

大卒者の就職問題

小見山 隆行

- I はじめに
- II 大卒者の就職状況
- III 大卒者就職状況悪化の背景
- IV 大卒者就職活動の特殊性を問う
- V 大学から社会・職業への円滑な移行—どう接続させるのか—
- VI むすび

【要旨】

日本経済は、1991年のバブル経済崩壊以降、若年者を取り巻く雇用事情は大きく変貌してきた。雇用の非正規化傾向は、産業構造的な変化として捉えるのが妥当である。日本経済のグローバル化、新自由主義的な政策の登場等で就職・就業をめぐる環境は激変した。

1995年、日経連は「雇用ポートフォリオ」の導入を提唱した。1990年代に入って、若年者の深刻な雇用問題を背景に類似性の高い各種の「能力論」が提唱された。2012年、中教審は、教育界と産業界の「共通言語」として「基礎的・汎用的能力」を提示した。大学教育は、学生が、変化の激しい流動的な社会を力強く生きていくために必要な資質や能力を育成していく使命がある。

本稿では、大卒者の就職問題に視点をあて、就職状況悪化の背景、就職活動の特殊性、大学におけるキャリア教育の具体的な取り組みの基本方向及び推進に当たっての諸課題について論じてみたい。

【キーワード】

非正規雇用 雇用ポートフォリオ 新卒一括定期採用 社会人基礎力
基礎的・汎用的能力 キャリア教育 教育の職業的意義

I はじめに

日本経済は、1991年のバブル崩壊以降、長期停滞が始まり、フリーター、ニートの増加、新卒無業者、若年者の高い失業率など、若年者を取り巻く雇用事情は大きく変貌してきている。これまで予想もしなかった事態が一気に生じつつあるというのが実態である。雇用者に占める非正規雇用の若年者の割合は大きく上昇している。近年のこうした若年者雇用の悪化、雇用労働力の非正規化傾向は、景気循環の下降局面で生じた一時的なものではなく、企業が自らの意志として従来の雇用方針を根本的に転換させようという産業構造的な変化として把握するのが妥当と考えられる。日本経済のグローバル化が著しく進展し、中国を始めとするアジア諸国との激しい競争が強られる中、企業はコスト削減や経営の合理化を余儀なくされ、製造部門の海外移転をはじめ、営業・販売部門等の再構築や、それに伴う雇用調整等を進めるなど、就職・就業をめぐる環境の激変がみられる。

1990年代以降に行われた日本の経済産業政策は、小さな政府・民営化・規制緩和・雇用の流動化・対外開放・労働者保護廃止・自己責任等を要求する構造改革を伴う新自由主義的な政策が実行されてきた。新自由主義的な政策は、計画よりも市場を重視する政策・イデオロギーであるので、規制緩和・民営化によって市場の領域が拡大され、競争は激しさを増す。効率経営のために、人件費削減が打ち出される。新自由主義的な政策や法制度が採用されて、パートを雇用調整の手段に使われる事態が起こってくる¹⁾。

1995年、日経連（現在の経団連）は、『新時代の「日本的経営」』という報告書を発表した。従業員を①従来型の終身雇用的雇用管理が適用される「長期蓄積能力活用型グループ」、②有期雇用契約で年俸制などの業績給が適用される「高度専門能力活用型グループ」、③有期雇用契約で時給制の「雇用柔軟型グループ」の3グループに分類した。長期雇用の適用されるグループを絞り込み、それ以外を中途採用に頼る有期雇用従業員やパート・派遣などの非正規従業員に移行させる雇用管理モデルを示した。余剰な人材を抱え込まずに、企業にとって必要な質の人材を、必要な時に、必要な量のみ雇用し、それを効果的に組み合わせ配置する方式の「雇用ポートフォリオ」（複線型雇用管理）の導入を提唱した²⁾。

1980年代までは、終身雇用制と年功序列賃金制等を基礎とした「日本的経営」と、そのもとでの新規学卒労働市場を通しての円滑な職業への移行という日本の強さが国際的に関心を集めていた。1990年代に入ると、「新卒一括定期採用」や「日本的経営」の見直し論議が盛んに行われるようになり、人材育成よりは即戦力、従業員の生活安定を通じてのやる気の促進よりは、人件費削減がスローガンになっていった。

若年者雇用の問題点を改めて整理してみると、① フリーター志向、ニートの増加、就職難、新規学卒者の早期離・転職、② 学校教育と職業生活との接続との課題、③ 中途退学、不登校など学校不適応の問題、④ 未成熟な職業観、就職意識のゆらぎ、⑤ 従来の日本型雇用システムの崩壊などを特徴としてあげられよう。このことは高等教育機関である大卒の場合も例外ではない。新規大卒雇用については、これまで長期継続雇用のもとで、ほぼ中堅以上の幹部へ育成するというキャリアパターンがみられた。しかし、近年、企業の新規大卒者の採用意欲は低下し、就職に苦勞する大学生が増えている。大衆化した大学では、学生のニーズは多様化しており、希望職種が未決定のまま、さらにキャリア成熟の程度が低い状態のまま大学に入学してきている実態がみられる。卒業にあたって、就職できない、就職しない大学生もかなりの層に上っている。新規大卒者を取り巻く就職環境は、非正規雇用の拡大（正規雇用の縮減）、長期雇用慣行のゆらぎ＝OJT（On the Job Training）等の訓練機会の減少、1997年の「就職協定の廃止」、就職活動の早期化・長期化傾向、インターネットを利用した就職活動の普及、企業の採用数の手控えから生じる新規大卒労働市場の縮減、大学進学率のさらなる上昇など、大きく変化しつつある。大学の量的な拡大のみならず、大学生の就職後の離職率、就職意識の変化、構造的な変化が交錯する。伝統的な日本型雇用システムであった「新卒一括定期採用」という「モデル」³⁾もゆらぎ始めている。

こうした状況変化を背景にして、1990年代に入ってから以後、大学から職業への移行に関する問題が、日本をはじめ先進諸国でも大きな注目を集めるようになってきた積極的な理由といえる。

文部科学省は、義務教育のキャリア教育の目指す能力として「4領域8能力」（平成14年）、学士課程教育として「学士力」（平成20年）を提示した。また、内閣府は、「人間力」（平成15年）、厚生労働省は、「就職基礎能力」（平成16年）、経済産業省は、「社会人基礎力」（3分類12能力、平成19年）、さらに産業界を代表する日本経団連は、3つの「力」（志と心・知力・行動力、平成16年）を提案する等、類似性の高い各種の「能力論」を提唱している。このたび中教審から「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申（平成23年1月）が出た。その中で、産業界との「共通言語」を目指した諸能力として「基礎的・汎用的能力」の提言があった。教育界と産業界の目指す方向性は同じであるので、双方の連携をうまく機能させるには、学校・企業・若者等をつなぐ「共通言語」として、より明確な分類整理と定義づけが必要である。そのためには、キャリア教育の概念と学校現場における教育の充実策との間にみられるギャップの解消がいっそう重要である。すなわち、キャリア教育を実践に導いていく際の具体的な手立て、諸能力が身に付くプログラム内容を具体的な方策・事例を持って明

示ることが必要と考える。これにより、初めて諸能力の測定・評価が可能となり、産業社会で本当に必要な能力であるのかが判断できるものとする。

大学教育においては、今後、いっそう学生が、変化の激しい流動的な社会を力強く生きていくために必要な資質や能力を育成していく使命を果たしていかなければならない。本稿では、高等教育機関としての大卒者の就職問題、キャリア教育の具体的な取り組みの基本方向及び推進に当たっての諸課題等について論じてみたい。

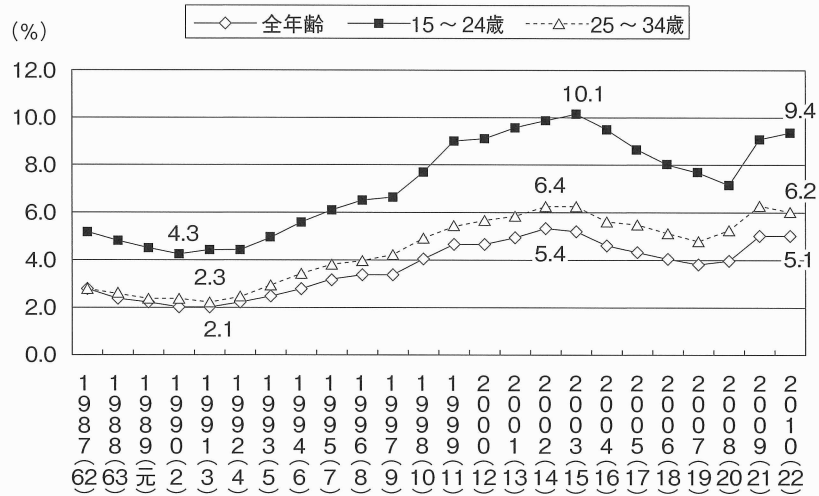
Ⅱ 大卒者の就職状況

戦後、日本の高等教育機関の発展は、先進諸国に比較すると国公立の公的セクターではなく、私立大学・短大等の私的セクターが圧倒的に拡大していったところに大きな特徴がある。高度経済成長期に、文部（科学）省は大学の設置基準に関して自由放任政策を続けた。その結果、マスプロ教育に代表される大学教育の質的低下を招くことになった。その後、1960年代の学園紛争、1970年代の半ばから、文部（科学）省はこれまでの自由放任政策を転換し、規制強化に乗り出した。しかし、1990年代に入ると、再び第2次ベビーブーム世代の到来を挟んで、1980年代から1990年代にかけて高等教育機関の新增設ラッシュを経験した。このように日本の高等教育機関は、市場の自由な力に委ねる方向へ政策転換が行われていったことを念頭におく必要がある⁴⁾。

