

変容する日本型雇用の下での若者

宮本 みち子

放送大学教養学部教授

変わる日本型雇用制度と若者

高度経済成長期に確立した日本の雇用制度は、新規一括採用制度、終身雇用制、年功序列型賃金体系を構成要素としてきた。この制度は若者たちの社会への入り方に独特の道筋を作ってきた。第一に、最終学校卒業前に学校で就職先を斡旋されて送り出される、第二に、卒業と同時に入社する（学校と職場の直結）、第三に、社内で職業教育訓練を受ける、などである。

終身雇用制の下では、企業の採用にあたって、「何ができるか」よりも「どの学校を卒業したのか」が重視された。職業教育・訓練は入社後に社内で行われ、この教育・訓練をものにするのできる基礎的資質や能力があるかどうか問われた。学校で受けた教育内容と職業との関係性は薄かった。そのため、

みやもと みちこ

お茶の水女子大学大学院家政学研究所修士課程。社会学博士。専攻は青年社会学、家族社会学。千葉大学教授を経て、放送大学教授。

著書に、『若者が〈社会的弱者に転落する〉』（洋泉社 2002年）、「若者政策の展開—成人への移行保障の枠組み」（『思想』983号 2006年）、「人口減少社会のライフスタイル」（放送大学教育振興会 2011年）など。

学校でも家庭でも、どのような教育を受けるかということより、よい学校へと「進学」させることが教育目標となり、社会経験や実社会で役立つ知識やスキルは軽視される傾向があった。若者に対する公共職業訓練は未発達だった。

そのうえ、若年労働市場の良好な状態が続いたため、労働市場の流動化時代が到来することを見据えて主体的に職業を選択する能力、職業能力、自立的な能力向上意欲、生活経営スキルなどを教える必要性は認識されにくかった。

家庭における子育てに関していえば、「よい学校からよい会社へ」が標準的目標となり、生活に関する教育は軽視された。子どもに家事を手伝わせることは極端に少なく、子どもの家事手伝いは平均1日10分に満たないという状態が長年に渡って続いた。地域社会での活動を通して社会性を身に付けることも軽視された。子どもに対する過保護・過干渉が問題にされることが多かったが、改善される兆しはみられないまま推移した。

労働市場の変化への予兆

1990年代の構造転換の予兆はすでに80年代に現れていた。1985年経済企画庁（現在の内閣府）総合計画報告『21世紀のサラリーマン社会：激動する労働市場』は、日本型雇用慣行が危機にあることを述べ、西暦2000年には、団塊の世代が部課長にな

れる割合は半減し、団塊二世のすべての新卒業者が正規の就業員として採用されることは不可能になるだろうと予想していた。団塊の世代の家庭の夫、妻、子どもが同時に不安定な労働市場に身をさらすような時代の転換期が確実に来ることが指摘されていたのである。

しかし、その後バブル景気に突入する中で、労働力不足が深刻化し、若者にとっていくらかでも仕事のある状態となったため、職に就くために準備する必要のない状態となり、将来の危機は忘れ去られてしまった。異常な好景気のなかで、若者の「労働より快樂」「貯蓄より消費」「親から自立するより親への依存」という風潮が生まれ、それが若者の弱体化をいっそう進めることになった。

同じ時期に晩婚化が進み、未婚者が親の家にとどまる傾向が強まった。親との同居は、若者の暮らし向きを豊かにし、親にパラサイトして自立できない若者を増加させる面をもった。

崩壊する一億総中流社会

1990年代中盤以後、日本型経営は危機に瀕し、リストラの進行、新卒者の採用見送りが続き、中高年者を中心とする失業者増大、若者の就職難など、日本社会の構造転換を示す現象が一気に吹き出した。バブル経済の崩壊した90年代半ば以降、「学校から仕事へ」の移行は急速に変容し始めた。学卒無業者および非正規雇用者が急増し、離転職率も一気に高まった。

これらの変化をもろに被ったのは、1980年代後半以降に学校を卒業した若者たち、とりわけ1990年代以降の学卒者であった。彼らは、就職前後にこのシステムが徐々に崩れることによる影響を受けた世代であった。これを就職氷河期世代という。この世代の先頭集団が30代の後半に達しながら、不安定な就労状態から脱することのできないなかで、2008年のリーマンショックによる労働市場の悪化に、2011年3月の東北・関東大震災が追い討ちをかけ、労働

市場の悪化はより一層深刻な状態に陥入っている。そのなかで、第二、第三の就職氷河期世代が生まれようとしている。

将来の展望を描けない若者の姿

このような雇用問題の発生は、1980年代に始まった欧米諸国より20年近く遅かった。長らく若年者の就職難を経験してこなかったため、この問題への認識も遅れた。若者問題を放置できないことを公的に認識し始めたのは、2000年代中盤に近づいてからである。

工業化時代に完成した標準的ライフスタイルは、新規学卒就職、正規雇用、結婚、子どもを持つこと、子どもの教育への投資を通じた階層上昇、退職後の年金生活などがセットになったものだった。このようなライフスタイルが広く大衆化し、中流層が分厚く形成されたのが高度経済成長期で、その流れが1990年代初頭のバブル崩壊時まで続いた。その後の長期不況、グローバル経済競争の激化、規制緩和と構造改革を経て、日本社会は構造的に変容を遂げた。このような過程を通して、若い世代を中心に、従来の標準的ライフスタイルに乗ることのできない層が分厚く形成されつつある。

この10年間の若者の社会的凋落は顕著である。そのことは、子どもの成功を期待し、それが当然と信じて教育投資してきた親たちの挫折でもあった。長らく日本は「一億総中流社会」といわれてきた。自分の生活水準を「中流」と感じる人々が8割に達するという驚くべき社会を表現したものだ。それは格差がない社会という意味ではなく、自分のくらしは社会的標準を満たしているという評価に近い。安定した仕事、年功型賃金、持ち家、広く普及している家財道具一式の所有、子どもの教育への関心の高さ、高卒レベルを超える子ども教育、といった内容が中流のライフスタイルを構成している。

これらのライフスタイルと生活水準は、親から子へと継承される。しかも半世紀に渡って、日本社会全

体が上昇気流に乗ってきたわけだから、社会階層がどうであっても、親よりは良い生活ができるようになることがあたりまえと考えられてきた。それが崩れたことは重大な異変であった。先に述べたように親との同居率が高まった背景には、親世代と子ども世代の所得格差が拡大したという事情がある。年功賃金制は中高年者に厚く若年層に薄い賃金構造であるが、とくに、1975年から95年までの20年間、中年期の賃金は引き上げられたのに反して若年賃金は据え置かれたからである。親子世代間に大きな所得格差が生じたことから、親から子へという金銭の流れが、子どもが成長した後にも続くという現象が生まれた。その後、2000年代に入ると若年者の所得は一層低下し、親元から独立できない若者が増加した。そのうえ親の経済状態も悪化し、将来に不安を抱える家庭が広く見られるようになった。

つまり娘や息子に悩む中年から初老の親たちの悩みをたくさん耳にする。それは、「中流社会日本が壊れていく」ことを実感させるものだった。それは、「日本社会が壊れていく」ことを意味している。若者世代は親が築いてきた生活のレベルを維持できなくなっている。グローバル化のもとで競争にさらされる労働市場を前に、社会に出る途上でつまづいている若者とその親との葛藤は、日本社会の変貌と密接にかかわっている。

新しい生き方を見出せるか

従来の日本型雇用が崩壊しつつも、それとは異なる原理で構成される新しい労働市場はまだできていない。たとえば、離転職することはキャリア・アップにつながることも多いが、試行錯誤しながら自分の道を開拓していく生き方が広がってはいかない。非正規雇用から正規雇用へと転ずることは容易ではない。正規、非正規雇用間の賃金格差は大きい。女性の状況の変化も著しい。仕事の世界と家庭を中心とする世界の両方で大きな変化が生じているからである。働く女性は増加し続けているが、男性より

