

新卒高校生、大学生の就職についての改善提案

地域経済の活性化という視点から、学生の就職活動への個別支援体制の強化を

2013年7月

京都総評／京都私大教連／府立高教組／京都府学連

はじめに

この間の長引く経済不況が新卒の高校生、大学生の就職に大きな影響を与え、就職氷河期と言われる状況が続いてきました。さらに、グローバル化による日本の産業構造や、IT化の進展による就職活動システムなど、新卒者の就職は時代の流れの大きな変化を受けてきました。同時に、就職困難が広がる中で、政府・行政機関をはじめ、経済団体なども就職への支援体制を強めてきました。これらの前向きの変化を評価しつつも、問題の解決に向けては、まだ多くの課題があり、今日の就職システムの一層の改善をはかる必要があると考えます。そこで、何が問題となっているか、どのように改善をはかっていく必要があるのか、私たちの考えを以下にまとめました。

1、就職氷河期の中で何が問題点として浮上したか

就職氷河期は、現在の就職システムの問題点を明らかにしてきたと考えます。私たちは以下の問題点をふまえた上で、今後の改善策の方向をみきわめることが重要であると考えます。

1) 就職率の低下と就職後の早期離職の深刻化

リーマンショック以後、就職率の一定の改善は進んだものの、文科省が発表している数値と実際の状況には大きな違いがあり、公表されている内定率の数字よりも実際には10数ポイント下回る状況があると見られています。これに、3年後に離職する割合を加えると、新聞などで報じられているように、大卒の2人に1人が、未就職か、ニート状態にあると見られます。こうした状況は、就職希望者本人だけでなく、日本の社会全体にとっても大きなマイナスであるといえます。また、離職する要員のの一つとして近年問題となっていることに「ブラック企業問題」が挙げられます。将来の人材として育成するどころか、切り捨てられていますという状況は、社会問題としてあり得べからざるものであると考えます。

2) インターネットを活用したエントリー方式の浸透に伴う大学生の大企業偏重傾向と中小企業の人材不足

大学生が一般的に知りうる企業はマスメディアで流れる企業などに限定される傾向が強く、インターネット上でエントリーする場合、安易に中堅・大手企業に流れる傾向を生み出しました。大企業には数万単位のエントリーがあり、その中から、学生がエントリーシートを提出し、面接等に進み、最終的に内定を確保するのは数十人から数百人です。そのため、エントリーをしても大多数の学生は、当初段階で選考から漏れることになり、「何十社応募してもだめだった」という事例が多く見られる状況となっています。その結果、学生が就職活動への意欲を失うなど、この方式を中心とした就職活動は、全体としては問題が多いシステムとなっています。

また、この方式は、学生が中小企業を就職先の対象としない傾向を助長したと言えます。エントリーシート方式が一般化する中で、①大手就職サイトへの企業採用情報の掲載は、中小企

業には費用が負担となることから、その結果、中堅、大企業中心となっていること。②学生がこの方式にたよって就職活動をすることから、中小企業が視野に入らなくなってしまったこと。③行政、経済団体などが中小企業への就職を支援するための努力を重ね、専用サイト等が開設されていますが、まだ端緒的で、企業紹介だけに終わるなどの不十分さがあるため、学生に必要な情報が行き届いていないのが実状です。

また、大学生に関しては、後述するような新卒高校生に対する個別のケアシステムは失われてきました。大学側は、学生に対する就職活動に関する説明を詳細な冊子も作成しおこない、個別相談も行う体制もと意識的に強化をしてきています。しかし、学生側にインターネットによるエントリー方式が中心との理解から、個別の支援システムを十分利用しているとは思えない状況があります。就職活動がうまくいかず、問題を抱えてから双方向での対応が行われる傾向にあるため、初期段階からの対応になっていないのではないかと考えます。

3) 就職活動の開始時期と勉学の時間確保

学生が自らの将来をどのように描くのか、そして、どの企業を選択するのかは、簡単な問題ではありません。それらを検討するにあたっては、一定の時間が必要であるとともに、4年間の学生生活でさまざまな力を身につけていくことも重要となっています。しかしながら、就職活動の長期化・早期化は、学生の勉学時間や課外活動への参加を阻害する問題となってきました。勉学時間が就職活動によって阻害されることは、大学での学びを通して学生が成長する機会を奪うことになるだけでなく、企業にとっても有益な人材を確保する上で大きな支障となる問題です。最近になって、就職活動の開始時期を遅らせ、第3学年の3月からとする動きとなっていますが、新卒一括採用という現在の就職システムを前提とする限り、これは、就職氷河期で明らかとなった問題の改善へのとりくみの一つだと言えます。

