



関西大学キャリア教育を担当して

著者	原田 輝彦
雑誌名	関西大学高等教育研究
巻	4
ページ	61-70
発行年	2013-03-28
URL	http://hdl.handle.net/10112/9777

関西大学キャリア教育を担当して

原 田 輝 彦

[キーワード]

キャリア教育、 大学全入時代の就職活動、 5W1H

要旨

1. 学生は、教員の宝である。宝である彼ら・彼女らにとっては“就職氷河期”の再来が囁かれる昨今の厳しい雇用情勢に直面する中で大学卒業後、就職活動＝「就活」の成否が4年間の大学生活に於ける最重要課題のひとつであることは間違いない。関西大学在学中に彼ら・彼女らは、社会人＝会社人として卒業後の身の振り方を決める方法を正課授業であるキャリア教育からそれぞれ如何に学んで行けば良いであろうか？

2. 大学全入時代を迎えて幼稚化が進んでいる学生諸君の精神構造を私が寛容に受け止め、「社会人として最低限持つべきマナー教育」に関しても、キャリアデザイン教育にあたって私を初めとする関係教員に課されている課題である。本稿では学卒後の職業キャリア形成上、有益と思われる関西大学キャリア教育実践の背景に置いている私自身の基本的考え方について、①「就職活動の現実」を正確に知らせると共に、②就活開始年次までに必要と目される具体的学力の目安を受講生に伝える授業での営みについて説明している。

また、同時に参考資料として単位認定を目的として標記1. で述べた課題に回答するために、私が作成した期末レポート課題を含む「授業のまとめ」(6,580字)を添付してある。就活を成功に導くために、必要な個々の学生の学力向上という教員にとっては自明の課題を如何にして達成させて行けば良いのか？

この問題を簡単に解く回答はない。しかしながら、学生自身のやる気を上手に引き出して行くなれば、試行錯誤を通じて最適解に至る筋道に至る方法を発見できる筈だ。

1. はじめに

2007年4月、28年間の政策金融機関*1勤務を終えて私は大学教員を拝命し、本学に赴任した。爾来在外研究期間を除いて、所属学部開講科目と共にキャリアデザイン教育*2も担当している。学卒後、長期間従事してきた銀行員キャリアから教員キャリアに転じた私は、キャリアデザイン教育ではこのような自分自身の経験をも含めて、円滑に学生から社会人になるにはどうしたら良いか等具体的実践的に講義するよう努めている。

確かに、“就職氷河期”の再来が囁かれる昨今の厳しい雇用情勢に直面する中で大学卒業後、社会に出ようとしている現役学生諸君にとっては、就

職活動＝「就活」の成否が4年間の大学生活に於ける最重要課題のひとつであることは間違いない。殊に1996年に就職協定が廃止された後は、民間企業採用活動開始時期が最終学年到達以前である3年生秋学期にまで早まり、内々定が出される*3翌年度春学期にかけての長期間にわたり、好むと好まざるとに拘わらず民間企業就職を希望している学生諸君の多くが“学業と就活の両立”という切実な課題を自分自身で解決することを余儀なくされている。今日、学業の合間を縫って多数の学生諸君がアルバイト・パート等に従事*4していることは改めて指摘するまでもないだろう。生活費補填、実社会を垣間見る等々様々な動機で、彼

ら・彼女らは学生と非正規雇用労働者両方の立場を経験する。そして、大学卒業まで1年6ヶ月間以上が残されている3年生秋学期を迎えると、本業である勉強を集大成する大事な時期そっちのけで未知なる「フルタイム職業人生活」という新世界への切符を手にするべく、会社説明会・入社銓衡試験に身も心も翻弄される…。これがキャリアデザイン科目を受講する学生諸君が置かれている現状である。

