

新卒労働市場の改善¹

同志社大学 伊多波研究会 労働雇用分科会

横山 桃花
飯星 雄麻
木村 飛勇
熊谷 成美
相本 能
吉村 彩香

2014年11月

¹ 本報告書は、2014年9月28日に行われるISFJ日本政策学生会議2014中間発表会のために作成したものである。本報告書は現時点での論文の方向性を示したものである。本報告書にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

2016年度卒の学生たちから就職時期が後倒しになり、企業の採用活動の解禁時期が12月から3月にずれ込む。このような短期間で学生たちは自分に合った仕事に就けるのか、自分にあった仕事を探すにはどのようにすればいいのか、様々な不安や疑問が出てきた。これらを解消するための政策提言を行う予定である。

第1章 問題意識・現状分析 I

まずこの章では、現在の日本の採用方法である、新卒一括採用についてまとめている。第1節では、日本で新卒一括採用が定着するまでの歴史を振り返る。1870年代に初めて大学という教育機関が取り入れられ時、企業は大学の卒業生に積極的に働きかけ、1979年より学卒の新入社員を定期的に採用していった、日本企業の新卒定期採用に始まる。新卒一括採用方式が本格的に広まったのは、第一次世界大戦後の1920年から深刻化した不況の頃であった。その後、「入社試験は卒業後に行う」ことが決められたものの、完全順守は難しかったため、1952年に「就職協定」が定められた。しかし、この協定を守らない企業が後を絶たず、就職協定が廃止された。これにより、現在の「就職活動の早期化・長期化」が本格的に始まった。そして、今年2014年に、2016年に卒業する学生から「学業に専念できる環境を整えるべき」という政府の意向から就職時期が後倒しになった。

これまでの経緯で行われてきた新卒一括採用から現在は時代の流れも変化し、社会の成熟、人口減少、経済成長の変化、大学進学率の急増などの大きな構造変化の中で、新卒労働市場を見直し改善していく必要がある。

第2節では新卒一括採用の現状と問題意識をまとめた。採用側と採用される側、つまり企業側と学生側の両立場に立つことで、両者で利害の不一致が起こっていることに気付いた。日本企業では、企業に就職してから教育訓練が施される仕組みが浸透してきた。そして採用する側としては、できるだけ長期にわたって雇用契約を継続できる者を選択したいのである。中途採用者より新規学卒者を採用する方が企業側としてコスト削減に繋がる。また、新卒一括採用は長期契約を結ぶことで終身雇用制度と適合した安定性の高い採用手法であるため、企業にとっては都合がいい。しかし学生側からすると新卒一括採用は3つの問題点が挙げられる。まず第1に、採用人数が景気の変動に影響されやすいこと。第2に新卒と既卒が同等に扱われていないため、新卒として扱われる時期だけに採用の機会が集中していること。第3に在学中の就職活動が学業に悪影響するという点。これら3つのことがあげられるのである。

第2章 問題意識・現状分析 II

続いて第2章では、大学の教育問題について考えた。第1項では、学生の学習時間についてである。ここでは日本の学生とアメリカの学生を比べてみた。すると、日本の学生の方がアメリカの学生に比べて勉強時間が圧倒的に少ないことが分かったのである。

日本の大学生の一日の学習時間は平均4.6時間と言われている。また、日本の学生とアメリカの学生では、インターネット利用度はほとんど差がないのに対し、学際的な授業や、自主的なプロジェクトへの参加率がアメリカの学生に比べて低いことが分かった。続いて

第2項では、大学で学んだ専門知識についてである。ここでは、専門分野を理解できていないまま大学を卒業し、4年間大学で学んだ専門知識を就職してから活かすことができていないのが現状であることが分かった。日本では、採用活動の際に、学生のコミュニケーション能力や社会的常識などの「ポテンシャル」を重視して採用を決定する傾向があるのに対し、アメリカでは、即戦力となるような学生を求めている。そのため、大学での成績・所属した学部・研究内容が重視される傾向がある。日本では就職してから新入社員を教育する企業が多いため、大学で学んだ専門知識を活かす機会がない、または専門知識が必要ないケースが多々存在するのである。最後に第3項では、大学の成績と就職活動についてである。日本では大学の成績に対する期待感・信頼感が低い。そこで、ここでは「企業による大学成績の活用を促進することで、大学成績に対する信頼度の向上を図り、大学生が学業に力を入れることが報われる社会を実現することを目的として」活動しているDSSというNPO法人の考察をもとに論じている。アメリカでは、企業は採用活動の際に、大学での成績、学歴が非常に重視するのに対し、日本では学生の成績ではなく課外活動に重点をあてる傾向がある。このことによって負のスパイラルが起り、学生の学業離れ、大学で学んだ知識を就職に活かせていないことなどを引き起こしている。

第3章 分析

政策提言をするにあたり、我々がしなければならないと考えたのは、まずアメリカと日本のインターンシップについて、仕組みや学生たちの姿勢を調べ比較することである。日本のインターンシップをより良いものにするために、インターンシップが盛んなアメリカと比較した。また、企業側と学生側のメリットも挙げた。また、良い人材を得るために企業が隠れて行っている縁故採用について、アンケートや実際にあった事例を基に考察した。縁故採用は、不平等なイメージもあるが、取り組み方によっては企業と学生のミスマッチをなくすことが出来ることが分かった。日本では、「七五三現象」が昔から問題になっている。大学卒業者の就職3年以内の離職者が非常に多い問題の呼称で、中学卒業者が7割、高校卒業者が5割、そして大学卒業者が3割の割合で様々なことが理由で離職してしまうことである。また、転職市場について分析した。

第4章 政策提言

新卒労働市場を改善するために、私たちが提言する政策は、

1. 新卒期間を3年とする。
2. インターンシップ枠の設置

これらの政策を行うことで、学生一人一人が自分に合った職業を見つけやすくなり、大学生の間は学業ややりたいことに専念できる。また企業側からしても、自分に合った仕事を見つけたやる気のある社員が入社すれば、労働生産性を高めることが出来る。全体で見ると、少子高齢化が伴っている中、一人一人の人材が非常に重要視される。自分に合った仕事に就くことで自分の力を最大限に発揮でき、今後日本の経済にも発展される。政策提言は今後の日本の未来を変える政策であると考えられる。

「インターンシップ採用枠の設置」とは、企業が長期のインターンシップを行った学生に対し、早期に内定を出し、即戦力として採用する制度である。現在、制度化されていないため、我々は制度化することを提言する。

キーワード：インターンシップ、新卒一括採用、アメリカ

目次

はじめに

第1章 問題意識・現状分析 I

- 第1節 新卒一括採用の概要
- 第2節 新卒一括採用の現状と問題意識

第2章 問題意識・現状分析 II

- 第1節 大学生の教育問題
 - 第1項 学習時間について
 - 第2項 大学で学んだ専門知識について
 - 第3項 大学の教育問題と就職活動について

第3章 先行研究

第4章 分析

- 第1節 アメリカの就活事情
 - 第1項 アメリカの現状
 - 第2項 アメリカのインターン事情
- 第2節 日本のインターンシップ事情
 - 第1項 インターンシップとは
 - 第2項 インターンシップの現状
 - 第3項 学生にとっての意義及び学生への啓発
 - 第4項 インターンの種類
 - 第5項 参加期間
 - 第6項 インターンシップ先を探す際に重視したこと
- 第3節 縁故採用
- 第4節 転職市場

第5章 政策提言

- 第1節 政策提言の概要
- 第2節 政策の目的
- 第3節 政策の課題

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

2015 年から就活開始時期が遅くなることを政府が発表した。以前までは12月に就活が解禁され企業説明会、エントリーシートの作成、Web テスト、次のステップとしてグループワーク、最終面接に追われ、4月頃から大手企業は内定を出し、10月には内定式というスケジュールであった。しかし、私たち2016年卒の大学生からは4月から就活を解禁することを安倍晋三総理は発表した。学業に専念するための環境を作るべきという政府の意向からこのように就職活動期間が後倒しになった。この影響により学生にとって就職活動は短期間の接戦となり今までより不利な状況になることが予想される。10月の内定式は変更せず決まっているので大企業が落ちてしまった場合、最悪就活浪人も考えられる。また今まで以上に学歴の差が大きくみられると予想される。また、中小企業にとっても人材を確保できないリスクとなる。

本稿では現在の労働市場を改善するために、第一に日本の新卒一括採用の歴史を振り返り日本独特の新卒一括採用の背景を把握し、新卒一括採用における学生側からと企業側から考えたメリットやデメリットを整理する。また、大学の教育問題を現状分析する。そして、先行研究では、今までの論文に無いインターンに着目し研究を進めていく。本稿の位置づけとしては就職活動の中でも就職活動期間の自由化・緩和に焦点を当てている。

新卒期間の見直しによって、企業と学生とのミスマッチを減らし、ミスマッチが起きたとしても転職しやすい環境を作る。これは、学生だけではなく、企業にもメリットがある。新卒期間の見直しによって、学生が勉学に専念できるようになれば有能な人材が増え、企業にとって大きなメリットである。本稿では主に日本とアメリカの雇用体系を比較している。アメリカの産学官連携モデルを参考にしつつ、日本にもこれまでの学生と企業だけの就職活動に政府を導入する。

また、アメリカではインターンシップが重視されており、インターンシップによって経験を積んで即戦力として社会に出るという流れが定着している。インターンシップ先にそのまま就職、ということも少なくない。1度働いたことがある職場だとミスマッチも起こりにくい。日本でもインターンから正社員への流れを定着させることでミスマッチが減り、企業・学生の双方に利益がある。

新卒期間の見直しとインターンシップを組み合わせた政策提言が本稿の独自性であり、特徴である。

第1章 問題意識・現状分析 I

第1節 新卒一括採用の概要

現在、日本では企業側が学生を採用する際は一般的に新卒一括制度を適用している。新卒一括制度とは、企業が卒業予定の学生を対象に1年ごとに一括求人を行い、一般的にエントリーシート、WEB テスト、グループワーク、面接などの採用試験を行って内定者を選択し、卒業後に入社させるという日本独特の採用手法のことをいう。

