

経営情報分野の再チャレンジ支援のための 教育プログラム開発に関する研究

A Study on the Development of the Education Program for Support of the Re-Challenge in the Management Information Field

丸 山 一 彦 杉 本 圭 優 坂 井 一 貴 水 谷 覚
MARUYAMA Kazuhiko, SUGIMOTO Yoshimasa, SAKAI Kazutaka and MIZUTANI Satoru

1. 緒言

近年、新卒者対象の就職状況は好転を始めている（図1参照）¹⁾。そして景気回復という名の下に、バブル崩壊後の就職難の問題も希薄化されてきている。これは、景気の善し悪しと雇用問題を安易に関連づけているためと考える。そのため雇用の問題が発生すると景気が悪いことを理由にし、景気が良くなれば、その問題は解決されたと忘れ去られていく。しかし現実には、企業の利益を大きく左右する商品（サービスも含む）の売り上げは、多くの企業であまり上昇していない。有名企業の主力商品や知名度も評価も高いブランドですら不振を報告する事例が多い²⁾。また利益率の高い企業であっても早期離職率が高い企業も存在し、安定性と高賃金の保証されたメガバンクですら、新卒離職率は同規模の製造業と比較してかなり高いのである³⁾。さらに、産業構造の転換に伴う業務の効率化、技能の高度化が進み、世代間による雇用機会の不均衡も生じている。

このようなことを考察すると、決して景気回復が、雇用問題の主たる改善・解決要因であると考えるのは危険である。企業の中で行われている現実の経営活動と、それを担う人の特性を明確に整理し、その中で生じてしまう雇用の問題を本質的に見極める必要がある。また早期離職者が増加している現在では、新卒者のみだけでなく、既卒者や未就業者の雇用問題についても考える必要があると言える。このような背景から政府でも、「再チャレンジ支援」をキーワードとして、多くの取り組みが提案されている⁴⁾。しかし教育的・道徳的観点からのアプローチが強く、真に企業経営活動を適切に理解した観点からアプローチする機関は少ない。また人材を受け入れる地域経済のニーズを取り入れ、地域と一体となり、人材やその人材を育成する体系的な教育プログラムを開発する枠組みも整っていない。

そこで本論文では、現在の隠された雇用問題を企業経営の視点から考究した上で、雇

1) 株式会社リクルートの人と組織に関する研究機関であるワークス研究所が、1984年から各年度の卒業予定の大学生および大学院生に対する、全国の民間企業の採用予定数から、大卒者の求人倍率を算出したものである。リクルート・ワークス研究所編（2007）を参照。

