

キャンパスライフに埋め込まれた学習 ——何が、社会人としての適応をもたらすのか?——

豊田 義博 リクルート ワークス研究所・主幹研究員

新人・若手の初期適応と、キャンパスライフでの学習の関係を、特定大学卒業生へのインタビューによって探索した。初期適応者と不適応者では、キャンパスライフでの主要項目への注力状況には大きな差はないが、「PDS サイクル」「異なる価値観受容」「挫折・葛藤」などの学習結果に大きな差が見られた。その結果として、就職時に重視する視点に大きな差が生じ、適応・不適応に繋がるという経路が観測された。

キーワード： 初期適応、キャンパスライフでの学習、就職時の重視点

目次

I. 問題意識と大きな仮説

II. 研究視界と変数の設計

III. 調査の対象と方法

IV. 調査結果の概観と分析

IV-1. 初期適応とキャンパスライフ主要項目の概況

IV-2. 不適応状況と就職時の重視点

IV-3. キャンパスライフでの学習

V. 考察

VI. おわりに

I. 問題意識と大きな仮説

大卒の若手社会人が迷走している。貴重な戦力、将来の幹部と期待されて入社を果たしながら、職場や仕事に不適応を起こす例がひきもきらず、早期離職、新人・若手のうつ病発症率は増加している。こうした現象は、人気企業、有名企業の新人・若手、入社時に活躍するだろうと期待されていた新人に、より顕著な現象でもある。

この要因を、会社や職場・仕事の変容に求める声がある(ダイヤモンド社, 2007)。年功序列という旧弊な日本企業のシステムに対する幻滅と喝破する意見もある(城, 2006)。要因は、企業社会の変容、あるいは未変容であり、若者はその被害者

である、というとらえ方だ。筆者も、かつてはその一人であり、過去の仕事・職場環境、組織構造の中でキャリア形成をしてきた旧世代の上司と、様変わりした環境しか知らない部下との軋轢を解き放つ組織改革の必要性を論じた(豊田, 2007)。

だが、研究を進める中で、別の視点に着目しはじめた。迷走のトリガーは、社会人としてデビューする、大学を出て初めて会社に入社する前に、既に組み込まれているのではないかと、という視点だ。そのひとつの影響要素が「就活」である。大学生は、「あなたがやりたいことは何か」と問われる就職活動に立ち向かい、過去の自身の行動や気づきをもとにした自身の一貫したストーリーとそれに対応したキャリアビジョンを作り上げてエントリーシート作りや面接に臨み、企業からの内定を勝ち得ることで、自身の職業的なアイデンティティを確立していく。しかし、入社後に提示される仕事、キャリアは自身の想定どおりになることはまずない。このギャップ、言い方を代えれば、過度に就職活動にコミットしてしまうことによって「形成された自己アイデンティティ、心理社会的アイデンティティを、その形成において最も重要な位置づけであった『他者＝第一志望企業』から、解体される」という事態が、迷走の大きな要因だと論じた(豊田, 2010)。

本稿では、より大きな影響要素である「キャンパスライフ」に着目する。定型的な枠組みがあり、そこに受動的に適応していく小学校、中学校、高等学校生活とは異なり、自身で主体的に環境を構築し、場に適応していく大学生活での経験や気づきのありようが、会社に入ってからへの適応・不適応に影響を及ぼしているのではないかと、いう見立てである。

近年の大学生像は、変化している。授業出席率の高まりに見られる「真面目化」、何かひとつのことに打ち込むのではなく、勉学も、サークルも、バイトも充実させたいという「バランス化」が進んでいる（武内，2003.2005 溝上，2002.2004.2007.2010）。また、そのような学生であるほど、就職活動において好ましい結果を獲得していく（下村，2009）。しかし、そのように充実した大学生活を送り、第一志望企業に入社していく若手の中には、スムーズに企業社会に適応していく人もいる一方で、迷走してしまう人も少なからず存在する。その違いは何なのか。それを突き止めるのが、本稿の目的である。

II. 研究視界と変数の設計

本研究の被説明変数は「初期適応＝大学卒業後、新人・若手社員として働いた初期（1～3年間）の適応状況」、説明変数は「キャンパスライフでの学習＝ゼミ・講義などの勉学、クラブ・サークル活動、アルバイト、就職活動に代表される大学生活での行動・経験・およびそこから得られた気づき」である。

本研究に類似する研究視界を持った研究として、大学教育と職業との接続を論じる「教育の職業的レリバンス」研究があるが、それらの研究は、講義・ゼミなどの「狭義の教育機会・内容」と就職実態、あるいは社会人後の年収などとの関係を見ているものが主流である。同様の視界を持つ研究は筆者の知る限り見当たらないが、被説明変数、説明変数それぞれについては、多くの先行研究が存在する。

初期適応に関しては、「社会化/組織社会化」「組織コミットメント」「組織アイデンティティ」などのカテゴリーにおいて、多くの先行研究が存在するが、組織への適合・同化が論点の中核であり、個人のキャリア視点からの適合という視点が欠如している。本研究においては、それらを踏まえた自身の先行研究（豊田，2007.2009）をベースに、初期適応を、以下の四つの視点から形成されるものと定義し、その実態を探索した。

- 組織視点……所属組織に対する功利的・情緒的好感（ブランド、将来性評価、愛着）
- 環境視点……働く環境に対するフィット（職場、上司・同僚との人間関係）
- 仕事視点……仕事に対するフィット（職種・ワークスタイル、入社当初の志望）
- 展望視点……キャリア展望の明るさ（時間的展望、ロールモデル）

なお、この四点は、職業選択における重視点でもあり、本研究においては、その部分でもこのフレームを活用する。

キャンパスライフでの学習、およびそれらと就職活動成果との関係を探したものは、「I. 問題意識」で挙げたものを筆頭に多く存在する。本研究においては、それらの研究を踏まえ、キャンパスライフの主要項目として以下の四つを設定し、その実態を探索した。

- ゼミ・講義などの勉学
- クラブ・サークル活動（大学外活動を含む）
- アルバイト
- 就職活動

III. 調査の対象と方法

本研究は、東京都にある私立の総合大学・A大学の卒業生を調査対象としている。

近年、四年制大学への進学率は50%を超え、大学生は極めて多様な能力・意欲を持った集団となっている。これらの実態を、一つの平均像として提示するのは、ミスリードに繋がりがかねない。また、冒頭に提示したとおり、新人・若手の迷走は、

上位大学沿卒業生に多く見られる（中下位大学の卒業生の社会人としての振る舞い、実態も、多くの批判を浴びているが、それは別の問題である）。一方で、超上位大学の実態は、さらに特異なものであり、入社企業にも偏りが見られる（豊田, 2010）。そこで、入学偏差値が 60 台、つまり一定の入試倍率を持つ難易度の高い大学であり、超上位大学の次に位置する A 大学を選択した。学力はある一定レベルにあるが、一般的な大企業、有名企業に多くの卒業生を送り出しながらも一方で就職に苦戦する学生も少なからず存在する、卒業後の針路についての分散が大きい大学である。

仮説検証においては、半構造化インタビュー調査を実施した。本研究に先立って実施した定量調査（ワークス研究所、2011）の協力者から以下の条件に当てはまる対象者を抽出した。

- 社会人になって 4 年目～6 年目
- 卒業後すぐに民間企業に正社員として就職
- 初職の会社の従業員規模が 1000 名以上

就職活動を順調に行い、社会的に一定以上の評価を得ている組織への就職を果たし、社会人として一定年数が経過し、入社初期について客観的に振り返ることができるという対象である。結果として、32 名からの協力を得ることができた。

