

小杉礼子編
『大学生の就職とキャリア』
——「普通」の就活・個別の支援』

評者：永野 仁

このところ大学生の就職は売り手市場で推移し、氷河期といわれた5～6年前とは様変わりの様相を呈している。しかしそのような変化があっても、全ての大学生が希望どおりの就職をするわけではない。あまり希望していない会社への就職に甘んじる学生もいるし、就職を諦める学生もいるのが実情である。既に量的には、新卒者の中心は大卒者となっているが、その彼らの初職を決定するのが大学生の就職市場である。初職の重要性を考慮すれば、好転したとはいえ彼らの就職を論ずる意義は、依然として大きいと言えよう。

本書は、そのような大学生の就職活動の実態や、その成果を高めるための支援策や大学教育のあり方について、実証的に分析した労働政策研究・研修機構の共同研究の成果をまとめたものである。編者（小杉礼子）は、いまさら紹介するまでもないが、フリーターをはじめ若年者就業問題研究の第一人者である。その編者執筆の本書の「はしがき」や序章「大学生の就職プロセスの現状と大学の役割」によると、本書の特徴の1つは入試難易度の高い銘柄大学のみでなく、非銘柄大学の学生も視野に入れたところにあると言う。先行研究が非銘柄大学を視野に入れてこなかったか否かはともかくとして、「大

学全入時代」と言われている現在、入試難易度による就職活動の違いは興味深い論点である。

なお、本書では合計4つの独自調査のデータが用いられているが、そのうち個人調査は2006年3月卒業の大学生を対象としたもので、在学中の調査と、そのうちさらなる調査に協力を表明した人を対象に卒業2カ月後に再度実施した調査の2つである。それ以外に、ほぼ同時期に実施した大学の就職支援部門や、採用側の企業を対象にした調査が各1である。最も中心的な調査である在学中の大学生調査の有効回答が1万8千件以上に達していることに示されるように、いずれもサンプル数は大きく、大量観察による手堅い分析が期待できる書でもある。

まず、既述した序章に続く第1章から順に、分析上の（それゆえマイナーな）コメントを交えながら、その内容を紹介しよう。

*

第1章「現代大学生の就職活動プロセス（執筆：濱中義隆）」は、大学生の就職活動やその結果が、大学の入試難易度（著者の言葉では「選抜性」）類型によってどう異なるかを分析している。設定した大学類型は、基本的には、旧帝大など入試難易度の高い国立大学と偏差値57以上の私立大学の「国立I・私立A」、偏差値56～46の「私立B」、偏差値45以下の「私立C」の3つである。クロス集計の結果、上記タイプの順が後になるほど（難易度が低下するほど）、就職活動が不活発で、内定獲得時期は遅くなり、大企業からの内定が少なくなっていた。そこで次に多変量解析により、内定決定時期、および大企業からの内定の決定要因が分析された。その結果、私立C以外では、就職活動を活発に行った学生（活動の開始時期が早く、受験した企業数も多い学生）ほど、そうでない学生より内定獲得時期が早く、大企業から内定を獲得する確率が高くなっていた。しかし他方、私立Cで

はこのような就職活動の違いによる明瞭な関係が見られなかった。このことから、私立Cの大学では、標準的な就職活動、つまり銘柄大学の学生が大企業を目指すための活動とは異なる形で活動が行われているので、その支援も違う形で展開が必要だとされた。

学生の実情に合わせた多様な支援が必要という著者の主張は、納得できるものである。しかし、ここでの2つの多変量解析のうち後者の大企業内定の獲得要因分析の結果は、実はあまり良好ではない。その点に関して著者は、大学類型別の結果が良好にならないことこそが、大企業への内定が大学類型によって決定してしまっていることの証左だとしている。そう主張するためには、大学類型を説明変数に組み込んだ計測結果も同時に示すことが必要だろう。

