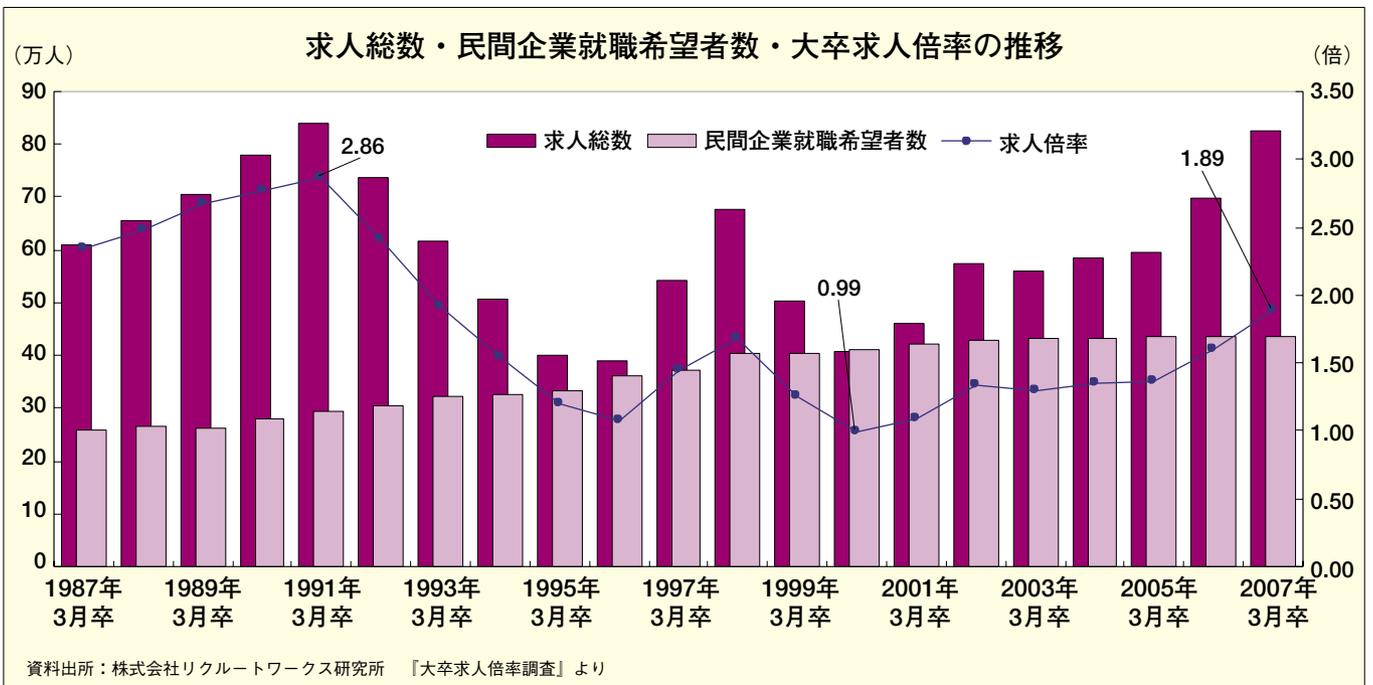


大学生のキャリア形成支援を考える

—企業と大学をどうつなぐか—



景気回復とともに最近まで「氷河期」といわれた大学生の就職戦線に、雪解けの気配が広がっている。しかし、卒業後にフリーター化・無業化（ニート）する割合が、劇的に改善したわけではない。加えて、正社員就職後の早期離職も減らず、企業側の厳選採用の強まりとあいまって、大学生の進路に関する課題は、複雑さを増している。企業と大学生をよりスムーズにつなぐために、双方に求められるものは何か。J-ILP（調査やシンポジウムなどを通じて考える）。



大学生の就職活動とキャリア展望

—大学調査・学生調査より

JILPT研究員 堀有喜衣

1. はじめに

この一、二年、大学生の就職はバブル期以来の活況を見せている。景気の回復や、団塊世代の退職を控えた企業が積極的な採用を行なっていることが背景にあり、現在の大学生の就職については、大学生側の「売り手市場」化、複数の内定を獲得する「重複内定」など、過熱する大卒労働市場がクローズアップされている。

