

## 序 説

今日の世界が少なくとも「20世紀の常識」で語れない時代になっているとするなら、教育の制度やシステムもまたそうです。

近年の日本の社会・経済が直面する様々な混迷や低迷では、その解決を、広い意味での教育のあり方やシステムに依拠して論議されることが増えています。すなわち初等・中等・高等教育の各レベルでの論議はもとより、職業人としての技能・能力開発や若者の社会参加・就業を支援する生活技能教育に至るまで、提起されている範囲は多様で広範ですが、この国の人的資源への教育システムのあり方が国・地方の競争力を再構築する上で大きなカギであることは間違いありません。また、それらに対応するための様々な施策や取組も国政レベルや大学・地域の連携などで始まっているところではあります。

ではそもそも何故、いま実践的な職業人や産業人材の育成が大きな課題なのでしょう。

もとより、人材こそは地域経済の自律的発展にとって最大のエンジンですが、90年代以降のわが国経済社会が直面する激動的な国内外の市場環境、テクノロジー進化、経営環境や産業構造・雇用政策・人口構造などの変化の下では、労働需要はますます高度専門知識を求める傾向を強めるため、地域を問わず個人がその能力を不断に磨き、新たな事業成長の機会を生み出せるプロフェッショナルリテリ向上が重要になりつつあります。そして、そのような社会人としての多様な個人への教育支援を可能とする「コミュニティで開かれた産業人教育力」を創出することは、地域間での新たな競争軸になる可能性が高いと思われます。

この場合、産業人（職業人）育成の必要性和緊急性は、大きく分けて次のような3つの背景・事由等にあると考えられます。

まず日本の起業・開業の動きの鈍さです。わが国の開業率は既に80年代から急速な低下傾向にあります。国際的に各国と比較しても近年の開業率はかなり低位にあり、労働生産性の国際的劣位と相俟って、経済成長率の低迷とある種の相関関係が指摘されています（「2003年版中小企業白書」、

「平成14年版経済財政白書（2002年）」、「2003年版労働生産性の国際比較」など）。従って社会の変化と潮流、ニーズを捉えて自ら変化をチャンスに変え、新しい市場と事業を創出するアントレプレナーシップ促進への人材教育が、わが国と地域の大きな課題となることです。

第2は、職業人としてのキャリアアップや技能向上のための教育需要です。これには雇用側からみた教育方法の変容と、個人側の自発的動機に基づくものがあると考えられます。

前者は従来、年功序列や終身雇用制とセットになり、職業人としての教育が企業独自の企業内研修を通じて実施されることを最善としてきたものが、近年のグローバル経済化や長引く不況、めまぐるしい技術革新や市場リスクの顕在化及び国際取引法務の複雑化などにより、それらを視野に入れた企業戦略等の構築を企業内人材育成で担うことに限界が来たことがあります。

多くの企業でリストラクチャリングが盛んになり、先例のない変化に対応できる問題解決能力や新たな専門能力が重視され、それらを習得・開発できる人材教育システムが強く希求されるようになりました。また、こうした職業能力の質的転換を急ぐ産業界が、従来の教育機関から送り出される人材の水準に大きな危機感を抱くようになったのも事実です。企業自身に長期にわたる人材育成を一手に負担するだけの余裕がなくなる一方、働く個人側も終身雇用制をベースにした職業生活設計を立てることは次第に困難な面がでてきます。

かくして労働市場は、景気の良し悪しに関係なく流動化し、個人の専門性や実践能力も特定企業内で評価されれば十分であった「評価の内生化」時代が去り、企業の枠を超えて評価される「評価の社会化」という方向へ変化が進むものと考えられます。

当然、個人の側の価値観や意識の変化も顕著です。産業界で強まる能力重視の傾向や自らの自発的動機にもとづく能力向上で、起業や選職、キャリアの形成やアップといった自己目的実現のために大学、大学院、各種専門・専修学校等への就学

者は増加傾向にあります。

第3は、地域経済の活性化と深くリンクした要請、すなわち地域内における産業構造の転換・調整圧力とそのプロセスで生じる摩擦や新たな人材ニーズへの対応です。失業、労働移動と新たな選職、起業ニーズ等への対応はもとより、事業開発や経営高度化等といった課題に取り組む人々に対する新たな専門能力開発が大きな課題になります。

しかし、こうした産業人材育成を、地域における既存の教育機関の組織・資源だけで実現するには余りにも課題が多すぎます。そこで地域の教育機関・経済団体・自治体・NPOなどが連携して、労働市場の変化と個人の多様なニーズとをマッチングし、就業形態を問わず生産性向上や事業競争力、起業等を生み出す“人材育成”の試みが全国の各地域で始動しています。例えばエクステンションスクール、コミュニティカレッジ、公開講座、工夫されたインターンシップ等の展開です。

