

[論 文]

大学生の就職活動と教育環境をめぐるいくつかのパラドックス

Several Paradoxes about Job hunting Activities and
Study Environment of New Graduates in Japan.

安 倍 尚 紀¹ ・ 齊 藤 周 作² ・ 成 田 誠³

Abe DN Naoki, Saito Shusaku, Narita Makoto

概要 本稿は、2012年度から大分県立芸術文化短期大学・情報コミュニケーション学科および下関市立大学において学生の進路教育面で連携している3人が、就職活動や学生の活動を支援しながら議論をしてきた経過報告である。

Abstract This paper focuses on several paradoxes in job hunting activities which new graduates in Japan confront. We three authors discuss about these paradoxes from each different viewpoint based on experience started from 2012 at Oita Prefectural College and Shimonoseki City University.

キーワード 就職活動の後ろ倒し、卒業後採用の義務化、大学改革

1. 問題の所在

本稿の目的は、個人レベルではどうにもならない社会制度の水準において、大学生の就職活動を取り巻く現状に伏在する複数のパラドックスを明示することにある。有名な「嘘つきのパラドックス」では、【クレタ人は一人残らず嘘つきばかりである】と認めてしまえば、当の発言をしたクレタ人Aが嘘つきでないことになり、この発言自体を否定してしまえば当の発言をしたクレタ人Aは正直者であることになってしまう。パラドックスの定義を「正しそうな前提からありえない結論が導き出される状態」とすると、例えば、良かれと思って導入したゆとり教育が、意図せざる結果を招いた等、多くの社会現象はこのような混沌とした・理不尽な状態にある。就職活動についてもその例外ではない。

本稿の著者3人は、2012年度から大分県立芸術文化短期大学（以下、芸文短大と略記）・情報コミュニケーション学科、下関市立大学において学生の進路教育面で連携して

¹ 公立大学法人大分県立芸術文化短期大学（Oita Prefectural College of Arts and Culture）・専任講師

² 株式会社大分銀行（Oita Bank）

³ 株式会社日本政策金融公庫（Japan Finance Corporation）・大分支店・課長代理（大分県立芸術文化短期大学・地域貢献研究会・嘱託研究員）

きた。就職活動や学生の活動を支援をする中で、議論してきた論点を、いくつかのパラドックスとして明示してみたい。順に、筆者のうち成田を中心に就職活動の後ろ倒し問題について、齋藤を中心に卒業後採用の義務化について、安倍を中心に大学改革についての論点を提示していく。

2-1. 「就職活動の後ろ倒しは学生にとって有益ではない」

2013年9月13日、政府からの要請を受け、経団連が「採用選考に関する指針」を改定した。同指針の骨子は、学生向けの企業説明会の時期を大学3年3月以降とすること、採用選考時期を大学4年の8月以降とすることである。これはつまり事実上の就職活動時期の「後ろ倒し」である。本稿の立場では、大分県立芸術文化短期大学はじめとして九州、中国地方の大学生とのかかわりをもとに判断して、良かれと思って導入されつつある就職活動の後ろ倒しは学生にとって有益ではないと結論する。

多くの学生は、就職活動を始める段階で明確なキャリアプランをもっていないことが普通であり、就職活動を通して知らない業界、知らない企業との出逢い、キャリアプランを形成し、適職と出会う。一方で、就職活動の後ろ倒しは企業と学生との出会いという貴重な機会そのものを後ろ倒ししてしまうことであり、学生のキャリアプランの醸成が遅れるということを懸念している。

2-2. 就職活動全般の流れ

採用に直接関係ある就職活動は、実際に就職する時点から遡って1年半前に始まる。就職協定の廃止で一人の学生が好きだけ企業を受けることが可能になって以降、人気企業の一次試験には採用枠の数百倍という志望者が集まるなど、就職活動は大変な競争になっている。厳しい競争を勝ち抜くため、「就職マニュアル本」が数多く出版され、大型書店では就職本コーナーを作るほどの人気になっている。

インターネットの普及以前の就職活動といえば、大学の就職支援室・キャリアセンターに張り出された求人票を見たり、自宅に送られる求人パンフレットなどを見て企業に電話、郵便などでコンタクトを取り、会社訪問、入社試験を受けていた。インターネットが普及した2000年頃から、就職ナビに会員登録し、それらのサイトを経由して「企業に興味があるという意思表示」（プレエントリーと呼ばれる）をしたり、会社説明会や入社試験の予約を行ったりすることが一般化した。現在では、就職サイトにしか求人情報を出さないという企業も多く、就職ナビに登録することは就職活動に取り組む学生の常識になっている。

このプレエントリーは、就職ナビの画面を見てボタンを一回押すだけで作業が完了するという企業が半分以上である。中には、「入ってからやりたい仕事」や、「今まででいちばん苦労したこと」など小作文を要求してくる企業もあるものの、あまり手間取る作業ではない。プレエントリーはいとも簡単にできる作業であり、このプレエントリーをしておかないとその後企業からの説明会などの情報が入らないため、学生は少しでも気になる企業はどんどんプレエントリーしている。

説明会やインターンシップを開催する段階になると、企業側はプレエントリーした学生に対して申込書を添付したメールを送る。人気のある企業はその申し込み初日（時には最

初の数分)で満員になることもあるので、就職ナビに登録してから就職活動を終えるまで頻繁に就職サイト内のメールボックスをチェックしなければならない。

筆者らの経験や学生からのヒアリングによると、説明会のタイプは大きく3タイプに分けられる。

[企業の説明会の3つの型]

① 講義形式

人事担当部署が一方向的に会社の説明をするタイプ。たいてい最後に質疑応答の時間が設けてあり、疑問点があれば質問することができる。

② 体感型形式

仕事内容を体験できるプログラムが1～2時間で組まれていて、グループワークにより仕事の流れがわかるように設計されたもの。例えば証券会社であれば「どういう組み合わせでお客様に資産運用の商品をすすめるか」といったことを、ヒントが書かれているレジメを元に数人でディスカッションし、グループごとにプレゼンテーションする。このタイプは短時間でディベートやプレゼンテーションの練習になるなど学生側のメリットが多く、企業側としても手間がかからないという点で有効である(担当者を多く配置しなくてもできる)。こうした体感型のプログラムは、人材コンサルティング会社が作っていることが多く、様々な業種向き、レベルの高低のものが用意しており、企業がそういったプログラムを購入し、セミナーで使っている。

③ 座談会形式

若手、中堅の社員を数人から数十人呼んで、学生数人对社員一人のグループを作り、学生とフリートークをする形式。こういった座談会では、良くも悪くも企業の内面がわかり、パンフレットやホームページに掲載されていないナマの企業風土を体感することができる。

