

第8章 英国における大卒者の移行支援

1. はじめに

本章では、イギリスにおける大卒者の初職への移行プロセスを大学の就職指導部門と民間の職業紹介機関に対するヒアリング調査結果から描くことを試みる。

「高等教育と職業に関する日欧比較調査」結果によれば、イギリスで大卒者が初職探索時に行う就職活動として多いのは、第1に、どこの国でも一般的な「求人票、求人情報誌、求人広告へ応募」、第2に、日本では一般的ではないが、欧州では一般的な「求人があるかどうか知らずに会社に接触」、第3に、日本と共通して多い「大学の就職部や就職情報室の利用」、そして第4には、他国に比べて特徴的な「民間の職業紹介機関の利用」である（日本労働研究機構、2001）。この調査対象の大学卒業時点は10年近く前ではあるが、イギリスの大卒者の初職への移行における大学就職指導部門と、民間の職業紹介機関の役割は、近年でも大きいことが予測される。

表 8.1 大卒者が就職活動で利用した経路の順位

	日本	イギリス	欧州大陸
求人票や求人情報誌・求人広告をみて応募した	1位	1位	1位
大学の就職部や就職情報室を利用した	2位	3位	8位
大学の先生に相談した	3位	8位	9位
個人的なつてを利用した（親、親戚、友達など）	4位	5位	4位
求人があるかどうか知らずに会社と接触した	5位	2位	2位
公共職業安定所や学生職業センターを利用した	6位	6位	3位
民間の職業紹介機関を利用した	7位	4位	6位
会社から誘いを受けた	8位	9位	7位
在学中に仕事をして関係をつくった	9位	7位	5位

資料出所：日本労働研究機構(2001)「高等教育と職業に関する日欧比較」より作成。

ひるがえって、日本における現在の大学生の就職問題について考えてみると、現在、大学側からは就職活動をしないう学生の増加などが指摘されている。これまで有力であった大学組織を活用した就職活動に変化が生じているのかもしれない。あるいは、近年の派遣法改正を受けて、新卒を対象とした紹介予定派遣がはじまり、大卒者の就業への移行において民間企業の果す役割は高まることが予測される。イギリスでの展開がそのまま日本に当てはまるとは思わないが、大学と民間の斡旋機関が大きな役割を果す移行のあり方は、今後の日本での就業移行支援をどうしていくのかを考える際の別の視野を提供するかもしれない。日本の間

題を意識しながら、イギリスの大学でどのような就業移行支援を行っているのか、民間の斡旋機関はどのような役割を果たしているのかを整理してみたい。

2. イギリスにおける大卒雇用の状況

近年、英国では、HESA (Higher Education Statistics Agency) によって、卒業から6ヵ月後にあたる翌年1月時点での就業状況が調査され公表されるようになったが¹⁾、この最新のデータで見ると、英国の大卒者の約5割強がフルタイムの職業に移行し、これにパートタイムの仕事と進学就職をあわせれば、その約7割が卒業の半年後には就業している。この時点で失業や非労働力となっている者は合わせて1割程度に過ぎない。

また、昨年までの公表データは集計形式が違っていたが、これを見ても、就業機会を得た者の比率は6割弱から6割強で、また、次第に拡大していることが分かる。イギリスにおける雇用失業情勢は近年非常に良好に推移しており、大卒者の労働市場も良好な状況が続いているといえる。

表 8.2 2003 年度卒業者 (2002 年 8 月～2003 年 7 月卒) の 2004 年 1 月時点の状況 (フルタイムのみ。大学院は除く)

	フルタイム有給労働(自営含む)	パートタイム有給労働	ボランティア・無給労働	進学かつ就業	進学(非就業)	失業	就業・教育不能(病気・家事等)	その他	大学卒業合計
実数(人)	108925	15400	1645	18030	35355	13605	10080	2025	205055
比率(%)	53.1	7.5	0.8	8.8	17.2	6.6	4.9	1.0	100.0

