

## 明治大学社会科学研究所紀要

# 大学における就職支援の課題と対応： 求人活動の早期化と「職業教育」をめぐって

根 本 孝☆

## The Problems and Countermeasures of Support Programs for Job Hunting at Universities

Nemoto Takasi

### 1. はじめに

大学改革の一環として大学における就職部門の機能、組織の改革に焦点があつまり、いくつかの大学ではアメリカの大学に範を求めた、キャリアセンターへの転換が進められ注目されてきている。また卒業生の内定・就職率の低下やフリーター志向の増加、企業によるインターネットを活用したe-リクルーティングの普及、そして大学不問のオープン求人の拡大、そして即戦力ニーズの高まりなどといった大学の就職支援を取り巻く環境の変化が就職支援の変革、再編成を要請し、そうした観点からも大学における就職支援活動の転換への関心を高めてきている。

そこで実施した大学生、企業そして大学就職部門を対象とする一連の就職・求人活動アンケート調査結果（永野・根本・木谷・牛尾2001，永野2002，上村2002，根本2002）をベースに就職支援活動の課題と対応策の実態分析を試みたい。とりわけ中心的課題としての求人・就職活動の早期化の問題と、就職意識の高揚や職業観の醸成などを基本とする、いわゆる「職業教育」をめぐって考察を進めたい。なお本論文はまず、本テーマに関連する先行研究等で提起された課題を整理し、その上でここでの研究の枠組み、アンケートの概要を紹介する。その上で分析結果を考察し、最後に、求人活動の早期化と、「職業教育」に関する若干の議論を試みることにしたい。

### 2. 提起されている課題

大学における就職支援活動は必ずしも豊富な研究蓄積がなされてきているわけではない。それは大学生の就職意識や、就職活動、あるいは企業の求人意識や、求人活動の研究に比べるとはるかに見劣

☆経営学部教授

りする課題といえよう。しかしながら昨今では大学改革の一環として、入学試験の“入りロマネジメント”に対する“出口マネジメント”問題としても注目が集まり、また90年代後半以降は新卒の失業率の悪化やフリーターの増加などを契機に、大学の就職支援問題も関心が高まってきている（村山、2001）。特に私立大学連盟においても精力的かつ実践的な研究活動がすすめられてきている。ここでは代表的先行研究として日本私立大学連盟就職委員会・大学教育と就職支援等研究分科会編『大学教育と就職支援』（日本私立大学連盟、2001）の報告書を基本に、現在提起されている大学における就職支援問題の主要な三大課題である、求人活動の早期化、就職支援活動の変革、そして、「職業教育」に絞ってを整理を試みたい。

### 1) 求人活動の早期化

2000年に入り、就職状況が厳しくなるにもかかわらず求人活動の早期化がいつそう強まっている。その契機は1997年1月の就職協定協議会特別委員会における「就職協定」の廃止にある。しかし、その経緯を少しさかのぼっておこう。いわゆる「就職協定」は大学生の青田買いの防止のために1953年に大学による推薦は10月1日移行を決めたことからスタートする。その前年には文部省、労働省から通達が出され、採用選考は1月以降とされていたのである。しかし協定は守られず、日経連は1962年に「採用活動の野放し宣言」を行ったのである。そして60年代のオリンピック景気、いざなぎ景気の中で、「早苗買い」「種モミ買い」といわれるほど早期化が一層進み、72年に協定が復活し、1973年になって会社訪問5月1日、選考7月1日以降と改定が行われた。しかし70年代はオイルショックの中で円高不況を迎え、就職を厳しさを増し「大学は出たけれど」が流行し、会社訪問は10月1日以降へと後ろ倒しへの改定が進められた。そして1982年に長期不況の中で「就職協定」は「自主協定」となり、毎年その年の方針を企業側と大学側で申し合わせる形へと変更されていった。しかし80年代後半に入り、再び会社訪問は8月20日からへと早期化へ舵をきり、バブル景気を向かえた。主要企業52社のトップによる「就職協定遵守懇談会」が設置され、8月20日会社訪問が解禁され、再び早期化へ向かった。さらにバブル景気で「超売り手市場」となり、90年代初頭には会社訪問開始が8月1日へとさらに早期化した。しかしバブル崩壊、バブル不況へ突入し、92年から95年までは求人倍率は2.0を割り込み96年には1.08の底を記録し就職氷河期に見舞われたが、少数精鋭の早期厳選採用の傾向を強め、早期化は止まらなかった。そして「守られない協定は意味が無い」として協定は廃止され、原則自由化されるにいたったのである。98年の日経連の企業対象の調査（回答688社）では協定廃止の評価について、57.4%の企業は「どちらともいえない」が半数を超え、「評価する」25.1%、「評価しない」17.5%と評価派が上回る結果を示している（日経連、1997）。日本労働研究機構の企業に対する調査（労働研究機構、2000）でも「廃止のメリットなし」が48.1%に達しており、大企業は「デメリットがある」とする5.1%と中小企業の10.1%－18.5%を大きく下回っている。デメリットとしては「内定辞退者の予測が難しい」、「採用活動の長期化」などが4割を超える企業から指摘されている。

そして2000年には協定に変わる大学による「申し合わせ」、企業による「倫理憲章」で、求人依頼5

月1日以降、求人票受理・公開は6月1日以降、正式内定は10月1日から、との合意を得たのである。その結果それ以前の内定は内々定、あるいは内内々定などという言葉も日常化している現状である。

求人活動の早期化は正常な学校教育と学習環境を乱すことのみならず、自己分析や企業研究の時間不足（村山、2000）ばかりで無く、企業にとっても内定辞退や就職後の退職の増大をもたらすなどのデメリットも指摘されている。また早期化の問題は中小企業の求人活動の長期化を招き、また拘束や男女差別の存在についても課題として問題視されている。

## 2) 就職支援活動の変革

インターネットの普及は就職活動にも大きな影響を及ぼし、ディスコの調査では学生のインターネット活用は96年25.4%から、98年には76.3%に達したといわれている（羽木&佐々木、1998）。そして1999年以降は求人情報の提供、e-メールによるQ&A、そしてエントリーシートの送信や応募、さらに最近ではWeb上での試験も行われてきており、そうしたWeb活用の求人、就職活動を一般的にはe-リクルーティングと呼ばれてきている。そうした中で大学就職部を中心とする就職支援活動は集団から個別へ、低学年からの早期支援の拡充、教員との就職支援強化と就職部との連携、さらにはe-リクルーティングに対応する学生の情報収集・選択能力の向上も課題として指摘されている。

## 3) 「職業教育」とインターンシップの拡充

職業観・職業意識の醸成あるいは「職業教育」も就職支援活動の重要課題として指摘されてきている。伝統的には中等教育などを中心に職業指導と呼ばれ、学校教育法の高等学校教育の職業指導の目的として「社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能を習熟させること」と規定されている（有本&近藤、1991）。しかし職業指導は進路指導のイメージが強く、また大学生の就職支援に関しては、「職業教育」が一般的に使われ、それが何を意味するかは必ずしも明示的ではない。したがって、ここでは「人生や生活における職業の位置づけ、生きていくことごとへの職業のかかわり」（梅沢、2001）としての職業観ないしは職業意識の醸成、そして生涯にわたる職業生活の選択と適応・開発としてのキャリア開発あるいはキャリアデザインと、そうしたことへ積極的に自ら取り組む就職意識の高揚、さらに職業能力の開発の三つの側面を含むものとして「職業教育」を考察したい。

