

若者がディーセント・ワークに就くための進路指導のとらえかた —若者支援に対する社会的連帯の意義を探る—

“Understanding of Career Counseling for Youth to Acquire a Decent Work
～Exploring the Significance of Social Solidarity in Youth Support～”

佐々木 邦 子
Kuniko SASAKI

1. 問題の所在

我が国における若者の就業は、長年にわたって新規学卒一括採用が定期採用としての定石であり、日本的雇用慣行と連動し安定的な状況を保ってきた。しかし、バブル経済破綻後の平成大不況時には失業率の急増、早期退職、第二新卒、非正規労働、非労働力化など若者労働市場の課題が浮き彫りになった。そのような若年就業不安の要因が教育にもあると考えられ、1990年代末から2000年代初頭にかけて文部科学省はキャリア教育の導入に踏み切ったのである。

特に、就業における若者の失業と非正規化、非労働力化、いわゆる新卒無業者数の増加は深刻な状況であり、高等学校でも就職指導として目的のないフリーター化や無業を防止することに重点を置いた時期もあった。新規学卒者が就職をして3年以内に離職をする第二新卒の問題も、その後に正規社員としての口がないためにやむなくフリーターとして働く若者が増えたことが、フリーター数の上昇につながったとの見方ができるのである。

翻って、若年労働における世界的な情勢はいかなる状況であろうか。

“Promoting pathways to decent work for youth” が、2005年5月～6月に実施されたILO第93回総会で若年者の雇用促進として採択され、その後このディーセント・ワークという言葉がわが国でも使用されるようになった。ディーセント・ワークとは、十分な収入があり、権利が保障され、適切な社会保護を受けられるようなやりがいのある仕事を指す。ILOの総会で若者の雇用促進が採択された背景には、当時の世界的な情勢として次の点があげられる。

- (1) 先進国・途上国を問わず、若年層の雇用状況が厳しくなっている。
- (2) 若年層は経済環境の影響を受けやすく、特に、景気の後退期は失業に陥りやすい。
「last hired, first fired 最後に雇われた者が最初に解雇される」との慣行が障壁。
- (3) 就業していても非典型雇用やインフォーマルセクターなど、いわゆる不完全就労であり能力を十分に発揮できていない若年者が多数存在する。

このように、我が国のみならず世界的にも多くの国で若者の雇用は厳しい状況に直面していたのである。その総会に参加をしていた我が国の政労使は、日本における若者の失業率が9.5%に達し、フリーター数が急上昇している若年労働市場の実情を報告している。世界的にも日

本でも、そのような若者就業を課題と捉え様々な政策を実施した。では、若者就業支援の政策は効果をあげたのであろうか。社会政策としての実施は学校教育現場にも届いたのであろうか。学校と地域社会の連携という言葉の使用頻度がきわめて高い中で、実際には連携についてどのように捉えられているのであろうか。

以上のような問題意識から、本稿では若者がディーセント・ワークに就くために必要な支援として、EU域内で標榜されている社会的包摂、社会的連帯の実際から示唆を受け、我が国においても若者の就業と学校における進路指導との関りについて考察をする。

2. 新規学卒一括採用と学校による職業紹介

(1) 新規学卒一括採用の起こりと日本的雇用慣行

我が国で新規学卒一括採用が始まったのは、明治半ば1895年頃に旧財閥系の企業に帝国大学卒業生を迎えたこととされている。第一次世界大戦後は好景気による人手不足により、卒業前に入社選考と採用を行うようになった。1938年には学校卒業者使用制限令が發布され、第二次世界大戦では、工学部、理工学部等の学生は国家による統制を受けた。これは、太平洋戦争末期の学徒出陣に際して、これらの学部生が徴兵を免れたことと合致するだろう。戦後の状況は、高度経済成長期に連なる復興の過程で朝鮮戦争特需により労働市場は人手不足になり、特に、中学校卒業者は「金の卵」として大都市部の企業の生産工程で大量一括採用がなされた。1953年には、時の文部省は学卒者採用の早期化傾向の対策として就職協定を決定しており、「採用試験は10月中旬から1か月くらい」として1996年まで継続した。

(2) 学校による職業紹介

学校が、公共職業安定所と連携をして新規学卒の職業紹介をしたのは、1947年の職業安定法の制定、49年の改定による。特に、義務教育である中学校卒業者に対して就職斡旋を強化した。大都市に中学卒業者が集団就職をするようになったのは、全国の職業安定機関同士が、求人・求職情報の交換会議である「需給調整会議」により、地域間移動を促進したからである。このことによって地域間の賃金格差が縮小するなどの状況もみられ、全国的な中学卒業者による新規学卒労働市場が形成された。高度経済成長期には、中学卒業新卒者の採用に変化が生じてくる。高等学校への進学率の高まりから、中学校卒業者の就職が主であった生産工程においては、高等学校卒業者と代替している。この高度経済成長期前半の中学卒業者の、さらには後半の高校卒業者の新規学卒採用において、一つの職場で長続きしない若者が相当数出現したことを大きな要因として、雇用をした若者を職場に永続勤務をさせるために、終身雇用、年功序列のしくみを重要視した。このことも背景として終身雇用、年功序列に代表される日本的雇用慣行は、高度経済成長期に定着したとする説がある¹⁾。また、この頃は、高学歴化の進展を背景に大学卒業の就職にも変化が見られた。好況による人手不足により採用の早期化が始まり、「青田買

い]、「早苗買い」、「種もみ買い」などと言われる大学3年生での内定も出現した。

学校の進路指導が職業的な教育を重んじた場合、デューイの主張する生活体験や実物教育から生徒の成長が見込まれ、学校は、生徒自身が進路選択や職業設計をするための準拠枠 (frame of reference) の提供をするものになると尾高は述べている²⁾。学校と生徒の就業とのつながりは深く、進路指導が生徒へ与える影響は甚大であると言えよう。

