

就活ルール廃止にともない

日本は就職制度をどのように再構築すべきか

慶應義塾大学 商学部 鶴光太郎研究会

7期 奥田ゆり、井野早和子、西田有輝

- 1 はじめに
 - 1.1 現状分析
 - 1.2 問題意識

- 2 日本の就活プロセス
 - 2.1 日本の新卒一括採用
 - 2.2 日本における大学学部卒学生の就職状況
 - 2.3 定期採用の歴史
 - 戦前の定期採用
 - 戦時期の定期採用
 - 戦後の定期採用
 - 2.4 就活ルールの変遷
 - 就職協定
 - 倫理憲章
 - 倫理憲章改定
 - 採用選考に関する指針
 - 現在

- 3 教育と雇用の結びつき
 - 3.1 日本と海外における就活の違い
 - 日本と海外の進路決定時期
 - 日本と海外の進路決定要因
 - 3.2 就活システムと雇用システム
 - 日本の雇用システム
 - メンバーシップ型雇用のメリット
 - メンバーシップ型雇用のデメリット
 - 欧米の雇用システム
 - ジョブ型雇用のメリット
 - ジョブ型雇用のデメリット
 - 3.3 現在の就活システムのメリットとデメリット
 - 現在の就活システムのメリット

現在の就活システムのデメリット

ベッカーの人的資本理論

日本の就活プロセスの特徴と問題点

キャリア教育の希薄さ

4 日本が参考にすべき各国の就活プロセス

4.1 韓国

韓国型新卒一括採用

就職浪人の存在

4.2 アメリカ

採用直結型インターンシップ

Co-op 制度

アメリカにおけるインターンシップの意義

早期からのキャリア教育

4.3 イギリス

サンドウィッチコース

ギャップイヤー制度

4.4 各国の就活プロセスのまとめ及び日本が目指すべき就職活動の在り方

5 インターンシップを活用した就活を目指して

5.1 日本のインターンシップの実施状況

産学連携型

企業主体のインターンシップ

インターンシップに参加する・実施する意義

インターンシップ・キャリア教育に対する政府の対応

5.2 日本のインターンシップにおける課題（企業・学生・大学）

6 おわりに

6.1 日本が目指すべき姿

6.2 結論

参考文献、図表、分担

1 はじめに

1.1 現状分析

2018年、日本経済団体連合会（以下、経団連）は2021年卒以降の学生を対象とした就活ルールの廃止を決定した。中西宏明会長は2018年9月3日に行われた記者会見で「経団連が採用の日程を采配すること自体に極めて違和感がある」と語り、同年10月に就活ルールの廃止を決めた。

経団連が策定したルールでは、3年生の3月に説明会を、4年生の6月に選考を解禁し、10月に正式内定するとされてきたが、そのルールが廃止されたことで、21年卒からは政府主導で進められることになった。これを受けて政府は、21年卒の就活では現行スケジュールを踏襲することを企業に求めていくとしている。

もっとも経団連ルールが廃止される以前から形骸化は進んでいた。学生優位の売り手市場といわれるなか、企業は優秀な学生を早めに確保しようと採用活動を前倒ししてきた。また、経団連に加盟していない外資系企業や中小企業などは、ルールに関係なく選考を行っている。さらに、企業の採用方法の多様化も進んでいる。これまでは新卒一括採用が主流であったが、様々な個性を持った人材を集める目的で、通年採用を行う企業が今後さらに増えると考えられる。

2.2 問題意識

経団連による就活ルールは事実上形骸化していたとはいえ、これまで存在していた指針が消滅することで、今後の日本の就職制度にどのような影響が生じるのかということに我々は関心を持った。また、筆者自身が21年卒であり、就活ルール廃止の影響を受ける最初の代となる。従来の採用フローのまま継続する企業がある一方、採用直結型インターンシップの増加や早期からの本選考の開始など就活ルール廃止の影響を実感する機会も多い。このような就職活動の仕組みが多様で複雑に乱立している今現在において、自身がインターンシップなどの面接を受ける中で、企業は一体我々の何を評価しているのだろうかという疑問を度々抱いた。また、画一化された就職活動を通して就職先を決めることへ一抹の不安を感じている。

そこで我々は学生がどのような就活プロセスを経て就職するのか、また日本の就活プロセスに問題点は存在しないのか、学生・企業にしわ寄せがっていないか、その問題点はどのように解消できるのかということに興味を抱いた。そして、どのような就活プロセスであれば我々が納得いく就職活動を行うことができるのか考察してみたいと考えたため、今回このテーマを選択して論文を執筆することにした。

本論文では、就活ルールの廃止にともない、日本は就職制度をどのように再構築していくべきかについて、海外の事例を交えながら論じる。ここでは、大学学部卒学生の就活を対象を限定する。本論文の構成は以下の通りである。

第 2 章では、日本の定期採用の歴史と就活プロセスの変遷について述べる。第 3 章では、日本の就活システムとその背景となる雇用システムを考察し、第 4 章で韓国・アメリカ・イギリスを例に就活プロセスを国際比較する。第 5 章では、日本のインターンシップの現状に触れ、その目的や課題に言及する。第 6 章では日本が目指すべきインターンシップや就活の姿についての提言を行い、大学・企業・学生それぞれが果たすべき役割を探る。

2 日本の就活プロセス

第2章では、日本企業の採用や学生の就職状況について、歴史的な観点から考察する。

2.1 日本の新卒一括採用

まず、学生が就職するタイミングによって採用方法にどのような違いが生じるかについて述べる。高卒は、複数の企業を同時に受けられないなどの細かいルールが行政・学校・主要経済団体により決められている。一方、大学学部卒は新卒一括採用が一般的である。大学院卒は、就活の流れは基本的に学部卒と同じだが、専門分野が明確であり、高度な専門知識が要求される研究職などでは優遇されることもある。さらに学部や専攻による違いをみると、理系は大学院に進学する学生が多いため、大学で実務的な研究や資格取得等の機会があり、専攻分野が就職に影響しやすい。それに対して文系は、大学の勉強で特定のスキルやジョブを獲得できないことが多い。そのため職種に制限がない分就職先の可能性は広いが、そこで専門的な知識やスキルを得られなければ中途採用や転職などは難しいと考えられる。

現在一般的に行われている新卒一括採用では、大学卒業と企業への入社への明確な時期が決められているため、それに連動する形で「就活期」が存在し、短い期間で集中的に採用を行っている。専門的な知識を持たない文系学生の場合特に、この短期間で進路を決定することが多い。これは一見効率的なシステムのように思えるが、本当に企業と学生でいいマッチングができているのだろうか。次に、このような就活プロセスにいたるまでの歴史的な変遷から追っていく。

2.2 日本における大学学部卒学生の就職状況

まず、戦前から戦後にかけて日本の就活プロセスがどのように変化していったのかをみていく。戦前の日本において、大学進学率は数%にすぎなかった。大学進学者の間で現在のような就活が定着し始めたのは大正期ごろと言われている。明治から大正にかけて、大学学部卒男性の就活は、それまでの推薦者・紹介者を介して随時希望する就職先にコンタクトをとる方法から、現在のような定期に新卒者に対して一括して採用試験を行う仕組みへ

と変化していった。当時の新卒一括採用の基本は、企業から各大学にそれぞれの大学からの採用予定者数を知らせ、大学側でそれに見合った人数の学生を推薦するというものであり、求人数が大学卒業者総数よりも極端に少ない状態であった。

(図 2-1)は 1926 年の大卒就職状況を示している。卒業者数 3638 名に対し、企業の求人数を表す需要申込数は 1220 名、就職者数は 2233 名である。この数字からも、企業の求人数が大学卒業者数を大きく下回っていることがわかる。

(図 2-1)

(図 2-2)は 1933 年の大学生の就職決定方法を表している。これをみると、戦前は学校側からの紹介・推薦が主体だったことがわかる。当時はそれがない限りなかなか就職は困難であり、大学新卒者への求人倍率が少なくとも 1 を超えることが多い現在よりも相当厳しい状況であったといえる。

(図 2-2)

ここまで大学学部卒男子学生の就活を追ってきたが、女子学生の就活はどうだったのか。そもそも戦前に大学を卒業する女性は少なかった。高等女学校での教育は「良妻賢母」教育を目指していたし、専門学校は教養教育が中心だった。医歯薬系や商業系の女子職業教育をする専門学校もきわめて限られた存在だった。戦前の企業において、流動性の高いブルーカラーの労働者や、結婚を機に職場から去る女性の定期採用や採用試験はあまり行われなかった。

続いて、戦後の大学学部卒学生の就活をみていく。戦後もまだ学校への求人の申し入れにあわせて推薦者を就職試験に送り込むシステムが続いていた。当時多くの新卒就職は、大学の就職部を通してか、もしくは親類・知人を通じたコネクションによるものかに二分されていた。戦後も女子学生の就職は厳しく、女子大学を除くと、4 年制大卒女子の就職口はごく限られていた。

(図 2-3)は戦後の大学進学率の推移を示している。戦後になってもなお大学進学率は 10%に満たず、女子においては 2%程度だったが、高度経済成長期に上昇し、1960 年代には 20%前後、1970 年代には 30%台後半に達した。その後は横ばいとなるが、バブル崩壊後の 1990 年代半ばから再び上昇し、2019 年は 53.7%となっている。男女別にみると、男子のほうが女子よりも高く推移している。特に 1970 年代にはその差は大きく開いているが、全体的な大学進学率が上昇するにつれて、差は縮まってきている。1990 年代後半から、特に女子の大学進学率に大きな上昇がみられ、1970 年代後半に 28.3 ポイントあった男女差は、2019 年には 5.9 ポイントにまで縮んでいる。

(図 2-3)

2.3 定期採用の歴史

戦前の定期採用

会社が新規学卒者を定期的に採用することは、1895 年の日本郵船と三井から始まったといわれている(竹内(1995)¹)。このような新規学卒者の定期採用が一般化するのには 20 世紀になってからのことである。以下、三井物産の事例を用いて、大会社が新規学卒者の定期採用を行うプロセスをみてる(定期採用の歴史については(野村(2007)²)。)

三井物産では、日清戦争頃まで、高等教育卒者に関しては東京高商(現・一橋大学)から一部を海外派遣要員として採用するにとどまっていた。当時は小学校卒程度の少年を住み込みで採用することが主であり、高学歴の人材を必要としない事業が中心であったとみられる。しかし、日清戦争を契機に三井物産の海外事業が拡大し、これにともなって三井物産は新規学卒者の大量採用を開始した。学卒者の採用をおこなうため、三井物産は 1899 年から高商レベルの学科試験による選抜採用を本格化させた。また、1910 年代には「子供」

¹ 竹内洋、『日本のメリトクラシー——構造と心性』、東京大学出版会、1995

² 野村正實、『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』、ミネルヴァ書房、2007

からの職員登用制度を廃止し、新規学卒者の採用が確立した（若林(1999)³）。

第一次大戦がもたらした大戦景気は、新規学卒者の定期採用にも重大な影響を与えた。第一次大戦期に新規学卒者の定期採用が定着しただけでなく、就職活動をおこなう時期にも変化をもたらした。大戦時の売り手市場のもとでは、それまでのように卒業後に入社試験が行われるのではなく、卒業前に就職先が決定するという慣行ができあがった。この慣行は第一次大戦後も維持されたが、就職活動のために学生が学業に専念できないことが問題視されていた。そこで1928年3月、有力銀行の頭取重役たちは、多くの企業に採用選考時期の変更を打診した。これを受けて翌月、銀行や会社の重役、学校関係者、文部省の学務局長らが出席する集会が開かれ、採用選考の時期を学校卒業後とすることが合意された。それにもとづいて大手企業の重役ら18名による協定が結ばれ、学校卒業後に採用選考を行うと決定した。

この協定の対象となったのは、1929年3月の卒業生からである。最後まで協定締結会社として残ったのは日本銀行、第一銀行、横浜正金銀行、三井物産、三菱合資、安田保善社の6社であり、のちに「六社協定」と呼ばれるようになった。協定が最初に適用された1929年3月卒業生について、「今年卒業の学生は就職難の不安が二ヵ月延長されただけで不安は増大し、学校当局もこれを見捨てておくわけにも行かないので『協定の趣旨尊重』を内々破って協定以外の会社に向かつては卒業前の就職運動を始めかけた向もあり、就職難不安の時潮は『卒業後選考協定』最初の試みを裏面では押し倒そうとしてゐる」⁴と報じられた。

2年目の1930年3月卒業生については、30年3月までに採用決定したなかに三井物産、住友合資など協定呼びかけ18社に名を連ねた会社も含まれていたという⁵。

3年目の1931年3月卒業生については、大手銀行は3月末に面接を行い採用者を発表した。卒業後に採用選考を行うという点では協定を守った形になっているが、もともと4月以降

³ 若林幸男、「三井物産における人事課の創設と新卒定期入社制度の定着過程」『経営史学』33巻4号、1999

⁴ 「大会社は物いはずいら立つ卒業生」『東京朝日新聞』1929年1月18日

⁵ 「緊縮の影響で就職の苦しさ」『三田新聞』1930年3月30日

に選考を行う方針であったので、協定が守られていたとはいえないだろう。

4年目の1932年3月卒業生についても協定会社から協定違反がでていたため、協定は改められ、1月15日以降に選考が行われることとなった⁶。当時、卒業試験は2月か3月であったので、協定が改正されたことにより卒業試験前に採用選考を行うことが認められた。

