

序章 研究目的・方法、および結果の概要

1. 研究の目的

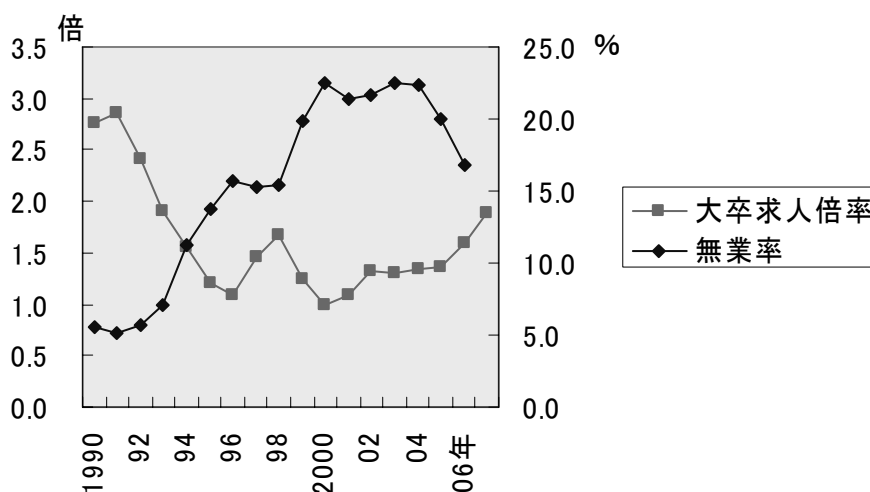
本報告書の目的は、第1に、最近の大学から職業への移行状況を学生の就職行動から明らかにし、大学生に対する職業への移行支援のあり方を検討すること、第2に職業人の育成において現在の大学が果たしている役割とその課題を検討することである。

職業への移行の問題は、大学卒業後、就職も進学もしていない「無業者」の増加に象徴される。無業者増加の背景には、労働力需要側、供給側のそれぞれに量的、質的に変化が起きていること、さらに、需給をマッチングするプロセスにも諸変化が起きていることがあり、マッチングを促進する機能を持ってきた大学における就職支援は新たな役割を期待されている。これが、本報告書の基本的認識である。

労働力需要側の変化としては、まず量的な増減が指摘できる。

新規大卒者への求人はこの15年ほどの間大きく変動した。すなわち、90年代初めの景気後退後、「氷河期」といわれた大幅減少をへて、現在では増加に転じてバブル期並の求人数になっている。図表 序-1 には、大卒求人倍率と大卒無業者の卒業者に占める比率を載せたが、全体としては、求人倍率が低くなれば無業率が高まり、逆に倍率が高くなれば無業率は下が

図表 序-1 新規大卒者の求人倍率と学卒無業率



資料出所：リクルートワークス研究所(各年)「大卒求人倍率調査」、文部科学省(各年)「学校基本調査」

注1：大卒求人倍率は、リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」での「民間企業就職希望の大学卒業予定者／大卒求人数」。

注2：無業率は文部省「学校基本調査」における「無業／大学卒業生数」。「学校基本調査」では2000年以降は「無業」でなく、大学院等への進学や就職、一時的な仕事を除く、「左記以外のもの」と表現されている。また、2004年からは「専修学校・外国の学校等入学者」を別掲しているが、ここでは連続性を確保するため「無業」に含めている。

るという傾向が指摘できる。それだけに、需要拡大が続く現状は大卒無業者の減少を予測させる。

ただし、詳しく見ればこの関係は一貫しているわけではない。すなわち、96～98年に求人倍率は上昇しているが無業率は低下していないし、また、2005年には求人倍率は1.6倍まで高まっているが、無業率は求人倍率が同水準の92～93年レベルほどには下がっていない。求人数の増減とは別の要因が、ここには働いている。すなわち、その質的变化、労働力供給側の変化、そして、マッチングプロセスのこれらの変化への対応の成否である。

労働力需要については、質的な変化も指摘されているが、この点は、人材育成の視点から第4章で改めて論じる。

さて、労働力供給側の変化も大きい。まず、大学進学者が増加し、新規大卒労働市場での供給量が増えた。4年制大学卒業生数は1990年の40万人から2006年の56万人へと増加を続けている。同時に、すでに92年には18歳人口の減少が始まっており、大学はユニバーサル化の時代を迎えたと言われ、大卒就職希望者の相対的な質についても議論がある。この点については、続く第1章の冒頭で整理する。