本稿が論じているのは、こうした華やかな現象に隠れている、ごく「普通」の大学生の就職活動の実態と支援のありようである。学生の就職状況が改善されたことはまちがいないが、企業による学生の奪い合いという現象や、五つも六つも内定を獲得する学生はごく限られた存在にすぎない。また、大学数が七〇〇を超えたにもかかわらず、これまでの大卒就職に関する知見が、一部の有名大学の学生を対象にした調査から導かれたものであることをふまえて、できるだけ多様な層の大学を把握することを目指すものである。

本稿では、当機構が二〇〇五年度に実施した調査を用いて、大学の就職・キャリア形成支援と大学生の就職活動の実態に迫っていくが、本調査はまだ分析が進行中である。調査対象の抽出と調査方法は、以下のとおりである。

〈大学就職部・キャリアセンター調査〉

調査対象：全国の四年制大学（医学・看護学：宗教学の単科大学を除く）で、平成一六年度に卒業生を出している全ての大学（六一七校）の就職部・キャリアセンター。
調査方法：郵送調査
実施時期：二〇〇五年七月～八月、回収票数：五一〇票（回収率八二・七％）

〈大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査〉

調査対象：全国の四年制大学（医学・看護学：宗教学の単科大学を除く）のうち、協力をえられた二七六校の四年生（医学部、歯学部、看護学部の学生を除く）。調査票配布数は、約四万九〇〇〇票（調査分を除く）。各大学における学生の抽出は、できる限り該当大学の学生全体を代表する構成になるように依頼したが、学事日程等の都合で、内定者のみに配布した場合や一部の学部のみ配布した場合がある。また、配布数も、大学の状況によって異なり一律ではない。

調査方法：各大学の就職部・キャリアセンターを通して学生に配布。具体的には、①就職ガイダンス等やゼミ等の機会に直接配布する、②大学から学生宅に郵送する、③大学からweb調査のアドレスを配信・掲示する—のいずれ

かの方法によった。また、web調査分以外の回収は、回答者が各自封入後、大学で回収してからの返送と本人からの直接の郵送の二通りによった。
実施時期：二〇〇五年一〇月～十一月、有効回収票数：一万八五〇九票

2. 大学就職部・キャリアセンターの現状 —組織と人員・予算について

就職指導・キャリア形成支援に関わる事務組織と予算・人員について、設置者・設立年別に図表1に示した。卒業生一〇〇人あたりの担当者の人数を見ると、私立（九〇年〜）で専任職員、担当教員、常勤職員が最も多いことが分かる。これに対し、国立では専任職員、兼任職員、常勤職員が最も少ない。

