

論文

駿河台大学における就職支援行事の有効性についての考察¹

経済経営学部 野 崎 謙 二

はじめに

近年、全国的な人手不足感が高まり、大学卒業者の就職状況が改善している。しかし、ほんの数年前までは就職氷河期、あるいは超氷河期と言われたように、景気の状態によっては、就職環境が急速に悪化する可能性は常に存在している。現に、景気の先行きが不透明感を持つなど、いつまでも現在の好条件が続くとは考えにくい。また、第2次世界大戦後日本が構築した経済社会システムが変化する中で従来の日本型の雇用システムも転換が求められるようになってきている。一方で、日本経団連を中心とする雇用者側の就職活動に関する取り決めは毎年のように変更され、学生が就職活動に対して必要以上に不安を持つ要因となっている。このような状況において、学生がどのような準備をしておけば就職活動を有利に進めることができるのかについてまとめておくことは、単に学生自身の安心感を高めるだけでなく、学生を指導する教職員にとっても重要な情報となる。それは当然のことながら、景気が悪化して就職環境が厳しくなった時に、より重要な意味を持ってくるであろう。

駿河台大学を含め各大学では、学生の就職活動を支援するために様々なメニューを用意している。それはキャリア教育であったり、課外における就活支援行事であったりする。就職環境が改善する中で、学生はこれらの事業に対する参加意欲が低下することがあるかもしれない。しかし、希望する進路に進むためにはこれらの事業を活用することが有効なはずである。また、懸念される景気後退が現実のものとなった場合には、再び就職環境が悪化することが容易に予想される。その時に改めて就職支援事業の恩恵を受けることがあろう。そのためには、数多く存在する就職支援行事の中

でどのような行事が有効なのか、あるいはそれほど効果的ではないのかを検討しておくことは、学生に対する就職支援の観点からも非常に重要になってくる。

これは、各学生あるいは各大学だけの問題ではなく、日本社会の問題としてとらえるべきものである。若年期に就業経験を積むことができないということは、国全体としての人的資源の蓄積という視点でも大きな問題となるからである。人口減少社会で若年層が就業経験を蓄積して人的資本の価値を高めることは、国全体の生産性の向上にとって非常に重要な点であるにもかかわらず、もし、若年期に就業経験を積みなかった場合は、その機会を失うことになるからである。

このような認識の下、本稿では、駿河台大学における就職支援事業と就職状況の関係を分析し、学生にとって望ましい就職支援行事のあり方について検討する。まず第1節では、大学卒業者を巡る就職環境の変化を概観する。第2節において各大学における就職支援体制の変化について概観し、その中で駿河台大学においてどのような就職支援体制が整備されているかを整理しておく。その上で、既存研究から、これら就職支援事業が実際の就職活動においてどのような効果があると考えられているのかを確認する。第3節において駿河台大学における就職支援行事と就職比率との関係について分析し、第4節で結論をまとめる。

1. 大学卒業者を巡る就職環境の変化

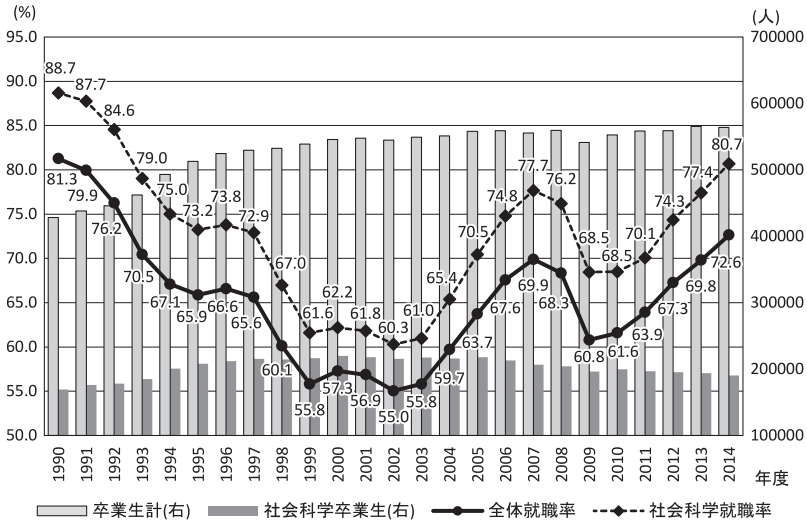
近年の大学卒業者の就職状況の改善は、景気の回復によるところが大きい。このことは、厚生労働省（2015）にも説明がある。すなわち、2014年度は緩やかな景気回復基調を背景として、雇用の改善が進んだとしている。雇用状況の改善は、労働需要の回復による影響が大きく、求人はリーマン・ショック前の水準に迫っている。しかも景気回復の初期局面では非正規雇用の増加から始まり、実際、2013年は非正規雇用の増加が見られたが、2014年度に入って、正規雇用が増加していると指摘している。さらに若年層の雇用も増加していることが指摘されており、大学卒業者の就職状況の

改善を裏付ける様子うかがえる。

しかし、こうした動きは裏を返せば、景気が悪化すれば大学卒業者の就職環境は一気に悪化する恐れがあるということでもある。本稿を作成している時点で起きた出来事として、2017年4月の消費税増税を見送る判断がなされた。その理由として、リーマン・ショック級の世界経済の危機が訪れるリスクがあるとの判断がなされたという報道があった²。その後の安倍首相の記者会見では、リーマン・ショック級の事態は発生していないと発言しているが、世界経済が大きなリスクに直面していると警告している³。近い将来、実際に世界経済危機が起きるかどうかは別にして、常に景気後退のリスクを念頭に置いておかなければならないということは事実であろう。

そこで、大学新卒者の就職状況を長期的に見たのが図1である。ここから明らかなように、バブル経済時代は極めて良好な就職状況を記録していた。それがバブル崩壊後の長期低迷期にかけて悪化が続き、2000年代前半まで就職氷河期と言われる状況に達する。確かにその間大学への進学率が高まり、大学の卒業者数も増加するので、大学生にとって競争が激化した面があることは否定できないが、就職者の割合の低下はそれをはるかに上回るペースで進んだ。その後の景気回復期では一転して就職状況は改善するものの、リーマン・ショックによる世界金融危機に伴う景気後退期では再び悪化する。このように、景気の良し悪しにより大学新卒者の就職状況は大きく変化する。もちろん、後述するように駿河台大学を含め各大学では、就職活動への支援に取り組んでおり、その成果がないはずはないが、その効果を目立たなくしてしまう程の強い影響力を景気動向が有していると言えよう。しかし、このことは、就職支援活動が無意味であるということではなく、逆にそれ故に効率的に就職支援を行っていくことが重要であることを示している。

