

大学における就職事情と支援の課題 ～ キャリア教育・就職支援の取り組みの中から見えるもの～

すえひろ けいこ
末廣 啓子

宇都宮大学・キャリア教育・就職支援センター副センター長・教授

はじめに - 問題の所在 -

改めて言うまでもなく、このところの新規学卒の就職を取り巻く環境は極めて厳しい。雇用指標も最新の10月の値は完全失業率が5.1%と悪化、有効求人倍率は0.56倍と依然厳しい。調査対象が少ないものの、厚生労働省と文科省が定期的に共同で調査している大学卒業予定者の内定率は、23年3月卒業については10月1日現在前年同期を4.9ポイント下回り、過去最低水準の57.6%となった。また、文部科学省の学校基本調査でも、今年の3月の学部の卒業者の就職率は前年より7.6ポイント低い60.8%であり、「一時的な仕事に就いた者」は約2万人、「仕事も就職もしていない者」は8万7千人と、いずれも前年をかなり上回っており、今年度はさらに厳しい結果が予想される。

厳しい就職事情への大学の対応

こうした状況を受けて、各大学ではそれぞれの大学の設立理念や実情に沿って学生の就職促進のために必死の取り組みをしている。特に、卒業時の就職の成功という「出口」の動向が入り口の応

募者数に影響する点で、経営上の観点からも重要な課題となっている。厚生労働省が、緊急対策として、新卒ハローワークを設置、ジョブサポーターを増員しマッチングのための活動を強化、また、効果は疑問だが、既卒3年以内学卒の正規雇用促進のため採用企業に奨励金支給を行う等、かつては考えられなかった大学生向けの細かい対策を掲げ政府をあげて取組姿勢を示そうとしている。また、文部科学省は、大学・大学教育のあり方を抜本的に見直そうとする一連の検討の中でキャリア教育についても議論を進めてきたが、外部からは唐突とも思えるほどに、今年2月に、「厳しい雇用情勢を背景に、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制整備を求めて」、大学及び短大の設置基準を改正、23年度4月1日より施行されることとなったのは記憶に新しい。

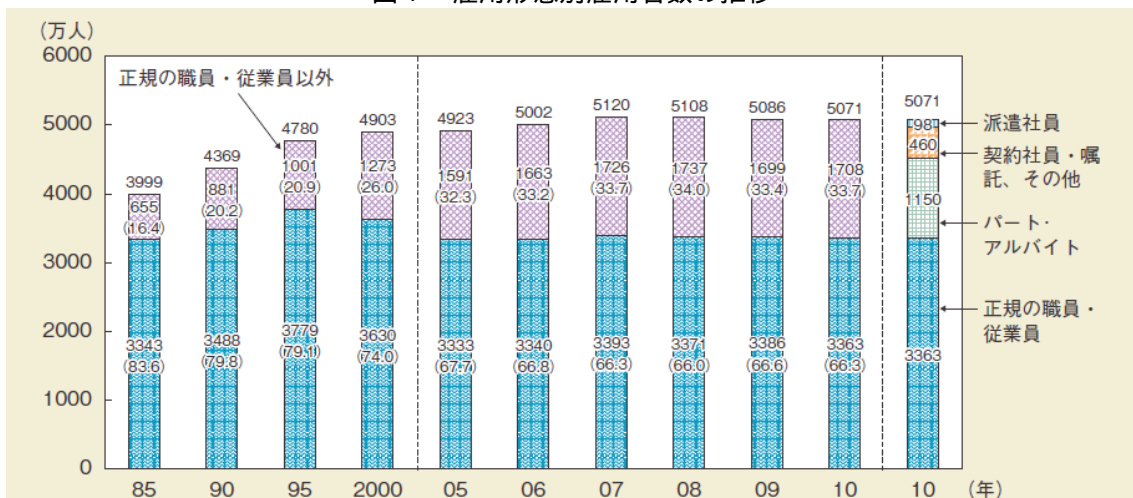
筆者のいる宇都宮大学でも厳しい状況を認識して支援策を拡充している。宇都宮大学は栃木県内唯一の国立大学で、地元出身は3割である。教育学部を除き、東京での就職割合が高いが、県内の県庁等官庁関係や世界を相手にしている地元製造業中堅企業等に3割が就職している。就職率は近