就職後は授業料をこちらが払う学生時代とは全く異なり、会社から労働対価としての給料を受け取り、人生の大部分をそこで過ごす職場中心の生活へ移行することになる。就活はある人間が生涯キャリアの方向性をその時点で概ね*5決定付ける重要な行為であるため、学生諸君にとっては大きなストレスとなる。これから渡っていく世間には多数の業種が存在している。就活では、その中から他人ではなくほかならぬ自分自身が勤めるのに相応しいと目される特定業種を選択すること自体が難しいし、業種選択後は更に文字通り星の数ほどある多数の会社群の中から1社だけを自分で選定する(選定される)過程を通過しなければならない。

これがキャリア教育を受講している学生諸君が置かれている周辺環境であることは、改めて言うまでもないことであり、社会人=会社人として身の振り方を決める方法を大学正課授業として受講者の一人一人に如何に理解して貰うか、ということがキャリアデザイン教育にあたって、私ほか関係教員に課されている課題である。

この文脈で、学卒後職業キャリア形成上、私なりに有益と思われる関西大学キャリア教育実践の背景に置いている基本的な考え方について、数十年前の学生時代には今日の学生諸君同様に世間知らずであった自分の姿を顧みながら、簡潔にお示しすることが本稿執筆の意図である。

2. 「就職活動の現実」を正確に知らせる

> それでは何故、このような現実が今日時点

での若年者である皆さんに対して、将来の自分へのステップアップである就職に大きな不安を惹起しているのか、その原因や背景等を巡る学問的な考察を再度行うことは、今春学期に皆さんが履修した「キャリアデザイン2」(仕事の世界)のうち、私が分担したパートに関する単位認定を行う上でも大きな意義があるものと思われる。

(出所)：2012 年度春学期「キャリアデザイン2」(仕事の世界) 単位認定レポート課題から抜粋

私見による限り、残念なことに履修当初時点では私がこれまで教えてきたキャリアデザイン2「仕事の世界」を履修してきた現役学生諸君の多くは、世間知らずであった過去の自分の姿と同様に「明確な職業選択動機」=フルタイムで働くことを通じて徐々に形成されていく学卒後「職業キャリア形成動機」を持っているとは思えない状況にある。例えば①飲みかけペットボトルの机上放置、②授業中の私語、遅刻・無断退席、③携帯電話による電子メール受発信行為、④帽子を被ったままの或いは携帯音楽プレーヤー・イヤホンを装着したままの受講状況等々、勤め先から給料支払を受けている「執務時間中の社会人感覚」に照らせば、凡そ許容され得ない受講態度 or 姿勢でキャリアデザイン科目を漫然と「履修」している姿が通例である。開講に際して、この科目が「受講生が自らの将来を考える機会を提供し、キャリアデザインを支援することを目的にしている」とシラバスで明示されているにも拘わらずである。履修登録に際しては下記の通り、授業概要(抜粋)が示されており、大学全入時代を迎えて幼稚化が進んでいる学生諸君の精神構造を私が寛容に受け止め、「社会人として最低限持つべきマナー教育」に関してもまたこの講義の中で行われるべきである、と自覚しているにしてもこの為体である。

授業概要

仕事の世界は生きている。社会のニーズに応じて新しい産業や職業が誕生したり、花形であった産業や職業が衰退したりする。このような仕事の世界を自分との関わりにおいて理解するには、仕事をとらえる視点、すなわち職業世界の「のぞき窓」を構築するとともに、企業の仕組みについて知ることが重要である。そして、仕事選びを行うには、探索を通して自分自身の職業世界を拡げることが求められる。本科目の目的は、情報収集・活用能力を高め、産業・職業・企業についての理解を促進して、受講生の仕事の世界を拡げることである。

備考 本科目は受講生が自らの将来を考える機会を提供し、キャリアデザインを支援することを目的として開講される。ワークシート、グループ討論、文章表現などの課題を含めた授業を展開するので、積極的に取り組まれない。