3. 若年労働市場の概況

表1は平成28年度の若年者の就業に関する項目を抜粋したものである。この項目からいくつかの点について着目した点を下記に述べる。

表1 平成28年度若年労働市場の概況

1	労働力人口	15～19歳 105万人, 20～24歳 435万人, 25～29歳 564万人
2	失業状況	2000年代前半から低下 → 2008年の景気の悪化により上昇 → 低下傾向 15～19歳 4万人, 20～24歳 24万人, 25～29歳 26万人
3	非正規雇用比率	雇用者(役員以外)に占める非正規の職員・従業員の割合 全体 37.5% (男性22.1%, 女性55.9%) 15～24歳 28.5% (男性24.6%, 女性33.1%) 在学者を除く 25～34歳 26.4% (男性15.8%, 女性39.5%)
4	離職率	全体 15.0% 19歳以下 38.7%, 20～24歳 27.1%, 25～29歳 19.5%
5	新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率	中学校卒業者 63.7% (1年以内の離職率 41.5%) 高校卒業者 41.0% (1年以内の離職率 18.1%) 大学卒業者 31.9% (1年以内の離職率 11.8%)
6	就職状況	中学校卒業者 0.3% 高校卒業者 17.8% 高専卒業者 57.9% 短期大学卒業者 79.2% 大学卒業者 74.7%
7	求人倍率	平成28年 平成22年に減少後は上昇傾向 高校 2.05 中学校 1.80 (求職者数 909人, 求人数 1,636人) 平成27年
8	若年無業者	75万人 (前年より4万人減少), 15～39歳人口に占める割合 2.3% 15～19歳 9万人, 20～24歳 14万人, 25～29歳 16万人, 30～34歳 18万人, 35～39歳 20万人
9	卒業後の進路	高校卒業者 進学(大学, 専修学校, 公共職業能力施設等) 77.0% 就職 17.8%, 一時的な仕事 0.8%, 進学も就職もしない 4.3% 大学卒業者 進学 12.1% 就職 74.7%, 一時的な仕事 1.8% 進学も就職もしない 8.7%

平成29年版 子供・若者白書を基に作成した

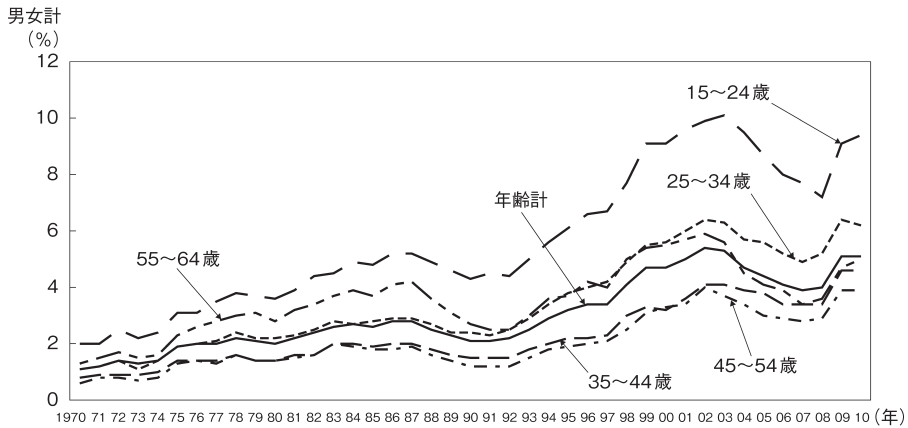
1) 終身雇用, 年功序列, 企業内労働組合が日本型雇用慣行であることは, 戦後に日本の企業を調査したJ・C・アベグレンのOECDへのレポートにより世界的に知らしめたことがよく知られている。

2) 尾高煌之助「石油危機直後の職業教育」, 『教育と能力開発』所収, 日本労働研究機構, 1998年

(1) 失業状況

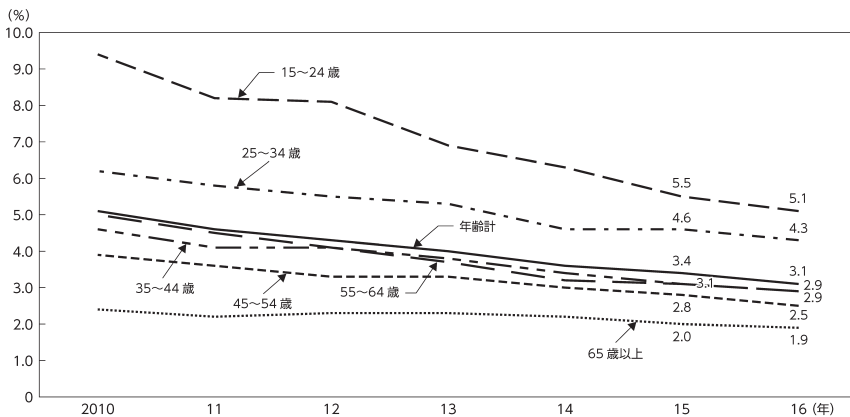
若者の失業状況については、表1と2で見ると経済社会の流れと一致していることが読み取れる。1990年代初頭、バブル経済の破綻により日本経済は平成大不況に陥った。その状況が10年間以上も続いたことが、「失われた10年」と言われる由縁だ。その間の失業率は年齢計であっても、完全雇用時の完全失業率と言われる2.0%を超え、最終的には5.6%まで（実数300万人超え）に上昇した。その時の若者15～24才の失業率は10%を上回っており、深刻な社会問題の様相を呈したのである。下降気味であった傾向が平成8年のリーマンショックで下げ止まり再上昇をした。その後、平成10年ごろからは減少に転じ、平成28年の値で5.1%にまで下がった。このように失業率が減少した要因について、労働経済白書平成29年版では、完全失業者数の減少と就業者数の増加によるとし、すべての年齢階級で完全失業者数の減少、ここ3年間ほどは45～54才、65歳以上の年齢階級の就業者増の影響が大きいと見ている（図2）。

図1 年齢階級別失業率



出典：労働経済白書 平成23年版

図2 年齢階級別失業率



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

出典：労働経済白書 平成29年版

(2) 新規学卒者における
早期離職者

中学校、高校、大学の新規卒業者が就職をして3年以内に離職をする第二新卒の率について、七五三現象と呼ばれて久しい。この名

称が使用されたのは長い年月にわたり中学卒約70%、高校卒約50%、大学卒約30%であったことが由縁である。表2を見れば、昭和末期から平成初頭までの状況が推察できる。平成29年度版『子供・若者白書』による平成26年卒業者の比率と大差はない。完全失業率が減少してきている状況ではあるが、就職をしたとしても、七五三現象である早期退職については課題が残り、職場への定着が依然として困難な状況である現実を見据えなければなるまい。

