

総合科学研究チーム成果報告書
大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援
(キャリア形成支援 (課題番号112501))

目次

「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援」研究の概要(1)

(1) 『地域内移動型学生についての調査研究』

ノンエリート大学生の進学と学び (1)

– 「ノンエリート大学」研究の射程 –植 上 一 希 (5)

ノンエリート大学生の進学と学び (2)寺 崎 里 水 (9)

Research Study on Transition Support

for Intra-regional Mobility Type of University StudentsSatomi Terasaki (15)

(2) 大学生の社会認識の契機をつくるためのキャリア教育のあり方

大学生に対するキャリア形成支援のあり方の検討

– 福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携事業を題材に –植 上 一 希 (23)

「キャリア形成支援ゼミ」の企画・実施植 上 一 希 (33)

「セミナー「国際協力というしごと」寺 崎 里 水 (37)

(3) 福岡の労働市場と就職支援

大学生の就職と移行支援のあり方

– キャリア形成支援セミナーにおける取り組みについて –藤 野 真 (43)

(4) 業績一覧

業績一覧(55)

「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援」研究の概要

寺 崎 里 水
植 上 一 希
藤 野 真

1) 研究の目的

本研究は、大学生の大学から職場への移行支援を、アクション・リサーチを含めた調査・研究を行うことによって、1) 大学生のキャリア形成についての統計的ポートレートを作成するとともに、2) 地域の特性に配慮した具体的な「移行」支援のあり方について、教育学的、社会学的、経営学的に考察することを目的としたものである。これにより、入学から卒業まで、大学生活全体を通じた体系的なキャリア形成支援プログラムの構築を目指す。

具体的には、①複数の大学の学生を対象に、キャリア形成意識に関する大規模質問紙調査を実施すること、②調査対象地域の労働統計資料やハローワークに対する聞き取り調査を実施すること、③質問紙調査対象大学の就職支援担当者に対する聞き取り調査を実施し、地域労働市場の特性と、地理的移動や教育達成に関する地域独特の規範意識を明らかにすること、これらと平行して、④特定の大学を対象にアクション・リサーチというかたちで、キャリア形成支援セミナー、セミナーの効果を測定

する質問紙調査を実施し、学生の実際の就職活動を支援することをを行うものである。

2) 研究の背景

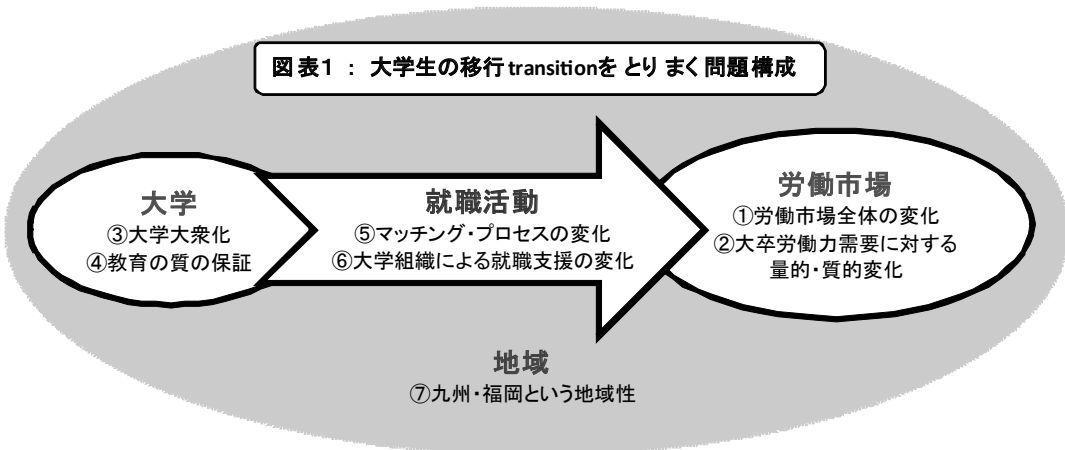
日本において大学在学中に内定を得られないということは、社会から排除されることを意味する。そういった社会的文脈において大学は現在、学校から職場への移行支援を喫緊の課題としている。大学生の学校から職業への移行 transition をとりまく問題構成は以下のように整理される (図表1)。

〔労働市場側の要因〕

①労働市場全体の変化

- 日本企業の人的資源管理の変化：企業内での教育訓練の縮小、早期戦力化が図られる。
- 産業社会の変化：知識基盤経済化、高等教育人材に対する産業界の要請の変化。
- 雇用形態の変化：日本型雇用の終焉、不安定な雇用形態の増加。

図表1：大学生の移行 transition をとりまく問題構成



②大卒労働力需要に対する量的・質的变化

労働力需要の量的変化：景気の後退、就職先が決まらないまま卒業する「(学卒)無業者」の社会問題化。

労働力需要の質的变化：企業の求める人材像や大卒労働力の質に対する評価の変化。

〔大学側の要因〕

③大学大衆化

労働力供給側の変化：大学進学者数の増加にともなう大卒就職希望者数の増加

質の相対的低下：大学教育に対する期待の変化、大学生活や学習活動に対する取り組み、キャリア意識の変化。

④教育の質の保証

生涯学習社会：職業を選択するということにとどまらない生涯にわたる学習との関わり方を学ぶ大学教育に対する要請。

〔就職活動〕

⑤マッチング・プロセスの変化

採用・就職慣行・制度の変化：就職協定廃止にともなう採用時期の早期化、活動の長期化。

情報経路の変化：インターネット化。

⑥大学組織による就職支援の変化

アカウンタビリティとしての就職斡旋、エンプロイアビリティを高める大学教育のあり方をめぐる議論の高まり。

〔地域性 locality〕

⑦九州・福岡という地域性

福岡周辺の労働市場の質・大きさの検討、地域移動の問題、女性をとりまく環境等の検討。

いまや、大学生の学校から職業への移行をとりまく問題は、労働市場側、大学側、就職活動過程の、いずれの次元においても見られる。とりわけ、大衆化した大学では学習活動に対する姿勢やキャリア形成意欲の弱い学生への対応が重要な課題となっており、このような「移行弱者」に対する支援は、3年生後半になってからの就職指導の強化だけでは不十分である。中教審のキャリア教育・職業教育特別部会も、このような認識のもと、大学の教育課程における職業教育の位置づけを強化する方向性を打ち出している。現在、出口指導にとどまらない、大学生活全体を通じた体系的な移行支援のあり方が問われているといえよう。

3) 学術的特色・独創的な点

本研究の特色は質問紙調査やヒアリングによるデータの収集・分析から知見の蓄積を行うと同時に、実際の学

生に対するアクション・リサーチを行い、その効果を検証する点にある。研究によって得られた専門的な知識を実践に活かし、それをまた研究の文脈に照らし、再び実践を行うというように循環的に進められるアクション・リサーチは、学生のキャリア形成を実際に支援すると同時に、より実効的な移行支援のあり方に対する研究の深化・発展にも寄与するものである。

また、これまで Locality (社会移動や進学・労働をめぐる地域独自の規範意識や慣行) の重要性は認識されていながら、それが実際のライフプランニングやキャリア形成に及ぼすメカニズムについて十分に検討されてきたとは言い難い。キャリア形成は個人の側からみた社会移動である。社会移動と属性という伝統的な領域に、地域の社会・文化・経済的変数の影響を読み込むことで、当該領域の研究における新たな展開が期待できる。

同時に、Locality への注目は、これまで大都市圏中心だった移行支援のあり方の再検討を迫るものである。これにより、地域内で移動が完結する地域エリート型の学生のキャリア指向を析出し、彼らの主たる受け皿である地方中企業の求めている人材や必要とされる職務能力、企業内教育を明らかにすることが可能である。

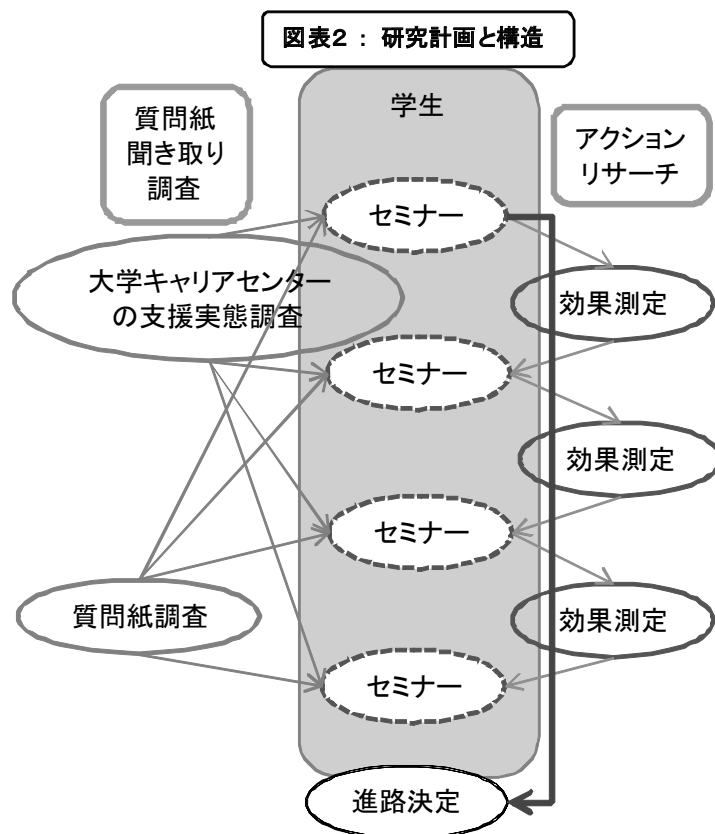
さらに、大学におけるキャリア形成支援は従来大学就職部に一任されてきた。しかし、中教審のキャリア教育・職業教育特別部会が大学の教育課程における職業教育の位置づけを強める方向性を打ち出したように、現在、大学生生活全般にわたる体系化されたキャリア形成支援へのニーズが高まっている。本研究チームは教育学、社会学、経営学という幅広い領域の研究者によって構成されており、大学生の学校から職場への移行をより多面的に、総合的に把握することを目指すものである。

以上の検討を通じて、現代日本社会における若者のキャリア形成のあり方に関して、精度の高いポートレートと、教育と労働市場、家族を包括したインプリケーションを得ることができる。さらには、Decent Work や Life-Work Balance の追求を通じ、現代日本における働き方そのものに検討を加えることも、本研究に期待されることの1つである。

4) 研究成果

研究目的を達成するために、本研究は、1) 複数の大学の学生を対象とした調査・研究と、2) 地域の特性 locality を把握しながら、ある特定の大学の学生に働きかけるアクション・リサーチという2つの研究を平行して行った。

まず、1) の複数の大学の学生を対象とした調査・研究では、調査名を『地域内移動型学生についての調査研究』とし、複数の大学の学生を対象とした大規模質問紙調査を実施した。また、そのうち一部の大学では学生や就職支援担当者に対する聞き取り調査も行った。これ



らの成果は、「大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『地域内移動型学生についての調査研究』概要」として、その概要を報告書にまとめたほか、日本教育学会や Asia-Pacific Educational Research Association International Conference 2012 にて報告を行った。

2) の地域の特性 locality を把握しながら、ある特定の大学の学生に働きかけるアクション・リサーチでは、アクション・リサーチというかたちで、キャリア形成支援セミナー、セミナーの効果を測定する質問紙調査を実施した。また、調査対象地域の労働統計資料やハローワークに対する聞き取り調査を実施し、地域労働市場の特性と、地理的移動や教育達成に関する地域独特の規範意識を明らかにすることをを行った。これらの成果は、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『男女共同参画社会における「自立」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』としてまとめたほか、『福岡大学商学部論叢』や『福岡大学研究部論集』に発表した。

この2つは相互に知見を検証しあいながら考察を深める関係にある（図表2）。学生の実際の学生の実際のキャリア形成を規定する社会構造的な要因に目をむけ、地域特性に配慮したキャリア形成支援のあり方を検討することが主たる課題である。

なお、本報告書には、平成23年度から24年度にかけて実施された研究の成果がまとめられている。報告書として発刊したもの、他の論文集に掲載されたものは集録していない。

(1)

『地域内移動型学生についての調査研究』

ノンエリート大学生の進学と学び(1)

- 「ノンエリート大学」研究の射程 -

植 上 一 希

はじめに

「ノンエリート」とは、「典型的」で「平均的」とされる「日本型雇用」を基盤にしたライフコースを展望できない人々を層として把握する概念である。高卒者のおよそ半数が4年制大学に進学し、大卒者の6割しか就職を果たせない現在、4年制大学への進学はノンエリート層からの脱出を保障するものではなくなった。本研究は、ノンエリート層の学生を多く受け入れ、ノンエリート層として輩出する大学をノンエリート大学とし、その大学に通う学生の大学進学や大学生活における学びに対する意義づけを明らかにしようと試みるものである。ノンエリート青年たちは、彼らなりの移行過程のなかで、大学にどのような意味を見出し、どのような成長を遂げようとしているのか。

本報告では、こうした研究を進めていくうえでの問題意識、先行研究の課題、検討課題などについて整理して報告する。

1. 研究の背景～1990年代半ば以降の大学をめぐる状況の変容

(1) 大学進学率の上昇と大学生の変容

1990年代半ば以降、大学をめぐる状況は大きく変容している。まず指摘できるのが、大学進学率の上昇に伴う、大学生の変容である。

18歳人口は1993年(約205万人)以降減少を続け(1995年約186万人、2003年約150万人)、2011年のそれは約122万人と推測されている。これは、約4割の減少である。他方、周知のように大学数・定員数は増加、その結果、入学競争圧力は低下し、大学進学は容易化している。

こうしたなか、大学進学率は大きく上昇している。新規高卒者の大学進学率は、90年代半ばは30%程度に過ぎなかったのに対し、2011年では48.2%となっている。なお、この間、短期大学進学率と就職率が低下している一方で、専門学校進学率に大きな変化はないことから、従来、短大進学や高卒就職を進路として選択していた層

が、大学進学をするようになってきたと考えられている。

たとえば、児島功和は「かつてであれば就職など別の進路をたどったと考えられる層、入試偏差値中位以下の普通高校出身者や、工業科・商業科など高卒就職を前提に学んできた者たちが、大挙して大学へと参入するようになった」(児島2011)と整理している。

この90年代半ば以降の大学進学率の増加と学生層の変化について、居神浩は「より本質的な変化は、高等教育の大衆化がもたらした入学学生の多様化である」とし、「受験学習をまったく経験せずに選ばれてしまったノンエリート層」が大量に進学したことで高等教育の大衆化がなされたという事実を認識することの重要性を論じている(居神2010)。

このように、1990年代半ば以降から現在にかけて、進学というポイントでの大学生の質が変容してきていること、この点をまず確認しておこう。

(2) 日本型雇用の縮小と大卒者キャリアコースの変容

日本型雇用が堅固であった1990年代前半までは、大卒者の「典型的」なキャリアコースとは、新卒で正規社員として就職し、長期雇用と企業内教育のなかでキャリア形成ならびに家族形成を行うものであったと言っただろう。

しかし、周知のように1990年代半ば以降日本型雇用は変容・縮小しており、そのなかでとくに若年労働市場は急速に劣悪化している。この時期の、若年層における非正規雇用の増加、低処遇正規の増加は顕著であり(後藤2011)、従来のように日本型雇用を基盤としたキャリアコース・ライフコースを展望できる層は大きく数を減らしているのである。

そして、大卒者もその例外ではない。『学校基本調査』において、90年代半ばから00年代半ばの間、新規大卒者の卒業後の進路として増加したのは、「左記以外の者」(就職も進学もしていない者)や「一時的な仕事に就いた者」であり、この期間の大卒者の増加分はほぼこれらに該当する(本田2010)。これらは、「日本型雇用」外

への参入という形に相当する。なお、2010年度の大卒就職率は61.6%であるが、この、「就職者」というカテゴリーにも、増加する低処遇正規は当然カウントされるし、派遣社員や契約社員でも「正社員に準ずる」と見なされるとここにカウントされる。こうした点を考慮に入れると、90年代半ば以降、「日本型雇用」の外部に参入する大卒者がかなり増加していると推測できるのである。

すなわち、(1)でみた大学生の増加と質の変容と、日本型雇用の変容のなかで、「日本型雇用」を基盤としたキャリアコース・ライフコースを展望できない大卒者が増加しているのである。

2. ノンエリート大学生という観点

1節で見てきたような変化は、では、大学・大学生全体に均等に生じているのであろうか。そうではないだろう。これらの変化をふまえて一定層の大学に着目する研究が近年なされてきている。ここでは、まず、代表的な研究を取り上げよう。

(1) 先行研究における「マージナル大学」、「下位大学」、「Fランク大学」などの分類

・「マージナル大学」という観点(居神浩)

まず、注目されるべきは、居神浩による「マージナル大学」という概念の提起、それによる「ノンエリート大学生」へのアプローチの仕方に関する提言であろう。

1節でも紹介したように、高等教育におけるこの20年間の根本的な変化を、居神は高等教育の大衆化がもたらした入学生の多様化にみる。すなわち「受験学習をまったく経験せずに選ばれてしまったノンエリート層」が大量に大学生となっていること、それをふまえるならば、単一の「準拠枠組み」で大学・大学性を論じることはできない。ゆえに、伝統的な大学・大学生像を「中心」と対比するものとして、「マージナル大学」という概念を居神は新たな準拠枠組みとして提起しているのである。

こうした「マージナル大学」に注目したうえで、居神が「ノンエリート大学生」の特徴として主に挙げるのは大きく2点であり、第一がノンエリート大学生の認識・関係の発達の「おくれ」であり、第二が彼らの多くが日本型雇用システムの「外部」に「排出」されるという実態である。そして、この2点に関して、ノンエリート大学が対応しきれていない状況を居神は問題視する形となっている。

・「下位大学」という観点(児島功和)

偏差値ランク45以下の私立大学を「下位大学」とし、この「下位大学」に学生層の変化が集中していると想定した検討を行っているのが児島功和である。マクロデータをもとに、「下位大学」に通う学生の学習活動と関係

性に焦点をあて、上位ランク大学や専門学校と比較検討している。

その結果、「下位大学」生の特徴としてあげられているのが、彼らが「大学の学力」に適應するための困難に直面しているということ、下位大学での学習は、「教養」を分かち合う大学と実学的知識・技能を身につけさせる専門学校との〈マージナル=境界的〉な位置にあるということ(つまり中途半端だということ)、そして、彼らの友人関係が「薄い」ということの主に3点である。

このほか、山田・葛城らによる「Fランク大学」に注目した調査研究(山田・葛城2007)などがある。

(2) 「ノンエリート大学」という観点

・分類の必要性和中等後教育という捉え方

(1)であげた居神や児島の問題意識や観点は、90年代半ば以降の大学・大学生の変化をとらえ、それに対応するうえで、重要なたたき台となるものであろう。

第一に、90年代半ば以降の変化をふまえるならば、居神が端的に論じるように、大学・大学生に対して単一の枠組みで議論することはできない。大学・大学生全般に対する理念的な議論ではなく、90年代半ば以降の変化に対応する形で、視角を設定し、大学・大学生を分類しながら、実態を捉えていく必要があると思われる。居神や児島の「マージナル大学」や「下位大学」のように、大学・大学生を分類する志向性と、そのうえでの、変化が集中する層に対する検討が重要だと言えよう。

そして、第二に、近年の中等教育後の教育(中等後教育)を全体的に俯瞰したとき、そしてまた、若年層の労働市場やキャリアコースを俯瞰したとき、単に大学(高等教育)・大学生だけを視野に入れるという姿勢に限界があることを認識する必要があるだろう。児島は、「下位大学」での学習が、上位大学と専門学校の境界的な位置にあることを指摘しているが、これは、「下位大学」を挟んで、上位大学や専門学校が連続してとらえうるという示唆を与えるものでもある。労働市場との関連でみるならば、問題はより明らかであろう。日本型雇用の外部や周縁に、専門学校生の多くが参入しており(植上2011)、そして大卒者の一定数もまたそこに参入していることをふまえるならば、大学生と専門学校生を連続的に捉えていく志向性(もちろん区別・分類しながら)こそ、現在必要ではあるまいか。中等後教育という観点から、より広く、大学・大学生の現実を捉えていく必要があると考える。

・「ノンエリート大学」という観点の設定、有効性について

これらの点をふまえて、本研究が設定するのが「ノンエリート大学生」という観点である。

『「ノンエリート(青年)」』という概念は、以上のよう

な認識に基づき、新規一括採用による正規雇用での就職、そして男性の場合は長期雇用による初職の継続と年功序列による昇進を前提とした世帯形成、一方女性の場合は結婚退職をある程度まで前提とした就職と（上述のような男性との）世帯形成後の専業主婦化ないしは必要に応じたパート勤め、そして年金および子どもからの援助による退職後の生活、という『典型的』で『平均的』とされる『日本型雇用』を基盤としたライフコースを展望できない人々を『層』として把握することを目指すものである」と高山智樹は、「ノンエリート（青年）」概念を規定している（高山 2009）。

本研究では、この「ノンエリート青年」概念を援用して、こうしたノンエリート層を多く受け入れ排出する大学を「ノンエリート大学」とし、その大学に学ぶ学生を「ノンエリート大学生」とする。

この観点から検討を行うことで、第一に、大学を分類し、90年代半ば以降の変化が集中的に起きている大学・大学生に焦点を当てることができると考えられる。そして第二に、他の教育機関に属する層も含めたノンエリート層と連続的に捉えていくことができる点でも、この観点は有効性が高いと考えられる。

この観点から「ノンエリート大学・大学生」を検討することで、その実態や特徴が明らかになり、かつ、他のノンエリート青年とリンクさせた議論を行うことができると考える。

なお、高山の定義にもあるように、ここで用いる「ノンエリート」は、従来の日本型雇用を基盤とした「典型的」なライフコース・キャリアコースに関連する概念規定である。当然のことながら、単純に「エリート>ノンエリート」といった序列的価値観に基づいて用いられる概念ではない。むしろ、日本型雇用の外部のキャリアコースが拡大するなかで、ノンエリート層のキャリア形成における諸矛盾もまた拡大しているが、そうした諸問題を直視し、解決する志向性を有するものとして定義されている概念である。そして、本報告が用いる、ノンエリート大学・大学生という概念もまた、彼らが抱える諸矛盾を正確にとらえ、解決する志向性を有するものである。

3. 本研究の検討課題と射程

(1) ノンエリート大学の教育像の構築に向けて

ここまでの研究の背景と観点について見てきた。そのうえで、本研究の中心的な問題意識を端的に言うならば、それは、ノンエリート大学が現在の変化に対応した教育をなしえていないのではないかと、そして、ノンエリート大学としての教育像が必要ではないかというものである。

1節、2節で見たように、ノンエリート大学生は従来の大学生とは異なる層であり、彼らへのアプローチは当然のことながら従来型のもものではうまくいかない可能性

が高い。この点、多くのノンエリート大学関係者は日常的に痛感している点であり、また個々の試行錯誤はなされていると思われるが、ノンエリート大学という観点で本格的な検討がなされる必要があろう（一定程度の選抜を経た層に対する教育ではなく、選抜をほとんど経ない層への教育）。

また、卒後のキャリア形成との関係でノンエリート大学の教育を考える必要も高いはずだ。従来の大学教育と卒後のキャリア形成の関係について、以下のように中西新太郎は整理しており、だからこそ、卒後のキャリア形成との関係で大学教育が検討されることはほとんどなかったが、ノンエリートとしてのキャリア形成を行う者に対してノンエリート大学がなしうること、という観点からノンエリート大学の教育を本格的に検討する必要性は高いと考える（卒後のキャリア形成を意識しない教育ではなく、卒後のキャリア形成との関係を意識する教育）。

「もっとも、大卒就職については、荻谷剛彦が高卒就職について示したような学業成績と就職との相関が存在したとは言い難い。むしろ事情は大きく異なって、大学在学時の成績や専門知識の習得は、とりわけ文系の場合、有利な就職先の確保と結びつけられていなかった。大学進学は、確実に就職できるための保障として意識されるようになったが、採用側にとっても、大学教育の結果は採用の判断基準となっていなかった。『優秀な人材』の指標として近似的に機能すると信じられたのは、それよりも、大学の『ランク』であった」（中西 2004）

(2) ノンエリート大学生の進学要求や学びの意義づけの検討

・ノンエリート大学生の主体的契機を捉えていく重要性

(1)で述べたようなノンエリート大学の教育像の構築に向けてなされるべき作業は多いが、本研究が第一に重視するのは、ノンエリート大学で学ぶ学生の実態を把握することである。ノンエリート大学生が大学に望むものは何か、そして、また彼らは大学での学びや成長をいかに意義づけているのか、これらを起点としてノンエリート大学の教育像を構築していくという手順を本研究は重視したい。

ノンエリート青年にとって、彼らの労働や生活は試行錯誤的なものとならざるをえず、そこでは主観的幻想と主体的契機は切り離せないものとして存在している（中西 2009）ことをふまえるならば、彼らの主体的契機を捉えることなしに、ノンエリート大学の教育像は構築しえないと考えるからである。

