

大学におけるキャリア形成支援の有効性と課題

田中俊治⁽¹⁾ 大崎孝徳⁽²⁾

目次

1. はじめに
2. 新規学卒労働市場の変容
3. 企業が求める人材と社会人基礎力
4. キャリア形成支援の取り組み
5. 活動結果の検証
6. おわりに

1. はじめに

近年、キャリア教育の必要性が叫ばれ、ほとんどの大学が何かしらのキャリア教育やキャリア形成支援を行っている。例えば、平成18年度現代的教育ニーズ取組支援プログラムのテーマ5「実践的総合キャリア教育の推進」に名古屋大学など、全国より大学27件、短期大学3件、高等専門学校3件が選定されている（梅澤2007, p.9）。

しかしながら、まだまだ大学におけるキャリア教育やキャリア形成支援は主に就職指導に重点が置かれ、いかに就職するかの特化したテクニカルな要素が強く、学生個々にキャリアデザインの重要性を自覚させ、社会のなかでどのような役割を担っていくかについての気づきを促進する部分が不足していると考えられる。

こうした問題意識のもと、学生個々の将来のキャリアに対する意識向上、気づきの促進、社会人基礎力の向上を目的に2004年に設立された長崎総合科学大学の「キャリア・ネット・カ

フェ」部（顧問：田中俊治・アドバイザー：大崎孝徳）の取り組みについて検討し、大学におけるキャリア支援について考察を深めていく。

2. 新規学卒労働市場の変容

そもそも若年者のキャリア形成支援の必要性を考えると、日本における新規学卒一括定期採用という特徴的な慣行と労働需要側である企業を取り巻く環境の変化や若年労働市場の変容について確認しておく必要がある。ここでは、新規学卒労働市場の変容について、新規学卒一括定期採用慣行と企業環境の変化にも着目し、考察する。

菊野・八代（2003）は、「日本では、学校を卒業して仕事に就く者の大多数が、在学中にすでに就職先を決めており、卒業直後の4月1日から一斉に働き始めることが通例である」（p.150）としたうえで、「日本人にとってごく当たり前にみえるこの新規学卒一括定期採用は、世界的には特異な慣行である」（同上）と述べてい

(1) 長崎総合科学大学 キャリア・デベロップメント・アドバイザー

(2) 名城大学 経営学部 准教授

る。さらにこの新規学卒一括定期採用慣行は、「単なる1つの採用方式にとどまらず、日本の企業や学校教育、さらには個人のあり方に対して広範な影響を及ぼした」(同上, p. 153)と指摘している。平成18年版国民生活白書においても、「我が国に特徴的な正社員の採用方法として、新卒一括採用、つまり高校や大学の新卒者を年度初めに一括して採用するという慣行が挙げられる」としている(内閣府2006, p. 35)。

この新規学卒一括定期採用の慣行が日本社会に広まったのは、ホワイトカラー層では明治後期に財閥系の大企業でまず大卒者を対象として導入され、大正期中企業まで広く普及し、ブルーカラー層にまでその採用慣行が適用され始めるのは戦後の経済成長期であり、1960年代半ばから70年代初頭にかけての時期には、企業の生産活動の拡大に伴って「人手不足」が大きく問題化し、製造現場の労働力需要が新規学卒者に向けられた(菊野・八代2003, p. 150)。さらに、1970年代後半から1980年代にかけて、経済成長の鈍化によって新規学卒労働力需要は60年代ほどではなくなったが、定期採用慣行は社会に根付き、成熟を遂げた(同上, pp. 151-153)。

このような状況のもと、以前は大量の若年者の学校から職業へのスムーズな移行が定着していた。しかしながら、1990年代に入ると特にバブル経済崩壊以降から2000年代前半にかけて、若年労働市場は一変し、若年層の雇用情勢は急速に悪化した。原因として、新規学卒労働市場の縮小が考えられる。求人倍率に着目すると、新規高卒者に対する求人倍率は1992年3月卒業生に対する3.08倍をピークに急激に低下し、2003年に0.50倍にまで落ち込んだ(原2005, p. 6)。一方、大卒求人倍率も1991年3月卒業生に対する2.86倍をピークに低下し続けた。

