

# 学生の「就職力」と大学教育

Students' ability to find employment and university education



Mutsuhiro ARINOBU **有信睦弘** 東京大学 監事・前 株式会社東芝 顧問

## 何が起きているか

2月1日現在での大学卒業予定者の就職内定率は2009年度の86.3%に対して2010年度には80.0%と大きく低下しているにもかかわらず、就職した学生の離職率は3年目までに35%程度と、およそ1/3に上っている。2010年度の有効求人倍率が現在まで0.5前後を推移していることを考えると、やっと就職したが様々な理由で離職、しかし望むような求人はないという状況に見える。注目すべきは、就職内定の厳しさに関してはいわゆる旧帝大を中心とした受験偏差値の高い大学の卒業生も例外ではないという状況が見えることである。

2000年には米国を上回っていた日本の一人当たりのGDPは低下の一途をたどり、今や先進国中最低のレベルに至ったと言われている。製造業のGDPが日本のGDPの20%程度まで落ち込んでいることを併せて考えると、生産性の高い製造の海外移転に伴って付加価値の多くが海外に出てしまった一方、非製造業の付加価値が十分には大きくなっていないことが伺える。20年前に米国で言われた「ファブレス」の周回遅れと見ることもできるが、製造業の売上高のシェアは米国がEU、日本を上回っている。

金融危機の実態経済への波及によりいわゆる先進国の経済成長はマイナスに転化した。中でも日本の輸出の減少率は先進国中で最大であった。経済危機が製造の海外移転を加速し、海外から海外へという事業展開もまた加速していることも一因になっている。日本企業の国際化は日本式生産方式の低賃金国への移転と消費地における営業前線の展開から、事業総体の国際化へと向かい始めている。

## 企業の外国人採用増加が意味するもの

パナソニックの大坪社長が文芸春秋で語った言葉が様々なところで言及されている。パナソニックは今後英訳版は995ページをご参照下さい。English version, see pp 995.

の雇用の拡大は外国人によってまかない、日本人の雇用は増やさないとという主旨で、2010年度の新卒採用1,250人のうち、海外での採用枠が750人だったそうである。2011年度についてもさらにグローバル採用枠を増やすとのこと。ファーストリテイリング、ローソン、楽天等の卸小売業やサービス業でも外国採用の増加が報道されている。

卸小売業や情報サービス業では、海外展開に伴って現地で採用を行うのは自然なことに思える。国内での事業規模が拡大すれば、国内での雇用も増えると期待できるかもしれない。しかし、パナソニックのような日本を代表する製造業における外国人採用の際立った増加は、日本企業の危機意識の現れと今後の企業の国際化の在り方を示しているように見える。製造や販売拠点の海外展開では日本人が日本流の生産方式を現地に移植し、あるいは買収した現地ディーラーを使った販売の拡大が図られた。現地雇用は一部の責任者を除いて、直接労働者や販売員であり、企業の幹部候補である大学卒業生の採用に大きな影響を与えるものではなかった。

しかし、パナソニックの採用は従来の日本企業の外国人採用の在り方を大きく変えるものである。第二次世界大戦後の復興期に日本の製造業は先進国から技術を導入し、国産化する過程で大きく発展した。先進国の技術や仕組みに対する理解力に優れた大学卒業生の基幹社員としての採用と、戦後の人材不足を補うための学歴によらない登用、終身雇用を前提とした企業内人材育成等の日本独特の労務管理の仕組みがこの発展を支えてきたと言える。大坪社長の言は、このような仕組みがもはや通用しなくなることを示している。

## 大学における就職力の育成とこれから期待される人材

中世における西欧の大学は専門的な職業人を養成することが主な役割であった。これに対してフンボルトによって創設されたベルリン大学が教育と研究という

現代の大学の基本を作ったとされている。しかし、大学にとって、高度な専門的知識を授けて社会の中で専門的職業人として活躍できる人材を育成する役割は依然として重要である。

