

キャリア教育と若年者離職率

－統計分析からの一考察－

Career Education and Turnover Rate of the Youth

－Consideration by the Statistical Analysis－

中 島 弘 至

キャリア教育の言葉が登場して約15年が経過した。厳しい就職環境の時代を経てそれは社会全体に認知されるまでになった。経済産業省が実施した調査（キャリア形成支援／就職支援についての調査結果報告書（2009年））によると、ほぼ100%の4年制大学（医学・芸術系等を除く）がキャリア形成支援教育を実施する¹。さらに2011年に大学設置基準は改定され、キャリア教育が大学で義務化されるに至った。このようにキャリア教育は加速しつつ普及している。だが一方で、新規大卒3年以内の離職率は約3割を維持し、高止まりの状況にある。果たしてキャリア教育の効果は望めないのか²。

近年、大学は入試多様化により、これまで入学して来ない層まで受け入れるようになった。このことが教育環境を著しく劣化させた恐れがある。事実、統計分析を行うと、偏差値の低い大学ほど一般入試比率は低く退学率が高い。また新規大卒者の数年内における離職率ではどうか。ここでは企業規模により差が見られ、規模が小さくなるほど離職率は高くなる。そして正規就職率が偏差値と関係しない統計結果に照らすと、次のことがいえるだろう。

ここ数年、従業員規模の大きい企業での離職率は低下しており、（求人動向を勘案しても）キャリア教育の効果が表われたとの見方もできる。かたや従業員規模の小さい企業では高い離職率を維持する。従って近年の若年者の高い離職率は大学が入試を容易にし、学力の乏しい層まで受け入れたことに起因した可能性がある。そのため“大学の質保証”においては、入学試験のあり方も含めた十分な議論を行う必要がある。

キーワード キャリア教育、離職率、偏差値、一般入試比率、正規就職率

Keywords career education、rate of quitting a job、deviation value、rate of general entrance examination、rate of regular employment

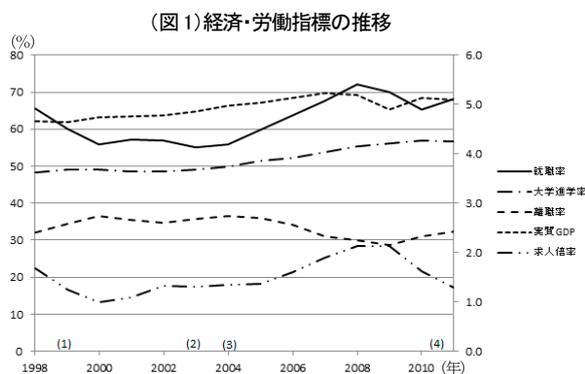
1 序論

新規大卒労働者の離職がとまらない。厚生労働省の統計によると、入職後3年の離職率は1995年に3割を超えてからその水準を維持している。バブル経済時代（1980年代後半から1990年代前半）に数年で離職し、再就職を目指す若者は第二新卒と形容された。だがそれでも離職率が3割に達することはなかったのである。労働政策研究・研修機構の調査（2007）によると、若年者の離職理由は「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「職場の人間関係がづらい」「会社の将来性に期待が持てない」「昇進・

キャリアに将来性がない」が1～6位である³。また『内閣府年次報告』（2011）では、離職の要因を①大きく需要不足から生まれる需要要因、②企業が求める人材と求職者の能力の乖離や求める待遇との乖離から生じる構造的要因、③求職者側、求人側のお互いの情報が不完全なため生じる摩擦的要因と3つに分類し、後者2つをミスマッチ要因とする。その指標に照らすと、6つの離職理由は概ねミスマッチ要因であるといえる。そしてこうした傾向は一時期のものではなく、現在も含め長く続いた可能性が高い。

図1は1998年から2011年までの経済及び労

働指標の推移である。実質 GDP は緩やかな曲線にみえるが、実際のところ 2002 年 2 月から 2009 年 3 月までの 86 カ月間は、戦後最大の景気拡大期にあった。従って、就職率と求人倍率は（タイムラグはあるものの）この期間で増加するのを確認できる。また大学進学率は 50% 超で漸増傾向にあるが、少子化の影響により 2000 年以降の大学進学者数は横ばいである（進学者数は表にない。但し横ばいの進学者数であっても進学率の上昇は学力の低い層を増加させる）。これをベースに入職後 3 年の離職率の推移を考えてみよう。すると離職率は求人倍率（就職率）と反した動きになるのが分かる。例えば 2008 年は景気拡大期にあり、求人倍率（就職率）が高く就職環境としては恵



注 1. 実質 GDP・求人倍率は右軸を使用し前者の単位は 100 兆円、後者は倍率のみ。
 2. 就職率・大学進学率は学校基本調査、離職率は厚生労働省、実質 GDP は内閣府統計、求人倍率はリクルートワークスからのデータである。

まれていた。かたや 2008 年の離職率（2008 年 3 月に卒業し 2011 年 6 月までに離職した者の数字）は低下傾向にある。これはどう解釈すればよいか。つまり持ち直した景気に多くの学生が、比較的満足のできる企業へと就職した。そのため離職者は少なかったといえる（但し離職率の約 3 割は固定的に維持されている）。

さて我が国は長らくデフレ経済下にあり、それは失われた 20 年と揶揄される。非正規雇用が社会問題化し、将来に展望を持たない若者が多く生まれた。そして近年、この苦境を脱すべくキャリア教育の必要性が叫ばれている。キャリア教育は従来の職業指導や進路指導と類似する言葉だが、文部科学省は中央教育審議会答申を踏まえ、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤

となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義する。それではキャリア教育はこれまでどのような道を歩んだのだろうか。図 1 の横軸の年号付近には(1)~(4)の番号が並ぶが、これはキャリア教育の主たる足跡を示している。すなわち、(1)は 1999 年の中教審答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」を指す。キャリア教育の言葉がここで初めて登場し、その後のキャリア教育普及の端緒となった。(2)は 2003 年の若者自立・挑戦戦略会議及び文部科学大臣等による「若者自立・挑戦プラン」である。その冒頭には日本の若者の深刻な労働事情が示され、この窮状を脱すべく様々な政策が論じられる。そして翌年にはプラン普及の推進策や具体策が発表された。(3)は 2004 年の文科省が設置した「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議による報告書」である。これには初等教育から高等教育までの、きめ細かいキャリア教育の指導内容が書かれている。(4)は 2011 年の中教審答申「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」である。産業構造の変化や教育の現状を踏まえて、初等・中等・高等教育を網羅するキャリア教育の必要性が説かれる。また 2011 年には大学設置基準が改正され、大学の就職支援態勢の強化が盛り込まれた。つまり第 42 条の 2「大学は、当該大学及び学務等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」が追加された。ところで、(1)~(4)を図に配置したことには意味がある。我が国はこうしてキャリア教育の方向に大きく舵を切った。だが（高等教育と関わりの深い）離職率は一向に改善しない。そのことを示すためである。従って、本稿ではその関連について検証することにする。