日本の大卒労働需給は、持続する供給の増大とそれに対応する需要の変動により一進一退の状況を呈してきた。1973年からの石油危機を背景とする労働需要減、バブル経済期には一時的に労働需要は高まったが、1990年代初頭のバブル経済崩壊後は、資産デフレ、不良債権の未処理等で金融不安を招き、国内需要の停滞は多くの企業の経常収支を悪化させ、大卒労働市場は企業優位の状態が続いた。このような景気低迷のもとでこそ大卒労働需給を調整する手だてを積極的に講じる必要がある⁵⁾。

1 若年者の高い失業率

図表 1 完全失業率の推移



(資料)総務省「労働力調査」
(出所)(厚生)労働省

離職後良い就職機会に恵まれず失業するケースも多く、このことも若年者の失業率を高くしている。2010 年（平成 22 年）における 15～24 歳の失業率は全体（5.1%）の 2 倍程度、9.4%に達しており、若年者の就業は厳しい状況にある（図表 1）。

2 1990 年代以降にみる非正規雇用者比率の推移

フリーター、ニートの増加、新卒無業者、若年者の高い失業率など、若年者を取り巻く雇用事情は大きく変貌している。15～24 歳の若年雇用者に占める非正規雇用者の割合は、1990 年（平成 2 年）には男性 20.0%、女性 20.6%であったが、10 年後の 2000 年（平成 12 年）には男性 38.5%、女性 42.3%に上昇している。さらに 10 年後の 2010 年（平成 22 年）には男性 41.6%、女性 50.0%まで大きく上昇している（図表 2）。

図表 2 非正規雇用者比率の推移（男女・全体・15～24歳）

単位：％

区分	区分	全体		15～24歳	
		男	女	男	女
1990年	平成2年	8.7	37.9	20.0	20.6
1995年	平成7年	8.8	39.0	23.6	28.4
1996年	平成8年	9.3	39.6	25.2	29.9
1997年	平成9年	10.4	41.6	29.6	34.9
1998年	平成10年	10.3	42.7	31.6	37.6
1999年	平成11年	11.0	45.0	34.0	39.6
2000年	平成12年	11.7	46.2	38.5	42.3
2001年	平成13年	12.5	47.7	42.1	45.2
2002年	平成14年	14.8	48.1	40.4	47.0
2003年	平成15年	15.2	51.1	41.2	49.8
2004年	平成16年	15.9	52.5	41.7	50.4
2005年	平成17年	17.8	51.7	44.2	51.5
2006年	平成18年	18.4	52.9	45.4	51.5
2007年	平成19年	18.3	54.0	45.7	50.4
2008年	平成20年	18.6	54.2	44.8	50.2
2009年	平成21年	17.7	53.6	42.7	51.4
2010年	平成22年	18.2	53.3	41.6	50.0
2011年	平成23年	20.1	54.6	49.1	51.3

(出所) (厚生) 労働省

3 高校卒業者数

高校卒業者数の推移をみると、1990年（平成2年）176万7千人（100%）、2000年（平成12年）132万9千人（75%）、2010年（平成22年）106万8千人（60%）に落ち込んでいる。20年前（1990年）に比べると40%減、約70万人の減、若年者層の新規労働力は確実に大きく減少している。

4 大学（短大含む）への現役進学率

1989年（平成元年）30.7%、1990年（平成2年）30.6%、1997年（平成9年）40.7%、2007年（平成19年）51.2%と初めて50%を超え、2010年（平成22年）は54.3%で過去最高の進学率になっている（図表3）。

図表 3 大学（短大含む）への現役進学率の推移

単位：％

区分	区分	大学・短期大学等への現役進学率		
		計	男	女
1984年	昭和59年	29.6	26.6	32.6
1985年	昭和60年	30.5	27.0	33.9
1986年	昭和61年	30.3	26.4	34.1
1987年	昭和62年	31.0	26.7	35.3
1988年	昭和63年	30.9	25.7	36.2
1989年	平成元年	30.7	24.6	36.7
1990年	平成2年	30.6	23.8	37.3
1991年	平成3年	31.7	24.6	38.7
1992年	平成4年	32.7	25.2	40.2
1993年	平成5年	34.5	26.6	42.4
1994年	平成6年	36.1	27.9	44.2
1995年	平成7年	37.6	29.7	45.4
1996年	平成8年	39.0	31.8	46.0
1997年	平成9年	40.7	34.5	46.8
1998年	平成10年	42.5	37.2	47.6
1999年	平成11年	44.2	40.2	48.1
2000年	平成12年	45.1	42.6	47.6
2001年	平成13年	45.1	43.1	47.1
2002年	平成14年	44.9	42.8	46.9
2003年	平成15年	44.6	42.7	46.6
2004年	平成16年	45.3	43.6	47.1
2005年	平成17年	47.3	45.9	48.7
2006年	平成18年	49.4	48.1	50.6
2007年	平成19年	51.2	50.0	52.5
2008年	平成20年	52.9	51.4	54.4
2009年	平成21年	53.9	52.3	55.6
2010年	平成22年	54.3	52.8	56.0
2011年	平成23年	53.9	51.9	55.9

(出所)文部(科学)省「学校基本調査報告書」

5 大学（学部）・卒業者数

大学（学部）・卒業者数は、1965年（昭和40年）16万人、1985年（昭和60年）37万人、1990年（平成2年）40万人、1995年（平成7年）49万人、2000年（平成12年）54万人、2005年（平成17年）55万人、2007年（平成19年）56万人、2011年（平成23年）55万人と推移している（図表4）。

1990年（平成2年）の40万人から20年後の2010年（平成22年）には54万人と推移し14万人増となっている。労働力人口は高学歴化にシフトしている。

図表4 大学（学部）・卒業者数・就職者数・一時的な仕事に就いた者等の推移（3月卒業）

区分	区分	卒業者数 (人)	就職者 (人)	就職率 (%)	一時的 (人)	左記以外 (人)	合計 (人)	一時的率 (%)	左記以外の率 (%)	合わせた率 (%)
1965年	昭和40年	162,349	135,399	83.4	・ ・ ・	7,144	7,144	0.0	4.4	4.4
1985年	昭和60年	373,302	288,189	77.2	・ ・ ・	33,597	33,597	0.0	9.0	9.0
1990年	平成2年	400,103	324,220	81.0	3,601	22,406	26,007	0.9	5.6	6.5
1992年	平成4年	437,878	350,043	79.9	3,941	25,107	29,048	0.9	5.7	6.6
1995年	平成7年	493,277	330,998	67.1	9,280	67,844	77,124	1.9	13.8	15.7
1997年	平成9年	524,512	349,241	66.6	10,738	79,936	90,674	2.0	15.2	17.2
1998年	平成10年	529,606	347,549	65.6	11,957	81,711	93,668	4.2	21.7	25.9
1999年	平成11年	532,436	320,072	60.1	16,023	105,976	121,999	2.3	20.0	22.3
2000年	平成12年	538,683	300,697	55.8	22,633	121,083	143,716	4.2	22.5	26.7
2001年	平成13年	545,512	312,450	57.3	21,514	116,396	137,910	3.9	21.3	25.2
2002年	平成14年	547,711	311,471	56.9	23,205	118,892	142,097	4.2	21.7	25.9
2003年	平成15年	544,894	299,925	55.1	25,255	122,674	147,929	4.6	22.5	27.1
2004年	平成16年	548,897	306,338	55.8	24,754	110,035	134,789	4.5	20.0	24.5
2005年	平成17年	551,016	329,045	59.7	19,507	97,994	117,501	3.5	17.8	21.3
2006年	平成18年	558,184	355,778	63.7	16,509	82,009	98,518	3.0	14.7	17.7
2007年	平成19年	559,090	377,734	67.6	13,287	69,296	82,583	2.4	12.4	14.8
2008年	平成20年	555,690	388,417	69.9	11,485	59,971	71,456	2.1	10.8	12.9
2009年	平成21年	559,539	382,434	68.4	12,991	67,894	80,885	2.3	12.1	14.4
2010年	平成22年	541,428	329,132	60.8	19,332	87,174	106,506	3.6	16.1	19.7
2011年	平成23年	552,358	340,143	61.6	19,107	88,007	107,114	3.5	15.9	19.4

(出所) 文部(科学)省「学校基本調査報告書」

6 大卒（学部）・就職者数

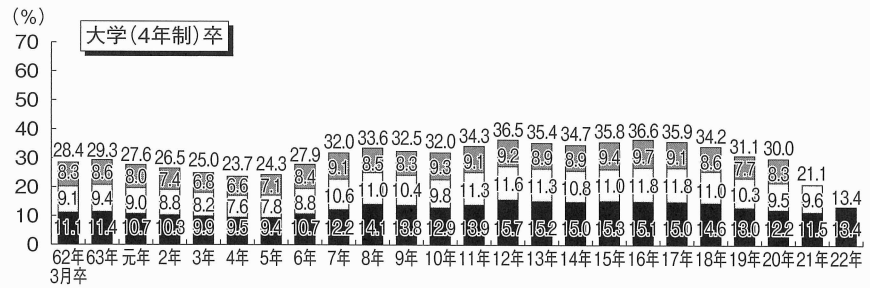
大卒（学部）・就職者数は、1965年（昭和40年）の135,399人から45年後の2010年（平成22年）には329,132人で約19万人増となっている（図表4）。

2007年、2010年をケースに大卒就職率を入学率（卒業率80%と想定）就職率でみると約50%であり、ほぼ2人に1人の就職率にとどまる。就職者数の量的拡大のみならず、就職後の3年後の34%近い離職率も考慮すると、大卒者の実質的な就職事情は相当厳しいものがある。

