

平成 27 年度 宇都宮大学 卒業論文

# 就職活動における大学生の「やりたいこと」の明確化

教育学部 総合人間形成課程 地域公共領域 4 年

121605Y

伊藤 佳菜

社会学研究室

指導教諭 小原一馬先生

## 目次

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| はじめに .....                              | 2  |
| 第 1 章 日本の大卒就職の変容と「やりたいこと」志向 .....       | 3  |
| 第 1 節 キャリア教育の出現 .....                   | 3  |
| 第 2 節 学生のビジョンや「やりたいこと志向」への企業のまなざし ..... | 4  |
| 第 3 節 「やりたいこと志向」に対する警鐘 .....            | 5  |
| 第 2 章 就職活動の実際—インタビューを通して— .....         | 8  |
| 第 1 節 2016 年卒就職活動の概要 .....              | 8  |
| 第 2 節 宇都宮大学と総合人間形成課程の位置づけ .....         | 10 |
| 第 3 節 調査方法 .....                        | 13 |
| 第 4 節 インタビューの分析 .....                   | 16 |
| 第 5 節 第 2 章のまとめ .....                   | 35 |
| 第 3 章 より良い就職活動を実現するために .....            | 36 |
| 第 1 節 業種・職種は絞らなくてもいい .....              | 36 |
| 第 2 節 企業風土や給料水準を重視すべき .....             | 36 |
| 第 3 節 第 3 章のまとめ .....                   | 37 |
| おわりに .....                              | 38 |
| 謝辞 .....                                | 38 |
| 参考文献・参考 URL .....                       | 39 |

## はじめに

我が国の大卒就職は、バブル崩壊による就職氷河期や 1997 年の就職協定の廃止を通してその様態を大きく変えてきた。バブル崩壊により、それまで問題なく就職できていた人が就職できなくなり、働けない／働かない若者の出現が社会的な問題となった。そんな中、将来満足できる職に就くためには、学生のころから将来のビジョン、やりたいことを明確にすることが必要だというキャリア教育の考え方が登場した。キャリア教育の考え方に基づく、「自己分析」や「業界・企業研究」は、就職活動のプロセスとして、広く認知されている。

私は妹尾麻美（2015）の「新規大卒就職活動において『やりたいこと』は内定取得に必要なか？」という論文を読んだ。妹尾によると、就職活動を行う前である 3 年次にやりたいことが決まっていることと内定取得との関連は弱いを負の効果を持っている。つまり 3 年次にやりたいことを持っていることは内定取得に関係がない、もしくは内定を取得しにくいということである。このことはキャリア教育の効果に疑問を呈すものである。また、就職活動の過程において、やりたいことを明確化することと内定取得の間には正の効果があるという。つまり、内定取得には企業側が求める「その企業でどのような仕事がしたいか」を考えることが重要であり、大学 3 年次に「やりたいこと」を有することが仕事への理解から導かれた「やりたいこと」を深める機会を逃すことにつながる可能性が指摘されるということだ。

私はなんとなくいつでも周りから「やりたいことを見つけろ、考えろ」と言われてきた実感があったので、この論文を読んで驚いた。「やりたいこと」を就職活動前に持っていることが実は内定に負の影響を持つかもしれないというのは、周りの助言と正反対のことを意味するからだ。

また、この論文の結果は数値的なデータの統計から求められていた。ここで私は個々の学生たちは就職活動中、どのようにやりたいことを見つけていくのかについて疑問を持った。そこで、この論文では今年就職活動を行った宇都宮大学教育学部総合人間形成課程の 4 年生にインタビュー調査を行い、就職活動の実際をとらえ、理想的な就職活動とは何か考えた

## 第 1 章 日本の大卒就職の変容と「やりたいこと」志向

まず、日本の大卒就職の変容の流れとそこで生まれてきたキャリア教育や「やりたいこと」志向、またその問題点について先行研究を用いて確認していく。

## 第1節 キャリア教育の出現

日本の新卒就職に大きな変化を与えたのが、バブル崩壊であった。企業は不況により、新卒者の採用を抑制せざるを得なくなった。かつては問題なく就職できていた人が、非正規の職に甘んじるようになったり、就職できない状況に陥っていった。また、丸山俊（2004）によると、バブル崩壊以前、フリーターは「自由」を求めつつ、経済的に自立しようとする若者のことを指し、決して悪いイメージではなかったという。しかし、バブル崩壊後、働かない／働けない若者の増加が問題視され、フリーターは無気力な若者としてマイナスイメージが定着していった。（丸山 2004）

そんな中、キャリア教育の考え方が現れる。キャリア教育とは、社会、経済の大きな変化の時代にあって、一人一人の学生が自ら目指す働き方、生き方に向けてキャリアを形成し、社会人・職業人として自立できるよう、その基盤となる能力や態度を育てる教育である。（宇都宮大学キャリア教育・就職支援センターホームページ）

このキャリア教育が重要とされた理由は、就職難が不況により企業の需要が減少したことが問題とされる一方で、学生側の就業観や職業観を高めることが必要だという論が出てきたからだ。そこで多くの大学は、就職部をキャリアセンターに変化させた。大学4年間を通じた支援が開始され、各学部もキャリア教育を導入した。（梅崎修・田澤実 2013）

また、下村秀雄・八幡成美・梅崎修・田澤実(2013)は、大学におけるキャリアガイダンスの取り組みを評価するために用いるキャリア意識測定のための尺度を開発する過程で、将来の夢や目標、やりたいことを明確にすることと定義される「ビジョン」、人と会ったり、様々な活動へ参加することと定義される「アクション」の2つが大学生の就職と関連が深いことを示した。第一志望の企業に内定を得た学生は、アクション得点とビジョン得点がともに高い。また「低アクション・高ビジョン」の学生の方が、「高アクション・低ビジョン」の学生よりも就職先に満足している割合が高い。梅崎らはその理由を、ある程度プロセスが固定化されている大学生の就職活動では、アクションは大同小異であり、むしろビジョンの明確さによって大きく満足感が異なるのではないかと推測している。つまり、ビジョンを明確に持つことが満足できる就職先を見つけられるということである。

また、宇都宮大学で入学時に配られる「キャリアデザインノート」にもこんなことが書かれている。

経済のグローバル化が進み、企業は国境を越えた競争をし、また、個人の価値やライフスタイルも多様化しています。こうした社会の中で、ルールに乗っていれば、人生は順調に進む

という時代ではなくなっていました。就職もそうですが、人生のさまざまな場面で状況や価値観が大きく変わり、「自分は、ここで何をしたいのか。それはなぜか」を問いかけ、答えをつかむことが、求められる時代になりました。就職で言えば、「安定した企業や自治体に職を得てしまえば、あとはなりゆきで安泰」というこれまでの「常識」も変化しています。どんな職場や仕事でも、「どんな自分が、何を目指して、ここで働きたいのか」といったビジョンをしっかりと持つことが必要なのです。

(「平成 26～27 年度 キャリアデザインノート」宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター)

このようにキャリア教育は、満足できる職につくためには、あらかじめ、将来の目標ややりたいことを明確にすることといったビジョンが重要であると考えてきたのだ。

## 第2節 学生のビジョンや「やりたいこと」志向への企業のまなざし

では、企業は学生がビジョンを持っていることについてどう考えているのか。

岩脇千裕(2004)は、東洋経済新報社「会社四季報学生就職版」の1991年版と2001年版に掲載された企業の求める人物像に関する言説を分析し、企業の求める人材は、育成の対象から自ら行動する主体へと変化したと論じている。企業の提示する人材像に「主体的な個人であれ」というメッセージがこめられるようになり、それはバブル崩壊後の不況により、若者の潜在的な資質を育てていく余裕が企業から無くなったためではないかと推測される。企業は、教育しなくても、勝手に育ってくれる成長志向のある主体的な人間を望むようになった。そのため、学生が自分自身をどのようにとらえ、どのような働き方・生き方を選ぶのかということへのまなざしが強化された。(岩脇 2004)

企業も、ビジョンを持ちそれに向かって努力する、成長志向のある学生を求めるようになったと捉えられる。

一方、企業がビジョンのある学生を求めているだけではなく、学生も自分のビジョンを実現できる企業を求めるということもあるようだ。

岩脇(2006)は、企業は大学新卒者に「即戦力」を求めるようになったという通説の真偽を明らかにするために、著名企業の採用担当者に対する聞き取り調査の結果を分析している。その中で、ある小売企業の採用担当者の職種別採用についての語りが引用されている。

当社の事業は多様で学生には理解しがたいため、社名からイメージされる仕事内容と現実とのギャップが大きい。また、当社は事業部によって仕事内容がまったく異なるので、一度配属されると他事業部への移動は稀だった。80年代までの学生は「就社」意識が高かったので予測外の職種に配属されても納得したが、最近の学生は職種へのこだわりが強く、希

望外の職種へ配属されると動機付けが下がり、離職する場合もある。また彼らは希望の職種に就くほうが力を発揮する。

（岩脇千裕、2006、「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は『即戦力』を求めているのか—」）

今の学生は仕事内容へのこだわりが強いために、企業の方がその学生のビジョンに合わせて、採用方法を職種別に変えている事例もある。

よって、企業がビジョンを持つ学生を求める一方で、学生もやりたい仕事ができるビジョン通りの企業を求めている一面があるようだ。

### 第3節 「やりたいこと」志向に対する警鐘

しかし、このビジョンを重視する「やりたいこと」志向に警鐘を鳴らす意見が教育社会学分野から挙げられている。

久木元真吾（2003）は、1999年に実施された、日本労働研究機構によるフリーター97人へのヒアリング調査を用いて、フリーターの語りに頻出する「やりたいこと」という言葉に注目し、その論理を明らかにしている。久木元によると、フリーターはたとえ正社員になったとしても、実際に就職できるのは長時間労働を伴うものであるため、それでも続けられる、没頭できる仕事、つまり「やりたいこと」を志向しているという。だがフリーターの語る「やりたいこと」とは、長時間労働などの悪条件の中でも没頭できる、夢中になれるものである。しかし、これほどに高い条件を満たす「やりたいこと」は、簡単には見つからない。これにより、かえって「やりたいこと」が見つかりにくくなるのである。「やりたいこと」への過剰なこだわりが、正社員の職に就かず、フリーターを続ける理由になっている。ここで「やりたいこと」への強いこだわりは、正社員への就職を阻害するものだとして問題視されている。久木元はやりたいことでなくても、「とりあえずやってみること」が必要だと述べている。

ではなぜ、若者は「やりたいこと」への強いこだわりを持つのか。香川めい（2010）は、若者の「やりたいこと」に対する強いこだわりは、それがないと就職できないという状況の反映ではないかと指摘している。

1997年に就職協定が廃止され、大卒者の就職活動は長期化・早期化していった。また、採用手法についても、インターネットを通じた就職・採用活動、エントリーシートの普及、インターンシップの実施、学校名不問採用を謳う企業の登場など、変化が生じた。（香川 2010）

香川によると、インターネット経由での応募や学校名不問採用といった変化は、それまで有力な採用基準として認知されていた学校歴という選抜基準を応募者の側から見えづらくしてしまったという。実際にはインターネット経由の就職活動が始まって、企業からの情

報提供、そして、採用選抜の対象に含まれるかどうかという点で学校間格差が存続しているという。だが表向きには、企業は学校歴ではなく、人物重視の採用を表明するようになった。企業の採用基準は学校歴ではなく、「やりたいこと」や「個性」といった自己と密接に関連するものであると捉えられるようになったのだと香川は論じる。

