

理想像からほど遠いわが国の就職採用活動 —就職協定が廃止されてから10年が経過して

田中 宣秀

Present Situation of the Placement Activity of University Students which is Far from an Ideal Image:
Recalling the Past 10 Years since the Abolishment of the Agreement Concerning Recruitment
Activities among Companies

TANAKA Norihide

はじめに

1997年1月に就職協定が廃止され、企業側は「倫理憲章」を、大学側は「申合せ」を相互に尊重して自己責任の下に実施する方式に移行してから本年度で10年目を迎える。協定廃止直後からみると、大手企業が最初に内定を与える時期は、5月の連休前後から1～2ヶ月早まり、景気が目に見えて回復した2004年に入ってから是一段と採用活動が早まっているように感じられる¹⁾。日本経団連では、就職活動の秩序を乱す動きが一部に見られることから、2004年度の「倫理憲章」公表以降、憲章の周知徹底とその実効性を高めることを目的として、趣旨に賛同する企業で連名による「共同宣言」を発表したが、卒業学年に達していない3年次の10月～11月頃から企業研究会・業界説明会という名称のもとに各地で企業説明会が開催されている。その説明会には主要企業が参加し、その直後にメールでのエントリーも始まるので、「共同宣言」という秩序ある就職・採用に向けての誓いは、採用選考活動を遅らせるという精神的な意味での歯止めになっても実質的には従前と変わっていないように思われる。むしろ卒業年度の始まりとなる4月1日には、共同声明に参加した企業が面接を開始することから特定の企業に学生が殺到することになり、逆にこの「共同宣言」は学生の自由な就職活動を妨げることにならないか、といった声の一部の企業から聞こえてくる。

こうした採用活動の早まりに対して、一部の教員から「学部4年生にもならないうちに就職活動が開始されるのは如何なものか」、「実験や研究に力を入れるべき大学院生（前期課程）が、入学後すぐさま就職活動に入るのは困ったもの」といった意見が学内の就職問題検討委員会などで出されている。また、一部マスコミからは「3年の夏休みに行われるインターンシップに引き続いて学生は就職活動に入る恐れがあり、何らかの歯止めが必要である」といった記事²⁾も散見される。

しかしながら、こうした大学教員の意見やマスコミの論調が一見妥当なものと考えられるが、学生が選考をするという重要な行動に対し望ましい時期や就職活動に関する真の対策を示さず、批判だけすることがどれほどの意味を持つのか筆者は大なる疑問を有している。

本稿では就職協定廃止後の10年を振り返り、かつて企業側の関係者によって真剣に議論された「理想の就職採用像」の概要を念頭におきながら、理想の就職採用活動は実現不可能なのか、今一度就職問題の抱える課題を整理してみたい。

I. なぜ就職協定が廃止されたのか

就職協定の歴史を辿ると、1952年6月に文部・労働両省次官名で³⁾道府県知事、教育委員会、国公私立大学長、日経連、経団連など当時の民間団体代表宛に*採用選考は1月以降に実施*採用選考会はできるかぎり速やかに採否を決定し、学生に通知する*使用の開始（見習い期間中の講習を含む）は学校教育課程終了後とする、といった通達が大されたことから始まる。その後の就職協定の歴史に関し、筆者は、①1953年から1961年までの大学団体・企業団体・関係省庁が出席した「就職問題懇談会」の申合せの時代、②1962年に当時の日経連が「協定野放し宣言」をしてから、大学側の申合せだけで就職活動が行われた無協定の10年間、③1973年から当時の労働省、日経連、日本商工会議所などで構成される中央雇用対策協議会の協定決議をもとに遵守に努めた時代、④1988年に就職協定協議会を発足させ大学側と企業側が遵守に努めた時代、⑤1997年に協定を廃止し、既述のような新しい枠組みに移行した時代という5つの時期に分類したことがあるが⁴⁾、この間とて、大学3年次後半の2月～3月には就職が決まるという青田買い、早

苗買い、種籾買いと言われた人材獲得競争の時代（1965年末から始まった戦後最長のいざなぎ景気の時期）もあれば、企業側が一方的に内定を取り消した時代（1973年の石油ショック後の不況時）もあり、景気が過熱すると早まり、不況になれば採用を控えるという、守ろうと努力をしても守れなかったのが過去50年の就職協定の歴史である。