5年目、6年目になると、企業の採用環境は著しく好転した。圧倒的な買い手市場においても優秀な学生を確保しようと協定破りがおこなわれ、協定が完全に骨抜きになることは必至であった。1935年6月、三菱の提案で協定は正式に破棄され、各社がそれぞれ自由に採用選考の時期を決めることになった。

戦時期の定期採用

戦時経済統制が進むなか、1938年の学校卒業生使用制限令によって、大学の工学部と理工学部、工業専門学校、工業実業学校の学生の就職は国家の統制下におかれることとなった。一方、文系学生は学校卒業生使用制限令の対象外であった。会社への就職の仕方にも変化はなく、卒業前に採用試験が行われていた。しかし就職後すぐに徴兵される場合が多かった。

戦後の定期採用

戦後初の大学卒業生は1945年9月卒業生であった。戦時中、非常事態で卒業が6ヵ月繰り上げられ、その後も繰り上げ卒業は続けられた。この年の卒業生がどのように就職したのかは不明だが、さすがに就職するのは困難であったと推測される。だが、翌年以降の就職状況はそれほど厳しくはなかった。この当時、卒業前の定期採用という慣行はすでに根づいており、敗戦後の見通しがきかない状況においても会社は卒業前の定期採用を続け、大学と学生もそれを当然のことと考えていた。

2.4 就活ルールの変遷

⁶ 「就職陣に一大颶風 六社協定廃棄さる」『帝国大学新聞』1935年9月23日

就職協定

1953年から1996年まで存在した就職協定は、1928年に結ばれた協定とは異なり、卒業前に採用選考を行うことを前提に、その日程を取り決める紳士協定であった(以下、就職協定の歴史については(平野(1991)⁷)。)

1952年6月、文部労働両省は事務次官名で、都道府県知事、国公立大学長、民間団体代表に通達を出した。採用試験の時期が早くなる傾向にあるため、採用試験は1月以降に実施せよ、との内容であった。だが、当時は10月頃に採用選考が行われており、通達が出されても採用選考は10月に集中していた。そこで1953年6月、文部省は大学や経団連を集め、「採用試験は10月中旬から1ヵ月くらい」とすることを決めた。これが就職協定のはじまりである(野村(2007)⁸)。

就職協定が結ばれてもなお、抜け駆けで採用を決める会社は存在した。まじめに就職協定を守っていると、会社はいい学生を採用できなくなり、学生はいい会社に就職できなくなる。高度成長のなかで会社の採用意欲は高く、1961年には10月の就職試験開始とされているにもかかわらず、大企業は7月末には採用活動をほぼ終了した。このような事態に「“大学卒”という資格と実績を重んずるのなら、実質的に“卒業”がみのるまで待つ気持ちをほしい」⁹と「人間青田買い」が嘆かれた。

経団連は1962年4月、「守られない協定を維持することは、業界の良心が許さない」とするいわゆる「野放し宣言」を出して就職協定から離脱し、就職協定は大学側だけの申し合わせになった。1960年代中頃になると就職情報産業が発達しはじめた。大学の求人票が主な情報源だった大学主導の就職活動から、学生主体の就職活動へと変化し、採用の自由度が高まった。1966年には大学3年の2、3月には採用が決まるまで早期化が進み、「早苗買い」「種もみ買い」といわれる事態となった。

あまりに採用活動の早期化が進んだため、1971年に経団連は就職協定に復帰した。しかし

⁷ 平野秋一郎、「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」『季刊労働法』159号、1991

⁸ 野村正實、『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』、ミネルヴァ書房、2007

⁹ 「天声人語」『朝日新聞』1961年6月13日

その後も就職協定は破られ、1981年には「協定破りの責任は企業、大学双方にある。行政が監視を強化すればするだけ、協定と現実のギャップは拡大する」として労働省が中央雇用対策審議会協定遵守委員会から脱会した。その後は文部省、大学団体、経済団体の就職協定となったが、やはり就職協定は守られなかった(野村(2007))。1997年、当時の経団連会長であった根本二郎氏は「守れないなら協定を結ぶ意味がない」と発言し、就職協定は廃止された。同じころ、日本初の情報サイトが誕生し、募集・応募方法がハガキからネットへと変化した。これによって企業と学生の接触が容易となり、早期化を後押しすることとなった。

倫理憲章

就職協定が廃止されると、大学側と企業側が就活・採用に関して独自の基準を設けるようになった。1997年に大学側は「求人票の受理・公開は原則6月1日以降、7月1日前の会社訪問等を慎むよう指導する」などの申し合わせである「大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職事務について(申合せ)」を策定した。企業側は経団連が中心となり「正式内定は10月1日以降、採用活動は学事日程を尊重して各社で判断する」という「新規学卒者の採用選考に関する倫理憲章」を作成した。この企業側が設けた策定を「倫理憲章」と呼び、就職協定に代わる就活ルールとなった。

倫理憲章は学生と企業の双方にメリットがあったため、当時協定廃止を評価した企業の人事担当者は多かった。学生は十分な時間をかけてじっくり自己を見直し、企業を選択する時間を得ることができ、企業も従来以上に時間をかけて、自社を正確に理解してもらう機会を得ることができた。

だがその一方で、協定廃止に否定的な意見もあった。あるゲームソフトメーカーの担当者は、そもそも協定が守られていない状態で廃止に至ったことで、かえって採用活動の節目が見えにくくなったという。また、協定廃止により就職活動の開始時期が早まったが、内定の時期も同じだけ繰り上がった。内定時期が早まった分、内定学生を他企業に取られな

いようにするために企業間で学生を拘束しあう行為が過激化した¹⁰。

倫理憲章改定

倫理憲章が策定されてもなお早期化を止めることはできず、この流れを危惧した経団連は、2003年に「倫理憲章」の改定を行った。「卒業年度になる4月1日以前の選考は行ってはならない」とし、経団連加盟の企業への署名活動を行った。これにより、多くの加盟企業は以前よりもルールを守るようになったが、非加盟企業や一部の加盟企業は早期採用を続けていたという。また、倫理憲章に広報活動に関する記載がないことから、広報活動の早期化が進み、3年次の10月1日にサイトがオープンし、エントリーを開始する企業が続出した。これを受けて、2013年卒の採用から広報活動の開始を3年次の12月からとする改定が行われたが、情報公開の後ろ倒しにより、学生の企業研究に支障が出るなどの問題が起きた。

採用選考に関する指針

そのころ、安倍晋三政権が成長戦略の一環として、世界に通用する人材を育成できるよう、就職活動の時期を短縮し、学業に専念できる時間を長くするように経済界に要請を出した。これを受けて経団連は、2016年卒の採用活動から就活解禁日を3か月遅らせて3年次の3月1日から、選考開始も4か月遅らせて8月1日からとすることを決定した。これと同時に「倫理憲章」から「採用選考に関する指針」へと変更した。これが就職協定と倫理憲章に次ぐ就活ルールとなった。

選考開始が4か月遅れたことで、企業側が学生の内定辞退に対応できないケースが多く見られた。この事態を受けて、2017年卒の採用活動からは、選考活動の開始が大学4年の6月からとなった。

¹⁰ 『[特集] 無協定元年の採用最前線就職戦線特集2・就職協定廃止の功罪を問う協定廃止の代償は青田買いの加速か 8/2号:「危ない会社」はどこだ』、週刊東洋経済、1997年8月2日

現在

2020年卒の採用活動までは、大学3年の3月に説明会解禁、4年の6月に選考解禁とするルールが形式上維持されていた。しかし、現在の大学3年生にあたる2021年卒学生の採用活動では、政府主導でこれまでのルールを維持していく予定だが、既に形骸化が指摘されている。

現在に至るまで、企業の採用活動にさまざまな協定や指針が設けられてきたが、それらが完全に守られたことはなかった。いつの時代も企業は優秀な人材を求めており、学生は就職活動に不安を覚えている。このままでは今後も採用活動の早期化を止めることは難しいだろう。

3. 教育と雇用の結びつき

第 3 章では教育と雇用への接続という観点から国際比較を行い、日本の就活プロセスを考察したい。

3.1 日本と海外の就職先決定時期の違い

次に、教育現場から就職へのプロセスへの移行における各国の違いをみていく。以下のデータは、リクルートワークス研究所による、アジアの高等教育機関と企業の接続に関する調査であり、アジア諸国に加えて、比較対象としてのアメリカを含む計 9 か国の比較を行ったものである。

(図 3-1)は在学中に就職先が決定していたか否かについての割合を示した数値である。在学中に就職先が決定していた学生の割合をみると、日本は 83.9%と突出して高いことがわかる。次いでタイが 65%と比較的高い数値を示し、中国、韓国、インド、アメリカでは半数前後、マレーシア、インドネシア、ベトナムでは 4 割前後にとどまっている。このことから、日本はほとんどの学生が在学時に就職先を決定したうえで卒業するが、この特徴は日本以外では一般的ではないということがわかる。

(図 3-1)

また、(図 3-2)は各国の学生の、大学卒業後の就業までのブランクを 3 カ月未満、3 カ月以上にわけそれぞれの割合を示したものである。大学卒業後 3 カ月未満以内に就業する学生の割合が 70%を超えているのは中国(74.4%)と日本(84.3%)のみであり、他国では 3 カ月未満に就業する学生と 3 カ月以上のブランクの後に就業する学生の割合が拮抗している。これらの国々のいくつかには全国一斉の就職活動シーズンが存在せず、卒業後に就職活動を始める学生が多いことも要因の一つであろう。在学中に就職先を決定し、大学卒業後即就職するのが一般的である日本は特殊であることがわかる。このことから、日本では、新卒一括採用によって大学から社会へとスムーズな移行がなされていることが読み取れる。

(図 3-2)

日本と海外の進路決定時期

続いて、(図 3-3) を用いて各国の進路決定時期を比較する。進路決定の時期を、中学以前から大学前期にかけての早期、大学後期、大学卒後の 3 つのグループに分けて考察する。早期決定の比率が最も高いグループは、アメリカ(56.9%)とベトナム(58.8%)である。アメリカでは早期からのキャリア教育が浸透しており、中等教育時点より職業に関する意識づけを行い始め、高校時点で進路を決める学生が多いため、予め専攻を選択したうえで大学進学をする傾向が比較的強い。一方、ベトナムは単科大学が多く、大学の専攻決めと同時に自身の職業を決める傾向が強いことが原因していると考えられる。大学後期決定の比率が最も高いグループは、中国(48.8%)、韓国(45.9%)、日本(67.6%)である。これらの国々では大学卒業時期に連動する形で全国的な就職活動シーズンが存在するため、全国の学生が就職活動前の大学後期に一斉に進路を決定する。特に日本の数値の高さは顕著であり、日本の学生の多くは、大学進学までほとんど進路を考えずに過ごし、就職活動シーズンという短い期間で一斉に進路を決めてしまうということがうかがえる。最後に大学卒後決定グループは、インド(42.9%)、タイ(43.0%)、マレーシア(44.3%)、インドネシア(44.5%)である。これらの国では、大学の入学時期、卒業時期が多様であり、卒業後に進路を決めるのが一般的であることが背景にある。

(図 3-3)

日本と海外の進路決定要因

最後に、日本と各国の進路決定要因についてみていく。(図 3-5)は(図 3-4)で表した進路決定の影響要因を人的要因、学び要因、生活要因、就活要因の 4 つにさらに大きく分類したものである。いずれの国も、(図 3-5)では人的要因(親、兄弟・親戚、友人)が 4 割前後の数値を示し最も高い比率を占めているが、(図 3-4)では日本以外の各国においては親の影響力が最も大きいのにに対し、日本では就職活動の影響が最も大きいことがわかる。また、各国の違いは学び要因(講義内容・インターンシップ等)と就活要因(就職活動)に大きく表れている。

日本以外の各国では、学び要因が就活要因を必ず上回っているのに対し、日本では就活要因(28.1%)が学び要因(19.3%)を上回っている。つまり、日本は海外に比べ、大学の講義やインターンシップといった在学中の学びによる進学決定への影響が著しく小さいことがわかる。一方で就活要因の高さからもわかるように、制度化されていた就職活動を通して進路決定するケースが非常に多く、「就職活動」が一大イベントであることが浮き彫りになっている。

(図 3-4)

(図 3-5)

これらのデータからわかるように、日本では卒業前の短い時期に就職・採用活動が一斉に行われる。このような新卒一括採用の仕組みが、即就職率の高さといった数値に顕著に表れている。すなわち、日本の新卒一括採用は教育と就職の面においては、かなりスムーズに学生を移行させることができているといえるだろう。

しかし、大学に入学するまでにキャリアプランについて考える機会は少なく、就職活動シーズン前後の短期間で進路を決定しており、各国とは一線を画している。また、大学での学びやインターンシップでの就業経験と就職との接続は薄く、就職活動一辺倒の進路決定が行われていることがうかがえる。

3.2 就活システムと雇用システム

これらのデータを踏まえ、日本の就活システムの現状を分析してみたい。日本では新規大卒者と既に労働市場に参入している労働者を区別し、新卒者をのみを一括して採用し卒業後から勤務させる新卒一括採用が一般的である。新卒一括採用は、「長期雇用」を背景に正社員の無限定性を特徴とする日本の雇用システムと密接な関わりを持っている。また、鶴¹¹は、「無限定正社員システム」における新卒一括採用を雇用の「入口」、定年制を「出口」と定義し、相互に補完しあう「入口」と「出口」を整備すべきだと述べている。教育と雇用は密に接続されており、キャリア教育を見直すためには同時に雇用システムも見直す必

