

## 大卒未就業者が抱える困難とその行動特性

井上 奈美子（ホスピタリティマネジメント学科 特任講師）

Difficulties and behavioral feature of the newly graduated unemployed.  
Namiko Inoue

### 1. はじめに

昨今、大学新卒者の就職環境は回復傾向にあるとされるが、実際はまだまだ厳しい状況である。一部の学生は複数の内定を獲得するが、内定を獲得できずに卒業する学生も少なくない。全国の大学が発表する内定率では就職希望者を母数として公表しているところも少なくなく、大学によっては内定率を公表さえしていない。そのため内定率回復の数字に安堵するのは時期尚早であろう。また、2015 年新卒採用では就職活動開始時期が後ろ倒しされ就職活動時期の短期化がおきた。後ろ倒しルールでは同時期に全国の大学生が就職活動を行う。これを受け大学の就職課では集中的に就職ガイダンスを実施し、学生に勢いをつけて就職活動へ挑む指導を行わざるをえなくなる。同時期には、大学や地域商工会議所やリクルートやマイナビが行う合同会社説明会が連日開催される。行動力があり柔軟なスケジュール管理ができ対人コミュニケーション力の高い学生は、次々に説明会へ参加する。こうして勢いづいた学生たちは人気企業の採用試験に集中的に集まる。そして、不合格だった学生達が次に応募したいと思った時には多くの企業の採用活動が進行中のために応募さえできないという状況に陥る。

一方、採用側にとっては短時間で採用結果を出す必要がある状況に加えて、これまでよりも多くの応募者から人選するために、時間をかけて採用選考を行うことが難しい。更に、現行の就職スケジュールの場合、地域の中小企業や地域の支店経済を支える大手関連企業の採用試験が終了した後に大手企業の採用試験が実施されるため、大手に内定した学生が中小企業を辞退するケースが起こる。たとえば、本稿の研究過程において行った I T 大手企業 A 社の福岡支店人事担当者へのヒアリングでは、2015 年 8 月末時点での内定辞退者は 2014 年度比 2 倍であることが聞かれた。

問題は企業側にだけ起きているのではない。学生にとっても雇用機会が減っている。現行ルールが成立する前までは、中小企業の後に大手企業の採用試験、そして再度秋口に中小企業の 2 次募集や補充の募集を行う時間的余裕が残されていたが、それが不可能になった。就職活動時期の後ろ倒しを行うためには、新卒者が大学卒業後も新卒枠として就職活動を継続できる環境整備の準備が必要だったのである。単に学生が就職活動に忙しくなると大学の講義を受ける時間が確保できないという弊害に対する改善策として、後ろ倒し策が採用されたのだが、実行後に表出した問題について再度議論をする必要がある。

地域の中小企業は、地方大学にとって重要な存在である。近年、地方の大学には地域社会への貢献が期待されている。大学と地域企業の連携事業も増えている。このような状況にお

いて、時間と費用を投下した新卒採用の内定辞退は地域企業にとって大きな打撃となる。仮に、内定辞退が複数名出た場合、企業の採用計画は大きく崩れ、採用試験をやり直すこととなる。

地域社会に人材を輩出するという大学のひとつの使命に関する信頼は崩壊するだろう。崩れた信頼は取り戻すのに長い時間を要するうえに、就職の前段階にあるインターンシップの受け入れや地域連携事業への協力を支障をきたす可能性もある。大学は国の方針に従い、頻繁に変わる就職開始時期に振り回されることのない就職指導を行わなければならない。

今後、大学が新しく挑戦すべきことは就職活動に特化したキャリア教育の実施ではなく、世界や日本全国の社会の動きを捉えながら、地域が有する資源について理解を促進する教育活動を展開することであろう。提供された教育活動に学生が積極的に関与し、自らを人として発達させ、日々の学生生活を通して社会へ移行する準備を行う。それが根太い精神力、対人能力、自己コントロール力、学習力といった普遍的な力を育む。大学がキャリアプログラムやインターンシップを通じた就業意欲形成を目指したとしても全ての学生が参加するわけではなく、参加した全ての学生が自ら意欲をもって参加するわけではないのが現実である。その過程で就職未内定者は生まれる。新卒一括採用という文化を持つ日本では、彼らが卒業後に新卒労働市場に自力で入ることは困難を極める。そのような若者を輩出しないよう、すべからず学生が成長の機会を得るための場を構築することは、昨今の大学が抱える緊急の課題である。

本稿は、この大きな問題解決を目指し、まずは大学卒業時点で就職未内定に至った者たちの原因を探ることに挑戦したい。就職を希望しながらも未就業者として大学を卒業した者たちの就職活動の実態を検証し、大卒未内定者が抱える困難とその行動特性を調査する。そして、大学4年間における学びのプロセスをどのように地域で設計していくのかという次の研究段階へ繋ぐことを目指したい。なお、以下からは未就業者を未内定者と記述する。

## 2. 先行研究と問題意識

我が国の新卒者の雇用環境は、長年厳しい時期が続いた。景気悪化の影響を強く受けた新卒労働市場は非正規雇用者を増大させ、労働規制の問題を浮き彫りにした(乾; 2008)<sup>1</sup>。厳しい雇用環境のなか、多様な生き方選択をする若者が増えたのも当然の流れであった。大学卒業後に自分のやりたいことに拘る者や受動的に就職先との出会いを待つ者も現れた(小杉・上西・本田; 2000)<sup>2</sup>。この現象はフリーター問題として社会の注目を集めた。但し、フリーターの中には、時給制で雇用されたにも関わらず、連日、正社員なみに働く若者が含まれていた。小杉らは、この層を省き、あまり働いていない層、さらには働いていない層を周辺のフリーターと呼び、およそ35万人いると積算し、問題の根深さを指摘した(小杉; 2004)<sup>3</sup>。小杉らは、働いていない若者を生み出す原因のひとつとして、学業と職業社会の接続問題を指摘した(小杉; 2002, 2005)<sup>4, 5</sup>。接続問題に関しては支援を要するが、特に大卒無業者よりも高卒無業者の急増を問題視し、支援への政策提言を行った(小杉・堀; 2013)<sup>6</sup>。このように未就業者への支援の重要性が考察されるなか、心理学者の間では、職業未決定要因として心理的要因に注目が集まった(山下他; 2004)<sup>7</sup>。心理的要因については職業未決定者の個人のアイデンティティと意思決定の間の関連性を中心に豊富な研究蓄積がある。特に個人を対象とした進路カウンセリングに用いる尺度については、心理学の分野で検討されてきた(下山; 1986)<sup>8</sup>。しかし、2000年後以降、職業の多様化、仕事と人生の選択の多様化が急速に促進し、新卒者の職業選択は高度

かつ複雑になり、限られた分野での考察ではなかなか問題解決の糸口をつかむことはできなかった。

本稿は新卒者である個人の就職マッチングの問題を研究するためには、組織と個人の適合性を高める重要性を指摘した研究を参考にしたい。これまではRJP (Realistic Job Preview) 理論をもとに検討されてきた実績がある(金井;1994)<sup>9</sup>。それは、採用前に企業が求職者へ実態に近い情報を提供することを示す。Potter & Hackman (1975)<sup>10</sup>は企業が求人情報について良い情報のみを求職者へ提供するとした。一方、Oreilly&Pfeffer (2000)<sup>11</sup>は、企業は具体的な仕事環境をオープンにするという。但し、求職者が得る求人情報等には周辺環境が影響すると考えられる(Gottfredson;1959)<sup>12</sup>。特に新入社員はその影響を受けやすく、新入社員が役割を想定し、必要な社会的知識や技術を習得することについては組織社会化プロセスとしてこれまで注目されてきた(Maanen& Schein ;1979, p.211)<sup>13</sup> (林 ;2009)<sup>14</sup>。

Maanen & Schein (1979)によると組織社会化とは、個人が社会的な知識を理解し、自分の社会的な役割を担うために必要であるスキルを習得するプロセスであるとされる。社会化は必然的に組織文化の学びを伴うものであり、新人の学びでは既に組織に所属する社員が所有する組織化に関して発信する情報が信用される。そして組織に入った新人の最初のキャリアは組織化のプロセスとして描写される。その後、新人は組織内で役割を経た後、ただちに訓練期間、自己の導き、下積み経験を経る。そこには教育と訓練の長い準備期間(preparatory phase)が必要とされ、卓越に至るまで様々な形でそれらが浮き彫りになる。こうした自己啓発は職業期間内で長年継続する。さらに組織社会化の前段階には予期的社会化(anticipatory socialization)が存在し、それは応募者もつ価値観に就職応募先の組織の価値観を取り入れるプロセスである。

これらのことから、組織社会化とは人が自らキャリアを発達させていくプロセスであり、予期的社会化では、応募者自身の価値観と組織の価値観が適合して初めて、応募するという行為に至ると考えられる。

しかしながら新卒者の就職活動では行動力の乏しい者も少なくない。就業意欲が高くない者、意欲が維持できない者も含まれる。特に就職活動で不合格が続くと、次の応募先へアプローチしたり、次の行動に移ったりすることが難しいと感じる者は少なくないのではないか。このような者は自己啓発の継続性が低く、キャリアの最初の組織化が成立しないのではないか。尚、職業社会への社会化未達は、社会文化の学びが不足しているためだとも考えられる。社会文化を学ぶには、インターンシップや企業の人事担当者との接触(合同会社説明会など)や就職課職員からの情報収集が有効だろうが学生はこれらを十分に利用できているのだろうか。

仮に有効な情報が提供されたとしても個人がそこに価値観を見出さなければ、実際に応募することはないだろう。Schein (1974)<sup>15</sup>は個人の価値観が人の行動の軸となるとしてキャリア・アンカーを提唱した。人は状況によって複数のキャリア・アンカーを持ち合わせ、アンカー確立には内省の時間が必要であるとした。アンカーは8つのカテゴリーに分類されている。

