

# 大学での職業教育の重要性と 大卒未就職者への支援

社会福祉学部 社会福祉学科  
4年 12FF2763 鈴木雄大

## 目次

### はじめに

1. 大卒者の増大による高校での職業教育・労働市場の変化
2. 能力主義から学歴主義への移行
3. キャリア教育
4. 既卒者・若者フリーターへの就職支援
  - ① デュアルシステムの立ち上げ
  - ② ジョブ・カード制度の導入
5. 第二新卒と企業の職業教育へのコスト負担
6. 大卒の新卒者・既卒者・若者フリーターと企業の関係性
  - ① 新卒者
  - ② 既卒者
  - ③ 若者フリーター
7. 教育の職業的意義の再構築から若者の雇用確保を目指す
  - ① 職業教育の再構築
  - ② 若者の雇用を確保するために
8. 今後大卒の新卒者・既卒者・若者フリーターに必要なこと
  - ① 新卒者
  - ② 既卒者
  - ③ 若者フリーター

### まとめ

## はじめに

現在の日本では、新規一括採用が大半を占めており、毎年多くの人が就職している。企業の多くは、大卒の新卒者を多く採用する傾向にある。そのなかで、本論文では、大卒の新卒者、大学を卒業したが就職できなかった＝既卒者、大学は卒業したがやりたいことが見つからず、フリーターとして非正規労働をしている若者の3者に焦点を当て、3者に共通する大学での職業教育は、「新規学卒者が何の役にも立たない者にならないように、学校教育制度の中に特定の職業に必要な資格や能力を身に付けるための課程が必要」（濱口 2013:113）。「現在の日本の職業教育は国際的に見てもきわめて低い水準である」（本田 2010：104）。などと言われているように極めて不十分な状況である。新卒者として即戦力で働いていく為や、多くの人が既卒者や若者フリーターなどの経験をせず大卒の新卒者として自分に合った職業に付くためにはどのような職業的教育が必要なのかを考えていきたい。

また、既卒者や若者フリーターとして非正規で働いている人たちへの政府が行っている就職支援策から今後どのような支援が必要なのかを職業教育と共に考えていきたい。

## 1. 大卒者の増大による高校での職業教育・労働市場の変化

1990年代ころから景気後退に加えて大卒者の増加により新規高卒者への求人が激減した。これにより、工業や商業などの専門学科の高校への進学率が大幅に減少していった。それに伴い普通科高校への進学者が増加していった。高校での教育といえば既に学業成績重視になり、大学進学のための教育となっていることが多く、職業教育に対する学習の弱体化につながっている。しかし、それに伴い大学の定員数も拡大されていき大学入学者も増加し、大学を卒業しても正社員になることができない若者たちがフリーターとして増加している。

ここでは、企業は学生の採用基準を具体的なジョブに対応する職業能力ではなく、大卒者としての一般的能力に求めたのである。新規高卒採用制度とともに確立した単一職能資格制度の下においては、もはや大学で具体的に何を学んだかは、大して意味をもたず、大学の銘柄に示される大学入試時の学業成績こそが、入社後の教育訓練に耐えうる能力を指し示すものとして主たる関心の対象となった（濱口 2013:67）。大学でどのようなことを学んでいるかといったことより、どここの大学を出ているのかなどが重視され、学生のときの職業教育よりも大学名が企業にとっての人材確保の基準になっていることも多くある。それが、若者の定義となっており、職業経験があまり無いのが現状である。むしろ、何の経験のスキルもない「真っ白」な人材であることがむしろ高く評価されて、「社員」として「入社」できるのが当たり前だった。それが現在の学校教育での企業内人材養成に耐えうる「地頭がいい」人材を提供してくれればよい状態になっており、企業にとって職業教育だけでなく、高校の普通教育、大学教育も意味をなしていないというのが現状である。

