

若者たちのところに潜む不安の正体 ～なぜ彼らは小さくまとまるのか～

Identity of anxiety lurking in the student's mind.

名古屋経済大学経営学部教授
中村 昭典

1. はじめに

最近の大学生は、悩み多き年頃のような。大学生生活の不安・悩みについて聞いた私立大学連盟の調査（2015）によると、「不安や悩みがない」と答えた学生は全体の10.1%に過ぎなかった（表1）。最も多い不安・悩みは、「就職や将来の進路」で、回答学生の半数近い46.1%となっている。次に多いのは「授業など学業」で22.8%、以下「友人等との対人関係」（16.8%）、「経済問題」（12.3%）と続く。これは2014年の調査だが、過去2回（2010年・2006年）の結果を見ても、「就職や将来の進路」はダントツの1位である。

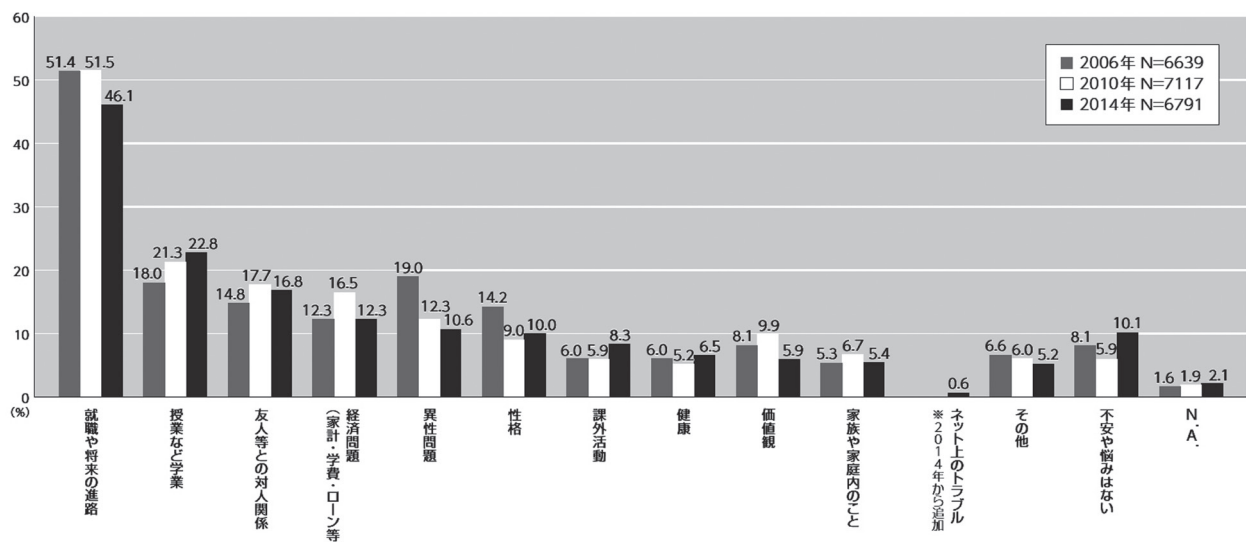
「授業など学業」を悩みとする学生は理・工系（30.0%）、医・歯・薬系（46.9%）の割合が高いが、逆に「人文科学系」（53.6%）、「女子大」（52.6%）、「留学したことがある」（53.8%）層で「就職や将来の進路」について悩む学生の割合が高い。また学年別に見ると、「就職や将来の進路」を悩みとする学生は、就職活動が身近な3年生が63.2%と高くなっている。ただ1年生でも、数値は低くなるものの項目別のトップ（31.1%）となっており、悩みは奥深い。

こうした傾向は、特にバブル期以降に強くなったと推測される。日本経済が大きく衰弱した1990年代始めのバブル崩壊以降、経済環境の激変に伴い、学生たちの就職環境は総じて厳しくなった。それに連動して、若者たちの就職観・キャリア観も翻弄されていく。いくら社会経験に乏しい若者たちとはいえ、その内心は敏感に環境変化を捉えている。事実が意識を変えさせているのだ。彼らの行動を見つめ、彼らの声に耳を傾け、彼らの心の内に思いを寄せると、多様なことが見えてくる。

今回は、新卒採用を取り巻く環境変化を俯瞰しつつ、その背景に透けて見える、若者たちの本音を探ってみたい。特に調査機関や就職情報サービス企業などが行っ

て

表1 学生の不安・悩み



いる様々な調査や、一部学術的な研究知見などを織り交ぜながら、就職すること、働くことに向き合う、いまだきの学生像を追ってみたい。

2. 連鎖する不安～高校生から社会人まで

大学生が自分たちの将来に何かしら不安を感じていることは、その手前にある大学選択時の心の内を探ってみればよくわかる。リクルート進学センサス 2016 によれば、高校生が進学先検討時に重視する項目は、「学びたい学部・学科・コースがあること」(66.2%)、「校風や雰囲気が良いこと」(39.3%)に続いて、「就職に有利であること」が38.1%となっており、進学先を選ぶ時点ですでにその卒業後を見据えている高校生が多いことを裏付けている(表2)。

