



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	大学生の就職支援の展開と課題：学校から職業への移行の構造変化への対応
Author(s)	武藤, 俊雄
Citation	年報 公共政策学, 8, 97-110
Issue Date	2014-05-30
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/59391
Type	departmental bulletin paper
File Information	ASSP8_008.pdf



大学生の就職支援の展開と課題

－学校から職業への移行の構造変化への対応－

武藤 俊雄*

1. はじめに

日本の高校等卒業者の大学・短大¹⁾への進学率は、第二次世界大戦後に上昇基調をたどっており、2005年からは50%を超過している。高等教育がユニバーサル段階²⁾へと量的拡大を見せる中で、学習困難者や新卒無業者の増大という形で大学生の多様化の問題が顕在化してきている。その一方で大学卒業者の労働市場も、安定的雇用への移行の長期化や非正規雇用者の増加といった不安定化を基調として変容してきている。多様化する大学卒業者と、不安定化する労働市場をどのようにしてつなぎ、いかにして若者たちの学校から職業への移行を円滑なものとするかは、経済社会の安定性の面からも当事者たる若者たちの人生にとっても重要な問題である。これに対応するため、2000年代に入ると各大学では就職部課の機能を拡充・強化する動きが見られ、行政の対応としてもハローワークの機能を段階的に拡充・強化してきている。若者たちの「移行」を支援し、円滑にするための社会的・政策的対応は明確に存在しているといえる。にもかかわらず、就職支援の「現場」を構成する要素には制度的慣性力が強く働いており、変容する学校内外の状況に十分に対応できていない面がある。そこで本稿では、学校から職業への移行に生じた変化と、そこに存在する困難について整理し、大学・短大生の就職支援に必要な制度的、実践的条件を検討してみたい。

2. 大卒労働市場の変容

1990年代中盤以降、バブル崩壊の影響も受けて大学卒業者の就職環境（本稿では新規大卒者を取り扱う）は悪化したとされるが、大学卒業者の労働市場そのものが変化している点をまず理解しておく必要がある。大学（学部）の卒業者数は戦後の高等教育の量的拡大を反映して増加し続けてきたが1980年代を通じて40万人弱で頭打ちとなった。大学数・大学生数ともに抑制的な政策動向を反映したものであった。しかし卒業者数は1990年には再び増加に転じ、学校基本調査によると、1995年には493,277人となり、2000年では538,683人、2005年では551,016人となっている。同様に大学数も

* 北海道大学公共政策大学院専任講師 連絡先: muto@hops.hokudai.ac.jp

1) 高等教育機関としては他にも短期大学や高等専門学校や専修学校等があるが、ここではもっとも規模の大きな指標となる大学を検討の対象として取り上げることとする。

2) マーチン・トロウ（1976）『高学歴社会の大学』東京大学出版会、pp. 56-63。

1980年代には450校前後であったものが1995年565校、2000年では649校、2005年では726校と、増加を見せている。こうした大卒労働市場における供給サイドの規模拡大の背景には、高度成長期を通じて達成された大学の「マス化」の次に来る大きな変容、すなわち「ユニバーサル化」といわれる変化が存在している。この変化は「大学設置基準の大綱化」と呼ばれる自由化路線の政策動向と一体のものとして把握する必要があるので、ここで概観しておこう。

中曽根内閣により設置された臨時教育審議会は、教育の自由化路線を明確にした議論を積み重ねてきているが、その路線を継承して1987年に大学審議会が設置されている。大学審議会が1991年に出した答申が「大学教育の改善について」である。答申は「各大学がカリキュラムを自由に設計し得るようにするためには、大学が遵守すべきカリキュラムの枠組みとしての開設授業科目と卒業要件に関する基準を大幅に簡素化することが適当」³⁾と指摘し、高等教育の多様化を強く意識していることが伺える。そしてその多様化は、各大学の自由を拡大することにより実現する方針がとられている。答申の自由化路線は教育編成の過程を大綱化・自由化しようとする点に見られるが⁴⁾、その具体的な現れが大学設置基準の改正に見て取れる。1991年の大学設置基準改正では、大学の学部段階教育課程について一般教育と専門教育の区分、一般教育内の科目区分が廃止され、各大学は4年間の学部教育を自由に編成できるようになった。この変化はむしろ既存の大学に与える影響も大きかったのであるが、大学の新設に対する参入障壁を引き下げることをも意味しているのである。こうして先に見たように、1990年代後半から大学数が大幅に増加し、大卒者の労働市場拡大が供給サイドで実現したのである。