年95%前後、21年度卒業生は低下したものの9割台を維持しているが、今年についてはさらに厳しい状況と認識している。今年、本学でもウェブ登録のフォローとして10月に各学部の就職担当教員に進路調査（未内定者の把握）を依頼、そのデータも踏まえ、私立大学では既によく実施されていると聞かすが、未提出や未内定の学生に対してセンター職員が個別に電話をかけ、センターへの来訪指導を行い、進路相談やハローワーク等とも連携した求人開拓・求人情報の提供などきめ細かな支援を開始した。また、プログラムの拡充（自己理解セミナーの増設、未内定者就職相談会、就職内定者フォローセミナー、内定した4年生が主体的に3年生の就職活動を支援する「就職活動応援団」設立による学生目線の支援策の導入等）とともに、10月以降アドバイザーの増員などによって毎日キャリアカウンセラーによる進路相談を受けることができる体制を整えた。

働き方・働かせ方の大きく急激な変化への対応
 しかし、こうしたそれぞれの大学での取り組みの中で、もはや個別の大学の努力だけでは対応し

きれない時代状況にあることを痛感している。重要なことは、背景にはリーマンショック以来の世界的な不況等の足元の景況という視点のみならず、中長期的に、グローバル経済のもと企業の経営戦略・人事政策の大きな見直しが行われ、日本企業の特徴・強みと長らく言われてきた日本型の長期雇用システムをベースとする人々の働き方・働かせ方が大きくしかも急速に変化する中で、非正規労働者の増加など後戻り困難な労働の多様化が進展しているということであろう（図1）。若者のみならず、大人も自らのキャリア形成の見直しを余儀なくされることが増加し、その背中を後に続く後輩や子供に見せることができなくなっている。まして、これから社会に出ようとしている若者が、その個人の人生の視点のみならず、日本の将来を担うという視点から、大学できちんと学んだ後、主体的に、納得のいく進路選択・就職をし、モチベーション高く「幸せ」に職業人生を送れるにはどうすればいいか、企業は、その長期的な発展のために長期雇用システムをベースとした人材の確保・育成の方法を今後どうするのか、非正規と正規の活用と格差をどう考えるのか等々、日本の経

図1 雇用形態別雇用者数の推移



資料出所：厚生労働省「平成22年版 労働経済の分析」p23
 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1985年～2000年)
 「労働力調査(詳細集計)」(1～3月平均)(2005年～2010年)

(注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2) ()内は構成比。

済、社会、雇用のあり方とシステムの再構築が企業、政府、教育機関等関係者皆に改めて問われていると思う。こういう文脈の中で、対応策のひとつとして、教育機関だけでなく、企業においても、地域においても、そこに属する人々の主体的な「キャリア形成」とその支援が大きなテーマになって来ざるを得ない状況にあるといえる。

大学に来て驚いたこと：現実社会とのギャップとキャリア教育の重要性

筆者は長らく行政の立場から雇用失業問題や政策立案・実施に関わってきたが、ここ数年の労働市場の変化の大きさと広さには筆者も同僚も驚くばかりだった。2007年に大学に転職し、キャリア教育・就職支援センターの立ち上げ、運営及び学内への働きかけ、学生の教育、相談等に携わることとなった。大学に来てみて、まず、このかつてないほどの雇用・就業形態の変化・多様化の状況が、あまりにも学生・教職員に伝わっていないということに驚いた。若者の前に広がる選択肢の多様化自体は悪くないが、それには、選ぶ側の選択力が不可欠である。しかし、個々の選択肢についての正確で十分な情報を学生は持っているだろうか（キャリアブームに乗り数多くの就活ビジネスやコンサルタントが大学に入っているが、中には不正確な情報により、学生をミスリードするケースが見られる）、選択するための道筋がわかっているだろうか。さらに、個別の労働紛争が増加している中で、問題が起こった場合の相談先の理解を始め、働く者の権利を守り、自らの身を守る術を学生は知っているだろうか。何も知らずに無防備なまま、この変化と多様性の時代に、学生

