

第4章 大卒就職の変化と未就職卒業生支援

第1節 はじめに

2011年3月に4年制大学を卒業した学生の就職率(調査時点の就職希望者に占める就職者の割合)は、文部科学省・厚生労働省の調査によれば、91.0%と調査開始の1997年以来最低の水準だったとされる¹。こうした新規大卒者の就職環境の悪化がどのような背景のもとに起こっているのかを検討し、未就職のままの卒業する学生への支援の在り方を検討するのが本章の課題である。

ただし、ここでは未就職卒業生を卒業時点で就職活動を続けている者だけとは見ない。当初は就職希望だったが卒業時には就職活動をやめて非労働力化している場合も、また結果として「一時的な仕事」に就いた場合も含めて、少し幅広く就職支援の対象として検討したい。就職活動を途中で断念して卒業だけした場合や不安定な仕事に就いた場合、この後、求職者として労働市場に改めて登場することが十分考えられるからであり、また、職業能力開発・キャリア形成の上でも十分な機会が得られない可能性が高いからである。

新規大卒者の就職環境に大きな影響を及ぼすのは、まず企業がどのくらい新規大卒者を採用しようとしているのかという求人数と、卒業予定者のうちどのくらいの数の卒業予定者が就職を希望するのかという求職数である。

図表4-1は、卒業のほぼ1年前の時点における大卒求人倍率(=求人数/求職数)と大学卒業時点における未就職卒業生(=「学校基本調査」において進学も就職もしていない「左記以外の者」+「一時的な仕事に就いた者」+「死亡・不詳の者」)の卒業生に占める比率(=未就職率)の関係を見たものである。全体としては、求人倍率が低くなれば未就職率が高まり、逆に倍率が高くなれば無業率は下がるという関係があることは明らかで、未就職率上昇の大きな要因は求人倍率の低下であるといえる。さらに、図表では景気後退期(各年の卒業者の就職活動時期に対応するようにならして表示している)を灰色で示しているが、景気後退期には求人倍率が下がる傾向も確認される²。景気変動を背景に企業の毎年の採用計画は策定され、その影響が未就職卒業生数を大きく左右するというところだろう。

一方、求職数を規定するのはまず毎年の大学卒業生数である。これは1990年代には増加したが、ここ10年ほどは55万人前後と大きな変化はない。リーマンショック後の就職環境悪化の大きな要因は供給側の増加ということではなく、求人の減少のほうにあることは明らか

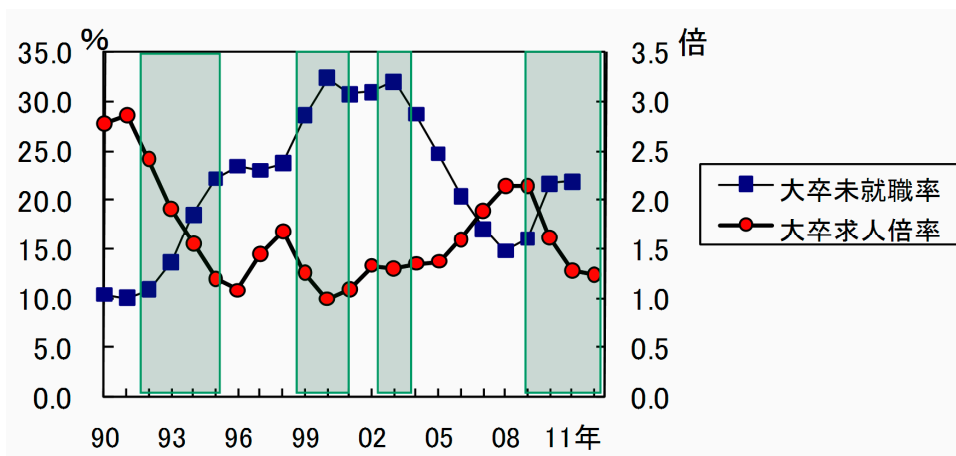
¹ 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業生の就職状況調査」。同調査は、全国の大学から62校(平成22年度卒業者の場合)を選び、各大学で学生を抽出して(大学、短期大学、高等専門学校併せて5,690人)電話や面接調査を行うものである。

² 大卒採用活動は卒業の1年以上前から始まることが多いため、この調査も卒業のおよそ1年前に実施されている。景気変動の大きい現状を考えると、採用プロセスで求人予定数が変動することも考えられるので、ここで示す求人倍率が卒業時点まで同率のまま推移するとはいえない。

かである。

ただし、供給側には量的な変化は少ないものの質の上での変化が指摘されている。すなわち大学進学率は1990年の24.6%から2000年の39.7%、2011年の51.1%と一貫して上昇し、学力試験を課されることなく大学に入学してくる者が増えた。この結果、2000年代半ばには、これまでは異なる層が大学に進学してくるようになったという議論が盛んになされた（居神他 2005、溝上 2004 など）。こうした新たな大学生層では就職時における行動も意識も、またそれに対応した支援も異なる側面があることが指摘されている（JILPT 2007）。

図表 4-1 大卒求人倍率と大卒未就職率の推移



注 1：求人倍率は求人数／求職数。求人数は、リクルートワークス研究所が、従業員規模5人以上の全国の民間企業(2011年3月卒対象では7,142社)を対象に行ったアンケート調査から推計(実施時期はおよそ卒業の1年前)。求職数も同研究所の推計。

注 2：未就職率は文部省「学校基本調査」における「左記以外の者」、「一時的な仕事」及び「死亡・不詳」を合計したものを未就職者とし、これが卒業生数に占める比率である。「学校基本調査」では進学も就職もしていない者は1999年までは「無業」というカテゴリーがあったが、2000年以降は「左記以外の者」と表現されている。また、2004年からはここから「専修学校・外国の学校等入学者」が別掲されるようになった。ここでの未就職者には2004年以降の「専修学校・外国の学校等入学者」は含まない。

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

本章ではこうした認識から、大学生の側の求職行動や大学の対応の最近の状況とその背後にあるものを分析し、労働政策の視点から対応のあり方を検討する。以下の構成は、第2節で学力や専門教育と未就職卒業者の関係を整理し、第3節で大学の就職あっせんやキャリア教育の関係を概観したのち、第4節で大学が行ってきたキャリアセンターの充実などの施策が未就職卒業者を減らすうえで効果があったかを実証的に検討する。第5節での企業の採用行動からの現在の大卒労働市場の課題の検討を加えたのち、これらを踏まえて、第6節で労働政策の視点から現在の大卒就職・キャリア形成支援の在り方について若干の提言を行う。

なお、ここでの分析には、文部科学省の「学校基本調査」などの既存の統計と並んで、2005年、および2010年に労働政策研究・研修機構が実施した次の2つの調査を用いる。詳細は次のとおり。①2005年7月～8月に実施した「大学就職部／キャリアセンター調査」(以下、

調査1)。調査対象は、医学・看護学・宗教学の単科大学を除く、全国の4年制大学のうち2004年度に卒業生を出している全大学(617校)の就職部・キャリアセンターである。調査内容は、2005年3月卒業者の進路状況、ならびに各大学の就職・キャリア形成支援の実態等で、有効回収票は510票、有効回収率82.7%であった。②2010年5月下旬から6月上旬にかけて実施した「学卒未就職者に関する緊急調査・4年制大学調査」(以下、調査2)。調査対象は、調査1と同じ大学(統廃合された大学を除く)614校の就職部・キャリアセンターで、2010年3月卒業者の進路状況や支援の実態等を把握している。回収状況は、不能票1、有効回収票491で、有効回収率は80.1%であった。

第2節 大学生の「質」の課題とキャリア形成支援

1. 大学進学時の学力と未就職率

さて、労働政策研究・研修機構の調査1、調査2を用いれば、入学難易度別³に未就職率の変化をみることができる。図表4-2に示すように、設置者別に加えて、私立大学を大きく入学難易度によって3分したうえで、それぞれの大学群ごとに平均未就職率を2時点のそれぞれの調査について求めた。その時点での大学全体の未就職率を「学校基本調査」によって求めたものが最下段であるが、2005年卒(不況から景気改善に向かったころに就職活動)の未就職率24.7%に対して、2010年卒(好景気から一転したリーマンショック後に就職活動)は21.7%で、2005年卒より少し状況は良い。5つの大学群に分けてこの2時点の変化をみれば、国立、公立、私立の入学難易度の高い大学では、2010年のほうが未就職率は低い。しかし平均的なレベルとそれ以下のレベルの私立大学では、逆に2010年のほうが未就職率は高い。入学難易度の低い大学のほうが大学進学率の上昇による学生の変化を大きく受けており、そのことが大学間の未就職率の差を広げる要因の一つになったことは十分考えられる。

図表4-2 大学設置者・難易度性別 未就職卒業生比率の変化(2010年-2005年)

	2010年調査		2005年調査	
	平均未就職率 (%)	対象大学数 (校)	平均未就職率 (%)	対象大学数 (校)
対象計	23.0	487	23.8	494
設置者・入 学難易度				
国立	11.8	66	19.5	75
公立	14.8	39	18.7	47
私立(~45)	27.7	141	27.0	135
私立(46~56)	26.5	201	25.2	202
私立(57~)	15.3	40	19.8	35
「学校基本調査」	21.7		24.7	

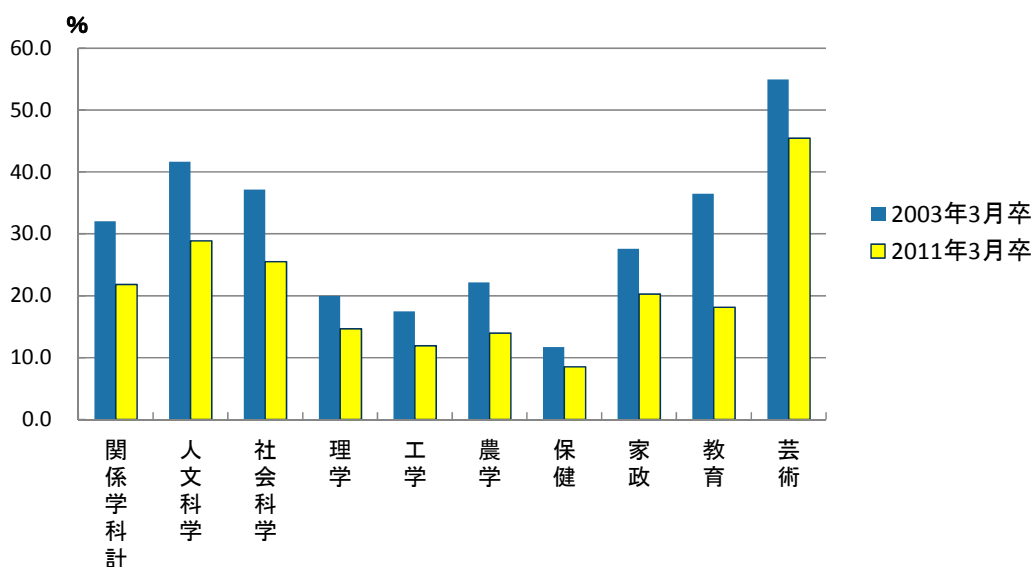
注：未就職卒業生は「学校基本調査」の卒業後の状況(に対応させた選択肢)のうち、「一時的な仕事」、「左記以外」、「死亡・不詳」の合計。未就職率は未就職卒業生数/卒業生数。