2) 日経ビジネス編（2006a）、日経ビジネス編（2006b）を参照。

3) 城（2006）を参照。

まるやま かずひこ すぎもと よしまさ さかい かずたか みずたに さとる（経営情報学科）

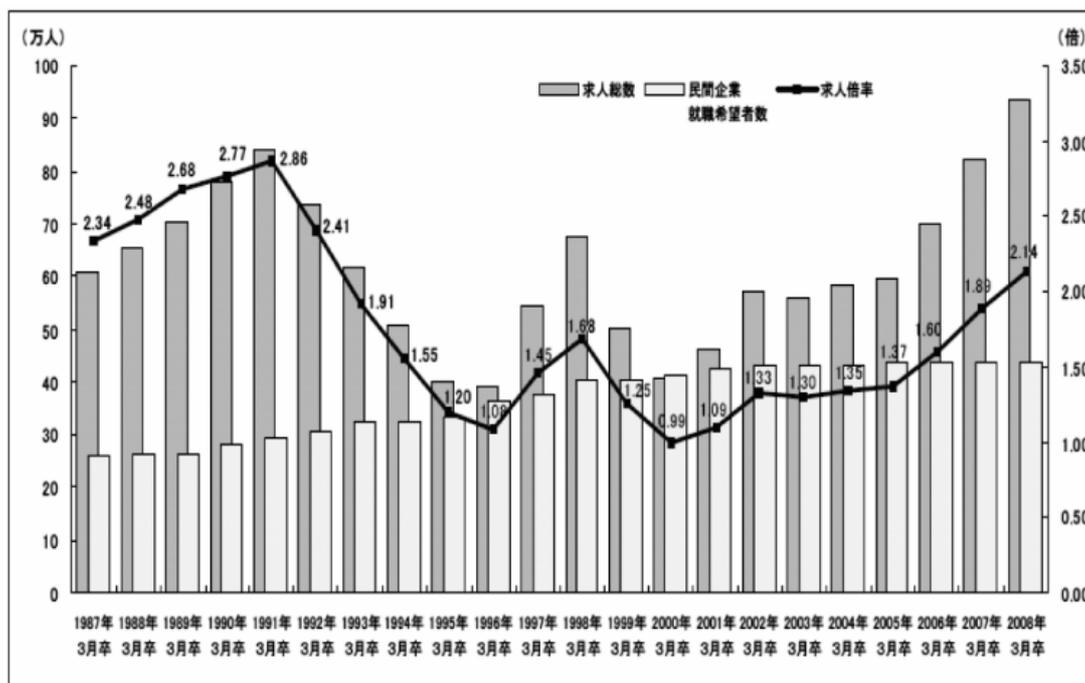


図1 大卒求人倍率の推移

(出典) リクルート・ワークス研究所編 (2007)：「第24回ワークス大卒求人倍率調査」
<http://www.works-i.com/index.html/>.

用問題の実態を明らかにする。そして伝統的な経営と教育の問題を論理的に考察し、現在の早期離職者や再チャレンジが困難な雇用問題の本質的原因を導出する。そして導出した雇用問題の原因を解決するのに必要な、「経営情報分野の再チャレンジ支援のための教育プログラム」の開発を目的とする。なお開発に際しては、厚生労働省が定めた職業能力評価基準⁵⁾を参考にしながら、長年ビジネス実務教育に携わってきた富山短期大学経営情報学科の研究と教育の成果を大いに活用している。

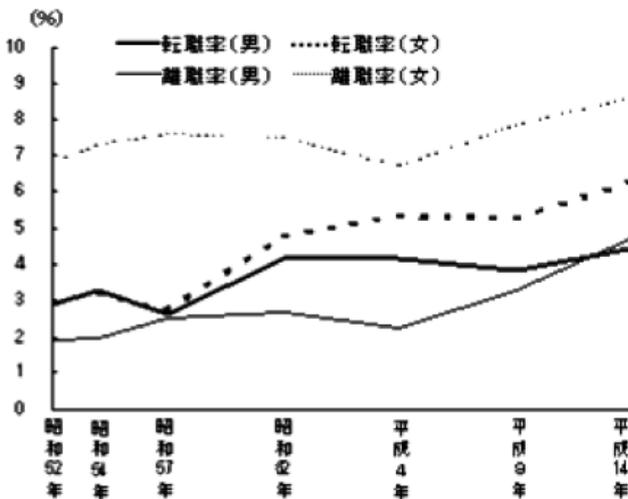
2. 雇用を取り巻く環境の変化

図1の大卒求人倍率の推移が示すように、バブル経済崩壊後、約10年(1996年～2005年)あまり新卒採用が激減し、就職氷河期と呼ばれる就職受難時代が現れた。各企業は長引く不況で利益を上げることができず、財務面、特に人件費の削減によって、企業の存続を維持しようと決断した。その結果、現在雇用している者へのリストラより、将来の経費と考えられる新人の人件費カットを選択し、このような就職受難時代ができあがることになった。このことによって見かけ上は何とか企業活動を維持できている状態で

- 4) 再チャレンジとは、元内閣総理大臣安倍晋三が、1990～2000年代前半期にかけての就職氷河期の影響で、就職できなかった多くの若者が、不安定な生活を余儀なくされている現状から、「一度就職活動や大学入試などで失敗した人が、何度でも挑戦できること、また挑戦できる社会」という概念を提唱したものである。この提唱をかわきりに、総理大臣官邸、厚生労働省、文部科学省などで、再チャレンジのための取り組みが提案されている。内閣官房内閣広報室編(2007)、厚生労働省編(2007a)、文部科学省編(2007)を参照。
- 5) 経営環境の変化や個人の就業意識の多様化を背景に、労使間で共通のものさしとして、個人は自らの職業能力を、企業は労働者に求める職業能力を「互いに分かりやすい形」で示せるように、厚生労働省能力評価課が作成したものである。厚生労働省編(2007b)を参照。

