

第4節 近年の若年者雇用の動向とキャリア教育

(1) 近年の若年者雇用の動向

① 若年者を取り巻く構造的な変化

近年の日本では、急速な少子高齢化の進展によって社会的な構造変化が起きている。少子化に伴い、労働力人口は、平成10年頃から減少し始めており、平成21年の労働力人口6,606万人は、ピーク時の平成9年と比べて約200万人減っている。この傾向が続けばおよそ20年後には、現在の東京都の人口に匹敵する約1,070万人の労働力人口が減ると推計されている（厚生労働省「雇用政策研究会報告」平成19年12月）。日本の少子化傾向が、産業や企業経営に及ぼす大きな影響を見越し、既に長期的な視点に立ったグローバルな人材の採用や育成、生産拠点の海外展開などを始めているのが実情である。工業統計をみても、平成20年から21年の1年間に、全国で1割以上、約2万8千もの事業所が海外移転や統廃合によって減少している。キャリア教育においてもグローバル人材の育成の観点からの取組が求められる。

② 若年者雇用はここ2年で急激に悪化

ここ10年間の若年者の雇用をみると、景気の緩やかな回復を背景に、少子化の影響も受けて若年者の就業者数が減少していたため、総じて就職内定率は上昇傾向を示していた。しかし平成20年秋の「リーマン・ショック」を期に、多くの企業は採用計画の見直しや採用人員の削減を余儀なくされ、新卒の採用にブレーキがかかった。それ以降、日本の雇用状況は大きく悪化し、平成22年になって有効求人数は持ち直し始めたが、就業者数も失業率も回復していない。例えば、平成21年4月の文部科学省と厚生労働省の共同調査「平成21年度大学等卒業予定者の就職状況調査（平成22年4月1日現在）」によれば、大学の就職率は91.8%で前年同期を3.9ポイント下回り、調査が始まって以来、最も大きな減少率となった。景気回復局面にあってもなお、就職率は減少を続けているのが現実である。

③ 若者の就労状況とその背景

15歳から24歳までの若年者の完全失業率は9%台であり、全年齢の約5%に比べて格段に高い。また、中学、高校、大学の卒業後3年以内に離職する割合は、それぞれ約7割・4割・3割となっており、依然として社会問題となっている。若年の非正規労働者も増えており、15歳から24歳までの雇用者のうち3割を占めるまで拡大している。この背景には、世界的な金融不安や、経済のグローバル化等の構造的な問題等が横たわっているが、今日

の若年者の就労をめぐる現状は、そのみで説明できるわけではない。

東京商工会議所が平成22年4月の新入社員を対象として実施した「中堅・中小企業の新入社員の意識調査」(平成22年5月)によれば、新入社員は、「仕事の内容がおもしろそう」(50.4%)とあって入社し、できれば「定年まで働きたい」(37.9%)と考えている。また、これから仕事をしていく上で最も不安に感じるのは「仕事に対する自分の能力」(76.1%)であった。「社会人としてのマナー」(47.6%)や「会社の雰囲気になじめるかどうか」(26.5%)よりも、自分の能力に関する不安が大きいことが示された。この結果からは、入社後に期待される能力や職務の実際が把握できない不安の強さ、すなわち、社会人として働くことの現実が見えないまま入社している若者の姿を読み取ることができる。学校におけるキャリア教育と、企業等におけるキャリア形成支援を含めた現職教育・訓練プログラムとの接続が必要であろう。

(2) 若年者雇用にあつたキャリア教育の影響

① 雇用のミスマッチの実情

日本では企業の99.7%は中小企業であり、雇用についても、7割近くを中小企業が占めている。中小企業は、若年者の雇用をめぐる厳しい状況が続く中にあつても、常に人材の確保に悩まされており、年々その困難さが増している。例えば、高校卒業者の充足率(就業者数÷求人数×100)の推移をみると、大企業と中小企業は、常に大きな開きがある。平成21年3月卒の実績では、中小企業の充足率は35.5と大企業の70.5に比べて半分である。10年前は、中小企業61.5、大企業83.1であったことから、中小企業と大企業の差の拡大傾向が把握できる。