就職指導・キャリア形成支援にかかる卒業生一〇〇人あたりの年間予算を算出してみると、最も多いのが私立

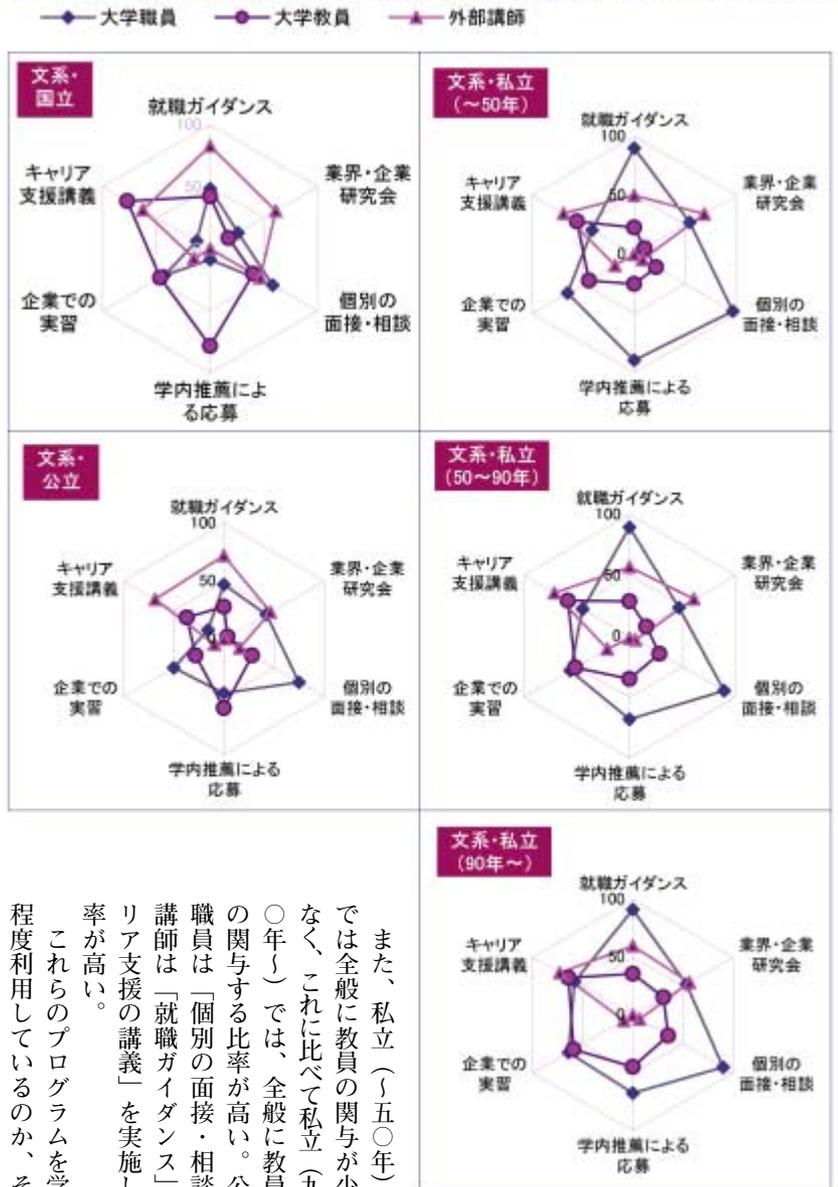
（九〇年〜）で三六八・八万円、つぎに私立（五〇〜九〇年）で二五八・七万円、国立は五八・五万円となっている。就職指導・キャリア形成支援担当職員のキャリアはどうだろうか。異動についてみると、国立、公立では比較的短期で異動することが多いが、私立、とくに私立（九〇年〜）では、ある程度詳しい職員が長期にわたって担当することが多い。

設立年次の新しい私学ほど就職指導・キャリア形成支援に力を入れ、行き届いた支援を行っている」と推測される。

図表1 就職指導・キャリア形成支援にかかわる組織（設置者別）

	合計	国立			公立			私立							
		私立（～50年）	私立（50～90年）	私立（90年～）	私立（～50年）	私立（50～90年）	私立（90年～）	私立（～50年）	私立（50～90年）	私立（90年～）					
就職部などの事務組織の有無	ない ある	1.0 98.6	1.3 98.7	8.5 91.5	0.0 100.0	0.0 100.0	0.0 99.0	無回答	専任職員(人)	1.0	0.4	0.5	0.7	1.0	1.9
担当者の人数 (卒業生100人あたり)	兼任職員(人)	0.3	0.1	0.6	0.2	0.2	0.3	担当教員(人)	0.6	0.4	0.4	0.3	0.6	1.3	
	常勤職員(人)	1.0	0.4	0.8	0.7	1.0	1.8	専任職員(人)	1.0	0.4	0.8	0.7	1.0	1.8	
就職指導・キャリア形成支援における意思決定	学長・理事長・理事会主導	6.3	8.0	2.1	4.6	8.6	5.7	教授会(教員)主導	13.3	12.0	12.8	11.5	15.9	13.3	
	就職担当事務部門(職員)主導	46.1	22.7	46.8	56.2	46.4	49.5	その他	32.2	57.3	29.8	24.6	28.5	30.5	
	無回答	2.2	0.0	8.5	3.1	0.7	1.0	就職指導・キャリア形成支援の年間予算 (卒業生100人あたり)	221.9	58.5	163.7	194.9	258.7	368.8	
	経費(万円)							1～2年くらい	5.1	10.7	19.1	0.0	4.0	2.9	
就職指導担当職員の異動	3～5年くらい	58.6	82.7	74.5	53.8	57.6	41.9	ある程度詳しい職員が 長期にわたって担当する	33.5	5.3	2.1	44.6	36.4	50.5	
	無回答	2.7	1.3	4.3	1.5	2.0	4.8	無回答	2.7	1.3	4.3	1.5	2.0	4.8	
専門性を身に付ける機会	提供していない	74.7	89.3	89.4	66.9	70.9	73.3	提供している	24.7	10.7	10.6	33.1	28.5	25.7	
	無回答	0.6	0.0	0.0	0.0	0.7	1.0	はい	28.2	12.0	6.4	30.8	31.8	41.9	
専門性を配慮した人事異動	いいえ	69.6	85.3	91.5	66.2	68.2	55.2	無回答	2.2	2.7	2.1	3.1	0.0	2.9	

