

教育と仕事の接続を問い直す

本田由紀

(東京大学大学院教育学研究科教授)

仕事の現状

- 正社員比率の減少、非正社員比率の増加
- 正社員:「**ジョブなきメンバーシップ**」
→強固な参入制限、職務範囲の不明確さ、それに伴う過重労働・長時間労働
- 非正社員:「**メンバーシップなきジョブ(タスク)**」
→雇用の不安定さと低賃金、教育訓練の手薄さ
- 正社員／非正社員いずれにも進行する現象:世界的コスト競争と産業構造の変化(高付加価値化・サービス化)により利潤獲得が困難になる中で、労働条件の劣悪化のみならず法律や人権を蹂躪する働きかせ方が増大。それに対する若者の「あきらめ」。

教育の現状（主に大学について）

- ・大学教育機会の拡大と「日本的雇用」の縮小との齟齬
- ・大学教育の多様化と格差化
- ・質保障のための「入口管理」と「出口管理」の困難さ
- ・早期化・長期化した就活が大学教育を阻害
- ・職業観形成に偏るキャリア教育や就活・資格取得対策講座などの表相的対応
- ・全体として「教育の職業的意義」が希薄

必要な対処①

教育の職業的意義の向上

- 教育は仕事に対して二つの面で「意義」の向上が求められる
 - 仕事への〈適応〉: 職業に関わる知識・技能
 - 仕事の問題状況への〈抵抗〉: 労働法および労働者の権利に関する知識と実践方法、現状に対して建設的な批判を行える思考
 - 上記はいずれも、個人が個々別々に身につけるべき力というよりも、多様な人々との協働を通じて追求・実現するものであることを若者に伝える必要

〈適応〉の面での職業的意義とは

- Not「資格取得講座」「就職用メイク講座」「ビジネスマナー講座」etc.
- But教育課程の「本体」すべてに関わるもの。
- 各科目のシラバスの一部として、授業内容が直接的・間接的に適用可能な職業や職業場面が記載されているというイメージ
- 「適用可能」というのは、単に実践的に役立つという意味でなく、ある職業分野の来歴・現状・将来を俯瞰的・メタ的に見渡し、批判的検討や建設的改善を考えることができる見方を含む。

〈適応〉の面での職業的意義を 保証するための教育システムの条件

- 特定の教育機関の教育課程における専門科目と普通／一般／教養科目との接続
ex. 専門科目に関連する内容や素材を普通科目でも取り上げ、関連付けつつ教える
- 教育機関間や教育機関内のコース間での転換や副専攻の余地の拡大



「柔軟な専門性」

必要な対処②

仕事の世界の変革

- 仕事の世界において、正規・非正規間で両極端になっている「**ジョブ**」と「**メンバーシップ**」のバランスの回復を通じた適正な働き方の拡大
ex.人材要件を明示した「ジョブ型正社員」
- 教育内容の構築と「教育の場」の提供に関する教育機関との連携を拡充
 - 入学前／就学中／卒業後の就業体験・社会活動の場の提供とそうした経験への適正な評価
 - 教育内容に関する継続的対話
 - 学習成果を尊重した採用・配置・処遇

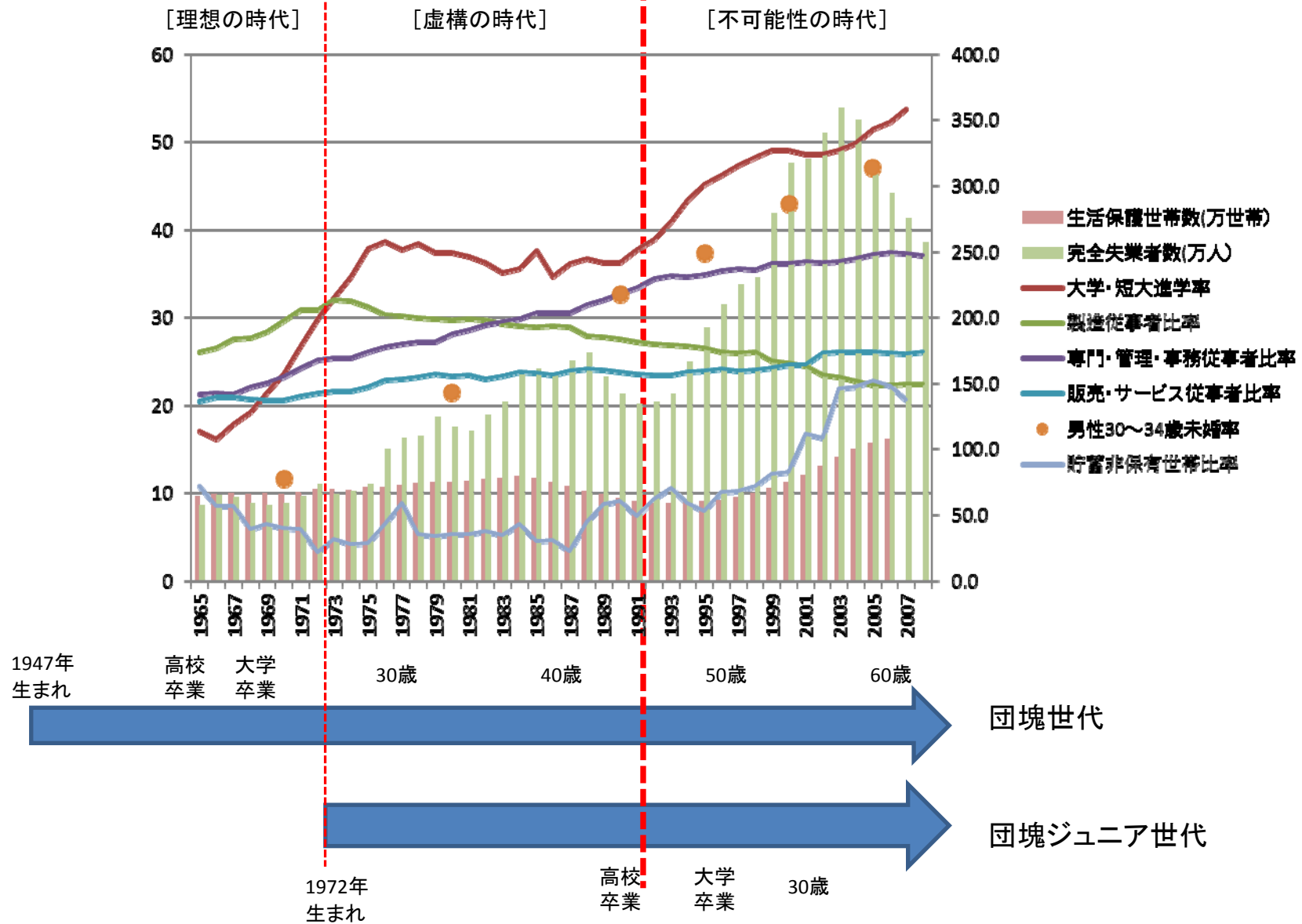
必要な対応③

就職活動の是正

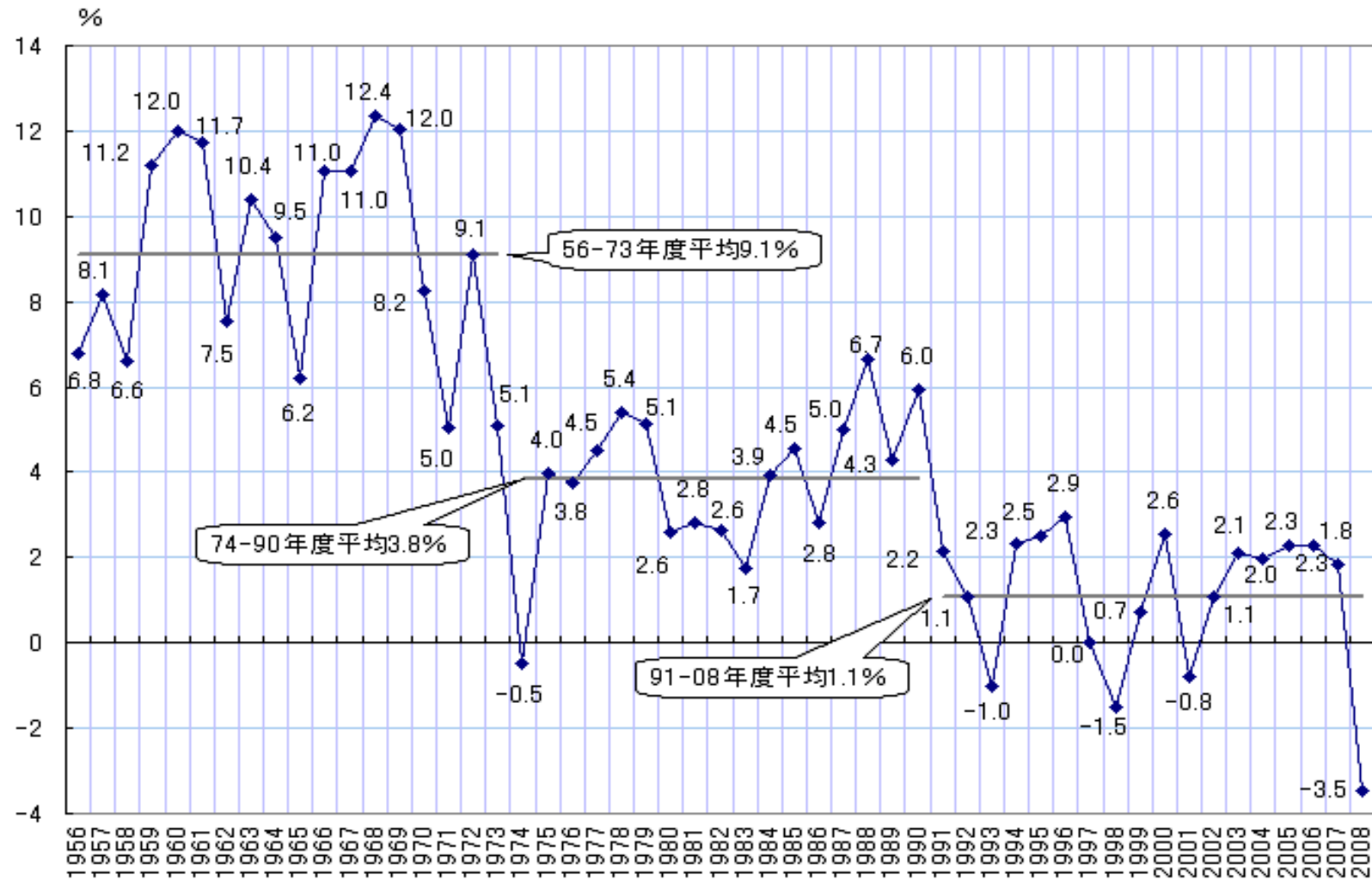
- 教育と仕事の接続における内容的関連の強化と時間的余裕(試行の余地)の拡大
 - ・在学中の就職一採用活動を抑制ないし禁止し(ex.採用活動は卒大学4年の2月頃以降)、卒業後にじっくりと行なう就職一採用活動へ(→既卒者差別の防止にもつながる)
- 卒業後の適職探索期間における若者への支援の拡充
 - ・個々の大学および地域の大学間で連携した就職支援の提供
 - ・大学以外の公的支援機関への所属・登録の普及
 - ・就労支援(相談・教育訓練)および生活支援などのセーフティネットの拡充

参考資料

戦後日本社会の変化と二つの世代



経済成長率の推移

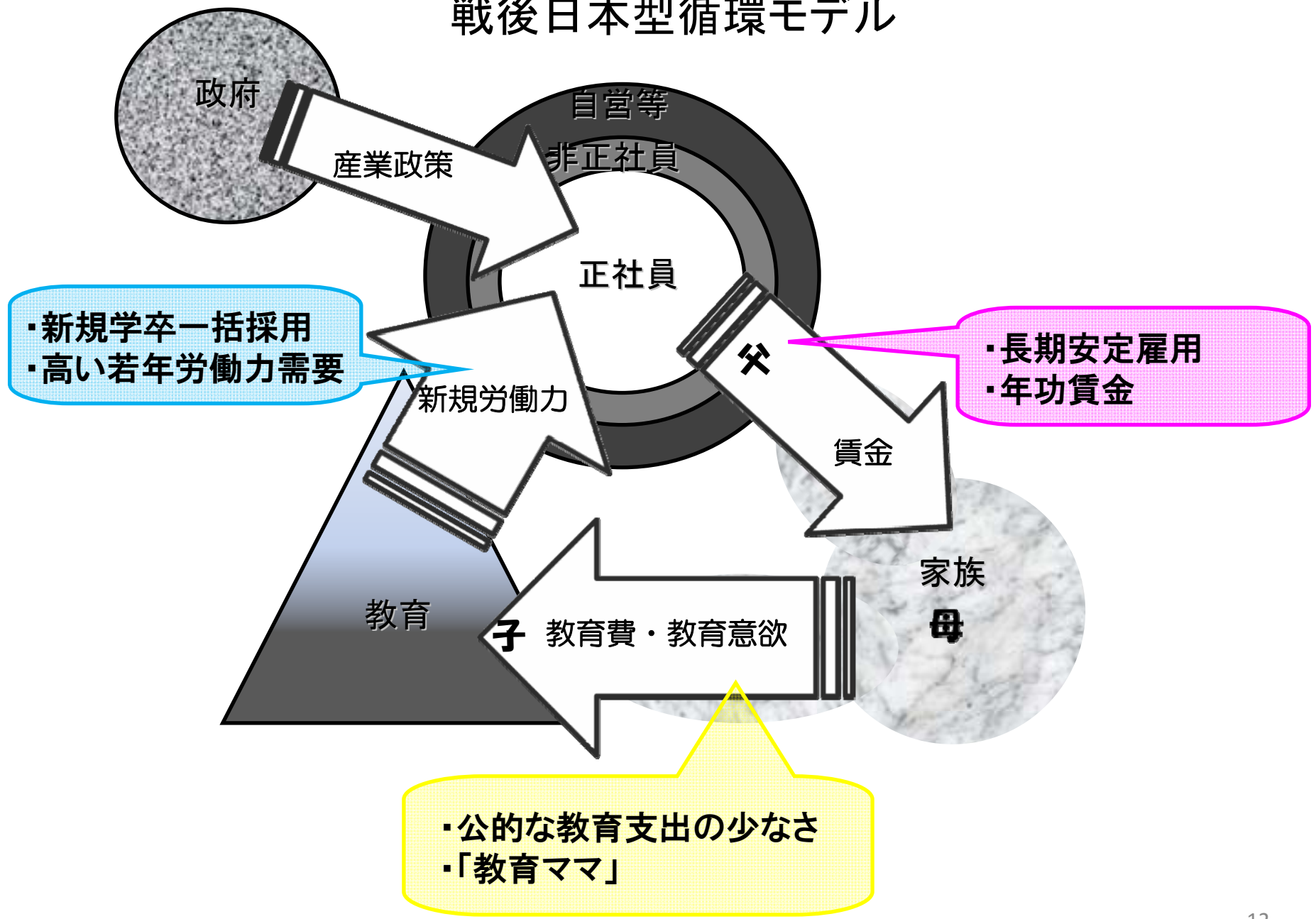


(注) 年度ベース。93SNAベース値がない80年以前は63SNAベース。95年度以降は連鎖方式推計。

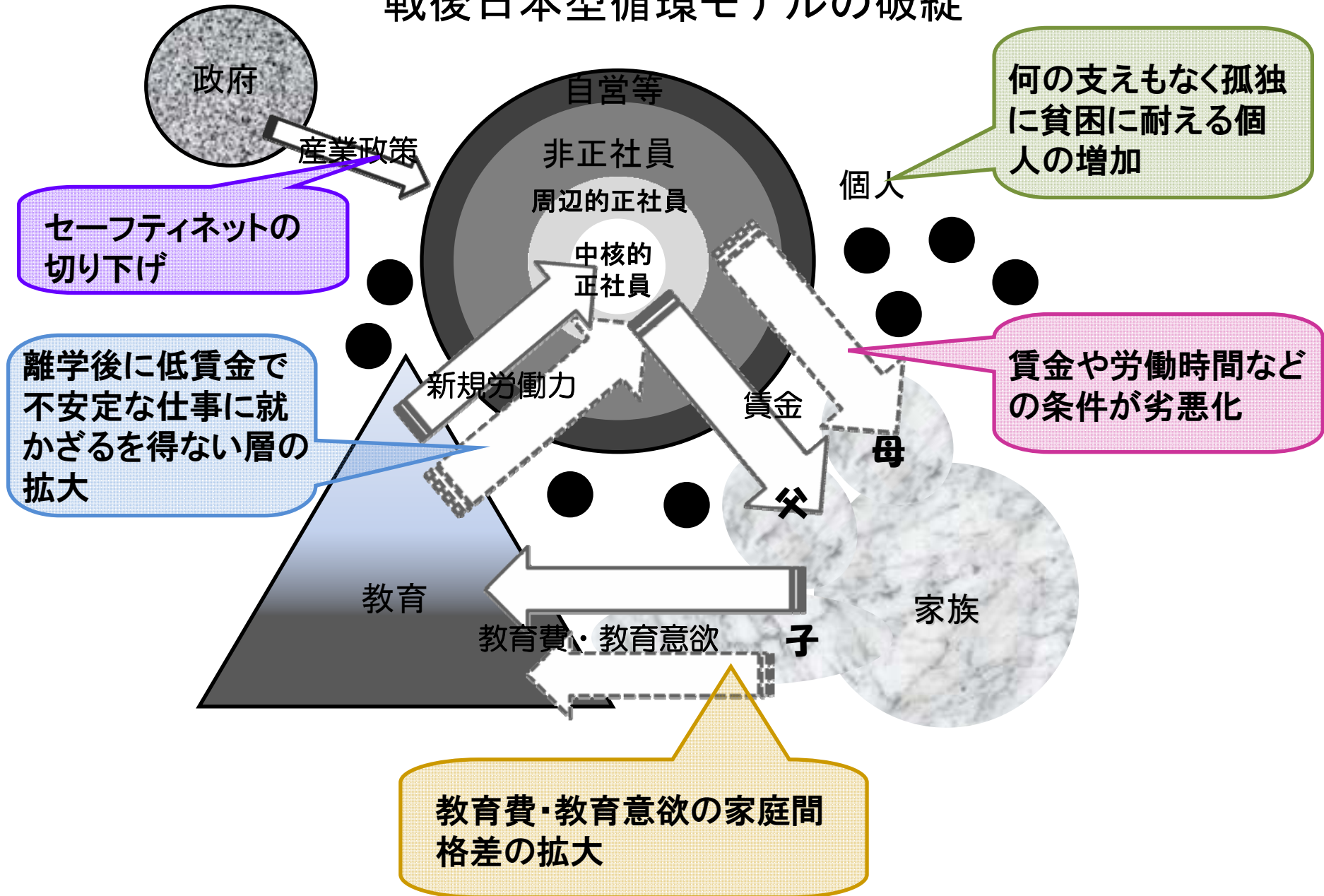
平成21年1-3月期1次速報値 <平成21年5月20日公表>。平均は各年度数値の単純平均。