¹¹ 鶴光太郎「人材覚醒経済」2016

要があるといえる。

日本の雇用システム

新卒一括採用と密接に結びつく日本の雇用システムは「無限定正社員システム」とよばれ、正社員に求められる職務の「無限定性」を特徴的としている。日本の企業は長期雇用という前提のもと、新卒者を一括で採用し、企業内で徐々に育て上げていく雇用システムが一般的である。入社時には特定のスキルを要求されず、人事部の配置に従い様々なポジションを経験する中でスキルを身につける。そのため、応募時のスキルではなく、大学の偏差値などで測られる地頭のよさや人間力といったポテンシャルに基づいて採用が行われる。勤務地や職務範囲、労働時間は無限定であり、定期的に新卒者を採用し、企業内で育成が行われる。また、多くの企業で定年制が取られており、これは転職を前提としていないシステムである。

無限定正社員システムのメリット

無限定正社員システムにおいては、特定のスキルや経験を持たない若年層が就職しやすい点が最も大きなメリットとしてあげられる。このことは、諸外国に比べて低い日本の若年の失業率にも表れている。また、入社後に企業による手厚い教育を受けポジションを移動していくため、万一自分の担当職務がなくなってしまったとしても、別の部署などに配属され雇用を持続することができる。企業側にとっても、入社後に本人の適正に合わせて配置転換できるため、適切な人材配置を行うことができる点でメリットがあるといえる。さらに、空いたポストに新たな人員を配置する際に、新卒で採用した新入社員をまとめて充てるといったこともできるだろう。こうした点を考慮すると、新卒者を一括で採用し、長期にわたって企業内で育成を図ることができる新卒一括採用という制度は、無限定正社員システムと相互に補完しあう関係にあるといえる。

無限定正社員システムのデメリット

無限定正社員システムは若年層に優しいシステムであるが、同時に正社員として就職することができなかった非正規労働者やフリーターといった若年層に対して厳しいシステムで

もある。また、スキルではなくポテンシャル採用であるがゆえに、「いかなる職務をも遂行しうる潜在能力(濱口(2013)¹²)」という不明瞭な採用基準に若者は振り回されることになる。そして大学では、就職活動の場で企業にいい印象をもってもらうためのスキルを身につけることが、キャリア教育の目的になってしまう。

さらに、あらかじめ職務範囲が定められておらず、「総合職」や「一般職」という区分で採用され定期的な異動が行われるため、本人の希望に沿わない部署に配属されることも多い。よって、早期離職の可能性が上がる一方で、求職者が企業を選ぶ基準も曖昧になってしまう。また定期的な配置異動という背景のもとでは専門的なスキルを身に付けるのが難しいため、転職市場が発達しにくく、中途採用で優秀な人材を確保することが難しいといったデメリットも存在する。無限定正社員システムは新卒者に有利なシステムであるがゆえに、日本における新卒ブランド信仰を裏打ちするものでもある。

ベッカーの人的資本理論

このような日本の新卒ブランド信仰は、ベッカー(G. S. Becker)の人的資本理論で説明することができると考えられる。このモデルでは、人的資本を市場全体で通用するような「一般的人的資本」と特定の企業においてのみ役立つ「企業特殊的人的資本」に区別して考え、教育と企業内訓練の年数に応じて個人の職業能力が向上すると仮定する。また、完全な企業特殊訓練の場合、企業が費用を負担する代わりに、生産性の向上により得られる収益を企業が受け取るものとする。日本の場合は、スキルを持たない新卒者を、長期雇用を前提として採用するため、企業が費用を負担し訓練を行うことが経済的に理にかなっていないといえる。

すなわち、終身雇用で採用し、定年で退職するという制度をとっている日本の企業ではできるだけ若い年齢の新卒者を採用することで、企業特殊技能への訓練投資の収益期間を少しでも長くすることが合理的な判断であるといえよう。そのため、企業側は他に大きな条件の違いがない限り、入職の年齢が早いほうが良いという考え方のもと採用を行うため、新卒者の入職の遅れは就職活動において不利に働く恐れがあるのである。

¹² 濱口桂一郎、「若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす」中央公論社、2013

欧米の雇用システム

一方、欧米の雇用システムは「ジョブ型」とよばれ、職務に人を当てはめるスタイルであるといわれている。ジョブ型採用では、明示された職務に当てはまる人員を欠員補充の形で採用する。職務範囲が明確に定められており、異動は基本的に行わないため、欠員がなければ職がない。欧米では、学校教育や職業訓練などの企業外訓練での経験が就職に大きく関与する。そのためスキルの乏しい若年層は不利になってしまうという特徴がある。

ジョブ型雇用のメリット

ジョブ型雇用における最大のメリットは、職務範囲や勤務地、勤務時間や給料が明確に定められているため、企業と労働者のミスマッチが起こりにくい点である。専門能力を武器として就職し、職場での経験を活かして転職を容易に行うことができる。労働市場が開放的であるため中途採用も多く、欠員さえあればいつでも就職できる。人材の流動性が高いので、企業側は多様な考え方や経験を持つ人材を受け入れられ、求職者側にとっても自分の能力や希望にマッチした仕事や企業を見つけやすい。

ジョブ型雇用のデメリット

一方ジョブ型雇用では、入社時に一定のスキルを求められるため若年層にとって不利であるだけでなく、無限定正社員システムに比べると入社後の企業内教育も手薄であるというデメリットが存在する。欠員補充は外部の労働市場から受け入れることが多いため、職場内でのキャリアアップも難しい。また、中途採用が発達している一方で、新卒者は就職が難しく若年失業率が高いのも事実である。さらに、技術革新などにより特定の職務が失われた場合にも、失業者が多く発生してしまうというデメリットがあげられる。

以上のように、無限定正社員システムとジョブ型雇用は大きく異なりそれぞれメリットとデメリットが存在するが、どちらも合理的な雇用システムであるといえる。無限定正社員システムは日本に特異な雇用システムであり、新卒一括採用という就活システムと不可分の関係にあることは言うまでもない。

しかし、トヨタ自動車工業会社長である豊田章男氏は 2019 年 5 月 13 日の会長会見で「雇

用を続ける企業などへのインセンティブがもう少し出てこない、なかなか終身雇用を守っていくのは難しい局面に入ってきた」と述べている¹³。企業側が長期雇用を続けるインセンティブが年々減少してきており、長期雇用を前提とした無限定正社員システムが今後続いていくとは限らない以上、日本は雇用システムの見直しを迫られているといえるだろう。本論文では、就活システムの再構築という観点だけでなく、最終的には雇用システムそのものについても言及したい。

3.3 現在の就活システムのメリット、デメリット

それでは無限定正社員システムと密接に結びついた「新卒一括採用」という現在まで一般的な日本の就活システムはどのように評価することができるだろうか。本田¹⁴（2010）は、日本の就活プロセスの現状を総括し以下の5点にまとめている。

- ① 大学在学中の早期から開始し
- ② 大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ
- ③ 就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから
- ④ 就職後のミスマッチのリスクが高く
- ⑤ 内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる

これらの点についても触れながら、日本の就活プロセスの現状を分析し、また日本の就活プロセスの抱えている問題点を考察していきたい。

現在の就活システムのメリット

まずメリットの面からみていく。学生側におけるメリットとして、新卒一括採用による若年就業率の高さと失業率の低さがあげられる。

日本の企業は一般的に、無限定正社員として採用を行っており、特定のジョブ・スキルが

¹³ 日本経済新聞 2019/5/13 「終身雇用、「企業にインセンティブ必要」 自工会会長」

¹⁴ 本田由紀、「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」2010

要求されないため新卒者にとって壁が低くなっている。その結果大学生の就職内定率は90%にもものぼり、若年失業率もG7国内で最も低い(図3-6)。その点で現在の就活システムは新卒者のスムーズな就職を半ば強制しているともいえる。

(図3-6)

また、企業側にとっても、採用時期が短期集中していることによる採用コストの削減というメリットがある。これまで就職活動シーズンが明確に存在してきたことで、そのタイミングに合わせてアプローチを行うことで、より多くの学生に自社を検討してもらうことができるという効率の良いシステムが形成されている。一斉に就職活動を行うシーズンが設けられていることで、学生と企業の両者が多数の候補の中から比較し選択することができる点も大きな特徴である。

さらに、企業内教育が容易になるというメリットもあげられる。未経験の新入社員を横並びでスタートさせられるため、一括して教育訓練を行うことで教育コストを抑えられるだけでなく、成長評価も容易に行うことができるのである。また長期雇用を見越したうえでこのような訓練を行うため短期退職率が減少し、社員の企業への忠誠心を高めることもできるだろう。

現在の就活システムのデメリット

次に、現在の就活システムにおけるデメリットをあげる。まず、学生側のデメリットとして、学業への影響が考えられる。内々定制の誕生により就職活動が年々早期化しており、これは就活ルールの廃止からより顕著になった。また、日本では、大学時のスキルではなく、ポテンシャルに基づいた採用を行っているため、大学時の成績を重視しない傾向にある。そのため、就活期には授業を休んで就職活動に専念する学生も多い。就職活動の早期化により、学業より就職活動を優先する時間が年々延びてきている点も近年問題視されている。

続いて、新卒一括採用には景気の影響を受けやすいというデメリットがある。求人数は景気の変動に大きく影響を受けるため、不景気の時期の新卒生は前年度や翌年度の新卒生と

比べ求人数が少なくなってしまう、平等性に欠けるとの指摘がある。実際に金融恐慌とバブル崩壊の影響を受けた 2000 年代前半や、2009 年のリーマンショック、2011 年の東日本大震災後などは内定率が 6 割前後にとどまり「就職氷河期」という言葉が生まれた。

また、就職留年の存在がある。日本では新卒者というだけで求人に応募でき、就職できる可能性が高くなるため、「新卒ブランド」が重視されている。新卒ブランドの存在は、一度就職活動がうまくいかなかった際に、大学を留年してでも新卒として応募した方が有利という考え方をもち、就職先が一年で決まらなかった際にあえて大学を留年する「就職留年」を発生させている。

そして新卒一括採用の大きなデメリットとして時期を逃すと就職に不利になってしまう点あげられる。就職活動シーズンになんらかの理由で就職活動を行うことができない学生はもちろんのこと、新卒のタイミングで就職に失敗してしまった若年層の求職者にとって日本はやり直しのききにくい社会であることは否定できない。

日本の就活プロセスの特徴と問題点

以上をふまえて日本の就活プロセスの特徴を振り返る。まず、新卒一括採用を取り入れており、短期間で就職活動を行うため学生と企業の双方にとってマッチングコストが小さい。また、入社後も一括した企業内訓練を行うことで教育コストを抑えることができる。次に、ほとんどの学生は短い就職活動の中で就職先を決定し、卒業後即就職するため若年失業者が少ない。そしてこのような新卒一括採用の背景には、無限定正社員システムが関与しており、教育と採用が強く結びついていることがわかる。これらの特徴をあげてみると、現在の就活システムは一見効率的なシステムに見えるかもしれない。

しかし一方で、就職活動シーズンを逃すと就職が困難になりやすいという懸念がある。また、キャリア教育が希薄であり、高校までの教育機関においてほとんどその先の進路を考慮することなく大学に入学し、就職活動シーズンという非常に短い期間で進路を決定し即座に就職するため、果たして本当にいいマッチングができているのかという問題が存在している。

キャリア教育の希薄さ

また、前述したように、日本は無限定正社員を特徴とする雇用システムが一般的であり、入職にいたるまでの採用プロセスにおいては特定のスキルではなく大学のブランドなどポテンシャルの高さを示す不明瞭な指標が重要視される傾向にある。そのため、高等教育の時点での目標が「より偏差値の高い大学に入学すること」になりがちであり、その後の進路を考えることなく、大学受験を目的とした高等教育が行われてしまっている場合が多い。そのため、大学卒業後の進路を見越した専攻選択がなされないのはもちろんのこと、早期からのキャリア教育がかなり希薄であるといえるだろう。また、この傾向は、文系学生において特に顕著である。

第 3 章では、教育と雇用の結びつきという観点から、日本の伝統的な雇用システムと新卒一括採用という就活システムの是非について述べてきた。以上の分析から、新卒一括採用という日本の現在の就活プロセスは、企業と学生の双方にとって一度に多くの候補を比較対照でき、採用コストを低く抑えられる点で両者にとってメリットが大きい。また、無限定正社員システムと制度補完的な関係にある点で経済合理性が高い就活プロセスであることがわかる。

一方で、大学入学までのキャリア教育が手薄であり、大学卒業前の就職活動シーズンという、キャリア教育の観点から見ると非常に短い期間で進路を決定する学生がほとんどであるため、企業と学生にとって本当にいいマッチングができているのだろうかという問題点が浮き彫りになってきた。

これらの問題点を踏まえ、第 4 章では新卒一括採用やジョブ型の雇用システムとともに特徴的な就活スタイルを持つ国々をあげ、日本が目指すべき就活プロセスを考えていく。