またこれは高校生に限ったことではない。進学を希望する高校生の保護者に、進学先検討で重視することをきいた調査では、「子どもの学びたい学部・学科・コースがあること」(77%)、「子どもの興味や可能性が広げられること」(57%)に続いて、「就職に有利であること」(56%)「社会で役立つ力が身につくこと」(47%)「卒業後に社会で活躍できること」(46%)「資格取得に有利であること」(45%)となっており、保護者は子どもが進学先を選ぶ時点で、卒業した後の将来を見据えていることが、如実に見て取れる(表3)。

さらに大学や大学院、専門学校を卒業して就職した若者たちの心の内がどう変化していくのかも見ておこう。15歳～29歳の若者を対象として「働くことに関する不安」についてきいたところ、設定した12項目すべてにおいて、「とても不安」または「どちらかといえば不安」と回答した人が半数以上となり、多くの不安を抱えてい

ることが明らかになった(表4)。中でも「十分な収入が得られるか」「老後の年金はどうなるか」「きちんと仕事ができるか」「社会の景気動向はどうか」の4項目で、上記の合計が80%を超えた。若者たちの多くが、就職してから安定して働き続けることができるのかどうか、不安を抱えていることがわかる。

このように昨今の若者たちは、学生になる前から、学生時代を通して、また卒業して仕事をしながらも、その胸の内に、働くことについての大きな不安を抱えながら生きている。なぜ彼らは、その将来に対し、若くして希

表2 進学先検討時の重視項目(進学者(浪人含)/複数回答)

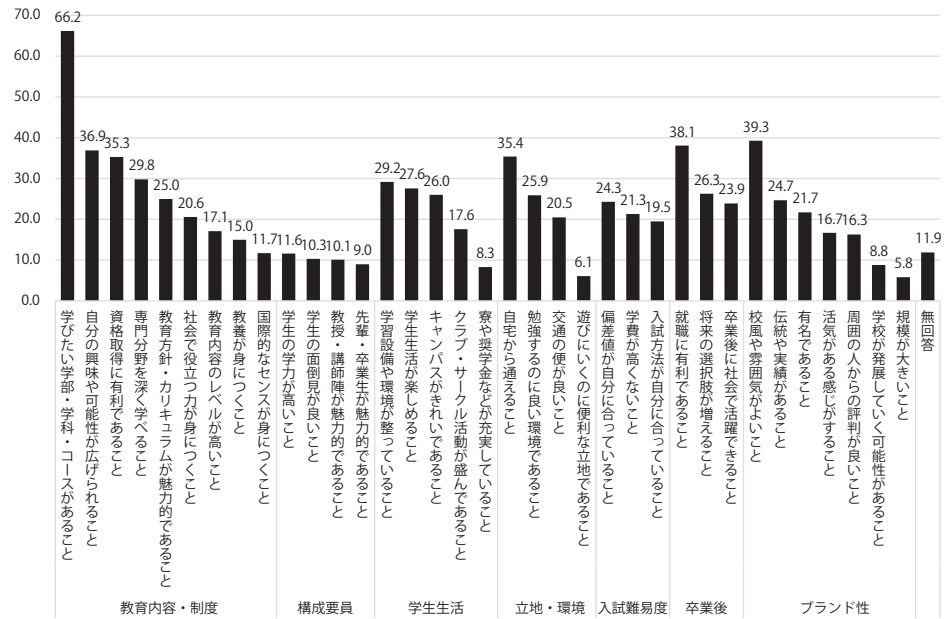


表3 【保護者】進学先検討で重視すること(進学希望者/複数回答)