インタビュー内容は、「初期適応＝大学卒業後、新人・若手社員として働いた初期（1～3 年間）の適応状況」「キャンパスライフでの学習＝ゼミ・講義などの勉学、クラブ・サークル活動、アルバイト、就職活動に代表される大学生活での行動・経験・およびそこから得られた気づき」であるが、過去を振り返ってのインタビューとなるため、あらかじめ過去を想起したうえでインタビューに臨んでもらうために、社会人後の適応状況に関する詳細記述（入社後から今日に至るまでの「仕事の楽しさ浮き沈み」の波線での表示、過去の成功・成長体験、失敗・失意体験の記述、難問やピンチに直面した時の対処法など）を事前に依頼した。

インタビューは、共同研究者と筆者の二名で行い、適応状況、キャンパスライフでの学習については、インタビューの発言をベースにしなが

も、インタビュー全体およびこれまでの研究資産をもとに、総合的・相対的な解釈を施した。入社後一年目を中心に、3 年目までの状況から、組織・環境・仕事・展望の四つの視点を勘案し、各人を「適応」「不適応」に二分した。

ただし、4 つの視点それぞれが順調に進んでいたかどうか、という判定を行ったのではない。仕事が順調であっても、その仕事への違和感を持つ者は「不適応」とし、仕事がうまくこなせていなくても、上司や周囲との問題共有・課題解決についての施策を打てていれば「適応」とした。また、上司からの激しい叱責、あるいはいじめなどに代表される「人間関係の軋轢」についても、その環境を改善するために主体的に働きかけをした者は「適応」、その環境を所与のものとして、あきらめたり、やり過ごそうとしたり、忘れようとしていた者は「不適応」とした。つまり、「仕事を順調にこなした」「仕事がうまくいかなかった」「人間関係に苦労した」という事実ではなく、その事実に対して、どのような態度を形成し、どのように対処したのか、という点を、判定の基準とした。

IV. 調査結果の概観と分析

IV-1. 初期適応とキャンパスライフ主要項目の概況

インタビューのアウトラインとインタビューの概略を図表 1-1. 1-2 に示す。32 名のインタビューのうち、初期適応者は、15 名。初期不適応者は、17 名であった。

転職状況を見ると、初期不適応者のうち四名は、転職経験者であり、うち三名が初年時に転職している。初期適応者にも転職経験者がひとりいるが、入社企業が民事再生法の適応を受ける事態となつての転職であり、不適応から来るものではない。

メンタルの状況については、全員の状況を明確に把握したとはいえないが、初期不適応者のうち一名が入社後うつになっており、初期適応者のうち一名が大学時代にうつに、二名が大学時代に引きこもり状態になっている。

図表 1-1 インタビュー結果一覧①

初期適応	取材者ID	初職の勤務先	初期適応状況	転職経験	大学生活満足	大学時代に注力した活動				備考
						①勉学	②クラブ・サークル	③アルバイト	④就職活動	
○	2	印刷	社内人脈作りで苦労しつつも、ロールモデルとなる部長から直接指導		まあ満足	△ クラスメイトが、体育会とは異なる世界の人との出会いの紐帯として機能。	◎ 剣道部。監督交代でレギュラー脱落、関係構築して返り咲き。服務、主務経験。	△ あまりやっていない	○ ベンチャー肌合わず。日本を支えてきた会社で冒險したい。「就活は楽しかった」。	高校は寮生活。偏った世界にストレスあり。「体育会だけと思われるのはいや」
○	5	総合電気	配属は意図と違ったが、交渉によりすぐに意中の仕事を獲得。		まあ満足	◎ 結果を出す自らに試験。偏差値と違う自身の能力の強み認識。ゼミ長経験。	◎ 学内サークルは2年で退部。社会人チームに飛び込みで所属。	◎ 多様な経験。プロのスタンス、チーム・組織の重要性、自身の志向と多くの気づき。	○ 「組織をよくしていく仕事かしたい」という自覚した志向のもとに、焦点を絞って活動	大学入試の不本意な結果が、主体性に火をつけ、数々の行動・活動と気づきをもたらした。
○	7	広告	優秀で妥協のない先輩に鍛えられ、仕事の基本姿勢を身につける		まあ満足	△ 授業は出るも勉強せず。授業はつまらなかったがマーケティングに興味。	◎ 部活は入り、サークルは履きすぎ。自身でサッカーサークル創設。練習も遊びも全力。	◎ 興味本位で多様な経験。まとめ役ができるという自覚。	○ 内定獲得するも悔し就職は留年。インターン経験でキャリア主体性が大切と悟る。	「大学での一番の転機は就活。視野が広がった」。
○	12	情報システム	入社前に感じていた通り「いい人の多い会社」		まあ満足	× 専門的すぎて、ついていけなくなり、やる気が失せる。	○ ハンドボール部は人間関係で退部。3年から社会問題サークル、学園祭で発表。	◎ 弁当工場で長期。主婦パート中心で学生皆無。自ら働きかけ仕事領域拡大。	○ 遅いスタート。業界・仕事の志向は曖昧。ポイントは「どんな人が多いのか」。	入学時に人間関係構築に失敗。バイト、サークルでコミュニケーションの重要性に気付く。
○	14	都銀	自己鍛錬モードで初期から成果。三年目に役員表彰。		まあ満足	◎ 成績優秀、就活対策で敬しめゼミを選択。幹事経験。	◎ オールラウンドサークルで、できることを増やしたくて企画担当。組織感覚を学習。	○ 掛け持ちで多様な経験。効率的な時間の使い方を学習。	○ 大手志向。やりたこと志向なし。ゼミのOB訪問軸に地に足のついた就職活動。	いろいろと手広くやった経験は「誰にも負けない」。
○	15	外資IT	初期から成果を出し、トップセールスに。		まあ満足	△ 法律家への道を早期に断念。コソコソ組とは自分は合わない。	◎ ラケットボールサークルを自身で創設。関東大学委員長。全日本優勝。	○ スポーツクラブ、居酒屋の接客で世界を広げる。	○ 決め手は外的要因「皆と違う」「高年取」「社会に影響」「面白い奴が多い」。	浪人時代にラケットボールと出会う。大学では、キャリアリセットし、どんな行動こうと決める。
○	17	電子部品	配属職種にはギャップがあったが任せてもらい主体的に。		まあ満足	× 授業は出席しているだけ。	◎ 弱小コソコソサークルの印象がよく全週末を注ぎ込む。最後の大会で上位入賞。	○ 時給のいい家庭教師。教えるのは好きだったし、浪人時代の知識を使いたかった。	◎ 業界研究中心、自身の適性を踏まえBtoBに焦点。入社先はゼミで知っていた。	高校時代が不完全燃焼で、浪人。何か新しいことを始めたいと思っていた。
○	18	医療機関	常にどう対応するか考えている		まあ満足	△ 薬科目とらず、面白そうな講義のみ履修。4年時に大きく単位残す。	◎ 剣道部。推薦ではなく苦行の日々。公式戦不出場、でも4年間やりきる。	× ほとんどやっていない	○ WLB重視で公的職業志望。自己分析やエントリーシートは無縁の活動。	「もつと自由に好きな時に剣道を」のために、定時で終わる仕事を選択。
○	23	精密化学	仕事はうまく回らなかったが、上司がサポート。温かく育てくれる風土は予想通り。		やや不満足	△ 講義には参加する人もと居場所を見つけた。	× 部活動は、高校で完全燃焼。	○ 小さな本屋で長期。大学生活の逃避場所が、ひきこもり離脱のナースリーにも。	◎ インターン、OB訪問を経て、素で付き合える価値観のあつた会社を探索。	入学時に人間関係構築に失敗。自分の居心地のいい場所を大切にしよう。
○	24	制御計測機器	新人トップ業績、4年目に専業主婦最年少でリーダーに抜擢。		とても満足	△ 授業には出たが興味持たず。頑張りなくても単位はとれる。個人で短期留学。	△ 馬術部に入るも早朝練習がつき、一年で退部。	◎ コーヒーチェーン長期勤務でコーチ昇格。自身のバイオリンでコンサート実施。	○ バイト先で営業向きと指摘される。グローバル企業に内定もしない会社に決定。	短期フランス留学、コンサート企画・実施と、自分でストレッチ目標を自然に設定できている。
○	25	アミューズメント機器	想定職種ではなかったが、問題なく順応		全く不満足	△ 1、3年時は単位不足で卒業が危ぶまれた。興味ある授業は多くあった。	△ 自身で遊びサークルを創設するも、スロットにはまり離脱。	○ 接客系中心。金稼ぎのため。	△ 起業希望もまずは会社勤め。大手落ちが続くが、友人に同伴した会社にフィット感。	スロットののめり込み、知識・情報をもとに作戦を立て、仲間と共有する経験あり。
○	27	情報システム	仕事に恵まれず転職活動するも、その活動によって自社を再評価。		まあ満足	△ 講義がつまらなくても内容で楽しめた。まじめに出ていたが徐々にサボるようになる。	○ 軽音サークルに入り浸り。強烈な友人との出会いで価値観変わる。	○ AVレンタルショップで、自分で考え、人に指示する価値観変わる。	○ 就職留年。初年度は音楽系で自滅。二年目は視野を広げ、最後は雰囲気重視。	働くことに迷ったが、視野・姿勢が変化。
○	30	損害保険	配属ショックも、上司の強力サポートを得て主体的に対応。		まあ満足	◎ 一年次一位、卒業次二位の成績。TOEIC卒業時800点。留学が最高の財産。	△ オールラウンド、サッカーと渡り歩いたが、真剣味に欠けるとタイア。	△ 金稼ぎより、充実した時間を重視。	○ 目と耳で情報獲得。就活ノート5冊。対人関係勝負の仕事が向いていると判断。	受験失敗も浪人はできず。大学生活では「楽しめないところ」に自分を追い込もうと決意。
○	31	鉄道	下積み仕事も割り切り楽しむ		どちらともいえない	△ まじめに出席はしていたが、歴史が好きという高校時代の興味は薄れた。	◎ 特待生に誘われ柔道部。圧倒的な実力差、きつい練習も辞められない。主務経験。	○ 飲食系二カ所。いろいろあったが、接客の面白さ、仲間との交遊で辞められず。	○ 志望イメージなく、いろいろ回り、フィット感重視。ハウツウは無視。	主務の失敗経験で、組織として動く、受けた恩恵は返すというスタンス形成
○	32	通信	二年目で副支店長抜擢。会社が民事再生で続かなかったが。	○	やや不満足	○ 講義に出なくなり、メンタルで休学。復学後まじめに出席。	× 合気道部に入るも、腰を痛め数か月で退部。	◎ ドラッグストア。休学明けに開始。雑貨担当、仕入れ・陳列など任される。	○ ハウツウを意識せず数を回るも在籍年数のためか全滅。新興系通信に興味。	メンタル休学で7年間在籍。復学を機に、受け身から主体的へとスタンス変更。