この3通りのやり方を組み合わせて説明会のプログラムを組む企業もあれば、学生の就職活動の準備状況に合わせて、時期によって説明会の実施方法を使い分ける企業もある。

1990年代頃までは試験の前に自己紹介の書類として履歴書を提出していたが、最近では各企業が独自に作成する「エントリーシート」を提出することが多くなっている。エントリーシートには、志望動機、自己PRなどの基本情報のほか、小論文や自由記述欄などもあり、個性をチェックされる傾向がある。

このほか、大手金融機関や大手建設業界、大手メーカーなどでは、リクルーターと呼ばれる若手社員が、入社を希望する同じ大学の後輩と社外で非公式な面接を繰り返して採否を決める「リクルーター制度」もある。この非公式なリクルーターとの面接は、通称「リクルーター面談」と呼ばれ、良く言えば情報交換、悪く言えば学生の本気度の探る目的がある。リクルーターは学生と同じ大学の先輩が担当すること多い。位置づけとしては正式な面接ではないものの、当然ながらリクルーターは学生と会った感触を人事担当部署に報告しているため、事実上の一次面接としての位置づけとして機能している。

リクルーター面談のある企業では大学4年の4月以降に一時面接が行われ、リクルー

ター面談のない企業では、大学4年の4月以降に一時面接や筆記試験等が開始される。その後、面接を何度か重ねて順次内々定が出されていく。

2-3. インターンシップとOB訪問

ここでは、就職活動の一手段としてのインターンシップとOB訪問について述べたい。前者、インターンシップは、学生生活における就業体験という位置づけで広く定着してきた。平成9年に当時の文部省、通商産業省、労働省が共同で取りまとめた「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」による強力な後押しもあって、2000年代半ば頃に全国の大学に広まり、企業と大学が連携して単位認定する仕組みも整ってきた。また大学と連携せずに企業独自でインターンシップのプログラムを整える企業も多い。

インターンシップでよく実施される内容は、一通りの業界説明と企業説明の後、「グループワークや個人で課題を解決していき、ソリューション提案する」といったものである。学生にとってのメリットは、こうした経験をするにより、働くことのイメージを描くことができ具体的にキャリアプランを考えることができる点がある。大学で得た知識や考え方を実践の場で試すこともでき、インターンシップの経験をもとに今後の学生生活の勉学の計画を組み立てなおすきっかけにもなる。またインターンシップではグループワークを課されることも多く、他大学や他分野を専攻する学生からの刺激を受けることも有益である。

一方、企業サイドから見ると、インターンシップには、学生のコミュニケーション能力や地頭の強さを測ることができるというメリットがある。2000年代半ば、大学3年生向けに夏休みに数日間かけて開かれるインターンシップに参加した学生にとって、インターンシップに参加しない場合と比べて参加した企業への内定獲得の可能性が高いと言われていた。こうしたインターンシップは建前上採用とは無関係と言いながらも、企業側からするとインターンシップでの働きぶりも評価されており、一部の企業においては事実上「入社試験の0次面接」としての役割も内包しているからである^①。

企業が独自に募集するインターンシップに比べ、大学の就職支援室やキャリアセンター等を経由してのインターンシップは参加の選抜が緩く、企業側もそもそも青田買いの目的で行っていないので採用に直結する可能性は低い。こうした大学経由でのインターンシップは、企業側からすれば地域貢献というCSRを兼ねていることが多く、業界説明や会社説明に時間が割かれ、実務を経験する時間はさほど多くない（あるいはあったとしても判断業務までは至らない事務作業中心）といった声も聞かれる^②。

さて後者のOB訪問とは、行きたい業界・企業に勤める同じ大学の先輩を訪問し、情報を収集することを総称している。業界研究や企業研究を進める上でより具体的な情報を収集するためにOB訪問は有効な手段だ。OB訪問では、個別の企業研究、仕事内容の理解、欲しい人物像の理解を進めていく。社会人と話すことで（建前ではない）本音を探り、大人とのコミュニケーションに慣れ、面接の訓練の場にもなる。履歴書・ESを持参して社会人から添削を受けたり、社会人の知見をもとに情報をブラッシュアップしていく。

OB訪問を実施する方法はいくつかある。たとえば、

①大学の就職支援室・キャリアセンターで希望する企業に勤める先輩を紹介してもらう。

- ②先輩の伝手を頼って希望する企業に勤める先輩を紹介してもらう。
 ③直接人事部に連絡して個別面談を依頼する（この場合は大学の先輩がいなくても適当にセッティングしてもらえる可能性もある）。
 という方法などがある。OB訪問は、広義には同じ大学出身者でなくとも何らかの縁を手がかりとして、1対1で面談の場を設けることも含まれる。

2-4. 大学における就職活動のスケジュール

大学における就職活動の動きを簡略化すると、おおよそ以下の表ようになる。大まかに平均を取ったものなので、動きの早い学生はこれより前倒しでさまざまな活動に取り組んでいる。

時 期	就 職 活 動 を め ぐ る 動 き
大学3年前期 (短大前期末)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職活動導入に対するガイダンス（主催：大学の就職支援室・キャリアセンター、就職情報会社等） ・ 夏休みのインターンシップの応募 ・ 就職ナビのオープン、行動の早い学生は就職ナビに登録を始める
7～9月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夏休みを利用したインターンシップ
10月～	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職活動全般に対するガイダンス（主催：大学の就職支援室・キャリアセンター、就職情報会社等） ・ 多くの学生が就職ナビに登録し始める
12月～	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の個別の説明会や合同説明会開始（いわゆる就職活動の「解禁」） ・ 就職ナビの「プレエントリー」開始 ・ 履歴書、エントリーシート提出開始
大学4年4月 (短大2年4月)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本選考（筆記試験、面接等）開始 ・ 内々定が出始める

まず、大学3年次前期（短大では1年次前期の後半）に各大学とも就職活動のスタートとして意識付けのためのセミナーを開催する大学が多い。就職活動を概観する内容であったり、インターンシップの告知が含まれていたりする。

同時期に就職ナビがオープンする。この時期の就職ナビは本選考へのエントリーを受け付けているわけではなく、主に夏休みを利用したインターンシップの募集が大半である。

夏休みになると、就活生の多くはインターンシップに参加する。この期間は短いもので1日、長いもので1ヶ月程度とばらつきがある。大学の就職支援室・キャリアセンターを経由して申し込むものもあれば、学生が個々で企業に申し込んだり、就職ナビを経由して申し込むものなど、参加方法はさまざまである。

10月になると、大学では就職活動全般に備えたガイダンス（就職ナビの使い方講座、自

己分析の手法の提供、身だしなみ講座、合同説明会の情報等の提供）が行われていく。同時にこの時期になると比較的のんびり構えていた学生もあわただしくなる周りの雰囲気を感じ、就職ナビの登録を始めるなど行動を開始する。