こうした歴史を辿った就職協定であるが、旧日経連側において就職協定廃止の意向が示されたのは1996/7年ばかりではない。1991年に永野健三菱マテリアル会長が日経連会長に内定した際の記者会見で、「就職協定は国際的に通用しない。有名無実の就職協定を見直すべきだ」と発言し、一時騒然となった経緯があるからである。

1996年の年末から1997年にかけて日経連根本二郎会長は、産業界、教育界の首脳を始め多くの人から意見を聴取して、「就職協定を存続させることは教育ならびに経営道義上極めて大きな問題である」とし、廃止に向けての最終決断をする。その際、根本会長が説明した廃止事由は次の3点に要約される⁵⁾。

- ① 企業が一齐に青田買いに走り、教育環境が著しく破壊された10年前に比べ、今やわが国は成熟社会に移行しており、グローバルな競争を強いられる時代の中で雇用形態の多様化が進み、就職・採用活動においても通年採用の拡大やインターネットによる公募など大きな時代の変化の中にあること
- ② 就職協定の構造問題として、遵守懇談会の参加企業312社だけが就職協定を遵守しても、その採用者数は約1割に過ぎず、残りの圧倒的多数である非参加企業、マスコミ、公務員などの動きを阻止できないこと
- ③ 協定日以前に特定の学生を対象とした水面下の採用活動が行われており、教育の根幹が道義と自己責任の徹底にあるにもかかわらず、社会への第一歩を踏み出す入り口段階にある学生諸君を翻弄する結果となっていること

その後、学生の自由な就職活動を妨げる拘束や男女雇用機会均等法の精神に反する不公正の採用を行わないこと、採用活動にあたっては大学の学事日程を尊重し、学生が学業に専念でき、より教育効果があがるような教育環境の確保に努めることや正式内定日を10月1日以降とする企業側の倫理憲章を定めて現在に至っているが、これまで特に大きな混乱は起こっていない⁶⁾。むしろ早期化したことにより、期末試験期間中に学生を面接に呼び出す企業、早期に内々定をだすと同時に教授名や学校名の推薦状を求めて精神的な拘束を図るなど企業のモラル低下が目立っている。

II. 就職協定廃止後に変化したこと

その後10年を経過したが、ここ数年、就職協定廃止の是非や廃止後の変化を問うアンケートは左程実施されておらず⁷⁾明確な比較をすることは難しい。しかし、明らかに変化したことは次の数点に絞られると認識している。

①通年採用の進展

企業が採用を開始する時期は業界によっては3～4ヶ月早まっているが、終了の時期は大凡8月末頃となり、通年採用の方向に確実に進んでいる。しかも、海外の大学生や9月卒業の学生を採用する秋採用が公式のサイトに登場しており、力のある学生であれば、よほど企業を特定しない限り何時でも内定を得ることが可能な状況になっている⁸⁾。また企業の通年採用化が徐々に進展し、学生の就職機会は格段に増加している。しかし、一方で企業側では若年労働市場の拡大とともに、新規学卒者のみならず即戦力を求めて中途採用者を増やしたことから相対的に新規学卒者の採用枠は減少、競争は厳しくなっていることは否定できない。しかし、これは就職協定の廃止の影響もあるが、労働市場の構造変化による要因の方が大きい。

②二極化する学生

学生に関しては、どの企業にもすぐ合格する人と6ヶ月以上就職活動をしていても内定をもらえない人⁹⁾の二極化現象が著しくなっている。ただし、内定をすぐ貰える学生の一部には、10月1日の正式内定日まで複数社の内定を抱えて趣味のように就職活動を続ける学生もおり、第一志望でない企業から内々定をもらい誓約書を求められ苦慮する学生もいる。一方で、内々定をなかなか貰えず自信を喪失し、カウンセリングを受けながらの就職活動を余儀なくされる学生も存在する。つまり、善悪はともかくとして巷間いわれている就職活動の長期化という事態は顕著化していることは事実である¹⁰⁾。

③公平であるが多様な就職情報下で競争激化する就職活動

電子メディアの発達により、インターネットによる採用情報の公開が進み、日程などの採用情報のみならず企業情報や求める人材像がかなり明示されるようになった。これは技術進歩による影響が大きいですが、学生が入手する情報収集が多様化し、一方で公平に行われるなかでの競争の激化¹¹⁾がもの語っている。このことは、就職協定廃止前には銘柄大学の学生が非銘柄大学の学生に先行して選考が実施されていたが、いまや一齐に開始されるので一層就職活動が厳しくなり、銘柄大学でなくても実力のある学生にとっては受験機会が大幅に拡大したことを意味する。一方で、メー