2 先行研究

大学は学問の府であり就職のためのものではな

い。長らく大学人はこうした考えを持ってきた。それは伝統的大学ともなれば尚更のことである。だが今なぜキャリア教育なのか。また古くは職業指導あるいは進路指導というものがあった。これはキャリア教育とどう違うのか。そうした疑問が出てこよう。従ってキャリア教育を考えるには、まずこれらの区別から始めなければならない。伊藤・佐藤・堀内（2011、p.26）は「職業指導（Vocational Guidance）とは、どのような意味、内容をもった用語なのであろうか、学校現場で使用される類似の概念として進路指導（Career Guidance）がある。最近ではキャリア教育（Career Education）もよく使用される」との問い掛けをする。そして、それぞれの用語の登場時期と文部省などの定義を紹介した後、次のように述べる。「職業指導、進路指導、キャリア教育と呼称は変化している…学校において、職業的自立を図るために生徒や学生を指導援助する」ものであるが、「そのコアとなるのが職業指導である」とする。また「職業指導は個々人の生涯にわたる職業的な適応を、継続的に実現していく活動である。それは幅広い領域にわたる活動である」としている（同、p.29）。この3つの言葉は、戦後から今日に至るまで時代の要請として登場した。つまり職業指導は第一次産業から第二次産業への転換期であり、進路指導は大半が高校へと進学する時期である。さらにキャリア教育はデフレ経済下に、非正規雇用が社会問題化する中で叫ばれてきた。しかし、いずれにせよ誰もが適職を得て人生を豊かにしたいのであり、職業指導はそのためのコアとなる概念であろう。

次にキャリア教育の萌芽から現在までを分析した論文を紹介する。前述のように、1999年の中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」がキャリア教育の嚆矢となった。これについて花田・宮地・森谷・小山（2011、p.74）は、「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要性が指摘されるとともに、その内容が初めて文部科学省の政策文書中に定義さ

れたことは、大きな意味がある」と評価する。もちろんキャリア教育推進の契機は、バブル経済崩壊後に到来した就職の厳しい現実である。それまでは卒業すれば誰もが正規労働者になれると考えられてきた。しかし、フリーターやニートと呼ばれる若者が大量に出現すると常識は覆った。しかも一度レールを外した者は再び軌道には戻り難いという、過酷な現実も明らかになった。続いて2004年には文科省の設置する「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」から報告書が提出される。これに対して、「キャリア教育の推進に当たっては、学生と生徒の全人的な成長・発達を促す視点に立ち、各領域の関連する諸活動を体系化する必要がある、かつ、その年齢に見合った教育を計画的、組織的に実施することが大切であることを確認した意味で、同報告書は重要な意味を持つものである」（同、p.74）との評価を与えている。また大学の特性や理念に応じたキャリア教育の取り組みを求めた、2011年の大学設置基準改正に対しては、「政策レベルでは各大学の特性や理念に応じた個性的なキャリア教育の展開を求めているのに反し、多くの大学の実態は、一般的な「社会人基礎力」「就業力」の向上を目指した標準プログラムの確立に留まっている」（同、p.83）と現実との乖離を指摘している。ただ論文は大学におけるキャリア教育の遅れを指摘するものの、その成果を考察した上での議論ではない。

本稿の冒頭において離職要因を掲げたが、それは経済学のテキストにも登場する。すなわち需要不足失業、構造的失業、摩擦的失業である。また労働政策研究・研修機構の調査（2007）の離職理由は、「新たな就業機会を求めて職探しを始めた際に、企業や労働者がそれぞれもつ情報が不完全なことなどによって生じる摩擦的失業」（西川（2010、p.83））の定義から、概ね摩擦的失業であることが理解できる。裏を返すと、これら離職要因は情報が行き届きさえすればかなりの改善が見込める。そして情報不足による離職を説明するものとして、小川（2005、p.32）の論文がある。「キャリア初期の個人は組織や職務に関する知識

の欠如ゆえにリアリティ・ショックを感知する一方、まさにその知識の欠如ゆえに「現実」を甘受し、態度を保留…する。…保留行為は…否定的心情…の蓄積を促す。こうして蓄積された否定的心情が、次に現れる節目のリアリティ・ショックによって一度に閾値に達すると…組織を去る衝動的離職が引き起こされる」とする。リアリティ・ショックについては Schein を引用し、「自分の期待や夢と、組織での仕事や組織への所属の実際のギャップに初めて出会うことから生じるショック」（同、p.32）と説明している。なるほどリアリティ・ショックは離職に至る過程を臨場的に説明してくれる。しかし急な環境変化による対応の混乱は、仕事に関わらず人生の様々な場面において出くわすものだろう。つまり問題解決に特に有用な理論とは思われないのである。

ところで情報不足による入職がミスマッチの大きな要因とすれば、その処方箋として RJP (Realistic Job Preview) という手法がある。RJP とは「組織や仕事について、悪い情報も含めて誠実に応募者に伝えること」（堀田 (2007, p.60)）であり、定着促進などの効果が確認されるという。しかし企業にとって、良質な人材獲得競争の中で不利となる情報の提供には抵抗があり、このことは学生にとっても同様であろう。例え情報の非開示が入職後のミスマッチの可能性を高めるとしても、マイナス情報の提供には二の足を踏むのである。論文では RJP を体験的就業に生かすことで、効果的なマッチングが可能であるとする。その有力な候補として大学にはインターンシップがある。すなわち「企業がインターンシップを通じて会社や仕事の生の情報を十分に提供することにより、企業は学生と自社との適合性を見極め、学生は提供を理解、検討して自分の欲求と企業の適合性を見極めることができる」（同、p.69）としている。この一連の研究から、就職ミスマッチ対策の道筋が見えてくるのではないだろうか。