香川は、企業の採用基準が学校歴から人物に移行したと考えられるようになってから、学生は自分が自発的で、行動的で、主体性のある人間であることを証明すること、つまり自ら目標を設定し、その実現のために行動できることを言語化し、伝えることが就職戦線を勝ち抜くために必要になったと捉えている。学生は、実際に企業がどのような基準で採用を決めているか知るすべがないため、「学問不問・人物本位」という企業の言葉を鵜呑みせざるを得ない。よって選考に落ちた場合、それは学校歴のせいではなく、自己の能力不足や「やりたいこと」の不足、「やりたいこと」「個性」が提示できなかったからだ、と納得するしかない。よって就職活動の失敗は、自己責任であると受け止められるようになったのである。(香川 2010)

つまり香川は、若者の「やりたいこと」に対する強いこだわりは、それがないと就職できないという状況の反映ではないかと指摘している。久木元の論では「やりたいこと」にこだわるから就職できないとしていた。しかし、香川は「やりたいこと」にこだわるのが選抜の段階で強制されているから、就職が難しくなるという逆の方向の可能性を示唆したのである。加えて、研究室推薦やOB経由で就職した者よりも「自由応募」で初職へ入職した大卒者の離職・転職率が高く、職業生活全般に対する満足度も低いことを明らかにした下村英雄(1999)や、明確なキャリアプランを持ち、仕事に対する意識の高い新卒者が、その高すぎる意識が災いして入社後にフラストレーションを抱える危険性を指摘した城(2006)を引用し、香川は、「やりたいこと」への志向が高められることで、仕事とのミスマッチが生じるという可能性も指摘している。

以上のように、教育社会学では過剰な「やりたいこと志向」は、かえって就職を難しくすることや就職後のミスマッチなどの副作用を引き起こすのではないかと考えられている。

以上の論を踏まえて、それまで不問にされてきた就職活動前に「やりたいこと」(意欲)を持っていることが実際に内定に結びつくのかについて論じたのが妹尾麻美(2015)であった。

妹尾(2015)は、2011年と2012年に行われた「大学生の生活と就職活動に関する調査」を用いて、就職活動の前(3年次)に「やりたいこと」を持っていることは内定取得に効果を持たない、あるいは、負の効果がある可能性を指摘した。反対に就職活動の過程で「やりたいこと」を明確化することが、内定取得に効果を持つことを明らかにした。ではなぜ、「やりたいこと」を明確にすることが内定取得に必要なのだろうか。それは「やりたいこと」が労働市場、具体的に採用で求められる状況に適応するために語られているからではないかと妹尾は指摘する。つまり、就職活動の過程で明確化する「やりたいこと」とは、自己の確

立などの心理的側面（自分は飲食が好きだから食品業界に入りたい、自分は人と接するのが好きだから営業の仕事をやりたいなど）を示すものというより、仕事を意欲的に語る必要のある面接の場で、他者（面接官）を説得する語彙としての「やりたいこと」ではないかということだ。また、妹尾は、当初は強制的に生成された仕事への理解や自らの志望を「やりたいこと」という意欲を示す言葉で説明するようになるにつれて、学生は「やりたいこと」が明確化されたと感じるのだろうとも述べている。就職活動では、仕事への理解を深め、企業側が求める「その企業でどのような仕事がしたいのか」を明確にすることが重要なのだ。（妹尾 2015）

妹尾（2015）は、就職活動前の「やりたいこと」ではなく、就職活動中に明確になった「やりたいこと」が内定に結びつくとも明らかにした。よって、この知見から、自己の確立のために自己理解を深め、職業的興味・適性などを考える学習（自己分析、業界・企業研究）を就職活動前に推奨し、「やりたいこと」を早く決めるよう大学生に促すことは、大学生の混乱を招き、内定辞退などの企業の採用活動に影響を及ぼしかねないという。「やりたいこと」は就職活動の過程でしかわかりえないものだからである。就職活動の過程でしかわかりえない「やりたいこと」を自己分析や業界・企業研究によって就職活動前に決めることを推奨するキャリア教育に対し、その効果に妹尾は疑問を呈している。

妹尾の研究により、「やりたいこと」を就職活動の過程で明確にしていくことが重要だとされているが、実際、学生の「やりたいこと」とはどんなもので、どのようにその「やりたいこと」を明確にしていくのだろうか。妹尾の研究は、アンケート調査への回答を、量的に分析したものである。よって一人一人の学生の語りの詳細な分析が不十分であった。それに対して本論は、宇都宮大学教育学部総合人間形成課程の 2016 年 3 月に卒業する就職活動を行った学生にインタビューを行い、実際の学生の「やりたいこと」とはどういったもので、それがどのように明確化されるのかについて論じる。

学生の「やりたいこと」はどういったものか論じるにあたって、先行研究を参考にして、「やりたいこと」の定義を「その企業でどのような仕事がしたいのか」とする。「その企業でどのような仕事がしたいのか」の要素として、企業の業種・職種（メーカーで営業がしたい等）が想定されるため、インタビューでは志望の業種・職種について詳しく聞いた。

また、やりたいことが明確化される過程として、先行研究を参考にして以下のような仮説を立て、インタビューをもとに検証する。

仮説 1：「やりたいこと」は就職活動前の自己分析や業界・企業研究から生まれる

仮説 2：「やりたいこと」は就職活動中の経験（説明会等）から生まれる

## 第 2 章 就職活動の実際—インタビューを通して—

本論は、2016 年卒の大学生にインタビューを行い、詳細に就職活動の過程や「やりたい

こと」の語りを分析するものである。このため、まずは 2016 年卒の就職活動がどのようなものであったのかについて述べなくてはならない。

## 第 1 節 2016 年卒就職活動の概要

### (1) スケジュールの後ろ倒し

2016 年卒就職活動のもっとも特徴的な点は、スケジュールの後ろ倒しであろう。

スケジュールの基準となっているのが、経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章（通称：倫理憲章）」である。2015 年卒以前のスケジュールは、広報活動が 3 年生の 12 月 1 日解禁、採用選考活動は 4 年生 4 月 1 日解禁であった。（広報活動とは、採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動、採用のための実質的な選考とならない活動のこと。採用選考活動は、採用のための実質的な選考を行う活動、採用のために参加が必須となる活動のこと。）

しかし、安倍政権の要請により、2016 年卒のスケジュールは、広報活動 3 年生 3 月 1 日解禁、採用選考活動 4 年生 8 月 1 日解禁となった。変更の理由は、大学生の学習時間確保のため、留学等の促進のためだ。採用選考活動に関しては 4 か月の後ろ倒しとなった。

（内閣官邸、経団連のホームページより）

表 1

|           | 12 月-2 月 | 3 月      | 4 月-7 月 | 8 月     | 9 月 | 10 月 |
|-----------|----------|----------|---------|---------|-----|------|
| 2015 年卒以前 | 広報(説明会等) |          | 選考(面接等) |         |     | 内定式  |
| 2016 年卒   |          | 広報(説明会等) |         | 選考(面接等) |     | 内定式  |

2016 年卒の就職活動で問題となったのは、この倫理憲章が実質守られず、スケジュールが混乱したことだ。そもそもこの倫理憲章は経団連に加盟していない中小企業、外資系企業は守る筋合いがない。加えて経団連加盟の企業も倫理憲章を守らなかったからと言って、罰則を受けることもない。

東洋経済 ONLINE の「新就活スケジュール、『抜け駆け』横行の実態」(2015.8.30) という就職四季報プラスワン編集長の田宮寛之氏の記事によると、外資系企業は 2015 年夏のインターンシップ参加者を対象とした選考を 12 月から開始したという。また、例年、大手企業の後に選考を行っていた中小企業が早期の 4 月から選考を開始したという。理由は 8 月から始まる大手の選考が終わった後では、10 月 1 日の内定式までに十分な人材を確保できないと見込んだためであった。そして、経団連加盟の一部の企業も 3 月から OB・OG のリクルーターを使って学生の囲い込みを行ったり、説明会と同時に実質的な選考を開始して

いたという。例年、外資、大手、中小という順に選考が行われていたが、2016 年は外資、中小、大手という順になったという。

## (2) 内定率

続いて、2016 年卒の就職内定率はどうだったのか見ていきたい。

まず、文部科学省のデータによると、平成 27 年までの 7 年間それぞれの 10 月 1 日時点の大学生（学部生）の内定率は以下の表 2 の通りであった。2016 年卒（平成 27 年）の内定率は 66.5%であり、前年 2015 年卒（平成 26 年）の 68.4%に次いでよい値であったことがわかる。

表 2 大学（学部）平成 21 年（2010 年卒）～27 年（2016 年卒）の内定率（10 月 1 日）

| 平成 21 年 | 平成 22 年 | 平成 23 年 | 平成 24 年 | 平成 25 年 | 平成 26 年 | 平成 27 年 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 62.5%   | 57.6%   | 59.9%   | 63.1%   | 64.3%   | 68.4%   | 66.5%   |

（文部科学省ホームページより）

次に、大手就職情報サイトを運営するマイナビの調査を用いる。下の図 1 の通り、内定率は 3 月 2.3%、4 月 9.8%、5 月 25.8%、6 月 44.2%、7 月 57.0%、8 月 69.1%、9 月 79.9%と推移する。

今年の就職活動は選考の後ろ倒しのため、昨年まで内定のピークであった 5 月 6 月の時点では、昨年の数値を下回っている。しかし内定式が 2 か月後に差し迫る 8 月には昨年の内定率とほぼ同じ値になる。やはり、2016 年卒の内定率は昨年と同じように悪くない数値であったといえるだろう。

また、倫理憲章で求められた選考解禁の 8 月より前である 7 月の時点で、内定率が 57.0%に上ったことから、8 月選考開始のルールは実質守られなかったことも読み取れる。

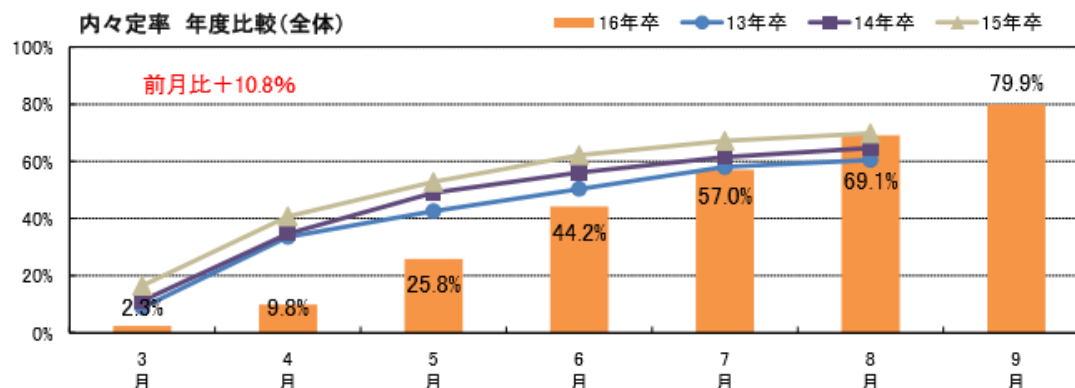
図 1

これまでに企業から内々定を受けましたか。

| 16年卒 |        |        |        |        |        |       |       |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
|      | 3月     | 4月     | 5月     | 6月     | 7月     | 8月    | 9月    |
| はい   | 2.3%   | 9.8%   | 25.8%  | 44.2%  | 57.0%  | 69.1% | 79.9% |
| いいえ  | 97.7%  | 90.2%  | 74.2%  | 55.8%  | 43.0%  | 30.9% | 20.1% |
| 前年比  | -14.1% | -30.9% | -27.0% | -17.9% | -10.2% | -0.7% | -     |

