

# 大学生のエンプロイアビリティ獲得に関する一考察

## —教育制度的観点から—

A Study on Acquiring Employability Among University Students :  
From the Perspective of the Educational System

三 和 義 武

MIWA Yoshitake

キーワード：キャリア教育、エンプロイアビリティ、教育制度

### はじめに

2023年6月に閣議決定された政府の骨太の方針（経済財政運営と改革の基本方針2023）のなかで職務給の導入が盛り込まれた。職務給とは、いわゆる欧米型のジョブ型賃金であり、岸田首相は、「日本に合った職務給」への移行を目指している。それは、現況の物価上昇に対し、賃金が上がらないという状況のなかでこれらの課題を如何に解決するかの政策の一つである。しかし、欧米型の「職務給」は個々の職務と賃金が一体化しており、それに見合った人材を配置するという文化的風土であり、それと異なる日本型雇用、いわゆる年功序列型賃金、終身雇用、新卒一括雇用といった日本の雇用システムのなかで、「日本型職務給」はどのように改善がなされるのだろうか。戦後、高度成長期のなかでは、新卒一括採用が行われ、企業内でのOJTにより業績がうなぎ上りに上昇してきた。しかし、現在の成長減速や高齢化のなかでは、新たな取り組みを模索する必要がある。これまでの日本の雇用文化は、新卒一括採用が特徴的であり、それにより失業率を低く抑えてきたというそれなりの効果を持っていた。その効果に鑑みると、早急の欧米のジョブ型雇用への移行は困難であろう。

雇用環境を変えるために、八代（2023）は、一つ目に年功序列型賃金ではなく勤続年数にかかわらず賃金設定の徹底化、二つ目に年功序列にもとづいた退職金制度の見直し、三つ目に政府が賃金制度を決められる国家公務員について、あるべき日本型職務給のモデルを率先して適用する、の三つの項目をあげている。このように、日本的雇用の典型である就社型雇用から欧米を中心としたジョブ型雇用の転換が求められている現在、これまでの日本企業における新卒一括採用の効用としての低失業率を維持しながらも、昨今の社会情勢における人口構造、技術構造、市場構造などの変化や日本のGDP低下に鑑みながら新たな雇用政策を策定する必要がある。それには、欧米型システムである外部労働市場を念頭に入れたジョブ型雇用システムを併用したハイブリッド型雇用を確立することが重要であろう。就職みらい研究所の調査によると、昨今はメンバーシップ型とジョブ型を併用する企業も多くなっているという。メンバー

シップ型採用は、従来からの職種や勤務地を問わず採用する方法であるが、ジョブ型採用というのは、現行、入社時の職種が変わらないとする企業は2割程度という理由から、初任配属確約型といった方が正確かもしれないとしている（サンデー毎日 2023）。このように、日本型雇用制度から欧米型雇用制度に移行する過程のなかで、ここでは大学教育がどのような人材を育成しなければならないかを考察していく。

本稿で取り上げようとする「大学教育がいかに学生の就業能力を醸成していくか」を探った先行研究として、本田由紀の『教育は何を評価してきたのか』（2020）をあげておきたい。ここで、本田は、教育という言葉が時代を経てその内容が変容し、能力とは何かの変遷までもも取り上げている。たとえば、日本の経済状況の変容と政府の教育政策をとらえながら、「学力」という垂直軸による評価や選抜（日本型メリトクラシー）と、「生きる力」「人間力」と呼ばれるより包括的な垂直軸による評価や選抜（ハイパー・メリトクラシー）が絡み合いながら並立している状態にあるとしている。そこには、かつて大学入試は学力（筆記）試験一辺倒であったものが、AO入試や推薦入試の導入によって「口頭での表現力」「学問領域に対する関心・意欲」「なにごとにも能動的に取り組む姿勢」などを把握することにより、「人間力」的な要素に重点をおく入試形態に変化しているとしている。

確かに、現行の入学試験制度をみても、学力試験型の募集が減少し、推薦入試などの総合選抜型の募集が増加している傾向から、獲得する学生能力の変化の傾向がみられる。ここでは、分断的に大学教育、キャリア教育、就業力育成、就職活動などを取り上げた研究によって、それらを統合し各セクションがどのように関連づけられ最終的な学生の就業力の獲得に向かっていくのかを探っていきたい。換言すれば、日本型ジョブ雇用システムへの移行が進められようとするなかで、現在の大学生がどのような就業能力を獲得しなければならないか、またその獲得においては、どのような大学教育を施さなければならないかを、大学の教育、大学の歴史、雇用の変化および教育制度的側面から企業が求める人材像を描き出していく。

## 1. 学歴主義の歴史

前近代的社会において、貴族の子は貴族に、農民の子は農民にという形で血縁による地位の世代間継承を行うのが基本パターンであった（有本 2014、210 頁）。このように、日本においても、江戸期以前、職業選択は親の職業を引き継ぐ形で行われてきた。また、明治期に入ると 1872 年の学制により小学校（8 年間）の強制教育が行われ、教育を受ける児童が激増することになる。これは、当時の政府によって今後の日本国の教育の重要性が示された結果であろう。しかし、この強制教育である小学校教育は子供を労働力とする親たちから痛烈な批判を受け、1879 年には大幅に緩和され、教育を地方の管理に任せた教育令が公布されることになる。当然のこととして、修学者は下降の一途をたどり、将来の日本を杞憂する政府はこの教育令を取りやめ、翌年の 1880 年には改正教育令として教育の管理は地方に任せたものの教育令よりも厳格化された制度に変更した。この改正された学校制度により、小学校から中学校そして大学へ

の教育制度が整い、結果としてエリート学生輩出の嚆矢となる。1877年には東京大学（1886年に帝国大学となる）が創設され、これらの高等教育機関を卒業することにより、エリート官僚などの立身出世を行うことが可能となった。しかし、ほとんどの明治期の若者は、初等教育を終えると親の職業に基づくキャリア選択をしなければならなかったことを考えると、高等教育を受けることのできる若者にとっては、立身出世の大きなチャンスを獲得したことになる。当然のことながら、これら中学校以降の教育を受けることのできる若者は限られた存在であった。その後、第一次世界大戦後には、日本経済好調期において徐々に進学率は高まっていたが、高等教育機関（帝国大学、旧制大学、旧制高等学校、高等師範学校・師範学校等）に進学する割合は、男女合わせて1925年で2.5%、1935年で3.0%と非常に限られていた（辻 2018、17頁）。

第二次世界大戦後になると、米国からの民主的教育思想移入のもとで、法整備がなされ戦前の勅令主義（教育勅語主義）から法律主義（教育基本法主義）に転換されることによって、公立校の男女共学、義務教育の延長などにより、多くの若者に教育機会が提供された。それにより、中学校卒業と同時にキャリア選択を行う若者が増加し、その後、ほとんどすべての中学卒業者が高等学校卒業となると、高等学校卒業生のキャリア選択が主流となった。現在は、約55%が大学（短大含む）へ進学するようになった結果、大学卒業後に多くの若者が職業選択を行うようになっている。

