

(ページコラム 9)新卒就職内定率の低さは教育行政にも責任があるのでは

新卒就職内定率の低さが盛んに話題になっている。その原因として、経済状況の悪さを挙げる者が多く、私もそのこと自体には特に異論はない。景気がよくて、企業一般が人を採りたくてあせっているような場合には、かつての高度経済成長時代を思い起こせば分かる通り、新卒者の人材としての質などほとんど問題にもならない。

しかし、現在起こっている状況は、果たして景気だけが原因だろうか。かつて「2007年問題」という言葉があった。すなわち「団塊の世代」が定年年齢を迎え、技術・技能の継承困難や労働力不足などが始まると危惧されていた。団塊の世代は、1947年生まれのみならず、1949年生まれまでを含むし、それに続く年代も、昨今の新卒者よりもはるかに多数が生まれている。したがって、現在も多くの人々が定年でリタイアしているのだから、通常なら彼等を代替するだけで、引く手あまたということになりそうなものである。

ところが、現実にはそうっていない。多くの企業は、一方で定年に達した人たちを安く再雇用して、嘱託等で使っている。これには、高齢者雇用安定法が改正され、2006年から実施されたことにより、企業がある程度そうせざるを得なくなった面ももちろんある。

寡聞にして、世間一般で次の点をあまり指摘しているのを聞かないが、最近の新卒者は、定年到達者と、人材としての質を企業によって比較されているのではないか。近年の定年到達者の場合、大卒者は男性でも2割台程度にとどまり、多数は高卒者で、中卒者もまだかなりいた。一方、最近の新卒者は、およそ半分が大卒。学歴構成の高さを比較すれば、問題にもならぬはずなのに、新卒者を企業は総体としてあまり高く評価していない。

戦後の日本では、各段階の学校の卒業証書がその実体をあまり伴っていない点は、よく知られているが、団塊の世代を含めて少なくとも現在50代以上の年代においては、高校入試、大学入試が、機能しており、高卒者、大卒者は、それによって学歴に応じた前段階までの基礎学力が担保されていた。

ところが、ある時期から国および地方の教育行政当局のお墨付きで、推薦だとか、OAだとかと、学力の実証を経ない入学選抜が次第に横行するようになり、今では、一部少数の学校を除き、学歴はなんら学力をあらわさなくなった。『分数ができない大学生』なんて本が出たのは10年ほど前だが、実証的反論はほとんど聞かれない。戦後のわが国で、学力保障の砦だった学力試験による高校入試、大学入試を叩き壊した教育行政のなせる業である。更に加えて、近年の「ゆとり教育」の強行が学力低下に一層拍車をかけた。

以前の(ページコラム6)でも触れたが、グローバル競争の時代に、世界的に見れば明らかに高給な日本の雇用者には、新興諸国の人たちよりも、格段に高い知的装備が求められるのに、学力の伴わない形式だけの高学歴者を企業が雇おうとしないのは、むしろ当然である。長年、知育を蔑ろにしてきた教育行政のつけが回ってきたのが、現在の新卒就職内定率の低さではないか。当面、大学独自でできることは、徹底的な基礎学力のリメディアル教育であろう。そんなのは、大学本来の姿とは全く思わないが、仕方があるまい。