

常磐大学人間科学部紀要

人間科学

第30巻 第1号
2012年 10月

研究論文

会沢正志斎の祖先祭祀の思想…………… 松崎 哲之 1

大学生の就職活動に関する調査研究Ⅲ

—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科 2011年度卒業生の事例—… 石川 勝博 11

就職活動において重要であると思うこと

—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例—…………… 太幡 直也 23

常磐大学人間科学部紀要『人間科学』編集規程

- 第1条 この規程は、人間科学部紀要編集委員会（以下、委員会と言う）が行う編集作業に関して必要な事項を定めることを目的とする。
- 第2条 この規程は人間科学部紀要編集委員会規程第4条に基づく。
- 第3条 常磐大学人間科学部の研究発表誌『人間科学』（HUMAN SCIENCE）（以下、研究紀要と言う）は、毎年度に1巻とし、2号に分けて編集し冊子体で700部発行する他、その電子版を常磐大学のホームページに公表する。
- 第4条 研究紀要へ寄稿する資格を有する者は、本学部の専任教員および委員会が認めた者とする。
- 第5条 委員会は、委員会に提出された論文が学術論文として相応しい内容と形式を備えたものであり、かつ未発表のものであることを確認しなければならない。
- 第6条 研究紀要に掲載される論稿は次の1から6のいずれかに当てはまるものでなければならない。
1. 論文 論文は学術論文に相応しい内容と形式を備えた理論的又は実証的な未発表の研究成果をいう。
 2. 研究ノート 研究ノートは研究途上にあり、研究の原案や方向性を示した未発表の研究成果をいう。
 3. 書評 書評は新たに発表された内外の著書・論文の紹介であって未発表のものをいう。
 4. 学界展望 学界展望は諸学界における研究動向の総合的概観であって未発表のものをいう。
 5. 課題研究助成報告 本学課題研究助成制度に基づく研究の経過報告および研究成果の報告をいう。
 6. その他 その他の論稿であって委員会が寄稿を認めたものをいう。
- 第7条 研究紀要の編集は前条までに規定された事項を除く他、次の各号に従って行われなければならない。
1. 必要に応じて、片方の号はテーマを決めて特集号とする。
 2. 論文の体裁（紙質、見出し、活字など）は可能な限り統一する。
 3. 紀要のサイズはB5とし、論文、研究ノート、書評、学界展望は二段組、その他は一段組で、いずれも横組とする。活字の大きさは論文、研究ノート、書評、学界展望、その他いずれも10ポイントとし、いずれも明朝体とする。

常磐大学人間科学部紀要『人間科学』寄稿規程

- 第1条 この規程は、冊子体および電子媒体で公表される常磐大学人間科学部の研究発表誌『人間科学』（HUMAN SCIENCE）（以下、研究紀要と言う）に寄稿を希望する執筆者について必要な事項を定めることを目的とする。
- 第2条 この規程は人間科学部紀要編集委員会規程第4条に基づく。
- 第3条 研究紀要へ寄稿する資格を有する者は、常磐大学人間科学部紀要『人間科学』編集規程第4条に定める者とする。
- 第4条 研究紀要への寄稿希望者は、寄稿に関してはこの規程を遵守するほか、この規程の解釈については紀要編集委員会（以下、委員会と言う）の決定にしたがわなければならない。
- 第5条 寄稿希望者は、委員会が定める原稿募集要領に従って寄稿希望書ならびに原稿を委員会に提出しなければならない。
- ②委員会に提出する原稿は編集規程第6条に定める論稿の種別に当てはまるものでなければならない。
 - ③委員会に提出できる原稿は原則として一号につき一人一編とする。
 - ④原稿は、手書きの場合は横書きで、A4版400字詰め原稿用紙で提出する。パソコン入力の場合にはテキストファイルのフロッピー・CD-R等のメディアと、横書き40字30行でA4版用紙に印刷されたものを提出する。
 - ⑤原稿の長さは、図表等を含め、論文は24000字（400字詰め原稿用紙換算60枚）、研究ノートは12000字（30枚）、書評は4000字（10枚）、学界展望は8000字（20枚）を基準とする。課題研究助成報告は1300字（3.25枚）以内とする（ただし、研究計画年次終了分に関しては、論文又は研究ノートに準じたものとする）。そのほかのものについては委員会で決定する。
 - ⑥提出原稿は執筆者がコピーをとり、オリジナルを委員会に提出し、コピーは執筆者が保管する。
- 第6条 寄稿希望者は原稿執筆にあたっては、次の各号に従わなければならない。
- (1) 原稿の1枚目には原稿の種別、題目、著者名および欧文の題目、ローマ字表記の著者名を書くこと。
 - (2) 論文には200語程度の欧文アブストラクトを付すこと。なお、アブストラクトとは別に欧文サマリーを必要とする場合は、A4版ダブルスペース3枚以内のサマリーを付すことができる。
 - (3) 書評には著者名、書名のほか出版社名、発行年、頁数を記載すること。
 - (4) 日本語以外で執筆された部分については、執筆者の責任においてネイティブチェックを行う。
 - (5) 数字は、原則として算用数字を使用する。
 - (6) 人名、数字、用語、注および（参考）文献の表記等は、執筆者の所属する学会などの慣行に従う。
 - (7) 図、表は一つにつきA4版の用紙に1枚に描き、本文には描き入れない。なお、本文には必ずその挿入箇所を指定すること。
 - (8) 図表の番号は図1.、表1.、とする。そのタイトルは、図の場合は図の下に、表の場合は表の上に記載すること。
 - (9) 図表の補足説明、出典などはそれらの下に書くこと。
- 第7条 初校の校正は執筆者が行う。
- 第8条 執筆者は、本人が寄稿した研究紀要の発行報告に代えて、論稿が掲載された当該研究紀要2冊と抜刷50部を研究教育支援センターにおいて受取ることができる。
- ②執筆者が前項に規定する数量を超える複製を希望する時は本人がその実費を負担しなければならない。

会沢正志斎の祖先祭祀の思想

松崎 哲之 (常磐大学人間科学部)

Aizawa Seishisai (会沢正志斎)'s thought of ancestor worship

Matsuzaki Tetsuyuki (*Faculty of Human Science, Tokiwa University*)

The purpose of this paper is to explore Aizawa Seishisai's thought of the ancestor worship. His thought had the major impact on patriots in the late Tokugawa period, and became the mainspring of Meiji Restoration. His study was based on thought of the Confucism's "Heaven" and "Ancestor". Though Zhuxi (朱熹)'s thought, which interpreted "Ancestor" as an abstract concept, had been the mainstream, Aizawa interpreted "Ancestor" as an ancestors' spirit, and requested strongly people to execute the ancestor worship based on Confucism. He tried to teach them respectful action through performing ancestor worship, and to spread this action throughout the Japanese society. His aim was to make all the people take the same action for "Heaven".

はじめに

水戸の弘道館は水戸藩の中心に設置されている。この場合の中心とは水戸藩領内に鎮座する神々の中心という意味である。具体的には常陸二宮静神社と常陸三宮吉田神社、そして水戸東照宮と大甕神社、それらを結ぶラインの交差上に弘道館は設置されている。さらに弘道館の中心には聖域が設けられており、八卦堂・鹿島神社・孔子廟が八卦堂を中心としてそれぞれのライン上に配置されている⁽¹⁾。

筆者がこの事実に気付いたのは、水戸地方の墓所の成立年代を調査している時であった。この調査は、日本における君臣・父子など上下関係を基本とする儒教的身分秩序の成立の過程には、近世の仏教儀礼の普及が何らかの影響を与えていると想定し、その影響を明らかにするために実施した。つまり、儒教の祖先祭祀は、家族を集合させ、家の身分秩序を構築する。そして、国家の秩序はそれがもとになって成立する。儒教を基礎に置く国家にとって儒教儀礼に基づく祖先祭祀

は必要不可欠なはずである⁽²⁾。しかし、日本の場合、徳川政権下、葬祭儀礼を担っていたのは仏教であった。すると、仏教の葬祭儀礼も儒教的身分秩序の構築に何らかの影響を与えているのではと考えたからであった⁽³⁾。そして、まずは水戸の葬祭儀礼の実態を調査するため、水戸地方の神社・仏閣をくまなく訪問することにした。神社・仏閣を巡廻するにつれて、それらの位置関係には何らかの強い意図が働いていると感じられるようになってきた。そこで、地図を眺めてみると、やはり様々な宗教的施設が関連して設置されていた。その一つが弘道館であった。水戸の街作りには、神々の世界が強く意識されていたのである。

ところで、弘道館初代教授頭取は会沢正志斎であり、彼は弘道館の建設に対して強い影響力を持っていた。また、彼の著書『新論』は幕末の志士たちに強い影響を与え、明治維新の一つの原動力となった書物である。『新論』もまた祖先神や日本の神々に関連する事柄が多く記されている。そこで、会沢正志斎が、祖先神や

日本の神々をどのように捉え、自らの思想を構築していったのか。また、実際に行われる神々に対する祭礼に彼はどのようなはたらきを求めたのか。それらを検討しつつ、神々の中心に弘道館を設置するに至った会沢の思想的背景を明らかにしていくことにしたい。まずは、彼の祖先祭祀の思想から検討することにしよう。

一. 祭祀と死

では、会沢正志斎の『新論』を中心に検討をはじめることになろう。彼は『新論』『国体上』の冒頭において、次のように述べている。

夫れ君臣の義は、天地の大義なり。父子の親は、天下の至恩なり。義の大なる者と、恩の至れる者とは、天地の間に並び立ち、漸漬積累して、人心に洽洩し、久遠にして変ぜず。此れ帝王の天地を経緯し億兆を綱紀する所以の大資なり⁽⁴⁾。

会沢は帝王の政治の基軸を「君臣の義」と「父子の親」に据えている。これは『孟子』『滕文公文章句上』の「父子親有り、君臣義有り、夫婦別有り、長幼序有り、朋友信有り」、さらには『論語』『顔淵』の「斉の景公、政を孔子に問う。孔子対えて曰く、君は君たり、臣は臣たり、父は父たり、子は子たり」の朱熹「集註」「此れ人道の大經にして、政事の根本なり」など⁽⁵⁾に基づくものである。『新論』は、君臣・父子の分を確立することを政治の根本とし、それを起点として論が展開されることになる。

また、『新論』『国体上』には「本に報い祖を尊ぶの義は、大嘗に至りて極まれり」、「是こを以て民は古を忘れずして、其の俗は淳厚、能く其の本に報い始めに反り、久しくして変ぜず」「聖人、因りて以て教を設け、郊社・禘嘗、以て帝に事え先を祀りて、本に報い始めに反るの義尽きたり」などと、しばしば「本に報い始めに反る」ことの重要性が述べられている。それは、「本に報い始めに反る」という行為が、「君臣の義」と「父子の親」を確立するために重大な役割を果たすと考えられていたからである。

では、この言葉の出典である『礼記』『郊特牲』を確認してみよう。

万物は天を本とし、人は祖を本とす。此れ上帝に

配する所以なり。郊の祭や、大いに本に報い始めに反るなり。

儒教では、すべての根本は「天」であり、人は「祖」に本づいており、人はなによりもこれらの根本に立ち返り報いなければならないとする。そして、この行為は、これら根源者に対する祭祀という形に集約されている。そのため、天子は、冬至の日に、根源者である「天」を祭る郊祀を行うが、その際には、祖先は上帝(天)に配されて、「天」とともに祭られるとしたのである⁽⁶⁾。会沢は「郊特牲」をふまえて「国体上」で次のように述べる。

夫れ万物は天に原づき、人は祖に本づきて、体を父祖に承け、気を天地に稟く。故に言苟しくも天地・鬼神に及べば、愚夫愚婦と雖も、其の心を悚動すること無き能わずして、政教・禁令、一に天を奉じ祖に報ゆるの義に出づれば、則ち民心安んぞ一ならざるを得んや。

「郊特牲」にみたように、儒教では万物の根源を「天」と指定する。「天」の概念には変遷があるものの、「天」は万物の根拠であり、すべての立脚点として、否定し得ないものとされていた。会沢にとってもそれは同じであった。近代科学の「理性」のように、「天」は揺らぐことのない支柱として、思考の根底に打ち込まれていたのである。また、同時に人の根源としての「祖」も同様の機能を果たしていた。したがって、「天」と「祖」を確定することが会沢にとって重大な問題となる。ちなみに、この確定の作業は、日本の歴史の選定、つまりは『大日本史』の編纂の過程で進められ、会沢は歴史の中に根源者である「天」と「祖」を見いだすことになる。このことの詳細は別稿で検討するが、根源者の追求は、「理」「氣」の追求のような観念上の作業ではなく、歴史の追究・史実の確定という、より現実感を伴った形で進められた。これは徳川光圀以来、日本の歴史の編纂を連綿と続けてきた水戸の学問の特徴だといえよう。

さて、儒教的教育を受けた会沢にとって、「天」と「祖」が根源であることは否定できない事実として受け取られていた。そして、「天」と「祖」に対する行動こそが、人間の行動原理であり、「政教・禁令」がそれに基づいたものであれば、民衆の心は一つになり、天下

はたやすく治まるとみなされていた。会沢は「言苟しくも天地・鬼神に及べば、愚夫愚婦と雖も、其の心を悚動すること無き能わず」と、「天地」「鬼神(祖霊)」に対する意識は普遍的であり、「愚夫愚婦」という未教育者でも同様であるとしている。儒教教育を受けた者であれば、それは当然かもしれないが、未教育者も果たしてそう言えるのであろうか。しかし、「天」「祖」に対する行為が同様のものでなくては、人間の行動原理として、政治の根底に置くことはできない。人間の行動原理とみなされるものは、誰であっても、それを感じ、それに対して自然に行動できるものでなくてはならない。人間の行動原理を構築するためには、誰もが同様に思い抱き、それに対して無意識的に同一の行動をとらせる装置が必要である。会沢はそれを見だしていた。『新論』『長計』には次のように説かれている。

物は人より霊なるは莫し。其の魂魄精強にして、草木禽獸と与に漸滅する能わず。其の死生の際に於いても、亦た漠然として念う無き能わず。故に聖人は祀礼を明らかにして、以て幽明を治め、死者をして憑る所有りて以て其の神を安んぜしめ、生者をして死して依る所有るを知つて、其の志を式わせずらしむ。

すなわち会沢は、人間の根源的な思いを、死に対する不安と捉え、死に対する認識・行動が人間の行動原理となり得るものとした。人は生を受けた以上、誰でも死を迎える。しかし、死や死後は合理的に説明できるものではない。人は分からないものに不安を感じる。人生における最も不可知なものは死である。そのため、人は意識的にせよ、無意識的にせよ死を恐れている。死および死後を説明し、人を恐怖から解放し安心させるのは、宗教の役割であった⁽⁷⁾。『論語』『学而』に「終わりを慎みて遠きを追えば、民の徳は厚きに帰す」とあるように、儒教もまた死の説明者であり、葬儀と祖先祭祀を行わせることで民の徳化を図った。会沢も「聖人は祀礼を明らかにして、以て幽明を治む」と、聖人は祀礼を設け、それによって人々に死と死後を理解させ、人々の心の安定を図ったとして、死と死後を重要視する。「祀礼」とは、死に対する人々の行動規範、つまりは祖先祭祀である。会沢は、祖先祭祀を人間の行動原理を築く装置に据えたのである。祭祀を行わせ

ることで、人々に「祖」を意識させ、「祖」に対して規範に則した行動をとらせる。こうして人々に死後を理解させ、人間の死に対する行動の統一化を画策した。そして、それを人間の行動原理とし、政治の基本に据えようとしたのである。

このように会沢は人々の宗教心を利用して、人々の行動原理を築こうとした。そのため、他の宗教は排除すべきものであった。「国体上」には、

異端邪説、相踵いで作り、不覲の流有り、浮屠の法有り、陋儒・俗学有り、西荒耶蘇の説有り、及び他の化を瀆り、俗を傷る所以の者は、枚挙するに勝えざるなり。夫れ祖宗の祀典を秩するは、天下と共に天に事え先を祀る所以にして、其の義は天下に達して、彼此有ること莫し。

と、民間の呪術から、仏教、陋儒俗学、キリスト教に至るまで、「天下と共に天に事え先を祀る」、つまり「本に報い始めに反る」という儒教理念に基づく祖先崇拜を否定する教えは、異端邪説とされた。しかし、会沢の目前の状況は、「国体上」に

然れども神聖の大道未だ明らかならず、民心未だ主有らずして、内の奇衰猶お依然たるなり。其の適従する所の者は、巫覡・浮屠に非ざれば、則ち陋儒・俗学なり。

とあるように、民衆は異端邪説の教えに惑わされていた。それは、死や死後の世界は、合理的に説明されることではなく、信仰するしかないからである。「長計」自注には次のように記される。