大学時代の満足度を見ると、適応者 15 名のうち 11 名は満足であり、うち一名がとても満足と回答している。不適応者 17 名のうち 15 名は満足であり、うち 9 名がとても満足と回答している。先行した定量調査においても、大学時代の満足度の高さと、入社後の適応、会社満足、仕事満足との間には、明確な関連は見られないという結果が表れていた（ワークス研究所，2011）が、インタビュー結果は、それを追認すると同時に、逆相関の傾向すら伺わせている。ただし、この傾向は、社会人以降の状況が芳しくないために、相対的に大学

生活を高く評価する、ということに起因するとも考えられるので、性急な判断は禁物である。

キャンパスライフの主要四項目に関する注力状況（◎＝注力した ○＝やや注力した △＝あまり注力していない ×＝注力していない）を集計して適応・不適応者のスコア同士を比較する（図表 2）と、「クラブ・サークル」ではほとんど、「アルバイト」に関しても差のない結果となっている。「就職活動」については、適応者 15 名のうち 14 名が注力しているのに対し、不適応者 17 名のうち 7 名が注力しておらず、そのことが不適応の直接

図表 1-2 インタビュー結果一覧②

初期適応	取材者ID	初職の勤務先	初期適応状況	転職経験	大学生生活満足	大学時代に注力した活動				備考
						①勉学	②クラブ・サークル	③アルバイト	④就職活動	
×	1	不動産	営業成果上げるも、「自分を売り込む」営業に面白みを見出せず。	○(2回)	まあ満足	△後ろ向きに学習。ゼミではついていけず挫折。できなこともとあると悟る。	◎アナ志望でアナウンス研究会。多様な経験は「社会で役に立つことばかり」	◎サークルのコネでキー局のAD。先輩に懇願して奪取。タイムマネジメント力形成。	◎三年夏から就活。キー局全滅。最初に出た内定に「疲れてきたので決めた」。	「ずっと同じ仕事」「自分の20年先が見えてしまう」が転職理由
×	3	不動産	想定外の接客部門で、仕事の意味を見出せず		まあ満足	×単位ギリギリ。ゼミも緩く自由度の高いもの。	◎国際交流NPO。新規セミナープロジェクトのリーダーに。人生初のリーダー体験。	◎所属団体の紹介で裏方的バイト。信頼獲得し、任せられるように。	◎自身の5〜10年後の姿、成長可能性を意識し、ハウツー重視。	大学入学前の就労経験で「ビジョンを持たない」と負け組になってしまう」と認識し功利的に。
×	4	フードサービス	涉外業務で成果上げるも仕事・同僚の仕事姿勢にフィット感なし。	○	まあ満足	△授業には出ていた。外国人教師が面白く、授業に関係ないことも良く聞いた。	◎ソフトテニス部・スポーツ推薦。高校に比べ楽で自由な環境への変化に戸惑い。	◎世界一忙しいカラオケ屋でバイトリーダー。大学と違う魅力的な仲間との遭遇。	△自身の好きなこととリンクし、いろいろな人がいる大企業、という大枠のみ。	仕事は面白いもの、なのに働いている人が楽しそうじゃない。そこで転職を決意。
×	6	ビジネスフォーム	営業の仕事に適応できず、うつでの休職後に異動		とても満足	◎成績重視で要領良く好成绩。CPA自主学習も取得に至らず	×「集団行動は好きじゃない、自分が好きなことだけやってほしい」	◎コーヒチェーンは不適応も履歴書のために一年継続。後にテレホンオペレーター	◎大学生活成果を問われることと違和感。何でもできると思っていた。SPIに苦戦。	第一志望落ちでキャンパスフィットせず。受け身の勉学姿勢のまま卒業。
×	8	不動産	ブラック企業と認知し早期離職	○(一年間プラン)	まあ満足	◎厳しいゼミで鍛えられる。教授から「無理に明るくしていないか?」の示唆。	◎ビッグバンドサークルに没頭。マネージャー経験。何でも相談できる仲間を獲得。	△サークルで、やっている暇なし	×マネージャー経験もあるもので、何とかなるだろうと高をくくり、音楽業界など全滅。	転職活動中「うちで働くことに納得しているか?」と問われ、自身にビジョンがないことに気付く
×	9	通信	初任業務にギャップ。同期との待遇差に不満。上司との軋轢も。		とても満足	△授業はサボりがち。ゼミ教授のプライベート重視のキャラに共感。	◎マスコミ研究会でフリーペーパー創刊。副部長でやりくり経験。仲間の姿勢に共感。	◎スポーツジムの受付。接客とバイト仲間との交流を楽しむ。	◎将来のライブビジョンをイメージ。親も安心させたスクタイタス+安定志向に。	いろいろな生き方、意見に影響を受け、ビジョンに一貫性がない。
×	10	旅行	仕事に興味わかず早期離職。	○(一年間プラン)	まあ満足	×授業にろくに出ていなかった。三年終了時に留年決定。	◎軽音サークル。生活は破綻するも魅力的な仲間と切磋琢磨。幹事経験。	◎ドラッグストア。要領覚えれば苦もなく、恵まれていた。早期離職後に復職。	×安易な姿勢で活動し全滅。漂流。卒業直前に就職企業確定。	退職後のバイト先に着任した後輩正社員の仕事姿勢に「つらい仕事をしなくては」と気づく
×	11	情報システム	上司・メンバーと衝突。研修と実地の乖離にも違和感。		とても満足	◎特にゼミには強くコミット。思考フレームを学ぶも、教授と衝突し辞めそうに。	△近隣旅行グループ、軽音サークルやると、コミットは薄い。	◎学生の自学自習の学習アシスタントなど。時間に拘束されないタイプを選択。	◎自己PRは素直だったが、やりたいことが決められず、志望動機は無理やり「工作」	多様な集団に所属するも、主体的な取り組み、気づきは得ていない。
×	13	都銀	期待と実態のギャップに落ち込む。コース選択も間違えた。		とても満足	◎1年次学内表彰、勉強楽しかった。就活対策でゼミ長立候補。人生初リーダー。	△ダンスサークル。息抜き程度、二年までで引退。	×ほとんどやっていない。金は親から十分に支給。	◎飛び級試験で出遅れたが、しっかり対策し、金融大手の内定複数ゲット。	自営業の親の影響で、経営者/土業志向。経営を学ぶ動機が高じて「成績至上主義」に。