・検討課題①～進学要求について

ノンエリート大学生が何を大学に望んでいるのか、重視しているのか（重視していないのか）。この点、多く

のノンエリート大学関係者はおそらく実践としては一部「感覚的」につかめてはいるものの、研究としてはほとんどあきらかにされていない。この点で、たとえば、従来の大学生像を当てはめるとしたら、まったく、アプローチがずれてしまう可能性が強い。この点の分析が、まず、ノンエリート大学生研究の起点となると考える。

ノンエリート大学生の属性・背景という点では、児島が、下位大学生にいわゆる「ファースト・ジェネレーション」が多く含まれていると考えられること、出身高校のランクが低位であることなど、総じて家庭階層や学力・高校ランクが低いことを明らかにしている（児島 2011）。また、Fランク大学生は入学理由として高い資格志向を示しているとする研究もある（山田・葛城 2007）。

しかし、ノンエリート大学生の進学要求については本格的に検討されているとは言えない。ノンエリート大学生にとっての大学進学とは何かについて、彼らの進学要求を分類しながら（手段的側面・目的側面、内容面・形式面といった分類など）検討する必要があると言えよう。とくに、マクロデータのみならず、質的な調査を積み重ねていく必要があると考える。

・検討課題②～学び・成長の意義づけについて

杉谷祐美子が「夥しい数に上る大学教育研究でありながら、実は、学習の質や深さについての本格的な研究はこれからだといえるのではないか」（杉谷 2011）と述べるように、大学生の学びに関する研究の蓄積はそもそも非常に少なく、とくにノンエリート大学生の学び・成長に関する検討はほとんどなされていない。

マクロデータを用いた下位大学生の学習の意義づけの検討（児島 2011）や学習態度に関する調査（山田・葛城 2007）などにより一定の傾向は把握できるが、ノンエリート大学生の学び・成長を支え促す契機についての具体的な検討はなされておらず、また、それと関連して学び・成長の意義づけの分類もなされていない。これらの作業がなされないと、ノンエリート大学における学びの意義やそれを支える契機についての本格的な検討を行うことはできないであろう。

先行研究を補完するようなアンケート調査に加えて、当事者への綿密な聞き取り調査が必要と言える。

(3) 本研究の射程

上記のような形でノンエリート大学生の進学要求や学びの意義づけをとらえていくことによって、それに対応するノンエリート大学の教育の在り方についての検討も可能となっていくであろう。具体的にはノンエリート大学における教育資源、学習の契機についての検討、卒業者のキャリアルートとしての実態、高校における進路指導、専門学校や上位大学との比較などが課題となってい

くと考えている。

高等教育改革と質保証の議論が近年盛んであるが、ノンエリート層に焦点を当てた議論はほとんどなされていない。本報告で述べてきたような作業を積み重ねていくことで、ノンエリート大学の教育像に関する本格的な議論ができるであろうし、また、大学研究にとどまらず、中等後教育研究や、ノンエリート青年研究と関連させた議論が可能になると考えている。

<参考資料・文献>

文部科学省「学校基本調査」

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」児島功和「『下位大学』の若者たち - 学習の意味と社会的ネットワーク」〈樋口明彦・上村泰裕・平塚真樹編著『若者問題と教育・雇用・社会保障』法政大学出版社、2011。〉

居神浩「ノンエリート大学生に伝えるべきこと - 「マージナル大学」の社会的意義」『日本労働研究雑誌』602号、2010。

後藤道夫『ワーキングプア原論 - 大転換と若者』花伝社、2011。

本田由紀「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」〈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、2010。〉

山田浩之・葛城浩一『現代大学生の学習行動』広島大学高等教育開発センター、2007。

植上一希『専門学校教育とキャリア形成 - 進学・学び・卒業後』大月書店、2011。

高山智樹「『ノンエリート青年』という視角とその射程」〈中西新太郎・高山智樹編『ノンエリート青年の社会空間』大月書店、2009。〉

中西新太郎「受験競争から教育競争へ - 企業社会下の教育問題」〈後藤道夫編『岐路に立つ日本』吉川弘文館、2004。〉

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』勁草書房、2007。

中西新太郎「漂流者から航海者へ」〈前掲、中西・高山〉杉谷祐美子編『リーディングス日本の高等教育② 大学の学び - 教育内容と方法』玉川大学出版部、2011。

（本研究の一部は、福岡大学研究推進部の研究経費によるものである。課題番号：112501）

ノンエリート大学生の進学と学び（2）

寺 崎 里 水

A. 問題の所在

「ノンエリート」とは、「典型的」で「平均的」とされる「日本型雇用」を基盤にしたライフコースを展望できない人々を層として把握する概念である（高山2009）。ノンエリート青年の学校から職業への移行を考察するにあたって、彼／彼女の学歴や雇用形態、従業上の地位、経済状況等の違いはさほど重視されない。その理由は、第一に、ノンエリート層は雇用形態に関わらず、戦後一貫して存在してきたという歴史的連続性を確保するためである。昨今指摘される非正規雇用の急増や労働条件の劣悪化は、ノンエリート層の生活のいっそうの困難化や、ノンエリート層の増加を示すものではあるが、新たな「層」が形成されたことを意味するものではない。

第二に、現代のノンエリート層は、雇用形態や雇用条件の差がはっきりしていないという特質があるからである。加えて、「貧困線をどこに引くにせよ、貧困上層とそれに接する低所得層の生活実態は連続的である（後藤2008：123）」という指摘や、「貧困上層から低所得層の青年たちの生活は、貧困下層の青年たちの生活に連続しているはずであり、そしてそれにもかかわらず、従来の若者論においても、また現在の貧困研究や労働研究においても、そうした青年たちは決定的に見過ごされてきた（高山2009：354）」という指摘を踏まえれば、彼らを雇用形態や所得によらず、連続・連続した層として捉えることの重要性が理解できるだろう。

2010年5月の学校基本調査によれば、中学校卒業者の高等学校等進学率は98.0%である。さらに高等学校卒業者のうち大学等進学者（現役）の割合は54.4%、専修学校もあわせれば、高卒者の70.2%がなんらかのかたちで中等後教育への進学を果たしている¹。いまや4年制大学への進学はノンエリート層からの脱出を保障するものではなくなったといえよう。本研究は、ノンエリート層の学生を多く受け入れ、ノンエリート層として輩出する大学をノンエリート大学とし、その大学に通う学生の大学進学や大学生活における学びに対する意義づけを明

らかにしようと試みるものである。

B. 調査の概要と使用するデータ

1) 調査の概要

本報告では、『大学生活と将来展望に関する調査』のデータを用いる。『調査』は、新規大卒者の就職難という厳しい現実のなか、大衆化した地方大学におけるキャリア形成支援の具体的なモデルを構築しようと立ち上げた研究プロジェクトの一環として実施されたものである。『調査』は3つの個別の調査からなりたっている。

1) 大学生調査（アンケート）：

大学進学理由、ふだんの学生生活の様子、進路選択や職業に対する意識をたずねるもの。

2) 大学生調査（インタビュー）：

ふだんの学生生活の様子や大学生活の意味づけ、大学進学理由等についてたずねるもの。

3) 調査対象大学のキャリア支援を担当する教職員へのインタビュー、および大学での資料収集。

本報告では1) 大学生調査（アンケート）の結果を主に使用する。1) の調査概要は次のとおり。

①調査時期：2010年7月～9月

②調査方法：大学を通じて配布 集団自記式

③調査対象：中部地方の国立大学2校、私立大学7校、私立短期大学2校の1年生

④有効回収率：76.9%（配布数1300、回収数1002、有効回収数1000）

2) 使用するデータ：ノンエリート大学（around40）の指定

本報告では、大学生調査（アンケート）の結果を以下のように加工して使用する。調査対象の大学について、『大学受験案内2011年度用』（晶文社）の入試難易ランキング表を参照し、ランク（偏差値）が40前後の大学をノンエリート大学（図中では「around 40」と表記）とした²。同様に、ランク55前後の大学を中堅大学（同「over 50」）とし、国立大学（同「national univ」）とあわせて、

ノンエリート大学の特徴を明らかにするため示した（図表1）。

なお、分析対象はいずれも人文・社会科学系の学生に限った。

図表1 使用するデータ (%)

	ノンエリート大学 (around40)	中堅大学 (over50)	国立大学 (national univ)
男性	64.5	69.9	37.3
女性	33.4	28.8	61.4
無回答	2.1	1.3	1.2
n	578	153	83
計	100.0	100.0	100.0

C. ノンエリート大学

分析に先立ち、ノンエリート大学を研究対象とするために、あらかじめいくつかの論点を提示し、整理する。

1) 大卒学歴効果の検討

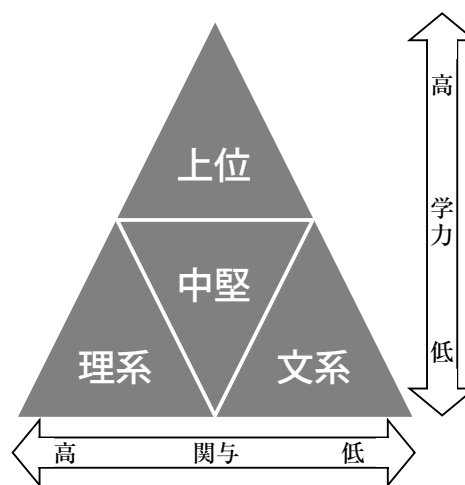
ノンエリート大学を指定することのメリットは、大学を分類し、90年代半ば以降の変化が集中的に起きている層を取り出すこと、そして専門学校や短期大学といった他の教育機関に属する層も含めたノンエリート層と連続的に捉えることにある。このように主張していくうえで整理しなければならない議論は、学歴研究や社会移動研究における大卒学歴の位置づけである。

学歴研究や社会移動研究において、大卒学歴は非大卒の学歴に比べ、一定の効果があると考えられている。たとえノンエリート大学であったとしても、その大卒学歴には、高卒や専門学校卒とは一線を画する効果があるとみなされる。大卒と非大卒の差異は「学歴分断社会」（吉川 2009）として描かれるほどに大きく、だからこそ、「なぜ、大学に進学しないのか」（矢野・濱中 2006）という問いがたてられてきたのである。

大卒学歴の人的資本論的效果、シグナリング効果、あるいは「ヴィーナスの腕」（吉川前掲：146）効果等は否定できないが、学卒後のキャリア形成、学校から労働市場への移行のしやすさといったアウトプットと、学校利用層というインプットからみた場合、ノンエリート大学に進学することの学歴効果はもう少し疑われてもよい。

まずアウトプットについてである。大卒学歴の効果について、進学率が50%を超えた社会で、すべての大学を等しく大卒として捉えていただろうか。大学を入学者選抜の難易度に応じて上位校、中位校、下位校と分ける研究はこれまでも多くみられた。入学者選抜の難易度、すなわち学力の高い上位校・中堅校に比べ、下位校は労働市場への移行のリスクが相対的に高くなるのは多くの先行研究によって指摘されているとおりである。これに

労働市場への参入過程における大学の関与の度合いを加え、図示したのが図表2である。大学の関与のありようが実際の就職機会に影響を及ぼすという先行研究の指摘（平沢 1995、2005、吉本・米澤 1994）に鑑みれば、下位校のなかでもとりわけ文系で、相対的に労働市場への移行リスクが高くなることがみてとれよう。本報告がノンエリート大学の措置にあたって、低学力というだけではなく、人文・社会科学系に限ったのはこのような理由による。



図表2 ノンエリート大学の布置



図表3 専門学校類型

次にインプットだが、学歴分断社会の主張において高卒とみなされている専門学校の扱いについて、丁寧な議論の必要がある。専門学校と大学の入学者の違いを分析した長尾（2008）によれば、1990年代以降、専門学校と大学の入学者の違いは学業成績のみであり、専門学校の性質は中等後教育機関から高等教育機関に近づいている³。また、専門学校こそ種々多様であり、一枚岩的に捉えることはできない。専門学校を、職業資格を取得することを目的とする資格系とそうでない非資格系、さらに近年シェアを拡大している領域と、そうでない領域の4つに区分し、図表3のように類型化する。資格系の医

療、教育・福祉に関する専門学校は近年、もっともシェアを伸ばしている分野であり、高い就職率を誇り、修業年限も長期化する傾向がある。一方で、90年代前半まで高いシェアを誇っていたビジネス系は近年、入学者が激減している。

このように専門学校を類型化すると、職業資格取得と卒業後の職種別労働市場の強い結びつきがみられる分野では大学と専門学校の競合は発生しにくい、そうでないところでは顧客をとりあっている可能性が見えてくる。とくに非資格系のビジネス系（法・商業系）専門学校は、人文・社会科学系ノンエリート大学と競合関係にあり、ノンエリート大学に学生をとられる形で入学者の減少がおきたものと推測される。大学への進学は家計所得、大学授業料、（高卒）失業率、大学合格率によって規定される（矢野・濱中前掲）という指摘や、大卒再生産家族と高卒再生産家族が基盤となりながら、少数の学歴上昇家族と学歴下降家族が「入れ替え戦」を行っている（吉川前掲）という指摘に鑑みれば、一部の専門学校とノンエリート大学の入学層は同じで、そのときどきの条件によってどちらに進学するのかを日和見的に決めていくと考えるのが妥当である⁴。

労働市場への移行リスクが他の大学に比べて相対的に高いノンエリート大学は、職種別労働市場における安定した地位を保証する専門学校に比してなお、その大卒学歴には、高卒や専門学校卒とは一線を画する効果があるといえるだろうか。ノンエリート大学の学歴効果については、それに関する「主観的期待と客観的効用」（香川・相澤 2006）に関する詳細な検討が必要である。

2) いくつかの新しい視角

ノンエリート大学の教育やそこへの進学、学歴期待を検討することは、高等教育をめぐるいくつかの新しい論点を論じることでもある。

第一に、高校生の進学・就職行動に関して 90年代後半から指摘されてきた地元志向について、自分が育ってきた地域を離れず、自宅から通える学校／就職先を志向することは、従来の研究ではスムーズな移行を妨げる要因とされてきた。しかし、これらを「親と同じ状態を維持したい」という願望の問題（吉川前掲）として再構築する⁵と、地元にあるノンエリート大学への進学は、社会的な地位達成という観点からみた場合には非合理的選択にみえても、当人にとっては合理的な選択である。ノンエ

リート大学を研究することは、地域移動を前提としない教育達成／職業達成を保証する教育や地域労働市場のあり方の模索へと発展する可能性を秘めている。

第二に、ノンエリート大学には第一世代学生が多く集まっている。第一世代学生 First Generation Students とは、両親とも大学教育の経験がなく、本人の代で初めて大学に進学してきた者のことである。彼らは大学教育に対し手段性と支払ったコストの短期回収を求める傾向が強い一方で、学習面での適応が難しいとされる（井上 2006）。また入学難易度の低い大学ほど、非進学校出身者ほど、第一世代の学生が多くなる傾向を示す（井上前掲）。大学教育と労働市場への移行の保証を求められるにも関わらず、労働市場での地位は大卒のなかで相対的に劣位に置かれているノンエリート大学は、したがって他の大学よりも熱心にこの問題に取り組む必要がある。

3) 分析課題

ノンエリート大学をめぐる研究課題は次のように整理される。

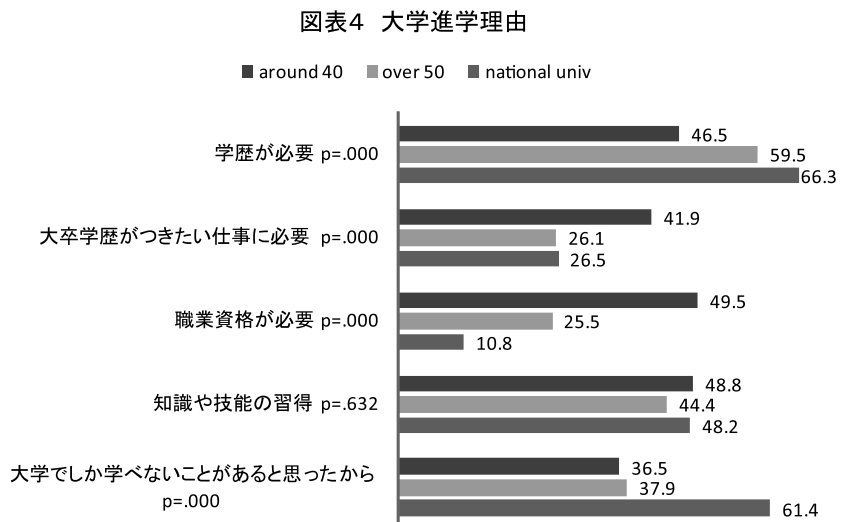
- ①大卒学歴に対する主観的期待と客観的効果の分析
- ②地元志向型の移行の保証
- ③第一世代に対する教育・移行の保証

本報告が行うのは、大卒学歴効果に関する主観的期待と第一世代、地元志向型に対する教育の保証の検討である。教育の保証については、とくにその前提となる大学生活への適応に注目する。

D. 分析

1) 大卒学歴に対する主観的期待

①大学進学理由（図表 4）



「あなたが大学に進学したのはなぜですか」という問いに対し、14の項目を提示し、複数回答で回答させた結果の一部を図表4に示した。「大卒という学歴が欲しかったから(学歴が必要)」という項目は、大卒学歴の非大卒学歴に対する効果を意識しているかどうかを問うたものである。ノンエリート大学で低く、国立大学で高いという結果になった。非大卒に対する大卒の優位性は学力上位校ほど強く認識している。

一方、「将来つきたい仕事に大卒という学歴が必要不可欠だったから(大卒学歴がほしい仕事に必要)」という項目および「大学で得られる職業的な資格が必要だったから(職業資格が必要)」という項目は、ノンエリート大学で顕著に高いという傾向がみられた。「仕事に役立つ知識や技能を大学で習得するから(知識や技能の習得)」では大学間に差異がないことから、大卒学歴に職業資格のような意味での手段性を求めていることがノンエリート大学の特徴といえる。

②高校時の進路希望

「あなたは高校3年生のとき、どんな進学先を考えていましたか(複数回答)」という問いに対する回答を図表5に示した。予想に反して、ノンエリート大学でも専門学校と迷わない進学をしていることがみてとれる。また、ノンエリート大学では第一志望で入学した者の割合が48.1%と中堅大学(39.2%)よりも高い。

図表5 高校時の進路希望(複数回答) (%)

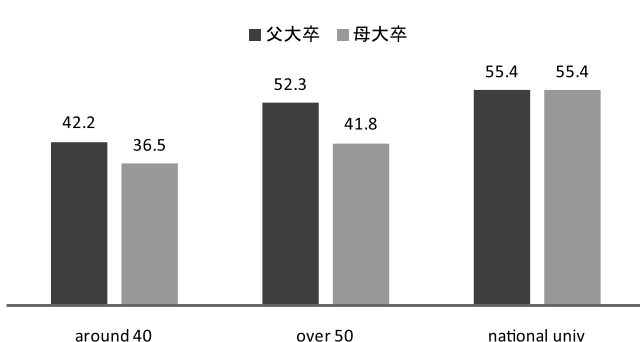
	ノンエリート大学 (around40)	中堅大学 (over50)	国立大学 (national univ)
専・各	14.7	6.5	6.0
短大・四大	87.7	88.9	94.0
進学しない	2.8	1.3	0.0
第一希望	48.1	39.2	55.4

2) 第一世代、地元志向型

①第一世代

図表6は親が短期大学・四年制大学を卒業していると回答した者の割合を示している。父大卒率については有

図表6 親学歴



意差がみられないが、母大卒率は5%水準で有意差がみられた。このデータからは厳密に第一世代学生であるかどうかは判定できないが、少なくとも大学教育を経験した親を持つ学生の割合は、ノンエリート大学で有意に低い。

②地元志向

図表7は「就職する場所はどのようなところがよいですか」という問いに対する回答である。1%水準で有意差がみられた。ノンエリート大学で「自宅から通えるところ」を志望する者が顕著に多い。

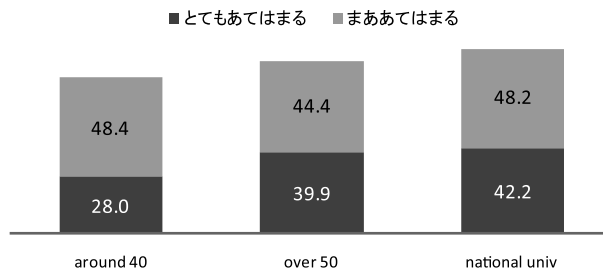
図表6 就職する場所の希望 (%)

	ノンエリート大学 (around40)	中堅大学 (over50)	国立大学 (national univ)
自宅から通えるところ	46.2	33.3	37.3
自宅から通えないところでもよい	46.9	58.8	50.6
自宅から通えないところ	3.5	4.6	10.8
無回答	3.5	3.3	1.2
計	100.0	100.0	100.0

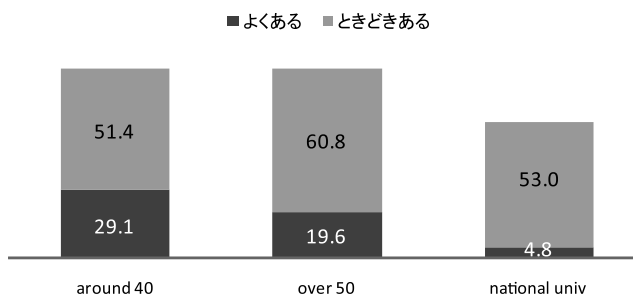
3) 学校適応

①学校生活と学習

図表8 大学は楽しい
p=.001



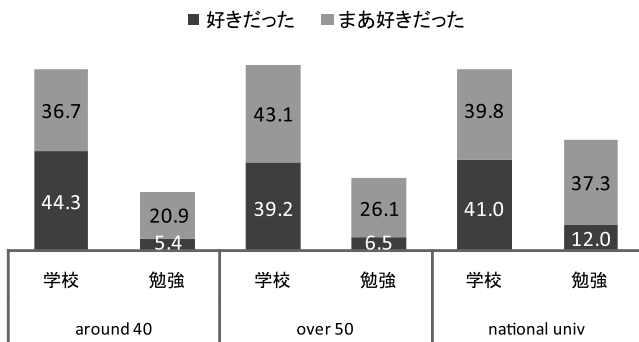
図表9 授業の内容が難しくついていけない
p=.000



図表8、図表9から、ノンエリート大学の学生ほど、大学は楽しいと答える者が少なく、授業の内容にもついていけない様子がうかがえる。このほかにも、「自分の学力に不安がある」「進級・卒業できるか心配だ」と

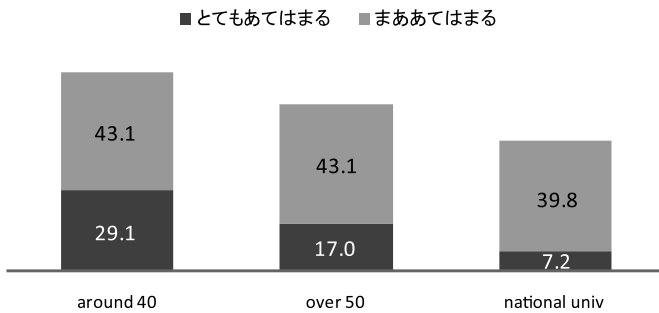
いった項目でも顕著な差がみられ、ノンエリート大学の学生が、大学での学習に対して他の大学の学生よりも不安を強く抱いていることが確認された。学習面でのこのような不安が、大学生生活の楽しさにも一定の影響を与えている可能性がある。「大学は楽しい」に対する結果は、高校時代の学校生活に対する回顧のなかで、「学校が好きだった」という回答に有意差がみられないのと対照的である（参照図表）。もっとも、高校時代に「勉強が好きだった」という回答には顕著な差がみられる。

参照図表 高校時代
学校p=.260 勉強p=.000

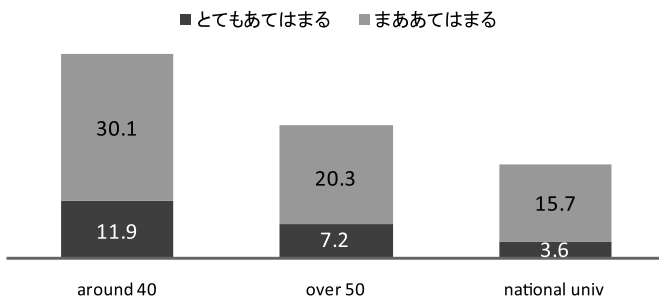


②人間関係

図表10 大学外の友人のほうが気が合う
p=.000



図表11 大学に話しやすい先生・職員がいる
p=.001



「大学外の友人のほうが気が合う」という学生はノンエリート大学に顕著に多い（図表10）。大学に対するコミットメントの弱さが感じられる。このコミットメント

の弱さに対応するかのようにより、ノンエリート大学では「大学に話しやすい先生・職員がいる」という学生の割合が高くなっていった（図表11）。ノンエリート大学では、学生集団としてのつながりよりも、先生と学生の対一の関係が重要になっている可能性が示唆される。90年代後半になって指摘されるようになった「生徒化」問題とはまた違った側面である。