さらに、新規大卒労働市場には独特の採用・就職の慣行・制度がある。就職・採用の時期の設定や情報経路の制約、あるいは大学組織の指導や支援があり、マッチングのプロセスはこうした条件の下で進んでいる。労働力需給の変化の中で、これらの慣行・制度が無業者の析出や就職・採用の成否に与える影響は大きいと思われる。労働政策研究・研修機構(2006a)では、就職協定廃止に伴う採用時期の早期化の圧力と情報経路がインターネット化したことの影響を指摘したが、大学の果たす役割は十分検討されているとはいえない。

本報告書の狙いの第一は、こうした変容の下で、現在の大学生はどのような就職行動をとっているのか、さらに、そこに労働市場における大学評価や大学のおこなう移行支援はどのような効果を及ぼしているのか等について明らかにすることであり、また、これを通して大学における移行支援のあり方を検討することである。

第二の狙いは人材育成の観点からの大学の機能の検討である。大卒者が新規学卒就職者の4割と多くを占めるようになった現在、大卒人材の「質」に対する産業界からの要請は強まるばかりである。こうした要請強化の背景には、第一に、日本型の雇用慣行が変容するなかで、企業内での教育訓練の縮小がおこっているとか早期戦力化が図られているといった指摘がある。日本企業の人的資源管理の変化から来た要請である。第二には、より普遍的な、知識基盤経済化といった産業社会の変化を背景にした要請がある。他の先進諸国でも高等教育人材への産業界の要請が強まる事態が起こっているが、彼我に共通した背景があろう。この2つの面から、産業界からの要請は強まっているのではないかと考えられる。

こうした期待を大学はどのように認識し、対応しているのか、本報告書では、企業調査から大学への人材期待を抽出してその内容を検討するとともに、卒業生のキャリア形成が順調に見込めるかどうかから、卒業校における教育およびキャリア支援のあり方を検討する。

2. 研究の方法

このような問題意識を背景に、労働政策研究・研修機構では、平成 17 年度に「大卒就職研究会」を設置し、実態把握のための調査に取り掛かった。同時に、当研究機構に対して、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室から、大学生の就職・採用募集活動の実態と問題点を探る「大学生の就職・募集採用活動等実態調査」の実施の要請があったため、この問題意識を合わせた形で調査を企画・実施した。この「大卒就職研究会」で行った調査は、下記の調査 1「大学生調査」、調査 3「大学就職部／キャリアセンター調査」である。さらに、平成 18 年度には、研究会メンバーを絞って、調査 2「卒業後調査」を企画・実施した。

本報告書では主に調査 1 および調査 2 の 2 つの調査結果を用いる。前半（1～3 章）では調査 1 を中心に分析し、第 4 章では調査 1 に、調査 3 および調査 4 の結果を加えて分析する。第 5 章では主に調査 2 の結果を用いる。なお、調査 2 以外の結果は、それぞれすでに調査シリーズとして公表されている（労働政策研究・研修機構、2006a, 2006b）。

なお、調査 4 は、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室からの要請に基づいて行った調査のひとつであるが、当研究会の一部のメンバーが参加した別の研究会が企画・実施したものである。

以下、各調査の概要を述べる。

調査 1 「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」（以下、「大学生調査」）

2005 年 10～11 月実施した。全国の 4 年制大学（医歯学・看護学・宗教学の単科大学を除く）のうち、協力をえられた 276 校の 4 年生（医学部、歯学部、看護学部の学生を除く）を対象とする。調査票配布数は約 49,000 票（WEB 調査分を除く）。各大学の就職部・キャリアセンターを通して学生に配布した。具体的には、ガイダンスやゼミ等の機会に直接配布する、大学から学生宅に郵送する、大学から WEB 調査のアドレスを配信・掲示する、のいずれかによった。各大学における学生の抽出は、出来る限り当該大学の学生全体を代表するよう依頼した