大学におけるキャリアガイダンスの推進という内容で大学設置基準の一部が改正された。これは大学に就職斡旋の強化を促しているわけではない。大学の役割の1つである、学生に employability (就業力) を備えさせ、社会における競争力を付けさせるということに対する取り組みを自覚的に行うべきという主旨と考えるべきである。先の大坪社長の言は国際化する企業にとっては外国人の方が日本人に比べて employability が高いことを示しているともとれる。多くの企業はいまだ戦後の日本式労務管理から十分に脱皮しきれていないわけではなく、企業には変わらなければ滅亡するという危機感がある。大学は教育に対して同じような危機感を持って変化に対応しようとしているのだろうか。

日本の製造が海外に移転していく中で、日本企業が体質転換するか、日本の産業構造の変化が促進されなければ、日本の個人当たりの GDP は相対的に低下の一途をたどることになるだろう。これからの日本の GDP を担うのはサービス産業と言われている。日本において情報サービス業と並んで重要なのはハードウェアを核としたサービス業である。付加価値が高いと言われているサービス業であるが、例えば電力供給設備やエレベータ等の保守サービスの生産性と付加価値は決して高いとは言えない。最終的に人はサービスとして製品の価値を享受するという視点で、保守サービスまで視野に入れた製品と事業を設計することによって生産性と付加価値の高い新しい保守サービス業が可能になる。情報技術の発達によるサービスの方法やプロセスも多様化を生かした新しい事業が設計できる、俯瞰的な視野とそれぞれの専門分野での深い知識を持った人材の育成が必要である。

### 何をなすべきか

日本の経済発展が停滞する中で日本以外のアジアの発展が著しい。可処分所得が 5,000 ～ 35,000 ドルの中間層の人口は 2020 年には 20 億人に至り、可処分所得が 35,000 ドル以上の富裕層の人口は 5 年以内に日本を超えると思われている。このような状況の中でアジアの人々のサービスに対する支出の伸びは著しく、特に教育支出は 2000 ～ 2008 年の間に中国 3.6 倍、イン

ドネシア 5.3 倍等、際立った伸びを示している。アジアの富裕化と高学歴化が進む中で、日本で開発した製品の輸出国という位置づけは通用しなくなってくる。アジアの人々も製品そのものではなく製品を通じた多様なサービスを価値として享受するようになっていく。ここでも新しい製品と事業の設計が必要である。

一方で優れた教育を受けた日本の大学卒業生は就職難に直面している。国際化をはじめとした経済環境の変化に伴って、企業の大学卒業生に対する要求は変わっている。様々な理由で離職した人は大学に必要な competency (力量) や資格を身につけて新しい職に就くというのがあり得べき姿と思う。しかし、日本の大学の学生の年齢は 18 ～ 22 歳を中心とした極めて狭い分布になっている。これは大学が初等中等教育から社会への通過点にしかなくなっていることを示しており、世界の中でも特異な状況である。企業が新卒しか採用しないのが原因という言い方もできるが、中途採用では要求に応える competency が身についた人材が採用できず、やむを得ず新卒を採用、教育しているというのが企業の実情である。

企業の国際化に対応できる人材、新しい事業や製品に対する俯瞰的視点でイノベーションを牽引していく人材への要求にすべて応えることは困難かもしれない。しかし、学生に専門的知識に基づく競争力を備えさせ、あるいは離職した人々の要求に応えるような教育の機会を提供することは大学の重要な責務の1つである。アジア諸国の富裕化と教育支出の急速な増加を併せて考えると、学生の年齢と人種の多様化を一層拡大することが重要と思う。多様な価値観、多様な経験の交差と切磋琢磨によって学生も教員も成長するという教育の場の形成に大学も産業界もより一層努力すべきではないだろうか。

#### 参考資料

- 1) 通商白書 2009 年版, 2010 年版.
- 2) 平成 21 年度文部科学白書.
- 3) 内閣府: 世界経済の潮流 2006 年秋.
- 4) 文部科学省・厚生労働省「大学卒業予定者の就職内定状況調査」.
- 5) 厚生労働省職業安定局集計.
- 6) J-CAST ニュース.
- 7) 産業競争力懇談会 2009 年度推進テーマ報告: 産業基盤を支える人材の育成と技術者教育.

© 2010 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員会の委員の執筆によるもので、文責は基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として認め掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。  
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp