



労働政策研究報告書 No. 78

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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・研修機構

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—

執筆担当者

こすぎ れいこ
小杉 礼子
はまなか よしたか
濱中 義隆
ほり ゆきえ
堀 有喜衣
なかじま ゆり
中島 ゆり

労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員
大学評価・学位授与機構 助教授
労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員
労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

研究期間

2005年4月～2007年3月

調査研究の目的、ねらい

新規大卒予定者への求人は近年急増し、大学生の就職環境は大幅に改善した。それに伴い大卒就職問題は解消したかといえ、大学卒業時に就職も進学もしていない「無業者」の比率は、いまだ 1990 年代初めの水準には戻っていない。さらに、一方では、大学は全入時代を迎えたといわれ、大学生自体の変化が指摘されている。

こうした大卒就職の問題に対して、労働政策研究・研修機構では、平成 17 年度に、人材育成の観点から、大学教育が職業人への移行の有効な経路となっているかを検討する研究（「人材育成における高等教育の役割について」）を進めることとなったが、厚生労働省職業安定局から、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」の実施を要請され、この2つの問題意識に同時に対応する実態調査を企画・実施することとなった。

17 年中の調査結果については、すでに 2 冊の調査シリーズ（『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』、『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」』）を取りまとめて公表し、あわせて厚生労働省職業安定局に報告した。

本報告書は、上記調査結果に 18 年度に行った卒業後の実態調査結果を加えて、大学生の就職活動と職業への移行支援の実態と問題点、および職業人の育成において大学教育が果たす役割と課題について総合的に検討した結果である。

したがって、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、大学の行う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。

調査の概要

本報告書では下記の調査1、調査2の2つの調査結果を用いる。さらに、一部の章では調査3、調査4の結果を加えて分析する。なお、調査2以外の結果は、それぞれすでに報告書等として公表されている(労働政策研究・研修機構、2006a,2006b)。

また、調査1、調査3、および調査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き、大卒就職・採用の最近の実態を正確に把握するために設計した実態調査である。

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(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以外=16,486票・回収率33.6%、WEB調査2,023票)であった。

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月実施した。調査1の回答者のうち、卒業後の調査への協力を同意した5,423名に調査票を発送した。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、文部省「学校基本調査」での卒業生の女性比率(42.9%)よりかなり高い。

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。

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%)。

主な分析結果と政策的インプリケーション

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¹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。

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が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るろう。

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

¹ 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。

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。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こと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月時点で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ついていたが、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ものはごくわずかだが、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、典型雇用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者が増える条件は、「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にある。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が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、個別的な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。

報告書の構成

序章 研究目的・方法、および結果の概要

1. 研究の目的

2. 研究の方法

3. 結果の概要

第1章 現代大学生の就職活動プロセス

1. はじめに

2. 大卒就職希望者の質的变化

3. 分析対象の概要

4. 就職活動のプロセス

5. 内定獲得と就職活動プロセスの関係

6. まとめ

第2章 大学生の正社員への移行支援における相談機能の効果—大学の選抜性と支援

1. 問題の所在

2. データの概要

3. 支援変数と移行状態

4. 支援類型と大学生生活

5. 支援類型と正社員内定の規定要員

6. おわりに

第3章 大学生の就職活動と地域移動

1. はじめに

2. 就職活動における地域の特徴

3. 就職活動と地域移動

4. まとめ

第4章 労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題

1. 課題の設定

2. 企業が大学新卒者に期待する人材像の検討

3. 大学が把握する企業の人材期待

4. 未内定学生、無活動学生の意識と行動、大学の支援との関係

5. まとめ

第5章 卒業者の初期キャリア形成からみた高等教育の課題

1. はじめに

2. 就職と就業継続—初期キャリアの抽出

3. 本人の初期キャリア評価

4. 初期キャリアと大学教育・キャリア形成支援

5. 初期キャリアと職業能力

6. 進路選択に役立った大学での経験

7. 定着予測の要因分析

8. まとめ

巻末資料

基本集計表

調査票「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」

調査票「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)」

主な参考文献

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』 N0.542, pp.29-37.

荻谷剛彦・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.

永野仁編著 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.

日本労働研究機構 1994 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)－35 大学卒業者の就職と離転職－』 調査研究報告書 No.56.

日本労働研究機構 2000 『変革期の大学採用人的資源管理－就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化－』 調査研究報告書 No.128.

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

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.

労働政策研究報告書 No.78 サマリー
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―

発行年月日 2007年3月20日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2007

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)