始まりは、1870 年代に日本に初めて大学という教育機関が取り入れられたことにより企業は大学の卒業生に積極的に働きかけ、1979 年より大卒の新入社員を定期的に採用し始めた。これが日本企業の新卒定期採用の始まりである。その後、新卒定期採用は大企業のみならず、中小企業にも少しずつ広まっていった。新卒一括採用方式が本格的に広まったのは、第一次世界大戦後の 1920 年から深刻化した不況期の頃であった。就職希望者が殺到したため、各社で入社選考が行われた。また、新入社員の解雇、採用取り消しなども常態化していた。こうした就職難に対応するために、就職ガイダンスや就職指導などが行われるようになった。

1928 年には、「入社試験は卒業後に行う」ことが定められた。極度の採用難で学生が就職活動に追われ、学業が疎かになることを回避するための施策であったが、完全順守は難しかった。この対策のために 1952 年に「就職協定」が定められた。就職協定は、就職開始日や採用選考日の解禁日、内定日などが決められた。しかし、60 年代に入ると、就職協定があるにも関わらず、新卒採用の早期化（青田買い²）が進んだ。青田買いすることによって企業は優秀な人材を早期に確保できる。しかし、学生の視点からするとまだ熟知していないのにも関わらず早い段階で進路を決定することに対する批判が多かったため、青田買いは問い詰められた。

1968 年には、今まで理系のみならず文系学生にも大学からの推薦によって就職を果たしていたが、大学紛争のあおりで大学側は就職指導などに対応できなくなった。これにより、学生は自力で就職先を探さなくてはいけなくなり、企業の採用活動・就職活動が大きく変化していった。

1997 年には「守らなければ協定があっても意味がない」という意見が殺到し、就職協定が廃止された。これにより、「就職活動の早期化・長期化」が本格的に始まった。企業側が厳選採用という動きをし始めたことから、学生も早期から活動しなければ勝ち抜けないという思いから、就職に対して意識を高め着々と準備をする学生が増加した。

今年 2014 年には、2016 年に卒業する学生から就職時期が後倒しにすることを政府は発表した。安倍晋三首相が「学業に専念できる環境を整えるべき」という考えから、大学生の就職活動時期の開始時期を遅らせるように要請した。これは就活スケジュールを決めている経団連に強く要請し決定された。日本はこのような経緯で今の採用制度は成立してきた。

これらの歴史をまとめると「日本独特の新卒一括採用」は、大正初期の好況期に優秀な人材を確保するために始まった制度が大卒にも応用され、戦後の高度成長期に「日本型雇用慣行」の一環として完成されたものといえる。

² 青田買いとは、企業などが新入社員採用期間よりも早く、卒業見込みの学生の採用を内定すること。

第2節 新卒一括採用の現状と問題意識

新卒一括採用は、上記のように明治時代にその原型が形作られ、長期雇用、年功序列、企業内組合という日本的経営の三種の神器とともに戦後の高度成長、日本経済・産業の視点を支えてきた。これによって日本の雇用状況の安定化の原動力となってきた。

それに加えて新卒一括採用により雇用体制も日本独自のスタイルになった。雇用システムは、職務を規定しない雇用契約となっているので、未経験で熟練していない労働者をある職務につける必要がある。そのため、企業が新卒者を雇用した場合は、職業訓練が施される。なぜなら日本の学校教育では原則的に職業訓練が行われていないからである。職業訓練は、仕事内容を教わるだけでなく、社員が昇進降格するために必要な訓練や定期的な配置換えに対応するための訓練も行われている。

多くの企業は採用時に、できるだけ長期にわたって雇用契約を継続できる者を選択する。なぜなら、新入社員に投資するお金と回収機関¹³という観点から考慮すると、中途採用者より新規学卒者を採用する方が企業側としてコスト削減に繋がるからである。このように長期契約を結ぶことで終身雇用制度と適合した安定性の高い採用手法とされている。

また、多くの企業が新卒一括採用を行う理由としては、「社員の年齢構成を維持できる」、「他者の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の人材を確保できる」といった点が多く挙げられている。このことから企業は育てやすい期間的人材を定期的に確保するという観点から、他社経験のない新卒者を選好する傾向にあるとされる。

その他のメリットとしては毎年の新卒一括採用は同期生意識を生み出し、従業員間の連帯感を強める。初めての会社に長時間勤務することが前提であるため、企業への忠誠心が生まれ企業・労働者の両者にとって長期的な展望に基づいた関係を築きやすいことから今もなお新卒一括採用制度を企業は導入している。

しかし、新卒一括採用は良い面ばかりではない。

新卒一括採用を行うことで、3つの問題点が挙げられる。

1点目は、景気による採用の変動である。

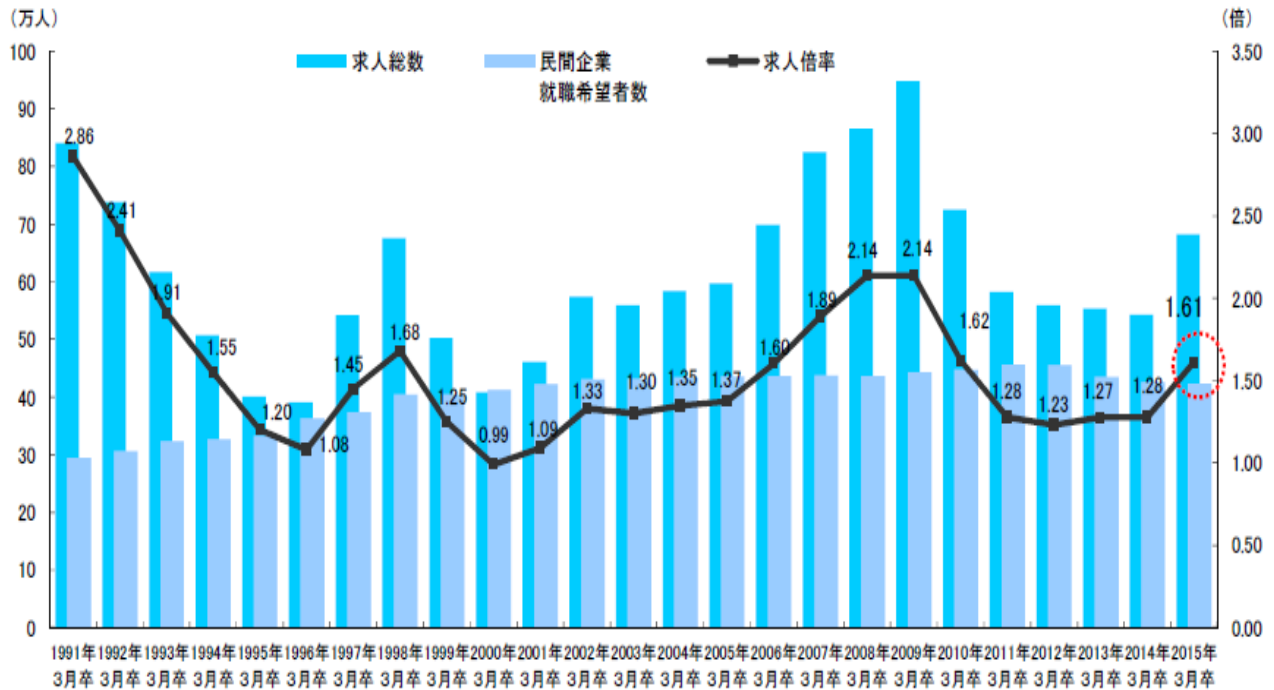
まず、景気がよくなった時は求人倍率が上昇するが、景気が悪化した時は求人倍率が低下することがいえる。図1は大卒の求人総数⁴および求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移を表している。大卒求人倍率とは、民間企業への就職を希望する学生1人に対する、企業の求人状況を算出したものである。

³ 事業開始に当たって投下した開業資金が回収されるまでの期間

⁴ 求人倍率＝求人総数÷民間企業就職希望者数

図 1 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

■ 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



資料出所：ワークス大卒求人倍率（2015年）

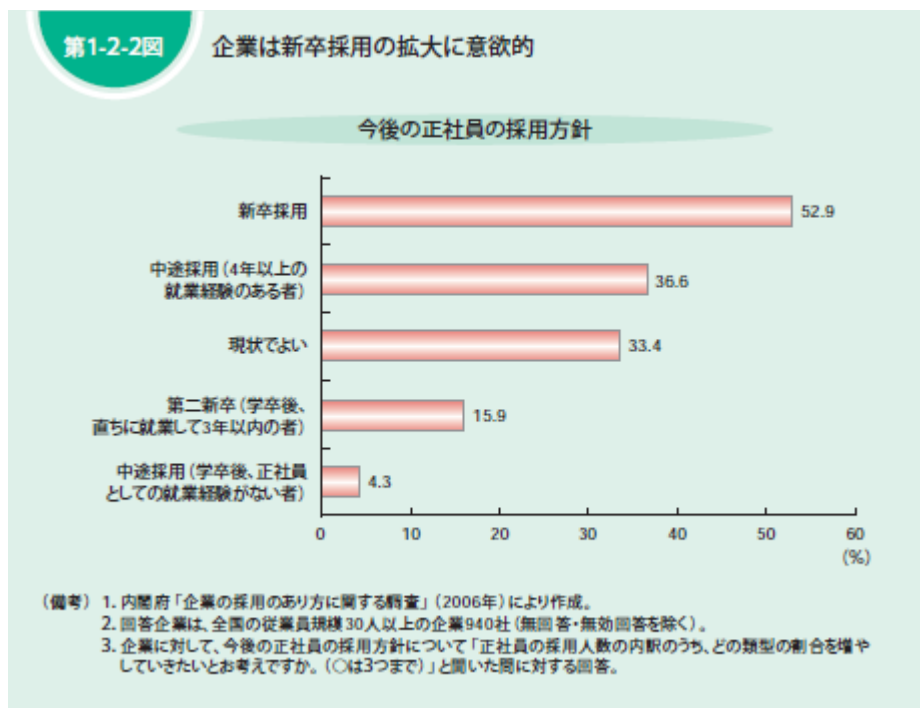
図を見てみると、1990年前後には大卒の求人倍率は非常に高いが、バブル崩壊に伴って求人数は大きく減少し、求人倍率も低下している。当時は景気が後退する中、企業は対策としてバブル期の雇用における人件費を減らすために企業は軒並み新規採用の抑制を始めた。1997年新卒の就職状況は一度持ち直したが、この年は消費税引き上げなどの緊縮財政に加え、アジア通貨危機より大手金融機関が破綻したことで景気が急速に冷え込み、再び就職状況が悪化した。求人数の大幅削減のほかに業績悪化などにより、新卒を育成する余裕がなくなったため、現場に即投入できる「即戦力」となる人材を企業は求めた。これにより雇用のミスマッチが発生し、失業する人が増加した。また図から2000年に就職氷河期のピークを迎えている。これにより大学を卒業したにも関わらず上手く就職できなかった人が増加した。この結果、フリーターや派遣労働者といった非正規雇用になるものが増加した。また、失業率も大きく増加した。

