

# 新規学卒者の就職支援

— 短期大学生の就職に対する意識調査から —

Supporting System for Job-Research of New Graduates

— A Report on Junior College Students' Attitude Toward Job Seeking —

藤 原 等 佐々木 邦子\*  
Hitoshi HUJIWARA kuniko SASAKI

## 1. 序

高度経済成長期を経て安定的な長期雇用を維持継続してきた我が国の経済は、バブル崩壊を機に急下降し、平成9年秋の金融業界の危機により一層困難性が強まったまま現在に至っている。この不況も底を打ったとの見方も一部で出ているが、統計史上最悪の失業率は一向に回復の様相は見えてこない。図1は、年齢10歳階級別完全失業率の推移である。15～24歳の失業率は、平成10年5月から11年6月までは他の年齢階級に比較してきわめて高い値を続け、特に11年4月は10.9%と過去最大を示した。この数値の陰には、最近問題視されている自発的離職も多く、若い世代の労働観や職業選択の変化もあるが、他の年齢層と同様に、平成不況と言われる経済背景のあおりを受けた企業の雇用調整による新規学卒者の採りびかえ等が大きく影を落としていることが想像に難くない。現に、日本労働研究機構が平成10年12月に発表した「リストラの実態に関する調査」によると、新規学卒者の採用削減・中止が35.3%と最も多く、配

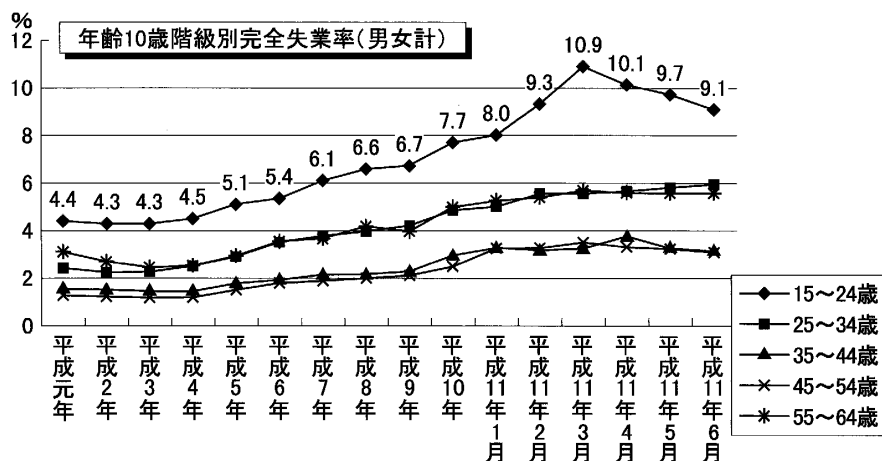


図1 年齢10歳階級別完全失業率 労働力調査(速報)平成11年7月30日発表資料から作成

\* 1. 北海道女子大学短期大学部非常勤講師  
2. 北海道女子大学生涯学習研究所研究員

置転換 32.1%，中途採用削減・停止 30.3%，残業規制 29.4%，希望退職・解雇の実施 7%と続いている。

平成 11 年 4 月 1 日における平成 10 年度の新規学卒者の就職状況について見ると、短大卒は、就職率は 88.4% (前年度比 1.8 ポイント増)、未定者数 1 万 6 千人 (同 5 千人減) と、就職率が 100% の高専以外前年を下回った大学等と比較して好転の状況を呈した。また、地域別には他の都府県に比べて北海道・東北地方の内定率が前年同期比 2.8% 増の 92% となったが、実態は決して安泰ではなく、今年度の就職状況を見ても統計的な数値では図りきれない逼迫感が色濃く漂っている。

尾高は、青年層の職業選択を困難にしているのは、戦後日本の頭脳偏重的とも言える単線的な教育制度にあるとし、学校で行われるべき体験的学習が進路選択や職業設計の準拠<sup>1)</sup>になる<sup>1)</sup>と述べている。学校と労働市場の現状に目を転じれば、学校が行う職業的教育と労働市場からの要求に乖離があることは事実であり、高等教育の分野においても職業的教育の導入を検討しなければならない時代が到来しているという見解もある。そのような学校教育上の課題と新規学卒者の就職が景気変動の影響を強く受けているという交錯した状況が、現在の大学や短大を取り巻く重要な問題であるとの認識を持つものである。

短大卒業生の進路は就職が殆どであるが、4 年制大学への編入、他学や専門学校への再入学、特に就職を意識せずにフリーアルバイター等、その選択肢に広がりが見られる。ただし、4 年制大学卒業生が就職難を理由に大学院入学を考えるのと同様に、就職の先延ばしとして就職以外の進路を選択する傾向もあながち否定できない。多くの短大においては、学生の就職指導は重要課題の一つであるため、就職部を設けて 2 年間を一つのスパンとして指導計画を立て、その目標に向けて多大な力を注いでいる。就職部を中心とする学校の就職指導にかける熱意や意気込みと学生の就職に対する意識がうまくかみ合っ<sup>2)</sup>てこそ効果が得られるのであろう。

そこで、本稿では二つの短大の学生を対象に実施したアンケート調査を基に、学生が自己の就職に臨んで抱えている意識について分析を加える。この結果のみで多くを決定付けることは不可能であるが、学校が学生の就職支援として検討すべき点を考察したい。

