## 高等教育から労働市場への移行の現状と課題

労働政策研究・研修機構特任フェロー 小杉 礼子

### 1. 日本の新規学卒就職慣行とその枠内での移行

日本の多くの大企業や官公庁では、新規学卒者を4月初めに一斉に採用する新規学卒採用の慣行を保持している。中小規模企業でも新規学卒者を採用する希望を持つ企業は多い。新規学卒者への求人が政府によって把握されている高卒の場合でみれば、求人の50~60%は従業員規模が100人未満の企業からのものとなっている。

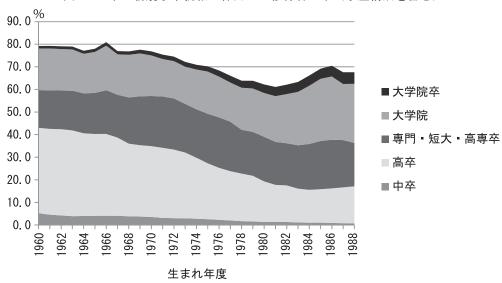


図1 日本の新規学卒就職の枠内での移行者比率 (学歴構成を含む)

注)新卒就職者比率= (15年後中卒就職者数+18年後高卒就職者+20年後短大・高専・専門学校卒就職者数+22年後大卒就職者数+24年後大卒院修士卒就職者数+27年後大学院博士卒就職者数)/15年後中学卒業者数×100・ 大学院卒就職については一部推計値。

資料出所:文部省「学校基本調査」

学校側が把握している学校卒業時点における就職者数<sup>1</sup>は、おおむねこの新卒採用による職業への移行者と考えられる。図1は、各学校段階における就職者数を生まれ年度別に足し合わせたもので、ここから新規学卒就職の枠内での職業生活への移行者の比率が把握できる。1970年代前半生まれまでは、およそ8割の若者がこの枠内で職業生活へ移行していたが、

<sup>1</sup> 文部科学省「学校基本調査」による。同調査では、専門学校を除いて、卒業直後の進路について、2011年までは、就業者を「就職」と「一時的な仕事」(1年未満の有期雇用または週30時間未満の短時間雇用者)に分離しており、ここでは「就職」のみを集計している。なお、2012年3月卒からは、「就職」の内訳に「正規の職員等ではない者」(1年以上の有期雇用で、かつ、労働時間30時間以上の者=大卒の場合、就職者のうち約6%)を別掲しているが、ここでは連続性の観点から、これは新規学卒の枠内として扱っている。また、専門学校卒の進路については、「就職」以外のカテゴリーは示されていない。

1980年代初め生まれでは約60%まで低下した。その後回復傾向にあり、最近の世代である80年代後半生まれでは70%近くになっている。

新規学卒採用慣行の枠内で職業生活に移行する若者の比率は低下していることは明らかだが、また、現在でも大多数の若者がこの慣行に則って最初の就職先を得ていることも確かである<sup>2</sup>。日本の若者の失業率が諸外国に比べれば低い水準にとどまっていることに対して、この慣行が貢献していることは間違いのないところであろう。日本では、この慣行を巡って、あるいは教育と労働との接続の在り方を巡って、様々な議論が起こっているところである。

本稿では、新卒就職者のうち最も多くを占める大学卒業者に焦点をあてて、労働力需要側、 供給側、およびマッチングシステムについて、近年どのような変化が起きているのかを明ら かにし、そこでの課題と対策とを検討する。

## 2. 大卒労働力への需要の変化

2012年3月卒業者の場合、卒業者に占める就職者は64%3、大学院等への進学者及び臨床研修医となった者が合わせて15%で、残る21%が進学も就職していない者(以下、未就職卒業者と呼ぶ)である。

図2の青い線は、その未就職卒業者が大学卒業者に占める比率(=未就職率)の推移を示したものである。2000年前後の最も悪い時期にはこの比率は30%を超えていた。2003年以降に急速に低下し、2009年度卒でまた増加に転じて昨今は20%程度で推移している。この未就職率は、同様に定義した高卒者の未就職率(2012年3月卒で6%)よりもかなり高い。大卒就職の課題が大きいことが推測される。

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 入職後早期に離職する者も少なくないので、この学卒直後の「就職」によって職業生活への移行が完了したとは言い難いが、それは円滑な移行への必要条件といえる。

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> 就職希望者を分母にした就職率については、文部科学省・厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」がある。 同調査は、全国の大学から92校(平成23年度卒業者の場合)を選び、各大学で学生を抽出して電話や面接調査 を行うものである。これによれば、2012年3月に4年制大学を卒業した学生の就職率は、93.6%である。

