

大学から職業へ：移行過程をめぐる教育の問題

武田 るい子

From University to Work : Issues on Education for Transition

Ruiko Takeda

はじめに

大学から職業への移行が難しくなったと言われる。教育現場において就職を支援する立場からは、これまでどおりの支援をしても「学生の就職活動が不活発」、「不景気と求人の減少ではどうにもならない」という声が聞こえてくる。それを裏付けるのは、1990年代初めには5%程度であった学卒無業者の割合が、2000年になってから20%を超え高止まりしているという事実である¹⁾。従来通りの就職支援では不十分な学生が増えてきていることは薄々感じているものの、ではどのような支援をしたらよいのか。その答えは簡単には見つけられないというのが支援側の率直な思いであろう。

今や全国の大学がこうした課題を抱えているが、それへの対応策や提言は問題をどのように把握するかによって異なってくる。筆者がレビューした限りで、移行過程問題把握の方法には次のような共通性が見出せる。一つには、社会政策的対応を要請する問題という認識の形成には、若者の失業率の増加→労働能力未形成→将来的社会保障の負担増加、という論法に立脚する論者が多いこと、二つ目に実態把握と要因・背景分析が同じであること、三つ目として、いわゆる「キャリア教育」推進か反対かにかかわらず、学校教育には労働社会との接続を考慮した内容に取り組むべきとする意見が多い。第二の点については、信頼できるこの種の統計データが国レベルの学校基本調査と労働統計に限られることから、若者の職業への移行実態の多面的、質的把握が困難であるためと推察する。第三の点に関する種差は、官製「キャリア教育」への抵抗としての子どもの主体形成論、即ち「適応」と「抵抗」を両輪とする教育実践を提起する論者において見られるものだ。だが、その実践的提起は具体性に乏しく、教育課程や教育組織の改革改善事例の紹介本である場合も多い。また、キャリア教育を能力論、授業実践研究、国際比較研究等の視角を援用しながら論じつつも、結果的には学校教育への改革期待を語って終わりという論文もある。

問題の把握が不徹底と思われる先行研究が多い中、本稿が目にするのは労働政策研究・研修機構の一連の実態調査に基づく研究である。『大学生の就職とキャリア『普通』の就活・個別の支援』(小杉, 2007) は、大学を入学難易度でカテゴリー化したうえで大学生の就職行動の実態を明らかにする大規模な調査であり、また大学の行う就職支援の効果を尋ね、その評価を分析している。こうした実態調査の結果を基に、大学や公的支援機関の役割と

課題を検討しているのが特徴である。最近の刊行物では『地方の若者の就業行動と移行過程』（2009）があり、関東圏、北海道と長野県の若者の就業行動の違いに注目した分析結果が公表されている。前者は入学難易度の低い大学の就職内定率と就職活動のあり方の違い、大学の就職支援を継続的に受けた者のほうが典型雇用に結びつきやすいこと等、これまで感覚的であった事実を証明している。後者の調査結果では、地方の産業構造と就職機会の多寡、文化的要因に影響を受けて若者の就職意識や行動に明確な違いが見られている。この種の大規模な実証的研究を基礎資料として、地方の大学・短大なりの調査を計画し実際の支援に役立つ知見を得ることも可能である。

本稿の目的は2つある。一つ目は、移行過程研究が準拠しつつ批判する「キャリア教育」について先行文献を検討し論点を整理する。二つ目は、労働政策研究・研修機構の調査結果を基に長野県の若者の就業行動の分析に解釈を加え、短期大学に通う学生の長野県の特徴は何か若干の予備的考察を行い、今後の研究課題を明らかにすることである。

第1章 キャリア教育の再考

1 節 キャリア教育導入の背景：移行過程の変容

わが国のキャリア教育関連政策の展開は、1999年中央教育審議会が「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」の答申の際、「キャリア教育」という用語を使用したことに始まる。これ以降2000年代になってからは矢継ぎ早に施策が展開されており、ほぼ定着をみたといえる。その証拠には、国立教育政策研究所の2006年度調査によれば、公立中学校における職場体験の実施率は9割となり、公立高等学校においても6割に達していることがある²⁾。「キャリア教育」の定義と概要については2節にて詳述するが、「キャリア教育」は職場体験プログラムに収斂、代表されるものではないが多くの公立学校にとっては推進の起爆剤となった。

日本では1990年代後半から本格化した移行過程支援政策推進の背景には、どのような問題があるのだろうか。よく引用されるデータは非正規雇用者や学卒無業者の増加である。これらは企業の新卒求人数の低下と期を一にしている。学校から職業への移行が困難になったのはなぜか。先行研究を整理すると、相互に関連する雇用の問題が浮かび上がる。

第一に、戦後日本において確立した「新規学卒就職」システムによって、包括的かつ単線的に若者が「学校から仕事へ」の移行を果たしていた、この仕組みが崩壊しつつあるということである。児美川は次のように述べる。

「戦後的青年期」を生きた若者たちが「おとなになる」プロセスは、安定的な「新規学卒就職」という「学校から仕事への移行」パターンを盤石な土台としながら、そこでの「職業的自立」の道筋に、「親からの自立」や「社会的自立」を促す仕組みが随伴することによって成し遂げられていたのである。

それは、若者や親の側から見れば、学校時代を大過なく過ごし、「学校から仕事への移行」ルートに乗ることさえできれば、若者が、社会のメイン・ストリームへと参入し、いずれは一人前のおとなになっていくことを見通せた（期待できた）ということでもあった。

児美川孝一郎 (2009 p.32)

このことを学校側も前提として就職支援を実施していたし、大方の日本人にとってはあまりにも当たり前の「日本的雇用慣行」であった。

第二に、それでは新卒採用が抑制されたのはなぜなのか。「日本的雇用慣行」に転換を迫る背景要因として、先進国共通の産業構造の変化への対応がある。企業がグローバル競争に勝ち残るためには、高いレベルの専門知識と技術をもつ知的労働者を求めて厳選雇用に踏み出す必要があった。その結果、それ以外の労働者をパートや有期契約へと切り替える雇用形態の流動化と多様化が進み、「終身雇用」「年功賃金」を伴う「正規雇用」の抑制による雇用管理の低コスト化を図ったことから、新卒者もこうした雇用調整の対象となった。このことが、景気回復によっても回復しない新卒無業者増加の根底にある。