つづいて需要サイドの状況を見ておくと⁵⁾、大卒求人倍率はバブル期の1991年に2.86でピークをむかえた後で急速に下降し、1996年に1.08で底を打ってから2005年までは1.3程度の低位基調で推移してから徐々に上昇傾向に入り、リーマンショックの影響が出る前の2009年には2.14にまで回復した。その後再び1.3を割り込む程度にまで低下している。これを見ると大卒者の求人倍率は景気変動にリンクして変動しながらも、1.0前後まで落ち込むような「就職氷河期」は長期化しておらず1.2台以上を維持している期間が長いため、一見、大卒求人は堅調なようにも見える。しかしながら慎重にデータを見てみれば、大卒労働市場の変化の現れを読み取ることができる。1991年の求人倍率ピーク時の求人数は、80万件台の半ばであった。これに対し、2009年の求人倍率上昇時の求人数は90万件を超えているが倍率で見ると1991年に対して0.72ポイントも下回っているのである。つまりこの間、大卒求人の数は増加している

3) 中央教育審議会答申（1991）「大学教育の改善について」（※大学審議会は2001年の省庁再編に伴い、中央教育審議会の大学分科会に再編されている）。

4) 天野郁夫（2013）『大学改革を問い直す』慶應義塾大学出版会、p. 51。

5) 「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」リクルートワークス研究所。

もののそれを上回るペースで進んだ大卒者の数の増加により、求人倍率は1990年代初頭と比較して低位に抑制されている。また、この間の高卒求人数の推移とあわせてみると、大卒求人に起きた変化がより立体的に見えてくる。高卒求人数は1991年には160万件を数えていたがその後急速な低下を見せ、1998年には50万件、2012年には23万件程度となっている。もっとも、バブル期以前には80万件前後で推移していたので1990年代初頭が異常な数値であったとも言えるが、これを除いてもこの30年ほどで高卒者の求人数そのものが3分の1以下に落ち込んでいる。この時期は「失われた20年」を丸ごと含む期間であり、日本は不況下にあった。そうした状況の中で大卒者の数も大学の数も増加し続け、高卒求人が急激な低下を見せているのである。不況期に高等教育への進学率が上昇し、高等教育未満の学歴者を対象とした求人数が減少するという状況は、実はわが国だけではなく他の先進国でも1980年代以降に広く見られるものである⁶⁾。経済指標分析を用いてわが国の学歴社会の分析を行っている矢野眞和は、大学への進学率の背景には所得、授業料、大学の合格率、失業率の四つの変数が主に影響を与えており、その中でも失業率の影響が近年では大きいとして、「若者の雇用不安と危機回避が進学需要を押し上げている⁷⁾」としている。また、1994年の企業調査によれば、大卒採用者に対して重視する能力の過去と将来の相違をアンケートしたところ、「過去は論理性や説明力などが多くあげられてきたが、今後については論理性だけでなく実践力としての「情報検索力」や、単なる説明力を超えた「説得力」など、より高度な能力が求められるようになる⁸⁾」とされている。企業が大卒者に求める能力が高度化していることが伺えるが、高卒求人数の推移や矢野の指摘は、こうした社会の要求の高度化が若者たちの主観の内にも、進学費用を負担する保護者の意志決定にも反映していることを裏付けているものといえよう。次節では、こうした大卒労働市場の変容の中で就職当事者である若者たちがいかなる困難に直面しているのかを検討し、今後の就職支援に必要な条件を導き出すための手がかりを模索してみることとする。

3. 移行の困難化と再帰的近代論からの示唆

若者たちの学校から職業への移行は、わが国では1980年代まではある種の「成功体験」であった。若ければ職業に就くチャンスが広範に与えられており、雇用する側・される側双方に、新卒採用は正社員採用（終身雇用）が基本であるという意識が共有されており、就職した後は日本的雇用慣行に基づいた手厚い保護があった⁹⁾。こうし

6) 宮本みち子（2006）「スウェーデンの若者政策」『キャリア教育と就業支援』勁草書房、p. 143。

7) 矢野眞和（2011）『「習慣病」になったニッポンの大学』日本図書センター、p. 213。

8) 松村直樹（2009）「大学教育と就職」『大学教育と質保障』明石書店、p. 186。

9) むろん、そこには大企業正社員を中心とした限定性はあったし、女性に対する参入障壁は

た「成功体験」は90年代以降に崩壊してゆくことになる。学校から職業への移行が社会全体で困難なものになっていることを象徴するデータとして、小杉礼子による出生コーホート分析を見てみよう¹⁰⁾。小杉は中学校卒業年度を基準とした同一年齢集団について、中学校、高校、短大・専門学校、大学の各卒業段階における進路状況を統合してデータを作成し、同一年齢集団のうちで新規学卒就職をしなかった者の比率の推移を描き出している。この数値は学校から就職へと直接的に移行しなかった者の比率を表すものであるがこれによると、統計値のある1975年（中学校卒業年度）から1980年代後半までは20%前後で安定している。しかし1988年から上昇しはじめ、1997年では40%近くに跳ね上がっている。つまりわが国は1980年代後半までは約8割の若者が学校から就職へと直接的に移行することができる社会であったが、バブル崩壊後の10年足らずの間に、同一世代の約4割が「学校から「就職」という形でスムーズに職業生活に入っていない」¹¹⁾社会へと変わってしまったのである。前節で企業が大卒者に求める能力が高度化している点について触れたがそれは、社会全体での若者たちの学校から職業への移行の困難化というトレンドの中で理解される必要がある。そこで次に、移行の困難化そのものをさらに分析してみよう。