4. 日本が参考にすべき各国の就活プロセス

この章では、各国に特徴的な就活プロセスをあげ、日本の就活システムと制度比較を行うことで、日本が取り入れるべき点を考察していきたい。

4.1 韓国

はじめに、韓国の就活プロセスを考察する。新卒一括採用はしばしば日本に唯一の慣行であるように思われることも多いが、韓国でも若年労働力を定期的に一括採用する制度が存在している。韓国では大企業を中心に新卒者向けの「定期公開採用」とよばれる採用枠を設け新卒一括採用を行っており、日本に近い採用スタイルを取り入れていることがうかがえる。しかし大きく異なる点もあり、韓国の特徴的な採用スタイルは「韓国型一括採用」と呼ばれている。

韓国型一括採用

韓国型一括採用の大きな特徴は「入職年齢の遅れが許される」という点である。韓国では徴兵制度が存在しており、成人男性には兵役の義務がある。一般的な韓国人男性は20代前半に入隊することが多く、大学に入学後入隊し復学する学生も多くいるという。そのため、男子学生の場合は特に大学在学期間が大幅に延びてしまう可能性が高い。そういった点を考慮し、韓国では数年程度の遅れであれば、休学・留年経験者はもちろん既卒者も新卒枠に応募することができる制度が形成されている。実際に、サムスン電子では通算志望回数が3回未満の志望者に限り、既卒者であっても新卒者向けの採用枠に応募できる。さらに、韓国企業の新卒者向けの公開採用は夏季の一学期末と冬季の学年末に合わせて年に二度行われるのが一般的であり、採用の機会が多く設けられている。その点で、韓国型一括採用は日本型一括採用とは異なり、一度失敗してもやり直しのきく採用制度であるといえよう。

また、韓国の採用プロセスにおいては、OPIc や TOEIC といった公的英語能力試験での成績が採用時の判断基準として用いられやすいという特徴がある。韓国では「ペーパーテスト」

を通じた選抜に対する社会的信頼が厚いこともあり、これまでも企業の新入社員選抜時に筆記試験が多く用いられてきた(有田(2017)¹⁵)。これらの指標は、自らの努力で向上させることができるため、韓国の学生全体の語学力の底上げや、ひいては学生の学業への意識そのものの向上につながるといえるだろう。

企業の大きさと GPA の平均スコア、TOEIC の平均得点を比較すると、1,000 人以上企業においていずれも突出して高い数値を示している(図 4-1)。すなわち、韓国では大企業に入社するためには高い成績を収めている必要があり、大企業に入社する学生は採用基準の指標にしやすい英語の学習に力を入れていることがうかがえる。

(図 4-1)

これらのことから、韓国型一括採用は日本型と比べ、窓口がより広く新卒者向けに開かれており、また学生の成績を向上させるシステムが出来上がっているといえる。学生たちは納得のいくマッチングを行うために、就職時期を遅らせてでも採用プロセスの評価基準となる能力の向上に努めるため、企業と学生のマッチングが高められている点でより優れているようにみえる。

就職浪人の存在

しかし問題点もある。韓国では大企業と中小企業の待遇格差が大きく、多くの学生が大企業への就職を強く希望する。前述したように大企業は求められる水準と競争率がともに高く、不採用となった多くの学生が納得のいく就職先を見つけるために「就職浪人」となる。こうした熾烈な就職戦争を勝ち抜くためにも長期の就職準備が必要となり、一層就職が遅れてしまうという負の連鎖に陥っている。その結果、大卒新入社員の平均年齢は 27~28 歳と遅い。

これらのデメリットを考慮すると、韓国は新卒一括採用を取り入れながらも学生たちがス

¹⁵ 有田伸「新卒一括採用制度の日本の特徴とその帰結—大卒者の「入職の遅れ」は何をもたらすか?」2017

スムーズに就職できているとは言い難い。韓国政府はジョブ型採用の導入を推進しているが未だ十分な普及には至っていないという現状である。

このように就職浪人が大量発生する韓国型一括採用と比較すると、日本では新卒ブランドの存在から就職留年は発生してしまうものの、多くの学生が比較的スムーズに就職できているといえるだろう。また、有田(2017)¹⁶は、韓国型一括採用に関して、以下のように指摘している。

韓国型一括採用制度の下では、留年や卒業後の就職浪人を通じた就職準備が容認されやすく、実際にこのような選択がしばしばなされるため、20代半ばの貴重な数年間を単に就職準備のためだけに費やされてしまうことも多いのである。もちろんこのような就職準備が職務遂行能力の向上に直接結びつくのであれば大きな問題はないかもしれないが、実際にはそうではなく、単に机上で就職準備を行うよりも、実際に仕事を担っていくほうが職務遂行能力の涵養には有効な場合が多いであろう。

すなわち、韓国では成績を重視するような採用基準を設けることで学生の学業に対する意識を向上させることに成功しているが、それにより就職時期が遅れ就職浪人が大量発生しているだけでなく、就職活動のために培われた能力自体も職務遂行能力に直接好影響を及ぼすものではないのである。就職浪人の弊害を解消し企業と学生のマッチングを高めるためには、実務を通しての職務遂行能力の向上に加えて、早い時期から企業との関係を構築する必要があるといえるだろう。

4.2 アメリカ

次にアメリカの就活プロセスを考察する。アメリカでは、日本や韓国のような特定のスキルを必要としない新卒一括採用とは対照的に、職務遂行能力に基づいた採用が行われている。

¹⁶ 有田伸「新卒一括採用制度の日本の特徴とその帰結—大卒者の「入職の遅れ」は何をもたらすか？」(2017)

採用直結型インターンシップ

アメリカではジョブ型雇用が取り入れられており、雇用システムそのものが日本とは大きく異なる。前述にあるように、ジョブ型の雇用システムにおいては特定のスキルや経験を持っていることが重視され、欠員補充の形で即戦力が求められるため、新卒者にとって不利になりやすいという懸念がある。そこで、アメリカでは「インターンシップ」が就職活動において大きな役割を果たしている。教育から採用への就活プロセスにおいて、採用直結型のインターンシップ制度を広く取り入れている企業が非常に多い。

アメリカの企業ではインターンシップからの採用が全体の割合の半分以上を占めており、インターン生の正規採用率が非常に高い(図 4-2)。厳しい選考を通過した学生のみがインターンシップに参加でき、インターンシップは有償のものが主流で 6~12 週にわたって長期で行われる。正社員と同等の職務内容をこなす必要があるため、企業側も学生側も、インターン生が実際に正社員として働いている姿をイメージしやすいという利点があるだろう。

(図 4-2)

実際に、企業からのオファーを承諾する学生の割合が半数を超える企業は全体の 8 割以上にのぼる(図 4-3)。正社員採用オファーに対する承諾率はかなり高く、学生と企業がうまくマッチングできている様子がうかがえる。また、多くの企業が専攻などを考慮したうえで、インターン生採用のための指定校を定めているため、教育機関から就職へのスライドも十分整備されているといえる。一方、経験重視型の採用が一般的であるため、スキルを持たない学生にとってはシビアな面もある。

(図 4-3)

Co-op 制度

次に、インターンシップを学校教育の一環として捉えたものに、産学連携の「Co-op 制度」がある。これは産学協同教育として、大学が主体となって有償インターンシップを学生に斡旋し、インターンシップでの活動を大学の単位として認めるシステムである。リクルー

トワークスの調査(2016¹⁷)によると、アメリカでは100年以上の歴史を持ち、米企業の51.2%が実施しているという。在学期間を1~2年延長し、企業での実習を行うものである。大学で得た知識を実務に応用する機会・体験学習の一形態であり、プロフェッショナルな経験を積むことができるために就職に有利に働くといわれている。

アメリカにおけるインターンシップの意義

それでは、アメリカにおけるインターンシップの意義を考察してみたい。まず学生側にとっては、就職先の確保という大きな意味合いがある。アメリカの学生の多くはインターンシップを就職における重要な手段と位置付けており、採用に結び付く現場として捉えている。また、スキルや経験が就職の際に求められるアメリカにおいて、インターンシップは自己成長の機会としてキャリア発展につながる知識やスキルを得る場である。いずれにせよ、アメリカの学生にとってインターンシップは就職活動において重要な役割を果たしている。

企業側にとっても、インターンシップは新卒採用の場として位置付けられており、多くの企業が将来正社員として登用することを目的としてインターン生を募集している。実際に、インターンシップ経験者は採用後の定着率も比較的高く、インターンシップを通じた採用プロセスはよいマッチングシステムであるといえる。

このように、アメリカではインターンシップが新卒採用において大きな役割を果たしており、実際によりマッチングが行われていることがわかる。これらの背景にはアメリカでは早期からキャリア教育が行われている点も大きい。

早期からのキャリア教育

アメリカでは、高等教育や中学教育といった早い段階から熱心にキャリア教育が行われてきた歴史がある。1960年代に青少年の失業問題や高校生の中退問題が発生していた中で、連邦政府はキャリア教育を全米で展開するために Career Education モデルとよばれるカリキュラムを策定した。具体的な項目としては中学3年生から高校1年生にかけての期間で、

¹⁷ リクルートワークス「海外におけるインターンシップ最新事情 1」2016

実際に仕事に就ける程度の能力を身に付けるといった目標が定められ、その後も早期からのキャリア教育が充実している。餅川(2013)¹⁸はアメリカにおけるキャリア教育と日本のキャリア教育を比較し、以下のように指摘している。

アメリカでは、州ごと学区ごとに独自のカリキュラムが編成されている。その中で国の重要な教育施策の一つとして、キャリア教育を連邦政府が財政面で支援してきた歴史がある。つまり、例外的にトップダウン方式でキャリア教育を推進してきたのである。また、アメリカでは、各学校には専門家としてのスクールカウンセラーが生徒500人に1人の比率で配置されており、すべての生徒を対象として *Carrier Counseling* を行っている。我が国でも、スクールカウンセラー制度は導入されているが、その役割は生徒が学校へ適応できるようにカウンセリングを行うことであり、悩みや課題を抱える生徒だけを対象としている。我が国の学校における *Carrier Counseling* は、教科指導を担当する教員が兼任する形態で行っている。

以上のように、アメリカと比較すると、日本はキャリア教育の段階から後れを取っている点は否めない。しかし、職務に基づく進路決定を求められるアメリカにおいては、一度進路を決定してしまうと容易に進路を変えにくい可能性がある。早期からキャリア教育を行うことで、学生に対し大学卒業後の進路を考える期間を長期間与えていく一方、可能性を早期から狭めることなく、企業と学生のよりよいマッチングを図っていくことが課題となる。

4.3 イギリス

最後にイギリスの就活スタイルをみていく。イギリスでもアメリカと同様に、採用直結型のインターンシップ制度が設けられている。イギリスでは大学のキャリアセンターが主体的にインターンシップ枠を獲得し、大学独自のプログラムを創出している。実際に、2010年度の新卒採用枠のうち26%はすでに前年度の卒業生とインターンシップ経験者で埋まっ

¹⁸ 餅川正雄「学校における職業教育とキャリア教育に関する研究(Ⅱ)」2013

ていた。(村田(2011¹⁹)) このことから、インターンシップが新卒の採用経路として定着していることがわかる。つまり、イギリスではアメリカと同様に、インターンシップが新卒採用の場として重要な意義を持っているのである。

サンドイッチコース

次に、サンドイッチコースと呼ばれるイギリス独自のプログラムを紹介する。サンドイッチコースとは通常の3年間の学士コースに1年間の就業体験がプラスされた計4年のコースで「thick sandwich (薄いサンドイッチ)」と呼ばれるコースである。2010年時点でサンドイッチコースをとっている学生は116,785名で、学士過程の学生の9.3%を占めている。ブリューネル大学では、3年時に1年間の就業体験や半年間の就業体験と座学を2度繰り返すサンドイッチコースが有名である。企業によっては、通常のインターンシップ採用のほか、サンドイッチコースの学生向けのインターンシップの採用枠を別枠で設けている会社も存在する。その内容は11カ月または6カ月間にわたり、新卒採用者と同様の業務や研修を有償で行うというものである。大学時の専攻にかかわらず、高い学業成績を修めていることが条件となっている。

ギャップイヤー制度

また、イギリスではギャップイヤーを利用した就業体験が就業力に影響を及ぼす。多くのイギリスの学生は、大学卒業前もしくは後に1年間の「ギャップイヤー」を取得する制度を利用する。ギャップイヤー期間中の過ごし方はボランティアやインターンシップ、旅行など学生によってさまざまである。

Booking.comの調査²⁰によると、以下のことが判明している。

*ほぼ3分の1の企業が、ギャップイヤーを経験した学生を採用候補者として選び、もしギャップイヤーを取得していないとしてもその1年間に何をしたかを重要視する。
(31%)

¹⁹ 村田弘美「海外における長期インターンシップ制度 —米国・英国の取り組み—」2011

²⁰ Booking.com「Don't mind the gap: taking a gap year can boost employability」

*採用企業側にとって、ギャップイヤーのなかでもっとも興味を引く活動は、世界中の色々なところで複数の臨時的就労活動をしていることだ。(36%)

*3分の2以上もの内定先(65%)が、お遊びだけのギャップイヤー(a gap year for pleasure)を取得した人にはあまり興味を示さない。

(図 4-4)