さらに大学院も専門能力向上を求めて再教育需要が増加する社会人等を対象に、高度専門職業人の育成に動き出しました。

私たちの「平成15年度アカデミー政策研究」では、こうした文脈から近年、大変革がもたらされつつある大学行政のもとで再整備されつつある大学の職業人育成機能と地域社会の新たな連携（地学連携）を主眼的にリンクさせながら、特に厳しい地域経済・産業界にあって転機を迎える産業人材育成に向けた地域協働運営システムの現状を調査し、新たな可能性と仕組みを提起することが目標です。

1998年、大学審議会は「専門大学院」設置を提言し、経営・金融・会計、社会健康などの分野に6研究科・専攻を設置しましたが、さらに社会的要請が高まる高度専門職業人材を質量ともに充実するため、修士論文などを義務づけず高度専門職業能力の養成に特化した「専門職大学院」の設置も答申（2002年、中央教育審議会）されました。これを受けて本制度で専門教育を行うロースクール（法科大学院）やビジネススクール（経営管理修士（MBA）コースの専門職大学院）などが、それぞれ道内でも北海道大学、小樽商科大学などで認可され、2004年度より開校します。

もとより職業能力開発に関しては、モノづくり

系や建設系・情報技術系等を中心に、道内では理工系の各大学や国立工業高専、雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校や開発促進センター、道立の高等技術専門学院など多数の国公立の機関が人材育成を担っています。しかし、道内では、技術開発やモノづくりが比較的高い水準にあっても、それをマーケットで効果的に売るための能力や経営戦略などの脆弱性がよく指摘され、しかも高度な経営系の人材を育成する教育機関の不足や地域的偏りも見られます。

そこで北海道で初めて開学する小樽商科大学の専門職大学院（ビジネススクール）では、単なる理論や知識の詰め込みでなく実践的教育の特色である具体的な事例研究に基づく豊富なケーススタディやプロジェクト演習などで問題解決や改革の能力養成を行い、国際的にも通用するMBA学位を授与する仕組みが誕生しました。

こうした大学や大学院改革による新たな専門職教育機能と地域社会が何らかの連携をし、テレビ会議システム、eラーニングシステム等も利用し、MBAやMOTカリキュラムをカスタマイズした教育等を、他の複数大学の実践的経営教育資源とも組み合わせたオムニバス方式で展開できればどうでしょう。広域で地域特性も異なる北海道で、就学機会も限られる地域の人々に対し、経営の戦略構想力、マーケティングや技術経営の基礎知識、組織の運営や改革などの重要性に覚醒させ、専門職業人として自己研鑽に励む目標を持ってもらう可能性が開けます。

この報告書が、北海道にあって変革を目指す地域の各大学や他の教育機関および人材を必要とするコミュニティとの連携（地学連携）により、地域の実情に適った産業人材育成のための施策やシステム構築の参考になれば幸いです。

平成15年度アカデミー政策研究（産業人材育成）

リーダー 下川 哲 央

小樽商科大学ビジネス創造センター長、教授

# 第1章 構造変化で変わりゆく雇用就業環境

## 《本章の内容》

本章では、まず社会・経済情勢の変化により変わりゆく雇用・就業環境の構造的特徴と、最近の社会人のキャリアアップへのニーズ及び若年者の意識の変化について概説する。

その上で、企業の求人条件と求職者の条件が一致しなくなったため就業できない「構造的失業」が生じていることに対して、失業を「構造改革のコスト」として捉えるのではなく、特色ある教育や再教育システムを地域レベルで連携・整備するチャンスとするべきとする。

また、雇用形態の多様化に伴い、社会人の再教育ニーズも変化しており、より高度なキャリア形成や専門能力向上へのニーズが高まっていることから、そうした要請に応える大学等の高度教育プログラムも増えている。若年人材の養成とともに、長期的観点と地域産業の特性を考慮した、適切な教育支援の仕組みを充実させることの重要性を提起する。