## 2. アンケート調査について

### 2-1 調査概要

1. 調査目的 短大生の就職に対する意識を探る
2. 調査対象 北海道内の短大 2 校の学生

	1 年生		2 年生		計
	女子	男子	女子	男子	
A 短大	25	—	51	—	76
B 短大	58	6	23	10	97
計	89		84		173

3. 調査方法 配布，記述後に回収したため，配布数と回収数は同数

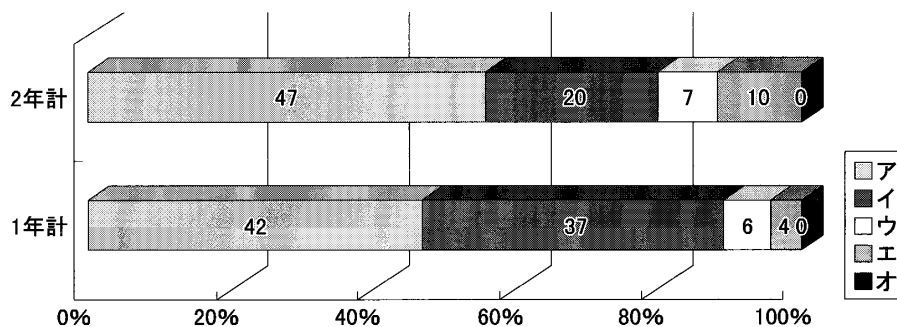
4. 調査時期 1999年7月末

## 2-2 調査の結果

1. 就職活動について，どのような気持ちを持っていますか？

ア. とても不安 イ. 少し不安 ウ. どちらともいえない

エ. それほど不安はない オ. 不安はない

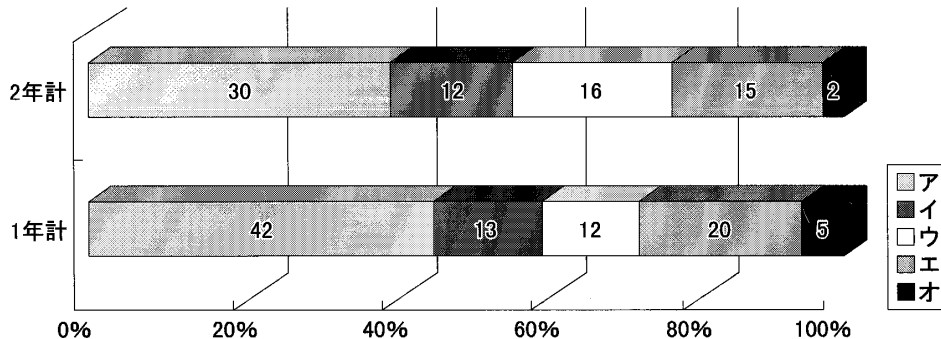


2. 設問1でアとイと答えた方は，具体的に何が不安ですか。

ア. 希望する仕事に就けるかどうか イ. 就職活動を自主的にできるかどうか

ウ. 就職試験の準備不足（筆記・作文・面接等）

エ. 就職に対して自分の気持ちが固まっていない オ. その他



3. 就職活動の流れを理解していますか。

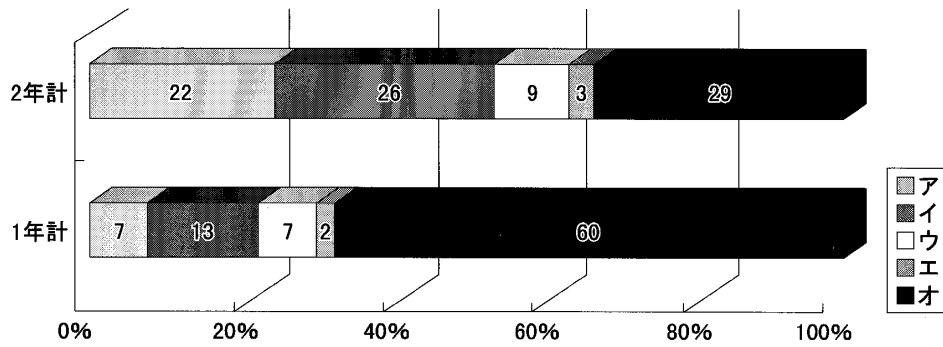
ア. 就職に関する学校主催の説明会に出たので，大体理解している。

イ. 授業等で説明を受けるので，大体理解している。

ウ. 友人や先輩からの情報で大体理解している。

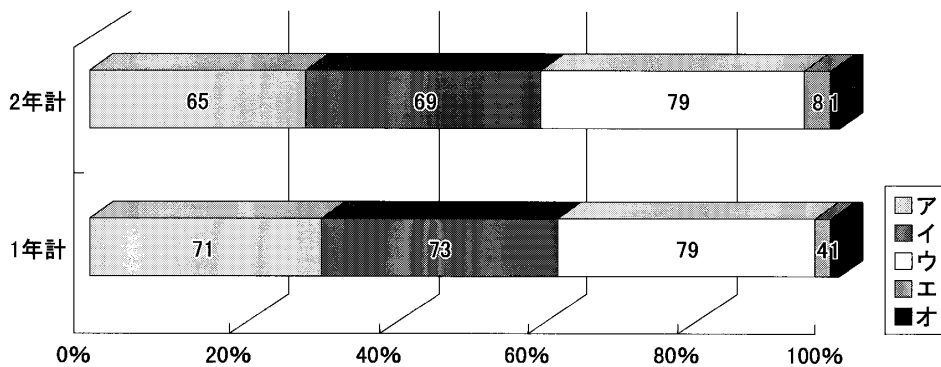
エ. 雑誌やインターネットから情報を引くことで，大体理解している。

オ. まだよく理解していない。



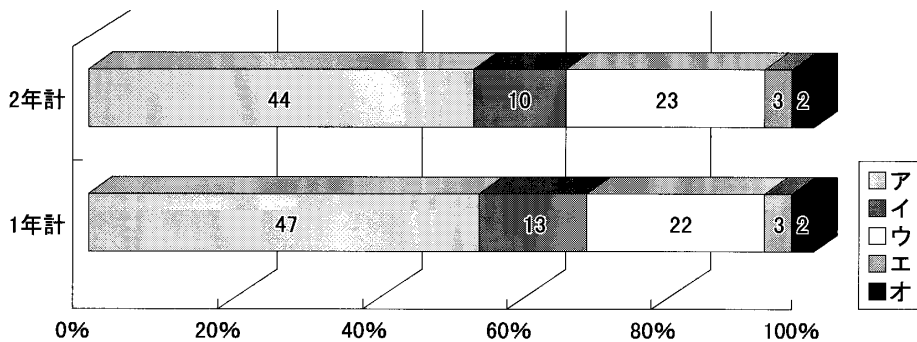
4. 就職試験に当たり、何が重要だと思えますか。(複数回答可)

- ア. 筆記試験（常識・作文・面接等）
- イ. 受験する職場に対する理解
- ウ. 志望の動機等，自分の職業に関する意思
- エ. アルバイト等仕事の体験
- オ. その他