戦前において、学歴をめぐる断層は三つあったといわれている。一つ目は、尋常小学校卒や高等小学校卒などの庶民と中等学校卒業生であるインテリとの断層である。二つ目は、中等学校卒業生と専門学校や大学などの高等教育卒業生との断層である。三つ目は、専門学校や私立大学卒業生と帝国（官立）大学卒業生との間の断層である。ここからも、尋常小学校卒業生や高等小学校卒業生が8割を占める庶民世界と比べて、エリート層となる旧制高等学校以上の卒業生の世界は、乖離した世界であったことがわかる。そして、1886年の帝国大学令による帝国大学の誕生は、これまでの同等レベルの官立高等教育機関の並列であった高等教育の八ヶ岳時代<sup>(1)</sup>の終わりをつげ、帝国大学を頂点とするヒエラルキー型あるいは富士山型の高等教育の時代に入っていった。いわゆる、帝国大学は、国家貴族（高級官僚）のための特権大学となった（竹内 2011b、72頁）。その後、国家貴族としての帝国大学の威光は官吏以外の面にも波及し、大正時代半ばになると帝国大学生の就職は官吏よりも会社員・銀行員の方が多くなっていった。民間企業においても帝国大学卒業生の地位は他を圧倒していたのである（竹内 2011b、76頁）。

このように、欧米に比べて後から近代化を開始したアジア諸国は、概して学歴風潮が強いことが特徴である。なぜなら、後からの近代化は政府主導で近代化を進める場合が多く、必然的に急造のエリート教育機関で欧米の先端知識を導入し、それを伝授された高学歴者に恵まれた処遇を与えてきたからである（有本 2014、212頁）。

## 2. 就職協定の形成

上述したように、明治期から大正期、そして昭和期にかけて学歴（学校）ヒエラルキーは、

帝国大学を頂点に官立大学、私立大学、専門学校といった階層に分けられ、それは学生の就職にも大きな差異をもたらしたのである。しかし、第二次世界大戦の敗戦により、1945年から、帝国大学は国家の大学から国民の大学へと変遷していく。そして、戦後の経済的不況や1949年（一部の大学は1948年）の新制大学への移行による大学生急増により、大学生の就職困難期が続くことになる。その対策のため、1953年に文部省は「卒業予定者の就職に関し大学が求人側に推薦を開始する時期に関する申合せ」を通知し、これが就職協定の始まりとされている。この申合わせのため、大学、産業界や関係省庁による就職問題懇談会が設置され、大学側は学生の推薦開始を4年次の10月1日以降とすることを申し立て、産業界側が大学側に対し協力をするという形で就職協定が始まった。しかし、1950年代後半の好景気時期の学生の青田買い、選考早期化などにより就職協定は遵守されず、1961年に就職問題懇談会は改定を決議するが、さらに状況は悪化し、大手企業は7月末に採用活動を終了するという状況になった。また、就職活動解禁日には学生の拘束、他社の応募を阻む動きをするなど、1970年代から90年代においても採用企業の学生の青田買いは続き、文部省は経済団体や企業に協定遵守を申し入れたが、企業の採用活動を制御できなかった。

このように、実質的に形骸化してしまった就職協定は、1997年日本経済団体連合会と大学側において就職協定の廃止に同意したのである。そして就職協定廃止後は、「倫理憲章」（企業側）や「申合せ」（大学側）といった緩やかな取り決めに変容していった（Acaric 2022）。このように1953年に始まった就職協定は、1997年に終えることとなり、その後、様々な変遷を繰り返しながら、2011年に経団連はそれまでの倫理憲章を大幅に改訂し、広報活動開始12月、採用選考活動4月に設定した。そして、2015年度からは広報活動3月、採用選考8月と後ろ倒しにしたが、それによって学生の学修時間の確保等の成果は確認されたものの、就職活動の長期化等の問題から、2016年度より採用選考を6月に変更しこの日程を維持してきた。しかし2018年に経団連から、2020年度以降はこの指針を策定しない方針が示された。そのため、2020年度以降については、関係省庁によって就職・採用活動日程の継続を決定し、企業への要請がなされているのが現状である（山口2019、26頁）。現状では、大学3年次の3月1日が新卒採用活動解禁日（説明会解禁）のため、多くの学生が就職ナビを活用し企業の説明会の予約を確保していたが、昨今は、インターンシップ制度が普及したこと、解禁日が形骸化されたこと、企業側が解禁日までに学生とコンタクトをとる行動が積極化したことなどにより採用活動が変化し、就職活動の方法が分散化され就職活動解禁という概念が希薄化されているのが現状である。上述した就職協定（就活ルール）については、中島（2019）が通史的に分析を行っておりそちらに詳しいが、2018年9月の経団連のルール廃止発言は、その後、政府が主導して解決をみたが、内容としてはこれまでの踏襲であり新しいルールのもとでも期日が守られると思われぬ。よって、再び就活ルールの是非が問われる事態が生じるだろう（中島2019、171頁）。

現状ではさらに、形骸化された就職ルール以外の側面から各企業が独自の採用方法を行い、難関大学と非難関大学<sup>(2)</sup>において差異が生じている。それが、いわゆる学歴フィルターとし

て存在し、企業が求める大学とそうでない大学を採用段階（説明会予約段階）から区分しているのである。

次節では、そのような状況を考察していこう。

### 3. 難関大学と非難関大学

平尾（2017）らは、学生と教員の関わりの研究から、難関大学と非難関大学における学生と教員の関わりを比較を行い、各学生が就業能力にどのような効果があるかを実証している。これまでの先行研究の蓄積からも実証分析を行った研究は多々あるが、平尾は、難関大学において、教員と学生の関りは就職効果にそれほど影響を与えないが、非難関大学では、その影響が確認できるという結果を導き出している。その要因を考察していきたい。

研究の分析結果からの推定になるが、非難関大学においては、教員の関わりがソーシャル・ネットワーク獲得のハブ機能となっているのが確認できるという。一方、難関大学では、全国や海外から多種多様な学生が集まり、自然と多様なソーシャル・ネットワーク形成ができる基盤があり、難関大学に入学できるだけの人的資本を身につけている個人は、階層差による影響も享受しながらキャリア形成に望ましいソーシャル・ネットワークも自力で形成できる可能性が高いとしている。平尾らは、堀（2009）の「大学生の就職マッチングにおける分化の契機であるソーシャル・ネットワークのありようと就職との関連の研究」から、非難関大学では、人間関係の広がりも小さいことが予想され、学内外の環境を利用できなければ多様なソーシャル・ネットワークの形成はそうでない場合に比べて広がりを持たないだろうという。その意味では、学力以外の多様性がなければ、異質な者とふれあうことによる、いい意味でのピア効果にも恵まれないのではないだろうか。ただし、そのような大学（非難関大学）では、教員はパターンリズムを発揮し、ハブとして学外者と通じることで、学生の新しい異質なソーシャル・ネットワーク形成に寄与できる可能性がある。その関りの程度が就職決定に重要な役割を果たしているとしている（58-59頁）。以上の結果から、非難関大学では教員が就職活動に深くかかわることによって、学生の社会的活動の広がりを増進させることができ、学生の就職意欲の向上へとつながることがいえる。