(資料)内閣府

戦後日本型循環モデル

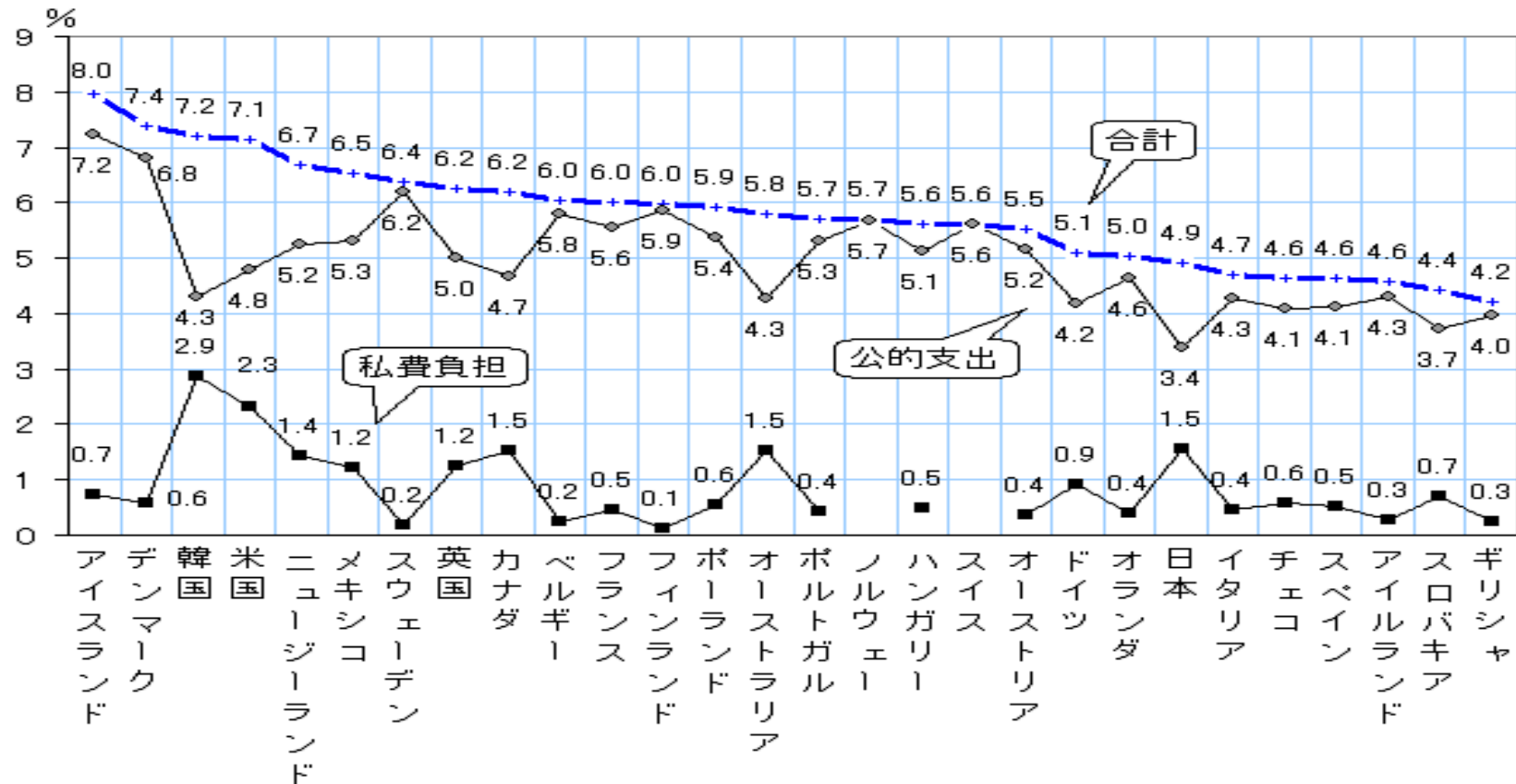


戦後日本型循環モデルの破綻



教育への公的支出の少なさ、 家計への依存の大きさ

学校教育費の対GDP比(2005年)

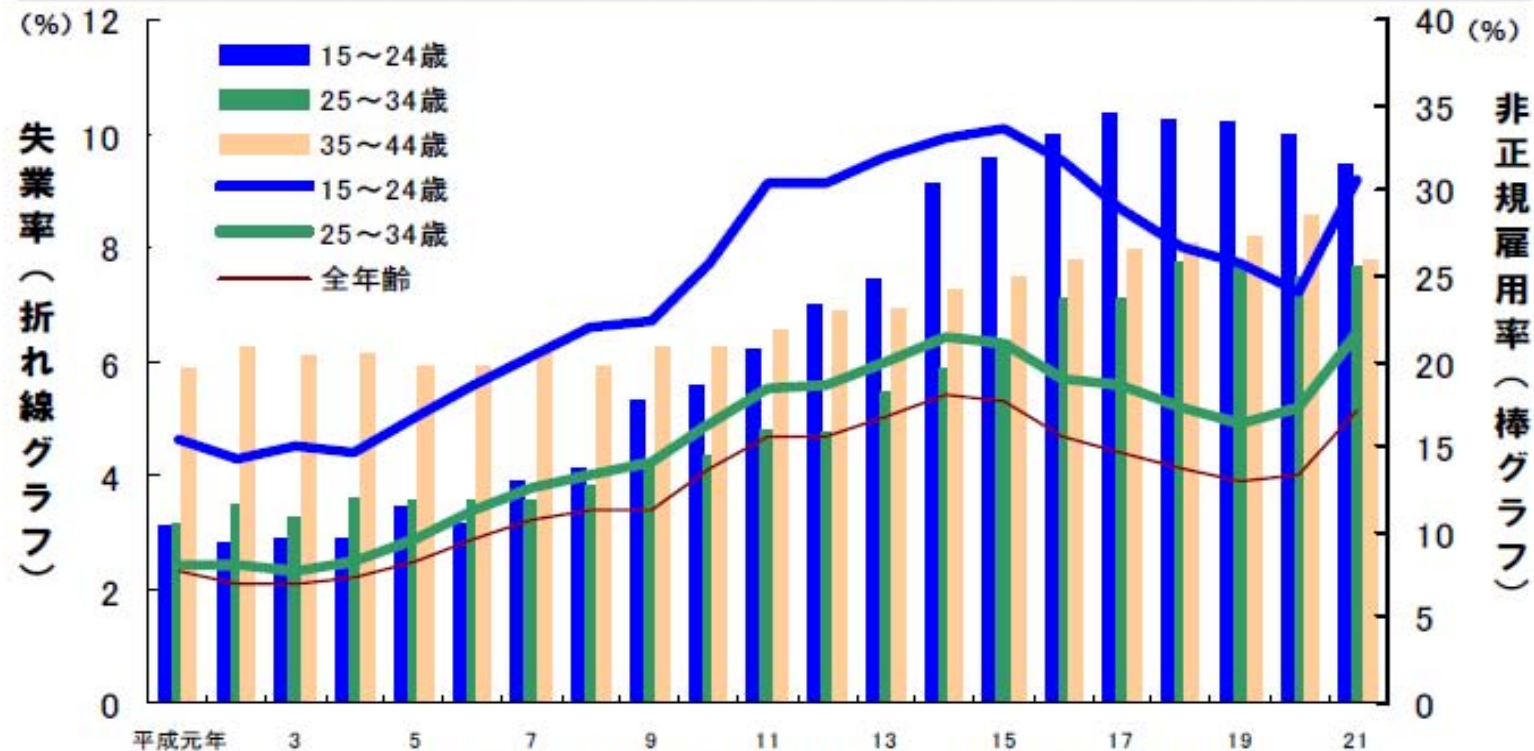


(注) カナダは2004年データ。ノルウェーとスイスの私費負担は不詳。学校教育に係る家計への政府補助金は公的支出に含み私費負担には含まない。公的支出には国際的な基金からの学校教育への直接支出を含む。

(資料) OECD Factbook 2009

若年者の失業率、非正規雇用率の推移

若年者の失業率は、平成15年まで増加傾向。その後、減少傾向に転じたが、再び増加。全年齢の平均と比べて若年者は高いことが特徴。非正規雇用率は、40歳前後と比べて、20歳前後の上昇の幅が大きく、近年は、全体として上昇したまま横ばいの傾向



※ 完全失業率は、年平均。21年1～11月平均のデータは、原数値の単純平均。

※ 非正規雇用率は、非農林雇用者(役員を除く)に占める割合。なお、15～24歳では在学中の者を除く。

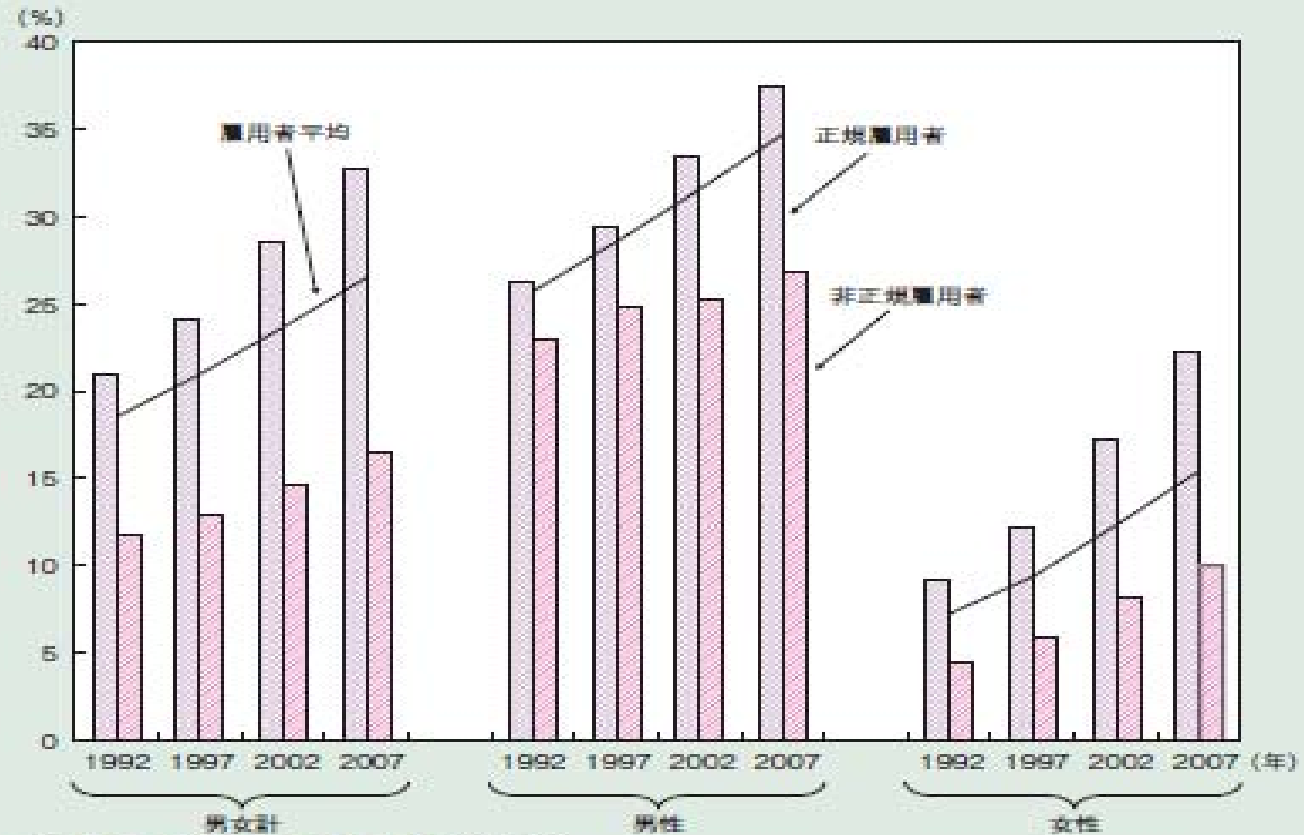
資料：失業率は、総務省統計局「労働力調査」。

非正規雇用率は、総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)及び「労働力調査(詳細結果)」(1～3月期調査)。

出典：中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会「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(第二次審議経過報告)」データ集、2010年5月17日

非正社員の高学歴化の進行

第3 - (2) - 13図 大学・大学院卒の割合（就業形態別）



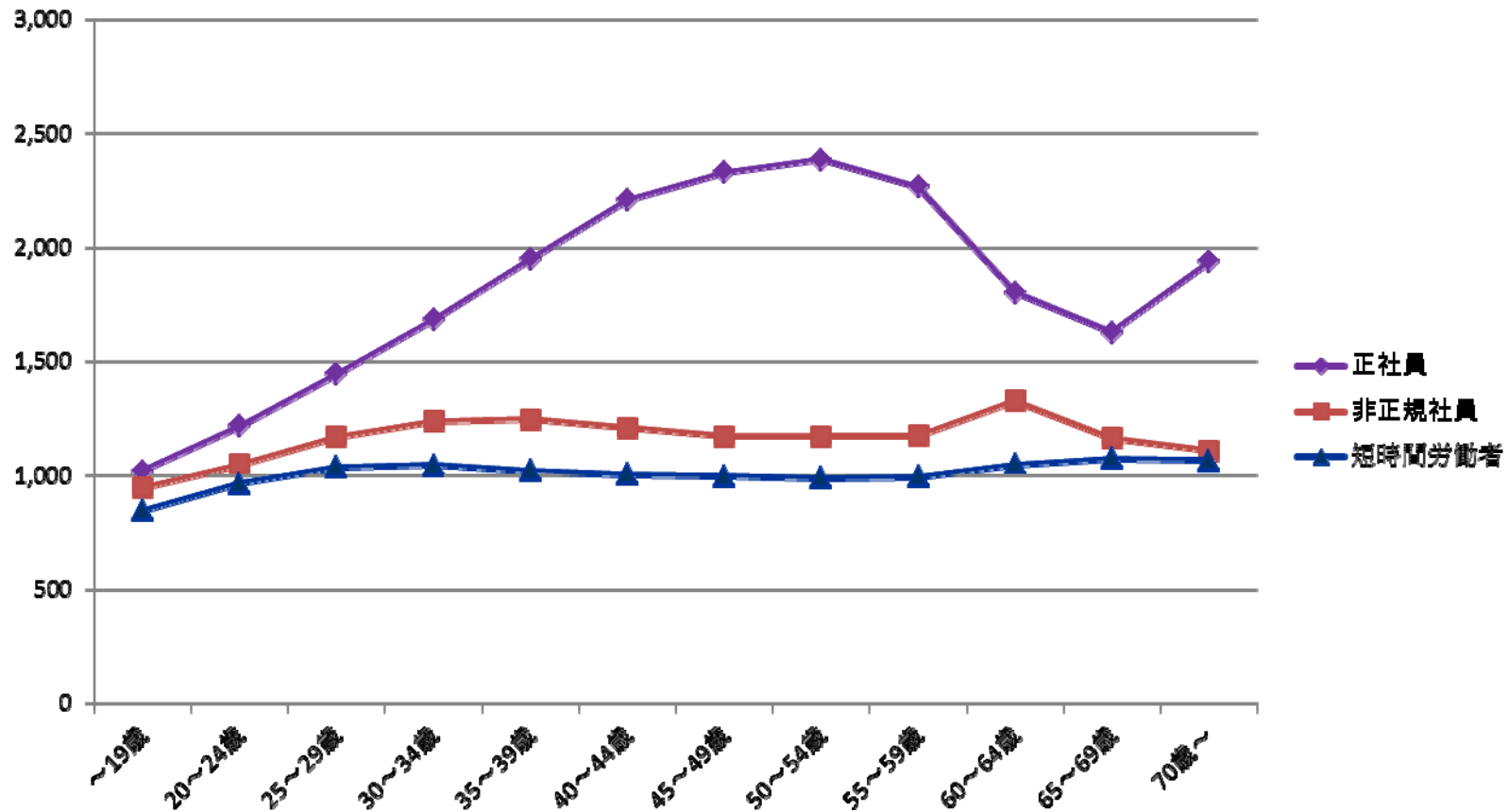
資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) 1) 大学・大学院卒の者を卒業者（学歴不詳を含む総数）で除した割合とした。

