

ジョブ型雇用と大学教育

明治学院大学国際学部 熊倉正修

くまくら・まさなが 1967年生まれ。東京大学文学部卒、ケンブリッジ大学大学院博士課程修了 (Ph.D. in Economics)。アジア経済研究所、大阪市立大学、駒澤大学等を経て現職。近著に『日本のマクロ経済政策：未熟な民主政治の帰結』岩波新書 (2019年) など。

財界団体や一部のマスメディアはメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への移行を提唱し、大学に対してそれにふさわしい人材を育てる実践的な専門教育やキャリア教育を求めている。しかし民間企業の採用現場においてジョブ型雇用が広がっている形跡は乏しく、潜在能力重視の日本の採用慣行には社会的に望ましい面もある。大学は教育プログラムの肥大化によって財界の要望に応えようとするのではなく、学生が自らの判断で卒業単位の一部を実務研修に代替できるしるしを工夫するなどして、学問に関心を持たない若者を早期に社会に送り出すことを考えるべきである。

はじめに

我が国の主要な財界団体である日本経済団体連合会や経済同友会は、かねてから大学教育の改革を訴えている。これらの団体は日本の大学がグローバル化やIT化に対応できる能動的で多様な人材を育成できていないと批判し、文理融合型教育の充実や留学のいっそうの促進を求めている。同時に伝統的な新卒一括採用から欧米型のジョブ型雇用への移行を提唱し、大学にはデータ・サイエンス教育の拡充やキャリア教育の強化によってそれに応えることを求めている。経済団体のこうした見解は政府の教育行政やマスコミの論調にも反映されている。

大学人の中には財界の提言に反発する向きもあるが、卒業生を働き手として受け入れる企業

は大学の重要なステークホルダーであり、その批判や要望には耳を傾けるべきである。しかし少なくとも文系の大卒者に関する限り、民間企業の新卒採用においてジョブ型雇用が広まっているようには思えない。また、スキルや経験より潜在能力を重視する日本の新卒採用慣行には社会的に望ましい面があり、それを安易に否定することは好ましくない。

その一方で、大学の専攻や成績を重視しない新卒一括採用の下では大学教育が空洞化しやすく、雇主と学生が限られた情報をもとに採用と就社の判断をせざるをえないという問題がある。しかし御仕着せのキャリア教育では本質的な解決策にはなりにくく、より抜本的な対策を考える必要がある。本稿は経団連らの提言を批判的に検討したのち、主に文系の大学生を念頭に置きつつ、大学と企業が彼らの社会人へ移行

をどのように支援すべきかを考える。もとより文系・理系の区別は明瞭なものではないが、四年間の大学教育を経て直ちに民間企業に就職する若者の約7割はいわゆる文系学部の学生であり、教育の価値が問われやすいのも文系の学部や学科である。本稿の提案はある意味で財界団体の提案より過激だが、筆者の考えではより合理的で社会的に望ましい面を備えている。

本稿の構成は以下の通りである。次節では先ず、財界団体などのステークホルダーが大学にどのような教育改革を求めているのかを確認する。第Ⅱ節では企業の採用担当者間でジョブ型雇用が選好されていない事実を指摘し、第Ⅲ節と第Ⅳ節において潜在能力重視の新卒一括採用のメリットとデメリットを整理する。それらを踏まえ、第Ⅴ節では若者の学校から職場への移行を後押しするために、企業と大学、政府がそれぞれ何をすべきかを論じる。

I 財界と政府の大学への要望

日本の財界団体の中で大学教育に関して最も活発に発言しているのは経団連である。経団連はその前身の日本経営者団体連盟の時代から学校教育に関する意見を積極的に発信してきたが、しだいにその頻度や分量が増加している¹⁾。

最近の経団連のキャッチフレーズは「Society 5.0の実現」と「ジョブ型雇用の推進」である。Society 5.0は政府の第5期科学技術基本計画において初めて提唱された概念であり、「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（超スマート社会）」と定義されている²⁾。経団連が2018年12月

に発表した「今後の採用と大学教育に関する提案」という文書を見ると、今後はDX（デジタルトランスフォーメーション）を梃子にしたSociety 5.0の時代になる（その実現を推進すべきだ）という前提の下、文系学生には技術や数理データ処理に関する素養、理系学生にはグローバル人材に求められる語学力やリベラルアーツの素養をそれぞれ身に付けさせるべきだと述べられている。

経団連は最近まで大学新卒者の採用スケジュールに関する紳士協定（いわゆる就活ルール）を定め、会員企業にその遵守を要請していたが、2018年秋に中西宏明会長がその廃止に言及し、その後それが既定路線になった。中西会長は「終身雇用制や一括採用を中心にした教育訓練などは、企業の採用と人材育成の方針から見て成り立たなくなってきた」と述べ、多様性や創造性が鍵になるSociety 5.0では新卒に関してもスキルや経験を重視した「ジョブ型雇用」を増やすべきだと主張している³⁾。

新卒者にジョブ型雇用を浸透させるための教育改革として経団連が重視するのがキャリア教育である。上述の「今後の採用と大学教育に関する提案」では、大学入学直後からキャンパスに企業人を招くなどしてキャリア教育を行い、低学年のうちから企業のインターンシップを体験することにより、学生の職業観と社会人としての基礎力が身に付くと述べられている。

同友会も経団連とよく似た提言を行っている。たとえば同会が2019年に発表した「持続的成長に資する労働市場改革」という文書では、2030年までに現行のメンバーシップ雇用からジョブ型・メンバーシップ型雇用のハイブリッド社会に移行することが提案されている。また、同友会も大学のキャリア教育の一環とし

ての企業内インターンシップを重視し、会員企業とともに実際に事業を実施している⁴⁾。

財界団体の幹部はしばしば官邸の諮問会議や文部科学省の審議会の委員も務めるので、政府の教育政策にも大きな影響力を持っている。たとえば2018年に人生100年時代構想会議（首相の諮問機関）が発表した「人づくり革命基本構想」や文科省の中央教育審議会が発表した「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」を見ると、ニュアンスの違いはあるものの、経団連の文書とよく似た提言が行われている。また、政府は2020年度に高等教育機関に通う学生への経済支援の大幅拡充に踏み切ったが、この支援の対象となる学校の条件として、実務家教員による科目を卒業単位の1割分以上配置することや、産業界等の外部人材を複数名理事に任命することなどが定められている⁵⁾。これらの要件はいずれも経団連や同友会の提言に沿ったものである。

日本では財界団体幹部や企業経営者の発言をマスコミが好意的に報道し、それが世論や政治家の姿勢に影響を与えることも多い。たとえば、日本経済新聞は経団連以上にジョブ型雇用の推進に熱心であり、社説や特集記事を通じてその普及を訴えている。大卒者の採用に関して「新卒一括採用では学生の能力の見極めが甘くなる」「技術革新の早い現在では、一から仕事を教える従来型の人材育成では世の中の変化に追いつけなくなる」などとして、経団連や同友会と同様に大学教育の改革を訴えている⁶⁾。

II 財界の提言に関する疑問

財界団体やマスコミの提言は一見すると時宜を得た正論だが、そこには疑問もある。本節で

はこれらの疑問について論じる。

最初に指摘したいのは、財界団体が大学新卒者に求めている能力や資質と、これらの団体の会員企業が実際に重視している能力や資質が同一でないように思われることである。経団連や同友会は会員企業が大卒者にどのような能力や資質を求めているかを頻繁に調査している。図表1は、経団連が2018年に実施した「高等教育に関するアンケート調査」における「産業界が大学等卒業時に学生が身に付けていることを特に期待する資質、能力、知識」という設問への回答である。この設問には経団連の会員企業256社と非会員企業（他の地域別経済団体に加盟している企業）184社が回答し、それらを図表1注の方法で重み付けして集計した結果だけが公表されている。

上段のパネル(a)と(b)は、経団連の会員・非会員企業を含む全440社が文系学部卒業生と理系学部卒業生に期待する能力を集計した結果である。これらのグラフから直ちに分かるのは、文系・理系いずれに関しても「主体性」や「実行力」、「チームワーク・協調性」などのソフトな能力や態度が非常に重視されていることである。理系学生に関しては専攻分野の知識にも一定の注意が払われているが、文系学生に具体的な知識やスキルが求められている形跡は乏しい。

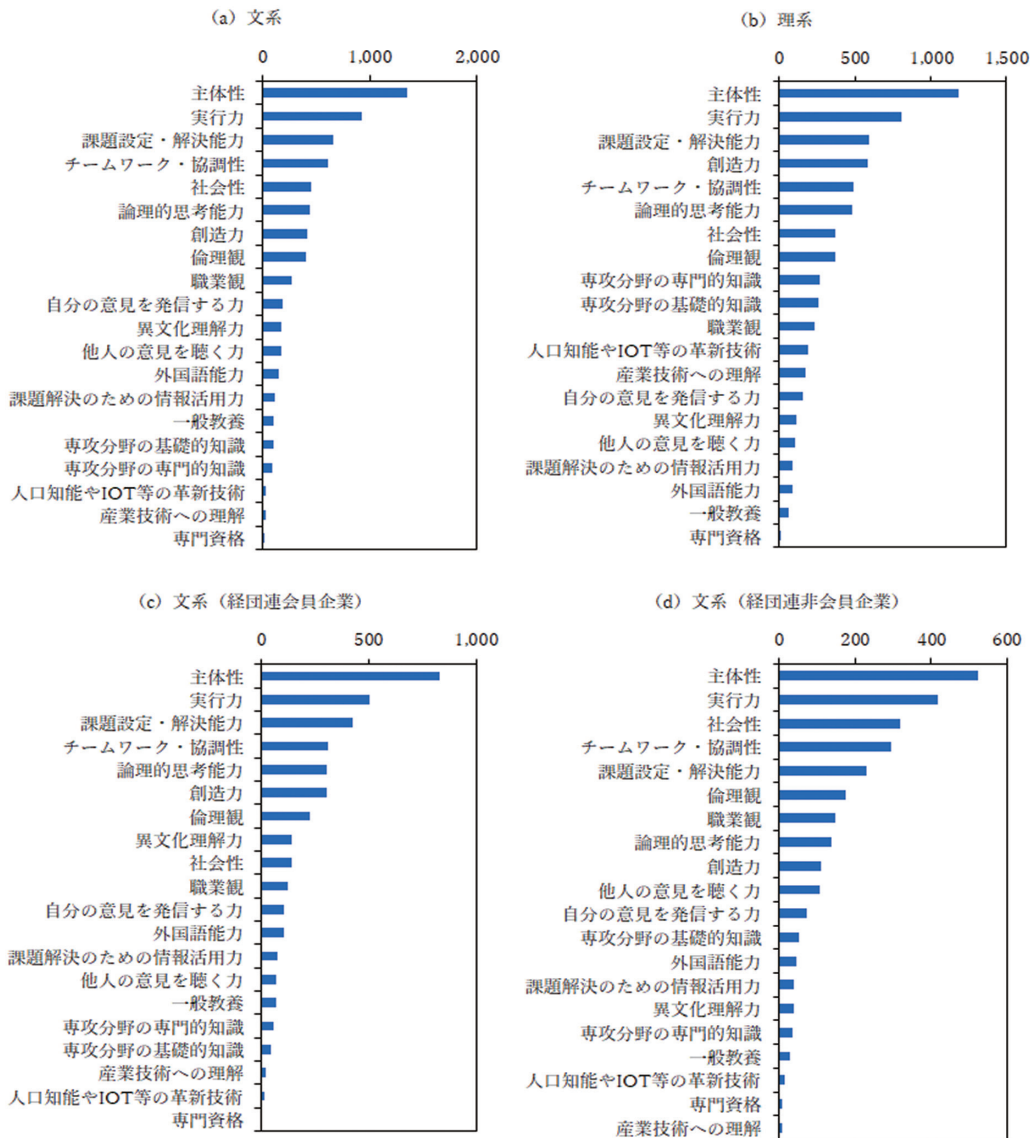
上記の結果は日本企業の間で専門性より潜在能力を重視する採用が健在であることの証左だが、それが日本に固有の非合理的な慣行なのかに関しては慎重な議論が必要である。たとえば、多くの人々がジョブ型社会の典型例だと考えるアメリカにおいても、多くの企業が大学新卒者に求める資質や能力としてまず挙げるのはコミュニケーション能力やチームワーク、や

る気 (strong work ethic) などであり、技術 (technical skills) や外国語能力などへの関心は相対的に低い⁷⁾。これは国によらず若者が組織の一員として働き始める際に勤労への意欲や最低限の社会性が不可欠であり、それらを欠いた状態で知識や技能だけあっても役に立たない

からだろう。アメリカの企業が日本の企業より新卒者の大学での専攻や就業経験に注意を払っていることは事実だが、次節で指摘するように、そのことにも無視できない問題がある。