①専門・職能別コンピタンス (Technical/Functional Competences, TF) ②全般管理コンピタンス (General Managerial Competences, GM) ③自律・独立 ④保障・安定 ⑤起業家的創造性 ⑥奉仕・社会貢献 ⑦純粋な挑戦 ⑧生活様式(生活様式とは、仕事、家庭、社会の調和を求めるという意味)(Schein ;1999, 金井 ;2003)<sup>16</sup>。そして、若年者にとっては学校でのパフォーマンスもキャリア・アンカーに関係すると指摘した。しかし筆者の19年間におよぶ大学就職課での相談経験によると、殆どの学生は複数の悩みを抱え、熟達の途中にあり、アンカーが不安定で

定まっていない。短期的に保護者やアルバイト先の上司や説明会で話を聞いた企業の採用担当者の職業観に強く影響を受けることもある。特に不合格が続いた後の学生の精神状態ではアンカーの確立は不安定であり、大学の教職員による内省援助も必要になるだろうが、これらが十分に機能しているのか検討の余地がある。

尚、このような学生の内省には学生の意識との関連性が深い。学生は若年者であり、発達過程にある。若年発達段階は、大人への一歩である (Louis ; 1983)<sup>17</sup>。Super (1980)<sup>18</sup>はこの期間を「翻訳」とした。翻訳の目的は自己概念を職業的に確立させることという。それは相互作用のプロセスであり、その先には統合と妥協が待っているとす。このことから未内定者は、この翻訳機能が未発達である可能性がある。また、Super (1980) は、若者が保護者 (Super は両親と記述) の職業意識の影響を受けるとする。このことから、保護者の態度や言葉かけからも影響を受けると考えられる。はたして未内定者の保護者はどのような態度や言葉かけを行っているのか、検討する必要がある。

また、個人が社会化するプロセスの変数確認を行った Katz (1978)<sup>19</sup> も同じく、社会化のための特定の経験は、個人の感情が反映するとしている。更に、Katz (1978) は、個人が情報交換したことで雇用先を評価し、入社を意思を決定するという。また、人の組織化では仕事そのものの質よりも労働環境の質の指数の方が相関したと結論づけている。つまり同研究に依拠すると、学生は就職活動において求人を選ぶ際、まずは自分の感情 (好きか嫌い) を反映させ、次に企業が何を求めているのかを調べ、自分に適合するか評価し、応募の意思決定をするということになる。よって、なかには完全週休2日制や通勤距離といった労働環境にばかりに注目してしまう者もある。このような状況であれば応募先候補数は減り、未内定に至る一つの要因になっている可能性も懸念される。

### 3. リサーチクエスチョン

先行研究から導かれた本稿のリサーチクエスチョンを次のとおり設定する。

- (1) 未内定者は、本人の趣味や好きなことに囚われ過ぎたり、あるいは興味あることが多過ぎたりするために、迷っている間に選択と行動が促進しないまま就職活動時期を終えていないか。内定者と未内定者の求人検索方法や企業分析の実施経験には違いはあるのか。
- (2) 本稿は予期的社会化の効力として、地域社会で就業経験をともなうインターンシップに着目する。インターンシップの経験の有無、インターンシップに挑戦しない人の理由は何か。肯定的自己概念形成の不足が原因ではないか。
- (3) 新卒者にとっての継続的交渉 (本稿では就職活動行動の連続性とする) の弊害とは何か。特に求人情報へのアプローチや情報活用に関する問題は何か。大学の就職課が提供する各種プログラムや求人情報を積極的に活用しているか。社会情報獲得の身近な手段として新聞を読んでいるかを調べる。
- (4) 就職活動を通して自信ややる気を喪失するきっかけがあり、自己概念を職業的に確立させることができなくなっているのではないか。
- (5) 保護者は未内定が続く学生にどのような態度で接し、どのような言葉かけをおこなっているのか。
- (6) 学生は面接官の態度や採用試験結果が自分の想像と異なると、ショックを受けるのかど

- うか。仮にショックを受けた場合はどのような周辺態度に支えられるのか。
- (7) 就職活動中の学生の前向きな気持ちはどうやって維持されるのか。特に周囲の学生の態度や状況のどのような部分に動機付けされるのか。また、就職進路相談をする相手はいるのか。
- (8) 通常、企業は採用試験後に学生へフィードバックを行わない。不合格理由が分からない学生のストレスは大きいと思われる。学生は採用試験後のストレスをどのようにして乗り越えているのか。採用試験後に経験を糧にしていくために、仮に個人で乗り越えることが困難な場合には、就職課や周囲のサポートを活用できているのか。また、大学の就職課にはどのようなサポートを求めているのか。

#### 4. アンケートの概要

上記の問題意識を解明していくための分析には、C大学の卒業式において卒業生を対象に2回にわたって実施した無記名式アンケート、およびそれを補完するために実施した未内定者へのヒアリング結果を用いた。なお、第2回目には第1回目のアンケートで浮き彫りになった疑問点を確認する目的も含めた。なお、アンケート原本には、集計対象として辞退したい場合の卒業生の意思確認をする項目を設けることによって倫理的配慮を行った。更に、アンケート項目に未記入が2項目以上あった場合は、分析対象から除いた。

○第1回目の配布数：609人（学科構成は図表1のとおり）

実 施 日：2012年3月卒業式当日

回 収 数：未内定者80名、内定者92名、合計172名（回収率：28%）

ヒアリング実施日：卒業式翌日～5月24日（電話にて個人にインタビュー）

○第2回目の配布数：600名

実 施 日：2014年3月卒業式当日

回 収 数：未内定者92名、内定者98名、合計190名（回収率：32%）

図表1 学科構成

学 科	未内定者(人)	内定者(人)
日本文学科	51	53
メディア学科	14	15
英語学科	4	6
心理学科	2	5
アジア文化学科	1	5
現代教養学科	8	8
計	80	92

(回答者数:80、複数回答)

## 5. アンケート調査結果の検討

### (1) 進路選択 (希望職種、選択数)

未内定者が卒業時点で希望する職種は、事務職が55.0%と最も多かった。また、就職を希望しない者は15.0%と決して少なくない割合であった(図表2-1)。就職を希望しない者の希望進路は、アルバイトや家事手伝い、留学等であった。アルバイト選択理由の詳細は「芸能界やレポーターの仕事を希望しているため」、「興味のあるブランド会社の採用がアルバイトに限定されているため」などであり目的意識を伴っていた。昨今、新卒採用ではアパレル販売職、ホテルや鉄道航空各社を含む接客サービス業を中心にアルバイト採用からキャリアをスタートするという採用形態が増えている。この場合、2・3年後をめどに正規雇用への道を選択する機会が用意されているケースが多い。尚、就職を希望しない12人を除く68人について、選択した職種の数を図表2-2に示す。41.2%の者は希望職種を1つに絞っていた。このことから、未内定者の多くが事務職を希望し、かつ希望職種を1つに絞っていることが分かった。

図表2-1 希望職種

職種	選択者数(人)	回答者に占める割合(%)※
事務職	44	55.0
営業・販売職	16	20.0
総合職	9	11.3
専門職(教員等)	9	11.3
サービス職	7	8.8
公務員	6	7.5
技術職	3	3.8
その他	2	2.5
就職を希望しない	12	15.0
計	108	

※回答者80名のうち何人が各職種を希望しているのかを把握するため、複数回答可とした。そのため、%の合計は100%にはならないため記載していない。

図表2-2 希望職種の選択数

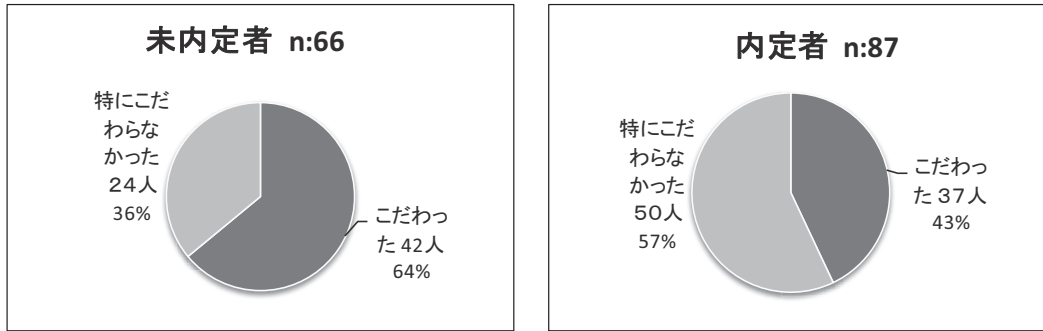
選択数	人数(人)	割合(%)※
1つ	28	41.2
うち、事務職希望	19	27.9
2つ以上	27	39.7
無記入	13	19.1
計	68	100.0

### (2) 求人選択、受験者数

求人選択の際に自宅からの勤務範囲については、こだわったとした者は内定者で37名(43%)、未内定者で42名(64%)だった。これについては未回答者が0名だったことから、内定者に比べて未内定者は自宅からの勤務にこだわる者の比率が若干高いことが分かった(図表3)。中には地下鉄やバスの利用はストレスに感じるという理由から、自宅からの徒歩圏内を志望する学生もおり、なかなか求人が見つからないと話していた。あるいは、本人は東京でも受けないという意思があるが、保護者が自宅から勤務できる企業のみに応募するように求めているケースもあった。これには学生が女子大生であることも影響していると思われる。本人

の意思に限らずとも勤務地を限定したことが受験企業が少なくなった要因のひとつになっていた。次に、未内定者が実際に面接を受けた会社（団体）の数は、0（8人）～40社（2人）で、内定者は、1社（12人）～57社（1人）であった。内定者のうち、1社と答えた者は、希望する会社から早い段階で内定を得て就職活動を終了していた。内定者の方が多くの企業に挑戦している割合が高かった。未内定者のなかには、受験した社数0とするものが8名もいた（図表4.1.2）。なお、無記入者は未内定者21名、内定者4名であったが、表には反映していない。