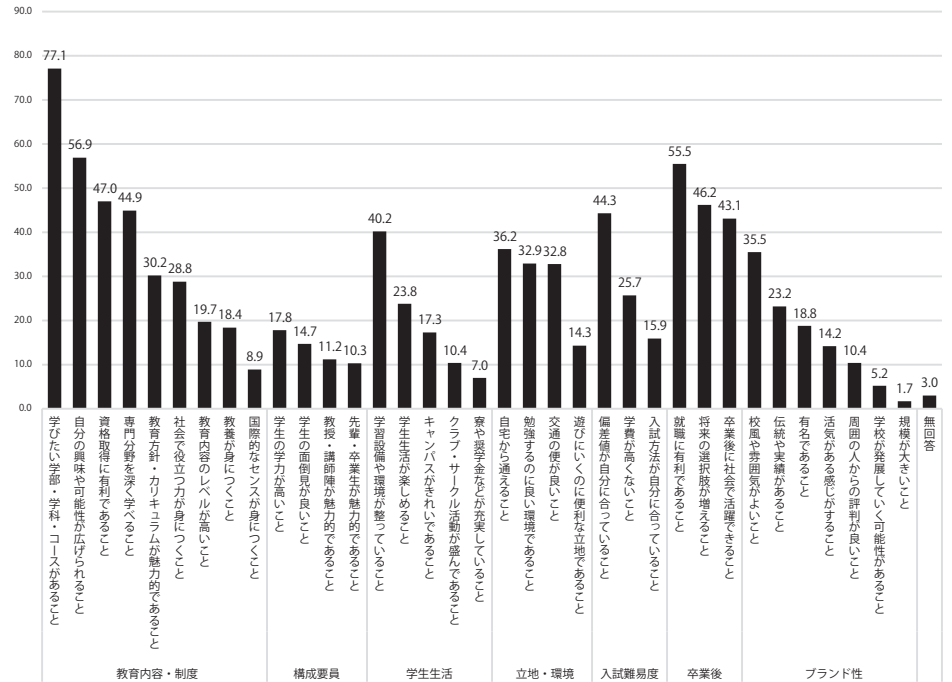
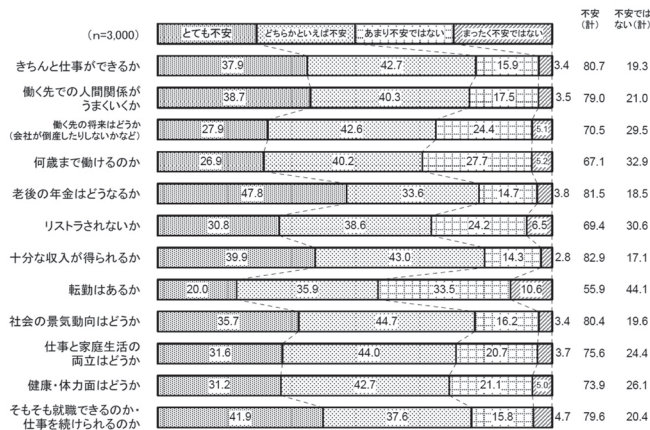


表4 働くことに関する不安



望や期待以上に不安を感じているのだろうか。

それを探るには、近年の働くことを取り囲む経済環境の変化について振り返る必要があるだろう。新卒者の採用環境変化についての説明は、すでに前段で詳細に語られているので、ここでは必要最低限にとどめるが、若者たちの働くことに対する意識変化を捉えるには、時系列で採用環境を整理しながら追うことが肝要である。

3. 若者たちのキャリア観の変遷

若者たちのキャリア観は、いつ頃から、どのように変わってきたのだろうか。順を追って紐解いていこう。

3.1 学生優位のバブル期

まず1980年代後半からバブル期までは、新卒採用における需要と供給の関係でみれば、「採用したい企業側のニーズ（需要）＞就職したい学生のニーズ（供給）」

という力関係であった。経済が右肩上がり成長し、新しいモノを作れば、店頭に並べれば売れ、とにかく労働力が枯渇した時代である。企業は激しい採用競争を展開し、優秀な学生の採用に力と時間と金を注いだ。

