

大学の就職支援・キャリア形成支援

上西 充子
(法政大学准教授)

1 はじめに

2009年、大学進学率は50.2%と、初めて5割を突破した(過年度高卒者等を含む)。その背景には、18歳人口が急激に減少している一方で大学の入学定員は増えており、進学を希望すればどこかの大学には入れるという「大学全入」時代を迎えたことと、高卒就職の求人が減り、就職のためには経済的に無理をしても大卒の学歴が必要と考える高校生とその保護者が増えたことがあるだろう。

しかし大卒の学歴は、より良い就職機会のための「必要条件」ではあっても、決して「十分条件」ではない。そのことは、大学卒業者に占める就職率が、1991年3月の81.3%から、2003年3月には55.1%まで低下し、その後、2008年3月には69.9%まで回復したものの、2010年3月には再び就職氷河期の水準まで落ち込むことが懸念されている、といった乱高下に如実に示されている(文部科学省『学校基本調査』)。

このような背景のもと、大学は社会に出て行く学生に対して、何をすべきなのか、何ができるのかが、改めて問われている。以下では、大学における就職支援・キャリア形成支援を、主に今後の課題という観点から整理してみたい。

2 就職支援・キャリア形成支援の内実とは？

1999年12月の中央教育審議会「初等中等教育と高等教育の接続の改善について(答申)」では、「学校と社会および学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育(望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育)を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と指摘された。2004年1月には文部科学省の設置した「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究

協力者会議」が報告書を出している。

それらを受ける形で、各大学は従来の就職支援をキャリア形成支援へと拡張させてきた。日本学生支援機構が2005年11月に実施した『大学等における学生生活支援の実態調査』(悉皆調査：大学の回収率は89.4%)によれば、「就職支援のための無料ガイダンス・セミナー等や就職試験対策のための無料講座」の実施率は92.0%、「インターンシップ(教育実習・医療実習・看護実習など、特定の資格取得を目的とするものを除く)」の実施率は77.7%(さらにその内訳として、授業科目中でのインターンシップの実施率は71.8%)、「キャリアデザインの方法や実社会における職業について学び、学生の職業意識(観)・勤労観を育むことを目的とした、キャリア形成支援に関わる取組み(インターンシップを除く)」の実施率は71.4%であり、就職支援・キャリア形成支援は多数の大学で2005年の時点で既に実施されている。しかし一方で、同じ調査で「就職支援・キャリア形成支援のために、取組みを体系的に実施しているかどうか」を尋ねた結果では、「体系的に実施している」と回答した大学は41.4%にとどまっていた(日本学生支援機構2006)。

就職支援・キャリア形成支援を体系的には実施していないものの、とりあえず形は整えている。それは、政策的な要請に応えるためであり、同時に、上述の「大学全入」時代にあっては、各大学(特に、大学全体の4分の3を占める私立大学)が「経営戦略」として就職支援・キャリア形成支援に取り組みざるをえないことも示している。就職部からキャリアセンターへの名称変更は、実質的な内実の変更を伴わなくても可能である。勤労観・職業観の育成に関連した科目を設置することや、就職支援プログラムを充実させることも、外部講師や民間業者に頼れば比較的容易である。そのうえで、「見栄えのよい就職先」に就職した卒業生を大学・学部案内に登場させれば、「就職に強い大

学・学部」としての体裁だけは整えることはできる。実は今日でも、就職支援・キャリア形成支援の内実がその程度である大学も、少なくないのではないか。

3 「学び」の重要性と、「学び」への意欲を高めることの困難

もちろん、良心的かつ積極的に目の前の学生に働きかけている大学も存在する。その場合、目指されている方向性は、おおむね明らかになっていると考えられる。一言で言えば、「一人ひとりの学生が、充実した学生生活を送れるように支援すること」である。

ここで言う「充実した学生生活」とは、積極的に学習に取り組むことと、幅広い交友関係や社会体験を積むことの双方を含んでいる。そのどちらもが大切であることは、電通育英会と京都大学が共同で実施した大学生の学生生活と就職活動結果の調査が明らかにしている。同調査の結果を紹介した下村（2009）によれば、本命企業から内定を得た学生は「対人志向」と「勉学志向」が共に高いのに対し、内定は取れたが本命以外の内定であった学生は「対人志向」は高いものの「勉学志向」が低く、未内定や就職放棄の学生は「勉学志向」「対人志向」が共に低い傾向が見られたという。同様の結果は立命館大学が1999年度と2000年度に行った、進路決定者および未決定者の進路と学生生活の関係の分析によっても既に得られており、立命館大学では「学部教育そのものの中にキャリア支援・キャリア教育の要素を統合していく」という方向を早期から明確に打ち出していた（近森 2001）。