※なお、本研究では特別な場合を除いては「人材養成」の表現は使わず、「人材育成」に表現を統一している。

# 第1章 構造変化で変わりゆく雇用・就業環境

## 第1節 変わる雇用・就業環境と構造的特徴

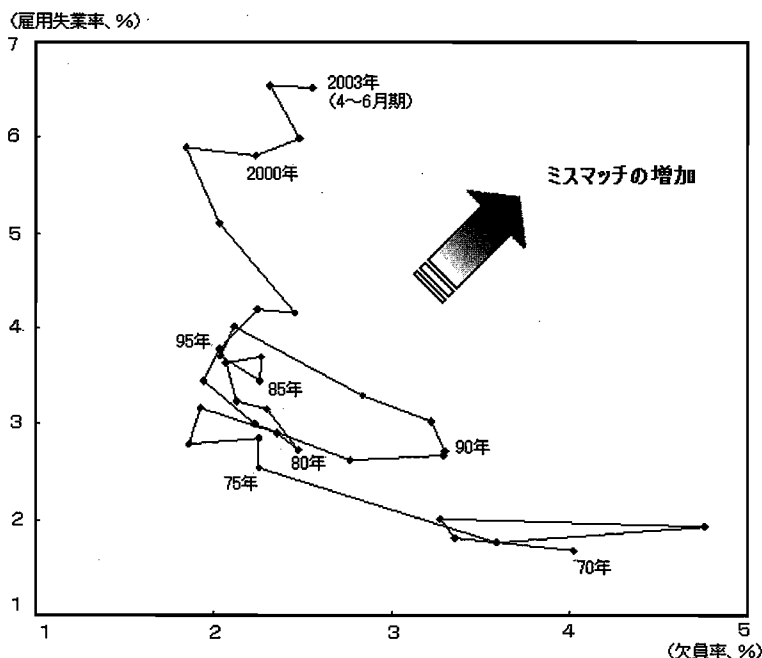
### 1 雇用とのミスマッチと競争力強化の命題

「雇用のミスマッチ」という概念がある。雇用は生産活動の派生需要として生まれ、その大きさはマクロ的な産業構造の変化とも密接に関連する。その生産・事業活動や産業構造が急変し、企業の求人条件と求職者の条件が合わなくなった状態を「雇用のミスマッチ」という。このミスマッチにより発生する失業を「構造的失業」<sup>注1</sup>といい、不

況等による需要不足から起こる失業を「需要不足型失業」として区別する。その理由は、政策的対応が根本的に異なるからである。

この「構造的失業」、すなわち雇用のミスマッチの状況については、近年、「経済財政白書(2001年)」や「労働経済白書(2002年)」等で広く分析されている失業率と欠員率の関係を示すUV曲線を描いて見るとよく分かる。これは失業率(Unemployment rate)を縦軸に、欠員率(Vacancy rate)を横軸にとった関係で、両者の英字の各頭文字をとった曲線である。

図1-1 UV曲線—雇用にミスマッチ



(備考) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。  
(出所) 平成15年度経済財政白書(2003年度)

注1 厳密には「構造的失業」と「摩擦的失業」という異なる概念がある。前者は、労働市場での需要と供給のバランスは取れていても、企業が求める人材の特性(職業能力等の質)と求職者のそれに違いがあるために生じる失業を指し、後者は求人者と求職者が互いに持つ情報が不完全であったり労働者が地域間を移動する際に時間がかかること等で発生する失業を言う。ここでは両者を併せて「構造的失業」と総称する。

UV曲線は、欠員率が上昇すると失業率は低下し、逆に欠員率が低下すると失業率は上昇する関係を示し、右下がりの曲線となる。経年の変化は、通常、景気動向等に合わせてUV曲線上を移動する。ところが1995年以降を見ると、景気動向に応じて移動しているというよりは、UV曲線自体がほぼ同じ様な欠員率の範囲でありながら上方にシフト(失業率の上昇)していることが見て取れ

る。すなわち一定の人手不足（欠員）があるにもかかわらず、失業率が高まるという傾向が恒常的に生じており、「雇用のミスマッチ」が拡大しているデータとして考えられている（「平成15年度経済財政白書（2003年度）」）。

職種別には、専門・高度な経験や技能を必要とする職種での不足感が強く、単純工、管理職、事務職等では過剰感が強いというデータがある（厚生労働省「労働経済動向調査」など）。

さらに、総ての雇用者のなかで非正社員の占める割合が、2002年には遂に30%を超え、10年前の22%、20年前の13%に比べて極めて急激な上昇を見せている。

表 1-1 全雇用者に占める雇用形態の変化

年	総数	正社員の比率 (%)	非正社員（パート・アルバイト、嘱託、派遣その他）の比率 (%)
1982	100	83.1	16.9
1987	100	80.3	19.7
1992	100	78.3	21.7
1997	100	75.4	24.6
2002	100	68.0	32.0