非正規化が著しい。しかも、非婚化が進行している。妻子を養うことのできる男性の減少というなかで、結婚に逃げ込むことのできない女性たちが、流動化する労働市場のなかで、どのように生きていくか、どのようにして安定した生活基盤を築いていったらよいかの大きな課題である。

正規雇用を前提に編成されてきた社会保障制度は、多様化する雇用形態に対応できていない。正規雇用中心の時代が終るなかで、非正規雇用者に対する社会保障制度を確立し、非正規雇用と正規雇用の間の移動の柔軟性を高めるなど、個人の事情や変更に応じて、異なる雇用区分を柔軟に行き来できる社会システムへと変えていく必要がある。

若者のために何が必要か

若者のために必要なことは、雇用政策にとどまらない。日本では、若年者雇用問題が深刻化するまで、大人になる途上の若者を支援する必要性が意識されたことはなかった。不安定な就労状態が続き、親の家に居続けることを余儀なくされている若者や、それもできずに路上に出る若者も増加するなかで、これまでの社会保障制度をはじめ行政システムが、変貌する若者期の問題をほとんど意識してこなかったことが露呈することになった。それらの若者の存在に気づき始めたことは、社会政策上の大きな変化であったが、これまでの空白を反映して、現状には多くの課題がある。

そこで、若者が安定した生活基盤を築くために、社会的に取り組むべき課題を整理しておこう。

- ◇不登校、高校中退など、学校からドロップアウトする若者に対して、学力をおぎない、職業訓練の場を与え、仕事に就くための密度の濃い支援が必要である。復学の多様なルートも必要である。そのために学校と学校外の諸機関が連携して、自立の道を保障する必要がある。
- ◇不利な条件のもとで育った若者が労働市場でもっとも不利な立場に立たされている。したがっ

て、貧困家庭や崩壊の危機にある家庭に育つ子どもに対する取り組みが必要である。学費支援、学習支援、家族の生活に対する諸支援（家族支援という）が必要である。とくに、受益者負担の原則のもとで、高校・大学教育費用の親負担を無制限に進めてきた方針を根本的に見直す必要がある。

- ◇困難を抱える若者の自立プロセスは、いく段階ものきめ細かいステップが用意されている必要がある。
- ◇働くことへの入口段階にあり、労働からの所得が十分ではない状況に対して、低賃金を補う所得補助（若者手当）、住宅保障、経済給付付き職業訓練など、新たな社会保障制度や社会システムを、労働による社会参加（労働の義務）とセットにする。
- ◇つまずいても立ち直りができるための職業教育・訓練が誰にでも保障されなければならない。その際、生活費の保障は不可欠の条件である。また、企業の新規一括採用の慣行を改め、立ち直ろうとする若者に門戸を開き、年齢に関わらず雇用されるチャンスを与える。
- ◇急速に進んだ非正規雇用は、賃金・社会保障・雇用の継続性において、格差がきわめて大きく、生計を維持することが困難なほど劣悪な処遇に苦しむ雇用者を生み出した。そこに法的規制をかけ、正規雇用と非正規雇用の格差を縮小する必要がある。とくに、非正規雇用者に対する社会保障の権利を確立する。

◇グローバル化に対応する雇用の柔軟性に、社会保障等のセーフティ・ネットを張り、離転職や失業を経験してもそれがダメージとならないような柔軟で保障のある社会システムを確立する。

◇長期化する成人期への移行状況を踏まえて、このステージにある若者が安定した生活基盤を築けるような社会システムを構築することが必要である。そのためには、教育・訓練、雇用保険制度の範囲に留まらない失業手当または求職者手当、住宅、福祉、情報提供・相談、家族形成と子どもの養育負担の軽減など、雇用不安定時代における「人生前半期の社会保障制度」を強化する必要がある。■

《本文に関係する筆者の既発表著書・論文》

- 2002、『若者が社会的弱者に転落する』洋泉社。
- 2004、「社会的排除と若年無業」『日本労働研究雑誌』第533号。
- 2006、「若者政策の展開—成人期への移行保障の枠組み—」『思想』No.983。
- 2008、「若者の貧困をみる視点」貧困研究会編『貧困研究』No.2、明石書店。
- 2008、「成人期への移行」政策と若年者支援」日本社会福祉学会編『福祉政策理論の検証と展望』中央法規。
- 2010、「困難な条件をもつ若者に対する就労支援—包括的支援がなぜ必要か—」『都市問題』Vol.101。
- 2011、「成人期への移行」モデルの転換と若者総合政策の構想」国立社会保障・人口問題研究所編『少子化の要因としての成人期移行の変化に関する人口学的研究』第3報告書。

不況と災害下の新卒就職：現状と課題

小杉 礼子

労働政策研究・研修機構 統括研究員

新卒就職への災害の影響

2008年のリーマンショック以降、新卒採用を抑制してきた企業は少なくないが、これにこの3月の大災害が加わり、新規学卒者の就職環境は大変厳しいものになっている。災害の影響による内定取り消しや自宅待機を命ぜられる事態もおきている。職業安定法施行規則により新規学卒者の採用内定取り消しを行う企業はハローワークに通知する必要があるが、厚生労働省によると、この3月末までの新卒者の内定取り消しは全国で123人、自宅待機は693人におよぶという。ただし、この時点ではまだ各地は混乱しているためすべての事業主からの通知が届いているとはいえないであろう。

新卒就職へのこの災害の影響を考えてみよう。被害の大きかった岩手、宮城、福島の3県での新規学

卒就職者数を2010年3月卒の統計で見れば、およそ3万4000人（うち高卒1万3000人、大卒1万人、専修学校卒9000人、短大卒2000人）であり、ほぼ本年3月卒も同様の規模であろうと推測される。このうち県内就職者がおよそ7割（高卒者の各県内就職者比率から類推）を占めるとして、2万4000人。中でも被害の大きい臨海部の市町村には、3県合計の就業者の約3割が就業していることを考慮に入れば、その3割、およそ7000人の新卒者がこれらの特に被害の大きい地域で就業を開始しようとしていたのではないと思われる。彼らの多くに内定先の被災や事業の停止などの事態がふりかかっていることが予測される。これら3県に加えて他地域でも計画停電や部品等の納入遅滞による生産停滞などが起こっており、報道されているよりもさらに多くの内定取り消しが行われた可能性は大きい。

この事態に対して、内定取り消しを受けた学生・生徒を対象に特別の採用枠を設ける民間企業が現れ、また、ハローワークや地方自治体での臨時職員等としての採用がはじまっている。こうした迅速な対応が図られることは、わが国においては若者のキャリア形成における新規学卒の意味が大きいだけに、大変重要なことだと思われる。

さて、この災害がもたらした若者の職業への移行の危機とは別に、本年3月卒業者の場合、2月1日時点で就職内定率が過去最低（大卒で77.4%）という事態が進行していた。例年だと卒業までの2ヵ月の

こすぎ れいこ

東京大学社会学部卒、博士（教育学）。1978年に労働政策研究・研修機構の前身である職業研究所に入所。2006年より現職。「学校から職業への移行」、「若年者のキャリア形成・職業能力開発」に関する調査研究を担当。

主な編著書に、『自由の代償／フリーター』（JILPT 2002）、『フリーターという生き方』（劉草書房 2003）、『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発のために』（劉草書房 2010）。