ルエントリーだけで不合格になり面接まで進めないケース、一次・二次面接まで進んでもその後不合格になるケースが多くており、学生からすると何故不合格になったのかわからないまま就職活動が続けることという事態も発生している。不合格事由を通知するかどうか別途関係者間で検討の余地があるが、厳しい現実である。

④採用・選考方法の多様化

採用・選考方法は大幅に多様化している。公平な採用活動の拡大とともに志願者が増加するので、企業はメールエントリーをもとに選別、その後、集団面接を含む数度の面接を実施して効率化をはかりつつ多様な人材の発掘に向けて努めている。また営業職、経理職、SE職、法務職といった職種別の採用も増加しているが、これは専門性を有した人材を確保したいという企業の採用意欲の表れと考えられよう。さらに理系人材の採用を中心として専門能力を把握するために面接官に担当部門長を加えるケースや、それを一層進化させた部門別採用を実施する企業も増加している。

なお、筆者は、廃止後4年目にあたる2000年に、就職協定廃止後の変化について指摘したことであるが¹²⁾、既述のような状況がますます顕著になっているのがここ10年の動向である。

Ⅲ. 公表されなかった「理想の就職採用像」

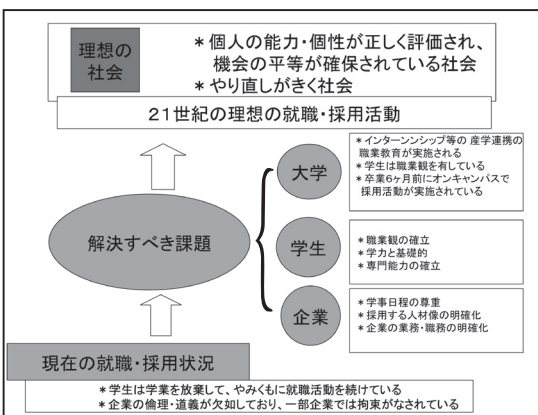
就職協定廃止後、産学ともに「理想の就職採用像」を巡って議論を重ねてきた関係者の努力があったことも記録しておく必要がある。

一つは、大学側と企業側が「中長期の就職採用問題研究会」を設立して、議論を重ね1998年に公表された中間報告書¹³⁾である。これは、当時の文部省学生課の主導の下で大学側・企業側の委員が議論を重ねて作成したもので、「大学側、企業側とも、企業、学生、大学の全くの自由に委ねるのではなく、自由には規律と自己責任が伴うことを認識する必要がある」との指摘がなされている。規制緩和の時代における「自由と規律」の重要性が改めて提起されている現在からみてまさに至言である。

その後、文部科学省を事務局として産学関係者で議論することになっている「中長期就職採用問題研究会」は、一度も開催されていないと仄聞するが、これは就職問題を関係者間で纏め上げることは極めて難しいからと推測している。というのも、大学側は秩序ある就職・採用活動は望ましいと建前では主張するが、「銘柄優良企業に早期に決まってほしい」という入学希望者増を期待する大学経営の本音があり、「他社より優秀な人材を早く確保したい」という企業の本音とも一致するので、形式的な議論に陥るからである。

また、大学側が「正常な学校教育と学習環境の確保」が必要と主張しても¹⁴⁾、出口管理がしっかりしている大学・学部は全国的にみて数校しかないというのが筆者の見解であり、学生の就職問題に理解を示す教職員が少ない現状では、学生は重要性を天秤にかけて就職活動に専念することになる。厳しく出口管理がなされている大学教育のなかで学生の自主性を重視しながらキャリア形成を支援するのが良いのか、教員から授業の出席を求められるが出口管理を放置したままの教育体制で良いのか、教職員のなかで議論されたことがなく、これが就職採用問題を一層難しくしている。

今一つは、当時の日経連教育特別委員会の下に設置された「21世紀の就職・採用研究会」のワーキング・グループが作成した未完の報告書である¹⁵⁾。この原案は、「若年層の雇用流動化の方向に視点が踏み込まれ過ぎており、このままの表現では社員の引き留め策を講じている中小企業や一部産業界にとって問題なしとしない¹⁶⁾」など種々の指摘がなされ、最終的に、「個別テーマごとの研究を向こう2カ年位かけて取り組むべきである」という結論になり未公表となった経緯がある。