そうした企業側の要因に加えて、小杉は第三、第四の問題点を「求人数の増減という労働力需要の量的変化とは別の要因」と指摘し、それを「労働力供給側の変化」や「マッチングプロセスの対応の問題」と分析している。前者は、大学生の質的变化ということであり、後者は端的には就職協定廃止に伴う採用慣行制度の変化のことである³⁾。

第三の点は、しばしば指摘されるように大学進学率の上昇によって問題化した。1990年代初頭以降つまり団塊ジュニア世代後の急激な18歳人口の減少により、大学進学率は1990年の24.6%から2009年3月には52.8%（大学・短大・高専）へと2倍以上に達している。同時に大学設置認可基準の緩和があり、入学定員が拡大したことから実数においては希望者が入学定員を下回る「大学全入時代」が到来、実質的な選抜試験を行うことが不可能となる事態を招いた。結果的に、「かつては大学に進学しなかった層が大学教育を受け、新規大卒労働市場に参入するようになったこと」⁴⁾で、供給量が拡大し就職できない者が増加することになった。

この大学生の質的变化は当然ながら、第四の点「就職活動の内容・プロセス」にミスマッチを起さざるを得ないだろうというのが、小杉らの仮定である。具体的には、選抜性の低い大学に入学した大学生たちは、かつての大学生とは学力水準の違いに限らず、大学教育に対する期待、大学生生活の過ごし方、卒業後の職業やキャリア意識など、様々な面で異なっている可能性があり、こうした「新たな学生層」は、「入学者の選抜性をメルクマールにして階層化されたわが国の大学システムの構造の下では、あらゆる大学群に均一に参入したのではなく、階層構造の周辺部を形成する非銘柄大学に、相対的には多く吸収されている」⁵⁾。こうした層で就職困難が生じているというのである。

小杉らの調査は「いわゆる非銘柄大学の学生の就職活動に焦点をあてて」実態を明らかにし、そこから就職活動支援のあり方へのヒントを導き出そうとする。大学就職市場は拡大せず、実際には大学の選抜性によって大企業への就職機会が異なっているのであれば、大企業就職向け就活モデルで行動することでは実効性は上がらないばかりか、早くから真面目に就活をした学生が不採用経験を重ねることで自信を喪失し、就活から撤退してしまうような事態も起こりうるという。この大企業モデルの就活行動が選抜性の低い大学の学生たちには必ずしも適切ではないことを、「マッチングプロセス」の問題という。

わが国の若者たちの移行過程の困難は、とりわけ日本独特の「雇用慣行」システムの解体を背景に生じた問題である。同時に大学進学率上昇に伴い増えた大卒者が、従来の大学卒業生の職場であったホワイトカラー、大企業という固定観念を抱いて就職活動を行いがちであり、厳選採用を採る企業の需要減少の中で行き場を失っているのではないかと、ということが推測される。大卒者の就職困難が注目されるが、さらに言えば中卒や高卒あるいは中退という低学歴層の雇用は今後どうなっていくのか、高学歴社会の中にあつてそうした若者の問題は一層深刻さを増していく。

現代社会の構造的雇用問題に対して、教育現場が実践的に取り組めるのはとりわけ需給のミスマッチ問題である。医療や介護、一次産業での労働力不足を埋めるために、職業の種類や現場を知るための体験、社会的意義を知らせたり、働き甲斐を感じさせたりすることは教育を通じても可能なことであろう。そこに適正な対価と社会的評価を高めていく労働政策が伴うならば、という条件付ではあるが。中等教育で実施されるキャリア教育から一步進んで、高等教育でキャリア教育は何をすべきか、若者を社会に確実につないでいく役割をどのように果たしていくのか、就職活動支援策に留まらない「教育の職業的意義」の再考が求められている⁶⁾。

2節 キャリア教育とは

若者の移行困難への対応として、学校の進路指導のあり方に改善を求める「キャリア教育」が政策課題となってきたのであるが、ここではキャリア教育政策の展開を概観し、その内容と体系について見ていく。

1 アメリカの「キャリア・エデュケーション」

良く知られているように、日本のキャリア教育のモデルとなったのは、アメリカで1970年代に大々的に展開された「キャリア・エデュケーション」である。当時の連邦教育局長官マーランドが、「職業に関わる教育を「職業教育」と呼ぶのをやめ、「キャリア・エデュケーション」と呼び代えることを提唱し、その後の学校教育改革の重点課題としたことに始まる。その目標は、初等・中等教育の全般を通じて、知的教科と職業的教科とを併行して行い、学校教育（当時は高校教育）が生徒の「適切な職業選択と職業的自己実現のため

の教育を提供すること」⁷であった。この極端に見える主張は、職業教育＝社会的弱者や資質・能力の低い者のための教育という伝統的認識を問題視し、初等・中等学校の全教育計画・活動の中でキャリア教育を位置づけ、全ての児童・生徒が少なくとも高卒までに、「応用力」「転移力」のある基礎的な技能・技術を身につけるようにするという⁸、学校教育の改革を目指すものであった。その後、政府の強力なテコ入れで1977年には「キャリア・エデュケーション奨励法」が成立し、定義の明確化、目標策定に始まり、実践プログラムの提示、試行から系統化されたカリキュラムの開発、標準化へと展開した。

このような政府主導の教育改革が漸行された背景には、1960年代の急激な産業構造の転換と技術革新に対応できる労働力を育成できない学校教育という問題があった。学校教育は学習内容と生活世界との関連付けが弱く、生徒の興味関心を引くようなものではなかった。その結果、学力の低い層でドロップ・アウト率が増加、それに伴い若者の失業問題が表面化することになったというのである。学校教育全般の危機的状況に対して提唱された「キャリア・エデュケーション」という政策は、「学校教育の理念と視点」を提示し、具体的な職業指導・ガイダンスの改善を図り、教科教育と職業教育の統一を目指すカリキュラムを全米に普及させていくものであった。学習心理学の状況的アプローチや教授法研究から生まれた「文脈的教授・学習 (Contextual Teaching and Learning CTL)」—学習者の興味・関心に基づいて学習内容と現実世界とを結びつけて応用や転移を促す教育方法で、行為による学習や問題解決力などの思考能力育成を目指すもの—は働くために必要な知識・技能の育成方法として、この分野から提起された新しい教育方法である。

2 キャリア教育の定義

主なキャリア教育の定義を参照して概要を整理する。

(1) 中央教育審議会答申 (1999) 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」

「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育 (望ましい職業観・勤労観及び職業に対する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育) を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」。

(2) 文部科学省 (2004) 「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」

「キャリア教育」を「キャリア」概念に基づき「児童生徒一人ひとり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」と捉え、端的には、「児童生徒一人ひとりの勤労観・職業観を育てる教育」である。

(3) アメリカ連邦教育局

「キャリア教育とは、初等・中等・高等教育、成人教育の諸段階で、それぞれの発達段階に応じ、キャリアに入り、進歩するように準備する組織的、総合的教育」である。

また、「キャリア・エデュケーション奨励法」（1977-1984）の定義は、「個人が、人間としての生き方の一部として職業や進路について学び、人生上の役割や選択と職業的価値とを関連づけることができるように計画された、経験の全体である」。

日本の政策文書では「職業観・勤労観を育てる」「意欲や態度」が強調されているが、アメリカの定義では「人生の役割と選択」のための計画的、組織的教育活動という点が強調されている。日本が生徒の働くことへの意識づけに主眼を置くのとは異なり、働きかけの手法やプログラムを計画化し組織的化することに主眼を置くのが、アメリカのキャリア・エデュケーションである。さらに生徒たちの発達段階に応じた適切な獲得目標の設定、その具体的単元、プログラム、ガイダンスを含むカリキュラムと教材開発を行うことが学校教育の課題とされている。

キャリア教育と職業教育の範囲や対象の相違について、キャリア教育学会年報の整理を参考にすると、「キャリア教育は少なくとも次の5つの要素から構成されている。①将来の専門進路や職業を選択させるための系統的なキャリア・ガイダンス・カウンセリング、②普通教科に位置づけられたキャリアに関する学習、③同じく、普通教科としての仕事や技術に関する特定の科目、④キャリア啓発的・探索的な就業体験、⑤そして最後に、選択教科や専門職業教育でのキャリアへの直接的準備（キャリア・専門教育）」⁹⁾となっている。職業教育、専門教育とはキャリア教育の一部を構成するもので、キャリア教育は「学校教育全体のシステムや教育活動を貫く原理」とする理解である。児美川もまた、日本の学校教育では伝統的に「進路指導」というガイダンス機能は充実していたが、より広く教育課程の中に位置づけていくことが弱かったのではないか、また、伝統的に担任制、教員主体の指導という観点が強く、学校組織全体の取り組みになっていなかったと指摘している。

3 キャリア教育の体系・プログラム

アメリカのキャリア教育に戻ると、1971年以降連邦教育局は6州でパイロット研究を実施した。それらは連邦教育局のモデル（キャリア発達モデル）に準拠して、地域ごとの特性、実態に見合うプログラムを作成し推進されたものである。推進には実践のための8つの要素¹⁰⁾と学年ごとの発達段階に合わせたシークエンスからなる配列表が全国基準（ナショナルスタンダード）として策定された。各教科を通じたプログラムとしてカリフォルニア州オレンジ郡の数学で実施されたキャリア教育の一例をみると、「保護者の仕事の中で、数学的技能がどう生かされているかを調べて発表する」「不動産業者、保険代理店、車のセールスマンなどにインタビューし、仕事の中での数学的知識、スキルについて話しを聞く」とある。体育でも同様に、「体育関係の職業を調べる」「体育分野の職業人にインタビューし、教育・訓練コース、資格免許、生きがい、安定性などをまとめる」となっている¹¹⁾。こうした職業を意識させることを狙った職種を調べる学習内容を、普通教科の中で担当教

員が必ず実施することになっている。

キャリア教育プログラムの概念は、コアに自己理解や進路意識、意思決定と個性調査などを置いて、それら要素を普通教科に取り入れることを進めるものであり、教科外活動や実習経験が外延に位置づけられ、システムとして有機的に連携をとっていくことが求められている。

日本がキャリア教育を本格導入するのはバブル経済崩壊後のことになる。政策的には早急な展開が望まれたが、十分な調査がなされていなかったことから実際の導入は、2004年の地域指定の実践研究事業「新キャリア教育プラン推進事業」まで待たなければならなかった。先立つ調査では、国立教育政策研究所が2001年に本格的調査研究を行い、「職業観・勤労観を育む教育の推進」報告書において、キャリア教育の定義、発達段階におけるキャリア発達の課題と育成すべき能力（人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力）が提示された¹²⁾。その後はこの枠組みを使った学習プログラム案が策定され、上述の事業が展開されていくことになる。「キャリア・スタート・ウィーク―地域ですすめるみんなの職場体験―」が最初に実施された事業だが、この事業名が示すように地域企業の協力のもと、中学生の職場体験、インターンシップの取り組みが盛んになり、前述したような実施率の達成をみた。

福岡県立城南高等学校の「ドリカムプラン」は同じ志望を持つ生徒を集めてドリカムグループを組織し、大学のシラバス調査、オープンキャンパス参加、大学の出前講義、職業人講演会、修学旅行での企業訪問などを一連の内容として自分たちで調べ上げる進路学習で、H6年から開始され全国的に模範となった取り組みである。和田教諭は「職業＝自己実現という錯覚に陥っているケースにぶつかる」といい、「人生は設計どおりにはいかず、軌道修正を迫られることの連続である。変化に対応できる柔軟性や弾力性」もまた必要であることを、授業をとおして話していくことや日常の挨拶や時間厳守は基本であるというように、「イベント型」から「日常型」を提言している。教師が気づくことで教育現場の日常の中に、働くために必要な知識・技能を育てる機会を見出していくことができるという。