※前年は9月に調査を実施していない。

| 15年卒 |       |       |       |       |       |       |    |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
|      | 3月    | 4月    | 5月    | 6月    | 7月    | 8月    | 9月 |
| はい   | 16.4% | 40.7% | 52.8% | 62.1% | 67.2% | 69.8% | -  |
| いいえ  | 83.6% | 59.3% | 47.2% | 37.9% | 32.8% | 30.2% | -  |



(2016 年卒マイナビ大学生就職内定率調査より)

## 第 2 節 宇都宮大学と総合人間形成課程の位置づけ

続いて、インタビューの対象になった宇都宮大学とその中の教育学部総合人間形成課程の概要について述べる。

今回インタビュー調査の対象者は、宇都宮大学教育学部総合人間形成課程の就職活動を行った 2016 年卒の 4 年生である。今回、私が総合人間形成課程の学生だけにインタビューした理由は、理系文系を問わず多様な学問を学ぶ多様な学生がおり、学問に偏りのないデータが得られるためである。また、就職内定率に関しても全国平均とほぼ同レベルといつてよい値である。よって、専攻の学問に偏りが無いので全国の大学生の縮図になると考えた。

ここで宇都宮大学全体とその中の教育学部総合人間形成課程の概要について確認したい。

### (1) 宇都宮大学の概要

#### ①宇都宮大学の規模

宇都宮大学は、栃木県宇都宮市に立地する国立大学である。国際学部、教育学部、工学部、農学部の 4 学部からなる。大学院には国際学研究科、教育学研究科、工学研究科、農学研究科がある。教職員数は 639 名、学部学生数 4156 名、大学院学生数 783 名となっている。

#### ②宇都宮大学卒業生の進路状況

平成 26 年度学部卒業生数は 4 学部合わせて 951 名である。そのうち 284 名（卒業生の

30%)が進学し、615名(卒業者の65%)が就職した。就職率(就職者数/就職希望者数)は、全体で98%に上る。厚生労働省の調査によると、平成26年度の全国の大卒者就職率は96.7%であるから、全国平均より少し高めの就職率を記録している。

表3 平成26年度学部卒業者の進路状況

|      | 卒業      | 進学      | 就職        |         |        |            |
|------|---------|---------|-----------|---------|--------|------------|
|      | 卒業者数(人) | 進学者数(人) | 就職希望者数(人) | 就職者数(人) | 就職率(%) | 就職者/卒業者(%) |
| 国際学部 | 113     | 8       | 96        | 95      | 99     | 84         |
| 教育学部 | 210     | 12      | 182       | 178     | 98     | 84         |
| 工学部  | 404     | 214     | 186       | 182     | 98     | 44         |
| 農学部  | 224     | 50      | 164       | 160     | 98     | 71         |
| 計    | 951     | 284     | 628       | 615     | 98     | 65         |

(宇都宮大学キャリア教育・就職センター)

## (2) 教育学部総合人間形成課程の概要

### ①総合人間形成課程の位置づけとカリキュラム

宇都宮大学の教育学部は、学校教育教員養成課程と総合人間形成課程の2つからなっている。前者は名前の通り、教員の養成を目的とする課程である。後者は教育学部の幅広い授業科目を生かし、一つの学問にとらわれない総合的・学際的な学びを目指す課程である。今回対象となる総合人間形成課程の教員数は15名、学生数は約240名である。卒業後の進路として、公務員、一般企業、教育に関連する諸機関、大学院を想定している。

総合人間形成課程には6つの領域があり、入学後自分の専攻とする主領域を決定する。主領域から決められた単位数を取らなければならないが、主領域以外の領域からも自己のカリキュラム設計により単位を取ることができる。領域は以下のとおりである。

表4

| 領域名      | 主な学問                         |
|----------|------------------------------|
| 人間発達領域   | 心理学、教育学、特別支援教育、情報教育          |
| 言語文化領域   | 言語学、日本文学、英米文学、文化論            |
| 地域公共領域   | 政治学、法学、経済学、社会福祉学、哲学・倫理、地理・歴史 |
| 環境創造領域   | 自然、数理、生活科学                   |
| 芸術文化領域   | 音楽、美術、書道                     |
| スポーツ健康領域 | スポーツ運動学、健康学                  |

(宇都宮大学教育学部総合人間形成課程のホームページより)

②総合人間形成課程卒業生の進路状況

平成 26 年度の総合人間形成課程卒業生数は、61 名（うち女性は 40 名）であり、そのうち進学者数は 2 名、就職者数は 49 名となっている。平成 27 年 4 月 1 日時点の就職率は 96.1%、卒業生数に対する就職者数は 80.3%だ。文部科学省の調査によると、平成 26 年度卒の全国の大学生の就職内定率は 96.7%（4 月 1 日時点）である。0.5 ポイントの差があるが、総合人間形成課程の就職率は全国平均とほぼ同じといってよいだろう。

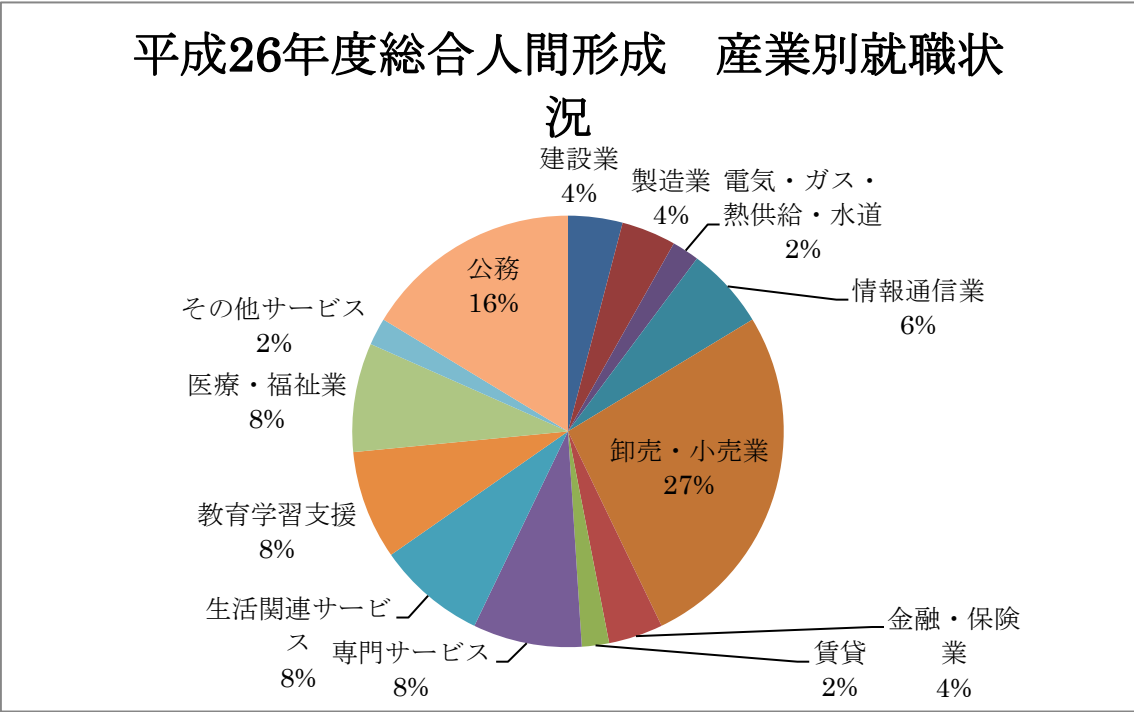
表 5 総合人間形成課程の進路状況（平成 26 年度）

| 卒業   | 進学   | 就職     |      |        |            |
|------|------|--------|------|--------|------------|
| 卒業生数 | 進学者数 | 就職希望者数 | 就職者数 | 就職率(%) | 就職者/卒業生(%) |
| 61   | 2    | 51     | 49   | 96.1   | 80.3       |

（宇都宮大学キャリア教育・就職センター）

平成 26 年度の総合人間形成課程の就職者の産業別就職状況は下の図のとおりである。卸売り・小売業が 27%と最も高く、次いで公務が 16%を占めている。

図 2



（宇都宮大学キャリア教育・就職センター）

第 3 節 調査方法

第3節では、学生のインタビューの分析を行う前に、調査方法やインタビューの日程・対象者についてまとめる。

今回はインタビューをメインとして調査を行った。ただ、インタビューを行う前に、インタビューがスムーズに進むように、アンケート（質問紙）であらかじめ就職活動の概要がわかるような内定数や説明会参加数等を質問した。そのアンケートを基にして、インタビューを行っている。

### （1）アンケートの内容

アンケート（質問紙）の内容は以下のとおりである。

- ・氏名
- ・性別
- ・大学の専攻
- ・現在就職活動を行っているか
- ・民間企業志望か公務員志望か

（選択肢：1. 企業のみ、2. 公務員のみ、3. 第一志望は企業だが公務員も受けた、4. 第一志望は公務員だが企業も受けた）

- ・説明会参加企業数
- ・一次面接参加企業数
- ・最終面接参加企業数
- ・内定を持っているか、内定社数
- ・内定の時期、内定先の業界・職種
- ・就職先を決定した企業や団体はあるか
- ・3年生の2月までに行った準備は何か
- ・3年生2月の時点で、やりたいことが明確であったか

（選択肢：1. はっきり決まっていた、2. まあまあ決まっていた、3. あまり決まっていなかった、4. まったく決まっていなかった）

- ・3年生の2月の時点での就職の条件の項目に対するそれぞれの重要度

項目：仕事内容（職種）、業種、給料水準、福利厚生、休みがとりやすい、地理的条件、転勤がない、企業風土、企業規模、知名度、安定性、将来性

（選択肢：1. かなり重要だった、2. まあまあ重要だった、3. あまり重要ではなかった、4. まったく重要でなかった）

- ・就職活動を通して、やりたいことが明確になったか

（選択肢：1. 明確になった、2. まあまあ明確になった、3. あまり明確にならなかった、4. 明確にならなかった、5. もともと明確だった）

- ・最終的な就職の条件の項目に対するそれぞれの重要度

項目：仕事内容（職種）、業種、給料水準、福利厚生、休みがとりやすい、地理的条件、転勤がない、企業風土、企業規模、知名度、安定性、将来性

（選択肢：1. かなり重要だった、2. まあまあ重要だった、3. あまり重要ではなかった、4. まったく重要でなかった）

・就職活動の結果に満足しているか

（選択肢：1. 満足している、2. まあまあ満足している、3. やや不満だ、4. 不満だ）

・就職活動は大変だったか

（選択肢：1. かなり大変だった、2. 思ったより大変だった、3. 思ったより楽だった、4. かなり楽だった）

## （２）インタビューの日程と対象者

インタビュー調査は2015年11月16日、18日、19日、12月3日、9日、10日に行った。一人につき40分から60分程度の個別インタビューを行った。対象者は宇都宮大学教育学部総合人間形成課程の就職活動を行った4年生（2016年卒）である。下の表6が対象者一覧である。

ここで、表6の項目について説明する。

下の表6の「2月明確さ」とは事前に行ったアンケートの「あなたは3年生の2月時点にやりたいこと（仕事内容な職種等）は明確でしたか」の質問を意味している。それに対して「はっきり決まっていた」を選択した場合は◎、「まあまあ決まっていた」を選択した場合は○、「あまり決まっていなかった」を選択した場合は△、「全く決まっていなかった」の場合は×としている。