³ 設置者および私立大学を入学難易度によって3分したもの。入学難易度は2005年時点の代々木ゼミナールの偏差値ランキング(複合大学では主に社会科学系を基準)に基づき、偏差値57以上、56以下~46以上、45以下の3段階に分けている。

2. 大学での専攻と未就職率

大卒求職者の「質」という面では、大学の入学難易度からばかりでなく、大学でどのような教育を受けたかという視点からの検討も必要である。図表4-3は、卒業した学科系統別に未就職率を求め、近年で最も未就職率の高かった2003年と最新の2011年とで比較したものである。全般に2011年卒は2003年卒より未就職率は低いが、学科系統別の特徴、すなわち保健系、工学系、理学系、農学系でこの比率は低く、芸術系、人文科学系、社会科学系で高いという特徴は変わらない。これらの学科系統のうち学生が多いのはいわゆる人文社会系（人文科学系と社会科学系）で、いずれの年も卒業者の半数以上が人文社会系である。そのため、未就職卒業者の6～7割がこの学部系統である状況が継続している。

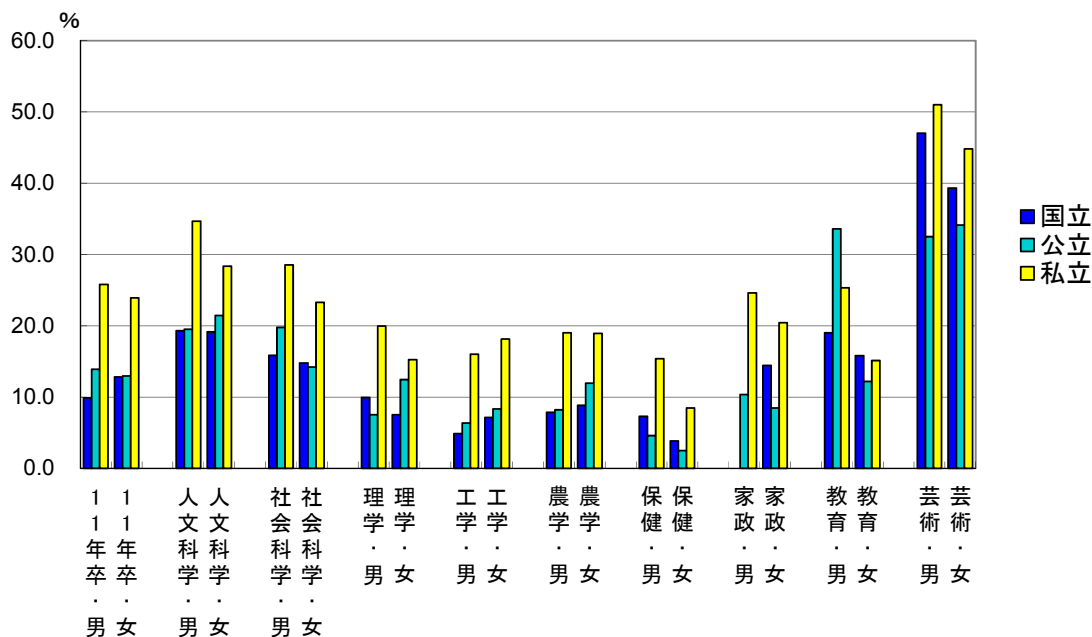
図表4-3 関係学科別未就職卒業者比率の変化（2003年卒と2011年卒）



注：未就職卒業者比率は、「学校基本調査」の卒業後の進路として、「左記以外の者（＝無業）」、「一時的な仕事」および「不詳」のいずれかの進路であった者が卒業者に占める比率。
資料出所：文部科学省「学校基本調査」

さらに図表4-4には2011年3月卒業生について性別・設置者別にこれを分解して示した。男女の違いはそれほど大きくはないが、設置者別では差異が大きく未就職率は私立大学で高くなっている。人文社会系は私立大学の比率が特に高いため、未就職卒業者に占める私立人文社会系卒業生はおよそ6割と多い。この未就職卒業生には私立人文社会系卒が多いという傾向は2003年卒でも共通している。先に見た入学難易度別の分析と合わせて、職業との接続の上で一貫して課題の大きいのが私立人文社会系の中位以下の難易度の大学であり、その課題がさらに大きくなっていると推測される。

図表4-4 性別・設置者別・関係学科別未就職卒業生比率（2011年卒）



注：未就職卒業生比率は、「学校基本調査」の卒業後の進路として、「左記以外の者（＝無業）」、「一時的な仕事」および「不詳」のいずれかの進路であった者が卒業者に占める比率。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」

3. 教育内容と職業との関係

大学教育の内容については、その職業との関連性（レリバンス）についての議論が近年、注目されるようになった。そこで特に意識されているのは、未就職卒業生をだしがちな人文社会系の教育である。

まず、中央教育審議会の大学分科会では、2008年に大学教育の質を保証するという観点から学士課程の各専攻分野を通じて培うべき能力として「学士力」を定義したが、その内訳に、特定の学問分野に関する知識や理解と並んで、知的活動でも職業生活や社会生活でも必要なスキルと能力としての汎用的な能力や態度・志向性が挙げられた。さらに2009年には大学設置基準において社会的・職業的自立を促すために必要な能力を教育課程の内外を通じて培うための体制整備を求める答申が出される。大学教育において培うべき能力が、職業生活あるいは職業的な自立のために必要な能力であることが明示され、そのための体制の確立が各大学に求められたということである。「学士力」の定義と同時に、文部科学省高等教育局では日本学術会議に「大学教育の分野別質保証のあり方に関する審議」を依頼したが、その回答（2010）でもやはり大学教育と職業の接続の改善が強く求められた。「質」の課題とは大学教育の内容についての課題でもある。

また、ここに至るまで大学教育と職業との関係が議論されてこなかった背景には、わが国企業が新規学卒者を一括採用する慣行を維持してきたことがある。それは、空席となった特定の職務に充てるための採用でなく、事務・営業系といった大きくくりの職種区分で「就社」

あるいは「メンバーシップ」採用（濱口 2009）と表現されるような採用である。それだけに、大学生に対して専門性に根差した職務能力ではなく「訓練可能性」や積極性、協調性などを重視してきたとされる（日本学術会議 既出）。こうした職務概念の薄い採用と、職業との接続を意識しない大学教育とは相互に関連して展開されてきた。大学教育の「質」を問題にすると、企業、さらには社会全体として、職業能力をどこでどう形成するのかという問題とも向き合うことになる。それは教育行政だけの課題ではない。

第3節 大学のあっせん機能の低下と「キャリア教育」

1. 大学のあっせん機能の低下

日本型の企業と大学との関係は、マッチングのプロセスにおいても特徴的な形態を発達させてきた。次の図表4-5は少し前の調査ではあるが、新規大卒者の就職活動の方法を欧州11か国と比較したものである（大学卒業時期は1995年）。我が国の大卒者が大学の就職部や教員など大学組織を通じて情報を得るという独特の就職活動をしていたことがうかがえる。日本の大学は、教育内容の上では職業との接続は弱い、一方で就職あっせんについては組織として大きな役割を果たしてきたといえる。

図表4-5 新規大卒者の就職活動の方法（複数選択）

単位：%

	日本	イタリア	スペイン	フランス	オーストリア	ドイツ	オランダ	イギリス	フィンランド	スウェーデン	ノルウェー	チェコ	合計
求人票や求人情報誌・求人広告をみて応募した	73.3	47.8	59.7	77.8	64.8	74.8	83.9	68.5	72.0	75.4	85.9	58.4	70.7
求人があるかどうか知らずに会社と接触した	14.0	69.8	43.4	82.7	64.6	60.2	69.1	40.1	62.8	63.1	39.1	65.0	53.2
自分で仕事を求める広告を出した	0.9	9.9	10.8	24.2	13.9	10.5	0.6	1.0	11.5	1.2	1.1	6.0	6.4
会社から誘いを受けた	11.9	19.3	7.8	8.9	4.6	11.9	19.1	9.2	20.5	17.1	18.7	24.8	14.6
公共職業安定所や学生職業センターを利用した	13.3	39.8	52.3	65.9	32.4	40.2	41.4	23.6	41.8	43.9	25.3	36.8	36.1
民間の職業紹介機関を利用した	13.3	13.8	32.8	19.2	12.8	3.8	53.7	25.1	3.5		6.6	18.1	18.7
大学の就職部や就職情報室を利用した	63.2	10.3	39.4	18.1	13.5	6.6	11.6	37.6	24.8	3.0	3.9	19.8	22.1
大学の先生に相談した	23.4	12.6	8.4	6.8	10.5	7.6	11.9	10.3	9.5	5.2	7.6	9.8	10.6
在学中に仕事をして関係をつくった	2.9	10.9	12.3	22.8	24.4	27.6	31.1	17.2	27.8	22.1	18.5	18.9	19.0
その他の個人的なつてを利用した (親、親戚、友達など)	21.1	53.7	47.4	38.0	35.8	25.8	37.0	25.4	19.2	22.5	16.1	37.2	30.6
自分で企業を起こした/自営を始めた	0.3	9.2	3.3	1.2	6.4	6.2	2.1	1.6	3.3		0.8	2.3	3.2
その他	10.5	7.8	39.9	11.3	6.4	9.4	5.0	7.2	4.3	4.7	4.4	4.0	9.6
有効回答総数 (N)	2,676	2,143	2,127	1,274	1,485	2,302	2,254	2,883	1,795	2,207	2,648	1,739	25,533

資料出所:日本労働研究機構 (2001)

