

### 第三部 大学と職業との接続の在り方について

(※ 本稿は現段階での暫定的な報告書案であり、題名も仮題である。)

#### 目次案

1. 若者を取巻く困難	1
(1) 若者が直面する就職問題	1
(2) 問題状況の背景—日本的雇用システムとその成立基盤の動揺	2
(3) 大学と職業との接続の機能不全	3
2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応	3
(1) 大学の対応	4
(2) 企業・産業界の対応	4
(3) 政府の対応	5
(4) 若者の移行問題についての発想転換の必要性	5
3. 大学教育の職業的意義の向上	6
(1) 学術会議が策定する分野別の教育課程編成上の参照基準	6
(2) 大学教育の職業的意義について	6
(3) ジェネリックスキルとの関係	6
(4) 学生（労働者）の視点を中心に置くべきこと	7
(5) 分野における職業的意義の違いについて	7
4. 大学と職業との新しい接続の在り方に向けて	8
(1) 今後目指すべき産業社会の構想	8
(2) 新しい教育の姿	9
5. 就職活動の在り方の見直し — 当面取るべき対策	11
(1) 大学生の就職活動の現状 — 変化の同定	11
(2) 問題の構造とその背景要因 — 限界状況にある就職・採用活動	14
(3) 就職・採用活動をめぐる問題に関する大学と産業界の役割	15
(4) 当面取るべき対策	17
(5) 今後目指すべき方向 — 大学と職業との新しい接続のかたち	21
おわりに	22

## 大学と職業との接続の在り方について（仮題）

※ 本編では、医学等の強固な専門職業資格に直結した分野以外の分野、典型的には人文社会科学系の分野を念頭に論旨を展開している。

### 1. 若者を取巻く困難

#### （1）若者が直面する就職問題

バブル経済の崩壊以降、卒業時に安定した正規雇用での就職先を得ることができず、結果として不安定な非正規雇用での就労に従事することを余儀なくされる大学卒業生が顕著に増加している<sup>1</sup>。一旦非正規雇用での就労に従事した者は、その後正規雇用の職を得ることが極めて困難になるという日本の労働市場特有の構造は、若者の就職問題を一層苛酷なものとし、「ロストジェネレーション」と呼称される、90年代の厳しい就職難に遭遇した世代の苦境は、今日に至るも抜本的に解消されることがなく、日本の社会に刻まれた深い傷跡となっている。その後の景気の回復によって、就職を取巻く状況は一次的な改善を見せていたが、一昨年末の世界同時不況の到来により、再び深刻な就職難が懸念される状況となっている。

また、従来から、多くの企業は採用に当たって、積極性や協調性などの学生個々人の人間性や、将来的な「訓練可能性」<sup>2</sup>などを重視してきたとされるが、近年、企業が学生に対して求める能力の要求水準が高まる、あるいは、若者一般に対する企業の評価が厳しいものとなってきていると言われている。しかし、そこで要求される能力に関しては、一定の職業生活を経験して初めて身に付くのではないかと思われるような高度な対人能力や、常人では思い付かないようなアイデアを考える発想力、いままでの人生での大きな困難を克服した体験等、大学教育との関係が薄く、目的合理性を持った努力では対応が困難なものばかり求められているかのような言説も振りまかれて<sup>3</sup>いる。

こうした状況は、大学生の将来展望を不透明なものにし、多くの者が非常に早期からの就職活動の必要性を意識して、長期間にわたって就職活動に多大なエネルギーを注ぎ込まざるを得ないようにさせており、学生の学業生活に甚大な支障を及ぼすばかりか、メンタルヘルス面でも少なからぬ問題を発生させている。また企業にとっても、近年の過熱する就職活動（採用活動）は、多分に非効率性を感じさせるものになっていると言われている。

<sup>1</sup> 13頁本文「また」からの記述と、15頁に掲載された図3を参照。

<sup>2</sup> ここでの「訓練可能性」は、採用後に企業の中での配置や処遇に応じて自己の職務能力を開発していくことのできる柔軟な学習能力を意味している。企業の採用に当たって、大学の「ブランド」が重視されてきたことは周知の事実と言ってもよいであろうが、大学のブランドが、大学入試段階の受験能力という意味で個人の学習能力を表す一つの指標であると解すれば、こうした行動も一定の合理性を有するものとして説明ができる。

<sup>3</sup> 特定の学生に内定が集中する一方、内定が全く取れない学生が多数生じるとされる現象も、こうしたことと密接に関係していると思われる。

## (2) 問題状況の背景—日本的雇用システムとその成立基盤の動揺

社会・経済の仕組みは、金融、産業、雇用、社会保障、教育などの様々なサブシステムによって構成され、それぞれが相互に補完・調整し合い、全体として効果的・効率的に機能する。しかし、環境変化の中で特定のシステムに変容が見られると、諸システム間の補完関係が機能不全となり、そこには社会的な矛盾や困難が蓄積していく。

若者の就職をめぐる問題状況についても、現象面にのみ着目して対策を講じても、問題の解決には寄与しないと考える。以下に見るように、この問題の根底には、日本の社会・経済を取巻く環境の不可逆的な変化があり、そのことに由来するサブシステム間の不具合として問題が発生していることを理解することが重要である。

### ① 日本的雇用システムと大学教育

日本の雇用は、大別すれば、正規雇用者を中心とし、長期安定雇用、年功的処遇、能力開発主義、企業内労使協調主義を特徴とするいわゆる「日本的雇用システム」と、その外部に広がる非正規雇用者を中心とする周辺システムから成立してきた。日本的雇用システムは、かつての高度経済成長期を通じて形成されたものであり、恒常的な人手不足を背景として、企業に優秀な人材を囲い込む上で、重要な役割を果たしてきた。そこでは、長期雇用を前提とした手厚い企業内訓練を行うことが広く行われており、新規の採用者に求められたのは、(1)で述べた「訓練可能性」や、積極性や協調性などの人間性であり、専門性に根ざした実践的な職業能力は重視されてこなかった。

一方、大学に関しては、第二次世界大戦後間もなく行われた学制改革の一環として、1949年に多数の新制大学が発足し、以後進学率の上昇と相まって高等教育人口が急激に拡大し、産業界での旺盛な人材需要に応えることとなる。しかしまた、当時の日本は、東西の冷戦体制が激化する中、左右のイデオロギー的な対立が陰に陽に社会を分断する傾向が次第に強まり、大学を含む教育界では、左翼的な考え方の影響もあり、特に文科系の分野を中心に、教育を職業との関わりから考えることを、教育を産業に従属させることとして否定的に捉えるような傾向も広まった<sup>4</sup>。

---

<sup>4</sup> 職業的な能力形成ではなく、「専門分野の研究後継者の養成課程」であるという視点が、長く大学教育の質保証に係る暗黙の規範として機能していた面があると考えられる。しかしこのような視点が、大学教育の規模が飛躍的に拡大した時代において、一部の選抜性の高い大学ばかりでなく、すべての大学において共有されるべきものであるかはもとより自明ではない。(大学教育の規模が格段に小さかった戦前の日本の大学は、大学令に「大学ハ国家ニ須要ナル學術ノ理論及応用ヲ教授シ・・」と規定されていたことが象徴しているように、国家のエリートの養成機関としての性格が強く、その枠組みの中で、研究者養成と職業人養成とが伴に包摂されていたと考えられる。)

80年代から90年代にかけて、「国際」や「情報」、「環境」等をキーワードとするいわゆる「四文字学部」が多数開設されたことに関して、今日では否定的に評価する言説も多いが、研究後継者の養成を暗黙の規範とする伝統的なディシプリンではなく、現代的な課題について学際的なアプローチを介して学ぶことを目指した意図はそれなりに了解可能である。しかしこのような教育課程においても、学生が学びを通して自らの職業人としての将来像を持つことを確かにすると言う視点は必ずしも重視されてこなかったと思われる。

### ② 日本的雇用システムの動揺と縮減

職業能力形成に無関心な大学教育と、大学教育の成果を殆ど問うことなしに、企業内で能力開発を行う日本的雇用システムとの間での「大学と職業との接続」は、本来は相反するものの中に成立した逆説的な親和性の上に、長期にわたって一見順調に機能してきたが、それはあくまでも

経済の持続的な拡大という恵まれた環境を前提としたものだった。

しかし 91 年のバブル経済の崩壊後、長期にわたり経済の停滞が続き、グローバルゼーションの下での競争圧力が強まる中で、以前のような長期雇用と年功賃金を保障した正規雇用を維持することは、多くの企業にとって負担となる。このため、非正規雇用に対する規制緩和がなされ、正規雇用を縮小して、非正規雇用を増大させる傾向が顕著となるが、その際に最も柔軟な運用が可能な「雇用の調整弁」とされたのが若者の新卒採用であった。また、長期雇用と年功賃金に基づく人事体系の流動化は、それらを前提として行われてきた企業内教育の在り方にも影響を及ぼしており<sup>5</sup>、新卒の「厳選化」傾向とも相俟って、学生に対する要求水準の高度化（大学での学びとは乖離した形での）をもたらしていると言われる。

従来の「大学と職業との接続」が前提としていた環境の半ばは失われてしまったのである。

---

<sup>5</sup> こうした人事体系の変化は会社によって一様ではなく、経営体力の強固な大企業においては、従来型の人事体系を維持しているところも少なくないと思われる。しかしそのような企業でも、生産現場や関連子会社においては、ここで述べたような日本的雇用システムの変化と縮減が進行している場合が少なくないと思われる。