×	16	通信	業務遂行に当たり、上司から度々怒られる。		とても満足	◎専攻の法学よりも国際関係に興味を持ち、出られる講義は全て受けた。	◎国際交流NPOで韓国プロジェクトのリーダーとして没頭。真面目からの決別。	△(不熱心。定性情報なし)	◎やりたいことではなく、何をしたいのかで選んで、韓国が影響。	浪人して「大学生活は充実させたい」との意向が、結果、ひとつの活動に注力。
×	19	外資IT	報告・連絡・相談について、上司から叱責を度々受ける。これだけ怒られるのは人生初めて。		とても満足	◎大学の授業で勉強の楽しさに目覚める。ゼミ選び失敗、他ゼミに潜り込む。	×つるんで遊ぶのに興味なし。難民問題に興味。単独でバスケチナ、ソボへ。	◎液航費稼ぎのために、裏方仕事を転々。	◎貧困を救うために、早く実力を身につけたい。だから外資というシンプルな図式。	浪人時代の9.11、アフガン紛争で世界に目覚める。集団とは常に距離を置く。
×	20	IT	自身が掲げた目標に近づけない焦りで揺れている		まあ満足	△講義には興味持てず参加せず、テスト対策は万全。ゼミには馴染めた。	◎硬式から誘われるも、高校の仲間と準硬式野球部へ。全国大会という目標を達成。	×ほとんどやっていない	◎先輩情報を活かす。選社基準は「社会への影響」「名を残す」「人とのつながり」。	充実した部活動が本人の自信になっているが、本人はストレッチしていない。
×	21	証券	営業で成果を出せず監査部門に異動		とても満足	◎高校で好きだった社会の延長で経済を学ぶ。権威あるゼミで学ぶ。	◎団体競技ではなく個人の成果が明確で達成感がある。バドミントン部へ	◎地元のSSで4年間	◎大学院進学を断念。エコノミスト・リサーチャー志望も事前選考落ち	高校までの学びスタンス(高い得点を取る)が、その後も強く残存
×	22	印刷	知識が必要な営業に苦戦。上司からの「いじめ」も。		とても満足	×対話型学びという期待を裏切られる。ゼミも周囲に飲まれ教授と対話できず。	◎ディスカッションサークル。代表経験。多様な人々と多様な意見・価値観を交換。	△短期・単発をいくつか。金銭以外に何も得ていない。	◎積極的になれず。大手を落ち続け、本が好きから、印刷業界にフォークラス。	多様な人との出会いはあるが、試験・成長の場がないため、深い関わりになっていない。
×	26	情報システム	時間経過とともに仕事への違和感が増大		とても満足	△授業には八割がた出席していた「フツーの学生」	◎国際交流NPO。学生時代にしかできない大きなことをしたいと考えていた。	◎人見知り克服にハンバーガーチェーンで4年間。第二の部屋。	△就職意欲わかず、したい生活にマッチする働き方を、消去法と雰囲気で選択	楽しすぎた学生時代の反動で熱中できることを仕事にしたい」という思いのさか。
×	28	オーディオ機器	職場ののんびりした雰囲気には馴染むが、仕事に主体的にコミットできない。		やや不満足	◎講義でのディスカッションで面白かった。4年でゼミ長も司会進行役程度。	△弱小テニスサークルで「楽しげやれぬ」。だが、上手くなりたくなりスクールに通う。	◎ハンバーガーチェーンで4年間。勉強との両立。生活サイクルの維持から無理せず。	△働くことに後ろ向き。車好きから自動車業界、対応の優しさが決め手	都会に馴染めず。サークル、ゼミ、バイトすべてが、ゆるい。
×	29	印刷	成長、スキルアップへの焦燥感から、腰が落ち着かない		どちらともいえない	◎ゼミで「学問をなめている」と叱責され、学ぶ姿勢を変えなければと気付く。	◎アナウンス研究会、FM東京大学合同企画に代表参加。	◎仲間作りのためにカフェスタップ。父からの勧めでデイトレード。	◎業界・会社研究重視。父の仕事関係者との接点から、面接者の意図は読めた	大学入学時からMBA留学を考えているなど、キャリア意識高く、すべての行動が功利的。

の原因である可能性を伺わせている。しかし、不適応者でも、10名は「就職活動」にしっかりとコミットしている。別の課題があることを浮かび上がらせるデータの分散状況である。「勉学」は、適応者15名のうち4名しか注力していないのに対し、不適応者17名のうち過半数の9名が注力している。数字上では、勉学への傾注が適応の阻害要因とな

っている可能性を示している。

IV-2. 不適応状況と就職時の重視点

不適応状況の詳細を、初期適応の四視点と照らしながらまとめたのが図表3である。適応者は、それぞれの点に特段の問題がない、つまり全てに

図表2 主要四要素と初期適応の関係

勉学 適応	◎	○	△	×
○	3	1	9	2
×	5	4	5	3
サークル 適応	◎	○	△	×
○	8	2	3	2
×	8	4	3	2
バイト 適応	◎	○	△	×
○	5	7	2	1
×	2	10	3	2
就活 適応	◎	○	△	×
○	3	11	1	0
×	4	6	4	3

マークがつかないため、除外してある。

組織視点での不適応者は1名しかいない。入った会社が、不正なルートから情報を仕入れている、いわゆる「ブラック企業」ではないか、との見立てによるものだ。

環境視点には8名の該当者がいるが、パターンはふたつに大別される。ひとつは、上司、あるいはメンターとの不和である。いじめにあった、激しく叱責された、というものが多い(取材者ID/6.9.11.16.19.22)もうひとつは、職場の人間の姿勢や考え方と合わない、というものだ(3.4.6)。そして、その状況を改善しようとせず、逃避したり、相手のほうが悪いと他責的に捉えてしまっている。

仕事視点には11名の該当者がいる。パターンは三つだ。ひとつは、仕事ができない、つまり結果が出せない・成果が上がらないというものだ。主に営業職において見られる現象であり、その後に

図表3 初期不適応者の不適応点

初期 適応	取材 者ID	不適応点			
		組織	環境	仕事	展望
×	1			●	●
×	3		●	●	
×	4		●		
×	6		●	●	
×	8	●		●	
×	9		●	●	●
×	10			●	
×	11		●		
×	13			●	●
×	16		●		
×	19		●		●
×	20				●
×	21			●	●
×	22		●	●	
×	26			●	●
×	28			●	
×	29				●