はあるが、見えない部分で様々な企業価値は低下していくことになる。

日々の経営活動の面では、仕事量は変わらず、その仕事を行う人数だけが低下しているため、業務効率や質は一段と悪化する。その繰り返しが続く日々を目の当たりにして、将来の望めない会社から次々と転職者が出てくることになる。総務省が2002年に行った「就業構造基本調査」⁶⁾でも、やはり就職受難時代に転職者が増加している(図2参照)。転職によりさらに人員が減少するが、新卒でその穴を埋めようとはせず、低賃金で雇用できる新たな人材を活用することになる。それが非正規労働者である。1999年に労働者派遣法⁷⁾が改正され、一部の職種にしか適応されていなかった派遣社員が一般的なほとんどの企業にも適応されることになり、さらに2002年の改正⁸⁾で製造現場での適応も認められ、全ての職種で適応可能となった。正規社員よりも人件費が安く、賞与や社会保険の企業負担も無く、労働組合にも加入しない派遣社員は、採用する企業にとってはとても価値が高く、企業の派遣社員への需要は拡大していくことになり、非正規労働者が増大していくことになる。総務省が2002年に行った「就業構造基本調査」でも、労働者派遣法改正以降、非正規就業者の数が増加しており、特に女性の増加は著しい(図3参照)。また厚生労働省が発表した「労働派遣事業の平成17年度事業報告書」⁹⁾でも、2006年3月末日現在で、派遣労働者数が約255万人、年間売上高が総額4兆351億円



注) 転職率：1年前の勤め先と現在の勤め先が異なる者(転職者)の1年前の有業者に占める割合

図2 男女別就業異動の割合の推移

(出典) 総務省(2007b)：「平成14年就業構造基本調査」, <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm/>.

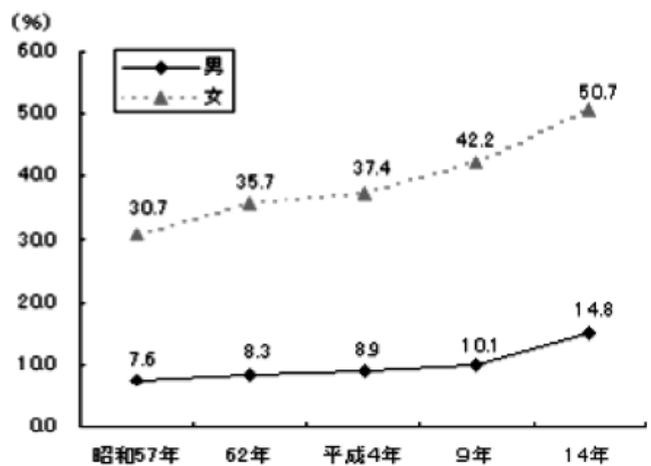


図3 男女別非正規就業者の割合の推移

(出典) 総務省(2007b)：「平成14年就業構造基本調査」, <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm/>.

6) 総務省が、全国及び地域別の就業構造や就業異動の実態、就業に関する希望などについての基礎資料を得るために、5年ごとに行っている就業構造基本調査である。総務大臣の定める方法により市町村長が選定した抽出単位に居住する約440,000世帯の15歳以上の世帯員を対象としている。総務省編(2007a)を参照。

7) 厚生労働省編(2007c)を参照。

8) 厚生労働省編(2007d)を参照。

9) 厚生労働省が、一般労働者派遣事業所14,688事業所と特定労働者派遣事業所16,673事業所の事業運営状況について取りまとめたもの。厚生労働省編(2007e)を参照。

となっており、液晶ディスプレイ市場やドラッグストア産業とほぼ匹敵するぐらいの市場規模にまで拡大している。1998年には90万人程度の労働者数であったことを考えると、かなりの成長市場と言え、現在では働く人の3人に1人は正社員ではない時代と言える。そして内閣府が行っている「平成19年度版国民生活白書」¹⁰⁾より、雇用に占める正規労働者の比率が激減する一方で、パート・アルバイトなどの非正規労働者の比率が増加しており（図4参照）、「企業側は正社員の新規採用を抑制し、これをパート・アルバイトに置き換えたことがうかがえる」と内閣府も認めている。

ここで問題になるのが、現在社会問題にもなっているマンガ・インターネット喫茶で暮らす「ワーキングプア」の多くが、派遣労働者やアルバイトなどの非正規労働者であるということである。素晴らしい番組に贈られる第44回ギャラクシー賞大賞を受賞したNHKのスペシャル番組「ワーキングプア」¹¹⁾やNHKのクローズアップ現代「仕事をください」¹²⁾などは、NHK番組の最大のヒット作であり、高視聴率を獲得している。共に番組内容は、若者を襲う就職難の真実を報道するため、非正規労働者などを取り上げ、構造的に生み出される「雇用なき若者」の実態を指摘したもので、このような番組が高視聴率を得ている点からも、多くの人々がこのような問題に高い関心を持っていることがうかがえる。