表1 設置課程・学科別高校の未就職卒業生割合（2010年3月卒業者に占める割合）

	未就職卒業生割合				進学浪人が半数以上*	不明	N (高校数)
	5%未満	5～10%	10～20%	20%以上			
全日制 計	44.6	20.6	15.0	4.9	13.0	1.7	1,051
普通科単独	32.6	22.0	18.7	5.9	19.0	1.9	427
工業系	71.5	16.7	4.3	0.5	6.5	0.5	186
商業・情報系	55.7	22.9	12.9	7.1	0.0	1.4	70
農業・水産系	59.7	20.9	13.4	3.0	0.0	3.0	67
普通科併設	36.7	19.7	17.0	6.4	17.4	2.8	218
総合学科	46.3	20.9	20.9	4.5	7.5	0.0	67
その他	43.8	31.3	6.3	12.5	6.3	0.0	16
定時制	7.1	4.7	10.4	75.4	1.9	0.5	211

注：*「左記以外の者」の内訳として進学浪人が半数以上を占める学校。進学志向の生徒が多い学校として区別して扱う。

間に新たに内定を獲得する者がいるので、4月初めには10%ポイント以上の改善が見られるのだが、今年は災害の影響がここにも及んでいると考えられ、就職先が決まらないまま卒業した若者は昨年度以上に多かったと推測される。

昨年度（2010年3月卒）の場合、就職を希望し続けているが内定が得られないまま卒業した学生・生徒は約7.5万人いた（厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職状況調査」および厚生労働省「職業安定業務統計」）。他に、内定が得られないため就職希望を取り下げて、とりあえずアルバイトをしたり、ただ卒業だけした学生・生徒もかなりの数いただろうし、また、大学生ではあえて留年を選んだ学生もあり、潜在的な求職者はこの数を大きく上回るだろう。これに加えて、震災の影響がある。それだけに今年の厳しさは格段のものであった。

高卒未就職者の特徴

どのような学生・生徒が就職先の決まらないまま学校を卒業しているのか。以下では昨年行われた全国規模の調査¹をもとにその実態を検討する。昨年度のデータなので、震災で内定取り消しを受けた学

生・生徒にはあてはまらないが、内定が得られないまま、あるいは就職活動を途中でやめてしまって卒業だけした者の傾向を明らかにすることはできる。

まず、高校生の場合、どのような高校で未就職のまま卒業する者が多いのか。ここで未就職卒業生は、文部科学省の「学校基本調査」の卒業後の状況として「一時的な仕事に就いた者」または、「左記以外の者」に当たる者である²。表1は、各学校の2010年3月の卒業生に占める未就職卒業生の割合別に学校を分類したものである（調査対象校は就職者が5人以上いる高校なので最初から進学中心の学校は除かれている）。

未就職卒業生が10%以上、あるいは20%以上という高校が多いのはまず定時制高校である。現在の定時制高校には、中学校で不登校の経験があるなどの課題を抱えた生徒が少なくないことが背景にある。全日制では普通科（単独設置、他学科との併設のいずれも）、総合学科に多い。逆に最も少ないのが工業系の専門高校である。高校生への求人には生産工程の仕事が多く、この労働力需要と専門教育との適合性が高いことが未就職のまま卒業する生徒を少なくしていると考えられる。図表は省くが、地域別には南関東や近畿地方など大都市圏で未就職者割

表2 進路が決まらないまま卒業する生徒の特徴（課程・未就職者割合別）

（それぞれについて「多い」または「やや多い」とした学校の比率）

	全日制・未就職卒業割合					定時制 N=180
	計 N=703	5%未満 N=312	5～10% N=197	10～20% N=144	20%以上 N=50	
何をしたらいいかわからない**	58.3	50.6	61.4	63.2	80.0	77.2 ***
進路指導にのってこない***	59.2	51.6	57.9	70.8	78.0	62.2
成績がよくない***	59.0	50.3	60.9	67.4	82.0	60.0
欠席が多い***	57.9	50.3	56.3	67.4	84.0	67.8 **
こだわりが強い	53.3	52.9	57.4	50.7	48.0	55.0
無気力である**	48.2	41.7	48.2	54.2	72.0	55.0 *
自信がない***	43.5	34.6	46.7	49.3	70.0	71.1 ***
生活態度が良くない**	46.5	37.8	49.2	54.2	68.0	45.0
経済的に厳しい家庭環境である***	41.0	36.5	35.0	51.4	62.0	61.7 ***
自宅通勤の希望が強い***	42.1	28.2	45.2	52.8	86.0	52.2 **
友達が少ない	17.2	19.2	15.2	16.0	16.0	35.0 ***
保護者の意向にふりまわされる	22.3	22.4	25.4	20.1	16.0	12.8 **
アルバイト時間がかなり長い***	16.9	10.9	17.3	24.3	32.0	27.2 **
部活に熱心である*	4.6	6.7	4.1	1.4	2.0	3.9

注：右端の記号は定時制と全日制との差異の検定、設問文末尾の記号は未就職卒業割合別の4類型間の差異の検定である。

*=p<0.05, **=<0.01, ***=p<0.001をそれぞれ示す。

合が高い学校が多い。求人が少ない地域より大都市圏で未就職者割合が高い学校が見られがちなのは、学校数が多くその階層化が起こっており、未就職卒業者が集中する学校群ができていくからだと思う。

それぞれの校内でどのような特徴のある生徒が進路が決まらないまま卒業するのか、進路指導担当教員の目から見たものが表2である。

まず定時制では、「何をしたらいいかわからない」「自信がない」「欠席が多い」「経済的に厳しい家庭」などの特徴を、全日制に比べても際立って多くの学校が指摘している。未就職状態で卒業する生徒の多くが複合的な課題を抱えていることがうかがわれる。一方、全日制では、「欠席が多くて」「成績が良くなく」「進路指導に乗ってこない」という、一般に学校あつせんが難しい生徒の特徴が指摘されている。また、全日制の中で未就職卒業割合が高い学校ほど

多様な生徒の課題を指摘する学校が多く、ほとんどの項目に有意差がある。逆にいえば、こうした特徴をもった生徒が多いことが学校での就職指導を難しくし、未就職で卒業する生徒が多くならざるを得ないという状況なのであろう。

大卒未就職者の特徴

同時に行われた4年制大学のキャリアセンター（就職部）対象の調査結果¹から、やはり未就職卒業者になりやすい学生の特徴を検討しよう。大学を設置者と入学難易度によって分類して、その類型ごとに未就職卒業割合を計算すると、国立大学は平均11.8%、入学難易度の高い（偏差値57以上）私立大学は平均15.3%であったのに対して、それ以外の私立大学は平均27.0%とかなり差があった。そこで、問題をこうした普通の私立大学に絞って、最近の学

表3 リーマンショック以前と比べての学生の就職活動等の変化

(偏差値56以下の私立大学+国立大学/各設問に「とてもそう思う」または「ややそう思う」とした学校の比率)

	私立(～56) 未就職卒業者割合別				国立 N=65
	計 N=339	20%未満 N=110	20～30%未満 N=100	30%以上 N=129	
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	90.0	86.4	95.0	89.1	76.9 **
心理的負担を強く感じる学生が増えた	90.3	87.3	92.0	91.5	81.5 +
学生の就職活動への取り組みが早くなった+	83.8	87.3	88.0	77.5	84.6
学生の相談が増えた	79.9	80.9	80.0	79.1	84.6
キャリアセンター(就職部)で斡旋できる求人が少なくなった	81.1	76.4	84.0	82.9	50.8 ***
学生がインターネットの情報に頼りすぎようになった	70.5	63.6	76.0	72.1	61.5
経済的負担を強く感じる学生が増えた	73.5	72.7	75.0	72.9	64.6
就職活動を途中でやめる学生が増えた**	70.2	58.2	75.0	76.7	23.1 ***
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった+	62.8	70.9	60.0	58.1	76.9 *
学生がOG/OB訪問をしなくなった	42.5	37.3	44.0	45.7	20.0 **
学生の希望が有名企業に集中するようになった+	38.6	30.9	38.0	45.7	52.3 *
学生の授業への出席率が低下した	23.9	20.0	27.0	24.8	20.0
学生の就職活動状況が把握できなくなった**	30.4	19.1	33.0	38.0	12.3 **