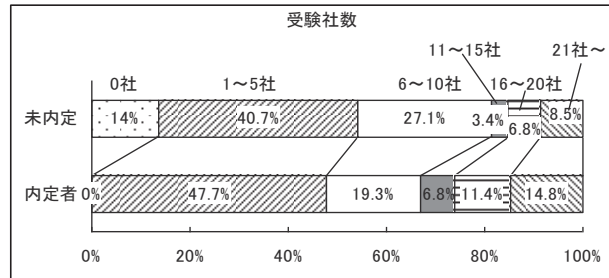
図表 3 自宅通勤へのこだわり



図表 4 - 1 受験者数（単位：人数）

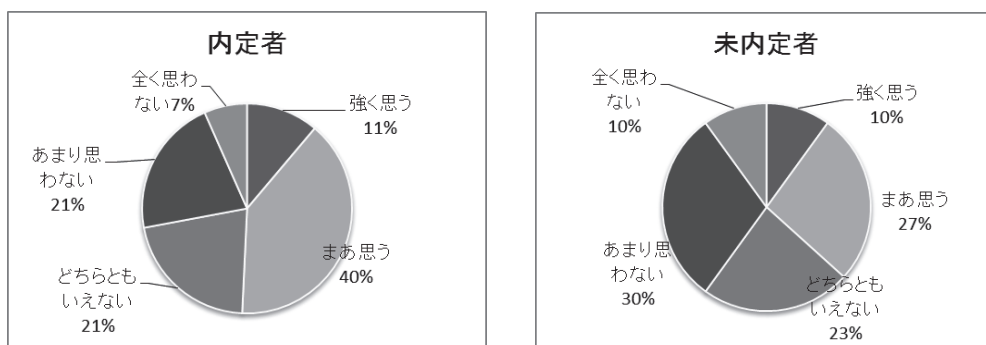
	未内定者 (人)	内定者 (人)
0	8	0
1～5社	24	42
6～10社	16	17
11～15社	2	6
16～20社	4	10
21社～	5	13
計	59	88

図表 4 - 2 受験者数（%割合）

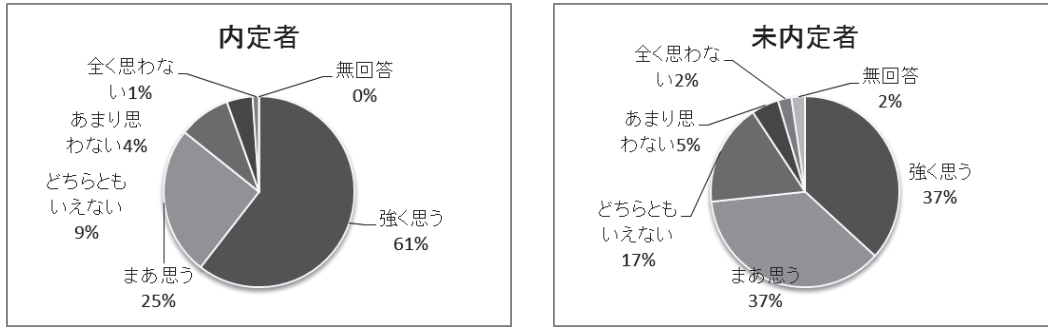


更に、就職活動のうち、企業へのアプローチの積極性の度合いについて比較したところ興味のない仕事や会社への応募に関しては52%の内定者が「興味がなくとも受ける」、「まあ受ける」を選択した。「全く受けようと思わない」は未内定者の方が3%多かった（図表37）。正社員での内定まで就職活動を継続するかは、内定者の6割が強く思い、未就業者の方が23%低かった（図表38）。また、就職以外の道も選択の1つと捉えているかについては、内定者のうち23%、未内定者のうち22%が「全く思わない」と回答した部分に注目したい（図表39）。さらに未内定者は就職以外の選択について何か検討している可能性が高いと考え検証したところ、未内定者と比較すると、幅広い職種について検討していることがわかった（図表40）。

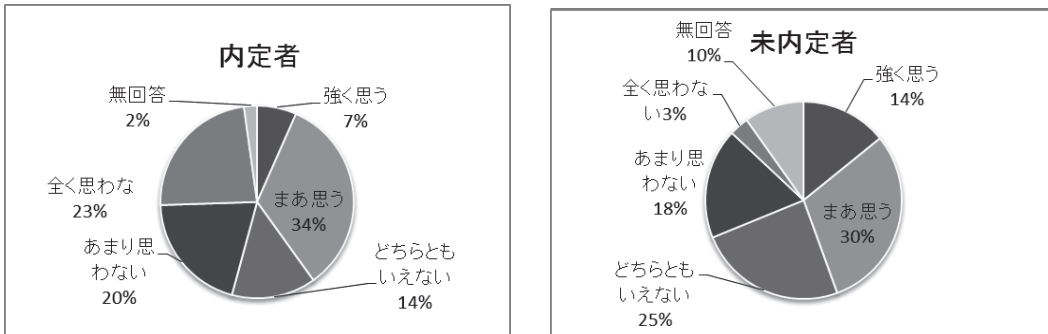
図表 37 興味のない仕事や会社にも積極的に応募するか



図表 38 正社員に内定するまで就職活動を続けるか



図表 39 就職以外の道も選択の1つだと思うか



図表 40. 就職以外の道の具体的内容

状況	内容	人数	合計(人)
内定者	アルバイト(アルバイトであってもやりがいを感じることができるから)、留学	1	6
	留学	1	
	進学、公務員浪人	2	
	その他	2	
未内定者	進学、アルバイト(体調を考えると8時間の労働は無理)、派遣、ボランティア、家事手伝い	1	13
	進学、アルバイト、派遣、家業手伝い	1	
	進学、アルバイト(本が好きなので、本屋でアルバイトをしたい)、派遣、ボランティア、家事手伝い、公務員浪人、非常勤学校教員、他	1	
	アルバイト(教員に興味があり、塾のアルバイトをしてみたい。学習時間を確保しながらお金を貯めて採用試験に挑戦したい)、派遣、公務員浪人、非常勤学校教員	1	
	アルバイト(公務員の対策にもなるので塾講師を続けたい)、公務員浪人	1	
	アルバイト(アパレルに興味があるので、経験をつんで身に付けたい)、派遣	1	
	アルバイト(美容、エステ、アパレルに興味があり、まずはアパレルのスタッフになり経験を重ねたい)、留学、他	1	
	非常勤学校教員	2	
	留学	2	
	派遣、留学	1	
	進学	1	



### (3) 働くことへの意識と就職活動に対する意欲の変化

働く意識と就職活動への意欲については、経験談をヒアリングしたところ面接を通して精神的に落ち込むことがあったことや、長い就職活動期間を乗り越える難しさを感じたこと、日々の学業との両立の難しさを感じたことなどの話が聞かれた(図表5-1)。また、厳しい就職環境をイメージさせるニュースを聞き、心を強く保つことが難しかったと話す者もいた(図表5-2)。なお、働く意識を低くしたできごとのうち「その他」に関する詳細記述は内部要因と外部要因に分かれた。内部要因に関しては、面接官から「もっとハキハキ話さないと受からないよ」「企業研究不足ですね」などと厳しい指摘を受け、自分が社会に通用しないと思い知ったという経験をした学生もいた。不合格が数社続いた時期にこのような経験をしたことで、学生は必要以上に落ち込むようである。外部要因については、就職活動期間や金銭的負担に関するもので、大学の就職課に相談窓口としての機能が求められる部分であろう(図表5-2)。未内定者のなかには、強い疲労感を抱く者もいた。就職活動後の疲労感の症状については、1, 2, 3位の項目は内定者と同じだが、体がだるい、やる気がわからないといった、うつ初期症状とも見られる様子について感じる人の比率が内定者よりも多かった。これらは大学の教職員や保護者が見逃しがちな症状であり、学内の臨床心理士と連携をするなどの配慮を要する点である(図表31)。

図表5-1 働く意識を低くしたできごと

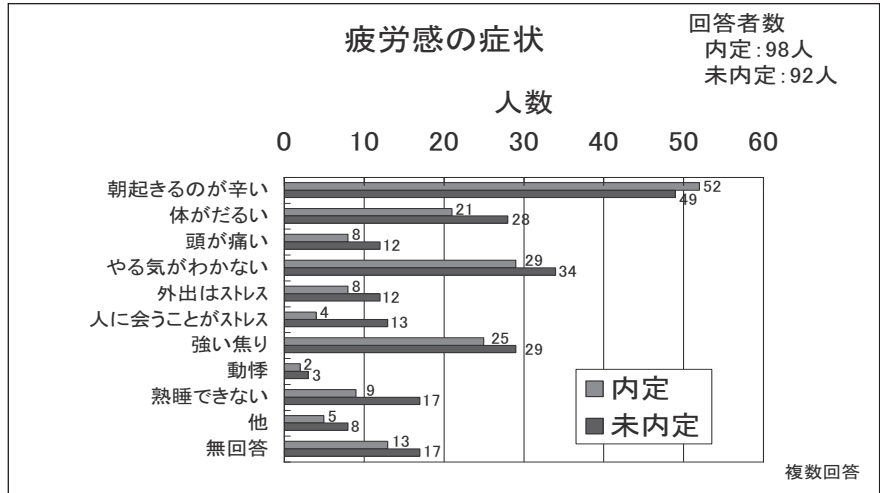
(未内定者回答者数:61、内定者回答者数:89)

できごと	未内定者(人)	内定者(人)
特になし	40	67
不採用になった、不採用が続いた	6	6
面接で不快な思いをした	0	5
あった(詳細記述なし)	6	3
その他	9	8
計	61	89