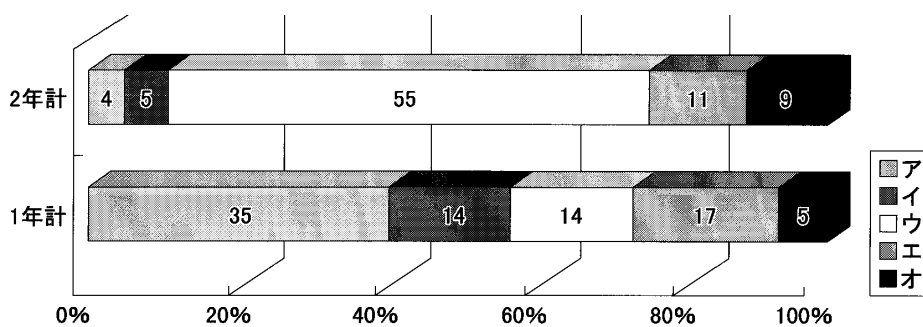
5. 就職活動に臨んで自分に不足していると思うものはありますか。

- ア. 社会全般に対する理解
- イ. 企業・団体・学校等職場に対する理解
- ウ. 具体的な職務に対する理解（例 総務部はどのような仕事をするか）
- エ. 職場内での人間関係の構築
- オ. その他



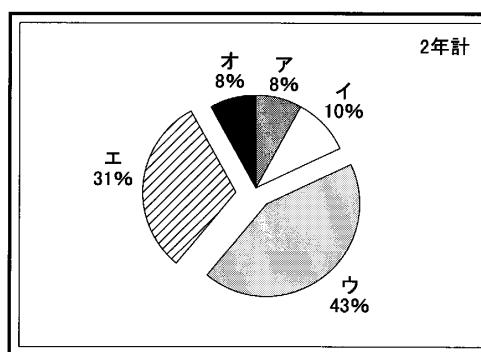
6. 就職に対する取り組みについて、2年生の方はいつ頃から始めましたか。また、1年生の方は、いつ頃から始めようと考えていますか。

- ア. 1年生の秋頃
- イ. 1年生の春休み頃
- ウ. 2年生の4月以降
- エ. わからない
- オ. その他



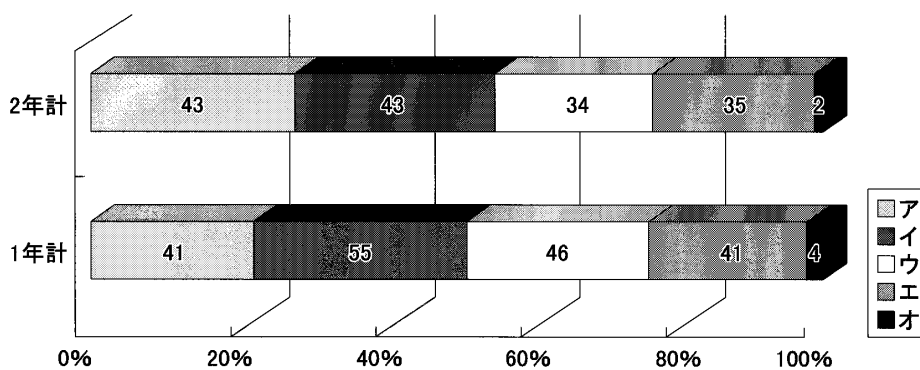
7. 設問6について、2年生は、自分の取り組みの時期についてどのように思いますか。

- ア. 適切な時期だった
- イ. 特に問題はなかった
- ウ. もう少し早く取り組むべきだった
- エ. 取り組みが遅すぎた
- オ. その他



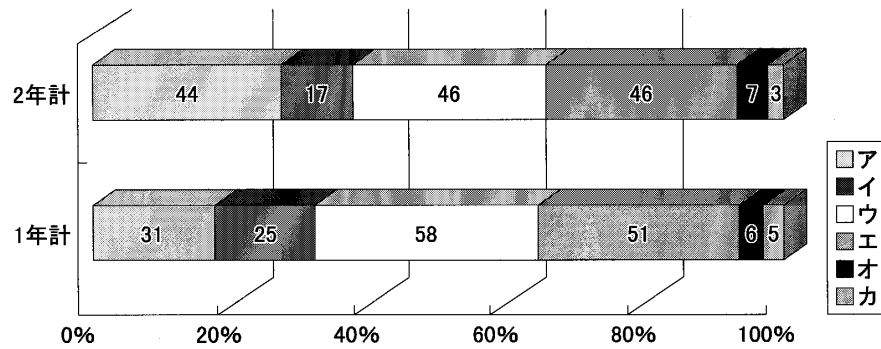
8. 働くことについてどのような不安がありますか。(複数回答可)

- ア. 自分が何をしたいのかまだわからない。
- イ. 自分の適性がよくわからない。
- ウ. 今学習している専門分野の仕事に就けるかどうか自信がない。
- エ. 変化の激しい現代社会に適應できるかどうか自信がない。
- オ. その他



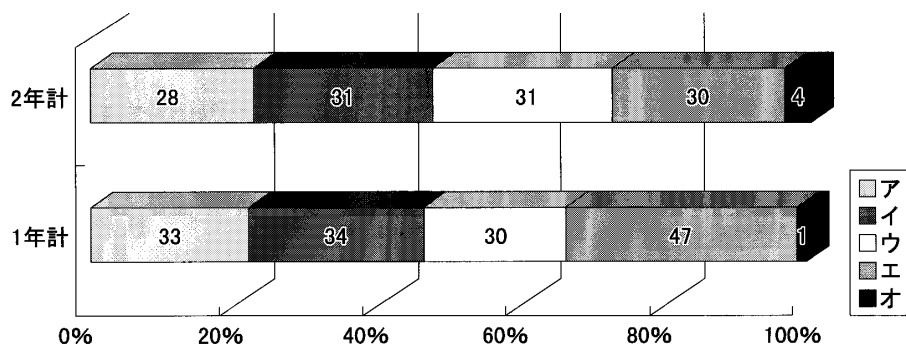
9. 就職について、わからないことや不安なことを誰に相談しますか。(複数回答可)

- ア. 学校の就職担当者・相談室
- イ. 学校の担任や関連する教員
- ウ. 家族
- エ. 友人
- オ. 誰に相談すればよいかわからない
- カ. その他