3節 キャリア教育の疑問―何を学ばせるか

大学進学率が上昇している中で、高等学校でのキャリア教育は有名無実化されているというのが大方の評価でもある。むしろ、出口保障は高等教育機関の仕事となり、何を学ばせるべきかが課題となっている。教育実践の議論は「体験主義」か「態度・知識」かに陥りがちだが、両方を融合し関連づけ体系化する教育方法の開発、実践が授業実践論の主な議論となる。教育方法の開発はもちろん重要だが、ここではその一歩手前の何を学ばせるべきかを、われわれは知っているかを問う必要性について考えたい。

キャリア教育を解説するテキストが注目する歴史的事柄が2つある。一つが1970年代アメリカにおいて進展したキャリア教育の理念と実践が、なぜ日本においては導入が遅れ

ることになったのかという点である。もう一つが、日本における職業教育の変節という視点である。前者は端的には、日本では学校と企業社会との接続関係が密接だったが、進路指導の役割を「偏差値」を基にした進路振り分けや、実績関係に基盤をおく就職斡旋に限定することになったとする視点である。本来の意味での人生設計を考えさせる指導はできていなかったという、学校教育内部の反省も生まれていたところへ若者無業時代が到来、日本においてキャリア教育なるものを推し進めるべき社会的理由が発生したのであった。その際に、キャリア教育と職業教育の違いは何か、なぜ日本の学校教育の歴史から抜け落ちていったのかを明らかにするのが、後者の視点である。

2002年『新卒無業—なぜ、彼らは就職しないのか』（大久保幸夫、東洋経済）というセンセーショナルなタイトルの本が刊行された。学卒無業者の個人的インタビューに基づいて書かれたその本は、やむなくフリーター、自主的フリーター、起業家をめざしてなどさまざまな理由で就職をしなかった若者の中に、前向きに自らの人生を切り拓いているケースもあることが紹介されている。フリーターでいる個人の側からすると、大学⇒就職という「日本的雇用慣行」で「安心の将来」という図式は、すでに信じるに足るルートではなくなっていることがわかる。標準からはずれた生き方があることを自ら見つけ、創造しようとする一方、でも現実的には不安定な非正規雇用を生きているだけであり、何者かになるまで社会的な位置づけは非正規のフリーターとなり、政策の対象者となるのである。このように若者の主観的な思いとは別の枠付けである雇用の形態だけで、人を対象化していくことには注意が必要であることを、この著書は教えてくれる。では自由に人生を創造しようとする若者はこのままでよいのか。このような自らの生き方を模索する若者たちが、それまでの学校教育の中で職業に関する科目をたいていは学ぶ機会ももたずに、社会に出て行ったに近い状態だったこと、このことを教育の課題とすべきであると本田は主張する。

日本的雇用慣行のもう一つの顔が、OJT（On the Job Training）による企業内教育で職業人を育成するしくみであり、この企業内教育を通じて若者たちを社会化—社会人としてのふるまいや行動様式を身に付けさせる役割—し、家族と学校から企業へと移行させていた¹³。この日本企業の職業教育訓練実施率が、90年代以降減少している。計画的Off-JTの実施率は企業規模によって異なり、また非正社員の受講率は低くなっている。「企業の人材育成への投資は明らかに後退しており、また働き方によって投資の対象者とみなされうるかどうか大きな格差がある中で、企業以外の場における職業能力の形成が重要になりつつある」¹⁴ことは、明らかである。この役割を学校教育が引受けていくとすれば、何をどのように育てていくべきなのかに関する研究が必要になってくる。もちろん大学の中でも就職活動支援として、基本的マナー、社会常識、SPIといった対策的ガイダンスには取り組んできただろう。だが、専門職育成に関わる学部以外にとって「職業に役立つ能力形成」とは何なのかとらえどころがない。

本田はキャリア教育実施校と非実施校の調査や大学教育の職業的意義に関する国際比較

調査の結果を考察し、2つのことを指摘する。まず、キャリア教育の生徒への影響では「望ましい勤労観・職業観や汎用的・基礎的能力の方向性を掲げながらも、それを実現する手段を具体的に提供すること」がなく、結局「自分で考えて自分で決めよ」という圧力が高まる結果になっていないか、と批判する。また、「職業における大学知識の活用度」が欧州諸国と比較して顕著に低いことが日本の大学教育のあり方を特徴づけているとする。

教育の成果や効果といった観点からの調査研究は、2000年代になり大学生に対するさまざまな実態調査へとつながっている。次章以降は、大規模な実態調査から大学の就職活動支援に関する若者の評価を見ていく。

第2章 大学生の就職に関する実態調査

1節 就活行動の類型分析

まずは、労働政策研究・研修機構（以下、機構という）による調査「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」（以下、調査1という）に基づく、大学生の就活行動の分析結果をみていく。

この調査は2005年に機構が、国立大学、私立大学の医・歯学、看護学、宗教学を除く多様な専攻分野（専門的職業を志向する分野を除く人文、社会科学系が主）のうち協力を得られた276大学の四年生約49,000人に、各大学の就職部、キャリアセンターを通して学生に配布実施したものである。目的は、「現在の大学生がどのような就職行動をとっているのかを大学の選抜性によって設定した大学類型ごとに検討」し、「内定獲得に至るまでの就職活動の内容・プロセス」が所属する大学の選抜性によってどのように異なるのかを明らかにした上で、「大学が行うべき就職支援」について検討することである。

