

大卒就職と大学におけるキャリア形成支援 —労働力需給両面の変化に直面する大学の役割をめぐって—

○小杉礼子（労働政策研究・研修機構）
濱中義隆（大学評価・学位授与機構）

堀 有喜衣（労働政策研究・研究機構）
中島ゆり（お茶の水女子大学大学院）

1. はじめに

大学新卒者の労働市場においては、需給両サイドに変化がおこっており、この変化を背景に、大学生・卒業者のキャリア形成に対して大学が果たす役割が重要になっている。

新規大卒者への労働力需要の変化を求人数の変化でみると、90年代初めに大幅に減少した後、90年代末にいったん上昇し、さらに06年卒以降急拡大し、本年はバブル期並みに回復した（リクルートワークス研究所調べ）。新規高卒者への求人と比較するとこの大卒求人の増加は著しく、92年には高卒と大卒の求人比率は1:0.5であったが、本年度卒業予定者では1:4と、逆転したばかりでなく大きな差が開いている（厚生労働省調べ）。

新規大卒者への求人数の増減の背景には、①景気変動、②雇用慣行の変化、③産業構造の変化等の要因があると考えられる。②は、長期雇用を前提とした正社員を限定化し非典型雇用を多用する方向への「日本型雇用慣行」の修正であり、新卒採用を厳選化した。ただし、新卒採用を採用の基本と考える企業が多い点は変わっていない。③はグローバル化・知識基盤経済化の進展によるもので、労働力需要をより専門的知識・能力の発揮が期待される高学歴者に集中させた。現在、①の景気好転により労働力需要の大幅な増加が起こっているが、②および③のもと、それは新規大卒者に集中している。

労働力需要側は労働力の質への要求も強めている。経済産業省が設置した産業界と大学人等で構成された「社会人基礎力に関する研究会」（2006）は「組織や地域社会で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」（さらに、下位分類として「主体性」「課題発見力」「発信力」などの12の能力要素）を示し、これを企業と大学とのコミュニケーションを図るための共通言語と位置づけた。

産業界の人材要請はうつろい易いものだとする見方もあるが、近年における企業内能力開発はOJT中心からOFF-JTへの傾斜を強め、また、コンピテンシーに基づく能力管理など精緻な人的資源管理が導入され職業能力を明示的に把握する傾向が進んでいる。同研究会の議論はこうした企業内の人的資源管理・能力開発と連続したものとして「基礎力」を位置づけており、ここに示される能力観は一時的なものではないと考えられる。また、岩脇（2006）は採用担当者への聞き取り調査から、現在、企業が大学新卒者に求める能力が「課題創造・達成力」を中心に「コミュニケーション能力」他2要素から構成されるものであることを示し、企業総覧の経年的分析からこれが80年代半ば以降評価の高まっている能力であることを指摘している。

労働力需要サイドの能力観に一定の方向性があることは明らかで、需要の量的な拡大のなかでも、大学はこうした質的期待への対応を求められているといえる。

労働力需要サイドが質への要求を強める理由のひとつは上記のとおり内在的なものだが、もうひとつの理由は、供給側（学生）の変化である。前記研究会中間報告では、（社会人基礎力は）「従来大人になる過程で『自然と』身につく能力と考えられ」てきたが、それを「独立の能力として明確にし、意識的に育成・評価」しなければならなくなったという認識を示している。

供給側の変化としては、こうした力の低下、学力の低下、進路決定の先延ばし、「やりたくないこと」へのこだわり、適職信仰などが指摘され、学卒未就職（フリーター、ニート化）や早期離職者の増加の背景要因として議論されてきた。学卒未就職者の増加は、労働力需要の減少と供給の増加がもっとも大きな要因だと考えるが、求人倍率が90年代初め並みに回復しても、学卒無業率は当時の5%水準までは低下しておらず、供給側の行動もその要因

のひとつであることは間違いないだろう。新規学卒時が特別の意味を持つ労働市場特性を考えると、求職活動を続けられなくなるような学生に対しての支援は大学の課題だろう。近年の競争的環境を考えれば、それは大学自体の存続のためにも重要な課題である。

加えて、就職協定廃止後の採用活動の早期化とインターネット化が、学生の就職活動に与える影響がある。従来のままの運営では、大学のもつ相談や斡旋の機能は十分働かせることができなくなっている。

2. 本報告の目的

本報告の目的は、こうした需給両面での変化に対して個々の大学はどのような対応をしているかを把握し、また、そこでとられた対応はどのような効果を生んでいるのかを検討することである。

具体的には、①労働力需要の変化について、先行研究では明らかにされていない地方企業・中小企業の特徴を検討する、②大学の就職およびキャリア形成への支援の実態を、労働力需要との対応関係、および学生の課題との対応関係を軸に分析する、③学生の就職決定状況や満足度、卒業後の大学への評価や仕事への満足度等を規定する要因を検討し、大学の対応が学生の就職・キャリア形成にどのような影響を与えているかを検討する。

3. 使用データ

本発表において用いるデータは、労働政策研究・研修機構が実施した次の4つの調査結果である。

調査1「大卒採用に関する企業調査」

2005年2月実施。帝国データバンク・企業データベースから規模別に抽出率を設定して全国から10,000社を抽出し、電話により2005年度大卒採用実施を確認して郵送調査への協力を依頼した。4,789社に調査票を発送。有効回収票数：1,362票（回収率28.4%）。

（この調査と比較対照して、ほぼ同じ質問を含む次の調査も使用する。「大卒採用に関する企業調査」1997年11月実施、手法はほぼ同じ。回収票数：1,269票（回収率51.5%））

調査2「大学就職部／キャリアセンター調査」

2005年7～8月実施。全国の4年制大学（医

学・看護学・宗教学の単科大学を除く）で平成16年度に卒業生を出している全大学（617校）の就職部・キャリアセンターに調査票を発送。有効回収票数：510票（回収率82.7%）。

調査3「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」

2005年10～11月実施。全国の4年制大学（医学部・看護学・宗教学の単科大学を除く）のうち、協力をえられた276校の4年生（医学部、歯学部、看護学部の学生を除く）を対象とする。調査票配布数は約49,000票（WEB調査分を除く）。各大学の就職部・キャリアセンターを通して学生に配布した。具体的には、ガイダンスやゼミ等の機会に直接配布する、大学から学生宅に郵送する、大学からWEB調査のアドレスを配信・掲示する、のいずれかによった。各大学における学生の抽出は、出来る限り当該大学の学生全体を代表するよう依頼したが、学事日程等の都合で内定者のみに配布したり、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り一定ではない。有効回収票数：18,509票（内訳、WEB以外＝16,486票・回収率33.6%、WEB調査2,023票）。

調査4「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査（第2回）」

2006年6月実施。調査3の回答者のうち、卒業後の調査への協力に同意した5,423名に調査票を発送した。WEBによる回答も可能とした。有効回収票2,118票（回収率39.1%）。

4. 分析結果＜当日配布資料に拠ります＞

5. 考察とまとめ＜同上＞

引用・参考文献

- 岩脇千裕(2006)「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容—企業は「即戦力」を求めているのか」『Works Review』創刊号
 経済産業省(2006)『社会人基礎力に関する研究会—中間まとめ』
 安達智子(2004)「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No. 533
 矢野眞和(2006)「大学の教育とキャリア形成」『IDE現代の高等教育』No.483
 日本労働研究機構（1994）『大学就職指導と大卒者の初期キャリア（その2）』
 他、＜当日配布資料に拠ります＞