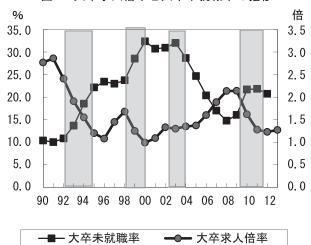


図2 大卒求人倍率と大卒未就職率の推移

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、これが卒業者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」

未就職者の増減の背景にあるものとして、第一に考えられるのは、景気変動を背景にした 労働力需要の変動である。そこで図 2 には、大卒求人倍率(= 1 人の求職者に何件の求人があ るかを示す、求人数/求職数。民間企業であるリクルートワークス研究所による推計値)、及 び、景気の後退期(各年の卒業者の就職活動時期に対応するように時期をずらして表示して いる)を書き加えた。未就職率は、明らかにこれらに関係している。すなわち、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未就職率は下がる。そして、求人倍率 は景気の後退期には下がる。未就職率は、景気と連動することになる。この関係は高卒就職 でも同様である。

景気以外の要因として、学歴間の需給ミスマッチ、すなわち大卒への需要に対しての大学 教育の過剰が考えられる。しかし、高卒者と大卒者を比較したいくつかの指標を検討すると、 次に示すように、むしろ大卒への労働力需要の方が強いことが示唆される。

まず、図3は学歴別にみた若年者(15~34歳)の完全失業率の推移である。男性でも女性でも、中学・高校卒に比べて大卒・大学院卒の方が失業率は一貫して低い。主に2年制の過程である短大・高専・専門学校がこの間に位置し、市場は一貫してより高い学歴の若者を求めていることが示唆される。

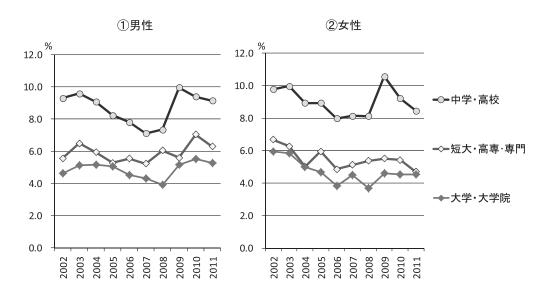
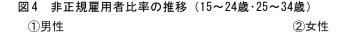
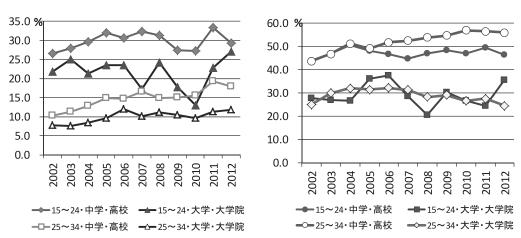


図3 学歴別完全失業率の推移(15~34歳)

資料出所:総務省「労働力調査」

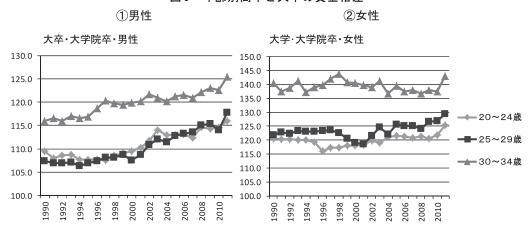
さらに、図4にみるとおり、若者の非正規雇用(アルバイト、パート、契約社員、派遣社員等)比率は、男性でも女性でも、年齢が15~24歳でも25~34歳でも、中学・高校卒より大学・大学院卒の方が低い。非正規雇用について、詳細な情報を提示する紙幅はないが、平均的には、賃金や社会保障、能力開発機会など様々な面で正社員との差が大きく、若年層の雇用機会としては問題が多いことが指摘されているところである。若年者の場合、正規雇用の機会が得られなかったための不本意就業である場合が少なくない。すなわち、正社員としての雇用機会は、高卒より大卒の方に開かれているということを示唆するものである。





資料出所:総務省「労働力調査1~3月詳細集計」

図5 年齢別高卒と大卒の賃金格差



注:高卒=100とした時の大卒の所定内賃金(一般労働者)。

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本調査」

また、図 5 は高卒者に対しての大卒者の賃金水準を年齢段階別に見たものである。男性のグラフは、20代から30代前半までのいずれの年齢階層でも右上がりで、学歴間格差が拡大傾向にあることを示している。女性の場合は、もともと男性より学歴間格差が大きく、20歳代前半でも120前後の水準で推移してきた。男性のようにはっきりした右上がりではないが、20歳代のここ数年については格差の拡大傾向がみられる。

これらの統計から、就業機会を得る上でも高い賃金を得る上でも、高卒者に比べて大卒者の方が有利であること、さらにその傾向が強まっていることが指摘できる。

今後については、労働力需要はさらに高学歴者に傾く可能性が高い。最近示された産業構

造・職業構造の将来予測(産業構造審議会新産業構造部会2012 労働政策研究・研修機構2013)では、今後労働力需要の増加が期待されるのは、まず医療・福祉を中心とするサービス業であり、また、専門職や技術職である。景気変動に伴う増減はあるものの、マクロ的な視点からみれば、労働力需要は高等教育卒業者を求めてきたし、さらにそれは強いものになろうとしている。