2011年には、東日本大震災が起こり、一時期景気が低迷し求人倍率も急に落ち込んだが、最近では景気も安定し、徐々に大卒者の求人倍率も上昇している。

このように景気の変動により求人倍率や求人総数は変化する。現在取り入れている新卒のみに偏った採用では、新卒時に就職できないとやり直すことが非常に難しい。卒業時に景気が良ければ就職はし易いが、景気が悪ければ就職できないという不平等が生じてしまう。景気が悪い年に就職できなかった学生たちはそのまま社会で生き残っていく可能性も考えられる。実際に氷河期世代と呼ばれる世代には新卒時に就職出来ず、そのまま就職できずフリーターや派遣労働者などの不安定な仕事に就かざるを得ないものが多く存在する。景気変動により就労できなかった人の傷跡は大きい。

2点目は機会不均等である。言い換えれば、既卒と新卒が同等に扱われていないということが問題とされている。図2は今後の正社員の採用方針を表しているグラフである。この図から今後企業は新卒者を採用していくことが分かる。よって多くの企業が、新卒での採用に偏っていると、既卒と新卒が同様には扱われないという問題が発生する。原則として一生に一回しか新卒になれないため、病気等の事情で就職活動ができなかった者も既卒として扱われてしまうこともあり、そのために就職活動に失敗する学生もいる。また、就職が決まらなかった学生の中には来年度も「新卒」として就職活動するためにわざと留年する学生が増え、一部の大学では卒業要件を満たしていても卒業延期を認める希望留年制度を設けている大学も見受けられる。しかし、就職留年を行った学生は企業に好印象をもたらすことが難しいと考えられるのでわざと単位を落として留年する人もいる。

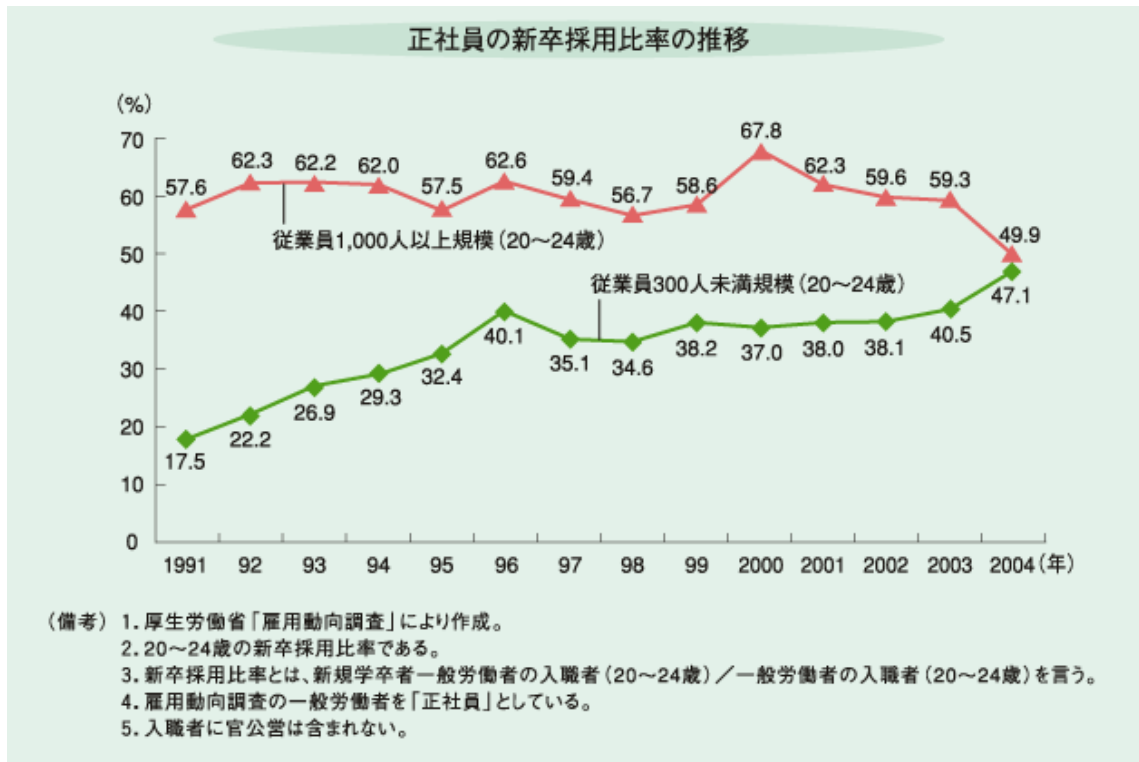
図 2 今後の正社員の採用方針



資料出所：内閣府 国民生活白書（平成 18 年度）

図3は正社員の採用比率の推移を示している。内閣府の「国民生活白書」によると、20～24歳の入職者に占める新卒者の割合は、従業員1000人以上の大企業などは60%程度である。一方で従業員300人未満の中小企業は約40%で大企業と比べると推移が低いことがわかる。このことから、大企業の採用が新卒に偏っていることがわかる。また、転職者は大企業に入社することが難しいこともこのグラフからいえる。たとえ、新卒時に不本意な就職をした若年者がいても、中途採用枠が限定されているため困難となり、自分が合わない仕事でも退職するまで続けていかなければならないケースもあると考えられる。

図 3 正社員の新卒採用比率



資料出所：内閣府 国民生活白書（平成 18 年度）

第3に在学中の就職活動が学業に悪影響を与えるという点である。新卒一括採用は学生が大学在学中に行うので、就職活動を行いながら、学校にも通わなければいけない。図4は就職活動量を大学の種類別に表したものである。この図から資料請求や面接数までは難関大学の方が高い傾向がみられた。これにより難関大学の方が多くの企業を受けていることが分かる。しかし、内定取得率の差は見られなかった。学生によって個人差はあるが、内定を取得するのに学生は就職活動に時間を費やすことは間違いなくいえる。就職活動が学業に悪影響するかは個人の行動力が問われるが、一般的に就職活動を行ってれば、セミナーや説明会に行かなければならないので大学に通わなくなる。そのため、授業に参加する回数が減少し、勉学を怠る学生が多い。場合によっては、学生が就職活動に力を入れすぎてしまって内定が取れても卒業に必要な単位を取得することができず留年してしまい内定取り消しということも存在する。したがって就職活動を行うことで学業が疎かになると考えられる。

図 4 就職活動量 (大学の種類別)

表 3 就職活動量 (大学の種類別)

	難関国公立大学		一般国公立大学		難関私立大学		一般私立大学	
	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
資料請求数	37.71	(46.45)	19.97	(35.20)	41.69	(48.15)	27.65	(37.21)
エントリーシートの提出数	23.24	(18.88)	14.32	(28.36)	28.65	(24.01)	18.94	(18.02)
会社説明会(セミナー)出席数	22.65	(18.57)	12.87	(15.74)	29.26	(24.18)	21.91	(18.90)
筆記試験数	13.76	(10.28)	7.66	(7.87)	15.48	(12.22)	11.27	(9.54)
面接数	13.79	(10.95)	6.95	(7.46)	14.39	(11.63)	10.39	(8.83)
内定取得数	1.92	(1.29)	1.52	(1.34)	2.04	(1.42)	1.92	(1.61)

以上これら3つの問題点が挙げられる。

これまでの経緯で行われてきた新卒一括採用から現在は時代の流れも変化し、社会の成熟、人口減少、経済成長の変化、大学進学率の急増などの大きな構造変化の中で、新卒労働市場を見直し改善していく必要がある。

第2章 問題意識・現状分析Ⅱ

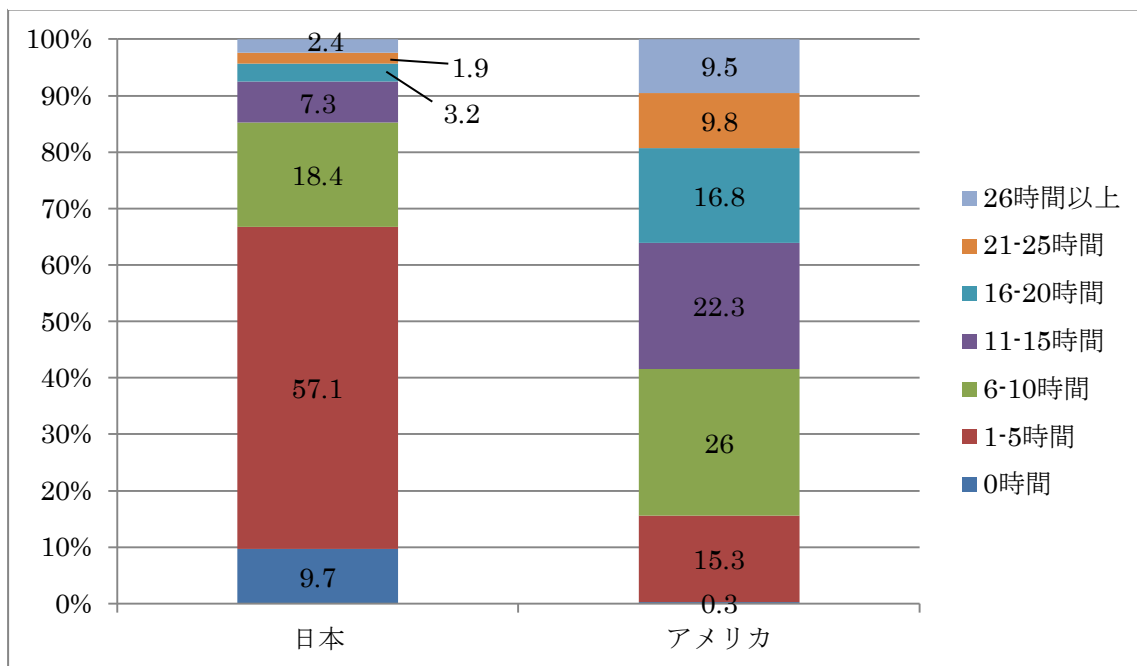
第1節 大学生の教育問題

第1章でも述べたように、日本では新卒一括採用が多く用いられているため、大学生が就職活動を大学在学中に行っている。そのことによって、大学の教育にも悪影響を与えている。ここでは、大学生の教育問題に着目する。現在の日本の大学の教育問題として、次の3つの問題が挙げられる。第一に、日本の大学生の学習時間が少ないということである。第二に、大学で学んだ専門知識が就職に活かせていないということ、第三に、大学の成績に対する期待感・信頼感が低いということである。

