

産業構造も働き方も変わった今、 個人が自立できる教育を



清成忠男

法政大学学事顧問(法政大学元理事長・総長)

学生の就職問題は、構造的な問題である。既存の対処方法では、問題は解決しない。現状は、表面的な対症療法に偏っていないか。

1 雇用動向の変化

わが国の雇用動向には、構造的な変化が生じていると思われる。こうした変化を的確に理解しないまま、対応策を講じても効果に限界がある。

まず、表1によって、基本的な数値を見ておこう。就業者数は増加傾向にあったが、2007年をピークに減少に転じている。デフレ経済下でも就業者数は僅かながら増加していたが、2008年以降は年々減少しているの

である。また、就業者のうち雇業者(雇われている者)の推移を見ると、やはり2007年をピークにして減少している。ただ、2010年には横ばいに転じており、景気回復の兆しが見えてとれる。そして、自営業が減少しているから、就業者に占める雇業者の比率は

上昇傾向にある。また、役員を除く雇業者の数はやはり2007年をピークにして減少していたのが、2010年にはやや回復している。

それでも、正規雇用の職員・従業員は、2008年以降も減少傾向に変化はない。逆に、非正規の職員・従業員は、2010年には増加に転じている。

いずれにしても、2007年を境にして労働市場は全体としては縮小している。にもかかわらず、非正規雇業者は増加している。そして、少子化の影響によって、今後、労働力人口は減少傾向をたどる。

このように、労働市場は全体としては縮小傾向が始まっているにもかかわらず、大学進学率が高まり卒業者数も増加している。大学卒業生数は1990年には40万人であったのが、2000年には54万人弱へと増加し、2010年

表1 雇業者数等の推移

(万人)

年	就業者	雇業者	雇業者(除役員)	正規職員・従業員	非正規職員・従業員
2002	6,319 (100)	5,337 (84.5)	4,940 (78.2)	3,489 (55.2)	1,451 (23.0)
2003	6,304 (100)	5,343 (84.8)	4,948 (78.5)	3,444 (54.6)	1,504 (23.9)
2004	6,316 (100)	5,372 (85.1)	4,975 (78.8)	3,410 (54.0)	1,564 (24.8)
2005	6,343 (100)	5,407 (85.3)	5,007 (78.9)	3,374 (53.2)	1,633 (25.7)
2006	6,369 (100)	5,481 (86.1)	5,088 (80.0)	3,411 (53.6)	1,677 (26.3)
2007	6,403 (100)	5,561 (86.8)	5,174 (80.8)	3,441 (53.7)	1,732 (27.0)
2008	6,376 (100)	5,539 (86.9)	5,159 (80.9)	3,399 (53.3)	1,760 (27.6)
2009	6,272 (100)	5,478 (87.3)	5,102 (81.3)	3,380 (53.9)	1,721 (27.4)
2010	6,248 (100)	5,478 (87.7)	5,111 (81.8)	3,355 (53.7)	1,755 (28.1)

資料：総務省「労働力調査報告」(注) ()内は構成比

にも54万人強を維持している。その70%程度が就職を希望していると推定される。

大まかな推定をあえて行くと、大企業の正規雇業者が330万人程度、年間の新規採用が10~15万人程度であろう。他方、大卒者のうち就職希望者は35~40万人程度であると思われる。これでは、当面、就職内定率が低下するのは当然である。大企業の正規雇業者への就職を希望する限り、内定率は低下せざるをえないのである。既存の方式に依存している限り、需給のミスマッチが生ずることになる。新しい就職先の開拓が不可避である。

学生の企業への応募の仕方にも問題がある。インターネットで1人平均100社に応募しているという。大企業では何万件というアプローチを受ける。これでは、対応の仕様がな。むしろ、事実上の指定校に対して、従来方式でアプローチすることになろう。採用は、企業にとってはリアルな世界の行動なのである。

大学側の対症療法的な学生サービスにも限界がある。また、現在のキャリア教育には少なからぬ問題がある。地域別の対応にも課題が残されている。

大学生の就職問題を的確に解決するためには、産業構造がどのように変化しつつあるのか、それが労働需要をどのように変化させているのかについて検討しておく必要がある。

2 産業構造の変化

2008年のリーマン・ショック後の不況を通じて、産業構造は大きく転換しつつある。構造転換に強いインパクトを与えているのが、人口減少社会への移行、経済のグローバル化の一層の進展、持続可能な発展などである。

人口減少社会への移行は、われわれにとって未知の体験である。少子高齢化は、先進国においても、新興国においても進展している。だが、少子高齢化が進んだ結果、人口減少社会に移行しているのは、日本とドイツだけである。人口減少社会の特徴は、何よりもまず人口に占める高齢者比率の増大である。65歳以上の人口比率は、中位推計で2010年23.1%、2015年26.9%、2020年29.2%、2030年31.7%と推移する見込みである。労働力