### （3）大学と職業との接続の機能不全

若者の就職をめぐる問題の根底には、低成長時代に入った日本経済の下で正規雇用の縮小が進行する一方で、この間大学進学率が上昇を続け、大学卒業生の数が急増したため、労働市場における需給バランスが変化したという厳然たる事実がある。

このような状況にあって、従来の「大学と職業との接続」が、その内実においては全く接続していなかったことが露わとなり、学生は、大学教育を通して自身が身に付けた職業能力を殆ど主張できない状況で、しかも、不首尾に終わった場合のセーフティーネットもないままに、厳しい就職活動に臨むことを余儀なくされている<sup>6</sup>。しかしまた、企業においても、依然として学生に対して大学教育を通して身に付けた職業能力を問う姿勢は見られない。まずこのことの不自然さを直視し、大学教育の職業的意義を高めることを手始めとして、大学と職業との接続の在り方を変えてゆくことが必要である。

その上で、教育以外の問題についても目を向けないわけにはいかない。大学教育の職業的意義を高めることにより、従来の大学と職業との接続の在り方を改善したとしても、雇用が過小なままであれば、多くの者がディーセントワーク<sup>7</sup>に従事する機会からこぼれおちていくことになる。今般の世界同時不況が発生した際に、日本の経済とそれを支える雇用が極めて脆弱であり、従来の仕組みが限界に来ていることを我々は痛感することとなった。もとよりこれは学生のためだけの問題ではないのであり、困難ではあっても、日本を取巻く世界的な環境の変化に対応して、今までの社会・経済の仕組みを構築し直す努力を行うべきであると考えられる。

---

<sup>6</sup> 選抜性の高い大学でなく、選抜性の低い大学の学生にとって、とりわけ問題は深刻であると考えられる。

<sup>7</sup> ここでの「ディーセントワーク」とは、個人の能力と貢献を適切に反映した賃金やワーク・ライフ・バランスを可能にする労働時間のみならず、個人の継続的な向上可能性の展望が開かれているような働き方を意味している。

## 2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応

若者を取巻く困難については、その構造的な性格を踏まえた対策を講じることが必要であるが、

これまでの対応においてはその点が十分でなかったと考える。以下に大学、企業・経済団体、政府の対応を概観する。

## (1) 大学の対応

学生の就職問題に対する大学の関心は主に2点に集中してきたと言えよう。1点は、学生の就職支援である。現在、少なくない私立大学が、入学者の定員割れを起こしているが、卒業生の就職状況は、新規の学生募集にも大きな影響を与えられ、経営上の観点からも大きな関心事項である。多くの大学では、この問題に関して、入学後の早期からのキャリア教育や、カウンセリング・面接対策等の就職支援を積極的に展開している。

もう1点は、過熱し早期化した「就活」に学生が巻き込まれることによって、大学の授業が多大な影響を受けることである。多くの大学教員がこのことを深刻な問題と感じており、大学団体を通じて経済団体に対して就職活動の早期化の是正を求める要望書が提出される等の対応がなされている。

しかしながら、こうしたことは、どちらかと言えば問題の現象面に着目した対応であり、現在の大学と職業との接続の在り方自体の変革につなげようとする対応、すなわち、学士課程教育の本体部分において、職業能力形成の機能を高めようとする取組みは少ないように見受けられる<sup>8</sup>。

---

<sup>8</sup> 職業能力ということに関して、各種の資格の取得が想起されることがある。もとより大学の教育課程を通じた資格取得は一概に否定すべきものではないが、しかしそれが学士課程教育の体系性の中にきちんと位置付けられていることが重要である。4年間の学士課程教育そのものが、学生に対して、「大学卒業生にふさわしい」職業能力を身に付けさせるものとして機能すべきであり、学士課程教育の本体部分は職業能力形成に役立たないことの埋め合わせとして、資格取得がちりばめられているようなことであれば本末転倒であると言えよう。

## (2) 企業・産業界の対応

企業が学生に求める能力を高度化させているとの言説があることについては既に述べた。一方で、採用活動の早期化是正の問題については、従来より、日本経団連の倫理憲章によって、学事日程の尊重や、選考活動の早期開始の自粛等が定められている。しかし、厳しい経済環境の中で新卒採用を縮小することが、却って「厳選化」の圧力となり、他社との競争に遅れを取らないために、倫理憲章の遵守を考慮しない傾向が強まっているとも言われている。多くの大学教員がこのことを問題視していることは(1)に述べた通りである。

一方で、大学教育の在り方に対して、近年、経済団体からの提言が活発に行われるようになってきている<sup>9</sup>。こうした提言が産業界から行われることは、大学教育における職業能力形成の充実を考える上で有意義なことであり、単に大学教育に対する「圧力」として捉えられるべきではない。しかし産業界がこうした提言を行う一方で、企業の採用活動においては、一般的に言って現在の大学教育の成果は重視すべきものとは見なされていない<sup>10</sup>。また、企業の採用活動自体が大学教育に影響を与えていることについての認識はあっても、適切な解決策が見出せていないのが現状である。

---

<sup>9</sup> 例えば、平成20年4月に日本経団連から出された「競争力人材の育成と確保に向けて」は、人材育成の場としての大学の重要性を指摘して、企業が求める人材像を踏まえた教養教育の充実や、厳格な成績評価の実施による学生の質の担保等を提唱している。

<sup>10</sup> 理工系の分野では、大学で何を学んできたかを重視する例も少なくないと言われている。分野の特性と

---

ともに、修士課程への進学者が多いこととも関係すると思われる。

### (3) 政府の対応

この問題に関しては、政府においても各種の対応が講じられてきたが、ここでは主に2つのアプローチに絞って述べることにする。一つは、若者の「勤労観・職業観の醸成」<sup>11</sup>を目的として、学校教育における進路指導やキャリア教育の充実を図るアプローチである。これについては、従来、主として初等中等教育において施策が推進されてきたが、平成22年1月現在、文部科学省の中央教育審議会において、大学による「キャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導）」の実施を法令上明確なものとするため、このための規定を新たに大学設置基準に盛り込むことが審議されている。

もう一つは、社会人や職業人として求められる能力を具体的に同定し、大学教育等の改善に活用してもらうことを企図したアプローチである。主なものに、「若年者就業基礎能力」<sup>12</sup>、「社会人基礎力」<sup>13</sup>、「学士力」<sup>14</sup>の3つがある。本件審議は、文部科学省から日本学術会議に対して依頼を受けた、大学教育の分野別質保証の在り方に関する審議の一環として行われているものであるが、元来、同省からの依頼は、3番目の「学士力」を提唱した、同省中央教育審議会の答申の問題意識を踏まえて行われたものである。

2つのアプローチのうち、前者については、職業能力形成そのものを対象とするものでないことは明らかである。一方、後者のアプローチは、大学教育の職業的意義の向上をも企図したものではあるが、3で後述するようにその関係性は限定的であり、未だ「大学と職業との接続」の在り方の変革を大きく変えることにつながるものではない。しかし、大学教育の分野別の質保証という課題は、後者のアプローチの企図を大きく敷衍するものであり、大学教育の職業的意義の向上に極めて重要な役割を果し得るものと考えられる。

---

<sup>11</sup> 平成15年6月に、当時の内閣の文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣から構成された「若者自立・挑戦戦略会議」が発表した「若者自律・挑戦プラン」より引用。

<sup>12</sup> 平成16年 厚生労働省

<sup>13</sup> 平成18年 通商産業省

<sup>14</sup> 平成20年 文部科学省中央教育審議会

### (4) 若者の移行問題についての発想転換の必要性

以上に見たように、未だ大学、企業、政府の何れにおいても、従来の大学と職業との接続を変革しようとする自覚的な動きが出ているとは言いがたい。

かつての日本社会においては、若者が学校から職業へのスムーズな移行を遂げていくことが長期にわたって自明視されており、大学を含む学校教育における職業能力形成の問題をはじめとして、移行を支援する積極的な措置の必要性は意識されてこなかった。しかしそうしたことを可能にした状況は世界的にも希有なことであつたし、最早かつてのような時代が戻ることはないであろう。今後は、むしろ根本的に発想を転換して、若者が学校から職業に移行するには大きな困難が伴うという認識を自明のものとして、若者に対する支援策を抜本的に再構築しなければならないと考える。

そのために取り組むべきこととして、次章で分野別の質保証を通じた大学教育の職業的意義の向

上について述べ、続く4章では、中長期的な視点から大学と職業との新しい接続の在り方について検討し、最後に5章では再び現状に戻って、特に「就活問題」をめぐって当面取るべき対策について具体的な提案を行う。

### 3. 大学教育の職業的意義の向上

#### (1) 学術会議が策定する分野別の教育課程編成上の参照基準

2でも述べたように、社会人や職業人として求められる能力については、既に、「若年者就業基礎能力」、「社会人基礎力」、「学士力」などが同定を試みている。それぞれの内容には首肯できる面があり、具体的な学習目標を明示するというアプローチも、学術会議で策定しようとする分野別の教育課程編成上の参照基準と共通している。