注: 右端の記号は国立と入学偏差値56以下の私立大学との差異の検定、設問文末尾の記号は未就職卒業者比率カテゴリー間の差異の検定である。+ $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ をそれぞれ示す。

・私立(～56)は入学偏差値56以下の私立大学をさす。

生の就職活動がどう変わったか(と捉えているか)を未就職卒業者割合別にみることで、未就職になりやすい学生の活動の特徴をみる(表3)。

リーマンショック以前と比べての学生の就職活動の変化として、多くの大学が共通して指摘するのは、就職活動への取り組みの個人差が大きくなるとともに、心理的負担を強く感じる学生が増えていることである。また、インターネット経由の情報に依拠した就職活動が広がる中で就職部が斡旋できる求人が少なくなるという情報経路の変化も指摘されている。

これらの認識を国立大学と比較すると(表3の右)、私立大学のほうが学生個人の負担増や情報経路の変化を指摘する比率が高い。これらに加えて差異が大きいのは、就職活動を途中でやめる学生の増加や就職活動の状況が把握できなくなったという指摘である。大学主催の就職支援行事への出席率についても国立大学に比べて「高くなった」とする大学は

少ない。さらに、これらの点は私立大学間でも差異が大きい(表3の左)。未就職卒業者割合の高い大学ほど、大学主催の行事への出席が増えていず、学生の状況把握が難しくなり、就職活動を途中でやめる学生が増えている。こうした大学ほど学生の就職活動への大学側の支援が届かなくなっているようである。また、よく指摘される学生の有名企業への応募の集中については、この指摘は国立や難関私大に多く一般レベルの私大では比較的少ないのだが、その中では未就職卒業者割合の高い大学で指摘率が高い。すなわち、未就職卒業者が少ない大学では、学生が一極集中を起こさないような指導・方向付けができていいる可能性がある。

図表は省くが、無業やフリーターになりがちな学生の特徴として、未就職卒業者割合の高い大学ほど多くの学生の課題(社会人としての考え方や行動ができない、無気力、コミュニケーション能力が低い、学力低下、

職業観・職業意識の欠如)を挙げている。大学進学層が急激に拡大する中で、入学難易度の低いこうした大学に課題の多い学生が集まっていることが考えられる。

以上、実態調査を基に分析してきた。学校側への調査を基にするとどうしても学生・生徒側の課題が強く出てしまうが、あわせて、学校経由の組織的斡旋の仕組みがある高校生の場合は学校の階層化と指導に乗りにくい生徒の集中の問題が、また、インターネットを介した自由応募が基本である大学生の場合は、大学の就職支援がどこまで届いているかによって違いがあることなどが明らかになった。

求人側の要因と卒業後のキャリア形成

一方、求人側が採用数を絞っていることが、未就職卒業者を増加させた、より直接的な原因であることも確かである。企業は、これまでも景気後退期には新卒採用を縮小しており、今回は災害という要素も加わったが、先行きの見通しが立たなければ採用を縮小するという意味では同じ行動をとっている。近年で最も新規学卒者の求人倍率(求人数/求職数)が小さかったのは、大卒も高卒も2000年代初めであったが、同時にそれは最も未就職卒業者が多い時期でもあった。

その後2008年までの景気拡大期には、多くの企業が新卒採用を拡大した。しかし、採用対象はその年の新規学卒予定者であり、未就職の過年度卒業者に与えられたチャンスは小さかった。そして、そのまま不安定な市場に残された彼らは「ロスジェネ」と称された。

新規学卒採用・就職は、多くのメリットをもつ仕組みである。未経験で可塑性の高い人材を定期的に一括採用するので、企業にとっては効率の良い集団的な育成が可能だし、長期的視点を持った育成もしやすい。長期継続雇用が前提とされ、個人にとっては安定や安心が得られやすいし、将来設計もしやすい。学校にとっても、毎年の卒業生の進路が確保し

やすく、高校では学校斡旋の仕組みを通して生徒を学習に動機付ける要素にもなる。

しかし、こうしたメリットの裏にはデメリットがある。不況期に学校を卒業する若者たちがなかなか仕事に就けない事態はどの国でも起こりうる。しかし、わが国では新規学卒採用の慣行ゆえに、過年度卒業者は新卒向けの雇用機会から排除され³、また、企業による職業能力開発は正社員である新卒者には手厚いが、アルバイトとして雇用された者には最低限にとどまることが多い。さらにアルバイトに任される仕事は限定的で、勤続しても賃金の上昇はわずかである(労働政策研究・研修機構 2009)⁴。

こうしたデメリットはあるものの、もし多くの企業が新規学卒採用を行わなくなったら、わが国の若年失業率が欧州並みに高まる可能性は非常に大きい。それを考えれば、学校卒業までに就職を決める仕組みを維持していくことは重要である。ただしもう一方で、その影で生まれがちな未就職卒業者を社会的な枠組みの中で支え、そのキャリア形成を図っていく施策も必要になる。今回の不況や震災で未就職のまま卒業することを余儀なくされた若者たちを「第2のロスジェネ」世代としてはならない。

卒業後の継続支援と産学連携教育の充実を

今、学校及び関係機関がしなければならないことは⁵、第一には学校を離れた後にもキャリア形成を社会的に支える仕組みの整備とそこに学校からつなげること、第二には学校在学中の組織的支援を強め、特に大学生の場合には孤立化を防ぐこと、さらに、根本的には高等教育段階まで含めて職業教育・キャリア教育を充実させることである。

第一の若者のキャリア形成を社会的に支える仕組みのひとつは、すでに始まっている新卒者向けの職業訓練や就業体験プログラム、実践型人材養成システム、トライアル雇用など、まだ雇用保険に入っていない若者たちが受けることができる雇用に直結した職業訓練である。特に震災の影響で未就職となった場

合は、地域間移動も必要なことがある。住まいや生活の支援と就労支援をあわせて行うプログラムはすでにモデルがある。これを地域間移動する若者むけに充実することが必要だろう。また、「子ども若者育成支援推進法」が施行され、就業への移行が困難な若者に対する相談体制を整えつつあるが、今、未就職のまま卒業する生徒・学生には様々な課題を抱え、「何をしたいかわからない」「心理的な負担感が強い」者が多いことを考えれば、相談という支援も効果的である。学校には最低限、就職先が決まらない卒業生をハローワークや地域若者サポートステーションなどの相談や就職支援の機関へとつないでいくことが期待される。

第二の組織的支援は、これまでも高校・大学で行われてきたことである。就職希望者が大幅に減った高校では、より外部の資源を使って地域で協力してあたることを考えるべきだろう。また、大学での組織的支援は、未就職者の多い大学での学生たちの課題の大きさを考えれば、キャリアセンターの役割というより大学の教育力を総動員しての支援である必要がある。すなわち、学力やコミュニケーション能力、学ぶ意欲の低下といった学生の現実を直視した教育実践が求められている。そして、より根本的には、地域の産業界との連携を深め、地域を担う人材を産業界との対話と交流の中で育てていくことが重要だと考える。

即戦力となるスキルの訓練は企業や職業能力開発機関が主に担うべきだが、学校教育が卒業後の職業生活との連続性をなしに展開しようとは思えない。基礎・基本から積み上げていく知識や思考力とともに、態度や行動様式のレベルの能力が職業生活に重要であることは、産業界も学校も認めるところだろう。そうした連続性を子どもたちが確認するためにも産学連携は重要である。また産業界が育成に関わることは、新たな労働力需要を国内の若者たちに向かわせることにつながろう。産業界と能力観を共有し、その資源を活用して職業教育・キャリア教育を展開することが必要である。■

《参考文献》

- 労働政策研究・研修機構(2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年度版「就業構造基本調査」特別集計より—』
労働政策研究・研修機構(2010)『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』。