## 3. 労働力供給側(学生)の課題

次に、労働力供給側の変化を確認する。

その年に求職活動をする大学生の数を決めるのは、まず大学卒業予定者の数である。「学校基本調査」で毎年の大学卒業者数を見ると、1990年から2000年までは約40万人から約54万人へと増加が目立ったが、それ以降は一貫して55万人前後と安定している。未就職卒業者の増加の背景として、2000年前後までは供給量の増加がその要因として挙げられるが、ここ10年は増加していない。未就職卒業者増加の原因を供給量の多さだけに求めることには無理がある。

近年の卒業生数に大きな変化はないものの、質の変化については否定できないところがある。高校生の大学進学率は、1990年の24.6%から2000年の39.7%、2012年の50.8%と一貫して上昇しつづけてきた。これと並行して、入学試験のあり方は変化し、学力試験を課さないことが多いAO入試や推薦入試などによる大学入学者が増え、私立大学では半数を超えるまでになっている。こうした変化を背景に、2000年代半ばには、これまでとは異なる層が大学に進学してくるようになったことをめぐる議論が盛んになり(居神他2005、溝上2004 など)、さらに、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異なることが指摘されている(小杉他2007)。

### (1) 未就職者の増加と大学ランク

最近の未就職者の増加の背景に、こうした大学生の質の変化があることは十分考えられる。 この点をJILPTが全国の大学のキャリアセンターを対象に行った調査<sup>4</sup>から検討する。

まず、大学によって最近の未就職者比率の動向が異なるのかを検討する。2005年実施調査 (以降、調査1と呼ぶ)、2010年実施調査(以降、調査2と呼ぶ)から、この間の大学ごとの 未就職者比率の変化を検討する。表1がそれだが、国公私立の別に加えて、私立大学につい ては入学難易度5によって3分したうえで、大学群ごとに2時点の平均未就職率を求めた。大

<sup>4 2005</sup>年実施の「大学就職部/キャリアセンター調査」、及び2010年実施の「学卒未就職者に関する緊急調査・4年制大学調査」。前者の調査対象は、医学等の単科大学を除く、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。有効回収票は510票、有効回収率82.7%。後者の調査対象も同じ(統廃合された大学を除く614校)。有効回収票491で、有効回収率は80.1%。

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 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。

学生の質を考えた時、入学難易度の低い大学ほど学力水準の低い高校生の進学先となるため、 質の変化が大きいと考えたからである。

最下段に示したのは、「学校基本調査」による未就職者率である。2005年卒(就職活動期は不況から景気改善に向かったころ)の未就職率24.7%に対して、2010年卒(就職活動期は好景気から一転したリーマンショック後)は21.7%で、2005年卒より2010年卒の方が就職環境はまだ少し良いと考えられる。5つの大学群に分けてこの2時点の変化をみれば、国公立、および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、2010年のほうが未就職率は高くなっている。入学難易度の低い大学のほうが学生の質の変化の度合いは大きく、そのことが、この大学間の未就職率の差を広げた要因の一つになっている可能性は高い。

		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	
		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		

表1 大学設置者・難易度性別 未就職卒業者比率の変化 (2010年-2005年)

注:未就職卒業者は「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者数/卒業者数。

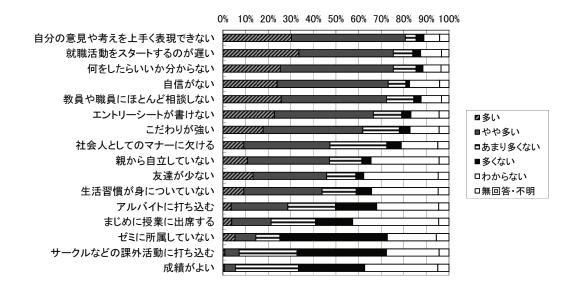
資料出所: 労働政策研究·研修機構(2012)

#### (2) キャリアセンターから見た未就職卒業者の課題

どのような学生が未就職のまま卒業するのか。調査2では、学生の就職支援・キャリア形成支援を主に担ってきたキャリアセンターに未就職卒業者の特徴を尋ねている。

図 6 がその結果である。自分の意見や考えを上手く表現できない、何をしたらいいか分からない、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。

#### 図6 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



資料出所: 労働政策研究·研修機構 (2012)

