

特集

就活事情



特集 1

1990年代以降の大卒就職

— 変わったもの、変わらなかったもの、変わるべきもの —

本田 由紀 Honda Yuki 東京大学大学院 教育学研究科教授

専門は教育社会学。主な著書に、『若者と仕事』(東京大学出版会、2005年)、『教育の職業的意義』(筑摩書房、2009年)、『社会を結びなおす』(岩波書店、2014年)など。



はじめに

日本における大卒就職は、特に1990年代以降、現在に至るまで、量的な労働力需給構造や就職活動のスケジュール・プロセスなどの点では大きな変容を遂げてきました。しかし、その中で変わることのなかった特徴も観察されます。こうした変化と不変の落差は、効率性と公正性の両面に関して、日本の大卒就職の問題性を深めてきました。その是正のためには、今まで不変であったこと、すなわちほぼ手つかずで見過ごされてきたことにこそ、注目する必要がある

と考えます。本稿では、このような認識について、可能な限りデータに依拠しつつ論じてゆきます。

需給構造の変化

まず踏まえておくべきは、新規大卒就職者の供給と労働力需要の量的な変化です。図1のように、日本の新規大卒者数は長期的に増加を遂げ、1990年代半ば以降に新規高卒就職者数が激減した結果、今世紀に入ると新規学卒就職者全体の中で最大規模となっています。1990年代以降には短大卒就職者数も減少していることか

