



漂流する若者と仕事

今年の就職は超氷河期にどっぷり漬かり、高卒・大卒ともに就職内定率は最低に近いものがあります。そんな現状の中、今回は、本学経済学部教授の荒井勝彦先生を社会福祉研究所にお招きして、「漂流する若者と仕事」というタイトルでお話いただき、編集者から質問させていただきました。

社会への移行ができない若者

学校から社会への移行ができない若者が増大しています。このことは社会的にも問題となっていますが、私自身、大きな課題にしています。高校生も学校から社会への移行ができない人が増えているのですが、今日は大学生を中心に話をいたします。

現在、フリーターは180万人近く、ニートも約60万人いると思いますが、若年失業者の増加が、現在の完全失業率を引き上げているところに問題があります。社会や市場とミスマッチしている若者が増えているわけです。このような状況を考えますと、今日の大学教育において、キャリア教育や職業教育がきわめて重要であることがわかります。

移行への教育—3つの柱

移行への教育として、キャリア教育が不可欠だと私は認識しています。これを3つの観点からお話しましょう。

1つは、人間力養成の教育です。それは、技術や資格以前に、自分を磨く教育です、あるいは社会人として自立して行動できる人間に成長してほしい、という教育です。私の考えでは、現在の学生には、教養教育が欠けているのではないかと思います。常識もそうですが、社会で生きていくための人間力、というのが大事なのです。

2つ目は、職業観を醸成するための教育です。仕事とは何か、働くとはどういうことかなど、社会への移行のための教育が重要なのですが、今の若者は受験勉強を中心とした学校教育の中でキャリア教育を受ける機会がほとんどありません。そのためにも、実社会で

活躍する先輩などの講話や講演を通して職業観や仕事観などの醸成が必要だと思います。

3つ目は、座学だけではなく、社会に触れてみるためのインターンシップ（就労体験）教育が非常に重要だと思います。今までインターンシップ教育がなくても、学生達はなぜ育ったのかと言いますと、かつては否が応でも親の手伝いをさせられた、親が汗水たらして働いている姿を見ていたのです。私も、家が商売をしていましたので、中学校のときから、わからないまま親父に言われ手形の裏書きを手伝っていました。そういうことを知ることが大事ですが、そのチャンスが少ないですね。インターンシップの持つ意義がますます重要になっていると思います。

これに関連して、企業を研究することで社会を知る、特に地域経済を知ることが必要ですね。企業を知らない学生が多すぎます。インターンシップの事前教育で企業研究を行うことも非常に重要です。



キャリア教育の問題点

私は、キャリア教育を前述した3本柱として捉えています。しかし、問題もあります。現実には、キャリア教育はマスプロ化しています。一本釣りよりも投網による教育といえるでしょう。マスプロ化しますと、キャリア教育を受ける学生の意識がどうしても低くなります。マンツーマンは不可能としても、キャリア教育は少人数で行うべきだと思います。現実には困難な問題があります、あくまでも希望的な意見ですが。それから、キャリア教育のカリキュラムを体系的に持っている大学

と持っていない大学があります。キャリア教育というのであれば、1年から3年の終わり、あるいは4年の初めまで体系化されていなければならない、プログラム化されていなければならないと思います。さらに、現状ではキャリア教育を担う先生も少ないのです。私はキャリア教育の専門家ではありません。そのような私を含めて、皆さんが苦勞してキャリア教育を行っているのです。キャリア教育をプラスアルファの教育として捉えるのではなく、コア教育とまでは行かないにしても、ベーシック教育として位置づけるべきではないでしょうか。



キャリア教育の効果を妨げる市場の規制緩和

キャリア教育の実践には、学校をあげて取り組まなければなりません。しかし、現状をみますと、取り組みの姿勢が必ずしも確立していないように思われます。学部専門教育と違って、就職活動する若者たちを取り巻く状況は皆同じですから、キャリア教育は全学的に取り組むことが必要でしょう。しばしば学部ごとの縦割りになっていることが多いようです。キャリア教育に学部の縦割りは関係ないですね。ベーシックな教育ですから、横断的な取り組みと教育のプログラム化が不可欠でしょう。

ところで、バブル崩壊以後、市場原理主義とか、規制緩和、民営化といった流れの中で、無秩序ともいえるような、労働市場が形成されていったのです。たとえ、若者が社会への移行を準備しても、正社員として就職できない若者が増加しています。その原因の1つは、労働市場のビッグバンといえる市場爆発です。一般に働き方といえば、労働者と事業主が雇用契約を結び、事業主の指揮命令の下で働くのです。しかし、労働者派遣法が施行されて以来、労働者には雇用関係と指揮命令関係が分離してしまいました。それが大問題なのです。派遣先で雇い止めとって首を切られるといった問題が出てきたわけです。派遣社員をはじめ契約社員、パート、嘱託など、たと

え非正規労働者でも、主体的に働くことができれば、あまり問題はないでしょうが、主体的に働けない、将来に対して希望も期待も持てない。「多様な働き方」といった美名の下に、市場が混乱を起こしているのです。キャリア教育によって社会を学習した若者ならば、このような事態にはある程度対応できるでしょうが、多くの若者たちはこうした実情を知らずに労働市場の中に放り込まれているわけです。働き方が多様化しただけでなく、待遇や処遇もまた個々ばらばらになっています。待遇が悪いため、結婚もできない、家も持てない。働けど働けどわが暮らし楽にならず、まさにワーキングプアに陥って行くのです。今の若い人たちは、学校教育の中で十分にキャリアを積まずに卒業し、キャリアがないまま実社会に入っているのが現状です。セーフティネットが十分に整っていればいいのですが、そうっていないのです。