図表5-2 働く意識を低くしたできごと、その他の内訳

要因種類	項目	人数
内部要因	厳しいことを言われて落ち込んでしまった	4
	自分がどのような仕事をしたいのかわからなくなった	
	人間として心が狭い、小さい人間に出くわした	
	面接で伝えられなかった	
外部要因	就活期間が長い	5
	就職活動にお金がかかる	
	学業が忙しい	
	「内定率が低い」、「リストラ」などのニュース 母親が数回入院した	
	計	89

図表 31 就職活動後の疲労感の症状



このような状況下で大学の就職課の職員からの励ましの言葉や支援が学生の気持ちを支えたと思われる回答が 23 件確認された (図表 6)。一方、「特になし」との回答は 37 名であった。

図表 6 嬉しかった言葉、やる気になったこと

(未内定者回答者数: 60)

内容	人数
励まされた	6
電話・メールをもらった	4
アドバイスをしてもらった	3
良いところを褒めてもらった	3
声をかけてもらった	3
あった (詳細記述なし)	4
特になし	37
計	60

また、支援に対するニーズについては、6 名の者は具体的な求人情報の提供と個人相談を挙げたが、特に支援して欲しいことが思い当たらない者は 17 名と約半数を占めた (図表 7)。

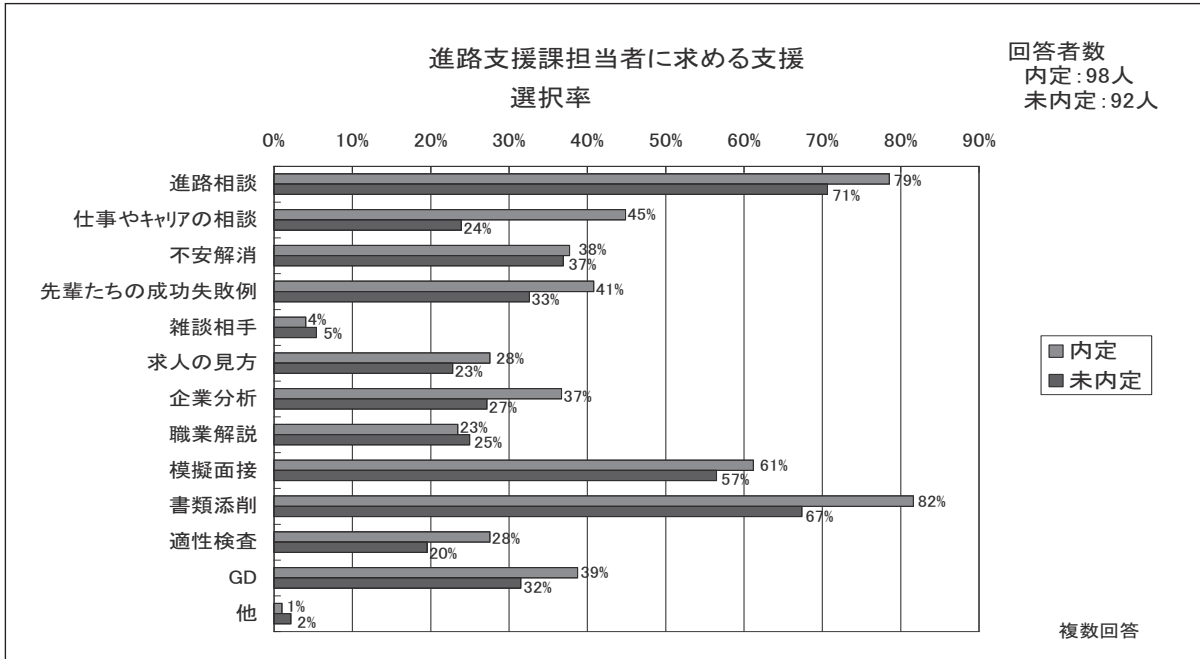
図表 7 希望の支援内容

(未内定者回答者数: 30)

支援内容	人数
特になし	17
他人事ではなく、親身な指導	3
求人情報をメールで貰えるとありがたい (自分で見ないといけないのはわかっているけれど)	2
早期に履歴書添削をして欲しい	2
部屋に入りにくかった (職員室に入る感じ)	2
十分お世話になった	2
企業情報と求人件数を多くして欲しい	1
期限切れ求人の掲示物は外して欲しい	1
計	30

本稿は、就職課に対する「支援してほしいことは特にない」という回答に注目し、更に深く検証するために第2回アンケートで詳細を確認した。結果、未内定者のうち71%の学生が進路相談の支援を求めている。支援内容としては、不安解消をしてほしいという希望が内定者では7位だったのに対し、未内定者は4位だった。%に大きな違いはないが求める支援内容の優先順位が異なった。また、数名の未内定者には具体的な就職活動に移行できずに悩む期間が長くなっている様子も確認された。加えて、職業に関する具体的な解説を求める声もあり、卒業時点にも関わらず現代社会にはどのような職業があるのか理解できていないことが分かった(図表35,36)。

図表 35 就職課に求める支援【選択率】GDとはキャリアガイダンスの略称



図表 36 就職課に求める支援【順位】

	内定者		未内定者	
1位	書類添削	82%	進路相談	71%
2位	進路相談	79%	書類添削	67%
3位	模擬面接	61%	模擬面接	57%
4位	仕事やキャリアの相談	45%	不安解消	37%
5位	先輩たちの成功失敗例	41%	先輩たちの成功失敗例	33%
6位	グループディスカッション練習	39%	グループディスカッション練習	32%
7位	不安解消	38%	企業分析	27%
8位	企業分析	37%	職業解説	25%
9位	求人票の見方	28%	仕事やキャリアの相談	24%
10位	適性検査	28%	求人票の見方	23%
11位	職業解説	23%	適性検査	20%
12位	雑談相手	4%	雑談相手	5%
	他	1%	他	2%

学生は、分からないことがありながらも自分なりに就職活動を続ける過程で何度か不合格を経験することとなる。不合格が続いても就職活動を続けるために必要だったことに関する回答内容は、以下の①～③に分類できた。

①環境や周囲の人々の反応

学生は保護者等の周囲の者に対し、自分の活動を否定することなく見守ることを求めている(図表8-1)。

②学びのプロセス～自分の心構えや行動～

就職活動を続けるためには、不合格でも落ち込まずに目標を思い出すなどして気持ちを切り替え、次の行動に移すことが必要だったと振り返っていた(図表8-2)。

③ポジティブな影響

図表8-1 就職活動を続けるために必要な周囲の人々の反応

(未内定者回答者数：22)

そっとしておく(8件)	なるべくそっとしてもらえたこと(2件)
	見守る姿勢が大切(2件)
	不合格だったことに触れないでいてくれた
	あまり責めなかった
	普段通りに接する
	あまり過保護にならない
応援する(3件)	応援
	励まし
	支えてくれる
その他(2件)	受からないとクズと評価するのはよろしくない
	続けられなかった
特になし(9件)	

図表8-2 就職活動を続けるために必要な自分の心構えや行動

(未内定者回答者数：34)

企業へのアプローチ(9件)	常に次に受ける企業を探すこと(3件)
	失敗を活かし、次へと行動すること
	当たって砕けるという気持ちで行動すること
	業種などを限定しないで受けてみる
	より積極的な情報集めと行動
	求人を探し続けること
	あきらめずに動くこと
前向きな心(5件)	前向きに考えること(4件)
	長期的に考えること
気持ちの切り替え(4件)	気持ちを入れ替える
	自分とは縁がなかったと思込む
	相性が悪かったと思い、気持ちを切り替える
	もっと自分に合う企業があると自分自身を励ます
職業意識(4件)	就職したいという気持ちを持つ
	自分で生活したいという気持ちを持つ
	働いている自分の姿を想像する
	自分のしたいことへのこだわりを持つ
その他(3件)	自分で生活したいという気持ち
	友人に会って話す
	続けられなかった
特になし(9件)	

どのような状況の時に主体的に行動するのか、あるいはやる気になるのかという質問に対しては、「周囲の学生の就職活動状況」や「周囲の人からの励ましに影響を受ける」という回答が若干多めであった。未内定者の一つの傾向として、周囲の環境や人に影響を受けやすいのではないかと思われた。更に、希望の求人や、企業を見つけた時はやる気になることも確認された(図表9)。このことから就職課の役割として、学生の希望職種に近い職種または、将来的に希望職種に就く可能性のある求人を照会することが本人のモチベーションを誘発する可能性があると考えられる。よって、就職課職員が求人を紹介する際に、採用後の仕事内容がどのように発展(development)していくのかについて理解しておくことが有意な情報源になると思われる。表中の「その他」とは、「落ちた時」、「危機感を感じた時」、「目標の人物の存在を感じた時」、「気分が高揚している時・好きな音楽を聴いている時」、「任せられたことをする時」、「夏休みまでには決めようと思った時」、「やる気になれなかった」であった。

図表9 主体的に行動できたときの状況

(未内定者回答者数：39)

項目	人数
周囲の学生の就職活動状況を見て	9
周囲に励まされた時	6
希望の求人・企業を見つけた時	6
活動が上手く進んでいる時	6
将来を考えた時	2
落ちた時	1
危機感を感じた時	1
目標の人物の存在を感じた時	1
気分が高揚している時、好きな音楽を聴いている時	1
任せられたことをする時	1
夏休みまでには決めようと思ったとき	1
やる気になれなかった	1
特になし	3
計	39

なお、採用試験において、学生が困難さを感じたり、不快感を覚えたりすることは、就職活動中の面接で自分に直接関係のないことを聞かれたり、自分のことについてネガティブな質問をされたりすることなど、想定外の内容に関するものであった(図表10)。たとえわずかな情報の行き違いや日程の変更であってもナーバスになっている様子だった。

図表 10 企業の対応や面接で困ったこと、不快に思ったこと

(未内定者回答者数：56)