非正規労働者は正規労働者よりも収入が低く、特に女性の非正規労働者のピークは100万円未満になっている（図5参照）¹³⁾。これは、女性の正社員雇用の多くの受け皿であった一般職が、派遣やパートなどの非正規労働者に置き換えられたからである。そのため正社員として能力のあった者も、非正規労働者として働かざるを得なくなる女性が多くなり、低所得層に女性が集中してしまうのである。国税局の2005年に行われた「民間給与実態調査」¹⁴⁾を見ても、100万円未満や100万円～200万円以下の給与所得の割合が、女性で年々増加している（図6参照）。

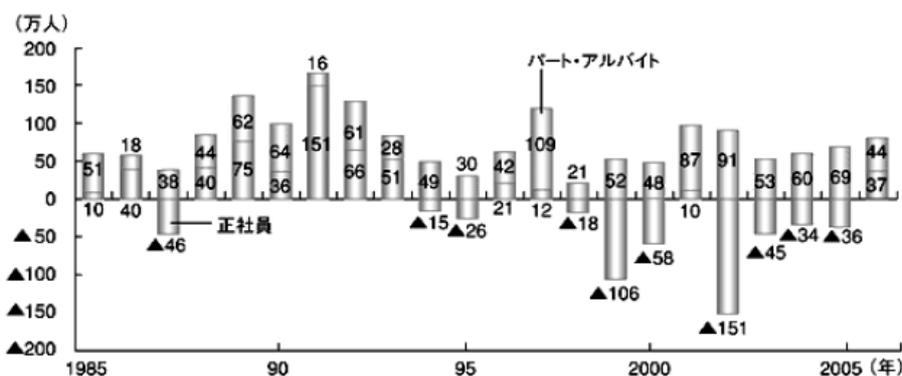


図4 正社員，パート・アルバイトの対前年増減

(出典) 内閣府編 (2007a)：「平成19年版国民生活白書」，
<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html/>。

- 10) NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編 (2007) を参照。
- 11) 内閣府編 (2007a) を参照。
- 12) 2006年11月14日 (月) に放送された、働かない若者に対する世間の誤解を解きたいという内容。NHKクローズアップ現代編 (2007) を参照。
- 13) 総務省編 (2007b) を参照。
- 14) 国税局編 (2005) を参照。

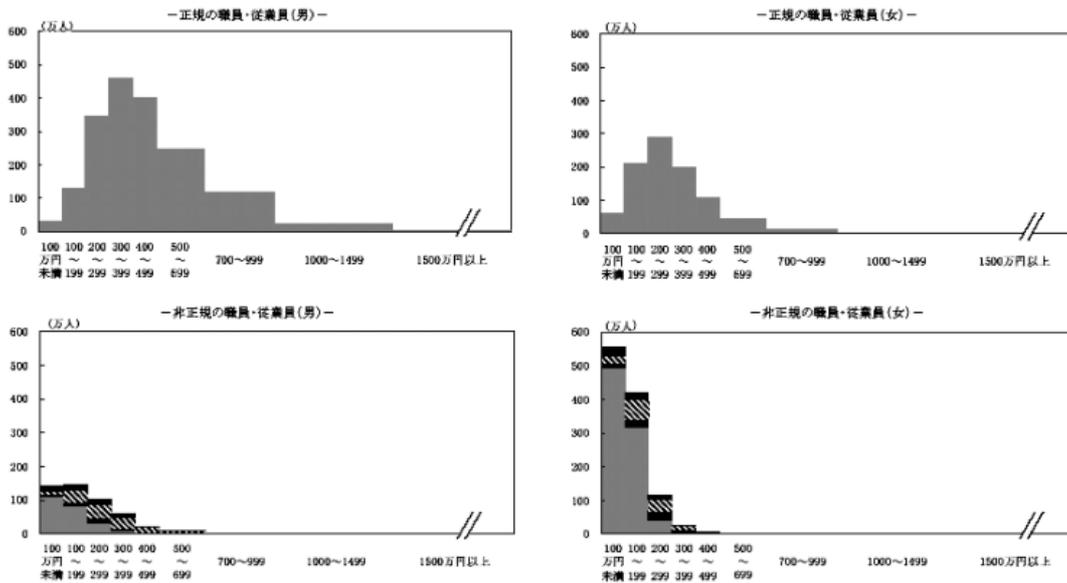


図5 雇用形態別の収入

(出典) 総務省編 (2007b) : 「労働力調査詳細結果 (速報) 平成18年平均結果の概要」,
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm/>.