2) 非正規雇用者は、「雇用者」から「正規の職員・従業員」を差し引いたものとした。

雇用形態間の時間賃金格差

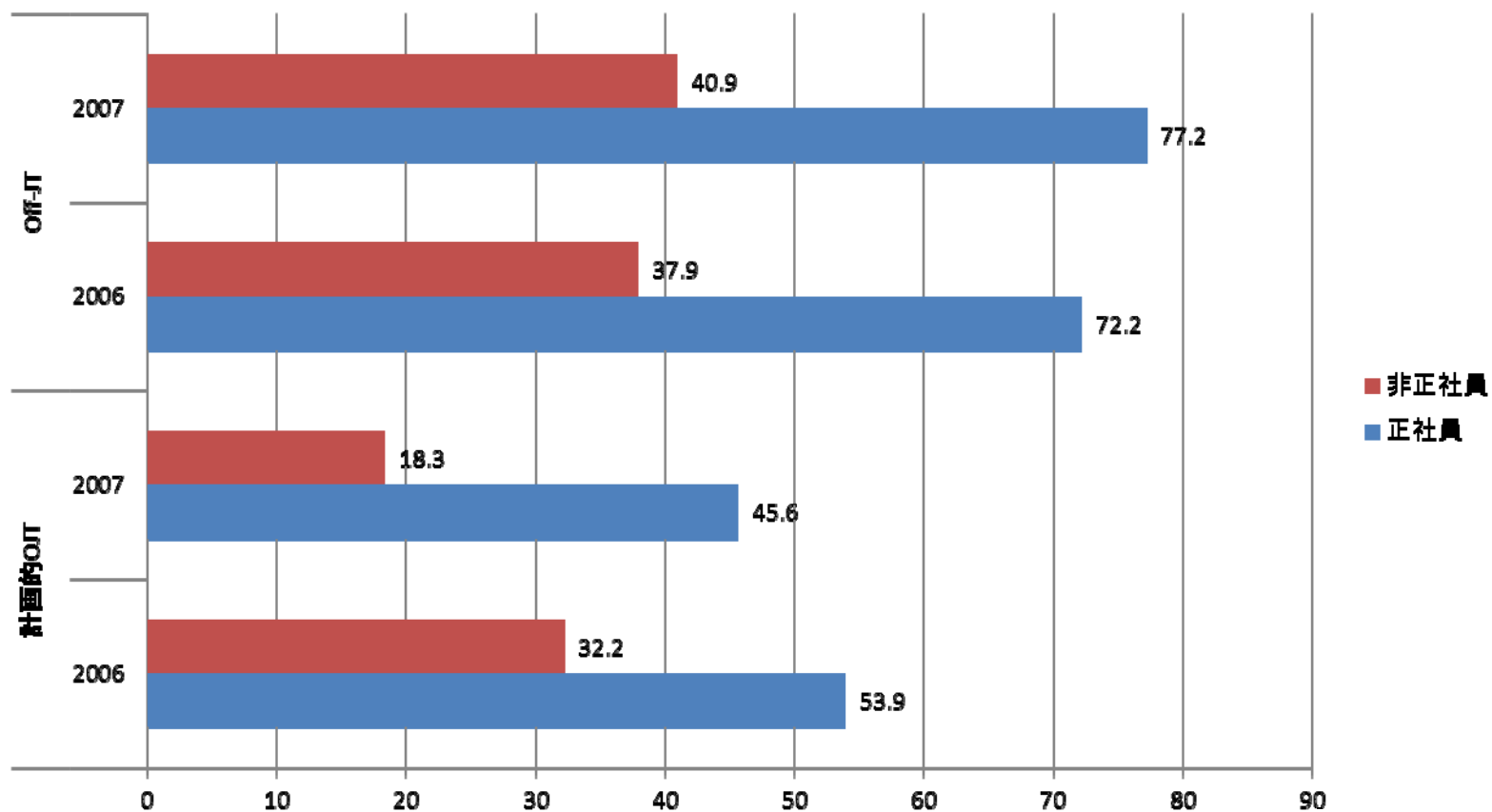
雇用形態別・年齢別 時間賃金



出典:「連合・賃金レポート2009」

雇用形態間の教育訓練機会格差

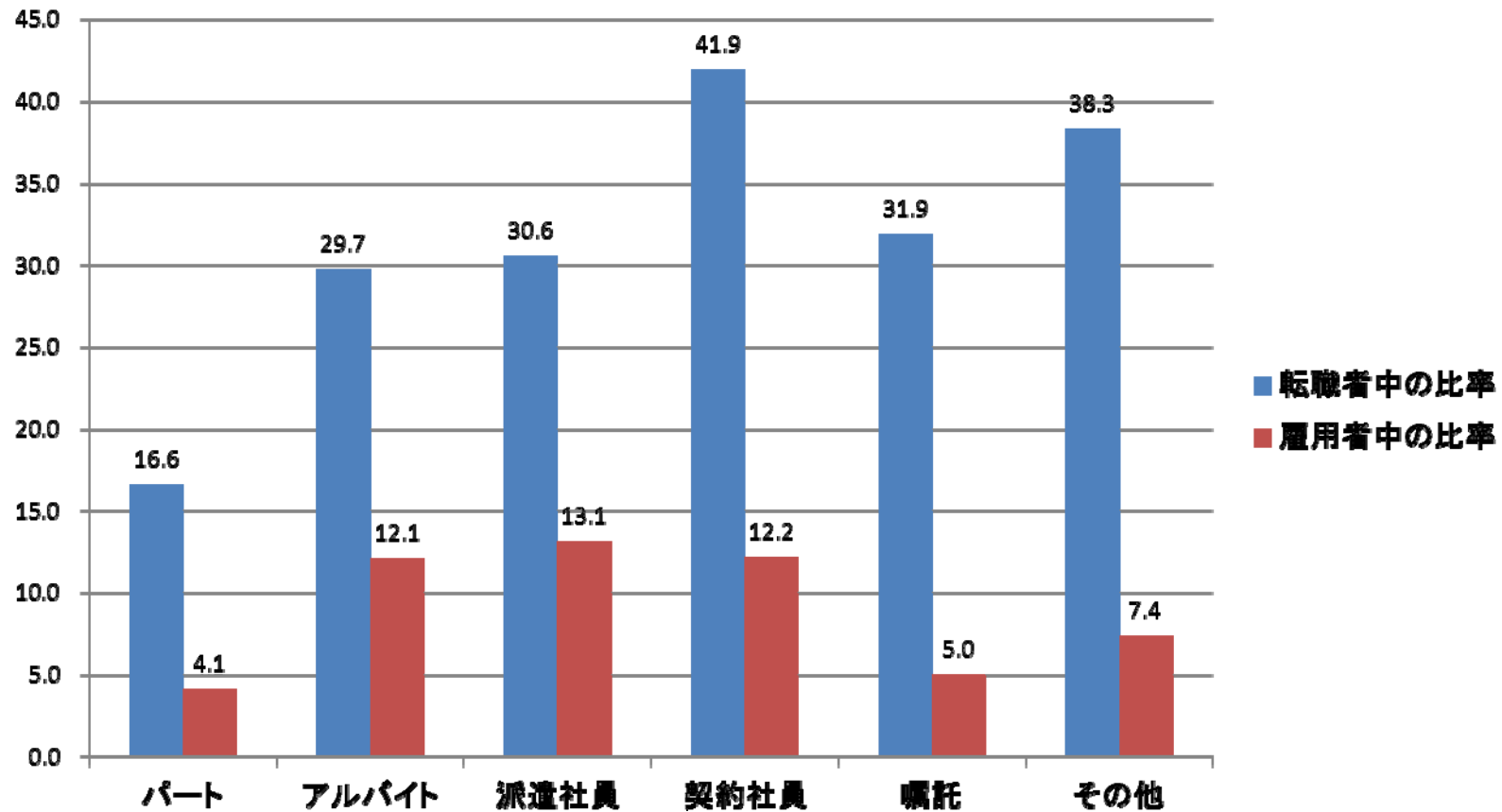
雇用形態別 教育訓練機会



出典:厚生労働省「能力開発基本調査」

雇用形態間の移動障壁

非正社員の雇用形態別 正社員への移動率

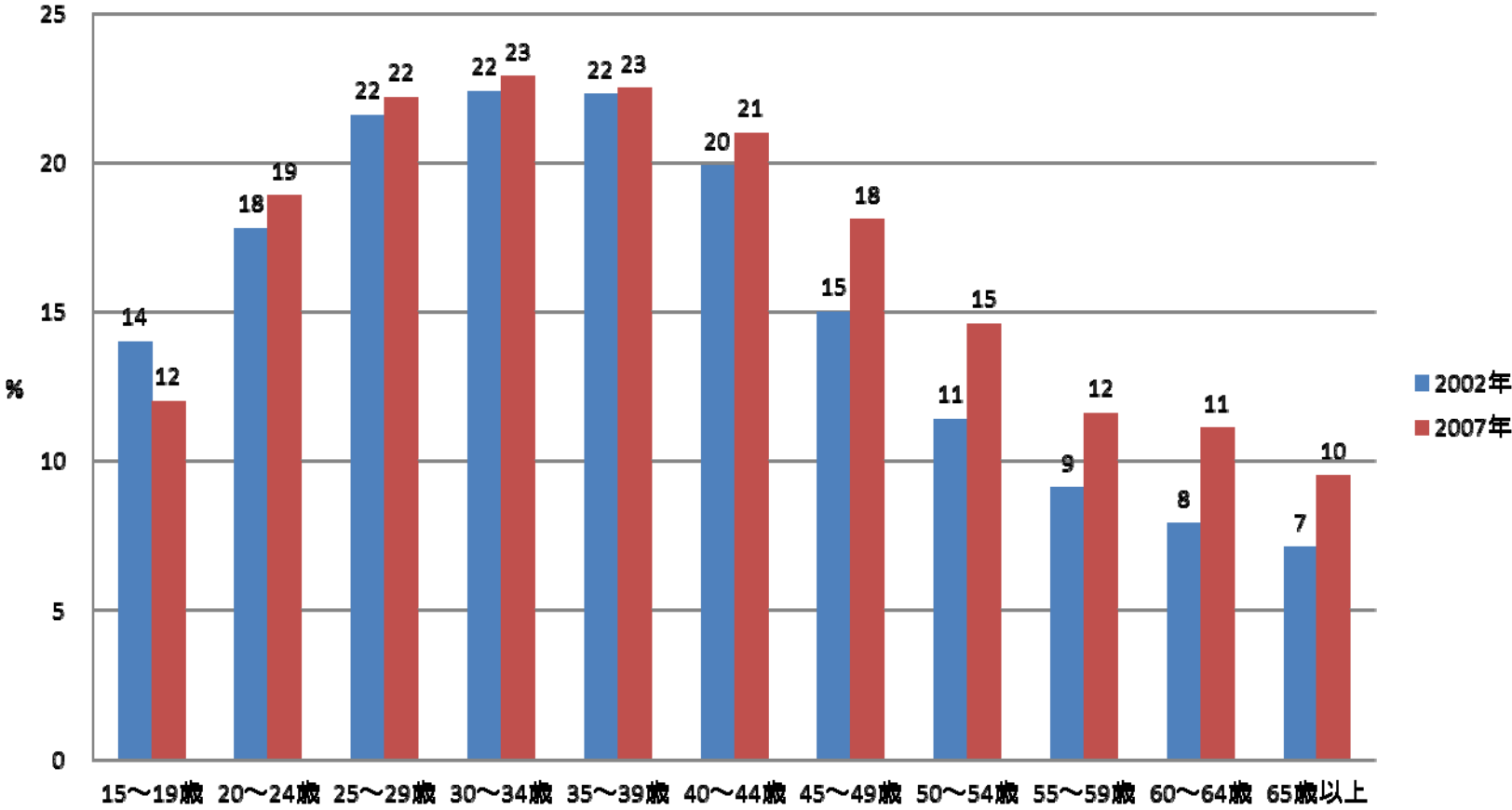


※過去5年間に転職を経験した者

データ出所:総務省「平成19年 就業構造基本調査」

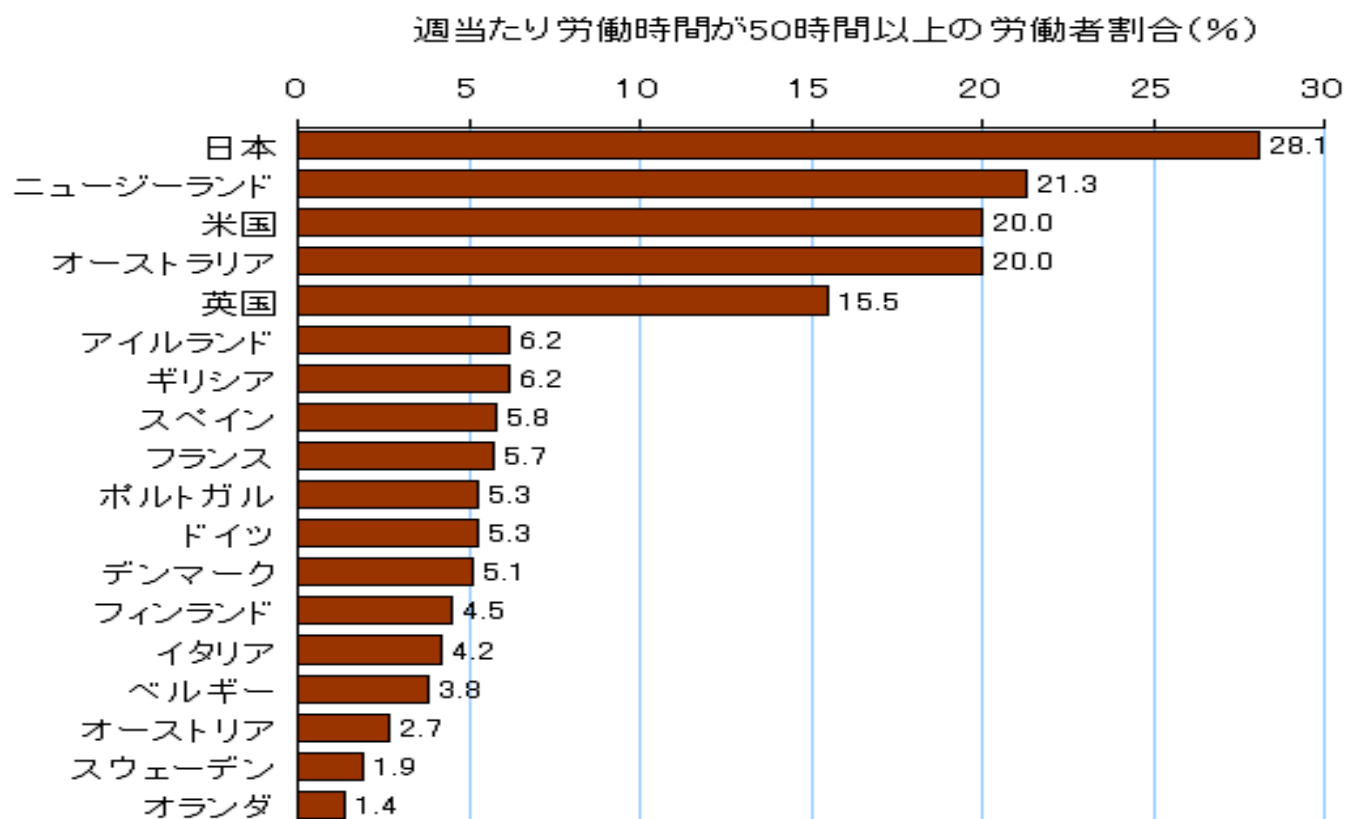
正社員の長時間労働化の進行

年齢階級別週間就業時間が60時間以上の「男性の正規職員・従業員」の割合（年間就業日数200日以上）



海外と比べても異常な日本の長時間労働

長時間労働者比率(2000年)



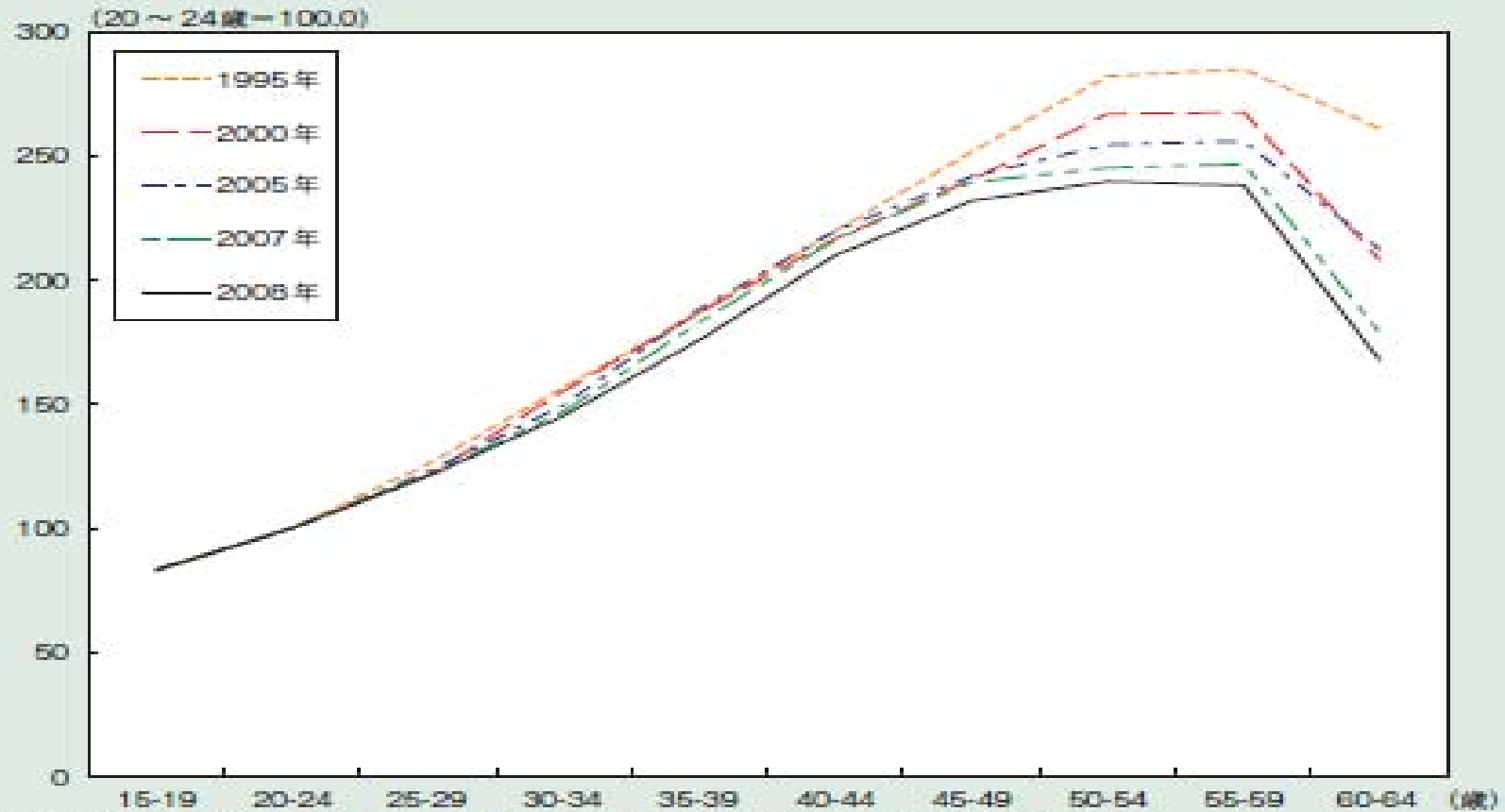
(注) 米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

正社員の年功賃金の変化

第3－(3)－6図 標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金カーブ



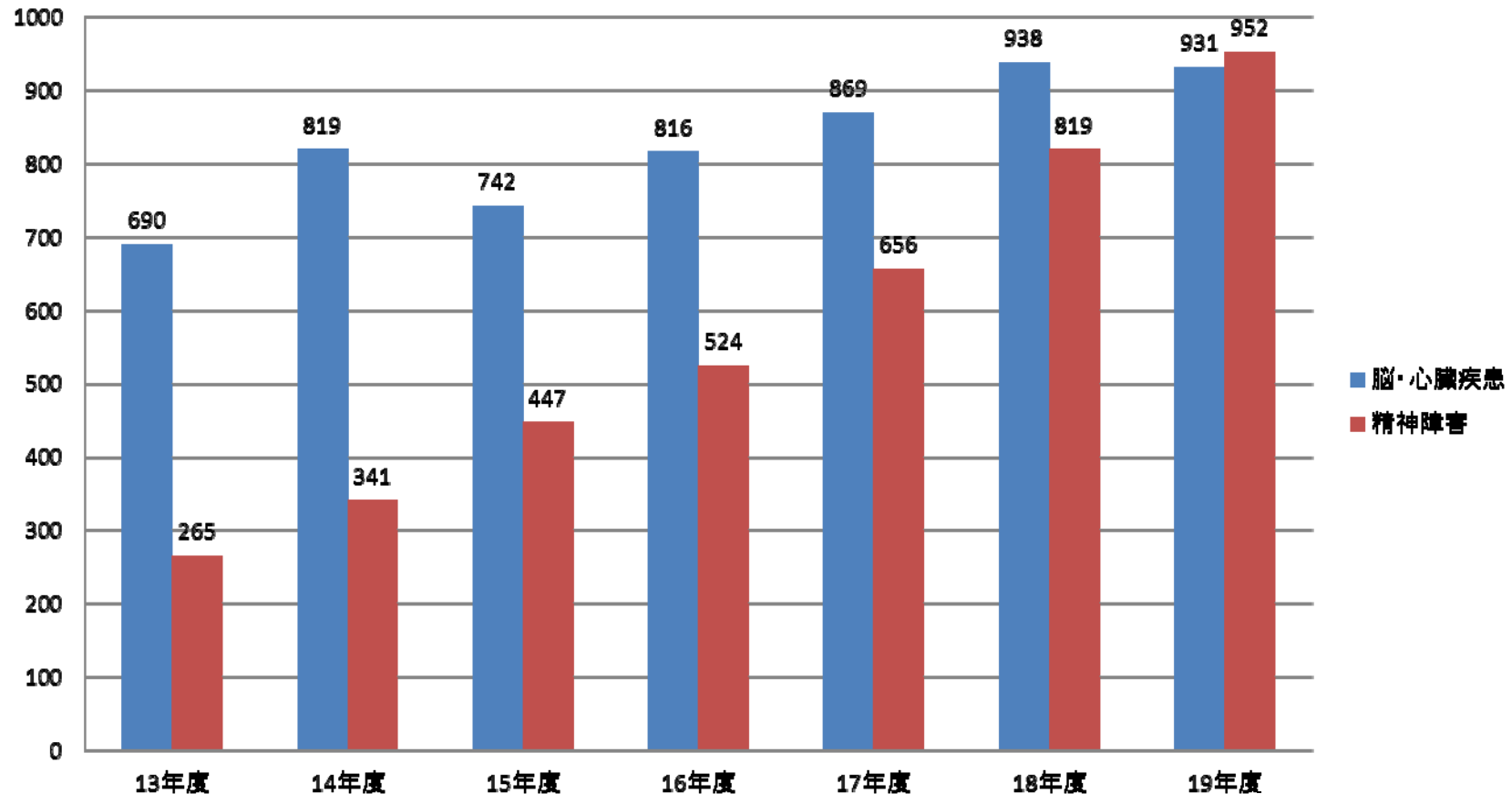
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働政策担当部事務局にて推計