これでは担当教員が熱意を持って「勤め先を選択する行為は、生涯キャリアの方向を概ね決定付ける行為である」ことを幾ら教えたとしても、その意味を本当に理解しているか否かを判定する以前に、低い学力水準に彼ら・彼女らが留まっていることを図らずも証明していることになる。就活云々以前の状態であろう。

ところが、授業が進んで行くにつれてこのような状況は劇的に改善して行く。自分なりにその理由を考えてみた。紙幅の関係で現物添付は困難であるものの、期末の単位認定レポート及び授業評価アンケート自由記述の内容を精査していくと、受講生のこのような変化は労働原理・原則、労働力売買＝就業等抽象論に関しても勿論説明するが、単にそれだけではなくて入社後に行われるOJT等を通じて自分の「勤め先で要求される個別具体的労働能力を体系的に獲得するために必要な基礎知識を実践的に教える」という私の教育内容を受講生が評価してくれている結果である、と考えられる。このような状況は、何も単年度限りで観察されるのではない。これは私が担当してきた2008年度以降総ての年度で共通して経験してきた事実

である。

それは私が教員の立場からの上から目線ではなく、学生目線で具体的な「就職活動の現実」を正確に彼ら・彼女らに知らせることを心掛けているからであり、キャリアデザイン教育が持つ「受講生が自らの将来を考える機会を提供し、キャリアデザインを支援することを目的にしている」という他の開講科目とは異なる特質が授業を通じて受講生諸君に理解されるからであろう。

3. 就活開始年次までに必要と目される具体的な学力の目安を受講生に伝える

少子高齢化と日本社会に於ける高学歴化現象に伴い、実質義務教育化している高校卒業到達年次にあたる18歳人口のうち、進学希望者は学校さえ選ばなければ学則定員上全員誰でも大学に入学可能＝大学全入時代を迎えている。大学卒業者＝社会のエリート層を構成する階層という古典的自己規定は、明治時代はともかくとして今日では殆ど機能していない、と考えられる。大学が特権階層のためのものであった時代から、高等教育機関は1960年代半ば以降には中学・高校卒業で社会に出て行く若年層が減少して、同年代の多くの人間が大学進学を果たすという“大学の大衆化時代”を経、2000年以降今日ではユニバーサル化した時代＝前出大学全入時代に相応しく“多様化した入学試験制度”の下では、学力検査を受けることなく(!)多くの新入生を受け入れている状況に見舞われている事実を私たちは冷静に受け入れなければならない。時代の変化に伴い、大学構成メンバーである学生の入学時学力も大きく変化している。それでも、大学は依然として教育制度の上からは、最高学府に位置付けられている事実を私たちは再確認する必要がある。

今日の大学生の中には、①単純な分数計算が出来ない(算数)、②動詞三人称単数現在形には語末にsを付けることを知らない(英語)、③文章書き始め最初の一字は下げることを知らない(国語)、④日本とアメリカが戦争した歴史事実を知らない(社会)、⑤水は0℃で固体＝氷になり、100℃で

気体＝水蒸気になる理由を知らない（理科）等々彼ら・彼女らの両親世代に属する私たち世代が嘗て大学生であった時代では考えられない「学力」水準で入学許可を受けた諸君も少なからずいるのである。このような有様では、SPI 等実際の就活時に最初の選別に使われる社会常識検査をそのような諸君はクリアできる筈もなく、キャリア教育科目を受講する以前に一般開講科目をきちんと履修することを通じて、求人を出してきている会社が卒業予定者に対して自明のこととして希望している学卒者相当の学力を身に付けなければならないことは、改めて再確認するまでもなからう。