「超氷河期」といわれる平成23年の新卒市場においても、従業員が300人未満の企業では、求人倍率は4.41倍の売り手市場であるが、従業員数が5,000人以上の企業においては、0.47倍の買い手市場となっている(リクルートワークス研究所「第27回ワークス大卒求人倍率調査」平成22年)。先進諸国の中でも中小企業の比率が高い日本において、この状況の改善は急務である。

無論、中小企業にも優れた企業は多い。にもかかわらず、中小企業に人材が集まらない理由としては次の2点が考えられる。まず、経営状況等が平均値よりも劣った企業の割合が、大企業に比べて相対的に高く、そのような企業イメージが中小企業全体のイメージを作り上げていることである。もう一つは、就職を希望する生徒や学生が良い中小企業を見つけるためのコストと時間の負担に耐えられないからである。

現在、経済産業省ではこの問題の解決のため、採用意欲のある中小企業等を掘り起こし、求職者への情報発信や採用活動の支援を行うウェブサイト「雇用創出企業」を、同省中小

企業庁では「人材橋わたし」をそれぞれ開発・運用するなど、この問題の解消に取り組んでいる。高等学校等においては、進学を希望する生徒を含めて、このような情報ツールも活用しつつ、多角的な視点から中小企業を理解させる取組が必要であろう。

② 厳しい雇用状況下におけるキャリア教育の意義

本節(1)で整理したように、近年の若年者雇用は厳しい状況に置かれている。私たちは、このような状況にある中、キャリア教育の取組が意義をもつことを一層認識すべきである。まず、内閣府が平成19年に行った調査（第8回世界青年意識調査の国内調査分）に注目する。この調査は層化二段無作為抽出法によって抽出された18～24歳の1,090人を対象として個別面接の形式で実施された。

今回取り上げるのは、「学校におけるカリキュラムの1つとして、実際に働く体験をしたり、起業の模擬体験をしたり、企業に勤める人から働くことについての講義を受けたりするなど、学生（児童・生徒を含む）のころに行った職業に対する体験的活動（＝以下「体験的キャリア教育」と呼ぶ）」をめぐる回答結果である。

この間は、全対象者のうち、「フルタイム就労者（正社員・正職員）」と「それ以外の者（学生、アルバイト就労者、無業者等）で就労意向や希望職種がある者」を対象を限定して設定された。フルタイム就労者に対しては「体験的キャリア教育が現在の職業に就く際に役に立ちましたか」と質問し、フルタイム就労以外で就労意向や希望職種がある者に対しては「体験的キャリア教育が今後就きたいと考えている職業を選ぶ際に役に立ちましたか」と質問した結果、得られた回答をまとめたのが図3-3・図3-4である。