4) 小括

分析で明らかになったことをまとめる。

第一に、大卒学歴に職業資格のような意味での手段性を求めていることがノンエリート大学生の特徴である。学歴研究が指摘する非大卒に対する大卒の有意性といった点に大卒学歴の効果を見出しているわけではない。第二に、ノンエリート大学への進学は高校入学当初からの目的を達成するかたちでなされている。不本意入学という点では、中堅大学のほうがむしろリスクが高い。第三に、第一世代の学生の比率はノンエリート大学で有意に高い。先に述べた大学進学理由の傾向とも合致している。第四に、ノンエリート大学生は他の大学の学生に比べて地元志向が強い。第五に、大学へのコミットメントはノンエリート大学で相対的に低い。とくに学力に対する不安が強くみられる。

E. 課題

分析からみえてくるノンエリート大学における教育の課題とは、①大学生活、大卒学歴に対する高い期待と、それにそぐわない学力、弱いコミットメントにどう向き合うか、②彼らの地元志向に対応する移行支援をどう行うか、ということである。従来の高等教育研究では、伝統的な大学生モデルにあてはまらないノンエリート大学生に対し、基礎学力の保障や「適切な」職業意識の形成を行うことで、彼らをできるだけ伝統的な大学生モデルに近づけようと試みてきた。しかし、若年労働市場をみればまっとうな仕事 Decent Work のパイは小さくなる一方で、標準的なキャリアを目的とした支援には限界がある。労働市場への移行と費用対効果を含めた大卒学歴の効果の再検討—本当にどんな大学でも、奨学金という借金を背負うリスクをおかしても、大卒なら非大卒よりマシなのか？—を冷静に行うときがきている。

またノンエリート大学の検討を行うなかで重要な課題になってくるのは、進学・就職にあたって地域移動を前提としないモデルの構築である。とくにノンエリート大学においては、個別の大学のおかれた社会的文脈、とりわけ他の教育機関との関係や地域労働市場との繋がりを考えながら、その大学独自の教育ニーズを丁寧に掘り起こす作業こそが教育効果を持つと思われる。

<注>

- 1) 2010年5月1日現在の値。平成22年8月5日文科科学省報道発表資料による。
- 2) このようにノンエリート大学を定義したため、本報告で扱うノンエリート大学は、児島(2011)の「下位大学」(偏差値45以下)と定義の上ではほぼ同じである。
- 3) ただし、長尾の指摘によれば、90年代以降の専門学校の出校は大卒に比べると「ペイしない」状態になっている。
- 4) ノンエリート青年はこうした日和見的な進学を行う層を包括的に捉えるために適した概念である。また、ノンエリートと一口でいっても、日本型雇用に含まれなくても職種別労働市場が用意された相対的にリスクの低い群と、学歴インフレにさらされながらも日本型雇用から近年になって排除されだしたハイリスクの層とに分化していることもうかがえる。本報告がとくに注目するのは、大学下位校、人文・社会科学系のノンエリート大学であり、ノンエリート層のなかでもリスクの相対的に高い一群である。
- 5) 地域移動を前提とする教育達成、職業達成は、「地元のコミュニティを守ろうという気概のある若者や、町工場や商店の経営を引き継ごうと考えている若者を、学業成績が平均以上だという理由だけで、親元から引き離す(吉川前掲:208)」ことになり、「生活の基盤や文化の継承を妨げて、家族のかたちを不安定にする可能性(同)」をもっている。こうしたリスクを避ける行動を地元志向と読み替えることを、ここでは再構築と表現している。

<文献>

- 平沢和司 1995 「女子短大生の就職」『北海道大学文学部紀要』43-2、pp.143-167
- 平沢和司 2005 「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」労働政策研究・研修機構『労働研究雑誌』No.542、pp.29-37 堀健志(2000)「学業へのコミットメント」樋田大二郎他『高校生文化と進路形成の変容』学事出版
- 井上義和(2006)「学生文化における第一世代問題」稲垣恭子編『子ども・学校・社会—教育と文化の社会学』世界思想社、pp.116-135
- 香川めい・相澤真一(2006)「戦後日本における高卒学歴の意味の変遷—教育拡大過程前後の主観的期待と客観的効用の啓示的布置連関—」『教育社会学研究』第78集、pp.279-301
- 吉川徹(2009)『学歴分断社会』ちくま新書
- 長尾由希子(2008)「専修学校の位置づけと進学者層の変化—中等後教育機関から高等教育機関へ」『教育社

会学研究』第83集、pp.85-106

高山智樹(2009)「「ノンエリート青年」という視点とその射程」中西新太郎・高山智樹編『ノンエリート青年の社会空間—働くこと、生きること、「大人になる」ということ』大月書店、pp.345-401

矢野真和・濱中淳子(2006)「なぜ、大学に進学しないのか—顕在的需要と潜在的需要の決定要因」『教育社会学研究』第79集、pp.85-102

吉本圭一・米澤彰純 1994 「大学就職指導組織と大学労働市場—国立大学と私立大学—」『放送教育開発センター研究紀要』第10号、pp.129-150

本研究の一部は、福岡大学研究推進部の研究経費によるものである。(課題番号 112501)

Research Study on Transition Support for Intra-regional Mobility Type of University Students

Satomi Terasaki

Abstract

There is a type of students whose career formation is completed in a hometown, entering local universities and finding jobs there. We define it as an “intra-regional mobility type.” The purpose of this research is to clarify types of expectations for university education and to explore suitable supports for them.

Strong “local-oriented attitude” has become an issue since the late 90s in the high-school students’ employment action in Japan. Many studies and demographic evidence show that Japan has big differences among regions in opportunities for education and occupation, and therefore in educational and occupational attainments. Previous studies have recognized choosing school and job within a short distance of one’s home as a significant factor which prevents a smooth school-to-work transition.

Many “first-generation students” became to enter universities which gathered many “intra-regional mobility type” of university students. “First-generation students” are those who have neither parents nor relatives with university experience, and are the first person going on to university in their family. They ask for high practicality and short-term return for paid cost of university education. Meanwhile they have difficulty in adjustment for university studies. This problem makes the situation that universities confront more complicated.

To clarify types of students’ expectations for university education and to explore suitable supports for such students, we conducted a questionnaire survey in several universities at Chubu Area in Japan in 2010-2011. We examined students’ views on usual student life, course selection, future jobs, and their relations to family background based on positive

analysis.

Three points became clear from our analysis; 1) Students demanded that university education be practical and guarantee their school-to-work transition; 2) However, they were left behind academic classes at all; and 3) Many of students were from the “first generation” and from moderate-income family.

From these analyses, a possibility was suggested that students’ “local-oriented attitude” was a rational selection to attain secure transition within their hometown, where they can use parents’ economic power despite their low academic ability. Previous studies have encouraged such efforts that an intra-regional mobility type of university students should be brought closer to a traditional university student through improving academic ability or encouraging “suitable” occupational consciousness. However, according to our findings, such treatments are not suitable for an intra-regional mobility type of students. Further examinations on the ways of guaranteeing “suitable” learning for such students and on ties for the smooth school-to-work transition are needed.

keywords: higher education, social mobility, school-to-work transition

Introduction

There is a type of students, whose career formation is completed in a hometown, entering local universities and finding jobs there. We define it as an “intra-regional mobility type.” The purpose of this research is to clarify their expectations for academic credentials and university education and to explore the suitable support for them. The shortage of university students’ job has become a social problem in the

recent Japan. How their transition from school to work is supported has been an important subject. It is a “intra-regional mobility type” of university students that our research especially focuses on, because university students categorized into the “intra-regional mobility type” might have a different problem on transition from other types of students.

■ locally-oriented attitude

The strong “locally-oriented attitude” has been pointed out since the second half of the 90s when high school students’ employment action started in Japan. “Locally-oriented attitude” means a tendency that people do not want to leave their grown-up area and desire a place of work or school that they can commute from their home. Many studies and demographic evidence show that Japan has big differences among regions in opportunities for education and in the labor market, and therefore in educational and occupational attainments. Thus, to wish the school and job within a short distance of one’s home can be the factor that prevents the smooth transition from school to work, according to previous studies.

Some sociologists have examined that young people do not make regional migration and lose economical profits mainly on the occasion of entrance into higher education and employment, paying attention to their human relationships (Kutsuwada 2011, Araya 2002). Ishiguro et al. (2012) found out that the profits brought by regional migration are the acquisition of educational or occupational opportunities, and that a rise or loss of economic benefit by the acquisition is a loss of human relationships and a risk of adaptation respectively. Furthermore, they explained these balances as follows. Even if young people who have poor human capital make a regional migration for employment, the opportunity of getting a better job is limited, and their economic benefit by regional migration is small. At this time, the cost of regional migration including the loss of human relationships tends to exceed the economic benefit. It is reasonable for such young people to take the option of not moving. Moreover, Kikkawa (2009) said that if only a small number of families are playing the “reshuffle game” over upward mobility or downward mobility of school education based on the general situation of college and high-school reproduction families, we would consider that a “locally-oriented attitude” is a desire to

maintain the same status as their parents.

Therefore, even if it might seem an irrational selection from the viewpoint of social status attainment, it would be a reasonable determination to find a job at their hometown. Focusing on the “intra-regional mobility type” of university students is to explore better conditions of school education and local labor market, which secure the educational/occupational attainment without regional migration. The final research objective is to explore means that prepare social conditions which increase rational probability for young people’s selection.

■ the first generation students

Many “first generation students” tend to enter in universities, where many “intra-regional mobility type” of university students have gathered. The “first generation students” are those who neither parents nor their relatives have experience of university education, and have gone on to a university in a family for the first time. They ask for high practicality and short-term recovery of the paid cost from university education. On the other hand, they have difficulty on adjusting to university studies (Inoue 2006). Moreover, the lower university admission difficulty, the more “first generation students” are attended. Furthermore, many of them are the persons from the high schools which are not college preparatory school.

That is, although the “intra-regional mobility type” of university students tend to strongly demand the quality of university education and the guarantee of transition to labor market, they are inferior in labor market to other university graduates in terms of academic ability. Additionally, adaptation difficulty to a university life or study in a university is a major factor that discourages their smooth transition from school to work. Therefore, universities where many “intra-regional mobility type” of students have gathered need to deal with this problem more eagerly than other universities do.

■ present-day issues

According to the School Basic Survey in May 2012, conducted by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, 98.0% of people who finish compulsory education go on to high schools. Moreover, of high school graduates, 53.6% go on to higher education institutions, and including specialized

training college, 70.4 % attend post-secondary schools. The increasing rate of advancement results from the decreasing 18-years-old population due to the low birthrate, and from fewer prospective students falling below the quota of universities. Competition for students among colleges has led to the diversification of entrance examination such as recommended admission test and the so-called ‘admissions-office entrance examination’, which emphasizes interviews; that is, more colleges select students without academic achievement test. Consequently, all Japan’s high-school students can enter college, regardless of their academic performance, if they do not care about which college to attend.

In a society where the advancement rate of higher education is higher, the advancement to higher education should be quasi-compulsory. We can no longer say that attending higher education is advantageous; rather, people who do not have higher education background have more disadvantages. That is, in such a society, if parents have children hold higher education qualifications, they would have children choose a better track where the possibility of social exclusion is relatively lower (Sakai 2007). And nowadays the competition involving such social statuses tends to lack the foundation of the learned behavior for surviving in it (Hori 2000). In the condition that anyone can enter in a university if any university may be sufficient, and the reality that any effort to study hard may not be guaranteed, striving to study hard and go into as good a university as possible is the action not paying.

Nevertheless, it has been pointed out in studies of youth’s transition that the importance of academic ability is increasing in change of industrial structure. According to Ota(2003), while control of the new hire of the full-time employee by the company in a depression was worsening youth’s employment situation, the deterioration of youth’s basic academic ability is accelerating this tendency. Even if it is the site of skilled labor, while many of known problems are put in a database, the importance of the skill which excelled in strange problem solving, such as reasoning capability, is increasing. Lacking fundamental academic ability will suffer a decisive disadvantage in the recent labor market.

How should universities cope with students’ high expectation for a university life or university credentials in spite of their low academic ability

and low commitment to university life? How should the universities correspond to their locally-oriented attitude? The purpose of our research is to clarify the types of students’ expectations for university education and to explore suitable supports for such students.

Methods

1. Data

We use the data from mixed-method research, “the investigation about college life and future perspective”, conducted in 2010-2011. This research was conducted in several universities students of Chubu District in Japan, and asked the views to the situation of usual student life, course selection, and an occupation. “The investigation” is divided into three specific surveys.

- 1) Quantitative survey of students
- 2) Interview with students
- 3) Interview with university staff

The research was conducted for the first grader of two national universities and seven private universities. The faculties of humanities and social sciences are targeted at each university. There were 814 participants, and the collection rate was 76.9 percent. In this report, we mainly analyzed 1) quantitative survey of students data.

2. Measurement

■ Universities

The universities surveyed can be divided into the following two categories, the small private universities with many homegrown students and the national universities and mid-sized private universities in which students have gathered from the comparatively large area. We set the former to “Intra-regional Mobility Type” (here after IMT) and the latter to “Normal Type” (here after NT), and we compare both. IMT consists of small-scale private universities, and there is a feature that every university has a low admission competitive rate. Conversely, NT has a feature of the university where the admission competitive rate is high. About 60 percent of respondents were males in each type.

■ Student life and future perspective

1) Academic ability and motivation

- 1-1) “Is this university in which you wanted to enter most?” – Yes/No

1-2) “When entering in a university, which following type was the entrance examination which you took?” – “Self-recommendation, Admission Office entrance exam,” “Recommended by designated schools,” “general entrance exam,” “National Center Test”

2) First generation students

2-1) “Did your parent graduate from university?” – Yes/No

2-2) “Do you receive the scholarship of Japan Student Services Organization?” – Yes/No

2-3) “How much is tuition a burden for your family?” Students answered by four options from “very much” to “not at all”

2-4) “How good are the circumstances of your family?” Students answered by five options from “upper” to “lower”

3) Subjective expectation for university education

“Why did you go on to the university?” – Students answered by four options from “strong agree” to “strong disagree” to five items below;

“University education is required for the job that I want to get.”

“I would like to acquire vocational qualification.”

“I would like to acquire knowledge and skill which is useful for a job.”

“I need an educational status of the university graduate.”

“There is something which can be studied only at a university.”

4) The attitude toward learning in a university

4-1) Students answered by four options from “strong agree” to “strong disagree” to five items below;

“The content of the lesson are difficult and I cannot follow.”

“I am worried about my academic ability.”

“I am worried about graduation and promotion.”

“My university life is a pleasant.”

“The friend outside a university gets along well.”

4-2) “How much do you study usually at home at one week?” – “almost every day” “4-5 days” “2-3 days” “1 day” “almost never”

5) Future perspective

5-1) “Do you want to take a job as follows?” - Students answered by four options from “strong agree” to “strong disagree” to items such as “private company,” “professional,” “public servant,” and “family business.”

5-2) “How does your guardian consider your future

career?” – “getting employed,” “graduate school,” “nothing in particular,” and “I have not consulted with parent.”

5-3) Students answered by four options from “strong agree” to “strong disagree” to three items below;

“I have a dream.”

“I have a specific goal.”

“I am making a specific effort to reach my goal.”

5-4) “I would like to find a job within commuting distance of home.” - Students answered by four options from “strong agree” to “strong disagree”

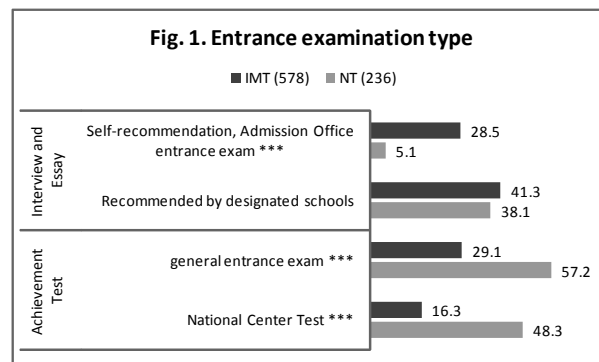
Results

1) Academic ability and motivation

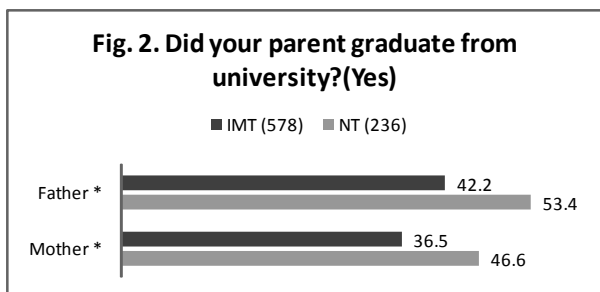
The percentage of those who entered the first-choice university was 48.9 % in IMT and 44.9 % in NT. An involuntary attendance persons’ percentage has less IMT.

The reason can be guessed from the difference in the entrance examination method. The method of the university entrance examination in Japan can be divided roughly into two, the type which imposes an achievement test, and the type which is not imposed. The type which does not impose an achievement test is mainly used in the case of the recommendation system by designated schools or the person himself/herself, and selection is performed by an interview and a short essay. The type which imposes an achievement test is adopted for general entrance examination and the first-stage test of the National Universities.

Fig. 1 shows the difference in the entrance examination type of IMT and NT. In IMT, it turned out that there are little those who taken an achievement test. IMT type universities’ admission competitive rates are lower than NT type universities. This means that the students of IMT have lower academic ability than the students of NT. Furthermore, when



the difference in the admission method is found, it turns out that many students of IMT have not passed through selection by an achievement test. The student of IMT can assume holding the problem in academic ability.

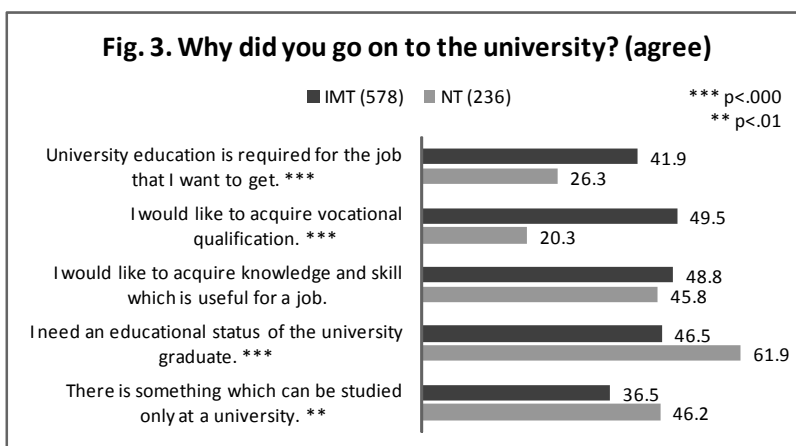


2) First Generation students

There were many students who have a college graduate's parents by NT from IMT significantly (Fig. 2). However, about the circumstances of life, the grade of a tuition burden, and the receipt situation of a scholarship, there was all no significant difference. Although there is a difference in parents' academic background, the students of IMT are not necessarily in a disadvantageous situation in particular economically. That is, the difference in parents' academic background will emerge not as an economic discrepancy but as a difference of cultural capital. It will be reflected in how to spend a university life, the expectation for a social status achievement, etc.

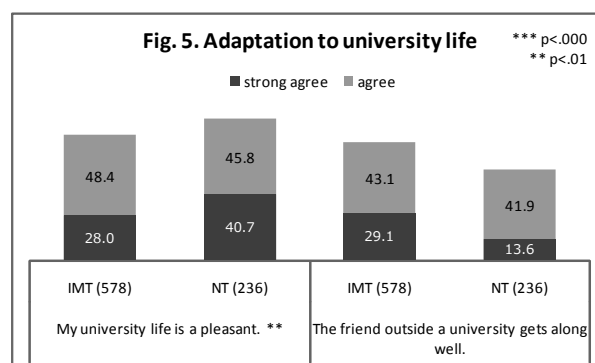
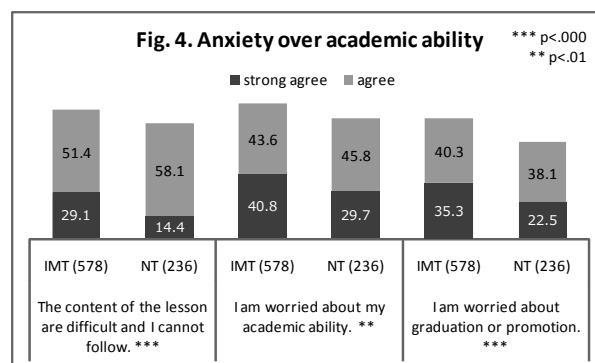
3) Subjective expectation for university education

Fig. 3 shows the result of the multiple answers to the question "why did you go on to the university?" The rates which support "University education is required for the job that I want to get." were 41.9% at IMT, 26.3% in NT.



and "I would like to acquire vocational qualification." are significantly high at IMT. Asking university education for a function like occupational qualification could call it the feature of IMT, since there is no difference between types at "I would like to acquire knowledge and skill which is useful for a job."

4) The attitude toward learning in a university



The result asked about feeling receiving a lesson was shown in Fig. 4. All items are related with the anxiety over academic ability. By any item, IMT is significantly high and it turns out that the students of IMT have worry about their own academic ability. Moreover, those who answered "Almost never study at home" were 46.7% at IMT, 25.4% in NT. Although the students of IMT feel uneasy that they cannot catch up with classes, they have not studied. Probably, they do not develop good study habits.

Two items were prepared in order to find adaptation to their university life. Fig. 5 shows the result. The percentage of the students that my university life is pleasant is high at NT, and low at IMT (significant). Moreover, the item that "The friend outside a university gets along well" shows the degree of the commitment to university life. The

percentage of those who answered that the friend outside a university got along well was significantly high at IMT. That the human relationship outside a university is more fulfilling shows the insufficient commitment to a university life. IMT students' adaptation to university life can be relatively poor.

5) Future perspective

We asked about job categories to be engaged in the future (Fig. 6). There was a big difference between IMT and NT. The students of IMT have a strong professionals intention. Moreover, the significant difference was found also about the reply of "family business." It is the feature of IMT that there are more those who wish "professional" and "public servant" than "private company." About the question how your guardian considers your future career, it turned out that many of guardians expect employment. The percentage of the students of not having consulted with parent about a career was 10.4% at IMT and 5.9% at NT. This means that the parents' expectation for child's future career is not clearly shown to a child.

In the item asked about future dream and specific goal, the percentages of students with a dream or specific goal are high at IMT. It has not been tended to make a concrete effort on the whole (Fig. 7).

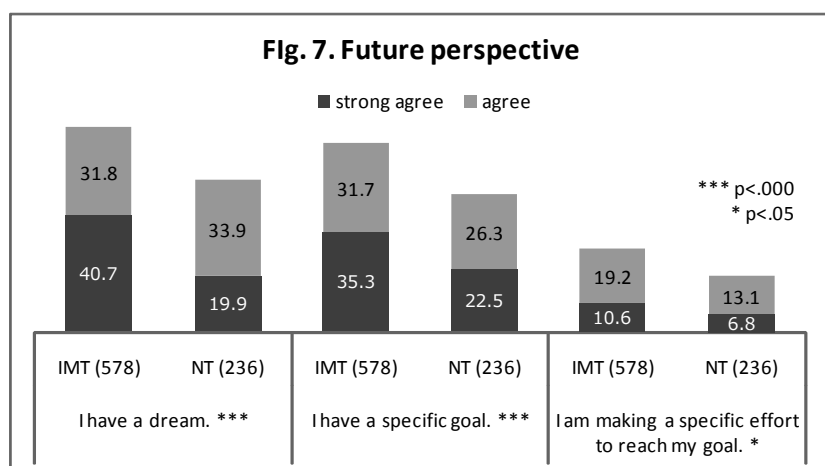
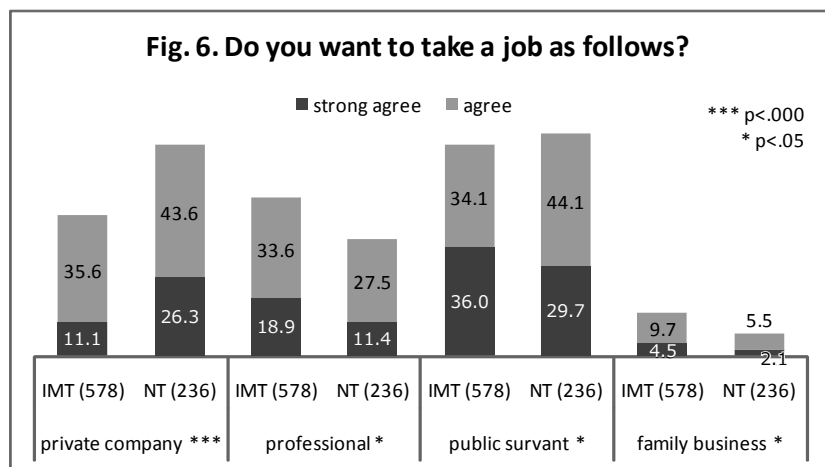
The percentage of those who would like to find a job within commuting distance of home was 34.7% in NT 46.2% at IMT. It can be said that the IMT students' locally-oriented attitude is stronger.