12月になると、いわゆる就職活動の「解禁」となる。企業の個別の説明会や合同説明会が立て続けに始まる。同時に、プレエントリーも解禁となり、学生は意中の業界・企業のプレエントリーを手当たり次第に行っていく。そして、プレエントリーをしている企業に本選考開始の動き（たとえば説明会の開催案内、エントリーシート様式提供など）があると、プレエントリーをしている学生に限定してその連絡が届く仕組みとなっており、12月～3月はこの動きがかなり盛んになる。早い企業では12月頃からエントリーシートの提出が開始となる。つまり、大学3年生の12～3月というのは、「昼は説明会、夜はES作成に取り組み、合間で大学の授業や定期試験」という過ごし方をする学生が多い。

2月になると、提出したエントリーシートに基づきリクルーター面談のある企業が少しずつ本選考に準ずる動きを始める。

そして、4月以降は本選考が進んでいき、面接を数回繰り返した後、内々定が出される。早い学生では4月1週目で内々定を獲得する。こうした動きは在京の大手企業がもっとも動きが早く、中小企業や地方の企業は内定辞退者を減らすため、これより少しずつ遅らせて選考活動をしている。

また、ここに示したスケジュールは総合職を前提としたものである。中小企業や一般職の場合、これよりおよそ1～5ヶ月遅めに動いており、結果的に学生からすれば4～9月頃に入社試験を受験できる企業は多くあるといえる。

芸文短大生の特徴として、入学から就職活動開始までが短いためキャリア観を醸成しにくいこと、出身地で就職したいという意向が強いことが挙げられる。多くの学生は就職を求める価値観として、仕事の内容よりも居住地域を大前提として優先する傾向がある。すると必然的に大企業の一般職（転勤の必要がない）や地方の中小企業志望の学生が多くなり、内々定獲得時期も、短大2年生の6月以降から卒業間際までといったようにはばらつきがある。

2-5. 就職活動解禁時期をめぐるパラドックス

2013年9月13日、経団連は「採用選考に関する指針」^③を発表した。経団連ウェブサイトによると、同指針は次の5点を強調している。すなわち、1. 公平・公正な採用の徹底、2. 正常な学校教育と学習環境の確保、3. 採用選考活動早期開始の自粛、4. 採用内定日の遵守、5. 多様な採用選考機会の提供。「学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため」として、採用選考活動の早期開始を自粛するという。具体的には、正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とし、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、選考活動は卒業・修了年度の8月1日以降となっている。

経団連加盟企業の1,300社は、2015年度卒業生（現：学部3年生、短大1年生）までは「12月：説明会解禁⇒4月：内々定解禁」という流れで就職活動が進んでいるが、同指針により2016年度卒業生（4年制大学でいえば現在の2年生）以降は「大学3年3月：説明会解禁⇒大学4年8月：内々定解禁」となる。経団連に加盟していない企業はこの規定に

縛られることはないので前倒しして動くことは可能だが、早く内定を出しても経団連加盟企業から内定を得た学生が辞退することが想定され、結局大半の企業の動きは経団連加盟企業の動きに影響を受ける（経団連加盟企業の動きと同時期もしくはそれより少し遅らせる）ものと予想される。

ここにパラドックスが潜んでいるのではないだろうか。同指針には、「正常な学校教育と学習時間の確保」が謳われているが、この背景には、就職活動の前倒しによって大学3年生の後期の授業と時期が重複していること、また就職活動開始前に十分な時間を確保できていないという声があったことが理由だ。

一方、筆者らの周辺で就職活動を終えた学生の意見を総合すると、「就職活動前の勉強時間を確保することがキャリア観の醸成に必ずしもつながるものではなく、就職活動を早く始めるほうがゆっくり落ち着いて就職活動をできるから結果的に適職が見つかる」というものである^④。同指針のとおり就職活動を後ろ倒しにすることにより、どのような結果がもたらされるだろうか。ここでは同指針により益を受けるとされている学生サイドとしても実はあまり益を受けないのではないかという推論を述べたい。理由は以下のとおりである。

① 採用選考の後ろ倒しによる心理的ストレスとそれによるミスマッチ

経団連加盟企業の採用選考が8月以降に後ろ倒しされることにより、卒業までの時間的余裕が短くなることから、心理的ストレスのより大きい状態で採用選考に望まなければいけない。また、心理的ストレスにさらされながら選考を受けていると、適職かどうかより「早く内定を得て就職活動を終わりたい」という心理状況に陥ってしまいかねず、長い目で見ればミスマッチの増加、離職率増加につながる懸念もあるのではないか。

② 同指針をまともに受け止め、就職活動関連セミナーを単に「後ろ倒し」してしまう懸念

企業の説明会が前年の3月以降に遅れることによって、大学の学生支援としての就職活動関連セミナーが後ろ倒しされてしまうと、結局、学生が就職活動に対して向き合う時間を後ろにずらしているだけに過ぎない。こうしたセミナーの開催時期は、現状維持かむしろ前倒ししてキャリアプランに対する意識付けを高める必要があるのではないか。大学側にはぜひ就職活動関連セミナーまで後ろ倒ししてしまわないよう提言したい。

③ 内定獲得後の学生生活が短くなり、腰を据えて学業や卒業後の準備をできない懸念

内定獲得が4～7月に集中している昨今、内定獲得後の数ヶ月は就職する業界を踏まえて将来を見据えた勉強ができる貴重な時間だ。ここで長期のインターン、留学をすることもできるし、卒業論文執筆に勤しむこともできる。就職活動の後ろ倒しはこの有益な時間を奪ってしまうのではないか。

④ 経団連未加盟企業の抜け駆け

経団連未加盟企業にとって同指針で示されたスケジュールは関係ないため、沿う必要はない。外資系やベンチャー企業、中小企業などの経団連未加盟企業は今までどおり、大学

3年生に対しても採用選考のアプローチをすることが可能である。

経団連未加盟企業がこのように経団連加盟企業と別のスケジュールで採用選考を行うとすれば、結局学生にとっては採用選考期間が間延びするだけに過ぎず、始まりは現状と変わらず（経団連加盟企業の採用選考開始時期が4月から8月にずれたことで）終わりが4ヶ月程度間延びしてしまい、「正常な学校教育と学習時間の確保」はされないのではないか。

以上のように、就職活動のスケジュールを後ろ倒しにすることは、多くの学生にとって有益にはならないのではないかというのが結論である。筆者の想定する多くの学生というのは、就職活動を通して知らない業界、企業とめぐり合い、キャリアプランを考えていく学生のことである。

一方で就職活動期の8月以降に採用選考が行われることによって、確かに前年の夏からの海外留学をしやすくなる等メリットもあることは記しておきたい。またそもそも、留学の有無を問わず、キャリアプランのしっかりしている学生にとって、時期は関係ないともいえる。就職活動というのは、キャリアプランを達成するための手段に過ぎないからだ。就職活動がいつであろうと、キャリアプランがしっかりしていれば無関係だろう。