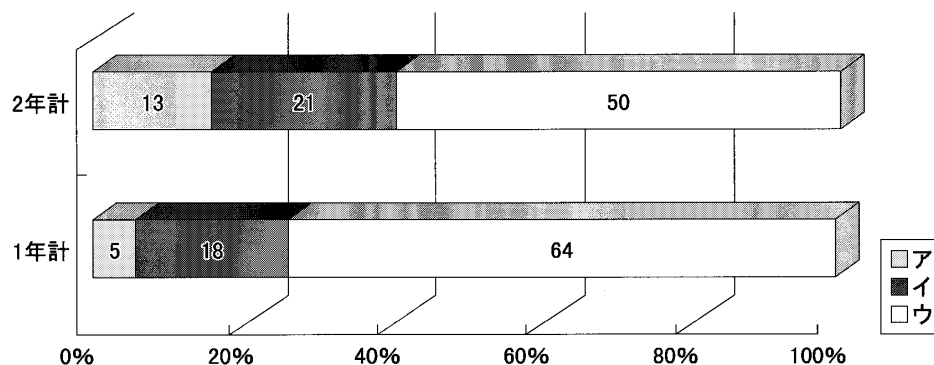
10. 就職活動等について、どのようなサポートを望みますか。(複数回答可)

- ア. 学生が自主的に研究会等を発足するなど、就職に関する学生相互の情報交換が必要  
 イ. 企業が新規学卒者の就職を優遇するような、国や自治体の政策が必要  
 ウ. 学校の就職指導のあり方としてもっと強い指導が必要  
 エ. 各企業がもっと新規学卒者の就職に対する理解を持つべき オ. その他



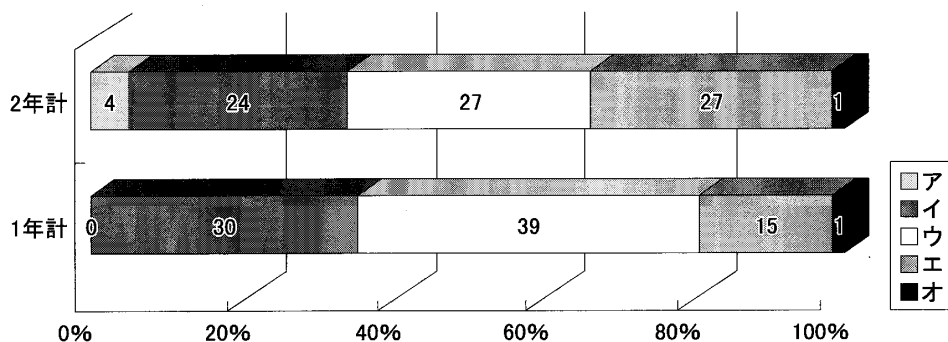
11. 学生が在学中に職場体験をして自己の適性や職場を理解しようとするインターンシップ制度が大学生や短大生を対象に進められています。この制度について知っていますか。

- ア. 内容を知っている イ. ことばだけ聞いたことがある ウ. 知らない



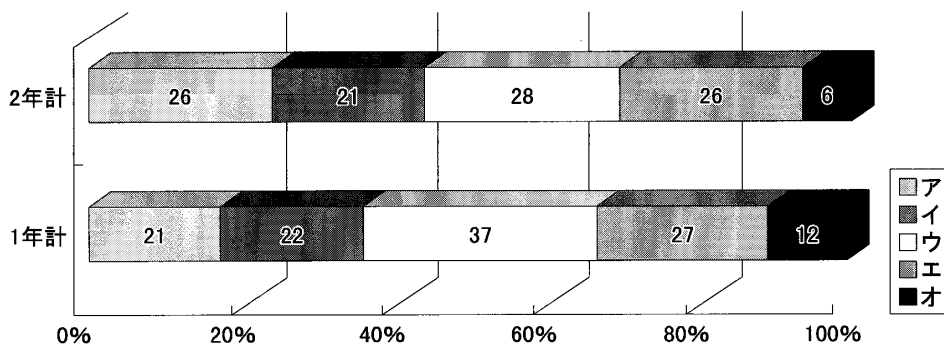
12. 在学中にインターンシップを体験したいと思いますか。

- ア. 既に体験したことがある イ. 体験してみたい ウ. 詳しく知りたい  
 エ. 特に関心はない オ. その他



13. 現在の社会の労働環境をどのように捉えていますか。(複数回答可)

- ア. 働く人を守る法律が整備されている      イ. 男女が平等に働くことができる  
 ウ. 働く人が尊重されていない  
 エ. 女性の母性（出産や育児）に対する保護について、理解を示す職場が増えている。  
 オ. その他



### 2-3 アンケート結果に対する分析

#### (1) 就職活動に対する理解度

設問1の就職活動に対する気持ちについては、「とても不安」、「少し不安」を合わせて1年生が79名(88.7%)、2年が67名(79.7%)と両学年共に高い数値である。調査時期が99年7月末であることを考えると、2年生の約8割が不安な気持ちを持っていることは、昨今の就職難の状況が過酷なものであることを窺わせるに十分である。不安の具体的な内容については、設問2で「希望する仕事に就けるかどうか」をI、2年共に最も不安に思っている。しかし、反面では自分の気持ちが固まっていないとの回答が、1年で20名(22.4%)、2年で15名(17.8%)いる。1年生はまだ本格的に就職を考える時期ではなくとも、その気持ちをいかにリードしていくかが肝要であろう。加えて2年生についても諦めたり気を抜いてしまわぬような精神面でのフォローアップが求められよう。また、後に言及するが、2年生がこの時期に試験の準備不足を挙げている点を見逃すわけにはいかない。選択肢イ「自主的に就職活動ができるかどうか」については、1、2年ともに回答率は低いが、これは自らが主体的に就職のための活動ができるとの判断であろうか。

就職活動の流れに対する理解度では、設問3で2年生は「学校主催の説明会に出ていることで大体理解をしている」に22名(26.1%)、「授業等の説明で大体理解をしている」に26名

(30.9%)が答えた。この26名中22名は、調査を実施した2校のうち直接的に就職に関する科目を有する学校の学生である。この状況からは、授業としての強制力がある程度必要であることを思わざるを得ない。1年生の60名(67.4%)の「理解していない」との回答は、時期的にはもっともなことではあるが、2年生の35%である29名が同様に回答していることには、全員に浸透させることの困難性を示していることに他ならない。

