

## 若者のキャリアデザイン構築のための社会的支援： 大学新卒3割・3年以内退職にどう対応するか

所 正 文 (立正大学心理学部)

### Social support for developing career design in youth :

How should we work on the reality that more than 30% of university graduates resigns within three years ?

Masabumi TOKORO (*Faculty of Psychology, Rissho University*)

#### Abstract

We have explored the social support measures for developing career design in youth in this study. Since the late 1990s, more than 30% of university graduates in Japan had resigned from their first jobs within three years. The first point is that their career anchors are not determined. In particular, it can be said that the trend is strong in social sciences students. We have identified that the company's employment management method in Japan, especially for young people, has been substantially changed since the late 1990s. University, employment and marriage are the three major events in the first half of life. Many young people stumble in the challenges of their lives because they are not able to successfully "Think globally". In this aspect, the role of a mentor has become very important. The number of universities has grown in Japan and in addition, the procedures of admission have been simplified. In this aspect, we see the upsurge in the level of bipolarization where many of these schools are now in need of promoting career education. On the other hand, Massive Open Online Courses have been already introduced by the top-ranked universities in the United States. The top universities in Japan are anticipated to follow them sooner or later.

**Key words :** career anchor, mentor, career education, Massive Open Online Course

#### はじめに

大学を卒業して就職した若者のうち、3人に1人が3年以内に初職を辞めてしまうという現象が1990年代半ばより続いている。『若者はなぜ3年で会社を辞めてしまうのか』(城, 2006)が反響を呼び、若者の早期退職問題は、大きな社会的関心を集めている。中学卒の7割、高校卒で5割が初職を3年以内に辞めてしまうことから、「7・5・3現象」という用語も生まれている。

若者の早期離職には、次の2つのタイプがある。

まず、他にやりたいことが見つかった、起業したいなどの積極的な退職である。この場合には、退職後の就職先、あるいは行動目標が決定していることが多く、むしろ歓迎すべきである。目的意識がしっかりしている若者の場合、少々逆風であっても乗り越えていく前向きな力が備わっているからである。しかし、残念ながら、このタイプに属する若者は、現状では非常に少ないと言わざるを得ない。

現代の若者の大半は、仕事が面白くない、労働時間が長い、給与や福利厚生がよくない、会社の雰囲気が合わないといった理由で早期退職に至っている。入社前の期待と入社後の実態との食い違いから生じた、いわゆる不適応による退職である。この場合には、次の就職先を決めて退職する人は少なく、その後のことは退職後に考える人がほとんどである。そして、現在の豊かな日本社会では、彼らの家庭環境や社会環境が必然的にそうした行動を容認してしまっている。彼らのほとんどが、次の仕事の当てもなく初職を離職し、その行き着く先がフリーター・ニートであることは想像に難くない。それ故に、こうした若者に対する緊急性の高いキャリア教育が求められている。

キャリア教育は、すでに理論研究、実践活動の両面において動き始めている。中学校や普通高校といった学校教育現場でも「仕事をもつ意味」について総合学習の中で取り上げられるケースが増えている。大学においても、求人案内だけでなく、総合的なキャリア支援への取り組みが行われ始めている。

理論研究としては、2004年に日本キャリアデザイン学会が発足し、キャリアデザイン学部を立ち上げる大学も出てきており、わが国における本格的なキャリア教育研究が開始された。しかし、具体的な内容は各大学によってまちまちであり、キャリア教育の評価軸も定まっておらず、現時点でのキャリア教育は未だ理念のみに留まっていると言わざるを得ない。

そこで本稿では、若者のキャリアデザイン構築のための社会的支援について、筆者の見解を整理しながら、今後の活路を模索していきたい。

## 1. 「大学新卒3割・3年以内退職」の背景

新規学卒者の離職状況調査（厚生労働省、2015）によると、2012年3月に大学を卒業して就職した若者のうち、3年以内に離職した者の割合は、実に32.3%に達している。

業種別でみると、「宿泊業・飲食サービス業」が53.2%と最も高く、2人に1人以上が離職している。さらに、離職率の高い業種を列举すると、「生活関連サービス業・娯楽業（旅行・理美容・パチンコなど）」(48.2%)、「教育・学習支援業（私立学校・学習塾など）」(47.6%)、「小売業」(38.5%)、「医療・福祉」(38.0%)、「不動産業・物品賃貸業（リース・レンタカーなど）」(37.8%)と続く。

一方、離職率の低い業種について見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(6.9%)、「鉱業・採石業・砂利採取業」(10.4%)、「製造業」(18.6%)となっている。

離職率に関して、業種間に大きな差があることが見て取れる。概して、サービス産業系の業種は離職率が高い。これに対して、製造業系、建設業系の第2次産業といわれる業種は、平均離職率を大きく下回っている。

産業構造の変化に伴い、若者雇用の受け皿が、製造業などの第2次産業から、サービス業などの第3次産業へシフトしたことは、かなり以前から指摘されていた。大学進学率が上昇し、とりわけ都市部では、私立大学・文科系学部への進学者が増大している。そのため、サービス業系の第3次産業が、現在では都市部・大学卒者の雇用の大きな受け皿となっている。したがって、大学卒者の中でも、私大・文系学部卒者の3年以内離職率がとりわけ高いということが、容易に類推できるのである。

一方、第2次産業系業種の場合、サービス業に比べて離職率が大幅に低いことが注目される。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、わずか6.9%に留まる。こうした業界で就労する若者たちの多くは、学生時代には理工系学部で学んでいる。彼らが就職後に従事する仕事内容は、文科系学部の卒業生と比べて、学生時代に

学んだ専門分野との関連性が相対的に強く、それ故に職場への定着率が高まっていると示唆される。

理工系学部では、専門分野によっては、大半の学部学生が大学院修士課程へ進学し、より専門性を深めた後に就職することもある。すなわち、「理工系＝技術系＝専門職＝大学院修士課程修了後に就職」という一連の図式が成り立つ。そして、専門分野の学習に忠実に取り組みれば、そのまま就職に結びつくことも多い。ちなみに、電子工学、機械工学、建築工学では、専攻単位で就職する業界が異なる。こうした点は、文科系の学部・学科では、ほとんどありえない。