このように、ギャップイヤーを利用して就業経験を積むことで就職に有利に働くことがわかっている。しかし、経済的負担も大きいため、ギャップイヤーを利用することができない学生も多い。しかし、イギリスの事例からわかることは、一口に産学連携教育といっても様々な種類があり、大学のキャリアセンターによるキャリア支援が重要であるということである。稲永(2012)²¹は、英国のキャリアセンターと日本のキャリアセンター比較し以下のように述べている。

日本の場合、学内にあるキャリア関係組織は、あくまで就職支援の延長上に活動を展開しており、インターンシップの斡旋はそこに含まれても、学生の起業や産学連携とは切り離されて考えられている場合が多い。(中略)だが、英国のキャリアセンターは、文字通り学生のキャリア支援に関わるさまざまな観点から、アカデミックなスタッフでは対応が難しい領域で幅広く活動しており、産学連携を通じた教育を実際にコーディネートする上でも欠かせない役割を果たしている。

すなわち、日本のキャリアセンターは名ばかりのものが多く、すべての学生に対するキャリア支援を幅広くカバーできているとは言い難いのである。イギリスのキャリアセンターのように、さまざまな観点から産学連携を通じたキャリア教育を行うことこそが、日本の大学のキャリアセンターの目指すべき姿である。

4.4 各国の就活プロセスのまとめ及び日本の目指すべき就職活動の在り方

²¹ 稲永由紀「英国高等教育における産学連携を通じた教育」(2012)

以上の比較及び分析から、各国の就活プロセスの総括と日本の目指すべき就職活動の在り方を考察したい。

韓国では学生と企業のマッチングを高めるために、就職活動が「後ろ倒し」になる傾向がある。この就活プロセスは、一度失敗してもやり直しがきくという点では有効であるが、職務遂行能力に直結せず、採用プロセス上のみで重要視される能力の向上のために就職時期がさらに遅れるという弊害が生じている。

一方、アメリカやイギリスといった欧米諸国では、マッチングを高めるために就職活動が「前倒し」になっており、インターンシップのような就業体験の場が就職活動において重要な役割を果たしているという特徴がある。インターンシップを通じた採用プロセスは、スキルを持たない若年層の採用市場におけるハンデを補完するものであり、企業と学生の双方がある程度時間をかけてマッチングを行うことができる点で有効である。しかし、早期からキャリア教育を行ったうえで進路を選択するため、一度進路を選択すると容易には変更できない可能性が高いという点に留意する必要がある。

第4章では以上のような比較及び分析を通して、私たちはインターンシップを利用した「前倒し型」の就活プロセスを日本も導入すべきであると考えた。しかしそれは、やみくもに就職活動の時期を前倒しにして就職活動を長期化させるものではなく、企業と学生のマッチングを高めるためのものでなければならない。また、早期からのキャリア教育を行うことで進路に対する意識をより早くから学生に持たせ、学生はブランド力のある大学に入ること自体が目的になってしまわぬよう、目的意識をもって大学で学びや経験を得るべきである。また、大学と企業が連携してインターンシップを整備し、大学のキャリアセンターをより充実させていく必要があると考えた。

第5章では、日本におけるインターンシップの現状分析を行い、企業、大学、学生の3つの立場から見た日本のインターンの課題について述べる。

5. インターンシップを活用した就職活動を目指して

この章では、前章で述べたように海外において「職業訓練」としてのインターンシップとは異なる様相を呈している現在の日本におけるインターンシップの在り様、そして将来の理想的制度について考察する。

5.1 日本のインターンシップの実施状況

筆者自身も就職活動をする上で、自ら就活サイトを通じて幾つかの企業のインターンシップに参加をした。多くは1Day インターンシップや2Days インターンシップで、内容としてはボードゲーム形式で経営を体験するものや、企業側の社員が講演をしたり座談会をしたりするものであった。これは筆者自身の特殊な経験に過ぎないかもしれない。それではまず日本全体におけるインターンシップの現状について一般的にどのようなものか、数字を通して理解を深めたい。

そもそもインターンシップには実行する主体によって大きく2種類に分類される。

(1) 産学連携・単位取得型インターンシップ (2)企業主体型インターンシップ
の2つであり、(2)はさらに就業期間によって短期・中期・長期の3つに分けることができる。

産学連携型インターンシップ

まず(1)のタイプは「産学連携」という前章で述べられているCo-op制度のように、教育機関(大学)と企業が共に主体となって実施するインターンシップのことである。企業がインターンシップを主催するのも勿論であるが、教育機関側によってインターンシップに事前・事後学習・モニタリングが体系的に設計されており、大学での学修の効率的な深化や将来のキャリア選択を促すなど教育的効果を持っている点が特徴として挙げられる。

現在このようなインターンシップによる産学協働の人材育成は文部科学省によって推進がされている。届出制度により公表されたインターンシップの中から、学生のスキル育成などに寄与するなど高い教育効果を発揮し、他の大学・企業に普及するのに適当な模範とな

りうるものを表彰することで、多くの大学に導入するインセンティブを与えていると考えられる。²²

この制度下においてインターンシップの質的保証されていると考えられる。なぜなら、届け出の対象となるには

- 『(1)就業体験を伴うこと
- (2)正規の教育課程の中に位置づけられていること
- (3)事前・事後学習・モニタリングを実施していること
- (4)実施後の教育的効果を測定する仕組みが整備されていること
- (5)5日間以上であること
- (6)大学と企業が協働すること』²³

などの要項を満たすことが必要であるからだ。(1)や(5)は就業体験における内容面で、実質的な就業体験を伴わないインターンシップを排除する目的である。(2)(3)(4)は専門教育機関として位置づけもされる大学での教育内容を、より効果的に深く理解させることを目指している。大学側が事前・事後学習などでインターンシップの教育効果を定量的・定性的に把握できることも重要となってくる。学生受け入れによる企業の負担軽減に努めることも重要であり、(6)のように企業と大学の積極的協働を促している。

それではこのようなタイプのインターンシップはどれほど普及しているのか。文部省・通産省・労働省の3省による合意策定(平成9年)以降、図5-1が示すようにインターンシップの単位化を行っている大学数は5倍強に増加し、実施している学校数は581校で、調査対象の大学782校の74.3%に相当する。これは評価に値する一方で、問題なのは参加学生数が僅か3.1%に留まっているという点である²⁴。

(図5-1)

²² 文部科学省 大学等におけるインターンシップの届出制度に関する実施要項

²³ 文部科学省 大学等におけるインターンシップの届出制度に関する実施要項

²⁴ 文部科学省 「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」(2015)

つまり産学協働型のインターンシップは質的に保障されているだけでなく、教育的効果が高い。しかし、企業・学生・大学のそれぞれの問題によって普及は進んでいないと言えよう。

企業主体型インターンシップ

企業主体のインターンシップは、マイナビやリクナビなどのインターネットマッチングサイトなどを経由して応募してきた学生を企業が選考し合格したものがインターンシップに参加するというタイプである。このタイプのインターンシップは昨今の学生の中では最も主流であり、マイナビの調査²⁵によると 20 年卒学生の 7 割以上は参加経験がある。また実施対象は大学 3 年生(95.6%)と大学院 1 年生(54.6%)が圧倒的に主流である²⁶。こちらは実施期間によって性質が異なるので順に見ていこう。²⁷

① 短期インターンシップ

半日または 1～3 日ほどで実施されるインターンシップのことで、インターンシップ経験者の半数以上は参加したことがあるプログラムである。このインターンシップは学生・企業側にとってコストの小さいインターンシップといえる。企業側の金銭的費用・機会費用は少ないので多くの企業が現在実施している。欠席を余儀なくすることもあるが授業との両立が比較的容易であるので学生からの人気もある。

しかしこのインターンシップは内容面での欠陥がある。期間が短いがゆえに内容面で「インターンシップ」といえるものではないという点だ。短期インターンシップの多くは企業の会社・業界説明の場や実務を伴わないグループワークの場などになっていることが多く、企業説明会・セミナーと呼ぶ方が相応しい。

② 中期インターンシップ

1～3 週間程の期間に実施されるインターンシップで、短期インターンシップに次いで参加したことのある学生が多い。複数のインターン生でプロジェクトを立ち上げ、企業側にア

²⁵ 株式会社ディスコ「インターンシップに関する調査」

²⁶ 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所『就職白書 2018-インターンシップ編-』

²⁷ キャリク「参加すべきインターンシップを選ぶ前に就活生に読んでほしい記事」

ドバイスを貰いながら課題に取り組むワークショップ形式が多い。短期・中期のインターンシップでは自らのスキルを育てるというよりも、業界研究や職種について「知る機会」としての意味合いが強いと考えられる。また知ることのできる範囲も実施期間相応の内容である。

③長期インターンシップ

1 か月からそれ以上の期間を通して実施される。短期・中期のインターンシップと比較して、実際に営業活動や経営・マーケティングなど企業の根幹に携わることができ、より実務に近い仕事を体験することで、自らのスキルを伸長することができる。学生の多くは夏季・冬季休暇や講義の無い日などを活用して就業体験をする。一方で大学の講義を欠席するなどして参加する者が存在することが問題として挙げられる。

インターンシップに参加する・実施する意義

そもそも日本の学生・企業が、時間や資本を投じてまで「インターンシップ」に参加・実施する意義とはいったいどのようなものか。株式会社リクルートキャリアの調査によると²⁸、

(図 5-2)

企業の大きな目的として「仕事を通じて、学生に自社を含め、業界・仕事の理解を促進させる」(83.4%)が最も高く、次いで「学生に就業体験の機会を提供することで社会貢献する」という順番になっている。全体としてみると学生に対して業界や企業への理解を深めることを目的にしている企業が多いことがわかる。

また学生がインターンシップに参加する目的の上位にくるものは、「仕事理解」「業種理解」「企業の事業内容理解」「企業・職場の雰囲気を知る」など、企業が実施する目的と同様に業界や企業、労働環境への理解を深めることが上位となっている。これは企業と学生の目的が一致しており制度的に安定していると考えられるだろう。

²⁸ 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所『就職白書 2018-インターンシップ編-』

(図 5-3)

インターンシップ・キャリア教育に対する政府の対応

これらインターンシップ含めキャリア形成に対して政府はどのように考えているのか。

政府は 1997 年以降インターンシップの導入の在り方について検討を進めてきた。インターンシップ元年ともいわれる平成 9 年の『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』²⁹において

インターンシップについては、個々の大学等や企業等の独自性を活かしつつ、多様な形態のものを推進していくことが基本であるが、今後様々な取り組みが広がるに伴って、その在り方が大学等、企業等、学生それぞれに大きな影響を与えるものであり、望ましい推進の方向について、早急に政府としての基本的な考え方を明らかにすることが求められている。

と記述してあるように、政府としても 1990 年代後半にはインターンの重要性については理解し、三省(当時の文部省・通産省・労働省)が連携して施策の推進に努めていく方針であった。その後キャリア教育の必要性やインターンシップの教育的効果が期待されるようになり、2015 年の『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』³⁰によると

インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。この観点から、事前・事後教育等の機会を提供する等のサポート体制を構築することは、その教育効果を高めるという点で有益である。

と記述されており、教育的効果やキャリア教育の観点からインターンシップと大学などの教育機関とは独立して議論することはできないという立場で、産学連携による中長期インターンシップ・有給のインターンシップ、また地方創生とシナジーを生み出す「地方創生

²⁹ 厚生労働省 平成 9 年『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』

³⁰ 文部科学省 平成 27 年『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』

インターンシップ」³¹を推進している。

具体的な推進方策としては、産学連携型インターンシップに届出・表彰制度を導入し、モデルとなるプログラムを表彰している。産学連携型インターンシップを導入することが大学の魅力を高める手段となり、産学連携型インターンシップの導入インセンティブを高めるとともに、産学連携型インターンシップの実施が進んでいない大学等や企業に対して波及効果も期待できる。また大学・企業間の調整を行う専門的知見のある人材が必要であることから、インターンシップに関する専門の人材を育成・配置するなど、大学・企業に生じる様々な負担の軽減を図ることも検討されている。このようなインターンシップの更なる拡充にあたっては産学官協働により設置されている地域の協議会の役割は重要であり、協議会の活動の活発化や大学・地元企業・地域(地方公共団体)・国の関係強化を図っていくことも方策の一つとなっている。³²

しかしながら、政府の立場としては就職活動の早期化・長期化に繋がるようなことは避けるべきであるという考えから

なお、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。³³

と述べられているように、インターンシップで入手した学生情報を採用活動に用いることは否定的である。図 5-4 が示すように政府・経団連の方針としては 4 学年次の 6 月以降のみ学生情報を選考活動に活用して良いことになっている。しかしこれは実質インターンシップで得た情報を使わないように制限している。というものの、採用活動というのは企業内で非公開に行われているが故、この罰則のない規則を遵守させるようにモニタリングするすべはない。これがこの規則の制度的矛盾ともいえる。

³¹ 内閣官房・内閣府 総合サイト まち・ひと・しごと創生基本方針 2016

³² 文部科学省 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」

³³ 文部科学省 平成 27 年『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』

(図 5-4)

日本はインターンシップと採用活動というものを切り離して考えてきたが、それは企業のインターンシップを実施するインセンティブを損ねているだけでなく、モニタリングがなされているわけでもないので制度的にも形骸化しており、この規則は速やかに改定するべきだ。そのような意見をふまえて、採用活動とインターンの関係性について「様々な意見があることも十分に考慮し、学生の学修環境の確保を前提としたうえで、幅広い観点から関係者間で中期的課題として検討していくべき」³⁴とも述べられている。