こうした求人情報の伝達経路は、時を経て変化している。学科系統などで異なる面もあるが、大まかに言えば1970年代初めごろまでは、大学の就職指導部門や研究室など大学組織を経由した情報伝達が中心であったが、次第に学外の媒体が求人情報を媒介する方法が発達し、「リクルートブック」といった紙媒体が大学を通さずに、直接学生に配布されるようになっていった。さらに1990年代末になるとインターネット経由での情報伝達が増加し、我が国の就職活動の特徴であった大学の求人情報伝達経路として役割は小さくなりつつある⁴。情報経路が変わることで、学生の就職活動は大きく変わった。インターネット経由の求人情報

⁴ 沢田 (2011) は大学のキャリアセンターの立場から、大学の求人情報の変化を詳述している。

ほどの大学の学生でもアクセスしやすいため公平性は高いが、一方で、知名度が高い企業に大量の応募者が集中したり、信頼性の低い情報に学生が右往左往するなどの課題も指摘されている。さらに、大学は求人情報を伝達するだけでなく、OB 情報を通じての水路付けや選択を支援する相談、カウンセリングなどの機能も持っていた。それだけに大学の資源を利用しないインターネット中心の就職活動は、活動を途中で放棄する学生の増加につながる可能性が大学の就職指導担当者から指摘されている（労働政策研究・研修機構 2006）。

ただし、現状でも大学組織が求人を伝え、あっせんするという機能を果たしていないわけではない。小杉（2007a）では、インターネット経由の情報による内定が早い時期に多いのに対して、大学就職部のあっせんによる内定は4年時の後半から卒業直後まで起こっていることを示し、早い時点で内定が得られなかった学生も大学組織を活用した活動が続けることで内定獲得に至る可能性があることを指摘し、さらに大島（2010）は、大学の就職部のあっせんで後半になって内定を得た場合、早期に決めた学生に劣らないよい労働条件の職を得ていることを明らかにし、大学によるあっせんの効果を指摘している。

2. 大学に求められた「キャリア教育」の変化

未就職卒業者の増加の背景に、大学が果たしてきたあっせん機能の低下があるという認識から、大学に対して事態の改善のための取り組みが求められるようになった。中教審答申に「キャリア教育」という言葉が初めて現れたのは1999年のことだが、それは、学校教育と職業生活の接続を改善するための具体的方策として示されたものであった。そこで「キャリア教育」として例示されていたのは、インターンシップやキャリアアドバイザーの導入・配置、進路ガイダンス、カウンセリングの充実などである。その後、2003年の「若者自立・挑戦プラン」では、キャリア教育総合計画が文部科学省の政策として掲げられ、高等教育については「インターンシップ等のキャリア教育」という表現で示されていた。このころまでの「キャリア教育」は正規の教育課程内の教育としてではなく教育課程外の学生支援に近い位置づけで、これまで大学が担ってきたあっせん機能の延長線上に位置づけられていたといえる。その後、2008年には、やはり学校から社会・職業への移行が円滑に行われなくなったという認識の下に、中央教育審議会に新たにキャリア教育・職業教育部会が設置された。ここでは「キャリア教育」に対して「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育」(同部会 2009, p.9) という新たな定義を与えた。同時に、同審議会大学分科会では前述のとおり、2009年に社会的・職業的自立に関する指導を教育課程の実施及び厚生補導を通じて培う体制を整備するよう提言し、大学設置基準の改正がおこなわれた。この過程で、教育内容と職業との接続が議論の中心になってくるのである。

こうした展開に伴い「キャリア教育」の示す範囲は変わったと考えられる。2000年代の前半までは教育課程外の就職指導部門が中心となる教育活動であることが多く、正規の教育課程内にキャリア関連の科目を置く大学は一部にとどまっていた。「キャリア教育」を大学の教

育課程全体の問題として受けとめ、教育内容に踏み込む改革に取り組む大学が増えたのは2000年代後半である。「キャリア教育」の範囲が時期によって異なると思われることから、以下では、主に教育課程内での取り組みを通じたものをキャリア教育と呼び、主に厚生補導を通じたものをキャリア形成支援と呼ぶことにする。そのうえで、まずキャリア形成支援の実態と課題を検討する。比較的早くから多くの大学が取り組んできた支援であり、労働政策の視点からの支援と親和性が高いと思われるからである。続く第4節では、キャリア形成支援担当者(キャリアセンター)からみた未就職のまま卒業する学生の現状を確認したうえで、キャリア形成支援の取り組みが職業との接続を円滑にするために、どの程度効果があったのか、先の調査1、調査2を基に実証的に検討する。

第4節 大学におけるキャリア形成支援の現状と効果

1. キャリアセンターからみた学生の課題と支援

2010年に実施された調査2から、キャリア形成支援を主に担ってきたキャリアセンター⁵からみた学生の就職活動、特に未就職のまま卒業する学生の特徴を明らかにする。なお、最初にみたとおり、私立人文社会科学系の入学難易度中位以下の大学に特に課題が集中していると思われるので、この部分に特に焦点を当てたいが、この調査では学部系統の把握が不十分で全学レベルでの分析しかできない。したがって、私立の中位以下の大学という枠での分析にとどまる。

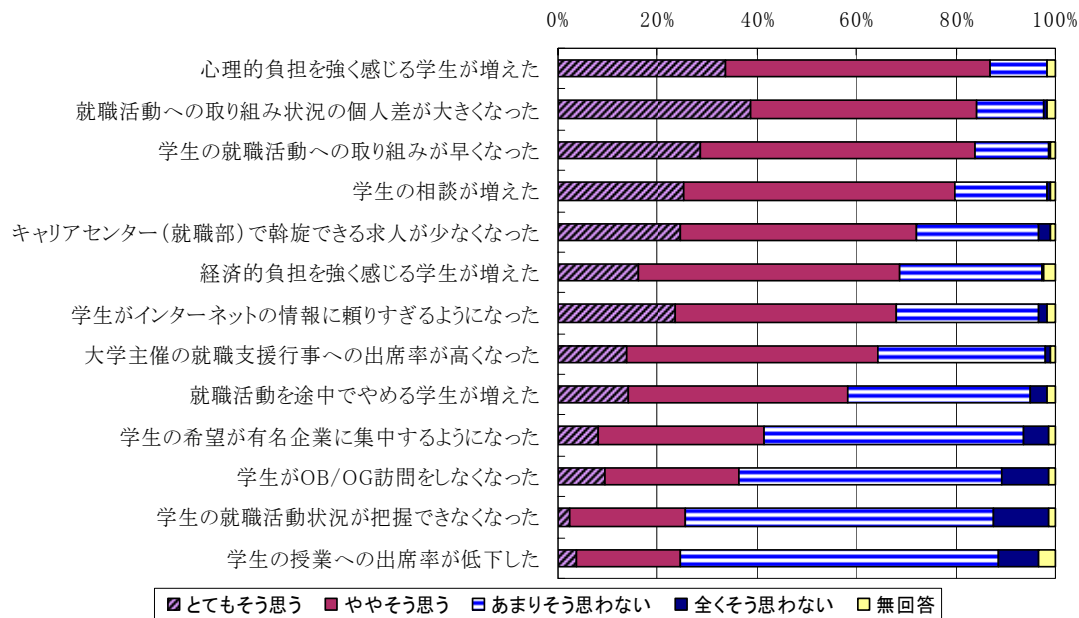
まず、図表4-6はリーマンショック前と比べた時の学生の就職活動の変化である。就職活動に心理的負担を強く感じる学生が増えて相談が多くなり、取組状況の個人差が大きくなるという特徴と、キャリアセンターであっせんできる求人が少なくなるとともにインターネット情報に頼りすぎる傾向が多く大学の指摘された。これを私立の中位以下の大学に限り、さらにその卒業生の未就職率別に見たのが図表4-7である。

右端の国立大学は比較のために加えたが、これと比べると、中位以下の私立の特徴は先に挙げた傾向がさらに顕著なことである。未就職率によって3グループに分けた上で、このグループ間の差異を検討すると、未就職率の高いグループでは、学生の状況が把握できなくなる傾向や就職活動を途中でやめる学生が増える傾向が強い。また、学生の有名企業志向もこのレベルの大学の中では比較的高い(有名企業志向は、国立や難関私大のほうが指摘する大学が多く、中位以下では少ない)。これは、未就職率が低い大学で就職支援行事への参加者の増加を指摘する大学が多く、同時に有名企業志向があまり指摘されないのと対照的である。中位以下の私大では、キャリアセンターの支援が学生によく届いている場合、インターネットの情報だけで動くことが少なくなり、(そのため)有名企業ばかりに集中して応募するよう

⁵ この調査は、大学キャリアセンターまたは就職部を対象として実施された。以下、就職部もキャリアセンターに含む。

な行動はとらず、結果として未就職で卒業する学生が少なくなるという関係があることが推測される。

図表 4-6 2~3年前（リーマンショック前）と比べた就職活動の変化



図表 4-7 2~3年前（リーマンショック前）と比べた就職活動の変化（私立中位以下、「とてもそう思う」+「ややそう思う」） 単位：%

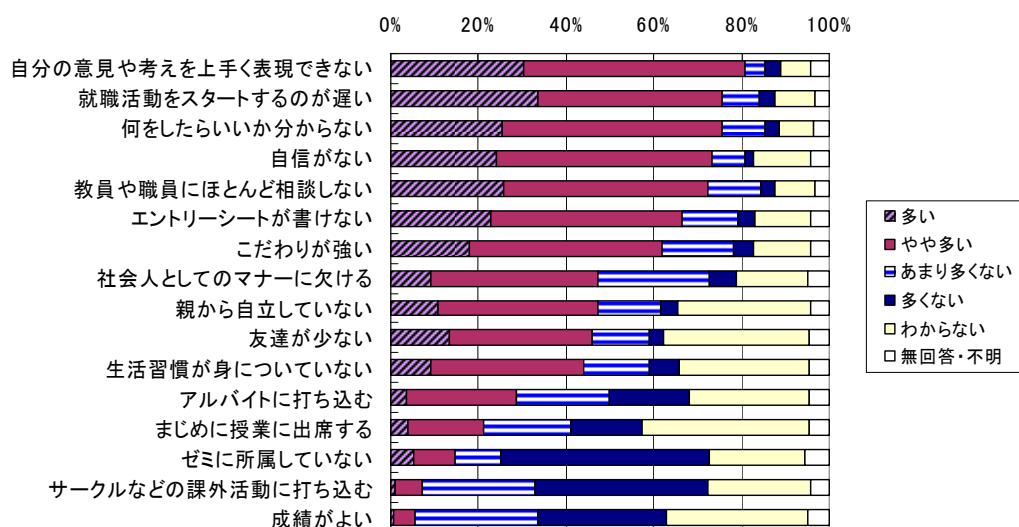
	私立（～56）未就職率別				国立 N=65
	計 N=339	20%未満 N=110	20～30% 未満 N=100	30%以上 N=129	
心理的負担を強く感じる学生が増えた	90.3	87.3	92.0	91.5	81.5 +
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	90.0	86.4	95.0	89.1	76.9 **
学生の就職活動への取り組みが早くなった+	83.8	87.3	88.0	77.5	84.6
学生の相談が増えた	79.9	80.9	80.0	79.1	84.6
キャリアセンター（就職部）で斡旋できる求人が少なくなった	81.1	76.4	84.0	82.9	50.8 ***
経済的負担を強く感じる学生が増えた	73.5	72.7	75.0	72.9	64.6
学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった	70.5	63.6	76.0	72.1	61.5
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった+	62.8	70.9	60.0	58.1	76.9 *
就職活動を途中でやめる学生が増えた**	70.2	58.2	75.0	76.7	23.1 ***
学生の希望が有名企業に集中するようになった+	38.6	30.9	38.0	45.7	52.3 *
学生がOB/OG訪問をしなくなった	42.5	37.3	44.0	45.7	20.0 **
学生の就職活動状況が把握できなくなった**	30.4	19.1	33.0	38.0	12.3 **
学生の授業への出席率が低下した	23.9	20.0	27.0	24.8	20.0

