

## 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

本章では、労働力需要側の人材要請の質的变化に注目し、これに対して大学におけるキャリア形成支援の諸活動がどの程度対応しているかを検討する。ここから、今後の大学における学生のキャリア形成支援の課題を考えたい。

近年の労働力需要の変化には量的変化も大きいですが、質的に大きなものがあった。

まず、企業が新規大卒者の採用にあたって求める能力を明らかにしようという試みが近年、政策担当者や就職情報サービスの現場からつぎつぎに発信されている。経済産業省が設置した産業界と大学人等で構成された「社会人基礎力に関する研究会」はその中間報告(2006)で、「組織や地域社会で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」(さらに、下位分類として12の能力要素)に分解して示したが、これは、企業側の需要の質について大学に理解を促す「共通言語」と位置づけられた。あるいは、角方・八田(2006)は「人材ニーズ調査」(経済産業省)から企業の若年者への要求は「対人能力」と「対自己能力」について強いこと指摘し、また、岩脇(2006)は採用担当者への聞き取り調査から、企業が大卒新卒者に求める能力が「課題創造・達成力」を中心に「コミュニケーション能力」他2要素から構成され、また、これは80年代半ば以降評価の高まっている能力であることを指摘している。このほか厚生労働省(2004)は、企業調査をもとに半数以上の企業が事務系・営業系職種の採用に当たって重視し、かつ、比較的短期間の訓練により向上可能な能力を「若年者就職基礎能力」として抽出し、さらにそれを育成するプログラムを開発して、運用している。

産業界の労働力需要を明らかにし、これに立脚して教育・訓練政策を検討する研究自体はこれまで少なからず行われてきた。1960年代、70年代には、経済発展に対応した人材育成のために高等教育を設計しようという議論が盛んであったし、その後の企業の採用における選好がどのような学校に偏るかを観察した学歴社会論においても、さらにそのマッチング過程に注目した就職プロセスの議論でも、労働力需要は常に意識されていた。しかし、労働力需要の質については、大学入学偏差値で代替されるものであったり、「訓練可能性」であったり、あるいは大分類職種レベルの専門性であったりと、現在のような能力要素に分解する議論ではなかった。

こうした職業能力観はわが国企業における人事管理のあり方、すなわち日本型雇用の特徴に適合したものとされてきた。わが国企業においては、新規学卒者を一括採用した後にOJTを中心とした企業内訓練によって能力形成を進める方法を発達させてきた。そのため、採用は訓練可能性の高い者から順に採用するという訓練可能性仮説がよく当てはまり、その可能性を示すシグナルとしての学校歴の役割の程度が議論されてきた。そこでは、むしろ企業が求人誌等に掲載するような「求める人材像」は表面的な言説であり、本質は学校歴が示す

ものであるという理解があったとえいる。

しかし、近年のわが国産業界における職業能力観は大きく変わった。石田(2006)は 90 年代以降の日本の大企業においては、それまでの組織から人事を発想する思想から、市場から人事を発想する思想へとパラダイムチェンジがあり、それが仕事管理を成果評価にし、人事管理をコンピテンシー評価に変えたと指摘しているが、コンピテンシー評価を基盤にした人的資源管理は、能力管理を個別化・精緻化し、採用においてもコンピテンシー項目を援用することになる。労働政策研究・研修機構(2005)は日英の企業に対して大卒採用において重視するコンピテンシー項目の比較を試みているが、わが国のいずれの企業でもコンピテンシー項目は違和感なく理解されている。どの範囲の企業が実際にこの考え方によって人事管理を行っているかは明らかでないが<sup>1</sup>、現在の人事担当者に広く受容されている考え方である。

産業界が発する求める人材についての提言等の分析から本田(2005)はポストモダン型の能力を抽出しているが、これは先の「社会人基礎力」にほぼ重なる。そして、企業の人事管理の変化を考えたとき、それは就職という入り口においての要請に留まるものではなく、人事管理を貫く思想の変化を背景にしていると考えられる。それだけに、この「社会人基礎力」といったコンピテンシー型の要素に分解された能力形成への要求にどのように高等教育が向き合うのか、今後、重要なテーマとなろう。

さらに、こうした産業界における人的資源管理の強化とそこから高等教育への要請が強まる事態は、わが国だけで起こっていることではない。多くの先進諸国では、人材開発を国の競争力向上のための重要な政策として位置づけ、新たなマンパワー政策が展開されている。アメリカにおける「スキヤンズレポート」(1992)、イギリスにおける「デアリングレポート」(1997)はそれぞれ、ワークプレイス・ノウハウ、キースキルといった「基礎力」の育成を要求している。そして、そうした要請に対する大学教育サイドでの対応はすでに始まっている(社会人基礎力研究会 2006、労働政策研究・研修機構 2005; 前出)。長いデフレから脱却しつつあるわが国において、経済産業省が「社会人基礎力」を提唱し、また、「経済財政白書」(2006)が職業能力開発・教育に多くのページを割いているのは、そうした政策への転換点あることを示唆する。

一方で、労働力供給サイドおよびマッチングプロセスについても、近年大きな変化があることが指摘されている。

90 年代初め以降、大卒者でも無業者や非正社員(フリーター)になる者が増え、問題化した。学卒無業者等の増加の背景には第 1 に労働力需給バランスの変化があると思われるが、序章で見たとおり、昨今求人倍率が 90 年代初め並みに回復してきているにもかかわらず、学卒無業者率は当時の 5%水準までは低下せず(文部科学省 2006)、そこには、需給バランス以外の要因、すなわち、供給側の行動・意識が影響していると考えられる。

---

<sup>1</sup> 根元(2004)は 17%という調査データを示している。

供給側の行動については、大学生や大卒者を対象にした調査から、学卒無業や非正社員になる者は就職活動の開始時期が相対的に遅く、活動量が少ない(日本労働研究機構 2001)、低成績やゼミの活動へ積極性が乏しい(永野 2004)などの特徴があることが指摘されている。また、意識に注目した分析では、適職信仰の存在や進路決定の先延ばしなどで就職活動をしない学生の存在が指摘されている(安達 2004)。さらに、大卒フリーターを少なからず生み出している「マージナル大学」(居神他 2005 ; 平沢他 2005)の学生の行動は、近年の変化を象徴するものとして研究関心を集めているところである。

大学属性との関係では、大学の選抜性が高い大学や大学所在地が関東など地域的に需要の多い地域にある大学において無業者比率・非正規比率が低いこと、また学部では工学部や経済・経営系学部でやはり無業者比率も非正社員比率低いことが指摘されている(日本労働研究機構 2001 ; 前出)。ただし、これらは供給サイドの変化というより、労働力需給の量的バランスと需要サイドの選好を反映したものといったほうがいだろう。

マッチングのプロセスも変わった。新規大卒者のマッチングプロセスについては、1970年代後半には、それまでの大学を指定して求人を出す「指定校制度」が批判され、事務系採用を中心に広く求人を公開する「自由応募」が拡大した。その中での私立大学就職部の組織的指導や理科系で存続していた研究室推薦など、大学組織が斡旋機能や相談機能を有し組織的に関与するプロセスが明らかにされてきた(日本労働研究機構 1992、1994)。こうした組織的関与は国際的に見ると、日本の大学の特徴だといえる(日本労働研究機構 2001 ; 前出)。

90年代には技術系採用でも自由応募化が進み、90年代後半には就職協定が廃止されて採用の早期化が起り、また、インターネット経由の情報経路が拡大して市場のオープン化がさらに進んだ。他方、協定廃止と前後してインターンシップの導入が政府の後押しの中で進められ<sup>2</sup>、各大学の就職指導所管部門では、就職活動以前に学生に働きかけて就業経験をさせる指導が広がり、かつ、その効果に自信を持つようになった。これに、オープン化する市場の中で大学の斡旋機能や相談機能を十分利用しない学生の増加への危惧が加わり、早い段階から学生に働きかけるキャリア形成支援へと展開が図られている。キャリア形成支援は、就職のための支援から、インターンシップにとどまらないキャリアサービス、さらに教育サイドが参加してのキャリア開発科目等の導入へと発展している(労働政策研究・研修機構 2006)。