その「職業教育」の一環であり、もっとも重視されているのが職場体験、模擬実習としての産学連携によるインターンシップ制であり、キャリア・プランニングやデザインのための講座であり、ここでは「キャリア・デザイン講座」とよんでいる。キャリア開発、デザインのための個別支援としてのキャリア・カウンセリングの推進、担当者のキャリアカウンセラーとしての能力開発や、そうした資格保有者の就職部門への配置も一つの課題とされている。

### 3. 本研究の枠組み

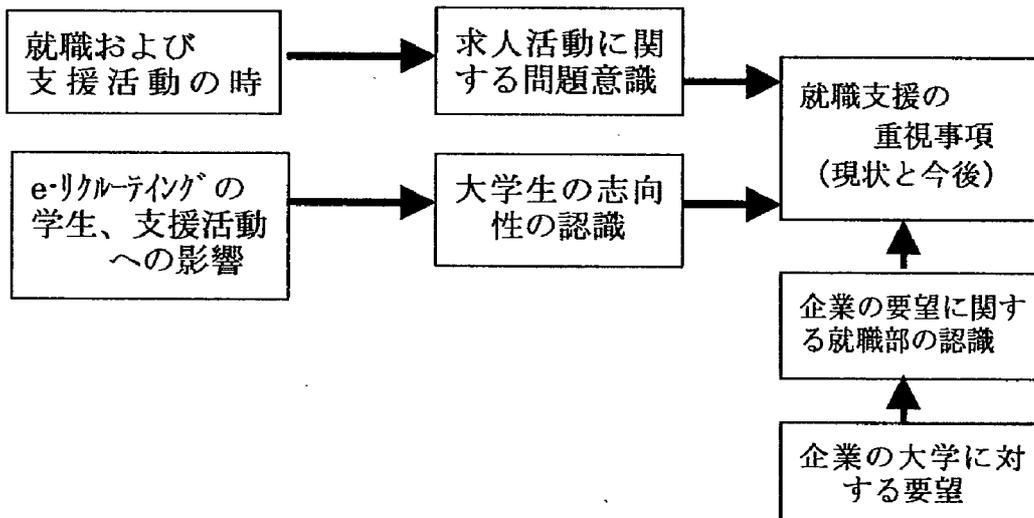
小稿では、まず就職および支援活動の早期化の実態を大学生調査と就職部調査から明らかにし、就職部の求人活動に関する問題意識を考察する。それらは早期化、長期化そして拘束、結果の連絡に関してであり、さらに男女均等、倫理憲章の遵守などについての就職部の問題認識である。

また前述したように求人・就職活動へのWebの利用が一般化し、それに伴う大学生への影響と、就職支援活動へのプラス、マイナス影響を分析する。

また大学生のキャリア志向や専門職志向が高まる一方、フリーター志向や就職意欲の低下傾向が議論されているが、就職部がそれらの大学生の志向性をどのように認識しているかについて因子分析も交えて明らかにする。

そして最後に大学教育への企業側の要望とその就職部での認識の比較を行いつつ、就職部がどのような支援活動を現在重視しているか、さらに今後はどのような支援活動を重視しようとしているかを分析する。

図表-1 本研究の枠組み



尚、本研究の調査時期、調査対象等の概要は以下の通りである。

#### ① 企業調査

2001年11月から12月。上場企業で2001年4月の大卒採用数が5人以上の2,228社（東洋経済新報社「会社四季報CD-ROM version2.54」）及び大卒者を採用した外資系企業214社（東洋経済新報社「外資系企業CD-ROM 2001」）の合計2,442社、郵送で有効回答658社（26.9%）

#### ② 大卒者調査

2000年11月—2001年2月に実施。25大学33学部の大学生1,143人に教員が直接配布回収

③ 大学就職部調査

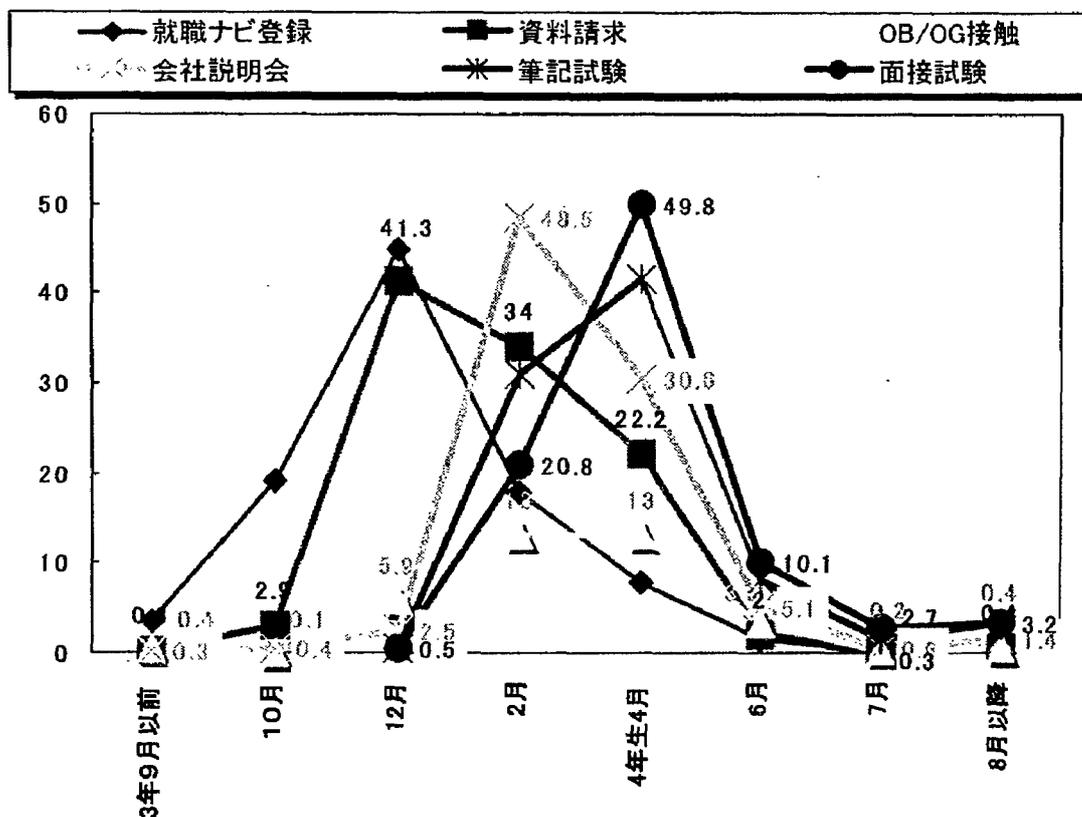
2001年12月—2002年1月に実施。文科系学部を有する4年生大学の就職部門491大学に郵送、244大学の有効回答（49.7%）。