しかし、何れも大学教育一般を対象とすることから、現実には殆どが専門分野別に編成されている大学の教育課程への対応性は総じて曖昧なものとならざるを得ない。また、「学士力」以外の2つについては、職場で求められる能力という観点で同定されていることから、大学教育全般を対象とするものとはされていない。

これらの点で、学術会議が担う分野別の質保証において策定する教育課程編成上の参照基準は、各分野の具体的な教育内容に即したものであり、また、社会人や職業人として求められる能力と、大学教育の各分野の哲学・理念とを統合するものとして、大学教育の職業的意義の向上を図る上で重要な役割を果たすと考える。

#### (2) 大学教育の職業的意義について

参照基準においては、各分野の哲学・理念を言語化した上で、当該分野を学ぶすべての学生が身に付けることを目指すべき「基本的な素養」を、ある程度の抽象性を持たせた形で複数項目同定することとしており、各大学においては、これを参照して、より具体的で詳細な学習目標を定めることが期待されている。(参照基準が同定する「基本的な素養」は、一種のモデルとしての学習目標と言ってもいいだろう。)

「基本的な素養」は、当該分野を学ぶことを通じて、学生が獲得すべき「能力」であるが、典型的には、専門的な知識や理解や方法論を活用して、何かをすることができる能力ということであると考えている<sup>15</sup>。このような能力は、各分野において多種多様な同定の仕方があると思われるが、実際に学生にとってどのような有用性があるのかという観点に照らして吟味することが必要であり、そこで重要な役割を果たすのが職業上の意義である。

職業上の意義を持ちうる能力には、きわめて実践的なものから、当該分野のこれまでの発展・変遷の過程や将来的な課題に関する知識、当該分野の基礎となる汎用性の高い概念や倫理的な側面に関わる哲学・理念の理解など、様々な内容のものが同定され得るだろう。

---

<sup>15</sup> 知識や理解や方法論そのものも一種の能力であり、それ自体が重要な有用性を持つ場合は「基本的な素養」を構成し得るが、その場合もできるだけ、「そのことを説明できる」とか、「それに従って行動できる」などの形を取ることが望ましい。

#### (3) ジェネリックスキルとの関係

学習目標においては、専門的な知識や理解や方法論を活用できる「能力」の獲得自体が重要

なのは当然として、そうした能力を獲得するための知的訓練と言うことが、大学教育において常に意識されるべきであると考え（この観点から「学習方法」が大きな重要性を持つ。）。そしてこうした知的訓練を通じて、特定の専門分野の中だけでなく、広く職業生活一般において汎用的に活用することが可能な能力（ジェネリックスキル）が身に付けられるであろうことも、専門分野の教育の重要な機能であり、専門分野の学習目標として明確に位置付けられるべきである。

学士課程教育を通じて、社会人・職業人として身に付けるべきジェネリックスキルについて、各大学において明確に学習目標として同定されることが必要であるが、その際、専門教育と教養教育との間で、それぞれの特性に応じてどのようなジェネリックスキルの形成を担わせるのかが検討され、相互補完的に教育課程が編成されることが望まれる。一部に見られるジェネリックスキル＝教養教育というような認識は改められるべきである。

#### （４）学生（労働者）の視点を中心に置くべきこと

「基本的な素養」も、それを各大学で参照して具体的に定める学習目標も、その内容を検討するに当たっては、先ず学生（将来の労働者）の視点を中心に据えることを基本とすべきである。社会や職場で要求される能力から大学教育の在り方を規定するというのも、大学の目的や扱う教育内容の特性から大学教育の職業的意義を考えるとということも、学習者の視点に必ずしも立っていないという点では同様である。

大学教育の職業的意義を考える場合に、学生・労働者の視点を中心に据えるということは、単に学生本意の立場を示すことに留まらない。高学歴化の進展に伴う知識社会の到来は、知識の創造や活用を実践する労働者の増加を意味する。彼等・彼女等が自ら進んで仕事にコミットするような環境を提供できなければ、高度な人的資源を有効活用できないという、社会経済的な面からも欠かせない視点である<sup>16</sup>。

なお、個々の授業科目の内容が、学習目標にどのように対応して、どのような職業的意義を持っているのか、職業を通して社会に寄与するという視点を持って、学生に分かりやすく明らかにされていることも重要である。

---

<sup>16</sup> このことの具体的な含意として、ジェネリックスキルの名の下に、多くの学生が気の進まないようなことばかりを我慢してやらせるのは、大学教育の学習目標として適切でないということがある。

#### （５）分野における職業的意義の違いについて

言うまでもなく、大学で教授されている各分野には、特定の専門職の養成を主目的としている分野、特定の専門職でなくとも一定の仕事場面での有用性を念頭に置いている分野、そして仕事との直接的な関連性が強くない分野<sup>17</sup>など、多様性が大きい。学習目標として同定する能力の職業的意義についても、個々の分野の特性に応じて、個別の専門職業に直結する意義や、より汎用的に活用できる意義、あるいは「学びの習慣」のような極めて一般的・潜在的な意義など、多様であると考えられる。

従来は仕事との関連性を意識してこなかった分野においても、新たに職業的な意義を組み込んだ教育課程を編成することは可能である。しかし、大学教育における職業的意義に関してどのような方針で臨むかは、個々の大学や学部・学科の選択に開かれており、教育上の理念や分



野の特性を無視して無理に職業的な意義を高めることを求めるものでは決してない。実在しない職業的意義を提示するようなことの方が問題が大きいのであり、ありのままの姿を学生に開示することが重視されるべきである。

---

<sup>17</sup> こうした分野でも、例えば、課題を学術的に分析し解決のための合理的な方策を検討すること等を通して、職業人として必要とされる汎用的な能力を高めることは十分に可能であろう。

#### 4. 大学と職業との新しい接続の在り方に向けて

前章において、大学教育の職業的意義の向上について述べた。このことは、中長期的な視点から、今後構築すべき新しい産業社会の姿を念頭に、そこに向かうための最初の道程としての役割を果たすものであると考えている。本章では、大学と職業との関わりという側面から、今後の産業社会の在り方と、そこにおける新しい教育の姿について述べることにする。

##### (1) 今後目指すべき産業社会の構想

###### ① 多様な局面で人々が自らの力を発揮し高めて行くことのできる社会

今後目指すべき産業社会の在り方を考える際に、その中軸となるのがグローバル化への対応という問題である。経済のグローバル化に適切に対応しつつ、多くの人々が幸せに生きることのできる社会をどのように構想するのか。そこには一定の価値判断が介在せざるを得ないが、重要なのは、産業社会の構造を意識的に重層的なものにし、多様な局面で人々が自らの力を発揮し高めていくことのできる余地を増やすことにより、社会全体として良い方向に向かうことができるようにすることであると考えられる。なぜなら、過度に均質な産業構造は、ある局面では優位を発揮しても、局面が変わると重大な危機に陥る可能性を孕んでいるからであり、また、極端な富の偏在やディーセントワークの機会の減少は、それ自体が社会の健全性を内部から損なうものだからである。

1(2)において、グローバル化の下での国際的な競争圧力によって日本的雇用システムが縮減して来ていることを見た。量的に正規雇用労働者(「正社員」)が縮小し非正規雇用の労働者による代替が進むとともに、従来の長期雇用と年功賃金を基本とする正規雇用労働者の雇用体系も少なからず動揺してきている。「二極分化」<sup>18</sup>とも言えるこのような方向にも自ずと限界があることは当然としても、だからと言って以前のシステムに戻ることが可能な状況にあるとは思われない。何らかの新しい方向を見出して、そちらに向けて舵を切ることが必要である。

---

<sup>18</sup> こうした二極分化は、非正規雇用労働者にとってばかりでなく、少数化した「正社員」にとっても、かつてに較べて労働に対する要求水準が高められる状況を招いているとも言われている。

###### ② 従来のシステムの綻びを補完する新しいシステムの構築

現実的な対策は、多くの場合、過去から現在にいたる延長線の上を大きく逸れない範囲に存在する。日本的雇用システムの一つの柱は長期雇用であるが、これを可能にしたのが企業内部での柔軟な人材の再配置であり、またそうした柔軟な再配置を支えたのが、企業内部での充実した教育訓練機会の付与だった。各種の業務には消長があり、柔軟な人材の再配置を行うことができなければ、縮小部門の人員は解雇するしかない。実際に欧米諸国の雇用制度においては、基本的に

このような考え方がその根底にあるとされる。

しかし現在、「正社員」の非正規雇用労働者による代替と、企業内教育訓練の縮小とが進行する中で、上記のようなシステムは機能しにくくなってきている。人材の流動性を確保し、しかも同時に業務の質を確保するためには、専門性を要する業務については完全に外部化するか、あるいは専門性を有する人材を一定の流動性の下に雇用するしかないであろう。こうした雇用は、具体的な"job description"を伴う雇用契約を通して、欧米ではむしろ標準的な雇用形態となっているが、今後ますます重要性が増すと思われる、一定の専門性を要する業務を担う人々を、雇用をめぐる法制度においてどのように位置付けるのか。従来の派遣労働者の一類型に含めるのか、あるいは現在の正社員のように法的に強固な解雇規制を伴う雇用形態とは別の、新しい種類の「正社員」<sup>19</sup>として位置付けて行くのか検討が必要である。また、この問題を考えるに当たっては、雇用の流動性が高まる中で、労働者個人が、自らが専門とする分野を転換することも必要となることを念頭に、職業訓練の機会を組み込んだ失業扶助制度を導入することも必要となるだろう。従来の雇用システムの綻びを補完する新しいシステムの設計は、今後の産業社会の構造を大きく左右する重要な検討課題であると考ええる。