4) 経済のグローバル化の中で地域経済が疲弊するという今日の特徴が、この就職活動問題でも促進される結果を生んでいる

人材確保という点で、大企業にとっては買い手市場の状況が強く、中小企業にとっては、買い手市場でも売り手市場でもない状況となっています。こうした状況は、地域経済を中小企業が実質的に支えている実状から見ると、大きな弊害であると言わざるを得ません。

2、地域経済の発展のための就職活動とするために

この間、明らかになってきた問題点を改善していくためには、単なる技術的な問題というより、地域での経済のあり方そのものが問われています。地域経済は、中小企業がその主な担い手であることは経済指標からも明らかです。これら中小企業の地域での経済活動がいかに持続的、安定的におこなわれるかがきわめて重要と考えます。現在のいびつな経済構造から人材不足をきたしている産業や業種が出てきている中で、新しい人材が常に供給されるようにするために、地域社会全体にとって、どのような人材確保が必要なのか、常に社会的に明らかにするとともに、学生の就職という点では、それらと連動して学校教育でのスキルとキャリア教育が存在しなければなりません。そのためには、各界による協力体制をより緊密にしていくことが必要です。

以上のことを前提に、当面の改善方向について、次の諸点を提案します。

- 1) エントリー方式を中心とした就職活動からの脱皮をはかること。エントリー方式そのものを否定するというのではなく、現在の就職活動において、この方式がすべてであるという認識からの脱皮をはかっていく必要があります。
- 2) ハローワークと各大学との連携を強め、個別企業の人材確保の内容と各学生の希望、スキルとのマッチングをはかる個別相談体制の強化をはかること。この場合、ハローワークと大学側の対応方法の改善と体制の強化が必要です。
- 3) 地元経済団体が、各企業の人材確保の内容について明らかにする作業を強めるとともに、ハローワーク、各大学との連携をはかる橋渡しの役割、システムを構築すること。
- 4) 行政による企業説明会は、地域経済の発展に資することを目的に、地元中小企業を中心にさまざまな規模で開催すること。その際、大規模で多数の学生が参加する方式だけでなく、2) のとりくみと連携をはかり、一層、緻密な計画化を行うことが必要です。
- 5) 地元中小企業を紹介する専門サイトの充実をはかること。企業紹介とともに、求人の有無を明らかにするとともに、エントリーが対個別企業だけではなく、ハローワークと連携した全体のセンター的な役割をもたせた集約場所に届く別方式も採用し、ハローワークの個別援助に乗るようにしていけるものにすること。

3、新卒高校生の就職保障について

就職氷河期は、当然、高校生にも大きな影響を与えましたが、その後の就職内定状況は、行政や学校の努力によって「氷河期」の頃よりは改善されました。しかし、実質未就職での卒業の事例もあります。現在の京都における高校生の就職問題は以下のような状況です。

- 1) 2012年3月卒業の高校生22220人のうち就職は1841人(8・3%)。大学等進学は14754人(66・4%)で、京都の大学等進学率は全国平均を12・9ポイント上回り全国1位。就職率は、全国平均の半分で東京都(5・6%)、神奈川県(7・4%)について3番目に低い状況です。京都は異常な進学の多さが特徴で、「大学が多い」「公立高校の進学競争が激しい」などが背景にあると考えられます。
- 2) 南部に比べて北部での求人がほとんどないという深刻な事態が続いています。とりわけ製造業が軒並み落ち込んでいます。
- 3) 学科別に見ると工業形は比較的順調で、地元企業化からの求人も安定して来ていますが、普通科は厳しく、進学にかじをきる生徒も少なくありません。
- 4) 新卒高校生の場合は、大学生に比べると十分な支援体制があります。ハローワークとしての機能を高校の場合持っています。
- 5) 問題は、高校求人に関しては、地域経済の疲弊が色濃く反映していることです。そのため業種、職種がかたよったり、希望の仕事がなかなか見つからないという実状があります。その点では、地域経済の振興そのものが重要となっています。

4、高校生の就職保障のために

地域の経済が大きく影響していることから以下のような点での改善が必要です。

- 1) 地域で育つ人材作りを目標に、地域経済振興へ、行政、経済団体、地域の諸団体が力を合わせていくことが大切です。
- 2) 公務公共部門での積極的雇用創出をはかり、若年者の地域での雇用創出確保をはかる必要があります。関連して、介護・福祉・医療部門、農業分野などで、意欲ある若者の雇用をつくるための施策をはかることが必要となっています。
- 3) 新卒者や若年者の中小企業への就職促進、雇用の安定のための補助金・奨励制度を拡充することが必要です。