7 大卒（学部）・一時的な仕事に就いた者（フリーター）率＋左記以外の進学も就職もしない者（無業者）率

2003年時点の「一時的な仕事に就いた者」（いわゆるフリーター）と「左記以外の者」（いわゆる無業者）の合計比率が27%に達している。ほぼ4人に1人が不安定な状態のまま大学を出ている。2005年～2008年の大卒就職回復期においては、「一時的な仕事に就いた者」（いわゆるフリーター）と「左記以外の者」（いわゆる無業者）の絶対数は7万～10万人に及び、最近の2010年～2011年においても10万人を超えている（図表4）。

図表 5 離職率（4 年制）の推移



(出所) (厚生) 労働省職業安定局

(注) 3年目までの離職率は4捨5入の関係で合計と一致しないことがある。

8 離職率（4 年制）の推移

新規学卒者の就職の難しさに加えて若年者の離職率も高い。新規学卒者の入社後3年以内に離職する比率は「7・5・3現象」（中学7割、高校5割、大学3割）といわれるように、若年者の就職意識、職業意識の低下として問題視されてきている。不況期に就職した学生世代の方がその後の離職率が高い（図表5）。不況世代の離職率が高いのは、就職する時点で本意な就職を強いられたからともいえる。大学生の質の低下に加えて、高い離職率も企業の「新卒一括定期採用」の見直し論に拍車をかける要因になっていると考えられる。

Ⅲ 大卒者就職状況悪化の背景

1 4 年制大学の量的拡大・質的変容

4 年制大学数・学生数は、1992 年（平成 4 年）（523 大学・約 213 万人）から 2011 年（平成 23 年）（780 大学・約 257 万人）の約 20 年間の間に 257 大学増加している。学生数でみると約 44 万人増加している。さらにもう少し遡ってみると、1961 年（昭和 36 年）（250 大学・約 64 万人）から 2011 年（平成 23 年）（780 大学・約 257 万人）の 50 年間で比較すると、大学数は 530 大学の増加、約 3 倍、学生数は約 193 万人の増加に膨れ上がっており、その量的拡大ぶりが窺える（図表 6）。

図表6 大学数(学部)・学生数(学部)の推移

区分	区分	計(校)	国立(校)	公立(校)	私立(校)	私立の割合(%)	学部学生数(人)
1961年	昭和36年	250	72	33	145	58.0	644千
1970年	昭和45年	382	75	33	274	71.7	1,344千
1975年	昭和50年	420	81	34	305	72.6	1,652千
1980年	昭和55年	446	93	34	319	71.5	1,742千
1985年	昭和60年	460	95	34	331	72.0	1,734千
1989年	平成元年	499	96	39	364	72.9	1,929千
1992年	平成4年	523	98	41	384	73.4	2,127,713
1995年	平成7年	565	98	52	415	73.5	2,330,831
1997年	平成9年	586	98	57	431	73.5	2,400,278
1998年	平成10年	604	99	61	444	73.5	2,428,269
1999年	平成11年	622	99	66	457	73.5	2,448,804
2000年	平成12年	649	99	72	478	73.7	2,471,755
2001年	平成13年	669	99	74	496	74.1	2,487,133
2002年	平成14年	686	99	75	512	74.6	2,499,147
2003年	平成15年	702	100	76	526	74.9	2,509,374
2004年	平成16年	709	87	80	542	76.4	2,505,923
2005年	平成17年	726	87	86	553	76.2	2,508,088
2006年	平成18年	744	87	89	568	76.3	2,504,885
2007年	平成19年	756	87	89	580	76.7	2,514,228
2008年	平成20年	765	86	90	589	77.0	2,520,593
2009年	平成21年	773	86	92	595	77.0	2,527,319
2010年	平成22年	778	86	95	597	76.7	2,559,191
2011年	平成23年	780	86	95	599	76.8	2,569,349

(出所)文部(科学)省「学校基本調査報告書」

大学の量的拡大に伴い、大学の大衆化は進み、大卒らしい大卒は2割ともいわれる。大学生の学力低下、進路に対する不十分な意識、人間としての社会的未熟さ等の質的変容を招き、大学はもはや純粋に高等教育機関としてのみ存在し得ず、中等教育において解決されなかった「進路問題」が先送りされる場所としての機能も包含せざるを得ない時代となっている⁶⁾。

また、近年、大学(学部)の4割前後が入学定員割れをおこしている実態がある。大学においては、生き残りをかけた競争に晒されている。負ければ市場からの退出を余儀なくされるという資本主義的競争下におかれている。学生を実社会へ円滑に移行させていくためには、学生の就業力を高めさせていく教育課題がいつそう重要になっていく。大学の意思決定や政策形成において、学生の動向が教授団の権限に優先するという、教員の時代から学生の時代へと自らの姿を変えていかざるを得なくなっている⁷⁾。

2 大卒労働需給

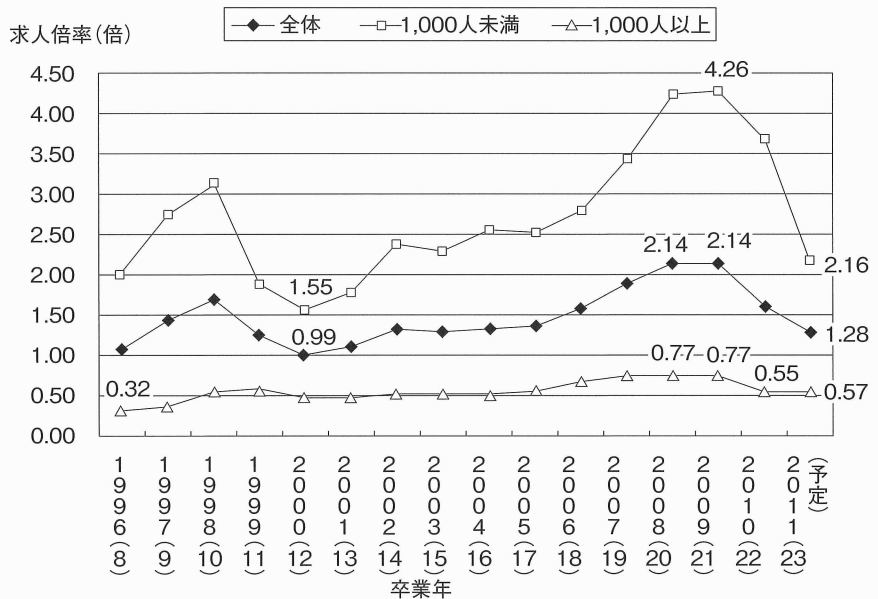
大学進学率が上昇していくことは、大卒就職者が増加し、大卒労働供給の成長を意味する。その供給の成長に対応して大卒労働需要も成長するとすれば、大卒労働需給は均衡する。大卒未就職者・失業者の増加などにより、その均衡が崩れると大卒労働市場に変調が生じ、不均衡が顕著になる⁸⁾。

近年、持続する大卒労働供給の増大とそれに対応する大卒労働需要の動向をみ

ると、従業員 1,000 人以上の企業においては、大卒労働の供給過剰傾向は常態化している（図表 7、8）。1973 年に始まる石油危機、1990 年代初頭のバブル経済崩壊後の時期には労働需要の減退により大卒労働市場は買い手の大企業に優位な状態が続いた。1980 年代末から 1990 年頃にかけてのバブル経済期には一部の大卒労働需要が高まり、一時的に大量採用を再開したが、それは過去のものとなった。この時期に巡り合った大卒者就職は比較的安泰時であったといえる。

1993 年頃から 2004 年頃にかけてはメディアから「どしゃぶり」・「氷河期」・「超氷河期」と呼ばれるほどの採用冷え込みが進んだ。当時の大卒者は著しく悲惨な状況にあったといえる。その後、2005 年頃からの「いざなぎ超え」景気下で採用は再び活発化し、幾分恵まれた時期ではあった。しかし、それもつかの間、2008 年秋に発生した金融危機のあおりで内定切り、新卒採用抑制に見舞われた。新規大卒者にとって就職をめぐる不安と緊張は際立って高まった時期といえる。2010 年 3 月期卒業者の採用が再び縮小となり、大卒就職の厳しさは、一時的ではないという印象を大学生に与えた。その時々を経済情勢のもとで新規大卒就職は激しい浮沈に見舞われながら現在に至っている（図表 7・8）。

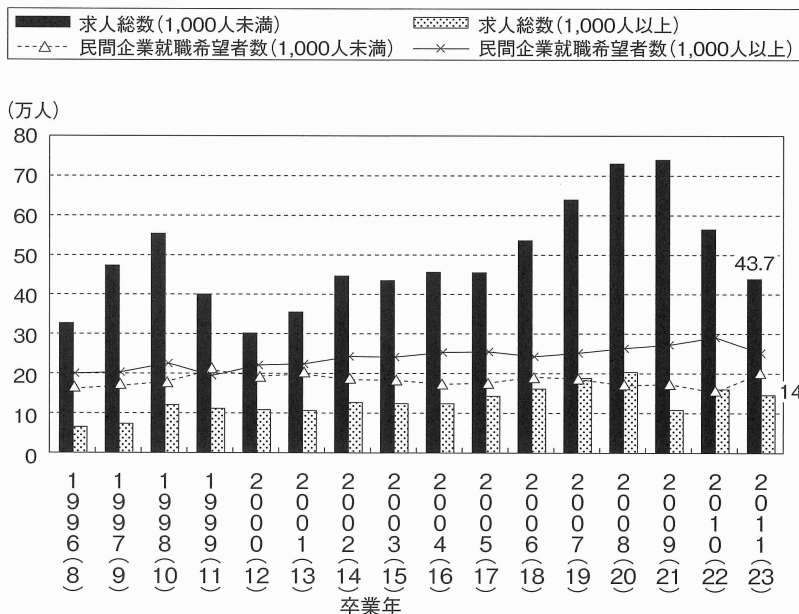
図表 7 新規大卒求人倍率の推移（従業員規模別）



(出所) ㈱リクルートワークス研究所「第27回ワークス大卒求人倍率」2010年4月

(注) 各年当初計画(前年2～3月調査)時点の数値

図表8 新規大卒求人総数・就職希望者数（従業員規模別）



(出所)㈱リクルートワークス研究所「第27回ワークス大卒求人倍率」2010年4月

(注)各年の数値は前年2～3月に実施された調査での当初計画の数値

3 新自由主義的な政策の登場

新自由主義的な政策は、小さな政府・規制緩和・民営化・雇用の流動化・対外開放などの主張によって特徴づけられる。日本において、これまで実施されてきた新自由主義的な政策は、中曽根内閣時代（1982年～1987年）の行政改革、3公社（国鉄、電電公社、専売公社）の民営化、橋本内閣時代（1996年～1998年）の金融ビッグバンとよばれる金融制度改革、金融再編、小泉内閣時代（2001年～2006年）の郵政民営化などが主なものである。小泉政権時代には、規制緩和の考え方を雇用政策へも拡充していった。2004年3月に労働者派遣法が改正され、派遣できる対象職種が原則として自由化され、生産工程などの製造業の派遣労働も解禁され、派遣労働者が急増していった。新自由主義的な政策や法制度が採用されてからは、企業が多数の非正規労働者を雇いやすくなっていった。