Conclusions

The findings are as follows. First, as for the entrance examination to IMT, the selection methods other than achievement test are mainly adopted. IMT students are not involuntary attendance persons. Second, the ratio of the first generation students is significantly high at IMT. Since a difference is not seen economically, it is surmised that this difference brings about cultural differences. Third, it is the feature of IMT to ask university education for a function like occupational qualification. They have not necessarily

found out the effect of university education at the point of a university graduates' advantage to a non-university graduates. Moreover, their reasons for going to a university are roughly consistent with the tendency of the student of the first generation, which the previous work has pointed out. Next, the commitment to a university life is significantly low at IMT. The anxiety over academic ability is found strongly. It also became clear that there is no daily study habit. Finally, IMT students have a strong professionals intention and a future dream. However, they do not make a specific effort to realize their dream. Moreover, compared with NT, it is clear that IMT's locally-oriented attitude is also strong.

The above is summarized; the students of IMT hold high expectations for university education, in order to ensure employment locally. Their strong and clear professionals intention also shows



that. And IMT students' locally-oriented attitude can be interpreted as trying to make use of the parents' economic strength and the local network of their hometown in order to compensate low academic ability with little cultural capital.

In the previous higher education study, striving to bring intra-regional mobility type university students close to a traditional university student model has been encouraged, by improving scholastic ability or encouraging formation of "suitable" occupational consciousness. From our analysis, the situation of the student who cannot catch up with lectures of universities at all became clear. Traditional ways of coping are not suitable for them. Examination of the way which guarantees their learning in a university and ties to smooth transition from school to work is an important subject.

The required supports drawn by this study is the following three points. 1) The guarantee of fundamental academic ability, 2) the support of the adaptation to university life, and 3) the expansion of the local labor market which leads to taking a firm hold in local community.

About 1), the low academic ability students' support program in universities is recommended eagerly in Japan recent years. Moreover, the rate that "There is a university school staff who is easy to speak to for me." was significantly high at IMT (Fig. 8). That is, the approach to 2) has already started in IMT. Since expansion of the local labor market has hardly started yet, it is necessary to start from now on. In that case, it is important to consider the context of the area.

References

- Araya, S. (2002). Sutorito dansu kara furita he: shinro sentaku no puroseshu to kai bunka no eikyoryoku [From Street-dancer to Freeter: Future Courses and Subculture of a Youth Group]. *The Journal of Educational Sociology*, 71, 151-170
- Hori, T. (2000). Gakugyo heno komittomento [Commitment to schoolwork]. In D. Hida, et.al. (Eds.) *Koukousei bunka to shinro keisei no henyou* [Changes of High school students' culture and course formation] (pp.165-183). Tokyo: Gakuji shuppan.
- Inoue, Y. (2006). Gakusei bunka niokeru daiichi sedai mondai [Issues of first generation students in university]. In K. Inagaki, (eds.) *Kodomo, Gakko, Shakai: Kyoiku to Bunka no Shakaigaku* [Children, School and Society: Sociology of Education and Culture] (pp.116-135). Kyoto: Sekaishisoshu.
- Ishiguro, I., J. Y. Lee, H. Sugiura, and K. Yamaguchi, (2012). "Tokyo" ni deru wakamonotachi: shigoto, shakaikankei, chiikikan kakusa [The youth who comes up to "Tokyo": work, social relations and regional gap]. Kyoto: Minerva Shobo.
- Kikkawa, T. (2009). *Gakureki Bundan Shakai* [School Career-divided Society]. Tokyo: Chikuma Shobo.
- Kutsuwada, R. (2011). *Kajo Hosetsu sareru jimoto shiko no wakamono tachi: chiho daigaku shussinsha no hikaku jirei bunseki* [The locally-oriented youth included superfluously: A local university graduates' comparative analysis] In A. Higuchi et al. (Eds) *Wakamono mondai to kyoiku, koyo, shakai hoshu: higashi ajia to shuen kara kangaeru* [Youth problem and education, employment and social security: from East Asia and the periphery] (pp.183-212). Tokyo: Hosei daigaku shuppankyoku.
- Ota, S. (2003=2006). *Wakamono no shugyo kikai no gensho to gakuryoku teika mondai* [Decreasing employment opportunity for youth and deterioration of students' scholastic abilities] In A. Yamauchi and K. Hara (Eds.) *Nihon no kyoiku to shakai 1 Gakuryoku mondai, Yutori kyoiku* [Education and Society in Japan 1: Academic ability and pressure-free education] (pp.139-168). Tokyo: Nihon Tosho Center.
- Sakai, A. eds. (2007) *Shingaku Shien no kyoiku rinsho shakaigaku* [Sociology of clinical education for supporting college-bound]. Tokyo: Keiso Shobo.

Author Note

This research was supported in part by grants from Japan Society for the Promotion of Science Grants-in-Aid program and from the Central Research Institute of Fukuoka University.

(2)

大学生の社会認識の契機をつくるための
キャリア教育のあり方

大学生に対するキャリア形成支援のあり方の検討 — 福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携事業を題材に —

植 上 一 希

はじめに

大学生のキャリア形成支援を検討する方法として、アクション・リサーチの手法を用いたのが本研究の特徴の一つである。研究者・調査者自身が、問題意識・課題意識のもと、具体的に事業・実践を計画・実施し、その効果や課題を検証し新たに理論構築を試みるというのがアクション・リサーチの特徴であるが、本研究においても大学生のキャリア形成支援というテーマの検討に当たって、研究主体である植上・寺崎が、福岡県男女共同参画センターあすばるならびに福岡大学福岡・東アジア・地域共生研究所との連携のもと、半年間にわたる事業を計画・実施した。

事業は、「男女共同参画社会における「自立」を考える—若者が社会に立ち向かうために—」（「現代社会における『自立』を考える」ならびに「シリーズ 若者、社会に問う」という2つのシリーズ企画）として実施された。福岡大学生を始めとする多くの大学生や市民の参加により非常に活発なものとなり、またあすばるを始めとする多くの行政職員の協力により充実した内容が展開され、参加者からも高い評価を得た。この事業の概要に関しては、すでに、〈大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『男女共同参画社会における「自立」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』福岡大学研究推進部、2012〉にまとめてあるが、本稿では、この事業の効果や課題を検証することに焦点をあて、それをもとに大学生のキャリア形成支援のあり方についての論点を提示することを目的とする。

1. 問題意識

(1) 問題意識：2010年代の若者のキャリア形成困難＝社会的縁辺化と主体形成構想の必要性

本研究の中心的なテーマは大学生へのキャリア形成支援であるが、周知のように、2010年代の現在において、大学生である若者のキャリア形成には様々な困難が生じている。

いわゆる日本型雇用を基盤とする「標準的」ライフコースモデル（男性なら正社員として一つの会社で務めあげる、女性なら正社員の夫の妻として家事育児に従事する）は、1990年代後半以降の日本型雇用の縮小・変容によって、大きく崩れつつある。そのなかで、若者のキャリア形成の課題は彼らにとって厳しい形で変化しつつある。

まず指摘できるのが、こうした社会変容のなかで生じている若年労働の劣悪化とも言える事態である。本稿では詳述しないが、非正規雇用の急増と正規雇用の減少という雇用形態の不安定化、正規・非正規にわたる労働条件の劣悪化（低処遇正規の増加も著しい）などは急速に進み、こうしたなかで、いたましい過労死は続き続け、労働を理由とした精神疾患の数は急激に増えている。職業世界に参入し様々な形で自己形成を果たして、職業世界に定位していくということはキャリア形成の中軸となるものであるが、それ自体が非常に困難になっている。

そして、こうした若年労働の劣悪化は、若者の家族形成や社会参加にも大きな影響を与えている。雇用の不安定化と労働条件の劣悪化は、結婚や出産・育児などの家族形成を難しくする大きな要因ともなる。実際、この20年で若年層の未婚率は急激に上昇しており、各種のデータは、若年労働の劣悪化がその大きな要因であることを示している。こうした家族形成の他にも、労働・職業を通じた社会参加などが、若者の社会参加の主たる回路であったが、こうした回路が様々な形で衰弱した状態にあり、こうした状況を「若者の社会的縁辺化」（中西2012）としてとらえることができるだろう。すなわち、若者のキャリア形成や社会参加をとりまく状況は、若者にとって非常に厳しい状態として推移してきているのである。

次に、こうした社会的縁辺化のなかにおかれた若者たち自身の意識に目を向けたとき、一般的に指摘されるのが無力感や閉塞感の広がりであり、他方で競争意識や自己責任観への過剰な囚われである（豊泉2010）。また、従来の「標準的」ライフコースモデルへの執着、回帰傾向も指摘されており、「婚活」の活発化などもこうした

文脈でとらえることができる(蓑輪 2013)。これらは、若者たちの社会変容に対するある種の反応であることは間違いないが、こうしたいわば受動的な反応のみを是とするわけにはいかないだろう。求められるべきは、急激な社会変容に対して、主体的に対応できる主体の形成ではないか(植上 2013)。

このような問題意識をもつとき、まず課題として浮かび上がるのは、こうした厳しい社会変容のなかで若者のキャリア形成をいかに構想しうるのかという点であろう。キャリア形成に関する議論においては、ともすると「就労」のみに関心が置かれたり、単純に若者の「意識の問題」に議論が焦点化されたりするが、それだけでは不十分であるのは明らかである。この点に関しても詳しい検討が必要であるが、さしあたり、次の2つの観点は必要だと考える。

第一に、若者の社会認識の獲得である。自身が埋め込まれた社会、自身が対峙し参入する社会についての認識は、いつの時代においても必要であるが、とくに大きな社会変容が進んでいる現代においてはその必要性は高まることとなる。新たな規範意識の獲得も含めて、社会認識の獲得という観点が、キャリア形成支援には求められる。

第二に、主体形成という観点である。上述したように、若者の社会的縁辺化のなかで、若者たちは社会の縁辺に置かれたまま、無力感や閉塞感にとらわれる場合が多い。また、社会参加を求めたとしてもそれが過度に自己責任観や競争意識にとらわれる傾向も強い。こうした無力感を払拭し、他方で過度な自己責任観なども克服していく形で、社会参加を実現する主体形成はいかにして可能か。そのような観点で、キャリア形成支援を行っていく必要がある。

(2) 大学におけるキャリア形成支援の課題と方向性

このような状況化のもとで、大学においても学生へのキャリア形成支援は喫緊の課題となっている。

大学におけるキャリア形成支援といった場合、従来は大学就職部等に一任されてきた。現在も就職部を中心に就職指導の強化が展開されている。もちろん、就職部等による就職指導の展開は、学生へのキャリア形成支援において必要であるが、(1)で見えてきたようにそれだけでは不十分である。大学全体において、学生のキャリア形成支援の体制が構築され、支援が実施されていく必要がある。

その際、(1)であげた二つの観点、すなわち、社会認識の獲得と主体形成は重視されるべきものであろう。そもそも社会認識の獲得や主体形成は、大学教育の中心的な課題であり、また大学の持つ豊富な資源を活かすことによってよりよく達成しうるものである。このようにとらえるならば、問題は実態としても意識としても、大学に

おける教育と、キャリア形成(支援)が分離している・分離しがちな点にある。

もちろん、両者の連携や統合のあり様は一律ではないし、連携・統合においては多くの論点・課題があるだろう。しかし、いずれにせよ、大学生のキャリア形成に対して大学が責任を持ち、そしてその資源を活かす観点に立つならば、社会認識の獲得や主体形成を重視するキャリア形成支援体制の構築こそが採られるべき方向性であると考えられる。

なされるべき作業は多いが、本研究はその一環として、大学外の機関と連携して大学生へのキャリア形成支援の事業を実施した。近年、大学がその資源を活用して外部の機関と連携して様々な事業を行うことが多様な分野で期待されているし、そうした取り組みから、大学の役割や可能性が再発見されることは多い。本稿では、大学外の機関との連携事業の検討を通して、大学生へのキャリア形成支援のあり方についての論点を提示したい。

2. 事業のねらいと概要

(1) 福岡県男女共同参画センターあすばるとの連携

今回の事業にあたり、主に連携したのは福岡県男女共同参画センターあすばるである。またあすばるを通して、福岡県の各機関・各部署やNPO団体とも連携することができた。ここでは、まずあすばるの概要を確認しよう。

・あすばるの概要

福岡県に住むすべての人々が、性別にとらわれずのびのびと個性と能力を発揮し、かつ、男女が共に責任を担う男女共同参画社会の実現をめざす活動拠点として、1996年に開館したのが「福岡県女性総合センター」である。2003年に「福岡県男女共同参画センターあすばる」へと改名している。「研修養成機能」「相談支援機能」「参加交流機能」「情報収集提供機能」「調査研究機能」の5つの機能を担い、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取り組みを実施している。

福岡県が2011年に策定した第3次福岡県男女共同参画計画においては、「女性が活躍できる社会を実現するための意識改革と実践活動の促進」が目標の一つとして掲げられ、そのなかで「学校教育における男女共同参画の推進」が謳われていることを受け、あるばるでは大学との連携によるキャリア形成支援へと取り組みを重視してきた。あすばるにとって今回の福岡大学との連携事業は、こうした流れに位置づくものとなっている。

(2) 事業のねらいとその概要

1節で論じたように、「標準的」ライフコースモデルが崩れつつあるなかで、新しい形のキャリア形成モデルを模索していくという課題は、伝統的な性別役割分業に

とらわれない考え方や、それに向けた主体的な行動ができる人材を育成するという男女共同参画社会の実現に向けた課題と深く結びついている。こうした点から、大学外機関との連携による効果の増大を期して、あすばると連携して事業を企画した（事業概要は「表1」を参照）。

効果を期した点、すわなち今回の事業のねらいは次の3点である。

第1は、大学教育に、大学外部の専門家や実践家の講義を組み合わせ、循環的な社会認識を形成する点である。大学教員による講義でも一定の社会認識を獲得することは可能であるが、たとえば行政・NPOの取り組みや実践家たちの試行錯誤をより具体的に知る（感じる）ことにおいて、彼らの話を直接聞くことの効果は大きいと考える。あすばるとの相談・紹介のもと外部講師を選

<表1：事業概要>

	講師	日時	期待される活動内容
事前講義	福岡大学 寺崎里水（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科）	2011/9/21	ジェンダーに関する基礎知識の習得
	植上一希（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科）	9/28	ジェンダーと生涯学習との関わりに関する基礎知識の習得
学内講座	福岡大学 高山淳（福岡県新社会推進部男女共同参画課課長補佐）	10/5	福岡県の男女共同参画社会の現状紹介
	大戸はるみ（しんぐるまざあず・ふぉーらむ福岡理事長）	10/12	シングルマザーの現状紹介
	松延正宏（福岡県男女共同参画センターあすばるの事業推進課課長）	10/19	あすばるの活動の紹介
	宮原礼智（ファザーリング・ジャパン九州事務理事）	10/26	シングルファザーの現状紹介
	野口憲一郎（福岡県女性相談所相談課長）	11/2	DV
	大庭直美（福岡労働局雇用均等室室長補佐）	11/9	雇用という観点からみた男女共同参画社会について
ワークショップ	アクロス福岡 「仕事を辞めるな」って本当？	11/11	「若者がすぐに離職する」という事態について、若者の甘えだとする社会に若者の立場から意見を言う。
	結婚する？しない？	11/23	結婚することを前提にしたキャリア形成は現代社会でも当たり前なのか、それでよいのかを考える。
	生きづらさについて考える	12/16	若者がこれから生きる社会は、これまでのような標準的キャリアモデルが成立しにくいという意味で「生きづらい」社会なのではないか。
シンポジウム	クローバーホール 若者が社会に立ち向かうために～生きやすい社会の実現にむけて～	2012/1/7	①学内講座、ワークショップと続けてきたこれまでの活動を総括し、知識や議論の整理を行う。 ②今回の企画全体について、社会教育の立場からどのように評価できるのか、学外の専門家の講演というかたちで意見をもらう。
事後講義	福岡大学 植上一希（福岡大学人文学部教育・臨床心理学科）	1/11	全体の総括

<表 2 : 学内講座・ワークショップの平均参加者数と進行>

学内講座	参加者数約 60 人	講師紹介：10 分 講義：50 分 質疑応答・議論：30 分
ワークショップ	参加者数約 50 人	学生グループによる報告：30 分 1 グループ 6 名程度のグループによるディスカッション：50 分 全体討論：15 分 総括：5 分

定し、福岡大学に外部講師を招く形での 6 回の学内講座を企画した。学内講座の実施に先立ち、通常の授業を通じて、ジェンダー、生涯学習とジェンダーの関連、男女共同参画社会といった事柄について基礎的な知識を得るための事前講義を企画するとともに、毎回の学内講座内では外部講師・学生・大学教員間での活発な意見交流を行った。こうした作業を経ることで、学生が、キャリア形成に必要な社会認識の基礎を、大学内外での知を連関させながら獲得するという点を第 1 のねらいとした。

第 2 は、こうして得た知識をもとに大学生が自分たちで意見を交流し、さらには社会に向けて意見を発信することを通して、社会参加のための力量形成をするという点であり、第 3 がこうした発信を他の社会階層や世代に受け止めてもらい、互いの意見を交流することによってさらに深い社会認識を得るという点である。

事業概要にあるように、学内講座のあとに 3 回のワークショップとシンポジウムを企画し、これらの企画には、あすばるのネットワークを活用して広く一般の人々に参加を呼びかけた。ワークショップは、こうして集まった一般参加者の前で学生グループに 30 分ほど各テーマに関する自分たちの意見を報告してもらい、それをふまえて各世代・階層を交えて 6 名程度のグループ内でのディスカッションを行うという形で企画した(「表 2」参照)。また、学生代表が発表を行うワークショップの準備として、通常の授業以外に何度もミーティングを企画・実施した(教員による発表内容の調整や資料作成のための指導も交えて)。こうした学内外との関わりを主体的に果たしていくなかで、力量形成を果たし、より広い社会認識を培うことを、第 2、第 3 のねらいとした。

3. 事業の検討①～学内講座について

このようなねらいで企画・実施した事業であるが、それは学生のキャリア形成にとっていかなる意味や効果を持つものだったのだろうか。事業の概要に関しては、前掲の報告書に詳しいので省略し、ここでは、毎回、参加者に提出してもらっていた感想文をもとに、事業の効果や意味について検討していく。

次節においてワークショップとシンポジウムについて

扱うことにして、3 節では学内講座について検討する。学内講座を意味づける学生の感想は多様であったが、ここではそれを大きく 3 つに分類したうえで、それぞれについて見ていくことにしたい。

(1) 新たな知識の獲得

まず指摘できるのが、新たな知識の獲得である。大学の授業ではなかなかとりあげることができないデータや事例などが、外部講師によって提示されることで、学生の知識は広がっていく。典型的な感想として以下の 3 つをあげておこう。

(第 2 回) 母子家庭の支援が地域によって差があるということにとっても驚きました。父親にも養育する義務があるはずなのに、20%しか払っている人がいないというのは、金銭的な理由で離婚していたとしても生活していくのは困難だと思いました。支援があれば DV から逃げることもできる可能性も増えると思います。しかし、フォーラムや相談などは余裕がないと支援が受けられないというのはつらいなと思いました。一時的な支援ではなく、長く続ける制度が必要だと思いました。(文系 2 年)

(第 3 回) 様々なデータをみて、日本は北欧を中心とした欧米諸国に比べて男女共同参画がなかなか進まない事実は制度などの表面だけではなく、私たちの意識という表面化しないところもまた問題であることがわかった。現在の不況も違う視点から見れば、女性の社会進出が原因の一つになっていると聞き驚いた。私は将来専業主婦ではなく、きちんと仕事をもって働きたいと思っている。そう思っている私にとって今回の話を非常に有益だった。(文系 2 年)

(第 5 回) DV はその家庭や個人に問題があるからひき起こるものだと今まで思っていたが、社会の性的役割分担意識が根付いていることや、男女の賃金格差などからも原因があると聞いて、改めて社会における男女意識を考える必要があると思いました。またメールチェックも DV の一種だということを聞いて、身の回りにも DV

の種は転がっていることがわかりました。（文系2年）

また、下にあげる感想のように、こうした知識を獲得するなかで、批判的な感覚を形成する者も少なくない。学内講座においては、教員がこうした意見を随時紹介するなどして議論が発展したが、外部講師による講義は、そうした議論の発展の契機となるといえる。

（第3回）男女共同参画についていろいろな情報を統計したグラフなどを見ましたが、やはりどこか実感がありません。日本のグラフのことはありません。外国のグラフのことは。日本人として生まれた我々はやはり大半以上が日本国内で生きていかなければなりません。まだ20年ほどしか生きていませんが、周りの環境などを見ていればわかります。意識の変革が必要ならば、講演はもちろん多くの人間の目や耳に触れる場所に全面的に今日のお話の内容を出していくべきだと思います。「日本人の女性として生まれなくなかった」なんて思わない社会がほしいです。（文系2年）

（第3回）今日のお話を聞いて日本と外国との比較を見ていくときに日本と欧米との比較ばかりで日本とアジア諸国との比較が全然なかったことが少し残念だった。欧米と比べたら確かに日本は女性の社会進出や男女の育児・家事参加状況は悪い。しかしアジア諸国と比べたときにはどうなのだろうか。おそらく、そうした視点で見ると、もう少し問題は変わってくるように思う。（文系3年）

（2）社会を構成する行政、NPOなどの観点の獲得

学生は一般的に、行政やNPOなど社会を構成する諸アクターがいかなる立場で、いかに動いているのかということに関して、あまり知らない。しかし、キャリア形成をしていくうえで、社会を構成する諸アクターの把握は重要であるし、とくに、自分たちの労働や生活をサポートするアクターの立場やその活用の仕方を知ることは、彼らが主体的に行動するうえでの基礎的な力となる。以下にあげる感想のように、こうした力量形成の契機をつかんだように思われる感想は多かった。

（第1回）県がこんな風に男女共同参画について様々なことを考えているとは知りませんでした。女性の身である自分にとっても心強く思いました。通常の授業では聞けない貴重な話が聞けて良かったです。私みたいに、今日まで知らない方が少なくないと思うのもっと全面的に推していけば、男性が育児休業を取りやすい社会に近づけるのではないかと思います。（文系2年）

（第2回）僕の周りにもシングルマザーの方が3名いま

す。収入面の話はできないのですが、子どもが突然熱などを出した場合にとっても苦勞しているように感じます。仕事に出れなくなると、収入も減り、首を絞めるばかりです。その時に周りのバックアップがあると幾分ましになるのではないかと常々感じています。今日の母子福祉センターのような機関があることで、彼女たちや子どもたちの生活の支えになることはとても意味のあるものだと思います。（文系4年）

（第4回）普段、聞くことができないようなお話がきけて本当に良かったと思います。シングルファザーやマザーというのは社会的に排除されつつあるけれども、法的な制度などがうまい具合に回れば、排除されることもないのかと考えます。しかし、現状、その処置が周囲に知られることがなく少々かなしいです。私の周りにも片親や、若干ネグレクトな親を持つ子がいます。そのこの話をきいていくと本当に親なのか、と疑いたくもなるし、その子自身が自分の感情をコントロールできずに苦しんでいたります。（文系3年）

（第5回）一時保護の場所が非公開ということや警察への「検索願の非受理」システムがあることなど初めて知ったことがたくさんあり、同時に生の声を聴くことでリアリティを感じ恐ろしくなりました。携帯をお預かりするなど、徹底された制度で驚きました。（文系2年）

（第6回）これから就活をしていくにあたって今日の話はとても勉強になりました。やっぱりまだまだ、一般の企業で男女で仕事を割り振っているところは多いと思うし、私自身妊娠、出産の際は仕事をあきらめないといけないだろうと考えていましたが、そのようなあきらめが積み重なって、男女の差別がなくなる要因となっているのだらうと考えました。自分も何か問題が生じたときは相談に行く勇気を持つことが大切だと思いました。（文系2年）

他方で、以下の感想のように、政策や制度、また規範意識（自分の固定観念をも含む）に関する批判的な感覚を獲得する者も少なくない。当然のことながら、社会の主体として生きていくうえでは、批判的な知を獲得することも不可欠であり、外部講師の話を契機として問題意識が多様に発展した点も評価できることだらう。

（第1回）まず男女共同参画についての条例が都道府県ごとに決められていることを初めて知りました。しかし、都道府県ごとに条例を定めていることにはどのような意味があるのでしょうか？全国で力を入れることなら、国を挙げてしっかり定めて推進していった方が効果的なのではないかと思います。女性の現状を知り、現実を見

つめ頑張っている人と早々にあきらめている人の差もあるのではないかと思います。女性の間でも大きく差があることが男女共同参画を遅らせている一つの要因として考えられるのではないのでしょうか。自分の将来に大きく関わることであったので、今後自ら知ろうという姿勢を取っていかうと思いました。