+p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立（～56）の差の検定。

図表 4-8 は、進路が決まらないまま卒業する学生の特徴をどうとらえているかを尋ねた結果である。自分の意見や考えを上手く表現できない、何をしたらいいかわからない、自信がない、相談しない、エントリーシートが書けない、といった就職活動の最初の段階から「で

きない」という学生像が浮かび上がる。単にスタートが遅いというだけではない⁶。これについても中位以下の私立大学の場合に絞ると、国立に比べ全般に「できない」という指摘が多い。さらに未就職率別に検討すると(図表4-9)、未就職率が高いほうが「できない」を指摘する大学は多く、特に「エントリーシートが書けない」「社会人としてのマナーに欠ける」は差も大きく、指摘する大学も多い。

図表4-8 キャリアセンター担当者からみた進路が決まらないまま卒業する学生の特徴



図表4-9 キャリアセンター担当者からみた進路が決まらないまま卒業する学生の特徴 (私立中位以下、「多い」+「やや多い」) 単位：%

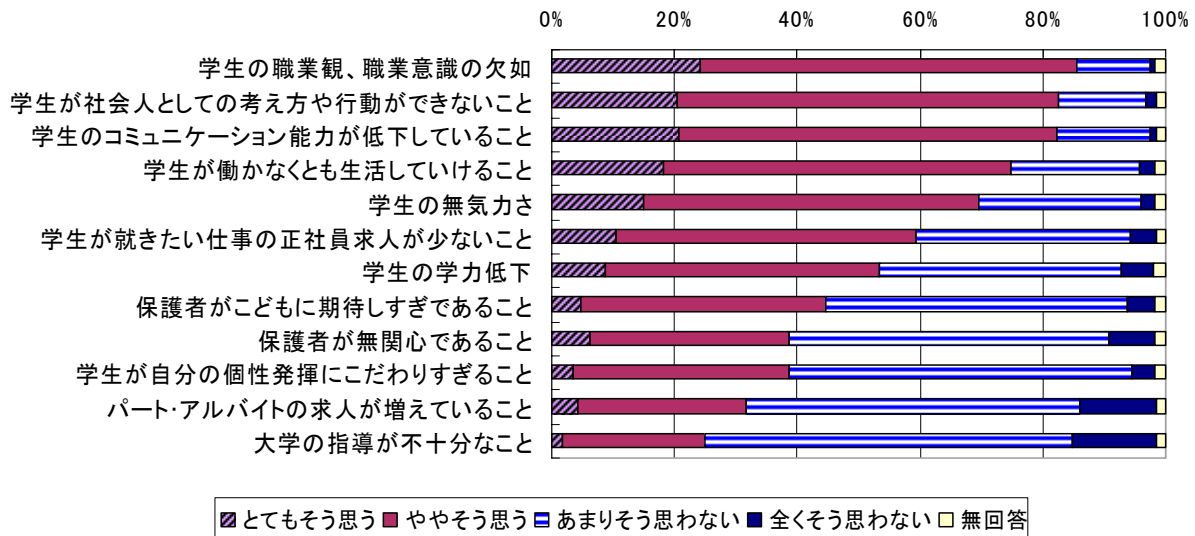
	私立(～56)未就職率別				国立 N=67
	計 N=344	20%未満 N=111	20～30% 未満 N=102	30%以上 N=128	
自分の意見や考えを上手く表現できない	85.8	81.1	87.3	89.8	62.7 ***
就職活動をスタートするのが遅い	83.7	80.2	83.3	88.3	49.3 ***
何をしたらいいかわからない	80.5	75.7	84.3	82.8	56.7 ***
自信がない	77.6	72.1	82.4	79.7	55.2 ***
教員や職員にほとんど相談しない	78.5	80.2	79.4	76.6	56.7 ***
エントリーシートが書けない*	74.7	72.1	69.6	82.8	40.3 ***
こだわりが強い	64.0	64.9	61.8	65.6	56.7
社会人としてのマナーに欠ける+	54.1	45.0	57.8	59.4	25.4 ***
親から自立していない	52.3	50.5	53.9	53.1	28.4 ***
友達が少ない	46.8	44.1	48.0	48.4	38.8
生活習慣が身につけていない	48.8	43.2	48.0	55.5	25.4 ***
アルバイトに打ち込む+	35.2	30.6	29.4	43.0	11.9 ***
まじめに授業に出席する	23.3	18.0	20.6	28.9	14.9
ゼミに所属していない*	13.4	6.3	17.6	15.6	9.0
サークルなどの課外活動に打ち込む	8.7	9.0	8.8	7.8	4.5
成績がよい	5.2	1.8	7.8	6.3	4.5

+p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立(～56)の差の検定。

⁶ 濱中(2007)では、就職活動を始める時期が早いことは入学難易度の高い大学の場合には内定獲得率を高めるが、入学難易度が低い大学の場合には、就職活動が早いことが必ずしも内定獲得率を高めないことを明らかにしている。

次の図表4-10は、より一般的な意見として大卒無業・フリーターが増加する理由をどうみるかを尋ねた結果である。職業観・職業意識の欠如から、社会人としての考え方や行動ができない、コミュニケーション能力の低下、無気力、学力低下など、前問と共通する「できない」学生像がそこにみえる。特に未就職率の高い大学でこれらを指摘する傾向が強い(図表4-11)。

図表4-10 キャリアセンター担当者の大卒無業・フリーター増加への意見



図表4-11 キャリアセンター担当者の大卒無業・フリーター増加への意見

(私立中位以下、「とてもそう思う」+「ややそう思う」) 単位：%

	私立(～56)未就職率別				国立 N=67
	計 N=342	20%未満 N=111	20～30%未満 N=102	30%以上 N=129	
学生の職業観、職業意識の欠如*	88.6	82.9	88.2	93.8	79.1 *
学生が社会人としての考え方や行動ができないこと+	87.7	83.8	85.3	93.0	65.7 ***
学生のコミュニケーション能力が低下していること*	86.3	80.2	85.3	92.2	74.6 *
学生が働かなくとも生活していけること	77.2	76.6	76.5	78.3	65.7 +
学生の無気力さ*	77.8	73.0	73.5	85.3	55.2 ***
学生が就きたい仕事の正社員求人が少ないこと	60.8	57.7	58.8	65.1	46.3 *
学生の学力低下***	64.3	53.2	58.8	78.3	22.4 ***
保護者がこどもに期待しすぎであること	44.4	45.0	46.1	42.6	44.8
保護者が無関心であること	45.6	43.2	41.2	51.2	20.9 ***
学生が自分の個性発揮にこだわりすぎること	41.5	38.7	38.2	46.5	28.4 *
パート・アルバイトの求人が増えていること	31.3	29.7	31.4	32.6	37.3
大学の指導が不十分なこと**	29.2	20.7	25.5	39.5	14.9 *

+p<0.1, *p<0.05, **<0.01, ***<0.001水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立(～56)の差の検定。

中位以下の私立大学には、大学進学者層の変化を大きく受けた大学が多いであろう。未就職卒業者の多い大学ほどそれが顕著なのかもしれない。就職活動に取り組む以前の課題の多い学生像がここからは見えてくる。

2. キャリア形成支援と職業への円滑な移行の関係

では、大学が取り組んできたキャリア形成支援にはこうした学生たちの職業への移行の円滑化に効果を持たないのか。

すでに労働政策研究・研修機構（2007）では、2005年に実施した調査1をもとに大学のキャリア形成支援のあり方と学生の内定獲得との関係について検討している。これは、大学キャリアセンターへの調査と大学4年生の調査を接続して分析したもので、ここで、堀（2007）は大学の入学難易度が中位以下の私立大学においては大学の支援を利用するか否かが学生の正社員内定にプラスの効果を持つことを指摘し、小杉（2007）は、インターンシップや企業実習を実施している大学の学生や、就職手帳やエントリーシートの書き方指導などを役立たせた学生が内定獲得する傾向があることを明らかにした。キャリア形成支援の取り組みのいくつかは内定獲得に一定の効果を持っているということである。

しかしこの分析では、一方で、キャリア形成支援を担当する教員が多い大学で内定獲得率が低かったり、キャリア形成支援にかけた予算の多寡が内定獲得率に影響しなかったりする事実も明らかにしており、キャリア形成支援体制の充実が学生の職業への移行を円滑にするとは単純には言い切れないことも指摘している。すなわち未内定者を出しがちな大学はそれゆえに教員の配置などキャリア形成支援の体制を整えていることが多いが、その効果は内定獲得率を大学間で比較することでは明らかにできなかったのである。そこには個々の大学の労働市場でのポジションが大きく異なることがあり、この分析においても大まかな入学偏差値の違い（私立大学のみ3区分）で統制はしているのだが、それだけでは十分統制しきれない影響があるため、大学の就職支援体制の充実が内定率獲得へのプラスの効果に結びつかなかったと推測されている。この影響を除去して、就職・キャリア形成支援の効果を検討する必要がある。