が社会に出て行くことの恐ろしさ、危うさを強く感じる。

次いで、学生の「就活」の勘違い、すなわち、企業が求める人材と、学生が思っている「企業の思い」とにあまりに大きなギャップがあることも驚くばかりであった。例えば、「企業は（新卒採用に）即戦力を求めている」「大学時代にできるだけ多くの資格をとらねばならない」といまだに本気でそう考えている学生・教員も多い、企業は「学生の『人間』としての中身や、それまでに学んできたものに基づく潜在的な力を見ている」ことがわかっていない、等々。また、働く意味、企業で働くということ、働いている人の苦勞・やりがいなどの思い等企業人にとって「当たり前」の感覚が伝わっていない。このため、学生には企業・組織で働くことが理想の人生の対極のような抵抗感が強いように思う。

この厳しい就職事情の中で、上述の勘違い問題も難なくクリアして内定をいくつも取ってくる学生がいる一方で、自分の将来像や「軸」をイメージしないままに目先の求人に次々と応募し、就職活動テクニックの情報収集やノウハウの獲得に駆けずり回り、拳句採用試験に落ち続け自分が見えなくなり、4年生の後半になって相談に駆け込んで来る学生、一方で一向に行動を起こさない学生、こうした学生の姿を見るほどに、社会の動き・業界や企業に対する関心の醸成と主体的な行動力、そして、他人と共生していくのに必要な基礎能力の獲得という命題も含めて、入学時からの大学生活のすごし方、大学での学びのあり方が最終的な就職活動の結果を招来するということを実感し、大学におけるキャリア教育*の必要性とその課題

脚注 キャリア教育の定義（さまざまな考え、表現ぶりはあるが、文部科学省の報告書等によると以下のとおり）

* 「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」（文科省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書2004.1」）

* 「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（2010 中教審キャリア教育・職業教育特別部会提出資料より）

を改めて感じる。

既に紙幅も尽きてきているので、次章では、就職支援に当たって「キャリア教育」が不可欠であるとの観点から、大学のキャリア教育の取り組みと今後の課題をごく簡単に論じたい。なお、ここでは、正課として行われている授業等と、ガイダンスなどの名称で正課外で行われているプログラムの双方を含めて「キャリア教育」と呼ぶこととする。

キャリア教育の実態と課題

大学の設置目的、教育理念等により各大学でのキャリア教育や就職支援の取り組みは様々であり、先進的な私立大学、実務教育型の新設私立大学、伝統的な国立大学や大規模私立大学等のタイプによって、キャリア教育に対するトップの認識やト

ップダウンの状況、教員・職員の意識・能力も大きく異なっている。いずれにしても、大学でキャリア教育の取り組みが始まり、キャリアセンターなどがつくられるようになってきたのは、この10年のことであろう。文部科学省によれば、平成20年度には大学の約9割において様々な職業意識・能力の形成を目的とした教育が行われているという(表1)。また、経済産業省委託事業でジョブカフェ・サポートセンターが2009年に全国の4年制大学を対象行った「キャリア形成支援・就職支援についての調査結果報告書」でも、回答のあった408大学の約9割で取り組みが行われ、効果については「やや出ている」が54.9%と最も多く、内容は「就職活動への取組姿勢の向上」が46.2%、ついで、「職業観・勤労観の醸成」が41.2%と高く、前章で述べたことが裏づけられている(図2、図3)。

表1 大学(学部)における職業意識・能力の形成を目的とした教育の実施状況(平成20年度)

