

第2章 大学における就職指導の現状

1. 問題意識

現在、大学の就職指導は大きく変化している。その変化の一因は、高卒求人への激減、進学率の増加など高校における進路選択を取り巻く環境変化に求められる。現在、大学には、従来であれば高校卒業時に就職していた層が多く入学している。そして、大卒者数が急激に増加したにもかかわらず、大卒求人は必ずしも増えておらず、全体の趨勢としては厳選採用が依然として続いている。

こうした大卒就職指導をめぐる大きな環境変化に、大学就職指導部は急ピッチで対応しようとしている。従来は、就職活動を目前に控えた3年生から4年生を中心に就職指導のみを行っていたが、最近では、より低学年の段階から将来のキャリア形成に向けた指導を積極的に行う大学も見られる。

また、多くの大学が、学生に対してより企業社会の現実に対応したキャリア意識を身に付けさせるために企業との連携を模索している。例えば、大学をあげてインターンシップの取り組みに踏み出し、一定の成果を挙げている場合もある。さらに、企業人を大学に招き入れ、企業社会に関する講演会を行うことによって、学生を刺激し、将来へ向けての意識づけに取り組んでいる大学も多い。

このように、現在、大きく変化している大学就職指導の実態をふまれば、企業が参画するキャリア形成支援を考えるにあたって現段階で、大学就職指導の課題となっている事柄を把握しておくことの意義は大きい。

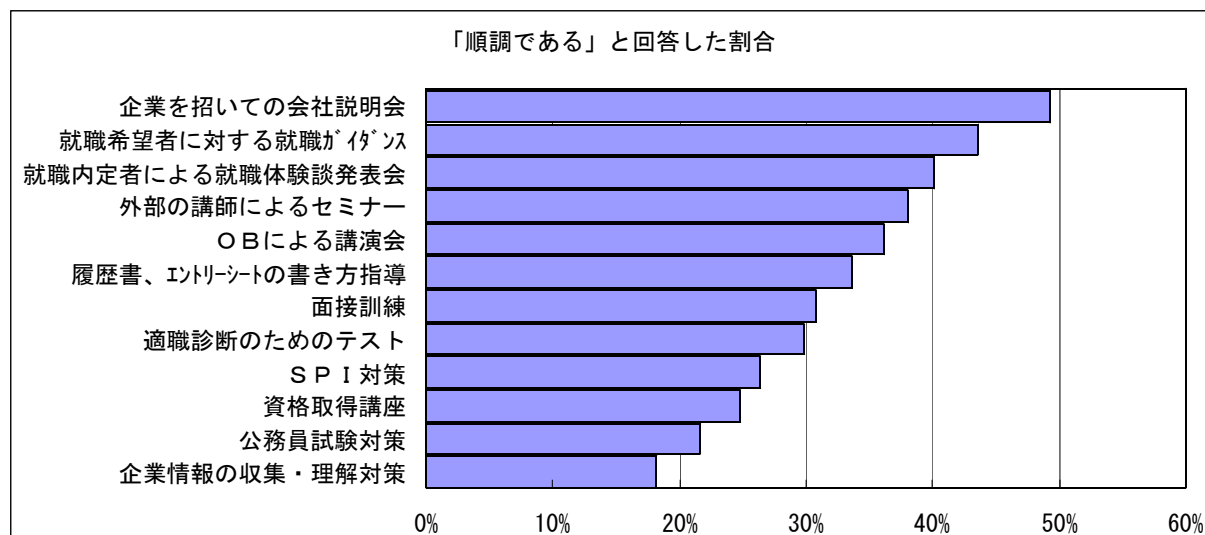
以上のことから、本章では大学就職部に対する調査結果を中心に検討を行った。調査の概要は以下のとおりである。調査票は全国 625 大学（一部高専を含む）の就職指導担当者に送付した。全体で 325 通の返送があり、回収率は 52.1%であった。調査内容は「実施中の就職支援策について」「就職支援策に乗ってこない学生の問題点」「就職支援策に乗ってこない学生に対する対策」「大学と企業の連携による就職支援」「大学における今後の就職指導のあり方」「今後の課題」などであった。具体的な調査項目の作成にあたっては、就職指導体制に関する設問については日本労働研究機構（1992）調査研究報告書 No.33「大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）」を参照し、その他の設問については大学就職指導に関する最近のトピックスに関して広く現状把握が可能なように項目を作成した。

2. 実施中の就職支援策について

現在、大学で実施中の就職支援策について回答を求めた結果を図示した（図表2-1）。

図に示された様々な就職支援策について「順調である」という回答が 50%を超えたものはなく、全般的に大学の就職支援策は必ずしも上首尾に行われている状況にはないことがうかがえる。

ただし、そのなかでも、比較的「順調である」という回答が多かったのは、「企業を招いての会社説明会」「就職希望者に対する就職ガイダンス」「就職内定者による就職体験談発表会」であった。集団的な就職支援対策は比較的順調だが、個別的な就職支援対策には手が回っていないという状況が浮かび上がる。



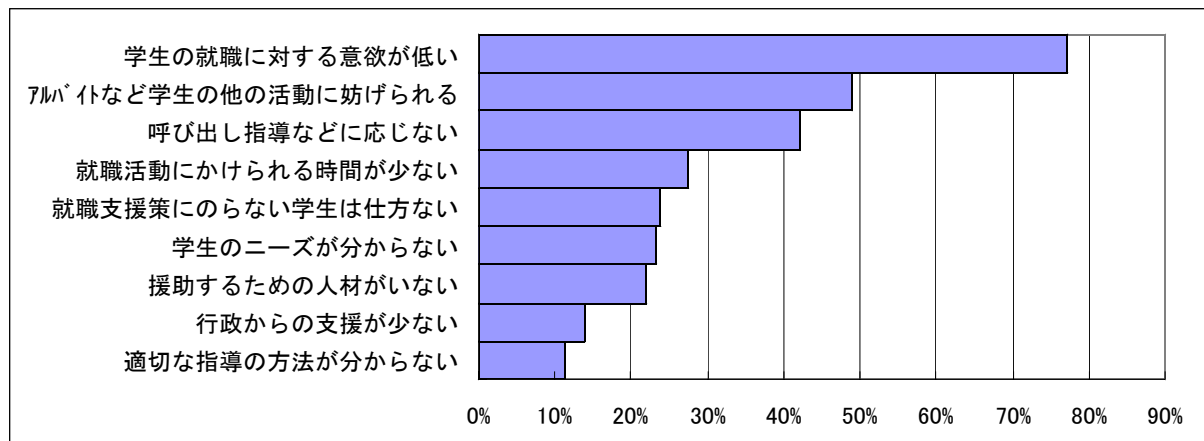
図表 2 - 1 現在大学で実施中の就職支援策

また、就職指導担当者の自由記述の結果からは、現在、実施中の就職支援策における問題点は、学生の「参加者数が少ないこと」であることも読み取れる。

- ・参加者が少ない。(九州・私立)
- ・参加者数が少ない。(中部・私立)
- ・同じ学生が来る。(九州・私立)
- ・参加率を上げたい。(関東・私立)
- ・出席者が少ない。(九州・私立)
- ・出席率の低下。(東北・私立)
- ・集まりにくい。(関西・私立)

3. 就職支援策に乗ってこない学生に関する問題点

学生が就職支援策に参加しないのは何故か。就職指導担当者が強く感じているのは「学生の就職に対する意欲が低い (77.2%)」ということであり、最も多い。それは「アルバイトなど学生の他の活動に妨げられる (49.0%)」という回答にも現れており、したがって、「呼び出し指導などに応じない (42.0%)」ということになる (図表 2 - 2)。



図表 2-2 就職支援策に乗ってこない学生に関する問題点

また、就職指導担当者の自由記述でも、学生の就職に対するモチベーションの低さ、意識の低さは指摘されており、その対応が難しいことが述べられている。

- ・就職に対して意欲的になれない学生を何とか支援したいが、本人をその気にさせることが難しい。(九州・私立)
- ・学生の職業観、就業観の形成が不十分。(関西・私立)
- ・笛吹けど踊らず(中部・私立)
- ・自分の将来に対する考えの甘さ、長期的ビジョンの欠如。(関西・私立)
- ・学生が相談に来ることが前提、学科教員が一人ずつ呼び出したり、電話したりして話をする機会を作っている。基本的に本人の姿勢が大事。(東京・私立)

なお、就職指導担当者の自由記述結果からは、単に就職に対する学生の意欲が低いのではなく、学生の側のニーズも多様であることもうかがえる。また、学生に対する働きかけを行うにあたって保護者に協力を要請しても、そもそも保護者自身もそれほど学生の就職に対する意識が高くないこともある。

【学生側の多様なニーズ】

- ・大学の支援を必要としない学生も多数いる。(東京・私立)
- ・様々な学生ニーズに対応する必要がある。(関西・私立)
- ・ガイダンスに参加しない学生の意見は把握できていない。(関西・国立)

