

大学で身につける 就業力とは Ⅱ

学長・学生への調査を比較して見えたこと

平成23年度から大学設置基準が改正され、「学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」の育成を目指し、教育課程の内外を通じて、全学的に取り組むこと、その体制を整えること、が盛り込まれた。本誌165号(前号)では、この大学設置基準の改正について「就業力育成に関する学長調査」を実施し、その結果についてご報告した。その中で、大学側は就業力育成を図るうえで、どのような対策が必要と考えているのかが明らかになった。では、教育の受け手であり、育成される側の学生は、どのような施策を強化して欲しいと考えているのだろうか。リクルートでは、学長アンケートに続き、学生側のニーズを知るためのアンケートを実施した。今回は、特集「大学で身につける就業力とは」の第2弾として、大学・学生双方に実施した調査結果を、リクルートワークス研究所と合同で比較分析を行った。その調査結果に現れている差異と類似性から、大学で実施すべき就業力育成の今後について、検討してみたい。(編集長)

【調査概要】

- 調査名 就職先決定に関する学生調査 (以下、学生調査)
- 調査目的 就職先決定に影響する経験や情報について把握し、関係各位の就業力育成の参考に供する
- 調査対象 マクロミルモニターの大学生・大学院生の男女10,000名
- 調査方法 調査対象者にメールで調査を告知。2011年3月卒業予定の民間企業就職希望者を抽出し、調査用のホームページ上で回答を回収した
- 調査期間 2010年9月15日(水)～18日(土)
- 回収数 有効回収数1,239名(回収率12.4%)
- 集計対象数 1,101名(男女構成比を補正後の数)

- 調査名 就業力育成に関する学長調査 (以下、学長調査)
- 調査目的 大学設置基準の改正による、「社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)」の制度化(平成23年4月1日施行)に対する、大学の賛否、または、今後の大学としての具体的な行動を把握すること
- 調査対象 全国の大学732校
(全国の大学数は778校(平成22年度学校基本調査速報値)であるが、大学院大学23校と募集停止校23校を除いた)
- 調査方法 質問紙による郵送法
- 調査期間 2010年7月12日(月)～7月30日(金)
- 回収数 有効回収数482サンプル(有効回収率65.8%)

意欲の底上げを重視する大学、 リアルで実践的な機会を求める学生

豊田義博 リクルートワークス研究所 主任研究員

就業力育成を掲げるも 実態は就職活動支援の大学

前号でもお伝えした学長調査の回答結果をまずは概観しよう(図表1黄色のグラフ部分)。29項目の対策に対して、特に重要だと捉えているもの3つについて回答してもらったところ、半数の大学が「学生の就業観・勤労観の育成」を挙げ、他を圧倒しての高い得票数となった。以下、「初年次教育の強化(28.2%)」「キャリアセンターの強化(28.0%)」「現在いる教員の教育力向上(27.0%)」が3割弱の得票数を占め、「就職相談、カウンセリングの強化(20.1%)」「インターンシップの強化(14.9%)」「一般教育(カリキュラム)の見直し(14.3%)」と続く。

この回答結果からは、三つの潮流・傾向が浮かび上がってくる。一つめは、学生に人生や職業生活に関する将来展望を持たせたい、というキャリアデザインスタンスが広く浸透しているということだ。中央教育審議会が平成11年度に公表した答申において、「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・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、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)」という表記がなされたことを発端

とした一連の答申を受けて、キャリア教育≒就業観・勤労観の育成という図式が大学においても十分に浸透したことを顕著に現わしているものであり、今回の設置基準の改正に賛意を示す大学の8割強が「学生の自立意識や社会性の低下」を、その理由に挙げることに現れている。

二つめは、新たな教育サービス・コンテンツとその提供への注力である。新たなカリキュラムを開発する、各セクターに新たな機能を付加することで、キャンパス内での教育の充実を図ろうとする姿勢だ。

三つめは、そのようにして提供される施策の多くが、就業力支援という名を掲げつつも、実態的には就職活動支援に傾注していることだ。

学外の実践的な機会や 大学トータルの支援を望む学生

次に、学生調査のデータを概観する。大学に尋ねたのと同じ29項目について、特に強化してほしいと思ったこと三つを尋ねた(図表1青色のグラフ部分)ところ、「キャリアセンターの強化(20.3%)」「現在いる教員の教育力向上(18.3%)」「卒業後3～5年以内のOB・OGとの関係強化(15.9%)」が上位の3項となった。次に「就職相談・キャリアカウンセリングの強化(15.7%)」「学生支援課(組織)の強化(12.1%)」