表2 新規学卒3年以内の離職

	現 在			
	昭和57年卒	平成元年卒	平成5年卒	平成26年卒
中学校卒業	60.2%	65.7%	66.7%	63.7%
高校卒業	37.7%	47.2%	40.3%	41.0%
短大卒業	—	39.6%	33.7%	—
大学卒業	—	27.6%	24.3%	31.9%

(3) 若年無業者

若年無業者とは、日本では15～39歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者をいう。ニートという言い方もするが、イギリスで発祥したニート³⁾の意味は、教育機関に所属せず、雇用されておらず、職業訓練を受けていない16～18歳の者を指すため、実際には日本とは年齢の基準が異なっている。図1によれば、無業者は前年よりも減少しているが、15～19歳では9万人、20～24歳では14万人であるが、もっと上の年齢層では、25～29歳16万人、30～34歳18万人、35～39歳20万人とより数値が上がる。これは、年齢が高くなってから無業になるということよりも、無業の状態が長期にわたっている状況を示していると考えられるため、抜本的な解決策が急務であるといえよう。2017年11月の北海道新聞によれば⁴⁾、厚労省は近年ニートの高年齢化している状況に鑑み、就労支援の拡充目的として2018年度からは従来の年齢よりも上昇させ44歳までを支援対象とする方針を定めた。2016年の15～44歳までの無業者は100万人で、そのうち年齢階級で最多は40～44歳で約23万人である。政府はこれらの状況を踏まえ、サポステなどの支援策を講じている。

ニートの長期化、高齢化が深刻な問題であり、2016年9月に内閣府が実施した調査で⁵⁾、約35%が7年以上引きこもりであるとの結果が出た。ニート状態では精神的に落ち込んでいる状態が多く、支援の手を差し伸べようにもそこから脱却させることが困難である。働く意欲がないのではなく、人間関係のつまずきで無業の状態が長引いている場合があるため、可能な限り事前に避けることが重要といえよう。

3) NEET: 'Not in Employment, Education or Training'

4) 北海道新聞 2017年11月19日 朝刊

5) 全国の15～19歳を無作為抽出。

(4) フリーター

学校を卒業して定職に就かず、アルバイトをしながら生活する15歳～34歳までの者をいう。バブル時代に、企業の人件費削減策と時間や決まりに縛られずに自由に働いて収入を得たいという若者が増えたことによる新しい働き方のとらえ方であり、1980年代半ばから1990年代初頭にかけてフリーアルバイターを縮め

てフリーターという造語が生み出された。これは、第三次産業の就業率が急増したことも拍車をかけたと考えられる。男性は卒業者、女性は卒業者で未婚者を指す。1980年代初頭から現在までのフリーター数の推移は図3のとおりである。上昇カーブが大きいのは90年代中ごろから2000年代にかけてである。2003年には年齢計で217万人、15～24才でも119万人と最高位を示しその後低下を見せたが、リーマンショックにより2008年で下げ止まり再上昇をし、それ以降は減少を続けている。推移の特徴として次の点があげられる。

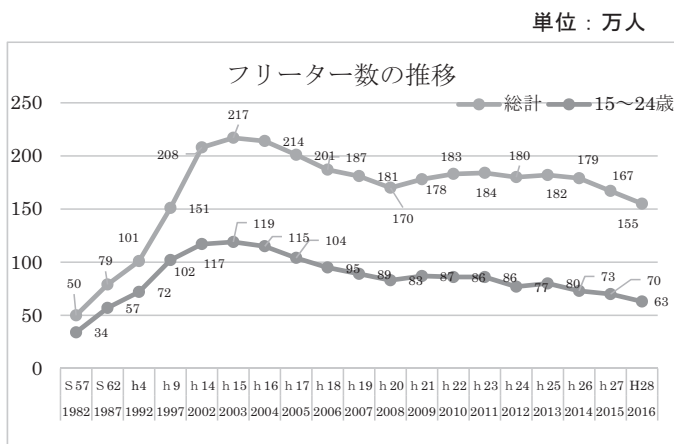
- ① 15～24歳では、近年減少傾向を示している。
- ② 25～34歳（年長フリーター）が、平成21年以降増加し27年には減少に転じている。
- ③ 当該年齢人口に占めるフリーターの割合は、平成27年、15～34歳で6.4%、15～24歳で5.7%、25～34歳で7.0%である。これらの状況を合わせ見ると、近年の景気回復に伴いフリーター数も減少してきていることが看取される。

問題はフリーターという就業形態ではなく無目的でフリーターを続けていることであると、現在ほど若者の就業が社会的問題視されていない平成12年度労働経済白書に既に記載がある。同白書では、フリーターを下記の4つに分類し、その中で特に全体の4割を占める将来不安型について、自らが希望する正規雇用に円滑な移行が可能かどうかを課題とした。

- ① 自己実現型：確固とした将来の目標を目指してそれに向けた努力をしているが、日常生活のための収入を得るためにフリーターをしている。
- ② 将来不安型：正社員になることなど将来の漠然とした目標はあるが、それに向かう取組は特に行っておらず、現状に対する不安を抱きつつ当面はフリーターをしている。
- ③ フリーター継続型：今後も継続してフリーターをしていく。
- ④ その他：家庭に入りたいなど

また、同白書では、学校から職業への円滑な移行として、学校のマッチング機能にも課題が

図3 フリーター数の経年推移



子供・若者白書 各年版により作成した

あることを提示し、学卒の採用について、職業指導が不十分、校内選考の基準として生活態度や学業成績を本人の興味や適性よりも重要視しているのではないかとの指摘をしている。そのうえで、職業選択に必要な知識を付与すること、生徒自身が職業や職場の実態に接触したり体験したりする機会の提供が大事だとした。このフリーター数の推移を示す図3の線の形状を見ると、前ページに示した完全失業者数のそれと合わせて類似していることに気づく。これは、とりもなおさず失業者数やフリーター数が経済社会の動向に沿っている証左といえよう。ここからは若年労働市場の深刻な状況を生み出す最大の要因は経済社会にあると言っても過言ではないだろう。しかし、その他にも若者の就業を低迷させる要素はなかったのだろうか。