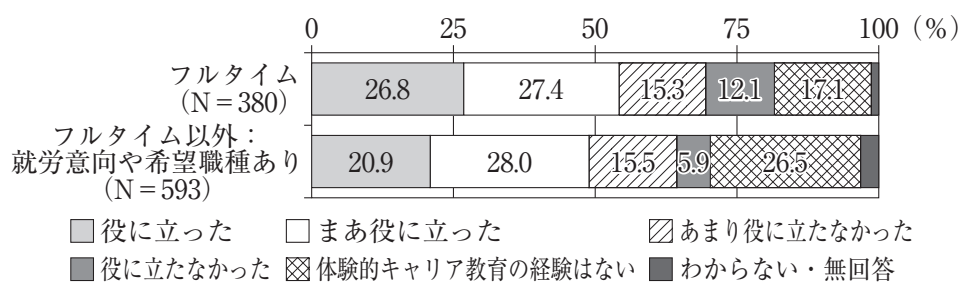


図3-3 体験的キャリア教育の効果（全体）

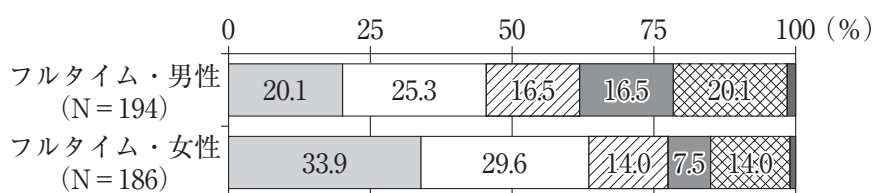


図3-4 体験的キャリア教育の効果（フルタイム就労者・男女別） ※凡例は図3-3と同じ

図3-3からは、a) フルタイム就労者の方が在学中に体験的キャリア教育に参加した割合が高く、b) 体験的キャリア教育は職業に就く際にも、就きたい職業を選ぶ際にも役立っている、という傾向を読み取ることができる。また図3-4からは、c) フルタイム就労者に限定した場合、女性の方が男性よりも体験的キャリア教育の経験率が高く、d) フルタイム就労者のうち体験的キャリア教育が役だったと考えるのは女性に多い、という実態が浮き彫りにされる。

これらの結果から、体験的キャリア教育は、学校から職業への円滑な移行にとって有効であり、正社員・正職員への就職が相対的に困難な傾向にある女性にとってはその効果が一層高い、と指摘することができよう。

次に、企業との連携によるキャリア教育の取組に対する企業自らの評価に注目したい。

東京商工会議所が平成22年に実施した「企業による教育支援活動に関する調査」の結果、回答した企業の約65%が教育支援活動を実施しており、前回調査（平成20年）と比べ2ポイント上昇している。景気が低迷する中でも、教育支援活動は定着化が進んでいることは、本調査によっても明らかとなった。なお、企業による教育支援活動の大半は、職場体験活動・インターンシップの受入れとなっている。

本調査では、このような教育支援活動を実施している企業自身が、当該活動に参加する生徒等に対してどのような効果があると捉えているのかについて回答を求めている。その結果、実施企業の多くは教育支援活動を行うことにより、参加者に好ましい効果があると考えているが、中でも、「望ましい勤労観、職業観の育成」（85.6%）、「基本的な社会常識・規範やマナーの習得」（81.2%）、「コミュニケーション能力の向上、協調性の習得」（69.8%）に効果があると思う企業が多いことが示された。

企業が新入社員に期待する能力をめぐる調査は数多いが、その全てにおいて「コミュニケーション能力」や「協調性」が常に上位に挙げられることは周知の通りだろう。

例えば、日本経済団体連合会が実施した「新卒採用（2010年3月卒業者）に関するアンケート調査結果」では、「新卒者採用の選考に当たっての重視点」のうち最も多く挙げられたのが「コミュニケーション能力」（81.6%）であり、「協調性」を挙げる企業も（50.3%）に達した（図3-5）。また、東京商工会議所による「2010年新卒者等採用動向調査」においても、「コミュニケーション能力」を挙げる企業が63.4%と最も多かったのである（図3-6）。

つまり、企業が新卒者採用において重視する能力は、企業が自ら支援するキャリア教育によっても高められていると考えていると言えよう。更にここで、キャリア教育を通して育成する「基礎的・汎用的能力」は、企業が新社会人に期待する諸能力に関する実態調査の結果から帰納的手法に基づいて開発された「社会人基礎力」や「就職基礎能力」を踏ま

えて構想されたものであること再確認する必要がある。キャリア教育を通して育成する力は、企業が新社会人に期待する力と重なる多くの要素をもつ。厳しい雇用状況下にあってもなお、計画的・組織的なキャリア教育は大きな意義のある取組である。今後一層の推進と充実が求められる。