資料出所 ; Higher Education Statistics Agency

<http://www.hesa.ac.uk/holisdocs/pubinfo/destinations.htm>

表 8.3 大卒者の卒業 6 ヶ月後(卒業の翌年 1 月時点)の状況の推移

	単位 人						大学卒業合計
	英国内雇用(自営含む)	海外雇用	進学・訓練	就業・教育不能(病気・家事等)	失業	その他	
2002 年度卒	62.1	2.5	21.7	5.8	6.3	1.6	100.0 205665
2001 年度卒	62.4	2.9	21.2	5.9	5.9	1.7	100.0 204875
2000 年度卒	62.6	3.1	22.2	5.5	5.1	1.5	100.0 198230
1999 年度卒	60.3	3.5	22.4	5.0	5.1	3.7	100.0 214770
1998 年度卒	58.9	3.2	21.2	4.1	5.1	7.5	100.0 217049
1997 年度卒	57.6	3.2	21.3	3.9	6.2	7.8	100.0 214340
1996 年度卒	56.2	3.2	22.2	4.1	7.3	7.0	100.0 209280

注) 前年の 8 月 1 日から該当年 7 月末までの卒業者。フルタイム課程。

資料出所 ; Higher Education Statistics Agency

<http://www.hesa.ac.uk/holisdocs/pubinfo/destinations.htm>

3. 英国大学におけるキャリアサービスの展開事例

こうした良好な労働市場の下で、大学側はどのような就業支援を行っているのだろうか。イギリスの大学は、就職支援部門を持ち、積極的な支援を行っているところが多い。ここでは、企業によるアンケート調査で、大学としてトップレベルのキャリアサービスを行っているとして評価されたA大学の事例を中心に紹介する。同大学は、学部学生数約2万人の規模であったが、2004年10月に近隣の大学と合併し、2万7千人となったところである。以下は、主に同大学のキャリアサービス部門でのヒアリング調査および同大学の学生向けのガイドブック等の資料から得た情報を整理したものである。

3.1 就職活動の時期と内容

イギリスにおける大学生の就職活動の開始時期は、日本労働研究機構（2001）によれば、卒業前と卒業のころでおよそ7割に達している。すでに、前章までの分析で見てきたとおり、大企業では、新卒採用に当たる学卒プログラム（graduate program）を持ち、この枠での採用のばあいには、卒業の半年以上前から採用活動が始まっている。この枠組みに応募する学生側の行動も当然これに対応したものとなるだろう。

同大学で学生向けに提供しているガイドブックによれば、就職へのステップは、まず卒業前年の春（卒業は6月ごろなので、卒業の1年以上前）がスタートになっている。以下、この記述に従って、時期ごとに学生がすべき課題を見ていく。

まず、最初の段階で学生がすべきことは、自分のキャリアの選択肢について考える、就きたい仕事や進みたいコースについて考える、最終学年の計画を立てる、履歴書の書き方を理解して応募に備えるなどである。そのためには、キャリアサービス部門で他の選択肢について情報収集したり、予約を取ってキャリア相談を受けたり、また、エンプロイアビリティを高めるために就業経験をつけることが勧められている。

最終学年を迎えてすぐの秋にすべきこととして次のようなことが挙げられている。求人を探すこと、締め切りの早い求人に応募すること、遅い時期に締め切られる求人への応募の準備をすること。面接、心理検査、アセスメントセンター方式の採用への準備をすること。そのために、キャリアサービス部門から提供されるリクルートブックや求人情報誌で情報収集し、また、キャリアサービス部門が主催する会社説明会や求人面接会などに参加すること。履歴書のチェックをしてもらったり、心理検査の体験セッションなどに参加することといったことが挙げられている。

最終学年の春に（就職先が決まっていなかったら）すべきことは、求人のチェックを継続して応募する事、自分から売り込みに行くこと、ギャップイヤーの旅行計画を立てることなどである。そのために、キャリアサービスからの情報だけでなく、新聞や雑誌もチェックする。人脈を頼る。さらに、卒業後も継続して就職活動を行う。大学院卒向けの採用プログラムのセッションに参加する。6月のリクルートフェアに参加する。それ以降は、同窓会に登