学校教育法の建前では、大学というのは「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的

とする」存在（第八十三条）ということから「必要な資格、能力」を身に付けるための職業教育機関として確立されている学部もある。よって、学校教育制度の中に特定の職業に必要な資格や能力を身に付けるための課程が設けられていることが普通である（濱口 2013：113）。つまり日本の職業教育としては一応、大学で専門的なことを学び、社会に出ても何の役にも立たないように教育している。

それでもなお、今の若者に対して的確な教育や、産業や職業の情報を提供していないことが若者の職業観の未成熟を生み、それが、日本の将来の産業基盤を崩壊させているのではないか（高梨 2001:29）。との意見もある。

## 2. 能力主義から学歴主義への移行

学歴を「実力」として見る見方が成立するためには、教育がそもそも実力と関係するはずだという期待が、社会に共有させていかなければならない（荻谷 1995：124）。

教育が実力を表すだろうという期待は、近代教育が導入された経緯から導きだされたものであり、明治維新後、近代学校制度が日本に導入された。その際にもっとも高い学歴を取得した者は、近代官僚へとなっていった。彼らこそが近代的な社会経営を行ううえで、「役に立つ」近代知識を身に付けた者だった。近代教育制度の導入によって学歴が発明された初期の時代こそ、「学歴」と「実力」との蜜月時代になった。すなわち、学校で身に付けた知識や技術が社会で評価される。そのような経験を、近代学校導入の初期に経験した社会は、学歴は本来実力と一致すべきものであるという認識をつくりあげていったと考えられる（荻谷 1995：124）。

ところが、戦後日本では「学歴社会論」が社会で大きな意味をなすようになってきたことで、教育が直接的に職業的な能力にかかわらなくとも、それが教養を高めるものであるという点に焦点を当てるようになり、学歴と職業的な実力とが直接的に関係していないという考えが強くなってきた。学歴がその後の働いていくうえでの地位を規定するなど日本では、学歴が職業教育よりも大きなウエイトを占めるようになった。このように能力と学歴の乖離が進んでいき、教育機関での職業教育の意味合いを無くしてしまった原因ともいえる。そのなかで、学歴ではなくインターンや職業訓練の経験を生かして就職活動の手助けとなるようにと大学もキャリア支援に力を入れる大学が大幅に増加している。

## 3. キャリア教育

高校・大学でどのような職業に就きたいのか、将来はどのようなことを目標にしていくのかといったことを考えながら学んでいくことは重要である。そこで、根本的にある「キャリア教育」とは学生に対してどのような役割を果たしているのかというと学生の職業経験を増やすために 1990 年代後半からさまざまなインターンシップ・プログラムなどを進めてきている。

文部科学省はインターンシップを実施する大学／短大・高等専門学校などへ経済的支援

を行うことや企業関係者が関連情報を交換できるような国のフォーラムも開催しているなどの内容であり、文部科学省による調査によると 1996 年から 2006 年の間のインターンシップを提供している大学・短大・高等専門学校の割合は大学では 18%から 66%、短大では 6%から 41%まで増加している。インターンシップが学生に有益な職業経験を提供し、学校から職業へうまく移行していくためには、文部科学省と厚生労働省がよりうまく省庁間協力をしていき参加企業へのインセンティブ（賃金／手当に対する助成金を通して）増やすことも含まれる（OECD・濱口 2011:77）。

しかし、「キャリア教育」の目標としては「勤労観・職業観」の形成を中心に捉えつつ、情報活用能力、意思決定能力、将来設計能力などの「汎用的・基礎的能力」の育成を含み、さらに「学習意欲の向上」など、およそ望ましい事柄であれば何でも含むようになり、それゆえ漠然としたものとなっている（本田 2010：144）。このようにキャリア教育の漠然とした意味合いが多く職場体験や講演会などを通じて「自分のことは自分で考えて決めよ。」という規範や圧力のみが高まっていることや非正規労働者になってしまうことへの脅かしのように感じ何が何でも正社員として就職しなければならないという思いに駆り立てるようなことが行われている結果になっている。つまり、キャリア教育では就活の場で企業にいい印象を持ってもらうことができるようになるためのスキルを身につける教育となっている。