大卒者多様化現象を受けて、今日では単純に学歴を拠り所とするのでは自らが求める社員を的確に選抜できず、「大学は何処か」という学校歴による選抜をせざるを得ない、という採用担当者が漏らす本音を受講生に伝える責任がキャリア教育担当教員にはある、と私は考える。このような事実を元に私は就活開始年次までに必要と目される具体的な学力の目安を受講生に伝えており、3年生秋学期到達までに時間切れとならないように苦手科目克服ノウハウを含めて担当キャリア科目教育を実践している。元来、関西大学の受講生諸君は根が素直な青年が多い。授業で私は5W1Hを常時心掛けていた。このようにすることを通じて、受講生の学習意欲は向上し、結果も出せている。何故授業を受けるのか (why)、何を (what)、いつまでに (when)、どのように勉強して行けば良いのか (how)、どこで (where) 参考文献や必要な情報を入手するのか、誰に (who) 相談すれば有益な助言が得られるのか。

4. まとめ

学生は、教員の宝である。彼ら・彼女らは初等・中等教育を曲がりなりにも終了して関西大学に進学して来ている。授業に際しては教員が一般論・抽象論のみに留まるのではなく、私たちが嘗てそうであったように知的成長余力を持ち、春秋に富む個々の学生が自己の課題解決に意欲を持つるようになるためには、**3.** で述べた通り各課題

に即した解決方策について「費用対効果」を学生自身に意識させながら、具体的に指導することに注力すべきである、と考える。個々の学生が持つ潜在的な可能性を引き出すことが、社会的にも歴史的にも私たち大学教員に要請されている。この文脈でも、学生に良い教育をするためには教員は良い研究者であらねばならないことは自戒の念も込めて当然である、と私は考えている。

以上

注

- * 1 日本政策投資銀行 <http://www.dbj.jp/>
- * 2 キャリアデザイン2 「仕事の世界」、社会学部川崎先生はじめ複数教員と分担講義
- * 3 実際の就職活動上は、会社から「内々定」通知を發出した学生宛に4年生10月時点で再度「内定」通知を交付する事例が大半である。労働法上一般的には「内々定」通知發出後は、学生と会社との間には学校卒業を条件とする労働契約が成立している、と解される。
- * 4 学生の中には、複数のアルバイトを掛け持ちしている間に、勢い本業である学問を究めることよりも元々は生活費の補填、実社会を垣間見る等の動機で始めた筈の仕事の方が重要と思うようになる者も間々見られる。これは本末転倒であろうが、義務教育ではない大学で学ぶ者が自ら選択した結果に関しては、教員がとやかく異見する必要はない、と私は考えている。ただし、当人が果たして自分のキャリアを真剣に考え、そのような選択をしたか否かについては不明である。
- * 5 1990年代初めのバブル経済崩壊後、今日に至るまでの日本経済は「失われた20年」とも言われる長期停滞状況から本格的脱出を果たせないままである。このため、第2次世界大戦終了後、高度経済成長過程で企業世界に定着するようになった(i)新規学卒一括採用、(ii)年功序列、(iii)終身雇用、(iv)ユニオン・ジョブ制度に基づく企業内組合等日本特有の労働慣行は、目下大きく変貌を遂げつつある。しかしながら、キャリア教育科目履修開始時点で受講生諸君の多くは、「寄らば大樹の陰」と漠然とした考え方であるものの、有名大企業就職を希望し

ている。彼ら・彼女らが新卒でこれら企業の正社員の座を得た後の社内キャリア形成に関しては、関西大学で私が教育する範疇を越えていることは言うまでもない。

参考文献

猪木武徳（2009）『日本の現代 11 <大学

の反省>』 NTT 出版

小方直幸ほか編著（2011）『リーディングス日本の高等教育④ 大学から社会へ人材育成と知の還元』， 玉川大学出版部

藤原書店編集部（1995）『大学改革 最前線 改革現場と授業現場』 藤原書店

以上

【資料】

2012 年度春学期 キャリアデザイン 2 (仕事の世界) 期末レポート論題

(全 20 題、100 点満点)