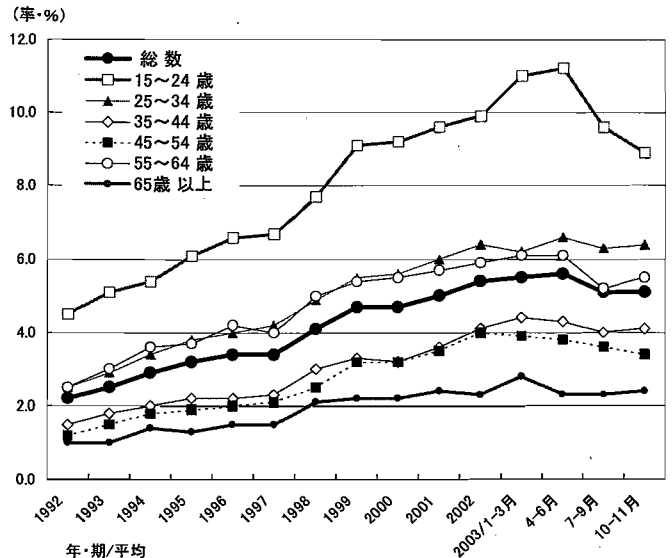
（出所）「就業構造基本調査」（総務省）

また、若年労働力の高失業、長期失業者の増加などもミスマッチの拡大で目立っている。総ての年齢層で完全失業率は上昇しているが、特に15～24歳の若年層で顕著（8～11%台）なほか、25～34歳層、55～64歳層などの順で失業率水準は高くなっている。最も働き盛りの35～54歳層でも上昇傾向を示している。

なぜ、このような労働市場の変化が起きてきたかはある程度、自明である。

1990年代以降の企業経営を取り巻く環境は、旧共産圏を巻き込んだ急激な市場経済化の波により、国内生産基地の海外移転が加速、中国などを初めとする廉価なアジア製品の流入、低成長経済と市場のグローバル化による激しい競争原理、複合的要因によるデフレ経済化、新たな技術革新の進展などによって、①企業の経営目標の変化、②競争力強化にとって重要な経営資源・要素の変化、③スピード概念の重要性への認識、④企業組織再編や海外現地生産化の加速、などが顕著になった結

図 1-2 年齢階層別完全失業率の推移



（出所）「労働力調査」（総務省）

果、労働市場を巡る変化が起きてきたわけである。企業は組織・人事・財務・ビジネスモデルなどにわたる広範な制度の見直しや再構築（リストラクチャリング）を進めるなかで、日本的な制度の利点を生かしつつも、スピードや成果・効率を求める欧米型の経営目標や人事制度、意思決定の仕組みなどを導入しつつある。ここに従来型の働き手や古い技能の働き手が淘汰されたり、労働コスト削減の狙いから人材採用の厳選化・多様化（専門能力重視、通年採用や中途採用、短期雇用や契約社員、外部への委託など）が進む傾向を強める理由がある。

表 1-2 企業の人事管理の方針＜回答率、％＞

年	主として能力重視	主に年功序列重視
1990	41.0	3.6
2002	55.9	0.8

（出所）「雇用管理調査」（厚生労働省）より

成熟産業の再編・整理等で生まれる顕在的・潜在的失業者の増加も大きい。新たな起業や開業に必要な知識を備えた人材育成と供給の仕組みも欧米等に比べて脆弱さが指摘される。

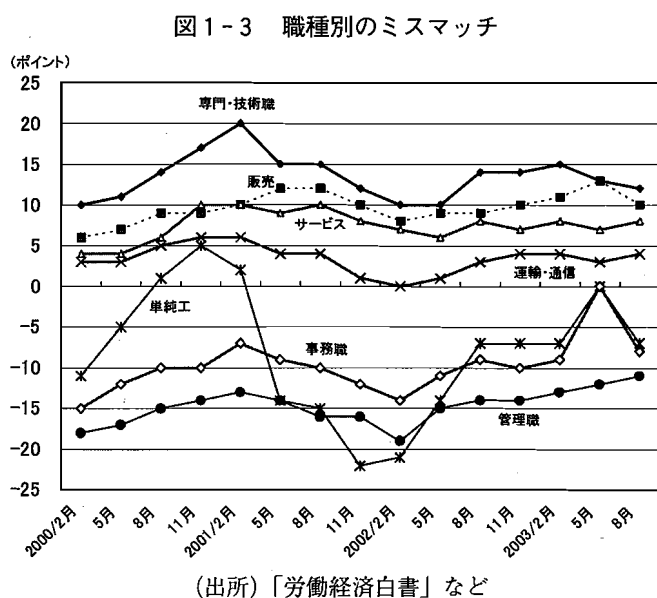
企業が社員に対して社内外での教育・訓練を実施していない割合も1996年以降は3割を超え、90年代前半の3分の1にまで大幅減少をしている（「民間教育訓練実態調査報告書」（労働省））。個人が時代の流れに合致した専門知識や技能を自ら身につけない限り、企業が一人の従業員に保証で