4. 若者の職業意識の変容に与えた環境変化の要因

(1) 職業意識の低下

若者の就業が社会的問題の様相を呈したころ、若者の職業意識や職業観はさほど注目されていなかった。例えば、1990年代後半の労働に関する学会においても、若者の就業に関する研究発表時に、経済社会の変容のみをとらえ職業意識には触れないと明言した研究者もいたほどである。しかし、徐々に深刻さを増す状況からは、若者自身の課題について追及されたこともあった。それは、「若者は、働かないのか、働けないのか」というイシューに表されている。前者は社会情勢のあおりを一身に受けたものであり、後者は、自ら働かない選択をしたものである。これらを踏まえてここでは、この若者の職業意識や職業観について言及したい。

国立教育政策研究所生徒指導研究センターは、2002年の「児童生徒の職業観・勤労観を育む推進について」で、職業意識と勤労観について次のように定義づけをしている。

職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割について個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味で、職業・勤労を媒体とした人生観とも言うべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するか基準となり、また、その後の生活によりよく適応するための基盤となるものである。

(2) 職業意識の低下をもたらした社会環境変化

2004年の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者報告書」であげられた若者の意識の変容をもたらした環境変化の概要が次のようにまとめられている。

1) 少子高齢社会の到来

人口動態の変化、労働市場の激変による雇用の多様化などを背景として就職・進学を問わず進路選択をめぐる環境が大きく変化した。

2) 学校における教育活動の偏り

学校教育が、「生きること」「働くこと」と疎遠になり、十分な取り組みが行われてこなかったのではないかとの視点。

3) 就職・就業をめぐる環境の激変

平成大不況の中で、新規学卒者に対する求人が著しく減少し、求職希望と求人情報との不適合が拡大した点。

4) 若者自身の資質等をめぐる課題

勤労観・職業観の未熟さ、職業人としての基礎的資質・能力の低下。

5) 子どもたちの生活・意識の変容

子どもたちの成長・発達上、身体的な早熟傾向に比して精神的・社会的自立が遅れる傾向があり、社会性等における未熟さが顕著。

これらは全て尤もであり、様々な状況と合致する。学校教育に関して、乾彰夫は、第一次オイルショックで高度経済成長が終わったことによる景気の低迷に際し多くの若者が職にあふれた時、似たような情勢であったイギリスでは、社会政策として、例えばYTS (youth training scheme) など若者に職業訓練等を受けさせる対策を講じたが、それに対し、我が国では、個人の問題として家庭に封じ込め、さらに、普通科志向に偏り職業に関する内容を軽んじたのではないかと指摘した⁶⁾。当時は高度経済成長の過程で家計水準が向上し、高学歴化が進行している頃でもあったため確かに符合する。しかしながら、戦後の教育改革で、普通科と職業教育 (Vocational Education) を融合させる計画が縮小化し、普通科に関しては文部省が、職業指導に関しては労働省が受け持つという分担について、1948年に文部省通達があったことを考慮すれば、自然の流れであるともいえよう。

高度経済成長が終焉をした1973年以降、学校教育においても団塊の世代と呼ばれている昭和22～24年頃に出生した第一次ベビーブーマーである児童生徒数の急上昇による教育の拡大、管理教育に反発する生徒の問題化傾向の強まりなど様々な課題に直面した。特に、中等教育において高校進学や大学進学の受験に関わる苦しさと相まって規範意識の低下が注目されたのである。

高等学校進学率は、1950年 (昭和25) の42.5%が、高度経済成長期終焉の1973年には89.4%まで上昇し、翌74年に90.8%となり、それ以降は90%台で推移しており、高度経済成長期に進学率が急上昇したのが事実である。その後は横ばいを続け平成27年度で98.7%を示す。大学・短期大学等高等教育への進学率についても、1956年 (昭和31) で15.8%であるが、その後上昇し1973年では32.2%と30%台に伸びた。さらに上昇を続け50%に達したのは2005年、27年度では56.8%、専門学校を含めると約78%に達する。

アメリカの教育社会学者であるマーチング・トロウは、高等教育への進学率の上昇に伴って、社会も大学も変化を遂げると述べ、そのトロウ・モデルでは、大学への進学率が同世代の15%までをエリートの時代、15%から50%までをマス時代、50%を超えるとユニバーサルアクセ

6) 乾彰夫「<学校><労働市場>間の日本的接続と日本型大衆社会」『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会 7』1996年

スの時代と分けている。このモデルに我が国を合わせると、マスの時代が40年間ほど続き、ユニバーサルアクセスに達してから12年間ほど経過しているが、専修学校進学者を合わせると現在は約77%と相当数の高校生が高等教育を選択する時代になったのが明白である。

その一方で、高校卒業者の就職を見ると大学等への進学者数の上昇と反比例しており、高度経済成長期の中頃である1964年（昭和39）の63.9%をピークに減少を続け、2010年（平成22）では15.8%にまで急下降した。冒頭でも述べたが、新規卒業者の採用において、生産工程では、高度経済成長期の中頃に中学卒業者と高等学校卒業者が代替している。このような教育事情は児童生徒をとりまく環境の変化として大きな影響を与えるものに相違ない。教育における職業的側面の脆弱さに対する指摘が、1990年代後半から2000年代にかけて学校教育にキャリア教育を導入するための変容を促したと言っても過言ではないのではないだろうか。

5. 若者の職業観育成を目指した対応策

（1）学校教育に対する社会的ニーズ

厳しさを増す若年労働市場への対応として初等中等教育段階における体系的なキャリア教育の必要性が問われた。キャリア教育とは、人は自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して人や社会に関わることになり、その関わり方の違いが「自分らしい生き方」となっていく。このように、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で自らの役割の価値や自分と役割との関係を見だしていく連なりや積み重ねがキャリアの意味するところであると捉えられている。

ここでの着目点は、勤労観・職業観の涵養と職業能力の育成について、小学校段階から意図的・体系的に実施すべきであるとし、キャリア教育の対象を初等教育段階にまで下げた点である。しかし、幼児教育、初等教育では、職業に直接的に関わることは少なく、また拙速であるとの見解も聞かれる。したがって、これらの段階のキャリア教育には一つの工夫が必要と考えられる。例えば、幼稚園や小学校であれば、直接的に就業を取り上げることよりも集団生活の中でのふるまいや態度・行動、いわゆる規範意識を醸成することがキャリア教育に該当する。これは中学校・高等学校でも同様であるが、小学校に増して中高の場合は、卒業後の進路が直接的に職業に関わるため、いずれも重点的に捉えたい点である。