別部門への異動やうつ病の発症などに至っている(6.21.22)。適応者の中にも、一年目、二年目での仕事の成果が上がらなかった人はいるが、彼らはその結果を上司と共有し、次につなげているため、不適応状態にはなっていない。ふたつめは、仕事に興味や意味・意義が見出せない、というものだ。仕事の結果・成果が出せても、それを継続してやっていく意欲が湧かないケースもある(1.3.6.8.10.13.26.28)。三つめは、希望した仕事と違う、というミスマッチの問題だ。希望との齟齬が、本人の意欲を大きく削いでしまっている(3.9.13)。適応者の中にも、希望とのミスマッチは散見されるが、気持ちを切り替えて担当業務に向かっている。

展望視点には8名の該当者がいる。パターンは、ここでも三つ掲げられる。ひとつめは、自身の将来が見えてしまうことに起因するものだ。上司・

図表4 就職時の重視点と初期適応①

初期適応	取材者ID	就職時の重視点				就職活動注力
		組織	環境	仕事	展望	
○	2	●	●			○
○	5	●		●		○
○	7	●	●	●		○
○	12		●			○
○	14	●	●	●		○
○	15	●	●			○
○	17	●		●		◎
○	18	●			●	○
○	23		●			◎
○	24	●	●	●	●	○
○	25		●			△
○	27	●	●			○
○	30	●	●	●	●	◎
○	31	●	●	●		○
○	32	●	●			○
×	1	●		●		◎
×	3			●	●	◎
×	4	●				△
×	6	●				×
×	8	●				×
×	9	●			●	◎
×	10	●				×
×	11	●				◎
×	13	●		●	●	○
×	16	●		●		○
×	19	●			●	○
×	20	●			●	○
×	21	●		●	●	○
×	22	●				△
×	26		●		●	△
×	28	●	●			△
×	29	●		●	●	○

図表5 就職時の重視点と初期適応②

初期適応	就職時の重視点			
	組織	環境	仕事	展望
○	12	12	7	3
×	15	2	5	8

先輩の仕事内容から自身の将来を予測し、それに

幻滅してしまう。「20年後が見えてしまった」というコメントが共通して聞かれる(1.26.28)。ふたつめは、このままここにも、やりたいことができない、という仕事でのミスマッチを将来にまでつなげて考えるものだ。現在の延長上に、就職時点で考えたキャリアゴールが見えてこないの、職種転換のために、転職も考えたほうがいいのかと悩んでいる(13.21)。みつつめは、「ありたい自分」になれない、というものだ。「社会への影響力のある仕事」「名を残す」「起業」など、就職時点で描いたキャリアビジョンがこのままでは実現できないのではないか、と揺れている(9.19.21)。

続いて、同じ四つの視点をもとに、就職時の重視点をまとめてみた。彼らが、就職活動をしている時に、どのようなことに興味関心やこだわりを持ち、選択をしていたのかを簡潔に取りまとめたのが図表4である。

組織視点は、適応・不適応のいずれにおいても、大半の人が重視している。「大企業」「有名企業」「特定業界」といった観点がほとんどではあるが、「社会に影響を与える」「日本の基幹産業」「新たな価値を生み出す」「B to B」など企業研究、業界研究にしっかり取り組むことで身につけた観点も多い。

環境視点は、適応者と不適応者との間で決定的な違いがある。適応者の八割が重視したのに対し、不適応者で重視したのは一割強しかいない。適応者は、説明会、面接、OB訪問などで出会った人の印象、当該企業の従業員の志向や価値観に関する類推、同業企業の組織風土比較などから、自身とのフィットを探っていた。重複内定から一社選択する際の決め手として使う人も多い。

仕事視点は、適応者のほうがやや重視する傾向が高い。その中身を比較すると、見ているポイントは、「職種」あるいは「仕事の特性」であり、変わらないのだが、適応者の見解には、本人の経験に基づく志向・特性との関連性が語られる(「ゼミ、バイト経験から、組織を良くして行くことに志向・適性があると気づき、コンサルを志望した

(ID5)」「バイト先で営業向きだといわれ、そう言われるならそうだろうと思ひ(ID24)」のに対し、不適応者の見解は、インタビューから浮かび上がる本人の特性とのつながりがなかったり、自身の能力を過大視していたりする(「ITを勉強していたので、自分が活躍できるフィールドがあると思った(ID3)」「自分のやり方で面白くやれるような仕事がいい(ID29)」)。

展望視点は、不適応者のほうが重視する傾向が強いが、中身においても違いがある。適応者は「いつかは海外で仕事をしたい(ID24.30)」「ずっと剣道を続けていける(ID18)」という具体的で自身を中心においた展望だが、不適応者のものは、「五年後、十年後の自分がどれくらい成長しているかを想像した(ID3)」「ITは経営に近いので早く成長できそうだ(ID19)」「30までに結婚、休みには海外旅行、仕事でも新聞に載る(ID9)」のように、抽象的、他律的なものである。

展望視点の傾向には、もうひとつ大きな特徴がある。不適応者でこの視点を重視した8名のうち7名が、同じ展望視点において不適応を起こしている。就職活動当初から重視して選択したのにも関わらず、同じ点で躓いているのだ。就職時に重視せず、入社後にこの視点で不適応を起こしているのは1名しかいない。

組織視点、環境視点には、こうした傾向はまったくない。組織視点は、不適応に繋がることがほとんどない。環境視点は、重視していなかった人が不適応を起こす要因になっている。仕事視点には、同じような傾向も見受けられる。重視した6名のうち4名が、同じ仕事視点において不適応を起こしている。しかし、仕事視点で不適応を起こしている11名のうち7名は、就職時にこの視点を重視していない。

つまり、環境視点、仕事視点での不適応の主要因は、就職する時にそのことを考慮せずに意思決定したことによるものだ。

なお、IV-1において確認した「不適応者17名のうち、就職活動に注力しなかった7名」の四視点の重視状況を見ると、5名までが組織視点のみ

の重視である。仕事視点、展望視点を重視した人は、就職活動にも注力したことが読み取れる結果となっている。

IV-3. キャンパスライフでの学習

適応者と不適応者のキャンパスライフの主要四項目の注力状況では、特に大きな差は認められなかった(図表2)。では、キャンパスライフでの学習とはどのように関連しているのか。インタビューのキャンパスライフの主要四項目の実態を精査し、その中にある「意味・価値=学習」を抽出し、各人が何を学習したのかをまとめたのが図表6である。解釈の前に、各学習の意味、特徴を解説する。

- ◎ 決意・目標/大学生活を意味あるものとするために、意志を固め、ゴールを掲げる。入学時が多いが、挫折・葛藤(後述)によって生まれるケースもある。
- ◎ 未知への挑戦/大学に入り、今までやっていないことにチャレンジする。決意・目標とセットになっているケースもある。
- ◎ ゼロからのスタート/自身を中心となって、何もないところに枠組み自体を作る。未知への挑戦のハイレベル版である。
- ◎ 試練・修行/自身にとって負荷がかかること、やりたくないことを自主的に継続してやる。体育会、アルバイト、自学自習に見られる。
- ◎ PDS サイクル/自身が主体者として計画・実行・検証を繰り返し行う。学園祭などのイベントや大きなプロジェクトではなく、アルバイトで売り場を任せられ、商品の仕入れなどを試行錯誤して行ったり、ちょっとした企画を何度か継続的に実施するような性質のもの。
- ◎ 異なる価値観受容/出会ったことがないタイプの友人・先輩、学外の大学生、社会人など、自身と異なる人々と交流する、あるいはそうした人々が多くいる集団に帰属する。
- ◎ 濃密集団への帰属/同じ目的を共有し、高頻度で集まったり常時接点がある集団に帰属する。