【保護者の無関心】

- ・保護者宛に協力要請するも、全般的に関心が薄い(東北・私立)
- ・家庭における無関心も問題ではないか。(関東・私立)
- ・一部であるが、親の意識が低い(学校任せ)と実感している。(東京・私立)

4. 就職支援策に乗ってこない学生に対する対策

このように就職支援策に乗ってこない学生が多いという現状に対して、現在、大学では低学年から継続的に就職指導を行うことによって、できるだけ早い段階から将来の就職に対する意識づけを行おうとしている。

- ・ 低学年からの職業意識を持つような授業を開講する必要がある。(中国・私立)
- ・ 卒業後の進路を低学年からどのように意識づけが出来るか。全学の課題として取り組んでいます。(四国・私立)
- ・ 低学年からの就職支援を実施し、職業観、就業観を育成し、就職活動時に活かす必要がある。(九州・国立)

低学年からの就職指導で取り上げている具体的なテーマについてたずねた結果、「自己理解 (55.8%)」「勤労観・職業観 (53.9%)」「生きること・働くことの意義 (52.6%)」などの内容が挙げられた。学生に対して自己理解を促し、働くこととは何かを考えさせる内容を約半数の大学で取り上げている。なお、今後、取り上げる予定のテーマとしては、「キャリアプラン、ライフプラン (25.2%)」「職業・キャリア情報の調べ方 (24.1%)」「生きがい・働きがい (22.5%)」が挙げられており、将来的な計画の立て方やその意義についての意識づけが念頭に置かれている (図表 2-3)。

図表 2-3 就職指導で取り上げているテーマ

現在、取り上げているテーマ (%)	今後、取り上げる予定のテーマ (%)
自己理解	キャリアプラン、ライフプラン
55.8	25.2
勤労観・職業観 (例：仕事とは何か等)	職業・キャリア情報の調べ方
53.9	24.1
生きること・働くことの意義	生きがい・働きがい
52.6	22.5
職業理解 (例：どんな仕事があるか等)	社会人としてのソーシャルスキル
47.7	22.4
礼儀・マナー	大学での勉学と将来のキャリア
45.5	22.0
キャリアプラン、ライフプラン	多様な働き方
44.4	21.5
大学での勉学と将来のキャリア	職業理解 (例：どんな仕事があるか等)
43.6	20.3
生きがい・働きがい	礼儀・マナー
42.4	19.9
産業・経済の現状	勤労観・職業観 (例：仕事とは何か等)
36.5	18.1
職業・キャリア情報の調べ方	社会貢献・ボランティア
35.2	17.6
多様な働き方	生きること・働くことの意義
30.1	16.3
社会人としてのソーシャルスキル	自己理解
29.0	15.6
企業論、組織論	産業・経済の現状
22.6	15.3
社会貢献・ボランティア	仕事と家庭のあり方
22.3	15.1
労働市場と賃金	企業論、組織論
15.0	15.1
仕事と家庭のあり方	ジェンダーと労働
14.3	12.4
ジェンダーと労働	労働市場と賃金
10.8	11.8
労働契約と労働者の権利	労働契約と労働者の権利
9.7	10.1

しかし、学生の就職に対する意欲の低さを、大学生活の中だけで解決しようとするのは難しいという認識も示された。大学の低学年段階からの就職支援策に目が向けられるにつれて、

小中高段階での進路指導の重要性も重視されるようになってきている。進路指導の問題はつねに発達的な視点と表裏一体の面があり、より年少段階からの学校におけるキャリア形成支援の重要性を改めて指摘できる。

- ・ 大学生活の中だけで指導は難しい。小中高での教育、社会、家庭等意識を高めることが必要(九州・私立)
- ・ 小中高と一貫した職業教育の強化による職業意識の涵養と受験教育からの脱却(特に私立中高)(関西・公立)

また、大学就職指導と小中高段階の進路指導との連携が、いわば大学と小中高の「縦の連携」だとすれば、大学内部での「横の連携」も就職指導担当者には課題として見られている。就職部だけでは十分な取り組みを行うことができず、全学的な取り組みとして行うことの重要性が示されている。

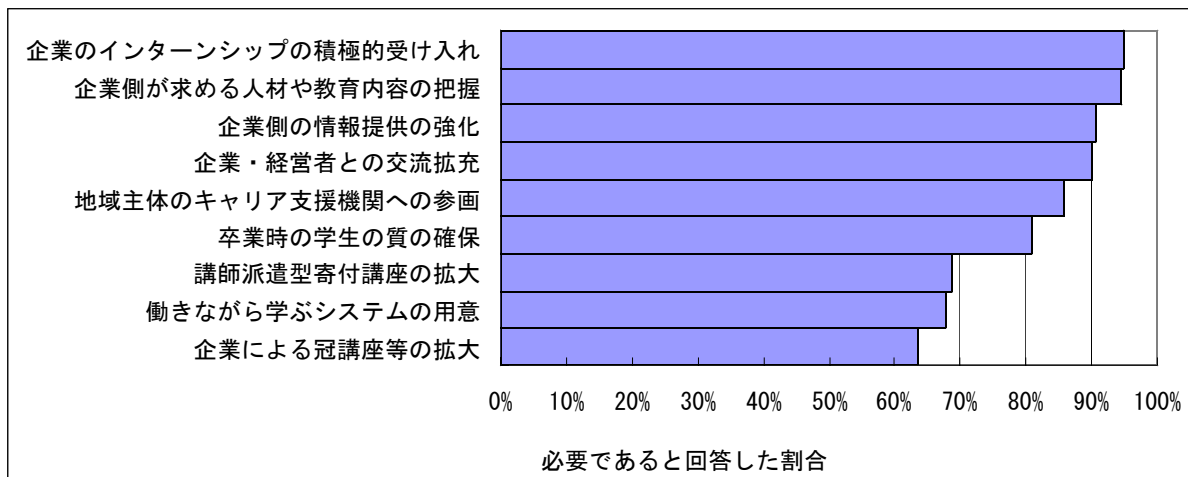
- ・ 就職部というよりも大学教育自体の問題である。(中部・私立)
- ・ 就職支援は全学一丸で強く推進すべきである。(中部・私立)
- ・ 就職のみならず、全般的な意欲低下の学生に対しては、学生部、相談所はじめ教学も含めた支援システム(例:アドバイザー制等)で対応しなければ無理であると認識することが大切。(東京・私立)

5. 大学と企業の連携による就職支援

本研究の目的である企業が参画するキャリア形成支援を検討するにあたって、大学と企業の連携による就職支援に関する質問を行った。

大学と企業の連携については、ほとんどの大学で連携強化が必要であるとの認識が示されている。

大学側からみた企業との連携による就職支援で、最も求められているのは、「インターンシップなどを企業に積極的に受け入れてもらうこと(94.7%)」であり、インターンシップの受け入れ先の確保に困難を感じていることが示される。以下、「企業側が求める人材の能力や学校に期待する教育内容の把握に努めること(94.4%)」「求人情報をはじめとする情報提供を企業側に強化してもらうこと(90.6%)」「学校と企業・経営者の交流活動を拡充すること(90.0%)」「地域を主体とするキャリア支援機関に企業、大学ともに参画すること(85.6%)」が続いている。いずれも、大学と企業がこれまで以上に交流を深め、よりいっそう連携していくことが望まれていると言える(図表2-4)。



図表 2-4 大学と企業の連携による就職支援

自由記述による回答でも、「インターンシップの量的・質的な拡充」に関する意見が最も多かった。

- ・インターンシップによる就業体験が、学生にとって最も効果的な就職意欲の増進になる。インターンシップの拡充、特に受入人数の大幅増加を願いたい。(東北・私立)
- ・インターンシップの推進(九州・私立)
- ・インターンシップは企業の負担が大きいですが、青年の職業教育、社会人教育への参画として積極的な社会貢献をお願いしたい。(関西・私立)

ただし、一歩で現状のインターンシップに対する批判的な意見も多い。もっとも代表的な意見としては、インターンシップの受け入れに大学による偏りがあること、また、インターンシップがともすれば採用の早期化を招く危険性があること、などが指摘されている。

- ・インターンシップの受け入れが平等ではない。特定の大学のみ受け入れている企業が大半である。(東京・私立)
- ・大学と企業は適度な関係を保つ必要があると考えます。例えば、採用直結インターンシップは実質的就職活動の早期化を招くため反対です。学生を支援するために就職関係の諸施策は必要ですが、大学は就職予備校ではありません。そのあたりのバランスを図っていく必要があります。重要なことだと考えます。(九州・公立)
- ・インターンシップの経験は非常に有効である。が、理系学生にとっては自分の専攻分野と関係する分野のインターンシップ実施企業が極めて少ない状況にあるのではないかとと思われる。(九州・国立)