さてインターンシップをより発展させたものにコーオプ教育がある。加藤 (2005, p.73) によると、米国でのコーオプ教育が「特定の専門職の分

野と関連付けられている専攻分野で、既に相当な準備（所定の単位取得等）をした学生に、カリキュラムの仕上げとして行われる一回限りの仕事もしくはサービスの体験」と定義され、普及型インターンシップは「在学中のフルタイム学生に対し、彼ら彼女らの学問やキャリアへの関心と関連深い仕事に就ける制度化されたプログラム」と定義されるという。また「コーオプ教育の定義にある「カリキュラムの仕上げ」とは、専攻学問の総括的作業を意味し、明確に正課科目の中に位置付けられる。それに比し、インターンシップがより就業体験に近い概念によるものであることは、定義において明白である」としている。立命館大学では、キャリア教育科目群の中にコーオプ教育（演習）を配置する先進的な取り組みをする。発祥の地の米国ですら、「コーオプ教育に参加する学生数（約 25 万人）は全学生数の 5%程度に過ぎない」（同、p.75）のであるが、こうした取り組みが摩擦的失業を抑制する可能性は高く、今後の同大学での展開を注視していきたい。

以上、キャリア教育の普及過程や離職要因及びその防止策について批判的に記述した。しかし、これらの理解抜きにキャリア教育の浸透や離職率の改善は望めないのであり、本稿の分析を述べた後も相互の研究と連携が不可欠である。

続いて本稿の分析と関わりの深い論文を挙げることにする。中村 (1997) は、当時文部省による入試多様化方針のもと、既に浸透していた（一般入試以外の）推薦入学などについて、どのような傾向があるのかを課題設定した。そして主に大学受験案内などのデータに基づいた分析を行った。その結果、「推薦入学制度は、国公立よりも私立において、また入学難易度が下がるにしたがってその定員枠が増える傾向にある」「指定校推薦の場合は、入学難易度の高い私立大学において多い」「入試難易度によって様々な選抜制度の普及度が異なる」（同、p.87）などの知見を得た。その認識に立ち、「多様な入学者選抜方法が日本の大学の序列的構造とリンクして偏った普及の仕方をしていることや場合によっては機会の平等性

に問題のある制度…多様化推進論が現在以上に多面的な現状分析の上で進められなければならない」

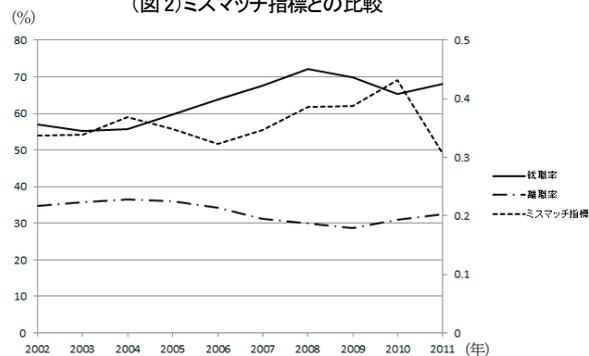
(同、p.88) と警鐘を鳴らしている。入試多様化の早い段階において、既に教育制度の歪みを指摘し現在でも学ぶ点が多い。だが分析には殆ど統計的手法が用いられないこと、用いられても単回帰分析であり(修正済み決定係数が示されないことから、結論に問題はないと思うが)過小定式化の可能性がある。また時代は異なるものの、学力や就職に関連する問題を扱っていないなどの不満が残る。次に入試多様化がもたらす学力低下が採用に及ぼす影響を扱ったものに平野(2011)がある。まず「大学の「全入時代」という局面を迎え、学力以外の指標による入試方法が増加している」(同、p59)とし、「一般入試学生とAO入試・推薦入試学生の学力差は拡大していく。同じ大学内でも拡大する構造が出来上がっている」(同、p60)としている。こうした状況を踏まえ、論文は大学生の学力問題が企業の採用にどのような影響があるかを分析した。結果、「企業は、大学を取り巻く環境変化から、学生に対して、「学力不安」を抱くようになった。…母集団形成の広報活動時より、学力不安の少ないターゲット大学をもうけた。…学力不安のない学生のみが次ステップにすすめる採用設計を行った」(同、p68)などの知見を得ている。論文は主要企業のアンケート調査から得た企業の採用動向であるが、本稿の統計結果とベクトルを同じくするものである。についてはこれらの点を踏まえて次章の分析に臨みたい。

3 キャリア教育の効果と離職率の改善を阻むもの

文部科学省はキャリア教育の普及に向けて様々な施策をとってきた。それと呼应して、大学はキャリア教育のカリキュラムを組み、インターシップの導入も進めた。だが約15年を経た現在、離職率の改善はみられず、依然として就職ミスは深刻な状況だ。つまりキャリア教育の効果を殆ど実感できないのである。ただ離職率の高止まりには、より丁寧な分析が求められるに違いない。次節以降ではそれを検討することにする。

さて検討に入る前に、ここでミスマッチ指標について概観しておこう。一般にミスマッチは好景気で企業の採用意欲が強い場合に減じて、不景気で採用意欲が弱い場合に増えると考えられる。太田(2013、pp.46~47)によると、就職ミスには企業規模または産業のミスマッチがあるとす。そして「産業間ミスマッチ指標は、1990年代後半に上昇した後にはほぼ一定の水準をとっている…規模間ミスマッチ指標は、全体の求人倍率が高いときには大きくなり、低いときには小さくなる傾向をもつ。それは、全体の求人倍率が高いときには、1000人未満の求人のシェアが高くなるためである。…中小企業の求人が増えやすい好況期には企業規模間のミスマッチが拡大することになる」としている。それでは実際、規模間ミスマッチ指標の推移を描き、就職率及び離職率との関係をみていこう。

(図2)ミスマッチ指標との比較

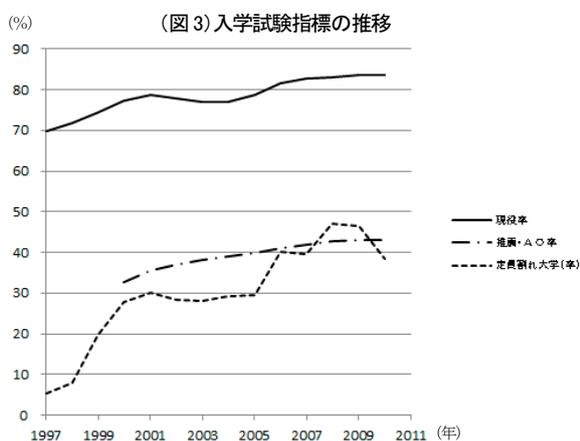


注1. ミスマッチ指標は右軸を使用する。
 2. 就職率は学校基本調査、離職率は厚生労働省からのデータである。またミスマッチ指標はリクルートワークスのデータを用いて計算した。

