

【パネルディスカッション・討議概要】

1 はじめに

本年度の労働政策研究会議は、「若年者雇用をめぐる政策課題」をメインテーマとして、パネルディスカッションが行われた。

司会は、小杉礼子氏（労働政策研究・研修機構）、パネリストは、永野仁氏（明治大学）、太田聡一氏（慶應義塾大学）、堀有喜衣氏（労働政策研究・研修機構）、両角道代氏（明治学院大学）の4名が務めた。

パネルディスカッションの流れは、まず、個別の報告が行われた後、司会の小杉氏、およびフロアから、個別の報告に対して質問がそれぞれ行われ、その後、報告全体を通じたディスカッションが行われた。

2 永野報告「企業の人材採用の動向」

永野氏報告は、これまでの日本の人材採用の特徴であった新卒採用が、リーマンショック後、どう変化したのかを中心に行われた。永野氏は、日本の採用慣行は、今なお大手企業を中心に新卒採用が重視されていることを指摘した上で、その事実から得られる含意として、日本の採用慣行は、他社経験のない新卒者を会社が望む色に染めていく「白い布仮説」が今なおあてはまることを主張した。

しかしながら、その中で新たな動向として、企業が「自社にはいない多様な人材を意図的に採用する試み」が行われ始めていること、および、事務系（文系）においても学業成績や専門性が以前より重視される傾向があることを指摘した。その上で今後の課題として、日本において、キャリア採用ではなく、新卒採用が重視される理由について、さらなる議論を行っていくことをあげた。

永野氏の報告を受けて、まず、司会の小杉氏から、①「人材を意図的に採用する」と言った時の「意図的」とはどういうことなのか、②文系においても学業と専門性が重視されているというが、それは専門的な学業を評価するという意味なのか、それとも、学業に対する取り組み姿勢を評価するという意味なのか、という2つの質問が投げかけられた。

これに対して永野氏は、1つめの質問に対して、企業は優等生タイプに加えて特色のある人材も求めていることを前置きした上で、好況期で採用数も多かった

時代は、意識せずとも新卒採用者の中に特色のある人材が数人は紛れ込んでいたが、現在の就職氷河期のような時代では、採用数が少ないので、意図的にそうした特色ある人材をピックアップしなければならないと答えた。

次に、学業と専門性については、与えられた仕事に対する取り組み姿勢を判断する1つの基準として、学生の本分である学業に対する取り組みを見ていると答えた。ただ、文系でも専門性が重視される分野があり、具体的には、経理や法務などでその傾向が見られるということも併せて指摘した。

司会からの質問の後、フロアから内閣府の高村氏が、インタビュー調査を行った業界はどのように選定したのか、および、ネットの普及によって、面接における学生の答えが均質化しているというようなことは生じていないか、という2つの質問を行った。

永野氏は、対象企業は製造業・非製造業、大企業・中小企業、日本企業・外資系企業というカテゴリーが漏れないようにし、後は、個人的に依頼して応じてくれた企業を選んでいると述べた。そしてその上で、確かにこうした選定方法には問題がないわけではないが、様々な制約からすれば、いたしかたないことと考えている。可能なら今後の研究で補っていききたいとした。ネットの普及に関する質問については、確かにその通りで、面接での学生の答えがマニュアル通りの内容になっており、企業の採用担当者も頭を悩ませている問題だと答えた。

3 太田報告「大学就職率はなぜ低下したのか」

太田氏は、『学校基本調査』とリクルート・ワークス研究所の『大卒求人倍率調査』のデータを使用し、大学進学率の上昇が、大卒者の就職率に及ぼした影響について報告を行った。

太田氏の報告では、①大学進学率の上昇は、求人倍率を低下させるような傾向は見られないこと、しかしながら、②卒業生に占める私大の割合が高まるほど、求人倍率にマイナスの影響を与えていること、③進学率の上昇は就職率に悪影響を及ぼしている可能性があること、④私大の就職率は景気変動の影響を受けやすいこと、⑤学科別にみると工学部は他の学科と比べると景気の影響を受けにくいこと等が指摘された。

太田報告を受けて、まず、司会の小杉氏から、女性の大学進学率との関係について何かあれば教えて欲しいということ、工学部はもともと就職率が高かったので景気が上向いている時期に上がる余地がなかったのではないのか、という2点の質問が投げかけられた。