このように、難関大学の学生は、優れた基礎学力を持っていることが確かであり、幼い頃からいい学校へ入り、いい大学へ入ることが一流の企業への入社への近道だと教え込まれるため、彼らの就職に対する意識は潜在的に高いものがあるだろう。しかし、その基礎学力が企業発展の能力と同質のものかについては、異論があろう。おそらく、その基礎学力を基盤としながらも別の能力獲得が必要とされるためである。日本では、明治期からメリトクラシー（能力主義）が存在した。しかし、メリトクラシーのみについて述べれば、企業の成長と学歴の高さに相関関係は存在しないと考えられる。たとえ相関関係が存在していたとしても、それを実証的に証明することは意味のないことであろう。

それでは、就業についてどのような能力を大学教育のなかで獲得すればよいかについて、以

下の節で考えてみたい。

#### 4. 大学の就職斡旋業務からキャリア教育へ

##### 4.1 ジェネリックスキル

第二次世界大戦敗戦後の日本においては、米国の教育思想が移入され、高等教育においては新制大学が発足していった。その時期に、米国流の厚生補導<sup>(3)</sup>という概念が、課程外活動や学生生活への適応と修学効果を目的として導入された。しかし、一方では厚生補導の性格が大学による学生の生活指導という側面を包含していたため、1950年代から1960年代に起こった学生運動への指導的側面を持つと同時に、本来的な目標を達成させるため一時的な縮小もなされた。その後は、学生相談の要素を含む組織となり、多くの大学では、就職部という名称を使用することとなった(谷田川 2012、155-160頁)。その後、就職部が就職だけでなく学生の進路支援を行う意味で、進路指導部等へと変遷し、現在では就職だけでなく学生の将来の生き方を支援するというキャリアセンター(キャリア支援センター等)へと名を変えてきた。そこには、エンロールマネジメントの発想もあり、学生入学時から大学生時代、そして就職、その後の転職等の支援に至るまで一人一人の学生を生涯にわたって支えていこうとする大学の姿勢がある。

ここでは、大学生のエンプロイアビリティ(就業能力)を高めるために、大学または個人がどのような努力を行う必要があるかについて考えていこう。基本的に、就職力とは積極的に職を求める過程であり、自信・雇用される能力や情報収集とコミュニケーション力等が必要となる。いわゆる、難関大学は基礎的能力を保持しているとみなされ、それが学生たちの自己効力感につながる。また、難易度の高い大学はOG・OBのネットワーク構築もなされており、有効かつ有機的な就職活動が可能となることも確かである。そこに、就職への強い意志が加わることで内定獲得率が高くなるとみられる(谷内 2014、44頁)。このように、難易度の高い大学が就職に有利という構図はここでもみられるが実際にそれは確かなことであり、採用された会社でその能力が適しているかどうかは別問題と考えたとしても、難関大学の学生が持つ有利性は高いといえる。昨今の大学教育でも大学の学修をするうえで、高等学校卒業程度の基礎的学力を備えているのは一定程度の大学であるともいえる。しかし、基礎学力を持たない学生が多い大学にとっては、基礎的学力育成を踏まえて、学問をするうえでの能力かつ就業するための能力を育成しなければならない使命がある。そこでは、勤労観・職業観、コミュニケーション能力といった抽象的概念でなく、科学的で現実的な手法を見出す必要が出てくる。

現在の就職活動では、多くの企業がインターンシップを取り入れ、学生はそれに参加し、実体験として働いている。そのなかで、学生は大学の学問的な教育の必要性を見出さず、クラブ活動やアルバイトなどといった課外活動において自らの能力を発見する傾向がある。しかし、大学はその教育のなかで、社会で必要となる能力の獲得にも取り組むべきである。現在の大学教育においては、新たな発想を見出す創造的な力に重点をおき、自ら答えのないものを考え出

す力の教育に力を入れている。そのため、社会人基礎力（経済産業省 2006 年）でいうアクション面での能力獲得は困難性をともない、大学教育においてはシンキング面での能力獲得が容易となるであろう。昨今は、実務家教員の採用も行われ実際の現場での課題や課題解決について、アクション面とシンキング面での能力獲得を目指す教育が行われているが、その効果は今後に期待したい。

2011 年 4 月に文部科学省は、時代の変化と要請に応えるため、大学でのキャリア教育を義務化した。大学設置基準第 42 条 2 において、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。」という条文を追加した。いわゆる、大学は学問を身につける場所だけでなく、自らの将来を生き抜く力を獲得する場でもあると定義したのである。しかし、キャリア教育の内容については、全国一律ではなく各大学の事情に合わせて設定するものとしている。かつて、2008 年の中央教育審議会答申である「学士課程の再構築に向けて」のなかでも職業的スキルの向上を指針し、そこで、ジェネリックスキルは汎用的能力として表現され、「知的活用で職業生活や社会生活でも必要な技能」と定義し、汎用的技能としては、「コミュニケーションスキル」「数量的スキル」「情報リテラシー」「論理的思考力」「問題解決力」の五つをあげている。

しかし、大学教育において、獲得可能な項目として論理的思考力、問題発見力、問題解決力、情報リテラシー、コミュニケーションスキルや数量的スキル等が考えられるが、それに加えて、チームワーク、リーダーシップ、倫理観、社会的責任等も必要な能力となろう（深堀 2013、9 頁）。深堀は、国際シンポジウムにおいて、ジェネリックスキルについて、専門分野から独立（脱文脈化）して習得されるわけではなく、専門教育を下支えする基礎教育として、専門分野を超えて共有される教養教育としてとらえ、それは専門的な知識・技能を統合して活用する能力であり、専門的な知識・技能を活用する際の哲学・指針であり、学術が社会的にレリバント（妥当）であるために必要な要素としている（深堀 2013、15 頁）。

また、経済産業省の社会人基礎力<sup>(4)</sup>のなかでも大学教育では、シンキング（考える力）が必要だと考える。平田・松村は、思考する態度の重要性について、物事を注意深く観察し、深く掘り下げて考えること、結論を予想して考えずに偏りなく考えること、意見の前提にあるバイアス（偏った見方・先入観・思い込み）に注意することの重要性を説いている（平田・松村、92 頁）。