なお、駿河台大学の学生は社会科学の分類に属するが、社会科学分野の卒業生の就職者の割合は、この間を通じて全体の平均を上回っている。その傾向は全体と同じ動きをしているので、景気等との関係はあまり気にする必要はないと考えられるが、理系の学生に比べて大学院への進学率が低



(出所) 文部科学省「学校基本調査」各年版

図1 大学生の就職者の割合と卒業生数

いなど、全体の平均を上回るといふ点には注意が必要である。

2. 大学におけるキャリア支援体制の構築とその効果

従来から、多くの大学において就職支援部局が設置され、学生の就職活動を支援してきた。しかし、1990年代の長期景気低迷に伴う就職氷河期の到来に対応すべく、各大学において積極的な就職支援に取り組む動きが活発になった。それは、就職支援部局の機能拡大であり、大学教育のカリキュラムにおけるキャリア教育の導入・拡充である。そこで本節では、全国的なキャリア支援体制の構築について概観した後、駿河台大学における同体制の構築について整理することとする。

2.1 キャリア支援体制の構築

ここではまず、政府の認識の変化について触れておきたい。文部科学省（2000年までは文部省）が政府としての教育政策を取りまとめて閣議に報告しているのが文部科学白書（2000年までは教育白書）である。各年の白

書において、高等教育のキャリア支援体制についての記述を見ることにより、政策スタンスの変化を考えてみる。

まず、高等教育の就職指導について初めて節を設けたのが、1995年のことである。そこでは、学生の就職を取り巻く環境が厳しいとの認識の下、学生の就職に対する支援について論じている。その点においては、大きな変化とみることができるが、同時にその内容は、大学等による職業紹介、就職ガイダンスや就職相談の実施といった就職指導を挙げ、それに対する支援を始めたということにとどまっている⁴。

1997年の教育白書では、高等教育の高度化・個性化・活性化のための方策として、インターンシップを取り上げ、学生の高い職業意識の育成、創造性豊かで時代の変化に柔軟に対応できる人事育成といった観点から、各方面よりその重要性が指摘されてきていることを紹介し、政府としてインターンシップを総合的に推進していくと述べている⁵。

さらに2000年代に入ると、2009年度の白書において、就職支援だけでなく学生の資質と能力に対する社会からの要請に応えるべく、教育課程において社会的・職業的自立に関する指導に取り組む体制を整えるよう、新しい大学設置基準を2011年から改正し、就業力の育成などを目指す取り組みを総合的に支援すると述べるに至っている⁶。

教育振興基本計画においても、第1期（2008年策定）、第2期（2013年策定）とも、人材育成に関する社会の要請である社会的自立を実現するため、教育と職業や産業社会との相互のかかわりを一層強化すべく、キャリア教育の推進やインターンシップの充実を謳っている。

このような政府の方針の変化に沿うように、各大学においてもキャリア支援体制が整備されていく。目に見える形で示されるのが、従来の就職支援部局からキャリア支援部局への再編成であろう。これは、大学4年生あるいは3年生の後半時期になって個別の職業紹介を行う就職支援のイメージから、入学当初よりキャリア形成を支援していくという態度への変化を示すものである。例えば、谷内（2005）によれば、大学の就職部門も変化していかざるを得ない状況にあり、従来の職業紹介と就職支援業務を中心とした業務から、キャリア支援業務が必要となっていくことを指摘して

いる。さらに、立命館大学を例にして、同大学では1999年に就職部をキャリアセンターに変更し、1、2年次生にとって就職はまだ先のことと考えてしまうことから、新入生の段階からキャリアガイダンスを実施し、将来に向けたキャリア形成の意識づけを行っていることを紹介している。

2.2 駿河台大学におけるキャリア支援体制

こうした全国的な流れの中で、駿河台大学では、どのようにキャリア支援体制が構築されていったのであろうか。まず、組織面を見ると、従来、就職部就職課として就職支援活動を実施する組織を持っていたのを、2008年度より、キャリア支援部キャリア支援課とし、より総合的に学生のキャリア形成を支援する組織に改組した。さらに2012年度よりキャリアセンター事務部の下にキャリア教育課、就職支援課を置く体制に拡充し、キャリアセンターとして学生を支援している。その過程で、駿河台大学のキャリア教育の特徴である、キャリアセンター専任教員を2012年度より配置し、2013年度には1名増員されて現行の2名体制となっている。

このように組織面での拡充は、1990年代後半にキャリアセンターへの改組を進めた先進的な大学と比べるとやや遅れた感はあるが、2000年代後半には組織を整備していったことが確認できる。それでは、これらキャリア支援組織が就職支援行事をどのように開催してきたのか見てみよう。

3年次生を対象に開催される最初の就活ガイダンスから始まる就職支援行事の開催回数を比較してみると、2004年度以降、2014年度まで毎年30～40回で推移しており、キャリア支援組織の拡充は支援行事の回数に大きな影響は及ぼしていない⁷。それでは、内容的にも変化がないかという点と行事の内容には変化が起きている。つまり、2007年度までは、企業分析や企業研究に多くの行事を割いている⁸。2008年度以降も業界・企業研究セミナーを開催しているが、企業研究をテーマとしたものから就職活動フェスタと称する合同企業説明会に内容をシフトしている。つまり、2008年度以降、特に就職活動に直結するような事業が増えているのが特徴である。その背景としては、企業研究の方法等については、履修のカリキュラムにおいてキャリア教育という視点から講義を設けたことが反映していると考えられる。

例えば、経済学部においては、2007年度の入学生より適用されるカリキュラムにおいて、キャリア支援科目群を設けている。その中で、例えば、2年次対象のキャリアデザインの講義において、業界研究、企業研究の方法について履修している⁹。従って、現行のカリキュラムにおいては、キャリア教育の一環として企業研究や業界研究の方法を学び、それを実践する形でキャリアセンターが開催する就職支援行事で個別の企業について研究して就職活動に反映させる方法が取られていると言うことができよう。

