

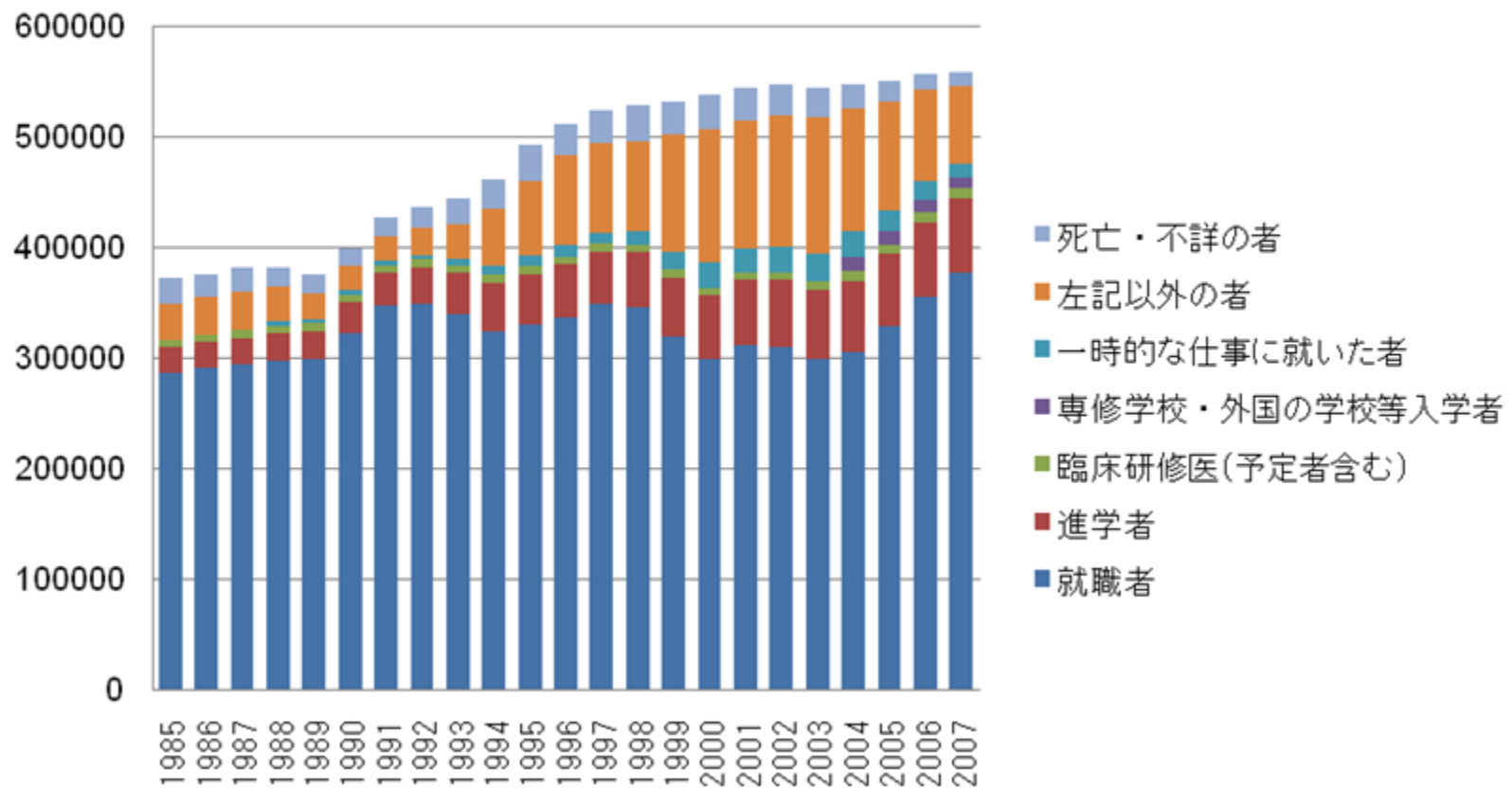
大学教育と仕事との 関係性について

本田由紀

(東京大学大学院教育学研究科教授)

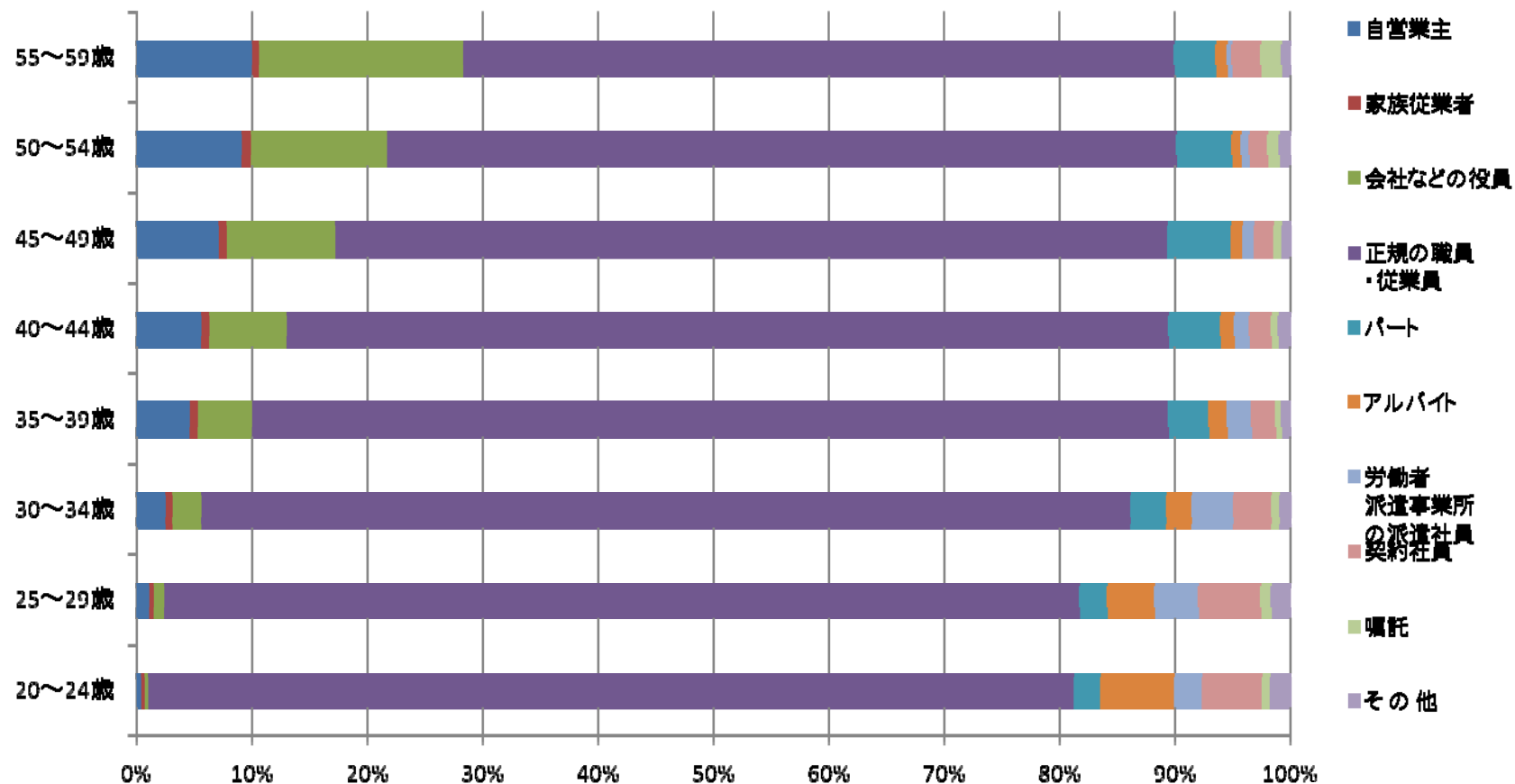
大卒者の増加と 卒業後の進路の不安定化

図1 卒業後の進路別 新規大卒者数



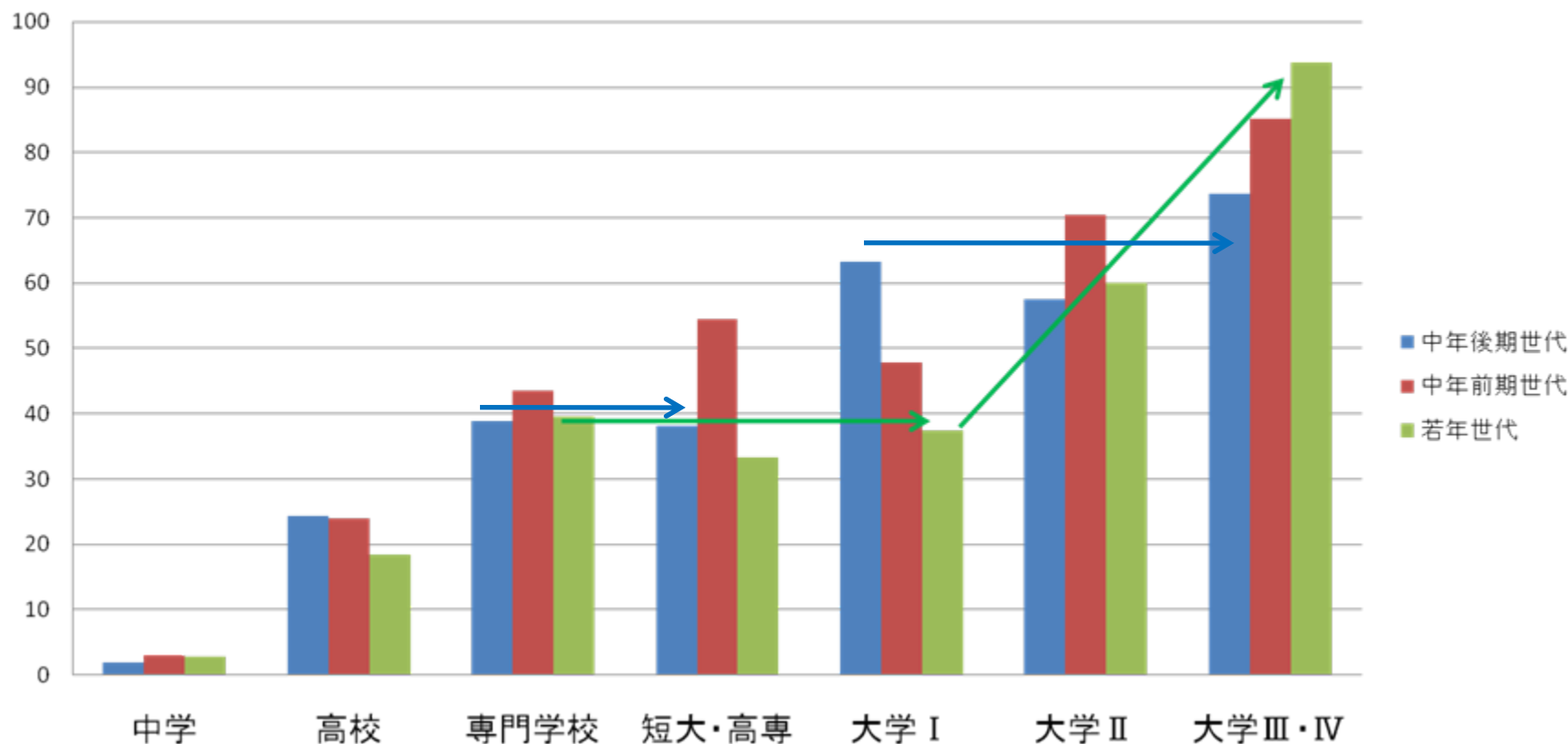
大卒若年層における非正社員の増加

図2 年齢別 大卒者の雇用形態



出身大学による格差化の進行 (専門・大企業ホワイトカラー職)