第1項 学習時間について

まず、日本の大学生の学習時間について、日本の大学生の一日の学習時間(授業・授業関連の学習・卒論)は平均4.6時間とされている。

図5 授業に関連する学習の時間(1週間あたり) 日本とアメリカ 1年生



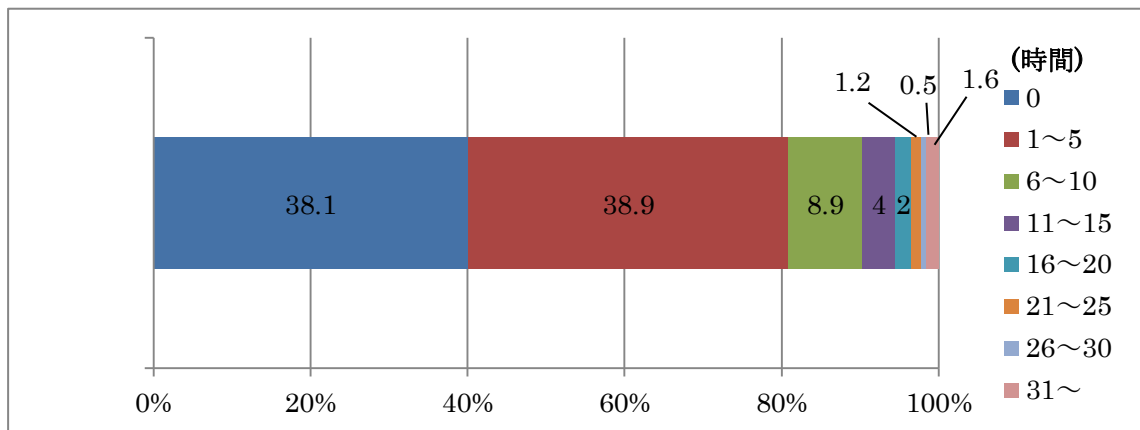
資料出所：『全国大学生調査』および NSSE

図5から、一週間あたりの授業に関連する学習時間について、日本の大学生は0時間が9.7%、1～5時間が57.1%で、足し合わせると一週間あたり0～5時間しか授業に関連する学習をしていない学生は66.8%と6割を超えていることになる。それに対し、アメリカの学生で一週間あたりの授業に関連する学習時間が0～5時間に該当する学生は15.6%である。日本の大学生は「授業に関する学習」の時間が少なく、図5からも分かるように、アメリカの学生と比べて差は大きく、アメリカの大学生の方が勉強に熱心に取り組んでいることが言える。

全国大学生調査に『授業に対してどう取り組んでいるか』という質問項目がある。「必要な予習・復習はした上で授業にのぞんでいる」に、「あてはまらない」と回答した学生は26.8%、「あまりあてはまらない」43.4%、「ある程度あてはまる」24.4%、「あてはまる」4.6%となっている。必要な予習・復習はした上で授業にのぞんでいる学生が29%と約3割しかいないことが分かる。ただ授業に出るだけではなく、必要な予習・復習をして授業にのぞまなければ、大学で学ぶ専門知識を理解することは難しいのではないだろうか。

また図6より授業とは関係のない学習・読書の時間も非常に少なく、図からも分かるように1週間で0～5時間と回答した学生が77%と8割近くを占めている。

図6 1週間の授業とは関係のない学習・読書の時間



資料出所：全国大学生調査

日本の大学生は、授業時間以外の学習時間は授業に関連するかしらないかは問わず、短いことが言える。

この問題の要因の一つとして考えられるのが、学生が授業に興味・関心を持っていないことである。ベネッセの大学生の学習・生活実態調査によると、「授業に関心をもてない」に「あてはまる」と回答したのが9.5%、「まああてはまる」が32.0%で、この二つを足し合わせると41.5%になる。4割の学生が授業に関心をもてないと感じているのである。

また、図7からアメリカの学生と比較しても、日本の学生が授業つまらなさを感じていることが分かる。アメリカの大学生を調査対象としたCSS2005によると、2005年のアメリカの学生の27%が授業をつまらなく感じているのに対し、2005年の日本の学生に対する調査では、45.7%もの学生が授業をつまらなく感じていることが分かる。

図 7 大学での経験の日米比較

	アメリカ 2005 年	日本 2005 年	日本 2007 年
授業をつまらなく感じた	27.0	45.7	47.9
学際的な授業を履修した	66.0	30.4	53.4
自主的な学習プロジェクトへの参加	58.0	24.0	30.9
研究や宿題のためにインターネットを利用した	84.4	70.1	74.9

資料出所：CSS2005・JCSS2005・JCSS2007

また図7より、日本の学生とアメリカの学生では、インターネット利用度はほとんど差がないのに対し、学際的な授業や、自主的なプロジェクトへの参加率がアメリカの学生に比べて低いことが分かる。また、ベネッセ大学生の学習・生活実態調査によると、大学で企業等と連携した実践的な授業を経験したか、という質問に対し、「よくあった」4.7%、「ある程度あった」21.2%、「あまりなかった」30.6%、「ほとんどなかった」43.4%という結果が出た。

日本の大学生には、積極的に授業に参加したり、授業時間以外の学習への意欲が欠けているのではないだろうか。ただ授業へ出席するだけでなく、専攻の学問に興味を持ち、自ら学習することが、日本の大学生に求められているのではないだろうか。

第2項 大学で学んだ専門知識について

次に、大学で学んだ専門知識が就職に活かせていない、という問題である。これは特に、文科系学部の学生に多くみられる問題である。

図 8 大学の授業はどのくらい役に立っているか 自分の実力

	十分	ある程度十分	あまり十分でない	不十分
将来の職業に関連する知識や技能	1.3	15.4	50.6	30.0
専門分野の知識・理解	1.4	19.3	51.3	25.1
専門分野の基礎となるような論理的 理解・知識	2.0	22.6	49.7	22.3

資料出所：全国大学生調査

図 8 より、大学の授業が「将来の職業に関連する知識や技能」に役立っているかについて、あまり十分でない、不十分と答えたのが 80.6%と 8 割を超えている。このことから、大学で学んだ知識が就職に活かせていないことがわかる。また、「専門分野の知識・理解」があまり十分でない、不十分という回答が 76.4%、「専門分野の基礎となるような論理的な理解・知識」があまり十分でない、不十分という回答が 72.0%とどちらも 7 割を超えている。このことから、専門分野を理解できていないまま大学を卒業し、4 年間大学で学んだ専門知識を就職してから活かすことができていないのが現状であることが分かる。

大学で学ぶ専門知識が就職に活かせていない現状の要因として、次のようなことが考えられる。日本では、採用活動の際に、学生のコミュニケーション能力や社会的常識などの「ポテンシャル」を重視して採用を決定する傾向がある。しかし、アメリカでは、即戦力となるような学生を求めている。そのため、大学での成績・所属した学部・研究内容が重視される傾向がある。また、日本では総合職と一般職という区分で採用されることが多いが、アメリカでは、部署別・役職別で採用される。それぞれの部署・役職で要求されるスキルや経歴が違うため、アメリカでは就職に、大学で学んだ専門知識が必要になってくるのである。日本では、就職してから新入社員を教育する企業が多いため、大学で学んだ専門知識を活かす機会がない、または専門知識が必要ないケースが多々存在するのである。そして、先ほども述べたようにそもそも学生が専門分野を理解できていない場合もある。専門分野を基礎から理解し、4 年間大学で学ぶことで、就職に専門分野の知識を活かせるように変えていくべきではないだろうか。そのために、専門分野を扱う長期インターンなどで、実践的に専門分野の知識を活かして活動し、スキルアップをする機会を増やすべきではないだろうか。

第3項 大学の成績と就職活動について

日本では大学の成績に対する期待感・信頼感が低いことが3つ目に挙げる問題である。

「企業による大学成績の活用を促進することで、大学成績に対する信頼度の向上を図り、大学生が学業に力を入れることが報われる社会を実現することを目的として」活動しているDSSというNPO法人がある。

DSSは現状の日本では、主に文科系学部において学業への期待感の低さ・成績への信頼感の欠如から、大学教育と就職活動における「負のスパイラル」が発生していると考えている。アメリカでは、企業は採用活動の際に、大学での成績、学歴を非常に重視するのに対し、日本では学生の成績ではなく課外活動に重点をあてる傾向がある。そのことによって、学生は大学の勉強ではなく、課外活動に力を入れるようになる。大学では、卒業に必要な単位数をそろえるために、楽に単位が取れる授業を選ぶようになる。大学・教員は、学生が単位取得を第一に考えるようになるため、指導や評価に力を入れるよりも、自分の研究に時間を割く傾向が強まってくる。学業に力を入れない学生が多く、成績評価も信頼度が低いため、企業側は採用活動の際、大学生の課外活動を評価するようになる。そしてますます学生は課外活動に力を入れるようになる、これが現在日本で起きている大学教育と就職活動における「負のスパイラル」である。

課外活動に力を入れることによって、学習時間は少なくなり、楽に単位が取れる授業を好んで選択することによって、勉強しなくても大学を卒業できてしまうことが、現在日本の大学で起きている。また、学生が、簡単に単位が取れる授業を好んで選択することによって、大学が指導・評価の質を向上しなくなり、学生が授業をつまらなく感じる要因になり、学生の学業離れはどんどん進むことが考えられる。この負のスパイラルが、学生の学業離れ、大学で学んだ知識を就職に活かせていないことなどを引き起こしている。

課外活動も大切な経験であるが、課外活動ばかりに力を入れるようになってしまえば、大学で学ぶことが疎かになってしまう。課外活動と学習の両立ができることが理想的ではあるが、まずは、大学で専門分野を学び学習し、就職につなげていくことが必要なのではないだろうか。

現在の日本の大学の教育問題として、日本の大学生の学習時間が少ない、大学で学んだ専門知識が就職に活かせていないこと、大学の成績に対する期待感・信頼感が低いことが挙げられた。これらの問題を解決・改善するためには、これから必要になってくるのは、専門分野を学習し、理解して、長期のインターンなど実践的な活動をしてスキルアップの機会を設けることではないだろうか。