このように就職・採用問題は企業の採用担当者が集まっても一つの方向性を打ち出すことは極めて難しいが¹⁷⁾、①1年以上の時間を掛けてなされた真摯な議論の結果であること、②大手企業、中小・中堅企業とそれぞれ目指す理想と思惑は多少異なっても学生の就職問題は国の重要な施策であること、③将来改めて就職・採用問題を検討する際の参考データとなる、等を勘案し、筆者の記憶に基づきその概要を紹介しておきたい。

「21世紀の理想の就職採用の概念図」は上図の通りで、現状と課題を掲げ、解決に向けて理想像を描いたものであるが、ここで描かれた理想の社会像、企業像、大学像、学生像は、現実に進展している部分もあり、現在みても極めて新鮮である。

1. 理想の社会像

- ① マクロレベルで見ると、企業や国・公共機関に人材の最適配分がなされている
- ② 男女共同参画型の社会が実現され、育児等家庭生活と職業の両立に向けて、各人各家庭が努力するとともに、これを支援するシステムができています
- ③ 民間の職業紹介事業や派遣事業が自由化され、労働市場が柔軟化している。また、やり直しができる生涯学習システムが構築されている
- ④ 学生の「個」は確立しており、自律した人材である
- ⑤ 就職採用の問題に関して、大学人・企業人等関係者の話し合いが全国各都道府県に設置される産学のボランティア協議組織、つまり日本版NACE¹⁸⁾の場で行われている

2. 理想の企業像

- ① 企業理念が明確にされ、コーポレートガバナンスが確立されている
- ② 企業では個人の有する専門性や個性・能力を正しく評価するシステムが構築されており、透明で納得感のある人事制度や賃金制度に反映されている
- ③ 企業と社員のニーズに合致した資格制度が社会的にも認識されており、企業もこの資格を評価している
- ④ 就職する人にとっても企業の業務内容、人事・賃金制度や労働契約条件などの情報がわかりやすく開示され、求める人材像も明確に公表されている¹⁹⁾
- ⑤ 男女雇用機会均等法の精神に沿った公平公正な採用方法に加え、男女の差別なく昇進・昇格についても多面的に評価するシステムが確立している
- ⑥ 企業の採用は効率的で、かつミスマッチのない人材が確保されている

3. 理想の大学像

- ① 学部、学科ごとにそれぞれの専門分野で特色のある教育が行われ、職業意識を有した学生を輩出している
- ② 大学全体としては教育、研究、職業指導教育が三位一体で行われており、リカレント教育のための特色を有した教育を提供できる社会人大学院が整備されている
- ③ 単位の互換制度が国内のみならず海外の大学にも確立しているほか、文部省以外の省庁が管轄する大学校との互換制度もできている
- ④ 教員に任期制、社会人の登用など大学の教員・職員に競争原理が導入されている
- ⑤ インターンシップやボランティア活動が大学の単位ないし行事として組み込まれ、就労経験があり大学院レベルの専門知識やカウンセラーの能力を有しているキャリアセクションが学生の職業教育の指導にあたっている
- ⑥ 就職活動は軸足が大学にあり、まずオンキャンパス・リクルーティングで卒業6ヶ月前から卒業寸前まで行われている
- ⑦ 大学の出口管理が進み、厳しい卒業試験が課され、一方で、何度でも挑戦できる卒業資格試験が全国的に行われている

4. 理想の学生像

- ① 個々の学生は創造性・独創性に富み、国際的な視野を持っている
- ② 学生は情報の収集・選択ができ、それに基づいて短期、中期、長期的視野にそれぞれ立って論理的な思考や判断・決断ができる
- ③ 学生はリベラルアーツを学び、基礎的な学力があって専門分野への基礎知識・学力を有している
- ④ 学生は「個」が確立されており、スポーツやボランティア活動に打ち込むなどの情熱を有している

IV. 改めて就職・採用問題の課題を考える

わが国において現在最も大きな問題は、定職に就かないフリーターや無業者・NEETが急増²⁰⁾、定職に就いても短期間に離職することに起因する若年労働者の高い失業率に代表される若年者雇用問題をどう解決していくかに尽きる。