文科系学部では、「文科系＝事務系＝一般職＝学部卒で就職」という図式が一般的である。文科系学部の場合、大学で学んだ専門内容がそのまま就職に結びつくことは珍しく、就職の際には、職業人としての基礎力と就職後の努力が問われることになる。そして、多くの文科系大卒者の場合、販売職や接客の業務に従事することになる。各学部で学んだ専門知識が業務に間接的には関わるが、入社時に出身学部や専攻分野が必須条件になることは稀である。

文科系学部の学生は、時代の動きを見る眼、自分の持ち味を分析する眼、さらにそれらを磨くために「生涯学び続ける姿勢」が重要になる。大学では、学問の内容よりも、むしろ学ぶ方法を学んでほしい。それによって卒業後も独力で学び続ける能力が備わってくる。こうした理念を、現在模索されているキャリア教育の理念の中に是非とも据えるべきである。そして、キャリア教育は、とりわけ文科系学部の学生に対して、重点的に行われる必要があると筆者は考える。

ピンチに見える局面でチャンスを見いだすような人材を企業は求めている。「正社員になれば一生安泰」という時代はすでに終わっている。1980年代までは、多くの企業が長期雇用を前提としていたため、若手社員に対する面倒見が良かった。90年代には変革の動きが出てきたとはいえ、まだ過渡期であった。しかし、2000年代に入ってから、日本企業は若手社員に対して長期雇用を前提とした人材育成を行わなくなった。次章では、こうした「雇用環境の激変」について分析を進めたい。

## 2. 雇用環境の激変

日本の大学卒者に対する雇用環境は、1990年代後半からドラスティックに変化した。大学を出ても就職できない若者が続出し、単なる不景気などでは説明できない構造的な雇用環境の激変が起り始めた。

1980年代までの日本社会においては、大学を卒業した男子学生が就職先を見つけられないということはほとんどなかった。当時、大学進学率が現在と比べて低

水準ではあったとはいえ、男子に関しては、すでに40%を超えており、大学の大衆化は十分に進んでいた。

当時の日本社会には、「若者の育成は労働現場の責務である」という認識が、暗黙の了解として存在していた。そして、多くの大学卒男子に対して、終身雇用制度が適用されていた。終身雇用制度の下で働く従業員が、勤続年数の増加と共に処遇・貢献度・満足度がどのように変化するかを示した理論モデルが、以下に示す「先払い・後払いモデル」である（図2-1）。このモデルが、1990年代に入ると徐々に機能不全に陥り、2000年代に入ると大半の職場で崩壊してしまった。モデル内容と共に変化の概況について、以下に述べることにしたい（若林，1987；所，1989，2002）。

このモデルによると、終身雇用を前提とした年功序列的な処遇体系の下では、従業員の給与や労働条件は、必ずしもその時の従業員の能力や生産性とは一致せず、長きに渡る勤続年数全体において調整が行われ、前払いされたり、後払いされたりした。すなわち、入社後間もない若年世代と定年退職が迫る中高年世代では過払いとなるが、中堅世代においては不足払いとなった。

当時、入社後数年間は、従業員の会社への貢献度が低くとも、比較的高額の報酬供与が行われていた。会社側は正規従業員に対して、給与支払いに加えて、健康保険等の社会保険負担も義務づけられた（この点は現在も同じ）。独身寮など福利厚生施設を手厚く整備する会社も少なくなかった。したがって、会社側は、入社後間もない若手社員に対しては、明らかに過払いの状態にあった。

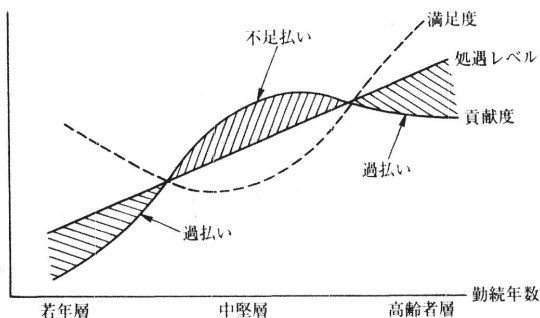


図2-1 先払い・後払いモデル（若林，1987）

入社後数年間は十分な戦力にならない若手社員に対して、それを覚悟で会社側が教育投資を行った背景には、当時は終身雇用を前提として、新入社員の採用を行っていたことがあげられる。そして、入社後数年間、会社側は若手社員に対して、手取り足取り、社内独自のキャリア教育を根気強く施していった。当初は過払

い状態であっても、近い将来、大きな戦力になることを期待した先行投資であった。

若手社員が30歳前後となり、経験を積み、技能的・知識的にも一人前になると、会社側の当初の目論み通り、彼らの貢献度合いは急激に増大する。十分な体力を持ち合わせた彼らは、無理も利き、一つの営業所を背負って立つような人材も出てくる。しかし、年功序列的な処遇体系の下では、多額の昇給や早期昇進は稀であり、彼らに対する処遇は、緩やかな右上がり直線として抑えられる。そのため、中堅の多くの従業員の場合、処遇よりも貢献の方が上回り、不足払い状態となる。不足払い状態は、30歳代から40歳代前半あたりまでの、いわゆる働き盛りの間、続くことになる。

しかし、40歳代後半に入ると、変化の兆しが徐々に見えてくる。この年齢段階になると、トップマネジメントに近づき、会社そのものを背負って立つ人材も現れる。そうした人材は、高い報酬に見合う貢献をし続けるが、そのタイプはごく少数である。多くの従業員は、精々中間管理職として組織の一端を担う程度に留まり、自分の貢献以上の処遇を受けることになる。すなわち、年功制の恩恵を最大限に享受し、定年退職が迫る中高年世代では、再び過払い状態となる。そして、定年退職時には、日本独自のシステムである退職金が支給されるため、中高年期には大幅な過払い状態となる。

したがって、30歳代から40歳代前半のいわゆる中堅世代における不足払いを、入社後数年間の若年世代、および定年退職が迫る中高年世代での過払いによって、ほぼ相殺することになる。すなわち、40年近い、長きに渡る勤続年数全体において、調整が行われるのである。終身雇用制度下の処遇と貢献度との関係は、このように説明できる。