#### 4.2 コンピテンシー

ジェネリックスキルの他に、企業は採用選考の一つにコンピテンシー（高い成果につながる行動特性）を取り入れている。これは、大学生時代に力を入れたことを聞くことによって、彼らの経験や体験から同様の活動を行ってきた OG・OB の活動能力を参考にして、入社後の活

動を予想するものである。現在、大学時代の活動状況を質問項目に加えることが主要な採用方法という。これは、企業での活動能力だけでなく、大学の成績においても実証されている。東京医科歯科大学によると、2019年から2020年にかけて医学部医学科の学生に対し行った調査(2023)において、1年前に計測したコンピテンシーのスコアから、学業成績の予測ができる可能性が示唆された。特に、2年次の成績は、約1年前に測定したコンピテンシーの誠実さ、感情コントロール、解決意向の他者評価スコアで、ある程度予測できる可能性が示唆された。また、5年次の成績は、誠実さ、疑う力、成長である程度予測できる可能性が示唆された。以上の調査から、誠実さなどのコンピテンシーが低い大学生に、コンピテンシーが向上する支援を行うことで、成績向上の可能性を期待することができるとした。「1年次後の成績は、学力以外の思考・行動パターンで予測可能」、「2年次以降は、『誠実さ』などの学習意欲にかかわる要素が、高成績の鍵」との結果を発表している。このように、企業においても従来からコンピテンシー採用を実施し、採用後の高い仕事能力を持つ人材を獲得しているが、大学生の成績においてもコンピテンシーの度合いによって成績が判明できることになる。

#### 4.3 キャリアレジリエンス

就業に必要なエンプロイアビリティは、転職者の能力だけでなく新卒の学生にも必要な能力だといえる。今後、日本政府が目指すジョブ型雇用の拡大により仕事のスタイルが変化し、現行で行われているジョブローテーションが行われにくくなり、専門的職業に分化していく可能性がある。いわゆる、労働者は高い専門能力を買われてそれらの専門的職業で働くことになるであろう。もちろん、慣行とされている職場内の部署移動という概念も希薄化される。そのため、今までの長期的雇用により様々な部署を経験させて社員を育成していく企業にとって、ジョブ型雇用は適用困難性を持つ制度となるであろう。そのため、今後はジョブチェンジが可能なトライアル雇用的な制度とともに、少なくとも管理職になるまではジョブローテーションを行う日本型ジョブシステムの併用もなされるだろう(平田・松村 2022、92頁)。

これらの能力とともに社会人になってからも必要なのが、キャリアレジリエンスである。この研究は最近多くの研究者によって、調査・分析がなされている。たとえば、兎玉(2022)は、キャリアレジリエンスの定義を、キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性とし、その構成要素として、チャレンジ、問題解決、新奇性・興味関心の多様性、未来志向、援助思考の五つをあげている。そして、就職活動開始前にはキャリアレジリエンスのうち、とくに問題対応力と新奇多様性と未来志向を高めておく必要があるとしている(28-33頁)。藤田(2017)は、レジリエンスが不十分な利己理解から生じる進路不決断を抑制し、就業場面に対する自己効力感を促進することが示唆されたとし、それは、進路選択・決定に必要な要素だと推察されるとしている(33頁)。また、石橋ら(2022)は、伊藤(2009)や安達(1998)の分析を参考にしながら、「自己志向的動機と他者志向的動機との双方を重視する態度(人のためにがんばっても、いい結果が残ればそれは自分のために

なるし、自分のためにがんばることでそれが人のためになることがある）」と就業動機のすべての志向性の間に正の相関があることを明らかにした（石橋・林・内藤 2022、219 頁）。そして、個人に内在する他者志向的動機と自己志向的動機が統合に向かうことの必要性を示すとともに、そのことは他者志向動機への負担感や利己性の認知を低減させることの有用性を示唆するものであるとした（石橋・林・内藤 2022、225 頁）。

## 5. 就業力を高める方法

しかし、ここで重要となるのは、学生がどのような能力を持ち就職活動に臨んでいるかである。企業がコンピテンシーを探るため、① 大学時代の活動を聞き、企業のなかでどのような活躍ができるかを推察する、② 大学教育のなかで培った論理的思考力を確認する、③ 社会で通用する汎用的能力を獲得しているか、など採用にとって重要な要素を確認する。加えて、ここでは学生の採用時点での実力を厳密に問う必要はなく、鍛えがいのある人材、訓練したら伸びそうな人材（訓練可能性が高い人材）を獲得できればいいのである。しかし、訓練可能性の高い人材を見通すことは非常に困難である。そのため、企業内の統計に基づいて序列をつけることになる。いわゆる、日本でみられる大学間就職格差は、統計的に企業が有力大学の訓練可能性が高いと判断した結果、その序列にしたがって採用を決めていることになる。確かに、有力大学は、歴史と伝統があり多くの企業で活躍する人材を輩出していることが大きな指標となるのだろう（有本・山崎・山野井編 2014、216 頁）。今後は、有力大学でない大学が、このような人材を大学教育で育成することが、大学にとって重要な課題となる。

昨今、大学教育のなかでジェネリックスキルの獲得を目指す科目が増えていることも上述した課題解決の一つであろう。いわゆる、文章表現、ディベート、プレゼンテーション、PC 活用や英語活用の能力獲得などである。そのため、学問的な大学教育の根幹である論理的思考力の養成とともに、加えて、アクティブラーニングの教育手法を取り入れる大学が多くなっている。しかし、このような新たな教育手法の導入によって、社会人基礎力を培っても多くの大学生には企業により大きな障害が残されている。それが、企業が活用する学歴フィルターである。企業は学歴フィルターを用い、大学レベルの違いにより選考を制限する。企業側にとっても、基礎学力を持つ学生の獲得は重要な要素なのであろう。しかし、その選考方法が開示されていないことが問題でもある。また、学校格差以上に、大学の成績が重要視されていないことも問題となる。企業によっては、SPI 試験などによって基礎学力を測っているが、その目的は多くの志願学生を振り落とすことの意味を持ち、面接試験への企業側負担を軽減することも目的となっている。そのためにも、今後は大学教育の成績を重要視した採用を視野に入れることを望みたい。それによって、大学は教育内容を充実させ、厳格な成績評価を行い、就業に必要な学生の輩出を生み出すだろう。