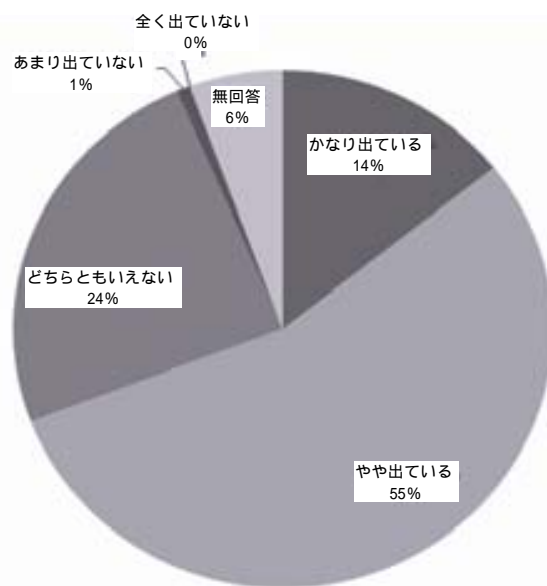
○実施状況		(学部数)		
国立	公立	私立	計	
313 (88.2%)	130 (81.3%)	1354 (89.3%)	1797 (88.4%)	
○具体的な取組内容				
	国立	公立	私立	計
インターシップを取り入れた授業科目の開設	216 (60.8%)	65 (40.6%)	883 (58.2%)	1164 (57.3%)
今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等の開設	233 (65.6%)	75 (46.9%)	977 (64.4%)	1285 (63.2%)
資格取得・就職対策等を目的とした授業科目や特別講義等の開設	108 (30.4%)	63 (39.4%)	810 (53.4%)	981 (48.3%)
勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等の開設	222 (62.5%)	80 (50.0%)	1019 (67.2%)	1321 (65.0%)
コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目の開設	137 (38.6%)	57 (35.6%)	718 (47.3%)	912 (44.9%)
社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目の開設	89 (25.1%)	19 (11.9%)	473 (31.2%)	581 (28.6%)
企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施	74 (20.8%)	49 (30.6%)	506 (33.4%)	629 (31.0%)

資料:文部科学省調べ

出所:中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会資料

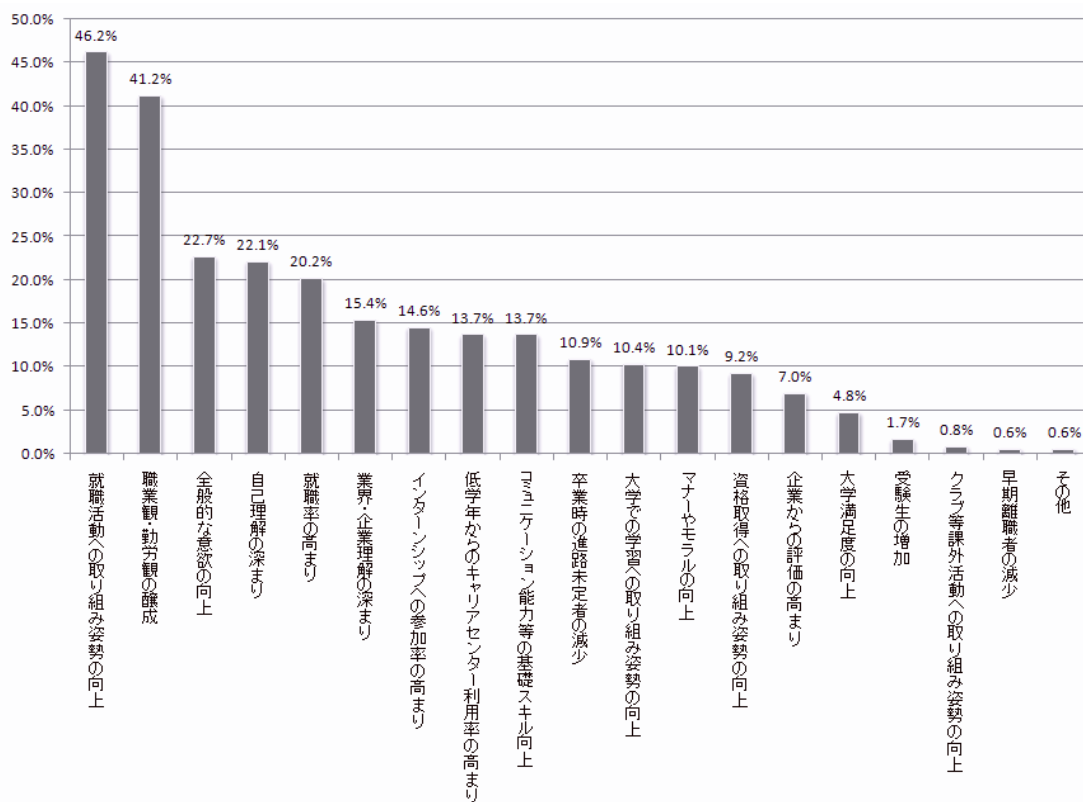
地方国立大学というひとつのタイプである宇都宮大学においては、2007年にキャリア教育・就職支援センター（以下、「キャリアセンター」と称する）を設置、専任教員（筆者）を配置して、教職員が一体となった全学的なキャリア教育と就職支援を開始した。以来、全学組織であるキャリア教育・就職支援センターを中心に、大車輪で正課内外のプログラムを体系的に整備したところであり、特に、前章で述べた実態を踏まえて、全学共通のキャリア教育授業や、「キャリアフェスティバル」を設定し、特色ある展開を試みている（付表2、付表3）。