そこで、ここでは、卒業者の職業への移行状況（＝未就職率）を個々の大学ごとに2時点で比較し、この変化に対して各大学のキャリア形成支援のあり方がどのような影響を与えるかを検討する。これによって労働市場における大学のポジションの違いの影響は大幅に除去されよう。また、学生が採用内定を獲得できるか否かは、時の景気状況、労働力需給がこれを大きく左右するものだが、同じ2時点をとればどの大学もマクロ的には同様の景気変化の影響を受けていることになり、変化に注目して分析すれば、景気変動の要因もかなり除去できるのではないかと思われる⁷。

⁷ 地域や業界によっては、我が国全体の2時点の景気動向とは異なる傾向がみられる可能性もある。地域については、大学所在地の情報を分析に加えることで考慮できるが、就職先の産業については調査では十分な情報が得られないため、考慮に入れられない。

さて、各大学のキャリア形成支援のあり方は次の変数によってとらえることにする。まずキャリアセンターの組織体制と予算である。2005年の調査1では、事務組織の専任職員数と年間予算（人件費を除く）が把握されているのでこれを用いる。なお、大学の規模により当然これらは異なるので、変数としては、これを卒業生100人あたりに置き換えたものを用いる。さらに、その組織がどれだけ活性化しているか、担当者の熱心さなどが支援の効果を左右するだろう。調査1では、各大学の就職支援・キャリア形成支援の自己評価を「100点満点にして何点ぐらいか」と尋ねているが、これを支援の質を示す変数として用いることにする。

これらの要因と未就職率の変化（2010年の未就職率－2005年の未就職率）との関係を図表4-12に示した。左が対象大学全体について、右が中位以下の選抜性の私立大学のみを抽出した時の結果である。

図表4-12 2005年時点のキャリア形成支援組織体制と未就職率の変化
(2010年未就職率－2005年未就職率)

a. 卒業生100人当たりキャリア形成支援経費別						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
50万円未満	70	-4.53	7.73	17	-1.61	9.66
50～150万円未満	85	-1.37	6.94	52	0.87	7.08
150～300万円未満	89	-0.12	8.48	67	1.10	8.75
300万円以上	76	0.52	10.22	68	0.41	10.56
合計	320	-1.26	8.57	204	0.59	9.06
	<i>p</i> < .01			<i>n.s.</i>		
b. 卒業生100人あたりキャリア支援担当専任職員別						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
0.5人未満	126	-3.95	6.57	44	-1.64	7.34
0.5～1人	115	-0.13	6.41	87	0.70	6.20
1～2人	83	1.47	10.21	72	2.50	10.14
2人以上	35	-1.14	12.75	34	-1.45	12.81
合計	359	-1.20	8.50	237	0.50	8.96
	<i>p</i> < .001			<i>p</i> < .10		
c. 就職支援・キャリア形成支援への自己評価(点)						
	対象校全体			うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校数	平均値	標準偏差	対象校数	平均値	標準偏差
0～60点	77	-2.21	9.24	37	0.89	11.03
～70点	98	-0.61	7.67	72	0.45	7.95
～80点	121	-1.02	8.55	80	0.46	9.19
～100点	49	-1.56	9.15	36	0.37	8.90
合計	345	-1.25	8.54	225	0.51	9.04
	<i>n.s.</i>			<i>n.s.</i>		

対象大学全体の結果で統計的に有意なのは、「a. キャリア形成支援経費」と「b. 担当の専任職員数」であるが、内訳を検討すると、マイナスが大きい（＝未就職者の減少幅が大きい）のはむしろ組織整備に経費を投じていない大学であり、担当職員の配置が最も少ない大学である。「c. 職業教育・キャリア形成支援への自己評価」においては有意差は見られなかったものの、やはり対象校全体では、自己評価点が低いグループにおいて未就職卒業生の減少があることが示されている。ここだけを見ると、キャリア形成支援の体制整備はしないほ

うが未就職卒業者の減少にはプラスのように見える。しかし、先にみた大学の選抜性をはじめ、他の条件をコントロールしなければ、その関係は実はわからないのではないかと。

そこで右側の私立の中位以下の大学のみ抽出した結果であるが、これを見ると、「b. 担当の専任職員数」に弱い関係が見られるものの、残りの2つの変数は有意でなく、「c. 職業教育・キャリア形成支援への自己評価」についてはむしろ点が低いほうがプラスが大きいという逆の傾向も見られる。多変量を同時に投入して分析する必要がある。

大学におけるキャリア形成支援の現状を把握するために、もうひとつ、キャリアセンターから見た教員との連携状況をみておく。調査1からは、教員との連携、および頻繁な情報交換が行われているかどうかについての認識と、7つの種類の支援（「就職ガイダンス」「進路希望調査・求職登録」「業界・企業の研究会」「個別の相談・指導」「学内推薦による応募」「インターンシップなど企業での実習」「キャリア形成支援のための講義」）の実施者が教員であるか否かの情報が得られるので、これを教員のキャリア形成支援への関与度を示す指標とする。大学設置基準に示されているとおり教育課程内での教員の対応も求められているところであるが、キャリア形成支援への教員の関与は今後のそうした展開に向けてのステップとも位置づけられる。

教員の関与度を示す3つの変数と未就職卒業者比率の関係を見たのが表4-13である。

図表4-13 2005年時点の教職連携状況と未就職率の変化
(2010年未就職率-2005年未就職率)

a. 就職担当教員と職員との連携ができています				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
とてもそう思う	75	-0.55	8.40	49	2.07	7.87
ややそう思う	170	-0.52	8.58	120	0.69	9.23
あまりそう思わない	104	-2.05	8.27	64	-0.11	8.69
まったくそう思わない	12	-6.91	8.10	6	-7.52	11.26
合計	361	-1.18	8.50	239	0.55	8.94
	<i>p</i> < .05			<i>p</i> < .10		
b. 就職部と大学教員は頻繁に情報交換をしている				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
とてもそう思う	26	-0.15	7.82	18	1.93	8.06
ややそう思う	120	0.19	8.53	82	1.65	9.12
あまりそう思わない	190	-1.52	8.12	122	0.23	8.59
まったくそう思わない	28	-5.75	9.67	17	-3.91	10.52
合計	364	-1.19	8.47	239	0.55	8.94
	<i>p</i> < .01			<i>n.s.</i>		
c. 就職支援への教員参加度				うち入学偏差値56以下の私立		
	対象校全体			対象校数	平均値	標準偏差
	対象校数	平均値	標準偏差			
なし	16	0.28	14.06	10	1.41	17.53
1種類	71	-0.61	9.12	46	0.89	10.29
2種類	75	-1.43	7.07	48	0.77	6.55
3種類	60	-2.59	7.04	37	-0.89	6.73
4種類	42	0.82	7.39	25	3.83	6.70
5種以上	38	0.29	9.94	29	1.92	10.56
合計	302	-0.85	8.49	195	1.08	9.01
	<i>n.s.</i>			<i>n.s.</i>		

対象大学全体では、「a. 教員との連携」および「b. 頻繁な情報交換」との関係が有意であるが、やはり「まったくそう思わない」という場合に最も未就職卒業者比率が低下するという皮肉な関係になっている。就職支援の諸活動への教員参加については、一貫した傾向はみられない。また、これを中位以下の私立大学に限ると、大まかな傾向は変わらないが、変数の有意さは低下し関係に意味が見えなくなってくる。やはり影響を与える他の変数をコントロールしての検討が必要である。

3. 未就職率の変動に対するキャリア形成支援の効果の分析

以下では、2005年から2010年の間に起こった未就職率の変化に各大学のキャリア形成支援のあり方がどの程度の影響を持つのか、重回帰分析を用いて検討する。

被説明変数は、〈2010年の未就職率－2005年の未就職率〉で、数が多いほど移行が円滑でなくなる方向に変化したことになる。投入する説明変数は、キャリア形成支援のあり方については先に作成した6つの変数となる。また、キャリア形成支援のあり方とは独立に未就職率の変化に影響を及ぼすと考えられる変数として、2005年時点の未就職率、大学の設置者と選抜性による類型、大学所在地⁸を投入する。説明変数の詳細は下記のとおり。

<説明変数>

卒業者 100人あたりキャリア支援経費（万円）

卒業者 100人あたり専任職員（人）

就職支援自己評価（100点）

就職担当教員との連携（1（まったくそう思わない）－4（そう思う）の4段階）

教員との頻繁な情報交換（1（まったくそう思わない）－4（そう思う）の4段階）

教員関与度（0－5点）

<統制変数>

2005年の未就職卒業者比率

設置者・入学難易度：国立、公立、私立（偏差値45以下）、私立（偏差値46～56）、私立（偏差値57以上）（私立（偏差値45以下）を基準としてダミー変数化）

大学所在地：北海道・東北、北関東、南関東、中部・東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄の7区分（九州・沖縄を基準としてダミー変数化）

表4-14には、この重回帰分析の結果を示した。まずモデル(1)の各大学のキャリア形成支援以外の要因だけを投入したモデルに対して、キャリア形成支援のあり方に関わる6つの変数を投入したモデル(2)を比べてみると、モデル(2)では決定係数が明らかに改善しており、追加したキャリア形成支援関連の変数に意味があることがわかる。キャリア形成支援の個々

⁸ 大学所在地は、この間の景気変動に地域による差異が大きかったことを考慮していた。

の変数では、就職支援の自己評価と就職・キャリア形成支援の専任職員数とが統計的に有意になっている。キャリア形成支援経費についても標準化係数はマイナスとなっており、キャリア形成支援の体制を整備し、充実した支援を行なうことが未就職卒業者を減らす上で効果があることが示された。

入学偏差値中位以下の私立大学に限って、同じ分析をしたものがモデル(3)、モデル(4)である。こちらもほとんど同様に、就職支援の自己評価と就職・キャリア形成支援の専任職員数とが有意に未就職卒業者率を減少させる効果を示している。

一方、キャリア形成支援のあり方として重要だと思われる教員と連携に関わる変数は、いずれのモデルでも有意な結果をもたらさなかった。2005年時点で教員との連携ができよく情報交換をしていると自己評価していても、それが職業への移行を促進するだけの支援にはなっていなかったということだと思われる。