図表2 就職指導・キャリア形成支援の実施者(設置者別)(複数回答)(文系)



歴史の浅い大学であるほど労働市場における認知度が低いため、それを補う努力であると考えられる。

しかし、新しい私学ほど学生数が少なく、歴史のある私学ほど学生数が多いという、大学の規模も同時に考慮しなければならぬ。図表は省略するが、大学規模別に組織や経費の実態をみると、学生数が少ないほど、学生一〇〇人あたりの職員数や教員数、年間予算額が多くなっている。小規模私学ほど行き届いた支援を行っているという見方もできる。もちろん、予算や人員だけが支援の質を左右しているわけでは

ないことは言うまでもないが、こうした一定の傾向が見出される。

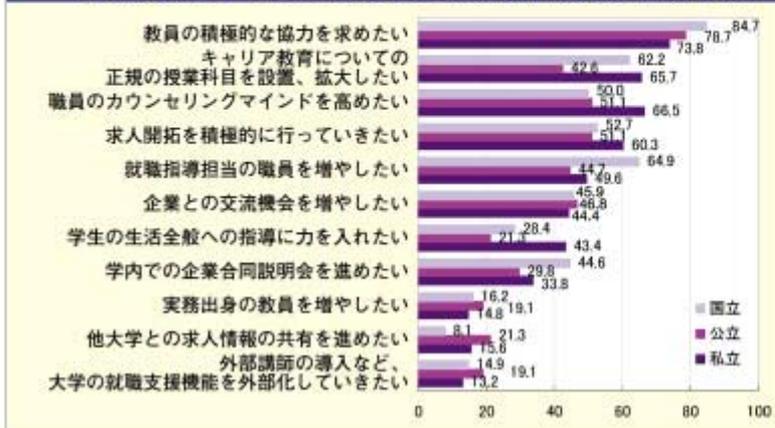
図表2は、大学設置者別に大学職員、教員、外部講師、その他のいずれが担当しているかを見たものである。国立では、「就職ガイダンス」や「業界・企業研究会」は外部講師が行っていることが多く、「キャリア支援の講義」「学内推薦による応募」は教員が行っており、職員は「個別の面接・相談」を比較的多く行っている。私立では、「就職ガイダンス」や「個別の面接・相談」「学内推薦による応募」を職員

が担当していることが多い。

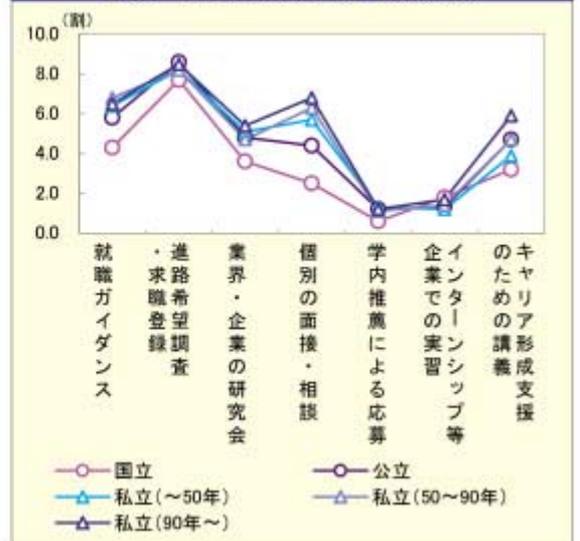
また、私立(一五〇年)では全般に教員の関与が少なく、これに比べて私立(九〇年)では、全般に教員の関与する比率が高い。公立では、職員は「個別の面接・相談」、外部講師は「就職ガイダンス」や「キャリア支援の講義」を実施している比率が高い。