初等教育段階におけるキャリア教育の代表的なものとして次の2点をあげたい。

1) 初等教育における規範意識の醸成

これは、学校教育の場では生徒指導として重点的に位置づけられており、児童が集団生活を通じて自己実現に向けて自己指導能力を高めていくうえで不可欠なものがある。集団の中で自己の存在を受容・肯定し、他者への思いやりを持ちながら生活をする。具体的には次のようなことをあげたい。

- ・ 善悪の判断ができる、
- ・ 係活動で自己の役割を確実に果たす

- ・仲間と協力的に物事を成し遂げる
- ・的確な大きさの声を発する

2) 具体的な仕事への関心の喚起

仕事について児童に意識させるため実施内容として主に次の点をあげる。

・職場の体験活動

校区にある職場に依頼し、一日ほど職場にいさせていただく。客の対応はまだ困難であるが、商店の掃除などを手伝うことは可能である。

・保護者、親族などを対象に仕事についてインタビューをする。

・自分の居住地、あるいは学校近隣など地域のお店、病院、郵便局などを取り込んだマップを作る。

3) 中等教育における体験活動の有効性

中等教育前期の中学校では、規範意識の醸成は初等教育の場合と同様に考えられよう。職場の体験活動では、地元の職場の協力のもとにインターンシップが小学校に比較しより有効なものとして捉えられる。それは、僅少ではあるが、中学校卒業後にすぐに就職をする生徒もいるからである。インターンシップに関しては、在学中の職場体験であり就職を見据えて自己の職業的適性や職業に就くことを目的として実施される場合が多い。中学校卒業者のおよそ98%が高等学校等に進学をしている点からは就職に直結するわけではないが、インターンシップの効果について別の視点から見て高校選択に関して役立つと推測される。その理由として、職業領域の適性や好みを自己認識することは、高等学校の選択に大きな影響を与えると思われるからだ。特に、工業、商業、情報、福祉、家政、看護、水産、芸術など専門高校の選択は、将来の見通しを持って決定することも多い。高校選択のミスマッチによる中途退学、その後の非正規雇用への道筋を思えば、中学校でのインターンシップは有効であると言えるだろう。また、これは高等学校にも当てはまるのではないだろうか。中等教育においては、フリーター、ニート問題への早期対応の必要性としてもキャリア教育の導入が有効である。

(2) キャリア教育の推進

2000年代初頭からキャリア教育が各学校種で進められたが、さらに最近は次のような流れで強化が図られている。

2010年2月公布、2011年4月施行

大学設置基準及び短期大学設置基準の改正

すべての大学 社会的・職業的自立に関する指導についての取組対策の整備

→ キャリア・コンサルタント等の専門人材も養成が急務

2011年：中教審答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」

- ① キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置
- ② 教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得
- ③ 学校・産業界・関係府省間の連携等

- 2011年 中学校のキャリア教育をサポート・推進する専門人材養成のための講習・研究会
大学等で活躍するキャリア・コンサルタントの能力についての検討
- 2012年 大学等のキャリア教育推進
キャリアセンターの中核人材等を対象に講習会を実施
雇用・労働に関する知見，キャリア教育・就職支援に関するツール，キャリア・
コンサルタントに関する知識及びその活用方法についての理解
- 2013年 中学校・高校・大学のキャリア教育を担う人材を対象とする講習実施

(3) 若者に対する総合的な雇用対策，法的支援

2015年9月，勤労青少年福祉法を改正した若者雇用促進法が施行された。この目的は，若者の適職の選択及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に推進することである。具体的には，①関係者の責務の計画化，②適職選択のための取組促進，③職業能力の開発・向上及び自立の支援，④その他である。この改正と名称変更に合わせて，職業安定法，職業能力開発促進法の一部を改正した。ここに至るまで政府はどのような措置をとってきたのだろうか。

1) 雇用対策の実際

厚生労働白書平成15年版では，職業体験機会の充実として在学中の段階から職業意識を持たせることが，若年者が適切な職業選択や安易な離転職の防止を図るために重要であるとして次の点を2003年度に実施された。

- 1) 高校生に，「総合的な学習の時間」などを利用したジュニア・インターンシップの推進。
- 2) フリーターを経て就職をした様々な職業の者が学校で講話をすることで，在学中からの職業意識の啓発，職業体験機会の充実を図る。
- 4) 生徒の保護者を対象としたセミナーの開催等の実施。

高等学校新規学卒者等に対する就職支援策の推進として，高校と連携のうえ就職相談，職場見学，職場実習，就職準備講習などを実施した。就職希望者の職業選択に役立てるための適性検査の実施，求人情報の提供を下記の通り2003年度に実施された。

- 1) 民間教育訓練機関に委託をし，就職希望の新規学卒者に対し，就職ガイダンスの実施。
就職活動に必要な知識，基本的な実務能力の付与
- 2) 高校の進路指導者に対し，研修会，公共職業安定所における事業所訪問の実施。

大卒新規学卒者対象として，次のような対策が実施された。

- 1) 学生職業センター，学生就職相談室，学生職業総合支援センターにおいて実施。
職業指導，職業相談，情報データベースによる広範な求人情報の提供
- 2) 就職が未決定のままの卒業生に対して実施される主な内容。
短期間の職業講習，職業訓練，就職面接会への参加促進，求人情報の提供

平成25年版労働経済白書によれば，政策として将来を担う若者が安心・納得して働き，その意欲や能力を十分に発揮できるようフリーターを含む若者の正規雇用の増進など包括的な支援

を行っている。例えば、新卒者・既卒者に対する就職支援の推進として、新卒者・既卒者を専門とする新卒応援ハローワークを全国に設置した。その結果、2012年度では述べ71万人が利用し9.4万人が就職決定している。

青少年雇用機会確保の事業主への協力依頼として、新卒者採用に当たり卒業後3年以内の者を新卒者として取り扱うように求めた。これは、既に述べた七五三現象を軽減し、第二新卒として若者が不利にならずに職業への定着を可能にすることが根底にあると考えられ、既卒者の就職推進、経済団体、教育機関等による連携体制が重要であるとの理由である。

若者の就職希望企業規模については大企業志向が依然としてあるため、中小企業とのマッチングを目的として次のような方策もとられている。

- 1) 若者が就職活動の早期から中小企業に目を向けるようにする
- 2) 事前の企業情報の理解による職場定着の向上
- 3) 地域の若者の職業観の向上

これらの具体的な策として、一定の基準を満たした地域の中小企業のことである「若者応援企業」宣言、労働局やハローワークが「若者応援企業」のPR、マッチングのための事業を実施するなど、相当力を入れてきたのが現状である。