図表6 キャンパスライフでの学習と初期適応①

初期適応	取材者ID	キャンパスライフでの学習											
		決意・目標	未知への挑戦	ゼロからのスタート	試練・修行	PDSサイクル	異なる価値観受容	濃密集団への帰属	志向・適性の発見	挫折・葛藤	戦い・敗北	洗礼	誘惑・逃避
○	2				○	○	○	○		○	○	○	
○	5	○	○		○	○	○		○	○	○	○	
○	7		○	○		○	○	○	○	○	○	○	
○	12					○	○	○	○	○			
○	14				○	○	○	○					
○	15	○	○	○		○	○	○	○		○	○	
○	17	○	○		○		○	○	○	○			
○	18				○			○	○	○	○		
○	23	○	○			○			○	○		○	
○	24		○	○		○		○	○				
○	25		○			○				○		○	
○	27				○	○	○	○		○		○	
○	30	○	○		○	○	○			○			
○	31		○		○		○		○	○	○		
○	32	○			○	○	○		○	○		○	
×	1	○				○		○		○			
×	3	○	○				○	○					
×	4					○	○			○	○		
×	6		○		○								○
×	8		○		○			○					
×	9	○	○	○		○		○				○	
×	10				○			○				○	
×	11					○			○		○		
×	13	○			○								○
×	16	○	○					○	○				
×	19	○	○									○	
×	20	○						○				○	
×	21				○							○	○
×	22	○	○									○	
×	26	○	○					○				○	
×	28												○
×	29	○				○		○			○		

図表7 キャンパスライフでの学習と初期適応②

初期適応	キャンパスライフでの学習												
	決意・目標	未知への挑戦	ゼロからのスタート	試練・修行	PDSサイクル	異なる価値観受容	濃密集団への帰属	志向・適性の発見	挫折・葛藤	戦い・敗北	洗礼	誘惑・逃避	受験勉強
○	6	9	3	9	12	11	10	6	12	7	6	3	0
×	10	8	1	5	4	2	9	1	2	1	2	5	4

- ◎ 志向・適性の発見/さまざまな経験の中で、自己の特性に気づく。他者からの指摘も多い。PDS サイクル、濃密集団への帰属によって喚起される。
- ◎ 挫折・葛藤/自身の思い通りにならず、諦めたり思い悩んだりする。
- ◎ 戦い・敗北/はっきりと勝敗が決する場において、自身が敗北する。今回のケースでは、そのほとんどがスポーツでのもの。
- ◎ 洗礼/その道の一流のプロと接し、ことへの姿勢ややり方について学ぶこと。叱責される、戒められるケースが多い。

- ◎ 誘惑・逃避/好ましくないことであると自覚しながら、特にには享乐的なことがらや生活スタイルにコミットしていく。
- ◎ 受験勉強/高い点数をとること、ハードルを越えること自体を目的とした行動。大学の成績、資格取得などに向けた勉強が多い。自己完結した世界で成果をあげることに喜び、有能感を感じることに繋がる。

適応者、不適応者ごとの13の学習の該当率を比較すると、前者は一人当たり6.7の当てはまりを示しているが、後者は一人当たり3.6の当てはまりである。絶対数的には適応者のほうが明らかに

多くの学習をしていることになる。

13の学習ごとに適応者、不適応者との当てはまり数を集計したものが図表7である。適応者、不適応者ともに高い当てはまりを示しているのが、「未知への挑戦」「濃密集団への帰属」である。適応者のほうが、不適応者に比べて圧倒的に当てはまり度が高いのが、「PDS サイクル」「異なる価値観受容」「挫折・葛藤」である。適応者のほうが、不適応者に比べて相対的に当てはまり度が高いのは、「ゼロからのスタート」「試練・修行」「志向・適性の発見」「戦い・敗北」「洗礼」である。不適応者のほうが、適応者に比べて相対的に当てはまり度が高いのは、「決意・目標」「誘惑・逃避」「受験勉強」である。

なお、「決意・目標」学習に該当する不適応者10名の中には、就職時に展望視点を重視した8人が含まれている。そして、そのうちの7名は、前述の通り展望視点で不適応を起こしている。

V. 考察

ここまでの分析結果をもとに、初期適応とキャンパスライフでの学習の関係を、ストーリーとしてつなげてみたい。

初期適応者、不適応者のキャンパスライフでの学習のアプローチは、「未知への挑戦」を目指して「濃密空間への帰属」という共通性を持っているが、その後の学習に大きな差が出ている。

適応者は、キャンパスライフの中で「異なる価値観」を持つ人、あるいは集団との関与というストレスのかかる環境に身をおき、「PDS サイクル」をまわし、「試練・修行」に耐えながら、試行錯誤を繰り返す。そこには「挫折・葛藤」があり、敬服すべき先人からの「洗礼」や自身の無力さを知る「敗北」がともなう。そして、彼らはそのなかで自己を相対化し、自身の「志向・適性の発見」を通じて自己を形成している。適応者の八割は、就職時に環境視点を重視していたが、それは、自身が生き活きと活動できる場を、それまでの経験の中で自覚していたからだと推定できる。また、

適応者の多くも抱えている入社後のギャップに対しても、それに対してどう対峙していくか、というPDS サイクルを働かせ、外部環境と自身とのすり合わせを図っている。適応者にはこのような大きな共通ストーリーがあると考えられる。

不適応者の多くは、「決意・目標」を掲げて、「未知への挑戦」「濃密空間への帰属」を果たすが、それ以降の学習が伴っていない。そこには、大きく三つの傾向がある。

ひとつは「有意義な経験をしていると思いつている」という傾向だ。本人達のインタビューでの発言を額面どおりに受け止めれば、もっと多くの学習をしていることになるが、仔細に聞き込んでいくと、それは本人の思い込みに過ぎないということが多々あった。本人が「異なる価値観を持った人物との出会い」と思っているものが、実は同質的な人間に過ぎなかったり、「自身でPDSをまわしている」と思っているも、周囲との共同作業の一部分に過ぎず自身で意思決定を下していなかったり、過去の実績を踏襲すれば成功することが予測されるパッケージ的、マニュアル的なプロジェクトであるのに自身で全てを仕切ったつもりになっていたり、大きなイベントであるが故にその達成感に酔いしれ根拠のない有能感を抱いたり、ということだ。つまり、学習機会ではないのに、学習したと思いつているということだ。あえて学習のカテゴリーのひとつに加えた「受験勉強」はその別の側面だろう。教科で高い点を取ること自体は、高く評価されるべきことだが、そのこと自体が目的化し、その結果が得点やランクという形で分かりやすく提示されるが故に、他の学習がなくても、自己の有能感を高めてしまう。不適応者に「勉学」に注力した人が多くなっているという図表2の結果は、そのような要因によるものと推定される。

二つめは「挫折・葛藤を回避する」という傾向である。発言内容からは、明らかな挫折体験だと思われるのに、それを自己の問題として捉えずに、他者のせい、あるいは自身との相性のせいと相対化することで、その問題をやりすごしてしまう。

学習機会がありながら、学習を避けているのだ。挫折・葛藤に直面し、それを認識し、対処方法を考え、実行する。それは、適応していくプロセスそのものだ。つまり、挫折・葛藤は、適応する術を身につける格好の機会なのだ。これをやり過ぎ、回避することで、彼らは不適応のネガティブスパイラルに陥っている。

三つめは「濃密集団への帰属」がひとつに偏っているという傾向である。大学では何か新しいことをやりたい、今までとは違う経験をしたい、という「自分探し」の決意を踏まえて、未知の世界であるサークル等にコミットする。その集団の扱うテーマ、スタンスに強く共感し、自身の大学生活の多くを占める存在になる。アルバイトもそのサークル経由であり、世界が大きく広がらない。