図2において、景気拡張期にあった日本経済は、2008年9月に米国で起きたリーマンショックにより失速した。タイムラグはあるが、それは就職率と離職率の動向で確認できる。一方、規模間ミスマッチ指標の動きはバラつきがやや大きい。ミスマッチは景気が下降期の2010年にピークとなっており、他の指標との関係からも、ミスマッチが拡大したとみることができる。ただ上記の「中小企業の求人が増えやすい好況期には企業規模間のミスマッチが拡大することになる」は正確に反映されたとはいえない。

(1)大学の入学試験市場

大学進学率の50%超はこれまで大学に進学できない層を入学させた。そのため人材の劣化がキャリア教育の効果を妨げた可能性はある。例えば居神(2010, p.27)によると、「選抜性の度合いを著しく低下させた大学を中心に…実に多様な若者たちが大学生となりうる現象が生じ」ているという。そして「伝統的ではまったく把握しえない「周辺」的な位置づけにある大学群を「マージナル大学」と概念化し、「マージナル大学の学生たちの発達の多様性は、この社会におけるディーセントな仕事につける可能性を大きく減じさせている」としている。それでは大学の入学試験市場の現況からそのことを確認したい。



注：現役率は学校基本調査、推薦・AO率及び定員割れ(率)は文部科学省の資料を用いた。

図3は大学入学者のうち現役学生が占める比率、推薦・AO入試での入学者の比率などである⁴。2009年頃は大学全入時代の到来といわれ、その近辺での定員割れ大学が4割を超えた。一方、現役率と推薦・AO率は歩調を合わせるように漸増傾向にある。つまり、少子化が学力の低い層からの大学流入を加速させている。またこうした事態は我が国の大学の約75%を占める私立大学で顕著な傾向である。そして定員割れを起こすのも殆どが私立であり、そのことがさらに容易な入試に走らせるという悪循環になっている(推薦及びAO入試の入学者において、私立の占める比率は91.3%である(2011年))。

図1においてキャリア教育政策の節目をみてき

た。それは1999年の中教審答申に始まり、2011年の大学設置基準改正に至るまでの道程であった。図3をみると、まさに同じ期間に推薦・AO入試による入学者が増え続けている。そしてこれがキャリア教育の効果を削いだ可能性がある(現役率が約10%上昇(1999~2011)、推薦・AO率が約10%上昇(2000~2011))。それでは統計分析にて更なる検討を加えていこう。

ここ数年、読売新聞教育部が編集する冊子に『大学の實力』がある。各大学への調査を実施し、入試方法別入学者数、退学率、卒業者数、正規就職者数などの数字を掲載している。なかでも同書は退学率を掲載したことで注目を集めた。そこで

(表1)基本統計量

	平均値	最大値	最小値	標準偏差	サンプルサイズ
偏差値	51.5	71.0	35.0	7.5	844
退学率	8.4	39.8	0.0	6.6	808
一般入試比率	58.4	100.0	0.9	24.1	818
ST比	21.9	44.4	2.6	10.2	874
充足率	96.6	100.0	53.8	9.1	875
正規就職率	62.9	92.7	4.6	16.9	822
大学院進学率	15.6	93.0	0.3	20.2	812
入学定員	8357.8	57860	240	8359.2	875
国立大学ダミー	0.3	1	0	0.5	875
東京ダミー	0.2	1	0	0.4	875
京阪神ダミー	0.2	1	0	0.4	875
女子大学ダミー	0.0	1	0	0.2	875
宗教系大学ダミー	0.2	1	0	0.4	875

一般入試比率・退学率と偏差値との関係を統計分析した(分析したのは『大学の實力 2014』である。詳細は中島(2015)参照)⁵。対象は文系学部と理工系学部の381大学875学部である⁶。基本統計量は表1で示している。また偏差値は代々木ゼミナールのものを使用したが、他のデータについては『大学の實力』のものを使用した。

(表2)「一般入試比率」との関係(文系・理工系)

	一般入試比率			
	文系		理工系	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
偏差値	1.5454 ***	0.1197	1.1480 ***	0.1454
ST比	-0.1736 *	0.0990	0.0349	0.1374
充足率	0.2949 ***	0.0745	0.1138	0.1043
国立大学ダミー	21.5124 ***	2.5523	21.2722 ***	2.6382
東京ダミー	1.9140	1.5690	0.7977	2.1855
京阪神ダミー	-6.3454 ***	1.3244	-2.9520	2.1569
女子大学ダミー	1.9864	2.0328	-9.2942	6.1208
宗教系大学ダミー	3.0861 **	1.3722	-6.9521 **	3.3378
定数項	-55.6546 ***	6.9083	-11.1426	9.8241
サンプルサイズ	604		271	
自由度修正済R2	0.7418		0.6924	

注：[*]は10%水準、**は5%水準、***は1%水準での有意な結果を示す。

表2は被説明変数を一般入試比率とし、説明変数を偏差値(他に説明変数はST比、定員充足率、

国公立ダミー、東京ダミー、京阪神ダミー、女子大学ダミー、宗教系ダミーがある)とした重回帰分析の結果である。文系・理工系学部とも一般入試比率と偏差値とは1%有意の関係にあった。従って、偏差値の高い大学ほど一般入試比率は高くなる。また修正済み決定係数は0.69~0.74であり、説明力はまず高いといえる。

(表3)「退学率」との関係(文系・理工系)

	退学率			
	文系		理工系	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
偏差値	-0.5925 ***	0.0376	-0.4322 ***	0.0570
ST比	0.0108	0.0293	0.0478	0.0458
充足率	-0.1315 ***	0.0377	0.0530	0.0426
国公立大学ダミー	-1.6377 **	0.6347	-5.1311 ***	0.8278
東京ダミー	2.0910 ***	0.5299	-0.5489	0.8637
京阪神ダミー	1.7488 ***	0.4807	1.5013 **	0.6614
女子大学ダミー	-2.3049 ***	0.6568	-0.2891	1.1071
宗教系大学ダミー	-0.7537	0.4619	-2.4321 ***	0.7850
定数項	51.3948 ***	3.3517	26.6567 ***	3.9217
サンプルサイズ	604		271	
自由度修正済R2	0.6307		0.6503	

