

大学就職部の役割と変遷

大島 真夫

(東京理科大学講師)

本稿は、就職活動ビジネスの拡大が大学就職部の役割にどのような変化をもたらすかを論じるものである。就職活動ビジネスとして新卒学生向け就職エージェント（有料職業紹介）を、大学就職部の役割として就職斡旋によるセーフティネットとしての役割をそれぞれ題材として取り上げ、大学就職部職員に対する聞き取り調査の結果を基に、①大学就職部はエージェントをどのように活用しているか、②エージェントの拡大にともなって大学就職部の地位が相対的に低下しているのか、の2点を検討した。①について、大学就職部はエージェントが提供する職業紹介サービスに対して不安感や警戒感を抱いており、現状では活用は進んでいない。ただ、一部の大学では優良なエージェントを選抜して活用する試みも行っている。②について、学生のエージェント利用は拡大していると大学就職部は認識しているものの、影響の有無については見解が分かれた。ただし、大きな影響があったと見なす見解はなかった。大学就職部と同様に無料職業紹介を行う新卒応援ハローワークについても大学就職部への影響について検討したが、大学就職部の業務を補完している側面が強く、影響をもたらすようなものではなかった。現在のところ大学就職部のセーフティネット的役割に大きな変化はもたらされていないが、将来大学自身が無料ではなく有料の職業紹介を行うようになれば、変化がもたらされる可能性はある。

目次

- I はじめに
- II セーフティネットとしての大学就職部
- III 就職活動ビジネス拡大の影響
- IV 大学就職部の役割のゆくえ

I はじめに

就職活動ビジネスの拡大にともなって大学就職部の役割はどのように変わるだろうか、というのが今回編集部からいただいたテーマである。大学就職部は、学生の就職活動を支援することを主な目的として大学内に設置されている事務部署で、「キャリアセンター」のようにキャリアという言葉を含めた名称を用いている大学が多いようだ。

エントリーシートの書き方や面接に関する指導には始まり、進路に関する一对一の個別相談や求人への受理および斡旋に至るまで、支援内容は多岐にわたっている¹⁾。拙著（大島 2012）では、大学就職部が果たしているさまざまな役割の中で重要なものの1つとして、セーフティネットとしての役割があることを指摘した。本稿でもこのセーフティネットとしての役割に注目して、就職活動ビジネスの拡大に伴ってどのような変貌を遂げるのか考察をしていきたい。

以下では、まず大学就職部がこれまで果たしてきたセーフティネットとしての役割について確認をする。ついで、筆者が行った大学就職部職員および新卒応援ハローワーク職員への聞き取り調査の結果を踏まえ、拡大しつつある就職活動ビジネ

スを大学就職部が現在どのように受け止め活用しているのかを整理する。議論の拡散を防ぐために、就職活動ビジネスの中でも大学就職部の業務内容と重なる新卒学生向け就職エージェントに注目する。そのうえで、大学就職部のセーフティネットとしての役割が今後どのように変わっていくと考えられるのか、予想されるいくつかのシナリオを提示しつつ検討しよう。

II セーフティネットとしての大学就職部

大学就職部が果たすセーフティネットとしての機能とは、具体的には斡旋業務のことを指している。職業安定法33条の2に基づいて、大学は無料職業紹介（斡旋）を行っている。だが、自由応募が原則の大卒就職において、大学就職部による斡旋で就職先を見つける学生は少数派だ。また、大学就職部が行うさまざまな業務のなかで、斡旋は決して中心を占めてはいない。にもかかわらず、なぜ重要だと言えるのか。それは、斡旋が行われる時期と方法に理由がある。大学就職部が果たしている役割を学生の就職活動スケジュールに沿って整理しつつ、斡旋をセーフティネットと捉えることのできる理由を説明しよう。

1 就職活動の早期と晩期

現在の就職活動スケジュールでは、学生は3年生に就職活動をスタートして4年生に終わるとするのが一般的だ。今から述べるように、この長い就職活動シーズンは早期と晩期というように大きく2つの時期に分けることが可能である。早期は主として就職情報サイトの情報を手がかりに就職活動を進めていく時期で、晩期は早期が終わってから卒業に至るまでの時期である。早期と晩期では、求人を出す企業、就職活動の進め方、大学就職部が行う支援など、さまざまな点で違いがある。

まず、早期である。ここ数年、3年生の夏休みなどを活用してインターンシップを行うのが一般的になりつつあるようだが、学生が本格的な就職活動として最初の段階で行うのは就職情報サイトへの登録である。就職情報サイトを通じて企業の

求人状況を知り、希望する企業へエントリーをして、会社説明会に参加する。その後続くエントリーシートの提出や選考へ続くきっかけとなるのが就職情報サイトの提供するこうした情報であり、就職情報サイトは企業と学生を仲立ちする役割を果たしている。