4. ますます早期化するスケジュール

学生の就職活動は就職ナビへの登録に始まり、資料請求そして会社説明会、筆記試験、面接試験というのがほぼ一般的なプロセスであり、最近では会社説明会前後にエントリーシートによる応募が加わる。労務行政研究所の調査によると1997年の就職協定廃止後の前年よりは、早めたという企業が半数近くを占め、98年度の採用活動の開始予定は2月以前が17.2%、3月31.5%、4月34.9%であった（労務行政研究所、1998）。

しかしわれわれの新大卒者を対象とする2001年1月—2月の調査結果は図表-2のとおりである。1—2月がピークで、会社説明会に参加した学生は51.7%と半数を超えている。比率は少ないが3年生の9月以前から会社説明会が行われており、大学生の具体的就職活動は3年生後半に集中しているのは確実である。そして筆記試験、面接試験とも3—4月にピークを迎えることになり。そして内定獲得は3—4月にはじまり6月中・下旬がピークとなっているのである。

図表-2 大学生の就職活動の開始時期（2001年, 数字は%）



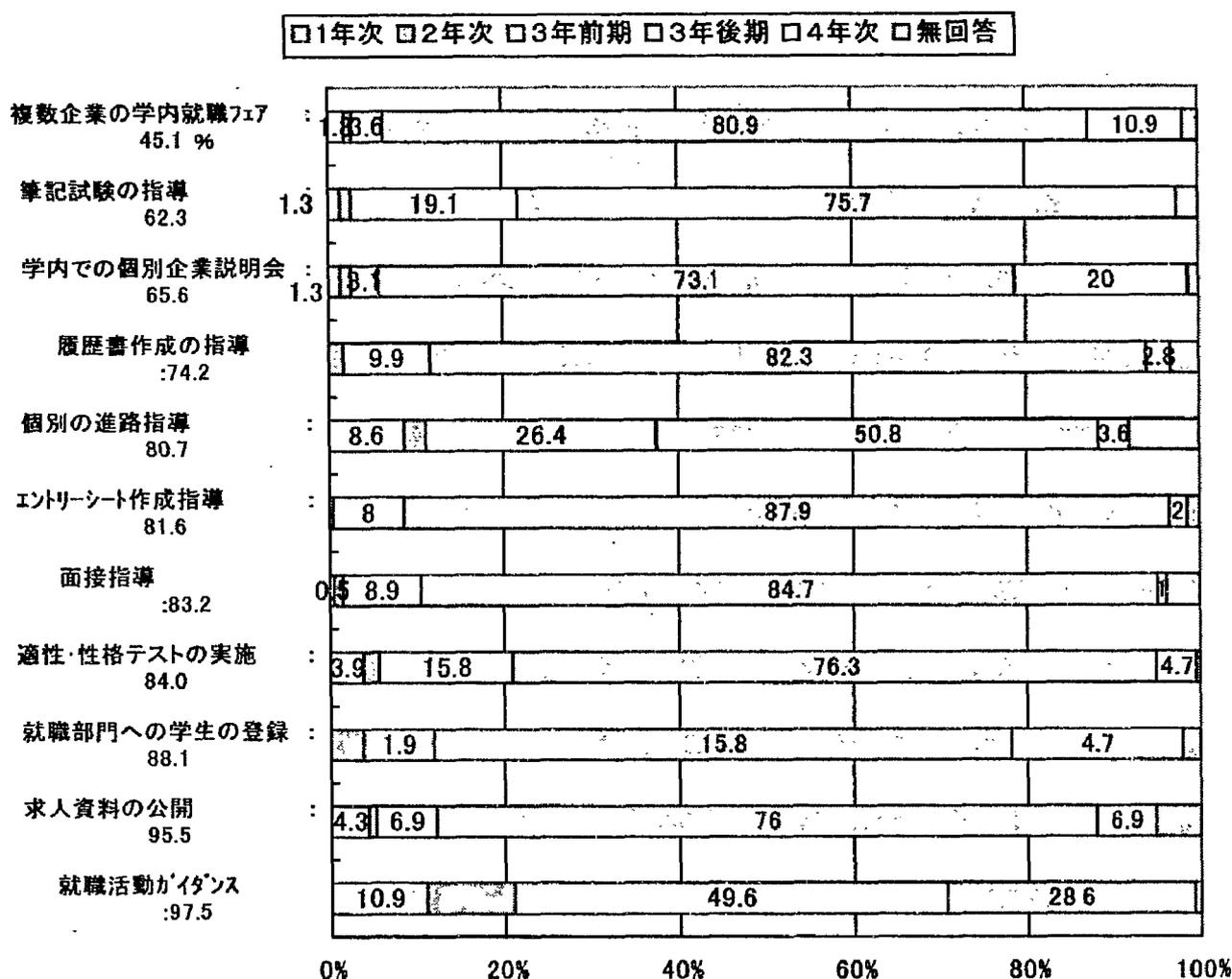
出所) 永野仁他「大学生の就職行動に関する調査結果報告」『政経論叢』第70巻、第1・2号、p130

こうした学生の動向に対して就職部の支援活動の主要な事項と開始時期は図表-3のとおりである。就職活動のガイダンス、求人資料の公開は95%の大学が実施しており、開始時期も早まり1年生の時点から始まっている大学も10.9%と1割を超えているのである。

多くの支援活動の開始は3年生後半に集中しているが、ガイダンス、個別指導、筆記試験の指導は3年生前期に開始する大学も少なくないのが現状である。

就職決定時期についてはすでに検討したように協定廃止後「余りにも早すぎる」との声は強い。大学側の「申し合わせ」、企業側の「倫理憲章」が示されているが、いっそう早期化傾向が強まっていることを、この調査結果も明確に示している。