注:「*」は10%水準、「**」は5%水準、「***」は1%水準での有意な結果を示す。

続いて表3は被説明変数を退学率とし、説明変数を偏差値など(「一般入試比率」の分析と同じ)にした重回帰分析の結果である。偏差値と退学率は1%有意な関係にあった。負の係数から偏差値の高い大学ほど退学率は低い。また修正済み決定係数は0.63~0.65と、これも説明力としては低くない。これらの分析から、入試の多様化(推薦・AO入試の拡大)が大学の教育環境を悪化させた可能性が高いと考えられる。

(表4)偏差値別一般入試比率・退学率(文系)

	40未満	40以上 ~45未満	45以上 ~50未満	50以上 ~55未満
一般入試比率	16.8	29.6	39.0	59.5
退学率	18.0	17.5	12.4	6.1
サンプルサイズ	32	89	111	143
	55以上 ~60未満	60以上 ~65未満	65以上 ~70未満	70以上
一般入試比率	70.2	76.4	85.3	65.4
退学率	3.5	2.8	1.7	1.2
サンプルサイズ	113	65	26	2

(表5)偏差値別一般入試比率・退学率(理工系)

	40未満	40以上 ~45未満	45以上 ~50未満	50以上 ~55未満
一般入試比率	41.5	49.6	65.8	71.2
退学率	15.4	14.9	10.0	6.5
サンプルサイズ	9	40	63	69
	55以上 ~60未満	60以上 ~65未満	65以上 ~70未満	70以上
一般入試比率	80.9	83.4	89.6	98.4
退学率	4.4	3.9	2.4	0.6
サンプルサイズ	51	21	6	2

なお表4~5を掲げることで、視覚的にも一般入試比率と退学率の偏差値に対する傾向を理解できるだろう。

(2)新規大卒者の就職状況

大手企業への就職に選抜性の高い大学が有利であることは、これまで多くの論文が証明してきた。安部(1997)、荻谷(1995)、竹内(1989)、中島(2013)などがある。本節ではそのうち中島(同)を踏まえて説明をする。中島(同、p.31)は『サンデー毎日』が毎年夏に特集する、「有力企業の主要大学別採用者数」の4カ年(2002・2005・2008・2011年度)のデータに基づき統計分析を行った。そして“偏差値の高い大学ほど大手企業への就職に有利である”という仮説を立てた(詳細は中島(2013)参照)7。本稿ではそのうち2011年度について表を掲げる。そして基本統計量は表6のとおりである。

(表6)基本統計量(2011年度)

	平均値	最大値	最小値	標準偏差
各大学からの企業別採用者数(人)	1.67	124.00	0.00	4.52
人気企業ランキング(票数)	319.58	1250.00	140.00	195.57
各大学・就職者数(人)	2652.93	9440.00	604.00	1810.68
大学別偏差値	57.90	69.67	43.00	6.14
各大学・理工系ダミー	0.78	1.00	0.00	0.41
国立大学ダミー	0.29	1.00	0.00	0.45
関東・大学ダミー	0.51	1.00	0.00	0.50
関西・大学ダミー	0.29	1.00	0.00	0.45
企業別採用者数(人)	155.60	1332.00	14.00	185.55
企業別資本金(百万円)	108818	2181646	100	214938
企業別上場ダミー	0.75	1.00	0.00	0.43
関東・企業ダミー	0.71	1.00	0.00	0.45
関西・企業ダミー	0.17	1.00	0.00	0.37
建設業ダミー	0.06	1.00	0.00	0.23
製造業ダミー	0.52	1.00	0.00	0.50
電気・ガス業ダミー	0.02	1.00	0.00	0.13
情報通信業ダミー	0.08	1.00	0.00	0.27
運輸業ダミー	0.04	1.00	0.00	0.19
卸小売業ダミー	0.08	1.00	0.00	0.27
金融業ダミー	0.12	1.00	0.00	0.32

データに基づき各大学からの企業別採用者数を被説明変数とし、偏差値などを説明変数として重回帰分析を行った。また偏差値の高い大学ほど就職に有利との予想から、説明変数に偏差値(2乗)を加えている。表7はその分析結果である。そこで示すように、偏差値(2乗)を加えて1%水準で有意であることから、そのカーブは通増的であり、偏差値の高い大学ほど大手企業への就職は有利となる(4カ年とも同様な結果)。近年、OB・OG訪問が衰退し、Webによる企業へのエントリーが可能となった。そのため表面的には求職機会

が平等化されたように思うが、結果は必ずしもそうではないのである。

(表7) 大手企業と偏差値との関係(2011年度)

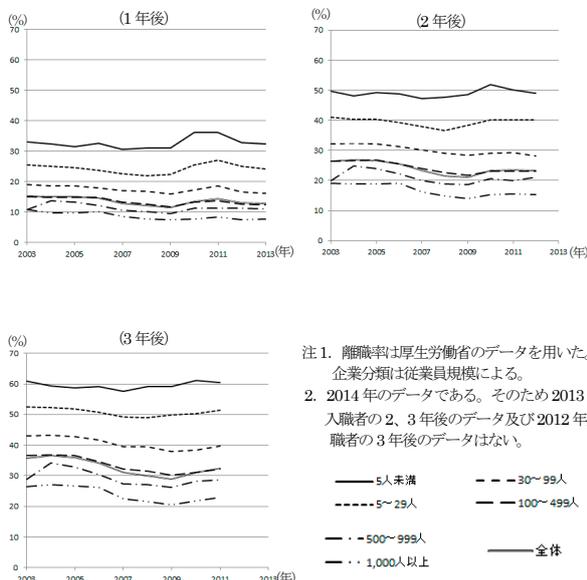
	各大学からの企業別採用者数(人)	
	係数	標準誤差
各大学就職者数(人)	0.0005 ***	0.0000
大学別偏差値	-1.3531 ***	0.0792
大学別偏差値(2乗)	0.0136 ***	0.0007
各大学・理工系ダミー	0.1594 *	0.0873
国立大学ダミー	-1.0260 ***	0.0930
関東・大学ダミー	-0.1850 ***	0.0624
企業別採用者数(人)	0.0082 ***	0.0002
企業別資本金(百万円)	0.0000 ***	0.0000
企業別上場ダミー	-0.1132	0.0860
関東・企業ダミー	0.0794	0.0685
建設業ダミー	-0.1613	0.1690
製造業ダミー	0.0804	0.1123
電気・ガス業ダミー	-0.1398	0.2400
情報通信業ダミー	0.2646 *	0.1568
運輸業ダミー	0.5380 ***	0.1923
総合商社ダミー	0.6016 ***	0.2182
その他卸小売業ダミー	-0.2801 *	0.1635
メガバンク等ダミー	1.1113 ***	0.2072
その他金融業ダミー	0.6468 ***	0.1611
定数項	31.3959 ***	2.2603
サンプルサイズ	14392	
自由度修正済R2	0.3263	