学校から職業への移行の困難化は、大卒者数自体の増加や、採用数の抑制による「厳選化」や、短期や有期による雇用の増加といった定量的な指標による指摘が行われることが多い¹²⁾。こうした数値が困難化を示す指標であることは確かなのであるが、それらの数値がそのまま直接的に困難の質を物語ってくれるわけではない。困難の内容を、もっと踏み込んで把握してみなければ、有効な就職支援に必要な条件を描き出すことは困難であろう。そこで、定量的指標が示す困難化の内容を理解するために、再帰的近代化論を手がかりにして検討をすすめることにする。再帰的近代化論は社会学におけるポストモダニズムへの批判として展開されてきたものであるが、主として先進国で1970年代に入ってから見られるようになった、工業化段階の次の段階に入った社会の特徴を描き出す理論である。再帰的近代化論そのものは広範な事象、社会の特徴を取り扱っているし、論者によって社会の再帰性に関する定義も異なっている点¹³⁾がありここでその全体について論じる余裕はない。しかし、就職支援のあり方というここでの関心にひきつけてその特徴をとらえるならば、現代社会の特徴を社会的再帰性のもとでの、リスク化、個人化という観点で認識している点を指摘するべきであろう。

存在していたが、これらの問題は今回の主題とは稿をあらためて扱うべき問題と考えられるのでここでは立ち入らないとする。

10) 小杉礼子（2006）「なぜ若者政策を国際比較するのか」『キャリア教育と就業支援』勁草書房、p. 2。

11) 小杉、前掲書、p. 2。

12) たとえば、太田聰一（2012）「大卒就職率はなぜ低下したのか」『日本労働研究雑誌』No. 619、労働政策研究・研修機構、p. 29など。

13) 中西真知子（2007）『再帰的近代社会』ナカニシヤ出版、pp. 30-33。

社会的再帰性とは A. ギデンズによれば「私たちが、自分たちの暮らす周囲の状況についてつねに考えたり、省察する必要があるという事実を指称している。社会がもっと慣習や伝統と連動していた時代には、人々は、非再帰的な仕方では既成の行動様式を踏襲することができた」¹⁴⁾と説明される。特に、他者を参照することによって初めて自己のアイデンティティを確認することができるという、現代人のアイデンティティ形成、維持の不安定なメカニズムと、意思決定を含む行動の選択における他者依存性を、ここでは指摘しておこう。リスク化とは、現代社会のリスクと不確実性の高まりを指したものであるが、その裏返しとしての信頼の喪失という現象でもあるし、そうした現象へ対応して生きる必要があることを指したものでもある¹⁵⁾。個人化とは、リスクへの対応やアイデンティティ確認において、自らの選択の比重が高まっていることを指す。

こうした再帰的近代化論を踏まえて、わが国における90年代から顕著となる移行の困難を実証的に検証する研究を行った乾彰夫は、困難の内容について「戦後型青年期」の解体¹⁶⁾という面から把握し、次のように整理している。1) 若者たちの学校から職業への移行のプロセスは、長期化、複雑化しており、わが国の「戦後型青年期」の解体と呼べる現象が起きている。2) その具体的な現れは新規学卒就職の崩壊であり、正規雇用の減少と非正規雇用の増大による就職の不安定化と格差化の進行が見られる。3) 若年労働市場でのパート・アルバイトの増加が顕著であり、「学校」と「雇用」の間の線引きが曖昧になった。なお、わが国の「戦後型青年期」とは、「高度成長期に成立する「戦後型青年期」は、「新規学卒就職」という制度に枠づけられながら大衆社会段階の市民へと移行していくルートとして形成された。その期間の大部分は競争主義的な性格の強い学校へと吸収され、在学中はもっぱら家族と学校の保護と管理のもとにおかれるとともに、卒業と同時にその生活のほとんどが企業社会に包摂されるという形態」¹⁷⁾とされる。こうした整理にたつて乾は、U. ベックや A. ギデンズの再帰的近代論を参照しながら、困難の内容について、わが国の状況に即してさらに踏み込んだ分析をおこなっている。U. ベックによれば個人化とは、「一般に見いだす個人の生活歴が、選択された生活歴に、「自作自演の生活歴」（ロナルド・ヒツラ