ところで、図表1のパネル(a)と(b)では「主体性」や「実行力」などに加え、「課題設

図表1 産業界が大学新卒者に求める資質、能力、知識



(注) 回答企業に上位5つの選択肢を選択させ、1位 = 5点、2位 = 4点、3位 = 3点、4位 = 2点、5位 = 1点として集計した値。

回答企業数は経団連会員企業 256社、非会員企業 184社。

(出所) 日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」をもとに作成。

定・解決能力」や「論理的思考能力」なども比較的高いスコアを得ている。また、重要度はずっと下がるが、文系の場合、「異文化理解力」などにも多少の票が入っている。「問題解決能力」や「論理的思考力」、「異文化理解力」は多くの大学の文系学部が教育目標に掲げている能力であり、経団連や政府の文書においても重視されている。それでは大学がこれらの能力の育成に努めれば、学生のエンプロイアビリティが高まり、財界や社会の要請に応えることができるだろうか。

上記の疑問に答えるための材料として、図表1(a)の結果を経団連会員企業とそれ以外の企業の回答に分けて再集計したのがパネル(c)と(d)である。パネル(c)と(d)の間に大きな違いがあるわけではないが、(d)では(c)に比べて「実行力」や「社会性」、「チームワーク・強調性」などのスコアが高く、「課題設定・解決能力」や「論理的思考力」、「異文化理解力」、「外国語能力」などのスコアが低くなっている。パネル(d)の上位項目は大学が計画的に教育できるような能力というより、本人がもともと持っている資質か、あるいは実際に就労する中で身に付く能力だと思われる。経団連会員企業とそれ以外の企業の要望はなぜ異なっているのだろうか。

ここで注意したいのは、経団連がきわめて大規模な企業の団体であること、会員企業や役員の出身企業の構成が製造業などの従来型産業に偏っていることである。製造業は他の産業に比べて輸出依存度が高く、先進国では宿命的に縮小に向かう産業である。こうした産業に属する企業が大学にグローバル化や産業構造の変化に対応できる人材の育成を求めるのは自然だが、それが日本の数百万社の企業の平均的な要望と

一致しているとは限らない。

次に図表2を見てみよう。この表は(株)マイナビが国内企業の人事担当者に対して定期的に行っている「人材ニーズ調査」から、正社員の採用基準に関する設問の回答を整理した結果である。(株)マイナビの調査は経団連や同友会の会員企業のような大企業だけでなく、中堅以下の企業も満遍なく対象に含めている。また、新卒者を採用する場合と既卒者を採用する場合に分けて質問しているので、それらを比較することもできる。

図表2によると、新卒か既卒かによらず、人事担当者が採用基準として最も重視しているのは人柄や性格、向上心、協調性などである。既卒者に関しては専門的な知識や業務スキル、資格や職歴などにも一定の関心が示されているが、新卒者に関してはやる気と一定の社会性、そしてせいぜい基礎学力さえあれば問題ないと考える企業が多いようである。従業員数が1,000人を超える大企業において基礎学力や専門知識・技術のウェイトがわずかに高くなっている点は図表1とも整合的だが、それらの企業も新卒者に対して具体的な業務スキルや資格を求めているようには見受けられない⁸⁾。

経団連や政府は大学にグローバル人材の育成を強く求めているが、そうした人材が積極的に採用されているかどうかも疑問である。白井(2019)がグローバルな事業展開を行っている大手企業(その多くは経団連や同友会の会員企業だと思われる)を対象に実施した調査の結果を見ると、回答企業がほぼ例外なく採用基準は「人物重視」だと述べており、「後から身につけられる語学力よりも、『もっと本質的なところを見たい』」などと回答している⁹⁾。これらの企業の中には留学のために遅れて就職活動を開

図表2 民間企業が正社員の採用基準として重要だと考えている点

項目	(A) 新卒採用			(B) 中途採用			(A) - (B)		
	300人未満	300～999人	1,000人以上	300人未満	300～999人	1,000人以上	300人未満	300～999人	1,000人以上
人柄・性格	59.1%	57.7%	47.8%	57.6%	50.9%	45.3%	1.5%	6.8%	2.5%
向上心	52.5%	48.7%	48.6%	37.6%	32.7%	40.3%	14.9%	16.0%	8.3%
協調性	43.3%	45.3%	44.8%	43.0%	40.0%	42.0%	0.3%	5.3%	2.8%
入社意欲	33.0%	34.1%	28.5%	25.5%	28.0%	23.8%	7.5%	6.1%	4.7%
体力・健康	32.2%	34.1%	28.2%	30.5%	28.7%	26.2%	1.7%	5.4%	2.0%
社風とのマッチング	27.1%	31.8%	30.1%	30.4%	32.0%	28.5%	-3.3%	-0.2%	1.6%
対人スキル	24.5%	25.5%	25.1%	29.3%	29.8%	31.8%	-4.8%	-4.3%	-6.7%
会社への定着可能性	24.3%	32.6%	26.2%	27.9%	27.6%	24.3%	-3.6%	5.0%	1.9%
志望動機	22.6%	27.3%	22.7%	16.2%	21.8%	21.8%	6.4%	5.5%	0.9%
ストレス耐性	22.2%	33.0%	31.2%	22.2%	26.2%	38.1%	0.0%	6.8%	-6.9%
基礎学力	22.2%	24.0%	27.1%	14.8%	14.2%	16.3%	7.4%	9.8%	10.8%
業務への積極性・熱意	21.5%	22.8%	24.3%	26.5%	26.2%	24.3%	-5.0%	-3.4%	0.0%
身だしなみ	20.5%	21.3%	18.5%	21.5%	19.6%	19.3%	-1.0%	1.7%	-0.8%
常識・ビジネスマナー	20.3%	19.9%	20.2%	25.8%	25.5%	24.0%	-5.5%	-5.6%	-3.8%
規律性・倫理観	19.2%	25.1%	24.6%	19.4%	22.2%	21.3%	-0.2%	2.9%	3.3%
専門知識・技術	12.4%	14.6%	14.1%	28.3%	32.7%	31.2%	-15.9%	-18.1%	-17.1%
対業務スキル	9.8%	10.5%	11.3%	21.6%	23.6%	22.9%	-11.8%	-13.1%	-11.6%
保有資格	7.0%	12.4%	7.7%	17.3%	21.8%	17.1%	-10.3%	-9.4%	-9.4%
リーダー経験	4.7%	4.9%	6.1%	10.3%	17.5%	18.5%	-5.6%	-12.6%	-12.4%
職歴・これまでの経歴	4.5%	4.1%	7.7%	32.3%	33.1%	26.5%	-27.8%	-29.0%	-18.8%

(注) 新卒採用に関する回答企業数は469社(300人未満)、267社(300～999人)、362社(1,000人以上)。中途採用に関する回答企業数は721社(300人未満)、275社(300～999人)、362社(1,000人以上)。「対人スキル」はコミュニケーション能力や人間関係構築能力、「対業務スキル」は業務に必要な知識や技術、言語能力を表している。青字は新卒採用と中途採用の間で比率が10%以上異なる項目。

(出所) マイナビ「人材ニーズ調査(2019年12月調査実施)」。

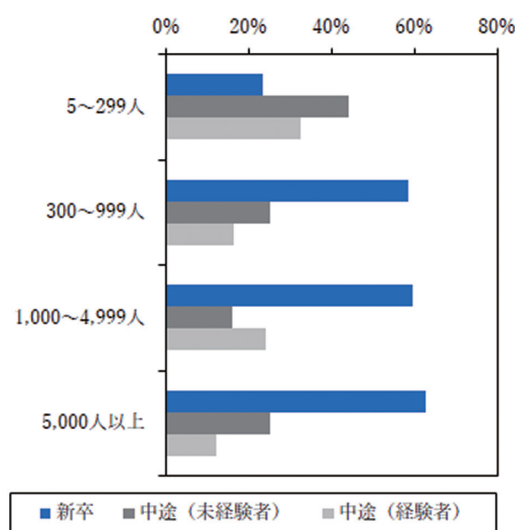
始する学生に特別な配慮を行っていないケースも多く、経団連や政府の主張を鵜呑みにして長期留学した学生が心配にすらなる状況である。やや古い調査になるが、リクルートワークス研究所(2013)は日本において英語に堪能な人材が少ないにもかかわらず、他のアジア諸国に比べて英語ができることが賃金増に繋がりにくいことを報告している。

図表1, 2から判断する限り、今日の(とくに文系の)労働者が入職時に具体的な知識やスキルを問われることが少ないのは、日本の企業が従業員の対人スキルや社風とのマッチングを重視するためだけではなく、学校教育との親和性が高い体系的な知識やスキルを必須とする仕事が必要も多くなく、むしろ実際に就労する

ことによってしか習得できない(あるいはその方が効率的に習得できる)細々とした知識やノウハウが多いからではないだろうか。科学技術が高度化するとあらゆる仕事の内容が高度化すると考える人がいるが、図表1, 2はそれが必ずしも正しくないことを示しているようである。

なお、客観的に見ると、経団連や同友会が新卒一括採用の見直しやジョブ型雇用の普及を訴えることは実はやや奇妙である。日本企業の中でも経験不問の新卒採用への依存度が最も高いのはこれらの団体に属する大企業だからである。図表3は、リクルートワークス研究所の「中途採用実態調査」をもとに、国内企業が新卒者と既卒者をどのような比率で採用してい

図表3 民間企業の人員採用における新卒・既卒者の比率



(注) 新卒採用は2018年3月の大学・大学院卒者。中途採用は正社員のみ。

(出所) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査(2017年度実績)」をもとに作成。

るかをまとめたものである。それによると、採用総数に占める新卒者の比率が低いのは従業員数300人未満の中小企業であり、逆に新卒（やポストに関連する経験を持たない新卒同様の既卒者）の比率が最も高いのは従業員数5,000人超の大企業である。中小企業の間で既卒・即戦力採用が多いのは、未経験者を育成する余裕が乏しいことに加え、育成の意欲があっても新卒者がなかなか入社してくれないからだと思われる。大企業が終身雇用と新卒一括採用を止めて期限付きのジョブ型採用に舵を切れば日本の雇用慣行は大きく変化する可能性があるが、これらの企業の間でそうした意欲が高まっているようには見受けられない。

経団連は2020年9月に会員企業を対象として実施したアンケート調査において、新卒者のジョブ型採用の状況を訊ねている。その結果によると、回答企業423社のうち22.7%が「実施

している」と述べているが、その多くは一部の技術者を特別枠で入社させている企業だと思われる。また、同調査においてジョブ型雇用を今後「広範な職務に適用してゆく」と答えた企業は23社しかない¹⁰⁾。経団連の会員企業ですらこのような状況なのだから、全国の大学生の大半が就職する中堅以下の企業の状況は推して知るべしである。

日経新聞は日立製作所やソニー、KDDIなどの例を挙げ、新卒者のジョブ型雇用が時代のトレンドであるかのように論じているが、少数の会社が繰り返し言及されているのはそれらが特殊な事例であることの証左である。日立製作所のホームページを閲覧すると、確かに2020年度卒業生から文系に関しても「資材調達」や「生産管理」「人事総務」「営業」などの職種別採用を導入しようだが、応募に際して特定の資格を要求したり大学での専攻を限定したりすることは考えていないようである。「仕事に人をつける」ジョブ型雇用は、職務の内容とそれに必要な経験・スキルを明示して社内外に人材を募り、条件に最も適合する人物を雇い入れるものである。しかし新卒者の中に本格的な「資材調達」や「生産管理」の経験を持つ者など存在しないから、それらの担当者をジョブ型で採用することは原理的に無理である。したがって日立製作所の事例はジョブ型採用ではなく、単なる職種（コース）別採用だと考えるべきだろう。KDDIもコース別採用と従来型の総合職採用の併用を考えているようである。

大学生の中には入職後の仕事を予想しやすいコース別採用を望む者もいるだろうが、未経験のまま「資材調達」や「生産管理」を選択する学生は、何を根拠にそうした職種を選択するのだろうか。また、採用側は何を根拠に彼らを採

用するのだろうか。「この学生は生産管理に向いていると思う」といった漠然とした理由で入職させるのなら、採用を決めた後に各人の適性を考慮して初職を決定する現行の一括採用と大した違いがないのではないだろうか。

より根本的な疑問として、経団連や同友会は従来型のメンバーシップ人員とジョブ型人員のどちらを会社の核となる人材だと考えているのだろうか。経団連は職務無限定の新卒採用を一掃すべきだとは言っておらず、「ベースとしての新卒一括採用」と「高度で専門性の高い人材の通年採用」の組み合わせが理想だとしている¹¹⁾。先述のとおり、同友会もジョブ型への完全移行ではなくメンバーシップ型とのハイブリッド雇用を提唱している¹²⁾。

経団連の前身の日本経営者団体連盟は1995年に「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策」という文書を発表し、各社が自社の従業員を①長期蓄積能力活用法、②高度専門能力活用法、③雇用柔軟型に分類して管理することを提案した。しかしこの案は話題にこそなったが、実務上はほとんど顧みられなかった。その一つの理由は②の高度専門能力活用法の人材に対する需要が予想したほど多くなかったことだと思われるが¹³⁾、もう一つはそれが雇用保障のない出来高払いの人材として位置づけられ、企業の身内だと考えられていないことが明らかだったことだと思われる。

このときの経験に学んだためか、経団連は今次のジョブ型雇用の提案に関して「特定の仕事・業務やポストが不要となった場合に雇用自体がなくなるものではない」として解雇の可能性を否定している¹⁴⁾。しかしKDDIのように従来型の総合職とジョブ型の専門職の両方に雇用保障を付ける場合、後者はテニユアつきで