注 「*」は10%水準、「**」は5%水準、「***」は1%水準での有意な結果を示す。

(3) 企業規模別の離職状況

図4は、2003年から2013年までの企業規模別の離職率の推移である。年ごとに離職率は上昇するが、それは規模の小さい企業ほどテンポの早いことが分かる。

(図4) 新規大卒者の離職率の推移(企業規模別)



一番小規模の企業では、3年後に約6割もの新規採用者が離職している。また(入職後3年の離職率が約3割といわれる)全体(平均)の推移は、従業員100~499人規模の離職率とほぼ重なる。従って、500人以上の規模の離職率は平均以下の離職率となる。さらに詳しくみると、離職率の間

隔(規模間の格差)は概ね規模が小さいほど大きい。かたや1,000人以上の企業の離職率は2割余り(3年後)であり、しかも現在に近づくほど減少傾向にある。以上の事実から、近年の高止まりの離職率は、中小規模の企業を中心とする高い離職率が影響したと考えられる。ところで中島(2013)では、偏差値の高い企業ほど大手企業への就職は有利というものであった。そうであるならば中小企業への就職者は、概して選抜性の高い大学からの人材が多いことになる。しかし一方で、非正規雇用が問題になるなか、偏差値の低い大学ほど非正規雇用率が高いとすれば、その論理も怪しくなる。つまり「中小規模の企業において偏差値の低い大学からの正規採用者は決して多くない」とした疑念である。これについては次の分析を示そう。

前節と同様、読売新聞教育部編『大学の実力2014』のデータを用いた分析である(基本統計量は表1に同じ)。表8は被説明変数を正規就職率とし、説明変数は同様に偏差値などの変数を用いた重回帰分析の結果である。一般的には正規就職率においても偏差値の高い大学ほどその値は高いと予想される。そして結果は文系・理工系とも偏差値が1%有意の水準にあった。しかし文系では修正済み決定係数が0.06と極端に低く、説明力はない(学部ごとの分析では経済・商学部で偏差値は有意とならない)。また理工系では修正済み決定係数が0.71と高いものの、偏差値の係数が負で

(表8) 「正規就職率」との関係(文系・理工系)

	正規就職率			
	文系		理工系	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
偏差値	0.4389 ***	0.0962	-1.7554 ***	0.1547
ST比	0.1483 **	0.0758	0.3076 *	0.1468
充足率	0.0367	0.0782	0.3721 ***	0.1148
国公立大学ダミー	-2.3110	2.1859	-17.3716 ***	2.8627
東京ダミー	-3.2595 **	1.2863	-2.8675	2.3493
京阪神ダミー	-2.8865 **	1.3120	-5.5298 *	2.4386
女子大学ダミー	-5.6022 ***	1.6346	6.2880	6.6571
宗教系大学ダミー	-2.0658	1.3109	-0.0760	3.9015
定数項	40.7569 ***	7.2081	109.1643 ***	10.7973
サンプルサイズ	604		271	
自由度修正済R2	0.0653		0.7142	

注 「*」は10%水準、「**」は5%水準、「***」は1%水準での有意な結果を示す。

あり、偏差値の高い大学ほど正規就職率が低いという結果になる。これは大きな問題である。その要因は、偏差値が高くなるほど理工系では大学院の進学者が多いことによる。従って、偏差値が高くなるほど正規就職率は高くなるとした仮説は証明されない。このように正規就職率は偏差値とは関係がない。そのため中小規模の企業では、選抜性の高くない大学からの人材を多く採用するであろう。ここでも前節同様、分析ではないが、表9～10を掲げることで、視覚的にも統計分析の結果を理解できるだろう。

(表9) 偏差値別正規就職率・大学院進学率(文系)

	40未満	40以上 ～45未満	45以上 ～50未満	50以上 ～55未満
正規就職率	69.6	63.2	64.8	67.5
大学院進学率	4.7	4.9	4.2	5.2
サンプルサイズ	32	89	111	143
	55以上 ～60未満	60以上 ～65未満	65以上 ～70未満	70以上
正規就職率	71.5	71.2	71.9	61.2
大学院進学率	6.9	9.8	16.2	26.1
サンプルサイズ	113	65	26	2

(表10) 偏差値別正規就職率・大学院進学率(理工系)

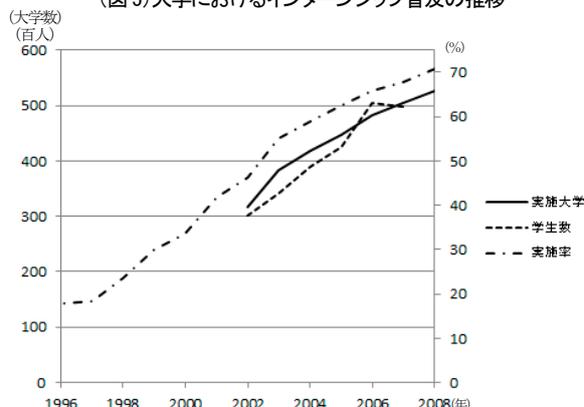
	40未満	40以上 ～45未満	45以上 ～50未満	50以上 ～55未満
正規就職率	71.0	71.6	61.0	52.1
大学院進学率	7.4	11.2	25.5	35.8
サンプルサイズ	9	40	63	69
	55以上 ～60未満	60以上 ～65未満	65以上 ～70未満	70以上
正規就職率	38.4	21.4	14.2	7.5
大学院進学率	53.7	73.2	80.9	85.9
サンプルサイズ	51	21	6	2

(4) インターンシップの現状

若年者の離職は情報の非対称による摩擦的要因が多かった。それには労働現場でリアリティ・ショックを体験し、閾値に達すれば離職の引き金がかかるとする説もあった。そしてこの不幸な離職を回避するには、やはり情報収集を徹底するしか方途はなかろう。だが自らの就職先をあらかじめ確定させることはできない。就職は運命に左右されるところも大きい。つまり実際の就職先の情報を早い段階で捕捉することは難しいのである。そこでせめてインターンシップという、現場体験を積むことが有用となる。就業感覚が磨かれると、社会人への移行時のギャップが緩和されるからだ。図5は大学におけるインターンシップの実施状況である。ここ10数年の間に急激にその数を増やしたが、近年は横ばいになっている(表にないが