図表-3 就職支援の実施時期

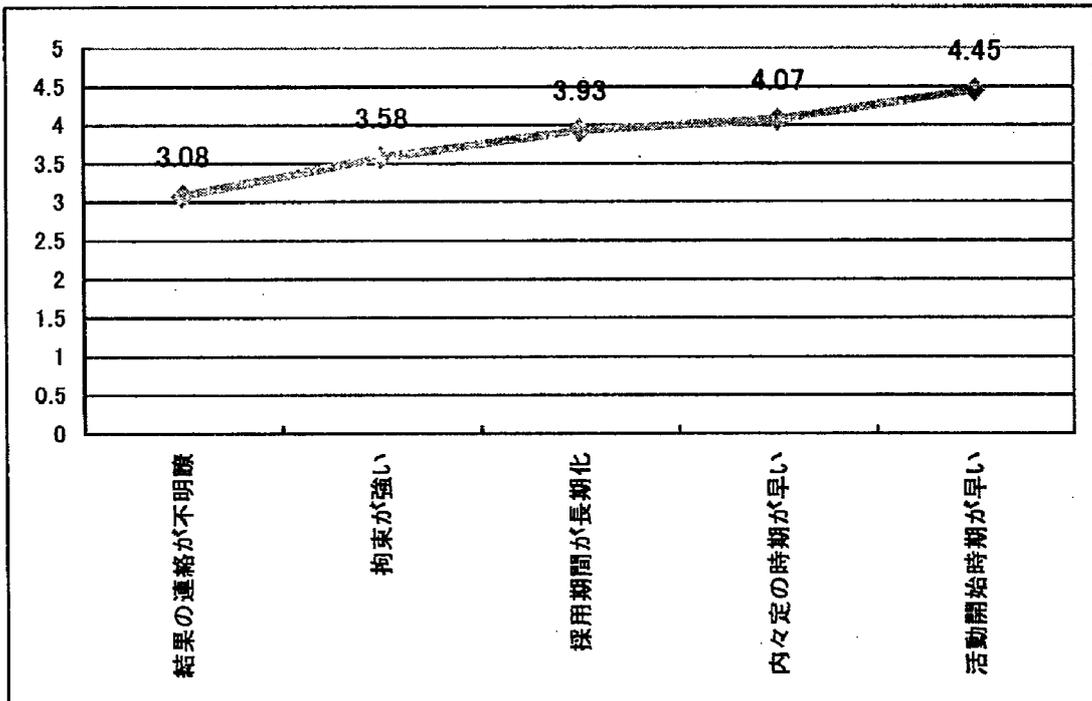


図表-4は企業の求人活動についての問題に関する就職部門の認識についての回答であり「そう思わない」1点から「そう思う」5点の平均点を示している。「開始の時期が早すぎる」が最も問題意識が強く4.49点、すなわち「まあそう思う」30.3%と「そう思う」57.4%であり、あわせて87.7%の大学が早

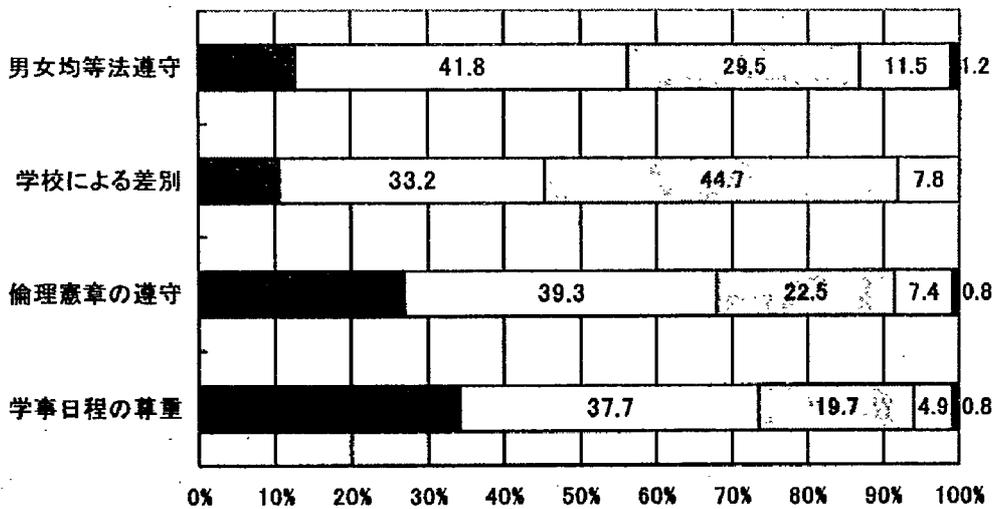
すぎると認識している。以下内々定の時期が早い、就職活動の長期化、拘束が強いと若干数字は低下するが、「拘束が強い」という点についても50.4%の就職部がそう認識しているのである。「選考結果の連絡がきちんとされていない」についても3.05ではあるが「どちらともいえない」が38.9%と多く、まあも含めてそう思う企業は32%に達している点は見逃せない。

すなわち就職部は倫理憲章は遵守しておられず、企業は学校教育環境が悪化しないよう学事日程を尊重しているとは思えないと強く感じているのである。

図表-4 企業の求人活動に対する大学の問題認識



■ そう思わない □ あまり思わない □ どちらとも □ まあそう思う ■ そう思う



## 5. e-リクルーティングの拡大と就職部の対応

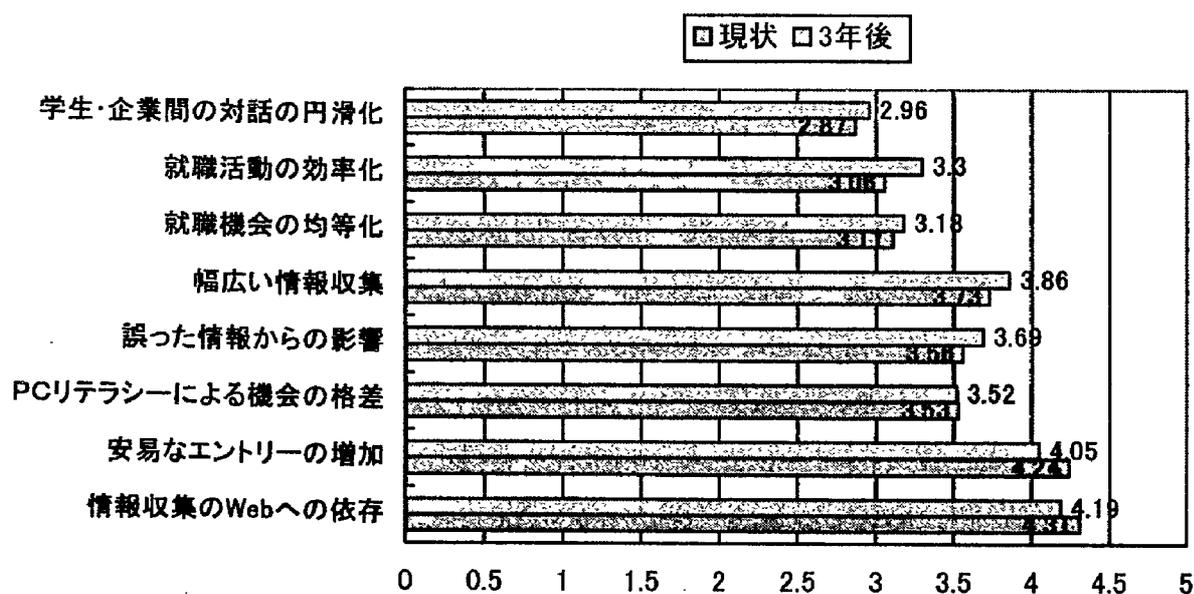
e-リクルーティングは年々、その範囲を拡大しているが、本調査では、学生向けにインターネットで情報提供をする大学は41%、イントラネット活用は25.4%と予想外に低い結果を示しているが、この数字は大学独自のWeb上での支援サービスの提供に関してと思われる。学生の方は自宅のPCから、企業あるいは就職支援のリクルーティング会社に直接接していることはいままでの間もない。そうしたe-リクルーティングの拡大を就職部門はどのように評価しているのだろうか。

図表-5は就職活動に関連する諸事項が「減少した」1点、「増加した」5点の平均点であり、現状の傾向と3年後の傾向についての回答である。

上の3項目はプラス効果であるが、現状の「学生の就職活動の効率化」3.07や「大学間の就職機会の均等化」3.08は、若干の効果が見られたという回答であり、3年後はもう少し効果が高まると推測している。特に「幅広い情報収集を行うようになる」は現状、将来とも最も高い評価をしている。しかし「学生と企業とのコミュニケーションが円滑化される」についてはやや否定的である。

