

## 第6章

### 大学でのキャリア教育について

## 第1節 大学でのキャリア教育の実態

### 1. 就職指導から“キャリア教育”へ

大学ではここ数年の就職難から就職部による就職指導に大変力を注いできた。しかし近年、就職指導を担当する部署を“キャリアセンター”など、キャリアを冠した名称に変更する大学が多くみられる。日本私立大学協会の就職指導要領の資料によれば、「従来型の就職部という範疇の就職指導のしくみから全学的（理事会・教授会・就職委員会など）支援体制をつくりあげ、入学時から卒業時まで一貫したキャリアサポートシステム（仮称）が必要」〔注1〕とあるように、就職活動時期に

あたる3年生後半から4年生にかけての指導だけではなく、データ6-1に挙げたような1・2年生段階からの就職に向けた指導を行っている実態とも関係している。また一部の大学では低学年時からキャリアに関する講座を開講し、単位認定している大学もみられるようになった。

### 2. 大学生のキャリア教育への反応

では大学側のキャリア教育の展開に対し、学生が何を期待し、取組んでいるかについて、第3章、第4章で扱った大学教育への期待と取組みの傾向から再度確認する。大学生の行動転移率では全体として「専門科目」「資格取得」への期待度・取組み度が高く、「インターンシップ」「ゼミ卒論」「一般教養」の期待度・

## データ6-1 キャリアセンターの指導の流れ

年次	実施項目	指導内容
1年次	キャリアガイダンスの実施	キャリア開発に役立つ教育プログラムの紹介など
	データリサーチ	キャリア開発シート・ガイダンスアンケート・各種能力測定テストなどの実施
	カウンセリング	データリサーチに基づいた全員カウンセリングの実施。
2年次	キャリアガイダンスの実施	当該年度の就職講座（インターンシップを含む）などの紹介 公務員・教員などの希望進路別の対策講座の紹介
	データリサーチ	キャリア開発シート・ガイダンスアンケート・各種能力測定テストなどの実施
3～卒業年次	就職ガイダンスの実施	1年間の就職指導日程の詳細説明 受講・取得できる職業講座の紹介 就職活動の取り組み方法の説明
	実践的な就職指導	「自己分析・自己理解」の促進 OBOG訪問・企業訪問のガイダンス エントリーシート対策 筆記試験・面接試験対策 など

〔注〕日本私立大学協会 就職委員会編『ゆたかな未来を求めて－就職指導要領－（平成13年度改訂版）』、2001年より一部抜粋

取組み度が低い。また**出口準備教育**では「**資格取得**」>「**キャリア教育**」>「**インターンシップ**」の順で期待度・取組み度が示された。

**出口準備教育**の「**資格取得**」は期待度・取組み度・行動転移率とも高く、学生が比較的取り組んでいる項目であった。「**キャリア教育**」や「**インターンシップ**」は期待度・取組み度とも低い結果となった。しかし取組み度に対する満足度の指数は「**インターンシップ**」で270程度、「**キャリア教育**」で140程度と、取組むことによる満足度は極めて高い傾向がみられた。そこで**データ6-2**で**出口準備教育**に対する学年別の肯定指数を示した。

#### (1) 学年別の特徴

全体的に学年を追うごとに期待度が低下す

る反面、取組み度は上昇する傾向にある。つまり2年生では**出口準備教育**に対して期待度は高いものの取組み度が低く、4年生では期待度は低くなるが取組み度が上がるといった傾向が認められる。4年生での取組み度が高い背景として、卒業後の進路選択が現実的に迫ってきていることから行動に移すようになってきていること、また大学側での4年次の就職指導が充実していることが推測される。一方、2年生で期待度に反して取組み度が低いことは、学生側に卒業後の進路選択がまだ実感を伴わないこと、さらに1・2年生次で参加できる教育プログラムを大学側が十分に用意していないことが考えられる。

また**出口準備教育**の取組み度自体は、他の

### データ6-2 大学教育への期待と取組み — 出口準備教育 — / 学年別

		全体	学年		
			2年	3年	4年
インターンシップ	A 期待度	17.1	21.9	20.1	12.7
	B 取組み度	7.2	4.8	7.3	8.9
	B/A 行動転移率	42.2	21.9	36.3	70.1
	C 満足度	19.6	21.9	20.5	18.9
	C/B 満足/行動	272.0	456.8	279.9	213.0
キャリア教育	A 期待度	42.7	46.8	45.9	39.2
	B 取組み度	19.3	15.4	20.1	21.5
	B/A 行動転移率	45.2	32.9	43.8	54.8
	C 満足度	26.6	27.4	26.4	27.4
	C/B 満足/行動	137.8	177.7	131.6	127.5
資格取得	A 期待度	54.3	60.3	55.6	51.6
	B 取組み度	41.8	39.1	41.8	44.4
	B/A 行動転移率	76.9	64.8	75.2	86.0
	C 満足度	37.7	43.7	36.7	36.9
	C/B 満足/行動	90.2	111.7	87.8	83.0
出口準備教育	A 期待度	38.0	43.0	40.5	34.5
	B 取組み度	22.8	19.8	23.1	24.9
	B/A 行動転移率	59.9	46.0	57.0	72.2
	C 満足度	28.0	31.0	27.9	27.7
	C/B 満足/行動	122.9	156.8	120.8	111.2

[注1] 数値は肯定指数＝とても(%)＋まあ(%)×0.5

[注2] カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注3] □は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

一般教養や専門教育に対して相対的に低いものの、取組みに対する満足度は「資格取得」を除き軒並み100を超えており、取組んだ以上に高い満足度が得られることを示している。さらに学年別の傾向を確認すると、**出口準備教育**での行動に対する満足度は2年生で最も高く、学年が進行するごとにやや低下する傾向も認められた。

(2)学部系統別の特徴

学部系統別に**出口準備教育**に対する行動転移率を**データ6-3**に示した。カテゴリ全体では**④医歯薬系統**の期待度・取組み度・満足度が高く、**⑤理工農系統**で低くなる傾向がみられた。項目別では**④医歯薬系統**で「キャリア教育」への期待度・取組み度・満足度が高

く、**⑤理工農系統**においては「資格取得」「キャリア教育」の期待度・取組み度・満足度が低い結果となった。また**②法経系統**では、「インターンシップ」「キャリア教育」での期待度・満足度が高く、特に「インターンシップ」では満足度も高くなった。インターンシップはキャリア教育の機会として注目を浴びているが、後述するようなインターンシップの現状と評価を踏まえた上での慎重な展開が求められよう。

**データ6-3 大学教育への期待と取組み —出口準備教育— / 学部系統別**

		全体	学部別				
			①人社外	②法経	③総合	④医歯薬	⑤理工農
資格取得	A 期待度	54.3	53.0	49.2	60.6	86.3	39.3
	B 取組み度	41.8	42.7	37.8	47.3	67.3	26.0
	B/A 行動転移率	76.9	80.6	76.7	78.0	78.0	66.3
	C 満足度	37.7	39.2	28.1	42.7	75.7	21.2
	C/B 満足/行動	90.2	91.7	74.5	90.2	112.4	81.5
インターン	A 期待度	17.1	15.8	21.8	17.0	11.7	17.0
	B 取組み度	7.2	5.8	9.2	7.5	7.7	7.1
	B/A 行動転移率	42.2	36.9	42.3	43.9	66.0	41.8
	C 満足度	19.6	18.6	25.3	18.1	18.3	18.3
	C/B 満足/行動	272.0	317.6	273.9	241.9	238.0	257.9
キャリア	A 期待度	42.7	39.7	49.5	42.6	50.6	37.4
	B 取組み度	19.3	17.4	22.6	20.5	28.1	13.9
	B/A 行動転移率	45.2	43.7	45.6	48.2	55.6	37.2
	C 満足度	26.6	27.9	26.6	28.4	33.4	19.4
	C/B 満足/行動	137.8	160.4	117.7	138.0	118.9	139.5
出口準備	A 期待度	38.0	36.2	40.2	40.1	49.5	31.2
	B 取組み度	22.8	22.0	23.2	25.1	34.4	15.7
	B/A 行動転移率	59.9	60.7	57.7	62.7	69.4	50.2
	C 満足度	28.0	28.5	26.7	29.7	42.5	19.6
	C/B 満足/行動	122.9	129.9	114.9	118.3	123.5	125.3

[注1]数値は肯定指数=ととも(%)+まあ(%)×0.5

[注2]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注3]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

### 3. 大学でのキャリア教育の問題点

では大学教育におけるキャリア教育の問題を整理する上で、「キャリアの定義と大学生の進路環境」「キャリア教育の実態」「就職活動に関する問題」の視点から考察する。

#### (1) キャリアの定義と大学生の進路環境

日本では“キャリア”(career)が、職務(job)、職種(occupation)とほぼ同義語的に用いられている。しかし“キャリア”(career)は仕事そのものではなく、本来は「個人が具体的な職業や職場などの選択・決定を通して創造していく『個人側のプロセス』」と理解される〔注2〕。「キャリア教育＝勤労観の育成」という単純な図式で理解することは、従来の就職指導の延長線上でしか位置づかない「キャリア(職業)教育」となりかねない。

では現在の大学生の進路環境はどうなっているか。文部科学省の学校基本調査によれば、2004年の大学卒業生544,894名のうち、進路未定者がおおよそ15万人となっている〔注3〕。また2001年段階でのフリーターが417万人のうち、大卒が63万人という試算があり、フリーターの高学歴化が進行しているとの指摘がある〔注4〕。またこのような大卒フリーターの傾向として、「立ちすくむ」タイプが多くみられるという指摘がある。この「立ちすくむ」タイプは、「就職活動においてキャリアの方向付けができず限定的な活動・志望の絞り込みすぎがあり、学校との関わりにおいては専門教育の職業的レリバンス(適切性)がなく、大学の就職支援活用も限定的」と類型化されている〔注5〕。たとえば就職サイトから登録したセミナー等の案内メールは11月中の短期間に集中して数十通も届けられるが、1月になると極端に減少するという傾向がみられる。このように就職活動、むしろ企業の採用活動はそれぞれにピークが存在するが、学生

側で就職に対する意識・準備が不十分な状態でこれらのピークを迎えた場合に、適切な行動が取れないという事態が生じていると考えられる。

一方で学生に対する進路支援として大学の就職部・キャリアセンターがあるが、これらの就職指導が有効に機能するのは学生本人に就職するという明確な意思がある場合に限られるという指摘〔注6〕がある。言い換えれば、就職や進路に対して問題意識を持つ学生は、大学の就職部やキャリアセンターからの呼びかけ・働きかけに反応し、学生自ら足を運ぶと思われるが、就職や進路に対して問題意識のない学生は就職部やキャリアセンターの働きかけに反応しないことが考えられる。

他方、生活科学・教育学部など、「学部・資格・職業」が比較的つながりやすい学部においても、必ずしも学部学科で専攻した内容と職業が一致しないケースも多くなりつつある。たとえば教育学部では就職率が55.0%で、そのうち教育・学習支援業への就職がほぼ半数であること〔注7〕を見ると、統計上では卒業後すぐに教育関係の職に就くことが出来る学生は4人に1人という計算になる。つまり学部の専門教育で培った能力・資質をそのまま職業に活かせる場が、従来ほど多くはないことを考えると、「学部・資格・職業」のつながりがあると考えられる学部系統においても、広い意味でキャリア教育の必要性は高いと思われる。

#### (2) キャリア教育の実態

大学で「キャリア教育」と言うと、従来の就職指導の枠組みで行われていた就職対策講座・プログラムが想起される。一方で低学年・導入教育段階からのキャリア教育のプログラムもみられるようになった。ここではキャリア教育の手段として近年一般化してきたインターンシップについての問題点を整理してお