下記の文章を読み、下線部に関して知ること、乃至考えるところをできるだけ詳しく述べよ。

記

A. 【問題提起】

若年者 (15 歳～24 歳) の深刻な雇用情勢継続が相も変わらず喧伝されている。1980 年代以降、日本社会で顕在化している少子高齢化現象 (* 1) を踏まえるならば、若年者の人口がそれ以前の世代に属する若者が一殊に 1947 年～1949 年生まれの方々を中核とする「団塊の世代」(* 2) – 学校を卒業して社会人となった時代と比較して「少ない勤め先を巡り、新規就労のポストを合い争っている現時点の若年者が強いられている過酷な競争」から免れても良いのではないかという状況が出現してもおかしくない事象が一見成り立ち得るように思われるにも拘わらずである。この問題提起は、もし企業が 1990 年代初頭に崩壊してしまったバブル時代そしてそれ以前と同様に、今日も新規雇用を継続し続けているのであれば、今を去る 40 年程前には新人であった団塊の世代が退職した社内ポストに見合う人数と、新規就労を希望している若年者人口自体が大きく減少している分を合算するならば、人繰りの計算上人手不足になる筈なので、就職活動は今ほど深刻な状況を呈している筈はない、という前提条件がもし妥当すれば…の話である。

しかしながら、現実はその間屋が卸さない。2012 年夏の現時点に於ける年回りで言えば、1990 年代後半に高卒で社会人の仲間入りをした人ならば、そろそろ 30 歳台後半に差し掛かっているバブル崩壊後の日本社会に出現した“就職氷河期”と同様に、或いは何と学内に (!) ハローワーク＝公共職業安定所 (* 3) が設置されている大学も散見されている現下の深刻な雇用情勢等 (* 4) に少しでも思いを致すならば、標記楽天的観察が的を射ていないことは明確であろう。

それでは何故、このような現実が今日時点での若年者である皆さんに対して、将来の自分へのステップアップである就職に大きな不安を惹起しているのか、その原因や背景等を巡る学問的な考察を再度行うことは、今春学期に皆さんが履修した「キャリアデザイン 2」(仕事の世界) のうち、私が分担したパートに関する単位認定を行う上でも大きな意義があるものと思われる。

B. 【事実を知る】

1. 国勢調査及び厚生労働省が取り纏めた各種の統計によると、若年者 (ここでは皆さん方が属する 15 歳～24 歳) 男子人口は 1995 年から 2010 年に至る 15 年の間に▲31.2%も減少したが、総合職＝基幹労働者. を中核とする同時期に於ける正規雇用者数は、標記数字を大きく上回って▲52.9%も減少した。同じ現象は学卒 (=大学卒業者) 後 25 歳～34 歳の年齢層を構成する後期青年世代～そろそろ社会の中堅層に差し掛かる世代. に於いても同様に観察される。当該年齢層に属する男子人口の実数をみると、1995 年から 2010 年に至る 15 年間では▲51 万人も減少しているにも拘わらず、正規雇用者数は実に▲128 万人以上も減少していることに注意すべきである。

このことは、人口減少数に比較して優に2.5倍を超える規模で使用者（＝会社）との間で正規労働契約（＝雇用関係）にあった労働者数が減少していることを意味していることになる。太平洋戦争後長く続いてきた総合職・一般職の名で呼ばれる正規労働者が雇用契約期間の定めなく定年まで同一職場で雇用されてきた労働者に優しい職場環境が大きな音を立てて崩壊している現状を垣間見ることができると共に、各種報道等でも明らかな通り安定的とされてきたわが国雇用環境が新自由主義政策の名の下で構造変化を起こしている過程にあることを証明している。

2. 1950年代後半に出生し、1970年代末年に学卒後就職した私の世代は、あと数年で60歳に達しようとしている。私を含めてこの世代に属する者は、65歳定年制が実施される環境が近々揃う時代に生きているものの、そろそろ定年退職を迎えた後の生活設計について具体的に意識しなければならない時期に差し掛かろうとしている。