そしてマイナス効果として「誤った情報に影響される傾向が強まる」「PCリテラシーによる就職機会に格差が生じようになる」ことを若干危惧し、とりわけ「学生の安易なエントリーが増加すること」「情報収集をインターネットに依存しすぎるようになる」については3年後は若干低下するものの、就職部門は現状において最も問題意識を強く抱いている。e-リクルーティングによって学生は幅広い情報収集は進むものの、インターネットにのみ情報収集を依存し、安易なエントリーが増加することを強く危惧している。

図表-5 インターネット利用による就職活動への影響

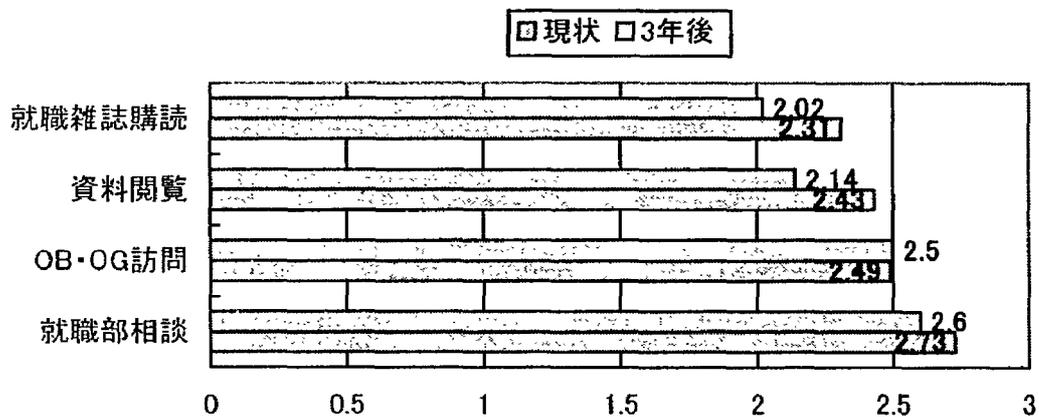


こうしたe-リクルーティングの拡大は就職部門の支援活動に具体的にどのような影響をもたらしているのだろうか。図表-6はその変化を示したものである。

「インターネット利用の普及により以下の項目にどの程度の増減がもたらされるか」について「減少した」1点、「増加した」5点の平均点である。

「就職雑誌を講読する頻度」が最も大きく減少し、「OB/OG訪問」の減少も大きく、以下「就職部門の資料を閲覧する頻度」「就職部門への就職相談」となっている。いずれの項目とも3以下であり、増加するとの回答はきわめて限られている。まさに学生の就職情報の収集や相談が、Webに大きく偏り、バーチャル化し、活字メディアやOB・OG訪問や就職部への相談といった直接的な対話の減少が見られる。

図表-6 学生の就職活動と就職部支援の変化

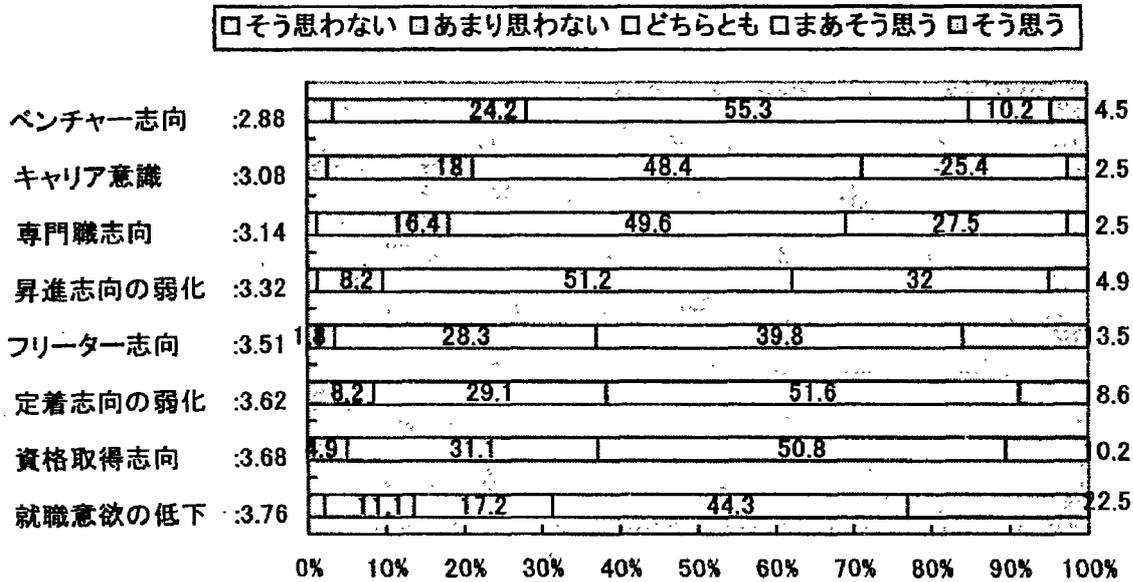


## 6. 職業教育とインターンシップの拡充

### 1) 就職部による学生の志向性の認識

就職部は学生の動向をどのように捉えているのだろうか。ここでは図表-7の項目について問うているが、5点スケールで就職意欲の低下3.76が最も高く、以下資格の取得から、最も低いベンチャー志向2.88と並んでいる。われわれの大学生へのアンケート調査でも就職について、4年生の「4月頃、就職についてどう考えていましたか」の問いに対し「是が非でも今年度中にきめたかった」は47.8%に過ぎない。「今年度中に決まればよい」27.8%、さらに「別に今年度中でなくとも就職できればよい」が10.4%、「収入が得られるので、アルバイトや派遣でもよい」は2.3%と、就職にたいする強い意志を持つものは半数を割る結果を示している。

図表-7 大学生の仕事に対する志向性の就職部門の認識



この8つの志向性を因子分析してみると2因子が抽出されて興味深い(図表-8)。

第1因子は定着化志向、就職意欲の低下、昇進志向の弱体化、フリーター志向である。米国では、労働時間を減らし、稼得収入を減らし、昇進を断るなどの、変速ギアを切り替え、生活を減速する人々を「ダウンシフター」と呼んでいるが(Schor, 1998)その概念を借用して「ダウン・シフト志向」と名づけることにしたい。第2因子はベンチャー志向、キャリア志向、専門職志向、資格取得志向などのいわゆる「キャリア志向」である。因子得点をみると第1因子(-3.05~2.62)、第2因子(-3.20~2.87)であり、それぞれをクロスさせてみると学生の志向性をどのように考えているかの大学の分布はダウン・シフト志向もキャリア志向もプラスの両立志向派は62大学(26.6%)、キャリア志向のみがプラスのまさにキャリア派は57校(24.5%)、ダウンシフト志向のみがプラスのダウンシフト派は65校(27.9%)、そして両者ともマイナスの49校(21%)は伝統派となづけよう。

図表-8 就職部のみる学生の志向性 (因子分析・バリマックス回転)