さらに非正規労働者の問題は単に低賃金だけが問題ではなく、単純や低質な労働のため、仕事への積極性や組織への帰属性が希薄化することによって、正社員と比較して、職場における人と人とのつながりまで希薄な傾向になってしまうことである。そのため精神的な問題にまで発展するケースが多く、働くことや社会とのコミュニケーションに

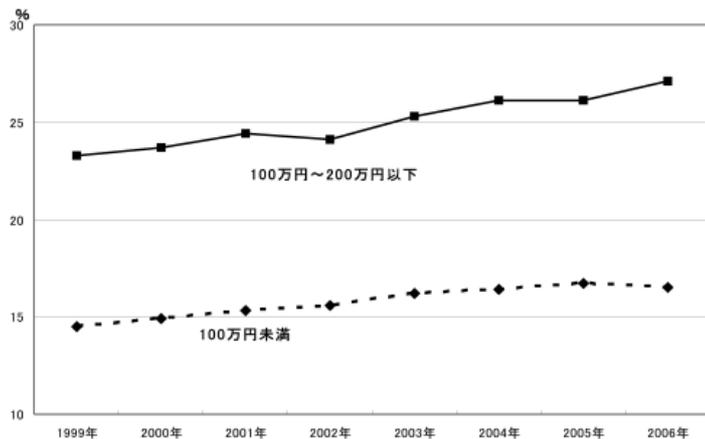


図6 女性給与所得者の階級別分布

適合できなくなる人が多い。そしてこのような非正規労働者が現在多くなっているのである。内閣府が2006年に行った調査¹⁵⁾では、「初めて就いた職業」で31.6%が非正規雇用であり(図7参照)、総務省が行った「平成18年労働力調査」¹⁶⁾では、若年者のパート・アルバイト希望が年々減少する一方で、非正規労働者を希望する数が増加している結果を示している(図8参照)。但し自由に働き方を選択できるとすると、公民共に正規社員を望む若者は多い(図9参照)¹⁷⁾。しかし現実的に非正規雇用者から正規雇用者に異動できる者の割合は少なく、逆に正規雇用者から非正規雇用者へになってしまう者の割合の方が多く、厳しい雇用環境であることがよく分かる(図10参照)¹⁸⁾。

15) 青少年育成推進本部が全国の10代後半から20代を対象として2006年に実施したものの。内閣府編(2007b)を参照。
 16) 総務省編(2007b)を参照。
 17) 内閣府編(2007b)を参照。
 18) 総務省編(2007a)を参照。

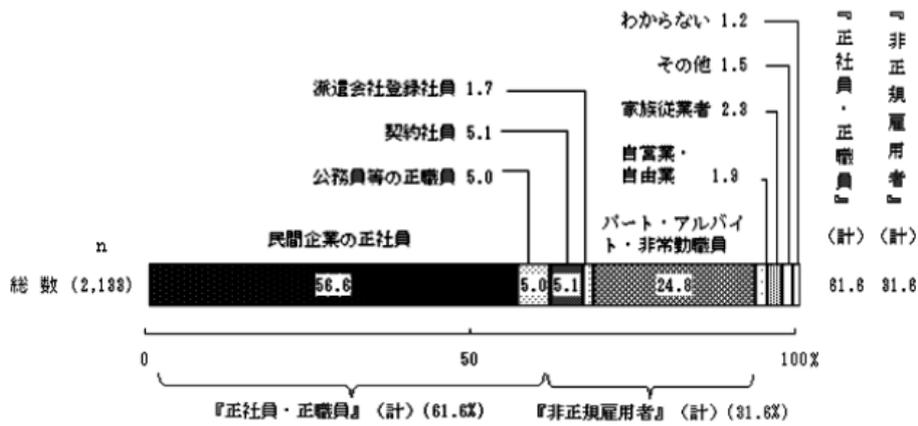


図7 初めて就いた職業の働き方

(出典) 内閣府編 (2007b): 「青少年の社会的自立に関する意識調査」, <http://www8.cao.go.jp/youth/index.html/>.