きたい。

インターンシップは企業での就労体験プログラムで、従来の大学教育では実現が難しい領域であった。これはインターンシップの定義に、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と言われることからわかる。さらに推進していくべきインターンシップのあり方として「学生の職業意識の啓発、職業選択の円滑化に資するものであること」「学校内における教育との連続性・関連性を有するものであること」「制度の運用に関し、責任の所在と役割分担が明確になっていること」などの条件が挙げられている〔注8〕。2004年でインターンシップを実施する大学は46.3%、インターンシップ体験学生数が初めて3万人を超えた。また2005年以降は55.0%の大学で実施予定であることから、キャリア教育のプログラムとしてインターンシップが一般的になり、今後も拡大することが予想される〔注9〕。

大学・学生にとってインターンシップがキャリア教育における比重が大きくなってくる一方で、企業側で学生を受け入れるメリットを見出しづらいと認識しているケースが多く、意識のギャップが生じている。また単位取得型のインターンシップに対しても企業側は概して否定的で、「学校が行うべき教育」と「企業が行うべき教育」を峻別し、学校で動機づけと最低限の基礎知識の付与を要望するといった指摘もみられる〔注10〕。

### (3) 就職活動に関する問題

就職活動に関する問題としては、「就職活動時期の早期化」「企業の選考方式の変化」「理系の就職活動の変化」の3点が特徴として挙げられる。

#### 1) 就職活動の早期化

1997年の就職協定の廃止により企業の採用活動が自由化され、学生の学業への負担や

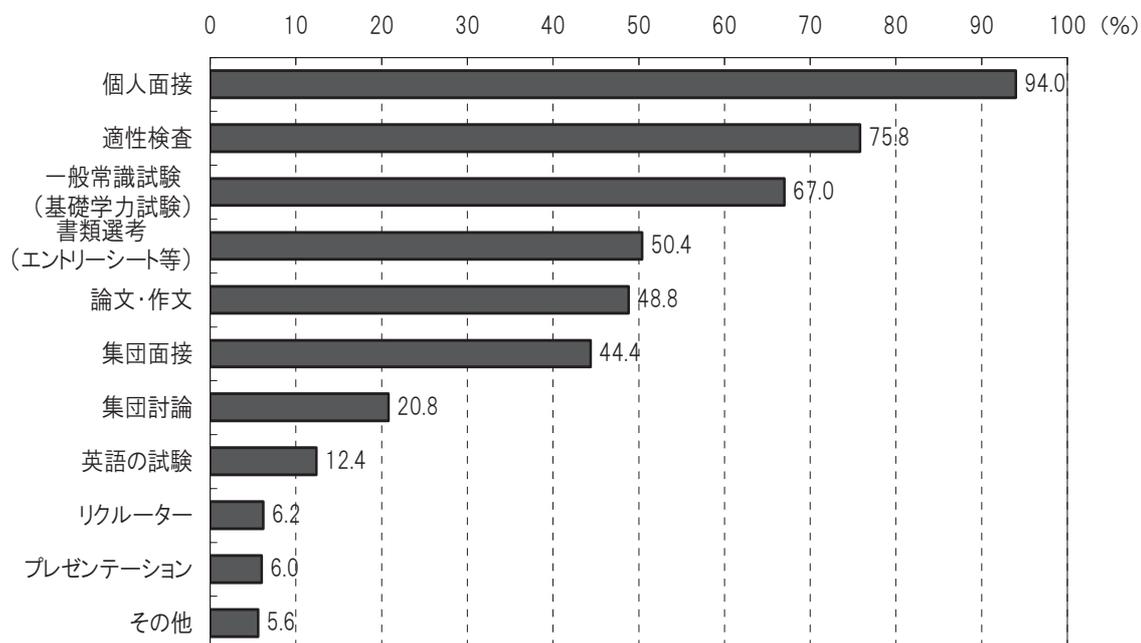
意識が十分でないままに就職活動を迎えることの弊害が挙げられる。就職活動の開始時期と内定獲得のピークは企業・業界によって異なるため、明確な時期・期間を特定することは難しいが、概ね3年生の後半から就職活動を開始し、内々定の獲得のピークが4年生の5月下旬～6月下旬と考えられる〔注11〕。このような早期化に対し、日本経済団体連合会（日本経団連）が2003年10月に発表した「倫理憲章」と賛同企業644社による「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」により企業の採用活動の早期化に一定の歯止めがかけられたと考えられた。さらに2004年11月の「倫理憲章」に対し賛同企業が793社に増加するなど、改善への動きがみられるが、全体としては早期化の様相は継続しているといえよう。

#### 2) 企業の選考方式の変化

企業の選考方式として、エントリーシートを用いる方式が一般化したことが指摘できる。**データ6-4**は2005年3月卒業予定者に対する企業の採用活動についての調査であるが、選考方式としては依然として個人面接、適性検査、一般常識試験が大きなウェイトを占めているものの、エントリーシートや論文・作文など、大学生に「書かせる」選考、また従来の面接に加えて集団討論など「話させる」選考の比重も高くなってきていることがうかがえる。

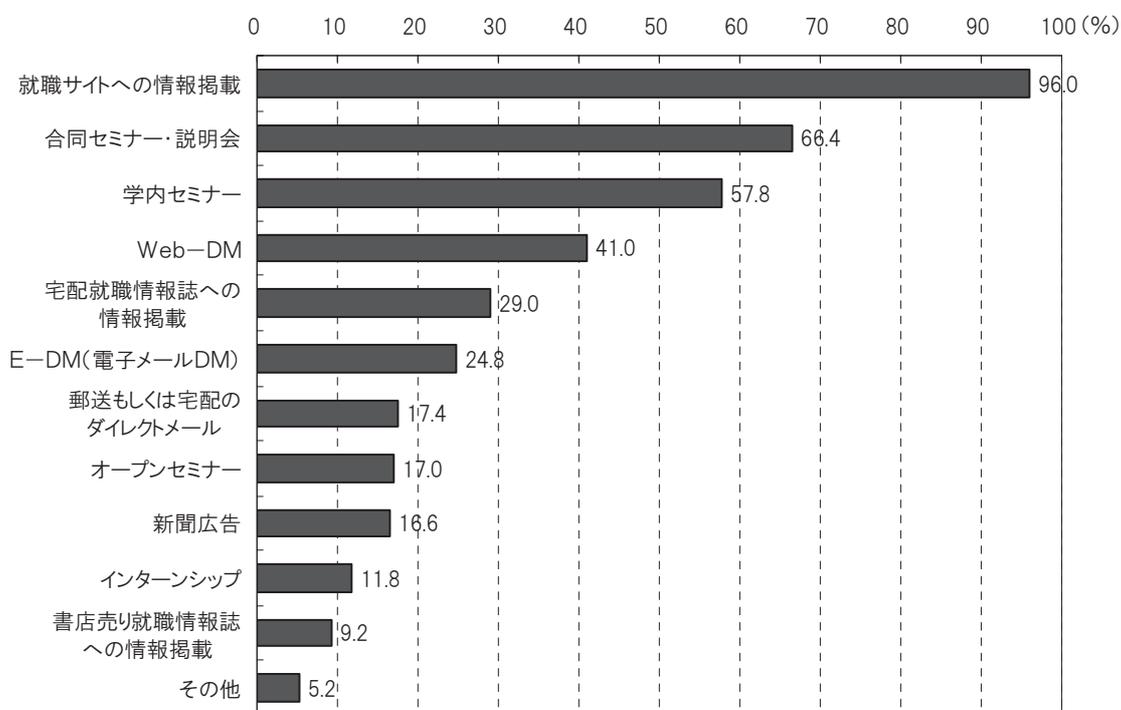
また選考方式とも関連して、企業が採用活動を行うにあたって積極的にIT環境を利用していることが挙げられる。**データ6-5**では企業が採用にあたっての母集団の形成に利用したメディアを示した。これによると企業が従来の郵送・宅配形式のダイレクトメール・就職情報誌に代わり、就職サイトへの情報掲載の比重が大きいたことが確認できる。一般にインターネットを使った採用活動としては、企業案内やセミナーの告知といった募集関連とエントリーシートの入力を中心である

### データ6-4 企業の選考方式



〔注1〕 デイスコ、『「企業の新卒採用調査」アンケート結果～2005年3月卒業予定者の採用活動に関する調査<5月調査>』、2004年より

### データ6-5 企業が選考母体形成に利用したメディア



〔注1〕 デイスコ、『「企業の新卒採用調査」アンケート結果～2005年3月卒業予定者の採用活動に関する調査<5月調査>』、2004年より

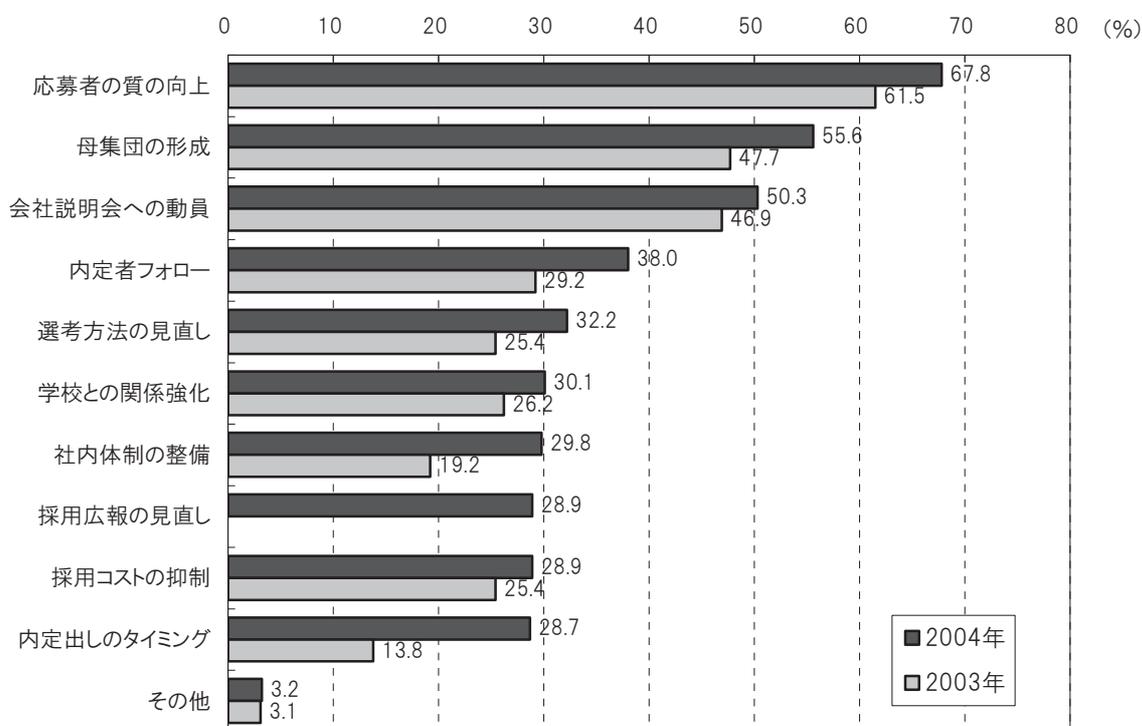
が、一部の企業ではウェブサイトでのテストを実施するなど、実質的な選考をウェブサイトで行っているところも多くなってきている。つまりこうしたインターネットを利用した就職活動は、以前と比べて情報収集・企業へのアクセスなどの面で利便性が向上してきたといえよう。

しかしインターネットでの就職活動においても学生・企業側双方に課題がある。まず学生が利用する就職サイトに、就職を希望する企業の全てが登録されているわけでないため、職業選択の幅を狭めていることが挙げられる。企業側からすると、就職サイトへの登録にはそれ相応の登録料をサイト運営会社に支払う必要があるため、必ずしも企業が特定の就職サイトに登録しているとは限らない。

一方、学生側の課題として、情報収集する

学生本人が検索にあたって自分の志望や方向性がある程度明確でなければならないということが挙げられる。これは一般的なインターネットの利用とも共通する問題であるが、検索に際して事前にキーワード・方向性が絞り込めていないと、適切な結果が得られないということである。また検索するキーワード・条件が限定的であれば、就職活動で対象とする業界・企業が極度に限られてくる。つまり学生側にはっきりした問題意識・目的意識が伴わなくては、かえって使い勝手が悪い〔注12〕という指摘もみられる。さらに学生同士の就職活動の情報交換サイトや相談サイトが多く存在するが、不確定・未確定情報も混在することから学生側に不用意な混乱を招くケースも見受けられる。