#### 4. 既卒者・若者フリーターへの就職支援

現在は不景気などを原因としてバブルの時と比べると就職することができない若者が、大幅に増加しており、非正規労働を余儀なくされた若者が多い現状である。2000 年代に入り若干景気が回復し、新規学卒者の採用は増加していきましたが、既卒者や若者フリーターの採用は増加することはなかった。既卒者や若者フリーターにとって日本型雇用システムは景気が回復して求人が増えてきているにもかかわらず、職業経験もない新規学卒者にみすみすの求人をとられていくという過激なシステム（濱口 2013:164）。という事態になり 2000 年代半ばからようやく政府も若者雇用政策に足を踏み出していった。既卒者とは、先ほど述べたように大学を卒業したが、就職しなかった人を指す。

##### ① デュアルシステムの立ち上げ

これは企業における訓練と職業訓練機関や教育機関での教育を組み合わせることで若者に実地的な職業訓練を提供するものである（OECD・濱口 2011:80）。このプログラムは教育プログラムというより訓練プログラムであり、対象は後期中等教育資格をもつフリーターとその他の若年失業者である。一般に参加者は専門学校や民間訓練機関で 3 か月勉強し、それから 2 か月企業で実地的な訓練に参加する。賃金と参加企業の訓練コストの一部は政府によって助成され、参加者は年々増加しており 2 万人を超している。このプログラムは近年導入されましたが、プログラムへの参加に対する企業の積極性の欠如と訓練生にとつ

での十分な場の欠如が問題になっている。

## ② ジョブ・カード制度の導入

2008 年 4 月に政府は若者に実地的な職業訓練を提供するというより野心的な施策を導入した。ジョブ・カードは保有者の教育歴、訓練歴、資格、職務歴、職業能力評価シートを記録する書類である。職業紹介機関でキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードを発行してもらい、デュアルシステムなどの職業能力形成プログラムに参加するよう求められる。プログラムの修了時、職業能力評価シートにプログラムの成果を使用者に評価してもらいジョブ・カードに記録され、一般求職者や学生も活用する一般的な職業能力証明ツールとなっている。このように社会に出る前からさまざまな職業訓練をしておくことによって企業へのアピールにもなり、就職活動のときにも大きな武器になっていくことにつながっていく。

図 1 ジョブ・カード利用者による就職率

| 主な実績        | 23 年度受講者数 | 合計受講者数    | 就職率   |
|-------------|-----------|-----------|-------|
| 有期実習型訓練     | 1,543 人   | 17,082 人  | 69.6% |
| 実践型人材養成システム | 7,782 人   | 22,553 人  | 97.1% |
| 委託方訓練       | 9,547 人   | 109,690 人 | 76.7% |

(出典) 若者の雇用に対する政府の対策 平成 24 年 内閣府経済財政運営担当

図 1 のジョブ・カード利用者の就職率から政府は、既卒者や若者フリーターが自分に合った仕事を見つけ、職に就けるように支援を行っている。

また最近では、全国各地のハローワークで若者に決め細やかな就職相談やジョブカフェといった通称、「若年者のためのワンストップサービスセンター」では、若者が自分に合った仕事を見つけるためのいろいろなサービスを 1 か所で、無料で受けられる場所もある。現在、46 の都道府県が設置されており、ハローワークを併設しているジョブカフェもある(厚生労働省雇用・労働 2015 : HP)。とくに既卒者の人たちにとっては一度も社会で働いた経験が無いことが多いので、このようなシステムを活用していくことで、就職活動においての自分の強みになっていく。