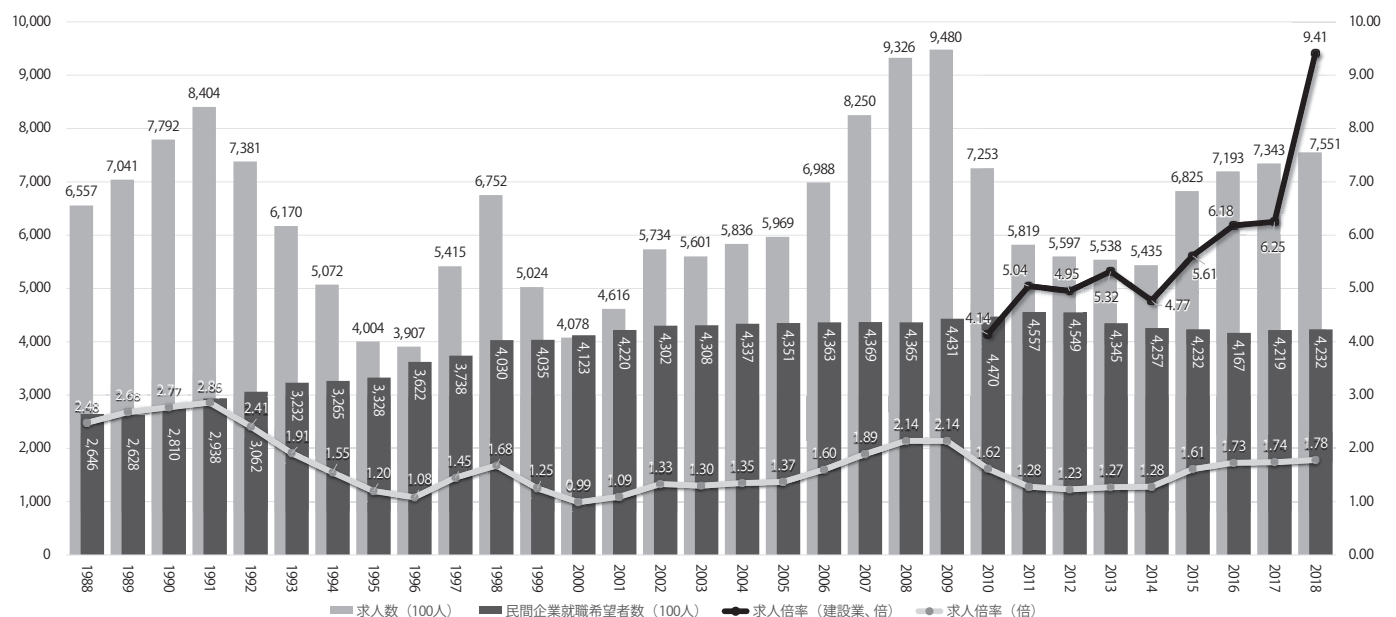
特に競争が過熱化したバブル期は、新卒学生をめぐって企業間で激しい争奪戦が繰り広げられた。内定者に逃げられないように、某生命保険会社が内定学生を研修と称してハワイ旅行に連れ出して拘束したという逸話が残っている。このように、企業にとって新卒学生の採用活動は年に1回の定例行事で、不定期・随時行う中途採用とは明確に目的と手法を分けていた。つまり、

中途者＝即戦力採用、経験・スキル選考、スポット的なニーズに対応、随時採用随時配属

新卒者＝将来戦力採用、意欲・潜在能力選考、10月内定4月入社で計画的に育成

といった図式だ。ちなみにバブル期の大卒求人倍率は、1989年～1991年卒者で2.68倍～2.86倍（リクルートワークス研究所）となっており、大学生1人に対して3社弱が求人しているという状況だった（表5）。同時期の職安（現在のハローワーク、新卒・中途のすべてを取り扱う）ベースの有効求人倍率（厚生労働省発表）と比較すると、約3倍の倍率となっており、いかに新卒採用が加熱していたかが判る。国公立大学や有名私立大学卒、中でも体育会系という“肩書き”は高値で売れたといい、学生は内々

表5 大卒求人倍率調査（リクルートワークス研究所）



定の社数を競ったり、その顔ぶれを自慢しあったりする光景が散見された。需要と供給の関係、といってしまうとそれまでだが、売り手市場強しといった時代であった。

3.2 就職氷河期、若者たちは夢から覚め、厳しい現実

に本音を封印

ところが、バブル崩壊で企業の経営環境は見事に反転する。誰もが知ろような大企業までもが倒産・合併に追い込まれ、企業は採用どころか、リストラを余儀なくされ、新卒採用を凍結する企業が続出した。需給関係は180度ひっくり返り、『厳選採用』が普通になった。こうして1990年代後半～2000年代始めには、『就職氷河期』が到来した。企業は、少ない採用枠に対して厳選採用を展開。新卒者に対する採用基準のバーを引き上げ、出身大学や所属クラブといった表面的な採用基準から、実利的なスペック（取得した資格や経験、保有能力、習得知識など）を求めるようになる。

折しもインターネットの普及期と相まって、企業は一次選考のためにまずエントリーシートの提出を求めるようになる。学生は何枚ものエントリーシートを書いては応募することを繰り返した。それでも内定がもらえない学生が量産される結果となり、この頃から、就職できない学生が社会にあふれ出す。フリーターに続き、ニートという言葉が誕生したのもこの頃のことである。

無数のエントリーシートに向き合う中で、若者たちは予選を通過できる入社動機を創出する術を磨くようになる。厳しい現実を受け入れ、彼らは勝つための手段として、その企業が求めている人物像を分析し、それに合致する入社動機を自分の中で組み立てる。大学の就職支援部署には連日多くの学生が訪れ、対応する職員やキャリアアカウンセラーは、履歴書やエントリーシートの添削に明け暮れた。Webには入社動機の作り方を指導するセミナーの受講者募集や添削指導サイトなどの情報までも見られるようになった。加えて人気の資格を片っ端から取得して武装したり、SPIに代表される適性検査に対処するために模範解答を攻略本に追い求めた。こうして、彼らは本音や希望にフタをし、青臭い夢を語ることを忘れてしまった。