14) アンソニー・ギデンズ (2009)『社会学 第五版』而立書房、p. 138。

15) ギデンズ前掲書 p. 138 「急激な変容を遂げる世界では、伝統的な人たちの信頼は、消滅する傾向にある。他の人たちにたいする信頼は、かつては地域共同体に基盤を置いていた。とはいえ、グローバル化が進む社会に生きる場合、私たちの生活は、私たちが決して知り合いになったり出会うことのない、地球の反対側で暮らすかもしれない人たちの影響を受けていく。信頼は、「抽象的システム」を信用することを意味する一たとえば、食品の安全性を取り締まる機関や、飲料水の浄化処理機関、銀行システムの有効性を確保する機関を信用する必要がある。」

16) 乾彰夫 (2000) 「戦後型青年期」の解体『教育』2000年3月号、国土社、pp. 15-22。

17) 乾彰夫 (2010)『＜学校から仕事へ＞の変容と若者たち』青木書店、p. 44。

一) に、あるいは A. ギデンズのいう「再帰的生活歴」になっていくことを意味する。自分がどんな人間であったのか、今はどんな人間か、何を考え、あるいは何を行うのかが、その人の一個人としての存在性を組成¹⁸⁾してしまうような状況の進行なのである。近代化による個人の解放が現在ほどには進行していなかった社会においては、個人の生活を自己責任において選択・管理する度合いが低く、伝統的な社会的強制力（職業選択の不自由や転居の自由が大幅に抑制されていたことを想起して欲しい）が個人の生活を枠づけ、人生の指針やガイドラインを構成していた。近代化の原理はこうした伝統的な社会的強制力から人間を解放してきたのであるが、後期近代ともいわれる現代においてはいっそう「個人化」が進んでいる。ここで見落としてはならないことは、「個人化」が制約の不在を意味するものではない点である。というよりもむしろ、「個人化」はリスク対応やアイデンティティ確認の自己責任化という回路を通じて、「ガイドラインは失われたわけではなく、現代のガイドラインは、自らの人生経歴の自己組織化や自己主題化をむしろ人びとに強いるというかたち¹⁹⁾」になったのである。ところがこの強制された個人化のもとの人生経歴は多くのリスクにさらされ続けているものであり、そうしたリスクの中には明らかに個人の選択や自由意思に基づかないところに起因する「不運」も含まれている。不運の典型的な例としては病気や勤め先の破綻などがあるが、そうした不運に起因するリスクまで込みで、個人が自己責任で対応することが必要となっているのである。われわれは今や、構造的失業や病気といった人生上の想定外の不運まですべて、個々人の自己責任の問題とされる時代に生きている。その結果、私たちの人生における再帰性が高まる。つまり、常に社会を再帰的に省察し、その結果を踏まえた判断をそのつど下し、選択的に人生を構築していくのである²⁰⁾。再帰的近代化の文脈の中で「戦後型青年期」の解体という現象を見直してみると、移行の困難の質が、より明確な輪郭を持って浮かび上がってくるだろう。移行の困難の今日的な性質とは、強制された個人化のもとで、個人の選択や自由意思の範囲を超えた事柄に起因するリスクまでが個人に帰責されていることである。この点は単に若者たちに対する問題であるだけではなく、私たち現代人が一般的に置かれている環境に遍在しているものでもあるのだが、大人の側がこうした環境にさらされていることの反映を若者たちに伝える時に、往々にして強迫的なメッセージ（たとえば、「就職活動は自分の人生の選択であるという自覚を持ってしっかりとやれ。もし君が前向きに、戦略的に取り組まないと、就活で失敗して生涯低賃金で不安定な職に甘んじることになる。その責任は君自身にある」。といったメッセージを発し

18) U. ベック (1997) 『再帰的近代化』 而立書房、p. 33。

19) 乾、前掲書 (2010)、p. 68。

20) 乾の言葉では、次のように説明される「個人化のもとで自分固有の人生を生きるということは、つねに自己の行った行為や過去を振り返りながら意味づけし直すことを通して自分の人生経歴をコントロールすること」。乾、前掲書 (2010)、p. 71。

てはいないだろうか?) になりがちであることについて、わたしたちはもっと自覚的である必要があるのではないか。強迫的なメッセージを前にして、個人化された若者たちは立ちすくんではいないだろうか。若者たちの内向き・地元志向、指示待ち・依存体質といった脆弱性を問題視するメッセージは巷間にあふれているが、再帰的近代化の中で、どのようにして、脆弱性を乗り越えてゆけるように若者たちを育てるのかは私たち大人の側の責任でもある。