こうした傾向はおそらく入学難易度が中位か、それ以下の私立大学では強いのではないか。また、未就職者比率の高い大学では、より強く意識しているのではないか。そこで、表2では、入学難易度が中位以下の私立大学の回答を国立大学と比較した形で整理し、さらに中位以下の私立大学を実際の未就職者比率によって3群に分けて、それぞれの回答傾向を見た。表の右端に示した検定結果は、中位以下の私立大学の回答を国立大学と比べた時に有意な差があるかどうかを見たものであるが、多くの項目で明らかに差があることがわかる。中位以下の大学では、こうした全般に「できない」学生像が未就職卒業者の特徴として強く意識されているということである。実態を反映した認識の差であろう。さらに未就職率別に検討すると(表の中央の3列)、未就職率が高い大学で「できない」を指摘する場合が多いこともわかる。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。学生の変化と未就職卒業者の増加とはやはり関係している。

表2 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:%

					T 1.4. / C	
	;					
	計	20%未満 20~30% 未満		30%以上	国立	
	N=344	N=111	N=111 N=102		N=67	
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 <b>***</b>	
何をしたらいいか分からない	80.5	75.7	84.3	82.8	56.7 <b>***</b>	
自信がない	77.6	72.1	82.4	79.7	55.2 <b>***</b>	
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 <b>***</b>	
エントリーシートが書けない*	<u>74.7</u>	<u>72.1</u>	<u>69.6</u>	<u>82.8</u>	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+	<u>54.1</u>	<u>45.0</u>	<u>57.8</u>	<u>59.4</u>	25.4 <b>***</b>	
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	
生活習慣が身についていない	48.8	43.2	48.0	55.5	25.4 <b>***</b>	
アルバイトに打ち込む+	<u>35.2</u>	<u>30.6</u>	29.4	<u>43.0</u>	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*	<u>13.4</u>	<u>6.3</u>	<u>17.6</u>	<u>15.6</u>	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。

資料出所: 労働政策研究・研修機構 (2012)

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。

こうした事情をよく伝えるのが調査 2 の自由記入欄への記述である。次には、未就職率 30%以上の中位以下の私立大学の記述をいくつか抜粋して例示した。キャリアセンターの職員ができることを超えた、課題の多い学生像が浮かび上がる。

### (3) 未就職率30%以上の私立大学の自由記入から

「学生自身の自ら考えて、行動する力が近年足りなくなっている気がする。特にゆとり教育の中で、与えられることに慣れている世代なので、意識の高さや行動力・社会的なマナーなどが足りない学生が年々増加しているように感じられる。」

「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。」

「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。」「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。」 「社会に出て自立し、やる気を持って社会人になろうという意識のない学生に税金を使って、ここまで支援してやらなければならないのかという思いはある。大学卒業後、きちんとした勤労意欲のない学生を送り出す際には、社会に害をまき散らしているのではないかと不安になることすらある。」

## (4) 大学での専門教育と未就職問題

大卒未就職をめぐっては、大学でのどのような専門教育を受けたかという視点からの検討も必要である<sup>6</sup>。図7にみるとおり、大学での専攻分野(関係学科)別によって未就職率は明らかに違う。図では、近年で最も未就職率の高かった2003年と最新の2012年とを示したが、どちらの年も保健系、工学系、理学系、農学系では未就職率は低く、芸術系、人文科学系、社会科学系では高い。この専攻分野の特徴は長期的に変化していない。

人文・社会科学系は最も学生の多い専攻分野であり、未就職卒業者の6~7割はこの2つの専攻分野の出身である。この2つの専攻分野の特徴は、事務・営業系の職種で就職する卒業生が大半であるということである。これに対して、他の専攻分野では特定の専門職や技術職で就職する卒業生が多い。未就職のままで卒業する学生の背景には、教育内容と職業との関連付けの弱さも関係していると思われるが、この弱さは最近になって生じたものではない。

\_

<sup>6</sup> 大学が、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究するものとして位置づけられているのに対して、短期の高等教育機関である短期大学は、専門の学芸に加えて職業または実際生活に必要な能力を育成することを目的とし、さらに後発の専門学校は、職業若しくは実際生活に必要な能力を育成することを目的としており、これらの機関のほうが明確に職業教育を担うものとなっている。ただし、専門学校は、文部科学省においても生涯学習政策局が所管していることから、高等教育機関と位置づけられないこともある。2012年3月の高校卒業者105万人の場合、大学進学は47%であり、短期大学進学が5%、専門学校進学が17%であった。なお、高卒者向け公共職業訓練のコースもあるが、これを進路とするものは0.6%に過ぎない。

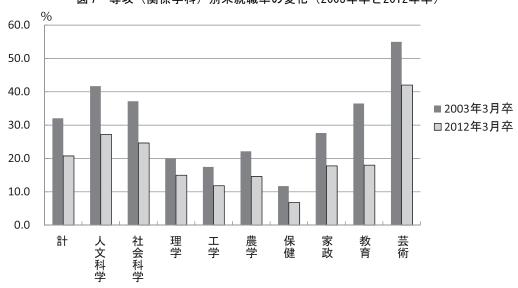


図7 専攻(関係学科)別未就職率の変化(2003年卒と2012年卒)