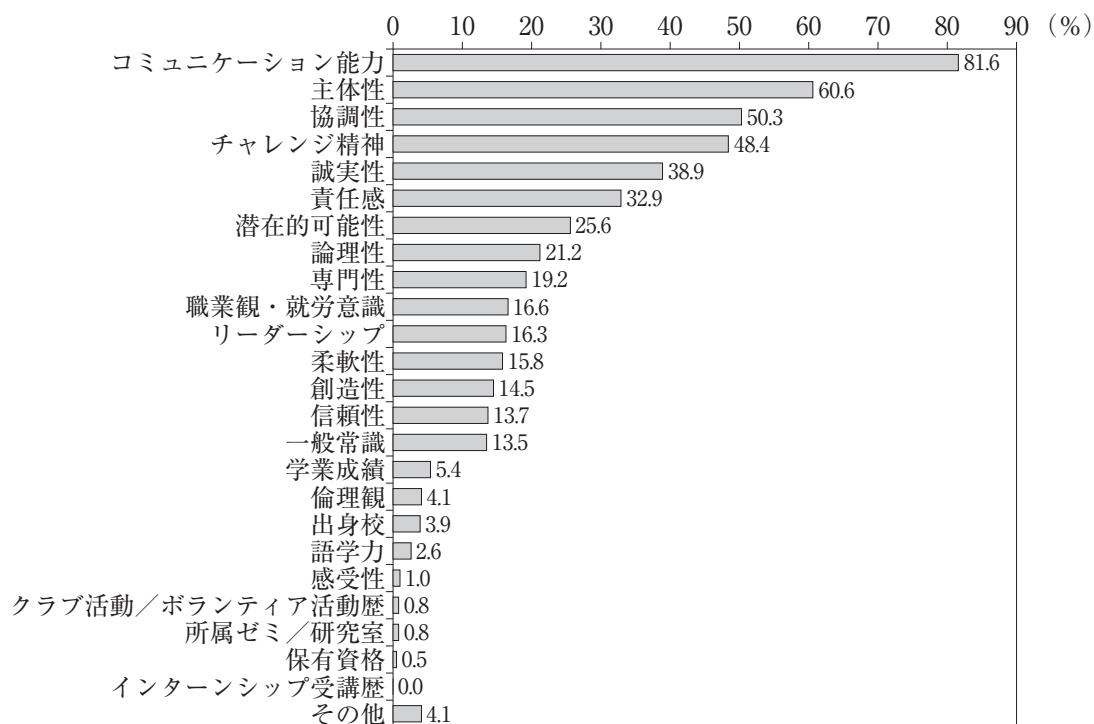


図3-5 2010年3月卒業者の採用選考にあたって特に重視した点
(日本経済団体連合会調査)

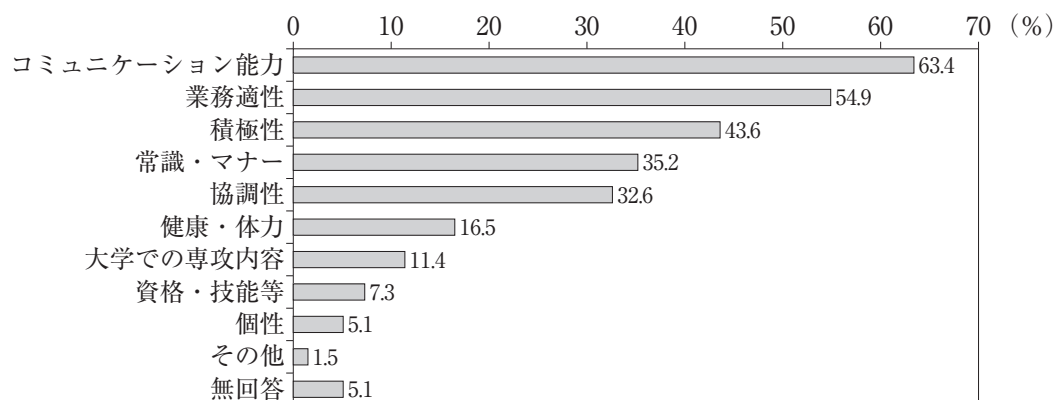


図3-6 2010年新卒者採用にあたって重視したポイント
(東京商工会議所調査)