## (2) 就職に関する取り組みの時期

設問6の就職に関する取り組みの時期については、2年生のうち65%の55名が2年の4月以降と回答している。1年生は、1年の秋頃に取り組み始めたいと49名(58%)が考えている。実際に2年生が取り組みを始めた時期については、設問7において2年生の43%が「もう少し早く取り組むべきだった」、また、31%が「取り組みが遅すぎた」と答えている。「適切な時期だった」は8%、「特に問題はなかった」が10%と少数であり、前二者と大きくかけ離れた結果となった。その他には、教員採用試験、公務員試験、編入試験を目指しているとの記述があり、これらの試験の結果が出るまでは全く就職のことは考えていない様子も窺われた。ただし、例えば教員採用試験の場合について見ると、発表は11月であるためその後の就職活動は非常に困難である。何年間か猶予期間を置いても教員になろうという意志のある学生は別であるが、試験の難易度が高まり現在のように在学中の合格が困難な場合、採用試験と就職活動を平行して考える必要も出てこよう。設問7の回答状況は、1年次においてはその年の秋頃から取り組みを始めようとは思っているもののそれほど逼迫感がないためか、実際には2年次になり直前になってからの開始ということであろう。この点は、後に言及する学校の就職指導のあり方に重要な示唆を与えるものと考えられる。

## (3) 体験学習について

設問5で自分に不足しているものを尋ねたが、1年生2年生共にきわめて類似した結果が出た。「社会全般に対する理解」が約半数に達し、「具体的な職務に対する理解」と続いた。しかし、設問4の選択肢「アルバイト等の社会体験」は複数回答であったにもかかわらず、1年生4名、2年生8名と他の選択肢に比較し非常に少数が選択したにすぎない。

学生が在学中に職場を理解したり、自己の適性を知ることがを目的に就業体験をするインターンシップについて設問11で尋ねてみた。内容を知っているのは、1年生5名、2年生13名であり、圧倒的に知らないか、あるいは知っていても名称のみという状況であった。設問12のインターンシップの体験については、2年生の4名が体験をしていたが、2年生の24名(28.5%)、1年生の30名(33.7%)が「体験をしてみたい」、2年生の27名(32.1%)と、1年生の39名(43.8%)が「詳しく知りたい」との積極的意思表示をした。2年生では時期的なこともあり27名が特に関心がないとの回答であった。1年生については、次年度に向けて考慮すべき点であろう。

## (4) 働くことに対する不安

設問8の働くことに対する不安として、「何をしたいのかわからない」に2年生43名



(51.1%)、1年生43名(48.3%)、「適性がよくわからない」2年生43名(51.1%)、1年生55名(61.7%)の回答があった。2年生のこの時期に約半数の学生がこれらを選択したことを重く見なければならない。わからないことや不安なことの相談先として、設問9で学校の就職担当者、授業担当者等学校に関する選択した学生は、2年生で61名(72.6%)、1年生で56名(62.9%)である。それを上回って家族や友人、その他には先輩との記述が目立った。わずかではあるが、1、2年共に相談先を見つけることができない学生がいることにも注意を払う必要がある。

現在の労働市場を学生なりに見ているという結果が設問13である。現代社会の労働環境について、「働く者が尊重されていない」と答える学生も他の選択肢とほぼ同数であるが、雇用調整等による失業増加の現状を十分認識していることが理解される。また、彼らの保護者の年齢層はちょうど団塊の世代にあたる場合が多く、中高年に対する企業の過度の人的リストラにより経済的苦境に立たされている家庭の子女も実際に存在するのである。

#### (5) 就職活動に対する支援

設問10の就職活動の支援については、2年生は選択肢による違いはあまり見られなかった。1年生では、47名(52.8%)と選択した企業の理解を求める回答が最も多かった。その他の記述には、障害を持った学生への就職の支援、親元へ帰って就職を希望する学生への情報提供、福祉施設等非営利団体の求人に対する情報提供等が求められていた。

設問2で就職試験の準備不足を挙げた2年生が16名(19.0%)いた。前期末という調査時期からは、この点も就職指導の具体的な要素の一つとして重点課題と捉えるべきであろう。

### 3. 就職を支援するための視座

#### 3-1 学校と就職との関わり

大学の就職に対する役割として、清家篤は次の三点を指摘している<sup>2)</sup>。

- ① 大学で実施される授業、ゼミナール等が学生達に高い仕事能力を付与する。これは、理科系や大学院教育による専門性の高さばかりではなく、文化系にあっても市場メカニズムの理解、法律的な考え方、人間の行動についての見方、企業経営の理解等一般的な仕事能力の育成を指す。また、ゼミナール活動における報告や議論を通じての分析力やコミュニケーション能力の向上も含む。
- ② 市場に対するブランド形成。ブランドとしては例えばスポーツや新キャンパスといったものもあり、それらに直接関わりのない学生にもその学校に入学したり在学していることがブランド効果をもたらす。
- ③ 直接的な就職援助サービスの提供であり、就職部が行う求人開拓、カウンセリング、情報提供等の活動である。これらによって学生の潜在的な就職の可能性が高められるのであり、就職部の就職支援サービスによって、就職の場で得られるはずの収益ロスを軽減することができる。

大学が学生の就職のどこまで関わるかという点については、見解が分かれるところではある。特に女子の就職については、地域の労働市場における短大卒業生に対するニーズは他の学校種に比較して決して低くはないのであり、4大志向の高まり傾向は強いものの地域社会での短大の位置付けは今後も重要であろう。教育によってもたらされた収益と教育にかかった費用と比較した場合の収益率＝社会的収益率について考えると、一人一人の学生の見地からは、就職先というのは当然重要である。矢野によれば、女子学生の社会収益率は4年制大学より短大の方が効率が良いとされる。短大卒業生の進路に多様性が出ていることは最初に述べたが、<sup>3)</sup>とはいえ、学生の多くが就職を希望していることを前提に指導をなさなければならない。

また、就職状況の好悪は次の学生募集のためにも重要であり、それぞれの学校の威信にかかっているとも言える。高等学校卒業後の高等教育機関への進学率が約半数ほどの現代社会においては、大学が就職に果たす役割は、一人の学生に就職の機会を提供するのみではなく、大学全体に関わる、更には社会的役割の一つと言っても過言ではないであろう。