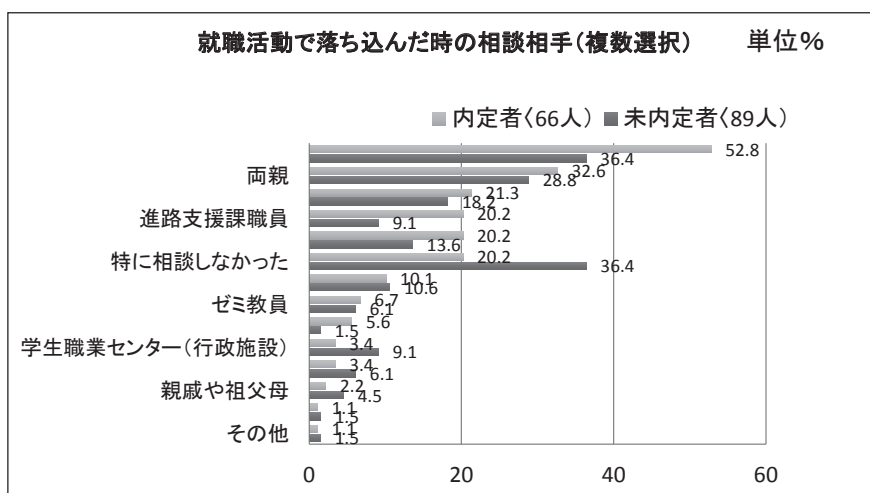
項目		人数
特になし		45
大学の就職率はどうですか?と聞かれた		1
自分のことについての質問	内定がもらえない理由は何ですか?と聞かれた	1
	面接の際、受けた企業数を聞かれて答えたら少ないと言われ、何故かと聞かれた	1
	高校を一年遅れで卒業していることについて聞かれた	1
情報の不確定性	募集内容について電話した時に、書いてある通りと言われた	1
	遠方の本社に行かなければならないことが直前にわかった	1
企業の対応	真夜中にメールがくる	1
	受付に誰も居なかった	1
	圧迫面接	1
不快なことがあった(詳細記述なし)		2
計		56

(4) 相談相手と困難さを感じたこと

援助機能に着目した質問項目として、相談相手の存在、あるいは困難さを感じたことに関する質問項目を設定した。不合格が続いた時など、就職活動で落ち込んだ時の相談相手については未内定者のうち1/3以上が「特に相談しなかった」と回答した。加えて、学内の教職員に相談する者の割合は非常に少なかった。未内定者の回答を内定者89人の回答と比較すると、内定者に比べて学内の友人や進路支援課職員に相談した者が少なかった。なお、内定者は友人、先生、アルバイト先、職員等、幅広く相談していた。未内定者は内定者に比べ、悩んだり落ち込んだりした時に周囲に援助を求めずに一人で悩む傾向がみられた。内定者の多くは友人をはじめ周囲の大人も相談相手としていた。一方で、未内定者の相談相手は友人、両親、他大学の友人(多くは高校時代の友人)であり、人のネットワークが狭く、同年代に偏っていた。特に大学教職員への相談は内定者の半分の割合だった(図表11)。

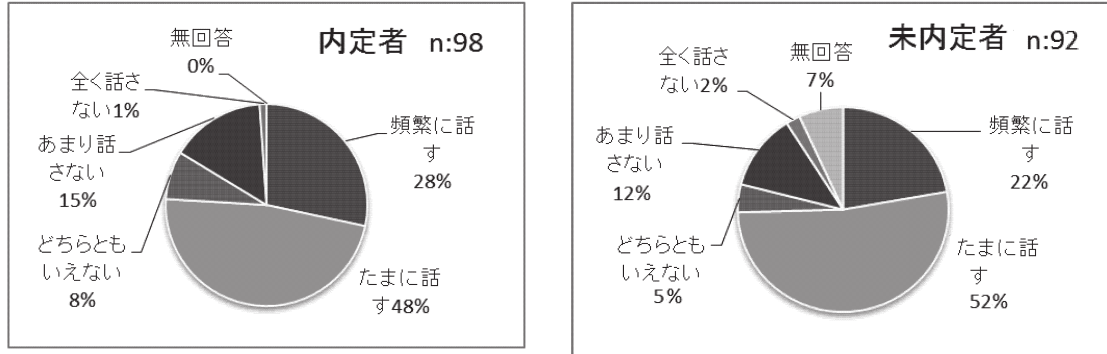
図表 11 就職活動で落ち込んだ時の相談相手

(未内定者回答者数：66、内定者回答者数：89、複数回答)



第1回目のアンケート結果から、未内定者が特にだれにも相談しなかったという比率が高かったため、第2回アンケートでは保護者と就職のことを話すかについて確認した。その結果、保護者との対話については、割と親と話す人が多く、特段、未内定者の方が親に相談せずひとりで悩んでいるというわけではないことが明らかになった(図表32)。

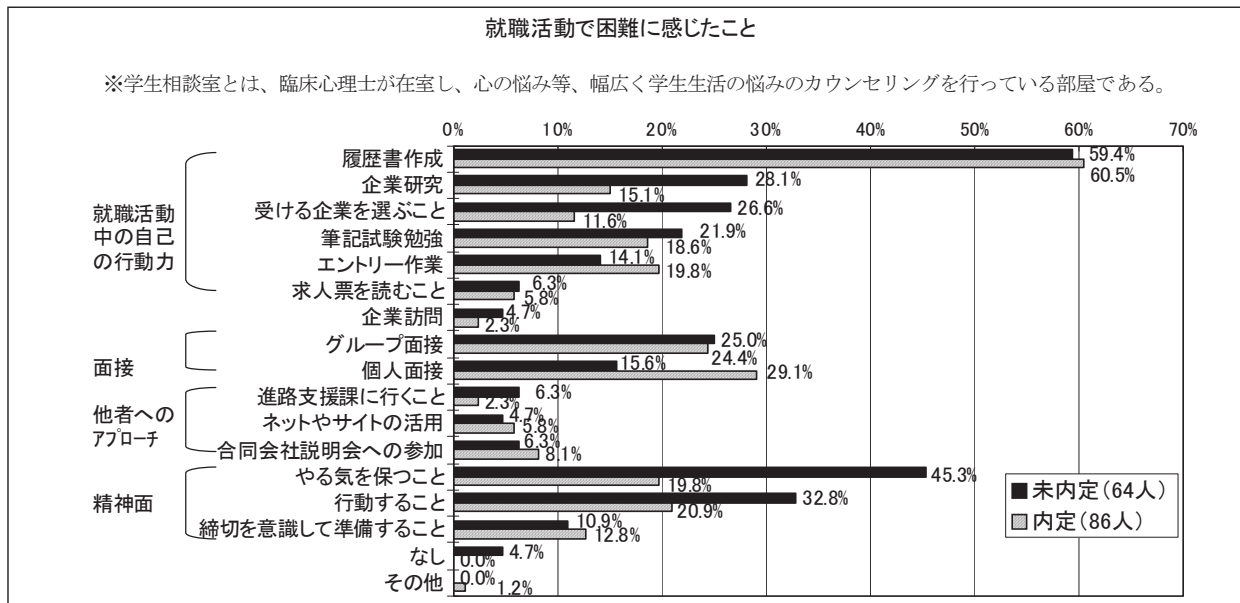
図表 32 保護者との対話



就職課の職員への相談で最も多いのは、履歴書の添削依頼であった、就職活動の第一歩である履歴書の作成を困難に感じる者は半数を超えていた。なかには、そもそも履歴書に書く内容を思いつかないと話す学生もいた。ある学生は様々なことを頑張ってきたにも関わらず、そのことを書いていいのかわ信がないと話していた。但し、履歴書作成に困難を感じるのは内定者にも共通していた。内定者と比較して未内定者が苦手意識を抱いた行為は、「受ける企業を選ぶ行為」、「企業研究」、「企業訪問」、「進路支援課(就職課)へ行く事」、「やる気を保つこと」、「行動すること」であった。企業や大学の就職課の職員といった社会人との接触だった(図表12)。尚、図表12のうち、「行動すること」は、行動する気持ちになること、行動しようとし続けることが難しいという答えだったため、「精神面」に分類した。

図表 12 就職活動で困難に感じたこと

(未内定者回答者数：64、内定者回答者数：86、複数回答)



就職課へ行くのが困難だと答えた学生に個別ヒアリングを行ったところ、「用事が無いとってはいけないところだと思っていた」、「気軽に質問ができる印象はない」、「自分が出来ていない部分を責められる気がする」という感想が述べられたが、いずれも実際に体験したことではなかった。C大学はこの対応策として、1日インターンシップという就職課での受付体験の機会を設けた。それをやり遂げた学生は「就職課の敷居が一気に低くなった」と話した。この一番の理由は「自分と同じように就職活動続ける学生へ職員が熱心にコンタクトを取ろうと努力をしている様子を見て、自分から来なくてはいけないと思った。毎日相談に来る学生もいて、こんなに親切に支援してもらえとは知らなかった」という学生本人の立ち位置が変わったことで得た気づきについて語られた。

また、企業へのアプローチに困難さを感じていることから、企業との接触に不慣れであると仮定し、第2回目アンケートでは、インターンシップの経験について内定者との比較を行った。インターンシップを予期的社会化の一環として捉えた場合、社会化の前段階の予期的段階で躓いている可能性があると考えたからである。結果、経験無しは、未内定者の方が8.2%と若干多かった(図表33)。この理由は「申し込む勇気がなかった」、「自信がなかった」が内定者の約2倍の割合だった。その他、各1名ではあるが「朝、起きられない」「1日働くのはつらい」といった生活習慣の問題を抱える学生がいた(図表34)。