その一方で、大学就職部がこの時期に提供するのは主としてガイダンス的な業務である。SPI対策のほかエントリーシートの書き方や面接の受け方といった講座を開催し、加えて個別面談の機会も学生に提供している。もちろん学内で会社説明会なども開催するが、選考の一過程ではなく企業研究や業界研究として行われる性格が強い。就職情報サイトが行っているような学生と企業の仲立ちを大学就職部がすることはまれだし、ましてや斡旋をこの時期に行うことはほぼない。

就職情報サイトを通して行うエントリーをきっかけにして始まっていく採用選考は、3年生の年明け以降本格化し、その後内定に至る。リクルートキャリアの就職みらい研究所の調査によれば、2020年3月卒業予定者の内定率は4年生4月1日時点で21.5%、5月1日時点で51.4%、6月1日時点で70.3%、夏休み直前の7月1日時点で85.1%であり、4月に内定のピークがあって、夏休みに入るまでには調査対象者のほとんどが内定を獲得していたようだ（リクルートキャリア就職みらい研究所2019）²⁾。ただ、すべての学生がこの時期までに内定を獲得できるわけではもちろんないし、さらに言えば、たとえば公務員試験を受けていたなどの理由で、遅れて就職活動を始める学生も少なからずいる³⁾。就職活動シーズン全体から見れば、就職情報サイトの情報を手がかりに行う就職活動が一区切りついた、つまりは早期が終わったということに過ぎない。このあと就職情報サイトの情報は大きく減少し、就職情報サイト以外の手段を活用しながら就職活動を進めなければならない時期、すなわち晩期がやってくる。

本稿では詳しい議論を省略するが⁴⁾、早期晩期という就職活動シーズンの時期区分は、大卒就職が指定校制から自由応募制へと移行した1970年代以降現在に至るまでずっと適用可能である。インターネットが普及する前は就職情報サイトでは

なく資料請求はがきがその役割を担っていた。就職情報サイトや資料請求はがきを通じた活動で内定を獲得していく早期がまずあってその後に晩期が続くという状況は、少なくともこの50年間変わっていない。

2 晩期における斡旋業務

晩期は、就職情報サイトの情報が減少する時期である。そして、大学就職部がガイダンスに加えて斡旋も業務として行うようになる時期でもある。晩期に行う大学就職部の斡旋がセーフティネットとしての役割を果たしているのには、求人状況と斡旋方法という2つの事情が関係している。

まず、晩期における求人状況の問題である。晩期に就職情報サイトの情報が減少するというのは、情報のプロバイダーが1つ減るということだけにとどまらない問題をはらんでいる。端的に言えば、いわゆる大企業の求人が減ってしまうということを意味している。というのも、就職情報サイトの提供する情報は主として大企業が中心で、そうした企業の採用活動は早期の時期に終了しており、それゆえ就職情報サイトの情報が減少する。学生の目からは、魅力的な求人が少なくなったように見えることだろう。得てして学生は知名度の高い大企業を魅力的に感じがちであるからだ。実際、条件の良い求人が多く残ってしまっているということもあるのかもしれない。しかし、働きがいのある良好な求人がゼロというわけではないので、丁寧に求人を探すことが求められる。晩期は、そうした求人状況であるという特徴を持つ。

次に、斡旋方法の問題である。拙著（大島2012）では、「学生の選抜」と「企業の選抜」という2つの概念を用いて説明した。「学生の選抜」とは、斡旋を行うにあたって大学就職部が学生を選抜する、という意味である。たとえば大学推薦の求人では、その求人に多数の応募があった場合、企業が指定する推薦人数まで絞り込むために何らかの基準を用いて大学就職部が学生を選抜する。指定校制があった時代にはあたりまえに行われていたことだが、現在は大学推薦が一般的でな

くなったこともあり、斡旋にあたって「学生の選抜」はまず行われぬ。学生が斡旋を希望すれば、大学就職部は分け隔てなく斡旋を行う。他方、「企業の選抜」とは、斡旋を行うにあたって大学就職部が企業を選ぶ、という意味である。大学に対する求人は当然のことながらすべて受理して学生が閲覧できるようにするが、斡旋のための相談を行うときには機械的にそのすべてを学生に示すのではなく、一部の企業を選び出して学生に紹介する。学生との相性はもちろんのこと、その求人条件が良いのか悪いのかということも判断材料になる。背景には、学生に対する教育的配慮がある。相性が合わなかったり条件が悪かったりする企業に就職して早期離職という結末を迎えては学生にとって不利益になるので、そうならないように企業選びを指導するというのを大学就職部は考えている。