### 3-2 精神的不安に対する支援

最近の大学生、短大卒業生を採用する企業の側からは、全般的にかつての同年齢よりも人間的成熟度が未発達な学生が多いと指摘をされることがある。進学について高卒後の1～2割の時代とそれが同約5割では、学生の多様化現象は必然的な成り行きと捉えられよう。戦後の我が国社会の構造変化によりあらゆる事柄が変貌を遂げたが、都市労働者の核家族化等子ども達に直接影響を与える家庭、そして学校もその例を免れない。我が国は、1955年を開始点とする40年間の経済の高度化はめざましく、世界経済を揺るがした第1次石油危機や後の85年プラザ合意後の円高不況時にも合理化とハイテク化でその困難を乗り越え、国際社会における経済大国として確固たる地位を築いたのである。国内総生産は、1970年から80年の20年間で主要国中1位になり、国民の生活水準は著しく上昇した。しかし、このような豊かさへの過程と、80年代に先進諸国を席卷した新保守主義が拍車をかけた市場至上主義に基づく物質過剰や消費謳歌の現代社会が、家庭や教育現場の荒廃をもたらしたことも否定できないのではないだろうか。豊かな時代に生まれ育った現代の多くの学生は、学校や家庭生活の中で精神的鍛練を要する場面に遭遇する機会が僅少であったことであろう。新規学卒者の就職が非常に困難になっている今、男女雇用機会均等法下でも、特に女子には門前払い、形式だけの採用試験等過酷な状況が全国の女性少年室に寄せられる相談によっても明らかである。<sup>4)</sup>無論、男女を問わずに繰り返される「不合格」は、人格を否定されたかのように学生の心に重くのしかかるのであり、現実上、学生にとって就職は一つの危機である。

我が国の学校や職場にこれまで行き過ぎた競争を排除し同質性、均質性を重んじるような風潮があったことは、人材育成に大きく影響していると考えられる。我が国の中等・大学教育のあり方についてライシュは、アメリカと比較をし次のように指摘している。日本の教育上の最大の成功は、最も習得の遅い生徒でも比較的高い熟練度に達する点にあるが、日本の中等学校は創造的ではないという。更に、実験の習慣と手法が現代の経済の世界にもテクノロジーや嗜

好、市場の流動化等のために必要であるとし、一つの事象の因果関係を明確にするために、現実のある部分を定数化し他を変数と見て起こり得るいくつかの可能性とその結果を体系的思考で追求し共通点と相違点を比較する。また、綿密な推測と直感的予想を試みた後に実験を通じて事前の予想の結果を吟味する。このような場合最も重要なことは、学生に自分が続けている学習に対して責任を持つように指導することであるとし、日本の学校がこれを最大の弱点として<sup>5)</sup>述べている。

このライシュの指摘の正否については見解が分かれるところであろう。現実上我が国では、「指示待ち族」と揶揄されるような自ら進んで問題解決のために行動を起こすことができる大学生は決して多いとは言えず、そのような学生が生まれる社会的あるいは教育上の背景を否定することはできない。しかし、仮にそれらの学生を社会的に未熟というのであれば、例えば就職指導に関しても、大学の多くにそうした学生が多数を占めているという実情を与件として、学校は対象を見つめることが肝要である。状況を勘案して精神面を支えるカウンセリングを実施している学校は多いはずであるが、更なる支援が求められよう。

### 3-3 就職試験の学習に対する支援

就職試験として実施されるのは、一般常識、面接、作文、適性が一般的であるが、最近の傾向として、一次試験でSPI等の筆記試験を実施し、一定の基準に達した者のみを次段階へ進めるといった段階式選考方式を採る事業所が増加している。また、書類提出段階のエントリーシート<sup>6)</sup>の記述や事前に小論文等の作成も一般的に実施されている。この傾向は、強気で学生の選抜に当たるといった買手市場を反映しているとも言え、それだけ受験する学生の学力や文章力が問われることを意味する。段階式選考は、北海道の教員採用試験でも今年度から実施されており、民間企業においても今後の増加が予測される。しかし、学生の試験に対する準備はさほど計画的には進んでおらず、先に見たアンケート調査の結果でも2年生の19%が準備不足を挙げている。更に、就職に関する行動をとったのが2年次の4月以降という学生が多く、そのことについて「取り組みが遅かった」と感じているのである。実際に、2年生の新学期早々に、複数の学校で試験勉強の進捗度を尋ねてみても、意外なほど多くの学生がほとんど手付かずの状態である。また、アンケート調査以外のある学校の例であるが、1年次の春休みに就職試験の模擬試験実施を計画し参加者募集をしたが、希望が皆無であったとの例もある。

かかる状況を勘案すると、筆記試験対策を早目に開始する必要があるであろう。4年制大学では、3年次の時点で筆記試験の学習を一通り終了させておくというのが命題になっていることを考えると、短大では、1年次の後期から幾度かに分けて実施するのが望ましいが、ここで検討すべきは、模擬試験講座へ参加の任意度である。学生の自主性を重んじながらも、調査結果に見るような実態を踏まえた上で若干の検討も必要であろう。

### 3-4 体験学習に対する支援

#### (1) インターンシップモデル事業の検証

冒頭で既に言及したが、労働市場において若年層の離職率の高さが問題視されている。その

理由として職業に対する適性が自己認識されていない、職業意識が弱いあるいは欠如している、職場内での人間関係が作れない、社会性が欠如している等が企業関係者からよく指摘されることである。これらを払拭するために、次代を担う人材育成として、アメリカで成功しているインターンシップ制度の導入がここ2～3年の間に我が国にも急速に広がりつつある。

アメリカにおけるインターンシップ制度の歴史的な展開、現代の状況、我が国へ導入する場合の諸問題については別の機会に述べているため<sup>6)</sup>、ここでは割愛し、北海道地域インターンシップ導入促進連絡会議が、1999年2月～3月にかけて実施した第1回目のモデル事業の結果を本年5月に公表した報告書<sup>7)</sup>を基に検討を加えたい。このモデル事業に参加したのは、大学等（短