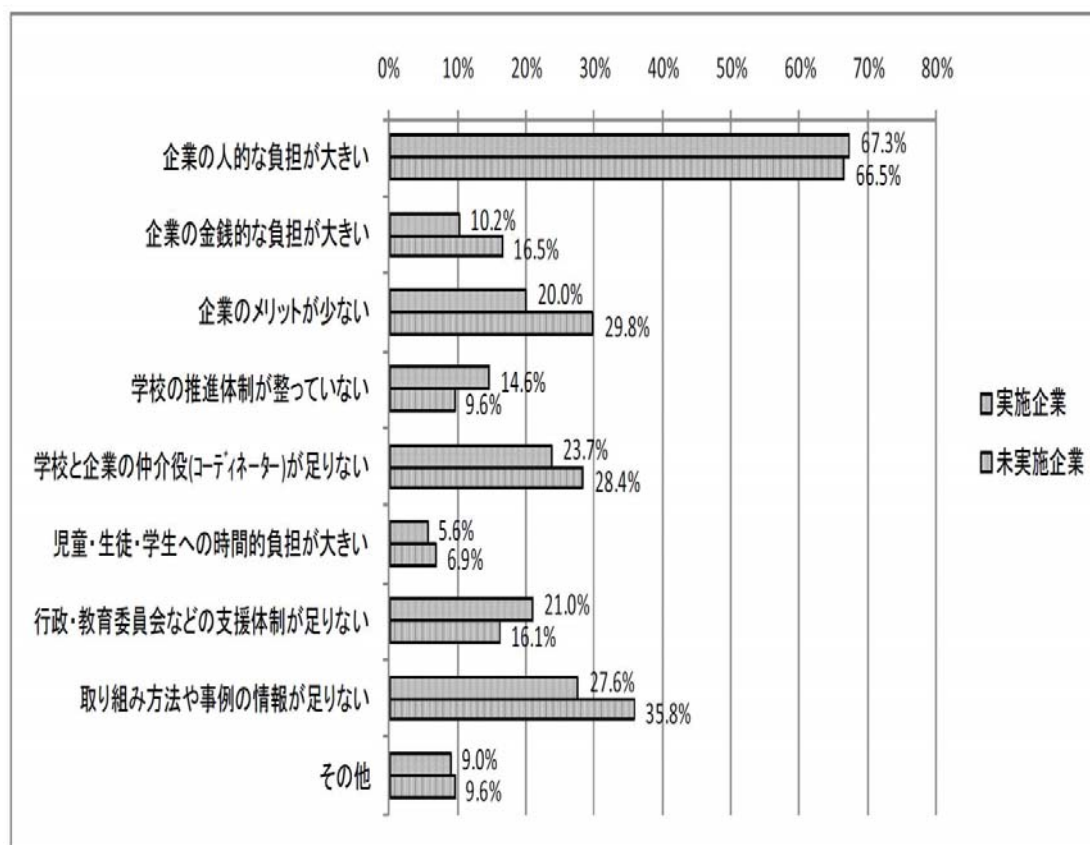
## 5. 第二新卒と企業の職業教育へのコスト負担

第二新卒＝3 年以内に会社を辞めても新卒扱いをする人たちの存在である。裏を返せば、いったん就職したのであれば、4 年以上は頑張っただけなのにその会社に居続けて職業上の経験を積みなさい、ということ(品川 2013 : 12)。それを仕事や職場が合わないといった理由で 3 年以内であれば新卒扱いと簡単に辞めてしまったという仕事に対する考えや認識が甘いといったデメリットもある。しかし、最近では、第二新卒を採用するケースも増加している。

理由のひとつとして考えられるのは、新卒者と比較して採用後（入社後）の教育コストがかからない・低く抑えられるからなどである。新卒者と異なり、社会人のマナーなど最低限の教育は、前職で受けているケースが多く、ゼロから教育する手間・費用が不要になることが想定できる。また、若手であることへの期待も高く、「新しいことへの適応力がある」「短期間で戦力に育つ」「社風や制度に馴染みやすい」「素直で指導のしがいがある」「行動力にたけている」などメリットもあるようなので、今後も新卒者と同じように社会で活躍が期待される。このように第二新卒への道は少しずつ開かれるようになってきている。どうしても教育コストや職業経験からみて、第二新卒を採用する企業も増えている傾向である。第二新卒の台頭により、既卒者や若者フリーターへの採用の見方も厳しくなっている。