矢野（2009）もまた、大学教育に熱心に取り組むことから身に付く「学び習慣」が、卒業後の知識能力の向上につながり、そして卒業後の知識能力の向上が現在の所得につながる、という大学教育の間接的効果を工学部の卒業生のアンケート調査から実証している。

このように、学部教育そのものに学生が積極的に取り組むことは彼らの就職とその後のキャリア形成にとって重要である。キャリア形成支援に誠実に取り組んでいる大学・学部はそのことを十分に認識しており、だからこそ、小手先の就職支援（適性診断、SPI対策、等々）を1年次から施すよりも、新入生を大学生活に馴染ませ、学部教育に積極的に取り組めるように、新入生オリエンテーション、新入生合宿、履修ガイダンス、学部の専門授業を受ける準備としての補習教育、文献の集め方・読み込み方・レポートの書き方・発表

の仕方などを実践的に指導する基礎教育、個人別の履修状況の把握や必要に応じた個別相談、先輩による後輩支援、などを積極的に行っている。

しかしながら、そのように「大学生らしい学び」に大学が学生を誘導しようとしても、学生は必ずしもそれに乗ってこない。

現在、大学入学者の4割超は一般入試を経由せずにAO入試・推薦入試で入学してくる。そのため、受験勉強らしい受験勉強をせずに大学に入学する者も多い。東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター（2007）の調査によれば、高校3年の秋の時点での平日の勉強時間は、高校3年の3月に大学進学を決めた生徒に限ってみても、「ほとんどしない」が約2割を占め、「2時間程度」までが約半数を占めている。

東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター（2008）の大学生調査では、「授業には出席するが、自主的には学ばない」学生像が浮かび上がってくる。授業への出席率については平均で8.74割と高い一方で、「授業に興味・関心がわからない」者は6割を超え、「必要な予習や復習はした上で授業にのぞんでいる」には「あてはまらない」「あまりあてはまらない」者が7割を占める。また、「授業とは関係のない学習」を学期中に行っている時間数が1週間のうち「0時間」である者が4割近くを占めている。

このような学生に対して、参加型の授業を積極的に取り入れる、レポートなどの提出課題にフィードバックを行う、実社会との接点を積極的につくり、学びの意義を実感させるなど、様々な工夫は当然ありえるし、望ましいであろう。しかし、自主的に学ぶ大学生像を前提に入学定員と教員配置が行われている中で、きめ細かな指導を行うことはなかなか困難である。

また、そのような指導が可能であるとしても、今日の大学生全体に対して、どこまで功を奏するのかが疑問である。佐貫（2005）は、競争によって子どもを学習に向かわせるという「意欲のバイパス」が、学習を「苦役」と認識させ、さらに競争の場としての緊張がない大学入学後の学習意欲の喪失を必然的にもたらしっていると指摘する。また、雇用情勢の悪化の中で、学力底辺層にとっては学力競争の舞台にとどまることの魅力が薄れ、競争の圧力そのものが有効に機能しなくなっていると指摘する。そうして入学前から学習意欲を主体的にも、競争圧力のもとでも、かき立てられずにいた若者も、大学に入学しているのが現実である。

居神他 (2005) によれば、非選抜型大学に入学してくる学生には、「学ぶことそれ自体に何ら意味を見いだせないという、根本的な学習意欲の低下」が見られ、大学は彼らをいったん吸収した上でほとんどそのままの形で社会に「排出」しているにすぎない、という。