図2 キャリア形成支援の効果



資料出所 ジョブカフェ・サポートセンター（経済産業省事業）「キャリア形成支援・就職支援についての調査結果報告書 21年3月」

図3 効果・成果の内容（3つ選択）



資料出所：図2に同じ

昨年からは、最も重要な懸案である各学部でのキャリア教育の理解促進と専門教育の中での実施に向け、学部の教員に対する勉強会の実施やキャリアセンター専任教員と各学部若手教員によるワーキンググループの活動を開始した。

こうした全学的取組は一定の成果を上げつつあるが、依然として就職活動に苦戦し、“迷子”になる学生については、以下のような問題が明らかとなった。

目先の「就活」に流され、自分の将来像（生き方・働き方）が不明確。

学んできた専門学問と就職が繋がらない。（専門学問と社会、学びと仕事の関わりについて理解不足。その結果、学習意欲も高まらない、就職先の探索範囲が極めて狭い、企業へのアピール力不足、自信や希望持てず）

学問、大学生活へのモチベーションが低い学生がいる（好奇心・主体性の不足など）

さらに、大学全体としても、前述したように、働く環境、産業動向や企業経営・人事戦略の近年の変化、働き方の多様化など、大学外部の動向が学生のみならず教職員に十分に伝わっていない問題がある。

以上の現状から、今後のキャリア教育の大きな課題として、また、学生の就職可能性を高めることにつながるものとして、以下の対応を挙げることができよう。

専門教育でのキャリア教育の実施が十分でなく、専門学問と社会・自分の生き方との関わりへの理解が不足。そうした理解を深め将来への展望を持つことが学習意欲や能力の向上に大きく関わることを教員が認識し、必要なプログラムを配置するとともに、進路や履修計画に関して一人一人の学生に向き合った指導、アドバイスが必要。

全学共通のキャリア教育として、引き続き、

意識的、積極的に産業・企業経営の動向、働き方の実態等の正しい理解の促進と、社会や人間の生き方への関心や主体的な態度の醸成を図るため、外部から企業人を講師に招く等外部とのネットワークを活用した教育を実施する。さらに産業界など外部との連携を強化して教育体制を整え、学生の視野を広げ、大学外部の動向などの正しい現実認識に立った見通しを持たせ、好奇心や主体性、起業家精神、判断力、行動力、自信の獲得につなげる必要がある。