また、従業員の「満足度」について見ると、処遇、貢献度と見事に連動しているため、大変興味深い。過払いの世代は満足度が高く、不足払いの世代は満足度が低くなっている。すなわち、年齢段階もしくは勤続年数を横軸に取り、満足度を縦軸に取るとU字型カーブが描かれる。筆者が実施した数々の調査研究においても、これが実証されていることを付記したい（所，1989，2002）。

1980年代までは、このモデルで男性従業員は人生がコントロールされていた。すなわち、会社に身を委ねることにより人生が形作られたと言える。この時代の大学卒が、必ずしも職業への明確な問題意識を持っていたわけではなかった。多くの若手社員が、会社側の用意したルールの上を忠実に歩いていったと言っても過言ではない。会社側が独立変数であり、従業員側は従属変数であったと言っても良い。



そして、同じ学歴であれば、職業能力に多少格差があっても、ほぼ一律に年齢と共に一定の生活が保障された。落ちこぼれが生じにくい社会構造が出来上がり、先進国の中で、若年者の失業率が際立って低い時代が長く続いた。そのため、適齢期に同年代の人の90%が、結婚して子育てを行うライフサイクルが展開されたのである。これはまさに画期的な出来事であると評価できる。経済の安定成長が、このシステムを作り出したと言える。

しかし、決まった枠の中に人間を押し込んでしまい、価値観の一元化が進んでしまったことは否めない。有能であっても特殊な分野を除けば、高待遇が得られない横並びの悪平等主義は、年功序列の弊害であり、日本的経営の最大の問題点とされた。

1990年代以降、隣国・中国の目覚ましい台頭による国際競争力の激化によって、わが国社会を取りまく経済社会環境はドラスティックに変化した。それに伴い、わが国企業は、大幅な人件費削減を迫られた。

最初にターゲットにされた世代は、言うまでもなく大幅な過払い状態にある中高年世代であった。先払い・後払いモデルによれば、中高年世代への過払いは、彼らが中堅世代の時の不足払いを、後に会社側から返済してもらうための過払いであり、一応理にかなっていた。しかし、90年代後半には、容赦なく中高年世代は切り捨てられた。

再構築を意味するリストラクチャーの略語であるリストラは、この当時から使われ始めた。人件費を削減する手段として、リストラは、事実上、中高年齢者の整理解雇を意味する言葉として定着していった。らつ腕外国人をトップとして招き、大胆なリストラ策を敢行し、見事に蘇った日産自動車は、多くの日本国民の知るところとなった。

そして、2000年代に入ると、次なる過払い世代として、若年世代にも目が向けられていった。日本企業は、かつてのような、若者に対する将来を見据えた教育投資を行う余裕を完全に失ってしまった。大企業であっても、採用に関して、即戦力重視へと方向転換し、正社員削減、アルバイト社員拡大と次々と新機軸を打ち出していった。大学新卒の場合、能力の高い学生しか採用しないという人事方針は、今やほぼ定着したと言える。それに伴い、落ちこぼれてしまった学生たちは、派遣社員、フリーター、ワーキングプアとしての生活を余儀なくされた。

1980年代まで、わが国産業社会に浸透していたモデルの崩壊は、職業能力の高い人とそうでない人との生活格差を広げていくことになった。現代は、有能な人にとっては、確かに素晴らしい時代であると言えるだろう。自らの才能ひとつで、1億円を超える年収を稼

げる20歳代の若者が、各分野に出現している。この事実が、時代変革の何よりももの証拠である。しかし、一方では、30歳を過ぎても、時給数百円のアルバイトの仕事から抜け出せない人がいることを忘れてはならない。少なくとも80年代までの日本社会においては、ここまでの格差はなかった。こうした格差社会の拡大を問題視する声も少なくない。

### 3. キャリアアンカーの未成熟さ

筆者は、東京都内の中堅私立大学の3～4年学生を対象として、大学で学ぶことの意識調査を行い、学部間の比較検討を行った。分析対象とした学部は、理工学部（略称：理工系）、文学部教育学科（略称：教育系）、政経学部（略称：社会科学系）の3学部とし、各学部学生60名に対して、キャンパス内で個人面接法により質問紙調査を行った。いずれの質問項目においても、社会科学系学生の意識は、他2学部学生と比べて著しく低い結果となった。以下に主要な結果を紹介したい（所、2006、2011）。

大学進学決断の時期については、理工系、教育系の学生の過半数が高校進学前であるのに対して、社会科学系学生の75%が高校進学後となっている（図3-1）。そして、進学する学部を決めた時期が高校3年とする学生は、社会科学系で実に77%に達している（理工系47%、教育系25%）（図3-2）。

現在学んでいる学部への進学理由を見ると、社会科学系の学生は、「何となく」が40%と際だって高い。理工系や教育系の学生のほぼ半数は「学びたいことがあった」と回答しており、何となくと回答する学生は少ない（理工系22%、教育系2%）。社会科学系学生の問題意識の低さが窺える（図3-3）。

次に、現在受講している授業について、「勉強が大変である」（「多少大変」と「とても大変」の合計）とする学生は、理工系で60%、教育系は82%と高い割合を示している。これに対して、社会科学系学生の場合、わずかに16%であり、逆に「とても楽」と「多少楽」の合計が84%に達している（図3-4）。大学での勉強に対する問題意識が低いため、授業に対する取り組みも理工系や教育系の学生と好対照を成している。ただし、これについては、学生ばかりの問題ではなく、マスプロ教育が主体となっている私立大学・社会科学系学部の教育体制のあり方も併せて指摘しておかなければならない。

大学卒業後の進路については、社会科学系学生の場合、「漠然としている」と「全く決まっていない」を併せて53%に達している。一方、理工系、教育系学生の回答は、それぞれ20%、8%に留まっており、大きな差が見られる（図3-5）。