5.2 日本のインターンシップにおける課題（企業・学生・大学）

以上のような状況を踏まえ現代日本のインターンシップ自体における課題は大きく 3 つあると考える。1 つ目は、企業主導のインターンシップの大半が短・中期間で就業体験を伴わない「企業の業務説明の場」「知る場」と化してしまっていることが多い。これは業界研究などキャリア教育の観点からは効率的で有用であるが、本来人材の教育・就業体験の場であるはずの「インターンシップ」がそのような機会となり、そのように認知されてしまっていることはインターンシップ全体の信頼性を損なうことが懸念される。

2 つ目は今日の国際化が強まることを鑑みれば、インターンシップの参加大学・参加率の拡充に加えて、質・内容（業務期間・内容）の向上の必要性がある。現在のようなキャリア教育としてのみ有効だと考えられる短期・中期の良さを保持しつつ、就業体験を通じたスキル向上の機会としてのインターンシップを提供することもひつようとなってくる。

3 つ目は効率的な就業経験・大学教育の為にも、大学教育の一環としても位置づけることのできる単位取得型のインターンシップが普及していないことである。

では学生・企業・大学それぞれにはどのような課題があるのか。

³⁴ 独立行政法人 日本学生支援機構「インターンシップの基本的な考え方と政策等の変遷について」

まず学生の課題として挙げられるのが、キャリア教育への意識の低さという内的要因である。大学を一時的に休んで仕事の経験をしたことがあるか否かに関する調査結果³⁵によると、日本では大学の学習内容や将来の仕事との関係を問わず、大学を一時的に休んで仕事を経験した者は1%に満たない。大学を一時的に休んで企業実習やインターンシップを経験した者も1%未満である。これに対して欧州（スウェーデンを除く）全体では、55%が大学での学習内容や将来就こうと思っていた仕事とは関係のない仕事を、35%が大学での学習内容や将来就こうと思っていた仕事と関係のある仕事を経験している。大学の単位として認定される企業実習、インターンシップも34%が経験している。

つまり欧米の学生は長期インターンシップなどの就業体験に意欲的であるのに対し、日本の学生はそれほど意欲的ではないことがわかる。また外的要因として、学業や他の課外活動との両立が厳しいことがあげられる。実際に社員を体験するようなインターンでは週20時間勤務などを必要とすることもあり、大学の講義を欠席することは避けられないことが多い。

一方企業にも多くの課題が存在する。まずスキルを向上させるような長期インターンシップを実施する受け入れ環境がないことがあげられる。人材や資本、ノウハウといったものが少なくインターンシップ実施への初期投資費用やリスクがある。またインターンシップ生を監督する人材を割く必要があり機会費用の問題や業務量の増加が考えられる。さらに現在建前上は、インターンシップで得た情報を採用活動そのものに活用しないことになっている。インターンシップを実施することは以上のような問題を孕んでおり企業として実施するインセンティブが乏しい。

大学側も単位取得型においては事前・事後学習やモニタリングに人的コストがかかる。また受け入れ企業や申し込む学生が少ないという課題もある。大学特有の問題として学生がインターンシップに参加するためには他の授業の時間割等を変える必要があり、カリキ

³⁵ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果—」

ュラムの根本的変更が必要となる。それに加えて学生が履修している他の授業へ支障（欠席等）が出る恐れもあり、根本的カリキュラムの変更は時間の要する難題でもある。

6. おわりに

本稿では、就職活動の歴史に触れながら、就活プロセスと雇用システムの国際比較を行い、日本の就職活動の目指すべき姿をインターンシップという観点から議論してきた。本稿の結びにあたり、今後日本がインターンシップをどのように整備、活用し、就活プロセスを再構築していくべきかについていくつかの提言を行い、本稿を締めくくりたい。

6.1 日本が目指すべき姿

経団連による就活ルールが廃止されたことで、今後就職活動に変革期が訪れることが予想される。インターンシップなどを利用して早い段階で学生と接点を持ち、早期選考を行う企業がさらに増える可能性がある。現在、日本では採用活動は主に企業と学生との間で行われ、大学が介入することはほとんどない。しかし、海外に学びインターンシップを活用した就職活動を今後行っていくならば、大学や企業等が協力して制度を再構築していく必要がある。

現在、日本では大学 3 年以降に本格的に就活を行うのが一般的だ。だが、そもそも就業経験のない学生がその短期間で、少なくとも数年は働くであろう就職先を決めなければならないのが問題だ。「就活ルール」廃止による就活の「早期化」と「長期化」をうまく利用し、4 年間以上の大学教育全期間を通じたキャリア教育を行うことで、早い段階から学生が自身の将来について考える機会を提供することにつながるのではないだろうか。

具体的には、大学はインターンシップを単位認定したり、産学連携型のインターンシップを積極的に斡旋したりするべきだ。また、企業側は大学 1~2 年生を対象にした説明会などの門戸を今以上に開いていくべきだ。さらに、長期インターンシップを通して学生に就業体験の場を提供する必要があるが、今のままでは費用面の問題がある。そのため、大学だけでなく国や自治体も協力して進めていく必要があると考える。

学生は大学早期や高等教育のうちに興味のある業界・企業・職種などについて学び、大学 2~3 年でインターンシップに参加して経験を積むべきだ。そして、大学 3~4 年あるいは大

学院で希望する企業の選考を受けるといふ流れができれば、企業・学生双方が十分に互いを見極めて就職先を決めることができるだろう。

そのために、大学は講義を更に柔軟なものにしていく必要があると考える。今現在、学生が学業とキャリア形成・就活の両立を困難としている理由の一つとして、日本の多くの企業の営業が平日であるがゆえキャリア形成に重要となるインターンシップが平日に実施されているということがある。それゆえ学生にキャリアか学業かどちらか一方を選択するよう迫っているのだ。だが、企業に対してそのような活動を休日に強いるのは現実的ではない。一方、大学ならば柔軟に対応できるのではないか。例えば、大学の授業をオンライン・オンデマンドで視聴ができるようにすると、学生はインターンに参加する一方で講義を聴講することも可能になるだろう。

また、大学はキャリアセンターの充実を図る必要がある。現在高校や大学のキャリア教育はあくまで次のステップに進むための受験対策としての要素が大きく、キャリアセンターも名ばかりのことが多い。欧米諸国のように、キャリアセンターが主導して、すべての学生に対し早期からのキャリア教育を幅広く行うことが、大学卒業後の進路をじっくり決めていくための意識付けにつながると考えている。

6.2 結論

これまでみてきたように、今後日本は、新卒一括採用の利点を生かしながらインターンシップでの就業体験をさらに産学連携していく必要がある。しかし、現在のように短期間で一斉に採用を行う就活システムでは、時期を逃すと就職に不利になる恐れがある。また企業によるインターンシップの開催・学生による参加を動機づけることも必要となるのは言うまでもない。

そこで、諸外国のように産学連携のインターンシップをさらに整備し、企業の負担を軽減する一方で、学生に対しては早期からのキャリア教育や充実した就業体験を通して企業外教育を積極的に行っていくべきであると考え。そうすることによって、学生のスキルの向上や職務理解だけでなく、学生と企業 mismatches を防止することができるだろう。

また、学生に新卒一括採用以外の選択肢を多く与えるべきである。具体的には、秋採用や中途採用など採用方法を多様化することで就職活動の時期を一点集中させず、なおかつ現在のように学生がスムーズに就職できるシステムを構築するとよい。そして最終的には「ジョブ型」の雇用形態へ雇用システムそのものを変化させていくべきである。そのためには、若年層が不利になりがちなジョブ型を補完する形で、インターンシップと教育をさらに密接なものとして整備していく必要がある。さらに、インターンシップでの就業体験を充実させ、文系学生にも職務に応じた採用を行っていくべきだ。

参考文献

文部科学省 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2015/12/15/1365292_01.pdf

文部科学省 「平成 29 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1413929.htm

文部科学省 「大学におけるインターンシップの推進について」 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2014/01/07/1343034_5.pdf

文部科学省 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afielddfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf

文部科学省 「大学等におけるインターンシップの届出制度に関する実施要項」

2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afielddfile/2018/11/27/1401056_1_1.pdf

三省合意文書（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2014/04/18/1346604_01.pdf

厚生労働省 平成 9 年『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002b9xq-att/2r9852000002ba3w.pdf>

内閣官房・内閣府 総合サイト まち・ひと・しごと創生基本方針 2016

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sousei/info/pdf/h28-06-02-kihonhousin2016hontai.pdf>

独立行政法人 日本学生支援機構 「インターンシップの基本的な考え方と政策等の変遷について」 2019/10/13 閲覧

https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/internship/seisaku/_icsFiles/afielddfile/2017/11/02/jasso_hebseb1.pdf

時事ドットコムニュース「経団連、就活ルール廃止」 2019/10/13 閲覧

<https://www.jiji.com/jc/v7?id=201809shukatsu>

日本経済新聞 2018/10/9 「新卒一括採用、転機に 経団連が就活ルール廃止発表」

日本経済新聞 2018/10/10 「経団連の就活ルール、なぜ廃止？ 3つのポイント」

日本経済新聞 2018/5/8 「面接解禁前に内定4割 就活ルール形骸化一段と」

日本経済新聞 2018/10/31 「『ジョブ型』採用に移行を」

日本経済新聞 2018/05/22 「新卒一括採用の是非④高い若年就業率に寄与」

日本経済新聞 2018/10/19 「就活ルールを考える④『卒業即就職』、失業回避に寄与」

日本経済新聞 2019/5/13 「終身雇用、「企業にインセンティブ必要」 自工会会長」

東京朝日新聞 1929/1/18 「大企業は物いはずいら立つ卒業生」

三田新聞 1930/3/30 「緊縮の影響で就職の苦しさ」

帝国大学新聞 1935/9/23 「就職陣に一大颶風 六社協定廃棄さる」

朝日新聞 1961/6/13 「天声人語」

有田伸 「新卒一括採用制度の日本的特徴とその帰結—大卒者の「入職の遅れ」は何をもたらすか？」 勁草書房, 2017

石田浩『格差の連鎖と若者1 教育とキャリア』 勁草書房, 2017

濱口桂一郎 『若者と労働』 中央公論新社, 2013

鶴光太郎 『日本の経済システム改革』 日本経済新聞社, 2006

鶴光太郎 『人材覚醒経済』 日本経済新聞出版社, 2016

鶴光太郎 『日本の雇用システムの再構築』 独立行政法人経済産業研究所, 2019

難波功士 『「就活」の社会史—大学は出たけれど・・・』 祥伝社, 2014

苅谷剛彦、本田由紀 『大卒就職の社会学 —データからみる変化』 東京大学出版会, 2010

梅崎修 『学生と企業のマッチング データに基づく探索』 法政大学出版局, 2019

野村正實 『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』 ミネルヴァ書房, 2007

餅川正雄 「学校における職業教育とキャリア教育に関する研究（Ⅱ）」 広島経済大学研究論集, 2013

竹内洋 『日本のメリトクラシー—構造と心性』 東京大学出版会, 1995

日本総研 HP 林浩二 「市場通用性のある「能力」の見極め」 2002 2019/10/19 閲覧

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=13461>

日本労働研究雑誌 2018年4月号(No. 693) 2019/10/13 閲覧

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/04/pdf/002-010.pdf>

PRESIDENT Online 2019/4/5 「日本は「名ばかりインターン」が多すぎる」2019/10/13 閲覧

<https://president.jp/articles/-/28160>

日本私立大学連盟『大学時報』No. 345(2012年7月発行)

週刊東洋経済『【特集】無協定元年の採用最前線就職戦線特集2・就職協定廃止の功罪を問う協定廃止の代償は青田買いの加速か 8/2号:「危ない会社」はどこだ』(1997年8月2日発行)

週刊東洋経済『第2特集就活後/就職ブランドランキング経団連発「倫理憲章」で戦線に波乱』(2004年6月19日発行)

週刊東洋経済『【第1特集/採用クライシス】 PART2 就活ルールが変わる 90年間繰り返された 就活ルール見直しの系譜』(2018年10月27日発行)

若林幸男「三井物産における人事課の創設と新卒定期入社制度の定着過程」『経営史学』33巻4号, 1999

平野秋一郎「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」『季刊労働法』159号, 1991

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヵ国比較調査結果—」2019/10/13 閲覧

https://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2001090016_ZEN.htm#04000000

内閣府「第45回雇用ワーキング・グループ 議事録」2019/10/19 閲覧

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg4/koyo/160209/agenda.html>

「25～34歳の失業率の推移（国際比較2017年）」2019/10/13 閲覧

<https://fp-user.com/就業/25%E3%BD%9E34歳の失業率の推移%E3%BC%88国際比較2017年%E3%BC%89/>

「日本の大卒就職市場の真の課題は何か? —アジア主要国のキャリア選択行動比較—」2019/10/13 閲覧

https://www.works-i.com/research/paper/works-review/item/130601_WR08_05.pdf

「米国のインターンシップの特徴を探る～採用オファー編～」2019/10/13 閲覧

<https://www.works-i.com/column/internship/detail003.html>

「海外における長期インターンシップ制度-米国・英国の取り組み」- 2019/10/13 閲覧

https://www.works-i.com/research/paper/works-review/item/110601_WR06_21.pdf

稲永由紀「英国高等教育における産学連携を通じた教育」(2012) 2019/10/13 閲覧

http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/11/01/1327334_2_1.pdf

野口徹、吉川孝三、金子勝比古「欧米におけるインターンシップ教育の現状調査と我国での課題」(2011)