「最終的明確さ」とは、アンケートで「あなたは就職活動を通して、やりたいこと（仕事内容や職種等）は明確になりましたか」の質問を意味する。◎は「明確になった」、○は「まあまあ明確になった」、△は「あまり明確にならなかった」、×は「明確にならなかった」、☆は「もともと明確だった」を意味する。

「満足度」についても、アンケートで「あなたは就職活動の結果に対して満足していますか」という質問を意味する。◎が「満足している」、○が「まあまあ満足している」、△が「やや不満だ」、×が「不満だ」となる。

表6 インタビュー対象者一覧

| 名前(仮名) | 性別 | 志望           | 個別説明会数 | 一次面接数 | 内定企業数 | 2月明確さ | 最終的明確さ | 満足度         |
|--------|----|--------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------------|
| 阿部     | 女性 | 公務員・民間企業両立   | 11     | 7     | 4     | ○     | ○      | ◎           |
| 加山     | 女性 | 民間企業のみ       | 10     | 6     | 2     | ○     | ○      | ○           |
| 佐藤     | 男性 | 民間企業のみ       | 12     | 8     | 2     | ○     | ◎      | ◎           |
| 田村     | 男性 | 公務員のみ        | 2      | 4     | 2     | ◎     | ☆      | ○           |
| 成田     | 女性 | 民間企業のみ       | 11     | 5     | 2     | △     | ○      | ◎           |
| 橋本     | 女性 | 第一志望公務員＋民間企業 | 8      | 4     | 3     | △     | ○      | ○<br>↓<br>△ |
| 牧野     | 女性 | 民間企業のみ       | 20     | 13    | 3     | △     | ○      | ◎           |
| 矢部     | 男性 | 民間企業のみ       | 13     | 5     | 2     | ×     | ○      | ◎           |
| 和田     | 女性 | 民間企業のみ       | 30     | 15    | 4     | ×     | ◎      | ○           |

この上の表 6 からわかる通り、今回インタビューした 9 人中 8 人の学生は、就職活動の結果に満足している。(橋本さんの○→△はアンケートの時点で、「まあまあ満足している」を選択したが、インタビューでは不満な点もあると明かしてくれたことを示すものだ。) また、9 人全員が内定した企業数が 2 以上である。今回アンケートやインタビューに協力してくれた学生は、結果に対して満足しており、就職活動を成功させたからこそ、就職活動に関するアンケートやインタビューに答えてくれたのだろう。よって今回のインタビューは、就職活動の成功し、結果に満足している学生についての分析が中心となる。

また、「あなたは就職活動を通して、やりたいことは明確になりましたか」の質問に対し全員が、「明確になった」「まあまあ明確になった」「もともと明確だった」のどれかを選択している。就職活動を通して、そのやりたいことは、どんな内容でどのように見つかったのかインタビューで聞いた。

### (3) インタビューの内容

インタビューの内容は以下のとおりである。なお、インタビュー対象者の話の内容によって追加した質問もある。

- ・3 年生の 2 月以前（就職活動前）、志望の業種や職種はあったか、それは何か、その理由
- ・3 年生の 2 月以前（就職活動前）、こだわっていた企業の条件は何か
- ・就職活動前の準備の方法

- ・就職活動をして志望の業種や職種は明確になったか、それは何か、その理由
- ・最終的なやりたいこと(業種、職種等)とは何か、その理由
- ・就職活動を終えてこだわっていた企業の条件に変化はあったか、なぜか
- ・就職活動の結果に対する満足度の理由
- ・就職活動の大変さに対する理由
- ・自分が内定を取れた理由は何だと思うか
- ・就職活動の感想・気づき・問題点は何か

質問紙にもインタビューにも3年生の2月以前や3年生の2月時点に関する質問があるが、これは2016年卒大学就職の広報解禁が3月だからである。3年生3月から就職活動がスタートすることを前提とした。また、実際にインタビューした学生のほとんどが本格的に就職活動を始めたのも3年生の3月であった。

## 第4節 インタビューの分析

第4節ではインタビューの分析をする。まずインタビューの流れや雰囲気を示し、そのあとで、9人の語りの共通点・相違点から得た知見を述べる。

### (1) インタビューの流れや雰囲気

まずは、インタビューの流れや雰囲気を示したい。その例として、今回インタビューした9人の中で、キャリア教育の考え方・手順（就職活動前に自己理解、業界研究・企業研究を行い、ビジョンを持つ）に最も沿ったと考えられる就職活動を行った学生とその考え方・手順に最もこだわらず就職活動を行った学生のインタビューを示す。なお、質問者の発言は「」、インタビュー対象者の発言は「」で示す。

#### ◇牧野さん（仮名）へのインタビュー

初めに、キャリア教育の考え方・手順に沿った就職活動を行った学生として牧野さんの例を挙げる。

牧野さんは民間企業のみを志望した学生である。3年生の3月から合同説明会へ参加し、就職活動をスタートさせた。20社の個別説明会に参加し、13社の一次面接を受けた。最初は業界で企業を絞ることはなかったが、途中から医療業界に絞った。6月に①医療メーカー系営業職、②医療系人事職、7月に③医療系商社の営業職に内定した。就職を決定したのは①の企業である。

「3年生の2月以前に志望の業界はありましたか？」

「全然決まっていなかったね」

「業界は未定？」

「業界は未定でずっと調べてただけだった」

「何を使って調べてた？」

「業界地図みたいな、本、四季報や新聞の経済面をみて、こういうの（業界が）あるんだって、気になったところちょっと調べたりとか」

「職種は？」

「職種は・・・大雑把には決まっていた。営業とか人に接する系がいいなと思ってた」

キャリア教育で推奨されている業界分析や企業分析を3年生2月以前から書籍（四季報等）、新聞の経済面を読んで行っている。しかし、それは志望の業界が明確になることにはつながらなかったようだ。

「じゃあ女性だと総合職と一般職ってあるけどそれについて希望とかは2月時点ではどうでしたか」

「できれば総合職だったかな」

「どうして？」

「男性とも対等に戦いたかった、給料もいいし、総合職かな一つて思ってた。長く続けててやっぱ上目指して行けたほうがなんか目標もてて、やりがい持てるかなって思って、じゃあ総合職がいいかなって」

「自己分析の方法は？」

「えっとね、（3年生の）8月くらいにまず、たぶん先輩から聞いたのかな、自分史を友達と書いてた。小学校から、高校まで。友達と騒ぎながら作って、そこでお互い気になったところとか、例えば『小学校でクラブこんなのやってた時どう思ってた？』とか書き出してみると自分が見えてくるみたいな」

「その自分史をやってわかったことは？効果はなんですか？」

「自分の責任感のあるところ、長所とか、短所とか、我が強すぎるなとか、そういうのはなんか、通してみると変わらないな、小学校からそうなんだなっていうのがあって。それ（自分史の制作）がきっかけで、そのあとなんか面接でよく聞かれるのが長所と短所だから、あとよく自分の軸を見つけろっていうから頑張って（長所・短所を）書きだしたり、両親にも聞いたりした。あと昔の友達とかに『私ってどんな人？』って聞いたりとか。キャリアセンターの相談でも自己分析して、そこで結構、自己分析を固められたのはよかったと思う。あんまり就活中もブレなかったというか。面接終わった時もなんか面接で悪かったところがすぐわかる」

「例えばどんなこと？」

「すごいいいなーと思った企業の最終面接で、通らなかったんだけど、自我がはっきりしてるっていう長所をすごいアピールしたんだけど、たぶん、雰囲気がががつしてるように見えたのかなって。結果が来た時にそれが原因かなって。何も知らなかったらきつかったかなって。(自己分析をしなかったら)なんで落ちたんだろーってずっと考えてたかも」

「自己分析でほかに分かったことはありましたか？」

「んー。将来のこと、10年後どう生きていきたいのかとか、キャリアプラン。結婚とか育児とか今の時点ではわからないけど、働きたいなと思って。そうしたら続けやすいような会社かなって」

「キャリアセンターでは何を相談しましたか？」

「業界絞れないのがすごい不安で、それで、12月ごろキャリアセンターに相談しに行った」

「業界を絞りたい？」

「不安すぎて、漠然としてて」

彼女は3年生2月以前に、かなりしっかりと自己分析に取り組んでいる。将来、結婚や育児と仕事を両立しながらでも働きたいというビジョンを持つようになったという。そして、その自己分析が面接の際に役に立ったと実感していた。

一方、業界を絞れなかったことに関しては不安を抱いていたようである。業界研究や企業研究で志望の業界を決めることを推奨するキャリア教育の考え方に沿っていたからこそ、不安を感じたのだろう。以上のことから、今回インタビューした9人の中で最もキャリア教育の考え方を重視した学生として牧野さんを取り上げた。

「2月から最後まで志望の業界はどういう変遷をたどりましたか？」

「まず合説で、医療機器をやっているところがあって、ちょっと興味あったっていうのもあったんだけど、医療ってそのプロフェッショナルじゃなくてもかかわれるんだって、医者とか看護師とかさ、そういうイメージしかなくて、個別説明会3月末に行くようになってそこで医療の詳しい話が聞けて、困っている人いくらでもいるんだなっていう現実を知って、会社で長く働きたいっていうのと、あとやりがいを持ちたいと思って、本気で頑張るには困っている人のために働くのが一番がんばれるかなって。なんか前(アルバイトで)プリンター売ってたときに、おばちゃんとかにも普通に売りつけてたんだけど、その時ちょっと罪悪感みたいなのがあって。売れたら楽しんだけど、数につながるのもあって。でもなんかね、このおばちゃんはプリンターなくても生きていけるけど売っちゃったと思って。便利になって社会貢献にはなるんだけど。とにかくその場の数を出せて言われてたから、あんまり興味ない人にも声をかけて売ってみたい。なんかそういう環境よりも医療のほうががんばれるかなって、本当に困ってる人が相手だから」

「医療以外の業界は見なかった？」

「あっとね、結局プリンター見に行って、普通のメーカーだね。あと、ブライダル」

「面接は受けた？」

「ブライダルは1社だけ受けた」

「メーカーのほうは？」

「結局説明会は言ったけど面接はいかなかった」

「ブライダルは説明会行ってなんか違うなって思った(から1社しか受けなかった)の？」

「説明会面白くて見に行ったけど、結局将来性かな、ブライダルは。人が少子化で、少ないし、なんかふと、今結婚してる人とかって幸せに結婚してる人もいるんだけど、若い人ででき婚とかで結婚することも多いじゃん。でもそういう人にも、営業していかなくちゃいけないじゃん。利益のために。なんかそこが、ギャップっていうか、だってこれから子供産むならお金いっぱい必要になるんだけど、そこで無駄にすごいパーティーみたいな結婚式やって、ローン何年も組んだみたいなの。押し売りできないなと思って。自分が営業していくのはつらいなと思って」

彼女は3年生の12月にプリンター販売の短期アルバイトをやっていた。そこで物を売る楽しさを感じる一方で、上司にとにかく数を売れと言われる状況やあまり興味のない人にも声をかけて売らなければならない状況に困惑したようだった。ブライダルについても業界について調べるうちに将来性に疑問を持つようになった。また、ここでも営業する相手のことを考えて、押し売りできないと感じている。一方、合同説明会で出会った医療業界に興味を深めていった。医療業界でなら困っている人のために働くことができると考えたためだ。