## データ6-6 採用活動の今後の課題



〔注1〕 ディスコ、『企業の新卒採用調査』、2004年10月・『人と採用・企業アンケート』、2003年11月

〔注2〕 03年は「採用広報の見直し」はなし

企業側の問題をデータ6-6に示したが、上位に「応募者の質の向上」「母集団の形成」が挙げられている。就職活動でインターネットの利用が普及したことは学生にとって企業へアクセスしやすくなったものの、企業側にとっては必ずしも適切に選考を行うことが出来る母集団が形成されていないことがうかがえる。

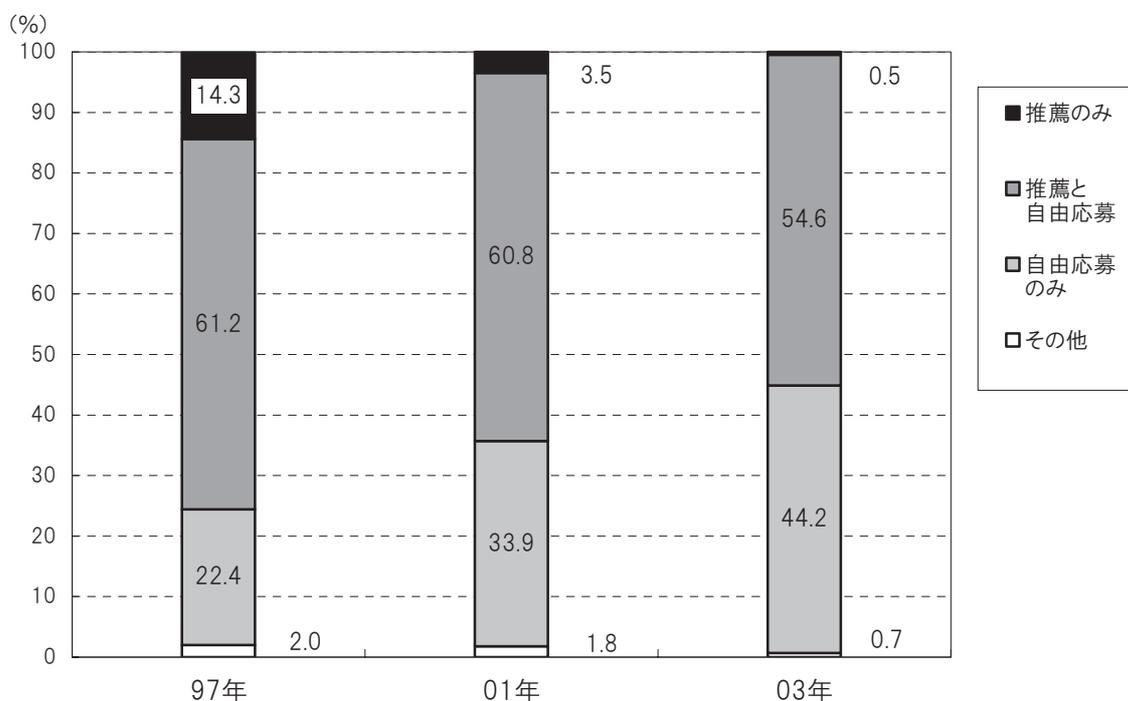
### 3) 理系の就職活動の変化

従来、理系の就職活動は研究室の教授による推薦、すなわち学校推薦制が多くを占めていた。しかしデータ6-7で示したように、97年からの03年にかけて自由応募のみでの就職活動が倍増している。学校推薦制のメリットは、自由応募に比べ就職活動に割く時間・労力が少なく、内定を獲得しやすいという点が挙げられる。逆にデメリットとしては、一度に1社しか受けられないことや、企業によっては「推薦=内定」という構造になって

おらず、不確実性が隠されている場合があることなどが挙げられる。今回の調査結果からも、総じて理系学部に所属する学生のイメージギャップとして「自由時間が少ない」の肯定指数が高く、さらに理学部・工学部での「進路支援体制」のギャップも大きかった。一方医歯薬系統で「進路支援体制」でのイメージギャップは少なくなっている。これらの学部系統は国家資格等を取得することが目標となっており、資格の取得が就職につながることから自由時間は少なく感じるものの進路支援体制や教育内容そのものに学生が不満を感じにくい構造があることがうかがえる。

以上のような問題点を整理した上で、次節以降で就職活動にあたっての大学生の意識、また就職活動体験者での大学満足度について、今回の調査結果を用いて考察していく。

データ6-7 理系の就職活動の変化



〔注1〕 ディスコ、「日経就職ナビ・就活モニター調査」(各年11月)より、ベネッセ教育総研作表

第2節  
就職に向けた大学生の  
意識と行動

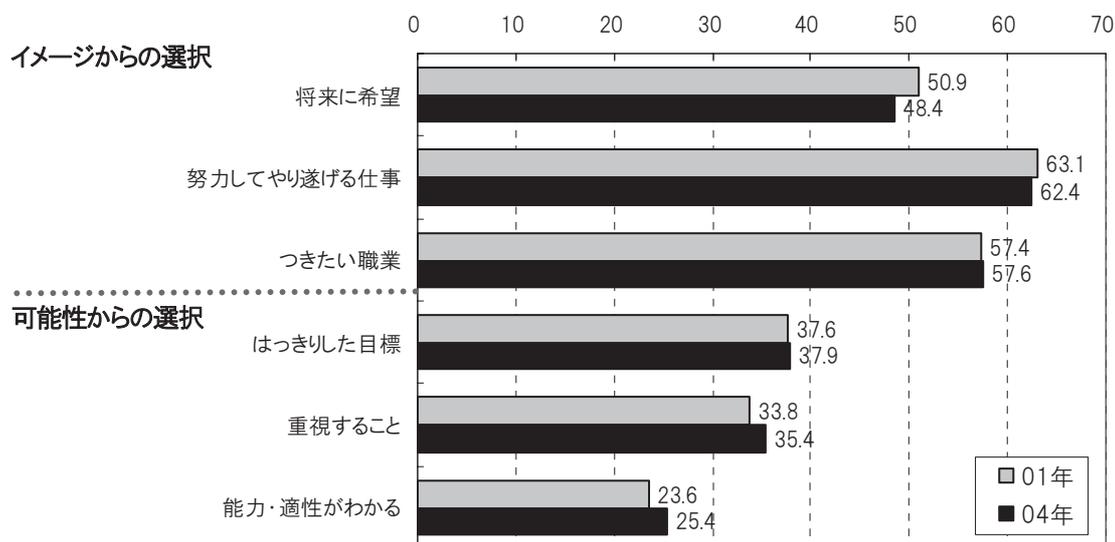
1. 大学生の進路観

まず大学生の進路観について、進路選択の上で重視する事柄を6項目、2つのカテゴリでデータ6-8に示した。自分の能力・適性を踏まえた上での可能性からの選択に比べ、「将来に希望をもっている」などイメージからの進路選択に対する肯定度が高い。01年と今回の調査結果では大きな変化はみられないが、「将来に希望をもっている」の肯定指数が若干減少し、進路選択で「重視すること」「能力・適性がわかる」の肯定指数がわずかながら増加している。

(1)学部系統別

学部系統別での傾向をデータ6-9に示したが、④医歯薬系統でイメージからの選択・可能性からの選択とも高く、⑤理工農系統で可能性からの選択での肯定指数が低かった。なお学部系統別で差異がみられなかったのは「努力してやり遂げる仕事」で軒並み肯定指数が高く、一方で「能力・適性がわかる」が全系統で低かった。さらにデータ6-10に学部別の詳細を示しているが、教育学部で「つきたい職業」「はっきりした目標」での肯定指数が高いことが確認された。逆に学部別で肯定指数が低い項目に注目すると、理・工・農学部で「はっきりした目標」「重視すること」の肯定指数が低く、さらに工学部では「つきたい職業」が低かった。また同様のことは社会・経済学部で「はっきりした目標」が低く、さらに経済学部は「つきたい職業」も低い結

データ6-8 大学生の進路観



[注1]数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

データ6-9 大学生の進路観／学部系統別

	調査年次	全体	学部系統別					
			①人社外	②法経	③総合	④医歯薬	⑤理工農	
A イメージからの選択	01年	57.1	55.3	55.8	57.9	68.1	54.0	
		04年	56.1	54.2	54.5	58.5	67.3	53.3
	将来に希望	01年	50.9	48.9	50.7	51.4	61.1	47.4
		04年	48.4	46.5	47.8	50.4	59.3	45.1
	つきたい職業	01年	57.4	54.7	54.3	59.3	77.7	50.7
		04年	57.6	54.9	54.7	61.9	76.9	51.3
	努力してやり遂げる仕事	01年	63.1	62.3	62.6	62.9	65.4	63.9
		04年	62.4	61.2	61.1	63.3	65.8	63.5
B 可能性からの選択	01年	31.7	30.8	31.3	33.2	38.1	28.1	
		04年	32.9	31.6	32.5	34.9	40.1	29.7
	はっきりした目標	01年	37.6	34.3	35.4	40.5	54.1	32.1
		04年	37.9	34.9	36.7	41.8	53.8	32.2
	重視すること	01年	33.8	34.0	33.5	35.4	38.2	29.7
		04年	35.4	34.5	34.1	37.6	41.6	32.7
	能力・適性がわかる	01年	23.6	24.1	24.9	23.7	21.9	22.4
		04年	25.4	25.4	26.8	25.3	25.0	24.1

〔注1〕数値は肯定指数＝  
とてあてはまる  
(%)＋まああては  
まる(%)×0.5  
〔注2〕カテゴリ代表の値は  
質問項目を相加平  
均したもの  
〔注3〕□は全体より＋  
10%以上の格差  
がついたボックス、  
○は全体より－  
10%以下の格差  
がついたボックス

データ6-10 大学生の進路観／学部別

	調査年次	全体	学部別														
			1 人文	5 社会	2 外国語	3 法	4 経済	6 国際	7 教育	8生活 9芸術 10総合	11保健 衛生	12医 13歯	14 薬学	15 理学	16 工学	17農学 ・水産	
A イメージからの選択	01年	57.1	54.9	54.2	59.5	58.4	54.1	57.7	59.1	57.2	69.1	67.8	66.7	52.6	53.8	56.0	
		04年	56.1	53.5	53.9	58.2	56.4	53.0	58.2	59.7	57.5	67.7	67.2	66.7	55.1	51.9	55.3
	将来に希望	01年	50.9	48.1	47.8	56.1	52.7	49.3	55.1	50.9	51.0	62.2	59.8	61.0	47.7	47.0	48.3
		04年	48.4	45.2	45.6	54.7	48.3	47.3	53.7	51.3	48.9	58.7	60.6	59.9	46.0	43.6	48.3
	つきたい職業	01年	57.4	55.1	52.1	56.4	59.1	51.0	52.1	64.2	57.7	77.9	78.0	77.0	50.3	50.2	52.6
		04年	57.6	55.2	53.7	55.4	59.3	50.9	57.2	64.5	60.4	76.6	79.6	76.1	54.7	49.4	53.0
	努力してやり遂げる仕事	01年	63.1	61.6	62.9	66.1	63.3	62.1	65.8	62.1	62.8	67.4	65.5	62.3	59.7	64.3	67.0
		04年	62.4	60.1	62.5	64.3	61.7	60.6	63.8	63.3	63.3	67.8	61.4	64.1	64.7	62.8	64.4
B 可能性からの選択	01年	31.7	30.8	28.6	34.5	34.2	29.3	29.8	36.0	32.2	38.1	37.6	38.5	28.5	27.8	28.3	
		04年	32.9	31.6	29.5	35.2	34.9	30.6	32.7	36.2	34.1	39.8	42.8	39.2	32.6	28.7	29.5
	はっきりした目標	01年	37.6	34.6	30.7	38.2	40.1	32.2	34.6	46.3	38.1	55.0	54.5	52.3	33.0	31.3	33.6
		04年	37.9	34.6	33.9	37.8	41.5	32.9	37.9	45.0	39.6	53.5	57.8	52.0	36.7	30.7	31.8
	重視すること	01年	33.8	33.9	32.1	37.2	36.9	31.2	32.8	37.6	34.6	38.1	35.5	41.3	29.4	29.7	30.2
		04年	35.4	34.5	32.4	38.1	36.0	32.5	34.4	37.9	37.9	41.5	41.9	41.6	35.1	31.7	33.2
	能力・適性がわかる	01年	23.6	23.8	23.0	28.1	25.4	24.6	22.0	24.1	23.7	21.3	22.6	21.9	23.0	22.5	21.1
		04年	25.4	25.7	22.2	29.8	27.4	26.4	25.8	25.7	25.0	24.5	28.6	23.9	25.8	23.8	23.6