(第2回) 今回の問題は、将来、私たちにも起こりうる問題でとても関心があった。不況などで職もなかなか見つからず離婚率がどんどん増えていくなかで、シングルマザーが苦しい立場に置かれていることを切々と感じた。政府も一人の子どもを育てるのにどれだけの額が必要か、今一度把握しなおす必要があるだろう。ぎりぎり回るか回らないかの生活を強いらられるような現行の制度では、5年後10年後には破たんしているかもしれない。子育ては一人がするものではない。子どもは後に世を引っ張っていく存在となる。未来の社会の構成員を育てるといった意識で、もっとシングルマザー(ファザー)に対する手当が厚くなることを期待したい。(文系2年)

(第3回) 意識も制度も両方大事だというお話で、しかしやはり企業など小さな単位だと限界があって、国の支援が必要だということは本当にそうだなあと思ったのですが、なぜ国は動かないのかという疑問を持ちました。その後の話で50代からは固定観念が強すぎるということで、だから国が進んで動かないという風に納得した部分もあったのですが、そう言っていたら一生にも変わらないのでは?とも思いました。(文系2年)

(第6回) 男女の雇用均等のためにこうして部署が設置されたり、男女雇用機会均等法で保障され、「法的には」女性の立場も保障されている。しかし実態は劇的に改善されているわけではないのかな、と思った。相談窓口が設置されても、実際に相談する人は少ないのは残念である。また法律で決められていても企業がそれを無視しているという現実もあるから、それが改善されればよいと思った。(文系2年)

(3) 実践に取り組む人々の経緯や思い、葛藤

外部講師はそれぞれの現場において取り組む一人の行政職員であったり実践家であったりする。彼らがどのような経緯で、今の活動に携わっているのか。また、実践において、どのような思いや葛藤を抱えているのか。

これらの認識を得ることは、(2)で述べたように諸アクターの観点を身につける点で重要であるとともに、共にこの社会で生きる人々の主体的な姿を知るという意味で、そしてまた、学生の前に行くキャリア形成の先人としての姿を知るという意味で重要だと言える。

とくに、第2回と第4回の講座は、自身がシングルマ

ザー・シングルファザーとして生きてきて、現在、シングルマザー・シングルファザーへの支援活動をする実践家の話であったが、次の感想が示すように、外部講師の生きざまは学生たちの価値観を揺さぶり、新たな価値形成を促すものとなっている。

(第2回)「離婚することが悪いのではなくて、そのことが社会的なハンディーになることが問題です」といった言葉は本当にそうだと思います。(文系2年)

(第2回) 大戸さんの話を聞き、今まで苦勞したにもかかわらず、このように積極的に活動している大戸さんの姿をみて女性の強さを感じると同時に、世の中の女性に対する冷たい処遇にいらだちを覚えました。(文系3年)

(第4回) 今まで家事・育児の経験がほとんどなかった男性が突然その一切を任された時のプレッシャーは大きかったらうと思った。しかし日々悪戦苦闘しつつもそのなかで一つ一つの成功や楽しみを見つけていき、わが子と関わることを楽しいと思えるか否かの違いは大きい。今回のお話を聞いてこうして積極的に育児ができる男性がいることはとてもうれしく感じた。VTRを見て、宮原さんの息子さんが自分の置かれた環境をまったくおかしいとも思わずむしろ楽しそうに生活しているのを見て、親の接し方でこの感じ方は大きく変わるのだろうと思った。(文系2年)

(第4回) 今日の宮原さんのご講演で完全にシングルファザー、また、子育て・子どもに対しての見方が変わりました。一番インパクトが自分のなかであったのが、『一人親の親は「(自分の子ども)がかわいそう」と思ってしまふけど、子どもは案外そうは思っていない』ということでした。今まで自分自身が、一人親の方とかに対して軽蔑している側面が少なからずあったなということを感じていて、(おそらく最近虐待の話をよく聞いているので、一人親⇒虐待の構造が無意識にあった)まわりの一人親をもつ子ども(自分の友人も含め)かわいそうという感覚をもっていた。が、一変した。おそらく、宮原さんがあまりにも明るく上手に話してくださったこともあるかもしれませんが。(理系4年)

また、行政職員たちもある種の矛盾を抱えながら取り組みに従事をしている。たとえば、第3回の講師はあすばるの課長であり、企業等に対しても男女共同参画の推進を進める取り組みをしている経験から、とくに50代以上の男性の意識を変えていくことは難しさが語られ、だからこそ若年層の意識改革が必要なのだという趣旨の話が展開された。それに対して、次のような疑問を持ちつつも、相手の立場をそれなりに理解しようとする感想

が少なくなかった。

（第3回）上層部は男性が多い。その意識を変えれば女性が増える、のような話で思ったのは、その意識を変えようにも整備されていない企業において、「では今後、定年まで結婚してもやめませんか？」と聞かれた女性の何割が即答で「はい！」と言えるだろうか。そうしたらやはり「女性はちょっと…」となると思う。逆に？意識のある女性はよく進出しているなどと思った。（文系2年）

（第3回）今回、男女共同参画という日本の抱える問題に立ち向かう方の話を聞いて思ったことは、やはりこの問題の改革は難しいと感じた。なぜなら、いったん出来上がった風土を一変することは並大抵ではないパワーが必要だからだ。その際に大きな障壁も必ず登場するだろう。しかし今回、生の声を聞いたので、現場の方がどのような心構えでこの問題に取り組んでいるのかが知れたのでよかった。（文系4年）

以上、外部講師を招いての学内講座の効果や意味について、大きく3点に分けて整理してきた。これらの学生の感想が示すのは、学内外の知を、知の内容や、知の担い手も含めて、社会現実との関係で具体的にかつ循環的にとらえていくことの必要性やその効果であり、とくに、キャリア形成支援においてはこの観点が求められよう。就職部等の取り組みにおいても、大学外関係者、たとえば企業関係者やキャリアカウンセラーなどは活用されており、それはそれで重要な取り組みであるが、本事業が取り組んだように、キャリア形成に関する大学外の知や、知の担い手はより広範な形で存在する。そうした知を、大学教育と連携させる形で、つまり大学の知と具体的に循環させる形で、学生に獲得させていくこと、そうした構えが今後の大学におけるキャリア形成支援にはまず求められると言えよう。

4. 事業の検討②～ワークショップについて

2節で述べたように、大学での授業と学内講座を経てそこで得た知識を基盤として、学生が自分たちの考えを社会に発信し、また社会の諸世代・諸階層と意見を交わす機会として、3回にわたるワークショップを企画・実施した。ワークショップを意味づける学生の感想も多様であったが、ここではそれを大きく3つに分類したうえで、それぞれについて見ていくことにしたい。なお、ワークショップで扱うテーマに関しては、できるだけ学生にとって身近でリアルさを感じられるテーマという点を重視し、第1回「『仕事を辞めるな』は本当？」、第2回「結婚する？しない？」、第3回「生きづらさについて考える」というテーマを設定した。

(1) 学生同士で自分たちに関わることを真面目に話し合う

（第1回）今回このような機会に参加することができてよかったと思う。社会人の方のリアルな話も聞くことができたし、同じ年の学生と普段は絶対話さすようなことを素直に意見交換できたのでよかった（理系2年）。

働くということや結婚するということは、学生にとってもわりと身近で、彼らのキャリア形成にとっても非常に重要なテーマである。しかし、上記の学生が記しているように、それらのことを真面目に議論する機会や場は豊富であるとはいえない。

今回のワークショップでは、学生の発表準備を学生の話し合いを中心に何回も時間をかけて行い、他の学生への聞き取りなどもその過程で行った。こうした準備過程も含め、世代としても社会階層としても同じ位置に属する大学生が互いに身近なテーマに関して話し合うことができたのは、ワークショップの第一の効果と言えるだろう。

1節でも述べたように、若者の主体形成のためには、若者自身がとらわれている無力感や閉塞感、過度な自己責任観や競争主義感覚を克服しなければならない。その際、似たような位置にいる者同士が、問題意識を交流し共有し合うというのが、克服のための重要な足場となりうる。また、単なるおしゃべりではなく、一定の知識のうえに、概念や理論、データなどを交えて議論することができたという点も、大学が関わるメリットとして指摘しておきたい。

もちろん、学生同士が議論しあう場は、大学内でも十分につくることができよう。今回は、大学内外という形になったが、キャリア形成の足場として、このような場を大学内にもより積極的につくっていくことが求められる。

(2) 社会に対して意見を発信していく

（第3回）発表とても緊張しました。話し合ってみると言いたいことがいえないという意見がたがいに出て社会人の方もそう思っているんだと共感することができました。こういう意見を言い合う機会が自身、あまり今までなかったもので、みなさんみたいに上手に話すことができなかったものでこういう機会にどんどん参加してスキルを身につけたいと思いました（理系2年）。

若者の社会に対する無力感や閉塞感は、社会による縁辺化機能とその第一の要因ではあるが、他方で、主体の側の力量不足や経験不足、それによる自信の欠如などによっても強まるものとなる。上にあげた学生が率直に述

べているように、多くの学生にとって他者に対して、そして社会に対して、自分の意見を発していくということは、その力量不足・経験不足もあって難しいものであるだろう。だからこそ、いろいろなテーマに関して、とくにキャリア形成に関しては、意見を発し経験を積む場を作り出し、また意見を発するための教育をする必要がある。

(第2回) 今回は自分の意見をきちんと人に伝えることができたのでよかったです。何事にも自分の考えを持っていれば、いざ聞かれたときに対応できるのでそうしたいと思います。少しずつ、人前で話すことに慣れたいです。ありがとうございました(文系3年)。

上の学生が述べるように、たった数回の経験でも自信につながりうる。逆に言うならば、それほどまでに、学生が他者に対して意見を発する場が少ないということなのかもしれない。そして、意見を発するということにとどまらず、それが受け止められるという経験も、力量形成につながりうる。たとえば、ある学生は次のようにワークショップやシンポジウムを振り返っている。

(シンポジウム) 若者は「自分たちの意見を聞いてくれる存在や場所」を必要としているという議論がありましたが、私もそう思います。私はこの授業を受けるまでは、正直「生きづらさ」を感じていませんでした。しかし、この授業のワークショップやシンポジウムでいろいろなことを考え、自分の意見を聞いてもらうことで、新たな自分の意見をつくりあげることができました。何も感じていない若者は世のなかにたくさんいると思いますが、それはシンポジウムに参加することを嘲笑されてしまうような世の中にも問題があると思います。だから自分の意見を聞いてもらうことで新たな意見を持つことができるような場づくりは本当に必要だと思います(文系2年)。

本来、大学とは自由に問いを出し意見を交流するなかで、自己や社会に対する新たな知を作り出す場であろう。今回の取り組みは、実施者である私たちにも、こうした大学本来の役割を思い起こさせるとともに、学生のキャリア形成支援にもこうした大学の役割を発揮する必要性を改めて認識させるものであった。

(3) 他の世代や社会階層の人々と、こうした社会問題を媒介として交流する場・経験の重要性

ワークショップへの感想として最も多かったのが、他の世代・社会階層との交流経験を意味づけるものであった。以下、それぞれの回につき2人ずつの感想をあげておこう。

(第1回) 今日のワークショップでは実際に働いている人の相談を受けている方の話を聞くことができとても有意義な時間を過ごせてよかったと思いました。ここで一番印象に残った話が、やめるといってもただやめるのではなく、次の仕事を見つけるなどプラスに持っていくために何らかの準備・努力をすることが大事だというような話です。働くようになったときこのことを常に頭において、常に自分を高めていかなければいけないのかなと思いました(文系2年)。

(第1回) もうすぐ就活が始まるので、社会人の方の意見を聞いて本当にためになりました。「生活」を考えると安易には仕事をやめられない。でも自分を失うような仕事の仕方をして果たしてそれは「自分の生活を成り立たせている」と言えるのかと思います。働くうえで降りかかる問題・ストレスは様々ですが、どこで折り合いをつけるのが重要だと思いました。今回の授業で「働き“つづける”」ことが重要だという意見がすごく胸に響きました(理系3年)。

(第2回) 結婚して幸せになるわけではないと常々思っていたが、今日それを改めて思った。個人的には今のところ、結婚はご縁があったら…で済ましている。だが、結婚するのが幸せである、だから結婚していないあなたはかわいそうだという風に語られるとイラッとくる。幸せの一つではあるだろうが強制しないでくれと思うのだろう。グループの話し合いで、結婚と子ども(子育て)がイコールの人が多かった(文系2年)。

(第2回) 私は今日参加するまで、自分の考えがはっきりとしてはいませんでした。なので聞きながら、どうしようかとずっと考えていました。しかし、グループになると意見を言うことができ、社会人の方の意見を聞いて、視野を広げることができました。「女性の自立」というテーマを勉強していると、どうしても結婚ってどうなんだろう…と書いてもいましたが、生の意見を聞くとほっと安心することや幸せな気持ちになることができました。次のあすばるも楽しみです(文系2年)。

(第3回) 今回はいろいろな世代の方の意見を聞いてとてもよかったと思います。普段は同じ世代の人としか話さないし、話す内容も薄いので、今回普段聞けないような上の世代の方のお話を聞いてとても貴重な経験になったと思います。前回、前々回といけなかったのですが、こんなに刺激を受けられるのなら、用事を変更してでも来ればよかったと思いました。私は同じ班の方と比べて意見はあまり出せなかったかもしれませんが、若年層なりの考え、生きづらさを伝えることはできたと思うし、

話して答えをいただくことで少しすっきりした気もします。有意義な時間になりました（文系3年）。

（第3回）社会人の方からはやってみないとやりがいを感じないといわれましたが。生きづらいと少し違うと思ったことをあと3年つづけてみたら、やりがいになるのでは？と。たぶんそれだけつづけるに至らないのでは？あと自由（フリーター）があるからいいという視点も疑問。正社員がいいに決まっている。フリーターでいいやー、と言わないといけない現状があって、それはおかしいとすべての年代は思うべき（文系2年）。

労働や結婚、そして生きづらさといった、キャリア形成の諸テーマに関して、それらをすでに経験している上の世代の経験や考え方を聞くというのは、学生の知見を広げる点で大きな糧となる。他方、1節で述べたように、世代や社会階層が異なると、同じテーマであっても抱える困難や規範が異なるということも感じることもできる。こうした経験を通じて、自分たちなりの考え方を形成していくというのが、理想的な主体形成の方向性なのではなかろうか。

その際、今回のワークショップが示唆するように、他の世代や社会階層と交流する場は一つの契機となりえよう。こうした場・機会を、大学内外において作っていく必要性は高い。

5. おわりに

以上、本稿では、2011年度に実施したあすばるとの連携事業が、大学生のキャリア形成支援に対して提起することを中心に議論を展開してきた。

今回の事業は、大学側もあすばるの側も初めての取り組みであり、事業を終えて振り返った時、多くの課題や反省点があったことも事実であるし、本稿の議論もあくまで論点提起にとどまる水準にあることは否めない。こうした課題を克服してより良い事業を実践し、またより良いキャリア形成支援の在り方を構想することが、今後取り組むべき課題となる。

最後になるが、2013年度においてもまた、あすばるとの連携事業を企画・実施中である。こうした取り組みを積み重ねるなかで、大学生に対するよりよいキャリア形成支援の在り方を今後も探っていきたい。

<参考文献>

大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『男女共同参画社会における「自立」を考える—若者が社会に立ち向かうために—』福岡大学研究推進部、2012。

中西新太郎『「問題」としての青少年 現代日本の〈文化—社会〉構造』大月書店、2012。

豊泉周治『若者のための社会学』はるか書房、2010。

蓑輪明子「新自由主義時代における家族の多就業化と新しい家族主義の登場」『現代思想』2013年9月号。

植上一希「3.11後の若者の変化と主体形成のとらえ方～大学生・大学教育を事例として」『経済』2013年3月号。

「キャリア形成支援ゼミ」の企画・実施

植 上 一 希

はじめに

本研究チームでは、2011年4月の研究開始に先立ち、研究で得られた知見を本学学生に教育として還元する意図から、2010年度から継続的に「キャリア形成支援ゼミ」を自主的に企画・実施している。ここでは、2010年度からの取り組みについて、その概要や意義について整理して報告したい。

● 2010年度「キャリア形成支援ゼミ」の概要

○問題意識

就職活動を開始する3年次後期までにキャリア形成に関する基本的な知識・考え方を身につけることが必要。

人文学部生が、3年後期から卒業までの間に、個々主体的な進路選択ができるように、キャリア形成に関わる知識や考え方などを身につけることを目的とする自主ゼミナール。

○目標

①進路選択の前提となる知識・考え方の獲得（職業世界参入後について）

- ・近年のライフコース・キャリアコースを考える上で不可欠な社会構造の認識
90年代までの日本型大衆社会統合・日本型雇用とそこでの「標準的」ライフコース、90年代以降のそれらの変容、グローバリズムの影響…
- ・ライフコースについて
結婚・育児等と労働、専業主婦、働きがい・生きがい、社会福祉…
- ・キャリアに関する基本的な知識
雇用形態、日本型雇用とその変容（現状）、職種、資格…
- ・キャリアをうまくやっていくための知識など
『フツーを生き抜く』的な…労働組合、法、生活保護などの諸制度、考え方、相談できる人…
結婚について、育児について…

②参入時点（就職・進学時点）に必要な知識など（これは、3年10月に全体向けセミナーで実施）

- ・就職活動において必要な知識
スケジュール、学歴と就職、総合職・一般職、会社規模、会社の選択の仕方、面接対策…
- ・進学において必要な知識
- ・職種別必要知識（教職、臨床心理…）

③自分の資源への向き合い方（職業世界参入に向けての自己への向き合い方）

- ・①を考えていくうえで、自分が望むこと・優先順位について：「選択」という行為そのもの自体についても
- ・さらに、上を考えるうえで、自分が具体的に活用できる資源（階層、学歴、資格、関係）等について
- ・上記のキャリア展望のなかでこの学科や大学生活（バイトなども含む）の今後の活用の仕方について
- ・インターンシップ、キャリア教育などについても

○対象

原則、人文学部2・3年生の希望者。希望者数に応じて実施形態は工夫するが、基本は講義＋議論という形態。

○スケジュールと内容

- ①職業世界の現状1：日本型大衆社会統合と「標準的」ライフコースの変容（植上）
- ②職業世界の現状2：日本型雇用の変化の実態：ビデオ「フリーター漂流」を通して（植上）
- ③職業世界の現状3：ライフコースの現実：諸データからの検討（寺崎）
- ④進路選択の諸相：進路選択とは何か、選択において動員される資源、選択と契機…（寺崎）
- ⑤職業世界参入後のキャリア形成の諸相：能力開発、転職、失業、資格、職業教育訓練…（植上）
- ⑥～上記をふまえての自由な議論など

☆企画の意義と課題

- ・参加者は平均して、30～50名程度。宣伝活動が限られていたため、参加者は教育・臨床心理学科の3年生が中心。
- ・学生の反応としては、非常に好評だった。学生は、キャリア形成に関する社会認識や自己認識が不足していることが改めて判明。
- ・課題としては主に2点。

- ①その後の、学生の状況をみると、具体的な就職活動への臨み方や活動方法などについて浸透しておらず、キャリア形成の具体的な技法についての伝達・訓練が必要であるということがわかった。
- ②危機感を認識させる・自分の問題としてとらえさせるという点で、今回のような形で若年労働市場問題を行うことは重要であり次年度以降も行う必要があるが、「で、どうすればよいのか」という点での検討が不足していた。

●2011年度「キャリア形成支援ゼミ」の概要

○問題意識

～従来の講義を中心とした働きかけは、学生個人の具体的な就職活動に結びつきにくい。

- ①エントリーシート、自己PR、業界・企業研究をそもそもなぜするのか、そのやり方なども含めて、実際に経験させ、それらをチェックする時間などを設ける。
- ②業種や企業の選び方について、四季報を用いた検討や、インターンシップの経験の交流（インターンシップをできるだけ期間中にやらせる）などを通して、じっくり考えさせる。
- ③その際、雇用形態や労働条件、社会保険等の見極め方なども伝える。アルバイト先の給料明細やバイト先の労働問題（残業代、職場の店長の悲哀なども）の検討なども行い、彼らの具体的な経験に基づく形で、職場選びのやり方を落とししていく。
- ④これらの経験や知識を、若年労働市場問題など、全体社会の構造とつなげて理解できるように、随時、知識を補う。

～危機感を認識させたり、自分の問題として考えたりという点で、若年労働市場問題を扱うことは重要であるが、「ではどうすればよいのか」という点が不足していた。（つなげ方の明確化を図る）

- ①日本型雇用の不安定化、日本型雇用への参入自体の困難化と、その継続の困難化を伝える。日本型雇用外でキャリア形成することも視野に入れて伝える。
- ②そもそも、自分がどのようなキャリア形成を行いたいのかを真剣に考える必要があり、そのうえで、自分の大学生活の過ごし方、学習の方向性を明確にする必要

があるということを伝える。

- ③ジェンダーに配慮したキャリア形成、労働トラブルへの対応の仕方（転職、失業、解雇、労働組合…）、職種別労働市場の現状・問題（資格や職業訓練等の見極め方も）についての知識も伝える。
- ④自分なりのキャリアについて考え、学習活動、就職活動の論理構造等を含めた優先順位のつけ方を議論させる。

○目標

- ①若者の就職・キャリア形成の現状を認識する。就職・キャリア形成にあたっての基本的な考え方（概念）などを身につける。
- ②自身が就職・キャリア形成に臨むにあたって、必要な考え方、活動の方法、スキルの身につけ方などを知る。
- ③学生相互の交流を通して、就職活動に臨む仲間作りをめざす。また、教員に対して気軽に相談できる環境をつくる。
→就職支援センターや外部の方法では身につけることがむずかしい就職活動に対する考え方、基本的なやり方や、方法等を身につけ、変な情報に惑わされない、効率的な就職活動を目指す。

○方法

具体的かつ個別指導を中心に行う。

積極的にグループ討議などを行う（面接試験対策の一環にもなる）。

○時期・対象

- ・5月～6月の全7回（5/11、5/25、6/1、6/8、6/15、6/22、7/6）
- ・一般企業への就職を考える人文学部3年生を中心としつつ、その他の希望する学生も受け入れる。
- ・基本的に全回参加することを求める。

○スケジュールと内容

第1回 導入：キャリア形成への準備がなぜ必要なのか？

- ①学生の積極的に参加できる雰囲気をつくる。
 - ②多くの学生が漠然とした不安を持っていることを各自交流させる。そのうえで、それらが「漠然」でしかないこと、それを明確にする必要性などを認識させる。
 - ③キャリア形成の準備をしっかりする必要性を認識させる。
- ・参加者が不安に思っていること、このゼミに求めることを発言させ、交流する。

第2回 キャリア形成の現状を知ろう！～日本型雇用の変容と若者のキャリア形成の困難化

目標：自分たちのキャリア形成のイメージの漠然さを認識させる。キャリア形成の現状を認識させる。

- ・キャリア形成シートの記入と交流
- ・日本型雇用の変容等に関する授業、質疑応答
- ・レポート課題の提起（感想、自分のキャリア形成イメージの書きなおし、選択の優先順位をつける）

第3回 キャリア形成・就職活動に際しての優先順位をつけよう！

目標：就職活動等に当たっての優先順位の付け方を身につけさせる

- ・前回課題として出したレポートを学生同士で交流させ（グループ討議）、全体発表させる。
- ・優先順位の付け方について議論する
- ・こちら側からもいくつかの注意、補足説明を行う
自分探し批判、職種別労働市場の問題、雇用形態などについて…
- ・今回の議論をもとに、優先順位を付け替えたレポートを作成させる。そのうえで、その優先順位をもとに、自分の今後のキャリア形成・就職活動についてももう一度具体的に書きなおしさせてくる。自分が就きたい業界や企業等についても書かせる。

第4回 業界研究・企業研究を行おう！①

- ・業界研究・企業研究を行う必要性について講義する：失敗例の提示なども
- ・就いてはいけない企業についての議論交流（アルバイトにおける経験などの交流、四季報の見方）
- ・レポート課題：業界・企業研究を各自行わせる

第5回 業界研究・企業研究を行おう！②

- ・前回のレポート課題をもとに業界研究・企業研究の具体的な検討
- ・レポート課題：エントリーシート・自己PRを準備させてくる

第6回 自己PRの仕方を身につけよう①

- ・エントリーシートの各自交流、添削

第7回 自己PRの仕方を身につけよう②

- ・自己PRについての各自交流・添削

☆企画の意義と課題

- ・参加者は30名程度。教育・臨床心理学科を中心に、他学科の学生も参加。
- ・ゼミ形式を徹底したため、学生の参加の状況は積極的であり、また感想も非常に好評であった。
- ・前年度の課題をある程度克服することができたため、学生も具体的な行動の仕方や社会への対峙の仕方を獲

得ることができたと思われる。

- ・課題ではないが、しかし、この種のゼミをしっかりとやるためには、教員の負担も大きいことが改めて実感した。とくにエントリーシートのチェックや自己PRの仕方、企業研究の仕方などは、それぞれ個別の対応が必要となるため、これらを本格的にやるためには、就職・進路支援センター等や他学科教員との連携が必要となる。