(注) 1) 数値は、産業計の男子労働者によるもの。

2) 中学卒、高校卒、専修・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの。

心身を病む正社員の増加

労働災害請求数の推移



※精神障害の約6割は30代以下。

「労道凄惨性」

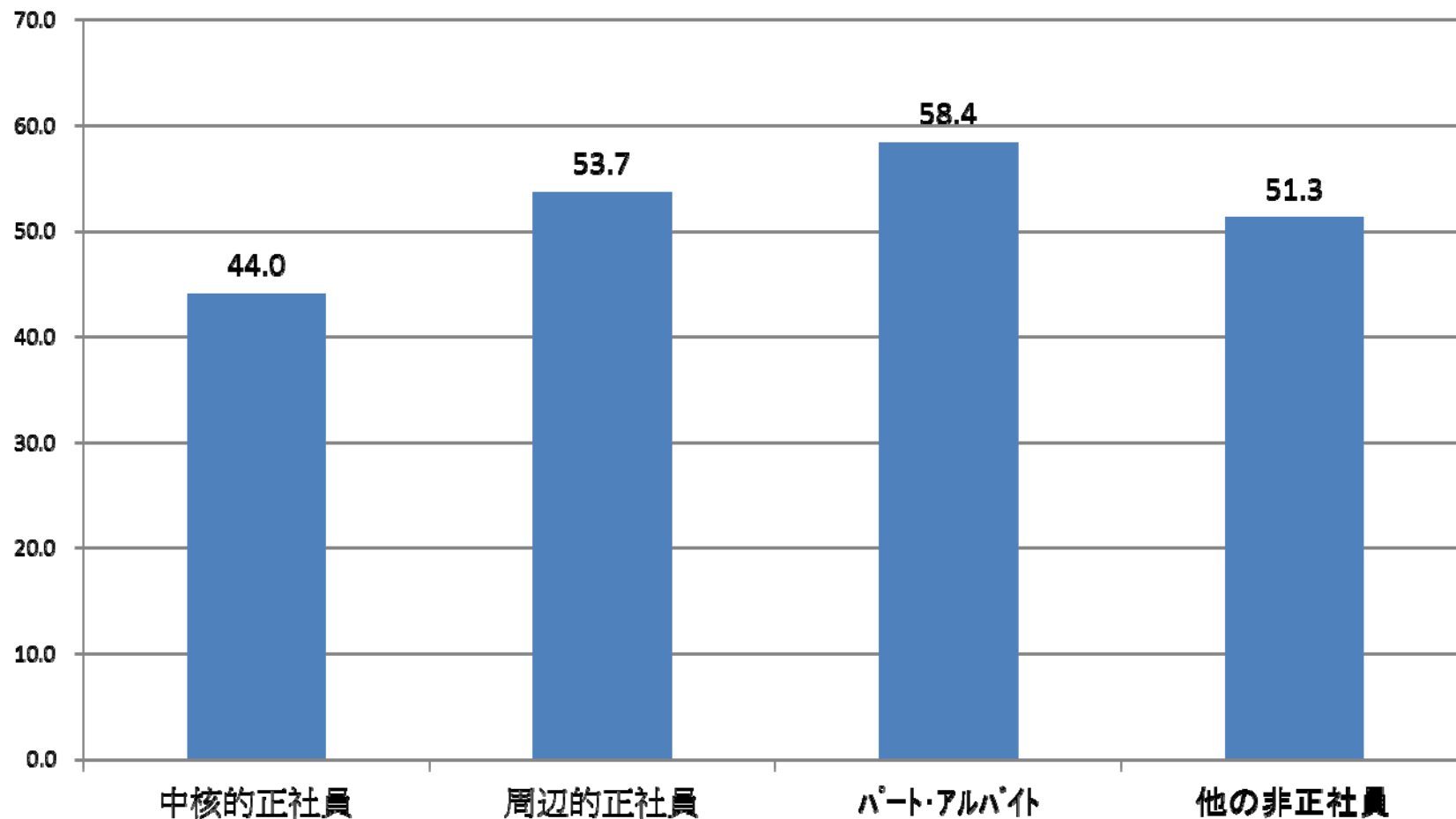
●日本では労働が「労道」になっちゃってますよね。労働は本来は単なる生活手段なのに、精神性や自己実現といった価値観が過剰になり、「労道」という一種の修行と化してます。「道」の修行なのですから、効率を重視せず、見返りを求めず、長時間働くのはむしろ当然なのです。

●私のいた職場でも、残業は当たり前、「仕事の進め方が悪い」との理由で休日出勤をしたこともありました。上司からは、言葉づかいが悪い、説明がわかりにくい、誠意が無い...などの理由で毎日のように説教を受け、時には反省文も書かされました。どうしてそこまで言われなきゃならないのだろう？と疑問を感じ、感情が抑えられなくなり出勤前に泣き出すこともたびたびありました。今は退職していますが。仕事が自分の命を懸けてまでしなければいけないという社畜の価値観には染まることが出来ず、社会人失格とまで思っていました。

出典:「ニートの海外就職日記」<http://kusoshigoto.blog121.fc2.com/>

違法な処遇の遍在

雇用タイプ別 違法な処遇の経験

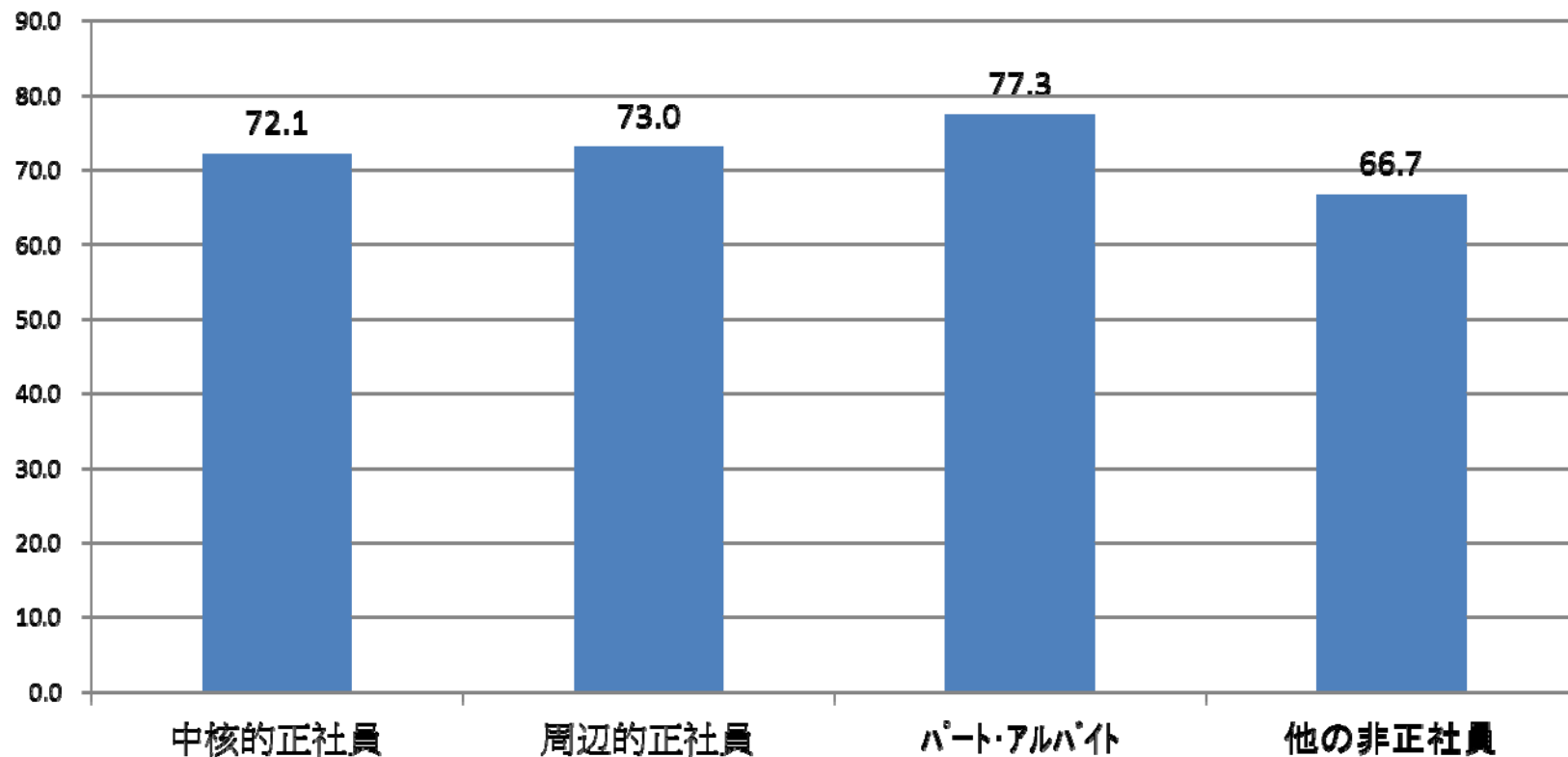


※有意差なし

POSSE「若者の「仕事」調査」(2008年実施)

諦念の遍在

雇用タイプ別 違法な処遇に対して 「何もしなかった」比率

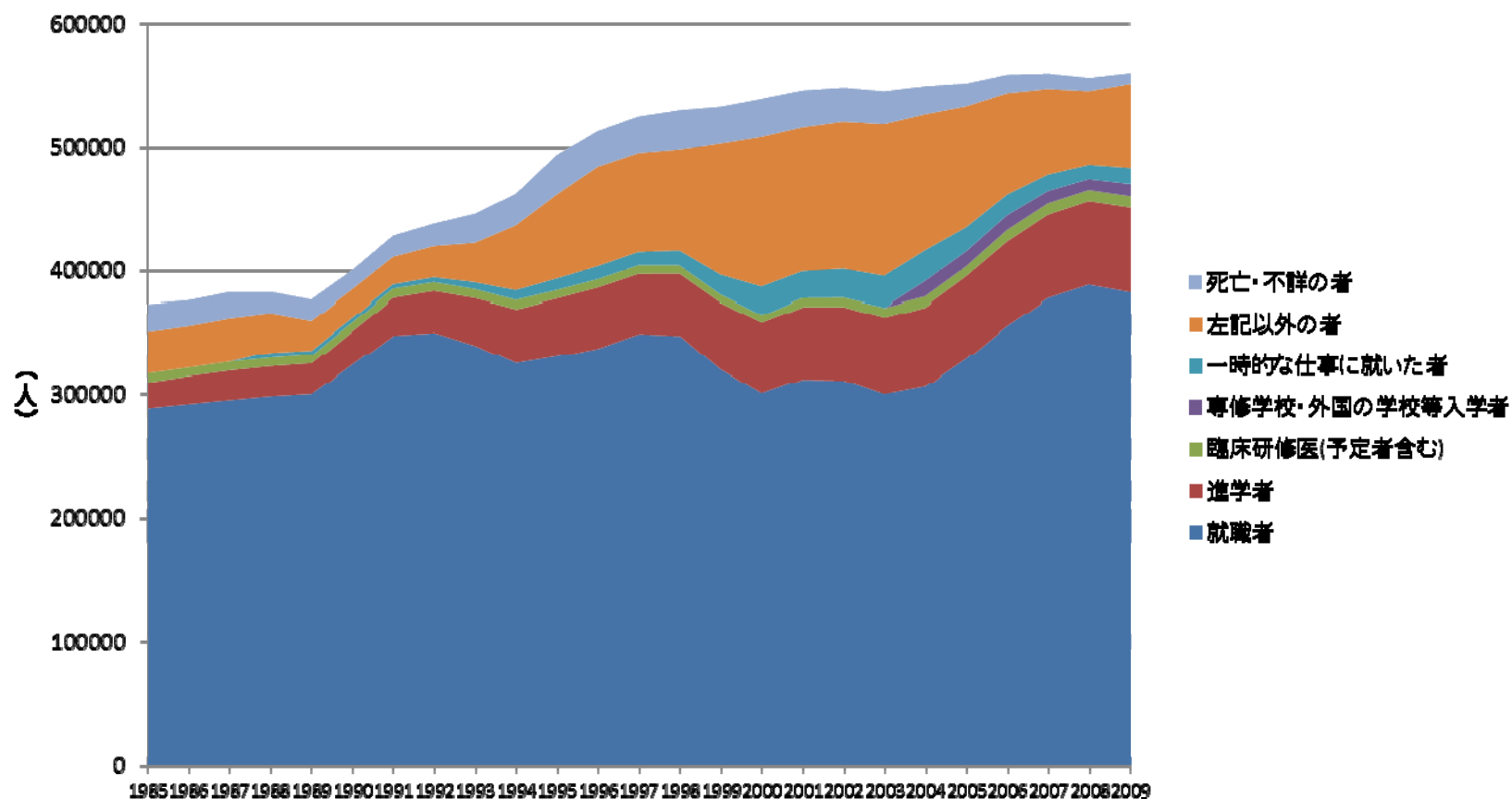


※有意差なし

POSSE「若者の「仕事」調査」(2008年実施)