牧野さんが志望する業界を見つけられたのは、就職活動前の業界・企業分析をしたからではなく、就職活動中の説明会で吸収した知識とアルバイトの経験をすり合わせたからである。

「最終的にやりたい職種は明確になった？」

「あー……。職種はそんなにこだわらなくてよかったなと思った」

「あ、最初2月では営業とか総合職がいいって思ってたけど？」

「そこまでこだわらなくてもいいな。なんか、自分がそのメーカーに決めたというのもあるんだけど。メーカーだとまあ会社にもよるんだけど、ずっと営業ってことはないから、ほんとに部署移動が多いから、メーカーって作るところから売るところまでやってるから、開発とかも営業を経験してるからこそできる開発もあるから、企画とかも。それは結局就職活動しながら家族の、私の父がメーカーっていうのもあってそういう話も聞いたっていうのもある。こだわらないで、むしろ逆にいろんな仕事やりたいなって思ったかもしれない。あとね、営業だと万が一結婚とか子供産むとなったとき営業だとほんとにつらいものがあるって聞いて、で、商社(③)だとそれもやっぱり会社によるけど一生営業しかないんだよ。商社の営業で1回産休とかで休むと、戻ってきたら新人みたいな」

彼女の総合職志望は変わることはなかった。しかし、就職活動前は営業などの人と接する仕事がやりたいと考えていたが、就職活動を通して総合職には営業以外にも事務や開発など多様な仕事があることを理解し、実際にメーカーで働く父親の話などから、仕事内容へのこだわりが無くなった。そして、いろいろな仕事がやりたいと考えるようになった。また、営業の仕事と結婚や出産を両立することは難しいと聞き、営業以外にも仕事があり、結婚・出産時にはその仕事に回してもらえる企業が良いと考えるようになった。そこで、一生営業だという③の医療商社を辞めて、入社時は営業であるが営業以外の部署にも今後回される①医療メーカーに就職を決定することにしたという。

牧野さんは、就職活動を通して理解した総合職の仕事内容や自己分析によって明確になった家庭と仕事を両立したいというビジョンによって就職先を選んでいる。

「この二つの企業（①医療メーカーと③医療商社）で迷った感じなの？」

「うん」

「②（医療系人事職）の企業はどうしてやめたの？」

「そこは、最終面接で圧迫を受けて、受かったんだけど、絶対行かないと思って。人で選んでたから。企業風土というか。人の雰囲気を選びたかったから。やっぱり医療をやっていくなら私の考え方じゃないけど人にやさしくできる人じゃないとだめだと思ってて、そこでなんか人に厳しく当たってうまくできなかったから、はいお前落とすっていうのは無いなと思って。（それに比べて）本当に上の２社（①と③）は親切だった。私の企業（①）のとは、どっかの面接のときになんかうまく答えられなかった人がいて、その時、ちゃんと質問を言い直してたのね。『今のはこういう意味ですよ。ちょっとこっちの説明も悪かったね〜』って言って。なんて優しい会社なんだろうって。商社（③）のほうも受かったら手紙くれて、『君を取った理由は…』みたいな手紙が来て」

牧野さんは面接の雰囲気を②の企業を選ばなかった決定的な理由としている。企業風土や人の雰囲気をかなり重視している。また、事務的な手続きではなく、内定者一人一人に面接の結果を手紙でフィードバックした③の商社に対してやさしさ、雰囲気の良さを感じているようだった。

「アンケートで就活の結果に対して『満足している』を選んでいますが、その理由は何ですか？」

「最初（その企業①で）大丈夫かな？と思ったけどその内定者懇親会とか内定者の人と触れ合う機会があったときにすごいいい会社なんだなと思って、内定した人もいい人が多かったのもあるし、会社の人も多くの人に会ってみていいなって思って」

内定者懇親会で内定者やより多くの社員と触れ合い、雰囲気の良さを感じたことが就職活動の結果に対する満足度を上げたようだ。

「自分なりに内定を取れた理由は何だと思いますか？」

「ひとつは大学でいろんなことをやっていたから。結構（総合人間形成のカリキュラムが）変わってるじゃん。プロ研とかあと総合（の授業）もなんだかんだ、数学やったし、ちょっと芸術もやったし、部活もなんか（大学で）新しく始めたりだとか、いろいろやってたことが、バイトもいろいろやってたし、すごい活きたかなーと思う。面接で話すことが絶えなかった。話しかれないくらい（面接のネタが）あった」

プロジェクト研究や、幅広い学びができたことという総合人間形成課程の独特のカリキュラム、部活、アルバイトといった経験が面接のネタになり、それが内定につながったのではないかと彼女は自分なりに考えている。

インタビュー全体をまとめると、牧野さんは自己分析や業界・企業研究をやらなければならないものと捉え、実際にそれらを行った。自己分析から自分の長所・短所、将来のビジョンを明確にすることができ、面接の場や就職先を選ぶ際にそれが役に立っている。ただ、志望の業界は就職活動を通して発見され、志望の職種も就職活動を通して考え直された。また牧野さんは、面接や内定者懇親会などで企業の雰囲気を感じ、それが就職先を選ぶ基準や就活の結果に対する満足度が高い理由になっている。また、総合人間形成課程での学びやアルバイトと部活の経験が内定につながったと感じている。

#### ◇矢部さん（仮名）へのインタビュー

続いて、キャリア教育の考え方・手順に最もこだわらなかった学生として矢部さんの例を挙げる。

矢部さんは企業のみを志望した学生である。3月末から建設、食品、商社等13社の個別説明会に行き始めた。そして、同時期3月末から建設、食品、商社の5社の一次面接を受け始めた。個別説明会も面接も幅広い業種を見ていたが、内定したのは建設業の2社。4月に①建設系総合職、5月に②建設コンサルタント系総合職に内定している。①の企業に就職することを決定する。ほかの学生より非常に早期に就職活動が終わっている。

「3年生の2月以前に志望の業種は決まっていましたか？」

「決まってないです」

「職種については？」

「職種も…とくには決まっていなかったですね。就活してみてどういうところがいいか、就活しながら自分の適性を見ていくというか」

矢部さんは、業種や職種について就職活動前に絞らなければならないという感覚はなく、就職活動をしていく中で見つけられるのではないかと考えている。また、自己分析はほとんどしなかったという。このことから、キャリア教育の考え方・手順に最もこだわらなかった学生として矢部さんの例を挙げた。

**「企業の場所（地理的条件）は気にしていましたか？」**

「場所は、えーとまあどこの業種職種にというのは決めてなかったから、何か一つあの一縛りというか何か一つ条件があったほうがいいと思ったんで、それはあの自分 A 県の出身なんで A 県の企業というのを決めてました。最初から」

矢部さんは業種や職種が未定だったので、膨大な数の企業を絞るために地元である「A 県」をキーワードにしていた。

**「最終的に志望の業種は決まりましたか？」**

「業種っていうのははっきりはしてなかったです。どこの企業がいいっていうのは業種では決めてなかったですね」

**「職種は？」**

「やってくなかで、それぞれ企業によって募集している職種が違ってたんで、それが例えば、あの、自分が内定もらったところは営業と現場管理というか現場監督みたいな、あと技術系の職種があったんですけど、その 3 つセットで総合職で。で、総合職のほかに事務職みたいな。で、どっちかって比べると（自分が志望したのは）総合職で。やってみたいと思ったので。給料も違ったし、営業とか現場管理の仕事をやってみたいと思ったので（総合職にした）。イメージ的に事務職は女性のイメージがあったし」

**「職種については、最初は特にこだわりはなかったけど、最後には営業や現場管理をやりたいと思った？」**

「…そうですね。まあ、たまたま、その企業が営業とか現場管理が面白そうだなって思ったから、そこ（内定先）に行きたいって思ったってことで。ほかの企業とかで、内定もらった最終面接まで行ったりしたら、営業と違う方（仕事）があったとして、違う方がやりたいて思ったらそっちの仕事がいいなって思ったかもしれないです。どこの企業でも営業がいいと思ってたわけじゃなくて、その企業によってこの企業は営業のほうが面白そうだけど、こっちの企業だったら営業じゃないほかの仕事、（例えば）製造とかが面白そうだと思ってたら、やりたいこととして製造を挙げてたかもしれないです。だから絶対営業がいいってわけじゃないです」

「最終的に重要になった就職の条件はありましたか？」

「やっぱり、業種決めてなかったんで、A 県の企業っていう条件はずっと重要視してましたね。その中でどうやって企業を選んだかっていうと、やっぱり企業風土、面接官の雰囲気、人事の人の雰囲気だったり。実際に企業に行った時の会社の雰囲気だったり」

「就職活動の結果に満足していますかという項目で、満足していると答えていますが、この理由は何ですか？」

「なんか、いい企業に巡り合えたから、よかったなって思うし。雰囲気が良くて、仕事の内容についてもやりがいを見つけることができたし、満足してる。嫌なところもないし」

矢部さんは就職活動を通して、特に志望の業種はできなかったという。業種よりも A 県で人の雰囲気の良い企業に就くことを重要視していた。また、仕事内容については、営業や現場管理の仕事をやってみたいと思うようになってはいるが、営業や現場管理の仕事自体にこだわりがあるわけではない。企業によって仕事内容は違うので、その一つ一つの企業の中で相対的にやりたいことを見つけていったのではないだろうか。

重視した就職の条件として企業の雰囲気を挙げている。また企業の雰囲気と仕事のやりがい、就職活動の結果に対して満足している理由となっている。

「自分なりに内定を取れた理由は何だと思えますか？」

「とれた理由は…結構自分、そこの企業 (①) に自分を押しつけたと言うか、売り込んだと言うか、3 月の最初のころに合同説明会があって、その時に A 県の企業 (①) だったんですけど、いろんなブース回って、そこの内定もらった企業 (①) だったんですけど、そのブース行ったときに、気さくに話しかけてくれたのもあって、でまた次の合同説明会の時もその企業 (①) のブースがあって、その時にもう一回行ってみたら、『この前来てくれた矢部君だよ』って覚えててくれて、1 回目行ったときにここがいいって思って、(2 回目の説明会で) 『ここで働きたいので』って結構言ってたので。それが良かったのかなって」

「他にはありますか？」

「そこの企業 (①) で自分のやりたいこと、やってみたいこと、将来やってみたいことを明確にできたから、それを面接のときに言うことができたので受かったんだと思います」

自分なりに内定を取れた理由を矢部さんは、企業への「意欲」を示したこと、つまり、面接の場で入社して「やりたいこと」を明確に伝えられたこと、面接の場以外の説明会でも入社したい意思を表明したことが内定につながったと捉えている。

また、説明会で入社したい意思を表明した結果、公開されている選考日程ではなく、人事の方から個別に指定された日程で選考をパスできたと話してくれた。このことから、選考中も内定をもらえる見通しがあったため、説明会や面接に参加する企業数を増やさずに済み、就職活動も早期に終わった。

「就職活動の大変さについて、思ったより楽だったと回答してるんですが、どうしてですか？」

「それは、4月5月に内定をもらって短期で終わったっていうのもあるし、もっと長引くかなと思ってたけど早く終わったし。もっとつらいのかなって思ってたけど、意外と…楽しいって思えたこともあったので、就活が。やっぱり、自分のやってみたいことを見つけられたっていうのもあるし人事の人とかと話すのも楽しかったの。」

思ったより就職活動が楽だった理由として、つらく長引くのではないかとイメージしていた就職活動が、予想に反して早期に終わったことを挙げている。また、やりたいことを明確にできたこと、人事担当者と話すことが楽しかったことを挙げている。

