

# Step2

# 大学卒業後の 進路を**考**える

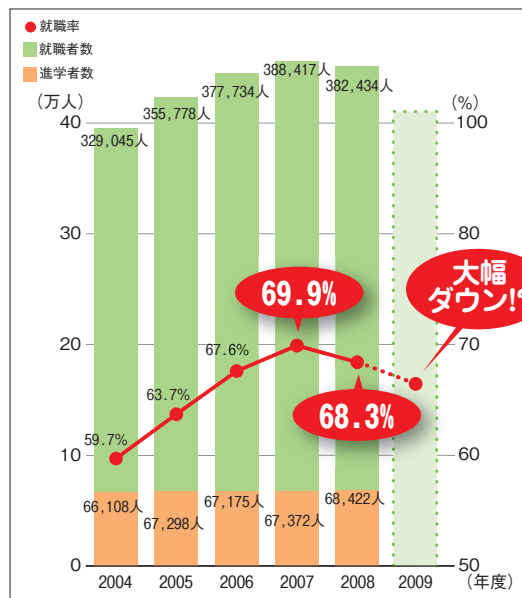


子どもの将来、就きたい職業に  
つながる大学選びが大切

かつての「有名大学に入学して大企業に就職、将来は安泰」という構図は崩れつつあります。子どもの志望校選びで最も大切なのは、将来や就きたい職業につながる学問が学べる大学を選ぶことです。

100年に一度といわれる大不況で、大学新卒者の就職は厳しい状況となっています。せっかく就職しても、入社後にギャップを感じて数年で退職してしまつというケースも少なくありません。このような厳しい状況を受け、大学では1年次から就職を意識したプログラムを導入するなど、キャリア・就職支援の動きが活発になっています。志望校選びの際は、お子さんと大学卒業後の進路についても話し合い、大学での支援内容を比較するようにしましょう。

■ 大学新卒者の進路状況(就職者・進学者)

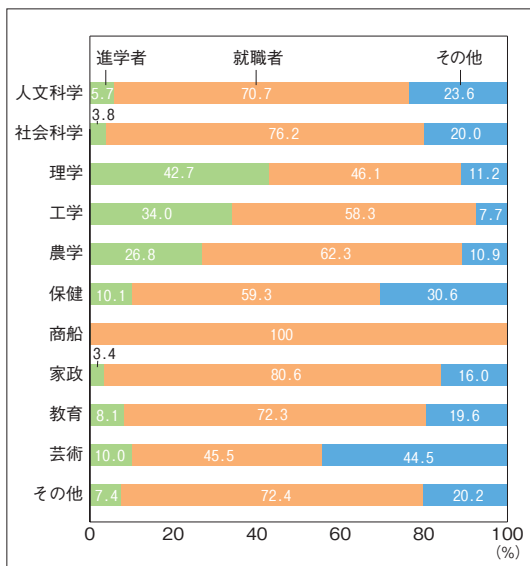


文部科学省「平成21年度 学校基本調査」を基に作成

## 時代は再び“就職氷河期”へ

2009年3月の大学新卒者の就職率は、前年に比べ1.6ポイントダウン、就職者数は6000人近く減少しています。2010年3月卒業予定者の就職内定率も80.0%で(2010年2月1日現在)、前年の同時期より6.3ポイントもダウン。依然として厳しい状況が続いています。

## ■ 大学新卒者の学科系統別進路



文部科学省「平成21年度 学校基本調査」を基に作成

就職市場  
の現状先行きが見えない経済情勢  
大学新卒者の就職率は悪化の一途ますます厳しい  
就職活動

2009年3月の大学新卒者は、就職者数が38万2434人と前年より6千人近く減少し、就職率は前年と比べ1・6ポイント低下しています。2008年秋の世界的な金融破たんを機

に、「内定取り消し」などが相次いだことが原因として挙げられます。

2010年3月卒業予定者の就職内定率についても、2月1日時点で80・0%と前年同時期より6・3ポイントも低下しています。これは、新卒採用を見送る企業や採用人数を減らす企業が急増したためです。

景気回復の兆しが見えない状況や就職市場の変化から、厳選した人材を採用する企業が増える傾向にあります。つまり、セミナーや複数回の面接、交流会などを増やして、内定を出すまでに時間をかけて学生と触れ合い、少人数を採用する方法です。こうした採用方法は、学生と企業のミスマッチを軽減する効果がありますが、就職活動の早期化を招いているという指摘もあります。

学科系統で  
差がある就職率

学科系統で多少の差はあるものの、不況下で就職率は学科系統を問わず厳しいのが現状です。とはいえ、就職率は学部・学科系統によっても異なります。人文科学系や社会科学系では70%以上が就職し、中でも家政学系統の就職率は、他の文系学部