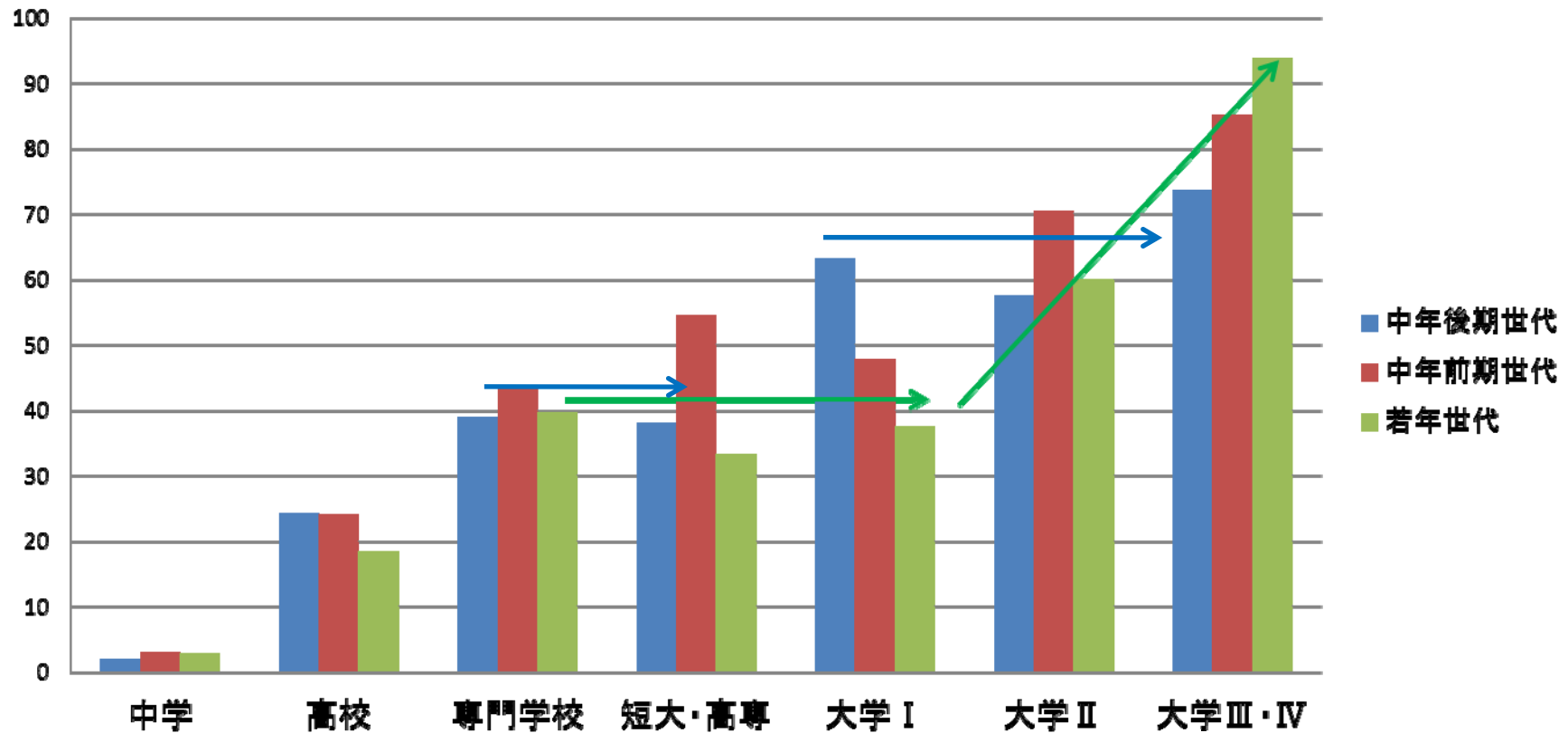
大卒者の増加と 卒業後の進路の不安定化

卒業後の進路別 大卒者数



出身大学による格差化の進行

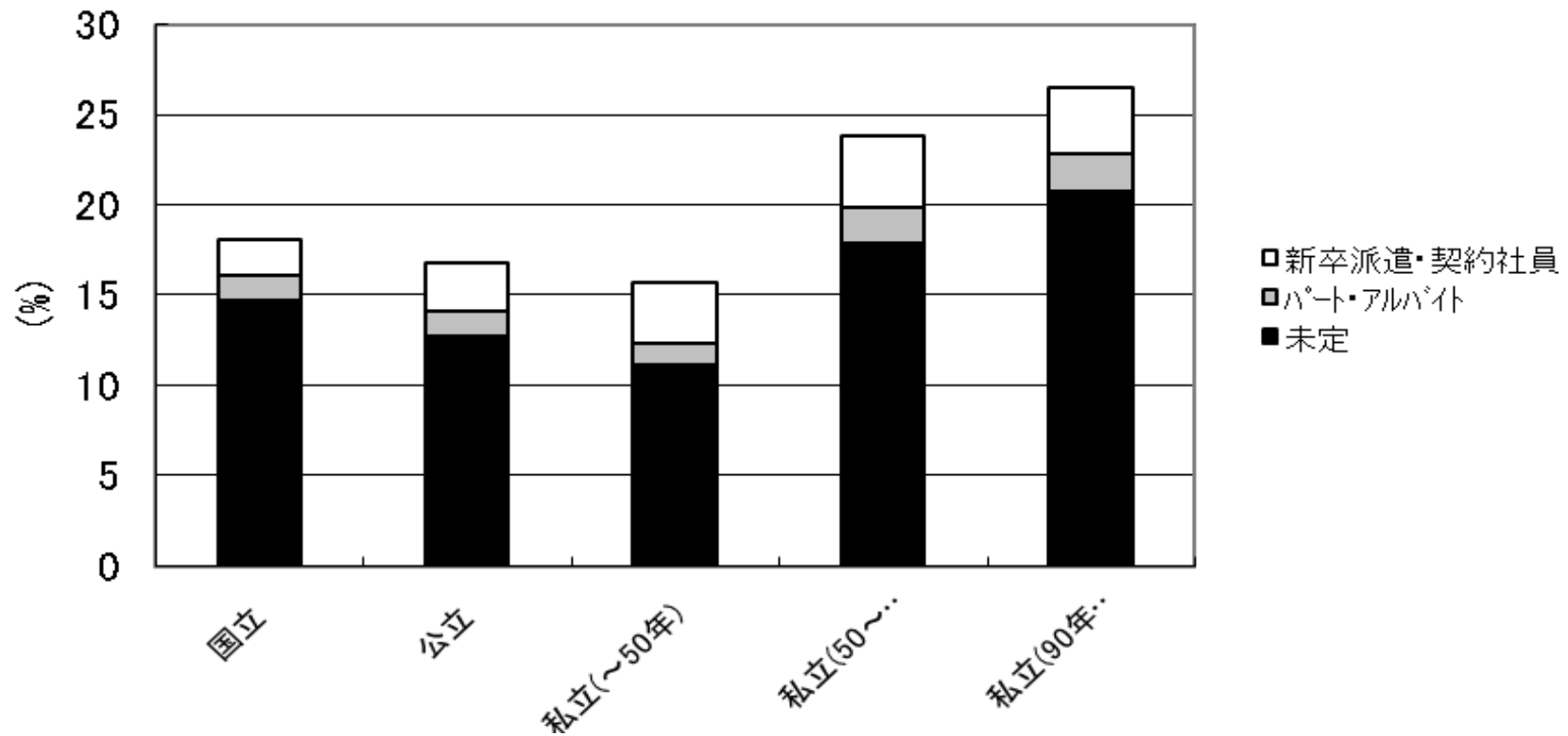
世代別・最終学歴別
「専門・大企業ホワイトカラー」比率(男性)



出典：平沢和司「高等教育拡大期における若年者の学歴・学校歴と初職」
『2005年SSMシリーズ11 若年層の社会移動と階層化』

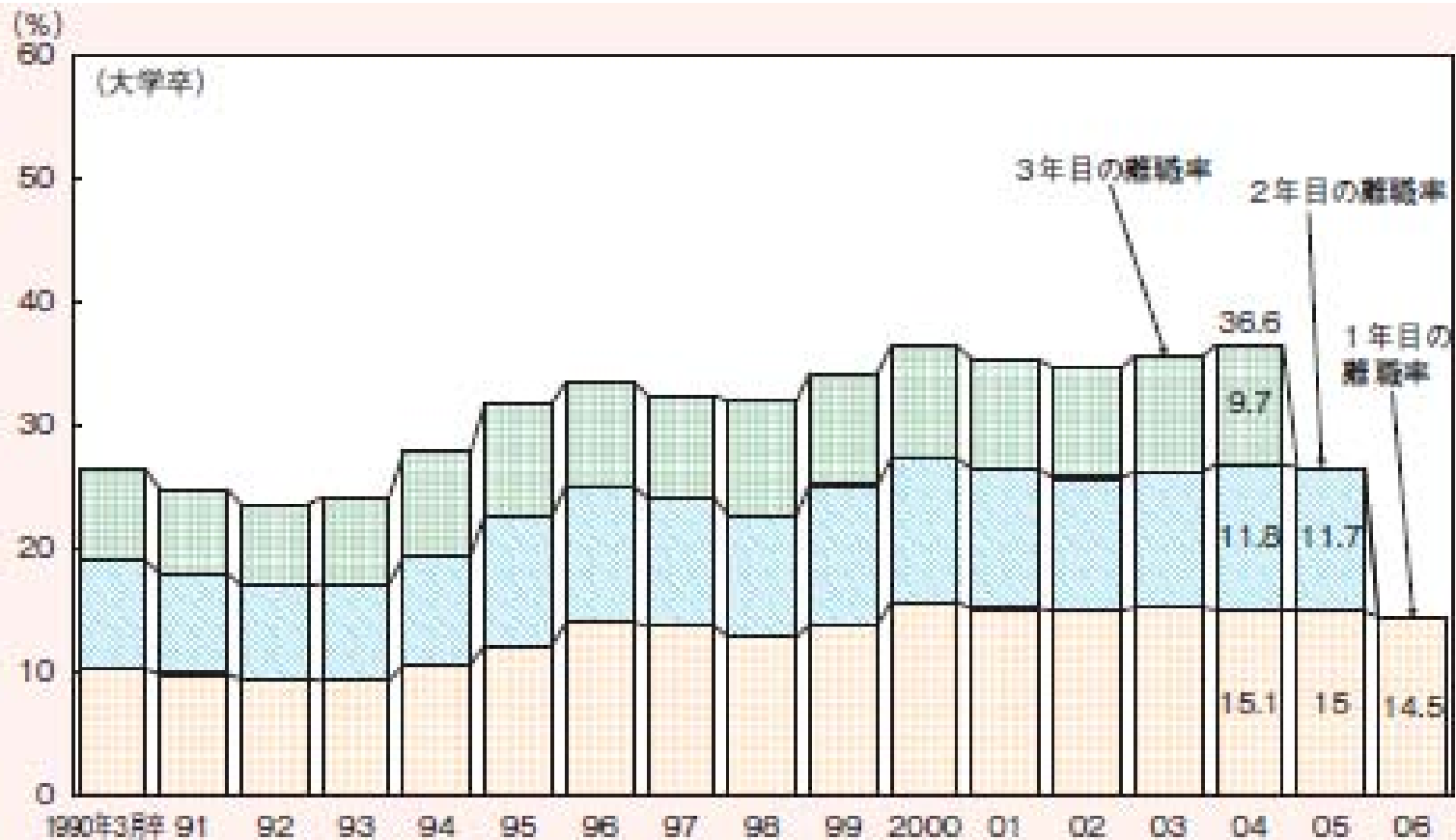
出身大学による格差化の進行 (非正社員・未定)

図 設置者・設置年別 卒業後の予定進路
(2006年4月大卒者)



早期離職率は漸増が続く

新規大卒者の3年目までの離職率の推移

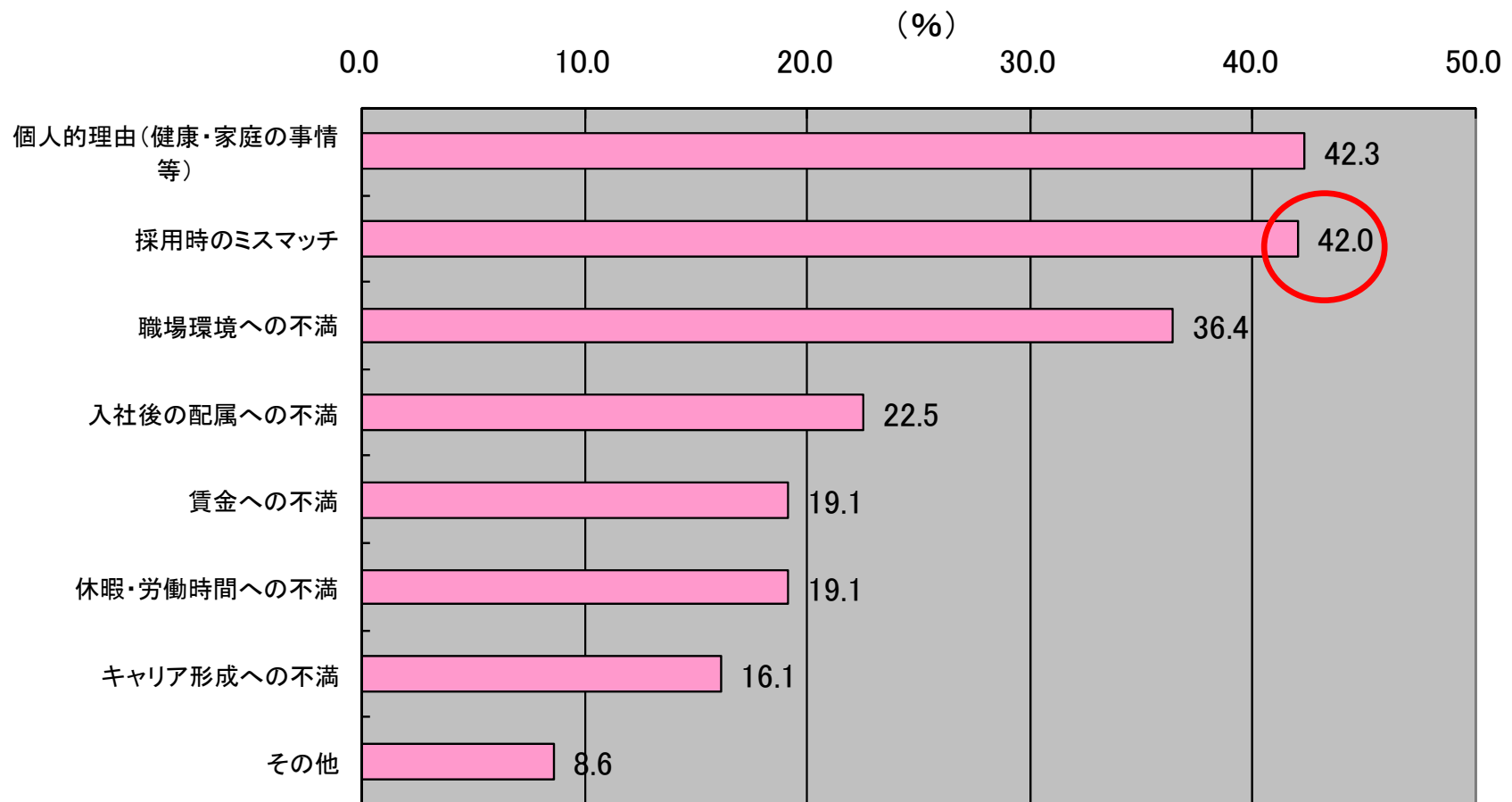


資料出所 厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査結果」

(注) 離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

早期離職をもたらす 採用時のミスマッチ

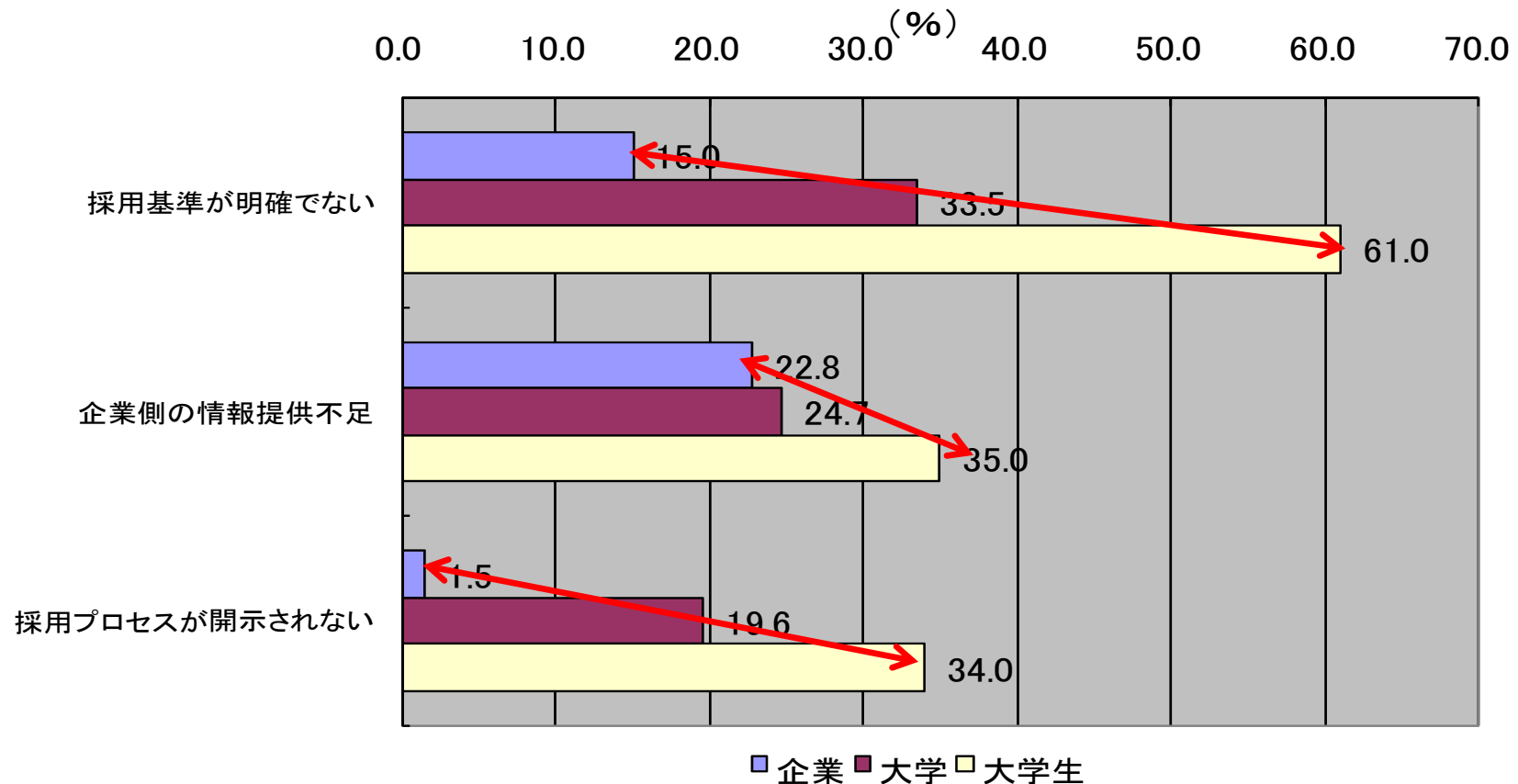
図12 若手社員の早期離職の原因(企業回答)



データ出所: 経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

採用時の基準や情報の不十分さ

図13 新卒採用プロセスの問題点



データ出所: 経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

曖昧で抽象的な採用基準

新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数割合

企業規模	新規大学卒・ 大学院卒を 採用内定し た企業		専門的知識・技能	一般常識・教養	学業成績	創造性・企画力	語学力・国際感覚	理解力・判断力	行動力・実行力	熱意・意欲	コミュニケーション能力	協調性・バランス感覚	健康・体力	その他	無回答
企業規模計	[19.6]	100	20.5	32.1	9.2	12.2	3.2	25.9	31.0	64.0	35.1	30.9	15.8	3.7	0.5
5,000人以上	[94.1]	100	19.9	14.0	1.6	16.5	3.7	24.9	51.7	62.0	62.0	26.8	5.6	1.9	0.6
1,000～4,999人	[81.2]	100	18.5	21.6	5.5	13.3	3.5	25.1	39.3	62.7	54.7	34.0	10.2	2.2	0.9
300～999人	[64.3]	100	20.2	31.0	10.5	9.4	5.0	24.7	32.0	63.2	44.0	32.5	15.5	1.2	0.9
100～299人	[33.8]	100	18.6	33.7	13.1	12.7	3.2	24.8	28.2	67.8	30.8	29.6	17.4	3.6	0.5
30～99人	[9.0]	100	23.4	34.5	5.3	13.3	1.8	28.1	30.5	60.5	27.6	30.7	16.2	6.1	0.2

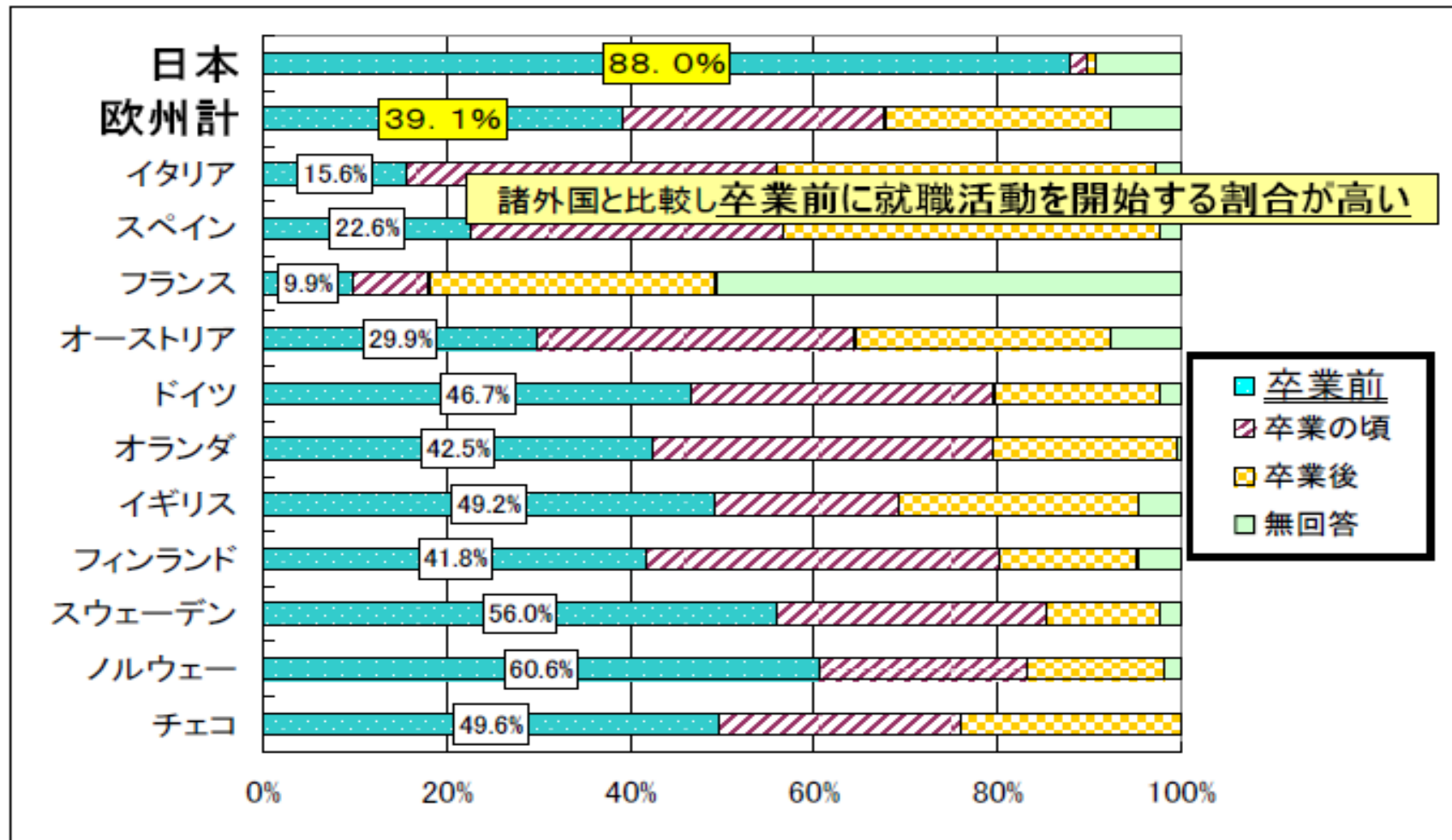
データ出所：厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)