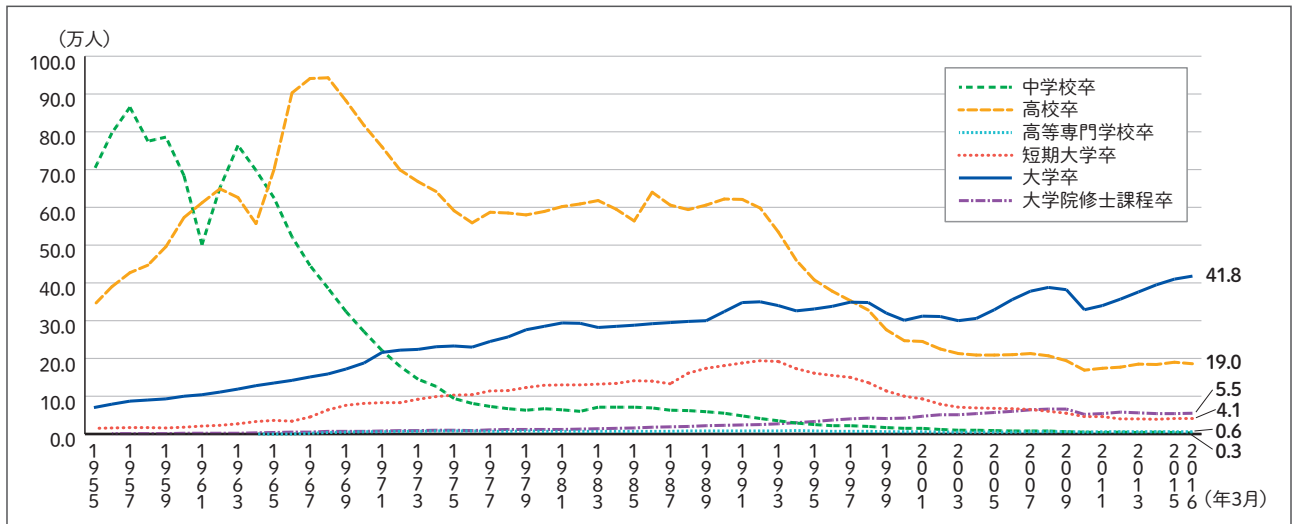


図1 学歴別 新規学卒就職者数の推移

※文部科学省「学校基本調査」(各年版)より筆者作成。

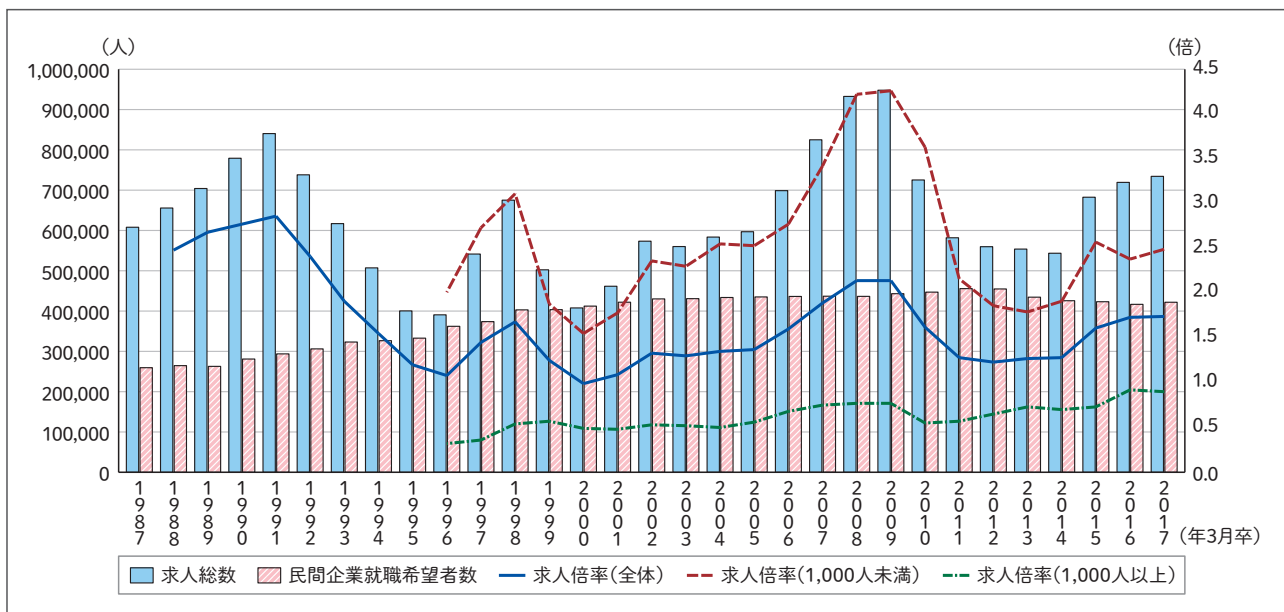


図2 新規大卒求人倍率等の推移

※リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」(各年版)より筆者作成。

ら、大卒就職者の中には、従来であれば高卒者や短大卒者が就いていた仕事に従事する者が増加していることは確実です。この間に修士課程卒就職者も微増していますが、規模としてはいまだ少数です。このように、新卒就職者の中で学歴別の相対的な量的比重が1990年代以降に大きく変化し、新規大卒者はもはや量的な面でマジョリティとなっていますが、それは就職機会(企業や職種)の質の面でも大卒者の非エリート化が進んでいることを意味しています。

こうした供給の変化と、民間の新規大卒労働力需要の変化とを組み合わせ示したものが図2です。求人総数には景気動向と対応した著しい上下動があり、その変動の多くは従業員数1,000人未満の企業からの求人を反映しています。1990年前後のバブル期と2007～2009年をピークとする「いざなぎ越え」景気の時期を除けば、1990年代以降の新規大卒求人倍率はほぼ1.5未満の水準であり、1,000人以上の大企業では0.5程度に留まってきました。特に、1990年代半ば、2000年代初頭、2010年代前半の時期に大学を卒業した世代は、採用の冷え込みと厳しい就職競争に直面していました。大卒者のうち、進学も就職もしていない者および一時的な仕事に就

いた者を合わせた比率は、ピーク時の2003年には26%に達していたのです。最近数年間は、団塊世代の定年退職により再びやや需要が回復していますが、大企業とそれ以外との求人倍率の差は依然として大きいままです。

就職活動スケジュールの変化

以上のように総じて買い手市場であった1990年代以降の新規大卒就職は、具体的にはどのように行われてきたのでしょうか。日本の新規大卒者を対象とする企業の採用活動は、卒業時よりもずっと早い時期に開始することが特徴であり、しかも「早ければ早いほど優秀な人材を獲得できる」という企業側の前提の強さから、「青田買い」「種^{たね}蒔き」といわれる早期化の傾向を常に伴ってきました。それを防止するために採用スケジュールに関する企業間のルール設定が繰り返行われてきましたが、それは1つには解禁日直後の採用活動の混雑をもたらし、もう1つには水面下でのインフォーマルな接触を蔓^{まん}延^{えん}させる結果を招いてきたのです。