以下は、調査1の有効回答数から「就職活動をした」か「現在もしている」者7,559人のうち、民間企業就職を希望した学生の就職活動を大学類型別に分析した結果の要約である。大学類型はI型を「国立I・私立A」、すなわち旧帝大など入学難易度の高い国立大学及び偏差値57以上の私立大学に、II型は「国立II・公立」でいわゆる地方国立大学と公立大学、III型は「私立B」偏差値が56～46の私立大学、IV型が「私立C」で偏差値46以下の私立大学としている。

就職活動のプロセスの差異を見るために用いられた観点は、①就職活動のタイミング、②就職活動の量、③内定獲得の時期の3点で、内定獲得時期の規定要因を見るために④大学生活の影響（成績、クラブ・サークル活動、アルバイト、インターンシップなど）、⑤性別を説明変数として採用し、イベントヒストリー分析した結果を表1に要約した。また、大学選抜性に関わる差異は、以下のとおりである。

- ① 就活開始時期の差異では、「国立I・私立A」では早くに就活を開始することが内定時期を早めることに効果があるが、「私立C」では早期に開始することの効果は明らかではない。

- ② 就活の量においては、面接企業数の多さが「国立 I・私立 A」では内定企業獲得時期に影響を及ぼしているが、「私立 C」では面接企業数と時期に関連は少ない。
- ③ 大学生生活の積極性では、「私立 B」「私立 C」の大学群には良い影響があるが、「国立 I・私立 A」では内定獲得時期に有意な影響はない。

表 1 観点別の結果要約

観点	主な結果
①就活開始時期	標準的な開始時期を 3 年生の 1～2 月として、それより遅くれて開始した場合、内定時期は遅れる傾向がある。
②就活の量 (面接企業数)	標準的面接企業数を 5～9 社とした場合、類型 I では面接企業数が多いほど内定獲得時期が早い。
④大学の成績	類型 III と IV はともに大学の成績が良い者ほど内定を獲得しやすい。
④学生生活の積極性	アルバイト、インターンシップ、クラブ・サークル活動に熱心に取り組んだ者ほど内定を獲得しやすい。
⑤性別	女性より男性のほうが同じ文系、社会科学系専攻の中で内定を獲得しやすい。

出所：濱中義隆「第一章 現代大学生の就職活動プロセス」の調査結果を参照して武田が作成。
小杉礼子編（2007）

濱中はさらに、大企業への雇用機会と大学選抜性の分析を行っているが、「国立 I・私立 A」では早期に開始した者の大企業への就職率が高いことを指摘する。それゆえ、「標準的な就職活動」に乗り遅れないことが類型 I の大学生たちにとって必要であるという認識が強化され、そうした行動をとるものが多くなるのである。逆に、類型 IV の大学生にとって大企業中心モデルを標準とする就職活動が実効性をもつとはいえず、従って就職支援においてもこの点を勘案することが重要となってくると述べている。改めて述べると、類型 IV の大学生は就活の開始時期がやや遅く、活動量はかなり少ない、内定獲得時期も他の類型に比べると遅く、内定時期のバラツキが大きいこと、就活を継続していても 10 月から 11 月までに内定を獲得できていない者や途中でやめてしまう者の割合も高い傾向がある。だからといって早めに就活を開始し、より多く活動することを促したとしても有効性は疑わしい。そもそも大企業モデルの標準的就職が想定している企業群とは異なる企業では、活動方法やタイミングが異なっていること、従って異なる就活を行わざるを得ないのであり、そこに就職支援の個別性が求められ、支援側にとっては「人員配置、多くの資金」の投入が必要になるのだと述べている¹⁵⁾。

2節 大学で培った力に関する調査

次に、同じく機構の調査2「大卒採用に関する企業調査」から、企業が新卒に求める能力を検討した結果と、調査1で卒業後の継続調査に協力してくれた新卒者に対して進路に役立った大学教育の評価を尋ねた結果とを総合して、大学教育段階でどのような能力をいかに育成するのか、大学教育への課題提起を見ていく。

大学卒業者の増加に伴う人材の質的な面への要請は能力論として展開してきた。キャリア教育の普及課題を調査した国立教育政策研究所は2002年に4つの育成すべき能力を提示しているが、2006年には経済産業省による「社会人基礎力に関する研究会」中間報告が3つの基礎力「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」を示したことはよく知られている。同様の能力観の表明は、「生きる力」（中央教育審議会 H8年）、「エンプロイアビリティ」（厚生労働省 H13）、「就職基礎力」（厚生労働省 H16年）、「学士力」（中央教育審議会 H20）というように政府審議会答申にたびたび登場するようになった。ここでは、社会人基礎力の内容を例示しておく。

表2 社会人基礎力

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

出所：経済産業省（2006）。小方直幸（2008, p37）引用

注（ ）内は本田由紀(2009, p140)の掲載資料を参照した補足説明

機構の調査2も先行研究に示された能力観として社会人基礎力を参考にしており、それに加えて、専門性、アピアランス（態度・表情、礼儀・常識、規律性、明るさ、体力・健康）とその他（人間性、適性、志望動機、企業文化にあうなど）能力観に分類不能な記述を自由回答で求めている。結果、企業が新卒に期待する人材像は「協調性—リーダーシップ」の軸と「専門性—行動力」の2つの軸上に配置することができるという。導き出され

たことは、次の3点である¹⁶⁾。

- (1) 最も多くの企業が評価するのは、「行動力・前に踏み出す力」と「協調性やバランス感覚のある、チームで働く力のある」人材である。
- (2) 専門性への期待は総体として低い。
- (3) 地域や企業規模による違いは小さいが、表現として都市部・大企業ほど「目的意識・ビジョン」「自主性・主体性」「課題発見解決能力」などの、コンピテンシー的な言い方をする傾向がある。

では、果たして大学教育はこうした社会が要請する基礎能力を育成しているのか。別の調査において、大学生に4年間の「授業を通じて向上した能力」を尋ねた結果、多い順に「異なる考えを受容する力」「幅広い思考」「知識と現実を結合する力」が向上したと答えている。これは、「考え抜く力」の向上を自覚する学生が多いことを示しているのではないかと考察されている¹⁷⁾。