以上を実現するには、やはり大学における単位の実質化である。次節においては、単位の実質化について検討を重ねていきたい。

## 6. 一単位 45 時間の実質化について

大学における単位制度は、ハーバード大学長を務めたエリオット (Eliot, C.W.) (学長歴：1869-1909) の選択科目に起源を持つ。選択科目制とは、学修者自身が自らの関心に沿った履修を許容する制度であり、カリキュラムが予め定まっている必修科目と対比される (樋口 2020、21 頁)。大学設置認可制度を歴史的に省察すれば、大学設置は第二次世界大戦後に GHQ (連合国軍最高司令官総司令部) の CIE (民間情報教育局) と教育刷新委員会が文部省を指導する形で行われてきた。そこでは、大学基準協会が定めた大学基準が使用され、米国流の適格判定を取り入れた大学人による大学設置が行われた。しかし、戦前の厳格なチャタリング (設置認可) により大学設置が行われてきた旧帝国大学などの総長・学長らの批判により、米国式のアクレディテーション方式 (適格判定) は日本に根付くことなく、1956 年に文部省令として文部省が厳しく設置認可を行う方式に戻されていった (佐藤 2004、25-36 頁)。

そのなかで単位制度は、大学設置に必要な最低の基準であった。単位算出基準は、一単位 45 時間の履修時間とした。この考え方は、標準的人間の一週間の平均的生理労働時間から考え出されたもので、「一単位 45 時間の学修」の定義 (大学設置基準 21 条：1956 年) として、戦後アメリカの制度に倣い取り入れられたものである。しかし、現行の大学教育をみると、教育の質を向上させるために単位の実質化が唱えられているが、必ずしも本来の意図である「自主的な授業外学修時間の増加」に繋がっていないのが現状である (仲居 2016、1 頁)。そこには、戦前期において、基本的に授業時間数が単位の算出に使われ、今日の単位の考え方のように授業外学修時間は含まれていなかった。なぜならば、旧制大学下にはみられなかった学生の自学自習を奨励する授業形態別の単位計算方法は、「学生はいわゆる従来の詰め込み主義を基礎とする監督教育から解放さるべき」ために考えられたもので、戦後の新制大学の学習指導上の大きな特色の一つとなっていた (清水 1994、45 頁)。このように、戦前の日本の大学と大きく異なるのは、授業時間だけで単位数を計算するのではなく、自学自習の部分を含めて単位を与えるという方式が戦後日本の新制大学の特色として取り入れられたことである。そこには、旧制大学のもとで、詰め込み教育や週 1 回ごとの 2 時間 (1 コマ) 講義への厳しい批判があったといえる。いわゆる、戦後の単位制度の導入には、伝統的な受動的学習から学生を解放し、勉学への自発的意志を振起させる自学自習を奨励するという大きなねらいがあった (清水 1994、118 頁)。また、この導入は、学生にフルタイムの就労時間と同等の学習時間を要求することを前提にして、その学習量によって一定の知識・技能の習得が期待できるという仮説のもとに成り立っているのである (廣澤 2004、98 頁)。

現状、日本の大学教育においては、選択科目制を採用しており、学生自らが科目を選択履修することが大学と中等教育 (一部は選択制) や他の教育機関との最大の違いである (樋口 2020、40 頁)。しかし、同じアメリカモデルの単位制度を導入したにも関わらず、その土壌への根付きのあり方は各国の社会構造により変化する。そのため、他国の方策や制度を模倣するのではなく、日本に合う独自の制度を展開することが重要であろう (樋口 2020、47 頁)。単位

の実質化の取り組み調査については、清水、樋口、川嶋、野田、渋井などが調査・研究を行っている。樋口（2020）は、単位制度の実質化を阻む要因は、戦後において教育目的や教育方法の異なる学校群を再編統合し、新制大学に一元化したこと、新制大学発足後も社会的慣行として、残された学閥における序列構造が考えられるとしている（17頁）。野田（2016）は、単位の実質化を高めるための取り組みとして、126大学に調査を行った結果、キャップ制、履修ガイダンス、授業方法の工夫、GPA、シラバス、施設設備、15週確保などの評価要素が抽出されたとしている（21頁）。さらに、西垣（2005）は、単位制の実質化の趣旨に即した授業づくりを支える要素として、① 学生や教員に対する単位制度の仕組みの周知、② FDプログラムの整備、③ ティーチングアシスタント（TA）の配置、④ 継続的な授業評価の重要性を指摘している（83-92頁）。

澤田や溝上によれば、学生が能動的に授業外学習を行う動機付けについては、学生自らが行うことは容易なことではなく、そこには、教員による授業の構成要素や教育方法、学生との相互作用等の工夫が、学生の学習する有意義感や受講満足度を高め、それが自発的な意欲を生み出すとしている（澤田 2009、132-139頁、溝上 1997、184-197頁）。また、単位制度の実質化が思うように進まないのは、大学教員が担当する授業コマ数の多さも、各授業に費やす労力と時間を制限しているからだだろう。日本の大学で1学期あたり担当する授業コマ数が、米国の大学教員が4コマを標準としているのに対し、日本の大学教員の場合は、その倍の8コマとされている（金子 2011）。そのため、授業内外の学びを包括した密度の濃い授業を設計するには十分な環境が整っておらず、必然的に学生の授業外学習時間も少なくなるとしている。その他、科目間の連携や調整が十分にされていないことや、就職活動時期の問題などもあり、大学の自助努力に期待せざるを得ない面がある（野田、2016、31頁）。大学のみならず大学評価・学位授与機構においても、その対策として、シラバスを利用した準備教育の指示、レポート提出や小テストの実施、履修科目登録の上限設定等が考えられるとしている（大学評価・学位授与機構 2012、24頁）

しかし現在、この単位制度は、「未完の改革」としての意味合いを持っている。依然として、日本の大学教育のなかで本来的な意味においては定着していない（廣澤 2004、97頁）のが現状であろう。いわゆる、米国流の自学自修の部分を含めて単位を与えるという発想に至っていないのである。

以上のように、現行、単位制度の形骸化が叫ばれ、必ずしも我が国に真に根付いたものとなっていない状況のなかで、大学教育の量的転換から質的転換において学生の学修成果や能動的学修を求めれば、単位制度の果たす機能・役割は大きく、極論すれば大学教育の実質化は単位制度の実質化であるといってもよい（清水 2014、39頁）ともいわれる。清水は、「1単位 = 45時間の学修」の実質化や評価の問題は、技術的には解決できない問題であるとし、なかでもそれは単位制度の根幹的な部分であり、新制大学がその重点を置いた自学自習の時間の設定およびその時間の善用は、現在および将来においても重要な課題であるとしている。要は、名目通り