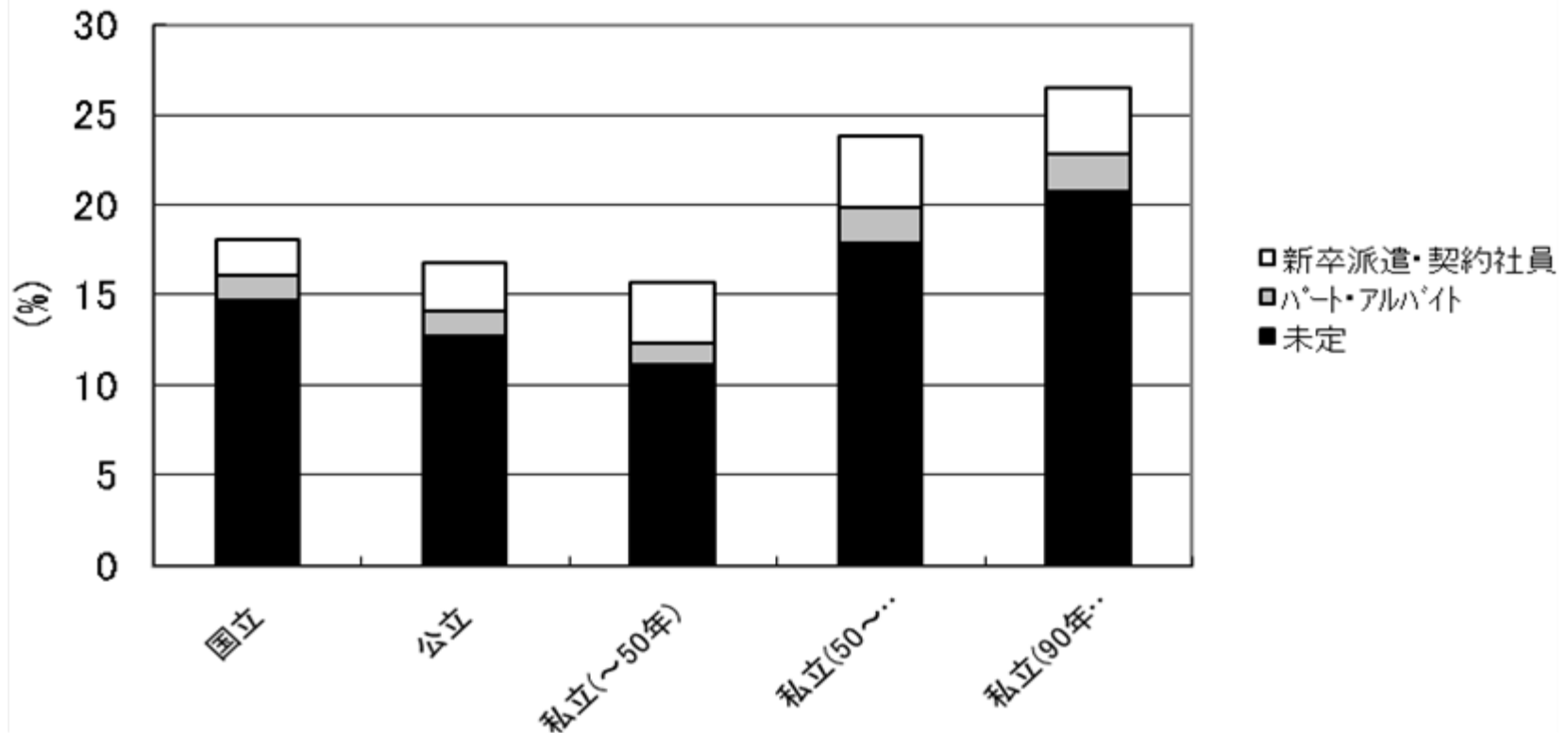
図3 世代別・最終学歴別
「専門・大企業ホワイトカラー」比率



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』

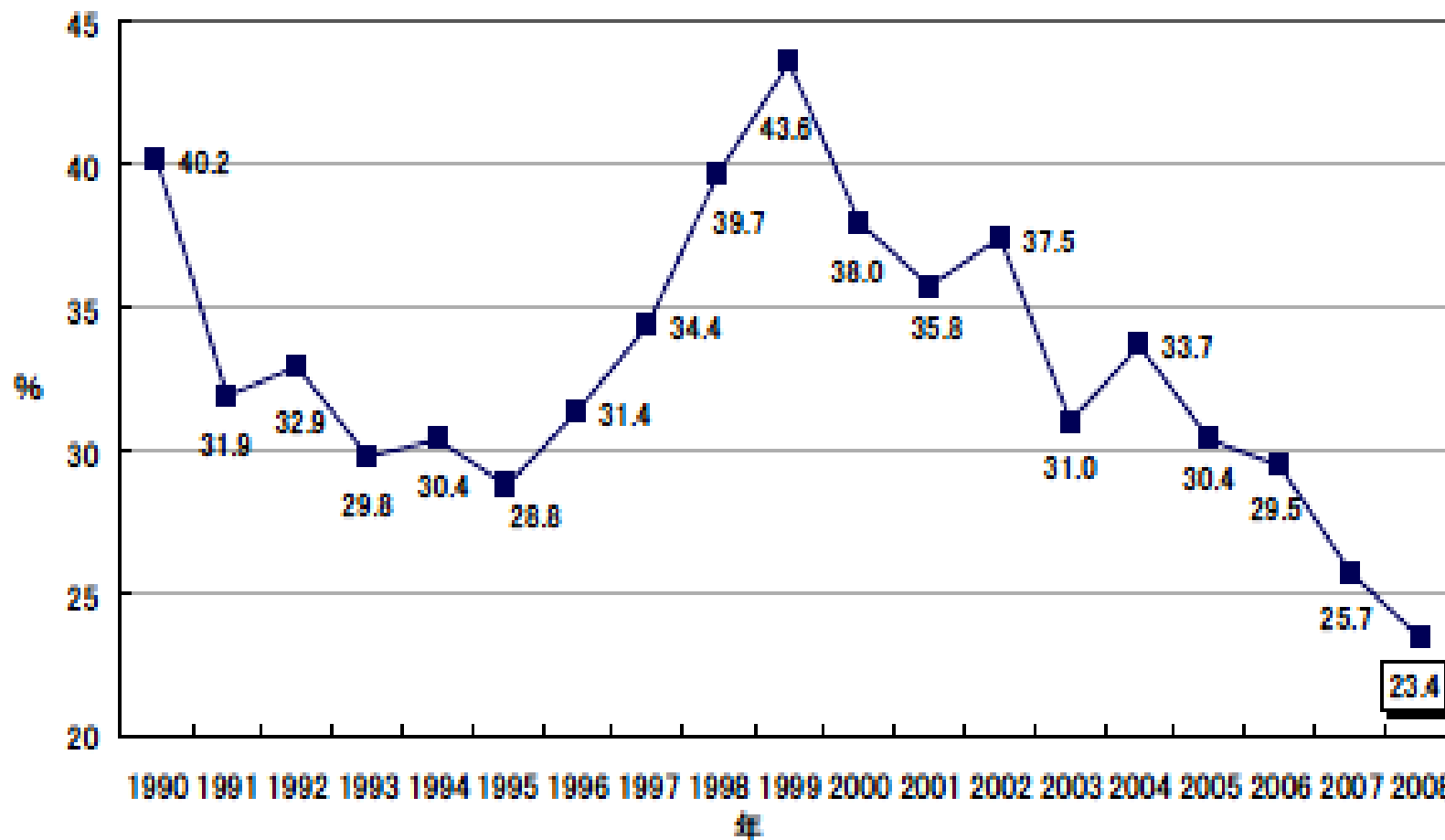
出身大学による格差化の進行 (非正社員・未定)

図 4 設置者・設置年別 卒業後の予定進路
(2006年4月大卒者)