調査1の卒業後に「進路選択に役立った大学での経験」を尋ねた問いの結果ではどうか。

- (1) 全体には、経験の場・機会（実習、ゼミ、サークル活動、アルバイト等の体験）を通して、多様な人との出会いがあり、主体性、コミュニケーション力、意見を言う力等が身についた。
- (2) 柔軟性やリーダーシップ、行動力がゼミ、サークル活動と関連づけて語られている。大学での学習経験が、課題探求力や論理的思考力、主体性等の形成に役立ったとする指摘もあった。

以上のことから言えることは、大学生が自覚する進路選択に役立った経験の中で、授業外の多岐にわたる経験（友人関係、課外活動、社会体験）が役立ったとされており、そこで育成された力には企業の期待する能力と一致するものが見られるということだろう。これらは2000年前後に大学に入学した学生たちへの調査であり、大学がキャリア教育を明確に導入していたとはいえない時期であったことを考慮しても、大学教育が職業意識の形成や自らキャリアを設定できる力を育てているとは思われない。その中であって、「役立った経験」「向上した力」の調査からは、普段の授業や幅広い経験からも社会で生きるための基礎力は十分に養えているということが伺えた。キャリア教育プログラムの開発は今後の課題となるが、日々の授業を通じてどのような力が育てられるのか、能力論そのものの前提の吟味が必要ではあるが、学生の教育活動を能力に関連づけた授業を考え、実践と評価を行うことが可能であろう。

第3章 長野県の若者の就労実態にみる特徴

1節 地方と都市における若者の就職実態

若者のフリーター化、非典型雇用者が蓄積される地域差要因の調査が行われている。機

構の研究結果に基づけば、学歴や初職、地域の経済事情（産業構造）が安定した移行を左右する変数であることがわかってきており、キャリア形成の困難は特定の層に集中している。そこで、キャリア形成を制約する要因を調査する目的で始まったのが、「日本の高卒就職システム」の変容と模索」調査で、2008年には北海道（札幌・釧路）および長野（長野市・諏訪地方（諏訪市・茅野市・岡谷市）の若年労働市場の実態調査が行われている。以下がサンプリングと調査概要である¹⁸⁾。

表3 若者就労実態調査サンプリング

時期	地域	調査対象者	抽出方法	対象数
2006年2-3月	東京	18-24歳	エリアサンプリング ^{a)}	2000名
2008年2-3月	札幌市	20-34歳	エリアサンプリング ^{a)}	600名
	釧路市	20-34歳	無作為抽出	240名(113名回答)
2008年2-3月	長野市	20-34歳	エリアサンプリング ^{a)}	500名
	諏訪・茅野・岡谷市	20-34歳	エリアサンプリング ^{a)}	500名

出所：労働政策研究・研修機構（2009）

- (1) 安定したキャリアという観点から正社員定着率をみると、長野県46.2%、東京都32.6%、北海道25.5%であり、非典型一貫（正社員で雇用されたことがない）は、北海道33.3%、東京都23.6%、長野県14.1%と、長野県が一番安定している。
- (2) 学校中退者の職業では、地域を問わずアルバイトや無職がほとんどで、新卒採用の仕組みに乗れない場合正社員になりにくいという点は、東京も地方も共通している。
- (3) 学歴と正社員定着率の差異は、東京が高卒者22.5%に対して大卒・大学院卒が63.9%と3倍の差があるのに対して、北海道では23.3%と36.8%、長野が45.9%と63.9%と差は小さい。ここには明らかな地域の雇用事情が反映しているとみられる。北海道では高い学歴が正社員に結びつくとは限らず、長野では高卒でも正社員になれる確率が高く、東京は高等教育進学者が多いことから低学歴は明らかに不利になる、ということである。
- (4) 正社員定着者において、自分の職業能力を獲得した経路として「学校時代の勉強、資格取得」を挙げたものが多い。特に製造業で資格が役立ちやすい長野で割合が高くなっている。
- (5) ソーシャル・ネットワークと就業形態の関連では、北海道、長野では影響を与えていないが、東京では非典型雇用者にネットワークの狭さが見られている。若者は自分の知っている範囲の中から仕事を選ぼうとする傾向があるので、早い時期

から多様な世界に触れることが彼らの可能性や人脈を広げること寄与するだろう。

- (6) 地方ではハローワーク（公的職業紹介機能）や学校の果たす役割が大きいことから、職業紹介以前段階から気軽に利用できる場所や支援を充実させることが重要である。

以上を踏まえ、改めて長野県の特徴と支援の課題を考えることができる。明らかなことは、「地域の状況や産業界の需要構造をふまえ、変化に対応できるような教育・職業能力形成に対して積極的な投資を行う」ことであると、機構の調査は指摘する。

長野県の特徴とは、製造業の多い産業構造の下、比較的良好な高校生就職が特に諏訪地方を中心に男子の正社員率を高めていることである。だが、近年のような製造不況に陥ると採用抑制の影響をまともに受けることにもなる。以下は 1 月 18 日付の信濃毎日新聞のレポート記事である。

「高校生就職どう支援：内定率最低 県教委対応策」

長野労働局のまとめによると、今春卒業を予定する県内高校生の昨年 11 月末時点の就職内定率は 73.4%・就職希望者は卒業予定者の 15%に当たる 2,464 人で、10 年前の同時期と比べると 3 割ほど減っているにもかかわらず、内定率は大きく落ち込んでいる。

県教委と県高校長会は本年度、県経営者協会など経済団体に求人確保を要請。昨年 8 月には緊急雇用創出基金 3,200 万円を使い、就職希望者の多い県立 52 校に「就職活動支援員」20 人を配置し、求人の開拓や生徒への助言などに当たった。

「これまで卒業生は職安に行くしかなかったが、高校を出たばかりの人に職安はなかなか行きづらい。身近な学校を支援の窓口にしたりすることで、就職活動を継続できるようにしたい」と説明する。