図表 序－2 「大学生調査」回答者の性・年齢別構成

		単位%、太字は実数			
		合計	男性	女性	無回答
合計		18,509	8,716	9,757	36
構成比		100.0	47.1	52.7	0.2
(学校基本調査構成比)*		<i>100.0</i>	<i>57.1</i>	<i>42.9</i>	
		100.0	100.0	100.0	100.0
年齢	21歳	33.6	31.7	35.4	22.2
	22歳	52.6	51.3	53.9	36.1
	23歳	9.4	11.9	7.2	0.0
	24歳	2.0	2.8	1.2	5.6
	25歳以上	2.1	2.1	2.1	8.3
	無回答	0.2	0.2	0.2	27.8

注：* 文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業者

が、学事日程等の都合で内定者のみに配布した場合や、一部の学部のみ配布したことがある。また、配布数も大学の状況により一定ではない。有効回収票数は18,509票（内訳、WEB調査以外=16,486票・回収率33.6%、WEB調査2,023票）であった。

回答者の性、所属大学の設置者・地域・学部構成を「平成18年度学校基本調査」(文部科学省2006)における4年制大学卒業生状況と比較すると、性別には、女性が52.7%を占め学校基本調査(42.9%)より多い(図表序-2)。

設置者別には私立大学の構成比が8%ほど少なく、その分国立・公立が多い。地域別には、南関東の大学在籍者の比率が低く中部・東海や九州・沖縄、北海道・東北地方などが若干多い(図表序-3)。

図表 序-3 「大学生調査」回答者の所属大学の設置者・地域・設立年の構成

	大学設置者				合計	単位%、太字は実数 (学校基本調査)
	国立	公立	私立	合計		
合計	3,972	1,670	12,867	18,509	558,184	
構成比	21.5	9.0	69.5	100.0		
(学校基本調査構成比*)	18.3	4.1	77.6	100.0		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
北海道・東北	16.3	4.4	10.2	11.0	7.6	
北関東	0.9	6.4	2.5	2.5	2.8	
南関東	5.2	2.8	32.1	23.7	40.6	
中部・東海	24.3	13.2	20.0	20.3	13.2	
近畿	1.8	25.1	20.7	17.1	20.3	
中国・四国	15.2	28.8	5.9	9.9	6.7	
九州・沖縄	36.3	19.3	8.6	15.5	8.8	
設 置 年						
～50年	84.8	31.2	30.4	42.2		
50～90年	11.0	39.4	47.4	38.9		
90年～	4.2	29.4	22.2	19.0		

注:*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

学部別構成は、ほぼ母集団と変わらない(図表序-4)。

また、「学校基本調査」における卒業後の進路は、就職者63.7%、大学院等進学者12.1%であるが、本調査における11月段階の予定進路は正社員内定55.5%、公務教員内定3.2%、その他の内定あり5.2%、未内定で就職活動中14.4%、大学院進学予定・希望9.3%で、就職希望の者の比率が母集団より高いと推察される(図表序-5)¹。

なお、調査1の結果概要は、すでにJILPT調査シリーズとして公表している²。

¹ この予定進路は、続く各章の分析において就職状況を評価する基本的な変数となる。特に、就職活動を続けているがまだ採用が内定していない「内定なし・就活中」、就職活動はしていないが就職希望はある「無活動・就職希望」、就職活動をしていないし、就職希望も固まっていない「未定・迷っている」は、移行がスムーズに進まない層として焦点があてられる。

² 労働政策研究・研修機構(2006a)

図表 序－4 「大学生調査」回答者の所属する大学の設置者と学部の構成

単位%、太字は実数

合計	大学設置者						(学校基本調査*)
	国立	公立	私立	合計			
合計	3,972	1,670	12,867	18,509			558,184
人文科学	7.2	17.7	23.8	19.7			16.6
商・経	13.8	24.9	22.7	21.0	社会科学系	34.8	39.0
法学	5.5	1.1	6.3	5.6			
社会福祉	0.4	4.4	6.3	4.8			
政策・社会・その他社会科学	2.9	2.0	3.7	3.4			
理学	6.6	0.8	1.0	2.2			3.5
工学	25.5	28.7	16.8	19.8			17.3
農学	8.6	2.6	1.3	3.0			2.9
保健	3.2	0.0	4.1	3.6			6.3
教育	22.6	0.0	1.4	5.8			5.8
家政・生活科学	0.0	3.7	7.8	5.7			2.4
芸術	0.2	14.2	4.2	4.3			2.9
水産・商船	2.2	0.0	0.0	0.5	その他	1.1	3.3
人文・社会融合	0.3	0.0	0.1	0.2			
文理融合	1.0	0.0	0.4	0.5			
無回答	0.1	0.0	0.1	0.1			