《注》

- 1 労働政策研究・研修機構が2010年5～6月に実施した郵送質問紙調査(web併用)。高校調査と大学調査からなる。高校調査は全国の高校のうち2008年度卒業生中に5名以上の就職者がいる学校から定時制については全数、全日制については2分の1の確率で抽出した計2000校の進路指導担当者を対象とした。有効回収票1262、有効回収率63.6%であった。大学調査は、医学・歯学・看護学・宗教学の単科大学を除く全国の4年制大学のうち2005年度以降に新設された大学を除く大学(614校)のキャリアセンター(就職部)を対象にした。有効回収票491、有効回収率80.1%であった。
- 2 以下の分析において、高卒の未就職卒業生は、文部科学省「学校基本調査」の卒業後の状況調査にならって設定された選択肢における「一時的な仕事に就いた者」「左記以外の者」のいずれか当たる者を指す。大卒の未就職卒業生の場合は、これに「死亡・不詳」も加える。
- 3 行政や経済団体の働きかけの下、現在、既卒3年までを新卒者と同等に扱うことを宣言する企業が出てきている。これが定着することで、卒業時の景気の影響を緩和することになると期待される。高校生については学校に求人申し込みをするしくみであり、別の議論が必要だろう。
- 4 大卒に見られるような就職活動の過熱や大学の文系学部で典型的な教育と職業との乖離もまた、新規学卒採用・就職という仕組みと深く関連して生まれた問題だといえる。
- 5 アルバイトやパートなどの正社員以外の雇用者に対する賃金や能力開発機会等の諸条件の改善、あるいは社会的な職業能力評価基準の策定・普及、社会保険の適用をはじめ産業界や政府が取り組むべき課題は他に多くあるが、ここでは学校から職業へのトランジションの円滑化に焦点を絞って対応策を検討する。

外部労働市場における キャリア形成の行方

樋口 明彦

法政大学社会学部准教授

若者雇用問題の顕在化

若者をめぐる労働環境の不安定化が叫ばれて久しい。「フリーター」「ニート」「ネットカフェ難民」「ワーキングプア」「若年ホームレス」など、メディアに氾濫する言葉を見ても、その問題に対する危機感の強さがうかがえる。もちろん、このような言説の背景には、若者の就労状況を見舞う大きな変化があった。

第一に、若年失業率の上昇を挙げることができよう。総務省『労働力調査』によれば、1990年に「15～24歳」4.3%、「25～34歳」2.4%だった失業率は、それぞれ10.1%（2003年）、6.4%（2002年）とピークを迎えることになった。その後、若年失業率は漸減するものの、リーマンショックによる景気後退に伴い、2010年には9.4%、6.2%と再び高くなっている。「15～64歳」の失業率が5.3%であること

を思えば、失業リスクは年齢の低い若者により強く降り掛かることがわかる。

第二に、企業における若者の採用活動が、主に「新卒一括採用」という雇用慣行のもとで行われている日本において、若者の就労状況の悪化は新卒に対する有効求人倍率の低下としても現れた。高校新卒者の求人倍率（7月末）を見てみると、1986年に0.87倍だった値は、バブル景気の到来とともに3.08倍（1991年）にまで急騰し、その後景気が後退するにつれて2002年の0.50倍にまで落ち込んだ。大学新卒者の求人倍率を見ても、その推移は決して平坦なものではない。リクルート・ワークス研究所『大卒求人倍率調査』によれば、バブル期の1991年に2.86倍だった値は2000年に0.99倍にまで低下した。つまり、若者の入職窓口は景気に応じて大きく左右されてきたのである。

第三に、労働需要の変化として、企業における非正規雇用の増大も若者の雇用環境を一変させた。全雇用者のうち非正規雇用の占める割合は、1984年の15.3%から徐々に上昇して2010年には33.7%に至った。とりわけ若年層において非正規雇用の占める割合は高く、2009年現在、「15～24歳」の「男性」24.5%、「女性」35.0%、「25～34歳」の「男性」13.4%、「女性」41.1%となっている。非正規雇用の増大は、単に若年層に顕著なだけでなく、その傾向は女性においていっそう強まっていることもわかる。

ひぐち あきひろ

1971年生。大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程単位取得修了後、法政大学へ着任。2008年より現職。専門分野は、若者政策論、コミュニティ政策論。著書に、『社会的排除／包摂と社会政策』（共著、法律文化社、2007）、『「ひきこもり」への社会学的アプローチ』（共著、ミネルヴァ書房、2008）、『若者問題と教育・雇用・社会保障』（共編著、法政大学出版局、2011）など。

学校から職場への移行の綻び

このような趨勢は、学校から職場への移行（トランジション）の機能不全として理解されることが多い。すなわち、若者における雇用の不安定化を、学校を卒業する離学というイベントに起因する問題として、象徴的に捉えるようになったのである。したがって、移行の機能不全に対する処方箋もまた、いかにこのイベントを円滑に乗り切るか、つまり将来の職場への移行を想定した在学段階の出口支援という性格が強いものになったといえる。

2011年1月31日に中央教育審議会が出した答申『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』も、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育」、そして職業教育を「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と位置づけ、学校から職場への移行の失敗というリスクを見据えながら、移行前の教育段階における「予防」を探った試みとなっている。

確かに、「新卒一括採用」が雇用慣行となった日本において、学校機関におけるキャリア教育・職業教育の取り組みは、離学というイベントを教育機関と労働市場の接合点として改めて重視することで、学校から職場への円滑な移行を促す一定の役割を担うだろう。ただ、学校から職場への移行の是非は、離学という一時点にすべて回収されるわけではない。ここでは、中退者・非正規雇用者・無業者のキャリア形成のありようから、学校から職場への移行を改めて捉え直してみよう。

中退者のキャリア形成

そもそも離学を教育機関と労働市場の接合点として位置づけるためには、若者が教育機関を卒業することが前提となる。したがって、学校を中途退学して

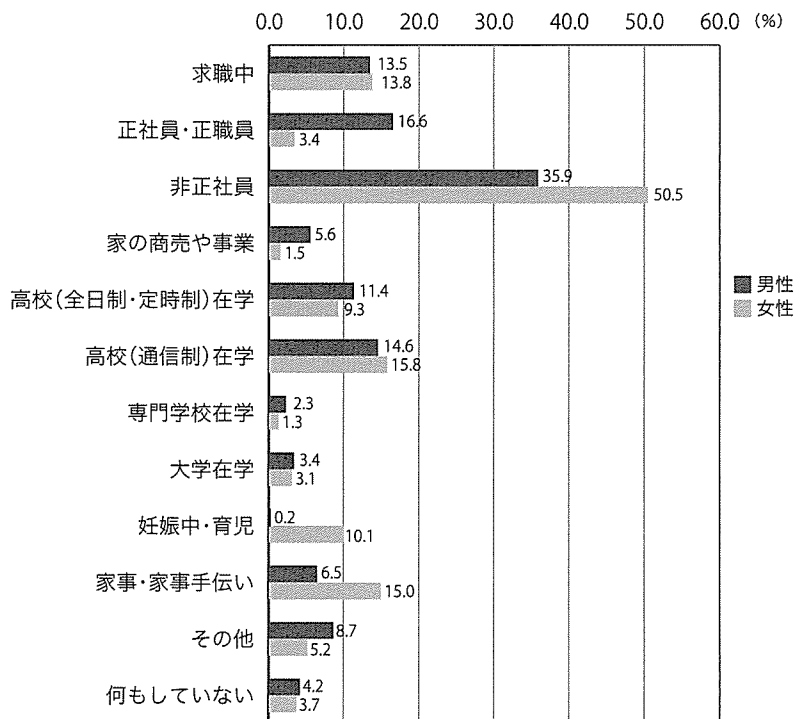
離学する若者の移行は、うまく「新卒一括採用」の慣行に接続できないからこそ、そのキャリアはしばしば非正規雇用や無業から始まり、不安定なものになることが多い。