果となった。これらのことから工学部・経済学部は他の学部系統と比べて具体的な職業、または目標を描きにくいという傾向がうかがえる。

## (2)IPSの4類型別

またアイデンティティの確立度での違いをデータ6-11に示したが、総じて達成型が高く、途上型・自我型での肯定指数が低かった。特に全体・学部別で差がみられなかった「努力してやり遂げる仕事」は途上型・自我型と社会型・達成型との間で顕著な格差が生じており、この項目が社会性の確立と関係があることがうかがえる。

## 2. 大学生の仕事観

進路観では学部系統・IPS4類型別での違いがみられたが、大学生の仕事観ではどのような違いがみられるのかを検証する。まずデータ6-12では仕事観に関する項目を、仕事とは個性の発揮や自身の成長と捉える項目を私的自己実現志向、仕事を社会への貢献と捉える項目を社会的自己実現志向、仕事を経済的な側面から捉えた項目をかせぎ志向として3つのカテゴリとした。97年からの全体傾向を確認すると、仕事を自分の個性発揮や成長ととらえる私的自己実現志向の肯定指数は一貫して減少しており、また仕事を経済的な側面と捉えるかせぎ志向は01年に大きく減少してから、01年から04年にかけてはほぼ

### データ6-11 大学生の進路観—IPSの4類型別—

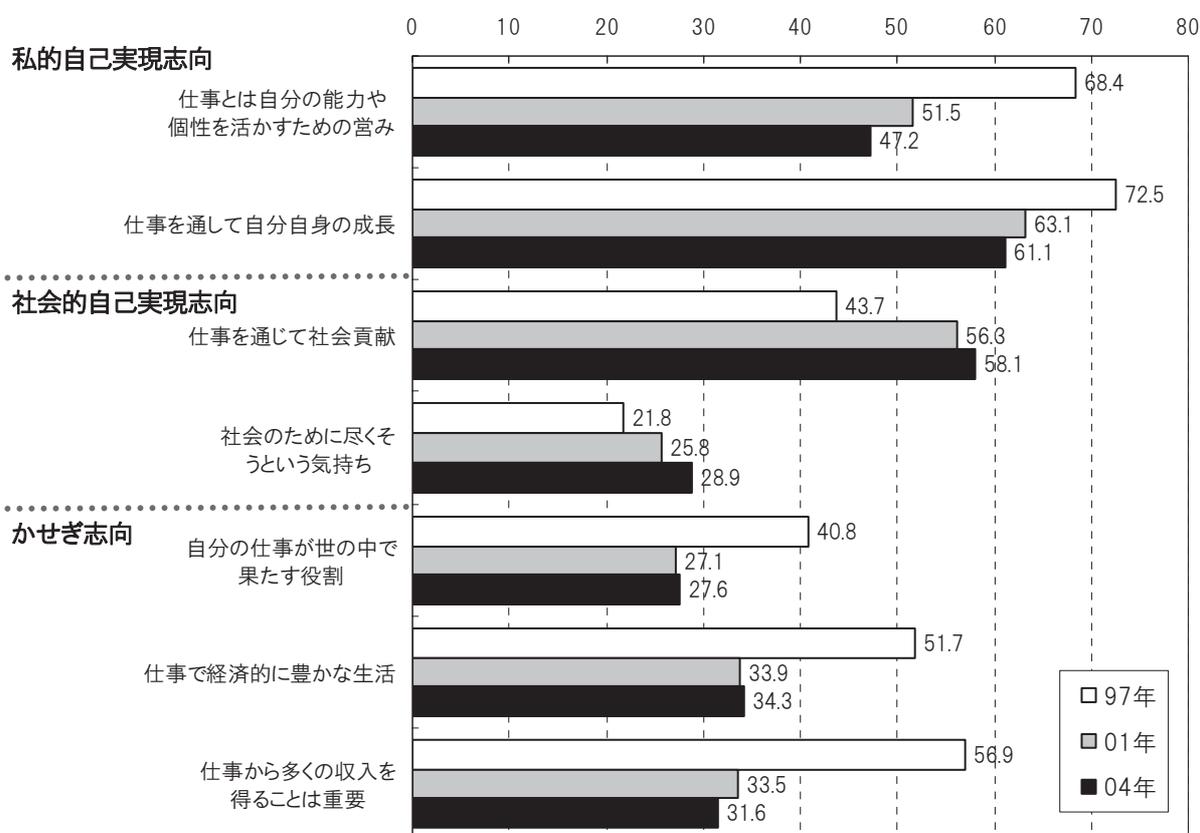
	調査年次	全体	IPSの4類型				
			途上	自我	社会	達成	
A イメージからの選択	01年	57.1	39.3	48.7	64.9	75.1	
	04年	56.1	36.2	45.2	61.1	72.7	
	将来に希望	01年	50.9	28.6	46.7	55.0	73.1
		04年	48.4	23.7	41.8	49.1	69.1
	つきたい職業	01年	57.4	41.9	53.0	61.2	73.1
		04年	57.6	39.8	51.0	59.3	72.6
	努力してやり遂げる仕事	01年	63.1	47.5	46.5	78.4	79.0
		04年	62.4	45.1	42.7	74.9	76.4
B 可能性からの選択	01年	31.7	16.2	28.1	31.7	49.3	
	04年	32.9	15.3	27.8	31.4	49.0	
	はっきりした目標	01年	37.6	19.1	32.8	38.4	58.4
		04年	37.9	16.7	31.7	36.4	57.0
	重視すること	01年	33.8	18.5	30.1	34.1	51.3
		04年	35.4	18.2	30.1	34.1	51.2
	能力・適性がわかる	01年	23.6	11.1	21.5	22.6	38.1
		04年	25.4	11.0	21.4	23.6	38.8

〔注1〕数値は肯定指数=とてもあてはまる(%) + まああてはまる(%) × 0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

データ6-12 大学生の仕事観—97~04年—



[注1]数値は肯定指数=とてもあてはまる(%)+まああてはまる(%) $\times$ 0.5

同じスコアを示している。しかし一方で仕事を社会への貢献と捉える**社会的自己実現志向**が調査年次ごとに増加し、項目別でみると仕事を通じた自分自身の成長と社会貢献への肯定指数が高い結果となった。97年以降、仕事を経済的側面で捉える**かせぎ志向**が大きく減退したことは、日本経済の不況とそれに伴う就職難を反映していると考えられるが、その一方で学生側の意識として仕事を自己実現・社会貢献の側面で捉えようとする意識が強まっていることは、キャリア教育を展開する上での土壌が整ってきているとも言えよう。

(1)学部系統別

では学部系統別ではどのような違いがみられるかをデータ6-13で示した。私的自己実

現志向は学部別で顕著な違いはみられなかったが、医歯薬系統の学部と法学部で**社会的自己実現志向**が高く、**かせぎ志向**はそれぞれの学部間で格差が生じている。医歯薬系統の学部は、学部の教育目標や卒業後の進路が医療関連であるということなどから、仕事を通じた社会貢献を強く意識しているものと考えられる。しかし一方で**社会的自己実現志向**の肯定指数が低い学部においては、キャリア教育を展開する上で仕事を通じた社会貢献という観点を喚起する必要があると考えられる。

(2)IPSの4類型別

さらにアイデンティティの確立度による仕事観の違いをデータ6-14に示した。IPSの4類型では途上型・自我型と社会型・達成

## データ6-13 大学生の仕事観／学部別

	全体	学部別														
		1 人文	5 社会	2 外国語	3 法	4 経済	6 国際	7 教育	8生活 9芸術 10総合	11保健 衛生	12医 13歯	14 薬学	15 理学	16 工学	17農学 ・水産	
<b>私的自己実現志向</b>	54.2	53.8	54.7	57.3	53.2	52.0	56.1	54.4	57.7	57.9	49.2	53.6	51.9	52.3	54.1	
仕事とは自分の能力や個性を活かすための営み	47.2	47.0	46.0	50.2	46.1	45.0	49.6	48.3	50.8	49.3	40.9	47.7	46.4	45.1	48.3	
仕事を通して自分自身の成長	61.1	60.6	63.4	64.4	60.2	59.0	62.6	60.4	64.5	66.5	57.6	59.5	57.5	59.5	60.0	
<b>社会的自己実現志向</b>	38.2	35.6	41.3	38.0	41.1	34.9	40.0	38.8	37.9	46.1	47.8	43.7	35.7	36.4	39.7	
仕事を通じて社会貢献	58.1	55.3	62.8	58.9	57.8	53.0	60.3	59.2	58.2	70.9	69.7	65.5	53.0	55.8	61.8	
社会のために尽くそうという気持ち	28.9	27.2	31.9	28.4	33.4	27.3	30.9	29.0	27.8	31.5	35.1	30.5	26.7	27.6	29.2	
自分の仕事で世の中で果たす役割	27.6	24.2	29.2	26.8	32.0	24.3	28.8	28.3	27.6	36.0	38.6	35.3	27.5	25.9	28.2	
<b>かせぎ志向</b>	32.9	29.5	29.8	29.0	39.5	39.6	29.1	27.0	31.2	37.1	37.0	42.8	30.7	36.0	29.5	
仕事で経済的に豊かな生活	34.3	30.9	31.8	30.8	39.6	41.8	29.0	29.3	33.2	37.0	35.8	41.1	30.8	37.6	32.1	
仕事から多くの収入を得ることは重要	31.6	28.2	27.8	27.2	39.5	37.5	29.3	24.7	29.3	37.2	38.1	44.6	30.6	34.4	26.8	

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## データ6-14 大学生の仕事観／IPSの4類型別

	全体	IPSの4類型			
		途上	自我	社会	達成
<b>私的自己実現志向</b>	54.2	42.1	41.5	61.9	64.1
仕事とは自分の能力や個性を活かすための営み	47.2	36.8	37.2	53.8	55.6
仕事を通して自分自身の成長	61.1	47.4	45.8	70.0	72.7
<b>社会的自己実現志向</b>	38.2	23.8	20.5	48.1	50.6
仕事を通じて社会貢献	58.1	42.4	36.7	70.0	72.1
社会のために尽くそうという気持ち	28.9	13.2	11.1	40.3	41.2
自分の仕事で世の中で果たす役割	27.6	15.9	13.8	33.9	38.6
<b>かせぎ志向</b>	32.9	33.7	27.6	38.6	31.2
仕事で経済的に豊かな生活	34.3	34.5	27.9	40.4	33.1
仕事から多くの収入を得ることは重要	31.6	32.8	27.2	36.9	29.2

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

型の間で、**私的自己実現志向**と**社会的自己実現志向**で特徴が分かれている。つまり社会型・達成型といった社会性が確立している類型では、仕事を通じて個性の発揮と社会貢献への関心が強いことがうかがえる。

次に学年による仕事観の違いを、学年別データと4年生のうち内定獲得者のスコアをデータ6-15に示した。これより3年生から4年生、さらに4年生でも内定獲得者となるほど、**社会的自己実現志向**の項目のスコアが高いことが確認できる。この背景には卒業後の進路選択が現実的に迫ってくるのにしたがって、学生自身の職業選択と社会との関わりを意識せざるを得ないことがあるものと推測される。

