

大学生のキャリア教育と新卒採用を考える

去る5月10日に「大学等における修学の支援に関する法律」（通称「大学無償化法」）が成立し、来年度から施行されることになった。この法律自体は低所得世帯の大学生に対して授業料や生活費を支援するものだが、各大学がこの制度の対象となるために満たすべき要件を別途文部科学省令によって定めることになっている。[そうした要件](#)として、大学が複数の外部人材を理事に任命することや、実務家教員による授業を卒業単位数の1割以上配置することなどが検討されているようである。

また、4月22日には、経団連の「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が[共同提言](#)を発表した。昨年秋に中西宏経団連会長が就活ルールの廃止に言及して注目を浴びたが、一方的に廃止するのでは反発が大きいと見た経団連は、その後、主要大学の学長らと協議会を立ち上げた。その中間とりまとめとして発表されたのが今回の提言である。

経団連の文書には色々なことが書かれている（その一部は大学人の希望だろう）が、キャリア教育の拡充や学外人材の教員への登用など、大学無償化法の適用要件に関する議論と重なる提言が含まれている。政府の[教育再生実行会議の報告書](#)においても「学生を鍛え上げ、社会に送り出す教育機能の強化」が強調され、そのための方策として、キャリア教育やインターンシップの拡充が謳われている。

政府や経団連の提言の背後に現行の大学教育に対する強い不満があることはあきらかである。また、そうとはっきり書かれているわけではないが、彼らがとくに不満を抱いているのは、いわゆる文系の大学教育だろう。理系学部でが勉強と卒業後の仕事の関係が比較的明確なのに対し、文系学部では何を学んでいるのかよく分からないし、働き手としての最低限の心構えすらないまま入社してくる者が増えている。それを何とかしたいということなのだろう。

大学教員の中にはキャンパスにキャリア教育が入り込んでくることを嫌がる人が多いが、筆者はそのような分からず屋ではない。筆者がむしろ疑問に思うのは、政府や経団連が提案している程度のキャリア教育によって、本当に彼らが求めるような人材が育つのかということである。

大学設置基準によって定められた四年制大学の卒業最低単位数は124単位である。週一コマの授業を一年間履修すると4単位になるので、実務家教員の科目を毎年一コマ履修させれば「大学無償化法」の適用要件を十分に満たせる計算になる。この程度のキャリア教育はすでにやっている大学が多いが、それで十分なら政治家や財界が大学教育にあれこれ口出しする必要はないはずである。

経団連の報告書では、大学一、二年次の学生が企業に出向いてキャリア教育を受け、それを後の長期インターンシップにつなげてゆくことが提案されている。しかしそうし

たキャリア教育やインターンシップに協力した企業に対し、そこで得た学生の情報を採用活動に利用することを許すか否かに関しては意見がまとまらなかったようである。これも大学関係者が反対したからだろうか。

常識的に考えて、私企業がまったくのボランティアで社会的なインパクトのある規模のキャリア教育やインターンシップを提供することは考えにくい。そうしたプログラムが機能するのは、それを学生の青田買いの場として活用できる場合だけだろう。経団連の言う長期インターンシップがどの程度の期間のものかは分からないが、「ワンデーインターンシップ」との対比で「長期インターンシップ」を語っているところを見ると、せいぜい数週間のものであろう。そうしたインターンシップならすでに実施している企業がたくさんあるので、それに任せておけばよいのではないだろうか。

筆者の観察では、大学生が学生時代に求められる能力と卒業後に働き手として求められる能力の間には、二律背反といってもよいほどのギャップがある。学問は本質的に個人的な営みである上に、論理と客観性が命である。しかし実務の場では、一人で何でも解決しようとしたり、当事者意識を持たずに理屈ばかりこねている人はもっとも嫌われる。[経団連自身が行ったアンケート調査](#)の結果を見ても、採用側が文系の新入社員に求めているのは「主体性」や「実行力」、「コミュニケーション能力」などのソフトな能力ばかりで、「専攻分野の知識」はもちろんのこと、「語学力」や「一般教養」にすら大した関心が示されていない。

ここ数年、筆者は大学のゼミで、学生たちに黒井千次著『[働くということー実社会との出会いー](#)』（講談社現代新書）という本を読んでもらっている。出版されてから40年近く経ち、時代遅れになってしまった部分もある本だが、くり返し版が重ねられてコミック版まで出版されているところを見ると、今日のサラリーマンの心にも響くところがあるのだろう。この本を読むと、仕事というものが多くの若者が想像するよりずっと奥の深いものであること、その中に身を沈めて何年ももがき続けないとその姿が見えてこないものであることが分かってくる。

しかしこの本を読んだ私の学生の中には、「ピンと来なかった」、「何が言いたいのかわからなかった」という感想を漏らす者が少なくない。それは私の学生が鈍いからでは（必ずしも）なく、働き手としての実体験の乏しい若者がこの種のことを紙の上だけで理解しようとするにそもそも限界があるからだろう。文系の大学生が卒業後に会う仕事の多くは、大学の勉強と直線的につながっているような秩序だったものではない。大卒であろうがなかろうが、むしろ自分が丸裸であることをいったん認めた上で、一から経験や能力を積み上げてゆかねば務まらないものなのでないだろうか。

それが正しいとすると、アカデミックな大学教育の大枠を維持しつつ、その周囲に出島を作るような形でキャリア教育科目を増やしても、その効果は疑問である。それでは

どうしたらよいだろうか。

筆者は、そもそも大学教育が一律に四年間である必要があるのか、学習意欲の乏しい若者をむやみに大学に進学させることが本人と社会にとって望ましいのかという疑問を抱いている。しかしそうした疑問に目を瞑り、現行の大学のしくみを大きく変えないことを前提とした場合でも、文系の大学教育を現在より学生と社会の双方にとって望ましいものに近づける道はありそうである。その一つの方法として筆者が提案したいのは、思い切って最終学年（四年次）を丸ごと企業や官公庁のインターンシップに充てる道を開き、実質的にそれが入職一年目になるようにしてしまうことである。