4. 就職支援現場の構成

前節では学校から職業への移行の困難の今日的な性質について整理してきたが、その観点からは、現在までの大学における就職支援のあり方に対し、重要な示唆を得ることができる考える。それは、支援ニーズと対象者のとらえ方に関する、再考の必要性を示唆するものである。1990年代の中頃から約10年にわたる大卒求人倍率の低下時期を就職氷河期と表現することがあるが、この時期から現在に至るまで、大学の就職支援は、その対象を基本的に就職困難者として把握している。支援現場の教職員の意識の上でもそのように認識されている場合が多いし、国の政策においても同様である²¹⁾。政策の発動にあたっては、その対象者を具体的に特定する必要があるため一定の絞り込みを行うことが必然であるが、その対象者がフリーター、ニートを代表とする就職困難者であるとして、それ以外の支援ニーズや対象者が視界から落ちた状態になると、前節で見てきたような移行の困難の今日的な性質に苦しむ多くの若者をとらえ損ねることになるだろう。もちろん、マンパワーや財源といった政策資源の投入について優先順位を付けることは不可避のことであるが、そうしたマクロレベルの政策動向が支援現場に及ぼす影響は看過しがたい。政策動向に象徴されるような社会の大きな流れが、対象者としては就職困難者の支援、また支援内容としては「～観形成」といった、その対象者の主観的な面での自立化を目指すようなものである場合、支援の現場担当者レベルの意識もまた、同様になりがちなのである。それだけではない。マンパワーと財源を投入して形成される、支援のツールや支援担当者の専門能力や技法もまた、同様な志向性を強くする傾向を持つ。そうすると、社会からの強迫的なメッセージの前に立ちすくみ、自己効力感を低下させ、自らの選択肢を狭めてしまうような多数派の若者たち²²⁾が、支援の対象から取りこぼされる、あるいは、不適合な支

21) たとえば、(2008)「若年者雇用対策に関するロジック・モデル-文部科学省関係-」文部科学省、においては、課題認識として次の3つが示され(1. 学校段階からの適切な職業観・勤労観等の育成が不十分、2. ニートを持つ保護者やニート自身の就業に対する意識が不十分、3. 青少年の社会的自立の遅れ)、政策のアウトカム指標としては特にフリーターの常用雇用化とニートの職業的自立が取り上げられている。

22) たとえば、首都圏以外の有力国立大学がある都市では、地元自治体の新規大卒の職員採用者数における、地元国立大学出身者の占有率は全体の1/3から約半数に及ぶケースが多い。採用者側から公的な発表がある数字ではないが、大学側の就職情報をカウントしていくと

援ツールや方法論をもって対処される、ということになりがちである。再帰的近代化の中でいわば「自己責任疲れ」ともいえるべき症状を呈している若者たちに対し、勤労観や職業観を獲得せよ、真に自立せよ、という基本姿勢にたった支援を提供し続けることの妥当性について、支援現場の担当者は一度立ち止まってみる必要があるし、そのために必要な理論的な枠組みを研究の側から提供する必要があるだろう。

大学における就職支援のありかたについて、ここで2つの軸を設定して分類してみよう。まず一つ目の軸（横軸）は支援の提

供者という面から見たものであり、主に学生の所属学部の教員によって行われる進路指導と、全学的な支援組織において展開される就職・キャリア支援の2つがある。前者は旧来から存在する就職支援であるが、後者は実質的に機能を発揮するようになってからまだ日が浅い。また、就職支援の二つ目の軸（縦軸）は支援の方法論の面から見たものであり、学生の自由な自己決定を前提として勤労観や職業適性の認識等の主観的な面の発達を重視するものと、特定の専門知識の形成と結びつくかたちでの専門能力形成を前提として、具体的な求人に関わりようとするものに分けてみる。これらを一枚の見取り図にしたものが図1である。冒頭で触れたように就職環境の悪化を踏まえて、2000年代に入るとわが国の多くの大学で就職部課の機能拡充・強化が計られるようになったが、その多くは、既存の就職課（主に求人情報の収集と提供を行っていたもの）に低学年からの職業意識形成を図る機能を持たせ、名称をキャリアセンターとするものであった。これは主に図1のIIIで展開されてきた従来型の進路指導が、多様化する支援ニーズに応えきれなくなってきたことを反映したものである。多様化とは、学部や学科といった特定の専門領域の知見と職業との結びつきが弱くなって進路が多様化したことや、学校推薦の効力が低下して学生の自己決定の重要性が高まったことで支援件数やニーズが増えたことを指す。このため、支援現場の構成としてIIIのモデルでは対応しきれなくなったことをカバーする必要から、縦軸・横軸の双方において反対側にあるIのモデルで構成される支援現場が必要となったのである。多様化する進路には、特定の分野に精通している学部教員だけでは対応しきれないし、