○2012年度「キャリア支援ゼミ」の授業化と自主的活動の継続

○「キャリア支援ゼミ」の授業化～「キャリア形成基礎論」・「福大生のためのキャリアデザイン」

2012年度から、教育・臨床心理学科では2年生向けの「キャリア形成基礎論」が必修化されて開講した。また、1年生向けの共通教養科目として「福大生のためのキャリアデザイン」もこの年から開講した。いずれも、本研究チームの寺崎・植上が担当を務めるものである。

これらの授業はそれぞれ、今まで自主ゼミで実施してきた「キャリア支援ゼミ」の目的と内容が反映されたものであり、それらがカリキュラムに組み込まれたことは、本研究の成果の一つとして考えられる。

○自主ゼミとしてのキャリア支援ゼミの実施

上述したように、2012年度においては新しい科目が2つスタートしたため、率直に言って、担当者2人がそちらに力と時間を割かなければならず、またそれらの授業の内容とゼミの内容が重なる部分も多かったため、自主ゼミについては規模を縮小した。しかし、自主ゼミ開講に対する希望は少なくなく、また、担当者の方も授業では出来ないことを自主ゼミという形で実施する必要性を実感していたため、以下の内容で5回実施した。

①キャリア形成の現状を知ろう！

～日本型雇用の変容と若者のキャリア形成の困難化（商学部：藤野准教授）

②就職活動の現実

～4年生の先輩の話聞く（3人）

③社会教育で学んだこととキャリア形成、環境教育・サステナビリティ、企業と社会貢献

～IKEA サステナビリティ・コーディネーター笠井聡子さんのお話

④自己PRの仕方を身につけよう

～エントリーシートの書き方、話し方

⑤キャリア上の意思決定プロセス：「あなたならどうする？」

～キャリアカウンセラー野口良子さんのお話

☆企画の意義と課題

- ・参加者は回によってばらつきがあったが、平均 20 名程度であった。
- ・ゼミ形式を徹底したため、学生の参加の状況は積極的であり、また感想も非常に好評であった。
- ・参加者には、授業等への参加等も呼びかけていたため、それらの知識を前提にゼミを実施するという形が一定程度成功した。ただし、当然のことながら、授業に参加していない学生もいたため、それらの学生への対応をどうするかが課題である。
- ・今回は、すでに就職活動を終えた 4 年生、またすでに職業人として転職を重ねてキャリア形成をしてきた人のお話に重点を置いたゼミを実施した。感想をみると、彼女らによって語られる具体的な経験や、出される問題提起は、学生に対して大きな影響与えたと思われる。今後、こうしたゼミを実施するにあたっては、こうした取り組みも重視したい。

さいごに

本稿では、寺崎・植上が実施してきた「キャリア形成支援ゼミ」の概要と意義・課題について報告を行った。本研究で実施してきているあすばるとの企画などと同様に、これらの学内企画の重要性も高い。一方で、こうした企画と、他の企画、さらには、大学の授業や機関との連携などが求められる。今回の自主ゼミの一部が、「キャリア形成基礎論」「福大生のためのキャリアデザイン」という形で授業化したことは、その意味で、ある種の連携を果たしたことになるが、今後は、さらに様々な連携を作っていくことが、大学生へのキャリア形成支援において実践的に求められていることだと考える。

当然のことながら、こうした連携の意義は、本大学の取り組みだけに該当することではない。多くの大学において、こうした連携がなされていくこと、また連携の在り方が検討されていくことが、大学生へのキャリア形成支援の発展において、必要不可欠だと言えるだろう。

セミナー「国際協力というしごと」

寺 崎 里 水

〔開催の趣旨・内容〕

英語力をいかした仕事のイメージがキャビンアテンダント（CA）に絞られがちであることから、語学力をいかして国際的に活躍する仕事のイメージを提供するために、JOCA 九州およびJICA 九州の協力を得て、本セミナー「国際協力というしごと」は企画された。セミナーを通じて、語学学習の目的や動機の提供にとどまらず、国際貢献の具体的な様子、青年海外協力隊として働くことの意義、JICA 職員の活動、職員になるための方法を学び、学生たちが新たなキャリアイメージを形成することを期待した。なお企画・実施にあたっては、人文学部の共催というかたちで協力を賜った。

内容、回数は以下のとおりである。

第1回 2011年7月16日（土）13：00-14：30
JICA ボランティア特別説明会（JOCA 九州）

第2回 2011年9月21日（水）16：20-17：50
JICA 国際協力講座（JICA 九州）
JICA 国際協力出前講座として、JICA 九州職員に来ていただいて、JICA の活動内容、JICA 職員になるための準備等について、説明をしていただいた。参加者は多くはなかったが、熱心に話を聞いていた。職員になるにあたって、非常に高い語学能力と専門性が求められることが分かり、参加した学生の反応がよくなかったため、次年度から開催しないことにした。

第3回 2012年5月30日（水）16：20-17：50
JICA ボランティア特別説明会（JOCA 九州）

第4回 2013年7月6日（土）13：00-14：30
JICA ボランティア特別説明会（JOCA 九州）

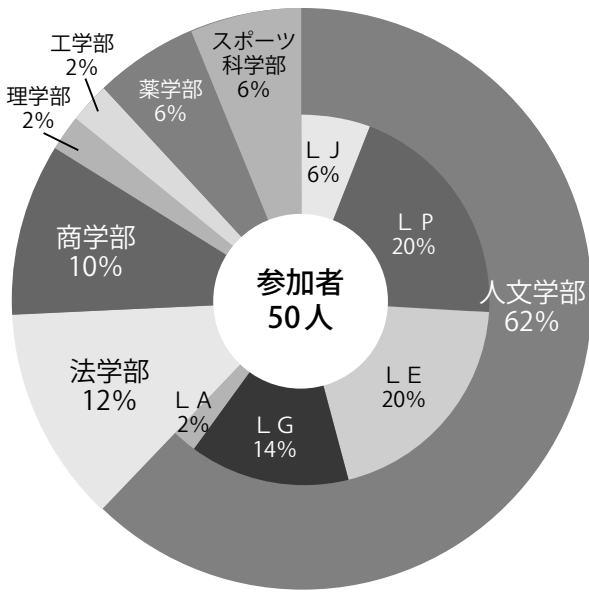
参加者の感想から、国際協力という仕事に関心があるのは語学学習者だけではなく、理学部や工学部、薬学部など、自分の専門性をいかして国際的に活躍したいキャリア展望を持つ者にも歓迎されたことがわかった。専門的な学習と密接したキャリアの選択肢を広げ、さらなる学習への意欲につながることを期待している。

また、終身雇用型のキャリア選択ではなく、海外での経験を日本でいかす、日本で行き詰まりを感じて海外に活路を見出すなど、キャリア選択での葛藤や迷い、短期の経験を積み上げるかたちでのキャリア形成の具体的な事例に共感を覚える学生もいることがわかった。完成された型にはまるようなかたちではなく、キャリア形成に迷いながら、専門性をいかしてキャリアを切り開く事例を示せた点でも、本セミナーには意義があったといえる。

〔詳細〕

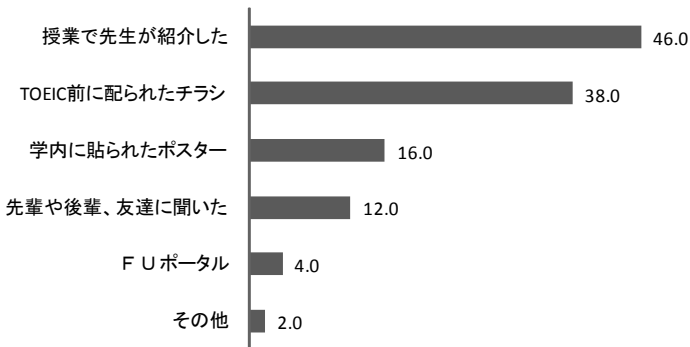
- 1) 第1回 JICA ボランティア特別説明会
日時：2011.07.16（土）13：00-14：30
場所：福岡大学 A 棟 A101 教室
講師1：武井隆治（特定非営利活動法人九州海外協力協会）
講師2：阿部由佳（セントルシア・青少年活動）
コーディネーター：寺崎里水（福岡大学人文学部講師）
参加者：52人
アンケート回収状況：配布52、回収50（回収率96.2%）

【参加者の属性】

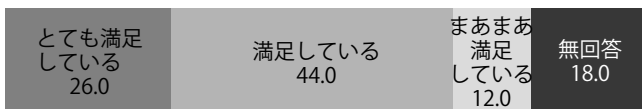


【セミナーの情報源】

セミナーの情報をどこから得ましたか(複数回答)



【セミナーを終えて】



【自由記述】

前半部分の説明で、もう少しビジュアル資料があればもっと見やすくなると思いました。楽しかったです。(人文)

青年海外協力隊というものについて名前だけは知っていましたが、内容をあまり知らなかったのですが、今回の講話を聞いて、とても関心がわきました。(人文)

もっと砂漠のような土地で、過酷な環境下の元、活動

を行われると思っていたので、びっくりしました。(人文)

今日、TOIECの試験の前に説明会について聞いて、これは行かなければと思い参加させていただきました。3月頃の説明会に行こうと思っていたら、地震でなくなってしまったので、ありがたかったです。ありがとうございました。(スポーツ科学)

お話を聞いて、ボランティアに興味がわきました。自分のためになる仕事がしたいと思いました。(人文)

前にアクロスであった説明会より良かったです。体験者が口が悪いという失礼ですが、リアルな感想や考えが聞けて、逆によかったです。(スポーツ科学)

親の仕事の関係で、小学生の頃、ネパールに2年間住んでいたことがあり、よく海外協力隊の方と交流があり、JICAにはとても興味がありました。今回、JICAの説明会が学校であったのはとても良かったです。(商)

自分で1度JICAのパフレットをとりよせたけど、よく分からないことが多くあったので、今回の説明会はすごくありがたかったです。(人文)

JICAがどのような団体かあまり把握をしておらず漠然と発展途上国の支援なのかと思っていたけれど、経済的にも豊かな地域でも派遣されるときいて驚いた。あと派遣される人も経済的に色々支援されていることも予想外だった。(人文)

ずっと興味があり、将来的に絶対参加したいと思っていたので、とても参考になりました。今日の説明会を聞いてまたさらに行きたい気持ちが強くなりました。ありがとうございました。(商)

体験談をたくさん聞いてとても面白かったです。青年海外協力隊にとっても興味がありました。(人文)

ボランティアとか青年海外協力隊とかに興味はあったけど、どうやって参加するのかを全く知らなかったもので、今回とても詳しく知れたので良かったです。(人文)

私は今までボランティア活動をやったことがありませんでした。しかし、心のどこかで、ボランティア活動をやってみたいという気持ちがあり、実際に今日の説明会を聞いて、やってみたいという気持ちが強くなりました。(人文)

今日の説明会は非常におもしろかったです。(法)

今までボランティアについて、関心はありませんでしたが、今回の説明会で少なからず海外へのボランティア活動に興味がありました。今後の進路選択の1つの道として考えていきたいと思います。(人文)

海外ボランティアについて色々を知ることができました。(人文)

JICAの現実について知ることができました。思っていたものとは良い意味でも悪い意味でも違っていたのでとても参考になりました。(商)

6年制でまだまだ学生なので、今の自分に出来る活動をもっと知りたかった。(薬学)

将来は年齢があがって、応募できれば、応募したいと思いました。(商)

学生のうちに行くことはできるのですか？その場合の補償制度などのくわしい情報を知りたい。(人文)

すごく興味深かった。(人文)

一度、昨年にJICAさんの説明会に行ったことがありますが、今日もそうなのですが、元々国際ボランティアに興味があって、将来もその道に行きたいと思っています。語学も学びながら、現地の人と触れ合えるのはなかなかないので、自分も大学卒業したら、ぜひJICAのボランティアに参加したいと思います。(法)

経験者の話を聞いて本当によかったです。(薬学)

活動内容など、1つの国に限らずもっと詳しく説明してほしい。(薬学)

ボランティアしてみたい気持ちはあるので、来て良かったとは思いますが、正直、2年間の派遣期間はけっこうトライするかどうかのネックになると思います。(理)

職種が、自分の能力をいかせるものがなかなかないように思えた。青少年活動なら、特定の資格がなくてもできるようなので、考えてみたいと思った。(人文)

2) 第3回 JICA ボランティア特別説明会

日時：2012年5月30日(水) 16:20-17:50

場所：福岡大学 A棟 A202教室

講師1：武井隆治(特定非営利活動法人九州海外協力協会)

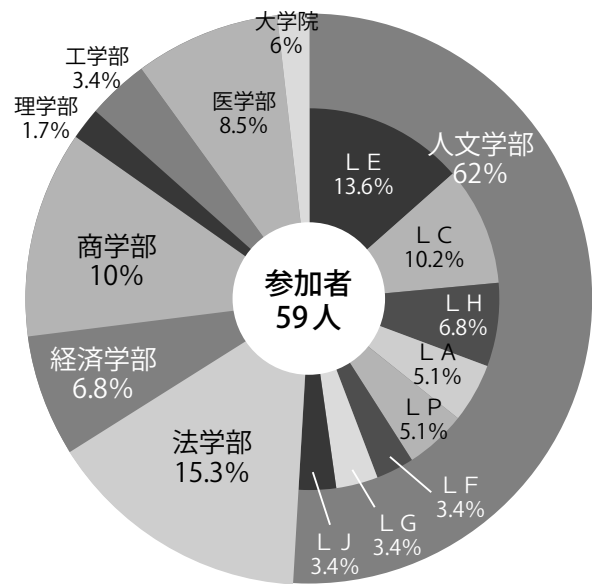
講師2：坂口恵梨香(NPO アジア太平洋子ども会議・イン福岡)

コーディネーター：寺崎里水(福岡大学人文学部准教授)

参加者：61人

アンケート回収状況：配布60、回収59(回収率98.3%)

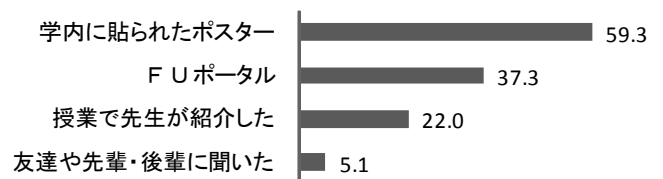
【参加者の属性】



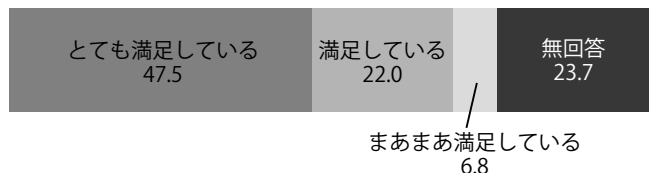
【セミナーの情報源】

セミナーの情報をどこから得ましたか

(複数回答)



【セミナーを終えて】



【自由記述】

今日の説明会では協力隊について疑問に思っていたことを全て知ることができ、よりいっそう、社会人として数年経験を積んだ後に、発展途上国でのボランティア活動に参加したいという気持ちが増しました。ありがとう

ございました。

坂口さんのボランティア体験の話をきいて、青年海外協力隊についてもっと知りたいと思うようになりました。参加してよかったです。

今日の説明会には軽い気持ちで参加したのですが、来てよかったですと心から感じました。海外協力隊に参加したいという気持ちがあるわけではないのですが、今自分がやりたいと思っていることをもっと頑張ってみようと思いました。

実際に JICA で働いた方のお話があって、とても聞きやすかった。自分が何をしたいのか、ブレない目標をしっかり自分で考えていこうと思いました。

青年海外協力隊についてや実際の体験も聞けてよかったです。

元々、海外協力ボランティアに興味があったので、とても貴重なお話が聞けて良かったです。JICA にも前から意識をして就職の心配等ありましたが、行く前と行った後では考え方が変わるんだなと思いました。

経験者の方のお話を聞くことができ、とても参考になりました。今まで漠然としたイメージが少しイメージがつくようになったと思います。またこのような機会があれば参加したいです。

『本当に』今、自分がしたいこととか、考えているけど、なかなか見えてこなくて、そんな時にこの説明会に来て、自分もここに飛び込んでみようかなと考えるきっかけになりました。でも英語が得意じゃないんですが大丈夫でしょうか???

事前はかなり調べていたので、少し内容としては物足りなかったな…と思いました。特に体験談はもう少し派遣中の生活・活動の詳細が知りたかったです。質疑応答の時にされていたような話が、体験談の中でもっと出るとうれしかったです。しかしこうした生の声はなかなか聞くことができないので貴重でした。ありがとうございました。

自分の将来についてよく考えさせられました。いつか思い切ってこの世界に飛びこんでいきたいです。

JICA という名前は聞いたことがあったけど、詳しいことはわからなかったのが、今回いろいろなことを聞けて、JICA について理解できてよかった。人文学部主催

ということだったんですけど、他学部の学生にも聞くチャンスを頂き、本当にありがたかったです。

インターネットでしか知り得なかった青年海外協力隊のことを知れてとても有意義な時間でした。体験談を聞くことができて良かったです。

知りたかった事を色々知る事が出来たのでとてもためになった。貴重なお話が聞けて期待以上の講演でした。ありがとうございました。

大学生にとって二年間は厳しいかと…

実際に派遣された方の話が聞けて、凄く新鮮で面白かったです。単なる体験報告でなく準備したこと、気持ち等知れて良かったです。

初めて青年海外協力隊の説明会に参加したので、初めて知ったこと、自分の予想とは違ったことが多く、とても為になった。

JICA には以前から興味があったので、話を聞きにきてよかったです。

青年海外協力隊について知っていましたが、内容について知る機会を持ったのは初めてでした。やはり、語学は重要で、勉強をもっと大切にしなければと痛感しました。勉強を、目標を見定め、モチベーションを高く持ってやっていきたいと感じました。貴重な機会をあたえていただき本当にありがとうございました。

体験談がとても現実的で良かったです。

“世界も、自分も、変えるシゴト。”というのがすごく伝わったし、すごくいい経験ができることが分かり、興味が湧きました。

私は今1年生で看護師を目指しているのですが、青年海外協力隊に興味を持ちつつ、福大病院で働きたいという気持ちもあって、まだはっきりした目標は持っていないけれど4年間で自分の目標を見つけたいと思いました。貴重なお話ありがとうございました。

説明会を受けて、JICA についてより興味を持ったし、いつか海外に行ってみたいと思います。

この説明会があることを知らない人が多い気がするので、もっと宣伝したほうが良いと思う。

名前は聞いたことはあったが、実際に様々な話がきくことができ、非常によかった。語学についてがやはり一番不安だけれども、自分の世界を広げられるために、参加してみたいと思った。大学で様々な知識を経験をつんで、がんばろうと思う。

貴重なお話をありがとうございました。映像だけでなく、実際に経験された方の体験談を聞くことができ、よりイメージしやすかったので、今日は説明会を聞いて本当に良かったなと思います。この先、実際に国際協力に参加する機会があるかは分かりませんが、今日の講演で自分の視野を広げられた様に思います。

今の自分の生活を改めて考え直しました。

人疲れする質の人間には向いていないかもしれませんが、もしくはそんな自分を変えるのに有効なのでしょうか？

今日の説明会で JICA ボランティアについて知る事ができ、自分の考えの幅も広まった気がします。ありがとうございました。

実際に現地に行った人の話を聞いて、前よりも興味を持った。

私は海外でのボランティアに興味があって参加しました。でも私は英語が本当に苦手です。しかも秀でた技術もないです。だから青年海外協力隊に今すぐ応募するのは厳しいかなと思いました。でもすごく海外で簿欄ティアがしたいので頑張ろうと思いました。まあ、何から始めたらいいのかわからないので考えます。

本当に充実した説明会だったと思います。正直2年間長いなとは思いましたが、自分が本当に青年海外協力隊として役に立ちたいと思えるようになれば、覚悟を決めようと思いました。

親をせつとくすることに、今、悩んでいます。

JICA のボランティアに興味があったので、とても有意義な時間となりました。語学力等のスキルを磨いて、いつか必ず行きたいと思います。ビデオ上映や元隊員の方のお話があり、非常に理解しやすかったです。ありがとうございました。

ずっと海外ボランティアに興味があったので、今回貴重なお話が聞けて、とても勉強になりました。これから、自分で、パソコンなどを使って色々調べてみようと思

ます。ありがとうございました。

海外青年協力隊について、全くと言っていい程分からなかったのですが、知りたかった事を今日、このセミナーでたくさん知れて本当に参加して良かったと思います。ありがとうございました。

私は今日、貧困や紛争などの国際関係のことを聞きたいと思ってこの説明会に参加しました。青年海外協力隊には興味をもっていなかったのですが、今日のお話を聞いて、もっと知りたいと思いました。貴重なお話をありがとうございました。

青年海外協力隊に前からきょうみがあって、今日ははじめて、仕事のことをくわしくきけたので良かったです。

海外へ派遣される前にどうすればよいか具体的な知ることができたので良かったです。

応募から派遣までの流れが理解できた。

3) 第4回 JICA ボランティア特別説明会

日時：2013年7月6日(土) 13:00-14:30

場所：福岡大学 A 棟 A101 教室

講師1：河野菜津子(特定非営利活動法人九州海外協力協会)

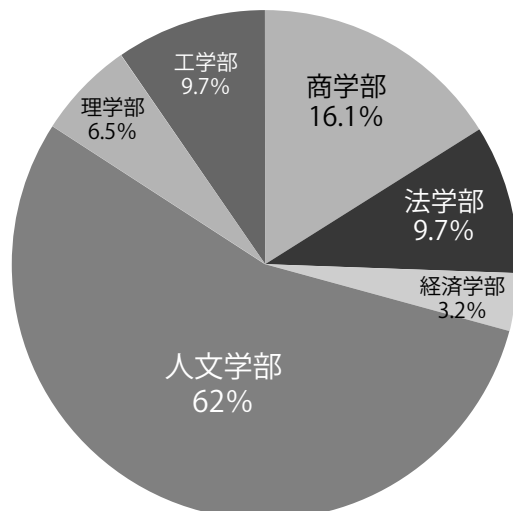
講師2：服部真子(ニカラグア・村落開発普及員)

コーディネーター：寺崎里水(福岡大学人文学部准教授)

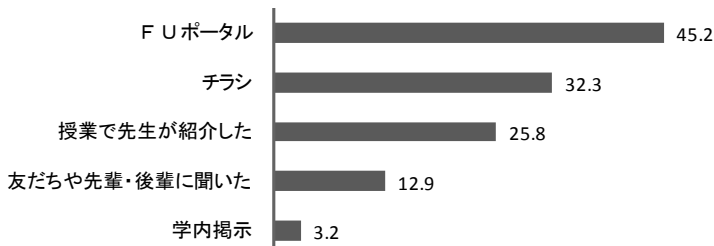
参加者：32人

アンケート回収状況：配布32、回収31(回収率96.9%)

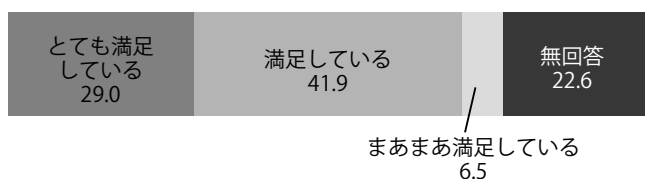
【参加者の属性】



【セミナーの情報源】



【セミナーを終えて】



【自由記述】

今まで協力隊のことをあまり知らなかったけれど、今回話を聞いてみて概要を知ることができた。(工)

今日の説明会で、以前から興味があった青年海外協力隊への興味がより強まりました。(人文)

今日は、実際に行かれた方や、JICA 職員の方のお話が聞けるということで楽しみにしてきました。元々高校生の頃から国際貢献に興味があり、JICA の概要やボランティア体験が聞け、質問できたので大変有意義な経験でした。DVD の中で教員の方の活動が知れたのが一番の収穫でした。(人文)

興味はあったけど、全く知識がなかったので話を聞いてよかったです。(商)

協力隊のOGの方の貴重な体験談を聞く事ができてたいへん参考になりました。前半は前回出席した説明会の内容と同じだったのが少しいくつでした。(人文)

語学能力(主に現地語)がとても不安でしたが、研修があるというのを知って安心しました。20才になったからチャレンジしてみたいです。(人文)

資格も特技もなにもないただの法学部生でも合格できるような職種があるのか探してみたいと思った。(法)

実際にボランティアに行かれた方の体験談を聞くことができて良かったです。ありがとうございました。(人文)

実際の体験談が聞けて、より身近に感じられた。(人文)

小学校の頃から興味があり、なかなか実体験を聞かせて頂く機会がなかったので参加できてよかったです。(商)

素晴らしかった!!(法)

全て自分の力がためさせるなという不安と、自分だったらどんなスキルで活かせるだろうか?自分のスキルをより獲得しないと思えるきっかけになりました。(商)

ちょうど良い時間で、大変勉強になりました。(商)

とても良いお話を聞かせてくださりありがとうございました!!!今まで以上にもっと興味を持ちました!(人文)

漠然と JICA に興味を持っていたが、内容が少しつかめてより気になった。(人文)

非常に分かりやすい説明で、とても参考になりました。海外ボランティアに興味があったのですが、大変なところが多いみたいですが、やりがいを感じる活動なのだと改めて感じた。(人文)