(同上)。白川(2005)は、その背景のひとつとして雇用情勢全体の悪化があるとし、全体の失

業率そのものが景気の低迷によって、1990年代はじめの2%程度から01年には5%へと急上昇したと述べたうえで、さらに若年層の雇用情勢は、さらに厳しいものとなっていると指摘し、若年失業率は03年には10%を超える高水準を記録したとしている(p. 152)。

また、こうした最近の若年採用の減退要因に関して、労働需要側に着目した先行研究の論点は、(1)経済環境の悪化、(2)中高年層との置換効果、(3)若年者の労働力としての魅力の低下、(4)市場の不確実性の増大に伴う雇用管理のあり方の変化、の4点にまとめられる(原2005, p. 4)。さらに原(2005)によれば、(1)はバブル崩壊後の長引く景気低迷のなか、企業業績が悪化した点、(2)は中高年の雇用維持が若年者の就業機会を奪い、業績悪化のせいで、企業が既存労働力に対して過剰感を抱くようになった点、(3)は若年者の学力の低下が基礎的な能力の低下を引き起こし、基礎能力の低下が若年者への訓練投資からの収益回収リスクを高め、企業から見た若年労働者の魅力が減退した点、(4)は組織の数量的柔軟性を確保し、人件費の固定化を避けるため非正規労働者を積極的に活用するようになった点を挙げている(pp. 4-5)。玄田・曲沼(2004)も「業績の悪化と人件費の増大に追い込まれながら、多くの企業にとって、社員との軋轢がもっとも少ない人員調整の手段として選んだのが、若者の採用凍結だった」(p. 9)と指摘している。

このことは、これまでのように新規一括採用において、安定的な新規学卒者の受け皿となっていた企業の採用枠自体が減少し、大学生の就職は買い手市場となり、就職活動は学生にとって厳しさを増したことを表しているといえる。新規学卒者の就職率も近年は平成3年の81.3%をピークに減少し、平成15年には55.1%にまで落ち込んだ(文部科学省ホームページ2006)(図1)。