さきほど非正規雇用のことを話しましたが、近年、その数は大幅に増えています。下の表で確認してください。平成19年の統計によりますと、全国では1,890万人、熊本県では23万3,800人です。ともに、働いている人の30数パーセントとなっています。

雇用形態別の労働者数（平成19年）

		熊本県	全国
雇用総数(役員除く)		675,600人(100.0%)	53,263千人(100.0%)
	正規雇用	441,000人(65.3%)	34,324千人(64.4%)
	非正規雇用	233,800人(34.6%)	18,900千人(35.6%)
内訳	パート	114,800人(17.0%)	8,855千人(16.6%)
	アルバイト	44,700人(6.6%)	4,080千人(7.7%)
	派遣労働者	15,400人(2.3%)	1,608千人(3.0%)
	契約社員	27,900人(4.1%)	2,255千人(4.3%)
	嘱託	15,000人(2.2%)	1,059千人(2.0%)
	その他	16,000人(2.4%)	1,043千人(2.8%)

資料：厚生労働省「就業構造基本調査」

(注1) 正規雇用、非正規雇用の合計が雇用総数(役員除く)と一致していないが、発表データそのものを記載しているため。

(注2) その他とは、勤め先の呼称が他の分類以外のもの。

最大の薬とは

上で述べてきました若者の雇用問題に対する薬とは何なのでしょう。最大の薬は経済の活性化ではないでしょうか。産業の振興による雇用の受け皿拡大がまず必要でしょう。

昭和30年代半ば当時、人々は貧しかったのですが、しかし明るかった。世の中がよくなっていくのだ、という気持ちに溢れ、自信がつ

いてきた前向きな時代だったのですね。今は働く若者には気の毒な時代ですね。はじめよければ、と言いますが、就職に躓くと一生躓くかもしれません。世間は「若いからまだ」と言いますが、なかなか難しいことです。やはり前向きな社会を創らなければなりません。これが一番大きな問題でしょう。今は就職活動したら就職できる、という時代ではなく、就職活動してもできない時代にあります。そのため、就職活動をあきらめた学生も少なからずいます。現代の経済社会は、若者が「漂流する」社会といえるでしょう。

若者たちが希望を持って働くことができるような社会を創ることが何より必要です。まず、若者たちが定職に就くことが重要です。そのためには、やはり経済の活性化・産業の振興でしょう。これが一番の薬ではないでしょうか。働く若者たちが期待を持って生きていくことが大事です。しかし、目を熊本に転じますと、現状はなかなか厳しいようです。雇用機会が絶対的に不足しており、また働く場所があっても、魅力ある雇用環境が少ないのです。まず受け皿を大きくすることが何よりの薬ではないでしょうか。



※ ※ ※ ※ ※

——学生個人の責任以上に、規制緩和などが事業主に有利に働き、働く若者たちの身分が不安定な部分となっている状況をみますと、社会の責任も相当大きいものがあるわけですね。

社会に移行できない若者が増えています、受け入れ側の仕組みもこの20数年間でがらりと変わったということが大きいですね。

——学生の方は何を必要とされますか。

キャリア教育というのは、薬だけを飲むような対処療法ではなく、日常的にきちっとご飯を食べて生活していれば大丈夫だ、ということです。そのためには学校教育がしっかりしてないとだめではないでしょうか。ものの

見方や対応力、対処の仕方といった現場力を育てないといけないのでしょうか。現在のキャリア教育はハウツー教育になってしまっています。それは就職の「仕方」の教育であって、就職「そのもの」の教育ではありません。授業やサークルなどで人間関係を培ってきた学生はその点強いですね。

——今の若者は個人主義的な傾向が強いとされています。日本の経営はチームで仕事することが多いようです。せっかく就職できても、一緒に仕事をするのが不得手とか、コミュニケーションが乏しいということで、早期に退職する若者も多いようです。学生の持っている仕事観と企業の求める仕事観がだいぶ違っているのではないのでしょうか。

グローバルズムになっても、日本的経営のやり方はなかなか変わらないでしょう。そのため、仲間と協調して仕事をこなす力、またプレゼンによって自分の意見を表明できる力が必要になってきます。キャリア教育には、資格も重要ですが、それ以上に、人間と人間の関係がきちんとできる、という教育が求められています。物事の判断・対応・協調ができる学生は、強いて言えば、放っておいても就職できる、というのが私の考えです。就職にあたって、企業も人間を見て選んでいます。キャリア教育を間違えて理解した学生は、面接などでも紋切り方の対応しかできないのです。自分を企業に売り込むためには、人間を磨かないといけないのです。人間力が必要なのではないでしょうか。

——今後の展望としては、やはり経済の活性化だということでしょうか。

経済を活性化して、雇用の受け皿を拡大することです。それが若い人びとの将来への期待につながります。

——本日はありがとうございました。

(インタビューー 本研究所研究員
大野哲夫 社会心理学
長友敬一 倫理学)