---

<sup>19</sup> 欧米諸国の「正社員」とは基本的にこのようなものである。

### ③ キャリアラダーの積極的な構築

前項では、専門性を軸とする新しい働き方をめぐる社会的な制度設計を行うべきことを述べたが、雇用と産業をめぐる現状、とりわけ地方の空洞化現象に鑑みると、より積極的な対策を講じることも必要である。

キャリアラダーという言葉は、近年米国で提唱されている概念であるが、その意味は、相対的に容易な職務から高度な職務にまで至る形で体系化された「職務の階梯」であり、個々の職務に即して必要な教育訓練及び職務経験と、職務別の賃金水準とを定めたものである。キャリアラダーの構築は、地方において圧倒的に不足しているディーセントワークを拡大するために、地域に存在する様々な産業について地道な調査を行い、そこで労働者が、雇用主にとっても利益が生じる形で、自らの労働の価値と生活水準とを高めて行くことができる可能性を開拓していく取組みである。

今後日本においても、雇用・教育・産業に関わる各行政機関・セクターの連携の下に、こうした取組みを行うための体制を整備し、地域におけるキャリアラダーの構築を進めて行くことが切実に必要とされていると考える<sup>20</sup>。

---

<sup>20</sup> そこでは、大学と、職業訓練機関等の大学以外の教育訓練機関との連携も重要な課題となるだろう。

## (2) 新しい教育の姿

### ① 「専門性」が持ち得る意義

グローバル化は、世界的な規模での「最適化」を可能にすることにより、経済的な効率性を飛躍的に高めることを可能にしつつある。しかし同時にそこでの「人」は、大きな成功の機会を掴むことも可能となる一方で、自らの価値に対する市場での評価を通じて、常に他者と代替されて

しまう不安の中に身を置く存在になる。当然圧倒的に多くの人々は、後者の境遇をより強く感じるようになるだろう。

人が生きていく上で、自分が他者から必要とされている、他者の役に立っていると感じられることは重要である。また人は、今までできなかったことができるようになること、自らの可能性を高め、広げていくことに喜びを感じる存在でもある。仕事はこれらのことを実現する最も基本的な手段の一つである。「よい仕事」を行う動機を、金銭的なインセンティブにのみ還元してしまったら、労働の質は大きく低下したものになるだろう。

仕事における「専門性」は、従来の雇用システムの綻びに的を当てて、質の高い知的労働の厚みによって再び日本経済の競争力を高める上での鍵となるばかりでなく、グローバル化の下での恒常的な代替可能性にさらされる「個人」が、それらに抗して一定の堅牢な生活と尊厳の基盤を保持する拠り所となる可能性をも有している。

## ② 大学教育における専門性

こうした仕事における専門性に、大学の学士課程教育における学問的な専門性が一対一に対応することは、医師や教員の養成課程のような特定の分野を除けば基本的にはないであろう。しかし、大学の学士課程教育での専門性は、今後の職業生活における専門性を獲得していく上での基礎となるべきものとして重要な役割を担っており、緩やかではあれ、教育の「出口」である職業とのある程度明確な対応性が意識される必要がある<sup>21</sup>。現状の就職活動において、ある種のジェネラリスト的な資質が重視される傾向にあるからと言って、専ら就職活動の支援にのみ傾注して、専門教育を通じた職業能力の形成を疎かにすることがあってはならないことは、3（1）に述べた通りである。

従来、高等学校までの日本の学校教育の体系は、普通科中心で編成され、そこでは職業意識の啓発には力が入れられても、職業人としての進路選択を自覚させるような教育は希薄であった。このことの背景には、大学での人文社会科学系の分野を中心とする、従来型の「大学と職業との接続」が存在していたことは明らかであり、そこでは、前述したように、大学は職業能力形成に無関心であり、また企業も大学教育の成果を殆ど評価しなかったものであった。

しかし日本経済が置かれている状況を直視すれば、今後もこのようなやり方を続けていくことは困難であり、今後は、職業における専門性を適切に位置付けることが一層重要になるとともに、大学教育においてもそのことに自覚的に対応していく必要がある。このような観点に立てば、今後は高校での職業人としての進路選択を自覚させる教育の充実が図られるべきであろう。

長年の学校教育を通じて職業選択の問題を先送りし続けた結果、大学3年生の夏季休暇になって初めて進路選択の問題に直面し、しかし最後まで「仕事」の内容について明確なイメージを持つことができないまま、目を閉じて深淵を飛び越えるが如くに特定の「会社」に就職するというのは、極めてリスクの大きなやり方ではないだろうか。緩やかではあれ、大学の専門教育と職業上の専門性との一定の対応関係が存在してこそ、多少なりとも具体的な「仕事」とそれに携わる自分の姿をイメージすることが可能になるのであり、そのことは、学校から職業への円滑な「移行」に大いに資するものであると考える。

もちろん現在においては、依然として従来型の「大学と職業との接続」が圧倒的に主流である。しかしこのようなやり方は既に限界に来ており、オルタナティブとしての新たな大学と職業との接続のかたちを同定し、移行のための具体的な取組みを進めて行かなければならない。

21 3 (5) でも述べたように、学士課程教育段階においては、一定の職業分野との対応性をどの程度明確に位置付けることができるかは、分野によって大きな違いがあるだろう。一方で大学院、とりわけ専門職大学院においては、この対応性は極めて緊密なものでなければならないはずである。

### ③ 関連する取り組み

大学において行うべきことの中心となるのが、先ず大学教育自体の職業的意義の向上であることは当然であり、そのことは既に3 (1) で述べた。高校との接続とすることからは、教育内容の職業的意義を明確にした上で、それをアドミッション・ポリシーにおいて明示することも重要であろう。また、「企業も大学教育の成果を殆ど評価しないうる」という現状を変えて行くためには、大学の成績評価の在り方を、大学の外の社会でも意味を持つようなものに改善して行くことが必要である。また、職業人としてのシチズンシップ教育として、職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守るための知識と方法などの教育の充実も重要である。

なお、(1) ②で述べた専門性を軸とする新しい働き方をめぐる社会的な制度設計が、何らかの形で実現されれば、個別の企業を超えて通用する職業的能力形成を行う場として、大学教育におけるリカレント教育の重要性も高まることになると考えられる。

## 5. 就職活動の在り方の見直し - 当面取るべき対策

### (1) 大学生の就職活動の現状 - 変化の同定

近年、大学生の就職活動については様々な問題が指摘されているが、先ずこのことについて基本的な整理を行いたい。図1は、1997年から2010年までの大学卒業予定者の求人倍率と、時期別の就職内定率(サンプル調査)との推移である。就職内定率のデータはあくまでサンプル調査の結果であり、また、1997年以前のデータが存在しないことから、断定的なことは言えないが、この間いくつかの重要な傾向が生じているように思われる。

まずデータの数値から、1998~99年頃を境として、以下のような変化が生じていることを指摘することができる。

- ・1999年を境として、以後の年では、09年の10月時点の内定率が97年のそれと同率であることを唯一の例外として、何れの年においても、10月、12月、2月の各時点での内定率が低下していること
- ・1999年を境として、2月時点と4月時点での内定率の差が、それ以前は1~2%であったものが、以後は5~6%程度に拡大していること
- ・1997年では1.45倍の求人倍率の下で4月時点の内定率が89.6%に達していたが、翌98年には求人倍率は上昇したにもかかわらず内定率は低下し、2007~09年にかけての期間では、1.89倍から2.14倍という高い求人倍率の下で98年と同程度の内定率となっていること

以上の3つの事象の中で、最初の2つのものは、就職活動が「後ろに延びる」傾向があることを示唆している。特に2月時点と4月時点での内定率の差の拡大は、2月の時点でもまだ「実質的な」就職活動が一定規模行われているが故に、4月になった時点での内定率がある程度上昇しているということを示唆していると思われる。しかし一方では、図2に見るように、この間インターンシップの普及等により、学生が企業と接触する時期は一層早期化してきているとされ、こ