2008年のリーマン・ショックを発端とする景気悪化により、大量の派遣労働者が契約解除され、派遣切りが起き、深刻な社会問題となった。これにより労働者派遣の規制緩和を推進した新自由主義的な政策は、非正規労働者の増加、所得格差の拡大をもたらすなど、雇用環境の悪化を招く政策であるという批判がある⁹⁾。

4 経済のグローバル化と情報通信技術の進展

非正規雇用者を増加させる要因として、経済のグローバル化と情報通信技術の進展をあげることができる。

第1は、近年の日本企業においては、円高、グローバル化の波が押し寄せ、本格的に海外進出、国際的に競争せざるを得ない事情である。現代の日本企業、特に製造業は本格的に海外進出して競争せざるを得ない事態になっている。経済のグローバル化の波の中で、欧米企業のベンチマーキング化により、日本企業はこれまで有していた競争優位を維持できなくなってきた¹⁰⁾。企業間における経営スタイルや技術力の違いが希薄化し、製品やサービスを同質化させ、価格引き下げ圧力を強めている。中国を始めとする東南アジア諸国が低廉な労働力とインフラ・コストを武器に価格競争を展開している。国際競争の激化により、日本企業はより安価な労働力を求めて、中国や東南アジア諸国に生産拠点を進出させると同時に、国内での生産拠点を縮小せざるを得なくなってきた。人件費削減の圧力と付加価値の高い仕事の相対的重要性が、非正規雇用者を増加させる要因となっている。

つぎに情報通信技術の進展に伴い、IT（情報通信）機器の職場への普及が高レベルかつ広範囲に進み、これまでの熟練工の仕事が未熟練作業者でも代替可能にしている。IT（情報通信）機器の導入によって正規雇用者の仕事は派遣労働者等の活用によって切り替えられていき、非正規雇用者を増加させる要因となっている。

5 経団連の「雇用方針の変更」「雇用ポートフォリオ」

非正規雇用者の増加の背景には、経団連が、1995年、5月に「新時代の日本的経営―挑戦すべき方向とその具体策」という報告書の中で、「雇用方針の変更」を打ち出した政策転換が考えられる。すなわち、今後の労働力を、経営環境の変化に対応できるよう、柔軟かつ多様な雇用管理制度の枠組みを形成すべきとし、労働力を3つのグループに区分した「雇用ポートフォリオ」（複線型雇用管理）を提唱した。

第1が「長期蓄積能力活用型グループ」である。このグループは、基幹職を担う従業員層・終身雇用正社員であり、従来型の長期継続雇用を基本におく。能力開発はOJT（On the Job Training）を中心として人材を養成する。それを可能にしているのが、日本的雇用システムの基本要素である「終身雇用制」・「年功序列賃金制」といえる。

第2が「高度専門能力活用型グループ」である。企画、営業、研究開発等の専門部門を担う従業員層・有期派遣社員で構成する。企業の抱える問題解決に専門的熟練・能力をもって応え、必ずしも長期雇用を前提としない。能力開発は主として、Off-JT（Off the Job Training）、自己責任による自己啓発を支援する形態となる。

第3が「雇用柔軟型グループ」である。一般職、技能部門、販売部門などの仕

事を担う従業員層・有期のパートタイマーで構成する。有期の雇用契約で、職務に応じて柔軟に対応できる人材層のグループである。将来の構成は、「長期蓄積能力活用型グループ」が減少し、「高度専門能力活用型グループ」と「雇用柔軟型グループ」が増加していくだろうと予想されている¹¹⁾。

「高度専門能力活用型グループ」も「雇用柔軟型グループ」も有期雇用で、合わせて非年功的で流動的な労働者とし、従来型の年功的な正規従業員と明確に区別した従業員処遇の二元化を目指すものと解釈するのが妥当である¹²⁾。「長期蓄積能力活用型グループ」にあたる新卒採用は、今後、ますます少数厳選採用に向かっていくことが予想される。

6 若年者の変容

大卒者を含めた若年者雇用状況悪化の要因には若年者自身の「職業意識」の変容も視野にいれる必要がある。若年者の変容の背景として何が考えられるか。以下の6点をあげてみたい。

(1) 若年者の視野が狭い

現代社会は核家族、地域社会との交流が少ない。働いている人との接触が少ない。世の中の職業をよく知らない状況、自分の狭い知識や経験・考えの中で物事を判断するようになる。感性や意識のアンテナを外に向けず、自分の内側に向いている。

世代や立場を超えた交流が減少し、コミュニケーション能力やマナーが身に付きにくい環境にある。メールやインターネットの普及により対面での会話が減少している。

(2) 若年者に夢が持てない（働く意欲の低下）

フリーターのピークを記録した2003年の217万人、その後、2007年には181万人まで減少したが、不景気と雇用構造の転換期にあたり、多くが安定した雇用からはじき出されてきた。将来に夢を持てない、不安定な立場で就業し、将来に方向性を見いだせない。

1995年～2005年前後の新卒者は、バブル崩壊後の就職「氷河期」と重なって社会に出て、現在20代後半から～30代後半の世代を指す。この世代は、非正規雇用者が増え、賃金格差が広がり、働く意欲を招く要因になっている。

(3) 家庭における教育環境

子どもが少ない、核家族、15歳未満の子どもの数は1,694万人、総人口に占める割合は13.3%で、36年連続で低下している。(2010年4月1日時点の総務省調査) 不景気で結婚や出産を控える男女の増加、保護者の過保護、子どもが苦勞しないように親がルールを敷く。子ども自身の個性が発揮しにくい環境にある。

(4) 学校における教育環境

ゆとり教育、頑張らなくてよい、競争しないことを良いとする空気がある。危険・冒険なことは避ける。無理をしない、我慢もほどほどにする。学校は友情をはぐくむ、自由時間を楽しむところとなっている。

(5) 世代や立場を超えた交流の減少

異年齢間のコミュニケーション能力やマナーが身に付きにくい環境にある。メールやインターネットの普及により直接対面での会話が減少している。

(6) 若年者への理解不足からくる意欲喪失

がむしやりに頑張らなくても生きてこられる時代である。自分から進んで発言や行動しない若年社員には「やる気がない」と受け止められ、有無を言わせず叱られる。総じて、現在の若年者は、叱られることに慣れていない。

Ⅳ 大卒者就職活動の特殊性を問う

1 大卒者就職活動の特殊性

日本の大卒者就職活動の特殊性として、以下の3点をあげてみたい。

(1) 在学中から就職活動の開始・期間に関する問題

在学中から就職活動を行う慣行は日本独特のものである。卒業前から就職活動を開始する比率を諸外国と比較すると、日本は約9割に上るが、欧州各国では4割程度にすぎない¹³⁾。

日本独特の大卒就職慣行は、戦後、高度経済成長期における「日本的雇用慣行」の確立と新制大学の拡大に伴って普及した。1960年代には青田買い、1950年代から始まっていた「就職協定」に対し、日経連は野放し宣言によって離脱、まず新規大卒者の採用数を在学中に確保、職務への配属や知識・スキル形成は入社後に行う慣行が支配していた。

しかし、これまでの大卒就職の諸条件が大きく変化し始めている。

非正規雇用者の拡大（正規雇用者の縮減）、長期雇用慣行のゆらぎ＝OJT等の訓練機会の減少、1997年「就職協定」の廃止、就職活動の早期化・長期化傾向、インターネットを利用した就職活動の普及、企業の採用数の手控えから生じる新規大卒労働市場の縮減などである。大学最終学年のゼミ活動等の重要な時期に、学生が就職活動に割かなければならない時間的、金銭的、精神的負担はきわめて大きい。就職活動が順調に進まない学生の精神的な負担はとりわけ大きい。大学のゼミ活動の全員参加がままならず、教育活動は大きく阻害されている。

この点、2008年7月、国公立大学協会・私立大学連盟が、経済団体に対して採用活動の早期化を是正する要請を行ったことは望ましい行動である。

(2) 再挑戦への機会

人は原則として一生に1回しか「新卒」となれない。企業の採用が「新卒」に

過度に偏っていると、「新卒」のときに不本意な就職した者、卒業後回り道をした者、正社員でも入社後の離・転職をした者、既卒者で職業能力の蓄積が不十分な者などは「新卒」採用枠から締め出され、再挑戦の機会から遠ざかってしまう。また、ある程度の職務経験が必要とされる中途採用市場からも締め出されてしまう。

内定を得られないまま大学を卒業した場合にはその後の就職機会が著しく不利になるという特徴をもつ。卒業後、再挑戦の機会を拡充するためにも、今後、企業の採用方法を「新卒一括定期採用」に集中しないで、「通年採用」枠を広げるなど、柔軟な見直しが進んでいくものと思われる（図表9）。卒業後、3～5年程度の既卒者は、「新卒」者の範疇に含めて支援していくべきと考える。