また、この就職活動後ろ倒しが企業サイドに及ぼす影響は今後注視していく必要があるだろう。たとえば、中小企業が大学4年生春先などに早めに内定を出しても、その後の就職活動で別の会社から内定を取った学生が辞退することは想定でき、結果的に中小企業の採用選考はより困難を極めると思われる。このように就職活動後ろ倒しの影響は置かれた立場の違いでさまざまな影響を引き起こすだろう。

3-1. 日本の就職活動市場システムと大学に対する批判——社会に振り回される大学生

以下3節では、2節で登場した論点に加えて、日本の就職活動市場のシステムと大学に対する批判的な見解を述べ、その解決策を模索していきたい。日本の就職活動のシステムについて筆者のうち齋藤は^⑤、自分自身が就職活動の当事者だった頃、皮肉を込めて略式で「シューカツ」と呼んでいた。学生サイドも企業サイドも、時間と労力を浪費しているのが現状で、とても効率が悪い「シューカツ」のシステムに悩んでいるという実態が見られる。

本来の意義からいけば、大学在学中はとにかく勉強や研究に没頭して、自己研鑽をする大事な時期であるにも関わらず、「シューカツ」はそんな大事な時間を奪っていく。ここに重ねて、2節に深く検討した通り、大学生は経団連の採用ルール、いわゆる「倫理憲章」の改正によってまたも振り回されることになっている。採用選考の後ろ倒し問題である^⑥。最大の問題はルールが守られるかどうかだ。指針はルールを守らせる手段を「引き続き検討する」と記すにとどめている^⑦。

この経団連の指針について日本経済新聞社が2013年9月13日、主要企業に緊急で聞き取りしたところ「指針を順守する」との回答が67.2%で多数を占めたが「検討中」など態度を留保する企業も3割を超えている。経団連のルールを破ってでも、一部企業が早い段階で抜け駆け採用をすることへの懸念が根強い^{⑧⑨}。ゆとり教育の施策時を想起させるよう

だが、良かれと思って提案された社会の都合で振り回され、就職活動の負担を強いられることになるのは学生の側である。

3-2. 就職活動期における一律管理体制の問題

前節を踏まえつつさらに大胆に言えば、大学や経団連が新卒予定者による就職活動のスケジュールを立てて、学生や会社にそのスケジュールどおりの行動をするよう推奨していることだ。これを、就職活動期における一律管理体制と呼びたい^⑩。問題は全部で3つに整理できる。

(1) 学生を一括管理しようとする学校側の思惑

一律にスタートさせて一律に終わらせようとするスケジュール型のマネジメントに問題がある。目標とする会社や個人のスキルによって、ペースはそれぞれ変わってくるのに、一律な就職活動を推奨することによって、学生間のギャップ、つまりは勝ち組と負け組が生まれる。

(2) 大学が内定率を上げようとする考え方がそもそも問題である

今の大学はほとんどが法人化しており、運営費用は自助努力によって募らなければならなくなった。受験生・入学生を募るため、第一に学部・学科の特色以上に内定率の高さを売りにする大学が増えている。大学側は入学率を上げること以外にも内定率を上げるという負担を負っているのである。そのため、大学は一律に、企業が求めるスケジュールどおりに集団で行動してくれる従順な社会人を排出しようとする。

(3) 後ろ倒しスケジュールの弊害

ゼミや研究が大詰めを迎え、卒業論文としてまとめる時期が就職活動と重なってしまうことが今回の「後ろ倒し」の問題点である。これは最も露骨な一律管理の体制だ。

3-3. 解決策の提案について

ここで、(1) 幼少期における教育現場の改善、(2) 大学数の削減、およびその環境を用意するための(3) 卒業後採用の義務化、を解決策として提案してみたい。

第一の幼少期における教育現場の改善について。日本では、小学校・中学校という義務教育で子どもたちを同じ水準にまで鍛え上げ、その後、高校では競争性を身につけるというモデルをとるべきである。そのような資質を持った人材を生み出す錠は教師である。魅力ある教師を生み出すにはやはり我々の投資が必要だ。政・官・民は国の今後を担う教育現場への投資をもっと行うべきである。魅力ある教育現場は、魅力ある教師を生み出し、魅力ある教師は、魅力ある人材を育成するだろう。ここでは、教育現場の阻害要因となるものの排除を法律等で徹底すべきだ(例：保護者の過剰な教育現場への介入、体罰・罵倒の禁止、など)。機動戦士ガンダムに出てくるアムロ・レイのような、親にも殴られたことの無い、いわゆる様々な経験をしてこなかった子供を作りださないようにしなければならない。

第二に、大学数の削減が必要である。資質を持った人材が小中高で完成したと仮定しても、最近では誰でも大学に入れる「全入時代」になっている^⑪。これは選択の自由が増えていく分、見栄えは良いかもしれないが、社会的に必要とされている高卒人材の減少や大卒人材の発掘をより困難にさせている一面がある。そもそも飽和状態にある大学設置にメスを入れるべきだろう。大学設置基準の規制・厳格化（あるいは多様化する現代社会に合わせた改正）、研究教育機関の併合・集積、高い競争原理による市場圧縮、この3本柱で高等教育を運営していくしかない。

第三に、賛否両論が百出している、新卒一括採用の廃止である。企業に対し法律によって大学卒業後の採用を行うよう義務化すればよい。この卒業後採用の義務化は、新卒・既卒の枠を取り払ってしまい、より競争力の高い人材を優先して採り合うという環境を作り出す。一見、これはデメリットに見えるが寧ろ優秀な人材を搾り出すことが出来る大きな転換なのだ。

卒業後採用の義務化に伴いより競争力のある人材を別け隔てなく採用すると警鐘を鳴らすことで、有名大学や就職活動に力を入れている大学への受験が過熱し、より激しい競争が発生する。これにより高品質な学生を生み出す能力の無い大学は、合併や解散によって、絶対数が減り、残った大学で講義の高品質化や就職活動への強い取り組みを行い、学生を奪い合う。企業は上記の内容により、高品質な学生を安定して確保が出来るため、会社側の「人材の発掘」という負担が軽減される。

学生や大学にとって負担が増えるが、これは将来、自分が安定した職や生活を獲得するための投資だと思うか、あるいは日本がこれからの国際社会で繁栄を保つため致し方ないものだと考えるしかない。

一般に今の就職活動に対して容認されている前提が、マニュアル通りのシューカツ、その結果教育現場で育たない人材、育成コストのかかる企業。それを利用して収益を得るシューカツ・ビジネス。それらが一般的に容認されている現状に対し、これをパラドックス（逆理）と呼びたい。企業の人事担当者の声からも、現在の就職活動市場がマンネリ化してしまい、限界に近いことが伺い知れる^{⑫⑬}。