図表4-14 未就職率の変化(2010年-2005年)の規定要因
—キャリア形成支援の効果に注目して—

	対象大学計		うち偏差値56以下の私立	
	モデル(1) 標準化係数	モデル(2) 標準化係数	モデル(3) 標準化係数	モデル(4) 標準化係数
05年未就職卒業者比率	-0.402 ***	-0.436 ***	-0.337 ***	-0.326 ***
設置者・入学 難易度(基準: 私立45以下)				
国立	-0.410 ***	-0.693 ***		
公立	-0.248 ***	-0.376 ***		
私立(46~56)	-0.104	-0.267 ***	-0.080	-0.257 **
私立(57~)	-0.279 ***	-0.410 ***		
大学所在地 (基準:九州・ 沖縄)				
北海道・東北	0.016	0.058	0.033	0.039
北関東	0.017	0.025	0.051	0.078
南関東	-0.061	-0.014	-0.070	-0.087
中部・東海	0.003	0.016	-0.038	-0.023
近畿	-0.016	0.031	-0.031	-0.030
中国・四国	-0.054	-0.009	-0.076	-0.004
卒業者100人あたりキャリア支援経費		-0.029		-0.052
卒業者100人あたり専任職員		-0.199 *		-0.236 *
就職支援自己評価(100点)		-0.176 **		-0.233 **
就職担当教員との連携(4段階)		0.002		0.009
教員との頻繁な情報交換(4段階)		0.036		0.021
教員関与度		0.004		-0.001
R2 乗	0.243	0.358	0.139	0.267
調整済み R2 乗	0.220	0.311	0.109	0.196
N	364	250	239	158

注: *p<.05, **p<.01, *** p<.001 水準で有意。

この節での検討をまとめると、2005年の各大学のキャリア形成支援体制やその活動状況が、2005年から2010年にかけての未就職卒業者の増減にどう影響したかについては、一義的にはプラスの効果が見られないが、2005年時点の未就職率等の影響をコントロールすれば、キャリア形成支援の充実は未就職卒業者を減らす一定の効果が見られた。

ただしそれは、各大学の状況を一転するほど大きなものではない。ここには、入学難易度の低い大学ほど学生の変化が大きく、学生が就職活動に向かう前提から大きく崩れてきてし

まったという背景がある。

以下には、こうした事情をよく伝える調査2の自由記入欄への意見を紹介する。未就職率30%以上の中位以下の私立大学の記述であるが、キャリアセンターの職員ができることを超えた課題が強く認識されている。先に紹介した大学設置基準が、学生の社会的・職業的自立を図るための能力を培う体制を教育課程の内外を通じて整備することを求めるようになったのは、こうした事態の進行が背景にあつてのことであろう。キャリア形成支援ばかりでなく、大学の教育資源を挙げてのキャリア教育が求められるようになっている。

未就職率30%以上の私立大学の自由記入欄からの抜粋

“基礎学力の低い学生、基礎学力はあってもコミュニケーション能力の低い学生、職業意識の低い学生、また社会人としての考え方や行動ができない学生等多様な学生の就職支援やキャリア形成支援をするためには、大学全体で支援体制を整備する必要があると考える。”

“現状の狭い世界に満足し、将来のことを考えたり、そのために行動する必要性を感じていない学生への動機付けが課題である。”

“学生の二極化が進み、従来のキャリア教育・キャリア形成支援では足りない（キャリア教育以前の基礎的学力・社会適応力などが不足した）学生が増えているので、従来のキャリア教育の見直し・修正が必要となっていると思われる。”

“「深海魚」に象徴されるような、深く自分の海へ潜りこみ外に向けて反応しない学生、依存する学生、待ちの学生が増加。さらに、心的要因をかかえた学生が増加している。新入生時から、大学生生活4年間とその先の人生すべてを見据えた「キャリア教育」が重要だと考えます。現在、就職内定をゴールにしがち「キャリア教育」に偏っているように思えます。大学生生活4年間とその先のための「社会人基礎力」を、学生自身が主体的に取り組むようなしかけを持ったプログラムが必要。マンツーマンの対応が求められていると思います。”

“企業が新卒大学生に求める「社会人即戦力」を限られた大学生生活期間の中で「大学教育」として、教育指導する限界を痛感しています。大学で行っている就職支援、キャリア形成支援の中身は、義務教育における「基礎学力」、家庭や地域社会における道徳、マナーに関する指導など本来の大学教育以前の問題なのではないかと疑問を感じながら指導をしています。社会の物質的成熟度が高まり、精神的成熟度が低下している中での「教育」を見直す時期なのかも知れません。”

“大学4年間でのキャリア形成には限界がある。多くの大学でのキャリア支援は、より積極的に活動する学生の為のものが多く、本来支援が必要と思われる学生には、行き届かない。よく言われる二極分化を促している可能性もある。キャリア形成に関しての科目は必修化する必要があると思われる。是非、文部科学省と厚生労働省の真の連携をお願いしたい。”

なお、こうした課題を強く感じているのが、未就職卒業者の多い私立大学であるが、国公立でも同様の傾向を指摘する意見が見られた。学生の質が大きく変わったのは入学難易

度の低い大学であるが、国公立大学のなかにも、程度の違いはあるが、学生像の変化を示す意見が見られた。国公立大学にとっても他人事ではなくなっているのではないだろうか。

“様々な学生が入学するようになり、「就職支援やキャリア支援」以前の対応に苦慮することが多くなったと感じます。学生全体に対応できればよいのですが、現状はやる気のある学生へのサポートが主となっています。”

“大学の授業についていけない学生が就職活動を自発的に行うとは想定しにくい。そのような学生をはじめとして、就職意識の薄い学生達を如何にして支援の現場に参加させるかが課題となっている。”

“学生が職業観を育むための措置は大学入学後のカリキュラムやその他の取り組みによる支援も必要と思いますが、大学に入学する前の過程で、その基礎となる機会の提供も重要なことと思います。大学に入学する前までに、社会で働くことの意味や社会人としてのマナーについて、初中等教育及び家庭内教育で教えていく方策が求められると思います”。

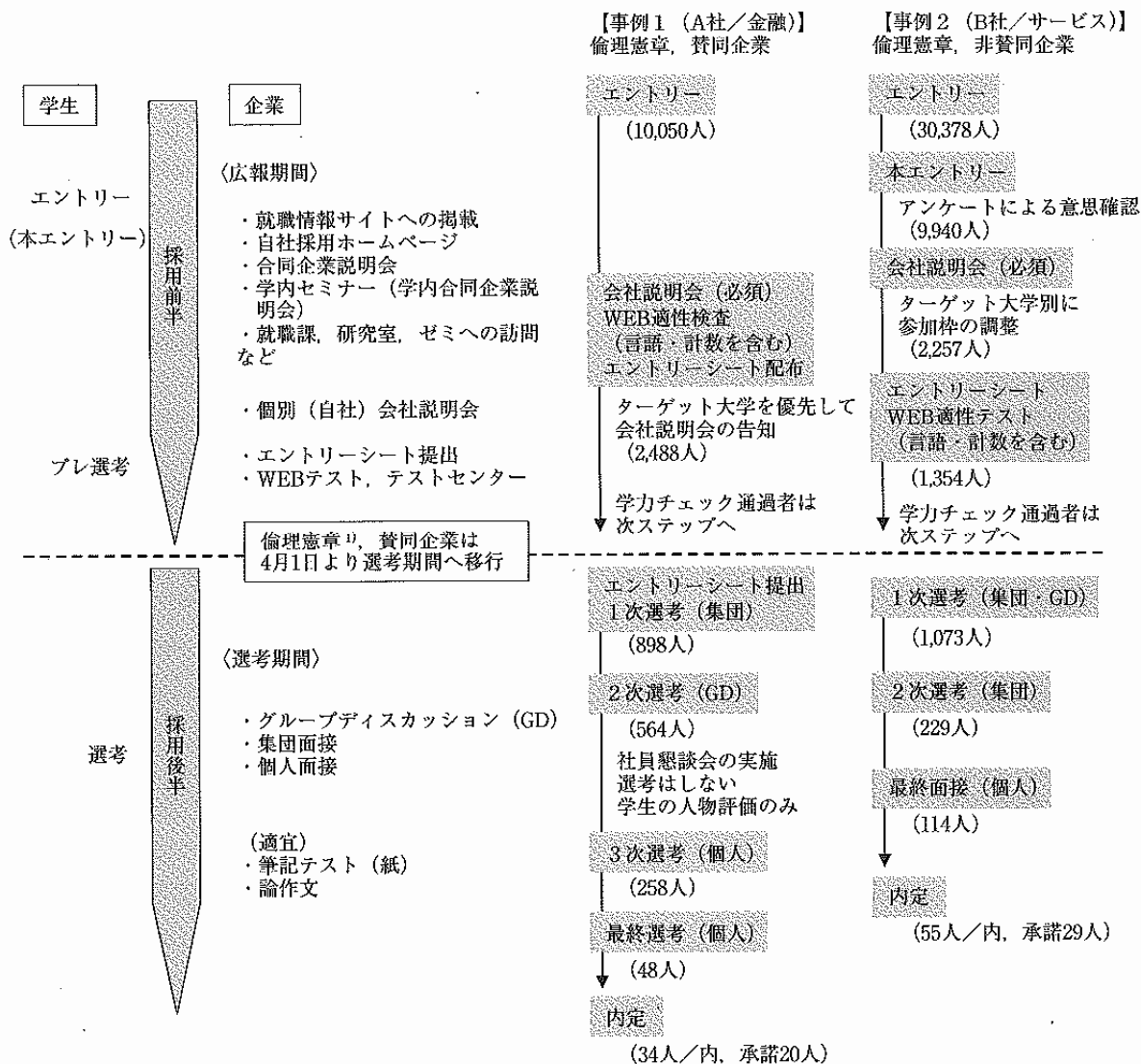
第5節 採用側にとっての「質」

大学生と大学側の現状と課題を検討してきたが、もう一方の採用側の現状についてもここでの議論の範囲で言及しておく。すなわち労働力需要側が大卒者の「質」をどう評価しているかである。

新卒採用については、厳選化ということがよく指摘されるが、平野（2011）は、企業の具体的な事例のなかで、現在の選抜プロセスとそこでどう「質」を評価しようとしているのかを明らかにしており、以下ではその一部を紹介する。

図表4-15は平野の論文から転載した図であるが、2社の事例で選抜プロセスの実態を示している。

図表 4-15 近年の大卒採用プロセス



資料出所：平野恵子（2011）「企業から見た学力問題—新卒採用における学力要素の検証」

まず、現在の新規大卒採用では、一般には、インターネットを通じて最初の企業への登録（エントリー）がおこなわれる。この段階で2つの事例とも数万人の登録者がある。いずれも最終採用数が20～30人になっていることから分かれるとおり、大量採用をする特別な企業ではない。インターネットでのエントリーはハードルが低いので、一人の学生が70～100社程度エントリーするからである。選考にあたって企業が面接を重視する傾向は変わらないが、これだけの学生を面接することは不可能であり、図の上段、採用プロセスの前半で絞り込みが行われる。