図表 33 インターンシップの経験

状況	回答	人	%	合計
内定者	ある	18	18.3	98
	ない	75	76.5	
	無回答	5	5.1	
未内定者	ある	11	13.0	92
	ない	78	84.7	
	無回答	3	3.3	

図表 34 インターンシップに参加しない理由

	内定者(人)	%	未内定者(人)
自信がない、申し込む勇気がわからない	8	36	17
迷惑をかける気がする	3	14	2
まだ早い	0	0	0
仕事でしかられるのが怖い	0	0	1
朝起きられない	0	0	1
1日働くのはつらい	0	0	1
無駄だと思う	0	0	2
他	9	41	5
無回答	2	9	3
合計	22	100	32

これらのことから、学生のやる気の度合いや生活習慣の改善を考慮した事前教育が求められる。または、実社会でのインターンシップを経験する前に大学内で短期間のインターンシップを体験することや、大学の行事に大学の教職員と共に協働することで、予期的社会化のプレッシャーを緩和させる機能となることが期待される。



(5) 生活習慣、就職活動ノートの活用

未内定者の多くは8時までに起床し、「規則正しい生活をしている」と回答した(図表13,14)。しかし、手帳を付けていない者が付けている者より多く、生活習慣の計画性は若干低い可能性がある(図表15)。一方、内定者は就職活動中のスケジュール帳や記録ノートを十分に活用していた。スケジュール帳はスペースが埋まるほどに予定が書きこまれているが、情報が整理整頓されていた。多忙な就職活動をうまくタイムマネジメントしていた。内定者のうち第一希望の教育企画会社へ内定した学生は、就活ノートが4冊になっていた。4冊とも隙間なく活動の記録や感情の変化が記述され、本人の成長が手に取るようにわかる内容になっていた。この活動ノートを付けている人は、未内定者では一人もいなかった。C大学就職課では、この4冊のノートを含めた内定者の就活ノートを内定後にコピーし、本人の了承を得て就職課で閲覧できるようにした。次年度からは、後輩学生達の間で就活ノートの作成が積極的に行われるようになった。

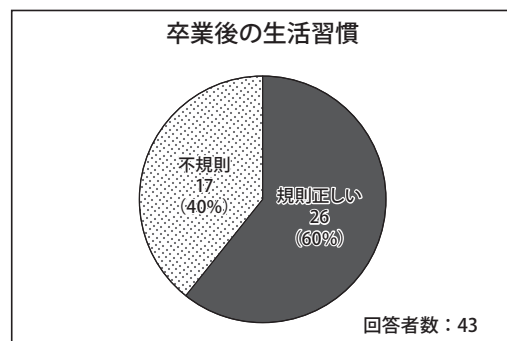
また、未内定者が生活の中で最も頑張ったことはアルバイトだった。一方で、ほぼ同数の学生が学業を頑張ったとした(図表16)。インタビューでも、アルバイトと学業の両立を頑張ったという学生が多く、責任感が強い真面目な面があることが分かった。

図表13 卒業後の起床時刻

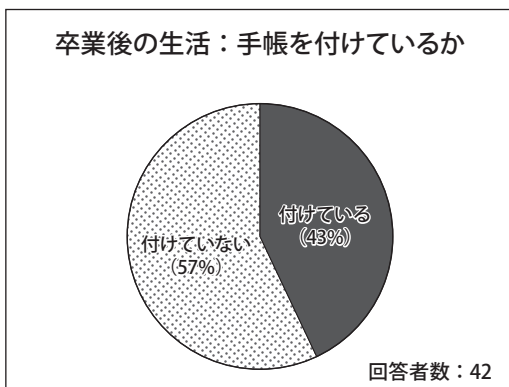
(未内定者回答者数：46)

起床時刻	人数
～8時	27
～10時	12
10時を過ぎてから	3
決まっている	3
まちまち	1
計	46

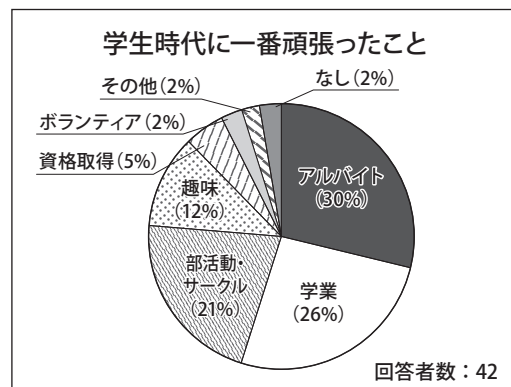
図表14 卒業後の生活習慣(未内定者、自己評価)



図表15 手帳を付けているか(未内定者)



図表16 学生時代に一番頑張ったこと(未内定者)



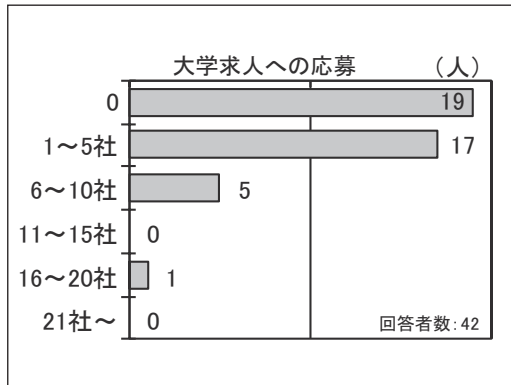
(6) 情報運用、雇用機会取得に関する困難

未内定者は、大学が受理した求人をほとんど受けていないことが示された(図表17)。また、未内定者のうち、求人を閲覧できる大学のサイトを毎日閲覧していた者は20%程度で、大学求人へのアプローチは積極的ではなかった(図表18)。

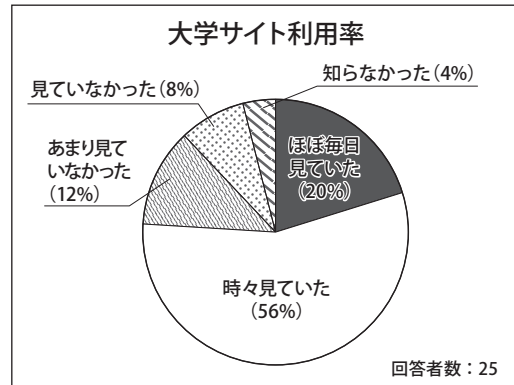
自分なりに探した求人へ応募し、主にどの段階で不合格になったかについては、面接

42%、筆記試験 18%であった(図表19)。44%の者は「面接であまり話すことができない」と回答した(図表20)。更に、68%の者が履歴書などの書類を締め切りまでに書き上げることへの困難さを実感していた(図表21)。求人票を確認し、説明会の予約や詳細の確認をするために電話をかける行為に関しては、36%の者が「苦手」とした(図表22)。大学の講義では遅刻をしたり、課題提出では期限を守らなくても許される経験を積み重ねたりした学生は、このような結果が待っていることを低学年次から認識しておく必要がある。

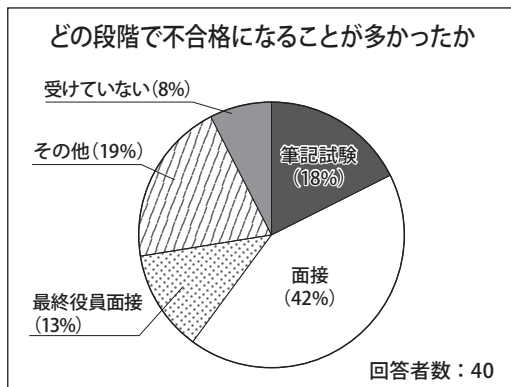
図表17 大学受理の求人へのアプローチ(未内定者)



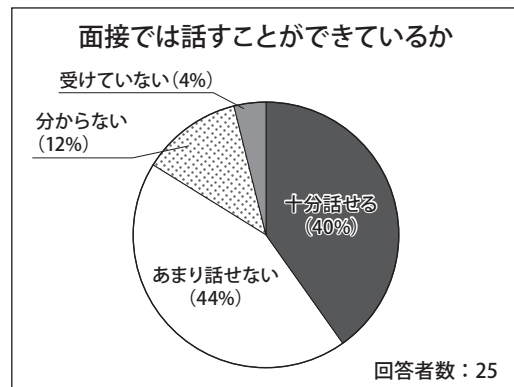
図表18 大学オリジナルサイトの求人閲覧状況(未内定者)



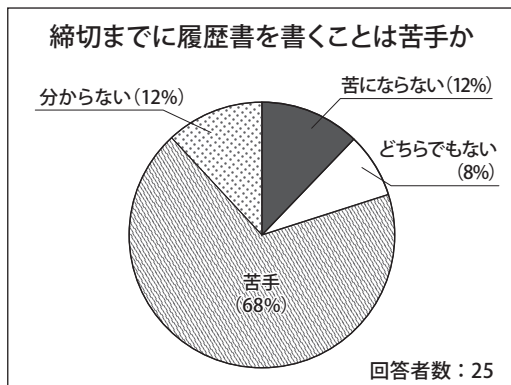
図表19 不合格になることが多かった段階(未内定者)



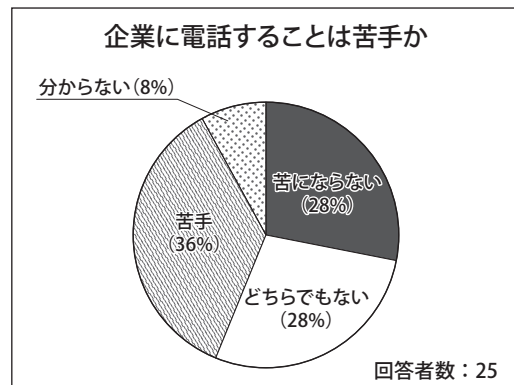
図表20 面接で話すことができているか(未内定者)



図表21 締め切りまでに履歴書を書くことは苦手か(未内定者)



図表22 企業に電話することは苦手か(未内定者)