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」

少し前の調査だが、ヨーロッパ11カ国の研究者と共同で、大卒 3 ~ 4 年目の人に対してのキャリア調査を行い、その中で「在学中に獲得した知識や技能を今の仕事にどのくらい使っているか」と尋ねたことがある。

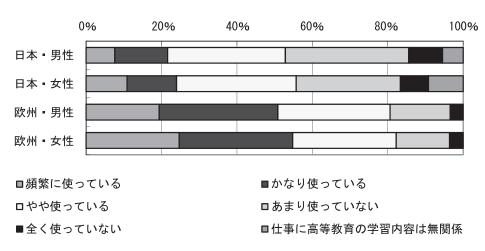


図8 大学で獲得した知識・技能の現職での活用度

資料出所:日本労働研究機構(2001).

その結果が図8である。我が国の大卒男女は欧州諸国平均に比べて、獲得した知識を職業に「使っている」とする比率がかなり低い。日本のデータについては専攻別にも検討したが、 とりわけ「使っている」比率が低いのが、社会科学系と人文科学系であった。 人文・社会科学系専攻の就職者の多くが事務・営業系の職種で就職しており、そうした意味ではこの結びつきは強いのだが、教育内容と職場で必要な知識・技能という面ではほとんど関連付けられてこなかった。採用後の内部育成に自信を持つ企業からは「白紙」の方が育成しやすいといった言説が発信されてきたし、研究を重視する大学教員は学生が将来の職場で必要とされる知識や技能への関心がなかったからだろう。教育と職場における知識・技能との間の距離は問題にされてこなかった。調査に回答してくれた卒業生たちも同様で、むしろ大学教育で獲得した知識・技能を職業に使うというこの設問に違和感を持った人も少なくなく、自由回答欄には「大学教育は就職のためのものではない」といったコメントが目立った。この大学教育と職業との関係がないことを当然とする認識の強さは、わが国に特徴的なものであった。

背景にあるのが「日本型雇用」と言われてきた職務の限定されない長期雇用システムである。採用時には、事務・営業系という大くくりの職種区分が用いられるが、それは同時に経営管理系の職種への転身の可能性を織り込んだものであり、そのことは応募する側も了解している。特定の専門職を除いて、職に就くということは、就職ではなく就社だという認識は広く共有されてきた。とりわけそれが強いのが事務・営業系の職種である。

入学難易度が中位以下の私立大学には、人文・社会科学系の学生が多い。職業とはかなり 距離のある教育が展開されてきたところに、様々な面で「できない」学生が大量に進学して くるようになったのが昨今の状況である。

### 4. マッチングプロセスの課題

さて、未就職卒業者問題の背景としてもう一つ考えなければならないのは、労働力需要と 供給とを結びつけるマッチングの問題である。求人情報の伝達プロセスや応募・採用のプロ セスに問題があれば、未就職のまま卒業する学生は増えるだろう。そこで、学生側から見た 就職プロセスと企業側から見た採用プロセスについて、近年の現状と課題を検討しよう。

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。それは、教育機関がマッチングに深く関与することである。職業安定法においても、学校による職業あっせんは認められているところであり、大学においても、大学の就職部などの専門的組織や教員などを通じての求人情報の提供や相談支援、企業への推薦が行われてきた。

求人情報の伝達経路は、学校から学校外の民間の情報媒体へとそのウエイトは変化してきている。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の役割が大きかったが、次第に民間企業による「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。

求人情報の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は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(2007)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を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。

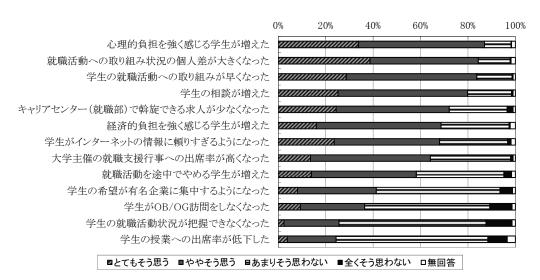
## (1) 就職プロセスの最近の変化

さて、最近の状況を調査 2 から見る。図 9 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の大学で指摘されている。これを私立の中位以下の大学に限り、さらにその卒業生を未就職率別に見たのが表 3 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。未就職率によって大学を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。

大学のあっせん機能が低下していることが、未就職者の増加の一因になっている可能性は 高い。

#### 図9 リーマンショック前と比べた就職活動の変化



資料出所: 労働政策研究·研修機構 (2012)

表3 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					
	<b>=</b>	20%未満	20~30% 未満	30%以上	国	立
	N=339	N=110	N=100	N=129	N=6	<i>35</i>
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。