インターンシップはともすれば採用の早期化につながると大学側が危惧する背景には、現段階でも既に十分に大卒採用のスケジュールは前倒しになっていると感じられていることがある。現在、大学就職部の担当者が企業側に求めているのは、企業と連携した就職支援もさ

ることながら、採用活動の早期化の是正である。

- ・学生のキャリア準備活動が不足する大きな要因として採用活動の早期化がある。4年次になってからの活動であれば概ね対処できるのではないか。(中部・私立)
- ・4年夏～秋の採用活動であれば学生も就職意識を高めて臨める。(中部・私立)
- ・就職活動の早期化により、期末試験と重なるなど学年層に多大な影響が出ている。学年歴を配慮した採用活動の実施を願う。(関西・私立)
- ・「学生」の本分はまず学ぶことが第一で、シッカリ学んだ学生の採用は企業にとっても歓迎されるべきはず。(中略) 先ずは度のすぎた早期化に歯止めをかける”産学連携”を実現できないだろうか。(中部・私立)
- ・採用活動時期を遅くして欲しい。(4年時の9月頃)(九州・私立)
- ・採用活動の過度な早期化を是正してもらえることが、実は一番有効だと思う。3年の10月～11月頃から企業研究の範囲を超えた採用情報の提供、受付(エントリー)が行われており、これではまともな準備は難しいと思います。(中部・私立)

就職協定廃止以降の大学就職指導の問題の1つとして「採用の早期化」の現象はよく知られている。しかし、この問題は、一般に考えられているよりも深刻な影響を、大学生の就職問題に与えていると思われる。学生の就職に対する意識が以前と比べて未熟であるとされる原因の一端は、就職を具体的にイメージできる年限が来る前に就職活動が実質的に開始されることにもあるであろう。就職活動を3年生の秋頃から始めなければならない現状では、就職を自分の問題として感じられない学生が一定数現れるのはやむを得ない面があると考えられる。

さらに、このことは、従来の就職指導のスケジュールにも影響を及ぼしている。3年生の秋頃から就職活動を行わせるためには、3年生に入った段階で既に就職活動に向けた意識づけの活動を行わなければならない。しかし、大学卒業までに2年近くある段階で、就職の問題をリアルな問題として感じ取るように、学生に求めることができるだろうか。学生ならずとも、2年後の将来に向けた活動を行いうる成人は多くはないであろう。

それにもかかわらず、将来に向けた就職指導を行わなければならないとすれば、入学当初から就職の問題を学生生活そのものに組み込み、大学における学習をつねに就職と結びつけて考えさせるようにすることが1つの方策となる。したがって、大学就職指導の担当者が述べる低学年からの働きかけは、大学生の職業意識の未成熟に対応しているというよりは、むしろ、就職活動の早期化に対応していると考えられるべきだと思われる。

- ・3, 4年生だけでなく低学年次(1, 2年生)が職業について学ぶ機会の提供を企業側にお願いしたい。(関東・私立)
- ・大学が主催する低学年からの支援プログラム(含正課)において企業の経営者等と直接対話できる場を増やすような環境作りの必要性を感じる。「業界」「社会人」「働くこと」について討論することにより、低学年からの職業観、就業意識をもっと高めることが重要。

- ・ 社会人の出前講座（OB，OG含む）や低学年次生からの企業での実習（インターンシップ）の受入を実施願いたい。（関東・私立）

企業人を大学へ招聘し、講演会を開催したり、特別な授業を行うという就職支援策も、学生に対して早い段階から将来へ向けた意識づけを行わせるものであると考えられる。また、企業で求められる人材を明確化して欲しいという希望も同じ流れで考えられるべきであろう。

〈企業人の大学への招聘〉

- ・ 業種や職種をよりよく知るために、多くの企業を招き、学生に対して呼びかける。この際、大学内で行うことに意義がある。（北海道・私立）
- ・ 大学における無料の講師派遣型講座を企業は積極的に推進してほしい。（中国・私立）
- ・ 経営者、人事担当者、若年社員など会社で働く方々の生の声を直接学生に伝えることが重要である。企業の方を大学にお招きする方向で連携を図ることが出来ればと考えている（中国・国立）。
- ・ 本学での説明会に企業が積極的に人材を派遣していただきたい。（中国・私立）

〈企業で求められる人材の明確化〉

- ・ 企業側の求人状況を具体的に示してほしいことがある。どんな学生が望ましいかを示していただければありがたい。（東北・高専）
- ・ 企業が求める具体的能力とその評価方法を明確にすること。それらが明確になれば、学生の学習目標の一つが定まり、意欲も増すと考えられる。（中国・私立）

6. 大学類型別の特徴

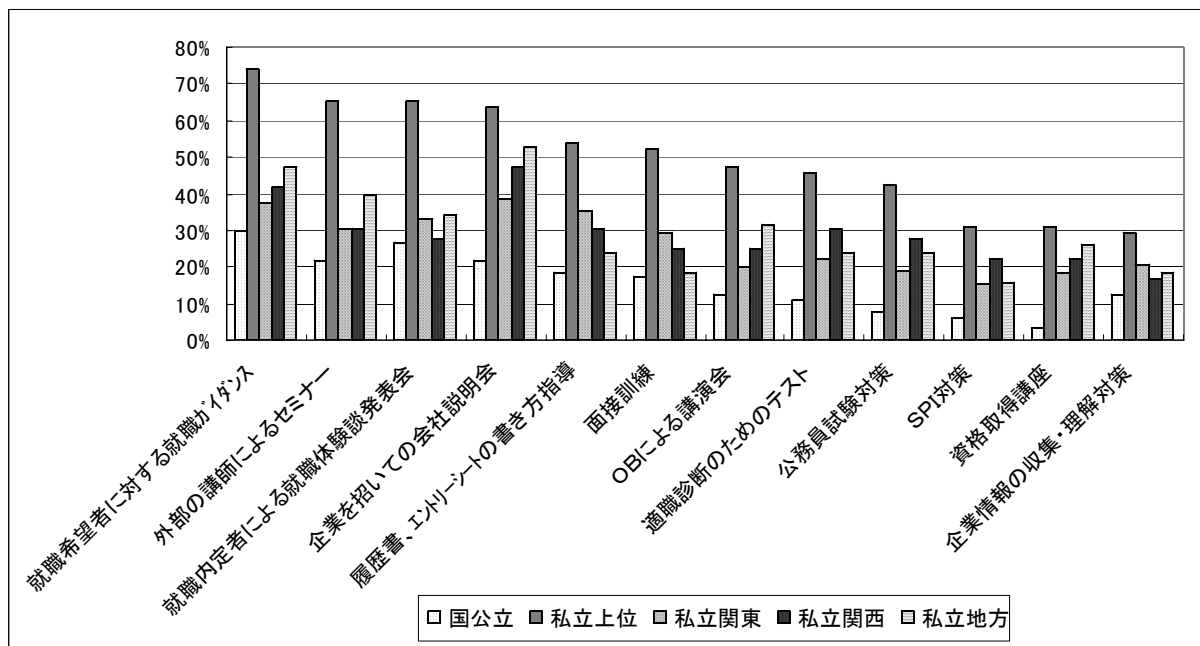
大学就職指導担当者の意見は、大学の特性によって異なると考えられる。そこで、いくつかの大学特性で大学をグループに分けて検討を行うこととした。まず、大学間の比較を厳密にするために国公立大学から高専（27校）を除き、さらに大学の設置主体から国公立大学と私立大学に分けた。次に、私立大学を偏差値ランクから上位校とそれ以外の一般校に分けた。さらに、私立一般校を大学の所在地から関東圏、関西圏、その他の地方に分けた。以上の手続きで、大学の所在地、大学の偏差値ランクを組み合わせ「国公立」「私立上位」「私立関東」「私立関西」「私立地方」の5つの大学類型を作った結果、図表2-5となった。以下、この大学類型別をもとに大学就職指導の実態を詳細に検討することとする。