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsee/57/4/57_4_4_65/_pdf

Booking.com「Don't mind the gap: taking a gap year can boost employability」2019/10/13 閲覧

<https://news.booking.com/dont-mind-the-gap-taking-a-gap-year-can-boost-employability/>

キャリク「参加すべきインターンシップを選ぶ前に就活生に読んでほしい記事」

2019/10/13 閲覧

<https://www.careelink.net/archives/8045>

株式会社ディスコ「インターンシップに関する調査」2019/10/13 閲覧

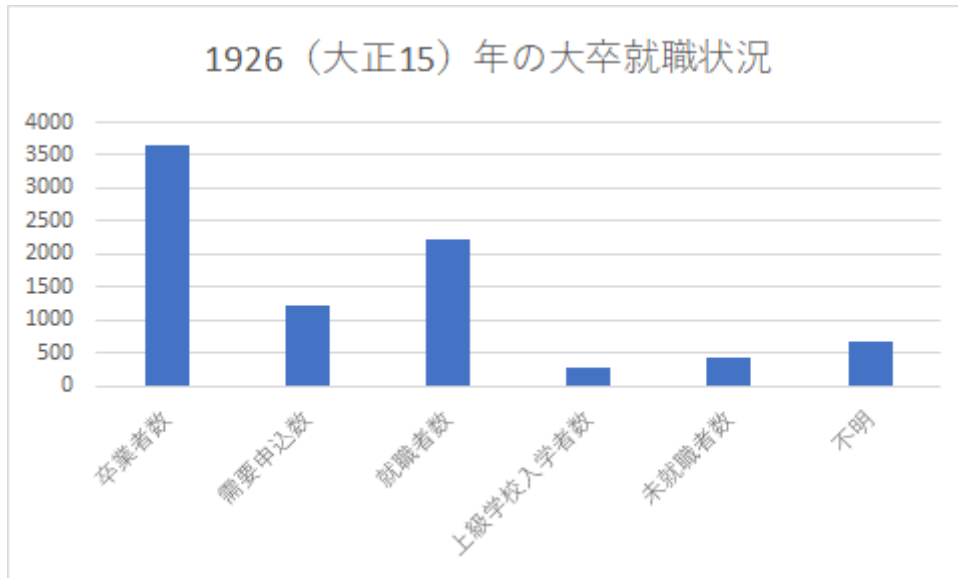
<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/internshipchosa2020.pdf>

株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所『就職白書 2018-インターンシップ編-』

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180215_02.pdf

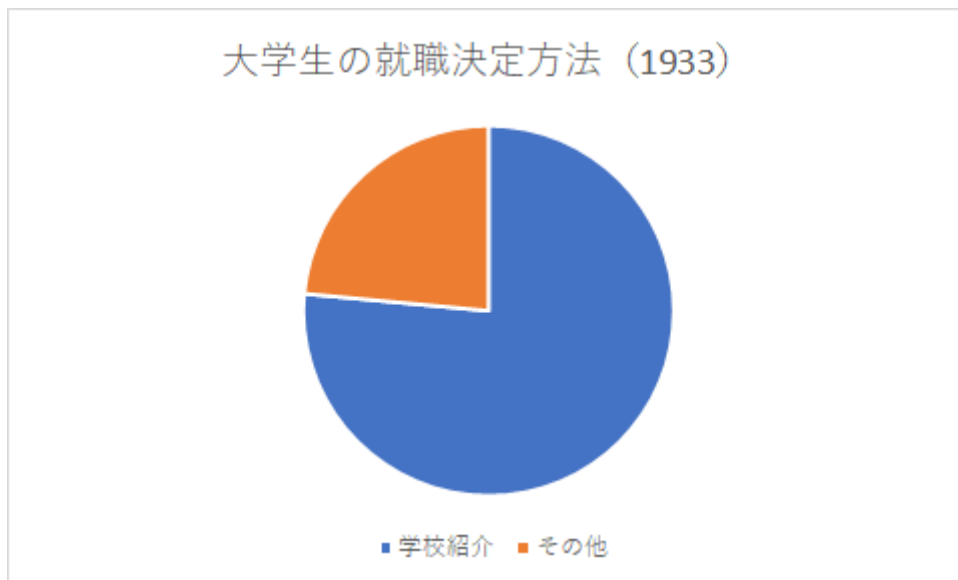
図表一覧

図 2-1 1926（大正 15）年の大卒就職状況



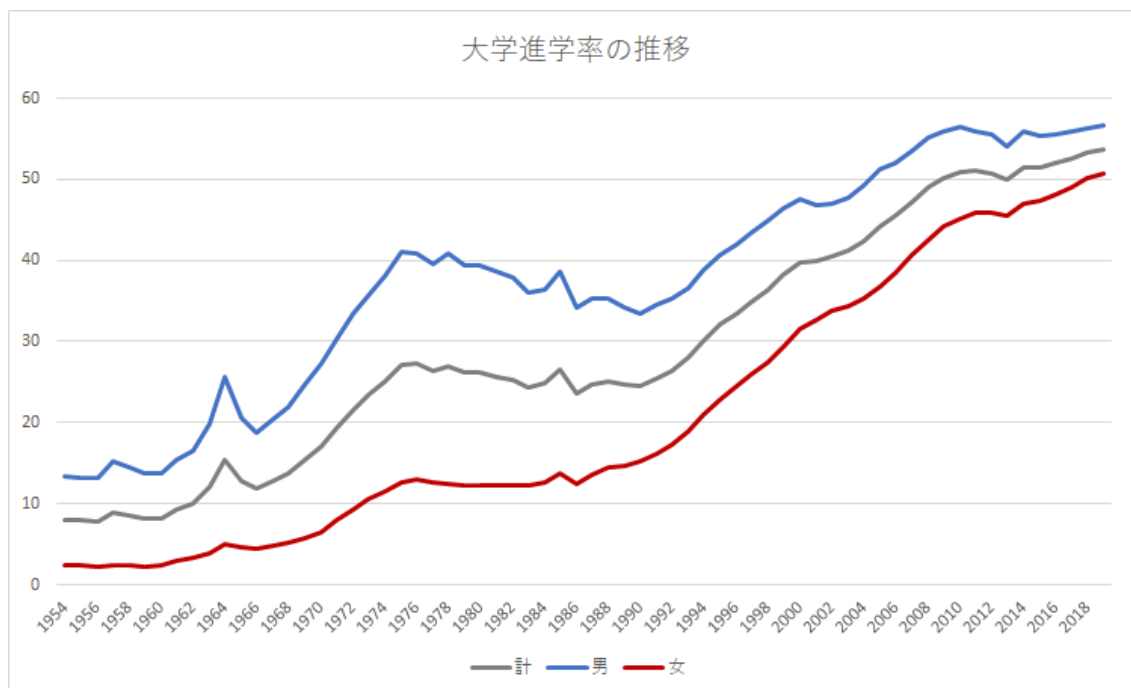
出所：近現代資料刊行会編『東京市社会局調査報告書』SBB 出版会（1995）

図 2-2 大学生の就職決定方法（1933）



出所：厚生省職業部資料（1939）

図 2-3 大学進学率の推移



出所：文部科学省 学校基本調査

図 3-1 在学時点での就職先決定

	決まっていた	決まっていなかった (卒業後に決まった)
中国	46.7	53.5
韓国	46.1	53.9
インド	51.3	48.7
タイ	65.2	34.8
マレーシア	39.2	60.8
インドネシア	41.0	59.0
ベトナム	38.5	61.5
アメリカ	50.7	49.3
日本	83.9	16.1

出所：Global Career Survey(2012)

図 3-2 在学卒業後の就業までのブランク

	3カ月未満	3カ月以上	不明/無回答
中国	74.4	23.2	2.4
韓国	49.0	50.2	0.8
インド	40.3	48.4	1.3
タイ	46.7	50.4	2.9
マレーシア	59.6	39.1	1.3
インドネシア	55.9	43.3	0.8
ベトナム	63.6	35.6	0.8
アメリカ	44.8	52.0	3.1
日本	84.3	15.4	0.3

出所：Global Career Survey(2012)

図 3-3 進路決定の時期

	中学以前	高校時代	大学前期	早期	大学後期	大学卒業後
中国	0.0	6.5	21.1	27.6	48.8	23.6
韓国	2.7	13.5	14.3	30.5	45.9	23.6
インド	7.4	12.6	16.9	36.9	20.3	42.9
タイ	2.9	15.3	10.7	28.9	28.1	43.0
マレーシア	3.0	17.8	18.7	39.5	16.1	44.3
インドネシア	0.8	14.7	21.4	36.9	18.5	44.5
ベトナム	2.4	31.6	24.8	58.8	11.6	29.6
アメリカ	2.7	19.7	34.5	56.9	20.2	22.9
日本	0.7	1.4	12.3	14.4	67.6	18.1

出所 : Global Career Survey (2012)

図 3-4 進路決定の影響要因

	親	兄弟・親戚	大学・学校の先生	友人	大学受験	大学・学校の講義・授業	海外留学・海外生活	大学・学校のクラブ・サークル活動	就職活動	インターンシップなどの就業体験	学外での社会活動・スポーツ活動	書籍
中国	①61.8	17.9	⑤39	②54.9	7.7	29.7	6.1	17.5	④51.6	③52.4	21.5	21.1
韓国	①45.6	17.4	③32.4	②34	9.7	19.3	8.5	11.6	④29.3	⑤25.9	12.4	10.4
インド	①55.4	⑤22.5	④32.9	②48.5	16.9	14.7	8.7	14.7	③39	19.9	10.8	11.7
タイ	①43	⑤17.8	16.1	③28.1	④22.7	6.6	2.1	6.2	16.9	②34.7	7.4	7.0
マレーシア	①41.7	19.6	④25.2	②40	4.8	17.4	3.5	8.3	③39.1	⑤23.5	8.3	12.2
インドネシア	①48.7	⑤25.6	18.1	③37.4	8.8	21.4	5.9	10.1	②41.2	④34.5	10.1	18.1
ベトナム	①52.8	25.6	19.6	②36.8	18.8	14.8	3.6	11.6	③35.6	⑤27.6	12.0	④31.6
アメリカ	①37.2	13.0	④24.2	②27.8	7.2	10.8	8.1	9.4	③27.4	⑤19.3	4.0	4.5
日本	①26.6	5.1	④8.9	③20.5	0.7	⑤8.2	1.4	3.8	①34.8	6.1	2.4	5.5

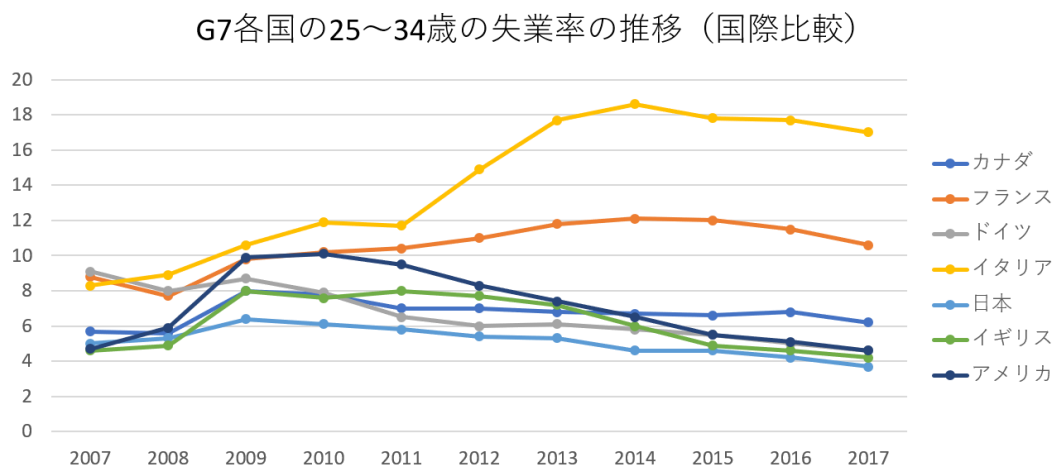
出所：Global Career Survey(2012)

図 3-5 進路決定への4つの影響要因

	人的要因	学び要因	生活要因	就活要因
中国	35.3	33.8	17.4	13.5
韓国	37.8	34.0	16.7	11.4
インド	42.7	28.5	15.5	13.2
タイ	42.6	38.4	10.9	8.1
マレーシア	41.6	29.1	13.3	16.1
インドネシア	39.9	29.6	15.8	14.7
ベトナム	39.7	27.8	20.2	12.3
アメリカ	40.4	31.9	13.5	14.2
日本	42.1	19.3	10.6	28.1

出所：Global Career Survey(2012)