当時の大卒求人倍率は、第一次氷河期の1995年卒者で1.20倍、1996年卒者で1.08倍。第二次氷河期の2000年卒者で0.99倍と、調査開始以来初めて1倍を割り込んだ（数値はいずれもリクルートワークス研究所調べ）。つまり、すべての就職希望学生が選り好みせずに就職し

たとしても、全員分の採用枠がないという時代である。

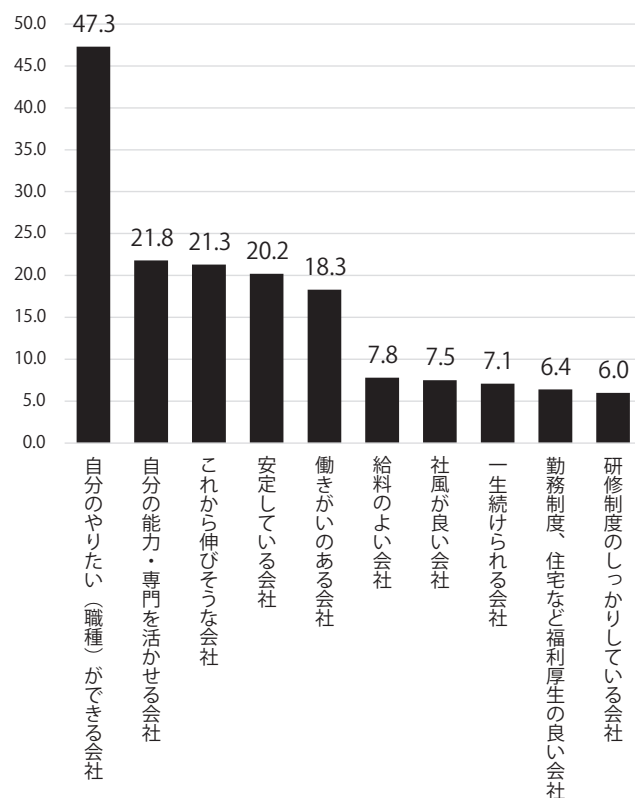
これを境に現在まで、企業は新卒採用における厳選採用を定着させ、足りない分は非正規採用で補う雇用戦略に切り替えていく。

3.3 バブル崩壊がもたらした採用戦略の構造変化

さて、こうした新卒採用の様変わりとは、実は企業の人材戦略全体の変化を見渡してみると、もっとよく判る。新卒者の枠を絞り込むと同時に、採用基準を引き上げることで、企業は新卒者にも即戦力的な活用方法を適用しはじめる。これまで新卒者は、4月に入社し、長い研修期間後に正式配属していたのを、入社後早々に現場配属して、短期の集合研修後はすぐにOJTということで配属現場に送り出すようになった。また同時に、世の中にあふれたフリーターやニートといった非正規雇用者を、労働力の調整弁として積極的に活用し始めるのもこの頃。今やどこの企業にも、少ない正社員に、アルバイトやパート、派遣社員や嘱託社員などが混在しているが、こうした人員構成の企業が急増したのは、ちょうど新卒氷河期の頃である。

表6は、第二期就職氷河期と言われている2000年新卒者の選社理由から上位項目を挙げたものである。バブル期とは一転、会社軸の因子はほとんど消え、仕事軸・自分軸の項目が上位に来ている。また待遇への要望値も

表6 2000年度大学生の就職意識調査（理系）



低下、企業規模や知名度、福利厚生で決める就活は影を潜めている。

3.4 元に戻らないキャリア観の萎縮

21 世紀に入ると徐々に景気は持ち直し、なだらかな上昇に入ったとされる。2008 年に発生したリーマン・ショックの時、実は新卒者の求人数がバブル期を抜いて史上最高を記録していた（表 5 参照）。当時はあまりに急激な変動に企業が対応できず、「新卒内定取消」「派遣切」といった社会問題まで引き起こしたことは記憶に新しい。それでも企業業績は少しずつ落ち着きを取り戻し、新卒採用も静かに回復を見せる。

2017 年に入って、メディアでは〇年ぶりという修飾語句とともに景気の堅調さを伝えるニュースをよく目にするようになった。こと求人関連で言えば、有効求人倍率はすでにバブル期を抜き、史上初めて 1.5 倍を超えた（1.51 倍、厚労省）。さらに正社員有効求人倍率（季節調整値）は、2004 年 11 月の集計開始以来初めて 1 倍を上回った。また失業率もバブル期とならぶほどの低水準（2.8%、2017 年 6 月、総務省統計局）となっており、企業の雇用意欲は高まりを見せている。

話を若者たちのキャリア観に戻そう。冒頭に記したように、学生たちは就職すること、働くことに対して不安を抱き続けている。ここ数年は新卒採用熱の高まりで、学生たちの選社理由も変化を見せてはいるものの、ベースには不安感を持ち続けているようだ。