4 就職・キャリアを意識させることは、学生を「学び」から遠ざけてしまっていないか？

大学で主体的に学ぶことの意義は、実際に主体的に学んでいる者以外には、なかなかわかりにくい。大学の成績がより良い就職先という結果に直結するわけでもないし、就職活動の際に特別な専門知識や資格が必要な仕事も限られている。日本経済団体連合会 (2004) 「21 世紀を生き抜く次世代育成のための提言」では、産業界は「志と心」「行動力」「知力」の3つの力を備えた人材を求めていると語られているが、実際の新規大卒者の採用選考にあたっての重視点 (複数回答) は、と問われると、企業の回答のトップは6年連続で「コミュニケーション能力」(76.6%) であり、「協調性」「主体性」「チャレンジ精神」などがそれに続き、「専門性」は10.3%、「学業成績」は6.7%にすぎない (日本経済団体連合会 2009)。もちろん、「知力」の高い学生を求める企業は、「コミュニケーション能力」を通して「知力」も評価しているのだろう。しかし企業の採用担当者は学生に向かって、「何でもいいので、大学生活の中で何かに打ち込んでほしい」「勉強ばかりするのではなく、大学時代にしかできない経験を」などと語りがちであり、そのように語りかけられた学生の関心は「コミュニケーション能力」の育成に向かいこそすれ、「知力」や「学ぶ力」には向かわない。

外部委託された就職支援・キャリア形成支援においても、「知力」や「学ぶ力」よりは、「コミュニケーション能力」に焦点が当てられがちな現状がある。そして、「コミュニケーション能力」と言われると、学生は、文章や相手の話を的確に理解することや、相手に伝わるように論理的に話すこと・書くことを思い浮かべることなく、人と円滑につきあえることを思い浮かべ、「学び」よりもアルバイトやサークル活動こそがコミュニケーション能力を高めると考えてしまう。就職支援・キャリア形成支援は、慎重さを欠くと、学生を大学における「学び」から遠ざける方向に働いてしまう危険性をはらんでいるのである。

5 大学教育と「教育の職業的意義」

ではどうすれば良いのだろうか。本田 (2009) が提唱しているのは、大学に入学する前の後期中等教育の段階から、学校教育の内容をより職業的意義の高いものに変えていくことである。本田 (2009) は教育の職業的意義を欠いた中で今日の「キャリア教育」に批判的である。それは望ましい「勤労観・職業観」の確立や「汎用的・基礎的能力」の獲得を目指しながらも、それを実現する手段を具体的に提供しておらず、「いかなる場所でもうまく生きてゆける人間であれ」というプレッシャーを若者に押し付けて、彼らを「いったい自分はいかなる場所で生きてゆけばいいのか」という不安と困惑の中に取り残すことになっていると批判する。そのような「キャリア教育」ではなく、本田 (2009) は、「柔軟な専門性 (flexpeciality)」に支えられた職業的意義の高い教育によって若者が「仕事・活動の担い手」として社会に出て行く足場を確保できるようにすることが必要だと指摘する。そして同時に、職業的意義をそなえた教育は、そのような〈適応〉の側面と同時に〈抵抗〉の側面を持つべきだと指摘する。〈抵抗〉の側面とは、「自分が正しいと考える状態へと環境を変えてゆく方向」であり、具体的には、労働法、社会保障制度、社会運動などについての知識を身に付け、仕事の現場で生じている様々な問題を仲間と共に是正していけるだけの力をつけることを指している。

このような本田 (2009) の視座から現在の就職支援・キャリア形成支援を振り返ってみると、その「狭さ・限界」が際だってくる。川人 (1998) は突然死したある若者が、会社訪問の説明会とは全く違う入社後の異常な長時間労働の実態に驚き苦しむ中で働き続けた例を紹介しながら、「日本の学校教育では、こうした企業の実態を正確に学生に伝えることが、大変弱い」と指摘していた。それから既に10年以上がたつが、学校教育の現状はほとんど変わっていない。しかし、児美川 (2007) がキャリア教育を「権利としてのキャリア教育」と捉えかえし、子どもたち・若者たちに、まっとうな意味での「政治的教養」を身につけさせることを課題として指摘するなど、〈抵抗〉の側面の重要性には注目が高まってきている。一方で、〈適応〉の側面では「コミュニケーション能力」「生きる力」「人間力」「勤労観・職業観」「汎用的・基礎的能力」などの育成が、「学ぶ力」を視野の外に置いた形で、就職支援・