注：*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

図表 序－5 「大学生調査」回答者の予定進路

単位%、太字は実数

本調査		学校基本調査*	
合計	18,509	合計	558,184
	100.0		100.0
正社員内定	55.5	就職者	63.7
公務教員内定	3.2	一時的な仕事に就いた者	3.0
契約派遣・非常勤内定	3.4		
その他内定有	1.8	大学院等への進学者	12.1
内定なし・就活中	14.4		
大学院進学希望	9.3		
留学・専修学校希望	1.5	専修学校・外国の学校等入学者	2.2
就職活動停止・なし	8.4	それ以外の者	14.7
(うち) 無活動・就職希望	2.6		
未定・迷っている	2.3		
公務教員希望他	3.4		
その他	2.5	死亡・不詳の者	2.7

注：*文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業生

調査2「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査(第2回)」(以下、「卒業後調査」)

2006年6月に実施した。調査1の回答者のうち、卒業後の調査への協力に同意した5,423名に調査票を発送した。具体的は、調査1に住所氏名記載表を付属し、第2回調査へのその

情報の使用の諾否を問い、許可のあった者に送付した。回答は郵送した調査票による場合のほかWEBによる回答も可能とした。有効回収票 2,124 票(回収率 39.2%)。

調査1の回答者に対しては、その11.5%が本調査に回答したことになる。属性別には、女性の回答率が14.6%と男性の回答率(8.0%)の2倍に近く、その結果、本調査回答者の66.7%が女性で、先の学校基本調査における女性比率(42.9%)よりかなり高い(図表序-6)。

回答者の進路状況は一時的な雇用を含む就職者が81.4%と、学校基本調査における同66.7%に比べて高く、また、大学院等進学者比率は12.7%で学校基本調査と大きく変わらない。その他の進路は4.7%³と学校基本調査における就職、進学以外の進路(14.7%)に比べて小さい(図表序-7)。本調査回答者は就職者の比率が特に高いサンプルだといえる。

図表 序-6 性別・「大学生調査」での予定進路別「卒業後調査」回答率

単位:%太字実数

		大学生調査回答者	卒業後調査回答者	回答率(%)	うち接続*	接続回答率(%)
男女計		18,509	2,124	11.5	2,022	10.9
性別	男性	8,714	696	8.0	666	7.6
	女性	9,763	1,428	14.6	1,356	13.9
4年 生11 月時 点進 路	正社員内定	10,275	/		1,103	10.7
	公務・教員内定	593			82	13.8
	契約派遣・非常勤	628			56	8.9
	他内定有	333			39	11.7
	内定なし・就活中	2,663			281	10.6
	無活動・大学院希望	1,721			235	13.7
	留学・専門学等希望	284			15	5.3
	無活動・公務教員希望	547			80	14.6
	無活動・就職希望	482			58	12.0
	資格試験準備	88			13	14.8
	無活動・未定・迷っている	430			31	7.2
	その他・不明	465			29	6.2

* 「大学生調査」と個票レベルで接続したパネルデータとなっている。ただし、名簿管理方法の違いのため、102 ケースは「大学生調査」と接続できなかった。

図表序-7 「卒業後調査」回答者の2006年4月はじめ(卒業直後)の状況

単位:%太字実数

	男女計			
	男女計	男性	女性	
	100.0	100.0	100.0	
	2,124	696	1,428	
卒業時就職・アルバイト	1,728	81.4	71.0	86.4
大学院等進学	269	12.7	21.7	8.3
卒業時無業	99	4.7	5.5	4.3
留年	28	1.3	1.9	1.1