話が暗くなるかもしれないが、ショッキングなデータを紹介する。2014 年に内閣府が発表した「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」をご存じだろうか。これは日本と諸外国の若者の意識を比較調査したもので、調査対象国は日本、韓国、アメリカ、英国、ドイツ、フランス、スウェーデンの計 7 か国、調査対象者は各国満 13 歳から満 29 歳までの男女である。膨大なデータなので一部のみ紹介することしかできないことをご容赦願いたい。

注目すべきは、表 7 に示した Q1～Q4 すべての回答が、7 か国最下位、つまり最も数値が少なく、また Q5 では 7 か国で最も数値が大きいという結果が出ていることだ。若者たちの心の内には、リストラや倒産、老後の年金、景気変動など、日本の将来を不安視する気持ちが根強いこと、そして自分自身に対する自信のなさが強く印象付けられる。彼らが抱く将来への不安は、個人的な資質や能力の問題ではない。将来への不安は、日本の未来像への鏡。ことは単純ではなく、根は深いのだ。

表 7 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（抜粋）

7 か国・満 13 歳から満 29 歳までの若者に聞きました		日本のスコア
Q1. あなた自身にどのくらいあてはまりますか		
「私は、自分自身に満足している」	45.8%
「自分には長所があると感じている」	68.9%
「自分の考えをはっきり相手に伝えることができる」	48.0%
「うまくいくかわからないことにも意欲的に取り組む」	52.2%
Q2. どんなときに充実していると感じますか		
「社会のために役立つことをしているとき」	61.1%
「仕事に打ち込んでいるとき」	67.9%
Q3. 自分の将来について明るい希望を持っていますか		
「希望がある」	61.6%
Q4. 自国の将来は明るいと思いますか		
「明るい」	28.8%
Q5.働くことに関する現在または将来の不安について		
「働く先の将来はどうか（会社が倒産したりしないかなど）」	68.3%
「老後の年金はどうか」	77.6%
「リストラされないか」	64.6%
「十分な収入が得られるか」	78.0%
「社会の景気動向はどうか」	73.5%
「そもそも就職できるのか・仕事を続けられるのか」	74.6%

4. 身の丈の幸せを追う若者たち

少しネガティブな話が続いた。前述したように、心の底では将来に対する不安がくすぶっていることは事実として受け止めるべきだが、足下の景気は結構力強く、企業の新卒者採用意欲は旺盛であり、学生たちの就職状況は、数字だけみれば、多くの大学で堅調と言えるだろう。

2017 年春の大卒（学部卒）者は、単純計算すれば多くが 1994～95 年生まれである。バブル期にはまだ生まれてもいないが、小学校の頃にはインターネットがフツーにあり、中学に進級する頃には携帯電話の普及率が 80%（人口あたり、総務省）にもなる世代である。その保護者は、1960～70 年代生まれだろうか。バブル期も崩壊後も経験し、転職経験者も少なくないはずだ。中には苦く厳しい経験をしている人もいる世代である。

景気変動で見れば、今は総じて豊かな時代と言えるかもしれない。事実、選り好みしなければ、就職先の選択肢はどこかしら見つかるだろう。ただ一方で、学生たちが抱える不安は少なからず彼らの就職活動に影響を与えていると感じる。わたしは立場上、所属する大学のキャリアセンター長と情報交換する機会が多いが、その中で昨今話題となるのが“身の丈”という言葉だ。

つまり、学生たちは自分の就職活動の中で冒険をしなくなっているように映る。彼らが挙げる就職希望先が、決して高望みせず、いわば自分たちの身の丈に合った企業を選択する傾向にあると感じるのだ。現に近隣の大手企業や人気企業への就職状況を調べてみると、以前は実績があったのに、この数年は就職者が途絶えているとこ

ろが散見された。どうやら応募者数そのものが減少しているようだ。

オープンキャンパスなどで出会う保護者からも、就職に関する要望を多く耳にする。ただその声で多いのは、公務員希望であり、地元志向だ。「就職支援はしっかりお願い」「できれば安定した公務員になれますように」「転職は大変、地元で自宅から通えるのがいい」という希望が実に多い。さらには「ブラック企業に入らないように」「残業が少ない企業を」といった具体的なオーダーまで聞こえてくる。昨年出会った母親は「自宅から通うなら私大でも、と許したのに、就職で東京に行かせたら意味がない」と地元就職にこだわる理由を力説した。

表8は2017年に新卒者に就職観を聞いた最新の調査結果である。2000年時のデータと調査項目が同じなので比較参照して欲しい。「自分の能力・専門を生かせる」「自分のやりたい職種ができる」「働きがいのある」といった希望が減少。逆に「安定している」「これから伸びそう」「社風・給料・福利厚生がいい」「休みが多い」といった将来への安心感や待遇面の希望値が上昇している。かつてのキャリア志向は低下し、安定度や給料などの生活重視志向が顕著になっている。こうした彼らのキャリア観は、本音を封印した妥協の産物、なのだろうか。昨今の