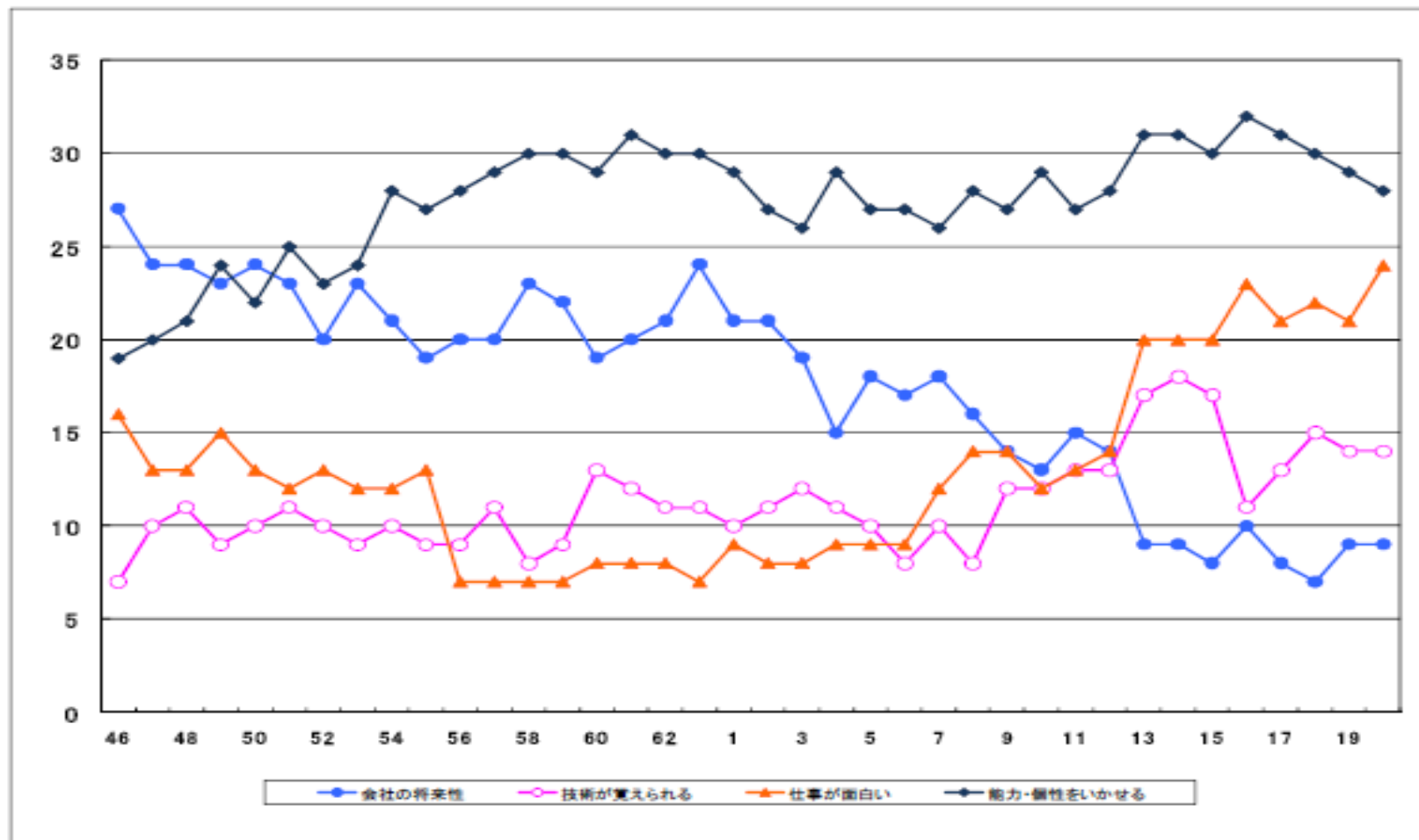
新入社員の中で流動志向は減少

図5 「条件の良い会社があれば、さっさと移る方が得だ」とする回答



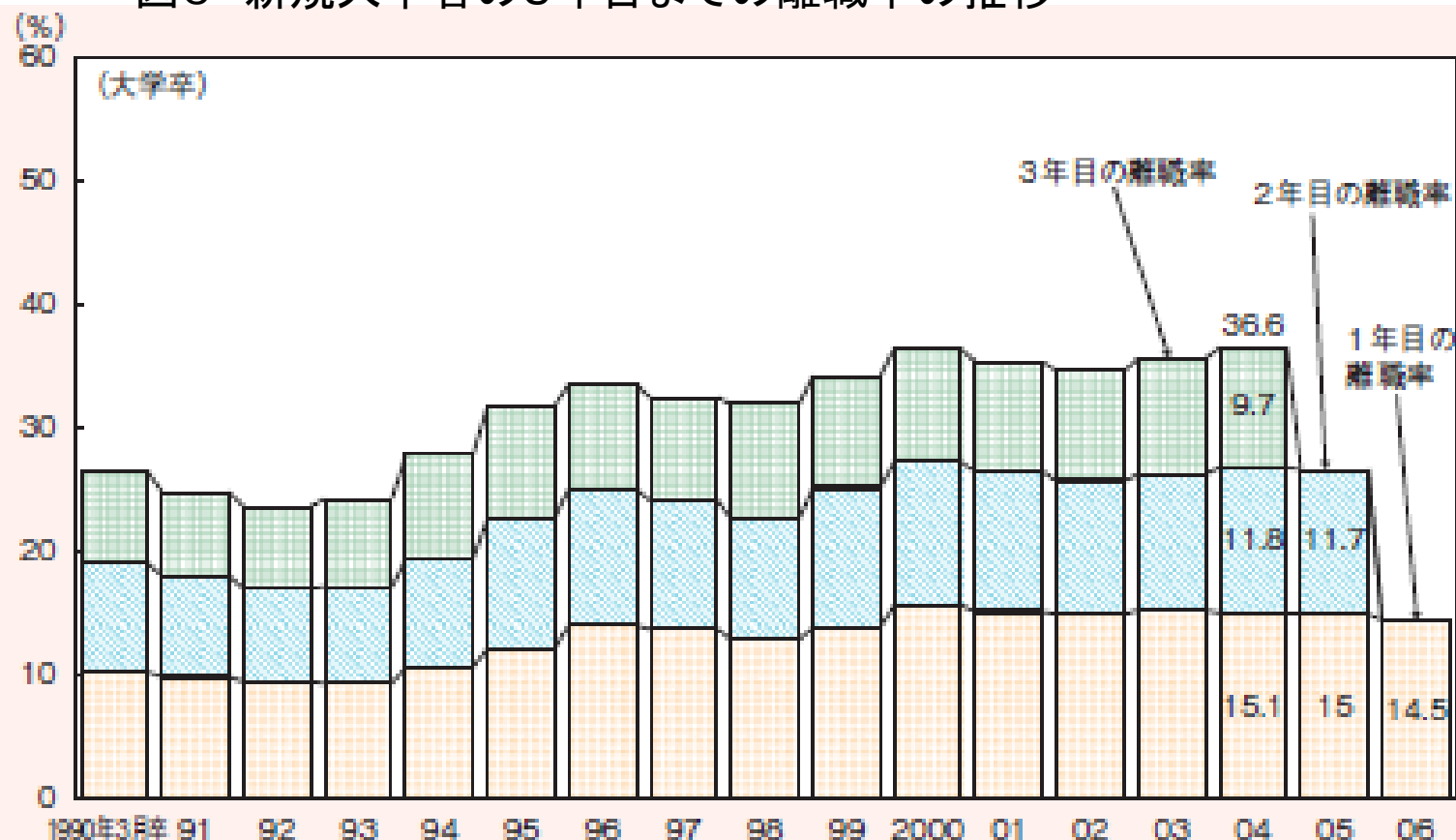
同時に仕事の面白さや能力・個性を活かすことへの重視が強まる

図6 会社の選択理由（経年変化）（Q. 1）



早期離職率は漸増が続く

図6 新規大卒者の3年目までの離職率の推移



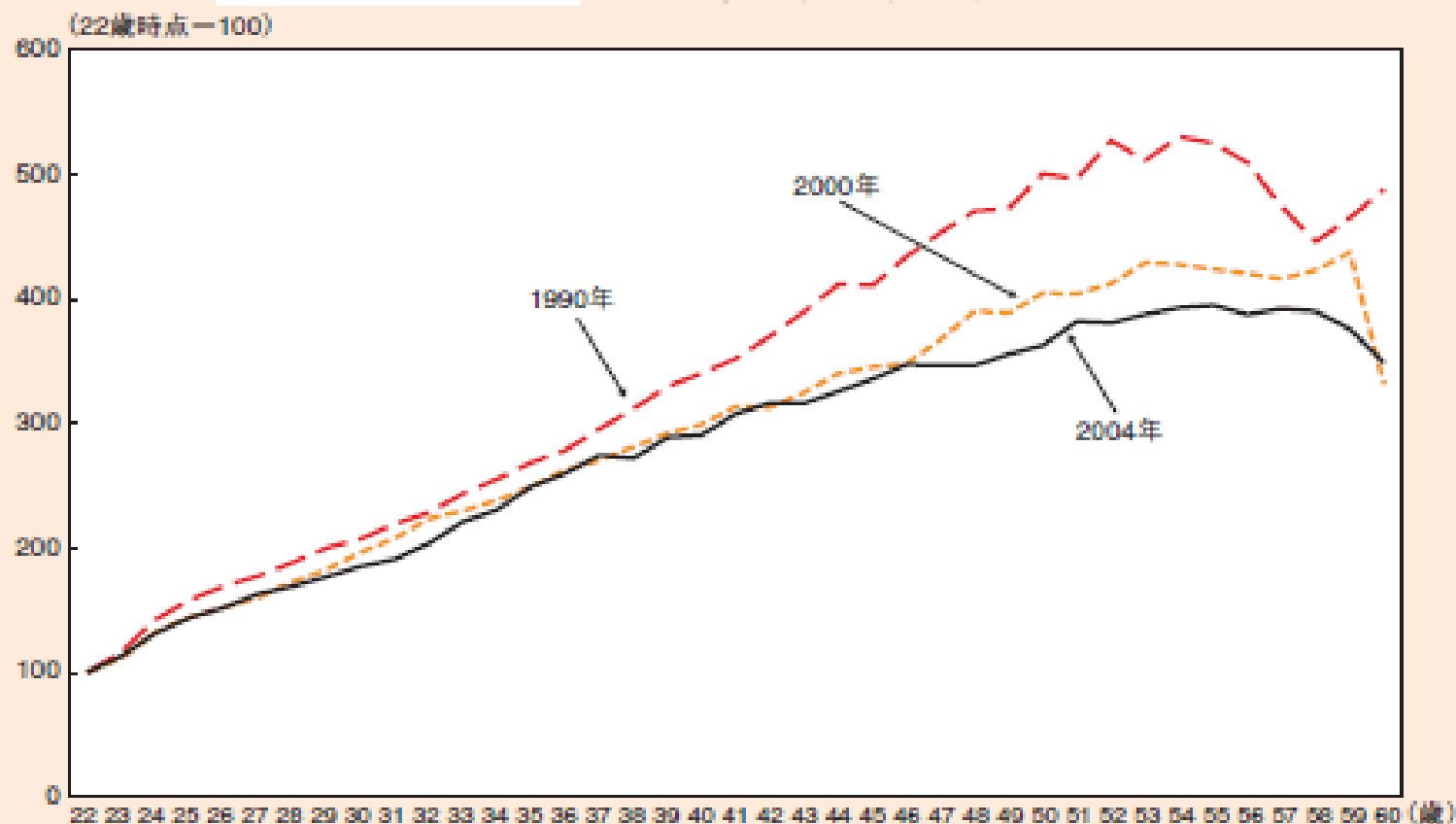
資料出所 厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査結果」