の実質的単位修得の教育が制度として完全に実施され始めて、真に大学教育の充実・発展が期待できるのである（清水 2014、133 頁）。

ここで、単位問題を再考すれば、現在一般に行われている講義形式における 2 単位で 1 回 90 分授業（本来は 2 時間）、週 15 回に定期試験という形式にすれば、授業外学修は 1 回につき 4 時間必要となる。しかし、これを実践している学生は、かなり少ないのではないだろうか。このことは、基本的に自学自習を基とする学修スタイルではあるが、教員側も学生の自学自習を達成させるための課題提供などを十分に行っていく必要があるだろう。シラバスには 1 回の授業外学修の時間は明記するが、何の文献を何ページまで講読し、授業においてそれについての説明を求めるといったことは、ほとんどなされていないのが現状といえる。また、授業 1 回ごとのリアクションペーパーなり課題提出ということもそれほど多くないだろう。しかし、すべての科目でこのようなアサイメントを実施すれば、学生は現在よりも課外活動やアルバイト時間も削減しなければならず、とくに自ら学費や生活費を賄っている経済的困窮学生にとっては、アルバイト時間が減少し経済的に困難な状況に陥る可能性も秘めている。そのためにも、政府は奨学金制度などを充分充実させる必要も出てこよう。このように、単位の実質化には様々な障壁があり、とくに学生をサポートする財政的問題も大きな課題の一つである。

最近も 2022 年に大学設置基準改正において単位の計算方法が改正されたが、1 単位を授業外学修も含めた 45 時間の学修を標準とすることは維持されており、追加的に、様々な授業方法を柔軟に組み合わせた授業科目の設定も可能とすることにした。これによって授業時間の柔軟化は少し進んだが、事前・事後の学修については、学生の自主的学習に任せ、いまだ形骸化されたままである。この授業外学修の改善が今後の学生の社会的能力の育成に大きく貢献していくと考える。申本によれば、年間修得単位数を均一にする考えもあるが、その障害となるのは、就職活動を主因とした大学 4 年次の問題である（2021、41 頁）。また、授業外学修の短さは学生の問題であると同時に教員の問題でもあり、学修成果の保証という観点からすれば、むしろ責任の所在は一義的には教員の意識・行動にあるだろう（申本 2021、35 頁）。

## 7. 大学教育から社会人基礎力を培う

寿山（2012）によれば、企業側が正社員として望むのは指示待ち族でない能動型の人材であるという（16 頁）。いわゆる、アクション型人材であろうが、大学教育でアクション力を培うことは非常に困難である。もちろん、大学内の課題活動であるクラブ・サークル活動、ボランティア活動や大学主体の行事への参加など、様々な活動においてその能力を獲得することは可能と思われるが、一番獲得力の強いものはアルバイトだと考える学生が多くいる。しかし、現実の労働でなくとも実践的行動として、大学教育内で発表、議論、討議、ディベート、チーム学習などを行い、これらに対する教員のサポートと授業評価を徹底するならば、学生の自主的かつ積極的授業展開から、アクションをはじめとした社会人基礎力は身に付けることができると考える。大学設置基準が定める事前学修と事後学修を行い授業に出席することで、大学授業

の中心となるシンキング（思考力）だけでなく、アクティブラーニングやTAなどを活用することで、アクション（一歩踏み出す力）やチームワークなどの能力を大学の授業で獲得することはかなりの部分可能であると考ええる。

寿山（2012）も、社会人基礎力のうちシンキングが大学授業で一番獲得しやすい能力だとし、考え抜く力こそが大学キャリア教育の目標であるとしている。そして、講義中心の授業から演習・実習を中心とする授業へ移行し、グループによるディスカッションやワークを活用して、沈黙考して行動につながらない考え抜く力ではなく、行動につながる、行動を伴う考え抜く力の養成を実践していくことが肝要としている（195頁）。確かに、現在はアクティブラーニングなども取り入れられているが、まだまだ講義等が中心の授業となり、今後は学生が主体的に授業に取り組むことができる教育方法の展開が必要となろう。

### おわりに

山田（2019）は、大学が主体的で自立的な人生を送るための基盤的な能力育成や人とのつながりを形成する場であるとし、リベラルアーツ教育、ゼミナール教育、クラブ活動の奨励など伝統的な教育手法を取りながらも、その手法を改善し現代にあった能力を醸成させることが重要であろうとしている（15頁）。

かつて、企業側から大学教育では社会で役立つ教育は何もしなくてよい、入社してから企業が能力育成を行う、とした風潮が高まっていたが、バブル期崩壊以後、大学生に即戦力を求めた時代を経て、現在では大学から企業への接続の問題に関して様々な取り組みがなされ、社会人として必要とする基礎的な能力も明らかになりつつある。たとえば、論理的思考力、情報収集力、問題解決力、コミュニケーション力などのジェネリックスキル（汎用的能力）の重視が指摘されている。いわゆるエンプロイアビリティ（就業力）の醸成のためには、大学教育を通じて最低限汎用的なスキルを持つことが望ましいとしている。2006年に経済産業省が提案した社会人基礎力は非常にわかりやすい指標であり、現在でも広く使用されており、この社会人基礎力を身につけることが汎用的能力の獲得になるとも考えられる。

現在、大学のキャリアセンター等では、1・2年次からの早い段階からキャリア支援を行い、自己理解、自己PR、企業研究などに取り組んでいる。また、キャリアセンターにとって、就職意欲のない学生のモチベーションをいかに上げるかが大きな問題でもある。なぜならば、就職がかつてのように自己責任であると切り捨てることができない状況にあるからである。就職状況は、その大学への志願者においても大きな影響を与え、却って受験生よりも彼らの保護者にその意識が高い場合もある。多くの大学の現況では、基礎学力のない学生に基礎学力をつけさせる、就職意欲のない学生に意欲を持たせることも大学の責務の一つとなっている。しかし、この支援シフトを意欲のない学生に重心を置くことによって、就業意欲を強く持つ学生の支援がおろそかになる可能性も秘めている。2023年現在は、売り手市場ともいわれ、どの大学も高い就職率を保っているが、実態はどうであろうか。本当に学生が就職したい企業や職種に就け

ているのだろうか疑問として残る。その点では、どのような企業に就職するにしても、競争的な企業の内定を獲得できるだけの能力をつける支援を就職意識の高い学生には獲得させたいのが本音である。今後は、大学政策的にもこれまで以上に大学の就職状況が志願者の指標に大きなウエイトを占めてくる。その意味では、就職意欲が高い学生の支援に重点を置くこともさらに重要だろう。

2023年度、主要企業の中途採用の比率が過去最高の37.6%になった。これは、新卒一括採用、年功序列型評価や終身雇用といった硬直的な雇用慣行が限界を迎えたことを意味している。長期的に考えると、中途採用の増加によって現行の硬直的な慣行が打破され、経済全体にも好ましい影響を与えるだろう（真壁 2023、1-3頁）。