図表2-5 大学類型別の調査回答者数

調査回答数	国公立	私立		
	64	私立上位	私立一般	
		61	私立関東	私立関西
		99	36	38

(1) 実施中の就職支援策

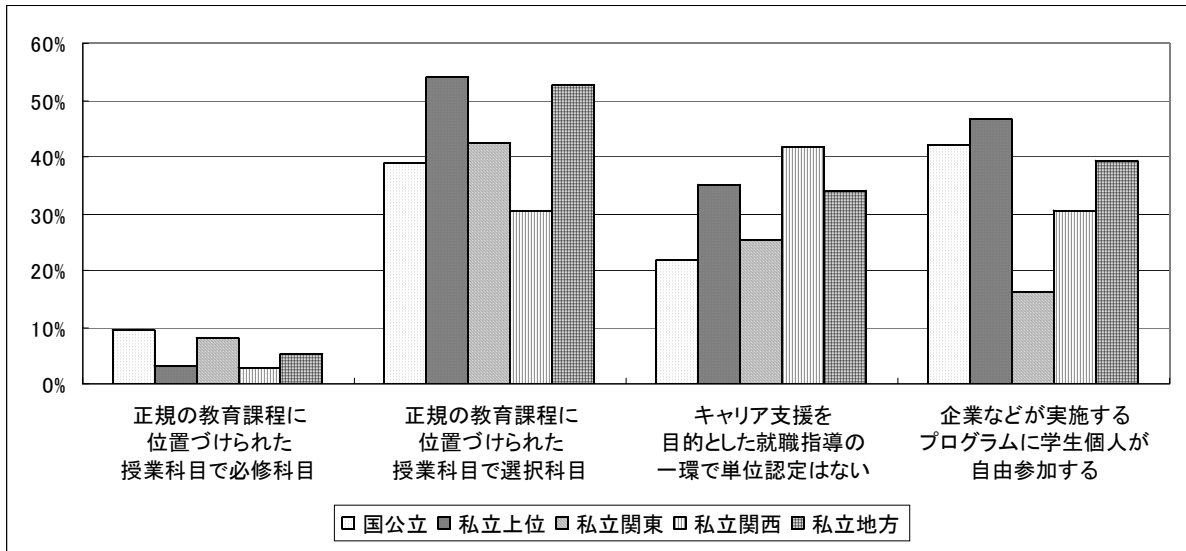
まず、現在、実施中の就職支援策が「順調である」割合は、全般的に「私立上位」の大学がもっとも高い。「就職希望者に対するガイダンス」「外部の講師によるセミナー」「就職内定者による就職体験談発表会」「企業を招いての会社説明会」などについては「私立上位」校の7割以上で順調であると回答している。ただし、「企業を招いての会社説明会」に関しては、「私立関西」「私立地方」で「順調である」と回答する割合が相対的に高くなっている。企業が集中する都心以外の地方では、企業を積極的に招いて会社の説明会を行っていることがうかがえる（図表2-6）。



図表2-6 大学類型別の現在実施中の就職支援施策

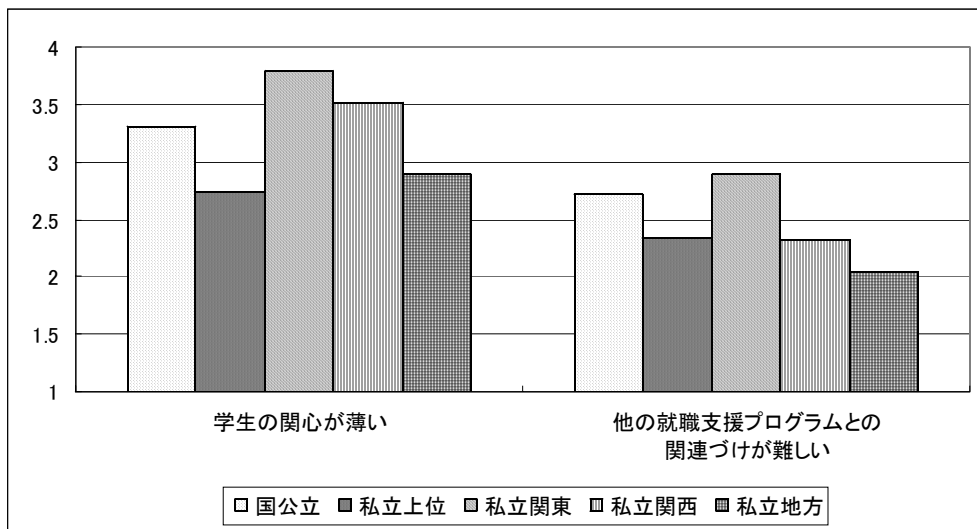
(2) インターンシッププログラムの教育課程での位置づけ

次に、各大学で実施しているインターンシッププログラムの教育課程での位置づけについて比較を行った。「正規の教育課程に位置づけられた授業科目で必修科目」は10%以下と少なく、もっとも多いのは「正規の教育課程に位置づけられた授業科目で選択科目」であった。また、次に多いのは「キャリア支援を目的とした就職指導の一環で単位認定はない」となっている。「私立関西」では正規の選択科目のインターンシッププログラムよりは、キャリア支援を目的としたインターンシッププログラムが多いことが特徴的であった。ただし、統計的に有意な違いが見られたのは「企業などが実施するプログラムに学生個人が自由参加する」形態のものであった。図表2-7に示すとおり、「私立関東」ではいわゆる公募型のインターンシップの実施率（参加率）が低い。これは「私立上位」もほとんどが関東に集中していることと比較すると興味深い。公募型インターンシップは事実上、特定の大学層に限定されている可能性が推察される。



図表 2-7 大学類型別の現在実施中のインターンシッププログラム

また、関連する事柄として、インターンシップ実施上の問題点として「学生の関心が薄い」「他の就職支援プログラムとの関連づけが難しい」といった回答が、「私立関東」では多くなっている（図表 2-8）。



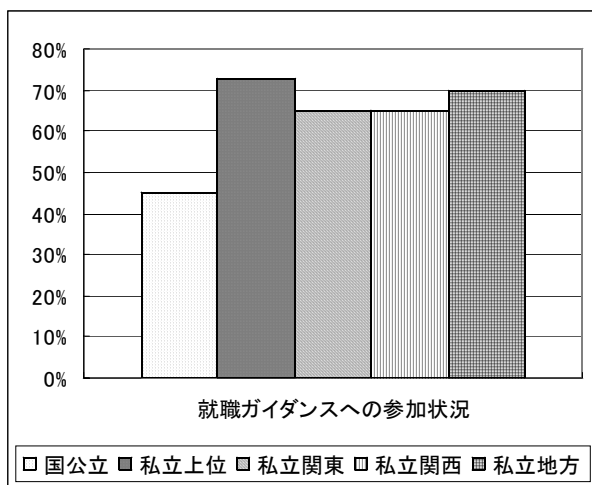
図表 2-8 大学類型別のインターンシッププログラムの問題点

※「あてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とした平均値

(3) 就職ガイダンスへの参加状況

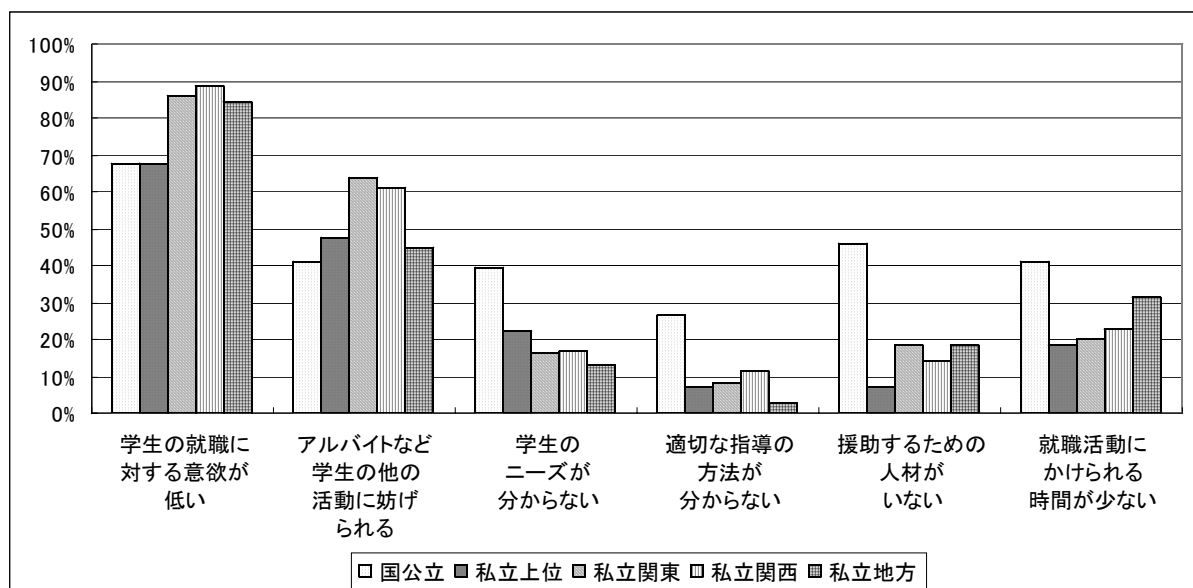
まず、学生の就職ガイダンスへの参加状況は、「国公立」45.1%、「私立上位」72.8%、「私立関東」65.0%、「私立関西」65.2%、「私立地方」69.6%となっている。「私立上位」が最も