次に、フロアから大阪大学の太田氏、東京大学の中村氏、学習院大学の今野氏が、太田報告に対して以下のような質問を行った。

まず、太田氏からは、4年前の進学率の効果が就職率には影響する一方で、求人には影響しないという太田報告に対して、進学率上昇の要因についてもう少し分解すれば、進学率が求人と就職率に及ぼす影響の差についても明らかになるのではないかと提案した。

中村氏は、データとして用いた『学校基本調査』について、学生の自己申告でデータを作成しているので、本当の就職率をあらわしているのか疑問と指摘した上で、太田氏のその点に対する対応を尋ねた。

今野氏も、『学校基本調査』のデータが自己申告であるという面から就職率というデータに対する疑問を投げかけた。卒業後に非正規として働いている学生が職に就いたことを申告しない場合や、非正規での就職を就職としてカウントする学校もあれば、しない学校もある点を指摘した上で、就職率は、学生が卒業後に仕事に就いたという意味では必ずしもない可能性があるとして、その点についての太田氏の考えを尋ねた。

上記の質問に対して太田氏は、まず、女性の進学率上昇については、正確なことは言えないが、イメージとしては、進学率上昇の効果よりも、むしろ景気変動の要因のほうが強く就職率に影響を与えていると考えられると答えた。工学部については、表現の仕方をもっと工夫したいとした。

次に、太田氏の指摘については、進学率が上がった要因に関する視点を今後の分析に取り入れていきたいとした。3つの中村氏の指摘に対しては、同様の危惧を抱いており、特に、不詳に括られる人々の扱いが難しいと答えた。太田氏は、不詳の人数は、最近では減少傾向にあるのでデータとしてのクオリティーは上がっている可能性があることを述べた上で、今後の分析では不詳の人を考慮に入れた場合とそうでない場合とに分けて分析する等して、工夫していきたいとした。

た。

最後の今野氏の指摘に対しては、88年より「一時的な仕事をした人」という分類が加わっているため、そこに非正規として就職した卒業生が、一定程度含まれている可能性が高いと答えた。

4 堀報告「高校の就職指導の実態と支援の課題」

永野氏、太田氏の両報告が主に大卒を対象としていたのに対して、堀氏の報告は、高卒を対象としたものであった。報告では、高校就職モデルというのは1つだけではなく、条件に応じて、「伝統型」「半伝統型」「半自由型」「自由型」の4つのタイプがあることが指摘された。

まず、司会の小杉氏が、「自由型」タイプの高校には労働行政の介入が必要だという堀氏の報告内容に対して、どうして「自由型」には行政の介入が必要なのか、という点を尋ねた。

堀氏は、「自由型」のタイプは、他のタイプに比べて無業者の割合が多いことを指摘し、労働行政による何らかのサポートが必要だと思われると答えた。

次に、中村氏は、4つのタイプに類型化した点は非常に興味深かったと感想を述べた上で、学校単位別のタイプ別比率は分かったが、では、就職者全体に占める類型別比率についてはどうなっているのか、もし推計などを行っていたら是非教えて欲しいと堀氏に質問した。堀氏は、現状ではそのような分析は行っていないが、非常に重要な視点だと思うので、今後分析していきたいと答えた。

京都大学の久本氏は、報告の事例で出た秋田の学校で行われているインターンシップについて、その期間はどれぐらいなのかを尋ねた。この質問に対して堀氏は、期間は5日間であるということに加えて、秋田県は、進学の場合はボランティアを、就職の場合はインターンシップをすることが原則となっていると答えた。

最後に、法政大学の佐藤氏は、報告の中で出てきた組織的斡旋率について、その数値が2009年ぐらいまでは上昇傾向にあったのが、2010年に大きく落ち込んだことに注目し、伝統的なモデルは構造的に低下してきているのではなく、景気変動によって低下したの

ではないか、と指摘した。

これに対しては、景気がいいときには、ハローワークや学校を生徒は利用しようとするが、景気が悪くなるとよい求人が高校に来なくなるため、自己開拓や縁故で就職を探すという傾向が日本にはあることは確かである。ただし、現在よりもっと景気の悪い時でも60年代から斡旋率は7割を保ってきたことから、注視していく必要があると考えていると述べた。

5 両角報告「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発——高等職業教育(YH)を中心に」

両角氏は、スウェーデンでは若年者の失業や社会的排除が深刻な社会問題となっており、その対策として、あらゆるレベルの職業能力開発を充実するための制度改革が進められていることを紹介した上で、若年者の転職やキャリアアップを支援する制度として新たに導入された高等職業教育(YH)について報告を行った。