図 3-6 G7 各国の若年失業率の推移



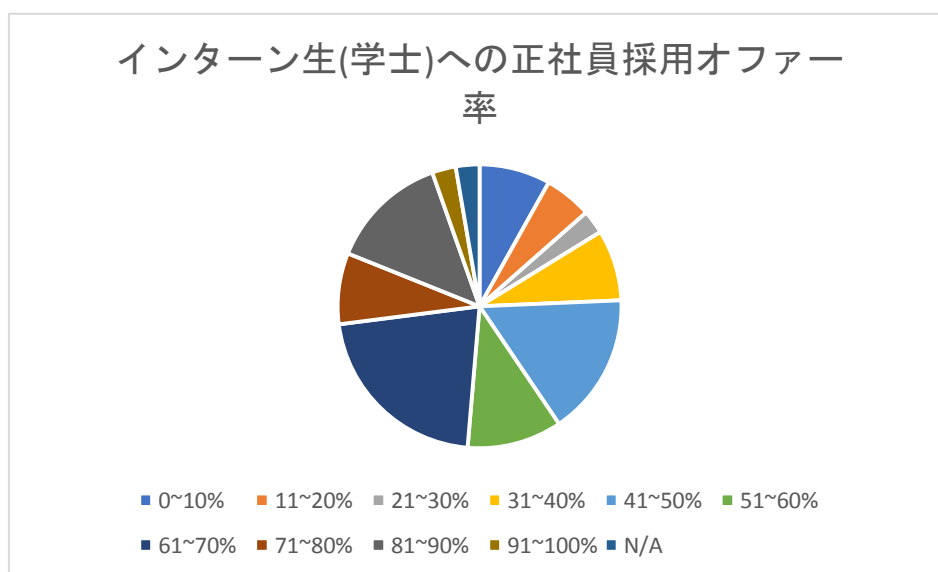
出所：Online OECD Employment Database

図 4-1 韓国企業(281社)2010年大卒新入社員の平均年齢・成績

	1,000人以上企業	300人以上企業	300人未満企業	全体
平均年齢	27.3	27.7	28.6	28.3
平均GPA	3.67	3.57	3.58	3.58
平均TOEIC得点	797	724	661	697

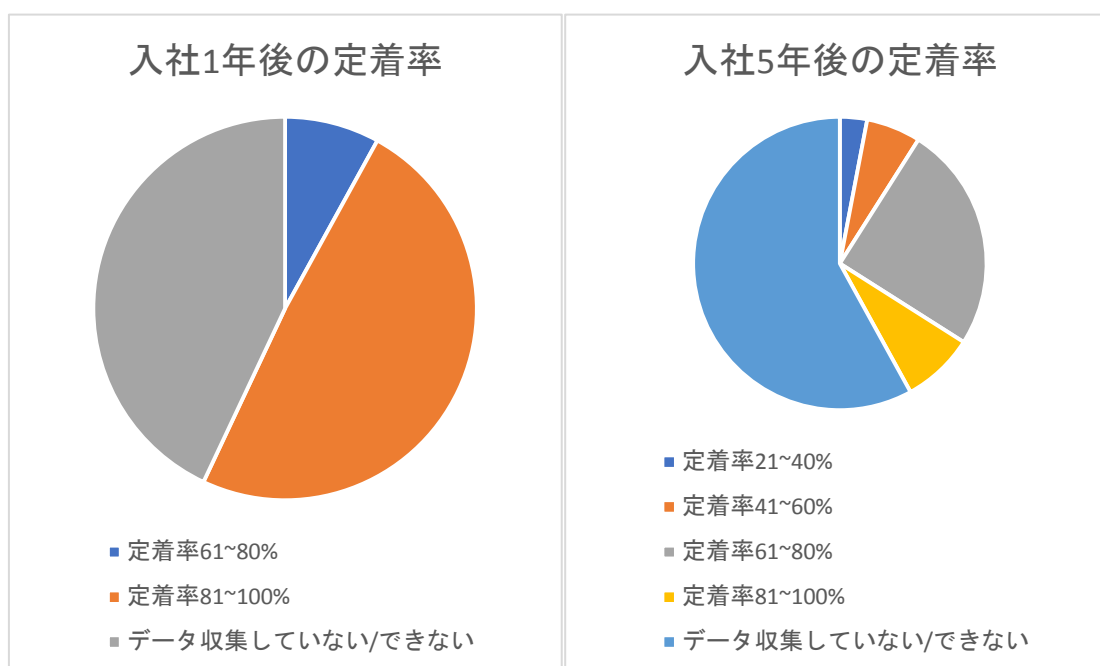
出所：韓国経営者層協会(2011)

図表 4-2 インターン生(学士)への正社員採用オファー率



出所：Internships USA(2015)

図表 4-3 本採用した元インターン生の入社1年後及び5年後の定着率



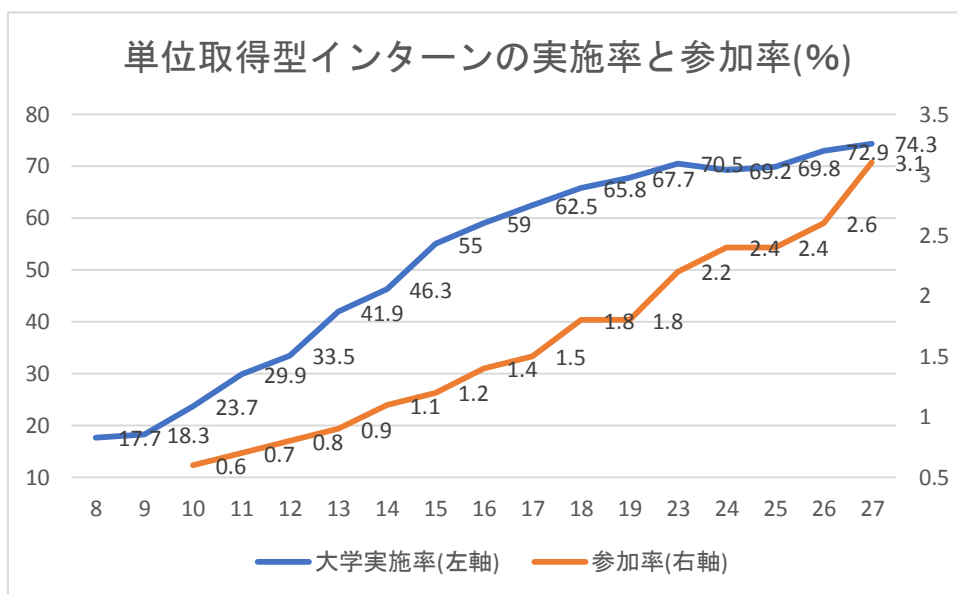
出所：Internships USA(2015)

図 4-4 ギャップイヤーの使い道の上位5タイプとその割合

ギャップイヤーの使い道の上位5タイプ	割合
一時的な仕事のため	36%
ボランティア/チャリティー活動のため	32%
文化を学ぶため	18%
ビーチなど余暇を楽しむため	10%
友人と旅行のため	4%

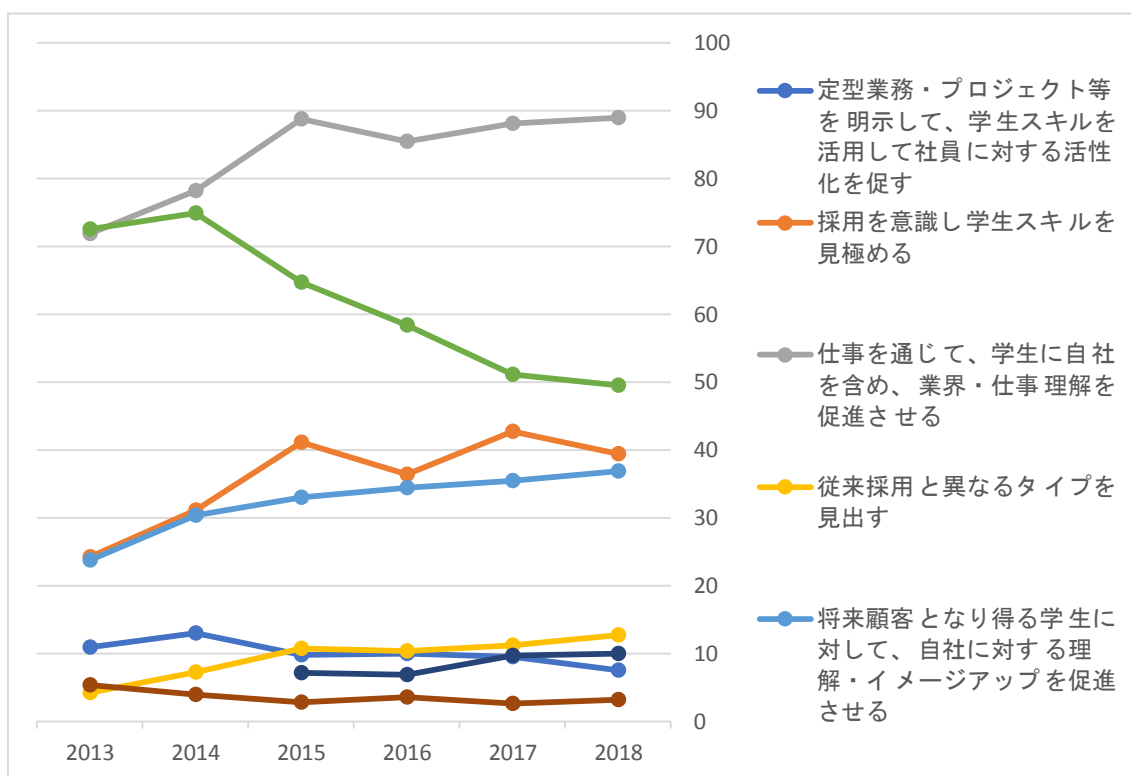
出所：Booking.com(2016)

図 5-1 単位取得型のインターンシップの実施率と参加率



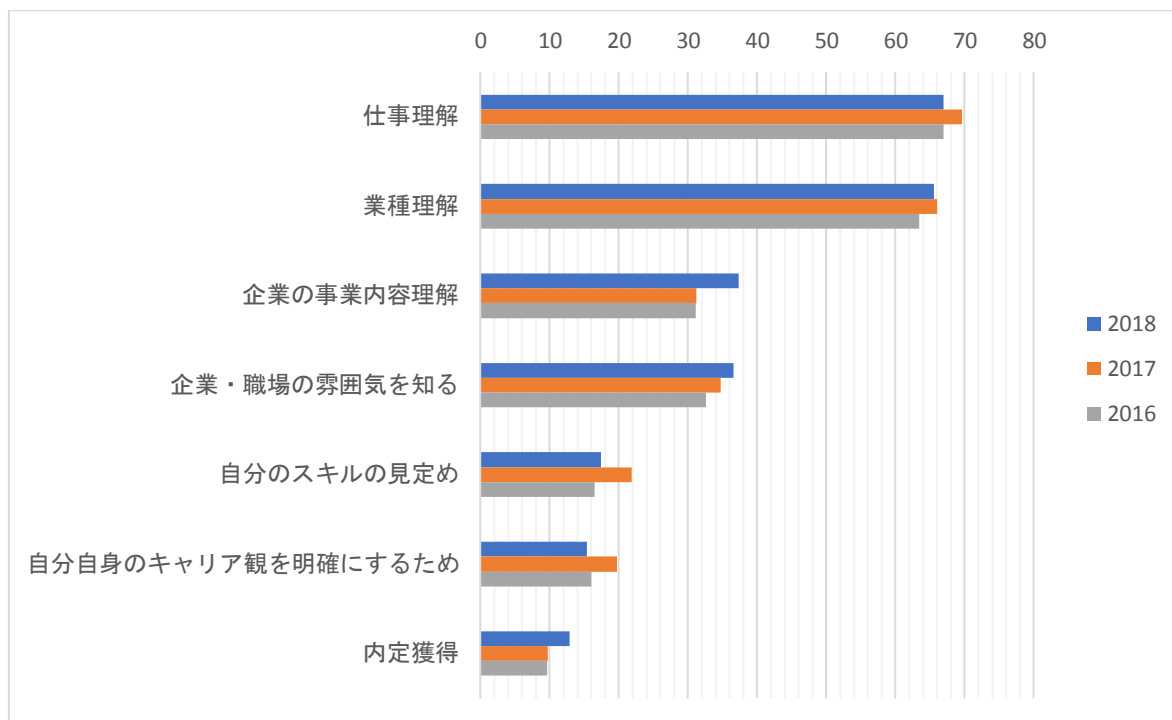
出所:文部科学省「平成 27 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」(2015)

図 5-2 インターンシップの実施目的 (企業) (単位 : %)



出所 : (株)リクルートキャリア就職みらい研究所『就職白書 2018-インターンシップ編-』

図 5-3 インターンシップの参加目的（学生）（単位：％）



出所：(株)リクルートキャリア就職みらい研究所『就職白書 2018-インターンシップ編-』
(尚、10%以下は記載を省略)

図 5-4 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

実施時期	基本的な扱い	あらかじめ広報活動・採用活動選考の趣旨を含むことが示された場合の取り扱い
3 学年 2 月末まで	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない</p> <p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にインターンシップの参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用する</p>	<p>広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。</p> <p>※広報活動開始日以前に開始されるインターンシップについては、終了日が広報活動開始日以降であっても開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。</p>
3 学年 3 月～ 4 学年 5 月末まで	<p>参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用する</p>	学生情報を広報活動に使用できる
4 学年次 6 月以降	<p>ことは差し支えない。</p>	学生情報を採用選考活動に使用できる

出所：文部科学省 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

分担

井野：1 章、2 章、6 章

奥田：1 章、3 章、4 章、6 章

西田：1 章、5 章、6 章