参加率が高く、「国公立」大学で特に低い（図表 2 - 9）。



図表 2 - 9 大学類型別の就職ガイダンスへの参加状況

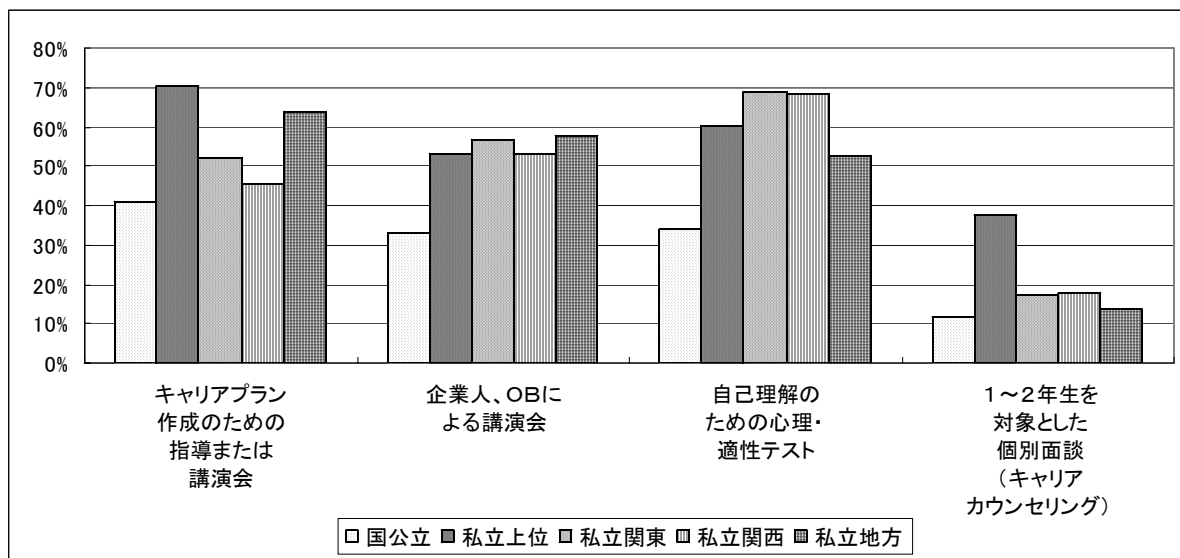
これら就職支援策に乗ってこない学生に対する援助の問題も、「国公立」大学とそれ以外で分かれている。「私立関東」「私立関西」の大学では、「学生の就職に対する意欲が低い」「アルバイトなど学生の他の活動に妨げられる」ことが問題だと考えられている。それに対して、「国公立」大学では、「学生のニーズが分からない」「適切な指導の方法が分からない」「援助するための人材がない」「就職活動にかけられる時間が少ない」などが問題と考えられている。私立大学の中でも上位校以外では、就職支援策を打ち立てても学生の意欲が低いこと、国公立大学ではどのような就職支援策をとったらいいか分からないことが問題になっていると、大まかに考えられるであろう（図表 2 - 10）。



図表 2 - 10 大学類型別の就職支援策に乗ってこない学生の問題点

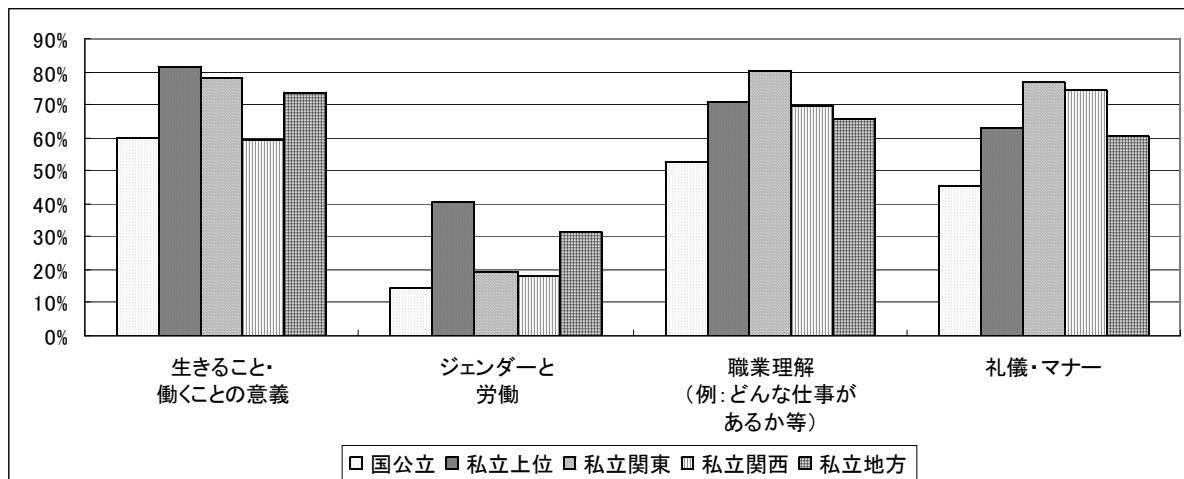
(4) 低学年からの就職支援策

こうした現状に対しては、低学年からの就職支援策が1つの解決策と考えられているが、この点についても学校類型で比較した。その結果、全般的に「国公立」では実施率が低い。「キャリアプラン作成のための指導または講演会」「1～2年生を対象とした個別面接（キャリアカウンセリング）」は、他の大学類型と比べて「私立上位」で実施率が高い。また、「私立関東」「私立関西」では「自己理解のための心理・適性テスト」の実施率が高い。「私立上位」校では、低学年から先進的なキャリアガイダンスに取り組んでいる一方、同じ私立でも上位校以外ではむしろ学生の自覚を高めさせることに主眼を置いた取り組みがなされていることが推測される。どちらの場合でも国公立大学では取り組みが特に遅れていることが問題となろう（図表2-11）。



図表2-11 大学類型別の低学年からの就職支援策

さらに、大学低学年に対する職業意識啓発のプログラムとして、現在取り上げているか、または今後取り上げる予定であるテーマについても学校類型で若干の違いが見られた。ここでも、全般的に「国公立」大学における関心は低いが、「生きること・働くことの意義」「ジェンダーと労働」など、学生本人の生き方に直結するテーマに対する関心が「私立上位」「私立関東」「私立地方」で高くなっている。ただし、特に注目されるのは、「職業理解」「礼儀・マナー」といったテーマに対する関心が「私立関東」の大学では高いことである。職業選択に際しての基礎的な職業理解、また、基本的なソーシャルスキルに対する関心が、一般の私立大学において相対的に高くなっていることに注意が必要であろう（図表2-12）。



図表 2-1-2 大学類型別の職業意識啓発プログラムで取り上げているテーマ

7. 就職指導に関する予算規模・人員規模別の特徴

次に、大学規模および就職指導に関する予算規模、人員規模などで比較することとする。具体的には、「就職指導に関わる職員 1 人あたりの在籍者数」「就職指導に関わる職員 1 人あたりの年間予算」の 2 つの指標との関連を順位相関係数を求めて検討した。この 2 つの指標を用いることによって、大学の就職指導体制と大学の就職支援策との関連を検討することができる (図表 2-1-3)。

図表 2-1-3 在籍学生数および予算規模と就職支援策との関連

	職員 1 人あたりの在籍学生数	職員 1 人あたりの予算
集団的な就職支援策		
就職希望者に対する就職ガイダンス	.122	.183
外部の講師によるセミナー	.103	.199
就職内定者による就職体験談発表会	.093	.074
OBによる講演会	.052	.040
企業を招いての会社説明会	.124	.188
個別的な就職支援策		
履歴書、エントリーシートの書き方指導	-.016	.151
面接訓練	.057	.100
適職診断のためのテスト	.039	.125
企業情報の収集・理解対策	.045	.019
SPI 対策	.036	.105
資格取得講座	.045	.106
公務員試験対策	.081	.073
低学年からの就職支援策		
キャリアプラン作成のための指導または講演会	.087	.238
企業人、OBによる講演会	.008	.128
自己理解のための心理・適性テスト	-.030	.203
1~2年生を対象とした個別面談 (キャリアカウンセリング)	.136	.154