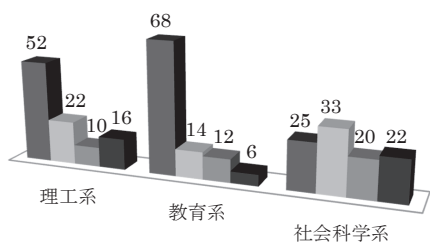


図3-1 大学進学決定時期 〈注：数値は%〉

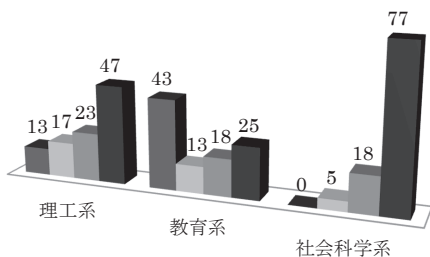


図3-2 進学学部決定時期 〈注：数値は%〉

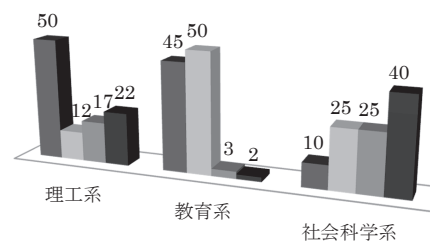


図3-3 進学理由 〈注：数値は%〉

将来展望が開かれなければ、当然ながら人生に対する夢や目標も定まらない。社会科学系の場合、夢や目標が「漠然としている」と「全くない」を併せて51%と過半数を超えているが、教育系は22%、理工系も28%と少なめである。この2学部学生の場合、ある程度夢や目標が具体的になっていることが分かる（図3-6）。

人生に対して夢や目標がなければ、日々の生活への潤いや喜びもなくなるため、社会科学系学生の学生生活への満足率（35%）が、理工系（61%）や教育系（67%）の学生に比べて著しく低くなるのは必然的な結果と言えるだろう（図3-7）。

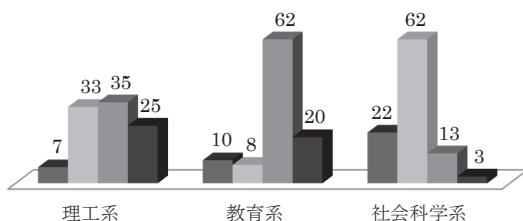


図3-4 現在受講している授業全体への評価

〈注：数値は%〉

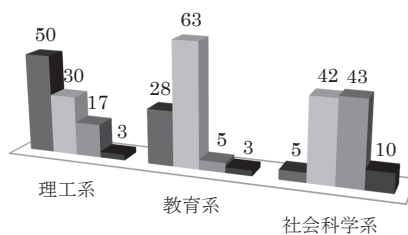


図3-5 大学卒業後の進路 〈注：数値は%〉

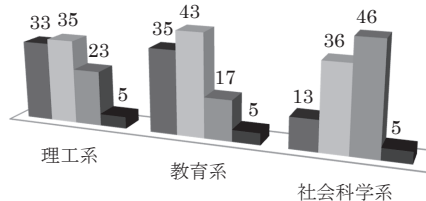


図3-6 人生に夢や目標があるか 〈注：数値は%〉

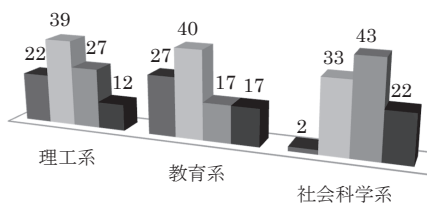


図3-7 学生生活に満足しているか 〈注：数値は%〉

社会科学系学部学生のこうした結果について、筆者は次のように考える。

彼らの大半は、民間企業への就職を希望している。その業種、規模は多岐にわたり、公務員や教員志望の学生も一定数存在する。社会科学系学部で学べば、就職に関して広範囲の選択肢が用意されていることは確かであり、在学中に十分に時間をかけて自分の進むべき道を定めることが許されている。しかし、選択肢が数多くあり過ぎ、結局彼らは自分がやりたい仕事、自分に合う仕事を明確に絞り込めないまま、大学生活の後半を迎えている。これは、社会科学系学部で学ぶ学生のほぼ共通した特徴であり、とりわけ首都圏を中心とする都市部の私立大学で多く見られる傾向である。

こうした学生は、心理学的には、キャリアアンカーが未成熟な状態にあると説明できる。アンカーとは船の錨（いかり）を意味し、これが定まらなければ船は漂流してしまう。したがって、キャリアアンカーが未成熟な状態とは、自分の能力、価値観、興味、関心に基づく自分にふさわしいと実感できる職業上の自己イメージが十分に形成されていないことを意味する。こうした学生に対するキャリア教育が、現在求められているわけである。

これに対して、理工系や教育系の学生は、社会科学系の学生に比べてキャリアアンカーがある程度確立している。

理工系の場合には、在学時の専攻分野によって卒業後の仕事内容が異なる（例えば、機械工学、電子工学、建築工学とでは就職先が異なる）ことが多いことは、すでに述べたとおりである。そのため、入学時点で自分のやりたいことを明確にしなければならない。それが専門性の所以でもある。

教育系学生についても同様である。彼らは、教職課程を履修して、教員免許を取得し、大学卒業後には、できれば、小学校、中学校、あるいは高等学校の教員になることを目指して、大学に入学している。彼らの大学入学の目的は明確であり、問題意識が絞り込まれている。彼らはキャリアアンカーが定まっているため、目標を設定して勉学に励み、そして、それが将来の自分へ繋がっているとの確信が持てるのである。

ただし、少子社会の中での教員として就職することは大変厳しく、教員免許を取得しても、小・中・高校の教員として職につける保証はない。そのため、就活では、別の進路も当然検討しておく必要があることを、十分に頭に入れておかなければならない。

人生を生きていく上で、北極星のように常に一定の場所を占めて、われわれに一定の位置や方角を示してくれるものが必要である。足もとの大地をしっかりと踏みしめて歩くためには、遠くの星を見つめながら歩か

ねばならない。自分はこんな風にこれからの人生を生きたいといった「夢」がなければ現実の荒波に振り回されてしまい、とんでもないところへ流されてしまいかねない。すなわち、「夢」とは心の羅針盤のようなものである。

就活を始める前に、こうした心の羅針盤を定める必要がある。社会科学系学部で学ぶ学生には、それが特に必要のように思える。闇雲に企業訪問を繰り返しても良い結果は生まれない。仕事を通して自分が実現したいことは何なのか、社会に対してどのような貢献をしていきたいのか、是非とも考えてほしいものである。単に会社の歯車になるだけの存在だとしたら何と哀しいことだろう。