本章の目的は、こうした企業側と学生側の近年の変化を実証的に把握し、この変化についての大学の認識と対応を検討して、現在展開されている大学における学生のキャリア形成支援がこれに見合ったものであるかを明らかにすることである。

具体的には、次の方法で検討する。第一に、企業の新規大卒者に期待する人材像、その能力観について実態調査(調査4)から把握する。これまで議論の中心だった大企業ばかりでな

---

<sup>2</sup> 厚生労働省、文部科学省、経済産業省(1997)が発表され、学生・大学・企業の相互理解の促進のための新たな枠組みとして推奨された。

く、中小企業、地方企業における特徴や、近年の変化の傾向について分析する。第二に、こうした企業の期待を大学が正確に把握しているのか、各大学の卒業者が就職活動で直面する企業の要請と大学が想定する企業期待との間の齟齬を、大学就職部に対する調査(調査3)から検討する。第三に、就職活動を途中で停止してしまう学生(無活動学生)や求職活動をして内定がもらえない学生(未内定学生)の就職行動を、大学生調査(調査1)から検討し、彼らのそうした行動に、大学のキャリア形成支援のための施策がどのような効果をもたらしているかを検討する。以上の三点の検討に基づき、キャリア形成支援における大学教育の課題を論じる。

## 2. 企業が新規大卒者に期待する人材像の検討

企業が新規大卒者に期待する人材については、調査4「大卒採用に関する企業調査」の次の2つの質問への回答から検討した。

①自由回答方式による質問：「貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。また、そのことを確認するために行う具体的な質問等があれば、お差支えない範囲でご記入下さい。」

②「新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい(選択肢は図表4-2に示す8つ)」。

2つの質問を用いるのは、第1に、自由回答形式は企業の発想を捕らえやすいからであり、第2に、②の質問は1997年の企業調査および調査3「大学就職部／キャリアセンター調査」に共通する設計となっており、変化や学校の認識との対応を検討できるからである。

①の自由回答については、717件(有効回答票の52.3%)の有効な記述があった。先行研究(「社会人基礎力研究会」および岩脇)の分類を参考に、図表4-1のとおり分類とした。すなわち、大分類項目として「考え抜く力・頭のよさ」「チームで働く力・コミュニケーション能力」「前に踏み出す力・課題創造達成力」<sup>3</sup>を設定し、加えて「専門性」「アピランス」、さらに、「その他」(＝「人間性」「適性」などの表現でどのような人間性かがわからないために能力観がはっきりしないもの)とした<sup>4</sup>。

うち、最も多くの企業があげるのは、「前に踏み出す力・課題創造達成力」にあたるもので、「意欲・やる気」「積極性・実行力・行動力・バイタリティ」「仕事内容・業種への関心」

<sup>3</sup> 「前に踏み出す力・課題創造達成力」は、社会人基礎力では別の大分類で、後者は「考え抜く力」に当たると思われるが、自由回答の分析では両者は分離しがたく、これを同一の大分類とした。その結果、岩脇の分類に近いものになった。

<sup>4</sup> 1件の記述に複数の能力要素が含まれていることもあるため、合計は100%にならない。

図表4-1 新規大卒採用の採否の判断で重視する能力(自由回答)の分類

単位: %、太字は実数

採否判断で重視する能力	合計	所在地(地域)			正社員規模				
		首都圏	近畿・愛知	その他	～299人	300～499人	500～999人	1000～2999人	3000人～
<b>合計</b>	100.0 717	100.0 273	100.0 171	100.0 270	100.0 269	100.0 110	100.0 105	100.0 160	100.0 69
考え抜く力・頭のよさ	6.4	7.3	8.8	4.1	6.3	7.3	5.7	8.1	2.9
学力	2.4	2.6	3.5	1.5	3.3	0.9	1.9	2.5	1.4
地頭・理解力	0.4	0.4	0.0	0.7	0.7	0.9	0.0	0.0	0.0
論理的思考力	1.7	1.8	1.8	1.5	0.7	1.8	1.9	3.1	1.4
企画力・創造力	2.0	2.6	3.5	0.4	1.5	3.6	1.9	2.5	0.0
チームで働く力・コミュニケーション能力	35.6	37.0	36.3	33.3	35.7	35.5	39.0	35.6	29.0
バランス能力・協調性	8.6	8.8	9.4	8.1	9.3	7.3	8.6	9.4	5.8
リーダーシップ	4.5	4.8	3.5	4.8	5.6	4.5	3.8	3.8	2.9
自己開示・自分の言葉でかたる	1.7	1.1	0.6	3.0	1.5	1.8	2.9	1.3	1.4
傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる	15.9	<b>17.6</b>	<b>18.1</b>	12.2	13.8	17.3	16.2	17.5	17.4
説得力・プレゼン能力	1.4	1.1	0.6	2.2	2.2	1.8	0.0	1.3	0.0
柔軟性	1.1	1.5	0.0	1.5	1.1	0.9	1.0	1.9	0.0
ストレス耐性・打たれ強さ・根気	3.5	4.0	4.1	2.6	3.0	3.6	4.8	2.5	5.8
まじめ・誠実・信頼性	3.2	3.7	2.3	3.3	3.7	1.8	2.9	3.1	4.3
前に踏み出す力・課題創造達成力	50.1	51.3	49.1	49.6	49.1	50.0	43.8	49.4	<b>65.2</b>
自主性・主体性	5.3	<b>7.3</b>	2.9	4.8	3.3	4.5	4.8	4.4	<b>17.4</b>
課題発見解決能力	3.6	3.7	5.3	2.6	2.2	3.6	1.9	5.0	<b>8.7</b>
積極性・実行力・行動力・バイタリティ	14.9	13.2	<b>16.4</b>	<b>15.6</b>	13.4	17.3	11.4	15.6	<b>20.3</b>
目的意識・ビジョン	7.0	8.1	3.5	8.1	4.8	10.0	5.7	6.3	<b>13.0</b>
向上心・競争心	2.4	2.6	2.9	1.9	3.3	0.9	0.0	1.9	5.8
意欲・やる気	16.0	14.3	<b>17.0</b>	<b>17.4</b>	16.4	15.5	12.4	18.1	15.9
仕事内容・業種への関心	7.3	<b>9.5</b>	5.8	5.9	<b>10.4</b>	5.5	5.7	5.0	5.8
自分の意見がある・いえる	1.4	1.5	0.6	1.9	1.1	1.8	2.9	0.6	1.4
専門性	5.6	5.9	5.8	5.2	<b>7.8</b>	3.6	4.8	4.4	2.9
専門知識・技能	5.6	5.9	5.8	5.2	<b>7.8</b>	3.6	4.8	4.4	2.9
アビアランス	8.8	7.0	<b>12.3</b>	8.5	<b>12.3</b>	5.5	5.7	10.6	1.4
態度・表情	1.3	0.7	0.6	2.2	1.9	0.9	0.0	1.9	0.0
礼儀・常識	2.8	2.6	4.7	1.9	4.1	0.9	1.0	3.8	1.4
規律性	0.3	0.0	0.6	0.4	0.4	0.0	1.0	0.0	0.0
明るく元気	4.9	3.7	<b>8.2</b>	4.1	<b>7.1</b>	3.6	2.9	5.6	0.0
体力・健康	0.3	0.0	0.6	0.4	0.4	0.0	1.0	0.0	0.0
その他(人間性・適性など能力観不明な記述)	26.4	25.6	22.8	<b>29.3</b>	23.0	29.1	31.4	26.9	24.6
ポテンシャル	2.6	2.2	2.9	3.0	2.6	0.9	1.9	3.8	4.3
人間性・人物	11.7	12.1	9.4	13.0	9.3	<b>17.3</b>	<b>18.1</b>	10.0	7.2
長期勤続	0.8	0.4	0.0	1.9	1.1	0.0	1.9	0.0	0.0
業務を遂行する能力	1.1	1.8	1.2	0.4	0.7	0.0	1.9	0.6	4.3
企業理念の共有・企業文化にあう	2.6	2.9	3.5	1.9	1.1	1.8	2.9	5.6	2.9
適性	2.6	2.6	1.8	3.3	3.0	3.6	1.0	3.1	1.4
志望動機	1.5	1.1	1.2	2.2	0.7	3.6	1.9	1.3	1.4
自己分析	0.6	0.4	0.0	1.1	1.1	0.0	0.0	0.6	0.0
その他	4.2	4.0	3.5	4.4	5.2	2.7	4.8	3.1	2.9

