

## I 現状と課題

## 1. 日本社会の変容

- 社会経済の仕組みは、産業システム、雇用システム、金融システム、社会保障システム、教育システムといった諸システムから構成され、それぞれが相互作用しながら、全体として効果的に諸システムが作動するように調整、補完しあっている
- したがって、一つのシステムが変化すると、他のシステムとの補完関係が崩れはじめる。他の諸システムも、全体システムが効果的に機能するように変化する必要が生じてくるが、システム変化には抵抗も生じ、時間もかかる。そのため、諸システム間の補完関係に機能不全が生じたところに社会的な矛盾や困難が蓄積していく
- 現在の日本社会においても、グローバリゼーションの影響が、金融システムを短期的な経営視点を重視する方向に変化させ、そのことが雇用の安定性を保っていた従来の雇用システムに変容をもたらし、さらにはそれが、職業的レリバンスをことさらに重視しなくても済んだ従来の教育システムに大きな変化を迫っているといった連鎖的な状況が見られる
- 今日の若年層が晒されているさまざまな困難、学校から職業への移行に関して彼らが直面している困難、そして大学教育が抱え込んでしまっている困難は、根本的には、いまだ諸システム間の補完関係が再構築されていないという事態、逆に言えば、諸システム間に構造的なギャップが生じていることに起因している

## 2. 日本的雇用システムの変容

- 日本の雇用システムは、正規雇用者を中心とするコアとしての日本的雇用システムと、その外部に広がる非正規雇用者による周辺システムとから成立していた
- グローバリゼーションの進行と知識社会化の進展のもとで、こうした従来型の日本の雇用システムは、大きな変容を遂げてきている
  - ① 日本的雇用システムは、量的に縮減し、周辺システムが大幅に拡大してきた
  - ② 日本的雇用システムの内部においても、長期雇用の安定感が揺らぎはじめ、成果主義の導入等によって年功的処遇にも変化が現れ、企業内教育も後退するなどの変容が生じた
  - ③ にもかかわらず、日本的雇用システムの内部においては、企業による雇用者への統制が強められ、雇用者や新規採用者に対する要求水準が高められている
- こうした日本的雇用システムの変容にもかかわらず、新卒採用中心主義には大きな変化が見られず、また、「高度専門能力活用型」（日経連『新時代の日本的経営』1995年）と謳われたような、専門職モデルの雇用形態や労働市場も、ほとんど成長してきていない
- 【公務員制度改革から予想される事態？】

## 3. 若年層をめぐる状況

- 以上のような日本的雇用システムの変容と、他方で、この間、大学進学率が上昇を続け、大卒者数じたいも急増してきたことにより、新規大卒者の就職状況は大幅に悪化した
- 卒業時に日本的雇用システムに参入できず、非正規雇用の周辺システムへの移行を余儀なくされる大卒者も増え、彼らの学校から職業への移行、大人への移行に困難が生じている。また、日本的雇用システムに参入できた者も、要求水準が高められ「凝縮」された職場環境のもとでの労

働を強いられている

- 日本的雇用システムへの参入枠が縮減されたことは、大学生たちの将来展望を不安定化させ、少なくない者は、早期からの就職準備やそのためのスキルや能力形成を意識せざるをえなくなった。このことは、就職活動の時期が早期化したことと相まって、大学生たち自身のQOLにも、大学教育のあり方にも好ましくない影響を及ぼしている
- 以上のように見てくれば、大卒者を含む若年層の「移行」困難の原因について、それを若者自身の意識の甘さや意欲の欠如、職業観・就労観の未熟さ等に求めようとする論調があるが、それは、事態を正しく捉えたものとは言いがたい