第3章 先行研究

先行研究として、「大学生の就職とキャリア」（2007）小杉礼子著と「若年者就業の経済学」（2010）太田聡一著を挙げる。

「大学生の就職とキャリア」では主に3つの主張をしている。

1 つ目、大学全入時代を迎え、むしろ大学の入試難易度による就職格差が明瞭になってきている。2 つ目、マスコミ等で紹介される就職活動は非銘柄大学（知名度が低い大学）にあてはまらないので、より多様な就職支援策を展開すべきである。3 つ目、支援策と同時に、ゼミやサークルなどの学生自身の学生生活への積極的なかかわりを支援すること。

以上の3つである。

次に、「若年者就業の経済学」では経済学の観点から日本の若年雇用問題を論じている。若年雇用問題を失業・世代間格差・地域性・教育などの観点から分析し、論じている。若年採用の現状にも触れており、入職者に占める新卒比率や若年比率をグラフを用いて説明してある。

第4章 分析

第1節 アメリカの就活事情

第1項 アメリカの現状

アメリカでは就職の際に社員とのコネが日本よりも重視されている。よってインターンシップはコネ形成の絶好の機会であり、インターンシップで何とか成果を残して社員から評価を得ようとする。インターンシップが採用に直結する場合も一般的なのである。

アメリカの新卒採用はその方法が大きく 2 つに分けられる。1 つは優秀な学生を確保するため、大学や学部の絞り込みをかけた上で学内セミナーなどに参加し、採用したい層に直接アプローチをするというものである。もう 1 つは欠員補充のための通年採用で、新卒・既卒の区別をせずに行われている。このうち、前者において有効な選考手法として実施されているものがインターンシップである。アメリカにおけるインターンシップは日本のように短期間ではなく、2~3 カ月かけて行うのが一般的である。募集に当たってはインターネットを通じた公募も行われているが、キャリアフェアやキャリアフォーラムと称される合同企業セミナー兼面接会に参加したり、大学に赴いてインターンシップ参加候補者の選考を行うなど、学生への直接的なアプローチによる参加者の選別が主たる方法である。そして長期にわたるインターンシップを通じて、学生の働きぶりや適性を評価、ここに学業成績を加味したうえで採用の有無を決めていくのである。

アメリカでは、学校を卒業すると、それぞれがツテをたどって紹介を受け、面接を受けて会社に入社していく。それはインターンシップ先であったり、友人、パーティで出会った人など様々である。ましてや父親の紹介で会社に入ることはそれほど恥ずかしいこととは認識されていない。

転職についても同様で、自分の上司が転職したのでそのまま付いて行くというパターンや、同業者の仲間に誘われるというパターンが多く、ある意味で多くの採用がコネで成立している。アメリカではコネを作ることも本人の実力と見なされており、人脈作りのためにパーティへの参加に必死になる米国人も少なくない。

またアメリカではインターンシップ以外にも就業経験のためのプログラムがいくつも存在している。独立行政法人労働政策研究・研修機構の報告によると大学における職業教育プログラムとして、①サービス・ラーニング（公益のための地域に根ざした無償労働経験）、②ワーク・ラーニング（公益のための有償労働経験で、肉体労働が多い）、③アプレンティスシップ（一種の徒弟プログラムで企業や使用者団体、労働組合などが主催し、技能指導などを受ける経験）、④シャドウイング（社員に影のようにつけて専門領域の労働について理解する経験）などがある。こうした数々の実践的なプログラムが用意されている理由は、アメリカにおける新卒採用が転職希望者と同じ土俵で採用試験に臨まな

くてはならない即戦力採用であり、就業経験者に引けを取らないアピールをする必要があるからである。在学中にはインターンや契約社員、また上記のような形で早い段階から実務経験を積む機会が多く用意されている。大学卒業して急に社会に出るケースは稀で、学生の間にある程度の社会経験を積むことが多い。インターンやバイトから社員になるケースもごく普通で、しっかりと社風や業務内容を知った上で入社できるため、企業とのマッチング率向上、離職率の低下にも繋がるのである。

第2項 アメリカのインターン事情

アメリカのインターンシップの歴史

産業界と大学が連携して工業教育を行うという試みは、1906年に当時のシンシナティ大学と地元の工作機械メーカーの間で行われたのが始まりと言われている。当時はこの教育を「Cooperation Educational Program」（日本語では「産学協同教育制度」）と呼んでいた。

この制度は、大学に入学した学生は、最初の1年間は大学で基礎教育を受け、2年生以降は、一定期間大学で基礎教育を受けた後、工場に出向いて実地訓練を受けて、再び大学に戻って教育を受けるというのものである。

この教育制度の目的は「学問と実地的な工業技術を兼ね備え、独創性、積極性、協調性の豊かな優秀な技術者の養成」であった。

実地的な知識と貴重な経験を学生に与え、直接多くの産業人と仕事をするにより、自分が技術者として適しているか否かを試す機会ともなっていた。

大学に帰ってからの学問知識の探求の熱意を高めると共に、実務上で学業の成果を実地に応用する機会を得ることができ、学生にとって、技術者として成長した姿を認識できる効果があった。

インターンシップで経験できる職種

アメリカにはありとあらゆる分野での産業において、インターンシップを経験することが可能である。但し医療行為やその他免許が必要な分野でのインターンシップをすることは禁止されている。また2012年より新たに、教育機関、美容関連の分野でのインターンシップが禁止されている。アメリカの場合はエリアによって盛んな産業が異なるため、各エリアによってインターンシップの分野に特徴がある。ニューヨークはアパレル・メディア・IT・会計・ファイナンスなどの分野、ロサンゼルスは貿易・物流・IT・メディア・メーカーなどの分野、ホノルルはブライダル・旅行や小売店、グアムはホテルや旅行・飲食などのホスピタリティの分野でのポジションが多くある。その他、保険、法務、不動産、レストラン、カフェ、など様々な業種でのインターンシップがある。

企業側のメリット

まず前提として、アメリカでは多くの企業が即戦力を求める。そのため、新卒であっても選考時に専門的な知識と実務経験があることが重要なのである。

企業にとっての新卒採用の考え方は、「コストはかかるが、会社の将来を決定付ける重要な業務であり、多くの候補者の中から才能ある人財を発掘するにはインターンが最適である。」というものである。

企業はインターンシップを実雇用の前の試用期間と考えているため、雇用のミスマッチを減らし、確実によい学生を採用できる貴重な機会である。

企業側は学生の受け入れを通して大学とのパイプを強化し、インターン生の中から良い人材をスカウトできるという採用面でのメリットがある。

学生側のメリット

学生にとってインターンシップは志望企業から内定を獲得するための大きなチャンス。さらに、実務経験を通して社会勉強ができる点や、仕事を通してしか見えてこない各企業や業種、職種の魅力が発見できたり、自身の就職活動における志望分野の見極めができる点等にインターンシップの魅力を感じている。

学校によってはインターンシップが単位となることもある。

インターンシップはアメリカではれっきとした「就業経験」であり、インターンシップの経験を履歴書に記載し自分をアピールできる重要な機会である。

長期インターンであるため学生はその間アルバイト活動はしにくいのが、多くの企業は有給インターンを実施している。

実践型インターンシップ

アメリカの企業も即戦力重視の採用が中心であるため、実務経験のない新卒社員に対して入社後の研修やトレーニングを充実させて育成するというフォローは基本的には行わないため、学生サイドにとっても、インターンシップが実務経験を積むことができる「実践型」であることは大きなメリットである。

第2節 日本のインターンシップ事情

第1項 インターンシップとは

大学等におけるインターンシップは、大学等における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取組である。また、体系化された知識を理解し学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながるのである。

第2項 インターンシップの現状

近年、インターンシップを実施する大学は着実に増加しており、多くの大学が学生をインターンシップに参加させることを希望しているが、参加を希望する学生の数と比べて受入企業数が少ない、または受入企業が不足している。他方、学生のインターンシップの希望先が大企業や有名企業に集中するとともに、中小企業を希望する学生が比較的少ない傾向が見られるように、インターンシップの受入先に関する学生と企業とのミスマッチが生

じている。

インターンシップを受け入れる企業の拡大のためには、受入企業の新規開拓や企業に受け入れられやすいプログラムの構築を行う専門的な知見を有する人材が必要であるが、現状ではかかる人材が十分に存在しない。

インターンシップの実施期間が短期であることについては、基礎的・社会的な能力を必要とするキャリア教育を重視する目的からは適切な面もあるが、職業教育・専門教育に主眼を置き職業的・専門的能力を形成するための就業体験としては必ずしも十分ではないため、プログラムの充実等による教育効果を高める工夫が不可欠である。この点では、日本の学期制度の実情もあり、夏期休業中の実施に集中している。なお、現在インターンシップの実施時期として最も多いのは大学等の夏期休業期間中であるところ、平成 27 年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動時期の変更に伴い、企業の担当者にとっては、インターンシップが最も多く実施される時期と企業の採用活動開始時期が重複することから、企業のインターンシップの受け入れが従来よりも困難となることも予想される。

一方、大学側の問題点として、大学等によるインターンシップへの関与が不十分な場合が挙げられる。インターンシップの内容について大学等が主体的に関与せずに企業任せになっている状況も見受けられる。特に、学生が企業に直接申し込む場合については、大学等が状況を把握することが困難なこともあり、大学等の関与や教育的支援が十分になされていないのが現状である。

インターンシップを単なる就職活動の手段として捉えて教育的理念を持たずに実施している場合も見受けられる。この場合、学生にとってインターンシップは単なる就業体験で終わることとなり、職場で体験した内容を自らの学修内容や専門性を高めていくことにつながらない。

第3項 学生にとっての意義及び学生への啓発

学生にとってインターンシップは、社会的自立や職業生活に必要な能力の育成が図られる重要な機会であり、実際に職場での業務を体験することは、日常の学修とは異なる一般社会からの視点や気づきをもたらす。また、自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、大学において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機になると考えられる。更に、これらにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

学生の間では、依然として企業の実際の業務や実績に関わらず一般に大企業や有名企業に就職を希望する傾向が強く、それを背景として、大企業や有名企業におけるインターンシップを志向する傾向が強い。インターンシップは、学生が中小企業の実際の業務内容に触れながらその魅力に気付く機会と捉えられるため、これに積極的に参加することが有意義であると考えられる。