図表9 今後の実施を予定または検討中の採用形態（複数回答）（単位：％）

規模・産業	一括採用	コース別採用	職種別採用	通年採用	オープンエントリー制（公募制）	出身高校・学部不問採用	その他
調査計	22.8	18.8	33.7	35.6	7.9	14.9	1.0
3,000人以上	4.8	19.0	23.8	57.1	19.0	38.1	—
1,000～2,999人	22.9	11.4	37.1	37.1	5.7	8.6	—
999人以下	31.1	24.4	35.6	24.4	4.4	8.9	2.2
製造業	19.6	21.7	34.8	45.7	8.7	13.0	2.2
非製造業	25.5	16.4	32.7	27.3	7.3	16.4	—

（出所）1997年「賃金事情」NO.2286

（3）採用職種や採用の際に重視する要件や採用基準の曖昧さ・不透明さ

就職後の具体的な職務内容や労働条件に関する情報が少なく、曖昧となりがちである。一般に、採用の際に重視する要件や採用基準として、コミュニケーション能力、協調性、主体性、チャレンジ精神、誠実など、抽象的かつ曖昧な項目が並んでいる。大学での勉学内容ではなく、出身大学名や人柄など、不透明なところがある。

2 学校教育と職業生活の接統一各界が提言する職業的発達にかかわる「能力論」

近年、企業の新卒者採用意欲は低下し、就職に苦労する大学生もかなりの層に上っている。とりわけ1990年代に入って以降、教育機関から職業への移行に関する問題が、大きな関心事となってきた。こうした若年者の雇用危機を背景に、各界から、今後、児童・生徒・学生に身に付けてほしいさまざまな「能力論」の提言が行われている。

文部科学省は、義務教育のキャリア教育の目指す能力として「4領域8能力」、学士課程教育として「学士力」を提言した。また、内閣府は、「人間力」、厚生労働省は、「就職基礎能力」、経済産業省は、「社会人基礎力」、さらに産業界からは、日本経団連は、3つの「力」を提案する等、類似性の高い各種の「能力論」を提唱している。このたび、中教審から「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申（平成23年1月）が出た。その中で、産業界との「共

通言語」を目指した諸能力として「基礎的・汎用的能力」を提示した。産学連携に基づく教育機能が有効に作用する懸け橋になることを期待したい。各界から提示されている主な「能力論」等を整理すると以下のとおりである。

(1) 教育界から提言されている「能力論」

「生きる力」；中央教育審議会（答申）（平成 8 年 7 月）

- ① 確かな学力
- ② 豊かな人間性
- ③ たくましく生きるための健康や体力

「4 領域 8 能力」；文部科学省（平成 14 年 11 月）

- ① 人間関係形成能力（自他の理解能力、コミュニケーション能力）
- ② 情報活用能力（情報収集・探索能力、職業理解能力）
- ③ 将来設計能力（役割把握・認識能力、計画実行能力）
- ④ 意思決定能力（選択能力、課題決定能力）

「人間力」；内閣府「人間力戦略研究会報告書」（平成 15 年 4 月）

- ① 知的能力的要素（基礎学力、専門的知識・ノウハウ、論理的思考力、創造力）
- ② 社会・対人関係力的要素（コミュニケーションスキル、リーダーシップ、公共心、規範意識、他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力）、
- ③ 自己制御的要素（意欲、忍耐力、自分らしい生き方や成功を追求する力）

「学士力」；中央教育審議会（答申）（平成 20 年 12 月）

- ① 知識・理解（多文化・異文化に関する知識の理解、人類の文化、社会と自然に関する知識の理解）
- ② 汎用的技能（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）
- ③ 態度・志向性（自己管理力、チームワーク、リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的責任、生涯学習力）
- ④ 統合的な学習経験と創造的思考力（自ら課題を発見し、課題を解決する力）

「基礎的・汎用的能力」；中央教育審議会（答申）（平成 23 年 1 月）

- ① 人間関係形成・社会形成能力
- ② 自己理解・自己管理能力
- ③ 課題対応能力
- ④ キャリアプランニング能力

(2) 産業界等から提言されている「能力論」

「就職基礎能力」；厚生労働省（平成 16 年 1 月）

- ① コミュニケーション能力（意思疎通、協調性、自己表現力）

- ② 職業人意識（責任感、向上心、職業意識）
- ③ 基礎学力（読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識）
- ④ ビジネスマナー（基本的なマナー）
- ⑤ 資格取得（情報技術、経理・財務、語学力関係）

「3つの力」；（社）日本経済団体連合会（平成16年4月）

産業界は以下の3つの「力」を備えた人材を求めている（図表10）。

- ① 志と心（人間性、倫理観、社会性、職業観、責任感、仕事に対する意識の高さ、国際協調の意識）
- ② 知力（基礎学力、論理的な思考力、戦略的な思考力、専門性、独創性）
- ③ 行動力（実行力、コミュニケーション能力、情報収集力、プレゼンテーション能力、シミュレーション能力、ネットワーク力、異文化理解能力）

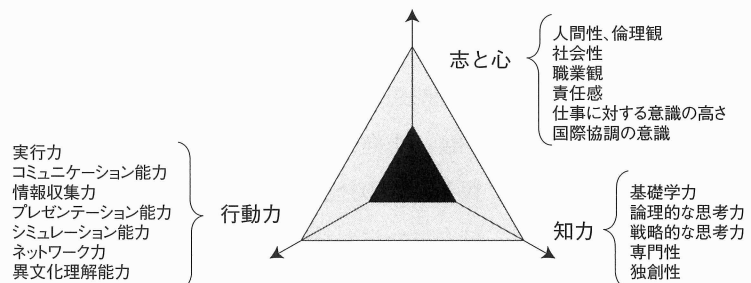
「社会人基礎力」（3分類12能力）；経済産業省（平成19年3月）

職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくうえで必要な基礎的な能力をいう（図表11）。

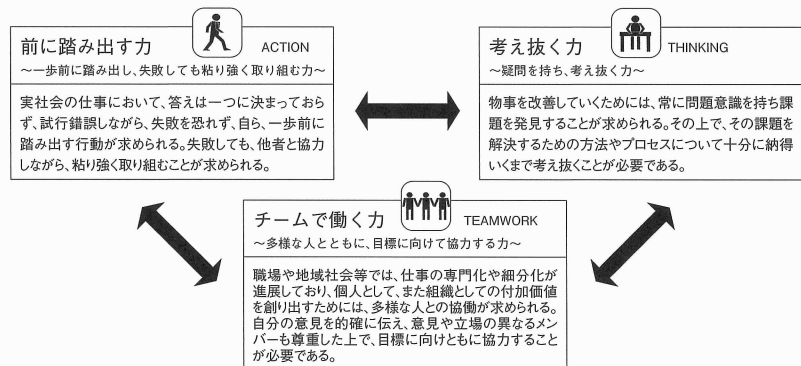
- ① 前に踏み出す力（アクション）（主体性、働きかけ力、実行力）
- ② 考え抜く力（シンキング）（課題発見力、計画力、創造力）
- ③ チームで働く力（チームワーク）（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）

図表10 産業界等から提言されている能力

産業界が求める3つの「力」((社)日本経団連)



図表 11 「社会人基礎力」3つの能力（経済産業省）



「採用選考時に重視する要素」（平成 17 年 11 月、日経連、企業 2,039 社に対し「新卒者採用に関するアンケート調査」（728 社から複数回答）

- ① コミュニケーション能力 ② チャレンジ精神 ③ 主体性 ④ 協調性
 ⑤ 誠実性

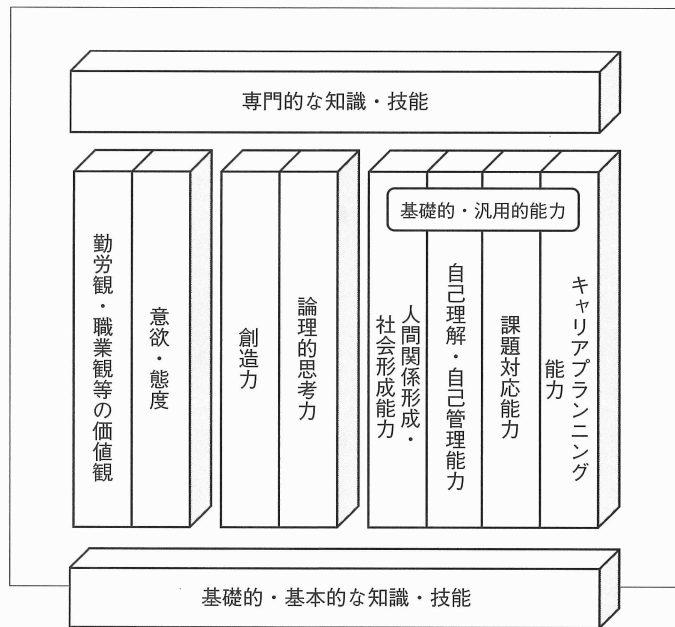
(3) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」；中教審
 キャリア教育・職業教育特別部会（答申）（平成 23 年 1 月）

中教審から「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申が出た。これまで各界から提言されてきた各種能力の、「人間力」、「社会人基礎力」、「就職基礎能力」等の能力は、就職への移行期という特定の時点に求められる基礎的な力に焦点を当て、分かりやすく提示している。しかし、特定の時点以降のキャリア形成という点には十分な関心が払われていない。「能力形成は人生全般にわたる」という視点を前提に、学校から産業界への円滑な移行とキャリア形成を連続して捉えることが必要であるという認識にたち、教育界と産業界の「共通言語」として双方の理解を図ることができる能力として「基礎的・汎用的能力」を提示した(図表 12)。教育界と産業界の目指す方向性は同じであるので、双方の連携をうまく機能させるには、学校・企業・若者等をつなぐ「共通言語」として、より明確な分類整理と定義づけが必要である。