そして、大学の卒業時点で未内定になっている状況において、何が最も不安であるかという質問については、24%の者が「就職できるか心配」とした。回答の中には、「自分の長所を具体的に言えない」、「自分が会社で働けるか分からない」といった自己概念の未形成が懸念される言葉があった（図表 23）。

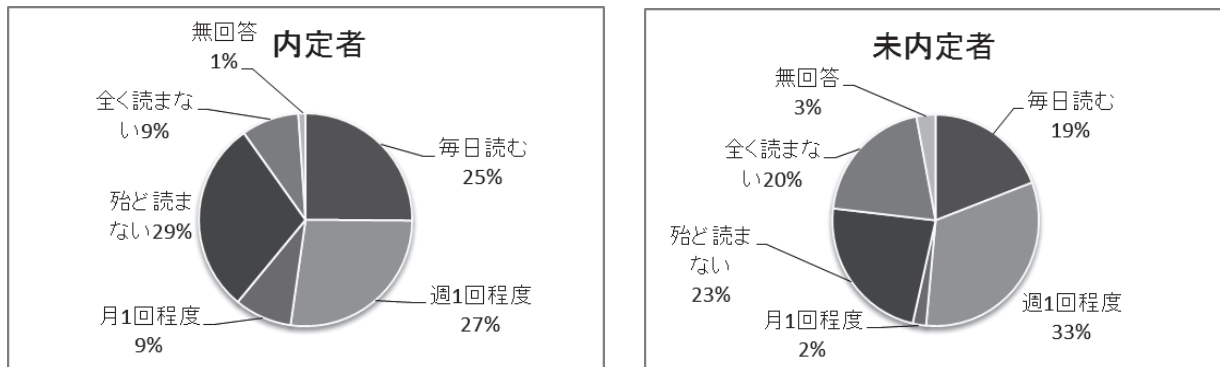
尚、社会の情報獲得について、新聞を読んでいるかを確認したところ、未内定者と内定者の間で最も大きな開きがあったのは「全く読まない」という回答率であり、約 2 倍の開きがあった（図表 42）。

図表 23 一番不安、心配なこと

（未内定者対象、回答者数：37）

項目	人数
特になし	14
就職できるか	9
将来	4
求人があるか	2
自分の長所を具体的に言えない	2
自分にどんな仕事が合うのか	2
自分が会社で働けるか分からない	2
お金	2
計	37

図表 42 社会情報習得：新聞は読んでいるか



## (7) 周辺環境

学生にとっての周辺環境である家族を形成し、最も身近で影響を与えるのは保護者であろう。就職に関して学生の実感としては、保護者が大筋で自分に任せ、応援してくれていると感じていた。また、1件ではあるが、保護者が具体的な求人を紹介したというケースがあった。図表 24 中の※記 1～6 の回答を合わせ見ても、保護者の不安やあせりが確認できる。尚、本稿では、雇用機会の理解もまた周辺環境に相当すると考える。昨今、IT の発展に伴って事務職の求人は減少傾向にあるが、回答者 25 人のうち事務職を希望している 14 人は、図表 25 のとおりあまり現状を把握していなかった。商学部、経済学部、法学部以外の文系学部の学生を支援対象とする就職課は、新卒求人市場の現状を把握するための情報提供をしっかりと行う必要があるのではないだろうか。

図表 24 就職に関する保護者の言葉や考えはどうか  
(未内定者対象、回答者数：43)

項目	人数
本人に任せている	14
応援してくれている	10
早く就職するように言う ※1	4
親の希望するような就職をして欲しい (正社員、自宅通勤、福利厚生の良い会社)	3
とらあえず働くよう勧める ※2	3
「焦らなくても良い」	2
「自立すべき」 ※3	1
「何もしないで受かろうとするな」 ※4	1
焦っている ※5	1
親も求人があれば紹介してくれる	1
「アルバイトで良い」	1
「元気なら良い」	1
その時の気分によって異なる ※6	1
計	43

図表 25 事務職の求人が激減していることについて  
(事務職希望者：25)

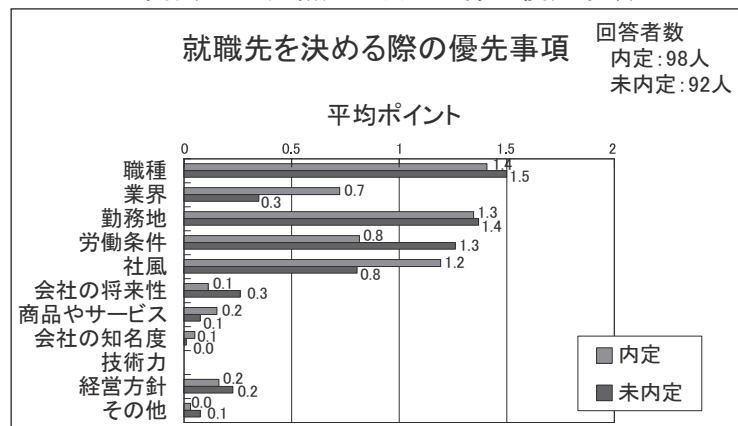
項目	人数	
知っていた (6)	事務職のみ希望	2
	事務職以外も希望	4
知らなかった (8)	事務職のみ希望	3
	事務職以外も希望	5
計	14	

(8) 就職先を決める際の最優先事項

図表 28 が示す通り、未内定者の方の平均が高い項目は、次の4点であった。(※グラフは四捨五入して表記。) 就職先を決める際に未内定者がこだわる傾向にあるのは、土日週休二日制、勤務時間、将来性(安定性)、仕事内容、勤務地だった。内定者は、業界、社風、商品やサービスに拘る傾向があった。

図表 28 就職先を決める際の優先事項

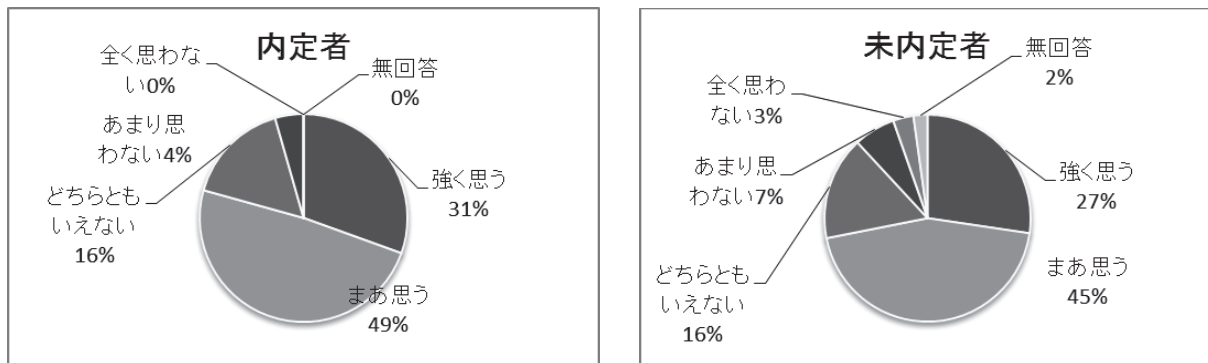
1. 労働条件  
(内定者 0.8 < 未内定者 1.3)
2. 会社の将来性  
(内定者 0.1 < 未内定者 0.3)
3. 職種  
(内定者 1.4 < 未内定者 1.5)
4. 勤務地  
(内定者 1.3 < 未内定者 1.4)



### (9) 感情表現

卒業式の時点で進路が確定していないことは、不安である様子がみられたが、どのようにして不安を解消しているのだろうか。自分の能力の高さに関係なく楽しめることが特にないという割合は未内定者のほうが若干多かったことから未内定者のなかにはストレスを解消することができていない者がいることが心配される（図表 41）。

図表 41 ストレス解消法：自分の能力の高さに関係なく楽しめることがあると思うか



## 6. 考察

若年者の予期的社会化として本稿が注目した大卒未内定者らの就職活動期間に関して特徴的な点がいくつか示された。まず、志望職種については、事務職に拘り、一部の者は安定志向であった。勤務地や土日週休二日制または仕事の質に拘る部分もあった。求人条件に拘り希望職種に出会えないまま自己の価値観と組織の価値観が適合したという認識を得ることができず、応募する行為を中止する者もいた。志望職種の求人が無い場合に志望していなかった営業職や販売職への応募をするような柔軟な対応はしていなかった。しかし、実社会では事務職で採用されても組織の経営方針によって職種が変更になることがある。学生の視野拡張は就職課の役割のひとつと言えるだろう。更に、大学卒業後にも進路について悩み続け、実際に採用試験に応募しない学生がいた。これは、キャリア・アンカーの不安定さを意味すると思われる。よって、変化の激しい社会への対応力、自己と組織の価値観の表出、キャリア・アンカーの理解が不十分であり、これらを育むための社会活動経験が必要であると考察する。

また、当該大学の学生を採用することに積極的な企業の求人、つまり学生と求人のマッチングに最も効果的だと考えられる求人情報があったとしても、学生が大学受付の求人を見ていないためにマッチングの機会を逃していた。よって、未内定者自身の情報運用能力や積極的なアプローチ力は未成熟だと思われる。既にC大学では、求人情報についてはインターネットを使っていつでもどこからでも確認できるようシステムが整備されていた。自宅や携帯電話でも確認できた。更に各学科に担当職員を配置し、担当職員は、自分の担当学科の学生に対し、毎日のようにメールや電話でメッセージを発信し、かつ、数多くの行事を開催していた。しかしながら、本稿の結果からは、情報が学生に広く十分に浸透していない、あるいは活用されていない事実が示され、大学職員からの情報発信方法に限界があることが示された。尚、C大学の職員からは、「大学の就職課を自ら利用しない学生へのコンタクトは困難を極める」という声