こうした施策の一方で、県教委内には、04 年度にスタートした「キャリア教育」にもあらためて力を入れるべきだ—との声が出始めた。生徒が「勤労観」「職業観」を持ち、進路選びでも自身で考えて行動できる主体性を身につけさせる目的だ。（中略）「自立した人間をいかに育てるか—という視点に立った教育」（山口利幸県教育長）をどう肉付けしていくか。教育現場にとって重い課題となっている。

産業構造に起因する労働力需要の変動に対応するための教育課題を、「キャリア教育」に落とし込んでいく論調であり本人の意識を高めることが強調されている。こうした意識重

視の教育論が浮上することには注意が必要だ¹⁹⁾。むしろ具体的には、地域事情に応じた職業能力形成支援として、学生時代の勉強や資格取得が強みとなるという事実（上記(4)の実際に働き始めた若年正社員の経験に基づく実感）を伝えることで、在学中の勉強との接続を意識させ、学習意欲の喚起につなげることができるのではないだろうか。

支援の課題としては、若者に対する公的支援が不十分な現状では、公的機関との連携、協力が重要というのはもっともである。卒業生で無業者の者に対しては、学校のキャリアセンターや就職課を窓口とする方法が提案されている。求人情報を卒業生にも流すことは良い方法と思われるが、それ以前に働く意欲や適性不足の人に対する支援をどうするか、現場では対応困難なケースが無業者になっている事実をどうするかである。

また、長野県の強みとしてソーシャル・ネットワークが東京に比べて多様であることが挙げられている。総体的に生まれ育った地域で学校、就職を迎える人が多く残っていることから当然の結果かもしれないが、地域社会（共同体的）の連帯が比較的高いことが要因ではないかと推測される。

詳細は調査報告書に当たっていただくことを勧めるが、サンプリングの少なさが結論の根拠を弱める点は勘案されなければならないが、母集団の代表性についてはほぼ問題がない。このような大規模な実態調査の実施が難しく参照できる先行研究は極めて少ないため、この調査報告書はその意味で貴重な先行研究である。

2節 短期大学卒業者の傾向

長野県の若者キャリア形成調査の中から短大卒者と女性に焦点を当てて、若干の考察を試みたい。表4は長野県の若年有業者の学歴構成であり、サンプルも同様の傾向をもつ。

表4 若年(15～34歳)有業者層の学歴構成(学校卒業のみ)

	実数(万人)		中学	高校	専門	短大	大学	大学院
全国	1788.5	100%	5.1	35.8	17.6	10.5	27.6	2.8
東京都	204.8	〃	3.3	22.3	18.2	8.5	41.9	4.8
北海道	71.8	〃	5.7	43.2	19.4	10.4	19.7	1.4
長野県	28.8	〃	5.6	35.6	20.0	14.8	21.6	2.2

出所：総務省統計局「H19年度版就業構造基本調査」労働政策研究・研修センター(2009) 図表6-2引用

- (1) 全国比で大学卒が6%少ない分、短大と専門学校でその分が多い。短大卒者の卒業後の状況(長野市女性)では、76.6%が正社員となっており、東京調査と比べると10ポイント以上高いことが特徴である。
- (2) 女性では生家の豊かさと本人の学歴に明らかな関係が見られないということから、

女性の進学については性別役割分業意識の要因が強いと推測される。

- (3) 正社員として就職した後の離職率でも、3年未満でみると20%前後にとどまり、一般的に「7・5・3」とされる水準からは低いことが見て取れる。学歴とキャリア類型（正社員定着率）をみると、高学歴者ほど正社員定着率は高く大学卒が43.8%、短大卒が41.1%である。どの学歴でも長野県のほうが東京都より正社員定着率は高いが、高卒女子では3割程度になる。
- (4) 本人が意識する仕事上の知識・技能における強みでは、「資格」（75.2% 女性）、次いで対人能力（17.7% 女性）が多い。北海道調査では生産工程の仕事においてもこれほど多くなかったことから、長野の特徴は「スキル・資格」が職業上有効と意識されていることにある。
- (5) その強みをどのような経緯で身につけたかでは、多いのが「在職場のOJT、漠然と仕事経験」が53.6%と多く、次いで学校での資格取得が18.1%と続いている。正社員定着率が高いことを思えば、最後の学習の場である学校が多くなるのも当然かもしれないが、職業訓練や会社主導の研修等卒業後のキャリアアップはいずれも4%前後で高くはない。

以上は、機構調査の観点に依拠した特徴であるため、これ以上の考察は小論では控えざるを得ない。長野県は北海道や東京と比較すると、若者が高い正職員率を誇り比較的安定したキャリア形成に踏み出す環境にあることがわかる。女性においては資格取得の意識が高いことが特徴で、大学卒が少ないためとも推察されるが、短大・専門学校卒業者に正社員というキャリアルートは近年までは十分にあったと考えられる。

おわりに—女子短大のキャリア教育を考える

小論では、キャリア教育導入の社会背景として若年者雇用の問題が先進諸国において深刻化している現状、その対応策として学校教育の改革が進められるようになってきた歴史を概観した。わが国では近年まで「日本的雇用慣行」が若者の職業的移行の要であり、大学教育は大企業への選別装置として偏差値でランキングされた評価に自らを任せていたといっても過言ではない。このような大学教育のあり方を「新卒無業時代」は問い直すように迫っている。では、大学教育は何をなすべきか。様々なキャリアガイダンスや就職支援が果たしてどれほど有効であったのか評価がなされてきたとはいえない。本論が参照した機構の実態調査も、全国の大学生の趨勢をおぼろげながら見せてくれるものではあっても、長野県の短期大学の女子学生にどのような支援が有効なのかを示唆するものにはなっていない。地域特性を考慮したキャリア形成支援を考えるために、今後の研究課題を述べて結語とする。