表1 インターンシップモデル事業の実施における大学側と企業側の結果観測

	大 学 等		企 業 等	
事前研修	実施した オリエンテーション パソコン研修 ビジネスマナー講習	84%	受入れ責任者を任命 学生用の机や情報機器を用意した	57% 27%
終了後の フォロー アップ	事後研修実施 報告会発表指導 レポート作成 その他	40% 81% 19% 36%		
フィード バック	意見交換会の実施 今後の交換会の予定 特に行わなかった	24% 47% 29%	大学からのフィードバック 特になかった 意見交換会の実施 お礼訪問・礼状	37% 35% 17%
感 想	きわめて有意義 概ね有意義 学生の就業・就学意欲の高まり 今後の学生生活への動機づけ	45% 52%	きわめて有意義 概ね有意義 学生側にとって インターンシップ制度を広く社会に 認知させることができた 大学とのつながりができた	5% 83%
本格導入	導入を検討したい モデル事業への継続参加希望 正規の教育課程への位置付け	34% 66% 31%	導入を検討したい 負担が増大 受入体制、ノウハウ、その他の経験を 積む段階 モデル事業への継続参加希望	4% 71%
マッチン グ	受入先の選定は学生の希望を優先 参加条件は受入れ側の提案 〃 は大学側の提案 (受入手続きに覚書、協定)	83% 78% 13% 67%	受入れ側の条件優先 受入れ部署の選考は受入れ担当者 の意志を優先 相手先の選考方法は先着順 抽選を重視 大学名、教授との関連優先は少数	70% 59% 36% 17%
課 題	受入れ企業の確保 事務当局・教育係の負担増 学生への動機づけ	80% 56% 36%	受入れ部署での人的・時間的負担 実習内容の企画 社内受入れ部署の確保	63% 59% 52%

「第1回北海道地域インターンシップモデル事業の実施結果について」から抜粋して作成

大、高専を含む) 14, 企業 48, 学生 100 名である。学生の参加申込は 191 名であったが、最終的には受入先との適合 (マッチング) は 51% の 100 名であった。表 1 は、モデル事業の結果について必要事項を抜粋し、大学等学校側と企業等受入れ企業が持った感想を一覧表にしたものである。この中で、今回のモデル事業実施の感想として学校側はきわめて有意義 45%, 概ね有意義 52% と高い評価である。それに対して企業側は、同 5%, 83% と学校側には及ばないものの高い数値で評価している。その企業側の評価の理由に「学生にとって」という項目があるが、これは人材育成としてこの制度に対する大局的な支援であると判断してよいのであろうか。学生の感想にも、社会性を会得できたことに触れる記述もあり、今後の方法如何によっては有効な結果を望むことも可能であろう。しかし、詳細を見ると、学校側も企業側も所期の目的を達成したケースばかりではなく、インターンシップ制度が学生、学校、企業の三者に、そして社会的に敷衍するためには、まだ多くの時間と事例による学習が必要であることが理解される。

本格導入について検討したいと前向きな意向は大学で 34% であるが、受入れ側は 4% である。その理由として受入れ側は、現行の制度では負担が大きすぎる、現時点はノウハウや経験を積む段階であると述べている。この点は、インターンシップ制度を広める上で十分検討を加えるべき点である。アメリカの企業におけるインターンシップは採用行動の一つとして捉えられ、自社でインターンシップをしている学生を正式採用することが一般的に行われている。その点について我が国では、青田買いとして政府は受入れ側に禁止を呼びかけており、受入れ側が社会貢献あるいは人材育成という名目で学校や学生に協力しているという傾向が強い。受入れ側にのみ負担が過大になるというのは避けなければならず、何らかのメリットも生じなければ、政府のインターンシップ推進の政策的含意を全うすることは困難が看取される。アメリカと我が国ではその土壌が異なるため、アメリカで成功しているものをそのまま適用させようとしても当然の如くギャップが出現するのであり、そこを熟慮して我が国の風土に合わせて対処しなければなるまい。

モデル事業実施後の意見・要望の中で検討すべき点として、大学側では、「企業側の情報が非常に少なく対応に苦慮した」、企業側では、「対象学年は、3 年次以降が望まれる。専門過程の教育をある程度受講しなければ、自分を活かせる企業を選ぶことが困難」、「学生のインターンシップ参加の目的意識が不明確」、「単位認定化することにより、受入れ学生の質が低下する」、「社内の連絡体制の不備により、学生に事前学習をさせることができなかった」等が出された。学生からは、「学生に何をさせるべきわからないといった印象を受けた。インターンシップの定義やアルバイトとの違いを明確にすることが必要」、「単位認定化と手当支給は真の目的から外れるためすべきではない。それらを目的とする学生が増え、本来の目的を求める学生の参加機会を減らす他、企業もアルバイトと捉えてしまう」「学生に対する情報が不足。マッチングの進捗状況等統一化された企業情報などをきめ細かく提供して欲しい」、「制度目的を達成するためにも、業種の充実を図っていただきたい」、「自分が社会のことを何も知らないことを実感した」等が挙げられていた。

## (2) 体験学習者のニーズの拡大

体験学習という観点からは、ボランティア活動なども正規のカリキュラムに入れる学校が増加している。また、福祉関連の免許取得のために在学中の福祉実習が義務づけられていること等と併せて、任意のボランティア希望者が急増したことにより、受入れ側の福祉施設が実習生への対応に苦慮していることが最近報道された<sup>8)</sup>。教員免許取得のための実習も加わったことにより道内で年間約1万2千人の実習希望があるが、それに対して受入れ可能な施設数は約千百である。受入れ施設不足という数的な問題に加えて学生のマナーなども問われているのであるが、これは学校の指導についても検討の余地があるということに他ならない。

これらのインターンシップや福祉施設での実習等の広がりには、特に近年になって唱えられている「体験学習」の重要性を明確に示している。それは言うまでもないことではあるが、これらが一時的なブームに終わりはしないかという懸念を抱く。これらの「体験」に向けた行動の陰に、免許取得のため、就職のためという大目標があり、それは決して悪いことではないが、本来的な体験学習の意義を見失う学生の登場を危ぶむのである。企業や施設等の職場が、社会貢献の一つとして人材育成と銘打った体験学習に協力をするこの意味について、学校もまた学生を送り出す側の責務として改めて考えなければならない。職場に出しさえすれば体験になるというのではなく、その基本となる学習や意識について学内で事前に習得させる必要がある。第1回インターンシップモデル事業の企業側の感想に、インターンシップは、ある程度の学習が終了している3年次が望ましいとあったが、では、短大生における適切な時期はいつなのであろうか。

## (3) 専門課程以外の体験学習の課題

インターンシップの問題点や今後の課題を考える時、現時点で実施されている各種の教員養成課程、あるいは専門技能を要する職業に就くための実習と比較するのがこれらの課題を解説する一つの手だてになるのではないだろうか。

