

日本の若者の雇用可能性

- 日本の現状分析と解決策の示唆 -

京都産業大学 法学部 教授
高島 淳子

Keep Innovating.

本日の報告の流れ

1. 日本の雇用の特徴
2. 日本の若者の雇用状況
3. 欧州モデルの政策の登場
4. 大学教育の職業的意義
5. 解決の方向性
 - ・労働市場の変化
 - ・大学教育の改革

Keep Innovating.

1.日本の雇用の特徴

- ・新卒一括採用が一般的である
 - ・企業は、定期的に新卒者を採用する
 - ・学生は画一的な「就活」をして、内定を得る
 - ・学卒時は採用されやすいが、中途採用は少ない
 - ・同時に、定期人事異動と定年制もある
- ・若者の雇用「問題」は、ほとんど認識されず

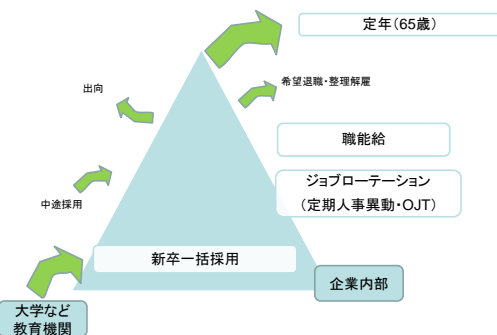
Keep Innovating.

1.日本の雇用の特徴

- ・職種を限定せずに採用される
 - ・社内教育(OJT)を通じて、スキルを身に付ける
 - ・定期人事異動で、職務や勤務地が変更される
 - ・企業内で幅広い業務を経験しながら昇進する (ジョブローテーション)
 - ・職務給ではなく、「能力」・勤続年数に基づく給与
- ・新卒時に特定の職務についての技能は要求されない

Keep Innovating.

日本の雇用慣行 - 正規雇用・大企業の場合



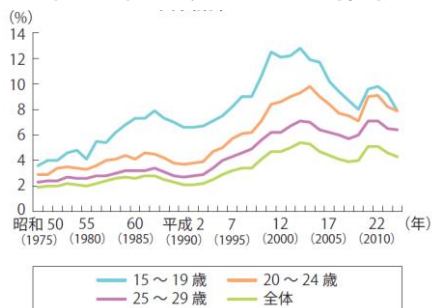
Keep Innovating.

2.日本の若者の雇用状況

- ・1990年代に新卒採用者が減少
 - ・1991年 バブル崩壊
 - ・1995年 日経連『新時代の「日本的経営」』
- ・非正規雇用の増大
 - ・正規雇用 비해、雇用保障・賃金・教育訓練の機会が劣る
 - ・非正規雇用から正規雇用に移行しにくい

Keep Innovating.

若年者の失業率の推移



内閣府『子ども・若者白書(平成25年版)』32頁

3.欧州モデルの政策の登場

- 2000年ごろに、若者の雇用「問題」の解決が大きな政策課題となった
- 欧州をモデルとした政策が導入される
 - ①トライアル雇用の実施
職安所長が認めた者を有期雇用に雇い入れた事業主に、最長3か月間4万円を支給する
事業主は、トライアル雇用終了時に、無期雇用に雇うかどうかを決定できる

3.欧州モデルの政策の登場

- ②日本版デュアルシステムの導入
4か月から3年、公共職業訓練施設や専門学校などでの教育訓練と企業での実習を実施
- ③ジョブカード制度
職務経歴、学習歴、取得資格等を記載する公共職業安定所などが実施するキャリアコンサルティングを受けて作成する
②などを修了した場合には、実習先からの能力評価の結果も記載される

4.大学教育の職業的意義

- これまで大学教育の職業的意義は希薄で、企業も、大学に職業能力の付与を求めず
- 3.の政策として、教育機関にキャリア教育やインターンシップが導入された
- 現在のキャリア教育のほとんどは、具体的な職業・職務を念頭に置いていない
 - ・専門教育と分離して行われる
 - ・「就活」のためのスキルの付与にすぎない

5.解決の方向性 - 労働市場の変化

- 職種別採用の拡大
 - 採用方法の多様化
 - 限定正社員の導入
- 欧州型の労働市場？
- 労働市場政策としては、非正規雇用者や失業者への公的な職業教育訓練の整備、非正規雇用と正規雇用間の労働条件格差の縮小が必要

5.解決の方向性 - 大学教育の改革

- 職業を意識した専門教育の実施
 - ・企業、産業界、地域のニーズを取り入れる
 - ・大学ごとの特徴を反映させる
 - ・養成する人材像を明確にする
 - ・能動的な学習態度を身に付けさせる
- e.g. 京都アライアンスによるグローバル人材育成プロジェクト