(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。

賃金の年功的上昇率の低下

図7

男性標準労働者（大卒）の賃金カーブ

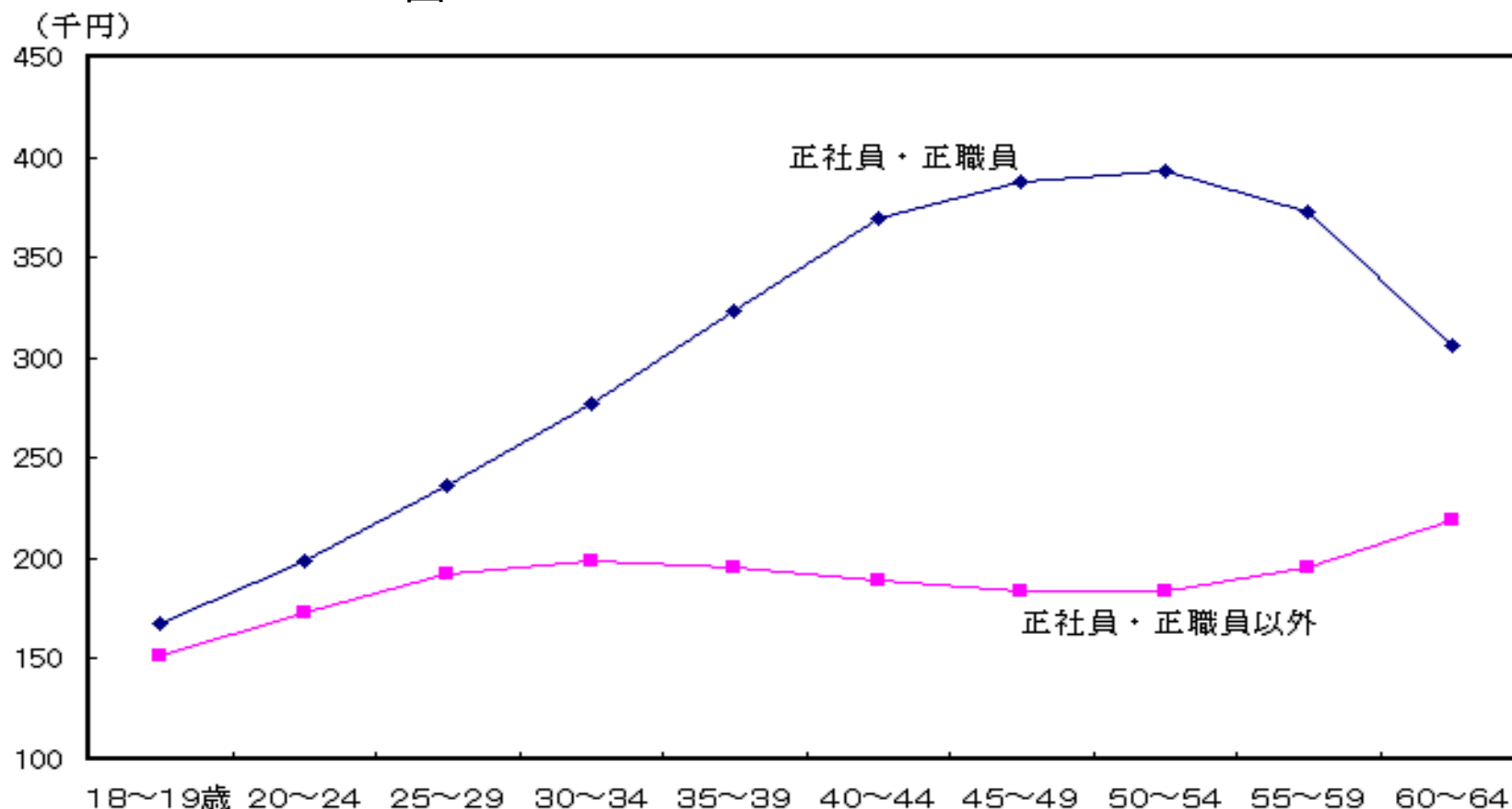


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 賃金は、所定内給与額×12÷過去1年間の賞与。

正社員と非正社員の間で 大きく異なる賃金構造

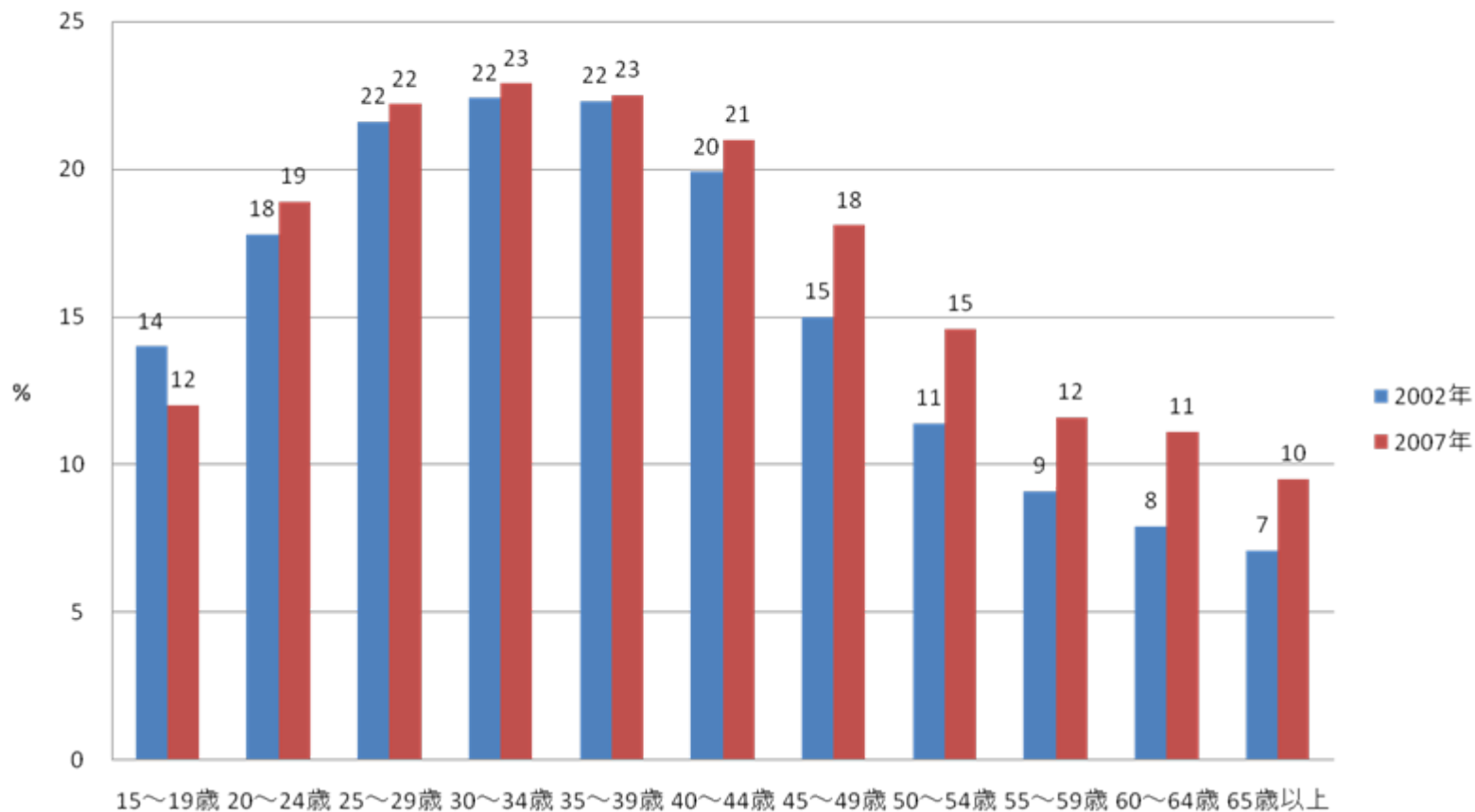
図8 雇用形態による賃金カーブの違い



(注) ここでいう賃金は、月間の定期給与のことである。

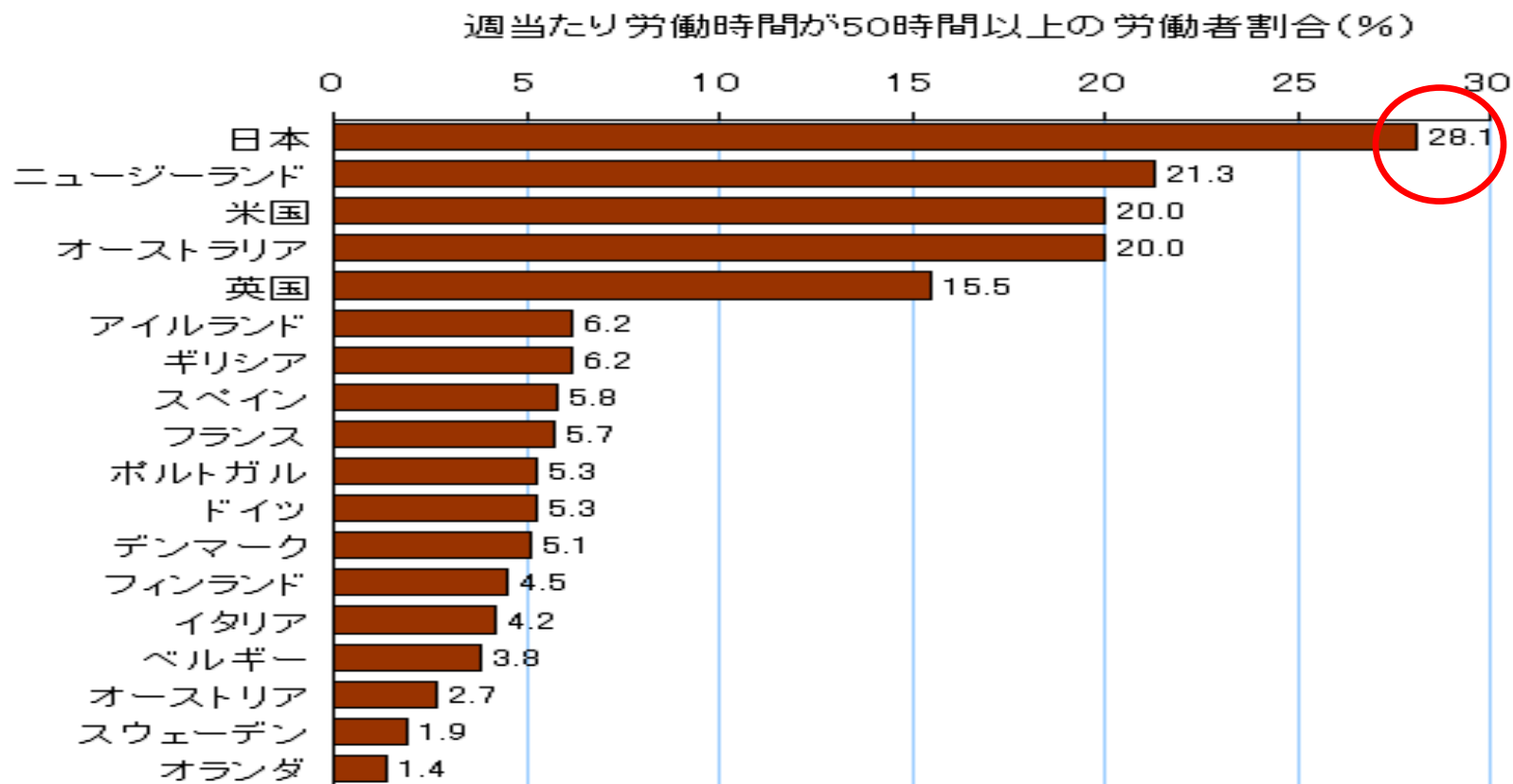
正社員の長時間労働化が進行

図9 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）



世界的に見ても異様な長時間労働

図10 長時間労働者比率(2000年)



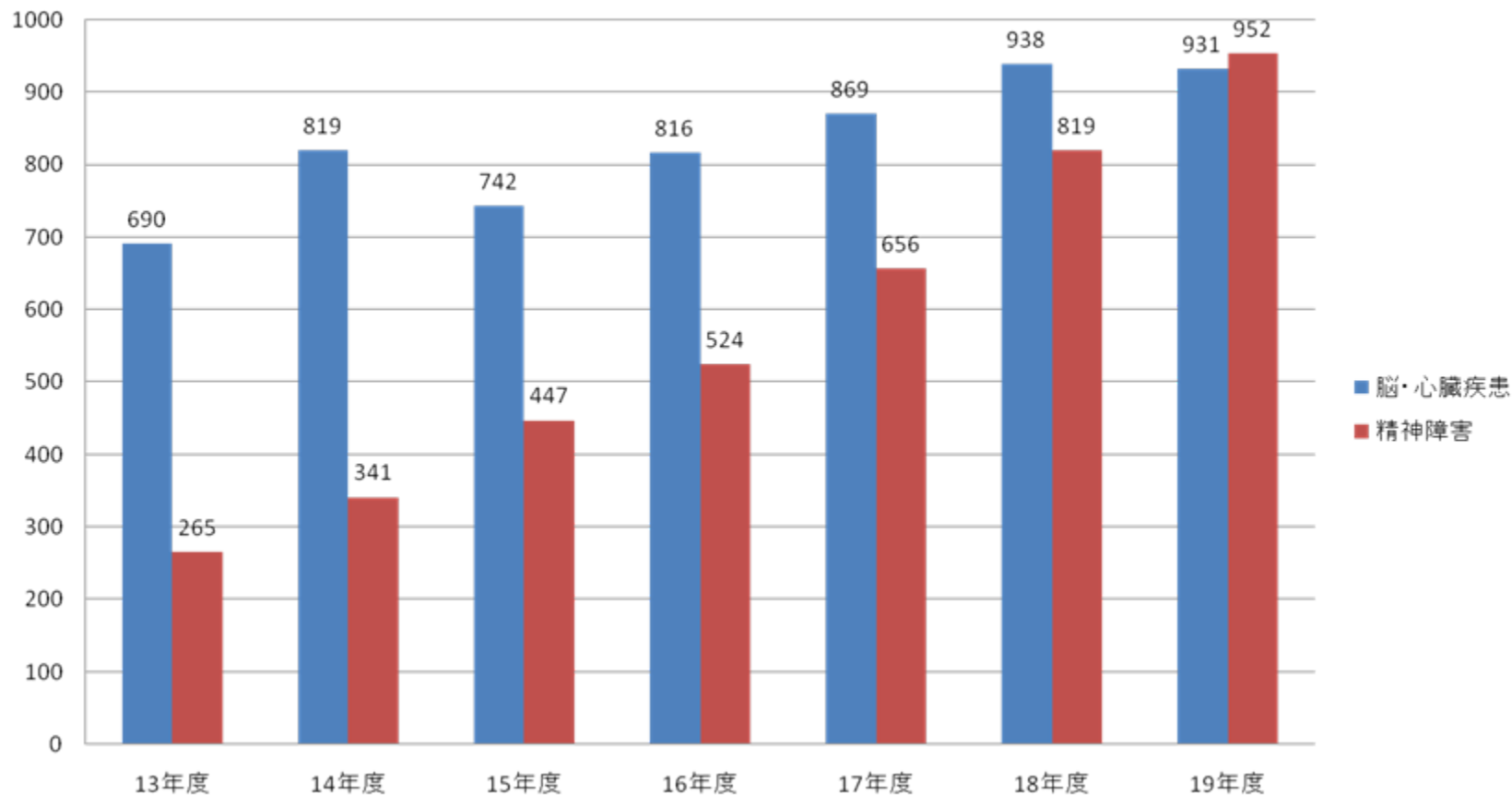
(注) 米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