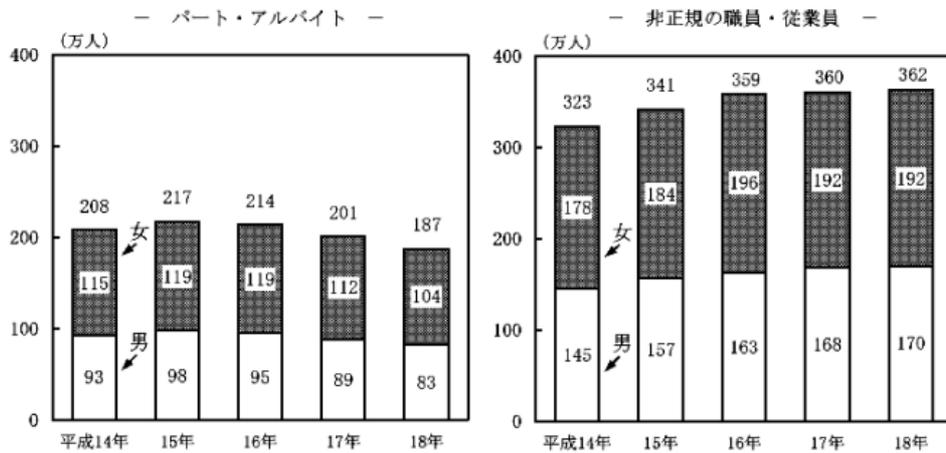


図8 若年のパート・アルバイト及び非正規職員・従業員の希望数

(出典) 総務省編 (2007a): 「労働力調査詳細結果 (速報) 平成18年平均結果の概要」, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm/>.

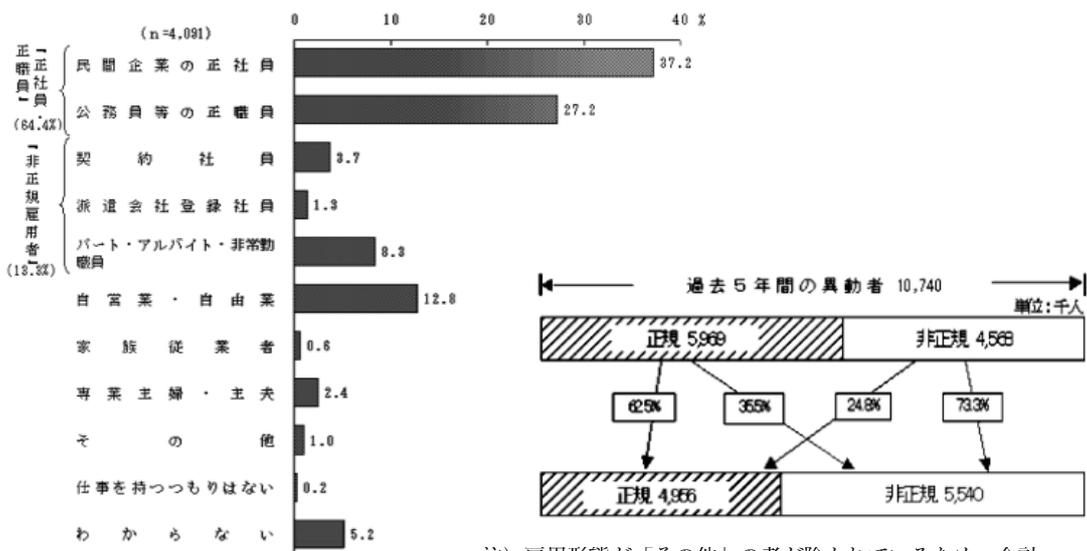


図9 希望の職種

(出典) 内閣府編 (2007b): 「青少年の社会的自立に関する意識調査」, <http://www8.cao.go.jp/youth/index.html/>.

注) 雇用形態が「その他」の者が除かれているため、合計に一致しない。

図10 過去5年間の雇用形態別就業異動

(出典) 総務省 (2007a): 「平成14年就業構造基本調査」, <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm/>.