この三つの傾向が顕著な例として「国際交流NPO」に入会して深くコミットした三名が挙げられる。意義の高い社会貢献活動に従事することで自身の存在意義を確立し、イベントのプロデュースで有能感を感じるが、それは先人の功績によってパッケージ化されたものであり、また、社会的意義が高いものであるからこそ、挫折や敗北とは無縁の世界になる。ボードリヤールはディズニールンドを例にとりながらシミュラクルを語っているが（ボードリヤール, 1984）、その構造と酷似したことが起きている。ボランティアを経験した若者の中に、社会に出て同じように迷走するケースが多いという指摘もある（兵藤ほか, 2010）。

こうした不適応者は、不適応者の中でもポジティブな姿勢を持っていながら迷走してしまう。企業選択に際しても自身のキャリア展望を重視し、前向きに歩みたいという意思を強く持ちながら、その展望視点での不適応を起こしてしまう。筆者は、有能感を持って社会人デビューを果たし、自身がやりたいことをやらせて欲しいと権利ばかりを主張し、それが叶わないとモチベーションが急落してしまう若手の状態を「スター願望」と呼び、その要因は就職活動の中にあると論じた（豊田, 2010）が、就職活動が始まる前に既にその原型は形成されており、それが就職活動によって増幅す

ると解釈すべきだろう。

なお、ここまで掲げた不適応者は、入社後の不適応を現在にまで引きずっている。人によって強弱は見られるが、どこかしら禍根を残している。しかし、不適応者のタイプは上記に集約されるものではない。「誘惑・逃避」によって「濃密集団への帰属」を果たすという、古くから存在するアイデンティティ回避型の大学生は、今回の調査でも軽音楽系サークルを中心に確認された。また、「濃密集団への帰属」を果たさず非活動的な人も確認された。こうした人は、就職活動に力が入らない。結果として選択を間違い、早期離職をする人も含まれていた。しかし、彼らの多くは、初期での不適応を踏まえた今現在においては、良好な適応状態を獲得しつつある。大学生活という「オトナになる準備期間」に、オトナになることを回避し、社会人となって以降の経験の中で、少しずつ大人になっていく。積極性と有能感を持った前者の不適応者とは異なるタイプである。

VI.おわりに

今回の調査サンプルは 32 名と限定的であり、また、特定大学の卒業生というバイアスもかかっている。慎重を期したとはいえ、インタビューを意味解釈する過程で研究者の恣意性が混入することは避けられないと思われる。よって、ここから過度な一般化は控えなくてはならない。しかし、明確に浮かび上がってきた傾向は、キャンパスライフのあるべき姿を語る上での示唆に満ちたものであると同時に、彼らを受け入れる企業が、いかに採用し、組織・職場に適応させていくかを考察する材料にもなると考えている。その多くについては、稿を改めることとするが、最後に、適応・不適応と大学教育との関係について論じておきたい。

今回の適応者 15 名のうち、講義、ゼミに注力した人は 4 名と少なく、その 4 名が、そこから学習しているものも、大学受験に失敗したことに端を発するもの（「こんな大学で悪い成績をとって

るわけには行かない (ID5.30) や、ゼミ幹事というポジションから来る経験や気づき (ID5.14) という特殊なものである。

しかし、講義、ゼミという正課教育の中でも、今回確認された適応者に共通する学習ストーリーを獲得することは可能だ。特に、ゼミという場においては、「未知への挑戦」「濃密集団への帰属」「異なる価値観受け入れ」「PDS サイクル」を組み込むことは決して難しいことではない。また、学生の思考プロセスやアウトプットに対し、明確な評価、批判を加えることで、「挫折・葛藤」「戦い・敗北」「洗礼」を提供することもできるし、その結果として「志向・適性の発見」につなげることもできるだろう。

教員には大きな負荷がかかることは想像に難くない。グループダイナミクスを生かして学生の主体性を引き出すと同時に、学生個々と対峙し、個別の指導を行い、時には冷徹な批評や評価を下す必要がある。しかし、そうしたことが、現に求められていると認識すべきだろう。こうしたプロセスを、正課、専門科目の講義・ゼミに組み込み、学生に表層的な知識を提供するだけではなく、彼らが総合的な自己形成を果たしていく場となるように設計・実施する教員が、求められている。

現在は、就業力支援の名の下に、社会人基礎力などの学習機会を提供する取り組みが進みつつある。その中には、既存の正課教育の改定ではなく、新たな教育コンテンツを付加するものがよく見られる。それらの中には良質なものの一部に見受けられるが、パッケージ化されたコンテンツを提供し、学生に挫折・葛藤なき有能感を醸成するものが少なくない。今回のインタビュー調査で、積極性を持ちながら不適応者となっている群に見られるのと同質の経験を提供しているケースが少なくないのだ。また、こうした取り組みが進むことで、中核である各学部学科の専門科目の改革が手付かずになる可能性すらある。キャリア教育、就業力支援といったストリームの背景にある理念、目指すべき方向を否定するものではなく、実情はそれらを具現化する方向に向いているとは言い

難い。こうしたストリームとは切り離れたところで、正課教育の在り方を議論する必要性を、筆者は強く感じている。

また、適応者に見られる学習は、体育会などのクラブやオールラウンドサークル、アルバイト経験などの多様な経験において得られたものだ。つまり、コンテンツに依拠するものではない。どのようなコンテンツであっても、そのコンテキストがどのようにデザインされているかによって副次的に得られるものだ。FD の議論に通じるものだろう。

それと同時に、教室内に留まらないキャンパス全体が学習の場であることが、本研究においても改めて確認された。「隠れたカリキュラム」は、キャンパスのあらゆるところに埋め込まれている。その機会をどのように気づかせるか、どのようにすれば学習が促進されるのか。大学教員の知力とともに、職員のプロデュース力が大きく問われている。

参考文献

- 天貝由美子, 1995, 「高校生の自我同一性に及ぼす信頼感の影響」『教育心理学研究』43(4), 364-371。
- , 1997, 「成人期から老年期に渡る信頼感の発達——家族および友人からのサポート感の影響」『教育心理学研究』45(1), 79-86。
- Benesse 教育研究開発センター, 2009, 『大学生の学習・生活実態調査報告書』研究所報 Vol. 51。
- ジャン・ボードリヤール著, 竹原あき子訳, 1984, 『シミュラクルとシミュレーション』法政大学出版局。
- ダイヤモンド社, 2007, 『だから若手が辞めていく』ダイヤモンド社。
- 土井隆義, 2009, 『キャラ化する／される子どもたち』岩波書店。
- , 2004, 「個性」を煽られる子どもたち, 岩波書店。
- 海老原嗣生, 2010, 『「若者はかわいそう」論のウソ』, 扶桑社。
- , 2009, 『学歴の耐えられない軽さ』朝日新聞出版。
- Eric, H. Erikson, 1959, "Identity and the Life Cycle" *Psychological Issues, I(1) Monograph 1*, International Universities Press, (=1973, 小此木啓吾訳編『自我同一性 アイデンティティとライフ・サイクル』誠信書房。)
- 古市憲寿, 2010, 『希望難民ご一行様』光文社。
- 葉山滉, 2008, 『フランスの経済エリート』日本評論社。
- 速水敏彦, 2006, 『他人を見下す若者たち』講談社現代新書。
- 樋口弘和, 2009, 『新入社員はなぜ「期待外れ」なのか』光文社。
- 樋口康彦, 2006, 「大学生における準ひきこもり行動に関する考察」『富山国際大学国際教養学部紀要』Vol. 2。
- 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」『日本労働研究雑誌』542: 29-37。

- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパーメリトククリシエーションのなかで』NTT出版。
- , 2008, 『軋む社会』双風舎。
- , 2009, 『教育の職業的意義』筑摩書房。
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦, 2007, 「大学から職業へⅢその2——就職活動と内定獲得の過程」『東京大学教育学研究科紀要』46: 75-98。
- 堀有喜衣編, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
- 兵藤智佳・岩井雪乃・西尾雄志, 2010, 『世界をちょっとでもよくしたい』早稲田大学出版部。
- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和, 2005, 『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 稲泉連, 2010, 『仕事漂流』プレジデント社。
- 石渡嶺司・大沢仁, 2008, 『就活のバカヤロー』光文社。
- ・常見陽平, 2009, 『強い就活!』ディスカヴァー・トゥウェンティワン。
- 岩脇千裕, 2007, 「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈——自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ」『JILPT ディスカッションペーパー』07-04。
- , 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』創刊号。
- , 2004, 「大学新卒採用における「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: 309-327。
- , 2008, 『理想の人材像と若者現実』労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーVol.6。
- 城繁幸, 2006, 『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社。
- 金井壽宏, 2002, 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP研究所。
- 苅谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2006, 「大学から職業へⅢ その1——就職機会決定のメカニズム」『東京大学教育学研究科紀要』46: 43-47。
- ・岩内亮一・平沢和司, 1997, 『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』広島大学大学教育研究センター。
- ・本多由紀編, 2010, 大卒就職の社会学, 東京大学出版部。
- 川端裕, 2008, 『5年後に勝ち組となる就活の極意』TAC出版。
- 河本敏弘, 2007, 『誰がバカをつくるのか?』ブックマン社。
- 香山リカ, 2009, 『悪いのは私じゃない症候群』KKベストセラーズ。
- 経済産業省, 2006, 『社会人基礎力に関する研究会——中間まとめ』
- 小杉礼子, 2007, 『大学生の就職とキャリア』勁草書房。
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490。
- ジーン・レイヴ&エティエンヌ・ウエンガー, 1993, 『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』産業図書
- 前川孝雄, 2008, 『頭痛のタネは新入社員』新潮社。
- 松繁寿和, 2004, 『大学教育効果の実証分析』日本評論社。
- 三浦展・原田曜平, 2009, 『情報病』角川書店。
- 溝上慎一, 2001, 『大学生の自己と生き方』ナカニシヤ出版。
- , 2002, 『大学生論』ナカニシヤ出版。
- , 2004, 『現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』日本放送出版協会。
- , 2007, 「現代大学生の学びと人生形成——知識・技能獲得に影響を及ぼす学習タイプの差異」『日中教育学系合同シンポジウム2007論文集』94-109。
- , 2008, 『自己形成の心理学』世界思想社。
- , 2010, 『現代青年期の心理学』有斐閣。
- 森健, 2009, 『就活って何だ』文藝春秋。
- 森口朗, 2007, 『いじめの構造』新潮社。
- 守島基博, 2010, 『人材の複雑方程式』日本経済新聞出版社。
- 内藤朝雄, 2009, 『いじめの構造』講談社。
- 中間玲子, 2008, 「“自分探し”類型化の試みとそれぞれの特徴について——“自己違和感”と“自己開拓意識”の枠組みからの検討——」『福島大学研究年報』第4号。
- 日本労働研究機構, 1992, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書No.33。
- , 1994, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)——三五大学卒業者の就職と離職』調査研究報告書No.56。
- , 1995, 『大卒者の初期キャリア形成——「大卒就職研究会報告」』調査研究報告書No.64。
- 日本私立大学連盟, 2007, 『私立大学 学生生活白書 2007』日本私立大学連盟。
- 西平直, 1997, 『「アイデンティティ」出自——その言葉の生きて働く場面』「アイデンティティ(エリクソン理論)の本質を探る」日本教育心理学会第39回大会発表論文集。
- 西平直喜, 1990, 『成人になること——生育史心理学から——』東京大学出版部。
- 尾形真実哉, 2008, 「若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討」『甲南経営研究』甲南大学経営学会。
- 大久保幸夫, 2006, 『キャリアデザイン入門 I 基礎力編』日本経済新聞出版社。
- 大竹文雄, 2010, 『競争と公平感』中央公論新社。
- 労働政策研究・研修機構, 2007, 『大学生と就職——職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究報告書No.78。
- , 2007, 『JILPT 若年者の離職理由と職場定着に関する調査』(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>)
- 佐々木政司, 1993, 「組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究——幻滅経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化——」『経営行動科学』8: 23-32。
- 佐藤孝司, 2010, 『<就活>廃止論』PHP研究所。
- 千石保, 2001, 『新エゴイズムの若者たち——自己決定主義という価値観』PHP新書。
- 下村英雄, 2009, 「就職に有利な学生は… 対人関係・勉学 意識高く」『日本経済新聞』2009年7月20日朝刊。
- 白井利明, 2008, 「学校から社会への移行」『教育心理学年報』47: 159-169。
- 杉村太郎, 2010, 『絶対内定2012』ダイヤモンド社。
- 鈴木竜太, 2002, 『組織と個人——キャリアの発達と組織コミットメントの変化——』白桃書房。
- 高橋俊介, 2009, 『自分らしいキャリアのつくり方』PHP研究所。
- 武内清編, 2003, 『キャンパスライフの今』玉川大学出版部。
- 編, 2005, 『大学とキャンパスライフ』ぎょうせい。
- 辰巳哲子, 2006, 「すべての働く人に必要な能力に関する考察」『Works Review』創刊号。
- 豊田義博, 2009, 『戦略的「愛社精神」のススメ』プレジデント社。
- , 2010, 「就活に潜むリスク」『Works Review Vol.5』リクルートワークス研究所。
- , 2010, 『就活エリート迷走』筑摩書房。
- , 2007, 『「上司」不要論』東洋経済新報社。
- M・トロウ著, 喜多村和之編訳, 2000, 『高度情報社会の大学』玉川大学出版部。
- 内田樹, 2007, 『下流志向』講談社。
- , 2009, 『日本辺境論』新潮社。
- 内田千代子, 2007, 『大学における休・退学, 留年学生に関する調査 第28報』茨城大学保健管理センター。
- 若林満・南隆男・佐野勝男, 1980, 「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程——その継時的分析——」『組

-
- 織行動研究』6 : 3-131。
- 若松養亮, 1995a, 「大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究—本学部卒業生の事例データからの考察—」『東北大学教育学部研究年報』43 : 193-208。
- , 1995b, 「大卒就職者の初期適応過程の研究—進路指導及び就職後の教育・研修・処遇の課題を検討しながら—」『悠峰職業科学研究紀要』3 : 40-47。
- ワークス研究所, 2010, 『「新卒採用」の潮流と課題—今後の新卒採用のあり方を検討する—』リクルート ワークス研究所。
- , 2010, 「人材育成『退国』から『大国』へ」『Works No. 100』リクルート ワークス研究所。
- , 2010, 「新卒選考ルネサンス……習慣化した採用手法を打破せよ」『Works No. 102』リクルート ワークス研究所。
- , 2011, 『20代のキャリアと学生時代の経験に関する調査報告書』リクルート ワークス研究所。
- 和田秀樹, 2010, 『なぜ若者はトイレで「ひとりランチ」をするのか』祥伝社。
- 渡邊三枝子, 2008, 『アメリカでのキャリア発達研究の理論的展開—なぜ進路選択からキャリア支援なのか』大学生研究フォーラム講演録。
- 山田礼子, 2010, 『学生の認知的・情緒的成長を支える高等教育の国際比較研究』日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究(B)。
- 矢野眞和, 2005, 『工学教育のレリバンス』平成14-16年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)(1)。
- , 2009, 「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』51(7) : 5-15。
- 谷内篤博, 2005, 『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。
- 吉野聡, 2009, 『それってほんとに「うつ?」』講談社。