資料出所: 労働政策研究·研修機構 (2012)

#### (2) 採用プロセス

企業側から見た新卒採用のプロセスについては、平野(2011)が具体的な事例を示した分析をしており、ここではその事例を紹介する。

まず、現在の新規大卒採用では、企業からの求人情報はインターネットの求人サイトや自

社のホームページを通じて最初に伝達されることが多い。さらに、一般に最初の企業への登録(エントリー)もインターネットを通じておこなわれる。具体的な例として、A社(金融業)とB社(サービス業)をみる。両社の最終採用数は20~30人で、大量採用する会社ではない。しかし、そのエントリー数はA社で約1万人、B社で約3万人であった。学生にとってインターネットでのエントリーはハードルが低いため、一人で70~100社程度エントリーすることが普通に行われており、その結果、数万のエントリーが集まることになる。

選考にあたってほとんどの企業は面接を重視しているが、これだけの学生を面接すること は不可能である。そのために企業は次の2つの方法で絞り込みを行う。

その方法は、第1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1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<sup>7</sup>が進んでいることから、最近は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。この前半の過程で、A社、B社とも1000人前後まで応募者を絞り込む。

後半は、グループディスカッションや個別面接による選抜で、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職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、たとえば提案力を重視した営業職の採用を考えている企業であれば「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1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採用プロセスの現状から、ここでの議論に引き付けて 2 つのことを指摘したい。

第1は、面接前の「足切り」ともいえるプレ選抜やターゲット大学の設定という前半のプロセスは、インターネット経由の採用方法が招くエントリーの集中と、基礎学力レベルで課題のある学生の増加という事態に対して、数万人のエントリーがある採用側にとっては致し

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 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いる。

方ないことだと理解できる。しかし、一方で、このプロセスが、いくら多くの企業にエントリーシートを送っても面接レベルまで達することのできない学生、説明会に出席する機会もなかなか得られない学生の増加につながっているということである。こうした学生の中には、自信を失い就職活動を途中で断念したり、心理的な負担感につぶされそうになる者もでてこよう。インターネット経由の情報は誰でも入手できる公平な情報を増やしたが、その反面、大卒労働市場は全国区の大きな市場と化し、企業にはプレ選考などのコストを上乗せする必要を生み、学生にはほとんどみてもらえないエントリーシートを量産させるような社会的な非効率を生む結果になっている。

第2は、面接段階で職務に対応した能力を確認する傾向が強くなっているという指摘は、これまでの職業との接続の弱い教育の在り方を変化させる契機となる可能性を示唆する。新卒採用では、事務・営業系、技術系などの大くくりの一括採用が一般的で、職務の概念があいまいなことが教育内容との接続が考えられてこなかった理由のひとつだと思われる。企業側が採用段階で必要な職務能力を明示することが進めば、大学教育の側の変化も促進されよう。未就職卒業者問題への対応には、大学における教育内容に踏み込んでの変革が求められている。

## 5. 未就職卒業者問題への対応

# (1) 大学へのキャリア教育の導入とその変化

学生に対する就職支援は大学設置基準に明記された「厚生補導」(学生の人間形成を図るために行われる正課外の諸活動における様々な指導,援助等)の一部であり、また、大学による就職斡旋は、職業安定法に基づく無料職業紹介事業として認められてきたものである。新制大学発足当初から、学生の就職相談を受け、就職斡旋をすることは、大学が当然にもつべき機能だと認識されてきたと言える。

1999年の中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」においては、新規学卒者のフリーター志向や早期離職傾向、また、進学も就職もしていない者の増加が「学校教育と職業生活との接続」の課題として認識され、これに対応する施策として「初等中等教育及び高等教育」において「キャリア教育」を実施する必要性が指摘された。中教審答申に「キャリア教育」という言葉が登場したのはこれが初めてのことである。そこで具体例として挙げられたのが、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。この例から推測されるのは、「キャリア教育」が学生相談や就職斡旋というこれまで大学が担ってきた機能に近い所に位置づけられていたということである。

2003年には政府を挙げての若者雇用政策として「若者自立・挑戦プラン」が立案された。 文部科学省の施策としてはキャリア教育総合計画が掲げられ、その中で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」を推進することが示されたが、文部科学省の政策に示 されたキャリア教育は、まずインターンシップであり、それは正規の教育課程内の教育から は距離のあるものであったと推測される。

この背後にもう1つ見ておくべきなのは、1997年からのインターンシップ推進政策である。同年に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」でインターンシップの推進が謳われ、労働省(当時)は「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会」を立ち上げる。そこで文部省・通商産業省・労働省連名の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が取りまとめられた。ここにも若者の雇用問題への憂慮がみられるが、前年に日経連が就職協定廃止を宣言していることから、新たな企業と大学の関係の在り方として、また、学生から社会人への移行過程を円滑化する一つの手法として、インターンシップは位置付けられた(インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会1998)。3省それぞれが促進策を予算化しており、これ以降、インターンシップを実施する大学は急速に増えた。なお、ここでのインターンシップの定義は「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」という幅広いものであったが、すでに実習の導入が進んでいた教育や医療系、工学系分野ではなく、これまでほとんど実習が行われていなかった人文社会科学系が議論の焦点だった。