#### 4. キャリアデザイン構築

キャリア概念には、生き方、人生そのものの意味が含まれる。すなわち、キャリアデザインといった場合、仕事を中核に据えた人生設計が意味される。

人生前半の3大イベントとして、大学進学、就職、結婚があげられる。近年の状況と1990年代以前とを比較すると、大きな変化が見られる。

最初のイベントとなった大学進学に対して、90年代以前には厳しい努力が求められた。狭き門であるため、難易度が高く、浪人を強いられる人も少なくなかった。しかし、近年は大学数が激増し、入学試験は大幅に易化している。親世代の経済力向上も伴い、現在では、大学・短大進学率は全国平均で55%を突破し、東京都では実に73%に達している。

そのため、最高学府とされる大学の地位が大きく揺らぎ始め、若者の第2のイベントである就職を突破することが容易でなくなってきた。受入れ先となる企業サイドが、大学卒者をそのまま優秀な人材として認めず、厳しい選抜を行うようになったからである。かつては、大学卒者が就職できないことは稀であったが、近年では就職できない学生が続出している。好況期である直近データを見ても、2016年3月大学学部卒業学生の就職率は75%に留まり、正規職員としての就職率に限って見れば、71%となっている（文部科学省、2016）。そして、すでに述べた通り、初職を3年以内に離職する若者が30%以上いることを考え合わせれば、大学卒者の半数程度が25歳前後で極めて不安定な人生を過ごしていることになる。

そうすると、第3のイベントである結婚にも当然ながら影響が出てくる。1990年代以前の大学卒者の90%は、適齢期に結婚し、標準家庭（夫婦と子供2人）を形成していた。しかし、今後将来においては、こうした標準家庭を形成する人は40%程度と見られている。第2の人生イベントでつまづいている以上、先に進め

ず、晩婚化・未婚化に至ることは必然的現象と言える。

この現実を受けて、多くの大人たちは、「早く就職を決めろ、結婚して安定した家庭を作れ」と安易に言う傾向がある。大人たちは、確かに若者のことを心配して助言しているが、両者はかみ合っていない。大人たちが心配して介入すると、かえって若者のキャリア形成の邪魔になる場合もある。若者がどんな生き方をしたいのか、とことん話し合う必要がある。その際、キャリアデザイン構築として、次の Step 1 と Step 2 の 2 段階が重要になる。

**Step 1 : Think globally**

**Step 2 : Act locally**

第 1 段階の Think globally とは、今後の人生をどう生きていきたいのかといった自分のポリシーを確立することである。換言すれば、広く長い視点で人生を考え、人生観・世界観を確立することである。現代の若者の多くは、これが十分に確立されていない。原点に立ち返り、21 世紀を生きる自分の人生全体を見通してみることが大切である。しかし、「今後 60 年以上にわたる自らの人生を展望し、その指針を定めよ」と言われても、「余りにもテーマが大きすぎて扱いきれない」と多くの若者は迷う。そこで筆者は、具体的テーマとして、以下の課題を若者たちに提示し、キャリアデザイン構築のヒントを示唆している。

#### 〈課題内容〉

自らの夢と人生設計について、以下の点を主な柱とし、今後の自分の人生が、現実と理想のバランスの中でどのように展開するかを見通しながら考えよ。

- ① 小学校 1 年生の頃、将来あなたは何になりたいと考えていたか
- ② 今のあなたにとって、得意なこと、興味のあることは何か
- ③ どのような職業に就きたいか
- ④ そのためにはどのような努力が必要であると考えるか
- ⑤ 大学卒業後の生活拠点を主にどこに定めようとしているか。例えば「東京都内」、「出身地」、「その他」の中ではどれに当てはまるか？
- ⑥ 結婚と家族形成についてどのように考えているか
- ⑦ 仮に親の老後において介護が必要な事態となった時、自分はどの程度関わらと思うか。例えば「自分が当事者となり介護する」、「自分以外の家族が当事者になる」、「親自身が自分で考える」の中ではどれに当てはまるか？

各項目に対する検討を通して、自ずと人生航路の羅針盤が定まってくる。それが、すなわち、Think globally に他ならない。

そして、これを受けて、第 2 段階である Act locally

に入ることになる。これは、現実の生活圏の中で自分ができることは何かを見極めることであり、具体的な就職先を考えることは、その大きな柱の一つになる。Think globally がしっかりと確立していれば、こちらはスムーズにいくはずである。就活時期における景気の動向などによって、就職先に多少の変動はあっても、大筋進むべき方向にズレはないはずである。自らの能力、興味、そして家庭環境などを十分に考慮すれば、自ずと職業選択の方向が導き出されてくる。

就活の際には、それまでの人生経験をもとに、職業選択の方向を定めておくことが基本条件となる。それが Think globally を確立することであり、キャリアアンカーを定めることを意味する。これには、仕事内容ばかりでなく、今後の人生における大まかな生き方が含まれる。それを受けて、定めた方向の中に存在する仕事（就職先）を選び、その仕事を通して自らを磨いていくことになる。

その際、定めた方向の中に存在する仕事（就職先）には、一定の幅があることを、予め承知しておく必要がある。なぜならば、就職後に期待と現実との違いに苦しむ若者が多く、それが原因となり、早期退職に至っているからである。

適職がわからない。就労支援カウンセリング現場で、若者たちから最も多く寄せられる質問である。適職にこだわりすぎて、なかなか仕事が決まらない人もいる。こういう人たちへのアドバイスは「適職は探すものではなく〈創るもの〉、自分の仕事に適職になるように努力しよう」であると、企業の人事部門を長年経験し、現在は産業カウンセラーとして活躍する小林源氏は話す。

「仮に自分にとって最適の業界、会社を探し当てても、変貌著しいわが国の各業界、そして、すべての業界で常時リストラが行われている現況を考えれば、その会社に長く居続けられる保障はどこにもない。若者のもう一つの大きな人生課題に結婚がある。結婚相手は、職場など身近なところで見つけることが多いのではない。それでも結構一生仲良くやっていくカップルが多い。就活も同じように考えれば良い。そのため、嫌で会社を辞めたい人は、転職しても同様に不満をもつことになるため、他社でもなかなか受け入れてくれない。転職したいならば、今の会社で自分を磨くことが大事だ。そうすれば必ずチャンスは訪れる。求められる人材になる努力を今の職場ですべきだ。実力がつけば、今の職場でも厚遇されるので、気持ちも変わってくる」。前述の小林氏のコメントである（小林, 2015）。