本稿では、学歴制度や雇用制度を概観しながら、とくに教育制度のなかでも単位制度の実質化にも焦点をあて検討してきた。経済産業省の社会人基礎力においても、大学教育はアクション力よりも、まずシンキング力を得る方が適しており、効果的にその能力が獲得できるであろうといわれている。ここでは、従来の知識注入型教育から脱却し、学生の自主的な学修の重要性から変容してきた大学教育のディスカッション能力、ディベート能力やプレゼンテーション能力などの獲得が必要であることが明らかとなった。それにより、積極性、意欲的な行動力、誠実性、協調性、個性の発揮等が得られるだろう。清水によれば、それは、主体的な学びであり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法であるという（2014、45頁）。しかし、アクティブラーニングは取り入れているが、その実施には強制力を持たず教員の裁量によるケースがほとんどであり、アクティブラーニングがより効果的であるとする教員のみが積極的に取り入れているのが現状であり、旧態依然として講義中心主義的な授業を行う教員が多く存在する。これまでの大学の使命としての学問的な能力の獲得とともに、今後はさらなる社会での基礎的能力を育成することも使命とするならば、調査、討論や発表などを積極的に行うことによって、思考的かつ行動的で、表現力を持った学生を育成する必要がある。現在、大学機関別認証評価機関<sup>(5)</sup>が認証評価を行っているが、上記の評価についてはそれほど重要視していないように思える。確かに、大学評価事項として多くの重要な項目も存在するが、今本当に行わなければならないのは、大学教育の実質化、とくに単位の実質化やアクティブラーニングの積極的活用であるといえる。それらについては、大学の自主・自立性に任せ、政府や関係機関が携わることは困難かもしれないが、大学に対する指導・助言を強化することによって大学教育は大きく変化するだろう。それにより、今後の大学教育における社会に役立つ人材育成の実効性をさらに現実化するものと考えている。

今後の課題として、今回の考察では変容されてきた大学教育の改善方策にどのように大学が対処していくかを具体的に検討できなかった。今後は、学生の行動変容や企業の採用動向などにも焦点をあてて探っていききたい。

## 【注】

### (1) 高等教育の八ヶ岳時代

東京大学時代は高等教育の乱立時代、あるいは八ヶ岳時代であった。しかし、国家のための大学である帝国大学の誕生によってその時代は終わり、帝国大学を頂点とするヒエラルキー型あるいは富士山型の高等教育が幕を切って落とされた（竹内 2011、70-72 頁）。

### (2) 難関大学と非難関大学

ここでは筆者が、入学の難しい大学、偏差値の高い大学、競争的大学など複合的な要素を持つ大学を難関大学と定義した。非難関大学はその反対の大学とした。

### (3) 厚生補導

学生の人間形成を図るために行われる正課外の諸活動における様々な指導、援助等であり、具体的には、課外教育活動、奨学援護、保健指導、職業指導等を含む（文部科学省高等教育局）。

### (4) 社会人基礎力

社会人基礎力とは、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成され、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年に提唱した（経済産業省経済産業政策局）。

### (5) 大学機関別認証評価

大学機関別認証評価は、公益財団法人大学基準協会、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構、公益財団法人日本高等教育評価機構、一般財団法人大学・短期大学基準協会、一般財団法人大学質保証・評価センターによって行われている（文部科学省高等教育局）。

## 【引用・参考文献】

- ・Acaric、2022、「就職協定とは？新卒採用活動の歴史と2024年卒までの就活ルールとともに解説」『Acaric 採用コラム』。<https://biz.acaric.jp/column/1766/-accessed2023/3/24>
- ・安達智子、1998、「大学生の就業動機測定を試み」『実験社会心理学研究』38、日本グループ・ダイナミックス学会。
- ・有本章・山崎博敏・山野井敦徳編著、2014、『教育社会学概論』ミネルバ書房。
- ・神原歩・辻川典文、2020、「自己理解方略が強み特性の認知および就職活動の選考結果に及ぼす影響」『キャリア教育研究』第38巻 第2号、キャリア教育学会。
- ・金子元久、2011、『大学教育の基本課題』中央教育審議会 教育振興基本計画部会 資料（平成23年10月6日）。
- ・児玉真樹子、2022、「就職活動を通しての職業的アイデンティティ形成におけるキャリアレジリエンスの働き」『キャリア教育研究』第40号 第2号、キャリア教育学会。
- ・小杉礼子編、2007、『大学生の就職とキャリア』、勁草書房。
- ・幸田絵里、2007、「日本的雇用慣行の変容と再構築の影響」『香川大学 経済政策研究』第3

- 号（通巻第3号）、香川大学経済学部 経済政策研究室。
- ・串本剛、2021「単位制度の実質化を巡る諸問題—学修成果の保証に関連して—」『高等教育研究』第24集、東北大学高度教養教育・学生支援機構。
  - ・秦郁彦、2022、『官僚の研究』講談社。
  - ・樋口諒祐、2020、「日本における単位制度の実質化を阻む要因の研究—制度関連性と単位制度導入時に着目して—」『追手門学院大学社会学部紀要』第14号、追手門学院大学社会学部。  
<https://president.jp/articles/-/66346-accessed2023/3/23>。
  - ・平尾智隆・梅崎修・田澤実、2017、「教員との関りが就職決定に与える影響：難関校と非難関校の比較」『高等教育ジャーナル：高等教育と生涯教育』北海道大学高等教育推進機構。
  - ・平尾智隆、2019、梅崎修・田澤実編『大学生の内定獲得』第4章、法政大学出版局。
  - ・平田史昭・松村直樹、2022、『「ジョブ型雇用時代」のキャリアマネジメント支援論』クロスメディア・パブリッシング。
  - ・廣澤孝之、2004、「『単位』制度の運用に関する現状と課題—大学教育における未完の改革を展望して—」『松山大学論集』第16巻 第2号、松山大学総合研究所。
  - ・寿山泰二、2012、『エンプロイアビリティにみる大学生のキャリア発達論』金子書房。
  - ・本田由紀、2020、『教育は何を評価してきたか』岩波新書。
  - ・堀有喜衣、2009、「大学生のソーシャル・ネットワークにおける大学の機能—大学就職支援におけるパターンリズム paternalism 進行のジレンマ—」『日本労働社会学会年報』19号、日本労働社会学会。
  - ・細井克彦、1986、「『大学設置基準』に関する一考察」『人文研究』38巻9号、大阪市立大学文学部。
  - ・深堀聰子、2013「なぜジェネリックスキルを測定するのか 大学にとってそれはどのような意味をもつのか」CRET/BERD 国際シンポジウム「これからの社会で求められる人材、能力とその力の測定とは」～国際アセスメントの能力観を通して考える～、2013/2/4、東京国際フォーラムホール。
  - ・藤田尚宏、2017、「レジリエンスとの関連から見た大学生の進路決定」『追手門学院大学心理学論集』第25号、追手門学院大学心理学部心理学科。
  - ・藤原実樹・栗原慎二・石田弓、2019、「キャリア発達と問題行動—キャリアレジリエンスと目標指向性とキャリア計画力の視点から—」『広島大学心理学研究』第19号、広島大学大学院教育学研究科心理学講座。
  - ・市村光之、2015、「就業力と大学教育」『AP/FD ニュースレター創刊号』4-8、横浜国立大学 大学教育総合センター。
  - ・井上正志、2010、『教育制度の構造と機能』東信堂。
  - ・石橋里美・林潔・内藤哲雄、2022、「自己・他者志向的動機がキャリアレジリエンスに及ぼす影響」『応用心理学研究』Vol.47.No3、日本応用心理学会。