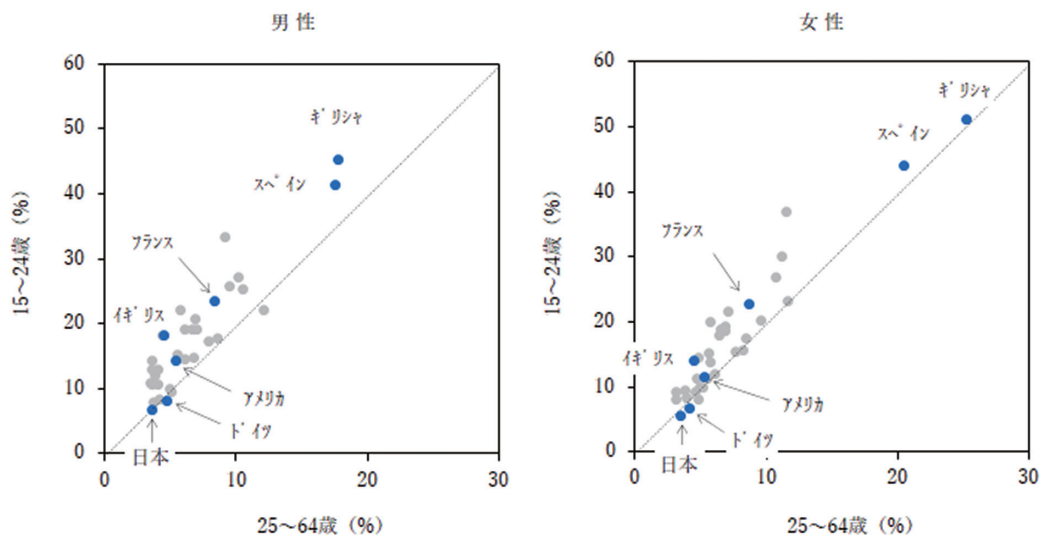
やりたい仕事だけできる職種になってしまわないだろうか。また、事業の見直しなどによってジョブ型人材にあてがう仕事なくなった場合、他の部署に異動させざるを得ず、結局従来型の総合職と同じになってしまわないだろうか。仮にジョブ型社員が特定の業務だけに携わりながら長期間勤務したとして、そうした人材は管理職や役員に登用されるだろうか。ジョブ型雇用の方が管理職や役員への近道なら、従来型の一括採用社員は社内の二等市民になってしまう。逆にメンバーシップ型で入職して様々な職種を経験することが出世の王道だとしたら、経団連はかつての日経連と同じ提案をしていることになる。日経新聞は雇用保障のないジョブ型採用を提唱しているが¹⁵⁾、日本経済新聞社自身がそれを実践しているわけでは必ずしもないようである。

Ⅲ 現行の新卒採用慣行のメリット

経団連や日経新聞は「ポテンシャル重視の新卒一括採用は時代に合わなくなった」「欧米は新卒も既卒もジョブ型採用だ」と言う。しかし事実を冷静に観察する限り、欧米諸国の雇用慣行が日本のそれに比べて優れているかどうかは疑問である。本節ではそのことを論じたい。

最初に強調したいのは、今日の日本の若者の雇用状況が多く外国に比べて格段に良好なことである。図表4は、OECD加盟国の失業率を比較したものである。失業率が景気の影響を受けやすいことを考慮し、ここでは単年度ではなく2010～2019年の10年間の失業率の平均値を比較している。また、多くの国々において若年層とそれ以外の年齢層の失業率に大きな差があることから、縦軸に若年層（15～24歳）、横

図表4 OECD加盟国の失業率



(注) いずれも 2010~2019 年の平均値。
 (出所) OECD, Labor Force Statistics をもとに作成。

軸にそれ以上の年齢層 (25~64 歳) の失業率をとり、両者を比較できるようにしている。

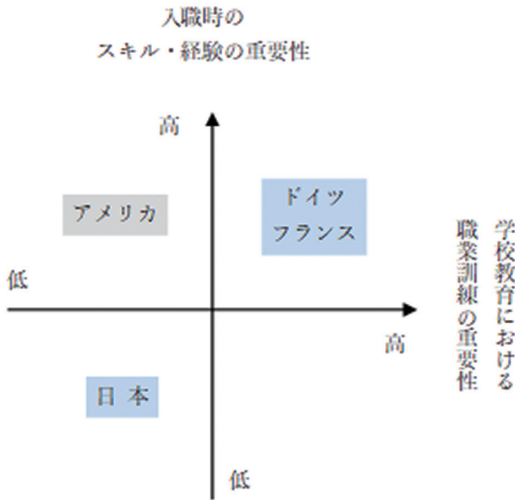
図表 4 によると、日本の若者の失業率は OECD 諸国の中で最も低い。若者の失業率が低いことは彼らの学校から職場への移行が順調に行われていること、若者の労働力が有効に活用されていることの証左であり、高く評価されるべきである¹⁶⁾。労働力が不足している日本ではあらゆる世代の失業率が低い、若年層の失業率が低い理由はそれだけでない。図表 4 において対角線上に位置する国では 15~24 歳の失業率が 25~64 歳の失業率の 2 倍であること意味し、それより上に外れている国ほど若年層が他の世代に比べて就職に苦戦していることを示唆する。スペインやギリシャのように若年層の失業率が 4 割を超えている国はもちろんのこと、財界やマスコミが「欧米では」と言う時に念頭に置いていると思われるアメリカやイギリスなどと比較しても、日本の雇用状況は明らか

に優れている。日本の若年層の失業率が低い理由の一つは、雇用の不安定化が指摘されつつも、民間企業の間で未経験の新卒者を雇い入れて育成する意欲が失われていないためだろう。

図表 4 ではドイツの雇用状況も好調なので、採用がメンバーシップ型かジョブ型かは失業率とは関係ないという意見があるかも知れない。こうした意見は必ずしも誤りでないが、職種別に細分化されたジョブ型雇用を新卒者に適用する場合、それと整合的な学校教育制度が必要になる。しかし経団連や同友会が提案している程度の教育改革でそれに対応できるか、それを超える抜本的な教育制度改革を政府や国民が望んでいるかどうかは疑問である。次にこの点について考えてみよう。

図表 5 は、主要国における学校教育制度と新卒者の雇用慣行を大胆に単純化して示したものである。横軸は高等教育を含むフォーマルな学校教育の中に職業訓練がどれだけ取り込まれて

図表5 主要国の職業教育と採用慣行



(出所) 筆者作成。

いるかを表している。一方、縦軸は若者が学校を終えて求職する際、資格やスキル、就業経験がどれだけ重視されるかを表している。この図には四つの象限があるが、それらのうち教育制度と雇用慣行の間に一貫性があるのは右上の第1象限と左下の第3象限だけである。第1象限に属する国々では卒業後の仕事を意識して学校制度が設計されているため、初職で特定の資格やスキルを求められてもそれなりに対応できる。また、第3象限に属する国（日本）では学校において実践的な職業訓練を受ける機会が乏しいが、採用時にスキルや経験が重視されないため、入職してから必要な能力や経験を積んでゆくことが可能である。

意外に思われるかも知れないが、学校教育と採用慣行の関係を上記のように整理した場合、図表5の国々の中で最も問題が多いのはアメリカである。アメリカには職業教育に特化した営利大学も存在するが、こうした大学の社会的評価は必ずしも高くなく、小学校から大学まで非職業的な普通教育が主流を成している¹⁷⁾。ま

た、アメリカでもかつては経験やスキルの乏しい新卒者を雇い入れてトレーニングする意欲を持つ企業が存在したが、1980年代以降に株主資本主義が浸透する中、教育訓練に時間と費用がかかる新卒者より即戦力になる経験者を選好する傾向が強まり、新卒者を選考対象に含める場合もポストの内容を明示して既卒者と競わせるケースが多くなった¹⁸⁾。

今日のアメリカでは有名大学の卒業生であっても実務経験がないと求職時に不利になりやすいが、多くの企業は若者の訓練を自分たちの仕事だと考えていないので、社会貢献のためのインターンシップに資源を投じる意欲は乏しい。代わりに彼らが提供する的是無給のインターンシップか薄給の短期雇用であり、アメリカの若者はそうした悪条件のポストを（場合によっては複数）経験しないと安定した仕事に就きにくくなっている。よく知られているように、アメリカの大学の学費は先進諸国の中でも飛び抜けて高く、多くの学生がローンに頼って就学している。最近では卒業後の就職を有利にするために無理をして複数の専攻を持つとしたり、学外の営利機関が組成するインターンシップに参加したりする学生が増え、大学卒業時に背負う負債を増加させる一因になっている¹⁹⁾。アメリカも若者の失業率が比較的低い国だが、その背景には政府や金融機関から資金を借り入れて就学する人が多く、卒業後すぐにその返済が始まるため、のんびり失業して職探しを続けることが難しいという事情がある。

前節で触れたように、少なくとも文系の新卒者に関する限り、アメリカの雇主も本音では特定のスキルよりやる気やチームワークなどを重視しているようである。しかしひとたび「スキルの習得は本人の責任」「スキルアップのため

には何回でも転職することが当然」という社会規範が定着してしまうと、ある企業が未経験者を雇い入れて訓練する意思を持ったとしても、早期にスキルを獲得した従業員からどんどん他社に流れてしまうので、そうした訓練を行う意味がなくなってしまう。その結果、雇主は新卒者の教育や訓練にますます消極的になり、求職者の入職がますます困難になるという悪循環が発生しやすい²⁰⁾。

一方、欧州では若者の就業力の育成を社会の責任だと考える傾向が強く、中等教育の段階から普通教育と職業教育の課程が並走する複線のな学校制度を採用している国が多い。たとえば、ドイツには日本の中学校に相当する中等教育機関として職業訓練を目的とする基幹学校や大学を目指すギムナジウム、その中間である実科学校などがあり、10~11歳のうちにそれらのいずれかを選択することを迫られる。また、フランスにおいても後期中等教育課程に進学する段階で普通リセ、技術リセ、職業リセのいずれかを選択させ、高等教育においても特定の職業教育を目的とした機関が複数設けられている。

教育を通じて若者を早くから特定の職種に誘導してゆく欧州のしくみにはメリットもあるが、これは同時に彼らの可能性を早期に限定することでもあり、社会階層の固定化の原因になりやすい²¹⁾。より重要な点として、欧州型の教育制度は経済や産業の構造が安定しているときには機能しやすいが、社会や技術の変化が激しくなると時間をかけて修得したスキルが早期に陳腐化するリスクが高まり、そうした教育に対する信頼が揺らぎやすくなる。ドイツでは職業学校に通いながら数年間に渡って企業で実地研修を行うデュアルシステムと呼ばれるしくみ

が有名だが、これは熟練労働の多い伝統的な製造業に最も適合するしくみである。最近ではドイツでも脱工業化が進行し、こうした教育課程を卒業しても将来に希望を持てる仕事に就きにくくなっているため、就職せずに高等教育に進学する者が増加している²²⁾。

フランスではドイツに比べて企業が若年層の職業訓練に関与する度合いが低い、中央集権的な国柄もあり、多くの職業に国家資格を要求し、特定の教育課程を修了しないとその資格を取得できなくするなどの方法で学校教育と職業の連続性を確保してきた。しかしひとたびこうしたしくみを作ってしまうと、キャリアの途中で転職しようとする人は、その都度学校に戻って資格を取り直さなければならなくなる。また、ドイツにおいてもフランスにおいても中等教育までに将来に仕事を決めることができずに学術的な一般大学に進学してしまうと、教員を目指す場合などをのぞき、卒業後の就職が著しく困難になる。欧州ではアメリカに比べて従業員の解雇が難しく、企業の社会保険料負担も大きい。そのため、中高年の従業員を温存しつつ、交渉力の弱い新卒者を 트레이ニー などの名目で雇用して社会保険料の負担を回避することが広範に行われ、若年層の高失業率や社会不安の一因になっている。

日本では「新卒者は三年で三割が辞める」などとして、若者の忍耐力のなさや就業意識の低さを批判する人が多い。経団連や同友会は「短期間に選考を行う新卒一括採用では学生と企業のミスマッチが生じやすくなる。早くからキャリア教育を実施し、専門性を重視した採用を行えば、そうしたミスマッチを減らすことができる」と主張する。しかしジョブ型採用によって雇用を流動化させることを目指しつつ、新卒者

の職場への定着度の低さを嘆くことは矛盾している。また、諸外国と比較すると、日本では若年層の失業率だけでなく離職率も低く、これ以上離職率を低下させるとミスマッチをいっそう温存することになってしまいそうである²³⁾。どの国においても若者の離職率は他の年齢層の人々に比べて高い傾向があるが、それは離職の機会費用が小さいことに加え²⁴⁾、若者が働き手として自立してするまでに一定の時間がかかるためだと考えられる。