「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素

- ① 基礎的・基本的な知識・技能
 ② 基礎的・汎用的能力（人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力）
 ③ 論理的思考力、創造力
 ④ 意欲・態度及び勤働観・職業観等の価値観
 ⑤ 専門的な知識・技能

図表 12 「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素



ここで、「基礎的・汎用的能力」は、主として「キャリア教育」で育成すべき能力として想定されている。また、「専門的な知識・技能」は、特定の職業を遂行するために必要な専門的知識や技能等で、主として「職業教育」で育成すべき能力として想定されている。これまで教育界と産業界との連携がうまく機能してこなかったから、現在様々な問題が出ており、産業界からも「社会人基礎力」というものを考えざるを得なかったのであろう。こうした教育界と産業界からの様々な諸能力の内容をバラバラで理解するのではなく、双方の目指す方向性は同じであるので、「共通言語」として共有し、認識していくことが有益と考える。

教育界と産業界の「共通言語」としての「基礎的・汎用的能力」を学校現場で活用できなければ、こうした提言も絵に描いた餅となる。キャリア教育の概念と学校現場での教育実践との間にギャップが生じないように、キャリア教育を有効に導いていくための具体的な方策・事例を併せて明示することが現実的な対処と考える。

若年者を取り巻く雇用情勢の厳しさ、企業における人材育成の課題、小学・中学・高校・大学の全般、とりわけ大多数を占める高校普通科での学習と職業とのかかわりの希薄さ、中学・高校における進路指導の偏り、社会全般の職業教育への認識不足など、これらを踏まえたこのたびの「共通言語」の提言は妥当なものといえる。

(4) 中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会」答申を受けて

同答申について主張するキャリア教育の実効性に対して疑問符を投げかける見

解がある¹⁴⁾。共感する主張の論述が多いので、以下、要点を取り上げてみたい。

キャリア教育と職業教育の関係で、キャリア教育が職業教育を包括する上位の概念として示されているが、それは正しいのか。学校の教育内容や進路指導、生徒・学生の進路意識などが、職業との関連を欠いているという現状を生み出している原因を検討・解決することなくキャリア教育の推進でどれだけ有効か疑問である。現状を生み出している重要な原因の一つは、学校教育制度内の選抜構造の在り方であると考ええる。日本では高校及び大学が入試難易度によって明確に階層化しており、どのランクの高校や大学に入れるかによって、その後の進路が大きく影響される現状がある。上位の学校に入学することを是とする考え方は広範かつ強力、選抜基準は普通科目の学力に意識が集中する結果となっている。そこにキャリア教育を上から被せる問題解決の手法には限界がある。

答申で、キャリア教育は「基礎的・汎用的能力」に重点、職業教育は「専門的な知識・技能」に重点とあるが、「論理的思考力・創造力」は何によって培われるのか。また、キャリア教育の概念と学校現場におけるその充実策との間にみられる矛盾・ギャップは、教員を著しくまどわせるものにならないか。キャリア教育という理念が強く提唱されており、具体的実践・目標設定・評価方法等に関しては、学校教育現場にはば丸投げしているところにギャップがある。学校教育現場は、キャリア教育の実現のために具体策が不明確・未整備であるにも関わらず、推進の要請は強く受け、板ばさみの状態におかれている。

キャリア教育というものが学校教育現場にとって分かりにくくしているのは、理念が強く提唱されているが、キャリア教育を実践に落とし込む際の具体的な手立てが提示されていない点である。具体的な手立てがなければキャリア教育は単なるスローガンや空想的期待の域を脱することができない。まず、明確な方法論を示すことが先決であるという主張は当を得ている。

教育の使命として、児童・生徒・学生に対して、これからの社会をどう築き、どう生きていくか、そのためにどのような「力」とか「能力」を伸ばしていくべきかを明確にメッセージし、そのためにどうすればよいか、緊急に実質的な手立てを講じていかなければならない。

「補足 1」

職業指導、進路指導、キャリア教育の定義を下記に示したい。

わが国でキャリア教育（Career Education）の本格的な取り組みの契機となったのは、1999年（平成11年）12月の中央教育審議会の「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」という答申「接続答申」においてである。「接続答申」で述べているキャリア教育の中味を構成する教育は、日本においては、戦前から

「職業指導」、「進路指導」として呼称されてきた経緯がある。ここにきて急に「キャリア教育」という呼称やその必要性が認知されるに至った事由は、過去10年間に倍増したフリーターや無業者の動向と無関係でないだろう。

Vocational Guidance の訳語 「職業案内」(1915年、訳者：鈴木久蔵)、「職業指導」(1915年、訳者：入澤宗寿)、「職業指導」(1916年、訳者：川本宇之介)

「**職業指導**トハ、職ヲ求ムル青少年ヲ指導シテ適材ヲ適所ニ置き、ソノ能率ヲマスマス発展セシメントスル施設(施策の意)デアル。詳言スレバ青少年生涯ノ職業ヲ選択スルニ当タリ、青少年ノ職業ヲ選択シ、準備シ、周旋シ、ソノ職業ニオイテ向上発展セシムルタメニ、知的ニ指導スルコトヲ意味スル」(1920年、水野常吉)

「**職業指導**ハ児童生徒ノ在学中、個性環境ニ基イテ、職業ニ必要ナ素養ヲ与エ、将来就クベキ職業ノ選択又ハ進ムベキ上級学校ノ選択等ニツキ、各人ノ資質ニ応ジテ指導スベキコト」(1927年、文部省訓令第20号「児童生徒ノ個性尊重及職業指導ニ関スル件」)

「**職業指導**とは、個人が職業を選択し、その準備をし、就職し、進歩するのを援助する過程である」(National Vocational Guidance Association, NVGA の定義の翻訳)

「**職業指導**とは、生徒の個人資料、進学・就職情報、啓発的経験、相談、あっせん、補導などの機能を通して、生徒が自ら将来の進路を計画し、進学・就職して、更にその後の生活によりよく適応し、進歩するように、教師が教育の一環として援助する過程である」(1951年、文部省)

「**進路指導**とは、生徒の個人資料、進路情報、啓発的経験および相談を通じて、生徒みずから、将来の進路の選択、計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的、継続的に援助する過程である」(1961年、「中学校・高校進路指導の手引—中学校学級担任編」)

「**進路指導**は生徒の一人ひとりが自分の将来の生き方への関心を深め、自分の能力・適性等の発見と開発に努め、・・・将来への展望をもって進路の選択・計画をし、卒業後の生活によりよく適応し、社会的・職業的自己実現を達成していくに必要な、生徒の自己指導能力の伸長を目指す、教師の計画的、組織的、継続的な指導援助の過程である」(1975年、文部省刊「進路指導の手引き」改訂版)

キャリア教育の定義 (1999年、『接続答申』)

「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育(キャリア教育)を発達段階に応じて

実施する必要がある」

『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』のキャリア教育の定義（2004 年）

「児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には、「児童生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育てる教育」

中央教育審議会『キャリア教育・職業教育特別部会』の定義（2011 年）

「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度を育む教育」

同『職業教育』の定義

「一定のまたは特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度を育む教育」

V 大学から社会・職業への円滑な移行—どう接続させるのか—

1 キャリア教育の展開

学生が卒業後、将来にわたって社会的職業的自己実現を図るためには、選職行動やキャリア形成の観点から十分に自己の進路問題に取り組むことが求められている。高等教育機関である大学段階でもキャリア教育の取り組みを強めなければならない理由を考えてみたい。第1は、キャリア教育の展開は、本来、大学教育の基本的な任務の一つというべきものである。学校教育法第83条第1項に、大学の目的として「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道德的及び応用的能力を展開させること」と規定している。新たに同条第2項が加わり、「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」と追加規定している。

大学は、市民としての自立、家庭人や社会人としての責務、職業人としての専門的準備をめざし、幅広い人間形成を図ることを目的としている。第2は、学生の職業生活への移行にあたって、大卒者の専門的職業能力、コミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、職業観等に対して企業社会から疑問符が投げかけられている。企業社会全体が大卒者に即戦力、あるいは雇用されうる能力（employability）を求めるようになっていく。大学生の就職後早い段階での離職の実態も問われている。第3は、1990年代初頭のバブル経済の崩壊後、大卒者の就職市場の逼迫は著しい状況にある。大卒無業者は、2003年（平成15年）3月卒業者で、12万人を超え、22.5%に上っている。

第4は、学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきの問題がある。「就職協定」廃止、就職活動の早期化の顕著になる中、十分に就職への準備の必要性が高まっている。大卒者自身の進路選択や就職をめぐる迷いや悩みも深く

なっている。自ら進路・キャリアを設計し、実践する力の低下が目立ち、トータルなキャリア形成支援の取り組みが求められている¹⁵⁾。特に、大衆化した大学では、学生のニーズは多様化しており、進路指導の観点から、学生のキャリア発達を図る教育がますます重要になってきている。

[補足2]

教育基本法（平成18年12月22日公布・施行）（下線部は主な変更箇所）

第2条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

一 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。

二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

第7条第1項（新設） 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

学校教育法（大学の目的）（最終改正：平成23年6月3日法律第61号）

第83条第1項 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

第83条第2項（追加） 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

大学設置基準（平成22年2月25日公布、平成23年4月1日施行）

第42条の2 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。

2 日本の学校教育の「職業的意義」及び職業教育の評価が低い

総務庁；青少年対策本部が1998年に実施した「第6回世界青年意識調査」18歳から24歳、各国1,000名、複数回答方式、日本は「友情をはぐくむ」、「自由な時間を楽しむ」が相対的に高い、「職業的技能の取得」、「専門的知識の取得」、「自分の才能の伸長」などに関しては低い。日本の若者たちが学校の公式のカリキュラム内容に総じて「職業的意義」をあまり感じていない。「職業的意義」のもっとも直接的な指標とみなせる「職業的技能の取得」が、後期中等教育、中等後教育のいずれにおいても、対象国中、日本が最下位である。日本の教育の「職業的