もっと、実際に行った人の話を聞きたくなりました。(人文)

【今後への要望】

今日初めてこういった留学に近い説明会を知ったので、FUポータルなどでもガンガン教えて欲しいです。(人文)

学生での派遣は難しいのかどうなのか。また、そういう体験をした人はいるのかどうなのかを話してほしい。(理)

始めの事業、制度説明のとき、配付された資料内容と重なるところは、「〇ページを見てください」とかあった方がよかったです。(人文)

(3)

福岡の労働市場と就職支援

大学生の就職と移行支援のあり方 —キャリア形成支援セミナーにおける取り組みについて—

藤 野 真

1. はじめに

本研究課題の研究手法に関する特色は、学生に対するアクション・リサーチにある。アクション・リサーチを採用する本研究は、研究によって得られた専門的な知識を研究と同時進行的に職業的レリバンス形成・キャリア形成支援の実践に活かしていく。PDCA サイクルにより研究および教育実践が検証されることは本研究課題の大きな特徴である。

本稿では、アクション・リサーチの一角を占める学生（人文学部・教育・心理学科の2年生と3年生）に対するキャリア形成支援セミナーについて、その内容の報告と検証を行なう。

2. キャリア形成支援セミナーにおける問題意識とそのポイント

(1) キャリア形成支援セミナーにおける問題意識

現在、大学生の就職は大学生および大学生生活にとって大きな位置を占めている。ここでいう「大きな位置」とは、大学生生活のほとんどが「就職（就職活動）」に焦点化されているということの意味している。たとえば、就職活動のために大学の授業を欠席することは当然の行為として、正当性がある行為として多くの学生に認識されているように思う。また、部活動やサークル活動、アルバイト、ボランティアなど課外活動への参加の可否についても「就職にとってこの課外活動は意味あるものかどうか」、「部長や幹事を引き受けた方が就職のとき有利なのか」、「就職活動のためにボランティア活動に参加すべきなのか」など「就職」において何らかの意味を持っているかどうかということがその判断基準のひとつになっているように思う。

日本の雇用慣行の変容や大学卒業後の就職率の低下および労働環境の悪化とともに、就職活動に大学生の意識が焦点化されることは当然の帰結であるといえるが、キャリア形成支援セミナーでは、近年のこのような大学や

大学の学びの変化の原因を学生の変化、または、学生の気質の変化にのみ求めるといった立場を取らない。キャリア形成支援セミナーでは、近年の大学生の就職活動に対する考え方の変化について、学生個人の心理的事実ではなく学生個人が拘束されている社会環境にその原因の多くを見いだす立場をとっている。

したがって、キャリア形成支援セミナーは、就職活動を自分自身の問題であると同時に、社会の問題であると考えられるようになることを目的の一つに設計・実施した。

(2) キャリア形成支援セミナーのポイント

大学生のキャリアは企業への就職や大学院への進学、留学など多様であるが、キャリア形成支援セミナーでは、大学卒業後の代表的な進路である「企業への就職」に特化しセミナーを開催した。

キャリア形成支援セミナーでは、3つのポイントに留意しながらセミナーの設計を行なった。

第1点目は、日本の雇用慣行や労働市場の状況、大学生の就職活動に関して大学生を「事実浸け」にすることである（筒井、2009）。

文部科学省が推進する「キャリア教育」は、「自己責任論」「個体還元主義的能力観」の形成をキャリア教育の主眼に置いている。もちろん、自身のキャリア形成に学生本人が主体的に取り組み、学生自身が自身のキャリアを伸ばさせることはキャリア形成において欠かすことが出来ない要素であるが、結果も含めキャリア形成に付随する問題や困難のすべてを学生個人に還元することは、行き過ぎた教育であり、要求である。キャリア形成を行なう過程には、当然個人の力や能力では解決しきれない多くの問題や困難が存在している。

しかし、そういったキャリア教育を受けた学生は、社会的な次元の問題であっても学生個人の次元（たとえば、「コミュニケーション能力があるから就職できた」であったり、「非正規雇用についている人は、望んで非正規を選択した人たちだ」といったように、個人の選択の問題に収斂させてしまう）に還元させてしまうため、社会

的状况により惹起されたと思われる問題に対しても、自身の責任として引き受けてしまいがちである。

したがって、キャリア形成支援セミナーでは、労働市場の状況や労働環境について統計資料やインタビューの内容の紹介を行うことによって（出来るだけ「事実そのもの」に触れさずことで）、個体（学生個人）の次元と考えていたことを社会の次元として再認識させ、自身のキャリアに対して抱いている自己責任主義を相対化させようとした。

第2点目は、大学生を「事実漬け」にしながらも、セミナーの中で事実との関係の取り結び方のヒントを提供する点にある。

「事実漬け」にすることは、就職活動や労働市場、労働環境について社会的視点を提供する事を目的とするが、近年のそれらの「事実」は非常に過酷であるため、その事実に対し恐怖を感じたり拒否反応を引き起こすことが予想される。低い就職率であったり、不透明な¹就職活動の選抜のあり方であったり、いわゆる「ブラック企業」に代表される過酷な労働条件や労働環境は、大学生に就職を、社会への移行を躊躇わせるのに十分な理由となるのではないだろうか。

したがって、キャリア形成支援セミナーでは、ただ単に過酷な事実を紹介し、大学生の就職活動に対する不安をいたずらに煽ることで、彼ら・彼女らの奮起を促すのではなく、事実を理解するための「補助線」を引くことで、就職活動に対する社会的視座を獲得させつつ、就職活動に対する前向きな心性の醸成を試みた。

第3点目は、キャリア形成支援セミナーの対象者が、九州出身であるという共通の属性をもっていたことに加え、福岡大学に在籍する学生の多くが、福岡および九州圏への就職する（福岡および九州圏への就職を希望している）ため、九州に立地している中堅・中小企業の人的資源管理の動向などについて説明した点である。

日本の経営や日本的な労働市場の慣行といった場合、この「日本」が包含しているものは非常に限定されている。たとえば、日本の経営の長期雇用、年功序列賃金、企業内労働組合といった特徴は、大企業の特徴であり、多くの中小企業において特徴的であるとはいえない。また、雇用慣行とし

ての長期雇用や年功上列賃金は、大企業の男性正社員²の特徴であり、大企業であっても女性の正社員であったり、男性

正社員でも中小企業に雇用されている従業員では観察されにくい雇用慣行である。

したがって、キャリア形成支援セミナーでは、日本の経営や日本的な労働市場に対する通説的・一般的理解に加え、中小企業や九州の企業の事例を紹介することで、重層的で多様な労働市場のイメージを学生が描けるよう注意を払った。

3. キャリア形成支援セミナーについて

(1) キャリア形成支援セミナーについて

2012年度のキャリア形成支援セミナーは、人文学部教育・心理学科に在籍する2年生と3年生に対して、10月31日（3年生対象）と11月20日（2年生対象セミナー（キャリア形成基礎論））に実施した。キャリア形成支援セミナーでは、50分程度講義を行い、その後、講義内容に関する質疑応答を行った。両キャリア形成支援セミナーとも藤野が講義を担当した（図表1）。

(2) キャリア形成支援セミナーにおける講義内容

キャリア形成支援セミナーは、3つのパート（第1部：「労働市場の状況」、第2部：「日本の労働市場の特徴」、第3部：「就職活動あれこれ」）から構成されている（詳しくは、資料1を参照のこと）。

第1部における問題意識は、就職活動の結果と自分自身の価値を同一視することの防止にある。

近年、就職活動の失敗や進路に関する悩みを苦に自殺する若年者が増加している（図表2）。それは、一方で、大学卒業と同時に正社員として初職を得られなければ、正社員として就職することが限りなく困難になるといった日本的な労働市場（「学校経由の就職」や「新規学卒一括採用」といった慣行がそれにあたる）がもつ制約が未だに存在し（堀田、2007）、他方で、ニートなど標準的なライフコースからはずれた者に対する否定的な評価や風説が流布されている（内藤・後藤・本田、2006）ことに起因し引き起こされていると思われる。

第1部では、進路選択時に発生するさまざまな問題を過度に内省的に解決しようとするのではなく、社会や社

図表1 キャリア形成支援セミナー実施内容

対象者	日時	教室	形式	参加者	スケジュール	備考
3年生	2012年 10月31日	A棟	講義	30名	講義：50分 質疑：20分	希望者のみ
2年生	2012年 11月20日	8号館	講義	108名	講義：50分 質疑：20分	授業内で実施

¹ここで「不透明な」という表現はいわゆる「人間力」という包括的な能力の有無により採否が決定するといった採用のあり方に加え、その選考が外部からは検証不可能な採用プロセスをとることにに対して使用している。

²本稿において「正社員」という表現は、「期間の定めのない従業員」に対する通例的な表現として使用している。

図表 2 就職の失敗や進路に関する悩みを原因・動機とする自殺者数

	2007	2008	2009	2010	2011
就活自殺（大学生）	13	22	23	46	41
男性	13	17	18	40	32
女性	0	5	5	6	9
その他進路に関する悩み（大学生）	53	58	60	73	83
男性	44	48	47	65	67
女性	9	10	13	8	16
就活自殺（20～29歳）	60	86	122	153	141
男性	51	69	98	138	119
女性	9	17	24	15	22
就活自殺（年齢別計）	180	253	354	424	363
自殺者（大学生）	461	536	528	513	529
男性	344	404	407	397	388
女性	117	132	121	116	141
自殺者（20～29歳）	3,309	3,438	3,470	3,240	3,304
自殺者（総数）	33,093	32,294	32,845	31,690	30,651

（出所）『自殺の概要資料（警察庁）』各年版を一部修正。
（注1）2006年以前は統計として整理されていない。

会状況を勘案しながらその問題解決にあたることの提案を行なった。

第2部は2つの問題意識から構成されている。1つ目の問題意識は、求職者である学生が日本的な労働市場の慣行がもつ正の側面と負の側面を同時に学ぶことによって、日本的な労働市場の慣行に「従属的」に関わるのではなく、「主体的」に関われるようにするという点であり、2つ目の問題意識は、就職活動は「孤独に」「内省的」に行なうものでなく、学内（キャリア形成支援セミナーでは明示的に説明していないが就職活動の支援者は学内に留まらず、学外にも多数存在している）の多くの支援を受けながら行なうものであるという点である。

第2部では、日本的な労働市場の慣行の検討と福岡大学における就職支援の紹介を行なった。「学校経由の就職」や「新規学卒一括採用」などと形容される大学生の採用に関する日本的な労働市場の慣行は、単線的で一方的である。しかし、こういった採用に関する慣行は、同時に求職者にとって利点を生み出しているともいえる。たとえば、まず、求人企業の採用活動が集中するため、同時期に多数の求人を見ることができるという利点がある。つぎに、もちろん道義的責任はあるが、日本の労働法制上、ある企業から採用内定³が行なわれたとしても、就労始期が卒業翌年度の4月1日であるため、在学中であ

れば自分自身が納得いく企業に採用内定を得るまで就職活動を継続することが可能であり、最終的に手持ちの採用内定企業のなかから、実際に就職する企業を選択することが可能であるという利点がある。そして、企業の大学生に対する求人活動は、原則として⁴、ある特定の卒業年度の求職者だけを対象として実施され、かつ、ジョブ（job）に基づく採用が行なわれていないため、著しく職務遂行能力の差がある求職者と競争する必要がないというメリットがある。キャリア形成支援セミナーでは、このような日本的な就職活動の側面を紹介することで、学生の就職活動に対する心性をエンパワーメントした。

就職活動は、「市場」を通じての資源配分であるため、採用内定を得られたか、得られなかったか、そして、採用内定を得られたとしても社会的に評価されている企業から採用内定を得られたか否かといった点において、個々の学生の間にはっきりとした優劣がついてしまう。このような結果の優劣は本来人間の一面的な評価でしかないにもかかわらず、就職活動の結果は、その人間の全人格的価値の優劣に置換されがちである。大学生は就職活動のプロセスやその結果に大きな心理的影響を受けることになり、就職活動が思うように運ばない大学生は、就職活動の状況を友人との比較のなかで、孤立感を深めていく。キャリア形成支援セミナーでは、福岡大学就職・

³ 採用内定は、就労始期付解雇権留付労働契約である。したがって、内定取消は解雇に準じたものと考えている [大日本印刷事件：最小二：昭54年7月20日]。企業にとって内定取消は、(1)留年、(2)非違行為 [電電公社近畿電通局事件：最小二：昭和55年5月30日]、(3)整理解雇を行わざるを得ないほどの経営状況の悪化 [フォミックス事件：東京地裁：平成9年10月31日] といった限定的な場合にしか採ることができない行為であるがし、求職者（大学生）にとって採用内定を辞退する場合、契約期間の定めのない労働契約においては、求人企業と求職者の間の信義則の問題や、自分以外の求職者の就職の機会を奪っているという問題が存在しているが、労働者は2週間の予告期間を置けば、特段の理由を必要とせずに労働契約を一方向的に解約することが可能である。

⁴ 2010年11月15日に雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定める青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針（青少年雇用機会確保指針）が改正され、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが追加されたため、近年、機会の拡大という意味において卒業後3年以内既卒者の新卒枠での募集は拡大している。

進路支援センターによって多面的・体系的・継続的に行なわれている就職活動に関する支援を紹介することで、いつでも、どのようなことでも相談できる体制が構築されていることを紹介した。

第3部の問題意識は、重層的で多様な日本的な労働市場や大学生の就職活動を描き出すことにある。

第3部では、就職活動において資格取得を行なうことの意味を検討し、近年の資格に関する動向を紹介した。そして、九州の中堅企業のインタビューに基づく九州企業の人的資源管理の動向を紹介した。

4. キャリア形成支援セミナーの検証

(1) キャリア形成支援セミナーの検証について

キャリア形成支援セミナーにおける質疑は各回活発に行なわれている。以下に、代表的な質問とそれへの回答を列挙したい。

問：「コミュニケーション能力」がある、ない、の基準はどのようなものか？

答：ネットなどをみれば（言語的な）コミュニケーション能力の基準が掲載されていると思います。そういったものを基準としていいと思います。また、みなさんは「（言語的・非言語的）コミュニケーション」について学んでおられるのではないのでしょうか？ 授業の内容やテキスト・専門書、ノートなどを復習されてはどうでしょうか？

企業の方は、志望動機などでコミュニケーション能力があるとアピールする必要はないとおっしゃります。なぜなら、一回話せばだいたい分かるからとのこと。また、「知らない人・初対面の人ともすぐうちとけられる＝コミュニケーション能力が高い」というアピールは必要ないとのこと。知らない人・初対面の人とコミュニケーションをとれることは、社会人としての最低限の能力だからとのこと。上記のようなアピールは、当人のコミュニケーション能力に対する認識の低さを表明するだけだとのこと。コミュニケーション能力の高さをアピールしたいのであれば、このようなレベルを遥かに上回る能力のア

ピールが必要になってくると思います。

釈迦に説法だともいますが、コミュニケーション能力には言語的なコミュニケーションだけでなく「文脈を読む」という意味も含まれています。社会生活を営むためには、膨大な量と範囲の『暗黙の了解』があると思いますが、そういったものを理解し、行動に移せるかどうかということのほうが言語的なコミュニケーション能力より重要ではないかと思います（なぜなら、こういった能力は一朝一夕で身に付かないし、トレーニングが難しいと思います）。

差し出がましいのですが、リクナビの求人情報ページにある各社の人事部Blogを拝見されたらどうでしょうか（たとえば、トヨタカローラ博多）。近年のBlogにはこのような無責任な学生がいたとか、全然趣旨を分かってくれないなど、人事の人が目についた学生の問題点が記事化されています。

問：大学院修了は大卒に比べ就職活動が困難になるのではないか？

答：一般論ですが、文系の大学院修了者を企業は特別視していないと思います。プラスにもマイナスにも評価しないというのが平均的な理解ではないかと思います。しかし、業種によっては大学院で修得した内容が評価される場合もあります。たとえば、商学研究科では、経営学専攻はほとんど考慮されませんが、会計学専攻で、在学中にその能力を証明する資格を取った場合、それ相応に評価されます。山田さん（仮名）が心理学を専攻するのか教育学を専攻するのか分かりませんが、専攻によって相当事情が異なるのではないかと思います。

大学院の専攻と就職を別問題と考えておられるのならば、大学院に進学しても、現在の就活では修士1年の12月から就職活動を始めなければなりません。6ヶ月程度しか研究に集中できないのではないかと思います。そのことをどう考えるかは山田さんの考えによると思います。

博士課程までの進学を考えているということなら、ゼミの先生に相談してください。

問：（入社時に両親が参加する企業があるとの説明を受けたが）入社時に両親を呼べない場合はどうすればいいか？

答：会社の人事の方に相談するのがいいのではないかと思います。相談の結果どうすべきか指示に従ってください。それが一番間違いないと思います。

質問からは外れますが、就職時に「身元保証人」をたてることを求められることがあります（毎日放送（大阪）の報道では近年増加しているとのことです）。通例では所得を有する両親いずれかと、生計を一にしていない所得を有する成人1名、合計2名の身元保証人が必要となってくると思います。就職時における身元保証に関する取り決めは身元保証法を確認してください。

おわりに

キャリア形成支援セミナーの目的は、これから就職活動を行なう学生のエンパワメントを行なうことであり、このセミナーの検証を通じよりよいキャリア形成支援セミナーのプログラム開発を行なうことにある。

今回はキャリア形成支援セミナーの量的な検証を実施することが出来なかった。キャリア形成支援セミナーの量的な検証は、今後の課題としたい。

《参考文献》

筒井美紀（2009）「大学の〈キャリア教育〉は社会的連帯に資するのか」『現代の理論』、2009年新春号（通巻18号）。


堀田聰子（2007）「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方」『日本労働雑誌』日本労働研究・研修機構、567号。

内藤・後藤・本田（2006）『「ニート」って言うな！』光文社。

〈資料1〉


第10回「学び、働くため①」
キャリア形成基礎論

藤野 真
(商学部・経営学科)




も く じ

(1) 労働市場の状況
(2) 日本の労働市場の特徴
(3) 就職活動あれこれ




◎学生を取り巻く状況—労働市場の状況(1)

○新規学卒一括採用・学校経由の就職
日本では一般的に職場へは学校から直接接続します。しかし、近年、円滑な接続が行われていないと言われています。



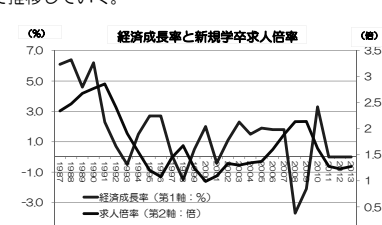
経路	人数
後期中等教育 卒業生	115万人
高等教育 卒業生	85万人
進学	7万人
就職	18.6万人
早期離職	7.5万人
無業・アルバイト	10.7万人
退学	5.6万人
就職	56.9万人
早期離職	19.9万人
無業・アルバイト	14.0万人
退学	6.7万人
合計	40.6万人

(出所) 中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」2011年1月31日




◎景気と新規学卒労働市場—労働市場の状況(1)

○景気循環と労働市場
一般に、生産など経済活動の回復が次第に労働経済指標へと波及していくと言われている。景気が不況であれば求人倍率も低い値で推移していく。



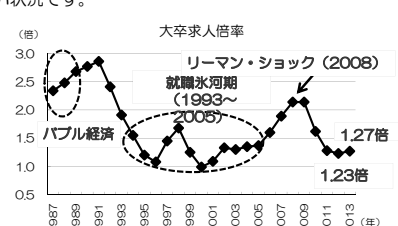
経済成長率(第1軸:%)
求人倍率(第2軸:倍)

(出所) 『リクルートワークス研究所』<http://www.works-i.com> (2012年6月12日採録)
『国民経済年報』各年度版



◎大卒労働市場の状況—労働市場の状況(再確認)

○大卒有効求人倍率の推移
2012年度(2013年3月卒)卒業生の求人倍率は1.27倍と非常に厳しい状況です。




大卒求人倍率

リーマン・ショック(2008)
就職氷河期(1993~2005)

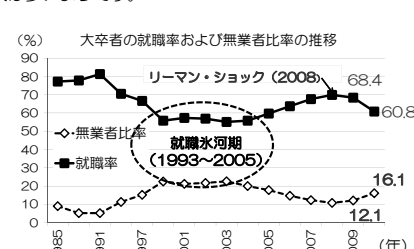
1.27倍
1.23倍

(出所) 『リクルートワークス研究所』<http://www.works-i.com> (2012年6月12日採録)



◎「学校経由の就職」—日本の労働市場の特徴(1)

○「学校経由の就職」「新規学卒一括採用」(1)
就職しない=NEETではないが、就職できないことでNEETになる人は多いようです。




大卒者の就職率および無業者比率の推移

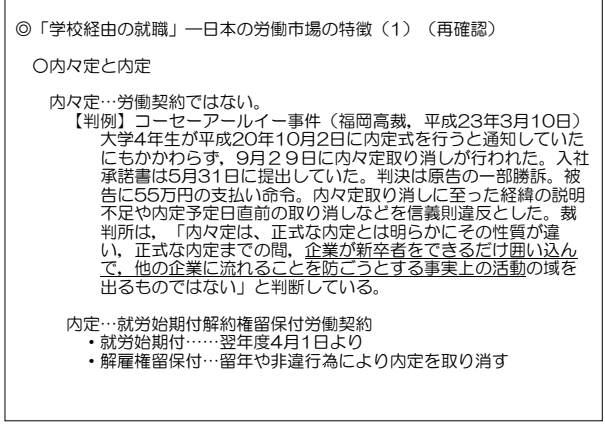
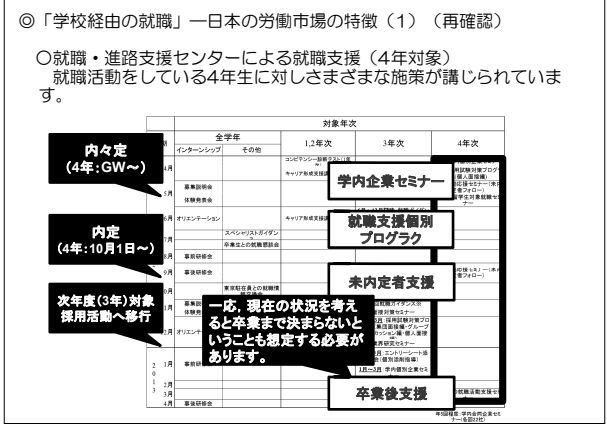
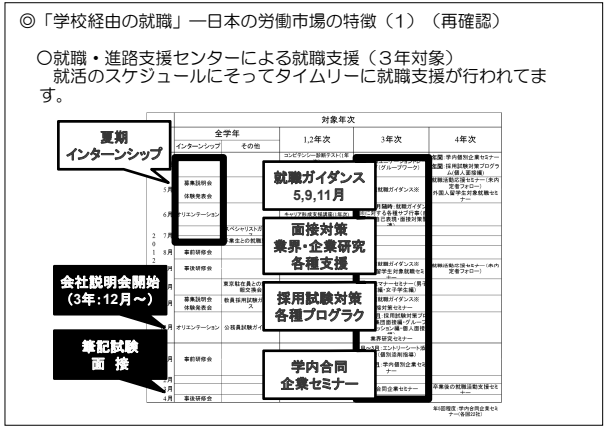
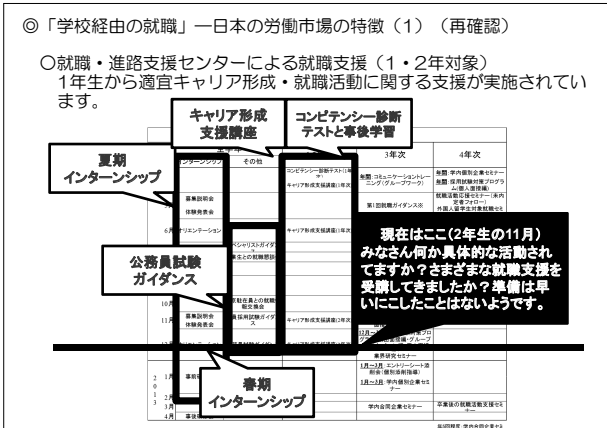
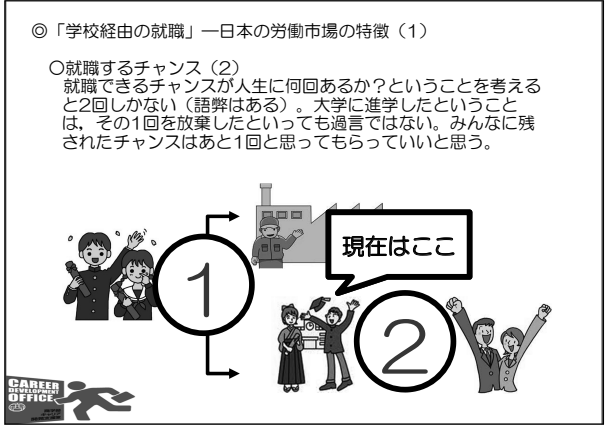
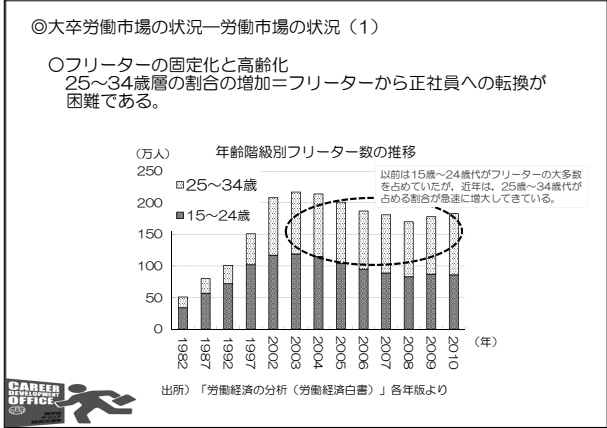
リーマン・ショック(2008)