これらのプログラムを学生がどの程度利用しているのか、その利用率を示したのが図表3である。「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」以外は、半数の学生が参加している。「個別の面接・相談」「キャリア形成支援のための講義」の利用率が大きい。私立(九〇年)での利用率が高く、国立大学で利用率が低い傾向がある。歴史が浅く、まだあまり就職実績のない大学で学生のニーズが高いことや、小規模大学が多いため、支援が利用しやすいことが背景にあると推測される。

図表4 就職指導・キャリア形成支援の今後の展開(複数回答)(設置者別)



図表3 学生の利用率(設置者別)(文系)



注) 当該支援を実施している大学における回答の平均値である。

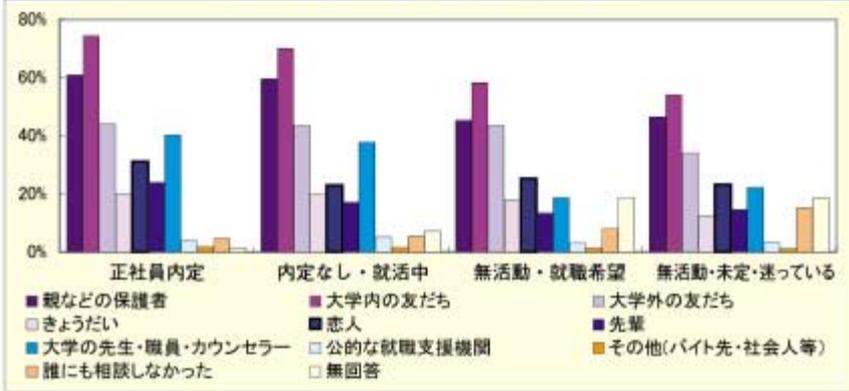
図表5 就職のために活用した情報源（第1位）と予定進路

	正社員内定		内定なし・就活中		無活動・就職希望		無活動・未定・迷っている	
就職情報誌	2.4	4.4	7.1	7.0				
就職支援ウェブサイト	46.5	34.6	46.2	43.2				
会社説明会やセミナーなど	22.1	12.9	13.3	11.9				
大学の就職関連行事・授業	3.4	5.2	3.1	4.3				
大学の就職部／キャリアセンター	11.2	22.1	6.7	4.9				
大学の先生	3.7	4.6	2.2	1.6				
インターンシップ	1.0	0.7	2.2	0.5				
OB・OG訪問	2.4	1.3	2.7	2.2				
公的な就職支援機関	1.1	4.1	2.2	1.6				
家族・親族・保護者	2.4	2.3	3.1	4.3				
友人	3.0	3.7	3.6	7.6				
その他	0.0	0.0	0.0	0.0				
無回答	0.7	4.2	7.6	10.8				
合計	100.0	100.0	100.0	100.0				

を尋ねると(図表4)、最も多くの大学があげたのは「教員の積極的な協力を求めたい」(七六・一%)であり、ついで、「キャリア教育についての正規の授業科目を設置・拡大したい」(六三・〇%)、「職員のカウンセリングマインドを高めた(六二・六%)であった。設置者別に見ると、国公私立いずれも「教員の積極的な協力」を求める声強いが、第二位は、国立では「就職担当職員を増やしたい」、私立では「職員のカウンセリングマインドを高めた」と異なっている。

以上から、程度の差はあるが、大学は就職・キャリア形成支援にかなり力を入れ、大学職員だけでなく、大学の教員も巻き込んで支援を進めようとしていることが浮かび上がってくる。学

図表6 予定進路別・就職活動中の相談相手



生が就職に直面する以前から、大学組織全体として、かつ講義を通じた働きかけを通じて、学生の就職・キャリア形成支援を進めていくという方向性がある。この趨勢は、以下に見るような学生の実態に対応したものであると考えられる。

3. 学生の予定する進路

続いて学生調査を用いて、学生の就職活動の実態を検討する。

対象者は卒業後、どのような進路を予定しているのだろうか。四年生秋の時点で内定を得て就職活動を終えている

者が五八・八%、内定はもらったが就職活動を継続中の門が四・八%、まだ内定をもらっておらず就職活動を継続中の者が一四・五%いた。これに対して、内定企業がなく、かつ現時点で就職活動をしていないという者も一九・九%いた。なお『学校基本調査』と比較してみると、本調査はやや就職者の割合が高いデータとなっていることに留意する必要がある。