内閣府『若者の意識に関する調査報告書』（2011年）によれば、高校中退後おおむね2年以内の若者1176人の進路は極めて複雑な軌跡を描いていることがわかる。高校中退者の現在の活動状況を整理した図1を見てみると、「正社員・正職員」は「男性」16.6%、「女性」3.4%と少ない一方、「求職中」が「男性」13.5%、「女性」13.8%、「非正社員」が「男性」35.9%、「女性」50.5%と不安定な状況がうかがえる。その他の傾向として、高校復学が「男性」26.0%、「女性」25.1%を占める一方、「女性」の場合、「妊娠中・育児」10.1%、「家事・家事手伝い」15.0%と、教育や就労以外の選択肢も無視できない。

非正規雇用者のキャリア形成

このような高校中退者の状況を見てもわかるように、若者のキャリア形成を考えるうえで、学校から正社員という安定した職場への移行を考えるだけでは不十分だろう。15～34歳の雇用者のうち非正規雇用が26.5%を占める状況において（2009年）、非正規雇用を念頭に置いたキャリア形成は無視できない存在なのだ。事実、非正規雇用者の正規雇用化率（前職が非正規雇用の転職入職者のうち、正規雇用就いた者の占める割合）を見てみると、2009年では21.1%とあくまで低い値であることがわかる（厚生労働省『平成22年版労働経済の分析』、2010年、26頁）。これは、非正規雇用から正規雇用への移行が困難であることの証左ともいえよう。非正規雇用がキャリア形成にとってステッピング・ストーン（踏み台）になるのか、それともデッドエンド（袋小路）になるのか、その分岐は若者の将来を大きく左右する。

図1 高校中退者の現在の活動状況（複数回答）



出所：内閣府『若者の意識に関する調査報告書』（2011）

無業者のキャリア形成

もちろん、中退者や非正規雇用者のキャリア形成には、求職活動や転職に伴う失業・無業期間も含まれる。そのとき、仕事が見つからず、長期間に渡って失業状態に留め置かれてしまうことは、キャリア形成にとって大きな障壁になってしまう。社会経済生産性本部『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』（2007年）によれば、地域で若者の職業的自立支援を行う支援施設「地域若者サポートステーション」への来訪者418人のうち、無業期間が「1年以下」の者は41.1%で、1年以上の者が累計38.9%を占めている。また、来訪者の職歴を尋ねてみると、すべての就労経験のうち、「正社員」は19.3%に過ぎず、「アルバイト」64.4%、「派遣・契約」11.5%、「その他」4.8%と非正規雇用が多くなっている。つまり、支援施設を利用する若者

のキャリアには、非正規雇用と無業が深く織り込まれているのだ。

さらに、留意すべき事柄として、来訪者のなかには「職場の人間関係でトラブルがあった」41.4%、「不登校になった」35.9%、「ひきこもり」49.5%、「精神科又は心療内科で診察を受けた」49.5%など、求職以外のさまざまなニーズを抱えた者も多く含まれている。求職活動を続け、これから職業生活への参入を見据えるなかで、乗り越えるべき生活経験上の課題があることも看過できない事実なのである。

学校から職場への移行の再定位

このように中退者・非正規雇用者・無業者のキャリア形成を瞥見したうえで、学校から職場への移行を見直してみると、そこには新たな視野が開けてくる。

第一に、職場への移行は、一度きりの単線としての道程ではなく、何度も行き交うような「複線化」したも

のとなっている。「複線化」した移行は、非正規雇用や失業という経験を含むだけでなく、時には新たな職業的スキルを身につけるための復学という選択肢も内包したものとなっている。

第二に、職場への移行は、「長期化」という様相も帯びることになるだろう。このとき、若者のキャリア形成は、離学のような決定的イベントの是非によって決まるのではなく、むしろ長い時間にまたがる試行錯誤のプロセスとなる。したがって、職場への移行を果たそうとする若者にとって、まさにこの「長期化」する移行期間の生活を支える金銭や住居などの資源を獲得することが大きな課題にならざるをえない。

第三に、職場への移行が「複線化」かつ「長期化」することで、若者が大人になるプロセスは安易に標準化できるものではなく、いわば一人一人の事情に応じて「個人化」した軌跡を描き出すようになる。このとき、若者が果たすべき移行の内実は、単に安定した仕事による経済的独立だけでなく、親の扶養家族である子どもから婚姻・同棲を通じて独立家族を成す成人への世帯形成の変化、親との同居状態から離家に至る居住形態の変化など、多岐に渡る。むしろ、このような数々の移行は、必ずしも同時に行われるとは限らず、ともすれば時間のずれをほらむものになるのだ。

職場への移行が「複線化」「長期化」「個人化」していくなか、若者のライフコースを支える仕組みはどのようなものになるのだろうか。先述した中央教育審議会の答申は、初等・中等・高等教育におけるキャリア教育・職業教育に加えて、「中途退学者や無業者等のキャリア形成のための支援方策」を掲げ、離学したあと再び学習機会を提供する「生涯学習」の視点を打ち出している。このなかで、答申は改めて学校に期待される教育プログラムの必要性を訴え、幅広い年齢層に開かれたリカレント教育としての高等教育機関の姿を提示している。ただ、「複線化」「長期化」「個人化」が進む若者のライフコースを支えるには、教育機関と労働市場の再接合を唱えるだけでは不十分だろう。むしろ、仮に若者が非正規雇用や失業状態にいたとしても、今の労働生活をそのまま支

えるような仕組みが必要ではないだろうか。

外部労働市場におけるキャリア形成

学校から職場への円滑な移行は、安定した正規雇用（正社員・正職員）の存在を前提としている。このような安定性の源は、一つの企業と長期的な雇用関係を維持しながら、企業内部のOJTによって技能を高め、昇進・配置転換・再訓練などを通じて行われるキャリア形成の様子にある。これは内部労働市場と呼ばれ、大企業への定着を旨とするキャリア形成にほかならない。それに対して、非正規雇用や中小企業でのキャリア形成は、企業への定着が必ずしも要件とならない外部労働市場に近いものとなることが多い。このとき、労働者の技能は、企業内での教育訓練ではなく、数多くの職場を転職するなかで形成されることになる。あるいは、高い技能が必要とされず、誰もが容易に入職可能な未熟練の仕事もそれに該当するといえよう。したがって、すでに不安定な雇用に従事している若者にとって、喫緊の課題は、外部労働市場におけるキャリア形成を、いかに将来のより安定した仕事につなげていくのかということにほかならない。ここで、このような方向性に沿った政策のありようを整理しておこう。

第一に、外部労働市場のキャリア形成を考えていくうえで、必ずしも大企業でなくとも、企業内での定着をある程度見通すことのできる内部労働市場への中途参入の道筋が考えられるだろう。ただ、先に言及したように、非正規雇用から正規雇用へ移行する割合は総じて低い。正規雇用化率を上げる要因として、学歴の高さ、年齢の若さ（20歳代）、前職の職種（運輸・通信職、専門・技術職、サービス職）、前職の業種（医療・福祉）、前職の経験年数（2年以上）、初職の正社員経験、採用側の業種（製造業、卸売・小売業、医療・福祉、その他のサービス業）などが指摘されている（小杉礼子『若者と初期キャリア』勁草書房、2010年、151～174頁）。確かに、この分析からいくつかの教訓を導きだすことはできるけれども、外部労働市場におけ

るキャリア形成として、若者はどのような働き方を選択すればいいのか、その具体的な指針は必ずしも明確であるわけではない。正社員の働き口の数が増減傾向に大きく左右され、アルバイト・パート・契約社員・派遣社員・請負社員とさまざまな働き方が混在するなか、どのような企業で、どのような雇用形態を選び、どのような経験を積めば、正規雇用に至りやすくなるのかという実践的な知識は、今後いつそう明らかになるべきテーマである。