精気、物を為し、游魂、変を為す。故に其の昭明にして焯高悽愴なる者は、祭祀有りて以て之れを安んずるに非ざるよりは、則ち死者は憑る有る能わず。死者をして憑る無からしめば、則ち生者の心に於いても、亦た歉然たる無き能わず。衆人の如きは、自から其の然る所以を知らずと雖も、而も冥冥に憾み有るは、人情の免るる能はざる所なり。且つ生者も亦た其の死の安んずる所無きを以てして、内に恃みて以て自から強くする無くんば、則ち身後の説に惑う無き能はざるなり。故に祭祀なる者有りて以てこれを安んず。

人は死後、魂となり、子孫の祭祀によってのみ鎮められる。子孫が祭祀を行うことによって、死者は祖霊

となり、永遠に生き得る。子孫も自ら祖先祭祀を行うことで、自らの死後の永続性を確認し、死の不安から解放され、安らぎを得るとされた。儒教では祭祀を通じて死後をこのように意識させ、徳化の基礎に据えていた。このような死に対する考えは普遍的なものではない。それは信じるしかなく、また、信じさせるしかない。しかし、儒教は教団があるわけではなく、明示的にこれを人々に説明することはない。祭祀を通じて、この意識を人々の体に染みこませるのである。逆に人々が祭祀をしないと、この意識を植えつけられず、徳化の基礎を築くことはできない。さらに、人は死に対する問題を解決できなければ、仏教など他の宗教へと流れてしまう。それでは、ますます「天下と共に天に事え先を祀る」こと、つまり天に対して人々に統一的な行動をとらせることは困難となる。会沢の目指す政治の実現のためには、何よりもまず、人々に「祀礼」に基づく祖先祭祀を実行させることが重要であったのである。

二、祖先祭祀と天

会沢は、人間の行動の原点を死に対する意識・行動と捉え、それは祖先祭祀によって構築されるとみなした。先に確認したとおり『論語』には、「終わりを慎みて遠きを追えば、民の徳は厚きに帰す」と、葬儀と祖先祭祀の重要性が述べられているが、会沢もこれを敷衍して「是こに於いて^{かんせん}盥薦の間、神人相い感じて、以て已むべからざれば、則ち其の遠きを追いて孝を申べ、身を敬んで、徳を修むること、亦た豈に已むことを得んや（「国体上」）」と、自説を展開している。ところで、ここに見られる「盥薦の間」とは、祭祀の最初の場面であるが、これは次の『易』「観」を根拠としている。

観は、盥して薦せず、孚有りて顛若たり。

彖に曰く、大観、上に在り、順にして巽、中正にして以て天下に観す。「観は、盥して薦せず、孚有りて顛若たり」とは、下、観て化するなり。天の神道を観るに、四時^{たが}忒わず。聖人は神道を以て教を設けて、天下服す。

象に曰く、風、地の上を行くは観なり。先王以て

方を省み民を観て教を設く。

会沢はこれを根拠として、祭祀の機能を「国体上」自注で説明する。

易に曰く「観は盥して薦せず、孚有り顛若たりとは、下、観て化するなり。天の神道を観るに、四時忒わず。聖人、神道を以て教を設けて天下服す」と。又た曰く「風、地上を行くは観なり。先王以て方を省み民を観て教を設く」と。観とは上は下に観、下は上に観て、上下^{こも}交ごも相観るなり。学記に云う「相観て善くする、之れを摩と謂う」と。而して風に命令の象有り。其の地上を行くや、善く万物を撓め、去来するに方無く、凝りて散ぜざる莫く、密にして入らざる莫く、教学の象有りて、其の之れを教うる所以の道は、則ち天の神道なり。天の道は、陰陽測られずして、物を生じて忒^{たが}わず、故に四時忒わず。忒わざる者は孚なり、忒わざるも亦た孚なり、孚有りて顛若たりの象と為す。覆^{ふく}幃持載し、川流教化し、命、上より入りて、下、之れに順うは、天の神道にして、下、観て化すればなり。

会沢は「観」を「観とは上は下に観、下は上に観て、上下交ごも相観るなり」とし、上下の者がそれぞれ観ることとしている。また、『易』程伝でも「凡そ物を観視すれば則ち観と為す。下より観らるれば則ち観と為す。樓観の如き之れを観と謂うは、下より観らるればなり。人君、上は天道を観、下は民俗を観れば則ち観と為す。徳を修め政を行い、民の瞻仰する所と為れば、観と為す」と説かれる。すなわち「観」とは、まずは、聖人が「天」を仰ぎ観ることである。そして、聖人が民衆の風俗を観察することも「観」とされる。聖人はそれらを観て、規範を見出し、教えを設ける。その教えを民衆が仰ぎ観ること、これも「観」である。民衆はその教えを観て感化され、聖人に服従するとされたのである。

そして、「盥して薦せず」とは、民衆が仰ぎ観る聖人の教えの中で、最も重要な祖先祭祀の一場面である。観卦の王弼注は次のように説かれる。

王道の観るべき者は、宗廟より盛んなるは莫し。宗廟の観るべき者は、盥より盛んなるは莫し。薦の簡略なるに至りては、復た観るに足らず。故に

盥を観るも薦を観ざるなり。孔子曰く、禘は既に灌して自ら往^{まき}は、吾れ之れを観ることを欲せず。尽く夫の盛んなるを観れば、則ち下は観て化するなり。故に盥に至るを観れば則ち孚有りて顛若たるなり。

このように民衆が最も観るべき聖人の教えは、宗廟の祭祀であり、宗廟の祭祀でも「盥」と「薦」の間の場面であるとされた。「盥」とは、王弼は『論語』「八佾」を引用し、「灌」すなわち祭祀に先だつて、地に酒を灌いで神を降臨させる場面とする。朱熹『周易本義』では、「將に祭らんとして手を潔むるなり」と、祭祀に際して手を洗い清める儀礼と説かれる。いずれにしても、天子が神に臨む前にとる厳肅な態度、神と人との間に生ずる緊張を伴う場面、それが礼の最も盛大な場面であり、最も観るべき行為であるとされた。神の前に臨む厳肅な場面を観ることによって人々は感化され、神に対する態度を知るとされたのである。

何故、帝王の行う祭祀に人々が感化されるのか。それは、聖人が「天の神道」を観て、その教えを作成したからであり、彼らが観た祭祀には「神道」、すなわち「天の道」が内在化されているからであるとされた。「天」の絶対性とその背景に置かれたのである。また、「神道」とは、王弼の注によると、「神は則ち無形なる者なり。天の四時を使うを見ざるも四時式わず。聖人の百姓を使うを見ざるも百姓自ずから服す」とされ、孔穎達の疏では「神道なる者は、微妙にして方無く、理は知るべからず、目は見るべからざるも、然る所以を知らずして然る、之れを神道と謂いて四時節氣あつちに見れたるものなり」と説かれる。すなわち、「神道」とは、それ自体の把握は困難であるが、万物を自ずとそうならしめるものである。天の運行である四季や節氣のように当たり前生起すること、そしてその原因でもある。聖人は、なるべくしてなるものを黙認し、それによって教えを設けている。そのため、人々は自ずとその教えに従うようになるのである。

では、「然る所以を知らずして然る」とは具体的に何なのであろうか。観卦は坤下巽上の風地観であり、その象伝は、風が地上を吹くように、周く行きて風化するのが観であり、聖人は四方を巡視し民の風俗を観察して、それによって教えを施すと説く。すなわち民

衆の風俗の中に「然る所以を知らずして然る」ものがある。聖人は民の風俗を観察し、人々が当然に思い、行動している中に、それを見出す。そして、そこから規範を作成し、儀礼化する。会沢は、聖人が見出した人々の持つ共通の意識・行動を、死に対して持つ恐怖心、それに起因する死者に対する行動と捉えたが、聖人はそれを観察し、祭祀として具現化し、自ら実行して人々に示したとみなしたのである。だからこそ、民衆は本来自らの中にあつた微妙な感覚が、聖人の行う祭祀の中に明確に提示されたため、その儀礼に自ずと感化され従つたとしたのである。そして、自らも祭祀を実施し、日々の儀礼を通じて、祖霊に対する意識・行動はより当然のものとなる。こうして、祖霊に対する意識・行動は、人々の行動原理となつていくと考えられたのである。

つまり、聖人が人々の死に対する意識・行動の中に見出したものは「天の神道」であり、そして、それを具現化した「祖」に対する祭礼にも、「天の神道」が宿っているとみなされた。人々の「祖」に対する行動は、「天」が根源であると説明されたのである。

そして、会沢の論は、「天の道は、陰陽測られずして、物を生じて式わず、故に四時式わず。式はざるものは孚なり、式はざるも亦た孚なり、孚有りて顛若たりの象となす」と続き、「天の神道」は「天の道」とされ、「天の道」は「孚」であり、「孚」であるからこそ、人々は顛若すると説明された。これは『中庸』の「誠は天の道なり」を根拠とするものであり、会沢の論は『易』から『中庸』へと展開していく。

三. 誠と鬼神

『中庸』は、「天の命せる之れを性と謂う。性に従う。之れを道と謂う。道を修むる之れを教と謂う」⁽⁸⁾と、「天」の絶対性を根拠にして論が進められる。その絶対的な「天」が人に付与した本来の人のあり方が「性」であり、「性」に従って生きることが「道」とされた。すると、人間は本来、意識せずとも「性」のままに生きることができるはずである。しかし、それができず悪へと向かうのもまた人間であった。朱熹はその理由として「性・道は同じと雖も、氣稟は或いは異なる。

故に過不及の差無き能わず」と、肉体を成り立たせている気質の違いによって、過不及が生じるためであるとした。そこで、人を本来の生き方である「道」へと導く「教」が必要となるのである。また、「誠」とは、誠は天の道なり。之れを誠にするは、人の道なり。誠なる者は、勉めずして中り、思わずして得、従容として道に中る。聖人なり。博く之れを学び、審らかに之れを問ひ、慎みて之れを思い、明らかに之れを辨じ、篤く之れを行う。

と、「天」から与えられた「性」のままに生きる、人間本来の生き方が「誠」とされた。しかし、自然にそれができるのは聖人のみであり、それ以外の者は、「博く之れを学ぶ」などというように、学問によって「誠」を完成させる必要があり、「誠」を目指して学問に励むことが「人の道」とされたのであった。儒教教育を受けた会沢も「誠」の完成を学問の目的とした。また、会沢は、「祭は以て政となり、政は以て教となり、教と政とは、未だ嘗て分けて二となさず（「国体上」）」と、政治と学問・教育は合致しなければならないとし、その基盤には祭祀があるとしていた。つまり、祖先祭祀においても目指されたものは「誠」であったのである。「国体上」自注には次のように説かれる。

天地の間、鬼神より誠なるは莫くして、人・神の相感ずるは、盥して未だ薦せざるの間に在りて最も至れりと為し、天下の誠は以て尚ふる莫し。故に中庸に誠を論ずるも、亦た先づ鬼神の徳を言ひて、舜と武王・周公との孝は、宗廟之れを饗け、子孫之れを保つというに及び、遂に祖廟を修むることを言ひて、以て郊社・禘嘗に至り、乃ち曰く、国を治むること諸を掌に示るが如し、と。

会沢は、祖先祭祀の「盥して薦せず」の時における、人が神の前に臨んでとる厳粛な態度、それこそが完全なる「誠」であるとした。天子の祭祀において、そのような完全なる「誠」を観るからこそ、人は感化されるとしたのである。このように、人を「誠」の状態に導くものが、神、すなわち「鬼神」に対する人の態度・行動であるとし、それこそが、「天」が付与した「性」のままに生きる「道」に近づくための最も重要なものだと考えられた。そのため「鬼神」を祭ることを、学問・教育の基礎に置いたのである。このように、「鬼神」

を介として人は「誠」になる、「天の道」を実現すると考えられた。祖先祭祀は、人を「誠」にするために機能すると見なされたのである。

そのため会沢は、「鬼神」に対する祭祀を基軸として『中庸』を読み解いた。すなわち、「鬼神」「宗廟」「郊社・禘嘗」が筋道だつて説かれ、それらの祭祀の理論を確立し、それを実施し得て、はじめて、安定した政治が行えると読み解くのである。

では、その軸を確認していこう。まず、『中庸章句』十六章には「鬼神」について次のように記される。

子曰く、鬼神の徳たる、其れ盛なるかな。之れを視れども見えず。之れを聴けども聞こえず。物を体して遺すべからず⁽⁹⁾。天下の人をして、斉明盛服して、以て祭祀を挙げしめ、洋洋乎として、其の上にいるが如く、其の左右に在るが如し。詩に曰く、神の格る、度るべからず、矧んや射うべけんや、と。夫れ微の顕にして、誠の弁うべからざる、此の如きかな。

「鬼神」について、程子は「鬼神は天地の功用にして造化の迹なり」とし、張子は「鬼神は二気の良能なり」とする。そして、朱子は「二気を以て言えば、則ち鬼とは陰の靈なり、神とは陽の靈なり。一気を以て言えば、則ち至りて伸ぶる者は神と為り、反りて帰る者は鬼と為る、其の実は一物のみ」とする。このように、宋代の儒者は「鬼神」を祖霊とは切り離して考えることが多い。しかし、会沢は「鬼神」を祖霊とみなし、陰陽二気で語ることはない。これは、孔穎達の疏に「此の一節は、鬼神の道の、形無きも能く誠信を顕著し、中庸の道と鬼神の道とは相い似、亦た微より著に至り、言わずして自ずから誠なるを明らかにす」、また「誠之不可揜とは、言うところ、鬼神の誠信は、揜蔽すべからず、善なる者には必ず之れを降すに福を以てし、悪なる者には必ず之れを降すに禍を以てす」とあるように、むしろ、疏の考え方に近い。疏では、「鬼神」の解釈に『易』「繫辞伝」と注⁽¹⁰⁾を利用し、「故に斉明盛服し以て祭祀を承けしむ、とは、是れ人の鬼神を兼ねるなり」とする。『易』では、陰陽の働きを「鬼神」に例えているため、ここでは「人の鬼神を兼ね」と表現しているが、疏では「鬼神」を「人の鬼神」すなわち祖霊と見なしているのである。会沢もまた「鬼

神」を陰陽や理気など人間の思惟が生み出した理念的なものとはせず、祖霊・魂などという古来より人間が持っている感覚的なものと捉え、祖霊に対する行為を政治の起点としたのである。

そして、ここに説かれる「鬼神」が起点となり、続く十七章・十八章・十九章が説かれるとする。それらの章は舜・文王・武王・周公の業績が記されるが、その中心は「鬼神」を祭る宗廟の祭祀であるとする。『中庸』を確認すると、十七章では、

子曰く、舜は夫れ大孝なるかな。徳は聖人たり、尊は天子たり、富は四海の内を有ち、宗廟に之れを饗け、子孫、之れを保つ。

とあり、第十八章では、

武王は、大王・王季・文王の緒を續ぎ、壹たび戎衣して天下を有てり。身、天下の顯名を失わず、尊きこと天子と為りて、富は四海の内を有ち、宗廟に之れを饗け、子孫、之れを保つ。

そして、第十九章では、

子曰く、武王・周公は其れ達孝なるかな。其れ孝とは、善く人の志を継ぎ、善く人の事を述ぶる者なり。春秋に其の祖廟を修め、其の宗器を陳ね、其の裳衣を設け、其の時食を薦む。

と、舜・武王・周公の時代には、祖霊である「鬼神」を祭る宗廟の祭祀が実施されていたことが記される。会沢にとって、祖先祭祀は「鬼神」によって「誠」が実現された姿であった。『中庸』に、舜・武王・周公の業績が記されるに当たり、必ず祖先祭祀が記述されたのは、それこそが「天の道」である「誠」の実現をはかる聖人の功績だからだと捉えられたのである。そして、十九章は、

郊社の礼は、上帝に事うる所以なり。宗廟の礼は、其の先を祀る所以なり。郊社の礼、禘嘗の義に明らかなれば、国を治むること其れ諸れを掌に示るが如きか。

という文章でまとめられる。「郊社」とは、天地に対する祭祀であり、「禘嘗」とは、宗廟で行われる祖先に対する祭祀である。いずれも天子が行う祭祀である。それらの祭祀の理論を明確に把握することができれば、国を治めることはたやすいとされる。政治の根本は祭祀にあり、その祭祀の理論を明確にすることが、

結局は国の安定につながると説くのである。

会沢にとって「郊社」「禘嘗」という天子の祭祀は、人々に死と死後を理解させ、心の安定を図り、人々を「鬼神」に対して同一の行動をとらせることによって、究極的には「天」および「天子」に対して同じ行動をとるように導くための装置として受け取られた。祭祀によって人の行動原理を構築し、人々を制御しようとしたのである。そのため、天子の祭祀の公開、各家における祭祀の実行が、人々を感化教育する上で必要であったのである。