「キャリア教育」が掲げる能力

○基礎的・汎用的能力についての提言の例

	生きる力	学士力	キー・コンピテンシー (主要能力)	社会人基礎力	就職基礎能力	エンプロイアビリティ
趣旨	<p>「変化の激しいこれからの社会を生きる子どもたちに身に付けさせたい力」として、中央教育審議会が提言。 平成8年7月「21世紀を展望した我が国教育の在り方について」など累次の答申</p>	<p>「各専攻分野を通じて培う、学士課程共通の学習成果」として、中央教育審議会が提言。 平成20年12月答申「学士課程教育の構築に向けて」</p>	<p>「単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースとして活用して、特定の文脈の中で複雑な課題に対応することができる力」として、OECDが2000年のPISA調査の開始に当たり定義。</p>	<p>「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として、経済産業省の研究会が提言。 平成18年1月「社会人基礎力に関する研究会-中間取りまとめ-」</p>	<p>「企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力」として、厚生労働省が提言。 平成16年1月「若年者の就職能力に関する実態調査」</p>	<p>「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力」として、厚生労働省の研究会が提言。 平成13年7月「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」</p>
内容	<p>○<u>確かな学力</u> 知識・技能に加え、自分で課題を見つけ、自ら学び、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力</p> <p>○<u>豊かな人間性</u> 自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など</p> <p>○<u>たくましく生きるための健康や体力</u></p>	<p>○<u>知識・理解</u> ・他文化・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</p> <p>○<u>汎用的技能</u> ・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</p> <p>○<u>態度・志向性</u> ・自己管理能力 ・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</p> <p>○<u>統合的な学習経験と創造的思考力</u></p>	<p>○<u>社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する力</u> ・言語、シンボル、テキストを活用する能力 ・知識や情報を活用する能力 ・テクノロジーを活用する能力</p> <p>○<u>多様な社会グループにおける人間関係形成能力</u> ・他人と円滑に人間関係を構築する能力 ・協調する能力 ・利害の対立を御し、解決する能力</p> <p>○<u>自立的に行動する能力</u> ・大局的に行動する能力 ・人生設計や個人の計画を作り実行する能力 ・権利、利害、責任、限界、ニーズを表明する能力</p>	<p>○<u>前に踏み出す力(アクション)</u> ・主体性 ・働きかけ力 ・実行力</p> <p>○<u>考え抜く力(シンキング)</u> ・課題発見力 ・計画力 ・想像力</p> <p>○<u>チームで働く力(チームワーク)</u> ・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</p>	<p>○<u>コミュニケーション能力</u> ・意思疎通 ・協調性 ・自己表現能力</p> <p>○<u>職業人意識</u> ・責任感 ・向上心・探求心 ・職業意識・勤労観</p> <p>○<u>基礎学力</u> ・読み書き ・計算・計数・数学的思考力 ・社会人常識</p> <p>○<u>ビジネスマナー</u> ・基本的なマナー</p> <p>○<u>資格取得</u> ・情報技術関係 ・経理・財務関係 ・語学力関係</p>	<p>○<u>労働者個人の能力</u> ・職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの ・協調性、積極的等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの ・動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するもの</p> <p>○<u>企業の求める変化に対応する能力</u></p> <p>○<u>横断的な市場価値を含んだ職業能力</u></p>

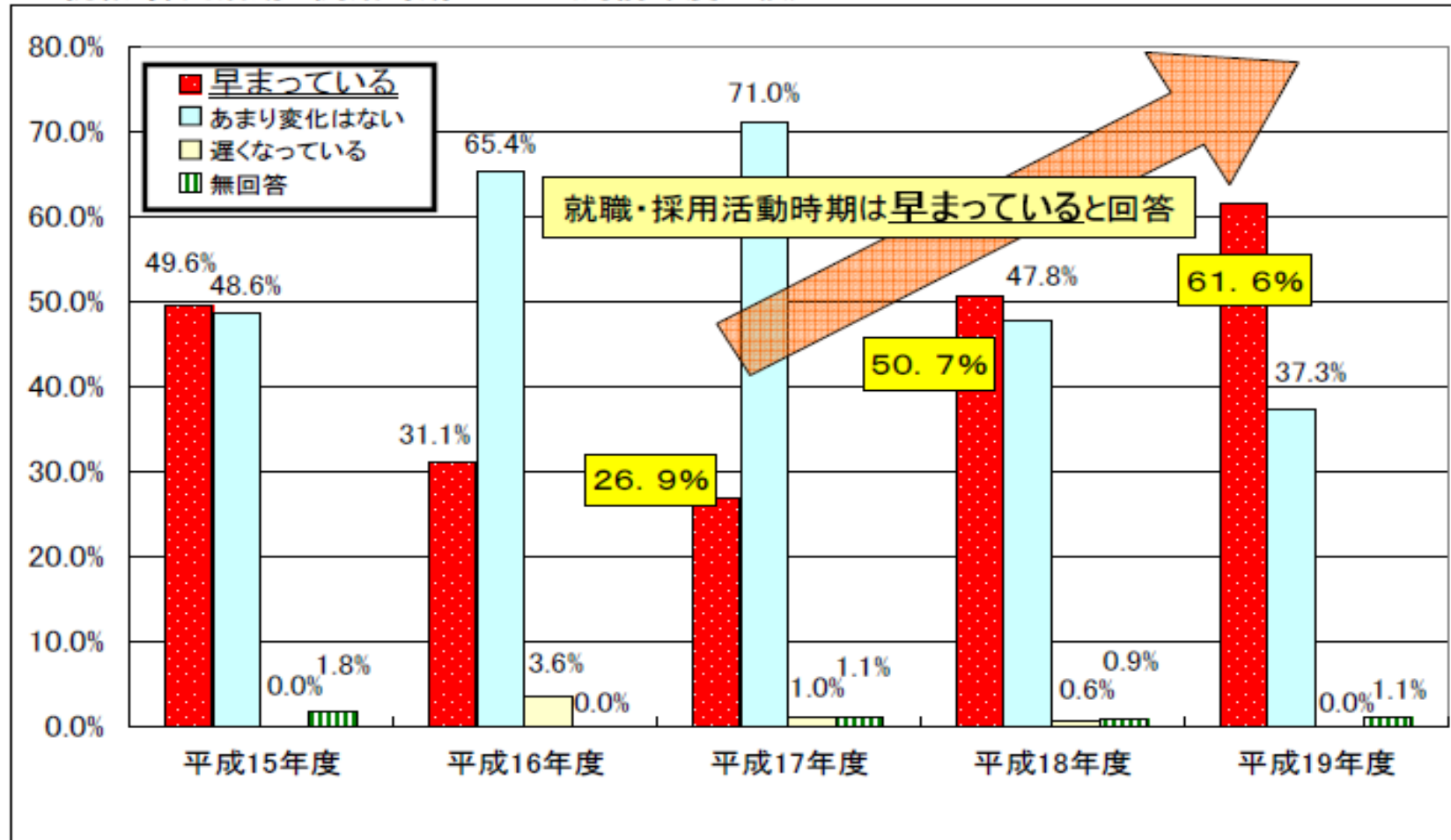
日本の新卒就職の特異性



※独立行政法人 労働政策研究・研修機構(旧 日本労働研究機構)「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—」(平成13年3月)

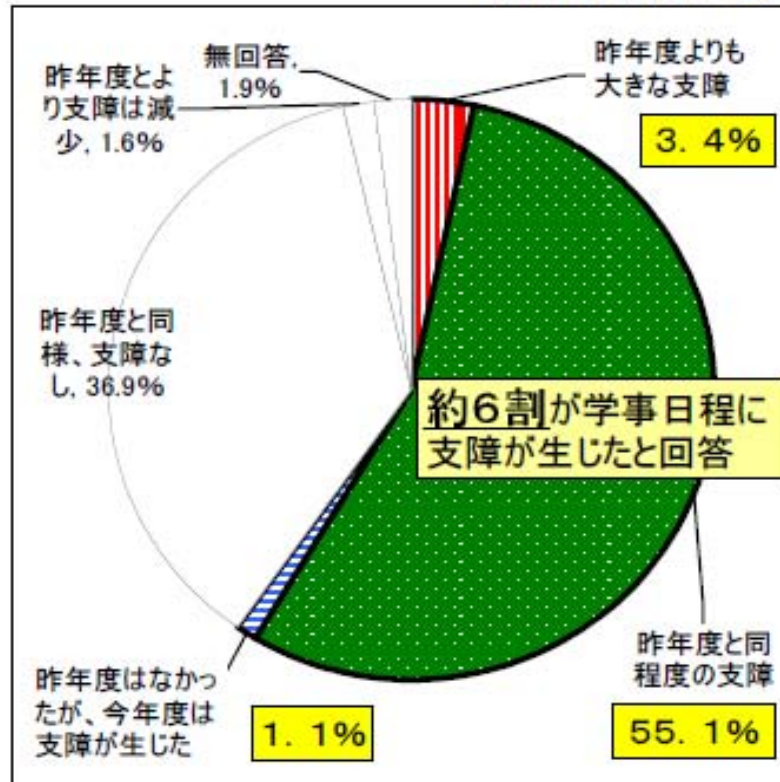
就職活動の早期化

1. 就職・採用活動の開始時期について(対前年度比較)

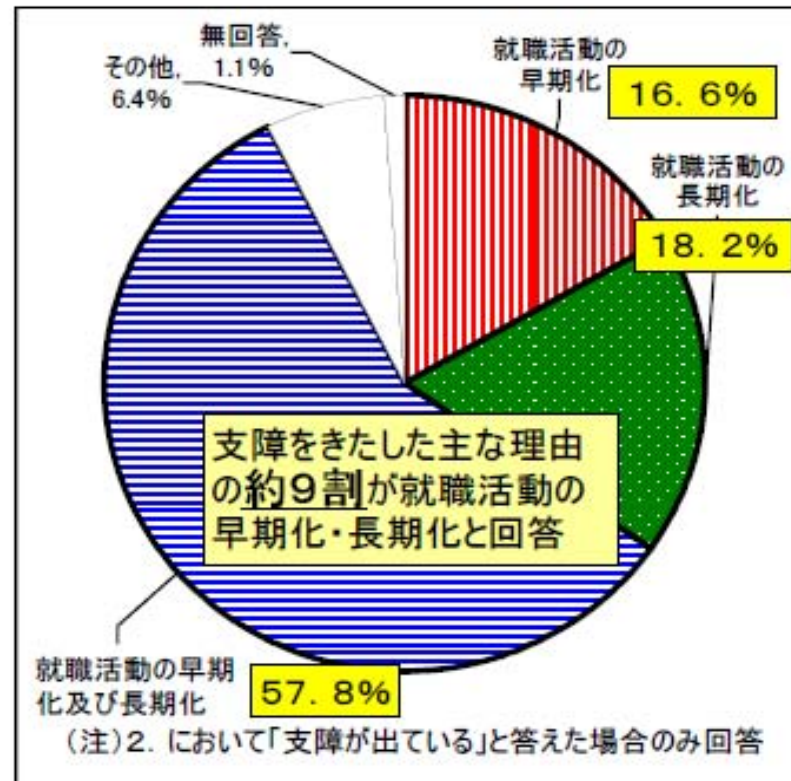


就職活動の学事日程への影響

2. 就職・採用活動による学事日程への影響
(18-19年度比較)



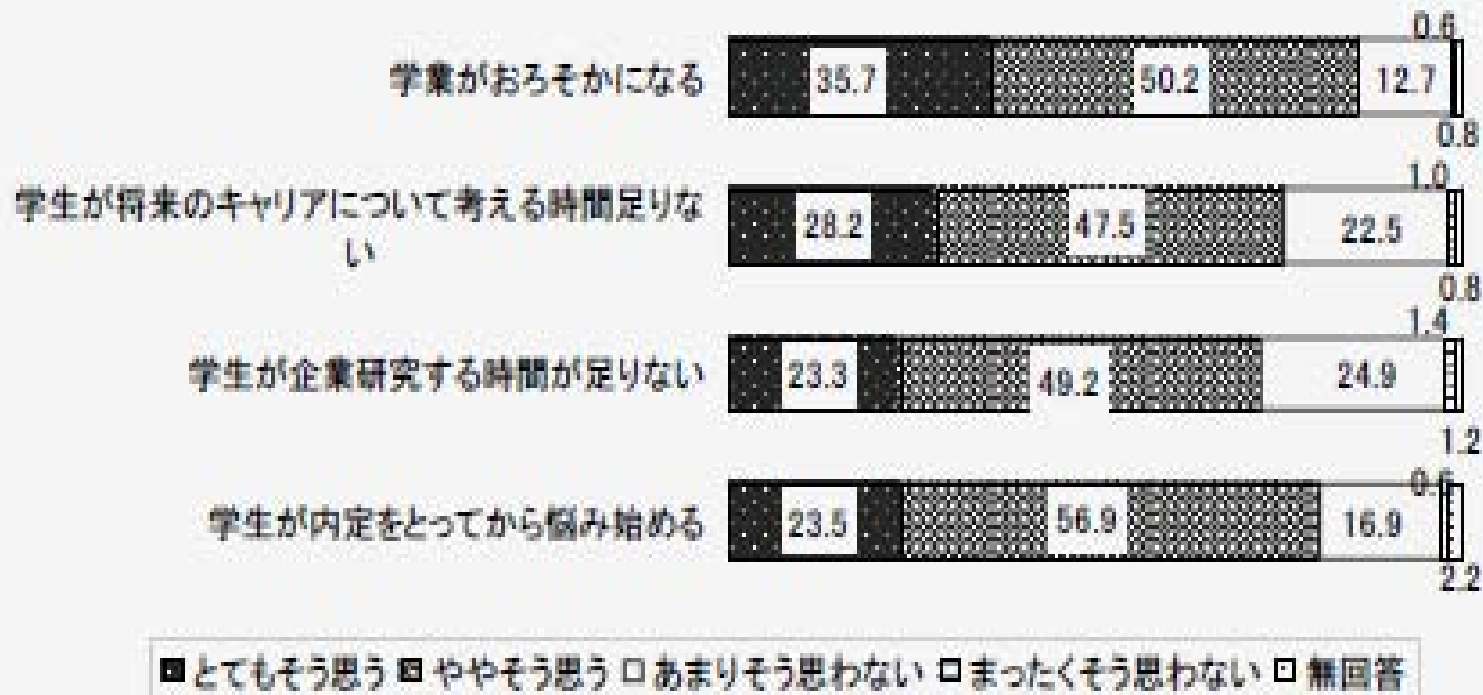
3. 支障をきたした主な理由(18-19年度比較)



※就職問題懇談会「学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要」を基に作成。
(調査対象: 国公立の大学、短期大学及び高等専門学校就職指導担当部門職員)