内定企業がなく、就職活動をしていない学生の約半数が、大学院・編入や留学、専門学校など、卒業後に何らかの就学を目指している。就学を目指す以外の予定進路についてみると、卒業後について「未定・迷っている」という者が一一・七%、就業希望がありながら就職活動をしていない者が一三・一%いる。このほか、公務員や教員を希望している者(未内定)が一四・三%いる。

新卒求人への改善が著しい中でも、卒業しても進学も就職もしない学生が生まれているわけだが、以下では、「正社員内定(内定有・就活終了)」、「内定なし・就職活動中(未内定・就活中)」、「無活動・就職希望」、「無活動・未定・迷っている」に着目し、それぞれの就職活動について見ていこう。

4. 内定を獲得しやすい就職活動様式

—情報収集と相談相手に着目して—

それでは、正社員内定者と、「内定なし・就職活動中」「無活動・就職希望」「無活動・未定・迷っている」の者の就職活動には差があるのだろうか、就職活動における情報収集と相談相手

に着目した。図表5は、どのようにして情報収集をしているのかを予定進路別に検討した。

正社員内定者と内定がない者において差が見られる項目は、「会社説明会やセミナーなど」である。情報誌やウェブサイトの情報はパソコンの前に座ってクリックすれば、誰にでも手に入るが、実際に説明会やセミナーに参加しなければ、企業の雰囲気を感じることはできないし、また説明会やセミナーが選考を兼ねている場合もある。OB・OG訪問も同様であるが、実際に足で稼ぐ情報収集の努力は重要である。

また、大学就職部・キャリアセンターの利用にも差が見られる。「正社員内定」や、「内定なし・就活中」は、大学をうまく活用している。「内定なし・就活中」が高いのは、大学を活用したために内定を得ていないのではなく、内定が得られなくても就職活動を継続しているのは、大学の支援が役立つと推測できる。「無活動・就職希望」「無活動・未定・迷っている」では、内定者や活動継続中の者に比べて低くなっており、大学を十分に利用していないことがうかがえる。

次に、就職活動中の相談相手に着目してさらに検討を加えた(図表6)。「正社員内定」者に比べると、未定者の相談は不活発であり、特に先輩や大学の先生・職員・カウンセラーに相談する割合が低い。内定は得られていないが、就職活動を続けている学生は、大学の先生・職員・カウンセラーに相談する割合は正社員内定者とそれほど変わらないが、現在就職活動を続けていない学生や迷っている学生は低くなっている。

図表7 就職活動で接触した企業数(社会科学系・地域別)

	説明会 参加企業数	面接を 受けた企業数	内定企業数
合計	15.9	7.7	1.5
北海道・東北	11.5	5.5	1.2
北関東	11.2	5.0	1.2
南関東	18.8	9.0	1.6
中部・東海	11.1	5.5	1.4
近畿	22.5	10.8	1.5
中国・四国	12.5	7.1	1.6
九州・沖縄	14.5	6.8	1.5

注:それぞれ上下5%を除く平均値。

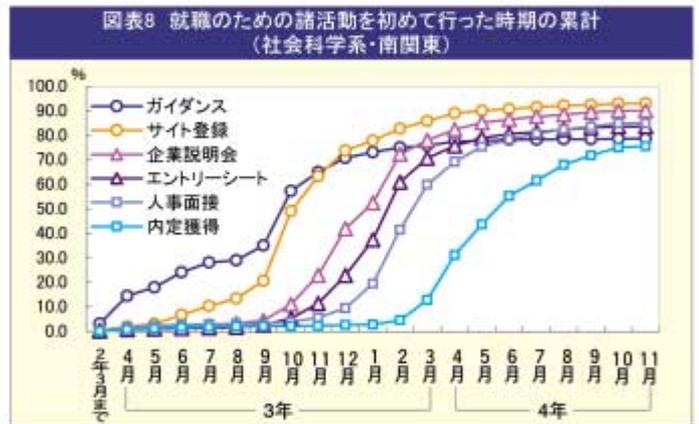
る。とりわけ迷っている学生においては、誰にも相談しなかった割合が高くなっており、迷っている学生が孤立する状況をうかがわせる。

大学から見れば、大学を資源として活用できる学生は就職が決まりやすいということであり、学生を大学に円滑に定着させ、活動中の孤立化を防止することが就職支援において課題となる。

