

## 「正社員モデル」中心のキャリア教育・キャリア支援は限界に

ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■Toshio Onda■1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

### ■ホワイトカラー以外のキャリア設計を

2011年春に卒業期を迎えた大学4年生で、就職を希望しながら実際に就職を果たせた学生はどれだけいたのか。このほど発表された「平成23年度学校基本調査速報」を基に計算すると「就職率」はおおよそ7割だったと推定される。厳しい状況にあることを示しているが、この就職難は一時的なものではない。大学を出たからといって誰もが大企業や中堅企業においてホワイトカラーで働ける時代ではなくなっている。にもかかわらず大学のキャリア教育・キャリア支援は「厳しい就職環境だが、頑張れば正社員になろう」と“正社員モデル”を推奨しているものばかりだ。正社員になれなかった若者のキャリア設計、即ち正社員以外の就職ルートにも目配りした支援が必要となっている。

### ■「本当の」就職率は約70%

学校基本調査によると、68万人在学していた大学4年生中、11年春に卒業したのが55万2000人。このうち大学院進学者7万人と専修学校や海外大学等への入学者2万1000人を除く46万1000人がいわゆる「就職希望者」とみなされる。このうち正規の就職口を得られたの

が34万人。新卒採用市場からはじかれて、「新卒無業」やフリーターを余儀なくされた若者は12万1000人（不詳者を含む）にも上る。

このほかこの4月に新たに留年した7万3000人中、就活に失敗したり、途中であきらめて留年した学生が2~3割いたと仮定すると、就職希望者数は47万5000人から48万2000人いたことになり、就職率は70.5~71.5%。おおよそ7割だったと推定される。

現在、1年留年生が現役4年生時にどのくらいの割合で就活していたのかに関する調査はないが、2010年に同志社大学社会学部/大学院社会学研究科が行った調査などを参考にすると、4年間で卒業する学生の割合は8割程度のようなようだ。留学や大学院進学の前準備、体育会・部活に熱中して必要単位を取れなかった学生など、どのような社会状況においても一定の割合で留年する学生が存在している。就職難などの要因で留年が急増したと決め付けるのは問題だろうし、確かに一部マスコミのように7万3000人すべてを就職留年と決めつけるのは乱暴だろう。そこで就職実体を見るために、就活経験者を2~3割と幅を持たせて推計した。ただし、このコラムで何度も指摘しているように以上の数字は現役学生を対象としたもので、既卒者の就活は一切含まれていないから、現実の就職環境はさらに厳しいのが実体である。

ところで文部科学省が学校基本調査で発表した大卒の就職率は61.6%。これは本来、就職率の計算に含めるべきではない“大学院進学者”を含む、大学卒業者数に占める就職者数の割合で、就職を希望して活動した学生のうち、どれだけ就職できたかの実体を示すべき本来の「就職率」からすれば適切ではない。

また文部科学省・厚生労働省の合同調査による就職率91.0%（2011年7月確定値）は、就職希望者に対する就職決定者の割合を示すが、これは厳しい就活に耐えられず途中であきらめたり、進路変更する学生が増えれば、その分就職希望者数を減らし、内定率が上がるカラクリになっており、実体とはかけ離れた数字だ。第一、この就職難に学生が苦しんでいる中で、「就職希望者100人中91人が就職できている」という誤ったメッセージを誰も信じないだろう。

### ■就職難の根本要因は？

このように本人が希望しても卒業時に就職を果たせない学生が3割にも及んでいるわけだが、この就職難は一時的なものではない。根本要因はとりわけ90年代以降の「新卒採用市場の縮減」と「大学生数の増加」にあり、構造として出来上がっている。今後、景気回復で新卒市場が少しばかり改善しても大学ユニバーサル化により、「学力不足や就職準備が不十分な学生」がこれからも一定数存在し、キャリア形成から取り残される層は大きく減ることはない。というより、増える可能性が高い。日本企業のグローバル化の動きが急ピッチで、ここ1~2年、外国人留学生やアジア系大学の学生獲得が目立って増えているからだ。日本人学生からすれば優秀な外国人学生と新卒採用枠をめぐり、競い合う時代に入っており、その結果、

新卒採用市場からはじき出される若者は無くない。

リーマンショック以降、強まった「厳選採用」の動きを見ていると、企業は「就職したいのであれば、雇用されるだけの能力（エンプロイアビリティ）、社会人基礎力を学生時代に身につけておくべきだ」と言っている。こうした流れを受けて大学は一斉にキャリア教育・キャリア支援の取り組みを強めており、この4月からは文科省により義務化された「就業力教育」にも力を入れ始めた。

### ■「正社員」モデルの限界

しかし、このような取り組みは構造的な根本問題に対処するというより、「痛み止め」、「付け焼刃」的対応に過ぎないといえよう。端的に言えば、どの大学のキャリア教育・支援も新卒学卒で正社員になることだけを目的にしており、正社員になれなかった若者のキャリア設計にほとんど目配りされていないからだ。

現に入学偏差値が低く、あまり勉強が得意ではない学生を集めて成り立っている大学は多く存在する。そうした大学は「問題解決のトレーニングの場」と位置づけ、時間をかけても、学生たちにやる気を持たせ、勉強させ、付加価値を与えて社会に役立つ人材育成に力を入れることをミッションとすべきだろう。そのためにも教員の「教え方改革」が重要だ。

もうひとつは、最初に非正規雇用の就職口から入っても、自分の人生の方向、やりがいのある職業につながる進路を見つけていく選択肢があってもいいだろう。そのためには企業側も非正規雇用からのキャリアの経路を整備し、正社員ではなくても職業能力を身につけ、食べていける。さらには正社員に移行できる新しい雇用の仕組みを構築していく必要がある。実は非

正社員の能力開発に積極的に取り組み、定着を促進し、効果的な人事管理を行っている企業は決して少なくないのだ。スターバックスコーヒーやユニクロなどは、実績を積み重ねれば非正社員から正社員に登用する仕組みを作っているし、生活雑貨のロフトも2008年3月から、本社員・パートタイム社員・契約社員という従来の社員区分を撤廃している。

厚生労働省の「能力開発基本調査」によれば、全体の実に3割が正社員への登用制度を取り入れており、医療・福祉、飲食店、小売業などで多い。大学や高校もキャリア教育などで、どのような環境や条件の職場であれば、その後のキャリアアップや正社員化の道が用意されてい

るのかもっと教える必要がある。そうした知識を身に付けていれば、非正規雇用で就労に入っても数年後に将来が開ける可能性が大きくなるからだ。

社会や企業が学卒就職以外の経路をさらに整備し、大学なども正社員以外の就職ルートがあることをキャリア教育で指導することで、人生のリスクが就活に一極集中してしまう負担の押し付けを緩和していくことが重要だろう。

(2011. 8. 10)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■