最後に『中庸』冒頭の「道を修むる之れを教と謂う」の「教」について、会沢がどのように捉えていたのか確認しておこう。これまで論じてきた通り、会沢は「教」の基礎に祖先祭祀を置いていた。祖先祭祀は、「聖人は祀礼を明らかにして、幽明を治め」と上述したように、「祀礼」に集約されており、それによって、死と死後を示し、人々の心の安定を図るものであった。これが「教」の基本とされた。では、会沢は、「祀礼」によって人々に具体的に何を身につけさせようとしたのであろうか。それは『学制略説』に端的にまとめられている。

立教の大綱は「五教」とも「五典」とも云て、父子・君臣・夫婦・長幼・朋友の道にして、人倫を明にする事其大体なり。是人口に膾炙したる事なれば論ずるに及ばず。其教を施すの方は、「大司徒職」礼に十有二教と云へる事、眼目なり。其一に「祀礼を以て敬を教ふれば則ち民苟もせず」とて、敬を教ふる事は祀礼にあり。祀礼の大なる者は、天地を祭り祖先を祀るの二つなり。是によりて民徳厚きに帰し、王者を天の如くに思ひ君父を敬すること聖教の妙也自注略。人の敬心を生じ、苟且の心なくなる事、万事の根本なるゆへ是を第一とす⁽¹⁾。

会沢は、教育の大局は、父子・君臣・夫婦・長幼・朋友など、人と人との関係を明確にすることとする。『周礼』『大司徒』には、教育の項目が十二条掲げられている。その第一に挙げられているのが「祀礼」であり、会沢にとっても、それは教育の根本とみなされた。そして、「祀礼」によって人々が教えられた行為は、人を敬う態度であった。すべての人と人との関係は、「敬

によって結ばれる。その「敬」を築く大本が、祖先祭祀における「鬼神」との関係であった。賈公彦の疏には「死者すら尚お敬えば、則ち生ける其の親に事うるは苟且にせざるなり」と説かれる。会沢にとっても、「死者」則ち「鬼神」を敬うこと、それが「君臣の分」と「父子の分」とを確立する基礎にあり、帝王の政治の根源となると考えられたのであった。

おわりに

以上、会沢正志斎の祖先祭祀の思想について検討してきた。会沢の思想は、人々の死に対する恐れ・不安の解消を立脚点としていた。「祀礼」に基づく祖先祭祀を行い、自らを生み出した大本である「祖」を報い敬えば、自らの死後の永続性が保証されるとし、根源的な不安である「死」から、人々を解放し、心の安定を図ること、それを徳化の大本、政治の根源とした。

また、祖先祭祀は、人々の不安の解消を目指すだけではなかった。それは人々に「敬」の意識を植え付けるために機能するものでもあった。日々の祖先祭祀によって、「祖」の存在は絶対化され、「祖」を敬う意識・行動は、無意識のレベルになる。この「敬」が基本となり、君臣・父子・夫婦・長幼・朋友の関係が構築される。そして、それらの関係を構築することが政治の基礎であるとされた。このように「祖」に対する「敬」の意識・行動が倫理・政治の根本に置かれた。それ故、祖先祭祀において「祖」を介して生ずる人の敬虔な態度、それが「天の道」である「誠」の完全な姿とされ、人のあるべき姿、目指すべき姿・形であるとされた。こうして、祖先祭祀は学問・教育の基本とされたのである。

したがって、会沢は、学問以前に祖先祭祀によって「敬」の意識を養うことを求めた。逆に無学の者でも祖先祭祀さえ行っていれば、それを養うことは可能であった。会沢の学問は政治との一致を指向するものであり、彼は政治家として、人々を統一の行動へと導こうとしたのである。だからこそ、誰もが行える祖先祭祀を利用して「敬」の意識を養い、父を敬い、君を敬い、目上の人を敬う基礎を築こうとした。さらに、それはより上位の者を設定することによって、人々の敬

意をそこに向かわせることを可能とする。最終的に、会沢は万物の根源者たる「天」を最上位者として、「天」に対して統一的な行動をとらせるようはかったのである。

会沢の学問は、より多くの人々を行動させるためのものであった。そのため、オーソドックスに儒教の祖先祭祀を解釈しつつ、「祖」「鬼神」の解釈については、思弁的な理気論を排して、より人々が身近に感じる祖霊として解釈を進め、それに対して人々を行動させるようにしむけたのである。そして、人々をより上位の者に対して行動させるため、「天」を含めた「鬼神」の世界もより身近なものに置き換えて説明されることになる。それが日本の神々の世界であり、祖霊の延長線上に日本の神々の世界が説かれるのである。弘道館はその世界観が反映されて設置されたと考えられる。この点については、稿を改めて論じることしたい。

【注】

- (1) 弘道館の聖域の配置については、拙論「水戸のパワースポット ——弘道館八卦堂・鹿島神社・孔子廟の空間構造——」（堀池信夫編『知のユーラシア』明治書院、2011）参照。
- (2) 祖先祭祀と家族内秩序の成立については、拙論「朱熹『家礼』における祠堂の機能」（『中国文化』第68号、2010）参照。
- (3) 仏教の葬祭儀礼に対する儒教の影響については、拙論「近世日本における葬祭儀礼に関する一考察」（堀池信夫編『宋学西漸Ⅱ ——中国イスラーム哲学の形成——』平成20年度～平成21年度科学研究費補助金（基礎研究（B））研究報告書、2010）参照。
- (4) 『新論』については、今井宇三郎、瀬谷義彦、尾藤正英『水戸学 日本思想大系53』（岩波書店、1973）に所収に基づき、書き下しについては、本論の体裁に合わせて適宜あらためた。
- (5) 君臣・父子の関係を政治の根本に据えるのは、儒教の基本的な考え方であり、『中庸』二十章にも「天下の達道は五なり。之れを行う所以の者は三なり。曰く、君臣なり、父子なり、夫婦なり、

- 昆弟なり、朋友の交わりなり」と記されている。
- (6) 「郊特牲」では、郊祀において「天」に祖先が配され、「天」と「祖」が同時に祭られたと解釈し得る。会沢も「本に報い祖を尊ぶの義は、大嘗に至りて極まれり(「国体上」)」「而して天朝、大嘗の礼は、天祖を祀りて、天に事え先を祀るの意並び存す(「長計」自注)などと、日本の大嘗祭を郊祀に準えて、「天」と「祖」を同時に祭る大祭とみなしている。ただ、郊祀は天子が南郊において天を祭る大祭であり、祖先を祀る大祭は宗廟において行われる禘祭であるとの説もあり、「天」と「祖」に対しては別の祭祀が営まれたとも解釈され得る。「天」と「祖」に対する祭祀に関する経書の記述は錯綜しており、いかようにも解釈が可能であった。鄭玄は禘祭については、毎夏に行われる祖先祭祀としての禘祭と、数年に一度行われる天帝に祖先を配して祭る大祭としての禘祭に分けて解釈した。しかし、趙宋から清にかけては、天の祭祀としての「郊祀」と、祖先祭祀としての「禘祭」とに分離して解釈することが主流となり、皇帝の祭祀もその方向で行われた。会沢も時には「郊社」「禘嘗」と、天地の祭祀と祖先の祭祀を分離して説いている。会沢の「郊祀」解釈の思想的背景に関しては、さらなる検討が必要である。前掲書『水戸学日本思想大系53』補注、拙論「浙東の礼学 一萬斯大『学礼質疑』の世界像一」(『日本中国学会報』第六十集、2008)、新田元規「唐宋より清初に至る禘禘解釈史」(『中国哲学研究』20、2004)参照。
- (7) 加地伸行氏は、「宗教とは、死ならびに死後の説明者である」(『儒教とは何か』、中央公論新社、1990)として、宗教として儒教を論じている。儒教が宗教であるのか、否かについては、様々に論じられており、池田秀三氏は『自然宗教の力——儒教を中心に』(岩波書店、1998)において、「儒教宗教説」「非宗教説」の両説をまとめつつ、儒教は宗教とは認めがたいとしている。本稿では、宗教を加地氏の定める定義に従い、儒教を宗教として論を進める。
- (8) 会沢は、必ずしも朱熹の『中庸章句』に従って『中庸』を理解してはいない。本稿では、便宜上、章立ておよび訓読は基本的に朱熹の『中庸章句』によることにする。
- (9) 『中庸』の「体物而不可遺」について、鄭玄注では「体は、猶お生のごときなり。可は猶お所のごときなり。遺言する所有らざるも、万物は鬼神の気を以て生ぜざるは無きなり」とされ、「物を体じて遺す可^{ところ}あらず」と読んでいる。
- (10) 「疏」には「此の鬼神は即ち易繫辞に云う、是の故に鬼神の情状と天地とは相似、以て能く万物を生ずるなり、と。案ずるに彼の注に、木火の神は物を生じ、金水の鬼は物を終う。彼れは春夏を以て秋冬に対す。故に春夏を以て物を生ずとし、秋冬もて物を終うとす。其の実は鬼神は皆な能く物を生じ物を終うるなり。故に此れに云う、物を体じて遺すべからず、と。此れ陰陽を鬼神に説くと雖も、人の鬼神も亦た陰陽の鬼神に附す。故に此れに云う、齊明盛服し以て祭祀を承く、とは是れ人の鬼神を兼ねるなり」とある。「繫辞伝」の「精氣為物游魂為變是故知鬼神之情状与天地相似」に関しては、『周易』「韓康伯注」および朱熹の『周易本義』では、「鬼神之情状」で句を切っている。しかし、『中庸』の孔穎達「疏」では、「鬼神之情状与天地相似」を一つの句として読み、注も「鄭康成注」を用い、天地と鬼神との相似性を説くものとしている。
- (11) 『学制略説』は、和文で執筆された書物であり、本文は『水戸学派教育説選集』(第一出版協会、1937)所収による。

【付記】 本稿は2011年度常磐大学課題研究(各個研究)の助成を受けた研究成果の一部である。

会沢正志斎の祖先祭祀の思想

大学生の就職活動に関する調査研究 Ⅲ^{1) 2)}
—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科2011年度卒業生の事例—

石川 勝博 (常磐大学人間科学部)

A study on the job seeking activities among university students Part Ⅲ

A case study of the 2011 graduating seniors of the Department of Communication,
Faculty of Human Science, at Tokiwa University

ISHIKAWA, Masahiro (*Faculty of Human Science, Tokiwa University*)

The purpose of this study was to show the basic data of job seeking activities among students of Department of Communication Faculty of Human Sciences, at Tokiwa University.

A questionnaire survey was conducted for 2011 graduates in March 2012. It shows the following seven points. 1) their college life, 2) local orientation, 3) start time of job seeking activities, 4) the amount of job seeking activities, 5) information sources of job seeking activities, 6) self-evaluation for their job seeking activities, 7) results of their job seeking activities. Further research is necessary to clarify the difference between the students who got job and not.

1. 研究の背景と目的

本研究の目的は、人間科学部コミュニケーション学科2011年度卒業生の大学生活の過ごし方や就職活動の実態を明らかにすることにある。さらに、昨年度卒業生のデータ(石川, 2011; 石川, 2012)との比較によって、同学科の学生の就職活動の傾向を素描することにした。

東日本大震災の影響が懸念されたが、2011年度人間科学部コミュニケーション学科卒業生の就職状況については、2012年3月31日現在、就職内定率³⁾77.4%である(常磐大学・常磐短期大学, 2012)。毎日新聞(2012年3月16日東京夕刊)によれば、大学生の就職内定率(2012年2月1日現在)は80.5%である。本学科もそれに近似した数値であるが、厳しい状況にあると考えられる。

なお、厚生労働省(2012)によれば、2012年4月1日時点の大学生の就職率は全体で93.6%(昨年同期比2.6ポイント増)であり、私立大学の就職率は92.9%である。この数値の解釈には、私立大学の調査校は38校にとどまり、その就職希望率は76.2%であることを勘案する必要があるだろう。

本学科の就職状況の詳細は、常磐大学キャリア支援センター(以下、キャリア支援センター)によると次の通りである。男女別の内定率は男性が88.2%、女性が73.3%であり、2010年度とは異なり男子学生の方が高い。内定者のうち勤務地が茨城県内の者は81.3%であり、2010年度(79.5%)と同様に県内志向の強さがかがえる。なお、茨城県を除く関東(東京、群馬、栃木)が8.3%、その他が10.4%である。

就職決定先の業種では、卸売・小売業の41.7%(2010

年度は25.6%)、サービス業の16.7% (同15.9%)、医療・福祉8.3% (同2.3%)が多い。昨年度と比較して、卸売・小売業の割合が高いことが特徴的である。減少が目につくのは、製造業の4.2% (同16.3%)、教育・学習支援業の2.1% (同9.3%)、建設業の0.0% (同9.3%)であった。職種は、販売職が56.3% (同38.6%)、事務職が29.2% (同27.9%)であり、技術職業従事者が昨年度の11.6%から2.1%へと減少している。まとめると、2011年度卒業生は、地元志向が強く、卸売・小売業、販売職に就く傾向が強かったと言えよう。

以下では、人間科学部コミュニケーション学科卒業生を対象とした就職活動調査(石川, 2011; 石川, 2012; 太幡, 2011)で用いられた内定獲得に関わる要因を中心に、先行研究を概観することにした。

第1の要因として大学生活の過ごし方がある。石川(2012)は、アルバイト経験、部活・サークルの所属、大学生活での取り組み、在学中に取得した資格といった要因と、内定獲得状況(7月までの早期群、8月以降の晩期群、獲得できなかった未獲得群)との関連を検討した。その結果、明確な関連は見られなかった。

就職活動を終えた学生を対象とした調査(内田, 2011)では、学生時代に最も打ち込んだものとして「アルバイト経験」が最も多く挙げられ、130名中56名の回答があった。そのうち、内定獲得の要素であると回答した者は5名に過ぎなかった。学生時代にアルバイトに打ち込むものの、それが内定獲得に繋がると認識している者は少ないと推測される。

その他の要因として、大学での成績、要領の良さ、対人関係能力、学業以外の学生生活や人生経験、人生観が、内定獲得に関わる可能性を示唆する研究例もある(堀・濱中・大島・苅谷, 2007; 苅谷・平沢・本田・中村・小山, 2007)。しかし、いずれの要因が内定獲得に決定的であるのかが拮定されていない。これらの研究は、入試難易度の比較的低い、しかも設立されて歴史の浅い大学グループ(Cグループ)を対象とし学生の就職活動を分析している。その結果は、「何かをすれば良い就職機会が獲得できるという、その確証のを得られるだけの決め手がない中で、Cグループ学生たちの選抜が進行している(堀ら, 2007, p.96)」とまとめられている。Cグループに限れば、就職活動の結

果を規定する学生時代の取り組みという要因は明確にされていない。

第2の要因が地元志向である。これは勤務地としての地元の希望の強さを意味する。昨年度卒業生においては、「実家から通勤できる」、「地元で就職する」ことを「重視した」、「やや重視した」という回答が、本人と保護者ともに約60%と地元志向の強さがうかがえた(石川, 2011)。

第3の要因に就職活動の開始時期、第4に就職活動の量(企業説明会の参加数、会社見学の回数、エントリーシートを提出した社数など)がある。内定獲得状況との関連については、早期群は総じて就職開始時期が早く、かつ活動量も多い傾向が見いだされた(石川, 2012)。内定獲得のためには、積極的に行動する必要性を示唆する結果と解釈できる。

第5の要因が、就職活動を進めるに当たっての情報の取得のあり方である。2010年度卒業生は、個別の企業の情報収集は活発だが、一般的な情報収集には積極的ではないことが示された(石川, 2011)。上西(2012)は、就職結果が良い学生が必ずしも多くの就職関連情報を用いているわけではないこと、一般向けビジネス情報を利用している人ほど、就職活動結果(就職先企業への満足度や就職活動プロセスの自己採点など)が良い傾向にあることを示している。本学科学学生の一般的な情報収集への不活発さに対応する必要性が示唆される。

就職活動の情報源として重要な役割を果たすのが、インターネットである。1990年代後半からインターネットを利用したオープンエントリー方式へ移行する企業が増加した。現在、「リクナビ」などの就職支援サイトに登録し、企業への説明会の予約、エントリーなどは、インターネットを介して行うのが一般的である。

原口・関本(2005)は、学生の就職活動初期から中期においては、インターネットを介した情報や情報誌などの誌面による情報が多いが、就職活動が経過するにつれて多様化し、対人コミュニケーションによる情報が増加することを明らかにしている。彼らによれば、就職に関わる情報は、企業情報、就職活動情報、キャリア関連情報に類別され、それぞれの情報源がイン

ターネットを主体から、対人コミュニケーション（同級生からサークルや部活動ゼミのOBや指導教員、就職部職員との）へとシフトしていくとする。この結果は、学生が企業から発信される情報を十分に理解できない場合に、対人コミュニケーションによって補っていると解釈されている。すなわち、メディアから得られる情報だけでは不十分であり、様々な対人コミュニケーションを介してより詳細な情報を得ることが不可欠であると言える。