注) 調査4による。「貴社において新規大卒者の採否の判断で最も重視するポイントは何ですか。そのことを確認するために行う具体的な質問等があればご記入下さい。」の設問への自由回答をアフターコードした。

「目的意識・ビジョン」<sup>5</sup>などから構成される。ついで「チームで働く力・コミュニケーション能力」に当たる能力が多くあげられた。

図表4-1ではこれを企業の所在地別・規模別に示した。所在地は首都圏、関西・愛知、その他の地方に分けたが、地方企業のほうが「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」が少なく、「人間性・適性」などの人材像としてははっきりしない記述が多く、首都圏企業では「やる気」「行動力」が少ない特徴がある。規模別には、3,000人以上の大企業で「前に踏み出す力・課題創造達成力」（小分類では、「自主性・主体性」「積極性・実行力・行動力・バイタリティ」「課題発見解決能力」「目的意識・ビジョン」）についての記述がとりわけ多い。小企業は「アピランス」（「明るく元気」）や「専門性」、中規模企業では「人間性・人物」の記述が多い。

ここで指摘できるのは、都市部・大企業ではコンピテンシー型の人材表現が少なからずとられているのに対して、地方・中小企業の伝統的な人材表現をとっているということだろう。

産業別にも検討したが（表は省略）、情報関連サービス業では「傾聴力・発信力・コミュニケーションが取れる」が多く、金融では、チームで働く力のうちでも「ストレス耐性・打たれ強さ・根気」「まじめ・誠実・信頼性」、運輸・通信業では「意欲・やる気」「目的意識・ビジョン」、製造業では「意欲・やる気」「専門知識・技能」が多いといった特徴が見られた。それぞれ、産業特性との関連が推測される。

次に②の選択肢型の質問（回答率 100%）を用いて検討する。図表4-2のとおり、最も多くの企業が選んだのは「エネルギーで行動力がある」であり、次が「協調性・バランス感覚がある」である。これは、自由回答での1位、2位に対応しており、この2つの質問への回答傾向はよく符合している。

**図表4-2 新規大卒者として採用したい人材像(8つの選択肢から上位3位まで選択)**

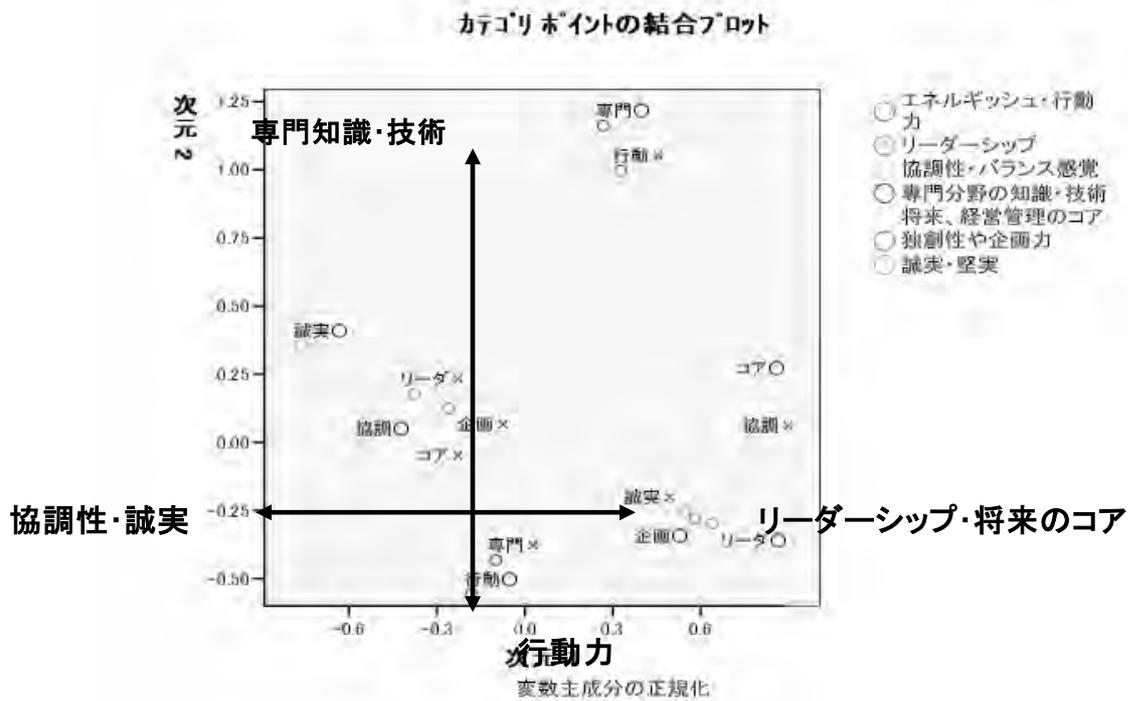
N=1362, 単位:%	
エネルギーで行動力のある人	64.2
協調性・バランス感覚がある人	58.4
誠実で、堅実に仕事をする人	41.7
リーダーシップを発揮できる人	37.2
将来、経営管理のコアとなる人	32.1
独創性や企画力のある人	30.9
専門分野の知識・技術の高い人	27.1
起業家の資質がある人	1.7

注：調査4による。設問は「新規大卒者としてどのような人材を、採用したいと考えていますか。次の中から採用したいと思う順に3つを選んで回答記入欄に記入して下さい。」

<sup>5</sup> これらの分類は似通った表現であるが、できるかぎり具体性のある項目に優先して振り分けた。たとえば、「やりたい仕事のイメージを持っているか」という表現であれば、「やる気・意欲」より具体性のある「目的意識・ビジョン」に分類した。

この2つの回答の関連を検討するため、まず②をもとに多重応答分析を行い、ここで得られる2次元平面に①の結果を当てはめて、この同一性を検討する。②の7つの質問<sup>6</sup>への回答をもとにした多重応答分析の結果は図表4-3のとおりである<sup>7</sup>。

図表4-3 企業が新卒採用で評価する人材像（多重応答分析）



注)調査4による。

この図から、X軸(第1次元)は、マイナス方向に「誠実○(=「誠実で堅実に仕事をする」を選択)および「協調性○」、プラス方向に「経営管理のコア○」「リーダーシップ○」が並び、「協調性-リーダーシップ」の軸だといえる。一方、Y軸(第2次元)はプラス方向に「専門性○」、マイナス方向に「行動力○」が配置され、「専門性-行動力」の軸だといえる。専門性と行動力は相反する関係であることが興味深い。