既卒者や若者フリーターが第二新卒と同じように職業経験を積んで、即戦力になっていく為にも、使用者として企業の参加を後押しするための適切な施策が必要になる。一方で政府が訓練に対する投資総額をさらに増加していくには、訓練への経済負担を一般的に企業、労働者、国庫との間で、公的資金、すなわち一般会計と雇用保険基金との間でどのように分担するのかの社会的合意を政府は労使と一緒に形成することがのぞましい（OECD・濱口 2011:81）。企業が職業訓練を行わない理由としては、図2のようにいくつかの意見が出ている。

図2 企業が職業教育を行いにくい理由



(出典) 東京商工会議所教育問題委員会 『企業による教育支援活動』に関する調査集計結果(平成 22(2010)年)

図 2 の意見からもやはり企業側のコストが多くかかることが原因の一番であることがわかる。

## 6. 大卒の新卒者・既卒者・若者フリーターと企業の関係性

### ① 新卒者

大学への進学者 1990 年代半ば以降、大学への進学率は上昇していき 1992 年の 30.2%から 2009 年には 50.2%となった。新規大卒者の求人悪化の最も大きな要因は、景気低迷による労働需要の大幅な減少と大学への進学率の上昇にともなう労働供給量の大幅な増加とのミスマッチによるものである(谷内 2005: 92)。そのため近年では、以前のように大勢の新入社員を採用していた全人格採用から職種別採用へと移行している企業も増えつつある。職種別採用とは、初めから職種別に採用する採用方法のことであり、通常は採用したあと、適性を見て配属を決めるところを、その職種に適性と専門性を持った人材を厳選したいという企業側の考えを表したものである。企業にとって何がしたいのか意識が明確で、専門性の高い人材を絞って採用することができるので、ミスマッチを防ぐことにつながる。

ここで、危機に直面するのが大学進学者の増加にともないとりあえず大学に入り、将来の目標を見つけ出せない人たちである。ただ単に大学を卒業しただけでは企業に入ってから何の役にも立たないとされてしまうこともある。それを阻止するためにも今後、大学では企業が必要とするニーズにあった人材を育成・輩出すべく、新たな教育内容などを付加していく必要がある(谷内 2005: 178)。

### ② 既卒者

既卒者＝大学を卒業したが就職できなかった人には、就職への道が狭まってしまうのは、新卒者のように「真っ白」な人材でないと判断されることや会社の教育プランからも外れることなど多いため、第二新卒や転職する人のように正規社員の経験がある人たちの枠に入れられてしまう場合が多くある。その為、正規社員の経験がない既卒者の人にとって、就職することは厳しい状況におかれている(永野 2007:2)。そうした既卒者のハンディを和らげる方法として、企業側に助成金等のインセンティブを与えることや新卒者枠に既卒者を含めていくなど、求人要件を緩和させることが考えられるが、採用規模が予定より小さくなっていくことなどの理由からまだまだ厳しい状況であるが、今後は既卒者への見方の変化の一步になっていく。

### ③ 若者フリーター

現在の日本の飲食・サービス産業には、若者フリーターのアルバイトとしての人材は必

要不可欠になっていると同時に私たち消費者にとっても欠かせない存在になっている。しかし、ここまで必要とされている若者フリーターの人材になることへの批判として、フリーター問題を、「多くの若者が定職につかない」というきわめて現象的な側面のみから語り、ことの真相を探ろうとせずに「問題だ」「困ったことだ」と結び、危機感だけをあおっているマスメディア（大久保 2002：89）。とマスメディアによる批判から世間に若者フリーターにはなってはいけないという考えが一般となっていく（大久保 2002：162）。