録する、キャリアサービスに問い合わせるなどがすべきこととして挙げられている。

3.2 提供されているサービス

では、キャリアサービス部門はどのようなサービスを提供しているのだろうか。インタビューの中で主要な活動として挙げられたのは、就業経験を得るための支援、ソフトスキルの開発のためのプログラムの提供、キャリアガイダンス・カウンセリングの実施、就職斡旋などであった。以下それぞれについてインタビューをもとに概略を記す。

【就業経験のための仕事の斡旋】

英国企業は、採用に当たって就業経験を非常に重視する。この就業経験を得られるように情報提供や斡旋をするのがキャリアサービス部門の役割の一つである。

就業経験には、まず、夏期休暇中の仕事がある。3ヶ月間週5日フルタイムで働くような仕事である。観光業界などには多くの機会がある。夏季インターンシップはこうした一般的な有期雇用とは異なり、企業が大学生向けに提供している就業経験である。人気があつて採用されないことも多い。夏季インターンシップの募集は前年の11月というような非常に早い時期からはじまる。企業側はこれをリクルートの手段とも位置づけているので、1年生より2年生や3年生が好まれる。

学期中のパートタイムの仕事も有効である。英国の大学生の60%から70%は、在学中に何らかのパートタイムの仕事をしている。学生にとっては、まずお金が必要だから働くのだが、企業の採用試験においても就業経験として一定の評価がされている。

また、正規の教育課程に組み込まれたものがある。英国の大学は基本的には3年コースだが、これに1年の就業等の経験を組み込んだ4年コースがある。企業側は1年間のインターンシッププログラムの経験を高く評価する。専門と関係のないところでの就業である場合でも、コミュニケーション能力とかチームスキルといったソフトスキルの獲得ができ、また、労働の世界がどんなところかを知ることができるので、それは採用後の就業環境への適応を高めると見られている。その1年は就職したのと同じように毎日働く。キャリアサービス部門としても、インターンシップは有効なので参加するように学生に言っている。4年コースの学生の半数程度が1年間のインターンシップに行く。教員側は大学の評判に関わるのでいい学生だけを行かせたがる。また、3年コースの学生でも途中で1年休んで就業するものがあり、全体として全学の学生の10%程度が1年のインターンシップを経験している。

それ以外の就業経験としては、修士の場合の最後の数ヶ月から半年を就業経験にあて、実践と組み合わせた論文を書くというようなものがある。

【ソフトスキルの開発】

イギリスの企業は他の欧州諸国の企業に比べて、大学での専攻分野にあまりこだわらないという。実際、日本労働研究機構（2001）でも、大陸諸国とは違いが大きかった。英国企業

がより重視しているのは、リーダーシップとかチームワークとかのソフトスキルであるという。

A大学のキャリアサービス部門が発行しているガイドブックでは、エンプロイアビリティを高めるために次のようなスキルを獲得・向上させることを学生に薦めている。すなわち、書き言葉によるコミュニケーション能力 **Written communication**、計画と組織化の能力 **Planning and organization**、順応性と柔軟性 **Adaptability and flexibility**、チームワーク **Teamwork**、問題解決能力 **Problem solving**、対人コミュニケーション能力 **Interpersonal communication**、ネットワーキング **Networking**、率先能力 **Initiative**、数学的素養 **Numeracy**、コンピューター・リテラシー **Computer literacy** である。これらが企業が重視するソフトスキルに当たるものだろう。

学生たちは、応募書類や採用面接のなかで、これらの能力を、どこでどういう経験をして、どの程度身につけているかを表現することを求められる。それを最も表現しやすいのが就業経験を通じての能力の獲得である。

しかし、インターンシップのような良質の就業経験は競争的な機会であり、すべての学生が経験できるものではない。そうした機会がなければ企業の目を引く経歴書を書くことが出来ないのも、キャリアサービス部門では、独自のプログラムでそれを補おうとしている。