両角氏の報告を受けて、フロアから日本年金機構の水越氏、今野氏、中村氏、筑波大学の田中氏の計4名から質問が投げかけられた。まず、水越氏は、報告の中で指摘されたスウェーデンでは高校を中退する者が増えているという点について、そうした人たちに対してスウェーデン政府が行っている取り組みについて尋ねた。次に、今野氏はYHの予算は約180億円という点について、その内訳はどのようになっているのかを、両角氏に尋ねた。中村氏は、YHの予算は失業給付にかかる費用との関連で決まっている可能性があるとし、失業給付にかかるお金は年間で幾らくらいになっているのかを質問した。最後に田中氏は、報告の中で触れられたYHの教育コーディネーターの役割について尋ねた。

両角氏は、水越氏の質問に対して、スウェーデンでは、非営利組織が各コミューン(市町村)と連携しながら、中退した学生への支援を行っており、そこで、教育制度に戻るか、就職するかを選択させ、中退者が社会にもう一度包摂されるような取り組みを行っていると答えた。

次に、今野氏の質問に対して、YHにかかる費用の180億円というのは、教育コーディネーターに補助金

として配分され、基本的に教育のプログラムを作成・実施する費用として使われており、受講生に負担は求めない制度となっていると答えた。また、中村氏の質問である失業給付の費用とその財源については、手元にデータを持っていないので答えることができないことを断った上で、今後の宿題とさせていただきたいとした。

田中氏の質問に対しては、YHのコーディネーターとなりうる者は民間企業、大学などの教育機関、地方自治体、個人など様々であることを指摘した上で、一例として日本で言う社会福祉法人のような団体が、介護関係で教育コーディネーターとなり、教育訓練プログラムを実施していると答えた。

6 全体を通してのディスカッション

(1) 若年者雇用の問題点にかかわる報告者の見解

報告者ごとの質疑が行われた後、休憩をはさんで会場全体でディスカッションが行われた。まず、司会の小杉氏が、各報告者に対して、若年者雇用の現在の問題の所在について意見を求めた。

①就職活動の時期と期間・新卒とみなされる期間の延長について

まず、永野氏は、民間企業の大卒採用は、フリーターの問題等とは異なり、それほど大きな問題が顕在化しているとは思われないと述べた。ただ、細かいところを見れば、就職活動の開始時期や新卒とみなされる期間の延長等、いくつかの議論があることを指摘した上で、それに対する私見が述べられた。

就職活動の開始時期については、学生の本分である学業と就職活動との間に適切な折り合いをつけるためにも、今後議論していかなければならないことだとの認識を示した。また、それに加えて、多様な人材を集める上で今後は、インターンシップ採用等の採用のスクリーニング期間を長期でとる選考方法も導入していく必要があることを指摘した。

新卒の延長については、卒業後、少なくとも3年目までは不利なく選考されるようになれば、学生生活の自由度が増すという面で非常に良いことだと述べた一方で、ただ、応募資格を長くすることが、一度就職に失敗した人を救済することにつながるのかについては、大いに疑問があるとの考えを示した。やはり、学

生が、大学在学中に有意義な時間をすごせるかどうか、就職にとって重要なことであるのは今後も変わらないのではないか、という意見をまとめとして述べた。

②大学教育の役割・難しさについて

次に、太田氏は、進学率の上昇が、大卒の就職率にマイナスの影響を出している可能性があることを踏まえた上で、次の3点を意見として述べた。

第一に、大学の4年間の教育の中で人を育てるといえるのは、思っている以上に難しいことであり、その意味で大学教育のあり様について、特にマージナル大学に括られる層における大学教育について、改めて考えていく必要があることを指摘した。

しかし、第二に、その一方で、さらに深く考えてみると、大学への進学率が上昇する中で、今までは高卒だった層が大卒になることが、就職率にどのような影響を及ぼしているのかについてより正確に知るためには、単に大卒の就職率をみるだけでなく、この間の高卒者の就職状況も鑑みながら、綿密に検証していく必要がある点も、上の論点と併せて指摘した。

第三に、大学は、就職情報について、もっと正確なデータを積極的に開示していくべきだと主張した。現在のところ、就職率に関して学校間で共通のルールがあるわけではなく、その点が大学進学の意味を考える際のネックとなっている部分が確かに存在しており、誤解を招く可能性はあるが、大学は就職に関する情報公開をもっと積極的に行っていくべきだとの考えを示した。