一方で、対人コミュニケーションにシフトしない学生も存在する（原口・関本, 2005）。こうした学生は、インターネットや紙媒体に重点を置いた情報収集を行い、企業説明会や面接に参加するというプロセスを繰り返す。彼らの調査では、対人コミュニケーションを活用しなかった学生の大半は、志望どおりの企業に入社できたか否か、就職活動が自らの経験として有益であったかという問いに対して、否定的な回答が多かった。就職活動に関わる対人コミュニケーションの重要性を示すものと考えられる。

就職部（本学のキャリア支援センター）も重要な情報源である。石川（2011）の調査では、その利用度の高さが示された。大島（2010）は、就職部は就職活動が上手く進んでいない学生にとって重要な役割を果たしているとして述べているが、本学科においては、それが内定獲得の有無を規定する要因とは言えないようである（石川, 2012）。

今年度の調査から、情報源として SNS (mixi, facebook など) や Twitter などのソーシャル・メディアに着目した。これらを用いた就職活動は「ソー活」とも呼ばれ、近年注目されている。企業側では、Facebook に採用情報を掲載し多くの学生に大量の情報を一度に発信するというマス・コミュニケーションに加えて、個別の学生に対応する対人コミュニケーションも可能となり、企業と学生とが採用に関する細かい要望など確認できる。例えば、『週刊東洋経済臨時増刊 就職氷河期に勝つ!』によると、Facebook の検索窓を用いて情報検索すれば、Facebook で情報発信している就職支援会社や企業が表示される。それに「いいね!」をクリックすると自動登録されて、以降は情報が送られてくるようになる。「コネクションサーチ」を用いれば、Facebook に登録した

自分の情報（勤務先、大学、高校）を使って、その人のコネクションを調べることができる。こうした機能を用いれば、キャリア支援センターに登録していない OB・OG を探すことができると考えられる。

就職活動でのソーシャル・メディアの利用度は、ソフトバンク・ヒューマンキャピタルの調査では約3割（27.8%）とされる（CENT Japan, 2012）。良く用いたものは「Twitter」が17.3%で最多（複数回答 以下同）、次いで「mixi」が16.3%、「Facebook」が8.0%となった。さらに、その活用方法を複数回答で聞いたところ、「友人との連絡手段」が61.3%、「企業の採用情報を入手」が45.9%で、この2つの活用方法が主であることがわかった。こうしたソーシャル・メディアが、本学科学学生の就職活動においてどのように活用されているのかを明らかにしたい。

第6の要因に、自分たちの就職活動への「自己評価」がある。昨年度は、「取り組み」や「努力」と比較して「結果」には「満足していない」という回答が多かった（石川, 2011）。今年度はいかなる傾向が見られるのかを示すことにする。

そして、第7の要因が就職活動の結果である。昨年度は「長期化」が特徴的であった。4年生6月までに、内定獲得した者は40%弱、就職活動を終えた者は30%弱に留まっていた。就職活動終了までの平均期間は、試験勉強開始からは約11ヶ月、情報収集開始からは約12ヶ月、初入社試験からは約9ヶ月であった（石川, 2011）。

以上、人間科学部コミュニケーション学科2010年度卒業生の事例を中心に、就職活動に関する調査結果を示した。本研究では、2011年度卒業生の就職活動に関する質問紙調査の結果を示し、さらに昨年度卒業生のデータと比較しつつ考察し、本学科学学生の就職活動の特徴を示すことにしたい。

2. 調査

2.1. 調査の方法と調査対象者

2011年度人間科学部コミュニケーション学科卒業生73名のうち、2012年3月20日の卒業式に出席した67名を対象に、集合法による質問紙調査を実施した。回答に不備の見られた4名を除く63名（男14名、女49

名) が分析の対象となった。所属コースはコミュニケーション学が38名 (60.3%)、メディア表現学が18名 (39.7%)であった。所属ゼミナールは、コミュニケーション学が20名 (31.7%)、メディア表現学が21名 (33.3%)、その他22名 (34.9%)であった。有効回答率は、調査対象者の94.0%、卒業生全体では86.3%である。

なお、比較のために用いる2010年度卒業生のデータは44名分 (男14名、女30名) である。有効回答率は調査対象者の89.8%、卒業生全体の69.8%と低い。これは、東日本大震災の影響から2010年度卒業式が中止され、後日行われた学位授与式に参加した学生のみが対象となったからである。したがって、経年比較する場合には、この点に留意しなければならない。

2. 2. 調査票の構成

次の (a) ~ (h) の順に回答を求めた。

(a) 属性情報

性別、所属コース、所属ゼミのコース・学科、入試種別

(b) 大学生活

アルバイト経験、部活・サークルの所属、大学生活での取り組み (学業、アルバイト、課外活動、趣味・娯楽、資格取得)、在学中に取得した資格 (自由記述。ただし普通自動車免許を除く)

(c) 就職活動の開始時期、勤務地の希望

(d) 就職活動の量

企業説明会 (学内・学外) の参加数、会社見学の回数、エントリーシートを提出した社数、試験を受けた社数とそのうち人事面接を受けた社数

(e) 就職活動の情報源

マス・メディア (テレビ、新聞・雑誌)、就職情報に関するメディア (インターネット、活字)、ソーシャル・メディア (SNS、Twitter)、対人コミュニケーション、キャリア支援センターの利用度

(f) 就職活動への自己評価

就職活動の仕方、努力、結果、それぞれの満足度

(g) 就職活動の結果

内定獲得の状況と活動終了、断念それぞれの時期

(h) 就職活動を迎える後輩に伝えたいこと

就職活動において重要であると思うこと (自由記述)。

なお、(h) の分析結果は、太幡 (2012) を参照されたい。

3. 分析

3. 1. 大学生生活

アルバイト経験が「ある」者は98.4%に達した。2010年度卒業生の95.5%と同様に高い傾向が見られた。部活・サークルの所属率は昨年度よりも相対的に低く、学内の部活・サークル所属者が49.2% (2010年度77.27%)、学外の者が0.0% (同2.3%) であった。所属していなかった者が50.8% (同20.5%) %と半数を超えた。

大学生生活の取り組みについて、リッカート法による5ポイントスケールで自己評定させた (表1)。さらに得点化して2010年度卒業生と比較した結果を示す (表2)。熱心に取り組んだ順に、1) 趣味・娯楽、2) ゼミ・卒論、3) アルバイト、4) ゼミ・卒論に関すること以外の学業、5) 資格取得、6) 課外活動となった。第1位から4位までは昨年度と同じであるが、資格取得と課題活動の順位が入れ替わっている。これは先に述べた部活・サークルの所属率の低さのためと考えられる。資格取得への取り組みの熱心度は昨年度と同様に低い傾向が見られた。

表1 大学生生活での取り組み

	全く熱心ではなかった	あまり熱心ではなかった	どちらとも言えない	やや熱心だった	とても熱心だった	計
学業 (ゼミ・卒論に関すること)	0 0.0%	3 4.8%	8 12.7%	26 41.3%	26 41.3%	63 100%
学業 (ゼミ・卒論に関すること以外の授業)	0 0.0%	10 15.9%	14 22.2%	36 57.1%	3 4.8%	63 100%
アルバイト	2 3.2%	3 4.8%	5 7.9%	31 49.2%	22 34.9%	63 100%
課外活動 (部活・サークルなど)	20 31.7%	15 23.8%	6 9.5%	11 17.5%	11 17.5%	63 100%
趣味・娯楽	0 0.0%	5 7.9%	4 6.3%	23 36.5%	31 49.2%	63 100%
資格取得	13 20.6%	13 20.6%	15 23.8%	18 28.6%	4 6.3%	63 100%

表2 大学生活での取り組み (2010年度卒業生との比較)

	2010年度卒業生		2011年度卒業生	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
学業 (ゼミ・卒論に関すること)	4.14	0.95	4.19	0.84
学業 (ゼミ・卒論に関すること以外の授業)	3.61	0.65	3.51	0.82
アルバイト	3.93	1.11	4.08	0.96
課外活動 (部活・サークルなど)	3.25	1.43	2.65	1.52
趣味・娯楽	4.25	0.69	4.27	0.90
資格取得	2.70	1.09	2.79	1.25

さらに、在学中に取得した資格について自由記述させた。多い順にパソコン検定 (10名、2010年度11名)、ウェブデザイン実務士 (10名、同4名)、Microsoft Office Specialist (7名、同3名)、秘書検定2級 (6名、同3名) となった。本学科で取得できる資格・称号を得た者に注目すると、ウェブデザイン実務士は増加しているが、社会調査アシスタントとプレゼンテーション実務士取得者がそれぞれ5名から2名に、ウェブデザイン実務士、司書、高等学校教諭第一種免許がそれぞれ4名から2名へと減少していた。取得した資格数の平均値は0.98と昨年度の2.11と比較して少なかった。一方で、資格の種類は23と昨年度の17よりも相対的に多く、様々な資格取得に挑戦したとも考えられる。

3.2. 就職活動

以下では、コミュニケーション学科学生の就職活動状況に関する分析結果を示す。

3.2.1. 勤務地の希望

常磐大学において、学生や保護者の地元志向の強さをしばしば耳にする。石川 (2011) ではそれを裏付ける結果が得られた。今年度も同様に、コミュニケーション学科学生の地元志向を捉えるために、就職活動を始めた際の勤務地の希望を、本人と保護者それぞれに分けて尋ねた。回答結果は表3の通りである。

表3 就職活動を始めた際の勤務地の希望 (本人と保護者)

		重視しなかった	あまり重視しなかった	どちらとも言えない	やや重視した	重視した	計
実家から通勤できる	本人	14 22.2%	9 14.3%	5 7.9%	15 23.8%	20 31.7%	63 100%
	保護者	12 19.0%	2 3.2%	7 11.1%	21 33.3%	21 33.3%	63 100%
地元 (茨城県など、出身県内)	本人	9 14.3%	10 15.9%	1 1.6%	12 19.0%	31 49.2%	63 100%
	保護者	11 17.5%	1 1.6%	6 9.5%	21 33.3%	24 38.1%	63 100%
地元以外 (茨城県外など、出身県外)	本人	20 31.7%	20 31.7%	6 9.5%	14 22.2%	3 4.8%	63 100%
	保護者	26 41.3%	15 23.8%	11 17.5%	10 15.9%	1 1.6%	63 100%

「重視した」と「やや重視した」の合計は、「実家から通勤できる (本人=55.6% (2010年度52.3%)、保護者=66.7 (同59.1%))」、「地元 (本人=68.3% (同63.6%)、保護者=71.4% (同59.1%))」、「地元以外 (本人=27.0% (同20.5%)、保護者=11.4% (同17.5%))」となった。本人の「実家から通勤できる」と「地元」はそれぞれ約60%、約70%と高い一方で、「地元以外」の回答も約30%あった。地元にごこだわらない学生が昨年度よりも多かった。保護者の約70%が、実家からの通勤と地元での就職を重視している。地元以外での就職については約10%と昨年度よりも低い。保護者の地元志向の強さが見て取れる。ただしこのデータは学生自身が認識している保護者の地元志向であることには留意が必要である。本人と保護者において共に高いものが、「地元」での就職であった。地元志向の高さが分かる。

さらに本人と保護者の地元志向に関する3項目の重視度に、差異が見られるのかを検討した。その結果、実家から通勤できる ($t(62) = 1.63$ n.s.)、地元 ($t(62) = 0.00$ n.s.)、地元以外 ($t(63) = 1.41$ n.s.) となり、いずれも有意な差は認められなかった。昨年度との比較においても、いずれも統計的に有意な差は認められなかった。

3.2.2. 就職活動の開始時期

本研究では、就職開始時期を、1) 入社試験のための勉強(問題集に取り組むなど)を始めた時期(入社試験の勉強開始時期)、2) 企業、業界の情報を調べ始めた時期(情報収集開始時期)、3) 入社試験を初めて受けた時期(初入社試験時期、ペーパーテストを受験する、人事面接を受けるなどを意味する)から捉える。調査票では、それぞれを開始した時期について、「～年生～月頃」というかたちで尋ねた。その回答結果を3ヶ月単位でまとめたものが表4である。

表4 就職活動の開始時期

	入社試験勉強	情報収集	初入社試験
3年生3月以前	4 6.3%	2 3.2%	0 0.0%
3年生4月～6月	11 17.5%	4 6.3%	0 0.0%
3年生7月～9月	7 11.1%	7 11.1%	0 0.0%
3年生10月～12月	32 50.8%	42 66.7%	17 27.4%
3年生1月～3月	6 9.5%	6 9.5%	30 48.4%
4年生4月～6月	1 1.6%	2 3.2%	9 14.5%
4年生7月～9月	2 3.2%	0 0.0%	2 3.2%
4年生10月～12月	0 0.0%	0 0.0%	2 3.2%
4年生4月～3月	0 0.0%	0 0.0%	2 3.2%
計	63 100%	63 100%	62 100%

入社試験の勉強開始時期が最も早い者は2年生6月であり、遅い者は4年生9月であった。以下同様に、情報収集開始時期は2年生9月から4年生6月、初入社試験時期は3年生10月から4年生3月と、いずれにおいても個人差が大きい。それぞれの時期の中央値を、2010年度卒業生とあわせて表5に示す。中央値から見た2011年度卒業生の平均像は、3年生10月に入社試験勉強と情報収集を始め、年明けの1月から初入社試験を受けるというものである。2011年度卒業生は、入社試験勉強開始は早めであったが、他は昨年並みであったことが分かる。

表5 就職活動の開始時期(2010年度卒業生との比較)

	入社試験勉強	情報収集	初入社試験
2010年度	3年生11月	3年生10月	3年生1月
2011年度	3年生10月	3年生10月	3年生1月

3.2.3. 就職活動の量

就職活動の量として次の点を質問した。1) 学内企業説明会の参加数、2) 学外企業説明会の参加数、3) 会社見学の回数、4) エントリーシートを提出した社数、5) 入社試験を受けた社数と6) そのうち人事面接を受

けた社数、である。回答結果は表6と表7の通りである。中央値は、学内説明会1～5回、学外説明会6～10回、会社見学1～5社、エントリーシート提出31～40社、入社試験6～10社、人事面接1～5社であった。これが平均像と言えよう。エントリーシート提出社数(表7)を見ると、100社以上との回答が1割いるなど、インターネットを介した就職活動の活発さが見て取れる。

表6 就職活動の量

	学内説明会	学外説明会	会社見学	入社試験	人事面接
0回(社)	3 4.8%	1 1.6%	19 30.2%	2 3.2%	4 6.3%
1～5回(社)	52 82.5%	20 31.7%	32 50.8%	25 39.7%	37 58.7%
6～10回(社)	7 11.1%	15 23.8%	9 14.3%	13 20.6%	18 28.6%
11～15回(社)	0 0.0%	17 27.0%	2 3.2%	8 12.7%	2 3.2%
16～20回(社)	1 1.6%	2 3.2%	1 1.6%	11 17.5%	1 1.6%
21～30回(社)	0 0.0%	7 11.1%	0 0.0%	3 4.8%	1 1.6%
31回(社)以上	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%
計	63 100%	63 100%	63 100%	63 100%	63 100%

表7 就職活動の量(エントリーシート提出社数)

	エントリーシート
0社	0 0.0%
1～5社	5 7.9%
6～10社	3 4.8%
11～15社	5 7.9%
16～20社	10 15.9%
21～30社	5 7.9%
31～40社	10 15.9%
41～50社	1 1.6%
51～60社	5 7.9%
61～70社	3 4.8%
71～80社	1 1.6%
81～90社	6 9.5%
91～100社	2 3.2%
100社以上	7 11.1%
計	63 100%

さらに、2010年度卒業生と比較した結果を表8に示す。総じて就職活動量が少なめであることが分かる。就職活動の量に応じて内定獲得の有無が決まるわけではないが、2011年度卒業生の就職活動への不活発さは本学部の就職支援のあり方に課題を残すものと考えられる。

表8 就職活動量(2010年度卒業生との比較)

	学内説明会	学外説明会	会社見学	エントリー	入社試験	面接
2010年度	5～6回	15～16回	5～6社	41～50社	11～15社	10～11社
2011年度	1～5回	6～10回	1～5社	31～40社	6～10社	1～5社

3.2.4. 就職活動の情報源

円滑な就職活動を進める情報源として各種メディアや対人コミュニケーションがある。さらに、本学学生にとって重要な情報源としてキャリア支援センターがある。以下では、その利用状況を示すことにする。

調査票では、表9の情報源をどの程度利用したかを尋ねた。「全く利用しなかった」から「何回も利用した」の5つの選択肢から1つを選ばせた。情報源は、1) マス・メディア (テレビ、新聞・雑誌)、就職情報に関するメディア (就職メディア) としての2) インターネットと3) 活字メディア、4) SNSやTwitterなどのソーシャル・メディア、そして5) 対人コミュニケーションに分けられる。