人生前半の 3 大イベントの 2 つである就職と結婚に関して、Think globally を確立して、自らが定めた方向の中で、選択した（Act locally）就職先や結婚相手



であれば、多少の不一致があっても、決別よりも協調する方向で人生航路を歩んでいくべきであるという小林氏の助言は、誠に傾聴に値する。この対処法で、職業人として、そして社会人として、人生における様々な出来事に臨んでいくことにより、安定した人生航路を確実に歩んでいくことができるように思える。

ただし、選んだ職業、および結婚相手が自分と根本的にかみ合わない場合にはどうすればよいのか？ ブラック企業へ就職してしまった場合でも、その中で適職を見出すための努力をしていくべきなのか？ 答えはもちろんノーである。

会社側に従業員を育てる気持ちがない場合には、信頼できる人物に相談し、熟考し、適切な決断を下すことが重要である。信頼できる人物とは、心理学ではメンター (mentor) と呼ばれる。一般的には、仕事や人生の手本となり、助言・指導してくれる人と理解されている。良き指導者、助言者、恩師と訳されることが多い。人生の転機において、良きメンターがいるかいないかによって、その後の人生が大きく変わる。男子大学生の場合には、父親が人生最初のメンターであることが多い。

人生途上で、信頼できるメンターを見つけて相談していくことが大切である。良きメンターを見つけない人のために、産業現場では、キャリアカウンセラー、産業カウンセラーといった専門家が配置されている。苦しい時には、一人で悩まず、メンターに相談することを勧めたい。

## 5. 大学生生き残りのためのキャリア教育戦略

### 5-1. 少子化と大学改革

わが国には、現在800校を超える4年制大学が存在するが、18歳人口は2018年から減少し始め、首都圏でも2022年あたりから本格的な減少期に入る。2030年代には最悪の場合、わが国の大学数は現在の約半数になるとの予測もあり、各大学は生き残りをかけて、真剣に改革に取り組み始めている。

現状認識として、次の2点があげられる。

- (1) 専門教育内容と就職先との関連性の薄い文科系私立大学の場合、低偏差値の大学から徐々に淘汰され始めている。
- (2) 大学・短大進学率はすでに50%台後半に達し、東京都に関しては70%を超えている。したがって、これ以上の進学希望者の掘り起こしは難しく、限界域に近づいている。

国公立大学数は、1990年には507校であったが、2000年に649校、2010年には778校と増加し続けた。団塊ジュニアが18歳を迎えた1992年に18歳人口はピークとなり、205万人に達した。しかし、当時の大学進学率

はまだ26.4%に過ぎず、大学入学者数は54万人に留まった。その後、18歳人口が大幅に減少し続けることは、人口統計から明確に予測できたため、大学関係者は危機感をもって大学改革に取り組んでいった。

その後の展開として、高額な学費支払いの関係から、大学進学率は精々30%程度が上限だろうという見方が、有力であったが、その予想をはるかに上回るレベルで急上昇していった。高水準の大学進学率を達成した背景には、短期大学からの4年制大学への転換とともに、女子学生の大学進学率が大きく高まったことが関係している。

2014年の18歳人口は118万人であり、1992年(205万人)と比べて87万人も減少した。しかし、大学入学者数は7万人増加した(∵ 54万人→61万人)。大学進学率が26.4%から51.5%に倍増したからである。

また、この間、一部の大学による志願者数の寡占化も進んだ。日本私立大学振興・共済事業団が行った私立大学・短期大学等入学者動向調査(2015年)によると、志願者総数の45%をわずか23校の大規模大学で占めており、残り55%をその他の小中規模大学で奪い合う構図となっている(寺島, 2015)。

大規模大学は、都市部にある伝統校であることが多く、今後へ向けた改革も着々と進む。これに対して、小中規模大学は、地方に立地し、必ずしも十分な改革は行われていない。そのため、今後は、都市部の大規模大学、並びに改革が進んだ地方の一部の大学のみが生き残り、改革の遅れた小中規模大学は、厳しい状況に追い込まれると予測される。

今後大学進学率が50%で推移すると仮定して、近未来の18歳人口の減少状況から、大学の将来は以下のように予測される(寺島, 2015)。

2015年に120万人あった18歳人口は、2025年には109万人(11万人減)になると予測されている。よって、大学進学者数は、2025年までに5.5万人減(∵ 18歳人口が11万人減)となり、2015年時点で全国に存在する入学定員400人以下の大学287校の大半の入学定員分が消滅するという机上計算となる。

さらに、2031年には18歳人口は99万人(2015年から21万人減)になると予測されている。大学進学者数は2015年から10.5万人減(∵ 18歳人口が21万人減)となり、2015年時点で全国に存在する入学定員600人未満の大学378校の大半の入学定員分が消滅することになる。本節冒頭に、「2030年代には最悪の場合、わが国の大学数は現在の約半数になるとの予測もある」と述べたが、その根拠は上記の通りである。

地方の小中規模大学のみが影響を受けるわけではなく、都会の大規模大学にも影響が及ぶことは言うまでもない。しかし、小中規模大学に大きな影響が及ぶこ



とは確実と言える。

こうした状況分析を受けて、現在様々な取り組みが模索されているわけである。

## 5-2. 2 極化の流れ

数が膨れ上がっているわが国大学は、今後18歳人口の減少に伴い、2030年代へ向けて、大学数の減少は避けられない。それと並行して、残存した大学の2極化が進み、それぞれの大学群が、社会に対して重要な役割を担っていくことになる。

2極化とは、最先端の研究と一流のビジネスマン養成を担う大学群と、教養教育と人生設計に関わる教育を担う大学群である。前者に関わる知見を(1)において、後者に関わる知見を(2)で説明したい。

### (1)世界の新潮流“MOOC”と連携するトップランク大学

現在アメリカ国内では、トップランク大学の人気教授による授業が、無料でネット配信されている。これは、大規模公開オンライン授業であり、MOOC (Massive Open Online Course) と呼ばれている。今後爆発的に広がる可能性があると考えられる。