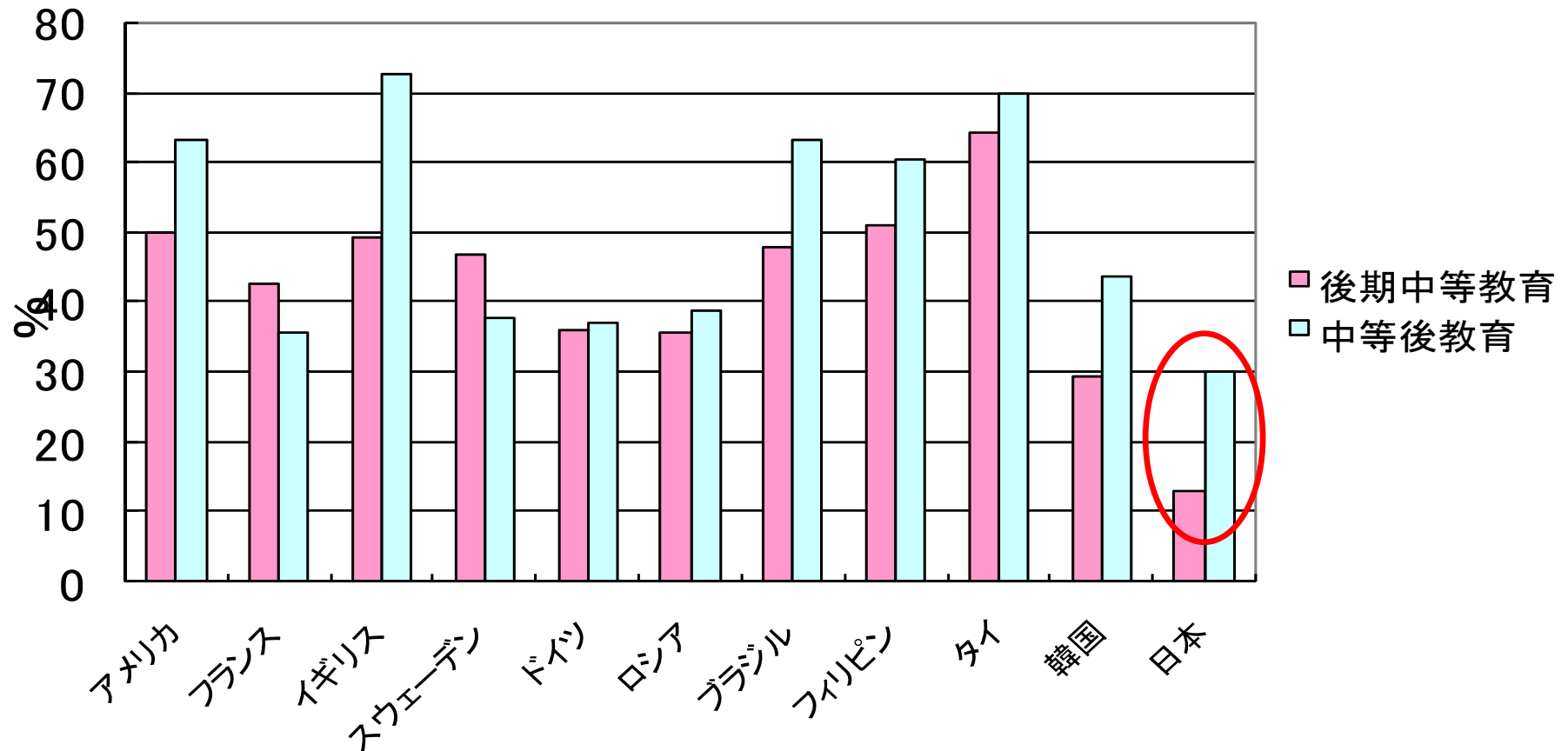
大学の就職担当者から見た 新卒就職の問題点

図表 I - 32 現在の採用スケジュールの問題



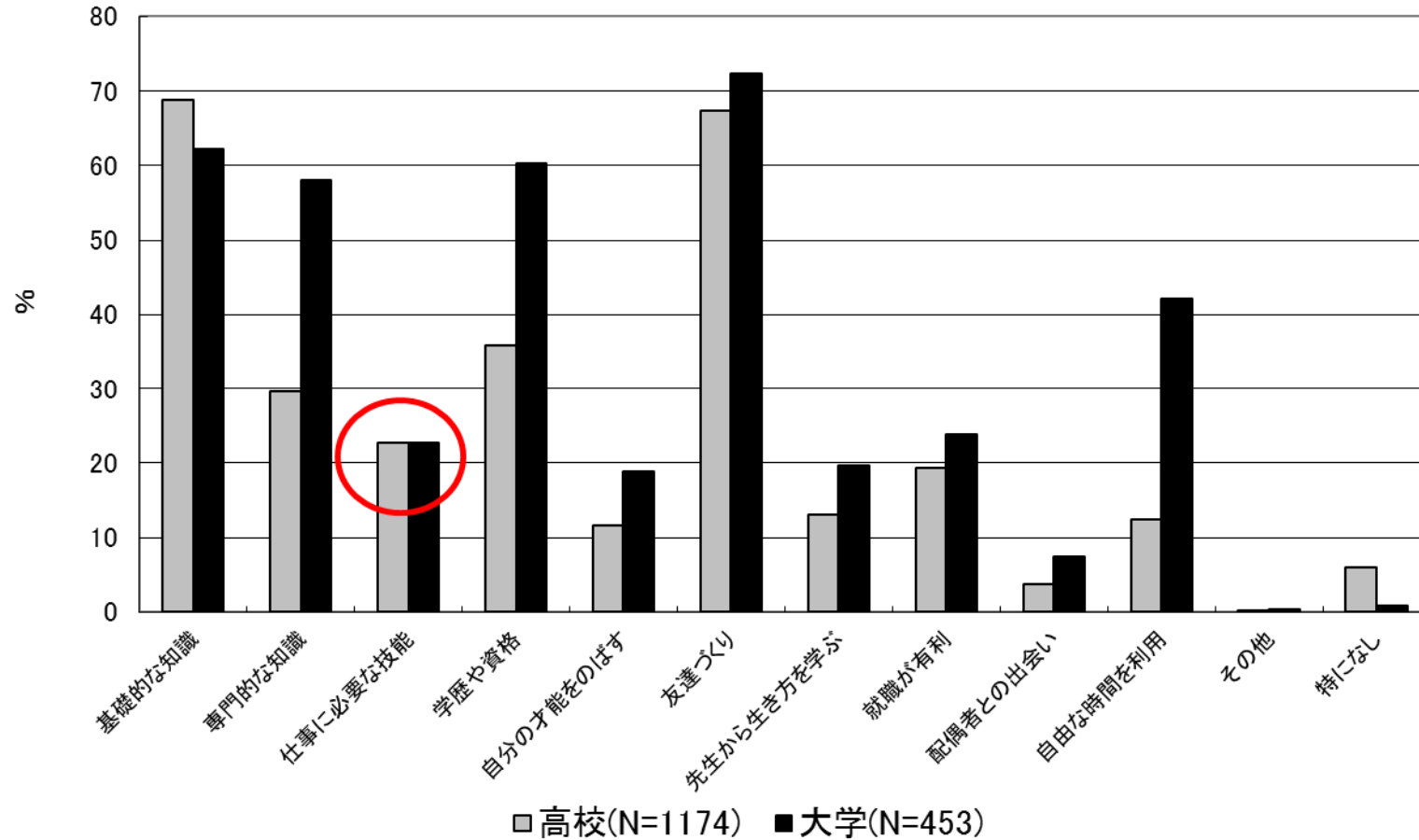
日本の教育の「職業的意義」の低さ

学校教育の意義として「職業的技能の習得」を挙げた比率
(国別・最終学歴別、「第6回世界青年意識調査」)



高校でも大学でも低い「職業的意義」

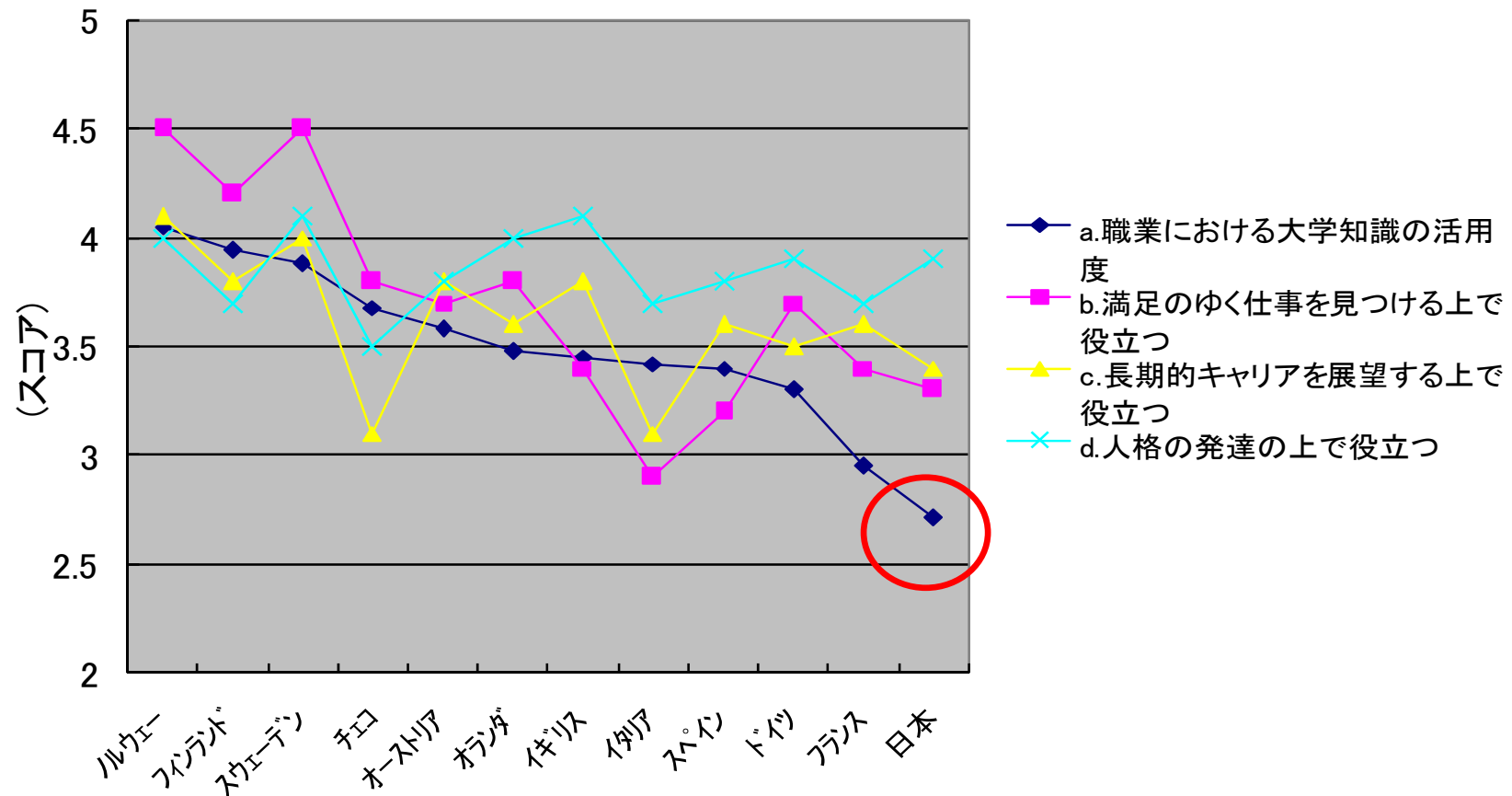
図18 教育の意義(高校／大学別, M.A.)



本田由紀「高校教育・大学教育のレリバンス」谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』
東京大学出版会、2008年

日本の大学教育の活用度の低さ

図17 大学教育の「職業的意義」の国際比較

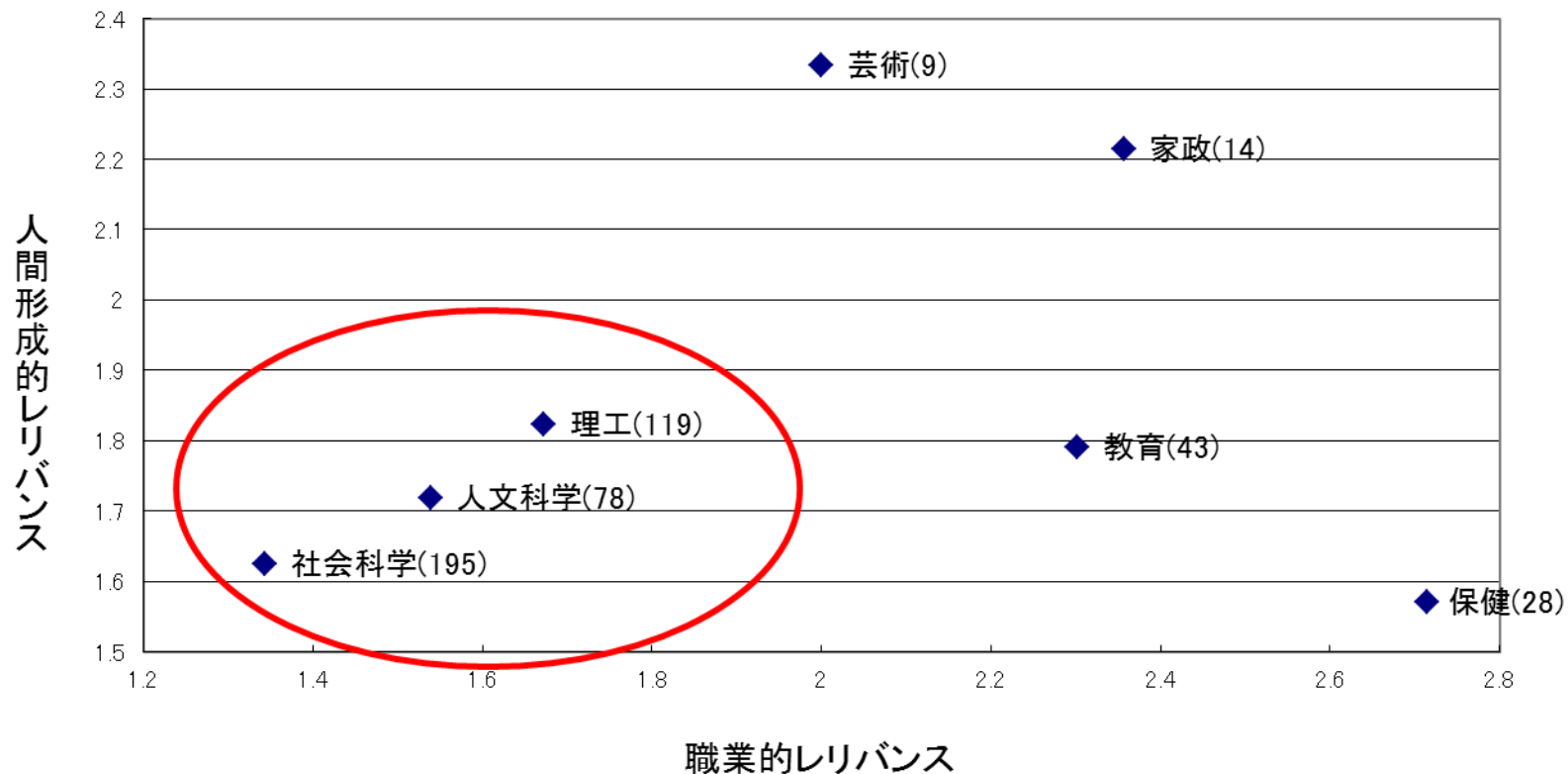


データ出所: 吉本圭一「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』No.4,2001

日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書No.143,2001

専攻分野による「職業的意義」の違い

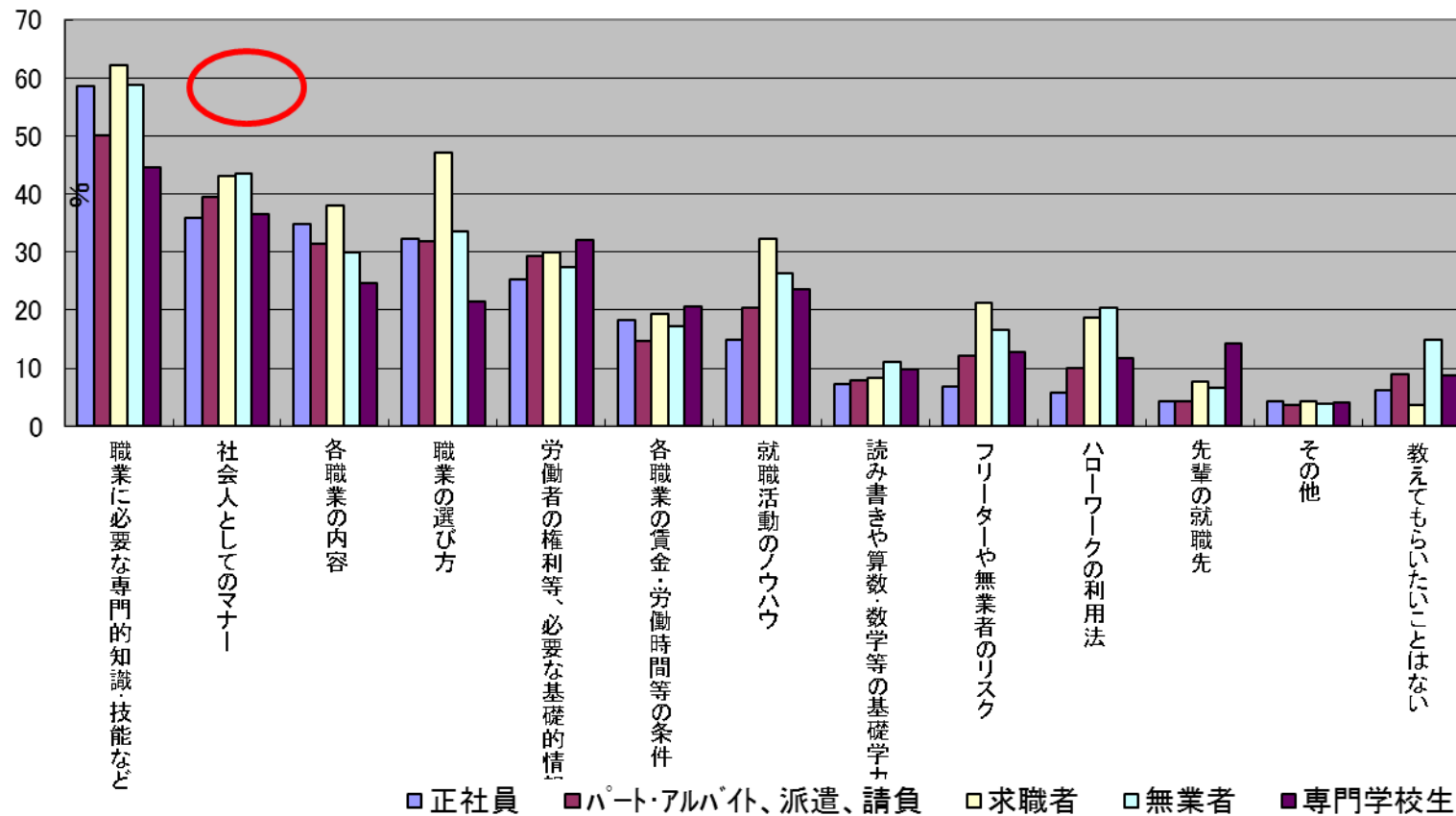
図19 2つのレリバンスに関する大学専攻分野の位置づけ
(大学を最終学歴とする者)



本田由紀「高校教育・大学教育のレリバンス」谷岡一郎他編
『日本人の意識と行動』東京大学出版会、2008年

若者は「職業的意義」の低さに不満

図20 学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと
(複数回答)



資料出所: (株)UFJ総研「若年者のキャリア形成に関する実態調査」(2004年厚生労働省委託調査)、厚生労働省『平成20年版労働経済の分析』118頁

大学におけるキャリア教育の内容

図表2 キャリア教育の授業内容の分類

科目分類	内容領域	授業内容
大学生生活導入系	大学生生活適応支援	大学生の時間割、学生生活の過ごし方、大学時代にチャレンジしたいこと
	スタディスキル	レポート・論文の書き方、学習生活の設計、情報の収集・検索・整理・活用
	コミュニケーション力	コミュニケーション基礎、プレゼンテーション、文章表現、文章作成の仕方
社会理解系	社会マナー	マナー講座、ビジネスマナーの知識と実践、社会人としてのマナーの知識と実践
	働くことの意味	職業と私、私の仕事観、職業とは何か、働くことの意味
	企業・業界理解	企業の組織と仕事、各業界の動向と企業研究、会社の知識
	インターンシップ	企業から見たインターンシップ、インターンシップ講座
キャリア開発系	自己理解	自己分析の必要性と方法、自己分析、自分研究
	キャリアデザイン	キャリアデザインをする、ライフプランとキャリアプラン、人生をいかに生きるか
就職対策系	就職活動対策	就職準備への心得、就職活動スケジュール、エントリーシート作成、面接実践対策
	一般知識・常識	経済用語と基礎的な経済知識、政治分野の時事用語解説、一般常識講座