4-1. 大学内部におけるパラドックス

前節までに、採用選考の後ろ倒し問題などを検討する中で、（いわゆる就職活動「期」という言葉そのものが存在する原因でもある）日本独特の雇用慣行「新卒一括採用」、ひいては就職活動期における大一律管理体制という問題が析出された。ここまではインタビュー等を含めて学生を受け入れる企業の側の視点が強かったが、本4節ではその問題意識を踏襲しつつ、これまでとは違って人材を育成して送り出す側、時代の転換期に置かれている短期大学教員の視点からパラドックスについて述べていく。

新卒一括採用と、それに伴って毎年、シーズンごとに学生・企業・大学を巻き込んで発生する一律な就職活動については、確かに歪な影響も大きい。大学の立場から3節の批判を受け止めると、確かに、勉強や研究に没頭して自己研鑽を積んでもらうことそのもの【学生の成長】と【就職活動／編入学試験の成功】とは、本来ならば合致すべき方向性であるが、必ずしも一致しないケースを認めざるを得ない。新卒就職のモデルを用いて「発

破をかける」ことや、前節まで何度か出てきたような「就職活動のマニュアル化」を悪いと知りながら、教員個人としてはやはり、万全の武器を持たせて社会に送り出してあげられるよう最善を尽くしたいと考えてしまい、成果を優先してしまう¹⁴⁾。3節にいう「学生を一括管理しようとする学校側の思惑」、すなわち就職活動を一律にスタートさせて一律に終わらせようとするスケジュール型のマネジメントによって、就職活動期の一律管理体制に加担している共犯者ということにもなろう。

おおよそは3節の主張に賛同するが¹⁵⁾、3-2(2)で問題としてとりあげられている大学が内定率を上げようとする考え方(内定率ランキング文化)の背景には、2つの理由がある。一つは、大学業界をマーケティング的に捉えた際の社会的背景だ。雇用の流動性が高まり、非正規就労が増加し続ける昨今、内定率ランキングがバブル崩壊後の大学選びの指標としてますます、力を持ててきていることである。全入時代を迎えた大学は、そもそも大学の格付けを表す指標である大学偏差値と就職内定率は無関係なものではあったが、近年、内定率ランキングは、優秀な受験者を集めるためのツールとなっている。受験生も保護者は、就活実績による内定率で卒業後の安心を得たいという心理もある。

もう一つの理由は、経済不況の中で大学にとっての「就職」が持つ比重が増してきたためだ。大学側が考える「学生の幸せ」は、無事、進路を決定することに比重をおかざるをえない。「単位は危ないのですが、内定をとったのでなんとか卒業させてください」という訴えかけがあったとすれば、それは学生と教員だけの問題ではない。保護者をはじめ学生の周囲の人間関係を巻き込む問題であり、頭ごなしに否定することができない悩ましい問題である。また、これまで見てきたような新卒一括採用システムを採用している日本では、中退や留年はマイナス点になるかもしれないと疑心暗鬼になってしまうこともある。最終的には教員ごとの裁量になってくるが、やはり大学側は就職率に露骨に影響するような厳しい教育はしにくい環境であるとはいえる。少なくとも、内定率ランキングに対して「自分だけレースに乗らない」「降りる」という選択肢はないため、共犯関係は続いていく。石渡・大沢(2008)に詳しいように、厳密な算定基準・監査基準があるわけではないため、大学によっては「粉飾決算」まがいの数字もあり、鵜呑みにしてよいものでもない。就活ビジネス等のマーケットまで巻き込んで、罪深い問題だといえる。

4-2. 大学内部での問題転換——質の保証、FDという方向性について

そもそも、日本の大学には、辻太一朗(2012)が述べたような批判がある。辻の『全国大学生調査』によると「日本とアメリカの大学生の1週間当たりの『授業の予復習・課題』に費やす時間」の結果、日本人学生全体の85%が1週間に10時間以下の勉強時間しか確保していない¹⁶⁾。それに対してアメリカの大学生は、6割近くの学生が週に11時間以上、「授業に関連した」勉強をしており、約2割の学生は21時間以上も勉強に費やしている¹⁷⁾¹⁸⁾。

辻の見立てによると、この一因には、学生と教員の間の負の連鎖がある¹⁹⁾。前節までに検討してきたことや上記の調査結果も示すように、一般的な傾向として、日本の大学には真剣勝負で授業に取り組むという意欲を持っている大学生は少ない。そうすると、教員の側もやる気のない学生たちに真剣に向き合って(学内の評価を受けにくい)教育に力を注

ぎ込むよりも、個人の努力が反映されやすい自分の研究に時間を割いた方が効率的なので、学生への評価を緩くしてしまう。それを見てまた、学生の側は、手を抜くようになる、という悪循環が起こる。

そもそも、学生にやる気がないのは前節にいう「シューカツ」があまりに大きい存在感を持って目の前に立ちだかっているという理由が大きい。先述の表現で言えば【学生の成長】と【就職活動・編入学試験の成功】が必ずしも一致しない、「内定とったもの勝ち」という状況を敏感に感じ取っているため、何のために学問に取り組むのか明確な目的意識を持ちにくい。

学生の多くが学問より、課外活動でのポイント稼ぎに目を向けているのも、こうした背景があるからである。学生を採用する企業側もまた、日本の大学の成績評価に甘い点があり、成績だけでは良い人材の見極めができないと考えているため、課外活動でどのようなことを体験し、学んだかについて聞くしかなくなってくる。学生側もそれを知っているので授業より課外活動に力を入れ、結果、学生たちの学問に関する興味が薄れ、教員側も厳粛で密度の濃い授業ができずにいる、という負の連鎖がある（辻、2012、pp32-51）。

さて、上記の調査をおこなった辻自身は、「考える力」を鍛える大学教育の提唱をしている。先ほどの図式を繰り返すことになるが、全く同じ論理構成によって、大学内においては、少なくとも大学としてできることをやっていこうという結論に至るのである。先に出てきた論点は、勉強や研究に没頭して自己研鑽を積んでもらうことそのもの（＝【学生の成長】）と【就職活動・編入学試験の成功】は必ずしも両立しないということであった。これに対して、文部科学省が2004年から導入した大学の認証評価制度のように、できるだけ全学的な取り組みとして、卒業時の学生の質の保証をしようという方向性がある。ファカルティ・ディベロップメント（以後、FDと略記）はこうした流れの中に出てきた、大学内部での組織的な改善策である。

しかし、ここにも問題は残っている。日本中の大学FD、特に大講義室での講義に影響を与えたテレビ番組として、2010年4月からNHKが日本語版を放送開始した「ハーバード白熱教室」のショックは大きいだろう。同時期にインターネット上で多くのTED^②の動画に日本語字幕がつき始めた。また、テレビ業界では池上彰現象とでも呼ぶべき状況が起こっており、「それまでの勉強しない学生が悪い」「勉強しないのは自己責任だ」という論調から、なぜ大学教員はプレゼンが下手で、授業は面白くないのかという挙証責任の転換も見られるようになったのではないだろうか。