直近の2011年のデータも2008年と同水準)。具体的には実施大学が526校で全体の70.3%、参加学生は56,519人である(2011年)。実施大学数からはインターンシップがかなり普及したとの印象を持つが、参加学生数の学生全体(学校基本調査・昼間部のみ)に占める比率は僅か2.2%に過ぎない。これでは摩擦的要因を和らげ、離職率を改善させるほどの影響力はないだろう。従って、もっと参加者数を大きく底上げする取り組みが必要になってくる。

(図5) 大学におけるインターンシップ普及の推移



注1. 実施大学、学生数は左軸でみるが後者の単位は百人である。
2. 何れも文部科学省のデータを用いた。

さて21世紀のグローバル時代はかつてなかった世界を創造している。国境は取り払われ、ビジネスはいうまでもなく、教育や雇用さえも国際的競争にさらされる。そのため将来、新規大卒労働市場では国内にあっても、参入する有能な外国人と熾烈な争いが展開されるかも知れない。その意味でも、諸外国が実施するインターンシップとの比較は有益なものであろう。吉本(2012)は「日欧卒業生調査」に基づき、14カ国のインターンシップ・就業体験の状況を分析した。まず冒頭に「欧州の高等教育においてもエンプロヤビリティに焦点をあてた教育革新が進展しており、マス化・ユニバーサル化への構造変容に応じた国際的に共通する改革要素が読みとれる」(同、p.19)として、日欧比較の重要性を説く。また我が国のインターンシップについて、「活動内容や学校と企業等との連携が追いつかないままで、むしろ名称の方がより広く用いられるようになっている。政策的誘導が効果的で「インターンシップ」コンセプトが

確立しないままで拡大した」など（同、p.19）、日本のインターンシップの未熟さを指摘している。ところで実際のインターンシップ比較は、調査対象（2001年卒業者）が日本のインターンシップ導入以前のため、欧州間での比較となった（もちろん調査自体は、我が国にインターンシップを根づかせる意味でも、実り多い内容である）。そして「卒業生の専攻した専門分野を…分類し、それぞれのインターンシップ経験率を算出…国ごとの違いは大きい、専門分野間の違いも大きい。…人文、社会…においては、国による差異、学位レベルに応じた差が大きい」（同、p.22）と分析する。例えば社会科学・ビジネス・法律の学士レベルの専攻においては、90%以上（オランダ、フィンランド）、70%台（ドイツ）、50%台（スペイン、フランス）から10%未満（ノルウェー）と多様であるとしている。またインターンシップの期間であるが、「全体としては、学士レベルで8ヶ月、修士レベルで6ヶ月となっているが、ここでも国別、学位レベル別、分野別のバラエティが大きい」（同、pp.23～24）とする。かたや日本のインターンシップ期間は、3週間未満で81.6%（2011年）である。このことを踏まえると、我々の改善すべき余地はかなり大きいものといえるだろう。

4 まとめ

最後にまとめとして、キャリア教育と若年者離職率の観点から明らかになったことを述べる。一つには大学入試の多様化である。知識基盤社会の構築に大学大衆化は望ましいが、学力不足の層まで大学に入学させるのはどうか。近年、大学は質保証ということで教育にも力点を置くものの、底上げ困難な人材まで受け入れては質保証がかなわない。いま求められるのは大学ユニバーサル化で胸を張るより、グローバル時代の大学の競争力強化ではないだろうか。従って入試においては推薦・AO入試を一部見直し、選抜性のある試験の復活を求めたい。二つ目としては若年者の離職率の動向である。離職率を企業規模別でみると、その規模により格差は歴然である。つまり規模が小

さくなるほど離職率の割合は増大傾向を示す。なかでも最小規模では3年目の離職者は半数をゆうに超える。かたや1,000人以上の規模では離職率は年々改善傾向にあった。そして近年の入職後3年の離職率の高止まりは、ここでも入試多様化による影響が大きいものと考えたい。三つ目として、今後、大学でいかにインターンシップの充実を図るかが鍵となる。すなわち持続的な就業体験を積むことで、社会へはショックの少ない移行が可能になるのである。離職要因をみれば、高等教育におけるインターンシップの重要性は明らかだ。また加藤（2005）がいうようにインターンシップの先にはコーオプ教育がある。このことも見据えて将来のキャリア教育を発展させる必要があるだろう。

最後に次のことを述べて本稿を終えたい。ボーダレス社会ではこれまでにない利益、あるいは不利益にあずかる機会が多くなっている。従って教育といえども世界標準を満たしつつ、日本あるいは大学独自の個性をいかに発揮するかが課題になる。また競争相手はローカルな同規模大学ではなく、ネットも含めて世界各地に点在するかも知れない。この事態を踏まえれば、我が国の高等教育改革はよりスピードをもって遂行せねばならない。つまり、グローバル時代には各大学が確たる強みを持たねば生き残れないのである。これからは大学を一括りにするのではなく機能別分化を図り、大学それぞれが目的や個性を明確にする必要があるだろう。そのことで大学は目的意識を持った、意欲ある学生を確保できるのではないだろうか。

註

1 経産省の調査によると、キャリア形成支援教育を実施する大学は多いものの、同省としての評価は決して高くない。75%の大学が授業科目で実施するのに対して、「授業科目として位置づけられているが、科目数はまだまだ少ないのが現状」（p10）とする。すなわち1～2科目の大学が多い。また「選択科目が半数以上」（p11）、「まだまだ低い受講率」（p13）などのコメントが続く。従って、2009年の調査時点でのキャリア教育の普

及は道半ばといった感がある。

² キャリア教育は本文にもあるように、文部科学省の定義では「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」である。ここからキャリア教育は社会的・職業的自立を目指すものであり、離職率の低下を意図したものではないとの批判も考えられる。だが初等・中等にまで及ぶ「キャリア教育」政策は、我が国の雇用システムからの（一時的にせよ）逸脱が（例外は除き）やはり好ましからぬと示唆するのではないか。背景には非正規雇用の問題があり、社会的・職業的自立が浸透すれば、それが解消に向かうとの期待があろう。となれば離職率にはその政策に合う影響がなければならない。一般に（要因にもよるが）転職に対して我々は好印象を持ちにくい。すなわち転職した場合、転職先の企業規模や賃金は前職を下回ると考えることが多い。近藤（2010、p29）では、研究の最も進んだ米国の研究を踏まえて「人的資本や既得権益の喪失、負のシグナリング効果によって、失職は再就職後の賃金に長期間にわたって影響を及ぼしうる」とする一方、日本では「データ制約のためにまだ明らかにされていない部分も大きい」とする。ただ限られた我が国の先行研究をもとに、「日本の賃金体系はアメリカに比べて勤続年数のリターンが大きく、企業特種的人的資本がより重視されている可能性が指摘されてきたことから、失職に限らずとも転職に伴うコストは大きいことが示唆される」（同、p34）としている。