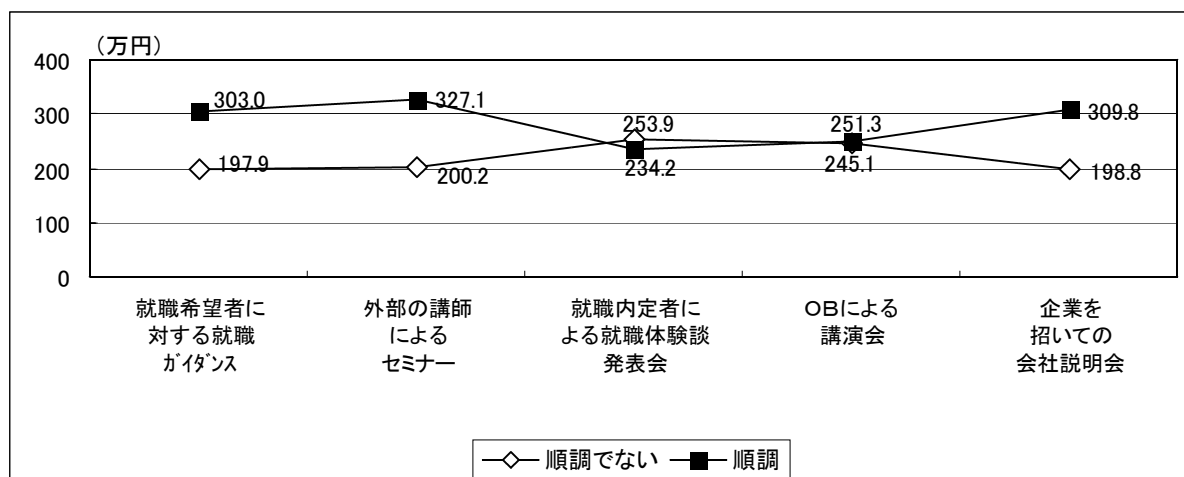
※数値は、順位相関係数。太字は 1%水準で有意な相関係数

まず、現在、実施中の就職支援策との関連では、おおむね「職員1人あたりの年間予算」が多いほど、「集団的な就職支援策」では「就職希望者に対する就職ガイダンス」「外部の講師によるセミナー」「企業を招いての会社説明会」、「個別的な就職支援策」では「履歴書、エントリーシートの書き方指導」「適職診断のためのテスト」、「低学年からの就職支援策」では「キャリアプラン作成のための指導または講演会」「自己理解のための心理・適性テスト」「1～2年生を対象とした個別面談（キャリアカウンセリング）」などの就職支援策が順調に実施されているという関係がみられた。

なお、「職員1人あたりの在籍学生数」が多い場合には「就職希望者に対する就職ガイダンス」「企業を招いての会社説明会」「1～2年生を対象とした個別面談（キャリアカウンセリング）」などの就職支援策も順調に実施されており、これらの施策は、一定規模以上の年間予算とともに、一定数以上の学生数がある場合に順調に行われると考えられる。

ここでは、特に、様々な就職支援策と関連が多くみられた「職員1人あたりの予算」に焦点を当てて、各就職支援策が「順調である」と回答した大学就職部とそれ以外の大学就職部では、年間、「職員1人あたりの予算」がどのくらいの金額であるか比較した。

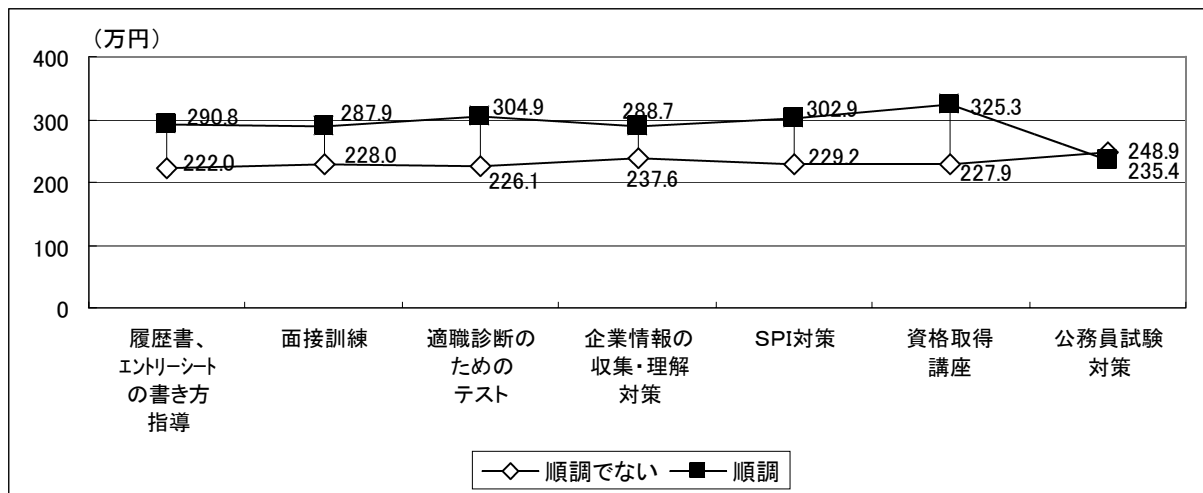
まず、「集団的な就職支援策」についてみると、「就職希望者に対する就職ガイダンス」「外部の講師によるセミナー」「企業を招いての会社説明会」で統計的に有意な差がみられており、それぞれ「順調である」と回答した大学就職部の方が年間の予算規模が大きい。おおむね、「順調である」場合には、職員1人あたり300万円強の予算が確保されていることが分かる。また、「就職内定者による就職体験談発表会」「OBによる講演会」は比較的、年間予算に影響されずに行える低コストの就職支援策であるという評価もできるであろう（図表2-14）。



図表2-14 集団的な就職支援策に対する評価と職員1人あたりの年間予算額

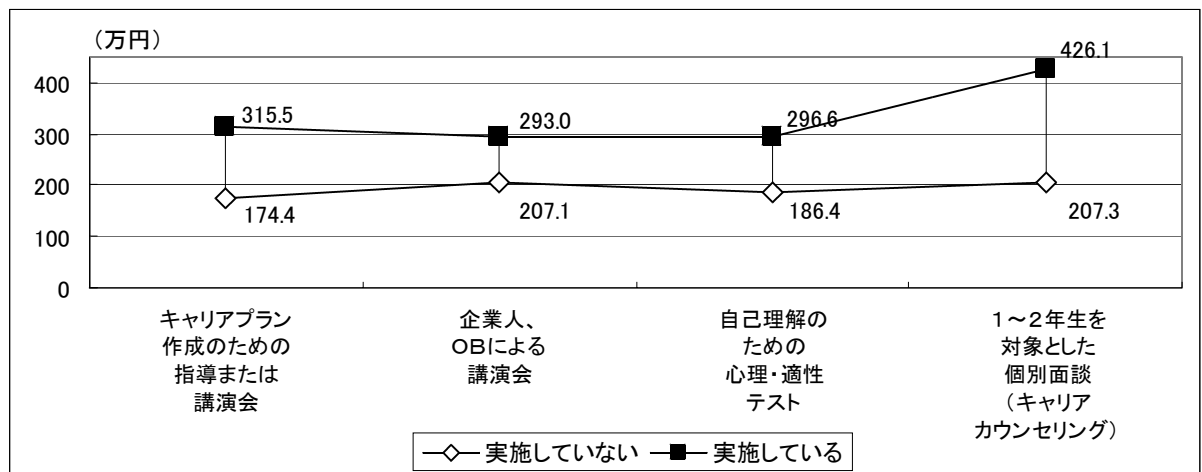
次に、「個別的な就職支援策」では、「履歴書、エントリーシートの書き方指導」「適職診断のためのテスト」でのみ統計的に有意な差が見られた。いずれも「順調」であると評価し

ている大学就職部の職員 1 人あたりの年間予算額は 300 万円前後となっている。これは統計的に有意な結果が示されなかった就職支援施策についても同様であり、「順調」であるか、そうでないかでは、職員 1 人あたりの年間予算額に 50 ～ 100 万円の開きがみられる（図表 2－15）。



図表 2－15 個別的な就職支援策に対する評価と職員 1 人あたりの年間予算額

最後に、「低学年からの就職支援策」に関しては、先駆的な試みであるために、「実施している」か否かで比較を行った。その結果、全ての就職支援策について統計的に有意な差がみられ、いずれも「実施している」場合には職員 1 人あたりの年間予算は 300 万円前後、「実施していない」場合には 200 万円前後となっていた。特に、「1～2 年生を対象とした個別面接（キャリアカウンセリング）」については、「実施している」と回答した大学就職部の職員 1 人あたりの年間予算は 400 万を超えており、「実施していない」大学就職部の 2 倍以上の予算を確保していた（図表 2－16）。