絞り込みの方法は、第一にターゲット大学を設定すること、第2にWEBテストなどによるプレ選考である。ターゲット大学は重点的に広報活動を行う対象大学であり、入学難易度が高い大学や採用実績人数の多い大学、求めるスキルに対応した特定の学部などが対象とな

る。これを設定する企業はおよそ大卒採用企業の4割程度で、その約8割のターゲット校数は20校以下だという。ターゲット大学に対しては、夏季インターンシップの優先的な枠の割り当てや他大学の学生より多くの情報を提供したり、学校別に説明会の予約上限枠を設けたり、学内で単独説明会ができる場合そのまま一次選考を実施する（オン・キャンパス・リクルート）などの特別な施策がとられる。

また、プレ選考はエントリーシートによる選考も含まれるがその対策⁹が進んでいることから、現在ではWEBテストを課す企業が増えているという。WEBテストでは一般知的能力・学力が測られる。図に示された2つの事例では、この前半の過程で、エントリー数の10分の1から30分の1まで応募者は選別されている。

後半は、グループディスカッションや個別面接で、これまでとあまり変わらないプロセスである。ただしグループディスカッションのテーマは必要な業務能力に対応したものになってきているという。すなわち、よく用いられるのは「価値観型」、すなわち正解のない抽象的なテーマで話し合いをするものであるが、最近の傾向として、たとえば営業職などの提案力を問われる職種では「提案シミュレーション型」（ex.イタリア料理店のチェーン店をどのような立地に出店するのがよいか）、多様な利害関係者と連携して業務を進める職種なら「グループ作業型」（ex.異なる情報を一人ずつ持ちそれを開示していくことで答えを出す）などの各社の職務特性を踏まえた能力確認をする企業が増えているという。

平野が明らかにしたのは、近年において企業側は求める「質」として、学力や一般知的能力の側面と、職務に対応した能力の側面の2つを重視しているということである。前者は大学入学時点で学力検査が課されていない学生の増加と採用経路がインターネット経由であまりに幅広くなったことへの対応であり、後者は企業内での人事管理の変化、すなわち、態度、行動様式まで含めて職業能力を評価するコンピテンシー型の能力観の普及に対応したものであろう。

こうした労働力需要側の要請に対して、大学教育はどう応え得るのか。未就職率の高い大学の学生が学力低下など大学入学以前の問題を抱えていることをみたが、少なからぬ企業が学力・一般知的能力によって採用試験の「足切り」をしている実態を直視するなら、こうした大学では大学入学以前の課題である学力の底上げという対応が必要になる¹⁰。すでにリメディアル教育といった位置付けで、高校で学んでこなかったことを補完する授業を行っている大学もある。大学で対応すべき課題なのかという疑問もあるが、現実的な対応としては避けられないかもしれない。

一方、面接段階に進む学生が多ければ、コンピテンシー型能力観に対応した能力開発とい

⁹ 就職マニュアル本などで、企業の要求に対応するようなエントリーシートの書き方のノウハウなどが広く知られるようになってきている。

¹⁰ ただし、この「学力・一般知的能力」が職務遂行に必要な能力であるかどうかについては十分証明されているわけではない。舛田（2011）では採用試験での「一般知的能力」の成績と採用後の直属上司の評価とに一定の関係があることを証明しているが、こうした検証は一部にとどまる。

う対応が考えられる。この点については、近年の「学士力」「社会人基礎力」「就業基礎能力」といった能力観、あるいは OECD が提唱するキー・コンピテンシーという能力観にも共通するものがあり、キャリア教育や「就業力育成支援事業」¹¹として大学での取り組みが始まっている。

これらの対応は教育内容そのものに踏み込むものであり、教育政策という位置付けでの支援が妥当であろう。では、労働政策という視点からはどのような事態打開への支援がありうるのだろうか。

第6節 労働政策の視点からの大卒就職・キャリア形成支援

1. 学外機関の活用、学外機関への接続の状況

労働政策の視点に立てば、職業指導や就職あっせん、あるいは、職業訓練、キャリア形成支援といった施策を大学の内外で提供することが考えられる。また、これを学校在学中ばかりでなく卒業後にもシームレスに提供することが重要だろう。

現在でもすでにこうした支援の提供は始まっている。図表4-16は各大学の立場から、キャリア形成支援について学外機関からの支援を活用しているか否かをみたものである。およそ6割の大学が学外機関を活用しており、うち中位以下の私立大学ではより多くの外部機関を活用している。

次の図表4-17、4-18は、その際の活用機関及び提供を受けたサービスの内容である。外部機関活用大学のうち、およそ半数が国の労働行政関連機関を活用し、また4割近くが都道府県のサービスを活用している。中位以下の私立大学では国の機関を活用する比率が高い。提供を受けたサービスの内容としては、就職支援の講座やセミナー、マナー研修の講師派遣などが最も多く、次いで職業相談やカウンセリング、求人情報の提供などである。国の労働行政関連機関からのサービスで多いのは、まず求人情報の提供で、次いで講座・研修などの講師派遣である。

図表4-16 キャリア形成支援における学外機関の活用 単位：%

	活用した	活用しな かった	無回答	計	N
合計	59.5	39.7	0.8	100.0	491
国公立・私立(57～)	53.4	45.2	1.4	100.0	146
私立(～56)	62.0	37.4	0.6	100.0	345
20%未満	60.4	38.7	0.9	100.0	111
20～30%未満	59.8	39.2	1.0	100.0	102
30%以上	66.7	33.3	0.0	100.0	129

¹¹ 文部科学省の施策で、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導を行い、学生の社会的・職業的自立が図られるよう大学の教育改革の取組を支援するもの。平成23年度には、180件のプログラムが継続されている。

図表4-17 活用した機関（MA）

単位：％

	対象数	比率	うち	
			国公立・私立(57～)	私立(～56)
ジョブサポーター・学生職業センター・ハローワーク・外国人雇用サービスセンター	145	47.6	37.2	54.2
ジョブカフェ・都道府県民間企業	116	39.7	47.4	36.9
商工会議所・中小企業庁・都道府県第3セクター、他	72	24.7	29.5	22.9
無回答	47	3.4	11.5	17.8
無回答	6	16.1	5.1	0.9
合計	292	100.0	100.0	100.0

図表4-18 外部機関から提供を受けたサービス（MA） 単位：％

	外部機関活用大学計		ジョブサポーター・ハローワーク等活用の大学のみ	
	対象数	比率	対象数	比率
求人情報提供	80	27.4	67	46.2
合同企業説明会・企業研究会	37	12.7	13	9.0
就職相談・カウンセリング	83	28.4	37	25.5
講座・セミナー・ガイダンス・マナー研修	131	44.9	48	33.1
キャリア関連授業	5	1.7	1	0.7
適性検査	3	1.0	0	0.0
模擬面接・エントリーシート添削	20	6.8	5	3.4
新卒体験就職	3	1.0	2	1.4
インターンシップ事前研修・紹介	7	2.4	3	2.1
機関の紹介・引率・リーフレット配布	43	14.7	37	25.5
情報交換、留学生・障害学生支援、その他	19	6.5	17	11.7
無回答	13	4.5	3	2.1
合計	292	100.0	145	100.0

在学中ばかりでなく大学を離れた後も継続的な支援を提供しうるのが労働政策としての支援であるが、大学からのつながりが不十分であれば、学外の支援は十分活用されない。そこで、大学側が、未就職卒業者に対し、学外支援機関につなぐ支援をどれほど行っているかが重要になる。図表4-19は大学側が未就職卒業者や早期離職した卒業生に対して採っている対応について尋ねた結果である。学生職業センター（当時）などの公的支援機関についてポスターなどでの告知は7割がたの大学が行っているが、個別に教える大学は6割、新卒向けの職業体験や職業訓練について教えている大学は半数に満たない。未就職者の多い大学ではこうしたつながりとられる比率は高いものの、それでも3～4割の大学が公的支援につないでいない点は看過すべきではない。また、大学自体も卒業生に対して相談を受ける体制や求人情報などの収集ができるようにする体制を整えたりしているが、情報収集できるようにする配慮をしている大学は7割にとどまっている。未就職卒業者への卒業後の対応は十分とは言えない。

図表 4-19 未就職卒業生への対応

単位: %

	計 N=491	国公立・ 私立(57 ～) N=146	計 N=345	私立(～56)		
				20%未 満 N=111	20～ 30%未 N=102	30%以 上 N=129
卒業前に、学生職業センターなどの就職支援機関について、個々に教えている。	59.3	37.0	68.7	63.1	70.6	72.9
卒業前に、新卒者向けの職業体験や職業訓練の制度について、個々に教えている。	45.2	26.0	53.3	44.1	54.9	60.5
新卒向けの就職支援機関や制度についてはポスターなどで告知している。	67.4	61.6	69.9	67.6	74.5	69.0
卒業後も、学校として就職相談を受ける体制を作っている。	89.2	77.4	94.2	93.7	97.1	92.2
卒業後も、情報収集ができるように配慮している。	68.6	68.5	68.7	66.7	71.6	68.2
その他	24.0	24.7	23.8	27.0	22.5	22.5
特に何もしていない	1.8	4.8	0.6	0.9	0.0	0.8
無回答	2.4	7.5	0.3	0.0	0.0	0.8

さらに加えて留意すべきなのは、図表 4-7 でみたとおり、未就職率が高い大学ほど学生の就職活動の状況を把握できなくなっていることである。現在の大卒就職がインターネット経由の情報を中心に展開され、大学の関与が小さくなっていることから、大学にも相談せず、公的支援機関の活用もせずに就職活動を途中で断念する学生が少なからずいることが考えられる。大学にも相談しない学生を支援につなぐためには、インターネット上の新卒求人情報を提供しているサイトなどと連携して、そうしたサイトからも公的支援につなぐ方法を考えなければならないところだろう。

さて、大学の就職支援のうち、新たな形態として広がってきているオン・キャンパス・リクルートは、大学の就職支援をより効果的なものにする可能性を持つと思われ、その動向を注目すべきだろう。図表 4-20 にみるとおり、中位以下の私立大学でもかなり取り組まれている。その中で、未就職者の少ない大学のほうが実施率が高く、こうした支援の実施が就職内定者を増やしている可能性がある。