³ 調査は2006年9月25日～11月6日までの期間で、全国の公共職業安定所32カ所に来所した求職者（35歳未満）に対し行われた。有効回収数は3477人（回収率20%）。

⁴ 図3に示すように現役率は極めて高い。これも近年の少子化や進学率上昇などの影響である。それではこれまでの進学率や合格率はどうであったのか。その推移を説明したものには小方（2011、p29）がある。「大学への進学動向は3つの時期に分かれる。第1期は1970年代半ばまで、大

学への志願率も進学率も上昇する。第2期は1970年代半ばから1990年代初頭までである。志願率は1980年代に上昇に転じるが、大学進学率は25%前後と安定的に推移し、むしろ合格率は5割台半ばまで下降する。入学選抜が機能していた時期である」とする。つまり第2期では既に多くの大学において推薦入試が導入されていたが、少子化は進んでおらず（1992年に18歳人口は205万人のピークを迎えた）、概ね大学は一定の品質を維持していた。続けて「第3期は1990年代以降である。志願率、進学率ともほぼ一貫して上昇し、進学該当年齢人口の5割が大学に進学する時代になった。しかも、1990年から2010年の20年間に、合格率は56%から91%に跳ね上がった。選抜機能が急速に失われる中で進学率が大きく上昇したのである」としている。

⁵ 『大学の實力 2014』は2013年5月1日時点での集計結果であり、調査項目は「学生数」「専任教員数」「本務職員数」「入試方法別入学者数」「退学率」「補習教育」「必修ゼミ」「GPAの活用」「卒業者数」「正規就職者数」「契約就職者数」「進学者数」「学長のコメント」などに及ぶ。

⁶ 『大学の實力 2014』では655大学2,050学部（全国には782大学2,441学部がある〔平成25年度学校基本調査〕）の調査である。中島（2015）では、文理の区別が明確な伝統的学部を用いて分析している。それではどの学部が伝統的学部であるのか。大学設置基準大綱化以前、大学設置基準の（学部）第2条2項には次の記述があった。「学部の種類は、文学、法学、経済学、商学、理学、医学、歯学、工学及び農学の各学部その他学部として適当な規模内容があると認められるものとする」。そのため論文は文系として文学・法学・経済学・商学を基本学部とし、これにやはり隣接かつ伝統のある教育学・外国語学・経営学をそれぞれ加えている。一方、理工系は理学・工学を基本学部とし、就職分析の観点から医学・歯学・農学は除外している。

⁷ 論文は表7にあるように被説明変数を「各大学からの企業別採用者数」とし、説明変数は「偏差

値」以下、各種ダミーなどの変数である。分析対象の4カ年度のデータにおいて偏差値は2乗の変数も含めて全て1%有意の結果が得られている。但しどの業種においても同様の結果が得られるのではなく、「総合商社」や「メガバンク」では偏差値の影響は大きく、従って、偏差値の高い大学ほどこれらの業種への就職者は多い。一方、「建設業」ではやや偏差値の影響は弱まり、「その他卸売業」では偏差値の影響はなくなっている。加えてこれらは人気企業ランキングにも深く関係している。

参考文献

- 安部由紀子, 1997, 「就職市場における大学の銘柄効果」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
- 花田光世・宮地夕紀子・森谷一経・小山健太, 2011, 「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」『KEIO SFC JOURNAL』Vol.11, pp.73~85.
- 平野恵子, 2011, 「企業からみた学力問題—新卒採用における学力要素の検証」『日本労働研究雑誌』No.614, pp.59~70.
- 堀田聡子, 2007, 「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP. (Realistic Job Preview) を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 567, pp.60~75.
- 居神浩, 2010, 「ノンエリート大学生に伝えるべきこと—「マージナル大学」の社会的意義」『日本労働研究雑誌』No.602, pp.27~38.
- 伊藤一雄・佐藤史人・堀内達夫編著, 2011, 『キャリア開発と職業指導—大学・高校のキャリア支援—』法律文化社。
- 荻谷剛彦, 1995, 「就職プロセスと就職協定」荻谷剛彦編『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』広島大学大学教育研究センター。
- 加藤敏明, 2005, 「立命館大学型コーオプ教育の確立に向けて—人文・社会科学系学部に普遍化可能な発展型インターンシップの実践的研究—」『立命館高等教育研究』第5号, pp.73~84.
- 近藤絢子, 2010, 「失職が再就職後の賃金にもたらす影響の経済分析—先行研究の展望と今後の課題」『日本労働研究雑誌』No.598, pp.29~37.
- 中村高康, 1997, 「大学大衆化時代における入学者選抜に関する実証的研究—選抜方法多様化の社会的分析—」『東京大学教育学研究科紀要』第37巻, pp.77~89.
- 中島弘至, 2013, 「大学偏差値と大手企業への就職に関する分析」『東京大学大学院教育学研究科修士論文』。
- 中島弘至, 2015, 「偏差値による大学変数の分析—文系・理工系、国公立・私立の観点から—」『東京大学教育学研究科紀要』第54巻, pp.201~210.
- 西川正郎, 2010, 「第3章 構造的失業とミスマッチ」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会。
- 小方直幸, 2011, 「大学生の学力と仕事の遂行能力」『日本労働研究雑誌』No.614, pp.28~38.
- 小川憲彦, 2005, 「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』第18巻第1号, pp.31~44.
- 太田聡一, 2013, 「第1章 若年者の雇用問題を議論するための視点」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える—就職支援・政策対応はどうあるべきか』日本経済評論社。
- 竹内洋, 1989, 「新規大卒労働市場における「ねじれ」効果」『京都大学教育学部紀要』35, pp.151~167.
- 吉本圭一, 2012, 「第1章 大学におけるインターンシップ・就業体験の日欧比較—REFLEX調査の結果から」吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育』広島大学高等教育研究開発センター。