また、1996年の就職協定の廃止も伴い、大学

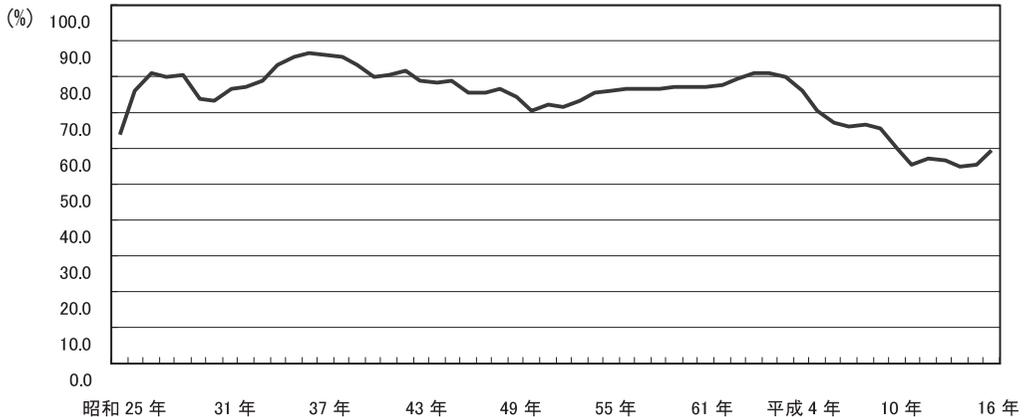


図1. 新規学卒者の就職率の推移

(注) 各年3月卒業者のうち、就職者（就職進学者を含む）の占める割合。

(出所) 文部科学省ホームページ(2006)「平成17年度学校基本調査」をもとに筆者作成。

生の就職活動は早期化・長期化し、いわゆるリクナビ（リクルートが運営する就職情報ホームページ「リクルートナビ」の略）などに代表されるインターネットの活用も進むなかで、学生の就職活動のスタイルも変化し、大学側も早期から就職に向けたガイダンスやキャリア教育を強化してきた。なかでも自己分析という言葉が盛んに飛び交うようになり、「やりたいこと」を明確化し、自分の興味や関心を見つめ直す機会や適性検査なども学生の間広く普及していった。そうした自己分析の必要性について完全に否定はしないが、それが「やりたいこと」や興味分野の固定化を招き、「やりたくないこと」や「やりたくない仕事」には全く関心を示さず、あるいは拒絶するという学生側の強いアレルギーを引き出した弊害も一部にあることは事実であろう。小杉(2005)も「やりたいこと重視」の志向に親は理解・共感を示すことが多く、子どもは現実的修正に出会わないまま、「やりたいこと」を唯一のよりどころとして意識し、時に「やりたいこと」と現実の労働市場との格差から目を背けて、選択の先延ばしをし、あるいは「やりたいこと」がないことを悩んだりして

いると指摘している (p. 205)。以前は、採用の際、特に大量採用を実施する企業においては、内定辞退者数や入社後の離職数がある程度計算しながらの量の確保を重視してきた企業も、近年は完全に質重視の採用方針に切り替え、採用者数に満たなくても、採用基準に満たない学生は採用しない傾向が強まってきている。

3. 企業が求める人材と社会人基礎力

それでは、企業はどのような人材を求めているのであろうか。経済産業省では、2006年2月、社会が求める「学んだ知識を実践に活用するために必要な力」を『社会人基礎力』と名付け、「社会人基礎力に関する研究会」において内容を定義している（経済産業政策局産業人材政策室ホームページ(2006)「社会人基礎力について」）。それによると『社会人基礎力』は①「前に踏み出す力(アクション):一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力」②「考え抜く力(シンキング):疑問を持ち、考え抜く力」③「チームで働く力(チームワーク):多様な人々とともに、目標に向けて協力する力」の3つの

能力から構成される。その後、全国約2,000社を対象とした企業調査の結果から、「求める人材像」と「社会人基礎力」との関係性を調査し、回答したほぼすべての企業が、新卒社員の採用プロセスや入社後の人材育成において「社会人基礎力」を重視しているとの結果が出ている。

こうした能力は一見当たり前に備わっているように思われがちだが、実際の就職活動のプロセスにおいて、なかなか能力を発揮できない学生も存在する。就職活動では、自分自身の将来を考え抜き（キャリアデザイン）、具現化するために前に踏み出す力が必要となる。今や主流となったインターネットでの企業へのエントリーや説明会への参加には、前に踏み出す力が必要となるし、近年増加傾向のグループディスカッションやグループワーク形式による選考試験においては考え抜く力やチームで働く力があるかが問われている。学生は大学生活のあらゆる場面において、こうした3つの能力をどのように磨きあげてきたかが問われることとなる。このことは、裏を返せば大学側が4年間の教育において、学生一人ひとりに社会人基礎力を磨く機会をいかに提供できるかに関わっているともいえる。

近年、景気の好況感や団塊世代の大量退職などによって回復傾向にあった大学生を含む若年層の雇用情勢は、昨年末からの100年に1度と言われる現在の経済不況のもと、さらなる悪化が予測され、企業側も量から質重視の厳選採用が続くものと考えられる。そうしたなか、大学生のキャリア形成支援の過程において社会人基礎力を身に付ける機会の提供は今後さらに不可欠かつ重要になるであろう。また、少子化が進む日本においては、兄弟姉妹がいない「ひとりっ子」学生も多く、「個中心主義」「個重視」のライフスタイルの変化等によってクラブ活動が衰退化するなど、学生の縦と横の世代との繋がりが希薄化し、身近なキャリアモデルやアドバイ

スしてくれる仲間の存在が手薄となり、就職やキャリア形成に向けてのヒントを得る機会が少なくなっているといえよう。そこで、大学生のキャリア形成支援においては、大学としての「マス」の支援とともに、「個」へのアプローチも重要であると考えられるが、「小集団」いわゆる「グループ」に対するアプローチは、個々の学生のキャリア形成を支援するネットワークの場として、重要かつ有効な取り組みだと考えている。