もう一つ若者フリーターが就労していくうえで問題になっていくのは、敗者復活がきかない日本社会であることだ。例えば、高校や大学の中退者に対して企業社会は冷たい。まして、大企業に入社するのは極めて厳しい。いったんフリーターを経験してしまえば進路は狭くなる一方である。新卒では比較的に入定がもらえる企業でも中途で入ろうと思えば、ハードルは高いという社会の仕組みになっている。正社員として働いていくには常に王道を歩んでいかないといかず、うっかりと足を踏み外してしまったら厳しい試練が待っている、それが日本である（大久保 2002：184）。

このような点から、飲食・サービス産業の担い手として重要な存在である若者フリーターを単なる労働力としてみるのではなく、育て、能力の発達を助けるという観点でかかわることがより重要なのではないかと感じる。3年を越えて辞めずにいる正社員のなかで、さらにその一部、将来の幹部候補と目されるような人間だけを「人材」と認識するのではなく、若者フリーターへの見方を変えていくことも必要である。

## 7. 教育の職業的意義の再構築から若者の雇用確保を目指す

### ① 職業教育の再構築

「新規学卒一括採用」という、教育機関から企業への組織間以降ルートが社会に定着し、実質的な職業能力形成については、移行後の企業内部で主に行われるようになっており、教育のなかでの職業的意義を構築していくためにも後期中等教育（高校・大学）の段階から、専門性のあることを学ぶことにもう一度注目していき、専門性を身に付けていくことが大切になってくる。

専門的なことを学んでいくことによってそれに関連するさまざまな事柄や他の分野へと、認識や行動を広げていくプロセスにつながっていくことを「柔軟な専門性」と言う。簡単に言うと一度身に付けた専門性は、その後に隣接領域や、一見関連のない領域に移った場合でも、実質的な有効性を発揮しうるのである（本田 2010：198）。

ただし、そのための有効性を発揮できている教育機関も、ごく一部に限られている。だからこそ、「柔軟な専門性」を通じて社会に対する適応を導く教育が必要である。その一環として専門分野間、学校段階間、そして学校教育と外部の社会や労働市場の間など、さまざまな面で柔軟な行き来が可能となるような、柔構造の制度を実現していくことが、政策的に取り組まれるような環境が大切になってくる。そうした、高い職業能力を身に付けて

会社と対等にわたり合い自立した職業人になることはつまり、職業は会社とともにある（石水 2013：216）。ということであり個人と会社は常に切り離すことのできない関係になっていく。そのなかで職業に対する価値観や規範を考えていくことは日本の職業的意義を考えていくうえで大切である。

## ② 若者の雇用を確保するために

若者は将来の日本の経済社会を担う者であり、フリーター等の状況が継続する場合には、若者本人の職業能力の蓄積がなされず、競争力や生産性の低下等の産業基盤に影響を与えるとともに、社会保障システムの脆弱化、少子化の進展等の社会問題へとつながっている。この状態が続いてしまうと年齢が高くなるにつれ、正社員としての雇用機会が減少傾向にあり、年長フリーターの雇用を促進していくため、企業における募集・採用の見直しすることが重要になっている。

そこで、政府では『新卒一括採用システムの見直し』を打ち出した。具体的には、インターンやボランティア等の経験を企業の採用評価に反映させるとともに、学歴等にとらわれない人物本位の採用を目指し、第二新卒者、フリーター等の新卒者以外にも採用の幅を広げようとしている。日本学術会議（科学に関する重要事項を審議し、その実現を図ること。科学に関する研究の連絡を図り、その能率を向上させることを目的とした機関）では文部科学省の依頼を受け、大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会を設けて審議しており、2010年7月に公表された報告書では『卒業後最低三年間は、若年既卒者に対しても新卒一括採用の門戸が開かれること』を当面の目標として提示した。しかし、若者対象の積極的労働市場プログラムの規模と効果を広げるようもっと強調する必要がある（OECD・濱口 2011:122）。

このように既卒者や若者フリーターへの就職支援策として新規学卒採用者と変わらないものにしていくことが望ましいことだが、企業側が新卒者と同じように平等にチャンスを与える場を作っていくことが雇用対策法によって規定されるようになった。