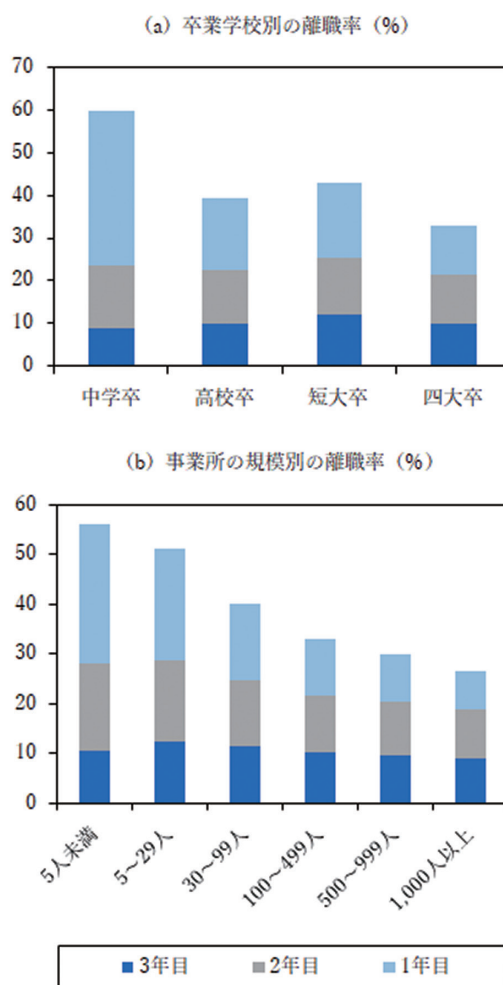
上記の点の傍証として、図表6に日本の若者の離職率をグラフに描いてみた。上段のパネル(a)は、中学校、高等学校、短大、四年制大学の卒業生に関して、学校を卒業して最初に入職した職場における1年目から3年目にかけての離職率を示したものである。それによると、3年目までの離職率の累計値は中卒者がもっとも高く、四大卒者が最も低い。しかし卒業学校間の離職率の違いの大部分は1年目の離職率の違いを反映しており、3年目の離職率には大した違いがない²⁵⁾。この図には示していないが、1年目の離職者の中には入職後数か月のうちに離職した人が多く、時間が経つにつれて離職率は低下している²⁶⁾。

一方、下段のパネル(b)は四年制大学の卒業生のみを対象として、入職した事業所の規模によって離職率がどれだけ異なるかを示したものである。事業所の規模は従業員の数によって測っている。ここでは規模の小さい事業所ほど3年目までの累積離職率が高い傾向が鮮明だが、パネル(a)と同様に、そのほとんどは1~2年目の離職率の違いによるもので、3年目には規模によらず10%前後に落ち着いている。

中卒者や高卒者の離職率が四大卒者に比べて高いこと、大卒者に関しても中小企業において

当初の離職率が高いことには、雇主と本人の両方に原因があると考えられる。中卒者や高卒者が就職する企業の多くは中小企業であり、大企業に比べると労働条件が過酷なケースが多い。また、中卒や高卒で就職する人の中には精神的に未成熟で働き手としての気構えが不十分な人が少なくないと思われる。大卒者に関しても、優秀な人材ほど大企業に採用されやすいため、規模の小さい企業では忍耐力を欠く若者が多く

図表6 新規学卒就職者の離職率



(注) いずれも対象者は2017年3月の卒業生。
(出所) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」をもとに作成。

なっている可能性がある。また、規模が小さく配置転換が少ない職場において若者が上司や同僚との人間関係に躓くと将来の希望を失いやすいことも想像できる。

しかしここでより重要なことは、卒業した学校の種類や事業所の規模によらず1年目や2年目の離職率が3年目に比べて高いこと、3年目になると10%前後の離職率に収束していることである。このことは、(就職活動時に競争に勝ち残った人が多いと思われる)従業員1,000人超の事業所に務める大卒者に関しても同様である。また、入職後数か月間のうちに離職した人であっても、次の職場で同じことを繰り返しているわけでは必ずしもなく、順調に定着したというケースも多い。

図表6のデータは、高卒者であれ大卒者であれ、若者が学校から仕事の世界に身を移してゆくことが簡単でないこと、それでも一定期間の就業を経て社会に足掛かりを築いて独り立ちしていていることを示唆している。アメリカのように若者の独り立ちを本人の問題だと片付けてしまうことも可能だが、それが社会的に望ましいかどうかは議論の余地があろう。また、社会人としての自立の難易度が本人の知識やスキルと無関係ではないとしても、学校で実践的な知識やスキルを身に付ければ何の困難もなく仕事の世界に入ってゆけると考えることは現実的でない。職業教育の発展した欧州の若者の失業率や離職率が日本に比べて格段に高いことを鑑みても、ジョブ型雇用を徹底してキャリア教育を充実すれば新卒者の離職がなくなるかの議論には説得力がない。

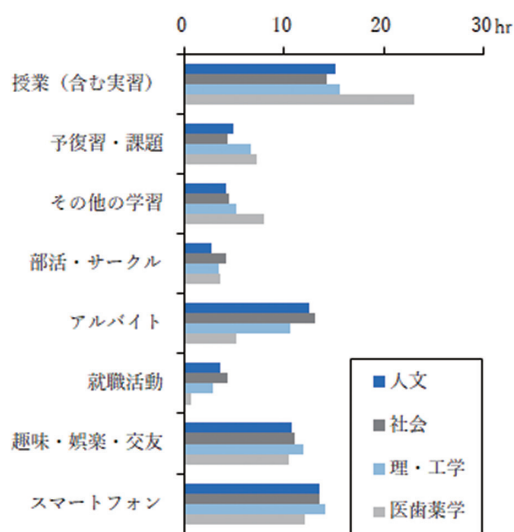
IV 現行の新卒採用慣行の弊害

とは言うものの、筆者も日本の現行の新卒採用慣行に何の問題もないとは考えていない。次節の準備として、本節では潜在性重視の新卒一括採用がもたらす弊害について論じる。

現行の採用慣行の第一の問題は、大学生が学習への動機を持ちにくくなることである。図表7は文部科学省の「全国学生調査」の結果をもとに、平均的な大学生の一週間の生活時間の内訳を示したものである。この調査の回答者は三年次の在大学生で、六年制の医歯薬系学部の学生のみ四年生が回答している。この調査は同種の他の調査に比べて回答者数が非常に多い点で信頼性が高い。

図表7を見ると、意外に思われるかも知れないが、文系学部(人文・社会科学)の学生と理学・工学系学部の学生の一週間の学習時間の間

図表7 大学生の一週間の生活時間(平均値)



(注) 有効回答者総数は111,051人。

(出所) 文部科学省「令和元年度全国学生調査(試行実施)」をもとに作成。

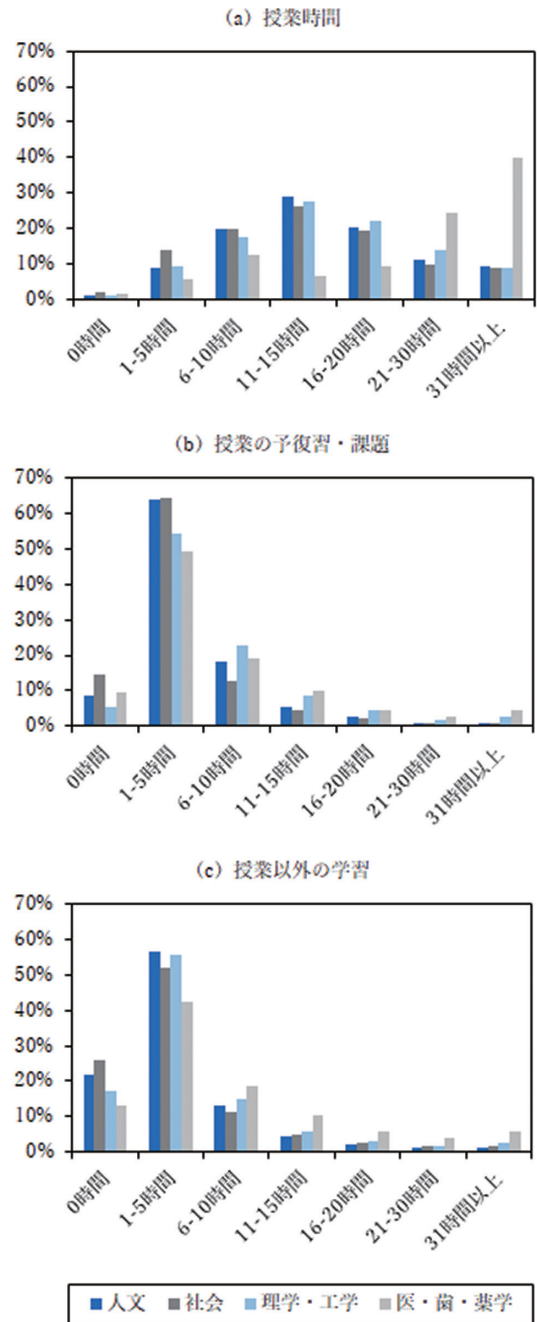
にそれほど大きな違いは認められない。その一つの理由は、文部科学省の強い指導もあり、過去20余年間に各大学のカリキュラム・授業管理が進んだことだと思われる。年輩の社会人の中には学生時代に「学年の初めに科目登録だけ行い、年度末に友人のノートを借りて試験を受けたら単位が出た」といった経験をした人がいそうだが、今日ではこの種のことは相対的に少なくなっていると言ってよい。

しかし図表7における人文・社会科学専攻の学生の一週間の平均学習時間（予復習やその他の学習を含む）はそれぞれ24.5時間と23.2時間にとどまり、フルタイムの学生の学習時間として物足りないことは事実である。また、この調査は学期中に実施されたものであり、一年間の4割以上を占める長期休暇中の学習時間は格段に短いと考えられる。学期中においてすら平均的な学生は授業とアルバイト、趣味・娯楽・交友活動、スマートフォンにそれぞれ似たような時間を割いており、焦点の定まらない生活になっていることは否めない。

また、図表7はあくまでも平均的な学生の姿であり、個々の学生の時間の使い方が一様でないことにも注意が必要である。図表8は同じ「全国学生調査」をもとに、各専攻の学生の一週間の学習時間の分布をグラフに描いたものである。パネル(a)によると、医歯薬系以外の学部の学生の授業への出席時間は週当たり1~5時間から31時間以上にまで幅広く分布しており、社会科学系学部では5時間未満の者が16%も存在する。パネル(b)の予復習・課題の時間とパネル(c)の自主学習の時間は専攻によらず週5時間以内の学生が圧倒的に多いが、人文・社会学部においてもそれらが10時間を超える学生が10%前後存在する。これらのこ

とから確認できるのは、今日の大学生の中に授業にすらほとんど出席しない者から自主的に学ぶ意欲を持つ者までが含まれていることであ

図表8 全国の大学生の学習時間の分布



(注及び出所) 図表7に同じ。

る。

経団連や同友会は「大学は学問への意欲のない若者を入学させるべきでない。単位取得の条件を厳格化してもっと勉強させるべきだ」と主張する。そのこと自体は正論だが、そこにはそれだけでは済まない問題も存在する。学問に関心がなくても大学に進学する若者が多いのは、高卒や専門学校卒で就職するとその後の人生において不利になることを彼ら（やその両親）がよく承知しているからである。経団連や同友会の会員企業の中で、高卒者と大卒者を区別せずに採用し、その後の配置転換や給与に関しても完全に平等に扱っているという会社がどれだけあるだろうか。

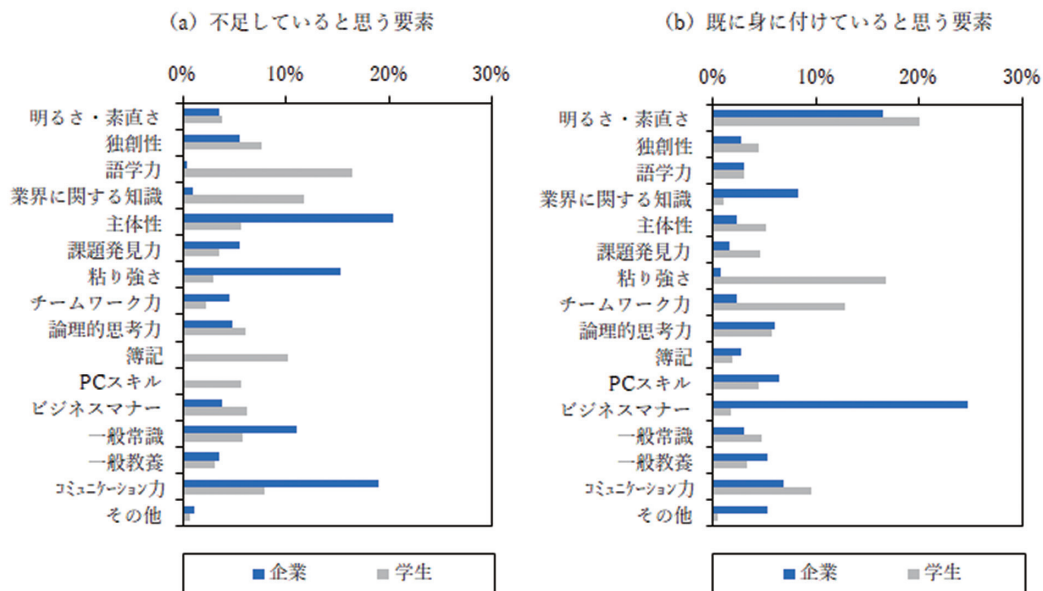
また、前節で見たように、日本の大多数の企業は（特に文系の）大学生が大学時代に何を学んだかをほとんど問題にしない一方、彼らの主体性や社会性には強い関心を持っている。そうした環境において学問に関心を持たない学生が正規課程の勉強はほどほど（最小限？）にし、アルバイトやサークル活動に満遍なく時間を使おうとするのは自然なことである。図表7において授業を含む学習時間とアルバイトの時間、就職活動の時間を合計すると、どの学部でも40時間強になる。学生たちが求職時に提出するエントリーシートには「あなたがチームで力を入れて取り組んだ経験について、ご自身の役割も含めて記して下さい」²⁷⁾といった質問が頻出する。それに対して「大学生の本分は勉強だと考えていたので、毎日図書館に通って一人で静かに勉強していました。だから該当する経験はありません」などと書いて採用されると考える学生は少ないだろう。そうした状況において大学が単位付与の要件を現在より格段に厳しくした場合、学生も企業も本音では価値を