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」

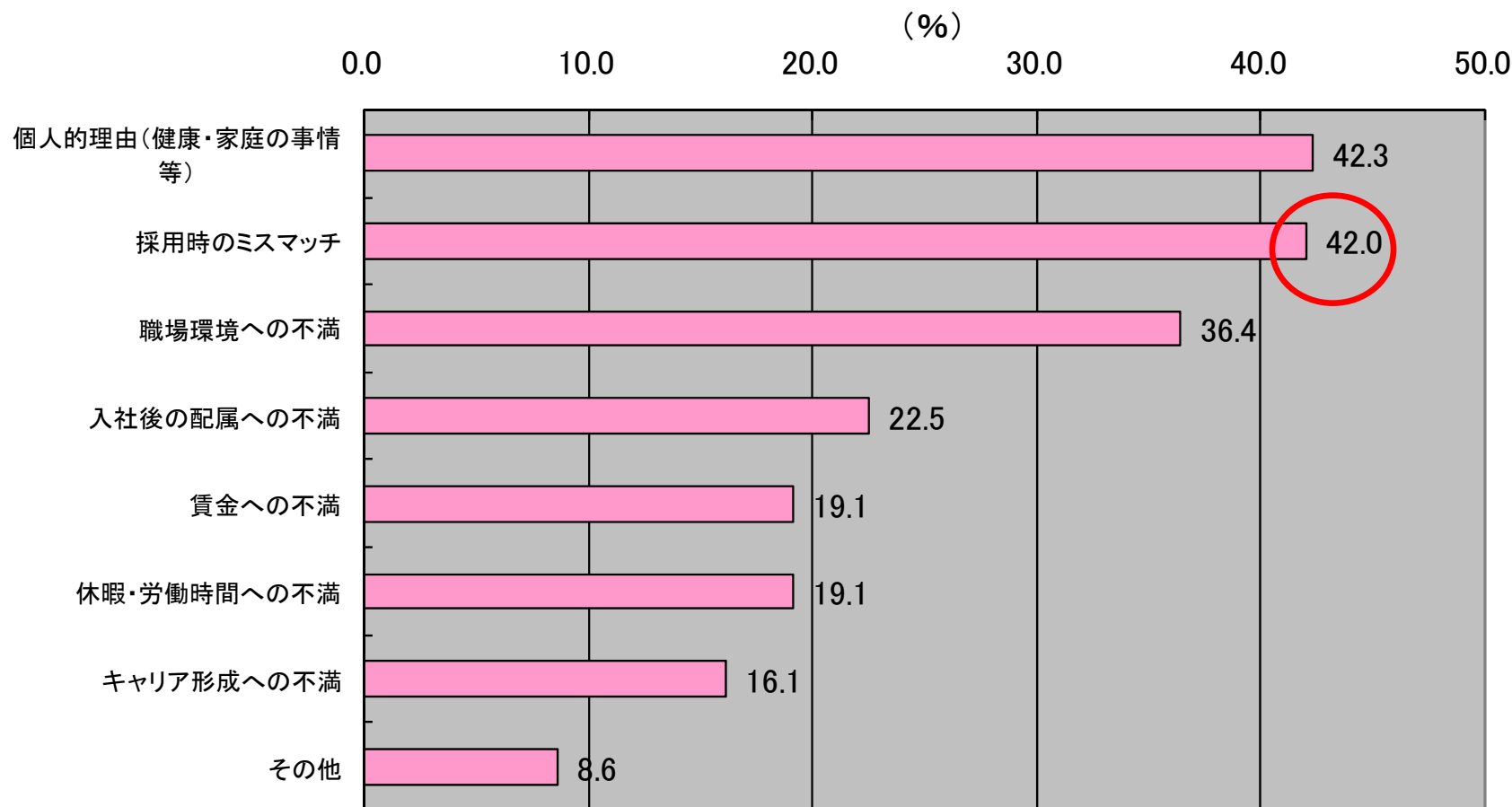
心身を病む労働者の顕著な増加

図11 労働災害請求数の推移



早期離職をもたらす 採用時のミスマッチ

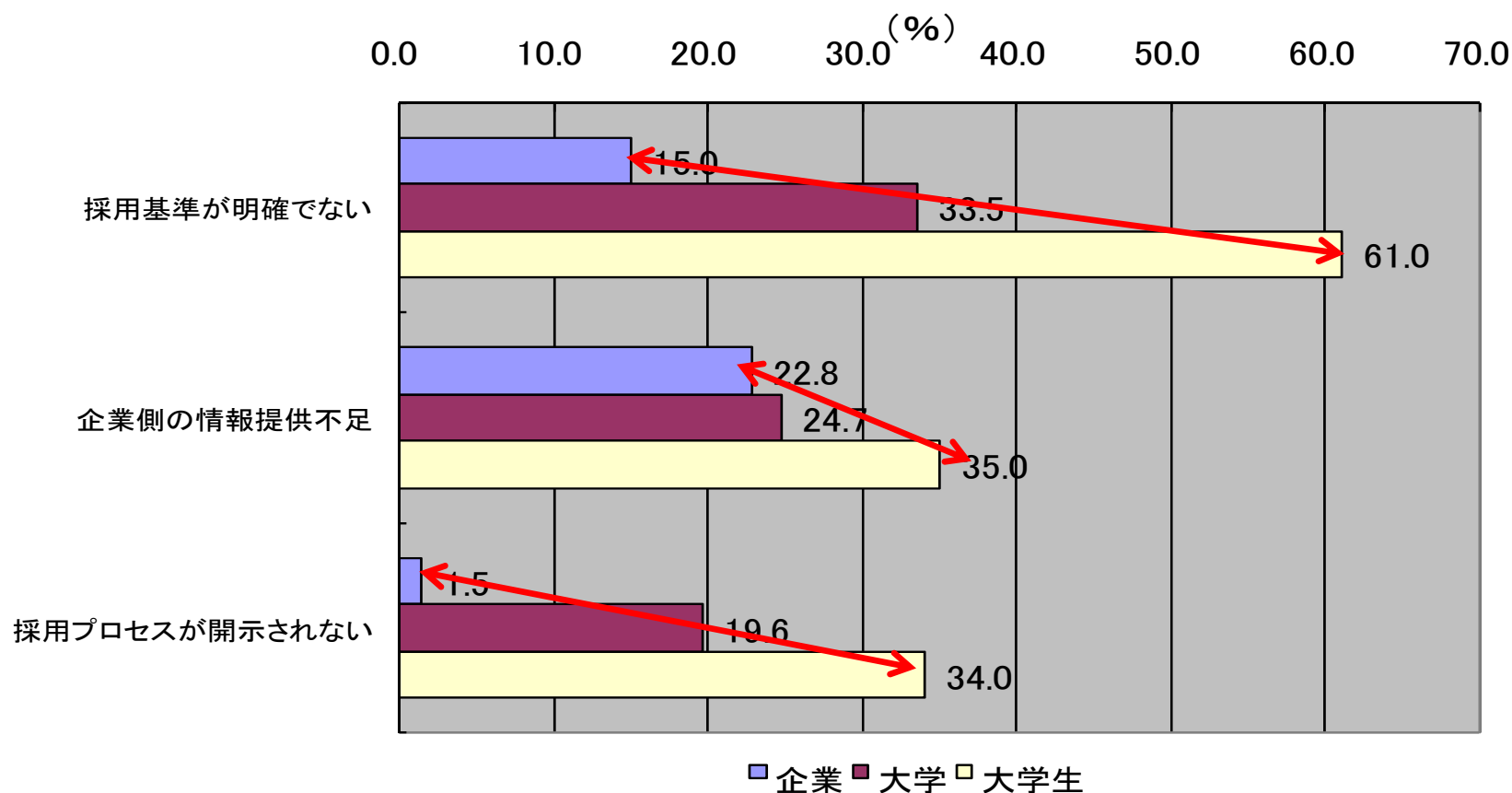
図12 若手社員の早期離職の原因(企業回答)



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)

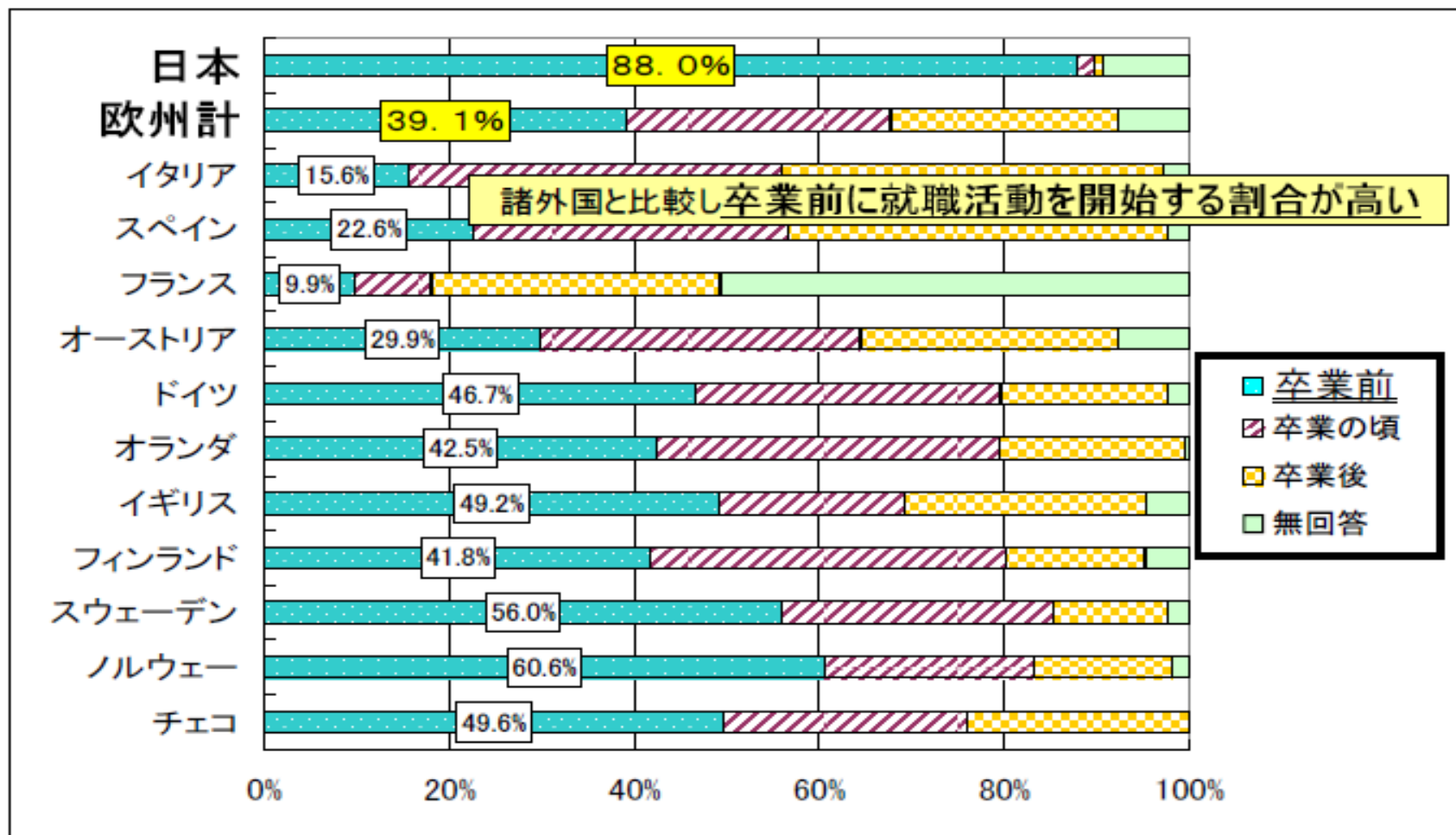
曖昧で抽象的な採用基準

表1 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

日本の新卒就職の特異性

図14

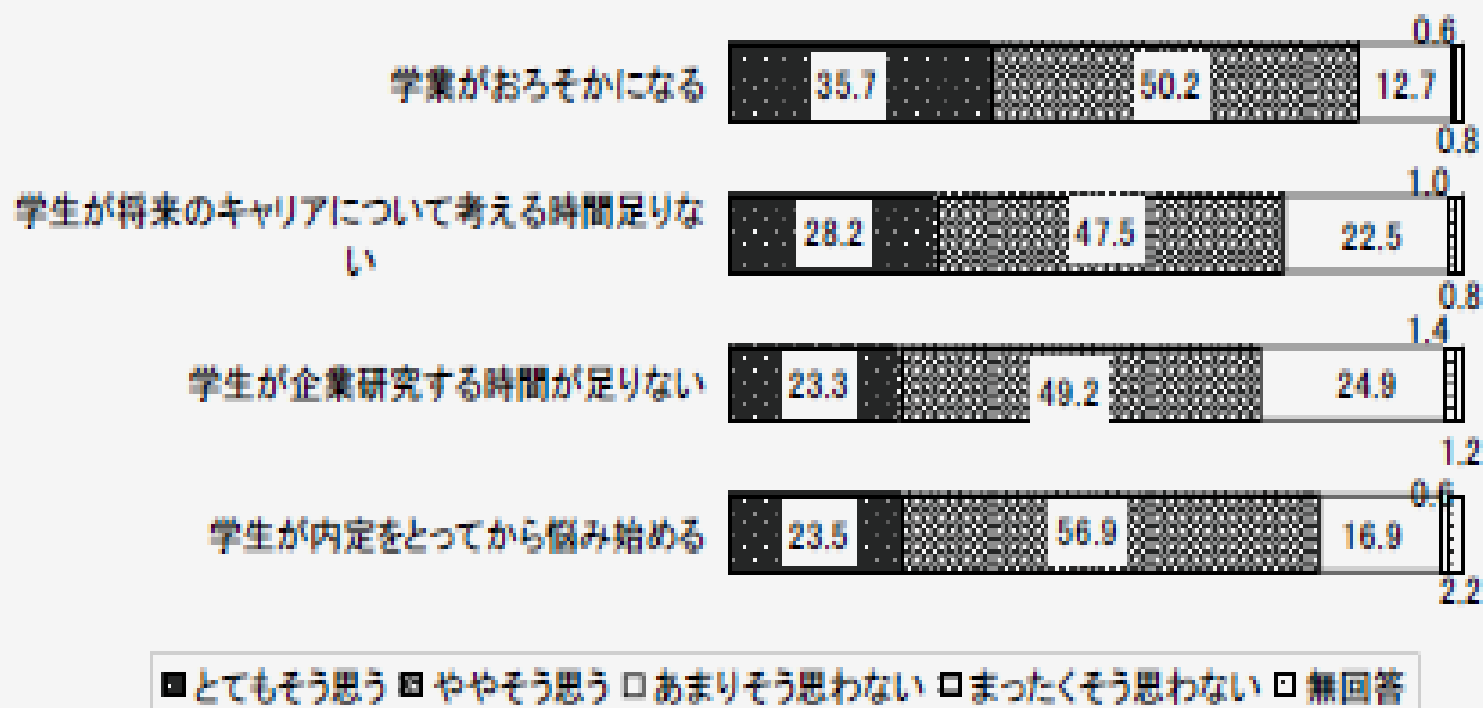


※独立行政法人 労働政策研究・研修機構(旧 日本労働研究機構)「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—」(平成13年3月)