「インターンシップの強化(11.5%)」「学内企業説明会の強化(11.5%)」「職員(就職課、キャリアセンターのスタッフなど)の専門性を高める(10.8%)」「地元企業との連携強化(10.2%)」と続く。また「学内企業説明会の強化」と「民間企業経験のある教員採用」は、大学サイドがほとんど重視していないのに、学生サイドのニーズは高い。

ここからも、三つの傾向が見えてくる。一つめは、学外の実践的な機会を望んでいる、ということだ。OB・OG、インターンシップ、学内企業説明会、地元企業といった項目が上位を占めているのは、働く上での実践の場、現場の情報・材料に触れたいという欲求の表れだ。

二つめは、教員だけではなく、職員および職員を中心とした組織に対しての要望が見られる点だ。学生にとっては、授業のカリキュラムなどのように形式化されたものだけではなく、大学全体でのトータルの提供価値の向上を望んでいる。

三つめは、大学サイドと同様、いやそれ以上に、就職活動の支援という側面に、要望が傾斜しているということだ。

大学サイドと学生サイドのギャップという点では、大学サイドが最も重視する「学生の就業観、勤労観の育成」や「初年次教育の強化」への学生サイドのニーズは低い。これは、大学サイ

図表1 就業力育成で重要な対策(特に重要) —学長調査と学生調査の比較

(単位: %)

	全体		設置形態別		
	学生	学長	国立	公立	私立
キャリアセンターの強化	20.3	28.0	13.2	16.4	24.1
現在いる教員の教育力向上	18.3	27.0	18.8	16.4	18.1
卒業後3~5年以内のOB・OGとの関係強化	15.9	10.4	15.7	20.5	15.6
就職相談、カウンセリングの強化	15.7	20.1	11.3	15.1	17.5
学生支援課(組織)の強化	12.1	10.8	15.7	8.2	10.9
インターンシップの強化	11.5	14.9	13.2	13.7	10.6
学内企業説明会の強化	11.5	1.5	14.1	16.4	9.9
職員(就職課、キャリアセンターのスタッフなど)の専門性を高める	10.8	9.8	10.0	9.6	11.3
地元企業との連携強化	10.2	10.8	12.2	8.2	9.5
民間企業経験のある教員採用	9.3	2.9	10.0	9.6	9.0
自己分析セミナーの強化	8.4	3.9	8.2	6.8	8.7
専門教育(カリキュラム)の見直し	7.9	6.4	4.7	15.1	8.3
学生の就業観、勤労観の育成	7.4	50.0	6.9	5.5	7.7
就業力(基礎力)のアセスメント(能力測定)	7.2	9.3	7.5	2.7	7.6
一般教育(カリキュラム)の見直し	6.6	14.3	7.5	8.2	6.2
PC講座、語学など資格取得講座の強化	6.3	0.8	6.9	6.8	6.0
少人数授業(ゼミ形式など)の拡大	4.8	5.8	4.4	5.5	4.9
履修指導の強化	4.5	2.3	4.4	6.8	4.3
教員の評価基準を研究実績主義から教育力に変える	3.5	6.6	3.8	1.4	3.6
外部専門機関へのアウトソーシング	3.3	0.4	2.5	2.7	3.7
大学間連携の強化	3.3	0.4	2.2	1.4	3.9
地元自治体との連携強化	3.1	1.2	2.5	0.0	3.7
初年次教育の強化	2.9	28.2	3.4	1.4	2.7
入試方法、試験の見直し	2.5	0.4	1.9	5.5	2.4
同窓会組織との連携強化	1.5	4.4	0.9	4.1	1.6
学生父母への理解促進	0.8	5.2	0.3	4.1	0.7
高等学校との連携強化	0.1	0.8	0.3	0.0	0.0
その他	0.8	3.3	1.3	2.7	0.4