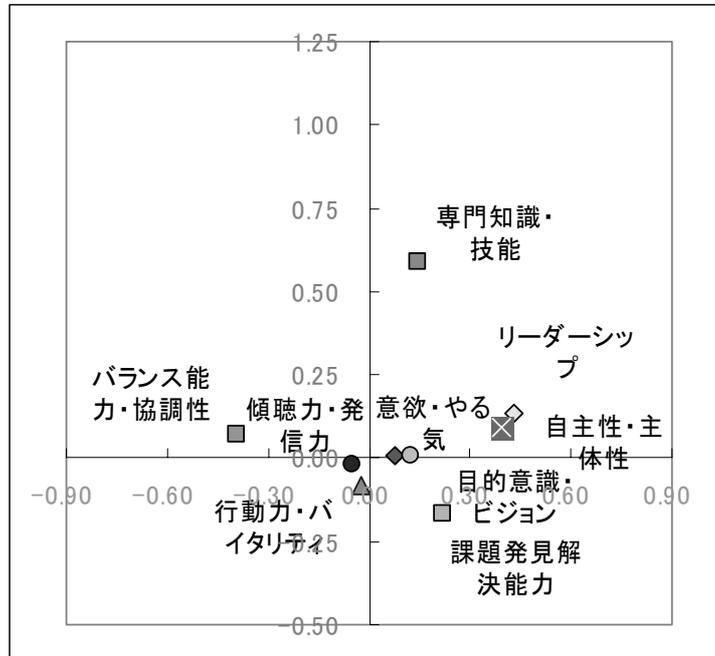
この2次元のオブジェクト得点を先の自由回答から抽出した項目分類ごとに求め、その主な項目について元の2次元平面にプロットしたのが図表4-4である。それぞれの項目は、おおむねこの2次元の軸の意味にそって配置されており、自由回答から抽象した人材観と選択肢型の質問から得られた人材像はほとんど重なっていると理解される。したがって、企業

<sup>6</sup> 「起業家資質がある」はほとんど選択されていないので、これは除外した。

<sup>7</sup> 多重応答分析は2次元で行った。3次元にすると説明力は増したが、煩雑で理解が難しいので2次元で検討した。

の期待する大卒人材像は「協調性－リーダーシップ」と「専門性－行動力」に軸をおいて考えることが有効だと思われる。

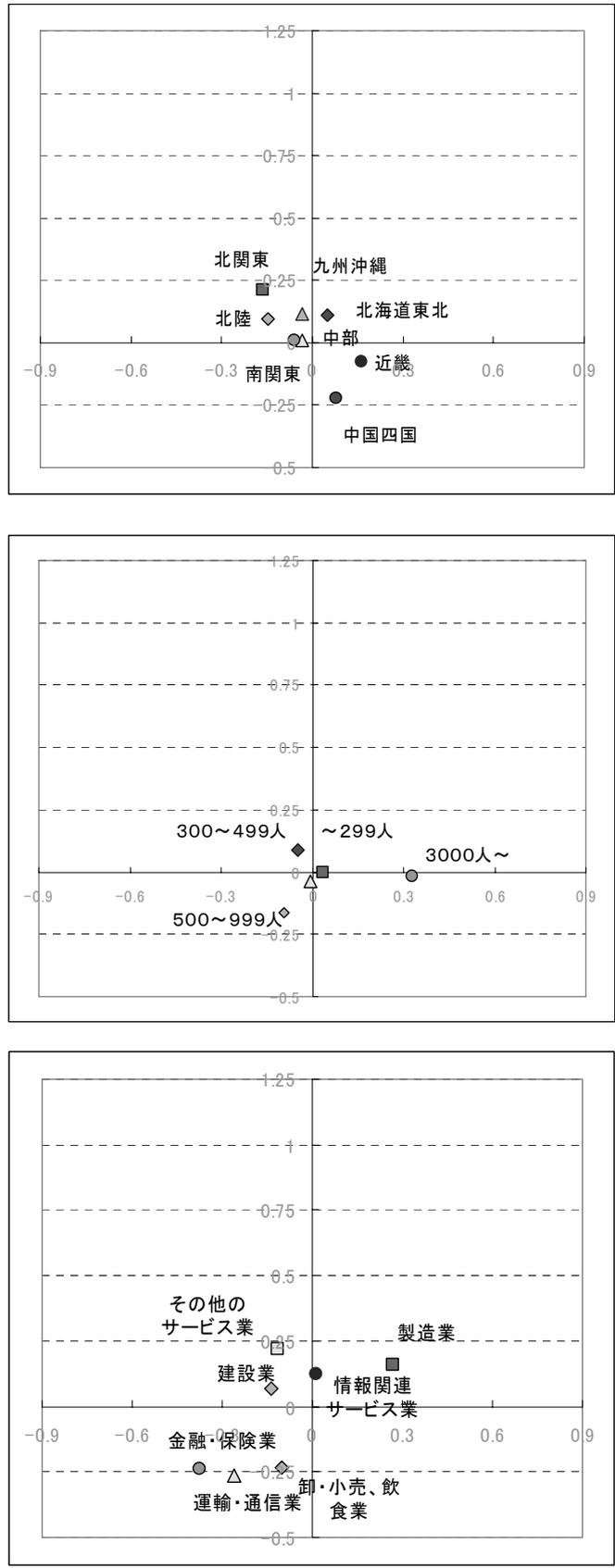
図表4-4 自由回答記入の重視する能力の分布



注)調査4による。

そこで、企業所在地や規模、産業による人材観の違いを、同様の方法でこの2次元平面上にプロットすることで検討してみる。図表4-5のとおり、地域や企業規模別による違いは小さい。産業別がこの中では最も差が見られ、製造業と金融業の人材期待は対極にあるといえるが、しかしそれほど大きな違いとはいえない。ここからは、企業が新規大卒に期待する人材像は、地域や規模によってはほとんど変わらず、産業による違いも若干であると指摘できる。

図表4-5 企業が新卒採用で評価する人材像の地域・規模・産業によるばらつき



注) 調査4による。

次に、②の選択肢型の質問について 1997 年調査と比較し、この間の企業の人材観の変化を検討する。1997 年調査における選択頻度順位と 2005 年調査での選択頻度順位を比較したのが図表 4-6 である。ここから、97 年調査でも 1 位、2 位は同じで、「行動力」と「コミュニケーション能力」であることがわかる。最も多くの企業が支持する人材はこの間には変わっていない。しかし、下位ではいくつか順序が入れかわっている。「独創性・企画力」と「専門的知識・技術」への期待は低下しており、「誠実・堅実」と「将来、経営のコア」は高まっている。

図表 4-6 企業の新卒採用で重視する人材像の変化

1997 年調査		2005 年調査	
1 位	エネルギーギッシュで行動力	エネルギーギッシュで行動力	
2 位	協調性・バランス感覚	協調性・バランス感覚	
3 位	独創性・企画力	誠実・堅実	→
4 位	リーダーシップ	リーダーシップ	
5 位	誠実・堅実	将来、経営管理のコア	→
6 位	専門分野の知識・技術	独創性・企画力	→
7 位	将来、経営管理のコア	専門分野の知識・技術	→
8 位	起業家資質	起業家資質	

注) 調査 4 による。

地域別・規模別・産業別にもこの変化を検討した。地域別および規模別に見たときは、どの地域・規模でもほとんど同様の変化であった。産業別には、製造業に特徴があり、「誠実・堅実」が低下して 7 位になり、「専門的知識・技術」が上昇して 3 位になるという他産業と逆の変化がみられた。ここでも産業別の人材観の違いが特に製造業と他産業との間にあることが示唆された。