大学の就職担当者から見た 新卒就職の問題点

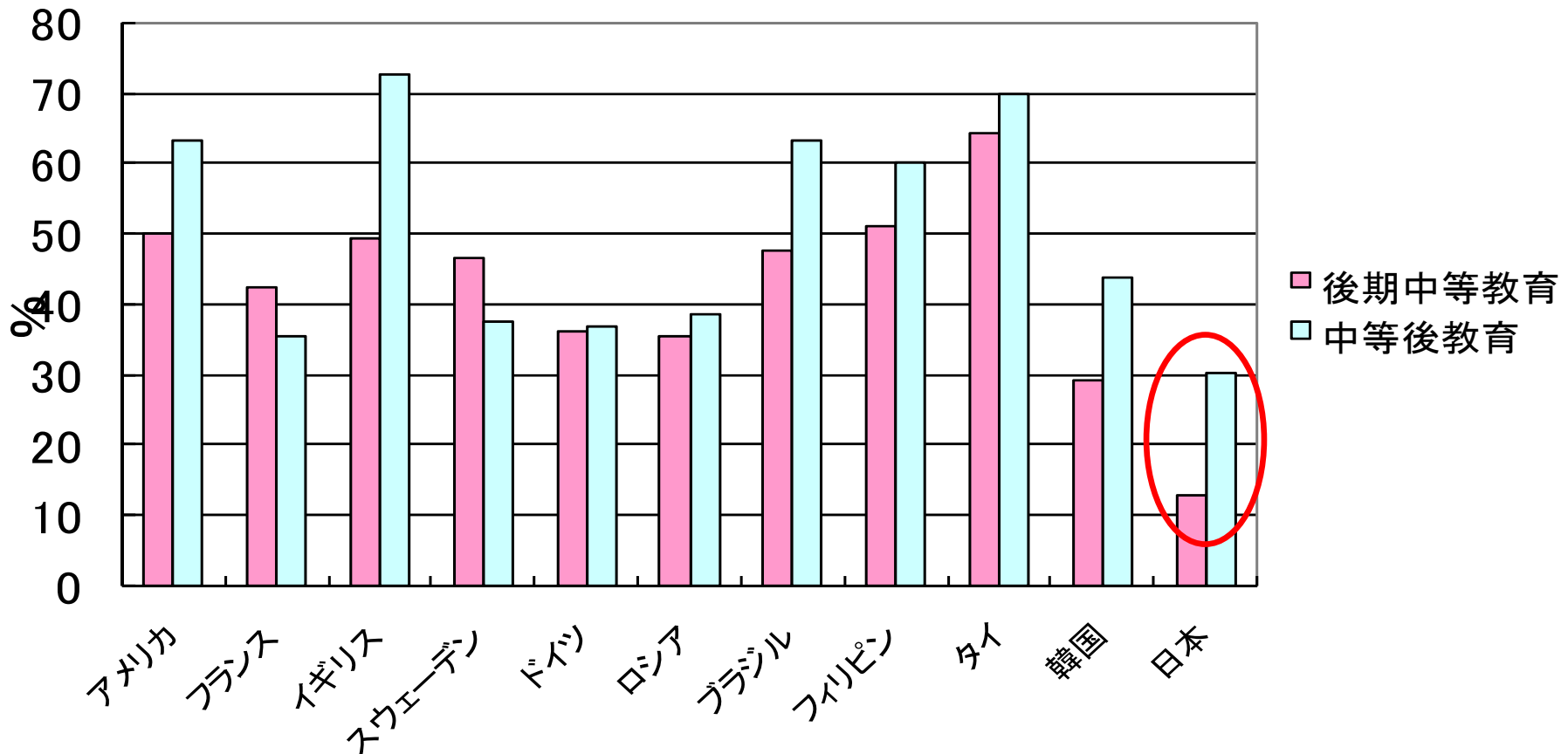
図15

現在の採用スケジュールの問題



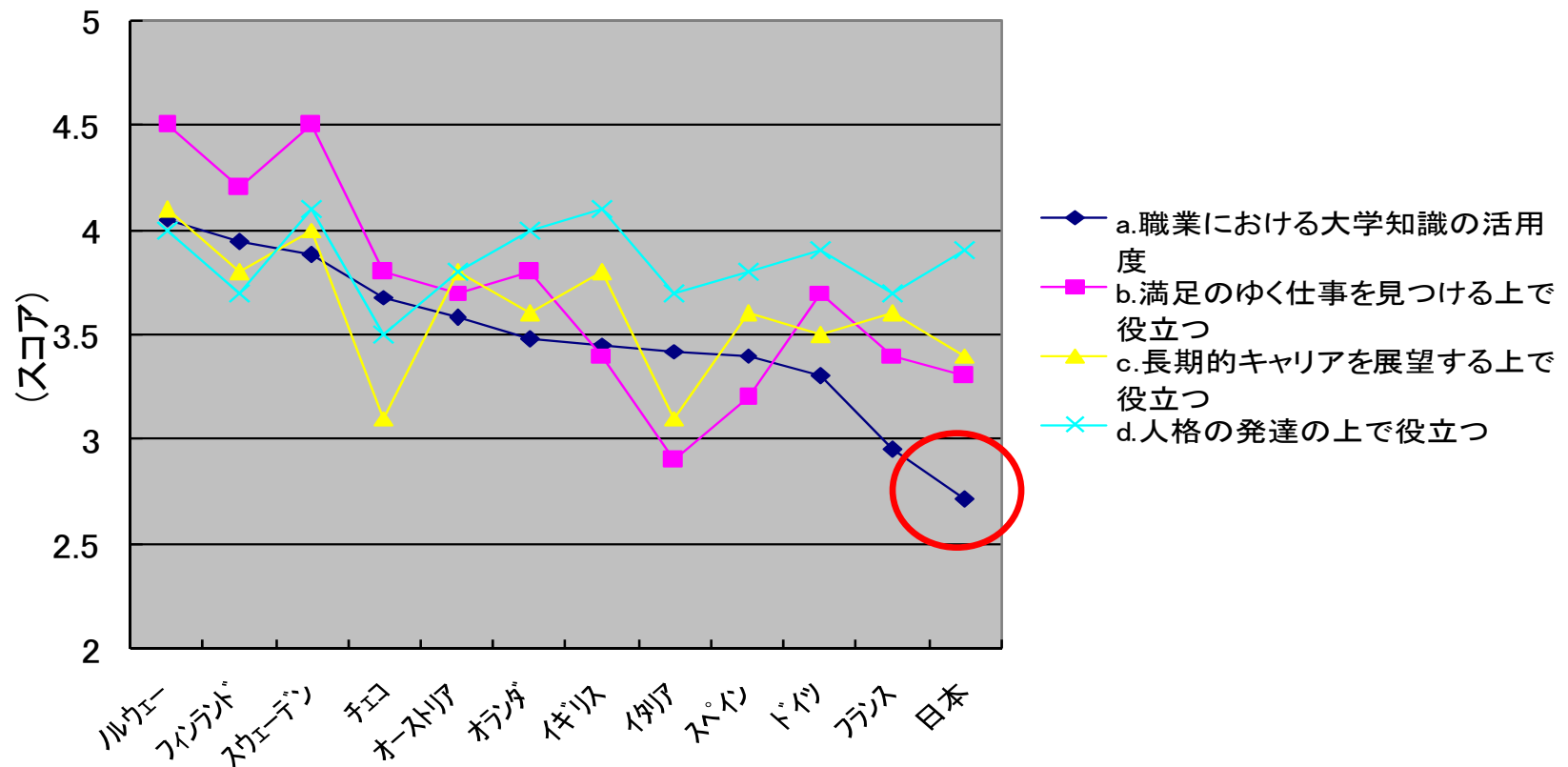
日本の教育の「職業的意義」の低さ

図16 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」)