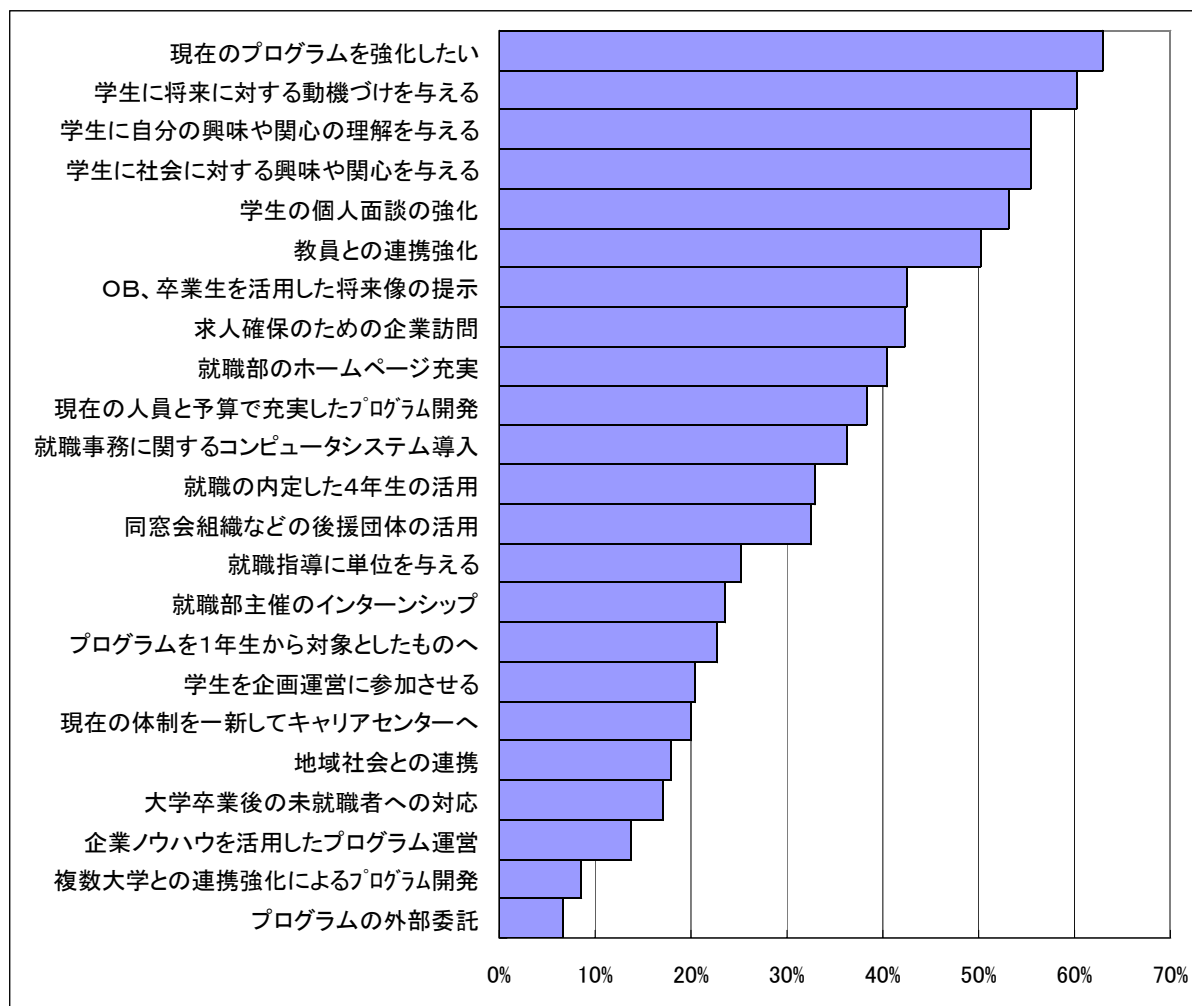
図表 2－16 個別的な就職支援策に対する評価と職員 1 人あたりの年間予算額

以上の結果から、大学における就職支援策を職員1人あたりの年間予算との関連で検討した場合、おおむね300万円前後という数字が「順調（または実施）」の分岐点となっていることが示される。

8. 大学における今後の就職指導のあり方

(1) 全般的な傾向

大学における今後の就職指導のあり方については、どのように考えられているだろうか。



図表2-17 大学における今後の就職指導のあり方

※「あてはまる」と回答した割合

最も多かった回答は、「現在、実施しているプログラムをよりいっそう強化したい」で63.0%であった。以下、「将来に対する動機づけを学生に与えようとしている」60.3%、「学生に自分の興味や関心についての理解を深めさせようとしている」55.4%、「社会に対する興味や関心を学生にもたせようとしている」55.4%、「学生の個人面談（キャリアカウンセリング）に力を入れたい」53.1%が続いている。全般的に、現在の就職指導プログラムを充実させつつ、学生に働きかける方策が考えられていると言えるであろう（図表2-17）。

(2) 今後の就職指導のあり方の方向性

今後の就職指導のあり方に関する質問項目を、回答結果をもとにグルーピングしたのが、図表2-18である（因子分析：主成分法バリマックス回転）。今後の就職指導のあり方として想定されている方向性はおおむね「学生の意識に対する働きかけ」「外部との連携強化」「就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供」「学生参加による企画運営」「現状のプログラムの強化」の5つに分かれると言って良いであろう。

図表2-18 今後の就職指導のあり方に関する質問項目のグルーピング

	学生の意識に対する働きかけ	外部との連携強化	就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供	学生参加による企画運営	現状のプログラムの強化
社会に対する興味や関心を学生にもたせようとしている	.814	.129	.131	.148	.040
学生に、自分の興味や関心についての理解を深めさせようとしている	.808	.138	.069	.188	.054
将来に対する動機づけを学生に与えようとしている	.757	.081	.095	.267	.047
現在、実施しているプログラムをよりいっそう強化していきたい	.451	.144	.285	.022	.303
教員との連携をよりいっそう強めようとしている	.440	-.051	.086	.265	.306
学生の個人面談(キャリアカウンセリング)に力を入れたい	.436	.184	.148	-.105	.335
内部で実施しているプログラムの外部への委託をより進めようとしている	-.042	.721	-.013	.151	-.033
就職指導に大学のカリキュラムとして単位を与えようとしている	.207	.627	-.038	.105	.257
複数の大学との連携強化によるプログラムの実施を行いたい	.100	.560	.179	.260	-.025
企業のノウハウを活用したプログラム運営をしたい	.025	.504	.499	.235	.069
就職部(またはキャリアセンター)主催のインターンシップに力を入れたい	.137	.472	.266	.031	.363
3~4年生対象のプログラムを1年生から対象としたものに変えたい	.324	.447	.167	-.244	-.029
地域社会と連携して学生のキャリア形成支援プログラムを構築していきたい	.226	.412	.372	.395	-.016
就職事務に関するコンピュータシステムを導入していきたい	-.011	.046	.744	-.052	.120
就職部のホームページを充実させたい	.262	.014	.597	.241	.227
同窓会組織などの後援団体の活用を行いたい	.196	.025	.529	.462	-.107
大学卒業後の未就職者への対応に力を入れたい	.179	.213	.442	.197	.022
OB、卒業生を活用して将来像を示したい	.360	.150	.422	.475	-.018
現在の体制を一新して新たにキャリアセンターとして発展させたい	.316	.399	.412	-.067	-.387
就職指導を充実させるために学生を企画運営に参加させたい	.129	.137	.125	.767	.035
就職の内定した4年生を活用した相談体制に力を入れたい	.186	.217	.086	.744	.127
現在の人員と予算でよりいっそう充実したプログラムを提供していきたい	.121	-.016	-.020	-.010	.785
求人確保のために企業訪問に力を入れたい	.133	.203	.294	.148	.476
説明率	13.7%	10.9%	10.9%	10.0%	7.0%

※数値は、因子負荷量。

具体的には、「学生の意識に対する働きかけ」とは「社会に対する興味や関心を学生に持たせよう」とすることであり、一方で、「学生に、自分の興味や関心についての理解を深めさせようとしている」といった内面を深く掘り下げるような援助介入を行うことである。そして、ひいては「将来に対する動機づけを学生に与えよう」とすることであると言えるであろう。

一方、「外部との連携強化」とは、大学「内部で実施しているプログラムの外部への委託をより進めよう」とすることである。そこには例えば「就職指導に大学のカリキュラムとして単位を与えようとする」ことも含まれるし、「複数の大学との連携強化によるプログラム

の実施を行いたい」という希望も含まれる。ただし、現状では「企業のノウハウを活用したプログラム運営をしたい」ということが現実的な外部との連携強化策と言えるであろう。それは同時に「就職部（またはキャリアセンター）主催のインターシップに力を入れたい」ということでもある。

今回の分析でみられた「就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供」は多少、捉え方が難しい。しかし、ここでグルーピングされている今後の就職指導のあり方像は、まず、コンピュータシステムやホームページなどの情報技術を大々的に導入することによって、大学外のOBや卒業後の未就職者に対しても就職支援サービスを提供する。このことによって、同窓会組織やOB/OGとの連携を深める。これを在学中の学生に対する就職支援サービスにも役立てていこうとする考え方である。実際、アメリカなどでは卒業後に就職活動をする学生も多いことから、有名大学のキャリアセンターでは卒業生に対しても就職支援サービスを提供しているのがむしろ一般的である。そして、このことは、現在、日本においても学卒無業者として卒業する学生が増加していることを考えれば、当然の方向転換と言えるものである。そして、こうした一連の大転換を視野に入れて「現在の体制を一新して新たにキャリアセンターとして発展させたい」という回答も同じグループに入っていると解釈できる。