感じていない勉強に多くの時間を費やすことを強制することになる。「何を学ぶかが問題なのではなく、学ぶことを通じて考える力を身に付けることが重要なのだ」と言う人は多いが、多くの企業人が本心からそう考えているのなら、図表1や2のような回答にはならないのではないだろうか。

大学の学習と就職の関係が希薄であることのもう一つのデメリットは、真面目な学生が就職のために準備したいと考えても何をすればよいのかが分かりにくく、悪戯に不安になったり、下手をすると見当違いの努力をしたりすることになりかねないことである。やや古い統計だが、図表9は経済産業省が2009年に実施した「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」の結果の一部を抜粋したものである。この調査では企業の人事担当者と学生の両方にアンケートを行い、その結果を比較している。対象企業の8割は非上場会社で業種もばらついているため、先に引用した経団連の調査に比べると偏りが小さいと考えられる。ただし調査対象の学生のほとんどは私立大学の在学者（うち約8割が三年生）であり、全国の大学生のサンプルとしてやや代表性に欠ける点に注意が必要である²⁸⁾。

図表8を見ると、新卒社員に期待される能力とその達成度に関して、採用担当者と学生の間には大きな認識のギャップが存在することが分かる。たとえば、採用側が学生の主体性や粘り強さ、コミュニケーション力といったソフトな能力に強い不満を持っているのに対し、学生たちは必ずしもそのようには考えていない。また、多くの学生が語学力や業界知識、簿記やビジネスマナーなどの具体的な知識の不足を気にしているのに対し、採用側はそれらを大した問題だ

図表9 不足している能力・身に付いている能力



(注) 上位三項目までの複数回答。ウェイト付けはなし。企業と学生の有効回答数はそれぞれ1,179件と1,598件。
 (出所) 経済産業省(2010)「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」をもとに作成。

とは考えていない。採用担当者と学生の間でソフトな能力に関する認識に大きなギャップが存在する一因は学生の自己評価が甘いことだろうが、企業の実務で要求される「主体性」や「コミュニケーション能力」と学生たちが考える「主体性」や「コミュニケーション能力」の内容が異なっている可能性も考えられる。また、採用担当者が学生の語学力や簿記の知識に大きな不満を抱いていないのは、彼らの能力が十分だからではなく、先述したように、新卒者の初職の中でそうした能力が要求されるポストが多くないからだと思われる。

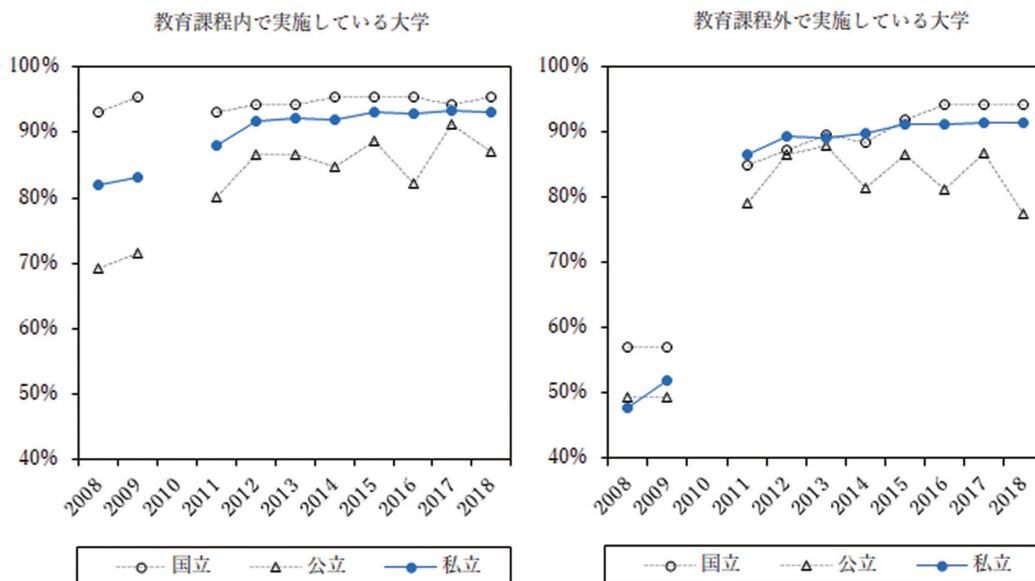
図表9を見る限り、文系学生が就職を有利にする目的で語学や簿記の学習に努めても報われない可能性が高く、真面目な学生ほど不安に苛まれそうである。実際、各種のアンケート調査の結果を見ても、日本の大学生の中には「自分が何に向いているのか」「就職できるのか」「就

職できたとしても仕事を続けられるのか」といったことに漠然とした不安感を抱いている者が少なくない²⁹⁾。文系学生の中にも何の強みもないのっぺらぼうの人材になるのは嫌だ、多少なりとも職業的なスキルや資格を携えて社会に出たいと考える者は少なくない。採用側より学生の方が簿記やPCのスキルへの関心が高い一つの理由はそうしたことにあると思われる。

こうした問題に対する財界団体の処方箋はキャリア教育の充実である。筆者は大学のキャリア教育を強化することには賛成するが、それが上述した問題の本質的な解決策になるとは必ずしも考えない。その理由は以下の通りである。

第一に、学内のキャリア教育はすでに大多数の大学が実施しており、それを効果的なものにするのが簡単でないことが明らかになりつつある³⁰⁾。文部科学省は2010年の大学設置基準

図表 10 キャリア教育を実施している大学の比率



(注) 2010 年は東日本大震災の影響により調査が中止されている。

(出所) 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について」(各年版)をもとに作成。

の改訂において従来の第 42 条に「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」という項を追加し、実質的に全ての大学にキャリア教育の実施を義務付けた。多くの大学はそれ以前からキャリア教育を行っていたが、2011 年度に正規のカリキュラムの内外でキャリア教育を行う大学が急増したのはそのためである。また、詳細は省略するが、中学校や高等学校におけるキャリア教育の歴史は大学より古く、2000 年代初頭から実施されているため³¹⁾、今日の大学生は 10 年以上に渡ってキャリア教育を受けていることになる。

それにもかかわらずキャリア教育が十分な成果を生んでいない(と思われる)理由の一つは、各大学の取り組みが十分でないこと、特に学術研究に関する自負心が強いエリート大学においてそうした傾向が強いことであろう。また、ほとんどの大学が教育課程内でキャリア教

育を実施している(=当該科目の履修が卒業単位に加算される)とは言っても、それらの科目が選択科目とされ、十分に浸透していないケースもあると思われる。内容や教授法に関する工夫の余地もまだあるだろう。

しかしキャリア教育の効果がなかなか現れないより本質的な理由は、卒業までに時間のある学生に社会人としての自覚を持たせたり将来の仕事について本気で考えさせたりすることが容易でないことではないだろうか。大学は(教員や職員を別とすると)同世代の若者だけから構成される特殊な空間である。また、若者に限らず、私たちは眼前の問題以外の事柄に関してなかなか主体的な関心を持ちにくいものである。たとえば、学生たちが卒業後に自分の身を守ることができるようにするために、大学において労働者としての権利や社会保障に関する科目を必修化することを提案する人は少なくな

い³²⁾。しかし労働法や社会福祉に関しては中学校や高等学校の教科書でも扱っている。それにもかかわらずこの種の知識をほとんど持たずに大学に入学してくる若者が多いのは、それらがその時点の自分の生活から迂遠な事柄に感じられたからであろう。大学生の多くはアルバイトの形で就労しており、フルタイムで働く時期も迫っているので、大学はそうした知識に関心を向けさせる努力をすべきだが、現実には社会人の中でも労働法や税制、社会保障制度に関する十分な知識を有する人はわずかである。経団連は相手が入学直後の一、二年生であっても実務家（つまり自分たち）が自らの経験を語れば効果が出ると考えているようだが³³⁾、それが正しいかどうかは疑問である。

それでは学外のインターンシップはどうだろうか。上述の通り、経団連や同友会は企業の現場で実施する長期間（数か月）のインターンシップを強く推奨している。しかし多数の大学生に対してそうしたインターンシップの機会を確保することができるだろうか。前節で指摘したように、個々の企業の立場からすると、他社が育成した人材を容易に引き抜くことができる場合、自社で手間暇をかけて人材を育成する理由は乏しい。したがって企業のインターンシップが純粋な社会貢献に位置づけられ、採用活動と切り離されている場合、それを積極的に提供しようとする企業は多くないと思われる。一方、インターンシップ参加者の情報を採用選考に利用できる場合、卒業が迫った学生を優先してそれに参加させ、キャリア教育の名目で他社に先駆けて選考を行おうとするだろう。実際、過去数年間にこの種のインターンシップが急増し、それに参加しない学生の就職活動が不利になる状況がすでに発生している。先述した「採

用と大学教育の未来に関する産学協議会」の報告書を見ても、インターンシップで得た学生の情報を採用活動に活用することを望む企業関係者とそれによる大学教育の形骸化を恐れる大学関係者の間で意見が収束しなかった形跡が認められ、曖昧な表現に終始している。

経団連はこれまで観光分野の小規模プログラム以外に本格的なインターンシップを実施していないが、同友会は2015年から会員企業と大学をマッチングする形で低学年の大学生を対象とした数週間のインターンシップの機会を提供している。ただしこのプログラムは全国の大学生に公平に応募の機会を与えるものではなく、事前に対象校を10余りの大学（や高等専門学校）に限定し、厳しい学内選考を突破した学生だけを参加させているため、開始から5年を経た今日でも一年間の参加者数は100名前後にとどまっている。過去の実施報告書を読む限り参加した学生の満足度は高いようだが、入学してから日の浅い大学生に有意義な研修プログラムを提供することの難しさや、大学と共同でそうしたプログラムを運営することの負担感も示されている³⁴⁾。企業が大学生に多様な体験を行う機会を提供することは大いに歓迎したいが、それを多数の学生に対して開かれたものにすることは難しそうである。

ドイツには先述した中等教育レベルのデュアルシステムに加え、その高等教育版である二元学習プログラム（Dual Study Program）と呼ばれるしくみも存在する。しかしこれらはいずれも実習を行った若者の多くが研修先の企業にそのまま入職するからこそ成り立つプログラムである。ドイツは歴史的に地域の独立性が高く、言語や教育制度も多様であることから、進学や就職のために他地域へ移動することを好ま

ない若者も少なくない。日本でも雇用機会が少ない地方部において地場の優良企業や商工団体が地元での就職を望む学生に対して研修の機会を提供し、パフォーマンスが良好な学生を優先して入職させるしくみを作れば、企業・学生の双方にとってメリットがあるだろう³⁵⁾。しかしこの種のインターンシップは採用前の試用期間に近く、財界団体や政府が推奨するインターンシップとは意味合いが異なっている。

とはいえ、現行の新卒一括採用が雇主と学生の双方にとってリスクの大きい慣行であることは事実である。日本では正社員の解雇が非常に難しいから、書類や面接による選考だけで新卒者を正社員として雇い入れることは大きな不確実性を孕んでいる。また、日本では新卒者中心の採用の裏返しとして既卒者の転職市場の流動性が低いため、いったん入職した若者が後に軌道修正を図る際の障害になりやすい。さらに、景気が好転して採用選考が前倒しされると大学生が内定を得てから入職するまでの期間が非常に長くなり、その間に内定先企業の業況が変化してしまう可能性も大きくなる。

しかし上記の問題を解決（ないし軽減）するためには、政府や財界団体が考えているような社会体験型のインターンシップでは不十分である。企業が望んでいるのは社会貢献の機会ではなく、これから雇い入れる人材を見極める機会であろう。また、学生にとって業界研究や就業体験としてのインターンシップも役には立つだろうが、彼らがより切実に欲しているのは内定先が希望を持って働くことができる職場か否かを確かめる機会であろう。

V 文系大学の教育と 就業支援のありかた

本節では、前節までの議論をもとに、企業の大学新卒者の採用はどのように行われるべきか、学生の社会人への移行を大学がどのように支援すべきか、それに政府がどのように関与すべきかについて考える。