大学卒業後の進路選択を行う上で適切な仕事観の醸成が不可欠と考えられるが、アイデ

ンティティの確立度合いや学年によって、仕事に対する自分自身の成長と社会との関わりへの意識が変容してくるものと考えられる。しかしながら特定の学部系統や学部で仕事に対する意識に格差が生じていることは、学部教育のなかで仕事と自分・社会との関わりに対する意識を適切に喚起する必要があると考えられる。

**データ6-15 大学生の仕事観／学年別**

	全体	学年			(参考) 希望に合う 内定
		2年	3年	4年	
<b>私的自己実現志向</b>	54.2	52.3	52.8	57.3	64.0
仕事とは自分の能力や個性を活かすための営み	47.2	46.7	46.6	48.6	54.3
仕事を通して自分自身の成長	61.1	57.8	58.9	66.0	73.7
<b>社会的自己実現志向</b>	38.2	33.2	33.3	45.1	53.0
仕事を通じて社会貢献	58.1	52.4	52.8	66.3	72.0
社会のために尽くそうという気持ち	28.9	23.5	23.0	36.8	44.6
自分の仕事が世の中で果たす役割	27.6	23.7	24.0	32.3	42.3
<b>かせぎ志向</b>	32.9	34.4	34.9	30.3	32.2
仕事で経済的に豊かな生活	34.3	35.1	35.4	32.8	33.1
仕事から多くの収入を得ることは重要	31.6	33.8	34.5	27.8	31.3
標本数	14,582	3,240	4,927	5,166	430

- [注1] 数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5
- [注2] カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの
- [注3] □は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス
- [注4] 「希望に合う内定」とは就職活動の体験者のうち、「多少不安ではあるが希望に合う内定をとっている」「希望通りの内定がとれてやる気に満ちている」と回答した学生の肯定指数を加重平均したもの

### 3. 就職の際に重視していること

大学生が職業選択を行う上での進路観や仕事観といった意識面を確認した。では大学生が具体的な就職活動の場面において、どのようなことを重視しているのかを学部系統別・アイデンティティの確立度・学年による違いを検証する。

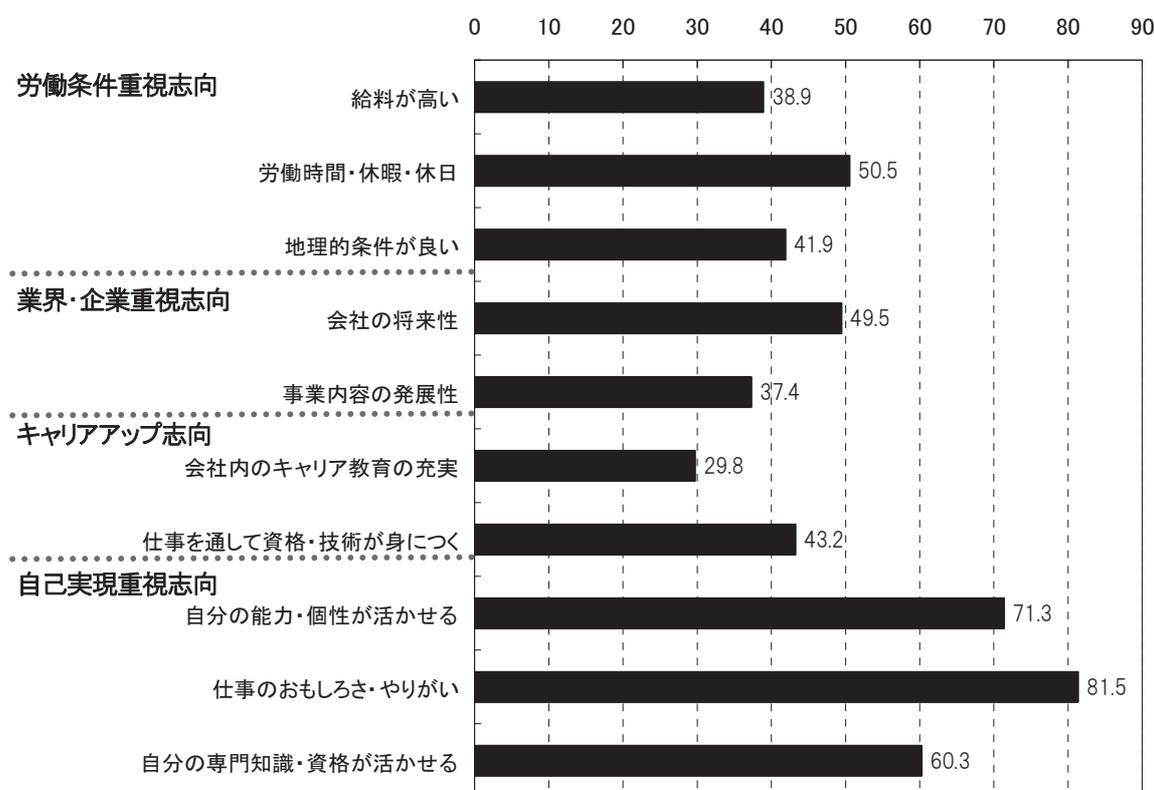
ここでは就職するにあたって重視する 10 項目を、給料や労働時間・地理的条件といった労働条件重視志向、会社の将来性や事業内容の発展性といった業界・企業重視志向、仕事を通して資格・技術の取得や社内のキャリア教育といったキャリアアップ志向、自分の能力・個性の発揮や仕事のやりがいなどの自己実現重視志向の 4 つのカテゴリに分け分析

した。データ 6-16 に示したように、就職の際に重視することとしてカテゴリでは自己実現重視志向の項目が特に高くなった。

#### (1) 学部系統別

次いで学部系統別での違いをデータ 6-17 に示した。④医歯薬系統で業界・企業重視志向を除くカテゴリで肯定指数が高く、項目別では「自分の専門知識・資格が活かせる」「仕事を通して資格・技術が身につく」が高かった。またカテゴリとしては②法経系統は業界・企業重視志向の肯定指数が高く、さらに項目別では「給与が高い」「会社内のキャリア教育の充実」が高かった。なお「自分の専門知識・資格が活かせる」では法経系統で低い結果となった。医歯薬系統は学部での学びが深められる就職先を意識していることが読み

データ6-16 就職の際に重視すること



[注1] 数値は肯定指数=とてもあてはまる(%) + まああてはまる(%) × 0.5

データ6-17 就職の際に重視すること／学部系統別

	全体	学部系統別				
		①人社外	②法経	③総合	④医歯薬	⑤理工農
給料が高い	38.9	35.0	44.5	34.7	50.5	39.3
労働時間・休暇・休日	50.5	50.7	53.0	49.2	56.7	46.1
地理的条件が良い	41.9	43.2	44.4	40.1	44.6	37.8
<b>労働条件重視志向</b>	43.8	43.0	47.3	41.4	50.6	41.1
会社の将来性	49.5	47.1	57.0	44.4	47.5	52.8
事業内容の発展性	37.4	34.9	39.9	34.3	37.6	42.6
<b>業界・企業重視志向</b>	43.4	41.0	48.5	39.3	42.6	47.7
会社内のキャリア教育の充実	29.8	29.5	34.8	25.9	31.6	28.7
仕事を通して資格・技術が身につく	43.2	40.9	40.9	42.0	56.8	44.6
<b>キャリアアップ重視志向</b>	36.5	35.2	37.8	34.0	44.2	36.7
自分の能力・個性が活かせる	71.3	71.4	68.7	73.9	69.9	71.6
仕事のおもしろさ・やりがい	81.5	81.4	78.0	84.7	81.6	81.4
自分の専門知識・資格が活かせる	60.3	54.6	51.9	65.4	85.1	61.3
<b>自己実現重視志向</b>	71.0	69.1	66.2	74.7	78.8	71.5

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

取れる。しかし法経系統では業界・企業やキャリアアップに役立つことの可能性を就職の際に重視しようとする意識がみられる。

## (2)IPSの4類型別

アイデンティティの確立度での違いをデータ6-18に示した。カテゴリでは業界・企業重視志向とキャリアアップ重視志向で、途上型・自我型と社会型・達成型との間で特に差異が発生している。つまり社会性が確立している社会型・達成型の学生にとっては、会社の将来性・事業の発展性を重視するとともに、会社でのキャリアアップが望めるかが選択基準として重視されているともいえよう。また社会型の学生は給与や地理的条件といった労働条件重視志向の肯定指数も高いことから、就職にあたってさまざまな条件を考慮しがちであることもうかがえる。

## (3)学年別

では学年別ではどのような違いがみられるのかをデータ6-19に示した。カテゴリとしては、4年生でキャリアアップ重視志向の肯定指数が高くなるものの、項目別では「給料が高い」の肯定指数が低い結果となった。これは具体的に職業選択、すなわち就職活動をするうちに、就業の条件面から入社後を見据えた自分自身のキャリアアップなどの面への関心が高まることがうかがえる。

就職に際して重視することは、言い換えると仕事・職業の選択基準であるとも考えられる。またそれらの選択基準を考慮するにあたり、学生自身の進路観・職業観が背景にあるものの、学部系統やアイデンティティの確立度による違いがみられた。後に就職活動体験者のうち、内定を獲得した学生とそうでない学生を比較検証しているが、内定が獲得でき

## データ6-18 就職の際に重視すること／IPSの4類型別

	全体	IPSの4類型			
		途上	自我	社会	達成
給料が高い	38.9	40.4	35.8	43.7	36.1
労働時間・休暇・休日	50.5	53.2	47.5	55.2	46.9
地理的条件が良い	41.9	43.2	38.0	47.8	39.0
<b>労働条件重視志向</b>	43.8	45.6	40.4	48.9	40.7
会社の将来性	49.5	46.5	43.6	54.9	50.9
事業内容の発展性	37.4	27.8	29.2	41.4	45.3
<b>業界・企業重視志向</b>	43.4	37.2	36.4	48.1	48.1
会社内のキャリア教育の充実	29.8	21.4	21.7	35.0	36.2
仕事を通して資格・技術が身につく	43.2	35.1	34.2	50.0	49.0
<b>キャリアアップ重視志向</b>	36.5	28.3	28.0	42.5	42.6
自分の能力・個性が活かせる	71.3	61.4	64.6	76.0	78.7
仕事のおもしろさ・やりがい	81.5	73.8	74.7	85.5	87.8
自分の専門知識・資格が活かせる	60.3	52.0	52.8	66.8	65.6
<b>自己実現重視志向</b>	71.0	62.4	64.0	76.1	77.4

〔注1〕数値は肯定指数  
＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より＋10%以上の格差がついたボックス、○は全体より－10%以下の格差がついたボックス

## データ6-19 就職の際に重視すること／学年別

	全体	学年			
		2年	3年	4年	その他
給料が高い	38.9	44.5	42.9	32.6	38.0
労働時間・休暇・休日	50.5	51.1	53.4	48.0	48.2
地理的条件が良い	41.9	39.5	41.8	44.4	39.0
<b>労働条件重視志向</b>	43.8	45.0	46.0	41.6	41.7
会社の将来性	49.5	49.5	51.8	47.8	47.6
事業内容の発展性	37.4	34.3	35.6	40.2	41.3
<b>業界・企業重視志向</b>	43.4	41.9	43.7	44.0	44.4
会社内のキャリア教育の充実	29.8	23.8	26.1	36.5	31.1
仕事を通して資格・技術が身につく	43.2	41.3	39.7	47.4	49.9
<b>キャリアアップ重視志向</b>	36.5	32.6	32.9	41.9	40.5
自分の能力・個性が活かせる	71.3	73.1	71.0	71.2	70.7
仕事のおもしろさ・やりがい	81.5	82.6	82.0	81.7	79.4
自分の専門知識・資格が活かせる	60.3	68.1	61.9	54.8	66.9
<b>自己実現重視志向</b>	71.0	74.6	71.6	69.2	72.4

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より＋10%以上の格差がついたボックス、○は全体より－10%以下の格差がついたボックス