## 8. 今後大卒の新卒者・既卒者・若者フリーターに必要なこと

これまで述べてきたように新卒者・既卒者・若者フリーターに対しての就職に必要なこととしていくつか述べていく。

### ① 新卒者

現在の大学での教育的意義が就職試験合格技術を向上させる場所になっている（品川 2013:99）。その為、大学本来の教育的意義である「社会的及び職業的自立を図るための能力を培う」ことにはつながっていない。もう一度、大学としての職業教育を見直し、就職試験合格技術とともに専門性を身に付けていくことにも重点を置いていくことで、就職先の幅を広げることや働き始めてからのミスマッチを防いでいくことにつながる。

また、大学生として強みを身に付ける為、リーダーシップ講座、問題解決実践講座、コミュニケーション講座などを行っていくことで、大学で自分にとっての明確な目標を見つけていけるとも企業への良いアピールになっていき、企業側の大学への見方も変化していく。

## ② 既卒者

既卒者にとっては新卒者に比べて格段と就職することが厳しい現状である。既卒者は新卒者と同じ扱いをされることもあり、大学の時になぜ、就職出来なかったのか、といった理由を明確にしていき自分に足らなかったことを身に付けるために国や自治体の就職支援策としての職業教育を活用することや、大学の時に学んでいた専門性を高めていくことで、新卒者にはない魅力や社会人と近い経験などを作っていくことが必要である。また、既卒者は、中途採用で社会人枠のケースが多いので、経験不足を補う為にも積極的に職業教育を受けておく必要がある。

## ③ 若者フリーター

若者フリーターのなかには、アルバイトで生計を立てている人や両親と暮らし養ってもらっているなどさまざまな環境がある。これだけ、アルバイトの需要がある国なので、企業側としてはコスト負担が増えるが、アルバイトとして働いている人たちに社員になってもらうことや国の就職支援策を経験し、就職活動の強みを身に付けることでまずは正規社員になる為の一步を踏み出していくことが必要である。また、どのような要因から大学卒業時にフリーターというかたちの非正規労働を選んだのかを明確にしていき、今後、正規社員として働いていく為の職業への計画性もしっかりと考える必要がある。

このように大卒の新卒者、既卒者、若者フリーターの 3 者にとって必要なことは、大学の時の時間を無駄にせず、しっかりと職業能力を身に付けていく大切な時間であることを改めて理解していくことが必要である。職業能力を身に付けていることによって、自分自身がどのような職業に興味があるのか、企業にとって魅力的に感じることにつながっていくため、職業教育は必要である。また、既卒者、若者フリーターへの職業訓練は、職業教育と同等の魅力があるので、積極的に活用されるように具体的な職業訓練制度・政策の拡充が求められる。

## まとめ

1 章では、大学進学者の増加による、労働市場の変化について述べた。大学進学者が増加したことによって多くの企業が大学卒者を採用するようになり、高校の専門学科への採用の幅が減少傾向である。

2 章では、能力主義から学歴主義への移行について述べた。昔の学生は能力と学歴を兼ね

備えており、優秀な人材とされていたが、時代とともに能力と学歴が離れていき、現代では、学歴が重要視される社会になっている。

3章では、キャリア教育について述べた。現在のキャリア教育は、就職の為には何をすべきかを教えてくれるが、後は、自分で決めて進む方向性を決定させるといった仕事の適性より就職することに重点を置いた教育である。

4章では、既卒者・若者フリーターへの就職支援について述べた。地方自治体や企業による職業体験や適性を行っていくことで、既卒者・若者フリーターの就職への強みになっていくのである。

5章では、第二新卒と企業が行う職業教育のコスト負担について述べた。3年以内なら仕事を辞めても新卒と同等という点から、企業にとっては、職業経験もある為採用しやすい。その為、既卒者、若者フリーターにとってはいつそうに厳しい現状となった。それに伴い、企業が職業教育を行うにあたっては多くのコストがかかる為、第二新卒を採用するほうがコストを抑えていくことができることから、職業教育を控える企業も多くあるのが現状である。