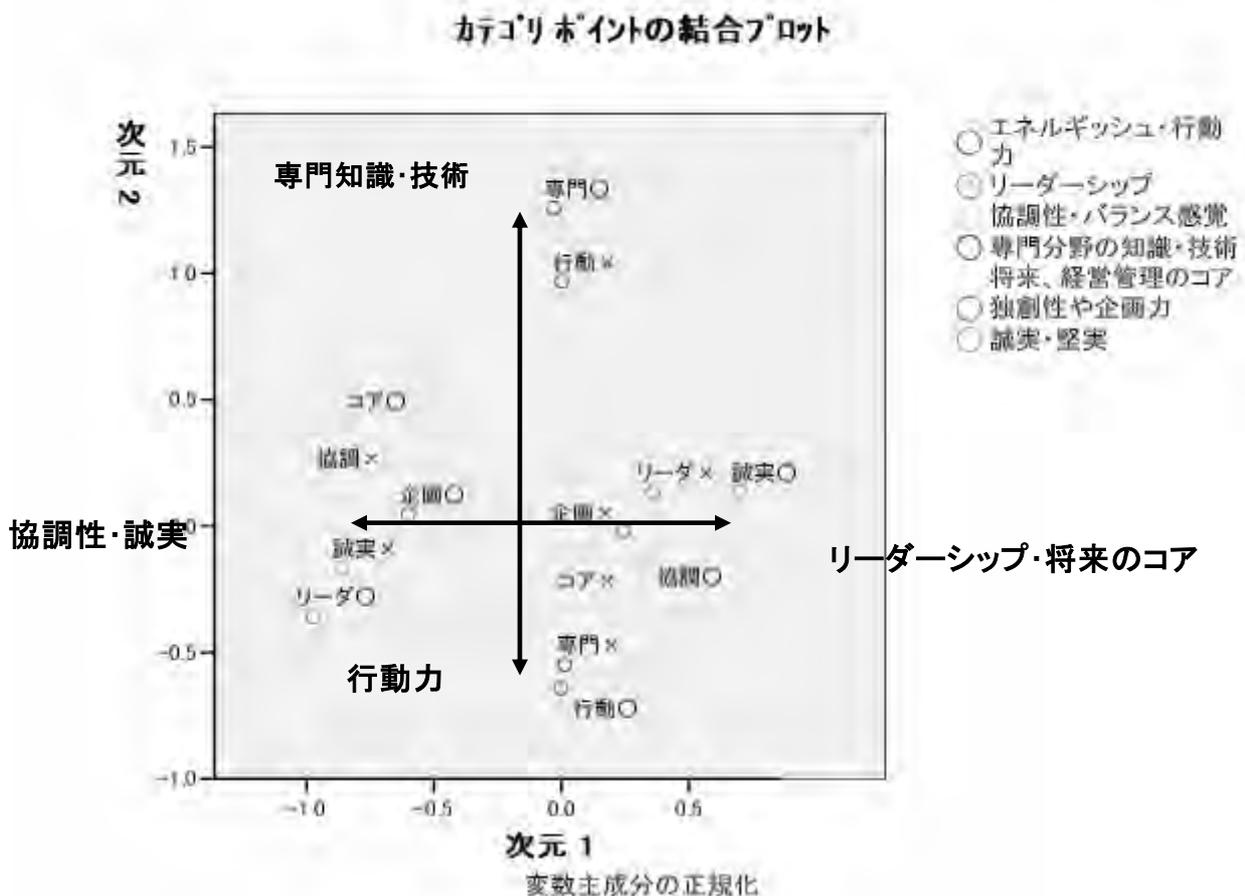
以上の検討結果をまとめる。企業が新規大卒に期待する人材像は、第一に、「協調性－リーダーシップ」と「専門性－行動力」の 2 つの軸で考えることができ、最も多くの企業が評価するのは「行動力・前に踏み出す力のある」「協調性やバランス感覚のある、チームで働く力のある」人材であり、この点は 97 年調査でも変わらない。第二に、専門性への期待はこれより下位になるが、97 年と比較すると、製造業を除いてはさらに低位の基準になっている。第三に、地域や企業規模による人材観はあまり変わらない。ただし、その表現として「目的意識・ビジョン」「自主性・主体性」「課題発見解決能力」などの表現をとるか「明るく元気」「人間性」といった表現をとるか否かには、企業規模や地域の違いが見られた。すなわち、都市部・大企業ほどいわゆるコンピテンシー型の能力表現をとる傾向がある。その背景には人的資源管理の違いがあると思われるが、求める人材の質そのものは、それほど大きな違いがないと考えられる。

### 3. 大学が把握する企業の人材期待

大学就職部・キャリアセンターに対する調査(調査3)でも、図表4-2と同じ項目で卒業生への企業から期待をどう捉えているかを問うた。この回答を用いて、同様に多重応答分析を行うと、企業調査とほぼ同じ2軸が抽出された(図表4-7)。ここから企業の人材観を大学の就職指導サイドも共有していると考えられる。

大学ごとに人材期待の認識に違いがあると思われるので、このオブジェクト得点を用いてクラスター分析を行い、企業の人材期待認識による大学のタイプわけをおこなった。その結果、図表4-8に示す3つのクラスターが抽出された。このオブジェクト得点の特徴から3つのクラスターを「専門知識優位型」「行動力優位型」「リーダーシップ優位型」と名づけた。

図表4-7 大学による企業から評価される卒業生の人材像(多重応答分析)



注：調査3による

図表4-8 次元1、次元2のオブジェクト得点を用いたクラスター分析結果

	度数	オブジェクト得点次元1		オブジェクト得点次元2		
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
専門知識	1	194	0.237	0.829	1.031	0.659
行動力	2	227	0.304	0.801	-0.847	0.278
リーダー	3	76	-1.511	0.432	-0.103	0.586
合計		497	0.000	1.001	0.000	1.001

オブジェクト得点次元 F(2, 494) = 173.80, p < .001

オブジェクト得点次元 F(2, 494) = 719.02, p < .001

注：調査3による。

3つの大学タイプの特徴を大学の選抜性と学部構成から見たのが、図表4-9である。専門知識優位型は全体の4割を占め、理系大学や教育・芸術系大学、文理混合型大学に多い。文系大学でも4分の1を占める。文系大学で多いのは行動力優位型で、選抜性の高い文型大学と国公立の総合大学では、リーダーシップ優位型が比較的多い。