ない学生は労働条件を重視する傾向が強いことから、給与や待遇などの条件面に終始せず、長期的なキャリア形成などを展望した仕事選びを学生が行えるような適切な働きかけが必要と考えられる。

#### 4. 就職活動への準備

ここまで大学生の就職活動の前提となる進路・仕事観から仕事の選択基準について確認してきた。では学生が就職活動に対してどのような準備を進めているのか、学部系統別・アイデンティティの確立度を中心に検証していく。ここでは就職活動に向けて準備していることに併せて、大学での専門教育と社会に出た以降での「学びの目標」の有無、「生き方を考える機会」の有無との関わりも検証する。

就職活動に向けて準備していることとして最も肯定指数が高かったのが、「職種・業種研究」であり、逆に低い項目としては「適性や

資質を診断する検査（以下、適性診断）」「インターンシップの機会」であった。また「学びの目標」として、専門科目での学びに関する目標を持っている（以下、専門での学び）は半数近いものの、「生き方を考える機会」は他の項目と比べ相対的に低いものとなった。

##### (1)学部系統別

では学部系統別で学びの目標と就職活動に向けて準備していることにどのような違いがみられるかをデータ6-20に示した。まず④医歯薬系統では「学びの目標」が全般的に高く、次いで「生き方を考える機会」も高かった。一方で②法経系統で「学びの目標」「生き方を考える機会」とも低く、⑤理工農系統で「生き方を考える機会」の肯定指数が低かった。さらに学部別の違いをデータ6-21に示したが、教育学部・総合で「専門での学び」が高く、また「生き方を考える機会」では社会学部・教育学部・総合で高かった。一方、経済学部は「専門での学び」「生き方を考える機

データ6-20 学びの目標と就職に向けて準備していること／学部系統別

	全体	学部系統別				
		①人社外	②法経	③総合	④医歯薬	⑤理工農
<b>学びの目標がある</b>	45.1	42.6	40.1	48.4	61.1	43.2
専門での学びに目標	49.7	46.8	40.8	54.8	68.6	49.0
社会人での学び	40.5	38.4	39.5	42.0	53.7	37.4
<b>生き方を考える機会</b>	26.0	27.7	21.4	30.3	38.1	17.3
<b>自分探しのニーズ</b>	40.3	43.1	41.4	39.9	35.4	37.3
進路を考えるセミナー	41.6	44.7	41.7	41.6	38.1	38.0
仕事・職業を考えるセミナー	47.5	50.7	47.7	46.9	45.3	43.7
適性や資質の診断	31.8	33.9	34.7	31.1	22.9	30.3
<b>インターンシップの機会</b>	29.6	27.9	32.4	29.7	26.1	30.9
<b>職種・業種研究</b>	57.1	59.2	57.7	55.6	53.0	57.0

[注1]数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

[注2]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注3]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## データ6-21 学びの目標と就職に向けて準備していること／学部別

	全体	学部別														
		1 人文	5 社会	2 外国語	3 法	4 経済	6 国際	7 教育	8生活 9芸術 10総合	11 保健 衛生	12医 13歯	14 薬学	15 理学	16 工学	17 農学・ 水産	
<b>学びの目標がある</b>	45.1	40.6	44.4	49.3	42.5	38.2	42.2	48.5	49.4	59.0	65.7	63.1	43.8	42.6	44.2	
<b>専門での学びに目標</b>	49.7	44.5	48.3	55.6	45.5	37.1	45.1	55.0	56.4	66.4	72.0	71.6	50.1	47.7	51.3	
<b>社会人での学び</b>	40.5	36.8	40.5	43.0	39.6	39.4	39.2	42.1	42.4	51.6	59.4	54.7	37.5	37.5	37.0	
<b>生き方を考える機会</b>	26.0	27.0	31.4	25.0	22.9	20.2	27.1	30.5	30.6	45.8	33.1	24.0	17.6	17.0	18.1	
<b>自分探しのニーズ</b>	40.3	42.5	43.9	44.4	39.0	43.3	44.5	37.3	41.4	37.3	24.1	38.0	35.0	37.9	38.0	
<b>進路を考えるセミナー</b>	41.6	44.1	45.7	45.8	39.0	43.9	44.4	39.3	43.3	40.1	27.4	40.2	35.4	38.6	39.0	
<b>仕事・職業を考える   セミナー</b>	47.5	49.7	51.9	53.6	45.5	49.5	50.4	44.0	49.0	46.9	32.6	49.1	39.5	44.9	44.3	
<b>適性や資質の診断</b>	31.8	33.8	34.1	33.7	32.4	36.6	38.7	28.7	32.0	24.9	12.4	24.6	30.1	30.2	30.9	
<b>インターンシップの機会</b>	29.6	26.7	30.2	30.3	31.1	33.4	38.2	26.4	31.2	24.9	29.0	27.1	23.9	32.6	32.8	
<b>職種・業種研究</b>	57.1	58.6	59.4	61.7	56.9	58.4	58.4	51.3	59.1	53.9	38.8	59.1	59.5	55.5	58.8	

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したものの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がかったボックス、○は全体より-10%以下の格差がかったボックス

会」とも肯定指数は低かった。なお就職活動に対する準備としては、経済学部・国際学部で「適性診断」「インターンシップの機会」の肯定指数が高かったが、④医歯薬系統で「適性診断」が低い結果となった。

つまり医歯薬系統や教育学部は他の学部と比べ、専門科目の学びと生き方を考える機会が身近なものになっていると考えられ、そのことから就職活動の準備で自分の資質・適性の診断をあまり必要としていないのかも知れない。しかし法経系統で専門での学びの目標と生き方を考える機会が相対的に少ないことは、就職活動の準備としてインターンシップや適性の診断などの外部からの働きかけや評価に拠り所を見出そうとしているとも読み取れる。

## (2)IPSの4類型別

ではキャリア形成のニーズが、アイデンティティの確立度によってどのように異なるかをデータ6-22に示した。「学びの目標」「生き方を考える機会」とも総じて社会型・達成型の肯定指数が高く、学びでの目標を持てる

かどうかは社会性の確立と関係していると考えられる。就職活動に対する準備としては、社会型で「仕事・職業を考えるセミナー」や「自分自身や進路について考えるセミナー」が高く、自我型がほぼ全項目で低い結果となった。自我型の学生は他者や社会との関係は未調整で、“これしかない”という限定的な意思決定をしがちである。しかし、大学教育への取組みに対する満足度の指数が高かったことから、とにかく取組ませ、これらの準備機会の有用性を実感させることが必要と考えられる。進路指導に携わる組織が有する情報のうち、半数近い学生は大学に出向かない限り就職情報に接触することができないという指摘〔注13〕もあるが、特に自我型の学生に限らず、大学側の用意する就職活動の準備機会は適切な案内告知とともに、就職意思の有無を問わず広く接触させる必要がある。さらには就職活動の準備機会は、参加した学生にとって得るものが多いものであることが必要となろう。

## データ6-22 学びの目標と就職に向けて準備していること

## ／IPSの4類型別

	全体	IPSの4類型			
		途上	自我	社会	達成
<b>学びの目標がある</b>	45.1	28.8	37.1	47.5	59.1
専門での学びに目標	49.7	34.9	42.8	52.9	61.4
社会人での学び	40.5	22.6	31.4	42.0	56.7
<b>生き方を考える機会</b>	26.0	18.4	18.5	30.0	32.4
<b>自分探しのニーズ</b>	40.3	37.5	31.5	46.7	42.4
進路を考えるセミナー	41.6	37.6	31.8	48.1	44.9
仕事・職業を考えるセミナー	47.5	42.0	38.4	53.6	51.8
適性や資質の診断	31.8	33.0	24.4	38.3	30.4
<b>インターンシップの機会</b>	29.6	26.1	25.7	32.8	31.7
<b>職種・業種研究</b>	57.1	51.4	50.2	61.8	61.6

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## 5. 就職活動への取組み

では大学生は就職活動に向けて具体的にどのようなことを取組んでいるのかについて、学部系統別・アイデンティティの確立度を中心に考察する。なおここでは大学3・4年生に対して質問し、集計・分析を行っている。ここでは就職活動に向けて取組んでいる5つの項目を、自己表現力や文章表現力を**表現力**、社会で通用するマナーや就職試験の問題や面接対策を**就職試験トレーニング**、自己の資質・能力の適性を考える診断を**資質・能力の適性診断**の3つのカテゴリに分けて分類した。それぞれのカテゴリ・項目はほぼ近いスコアであり、いずれも同程度に取組んでいることがうかがえる。

## (1)学部系統別

そこで学部系統別での違いをデータ6-23に示した。総じて②法経系統の取組み度が高く、逆に④医歯薬・⑤理工農系統で低い結果となった。②法経系統の学生は、就職に際し

ての意識面で業界・企業やキャリアアップの可能性を重視する傾向が見受けられたが、就職活動に対する行動自体は積極的という結果となった。なお医歯薬・理工農系統などの理系学部で就職活動に対する取組み度が低くなった。これは3・4年生を対象とした集計であることや大学院進学者が多いこと・学校推薦により就職活動に取組む傾向があることなども背景にあると考えられる。

## (2)IPSの4類型別

ではアイデンティティの確立度と就職活動の取組み度の違いをデータ6-24に示した。達成型は全ての項目で肯定指数が高いが、社会性が確立していない途上型・自我型で取組み度が低い結果となった。途上型・自我型の学生は就職活動の準備・取組みにおいても課題が見受けられたが、意識面・行動面とも途上型・自我型の学生には適切な進路観・仕事観を醸成していく必要があると考えられる。

## データ6-23 就職活動への取組み／学部系統別

	全体	学部系統別				
		①人社外	②法経	③総合	④医歯薬	⑤理工農
<b>表現力</b>	26.9	28.6	30.0	28.1	19.4	23.3
自己表現力	29.0	30.0	32.2	30.2	22.6	25.5
文章表現力	24.8	27.1	27.8	26.0	16.1	21.0
<b>資質・能力の適性診断</b>	27.2	31.2	30.6	25.7	16.6	24.0
<b>就職試験トレーニング</b>	26.5	27.5	29.5	28.1	22.4	21.9
マナー	26.2	27.5	30.3	25.5	22.1	22.6
試験・面接	26.8	27.5	28.7	30.6	22.8	21.2
標本数	10,392	3,301	1,913	2,258	925	1,952

[注1]「2004年 大学満足度調査(n=14,582)」より、3・4年生以上(一部院生含む)を対象に質問し、10,392件の有効回答を得た。

[注2]数値は肯定指数=とてもあてはまる(%) + まああてはまる(%) × 0.5

[注3]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注4]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## データ6-24 就職活動への取組み／IPSの4類型別

	全体	IPSの4類型			
		途上	自我	社会	達成
<b>表現力</b>	26.9	15.8	19.8	28.0	36.0
自己表現力	29.0	16.7	20.7	29.3	39.6
文章表現力	24.8	14.9	18.9	26.6	32.4
<b>資質・能力の適性診断</b>	27.2	18.0	19.3	30.5	34.4
<b>就職試験トレーニング</b>	26.5	17.4	18.5	28.1	34.3
マナー	26.2	18.5	17.6	28.3	33.1
試験・面接	26.8	16.3	19.4	27.9	35.6
標本数	10,392	2,369	1,661	2,251	3,993

[注1]「2004年 大学満足度調査(n=14,582)」より、3・4年生以上(一部院生含む)を対象に質問し、10,392件の有効回答を得た。

[注2]数値は肯定指数=とてもあてはまる(%) + まああてはまる(%) × 0.5

[注3]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注4]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

第3節  
就職活動体験による  
意識と行動の違い

1. 就職活動体験者の定義

ここまで就職にあたっての意識・行動面について学部系統別・アイデンティティの確立度を中心に検証してきた。この節では就職活動を体験し企業から内定を獲得している学生とそうでない学生の意識・行動面での違いを検証する。分析にあたっては大学満足度調査に回答した4年生 5,166名を就職活動の状態・結果によって再集計した。

