

就職活動と職業指導

渡部 直樹

（慶應義塾大学 常任理事）

はじめに

一九九〇年代以降、バブル崩壊と、IT化やグローバル経済への大転換によって、わが国の産業構造、雇用市場、とりわけ大学生の採用・就職の環境は、何度も大きな変動を経験してきた。バブル崩壊とそれに続く就職氷河期、その後の景気回復期、二〇〇八年のリーマンショック以降といった流れの中で、企業の採用活動、並びに学生の就職活動は、その都度、大きな変動を余儀なくされてきた。

しかし、その期間を通じて、学生の就職状況、学生生活

自体の状況といったものが、果たしてどれほど改善されたのか甚だ疑問である。不透明な雇用環境の下で企業は採用活動をより早期化させ、それが学生の就職活動の早期化を誘発し、さらに採用・就職活動の長期化を進行させている。このことは、学生の授業への出席や勉学の機会を奪うだけでなく、大学のカリキュラムや教育計画の実行を困難にさせるなど、教育現場の疲弊をもたらしている。

また、学生がすっかりした職業観、就職観を持たないまま就職を決定してしまうことで、企業の期待と学生の期待との間で大きな乖離が生じることに繋がり、ここからいわゆる雇用（需給）のミスマッチといった問題が生じている

ことも事実である。それは、せっかく就職してもすぐに離職してしまう早期離職率の増加（平成七年三三・一〇％↓平成一七年三五・九％「厚生労働省職業安定局集計」）を生み出すだけでなく、ニートの増加やフリーターの増加（それぞれ、平成八年度四〇万人↓平成一九年六二万人、平成九年度一五二万人↓平成一九年度一八一万人「総務省統計局「労働力調査」）と関わり、根深い社会不安とも繋がっていると思われる。もちろんこのことは、一九九〇年以降の市場のグローバル化・情報化によるわが国の産業構造の変化、急激な景気変動、それにもなう非正規雇用の増大といった問題と強く関係している。

この問題と関連して、現在、大学卒業者の一〇％以上が就職も進学もしておらず、学生の社会・職業への移行が必ずしも円滑になっていないという事実がある。更に、大学の学生相談の内容に関する統計「私立大学学生生活白書2007」から、就職や将来の進路に不安や悩みを持った学生が増加していることも明らかにされている。このことは、学生に対する就職支援や職業教育のあり方について、より一層きめ細かに取り組む必要があることを示していると思われる。

就職支援や職業教育については、七七・七％の国公立

大学で就職支援のためのガイダンス、セミナーが実施されるなど「日本大学生支援機構の調査」、すでに本格的な取り組みがなされている。今回、中央教育審議会大学分科会でも「中期的な大学教育の在り方」に関する審議に際し、学生支援ワーキンググループが立ち上げられ、学生支援はもとより、職業教育についてより踏み込んだ討論がなされた。具体的には、職業指導（キャリアガイダンス）の充実を大学の教育活動の中に、いかに明確に位置付けるかについての議論が行われた。

当稿では、私自身、このワーキンググループの一員であったことから、先ず、そこでの討論を紹介し、次に、現在のわが国における採用・就職状況とその喫緊の問題、つまり採用・就職活動の早期化・長期化について示した後に、学生に対する就職支援、更により広い意味での職業指導に関して、いかなることが問われているのかを、ワーキンググループでの議論を踏まえ、検討していきたい。

一 職業教育に対する中央教育審議会・学生支援 ワーキンググループでの検討内容

ワーキンググループの議論の中心は、大学の公的な質保

証システムとしての設置基準、設置認可審査、認証評価の在り方に関する検討の一環として、学生支援・学習環境整備の観点をどのように考慮するのかにあった。この中でも、特に職業指導（キャリアガイダンス）については、安心社会実現会議（六月一五日）における「雇用流動化時代に即した教育設備として、高等教育における職業指導の制度化など、教育課程における円滑な職業生活移行の強化」の指摘、経済諮問会議（六月二三日）による生活安心保障の再構築の観点からの「高等教育における職業適性診断等職業教育の推進」の指摘を受けて、重要な議題の一つとして議論された。

この点に関する会議での共通認識は、以下のようであった。つまり、若年者の非正規雇用割合や早期離職者の増加などの雇用情勢の変化の中で、就職や将来の進路に不安や悩みを持つ学生が増加している。それにも拘わらず、従来の大学の在り方に関する議論は、教育と研究に着目されてきており、学生支援や学習環境整備に関しては十分になされていらない。大学においても、各大学の自主性に基づきつつ、教育課程内外において学生が自らの職業観、勤労観を培い、自ら向上するための支援を行うことが喫緊の課題である。