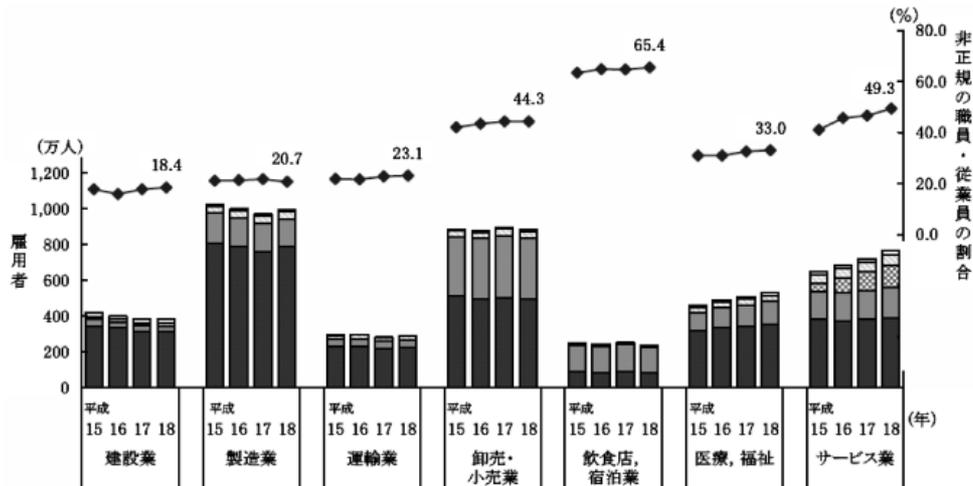


図11 主な産業・雇用形態別の非正規職員・従業員の割合

(出典) 総務省編 (2007b) : 「労働力調査詳細結果 (速報) 平成 18 年平均結果の概要」,
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm> /

産業別に非正規雇用を比較すると、図11が示すように、飲食店・宿泊業、サービス業、卸売・小売業で比率が高く¹⁹⁾、短大や女子大卒が希望する職種に多く、若年の女性に対する雇用に大きな問題が存在していると言える。そしてそれは図2に示した早期離職率の高さに繋がっていると考えられる。

3. 早期離職者や非正規労働者増加の要因考察

第2章で様々な社会統計データを基に考察した結果を整理すると、「新卒採用者が激減した」→「転職者が増加した」→「非正規労働者が激増した」→「早期離職者が増大している」という流れの因果関係が生まれていると考えられる。ではなぜ早期離職者や非正規労働者が増えるのだろうか。単に新卒採用を抑えたことによって、なぜこれだけの問題が生ずるのか、考察する必要がある。

企業側では新卒採用を激減させたことによって、従来の大量採用から厳選採用へ変更を行った。さらに本社一括方式から各事業部でのピンポイント採用方式にも変更を行った²⁰⁾。企業側では、経費削減のため、従来のように入社後、何年とかけて研修を行い、どのような仕事にも就けるように育成することができず、各専門性に合った即戦力を求めるようになり、厳選採用や事業部ごとのピンポイント採用方式になったのである。そのため就職活動を行う者にとっては、「具体的にどのような仕事に就きたいか」「どのような専門能力を持っているのか」「企業にどのように貢献できるのか」などの専門性や即戦力性を考え、それを実現できる自分を売り込まなければならなくなった。よって入社後の仕事が始まる前までのプロセスの中で、コアとなる仕事に対する意識が高くなりすぎ、大きな期待と幻想を持つことになる。しかし現実には、新卒採用を激減させたため、管理職ばかり残り、実際の与えられる仕事は、就職活動中に求められた専門性や即戦力とはかなりかけ離れた内容になる。そのため現在の若者達は、特に自分の能力に一

19) 総務省編 (2007b) を参照。

20) 城 (2006) を参照。

定の自信を持つ者であればあるほど、現実の仕事との間にかなりの大きなギャップを感じることであり、失望することが多い。

さらに日本企業の人事制度がいくら革新しているとは言え、やはり年功序列制度や終身雇用制度という伝統的な日本的経営を行っている企業は多い。そうすると様々な権限は、能力や成果ではなく年齢の高さで決まってしまう、さらに管理職の多い組織では、終身雇用を維持するために、若い層の報酬をそちらに回さざるを得なくなる。さらに管理職のポストも徐々に減っている中で、管理職候補となる大量の40代の順番待ちを間近で見れば、将来性も期待できなくなる。