きる雇用期間はますます短くなり、雇用のミスマッチが拡大するリスクが大きくなる。

## 2 均衡失業率の上昇

こうしたミスマッチを解消するには、職業紹介事業の効率化や人的な能力強化等に向けた対策などが不可欠である。この調査報告では後者のシステム構築の考え方を提起することが中心となるが、その前にもう一度、マクロ的にミスマッチの状況を確認しておく。

既に触れたように、ミスマッチを職種で見ると、専門・技能、販売、サービスなどで求める高度な技能に対する人材不足感が大きく、単純工・管理・事務職などでは過剰感が強い。



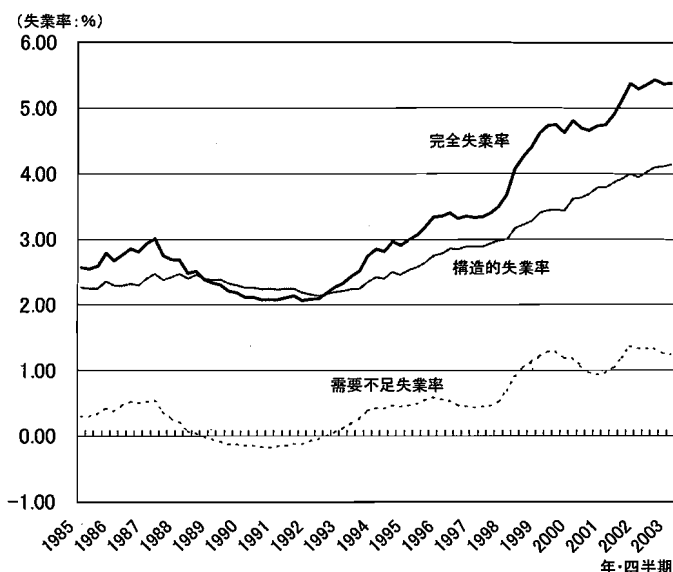
職種別のミスマッチは、均衡失業率<sup>注2</sup>の顕著な上昇傾向によっても確認できる。2001年後半の完全失業率は5%台で高止まりしているが、このうち需要不足という景気低迷要因に起因する部分(需要不足失業率)は1%台前半であり、4%強が構造的失業率と推計されている(図1-4 厚生労働省ほかより)。

この構造的失業は、職種や専門能力が企業の求める人材能力と噛み合わないときに生じていることが多いため、仮に有効求人倍率が1倍となる場合でも理論上、発生する。すなわち均衡失業率と構造的失業率は極めて近似的になる。その割合は、今や完全失業率全体の8割を占め、年齢、職種、

専門能力及び地域にまたがってミスマッチが大きいことを窺わせる。働く意欲、潜在的な人的能力などが十分に活用されずにいることは、個人、地域社会ならびに経済全体の活性化にとって極めて大きな内部不経済である。

注2 失業と欠員が等しいとき、労働需給は一致していると見ることができ、その時の失業率を均衡失業率という。因みに均衡失業率U、均衡失業者数X、就業者数Zとすると、 $U = X / (X + Z) \times 100$  で表される。また需要不足による失業率は、完全失業率から均衡失業率を引いたものである。

図1-4 要因別の完全失業率の推移



(備考)「労働経済白書」(厚生労働省)、「労働力調査」(総務省)などから作成。

こうした顕在化した失業者や雇用維持のために抱え込まれている潜在的失業予備軍も考慮すると、技能や能力にマッチした職業紹介機能の強化等のほか、実践的で柔軟な職業教育の充実は欠かせない。

とくに増大している若年失業者は就業による技能向上の機会なくして失業や無業、フリーターなどになっているが、本来、教育への柔軟性は高いと思われるため、適切な誘導による社会参加と就業を支援する教育システムが急がれる。また、家庭を持ち生活基盤の支え手である中・高年層に対する実情に合った教育の場も、とりわけ地域のインフラとして重要になっている。

失業を、構造改革のコストとして捉えるのでは

なく、人的能力強化へのシグナルとして特色ある再教育システムを地域レベルで連携・整備するチャンスとすべきである。

## 第2節 社会的ニーズと職業人の意識

さて、人的能力強化が改めて重要なテーマであるとして、社会人の再教育ニーズはどうなっているのだろうか。また、どのような考え方・意識で臨んでいるのだろうか。

企業側が、人事や賃金体系に能力・業績重視の制度を導入する傾向を強め、それが労働市場の変化となって表れていることは様々な調査や統計から見て取れ、改めてここで触れることはしない。しかし、個人側の意識はどうだろうか。

能力主義賃金が好ましい傾向と考える人は6割を超えて過半数に達し、特に若い世代ほど6～7割を超えて高い傾向を示す（「勤労意識に関する世論調査」、78年と95年調査の比較）。