キャリア支援科目群の中では、インターンシップについても触れておく必要がある。駿河台大学でインターンシップが初めて実施されたのは、2005年度であり、教育白書がインターンシップについて触れるようになった1990年代後半と比べるとこれも数年の遅れがあるが、キャリア支援センターの設置に先駆けて実施されている。具体的には、2005年度の文部科学省の現代GPに採択され、初年度は個別の演習活動として導入され、翌年度は全学的な副専攻として開始された。その後、2007年度のカリキュラム改訂によりキャリア支援科目群の1科目として位置付けられるようになって現在に至っている。全学的な科目となって以降は、毎年50人以上の受講者を集めており、多い年には100人を超える科目となっている。受け入れ企業も地元の企業や地方公共団体を中心に100団体前後に依頼をしており、地域との連携の中で定着してきていることが確認できる。

以上のように、駿河台大学におけるキャリア支援体制については、2000年代半ばに拡充されたと言うことができる。それは、キャリアセンターによる支援とキャリア支援科目群というカリキュラム上の支援の両輪によって運営され、その体制は現在に至るまで継続している。

2.3 キャリア支援体制の評価に対する考え方

各大学で進められてきたキャリア支援体制の構築は、実際に学生の就職活動にどのような効果を及ぼしているのであろうか。ここでは先行研究により、これまで就職支援活動に対する評価がどのようになされてきたのかを見ておこう。

まず、キャリア支援事業の効果を議論する前に、そもそも大学での学業成績が就職活動にどのような影響を及ぼしているのかを検討しておく必要

がある。学業成績が上位にあるということは、人的資本としての価値を高めたことを意味するため、常識的には就職率が高くなることが想定される。実際、田澤・梅崎（2012）では、大学の入学難易度と大学時代の学業成績に分類して就職状況について分析している。それによれば、就職内定率は、難関大学・成績上位群が最も高いものの、次いで非難関大学・成績上位群が高く、難関大学・成績下位群を上回っている¹⁰。つまり、駿河台大学のような非難関大学であっても、上位の成績を修めれば高い就職率が得られることがわかる。大学の学業成績と就職率の関係は、濱中（2007）、小杉（2007）などにおいても同様の分析が行われている。ただし、成績上位層の就職行事への参加率が高い時には、成績が良いから就職できたのか、就職行事に参加したから就職活動が有利に進められたのか明らかでなくなる。キャリア支援事業と就職との関係を分析する際には学業成績との関係に十分に注意する必要がある。

学業成績と就職率の関係を念頭に置きつつ、実際にキャリア支援事業が実際の学生の就職活動にどのような効果を及ぼしているのかについて先行研究の整理をしておこう。まず、濱中（2007）は、内定獲得時期の規定要因として大学の入学難易度別に大学就職部の利用について分析している。私立の非難関大学においては、履歴書・エントリーシートの書き方指導を含めた諸活動は、内定獲得に効果、影響を及ぼしておらず、これは、私立の中堅難易度大学においては、履歴書・エントリーシートの書き方指導が有効に機能している点と対照的であると指摘している。ここでの分析は、内定獲得時期が早いかどうかという視点で行っているので、最終的に内定が獲得できれば、ある程度内定獲得時期が遅くてもやむを得ない考えるのか、そもそも内定取得時期の差は内定取得率の差という形で表れるのかについて、検討する必要がある。また、大学生活との関係では、先に示した学業成績の他、クラブ・サークル活動やアルバイトに熱心な学生ほど内定が早期に獲得できるとしつつ、インターンシップについては、私立中堅難易度大学において有意な結果が出るとしている¹¹。

一方、小杉（2007）では、内定を取らないまま就職活動を終えてしまった学生も分析の対象としている。大学の入学難易度については詳細な分類

は行っていないものの、大学のキャリア支援体制としては、インターンシップや企業実習を実施する大学、履歴書・エントリーシートの書き方指導を役立たせた学生で内定獲得が多く、大学3年次に教職員やカウンセラーに相談した学生も内定を獲得する傾向があると分析している。その反面、就職指導を担当する教員数が多く、キャリア支援のための講義を実施している大学の方が内定のない学生、就職活動を行わない学生が多い傾向があるとしている。つまり、大学により用意された支援体制の充実が逆効果となるように見える状況が示されている。これについては、因果関係を逆にとらえるべきで、内定のない学生や就職活動をしない学生が少なからずいる大学ほど、支援体制を整えているが、効果が発揮されるのには時間がかかると解釈すべきとしている¹²。

濱中（2007）、小杉（2007）は、細かい分析の切り口は異なるものの、非難関大学においては、キャリア支援事業の実施が十分に期待に応える効果を発揮できない可能性を示唆している。こうした状況がどのような論理展開によって起きるのかについて検討してみよう。

本田（2009）は、高校生を対象とした分析において、『『キャリア教育』はその対象となる若者の『勤労観・職業観』や『汎用的・基礎的能力』を高めるという政策的意図に沿った結果をもたらすよりも、そうしたプレッシャーのみを強めることによって、むしろ若者の不安や混乱を増大させてきた可能性が強い』としている¹³。つまり、具体的な実現手段を提供することなく、進路に関する責任を若者自身に投げ出していないかという懸念を示している。大学生においても同様の影響があるのかどうかは明確な分析は見つけられなかったが、山本（2012）は、九州国際大学法学部の例を取り、特に学業成績の低い学生の就職者の割合が、キャリア教育の充実にもかかわらず改善しない点を指摘している。その際、本田（2009）を引用して、キャリア教育を充実化させているから課題が改善しないのではないかという考え方が議論の対象となり得ると指摘している。

以上のように、非難関大学においては、キャリア支援事業が必ずしも学生の就職実績に効果を及ぼしていないという分析がいくつか見られることが分かった。それでは、駿河台大学ではどうなのか、特に支援行事の内容