4. キャリア形成支援の取り組み

「キャリア・ネット・カフェ」部は、カフェスタイルで将来のキャリアや就職活動におけるネットワークを広げることを目的に、長崎県内社会人の協力を得て、2004年7月に設立された。当初同好会として発足し、2006年度より大学の文化部に昇格している。主な活動は、年に数回、長崎市内のカフェで社会人や他大学生と仕事や就職活動についての情報交換会の開催に加え、企業見学会、面接練習会を実施するなど、将来について考えるきっかけ作りのため、等身大の活動を自らの手で企画・実施している（表1）。特にカフェでの情報交換会では、卒業生や県内で働く社会人及び他大学生や他学部生等との交流を深め、就職や将来についてのヒントとなるリアルな職業情報の収集と個々のキャリア形成を目的に活動を展開している。

イベントには、学生も社会人もカジュアルな服装で参加し、お茶やお菓子を嗜みながら、和やかな雰囲気のもと、グループに分かれて通常の企業説明会等ではなかなか聞くことのできない職業や就職活動に関する本音の情報交換が行われ、学生達からは好評を得ている。参加いただく社会人サポーターも若手が多く、学生個々の近い将来のキャリアモデル像を発掘できる場ともなっている。さらに、情報交換会ではグループによる情報交換のほか、企業の人事・教

育担当者によるアドバイス、4年生の就職活動体験談、低学年生による「自己PR コンテスト」などが実施される場合もあり、個々の就職に対する意識向上の場として活用されている。その他、企業見学会の開催、面接・筆記試験の練習、学園祭での模擬店出店及びステージ発表などを企画・実施している。企業見学会では、企業の現場を直接、自分の「目」と「耳」と「足」で確かめることの重要性を知り、職業選択、企業選択の力を養成し、問題発見、解決に向けて考

える機会となっている。学園祭での模擬店出店では、メニューの決定、売り上げ目標の設定、仕入原価の計算、前売り券の発売、当日の接客、利益計算までを自分たちで行うことにより、ビジネスの基本を学ぶ場としている。

このような様々なイベントが学生のキャリア形成に役立っているのはもちろんのこと、イベントを学生がグループとして企画・実行していく段階での様々な経験が、企業が求める社会人基礎力の個々の向上につながっていることは注

表1. 「キャリア・ネット・カフェ」部の活動事例

主な取り組み	内容・目的等
長崎市内のカフェでの社会人・他大学生等との情報交換会 その他、先輩による就職相談会 【年に2回～3回】	<ul style="list-style-type: none"> ・職業や就職活動に関するリアルな情報交換 ・キャリアモデル像の発掘 ・就職意識の向上 ・プレゼンテーション能力の向上
企業見学会 【年1回程度】	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の現場を直接、確かめる ・職業選択、企業選択の力を養成 ・社会の現実を知り、問題発見、解決に向けて考える
面接・筆記試験の練習 【随時】	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力の向上 ・基礎学力の向上
学園祭での模擬店出店およびステージ発表 【年1回】	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスの基本を学ぶ ・チームで働く力を養成 ・プレゼンテーション能力の育成
部室でのミーティング 【随時】	<ul style="list-style-type: none"> ・チームで働く力、考え抜く力、前に踏み出す力の育成 ・コミュニケーション能力の向上 ・就職活動、キャリア形成に向けての相乗効果
個別のキャリアカウンセリング 【随時】	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の悩み、問題の共有、受容、緩和 ・問題解決に向けてのキャリアカウンセリングとアドバイス



カフェでの社会人、他大学生との情報交換会の様子



企業見学会の様子



先輩からの就職活動に対するアドバイス



面接練習会の様子

目に値する。

5. 活動結果の検証

このようなグループに対するキャリア形成支援活動が学生個々のキャリア形成にいかなる影響をもたらしたのかという点について、就職内定率の比較と部員へのアンケート調査を踏まえ、考察する。表2は「キャリア・ネット・カフェ」部発足以来の過去5年間の卒業者の就職内定率と全国平均及び長崎県内大学平均の就職内定率を比較したものである。表2からも明らかかなように、過去5年間のうち、2006年度卒業生を除けば、内定率は全国平均及び長崎県内大学平均を大きく上回っており、そのうち、4年間は就職内定率100%を誇っている。卒業生数が大幅に違うため、単純な比較には限界があるものと思われるが、それでもこの数字には、グ