下が強く感じている「学生の自立意識や社会性の低下」に対応した施策の中核であるが、その意味や意図は、残念ながら学生にはほとんど伝わっていないということだ。

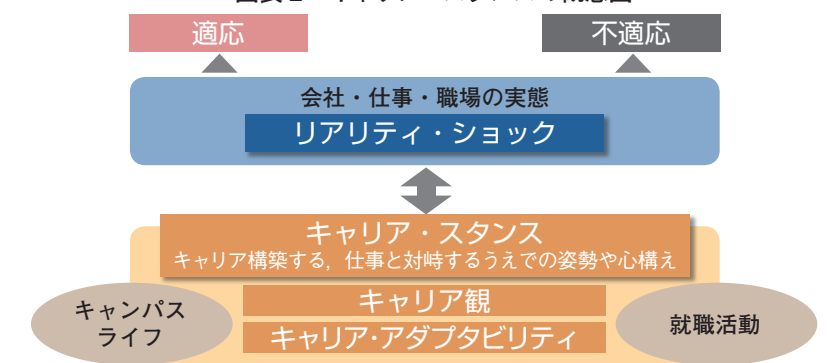
国公立は教育力向上、私立は全方向で要望

さらに、上記の回答傾向を、国立・公立・私立別に見ていくと、顕著な違い

があることが見て取れる。国立の大学生がもっとも強く求めているのは「教員の教育力向上」であり、大学サイドの課題感を上回る。国立大学の教員が教育を軽視し研究に傾注しがち

であるという指摘は良くなされるが、今回のデータはそれを立証したともいえる。またキャリアセンターやカウンセリングといったニーズよりも、「OB・OGとの関係強化」「学内企業説

図表2 キャリア・スタンスの概念図



明会の強化」「地元企業との連携強化」といった就職活動に直結する機会強化についての要望が高くなっている。国立大学の学生は、生きた教育の機会によって、自身の就業力が高まるはずだと認識していることが窺える。公立では「専門教育(カリキュラム)の見直し」を求める学生が国立・私立より多く、地域の人材を養成する」という公立大学の現状のカリキュラムそのものに、疑問が投げかけられているとも読める。

一方で、私立のデータを見ると、「キャリアセンターの強化」「教員の教育力向上」「就職相談・カウンセリングの強化」「OB・OGとの関係強化」といった項目が上位を占めている。私立大学の学生は、能力的にも意欲的にもばらつきが大きいので一括りには出来ないが、教員・職員・組織など全方向についての要望が高いという傾向は顕著だ。

この違いから見えてくるのは、個々の大学が置かれている状況と学生のニーズをしっかりと把握して施策を講じることの重要性だろう。

アタマとココロのバランスがとれた「キャリア・スタンス」を

学外にある「働く実態」との接点、そ

こでの体験を期待する学生に対し、学内のコンテンツ・サービスを質・量ともに高め、知識や情報を提供しようとする大学。どちらに理があるかと問われれば、私は間違いなく学生の意向を支持する。現在の就業力支援、あるいはキャリア教育の実態が「頭でっかち」なものになりすぎていることに、かねてより強い危惧を感じているからだ。さらに、大学・学生双方ともに、その軸足が就職活動支援にあることも危惧を倍化させている。その問題点を、キャリア・スタンスという概念を使って説明しよう(図表2)。

キャリア・スタンスとは、キャリア構築する、仕事と対峙するうえでの姿勢や心構えを指すものであり、「キャリア観(キャリアや仕事に対する価値観や信念)」と「キャリア・アダプタビリティ(キャリアや仕事に対峙していく上での適応の姿勢)」から構成される。前者を「アタマで考えること」、後者を「ココロで感じること」と呼んでもいいだろう。

そして、学生は、講義をはじめとしたキャンパスライフでのさまざまな出来事や就職活動を通して、キャリア・スタンスを構築し、職業生活・会社生活へとデビューし、現実に直面し、悩みや葛藤を通して適応し成長していく。し

図表3 大学の取り組み認知度・利用度・役立ち度(複数選択)

(学生調査より)