や学生の属性により相違があるのかについて次節で検討する。

3. 駿河台大学における就職支援行事への参加と就職者の割合

本節では、2010年度から2014年度の5年間に駿河台大学を卒業した学生の属性と就職支援行事への参加状況等を組み合わせたデータベースを分析している。データを5年間にしているのは、基本的にデータ制約による所が大きい。前節でも触れた通り、駿河台大学で現行のキャリア支援科目群を導入したのが2007年度より始まるカリキュラム改革以来になるため、そのカリキュラムによる初年度の卒業生が2010年度であること、また、キャリア支援部局の体制が整えられたのもその時期に当たることから、結果として現行の就職支援体制への移行に対応した分析となっている。

3.1 学業成績との関係

まず、具体的な就職支援行事に関する分析に入る前に、ここでも学業成績との関係を見ておくこととする。図2は、GPA (Grade Point Average) と就職者の割合を年度ごとに表したものである。これによれば、年によっ

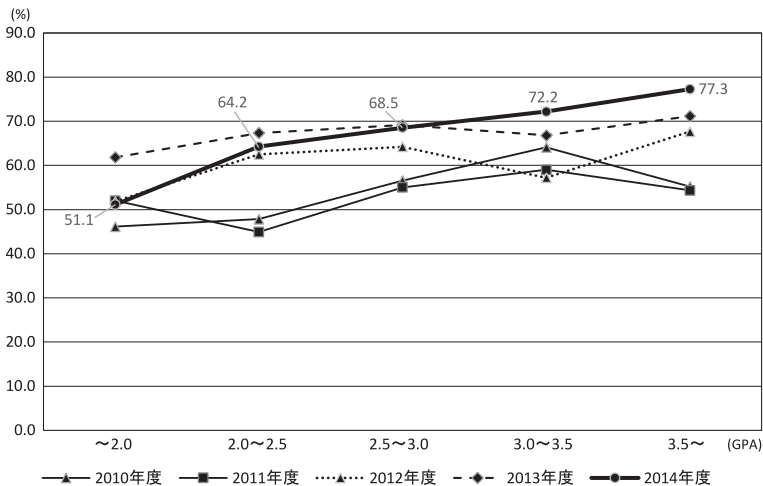


図2 GPAと就職者の割合

ては多少逆転するケースも散見されるが、総じてGPAが高い学生ほど就職者の割合が高まっている。従って、駿河台大学においても、既存研究と同じような傾向が見られることが確認された。従って、以下の分析を行う際には、学業成績による影響を取り除いた上で就職支援行事の効果を検討する。

3.2 全就職支援行事への参加回数との関係

次に、数多く開催されている就職支援行事への参加状況との関係を検討してみよう。図3は、就職支援行事への参加回数と就職者の割合の関係を示したものである。これによれば、概ね就職支援行事への参加回数が多いほど就職者の割合が高くなる。特に、参加回数が少ないグループではその傾向が顕著である。しかし年によっては、参加回数が一定数以上に多くなると、参加回数と就職者の割合との関係が弱くなっている。すなわち、2012年、2014年は参加回数が増えるに伴い就職者の割合も上昇しているが、2010年、2011年は行事参加回数が6～10回のグループとそれ以上のグループで大きな差は見られない。そこで、学業成績ごとにグループ分けして検討してみよう。

まず、GPAが2.0未満（以後、成績下位群とする）の学生では、そもそ

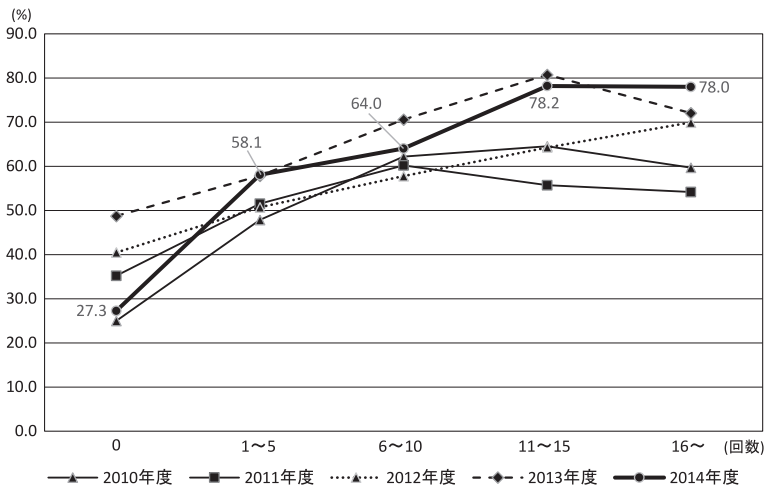


図3 就職行事参加回数と就職者の割合

も多くの行事に参加している学生数自体が少ない。そうした状況で、少ないながらも参加回数と就職者の割合の関係をみると、全く参加しなかった学生と比べて参加学生の就職割合が高くなっているのが明らかである（図4-1）。参加回数が多くなればなるほど就職者の割合が高くなるかどうかはわからないが、少なくとも全く参加していない学生は就職活動でも苦戦していることがわかる。次にGPAが2.0以上3.0未満（以後、成績中位群とする）の学生では、概ね就職支援行事への参加回数が増加するのに伴い、就職者の割合も上昇している（図4-2）。この傾向はGPA3.0以上（以後、成績上位群）の学生でも同様である（図4-3）。ここで注意すべき点としては、成績上位群であっても、就職支援行事に全く参加しない学生では、就職者の割合が極めて低くなる点であり、年によっては、成績中位群よりも低いこともある。就職支援行事への参加は、就職活動への意欲を示すものと考えられ、そもそも就職行事に参加しないような意欲の低い学生は、その学業成績いかに関わらず芳しい結果は得られないということができよう。成績上位者の場合は、大学院進学や公務員試験に専念するなど、本人も十分に認識した上での不参加ということも考えられるが、特に、成績下位群については、積極的に参加を促すことが重要であると考えられる。