表9 就職活動に利用した情報源

		全く利用しなかった	1回だけ利用した	2・3回利用した	数回利用した	何回も利用した	計
マス・メディア	テレビ	28 44.4%	6 9.5%	10 15.9%	12 19.0%	7 11.1%	63 100%
	新聞・雑誌	20 31.7%	2 3.2%	10 15.9%	23 36.5%	8 12.7%	63 100%
就職メディア (インターネット)	就職情報サイト	0 0.0%	1 1.6%	2 3.2%	7 11.1%	53 84.1%	63 100%
	志望先の ホームページ	0 0.0%	4 6.3%	7 11.1%	26 41.3%	26 41.3%	63 100%
就職メディア (活字)	就職対策 マニュアル書籍	16 25.4%	7 11.1%	14 22.2%	13 20.6%	13 20.6%	63 100%
	企業の パンフレット	1 1.6%	2 3.2%	9 14.3%	22 34.9%	29 46.0%	63 100%
ソーシャル・ メディア	SNSでの 情報収集	48 76.2%	4 6.3%	5 7.9%	4 6.3%	2 3.2%	63 100%
	SNSでの 情報発信	55 87.3%	4 6.3%	0 0.0%	2 3.2%	2 3.2%	63 100%
	Twitterでの 情報収集	50 79.4%	3 4.8%	3 4.8%	5 7.9%	2 3.2%	63 100%
	Twitterでの 情報発信	60 95.2%	0 0.0%	1 1.6%	1 1.6%	1 1.6%	63 100%
対人 コミュニケーション	企業の 見学・訪問	19 30.2%	7 11.1%	13 20.6%	16 25.4%	8 12.7%	63 100%
	学内の先輩	46 73.0%	5 7.9%	5 7.9%	4 6.3%	3 4.8%	63 100%
	学内の友人	13 20.6%	5 7.9%	8 12.7%	21 33.3%	16 25.4%	63 100%
	他大学の学生	34 54.0%	5 7.9%	6 9.5%	10 15.9%	8 12.7%	63 100%

「数回利用した」と「何回も利用した」の合計を示すと、1) マス・メディアについては、テレビは30.2% (2010年度20.5%)、新聞・雑誌が49.2% (同25.0%) であり、昨年度よりも相対的に高い。ただし、「全く利用しなかった」とする回答がそれぞれ、44.4%、31.7%見られた。2) インターネット利用度は昨年度と変わらず高く、「就職情報サイト」は95.2% (同100%) であり、「志望先のホームページ」が82.5% (同77.3%) であった。3) 活字メディアについては、「就職対策マニュアル書籍」が41.3% (同52.3%) と利用度が低かった。「企業のパンフレット」は86.4% (同81.0%) と高かった。4) ソーシャル・メディアにおいては、情報収集は10%程度 (SNSが9.5%、Twitterが11.1%)、情報発信は5%程度 (SNSが6.3%、Twitterが3.2%)にとどまっている。先に述べたソフトバンク・ヒューマンキャピタルの調査による約30%という数値と比較すると、本学科では「ソー活」は定着しているとは言い難いと考えられる。

一方、5) 対人コミュニケーションについて「数回」と「何回も」の回答の合計は、「企業見学」が38.1% (2010年度47.7%)、「学内の先輩」が11.1% (同25.0%)、「学内の友人」が58.7% (同59.1%)、「他大学の学生」が28.6% (同20.5%) である。「学内の友人」が約60%と昨年度並みであった。「就職に関わる対人コミュニケーションの相手は、同質性の高い学内の友人が多く、同質性の低い先輩や他大学の友人は少ない (石川, 2011)」傾向が見られた。昨年度と比較すると、企業見学、学内の先輩という回答は相対的に低く、他大学の友人は相対的に高かった。

「全く利用しなかった」とする回答を見ると、学内の友人で20%、学内の先輩では70%、他大学の友人は50%を越えていた。ここから就職活動について他者と全く話をしない層の存在が示唆され、本学科の就職指導のあり方に課題を示すものと考えられる。

続いて、キャリア支援センターの利用状況を示す。利用は情報収集と相談の2側面から質問した (表10)。「数回」と「何回も」の回答の合計を示すと、情報収集は、「企業に関するもの」が66.7% (2010年度77.3%)、「受験報告書」が55.6% (同59.1%) であり、企業に関する情報収集率が下がっていた。相談は、「スタッフ」が

60.3% (同61.4%)、「学外の人」が36.5% (同15.9%)であった。学外の人という回答の増加が目立つ。外部の人間への相談という制度の浸透しつつあると考えられる。

表10 キャリア支援センターの利用度

		全く利用しなかった	1回だけ利用した	2・3回利用した	数回利用した	何回も利用した	計
情報収集	企業に関する	4 6.3%	3 4.8%	14 22.2%	18 28.6%	24 38.1%	63 100%
	受験報告書(合格体験記)による	9 14.3%	7 11.1%	12 19.0%	13 20.6%	22 34.9%	63 100%
相談	スタッフ	12 19.0%	6 9.5%	7 11.1%	20 31.7%	18 28.6%	63 100%
	学外の人(ジョブカフェなど)	28 44.4%	6 9.5%	6 9.5%	21 33.3%	2 3.2%	63 100%

3.2.5 就職活動の自己評価

就職活動の自己評価の回答結果は表11のとおりである。各項目リッカート法による5ポイントスケールで測定した。「満足している」と「やや満足している」の合計を示すと、就職活動の「仕方」の30.2% (2010年度43.2%)、「努力」の27.0% (同38.6%)といった就職活動の過程に対して、「結果」は42.9% (同40.1%)とやや高めであった。

表11 就職活動に対する自己評価 (満足度)

	満足していない	あまり満足していない	どちらとも言えない	やや満足している	満足している	計
就職活動の仕方	13 20.6%	19 30.2%	12 19.0%	16 25.4%	3 4.8%	63 100%
就職活動に対する努力	17 27.0%	13 20.6%	16 25.4%	13 20.6%	4 6.3%	63 100%
就職活動の結果	18 28.6%	9 14.3%	9 14.3%	11 17.5%	16 25.4%	63 100%

さらに、自己評価の各項目について、2010年度卒業生と比較をした(表12)。t検定を行ったところ、就職活動の「仕方」と「努力」において有意な差が認められ、いずれも2011年度卒業生のほうが低かった。就職活動の「結果」については差が認められなかった。

表12 就職活動に対する自己評価(満足度)の昨年度卒業生との比較

		2010年度	2011年度	平均値	標準偏差	t値
就職活動の仕方	2010年度	44	63	3.18	1.15	2.37*
	2011年度	63	63	2.63	1.21	
就職活動に対する努力	2010年度	44	63	3.23	1.10	2.79**
	2011年度	63	63	2.59	1.27	
就職活動の結果	2010年度	44	63	3.09	1.38	0.43 n.s.
	2011年度	63	63	2.97	1.59	

* $p < .05$, ** $p < .01$

補足的な分析として、「課外活動」への熱心さが就職活動満足度を高める要因であることを示す研究(苅谷ら, 2007)を参考に、コミュニケーション学科においても同様な傾向が見られるのか確かめた。就職活動への自己評価の3項目(仕方、努力、結果への満足)と課外活動(部活・サークルなど)との間に有意な相関は認められなかった($r = .22$ n.s.; $r = .23$ n.s.; $r = .22$ n.s.)。これは、2010年度卒業生の結果(石川, 2012)とは異なるものとなった。先述した部活・サークルへの参加度の低さが一因と考えられる。

3.3. 就職活動の結果

今回の分析対象者のうち内定を獲得した者は57.1%であった。2012年3月31日のコミュニケーション学科全体の就職率77.4%よりも低い。なお、昨年度は調査実施時で70.45%、3月31日時点では80.0%であった。今年度、両日での差が大きい理由として、卒業式を欠席した者が6名いたこと、調査日以降に就職の決定を届け出た者が12名いたことが考えられる。ただし、欠席者の調査日時点での内定状況や、それ以降に届け出た者がこの調査に回答していたか否かについては明確ではない。就職希望を取り下げたと回答した者が9.5%、獲得できなかったが就職活動を継続していた者は33.3%、就職活動を行わなかった者は0.0%であった。就職活動の結果は表13の通りである。就職活動開始時期と同様に、それぞれの時期を「～年生～月頃」というかたちで尋ねた。その回答結果を3ヶ月単位でまとめた。

表13 就職活動の結果

	初の内定獲得		就職活動終了		就職活動断念	
3年生3月以前	4	11.1%	1	2.9%	1	16.7%
4年生4月～6月	9	25.0%	5	14.3%	0	0.0%
4年生7月～9月	12	33.3%	15	42.9%	0	0.0%
4年生10月～12月	7	19.4%	6	17.1%	0	0.0%
4年生1月～3月	4	11.1%	8	22.9%	5	83.3%
計	36	100%	35	100%	6	100%

表13から分かるように初の内定獲得時期と就職活動終了時期にはバラツキがあり、昨年度と同様に就職活動の「長期化」が見られた。初の内定獲得時期が最も早い者は3年生3月、遅い者は4年生3月である。就職活動終了時期が最も早い者は3年生3月に1名であるが、次いで早い者は4年生6月であった。この1名は例外とも考えられる。最も遅い者は4年生3月である。

さらに、就職活動を終えている早期群と晚期群を対象として、初の内定獲得時期と就職活動終了時期の中央値を算出した。昨年度卒業生の結果とあわせたものが表14である。いずれにおいても2011年度卒業生のほうが早かった。ただし、これは必ずしも望ましい結果を意味しない。その理由は「おわりに」で述べる。

表14 初の内定獲得時期と就職活動終了時期(2010年度卒業生との比較)

	内定獲得時期	就職活動終了時期
2010年度	4年生9月から10月	4年生11月から12月
2011年度	4年生7月	4年生9月

就職活動開始から就職活動終了までの期間を算出したところ、試験勉強開始からは $M=11.49$ 、 $SD=5.87$ (2010年度 $M=10.80$ 、 $SD=4.24$)、情報収集開始からは $M=11.60$ 、 $SD=5.14$ (同 $M=12.00$ 、 $SD=4.47$)、初入社試験からは $M=7.91$ 、 $SD=3.36$ (同 $M=8.57$ 、 $SD=4.22$)であった。試験勉強や情報収集を始めてから終了まで約1年、初の入社試験から約8ヶ月というのが平均像である。情報収集開始、初入社試験からの期間が、昨年度と比較してやや短かった。

初の内定獲得月と就活終了月までの期間を算出し、内定獲得後の就職活動の様子を検討した。就職活動を終了した時期を回答した35名が対象である。初の内定獲得月と就職活動終了月が同じと回答した者が19名と半数を超えた。すなわち、初めての内定を獲得し、その

まま就職活動終了とする学生が多いことが示唆される。その一方で、初の内定獲得後もそれに納得せずに活動を続けた学生もいることが分かる。内訳は、1ヶ月違いが7名、2ヶ月が3名、3ヶ月が1名、4ヶ月が2名、6ヶ月が1名、10ヶ月が2名であった。1ヶ月の違いといった回答は、初の内定獲得後、それまでエントリーしていた企業への活動は続けるものの、不調に終わればそれで終了したことを意味すると推測される。

2010年度卒業生の調査(石川, 2011; 石川, 2012; 太幡, 2011)と同様に、内定獲得者のうち4年生7月までに内定を獲得した者を内定獲得早期群、4年生8月以降に内定を獲得した者を内定獲得晚期群、獲得できなかった者を未獲得群とにグループ化した。その結果、早期群19人(30.2%)、晚期群17人(27.0%)、未獲得群(42.9%)となった。なお、2010年度卒業生の場合は、それぞれ14人(31.8%)、17人(38.6%)、未獲得群13人(29.5%)であった。昨年度と有効回答率が異なるので単純に比較はできないが、早期群の割合は差はほとんど見られない。昨年度よりも晚期群の割合が減少し、未獲得群の割合が増加していた。

おわりに

本研究の目的は、常磐大学人間科学部コミュニケーション学科学生の就職指導の基礎的データを示すことであった。そこで、2011年度同学科卒業生を対象に質問紙調査を実施し、その大学生活や就職活動の実態を示した。さらに昨年度卒業生との比較を試み、その特徴を明らかにした。以下では、今回の結果をまとめ、今後の課題を提示することにしたい。

1) 大学生活

ほぼ全員がアルバイトを経験しており、昨年度同様に高いという結果になった。一方で、部活・サークル所属率は約50%と低かった。取り組みの熱心さは、1) 趣味・娯楽、2) ゼミ・卒論、3) アルバイトの順となった。資格取得への熱心度が昨年度同様に低かった。

2) 勤務地の希望

本人、保護者ともに地元志向の高さが見て取れる。地元以外にも目を向けている学生が増加する一方、保護者の地元志向は昨年度よりも相対的に高かった。本

人の意識と保護者の希望とを比較したところ、統計的に有意な差は認められなかった。

3) 就職活動の開始時期

3年生10月に入社試験勉強と情報収集を始め、年明けの1月から初入社試験を受けるとというのが2011年度卒業生の平均像である。2010年度卒業生よりも入社試験勉強開始は早めであった。

4) 就職活動の量

中央値から見る平均像は、学内説明会1～5回、学外説明会6～10回、会社見学1～5社、エントリーシート提出31～40社、入社試験6～10社、人事面接1～5社である。昨年度と比較して、総じて就職活動量が少なかった。これは、調査実施時点での2011年度卒業生の就職内定率が、昨年度よりも低かった理由の1つと考えられる。

ただし、本研究には、学生側のデータを解釈するにとどまるという限界がある。企業側のデータとして東日本大震災の企業の採用活動への影響などを検討する必要があると考えられる。したがって、2011年度卒業生の就職活動量については慎重な解釈が求められる。

5) 就職活動の情報源

昨年度卒業生のデータでは、「志望先といった『特定』の情報を得られるか否か」が、メディア利用度を規定していた(石川, 2011)。2011年度卒業生は昨年度と比較して、マス・メディア(テレビ、新聞・雑誌)の利用度が相対的に高く、インターネットは昨年度同様に高い水準にあった。一方で、「就職対策マニュアル書籍」の利用度が低かった。今年度からSNS、Twitterといったソーシャル・メディアの利用について質問したが、就職活動にはほとんど用いられていないことが分かった。

対人コミュニケーションの相手は、同質性の高い学内の友人が多く、同質性の低い先輩や他大学の友人は少なかった。さらに、就職活動について他者と全く話をしない層の存在が示唆された。就職活動に関わる対人コミュニケーションの重要性(原口・関本, 2005)から、今後の検討すべき課題であると考えられる。キャリア支援センター利用については情報収集がやや不活発であったが、スタッフへの相談は昨年度並みに行っていた。

2011年度卒業生は昨年度と比較してメディアを用いた就職活動は行っていたが、対人コミュニケーションが不活発であった。メディアを用いた初期段階の情報収集にとどまり、企業説明会や面接に参加することでより詳細な情報を得るといった段階にまで至っていなかった可能性もあると考えられる。マス・メディアや就職対策マニュアル書籍などを「全く利用しない」者も多かった。一般向けビジネス情報の利用する人ほど、就職活動結果が良いという調査結果(上西, 2012)に基づけば、今後、こうした学生への指導が必要になると考えられる。

6) 就職活動に対する自己評価

就職活動の「仕方」、「努力」の満足度が低かった。しかも昨年度よりも統計的に有意に低い傾向が認められた。すなわち、自らの就職活動の過程に満足していなかった。今後の就職指導のあり方の再検討を促す結果と解釈される。就職活動の「結果」については昨年度と有意な差は認められなかった。調査実施時点での内定率が昨年度よりも低かった点からすると意外な結果であった。2011年度卒業生は、結果にはそれなりに納得してはいるものの、就職活動の過程については不満が残っていたと解釈できる。

7) 就職活動の結果

昨年度と同様に「長期化」が特徴的である。就職活動開始から終了までは、約1年が平均像であった。4年生6月までに内定獲得した者は40%弱であり、昨年度と大きな差は見られなかった。一方で同時期に就職活動を終えた者は20%弱に留まっており、昨年度より10ポイント近く低かった。つまり就職活動が長引いた可能性が指摘できる。

中央値からすると2011年度卒業生の方が昨年度卒業生よりも早く活動を終えたように見える(表14)。これは、内定獲得者(早期群と晚期群)の内訳により生じたものである。2011年度は早期群と晚期群の比率が、19人:17人であるのに対して、2010年度は、14人:17人であった。その結果として、2011年度の内定獲得時期の中央値がより早い時期になったに過ぎない。先述の通り、内定獲得早期群の割合は昨年並み、晚期群では減少し、未獲得群では増加していることから、決して喜ばしい結果とは言えない。

この点について、さらに検討を加えたい。石川(2012)の調査では、「早期群=早めに準備して積極的に活動した学生」であることが示唆された。今年度の学生も同様の傾向があるとするならば、このような学生にとっては、東日本大震災の影響はそれほど大きくなく、一定の時期には内定を獲得していた可能性が示唆される。「内定を獲得してしかるべき学生」は早めに内定を獲得していた一方で、開始が遅れたり、就職活動量が少なかった学生にとって厳しい結果となったのかも知れない。この点については、さらに分析を進めることで明らかにしたい。

また、その原因についての解釈は慎重でなければならない。それは先述の通り本研究には企業側の要因を勘案していないという問題があるためである。内定時期に着目すると、7月～9月の時期に33.3%の学生が内定を獲得していた(昨年度は12.9%)。東日本大震災による企業の採用活動の遅れによって、この時期に内定獲得した者が多かったと推測される。この点から、就職活動の結果を学生個人の問題として捉えるのは早計であることを強調したい。

以上、本研究では、2011年度卒業生の就職活動の実態を示し、昨年度卒業生との比較によってその特徴を明らかにした。今後の就職活動指導のためには、内定を獲得した学生、そうでなかった学生の特徴の検討が求められる。すなわち、就職活動に関わる諸要因と就職活動の結果との関連性を明らかにする必要があると考えられる。この点については、稿をあらためて検討したい。

引用文献

CENT Japan (2012). 就活にソーシャルメディア活用は3割-最多はTwitter <http://www.asahi.com/digital/cnet/CNT201203160071.html> (2012年3月16日)

原口恭彦・開本浩矢 (2005). インターネットの普及が大学生の就職活動に与える影響.電気通信普及財団研究調査報告書, 20, pp.116-123.