第4項 インターンの種類

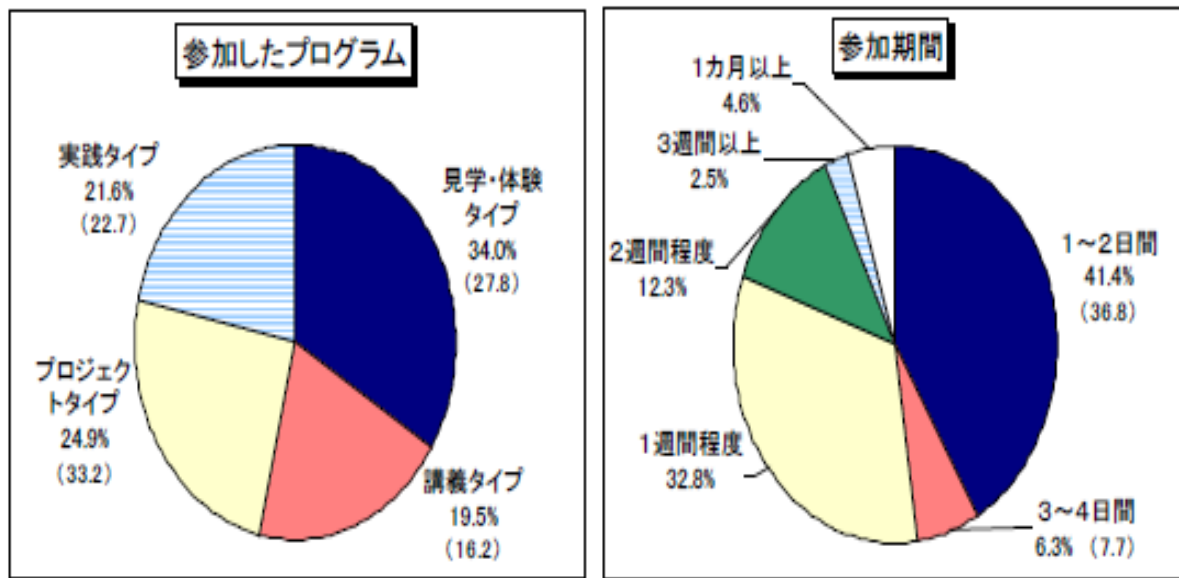
インターンのプログラムの種類は主に4つに分類され、

- ① 見学・体験タイプ(実際の職場で業務について説明を受け、仕事を少しだけ体験でき

- る。)
- ② 講義タイプ(業界・企業・仕事についての講義の中で、その企業の事業内容を理解し、「働くこと」について学ぶ。)
 - ③ プロジェクトタイプ(学生でチームを組み、その企業の事業にかかわる課題に取り組む。)
 - ④ 実践タイプ(各部署に配属され、スタッフの一人として業務を任される。)

以上のようなものがある。

図 9 インターン参加プログラムと参加期間



資料出所：2015 年度 日経就職ナビ 就職活動モニター特別調査レポート
(2014 年 3 月発行)

第5項 参加期間

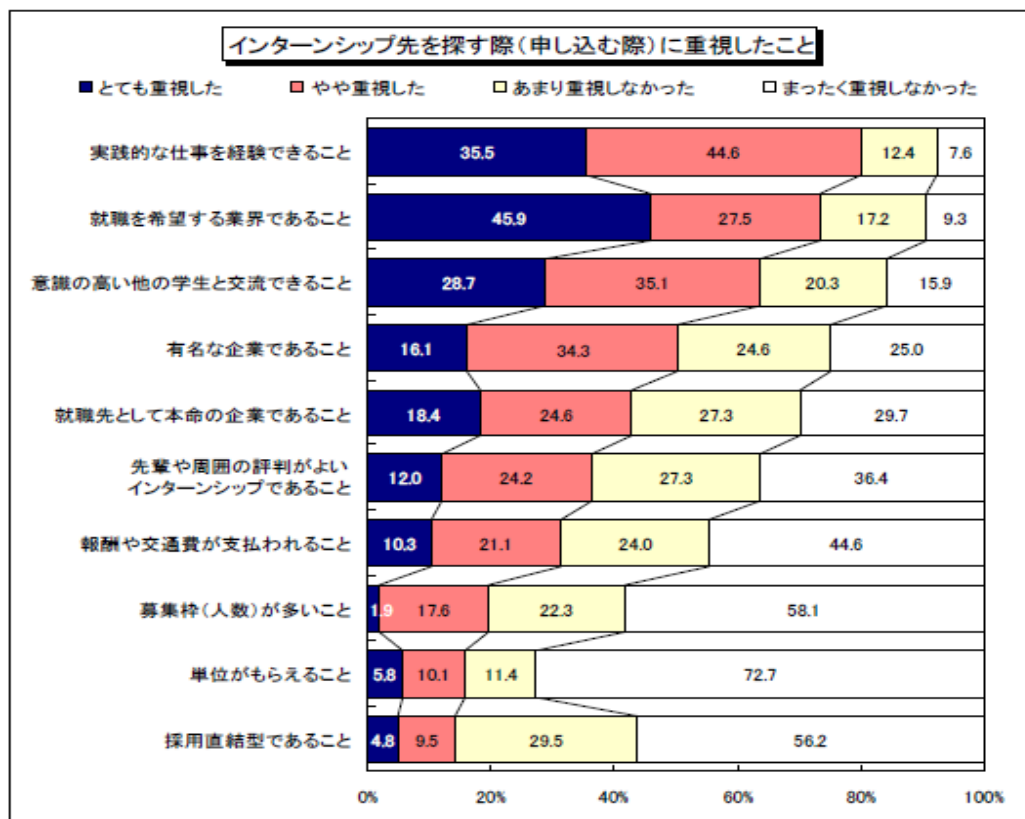
実践型インターンシップの割合が少ない理由の一つにはインターンの参加期間の短さも関係している。欧米のインターンシップは 1~3 ヶ月のものが多く、実践タイプのプログラムをしやすいが、日本のように短期のインターンシップ（1~2 日間、3~4 日間の割合が全体の半分ほどを占めている）では、実際に業務をおこなえるほどの経験はしにくい。また、日本では文部科学省がまとめた「インターンシップ導入と運用のための手引き」（09 年）によると、大学の約 70%、企業ではおよそ 60%が「高い実習効果を得るには 1 か月以上の期間が必要」と考えているのに対し、実際には、1 か月以上のインターンシップを実施する企業は 2%程度に過ぎなかった。

第6項 インターンシップ先を探す際に重視したこと

8割の学生が「実践的な仕事を体験できること」、7割の学生が「就職を希望する業界であること」を重視している。

欧米では参加プログラムの多くは実践型タイプだが、日本では20%ほどに留まっている。そのため学生はインターンシップで実践型タイプを体験・経験する機会が限られる。

図 10 インターン先を探す際に注意したこと



資料出所：2015年度 日経就職ナビ 就職活動モニター特別調査レポート(2014年3月発行)

第3節 縁故採用

企業が求職者を雇用する場合、求職者本人にその企業との何らかの縁故（コネ）があることを採用の条件とすることを「縁故採用」あるいは「コネ採用」という。縁故には、企業・業界に影響力のある人物の紹介、現職社員や OB、取引先との縁戚関係などがある。機会の平等に反する不公正な慣習というイメージが強いものの、現状では法律上の明確な規制などはない。

企業にとっては一定の信頼のおける人物を採用でき、離職の可能性も低くなるというメリットがある一方で、適性や能力が公正に判断されないため、他の求職者にとっては不利となる。国家公務員や地方公務員では縁故採用が禁止されているほか、一部の民間企業では社内規程で縁故採用を規制している場合がある。厚生労働省では、求職者の基本的人権を尊重し、適性と能力のみを基準とする公正な採用選考を求めているが、男女雇用機会均等法や雇用対策法で規制されている男女差別、年齢差別を行わない限り、誰を採用するかは企業の自由であり、縁故採用自体に法律上の問題はない。

2012年1月、出版大手の岩波書店が13年度定期採用の募集要項を、自社のウェブサイトにて公開した。その際、応募資格の要件として「岩波書店社員の紹介あるいは岩波書店著者の紹介状があること」を告知したため、事実上の「コネ採用宣言」と報道されて物議を醸し、厚生労働省も調査に乗り出すなど波紋が広がった。

毎日新聞が2012年2月3日(金)11時10分に配信した記事によると、『小宮山洋子厚生労働相は3日の閣議後の記者会見で、岩波書店が13年度の定期採用で同書店の出版物の著者や社員の紹介を応募資格にしたことについて「公正な採用・選考に弊害があるという指摘かと思うので、早急に事実関係を把握したい」と述べた。厚労省職業安定局によると、年齢・性別を限定して採用することは雇用対策法や男女雇用機会均等法に抵触するが、縁故採用について明確に規制する法令はないという。』と書いてあった。

雇用対策法第7条

事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

男女雇用機会均等法第5条（性別を理由とする差別の禁止）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

厚生労働省 ホームページより

たしかに条文を見る限り、年齢・性別を限定して採用することには触れているが、縁故採用を禁止する法律はなかった。

では、なぜ岩波書店はそうした応募資格を定め、公にしたのか。岩波側は「当社への志望度が高く、熱意のある学生をじっくり選考する」のがねらいと説明している。大学生ならゼミの先生に紹介してもらおうなど、自分で考えて行動を起こせば、何とかして同社の社員や著者にたどりつく方法は見つかるだろう。本当に入社したい志望者には、「紹介状を手に入れること」自体が1次選考だと考えて、本気度をアピールして欲しいというわけである。

実は同社が“紹介者必須”の採用を導入する前は、わずか数人の枠に 1,000 人以上が殺到し、「岩波の本を一冊も読んだことがない」という応募者も目立ったという。前述のようなハードルを設ければ、興味本位の応募者が減り、本当に意欲的な質の高い応募者に絞られるので、選考がスムーズに進められると考えたのだ。さらに同社は、努力が実らず、社員や著者にたどりつけない学生には採用担当者に相談して欲しいと呼び掛けており、実際に担当者の電話番号をウェブサイト公開している。

こうしてみると、岩波書店の採用手法は“紹介者必須”というハードルは高くても、それを打開しようとする応募者本人の努力が最大限認められているため、単なるコネ採用と同列視できないのではないだろうか。

以下のものは、産経ニュース（2012. 3. 15 19:08）e アンケートで「縁故採用」について、13日までに1082人（男性887人、女性195人）からの回答をまとめたものである。