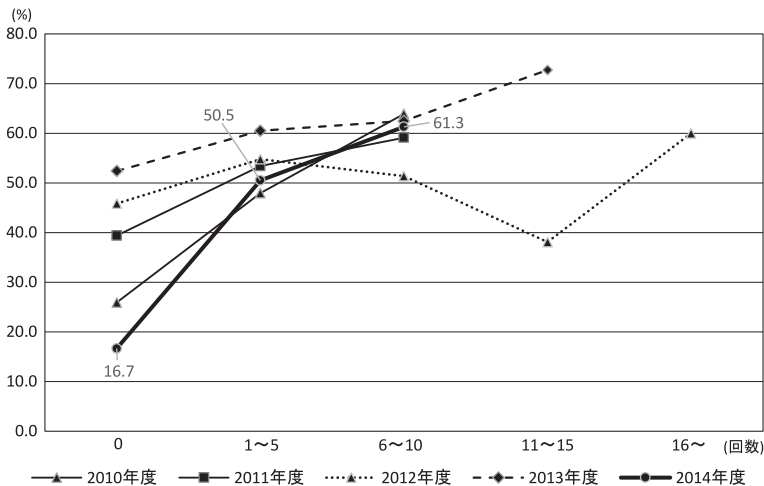


図4-1 就職行事参加回数と就職者の割合：GPA 2 未満

駿河台大学における就職支援行事の有効性についての考察

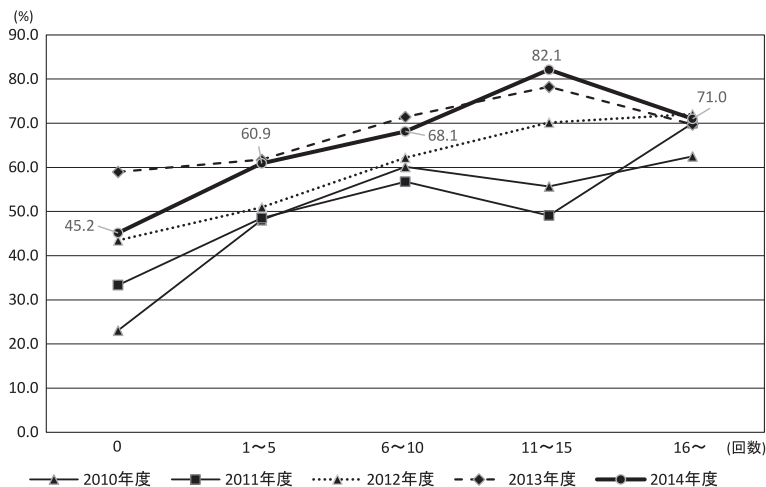


図4-2 就職行事参加回数と就職者の割合：GPA 2～3

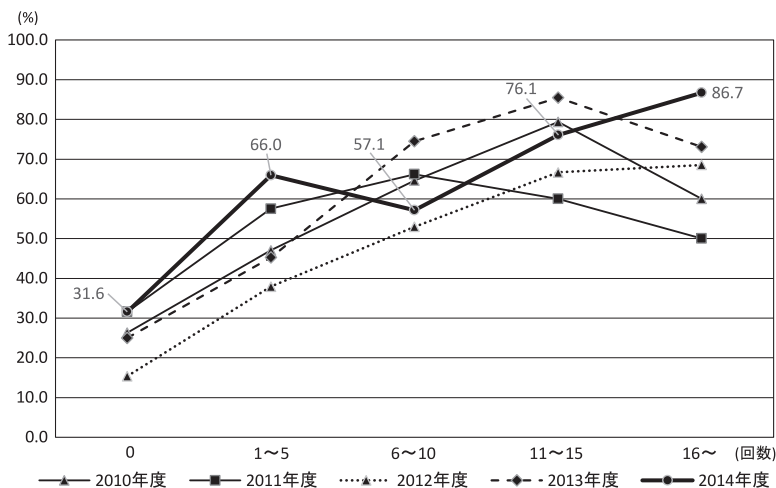


図4-3 就職行事参加回数と就職者の割合：GPA 3以上

3.3 個別行事への参加の効果

ここでは、各就職支援事業について、成績の影響を取り除いた上で就職に及ぼす効果を検討していく。

(SPI)

SPIとは、Synthetic Personality Inventory（総合適性検査）のことで、現在多くの企業が入社選考の過程で活用している。そのため、駿河台大学でもキャリア教育のカリキュラムに盛り込むと同時に、就職支援行事とし