最初に筆者が改めて強調したいのは、「これからは新卒もジョブ型採用だ」と言って学生の危機感を煽るべきでないことである。これまでに確認したように、とりわけ文系の新卒者に関する限り、採用の現場において特定の技能やスキルを要求する風潮が強まっているようには思えない。それにもかかわらずジョブ型雇用を喧伝すると、学生の不安を煽ることになるだけでなく、彼らに的外れの努力を促すことにもつながりかねない。企業経営者やマスメディアは自らの信念を語るのではなく、採用の現場において実際にどのような人材が求められているのかを正確に若者に伝える努力をすべきである。また、経営者が自社の人材の専門性やプロ意識に不満を持っているのなら、これから入職する学生にそれらを求める前に、勤務歴の長いシニアの社員から順に意識改革やスキルの強化を促してゆくのが筋であろう。そうした改革が末端の新入社員にまで到達すれば、大学生にとっても入社後にどのような勤務が待っているのか、それに備えるために何をすべきかが見えやすくなるのではないだろうか。

上記のことと関連して、「これからは Society 5.0 の時代だから、文理を問わず全ての学生に語学とプログラミングを身に付けさせるべきだ」の類の提言にも疑問がある。企業の新卒採

用において語学やデータ・サイエンスの知識が重視されていないのは、雇用がメンバーシップ型であるためだけでなく、マスコミが喧伝するほどそうしたスキルに対する需要が多くないためではないだろうか³⁶⁾。ある能力や知識に対する社会的需要が高まったとしても、全ての人々にその学習を強制することは社会的に非効率である。20世紀に入って電気や自動車が普及し、社会や経済のしくみが根底から変化したのが、国民全員に電機工学や内燃機関の知識が必要になったわけではない。特定の分野の知識や技術の有用性が高まると、それを一から学ぶことなしに活用できるしくみに価値が生まれ、それを開発しようとする人や企業が現れる。それ以外の人々はそうした技術やしくみを活用することに専念すればよく、全員が同じことを学んでも大きなリターンは期待できない。

多くの学生に特定の知識や技能を「広く浅く」習得させようとするものの弊害は、文系大学生との親和性が高い語学や異文化理解の分野においてすでに顕在化している。最近では翻訳や通訳に関するAI技術が日進月歩の状態にあり、中途半端な外国語の運用能力は実用的な価値を持たなくなりつつあるが、政府や財界の旗振りによって在学中に海外の大学や教育機関に留学する大学生が急増している。しかし日本学生支援機構の統計によると、2018年度の大学生の留学のうち7割近くは1か月未満の短期滞在であり、1年を超えて滞在した学生は2%程度にすぎない³⁷⁾。先述の通り、企業の採用担当者はこうした短期の「遊学」に大した意味がないことを見抜いているが、それらには税金や学生自身の時間を含む様々な資源が投入されている。

上記の諸点を鑑みると、少なくとも文系学部

に関する限り、今日の大学に必要なのは教育課程の肥大化ではなく、むしろその軽量化・合理化ではないだろうか。先に見たように、大学三年次までは文系・理系学生の間で授業への出席時間に大きな違いはないが、四年次になると状況は一変する。図表11は、全国の大学生に履修している科目数と卒業単位に占める取得済み単位数の比率を尋ねた結果を示したものである。この調査は11月に実施されたもので、セメスター制を採用している大学の場合、たとえば3年次の学生の取得済み単位数比率は3年次前期までの取得単位の比率を表していると思われる。

図表 11 大学生の授業科目の履修及び単位の取得状況

(a) 今学期に履修登録している科目の数 (%)

科目数	1年次	2年次	3年次	4年次
なし	0.0	0.0	0.3	9.6
1～4科目	3.2	4.1	10.5	66.6
5～9科目	6.5	12.0	41.1	14.2
10～14科目	54.8	58.2	35.6	4.7
15～19科目	22.3	15.5	6.1	1.2
20～24科目	5.2	4.2	1.9	0.5
25科目以上	2.9	1.8	1.1	0.4
無回答・不明	4.9	4.2	3.4	2.8

(b) すでに取得済みの単位の比率 (%)

取得比率	1年次	2年次	3年次	4年次
15%未満	23.1	1.3	0.7	0.6
15～25%未満	47.6	2.4	0.4	-
25～35%未満	9.2	9.8	0.5	0.2
35～45%未満	2.1	15.0	1.1	0.0
45～55%未満	2.9	33.0	3.7	0.7
55～65%未満	1.1	19.2	4.8	1.0
65～75%未満	0.6	7.1	12.5	1.7
75～85%未満	0.7	3.0	31.7	4.6
85～95%未満	0.5	0.7	32.1	22.3
95%以上	2.1	2.1	8.3	66.0
無回答・不明	10.1	6.4	4.2	2.8

(注) いずれも当該年次の回答総数に占める割合を表す。回答者は全国の四年制大学の昼間部に通う学生 18,816 名。調査の実施時期は 2016 年 11 月。

(出所) 国立教育政策研究所「大学生の学習状況に関する調査」基礎集計表をもとに作成。

図表 11 によると、今日の四年制大学の学生の多くが三年次前半まで卒業に必要な単位の大半を取得し、四年次にはごく少数の科目しか履修していない。データの制約によりこの表では文系学生と理系学生を区別していないが、理系の学部・学科では文系に比べて科目選択の余地が小さく、大学院に進学する学生も多いため、四年次でも授業や実習が継続するケースが多いはずである。一方、サラリーマン予備軍がもつとも多い（特に私立大学の）文系学部では演習（ゼミ）や卒業論文が必須でないことが多く、四年次に科目をまったく履修せずに卒業できるケースも少なくない。こうした学部の学生にとって大学教育は実質的に三年間であり、四年次は単に授業料を納めるだけの期間になってしまっている。

もちろん、大学生が三年次末から本格化する就職活動に備えて早めに単位を取得しようとするのは当然であり、そのこと自体は批判されるべきでない。しかし多くの文系学生が四年次夏までに内定を得て就職活動を終えているにもかかわらず、必修の卒業研究などを別とすると、その後大学に戻って勉学に励む者は少ない。大学教員はしばしば「企業が採用活動を前倒すると学業が阻害される」と主張するが、選考の時期によらず、多くの大学生にとって内定を得てから卒業までの期間は単に入職を待つだけの時間になってしまっている。

それにもかかわらずほとんどの大学生が四年ないしそれ以上の期間に渡って大学に在籍しているのは、文科省（の大学設置基準）が各大学に対して四年間の在籍を学士号授与の条件として要求しているためである。例外的に四年未満での卒業を認める場合でも、特別に優秀な成績を収めることを要求するなどしてそれを牽制し

ている。個々の大学にとっても、毎年の入学人数が不変のまま早期卒業者が相次ぐと授業料収入の減少を招くため、文科省の方針を順守しておくことが賢明な状況にある。

文系学生の多くが科目を前倒して履修する一因は、財界団体が指摘するように、単位付与の条件が緩く、十分な自宅学習なしに単位を取得できてしまうことであろう。しかし諸外国の大学において学士課程の標準年限が三年間とされているケースが少なくないことや³⁸⁾、学問領域によって一通りの知識を身に付けるために要する時間が異なることを考えると、専攻によらず一律に四年間（ないし六年間）の就学を義務付けることの合理性は乏しい。末尾の補論において解説するように、今日の日本では労働力が減少する一方で大学進学率の上昇が続いており、若者を必要以上に長く大学に引き留めておくことの社会的コストを意識すべき段階に来ている。

このような状況を鑑みると、政府は学士号授与の条件として四年間の在学を義務付けることを止め、専攻によっては三年半ないしそれ以下の在籍によって卒業できる学位プログラムの提供を全国の大学に求めるべきである。ただし各大学が積極的にそれに応じるようにするためには、文科省が現行の学生定員管理政策を再考する必要がある³⁹⁾。早期卒業を促進すると大学教育がますます形骸化するという意見もあるだろうが、上述したように、現状でも多くの文系学部では四年間の在学を必要とする教育が行われておらず、卒業後に大学で得た知識や技能を必須とする仕事に就く者も多くない。多くの大学が一、二年次に経営資源をシフトさせて基礎的なリテラシー教育や教養教育を強化し、それ以上の学術的な勉学を望まない学生を早期に就

業準備に誘導することは社会的にも理にかなっている。そうした学生に対して大学はこれまで以上にキャリア教育や就業支援に力を入れるべきであり、それに関して企業や実務家教員のアドバイスや協力を仰ぐ余地はあるだろう。

大学の在籍期間の規制を緩和することは、財界団体が主張する入学・卒業時期の多様化とも平仄が合う。経団連はジョブ型雇用とともに新卒者の通年採用を推進しているが、現時点で四月以外の時期に多くの新卒者を正社員として受け入れている企業は稀である。また、仮に企業が四月と（たとえば）十月の入社を制度化したとしても、大学が四年間の在学を義務付けている限り優秀な学生が卒業を前倒して十月に入職することはできず、（外国人留学生を別とすると）秋に卒業するのは四年間で卒業できなかった学生ばかりになってしまう。そうした学生を避けるために企業が四月に採用を集中させると、今度は学生もそれを前提として行動するため、秋入社の制度の意味が失われる。大学が在籍期間の要件を緩和し、同時に大手企業が秋採用を本格導入すれば、早期に社会人として自立することを望む学生がそれに応じようとするのではないだろうか⁴⁰⁾。

ただし在籍年限の規制緩和だけでは、雇主と学生の双方が情報不足のまま慌ただしく採用と入職の決断を迫られ、その後の変更も難しいという新卒一括採用の問題が残ってしまう。そこで、よりラディカルな案として、大学の卒業単位の一部を企業や官公庁におけるインターンシップに置き換え、大学生生活の最後の一学期ないし二学期が実質的に入職一年目として機能しうるしくみも提唱したい。

前節で指摘したように、採用活動と遮断されたインターンシップでは企業の協力を得にく

く、学生にとっても一般的な就業体験を超える意味を持ちにくい。しかしインターンシップを終了した学生がそのまま入職する可能性が高ければ、企業にとって試用期間に近い意味を持ち、本気で訓練する気になるだろう。学生も正式雇用の可否がかかっているならば本気で働くだろうし、その過程で職場環境や自分の適性を確かめることもできる。現時点で行われているインターンシップの中でも、インターン生のために開発した特別プロジェクト型のものより実務体験に近いものの方が学生の評価が高いようである⁴¹⁾。

具体的なしくみとして、例えば以下のような案が考えられる。各大学は卒業単位の7～8割を取得した学生に対して、大学に籍を残したまま企業や官公庁当での実地研修（インターンシップ）に入ることを認める⁴²⁾。企業は研修終了後に正社員として入職させることを念頭に置き、現行の新卒採用と同様に慎重にインターン生の選考を実施する。そしてインターン期間の終了までに時間の余裕があるタイミングで学生と面談を行い、雇主・学生の双方が合意した場合に限って終了ただちに正社員として採用する。大学は学生にインターン期間中の経験をレポートにまとめて提出させるなどして単位認定を行い、要件を満たした学生から順次卒業を許可する。インターンの期間は数か月でもよいが、半年とか一年、あるいはそれ以上の長期間のプログラムも考えられてよい。

上記の案は荒唐無稽に思われるかも知れないが、筆者の考えでは、財界団体や政府が提唱する中途半端なキャリア教育より社会的に望ましい。企業がインターン生に対して本採用後も一定の期間（たとえば一年間）同じ部署に配属することを約束すれば、入社後の仕事の見通しを

つけやすくなり、新卒一括採用に付き物の「入社するまで何をさせられるか分からない」という不安が軽減されるだろう。大学の学費が高騰する中、学生に対してやる気しだいで就学期間を短縮できるオプションを与えることの意義も大きい。

大学教員の多くは授業の一部が就労に置き換えられてしまうことに反発すると思われるが、多くの（特に文系の）学生が本音では学問に関心を持っていないこと、大学がキャリア教育に関して比較優位を有していないことを認識すべきである⁴³⁾。また、人文科学や社会科学の中には一定の社会経験を得た上で学ぶ方がその価値を感得しやすいものも少なくないので、大学は学位を人質にして高校を卒業したての若者を囲い込もうとするより、働きながら学ぼうとする人なりカレント型の教育を望む人に応える努力をすべきである。

ただし現行の労働法は長期間の就労訓練を想定していないので、それをどうするかという問題はある⁴⁴⁾。インターン期間が1か月以上に及ぶ場合、雇主に対して最低賃金を超える報酬の支給を義務付けることが望ましいが、同時に大学にも在籍している場合、その間の社会保険料を誰がどう負担すべきかという問題もある。なお、企業がこうした制度を悪用して若者を使い捨てにすることを懸念する人もいるかも知れないが、インターン生のうち何名を本採用したかを公表するよう雇主に義務付けておけば、悪質な企業には学生が寄り付かなくなるだろう。インターンを経験した学生が大学に戻って自分の経験を後輩と共有するしくみが確立すれば、御仕着せのキャリア教育より効果が上がるかも知れない。

おわりに

本稿では、財界団体らによる大学教育改革の提言を題材として、大学新卒者の採用や入職のしくみはどうあるべきか、大学が学生の社会人への移行をどのように支援すべきかについて考えた。

経団連らは、企業が新卒者にもジョブ型雇用を適用することや、大学が職業的な専門教育やキャリア教育によってそれに備えることを提案している。しかし財界団体や一部のマスメディアの旗振りにもかかわらず、多くの企業はジョブ型雇用の導入に慎重であり、新卒者にそれを大胆に適用する意思を持つ企業はごくわずかである。就業後の仕事において高度な学術的知識を要求されることが少ない文系の大学新卒者に対してジョブ型雇用を適用することには原理的にも無理があり、それを学内のキャリア科目の増設や1~2か月の企業内インターンシップで克服できるとは考えにくい。