キャリア教育に先立ってインターンシップの導入が図られていたこと、さらにその背後に 就職環境の悪化があったことから、当時多くの大学では、キャリア教育を就職支援に近いも のとして認識したと考えられる。

さて、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。そ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) という新たな定義を与えた。

この定義を受けて、同審議会大学分科会質保証システム部会では、「すべての大学において、教育課程の内外を通じて、社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むため、その体制を整える」(同部会2009) ことが必要だとする中間まとめを公表する。これに沿って翌年には大学設置基準が改訂され、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」という条項が加わった。キャリア教育という文言は使われていないもののこの条項は、改めて、教育課程内外の組織的連携の下で実施すべきものとしてキャリア教育を位置づけるものである。

大学分科会ではこれに先立って、大学教育の質を保証するという観点から、大学で育成すべき能力についての議論を重ねていた。大学進学率の高まりとともに学生は多様化し、学習意欲が乏しく基礎学力等に課題のある学生が増加したという認識の下、産業界の期待する能力も参考にしつつ、「21世紀型市民」を念頭に置いて、同部会が提示したのが「学士力」であ

る。学士力は、学士課程の各専攻分野を通じて培うべき能力であって、その内訳は、従来から意識されてきた特定の学問分野に関する知識や理解に加えて、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・志向性を含むものだと定義された(中央教育審議会2008)。それは、キャリア教育・職業教育部会でキャリア教育の定義に用いられた「社会的・職業的自立に向けて、必要な知識、技能、態度」という用語とほとんど重なる。大学教育を通じて身に付けることが期待される能力の本体に、キャリア教育で培うべきものが含有されているという関係となる。

こうした展開に伴って、キャリア教育はより幅広いものとして大学関係者に理解されるようになってきた。すなわち、2000年代の前半まではキャリア教育は教育課程外の就職指導部門が中心となる教育活動で、就職斡旋の延長上に理解されることが多かったが、次第に教育課程内の取組みとして「キャリアデザイン」などの名称の独自の科目を置く大学が増え、さらに、2000年代後半には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、教育内容の改革に取り組む大学も増えてきた。

こうした大学の対応を促進した文部科学省の政策としては、優れた取り組みに選択的に資金を投入するGP(Good Practice)政策の中で、2006年度、2007年度には「実践的総合キャリア教育の推進」をテーマに取り上げ、インターンシップや単独の職業意識啓発科目の導入といった段階にあった大学に対して、これを大学としての組織的な取り組みとし、体系的なカリキュラムとすることを促した。また、2010年度の「大学生の就業力育成支援事業」においては、産業界等との連携による実学的専門教育を含む、学生の卒業後の社会的・職業的自立に向けた新たな取組を積極的に支援した。さらに、2012年度の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」は、大学・短期大学が地域ごとにグループを形成し、地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体等と連携会議を設置して、社会的・職業的に自立し産業界のニーズに対応した人材の育成に、産学協同で取り組むことを支援するものである。政治主導の政策展開に変わる中で、事業の継続性に課題はあるものの、教育課程の内外を通しての取組みとして、また、産業・職業の現実と向き合いながらのキャリア教育の展開を大学に促すという方向性は一貫したものといえる。

さらに、近頃公表された中教審答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて~生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ~」(2012)においては、「職業生活や社会的自立に必要な能力を見定め、その能力を育成する上で初等教育、中等教育、高等教育とれぞれの発達段階や教育段階において有効な知的活動や体験活動は何かという発想に基づき、それぞれの学校段階の教育プログラムを構築すること」を大学に対しても求めている。この内容もキャリア教育の新たな定義と重なる。

そこでは、予測困難な時代において高等教育段階で培うことが求められる「学士力」の重要な要素として、①知識や技能を活用して複雑な事柄を問題として理解し、答えのない問題に解を見出していくための批判的、合理的な思考力をはじめとする認知的能力、②人間とし

ての自らの責務を果たし、他者に配慮しながらチームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担いうる、倫理的、社会的能力、③総合的かつ持続的な学修経験に基づく創造力と構想力、④想定外の困難に際して的確な判断をするための基盤となる教養、知識、経験をあげるが、この要約が報告書のサブタイトルにある「生涯学び続ける力」と「主体的に考える力」となろう。