その一つが大学内で企業と共同で行うスキルセッションやビジネスゲームである。大学の施設内で行う場合と、企業に出かける場合がある。大学施設内に企業の人を呼んで、半日か1日かけて、労働を体験する。そこで行うビジネスゲームとは、場面を設定してその役割を演じてみることで、たとえば人事のマネージャーとして、与えられた情報を判断し、人事上の課題について意思決定するような疑似体験のゲームである。

企業にいく場合は、例えば昨年ある投資銀行では15から20人の学生を職場に招待して2日に体験機会を設けた。こうしたプログラムは一覧表の形で学生に提示され、学生が応募する。他に、学生が自分から企業に申し込んでそうした機会を作ってもらえるようにすることもある。そういう積極的な活動をキャリアサービスは応援している。

営利企業ではなく、NPOでの体験やボランティアへの参加なども多数企画している。また地元の企業との連携を進めており、その一環としての学生の就業経験もある。国の施策として小企業での就業経験を勧めるプログラムがあり、これにも参加している。小企業では賃金が低いけど、体験を得るには有効だと積極的に進めている。学生は大企業に行きたがる傾向はあるけど、スキルの獲得にはそうでなくても良い。

さらに、大学の協同組織 **CRAC (Careers Research and Advisory Centre)** が行っている、合宿型での就業体験プロジェクトがある。4日間のコースで、学生は70ポンド支払って参加する。入社数年の先輩が来て、ビジネス場面を想定したマーケティングとか、財務とかのゲームをする。

こうしたプログラムはここ 10 年ぐらいで開発されたものである。それ以前はたとえば人事の人をキャリアセミナーに招いてすることは、その分野でのキャリアの実態などについて、1 時間程度話をしてもらったことだったという。これを改変して、大企業での夏季インターンシップなどの就業経験が出来ない学生向けに、就業経験を代替する機能を持つものにしたという。キャリアサービス部門では、こうした新たなプログラム開発に積極的に取り組んでいる。キャリアサービスが考案した新たなプログラムを説明して、企業（国際的な企業から、地元企業まで）に広く呼びかけ、また卒業生に協力を求める。企業は、将来、良い学生を採用するためにこれらのプログラムに参加する。卒業生は趣旨に賛同してのボランティアである。地域行政・政府からの資金もあてに出来る。

大学で提供するこれらのプログラムは就業体験として企業から認められている。すなわち、多くの企業がインターネット経由の応募方法を採用しているが、そこでは「誰かに影響を与えた経験を書いてください」「チームで人と共同でした経験を書いてください」などの質問がある。これに具体的経験を書かなければならないが、こうしたプログラムでの経験を書くことで、この段階はクリアできる。

【キャリアガイダンス・カウンセリング】

イギリスでも、やりたいことが分からない学生は多い。Q&A形式で始まるキャリアサービスのガイドブックでも、最初の質問は「全くどうしていいか分からない。どんな仕事が自分に向いているのかどうしたら分かりますか」というものである。キャリアサービス部門では予約制で1回 30 分のキャリア相談を常時受け付けている。こういう相談のときは、自分のとりえや強みは何か、できることは何か、働く環境についての希望などを聞きだしたり、むしろ体験することでそれが分かると就業体験を薦めている。あるいは、**Prospect Planner** というコンピューターによる適性診断プログラムを受けるように薦めることもある。考えていないで、行動計画を立てる方向に持っていくという。

日本と同様に、大学の大衆化に伴い、やりたいことがわからない学生が増えているのではないかと尋ねると、次のような回答であり、日本との就職慣行の違いが、学生の行動を大きく違ったものにしていていると思われた。

何をしたらいいかわからない学生が増えているとは思わないが、決めなくてはいけないという意識が高まっているし、また、エンプロイアビリティを高めなければならないという意識も強くなっている。ただし卒業前に決めなかったり応募をしない学生は増えていると思う。それは、大企業がスキルと同時に良い成績を求めているため、まず良い成績をとってから就職について決めようとしているのだと思う。（キャリアサービス部門スタッフ）