意義」は、他国と比べても顕著に低い。

また、大学教育を「仕事」関連よりも「人格」と結びついている。高校、大学のいずれについても、「職業的意義」は「人間形成的意義」と比べて全般的に水準が低い¹⁶⁾ (図表 13)。

図表 13 各国における学校教育の意義 (在職者、複数回答)

(%)

	アメリカ	ロシア	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	ブラジル	フィリピン	タイ	日本	韓国
[後期中等教育]											
一般的・基礎的知識の取得	83.1	33.2	59.7	74.6	72.3	82.8	65.5	51.3	75.9	61.0	68.0
専門的知識の取得	36.8	38.4	54.0	43.3	39.7	25.4	25.2	32.4	28.7	13.3	27.9
職業的技能の取得	50.0	35.6	42.6	49.3	46.7	36.0	47.7	51.0	64.4	12.9	29.3
学歴・資格の取得	50.0	34.4	36.9	70.1	51.2	20.5	25.2	47.0	30.9	28.0	50.0
自分の才能の伸長	26.7	21.6	40.9	50.7	66.9	47.9	32.6	46.4	39.0	12.1	28.8
友情をはぐくむ	42.0	23.2	20.5	73.1	62.8	34.0	30.6	19.6	23.3	61.0	49.5
先生の人柄から学ぶ	31.6	4.8	18.2	32.8	13.2	8.9	17.8	44.3	20.5	7.6	17.6
自由な時間を楽しむ	28.8	5.6	13.6	34.4	12.4	17.2	1.2	8.4	9.8	26.5	8.1
累積%	349.0③	196.8①	286.4⑥	428.2①	365.2②	272.7⑧	246.2⑨	300.4④	292.5⑤	222.4⑩	279.2⑦
[中等後教育]											
一般的・基礎的知識の取得	80.7	24.2	75.3	75.7	67.9	85.2	61.0	69.9	64.4	38.3	38.2
専門的知識の取得	71.7	61.3	43.8	54.1	75.5	51.9	43.9	54.7	48.2	56.3	65.2
職業的技能の取得	63.3	38.7	35.6	72.6	37.7	37.0	63.4	60.3	69.8	30.1	43.8
学歴・資格の取得	75.6	50.0	45.2	72.0	45.3	29.6	34.1	60.6	38.0	45.4	67.4
自分の才能の伸長	40.2	33.5	52.1	60.8	86.8	63.0	51.2	52.5	58.1	20.8	50.6
友情をはぐくむ	39.2	27.8	30.1	76.6	71.7	40.7	24.4	49.5	35.6	51.9	28.1
先生の人柄から学ぶ	39.9	6.2	19.2	29.5	18.9	3.7	9.8	42.3	35.3	15.3	19.1
自由な時間を楽しむ	26.7	6.2	16.4	38.3	20.8	25.9	0.0	25.6	21.5	28.4	23.6
累積%	437.3②	247.9①	317.1⑥	479.6①	424.6③	337.0⑥	287.8⑨	415.4④	370.9⑤	286.5⑩	336.0⑦

(出所) 総務庁青少年対策本部「第6回世界青年意識調査」1998年

注:ゴシック体の数字は各項目の上位3カ国,下線の数字は各項目の下部3カ国を表す。累積%欄の○で囲んだ数字は順位を表す。

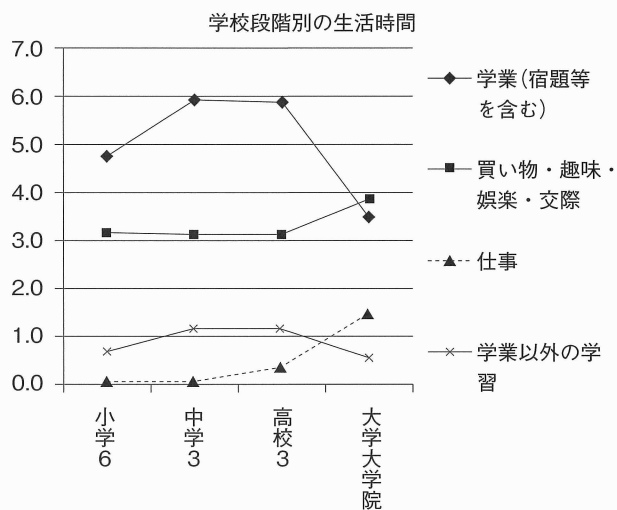
3 大学教育の職業的意義を現状よりも高める工夫

日本の大学教育の特徴は、学術志向が強い。大学で学ぶ知が卒業後の仕事や生活にとって具体的な意義や意味をもつか、検討の俎上に上ることもまれである。知識やスキルが、仕事生活や社会生活のいかなる場面で直接・間接的に活用可能かシラバスに具体的に示すことも検討に値する。実社会と密接に関連するテーマでプロジェクトを組み、学生がグループで探求し、成果を発表する形式の授業やケースメソッド法の授業を増やすなど、大学教育の「職業的意義」を高める工夫・努力が大学側にいっそう求められていくだろう。

4 日本の大学生は学習時間が少ない

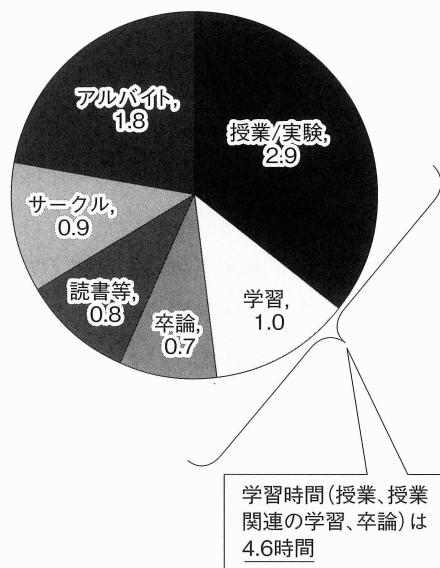
資料によると、学校段階別の生活時間をみると、大学生は、「学業にあてる時間」より「買い物・趣味・娯楽・交際にあてる時間」の方が多い結果となっている (図表 14)。また、大学生の一日の学習時間は、平均 4.6 時間、大学設置基準が想定している約 8 時間のほぼ半分にとどまっている (図表 15)。ヨーロッパ単位互換制度では 1 週間 40 時間の学習量を想定しているが、ここでも半分にとどまっている。1 週間当たりの学習時間を米国の学生と比較して、週 5 時間以内でみると、日本の学生は約 7 割に上り、米国の学生は約 4 割にとどまっている (図表 16)。日本の大学生は、学びから逃避している傾向がみられる。この原因を多面的に分析し、どのように学習の動機づけを啓発していくための有効な対策が講じる必要がある。

図表 14 大学生の学習時間



出所：総理府『社会生活基本調査』平成18年

図表 15 大学生の生活時間（計 8.2 時間）

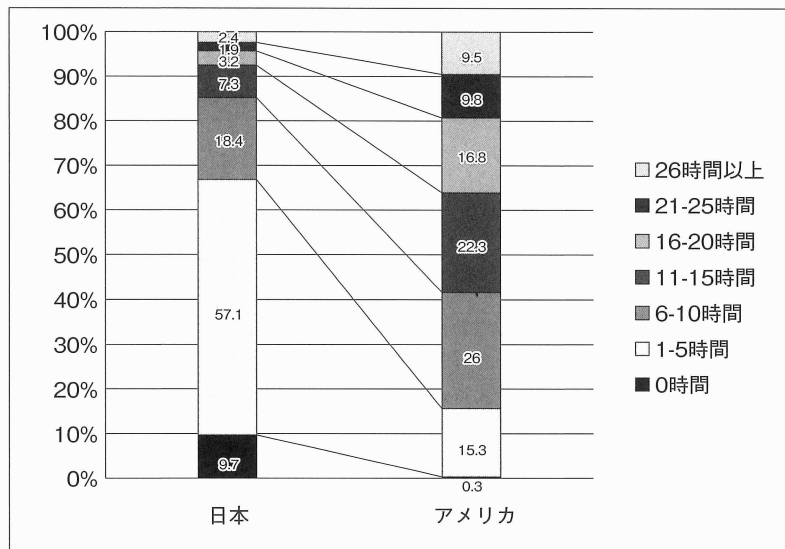


出所：東京大学大学経営政策研究センター(CRUMP)

『全国大学生調査』2006-8年、サンプル数44,

905人 <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/>

図表 16 授業に関連する学習の時間（1週間当たり）日本とアメリカ（1年生）



5 大学に求められる対策

(1) 大学の研究部門と教育部門の分業化

学生の職業観、職業意識、職業能力を醸成する上で、大学の果たす役割は高まっていくだろう。大学の教職員も研究部門と教育部門の分業化が必要と考える。大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究する重要な使命をもつことに異論はない。しかし、大学・短大への現役進学率が、1989年には30%程度であったものが、20年後の2010年には54%に上っている。多くの学生が大学へ進学する時代に見合った大学の役割としての研究部門と教育部門の分業化が必要ではなかろうか。今日、様々な資質の学生が入学する大学大衆化時代にあって、大学が、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことができる教職員・施設・設備等の体制づくりが喫緊な課題といえる。支援できる教員の育成・採用・充実が望まれる。

(2) 就職部門の専任職員のプロフェッショナル化

職業選択において何より重要なことは、学生個人の持つ潜在的な力を十分に発揮できるよう、学生一人ひとりが自己理解を正しく行うことである。職業指導の立場から、学生が職業選択にあたって重要な条件は、① 自己理解、② 豊富な職業情報、③ 主体的で賢明な意志決定の3点といわれる¹⁶⁾。