先に述べた日本経団連の「倫理憲章」により企業の採用活動の早期化を自粛する動きもあり、2004年度の企業側の内々定開始時期が4月下旬という調査結果など〔注14〕から、大学満足度調査の実施時点（2004年5月）での就職活動に対する調査は卒業段階での最終的

な就職活動結果を反映しているものではない。しかし、有効回答のうち活動結果が判明している（内定を獲得している）学生が一定の割合で存在することは、就職活動中の学生との意識・行動面での違いを検証することとなる〔注15〕。以下の分析では就職活動の状態・結果を、「内定がとれるかどうか不安である（以下、**不安**）」「不安はあるが内定はとれる（以下、**不安だがとれる**）」「すでに内定をとっているが希望通りではないので悩んでいる（以下、**内定あり、悩み**）」「多少不安ではあるが希望に見合う内定をとっている・希望通りの内定がとれてやる気に満ちている（以下、**希望に合う内定**）」「いずれにも該当しない（以下、**該当しない**）」の5つのグループに分けて集計・分析を行った。

2. 就職活動体験者の意識

(1)進路観

まず就職活動の状況・結果による進路観の

データ6-25 将来展望肯定度／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
将来に希望	52.7	40.4	66.0	50.8	72.1	53.8
自分にはつきたい職業がある	62.8	57.3	67.7	59.8	69.4	66.8
努力してやり遂げる仕事	65.3	63.5	66.9	68.2	72.9	62.6
<b>イメージからの選択</b>	60.3	53.7	66.9	59.6	71.4	61.0
将来にはっきりした目標がある	42.6	33.7	48.6	37.5	55.6	47.1
進路選択の上で重視する事柄がはっきりしている	41.9	35.5	49.9	45.1	58.3	40.0
自分の能力・適性を知っている	30.2	23.8	38.2	31.4	46.5	29.2
<b>可能性からの選択</b>	38.2	31.0	45.6	38.0	53.5	38.8
標本数	5,166	1,898	958	185	430	980

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

違いをデータ6-25に示した。「将来に希望をもっている」などのイメージからの選択、自分の能力・適性を踏まえた上での可能性からの選択とも希望に合う内定の回答者の肯定指数が高かった。一方で不安と不安だがとれるとした学生の間で、可能性からの選択の項目で意識の差が生じた。不安、不安だがとれるとも内定未獲得で就職活動中という状態にあるが、学生の自分自身の能力・適性を踏まえた進路選択の基準の有無が、就職活動中の自分自身への期待、肯定指数の差として現れているとも考えられる。

## (2)仕事観

続いて仕事観の違いをデータ6-26に示した。希望に合う内定で仕事を個性の発揮などと捉える私的自己実現志向・仕事を社会への貢献と捉える社会的自己実現志向の肯定指数がともに高く、内定あり、悩みでは社会的自己実現志向とかせぎ志向で高い結果となった。このことは希望通りの内定を獲得している学生と内定に悩みがある学生の間に、これからの仕事について個性を發揮するこ

とや自分自身の成長につながるものと前向きに捉えるか否かといった違いがあると考えられる。一方で就職活動中の不安と不安だがとれるでは、後者で社会的自己実現志向の肯定指数が高くなるという差異が現れた。これは学生自身が社会のなかでの仕事と意識するかの違いが現れていると考えられる。

## (3)就職の際に重視していること

では就職先の決定の際に重視することが就職活動体験者の間でどのような違いがあるのかを、データ6-27に示した。希望に合う内定では待遇や地理的条件といった労働条件重視志向と「自分の専門知識・資格を活かせる」という項目で肯定指数が低くなったが、キャリアアップ重視志向と業界・企業重視志向に関わる項目では肯定指数が高くなるという特徴があった。希望に合う内定では仕事観においても私的自己実現志向・社会的自己実現に関わる項目の肯定指数が高く、仕事を通じた自身の成長期待の高まりに対し現実的な待遇や地理的条件などの重視度が相対的に低下しているとも考えられる。

## データ6-26 仕事観／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
仕事で自分の能力や個性を活かす	48.6	46.5	51.2	47.5	54.3	47.7
仕事を通して自分自身の成長	66.0	66.2	72.3	72.6	73.7	59.4
<b>私的自己実現志向</b>	57.3	56.4	61.7	60.0	64.0	53.6
仕事を通じて社会貢献	66.3	67.3	70.5	73.4	72.0	59.4
社会のために尽くそうという気持ち	36.8	38.7	41.4	45.7	44.6	28.0
自分の仕事が世の中で果たす役割	32.3	29.0	37.4	40.2	42.3	29.5
<b>社会的自己実現志向</b>	45.1	45.0	49.8	53.1	53.0	39.0
仕事で経済的に豊かな生活	32.8	34.4	36.4	35.1	33.1	27.5
仕事から多くの収入を得ることは重要	27.8	27.0	28.8	31.6	31.3	26.1
<b>かせぎ志向</b>	30.3	30.7	32.6	33.3	32.2	26.8
標本数	5,166	1,898	958	185	430	980

[注1]数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

[注2]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

[注3]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## データ6-27 就職の際に重視すること／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定
給料が高い	32.6	30.0	32.8	33.0	32.4
労働時間・休暇・休日	48.0	48.7	48.4	45.4	43.1
地理的条件が良い	44.4	48.5	45.5	43.2	36.1
<b>労働条件重視志向</b>	41.6	42.4	42.3	40.5	37.2
会社の将来性	47.8	46.8	51.8	54.9	54.2
事業内容の発展性	40.2	38.1	46.3	44.9	50.7
<b>業界・企業重視志向</b>	44.0	42.4	49.1	49.9	52.5
会社内のキャリア教育の充実	36.5	37.3	42.9	45.4	50.0
仕事を通して資格・技術が身につく	47.4	46.5	50.8	50.0	55.4
<b>キャリアアップ重視志向</b>	41.9	41.9	46.8	47.7	52.7
自分の能力・個性が活かせる	71.2	67.7	72.8	73.8	76.6
仕事のおもしろさ・やりがい	81.7	79.7	83.8	83.8	85.0
自分の専門知識・資格が活かせる	54.8	47.1	51.3	40.8	43.8
<b>自己実現重視志向</b>	69.2	64.8	69.3	66.1	68.5
標本数	5,166	1,898	958	185	430

[注1]数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

[注2]カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したものの

[注3]□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

また不安だがとれると内定のとれている希望に合う内定・内定あり、悩みでは、業界・企業重視志向とキャリアアップ重視志向で肯定指数が高かった。これは就職活動を通して業界・企業の理解が深まった結果とも考えられる。

### 3. 就職活動体験者の行動

就職活動体験者間の意識面での違いを検証したが、就職活動への取組みでどのような違いがみられたかをデータ6-28に示した。全体的に内定のとれている希望に合う内定・内定あり、悩みのグループではいずれの項目での取組み度が高く、不安では取組み度が低いという結果になった。特に自己表現力や文章表現力といった表現力の習得で顕著な格差がみられた。データ6-4に示した企業の選考

方式では、面接・討論などでの自己表現力、エントリーシート・論作文などの文章表現力が大きな比重を占めていることから、これら表現力のトレーニングは就職活動に臨む上で必須と考えられる。

しかし就職活動対策の書籍・ウェブサイトが多く存在する昨今、表現力のスキルのみを習得することが果たして希望に合う内定の獲得につながるのだろうか。そこで就職活動体験者の就職活動に向けた準備と「学びの目標」「生き方を考える機会」の関わりについて検証する。就職活動体験者の就職活動に向けて準備していることをデータ6-29に示した。内定のあるグループはほとんどの項目で平均値を超えるスコアとなっている。一方で不安ではセミナーへの参加もさることながら適性診断の肯定指数が高く、逆に「学びの目標」「生

## データ6-28 就職活動への取組み／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
<b>表現力</b>	30.0	28.3	35.6	38.0	42.9	25.9
自己表現力	32.5	29.8	39.5	43.5	49.8	27.4
文章表現力	27.5	26.8	31.7	32.4	36.0	24.3
<b>資質・能力の適性診断</b>	34.5	39.0	40.2	52.7	48.6	23.3
<b>就職試験トレーニング</b>	32.8	34.9	39.5	44.7	41.7	26.1
マナー	27.4	26.2	33.8	37.3	37.4	22.9
試験・面接	38.2	43.7	45.2	52.2	46.0	29.3
標本数	5,166	1,898	958	185	430	980

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

## データ6-29 学びの目標と就職に向けて準備していること

## ／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
<b>学びの目標がある</b>	49.2	42.6	53.8	49.7	58.7	50.6
専門での学びに目標	50.2	43.4	50.7	47.3	51.2	54.5
社会人での学び	48.2	41.7	56.9	52.2	66.3	46.7
<b>生き方を考える機会</b>	24.6	21.2	27.7	20.8	28.0	28.0
<b>自分探しのニーズ</b>	38.1	42.9	40.7	43.8	42.6	29.8
進路を考えるセミナー	39.4	43.8	43.1	45.9	46.7	30.1
仕事・職業を考えるセミナー	44.7	49.8	48.4	53.2	53.1	33.5
適性や資質の診断	30.3	35.3	30.7	32.2	28.0	25.8
<b>インターンシップの機会</b>	21.3	19.8	23.5	23.9	26.5	18.6
<b>職種・業種研究</b>	55.5	58.3	58.9	62.4	62.7	47.2
標本数	5,166	1,898	958	185	430	980

〔注1〕数値は肯定指数＝とてもあてはまる(%)＋まああてはまる(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

「生き方を考える機会」のスコアが低い結果となった。さらに「学びの目標」に関する項目のうち社会での学びに注目すると、内定のとれているグループと不安だがとれるが共通して平均よりも高い結果となった。これは内定を獲得または就職活動に前向きな学生が専門科目や社会に出てからの学びの目標を持ってい