そのため、学生が職業観・勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう、『職業指導（キャリアガイダンス）』を大学の教育活動に位置付けるとともに、必要な授業科目の選択等を行うための履修指導、相談等の正課外の活動とあわせて『職業指導』の充実に努めることが必要であり、法令上も『職業指導』の実施を明確にすることが適当である、というものであった。

ここで最初に議論となったのは、職業指導（キャリアガイダンス）の定義、意味づけであった。現在、キャリア教育、キャリア支援、キャリアデザイン、職業教育、職業指導、職業支援などといった様々な用語が各大学・機関で使われているが、この問題を検討する際には、これら用語の整理が必要とされた。そして、ワーキンググループでは、このような議論を経ながら、職業教育については、一般教育と専門教育とのバランスがとれたものとなるような制度設計を行うよう留意するべきという共通認識に辿りついた。今後の検討課題は残るものの、ようやく大学教育の中でのこの問題の意義がオーソライズされたことは、就職に長年携わってきた者としては、歓迎すべきことと考えられる。

なお、大学に対する課題としてこの他に提起された中で、

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

特に職業教育と関わるとして注目されたものに、以下のことが挙げられる。

①学生の履修支援、学生生活支援、留学生支援を一体的、かつ総合的に行う学生支援体制の整備、並びに、それを行う教職員の位置付けと、彼らの能力開発の必要性。

②学生の多様性（社会人、留学生、障害学生等）、成績不振者、長期欠席者、学習習慣・生活習慣に課題がある者の個別ニーズを適切に把握し、総合的な支援を行うこと。

③キャリア支援における高校と大学との協議機関の設置など連携・協力体制の構築。

④大学院生のキャリアパスの多様化に伴う大学と企業等との連携・協力への支援。

以上のような議論や提示された課題は、最終的には、次の問題に辿りつくと思われる。つまり、それぞれの大学が、自らの置かれた状況に即し、それを生かした特色ある就職支援、職業教育制度をいかに構築するのかということであり、さらに、それに関わる大学教職員の能力開発をいかに高めるかということに尽きる。まさに、これらのことは、学生のキャリア・就職に関わっている大学人が、現在最も注力しようとしていることと合致するといえる。

二 現在の就職・採用を巡る問題―内定取消しと採用・就職活動の早期化

昨年起こった米国、そして欧州発のサブ・プライム・ローン問題は、世界金融危機へと発展し、世界中に炎のように広がった。火元の金融経済のみならず、实体经济もさらに深刻な影響を受け、わが国でもGDPのマイナス成長を経験し、多くの企業も赤字決算へと追い込まれる、いわゆる一〇〇年に一度の大不況と呼ばれる事態となった。

大学の就職部門の担当者にとっても、この大変動はまさに驚天動地であった。去年の夏、私は就職問題懇談会の委員の一人―私立大学連盟就職支援分科会の代表（当時）―として、企業側（経団連）との就職・採用活動のルール（倫理憲章、申し入れ）作りの話し合いをしていた。その時点では大学側も経団連側も、サブ・プライム・ローン問題は金融工学、もしくは金融部門の問題で、わが国の企業業績は好調を維持し、企業の採用・学生の就職の環境も、昨年並みに良好という楽観的な観点に立っていた。

しかし、昨秋以後の展開は、誰もが予想しなかった方向

平成 21 年卒業者の内定取消し状況

	就職内定取消しを受けた学生	取消はされていないが企業から連絡を受けた学生	企業から連絡を受けた後、内定を辞退した学生
大学等	1402 人（現在も求職中 265 人）	1406 人	703 人
高等学校	386 人（現在も求職中 48 人）	1471 人	-
専修学校	495 人（現在も求職中 147 人）	-	-

文部科学省調べ 2009 年 3 月 31 日現在

へと、事態を急変させた。採用環境が急激に悪化し、いわゆる派遣切り・雇止めと共に、内定取り消し問題が突然浮上してきたのである。就職問題懇談会にも、テレビカメラが入り、大臣や審議官も出席し、まさに内定取り消し問題が、政府レベルでの問題となった感があった。

問題も、その直接の原因はもちろん景気の後退にあるし、近年の産業・雇用構造の変化も関係している。しかし、取り消しに至るプロセスを考えてみると、ここ何年も続いていた、企業による採用活動の早期化・長期化という要因が大きく関わっていると思われる。

ここ数年、平均的な学生は、企業の内々定を四・五月頃に取り、その後入社するまで一〇カ月以上の日数を大学で過ごす。この状況が、学生・企業双方に種々の不都合な問題を惹起させている。学生が就職準備もないまま内定（内々定）をもらい、就職後に自分の理解と企業の期待との間のミスマッチを経験する―新卒者の早期退職の原因とされる―のと同様、企業も早期に採用計画を立て内定を出すものの、その後の経済状況の変化から採用の見直しをせざるを得なくなる―今回の内定取り消しのケース―のである。