対 策	全体 (n=1077)	就職活動の開始時期					
		2009年 4-6月 (n=91)	2009年 7-9月 (n=138)	2009年 10-12月 (n=596)	2010年 1-3月 (n=187)	2010年 4月以降 (n=65)	
自分の大学・大学院で実施していた(認知度)	キャリア教育	55.8%	67.0%	55.8%	55.2%	52.9%	53.8%
	インターンシップなど企業での実習	48.1%	46.2%	50.7%	49.3%	44.4%	44.6%
	就職ガイダンス	88.6%	92.3%	87.7%	90.4%	83.4%	83.1%
	キャリアや仕事に関する就職相談・カウンセリング	61.6%	72.5%	66.7%	63.6%	49.2%	52.3%
	求人票や大学ホームページなどによる個別企業・求人情報の提供	63.0%	64.8%	60.9%	65.6%	57.2%	58.5%
	学内推薦の紹介	46.5%	47.3%	39.1%	50.2%	42.2%	40.0%
	学内企業説明会	80.1%	81.3%	77.5%	83.2%	74.9%	70.8%
	OB・OGの名簿の提供や紹介	40.7%	53.8%	52.9%	41.3%	25.7%	33.8%
	PC講座、語学など資格取得講座	28.9%	34.1%	29.0%	31.2%	19.8%	26.2%
	公務員試験・教員試験の対策	50.4%	52.7%	52.2%	51.8%	46.0%	43.1%
	この中であてはまるものはない	3.5%	1.1%	2.2%	3.2%	6.4%	4.6%
	利用した(利用度)	キャリア教育	29.5%	35.2%	34.1%	30.4%	23.0%
インターンシップなど企業での実習		15.3%	14.3%	21.0%	16.6%	8.6%	12.3%
就職ガイダンス		70.3%	73.6%	77.5%	72.7%	60.4%	56.9%
キャリアや仕事に関する就職相談・カウンセリング		26.0%	34.1%	33.3%	27.2%	17.1%	13.8%
求人票や大学ホームページなどによる個別企業・求人情報の提供		26.3%	27.5%	23.9%	27.9%	24.6%	20.0%
学内推薦の紹介		14.2%	9.9%	13.8%	15.3%	14.4%	10.8%
学内企業説明会		56.3%	51.6%	56.5%	63.4%	42.8%	35.4%
OB・OGの名簿の提供や紹介		11.2%	20.9%	19.6%	10.9%	3.2%	6.2%
PC講座、語学など資格取得講座		5.9%	7.7%	8.0%	6.7%	3.2%	0.0%
公務員試験・教員試験の対策		5.1%	4.4%	5.8%	5.4%	3.2%	7.7%
この中であてはまるものはない		10.1%	5.5%	7.2%	8.4%	16.6%	20.0%
役に立った(役立ち度)		キャリア教育	17.2%	23.1%	20.3%	18.0%	11.2%
	インターンシップなど企業での実習	11.0%	12.1%	18.8%	11.1%	6.4%	4.6%
	就職ガイダンス	51.6%	51.6%	62.3%	54.2%	38.0%	44.6%
	キャリアや仕事に関する就職相談・カウンセリング	17.8%	30.8%	21.7%	17.8%	10.7%	12.3%
	求人票や大学ホームページなどによる個別企業・求人情報の提供	15.1%	16.5%	11.6%	15.8%	15.5%	13.8%
	学内推薦の紹介	9.3%	5.5%	7.2%	10.4%	10.2%	6.2%
	学内企業説明会	39.2%	40.7%	42.8%	44.6%	23.5%	24.6%
	OB・OGの名簿の提供や紹介	7.4%	13.2%	13.8%	7.4%	1.1%	4.6%
	PC講座、語学など資格取得講座	3.7%	5.5%	5.8%	3.9%	2.1%	0.0%
	公務員試験・教員試験の対策	1.9%	1.1%	2.9%	2.0%	1.1%	3.1%
	この中であてはまるものはない	18.5%	12.1%	13.8%	15.6%	32.1%	24.6%

表中の網(赤)は全体値より5ポイント以上高いことを示す 表中の網(青)は全体値より5ポイント以上低いことを示す

しかし、キャリア・スタンスが未成熟であったり、「キャリア観」ばかりが肥大し「キャリア・アダプタビリティ」が伴わない、つまりアタマとココロのバランスが崩れた状態になると、デビューや適応に大きな支障をきたすことになる。

現在実施されている就業力支援、

キャリア教育の多くは、アタマの部分に傾注しすぎている。その最たるものが、大学生に将来展望やキャリア・ビジョンを明確化させようとする一連のコンテンツだ。就業経験のない学生に、アタマでキャリア・ゴールやビジョンを描かせ、登るべき山を特定

させようとする動きだ。今も多くの企業においては、入社後に様々な経験をさせ、その中で本人の志向・適性を見極めていこうとしている、つまり“山登り型”のキャリア形成ではなく、激流に身を置き、意図せざる様々な経験の中から自身の能力・志向を自

覚していく“筏下り型”のキャリア形成が主体であるのにもかかわらず、採用のプロセスにおいて「あなた(当社に入ったら)何がやりたいのか?」という質問が高いハードルになっていることへの過剰反応だ。この質問は、本人の企業理解度や自己認知力、論理的思考力を問うているものでしかない。