³ ここでは、「学校基本調査」と異なり合計に留年を含んでいる。これを除いても比率はほぼ同じである。

また、学部構成の上では、学校基本調査の構成比と比べて社会科学系が 10 パーセントポイント以上少なく、その分、人文科学、家政、社会福祉系が多い。男女別に検討すると、男女とも社会科学系は少ないが、その差は男女計に比べて小さい(図表序-8)。社会科学系の比率の低さは、男女の構成比が大きく異なることが影響しており、男女を分けて検討したほうが母集団に近い傾向が観察されると思われる。

さらに、回答者の偏りを、調査1の予定進路(11月時点の予定進路)別の回答率によって検討すると(図表序-6)、「就職活動をしていず(無活動)で未内定・迷っている」や「留学・専門学校希望」「契約派遣社員・非常勤で内定」であった者の回答率が低く、公務員・正社員内定者や大学院進学者、公務員試験、ほかの資格試験受験希望であった者で回答率が高くなっている。

図表 序-8 「卒業後調査」回答者の所属学部の構成

	本調査			学校基本調査*		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計	100.0 696	100.0 1,428	100.0 2,124	100.0 318,812	100.0 239,372	100.0 558,184
学部系統						
人文科学系	10.2	30.2	23.6	8.5	27.4	16.6
社会科学系	37.0	24.0	28.3	45.1	30.9	39.0
工学	34.3	4.6	14.4	26.8	4.7	17.3
理・農・薬学	9.8	11.0	10.6	11.5	14.3	12.7
教育	4.8	8.5	7.3	3.7	8.8	5.8
家政・生活科学	0.3	9.7	6.6	0.2	5.3	2.4
芸術	0.6	3.7	2.7	1.5	4.7	2.9
社会福祉	2.0	7.1	5.4	2.7	4.0	3.3
文理融合・水産他	0.9	1.1	1.0			

注: * 文部科学省「平成18年度学校基本調査」における4年制大学卒業者

調査3 「大学就職部／キャリアセンター調査」

2005年7～8月に実施した。全国の4年制大学(医学・看護学・宗教学の単科大学を除く)で平成16年度に卒業生を出している全大学(617校)の就職部・キャリアセンターに調査票を発送した。有効回収票数は510票(回収率82.7%)であった。

大学設置者別の回収率は、私立大学が若干低いものの、結果の構成比はほぼ母集団(医学等の単科大学を除く全国の4年制大学)と一致している(図表序-9)。また、地域別⁴には若干首都圏の大学が少ないが(図表序-10)、ほぼ全国の大学を代表したサンプル構成になっている。

⁴ 所在地については、「学校基本調査」データによる分布は首都圏を東京、千葉、神奈川、埼玉として集計した。調査では、表側の選択肢から各学校に選んでもらっているため、「首都圏」の解釈の違いによる分布の差も含まれている。

図表 序-9 「大学就職部／キャリアセンター調査」 回答校の設置者別構成

単位：％、太字実数

	合計	国立	公立	私立	不明
母集団	617	79	53	485	
構成比 (%)	100.0	13.1	8.4	78.5	0.0
有効回収数	510	75	47	386	2
構成比 (%)	100.0	14.7	9.2	75.7	0.4
有効回収率 (%)	82.7	94.9	88.7	79.6	

図表 序-10 「大学就職部／キャリアセンター調査」 回答校の所在地の構成

単位：％、太字実数

	回答校計		学校基本調査
	実数	構成比	構成比*
	510	100.0	100.0
北海道・東北	63	12.4	10.7
首都圏	113	22.2	27.8
関東（首都圏以外）	49	9.6	4.3
中部・東海	84	16.5	18.3
近畿	98	19.2	19.3
中国・四国	43	8.4	9.0
九州・沖縄	60	11.8	10.6

* 文部科学省「平成17年版学校基本調査」による4年制大学の分布

調査4 「大卒採用に関する企業調査」

2005年2月実施。帝国データバンク・企業データベースから規模別に抽出率を設定して全国から10,000社を抽出し、電話により2005年度大卒採用実施を確認して郵送調査への協力を依頼した。4,789社に調査票を発送。有効回収票数：1,362票（回収率28.4%）。