より重要な点として、どの国においても若者が働き手として自立するまでには一定の実務経験が必要であり、それを学校における知識や技能の教育によって代替できると考えるべきでない。「欧米では」が財界やマスコミの常套句だが、現実にはアメリカや欧州の学校制度や採用慣行はまちまちであり、それぞれ望ましい点とそうでない点を抱えている。技術や産業構造の変化が激しくなる中、若者自身に社会人への移行の負荷が集中するアメリカの制度や、10代のうちに若者の将来を限定してゆく欧州の制度も曲がり角に来ている。外国の企業と競争する企業が若年層の訓練を重荷に感じることは理解できるが、働き手の育成に比較優位を持たない

大学にそれを求めても満足できる成果は期待できず、回りまわって国力の減退を招くことになりかねない。

しかし日本の新卒一括採用慣行には、大学教育が空洞化しやすい、雇主・学生ともに後戻りが難しいといった問題がある。その対策としてキャリア教育を強化することには一定の意義があるが、学内のキャリア教育では学生が本気になりやすく、採用活動と分断されたインターンシップでは多くの企業のコミットメントを確保することが難しい。日本では労働力不足が深刻化しており、大学でしか学べない学問に関心を持たない若者を必要以上に長く学校に引き留めておくことは好ましくない。学問の修得にどれだけの時間を要するかは専攻分野によって異なり、一部（ないし多く）の文系学部では四年未満の就学期間によって卒業できるしくみも検討すべきである。また、大学教育の目的の一部が精神的・経済的に自立可能な人間の育成であることを考えると、入職一年目として機能しうるインターンシップによって卒業単位の一部を取得できるしくみも考えられてよい。

日本が「大学全入時代」に入って久しく、今日の大学生はきわめて多様な集団になっている。その中には入学時点で特定の学問に開眼している者もいるが、大学で学ぶ中で将来が見えてくることを期待する者や、そもそも大学の学習に必要な最低限の学力すら有していない者も少なくない。それでも大学進学率の上昇が続いているのは、端的に言って、大卒の肩書を得ないとその後の人生において不利になりやすいためである。経済的理由で進学が難しい若者に政府が奨学金を支給することは賞賛されるべきであるが、同時に大学に進学せずとも安心して生きてゆける社会を作ることや、大学進学以外の

方法で若者の独り立ちを支援することにも努めるべきである。日本に限らず先進国では高等教育の普及とともに若者の自立が遅くなる傾向があるが、学校だけが教育の場ではない。学校と企業（や官公庁）がそれぞれ得意とする教育を担うことにより、誰もが満足できる人生を送ることができる社会を目指すべきである。

補論 日本の大学教育の現状

教育は人的資源への投資として無条件に賞賛されがちだが、それ自体がコストを伴うだけでなく、教育を受けている間は他の活動が制限されるなど、大きな機会費用を伴っている。この補論では、日本の大学生の人数と専攻分野の変化に注目しながら、日本における大学教育の社会的意義と費用について考える。

まず図表 A1 (a) は、日本の四年制大学への進学率の推移を示したものである。男性の進学率は 2000 年代末以降横ばいだが、女性の進学率は上昇を続けている。女性に関しては 1990 年代半ばまで短期大学への進学者が四大への進学者を上回っていたが、その後、両者の関係が逆転した。近年は短大進学率の低下を上回って四大進学率が上昇しているため、短大・四大を含めた大学進学率も上昇を続けている。

日本では少子化によって若年人口が減少しているため、進学率が上昇しても大学生の実数は伸びにくくなっている。図表 1 (b) に示したように、全国の大学生の総数は団塊ジュニア世代の高校卒業と文科省による大学定員の緩和が重なった 1980 年代末から 1990 年代にかけて急増したが、2000 年代半ば以降は微増にとどまっている。しかし同時に労働人口が減少しているため、生産年齢人口（15～64 歳人口）に占め

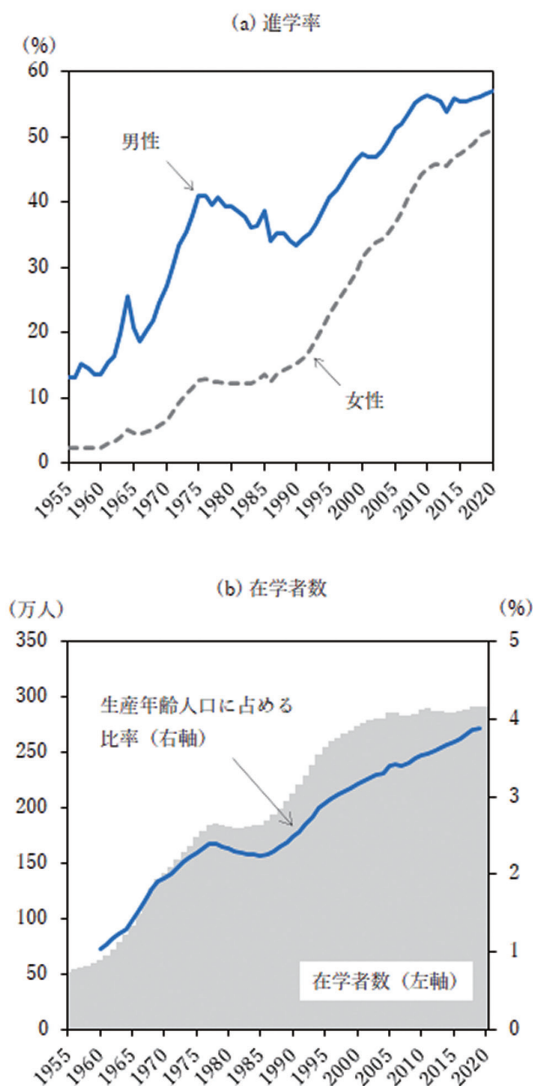
る大学生の比率の推移は上昇を続けている。

日本の大学進学率は今後も上昇を続けるだろうか。この問題を考える際に注意したいのは、男性より女性の進学率の方が低い日本の現状が国際的に見て特殊であることある。先に見たように、日本では過去 30 年間に女性の四大進学

率が急上昇したが、直近でも男性の進学率が女性の進学率を 6% 程度上回っている。しかし図表 A2 に示されているように、OECD 加盟国の中で女性の大学進学率が男性の進学率を下回っているのは日本だけである。図表 A2 に示した 33 か国に関して男性と女性の進学率の平均値を計算すると、男性より女性の平均値の方が約 11% も高い⁴⁵⁾。したがって少なくとも女性に関する限り、日本の大学進学率にはまだ伸び代があると考えることが自然である。今後、若年人口が減少する一方で進学率の上昇が続いた場合、大学在学者数は微減に留まり、生産年齢人口に占める比率は上昇を続ける可能性が高い。

大学教育が本人や社会にとってどれだけの意味を持つかは、一人一人の大学生が何をどれだけ学んでいるかにかかっている。日本の大学生が何を学んでいるのかを調べるために、文科省「学校基本調査」の統計を用いて所属学科別の大学生の数を集計したのが図表 A3 である。こ

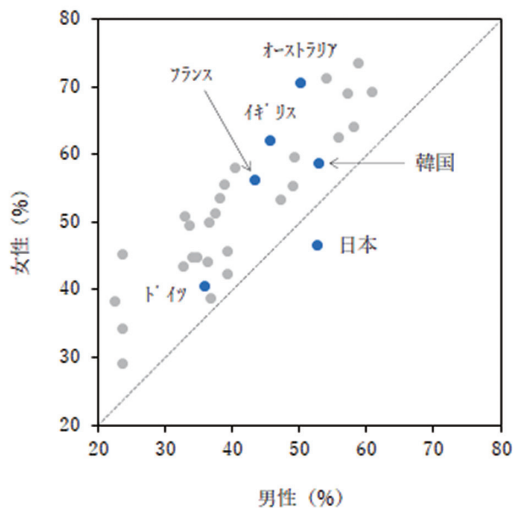
図表 A1 大学進学率と在学者数の推移



(注) パネル (a) の進学率は各年の四年制大学の入学者数をその年の 18 歳人口で割った値。パネル (b) の在学者数は短大や大学院の在学者を含む。

(出所) 文部科学省「学校基本調査」、総務省統計局「人口推計」をもとに集計。

図表 A2 OECD 加盟国の四年制大学進学率 (2018 年)



(注) 25 歳未満の人口のみを対象として集計。一部の国をのぞき留学生を含まない計数。

(出所) OECD, *Education at a Glance* をもとに作成。

図表 A3 学科別の在籍者数 (万人)

性別・専攻	2000	2019	増減
合計	247	261	14
男	156	142	-13
女	91	118	27
人文科学	41 (27)	37 (21)	-5 (-7)
社会科学	99 (93)	84 (75)	-15 (-18)
理学	9 (6)	8 (5)	-1 (-1)
工学	47 (41)	38 (28)	-9 (-13)
農学	7 (5)	8 (4)	1 (-1)
保健	14 (12)	33 (23)	19 (11)
家政	4 (4)	7 (7)	3 (3)
教育	14 (8)	19 (10)	5 (1)
芸術	7 (5)	7 (5)	1 (0)
その他	6 (45)	20 (83)	15 (38)

(注) 在籍者数が著しく少ない商船学の専攻者を除外して計算した。

(出所) 文部科学省「学校基本調査」をもとに集計。

ここでは経時的な変化を確認するために、直近の2019年のデータに加え、2000年のデータも示している。この表によると、どちらの年においても人文科学と社会科学系の学部の在籍者が多く、それに（文系が大半を占める）「その他」を加えると過半に達している。

2000年から2019年にかけて在籍者が増加した分野と減少した分野があるが、これは大学生の男女比率の変化と密接に関係している。この間に男子学生数が約13万人減少する一方、女子学生数は27万人増加した。日本では諸外国に比べて性別による専攻分野の偏りが大きく、理学や工学、社会科学などの分野において男子学生が多い一方、人文科学や保健・家政学、そして以下で説明する「その他」分野などでは女子学生の比率が非常に高い。したがって大学生の総数が一定の状態において女子学生の比率が上昇すると、理学や工学の専攻者が減少し、文学や「その他」の専攻者が増加するということが生じやすい。なお、2000年から2019年にかけて保健分野の専攻者が急増したのは看護学の

教育の場が専門学校や短期大学から四年制大学にシフトしたためであり、そこで学ぶ学生の約9割は女性である。

近年の大学生の専攻分野の変化に関して特筆すべきなのは、伝統的な学問区分に収まらない新設学部・学科で学ぶ学生が急増したことである⁴⁶⁾。図表 A3 の最左欄に示した専攻（学科）は文科省が作成している学科系統分類表の大分類であり、個々の大分類はさらに中分類と小分類に区分されている。大分類の一つとして他の大分類に含まれない学科を集めた「その他」という分類（図表 3 の最下段）があるが、それとは別に、個々の大分類の中にも「その他」という中分類が設けられている。それらの中には学問分野として確立している学科もあるが、その多くは近年になって設立された学科（専攻）であり、その多くは学際的な性質を持っている。

そこで試みとして、個々の大分類の在籍者数から中分類「その他」の在籍者数を差し引き、後者を大分類「その他」の在籍者に合算した値を計算してみた。それが各列において括弧をつけて示した値である。それらを見ると、「その他」に属する分野を専攻する学生は2000年の45万人から2019年には83万人に増加し、大学生総数の約32%に達している。

こうした学際学科とそこで学ぶ学生の急増は、一面では大学と学生が社会の変化に敏感に反応した結果だが、そこには手放して喜べない事情もある。「その他」に含まれる専攻（学科）の中には、「行動科学」や「環境学」など、分析対象の性質上学際的なアプローチが不可欠なものも含まれている。しかし近年になって新設が相次いだのは必ずしもそうした学科ではなく、「総合文化学」や「人間文化学」などのように間口が広く専門性の乏しい学科や、

「国際コミュニケーション学」や「ホスピタリティー・ツーリズム学」などのように何らかのキャリアを想起させるがそれへの橋渡しを保証せず、必ずしも実践的とは言えない学科である。

こうした学部・学科で学ぶ若者の中には既存の学問に飽き足らずにそれらを選択した者もあるだろうが、逆に学問的関心が乏しいために実務的な印象を与える学科を選択した学生や、入学時点で特定の学問領域にコミットできず、大学に入ってから何を学ぶかを決めようと考えた者も多いと思われる。若年人口が減少して大学間の学生獲得競争が激しくなる中、多くの大学がそうした学生を惹きつける目的で学部・学科の新設や再編成に乗り出したため、図表 A3 のような変化が生じたのだと考えられる。なお、「その他」に該当する学科で学ぶ学生の多くは女子学生であるため、今後男性の進学率が横ばいのまま女性の進学率が上昇した場合、そうした学科で学ぶ学生の比率がいっそう上昇する可能性がある。

政府や財界関係者の間では伝統的な（特に文系の）学問を「役に立たない」と考える傾向が強くなり、旧来の学部を改組して「柔軟で多様な」教育を行うことを求めている⁴⁷⁾。そのことが誤りだとは言えないが、もともと学問への関心の乏しい学生が複数の分野を同時に学んでそれらを修得するのは至難の業である。学際的な学部・学科には専攻の選択を誤ったために入学後に学習意欲を失うリスクが小さいという利点があるが、経団連らが提唱する「文理の枠を超えたりベラルアーツ教育」が大学教育のいっそうの空洞化を招く可能性があることにも注意すべきであろう⁴⁸⁾。