これに対して小杉氏は、就職浪人を誰が引き受けるのかという問題が、大卒の就職を巡る問題として新たに出てきたテーマではないか、ということをつけ加えた。この点は、教育は誰がするのかという、もう1つ違う段階の大きな議論につながっていくことでもあり、今後重要になってくることが予想されるとコメントした。

③高校と行政の連携をもっと行っていくべき

堀氏は、若年者雇用問題と労働行政について以下の3点を述べた。まず、1点目として、労働行政と高校との卒業以前からの連携が重要だということを強く主張した。具体的には、ハローワークは、現状では求職者しか対象としていないが、それに加えて、求職者と

して具体的が上がってこない人たちについても対象としていくことが重要だと述べた。

2点目として、太田氏の指摘したマージナル大学における教育内容の重要性は、高校の場合も当てはまると指摘した。例えば工業高校も、一見すると企業のニーズをうまく受けとめていると思われがちだが、実際には、残念ながら必ずしもそうではなく、企業のニーズをどう受けとめ、どのように教育に反映させていくのかという点は、工業高校側にとっても、大きな課題の1つであるという認識を示した。

最後に3点目として、その際には産官学が連携してことを進めることが重要になってくるが、両角氏の報告で紹介されていたYHの仕組みの中でコーディネーターが入る点は非常に参考になったと述べた。

④包括的な若年者失業対策を

両角氏は若年者雇用問題の専門家ではないことを断った上で、以下の3点について指摘した。

1つめとして、スウェーデンから得られる示唆として、スウェーデンでは、18歳で中等学校を出ると、若者は、就職するにせよ、国から学習手当をもらって大学などに進学するにせよ、基本的に親から経済的に自立して人生を歩んでいくことを例に挙げ、日本でも政策理念において、包括的な若年者政策という観点を持つことが重要だと主張した。そして、それはスウェーデンの若年者政策をそのまま取り入れるという意味ではなく、日本の社会政策において若年者をどのような集団として位置づけるべきなのか、政策の方向性を考えていくべき時期に来ていると強く感じているとも述べた。

ここで、小杉氏から、両角氏の発言に関連して、スウェーデンではどのような理念の下、包括的な若年者政策がおこなわれているのか、という問いがなされた。

それに対して、両角氏は、スウェーデンの若年者政策の基本理念は、平等（出身家庭や人種、性別などによって生じる不利益の是正）と、自立（就労などによる経済的自立、社会参加）の2つではないか、と答えた。この発言を受け、小杉氏は、30歳でも40歳でも、子供に何かあれば親が面倒を見るという日本の現状を考えた時、日本においてどのような理念が、包括的政策の柱となりうるのか、と両角氏に質問した。この問

いかけに対して両角氏は、単純にスウェーデンのようになれば良いわけではなく、そこを今後議論していく必要があるように思う、と答えた。

2つめとして、若年者雇用問題の要因をどう考えるかという点に関わることとして、少なくともスウェーデンでは、社会の構造的変化によって、労働市場において求められる職業能力が変化し、高度の知識や経験を有しない者が得られる雇用機会が減少していることが重要な原因と考えられていると述べた。両角氏は、こうした課題を乗り越えるために出てきたのがYHであり、日本においても、雇用慣行が変わるなど根本的な変化が生じている現在、企業による人材育成という既存のシステムに頼るばかりではなく、国が何か新しい仕組みをつくることを考えていく必要があるのではないかという考えを示した。そして、これに付随して、日本でももう少し教育と就労の間を行き来しやすくしきみを整えていく必要があると思われる、と述べた。

(2) フロアとの包括的なディスカッション

以上、若年者雇用問題に対する報告者の見解が述べられた後、フロアとの間で自由な質疑が行われた。

最初に、神代氏から、報告者に対していくつか意見が出された。まず、両角氏に対しては、あまり遠慮せずに比較法的な観点から、日本の職業訓練政策の現状と推移をスウェーデンのケースとクロスさせて、もっと直接的な提言をもう少しはっきり出しても良いのではないかと意見した。

次に堀氏の類型分けについて、歴史的な変遷についても考慮に入れつつまとめるとさらに興味深いものになるのではないかという意見を述べた。かつては中卒者が多く、かつ学校と企業が連携して熱心に職業訓練を行っていた時代があり、それが現在にかけてどのように変化していったのかを、経年的に調べる必要性を指摘した。