堀健志・濱中義隆・大島真夫・荻谷剛彦 (2007). 大学から職業へⅢ その2-就職活動と内定獲得の過程-東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, pp.75-98.

石川勝博 (2011). 大学生の就職活動に関する調査研究—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例—人間科学, 29 (1), pp.13-25.

石川勝博 (2012). 大学生の就職活動に関する調査研究—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例Ⅱ—人間科学, 29 (2), pp.47-58.

荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治 (2007). 大学から職業へⅢ その1: 就職機会決定のメカニズム. 東京大学大学院教育学研究科紀要 46, pp.43-74.

厚生労働省 (2012). 平成23年度「大学等卒業者の就職状況調査」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002a4ov.html>

毎日新聞 (2012年3月16日東京夕刊)

野津滋・堀越憲二編 (2012). 週刊東洋経済臨時増刊 就職氷河期に勝つ! . 東洋経済新報社.

大島真夫 (2010). 大学就職部の斡旋機能とその効果. 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, pp.129-150.

社団法人日本経済団体連合会 (2010). 大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章 2010年9月14日 < <http://www.keidanren.or.jp/policy/2010/075.html> > (2012年5月24日)

太幡直也 (2011). 就職活動について後輩たちに伝えたいこと—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例—人間科学29 (1), pp.27-41.

太幡直也 (2012). 就職活動において重要であると思うこと—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例—人間科学30 (1), pp.23-36.

常磐大学・常磐短期大学 (2012). 就職実績. 2012常磐大学・常磐短期大学案内パンフレット. 常磐大学・常磐短期大学, p.15.

内田智大 (2011) 就職氷河期における本学国際言語学部の就職活動の実態と成果要因. 関西外国語大学研究論集, 93, pp.85-103.

上西充子 (2012). 賢明な就職活動に向けて—業界・企業に関する情報収集が不可欠—. 児美川孝一郎 (編) これが論点! 就職問題. 日本図書センター, pp.78-87.

- 1) 常磐大学人間科学部コミュニケーション学科の岩田温先生、石原亘先生、西澤弘行先生、中村泰之先生、寺島哲平先生、太幡直也先生には、調査の実施、本論文の作成にあたり、ご協力ならびに有益なコメントをいただいた。ここに記して御礼申し上げたい。もちろん本研究の内容についての責任は、筆者に帰するものである。
- 2) 本研究は常磐大学研究倫理委員会の承認を受けて実施したものである。
- 3) 本研究が対象とする2011年度卒業生向けの「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章（社団法人日本経済団体連合会, 2010）」（2010年9月14日公表、2009年10月20日改定）によれば、正式な内定日は10月1日以降とされている。したがって、それ以前に獲得したものは「内定」ではなく、「内々定」である。しかし、先行研究では、内定と内々定を区別せずに記述している例が多くみられることから（堀・濱中・大島・荻谷, 2007など）、本研究もそれにしたがうこととする。

就職活動において重要であると思うこと —常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例—^{1,2}

太幡 直也 (常磐大学人間科学部)

Advice on Job-hunting that graduates thought to be important in the Department of Communication, Faculty of Human Science, at Tokiwa University

Naoya TABATA (*Faculty of Human Science, Tokiwa University*)

Advice on Job-hunting that graduates thought to be important with experience in the job-hunting process was investigated. Graduates of the Department of Communication, Faculty of Human Science at Tokiwa University ($n = 63$) were requested to provide information about advices on job-hunting that they gave junior students. Results indicated the following. Advices that many graduates thought to be important were those regarding “self-analysis” and “forwardness.” Moreover, the graduates’ tentative job offer status (early, late, or none) affected their advices about job-hunting. Those that had early, tentative, job offers considered “schedule management” to be significantly more important. Those that had late offers considered “constructive ways of thinking” to be significantly more important, whereas those that did not have offers considered “forwardness” to be significantly more important.

現代の大学には、学術研究、教育の最高機関としての役割以外にも期待される役割がある。その一つとして、在学生の就職活動支援が挙げられる。多くの大学では、学生支援センターなどの就職を支援する組織が主体となり、就職セミナーや会社説明会などの就職活動に関するプログラムを学生に提供し、学生が内定を獲得できるように支援している。

一方、大学側の支援に加え、大学生の就職活動に対する意識や行動に着目した学術的研究によって大学生の就職活動の実態を示すことで、大学生の就職活動を多角的に支援することにつながると考えられる。実証的研究では、学生の内定獲得に与える要因には、就職活動をする者自身の心理的、行動的要因が関わることを示唆する知見が得られている (e.g., 藤島・三浦・清

水・高橋, 2006; 宮沢, 1997; 中島・無藤, 2007)。これらの知見は、大学生の就職活動支援に対し、大学生の就職活動に対する意識や行動に着目することが有用であることを示しているといえる。

本研究は、大学生の就職活動に対する意識に着目した研究である。具体的には、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことについて、実証的アプローチにより検討する。

大学生の就職活動に関する研究 大学生の就職活動に関するこれまでの研究では、就職活動の結果、特に内定獲得時期に焦点を当てた研究が多く行われてきた。例えば、就職活動の開始から内定獲得に至るタイミングに着目した研究が見られる (堀・濱中・大島・荻谷, 2006; 筒井, 2008)。また、内定獲得時期に影響

を与える要因として、大学ランクや大学所在地の都市度といった社会的要因（e.g., 小杉, 2007; 永野, 2004）、就職活動への動機づけや情報探索といった心理的、行動的要因（e.g., 藤島ら, 2006; 中島・無藤, 2007; 下村・堀, 2004）についても検討されている。また、内定獲得時期と就職活動量との関係を検討した研究も見られる（石川, 2011a, 2011b）。近年では、学生自身の就職活動体験を記録した情報を利用し、テキストマイニングによって就職活動体験記の内容に特徴的な構造を分析する試みもなされている（川浦・柴内, 2007; 杉本, 2008; 竹内・豊田・石嶺, 2011; 豊田・竹内・岩崎・菅井, 2010）。例えば、竹内ら（2011）は、“悲しい”、“困っている”などのネガティブな感情語に着目し、ネガティブな感情体験が就職活動のどのような場面で経験されていたのかを分析している。

一方、これまでの研究では、就職活動を経験していた学生の就職活動に対する捉え方については十分に着目されてこなかった。就職活動を経験した学生自身が就職活動をどのように捉えていたかを具体的に示すことで、就職活動を控えた学生、教員や大学職員といった学生の就職指導に携わる立場の者が活用できる基礎的資料を得ることができると考えられる。

太幡（2011）の研究 大学生の就職活動に関するこれまでの研究動向を鑑み、太幡（2011）は、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを検討した。具体的には、就職活動を経験した学生に、就職活動において後輩に“真似してほしいこと”、“真似してほしくないこと”の形式で自由記述にて回答するように求めた。自由記述を分類した結果、“真似してほしいこと”として“事前準備”や“積極性”、“真似してほしくないこと”として“あきらめる”や“現実逃避”が多く言及されていたことが示された。さらに、内定獲得時期によって、伝えたいことの回答の違いが見られるという結果も得られた。すなわち、内定獲得が早かった者は、“真似してほしいこと”として“事前準備”、“真似してほしくないこと”として“準備不足”といった、“対策”に関することを言及する傾向が見られた。一方、内定獲得が遅かった者は、“真似してほしいこと”として“あきらめない”といった意欲に関することや、“真似し

てほしくないこと”として“行動の限定”といった“取り組み”に関することを言及する傾向が見られた。

しかし、太幡（2011）では、後輩に伝えたいことについて自由に記述するように求めており、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを直接回答するように求めていなかった。したがって、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを明らかにするにあたり、以下の二点において再検討の余地があると考えられる。第一に、抽出された回答には実際に重要であると感じていた事柄が十分に反映されていない可能性が考えられる点である。例えば、回答者にとっては、実際に重要であると思っていたことを、具体的に想起して伝えたいことの形式で記述するのが困難であったかもしれない。第二に、回答者の中には、実際に重要であると思うこと以外のことを伝えたいこととして記述した者もいる可能性が考えられる点である。例えば、太幡（2011）では、内定獲得が早かった者は、“真似してほしいこと”として、目標を達成しようとする行動について言及する傾向があったものの、行動を支える動機づけである“あきらめない”ということ言及した者は少なかった。しかし、Heckhausen & Schulz (1993, 1995) の生涯コントロール理論 (life-span theory of control) では、目標を達成しようとする行動が一次的コントロール、行動を支える動機づけが二次的コントロールと位置づけられている。生涯コントロール理論を踏まえると、内定獲得が早かった者には、行動を支える動機づけと関連する“あきらめない”といったことも就職活動において重要であると認識されているかもしれない。

以上のことから、太幡（2011）を踏まえ、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを再検討することで、就職活動を経験していた学生の就職活動に対する捉え方についての理解を深めることができると期待される。

本研究の目的 本研究では、太幡（2011）を踏まえ、以下の二点を目的とする。第一の目的は、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを検討することである。本研究では、就職活動を進めるにあたり重要であると思うことについて

直接回答するように求めることとする。具体的には、太幡 (2011) で“真似してほしいこと”として抽出されたカテゴリーを用い、重要であると思うことを選択肢から三つ選択する形式で回答するように求める。加えて、一番重要であると思うことについて、その理由について自由記述で回答するように求める。

本研究の第二の目的は、内定獲得状況による重要であると思うことの違いについて検討することである。就職活動を進めるにあたり重要であると思うことと、内定獲得の有無、内定獲得時期³といった就職活動の結果との関連を検討することで、内定獲得に関わる要因を理解できる可能性がある⁴と期待される。例えば、内定獲得が早かった者、いわば就職活動に成功した者が重要であると思うことの共通点を示すことで、内定獲得を促す可能性のある要因が推察できると考えられる。同様に、内定獲得が遅かった者や内定を獲得できなかった者が重要であると思うことの共通点を示すことで、内定獲得を阻害する可能性のある要因が推察できると考えられる。例えば、太幡 (2011) では、内定獲得が早かった者は、“真似してほしいこと”として“事前準備”を多く言及する傾向が見られたことから、就職活動に対する事前準備が内定獲得を促す要因になると推察される。本研究では、太幡 (2011) と同様に、内定獲得状況として、内定獲得が早かった者 (内定獲得早期群)、内定獲得が遅かった者 (内定獲得晚期群)、内定を獲得できなかった者 (内定未獲得群) の三つの群を設定する。そして、就職活動を進めるにあたり重要であると思うことに対する回答について、三つの群を比較する。

内定獲得状況により重要であると思うことが異なる可能性は、太幡 (2011) に加え、就職活動での行動が内定獲得に影響することを示した、中島・無藤 (2007) の知見から示唆される。両者の知見を踏まえると、特に、試験勉強、情報収集に関する事柄の違いが見られると予測される。中島・無藤 (2007) は、試験勉強、情報収集といった、目標に向かって時間や内的資源を投入して目標を達成しようとする行動 (選択的一次コントロール) の多さは、就業達成を促すことを示した。太幡 (2011) でも、内定獲得が早かった者は、内定獲得が早かった者は、“真似してほしいこと”として“事

前準備”を多く言及する傾向が見られている。“事前準備”には自己分析、企業の情報収集、就職試験対策の勉強に関する事柄が主に含まれており、選択的一次コントロールと対応すると考えられる。したがって、“事前準備”は、特に早い時期に内定を獲得した者に重要であると思うこととして言及されやすいと予測される。なお、太幡 (2011) では、自由記述で得られたデータを分類した際、自己分析、企業の情報収集、就職試験対策の勉強がそれぞれ含まれた記述が多かったため、これらの記述は“事前準備”という同一カテゴリーに分類されていた。本研究では、どのような“事前準備”が重要であるかを明らかにするため、自己分析、試験勉強、企業の情報収集に関するカテゴリーをそれぞれ作成することとする。

常磐大学人間科学部コミュニケーション学科の現状

本研究では、上記の目的について検討するにあたり、常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生を対象とする。研究に先立ち、同学科の特色、就職状況について整理する。

同学科では、コミュニケーションを正しく理解し、コミュニケーションを支える知識・技術を、理論・実践を通して習得することを目標としている (常磐大学・常磐短期大学, 2012)。同学科は、コミュニケーションに関する学術研究について主に学ぶ“コミュニケーション学コース”と、ウェブ、グラフィック、映像に関する知識や技術について主に学ぶ“メディア表現学コース”の二つのコースによって構成され、学生が2年進級時にコースを選択する。コミュニケーションをキーワードに幅広い分野を学ぶという特色があるといえる。

同学科における2011年度の卒業予定者の就職内定率は、2012年3月31日時点で77.4%である。年度末の就職内定率は、2011年度の全国平均 (93.6%)、常磐大学全体の就職内定率 (2010年度80.2%、2011年度85.2%) から比べるとやや少ない。年度末に就職内定率が上昇していることから、就職試験の日程が比較的遅い地元の中小企業への就職者が多いという特徴があることがうかがえる。

なお、石川 (2011a, 2011b) と太幡 (2011) は、同学科の学生の就職指導における基礎資料を得るため

に、同学科の卒業生を対象とした就職活動に関する調査を実施している。本研究、ならびに石川（2012）は、上記の調査を継続したものである。

方法

調査対象者 2011年度の常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生68名に対し、2012年3月20日に行われた卒業式後の学位記等授与時に一斉配布により質問紙に回答するように求めた。一般的な就職活動を行わなかった3名、回答に不備のある2名を除き、63名（男性14名、女性49名）を分析対象とした。2011年度の同学科の卒業生は74名（男性21名、女性53名）であり、85.1%の卒業生が分析対象となった。

男女別の内定獲得状況の内訳を表1に示す。同学科の累積就職内定率の推移、堀ら（2006）の内定獲得時期に関するデータ、さらに太幡（2011）の分類を踏まえ、内定獲得者のうち、4年生7月までに内定を獲得した者を内定獲得早期群、4年生8月以降に内定を獲得した者を内定獲得晚期群とした⁴。なお、分析対象者は、全員が一般的な就職活動を経験していた。

質問紙の構成 (a)～(e)の順に回答するように求めた。このうち、(a)～(d)の質問項目は、昨年度に常磐大学人間科学部コミュニケーション学科の卒業生を対象に実施された、就職活動に関する調査（石川, 2011a, 2011b; 太幡, 2011）と同様である。なお、(a)～(c)の内容や結果の詳細は割愛する⁵。(a)属性情報として、性別、所属コースなどに回答するように求めた。(b)大学生活について、アルバイト、サークル、学業への取り組みに関する項目などに回答するように求めた。(c)就職活動について、就職活動を始めた時期、入社試験を受けた社数、就職情報源の利用状況、就職活動に対する自己評価などに関する項目

に回答するように求めた。(d)就職活動の結果について、“内定を獲得した”、“内定を獲得できなかった（途中で就職希望を取り下げた）”、“内定を獲得できていない（就職希望を取り下げず、継続中）”、“就職活動を行わなかった”の選択肢に回答するように求めた。また、内定を獲得した者には、最初に内定を獲得した時期にも回答するように求めた。上記の回答に基づいて、調査対象者の内定獲得状況について、内定獲得早期群、内定獲得晚期群、内定未獲得群のいずれかに分類した。(e)就職活動において重要であると思うことについて、13の選択肢から三つ選択するように求めた。選択肢は、太幡（2011）において“真似してほしいこと”として抽出された、“対策”、“対人行動”、“取り組み”、“意欲”の四つの大カテゴリーに含まれる10カテゴリーを基に、適宜表現を変えて作成した。また、太幡（2011）の自由記述内容を踏まえ、以下に示すカテゴリーは複数の選択肢を作成した。すなわち、“事前準備”のカテゴリーは、“自己分析”、“企業の情報収集”、“就職試験対策の勉強”の選択肢を作成した。“相談”のカテゴリーは、“家族、友人への相談”、“学内外の人とのネットワーク作り”の選択肢を作成した。そして、重要であると思うことを選択した後、三つのうちの一番重要であると思うことを選び、その理由を自由に記述するように求めた。