「学生参加による企画運営」「現状のプログラムの強化」は文字どおりの意味であって、前者は就職支援サービスの人員不足を補うための1つの方策として考えられている。後者は、現状のプログラムに自信をもっている場合であり、現在の方向性をよりいっそう発展させたいということが回答に現れていると言える。

なお、今後の就職指導のあり方に関するこの5つの方向性のどれを重視するかには、学校類型による大きな違いはみられない。若干、相対的に就職支援体制の整備されている「私立上位」大学で「現状のプログラムの強化」の値が高く、もっとも整備の遅れている「国公立」大学で値が低くなっていた程度であった。これらの5つの側面については、大学の就職指導全体で常に念頭に置かれており、それぞれ関心が持たれているということがうかがえる。

(3) 今後の就職指導のあり方と就職指導部の体制

今後の就職指導のあり方と就職指導部の体制との関連を検討した。その結果、まず、「就職指導に関わる教員数」「就職指導に関わる職員数」「就職指導に関わる年間予算」「就職活動のために学生が自由に使えるパソコン台数」「1学年の在籍者数」と「学生の意識に対する働きかけ」などで関連がみられた。おおむね就職指導の人員、予算、機材などが潤沢で、かつ就職指導の対象者が多くなるほど、「学生の意識に対する働きかけ」が今後の課題として捉えられているようであった。また、同時に、「就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供」との関連も見られており、就職指導にコンピュータを大々的に取り入れ、さらに対象者を拡大して就職指導のサービスを受けられる対象者を増やすことも企図されていると言える。

また、「専用で、就職指導事務を行う部屋がある」と「現状のプログラムの強化」に正の

関連が見られた一方、「就職指導担当職員が1～2年くらいで異動する」との間には負の関連がみられた。就職指導専用の部屋がある場合には現在の体制をより一層強化していきたいと考えられている一方、就職指導担当の職員が頻繁に変わる状況がある場合には、現状のプログラムを変革したいと考えられていることが示される。また、就職指導のプログラムは最低限、専用の部屋とある程度長い期間従事する職員が必要であることも推測される。

その他、「キャリアカウンセラーなどの学外の専門的人材を活用している」場合は、「外部との連携強化」と関連がみられており、外部との連携強化にあたっては前段階として専門的な人材が必要となることが裏付けられる。また、「就職活動のために学生が自由に使えるパソコン台数」「1学年の在籍者数」が多いほど、「学生参加による運営企画」が念頭に置かれている。この背景には、在籍者数の多さを利用して、何らかの形で学生の自主的な就職支援の活動に結びつけていく方向が模索されていると言える。(図表2-19)

図表2-19 今後の就職指導のあり方と就職指導体制との関連

	学生の意識に対する働きかけ	外部との連携強化	就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供	学生参加による運営企画	現状のプログラムの強化
学部別に就職指導の組織がある	-.037	-.054	-.076	-.135	-.040
学部教授会内に就職指導のための組織がある	.090	.147	.161	.043	.043
複数学部にまたがる就職指導組織がある	.149	.048	.075	.052	.106
専用で、就職指導事務を行う部屋がある	.145	.050	.061	.011	.164
専用で、学生が就職情報を閲覧できる部屋がある	.135	.082	.110	.047	.073
就職指導に関わる教員数	.174	.100	.193	.160	.044
就職指導に関わる職員数	.305	.108	.223	.130	.153
就職指導に関わる年間予算(人件費除く)	.234	.122	.139	.090	.147
就職指導担当職員が1～2年くらいで異動する	-.102	-.081	-.053	-.019	-.201
ある程度詳しい職員が長期にわたって担当する	-.003	-.005	-.061	-.106	.077
キャリアカウンセラーなどの学外の専門的人材を活用している	.123	.366	.255	.129	.044
就職活動のために学生が自由に使えるパソコン台数	.237	.089	.243	.234	.060
1学年の在籍者数	.208	.058	.251	.197	.111
職員1人あたりの年間予算	.116	.127	.068	.059	.078
職員1人あたりの在籍者数	.038	-.021	.121	.119	.015
学生1人あたりの年間予算	.112	.097	-.005	-.016	.071

※数値は順位相関係数、網掛けは1%水準で有意、下線は5%水準で有意。

9. 今後の課題

ここまで大学就職部に対する質問紙調査をもとに検討を行った。その結果、大学における就職指導の現状は以下の諸点にまとめられる。

第一に、大学就職指導における最も大きな問題は、大学側が用意する就職支援サービスへの参加者数の少なさであり、その背後には、学生の就職に対するモチベーションの低さがある。

第二に、こうした学生に対する対策として、おおむね大学の低学年段階などのできるだけ

早い段階から将来の就職に向けた意識づけを行おうとしている。特に現在、就職指導で取り上げているテーマは「自己理解」「勤労観・職業観」「生きること・働くことの意義」などであり、学生の職業意識面への対応が課題となっている。一方で、こうした問題意識から、小中高での進路指導の重要性も認識されており、同時に、大学教育全体を含めた全学的な取り組みの重要性も示されている。

第三に、大学と企業の連携については、インターンシップの量的・質的な拡充に対する要望が最も多かった。一方で、現状のままのインターンシップには批判的な意見も多く、よりいっそうの改善が望まれている。特に、インターンシップの問題は、企業側の採用活動早期化の是正の問題とも関連しており、企業の採用活動は現在でもかなり早期化しているが、インターンシップの本格的な導入がさらに拍車をかけると懸念されている。

第四に、大学類型別の検討からは、一貫して、私立上位校における就職支援体制の充実、国公立大学における立ち後れの傾向がみられた。そのため、現状における問題点も、就職支援体制を充実させているのに学生の意欲が低いと感じている私立上位校と、就職支援の方法や人材、時間など多方面で遅れをとっていると感じている国公立大学という対照を見せていた。

第五に、就職指導体制に関しては年間の予算規模、人員規模との関連がみられており、相対的にコストのかかる就職支援策とそうでないものがあることが示された。概して、外部から講師を招くタイプのガイダンス・説明会では費用がかかるのに対して、就職内定者やOBなどによる講演会などは費用が比較的費用がかからない。一方で、低学年からキャリアカウンセリングなどの個別面談を行うような体制を実施するには、相応の予算を必要とすることが示された。

第六に、大学の今後の就職指導のあり方に関しては、おおむね「学生の意識に対する働きかけ」「外部との連携強化」「就職指導の情報化と卒業生に対するサービス提供」「学生参加による企画運営」「現状のプログラムの強化」などの方向性が示され、就職指導に関わる職員数、年間予算、学生が自由に使えるパソコン台数など、人員、予算、機材などによって、今後の方向性も微妙に異なった。

以上の結果から、大学の就職指導を概括すれば、個々の大学が置かれた環境によって、それぞれ就職支援のあり方を模索している段階であり、就職指導の今後の方向性がきわめて多様化していることをうかがい知ることができる。そして、おおむね就職指導体制をできるだけ旧態依然のものから脱却させたいと考えている国公立大学、万全の就職指導体制を整えながら学生の反応の悪さに戸惑う私立上位校、学生の就職に対する意欲の低さを何とか変化させたい私立一般校という大まかなくくり方ができると思われる。

企業が参画するキャリア形成支援にあたっては、こうした対比はそのまま大学と企業との連携のあり方を規定するものと思われる。例えば、国公立大学では従来からの企業とのパイプを活用して従来型のインターンシップをより幅広く行っていく方向が考えられるであろう。一方、私立上位校は、もともとモチベーションの高い学生も多いと考えられ、いわゆる

一般公募型のインターンシッププログラムに対応できる層である。それに対して、私立一般型では、学校内における徹底した就職指導が最優先の課題となるであろう。この点については、後の高校進路指導部調査、企業およびNPOヒアリング調査を踏まえた上で、改めて第6章で掘り下げたい。

今後、大学就職指導体制については、各方面でさらに分析・検討が行われることと思われるが、個々の大学が置かれた環境が企業との連携のあり方をも規定している点について、よりいっそうの検討が必要であろう。特に、大学の就職指導体制と予算・人員などの資源配分の問題は、各大学就職部のポリシーによって異なると予想される。各大学の就職部が新規大卒者の労働市場をどのように認識しており、それに対して、自分たちの大学の卒業生をどのように位置づけ、将来的にどのようなポジションを狙うのか、すなわち、どのような戦略で市場に対応しようとしているのかといった点からも分析していく必要があるであろう。一律に理想的な大学キャリアガイダンスがあるのではなく、各大学にとってその特性、環境等に照らして合理的・効率的でかつ効果的なキャリアガイダンスのあり方は各々異なると考えられる。大学と企業との連携のあり方も、そうした観点からさらに詳しく分析しうるであろう。

【引用文献】

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 日本労働研究機構調査研究報告書 33 日本労働研究機構.