大島が行った調査は「二〇〇三年十二月から二〇〇四年三月にかけて」（大島[2012: 30]）であり、本調査を行った2016～17年から10年以上前である。この間、就職活動における「自己」の位置づけは変化しており、香川[2010]や牧野[2012: 第3章]が論じているように、就職活動において「自己」（学生が感じるやりがいなど）はより重要な位置を占めるようになってきている。それゆえキャリアセンターも、学生の自主性を重んじるように、支援方針を徐々に転換したと考えられる。

地方大学の就職支援活動においても、学生の「自己」を重視するという方針は、都市部の大学と変わらない。しかし地方大学では、都市圏からの遠さゆえ、完全に学生の自主性に任せることができない事情が存在する。それが、大学以外が開催する企業説明会の僅少さであり、県内就職率向上という問題である。ここに、都市部の大学にはないジレンマが生じている。

IV. おわりに

第I章で設定した調査目的に答える形で、本調査から得られた知見を整理する。第II章では、大学規模／入学難易度と就職支援の関係について議論した。

- 大学規模がそれほど大きくないと「個別支

援型」、超大規模校だと「環境整備型」の就職支援になる傾向が見られた。また、入学難易度が相当高い大学は自己の下に就職を位置づけるのに対し、入学難易度がそれほど高くない大学は就職の下に自己を位置づける可能性が示唆された。

次に、第III章では、地域性と就職支援の関係について論じた。

●地方大学では、学内の企業説明会を重視する就職支援が行われている。また、県内就職率向上は重要な問題であるものの、現場の職員はアンビバレントな態度をとっている。

また、今回調査した3大学とも、「自己」を就職活動における重要な準拠点とみなしているという共通点も発見できた。しかし地方大学は、学生の「自己」のみを就職活動の基準にできない、固有の事情を抱えていることも同時に確認できた。

本調査では、就職支援と地域性の関係を明らかにするという調査目的を設定したが、実際の分析は「地方大学／都市部の大学」という二項対立に基づいている。しかし、地域性をより厳密に扱うには、単に「地方」という言葉には回収できない、個別の地域性と就職支援の関係を分析すべきであり、県内就職率の問題も、本来はそのような観点で論じられるべきものである。それでも、地域性と就職活動の関係に関するより詳細な分析の足がかりとして、本報告は1つの知見を提示することができたと考えている。

付記

本調査にご協力いただいた方々には、ご多忙のなかインタビュー調査をご快諾いただいたこと、深く御礼申し上げます。

註

1. 本調査における「大学」とは4年制大学を想定しており、短大や専門学校は今回の調査の対象外である。また、学生の就職支援を行う部署の名称は大学ごとに異なっているが、本報告書では便宜的に「キャリアセンター」で表記を統一する。
2. 大学規模・入学難易度については、晶文社学校案内編集部[2017]を参考にした。大学規模は、在籍学生数が3,001人～5,000人の場合「中規模」、5,001人～10,000人で「大規模」、10,001人以上の場合を「超大規模」とした。入学難易度は、3大学全てに設置されていた経済学部について河合塾のボーダーランクをもとに、45～55を「普通」、56～65を「やや難」、66以上を「難」とした。
3. 以下の報告では、3大学の就職支援活動を比較検討しているが、これは「こちらの大学の就職支援活動の方が優れている」という形で優劣をつけるものでは決していない。あくまで、大学規模／入学難易度／地域性と関係している（と推測される）就職支援活動の性質の差異を明らかにするために行っているものである。
4. A大学では「自己が就職の下に位置づけられている」が、決して「キャリアセンターの意向」の下に位置づけられているわけではないことに注意が必要である。学生本人の満足度が高い企業に就職するために、ときに自分のこだわりをあきらめ妥協する必要があることには言及しているが、キャリアセンターの意向によって学生の「自己」を変化すべきであるという主張はなされていない。

文献

- 香川めい (2010) 「7章『自己分析』を分析する：就職情報誌に見るその変容過程」 荻谷剛彦・本田由紀(編)『大卒就職の社会学：データからみる変化』東京大学出版会, 171-197.
- 荻谷剛彦 (1991) 『学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.
- 牧野智和 (2012) 『自己啓発の時代：「自己」の文化社会学的探究』勁草書房.
- 牧野智和(他) (2011) 「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」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要 別冊』19(1)：23-33.
- 大島真夫 (2012) 『大学就職部にできること』勁草書房.
- 晶文社学校案内編集部 (2017) 『大学受験案内 2018年度用』晶文社.

受稿2017年9月8日／掲載決定2017年11月1日