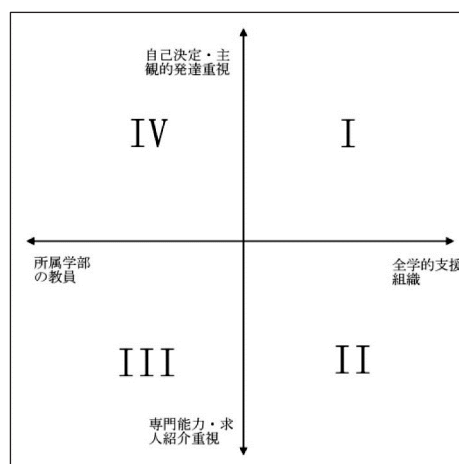


図1：大学における就職支援のありかた

推測できる（大学の発表は浪人生を含まないため、推測値となる）。有力国立大学であれば、社会からはグローバル人材として、あるいは国内職種であっても高度な専門性を要求される職種で活躍することを期待されるものであるが、当事者たちの意識は驚くほど「堅実」志向であり、学生同士では地元自治体への就職者が羨望の目で見られる傾向が強い。

そうした多様化とともに支援を必要とする学生の人数が増大したり、一人あたりの支援の回数が増大したり、要支援期間が長期化するといった現象が同時に起きると、学生支援に投入できる資源の有限性から、支援の方式も学生の自立を図るという方向に行かざるを得なかったのである。その方向は、前節で見てきたような再帰的近代化の方向と適合的なものである点をここでは指摘しておこう。

支援ニーズの多様化と増大圧力に押されて構成されてきたⅠモデルの就職支援部門であるが、このモデルを構成する要素についてもう一点、重要な特徴を押さえておこう。それは、支援担当者の「外部人材化」である。大学の就職支援機能はもともとⅢモデルを主として構成されていたため、Ⅰモデルを担う人材に必要な専門性を組織内部で十分に確保、あるいは養成することが少なくとも短期的には困難であった。ところが支援ニーズの変化は時間のかかる組織内部変化をはるかに超える速度で進行するため、ほとんどの大学で選択されたのは、そうした新たな支援ニーズに応えうる専門性を有する（と見なされた）人材を外部から調達するという方式である。直接雇用により調達する場合もあるし業務委託のかたちでアウトソーシングする場合もあるが、いずれにせよ、内部育成型ではない人材がⅠモデルの多くの現場で支援を担当することになった。また、もともとが貧弱な人員体制で設置されていた部門であるため、そもそもまったく新しい部門として新規に設置されたり、既存の組織を引き継ぎながらも体制を一新して部門構築されるケースがほとんどであり、部門そのものも時間をかけて組織内部で形成されたものとはいいがたいのである。そしてこの「内部育成型ではない」という経緯に由来する制約が、就職支援のあり方に強い影響を与えるようになっている点を指摘せざるを得ない。その制約とは、一言で言えば大学の教育内容と有機的に結びついた支援が展開しにくい、ということである。大学の教育内容と有機的に結びついた支援というのはたとえば、支援の現場において、学生の進路希望を確認すると即座に、希望先と関連性の深い授業科目の履修履歴を確認して未習であればその履修を薦めるとともに、これまで履修してこなかった理由について確認をしてみるとか、就職の成功事例（その定義自体に様々な困難は伴うものであるが）と学習歴、特に所属学部の必修授業の単位取得状況との関係を分析して教務企画部門にフィードバックを行うといったようなことを指す。こうしたことは多くの支援現場では実現が困難なのであるが、その現実的な理由は次の2つである。第1番目の理由は、支援担当者の専門性の偏りである。第2番目の理由は、支援部門の孤立性である。順に見ていくことにしよう。まず第1番目についてであるが、支援部門の担当者は外部調達を基本とするケースが圧倒的多数であるため、所属する大学組織の教学情報に精通していない。ある学部の人材育成目標や方針が、どの授業科目のどのような特徴の上に反映されているか、あるいはされていないのか、それはなぜか、といった情報について、十分に把握していないのである。外部調達とひとまとめに表現したが、実際にはその多くは有期雇用、あるいはパートタイム雇用による雇用形態をとっており、勤務先の