この具体的な内容・方法をヒアリング調査結果から紹介すると、A 大学の場合は、4 年生の 5 月に採用実績のある企業を複数呼んで、これを数回実施したという。きっかけは企業側から、合同説明会などで同大学の複数の学生から関心をもたれたからということで、声をかけられたという。また、B 大学では、4 年生の夏に実施したが、これは追加採用を決めた企業からの相談があつて実施を決めたという。その時期に未内定であった学生に対しメールなどで呼びかけて応募を勧め、学内での説明会を開き、引き続き一次選考まで行った。企業側には低コストで採用活動ができるというメリットがあるという。

図表4-20 オン・キャンパス・リクルートの実施状況 単位:%

	実施して いる	実施して ない	無回答	合計	N
合計	38.7	53.2	8.1	100.0	491
国公立・私立(57~)	29.5	61.0	9.6	100.0	146
私立(~56)	42.6	49.9	7.5	100.0	345
20%未満	45.0	45.9	9.0	100.0	111
20~30%未満	45.1	48.0	6.9	100.0	102
30%以上	38.8	54.3	7.0	100.0	129

これを企業の視点から見たのが前節でのターゲット大学の設定ということであろう。特定大学以外の学生が排除されるという課題があるが、一方で大学内でのあっせんが増えることで、大学の組織的支援を建て直し、ここからこぼれる学生を減らす効果が期待できる。中位以下の私立大学でこれだけ実施している大学が多いことを考えると、特定の大企業ではなく、採用コストに多くをかけることができない中堅以下の企業でもこのようなターゲットを定めての採用活動が行われていることが考えられる。

求人情報がインターネット経由で広く公平に開示される中で、あまりにも大きな市場になってしまったために、採用側にも応募する学生の側にも大きな負担が生まれているのではないだろうか。採用側のコスト、手間が大きいばかりでなく、応募側も大量の情報の前に、適切な判断基準を持たずに一極集中的な応募をしたり、100を超える企業に応募するなど、右往左往しているような状況である。本来の教育、学習への弊害も指摘されている。さらに、見えないところでのプレ選抜や就職活動の断念が起きているとしたら、市場を適切な規模に区分することも必要であろう。大学を情報経路とした職種や地域などによって区分された採用と、基準を明示したうえでプレ選抜を行う大きな市場での採用とを並行して行う方向が考えられる。

2. 労働政策の視点からの大卒就職支援・キャリア形成支援

ここまでの議論を整理して、労働政策の視点から考えられる大学生・新卒者への就職支援、キャリア形成支援の在り方を考えてみよう。

我が国の大学においては、教育内容について卒業後の職業との関連が想定されない場合が少なくない中で、マッチングについては大学が組織的に関与することが多く、円滑な移行に貢献していた。しかし、近年は、インターネットによる情報提供が主流になりマッチングにおける大学の関与が小さくなり、また、学力試験を課されずに大学に進学してきた学力に不安のある学生が増えた。この事態に、企業は採用の初期段階でWEBテストやターゲット大学の設定によって、面接試験に進む学生を強く絞り込んでいる。こうした中で就職活動を途中で断念する学生をはじめ未就職のままの卒業者が増えたが、未就職卒業者は特に中位以下の私立大学で増えた。大学ではこれまでのキャリアセンターを中心とした情報提供や相談な

どの支援に加えて、大学教育の正規の課程の中で、就業力を高めるプログラムの導入が始まっている。

このような現状に対して、労働政策の視点から取りうる支援策として何が考えられるだろうか。

まず、在学中の学生に対しては、新卒応援ハローワークなど、学外で学生の就職活動を直接支援する体制は今後とも整えておく必要があるが、一方で、大学のキャリアセンターなど就職指導担当部門の活動を支え、その機能を高める支援が重要である。大学の組織的支援が早い段階から学生に届いていれば、途中で就職活動をやめてしまうことを防ぐことができるし、大学の情報を活用して就職活動を継続していれば内定を得られるケースは少なくない。ただし、未内定学生が多い大学では「キャリアセンターであっせんできる求人が少なくなった」という場合も多かった。ハローワークはこれまで以上に大学との連絡を密にし、求人情報を的確に届けることで大学のあっせん機能を補完することができよう。その際、インターネット上の求人広告や定型化された求人情報ばかりでなく、ハローワークに蓄積されたより現実的な個別の情報も大学を通して伝えることで、適切な企業選択を促し早期離職を減らすこともできるかもしれない。

また、オン・キャンパス・リクルートの機会を増やすことは大学のあっせん機能を高め、学生がより大学の支援を活用することにつながろう。こうした機会を増やすためには、大学と企業との接点が重要だが、その接点作りにもハローワークの持つ地域の企業情報は有効であろう。大学が行う他の就職支援行事にも積極的に協力し、近年の就職プロセスや地域の労働市場の現状を伝えたりすることも、ハローワークとしてできることだろう。

現在、各大学では教育改革の取り組みが始まっており、大学によってはキャリア教育や産学連携教育の充実に踏み込んでいる。そこではインターンシップに限らず、サービスラーニング、職業人講師の招聘など産業界との多様な接点づくりが進められていることが多い。教育段階からの接点を作り、企業からは企業活動の実際と求める人材像を伝え、学生や大学からは培ってきた能力と企業に求める教育への支援を伝えることができる関係を作っていくことは重要だと思われる。大卒者への（潜在的）需要のある地域の企業と大学との接点づくりに協力することも労働行政だからこそできる支援であろう。

在学中からの支援としてもう一点加えたいのは、労働者・使用者の権利・義務等や相談機関や就業支援の仕組みなどについての実践的な教育の提供である。卒業後のキャリア形成にとって不可欠な知識であるにもかかわらず、これまでの日本の教育の中では十分展開されてこなかった。キャリア教育への側面支援として労働行政から大学に提供するメニューとなることを強く期待する。

こうした大学との連携の中心はジョブサポーターが担うことになろうが、資源の問題から対象となる大学はある程度絞る必要があるかもしれない。その際には、未就職卒業者を多く出しがちな私立の中堅以下の大学、とりわけ人文社会科学系の学部重点を置くべきだろう。

また、大学におけるキャリア・コンサルティングに求められる技能・知識の水準を設定することで、大学が行う指導の質やジョブサポーターの提供する支援の質を高めることが期待できる。労働法制や支援の仕組みなどについての教育プログラムは、大学向けのキャリア・コンサルタントの提供する支援の一つに加えることも考えられる。

さて、内定を得られないまま卒業することも現在の就職環境ではありうることで、大学が卒業生への継続的支援を行えば望ましい。今回の調査でも9割の大学が卒業後も相談に応ずる体制を整えていることが明らかになったし、また、一部の大学では、卒業者に対するサポートを大学の「売り」としているところもあるという。しかし、実際のところ、その支援がどこまで未就職卒業者に届いているかはわからない。次の年次の学生の支援をしているさなかに、卒業者の支援を続けることは大学にとって負担となるだろうし、同時に、卒業者にとっても下の学年の学生と同じ場所で支援を受けることが負い目に感じられるかもしれない。

重要なのは卒業後に孤立させず、組織的支援につなぎ続けることである。大学から公的支援につなげることも重要な選択肢である。大学在学中にジョブサポーターなど労働行政の支援者との直接の接点があれば、未内定で卒業した時の卒業後の支援につなげやすい。ジョブサポーターを拡充し、一定の頻度で大学に出向き、未内定学生の相談を受けたり情報提供できる環境を整えることが必要だろう。一方で、国公立大学などは、現在、労働行政の支援をあまり使っていない。未内定の卒業者がいないから不要であるということであればいいが、そういう大学ばかりでないことは、この調査からもうかがわれる。卒業後の孤立化を防ぐために、公的な支援への接続だけは何としても大学の責任で行ってほしいところである。

卒業後の支援は、相談と職業紹介というのが基本であろう。求職活動が続ける仲間を作るジョブ・クラブのような方法は、特に就業経験のない若者には有効であろう。

さらに、求職活動が続けてもなかなか結果が得られない場合には、就職のハードルを下げるトライアル雇用やジョブ・カード制度のような職業訓練をともなう雇用が支援メニューに必要だろう。日本企業の新卒者への訓練は、特別な配慮のもとに時間をかけて行われることが少なくない。このことは日本の学校教育の多くが具体的な職業に特化した教育ではないことと表裏の関係だといえる。それだけに新規学卒時の一括採用の枠から外れたところで求職活動をしなければならない未就職卒業者には、職場での実践性を備えた初期訓練が重要で、こうした経験・訓練を伴う雇用機会が必要である。国が企業に対して助成金や訓練プログラムの作成支援をおこなって初期訓練をともなう雇用機会を作ることは、こうした実態に即した施策だといえる。ただし、汎用性を持った職業訓練プログラムの作成には手間暇がかかり、訓練を伴う雇用の機会は現状では多くない。この拡大は、時間をかけて取り組んでいくべき課題だといえる。

引用文献

- 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・中山一郎・畑秀和（2005）『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房.
- 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—データから見る変化』.
- 小方直幸（2011）「大学生の学力と仕事の遂行能力」 日本労働研究雑誌 No.614.
- 小杉礼子（2007a）「大卒者の早期離職の背景」 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 小杉礼子（2007b）「企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 沢田健太（2011）『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話—知的現場主義の就職活動』 ソフトバンク新書.
- 中央教育審議会（2008a）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（諮問）』.
- 中央教育審議会（2008b）『学士課程教育の構築に向けて』.
- 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会（2009）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（審議経過報告）』.
- 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 カ国比較調査結果』 調査研究報告書 No.143.
- 日本学術会議（2010）『回答 大学教育の分野別質保証の在り方について』.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』 岩波新書.
- 平野恵子（2011）「企業から見た学力問題—新卒採用における学力要素の検証」 日本労働研究雑誌 No.614.
- 堀有喜衣（2007）「大学の就職・キャリア形成支援の現状と課題」 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』 勁草書房.
- 本田由紀編（2010）『労働再審 1 転換期の労働と<能力>』 大月書店.
- 舛田博之（2011）「近年における大学生の一般知的能力の経年変化—企業における若手社員の不適応問題と一般知的能力との関係」 日本労働研究雑誌 No.61.
- 溝上慎一（2004）『現代大学生論 ユニバーシティ・ブルーの風に揺れる』 日本放送出版協会.
- 労働政策研究・研修機構（2006）『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・研修機構（2007）『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—』 労働政策研究報告書 No.78.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成

19年版「就業構造基本調査」特別集計より」JILPT資料シリーズ No.61.
労働政策研究・研修機構(2010)『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』JILPT
調査シリーズ No.81.