#### 4. これまで政策や民間企業等の対応

- こうした状況に対して、若者自立・挑戦戦略会議等の場を通じて一定の政策的対応がなされてきたが、総じて問題の構造的な性格に的確に対応したものとは言いがたい
  - ①支援策は、ピンポイント型で限定されたものにとどまっている
  - ②雇用創出につながるような施策は弱い
  - ③若年層の職業観の鍛え直しを通じて事態に対処しようとするかのようなキャリア教育が推進され、具体的な専門的・職業的能力の育成の充実をはかる施策は弱い
  - ④大学院レベルにおける高度職業人養成がはかられているが、専門職や専門的人材が活かされるような労働市場の整備・改革は見通されていない
- 民間企業等では、近年、新規に採用する人材への能力要求を高度化させているように見えるが、逆に、企業内教育の機能は弱まりつつある。また、非正規雇用者に対する研修や職業能力訓練の機会は、きわめて限定的である。
- 就職活動に関しては、採用活動の時期を規制すべき等の意見は出ているが、従来型の日本的雇用システムの変容を前提とした、この問題の構造的な踏まえた対応策は、必ずしも論じられていない

#### 5. 大学教育の現状

- 従来の大学教育は、新規一括学卒採用の仕組みを通じて、卒業生の大半を日本的雇用システムに送り込むことができた。職業的レリバンスの弱い学部等においても、大学教育が相応の知的訓練の場となることを通じて、将来の職業能力形成の基礎となる汎用的能力の育成や「訓練可能性」を高めるという点で一定の評価を得てきた  
(「就社」という形で職業生活への移行を果たした卒業生の、その後の労働者としてのQOLをどう考えるか等、検討されるべき課題ではあると思われるが)
- しかし、そうした大学教育と日本的雇用システムとの良好な接続関係は、現在ではさまざまな意味で成立しえなくなっている
  - ①日本的雇用システムが縮減した結果、新規一括学卒就職の仕組みは、すべての学生をカバーできなくなっている
  - ②大学の多様化のもとで、専門的な職業教育にも、学問的ディシプリン教育にも明確には照準しない新規の学部等が登場してきた。それらは、一定の社会的ニーズの存在を背景としたものと考えられるが、専門課程の教育の実効性を担保するという意味では苦戦を強いられているところも少なくない

③大学のユニバーサル化のもと、選抜度の高くない大学の学生層の実態から見れば、大卒レベルの専門的な職業教育も、学問的ディシプリンの教育も、ともに困難を抱えるような現実も生じてきている。一方、選抜度の高い大学においても、メンタルな問題を抱える学生の増加や職業キャリアへの展望を描けない学生が出てきた等の実態が見られる

○ 就活問題に関しては、大学は、就職活動時期の早期化に翻弄されるだけで、大学教育の当事者としての見識や学生指導上の方針を持ちえていない

(かえって、入学後の早期からのキャリア形成支援や就職支援・対策に奔走する結果になっている)

○ 少子化を背景とする大学間競争においては、就職実績がモノを言うということを背景に、大学が安易な資格取得主義に走る危険性も生じている

(専門教育は旧態依然のままであるか、キャリア教育や資格取得教育に圧迫されてしまうケースも見られなくはない)

## 6. 課題

○ 現在生じている問題は、雇用システムと大学システムの変容に伴う構造的ギャップに端を発するものであり、したがって、付け焼き刃的な対応では事態の改善ができないことを認識すべきである

○ 大学を含む学校教育全体を通じて、また生涯学習機会の活用を通じて、すべての若者が必要な専門教育・職業教育を受けることのできる枠組みを整備する必要がある

○ 日本的雇用システムの変容を前提として、非正規雇用の若者が decent work に従事することができるような社会的枠組みを創出することが求められる

(一定の専門的能力を持った者の処遇・活用、下位層にとってのキャリアラダーの構築)

○ 大学教育の職業的レリバンスをどう考えるかについては、分野等に応じて一定の幅と柔軟性が認められる必要があるが、少なくともこれまで以上には、大学教育の職業的レリバンスが意識され、その強化をはかった教育課程が組まれることが望ましい

○ 就活問題については、問題の構造的性を認識しつつ、当面は、具体的で実効性のある現実的対策が講ぜられるべきである