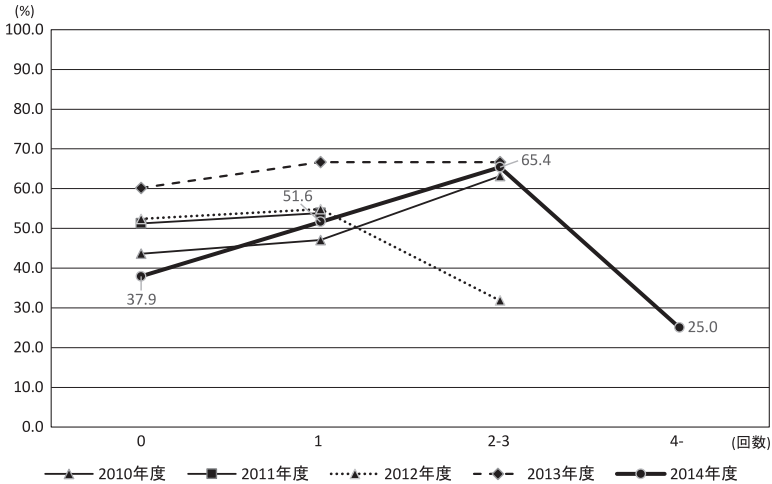


図5-1 SPI講座参加回数と就職者の割合：GPA 2 未満

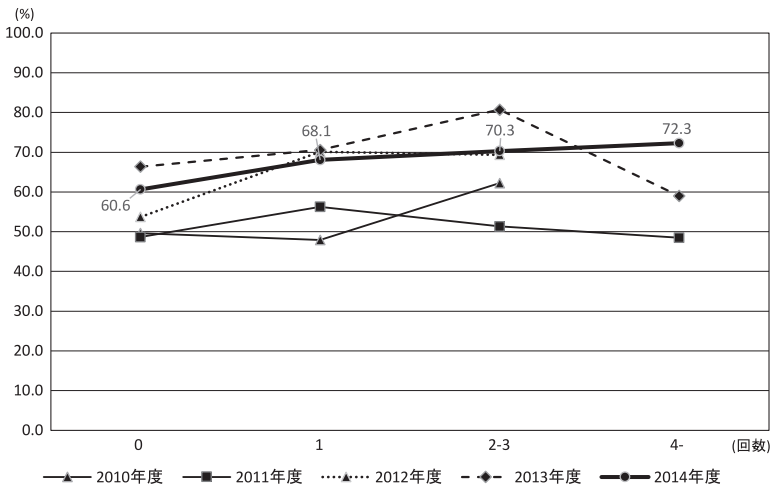


図5-2 SPI講座参加回数と就職者の割合：GPA2.0～3.0

駿河台大学における就職支援行事の有効性についての考察

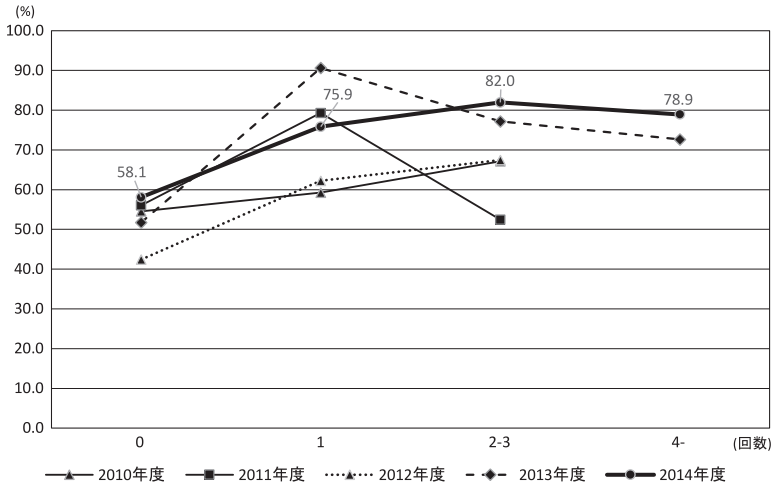


図5-3 SPI講座参加回数と就職者の割合：GPA 3以上

て対策講座を行っている。図5-1～図5-3が学業成績別の就職者の割合であるが、残念ながら成績下位群、中位群においては行事への参加が就職に強く結びついている様子は観察されない。それに対して、成績上位群においては行事への参加回数が増えれば増えただけ就職者の割合が高まるわけではないものの、参加の有無による就職者の割合の上昇は起きているようである。SPIは計算や推理、論理的な思考を求められる上に、継続的に自習することが重要なため、成績下位群の学生にとっては、その理解が不十分な上に、学習習慣の欠落が行事の効果を減殺している可能性がある。それに対して、成績上位群の学生にとっては、基礎学力及び学習習慣をある程度保有しているため、一度でも参加すれば、必要なノウハウを身に付け、就職活動の結果に結び付けられるのではないかと考えられる。しかし、一度そのノウハウを身に付ければ、何度も行事に参加する必要性は低いものかもしれない。

（企業セミナー）

企業セミナーは、本格的な就職活動の開始を前にして、例年12月頃に実施している。キャリア教育で企業研究の方法を学んだ上で、実際に企業や業界のことを知る機会になっている。参加と就職の関係については、いず

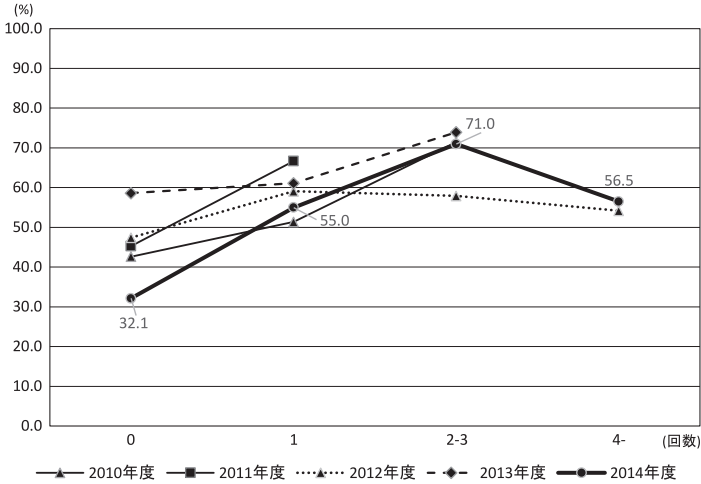


図6-1 企業セミナー参加回数と就職者の割合：GPA 2 未満

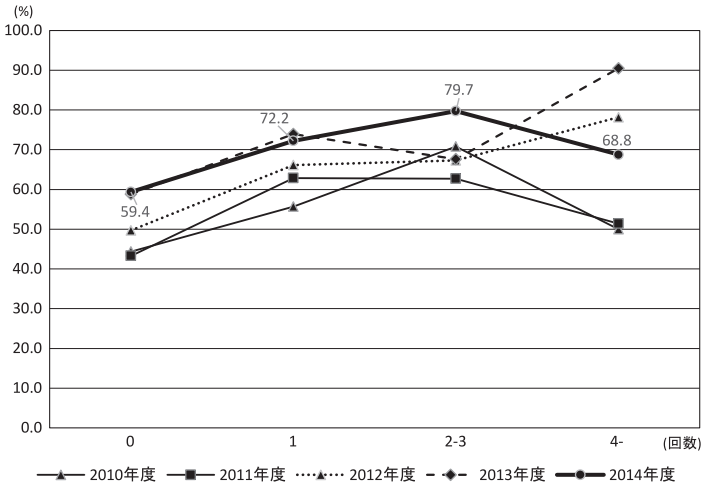


図6-2 企業セミナー参加回数と就職者の割合：GPA 2 ～ 3

れの成績群の学生においても参加することが就職者の割合の上昇に効果を持っている（図6-1～6-3）。その中で、成績下位群や成績中位群の学生は全てのセミナーに参加した場合には就職者の割合が参加回数2～3回