以上のような晩期の状況を理解した上で大学就職部が行う斡旋業務を眺めると、その特徴が明確になる。つまり、魅力的でなかったり条件のよくない求人が多かったりという状況において、学生に対して分け隔てなく対応し、教育的配慮のもとでなるべく条件の良い職を紹介しようと大学就職部は努力をしている、ということになる。放っておいたら条件の良い不本意な職に就いてしまう可能性のある学生を救っているように見えることから、拙著（大島2012）ではこれを「セーフティネットとしての大学就職部」と呼ぶことにした。

Ⅲ 就職活動ビジネス拡大の影響

大学就職部が行う業務の全体を眺めると、すでに大学外サービスの活用・導入は進んでいるとみるのが適切だろう。たとえば、学生との個別相談は、以前は職員が自ら行っていたが、現在では専門職であるキャリアカウンセラーなどに委託しているケースが多いのではないだろうか⁵⁾。ほかにも、ガイダンスにおけるさまざまなプログラムについて外部委託したり、学生の就職活動を一元的に管理し支援するオンラインシステムを外部業者に委託して導入したりしているケースも多い⁶⁾。大学職員が就職支援のすべてを自前でいう

のは、やや時代遅れの考え方なのかもしれない。

ここでは、セーフティネットとしての役割という点に関連して2つの観点から就職活動ビジネス拡大の影響を検討する。1つ目の観点は、大学が行う就職支援の中に新しく登場した就職活動ビジネスを取り込んで活用しようとしているのか、という点である。具体的には、大学による斡旋と同等のサービスを提供する新卒学生向け就職エージェントについて、大学就職部はどのように捉えているのかという点を検討する。この際、大学とは別の無料職業紹介として斡旋を提供している新卒応援ハローワークについても取り上げ、3者の比較をすることで問題点をより明確にしたい。もう1つの観点は、就職活動ビジネスの拡大にともなって、大学就職部の業務が切り崩されていると感じているのかどうかという点である。学生が大学就職部よりも就職活動ビジネスの方を頻繁に利用するようになれば、大学就職部の利用が減少して、大学就職部による指導が行き届かなくなるという影響を受けることがあるかもしれない。ここでも、就職活動ビジネスの例として新卒学生向け就職エージェントを取り上げる。以上の点について、筆者が行った聞き取り調査をもとに検討する⁷⁾。

1 新卒学生向け就職エージェントの活用

新卒学生向け就職エージェント（以下、エージェントと略）は、名前の通り新規大学卒業者を対象とした有料職業紹介である。インターネットで検索すると、有名就職情報サイトの名を冠したものも含めて、大小さまざまな実に多くのエージェントが存在することがわかる。手数料は、求職者である学生からは徴収せず、求人者である企業から徴収する人が多いようだ。エージェントによっては、単に職業紹介を行うだけでなく、キャリアカウンセリングを行ったり、学生に対して履歴書の書き方や面接の受け方などを指導したりする場合もあって、この点では大学就職部が行う業務と違いがない。大学就職部職員に対する聞き取り調査からは、エージェントに対する不安感や警戒感が存在する一方で、問題点を認識しつつもエージェントの活用の仕方を模索しているケースもあ

ることがわかった。

不安感としては、マッチングの質に関して指摘するものがあつた。大別すると2点ある。1つ目は、内定企業がその学生にとって合っているのかどうか疑わしいという点で、「マッチングをしているといいながら、そこまでマッチングについて深く考えられていないことが多いかな、と」（C大学）や「何の根拠でこの学生はこの企業に向いているって言ったのかな、と思うことはあります」（B大学）という指摘がその代表例である。学生から内定報告を受けた際にエージェントを利用して内定を獲得したことを教えられ、そう感じるケースがあるとのことであつた。2つ目は、エージェントが学生に対して優良だと称して紹介する求人企業が本当に優良と言えるのか疑わしいという点で、「本当にしっかりやってくれるエージェントでないと、ブラック企業でもかわらない、いわゆる人手不足のマッチングしやすい企業しかアナウンスしてくれない、という実態がある」（A大学）や「私たちが優良企業と判断している、たとえば離職率が低かったり、平均年収がそこそこあつたり、卒業生が活躍していたりとかであるんですけど、それとかけ離れたような企業が、エージェントが優良企業だからといって、蓋を開けたらそういう企業じゃなかったというケースがあるんですね」（B大学）という指摘がその代表例である。「優良」という言葉の定義をめぐる問題で、大学就職部が考える優良とエージェントが考えるそれとの間には乖離があることも珍しくないとのことであつた。