その結果、アタマ=キャリア観ばかりが肥大し、ココロ=キャリア・アダプタビリティが健全に形成されていない若者が多く世に輩出されている。彼らは、さまざまな対策を講じて就職活動を何とかクリアしたとしても、その後の社会人生活で職場や仕事に不適應を起こし、早期離職やうつ病による休職といった個人・企業の双方にとって不幸な状況が多く生まれている。

就業力支援、キャリア教育にとって最も良質なコンテンツは、学内にはない。それは、知識・情報としてアタマにインプットするだけのものではなく、行動・経験を通してココロに刻まれるものでなくてはならない。そして、就活モードに入ってしまう、内定獲得が目的化してしまってからでは、そうした学外のコンテンツの持つ良質性は活かされない。「職業観・勤労観」という言葉ばかりが妙に独り歩きしてしまった現状を、今一

度大きく見直すべき時に来ていることを、今回の大学・学生データの相違点・共通点は物語っている。

大学の個性、学生のタイプに合わせた支援策を

別の観点からのデータも提示したい。大学が実施している就業力支援・就職活動支援施策に関する「認知度」「利用度」「役立ち度」を大学生に聞いたもの(図表3)だが、彼らの就職活動の開始時期によって、顕著な差があるのがわかる。早く開始した学生ほど、施策の認知度、利用度、役立ち度は高く、その差は、認知度では小さいが、利用度、役立ち度と実効が上がるにつれて大きくなっていく。「キャリア教育」のスコアを見ると、認知度は、「3年生(2009年)の4月に開始」が67%強と突出しているが、その他には大きな差がみられない。しかし、役立ち度となると、「3年生の4月に開始」では23%程度なのに対し、「3年生の1-3月」「4年生(2010年)の4月以降に開始」では、その半数程度となっている。

また、就職活動開始時期は、就職活動の成果と密接に関連している(図表4)。早期に開始した学生ほど、就職決定率、社会・企業・自己の認知・把握度、就職活動結果に対する納得度・満足度が高くなっている。

この結果は、提供している施策の品質の違いによる部分もあるだろうが、大学生のレベルが一定ではなく多様である、ということに起因するものが大きいと考えられる。そして、どういったゾーンの学生が多いのかによって、各大学が打ち出す方針、注力すべき施策は異なるのではないだろうか。

就職活動している学生は、その姿勢・成果・課題によって大きく4つに大別される。

最高位に位置づけられる「ハイパー大学生層」は、社会人顔負けの経験・人脈を持つ一握りの存在であり、就業力支援を必要とする層ではない。一方で、最下位に位置する「就活諦観層」は、働く意欲が低く、就職活動の波に乗って行けない層であり。働くこと以前の、対人、対自己などの基礎力や主体性、好奇心などのキャリア・アダプタビリティの未発達に起因するものであり、大学での日常的な学びの中での変容を促す必要がある。下位から二つめに位置する「就活漂流層」は、大学生活を無目的に、あるいは利他的・享乐的に過ごす傾向が強く、それがために就職活動において苦戦する傾向が強い。その生活が充実していなかったということもあるが、自己との対話が不足し、経験を意味づけできていないケースも少なくない。キャリア・スタ

図表4 時期別 影響を受けた情報と就職活動満足度

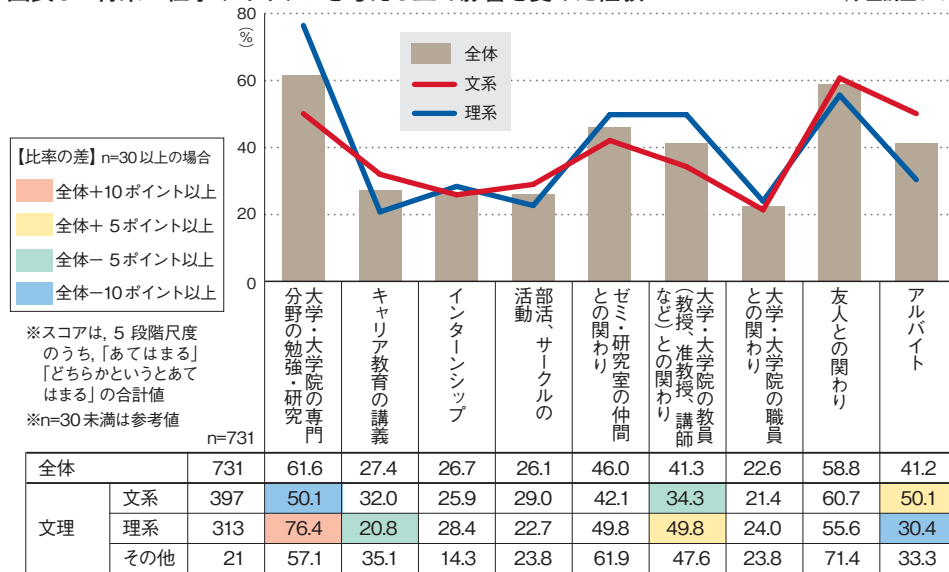
(学生調査より)