この就職・採用の早期化・長期化の趨勢は、企業側・学生側双方が自分の利益を追求することで成立したとも理解できる。つまり、個々の企業はなるべく早い時期に、他の企業に取られる前に良い学生を獲得しようとし、各々の学生も良い企業のイスが埋まる前に、なんとか早い時期に就職先を決めたいと考えるからである。まさにこの学生―企業間の関係は、いわゆる各々の参加者による自己利益の追

特集・職業指導（キャリアガイダンス）

求が、社会的な非効用を生み出すという、典型的な囚人のジレンマの状況にあたるといえる。

この傾向は、企業に採用のための種々の取引コストを強いることになる。その中には、経済の不確実性に起因する過剰採用の危険、内定取り消しを行うことによる評判の失墜、さらに、新入社員の質の低下（就職活動による大学教育の中断）、企業の期待とのミスマッチ、それによる職場内の非効率、早期退職のコスト等が挙げられよう。

もちろん学生側も、学力不足や企業とのミスマッチといった同様のコストを負担することになるが、学生自身もこの問題を意識しているようである。私は毎年、五月～六月の時期に、講義の受講者を対象に就職活動の意識調査を行っているが、そこでは、就職活動を経験していない三年生と、既に内々定をもらっている四年生の間に、大きな意識のずれがあることを確認できる。四年生は三年生に比べて、明らかに就職活動の早期化に対して否定的な人数が増える。その理由としては、①就職活動のために勉学・サークル活動が十分にできなかった、②実質三年生の秋以降に就職活動が始まるため、準備が足りない、他に、③内々定から採用されるまでの一〇か月間に起こりうる、企業の業績の変化、自分の価値観・意識の変化に対する不安、を挙

げている。

更に、この就職活動の早期化と長期化は、大学の教育システムにも重大なダメージを与えている。実際、学生は三年生の後半から四年生の前半までは、ほとんど授業に集中できず、そのため一般のカリキュラムのみならず、社会とのブリッジングを目指すキャリア教育までもが、機能不全の状況になっているのが実情である。

当然のことであるが、採用・就職というものは、新卒者の雇用市場に関わる問題である。市場では、それぞれの参加者は自らの利益を最大限に実現するために行動し、その結果、何らかの解がもたらされる。しかし、このような市場メカニズムが効果的に動くためには適切なルールが必要である。特に就職・採用活動は、前述のような囚人のジレンマの特徴を持つものであるため、学生・企業両者のために、またわが国の将来の繁栄のために、そして、早期退職者や内定取り消しを防ぐために、適切なルール作りが必要と考える。

この問題については、以前は企業と大学の間に就職協定が存在していたが、一九九七年の廃止以来、①大学団体で構成される就職問題懇談会（協議会）の「申し合わせ」と、②経団連の「倫理憲章」とを交わすことで、一種の紳士協

定で行われていた。この実効性については、多くの批判が寄せられており、これに対応した文部科学省等によるルー
ル復活の動きも記憶に新しいところである。

採用・就職活動の早期化に関する問題は、以上の説明の
ように、企業、学生のみならず、大学教育ひいてはわが国
の将来にとって、大きな弊害となると思われる。特に、就
職支援・職業指導を考えた場合、学生を円滑に職業人生に
導くという教育システムをより実り豊かなものにするに
は、是非ともこの問題は、まさに、解決されていなければ
ならないものである。そのため、まずは、採用・就職の時
期や方法についての基本的レベルのルール化―切符を買う
ときは列に並ぶといった―が必要と考えられる。

三 学生へのキャリア支援・職業指導に望まれるもの

一九九〇年代以降に始まったグローバル経済やIT化の
進展は、わが国の雇用状況を大きく変化させている。今後、
私たちの学生の働き方は、従来のものとはまったく違った
ものとなり、彼らが長い職業人生の中で、職を失ったり、
転職しなければならなくなったりする可能性は、今までと

比べて、非常に高くなると考えられる。

このような厳しい状況の中では、学生を、自分の頭で考
え自分で行動できるように教育することが重要となろう。
そしてそのためには、それぞれの大学が、自らの大学・学
生の強みだけでなく弱みを考慮した上で、それぞれ特異な
分野・領域で優れた能力を発揮できる学生を育成すること、
そのための多様なキャリア支援の制度化が望まれるのであ
る。

このことは、各大学の置かれた状況がそれぞれ異なり、
私たちが接する学生が非常に多様化していることを考慮す
ると、非常に難しい、正解が存在しない問題なのである。
このような困難な問題に直面して問われるのは、私たち自
身の知恵であり、知識・能力開発となろう。職業指導（キ
ャリアガイダンス）とは、まさに、学生というよりも、私
たち大学のスタッフ自身に向けられた課題であると考えら
れる。