MOOC システムであるが、名前やメールアドレスを入力するだけで誰でも受講できる。講義は、細かく10分単位に編集され、ミニテストで理解度を確認しながら次に進む形式になっている。テキストも指定され、オンラインで配信される。授業は基本的に英語で行われる。受講生は毎週5～10時間ほど3か月ほどのタームで受講し、宿題を処理し、テストに合格することにより、修了証が入手できる。

著名なMOOCの一つとして、スタンフォード大学教授が関わる「ウダシティ (Udacity)」がある。この授業には、世界中から数十万人もの受講者がアクセスしている。授業の特色として、人工知能入門、自動運転プログラミング、起業入門など、科学やテクノロジーの先端分野に関する内容が提供されている。

積極的にMOOCに参加している受講者層として、貧困のため大学進学を断念せざるを得なかったアメリカ国内や世界各国の向学心旺盛な若者たちが注目されている。それ故に、MOOC革命は、教育の民主化革命と言われている(山田, 2003a)。

15万人を超える受講生の中で、試験で満点を取った340人の1人に、15歳少年がおり、こうした少年を発掘できることもMOOCオンライン講座システムならではのと言える。

ウダシティでは、有力企業と提携し、受講生の成績を、これらの企業へ送ることを前提にMOOCを開講している。したがって、企業側は、予め優秀な受講生と連絡を取り合うことが許され、採用となれば、ウダシティに仲介料を取るシステムになっている。

MOOC利用者の間では、大学卒の肩書などは全く問題にされず、受講生がMOOCシステムでの学習を通して、何をすることができるかにすべてがかかる。すなわち、授業内容がトップランクであることは必須であり、それを学び修了した受講生たちも、当然ながら超一流という前提で企業サイドも対応する。そして、今後、このシステムに世界中から有能な若者が集まり、教育のグローバル化が一段と進むことになる。

現時点では、MOOCオンライン講座を修了できる受講者は、登録者全体の5%以下であるため、アメリカ国内の大学でも、危機感はまだそれほど高まってはいない。しかし、「今後50年以内に、アメリカでは、現在4500校ある大学の半数がなくなる」との予測も出されている。

今後オンライン講座を提供する大学が増え続けると、MOOCと対面型の講義をどのような形で組み合わせるかが課題になる(山田, 2003b)。すなわち、講義系科目にはMOOCを導入し、ゼミナール系科目には対面型授業が取り入れることになると思われる。

わが国でも、トップランク大学は、世界の潮流に遅れることなく、MOOCを導入しながら、最先端の研究と世界的舞台で活躍できる一流の人材養成に突き進むことになるだろう。

### (2)キャリア教育のウェイト拡大が進む大学

2極化が進む、もう一方の大学群においては、キャリア教育の重要性が増す。わが国に存在する大学の大半は、どちらかと言えば、こちら側の極に近い。キャリア教育に対して真剣に取り組む必要がある。とりわけ、文科系学部を多く抱える私立大学については、大学の存在意義をかけて、キャリア教育に取り組む必要がある。

私立大学・文科系学部学生の場合、卒業後に学部専門教育内容を活かした職種に就くことができる学生は、ほんの一握りに過ぎない。各学部とも大半の卒業生が、民間企業へ就職し、従事する職種は、学部・学科を問わず、ほぼ営業職と事務職の2つに集約できる。この現実を目を向けて、民間企業への就職に役立つキャリア教育を、大学全体で学部・学科を問わず、ほぼ一律に展開していくことが求められる。

しかし、一方では、大学という最高学府で学ぶ以上、各学部の専門性・独自性をキャリア教育に反映させるべきであると考えられる大学関係者が未だに根強く存在する。そして、全学での統一的なキャリア教育の実施に対して、大きな抵抗勢力となっている。

東京都内高校生の4分の3が大学・短大へ進学している現状において、各学部で提供する専門教育と産業界が求める人材養成教育とは、基本的に別物であるという認識を、まずは大学関係者の間で共有する必要がある。

ある。

大学教育における専門性とは、あくまでも専門教育における内容であり、文科系学部の場合、それが必ずしも職業に結びつくわけではない。この点が理科学分野の学部・学科との大きな違いである。とりわけ、専門教育内容と職務内容とが強く結びついている医療系学部・学科との違いが明確に見いだせる。この認識を共有できなければ、文科系学部・学科のキャリア教育はスタートできないと言える。

2 極化の一方の群である私立大学・文科系学部学生に対するキャリア教育については、次項で詳しく述べることにしたい。

### 5-3. キャリア教育の体系化

わが国においては、成立の歴史の浅いキャリア教育であるが、社会人としての自立、加えて職業人としての基礎知識の習得が目的に掲げられることが多い。筆者は、大学生に対してキャリア教育を実施するに当たって、以下に示す4ステップを、具体的展開の1案として模索している(所, 2011)。概略を説明したい。

#### Step 1. 生き方と仕事の意義を学ぶ講座(アイデンティティの形成)

今後60年程度続く自らの人生全体を根底で支える「心の羅針盤」を受講生各人に確立させることが、Step 1の主目的である。仕事を通して自分が人生で実現したいことは何なのか、社会に対してどのような貢献をしたいのかという問いに対して、活路を見出していく必要がある。人文科学系学部であれば、関連領域の科目履修を通して、こうした問題を考えることも可能であるが、社会科学系、自然科学系学部の場合には、カリキュラムの中に設置されていない場合が多い。

自分自身の特徴を十分に分析し、特に長所や得意分野を自覚する。自己分析においては短所よりも長所を見つけ出すことが重要である。自分の得意分野が見つかれば、それを必要とする職業に就くことにより、自分の能力が十分に発揮できる。「力を発揮できる土俵は誰にでも必ずある」という考え方が重要である。大学の講義科目で言えば、心理学系の科目が該当する。キャリアデザインは、長期的なライフスパンを前提としているため、生涯発達心理学との関連が最も強いと言える。キャリア教育の土台に据えられる本講座は、2年生前半の時期あたりまでに、履修できることが望ましい。

#### Step 2. 産業社会と雇用の仕組みを学ぶ講座

産業構造、個々の産業分野の特徴を大まかに理解した上で、普遍的な会社の仕組み、組織、仕事の流れ、人事管理の考え方などを学ぶ。大学の講義科目で言えば、産業構造論、中小企業論、人的資源管理論などが