政府はこうした状況に対し、2003年6月に若者自立・挑戦プランを打ちだし、文部科学省、厚生労働省、通商産業省などが一体となって若年労働者対策²¹⁾に取り組むが、年間に500億から700億円近い予算を費消している割には成果が上がっていないように思われる。一部省庁では予算を民間業者等に丸投げし、簡単な技術研修や実務研修を実施するといった短絡的な施策が若者自立対策としてなされていると感じるのは筆者だけであろうか。さらに、フリーターや無業者・N

EETになる要因分析が表面的な指摘だけに留まり、真の対策となる教育問題に目が余り向けられていないことが最大の問題である²²⁾。

一方、労働政策研究・研修機構等からフリーターに関する分析調査が種々だされているが、幼児期からの家庭や地域の環境、初等・中等教育の環境などについて経年的に追跡した分析が不足しているように感じられる。また、筆者は、家庭や地域の教育力の低下が少子化要因も絡む故に「我慢強さに難点がある若者が多くなっている」という仮説を有しているが、折角入職した企業に1年で離職する若年者は単に価値観の相違ということで片づけて良いのか疑問なしとしない。例えば、新規卒社員が3年間で3割も離職する要因として、職業・職場とのミスマッチが多いと指摘されるが²³⁾、主要な事由がミスマッチ要因とするならば、解決策として長期インターンシップを実施するなかで自分の能力が活かせる職業を発見、そこに就職することも推奨されるべきであり、これが少なくとも短期離職者の有効な改善策となる筈である。

確かに、制度としてのインターンシップが導入された際の理念は、就職協定廃止直後ということもあって、あくまでも学校教育の一環であり、労働者性のあるインターンシップは除外されるべきとする意見が大勢を占めたが、現在は、少なくとも労働者性の問題が問われなくなっていることを想起しておきたい²⁴⁾。インターンシップを教育の一環とすることは当然としても、採用に直結した長期インターンシップの実施は今後の課題である。

また、起業等やむを得ない事由で短期間に退職を余儀なくされる若者のためにやり直しの可能な労働市場を構築する努力への道は、先に紹介した「中長期の就職採用問題研究会報告」でも指摘された通り検討されねばならないが、やや進捗状況が遅いように思われる。

一方、昨今のように家庭の教育力が落ちている時代には、初等・中等教育でキャリア教育を受けないままに大学に進学している学生にとって、やむを得ず長期間の就職活動を強いられることも、キャリア形成の途上に与えられた愛の鞭だと考える余裕があっても良い。こうした言い方は厳しいと指摘されがちであるが、家庭のみならず地域の教育力低下が指摘される現在においては、彼らのキャリア形成時に避けて通れない関所と考えたい。さらに、就職に対する意思決定を先送りにして、大学院修士・博士課程に進学する学生が増加しているが、大学1年から「生きがいや働きがい」について考えるゼミナールやキャリア教育がエンプロイアビリティを醸成する解決策になると考えている。

V. 大学と企業が果たすべきこと——おわりに代えて

これまで就職・採用にかかわる諸課題を整理してきたが、人間が究極的に目指す道は労働を通じて自己実現を図ることである。その労働の形態がどのようなものであれ、労働に貴賤はなく、汗をかいて生活の糧を得ることが原点となる²⁵⁾。従って、近年言われる3K職場での仕事や看護・介護などの補助職は海外から出稼ぎにきた人に実施してもらうというわが国一部経営者層の発想は極めて貧困である。3K職場の賃金を高くすれば日本人で十分解決可能であり、こうした縁の下の仕事があることを認識し、自ら解決しなければならない。

翻って大学生の就職を考えるとき、大切なことは、学校から社会へのスムーズな移行を如何に支援するかである。現在、若者の職業観醸成のためのキャリア教育の推進が謳われており、インターンシップや社会人を招聘したキャリア教育の重要性は言をまたないが、基礎的な学力や専門的な基礎知識を学生に付与することが先決であり、キャリア教育はその基礎学力の土台の上に立って実施されるべきと認識したい。つまり基礎学力がなければキャリア教育は機能しないのである。従って、全学部を通して学生の出口管理を厳しく実施、大学を卒業したことが基礎学力と専門知識の証明となるよう大学は努力していかなければならない。

一方、入職時に将来伸びる人材を採用することは各企業が腐心した究極の問題であるが²⁶⁾、筆者は、まず企業が当然の課題として入社後の人材育成に一層力を入れるべきと考えている。残念ながら、リストラ時において人材育成などの教育・研修費を即座に節約し、経営方針を決定する経営会議のメンバーに人事担当役員が参加していないのが多くの企業の実態であるが、企業を左右するのは人材であること経営者は再度認識すべきなのである。