図表4-9 大学の選抜性学部系統別 企業の卒業生への期待認識

単位：%、太字実数

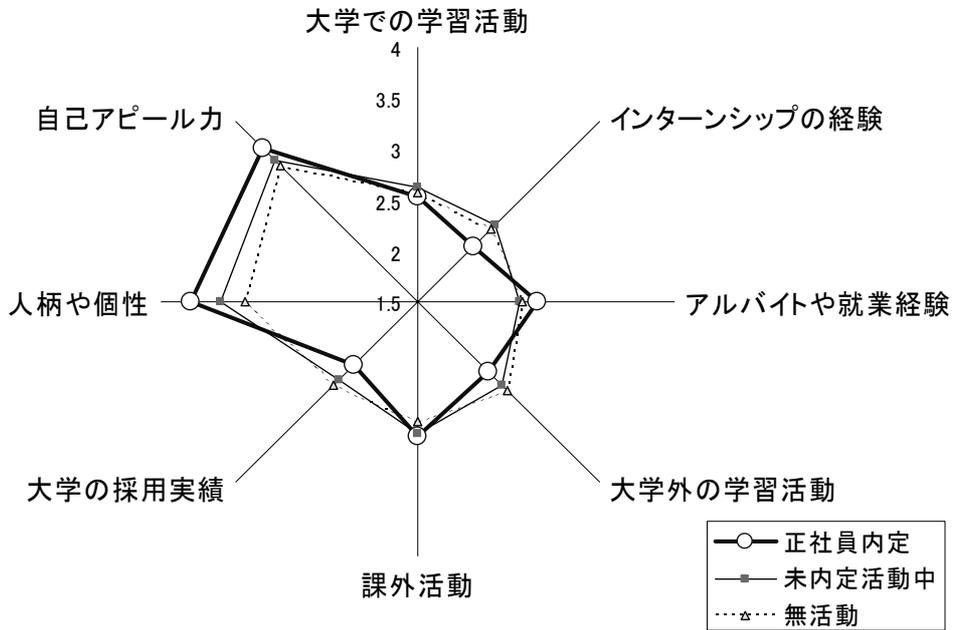
		企業が卒業生に期待する能力				
		専門知識	行動力	リーダー		
私立A	文系	25.0	37.5	37.5	100.0	<b>8</b>
	混合	41.2	29.4	29.4	100.0	<b>17</b>
	理系	81.8	18.2	0.0	100.0	<b>11</b>
私立B	文系	28.8	61.6	9.6	100.0	<b>125</b>
	混合	50.0	37.0	13.0	100.0	<b>46</b>
	理系	64.0	32.0	4.0	100.0	<b>25</b>
	教育・芸術	44.4	33.3	22.2	100.0	<b>9</b>
私立C	文系	27.0	58.0	15.0	100.0	<b>100</b>
	混合	54.5	45.5	0.0	100.0	<b>11</b>
	理系	38.9	33.3	27.8	100.0	<b>18</b>
	教育・芸術	77.8	11.1	11.1	100.0	<b>9</b>
国公立	文系	25.0	65.0	10.0	100.0	<b>20</b>
	混合	35.0	35.0	30.0	100.0	<b>60</b>
	理系	58.8	23.5	17.6	100.0	<b>17</b>
	教育・芸術	66.7	19.0	14.3	100.0	<b>21</b>
<b>合計</b>		39.0	45.7	15.3	100.0	<b>497</b>

注：調査3による。

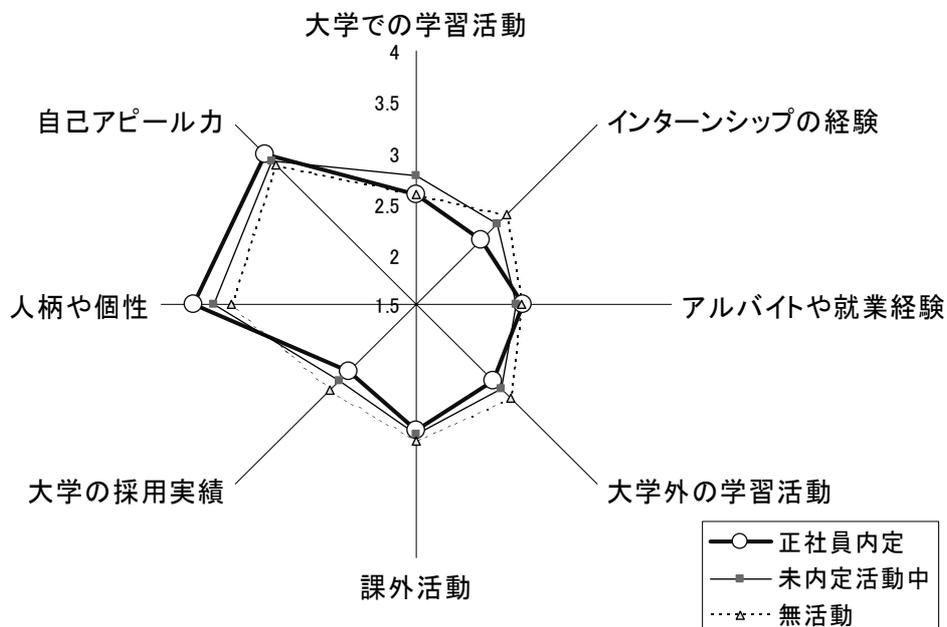
この大学の認識は、企業の認識と合っているのだろうか。そこで、次に、調査1の「大学生調査」を用いて、これらの大学の学生で就職活動を経験した者(内定獲得者のほか、就職活動中、就職活動停止者を含む)が、就職活動を通じて、企業が新卒採用においてどのような事項をどの程度評価しているかを探った結果を検討する。図表4-10には、行動力優位型と専門性優位型大学の学生の回答を示した。ここからは、大学の労働市場認識にかかわらず、企業が評価したと学生が感じているのは、「人柄や個性」「自己アピール力」であることがわかる。

図表4-10 学生が就職活動を経て感じる企業が新卒採用で評価する事項

①行動力優位型大学の学生



②専門知識優位型大学の学生



注) 調査1による。

また、特に「人柄や個性」は、内定獲得者とこれを得られない者との認識度が大きく異なる項目でもある。内定を得ていない者ほどこれを軽視し、一方で、インターンシップや大学の採用実績、大学外での学習活動が評価されると考えている。

ここでいう「人柄や個性」とは何かを検討する。企業が大学新卒者に期待する人材観の分析からは、企業の変わらぬ人材期待が「行動力・前に踏み出す力のある」「協調性やバランス感覚のある、チームで働く力のある」人材にあることを指摘した。さらに、それが「明るく元気」「人間性」「適性」といった表現をとるか、「目的意識・ビジョン」「自主性・主体性」「課題発見解決能力」などの表現をとるかは、規模や地域の違いではないかとも指摘した。「人柄や個性」と表現されているものは、この企業が変わらず期待しているもの、言い換えれば、組織で働く上での基礎能力のことではないだろうか。だからこそ、技術系の大学卒業者でも第一に期待されているのだろう。

企業が「人柄や個性」を重視する傾向は、この調査で初めて明らかになったことではない。しかし、それは大学教育で育成するものだと考えられないことが多かった。だからこそ、「専門知識」を期待されているという認識をもつ大学が多いのだろう。しかし、「人柄や個性」と表現されているものが、「課題発見解決能力」や「自主性・主体性」などであればどうだろう。改めて教育課題として考え直せるものではないだろうか。

以上の検討をまとめると、大卒者の人材観について、大学と企業の間には基本的には共通する認識があるものの、大学側は「専門知識」を重視する傾向が強いが、企業は「人柄や個性」と表現される組織で働く基礎能力を重視する傾向が強く、ここに企業と大学との人材観の齟齬があると思われる。

#### 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

第3点目の学生の行動と大学の支援の関係を検討する。序章で見たとおり(図表序-7)、大学4年生11月時点での予定進路は、就職(公務含む)内定(58.7%)、未内定で就職活動中の者(以下、未内定学生:14.4%)のほか、未内定で就職活動をしていず、かつ、就職希望の者や進路未定で迷っている者(以下、無活動学生:4.9%)など、職業への移行が円滑に進んでいない者も少なくない。

未内定学生については、すでに第1章で詳しく分析しているので、ここでは、無活動学生に注目して、彼らのこれまでの就職活動経験をみてみよう。

図表4-11には、調査1の回答者全体の予定進路別就職活動状況を示した。下段が、調査時点では、内定を得ていず、かつ、就職活動をしていない者である。右の企業説明会参加状況を見ると、その約半数は会社説明会へ参加し、2~3割は人事面接も受けていることがわかる。現在無活動の学生たちが、当初からまったく無活動だったわけではない。むしろ、いったんは何かの就職活動をしながら進路選択に迷って就職活動を続けていないという者が多いと思われる。

図表 4-11 予定進路別就職活動状況

(単位)	説明会 参加企 業数*	面接を 受けた 企業数*	内定企 業数*	企業説 明会参 加者比 率	人事面 接受験 者比率
	(社)	(社)	(社)	(%)	(%)
合計	11.7	5.7	1.3	81.5	75.5
正社員	14.7	7.2	1.6		
公務教員内定	3.0	1.8	1.4		
契約派遣・非常勤	10.7	5.5	1.6		
他内定有	10.2	5.4	1.3		
内定なし・就活中	6.5	2.9		75.7	59.7
無活動・大学院希望	3.8	1.1		45.5	22.0
留学・専門学等希望	6.0	1.9		48.6	31.8
無活動・公務教員希望	3.7	1.1		37.3	19.3
無活動・就職希望	5.4	1.7		54.7	30.6
資格試験準備	5.6	2.3		50.0	37.5
無活動・未定・迷っている	3.5	1.1		48.2	22.8