ところで、我々世代以上の学卒者は、就職先を選択するに際して一番気になる給料・期末手当、昇進・昇格等は勿論のこととして自分を取り巻く処遇環境一般に関する以下の事項が普通に存在していることを会社選びの重要な物差しとすることが、半ば当然の前提であった。すなわちバブル崩壊までは①終身雇用、②年功序列、③会社（一家）主義＝疑似大家族主義、④モーレツ社員、⑤右肩上がりの賃金体系、⑥社内教育（＝社内研修）が継続して受けられること、⑦社宅・独身寮・保養所等社員限定の優雅な福利厚生施設が存在していること、⑧厚生年金、⑨独自の企業内健康保険組合、⑩互助会・旧友会（*5）等々枚挙に暇がなかったのである。これらは、三菱・三井・住友・安田等の旧財閥系大企業を中心とする恵まれた雇用環境にある正規雇用者が享受してきた特権的待遇である。しかしながら、これら待遇が日本の会社世界で一般化するようになったのは、意外にも第2次世界大戦が日本の無条件降伏（1945年8月15日）で終わりを告げた後になって以降のことであった。高度経済成長時代（*6）、勤めている会社が次第に大きくなって行く過程で労働分配率が上がり、謂わば会社と正規雇用契約を締結している労働者が共存共栄していくことが可能であった折からの幸福な時代環境の中で、漸進的に日本の会社員世界全体に導入され、定着したひとつの「社会常識」であったことを知っておいた方が良い。

このことは、私たちのように間もなく社会の第一線から退く世代の子供世代に属する皆さん方にとっても、今後40年以上も末長く続くことになる勤め人生活をより一層幸せに送って行く上で参考になるものと考えられる。すなわち、明治維新（1868年）以降、3代将軍徳川家光以来「祖法遵守」の名の下に長く続いてきた鎖国体制下（1641年～1854年）で、日本国内完結型経済体制（*7）を廃棄し、勃興しつつあった欧米国家の資本主義体制（*8）に追い付き、追い越すために文明開化・殖産興業・富国強兵（*9）スローガン近代国家形成にあたっての国是とした明治政府は、18世紀後半世界で最初に産業革命を経験したイギリス、日本よりも僅か3年後の1871年に国内統一を果たした新興プロイセンのドイツ帝国、肥沃な農地、穏和な気候等ヨーロッパで最も恵まれた地域にあると云われるフランス等の先進諸国を模範とする国造りに邁進したことは、今更ここで再説するまでもないことである。遅れて資本主義国家群に参加した日本は、従って急速な資本の原始的蓄積（*10）に励まざるを得ず、三菱・安田の標記財閥はこの時期にかけて明治国家から特別の庇護を受けて成長した出自を有している。

3. この過程で日本の勤め人＝今日の言葉で言えばサラリーマン、は、今日のアメリカ合衆国で見られる能力主義（*11）、厳しい身分差別（＝会社世界では雇員、見習、職工、社員、重役等、個人商店では丁稚、手代、番頭、主人等職務上の地位で表される身分的なヒエラルキー）が存在することは当たり前のことである、と受け止められていた。重役と平社員がそれぞれ受け取る給料は、サラリーマン社長が多いと言われる今日の大企業社会の常識に照らすと、到底信じられない程に巨大な格差があり、また「上役」は平社員よりも人格識見共に優れている「高級な方々」であるから平社員よりも上位職位

を占めているのである、従って、下の職位にある者は「身の程を知れ」とされることが多い非民主的・半封建的待遇を平社員が受容することは、当時の男尊女卑社会に於いては誰しもが受容すべき社会常識である、として堂々と罷り通る時代風潮があった。