警戒感としては、エージェントが常に学生の味方になってくれるわけではない、という点に集約される。その象徴的な例は、学生が内定辞退をしたくてもエージェントが対応してくれないというトラブルである。「エージェントからもらつた内定を断りたいのにエージェントが電話に出ないという相談」（C大学）を学生から受けたという指摘は、今回聞き取り調査を行った4大学すべてで聞くことができた⁸⁾。このトラブルの背景には、求人企業から手数料を徴収することで行われる有料職業紹介の仕組みそのものに問題がある、という指摘もあつた。「エージェントに関しては（中

略), 売り上げ重視なんですよ。マッチングさせていくら、いま文系学生を一人マッチングすると60万円企業側に払ってもらってエージェントが儲かるという仕組みになっていて」(A大学)や「(求人企業とエージェントとの間に)やっぱりどうしても利害関係みたいなのが出てくるので」(C大学)という指摘は、手数料を徴収されない学生側が手数料を支払っている求人企業と比べると相対的に弱い立場に置かれる可能性を指摘するものである⁹⁾。

エージェントに関して以上のような問題点があることを認識する中で、大学就職部の反応は今のところさまざまなようである。B大学は、晩期になお就職活動を続ける学生のために、大学就職部が学生にエージェントを紹介していたこともあった。しかし不安感や警戒感が拭えないこともあって、現在はエージェントの紹介を学生には一切していないとのことであった。

他方で、大学がエージェントをコントロールすることで問題点を克服し活用しようと試みるA大学のようなケースもあった。A大学では数年前前にエージェント利用に関して学生がトラブルに巻き込まれたことがあり、大学就職部がその対応に苦慮したという経験を持つ。そのことをきっかけに、A大学ではエージェントへの対応を変えた。まずガイダンスの場では、エージェントの問題点を学生に伝えることにしている。有料職業紹介の仕組みを説明しトラブル事例を紹介した上で、「(エージェントを利用すれば)内定は簡単にとれるかもしれないけれども、希望に添う企業にマッチングできる可能性というのはもしかすると低いかもしれませんよ、利用する際には注意してください」(A大学)と注意喚起するようになった。その一方で、大学就職部が独自の基準でエージェントを選抜し、条件を満たすエージェントに対しては学生を紹介するようになった。この紹介は、特定の時期に特定の学生に対して行われる。時期はおおむね4年生1月以降、つまり晩期の中でも最晩期においてで、対象となる学生は「なかなか準備が遅かったり、要領が悪かったり」(A大学)したためその時期においても就職活動に必要な準備ができていない学生である。エージェントが学

生の紹介を受けるには、斡旋に先立ってこの学生たちに挨拶や声出しといった基本的な研修を行うことが条件となる。大学就職部がこのような条件を課すのは、「そういった学生の多くは、学内の教職員は身内という感覚でいるので、どうしても一歩二歩自分から踏み出そうって気になれないのかな。それで、エージェント会社は学外の人ですから、やっぱり何のために就職するかといったところと、基本的な挨拶、お辞儀の角度とか部屋の入り方とか、基礎の基礎からきちっとやってくれるので、ずいぶん変わるんですね」(A大学)という認識を持っているからである。ガイダンスやエージェントの紹介をこのような対応へ変えることで、「もう今のところは、大丈夫です」(A大学)と職員が語るように、今のところエージェント利用をめぐる大きな問題は起きなくなったとのことであった。

2 新卒応援ハローワークの活用

新卒応援ハローワークは、高等教育(専門学校、高等専門学校、短期大学、大学、大学院など)の新規卒業者と既卒者(概ね3年以内)を対象に無料職業紹介を行うハローワークである。一般のハローワークとは異なり、単に職業紹介をするだけでなく、会社説明会の開催、エントリーシート・履歴書の添削、面接の練習などのサービスも提供している。職業紹介とその他のサービスを併せて提供しているという点において、大学就職部が行う業務と違いがないと言って差し支えない。

新卒応援ハローワークは、大学外サービスではあるものの、無料職業紹介なので、就職活動ビジネスとは言えない。にもかかわらずここで検討しようとするのは、大学就職部やエージェントの業務と重なる点が大きいためである。類似の3者を比較することで、大学就職部の持つ特徴がより明確になるだろう。大学就職部職員に対する聞き取り調査からは、新卒応援ハローワークの提供する業務の一部分を限定的に利用しようとする姿勢がうかがえた。

今回聞き取り調査を行った4大学のうち、A大学を除く3大学ではハローワークとの連携を重視していなかった。「正直、ハローワークと連携

というのはあまりないです。ハローワーク主催の企業説明会とかイベントの連絡をいただいて、それを学生に周知するという程度です」(B大学)というのが代表的な指摘であった。また、それほど件数は多くないがという前置きの上で、「ただ、いろんな事情があって、どうしても地元で働きたいといった場合に、商工会議所に行ったりハローワークに行って地元の求人を探すのは一つです、というアドバイスはします。あとは、ハローワークを使うとしたらUターン就職者ですね」(B大学)や「中小企業さんはハローワークの方が強いと思うので、中小企業さんを探したいといっている学生さんには、ハローワークさんにも多く情報がありますよという話をすることはあります」(C大学)のような指摘もなされた。このように、A大学を除く3大学では新卒応援ハローワークを積極的に活用しているとは言いがたい状況のように見えた。