駿河台大学における就職支援行事の有効性についての考察

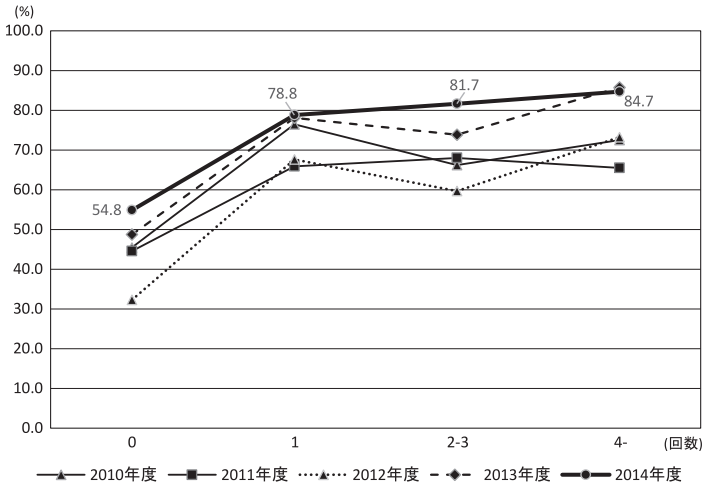


図6-3 企業セミナー参加回数と就職者の割合：GPA 3 以上

の学生よりも低下する動きも見られる。セミナーの性格上、同じ業種の企業を多数集めることは難しいため、結果として業種を絞り切れずに漫然と参加してしまい就職活動に活かしきれないことによる可能性がある。

(就活フェスタ)

企業セミナーとは違い、就職活動が解禁になるタイミングに学内で開催される合同企業説明会としての性格を有する行事である。そのため、開催時は3年次の1月であったり、2月であったり、3月であったりとまちまちである。この行事についても、企業セミナー同様、参加することが就職者の割合の上昇に効果を持っている(図7-1～7-3)。しかし、企業セミナー以上に多数回参加することの効果が弱くなっており、成績下位群では1回、成績中位群、上位群でも2回の参加が就職者の割合のピークとなっている。多くの学生にとっては企業と直接対話をする本格的な就職活動として初めての行事で、そこで無計画に全ての回数に参加することよりも、目標を絞って参加する方が効果的であろう。

(インターンシップ)

最後に就職支援行事ではなく、キャリア教育としてカリキュラム上の位置づけとなっているインターンシップについて触れておきたい¹⁴。まず、

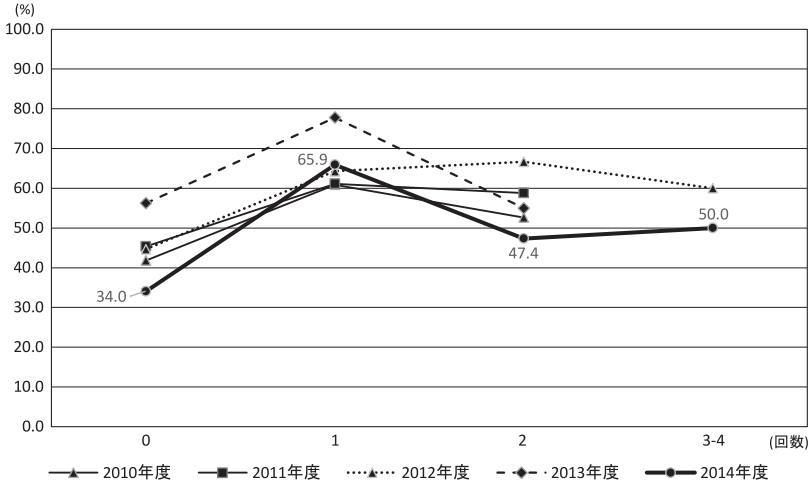


図7-1 就活フェスタ参加回数と就職者の割合：GPA 2 未満

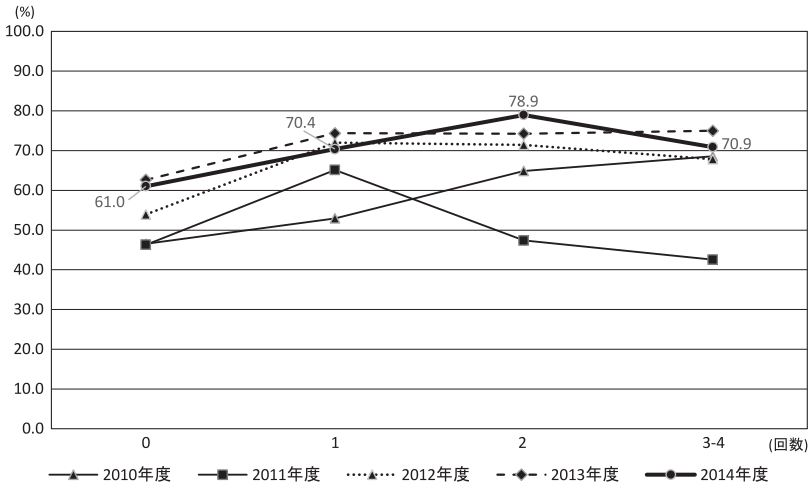


図7-2 就活フェスタ参加回数と就職者の割合：GPA 2 ～ 3

インターンシップへの参加状況と就職者の割合の関係で見ると、インターンシップ受講者の方が就職者の割合は高い。インターンシップを受講する学生は平均して学業成績も良いため、学業成績で分けて見たところ、興味深い結果が出た。つまり、成績中位群でインターンシップを受講した学生の就職者の割合は、成績上位群で受講しなかった学生よりも高い（図8）。