- (1) 「縁故採用」に賛成か
43%←YES NO→57%
- (2) 企業側にメリットはあるか
56%←YES NO→44%
- (3) あなたの職場に縁故採用された人はいるか
65%←YES NO→35%

以上のことからわかるように、自分の職場で縁故採用された人がいるという人が65%にも及んでいる。

縁故採用に対しては様々な意見もあり、信頼できる方からの紹介であれば、全く知らない人を採用するよりも安心できる、公平性に欠けるのは事実だが、身元がはっきりし、推薦者自身の信用問題もあり安易に推薦しないので企業側にもメリットがある、

縁故採用の場合は、人物評価に関しては一般の募集広告による採用よりも、人物像に関して情報が得やすいメリットはある。信頼できる方からの紹介であれば、全く知らない人を採用するよりも安心できるし、公平性に欠けるのは事実だが、身元がはっきりし、推薦者自身の信用問題もあり安易に推薦しないはずである。但し、縁故採用にはデメリットもあり、採用するに満たない人物を採用せざるを得ないこともある。そこで、次のことを守らなければならない。

○採用に当たっては、本人の能力を縁故の有無に関係なく、能力を見極めること

○採用後の特別待遇は絶対にしないこと

これは、企業を繁栄させる上で絶対に必要な事だが、採用する本人を選考する上で、縁故採用によって採用することは現実的には、優遇してしまう面が出てしまうので採用後に能力と関係無しに優遇することは絶対に避けたい。

企業として有能な人材を確保するために縁故採用も活用する事は、活用すべきだが有能な人材を確保する大原則を忘れないようにしなければならないのである。

図 11 岩波書店社員募集要項(2013 年度)

2013年度 社員募集要項(岩波書店著者・社員紹介)

募集の種別	2013年度定期採用(経験者含む)
担当業務	出版業務全般
採用人数	若干名
入社時期	2013年4月 (都合のつく方には、上記以前に入社をお願いする場合があります)
応募資格	A: 4年制大学卒業者(2013年3月卒業見込者を含む) 満30歳までの方(雇用対策法施行規則第1条の3第1項[例外事由3号イ]による) B: 出版関連業務(編集/製作/校正/販売/宣伝/経理/総務等)経験者=学歴は問わない ※岩波書店著者の紹介状あるいは岩波書店社員の紹介があること (いずれの方法もとれない場合は、小社総務部の採用担当者に電話でご相談ください。)
応募期間	2012年1月23日(月)～3月16日(金) [当日消印有効]
筆記試験	4月8日(日) 試験時間: 9時～12時40分(予定) (詳細については、書類選考合格者にメールまたは郵送で通知します)
面接試験	第1次: 4月14日(土)/第2次: 4月18日(水)/第3次: 4月21日(土)

※ 応募資格には、上記のA・B 2種があります。「募集要項」およびエントリーシートが異なります。

ご自身の資格を確認の上、該当のアイコンをクリックしてください。



資料出所: 岩波書店 HP

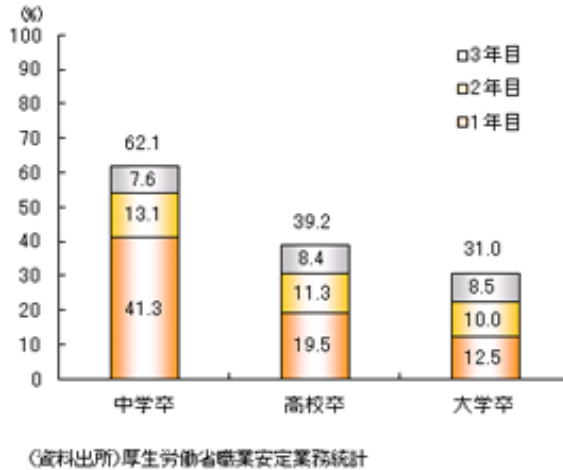
第4節 転職市場

最近まで、大学生の内定率が六割を下回る就職氷河期と言われており、日本の大学生たちは三年生の後半に入ると就職活動に勤しんでいた。そのような壮絶な就職活動を勝ち抜き、内定をもらうことのできたものだけが大学卒業後四月からは会社という新しい環境で暮らしていくことが許されるのである。しかし、大卒新入社員の離職率が3年で約3割と高く、七五三現象といわれ問題視されている。学生のころに多大な苦勞をし、喉から手が出るほど欲しかったはずの内定をなんとか勝ち取ったものがたった三年間でそれを手放し、学生のころにはあれほど怖がっていた「無職」という立場になってしまう人が多いのだ。

そもそも「七五三現象」とは、就職3年以内の離職者が非常に多い問題の呼称で、中学卒業者が7割、高校卒業者が5割、そして大学卒業者が3割の割合で様々なことが理由で離職してしまうことを指している。

厚生労働省は新規学卒就職者の在職期間別離職率の最新データ（平成 22 年 3 月卒業）では図 12 のような離職率となっている。

図 12 中・高・大学生の離職率



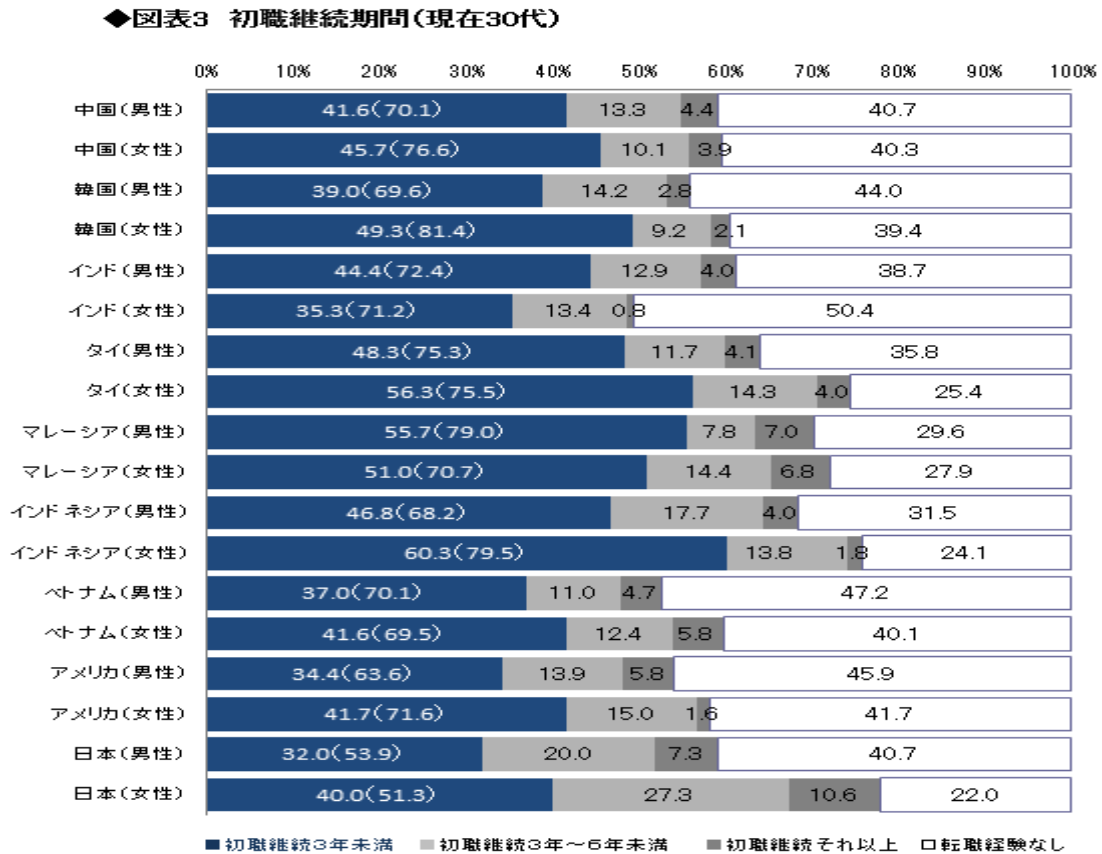
資料出所：厚生労働省職業安定業務統計

このように七五三から見ると、中卒と高卒の離職率は若干改善しているが、大卒については 31.0% となっており、依然として 3 割を超える新卒社員が入社 3 年以内に離職している状況が明らかになっている。タイミングとしてはリーマンショックを受けた超就職氷河期に就職した世代であることから、本人の希望通りの就職ができなかったという要素も離職率の高さにある程度影響しているかもしれない。しかし、短期的に離職率が高まっているのではなく、恒常的に大卒の 3 人に 1 人が離職している実態がある。

その原因については様々なものがあるが、やはりリアリティショックが大きいのではないかという意見が多い。リアリティショックとは、新たに採用された従業員がその仕事に対する期待と現実のギャップにショックを受けることである例えば、コンサルタント職として採用されたにも関わらず、実際の業務は単なる資料の集計やテレアポであり、そのギャップにショックを受けるといったような場合のことである。入社後に認識のズレが出るのは会社と社員の双方にとって不幸である。採用される側は、本当に自分が求めていた仕事なのか、会社に対するイメージは正しいのかどうかを採用される前にしっかりと調べ上げなければならない。また、企業などの採用する側も、採用面接時、そして内定期間において会社の実情を徹底的に伝える取組を行うことで、双方のミスマッチをなくすようにしていかなければならない。具体的にはアルバイトとして一緒に仕事をしてもらったり、インターンシップで実際の業務を体験させたり、会社の各種イベントに参加させることで、入社後の具体的な仕事のイメージを持たせることが出来るのである。

また、海外の転職率と日本の転職率を比べてみた。

図 13 初職継続期間



資料出所 : <http://agora-web.jp/archives/1596723.html>

図 13 より、多くの国において、転職経験者のうちのほとんどが 3 年未満に転職しているのがわかる。次に、カッコ内に示した、転職経験者に占める 3 年未満転職者の割合と比較すると、日本が 5 割強であるのに比べ、韓国(女性)、インドネシア(女性)とマレーシア(男性)では 8 割前後、他の国についても 7 割弱から 7 割半ばと高い。一方、日本では、3 年以上勤務してから辞める人の割合が他と比べて高いのである。

このことから、3 年という単位が大きな意味を持っていることがわかる。人々はこの 3 年間のうちに、今の仕事が自分に合っているのか、思い描いていた仕事をできているか、この先ずっと今行っている仕事を続けていけるか考えているのである。考え抜いた結果、やはり今の仕事は続けていけないという結論にたどり着いた者が転職していくのである。