インタビュー全体をまとめる。矢部さんは業種や職種について、絞るべきものとは考えておらず、実際に就職活動中一貫して、業種や職種で企業を選ぶことはなかった。A県という地理的条件や人の雰囲気が企業を選ぶ基準となっている。

また、仕事内容が企業を選ぶ軸ではないので、一つ一つの企業の中で相対的にやりたいことを明確にし、面接ではそれを伝えた。

また、人事担当者から個別に選考の日程を指定されたこと、人事担当者と話すことが楽しかったと述べていることから、人事担当者との間に良好な関係を築いていたことがうかがえる。

以上の二人の学生の例から、自己分析や業界・企業研究といった就職活動前に行う準備として広く認知されているものも、学生によって取り組み度合は異なることがわかる。この二人の例を見る限りでは、自己分析や業界・企業研究によって志望の業種・職種が決まっていなくても問題なく内定を取ることができている。妹尾（2015）は、就職活動前の「やりたいこと」よりも就職活動中に得た「やりたいこと」のほうが内定取得につながると論じている。それにこれらの例が当てはまる。彼らは就職活動前に「やりたいこと」が無かったからこそ、幅広い業界を見るなど柔軟な行動ができ、就職活動中に「やりたいこと」を発見したのである。

## （2）「やりたいこと」に関する学生の語り

続いて、9人全員のインタビューの語りから、「やりたいこと」とはどんなもので、どのように明確化されるのか分析する。インタビューの結果から、「やりたいこと」の中身もその明確化の過程も多様であることが判明した。

まずはインタビューで分かったことを表にまとめた。

事前に行ったアンケートで9人全員が、就職活動を通して「やりたいこと」が明確になったと答えていた。私は「やりたいこと」＝「その企業でどのような仕事がしたいのか」と定義し、業種（例：金融業界の仕事がしたい／食品業界に就きたい）、と職種（営業の仕事がしたい／システムエンジニアになりたい）に分解されると考えた。そこで、3年生2月以前（就職活動前）の志望の業種・職種と最終的な（就職活動を通して見つかった）志望の業種・職種についてインタビューした。その結果が表7である。

また、事前に行ったアンケートでは9人全員が、就職活動の結果に対して満足していると答えていた。そこで、その結果に対する満足の理由とそれに関連するであろう複数以上の内定先から就職先を就職先として選んだ理由をインタビューした。その結果が表8である。大まかにそれぞれの理由を、「希望の業界、仕事内容」「地理的条件」「雰囲気」「働き続けやすいか」「安定性・将来性」「給料」「企業規模」の категорияに分類した。

表7

| 時期 | 業種      |         | 職種       |          | その他の重視項目  |
|----|---------|---------|----------|----------|-----------|
|    | 3年生2月以前 | 最終的     | 3年生2月以前  | 最終的      |           |
| 阿部 | 特になし    | 特になし    | 特になし     | 特になし     | B県内への就職重視 |
| 加山 | 特になし    | 特になし    | 営業       | 特になし     |           |
| 佐藤 | メディア系   | メディア系   | 特になし     | 特になし     |           |
| 田村 | 公務員     | 公務員     | 一般行政     | 一般行政     |           |
| 成田 | 特になし    | 専門店(福祉) | 人と接する仕事  | 営業       |           |
| 橋本 | 公務員     | 公務員     | 一般行政     | 一般行政     |           |
| 牧野 | 特になし    | 医療業界    | 営業／総合職   | 特になし／総合職 |           |
| 矢部 | 特になし    | 特になし    | 特になし     | 特になし     | 雰囲気重視     |
| 和田 | 特になし    | 特になし    | 特になし／総合職 | 人事／総合職   |           |

表8

| 満足している理由                            | カテゴリー<br>(人数)          | 就職先を選んだ理由                          |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------------------|
| ・ 仕事内容にやりがいを感じる (矢部さん)              | 希望の業<br>界、仕事<br>内容 (5) | ・ やりたい仕事ができる、できそ<br>う (成田さん、和田さん)  |
| ・ 第一志望に内定した (成田さん)                  |                        |                                    |
| ・ 希望の業界に入れた (佐藤さん)                  |                        |                                    |
| ・ やりたい仕事を見つけられた (和田さん)              |                        |                                    |
| ・ 公務員になれた (田村さん)                    |                        |                                    |
| ・ 希望の課への配属が決まった (田村さん)              |                        |                                    |
| ・ 地元で暮らせる (佐藤さん、加山さん、阿<br>部さん、田村さん) | 地理的条<br>件 (5)          | ・ 地元で働ける (田村さん)                    |
| ・ 転勤がある (牧野さん)                      |                        | ・ 実家から通える (佐藤さん)<br>・ 転勤がない (田村さん) |
| ・ 雰囲気が良い、合っている (矢部さん、佐<br>藤さん、牧野さん) | 雰囲気<br>(5)             | ・ 雰囲気が良い (成田さん、加山さ<br>ん、牧野さん)      |
| ・ 離職率が低い (牧野さん)                     | 働き続け<br>やすいか<br>(3)    | ・ 一生働けそう (橋本さん阿部さ<br>ん牧野さん)        |
| ・ 福利厚生がしっかりしている (牧野さ<br>ん)          |                        | ・ ライフワークバランスが整って<br>いる (橋本さん)      |
|                                     |                        | ・ 育児と仕事の両立ができそう<br>(牧野さん)          |
|                                     |                        | ・ 男女が平等に役職に就ける (阿<br>部さん)          |
| ・ 安定性がある (阿部さん)                     | 安定性・<br>将来性<br>(3)     | ・ 安定性 (阿部さん)                       |
| ・ 将来性がある (牧野さん)                     |                        | ・ 将来性 (加山さん)<br>・ 営業利益率が高い (牧野さん)  |
| ・ 給料がいい (牧野さん)                      | 給料 (1)                 | ・ 給料が良い (牧野さん)                     |
| ・ 企業規模が小さい (佐藤さん)                   | 企業規模<br>(1)            |                                    |

◇「やりたいこと」の中身

最初に、学生の「やりたいこと」とはどんなものなのかについて述べる。「やりたいこと」の中身は学生によってまちまちであったが、いくつかの分類が見えた。学生の語りを引用しながらそれらの分類を紹介する。

#### ①「やりたいこと」＝業種（業界）の仕事

最終的に志望した業種・職種のうち、業種のみが決定されている学生が二人いる。

「なんか前（アルバイトで）プリンター売ってたときに、…中略…とにかくその場の数を出せって言われてたから、あんまり興味ない人にも声かけて売ってみたいな。なんかそういう環境よりも医療のほうががんばれるかなって、本当に困ってる人が相手だから」

「そういう（結婚と妊娠が同時になる）人にも、営業していかなくちゃいけないじゃん。利益のために。…中略…だってこれから子供産むならお金いっぱい必要になるんだけど、そこで無駄にすごいパーティーみたいな結婚式やって、ローン何年も組んだみたいなの。押し売りができないなと思って。自分が営業していくのはつらいなと思って」

（牧野さん・医療内定）

牧野さんは就職活動当初、営業があるという切り口から、内定した医療業界のほかにも、ブライダルやメーカー等の業界を見ていた。しかし、業界への理解の深まりやメーカーでのアルバイトの経験から、同じ営業でも困っている人相手にやりがいがありそうな医療業界を志望するようになった。就職活動中盤からは医療業界のみの採用試験を受けた。

よって牧野さんの「やりたいこと」とは、医療業界の仕事といってよいだろう。

「（就職活動前、）キャリア相談に行って、まず自分が何やったらいいかわかんないって相談したら、何が好きなの？って言われて、テレビが好きなんですってという話をして、だったらテレビ局とか見てみればって言われて」

「（就職活動中、）テレビ系に行こうと思ってたから、一番にはその業界に行きたくて、自分の場合はテレビが一番いいと思ってたけど、自分やりたいことがなんか、説明会で、ちょっといいなって思っただけで受けようとしてたから、だからそんな（業界を）絞ってなかったの。絞らず、だけど結局受かったところはテレビ系の2社だった」

（佐藤さん・メディア内定）

佐藤さん（仮名）は就職活動前に、キャリア相談へ行き、自分の趣味から志望業種（テレビ系）を決めていた。しかし実際の就職活動では、テレビ系だけではなく、他の業界の説明会や選考に参加している。ただ、テレビ系が第一志望というのは就職活動中も変わらず、そのテレビ系企業から内定を得ることもできた。また、佐藤さんは、希望の業界に入れたことを、就職活動の結果に対して満足している理由として挙げている。佐藤さんの「やりたいこ

と」はテレビ業界に入ることと捉えてよいだろう。

牧野さんと佐藤さんは、志望業界がはっきりとした一方、職種について志望は特になしと答えている。

「(最初は営業をやりたいと考えていたけど、) 職種はそんなにこだわらなくてよかったなと思った。…中略…自分がそのメーカーに決めたていうのもあるんだけど、メーカーだとまあ会社にもよるんだけど、ずっと営業ってことはないから、ほんとに部署移動が多いから」  
(牧野さん、医療内定)

「…実際入って何をするかっていうのは会社の人が決めることじゃん。だから自分に合った配属先になるんだろうなって思ってたから、こだわった職種があったわけじゃなかった。…入ってからのことはその会社の人が決めることであってなんていうんだろう、マッチングの問題だから、自分が希望しても通らないこともあるじゃん。だから自分のやりたくないところに配属されても仕方ないのかなと思ってた。これは半年間変わらなかった。」  
(佐藤さん、メディア内定)

この2人に共通するのは、就職先が多岐にわたる仕事内容(総合職等)である点だろう。例えば営業や事務といった性質の異なる仕事があり、部署移動が行われる企業なのだろう。職種(仕事内容)にこだわっても、ずっとその仕事ができるわけではないし、希望が必ず通るとは限らない。そのことを就職活動していく中で理解し、職種にこだわりが無くてもよいと考えるようになったのだろう。

牧野さんと佐藤さんは、志望の業種が決まった一方、職種の志望はなかった。よって、「やりたいこと」=業種(業界)の仕事と言ってよいだろう。

## ②「やりたいこと」=職種の仕事

最終的に志望した業種・職種のうち、職種のみが決定されている学生の例を挙げる。

「私は、人事の仕事をやりたくって。やりたいことは、人事。説明会とか合説とかいっぱい行って、そこで人事の人ってかっこいいし、やっぱりその仕事に就けるってことは会社のことをよく知らないといけないし、会社のことをよく伝える技術も必要だからすごいなって思うし。人事は採用だけじゃなくて、いろんな職場の制度とかを整える仕事とかもやってるから広い経験ができるんじゃないかなって思って、人事に就きたいなと思ってます」  
(和田さん・商社内定)

和田さん（仮名）は、職種についてははっきりと人事がやりたいと思うようになったという。和田さんの語りをみえてみると、就職活動で参加した説明会で人事担当者の仕事への理解が深まり、自分もやりたいと考えるようになっていく。ただ、人事の仕事は入社してすぐにはできるとは限らない。複数の企業から内定を得たが、その人事の仕事に就ける可能性の高い企業（部署移動があり、希望が通る可能性が比較的高い企業）に入社を決めたという。よって、和田さんの「やりたいこと」は、人事という職種だととらえられる。