まず、長野県の若年者雇用にとって良好な環境と慣行がこれまで維持されてきたのは何

故なのか、前述の新聞記事からは高校、経済団体、県行政が一体となって、若年雇用を守る体制があったと考えられる。この点を、歴史的に明らかにすることも地域の強みや特性要因を考える上で重要である。今後ますますグローバル化する経済状況の中で、製造業中心の産業構造の限界は明らかである。長野経済研究所によれば、「製造業についていえば、電気機械関連産業への偏りが強く、輸出依存度も高くなっている。そのため、川上に位置する大手企業からの受注が増えて初めて売上げが拡大するという不安定な基盤の上にある企業が多い」²⁰という構造的な問題の解決が図られなければ、中国・東南アジアやインドといった中進国との価格競争による疲弊が予想される。

H18年に「実践的総合キャリア教育の推進」が現代GPのテーマとされ、高等教育機関が実践的指向とカリキュラム全体の構造化を目指す趨勢は明確になっている。キャリア教育への批判としては、「職業観・勤労観」、「自主的・主体的」に進路を決める個人を育成するという指導原理が心理主義的傾向をもつことに加え、能力論の抽象性が実践の具体化を阻むという論点がある。能力論がコンピテンシーに細分化され、わかりやすい用語で表現されたとしても、では現実に「前に踏み出す力」に含まれる「目的を設定し確実に実行する力」はどうすれば身につけられるのか、どういう人物であれば身についたとみなせるのか評価をめぐる問いは残される。評価が困難なことは何をすべきかに明確な答えはないということになるが、それでは従来型の就職支援方法(履歴書の書き方、面接指導といったガイダンスと試験対策が中心)で良いだろうか。一步踏み出さなければ、新たな比較の観点すら見つけることもできない。データの蓄積が感覚的なところに留まっていたら、全学的な取り組みにしていくことはできない。

上記の教育的、組織的課題を乗り越え、長野県における女子短大生、女子大生のキャリア形成支援を考えるためには、機構の実態調査の枠組みを援用した調査を行うべきであると考え。第一に、就職活動プロセスと内定時期の把握が必要であり、オープンエントリーか大学経由の情報か、など就職行動の実態を知ることから始める必要がある。第二に、卒業後にはどのような授業や大学経験が職業上役に立ったかをたずねる卒業後調査を行う。この2つのことを実施し、学生のキャリア形成の初期段階の事実と課題を把握することからしか、支援の課題を考えることはできないのである。

参考文献

-
- ¹⁾ 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア 「普通」の就活・個別の支援』2007 勁草書房 p.2
²⁾ 児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』2009 明石書店 pp.15-18, pp.97-102を参照

- 3) 前掲書、小杉礼子編 2007 p.4
 4) 同上、p.19
 5) 同上、p.20
 6) 本田由紀は、キャリア教育が若者に不要なストレスを与えており、むしろ普通の教育課程の中に職業選択に必要なスキルや要素を入れることが必要で、それを「教育の職業的意義」としている。『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』2009、ちくま新書
 7) 前掲書、児美川 p.65
 8) 仙崎武「米国におけるキャリア教育の沿革と推進」仙崎武、藤田晃之他編著『キャリア教育の系譜と展開—教育再生のためのグランド・レビュー』2008、社団法人雇用問題研究会 p.14
 9) 寺田盛紀「1 キャリア教育とは何か」日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』2008 東洋館出版社 p.26
 10) 判断力・態度、自己意識、意思決定、教育意識、進路意識、経済意識、技能意識初歩技能、雇用価値技能の8つである。
 11) 前掲書、『キャリア教育の系譜と展開—教育再生のためのグランド・レビュー』2008 仙崎 pp.22-23
 12) 鹿嶋研之助「日本におけるキャリア教育の理念と展開」『キャリア教育の系譜と展開—教育再生のためのグランド・レビュー』2008 pp.104-116
 13) 児美川は、日本的雇用の特徴を企業が「家族共同体」的文化を有し、職場での上下関係を教え、生活指導にまでも役割を果たしてきたと指摘する。前掲書、児美川孝一郎 pp.31-32
 14) 前掲書、本田由紀 p.52
 15) 濱中義隆「第一章 現代大学生の就職活動プロセス」前掲書 小杉礼子編2007 pp.45-47
 16) 小杉礼子「第四章 企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援」前掲書、小杉礼子編2007 pp.124-138
 17) 小方直幸「第2章 大学から職業への移行をめぐる日本的文脈」『教育から職業へのトランジション—若者の就労と進路職業選択の教育社会学』2008 p.37 広島大学高等教育センターの調査（2006）を参照している。
 18) 労働政策研究・研修機構「地方の若者の就業行動と移行過程」『労働政策研究報告書No.108』サマリー 2009
 19) 前掲書、本田由紀、2008 pp.156-157 キャリア教育は、心理主義的傾向と対象者の無限定性を大きな問題であると述べている。前者は「労働市場・雇用問題を回避し、結果的に働く者の「エンプロイアビリティ」のみを問題にしている点」後者は、「教育指導の範囲と対象が拡散してしまう危険性」であるという。
 20) 長野経済研究所編『創生長野経済』2005 信濃毎日新聞社 p.21

参考文献

- 大久保幸夫『新卒無、業：なぜ、彼らは就職しないのか』2002 東洋経済新報社
 国立教育政策研究所編『キャリア教育への招待』2007 東洋館出版社
 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア：「普通」の就活・個別の支援』2007 勁草書房
 小杉礼子、堀有喜衣編『キャリア教育と就業支援：フリーター・ニート対策の国際比較』2006 勁草書房
 児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』2009 明石書店
 仙崎武、藤田晃之他編著『キャリア教育の系譜と展開—教育再生のためのグランド・レビュー』2008
 長野経済研究所編『創生長野経済』2005 信濃毎日新聞社
 日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』2008 東洋館出版社
 本田由紀『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』2009、ちくま新書
 山内乾史編『教育から職業へのトランジション：若者の就労と進路職業選択の教育社会学』2008 東信堂
 宮崎産業経営大学編『講義で終わらない大学：キャリア教育のパイオニア・産経大』2006 創成社
 労働政策研究・研修機構「地方の若者の就業行動と移行過程」『労働政策研究報告書No.108』2009