これとは対照的に、新卒応援ハローワークを積極的に活用しているのがA大学である。新卒応援ハローワークでは、ハローワーク施設内での斡旋・相談業務に加えて、大学にジョブサポーターを派遣する出張業務も行っている。学生からの個別相談を大学内で受け付けるほか、ハローワークが持っている求人の紹介会を学内で開催するようなこともある。A大学では、新卒応援ハローワークのこうした出張業務を積極的に受け入れている。その狙いは2点あって、1つは大学があまり持たない中小企業や地方の求人を紹介してもらうことで、この点は他の3大学と同じ事情である。もう1つは、これはA大学に特徴的な狙いだが、職員の言葉を借りれば「自走できない学生」の面倒を見てもらうためである。「手取り足取り、企業への連絡も基本的には学生じゃなくてハローワークが、今度行く学生はこういう感じなのでお願いしますと、と間に入っただけなので、ちょっと自走ができない子に関してはハローワークにつないでいくという感じですね。だいたい4年生の6月くらいからそういう子がちらちら出てきます」(A大学)という指摘に見られるように、就職活動を自分自身だけで進められない学生がいる場合に新卒応援ハローワークの利用を勧めること

のであった¹⁰⁾。2019年度に関して言えば、夏休み以降に新卒応援ハローワークの求人紹介会を学内で複数回開催し、その場を活用して該当する学生をハローワークにつないできているということであった。

3 学生の大学外サービス利用とその影響

ここまで見てきたように、エージェントにせよ新卒応援ハローワークにせよ、大学就職部が自らの業務の一部にそれらを取り込んで活用しようとする姿勢は、一部で熱心に行う動きがあったものの、あまりうかがえなかった。斡旋業務に関して言えば、大学就職部は大学外サービスの活用にとそれほど熱心ではないのかもしれない。しかし、大学外サービスの影響というのは、自らの業務に取り込むかどうかという点だけでなく、別の形で現れることがある。それは、学生が大学外サービスを積極的に活用し始めることで、相対的に大学就職部が提供するサービスの利用が減り、大学就職部からの指導が行き届かなくなるという影響である。この面での影響についてここでは検討しよう。

まず、エージェントについてである。聞き取り調査を行った4大学すべてに対して、エージェントの利用実態についてアンケートなどの調査を行っているかどうか尋ねたが、行っている大学はなかった。内定獲得有無などの進路先に関する調査を行うことはあっても、内定獲得経路まで尋ねる調査というのはこれまで行ってきていないのが一般的なもので、エージェントの利用実態を調査で把握していないとしても不思議ではない。実態調査を行っていない一方で、職員たちの肌感覚としては学生の間でエージェントの利用が広がっているという認識を持っていた¹¹⁾。どういう学生の間で利用が広まっているかという点についてはさまざまな認識があって、「就職エージェントをうまく利用しながら善し悪しを自分で見極めて、うまく利用できる学生もいます」(C大学)というように、もともと大学就職部に頼らずとも自分で就職活動を進めていくことができる学生たちの間でエージェントを賢く利用しているケースが広がっていると捉える見方もあった。その一方で、

「(エージェントを利用するのだったら) うちがやっている学内企業説明会の企業に行った方がいいのにな、と思うこともあります」(B大学) という指摘のように、大学就職部の業務がエージェントによって切り崩されて、以前であれば大学就職部が支援していたであろう学生がエージェントを利用するようになってしまっていると捉える見方もあった。

次に、新卒応援ハローワークについてである。新卒応援ハローワークの利用状況を大学が調査等で実態把握していないのは、エージェントの場合と同様の事情である。そこでここでは新卒応援ハローワーク職員への聞き取り調査をもとに、どのような学生が新卒応援ハローワークを利用しているのか、それは大学就職部の業務を切り崩すような性格を持つのか、という点を確認しよう。