これらのことから、就職活動の開始時期が早まっているにもかかわらず、逆に早期に内定を取れない学生が増加している傾向を見て取ることができるように思われる。

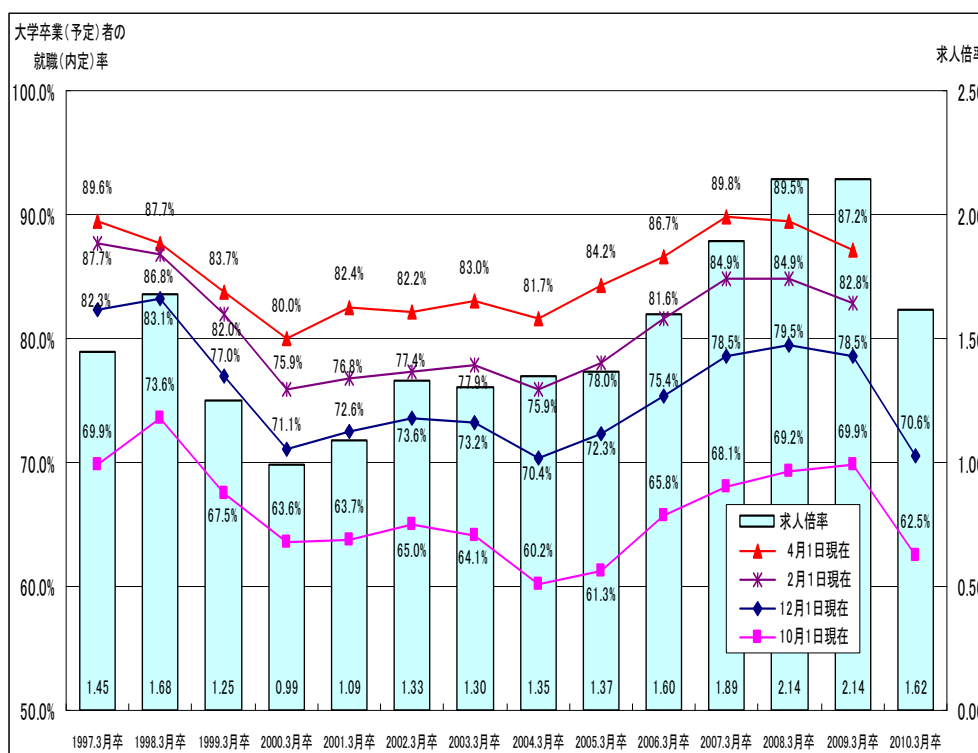
3つ目の事象は、「求人倍率」という数字自体の性質が変化してきていることを示唆しているように思われる。今日的な「求人」は、企業が当初に定めた人数の枠を満たすまで募集を続けるというようなものではなく、望む質を満たす学生が確保できなければ、容易に縮小されてしまう性格のものであると言われている。この意味で、近年の「求人倍率」は、かつての右肩上がりの経済成長が望めた時代のそれとは本質的に異なるものとなっている可能性がある（表1）。

また、図3は、学校基本調査による進路別の大学卒業生の中で、「左記以外の者」<sup>22</sup>と「一時的な仕事に就いた者」<sup>23</sup>の推移を見たものである。これらの項目を構成している人々の属性を一概に特定することは困難であるが、91年のバブル経済の崩壊以来、趨勢として顕著に増加しており、かつ、図1に見る求人倍率の変化とも一定の相関を持って増減しているように見えることから、円滑な「大学と職業との接続」を行えなかった人々の存在と、その増減を一定程度表象するものと解することができるように思われる。

22 「家事の手伝いなど就職でも『大学院等への進学者』や『専修学校・外国の学校等入学者』等でもないことが明らかな者である」とされている。

23 内容の如何を問わず1年未満の仕事に従事した者であるとされている。

図1 大卒求人倍率と時期別の就職内定率の推移

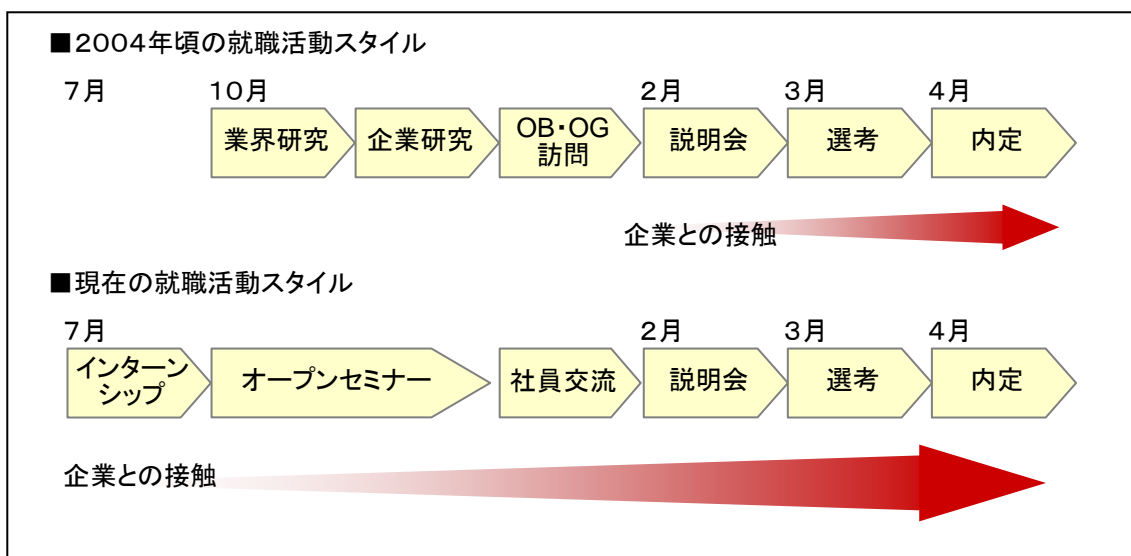


資料 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業（予定）者の就職（内定）状況調査

リクルートワークス研究所「第26回ワークス大卒求人倍率調査（2010年卒）」

※ 各時点の内定率は、10月時点での就職希望者数を基準として、これに対する各時点での内定者数の比率を示している。（各時点で就職希望者数自体が減少していく傾向があるので、その時点での就職希望者数に対する内定者数を取れば、10月以外の時点での内定率は一定程度上昇することになる。）

図2 就職活動のスタイルの変化



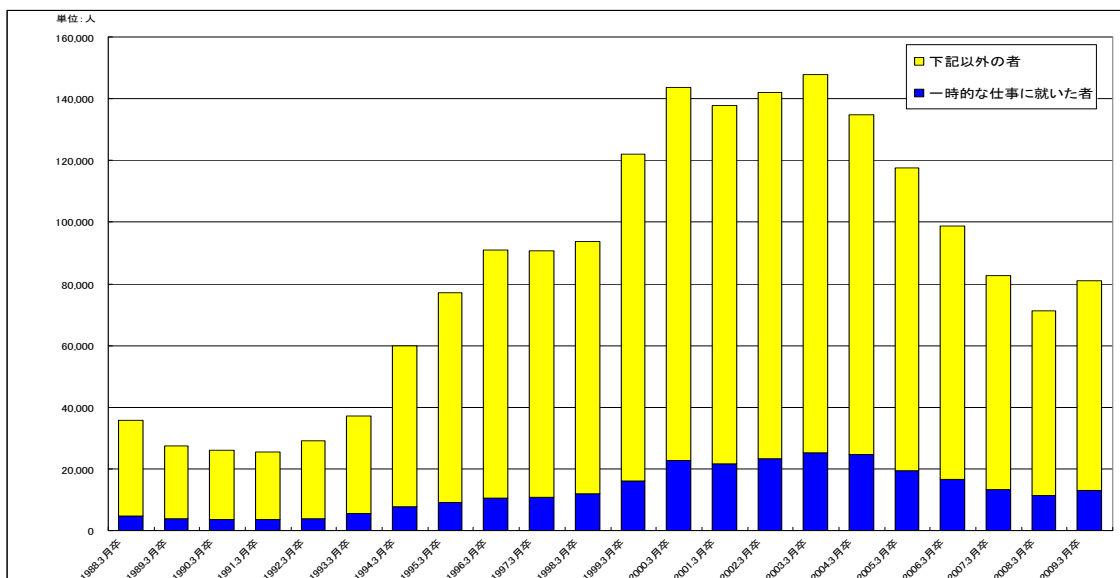
資料提供 株式会社ジョブウェブ

表1 企業の採用に関する質と量との重視の度合い

口総合		質			量			特定のスキル	特定の大学
		徹底して質	量よりは質	小計	徹底して量	質よりは量	小計		
大学院（文系）	10卒	47.8%	50.1%	97.8%	0.6%	0.6%	1.2%	0.9%	0.1%
	09卒	39.3%	52.6%	91.9%	0.7%	5.1%	5.8%	2.3%	
	10卒-09卒	8.5%	-2.5%	5.9%	-0.1%	-4.5%	-4.6%	-1.4%	0.1%
大学院（理系）	10卒	47.2%	48.0%	95.2%	0.6%	1.0%	1.6%	2.9%	0.2%
	09卒	37.0%	52.9%	89.9%	0.9%	5.9%	6.8%	3.3%	
	10卒-09卒	10.2%	-4.9%	5.4%	-0.3%	-4.9%	-5.2%	-0.4%	0.2%
大学（文系）	10卒	45.1%	52.2%	97.3%	0.5%	1.2%	1.7%	0.8%	0.2%
	09卒	32.9%	58.1%	91.0%	0.9%	6.6%	7.5%	1.3%	0.2%
	10卒-09卒	12.2%	-5.9%	6.3%	-0.4%	-5.3%	-5.8%	-0.6%	0.0%
大学（理系）	10卒	44.2%	51.6%	95.9%	0.5%	1.7%	2.2%	1.6%	0.4%
	09卒	31.0%	57.4%	88.4%	1.0%	8.2%	9.2%	2.4%	0.1%
	10卒-09卒	13.2%	-5.7%	7.5%	-0.5%	-6.5%	-7.0%	-0.8%	0.3%