5. 就職活動における地域差

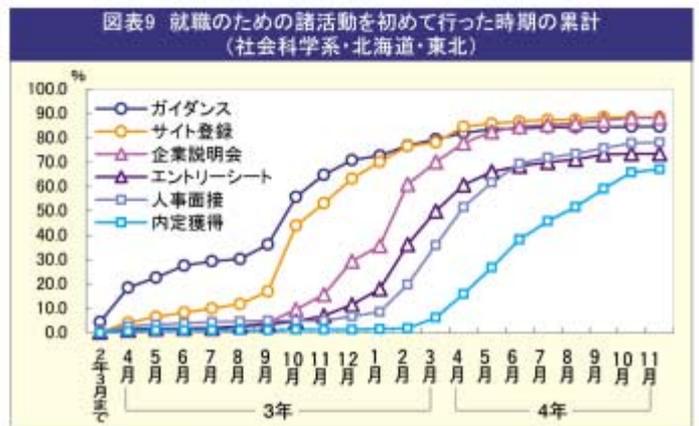
予定進路に着目して就職活動を検討してきたが、地域による就職活動の差異も小さくない。図表7は、社会科学系に限って、地域別に就職活動で接触した企業数を比較したものである。東京を中心とする南関東と、大阪を中心とする近畿は、説明会参加企業数も面接を受けた企業数も多く、他地域に比べると内定企業数もやや多くなっている。

さらに、就職のための活動を初めて行った時期について、南関東と北海道・東北を比較してみると、ガイダンスを除くと、南関東はどの活動においても立ち上がり早い。例えば、過半数の



者が初めて行なう時期に着目してみると、サイト登録者が過半数を超えるのは南関東では一〇月だが、北海道・東北では一一月、内定は南関東が六月、東北・北海道が八月というように、南関東が一、二カ月ほど先行する傾向にある。

これらは地元企業の採用行動が異なることの反映であると考えられるが、大学生の就職活動にはそれぞれの地域差があることはこれまでほとんど把握されてこなかった。大都市において多くの企業にアプローチし、早期に内定を得るような就職活動をする大学生も存在するが、卒業生が五万人を越える現在、大学生の就職活動は多様化の傾向を強めている。これまで語られてきたような、大企業における大学生の



就職活動を、日本全体の大学生の就職活動に一般化して考えることは難しくなりつつあると言ってよいだろう。

6. おわりに

紙幅のため限られた分析ではあるが、最後に知見を整理する。

大学の就職・キャリア形成支援はすでにかなり整備されているが、求人が改善される中でも、就職を希望しながら活動を停止する学生や、迷っている学生は無視できない割合で出現しており、大学は正規の授業科目を含む大学生活全体を通じて早期からの支援に動きつつある。また学生にとっても大学という資源を使いこなすことが就職活動にプラスに働いている。もちろん、大学の支援とは無関係に就職活動をし

て内定を獲得する学生は今でも存在するが、大学生が「生徒化」し、大学が「学校化」する(武内二〇〇五)流れを、就職活動と支援のありようにも見出すことができる。

またこれまでの議論の中心であった大都市・有名大学・有名企業中心の大学生の就職活動は、大学生の増加に伴い多様化しつつあり、一枚岩として把握できなくなっている。その例として本稿では地域差について言及しているが、いっそうの分析が必要である。

残された課題は多いが、二〇〇七年三月に分析を深化した報告書を刊行する予定であり、在学中に同意を得られた対象者に対する追跡調査も継続している。ご関心のある方は、ぜひご参照いただければ幸いである。

【引用文献】

- 労働政策研究・研修機構、二〇〇〇、大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ、JILPT調査シリーズ No.17 <http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/017.htm>
- 武内清編、二〇〇五大学とキャンパスライフ、上智大学出版。

〈プロフィール〉

ほり・ゆきえ／労働政策研究・研修機構(JILPT) 人材育成部門研究員。担当テーマは、「学校から職業への移行」、「若者支援」。専攻は教育社会学。近年の主な成果として、『キャリア教育と就業支援』(共編著、劉草書房、二〇〇六)、『人材育成としてのインターンシップ』(共編著、労働新聞社、二〇〇六)、『フリーターに滞留する若者たち』(編著、勁草書房、近刊)など。