新卒応援ハローワーク職員の認識としては、「大学からの要望」や「学生からの要望」に基づいて業務を行っているという意識が強かった。要望があれば可能な範囲で応えるし、要望がなければ何もしないということである。そして、基本的には大学の指導からこぼれる学生を支援の対象としていた。こぼれるというのには、2つの場面がある。1つはガイダンスに関するもので、何らかの理由でガイダンスを大学で受けられなかった、ということの意味している。そのかわりに新卒応援ハローワークで受けたいと希望して、来所する学生が少なからずいるという指摘であった。たとえば業界研究や履歴書・エントリーシートの書き方といった講座に類するものを受講しそびれたというケースもあれば、面接練習や個人面談の予約が大学では混雑していて取りにくいのでというケースもあるとのことであった。これまで新卒応援ハローワークは最終学年の学生を中心に対応してきたが、ガイダンスを受けたいという申し出は3年生の段階からなされる場合もあることから、3年生の11月や12月の段階から受講可能とするかまさに検討中であるという指摘もあった。

大学の指導からこぼれるということの第2の場面は、斡旋に関するものである。大学が斡旋に必要な求人を十分に持ち合わせていない場合に、大学では斡旋できず、新卒応援ハローワークの求人

が活用されるという指摘である。大学が求人を十分に持ち合わせていない状況については、さまざまなケースが示された。大学就職部職員と同様の認識だったのは、大学所在地から離れた地域の求人が不足するケースである。このほかに指摘があったのは、学生に人気の特定の職種の求人が不足するケースと、美術系や医療・薬学系などのように特定分野の学部・学科を有する大学でその分野外に関する求人を持ち合わせていないケースについてであった。いずれも晩期に起こる現象として説明があった。学生に人気の職種は早期の段階で埋まってしまって晩期には減少すること、分野外の求人が必要になるのは専攻分野とは異なる分野でもいいから就職しようと学生が希望を広げるのが晩期であることと、それぞれ関係している。

このように、新卒応援ハローワークの業務は大学就職部の業務を切り崩すというような性格のものではなく、行き届いていないところを補完するという程度にとどまっている。したがって、大学就職部からの指導が行き届かなくなるような影響を及ぼしていることはないと見てよいだろう。

IV 大学就職部の役割のゆくえ

ここまでの検討を踏まえて、就職活動ビジネスの拡大にもなって大学就職部の役割はどのように変わるだろうかという初発の問いに答えていこう。2点に分けて検討したい。1つは、現在の拡大局面において、大学就職部のセーフティネットとしての役割に影響はあるのかという点である。もう1つは、今後さらに拡大したときに、なお大学就職部はセーフティネットとしての役割を果たしているのか、という点である。ここまでの検討と同様、就職活動ビジネスのうち新規学卒向けエージェントに限定して検討することとしたい。

1 セーフティネットとしての大学就職部の現状

まず、本稿の主たるテーマである大学就職部のセーフティネットとしての役割について検討しよう。確認すると、大学就職部が晩期に行う斡旋業務がセーフティネットであるためには、①斡旋にあたって大学就職部は「学生の選抜」をしない、

②その一方で「企業の選抜」を行う、という条件を満たすことが必要である。就職活動ビジネスの1つである新卒向け就職エージェントが大学就職部に代わってセーフティネットとしての役割を果たし得るかという点、前節で明らかにした大学就職部職員への聞き取り調査の結果から判断する限り、難しい。大学就職部職員の見立てが正しければ、エージェントが「企業の選抜」を十分にしていないことになる。つまり、学生に合わない、もしくは学生にとって条件の良くない職でも、エージェントは斡旋してしまう可能性があるということだ。それではセーフティネットとして機能しているとは言いがたい。さらに言えば、有料職業紹介という制度において求人側からの手数料がビジネス成立の前提になっていることに鑑みると、エージェントは「学生の選抜」をしても不思議ではない。求人企業の希望に沿った学生を選び出すのは、手数料を徴収している以上自然であるとも言える。

では、新卒応援ハローワークはどうだろうか。一見すると、セーフティネットの役割を大学就職部に代わって果たしうる可能性があるようにも見える。新卒応援ハローワークへの聞き取り調査からわかったのは、大学の指導からこぼれる学生の受け入れを新卒応援ハローワークが行っているということであった。大学の指導からこぼれる学生の受け入れを新卒応援ハローワークが行うのは、いかなる学生もハローワークは受け入れるという原則を持っているからである。「最終的に頼れる、最後のセーフティネットという言い方をハローワークはされるが、たどり着ける場所がハローワークだと思っている」という新卒応援ハローワーク職員の発言に見られるように、新卒応援ハローワークが斡旋を行うにあたって「学生の選抜」を行うことはないのだろう。ただ、「企業の選抜」という観点からすると、課題がないわけではない。新卒応援ハローワーク職員への聞き取り調査では、「学生さんに合わないと思ったら紹介しないですよ、いくらハローワークが取ってきた求人であっても。学生さんに寄り添います」という指摘があって、学生に合わない企業を無理矢理紹介するようなことはしていないことがうかが