筆者らとしては、これは全体的な風潮としては歓迎すべきだと判断するが、【学生のモチベーションを上げるためにも、大学講義は徹底的に面白く・わかりやすくあるべきだ】という過度の挙証責任の転換に対しては、「お粥問題」とでも呼ぶべき問題が持ち上がってくる（もしも、消化や栄養の摂取、食べやすさを徹底追求して、世界中のすべての食物が流動食のようなお粥になってしまってもよいのであろうか。もし長期間に渡ってそうってしまったら、人間の側の嚙む力や消化力は、衰えていくだろう。玄米のような厳しく歯ごたえのある食事は食べられなくなってしまう）。

話題を大学講義の面白さ・わかりやすさに戻すと、社会人になった後の業務はまさに、玄米のようなものではないだろうか。学校教育が徹底的にサービス化してしまうと、この

ような弊害が考えられる。受講者群によってこうしたバランスを勘案しながら、少なくとも受け手のモチベーションを高める工夫をすべきであることは間違いなさそうだ。

4-3. 結びにかえて——大学（教員）の生き残り戦略の視点から

スマートフォンやPCを利用したインターネット環境が浸透した今日の情報社会では、やる気さえあれば、情報アクセスは格段の低コストで保証されている。アメリカの名門大学を中心にして、インターネットを通じた無料オンライン講座として一昔前にいうOCW（Open Courseware）、最近にいうMOOCs（Massive Open Online Courses：ムークス）も流行してきている。日本においてもまた、教育機会という点だけから言えば、独学を可能にする教材やノウハウ、SNSのつながりがあふれている。梅田望夫はこれを、羽生善治のレトリックを借りて、学びの「高速道路」と表現した（梅田、2006、pp.210-216）。

これまでの議論に照らしても、日本の大学の数が多すぎるという批判は、筆者らが共有している問題意識である。これにはさまざまな要因があるだろう。授業料の価格競争がないため、ともすれば過保護になってしまう業界であること。教育という聖域と、国家戦略の根幹としての人材育成に慎重になるあまりいまだ存在する、いわば護送船団方式という論点もありそうだ。政府内における文部科学省の陣地・省益としての大学数の増加を強調する人もいるかもしれない。

大学院拡充政策が原因となって若手研究者のポストが不足しているという問題（ポストク問題）があるとはいえ、大学市場にフリーライダーの淘汰を含めた市場原理を機能させるべきだと考える²¹。実際、優秀な研究者を対象に給与を増額するというポジティブなやり方であるとはいえ、文部科学省は国立大学教員の年俸制への導入切り替えなどを推進し、さらに大学教員の流動性を高め始めている。この考え方は、大学教員にとっては自らの首を絞めるような発想ではあるが、以下の様なパラドックスが存在する以上は、一概に悪いことだとは言えない。

【①フリーライダー教員の存在】

若手とシニアを問わず、「上がり」に達した（と自己判断した）教員の中には、様々な業務や研究から退却してしまう者が存在すること。この意味では、大学業界において公募制度が浸透し、人材流動化が起こる以前の学閥システムのほうが師弟関係の縛りがムラ的なサンクションや同調圧力を機能させていた側面もあってよかったかもしれない。

【②学内行政に関わらない人ほど去っていく——旧い学内行政システムの残存】

大学は冬の時代と言われるようになった昨今も、年功序列制度、教員としての評価や意思決定のシステムは、古典的な条件がそのまま残っている。文科省の教員評価の方針は「研究者」としての側面が強く、ある意味で一貫していて、研究中心だ。教育、学内行政（含・地域貢献）。アウトプットの指標は、文系だと著書数、論文数やイン

パクトファクターであったりする。

これとは全く無関係な次元で、各大学の事務と教員が教学務や進路対策、大学運営の雑務をこなすことになる。各教員は、大学での業務が忙しすぎるため、制度改革を目指すよりも転出したほうが効率的になってしまう。結果として、学内的に権力を持たない者ばかりが【いやなら、よりよい環境を求めて転出する】という常套手段を使わざるをえないことになる²²⁾。

【③仕事すればするほど苦しくなる症候群】

先述の学内行政に加えて仕事として評価されない仕事、そもそもの評価の不在や形骸化が原因して、自分の業績にならない仕事をして、評価さえもらえないという状態がある。その裏には、「仕事すればするほど苦しくなる」という大学教員の本音もある。裁量労働制であるため、残業代が出るどころか、むしろ時間と金の持ち出しが増えるだけだ。地域でのボランティア活動や自発的な地域貢献活動などはその最たるものだ。若手を中心として、ビジネス感覚や外部の人脈があり「使える」教員に汚れ仕事が集まる。真面目で「やる気」があって「使える」教員は、学内行政と学生指導に締め付けられて、研究できず、苦しくなるばかりとなる²³⁾。

これらの根本原因は、近年、特に問題になっている学内雑務の倍増にある。そもそも、大学教員の裁量権が大きいということをそのまま裏返すと、特に小規模な大学ほど、多くの仕事を泥縄式に任されながら、組織運営が回っているということである。かつてはそれでよかったが、昨今、大学関連の不祥事や監査の厳格化、教育や学内行政で要求される書類作成や諸業務が倍増したことによって、多くの大学教員、特に仕事を振りやすい若手教員は忙殺されている。

文部科学省もこうしたことを懸念して、研究者としての教員をサポートするURA (University Research Administrator) 制度を普及・定着させようと奔走していたり、多岐にわたる業務を適正に評価するために、仕組みとしてのIR (Institutional Research: 大学内情報の収集・分析・評価・活用・提供) を深化させたりしている。

そこで、3節までに論じてきたような方策、卒業後採用の義務化等を含めて、たとえ大学数が減少したとしても、大学市場にフリーライダーの淘汰を含めた市場原理を機能させるべきだと考える。これはそのまま、シューカツ制度が不要だという議論と整合的であり、大学が新卒市場という魅力的なマーケットから遠ざかることをも示唆している。これに加えて、インセンティブとしての研究費や補助労働力など、大学の自己浄化作用が機能するような制度改革を推進すべき²⁴⁾なのであり、その途中経過として、(教授会等の民主的意思決定プロセスに対して) 学長のトップダウンを重視するという、文科省の結論は必要悪だと考えられる。

一方、大学全入時代が叫ばれて久しく、大学の数が多すぎると言われている時代だからこそ、大学は従来の教育・研究とは別の機能強化を模索してもいる。その好例は大学の

COC機能（Center of Community）を全面に押し出して、地域貢献とそのための組織改革とを推進する文部科学省の「地（知）の拠点事業」である。これらを含めた総合的IRが、特に人文社会系の国際競争力を高めることにもつながるであろう。

注

① いわゆる「青田買い」と呼ばれる採用活動の一部である。他にも同様に、まず学生時代などにアルバイトで採用してから適正を見抜き、正社員に採用するというルートもこれに類似した採用活動である。