以上を総括すると、「学生の就職活動の決め手は基礎学力と基礎的な専門知識」であり、これを目指した大学側の努力なくして学校から社会へのスムーズな移転は出来ない。また、同時に企業も社内の人材育成を怠っておれば、その企業の将来は難しい。

結局、学生の進学・就職採用問題とは、大学改革と企業改革に繋げることであり、かつて経済界が考えていた「理想の就職採用像」を参考にしながら、産学が努力することである。未だ、大学改革と企業の改革は途上にあり、冒頭で触れた就職活動の早期化問題は、大学が出口管理を徹底して、実力と能力を兼ね備えた価値ある人材を輩出することにより対応が可能であり、卒業6ヶ月前の学生を対象にしたオンキャンパス・リクルーティングの実施が可能であることを指摘して稿を終えたい。

〈注〉

- 1) 薬品業界、食品業界の研究職・開発職の採用活動は、就職協定廃止前から早かったが、本年でも4年生になる前の1月頃に内々定を出すほどである。また、学生の試験期間中に面接など採用・選考活動をする事例も耳にしており、正常な学校教育と学習環境を乱すような企業が依然としてあり、採用秩序のモラル低下が著しい。
- 2) 日本経済新聞 2005年12月5日夕刊を参照されたい。
- 3) 労働事務次官、寺本広作、文部事務次官日高第四郎名で6月11日に出状されている。
- 4) 拙稿「社会の変化と就職協定廃止の意義について」文部省職業教育課編『産業教育』6 (NO. 577), 7 (NO. 578), 1998年。
- 5) 拙稿、「就職協定廃止の経緯と今後の就職・採用活動」日本経営者団体連盟、『経営者』1997年 March No.602, 60-61頁参照。なお、一部研究者のなかには、「就職協定の廃止は、協定の形骸化に対する積年の批判と採用スケジュールが協定によって制約されることへの企業側の不満を直接の原因としていたが、…」とか「長期にわたって存続してきた協定が1997年という時期に廃止されたのは、大卒者の採用選考を時間的な制約なく自由かつ綿密に行いたいという企業の意図がこれまでになく強固になったことによる」といった記述がみられ、他の文献の参照ないし引用とはいえ、事実と異なる記載がなされているのは、極めて遺憾である。(寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』78頁、本田由紀『若者と仕事』181頁参照)
- 6) 国立大学協会が2002年11月に発表した『国立大学生の就職活動に関する報告書』において、「大学としては企業の状況や人材戦略・選考方針を理解し、企業による選考の早期化・長期化の是正という指摘に留まらないで、むしろ大学教育のあり方、就職活動の指導・支援のあり方を検討する必要がある」とコメントしていることに注目したい。
- 7) 大学側の就職問題懇談会が毎年アンケートを実施しているほか、経団連が就職採用アンケートを実施しているが、就職協定廃止前との変化を詳細に分析したものはほぼ皆無である。なお、就職問題懇談会による「平成17年度就職・採用活動に関するアンケート調査結果」において、学事日程に支障をきたした具体例として「授業への出席状況の悪化」が5年前と比較して顕著であることが報告されている。
- 8) 2005年12月時点における企業の採用状況は、大半の企業で学部生、院生修士の採用活動を終了している。しかしポストクに関しては、専攻する分野が企業ニーズに合致すれば採用するとの意向を表明する大企業もでており、ここでも通年化の様相を呈している。またこの時点において、一部の企業では学部生、大学院生を問わず、2006年3月卒業予定者を採用したいと大学側に申出があり、通年採用が現実のものとなっている。
- 9) 学生時代にクラブ活動やボランティア活動に打ち込むことをせずに漫然と大学生活を過ごした学生が主に該当し、「学生時代にもっとも打ち込んだことは何か」についてのエントリーシート項目が書けないケースが多いように感じられる。
- 10) 長期化を余儀なくされる学生を要因別に分類すると、* どの企業を受験しても内定が得られない学生、* どの職業についてよいのか自己分析が不足している学生、* 意思決定ができず先送りしている学生など種々あるが、大学入学初年次から将来の進路を考えさせるキャリア教育の実施が一つの方策と考えている。
- 11) 就職協定が廃止される1997年頃までは、学生が企業の資料請求のため葉書を出していたが、パソコンとインターネットの進展により、現在ではWebでエントリー、就職説明会の参加から面接の可否通知までネット上で実施されるようになっている。また、就職協定廃止以前は面接の時期についても銘柄大学は早期に、非銘柄大学はその後に実施されるという指定校制度の残滓が見うけられたが、大学側からかつて主張された「公平」という課題は情報化の進展により解消されているとみてよい。
- 12) 拙稿、「企業からみた大学生の就職の現在と未来」IDE『現代の高等教育』No.418 2000年5月、20-25頁。
- 13) 中長期の就職採用研究会『中長期の就職採用問題研究会 中間報告』、1998年、参照。
- 14) 大学側の今一つの論理である「大学教育の保持」という面では、荻谷剛彦氏が就職活動の廃止に関して「授業への出席を妨げられることは、学生達的能力形成にも影を落としている」、「よく出席した授業が減ることによって、論理的な文章、レポートを纏める能力、専門的な知識・技術、事務処理能力、情報収集能力、自ら問題を設定して体系的に分析する能力などに自信をもてない学生が増えるのである」と、能力形成に関する因子分析をもとに指摘する。(「就職活動と大学教育」『大学から職業へ II』61頁)しかし、学生が授業に出ず就職活動をすることに伴う問題は、大学改革が進展して出口管理がなされた大学教育下で初めて証明されるものである。つまり、荻谷氏の論理は正論であるが大学教育が十分機能している前提での論理なのである。