なお、学生の相談は多岐にわたり、就職活動の仕方とか、面接の受け方や履歴書のチェックなども依頼されるという。相談を受けるキャリアコンサルタントは13名いる。

キャリアガイダンスは「キャリア・マネジメント・スキル・モジュール」として、学部での2日間の集中講義か、一回2時間ずつ10週間にわたる講義の形でやっている。内容は、卒業後の労働市場状況や重視されるスキルの説明、就職活動のしかた、面接のテクニックなどからなり、ビジネスゲームも取り入れている。キャリアサービス部門が内容の設計から実施、評価まで担当している。学部によって、必修科目になっている場合もあるし、選択の場合もある。学部が単位を与えれば学生は真剣にやるのでそのほうがいいが、学部によってこれも異なる。教員サイドに必ずしも理解されているとはいえない。

キャリアサービスへの学生の認知度は高い。ウェブサイトを利用しているものは2年生の80%ぐらいである。1年生への浸透が今後の課題であるという。

【就職斡旋・地元企業との連携】

最終学年の学生にはダイレクトメールで企業説明会のスケジュール表などを送付する。その経費は、そこに載せる企業広告で賄う。

企業が学校に来て採用面接を行うケースは近年減少している。企業側は、まず会社に来て労働環境などを自分で確認して欲しいと思っている。多くの企業は、会社の紹介と、応募の勧誘のために大学を訪れる。また、大学に来る企業がそもそも減っている。今は、ウェブサイトが充実しており、学生はウェブ上で応募して、面接段階になって企業に行く。企業としてもその方が経費もかからない。

また、地元の小企業との間には別の関係がある。大学として、地元小企業の事業の発展を支援するために、共同研究を進めているほか、学生をプロジェクトに参加させる機会を貰ったり、パートタイムで仕事の機会を貰うなどしている。学生の求人開拓を含めて、地元企業との関係強化を図るため、専門のチームが作られている。

3.3 就職状況

HESAの調査によれば、卒業6カ月後（1月時点）には、同大学卒業生のおよそ70%が仕事に就いている。大学院への進学が20%で、ボランティアや海外体験に行っているのがおよそ7%だという。

先に触れたように、近年、在学中に就職活動をする学生は減る傾向にあり、およそ50%の学生が、試験が終わって最終成績が出るまで就職活動をしない。その背景には、企業が（学卒プログラムでの）採用に当たって、成績が2.1レベルに達しない学生は採用しないからである。卒業から3年ぐらいまでなら、学卒プログラムの採用対象になることもあり、学生は、まず成績を上げることを重視するようになっている。大学在学中に就職先を決めなくてはならないということはない。

学生の中には、2.1 さえ取れば学卒プログラムに乗れると思っている人がかなりいる。同大学は企業の評価の高い大学であり、学卒プログラムに乗る学生は多いほうだが、卒業生の割合から言うと、多い分野でも半数ぐらいである。学卒プログラムを持つかどうかは産業によって大きく違うので、学生の専攻分野でそれに乗る人の比率は異なる。ビジネス系や工学系では多く、人文系では少ない。ただし、学卒プログラムの約半分は、学生の専攻を問わないので、人文系だから乗れないということではない。

イギリスの大学全体でいえば、およそ 10~20%の学生が学卒プログラムに乗って就職しているのではないか。その枠自体は大きく変化していないが、学生の方が増えているので、次第に基準が高く難関になっていると思われる。

学生に対しては、むしろ学卒プログラムのみにはこだわらず、他の進路も考えるように指導している。ただし、多くのイギリス企業はすでに出来上がった即戦力を希望するので、学卒プログラム以外では、まず何らかの仕事に就いて道を開かなければいけない。