該当する。さらに、各業界から現役職業人を招き、実務的な立場からの講義の実施などが求められる。企業社会で生きていく上での基盤となる知識を学ぶことにより、学生たちは就活へ向けて自信を得ることができる。

これらの講義科目は、経済学部、経営学部等の社会科学系学部の学生であれば普通に履修できる科目であるが、人文科学系、自然科学系、あるいは体育・健康科学系学部の学生にとっては、所属学部カリキュラムに設置されていない場合が多い。実社会の仕組みを学ぶことができる科目履修に関して、大学側は全学部の学生に対して、便宜を図る必要がある。Step 1の科目と同様に、2年生前半の時期あたりまでに、履修できることが望ましい。

#### Step 3. キャリア体験学習

Step 1と2は座学による学習であるため、百聞は一見にしかずになりかねない。そのため、実社会の生き様を仮に短期間であっても体験することが重要である。この趣旨に添って行われているのが「インターンシップ制」である。現在は夏休みに1週間程度の実施であるが、これを長期化し、さらに複数の業種、職種で体験できれば大変効果的である。すでに多くの大学ではインターンシップを単位認定している。現在は、3年時夏休み中に実施されることが多くなっている。今後もその路線で継続されると思われる。今後の課題としては、大学就職支援センター等が中心となり、インターンシップ受入れ先企業数のさらなる拡大が望まれる。

#### Step 4. 職業選択支援

Step 1～3を経た後、いよいよ企業訪問となる。Step 4において大学側のできるサポートとしては、具体的な求人先紹介と諸々の相談受け付け、さらには、キャリアカウンセラーによるカウンセリングとなる。

今後の課題として、これまで実施してきた諸活動を基軸に、学生に対するキャリア支援を拡充していくことが重要になる。多くの大学において、求人案内に加えて、さまざまな活動が展開されている。例えば、新卒者の就職内定率低下、および卒業生の初職3年以内の離職者の増加を受けて、今後は既卒者までを含めた支援が必要になってくる。その際、キャリアカウンセラーによる個別적인カウンセリングが特に重要になる。

自らの人生設計に関して、根本的に悩み、泥沼にはまってしまった場合には、Step 4において、小手先の就職先紹介を行なうのではなく、Step 1に立ち返り、アイデンティティの形成に取り組むことが重要になる。それは、現役学生ばかりでなく、卒業後の社会人経験者であっても、全く同じ対応が必要になることは言うまでもない。

## おわりに

「大学で学ぶ専門内容を活かした仕事に就ければ、それに勝つことはない。しかし、それが実現できる学生はごくわずかである。私立大学・文科系学部で学ぶ学生について、特にそれが当てはまる」。わが国大学で学ぶ多くの学生たちの切実な姿と言える。そのため、就活の際には、専門の勉強と就職後の仕事内容とを切り離さざるを得ない。

大学側もキャリア研究・教育の一環として、学生たちを全力で支援していく必要がある。そして、その支援は、在学中のみならず、卒業後の一定期間、継続させる必要がある。

キャリア研究自体が、まだ緒に就いたばかりである。冒頭で述べた通り、学問としての体系化もまだ十分とは言えない。大学教育の場で、キャリア教育の必要性が本格的に認識され始めてきたが、プロとして教えられる人は数少ない。そして、教える側もキャリア教育の指導者ではなく、支援者・学習者であることを認識する必要があり、学び続ける姿勢を忘れてはならない。キャリア研究・教育分野には、取り組むべき課題が山積している。

## 引用文献：

- 城繁幸（2006）若者はなぜ3年で辞めるのか？：年功序列が奪う日本の未来 光文社新書  
小林源（2015）就活を通して人生を考える 21世紀日本研究セミナー〈2015年5月30日〉  
厚生労働省（2015）新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）

## 要約

本研究では、若者のキャリアデザイン構築のための社会的支援策について検討した。わが国の大学卒者は、1990年代後半から初職を3年以内に3割以上が離職している。本人側の原因として、キャリアアンカーが定まっていないこと、とりわけ私立大学・文科系学部出身者にその傾向が強いことがあげられる。企業側の原因には、若年者に対する雇用管理の在り方が、90年代後半から抜本的に変更されたことがあげられる。人生前半の3大イベントとして、大学進学、就職、結婚がある。Think globallyを確立できていない若者が多く、人生途上でつまずきがみられ、メンターの役割が重要になっている。わが国では、短期間で大学数が増加し、入試も易化したことから、大学の2極化が進み、多くの大学がキャリア教育の必要に迫られている。一方、米国の最先端大学では、大規模公開オンライン授業（MOOC）を導入し始めている。わが国のトップランク大学も早晚追従することになる。

キーワード：キャリアアンカー、メンター、キャリア教育、大規模公開オンライン授業

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101670.html>

文部科学省（2016）学校基本調査（平成28年度〈速報〉結果の概要）

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afiedfile/2016/08/04/1375035\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2016/08/04/1375035_1.pdf)

寺裏誠司（2015）いよいよ、本格的な大学の淘汰時代が始まる 大学ジャーナル online 〈2015年10月20日〉  
<http://univ-journal.jp/column/20152114/>

所正文（1989）職業生活意識の立体的構造分析に関する試論，応用心理学研究，14，1-11.

所正文（2002）働く者の生涯発達——働くことと生きること 白桃書房

所正文（2006）若年者失業問題 永野孝和編著 マネジメントからの発想：社会問題へのアプローチ 学文社，pp.181-199.

所正文（2011）大学生へのキャリア教育のあり方，熊本学園大学経済論集，17，3・4（合併号），67-81.

山田順（2013a）MOOC 革命で日本の大学は半数が消滅する！：高等教育のオンライン化がもたらす「衝撃の未来」(上) 〈2013年7月17日〉<http://toyokeizai.net/articles/-/15581>

山田順（2013b）オンライン化が、“日本の学歴”を破壊する：高等教育のオンライン化がもたらす「衝撃の未来」(下) 〈2013年7月24日〉<http://toyokeizai.net/articles/-/16065>

若林満（1987）キャリア発達に伴う職務満足度・組織コミットメントの変化について 日本労務学会年報（第16回大会），105-115.