ループに対するキャリア形成支援が結果的に学生個々のキャリア形成に結びついたものと考えられる。

特に、仲間同士での情報交換や意識向上の相乗効果、就職活動中に卒業した先輩からアドバイスを受けるなどの個人では解決しえない問題を互いに補完しあう人的ネットワークの効果が大きかったと考えられる。

次に、部に在籍する学生に対する「社会人基礎力」と「就職意識」に関するアンケート調査の結果を検証する。調査項目は社会人基礎力で定義されている3つの能力を構成する12の要素とした(表3)。その結果、主体性については90%以上の学生が向上したと考えており、また傾聴力、状況把握力、実行力についても、向上したと考えている割合が80%を超えている(図2)。

さらに、70%以上の学生が、就職意識が向上

表2. キャリアネットカフェ部, 全国, 長崎県内大学平均の就職内定率の比較

年度	キャリアネットカフェ部 就職内定率 (%)	全国平均の 就職内定率 (%)	長崎県内大学平均の 就職内定率 (%)
2004	100	93.5	89.9
2005	100	95.3	91.2
2006	90.9	96.3	91.6
2007	100	96.9	94.8
2008	100	80.5 (12/1現在)	71.1 (1/30現在)

(注1) 全国平均は厚生労働省, 文部科学省公表, 長崎県内大学平均は長崎労働局発表の数字を参考。

(注2) 卒業者のうち, 就職希望者に対する就職者の割合。

表3. 社会人基礎力の3つの能力と12の要素

3つの能力と12の要素	内 容
☆前に踏み出す力【アクション】	
主体性	物事に進んで取り組む力
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
実行力	目的を設定し確実に行動する力
☆考え抜く力【シンキング】	
課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
創造力	新しい価値を生み出す力
☆チームで働く力【チームワーク】	
発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
規律性	社会のルールや人との約束を守る力
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

出所: 経済産業政策局産業人材政策室ホームページ (2006) 「社会人基礎力」(3つの能力/12の要素) をもとに筆者作成。

し, キャリアに関するネットワークも広がったと回答している。1年生から大学院生まで在籍しているため, 入部期間の長さによっても多少,

支援効果にはばらつきがあるものの, この結果は少なからず, 支援活動が学生個々のキャリア形成に役立っていると考えられる。

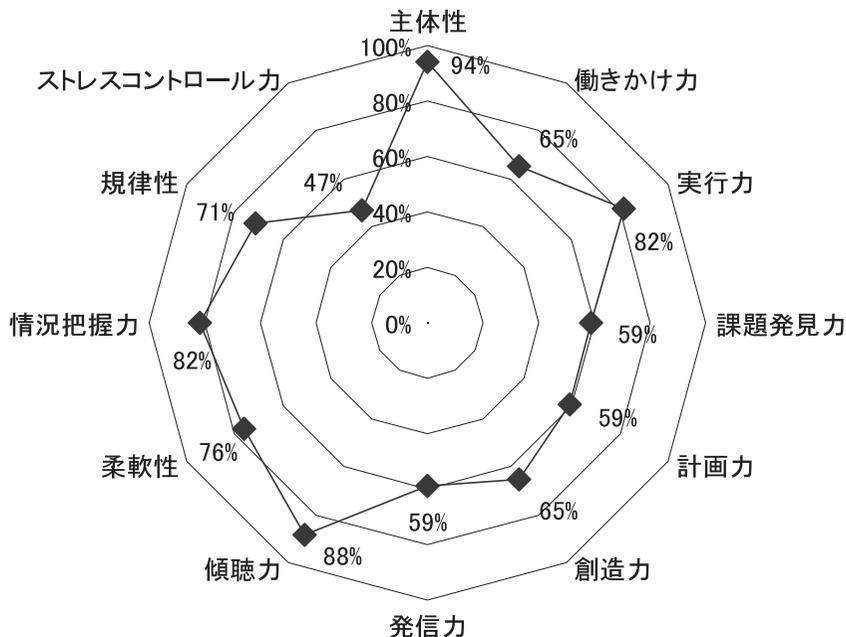


図2. 社会人基礎力に関するアンケート結果（向上したと回答した割合）

6. おわりに

大学におけるキャリア形成支援の有効性と課題について、以下の通り、考えている。

(有効性)