3.4 その他

【キャリアサービス部門の組織】

A大学のキャリアサービス部門には 89 人のスタッフがいる。組織は3つの下位部門に分かれる。ビジネスキャリア部門、キャリア部門、地域部門である。キャリア部門はキャリアコンサルタントから成り、学生の相談に応じている。また、ビジネスチームは企業訪問を担当している。地域部門は地域での大学の評判を高めるように努める。

【大卒就職指導の転換】

1990 年代半ばからキャリアサービスのあり方は変わってきており、情報提供からスキルの開発に重点が移ってきた。自分をどう売り込むかという就職活動の能力の開発も重視している。

徐々に変化したのではあるが、ターニングポイントとしては 1997 年の **Dearing** レポートがある。これは政府の報告書であり就業するために大学卒業生がどのようなスキルを身につける必要があるかを指摘しており、これが変化を加速した。そこでは、就業の準備のためには就業経験が必要だとして学生時代の就業経験の重要性が指摘された。このレポートの背景は、雇用者が大学生に満足していなかったというより、大学について考え直さなければならぬ時期だったということだろう。すなわち、キャリアサービス部門では企業の求めるものはわかっていたが、教員側には理解がなかった。だから **Dearing** レポートが必要だったのだと思う。行政の立場からの後押しが必要だった。レポートの影響は、キャリアサービスには好ましいものだった。キャリアサービスの予算がふえ、また、キャリアやスキルの分野の活動を活発にする資金を得られる機会が与えられた。政府から大学への資金の流れは、これまで、研究と教育だったが、エンプロイアビリティとスキルの形成が第3の流れとなった。

卒業後の就業状況がインターネットで公開されるようになってから、キャリアサービスが

どのようなスキル開発のサービスを提供しているかということは、本人や保護者の大学選択にも影響する情報になっている。「エンプロイアビリティ」とは、大学を卒業時点でどれだけ雇用に足る能力をつけているかを示すことばとして、使われている。

【就職活動の教育への影響】

企業の学卒プログラム採用の時期は、企業・業界によって違いはあるが、おおまかに 10 - 11 月から 1 月ごろまでが、オンラインでの応募受付期間である。その後書類審査で絞られた学生が面接試験に行き、さらに絞られてアセスメントセンター方式の試験を受ける。この順番が逆の場合もあるが、学生が直接企業に行くのはこの段階からである。就職活動で授業に支障が出るということが問題になったことはない。まず成績が悪くては受けられないし、キャリアサービスで的を絞った就職活動をするように指導している。

4. 新卒就職の枠外での移行

イギリスでは人材派遣業が拡大しており、2002 年の派遣労働者数は 29 万人で雇用者に占める割合は 1.2%にあたる。temp to perm の派遣（紹介予定派遣）も制度化されており、大卒者が安定雇用へいたる一つの経路になっている。イギリスの人材派遣企業に対する法規制は取り扱う職業や派遣期間に制限がないなど他の欧州諸国と比較してゆるやかなものであり、現在、人材派遣の対象は、従来の一般事務職から医療や IT といった専門職にまで拡大している。

学卒プログラムによって就職しない場合には、こうした人材派遣で就業することが、一般的な選択肢となっている。以下には、人材派遣企業でヒアリングした、もう一つの就業への移行のあり方を紹介する。

人材サービス企業でのヒアリングから描かれる移行の姿

【登録者の特徴】

人材派遣会社に登録する大卒者の大半は、学卒プログラムから外れた大卒者で、はっきりとしたキャリアパスの見えない補助的 (Support role) な仕事を求める人たちである。彼らはどんな仕事でもいいから就職して、次の仕事につながる職業経験 (Career) を求めている。学卒プログラム以外では、職務に繋がる仕事経験がないと就職が難しい。逆に言えばそれは、特定の専門分野を出たことで仕事があるというわけではないことを意味する。最初の仕事はとりあえず就職するという感じである。

新卒採用を実施している企業が少ないため、学卒プログラムの学生だけが卒業後すぐに就職している。このような学生は少数である。一般的な大卒者は、卒業後に短期の職業経験 (Career) を積むことで、希望する労働条件にステップアップすることを目指しているという。