	第1因子 ダウンシフト志向	第2因子 キャリア志向
定着志向の弱化	.723	.206
就職意欲の低下	.713	.101
昇進志向の弱化	.689	.105
フリーター志向	.542	.486
ベンチャー志向	.113	.663
キャリア志向	-.509	.646
専門職志向	-.392	.603
資格取得志向	-.127	.519
累積負荷量	27.41	50.383

## 2) 「職業教育」の実施

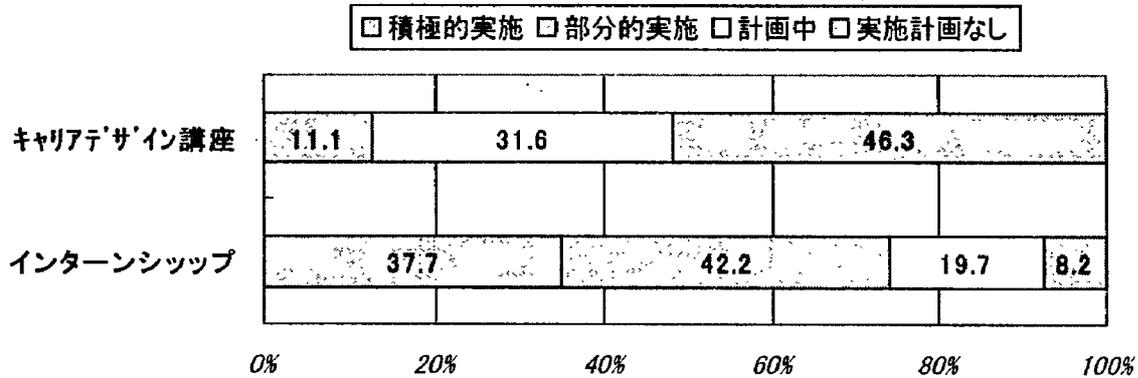
学生のダウン・シフト志向、そして一方でキャリア志向の強まりの中で大学就職部の対応は「職業教育」の強化に向かっていることは言うまでもない。そうした中で特に注目されているインターンシップは37.7%の大学が積極的に実施すると回答している。文部科学省の調査でも1996年の実施大学が17.7%から2000年には33.5%に伸びており、この調査の2001年度でさらに実施企業は伸びている傾向が示されている。その実施理由として最も重視しているのは職業意識の形成である。

しかしながらインターンシップの派遣人数は一大学平均50.6人、一人当たりの派遣期間は10.4日ときわめて少数、短期間にすぎない。しかも応募者の平均は151人であり、希望する学生の約3割しかインターンシップに参加できない現状である。

企業調査では実施企業12.9%、年間受け入れ人数10.3人、一人のインターンシップ期間14.4日、応募者は2.37倍と狭き門であることがわかる。まだスタートしたばかりではあるが、すでに多くが指摘しているように受け入れ企業の拡大と同時に学生の応募を拡大することが課題とされている。

もう一つの「職業教育」としてクローズアップされてきているのが、いわゆるキャリア・デザイン講座等であるが、現在開講している大学は11.1%にすぎない。一方46.5%は実施の計画もなく、意思統一、人材、費用などのいずれの理由によるかは定かではないが、キャリア・デザイン講座の開講については必ずしも積極的ではない。

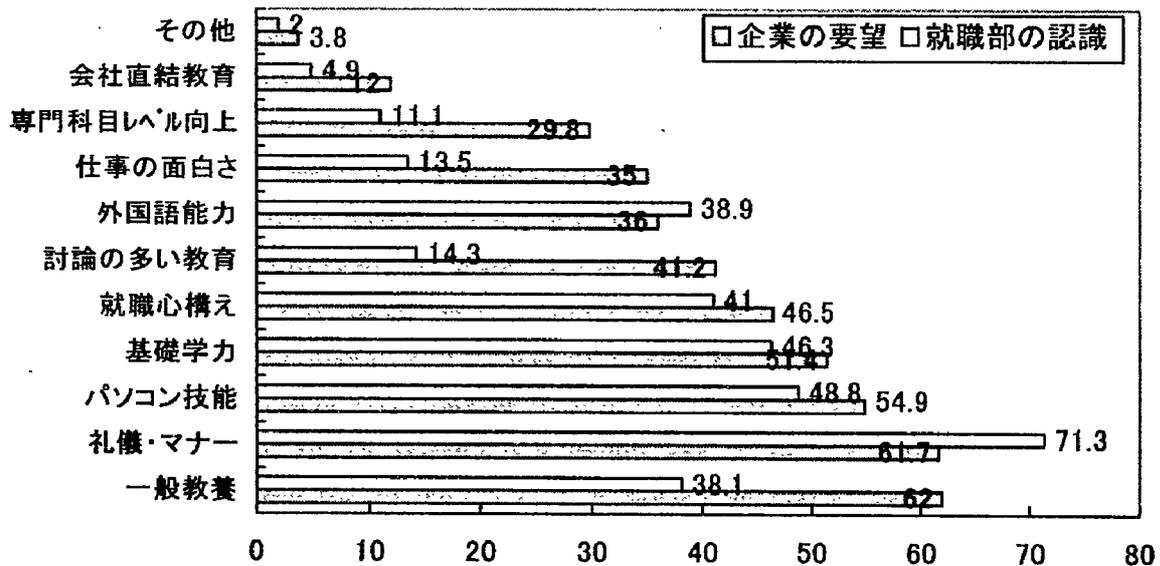
図表-9 インターンシップとキャリアデザイン講座の実施状況



3) 今後の就職部の対応

さて就職をめぐる環境の急激な変化の中で就職部門はどのような対応をしようとしているのだろうか。図表-10は企業の大学への要望とその就職部門の認識である。すなわち「就職に関連して、貴社では現状の大学教育に要望がありますか」にたいする以下の項目の選択であり、就職部の回答は「就職に関連して、現状の大学教育に対して企業側からの要望がありますか」の選択である。企業と就職部の認識はほぼ一致しているもの、「礼儀、マナー」は両者とも、最も期待・要望が高いが企業以上に就職部の回答が上回っている。その他の項目は企業側の要望が上回っており、特に「一般教養」、「討論の多い教育」「仕事の面白さ」「専門科目のレベル向上」は企業と就職部の期待度の差は少なくない。