に比べ高くなっています。一方、理学系や工学系は、大学院進学者の比率が高く、30〜40%を占めています。これは、理系学部を卒業して研究職に就く場合、大学院修了を評価する企業が増加していることなどが理由として挙げられます。

ところが、近年では、文系学部でも就職の時期を先延ばしにするために、大学院などへ進学する学生も増えています。

就職市場で進む  
学生の二極化

就職の門戸が狭くなると、内定を獲得できる学生とそうでない学生の差が、これまで以上に開くと予想されます。

学生時代にビジネスに関する知識、能力開発やスキルの習得に取り組み、意欲的に就職活動をする学生と、そうでない学生との差は、内定獲得率といった形で明確に表れます。また、学生のうちから就業意識を高め、働く意欲を持った学生と、そうでない学生とは、入社後に差が出るという現実もあります。このような厳しい就職状況を克服するためには、自らの能力を高める努力をすることはもちろん、スキルや能力開発を支援する環境が整った大学を選ぶという視点が不可欠です。

■ 社会人基礎力の12の能力要素と「最も重要だと考えられる能力」(3つまで)

分類	能力要素	その能力が最も重要だと答えた人事担当者の割合(%)
前に踏み出す力 (アクション)	主体性 物事に進んで取り組む力	17.5
	働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む力	4.3
	実行力 目的を設定し確実に行動する力	17.9
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	12.0
	計画力 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	5.4
	創造力 新しい価値を生み出す力	6.0
チームで働く力 (チームワーク)	発信力 自分の意見をわかりやすく伝える力	3.6
	傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く力	5.4
	柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力	8.7
	状況把握力 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	6.2
	規律性 社会のルールや人との約束を守る力	2.6
	ストレスコントロール力 ストレスの発生源に対応する力	9.1

経済産業省「社会人基礎力」の定義・「社会人基礎力入門書」を基に作成

採用の実態

# 主体性と実行力がカギ 企業が採用したい人材

**求められているのは  
実行力と主体性**

経済産業省は、職場や地域社会で仕事をするための基礎的な能力を「社会人基礎力」と定義。これを基に、企業の人事担当者を対象に「最も重要だと考えられる能力」についてアンケート調査を行っています。

2009年に実施したアンケートの結果、特に多かったのは「実行力」と「主体性」で、多くの企業の人事担当者が重要な能力として挙げています。実行力とは目的を定めて行動すること、主体性とは物事に進んで取り組む力のことで、自ら積極的に取り組み型ではなく、自ら積極的に取り組む人材を求めていることがわかります。

も注目したいのは、「ストレスコントロール力」です。回答者全体の10%近くが「最も重要だと考えられる能力」としています。

不足は、現代人の特徴ともいえ、うつ病にかかる若者の増加など、早期離職にもつながっていると考えられます。

これらの結果から、今の企業が求める人材像をまとめると、「自分で考えて動ける人」「コミュニケーション能力のある人」「問題を発見し、解決できる人」ということとなります。

## 「有名大学→有名企業」という構図の崩壊

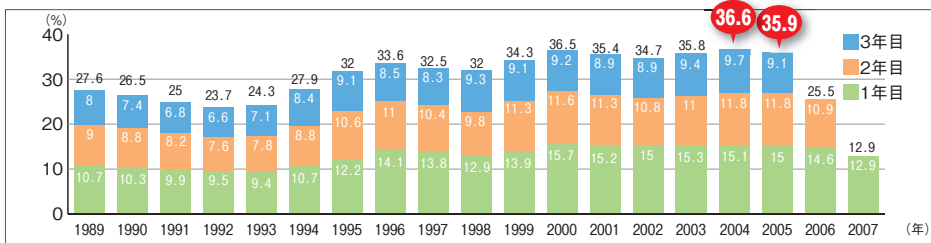
近年、大学名で合否を決める画一的な採用を行う企業は減少傾向にあります。「有名大学＝就職に有利」と思っている保護者は、意識改革が必要です。

セミナーや交流会などで学生と触れ合う機会を設け、定期的に接触しながら自社の魅力を伝え、社風に合った人材を見極めていくといった厳選採用をする企業が増えていきます。中には、出身大学名を伏せて面接を行う企業もあります。

出身大学名が採用にまったく影響しないとはいえませんが、今後、このような採用活動が主流になっていくと考えられます。たとえ、大手企業に入社したとしても、企業の統合や買収、民事再生などが毎日のニュースになる時代に、何を基準に安泰といえるのかわからなくなっています。

