

# 新規学卒労働市場の変容

『日本労働研究雑誌』編集委員会

来春は、新規学卒者の採用増が見込まれるというが、それは90年代初めまでの大量採用時代とどう異なるのか。その背景にはどんな社会変化があるのか。本号の特集では、新規学卒採用・就職についての近年の議論を学際的に整理すると同時に、丹念な調査分析と現場からの報告によって、今、学卒労働市場で起こりつつある変化とその意味を明らかにすることをねらった。

はじめの原論文では、まず、1990年代以降の新規学卒労働市場をマクロデータから概観し、学卒労働市場の縮小傾向やとりわけ高卒者への求人への減退が著しいことなどが明らかにされる。本稿のメインは、新卒採用企業への独自の調査を基にした計量分析である。新卒採用の減少要因の分析からは、企業業績の好転や団塊の世代の引退によって新卒採用が好転する可能性が示唆される。また、高卒、大卒の両者を採用する企業において、両者の採用比率の規定要因分析から、新卒者の基礎能力が高まることで新卒採用全体の増大につながる可能性が指摘される。そこで、企業が業務上どのような人材を必要としているかを明らかにし、その情報を就職希望者や学校に伝達することが重要で、そのためには、キャリア教育やインターンシップなどの活用が有効だとする。

続く筒井論文は、その伝達の難しさを丹念なヒアリング調査から明らかにする。教育社会学の立場から高卒就職問題に発言してきた著者は、ここでは認識社会学の視座を採り、産業界が求める「質の高い人材」がいかに産業界の文脈で説明されても、学校の文脈にいる教師にはその「質の内実」は伝わらないというのである。とりわけ、知識・スキルの要素は伝わらない。就職・採用関係にある高校と企業の担当者へのヒアリング調査結果がその論拠だが、具体的な仕事とそこで必要な能力、さらに、数年後のキャリアを見通したとき

に必要な能力は学校教育と関連して言語化することは難しく、また、高校のカリキュラムに対する要望を伝えるにくい構造があり、学校側も「個別企業のニーズに応えるべきではない」という学校の文脈から要求される具体的な知識やスキルを把握しがたいという。企業と学校とのカリキュラムに踏み込んだリンケージの強化が主張される。

さて、平沢紹介は、大学から職業への移行研究のレビューである。1980年代には、大学の選抜度（偏差値）で、移行の結果（企業規模）を説明するというスタイルが確立し、訓練可能性説や人的資本論、スクリーニング論などによる解釈がされてきた。90年代には、就職活動のプロセスに着眼したアプローチが盛んになる。就職という学生と雇用主の2者間取引に、教職員やOBが関与したときに起こる影響への着目で、学校推薦制のような中心的な関与と情報提供などの周辺の関与に分けられるが、近年のインターンシップなどもここに位置づけられる。90年代後半には、大卒フリーターや無業者の増加とともに日本型のスムーズな移行の崩れが目目され、社会階層論との接点広がっている。また、大学の専門教育と職場での専門的能力の対応も現在の移行研究の大きな関心事になっている。

大卒就職活動のプロセスは、21世紀に入り、大きく変化している。佐野論文は、新規大卒者の労働市場で急拡大している人材ビジネスに注目し、企業人事部門と人材ビジネスの現場への聞き取り調査から、人材ビジネスがこの労働市場に与えた影響を分析する。現在新卒労働市場では、①求人広告ビジネス等による、インターネット上で新卒採用情報を取りまとめた求人ポータルサイト事業、②教育ビジネス等による新卒向け就職セミナーやカウンセリング事業、③労働者派遣ビジネス等による新卒向け紹介予定派遣がそれぞれ拡大してい

る。①に対しては、母集団形成機能が低下し新卒労働市場の攪乱要因になっている、②に対しては、労働市場情報の収集がバランスを欠いているためミスマッチ率を高めている、③に対しては、派遣者の中長期的育成戦略が欠如して労働意欲を減退させている、という挑戦的な仮説をもっていどみ、特に③について明らかな棄却に至っている。

つづく、小笹・榊原紹介と本田紹介は、その人材ビジネスの現場から発信されたビビッドな報告である。新卒採用をコンサルティングしている立場から小笹・榊原は、すでに一律・一括・大量・同質採用は終焉を迎えているという。企業と応募者が相互に、よりシビアに「選びあう」時代を迎え、誰からも選ばれない企業と応募者を生み出し、2極化は加速する。現代の新卒採用について、入り口でのビジョンや価値観の共有で採用後の人材育成やモチベーション維持のコストが下がる、大量の応募者を集め共感者を創造することは本業への寄与度が大きい、自社で採用できなければそのまま競合企業にとられるゼロサムゲーム、などの新たな意味合いを指摘する。

本田紹介は、学生の就職活動を支援する立場から見た学生の実態である。「やりたいこと」へのこだわりの強さと、その支援としての「やりたいこと」からでなく「しなくてはいけないこと」

「できること」からはじめてもいいというメッセージ、孤立・個別化している現在の就職活動、企業は「求める人物像」メッセージとはかけ離れた人材を採っていることも少なくないという実態など、13人の事例と支援の方法について、具体的に、また同時に一般化できる問題と対応を整理している。

そして、最後の塚原論文はこれまで触れてこなかった専門学校卒業生の労働市場について、その実態と特徴を整理する。専門学校の生徒数は98年までは低下するがその後増加に転じ、高卒後の進路として定着している。分野別には、工業と商業実務分野は減少が大きく、大学との競合の結果であると思われるが、一方、医療・衛生・社会福祉など公的資格の養成分野では拡大している。就職先企業規模が中堅以下に多い点も含めて、日本型雇用慣行からやや外れた位置にあると指摘する。さらに、フリーター支援政策などに柔軟に対応して実施団体となっており、生涯学習を事業として取り込みつつあるという。

天野提言まで含めて、今、労働と教育の接点で起きつつある変容の意味を問うに足る構成になったと自負するが、いかがだろうか。

責任編集 小杉礼子・玄田有史  
(解題執筆：小杉礼子)