同社に登録している大卒者は、人文・社会科学系学部の出身者が主である。出身大学は多様で、いわゆる上位にランクする大学の場合もある。

人材派遣会社を通して就職する大卒者は、約 12 ヶ月で次の仕事に転職する傾向がある。はじめの仕事は、職業経験を積むため、次の仕事への足がかりとして捉えている。第 2 職では 2～3 年働き、さらに、次の仕事へ転職することが多い。転職経験を重ねるごとに就業期間は長期になっていくという。

【派遣のしくみ】

人材派遣会社では仕事が紹介できるかどうか、まず、履歴書で判断して選び、その後、面接やコンピュータの技能などのテストをして、最終的に登録可能な人材であるかを判断する。

派遣先企業では、短期の仕事であれば、人材派遣会社からの履歴書だけで採用することがある。長期の仕事の場合は、各企業が改めて面接・テストを実施している。この面接（主として二段階）では、大学名・成績・専攻分野などは重視されない。というよりも、重視するような会社は派遣からは募集をしていない。

5. まとめ—日本の大卒移行支援へのインプリケーション

イギリスの大卒就職について、大学就職指導の部門へのヒアリング結果に人材派遣会社でのヒアリング結果を補完して、そのおおまかな状況についてみてきた。

我が国の大卒採用との違いはさまざまな面に見られたが、学卒採用の枠組みがあること、またそこに乗れない・乗らない者がいるという状況は、現在の日本と同様である。違うのは、第 1 に、そこで学卒採用の枠に乗るかどうか、決定的な差異と意識されているかどうかである。イギリスの学卒プログラム採用は好成績の学生だけを対象にしたエリートコースではあるが、しかし、それに乗らないことが、将来を決める決定的な差異とは受け取られていない。大学の就職指導の担当者が、学卒プログラム以外の道を考えるように促すことすらあるというのは、そうした社会を反映してのことだろう。また、企業ヒアリングでも途中入社者とのコースの差といったものはないと指摘されているし、人材派遣会社でのヒアリングからは、有期限雇用から始めて企業間移動をして、次第に長期の雇用を獲得していく経路がそれなりの道として認知されていることが窺われる

新卒採用以外の経路のほうが、8～9 割を占めるという事情が大きいだろうが、日本社会のこれまでの採用慣行が新卒時に過度にプレッシャーをかけることになっているのではないかと思われる。

また、卒業後おおむね 3 年ぐらいまでは新卒の枠に応募できる、というイギリスの慣行も日本での違う可能性を考えさせる。この慣行の存在と企業の学業成績重視の姿勢が、就職活動のために授業に出られないといった事態を改善する方向を示唆しないだろうか。

さらに、大学キャリアサービスが、今、ソフトスキル開発に積極的に取り組むようになって

たというのも興味ある展開である。企業が求める能力をコンピテンシーレベルで発信し、また、応募書類で学生にその能力の所持を具体的経験で表明するように求める。学生が開発すべき能力が明示され、その獲得のために大学がなすべきことがわかりやすい。このわかりやすさが、学生の動機付けにも大学教育の改革にもつながっている。一方で、こうしたソフトスキルが実は、就業後に短期のうちに獲得されるものであり、その差で採用を決めることへの疑問を指摘する議論はあるが、何のために何をすればいいかをわかりやすく示したことの意味は大きい。

現在の日本で指摘されている、「人間力」といった大づかみの能力観でなく、分かりやすく対処しやすいレベルでの展開は現実を動かす力になるのではないかと思われる。

【注】

- 1) 政府の白書「**Higher Education: A New Framework**」で高等教育についての統計の整備の必要が指摘され、1993年に **Higher Education Statistics Agency** が設立された。ここで公表される統計の一つに、卒業6ヵ月後に当たる各年1月現在で調査された大学卒業者の就業等の状況調査 (**First Destination Survey**) がある。

【参考文献】

日本労働研究機構 (2001) 調査研究報告書 No.143 『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—』