・個々のキャリア形成の促進

様々な活動を通じて、自己の将来のキャリアに対する意識の向上と気づきを促進し、実際の就職に向けての早期からの準備と自己のキャリアを探求するという行動がみられた。このことが就職内定率の高さとして表れたものと考えられる。

・キャリア形成支援に関する人的交流（ネットワーク）の促進

将来のキャリアに対する探求や就職活動に対して、社会人、卒業生、先輩、後輩、他大学生を絡めた、人的交流（ネットワーク）が促進された。また、ひとりでは解決できない問題や将来に対するヒントを、ネットワーク

を通じて解決する姿勢が見られた。

・社会人基礎力の向上

特に主体性、傾聴力、状況把握力、実行力の4要素について、学生自身が向上したと考えている割合が80%を超えている。これは学生自らが活動を企画、準備、実施する段階で企業が求める社会人基礎力が養成されたものと考えられる。

・就職意識の向上

就職意識について、向上したとする学生が多く見受けられる。これは先輩や仲間、社会人と接するなかで、醸成されたものと考えられる。

(課題)

・早期離職防止と定着

若年者の早期離職問題がささやかれ、大卒で入社後3年以内に離職する割合が3割を超えるなか、「キャリア・ネット・カフェ」部の卒業生の追跡調査を実施する必要がある。

- ・ 時間的制限，役割の明確化，責任感の醸成
主として講義の時間外を活用した活動であるため，全員が参加できる機会が少ない。また，部長をはじめ，役割分担をしているが徹底できていない面もあり，今後，各個人の責任感の醸成が課題である。

謝辞

日頃からキャリア・ネット・カフェ部の活動に快く協力いただいている社会人サポーター，大学関係者，報道等を通じて紹介いただいたメディアの関係者，および調査に協力してくれたキャリア・ネット・カフェ部の部員にこの場をお借りして御礼申し上げます。

参考文献

- 梅澤正(2007)『大学におけるキャリア教育のこれから』学文社。
- 玄田有史・曲沼美恵編(2004)『ニート フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎。
- 厚生労働省編(2005a)『平成17年版経済財政白書』国立印刷局。
- 厚生労働省編(2005b)『平成17年版厚生労働白書』ぎょうせい。
- 小杉礼子編(2005)『フリーターとニート』勁草書房。
- 田中俊治(2007)「企業における新規学卒社員の定着と育成に関する研究」『長崎大学大学院経済学研究科修士論文第137号』。
- 中小企業庁編(2005)『2005年版中小企業白書』ぎょうせい。
- 内閣府(2006)『平成18年版国民生活白書』時事画報社。
- 『長崎新聞』2005年5月27日。
- 『長崎新聞』2006年4月21日。
- 『長崎新聞』2007年4月21日。
- 『長崎新聞』2008年5月17日。
- 長崎総合科学大学入試広報課(2008)「企業の採用動向と大学のキャリア形成支援の現在」『長崎総合科学大学 学報』pp. 6-7。
- 『日本経済新聞』2006年5月13日。
- 『日本経済新聞』2007年5月16日。
- 『日本経済新聞』2008年5月17日。
- 原ひろみ(2005)「新規学卒労働市場の現状」『日本労働研究雑誌』第542号，pp. 4-15。
- 本田由紀(2005)『若者と仕事「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- (ホームページ)
経済産業政策局産業人材政策室ホームページ(2006)「社会人基礎力について」(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>)，(アクセス日：2009年2月27日)。
- 厚生労働省ホームページ(2003)「若年者キャリア支援研究会報告書」，(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html>)，(アクセス日：2006年12月2日)。
- 厚生労働省ホームページ(2006)「平成18年版労働経済白書」，(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>)，(アクセス日：2006年12月9日)。
- 厚生労働省ホームページ(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/index19.htm)，(アクセス日：2009年3月24日)。
- 厚生労働省 長崎労働局ホームページ(<http://www.nagasaki.plb.go.jp/>)，(アクセス日：2009年3月24日)。