結果

重要であると思うこと 重要であると思うことに関するそれぞれの選択肢を選択した者の割合を表2に示す。“自己分析”（55.6%）、“積極性”（38.1%）を選択した者が多かった。内定獲得状況別の、選択した者が多かった選択肢は以下の通りである（表4参照）。内定獲得早期群では“自己分析”（57.9%）、“企業の情報収集”（42.1%）、内定獲得晚期群では“自己分析”（64.7%）、“前向きな気持ち”（52.9%）、内定未獲得群では“積極性”（55.6%）、“自己分析”（48.1%）の順であった。

表1. 男女別の内定獲得状況の内訳

	内定獲得			合計
	早期	晚期	未獲得	
男性	6	3	5	14
女性	13	14	22	49
合計	19	17	27	63

表2. 重要であると思うことに関する
それぞれの選択肢を選択した者の割合 (%)

選択肢	割合 (%)
対策	
自己分析	55.6
企業の情報収集	30.2
就職試験対策の勉強	15.9
事後対策	1.6
対人行動	
大学サポート活用	20.6
家族、友人への相談	12.7
学内外の人とのネットワーク作り	3.2
取り組み	
積極性	38.1
早めの行動	33.3
前向きな気持ち	30.2
主体性	15.9
スケジュール調整	12.7
意欲	
あきらめない気持ち	30.2

表3. 一番重要であると思うこととして
それぞれの選択肢を選択した者の割合 (%)

選択肢	割合 (%)
対策	
自己分析	23.8
就職試験対策の勉強	6.3
企業の情報収集	3.2
事後対策	0.0
対人行動	
大学サポート活用	4.8
家族、友人への相談	3.2
学内外の人とのネットワーク作り	0.0
取り組み	
早めの行動	19.0
前向きな気持ち	11.1
積極性	9.5
主体性	3.2
スケジュール調整	3.2
意欲	
あきらめない気持ち	12.7

続いて、一番重要であると思うこととしてそれぞれの選択肢を選択した者の割合を表3に、一番重要であると思うことに関するすべての記述を付録1に示す。それぞれの選択肢を選択した者の割合については、“自己分析” (23.8%)、“早めの行動” (19.0%) を選択した者が多かった。内定獲得状況別の、選択した者が多かった選択肢は以下の通りである。内定獲得早期群では“自己分析” (31.6%)、“早めの行動” (26.3%)、内定獲得晚期群では“早めの行動”と“前向きな気持ち” (23.5%)、“あきらめない気持ち” (17.6%)、内定未獲得群では“自己分析” (25.9%)、“就職試験対策の勉強” (14.8%)、“あきらめない気持ち” (14.8%) の順であった。

内定獲得状況による重要であると思うことの違い

内定獲得状況による重要であると思うことの違いを検討するため、それぞれのカテゴリーを言及した者の割合を比較した。結果を表4に示す。なお、言及した者が少なかった“事後対策”と“学内外の人とのネットワーク作り”は、分析から除外した。分析の結果、“積極性” ($\chi^2(2) = 7.56, p < .05$)、“前向きな気持ち” ($\chi^2(2) = 7.23, p < .05$)、“スケジュール調整” ($\chi^2(2) = 9.26, p < .05$) が有意であることが示された。残差分析の結果は、以下のように整理される。(a) “積極性” は、内定未獲得群に有意に多く言及されていた一方、内定獲得早期群には有意に少なく言及されていた。(b) “前向きな気持ち” は、内定獲得晚期群に有意に多く言及されていた一方、内定未獲得群には有意に少なく言及されていた。(c) “スケジュール調整” は、内定獲得早期群には有意に多く言及されていた一方、内定獲得群には言及されておらず、期待度数よりも少ない傾向が見られた⁶。

表4. 内定獲得状況ごとの重要であると思うことに関するそれぞれのカテゴリーを言及した者の割合 (%)

	内定獲得			χ^2 値
	早期 (n=19)	晩期 (n=17)	未獲得 (n=27)	
対策				
自己分析	57.9	64.7	48.1	1.22
企業の情報収集	42.1	29.4	22.2	2.10
就職試験対策の勉強	10.5	5.9	25.9	3.72
対人行動				
大学サポート活用	15.8	23.5	22.2	0.40
家族、友人への相談	26.3	5.9	7.4	4.57
取り組み				
積極性	15.8	35.3	55.6	7.56*
(残差)	-2.40*	-0.28	2.47*	
早めの行動	36.8	29.4	33.3	0.22
前向きな気持ち	31.6	52.9	14.8	7.23*
(残差)	0.16	2.40*	-2.30*	
主体性	15.8	5.9	22.2	2.09
スケジュール調整	31.6	0.0	7.4	9.26**
(残差)	2.96**	-1.84*	-1.09	2.09
意欲				
あきらめない気持ち	15.8	35.3	37.0	2.68

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

次に、それぞれの回答同士の関係や、内定獲得状況との関係を視覚的に捉えるため、重要であると思うこととして10%以上の者が言及したカテゴリー（言及あり = 1、言及なし = 0）と内定獲得状況（早期、晩期、未獲得）をカテゴリースコアとし、数量化Ⅲ類を行った。固有値は、成分1が.16、成分2が.15であった。成分1の負荷量を横軸、成分2の負荷量を縦軸とした座標平面上にカテゴリースコアを布置した結果を図1に示す。内定獲得早期群の周りには、“大学サポート活用”、“家族、友人への相談”、“早めの行動”、“スケジュール調整”が布置された。内定獲得晩期群の周りには、“自己分析”、“企業の情報収集”、“前向きな気持ち”が布置された。内定未獲得群の周りには、“就職試験対策の勉強”、“積極性”、“主体性”、“あきらめない”が布置された。

内定獲得状況による一番重要であると思うことの違い
内定獲得状況による一番重要であると思うことの違いを検討するにあたり、一番重要であると思うこととして“企業の情報収集”、“事後対策”、“大学のサポート活用”、“家族、友人への相談”、“学内外の人とのネットワーク作り”、“主体性”、“スケジュール調整”を言及した者は少なかった、あるいはいなかったため、分析から除外した。したがって、52名（早期群15名、晩期群15名、未獲得群22名）のデータが分析対象となった。内定獲得状況ごとの一番重要であると思うこととしてそれぞれの選択肢を選択した者の割合を表5に示す。内定獲得状況による一番重要であると思うことの違いを調べるために χ^2 検定を行ったところ、有意ではなかった（ $\chi^2(10) = 13.77, ns$ ）。

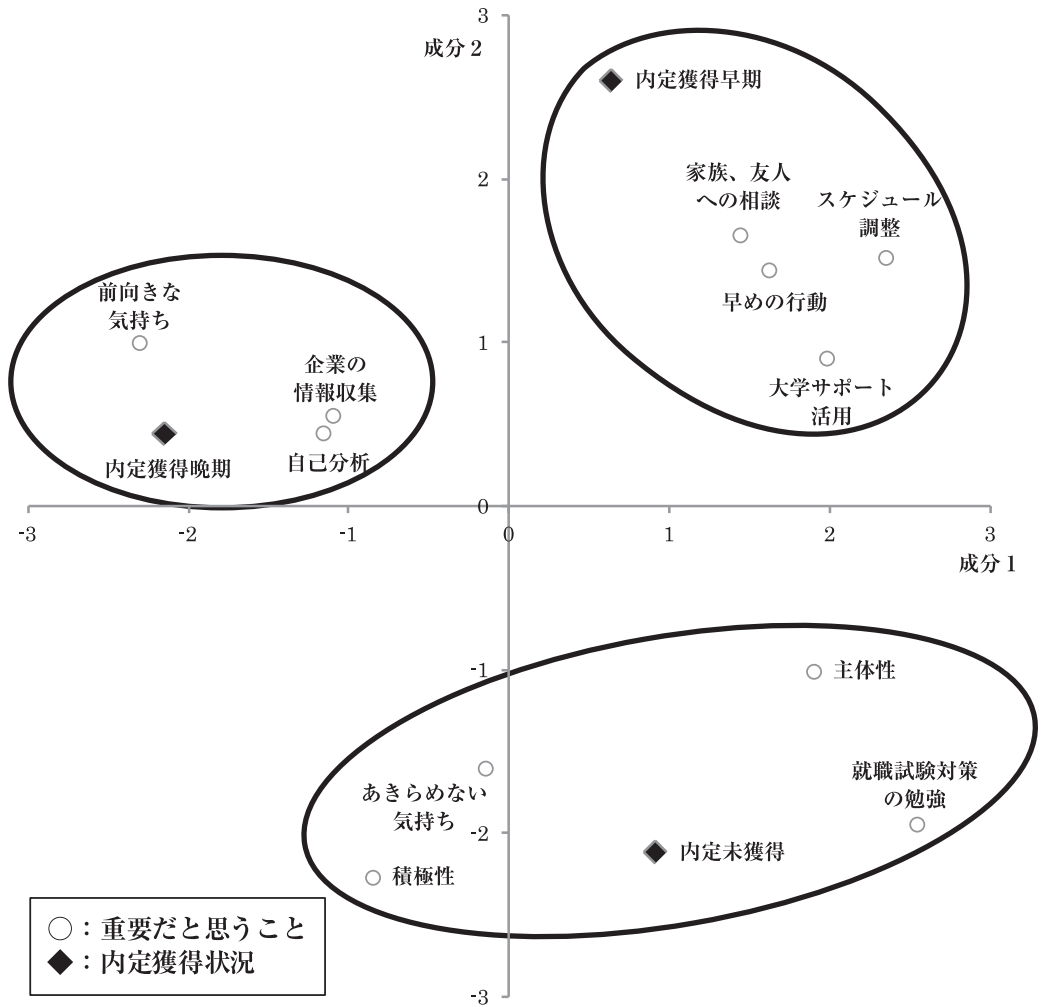


図1. 重要であると思うことと内定獲得状況の布置

表5. 内定獲得状況ごとの一番重要であると思うこととしてそれぞれの選択肢を選択した者の割合 (%)

	対策		取り組み			意欲
	自己分析	就職試験対策の勉強	早めの行動	前向きな気持ち	積極性	あきらめない気持ち
早期 (n=15)	40.0	0.0	33.3	13.3	6.7	6.7
晚期 (n=15)	13.3	0.0	26.7	26.7	13.3	20.0
未獲得 (n=22)	31.8	18.2	13.6	4.5	13.6	18.2

考察

本研究の目的は、就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを検討すること、内定獲得状況による重要であると思うことの違いについて検討することの二点であった。得られた結果について、太幡（2011）と対比させながら、整理、考察する。

重要であると思うことの特徴 就職活動を経験した学生が就職活動を進めるにあたり重要であると思うことを検討するために、太幡（2011）で“真似してほしいこと”として抽出されたカテゴリーを踏まえ、就職活動において重要であると思うことに回答するように求めた。その結果、“自己分析”といった“対策”、“積極性”、“早めの行動”、“前向きな気持ち”といった“取り組み”が、重要であると思うこととして多くの者に選択されていた。また、これらの事柄を、一番重要であると思うこととして選択した者も多かった。太幡（2011）の“真似してほしいこと”としてそれぞれのカテゴリーを言及した者の割合と対比させると、カテゴリーの選択率の順序が概ね類似している。したがって、“自己分析”といった“対策”、“積極性”、“早めの行動”、“前向きな気持ち”といった“取り組み”は、就職活動を経験した学生の多くが、就職活動において重要であると認識している事柄であると解釈される。

加えて、本研究では、太幡（2011）において“事前準備”とされていたカテゴリーを、“企業の情報収集”、“就職試験対策の勉強”、“自己分析”に分けたところ、“自己分析”を選択した者が最も多かった。このことから、“事前準備”として“自己分析”が重要であると認識している者が多いと解釈される。“自己分析”が重要であると認識している者が多かった理由としては、“自己分析”はエントリーシートの作成から面接試験といった、就職活動の選考におけるさまざまな段階で重要となることが挙げられる。本研究で得られた一番重要であると思うことに関する自由記述（付録1参照）からも、“自己分析”が就職活動の選考におけるさまざまな段階で重要となることがうかがえる。

内定獲得状況による重要であると思うことの違い

内定獲得状況による重要であると思うことの違いに

ついて検討した。その結果、内定獲得時期によって、重要であることに違いが見られていた。得られた結果から、内定獲得状況ごとの主な特徴を整理する。

内定獲得が早かった者の特徴は、以下の二点に整理される。第一に、重要であると思うこととして“スケジュール調整”を挙げた者が多かった点である。数量化Ⅲ類の結果でも、内定獲得が早かった者が挙げる傾向があったことが示唆される。太幡（2011）では“真似してほしいこと”として“スケジュール調整”は多く挙げられていなかったため、内定獲得状況による比較はなされていなかった。本研究の結果から、“スケジュール調整”も内定獲得を促す要因である可能性が考えられる。内定獲得が早かった者が“スケジュール調整”を多く選択した理由として、“スケジュール調整”によって、目標に向かって時間や内的資源を投入して目標を達成しようとする行動（選択的一次コントロール）が容易になると想定されることが挙げられる。中島・無藤（2007）は、選択的一次コントロールの多さは就業達成を促すことを示した。このことから、就職活動において自身のスケジュールを上手に管理、調整することで選択的一次コントロールが容易になり、結果的に、内定獲得が促進された可能性が考えられる。第二に、重要であると思うこととして“積極性”を挙げた者が少なかった点である。しかし、この結果から、内定獲得が早かった者が、就職活動において“積極性”がなかったと考えるのは早計である。石川（2011b）では、内定獲得が早かった者は内定獲得が遅かった者や内定を獲得できなかった者に比べ、試験勉強などの開始時期が早く、説明会への参加などの就職活動の量が多かったことが報告されている。このことから、内定獲得が早かった者は、“積極性”自体よりも、“積極性”に基づいた行動の方が重要であると思っていたため、重要なこととして“積極性”を言及した者が少なかったと推察される。

次に、内定獲得が遅かった者の特徴として、“前向きな気持ち”を言及した者が多かった点が挙げられる。数量化Ⅲ類の結果でも、内定獲得が遅かった者が挙げる傾向があったことが示唆される。内定を獲得できなかった者には“前向きな気持ち”を言及した者が少なかったことと併せると、“前向きな気持ち”で取り組

んでいたことが、時期は遅くとも内定獲得に至った背景となると推察される。また、“前向きな気持ち”は、心理状態のコントロールと位置づけられることから、この結果から、内定獲得が遅かった者が、就職活動において心理状態のコントロールを重視していた可能性が示唆される。この可能性は、太幡(2011)でも示唆されている。太幡(2011)では、内定獲得が遅かった者は内定を獲得できなかった者と比べ、“真似してほしいこと”として“あきらめない”といった意欲を多く言及する傾向があった一方、“事前準備”といった“対策”は多く言及されているわけではなかった。太幡(2011)は、この結果を踏まえ、内定獲得が遅かった者が就職活動において“対策”よりも“意欲”の方が重要であったと感じていた可能性を指摘している。“あきらめない”といった意欲も心理状態のコントロールと関わるため、“前向きな気持ち”と関連していると考えられる。また、本研究で得られた一番重要であると思うことに関する自由記述(付録1参照)を見ると、“前向きな気持ち”に関する記述として、“あきらめない”という意欲に関する事柄が含まれている記述がいくつも見られることから、“前向きな気持ち”は“あきらめない”という意欲と関連が強いと考えられる。したがって、本研究の結果も太幡(2011)と同様、内定獲得が遅かった者が、心理状態のコントロールを重視していたことを示唆する結果であるといえよう。

最後に、内定を獲得できなかった者の特徴として、“前向きな気持ち”を言及した者が少なかった点に加え、“積極性”を言及した者が多かった点が挙げられる。数量化Ⅲ類の結果でも、内定を獲得できなかった者が“積極性”を挙げる傾向があったことが示唆される。この結果は、内定を獲得できなかった者が、内定を獲得できなかった理由を就職活動の不足にあると考えていることによるものであると想定される。石川(2011b)は、内定を獲得できなかった者は内定獲得が早かった者に比べ、就職活動の量のうち、学外説明会や会社見学への参加、エントリーシートを提出した社数が少ない傾向があることを示している。このことから、内定を獲得できなかった者が実際に就職活動での活動量が少なかったと推察される。