われた。しかし、新卒応援ハローワークの持つ求人が地域や企業規模の点で限定される中で、大学就職部が考えるような条件の良い求人を十分に確保し「企業の選抜」をした上で学生に紹介することが可能なかどうかという点については依然として疑問が残る。

役割の可能性については以上述べたとおりだが、大学就職部がいま行っている業務に実際のところ影響を与えているかどうかという点について言えば、非常に限定的であると言えるだろう。大学就職部が自らの業務をエージェントや新卒応援ハローワークに委ねている側面が一部で見られたものの、どの大学でも見られるというような広まりは見せていないし、学生の行動という点においても大学就職部がないがしろにされるような状況にはなかった。その一方で大学就職部職員への聞き取り調査によれば、大学就職部は晩期において「学生の選抜」を行うことなく良好な条件の職を現在でも紹介していた。就職活動ビジネスであるエージェントが拡大しつつある現在においても、大学就職部はセーフティネットとしての役割を引き続き果たし続けていると言ってよいだろう。

2 就職活動ビジネスのさらなる拡大がもたらすもの

次に、就職活動ビジネスが今後さらに普及した場合、セーフティネットとしての大学就職部の役割はどのようなのかということを目安として予想してみたい¹²⁾。

ここでも就職活動ビジネスのうちエージェントの拡大について考えてみよう。たとえエージェントが拡大しその利用が一般的になったとしても、セーフティネットとしての役割の必要性が大学就職部からなくなるわけではない。就職活動スケジュールが早期と晩期のように区分でき、早期ほど良い条件の職が、晩期ほどよくない条件の職が多くなるという仕組みが引き続き存在するのであれば、晩期において大学就職部が良い条件の職を見つけるためにセーフティネットの機能を果たすことは必要になってくる。ただ、将来のことゆえははっきりしないのは、良い条件の職を見つける方法が現在と同様に無料職業紹介による斡旋なのかどうか、という点である。エージェントの利用が

一般的になったとき、無料職業紹介による斡旋は非効率的なものと見なされ、大学就職部においてすら使われなくなってしまっているかもしれない。斡旋とは異なる何か新しい方法が開発されて、その方法を駆使して学生に良い条件の職を提供している未来があるかもしれない。

以上の予想は、大学就職部が現在と同様引き続きセーフティネットとしての役割にとどまることを前提にしているが、ひょっとするともっとダイナミックに状況が変わる事態が起きることがあるかもしれない。それは、大学が無料職業紹介ではなく有料職業紹介に乗り出すという状況である。歴史的に見れば、日本においては大学卒業者に対する企業の斡旋は大学が担っていた。戦後になって職業紹介が原則国営とされる中でも大学が職業安定法 33 条の 2 によって独自に斡旋を引き続き行えたのは、大学が斡旋するという根強い慣行があったからである（菅山 2000）。それが 1960 年代の大学進学率急上昇という時代を経て 1970 年代に自由応募制が広まることで、大学は斡旋の表舞台から去ることになる。ただ、大学が斡旋をやめることはなく、セーフティネットの役割を果たすものとして細々と現在まで無料職業紹介を続けてきた。もし大学が有料職業紹介に乗り出すとすると、エージェントがそうであるように、セーフティネットとしての役割を有料職業紹介に見いだすことは難しい。つまり、有料職業紹介を始めるときこそが、大学就職部のセーフティネットとしての役割の転換点となり得る。果たしてそのような時代が来るのか、今後の推移を見守りたい。

- 1) JILPT による調査でその詳細が明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2014, 2015）。
- 2) 就職情報サイトであるリクナビを通してモニターを募集し、そのモニターから調査対象者を選んでいる。
- 3) 厚生労働省と文部科学省が共同で行っている就職（内定）状況調査によれば、4 年生 10 月 1 日時点での内定率はおよそ 60～70% 程度である。このことは、就職希望者のうち 30～40% はまだ内定を獲得しておらず就職活動を継続していることを意味している。内定率は 10 月 1 日以降徐々に上昇し、卒業時点である 4 月 1 日には 90% を超えてほぼ 100% になることから、4 年生 10 月から 3 月までの間に就職活動を行い、その結果内定を獲得している学生が少なからず存在することがわかる。
- 4) 拙著（大島 2012）の第 2 章で議論しているので、詳しくはそちらをお読みいただきたい。
- 5) 20 年ほど前の大学就職部業務を知る A 大学のベテラン職

員は、学生との関係について次のように回想している。「(20 年ほど前は) 専任の職員が直接目の前で相談していたので距離感は近かったので、向こうも続けて、授業がなくても直接足を運ぶ学生が多かったと記憶しています。(近年は) やはりアドバイザー（注：学生相談を担当しているキャリアカウンセラーなど）を優先させるので、職員として把握するという観点からは、今よりも昔の方がよく把握できた時代だったなと思います」（A 大学）。

