

書 評

BOOK REVIEW

大島 真夫 著

『大学就職部にできること』

稲永 由紀

本書は、大学での就職紹介・斡旋において就職部が果たしている役割について、定性・定量分析の両方を用いて解明をした、著者の〈お堅い〉博士論文がベースになっている。評者が本書を知った時、今風にいえば〈ゆるい〉タイトルを見て、若き研究者である著者がどうして大学生向けに就職部やキャリアセンターの利用法のような本をだしたのだろう、と首をかしげてしまったが、これは逆に、多くの人々に手にとって貰いたいと願う著者の企てが成功したことを意味する。タイトルや本のサイズという外形はもちろん、実際の構成や文体に至るまで、その配慮は見事に行き届いていて、読者に丁寧に向き合おうとする著者の実直な人柄すら感じる。

本書は7章立てである。最初の3章で、本書全体の見取り図が描かれる。第1章では、主として高卒就職研究、移行研究、スキル・コンピテンシー論から先行研究をレビューする。その結果、学校での就職斡旋の様態が高校と大学とで異なる可能性があり、高卒就職研究を土台とした学校での就職斡旋への批判が大学にはむしろ適合的でないこと、そして、近年特に個人のキャリア形成に焦点を当てた研究が多くなっていることもあり、制度としての学校に研究の焦点が当たりにくくなっていること、の二点を課題として指摘する。その上で、「制度としての学校」として大学就職部に着目し、大学就職部の斡旋内容とその利用者層の分析によって先の課題を解明することが宣言される。

第2章では、大学就職部による就職斡旋の歴史が、資料分析を中心に丁寧に整理される。大学生の就職活動シーズンが、WWWによるエントリー（以前は資

料請求やリクレーター面接)をきっかけとして決まる特徴を持つ早期と、それが一段落した後の晩期に分かれること、そして大学就職部の主な役割は、早期ではガイダンス中心、晩期では斡旋業務中心になることが



● 勁草書房
2012年7月刊
B6判・248頁・2835円
(税込)

● おおしま・まさお
研究所助教。
東京大学社会科学部

明らかにされる。

第3章では、大学就職部職員へのインタビュー記録分析から、大学就職部における就職斡旋では、紹介する企業を選ぶという「企業の選抜」はあるものの、紹介する学生を選ぶという「学生の選抜」はなく、この点で高卒就職における学校の関与の様態とは異なっていることを明らかにしている。

第4章以降の3つの章では調査データを用いた実証研究が展開される。分析データは、2007年から東京大学社会科学研究所で実施しているパネル調査データ(大卒のみ抽出)であり、実証分析の各章で著者が先行研究として検討したのは、JIL・JILPTでの3つの研究蓄積である。まず第4章では、どの層の学生が就職部を利用するかについて、大学での生活、あるいは米国での「大学第一世代」問題と呼ばれる階層要因まで検討の視野に入れながら、分析している。その結果、日本の場合、世代や性別、大学ランク、大学での生活(成績、部・サークル活動、アルバイト)、「第一世代」であるかどうかを問わず、大学就職部を利用していることを明らかにしている。蛇足だが、唯一規定要因として抽出された講義出席率の高さは、分析モデル自体の説明力の低さを考えれば、この有意差を見知ると見なせるかどうかには多少疑問は残る。

第5章では就職斡旋に絞り込み、どの層の学生が就

職部による就職斡旋で就職を果たしたかを、第4章での説明変数に加え、第1章で指摘されていた就職決定時期の「早期」「晩期」を加味して、分析している。その結果、早期での就職決定は大学ランクに大きく規定されるものの、晩期での就職決定の場合、就職部による斡旋での初職決定が階層要因や大学での生活によって規定されることはなかった、という知見が導き出されている。

第6章では、大学就職部による就職斡旋という制度が大卒労働市場で果たす役割について、就職部による就職斡旋を受けた者の初職とそうでない者の初職との間にどのような違いがあるのか、さらに、就職部による就職斡旋を受けた者の内部でなにか初職に違いが起きているのか、の分析がなされた。その結果、条件がよい職（「間断のない就職」と「正規職」と「企業規模が100人以上」）には晩期より早期のほうがたどり着ける可能性は高くなるが、大学就職部による斡旋を受けた場合には例え晩期であっても早期のような条件のよい職にたどり着きやすくなること、そして、大学での生活は初職の条件を左右しない、つまり就職部としては斡旋時に学生の選抜をおこなっていないことを指摘している。続く終章では、これら知見を整理し、本書の学術的な意義を再確認するとともに、インプリケーションとして、晩期における大学就職部による就職斡旋機能充実の必要性が指摘されている。

以上、本書の流れに沿って内容を概観してきたが、本書の意義は、その公表方法もさることながら、なによりも教育社会学という学問領域での研究において不問にされがちな社会化エージェントとしての教育機関要因（著者の表現を用いれば「制度」）の深部へと関心を寄せたことにあると思う。

ただし、評者は同じ教育社会学を専門にしながらも、有機体としての教育機関（学校）の態様のほうに関心があるので、その立場から二点ほどコメントしておきたい。一点目は、「制度としての学校」つまり個人の進路・キャリアに影響を与える機関・組織の側に軸足を置こうとしつつ置き切れていないのではないか、ということである。