なお、本研究の結果と太幡(2011)の結果と対比さ

せると、“対策”と内定獲得状況との関連に相違点がある。太幡(2011)では、内定獲得が早かった者が、“自己分析”や“企業の情報収集”などの“事前準備”を“真似してほしいこと”として多く挙げていた。一方、本研究では、内定獲得が早かった者が“対策”に関する事柄を重要なこととして多く言及しているという結果は得られなかった。この結果は、太幡(2011)と整合しない結果であり、中島・無藤(2007)に基づく予測に反する結果である。このような結果が得られた理由としては、重要であると思う理由として、就職活動において実行していたために重要であると思った者と、就職活動において実行できなかったために重要であると思った者がいたことが影響した可能性が考えられる。本研究では、回答を求めた事柄について就職活動で実行していたか否かは回答を求めていなかったため、内定獲得状況によって“自己分析”や“企業の情報収集”を実際に行っていた程度を比較することができない。この点については、本研究の限界でも触れることとする。

本研究の貢献と限界 本研究、ならびに太幡(2011)の貢献として、以下の二点が挙げられる。第一に、太幡(2011)と併せ、就職活動を経験していた学生の、就職活動に対する捉え方についての理解を深めることができた点が挙げられる。第二に、内定獲得状況といった就職活動の結果によって就職活動において重要であると思うことに違いがあるという、内定獲得に関わる要因を示唆する結果が得られた点である。これらの結果は、就職活動を控えた学生、教員や大学職員といった学生の就職指導に携わる立場の者が活用できる基礎的資料として活用できると考えられる。上記の貢献に基づき、大学生の就職活動の多面的な支援が達成されることが期待される。

一方、本研究の限界として、以下の三点が挙げられる。第一に、就職活動の結果を受けた想起によるものであるため、就職活動において実行していたために重要であると思ったことと、就職活動において実行できなかったために重要であると思ったことが混在している可能性がある点である。例えば、“自己分析”を重要であると回答した理由が、内定獲得早期群は実際に自己分析を入念に行ったためであったのに対し、内定

獲得晚期群、内定未獲得群は自己分析を入念に行わなかったためであったという違いがあるかもしれない。就職活動において、本研究で用いたカテゴリーに関する事柄を実行していた程度が内定獲得時期によって異なる可能性については、今後の検討の余地があると考えられる。

第二に、本研究では“スケジュール調整”、“前向きな気持ち”、“積極性”などの“取り組み”が、内定獲得時期に影響する要因である可能性が示唆されたものの、因果関係が明らかになっていない点である。本研究や太幡（2011）で示唆された要因が内定獲得に関わると想定される要因が実際に内定獲得を促進、あるいは抑制するという因果関係を明確にするためには、就職活動の経験前後の縦断的データによる検討が必要となると考えられる。

第三に、本研究は常磐大学人間科学部コミュニケーション学科を事例とした研究であるため、知見の一般化において留意する必要がある点である。大学ランクによって、内定を獲得する時期（堀ら, 2006）、就職する企業の規模や職種（永野, 2004）など、就職活動が質的に異なるとされている。また、太幡（2011）も指摘するように、大学や学科の進路選択時点でのバイアスが、得られた結果に影響している可能性も考えられる。したがって、就職活動において重要であると思う事柄が、大学によって異なる可能性も考えられる。常磐大学人間科学部コミュニケーション学科の学生の特徴として、地元の中小企業への就職者が多いことが挙げられる。地元の中小企業では、筆記試験を課さない企業が多い可能性が考えられる。そのため、例えば、SPIや一般常識といった筆記試験を重視する企業を希望する学生は、就職活動を進めるにあたり重要であると思うこととして“就職試験対策の勉強”がより重要であると認識しているかもしれない。したがって、本研究で得られた結果を一般化するために、さまざまな大学に所属する大学生を対象とした検討を重ねる必要があると考えられる。

引用文献

- 藤島喜嗣・三浦香苗・清水裕・高橋幸子（2006）. キャリア選択支援に向けた心理学的研究（Ⅰ）—就職内定につながる活動と主観的幸福感— 昭和女子大学生生活心理研究所紀要, 9, 22-31.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1993). Optimisation by selection and compensation: Balancing primary and secondary control in life span development. *International Journal of Behavioral Development*, 16, 287-303.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102, 284-304.
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・荻谷剛彦（2006）. 大学から職業へⅢ その2—就職活動と内定獲得の過程— 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 75-98.
- 石川勝博（2011a）. 大学生の就職活動に関する調査研究—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例— 人間科学, 29 (1), 13-25.
- 石川勝博（2011b）. 大学生の就職活動に関する調査研究—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例Ⅱ— 人間科学, 29 (2), 47-58.
- 石川勝博（2012）. 大学生の就職活動に関する調査研究Ⅲ—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科2011年度卒業生の事例— 人間科学, 30 (1), 11-22.
- 川浦康至・柴内康文（2007）. 就職活動における社会的リアリティの形成過程 日本心理学会第71回大会発表論文集, 203.
- 小杉礼子（2007）. 大学生の就職とキャリアー“普通”の就活・個別の支援— 勁草書房
- 宮沢秀次（1997）. 就職“好調期”と“超氷河期”における大学生の就職意識の比較研究 日本青年心理学会第5回大会発表論文集, 21-22.
- 永野仁（2004）. 大学生の就職と採用—学生1,143名、企業658社、若手社員211名、244大学の実証分析— 中央経済社
- 中島由佳・無藤隆（2007）. 女子学生における目標達

- 成プロセスとしての就職活動—コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係—
教育心理学研究, 55, 403-413.
- 下村英雄・堀洋元 (2004). 大学生の就職活動における情報探索行動—情報源の影響に関する検討—
社会心理学研究, 20, 93-105.
- 杉本英晴 (2008). 大学生における“就職しないこと”イメージの構造と進路未決定—テキストマイニングを用いた検討— 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (心理発達科学), 55, 77-89.
- 社団法人日本経済団体連合会 (2009). 大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章 社団法人日本経済団体連合会 2009年10月20日 <<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/087.html>> (2012年4月15日)
- 太幡直也 (2011). 就職活動について後輩たちに伝えたいこと—常磐大学人間科学部コミュニケーション学科卒業生の事例— 人間科学, 29 (1), 27-42.
- 竹内美香・豊田雄彦・石嶺ちづる (2011). “就職活動体験記”に類出する感情体験表現と出現文脈の検討 自由が丘産能短期大学紀要, 44, 55-73.
- 常磐大学・常磐短期大学 (2012). 人間科学部コミュニケーション学科 2013常磐大学・常磐短期大学案内パンフレット 常磐大学・常磐短期大学 pp.46-51.
- 豊田雄彦・竹内美香・岩崎暁・菅井郁 (2010). テキストマイニングによる“就職活動体験記”の分析 自由が丘産能短期大学紀要, 43, 1-13.
- 筒井美紀 (2008). 女子大生はどう“シューカツ”したか?—2008年3月卒業生の質問紙調査から— 現代社会研究, 11, 51-67.
2. 本研究は常磐大学研究倫理委員会の承認を受けて実施されたものである。
 3. 本研究が対象とする2010年度卒業生向けの企業の倫理憲章 (社団法人日本経済団体連合会, 2009) によれば、正式な内定日は10月1日以降とされている。したがって、それ以前に獲得したものは“内定”ではなく、“内々定”である。しかし、先行研究では、内定と内々定を区別せずに記述している例が多く見られることから (e.g., 堀ら, 2006)、本研究もそれに従うこととする。
 4. 男女の内定獲得状況には違いは見られなかった ($\chi^2(2) = 1.38, ns$)。
 5. 詳細は、石川 (2012) を参照のこと。
 6. 本研究ではサンプル数が少なく、また、サンプル数が少ない研究では有意傾向の解釈が慣例的に行われていることから、有意差が見られた結果と分けて、有意傾向の見られた結果についても記載する。

注

1. 研究の実施および論文の作成にあたり、常磐大学人間科学部コミュニケーション学科の岩田温先生、石原亘先生、西澤弘行先生、石川勝博先生、中村泰之先生、寺島哲平先生にご協力いただきました。記して感謝いたします。

付録 1. 一番重要であると思うことに関するすべての記述

カテゴリー	記述内容
<p>対策</p> <p>自己分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・履歴書、面接、合同説明会（面接会）など、使用する場面が多い。面接官に自分のよさを伝えるために重要である。できなければ、全く通りません。 ・自分を理解することで、やりたいこと、特性などが見えてくる。面接や履歴書の作成などにおいても、自己分析をしっかりしなくては何も進まないと感じたから。 ・自己分析をしっかりしていないと、面接の時にうまく受け答えができなくなる。質問の対策ではなく、まず、自分がわからないと、質問に答えられなくなる。また、自分のことが分かっているならば、自分に合った職種が出てくる。 ・自分に向いていることをトコトン分析することが大切。万が一、内定をもらっても、自分に向いていることでないと、“本当に自分にできる？”と、いつまでも疑問を持ってしまうこともある。 ・自分について知らない+どのような企業でどうなりたいかわからないと、どう動く、働くかのイメージがわからない。 ・自分のやりたいことや、自分が企業に求めていること・共感できること（理念やビジョンなど）を知ることで、就活する上でやりたい業種や職種もはっきりすると思うから。“何となくやりたい”ではなく、“なぜ自分がこれをやりたいか”をはっきりさせることで、面接でも自信を持って答えられるようになると思う。 ・自分の強み、弱みをしっかり理解した上での行動をしなければ、“会社の魅力や本当にやりたいこと”が面接官に伝わらないからです。 ・自分に対して理解できていないと、自己アピールができないから。 ・自分自身を理解しないで、企業に自分を売り込むことはできないと思った。 ・自己分析をすることによって、自分に合う仕事とそうでない仕事、どういった仕事に就きたいか、何をしたいかなどの根本的な部分がよく分かり、どのようにエントリーシートを書けばよいかなど、就活の軸になることがわかる。 ・面接のときに必ず質問される自己紹介や自己PRをするときに必要だから。自分の強み、弱みを知ることで、自分に合った仕事や会社を見つめることができるから。 ・自分の強み、弱みを把握していないと、しっかりアピールできないから。 ・まず、自分の事をよく知る必要があると思った。その次に企業について調べることが大事だと感じた。
<p>就職試験対策の勉強</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一次試験が受からないと面接にも進めないのが、就職試験対策の勉強は大事だと思ったから。 ・どれだけやっても無駄にならない。やっていないと、いざとなったときにとても困る。
<p>対人行動</p> <p>大学サポート活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就活を始めて最初の頃は、支援センターにはあまり行かず自力で活動していましたが、自分の短所・長所など、客観的に自分を見つめることができず、なかなか前に進めませんでした。支援センターに相談することによって、自分を見つめ直し、前向きに就活することができました。 ・大学に来ている求人票は、求人誌などにも載っていないか、就職サイトに載っていないものが来ていたりするので、とても有利だと思うからです。 ・一人で何とかかなと思わずに、身近に相談できる大学のサポートを受け、自分を見つめ直しの方がよいと思う。
<p>家族、友人への相談</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・何度も面接に落ちたりすると、自分自身に自信がなくなってしまうので、身近な人たちとよく話をして、モチベーションを下げないように励ましてもらうことが大切だと感じました。 ・家族への相談が浅かったために、実際に食い違い等が起こることがあるため。（自分、家族のために必要）

(付録1 続き)

カテゴリー	記述内容
取り組み	
早めの行動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 早め、早めに行動していれば、たくさんの情報をじっくりと取得することができる。他の人の行動に焦ることなく、自分のペースで進めることができる。 ・ 震災の影響もあったので、何があるかわからないので、もっと早めに行動しておけばよかったと思いました。 ・ 少しずつ始めていくことで、一番忙しくなる時期（1～3月）のスケジュール管理や面接などの対策が行えるようになる。 ・ 就活において早めの行動はすべてにおいて重要！ ・ 早めに行動し、実際に経験したことはとても自信になるし、他の人よりも確実に一歩前進しているといえる。 ・ 早めに行動しないと、エントリーが終わっていたりするため。早めなら、多くの会社を見ることができるため。 ・ 就職を希望する企業に早く応募しておかないと、エントリーが締め切られてしまうことがある。少しでも興味があるなら、情報収集に努め、早く応募することが大事だと思った。 ・ 企業も学生もインターネットでの素早いやりとりをしているので、気づくと志望の企業の応募が始まっていたり、終わっていたりすることもある。手軽にエントリーや入社試験の予約もできることから、とりあえず受験なども多く、あっという間に試験が締め切られることがあった。 ・ 早めに行動することが大切だと思った。理由は、就職活動中は忙しくなり、履歴書やエントリーシートを書く時間、自己分析の時間等が取りづらくなるから。それらを早めに準備しておく、素早く行動ができると思う。 ・ いろいろ早めに動くことで、ある程度気持ちに余裕ができるから。 ・ 実際にやってみて早めに行動すれば得なことばかりだから。
前向きな気持ち	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職活動は自分との戦いです。前向きな気持ちで活動することにより、良い結果がついてくると思います。 ・ 志望している企業に落ちても、他の企業の試験や面接は続きます。そこで気持ちの切り替えがしっかりできるかがポイントだと思います。 ・ あきらめないで前向きな気持ちを企業にぶつければ、必ず結果は出ると思う。 ・ 就活では一つのことにとらわれず、次へ次へと進んでいくことが大切だと思う。前のことでよくよしていたり、悩んだりしていてもしょうがないと強く思うから。 ・ マイナス思考で考えすぎはよくない。自分なりのペースが必要だと思う！
積極性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 積極性を持っていけばチャンスを手に入れる機会が増える。これが欠けていたからこそ、私は満足のいく結果を得られなかったと自省している。少しでも気になったり、良いと思ったりしたイベント・企画等には積極的に参加し、わからないこと、不安なことに関しては何らかの対策、相談、調査を行うこと。行動の原動力になってくれるものだからこそ、積極性は大切だと考えている。 ・ まず行動しなければ何も始まらない。会社説明会やエントリーシートなど、とりあえず参加したりやってみるべき。 ・ 私は、就職活動に対して積極的に動けなかったため、活動時期が遅れてしまい、時間を無駄にしてしまった。自分が希望しない職種だからといって避けてしまうのはもったいないことなので、少しでも興味があるならば積極的に行動していかなければいけないと強く思う。これから就活を行う人は、積極的に行動し、さまざまな職種を受けて時間を無駄にしないようにしてもらいたい。
主体性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職するのは自分自身。誰かに頼ったり、友人同士で群れをなしては自分のものを手に入れられなくなる。 ・ 自分で実際に行動してみなければ、何の成果も得られないと思ったから。現在、研修で会社の電話を受けたり書類の作成を行ったりしているが、一人で何でもこなせなければならぬから。

(付録1 続き)

カテゴリー	記述内容
スケジュール調整	<ul style="list-style-type: none"> ・3年が終わっても「あと一年あるし」と思っていたが、夏休みが終わる頃から卒論で忙しくなり就活が全くできなかった。あとは授業をあまりとっていなかったのも、バイトをたくさん入れてしまったりして、急に決まった説明会など参加できなかった。もっとスケジュール調整すればよかったと思っている。 ・就職活動は一年間という長いスパンで物事を進めていきますが、その間の細かな計画や内定までのモチベーションの維持をするのは、スケジュール調整をしないと上手くいかないと思います。長い期間を要するものだからこそ、自分自身のスケジュール管理をしっかり行うことが、社会人になってからでも一番必要となることなので、一番重要だと思います。
意欲 あきらめない 気持ち	<ul style="list-style-type: none"> ・何事もあきらめないことが大切だと思う。どんなに準備や活動を頑張っても、あきらめてしまったらそこで終わってしまう。 ・あきらめたらそこで終わりだけれど、あきらめなければ何とかなったりするから。 ・あきらめたら絶対就職できないので。どこでもよいならきつと就職できると思います。 ・私自身、就職活動で何度も落とされるにつれ、だんだんと活動する気力がなくなってしまったため。一度気力が落ちてしまうとなかなか再スタートすることが難しくなるので。 ・気持ちがないと続かないから。

注) 自由記述の掲載を希望しない者の発言は除いた。

執筆者一覧 (掲載順)

松崎 哲之 人間科学部 准教授

石川 勝博 人間科学部 准教授

太幡 直也 人間科学部 助教

編集委員

井上 麻未 柄澤 行雄 小林 晶子

太幡 直也 永野 勇二 三澤 進

常磐大学人間科学部紀要 人間科学 第30巻 第1号

2012年10月20日 発行
非売品

編集兼発行人 常磐大学人間科学部 〒310-8585 水戸市見和1丁目430-1
代表者 富田 信穂 電話 029-232-2511 (代)

印刷・製本 株式会社 あけぼの印刷社

HUMAN SCIENCE

(Faculty of Human Science, Tokiwa University)

Vol.30, No.1

October 2012

CONTENTS

Articles

- Aizawa Seishisai's thought of ancestor worship T. Matsuzaki 1
- A study on the job seeking activities among university students Part III
A case study of the 2011 graduating seniors of the Department of Communication,
Faculty of Human Science, at Tokiwa University M. Ishikawa 11
- Advice on Job-hunting that graduates thought to be important in the
Department of Communication, Faculty of Human Science, at Tokiwa
University N. TABATA 23

Edited by Editorial Committee

Faculty of Human Science, Tokiwa University

Mito Ibaraki 310-8585 Japan