資料提供 株式会社ジョブウェブ（毎日コミュニケーション「2010年新卒採用予定及び採用活動に関する企業アンケート」を基に作成）

図3 大学卒業生の進路で「左記以外の者」と「一時的な仕事に就いた者」の推移



資料 文部科学省「学校基本調査」

## (2) 問題の構造とその背景要因 — 限界状況にある就職・採用活動

前節で述べたことを改めて整理すると以下ようになる。

- i) 就職活動の開始時期が早まっているにもかかわらず、早期に内定を取れない学生が増加している傾向が伺われる。
- ii) 「求人倍率」の性質が変化している可能性があり、その背景には、企業の求人が量より質を重視するようになっている傾向が存在していると考えられる。
- iii) バブル経済の崩壊以降、円滑な「大学と職業との接続」を行えない人々が増加するとともに、景気の変動によってかなりの増減を見せる傾向が伺われる。

こうした状況をどのように評価するのか、一義的な解釈は難しい。学生の就職に関しては、学生、企業、大学、そして就職支援産業という複数のアクターが関与しており、特に i) については、主として何れのアクターに「責任」があるのかということが従来問題とされ、また、そもそも就職活動が長引くこと自体をどう評価するかということも、実は必ずしも自明ではないと考えられるからである。ii) に見るような「質」の重視を企業が行うのであれば（同じことは学生の側にも言えよう）、従来よりも長い期間を要することもやむを得ない面があるかも知れない。

しかし、現在の就職（採用）活動については、学生は精神的に疲弊し<sup>24</sup>、企業は徒労感を訴えていると指摘する声が強い。長期間にわたって大きなエネルギーを傾けているにもかかわらず、なかなか決まらないという状況の下での「疲弊」や「徒労感」は、就職（採用）活動をめぐる効率性の低下を示唆するものであり、多分にプロセスの無駄が拡大していると考えられるであろう。

そのような現象を生じさせている主要な原因の一つは、学生の側からのエントリー件数の増大、企業の側からの選考対象とする母集団の拡大ということであり、その構造を媒介しているのが、就職支援産業と情報通信技術ということであるように思われる。結果的に、たくさん集まるがたくさんふるい落とされるという状況が拡大し、学生は次から次に企業を訪問してもなかなか内定

を取ることができず、企業は次から次に来る学生（その中には志望動機の希薄さが感じられる者も少なからずいるだろう）に対応しなければならない。

しかし、だからと言ってこうした状況を、単にかつての就職協定のような規制的な手法のみで改善できるのかは疑問である。なぜ企業が「量より質」を強く重視するようになったのか、またなぜ学生は多くの企業にエントリーするのか。その背景にはやはり、経済環境の大きな変化があると考えるべきであろう。企業の行動の背景には、グローバル経済の下での競争環境の激化ということがある。iiiが示す、バブル崩壊以降の、円滑な「大学と職業との接続」を行えない人々の増加は、そうした不安が生じざるを得ない背景を端的に示唆しているのではないだろうか。現在の就職（採用）活動は、あたかも圧力が極度に高まっている蒸気釜のようであり、一種の限界状況に陥っていると言えよう<sup>25</sup>。

<sup>24</sup> 後述する新卒一括採用方式によって、企業はリスクの分散が可能（翌年以降の採用によって取り戻す余地がある）である一方、学生の側はリスクの分散ができない（一度卒業してしまったら再度新卒一括採用に応募することはできない）が、このことは学生にとって精神的な圧迫として感じられるだろう。

<sup>25</sup> 以上に述べたような状況認識が適切であるかどうかは、今後の調査研究に待つ部分も大きいと考えるが、一応現時点での暫定的な妥当性を有するものとして、以後の論を展開することとしたい。

### （3）就職・採用活動をめぐる問題に関する大学と産業界の役割

以上において、大学生の就職活動の現状と、問題の構造、そしてその背景要因を見てきか、これらを踏まえれば、就職活動をめぐる問題に関して、従来とは本質的に異なる状況認識が必要とされていると考える。学生の就職問題をめぐる大学と企業・産業界の対応については、既に「2. 学生の就職問題に関連するこれまでの対応」でも一応の整理を行ったが、特に「就活」というような言葉で語られる際のこの問題への対応については、大学界も産業界も、依然としてかつての「就職協定」時代の認識に留まったままであるかのようにも見える。平成20年7月に、国立大学協会、公立大学協会、日本私立団体連合会の3団体が、日本経済団体連合会（以下「経団連」）に対して要請書を提出した。当時はリーマンショック以前ということもあり、学生の就職難への関心が薄かったことはやむを得ないとしても、そこで専ら問題にされているのは、企業の採用選考活動の早期化が大学教育に及ぼす影響に限定されている。具体的な要請事項は以下の3点であるが、これらはまた、経団連自身が「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」に掲げる内容とも基本的に一致するものである。

#### 大学団体から日本経団連に宛てた要請の内容

- ・卒業及び修了学年当初及びそれ以前の学生に対する実質的な選考を厳に慎み、採用活動を早期に開始しないこと。
- ・可能な限り休日や祝日等、例えば長期休暇期間に行う等、大学の教育活動を尊重した採用選考活動を行うこと。
- ・正式内定日は卒業及び修了学年の10月1日以降とし、正式内定開始前の9月30日以前に内定承諾書、誓約書、連帯保証書の提出を求める等、学生の自由な就職活動を妨げ、心理的な負担となる拘束を行わないこと。また、内定後に内定式や入社前研修等を行う場合には、学生の学修に支障がないよう配慮すること。



これらのことはもちろん重要である。しかし、専ら採用活動の早期化や内定前の学生に対する「拘束」等を心配していればよかったのは、かつての右肩上がりの経済成長の時代の発想ではないだろうか。今日、就職活動の問題に対する認識を新たにし、対策の枠組みを大きく広げることが必要とされていると考える。

具体的には、まず早期化の問題であるが、背景に経済状況の大きな変化が存在することを前提に考えれば、かつての時代のように、この問題を単に「企業によるフライング」と見做して、倫理的な側面からの規制のみを以て対処しようとすることについては、従来にも増してその効果には限界があると考えられるべきであろう。むしろ大学においては、適切なキャリアガイダンスを通じて、学生が適切に進路を選択する力を身に付けることにより、現在陥っている意義の乏しい過剰な「選び合い」が軽減される努力を自らも行うことが必要である。また、企業においても、そうした学生の主体的な進路選択に呼応するような、採用活動の改善を図ることが望まれる。

もちろん早期化、そして長期化によって、大学の教育活動が影響を受けることが望ましくないことは当然である。しかしこのことについては、少し視点を広げて考えることが必要ではないかと考える。かつてのような円滑な「大学と職業との接続」が困難になっている状況に鑑みれば、単にできるだけ長く大学に学生を「隔離」しておくことを意図したような「早期化の抑制」は、学生にとっても好ましいものとは言えない。抑制すべきは、意義の乏しい過剰な「選び合い」が徒に早期化していくことであり、学生が自身の進路を適切に選択することができるよう、企業を含めた「外の世界」を知る機会を、むしろ早期から整備していくことが重要である<sup>26</sup>。そのことは、本来の就職活動の短期化にも寄与するものであると考える。また、学事日程と就職活動の両立という問題についても、例えば土日祝日や長期休暇期間の有効活用などを折り込んだ具体的なルールやプロセスを、大学と産業界とが協働して整備していくことが重要である。混沌とした現状を、このような方針に基づいて整理していくことは、大学と産業界の両者に課せられた重要な使命であると考えられる。

しかし、以上のような方策を講じたとしても、就職活動をめぐる問題が近い将来において抜本的に改善されることは困難であろう。若者の学校から職業への移行の複雑化は、多くの先進諸国が共有する、恒常的な問題として認識されるべきものである。このため、現状の就職活動も前提として、それがもたらす問題への「手当」を講ずることは喫緊の課題である。一つは長期化する就職活動が学生にもたらす負担の軽減策であり、もう一つは、就職できない若者に対するセーフティーネットの構築である。特に後者については、バブル期以降、円滑な「大学と職業との接続」を行えなかった人々が一定規模存在し続けており、しかも景気の後退によって大きく増加する傾向があることに鑑みると、極めて重要な課題である。今般の世界的な景気後退によって、日本の大学生の就職活動も厳しい状況に置かれているが、これを一時的な例外とせず、今後いつでもこうした事態が生じる可能性があることを想定したセーフティーネットを構築・整備することが必要である。

なお、最後に最も基本的な課題として、大学教育の職業的意義を高めるとともに、それによって学生が身に付けた力が、企業においても適切に評価されるべきことを挙げなければならない。現状の就職（採用）活動においては、この点があまりに希薄であると言わざるを得ないが、これは新しい「大学と職業との接続」の根幹となるべき重要な課題である。

26 そのために、採用を前提としない比較的長期にわたるインターンシップなど、多様な取り組みが考えられよう。実際の就職活動に入って初めて職業人としての自分の将来像を考えるようでは遅いとする。

#### (4) 当面取るべき対策

以上に述べた認識を踏まえて、現下の就職活動をめぐる問題に関して、当面取るべき対策を以下の通り提案する。

##### ① 学生に対する支援の充実

###### ア 大学におけるキャリアガイダンスの在り方

近々、大学設置基準が改正され、大学の教育活動への「職業指導（キャリアガイダンス）」の導入が義務化される予定である。学生の社会的・職業的自立を促すための包括的な指導であるキャリアガイダンスの充実は、本来望ましいことであるが、そもそも法令化以前にも、現在では多くの大学が、さまざまな形のキャリア支援やキャリア教育に取り組んできている。そして、その実態を見ると、取り組みの現状が、はたして本来の意味での学生支援になっているのかどうか危惧されるような事態も生じているように思われる。