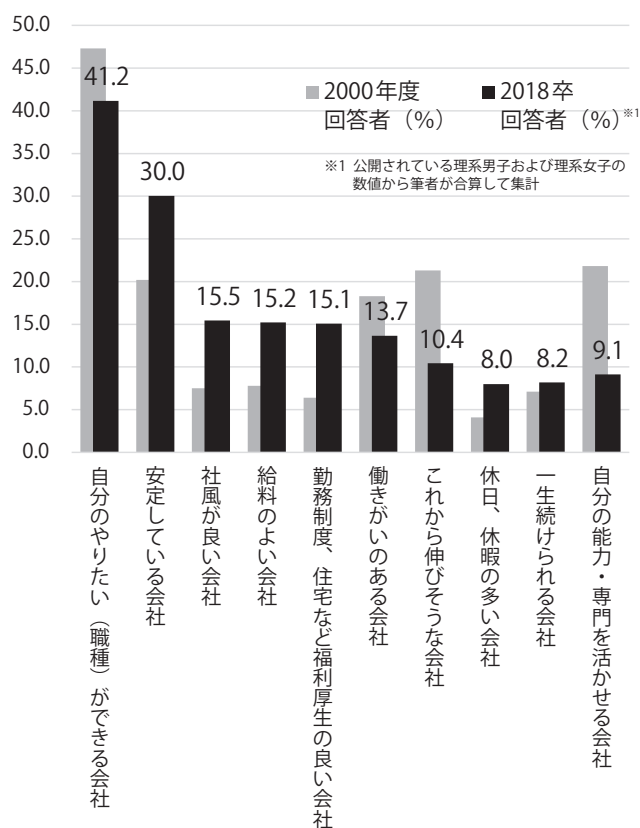
選社動機は、彼らなりに、自分のシアワセを求めようとした結果とも見て取れる。将来への不安を抱えながらも、決して悲観せず、現実を受け入れ、自分たちなりの働き方、生き方を模索しているのではないだろうか。仕事と生活のバランスを大事にする価値観を否定することは、今や時代遅れだろう。

バブルの頃に人気がなかった仕事は、俗に3K = “きつい・きたない・きけん”と形容されたが、昨今の若者が気にする3Kは“勤務地・休暇・給与”だという。彼らは、仕事のために生活を犠牲にしない。それがいまどきの働き方というわけだ。どんな仕事でも、一人前になるまでには、それなりの修行期間がつきものだ。特に技能修得や熟練が必要な技術の世界では、プロフェッショナルになるまでに相応の期間を要するのが常だ。しかしその修行期間であっても、オンとオフは別である。プライベートの犠牲を強いる企業の情報はネットで拡散され、ブラックのラベルを貼られたり、採用活動で応募者が集まらなくなったりする。

玄田（2017）の指摘は端的だ。「…これまで、日本人にとっての夢や希望とは、仕事にまつわるものが多かったように思います。仕事で自己実現したい、仕事で高給をもらいたい、或いは安定した仕事に就きたい等々…。しかし、最近の傾向はやや変化して、家族にまつわる希望を語る若者たちが増えてきているようです。特に、リーマン・ショックや東日本大震災という大きな出来事を経験するなかで、『仕事も大切だけど、やっぱり家族あつての生活。家族と元気に毎日を暮らしたい』という方向に変わってきていることも事実でしょう。ワーク・ライフ・バランスという言葉がすっかり定着しましたが、家族との生活を大切にしながら、仕事や働き方を考えていく時代になってきています…」

こうした価値観を否定すると、今の学生の本音を見誤るリスクがある。

表8 大学生の就職意識調査



5. 若者たちの本音にフタをしてはいないか

ただ一方で、どうしてもぬぐい去れない懸念がある。学生と話せば、それなりに前向きな入社動機、仕事に対する希望、将来の目標などを語ってくれる。しかしちょっと掘り下げてみると、化粧が剥がれてしまうことも少なくない。多数のエントリーシートと格闘し、就活のテクニックを磨いている彼らは、無理矢理練り上げた入社動機で必死に理論武装し戦っている…私にはそう映ってし

まう。語ってくれることが、たとえ甘っちょろい考えでも、現実から遊離した夢物語であっても、そこに本気がありさえすれば救われるのだが。厳しい現実には、若者たちにそれを許さないのだろう。