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

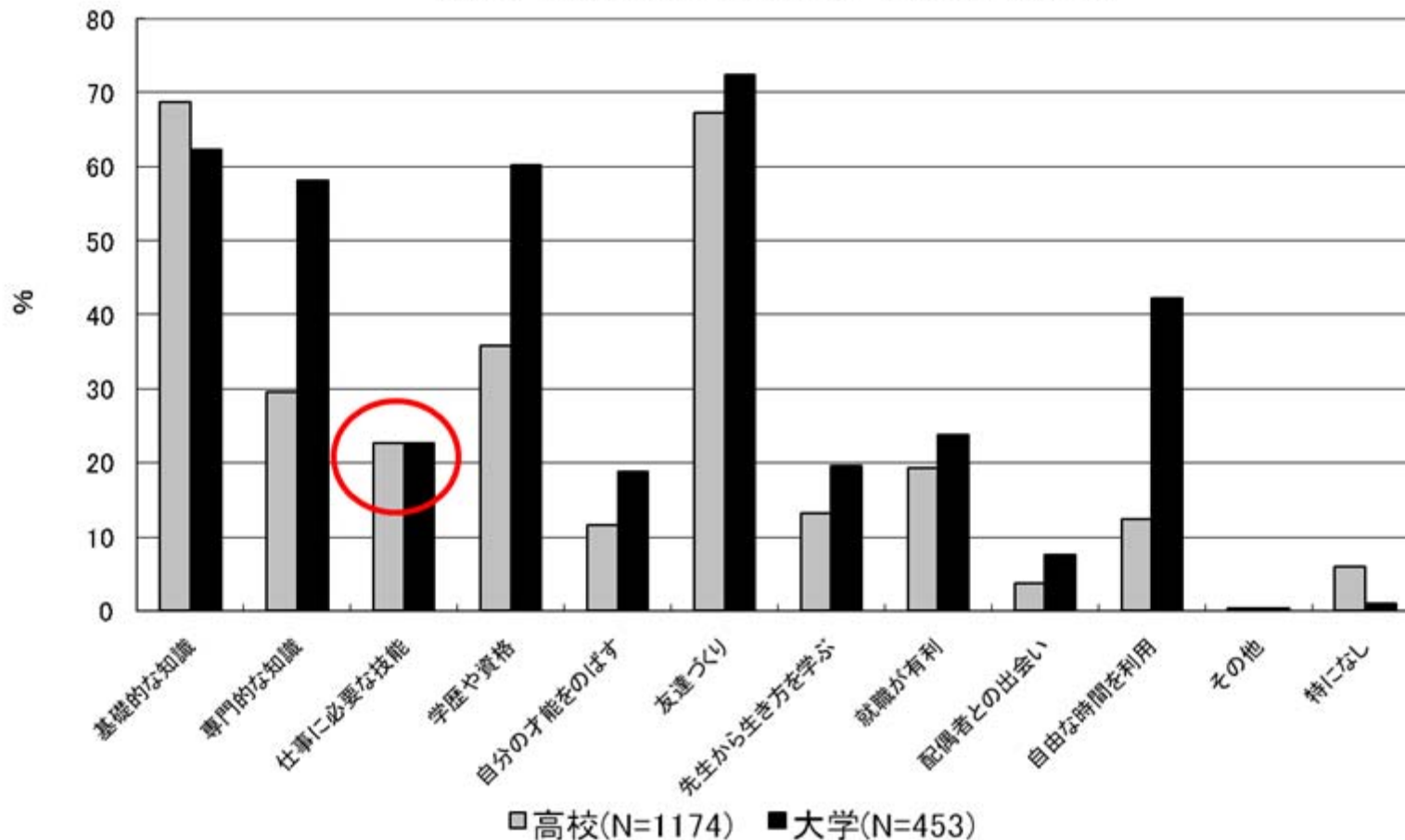


データ出所: 吉本圭一「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』No.4,2001

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

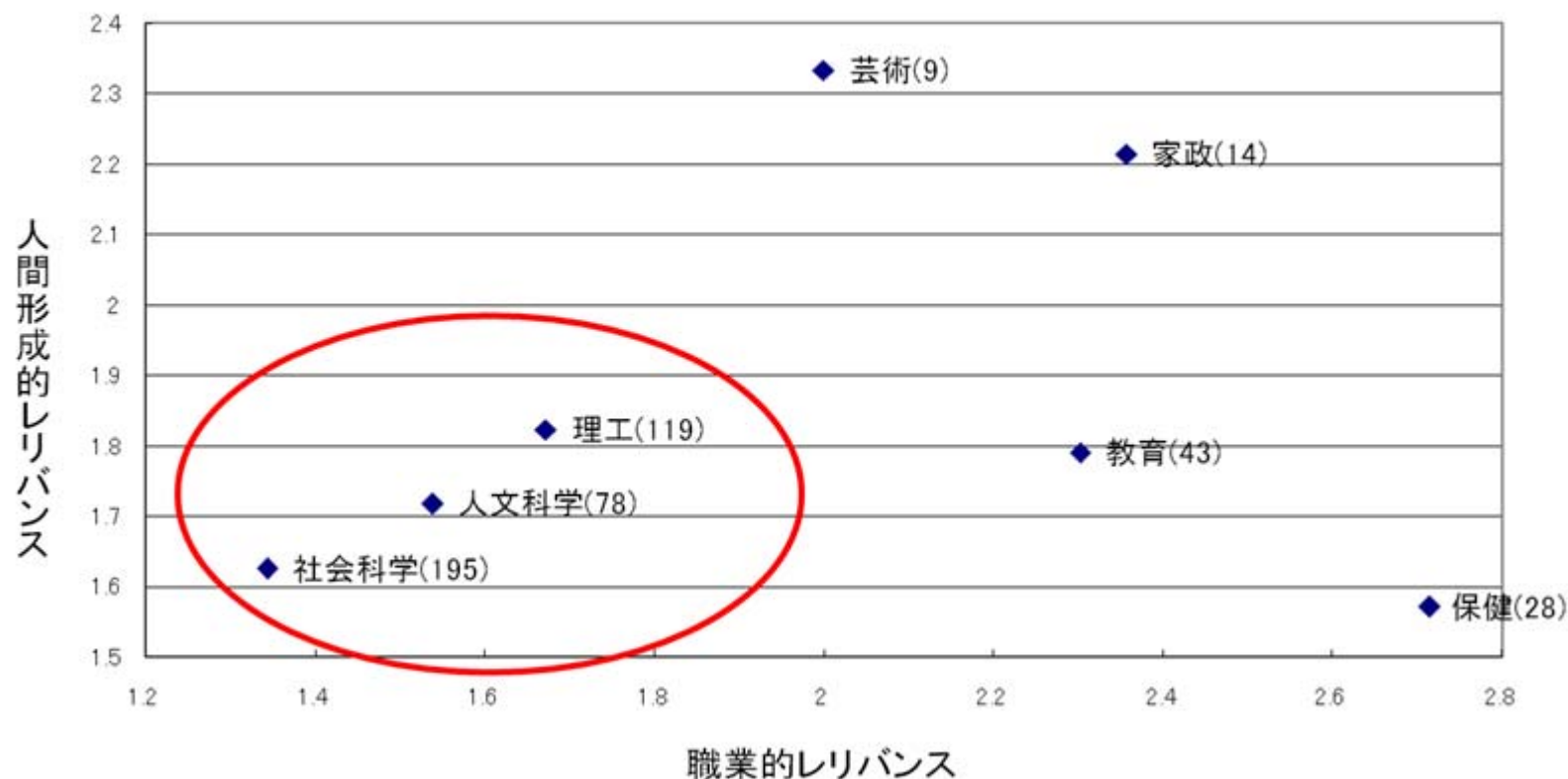
高校でも大学でも低い「職業的意義」

図18 教育の意義(高校／大学別, M.A.)



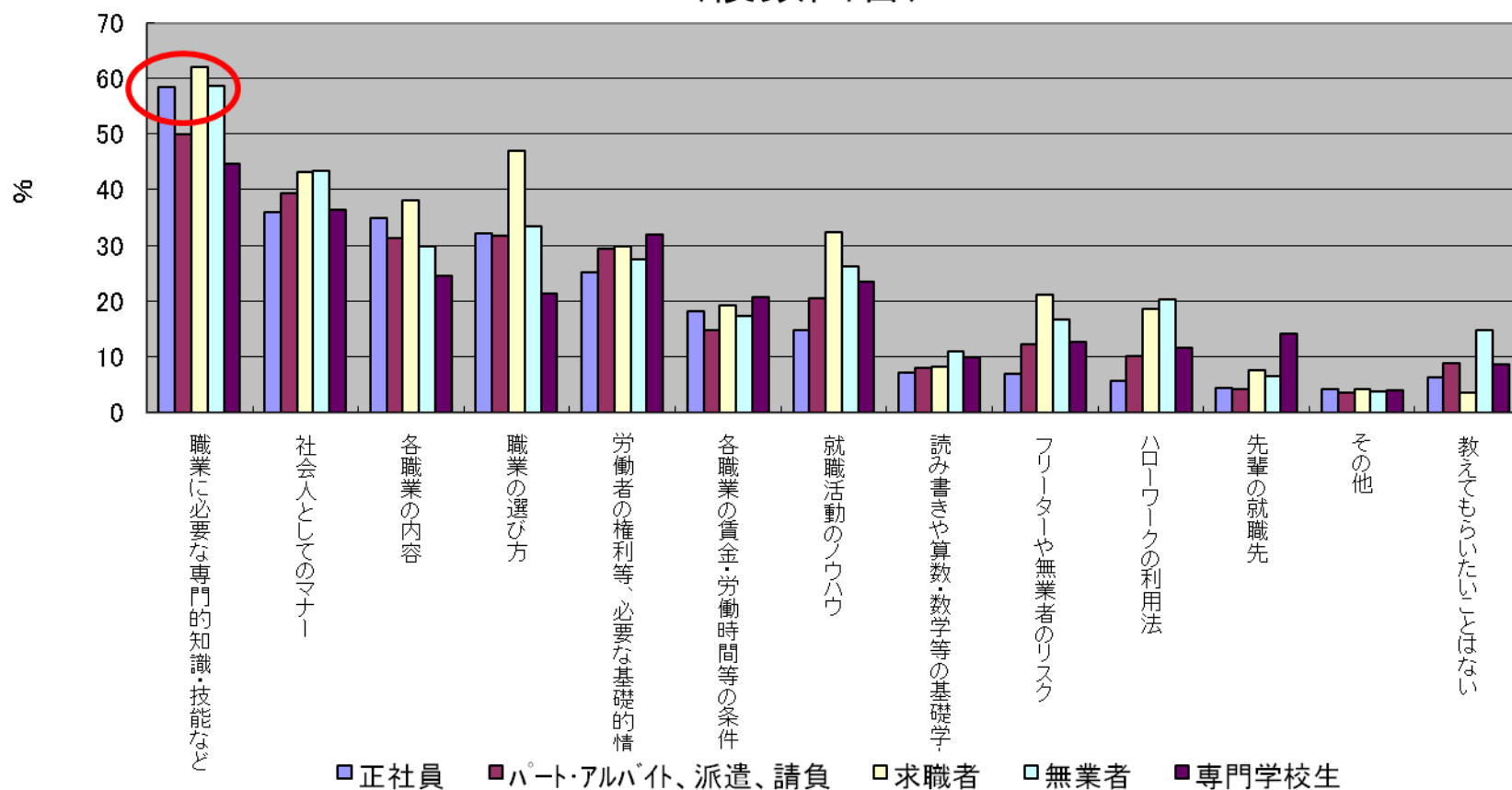
専攻分野による「職業的意義」の違い

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)



若者は「職業的意義」の低さに不満

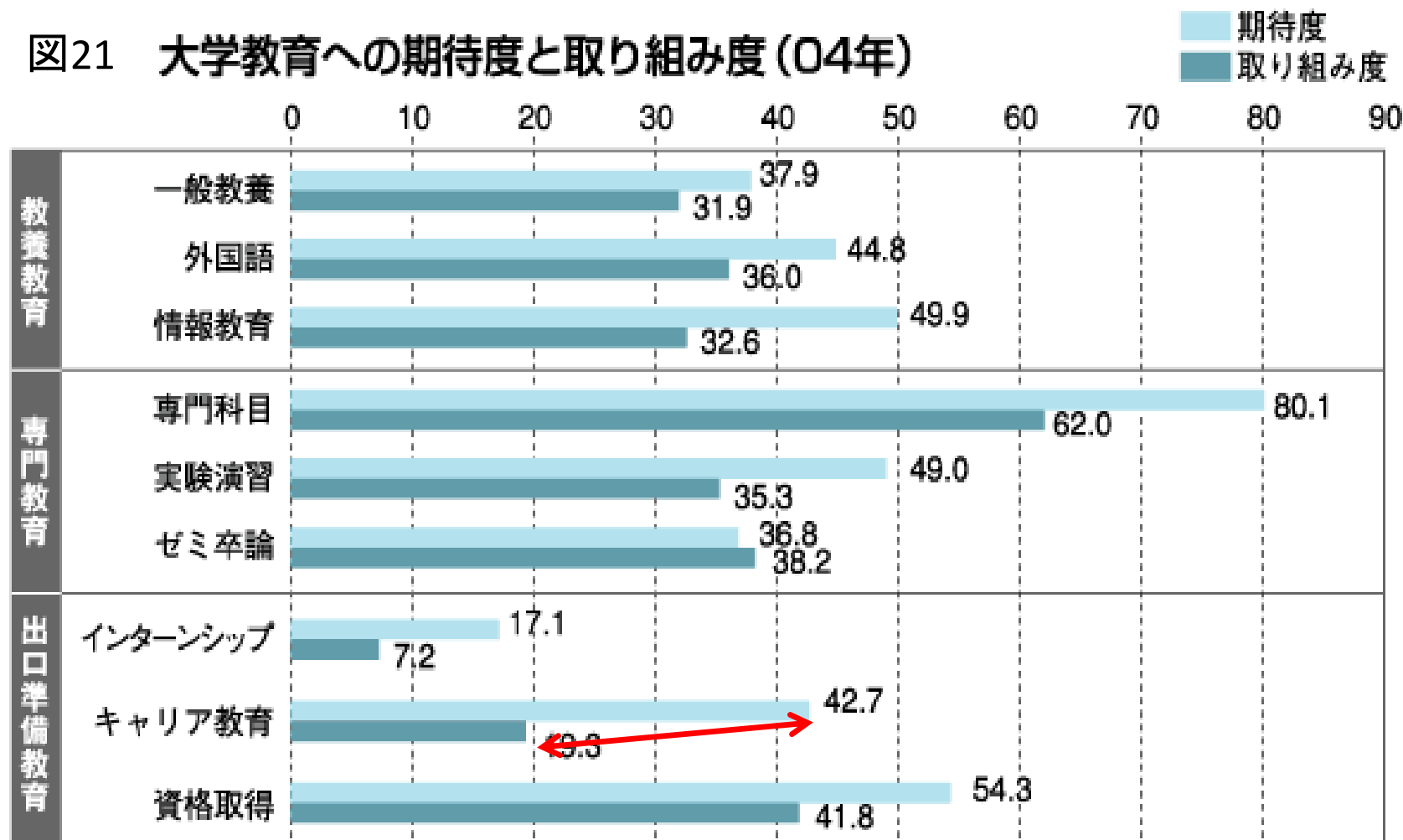
図20 学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと
(複数回答)



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

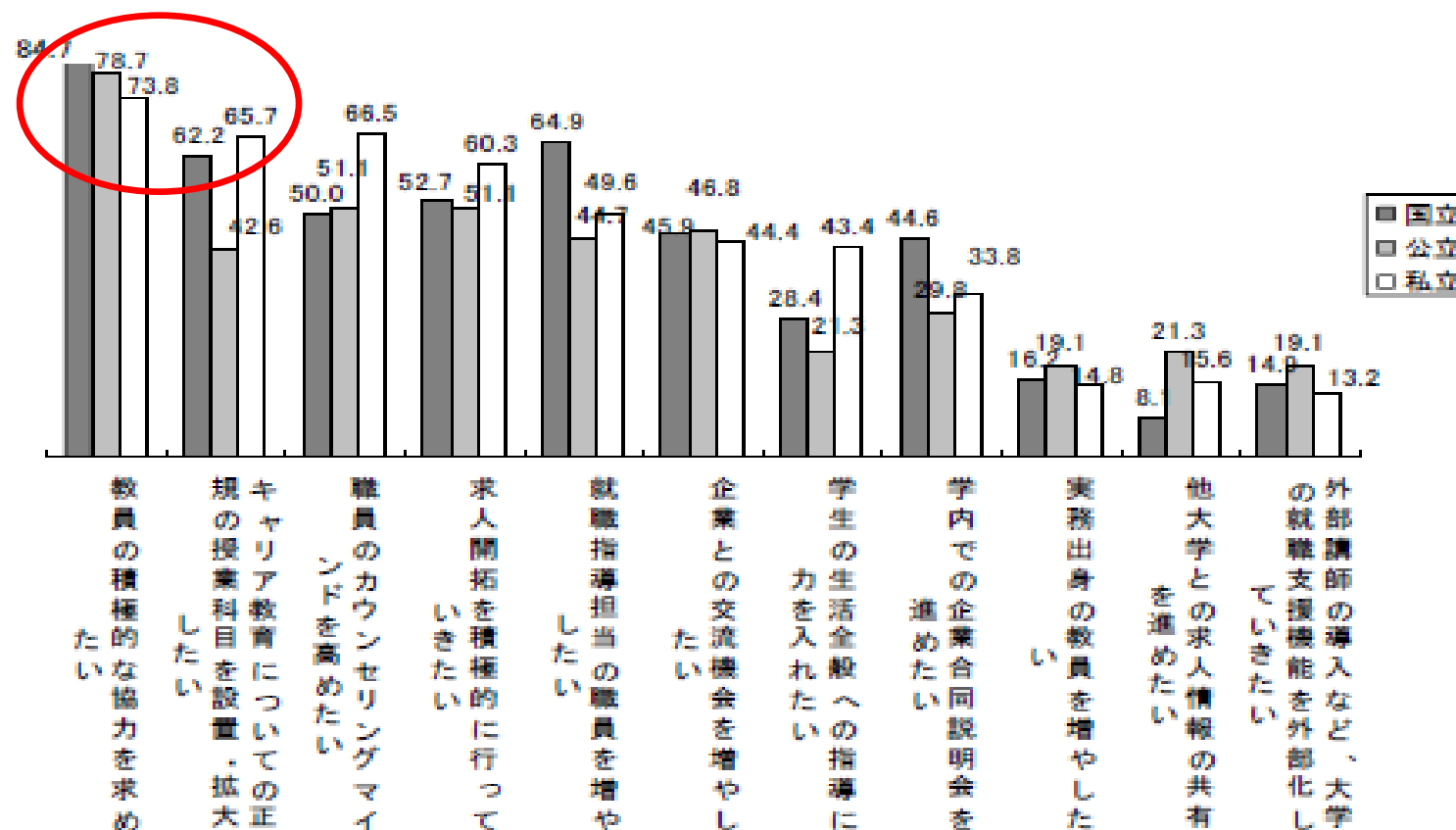
学生にとって期待と取り組みのギャップが大きいキャリア教育

図21 大学教育への期待度と取り組み度(04年)