キャリア形成支援の場で目指されているのが一般的な大学の現状である。とは言え、就職支援・キャリア形成支援に本気で取り組んでいる大学・学部においては、学部教育における「学び」と有機的に連携させた形で「汎用的・基礎的能力」をいかに育成するかが大きな課題として捉えられている。にもかかわらず、その際に、「汎用的・基礎的能力」の育成のための「学び」の場に学生が必ずしも乗ってこないというのが、前述の通り、それらの大学が抱える困難である。大学の教員の立場からすれば、どのような分野で何を学ぼうとも、「汎用的・基礎的能力」は身につく、それは将来のキャリアに十分に役立つ、と言いたくなる。しかし、学生からすれば、知的好奇心が旺盛な学生は別として、それ以外の「ふつう」の学生は、「それを学ぶこと」にどのような意味があるのかが見えづらいものに対して、そこまで真剣に取り組めない、というのが実情のようだ。そういう現状を前にすると、「柔軟な専門性」という足場を彼らに提供することの必要性への本田(2009)の指摘が説得力を持ってくる。

もちろん大手企業の経営者や人事担当者は、自分たちが求めているのは即戦力ではなく、仕事を通して学び続け、能力を高め続けられるだけの「汎用的・基礎的能力」や教養や倫理性を兼ね備えた人材なのだろう。しかし、それをそのまま「企業の要請」と受け取って、大衆化した大学のすべての学生にそのメッセージを伝えることは、本田(2009)が批判しているように、単なるプレッシャーにしかならないだろう。また、すべての企業がそのような「汎用的・基礎的能力」を大学生に求めているとは限らない。募集の段階では「専門的な知識は必要ない」と言いながら、内定後卒業までに金融・保険・ITなどの専門的な資格取得のための勉強を求める企業もあれば、内定者インターンシップやアルバイトなどの形で、内定企業の現場労働への長時間のコミットメントを求める企業もある。卒論執筆や卒業研究の時間を奪う、そのような企業の論理の大学生活への無秩序な浸食に対し、大学は無防備なままであってよいわけではない。さらに、不況による採用抑制の中で、内定を得られなかった学生は、具体的な職業経験とそれに伴う能力形成がないうまま、中途採用市場において離職者と競わなければならないという問題もある。

中央教育審議会(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)」

に見るように、従来は「キャリア教育」の中に埋もれていた「職業教育」の在り方が、改めて問直されるようになってきた。同報告の中では、「企業内教育・訓練を前提とした従来からの人材育成の在り方に変化も見られる」こと、つまり、企業だけに人材育成を期待できない現状が指摘された上で、「高等教育機関が社会・職業との関連を重視した、実践的な職業教育の充実を図ることが課題となっている」と指摘されている。そして、従来の大学・短期大学とは異なる、高等学校卒業者を対象とした「職業実践的な教育に特化した枠組み」の整備を検討する必要があると述べられている。普通教育志向、「ふつうの進路志向」がまだまだ高い日本の現状の中で、このような方向性が実現するのかどうかは分からない。しかし、大学が今のカリキュラムのままで、就職支援・キャリア形成支援に関わるプログラムを「追加」的に加えただけで、自信を持って自らのキャリアを歩み出せる若者を育てることができているわけではない。何とも歯切れの悪い結論で恐縮だが、大学の現場にいる者としては、現状の中でできることを試行錯誤しつつ、「職業教育」に向けた今後の動きを見守りたい、というところである。

参考文献

- 居神浩他(2005)『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房。
- 川人博(1998)『過労自殺』岩波新書。
- 児美川孝一郎(2007)『権利としてのキャリア教育』明石書店。
- 佐貫浩(2005)『学校と人間形成』法政大学出版局。
- 下村英雄(2009)「就職に有利な学生は…… 対人関係・勉強意識高く キャリア形成 主体性カギ」日本経済新聞 2009年7月20日朝刊。
- 近森節子(2001)「就職部からキャリアセンターへ」『大学時報』278号(2001年5月)。
- 中央教育審議会(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)」2009年7月30日。
- 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター(2007)『高校生の進路追跡調査 第1次報告書』2007年9月。
- (2008)『全国大学生調査 第一次報告書』2008年5月。
- 日本学生支援機構(2006)『大学等における学生生活支援の実態調査』2006年6月30日発表。
- 日本経済団体連合会(2004)「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」2004年4月19日。
- (2009)『2008年度・新卒者採用に関するアンケート調査』2009年4月10日。
- 本田由紀(2009)『教育の職業的意義』ちくま新書。
- 矢野貞和(2009)「教育と労働と社会——教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』No. 588(2009年7月)。

うえにし・みつこ 法政大学キャリアデザイン学部准教授。
最近の主な著作に『大学のキャリア支援』(編著, 経営書院, 2007年)。キャリア教育・社会政策専攻。