ともあれ、ここで指摘された大学による就職支援活動を分析しているのが、第2章「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題（原有喜衣）」である。ここではまず、私立Cを中心に、大学による就職支援の取り組みが進みつつあることが示される。次いで、実際に主として活用される支援のルートから、学生を「学校型」、「友達・保護者型」、「孤立型」に区分して、どのタイプが内定を獲得しやすいかが分析された。ここで学校型とは就職についての相談相手が大学の教職員である学生のことだが、その学校型で内定獲得確率が高くなり、特に私立Bと私立Cでその傾向が大きくなっていった。そのことから、難易度が中位や下位の2つの大学類型では、大学による就職支援が効果をあげているとされた。説明変数の工夫が必要のように思えたが、この指摘は、納得できるものである。

なお、この章でもう1つの注目すべき指摘は、相談相手がいない孤立型、特に私立Cにおける孤立型についてである。このタイプでは、そもそも大学生生活に馴染めないまま就職活動時期に

なってしまう、活動が成功しないまま調査時点まで至ったという人が多いという。これらの学生をどう支援するか、あるいはこのような学生を生み出さないためにどうしたら良いか、今後の検討課題であることが指摘される。

ところで、就職に伴って人材の地域間移動が発生することもある。むしろ大学生の就職に関しては、Uターン就職に代表されるように、地域間移動をするために就職活動が展開されるケースも少なくない。そのような地域間移動を分析したものが、第3章「大学生の就職活動と地域移動（中島ゆり）」である。この章では、大学所在地と就職後の勤務予定地の関係に、地元（高校所在地）との関係を組み込んだ7種類の移動パターンが抽出され、各移動パターンの決定要因が多変量解析により分析されている。研究の蓄積があまりない地域間移動に取り組んだ意欲的な章であるが、7種類という移動パターンは少し複雑で、結果として計測結果の意味を読み取りにくくさせているようだ。そのような難点があるものの、分析を通じ、Uターン就職のように大学所在地以外の地域での就職活動には大学からの支援が行き届かず、かといって家族や行政からの支援も充分でないという実践的な課題が明らかにされている。今後の支援の方向性を示唆する章でもある。

続く第4章「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援（小杉礼子）」は、採用側の企業に視点を移し、企業が求める人材像と大学が目指す人材像の関連を分析している。その際、企業側に自由回答で問うた「採用時に重視するポイント」の回答項目を、「社会人基礎力（経済産業省）」の枠組みで整理している。それによると、最も該当するものが多かったのは「自主性・主体性」や「課題発見解決能力」などから構成される「前に踏み出す力・課題創造達成力」で、次いで「チームで働く力・コミ

コミュニケーション能力」であった。他方、大学に対して、自大学の卒業生が企業から期待されている能力を問い、その内容から大学を区分して、「専門知識優位型」、「行動力優位型」、「リーダーシップ優位型」の3つを抽出した。しかし、大学生自身が就職時に評価されたと感じた項目を、この3つの大学区分ごとに見たところ、区分にかかわらず、共通して、「人柄や個性」が評価されたと回答していた。この結果から、企業が重視する「人柄や個性」とは「自主性・主体性」や「課題発見解決能力」のことなので、それを強化できる教育プログラムを展開することが必要だと指摘される。そして、その中身を明らかにするために就職内定の有無を従属変数とする多変量解析が行われた。その結果から、各大学で良く行われるようになってきた「キャリア開発科目」はあまり効果がなく、むしろゼミやクラブ・サークル、アルバイトなどの学生生活の活動への、大学生自身の積極的なかわりを促すことが効果的だと指摘された。というのは、これらの活動が、「自主性・主体性」や「課題発見解決能力」を育成するからだと言う。

この章で提言された内容は、評者も賛成できるものである。しかし、その提言を生み出すために重要な役割を演ずる「人柄や個性」という項目の、「自主性・主体性」や「課題発見解決能力」への言い換えは、実証分析という観点から見ると「やや強引」という印象を抱いた。提言が興味深いものであるだけに、逆に慎重な検証が必要なように思える。

最終の第5章「大卒者の早期離職の背景（小杉礼子）」は、在学中（4年生の11月時点）に就職活動について調査をした大学生を、卒業2カ月後の時点で再調査し、パネルデータ（継続データ・追跡データ）を作成して分析している。その結果、まず11月時点では内定先がなく就職活動中だった人の過半数は、この時点で正社員