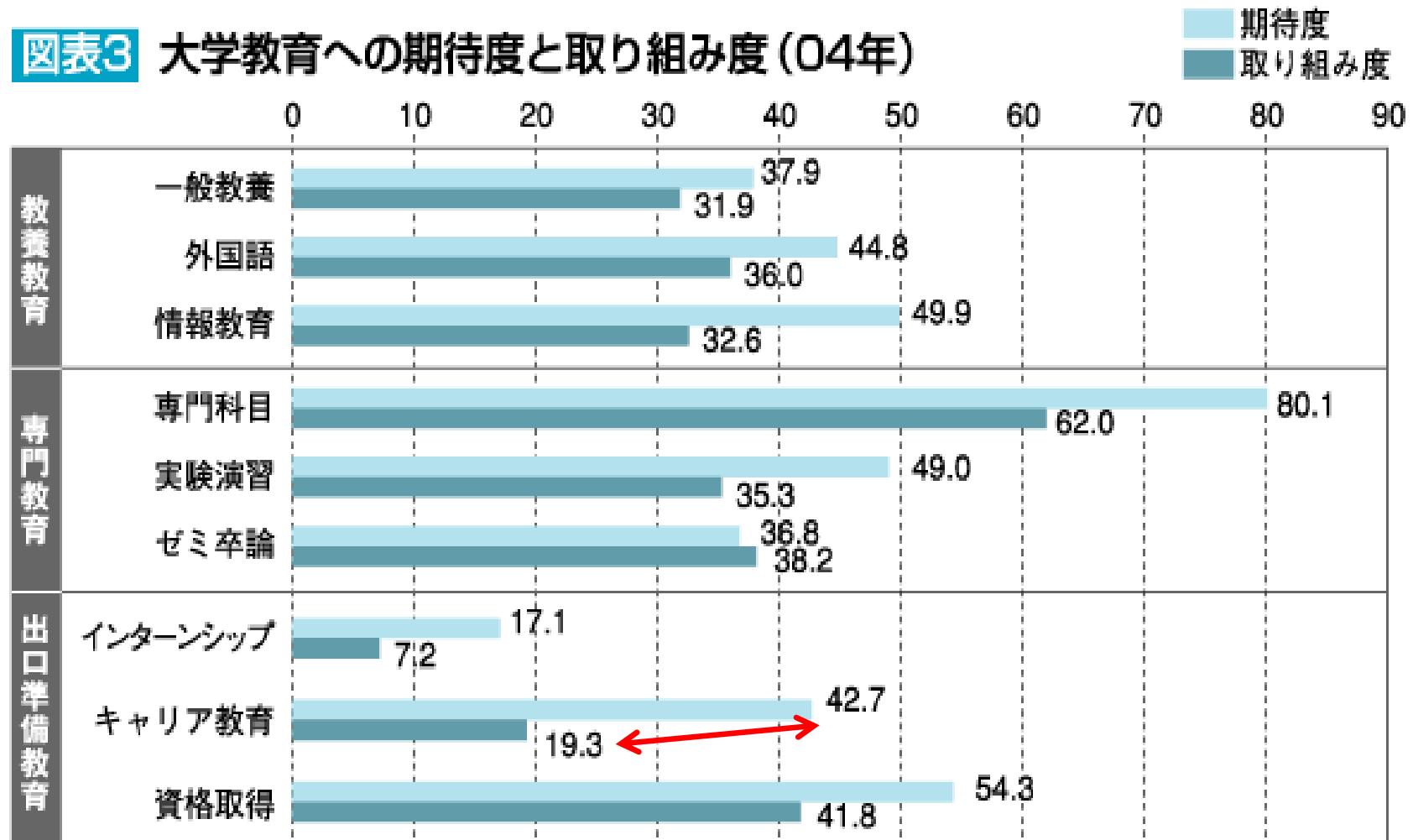
- ◆広すぎる概念、雑多な課題
- ・導入教育，初年次教育
 - ・ソーシャルスキル・トレーニング
 - ・基礎教育
 - ・就職対策

大学におけるキャリア教育の問題点 に関する指摘

- 川喜多喬「学生へのキャリア支援：期待と危惧と」上西
充子編『大学のキャリア支援』（経営書院、2007年）
 - 1)就職技法偏重
 - 2)安易な適職選択
 - 3)視野を狭める自己分析
 - 4)物見遊山気分の職業知識教育
 - 5)続く職業能力教育蔑視
 - 6)本人を責める職業倫理教育
 - 7)狭義のキャリア教育ではできない積極態度教育

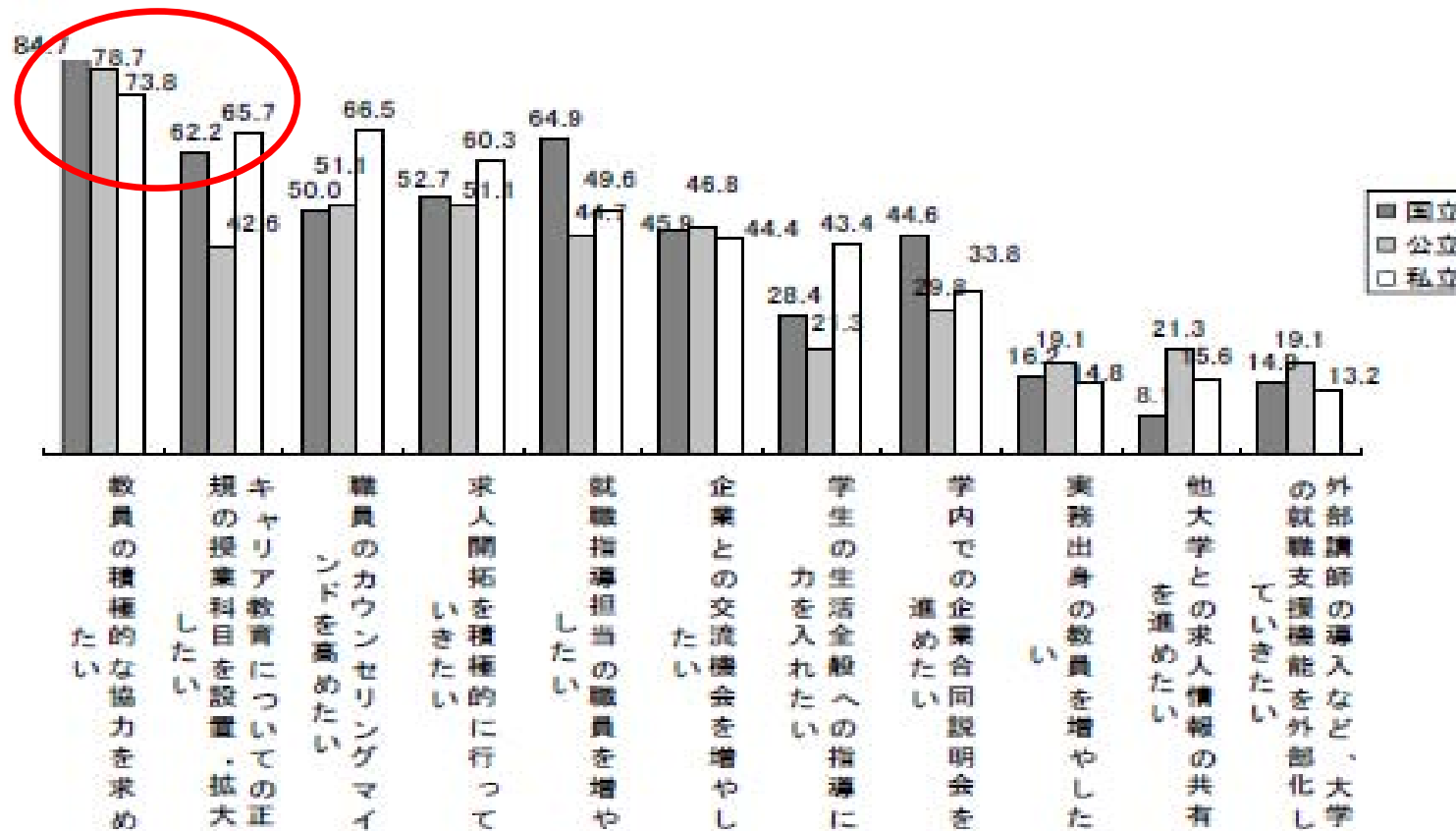
学生にとって期待と取り組みのギャップが大きいキャリア教育

図表3 大学教育への期待度と取り組み度 (04年)

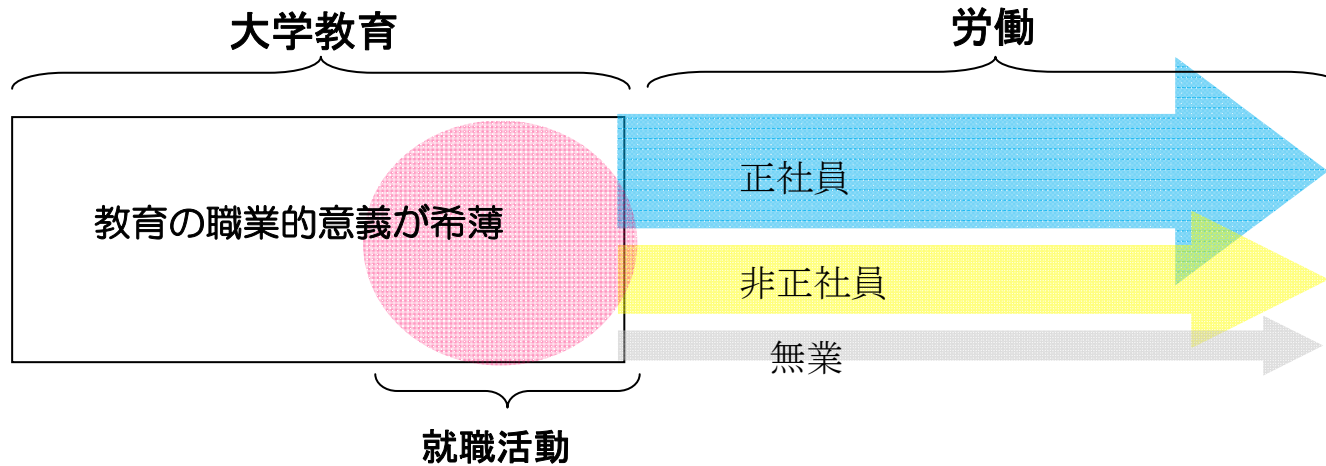


教員の協力・授業科目拡大が キャリア教育の課題

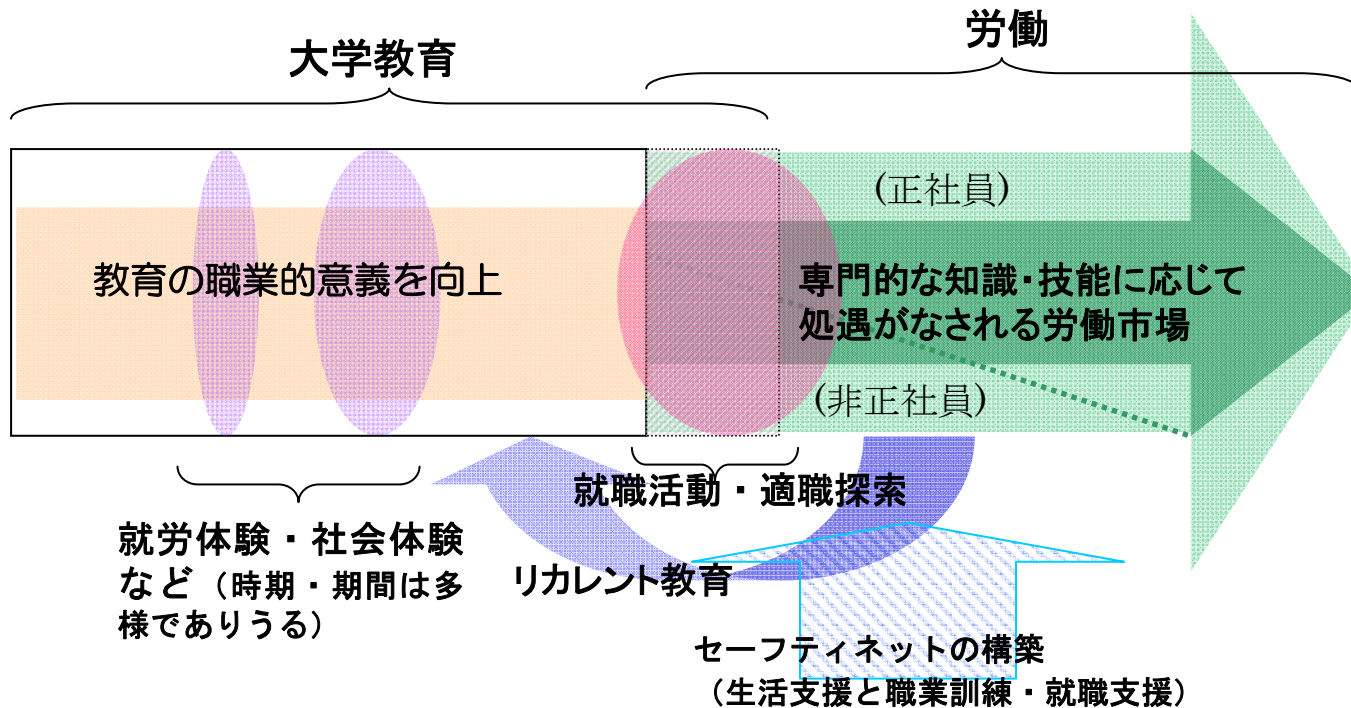
図表1-36 就職指導・キャリア形成支援の今後の展開（複数回答）（設置者別）



【現状】

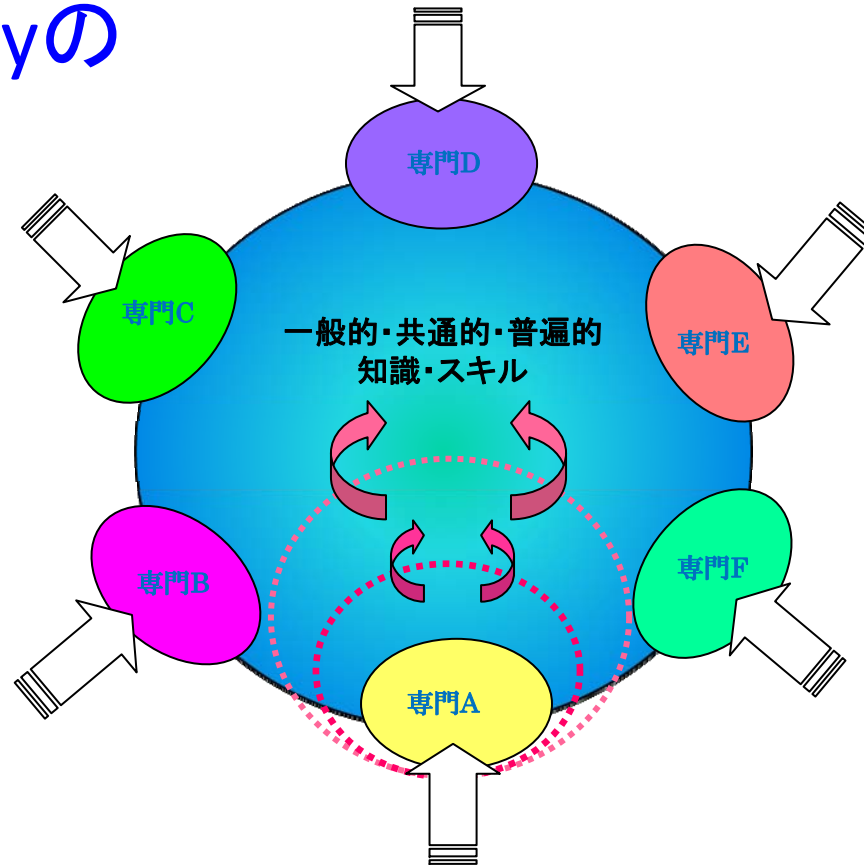


【目指すべきあり方】



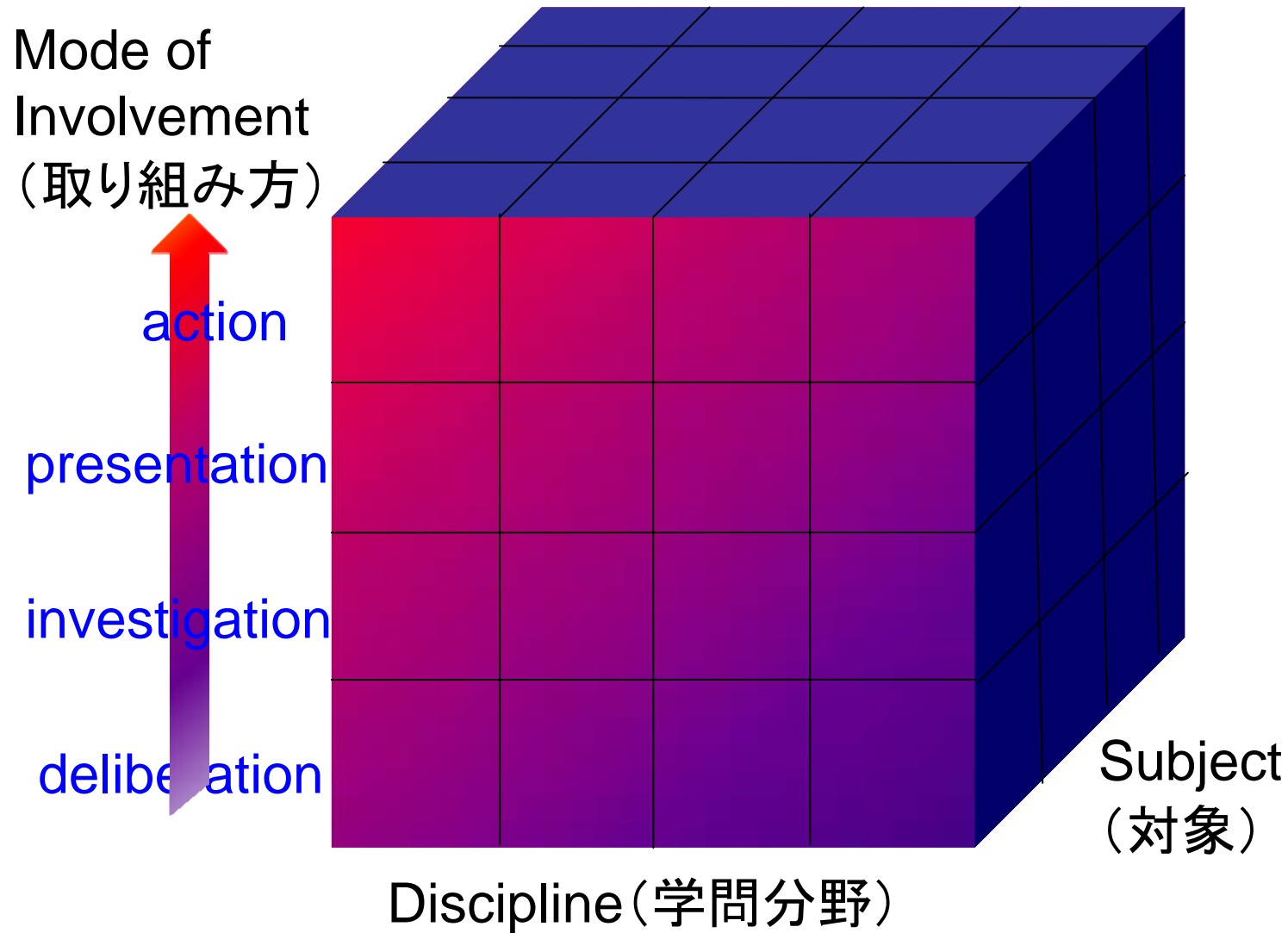
「柔軟な専門性」という方向性

flexpecialityの
模式図



こうした「柔軟な専門性」が形成され尊重される制度的環境を教育や仕事の世界で整備してゆく必要。

教育課程構造のイメージ



※各科目が1つないし複数個のキューブに該当する