上記の実現のためには、キャリアセンターと各学部の教員との役割分担と連携、センターと学部それぞれで行われるキャリア教育のつなぎの強化など、1年生から4年生、さらには、入学前の補習教育や卒業生の対応まで含めた一貫したキャリア教育のあり方を全学で共通認識し、体系を整備して少しずつでも実行していくことが必要であろう。

各学部の教員を巻き込んだキャリア教育の全学展開は、各大学のキャリア教育の関係者共通の大課題であり、どの大学でも模索が続いている。

大学のユニバーサル化により多様な学生が入学し、そのほとんどが就職して社会に出て行く今日の時代状況の中で、キャリア教育の重要性は今後も続くであろうが、上述の、で明らかのように、キャリア教育とは、関わるほどにその多くの部分がまさに本来の大学教育そのものではないかと考えているところである。それゆえ、大学をあげての取り組みが不可欠である。

さらに、前述したように、学卒の就職事情の厳しさの背景に日本の経済産業、社会、教育の構成変化の問題があることを、政労使・教育関係者が再認識し、お互いの情報共有と議論を進めてほしいと思う。

また、一方、社会人基礎力等々使いやすい概念

やツール、産業界からの人材養成に大学側は右往左往するのではなく、大学としてどういう人材を

育てようとするのかの哲学を示すことが重要だと考える。

付表2 キャリア教育授業例（宇都宮大学共通教育科目：学部生対象）

1. 人間と社会

<授業のねらい>

自分がどんなキャリアデザインを描くのか、どんな大学生活を送ったらよいか、どんな職業選択をするか、を考える材料ときっかけとして、まず、大きく変容している経済・社会、産業そして、企業経営・人事方針、働き方の変化、職業の実態などを正しく知る。

<授業内容>

1. いま、はたらくとは何か（現実を認識し、働くことの意味を問い直す）

若年者の雇用・失業問題とその対応、産業・職業、企業の経営・人事戦略の変化と、働き方の多様化（「終身雇用」の変化、就業・雇用形態の多様化など）、はたらく人の側の変化、今、会社はどうなっているのか、若者へ何を期待するか（企業の人事担当者の講義）、ベンチャー企業の役割と実態（ベンチャー企業の役割と実態、起業家精神育成教育など）、男女の雇用機会均等、仕事と生活の調和に向けての取り組み、働く者を保護する労働法の仕組み、様々な雇用対策

2. キャリア形成の支援（自分を知る、職業を知る）

3. まとめ

2. キャリア・デザイン

<授業のねらい>

主体的に自らのキャリアデザインを描き、行動することが大切である。以下のプログラムにより自らのキャリアデザインを描く第1歩を踏み出す場とする。

<授業内容>

1. 働き方の多様化：雇用・就業形態の多様化（講義）

2. キャリアフェスティバルへの参加とその後の振り返り

～今企業はどう変わりつつあるのか、若者に何を期待しているのか～

3. 若年者の雇用・失業問題の実態とその対応（講義）

4. 職業とは、働くとは、キャリアとは（講義）

5. 自己理解と職業理解

・自己を理解する：自分を振り返る、5年後、10年後のわたしを考えるなど

・職業を理解する：パソコンを使った総合的な情報システム（キャリアマトリックス）演習など

・自分にとってはたらくとは何か、自分の興味分野、生き方、働き方について人の意見も聞いて考える（グループワーク）

6. 働くって何か？

働くことの先輩であるゲストの体験・思いを聴く（生身の人からの体験・感動、実際に働くということのイメージの獲得、仕事内容の理解）

7. わたしにとってのキャリアモデル

自分にとっての生き方のモデル、気になる生き方の人、反面教師と向き合う（冬休みにインタビューし、レポート作成、グループワークと発表）

8. まとめ

自分にとって働くとは何か、これからどんな学生生活を送るか、どんな就職活動をするか

3. 「働くことの意味と実際」

< 授業のねらい >

社会には、業界・業態、企業規模、雇用形態等々の異なるいろいろな働き方があり、それぞれに特徴があって、働く人の生活や人生の在り方を規定している。自分らしい生き方・働き方を考え、進路決定・就職を考えると、いろいろな働き方とそこで働く人の生きざまや思いを知り、自分のしたい生き方、価値観を考えそれとのすり合わせが大切である。