6章では、新卒者・既卒者・若者フリーターと企業の関係性について述べた。それぞれへの企業からの見方があるなかで、新卒者・既卒者・若者フリーターにどのようなことが求められるのかを考えていくことで、それぞれが働くことへの道を開けていくチャンスになっていくのである。

7章では、教育の職業的意義の再構築から若者の雇用について述べた。大学教育のなかでもう一度、職業教育に力を入れていき、専門性を身に付けていくことで、明確な仕事への目標や関連のない職種でも新たに仕事に取り入れていけるなど仕事への幅が広がっていく。そのことから、大学での職業教育は重要である。それと同時に職業教育から、若者の雇用を促進していく為にも社会全体として、採用のシステムの見直しが行われた。同時に将来につながっていく雇用政策も必要である。

8章では、今後新卒者・既卒者・若者フリーターに必要なことについて述べた。現在も就職に困っている若者も多くいる。そのなかで、大学時に職業教育を身につけることの重要性や既卒者、若者フリーターへの職業訓練を通しての立ち直りシステムなどが、今後の目標を見出すことや就職するために何が必要になってくるのかを考える良い機会になっている。

本論文は、大卒の新卒者・既卒者・若者フリーターの3者に焦点を当てていった。3者に共通する大学教育について調べていくことで、若者が直面している就職問題や就職に必要な教育の重要性を知り、今の若者には何が求められているのかをしっかりと考えなければならない。8章で述べたように大学での職業教育を積極的に行っていくことで、将来に向けての目標を見出していくことやその人それぞれに合った大学選びがスムーズになっていくと感じた。今後の大学教育では、ただ単に大卒といった肩書きを得ることだけでなく、大卒に見合った職業能力を身に付けていくことが大学側に求められる。

また、既卒者や若者フリーターにとっての雇用の幅を広げていくうえでも国や地方自治体と企業が連携し、職業教育や採用の基準の変革が必要である。職業教育を行うためのコスト負担もあるが、既卒者や若者フリーターの正規雇用が少しずつでも促進されていくことで就職の失敗からの立ち直りシステムの構築が政府には求められる。新卒者・既卒者・若者フリーターのそれぞれに自分に合った職業で正規社員になっていく為にも職業教育は重要である。

#### 参考文献

- 濱口桂一郎 2013 『若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす』 中央公論新社
- 編著者 OECD 監訳者 濱口桂一郎 2011 『日本の若者と雇用 OECD 若年者雇用レビュー：日本』 明石書店
- 高梨昌 2001 『日本の雇用問題 - 21 世紀雇用 - 』 財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 本田由紀 2010 『教育の職業的意義』一若者、学校、社会をつなぐ 筑摩書房
- 石水喜夫 2013 『日本型雇用の真実』 筑摩書房
- 荻谷剛彦 1995 『大衆教育社会のゆくえ』学歴主義と平等神話の戦後史 中公新書
- 谷内篤博 2005 『大学生の職業意識とキャリア教育』 勁草書房
- 大久保幸夫 2002 『新卒無業』なぜ、彼らは就職しないのか 東洋経済新報社
- 品川裕香 2013 『働く』ために必要なことー就労不安定にならないために 筑摩書房
- 若者の雇用に対する政府の対策 平成 24 年 3 月 19 日 雇用戦略対話（第 7 回）  
内閣府経済財政運営担当  
[www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/dai7/siryoku2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/dai7/siryoku2.pdf)
- 子供・若者の『社会的・職業的自立』を目指した教育支援の総合的な方策について  
建議 平成 24 年 2 月 東京都生涯学習審議会  
[www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/pr120206/honbun.pdf](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/pr120206/honbun.pdf)
- 永野仁 2007 論文特集『採用の変化 企業の人材採用の変化ー景気回復後の採用行動』  
<http://web.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/10/pdf/004-014.pdf>
- 厚生労働省雇用・労働 HP 2015  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jakunen/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/)