さらに、これと比較対照して、1997年に実施したほぼ同じ質問を含む「大卒採用に関する企業調査」も参照した。有効回収票数：1,269票（回収率51.5%）。

「大卒採用に関する企業調査」は、本機構の別の研究チームで実施したものであり、調査結果は別途取りまとめ、公表されている⁵。

3. 結果の概要

本章に続く各章の議論と政策的インプリケーションをまとめると次のとおりである。

第1章では、現在の大学生がどのような就職行動をとっているのかについて、大学の選抜性によって設定した大学類型⁶ごとに検討した。大学の選抜性によって大企業への就職チャンスが異なることはこれまで多数の実証的研究によって明らかにされていることから、大学類型ごとの検討のほうが現実的な対応を考えるには有効だと考えるからである。

⁵ 労働政策研究・研修機構（2006b）

⁶ 設置者と入学難易度により類型化した。国立（一部の分析では、国立Ⅰ＝旧帝大など高難易度大学、国立Ⅱ＝地方国立大学にさらに分離）、公立、私立A（偏差値57以上）、私立B（偏差値46～56）、私立C（偏差値45以下）。偏差値は、代々木ゼミナールの主に社会科学系の偏差値ランキングに基づく。

わが国の大卒労働市場では、ほとんどの大学生が標準化・マニュアル化された就職活動を展開していると考えられてきたが、分析の結果、大学の選抜性によって就職活動の内容・プロセスが異なることが明らかになった。選抜性の最も低い類型の大学（私立C）の学生の場合、就職活動の開始時期がやや遅く、活動量も少なかった。内定を獲得した時期も他の大学に比べると遅く、また時期のバラつきが大きい。しかし、内定獲得時期の規定要因の分析結果では、こうした大学では早めの活動開始が必ずしも早期の内定には結びつかず、また、内定を獲得した時期によって面接を受けた企業数に有意な差はなかった。

私立C類型の学生が就職活動を行っている企業は「標準的な就職活動」が想定する企業群でなく、そのため活動方法やタイミング異なっている可能性は大きい。こうした大学では、多くの学生がそれぞれ異なる時期に異なる内容の活動を行う（行わざるをえない）ため、大学が必要とされる就職支援のタイミング、内容もまた個々の学生に応じて多様にならざるをえない。こうした個別的な支援を強化するためには、就職支援部署に多数の人員を配置し、多くの資金が必要となり、個々の大学における努力だけではおのずと限界がある。こうした大学こそ、今後、外部の公的な支援機関等との連携等が重要になろう。

第2章では、移行支援における相談機能の効果について、やはり大学の選抜性による類型ごとに検討した。選抜性が中位以下の大学では、大学が多様な支援を行っていることが正社員内定率を高めていた。また、相談相手に注目して学生を類型化すると、相談相手のいない「孤立型」の学生はいずれの選抜度の大学においても正社員内定割合が低かった。中位以下の大学では、学校を相談相手とする「学校型」で正社員内定率が高かった。また、学校の選抜性が同程度であっても、正社員内定は、地方では難しく、国立を除くと女性であれば難しく、文系に比べて教育学部だと決まりにくいという共通した傾向が見られた。また、保護者の経済的援助があると正社員内定は得やすく、国立を除くと、成績がよい方が就職は決まりやすいという傾向もあった。

以上の知見から、選抜性が中位以下の大学では、現在の支援を継続し、学生の孤立化を防ぐためにいっそう力を入れることが望まれるが、一方、これらの大学においては、入学者選抜方法や出身学科において多様な学生が含まれ、就職活動以前に大学に定着させる支援が欠かせない状況である。大学の支援を資源として利用しない学生層が存在し、こうした層に対して、大学生活と将来のキャリアの関連性について、明確に示す必要がある

また、同じような選抜性の大学においても、女性であること、地方に存在する大学であることは、正社員内定獲得に不利に働いている。今後さらに増加することが見込まれる女子学生に対しては、労働市場の違いをふまえた対応が必要である。地方における学生の就職活動については、次の第3章で示すとおり各地域において固有の就職活動の意識や様相が存在しており、学生の地元志向の高まりに応じた、大学横断的な大卒就職支援のしくみを発展させることが必要であろう。