6. EU加盟国の若者に対する雇用対策

若者の雇用が厳しい状況に置かれているのは我が国のみではないことに冒頭で触れた。ここでは特に、若者の失業率が著しいEU域内での雇用対策について言及したい。EUはさまざまな方策を講じ、若者が社会から孤立しないように支援しているが、このような若者雇用支援の考え方は、EU政策の根幹であるソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）と結びつくものである。図4・5でEU域内の若手失業率とニートの状況が一目瞭然であるが、EU域内諸国では25歳未満の失業率が高い国に対する雇用支援として、これまでの世代からは想像もつかないほど厳しい雇用情勢に置かれている世代であるロストジェネレーション対策とニート支援に焦点を当て、下記にあげるような各種の雇用対策を実施している。

(1) 若年雇用パッケージ

欧州委員会は、2012年12月若年者保障を各加盟国にとって迅速に実現せねばならない最重要課題に位置付け、若者層失業対策の雇用支援のために「若年雇用パッケージ」として60億ユーロを投入する施策群を提示した。2013年4月にEU理事会の勧告採択により「若年者保障」が各加盟国の承認を得たことから各加盟国は実施計画を立てた。施策群の例として、「若年者保障（Youth Guarantee）」、「欧州の見習い制度のための連帯（European Alliance for Apprenticeships）」、「欧州の職業訓練支援のための高品質な枠組み（European Quality Framework for Traineeships）」などがある。ここでは紙幅の関係上、次の点について述べる。

図4 EU加盟国28カ国，ユーロ圏17カ国および各国の失業率（15～25歳未満，2013年7月）

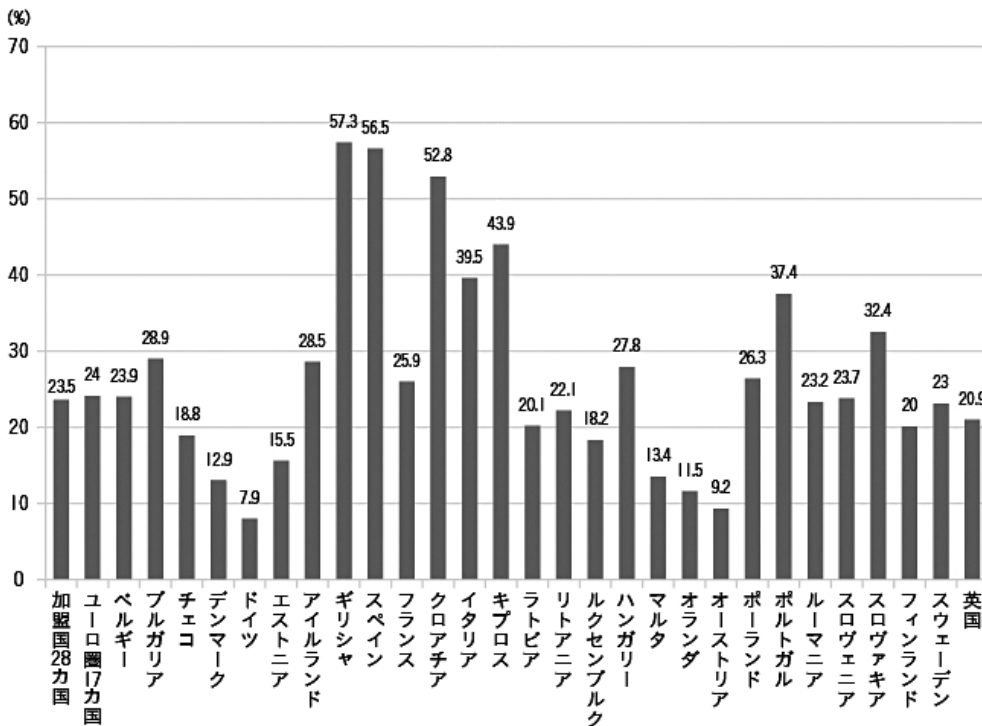
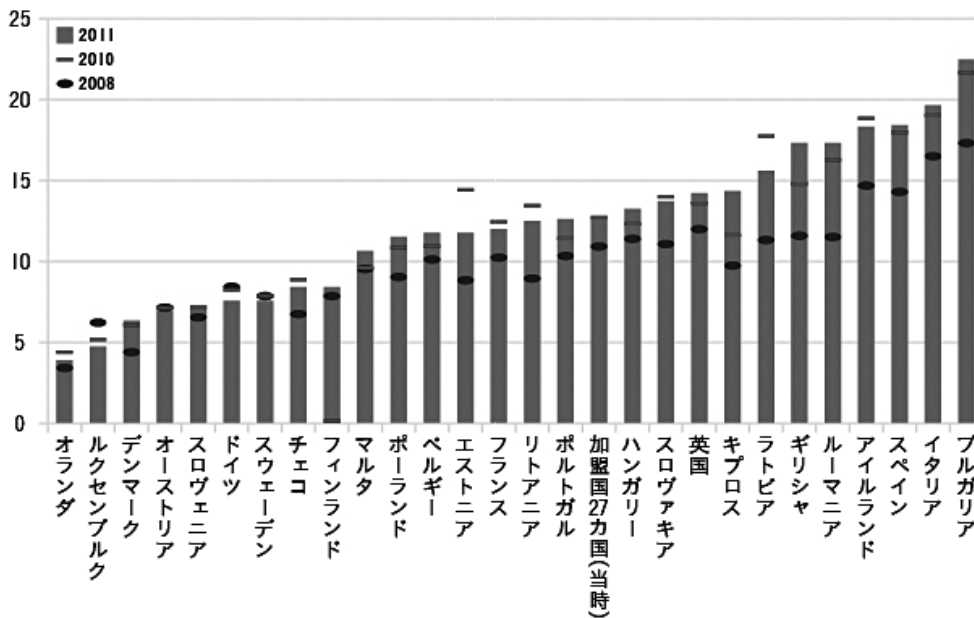