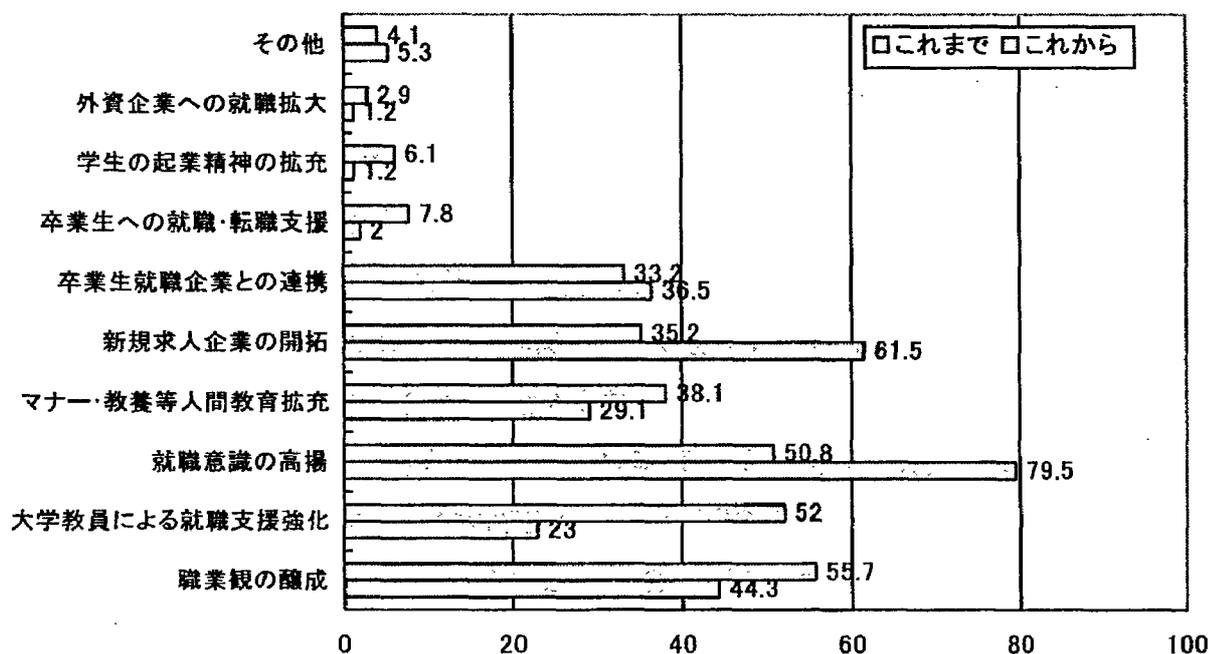
図表-10 大学教育への要望と就職部の認識



そうした企業の要望、期待の中で就職部が、「これまでに重視した項目（これまで）と、今後重視していきたい（これから）項目」についてのそれぞれ3項目の選択回答が図表-11である。

これまでの重視項目は就職意識の高揚、新規求人企業の開拓が際立って多く、これからの重視事項は職業観の醸成、大学教員による就職支援強化、就職意識の高揚の3項目が5割以上の就職部が重視している。一般的には就職「斡旋から指導へ」などといわれているが（大江他、2002）、これまでとこれからをあわせてみると、就職意識の高揚、職業観の醸成が極めて重視されている事項である。

図表-11 就職部のこれまでとこれからの重視事項



先の学生の志向性の4タイプとの関連で分析を試みた（図表-12）。サンプルが限定されているが傾向は読み取ることが出来る。すなわち上の2項目は学生がキャリア・デザイン講座の実施大学とインターンシップの積極的実施大学は学生のダウンシフト志向が強いと認識している大学ほど実施している。またこれからの重視事項である職業意識の高揚や職業観の醸成についても、学生がダウンシフト志向（就職意識や昇進志向の低下傾向）が強まっていると感じている大学ほど重視する傾向が見られ興味深い。逆にダウンシフト志向もキャリア志向も弱いと認識している伝統派はいずれの項目も低く、あまり変革の必要を感じていないということであろう。

図表-12 大学生の志向の認識と「職業教育」の実施と今後の重視事項の関連

	両立派	キャリア派	ダウンシフト派	伝統派
キャリア・デザイン講座実施	5 (19.2%)	9 (34.6%)	9 (34.6%)	3 (11.5%)
インターンシップ実施*	19 (21.6%)	25 (28.4%)	31 (35.2%)	13 (14.8%)
職業観の醸成	32 (24.2%)	35 (26.5%)	38 (28.8)	27 (20.5%)
就職意識の高揚	26 (21.5%)	27 (22.3%)	40 (33.1%)	28 (23.1%)

## 7. 若干の考察とインプリケーション

### 1) 求人活動の早期化への対応

本研究での主要な発見事実は、求人・就職活動がますます早期化していることが浮き彫りにされたこと、e-リクルーティングの活発化に伴い、大学生の幅広い情報収集には寄与しているものの、Webに依存し、OB・OG訪問などを通じた生の情報収集が減少していることや、安易なエントリーが拡大している等である。

さらに就職部は大学生が専門職志向やキャリア志向を高めている一方、就職意欲の低下、フリーター志向や昇進意欲の低下という志向性が強まっていること、そして企業の大学への要望が一般教養や、礼儀・マナー、基礎学力、さらには就職への心構えなどが重視されてきていることも考え合わせ、就職意識の高揚と職業観の醸成に重点を置き、具体的にはインターンシップ制の拡充やマナー・一般教養等の人間教育を重視し、教員との連携を強める方向を重視している。しかしながら、職業観の醸成にかかわるキャリア・デザイン講座等には必ずしも積極的でないことも明らかにされた。

そうした中で第1の問題は求人活動の早期化の問題である。毎年9月前後に日経連から発表されてきた倫理憲章の中の「採用選考活動の早期開始の自粛：学生が学業に専念し、また職業を研究・選択する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。まして特に卒業学年に達しない学生に対して実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」（日経連、2001）の表現がむなしく感じられる。とりわけ日本の産業界をリードするマスコミや金融業界の倫理憲章違反のリーダーシップが目立っている。3年生の後期試験と採用試験がバッティングすることも日常化しつつある現状である。私立大学の唯一の少人数教育であり、企業の期待も大きい討論の多い教育であるゼミナール（演習）ですら、多くの大学で3年生の実質1年間に縮小され、卒業論文の質的低下のみならず、実質的には卒論作成も放棄しているところも見られる。大学の質が問われ、大学改革が急速に進みつつある中で、この問題は根本問題であるにもかかわらず、大学、企業そして学生も三すくみの状況で、ますます早期化が進行している。早急に新たな協定締結と厳しい監視による時期の限定、あるいは3月の卒業試験終了後の2月以降に就職活動を開始する方向での規制といった、抜本的改革も視野に入れた対応策は緊要な課題である。

## 2) 「職業教育」の拡充とキャリアセンター問題

「職業教育」の中でも、特に脚光を浴びてきているインターンシップは、まだスタート時期ゆえ量・質共に今後期待されることが少なくない。しかし人気企業のインターンでは応募者が50倍を超えるケースもでてきており（海老原2002）、就職試験以上の競争激化の様相を呈している。

インターンシップも出来る限り多数の応募者に答えるためにWebを活用した旭化成のe-ラーニング型、松下電器のようにインターンシップ実習中に参加者をABCで評価し、実際に就職を希望する学生には評価結果によって採用試験を割愛する採用直結型、採用試験のプロセスとして面接前に1か月の職場体験をするワタミ・フードや、ミスミなどの職場体験型、そして多くの企業が採用しているテーマ設定し、テーマごとに応募、実習し、その成果を提案する大日本印刷のようなテーマ別提案型などに区分できる。

まだスタート段階にあり、少数であるが、短期間でも「企業とは、仕事とは何かがよくわかった」「就職意識が高まった」といった声は少なくなく、今後の拡充が大いに期待される。文系大卒者については特に企業側の負担を軽減しつつ、量の拡大が求められ、また大学側も基本的マナーや一般教養や基礎学力、あるいはPCリテラシーの不足を補うプログラムも一部の大学で試行されてきており、その拡充も課題である。また企業側の受け入れも、事例に見られるように、一層のWebの活用によるバーチャル・インターンシップや企業の実情の把握など一つの対応策であろう。