大学の教学情報や学生の特徴を理解し始めた頃には雇用契約の期限を迎えて、人材とそこに蓄積された専門性の流出を起こしてしまうのである。また、直接雇用人材で業務遂行している場合であっても、ほとんどの場合でそれは単数、あるいはそれに近いごく少数という人数に限られ、複数の学部、複数の学年、場合によっては複数のキャンパスを担当する状況下で、個別の学部学科等の専門領域に即した支援の専門性を積み上げることは困難な状況である。さらに、大手就職情報サイトの運営会社に協力を求め、無償に近いかたちで学生支援サービスの提供をアウトソーシングするケースも多く見られるが、このケースでも支援の専門性について内部形成的な充実は期待することができない。次に、第2番目についてみると、ほとんどの大学でもっとも新しい設置部門の1つである就職支援全学組織は、既存組織との有機的連携を後回しにして設置されており、既存組織が保有している戦略資源（学生個人の入試成績や単位履修状況や進級状況及びそれらの相関関係など）にアクセスできる権限を有していない。したがって、個々の学生が、いかなる学習履歴のもとに目の前に登場してきているかについて理解するための、信頼できる客観的情報を持たずに支援にあたらざるを得なくなる。このためますます、支援モデルIの特性でもある「自己決定・主観的発達重視」型の支援に偏重することになる。こうした再帰的近代化論の「個人化」の延長上にある支援方法は、現在の移行の困難の性質を強化する危険性があるばかりでなく、その有効性についても JILPT の調査などから疑問視される報告²³⁾がなされている。さらに大学の支援から見た場合には、支援担当者の汎用スキル形成過程に存在する欠如についても指摘せざるを得ない。大学の支援現場の担当職員の多くは正規、非正規雇用を問わず、厚生労働省の定める標準レベルキャリアコンサルタント資格を有しており、雇用者側も採用の条件として該当資格を指定するケースが多い。キャリアコンサルタント資格は業務独占資格ではなく、様々な民間団体が養成講座を実施して資格を付与しているのであるが、雇用の流動化を受けて厚生労働省においても支援機能の強化を図るために「キャリア・コンサルタント5万人計画（2002）」を策定するなど、政策対応を図ってきたところである。その結果、2008年には標準レベルキャリアコンサルタントの有資格者数は4万人を超え、国においてもさらに支援能力の向上を図る

23) たとえば西村公子は2007年の就業構造基本統計調査結果を踏まえて有業者のうちに転職経験者が約半数の48.2%にのぼることを踏まえた上で次のように指摘する。「このような状況において、就職活動をしなくても学校卒業後希望のところに就職できなかった、あるいは転職を経験したという、キャリア形成上の困難さを経験した者において、キャリア教育を記憶している割合が低く、評価も高くないことは、むしろキャリア教育の反省材料としてとらえる必要があるのではなかろうか」。西村公子（2010）「労働行政におけるキャリア教育の推進に向けて」『労働政策研究報告書 No. 125 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』労働政策研究・研修機構、p. 116。なお、就職支援部門が提供する支援サービスには、多くの場合、キャリア教育の提供も含まれる。

ために国家資格の創設²⁴⁾を行うなど、質・量ともに就職支援機能の強化が図られてきている。そうした資格は主に民間団体が実施する養成講座と試験を経て付与されるのであるが、養成講座はおおむね100-150時間程度の学習時間によって構成されている。ところがその養成講座のカリキュラムの中で、大学等の高等教育機関を取り巻く経営環境の変化（大卒労働市場の特性とその近年の変容を含む）や、教育機関としての大学に在籍しているという、支援対象者たる学生の基本属性を正面から取り上げた内容に時間を割いているものはほとんど見られない。このため採用した組織の側で、大学内部で就職支援に当たる者の専門性を育成する必要があるのだが、先に見たとおり、現実には困難が存在しているのである。

5. まとめ

個人化の流れそのものは社会経済の構造に根ざした変化であり、支援現場における個別的な対応で変化の方向を変えることは不可能であろう。しかし、そこから由来する困難の性質について十分に把握をした上で、大学という環境に適合した、つまり現在の大学生に適合した支援の構成を図ることは必要なことである。2000年ごろから本格的に普及したインターネットによる求人応募システムにより、大学生の新卒労働市場は高度に市場化された。いわば、就職活動の「就活」化である。「就活」化した就職活動の危うさについて、市場化の最大の功労者の中から、しかも就活成功者を素材として指摘が行われていることは興味深い。たとえば、就活の中で即席に形成されたアイデンティティに固執してしまったり²⁵⁾、応募先の会社に恋をしてしまうといった就活への過剰適応の弊害があげられている。このような指摘は、ともすれば明確な就職困難者のみに偏りがちな就職支援のあり方に対して、その偏りに修正を加える際に示唆をあたえるものとなるだろう。つまり、自己決定・主観的発達重視型の支援だけではカバーできない支援ニーズの一端が、ここにも明確に示されていると考えられるのだ。高度に市場化された就職活動の支援において、個人化に限定されない支援の構成が必要とされているのであるが、前節であげた図1の中でいうところの、縦軸のもう一方、すなわち専門能力と求人紹介（それ以前に開拓も必要であるが）を取り込んだ支援モデルの構成が必要なのである。しかし、支援ニーズの多様化や数的増大に対して、支援者たる教員のマンパワーや対応可能な専門領域の限界があり、それが支援の制約条件となっていることは先に見たとおりである。学生の専門能力形成を支援の範囲に収め、なおかつ全学的に展開できる（図1の横軸右方向）方法を、政策の動向と矛盾しないかたちで模索することが、今の大学に課せられた課題といえるのではないか。私立大学の受験者市場規模の縮小や国立大学の運営費交付金削減に象徴される