この思いは、就職氷河期の頃から延々と続いている。当時、民間企業で新卒採用の支援をする立場にあった私が一番憂いを感じたのは、若者たちがどんどん夢を描けなくなってしまったことだった。バブル崩壊は、若者たちから仕事の選択肢を奪ってしまったが、それよりも悲しいのは、彼らのキャリア観から、夢を封印してしまったことだ。誰もが知るような大企業が倒産し、身近にもリストラに遭った大人の姿を見てしまったことで、厳しい現実の前に夢を口にする気力をなくしてしまった。がんばって勉強して、いい（≒偏差値の高い）大学に進み、その結果いい（≒有名な、大きな）会社に入っても、倒産するかもしれないし、リストラされる可能性だってある。だったら、がんばっても意味ないじゃん、みたいな会話が普通に飛び交った。フリーターやニートといった言葉が市民権を獲得し、1つの職種のように語られるようになるのに、時間はかからなかった。

そうした若者たちを、親は叱咤激励するのではなく、優しく見守った。前職時代に出会った失業者が教えてくれた言葉が、それを端的に表している。

「仕事を辞めようかどうか迷っていた時に、父親から言われたんですよ。いやな仕事だったら辞めたらどうだって。食うくらいは面倒みてやるし、寝るところだってあるぞって」。

これぞ親の愛、優しさと受け取る人も多いだろう。しかし私は、中途半端な優しさ、無責任な危うさも感じてしまう。友だち親子という言葉があるが、いまどきの親子に、昔のような上下関係や主従関係は似つかわしくないのかもしれない。少子化が定着した昨今、子離れできない親は、子どもに厳しく接して嫌われるのを恐れているとも聞く。

かつて親世代の支配から逃れたい、なんとか親から独立・自立したいという願いを、就職や進学で果たしてきた私たちの世代感覚は、今の若者たちにはない。厳しい現実にあえて反抗せず、つかず離れず親と仲良く暮らし、遠い将来より今日の幸せを大事にし、苦勞を買わない人生を選ぶ。「〇〇がしたい」「〇〇になりたい」といった自分の意志や希望がないわけではない。でも厳しい現実の前では、無駄な抵抗だと諦め、自分のキモチを押し殺

しているのかもしれない。もしそうだとしたら、社会に巣立った若者たちは、何を糧にがんばってくれるのだろうか。たいした目標もないのに、次々と立ち足はだかる荒波の中に突き進む力がわいてくるのだろうか。

誤解を招くといけないので記しておくが、私は若者に夢を持てと説教するつもりはないし、就職に夢が必須だとも考えていない。いや、むしろ、夢がなくてもシアワセに生きていけると思っているし、そんな人に何人も出会っている。そもそも、ある程度働かないと、仕事の上での夢を持つことは難しいと思う。しかし、だ。就職して、社会に出て、働いて実現したい夢を見つけた人まで、口にしない、追いかけようとしない、できない、というのは変だ。努力しても無駄だ、なんて諦めてしまうような社会では、あまりに寂し過ぎる。もしこの国が、世の中が、若者たちの夢や希望を摘み取ってしまっているとすると、それを何とかするのが私たち大人の責務ではないだろうか。

（参考文献）

- 一般社団法人日本私立大学連盟（2015）「私立大学学生生活白書 2015」
http://www.shidairen.or.jp/blog/info_c/support_c/2015/09/29/18118
（アクセス 2017 年 8 月 7 日）
- 株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2016）「高校生の進路選択に関する調査（進学センサス）」
<http://souken.shingakunet.com/research/2016sennsasuhoukoku.pdf>
（アクセス 2017 年 8 月 8 日）
- 一般社団法人全国高等学校 PTA 連合会・株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2016）「高校生と保護者の進路に関する意識調査」
http://souken.shingakunet.com/research/2015_hogosha2.pdf
（アクセス 2017 年 8 月 11 日）
- 内閣府（2012）「若者の考え方についての調査」（若者の仕事観や将来像と職業的自立、就労等支援等に関する調査）
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/thinking/h23/pdf_index.html
（アクセス 2017 年 8 月 20 日）
- 株式会社毎日コミュニケーションズ（2000）2000 年度大学生の就職意識調査
https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2016/11/syuusyokuisiki_2001.pdf
（アクセス 2017 年 8 月 24 日）
- 株式会社マイナビ（2017）2018 年卒大学生就職意識調査
<https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/18sotuishikityousa06121800.pdf>
（アクセス 2017 年 8 月 24 日）
- 総務省（2016）「移動体通信（携帯電話・PHS）の年度別人口普及率と契約数の推移」
http://www.soumu.go.jp/soutsu/tokai/tool/tokeisiryo/idoutai_nenbetu.html
（アクセス 2017 年 8 月 15 日）
- 内閣府（2014）「平成 25 年度 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/thinking/h25/pdf_index.html
（アクセス 2017 年 8 月 18 日）
- 玄田有史（2017）「変化のなかの若者のキャリア形成」第 88 回労働政策フォーラム
http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20170123/houkoku/01_kicho.html
（アクセス 2017 年 8 月 25 日）