図5 2008年～2011年のEU加盟国のニート比率の推移（Eurostat, Labour Force Survey）
（15～24歳の人口に対する%）



出典 <http://eumag.jp/feature/b0214/> 「EUが進める待ったなしの若年層雇用対策」

(2) 「若年者保障 (Youth Guarantee)」

学業から仕事への移行を円滑にし、各加盟国が欧州社会基金 (ESF) などの構造基金を活用しやすくする。主な内容は下記のとおりである。

- ① 公的教育を終了した、あるいは失職した25歳未満の若者は、4カ月以内に新たな雇用や教育・見習い制度・職業訓練が提供される。
- ② 見習い制度や転職支援を行う雇用者には、補助金が優先的に提供される。
- ③ 起業家精神や自営業を推進するための教育サービスも提供する。
- ④ 若者と関わりのある他組織との協業、追跡システムの確立を通じ、支援の必要のある若者を漏れなく見つけ出す。
- ⑤ 施策の監視と評価を行い、若年者雇用計画のさらなる進化につなげていく。

この「若年者保障」を導入したスウェーデンとフィンランドの成果が報告されており、若者が職に就いた例として、スウェーデンでは2010年に46%、フィンランドでは2011年に83%である。この両国の良好な結果に倣って、オーストリア、デンマーク、ドイツ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガルでは既に導入されている。

スウェーデンとフィンランドの「若年者保障」では、個人個人の事情に適應した対策がとられた。失職した若者に対して、登録後に詳細な査定を行い個人に合わせた能力開発計画が作成される。求職活動と訓練を連携させた雇用支援が実施される。費用面では、スウェーデンでは1人あたり6,000ユーロ未満で費用対効果が高い。

他の対策として「若年雇用イニシアチブ (YEI)」がある。これは「若者雇用パッケージ」の強化目的で若年失業率が25%を超える地域 (国) に焦点を当てて資金提供を行うものである。

(3) 職業訓練の有意性

「欧州の見習い制度のための連帯」は、ねらいとして学校や職業訓練センターなど教育機関での学習と企業での実務訓練を両立させて労働市場の需要に合った人材を育成することだ。

学習と実務訓練の両立で若者の就業により状況をもたらしているしくみとして、ドイツで実施されている中等教育の一つとして名高いデュアル・システムが筆頭に上る。図4でも明白なように他のEU域内諸国に比較しドイツの失業率が低い値である要因は、このデュアル・システムの効果であると推察されており、これは、多くの専門家が認めており世界的にも定評がある。

デュアル・システム (Ausbildung Duallensystem) とは二元制による職業養成訓練を指し、基幹学校または実科学校を卒業した若年者を対象に、職業学校における理論教育 (週1~2日) と事業所における実践的な訓練 (週3~4日) を平行して行い、若年技能労働者を養成するしくみである。各地の職能団体である手工業会議所、商工会議所等が訓練の詳細を定め、これによって各企業は訓練生と1~3年 (最長) の養成訓練契約を結ぶ。訓練で得る職業技能の内容は全国標準の訓練と試験の規定があり、良質な技能が授けられている。訓練終了後にはその専

門的な職種に就き、段階を経て商工会議所などが実施する試験を受け、マイスターを目指すのである。訓練職種は、ほぼすべての約350である。1969年制定の職業教育法で、デュアル・システムが職業教育として位置づけられ、その後、手工業会議所や商工会議所が訓練の監督機関としての役割を担ってきた。ドイツの学校教育は、小学校段階の10歳で進路を決定することはよく知られており、エリート教育機関としてのギムナジウム、自由な教育を主体とするシュタイナー学校、両者の中間的な位置づけの総合制学校の存在など、デュアル・システムと同様にきわめて特異な制度を有する。その中でもデュアル・システムは、様々な課題はあっても若者の就業に関して他の国の範となるほどの効果を誇ってきたのである⁷⁾。

EUでは上記のような政策の実施にあたり大切なことは、欧州委員会や欧州社会基金、各加盟国では、企業、商工会議所、教育・訓練機関、親などの関係者が一丸となって若者の問題解決に取り組む“連帯”であり、そのためにもEUと各加盟国が包括的に連帯し、互いに協力しやすい環境の整備が重要であるとしている。

7. 少子高齢社会の労働力減少に対する政策的含意と課題

我が国の人口構造は減少が進む一方である。全体的な人口減少もさることながら、年齢構成がいわゆる少子高齢が顕著であり、65歳以上の人口が全人口の21%を超える超高齢社会に既に突入している。この状況は、近未来の労働力減少を意味しており、国家盛衰の危機に瀕すると考えられているが、このような将来展望は、30年以上前から統計上判明しており、政府は労働力の減少を軽減するべく様々な政策を打ち立ててきた。

特に、若者の就業が停滞した平成不況から現在に至るまで多くの政策が展開されてきた。その成果と景気の回復に沿って、現在は若者の失業率、フリーター数は低下の様相を呈している。求人倍率も伸びを示し就職率についても改善しており、よい方向に向かっていると言えるだろう。しかし、そのような改善傾向にある中でいまだ重点課題と捉えなければならないと考えていることが次の2点がある。

課題1 改正労働契約法の意義を非正規就業の若者に照らして考える

非正規雇用者は、若者に限らず全体の約35%を占めている。労働市場の二重構造の外側で経営の緩衝材としての役目を果たして働く労働者をいかに守るのか。平成不況の中で経営者都合の解雇が頻発したために労働者を保護することを目的とし、労働基準法第18条の2に置いていた解雇権濫用法理「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする。」を、平成19年12月成立（平成20年3月施行）の労働契約法第16条に移した。同法的第一条では「この法律は、労働者及び使用

7) ドイツの学校制度は世界的に稀な特徴を有するが、ここでは紙幅の関係で割愛する。

者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。」と規定している。同法は平成24年に改正されたが（公布24年12月、施行25年4月1日）、改正労働契約法の目的は、有期労働契約⁷⁾の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く者が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備である。この法の特徴点として次の3点がある。

- | |
|---|
| ① 無期労働契約への転換
有期労働契約が繰り返し更新されて5年を超えた場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。 |
| ② 「雇止め法理」の法定化
一定の場合には使用者による雇止めが認められないルール。
・有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合。
・有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合。
・雇止めが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合。 |
| ③ 不合理な労働条件の禁止
有期契約労働者と無期契約労働者の間で期間の定めがあることにより不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール。 |