こうした力を持った人材は、学生からみて受動的な教育の場では育成することができない。 知識の伝達・注入を中心とした授業から、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく 能動的学修(アクティブ・ラーニング)への転換が必要であるとして、インターンシップ、 サービスラーニング、社会体験活動や留学体験といったプログラムの重要性を指摘している。 能動的学修を促すために必要なプログラムの多くはキャンパス内では完結せず、地域社会や 企業・産業界との接点で構築される。職業生活や社会的自立に必要な能力はそうした場でこ そ、その必要が意識されやすくまたそこでの自己の特性も理解されやすい。教育プログラム としてその接点を組み込むことが学習の能動性を高めるのは、それゆえである。当初のキャ リア教育がインターンシップを核にして広まったのは、このプログラムに学生の認識や行動 を変える要素が含まれていたからであろう。

## (2) 労働政策での大学生の就職支援・キャリア形成支援

職業安定法上、高校の多くはハローワークの紹介・斡旋業務の一部を分担するという関係で労働行政とは密接であったが、大学は無料職業紹介事業を自ら行う主体であって、ハローワークとの直接的な関係はほとんどなかった。労働行政が大学生向けの就職斡旋の機関を最初に設けたのは1976年で、新卒者の採用取り消しが大量にあった年の翌年である。その後Uターン就職希望者への支援として大都市で徐々に拠点を増やし、1996年には全都道府県に拠点を設けるようになった。そこでは、求人情報の提供や職業相談、大学と連携したセミナーの開催、未就職卒業者への支援などを行っていたが、あくまで大学が行う就職斡旋の側面援助という位置づけであり、この機関を利用する学生は多くなかった。

また、労働行政は「就職協定」において長らく日程管理の監視役を担ってきたが、協定廃 止後は、インターンシップの導入促進のための大学と事業主の連絡会議の開催や経済団体に 委託しての普及事業などに力を入れてきた。

2003年からの「若者自立・挑戦プラン」では、労働行政はフリーターの常用労働者化など、主に学校を離れた後の若者を対象とした政策を展開しており、大学生との接点は少ないが、このインターンシップの促進や未内定者、未就職卒業者対策としての若年者ジョブサポーターの配置(学校との連携の下、マンツーマンで就職支援を行う)などの政策を行っている。なお、若年者トライアル雇用(若者を一定期間試行的に雇用する事業主に対しての奨励金支給)や日本版デュアルシステム(企業実習と公共職業訓練校・専門学校における座学と組み合わせた職業訓練制度、これとは別に専門高校での同名のプログラムもある)、ジョブカフェ

(地域行政が主体となる若者のためのワンストップサービス:労働行政は職業意識形成支援事業を委託するなど連携した施策を展開)などの事業においては、大学新卒者が対象となったり、大学との連携が事業に含まれていたりすることはあった。

リーマンショック後の2010年には、「新卒応援ハローワーク」を全国に設置し、また、卒業3年までの既卒者を新卒採用の対象とするよう働きかける奨励金を設けるなど新たな施策を展開した。大学へのジョブサポーターの派遣など大学との連携は格段に強まっている。このほか最近では、キャリア・コンサルタント(個人のキャリア形成や企業・学校等の能力開発制度などの設計・運営等を支援する専門職、厚生労働省が技能検定や養成講座の要件を設定している職業資格)の大学での活用を促進する施策も手がけられている。

こうした様々な施策を展開してきたが、基本的には、労働行政の関わりは就職斡旋に焦点 化されており、大学の教育内容に踏み込むものではない<sup>8</sup>。

#### [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」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学― データから見る変化』.
- 小杉礼子編(2007)『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.
- 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.
- 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.
- 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)『大学生と就職ー職業への移行支援と人材育成の視点からの検討ー』 労働政策研究報告書No.78.
- 労働政策研究・研修機構(2012)『学卒未就職者に対する支援の課題』労働政策研究報告書No.141.
- 労働政策研究・研修機構(2013) 『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2012年版)による政策シミュレーション―』資料シリーズ No.110.
- 産業構造審議会新産業構造部会(2012)『経済社会ビジョン「成熟」と「多様性」を力に〜価格競争から価値創造経済へ〜』.
- 中央教育審議会(2008)『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)』.
- 中央教育審議会 大学分科会 質保証システム部会 (2009)『大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について(審議経過概要)』.
- 中央教育審議会(2012)『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて~生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ~』.

<sup>8 2004</sup>年に始まった若年者就職基礎能力支援事業 (YESプログラム) は、例外的に教育内容に踏み込むものであった。事務・営業の職種について、調査に基づき企業が若年者に対して求めている「就職基礎能力」(=コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー等)を設定して目安を定め、民間の教育訓練機関や大学、専門学校等がこれを習得するための講座や試験を開発し、国が認定して修了者には証明書を発行するもので、大学においてもこれを教育プログラムに取り入れるところがあった(2009年度に同事業は終了した)。