② ここでインターンシップについて補足しておく、「インターンシップ＝就業体験」であるにもかかわらず、その定義を満たさないもの、満たすかどうか曖昧なものが増えつつあるということだ。たとえば、「ワンデーインターン」「ツーデーインターン」と呼ばれる1～2日間で開催されるインターンシップは、実質的には会社説明会程度（先に述べた説明会のタイプの3つを組み合わせたもの）に終始することが多い。企業側のメリットとしては、「インターンシップ」の名を冠することで、就職活動解禁前に自社のPRができるということにある。また、インターンシップの期間をある程度確保しているとしても、学生を「一労働力と見立てて仕事をさせる」（教育が目的ではない）インターンシップも存在する。こうした類のインターンシップは、アルバイトとインターンシップを掛け合わせて「アルバイトターン」とも呼ばれている。

③ 1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法や雇用対策法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動早期開始の自粛

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始を自粛する。

具体的には、政府が閣議決定（平成25年6月14日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降

なお、これらの開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

未就職卒業者への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。

- ④ 筆者のうち成田の就職活動の解禁時期は大学3年10月、採用選考開始は大学4年4月だったが、業界研究や企業研究をやり始めると芋づる式にいろいろな情報を仕入れる必要が出て来て、新たに興味が沸いた業界の研究や企業の説明会、OB訪問をするには半年程度の時間は適度だったと感じている。
- ⑤ 某大手人材派遣会社の人事担当者（現在は出向先でVPとなっている）と論議することが出来た。例えばインタビューをはじめ、本節の情報の多くは、就職活動によって出会った他社の人事に携わる方々との交流に基づいている。
- ⑥ 経団連は13日、今の大学2年生から適用する就職活動の新しいルールを正式に発表した。会社説明会や面接の時期を3～4カ月ほど繰り下げるのが柱だ。加盟する約1300社に守るよう呼びかけるが、違反に対する罰則はない。縛りの緩い内容を受け企業は「抜け駆け」に警戒を強める半面、大学や学生の間では対応のばらつきを不安視する声が目立ってきた。
2016年入社からの適用を念頭に、経団連がまとめたのは「採用選考に関する指針」。正式な内定は10月で、今と変わらない。活動時期を繰り下げるのは、大学生が勉強に集中できる期間を長く確保するためだ。4月に安倍晋三首相が経済界に検討を求めた。指針に基づき「大学3年生の12月」としている説明会など就職活動の解禁時期を「3年生の3月」にずらす。面接や筆記試験など選考を始める時期は「4年生の4月」から「8月」に遅らせる。面接の前のエントリーシートによる選考は、学業への影響が少ないとの判断から8月以前も認める（2013年9月13日『日本経済新聞』より抜粋）。
- ⑦ 経団連の現行ルール「倫理憲章」は賛同する企業を募り、その企業名の公表で一定の歯止めの効果を期待した。憲章を衣替えした指針は対象を全企業に広げた半面、実効性は怪しくなった。米倉弘昌会長は9日の記者会見で「政府の要請なので、守ってほしいという表明だ」と強調した。
- ⑧ 経団連に加盟しない企業では「政府の要請を意識することはない」（某IT企業）と冷ややかな受け止めが目立つ。ルールに従わない企業が早めに内定を出せば、採用を巡り不公平感が深まる。大企業より採用が遅めになる中小企業では、学生集めでさらに苦戦するとの懸念も膨らむ。経団連は政府に対し、新ルールの徹底に向けた調整を求める方針だ（2013年9月13日『日本経済新聞』より抜粋）。
- ⑨ 大学側の反応は分かれる。上智大の森田浩一キャリアセンター長は「3年生で海外に留学した学生が帰国後の就職活動に間に合う」とみる。一方、明治大の高瀬功就職キャリア支援事務長は「企業間で歩調を合わせ、学生の負担が増えないようにしてほしい」と注文を付ける。「指針通りの時期に就職活動を始めればいいのか、大学から明確な説明が無いので不安だ」。新日程の対象になる2年生の女子大生は語る。繰り下げの議論

のきっかけをつくった政府も含め、対応を早く明確にする必要がある。

- ⑩ たとえば、新卒一括採用について。アメリカではもともと人材流動性も高く、卒業後でも就職活動が出来るようなシステムが一般的だ。ところが、新卒と中途採用を区別しない等の脱日本的な採用システムは、日本では人気の高いベンチャー系の企業に多く見られるだけで、広く浸透はしていない。こうして、学生の側でも、意識は変わることはない。近年、多くの会社では大学卒業後でも就職活動が出来るよう既卒者向けの採用体制を整えているが、それを予め見越して利用する大学生は少ない。その代わりに新卒生たちは経団連が勝手に作ったルールの上を歩き始め、大学サイドがそれを後押しする形で利用しているという構図がある。前述の2節で検討した「採用選考の後ろ倒し」も全く同じ構図をとっており、経団連が突如、発表した強制力のないルールに無我夢中でついて行き、振り回される学生たちの姿があった。批判的な見方からすれば、日本経済、世界経済を牽引していく大事な人材を潰してしまっている可能性がある。
- ⑪ 「就職活動はみんな同じスタートラインでスタートします」という常套句がある。学生たちは、就職活動について何も知らない状態にある中、そのようなキャリアセンターが発信する情報を頼りにしている。大学全入時代において、果たしてこの情報は本当なのか。本稿の3人の筆者間でも議論となったが、実際のところ、学歴や経験・コミュニケーション能力・資格等個人のスキルによって既に公平性が失われていると考えることもできる。だとすれば、公平であると安堵感を与える大学にも問題があるだろう。
- ⑫ 某大手商社の人事担当者が嘆く。「学生側から提出される履歴書を並べられても、既にマニュアル化されており、採用は困難を極めている。一人ひとり微妙に個性や経歴は違うが、同じ形式の履歴書を何百枚も、何日もかけて、その違いを探し出すのは、まるで「ウォーリーを探せ」をしている気分だ。就職活動に関するマニュアル本やそれに順ずる書籍は1000冊を超えており、それを頼りにする学生も多い。また大学側も購読することを推奨しているとのこと。履歴書やエントリーシートの怖いところは、学生が内容を虚飾することだ。脚色して書くことはそこまで問題視していない。だが例えば、英語を勉強していて、今ではべらべら喋ることが出来る、との内容を書いたとして、採用面接や、実際に会社で働き始めて、英語がまったく喋れない状態であったことが発覚したとしよう。困るのは、そのように虚飾して書いた学生だけではなく、企業も同じなのだ。採用面接にしても、選考に割く時間や人員等コストがかかるし、採用後にしてみれば、現実とのギャップでリタイアしてしまう者の排出、嘘のスキルを書いた新入社員への信用の失墜によって、採用計画の立ち消えを余儀なくされる。このようなコストとリスクが生まれてしまうため、たとえ就職活動が虚飾させた内容で成功してしまっても、それを後輩に模範させないようにしてほしい。就職活動で内定をもらったことがゴールではない。オリンピックと一緒に金メダルを獲得した選手が、ドーピング判定となった場合、メダルを剥奪されるのと一緒に、学生もひとつの過ちが、就職活動に使った労力や費用を一瞬にして奪われる。そのような大学生を大学で生み出してほしくないし、企業としてもそのような大学生を送り込んでほしくない。」
- ⑬ 某大手メーカーの採用担当社はこう語る。「最近採用選考は学歴も聞かないし、履