これらの中で現在最も着目されているのは、①の無期労働契約への転換である。期限がある状況で労働契約を繰り返し更新した場合、5年経過後には本人の希望により、無期労働契約に転換できることである。しかし、このことを知らないでいる有期労働者が多く、法で守られるべき権利をおのずと放棄した状態の場合が多い。改正から初めての“5年”が、平成30年4月1日であるため、5年に至る前に契約の更新をしない、いわゆる雇止めが多く職場でなされている恐れが懸念される。もう一つは、無期労働契約とは、正規社員ではなく期限が消失して無期になることだが、それを正規社員になることができると誤解が生じている点である。これらは若者だけに係るわけではないが、非正規雇用で働く若者が依然として多数存在することを勘案すれば、若者の問題としてとらえるべきであろう。

課題2 全国に比較した北海道の若年雇用を考える

これは、若者の雇用の改善に地域差がある点である。次の表は、平成28年11月北海道労働局ホームページに掲載された平成25

表3 北海道の平成25年3月卒業者の3年後の離職状況 28年3月 (%)

	合計		男		女	
	全国	北海道	全国	北海道	全国	北海道
高校	40.9	48.7	35.5	44.5	48.6	52.8
短大	41.7	42.3	38.4	43.3	43.3	41.8
大学	31.9	37.6	27.8	34.8	37.2	41.3

北海道労働局発表資料より抜粋して作成した。

7) 有期労働契約：1年契約、6か月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいう有期労働契約であれば、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず対象となる。

表4 主な産業別の離職状況（平成25年3月卒業者の3年後の離職状況） %

	計		男		女	
	全国	北海道	全国	北海道	全国	北海道
D 建設業	48.3	56.4	48.5	57.8	45.7	41.7
E 製造業	28.7	39.0	25.6	33.9	36.6	47.3
G 情報通信業	42.3	61.4	34.3	38.9	50.0	67.7
H 運輸業、郵便業	34.7	38.5	31.0	33.0	45.7	50.0
I 卸売業、小売業	48.9	45.7	45.1	42.8	51.6	48.0
M 宿泊業、飲食サービス業	66.1	72.0	63.5	68.8	67.9	73.4
N 生活関連サービス業、娯楽業	60.5	72.4	53.2	67.3	63.6	74.8
P 医療、福祉	46.7	51.4	42.4	45.9	48.1	52.8
R サービス業（他に分類されないもの）	46.1	57.9	41.9	51.3	54.1	67.5
産業計	40.9	48.7	35.5	44.5	48.6	52.8

出典：北海道労働局発表資料

年3月の新規学卒者の3年後の姿である。表3では、合計値で北海道は、高等学校、短期大学、大学のいずれでも全国を上回っている。中でも高校卒業者の差異が7.8ポイントと最も大きい。性別に見ると、全国より北海道がすべての学校種で男性が高くなっており、女性では高校生と大学生は高いものの短大生では全国を下回っている。このような状況から北海道の高校卒業就職者について着目をした。

高校卒業者の離職について産業別の離職状況を示したのが表4である。卸売り・小売業を除いた業種で北海道は全国を上回っている。特に差が大きいのは、製造業の10.3ポイント、情報通信業の19.1ポイント、生活関連サービス業、娯楽業の11.9ポイント、サービス業（他に分類されないもの）の11.8ポイントである。

事業所規模で高校卒業者の離職について表5で分類している。全国に比較し北海道の数値がどの規模でも高いが、ここでの特徴点として、全国、北海道という地域差ではなく規模が大きくなるにつれて離職率は下降しているという規模による差が歴然と現れている点であるといえよう。若者の新規学卒後の離職率の理由にはさまざまあるが、若者の意識の点を問うだけでは無理があるのではないか。従業員の養成、雇用管理における実情にも目を向けなければならないのではないだろうか。

表5 事業所規模別離職状況（平成25年3月卒業者の3年後の離職状況）%

規模別	離職率	
	全国	北海道
4人以下事業所	64.4	71.8
5～29人事業所	57.2	59.0
30～99人事業所	47.7	50.1
100～499人事業所	37.9	43.8
500～999人事業所	31.5	37.4
1000人以上事業所	24.7	35.8
規模別計	40.9	48.7

出典：北海道労働局発表資料

8. 結論

ここまで若年労働市場の状況を概観した。平成大不況の中で経済情勢により左右されてきた若年労働市場であるが、近年の景気回復とともに、また、若者雇用促進法の施行による各種の雇用支援策の成果として現在は好転状況がみられている。では、景気回復後は、初等教育から段階的に打ち出されたキャリア教育は不要になるのだろうか。否、そうではあるまい。児童生徒が自己実現を目指して自己指導能力を高めることが生徒指導の目的である点とすれば、若者の就業支援は、就職のみならず生き方の範疇にも及ぶはずである。そのように考えれば、進路指導として卒業時の進路だけではなく、その後のディーセント・ワークに就くことを視野に入れた進路指導が望ましいのは論をまたない。おそらく、現在の進路指導でもそのような方針がなされていると推察する。

北海道に視点を合わせれば、進路指導担当者は努力をしながらも早期の離職に頭を痛めていることが推察される。そうであるからこそ、高等学校でも目的のないフリーターやニートを少しでも軽減するような指導をなし、また道教委でも産業教育推進委員会やキャリア教育推進委員会などを発足して対応をはかってきた。しかし、早期離職者の問題が特に北海道で依然として残っている現象からは、進路指導としても現在の対応を省察し、パースペクティブ変容を検討する必要があるのではないだろうか。ただし、事業所の問題も看過できない。EUが若者雇用促進の重点に加えて若者を孤立させずに育成・支援をする義務が学校にも社会にもあるとする点を認識し、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）の理念をいかに導入し連帯につなげるかを見据えるまなざしを持つことが、さらなる課題として浮上してくる。本文で言及したEUの“連帯”の考え方を参考に、我が国でも若者支援として、学校、事業所、政府、訓練機関、保護者、本人との社会的連帯が望まれる。そのような取り組みによる若者がディーセント・ワークに就く可能性の高まりを期待してやまない。

【参考文献】

1. 乾彰夫「〈学校〉〈労働市場〉間の日本の接続と日本型大衆社会」、『日本労働社会学会年報』、日本労働社会学会 7』1996年
2. 尾高煌之助「石油危機直後の職業教育」、『教育と能力開発』所収、日本労働研究機構、1998年
3. 『子供・若者白書』平成27・28・29年版
4. 『労働経済白書』平成15・23・25年版
5. <http://eumag.jp/feature/b0214/> 「EUが進める待ったなしの若年層雇用対策」
6. ネット検索、北海道労働局