4. この文脈で、2. で書いた「旧財閥系大企業を中心とする恵まれた雇用環境にある正規雇用者が享受してきた特権的待遇は」、朝鮮特需 (*12) で日本経済が息を吹き返した後、1956 (昭和 31) 年版『経済白書』が「もはや戦後ではない」と敗戦時の混乱からの経済復興完了を宣言した後、所得倍増計画 (*13)、「投資が投資を呼ぶ」(*14) 1955 年以降第 1 次石油危機 (*15) が勃発した 1973 年秋まで持続した高度経済成長時代の中で初めて勤め人社会に導入され、定着した制度であることを知って貰いたい。現下の深刻な雇用情勢を前に、所謂「就活 (シューカツ)」が 3 年生秋学期以降、4 年生春学期まで半年以上も長く続く大学生活で無事に乗り越えるべき最大の関門と受け止めざるを得ない現在の若年者にあたる「キャリア・デザイン 2」を履修した大多数の皆さんにとっては、①明治以降に近代化された日本に導入された勤め人生活で、厳しい競争に負けた労働者は即時解雇の憂き目に遭い、社会から脱落していくことが当然視される実力本位の雇用の仕組み (*16) (現在のアメリカ合衆国と略々同様である。しかしながら、再挑戦する機会は日本以上に潤沢にある ((*17)) が、実は日本社会でも長らく社会的に容認されていたこと、及び②昭和 40 年代 (いざなぎ景気 ((*18)) /1965 年～1974 年) 時に絶頂期を迎えた高度経済成長時代に俳優・植木等が主演した映画の中で、楽観的に描かれ国民的人気を博した「サラリーマンは、気楽な稼業ときたもんだ」(スーダラ節) 式お手軽勤め人の人生は、明治以降これまで 145 年間に経過した近代日本の歴史の中でも戦後の僅か約 60 年間程度しか続かなかった、という事実を知るならば多少は気が休まるかもしれない。

C. 【結論】

1. 標記では近代日本に於ける勤め人の待遇に関して、粗々の状況を説明してきた。問題は、皆さんが アメリカ合衆国で見られる能力主義型の正規雇用者に必要とされる「就活力」を、今後如何にして身に付けるかについて、授業で説明した事項以外にも何らかの参考になると思われる処方箋が提示できるか否かである。以下にそれを示すので、自分なりに咀嚼してほしい。

2. 具体的事実に即した就活を心掛けること

a. 産業構造

日本の産業構造は 1990 年代末以降、大きく変化していることを知ること。昨年 3 月 11 日に発生した東日本大震災以前 1999 年以降の 12 年間をみると、①日本の屋台骨を支えてきた製造業被雇用者は実人員で▲262 万人/減少率で▲20.8%も減少している。小泉自民政権 (*19) 末期以降、長らく日本人雇用の最終的な調整弁として機能してきた②建設業被雇用者は、公共投資削減等により実人員で▲143 万人/減少率で▲26.0%も減少している。

一方で、このところ新たな雇用分野としてマスコミでも屢々取り上げられる③医療・福祉分野では 2003 年以降の 8 年間に実人員で+151 万人/増加率もそこそこの水準となっている。

要すれば、男子労働者が多い①及び②での離職者を含む労働者が、従来は女子労働者が多かった看護師 (昔は看護婦とっていた) 等③の職種にも流れ込んでいる状況が推察される。

このほか雇用絶対数増減に深い関係がある企業数や廃業率及び新規開業率に目を転じると、2001 年以降 2006 年までの 5 年間に企業総数は全国ベースで▲約 10 万社も減少している。このように統計基準時点で総数に変動が見られるため、廃業後登記未抹消法人を含む数字である約 433 万社から単純に割算す

れば、企業総数は5年間で▲2.3%減少していることになる。業種分野別事業所総数を見ると、製造業は▲14.8%減少、卸小売業で▲11.2%減少、建設業では▲9.6%減少している反面、医療・福祉分野では+17.9%増加している等事業所構成状況が変化していることが分かる。このうち、医療・福祉分野は医師等の極一部の特定専門職を除いて給与水準は一般に低いため、同じ医療者でありながらも夜勤・早出等過酷な労働条件から看護婦（士）資格を持ちながらも、継続正規雇用者の立場から離れる人々の増加が懸念されている。