一方、和田さんは業種については就職活動前も後も志望は無く、実際に業界がバラバラの複数の企業から内定を得ている。

志望の職種が決まった一方、志望の業界はなかった。よって、「やりたいこと」＝職種の仕事の場合もあることが分かった。

### ③「やりたいこと」＝特定の業種・職種の仕事

最終的に志望した業種・職種が決まった成田さん（仮名）と田村さん（仮名）の例を見ていく。

「やっぱり C 社を選んだ理由としては、高齢者の人が相手っていうのと、在宅介護をサポートする営業の仕事なんだよね、…中略…それに魅力を感じた。この会社がいいっていうふうになった。説明会で。あとは、採用試験を受けてる途中で、去年そこに入った先輩がいるっていうのを知って、お話を聞かせてもらったんだよね。…中略…仕事の内容とかをすごく詳しく教えてくれて。ここにします！って決めた。第一志望にした。先輩の話聴いてなかったらわかんない。悩んでいたかもしれない。先輩の話を聞いて、これがやりたい仕事だって」（成田さん・専門店内定）

成田さんは、説明会で C 社の仕事内容に魅力を感じたという。さらに OB・OG 訪問を行いより詳細な仕事内容を知ったことから、さらに志望度が高まり C 社を第一志望と定めている。成田さんは C 社と同業種で似たような営業（職種）がある企業 2 社の説明会に出向いたが、雰囲気合わず採用試験は受けなかったという。採用試験は受けなかったにしても、その企業の説明会に出向いたのは、C 社と同じ福祉系（専門店）業界の営業職が募集されていたことが理由である。よって、成田さんの「やりたいこと」とは、福祉系業界の営業だととらえられる。

「（公務員志望の理由について、）親が公務員だったのと、小学生のころの話なんだけど、たまたま親の職場に職場体験に行って、それでなんかこんなことやってるんだって、親って家ではだらしがないけど職場だとテキパキしてるんだ、カッコいいなと思って、公務員になりたいなってそのころから少し考えてた」

（田村さん、市役所内定）

田村さん（仮名）の場合、成田さんと違い、就職活動前から「やりたいこと」の業種と職種がはっきりしていた。親が公務員であった環境、小学生の時の職場体験の経験が、公務員志望の理由となっている。田村さんの「やりたいこと」は幼い頃からの将来の夢だと捉えられる。

よって、田村さんの「やりたいこと」は妹尾の言う選考の場で面接官を説得させるために考えられた「やりたいこと」ではなく、自分の心理的内面から生まれる「やりたいこと」に分類されるだろう。

以上、二人の例より、「やりたいこと」＝特定の業種・職種の仕事の場合が見いだせる。

#### ④「やりたいこと」≠業種・職種

①から③まで、最終的に志望の業種・職種のどちらか一つやその両方が決まった／もともと決まっていた学生の例を見てきた。しかし、インタビューの結果では、「最終的にやりたいことが明確になった」と答えているにもかかわらず、最終的な志望の業種・職種が特にならない学生もいた。彼らの「やりたいこと」は業種や職種でくくれないということだろう。その「やりたいこと」とはどういったものだろうか。その学生の一人として、矢部さんの例を挙げる。

「(就職先でやりたい仕事は営業や現場管理だが、) どの企業でも営業がいいと思ってたわけじゃなくて、その企業によってこの企業は営業のほうが面白そうだけど、こっちの企業だったら営業じゃないほかの仕事、(例えば) 製造とかが面白そうだと思ってたら、やりたいこととして製造を挙げてたかもしれないです。だから絶対営業がいいってわけじゃないです」

(矢部さん・建設内定)

矢部さんは、業種や職種で企業を絞ることはせず、企業の所在地（地元 A 県内）と企業の雰囲気を選考に進む企業を選んでいった。そのため、企業によって仕事内容がバラバラだった。よって、一つ一つの企業に対して、その企業内での「やりたいこと」を見つけていたのだろう。つまり「やりたいこと」の業種や職種が統一されていなかったのだ。

では、なぜ一つ一つの企業での「やりたいこと」を見つける必要があったのか。それは、面接の場で「あなたがこの企業を受ける理由は何ですか」と聞かれる可能性が大いにあるからだろう。矢部さんの企業選びの基準は地元 A 県内で雰囲気の良い企業である。しかし、面接の場での「あなたがこの企業を受ける理由は何ですか」という問いの答えとして「地元だから、雰囲気が良いから」という理由だけでは弱いだろう。そこで、一つ一つの企業内で「やりたいこと」を探す必要があったのではないか。この「やりたいこと」は、妹尾が指摘

した選考の場で面接官を説得させるために考えられた「やりたいこと」にあたるだろう。しかし、矢部さんの場合、「やりたいこと」を明確にできたことが、就職活動の結果に対する満足度につながったと述べていた。よって、当初は面接の場で持つことが強制される「やりたいこと」として生まれたが、就職活動の過程の中で、本当にその企業で「やりたいこと」を実現したいと考えるようになったのではないかと推察される。

以上より、確かに妹尾の指摘する、選考の場で面接官を説得させるために考えられた「やりたいこと」は実在すると考えられる。しかし、この「やりたいこと」は当初、面接で求められるという消極的な理由で生まれたとしても、就職活動の中でその「やりたいこと」が明確になったことが就職活動の結果に対する満足に寄与していることから、最後には積極的にここから「やりたいこと」として認識される場合もあると言える。

#### ◇「やりたいこと」が生まれる・明確化する過程

これまで、一口に「やりたいこと」と言っても、多様な種類が存在することが分かった。また、今回のインタビューで、その「やりたいこと」が生まれ、明確化する過程も多様であることも分かった。第1章で立てた仮説1:「やりたいこと」は就職活動前の自己分析や業界・企業研究から生まれる、と仮説2:「やりたいこと」は就職活動中の経験（説明会等）から生まれる、について検証する。

##### ①就職活動中に得た知識から生まれる「やりたいこと」

これには、就職活動中に人事がやりたいと考えるようになった和田さんや、OB・OG訪問をしてこの企業の仕事がやりたいと考えるようになった成田さん、また、一つ一つの企業に対してやりたい仕事を見つけていた矢部さんが当てはまる。彼らは、就職活動の合同説明会や個別説明会、OB・OG訪問の中で得た情報から、「やりたいこと」を見つけ出した。

##### ②就職活動中に得た知識と過去の経験から生まれる「やりたいこと」

これには牧野さんの例が当てはまる。牧野さんは、就職活動中の説明会を通して、医療業界やその他の業界について知識を得て、それらを比較している。また、実際にメーカーのアルバイトで物を売る営業の仕事をやっていた。この就職活動で得た知識と過去の経験をすり合わせて、医療業界という「やりたいこと」を見つけ出している。

##### ③趣味から生まれる「やりたいこと」

これには、佐藤さんの例が当てはまるだろう。佐藤さんは就職活動前に行ったキャリア相談をきっかけに、好きなことであるテレビから職を考えた。佐藤さんの場合は、趣味がテレビ業界を目指す理由となっているので、趣味から生まれた「やりたいこと」と言えるだろう。

#### ④過去の経験や環境から生まれる「やりたいこと」

これには田村さんの例が当てはまる。過去の職場体験による経験や親が公務員であるという環境から、就職活動を行う前の時点で「やりたいこと」が存在している。

③④については、就職活動前から自分の「やりたいこと」として自己分析や業界・企業研究を通して発見できるだろう。趣味という関心や過去の経験や環境というのは、自己を形成するものだからである。よって仮説 1 を支持するものである。妹尾は就職活動前に決められる「やりたいこと」は内定取得に負の効果を持つ可能性を示唆していたが、佐藤さんの場合も田村さんの場合も特に「やりたいこと」を早く決めたことによる悪影響はなさそうである。

①に関しては、自己分析では生まれてこないものであり、就職活動という体験がなければ発見できない「やりたいこと」であろう。よってこれは仮説 2 を支持するものである。②の例に関しては、過去の経験と就職活動中の知識をすり合わせて明確化された「やりたいこと」であるから、仮説 1 と 2 の両方を支持するものだろう。

つまり、「やりたいこと」とは、就職活動前の自己分析や業界・企業研究から生まれるものもあれば、就職活動中の経験から生まれるものもあり、その両方がないと生まれないものもあるということだ。就職活動中の経験から「やりたいこと」が明確化する場合もあることから、就職活動中に、なるべく広い業種を見ておくことが「やりたいこと」の明確化につながるだろう。

#### ◇「やりたいこと」と満足

以上より、「やりたいこと」の中身と明確化の過程について述べてきた。ここでは、その「やりたいこと」と就職活動の結果に対する満足感との関連について述べる。

表 6 より、就職活動に対して満足している理由として、志望の業種・職種につけたことだけでなく、「やりたいこと」の発見を挙げる学生がいた。

#### 「就職活動の結果に対して満足している理由は何ですか？」

「第一志望の企業に入れて、やりたい仕事ができるし、自分の興味関心もわかったから。全然興味のない企業が何やってるかとか知れて面白かった。」

(成田さん・専門店内定)

#### 「就職活動の結果に対して満足している理由は何ですか？」

「目標がなかった割には、人事っていうやりたい仕事を見つけられたからかな。」

(和田さん・商社内定)

そして和田さん（仮名）のように、「やりたいこと」の明確化は就職活動の結果に対して満足感を感じる理由にもなり得る。キャリア教育や企業から「やりたいこと」の明確化やビジョンを求められるからこそ、その重圧に応え、それを発見したとき満足感が得られるのかもしれない。

#### ◇その他インタビューから分かったこと

以上まで本論の本筋である「やりたいこと」について述べてきた。しかし、インタビューによりそれとはまた別のファインディングもあった。2点について述べたい。

##### ①企業風土や雰囲気の重視

表 8 からわかるように、今回のインタビューでは、企業風土や雰囲気を重視している学生が目立った。

また、インタビューの前に、対象者にアンケートを書いてもらったが、その中で最終的な企業風土に対する重要度合を聞いたところ、「かなり重要だった」、「まあまあ重要だった」と評価している人が多かった。（公務員が第一志望の二人以外の全員）

##### 「3年生の2月の時点で譲れない条件はあった？」

「一番のこだわりは企業風土。うーん働きやすいかっていうかうーん、人？働きたい人かな？みたいな」

「アンケートで就活の結果に対して『満足している』を選んでいますが、その理由は何ですか？」

「最初大丈夫かな？と思ったけどその内定者懇親会とか内定者の人と触れ合う機会があったときにすごいなんかいい会社なんだなと思って、内定した人もいい人が多かったのもあるし、会社の人も多くの人に会ってみていいなって思って」

（牧野さん、医療内定）

##### 「就職先を選んだ理由は何ですか？」

「理由はやっぱり、①の企業の方が雰囲気っていうか、人事の人の対応もよかったし、自分も安心してその会社に行けるなって思ったことかな」

（矢部さん、建設内定）

##### 「就職の結果に満足している理由は？」

「自分が一番重視していた企業風土、社内の雰囲気とかがいい会社に入れたってことがあるし…」

(佐藤さん、メディア内定)

就職先を選ぶ基準や就職活動の結果に対する満足感は、企業の社員の雰囲気が自分とあっていたという理由が今回のインタビューででてきた。反対に、説明会に行った企業の選考を受けなかった理由や内定を辞退した理由としても雰囲気が挙げられている。

「就職先を選んだ理由は何ですか？」

「B社はこれから車が減ってく時代だから将来性がないと感じた。あと、結構役所体質っぽくて雰囲気が堅かった。それよりもC社、いろんなタイプの人がいる方が楽しいかなって」

(加山さん、医療内定)

「内定した企業と同じような業種の会社は他に2社見てたけど、なんだろう、説明会も行ったんだけど、ここやだなっていう、雰囲気が違うかなっていう、すごい暗い感じがした」