第3章では、大学生の就職活動の地域による相違に注目し、就職活動に関する地域の特徴

を明らかにするとともに、高校から大学、大学から就職、という2時点の地域移動のパターンを抽出し、移動パターンに従ったキャリア形成支援の課題を考察した。

得られた知見は、第一に、職業や性別に関する規範、学生の職業意識は地域、性別によって異なり、また、就職活動プロセスも地域、性別によって異なっていることである。第二に、学生の職業意識が移動パターンに反映されていることである。移動パターンは、性別、保護者の意見や支援の有無、学生の職業意識、大学や高校の所在地（都市部にあるかどうか）、国立であるか私立であるかという複合的な要因によって決定されていると推測された。地域に根ざした職業意識を学生が持っている可能性があり、ある地域に就職先がないからといって簡単に移動パターンを変えるように学生を指導することは簡単なことではない。第三に、移動パターンによって必要な就職支援が異なることである。移動パターンによって就職活動で役に立った情報や支援が異なっていた。大学の就職部／キャリアセンターは大学周辺での就職支援には力を発揮するが、Uターン就職（とくに地元と大学が離れている場合）や大学所在県ではない場合の就職活動までは、その力がなかなか及ばないものと推測される。このような学生に対しては大学横断的な、より広い就職支援が必要であろう。

第4章では、企業の新規大卒者に期待する人材像を探り、こうした企業の期待を大学が正確に把握しているのか、その齟齬を検討した。また、未内定学生や無活動学生と内定獲得学生との間の、大学の諸属性、大学の行う就職・キャリア形成支援の施策、学生生活の特徴の違いを検討することから、企業がどこでそうした人材像を見極めようとしているかを探った。

企業が新規大卒に期待する人材像は、近年大きく変わっているわけではなく、組織で共同して課題に取り組む「基礎力」のある人材が一貫して期待されていた。ただし、その表現が、「人柄」からコンピテンシー的な表現へと変わった。大学側がとらえる企業の期待する人材像は専門知識の比重が大きく「人柄」と表現される要件は重視していない。一方、内定獲得学生は、「人柄」要件の評価が大きいことを実感していた。アルバイト、サークル、友達とのつきあいといった学生生活上の活動への積極性が内定獲得に影響していたが、これは「人柄」要件とこれらの学生生活の中で鍛錬されるものとの関係が大きいからではないかと推測される。

大学のキャリア形成支援施策については、一部に内定獲得と結びつく効果が見られたが、キャリア開発科目の導入などは、その効果はこの検討の範囲では測れなかった。

以上の検討から、今後、大学においてはキャリア形成支援の視点から、改めて、これまで認識してこなかった「人柄」と表現されてきた要件の取り込みが必要であると考えられる。コンピテンシー導入により、「人柄」は「主体性」「課題発見能力」「傾聴力・発信力」などの目に見え育成可能な能力として表現されるようになった。それは、企業内での能力開発に活用されているのと同様、大学教育にも取り込み可能である。大学教育で育成することができ、かつ、職業に移転可能な能力であり、カリキュラム上に位置づけていくも可能だと思われる。

第5章では、大卒2ヶ月あまりの経験と調査時点での職場定着の予測から、キャリアの類型化を行い、そのキャリアの分岐に及ぼす大学教育の影響を検討した。

この検討で明らかになった主な点は、第1に、大学4年の11月時点に内定を得ていない者のうち、就職活動を継続していた者は卒業2ヵ月後には半数強が典型雇用に就いていたが、就職希望はあっても就職活動をしていなかったり、迷っている場合は、その比率は2割以下と少ない。第2に、卒業2ヵ月後までに離職した者はごくわずかだが、この時点で典型雇用の約8割が定着を予測し、2割前後が転職を予測している。定着予測者は、現在の勤務先の仕事にやりがいや面白さ、可能性を感じており、積極的な定着理由がある者が多い。転職予想者には労働条件（特に労働時間）への不満や会社への不信を感じている者が半数近い。第3に、典型雇いで定着を予測する者としらない者を比べると、定着予測者のほうが、勤務先企業規模が大きい傾向があり、労働時間が短く、かつ女性では収入が高い傾向にある。また、意識面でも全般に高い満足感を持っている。第4に、応募先選択の条件は、在学中と卒業後で変化が見られ、卒業後になって重視するが増える条件は、「勤務時間・休暇・福利厚生」「給料」、「自分の能力や適性にあっていること」である。第5に、大学の選抜性が低いと卒業生の非典型雇用率は高い傾向にある。また、選抜性の低い大学では、大学経由の採用情報で就職する者が4分の1と多い。大学経由の場合、内定時期は、ウェブサイトの情報による場合に比べて大幅に遅い。第6に、大学のキャリア形成支援のうち、インターンシップは経験者は少ないが役立ったとする者は多い。キャリア開発科目やセミナーは実施率は中程度だが役立ったという者は比較的少ない。相談機能は、移行が円滑でない者からの評価が低い傾向がある。第7に、定着予測者には、大学の成績がよく授業には熱心によく出席していた者が多く、また、友達等との付き合いも熱心であった者が多い。大学時代の経験で進路選択に役立ったものとして、ゼミや実習、専門教育が挙げられる一方、サークル活動、アルバイト、インターンシップ、友達や教員との人間関係もよく挙げられていた。育成された能力としては、コミュニケーション能力、視野の広がり、主体性などが多く挙げられた。