	就職活動の開始時期				
	2009年 4-6月	2009年 7-9月	2009年 10-12月	2010年 1-3月	2010年 4月以降
現時点で、入社予定企業は決定している	79.1 (%)	79.7 (%)	74.0 (%)	63.1 (%)	47.7 (%)
(a)自分の能力や志向についての理解が深まった	4.03	3.95	3.90	3.87	3.69
(b)社会や経済がどのように動いているのかについての理解が深まった	3.93	3.83	3.72	3.59	3.37
(c)企業で、社会人がどのように働いているのかについての理解が深まった	4.07	3.98	3.92	3.74	3.45
就職活動全般について 100点満点中【 】点	65.45	65.64	61.17	55.82	46.12

(a)~(c)のスコアは「1:あてはまらない」~「5:あてはまる」の5段階尺度の平均値

図表5 将来の仕事やキャリアを考える上で影響を受けた経験

(学生調査より)



中にある専門、あるいは教養教育といった正課教育自体が就業力向上につながることを中核において、デザインして欲しい。

この施策を進めるうえでは、学びの場としての教室というハコのリデザインも重要だ。東京大学駒場キャンパスに新設されたKALC(駒場アクティブラーニングセンター)は、それまでの「教室に椅子が固定されて教壇を向いている」という教室で

ンス形成に向けた気づきの機会を早期に提供する必要がある。上位から二つめに位置する「就活エリート層」は、一見すると就業力支援、キャリア教育の見本となっていると捉えられる層だが、キャリアデザインや就職活動への過度なコミットによる就活の成功と入社後の迷走を招いているのはまさにこの層である。アタマへの過度な傾注を避けなければならない。

それぞれの大学においては、どの層の学生が中核を占めるのか。就業力支援に向けた本当の課題は何か。優良施策のベンチマークも必要ではあるが、大学個々のポジショニング、個性に応じた支援施策をデザインすることこそが重要だ。

**正課教育自体を
就業力向上につなげる**

最後に、就業力支援についての、もうひとつの大きな危惧・懸念について提示しておきたい。それは、就業力支援に注力するあまり、従来の正課教育の改革がなおざりになってしまっ

ていないか、という点だ。

就業力支援、キャリア教育という言葉に対して、多くの教員は拒否反応を示す。それは、自身がコミットするものではない、自身は専門分野の教員なのだ、という自負からくるものだろうが、そうした認識に則って旧態依然とした講義スタイルを踏襲することによって、大学生の就業力向上の機会を奪っている、という事実に向きなくてはならない。

既存の講義コンテンツをもとに、その提供スタイルを再編すること…例えば、参加型学習のようなスタイルを導入することで、大学生の就業力、対人・対自己などの基礎力を高めることができるのだ。FDの重要性が議論されて久しい。その歩みははかばかしくないと聞かすが、学生自身が強く望んでいることが、改めて今回のデータからは明らかになっている。既存の正課教育とは別に、特別な教育カリキュラムを構築して、それをもって就業力支援とするという施策に逃げるのはなく、大学という学びの場のど真ん

提供されていたワンウェイの教育スタイルではなく、学習者の能動的・主体的な学習姿勢を引き出すアクティブラーニングを実現するために創造された空間だ。このような空間があることにより、教員にも自身の教育スタイルを再考し、教え方の工夫を考察するモチベーションが高まる。こうした取り組みが多くの大学に広まることが望まれる。

さらに、大学生にとっては、キャンパスライフ全体が学びの場である、ということをお忘れてはならない。講義、ゼミ、研究室での学習内容のみならず、そこで出会った仲間、大学の行事、部・サークル活動での経験、教員・職員との関わり…これらすべてが、将来の仕事やキャリアに影響を及ぼすのだ(図表5)。キャンパスの主役である彼ら大学生に、どのような場、機会を提供するかを、教員・職員が一体となってデザインし、形にしていく。それが就業力支援というテーマの核心なのである。