学生一人ひとりのさまざまなキャリアニーズに応じていくためには、教員との連動のみならず、就職部門の専任職員にカウンセリングスキルや高度な専門性が必要となる。キャリアカウンセリングのマインドとスキルを取得させる必要がある。キャリアカウンセラーとして育成する必要がある。

(3) インターンシップの推進

就職支援における具体的取り組みとしてインターンシップ(internship)の量的・日数的拡充が必要である。職業指導の一環としてのインターンシップは自己の適性と職業とのマッチングを把握するうえで有効な手段といえる¹⁷⁾。職業教育の側面から捉えると、職業観や職業意識を形成する上で、有効な教育的効果を有する制度として認識できる。

インターンシップの基本理念 (philosophy)

- ① 学生の学びと成長の促進を実現する教学プログラムである。
- ② 経済社会で働く経験を通じて、学問に対する社会の要請と意義を認識する。
- ③ 社会や職業における諸問題を解決する実践的能力を身につけ、自立心と向上心を併せ持つ総合的な人間力を高める。
- ④ 教育内容の付加・課題解決型の能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換を図る。

(4) 授業の改善

一般に、大学での学習内容は企業に入って直接的には役に立たないとされている。アカデミックな学問を職業や実務と密着させて講義を行う授業法を考案すべきである。大学は、企業が必要とするニーズにあった人材を育成・輩出すべく、新たな教育内容を付加していく必要がある。新たな内容として、起業家の育成を目指すベンチャー実践講座、リーダーシップ講座、問題解決実践講座、コミュニケーション講座、ビジネスシミュレーション講座などが考えられる。また、大学は、実社会と密接に関連する「答えのない課題」を探究し、成果の発表形式の授業（ケースメソッド法による授業など）等を拡充していくことが望まれる。課題解決の最善解を導くために必要な専門的知識、汎用的能力を鍛えていく必要がある。

(5) その他の取り組み

- エクステンションセンターの機能強化、資格取得への意欲・関心、挑戦への継続的指導・支援
- 課外活動、アルバイト、ボランティア活動等に対する支援
- 学生のキャリア発達の支援を大学の全教育活動の中に位置づける取り組み
- 専門的な知識とノウハウを蓄積している様々な外部の諸機関や団体の教育力の活用

(6) M公立大学の取り組み

学生の職業観、職業意識、職業能力を醸成する上でM公立大学のキャリア教育プログラムは参考になるので以下に紹介する。

2004年度から新しいカリキュラムにキャリア教育科目を導入した。学生一人ひとりの自己理解を促進し、進路探索の機会与え、長期的な視点で進路を設計し、適切な進路を主体的に決定できるよう支援する。キャリア教育科目群を設置し、体

系的・組織的に学生のキャリア設計を支援する体制を整えた。教授会の中にキャリア委員会を設置し、キャリア教育プログラムを組織的、継続的に運営するシステムを作った。「キャリア設計（適性検査による自己理解 90 分×3 回、社会人講師の講話による職業理解 90 分×5 回、グループワークによる進路探索 90 分×4 回）」（2 年前期必修）、「ボランティア論」（2 年後期選択）、「インターンシップ論」（3 年通年選択）、「社会人実践教養」（3 年後期選択）、専任教員が持ち回りで担当、教員全体の意識を変えていくことに有効であった。検査の実施とその解説は、従来どおり外部講師によって行われた。調査結果は、受講生の進路選択過程に対する自己効力感を十分に高めるものであった。

6 国に求められる対策（若者自立・挑戦プランを中心に）

- (1) フリーター、ニート、新規学卒無業者に対する職業意識の涵養と職業訓練の実施、さらに雇用確保の機会。現在、若年者の就業支援を専門とする機関としてヤングハローワーク（厚生労働省管轄）、ヤングジョブスポット（雇用能力開発機構管轄）、ジョブカフェ（各都道府県管轄）などが存在するが、業務の違いが不明確で、利用者の混乱を招くので、統合して機能をいっそう充実させていく必要がある¹⁸⁾。
- (2) 平成 15 年 4 月、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府が連携し、「若者自立・挑戦プラン」を合同で創り上げ一定の成果も残している。その後は、各府省は独自にそのプランを実践しているだけである。もう一度、効率よく連携を取り合い、現場が混乱することのないような統一性のあるアクションプランが継続的かつ強力に実行されることが、教育現場と仕事現場が本当につながり、双方の信頼関係が深まり社会全体にも好影響を及ぼすもの考える。

Ⅵ むすび

近年、フリーター、ニートの増加など、若年層をめぐる雇用問題が大きな社会問題となっており、高等教育機関である大卒者も例外でない。卒業にあたって、就職できない、就職しない大学生も広がっている。

新規学卒者としての大学生といえば、これまで長期継続雇用のもとで、ほぼ中堅以上の幹部へ育成するというキャリアパターンがみられた。しかし、近年、企業の新規学卒者の選考基準は厳選主義化してきており、就職活動がうまく進まない大学生が増えている。今日、高校卒の 50% 超の者が大学に進学する、いわゆる大衆化した大学では、学生のニーズは多様化しており、希望職種が未決定のまま、さらにキャリア成熟程度が低い状態のまま大学に入学してきているといわれ

ている。将来の自己の進路のデザインを明確にしないまま、とりあえず大学に入学してきたという学生層も少なくない。高等教育機関である大学から職業への移行の問題、大学におけるキャリア教育の継続的な実践が重要なテーマとなっている。

1990年代に入って以降、高等教育機関からの職業への移行に関する問題が、先進諸国でも大きな注目を集めるようになってきた。日本においては、2003年6月、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣を構成メンバーとする若者自立・挑戦戦略会議が「若者自立・挑戦プラン」を発表した。官民一体となった若年者を対象とした「人材対策の強化」を総合的に打ち出した。一方、近年、学校教育と職業生活の接続の課題として、各界から若者に目指してほしい「能力論」を打ち出している。文部科学省は、義務教育のキャリア教育の目指す能力として「4領域8能力」、学士課程教育として「学士力」を提示している。内閣府は、「人間力」、厚生労働省は、「就職基礎能力」、経済産業省は、「社会人基礎力」、産業界からは、日本経団連は3つの「力」を提案するなど、類似性の高いさまざまな「能力論」を展開している。さらに平成23年1月に中央教育審議会から「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申が出た。その中で、教育界と産業界との「共通言語」を目指した諸能力として「基礎的・汎用的能力」を提言している。教育界と産業界双方の連携・接合をうまく機能させるには、「共通言語」として、より明確な分類整理と定義付けを図ろうとした点は評価したい。ただ、これらの各界からのさまざまな「能力論」の提言が実効性をもって問題解決に有効となるかは未知数である。キャリア教育の概念と教育現場における教育実践との間にみられるギャップは、現場に立つ教員を必要以上に惑わせることになる。キャリア教育を実践に導いていく際の具体的な手立て、教員の指導力の向上、目指す能力が身に付くプログラム内容を具体的な方策を持って明示することが重要と考える。

若年者の無業者、フリーター等の雇用の不安定化は、日本経済・社会にとってネガティブな影響を及ぼしかねない重い課題である。

本稿では、大卒者の就職問題に視点をあて、近年の若年者の雇用状況、雇用事情が深刻な事態をもたらしている労働需給面からみた社会的・経済的構造要因、各界からの「能力論」の考察、大卒者をいかにして社会、職業生活へ円滑に移行させていくべきかの模索、高等教育機関としての大学のこれからのキャリア教育の在り方、専門教育の在り方等について若干の考察をしてみた。

参考文献

- 1) 小見山隆行『若年者雇用問題とキャリア教育』愛知学院大学「流通研究」第

- 16号、平成22年3月、16頁。
- 2) 小見山隆行『前掲稿』17～18頁。
- 3) 荻谷剛彦編『大学から職業へ－大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究－』広島大学大学教育研究センター、1995年、3頁、山田雄一『大卒者の人事管理と昇進パターン』1980年、132～134頁。
- 4) 居神浩他『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房、2005年、3～4頁。
- 5) 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ－就職協定廃止後の大卒労働市場－』1998年、広島大学・大学教育研究センター、2頁。
- 6) 居神浩他『前掲書』38頁。
- 7) 喜多村和之『現代大学の変革と政策』玉川大学出版部、2001年、151～153頁。
- 8) 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ－就職協定廃止後の大卒労働市場－』1998年、広島大学・大学教育研究センター、1頁。
- 9) 松浦秀嗣『新自由主義の功罪』山梨学院大学「商学論集」第33号、2006年12月、91頁。小見山隆行『前掲稿』16～17頁。
- 10) 渡辺峻『大学生のためのキャリア開発入門』中央経済社、2008年3月、37頁。
- 11) 経団連第2回『新時代の「日本の経営」についてのフォローアップ調査報告書』、平成10年。
- 12) 居神浩他『前掲書』54頁。
- 13) 労働政策研究・研修機構『日本の大学と職業－高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』平成13年。
- 14) 本田由起『答申の先へ』財団法人産業教育振興会中央会「産業と教育」No.704、2～7頁。
- 15) 社団法人国立大学協・学生委員会（委員長 名古屋大学総長 平野眞一）、『大学におけるキャリア教育のあり方－キャリア教育科目を中心に－』平成17年、3～4頁。
- 16) 本田由紀『若者と仕事』東京大学出版会、2007年、156～163頁。
- 17) 小見山隆行『大学から職業への移行問題とキャリア教育の考察』愛知学院大学「商学研究」第47巻第3号、2007年3月、70～72頁。
名古屋大学大学院教育発達科学研究科キャリア教育の推進とカリキュラム開発研究プロジェクト（代表田中宣秀）『キャリア教育の推進とカリキュラム構築に関する基本調査報告書』平成17年3月、62頁。
- 18) 谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房、2005年、166～167頁。