就職直結型のインターンシップは松下電器の導入以降、関心が高まり技術系を中心に富士通、昭和シェル石油、神戸製鋼、シャープ、三洋電機などでも導入されてきている（労務行政研究所、2002）。しかし、それが実質的には採用決定時期の一層の早期化に拍車をかけることも懸念されている。企業と大学の連携強化策のひとつとしてインターンシップの共通認識も高まってきつつあり、実のある制度として地道な努力が両者に求められよう。

そしてインターンシップのみに就職意識の高揚と職業観の醸成策を期待するわけにはいかない。もう一つが職業教育の実施であり、ここではキャリア・デザイン講座に限定して分析したが、その結果は必ずしも積極的な取り組みは難しいようである。その底流には就職部門と教学部門の組織的壁の問題、総合大学における学部間の意思統一の困難性の問題など、大学の意思決定の根本問題にかかわるテーマともなろう。いくつかの大学ではエクステンション・センターによる開講、あるいは全学部共通科目としての開講などの試みも始まっている。

職業教育をどのような内容で行うかも基本問題であるが、どの部署でどのような方法で実施することも重要な課題である。それは就職部の改組、役割の拡大、すなわち米国のいわゆるキャリア・センターへの転換問題ともかかわる問題であり、専門的キャリア・カウンセリング（日本進路指導学会1996）、そしてOB/OGの再就職支援も視野においた就職部の発展は一部の大学を除いて、志向されているとはいいたい。

いくつかの大学ではキャリアセンター（立命館、立教、福岡、名古屋学院、梅花女子、京都橘女子、神田外語大学、二松学舎大、早稲田大、中央大など）、キャリア支援センター（鈴鹿国際大学、東京電

機大) キャリアサポート室(椋山女学園)あるいはキャリア開発部(日本福祉大学)、キャリア情報センター(桐蔭横浜大学)等への改組、新設が行われている。中でも積極的転換を進めているのが、衆知の立命館大学である。キャリアセンターに名称変更するばかりではなく、目的、役割の大転換を試みている。その基本は「会社選び」支援から「大学での学び」支援への変革である(近森、2001)。すなわち「大学時代に打ち込んだものを通じて総合力が問われる。あなたは何か出来るかをと厳しく選別される」という時代、環境認識の上に、立命館の学生が評価されているのは「1・2回生時から将来の進路希望を持ち、目標をもって学業や課外活動で切磋琢磨し、充実した学生生活の結果として目指す進路志望を達成している」という認識で、低回生(1・2回生)からキャリア・デザイン講座、自己開発ノートである「キャリア・チャート」の作成支援を進めてきている。

さらにユニークなのは多くの大学が教員の就職指導の拡充を目指しているが、立命館では就職活動(プレズメント・リーダー: PL)をゼミ、サークル等から約450人選び、就職情報の伝達やほしい情報、企画などキャリアセンターと学生のネットワーク・センターとしての役割を果たし、さらに内定者はジュニア・アドバイザー(J.A)として後輩の助言・支援をし、さらに就職後数年のOB、OGをキャリア・アドバイザー(CA)として学生の相談役、懇談会への参加を依頼し、こうしたPL、J.A.CAを核とする就職のための学生のネットワークを構築し、「職業教育」と連携させて就職意欲の高揚や職業観の醸成を進めている点は特質すべき事例といえよう。

## 参考文献

- 有本 章&近藤大生編(1991)『現代の職業と教育』福村出版
- 近森 節子(2001)「就職部からキャリアセンターへ」『大学時報』May. pp63-67
- 海老原嗣生(2002)「インターンシップが流行から常識になる日」『Works』No. 54, 10-11月号、pp35-45
- 降旗淳平、治部れんげ。(2001)「できる人材を逃すな」『日経ビジネス』4月30日号、pp26-40
- 川瀬 健(2000)「松下電器のインターンシップ制: 新たな人事システムメニューとしての位置づけ」『労務事情』No. 958、2月15日号、pp18-22
- 村山 裕比古(2000)「大学における就職支援活動」『IDE』5月号、pp31-36
- 永野仁(2002)「大学生の就職行動とその成果」『日本労務学会誌』4巻・1号、pp56-63
- 永野仁・根本孝・木谷光宏・牛尾奈緒美(2001)「大学生の就職行動に関する調査結果報告」『政経論叢』第70巻・第1・2号、明治大学政治経済学部pp, 127-145
- 日本進路指導学会(1996)『キャリア・カウンセリング: その基礎と技法・実践』実務教育出版
- 日本労働研究機構(2000)『変革期の大学採用と人的資源管理: 就職協定廃止と大学採用・雇用管理の変化』日本労働研究機構
- 根本 孝(2003)『就職力: 納得できるキャリア選択をめざして』ビジネス社
- 根本 孝(2002)「新学卒者の就職とRJP(現実的仕事情報)の実態: 大学若年層および企業アンケート調査による考察」『経営論集』明治大学経営学研究所 pp37-59

明治大学社会科学研究所紀要

日本経営者団体連盟教育部(1997)『就職協定後の採用に関するアンケート』日経連

日本私立大学連盟就職委員会・大学教育と就職支援等研究分科会編(2001)『大学教育と就職支援：大学の変革に向けて』私立大学連盟

大江淳良、伊藤暖乃、角方正幸、三宅裕之(2002)「大学就職部は何をすべきか」『IDE』3月号、pp16-29

リクルート編(1996)『Works:特集・悩ましき新卒採用』No.6, May-Apr. リクルート

労務行政研究所編(1998)「就職協定廃止で就職活動はどう変わったか」『労政時報』第3335号、pp2-46

労務行政研究所編集部(2001)「変わる企業の採用事情」『労政時報』、第3485号、3月30日、pp2-50、

労務行政研究所編集部(2002)「即戦力化ねらうリクルート新方式」『労政時報』、3556号、10月4日号、pp45-66

Schor, J. B. (1998)、The Overspent American: Why We Want What We Don't need, Basic Books (森岡孝二監訳『浪費するアメリカ人』岩波書店、2000)

羽期誠&佐々木栄(1998)『新卒採用の進め方』日本経済新聞社

上村 和申(2002)「大学就職指導組織と大学生の就職」『政治学研究論集』第15号、明治大学大学院政治経済研究科、pp1-18

梅沢 正(2001)『職業とキャリア：人生の豊かさとは』学文社

尚、本論文は2000年度明治大学社会科学研究所共同研究「大学生の就職活動に関する実証研究」2001年度文部科学省研究費助成金「大卒者の就職行動と企業の採用行動に関する調査研究」(課題番号1263013)のサポートにもとづく研究成果の一部である。記して謝意を表したい。また3人の明治大学の共同研究者である永野仁、木谷光宏、牛尾奈緒美教授、大学院生の上村和申氏には多大なご支援をいただき謝意を表したい。しかしながら本論文の文責は根本にある。

(ねもと たかし)