上記のような専門の資格を取得するために実習が義務づけられており、その実習の位置付けは、学校で学習したことの実践の場であり、総合力をつけるための場でもある。これらの課程では、カリキュラムの中に実習が埋め込まれており、実習に至るまでの学習の流れや学校と受入れ側との連携も整備されている。学生は実習に出る前に十分理論面での学習を行い、場合によってはシミュレーションを行って実習に臨む。受入れ側にとって負担は大きいですが、専門的な職業に就かせるための過程と理解をし、また、職業に対する誇りと後進を育成する精神を以って実習生の指導に当たっていることが推察される。このような環境で実施される実習は学生にとっては最善の機会となり、実習によってその職業に対する意識が強まっていくのであり、実習終了後の学生達のいきいきした表情や、困難や失敗があっても『よい体験をしました』という言葉がそれを裏付けている。

かかる状況を勘案するとインターンシップの課題の一つは、マッチングを重んじ体系的にインターンシップにつなげるようなカリキュラムを組むことであると考えられる。一時的な事前講座

だけでは不足であり、学生に受入れ先の業種や体験をする職種を十分吟味させるためには、その判断力となる知識が要求される。したがって、1～2週間のインターンシップの体験だけを単位化するのではなく、それをも含む学習の流れを作らなければ、就職を視野に入れた本来の意味での人材育成の福音には決してなり得ない。田中は、実践教育に関する大学の役割として職業指導の活動の一体化が効果を成すことを次のように述べている<sup>9)</sup>。大学は学生の実践的能力の開発を行うだけでなく、その能力を学生の生涯キャリア開発支援に向けて取り組む必要がある、実社会の経験の浅い学生に対して、ベテランの教職員がインターンシップ等の機会を利用して、人生の中に職業を組込んでいくための具体的な指導が実践教育になるとする。各々の学校が学科の教育目標に照らして、職業指導として体系化した方向性を持つ必要があると述べている。

#### 4. お わ り に

本稿では、短大生の就職に対する意識をアンケート調査結果により考察を試みた。調査対象の学科は専門的職業に直結するものとし、混在していたこともあり、ここでは、1年生と2年生という学年による捉え方の差を示した。実際に就職に直面している2年生の多くの事象に向けた心理状態と行動は、学生の就職支援に対する更なる学校の計画・実行の具現化につながる可能性を有する。

また、各々の課程で専門的職業に就くための学生の「適性」をどのように伸ばしているのか、所属学科による状況の違いにも関心が湧く。大学入試に際し、学校、学部、学科を専攻するということは、多くの学生は高等学校卒業時に将来の職業設計をある程度立てていることである。それは一方の見方からすれば、高等学校の時点で職業選択に関する指導や実習機会が肝要であると言える。選択した学科での学習が、その学生が入学以前に思い描いていたことを変化させる要素は十分にあるが、それは、大学生活が、利害関係のない立場で多くの物事に接し視野を広めることで物の見方や考え方を育て、社会性を身につける中から人間性を陶冶していくという目的を有するからである。

しかし、入学により専門的職業の道を選択した学生はその職業に対する意識を持続させながら、更に迷いのある学生の適性を育てることも教育上の役割の一つであることを、久川は看護教育の立場から述べている。久川は、適性を発達するものと捉え、学生が理論的学習や実習を通して適性感覚を獲得することにより自己確信を得、職業的なアイデンティティが達成されるとする。したがって、そこに学生の職業的アイデンティティ達成のためには教育的な援助の必要性があるとするのである<sup>10)</sup>。ここからは、特に専門的職業を目指していない学生の就職に対する支援の考え方としても重要な示唆を得ることができる。

学生の就職に対する不安感はきわめて大きい。専門的職業を入学時からある程度考慮している学生、あるいは卒業後のことは漠然と考えるのみで入学する学生、いずれも短大の場合は、ほぼ1年間で進路決定をしなければならず、卒業時期に合わせて社会人として育成するという現在のシステムの中では、学校の就職支援のあり方が大きな意味を有する。本論で言及したが、

考え方や態度，行動いずれも現代の学生の価値観が多様であり，指導にあたる者との相違が著しいのが実情である。繰り返しになるが，学校は学生の実態を与件として就職に対する支援策を検討することが肝要であろう。そこでは，学生が自己の就職について，自ら考え自ら行動する自主性を促すためのプログラムの立案が，有効な手がかりになるのではないだろうか。

### 注

- 1) 尾高煌之助 (1992) 石油危機直後の職業教育. 教育と能力開発所収 (1998). 日本労働研究機構編. p.340
- 2) 清家篤 (1999) 就職と大学教育. 八代尚宏編 (1999) 市場重視の教育改革所収日本経済新聞社. 100-101
- 3) 矢野眞和 (1996) 高等教育の経済分析と政策. 玉川大学出版部. 210-212
- 4) 労働省女性局発表によると，平成9年4～10月まで全国47の女性相談室「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」に寄せられた相談件数は，前年より減ったものの8,355件であり，このうち男女雇用機会均等法および指針に規定する事項に係るものが7,519件あった。
- 5) ロバート・B・ライシュ. 中谷巖訳 (1993) THE WORK OF NATIONS. ダイアモンド社. p 314
- 6) 藤原等, 佐々木邦子 (1998) 早期人材育成とキャリア・エデュケーションー新規学卒者の職業知に関する現代的課題一. 北海道女子大学短期大学部研究紀要. 第36号. 189-205
- 7) 「第1回北海道地域インターンシップモデル事業の実施結果について」から抜粋
- 8) 北海道新聞 1999年8月5日夕刊
- 9) 田中拓男 (1998) 若者たちのキャンパス革命. 文眞堂. p.174
- 10) 久川洋子 (1997) 看護学生におけるアイデンティティ達成状況と学習行動の関連. 天使女子短期大学紀要 No.18. 6-12

### 参考・引用文献

1. 久川洋子 (1997) 看護学生におけるアイデンティティ達成状況と学習行動の関連. 天使女子短期大学紀要 No.18
2. 北海道地域インターンシップ導入促進連絡会議 (1999) 第1回北海道地域インターンシップモデル事業の実施結果について
3. 日本労働研究機構「リストラの実態に対する調査」1998
4. 尾高煌之助 (1992) 石油危機直後の職業教育. 教育と能力開発所収 (1998). 日本労働研究機構編
5. ロバート・B・ライシュ. 中谷巖訳 (1993) THE WORK OF NATIONS. ダイアモンド社
6. 田中拓男 (1998) 若者たちのキャンパス革命. 文眞堂
7. 八代尚宏編 (1999) 市場重視の教育改革. 日本経済新聞社
8. 矢野眞和 (1996) 高等教育の経済分析と政策. 玉川大学出版部