その一つは、「制度としての大学」を「大学就職部」と何の疑問もなく置き換えて議論したことにもみられる。大学における教員斡旋と就職部斡旋を切り分けて

考える必要があることは、著者も指摘するとおりである。その視点で見れば、高卒就職で議論されているのは（大学の規模と比較すれば）小規模校かつすべて教科担当教員による斡旋であり、大学で対応するのは、就職部よりも学部・学科における教員を通じた斡旋になろう。高校での就職斡旋と大学就職部でのそれを横並びにする前に、大学における就職指導体制全般に関する検討がごっそり抜け落ちている（先行研究として、吉本・米澤 1994、吉本 1999 など）。第3章での知見は、教員経由での就職斡旋における「選抜」基準と、学部・学科とは別組織である就職部経由でのそれが同じであると考えにくい点で、当然かもしれない。関連して、大学ランクのみならず、専門分野、機関規模、所在地域（雇用機会との関連）といった機関要因は、就職指導体制のみならず、就職斡旋に対して就職部が取るアクションや利用学生層を左右すると思われる。このような発想は、制度・組織に徹底的に軸足を置けば自然に思えるが、本書では大学ランク以外、説明変数としてはほぼ議論されない。著者にとって大学就職部の研究とは、これまでの学歴階層論（トラッキング）の延長上でそれを取り扱う、位のことだったのだろうか。

分析データの調査設計も、著者の関心に対して限界があるように感じる。例えば第5章で取り扱われたデータは、就職斡旋を経由して初職を決めた者のデータであり、決定した/しないに関わらず就職斡旋自体を利用した者のデータではない。にもかかわらず、この点を混同して解釈を進めているきらいがある（評者による第5章での知見紹介に違和感があるのは、評者自身がデータ分析に忠実に知見を表現したためである）。それは、著者の関心に従えば初職を決める（過程）が決定的に重要であるにもかかわらず、分析データの調査設計は初職という（結果）が何によって左右されるかという点に関心があり、（過程）を十分に取り扱えるだけの変数設定がなかった故に生じたように思えた。著者が検討したJIL・JILPT調査のうち、国際比較として移行（過程）に大きな関心を寄せた1998年調査だけは、初職を探す際に利用したチャンネルと、実際の初職決定に際して決め手となったチャンネルの両方を問うている。移行（過程）に焦点を当てる場合には、かえって日本の関心を括弧に括った調査

設計が必要かもしれない。

二点目は、2000年代以降の組織としての就職部の変化をどう捉えるか、である。「失われた10年」以降、学卒就職は困難にさらされ、大学就職部をめぐる状況は、「キャリア」を冠した組織への改組・改編、「インターンシップ」やキャリア教育を介した在学生支援強化、そして2011年の設置基準改正における「キャリア支援」義務化と、大きく変化した。多様な学生を相手にする現場では、時として学生の生活指導にまで踏み込む生々しい格闘が、教務あるいは学部・学科など他組織との連携の中でおこなわれ、大学全体で学生のキャリアを支援するための情報共有や各組織・教員間の連携が課題になっている。就職部はもはや単なる就職紹介所ではなく、入学前から卒業後のキャリア形成という大学教育の中核の一翼を担う存在になりつつある。「変わるもの」まで含めて大学就職部の役割をとらえるには、徹底した〈過程〉への注目と、徹底して制度・組織側に立つことが、一旦は要求されるだろう。

釈迦に説法だが、単に出口での就職部利用だけをみても、学生に対する「大学就職部にできること」の全貌を明らかにしたことにはならない。就職紹介・斡旋に焦点を絞らんだ本書にこの〈ゆるい〉タイトルを選ぶという企ては、一方で、その感覚がまだ学歴・階層論をベースにした選抜機能の解明というある種の呪縛からまだ完全に解放たれてない証にも見える。

「より多くの人」つまり教育社会学以外の文脈から本書を手にとる読者層からみると、学歴階層論だけで進路・キャリア形成を語ること自体に限界があり、日々学生の社会的職業的自立を支援し続ける当の就職部や担当教職員の立場からは、「今頃やっと気がついたのか」という感覚にすらなるかもしれない。織田裕二主演の別の映画ではないが、「事件は現場で起きている」。就職部が救いあげる10%の若者に焦点を当てるのなら、山の頂上から下界（現場）を見下ろす視座を持ちつつも、一旦はその場所を捨てて徹底的に下界に立つ覚悟を決める必要がある。その時に初めて、大学就職部という制度への理解が一步進むように思えてならない。著者にとって本書は間違いなくその一里塚になっており、冒険を続けようとする著者の今後の研究の展開を楽しみに待ちたいと思う。

引用文献

- 吉本圭一（1999）「国立大学における学卒無業と就職指導体制」『九州大学大学院教育学研究紀要』第2巻，39-56頁。
吉本圭一・米澤彰純（1994）「大学就職指導組織と大卒労働市場——国立大学と私立大学」『放送教育開発センター紀要』第10号，129-150頁。

いねなが・ゆき 筑波大学ビジネスサイエンス系（大学研究センター）講師。教育社会学、高等教育論専攻。