この授業では、いろいろなタイプの職業人を招いて直接その話を聞く機会を提供する。その後の振り返りの授業と併せて、自分との関わりにおいて「働く」ことの意味を深め、その後の自分の生き方、働き方をデザインし、大学生活でやるべきことを考えるきっかけと材料を得る。

< 授業内容 >

1. ウォーミングアップ：自分を理解する
2. 日本の企業の人材育成の仕組みと自分のキャリアデザイン（講義）
3. ゲストスピーカー（6人）の話とグループによる振り返り学習
4. まとめ（働くとは、職業とは）

付表3 宇都宮大学で実施しているキャリア教育の基本的スタンスと特徴

キャリア教育については、生き生きとした現実、圧倒的な事実を知らせ、見せ、触れさせ、感じさせることを重視（そこから、自分を知り、感じ、考えることがあるはず）まず、自己理解・適職探しから入るキャリア教育ではなく、自分が生きている、生きていく社会や働き方・働かせ方の実態、働く人の思い等を理解すること

・経済、企業経営の動向、産業・職業、働き方の多様化等の正確な情報・考え方を教える。それとの相互作用として自己理解重要

例：全学共通のキャリア科目授業とキャリアフェスティバルを以下のように実施

キャリアフェスティバル

年一回、業界を代表する企業の本社人事部長等責任者をお招きし企業の経営戦略や人材戦略、学生に望むことについてシンポジウムと分科会により、学生に直接発信（3年生中心に全学年参加。本年度430名）

授業（付表2参照）

働くということに関する幅広いテーマをひと通り学生目線で、最新情報を入れて正確に教える

以下のような内容を授業に入れる

- ・企業人との直接対話や労働組合関係者による労働問題、労働組合についての講義も設定（ほとんどの学生は労働組合を知らないが、昨今の労働事情の中で不安を感じていることもあり、ナイーブで肯定的な反応をした）
- ・身近なフリーターへのインタビュー及びグループ討議（これにより、学生はフリーターの多様性、メリットデメリットを体感として理解し、これまで自分がフリーターについて深く理解していなかったことを実感する。）
- ・自分にとってのキャリアモデルへのインタビュー及びグループ討議・発表での共有

学生の感想文から：誰一人同じキャリアの人はいない、誰も「普通の人」はいない、最初から適職につく人はほとんどいない、どんな資料を読むより経験者の生の話のほうが断然興味深い、職業人生は一人のものだけど一人では決められないことがある、これまで漠然と考えていた進路の見直しをしたい、身近な親の生き方に触れることができた、働くことの意味を把握できた、他の人の発表のしかたや意見を聞いて参考になり、自分がまだ未熟だと思った、等

教員と職員が一体となったプログラムの開発・実施、キャリアセンターの運営
支援プログラムの内製化による若手事務職員の企画・実施・講義を実現。職員の能力開発や、学部教員の理解促進と研修の実施不可欠。特にそのような組織構造や経験・能力開発の蓄積のない「国立大学モデル」のケース
支援策の効果的な実施に向けた学生の力の活用
4年生の内定者による3年生の就職活動支援団体「就活応援団（JUST）」の発足とキャリアセンターの若手職員の活動支援
地域社会・産学連携の強化
キャリア教育には不可欠。さらに、外部ネットワークの拡充と柔軟な連携策を企画・実施する。特に、地元中小企業と学生とのパイプ役としての役割重要（キャリアフェスティバル、企業説明会での地元企業の招聘、授業などでの企業人との直接対話、県の産業振興との連携などによる学生の理解促進や県内企業の活性化と大学への理解・協力促進）

次号の特集は

「勤労者の生活の現状と今後の課題
2010年度生活実態調査総括報告（仮題）」の予定です