- ・伊藤宏・高橋修・松坂暢浩編、2019、「実践的キャリア&就活講座」中央経済社。
- ・伊藤忠弘、2009、「自己・他者志向的動機と就業動機の関係」『日本心理学会第73回大会発表論文集1020』日本心理学会。
- ・真壁昭夫、2023、DIAMOND ONLINE 2023/5/2 配信。  
<https://diamond.jp/articles/-/322318-accessed2023/5/2>。
- ・溝上慎一、1997、「大学生の学習意欲」『京都大学高等教育研究』2、京都大学高等教育研究開発推進センター。
- ・森本哲介・高橋誠、2021、「大学生に対する就職面接場面に焦点を当てたキャリア形成支援プログラムの効果—就職面接に前向きに取り組むために—」『キャリア教育研究』第40巻第1号、キャリア教育学会。
- ・中林真幸・森本真世、2019、「日本の雇用システムの歴史的変遷—内部労働市場の形成と拡大と縮小—」『RIETI Discussion Paper Series』19-J-036、経済産業研究所。
- ・仲井邦佳、2016、「大学の単位制度と学年歴—『1単位=45時間』と『1科目=1350分説（15週論）』—」『立命館産業社会論集』第51巻第4号、立命館大学産業社会学部。
- ・中島弘至、2019、「就職協定（就活ルール）の通史的分析—個性ある時代の抽出と協定史に根づく問題点—」『大学経営政策研究』第9号、大学経営政策研究。
- ・西垣順子、2005、「単位制度実質化を実現するための教育システム」『信州大学高等教育センター紀要』1、信州大学高等教育センター。
- ・野田文香・渋井進、2016、「『単位制度の実質化』と大学機関別認証評価」『大学評価・学位研究』第17号、独立行政法人大学評価・学位授与機構。
- ・佐藤順一編、2004、『教育制度』学文社。
- ・澤田忠幸、2009、「“多様な学生による授業評価”活用の有効性」『大学教育学会誌』31、大学教育学会。
- ・サンデー毎日、2023、「就活もサンデー！第5弾 どこよりも早い『有名77大学人気248社就職実績』有名企業に『強い大学ランキング』に変化も」『サンデー毎日 エコノミスト』、2023/8/21 配信。  
<https://news.yahoo.co.jp/articles/f49c1bdc84c177034d4c38eff6e8568b1fb35499?page=4-accessed2023/8/21>。
- ・清水一彦、1989、「大学における単位制度の現状と課題—私立大学の事例を中心として—」『教育制度研究』(22)、教育制度研究会。
- ・清水一彦、1994、「大学教育改革における単位制度運用の現状と課題」『日本教育制度学会紀要』(1)、日本教育制度学会。
- ・清水一彦、2014、「単位制度の再構築」『大学評価研究』第13号、大学基準協会大学評価・研究部編、大学評価・研究部。
- ・高橋和幸・難波利光念編、2015、『大学教育とキャリア教育』五紘舎。
- ・竹内洋、1998、『日本のメリトクラシー—構造と心性』、東京大学出版会。

- ・ 竹内洋、1999、『学歴貴族の栄光と挫折』日本の近代12、中央公論新社。
- ・ 竹内洋、2003、『教養主義の没落 変わりゆくエリート学学生文化』、中公新書。
- ・ 竹内洋、2011a、『学校と社会の現代史』放送大学叢書、左右社。
- ・ 竹内洋、2011b、『学歴貴族の栄光と挫折』、講談社学術文庫。
- ・ 谷田川ルミ、2012、「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」『名古屋高等教育研究』第12号、名古屋大学高等教育センター。
- ・ 田村幸男、2019、『帝国憲法期の入学と就職 官立高等工業学校16,718人の内・外地での移動』雄山閣。
- ・ 谷内篤博、2014、『大学生の職業意識とキャリア教育』、勁草書房。
- ・ 谷内篤博、2015、『働く意味とキャリア形成』、勁草書房。
- ・ 寺田盛紀、2016、『キャリア教育論—若者のキャリアと職業観の形成』、学文社。
- ・ 辻智佐子・辻俊一・渡辺昇一、2018、「高等教育機関におけるキャリア教育と制度設計」『城西大学教職課程センター紀要』2 15-40、城西大学教職課程センター。  
<https://biz.acaric.jp/column/1766/-accssed2023/3/24>
- ・ 土持ゲーリー法一、2010、「大学教育の現状と課題～なぜ『単位制度の実質化』が問われるか」『21世紀教育フォーラム』、弘前大学21世紀教育センター。
- ・ 東京医科歯科大学、2023、「1年後の成績は、学力以外の思考・行動パターンで予測可能」示唆—大学2年生以降は「誠実さ」などの学習意欲にかかわる要素が、高成績の鍵—『プレスリリース』2023. 2/15 公開。  
<https://www.tmd.ac.jp/press-release/20230215-1/-accessed2023/2/15>
- ・ 梅崎修・田澤実編、『2019 大学生の内定獲得 就活支援・家族・きょうだい・地元をめぐる』、法政大学出版。
- ・ 山田久、2019、「日本の労働市場と就職の課題」『IDE 現代の高等教育』No616、IDE 大学協会。
- ・ 山口宏樹、2019、「就職秩序について—大学の立場から—」『IDE 現代の高等教育』No616、IDE 大学協会。
- ・ 柳井修、2005、『キャリア発達論 青年期のキャリア形成と進路指導の展開』ナカニシヤ出版。
- ・ 八代尚宏、2023、「岸田総理が断行する"官製給料"モデル…企業の新賃金体系を政府が上から目線で決める暴挙を許しているのか 民間企業への押しつけではなく真っ先に国家公務員の給与モデルに適用せよ」、PRESIDENT Online（プレジデントオンライン）2023.210。  
<https://president.jp/articles/-/66346-accessed2023/3/23>
- ・ 湯口恭子、2020、「ロールモデルとレジリエンスがキャリア探索に及ぼす影響—大学1.2年生を対象として—」『近畿大学短大論集』第53巻 第1号、近畿大学短期大学部。
- ・ 渡辺三枝子、「キャリアデザインの時代 <1>キャリアデザインの時代 大学生のキャリア、何故いま支援が必要か」『教育学術新聞』、日本私立大学協会。