こうした採用スケジュールがこれまでどのように変動してきたかを示したものが図3です。1990年代以降の画期として重要なのは、第一

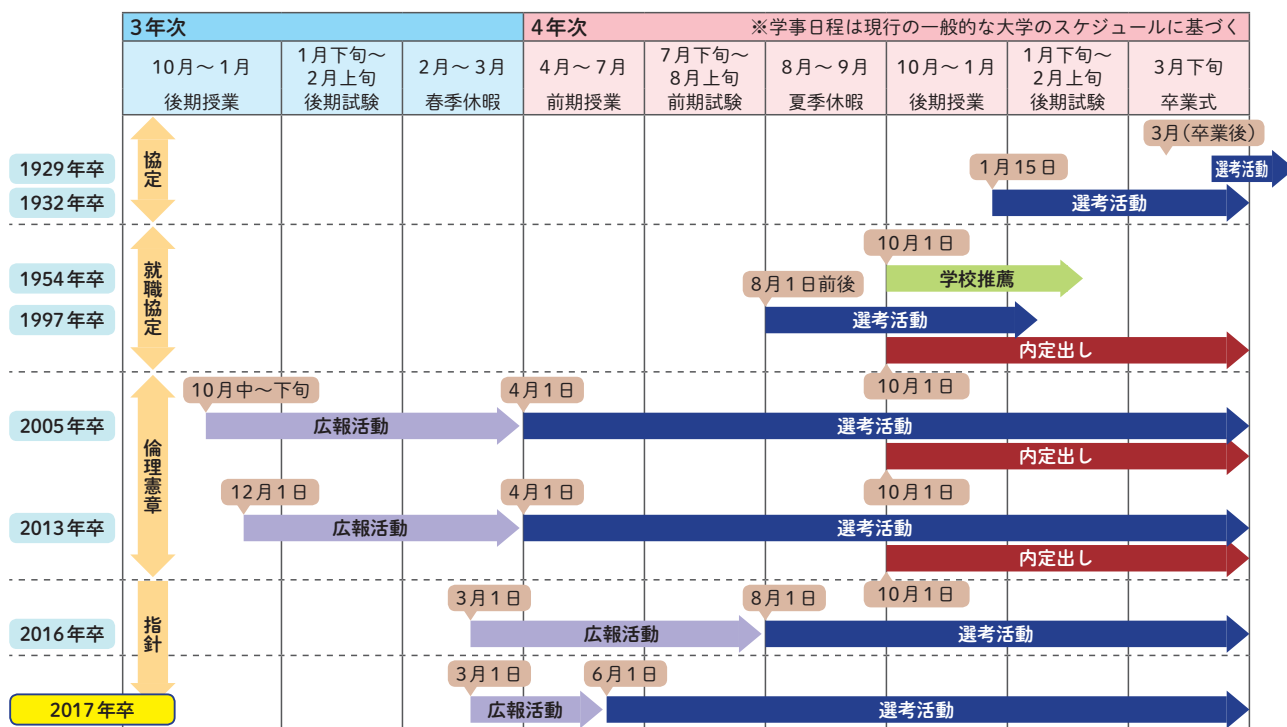


図3 採用活動スケジュールの変遷

※『「大卒採用に関する取り決め」の歴史を紐解く』(株式会社学情、2013年9月) <https://service.gakujo.ne.jp/data/201309>掲載の図に筆者が2017年卒を加筆。

に、1997年にそれまでの「就職協定」(大学団体と経営者団体*1との間での取り決め)が廃止され、より拘束力の弱いガイドラインとしての日本経団連「倫理憲章」へと変更されたことです。「倫理憲章」では企業の「選考活動」は4月1日からとされていましたが、広報活動開始日についての記述が無く、同時期に就職情報会社がインターネット上で企業の説明会等にエントリーするサイト運営を開始したことと相まって、企業と学生との実質的な接触機会である「広報活動」の開始は大学3年時の秋頃へと早期化する結果になりました。こうした早期化は、なかなか内定を得られない学生にとっては当然ながら就職活動の長期化をもたらします。このようなあまりの早期化・長期化が学業を阻害するとの批判が高まったため、2013年卒業者を対象として、広報活動の開始を12月1日とするよう倫理憲章が変更されたことが第二の画期です。その後さらに、4月1日の選考開始が海外帰国子女等に