最後に新規雇用の場を提供する開業率を見る。開業率は2007年～2009年で3.7%の水準を示している。一方、同じ期間の廃業率は6.5%と高い状況が継続している。米国で起こったサブ・プライムローン問題に端を発する2008年を挟むこの時期、経営環境は「100年に一度の不況が到来した」と形容される程悪化したように、軒並み未曾有の苦境に陥り、事業所総数も大きく減少していることは前述した通りである。このことは、皆さん方若年者が会社員になる道を選択せずに所謂「起業」したところで、殆どの人はうまく行かないことを傍証している。起業家を多数輩出していることで世界に名高い米国シリコンバレーでも、death valley（死の谷）とって起業後3年後になっても倒産せずに事業継続の日が迎えられる会社は10,000社中でも僅か3社程度であること一失敗率99.97%—を知らない人が意外に多いことには留意すべきである。

b. 社会人予備軍である学生自身の employability 向上努力

デフレ・スパイラル（*20）が長期間にわたり継続している今日、企業収益を向上させることはそれが前述した旧財閥系大企業に分類される会社であったとしても、嘗て無く厳しい状況が継続している。況（いわん）や大企業に比較すると、日本企業社会全体では、そのうちの99.7%を占めている圧倒的大多数を占める個人商店に「毛が生えた程度」の状況を余儀なくされている零細・中小企業を含む勤め先を皆さんが万一自発的・非自発的に選択した場合には、資金調達能力、顧客層、内部管理体制、人材面でそれらの「企業」は劣ることが多いため、将来のキャリアを構築していく観点からその得失を予想すれば、例外は勿論あり得るものの、厳しい選択になる事例が多だろう。関西大学に赴任して以来、長らくキャリア教育に従事している私が皆さんに確実に言えることは、「急がば廻れ」である。グローバリゼーションが喧伝されている今日、TOEIC等一部の公的な資格を在学中に優秀な成績で取得しておくことを除いては、採用担当者等大方の企業関係者も大学正課授業をきちんと受講して然るべき成績を挙げておくことこそが「学生の本分」である、と異口同音に語っていることの意味を理解するよう再度御案内する。法曹国家資格である司法試験、医師資格である医師国家試験合格等開業資格要件が厳密に法定されている国家試験を除き、「〇〇士」の類に分類される所謂「各種の資格」は、正規雇用関係にある一般職を含む基幹社員構成割合が減少して、非正規雇用者が激増している今日でも依然として「新規学卒一括採用を原則」とする大企業からの内定取得の決め手に繋がったという話は、寡聞にしてまず聞いたことがない。就職活動は決まった期日に、同じ基準に従って、受験者個々の合否を判定する公明正大な大学入学試験とは大きく異なっていることを再度確認せよ。皆さん方のように春秋に富む若い方々は、社会人になり、まず第一に被扶養者の身分を離れて経済的独立を果たして後、初めて職業人生を通じて各人が持つ長期的キャリアをデザインする趣旨で開講されてきた本件講義の意味をいま一度確認して頂きたい。

すなわち、自分自身のアイデンティティ＝自己同一性や生き甲斐の確保、そして生涯を通じて「なりたい自分になること」等ひとりの人間として生きていく上で、若さ故の未熟な状態から無理なく脱却して社会＝会社で活躍できる好環境を切り開くためにも、皆さんの周りに沢山居る筈である経験豊かな年上の社会人から学ぶことが多い筈である。しかしながら、それにも増して一層重要なことは①「一体何のた

めに自分は働くのか」②「働くことによって、自分はどのような社会参加が可能なのか」、そして③「そのためには何を具体的に、どのようにして学んで行くのか」等他ならぬ自分自身が会社＝社会から一人前の人間として評価される実質を将来構成することになる各人各様の employability を向上させる努力を、地道に泥臭く積み上げて行くほかにはないであろう。

以 上