以上、各章の分析から、次のような政策の検討が必要だと思われる。

1. 大学における就職・キャリア形成支援と公共部門でのその連携・連動を図る。特に、選抜性が相対的に低い大学において、就職活動時期が多様な学生抱える傾向があり、個別の支援を要する学生が多い。また、地域間移動をする学生が多い大学でも支援が十分でない事態が起こりがちである。こうした大学ではキャリア形成支援に多くの資金を投じている傾向があるが、個々の大学の努力には限界がある。こうした大学を重点に公共部門が主導してネットワーク化を図り、個別支援を引き継ぐなど、学生が継続して就職活動に取り組める環境を整備することが有効であると思われる。
2. 大学におけるキャリア支援サービスについての研究を促進する。選抜性が中位以下の大学においては、学校が熱心に支援を行うことが内定率を高めていたが、学生が支援サービスを利用せず、孤立化することに問題があった。孤立化を防ぐには、就職活動以前に大学への定着を図る支援が重要であり、一貫したキャリア支援として組み立てる必要がある。

就職内定率と大学の選抜性に一定の相関があることは先行研究によって明らかにされてきたことだが、また、個々の学生の大学教育・大学生活へのコミットメントや就職活動の継続の影響も大きい。入学時からのキャリア形成支援を教育プログラムとして検討することが有効だろう。さらに、今回の調査結果からは、現在のキャリア開発科目等の有効性への疑問が呈された。国の政策の一環として、有効なキャリア支援サービスの研究を促進することが重要である。

3. さらに、こうしたキャリア支援サービスと並んで、大学教育を通しての職業能力形成について改めて検討する必要がある。大学教育と職業との関連を検討し、大学教育で育成することができ、かつ、職業に移転可能な能力について把握し、教育プログラム化を検討することである。企業の人材要請の分析からは、企業が採用で重視してきた「人柄」と表現される要件が、コンピテンシー導入により、「主体性」「課題発見能力」「傾聴力・発信力」などの目に見え育成可能な能力として表現されるようになったことが示唆された。これは、企業内での能力開発に活用されているのと同様、大学教育にも取り込み可能である。こうした能力の開発プログラムについても、キャリア支援サービスの研究促進とあわせて、産業界の需要を把握しやすいキャリアサービス部門等による研究を促進する政策がありうる。
4. 就職先の労働条件について、求職者である大学生に十分な関心を喚起することが必要である。早期離職問題の背景は、学生の「職業意識の希薄さ」ばかりでなく、就職先労働条件の問題も大きく、求職側の企業選択のための知識を高めることは重要である。さらに、女性であること、地方にある大学であることが不利に働くケースがあった。こうした面も含めて、公正な労働市場の実現のために、採用側に法令遵守をさらに求めていくことも重要であろう。

引用文献

文部科学省 2006 『平成 18 年度学校基本調査』

リクルートワークス研究所 各年 『大卒求人倍率調査』

労働政策研究・研修機構 2005 『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No. 38.

労働政策研究・研修機構 2006a 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅰ 大卒採用に関する企業調査』JILPT 調査シリーズ No. 16.

労働政策研究・研修機構 2006b 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ No. 17.