とって不利になるという理由で、2016年卒業者については3月1日広報開始、8月1日選考開始というかたちでスケジュールが後ろ倒しにされました。しかし、実際には8月1日以前から選考が始められていたことや、それによって得ていた内定を8月1日に辞退する例が頻発したことから、翌年には6月1日選考開始へと改められました。

ところが、広報活動開始から選考活動開始までの期間が短縮されたことにより十分な広報活動が困難になったという理由で、2017年卒および同じスケジュールで進められる2018年卒に関しては、3月1日以前にインターンシップという名目で学生に接触する企業が増加しています。インターンシップに参加した学生の割合は、2016年卒では約半数であったのに対し、2017年卒では6割となっています*2。このように、表面的に定められた就職活動スケジュールと、それをかいくぐろうとする企業側の動きによっ

*1 一般社団法人日本経済団体連合会

*2 『就職・採用活動開始時期変更に係る学生の就職活動等調査 調査結果報告書』(株式会社浜銀総合研究所、2016年1月・11月)

て、学生は^{ほんろう}翻弄させられてきました。

就職活動プロセスの変化

変化を遂げてきたのは、スケジュールだけではありません。どのように情報を集め、どのような選抜を課されるかというプロセスについても、過去四半世紀の間には大きな変容がありました。

まず、バブル経済が崩壊する前の時期の大卒就職では、どのような情報源が利用されていたのかを確認しておきましょう。1983～1992年に大学を卒業した者に対して1993年に実施された調査結果では、情報量は少ないが信頼性の高い情報源として「教授・研究室」「OB・OG」「就職課」「親・親戚」「友人」、情報量は多いが信頼性は低い情報源として「企業ガイドブック」「会社案内」、信頼性も情報量も少ない情報源として「新聞・雑誌」が挙げられていました*3。こうした、人や、紙ベースの資料が、当時の主な情報源だったのです。

それに対して、2001年と2013年における主要な情報源が図4です。会社説明会と並んで、インターネットが既に2001年時点でほとんどの大卒就職希望者が利用する情報源となっており、

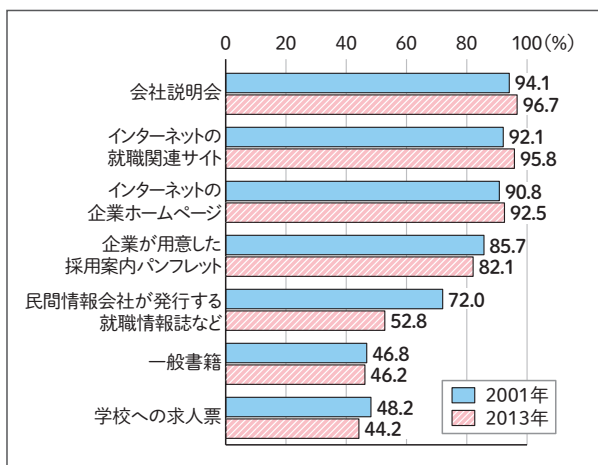


図4 就職先選択の際に利用した情報源

※公益財団法人日本生産性本部「新入社員『働くことの意識』調査結果」(各年版)より筆者作成。

*3 調査研究報告書No.56『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)－35大学卒業者の就職と離転職－』(日本労働研究機構、1994年)

それは2013年時点でさらに普及しています。

インターネット就職サイトが初めて開設されたのは、就職協定廃止と同時期の1997年でした。この頃から、インターネット上の就職サイトを通じて企業の説明会等にエントリーすることで企業の「広報活動」に参加することが、就職活動のスタートとみなされるようになりました。そして、やはりインターネット上でのエントリーシート¹の提出や、適性テストの受験を経て、選考開始後は数次の面接を経て内定に至るのが、近年における定番のプロセスです。最初に1つの会社にエントリーした人数と比べて、その会社から内定を得る者が100分の1程度にまで絞り込まれることは珍しくありません*4。選考においてグループディスカッションや筆記試験が課される場合もありますし、広報活動の開始以前のインターンシップが実質的な選考となっている場合もあります。このように、かつてと比べて近年の就職活動は非常に多段階化・煩雑化し、学生にとって負担とストレスの大きいものとなっています。