24) 2008年にキャリア・コンサルティング技能士資格制度が作られた。

25) 豊田義博（2010）『就活エリートの迷走』ちくま新書、p. 101。

ように、大学の経営環境が厳しさを増してきている中で、大学に課されたこの課題と向き合い乗り越えてゆく事は容易ではない。あるべき支援の方向性とその制約条件を見定めた上で、個々の大学、支援現場がとれる選択肢は多くは残されていないであろう。全学的に支援を展開できるという組織的基盤を、実はすべての大学は有しているはずである。その組織的基盤を経営上の戦力として活用、展開できるかどうかが実践上の問題となるのであるが、これについては別な機会に譲ることとする。

中央教育審議会が2011年に出した答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」²⁶⁾は、高等教育における職業教育の位置付けを明確化できなかったという限界を有する²⁷⁾ものの、就職支援（答申の中ではより広くキャリア教育という用語で把握されているが）のあり方について、重要な示唆をしている。それは、第4章の2.「高等教育におけるキャリア教育の充実」の中で、「各高等教育機関においては、各機関の教育機能及び各学校の教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確にし、教職員の理解の共有を図った上で、学生・生徒一人一人の状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開することが必要である」と述べている点に見られる。最後段の「教育課程の内外を通じて全学で体系的・総合的」という表現に対して、自信を持ってエビデンスを提示できる大学は、現在ほとんど存在していない²⁸⁾のではないだろうか。先に就職支援全学組織が既存組織との有機的連携を後回しにして設置されていることを指摘したが、その弊害をいまだに克服できていないのである²⁹⁾。2004年の国立大学の法人化が象徴するように、大学は経営主体としての自立を求められているのであるが、自立への歩みはいまだに途に就いたばかりであるといわざるを得ない。

参 考 文 献

芦田宏直 (2013)『努力する人間になってはいけない』ロゼッタストーン。

天野郁夫 (2013)『大学改革を問い直す』慶應義塾大学出版会。

アンソニー・ギデンズ (2009)『社会学 第五版』而立書房。

乾彰夫 (2010)『<学校から仕事へ>の変容と若者たち』青木書店。

26) 中央教育審議会答申 (2011)『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』。

27) この点については、芦田宏直が次のように批判している。「つまりこの答申は、結局は「職業教育」（広義の）をもう一度差別する答申になっている。事実的には全入時代の大学（偏差値の低い大学）の救済策としてのキャリア教育答申にとどまっている」。芦田宏直 (2013)『努力する人間になってはいけない』ロゼッタストーン、p. 429。

28) ただし医学系学部や法科大学院等の職業資格直結型の組織を除く。

29) 2004年から2005年に実施されたキャリアセンター調査によると、就職支援全学組織における就職指導担当職員の異動は「3～5年くらい」が6割近くにのぼり、組織的に専門性を身につける機会を提供していない割合が7割以上にのぼる。(2006)『大学就職部／キャリアセンター調査』労働政策研究・研修機構、p. 122。

- 乾彰夫（2000）「「戦後型青年期」の解体」『教育』2000年3月号、国土社。
- U.ベック（1997）『再帰的近代化』而立書房。
- 太田聡一（2012）「大卒就職率はなぜ低下したのか」『日本労働研究雑誌』No. 619、労働政策研究・研修機構。
- 小杉礼子、堀有喜衣、宮本みち子他（2006）『キャリア教育と就業支援』勁草書房。
- 中央教育審議会答申（2011）『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』。
- 豊田義博（2010）『就活エリートの迷走』ちくま新書。
- 中西真知子（2007）『再帰的近代社会』ナカニシヤ出版。
- 西村公子（2010）「労働行政におけるキャリア教育の推進に向けて」『労働政策研究報告書 No. 125 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』労働政策研究・研修機構。
- マーチン・トロウ（1976）『高学歴社会の大学』東京大学出版会。
- 松村直樹（2009）「大学教育と就職」『大学教育と質保障』明石書店。
- 文部科学省（2008）「若年者雇用対策に関するロジック・モデル-文部科学省関係-」。
- 矢野真和（2011）『「習慣病」になったニッポンの大学』日本図書センター。
- 「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」リクルートワークス研究所。
- 角方正幸、八田誠（2006）「若年の基礎力と就職プロセスに関する研究」『Works Review 2006 Vol.1』リクルートワークス研究所。
- （2006）『大学就職部／キャリアセンター調査』労働政策研究・研修機構。

Development and Challenges of employment support of university students: Response to structural changes in the transition from school to work

MUTO Toshio

Abstract

In recent years, the number of people entering higher education institutions in Japan has continued to rise significantly. On the other hand, higher education has expanded, but there is also an increase in risks and uncertainties in modern society. Therefore, many students are experiencing more difficulty in the transition from school to work, while the vocational guidance at such institutions cannot respond to the rapid changes of the economic society.

This paper examines the development and challenges of enhancing and enforcing the function of vocational guidance at higher education institutions.

Keywords

vocational guidance, transition from school to work, risk society