【注】

- 1) 飯吉 (2012) などを参照。
- 2) 日本経済団体連合会 (2018a)。
- 3) 日本経済団体連合会「定例記者会見における中西会長発言要旨」2019年12月23日 (<https://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2019/1223.html>)。
- 4) 経済同友会 (2016) などを参照。
- 5) 文部科学省「大学等における修学の支援に関する法律の概要」(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/hutankeigen/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/05/17/1417025_01_1.pdf)。
- 6) たとえば「新卒一括採用が企業の成長を阻んでいる (社説)」「日本経済新聞」(2019年9月14日朝刊)、「利点は多いジョブ型採用 (社説)」「日本経済新聞」(2020年11月24日朝刊)などを参照。
- 7) National Association of Colleges and Employers (2018) などを参照。やや古いデータになるが、労働政策研究・研修機構 (2005) は英国等の欧州諸国に関しても似たような傾向を見出している。
- 8) マイナビの調査では技術職とそれ以外の職種の採用を区別していないが、製造業ではサービス業に比べて平均的な企業の規模が大きいため、規模による重点項目の違いの一部は業界や職種の違いを反映していると思われる。
- 9) 白井 (2019), 61 ページ。
- 10) 日本経済団体連合会 (2020)。
- 11) 日本経済団体連合会 (2018b)。
- 12) 櫻田謙悟同友会代表幹事は2020年2月の記者会見において「ジョブ型の理想的な比率が5割か3割かはこれから議論する。しかし3割では少ないと思う」という主旨の発言をしている。経済同友会「櫻田謙悟経済同友会代表幹事の記者会見発言要旨 (2020年2月5日)」(https://www.doyukai.or.jp/chairmansmsg/pressconf/2019/200205_2031.html)。
- 13) 日経連の文書では、②の例としてソフトウェア技術者や金融機関の商品開発者、知的財産権の管理者などが想定されていたが、これらは現時点で経団連がジョブ型採用の例として挙げている人材と類似している。
- 14) 「雇用改革、経団連の本気度 (中外時評)」「日本経済新聞」(2020年2月12日朝刊)などを参照。
- 15) 同上。
- 16) 失業率は求職者の労働力人口に対する比率なので、失業者数が一定でも求職の意思を失った人が増えると低下する。しかし諸外国に比べると日本ではそうした就業意欲喪失者 (discouraged workers) の比率も低いようである。
- 17) 日本とアメリカの教育制度が似通っている背景には、第二次大戦後の日本の学校制度がアメリカの教育システムを模範として作られたことがある。アメリカの高等教育は17世紀にイギリスの伝統的な高等教育を模倣する形で始まったので、その源流はイギリスにあるとも言える。
- 18) Jacoby (2005)。
- 19) Selingo (2016)。
- 20) 最近では日本でも新卒者の書類選考に AI を活用する会社が増えているが、アメリカではすでに10年以上前からそれが定着している。事前にスキルや経験を特定して人材を募集するジョブ型雇用と AI 選考が組み合わされると、スキルや経験と人柄ややる気を総合的に評価する選考が行われにくくなる。Cappelli (2012) 参照。

- 21) 日本の戦前の教育制度も欧州型に近いものだったが、米国が戦後の民主化政策の一環として普通教育を中心とした学校制度を求めたことが現在の教育システムにつながった。
- 22) 山内 (2019)。
- 23) 労働政策研究・研修機構が毎年刊行している『国際労働比較』の第3章において主要国の年齢階層別の勤続年齢が比較されている。なお、日本では若年層の離職率が低い一方、彼らの現職への満足度も低い傾向がある (内閣府 2018)。その背景には、終身雇用と新卒一括採用の慣行によってキャリアの途中での転職が難しく、現職に不満を抱えながら我慢して働いている人が多いことや、現状を変えるために自ら行動を起こすことをリスクだと考えがちな日本人の性質が関与していると思われる。
- 24) 中高年層に比べて若者の失業や転職の機会費用が低い理由として、①現時点での賃金が低い (すなわち失業による逸失所得が少ない) こと、②それまでに蓄積した人的資源が相対的に少なく、異なる職種に就いても賃金が大きく減少するリスクが小さいこと、③無業期間を経て自分に合った仕事に巡り合えた場合、その後のキャリアの快進音が大きく改善する可能性が高いことなどが挙げられる。
- 25) 短大卒者の3年目の離職率が高卒者や四大卒者に比べてやや高いのは、該当者のほとんどが女性であり、結婚を理由に離職する人がいるためだと考えられる。
- 26) リクルートワークス研究所 (2020) 「11.8%が“半年未満”で離職する。『超早期離職』問題」 (<https://www.works-i.com/project/koukousotsu/first/detail004.html>) などを参照。
- 27) これは、新卒者のジョブ型採用に積極的な会社としてしばしば紹介されている企業のエントリーシートの実例である。
- 28) この調査の対象には専門学校や短大、大学院に在籍中の学生も含まれているが、その数は非常に少なく、実質的に四年制大学の在学者を対象にしたアンケートだと考えてよい。
- 29) 全国大学生生活協同組合連合会「学生の消費生活に関する実態調査」や内閣府 (2018) などを参照。
- 30) 宮田 (2017) などを参照。
- 31) 文科省は2005年に中学校における職場体験活動を中核とする「キャリア教育実践プロジェクト」を開始し、その後、その内容を全国の学校において定着させている (藤田 2019)。
- 32) 本田 (2009)、濱口 (2013) など。
- 33) 日本経済団体連合会 (2018)。
- 34) 経済同友会 (2018b)。
- 35) こうした試みはすでに多くの地域において実際に行われている。海老原 (2016) 第5章などを参照。
- 36) たとえば文部科学省の「学校基本調査」によると、2019年3月に四年制大学を卒業して就職した44.7万人の中で「情報処理・通信技術」の仕事に就いた人は3.2万人にすぎない。しかもそのうち約6割は文系学部の出身者なので、その多くは未経験者に近い人材だろう。もちろん雇主ににとっては訓練済みの状態で入職してくれる方がありがたいだろうが、大量の未経験者を入職させている以上、比較的短期間のトレーニングによって対応可能な仕事が少ないのだと考えられる。
- 37) 日本学生支援機構「日本人学生留学状況調査」を参照。
- 38) たとえばEU加盟国の間では、1999年に開始された「ボローニャ・プロセス」を経て、学士 (3年) - 修士 (2年) - 博士 (3年) に統一されている。
- 39) 現状では各大学が受け入れる学生の人数を文科省が厳しく管理しているが、在校生全体の人数 (収容定員) の管理に比べて毎年の入学者数の (入学定員) の管理の方が厳しくなっている。しかしこの政策の下では各大学が中退者や早期卒業者の増加による授業料収入の減少を入学者の増員によって補うことが難しい。この問題に対処するために入学定員より収容定員の管理を厳しくすることも考えられるが、より望ましいのは各大学が毎年定額の授業料を徴収することを止め、履修科目数に応じた授業料を求める方法に切り替えることである。この方法を採用すれば授業料収入が安定するだけでなく、学生がコスト意識を持って慎重に科目を選択し、担当教員にも費用に見合う教育を求めるようになるだろう。
- 40) ただし多くの企業は定年に達した正社員を年度末に一斉に退職させ、それと入れ替わりに学卒の新入社員を入職させる形で人員を管理している。したがって新卒者の入社時期を二回以上に分ける場合、定年制度も調整する必要がある。なお、大学の在籍期間の要件が緩和され、企業が本格的に春・秋入社を導入した場合、大学入学が四月である必要性も低下し、財界や一部の政治家が推進する春・秋入学も定着しやすくなる。逆に言うと、大学の在籍期間が四年間で企業の一斉入社が四月のみの状態において (留学生以外の) 秋入学を本格的に導入しようとするには無理がある。
- 41) パーソル総合研究所 (2019) などを参照。
- 42) その間に授業料や施設費を徴収せず、少額の在籍料を徴収する程度に留めれば、学生やその両親にとって大きな便益になる。
- 43) 日本では実践的な職業教育を行うことを目的として、2017年に専門職大学の制度が導入された。専門職大学では20単位以上の企業内実習が義務付けられているので、同じ学士号を授与する普通大学の学生と同様の機会が与えられることは必ずしもおかしなことではない。なお、専門職大学では入学時に特定の職業を目指す決断をする必要があるが、補論で議論するように、近年はそうした決断することに抵抗を感じる若者が増えているので、それが大学教育の主流になる可能性は低いと思われる。
- 44) 現行の労働法の下でも正式採用前に試用期間を設けることは可能だが、判例によって試用期間後の契約解除が厳しく制限されている。また、試用期間は3か月程度とされることが多く、半年を超えるような試用期間の設定は法的に許容されにくい状況にある。
- 45) ほとんどの国々では、短期大学や専門学校を含む高等教育全体の進学率も女性の方が高い。
- 46) その直接的な原因は、1991年の大学設置基準の「大綱化」によって各大学が学部や学位の名称を自由に決められるようになったことである。
- 47) たとえば下村博文文部科学大臣 (当時) は2015年に全国の国立大学学長に「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」という文書を通知し、教員養成系学部や人文社会科学系学部の廃止・改組の検討を強く求めた。それに呼応する形で多くの大学が人文・社会科学を横断的に学ぶ学部・学科や地域貢献を謳う学際的な学部・学科を設立したが、下村氏が廃止をとりわけ強く迫った教育学部の「ゼロ免」学科の多くはもともと学際的な教育を目的としており、それを廃止して似たような主旨の学部や学科に改組させることの意義は明らかでない。経団連らの財界団体も「幅広いリベラルアーツ

教育の強化」と「(データ・サイエンスなどの) 専門家の育成」を同時に求めているが、それらの両立はそう簡単でないのではないだろうか。

- 48) 大学教育の大衆化とともに専門性を重視しない学部や学科を好む学生が増える傾向は諸外国においても観察される。たとえば、イギリスの大学では長い間特定の専門分野に特化した教育を特徴としてきたが、最近は広範なリベラルアーツ教育によって学生のエンプロイabilityを高めることを謳い文句にする学部・学科が次々と設立されている。吉田(2020) 参照。

【参考文献】

飯吉弘子(2012)「戦後日本産業界の人材・教育要求変化と大学教養教育」『日本労働研究雑誌』No. 629

海老原嗣生(2016)『お祈りメール来た、日本死ぬ「日本型新卒一括採用」を考える』文春新書

経済同友会(2016)「2014年度提言の実践活動による「望ましい枠組み」のインターンシップ実現に向けた活動報告」(<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/pdf/160328a.pdf>)

経済同友会(2018a)「櫻田謙悟経済同友会代表幹事の記者会見発言要旨」2020年2月5日(https://www.doyukai.or.jp/chairmansmsg/pressconf/2019/200205_2031.html)

経済同友会(2018b)「『経済同友会版インターンシップ』報告会」『経済同友』No. 805

白井章詞(2019)「新卒採用選考における語学力と海外留学へのニーズと評価—グローバル展開している日本企業30社を辞令として—」長崎大学多文化社会学部『多文化社会研究』第5号

内閣府(2018)『我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(平成30年度)』(<https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/h30/pdf-index.html>)

日本経済団体連合会(2018a)「Society 5.0—ともに創造する未来—」(<https://www.keidanren.or.jp/policy/society5.0.html>)

日本経済団体連合会(2018b)「今後の採用と大学教育に関する提案」(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/113.html>)

日本経済団体連合会(2020)「2021年度入社対象 新卒採用活動に関するアンケート調査」(<https://www.keidanren.or.jp/>)

policy/2020/080.pdf)

パーソル総合研究所(2019)「企業インターンシップの効果検証調査」(<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/internship.html>)

濱口桂一郎(2011)『日本の雇用と労働法』日経文庫

濱口桂一郎(2013)『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書クラレ

藤田晃之(2019)『キャリア教育フォービギナーズ』実業之日本社

本田由紀(2009)『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』(ちくま新書)

宮田弘一(2017)「大学の『キャリア教育』に関する研究—回顧と展望—」広島大学高等教育センター『大学論集』第50集

山内麻理(2019)「ドイツの教育訓練システムとキャリア形成」藤本昌代・山内麻理・野田文香編著『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成—国境を超えた人材流動化と国際化への指針—』白桃書房

吉田文(2020)「リベラル・アーツの復権? : イギリスのケース」『IDE 現代の高等教育』第622号

リクルートワークス研究所(2013)『アジアの「働く」を解析する』Works Report 2013 (https://www.works-i.com/research/works-report/item/s_000242.pdf)

労働政策研究・研修機構(2005)『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No. 38

Cappelli, Peter, 2012, *Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and What Companies Can Do About It*, Wharton Digital Press.

Jacoby, Sanford M., 2005, *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton University Press.

National Association of Colleges and Employers, 2018, *Job Outlook 2019*.

Selingo, Jeffrey J., 2016, *There Is Life after College: What Parents and Students Should Know about Navigating School to Prepare for the Jobs of Tomorrow*, William Morrow.