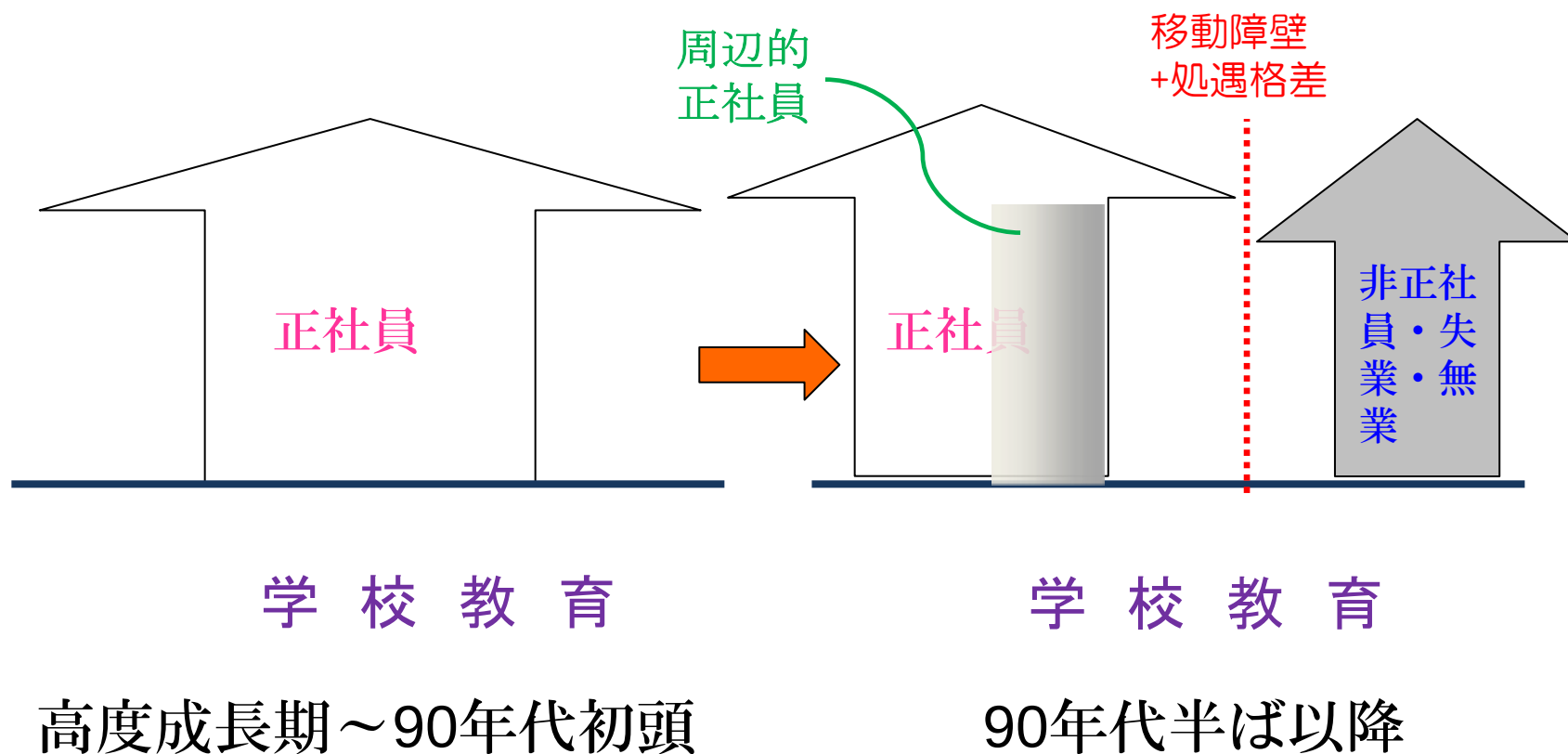


教員の協力・授業科目拡大が キャリア教育の課題

図22 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）



日本の若年労働市場の模式図



日本の「学校と仕事の関係」の特徴

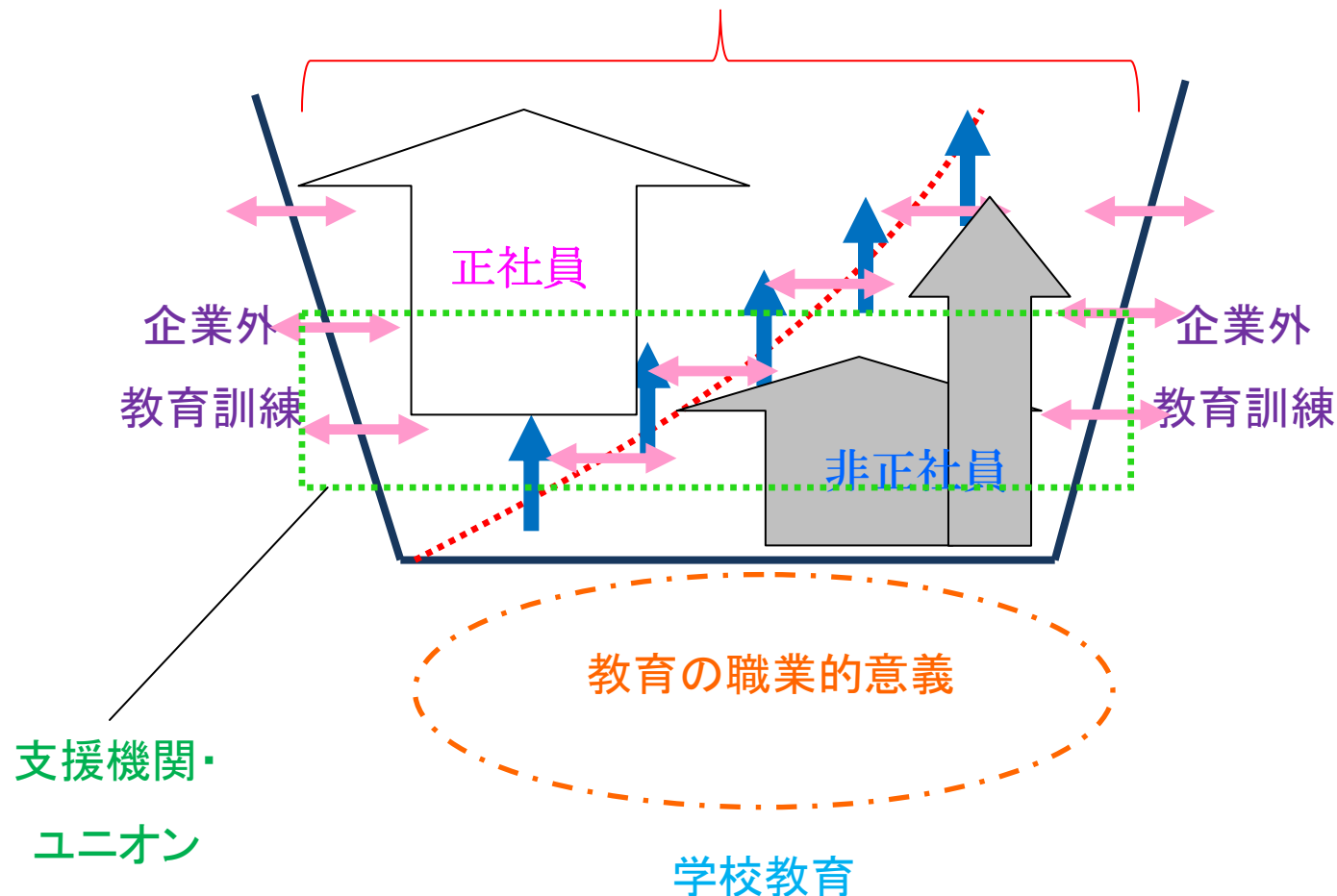
- 高度成長期～90年代初
 - ・学校卒業とともに大半が正社員に移行
 - ・しばしば学校や教員、OBが就職を斡旋・支援
 - ・学校で職業能力を身に着けていることは期待されない
- = 赤ちゃん受け渡しモデル (⇔ 棒高跳びモデル)
- 90年代半ば以降
 - ・正社員になるルートが細くなりもうひとつのルートが現れる(「ダブル・トラック化」)
 - ・2つのルート間に二重の大きな隔たり
 - ・非正社員ルートの出現が正社員ルートに影響

ダブル・トラックの背後にあるもの

- 両トラックの相対立する原理
 - 正社員 : membership without job
 - 強固な参入制限、「包括的人事権」による職種・勤務地等のフリーハンド的決定、要員管理(マンパワー × 労働時間 = 業務量)の発想の欠落が生む過重労働、専門性の阻害が生む非効率性
 - 非正社員 : job without membership
 - membershipとして抱え込む価値の低い労働の切り出し、必然的に低スキルjobへの偏り

めざすべき若年労働市場の模式図

- ・(ほとほとの)jobと(ほとほとの)membershipを通じたキャリア形成
- ・正社員・非正社員間の柔軟な移動と均等処遇



大学教育に何ができるのか

- 教育内容の「職業的意義」の向上
 - ◆ 職業教育総論／職業教育各論（熊沢誠『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、2006年）
 - * 総論－労働者としての基本的権利、雇用情勢、職種別労働時間・賃金等
 - * 各論－特定の職業分野に関する現実・歴史・展望・意義・課題等とそこで要するスキル・知識
 - ◆ これらはすべての大学生にとって必要とされる。
 - ◆ 大学側のみならず企業側の変革が不可欠。
 - ◆ 総論についてはすでに厚労省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」等で検討が進行中

大学教育の「職業的意義」向上のための 提言①

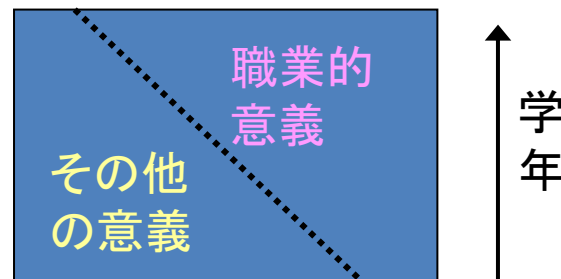
- 大学側

- * 企業の人材ニーズの把握と、それに大学独自のメタ知識を付加することによる「職業的意義」の高い教育内容の構築と外部への明示。

not only「適応」, but also「抵抗」

- * 「職業的意義」と「人間形成的意義」や「市民的意義」とのバランスをとった教育課程の設計。

例：楔形モデル



大学教育の「職業的意義」向上のための 提言②

- 産業側：人材要件の明示、企業内部と外部（大学等）における人材育成の分担の切り分け
- 大学と産業との連携
 - * 教育内容の構築と「教育の場」の提供に関する密接な対話を
例：教育内容と関連するインターンシップ
 - * 大学教育の「職業的意義」を尊重し、ミスマッチを防ぐ丁寧な就職－採用活動を
例：在学中の就職－採用活動を抑制ないし禁止し、卒業後にじっくりと行なう就職－採用活動へ（→既卒者差別の防止にもつながる）