第二に、外部労働市場のキャリア形成では、看護師・ホームヘルパー・介護福祉士・介護支援専門員などの職業資格に基づいたキャリア形成も深く関わっている。このような仕事は、通常的外部労働市場と違い、特定の専門職に根差し、いわば企業を横断しても同じ職種に従事する傾向が強いことから、職種別労働市場と呼ぶことができよう。職種別労働市場におけるキャリア形成を考えた場合、その技能向上の階段が比較的に見通ししやすい長所がある。事実、非正規雇用から正規雇用への移行を考えた場合、医療・福祉は大きな雇用の受け皿となっている。しかしながら、しばしば指摘されるように、介護福祉職の賃金カーブは他の職種に比べて相対的に低く、とりわけホームヘルパーの年収は300万円に満たない程度で、年齢による昇給もあまり見られない。職種別労働市場において将来に渡るキャリア形成を可能とするためには、賃金構造の再編成が不可欠な作業である。

第三に、中退者・非正規雇用者・無業者のライフコースを見てみると、そのリスクは決して雇用の不安定さだけでなく、時として日常生活の不安定さにまで及んでいることがわかる。失業の繰り返し、失業の長期化、住居の喪失、健康の悪化、職業訓練受講時における生計費の欠如などのリスクに苛まれたとき、若者は日々の生活の困難に見舞われかねない。したがって、外部労働市場におけるキャリア形成には、場合によって若者の生活を下支えする社会保障制度、つまり所得保障の取り組みが必要となる。従来、このような所得保障の欠如は、親による家族福祉によって埋め合わせられてきたが、必ずしも親世帯に経済的余裕があるとは限らない。先の『若者の意識に関する調査報告書』によれば、高校中退者の世帯構成のうち母子世帯が21.1%を占め、高い割合になっている。したがって、外部労働市場におけるキャリア形成を進めるためには、若者個人に対する所得保障制度の導入を考慮する必要があるだろう。

若者が職場への移行を果たそうとするときに、目先の必要性に迫られ、「仕事の就きやすさ」だけを追い求めた結果、不安定雇用の罠から抜け出せなくなってしまうことは避けなくてはならない。そのためには、外部労働市場におけるキャリア形成を支え、その矛先が将来へのステップに向くような制度的基盤の構築が必要だろう。■

キャリア教育としての学士課程教育

濱中 義隆

大学評価・学位授与機構研究開発部准教授

2011年3月卒業者の就職内定状況

文部科学省および厚生労働省による大学等卒業予定者の「就職内定状況等調査」によれば、2011年3月大学卒業予定者の就職内定率は2月1日現在で77.4%と、同調査が開始された1996年度以降では最低の水準となった。大卒者の就職状況の一般的な厳しさは、長らく実感としてさほどの変化がないとはいえ、2000～02年頃をいったん底として、2008年度には88.7%（2月現在の数値）まで回復した。ところがリーマンショック以降の急激な景気の落ち込みを受け、ここ2～3年再び急激に悪化していることは周知のとおりであろう。

むろん「就職難」の主たる要因が短期的には不況とそれに伴う求人の縮小にあることは明らかとはい

え、非正規雇用者層の拡大など就業構造、雇用環境の変化など労働需要側の要因、一方で、少子化に伴う大学進学率の上昇により大卒者の全般的な質の低下など労働供給側の要因の双方が、新規学卒者の就職難の構造的要因として指摘されているところである。

中教審「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」

こうした現状認識のもと、2008年12月に中央教育審議会に対して「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」の諮問がなされ、約2年余りの審議を経て、2011年1月にその答申がとりまとめられた。またその審議の中途の2010年1月には、大学設置基準に「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。」ことが加えられ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制づくりが大学の義務となった（ただし、当該条項の施行は2011年度から）。冒頭に示したように学卒者の就職状況が急激に悪化するなかで、政策的に何らかの手立てが必要だと判断されたのであろう。もちろん従前よりほぼ全て

はまなか よしたか

東京大学大学院教育学研究科総合教育科学専攻博士課程中途退学。専門分野は教育社会学、高等教育論。2000年より大学評価・学位授与機構助手、2004年より現職。

著書に、『大学生の就職とキャリアー「普通」の就活・個別の支援』（小杉礼子編、勁草書房、2007年）、『『学生の流動化』と進路形成—現状と可能性』（『高等教育研究』第11集、2008年）『大卒就職の社会学データからみる変化』（苅谷剛彦・本田由紀編、東京大学出版会、2010年）など。

の大学において、かつては「就職部（課）」、現在では「キャリアセンター」等の名称をもつ担当部署が存在しており、学生支援（厚生補導）の枠組みの中では、学生の職業的自立、より限定的に言えば就職を支援するための組織は整備されていた。したがってそれらの組織・体制をより実践的に充実させていくことはある程度想定できよう。

しかし正規の「教育課程」（学士課程教育）の中で「社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培う」体制とは具体的にどのようなものであるのかについては、さほど簡単にイメージできるものではない。また、大学の目的（「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」学校教育法第83条）に照らし、とりわけ職業的自立を目的とした体制づくりの必要性に対しては、ある種の違和感を抱く方も少なくないだろう。本稿では以下、中央教育審議会の同答申を手がかりとして、大学の学士課程におけるキャリア教育（職業教育）のあり方について小論を展開したい。

キャリア教育と職業教育

上記の違和感の背景には、大学における社会的・職業的自立を図るための教育を限定的に捉える傾向の存在があろう。たとえば高校生の進路選択に関する調査等を見ると、大学への進学希望理由として「将来の仕事に役立つ専門的知識・技術を修得したい」といった項目が常に上位に挙げられる。しかし医療・保健、工学、教員養成等のように大学での教育内容と職業との結びつきが比較的強い専攻分野を除くと、大学教育の内容がすぐさま仕事に役立つという実感を得ることが難しいことは人文科学や社会科学系の大学教育を経験した者には容易に理解できるだろう。

中教審の答申では「キャリア教育」と「職業教育」を区別し、それぞれについて育成すべき能力や教育活動を提示することで「社会的・職業的自立を図る」

ための教育の範疇を拡張している。

「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（答申 p.18）と定義され、そこで育成される能力・態度とは、「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」に「キャリアプランニング能力」を加えた『基礎的・汎用的能力』、さらには『論理的思考力』、『創造力』、『意欲・態度』などとされる（p.23～27）。

一方の「職業教育」とは「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」（p.18）と定義される。さらに答申では、「職業教育」は、「社会的・職業的自立に向けて必要となる能力や態度を育成する上でも、極めて有効」（p.19）であり、職業教育はキャリア教育に含まれるとしている。社会的通念としての「仕事・職業に役立つ教育」とは、ここでいう「職業教育」に近いといえるだろう。ただしこの定義からも明らかのように、専門分野と職業との結びつきが強いとはいえない分野では、特定の職種、業種への就業を前提とした「職業教育」を行うことは現実的ではない。それゆえ同答申においても人文科学や社会科学等の分野では、「学生の勤労観・職業観や、職業に必要な能力を獲得する意識の形成・確立を目的とした教育を意識的に行うことが必要である」（p.76）としている。

実際のところ、わが国の大学卒業者の60%弱は人文科学、社会科学もしくはそれらに関連する学際分野で占められている（学校基本調査、2010年度卒業者）。したがって学士課程における社会的・職業的自立に向けた教育を考える上では、「キャリア教育」に該当する要素、すなわち基礎的・汎用的能力の育成ならびにそれらを獲得する意識・態度の形成が重要なウェイトを占めることになる。