また能力主義的要素の広がりから必要とされるものとして、公平・透明な評価制度や個人が望む人的能力を高めるための社会人再教育の場の充実が挙げられている。とくに企業で働く現役世代の中にも、自らの能力が果たしてこのままでいいのか迷う人が増えており、このことは、年齢を問わず、時代の変化を受け入れ、社会ニーズにあったより高い能力を身に付けたいとのニーズが高まっていることの証左と見て取れる。

一般に、日本社会の環境変化と職業人の教育ニーズから考えると、今後の職業人（または社会人）への教育機能には次の4つの基本形があると考えられる。

- ① 経営系などある種のエリート育成
- ② 職業上のキャリアアップ
- ③ 個人の能力向上
- ④ 職業上の職能向上や強化

である。

①の教育機能は、企業等の上級オペレーティング幹部育成等を目的に国内外の大学院などへ企業等派遣で就学したり個人的動機による就学とに分かれよう。②は雇用・労働市場の流動化・能力主義への移行に伴い、個人の自発的意思にもとづき選択的に目指したり、社会的に求められる専門能

力を確保しようという傾向への対応であり、①と並んで今後とも一層の需要増加が予想される。

③は個人的・自発的な動機による点で②と似ているが、内容的には職業能力に限らず一般的教養能力を含めて多様である。④の場合は主として企業等の組織が従業員集団・グループなどに対して高度ビジネス社会や技術社会への対応を目指してOJT、Off-JTなどの形で能力向上を求めるものである。

このうち、本研究が取り扱う領域は、主として①②であろう。

具体的に個人の意識の問題として、どれほどの人が「自己啓発」で職業知識・能力を高めたいと考えているかを一つの調査でみると、その割合は8～9割台で極めて高くなっている。

表1-3 自分の能力を高めたいと思う職業人の割合  
(単位 %)

	全 体	正 社 員	非正社員
高めたい	89.7	93.1	82.9
今の仕事に生かすため	45.0	50.4	33.2
転職・独立のため	15.7	12.7	22.1
教養を高めるため	32.0	29.5	37.4
その他	1.8	1.7	2.2

(出所)「就業者調査(2003)」(日本労働研究機構)

また、過去1年間に、知識・技能を高めるために何らかの教育を受けたか、については、全体及び正社員の約7割が行っており、非正社員でも5割台と高い割合である(上記と同調査による)。

自己啓発の目的については、厳しい能力主義の影響か、「現在の仕事に必要な知識・能力アップ」が動機の7割強を占めたが、「将来の仕事やキャリアアップ(37%)」「資格取得(38%)」「転職や独立(7%)」も目立つ(「能力開発基本調査報告(2002)」(日本労働研究機構)より)。

自己啓発の場(講座・コース)としては、業界団体・協同組合主催、専修学校・各種学校、民間機関(情報系、語学系、企業研修実施団体など)、工業技術センターなど様々だが、近年は大学院など学位取得機関への就学も表1-4にみるように

着実に増える傾向にある。

表1-4 社会人の大学院入学者数の推移

(単位 人)

年	社会人入学者数	
	修士課程	博士課程
1987	815	148
1990	1,647	308
1995	3,422	1,467
2000	6,910	2,496
2001	7,432	2,855
2002	7,786	3,187

(出所) 文部科学省高等教育局資料

この数字は、いわゆる社会人特別選抜により入学した社会人だけのデータであるため、通常の選抜による社会人を含めると、その数はさらに増加する。

ここで社会人の定義とは何かであるが、近年の社会人のための大学・大学院入学ガイドブック等に掲載される「社会人特別選抜制度」として募集している大学（国公立大学合計で約300大学に上る）の定義の最大公約数は、大学卒業（または各大学で、大学を卒業したものと同等以上の学力を認めた者）後に何年かの（短い場合で2年、長い場合で5年など）職業経験を持ち、就学の目的意識が明確にあること、などである（各大学でかなりの裁量がある）。

講座は昼夜開講もあるが、主に夜間開講するものも多いため、社会人が就学するには好都合に設計されており、高度な専門能力を身に付けるニーズをもつ社会人向け専攻コースも文系（経営・財務系、法律系など）を中心に拡大している。因みに文部科学省の「学校基本調査（2002年度）」に基づく社会人大学院生の専攻分野は表1-5のとおりであり、修士課程では社会科学、教育、人文科学、保健や工学などの順に多く、博士課程では保健、工学などの理系に多く、次いで社会科学、人文科学などとなっている。

表1-5 社会人大学院生の専攻分野別割合

(単位 %)

区分	修士課程	博士課程
人文科学	10.4	7.9
社会科学	41.4	9.8
理学	0.7	4.0
工学	7.6	22.5
農学	1.0	4.0
保健	8.8	38.8
家政	0.9	0.9
教育	19.9	2.4
その他一括	9.3	9.8