\* ;それぞれ上下5%を除く平均値。

さらに、大学院等への進学希望の学生にも就職活動に手を染めた者が多いことがこの表からはわかる。すなわち、進路選択への迷いは、進学希望者を含め多くの者が経験しているということだろう。無活動学生は特別の存在ではない。

では、進路を分けているものは何なのか。すでに、第1章では、大学の選抜性による類型別に、就職活動の時期や活動内容を中心として未内定学生と内定獲得者の違いを検討し、第2章においては、同様に選抜性による類型別に、相談機能に重点を置いて内定獲得の規定要因を検討した。ここでは、より総合的に、大学の諸属性、就職・キャリア形成支援体制、学業成績や学生生活の諸側面での学生行動特性をふくめて、内定を獲得する学生と未内定学生、無活動学生を分ける要因を検討し、そこから企業が採用に当たって要請する能力の形成と関連する大学教育の要素を考察する。

図表 4-12 は、内定獲得者を 0、未内定学生を 1 とした場合、および、無活動学生を 1 とした場合について、それぞれ二項ロジスティック回帰分析を行った結果である。なお、文系理系で採用枠が異なることが多いので、ここでは学部は人文社会系に絞った。

この結果を内定獲得者の特徴として整理すると、まず、性別には男性で、大学属性としては入学難易度の高い私立大学や国公立大学で、専攻は経済・経営系で、また、学生数の多い大学で内定獲得者が多い傾向がある。地域では、中部東海地方や首都圏で多い。反対に女性、入学難易度の低い私立大学、人文科学系学部、九州・沖縄地方で未就職や無活動が多い。これらは、先行研究での指摘にほぼ重なる結果である。

大学の就職・キャリア形成支援との関係はどうか。大学の支援体制としては、インターンシップや企業実習を実施する大学に内定獲得者が多い。また本人の大学就職指導利用状況との関係(表の後段)から見ると、就職手帳や履歴書・エントリーシートの書き方指導を役立たせた学生で内定獲得が多い。さらに大学3年時に教職員やカウンセラーと相談した学生も

図表4-12 4年11月時点での内定獲得と未内定、または、就職活動停止を分ける要因についての二項ロジスティック回帰分析（人文・社会科学系のみ）

（内定あり＝0／未内定＝1または就職活動停止＝1）

		未内定＝1		就職活動停止＝1		
		B	オッズ比 Exp (B)	B	オッズ比 Exp (B)	
性別						
	男性・D	-0.386	0.680 ***	-0.615	0.540 ***	
大学 属性	大学選抜性・ダミー変数化(以下・D)					
		私立A	-0.999	0.368 ***	-1.421	0.241 ***
		私立C	0.229	1.257	-0.143	0.867
		<基準=私立B>				
		国立	-0.795	0.452 ***	-0.503	0.605
		公立	-1.042	0.353 ***	-1.766	0.171 ***
		学部系統・D				
		経済・経営	-0.531	0.588 ***	-0.690	0.502 ***
		<基準=人文科学>				
		法学	-0.241	0.786	-0.397	0.672
		その他の社会科学	-0.466	0.628 *	-0.318	0.728
		大学卒業生規模・D				
		200～499人	-0.090	0.914	-0.252	0.777
		500～999人	-0.285	0.752	-0.346	0.707
	<基準=200人未満>					
	1000～1999人	-0.410	0.664	-0.167	0.846	
	2000人以上	-0.809	0.445 **	-0.828	0.437	
	大学所在地・D					
	北海道・東北	-0.364	0.695	-0.816	0.442 *	
	北関東	-0.247	0.781	-0.392	0.676	
	<基準=九州・沖縄>					
	首都圏	-0.778	0.459 ***	-0.021	0.980	
	中部東海	-0.564	0.569 ***	-0.434	0.648	
	近畿	-0.301	0.740	-0.176	0.839	
	中国四国	-0.422	0.656 *	-0.154	0.857	
大学の就職支援体制	卒業生100人当たりの就職指導等専任職員数	0.131	1.140	-0.050	0.951	
	卒業生100人当たりの就職指導担当教員数	0.186	1.205 ***	0.409	1.506 ***	
	卒業生100人当たりの大学就職指導予算	0.000	1.000	0.000	1.000	
	大学のキャリア支援活動実施の有無・D					
		キャリア支援の講義	0.020	1.021	0.664	1.942 **
		インターンシップ・実習	-0.467	0.627 *	-0.573	0.564 *
		学内推薦による応募	0.311	1.364 **	0.133	1.142
		就職手帳・ノート作成	-0.148	0.862	0.304	1.355
		適性検査の実施	0.168	1.183	0.004	1.004
		キャリア支援の施策の実施有無・D				
		OBOG名簿提供・紹介	0.078	1.081	0.367	1.443 *
		公務員教員試験対策	0.223	1.250	0.355	1.426
		資格取得支援	-0.039	0.962	-0.051	0.951
	学生の大学時代の行動	大学の成績での優の割合	-0.042	0.959 *	-0.121	0.886 ***
クラブやサークル活動・D						
		とても熱心だった	-0.170	0.844	-0.761	0.467 ***
		まあ熱心だった	0.055	1.057	-0.124	0.884
		<まったく熱心でなかった>				
		それほど熱心でなかった	-0.040	0.961	-0.116	0.891
		友達や恋人との付き合いダ・D				
		とても熱心だった	-0.357	0.700	-1.027	0.358 ***
		まあ熱心だった	-0.323	0.724	-0.845	0.430 **
		<まったく熱心でなかった>				
		それほど熱心でなかった	0.001	1.001	-0.530	0.588 +
		アルバイト・D				
		とても熱心だった	-0.690	0.502 ***	-0.508	0.602 *
		まあ熱心だった	-0.590	0.554 ***	-0.398	0.671 +
	<まったく熱心でなかった>					
	それほど熱心でなかった	-0.446	0.640 **	-0.331	0.718	
	ダブルスクール・資格取得・D					
	とても熱心だった	0.071	1.074	-0.248	0.781	
	まあ熱心だった	-0.022	0.978	-0.589	0.555 **	
	<まったく熱心でなかった>					
	それほど熱心でなかった	0.110	1.117	-0.090	0.914	
	インターンシップ・D					
	とても熱心だった	-0.402	0.669 *	-0.336	0.715	
	まあ熱心だった	-0.429	0.651 **	-0.455	0.634 +	
	<まったく熱心でなかった>					
	それほど熱心でなかった	-0.017	0.983	0.223	1.250	
	保護者	-0.214	0.807 *	-0.402	0.669 **	
	大学内の友達	0.049	1.050	-0.320	0.726 *	
	大学3年時に進路を相談した相手・D					
	大学外の友達	0.142	1.152	0.197	1.217	
	先輩	-0.278	0.757 **	-0.018	0.982	
	大学教職員・カウンセラー	-0.206	0.814 *	-0.552	0.576 ***	
	誰にも相談しなかった	0.141	1.152	0.132	1.141	