- 6) 求人票の受付と学生への公開もシステム上で行うようになった結果、求人票上の企業情報が電子化され、離職率や年間休日日数などさまざまな指標で会社を絞り込むことが容易になり、学内会社説明会への参加依頼や学生に対する斡旋において活用しているというケースもあった。
- 7) 調査は、2019 年 11 月から 12 月にかけて、大都市圏（関東・関西）に所在する 4 私立大学と 5 新卒応援ハローワークを対象に実施した。大学については、その概要は下表の通りである。学部分野別で最も学生数の多い人文・社会系学生が行う就職活動（いわゆる文系就職）が大学生の就職活動の標準とみなされていることから、対象校の選定にあたっては人文・社会系学部学科を抱える総合大学を選ぶことにした。新卒応援ハローワークでは、統括職業指導官もしくは就職促進指導官にご対応いただいた。調査にご協力いただいた各位に、この場を借りてお礼を申し上げる。

	対応者	大学規模（学部学生数）	入試難易度	学部構成等
A 大学	職員	大規模（10,000 人以上）	難関	総合大学（文理）
B 大学	職員	大規模（10,000 人以上）	中堅	総合大学（文系が中心）
C 大学	職員	中規模（5,000～10,000 人）	中堅	総合大学（文理）
D 大学	教員・職員	中規模（5,000～10,000 人）	中堅	総合大学（文理・女子大）

- 8) 新卒応援ハローワークに対する聞き取り調査でも、学生からの内定辞退に不誠実な対応をするエージェントが存在することを認識していた。
- 9) 求人企業から手数料を徴収する有料職業紹介の問題点については、新卒応援ハローワークでも同様の指摘が聞かれた。たとえば、学生ファーストの職業紹介業務ができないのではとか、新卒応援ハローワークでは基本的には学生に寄り添うのがエージェントでは難しいのでは、といった指摘である。
- 10) 2019 年度は夏休み以降に新卒応援ハローワークの求人紹介会を学内で複数回開催し、該当する学生をハローワークにつないできたとのことであった。
- 11) 議論の本筋からずれるので注にとどめるが、安易にエージェントを利用する学生が出現しかねないことを問題視する声もあった。「自分がどんなところに行ったらいいか、どうしたらいいか分からない、自分から見つけるんじゃないんでできれば紹介して欲しい、というので使っちゃうんでしょね。言い方悪いんですけど、学生が楽したいんじゃないかな」（B 大学）というような近年の学生気質の問題に関する指摘や、「本当に自分でその企業で働きたいのか働いていいのかということをしっかり自分で考える時間って絶対学生にとっては必要だと思うので、ただ紹介されて内定ももらえるというから行って、1 年でやめたりすると、それってよくないと思うので、そこは学生自身が本当は考えないといけないところだと、自分と向き合って考えなければいけないところだと思う」（C 大学）というように学生の卒業後への悪影響について心配する指摘があった。
- 12) エージェント利用のメリットとして、登録から内定獲得までの期間の短さがあげられる。大学は、就職活動期間が長すぎて学業に影響が出ているとたびたび苦言を呈してきており、エージェントの利用により多くの学生の就職活動期間が短くなるのならばそれは歓迎すべき事態だ、と考えるかもし

れない。また、就職活動に関して不必要な労力を割くことを嫌う学生からも、エージェントの利用による就職活動期間の短縮は歓迎されるだろう。エージェント拡大の可能性は案外大きいのではないだろうか。

参考文献

- 大島真夫 (2012) 『大学就職部にできること』 勁草書房。
厚生労働省・文部科学省 (2019) 「令和元年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査 (令和元年10月1日現在)」。
菅山真次 (2000) 「中卒者から高卒者へ——男子学卒労働市場の制度化とその帰結」 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩 『学校・職安と労働市場』 東京大学出版会。
労働政策研究・研修機構 (2014) 『JILPT 調査シリーズ No. 116 大学・短期大学・高等専門学校におけるキャリアガイド

ンスと就職支援の方法——就職課・キャリアセンターに対する調査結果』 労働政策研究・研修機構。

- (2015) 『JILPT 資料シリーズ No. 156 大学キャリアセンターにおける就職困難学生の実態——ヒアリング調査による検討』 労働政策研究・研修機構。
リクルートキャリア就職みらい研究所 (2019) 「就職プロセス調査 (2020年卒) 【確報版】 「2019年12月1日時点内定状況」 (2019年12月31日最終確認: https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/12/naitei_20s-20191211.pdf)

おおしま・まさお 東京理科大学教職教育センター講師。主な著作に『大学就職部にできること』 (勁草書房, 2012年) ほか。教育社会学専攻。