が聞かれた。よって大学は、いかなる学生に対しても個々人に情報が浸透し、かつ活用しやすいシステムを構築することを大学全体で議論する必要がある。加えて、情報運用能力の個人差を埋めるガイダンスをプログラムに組み込む必要もあるだろう。具体的には、学科の教育活動と就職課との情報共有（つなぐ行為）によって学生の立場からの情報の見え方がつながっていることが、連続的な行動（継続的交渉）にインパクトを与えると考察する。なかでも内定者の就職活動ノートなどの貴重な資源を活用して次年度の学生達につなぐことは、就職課の重要な役割であろう。これからの就職課担当者には、就職ガイダンスなどでの全体指導に加え、細やかな目配り気配りがますます求められていくと考察される。

更に、未内定者の考え方や行動特性によると、起床時刻が遅いこともなく、まじめな生活態度であるが、スケジュール管理をしっかりと行うなどの計画性と自律性に不十分さを感じざるを得なかった。これは履修登録や単位の計算能力に似たスキルである。大学1・2年生次にこのような問題を抱える学生については、教務課と学科教育の間で情報共有し、早期に対策を講じる必要がある。なお就職活動では、締め切りまでに履歴書を仕上げることや、面接で相手と会話をすることに困難を感じていた。だが新卒者は、翌年には組織で働く。初対面の人とも会話をしたりビジネス文書を作成したりというスキルや、期日に厳格であるという態度を身につけなければならない。それにも関わらず、社会人になる準備期間において履歴書を仕上げることや初対面の人との会話に困難を感じるということは、予期的社会化の時期における社会的関係の未構築、更には学生自身の主体的な学びの継続性が低いことの表れだと思われる。よって学生は、日頃からレポートを締切前に仕上げる習慣や講義中に人前で発言する習慣といった、主体的な学びの習慣を身につけておく必要がある。安易に単位取得を求める姿勢を習慣化する危険性を理解する必要がある。

人前で発言することへの苦手意識を形成する原因の1つとして、そもそも未内定者が有する人的ネットワーク範囲は狭く、悩みを相談する相手は少なく、社会化形成につながる人間関係の中で自分を発達させていく機会に乏しいことがあげられる。特に大学教職員への相談は内定者の半分の割合であった。大学の教職員による内省援助は、C大学の就職課職員が認識するほど十分には機能していなかった。よって大学は、低学年次から社会人との交流機会の創造や、教職員に気軽に進路相談ができるような環境整備に努めなければならない。C大学では、就職課の業務に学生が職員の補助要員として活動したり、地域の祭りや小学校中学校への学生サポーターと務めたりしていた。そのような学生達は就職課の職員と日頃から交流をしていたため、就職課に対する敷居を感じないと話していた。しかし未内定者たちは、このような機会に挑戦することに躊躇していたり、様々な支援体制があることさえ知らずにいたりした。このことから、大学に所属する全ての学生が機会均等に成長発達するためのプログラム設計について検討する必要があると考えられる。

さらに、未内定者は、就職活動の結果で不合格が続いた後に一人で苦難を乗り越える精神状態を有していないうえに独自のストレス発散方法を有していない者もいた。特に、やる気を保ち行動し続けること、企業へ対応することに難しさを感じていた。この予兆は、インターンシップ未挑戦の理由にも見られた。インターンシップを成し遂げる自信がなかったという理由である。自分に自信が無い、つまり自己肯定感が低い学生にとっては、面接官の何気ない一言や、想像を超えた行いは対応困難である。本調査からも採用試験中に学生が困難を感じたことについては非常に細かなことがきっかけとなっていることが分かった。ここに大学の就職支援担当教職員の重要な役割としてサポート体制の問題があることがわかった。情報があふれる

中、限られた期間で就職活動に取り組まなければならない学生にとって、情報の違いは精神的ダメージを与え、時間的なロスを生む。就職課には、求人受理の際の人事担当者へのヒアリングを十分に行い、それを確実に求人情報として提供するシステムが求められる。また人事担当者によっては、業務経験が浅い場合や採用に関する倫理を習得していない場合もある。大学としては、学生が真剣に取り組む採用面接でのネガティブな質問や採用に直接関係のない質問に対して、改善要求をすることも必要となる。大学にとって企業は求人を頂くお客様ではなく、共に地域社会を支え若者を育むパートナーであるというお互いの認識が求められる。

本アンケート結果からは、わが国における新卒者の予期的社会化は、現実的には成立が難しいことが懸念された。学生自身が企業へのアプローチに消極的で自信がないことから、社会や企業の価値観と適合する機会を逃している可能性がある。そのため、自己概念を職業的に確立させるに至らないと考えられる。よって、学生が4年間の学生生活を通して、企業を含む社会にアプローチする行動力や前向きな心を保つ精神力と職業意識の熟達を果たすための学びのプロセスを大学生活のなかにいかに組み込むのかが、大学側の課題となる。仮に学生自身が多様な価値観をもつ人々、あるいは既に社会化を果たした若者と交流し、充実感を実感することができれば、たとえ社会化の境界に遭遇した際に強い不安を感じても、その時々に出会う人々との人間関係によって自分を熟達させ続けることができるであろう。それは、全ての学生の希望あふれる社会化（キャリア発達）を果たすに違いない。一人で悩み続ける学生を増やさないためにも地域社会における学生の社会化促進活動に関する実践研究を続けたいと考える。

## 7. 今後の課題

本稿は、地方のC女子大学という限られたケースを対象とした調査であり、アンケート結果の分析もローデータに限定されていることに課題が残る。今後は更に広い範囲で、かつ、高度な分析を行わなければならない。

尚、文脈の都合上、最終的に3点の図表を割愛したため、図表番号のランダム記載となった。今後の研究では注意したい。

## 【引用文献】

- 1 乾 彰夫 (2008) 「不安定化する若者をめぐる状況の性格と日本の特徴：失業・非正規雇用と労働市場規制」『社会科学研究』55 (2), pp.79-111
- 2 小杉礼子, 上西充子, 本田由紀. (2000) 「フリーターの意識と実態 -97 人へのヒアリング結果より」『JIL 調査研究報告書』(136), 1-672.
- 3 小杉礼子, 堀有喜衣. (2004) 「若年無業・周辺のフリーター層の現状と問題」『社会科学研究』
- 4 小杉礼子. (2002) 「学校と職業社会の接続」『教育社会学研究』70 (0), 59-74.
- 5 小杉礼子. (2005) 「クローズアップ 増加するフリーター, ニート 若者の就業問題の焦点」『商工ジャーナル』31 (7), 50-53.
- 6 小杉礼子, 堀有喜衣編著 (2013) 『高校・大学の未就職者への支援』勁草書房

- 7 山下利之, 河野康成, 葛原茂一郎. (2004). 「大学生の職業未決定をもたらす心理的要因の組み合わせに関する質的比較分析」『日本教育工学雑誌』 27, 85-88.
- 8 下山晴彦. (1986) 「大学生の職業未決定の研究」『教育心理学研究』 34 (1), 20-30.
- 9 金井壽宏 (1994) 「エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性」『神戸大学研究年報』 40,p. 1-66.
- 10 Potter, L.W. & Hackman, J.R. (1975) “Behavior in organizations” New York: McGraw-Hill
- 11 Charles A.O’ Reilly, & Jeffrey Pfeffer. (2000) “Hidden Value How Great Companies Achieve” Harvard Business School Press (長谷川喜一郎監修、廣田里子・有賀裕子訳『隠れた人材価値～高業績を続ける組織の秘密～』 2002年、翔泳社)
- 12 Gottfredson, G.C. (1959) “The presentation of self in everyday life” , Garden City, N.Y. Doubleday Anchor. (石黒毅訳『行為と演技』 誠心書房、1974年)
- 13 Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979) . “Toward a Theory of Organizational Socialization.” In B.M. Staw (Ed.) , Research in Organizational Behavior , Vol. 1, p. 209-264.
- 14 林祐司 (2009) 「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響」『経営行動科学』 第22巻第2号, p.131 - 141
- 15 Schein, E. H. (1974) . Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Technical Report No. 1
- 16 Schein, E. H. (1990) . Career anchors: Discovering your real values. (金井寿宏訳『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』 白桃書房、2003年).

Schein は、個人には、勤務先や仕事が変わっても、自分を貫くものがあるとし、それを「キャリア・アンカー」と名づけ、キャリアを長い航海になぞらえ漂流するなかでの係留点になると考えた。キャリアの節目では、自分の内なる声に耳を傾けて大きな方向づけを選ぶ必要があり、その時に役立つツールの一つがキャリア・アンカーであり、「自覚された才能と動機と価値の型」と定義している。具体的なアンカー探索法とは、「仕事を選択した場面を想定し、その状況でどんな対応をするかじっくり検討することが一つの手法である。セルフイメージをはっきり持てばもつほど、それを持ち続けようとする / インタビューとキャリア志向質問票との照らし合わせ / アンカーがわかった後ですべきことは：①新しい経験をする度に自己洞察を高める、②現在の職務を分析する、③キャリア・アンカーと一致させるため将来に向けての計画・調整を考える、④欲求を人にも伝える、⑤自分の手で選択できる領域を見極めて、自分で管理することである」としている。近年は、新たに3つのアンカーを提唱した。それは、①信念に基づく貢献と奉仕②人生のスタイル③純粋なスタイル、である。これらは順に、社会のために役立っているという実感から生きがいを見出すこと、家庭も仕事も含めた人生のあり方をバランスよく考えたいと思っていること、競争そのものや他に打ち勝とうと



努力することが喜びであること、を意味するものである。

- 17 Louis Meryl R., Barry Z. Posner, & Gary N. Powell. (1983) “The availability and helpfulness of socialization practices.” *Personnel Psychology*, 36: p.857-866.
- 18 Super, D.E. (1980) . “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, p.282-298.
- 19 Katz, R. (1978) . *Time and work: Towards an integrative perspective*. Alfred P. Sloan School of Management, MIT.