(成田さん、専門店内定)

「そこは、最終面接で圧迫を受けて、受かったんだけど、絶対行かないと思って。人で選んでたから。企業風土というか。人の雰囲気で選びたかったから」

(牧野さん、医療内定)

このように学生は、説明会や面接の場の雰囲気を感じ、それを企業の選考を受けるか否か、内定を承諾するか否かの際にとっても重視する。企業の人事担当者は人材を確保するためには、社内の雰囲気を伝えることが必要になるだろう。

## ②給料は重視しない

表8を見ると、雰囲気、業界・仕事内容、地理的条件とは反対に、就職先を選んだ理由や満足した理由に給料が挙げられている例は一人だけであった。

また、インタビュー前に行ったアンケートで、最終的な給料に対する重要度合を聞いたところ、6人が「あまり重要ではなかった」を選択していた。その理由は何か。

「給料ってわからないんだよね、とにかく。年収800万とかそういう大企業にあこがれはあったけど、結局わからなかったから、まあいつかってなった。生活していけばいつかって」

(加山さん、医療内定)

本来、給料をもらうために仕事に就くのだから、給料の多さ少なさにもっと、学生の目が向いてもよいのではないだろうか。しかし、学生は給料に関して情報を得ることが難しい。

初任給は分かっても、それから 10 年後、20 年後どの程度給料が上がるのか知るすべはない。そもそも情報を得られないから、給料が就職を選ぶ基準として働くことはないのだ。

## 第 5 節 第 2 章のまとめ

インタビュー調査の結果、やりたいことの中身が多様であることが分かった。「やりたいこと」とは、志望の業種であったり、志望の職種であったり、その両方であったり、その両方でくくれないこともあることが分かった。よって、志望の業種・職種を無理に決めなくてもよいと言えるだろう。それから、「やりたいこと」は妹尾の言うように採用の場で求められるからこそ生まれることも確認された。また、「やりたいこと」が明確化する過程も一つではなかった。就職活動前の自己分析や業界・企業研究が役立つこともあれば、役立たない場合もあり、就職活動中に決まっていくものでもあった。それから、やりたいことが明確化することが就職活動の満足感につながる事が判明した。また、学生は企業風土をかなり重視するが、給料についてはあまりこだわりのないことが見えてきた。

## 第 3 章 より良い就職活動を実現するために

第 2 章を基にして、より良い就職活動に関する考察を述べる。

### 第 1 節 業種や職種は絞らなくてもいい

今回のインタビューで、就職活動前、志望の業種がなくて不安だったという学生がいた。就職活動前に自己分析や業界・企業研究を行うことは、あたかも、志望の業種や職種を決めなければいけない、絞らなくてはならない、そうしなければ内定がとりにくいと学生にプレッシャーをかけてしまう一面があるのではないかと。確かに、志望業界や志望職種がはっきりすれば、選考の準備が楽になるともいえる。例えば、金融業界を志望した場合、金融業界のみの選考を受けることになるので、面接の際に訊かれるであろう志望動機がある程度使いまわせる。しかし、実際は業種や職種を絞らずに内定を得た人が 9 人という少ない例の中だが、7 割弱いた。しかも職種に関しては、総合職という仕事に対して理解が深まるが故に生まれるこだわりのなさであった。大事なことは「その企業でどのような仕事がしたいのか」という問いに答えられることであって、その問いに答えることさえできれば志望の業種や職種を決めなくてもよいだろう。

## 第 2 節 企業風土や給料水準を重視すべき

続いて第 2 章の結果に基づいて、転職サイトであるリクナビ NEXT のホームページに掲載されている「退職理由のホンネランキングベスト 10」から、学生がより良い就職活動を実現するために何が必要なのか考察していく。

表 9

| 順位   | 理由                    | 比率<br>(%) |
|------|-----------------------|-----------|
| 1 位  | 上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった | 23        |
| 2 位  | 労働時間・環境が不満だった         | 14        |
| 3 位  | 同僚・先輩・後輩とうまういかなかった    | 13        |
| 4 位  | 給与が低かった               | 12        |
| 5 位  | 仕事内容が面白くなかった          | 9         |
| 6 位  | 社長がワンマンだった            | 7         |
| 7 位  | 社風が合わなかった             | 6         |
| 7 位  | 会社の経営方針・経営状況が変化した     | 6         |
| 7 位  | キャリアアップしたかった          | 6         |
| 10 位 | 昇進・評価が不満だった           | 4         |

(リクナビ NEXT「退職理由のホンネランキングベスト 10」)

インタビューの結果から、学生の高い満足感を支えていたものとして「企業風土」が挙げ

られる。学生は説明会や面接の際に社員と話すことで、それらの風土・雰囲気を感じている。そしてそれを選考を受けるか否か、内定を承諾するか否かといった決断をする基準として使っていた。一方、退職理由として「上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった」「同僚・先輩・後輩とうまういかなかった」「社長がワンマンだった」「社風が合わなかった」といった企業の風土や雰囲気に直結するものが複数挙がっている。よって、学生が企業風土や雰囲気を重視するのは妥当であるといえよう。ただ、就職活動中に企業風土や雰囲気を感じられる機会は限られている。学生は自分の思い描くその企業の雰囲気や風土と実際にずれがないか確かめるには、なるべく多くの社員と話す機会を得ることが必要だろう。社員と話ができる座談会の開催やOB・OGを紹介することは、企業にとっても、ミスマッチのない人材を確保することにつながるだろう。

一方、インタビューの結果では、学生は給料をそれほど重視しない。将来の給料水準は民間企業では公表されておらず調べてもわからないものだからである。しかし、表9のランキングには「給料が低かった」がランクインしている。企業は給料水準の情報を開示すべきではないか。それを促すには行政からの指導も必要だろう。初任給だけでなく10年後、20年後の給料を知る手立てを学生に与えることで、給料面からのミスマッチを防ぐことができるのではないか。

### 第3節 第3章のまとめ

就職活動の結果に対して満足している理由の中に「やりたいこと」を明確にできたことが挙がっていた。よって「やりたいこと」を明確にすることが学生の満足度を上げるだろう。しかし、ここで気を付けなければいけないのは「やりたいこと」事体が多様で、その明確化の過程も人によってさまざまであることだ。自己分析や業界・企業研究という一般的に流布されている手段が「やりたいこと」を明確にするのに役立たないこともある。反対に就職活動を実際にして、説明会、OB・OG訪問を通してはっきりとわかることもある。よって、就職活動前に「やりたいこと」や業種・職種を決めていなくても、不安を感じる必要はない。就職活動や「やりたいこと」明確化の過程の多様性を伝えることが、早い時期に「やりたいこと」を絞ってしまう学生の行動を柔軟にできるのではないか。

### おわりに

本論では、学生の「やりたいこと」に関する語りから、妹尾の研究で明らかにならなかつ

た、その「やりたいこと」とはどのようなことを指し、どんな過程を得て生まれるのかについて明らかになった。第2章では、インタビューの分析により、学生の「やりたいこと」は志望の業種や職種である場合以外にも、志望の業種・職種でくれない場合がしばしばあることが分かった。また、「やりたいこと」が明確化される過程には、就職活動前の自己分析や業界・企業研究といった学習によるものと、実際の就職活動中の経験によるもの、またその両方の経験からよるものなど多様な過程があることが分かった。それを踏まえて第3章では、早期に志望の業種・職種を絞らなくてもよいと提案した。また第2章のインタビューより、学生が企業風土を重視すること、給料水準を重視しないことが発見されたことと一般的な転職理由から、学生と企業 mismatches を防ぐためには何が必要なのか論じた。

以上より、妹尾の量的分析の研究では分からなかった就職活動の実際、学生の「やりたいこと」の実際を明らかにするという本論の目的はおおむね果たせただろう。

しかし、インタビューできたのは就職活動に対しての満足度が高く、2社以上の企業から内定を得た学生ばかりだった。このテーマの調査研究について、就職活動の満足度が比較的低い学生の事例を加えることで、本研究の発見が確認されていくことを期待したい。

## 謝辞

本論の作成にあたり、指導してくださった小原一馬先生とインタビューやアンケートに快く答えてくれた総合人間形成課程の学生に感謝申し上げます。

## 参考文献

- 岩脇千裕、2004、「大学新卒者採用における『望ましい人材』像の研究―著名企業による言説の二時点比較をとおして―」『教育社会学研究』74：304-327 ページ
- 2006、「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容―企業は『即戦力』を求めているのか―」

『Works review』 1 : 36-49 ページ

宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター、2015、『平成 26 年度大学卒業・大学院修了者の就職等進路状況』、2014、『平成 26～27 年度 キャリアデザインノート』

梅崎修・田澤実、2013、「序章 学びとキャリアを分析する意味」梅崎修・田澤実編『大学生の学びとキャリアー入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局

香川めい、2010、『『自己分析』を分析する—就職情報誌に見るその変容過程』『大学就職の社会学』東京大学出版会 : 171-197 ページ

久木元真吾、2003、『『やりたいこと』という論理—フリーターの語りとその意図せざる帰結』『ソシオロジ』48 号 (2) : 73-89 ページ

下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実、2013、「第 1 章 キャリア意識の測定テスト (CAVT) の開発」梅崎修・田澤実編『大学生の学びとキャリアー入学前から卒業後までの継続調査の分析』法政大学出版局

妹尾麻美、2015、「新規大卒就職活動において『やりたいこと』は内定取得に必要なか?」『ソシオロギス』59 : 39-55 ページ

濱中義隆、2010、「1990 年代以降の大卒労働市場—就職活動の 3 時点比較」『大学就職の社会学』87-105 ページ

丸山俊、2004.『フリーター亡国論』ダイヤモンド社。

## 参考 URL

宇都宮大学、「大学要覧」<http://www.utsunomiya-u.ac.jp/outline/>

「教育学部・大学院教育学研究科」

<http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/index.php/16-senko/16-sougou.html>

宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター、「キャリア教育・就職支援センターの支援について」<http://www.career.utsunomiya-u.ac.jp/support/index.html>

首相官邸「就職・採用活動開始時期の変更について」

[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou\\_info.html](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html)

東洋経済 ONLINE、2015.8.30、「新就活スケジュール、『抜け駆け』横行の実態」、田宮寛之 <http://toyokeizai.net/articles/-/81385>

一般社団法人日本経済団体連合会、2013、「採用選考に関する指針」

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081.html>

株式会社マイナビ、2015.10.7、「マイナビ大学生内定就職率調査〈9 月〉」

[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/naiteiritu/](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/naiteiritu/)

文部科学省、

2009、「平成 21 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/21/11/1287146.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/11/1287146.htm)

2010、「平成 22 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/22/11/1299235.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/11/1299235.htm)

2011、「平成 23 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/23/11/1313317.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/11/1313317.htm)

2012、「平成 24 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/24/11/1328584.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/11/1328584.htm)

2013、「平成 25 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/25/11/1341531.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/11/1341531.htm)

2014、「平成 26 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/26/11/1353443.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/11/1353443.htm)

2015、「平成 27 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/11/1364656.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/11/1364656.htm)

2015、「平成 26 年度大学等卒業者の就職状況調査（4 月 1 日現在）」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/05/1357939.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/05/1357939.htm)

リクナビ NEXT、「退職理由のホンネランキングベスト 10」

[http://next.rikunabi.com/01/honne2007/honne2007\\_01.html](http://next.rikunabi.com/01/honne2007/honne2007_01.html)