例えば、私立大学等においては経営上の観点からも学生の就職実績が重視されるため、就職活動に役立つスキルの形成やノウハウの伝授、資格取得の促進といったことに取り組みが集中してしまう傾向も見られなくはない。仮にそうではなく、学生の生涯にわたるキャリア発達や職業的自立への主体的準備のプロセスを見通し、幅広い視点に立ったキャリアガイダンスに取り組もうとする場合でも、それらの取り組みは、大学の教育課程全体の中に有機的に位置づけられておらず、とりわけ専門課程の教育と連携できていないケースが圧倒的である。また、より根本的には、現下の就職問題の（本報告書が述べてきたような意味での）構造的な性格が踏まえられていないと、結果的には、学生の意識や意欲を改善することで今日の就職問題への対処が可能であるかのような認識や取り組みに陥ってしまう危険性も避けられない。

法令上の位置づけの有無にかかわらず、本来、大学におけるキャリアガイダンスは、大学の教育課程全体が専門性の形成や職業上の意義を高め、学生の専門的・職業的能力を育成する教育力を強めることと相携えて行われるべきものである。キャリアガイダンスだけをひとり歩きさせても、それはかえって学生たちを浮き足だたせ、追い詰める結果にもなりかねないことを認識しておくべきであろう。

###### イ 就職活動に伴う負担の軽減

長期化する就職活動が学生にもたらす負担の中で、最も切実なものの一つが、地方の学生が東京等の大都市圏で就職活動を行う際の宿舎の問題ではないかと考えられる。このことについて、各種の公的な宿泊施設の低廉な価格での利用や、宿泊費・交通費に関する何らかの補助制度の創設等を検討すべきではないかと考える<sup>27</sup>。

また、学生に対する企業の対応においては、何度も何度も面接を受けさせた挙げ句、最終的に内定を出さないなど、一般的な感覚からは理不尽と思われるような事例も時に見られると聞く一方で、ネットを介して広まる学生の評判に過剰に気を遣わざるを得ないという話しも仄聞され、③で紹介した大学団体の要請書や、経団連の倫理憲章が想定しているような事例とは別な形の問

題が拡大してきているように思われる。長期化する就職活動がもたらすストレスや負担が、学生と企業の双方にとってできるだけ少ないものとなるよう、今日的な就職活動の在り方に関する新しい倫理を形成することが求められていると考える。

27 就職活動の究極の受益者は企業であることに鑑みて、費用は一定程度企業あるいは経済団体から負担してもらおうとも考えられる。

## ② 就職できない若者に対するセーフティーネットの構築

### ア 包括的なセーフティーネットの構築

かつての「就職氷河期」と言われた時代に就職できなかった若者の多くは、非正規雇用で職を見いださざるを得なかったが、そこでは、非正規雇用労働者として従事する仕事を通じて、あるいは公的な職業訓練を通じて、自らの職業能力を高め、生活を向上させていく可能性は極めて狭く閉ざされたものだった。

労働力の需給の状況に応じて、どのような働き方を選択するのかは、働く人自身が決定すべきことが前提となる。しかし、安定した雇用機会の提供が安心して暮らせる社会のベースであることを考えると、長期勤続が可能となる雇用形態を望ましいものと位置づけ、それ以外の雇用形態についても、持続的な能力開発やキャリアの継続が可能となる仕組み作りを行うことが求められる。

特に、大学から社会に入る最初の段階で、就職できなかった、あるいは就職できたとしても不安定で低い処遇に留まらざるを得なかった若者をそのままにしておくことは社会的損失である。第2のロスジェネレーションを作らないための対策については、既に政府においても一定の取り組みが開始されているが、就職できない若者に対する職業能力開発を支援し、訓練期間中の生活費を支給するとともに、彼等彼女等を積極的に雇用の場に送り届けることまでを含めて、社会の新しいセーフティーネットを構築していくことが、今切実に求められている。

個人の自助努力のみで雇用機会を確保することには限界があることから、後述するイの問題とも関係するが、大学は、卒業後最低3年程度は在学生と同様にキャリアコンサルティングや就職斡旋の対象とするなど、卒業者の進路について相談に乗るべきである。また、大学と公共職業安定機関（ハローワーク）の連携や、民間事業者が行う職業紹介・派遣事業、さらに非営利組織などが行う無料職業紹介機能と大学とが就職斡旋について協力することで、就職できない若者の雇用機会のマッチング機能の充実を図ることも重要である。

一方、現在政府で取り組まれている「第2のセーフティーネット」（緊急人材育成・就職支援基金による訓練・生活支援給付制度）の恒久化や、「ジョブカード制度」を活用した社会的職業能力開発・評価制度の活用などによって、企業の側でも安定した雇用機会の提供に努める必要がある。

### イ 企業の採用における「新卒」要件の緩和

日本で広く行われてきた新卒一括採用という労働者の採用方式には、それと裏腹の関係で、一度大学を卒業した者は、翌年度の卒業予定者を対象とした採用の枠組みに応募することができないという慣行が付随している。平成18年版の国民生活白書によれば、若年既卒者を新卒者と同

じ枠で採用対象とした企業は調査対象企業<sup>28</sup>の22.4%に留まっており、採用対象としなかったとする企業が44.0%、中途採用枠では対象としたとする企業が29.1%であった。しかし中途採用枠では、通常、職務経験が重視されることから、そもそも就職できなかった若者にとっては厳しい門戸である。

つまり、大学を卒業して直ちに正社員に採用されなければ、その後に正社員となる可能性は非常に狭いものとなるが、このことと、正社員ではない非正規雇用の職においては、多くの場合、自らの労働の価値と生活水準を高めていく可能性が狭く閉ざされたものであることが相まって、卒業時に正社員に就職できなかった若者の問題を深刻なものにしている。新卒一括採用という採用方式は、その「新卒」要件が従来のように厳格に運用される場合、個人のライフコースの特定の時期にリスクを集中させるとともに、景気の変動を通じて、世代間でも特定の世代にリスクを集中させるという機能を潜在的に内在させることになると言えよう。

現在、経済環境の変化によって「大学と職業との接続」が円滑なものでなくなるに連れて、こうした新卒一括採用という採用方式が潜在的に持つ機能のネガティブな影響は、社会的にも無視し得ないものとして認識されるようになってきている。本稿が、企業の採用における「新卒」要件の緩和を取り上げる所以である<sup>29</sup>。

ではどうするのか。例えば、「卒業後最低3年間は、若年既卒者に対しても新卒一括採用の門戸が開かれること」を当面達成すべき目標とした場合、大きく分けて2つのアプローチがあるだろう。一つは「規制的」な手法である。具体的には、経済団体による倫理指針のようものを通じて、企業が自主的に改善を図ることを促すというようなことが考えられるし、あるいはそうした方法では効果が期待できないとして、何らかの法的措置を講ずるということもあり得るだろう。しかし「新卒」要件の厳格な運用（それは同じような年齢の若者でも、浪人や留年をして「学生」でいる者には門戸を開く一方で、いったん卒業して履歴書に「空欄」の部分を生じた者には門戸を閉ざすということである。）は、一種の規範的な観点から「改めるべき」ものとすることによって、実効ある変化が期待できるものだろうか。そこでは、この問題を倫理的なものとして位置づけるべきかどうかという本質論、あるいは実態をどのように検証するかという技術論もさることながら、やりたいと思わない企業にもその意に反してやらせるというアプローチに、少なからぬ限界があるのではないかと考える。

もう一つのアプローチは、言わば「経済的」な手法である。国民生活白書の調査で22.4%の企業が、若年既卒者を新卒者と同じ枠で採用対象とすると回答しているが、一定の明確な定義の下に、たとえ少数ではあっても、そうした企業をリストアップして公表し、若年既卒者や学生が知ることができるようにすることは、現状に少なからぬインパクトを与えることになるかと考える。このことは、リストアップされた企業においても、新卒という要件にこだわらずに多様な人材がアクセスしてくる機会を拡大するとともに、事実上、従来単一のものとして認識されてきた新卒一括採用方式に新しい形態を加えることとなり、新旧2つの形態が競合する状況をもたらすだろう。その結果、どちらの形態が企業が望む人材を効率的に採用するために有利であるのか、一種の市場メカニズムを通じた調整が働く可能性が期待できる。

何れのアプローチをとるにしても、卒業後一定期間は、大学あるいは大学間連合による就職支援を受けられるよう、関係する法律の改正と、大学の支援機能・体制の強化等が必要であるが、こうしたことも含めて、政府の関係部局において、この問題についての更に具体的な検討が速やかに行われることを求めたい。

- 28 独立行政法人労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」（2005）に基づくものであり、対象は、300人以上で過去3年間に正規従業員を採用対象とした企業2,364社である。
- 29 「新卒」要件の一定の緩和が実現できれば、学生の側においても、現在の就職活動で強いられる「切迫感」が緩和され、幾分かは「過熱化」する就職活動の沈静にも寄与することが期待される。

### ③ 就職・採用活動の実質化

今までの論考において、現在の就職・採用活動の持つ問題の一側面を、「意義の乏しい過剰な選び合い」という表現で指摘した。長期間にわたって大きなエネルギーを傾けているにもかかわらず、なかなか決まらないばかりか、近年新卒3年以内の離職率が3割を大きく超える率で高止まりしているとされる現象も、こうした就職・採用活動の問題を示唆していると思われる。