応募企業数を見ても、1990年前後の大卒者では応募会社数は平均5.1社であった*3のに対し、2016年卒業者では、エントリーシートなどの書類を提出した会社数は平均17.6社、適性検査・筆記試験を受けた会社数は平均11.8社、面接を受けた会社数は9.8社*5と、明らかに増加しています。

インターネットによって採用候補者の「母集団」が巨大化したこと、採用人数抑制下で「厳選採用」が進んだことにより、このような就職プロセスの多段階化・煩雑化が生じてきたのです。

何が変化しなかったのか

以上にみてきたように、1990年代以降の大卒

*4 平野恵子「企業からみた学力問題—新卒採用における学力要素の検証」(『日本労働研究雑誌』No.614(2011年))

*5 『就職白書2016』(株式会社リクルートキャリア、2016年)



就職は、量の面でも中身の面でも、変化・変動を経てきました。しかし、その中でも変わらなかったことがいくつかあります。

第一に、企業側の採用基準や、採用後の具体的な仕事内容・配属部門・配属地・労働条件などがあいまいなまま採用活動が行われていることです。2016年度においても、企業が採用時に重視する項目の1位は「人柄」(93%)、2位は「熱意」(79%)、3位は「性格適性検査の結果」(68%)であり、「大学／大学院で身につけた専門性」を重視する企業は24%に過ぎません*5。また、企業の採用基準を知りたいと考えていた学生は62%に達しますが、実際に知ることができた学生は39%に留まります。社員の労働時間および有給休暇取得状況を知りたいと考えていた学生は、それぞれ46%と35%ですが、知ることができた比率はそれぞれ34%と21%に過ぎないのです。このように、採用やその後の具体的な仕事の現実が分からないままに、就職活動に取り組まなければならない状況がいまだに続いています。

第二に、上記の点ともかかわりますが、入試難易度の高い大学の学生が、賃金や福利厚生などが相対的に好待遇である大規模な企業に就職しやすい状況は、過去から現在に至るまで変化がなく、むしろ大卒就職者が増加し非エリート的な層が拡大するなかで、格差が強化されてきていることです*6。

第三に、既にみたように就職活動スケジュールは二転三転していますが、いずれも卒業よりもずっと前の時期に選考や内定が行われており、大学での勉学の最終成果が出る前に就職先が決まってしまうことには変わりありません。また、もし就職活動に苦戦して卒業後にずれ込んでしまった場合、就職のチャンスが大きく制約されるという状況も続いています。

大卒就職者が増加し、就職活動のプロセスも

変化したにもかかわらず、これらの基底的特徴は現在に至るまで変化していないのです。スケジュールについては毎年のように変更や修正がなされ、活動内容にもインターネットやインターンシップなど新たな要素が随時加わっていますが、これらの特徴については自明視され、変革への動きは顕在化していません。

求められる変化



変化しなかった点の1つ目の不透明性は、就職者と企業や仕事とのマッチングの不効率さにつながります。実際に、これほど煩雑な就職活動を経て就職しても、その3割以上が3年以内に離職しています。これは企業にとっても就職者にとっても大きな無駄やコストになっています。また、2つ目の大学間格差は、学歴差別を意味しており、公正性に抵触します。3つ目の、就職前の早期における採用活動は、大学での勉学を軽視するものであり、学生の勉学への取り組みにも負の影響を及ぼします。さらに、就職活動が卒業年度によって左右されることも、冒頭にみた需給の変動によって就職のチャンスが非常に影響されることにつながっており、不合理です。既に新規学卒就職者の中でマジョリティとなっている大卒者に関して、過去のエリート的性質が強かった頃の採用慣行が惰性的に残っていることによって、労働市場へのスタートラインの段階で非効率と不公正が絡みついてしまっているのです。

こうした旧弊を脱し、一方では大学で身につけた専門的な知識・スキルを重視しそれに合致した職種へと結び付けること、他方では卒業後を含む採用スケジュールの柔軟化を促進することを、私は提唱します。少子高齢化によって減少し貴重な存在となっている若い世代が、存分に知識・スキルを発揮し、高い生産性を上げてくれるよう環境を整えるためには、大卒就職のあり方を根底から再検討してゆくことが不可欠です。

*6 荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』(東京大学出版会、2010年)