(出所) 「学校基本調査（2002年度）」（文部科学省）

このように、とくに社会人向けに需要の多い修士課程で文系が多いのは、主として非理系の人材が多いホワイトカラーに必要な能力の修得と関連があるからだろう。そこでホワイトカラーに必要なとされる高度な能力とは何かについて、野村総合研究所が実施（1997年）した「職業能力開発及び人材育成に関する調査」結果（表1-6参照）を確認しておきたい。

表1-6 ホワイトカラーに必要な専門能力 (%)

	管理職	非管理職					
		管理・企画		営業		設計開発	
		中堅	若手	中堅	若手	中堅	若手
能力	<u>73.2</u>	<u>83.1</u>	47.5	60.3	27.8	45.2	23.4
情報収集	<u>73.8</u>	<u>77.4</u>	52.2	73.0	57.1	47.8	35.1
調整	<u>73.5</u>	<u>63.1</u>	15.6	52.2	13.5	29.9	6.2
交渉	<u>70.4</u>	61.6	26.5	<u>75.8</u>	56.1	34.0	12.5
指導	<u>87.0</u>	<u>60.8</u>	10.1	59.0	8.3	35.1	3.9
語学	28.3	30.1	<u>36.1</u>	29.6	<u>33.8</u>	26.8	27.5
専門	49.1	<u>66.5</u>	<u>58.2</u>	57.1	53.5	51.7	49.9

(出所) 「職業能力開発及び人材育成調査（1997年）」（野村総研）。下線は上位2つのもの。表の一部を割愛。



また、社会人が学びたい学校を経済同友会の「教育に関するアンケート（1997）」でみると、専門・専修学校（25%）が最も高く、次いで国内大学（23%）、国内大学院（20%）等となっている。企業サイドでも、4年制大学や大学院に対して人材育成機関としての期待を高めており、特に情報、技術、ビジネス系教育への期待が高まっている（旧経済企画庁「21世紀に向けての人的能力に関する調査」）。

表1-7 人材供給の期待が高い大学・大学(%)

教育機関	回答企業比率
情報教育系の大学学部	51.4
技術教育系の大学学部	44.4
ビジネス系の大学学部	40.6
言語系の大学学部	26.4
情報系大学院	43.6
工学系大学院（除く情報系）	46.4
理系大学院	20.3
ビジネススクール	40.6
ロースクール	16.1
その他の大学院	14.2
専門学校	10.0
高等専門学校	10.0
職業訓練校など	1.9
短期大学	0.8

（備考）①「21世紀に向けての人的能力に関する調査（1997）」（経済企画庁）による。②東証、大証、名証上場及び店頭公開企業で、従業員規模800人以上から無作為に抽出した2000社の人事担当者が対象で、回答のあった420社の回答比率。③教育機関への期待は、新卒採用、社会人再教育の双方を想定した回答（複数）。

### 第3節 若年世代の意識の変化

若年層ほど失業率が高くなっているわけだが、彼らの就業形態で近年特徴的とされることは、進学や正社員の道を選ばず、定職につかないパート、アルバイト等として働くフリーターの増加である。とりわけ新卒フリーターの増加には、大きく分けて、①企業側の要因、②若年者側の要因が働いているが、やはり強い影響を及ぼしているのは労働需要者としての企業側の行動変化と考えられる。

表1-8 若年層ほど高い完全失業率(%)

区分 年・期	総数	15-24 歳	25-34 歳	35-44 歳	45-54 歳	55-64 歳
1992	2.2	4.5	2.5	1.5	1.2	2.5
1993	2.5	5.1	2.9	1.8	1.5	3.0
1994	2.9	5.4	3.4	2.0	1.8	3.6
1998	4.1	7.7	4.9	3.0	2.5	5.0
2000	4.7	9.2	5.6	3.2	3.2	5.5
2002	5.4	9.9	6.4	4.1	4.0	5.9
2003/1-3	5.5	11.0	6.2	4.4	3.9	6.1
4-6	5.6	11.2	6.6	4.3	3.8	6.1
7-9	5.1	9.6	6.3	4.0	3.6	5.2
10-11	5.1	8.9	6.4	4.1	3.4	5.5

（出所）「労働力調査」（総務省）（年・期の平均）

表1-9 急速に悪化する新卒無業者比率(%)

区分 年	大 学		高 校		
	就職率	無業者 比率	大学進 学率	就職率	無業者 比率
1992	79.9	5.7	32.7	33.1	4.7
1995	67.1	13.8	37.6	25.6	7.1
1997	66.6	15.2	40.7	23.5	7.6
2000	55.8	22.5	45.1	18.6	10.0
2001	57.3	21.3	45.1	18.4	9.8
2002	56.9	21.7	44.8	17.1	10.5