大切なのは、大学名や企業名ではなく、子どもが納得して学べる大学であり、子どもが自己実現できる可能性のある就職先なのです。

■ 大学新卒者の在職期間別離職率の推移



厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」を基に作成

キャリア支援

確認しておきたい  
大学のキャリア支援制度

大学新卒者の  
早期離職は3割超

将来を考えさせる  
豊富なキャリア支援

懸念されるのは就職率の低下  
だけではありません。大学新卒  
者で就職した人の10%以上が1  
年以内、30%以上が3年以内に  
離職しているという現状があり  
ます。

就職難や早期離職といった課  
題に対応するため、多くの大学  
が早期から将来設計を立てさせ  
る「キャリア支援」に力を入れ  
ています。

若者の早期離職にはさまざまな  
原因があります。知名度やイ  
メージで就職先を決めてしまい、  
入社後に仕事内容や社風にギャ  
ップを感じたり、不景気のため  
少人数でハードな仕事をこなさ  
なければならなくなったりとい  
ったことです。昨今では、入社  
後に業績が悪化し、倒産や解雇  
に至るといったケースも見られ  
ます。退職後は定職につかず、  
ニートやフリーターになる若者  
が増えていることも問題視され  
ています。

キャリア支援とは、従来の就  
職指導だけでなく、社会人とし  
てキャリアアップしていくため  
の教育です。キャリアアプランを  
考えるプログラムの設置、就職  
に有利な資格取得講座の開設、  
現役社会人による業界・職業セ  
ミナーの開催などがあります。

こういったキャリア支援プロ  
グラムは、授業科目として組み  
込まれ、単位が修得できる場合  
もあります。また、「司法試験」  
や「公認会計士」といった難関  
資格を取得するためのWスクー  
ルを開設している大学や、語学

力向上のための留学制度を充実  
させている大学もあります。

キャリア支援は、就職のため  
のスキルを身に付けるだけでな  
く、社会人として「働く」とい  
うことへの理解を深め、就職後  
のポイントをになります。

のギャップを軽減させるねらい  
もあります。志望校選びの際は、  
各年次のキャリア教育の種類や  
内容、プログラムが単位として  
修得できるかなどが大きな比較

実際の大学では…

4年次 << 2~3年次 << 1年次

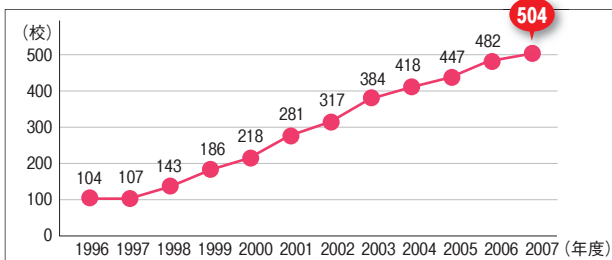
- **学内合同企業説明会**  
未内定者および進路変更者向けに、企業との面談  
会をセッティングします。
- **インターンシップ**  
さまざまな企業で実務を体験します。
- **業界別卒業生による各種サポート**  
各業界で働く卒業生が懇親会や業界セミナーを開  
催し、就職に関するアドバイスをします。
- **新入生向けガイダンス**  
卒業後のビジョンを思い描いて、学生生活を送る  
ためのガイダンスです。

全国の同窓会等部の相談員と、会計専門職やマスコミ、流通  
金融の業界別同窓会が、就職活動の実践指導を行います。

卒業生が業界別・地域別に就職活動を支援  
東京経済大学

※支援内容は抜粋です

■ インターンシップ実施大学数の推移



文部科学省「大学等における平成19年度 インターンシップ実施状況調査について」を基に作成

就職支援

就職力が格段にアップ！  
多様な就職支援プログラム

就職支援の動きが  
活発化

従来の「就職課」を「キャリアアセンター」などに名称変更し、手厚い就職支援をする大学が増えています。

その内容は「適職発見・自己分析プログラム」「業界研究セミナー」「OB・OGによる就職相談会」「企業見学会」「エントリーシート・履歴書など書類作成講座」「面接時のマナー講座」など、実に多様です。中には、1年次から就職への意識付けをするプログラムが授業科目として組み入れ、単位として認定される大学もあります。

インターンシップで  
現場体験

インターンシップは、学生が企業や官庁に赴き、1週間〜1

か月間の就業体験をする制度です。多様な就職支援の中でも、社会人感覚を身に付ける教育として有効とされ、約70%の大学で導入されています。さまざま

な業種の企業と協力関係を築き、豊富なインターンシップ先を設定する大学も増えています。インターンシップは、2、3

年次の夏期休暇を利用して実施する大学がほとんどです。事前にビジネスマナーや企業研究などの講習を行い、終了後は派遣先企業の評価や報告を受け、振り返りを行います。就職を希望している業界で参加すれば、その経験を企業にアピールできるため、就職活動をするうえでも有利になるといえます。