神代氏の提案に対して、両角氏は、今後の研究課題の1つとして取り組んでいきたいと答えた。

堀氏は、80年代頃に頂点に達した高校就職指導のことを指して「伝統型」と表現していると答えた後、神代氏の指摘の通り、それ以前の就職慣行についても視点を広げて研究を進めていきたいと述べた。

次に、法政大学の佐藤氏からは、永野、大田両氏に対して、日本の能力開発の特徴と大学の教育という視点から質問が行われた。

佐藤氏は、長期雇用の下で企業内訓練が極めて発達してきた日本においては、採用段階で白紙人材を求める傾向があり、この間人事管理が仕事ベース化し、求める人材も即戦力人材やエンプロイアビリティのある人材に変わりつつあるという言説が随分乱舞した一方で、こうした採用傾向は、ほとんど何も変わっておらず、未だに職業能力抜きの白紙人材のポテンシャル採用やトレーナビリティ採用といったものが、大企業を中心に非常に根強く残っているという自身の考えをまず示した。

その上で、そういう現状であるがゆえに、公共訓練のプロバイダー等の能力開発の機関というものがあったとしても、労働供給側からすると、どんな訓練や準備をしたらいいのかが、実は良く分からない状況に陥ってしまっている可能性があるのではないか。つまり、大学側や公的な職業訓練機関は、実のところ、学生に対して一体どういう訓練を行えば良いのかが、きちんと把握できていないのが現状だと思われる、と述べた。

その結果、学生の自助努力に任ざざるをえない状況となってしまう、若者が右往左往しているというのが現状であり、そういった中で、職業訓練と採用を結びつけようと思えば、大企業において職種別採用の比率を増やしていく等のことが必要なのではないかと主張した。こうした点について、永野、太田両氏の見解を尋ねた。

佐藤氏の論点と関連して、社会保険労務士の林氏は、学生の方も大企業だけでなく、中小企業にも目を向けて就職活動を行っていくべきだとし、そのためには、親や大学が、大企業志向に陥りがちな学生の目を開かせていく必要があると主張した。

水越氏も、上の論点に関して、大学の役割の1つとして、学問を教えるだけではなく、キャリア教育のようなものも充実させていくべきだと述べた。そのためには、日本でも、白紙人材ではなく、職業別採用のようなものを普及させていく必要があると思われるが、その点に対する太田氏や永野氏の見解を是非おうかがいしたいと発言した。

太田氏は、佐藤氏と同じような現状認識をしている

と答えた上で、ジョブ・カード制度等で求職者のスキルをより透明化させる等のことを、もう少し力を入れて行っていく必要があると考えている、と回答した。

また、大学の役割については、確かに多くの大学が、パソコンスキルなど実学を重視するプログラムを作成しているが、ただ、本当にそうしたスキルを企業が大学生に求めているのかと言われると、疑問に思う部分があると述べ、それよりもむしろ、大学教育に求められていることは、大学生が本来持つべき専門能力や非常に高度な解析力を養うことではないかと述べた。

最後に、中小企業に目を向けさせる必要があるという指摘に対して、もちろん日本の場合、どうしても処遇面等で、大企業と中小企業との差が大きいということもあり、なかなか難しい問題ではあるが、大学が中小企業の情報をどんどん提供していくことは必要なことだと答えた。

永野氏は、この点に対して、中小企業と取引のある金融業などが、中小企業の情報を学生に開示する等、民間企業側からの積極的な取り組みも有効ではないか、と述べた。

また、大学教育の役割について、企業側が学生に求める能力がほんやりとしており、そのため、大学側としても、企業側のニーズが本当にどこにあるのかを見極めることが、困難なところがあるとの見解を示した。

また、職種を限定した採用というのが、なかなか浸透しない理由として、現状では、入社後、はやくても採用内定後に、企業は、学生に対して仕事に関する情報提供を行っており、そのため、就職活動段階で学生が持っている職業に対するイメージが非常にほんやりとしたものになっていることも一因として考えられる、と指摘した。

7 おわりに

最後に、小杉氏より、若年者の雇用問題をめぐる今後の重要な課題として、就職というタイミングでうまくいかなかったドロップアウト層を含めた包括的な支援の方向性を打ち出していく必要性が確認され、パネルディスカッションが終了した。

(西村純：労働政策研究・研修機構研究員)