4年間の学士課程教育を通してしっかりと職業能力形成を図りつつ、時間をかけて自らが携わる仕事についての考えを深めた後に、職業生活に移行していくということが、大学と職業との接続の本来の姿だとしたら、現状の就職・採用活動は、そうした姿からは少なからず乖離したものになっているのではないだろうか。学生も企業もお互いに、ある種の表面的な魅力や特性をアピールし、評価し合っているという面が強すぎるのではないか。もっと実際の「仕事」と強く結びついた、基本的で実質的な事柄をめぐって就職・採用活動が行われるような在り方は考えられないのだろうか。大学と産業界とが協力すれば、就職・採用活動の現状に一定の変化をもたらすことは不可能ではないはずである。ここでも両者の協働が求められていると考える。

現状の就職・採用活動の改善の在り方や、オルタナティブとなる方法は一様ではないだろうが、既に存在する一つの具体例として「職種別採用」を挙げたい。これは文字通り、担当する職種が前もって提示されており、応募者はその職種につくことを分かって応募するというシステムであり<sup>30</sup>、一般的には経験者の採用方式として活用されてきたが、近年、大学の新卒予定者の採用方式としても少しずつ拡大してきているとされる。

こうした職種別採用では、就職した後の仕事内容がある程度特定されていることから、仕事に対する目的意識の高い学生を採用することができ、就職後に実際の仕事の内容が自分に合わないと感じる事態を減少させることにより、早期の離職率の低下に一定の効果があるとされている<sup>31</sup>。また、職種を問わない通常の一括採用では、必然的にジェネラリストとしての資質を特徴付ける、コミュニケーション能力や一般常識、潜在的な訓練可能性などが重視される傾向を持つものに対して、職種別採用においては、特定の仕事内容への対応性という観点から、大学教育、特に専門教育の意義に対する評価が、企業と学生の双方において高まることになると考えられる<sup>32</sup>。

このように職種別採用は、学生が大学教育を通じて自らの職業能力形成を図り、仕事に対する明確な意識を形成した上で、円滑に職業生活に移行することを可能にする方式として、従来の一括採用に対置される有力なオルタナティブの一つとなると予想される。しかし、このような形で就職・採用活動の「実質化」を図っていく上でも、大学教育の職業的意義を向上し、また、企業における人事制度を改善していくことが重要であり、単に両者の接続の方法、すなわち就職・採用活動の形態だけを変えればよいというわけではないことは留意すべきである。

<sup>30</sup> いわゆる「通年採用」も、欧米諸国での元来の運用実態は、特定の職務に欠員が出た際に随時に募集を行うということであり、その意味では職種別採用である。むしろそうした意味での職種別採用が欧米諸国での一般的な採用方式であると言える。

<sup>31</sup> 「採用形態が新卒3年以内離職率に与える影響」（2007年、慶應義塾大学樋口美雄研究会）

<sup>32</sup> だからと言って、実際の専門分野の教育課程が必ずしも特定の仕事内容に一对一の対応をしていなければならないわけではなく、学生が主体的に複数の専門分野を横断して履修したり、他の大学の授業科目を履修したりすることによって、必要な能力形成を図ることも考えられる。

#### (5) 今後目指すべき方向 - 大学と職業との新しい接続のかたち

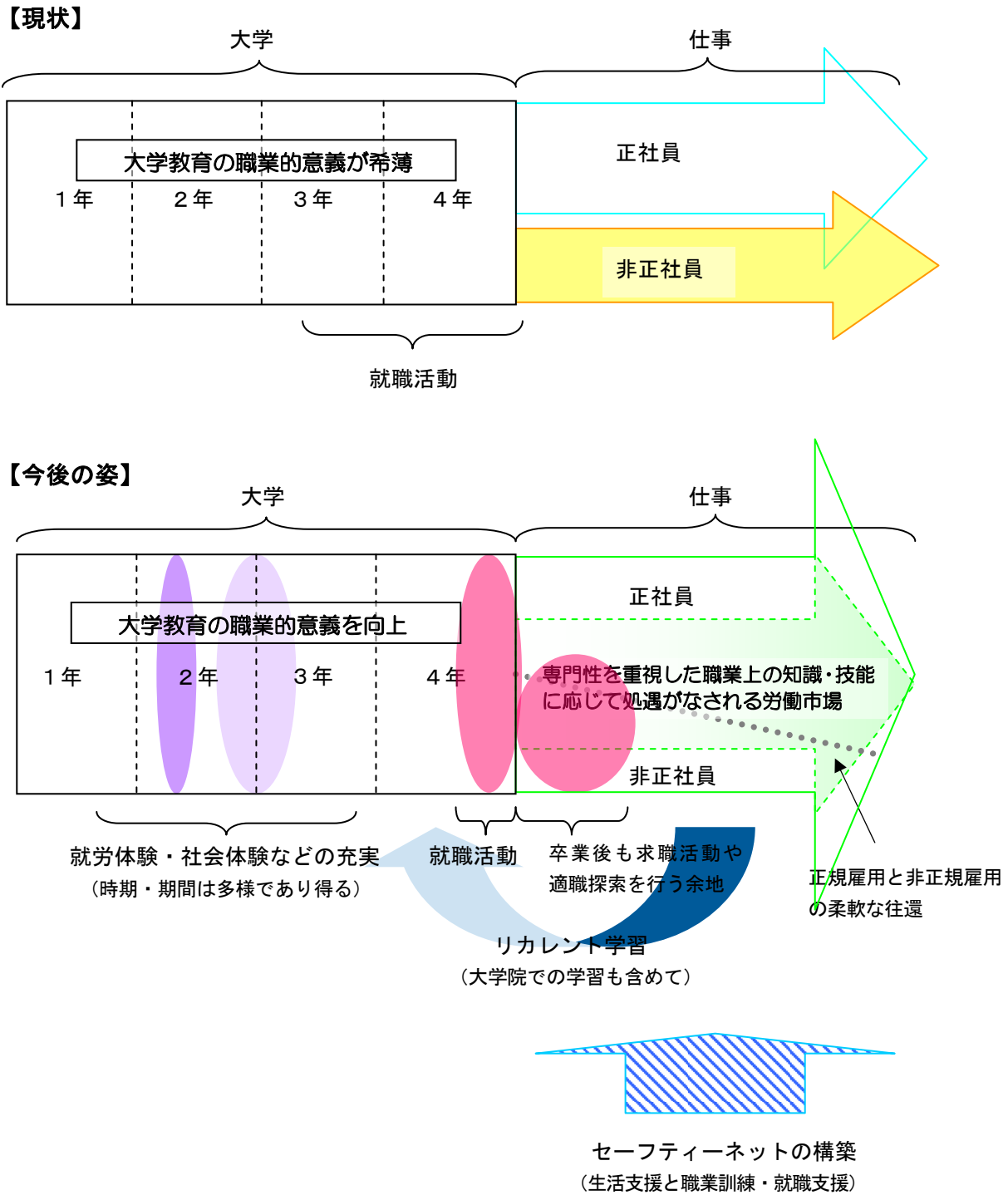
図4は、以上に述べてきた大学と産業社会との接続の在り方を、単純化したモデルで示したものである。

【現状】については、①大学教育の職業的意義の希薄さ、②大学在学中に学んだ内容が重視されず、かつ長期間にわたって行われる就職・採用活動、③正規雇用・非正規雇用間の分断が明確であり、大学卒業時点でいずれの就労状態に従事するかがその後の職業キャリア形成に及ぼす影響の大きさ、④職業上の専門的な知識・技能が重視されない労働市場、⑤大学における社会人のリカレント学習の未発達、⑥失業や、労働条件のよくない不安定雇用に対するセーフティーネットの欠如という6点を主な特徴として描いている。

それに対して【今後の姿】では、今後目指すべき大学と職業との接続の在り方を示しており、上記の6点それぞれについて、以下のような点で現状からの改善がなされている。すなわち、①については大学教育の職業的意義の向上（在学中における教育内容と関連した職業体験やインターンシップの実施を含む）、②については、大学で学んだ内容と求める人材像との適合性を重視した志望動機・採用基準に基づいて、かつ大学教育の概ねの課程を修了した段階で開始される就職・採用活動、③については、卒業後も求職活動や適職探索を行う余地が幅広く認められる初期職業キャリア、④については、専門性を重視した職業上の知識・技能に応じて正規雇用・非正規雇用間で均衡した処遇がなされる労働市場、⑤については、必要に応じて何度でも学び直せるリカレント学習の拡大、⑥については、生活支援と職業訓練機会の付与、就職支援とが一体となったセーフティーネットの構築である。

このような大学と職業との新しい接続の在り方を通じて、大学教育の貢献度を高めつつ、公正で活力のある産業社会を創り出すことが期待される。言うまでもなく、現状から目指すべき将来像への変革がいきになされると考えることは現実的でない。時代の変化の中で次第に露わになってきた現状の矛盾について、そうした矛盾が生ずる構造的な要因を適切に認識し、新たな時代状況に適合した方法を、現状の方法とも併存させながら導入することで、徐々に矛盾を軽減・解消しつつ移行を図っていくというプロセスが妥当であろう。

図4 大学と職業との新しい接続のかたち



○ おわりに (今後作成する予定)