学士課程における「キャリア教育」の方策

それでは、大学教育（学士課程教育）においていか

に「キャリア教育」を実践していくのか。既に大多数の大学において実施されているのは、「インターシップを取り入れた授業科目の開設」、「将来の設計を目的とした授業科目や特別講義の開設」、「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義の開設」などである。文部科学省の調査によれば2010年度において88.4%の大学が、職業意識・能力の形成を目的とした何らかの教育を実施している。しかしこれらの取組の多くは、教育課程の一部にこうした授業科目等を組み込んだものであり、一定の効果はあるにしても、学士課程全体を通じて「キャリア教育」、基礎的・汎用的能力の育成を意識したものは必ずしもいえない。

教育課程の学際化は有効か

近年における顕著な傾向の一つは、伝統的な専攻分野に特化しない学際分野の学部・学科の設置である。これらの学部・学科は程度の強弱はあれ、特定の専門的能力の育成よりも、幅広い学修を通じて基礎的・汎用的能力の獲得することを意図した教育課程を編成しているといえるだろう。学際化した教育課程が「キャリア教育」として有効であるのか、また、伝統的な専攻分野における専門教育と比べていかなる特徴があるのかをここでは検討してみたい。

実をいうと筆者はここ数年間、「キャリア」の名称を冠する、まさに学際性と「キャリア教育」を意図した大学の学部において非常勤講師をしている。担当授業科目自体は先述のような「職業意識・能力の形成を目的とした」ものではなく、単なる質的社会調査の方法論に関する内容である。当該授業において、「キャリア〇〇学部って何？」というテーマで、学生どうしの模擬インタビューを通じて収集したデータを分析してもらい、学生目線で見たと自らの所属学部像をレポートにまとめることを課題としている。データの内容はカリキュラムや授業科目の特徴にとどまらず、(参加学生の視点からみたという限定付きではあるが)学生の学部選択動機や大学での学習に対する

意識・態度、教員の特徴など多岐にわたる。こうした多様な観点から析出・描出された学部像の中には、「キャリア教育としての学士課程」を検討する上で、いくつか興味深い点が指摘されていた。実証的な根拠というには乱暴に過ぎるが、ここであえて紹介したい。一般性について配慮のない事例に基づいて論を展開することはお許しいただきたい。

さて、ある学生は自らの所属学部を「芯の無いドーナツ化学部」とであると表現した。いわく、学際的に複数の分野を学べることは、将来展望のはっきりしない高校生にとって進学先として魅力的に映るものの、他の伝統的な学部のように学問的な基礎(=「芯」)を確実に学ぶ方が学生にとって良いのではないかというのである。別の学生からも、学科を細分化し自身の学習の「専門性」をはっきり意識できた方が、授業科目の履修における混乱が少なくなり、また就職活動時などに社会に対して自らの大学での学習内容を明確に説明可能になるのではないかと指摘があった。

この「ドーナツ化学部」の比喩は、学士課程教育のあり方に対して2つの意味で重要な論点を示唆している。一つには、伝統的な学問分野の存在(「専門性」)が、大学における学習の道標としての機能を暗黙裡に果たしている可能性である。学習すべき知識や修得すべき能力について入学当初は明確に理解できなくても(むしろ理解できない方が普通であろう)、一つの学問分野を学習していくことで、結果として体系的に知識や能力を獲得することができるのである。

もう一つの重要な論点は、ドーナツの「芯」の部分埋めるべきものは何か、という点である。学問分野の「専門性」はその一つの解ではあるけれども、それだけで必要十分とはいえないだろう。伝統的な学問分野の学部所属する学生にとって、基礎的な学習は、実社会とのレリバンスを欠いた退屈な内容と受け取られるかも知れない。学際化した教育課程において「芯」となりうるのは、やや抽象的ではあるが結局のところ個々の学生の「問題関心」ということであ

ろう。すなわち、4年間の学生生活を通じて「解決すべき課題」を早い段階で発見し、自分なりの課題の解決を核に、それに向けて学習すべき内容を確定していくことである。情報、環境、国際、コミュニケーションなどの名称を関する学部・学科が増加しているが、これら伝統的なディシプリン以外を学問的背景とする学際的な領域に共通した学習上の特徴であるといえるだろう。

むろん学生の自主性のみに任せていても、大学生生活を通じて取り組むべき課題を発見できることはほとんど期待できない。学生の素朴な問題関心を引き出し、取り組むべき課題へと練り上げていくためには教員との対話は欠かせないであろうし、個々の課題に応じた学習プロセスの構築においても教員の適切なサポートが不可欠である。最終的には卒業論文のような形態での「学修成果」をまとめあげる過程を通じて、論理的思考力や創造力、基礎的・汎用的能力の修得が可能となろう。

このように考えてみると、学際的な学部であれ、伝統的な分野の学部であれ、「キャリア教育」の側面から捉えた場合、学習プロセスの本質的な部分に異なるところはない。「解決すべき課題」が実践的な問題関心に基づくものであるのか、純粋に学術的な問題関心に基づくものであるのかの違いでしかない。学際的な分野のほうが、上記のプロセスにより意識的にならざるを得ないだけである。

再び学生からの指摘に話を戻そう。企業等から招聘した外部講師の充実や、いわゆる座学ではないフィールドワーク的な授業の多さは、実社会への接点を持つきっかけとして、学生には概ね好意的に受け取られているようである。ここでは「実習などの経験を授業内に組み込み、体験によって学ぶ形式をとる」ことをもって「キャリア〇〇学部＝大学＋専門学校」と解した学生の例を紹介したい。「大学の専門学校化」ということが言われるようになってすでに久しい。しかしこの「大学＋専門学校」という表現に、先ほどの「ドーナツ化学部」を重ね合わせると、重要な意味を帯びてくるように感じられる。大学において

実習等の実践的な教育方法を重視すること自体はもはや珍しいことではない。ただし実践的な教育方法を重視するだけでは、結局のところ「ドーナツ化」は回避できない。専門学校における教育はその「芯」の部分において、特定の職業に就くための準備教育であることが学生・教員ともに共通理解として存在しているがゆえに「ドーナツ化」は問題にならない。一方、明確に特定の職業との結びつきを持たない専攻分野の大学教育においては、学問的な知識体系あるいはそれらを背景とした「解決すべき課題」ならびに「解決方法」が「芯」の役割を担わなければならない、そのことが実は大学教育を大学教育たらしめているともいえるのである。

もっともここで展開したような教育方法は、言うは易く行うは難しである。一方で入学者の後期中等教育段階までに身につけた基礎学力に、他方で教員側の力量にも大きく依存することはいうまでもない。さらに個別的な教育・指導を充実するために要するコストの増大も避けられない。若者の「社会的・職業的自立」を支援する立場から社会全体でコストを負担するのか、あくまでも受益者負担の原則を貫くのか、こうした観点からの議論は残念ながらいまだ十分に尽くされているとはいえない。

むすびにかえて

本稿では「キャリア教育」の観点から学士課程教育のあり方を検討してきたが、ここでは視点を変えて、学士の「学位」の社会的機能の観点から見たときの、現在のキャリア教育をめぐる状況の困難さを指摘し、まとめにかえたい。

そもそも学位（職業資格についても同様）とは、個人が望ましい職業に就くために必要な教育訓練の経路を提供し、人々の学習行動を枠づける。一方で、学習の過程を通じて将来のキャリア展望をより明確化していくことを可能にする。学位を取得することで、それに相応しい職業に就けることが社会的にある程度保証されていることが、学位が職業などの社会的

地位の配分機構として有効に機能する前提条件なのである。

ところが今日の新規学卒者をめぐる状況では、雇用環境の先行きは不透明にもかかわらず、高度な教育訓練を受けることだけを求められているといえないだろうか。自らの職業キャリアの見通しがあって、はじめて腰を据えて学習に取り組むことができるという

側面があることは見逃せない。かつての企業内訓練と内部昇進を基軸とした内部労働市場型の職業キャリアの縮小は必然的であるにしても、若者が確信を持って学習に取り組めるように、キャリア教育の充実とともに、職業キャリアの規範型を提示することにも社会全体で努力を傾注する必要があるだろう。■