無業者比率
就職率

68.4
60.8
16.1
12.1

(出所) 『学校基本調査』各年度版より作成






◎「学校経由の就職」—日本の労働市場の特徴(1)

○厳しい状況だが…
歴史的にみた場合、1.27倍(2013年度)だが「大卒求人倍率」は非常に厳しい状況だが、「大卒求人倍率」と「有効求人倍率」を比較した場合、「大卒求人倍率」は例外的な高倍率である。

2012年8月 有効求人倍率

福岡	0.71
佐賀	0.74
長崎	0.65
熊本	0.67
大分	0.74
宮崎	0.70
鹿児島	0.67
沖縄	0.41




◎「メンバーシップ契約」としての就職—日本の労働市場の特徴(2)

○日本型雇用システム
日本における労働契約は、job(職務:仕事の内容)を定めて締結される欧米のそれとは異なり、job(職務)を定めずに行われる。日本型雇用システムにおいては、職務ではなく、その人が会社にとって「相応しい人物」であるかどうか重要視される。したがって、日本型雇用システムは「メンバーシップ契約」とであると言える。

○メンバーシップ契約
日本における就職活動は、「正社員」という「身分」手に入れるための活動であると言っても過言ではないと思う。

○ウエディングドレスは白がいいのか?
メンバーシップ契約であるため、内定者が入社後どれだけ追加的に書き込める存在であるかということに注意が払われる。

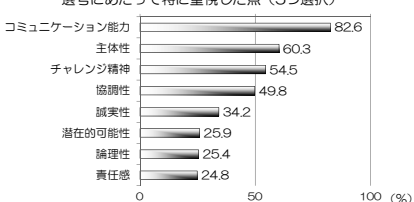


14


◎「メンバーシップ契約」としての就職—日本の労働市場の特徴(2)

○選考でのポイント
会社にとって「相応しい人物」かどうかということが判断基準となるため、就職の選考では「能力」というより「人間性」が判断基準の中心となる。

選考にあたって特に重視した点(5つ選択)





(出所) 日本経団連「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果の概要」
(<http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058.html>)



◎「市場」を通じての資源配分—日本の労働市場の特徴(3)

○労働「市場」での労働力商品の販売
日本だけに特徴的なことではないが、日本の「就活」においては「市場」の機能が発揮されやすい(一斉に市場に参加者が参入する)。

- 市場参加者のパワーバランスで市場のルールが作られる。
→現在は、企業の交渉力が強いため、企業が設定したルールに学生が合わせなければならない。
(ハバリングのときはちょうど現在の逆の状態)

◎「市場」を通じての資源配分—日本の労働市場の特徴(3)

○労働「市場」での労働力商品の販売
一般論で言うと、市場を通じての資源配分が行われる以上、商品としての皆さんの魅力の高い人の方が優先的に多くの選択肢を持つことができる。当然、市場での魅力がない場合劣後となる。


資料を見てください。

労働条件が大きく異なっているのが分かると思う。

しかし時間がないので詳しくは家でみてください。

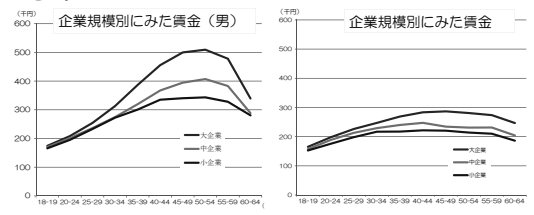
興味があればみなくてもOK!

人文学部の先輩の就職先と参考程度ですが教育に関連する仕事の労働環境を掲載しています。臨床心理士については、ゴシップ情報の程度しか見つけられなかったので掲載していません。臨床心理士の先生方に問い合わせてください。




◎「市場」を通じての資源配分—日本の労働市場の特徴(3)

○労働「市場」での労働力商品の販売
賃金を考えた場合、日本ではくっきりその違いが出ている。なぜ違うかは、経営学や産業社会学の基本的なテキストを参照してください。



(出所) 平成20年賃金構造基本調査より




◎資格のを考える—就職活動あれこれ（1）

○資格の意味（就活編）
資格を持っていれば就活に有利だろうと言われてきた。有利か、不利かと言われれば、持っていないより持っている方がいい。

○資格の意味（仕事編）
近年、特定の資格を持っていないと業務を行えないという仕事のやり方に変化している。たとえば、自動車を販売する場合、自動車の販売に付随するローン契約は保険契約（生保・損保）を行う場合、それら行為を行うことができる資格を持っていないとローン契約や保険契約を締結することができない。すなわち、資格がないまま自動車を販売した場合、先輩や同僚に契約の代行をしてもらわなければならない。


○入社前（入社直後）資格取得
内定は人物本位で行い、内定後業務上必要な資格を入社までに（または配属までに）取得することを求められるようになってきている。



◎資格のを考える—就職活動あれこれ（1）

○資格取得に関するイメージ

- ・福岡の有名銀行
入社までに「日商2級」と「証券外務員二種」の取得することが求められる。勉強キットが送られてきた。
- ・福岡のカーディーラー
入社後、営業店配属までに、生命保険募集人一般・変額、損害保険募集人基礎・商品単位、ローン契約をする資格、「認知症サポーター」などの資格取得が必要とされる。




◎地域性を考える—就職活動あれこれ（2）

○会場（福岡）の企業の方のお話を聞いて（藤野の主観）

(1) 就活・人生の相談相手を両親とすることに関して採用担当者はマイナスイメージをもっているようです。それは、相談相手を両親とする学生の多くが「両親の選択・希望」を優先するからなのです。

* ご両親を入社式に呼び会社（上記の会社とは関係ない）
福岡トヨタ自動車、静岡銀行

(2) 地域の文脈に溶け込めるかどうかということを九州の企業は注視しているように思いました。九州独特の文脈（コンテキスト）、身体規範などを身につけているか。また、その中でやっていけるだけの柔軟性があるかどうかということを確認しているようです。




◎地域性を考える—就職活動あれこれ（2）

○会場（福岡）の企業の方のお話を聞いて（藤野の主観）

(3) 採用に当たっては、主体性や協調性などが重視されますが、それに加えて、女子の場合、コミュニケーション能力があることを意識的にアピールするのがいいのではないかと思います。

企業の方は女子のほうが男子よりコミュニケーション能力があると思っておられるようです。したがって、暗黙のうちにコミュニケーション能力が高いと思っているのに、実際に学生と接したときのコミュニケーション能力が低いと「感じる」「感じられる」ことがあるのではないかと思います。当初の評価が高いだけに、評価の落差が大きくなるのではないかと思います。




◎地域性を考える—就職活動あれこれ（2）

○会場（福岡）の企業の方のお話を聞いて（藤野の主観）

(4) 評価のプロセスは以下のような感じかもしれません。採用の時の求められる能力は等しい（等価値）わけではなくてシーケンス（順序がある。逆流しない順序）になっていると思います。まず、「明るく元気かどうか！（見た目、第一印象、提出物や電話・メールでの印象など含む）」→明るく元気なら次のステップへ、次に「考える力」があるかどうか？（考える力があっても、明るく元気でなかった場合はNG。考える力→明るく元気という順では評価しない）→明るく元気で、考える力がある場合次のステップへ。そして、行動力やその他の要素を確認する（行動力etc.がよくても明るく元気で考える力がないとNG）。

→ (1)～(4) はこんな感じの会社があるよ程度にとどめておいてください。企業のニーズ・考え方は多様だ！ということを中心に留めてくれればと思います。



ご清聴ありがとうございました。



◎ (資料) エクステンション・センターによる就職活動支援

○エクステンション・センターによる資格講座
各資格取得(金銭的支援を含めて)を支援しています。

エクステンション・センター開講講座一覧(抜粋)

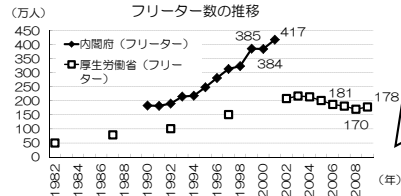
講座	在学生	卒業生	一般
ITパスポート講座	47,000	52,000	58,000
ファイナンシャル・プランナー (AFP/2級FP技能士)講座	110,000	130,000	160,000
簿記検定2級受験対策講座	40,000	44,000	51,000
医療事務受験対策講座	58,000	80,000	180,000
証券外務員(二種外務員)受験対策講座	32,000	38,000	48,000
TOEIC(合格)受験対策講座 【500点クリアランス】	20,000	42,000	45,000
教員採用試験対策講座	65,000	78,000	
公務員採用試験対策講座 (教員試験対応型/警察官・消防官・市町村 職員等コース)	135,000	165,000	
公務員採用試験対策講座 (教員・専門試験対応型(行政職)/地方上 級・国家一般職コース)	225,000	270,000	

(出所) 福岡大学エクステンション・センター
(注) 各種講座・受講金額は変更される可能性があります。



◎ (資料) フリーターの推移

○フリーターの固定化と高齢化
25~34歳層の割合の増加=フリーターから正社員への転換の
困難さ。



(出所) 内閣府「国民生活白書」
厚生労働省「労働経済の分析(労働経済白書)」

内閣府の定義
学生・主婦を除く15~
34歳人口のうち、①パート・
アルバイト、②パート・
アルバイト希望者、派遣・
契約社員など、正社員希望者。

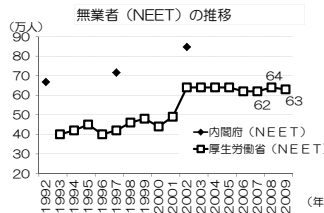
厚生労働省の定義
学生・主婦を除く15~
34歳人口のうち、①パート・
アルバイト、②パート・
アルバイト希望者、および、
③働く意思がある無職の者。

注) 2002年以降定義に変更あり。



◎ (資料) 無業者 (NEET) 数の推移

○無業者 (NEET) 60万人
無業者 (NEET) は60万人で高止まりしている。



(出所) 内閣府「国民生活白書」
厚生労働省「労働経済の分析(労働経済白書)」

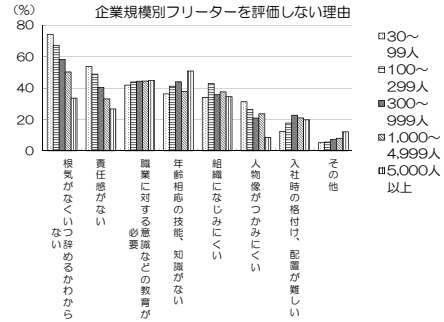
平成16年の労働白書から、はじめてニートにあたる存在を「近年無業者」ととらえ、2003年に52万人と集計した。平成17年以降の労働白書では「若年無業者」として新たに家事・通学をしていない既婚者・学生も加え、2003~05年64万人、2006~07年62万人、08年64万人、09年63万人と発表している。

「若年無業者」は、4つの「非」で定義されている。すなわち、非就業、非求職、非通学、非家事である(最初の2つで非労働力人口となる)。「若年無業者」は就労意思などの点で厳密にフリーターと相違する点で厳密にニートに該当すると考えられている。



◎ (資料) フリーターを評価しない理由

企業規模別フリーターを評価しない理由



(出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)



2011年度・人文学部・就職先（就職四季報掲載分）

「年取」と考えたら、ポーンスが、あるのであれば、どれぐらいかということが大さな意味を持っている。

定期昇給は基本給の約2～3%が一般的な水準のようです。基本給20万なら、翌年は約4000～6000円程度昇給します。自動昇給を行っている会社は約50%ぐらいです。

年休（有給休暇）は、労働者が採りたいときに申し出ることにより付与されますが（理由を申告する必要はありません）、計画年休（事前に年休が指定されている）という制度を敷いている会社もあるようです。

女性は結婚・出産をきに退職する人が多いのですが、一般的な初婚年齢が約28歳と考えると、28歳を超えて勤務できている会社は、ワークライフバランスがしっかりしているのではと思います。

会社名	2012年度採用人数 文系男子/文系女子	倍率 内定/応募	平均年収 (平均年齢)	ポーンス	初任給	年齢別平均賃金			就業時間 (月間)	週休	休暇			有給休暇消化率		平均年齢・平均勤続年数		離職率		新卒3年後定着率	
						25歳	30歳	35歳			夏季	冬季	夏季	冬季	男性	女性	全体	男性	女性		
住友林業㈱	79人/24人	NA	765万(40歳)	4.62ヶ月	210,000円	237,336円	293,237円	375,135円	23.4時間	2日制	有給で取得	12/29-1/3	6.2/20日	39.6歳/12.7年	40.1歳/13.4年	37.3歳/9.9年	79.2%	76.5%	84.3%	NA	NA
㈱明後銀行	44人/56人	9倍	536万(32.6歳)	年21.3ヶ月 (5.8ヶ月)	173,000円	184,000円	324,000円	385,000円	19.0時間 4～5万円	完全2日制	有給で取得	12/31-1/3	約10/20日	39.0歳/14.8年	42.1歳/18.1年	34.9歳/10.6年	0%	NA	NA	NA	NA
日本運通㈱	200名を採用予定	35倍	678万(40歳)	年14.1万円	219,000円	NA	NA	NA	NA	完全2日制	なし	NA/25日	5日	15.6歳/39.5歳	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
九州旅客鉄道㈱	125名を採用予定	NA	NA	4.91ヶ月	199,525円	NA	NA	NA	39.5時間	完全	なし	12/30-1/3 企画・計画	NA/20日	40.0歳/15.4年	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
㈱エイ・アイ・エス	90人/430人	NA	449万(30歳)	NA	192,000円	NA	NA	NA	39.5時間	日曜+3日/月	有給3+公休2 特休4+日祝2	5日	30.2歳/5.9年	33.0歳/7.9年	28.4歳/4.7年	NA	NA	NA	NA	NA	NA

賃金＝(基本給+残業手当(法定)+通勤手当+住宅手当(法定外)) + 所得税(住民税) + 社会保険料(標準報酬月額約7%)+ 所帯税(任意) + 退職金(数千円)
 * 通勤手当は法定外福利的な会社、ない会社がある。通勤手当はほぼすべての会社が支給している。
 * 住宅手当は、約50%ぐらいの会社が支給している。支給される場合は大体1万から2万円程度支給されるようです。
 * 基本給18万、残業なし、住宅手当なしと仮定した場合、控除額は約3万6千円程度です。手取額は14万5千円ぐらいです。
 * 奨学金ももらっている学生は、卒業した年の10月から返済をはじめるので注意が必要です。
 * 固定費(家賃や光熱水道費など)は手取額の約1/3に押さえるのがよいと言われています。
 * お小遣いは手取額の約10%が目安と言われています。

定着率の高低で仕事を選ぶのは本来転倒かもしれませんが、考慮すべき指標のように勝野は思います。

(参考) 人材・教育産業（人文学部の進路先とは無関係）

会社名	2012年度採用人数 文系男子/文系女子	倍率 内定/応募	平均年収 (平均年齢)	ポーンス	初任給	年齢別平均賃金			就業時間 (月間)	週休	休暇			平均年齢・平均勤続年数		離職率		新卒3年後定着率			
						25歳	30歳	35歳			夏季	冬季	夏季	冬季	男性	女性	全体	男性	女性		
(株)秀英予備校	—	NA	425万(30歳)	NA	200,000円	NA	NA	NA	NA	会社歴2日	4日	4.8/20日	30.2歳/5.9年	32.4歳/NA	27.5歳/NA	22.4%	77.6%	77.6%	データなし	データなし	
(株)アップ	24名採用予定	51倍	522万(35歳)	年134万円 (4.0ヶ月)	213,000円	データなし	データなし	データなし	0.0時間	会社歴2日	有給で取得	12/30-1/3	40.3歳/14.7年	44.8歳/19.3年	31.5歳/5.6年	15.6%	84.4%	81.0%	90.9%	NA	NA
(株)ステップ(総)	21人/14人	ND	556万(34歳)	年114万円	240,000円	285,684円	347,750円	395,238円	—	完全2日制	1週間以上	4日程度	4.8/24日	36.5歳/12.1年	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
(株)進学会	15人/8人	25倍	438万(37歳)	NA	228,000円	NA	NA	NA	NA	原則2日 (變形労働)	有給で取得	10.0/20日	36.5歳/12.0年	NA	NA	NA	6.8%	NA	NA	NA	NA

(出所)『就職四季報』東洋経済新報社

(参考) 福岡県の教職員の状況（平成22年度の状況）

会社名	採用人数	倍率 内定/応募	平均年収 (平均年齢)	ポーンス	初任給	年齢別平均賃金			就業時間 (月間)	週休	休暇		
						25歳	30歳	35歳			夏季	冬季	夏季
福岡県(中学校)	16	12.3倍 16人/196人	約690万 (46.0歳)*	3.95ヶ月 (勤働・期末手当)	199,700円 (4.75%； 地域手当)	309,853円	359,076円	394,758円	—	2日制	12/28-1/3	6日	/20日

(出所)『福岡県の給与・定員管理状況について』(http://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/ifa/24/24058_misc6.pdf)；採録日2012年11月13日、福岡県公立学校教職員の給与に関する条例(福岡県例規集)
 (注) * 福岡県(中学・教諭)の年収は、平均給与月額(445,846円) × 12ヶ月 + 平均給料月額(394,235円) × 3.95ヶ月(期末・勤続手当)で算出した。
 (注) * 倍率はIPで取得できる教員免許が中学(社会)と高校(公民)であるので、中学(社会)で算出しました。採用人数および倍率は平成25年度のもので、算出した。
 (注) 各種保険の適用については、健康保険および社会保険-2月を超えて任用の貸込みがあるものについては適用、雇用保険-適用なし。

採用区分	平均年収 (平均年齢)	ポーンス	給与月額 (各給与当込み)
福岡県(非常勤講師)	約430万円 (30歳)**	65万円 (夏13万 冬52.7万)	302,646円

(出所) 臨時教員登録制度のご案内(福岡県)(http://www.pref.fukuoka.lg.jp/e04/koushitouroku.html)；採録日2012年11月13日
 (注) ** 30歳・扶養親族(妻・子1人)、家賃5万5千円の借家居住、福岡市以外の小学校または中学校に勤務、大学卒業後民間企業など経験年数8年程度の場合。
 (注) 毛万(1)の各種手当：教職調整額9,196円、地域手当9,050円(福岡市の場合基本給の4.75%)、義務教育等教員特別手当3,200円、通勤手当4,800円(自家用車で5kmを通勤の場合：非課税通勤費)、住宅手当27,000円(上記除却)、扶養手当19,500円(配偶者13,000円)、配属者以外の扶養親族1人6,500円
 (注) 各種保険の適用については、健康保険および社会保険-2月を超えて任用の貸込みがあるものについては適用、雇用保険-適用なし。

(出所) 臨時教員登録制度のご案内(福岡県)(http://www.pref.fukuoka.lg.jp/e04/koushitouroku.html)；採録日2012年11月13日

(4)

業績一覽

業績一覧

《著書》

植上一希、中西新太郎他編『キーワードで読む現代日本社会』、旬報社（東京）、総頁数 205 頁中 19 頁担当、2012.5

高妻紳二郎・寺崎里水・植上一希・佐藤仁、『教職概論—先生になるといふこととその学び—』協同出版、2012.4

《論文》

植上一希、3・11 後の若者の変化と主体形成のとりえ方—大学生・大学教育を事例として、『経済』210 号、総頁数 10 頁、2013.3

藤野真、地方労働市場と大学のキャリア教育に関する研究、『商学論纂（福岡大学）』第 57 巻 3・4 号、総頁数 15 頁、2013.3

藤野真、日本企業における小集団活動の業務性に関する一考察、『商学論纂（福岡大学）』第 57 巻 1・2 号、総頁数 11 頁、2012.9

植上一希、専門学校生の就業実態と専門学校教育の意義、『労務理論学会誌』21 巻、総頁数 17 頁、2012.1

藤野真、新卒労働市場の構造と大学生の就職—中小企業の労働問題を中心に—、『福岡大学商学論叢』No.56Vol.3、pp.339-351、2011.12

寺崎里水、大学生の学業成績とキャリアプランに関する研究—大学におけるキャリア形成支援という課題、『生涯教育だより』2011 年秋冬号/No.97、pp.8-9、2011.11

寺崎里水、大学独自のキャリア形成支援の必要性、福岡大学『研究部論集 B：社会科学編』4、pp.55-61、2011.9

藤野真、福岡大学人文学部キャリア形成支援セミナーにおける就職状況の報告—「福岡大学平成 20 年度就職状況の解説」—、『福岡大学研究部論集 B：社会科学編』Vol. 4、pp.45-54、2011.9

《報告書》

寺崎里水・植上一希、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『地域内移動型学生についての調査研究』概要、福岡大学研究推進部、総頁数 17 頁、2012.3

植上一希・寺崎里水、大衆化した大学における学生の就業意識とキャリア形成支援事業報告書『男女共同参画社会における「自立」を考える—若者が社会に立ち向

かうために—』、福岡大学研究推進部、総頁数 79 頁、2012.3

耳塚寛明、王杰、中島ゆり、垂見裕子、中西啓喜、蟹江教子、大多和直樹、寺崎里水、江婉愉、『青少年期から成人期への移行についての追跡的研究 JELS 第 15 集 C エリア WAVE 3 調査報告および香港調査報告』お茶の水女子大学、2012.3

藤野真、日本におけるワーク・ライフ・バランスの先進事例 ケース⑧ すこやか工房、兵庫県商工会連合会（2012）、『中小企業のワーク・ライフ・バランスに関する研究報告書—調査から垣間見る取組の現状と課題—（兵庫県商工会連合会 2012 年度労働環境対策事業）』兵庫県商工会連合会・阪南大学、総頁数 2 頁

《学会発表》

Yuri Nakajima, Satomi Terasaki, Gendered discourses of geographic mobility in the school-to-work transition in Japan, Asia-Pacific Educational Research Association International Conference 2012, Sydney, New South Wales, University of Sydney, 2012.12

Satomi Terasaki, Yuri Nakajima, Research study on transition support for intra-regional mobility type of university students, Asia-Pacific Educational Research Association International Conference 2012, Sydney, New South Wales, University of Sydney, 2012.12

植上一希、3.11 後の若者の経験の性質と「知」ならびに教育の課題について—大学生と大学教育に焦点を当てて—、唯物論研究協会第 35 回研究大会シンポジウム「ポスト 3.11 を生きる理性」（法政大学）、2012.10

Satomi Terasaki, Noriko Kanie, Relationship between Family Income and Education Investment in Children in Japan, International Federation for Home Economics XX II World Congress, Melbourne Convention and Exhibition Centre, 2012.7

Noriko KANIE, Satomi TERASAKI, Utilisation of “shadow” education and its educational expense in Japan, International Federation for Home Economics XX II World Congress, Melbourne Convention and Exhibition Centre, 2012.7

寺崎里水、中学生に対するキャリア教育の課題、日本子ども社会学会（國學院大学）、2012.6

植上一希、専門学校の教育とキャリア形成から、日本産業教育学会第 52 回大会（宇都宮大学）、2011.8

植上一希、ノンエリート大学生の進学と学び (1)、日本

教育学会第 70 回大会 (千葉大学)、2011.8

寺崎里水、ノンエリート大学生の進学と学び (2)、日本教育学会第 70 回大会 (千葉大学)、2011.8

寺崎里水、セーフティネットとしての学校教育、日本子ども社会学会 (明星大学)、2011.7

植上一希、専門学校卒業生の就業実態と専門学校教育の意義、労務理論学会第 21 回全国大会 (中央大学)、2011.6

藤野真、メイド・イン・ジャパンは終わるのか、労務理論学会第 21 回全国大会 (中央大学)、2011.6

《その他》

植上一希、大学で学ぶ・教えることの再考に向けて、『高校のひろば』85 号、総頁数 4 頁、2012.9

藤野真、青島矢一／武石彰／マイケル・A・クスノマ編著「メイド・イン・ジャパンは終わるのか—「奇跡」と「終焉」の先にあるもの—」、『若者と雇用の人材育成 (労務理論学会誌第 21 号)』晃洋書房、総頁数 219 頁中 6 頁、2012

寺崎里水、希望のキャリア教育、福岡大学『七隈の杜』8、pp.57-62、2012.1

植上一希、キャリア形成への臨み方、『福岡大学研究部論集 B：社会科学編』Vol. 4、2011.9

藤野真、CCS, MTP, TWI、『経営労務事典』晃洋書房、総頁数 285 頁中 2 頁、2011