（出所）「学校基本調査」（文部科学省）

若年世代が無為に過ごしてしまうと、そのツケは30代、40代以降になってもついてまわる。マクロ経済的には、労働力の質的・専門能力的な弱体化による労働生産性の低下と競争力の低下を引き起こす恐れが強い。このことは新たな地域経済格差の遠因ともなりうることである。

新卒クラスの新卒若年層が無業に至るプロセスには、次の3つのハードルがあるとの分析もある。

- ① 働くことの意味が自明になっていない（就業観の欠如）
- ② 自分は何をしたいのか、何を学びたいのか不明である（動機の欠如）
- ③ やりたいことが見つかって、その職に就けない（能力の欠如）

これらに対しては、大きく分けて「キャリア形

成支援プラン」と「就業支援プラン」が提起されるなど（例えば、㈱リクルート・ワークス研究所「若年のキャリア支援に関する10の提言」（2002年10月）など）、小学校などからのかなり早期からの一貫した対策が提案されている。

本研究の領域からは、コミュニティ・カレッジ<sup>33</sup>的なエクステンションスクール教育訓練、就業支援制度などの他、将来のキャリアに関連したインターンシップ（学生が在学中に、自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと）の工夫・充実などが考えられよう。

また、コーポレート・ユニバーシティ（企業内大学＝CU）<sup>34</sup>と呼ばれる新たな能力開発の仕組みも全世界で広まっている。最近ではCUの原型である特定企業内の生産性・品質改善、意思決定能力の強化などを目的としたクローズド型から外部にオープン化した形態と教育内容により、既存の大学と連携して若年層や業界、地域の人々に継続的な能力開発の機会を提供するものも増えているので注目される。

注3 米国の人材教育で重要な役割を果たしているものにコミュニティ・カレッジがある。米国には日本で社会人大学院などという場合の社会人の呼び方はないが、全米高等教育機関の在学生のうち5割程度が成人学生（日本で言う社会人）であり、この場合の高等教育機関とは、コミュニティ・カレッジ（州や地域の基金で設立・運営）などの2年制短期大学及び4年制の大学を意味している。特徴は、高卒以上なら誰でも余り厳しくない入学基準で入学でき、学費も安いことから職業能力を高めようとする人々への貴重な場となっている。

注4 CUは1980年代後半から90年代の米国企業を中心に発展・進化した企業内の職業能力開発教育の仕組み。最初はモトローラ社のモトローラ・ユニバーシティを手本にマネジメント能力の再開発に向けたCUが普及。90年代には抜擢幹部育成型と全従業員資質向上型に分かれて進化した。最近では、閉鎖型から外部オープン型の動きがでて、大学との連携で学位取得が可能なCUも米国ででている。世界全体で約2千のCUがあり、フォーチュン誌の米国上位500社の4割が導入しているという。日本ではCUの創設や導入の検討が始まったばかり。産学連携による職業能力開発の仕組みとして地域や業界、国全体の競争力強化を牽引するとの期待がある。

若年層では一度就職してから転職する者の比率（転職者比率）が経年ごとに増加しており、近年は12%台の高率で推移している（他の年齢層でも上昇傾向にあるが、そのレベルは低く変化も緩やかである）。

また転職希望者のなかで「自分の事業をしたい」人は20歳代で全体の3割強を占めて最も多く、次いで30歳代となっている。20歳代～50歳代まで各年齢層とも転職希望者に占める「開業希望者」の比率は2割前後で大差はないため、若年者に転職希望者が増加していることが開業希望者数の増加ももたらしているものと考えられる（「就業構造基本調査」（総務省））。

これまで大企業を志望することが多かった大学生にも、近年はベンチャー企業への就職を含めて関心が高まっている。人的能力の強化は、このような若年層の起業家への育成支援でも役立つだろう。

若年人材育成は、とくに近未来の地域産業とも密接な係わりを持つ。「時代の変化」で産業・企業の構造変化とともに、求める人材への社会ニーズが変わり、個人の側でも新たな自己啓発意識が全体としては高まっている。自己の志を顕在化し、職業観や仕事観を形成するキャリアデザイン支援、知識・技術力の測定・評価とフォローの支援、さらには就職・転職・起業などをカウンセリングしたり、アドバイスする専門機能の整備が地域レベルで不可欠である。

これまでは、地域の教育機関・企業・自治体などが一体となって個人のキャリア形成を支援する仕組みは極めて不十分であった。長期的な観点と地域の産業の特性を考慮しつつ、若者の進学や就職、転職にあたっての適切な支援に役立つ「地・学連携型システム」による産業人材育成は大きな課題である。