就業現場を体験することは、就職を考えるための参考にもなり、就職への意欲も高められるでしょう。

実際の大学では…

就職に生かせる  
資格・免許取得講座

大学が開講する講座で取得できる資格・免許は多種多様です。例えば、経済系の学部・学科では、「公認会計士養成講座」といった難関資格を取得するためのWスクールから、「日商簿記講座」「経済学検定」まで幅広い

く扱っています。

ほかにも、TOEIC®などの語学系やコンピュータスキル系、技術免許系など、就職活動に生かせる資格は数多くあり、対策講座を設置する大学も少なくありません。子どもがめざす職業に必要な資格、有効な資格・免許を確認して、支援体制の整った大学を選びましょう。

大学主催では最大級の  
就職セミナー

日本大学

例年2月に、全学部3年生を対象とした大規模な「合同企業研究会・就職セミナー」を開催しています。人気企業約200社が参加し、企業の担当者から直接採用情報を聞けるほか、「面接のコツ」経済紙を使った時事対策」など、就職活動に役立つプログラムも実施します。このイベントを皮切りに、各学部・キャンパスごとの就職支援行事が一斉にスタートします。

大学と家庭が連携、  
就職を支援

東海大学

「就職指導も教育の一環である」の理念の下、大学、家庭、学生本人が一体となり就職活動に取り組み体制を整えています。キャリア支援センターや学部ごとの就職委員会、在学生の保護者で組織される「後援会」などが協力し、総合大学でありながら、一人ひとりに合ったきめ細かいフォローが特長です。保護者向けには全国13会場で就職支援説明会も実施しています。





就職に力を入れている大学は  
ココ！  
P.7へ

子どもの将来を考えたとき、キャリア・就職支援の充実度は大学選びの重要なポイントになるでしょう。

高校生の時点で、将来就きたい職業が決まっている子どもは少ないかもしれませんが、しかし、進学する学部・学科だけでなく、卒業後も考え、興味のある仕事や将来について話し合うことも、子どもが自分の将来を考える良いきっかけになります。

エントリーシートなどの提出書類や面接対策も業界によって特徴があります。めざす職種を早めに絞れば、志望校決定の段階から就職対策ができることももなります。こうした支援制度を上手に活用できれば、子どもの学生生活は、より有意義なものになるでしょう。

めざす職業、将来について考える

大学院

## 大学院への進学

### 大学院修士課程と専門職大学院

大学院というと、大学教員や研究者をめざす一部の学生が進学するイメージがあります。しかし、近年では、理系学部を中心に大学院への進学率が高くなっています。

2008年度の大学新卒者のうち、理学部で40%以上、工学部で30%以上が大学院に進学しています。大学院で得た高度な専門知識が評価され、開発職や技術職など、特別な技能を必要とする職種への就職が有利になるからです。事実、2008年度の大学院（修士課程）修了者の就職率はおよそ75%と、ここ数年、増加傾向にあります。

一方で、2004年から高度な専門職業人の養成を目的とす

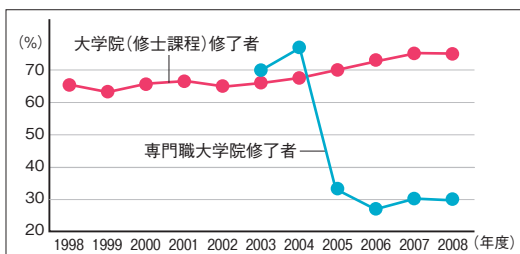
る「専門職大学院」が続々と設立されています。弁護士を養成する「法科大学院（ロースタール）」や、教育現場における高度な職業人を養成する「教職大学院」、経営・技術などあらゆる面でビジネスのエキスパートを育てる「ビジネス系大学院」などがあります。

しかし、専門職大学院を修了しても、必ずしも専門職に就業できるわけではありません。前年に法科大学院などが急増したこともあり、2005年度の就職率は急降下、2008年度まで約30%と低迷しています。司法試験の合格率を見ると、50%を超える法科大学院がある一方、20%にも満たないところもあります。大学同様、大学院も就職状況をしっかりチェックして選ぶことが大切です。

大学院は、就職の時期の先延

ばしのために進学しても、かえって就職に不利になる場合があります。しかし、明確な目的意識を持って進学すれば、大きなステップアップになります。お子さんが進学を希望する場合は、修了後の進路を考慮し、十分に話し合うことが大切です。

### ■ 大学院(修士課程)・専門職大学院修了者の就職状況



文部科学省「平成21年度 学校基本調査」を基に作成