大学の就職指導の利用	就職手帳・D	役立った	-0.896	0.408	***
		やや役立った	-0.316	0.729	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.224	0.800	
		利用しなかった	-0.162	0.851	
	個別企業の情報・求人情報・D	役立った	0.671	1.956	*
		やや役立った	0.729	2.073	**
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.453	1.573	
		利用しなかった	0.155	1.167	
	適性検査・D	役立った	-0.282	0.754	
		やや役立った	-0.052	0.950	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.030	1.030	
		利用しなかった	0.208	1.231	
	OB・OGの名簿や紹介・D	役立った	-0.129	0.879	
		やや役立った	-0.087	0.917	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.296	1.344	
		利用しなかった	0.183	1.201	
	就職模試・SPI対策・模擬面接・D	役立った	0.087	1.091	
		やや役立った	0.175	1.191	
	<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.367	1.443	
		利用しなかった	0.445	1.561	*
公務員・教員試験対策・D	役立った	1.499	4.476	***	
	やや役立った	0.981	2.667	***	
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	0.328	1.388		
	利用しなかった	-0.192	0.825		
履歴書等の書き方指導・D	役立った	-0.526	0.591	*	
	やや役立った	-0.121	0.886		
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.208	0.812		
	利用しなかった	0.088	1.092		
資格取得支援・D	役立った	-0.006	0.994		
	やや役立った	-0.095	0.910		
<役立たなかった>	あまり役立たなかった	-0.058	0.943		
	利用しなかった	-0.224	0.799		
定数		1.050	2.858	1.281	3.601876
カイ2乗			792.708	***	421.825 ***
-2 対数尤度			4012.919		1920.224
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗			0.158		0.099
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.244		0.225
使用ケース数			4619.000		4061

有意確率 +<0.10, \*<0.05, \*\*<0.01, \*\*\*<0.001

注) 調査1、調査3の接合データによる。

内定を獲得する傾向がある。ここからは、大学の行う支援が未内定者や就職活動を途中で停止する学生を減らす効果があることが推測される。

しかし、まったく逆に、大学の支援体制の充実が未内定、無活動学生の多さと結びついていることを示唆する結果も読み取れる。すなわち、就職指導を担当する教員数が多く、キャリア支援のための講義を実施し、またOB・OG名簿を提供し、学内推薦による応募を進めている大学のほうが、未内定・無活動学生が多い傾向である。このほか学生個人の行動として、大学が提供する個別企業情報を役立てている学生ほど内定獲得をしていない傾向もある。<sup>8</sup>

これは、因果を逆に捉えるべきだろう。未内定者や無活動者が少なからずいる大学ほど、教員を含めた支援体制を整えて積極的な支援を展開しているが、この段階では、その効果が

<sup>8</sup> このほか公務員教員試験対策が役立ったというもののほど未内定であるが、これは公務員・教員試験が難関であり、これを希望するものほど内定が得られないということであろう。

まだ十分発揮されていないと解釈すべきだと思われる。就職・キャリア形成の支援については、地方の小規模の私立大学など労働市場でのポジションが悪い大学ほど、それに経費と人員を投入していることが指摘されている(労働政策研究・研修機構 2006b)。それだけにこうした施策の効果は経年的に見なければ確かめられないので、この調査結果からこれらの施策の効果がないとか逆効果だとは結論できない。

さて、もうひとつの別の側面として学生生活との関係を検討した。内定獲得者の特徴として、まず、大学の成績が良いこと、アルバイトおよびインターンシップに熱心なことがあげられる。さらに、無活動学生との比較では、友達や恋人とのつきあい、クラブやサークル活動に熱心であることも内定獲得者の特徴だった。なお、大学の成績と、サークル、友人とのつきあい・アルバイトといった学生生活への積極性とどちらが内定への影響力が大きいかを検討すると、学生生活のほうが影響力は大きかった。

学生生活上の活動に熱心であることが内定獲得に結びつくのは、「人柄や個性」と表現されている企業の採用要件と関連が深いと思われる。企業の採用面接では、学生生活の上での経験を語らせる質問が少ないが、こうした質問を通じて企業は「人柄や個性」と表現される採用要件を測っているであろう。

以上の検討をまとめると、未内定や無活動学生は労働市場での競争力の弱い学校に多い傾向があるが、大学の行う就職・キャリア形成支援のうち、インターンシップや相談などについてはその効果が確認された。他方、就職・キャリア形成支援を担当する教員数が多く、キャリア形成のための講義を設置している大学、個別企業情報を提供し斡旋を行う大学にむしろ未内定・無活動学生が多い傾向もあった。後者の指導・支援は、労働市場における競争力の弱い大学が多く行っていることの影響と考えられ、この効果は時系列的な分析によらなければわからない。また、友達との付き合い、クラブ・サークル、アルバイトといった学生生活に熱心な者ほど内定を得る傾向があり、これは学業成績より効果が大きかった。こうした学生生活の中に、「人柄や個性」と表現される企業の採用要件に対応した能力獲得の過程が含まれていることが示唆される。

## 5. まとめ

本章では、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、人的資源管理へのコンピテンシー概念の導入により、「人柄」「人間性」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も大きくずれてはいないが、大学は「専門知識」への期待を強く意識しており、「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るおり、未内定・無活動学生ほどこの意識が薄い。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思われる。

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、労働市場における各大学のポジションが影響して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、これまで十分認識してこなかった「人柄」と表現される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。

大学教育においては、専門性はその基本的枠組みであり、また、それは職業にすべて結びつくたぐいのものでもない。しかし、専門教育のなかで、職業人として必要な組織で共同して課題を達成するための力を養成することは、可能であるし、専門教育の効果も高めよう。それは、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る。こうした能力の育成をカリキュラム上に位置づけていくことが、キャリア形成支援の次の段階であろう。

当研究所で別途行った英国の大学キャリアサービス部門に対するヒアリング調査(労働政策研究・研修機構、2005)では、デアリングレポートで大学卒業生がどのようなスキルを身につけるべきかが明らかにされた後、大学教育が大きく変わったことが指摘された。大学のキャリアサービス部門が主導して、地域・企業と連携して就業経験やそれに代わるプログラムを開発したり、職業に移転できるスキル開発とカリキュラムの関連付けを行うなどの改革が進んでいる。これは、キャリアサービス部門が新たなプログラムを提案して政府から競争的予算を獲得する形で進んだ。就業と教育の接点は新たな視点で開発する必要があると思われる。

## 引用文献

安達智子 2004 「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No. 533, pp27-37.

平沢和司 濱中義隆 大島真夫 小山浩 苅谷剛彦 2005 「大学から職業へ—マージナルな大学生の就職活動プロセス—」日本教育社会学会第 57 回大会発表資料.

本田由紀 2005 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパーメリトクリシー化のなかで』NTT出版株式会社.

居神浩 三宅義和 遠藤竜馬 松本恵美 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.

石田光男 2006 「賃金制度改革の着地点」『日本労働研究雑誌』No. 554, pp47-60.

岩脇千裕 2006 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review』創刊号, pp36-49.

角方正幸・八田誠 2006 「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究—若年の類型化と対応するミスマッチ解消策」『Works Review』創刊号, pp86-97.

経済産業省 2006 『社会人基礎力に関する研究会—中間まとめ』.

厚生労働省・文部科学省・経済産業省 1997 『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』.

厚生労働省 2004 『若年者の就職能力に関する 実態調査』結果.

文部科学省 2006 『平成 18 年年度学校基本調査速報』

永野仁 2004 「大学生の就職活動とその成功条件」, 永野仁編『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, pp91-114.

内閣府 2006 『経済財政白書』.

根本孝 2004 「企業の採用基準と即戦力採用」, 永野仁編『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, pp49-65.

National Committee of Inquiry into Higher Education 1997 “Higher Education in the Learning Society” (デアリングレポート). London: HMSO; <http://www.leeds.ac.uk/educol/nchihe>.

日本労働研究機構 1992 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書 No. 33.

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 『調査研究報告書日欧の大学と職業—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.

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.

The Secretary's Commission of Achieving Necessary Skills, U.S. Department of Labor 1992 “Learning a Living: A Blueprint for High Performance—a SCANS Report for America 2000.” (スキャンズレポート) ; <http://wdr.doleta.gov/SCANS/> .