人口も減少傾向をたどる。イノベーションを展開しない限り、経済成長を維持することは困難になる。経済活動が縮小すれば税収は減少する。逆に、高齢者比率の上昇により社会保障関係費は大幅な改革が実施されない限り確実に増加する。公的財政が厳しさを増すことが予想される。

国の一般会計と特別会計を合わせた総予算の歳出額は2008年度には213兆円であったが、2010年度には215兆円に増加し、2011年度には220兆円に達する見込みである。2011年度の内訳を見ると、社会保障関係費と国債費の合計が70%を超えてしまう。財政事情の悪化が明らかである。

こうした状況下で、労働需要は、福祉関連の分野で急速な拡大が見込まれる。65歳以上の人口は2010年から2020年の間に649万人増加する見込みである。医療、看護、介護などの需要が急速に拡大することが予想される。

さて、2007年から日本人の出生数が死亡数を下回る自然減が拡大し、人口減少社会に突入していることが確認されている。ただ、地域別に見ると、すでに人口減少社会に移行している地域が増えている。2010年の国勢調査の速報値を見ると、2005年と比較して人口が減少しているのは38道府県に達している。一貫して人口が増加しているのは9都府県にすぎない。この9都府県の人口は、全体の46.7%を占めている。日本列島には人口のうで二極分化が進展しているのである。ただ、人口減少地域の面積は85.5%に達する。再生が必要な地域が広がっていくのである。再生のためには、新産業の創出が必要である。農業、食品加工業、林業、さらに農商工連携や関連産業の横断的クラスターなどの可能性が大きい。これらの分野が産業化される過程で、新しい労働需要が生ずる。

つぎに、経済のグローバル化の影響であるが、生産機能の国外流出が一段と進むと思われる。わが国企業の新興国への進出は、最初は第三国向け輸出のための生産拠点という形であった。新興国の経済成長によって所得水準が上昇し、市場が拡大する。そこで、新興国市場向けの商品を生産するようになり、製品開発機能の立地が進む。次いで、小売業にもわが国企業の進出が続き、

最近では証券会社の進出も活発である。こうしたわが国企業の海外進出の多様化は新しい労働需要を生み出す。同時に、国内においても、内なるグローバル化が進み、これも新しい労働需要を生む。こうした分野では、もちろん留学生との競争も生ずる。

なお、新興国の工業化が進むに伴って、より高度のインフラ建設に対する需要が拡大している。プロジェクトの企画、設計、施工、運営といった全般にわたる多様な労働需要が生み出される。

さらに、持続可能な社会づくりについては多様なプロジェクトの展開が予想される。とくに再生可能エネルギーの推進、省エネルギーのより一層の開発、スマート・グリッド、環境未来都市の構造、等々、課題は多岐にわたり、新しい労働需要の拡大が期待される。

ところで、最近における従業者数の産業別分布を「平成21年経済センサス」によって確認しておく、第3次産業が70.8%に達している。これに対して、製造業は15.7%にすぎない。また、サービス産業は多様化しているが、トータルでは42.6%を占めている。

従業者規模別に従業者数(民営)の分布を見ると、1～19人層が12.9%、20～299人層が73.2%、300人以上層が13.9%となっている。中小事業所のウエイトがきわめて高い。

従業上の地位別に従業者数を見ると、表2の通りである。常雇の正社員・正職員は52.6%にすぎない。この比率は女性ではさらに低い。表1とはアプローチの方法が異なるが、不安定雇用の比率が高いことがうかがえる。

3 働き方の変化

前述したように、産業構造の変化は急である。しかも、リーマン・ショック後の不況や円高がこれを加速化している。こうした動きに対応して労働需要の変化も著しい。

そして、企業のあり方にも、就業者の働き方にも、少なからぬ変化が生じている。就職活動における大学生の

表2 従業者の内訳(非農林漁業,民営)

	実数	構成比(%)	構成比(%)	
			男	女
総数	58,135,289	100	100	100
個人業主・無給の家族従業者	3,136,721	5.4	5.7	5.0
有給役員	4,188,412	7.2	9.1	4.7
雇用者	50,810,156	87.4	85.2	90.3
常用雇用者	47,667,084	82.0	81.0	83.2
正社員・正職員	30,590,425	52.6	63.9	37.9
正社員・正職員以外	17,076,659	29.4	17.1	45.3
臨時雇用者	3,143,072	5.4	4.1	7.1

資料：総務省「平成21年経済センサス基礎調査」(注)調査時点は2009年7月1日

ターゲットは、第1次的には大企業の正規雇用者であるが、学生を採用する組織のあり方は、ここにきて一段と多様化している。

産業構造の変化は、新しい事業機会を多様に生み出している。新しい分野が登場し拡大しているから、それに挑戦する企業の事業内容も変化している。企業の栄枯盛衰も著しい。かつて大企業に特徴的であった日本の経営も変化しつつある。年功序列・終身雇用は、もはや安定的に維持されるわけではない。