一年間フルタイムでインターンシップを行う場合、おおむね1,800時間ほど働くことになる。これを大学の単位数に換算すると40単位になるので、卒業単位数の約三分の一を外部インターンシップで取得できることになる。2017年に実践的な職業教育を行う専門職大学の制度が作られたが、そこで義務付けられている実習も40単位である。しかし職業別に細分化された専門職大学では入学前に卒業後の進路を決めることになるので、いつまでも決断を先送りしたがる日本の若者にはアピールしないだろう。

文系の大学生が卒業後に就く仕事の多くは、四年間も職業訓練を受けないと入職できないようなものではない。したがって一部の特殊な分野を別とすると、文科省や大学が自前で大がかりな職業訓練プログラムを作るより、学生が自由に学外で実習を行い、それを卒業単位に算入させるほうが合理的である。ただしこうしたしくみは大企業が関心を持たない底辺の大学だけが導入しても機能しないので、すべての大学に対してその導入を検討することを求めることが望ましい。各大学が現行どおりすべての単位を学内で履修して卒業する道も残しておけば、学生たちはどちらが自分にとって賢明かを考えて合理的に行動するだろう。

上記のしくみは雇用側にとって大きなメリットがある。現状では、企業や官公庁が優秀な大学新卒者を終身雇用以外の形で雇い入れることは難しい。しかし大学最終年次のインターンシップであれば、雇い主は終了時に永続雇用に切り替えるか否かを判断することができる。インターンであっても正社員と同じように慎重に選考しておけば、雇止めオプションがあっても多くの企業は継続して雇用することを選ぶだろう。

学生たちにとってはさらに大きな利点がある。しばしば大卒者の三割が三年以内に辞めると言われるが、その多くは一、二年目に人間関係に悩んで退職している。一年間のインターン期間中に雇主と学生がお互いをよく観察し、雇主が本採用のオファーを出すときに最初の配属と業務内容を明示する慣行が定着すれば、そうしたミスマッチ退社を大幅に削減できるはずである。

ただしこのインターンシップは立派な就業なので、労働法を厳格に適用し、最低賃金を超える報酬を支払うよう義務付ける必要がある。また、極端な長時間労働も禁止すべ

きである。それでも企業にとっては伸びしろのある若者を早くから比較的安い賃金で雇い入れることができ、学生も一年早く経済的に自立できる。インターンシップの名目で学生を使い捨てる企業が出ることを心配する人がいるかも知れないが、学生たちも馬鹿ではない。インターンを受け入れた企業に彼らのうち何人を本採用したかを公表するよう義務付けておけば、悪質な企業はすぐに学生を集めることができなくなるだろう。

大学は、四年次に外部インターンを行う学生の授業料を大幅に減免するか、少額の在籍料を徴収するていどにとどめるべきである。これは学生やその保護者にとってきわめて大きな負担減になる。ただし1~2か月に一度くらいは学生たちをキャンパスに呼んで経験を共有させたり、困難に陥った学生の相談に乗ったりすべきだろう。最初の職場でうまくゆかなかった学生に対して、もう一年在籍させて別の企業でインターンを行うことを支援してもよい。インターン中の学生が後輩にアドバイスをするしくみを作れば、お飾りのようなキャリア教育より大きな啓発効果があるかも知れない。

大学教員の多くは、こうしたしくみによって大学教育の一部が就労に置き換えられてしまうことに抵抗するだろう。しかし冷静に考えてみてほしい。現状でも、真面目な学生ほど就職活動前にできるだけ多くの単位を取得しておこうとするので、実質的な大学教育は三年間になってしまっている。四年次がインターンシップに切り替わると三年次までに取得しなければならない単位数が大幅に減少するので、大学が開講しなくてはならない科目数も減る。それに乗じて少人数教育や討論型の授業を充実させれば、かえって教育の効果が高まるかも知れない。

学生たちが四年次にインターンに出るためには三年次に「インターン就活」を行う必要があるが、筆者はそれが問題だとも思わない。現状でも、意欲ある学生ほど早くから学外活動やインターンシップに参加して腕を磨いている。企業がそうした学生を優先して採用したいと考えるのは当然であり、それを一律の就活ルールによって制限するのは合理的でない。

そもそも経団連が自分で作った就活ルールの廃止を打ち出したのは、自分たちが自粛している間に外資系企業やベンチャー企業に優秀な学生を青田買いされることに耐えられなくなったからだろう。しかし現行の四年制大学のしくみを温存したまま雇主が学生に内定を出す時期だけが早まると、内定と入職のインターバルがどんどん長くなり、学生が宙ぶらりんの状態で過ごす時間がますます増えてしまう。それならいっそ四年次に本気で働き始めるほうが双方にとって合理的ではないか。

大学生の中にも自由な時間が短くなるのは嫌だという人が多いだろうが、今日の日本は空前の人手不足である。その中でいつまでも大学に閉じこもっていることが許されるのは、本気で学問に打ち込む意思を持つ者だけだろう。それ以外の学生は、一年でも早く社会に身を投げ出し、自分の力で生きていける力を身につけるべきである。そうした

若者のうち、(ごく) 一部は何年か働いたのちにもっと学びたいという希望を抱くだろう。大学はそうした人々をこそ両手を広げて迎え入れるべきであり、目的意識が曖昧な若者をいつまでもキャンパスに縛り付けるべきでない。

明治学院大学国際学部 熊倉正修