- 15) 「21世紀の就職採用問題」のような目次から構成され、短期的な課題と長期的な課題に区分けして理想を追求するという将来を見通した整理がなされている。
- 第一部：21世紀の就職・採用の前提となる社会動向
1. 就職採用の前提となる中長期の新規学卒者の動向
 - 1-1 わが国人口の見通し
 - 1-2 18歳人口と大学入学者数の動向
 - 1-3 新規学卒者数と就職者数の動向
 - 1-3-1 新規学卒者数と就職者数の推移
 - 1-3-2 中長期における新規学卒者数の予測
 2. 21世紀における労働需給の動向
 - 2-1 わが国の産業別就業者数と労働力需給の展望
 - 2-1-1 産業別就業者数の変遷
 - 2-1-2 労働力人口と労働力需給の見通し
- 第2部：21世紀の就職採用を巡る課題
1. 労働市場柔軟化への課題
 2. わが国における人事・賃金制度の変化と求められる人材像
 - 2-1 人事・賃金制度の変化と企業の課題
 - 2-2 企業の求める人材像
 3. 21世紀の就職採用について（主に、新規学卒者を対象として）
 - 3-1 就職協定廃止の意義とその目指すもの
 - 3-2 理想の就職採用とは
 - 3-3 理想の就職採用を目指すための短期の対処策と当面の課題
 - 3-3-1 短期に解決すべき対処策
 - 3-3-2 理想の就職採用を目指すための課題
 - (1) 企業の課題
 - (2) 大学の課題
 - (3) 学生の課題
 4. 大学等教育機関・行政への要望
 - 4-1 大学等教育機関への要望
 - 4-2 行政への要望
- 16) 「これまで大企業を中心に、おしなべて入学時の偏差値が高い有名大学に在籍する学生の潜在能力を期待して新卒一括採用活動を行い、長期雇用を前提に企業独自の文化・風土に合致する均質的な人材として育て上げてきた」、「自分の適職を発見するまで転職をいとわない若年層の増加も予想され、一定期間を適職探しの時間として社会的に認める仕組みも検討に値しよう」、「大学教育の中で実社会の経験を積みながら勤労観・職業観を養うためには、インターンシップやボランティア活動などを通じた体験学習や社会人講師による講義の充実なども必要で有り、今後、企業側との連携を強めながら、それぞれの大学が独自の推進計画を策定・推進していくことを求めたい」といった表現は現在ではさほどおかしくない。しかし、就職協定廃止直後でもあったので修正すべしという意見が出されたものと考えている。
- 17) このワーキンググループが発足する際にも、短期の就職・採用問題を議論することはせず、中長期のことだけを議論して纏めるという合意の下に議論が開始された経緯がある。
- 18) National Association of Colleges and Employers (NACE) は、大学、産業界で構成される全米大学就職協議会。NACEではキャリアサービス並びに採用担当者のためのプロフェッショナルとしての行動規範を有している。
- 19) 求められる人材像や企業が就職試験で重視する事項について公表されているが、コミュニケーション能力、チャレンジ精神、主体性、協調性、誠実性など性格面での能力が重視され、抽象的で具体性に乏しいことが問題である（日本経団連が毎年公表する新卒者採用に関するアンケート調査、永野 仁編『大学生の就職と採用』参照）。日本経団連が2004年11月に発表した「企業の求める人材像についてのアンケート調査」では、“相手の意見や質問をきちんと踏まえた上で、自分の意見をわかりやすく述べるができる”といったやや具体的な表現になってきたが、“特許の申請書が英語で書けない”といったあるべき専門知識像がもっと示されてよい。
- 20) 厚生労働省の2004年度の統計によれば、213万人のフリーターがおり、65万人に及ぶNEETがいるという。さ