安定性を失った大企業が存在する一方で、独自の存在意義をもつ中堅企業や中小企業も少ない。もっとも、中小企業はもともとバラツキの大きい存在である。存立基盤を失った中小企業も少なくない。中小企業を一律に論ずることはできない。

また、企業以外の組織形態も、一定の位置を占めるようになってきている。非営利組織の法的形態も多様化している。非営利セクターが全体として拡大し、「ソーシャル・ビジネス」などに挑戦する組織が増えている。

農業や福祉など経営面の合理化が必要な分野も少なくない。経営方式は企業的であっても、非営利性を貫くことが重要な分野が広がっている。

多くの分野において、いま社会的な問題解決のためには、不確実性に挑戦して新しいコトを起こすことがきわめて重要である。事業のうえで企業家活動(entrepreneurship)が重要な役割を果たす。内向き志向も打破しなければならない。

こうした状況下で、総じて経営資源の高度化とグローバル化との関わりが進んでいる。どの分野でも、知識創

造の重要性が拡大している。もっとも、他方では単純労働の領域も常に生み出されている。

いずれにしても、組織のあり方のみならず、個人の働き方もきわめて多様化している。それだけ、個人の選択幅も広がっている。ただ、選択という行為は決して単純ではない。自分の意志で働き方を選択するのであるから、何よりもまず自立志向を強めなければならない。働き方の意味を知ることが重要であり、場合によっては新しい働き方を開拓することになる。

そのためには、何らかの専門能力を身につけることが不可欠である。前提として個人の思考力や構想力が重要であり、達成の手がかりを得て、努力するしかない。強い仕事意識をもち、仕事を速くマスターし、伸ばす。仕事場を変え、能力の幅を広げることも重要である。転職も有力な手段であり、労働力の流動性を高めることが望ましい。年金の継続性等について、セーフティネットを拡充する必要がある。非正規雇用や一時的雇用も、主体的に個人が活用することがあり得る。結果として、専門能力の取得・蓄積が可能になる。

こうした働き方は、創業につながる。自分の専門能力を活かすために、既存の組織から離れて、独立、創業するのである。ネットワーク時代にはすべての経営機能を内部化する必要はなく、それだけ創業が容易になっている。ただ、創業のためには、コアになる独自の専門能力を有することが不可欠である。大企業完結型から社会的分業ネットワーク型へと産業組織も転換しつつある。こうした動きに対応したプロジェクトやクラスターも多様に展開している。インテグレイターやプラットフォーム組織の運営人財など、新しい専門家が求められる。

そして、多くの分野やレベルにおいて、リーダーと専門家が多様に必要とされる。政治、行政、経済、教育、福祉、文化、地域、等々、どの分野においても、また、トップから現場までの各レベルにおいて、それぞれリーダーと専門家が求められる。

このように、時代の転換が個人の働き方に強い影響を及ぼしている。ただ、人々の意識は、なかなか変化しない。それでも、変化の兆しは見える。(独)労働政策研究・研修機構「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」(調査期間2010年2月18日～3月8日、有効回答数

5092人)によると、正規雇用の職員・従業者(1939人)の「仕事の出来る人とそうでない人の差がめだつようになった」という問いの回答で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が36.5%を占めている。同様に「トップダウンで決まることが多くなった」が33.7%に及んでいる。これに対して、「会社とは運命共同体だ」という意識が強まった」は17.6%に過ぎない。不況を乗り越えるうえで職場に変化が生じていることがうかがえる。職場内の競争状況が変化し、職員・従業者の間に能力格差が開いている。この傾向は、非正規雇用者においても同様である。

4 キャリア教育の留意点

大学生の就職内定率の低下とともに、にわかにキャリア教育がクローズアップされている。中央教育審議会は2011年1月31日に「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」(答申)を発表している。同答申ではキャリア教育を「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して、キャリア発達を促す教育」と定義している。社会・職業への移行を見据えた教育の改善・充実が課題であり、「進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に必要な能力や態度を、専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく」ことが基本的な考え方である。そして、社会・職業への円滑な移行に必要な基礎的・汎用的能力として、「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、キャリアプランニング能力」を指摘している。こうした抽象論は理解できるが、具体的には「設置者の自主性にに基づき幅広い分野で実施可能」としている。

ただ、これまでのキャリア教育は、就職のための対症療法が多く、進路選択にしても「お仕着せ」の教育という色彩が強い。選択のための思考力を鍛えるよりも、結果として思考停止を招きかねない。

働き方が多様化している以上、選択力を強める必要がある。そのためには、自立志向と思考力の主体的強化が不可欠である。そして、働き方の多様化に対応した教育プログラムが求められる。