履歴も見ない。聞くのは3つだけ。何故数ある会社の中でわが社を選んだのか、入社したら何をしたいのか、入社したらどうやって利益を生み出していくのか、だ。大学時代に何をしていたか、長所短所は何か、趣味は何か、個人的にはとても気になる事項ではあるが、会社にとってはそんなことどうでもいいのだ。社会不適合者といわれる括りの大学生は就職活動に不利だとかなんとかインターネットの世界ではよくつぶやかれているが、採用には一切関係ない。それはその人の個性であり、コンプレックスと自身が思っているのなら入社してから直せばいい。本当にビジネスの現場で即戦力として戦える人は、サークルやバイトでリーダーをしていた人でもなく、海外で旅行や勉強していた人でもない。こつこつと勉強して、社会情勢や経済の知識、今後の世界情勢を予想できる人材こそ、わが社だけでなく、日本中、世界中に必要なのだ。あとは健康な体さえあれば文句は無い。それさえそろえば、後の経験は社会人になってからでも出来る。」

- ⑭ そもそも、情報社会においては、最善の情報を準備することが競争の出発点になっているフシがあり、一人だけマニュアルを入手せずに競争に参入するということは、なかなか選べない。これは例えば、何か買い物をする時に「別の場所ではもっと安く売っているのではないだろうか」と情報を入手しようとするのと同様で、社会学にいう「再帰性」(reflexivity)の問題である。
- ⑮ しかし反対に、結果として、その年々によって既卒の求職者たち「中途採用」と区別された「新卒採用」という囲い込まれた市場を作り出すことは悪いことばかりではない。本来ならば就職活動に踏み出さなかったであろう若者に、新卒の就職活動の流れという同調圧力によって動き出すきっかけを与えることもある。これは必ずしもよい面ばかりではないが、少なくとも市場に潜在的な労働力を供出することと、多くの新卒者にハンディキャップ付きの初回就業機会を与えることになり、職業訓練的な意味でも経済に貢献していることにはなる。海外、ヨーロッパやアメリカ、中国・韓国と比べて、90%という異常に高い新卒就職率はそのまま、こうしたパフォーマンスを示している。
- ⑯ 日本の大学生で一番多いのが「1～5時間」で57%、次に「6～10時間」で18%、まったく勉強しない「0時間」も10%程度である。
- ⑰ 日本とは異なり、まったく勉強しない人はほぼ皆無である。6割近くの学生が週に11時間以上、「授業に関連した」勉強をしていて、約2割の学生は21時間以上も勉強に費やしていることが分かる。
- ⑱ この延長線上にはまた、国際化の問題も含まれる。東南アジアでも、シンガポールやマレーシアなど、英語が公用語である国家では、大学、インターナショナルスクール等、欧米の一流校の分校が進出し、教育市場が活性化されることで、全体のレベルが底上げされてきている。英語の問題、教育制度の問題があって、日本で同様のことは起こりにくい。
- ⑲ 辻はさらに、その他の原因について7点ほど指摘している(辻、2012、pp32-51)
 - ①日本の大学の授業は、「大学設置基準」を満たしていない
「大学設置基準」とは、学校教育法の規定に基づき、昭和31年に文部科学省令に定められた基準である。同基準21条では、「1単位の授業科目を45時間の学修を必要とす

る内容をもって構成せよ」と定められているが、実際、日本の大学の90分15回分の授業では22.5時間しか学習時間をとれず、残りの22.5時間は学生自身が自発的な学習をもって補う必要があるが、大半の日本人大学生は1日に1時間も勉強していないことが上記のデータによって明らかにされている。つまり、大学設置基準を満たすことができていないのである。大学側・学生側のどちらに非があるということは断定することはできないが、学習環境の改善・意識改革が必要である。

②勉強以外に忙しい大学生生活

サークル活動・ボランティア活動・アルバイト・就活など、課外活動に追われ、学業に集中できない学生が多い。

③日本の大学で行われている残念な授業

出席もろくに取らず、生徒に意見を求めることもなく、期末レポートさえ出せば単位のもらえる授業など、学生にとって「楽な授業」は学生の勉強時間を逆に奪っているといえる。

④評価がいいかげんな日本の大学

「出席するだけで単位がもらえる」など、評価が甘い授業が多いのが日本の大学の現状である。今の学生に勉学に励むよう強要することは難しく、評価自体を緩く設定する大学が多い。学生にとってやりがいを感じにくいというデメリットを生み出す。

⑤そもそもきちんと指導・評価する気がない

受講者数に制限を設けず、個人個人に緻密な評価を出す気のない「質より量」の授業が存在する。(某大学には1つの授業に1200人が受講しているところもある。)

⑥学生のやる気のなさ

授業中に携帯電話をいじる、眠るなど、授業を真面目に聞かない学生が多く、講師自身のやる気もそがれる場合が多い。

⑦「真剣に考える」時間の少ない大学生生活

期末のレポート提出で単位がもらえる、授業に予復習が必要なく、考える時間が少ない授業が多いようで、(語学の授業も例外ではないようだ。)頭を使う、濃い学習の機会が減少している。

⑳ Technology Entertainment Designの略。アメリカのカリフォルニア州を中心に、大規模な世界的講演会を主催しているグループで、印象深いスピーチをインターネット配信して世界中で人気を集めてきた。

㉑ ただし、研究面で優秀な後進が育つかという点からすると危険であるため、分野ごとに見直しをしたり、研究職と教育職の機能を明確に配分傾斜したりすべきなのだろう。

㉒ これは、すべての教員に平等に振りかかる問題、例えばより経営状態の良い大学への転出などとは、全く、性質の異なる問題である。

㉓ やる気のある教員は、少数の弟子を育てるモデルくらいしか成立しない。ゼミ(直接面倒をみている学生)、学部、そして大学というプライオリティで動くことになるだろう。

㉔ いずれにせよ、平等な形で日本的な年功序列をリセットし、形だけの査定を実質的な

ものにし、通知票を渡して給料と連動させ、外部実績や評価制（学生の評価、経営陣の評価、学外からの評価）にするという改革を経れば、体質は強化されるだろう。IRという分野はこのためにも重要である。

【文献】

石渡嶺司、大沢仁、2008、『就活のバカヤロー』、光文社新書

辻太一郎、2012、『なぜ日本の大学生は、世界でいちばん勉強しないのか？』、東洋経済新報社出版

梅田望夫、『ウェブ進化論』、ちくま新書、2006年