らに15～24歳までの失業率は9.5%であるという。(平成18年1月第10回若者・自立挑戦プラン、「若者に関する雇用情勢について」参照)

- 21) 日本版デュアルシステムを初めとするキャリア教育の実施、ワンストップ・ジョブショッピングの場の提供などが主要な施策である。
- 22) 高校卒業後にフリーターになる若年者の調査はこれまで相当なされてきたが、大学卒業生への調査はあまり進んでいない。しかも、高卒フリーターの要因として経済的需給問題が大きいとの指摘が多いが、筆者は複合要因であっても、家庭や地域の教育力低下に伴い、汗を流して努力・勤労することの重要性が無視されてきたことが主因であるとの仮説を有している。この検証は今後の筆者の検討課題であるが、本田由紀氏が『若者と仕事』のなかで、フリーターの析出の諸要因の領域分けとして家庭領域、教育領域、仕事領域、個々の若者と四つの社会的領域を掲げていることは正鵠を射ており、興味深い。
- 23) 白川一郎氏は「日本のニート・世界のフリーター」の中でミスマッチによる構造的失業者数の推移を紹介している(161頁)。若年者の意識や価値観の変化という構造変化による失業もこの構造的失業に入るであろう。
- 24) 2005年6月に中央教育審議会から発表された「魅力ある大学院教育」において、有給の長期インターンシップが是認されている。
- 25) 定職に就き、働くことを通して自己実現を図るという労働本来の喜びを知るためにも、自然に触れることで好奇心を磨き、初等・中等教育の時代から農業体験をはじめ様々なインターンシップに参加して自らが気づくことのように自分を鍛えねばならないし、学校も支援していくことが必要である。こうした考え方については拙稿「新しい社会の構築には如何なる対策が必要か」日本インターンシップ研究年報第7号、2004年を参照されたい。
- 26) David C McClelland は、コンピテンスや適性に関する研究を進め、国務省職員の採用に関して実績のある職員のコンピテンスに注目しての採用を取り入れたことを想起すべきである。

〈参考文献〉

- * 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ』広島大学 大学教育センター、1998年。
- * 荻谷剛彦編『大学から職業へ』広島大学 大学教育研究センター、1995年。
- * 国立大学協会『国立大学生の就職活動に関するアンケート調査報告書』2002年。
- * 白川一郎『日本のニート・世界のフリーター』中公新書、2005年。
- * 拙稿「就職協定廃止の経緯と今後の就職・採用活動」経営法曹会議『経営法曹』第117号、1997年。
- * 拙稿「社会の変化と就職協定廃止の意義について(1)、(2)」文部省職業教育課編『産業教育』48巻き・第6号、第7号、No.577, 578, 1998年。
- * 拙稿「企業からみた大学生の就職の現在と未来」IDE『現代の高等教育』No. 418就職危機の時代、2000年。
- * 拙稿、「就職協定廃止の経緯と今後の就職・採用活動」日本経営者団体連盟『経営者』1997年 No.602, 60-61頁。
- * 寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』晃洋出版、2004年。
- * 永野 仁編『大学生の就職と採用』中央経済社、2004年。
- * 中長期の就職採用研究会、『中長期の就職採用問題研究会 中間報告』、1998年6月。
- * 中村高康「就職協定の変遷と規制の論理」『教育社会学研究第53号』、1993年。
- * 本田由紀『若者と仕事』東京大学出版、2005年。
- * 平野秋一郎「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」総合労働研究所『季刊労働法』159号、1991年。
- * 労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書NO6一移行の危機にある若者の実像』労働政策研究機構、2004年。