第5章 政策提言

第1節 政策提言の概要

この章では、我々が今まで述べてきた現状・問題意識、分析より導く、今現在必要とされている政策について提言していく。前章で述べたように、大卒については3割を超える新卒社員が入社3年以内に離職している状況が明らかになっている。これは、学生と企業でミスマッチがおきているということを如実に表している。

また、学生はインターンシップ制度により実践的な仕事を求めているが、現状の短期インターンシップでは単なる業界研究やグループ成果発表など学生の望む仕事を経験しにくい。

このように、現在の新卒労働市場には多くの問題点が存在していることは確かである。そのため、年に一度の新卒採用環境を見直し、インターンシップ制度のあり方を変えるとともに、社会で通用する即戦力が身に付く政策をいち早く作る必要がある。そこで、新卒労働市場を改善するため、政策を2つ提案する。

- ・新卒期間を3年とする。
- ・インターンシップ採用枠の設置

第2節では、このような提案をする目的について、第3節では具体案について、第4節では残された課題について述べていく。

第2節 政策の目的

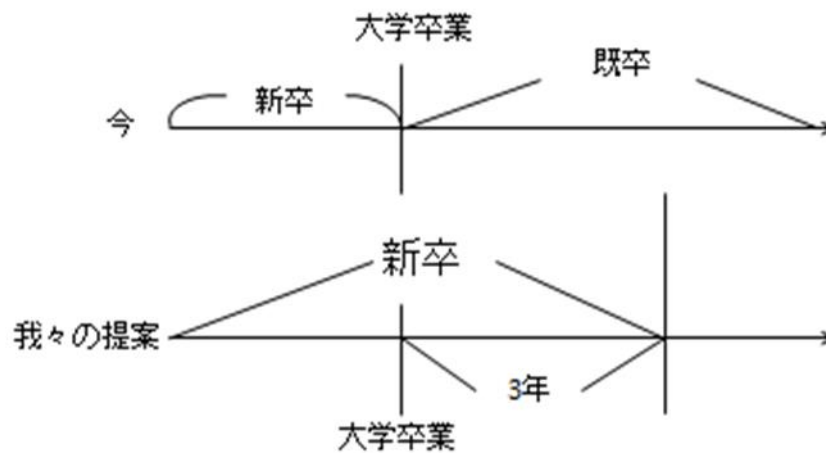
第1の政策「新卒期間を3年とする。」を行う目的は、先ほどからも述べているように、入社3年以内に離職している3割の新卒社員が次の就職に結びやすいようにするためである。これまでは、既卒扱いをされ、採用枠が狭い中での争いであったが、入社3年以内の既卒と新卒を同等に扱うことで、より大きな枠で就活に参加できる。また転職しにくい現状で3割もの人が離職しているならば、他にも離職したいのにやむなく働いている人も多くいるだろう。その人たちも、この制度を取り入れることで、より安易に離職でき、より自分に合った職場を探すことができ、企業もより事業に合った人材を選ぶことができるだろう。自分がやりたい仕事を見つけられると、ミスマッチを解消できる。

また、新卒期間を3年と設けることで、大学を卒業してそのまま就職するという選択肢だけでなく、留学に行ったり、資格の勉強をしたり、長期インターンに行ったりなど自分の人的資本の向上につなげることができ、自分が将来を考えた際、選択肢の幅が広がる。これまでは、多くを学生の間に行っていたが、3年の期間を設けることで、学生の間は学業に専念できる。

さらに、これまで自分の就活時期が景気に直結して影響していたが、例えば自分が就活する年が不景気だったとしても、新卒期間を3年と設けることで、景気変動に影響されずに就活できるようになる。

新卒期間の幅を広げることで、新卒一括採用の日本で中途採用や転職が厳しい現状にある人を減らし、これまで大きな障害であった中途採用枠での採用でなく、新卒という新たな大きな枠で採用を争える環境を作る。しかもその人材に該当する人は、むしろ一般の学生と比べ、経験が豊富で社会によりなじんでいる即戦力な人材として高く評価できるので、目指す日本の将来像を叶える方向性を持っている。

図 14 新卒期間



資料出所：著者作

第2の政策「インターンシップ採用枠の設置」を行う目的は、学生に長期インターンシップを促し、企業とのミスマッチを解消するためである。また、企業の負担を減らすためである。

現状、インターンシップは3日～一週間の短期インターンシップが一般的である。しかし、短期インターンシップでは、内容が簡単なグループワークに留まってしまうため、実践経験ができないので、企業側も有給にする必要性がない。しかし、期間を伸ばすことで、実践型インターンシップが可能になり、学生を即戦力として育てられる。ここにインターンシップを有給で行うメリットが生まれる。インターンシップに参加した学生にアドバンテージとして採用試験をパスできるように「インターンシップ採用枠の設置」を制度化すれば、企業側も学生側もインターンシップに力を注げる。費用はかかるが、即戦力になるので新卒採用者にかかる育成費用を抑えられる。内定を出しても、辞退する学生がでる場合もある。費用と時間をかけて試験や面接をしたのにも関わらず内定を辞退されれば、企業にとって大きな損失である。そういった場合のリスクも抑えられ、長期インターンシップによって適正がわかっているならば、余分に内定を出す必要もない。リスク軽減と人件費削減、良い人材の確保が同時に達成できるのである。

学生側にとって興味がある分野で長期インターンシップを行うことができれば、大学で学んだことを活かせる仕事に就くことができる。大学の研究と関連しているインターンシップを行えば、インターンシップで培った知識や経験を大学での研究に活かせる。双方

向にメリットがあるのだ。仮に、インターンシップによって自分のやりたいことが別の仕事だとわかれば、別のインターンシップに挑戦できる。企業に入った後では転職は容易ではないので、早期に自分の興味と現実を照らし合わせることは重要である。このことによって企業と学生間のミスマッチを解消できるのである。

企業はリスク軽減と人件費削減、良い人材の確保ができ、学生は自分の適性を吟味することができ、企業とのミスマッチを未然に防ぐことができる。このように企業と学生の両方に利点がある政策なのである。

第3節 政策の課題

第1の政策「新卒期間を3年とする。」についての課題は、戦後からずっと続いている日本独自の雇用形態を変えることは容易ではないということだ。日本は、新卒一括採用、終身雇用、年功序列制を受け継ぎ、成長を続けてきた。これからさらにグローバル社会に向けて、変更していこうとしても、いざ変わり制度が混合してしまうと混乱する可能性がある。

第2の政策「インターンシップ採用枠の設置」の課題は2点である。いわゆる「青田買い」をどう防ぐか、文系の学生にはどのようなインターンシップがふさわしいのか、である。

「青田買い」とは新入社員採用期間よりも早く、優秀な学生に採用の内定を出して囲ってしまうことである。これが加速すると、企業間で学生の取り合いになり、政策本来の目的を逸脱してしまう。力のある大企業が青田買いを行えば中小企業が優秀な学生を採用できなくなる可能性がある。これには企業の社員数に応じて採用枠の上限を設定する等、何らかの規制が必要であろう。

文系の学生に関しては研究の成果を仕事に活かすにくいという現状がある。結局、営業職に回される、というのが典型的なパターンである。そのため、インターンシップを選択する際に何を基準に選択するのか、という問題が生じる。各業界をしらみつぶしに試してみる、というのは現実的ではない。この問題は就職活動における業界選択と全く同じなので、解消は難しいかもしれない。

以上のように、課題は残っているが、我々の提言した政策はそれ以上のメリットが得られると考えた。グローバル化が進む今日において、旧態依然とした就職活動のシステムを継続しては、諸外国の変化に対応できない。システムを一新することは新たな視点を得られる機会でもある。会社は一度勤めれば、10年単位で勤め続ける。会社選びは人生において大きなウェイトを占めているのは間違いない。この会社選びの入り口でのミスマッチを防ぐことは人生をさらに豊かにするものである。人生を豊かにするためにも我々の政策を導入することを提言する。

先行研究・参考文献・データ出典

-
- 「若年者就業の経済学」(2010) 太田聡一著 日本経済新聞出版社
「日本の若者と雇用 OECD 若年者雇用レビュー：日本」編著 OECD 監訳濱口桂一郎 訳中島ゆり
明石書店
日本の労働市場改革
日本における新卒採用の歴史 <http://hr-recruit.jp/articles/history>
「新卒採用」の潮流と課題～今後の大卒新卒採用のあり方を検討する～(2010) リクルート ワークス研
究所「損卒一括採用に関する研究会」2014/8/29 データ取得
第31回 ワークス大卒求人倍率調査(2015年卒)(2014年4月24日)
法政大学 田沢実 梅崎修 「大学難易度と学業成績が就職活動の開始時期、活動量、活動結果に与える
影響」～全国の文系学部の大学生を対象にして～2014/9/30 データ取得
厚生労働省 労働経済の推移と特徴(平成25年版)「労働経済の分析」2014/10/1 データ取得
厚生労働省 労働経済の推移と特徴(平成25年版)「労働市場における人材確保と育成の変化」
2014/10/1 データ取得日
大学経営・政策研究センター 「全国大学生調査」 <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/cat77/cat82/post-6.html>、2014年10月25日
山田礼子 「CSSとJCSSから見る日米の学生と大学の教育」
http://clf.doshisha.ac.jp/attach/page/FACULTY_DEVELOPMENT-PAGE-JA-72/6630/file/04report_01.pdf、2014年10月30日
NPO法人DSS、「NPO法人DSS 活動目的」<http://www.npo-dss.com/dss.html>、2014年10月25日
岩波書店 HP http://www.iwanami.co.jp/company/index_s.html
厚生労働相 HP
産経ニュース(2012.3.15 19:08) <http://sankei.jp.msn.com/life/news/120315/trd12031519100017-n1.htm>
Career Park、<http://careerpark.jp/33302/570632>
学情レポート2014.07『日本と海外におけるインターンシップ事情』、
<http://service.gakujo.ne.jp/data/201407>
THE PAGE、<http://thepage.jp/>
特別非営利活動法人 日本インターンシップ推進協会、<http://www.jipc.or.jp/jipc/jipc0400.html>
『世界の人事部』Vol.28【中国・アメリカのインターンシップ事情】、<http://www.sekai-jinjibu.com/mailmag/183/>
文部科学省、http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346606.htm
2015年度 日経就職ナビ 就職活動モニター特別調査レポート(2014年3月発行)
<http://www.disc.co.jp/uploads/2014/03/internship2015.pdf>