るのに対し、就職活動に不安を覚える学生は現在、さらに今後の学びの目標を持ち合わせず適性診断などの評価指標に依存する傾向にあるとも言える。

さらに大学の教育プログラムに対する期待度・取組み度・満足度をデータ6-30に示したが、内定のとれているグループと不安だが

データ6-30 大学教育への期待と取組み／就職活動体験者

		全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
1 一般教養	A 期待度	38.5	39.8	40.4	45.9	41.9	34.8
	B 取組み度	33.2	34.4	36.6	41.9	37.8	29.8
	B/A 行動転移率	86.3	86.4	90.8	91.2	90.1	85.6
	C 満足度	31.3	30.6	35.0	33.9	38.9	28.6
	C/B 満足/行動	94.2	89.0	95.6	80.9	103.9	96.0
2 外国語	A 期待度	42.9	42.2	49.6	50.5	43.8	38.8
	B 取組み度	33.2	33.0	37.5	40.0	34.9	30.0
	B/A 行動転移率	77.4	78.3	75.6	79.1	79.8	77.2
	C 満足度	31.2	31.7	36.0	38.1	35.7	27.6
	C/B 満足/行動	94.0	96.1	96.0	95.3	102.6	92.2
3 情報	A 期待度	50.9	53.5	53.6	53.2	54.3	45.8
	B 取組み度	34.1	35.5	36.1	35.3	37.2	31.6
	B/A 行動転移率	67.0	66.4	67.4	66.3	68.5	68.9
	C 満足度	28.2	29.4	31.9	31.1	29.5	25.6
	C/B 満足/行動	82.6	82.8	88.4	88.0	79.3	81.1
I 教養教育	A 期待度	44.1	45.2	47.8	49.9	46.7	39.8
	B 取組み度	33.5	34.3	36.8	39.1	36.6	30.4
	B/A 行動転移率	76.0	76.0	76.8	78.3	78.5	76.5
	C 満足度	30.2	30.6	34.3	34.4	34.7	27.3
	C/B 満足/行動	90.2	89.2	93.4	87.9	94.8	89.6
4 専門科目	A 期待度	80.8	78.1	80.3	83.5	81.7	80.9
	B 取組み度	65.7	62.0	67.8	69.6	66.7	66.2
	B/A 行動転移率	81.3	79.4	84.4	83.3	81.7	81.9
	C 満足度	55.6	51.1	58.1	50.5	55.3	57.0
	C/B 満足/行動	84.6	82.5	85.7	72.7	82.9	86.1
5 実験演習などの体験学習	A 期待度	49.5	45.3	51.4	47.0	52.1	49.0
	B 取組み度	40.3	36.3	43.2	33.2	40.6	40.5
	B/A 行動転移率	81.4	80.2	84.0	70.5	77.9	82.6
	C 満足度	39.9	37.7	42.0	41.2	44.5	38.6
	C/B 満足/行動	98.8	103.9	97.3	124.2	109.5	95.3
6 ゼミ卒論	A 期待度	41.6	39.0	43.8	49.7	50.2	38.8
	B 取組み度	55.6	52.6	59.8	57.8	62.7	55.7
	B/A 行動転移率	133.4	135.0	136.5	116.3	125.9	143.7
	C 満足度	40.7	39.4	43.5	40.6	45.0	39.5
	C/B 満足/行動	73.2	74.9	72.8	70.3	71.7	70.9
II 専門教育	A 期待度	57.3	54.1	58.5	60.1	61.4	56.2
	B 取組み度	53.9	50.3	56.9	53.5	56.7	54.1
	B/A 行動転移率	93.9	93.0	97.3	89.1	92.4	96.3
	C 満足度	45.4	42.8	47.9	44.1	48.3	45.0
	C/B 満足/行動	84.2	85.0	84.1	82.4	85.1	83.2
8 インターンシップ	A 期待度	12.7	12.3	15.1	14.7	14.3	10.8
	B 取組み度	8.9	8.4	11.4	10.1	12.6	6.7
	B/A 行動転移率	69.6	68.2	75.3	68.5	86.5	61.4
	C 満足度	18.9	18.1	23.4	18.8	21.5	16.8
	C/B 満足/行動	213.0	214.8	204.8	186.5	183.1	252.1
9 キャリア教育	A 期待度	39.2	37.7	43.8	44.3	45.2	37.2
	B 取組み度	21.5	18.0	27.5	22.4	30.0	21.2
	B/A 行動転移率	54.8	47.6	62.8	50.6	66.1	56.9
	C 満足度	27.4	25.1	31.7	28.4	33.1	27.1
	C/B 満足/行動	127.5	139.8	115.4	126.6	111.2	127.8
III 出口準備教育	A 期待度	26.0	25.0	29.5	29.5	29.7	24.0
	B 取組み度	15.2	13.2	19.5	16.2	21.3	13.9
	B/A 行動転移率	58.4	52.6	66.0	55.1	71.1	57.9
	C 満足度	23.2	21.6	27.5	23.6	27.3	21.9
	C/B 満足/行動	152.5	163.7	141.6	145.1	130.6	157.6
標本数		4,451	1,898	958	185	430	980

〔注1〕数値は肯定指数＝とても(%)＋まあ(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

とれるでは「インターンシップ」「キャリア教育」の期待度・取組み度・満足度のいずれも高く、かつ希望に合う内定では「一般教養」「実験演習」「ゼミ卒論」の満足度が高い。

就職活動で成功するための仮説としてキャリア教育・インターンシップへの取組みと満足度の向上を図ることがまず考えられる。しかしさきほどの「学びの目標」と併せみると、大学教育の本分である専門科目や一般教養への取組みと満足度の向上があつてこそキャリア教育・インターンシップの成果が意味をなしてくると考えられる。近年の企業の選考方式では、自分の考えを口頭または文章で表現させることの重視度は増しており、「話す」「書く」力は今後一層重視されるであろうし、さらには企業の採用担当者からの問いかけや論述テーマを適切に「読む」力も求められよう。これら「話す」「書く」「読む」力は、短期間でのスキル養成やマニュアルでは対応できず、むしろ大学教育の教養教育・専門教育を通じて培われるものではないだろうか。

#### 4. 就職活動体験者の総合満足度

では就職活動の状態・結果による大学の総合満足度の違いがみられるかをデータ6-31に示した。全体的に教員に対する総合満足度と人間的成長の実感では顕著な格差はみられなかったが、それらを除く総合満足度の項目では希望に合う内定と不安だがとれるで満足度が高く、希望に合う内定を獲得した学生と就職活動中であるが内定が獲得できそうと考える学生とで、総合満足度のスコアが相対的に高くなる傾向がみられた。また進路支援体制の総合満足度は内定のとれているグループと不安だがとれるで高く、言い換えると就職活動で何らかの手応えを実感している学生は進路支援体制への満足度が高いという自明の結果が得られた。しかしながら、大学総合満足度の全体としては進路支援体制の満足度は低い水準にとどまっており、より一層の進路支援体制の充実が求められよう。

データ6-31 大学総合満足度／就職活動体験者

	全体	1不安	2不安だがとれる	3内定あり、悩み	4+5希望に合う内定	6該当しない
大学全般	47.1	43.2	52.6	48.1	55.2	44.6
施設・設備	39.9	37.8	44.7	39.9	45.6	38.1
進路支援の体制	23.6	22.1	29.5	27.9	32.8	19.5
教員	31.9	29.4	33.4	29.8	31.4	32.4
授業・教育システム	27.6	26.2	31.0	25.4	30.2	25.9
後輩への勧め度	37.5	33.6	42.5	40.5	47.5	34.8
人間的成長の実感	49.7	45.5	54.9	49.2	54.4	50.1
標本数	5,166	1,898	958	185	430	980

〔注1〕数値は肯定指数＝とても満足(%)＋まあ満足(%)×0.5

〔注2〕カテゴリ代表の値は質問項目を相加平均したもの

〔注3〕□は全体より+10%以上の格差がついたボックス、○は全体より-10%以下の格差がついたボックス

#### 第4節 専門教育を通じたキャリア教育

大学教育のなかで課題とされるキャリア教育について、大学満足度調査をもとに学部系統別・アイデンティティ確立度の4類型、さらには就職活動体験者に焦点をあてた分析を行った。

就職難、フリーター・ニートの問題が顕在化し、各学校教育段階でのキャリア教育の必要性が叫ばれている。但し、そもそもの“キャリア”をどのように捉え定義するかにより、教育の方向性・内容が異なってくると考えられる。すなわち「キャリア＝職業観」という狭義の定義に基づくと、就業意識の発揚や就労体験の実施が具体的な教育内容になると考えられるが、大卒フリーターに多くみられる「立ちすくむ」学生を想定した場合に、単なる「勤労観・就業意識の向上」を働きかけるだけではキャリア教育が十分に機能しないことが懸念される。そこでまず“キャリア”を「職務・職種」にとどまらない、「個人が具体的な職業や職場などの選択・決定を通して創造していく『個人側のプロセス』と広く捉えた上での「キャリア教育」が必要かと考えられる。つまりそれは「職業を通しての生き方」から考えさせながらも、就職・就業に限らない「生き方・あり方」を考えることへ発展していく教育であることが求められると言える。別の言い方をすると、就職活動の一局面を乗り切るための意識・行動の育成にとどまらない、高等教育機関がなしえる専門教育・教養教育などを通じて、生き方を考えさせる教育こそが大学でのキャリア教育の根幹をなすものではないだろうか。またここでいうキャリア教育は、問題意識をもつ学生や就職希望者

といった特定の集団ではなく、進路に問題意識を持たない（または持ちにくい）学生をいかに巻き込むかがポイントとなろう。

また近年の就職環境の変化への対応も必要である。企業の選考方式が「書く」「話す」「読む」といった能力を測れるような選考方式に企業側がシフトしていることは前述したが、これら「書く」「話す」「読む」能力のスキル面はともかく、大学での教養教育・専門教育を通じて「何を読みとり、何を書き、話すか？」という思考の充実が望まれる。

また理系の就職活動においても、今後自由応募の比重が大きくなれば、特に理学部・工学部において従来の文系学部で先行しているような就職指導・キャリア教育が本格化することが学生に対して期待されよう。さらに「学部・資格・職業」が直結していると思われる学部学科においても、それぞれの専門性を深めるだけではなく、広義でのキャリア教育がなされておく必要性が生まれてくるのではないだろうか。

一般的に広くみられる求人情報としては営業職・技術職が多くみられるが、これは企業側では営業職・技術職は充足していないことの表われと見ることができる。後者は人材として専門性が求められるが、前者は個人が獲得した特定の専門知識や技能（スキル）以上に、個人の「やる気」や「人柄」といったパーソナリティに求められるという指摘があり、さらにここでいう「やる気」「人柄」は、必ずしも抽象的なものではなく、一定の仕事の局面・場面において具体的な経験に基づいて語られることとされている〔注16〕。情報化や技術革新により、知識・情報・スキルが陳腐化しやすいなかでは、専門内容の修得に限らずその修得プロセスでの意識・取組みが自分自身のキャリアを切り開くきっかけになるのではないだろうか。

教育機会として一般化しつつあるインターンシップも、受け入れ先の企業に全てを委ねインターンシップによる教育効果を過大に期待するだけではなく、大学側での専門教育とキャリア教育を十全に機能させつつ、教育機会の一つとして位置づける必要があるだろう。

[注1] 日本私立大学協会 就職委員会編『ゆたかな未来を求めて－就職指導要領－（平成13年度改訂版）』、2001年

[注2] 渡辺三枝子編著『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、P144、2003年

[注3] 文部科学省『文部科学統計要覧 平成16年度版』、2004年

[注4] 丸山俊『フリーター亡国論』ダイヤモンド社、P41、2004年

[注5] 労働政策研究・研修機構編『移行の危機にある若者の実像－無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）－』、P6、2004年

[注6] 労働政策研究・研修機構編『移行の危機にある若者の実像－無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）－』、P82、2004年

[注7] 文部科学省『文部科学統計要覧 平成16年度版』、2004年

[注8] 労働省『インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告書』、1998年

[注9] 文部科学省「大学等における平成14年度インターンシップ実施状況調査」

[注10] 下村英雄『日本的インターンシップとキャリアガイド』労働政策研究・研修機構 労働政策フォーラム、2004年7月

[注11] たとえば永野仁『大学生の就職活動とその成果』「日本労務学会誌」第4巻第1号、2001年など

[注12] 「大学就職部は何をすべきか」IDE、P20、2002年3月号

[注13] 上村和申『大学就職指導組織と大学生の就職』明治大学政治学研究論集第16号、P9、2002年

[注14] たとえばディスコ「企業の新卒採用調査」2004年5月など

[注15] 就職活動体験者（4年生）の回答の内訳は次のとおり（カッコ内は%）。

全体	不安	不安だがとれる	内定あり、悩み	希望にあう内定	該当しない
5,166	1,898 (42.6)	958 (21.5)	185 (4.2)	430 (9.7)	980 (22.0)

【設置区分別】

	不安	不安だがとれる	内定あり、悩み	希望にあう内定	該当しない
国立	470 (39.8)	216 (18.3)	35 (3.0)	98 (8.3)	362 (30.7)
公立	158 (41.6)	91 (23.9)	9 (2.4)	34 (8.9)	88 (23.2)
私立	1,265 (44.0)	647 (22.5)	141 (4.9)	298 (10.4)	527 (18.3)

国立計：1,546名、公立計：441名、私立計：3,136名

【学部系統別】

	不安	不安だがとれる	内定あり、悩み	希望にあう内定	該当しない
①人社外	767 (49.2)	300 (19.3)	82 (5.3)	124 (8.0)	285 (18.3)
②法経	325 (38.4)	212 (25.0)	47 (5.5)	121 (14.3)	142 (16.8)
③総合	451 (45.1)	172 (17.2)	29 (2.9)	75 (7.5)	274 (27.4)
④医歯薬	97 (26.9)	132 (36.6)	5 (1.4)	30 (8.3)	97 (26.9)
⑤理工農	253 (37.6)	138 (20.5)	22 (3.3)	80 (11.9)	179 (26.6)

①人社外計：1,699名、②法経計：917名、

③総合計：1,141名、④医歯薬計：450名、

⑤理工農計：943名

[注16] 玄田有史、『ジョブクリエイション』、P322－325、日本経済新聞社、2004年