として就業していることが確認された。大学生の就職活動は、卒業間際や卒業後まで継続する長い活動であることを示しているように思える。ともあれ他方、卒業後間もないこともあり、さすがにこの時点で離職していた人は少なかった。そこで、この時点の正社員就業者に対して、3年後に現在の勤務先に定着しているかどうかを尋ねた結果を「定着予測」とし、それを従属変数として、その後の分析は行われた。その結果、大学の就職支援策よりも、就職先の労働時間などの勤務条件が、定着性に影響していることが明らかになった。そのことから大学の支援活動等は就職先に影響し、その就職先が早期離職に影響を与えるメカニズムのあることが推論されている。

*

本書の5つの章は独立した論稿となっていて、また全体としてのまとめの章がないので、本書全体のメッセージを明確に読み取るのは難しい。評者なりにまとめれば、次のようになる。①大学全入時代を迎え、むしろ大学の入試難易度による就職格差が明瞭になってきている。②マスコミ等で紹介される就職活動は、非銘柄大学にはあてはまらないので、より多様な就職支援策を展開すべきである。③そのような就職支援策と同時に、あるいはそれ以上に必要なのは、ゼミやサークルなどの学生自身の学生生活への積極的な関わりを支援することである。

ここでは、上記①に関連してコメントしよう。

本書に登場する多くの多変量解析の結果を見ると、たしかに入試難易度による違いが示されていて、①が主張するような側面があるのは否定しがたい。大学教育には入試を通じて優秀人材を選別するという機能（スクリーニング仮説）があるので、そのことを示したものと理解できる。しかし同時に、ほとんどの計測結果は、学業成績やゼミ・サークル等への関わりが好転す

ると就職活動の成果が高くなることを示している。特にその効果は、入試難易度の低い大学で明瞭に表れている。教育の持つ育成機能（人的資本仮説）を示すものと理解されるが、第4章を除いて、この点に関してはほとんど言及されていない。評者には、上記①は、「……大学の入試難易度による就職格差がある。ただし難易度の低い大学の学生でも学業等に力を入れることにより、就職活動の成果を高められる」とした方が適切のように思えるが、どうだろうか。また、上記②が述べる多様な支援策の必要性に関しては、その展開が求められるのは、非銘柄大学のみではなく、銘柄大学においても大学内での格差から求められると考えた方がよいように思える。

ところで、就職の分析で問題になる点の1つは、その成果指標を何にするかである。「内定の有無」は、学生が内定獲得を目指して活動を展開していることから、納得できる指標である。しかし、本書のいくつかの計測で用いられている「内定獲得時期」や「大企業からの内定」という指標はどうだろうか。活動のコストを最小化したいという観点から見れば「内定獲得時期」は意味のある指標だろうが、多くの学生はコスト最小化より、より良い会社からの内定を目指しているように思える。しかも近年は、採用時期を複数回設定する会社も出てきている。そう考えると獲得時期を指標とすることには疑問を感じる。このような議論に対しては、それならば、良い会社つまり大企業からの内定を見れば

良いという反論が聞こえてきそうである。しかし、当然のことながら良い会社と大企業は同じとは限らない。就職氷河期を経て学生の安定志向が強まってきているのは事実だが、やはり人々の嗜好は多様である。企業規模のような外的基準ではなく、本人が「望んだ企業に就職できたか否か」や、就職という成果に対する「満足感や納得感」という内的基準を指標とすることが必要なように思える（ちなみに、永野仁編著『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年では、内的基準による分析を試みている）。

このような疑問があるものの、本書には、大規模調査データを駆使して、不況期ではない通常の状態における大学生の就職行動を実証的に明らかにし、また同時に大学や行政による就職支援活動の方向性を提言したという大きな貢献がある。特に、大学の就職支援活動を、数量データをもとに、ここまで分析したものは少なく、貴重な貢献である。今後は事例研究なども進め、より具体的な支援策分析につながることを期待したい。

本書は、この分野における重要な研究の1つと位置づけられるであろう。一般の人にも読みやすい工夫もなされているので、この問題に興味のある研究者のみでなく、大学や大学生に関係する人々には一読をお勧めしたい。

（小杉礼子編『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』勁草書房、2007年10月刊、viii+216頁、定価2200円+税）

（ながの・ひとし 明治大学政治経済学部教授）