駿河台大学における就職支援行事の有効性についての考察

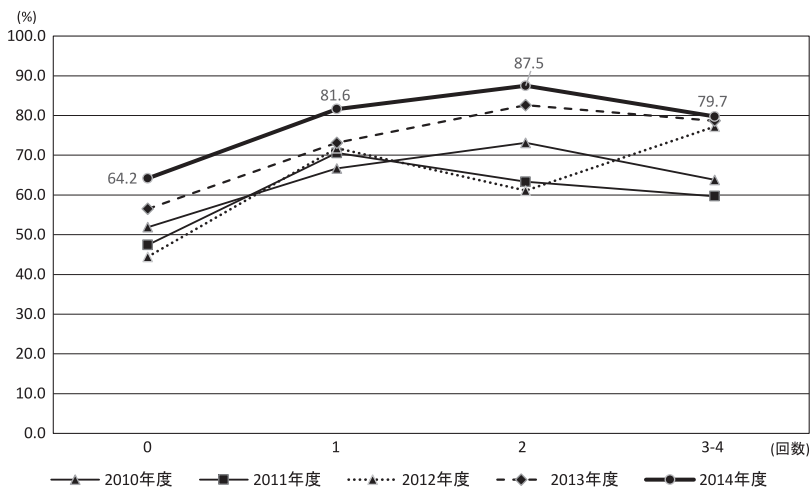


図7-3 就活フェスタ参加回数と就職者の割合：GPA 3 以上

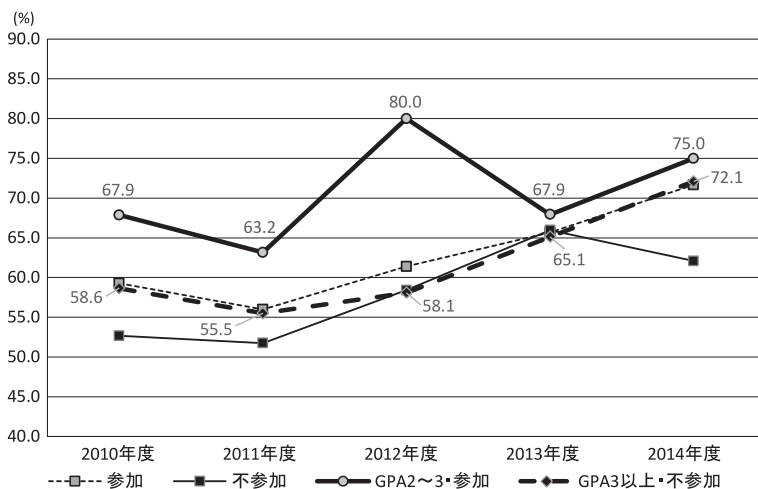


図8 GPA・インターンシップ参加と就職者の割合

学業成績よりもこうした活動への参加が就職には意味があることが確認された。濱中（2007）では、中堅難易度大学において有意との分析が紹介されたが、非難関大学であると考えられる駿河台大学でも同様に有意であることが分かった。

4. まとめ

本稿では、駿河台大学での事例をもとに、様々な就職支援行事への参加状況と就職者の割合との関係を分析してきた。ここで明らかになったこととしては、まず、行事への参加は、就職にとって有効であると考えられることである。少なくとも、個別の行事ごとに見た場合でも、参加の有無という見方をすれば、参加経験がある方がその学生の就職に有利に働いたことが確認された。従って、駿河台大学のような非難関大学であっても、就職支援行事が学生に対してプレッシャーとなり、結果として就職に悪影響を及ぼすという事態は起きていないと考えられる。

ただし、行事によっては、開催された全てに参加したからといってそれが必ずしも就職の成功に結び付かないものも見られた。SPI対策講座や合同企業説明会としての性格を有する就活フェスタのように、あくまで学生の自主性が重要になってくる行事も多く存在すると考えられる。その観点からは、例えばSPI対策講座については、その開催方法等について検討する必要があるかもしれない。一方で、就活フェスタのような行事については、学生の意識を高めることが、メニュー自体を大幅に変更するよりも重要であると考えられる。

本稿の冒頭で述べた通り、大学新卒者の就職状況に最も強い影響を与えるのは景気動向である。しかし、不況により労働需要が低下した時こそ、大学による学生支援が重要な意味を持つ。そのことを念頭に、本稿で議論した就職支援行事が改善、拡充していくことが期待される。

注

- 1 本稿では使用したデータの処理及び分析においては、共同研究者の渡辺裕子教授の全面的なサポートをいただいた。ここに記して謝意を表したい。
- 2 例えば、2016年5月26日付日本経済新聞（朝刊3面）では、「政策対応を誤ればリーマン・ショック級の経済危機が発生しかねないとして各国に財政出動を促した」と書かれている。
- 3 首相官邸ホームページ「平成28年6月1日安倍内閣総理大臣記者会見」による。http://www.kantei.go.jp/jp/97_abe/statement/2016/0601kaiken.html、

2016年6月2日閲覧。

- 4 文部省（1996）では、第Ⅱ部第4章「高等教育の一層の充実」において、第6節で「就職指導の充実という節（pp. 262-265）を設けている。
- 5 文部省（1997）では、第Ⅱ部第4章「高等教育の多様な発展のために」において、第6節「就職指導の充実」という節（pp. 353-355）の他、第2節「高等教育の高度化、個性化、活性化のために」の中に、「インターンシップの推進」という項目（pp. 341-342）を設けている。
- 6 文部科学省（2010）では、第2部第3章「大学等の多様な発展のために」において、第5節「学生に対する経済的支援と学生の就学力の向上」（pp. 192-195）を設けている。
- 7 各年の行事一覧より筆者がカウントした。
- 8 例えば、2007年度は企業分析の方法を2回、企業研究会を4回開催している。
- 9 当該科目のシラバスによる。
- 10 田澤・梅崎（2012）によれば、難関大学の成績下位群の内定率は非難関大学の成績下位群をも下回っている。
- 11 濱中（2007）、pp. 25-29による。
- 12 小杉（2007）、pp. 101-104による。
- 13 本田（2009）、p. 155による。
- 14 近年の就職活動のパターンの変化に対応し、駿河台大学の就職支援行事として2016年度の学生（2017年3月卒業見込み）を対象に、学内インターンシップの企画が盛り込まれた。ここでは、分析の対象を2014年度卒業生までとしているので、分析の対象外としている。

（参考文献）

- 厚生労働省『平成27年版労働経済白書』、音羽印刷、2015年
- 小杉礼子「労働力需要側の要請からみた大学教育・キャリア形成支援の課題」、労働政策研究・研修機構『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—』（労働政策研究報告書No.78）、pp. 87-106、2007年
- 田澤実、梅崎修「大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期、活動量、活動結果に与える影響—全国の文系学部的大学生を対象にして—」、法政大学キャリアデザイン学部紀要第9号、pp. 229-252、2012年
- 文部科学省『平成21年度文部科学白書』、佐伯印刷、2010年

文部省『我が国の文教施策』（各年版）、大蔵省印刷局

—平成7年度、1996年

—平成9年度、1997年

濱中義隆「現代大学生の就職活動プロセス」、労働政策研究・研修機構『大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—』（労働政策研究報告書No.78）、pp. 13-32、2007年

本田由紀『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ—』、ちくま新書、2009年

谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』、勁草書房、2005年

山本啓一「学力に課題を抱える大学における就業力の育成と課題—九州国際大学法学部の取組から—」日本労働研究雑誌第629号、pp. 44-54、2012年