このようにコアとなる仕事に対する意識を高めさせられながら、やり甲斐のある仕事も与えてもらえず、本来の仕事量に値しない低額の報酬が続き、将来までも期待できないのであれば、相当のフラストレーションが溜まると共に、大きくモチベーションも低下することになる。そして新卒採用が抑えられた時代が長く続いたため、これらの世代は同期が少なく、近い年齢の先輩や上司も少ないため、上述の問題なども含めて、相談や悩みを聞いてもらえる相手も存在せず、離職という問題解決を選択してしまうと考える。大藪²¹⁾は、このような環境を指摘し、「組織を信じない人間が多くなり、雇用不安を知っているため、いつ首になっても良いように転職など自分の市場価値を意識しながら仕事をしている傾向がある」と問題視している。現在多くの企業で起きているリコール問題や食品関係の偽装問題²²⁾も、このような環境が、組織のコミュニケーションや人間関係を希薄化し、伝えるべきことや伝わるべきことが消滅していつている現れだと言える。組織の伝統、風土、文化、技術、プライド、責任、魂などが若い層へ適切に伝承されないまま、大きなミスが発生している企業が全国に増加していると言える。

このように早期離職者が増えると共に、その穴埋めとして、さらには人件費削減のため非正規労働者を雇用することになる。確かに1999年の労働者派遣法の改正や、それに伴って市場が拡大・成長したのは事実であるが、それにしても非正規労働者の増加は著しい。これに関する要因としては以下のことが考えられる。

やはり年功序列制であるため、中途採用者はこのシステムの中では矛盾を起こす例外になるため、除外されることになる。よってこのような組織には、新卒以外は就職活動自体が困難になるという制度的な原因が挙げられる。次に基本的に非正規労働者は単純作業の業務が多いため、キャリアを形成していくことが難しく、さらにキャリア年数としてカウントされることも殆ど無い。また例え正規労働者と同様の能力で、同様の仕事を行っていても、キャリア年数としてカウントされないため、非正規労働者はどれだけ年数を重ねても、評価されることが少ない。そして非正規労働者を体系的に育成していく教育プログラムやそのための支援活動を全面的に行う企業が少ない²³⁾という、仕組みや取り組みの原因が挙げられる。次に非正規労働者になりやすい若者達の多くは、コミュ

21) 大藪 (2007) を参照。

22) ミートホープ株式会社による牛肉ミンチの品質表示偽装事件、石屋製菓株式会社による白い恋人賞味期限改ざん事件、老舗和菓子屋赤福による赤福餅の品質表示の適正化に関する法律違反等、食品メーカーによる問題が昨今突出している。朝日新聞編 (2007a) ~朝日新聞編 (2007c) とリコールについては国土交通省編 (2007) を参照。

23) 2005年労働経済白書によると、フリーターやニートを積極的に正規従業員として採用して育成したと答えた企業は、わずか1.4%である。厚生労働省編 (2005) を参照。

ニケーションが苦手な者が多い。厚生労働省も「生活が便利になる中で他人に頼らなくてもよくなり、他人に頼るすべや人とつながるすべが身につかなかった青少年が実社会へ出て社会関係を作れず、自分の居場所を見つけることができない状態に陥っている」と指摘しており、非正規労働者の社会適応能力不足の原因が挙げられる。最後に、非正規労働者は低賃金であるため、長期化すると生活に支障をきたすという問題が発生するはずでありながら、社会的な問題として大きく顕在化しないのは、親による経済的な援助が可能だからである。しかし何れ親達も高齢化し、子ども達を支援できなくなってしまうと、大きな問題が突然隆起することになる。このような貧困化した若者達を潜在化させてしまう、外的環境原因が挙げられる。

このように一度非正規労働者になると、なかなか非正規労働者から抜け出せない環境と要因が存在しており、出口のない迷路に次から次へ非正規労働者が入って来るという状態である。また組織の一員としてなかなか認知してもらえない非正規労働者が増えれば増えるほど、組織内の関係は希薄化し、組織への帰属制が薄くなった組織は、協力や団結力が失われ、一段と離職者が増加することに繋がっていく。

以上のことを考察すると、単に早期離職者や非正規労働者側に原因があるだけではなく、構造的に早期離職者や非正規労働者を増加させてしまう問題が存在していると言える。内閣府が2003年に行った国民生活白書²⁴⁾の副題は「デフレと生活—若者フリーターの現在—」であり、本報告書は大いに注目を集め、関心を高めた。その理由は、従来は若者側に早期離職の問題があることを多く指摘していたが、本報告書では、「求人が少なく希望する仕事に就けないことが、若年の転職志向の高まりややる気の無さなど、就職観の変化や勤労意欲の低下といった労働供給側の問題につながっている。そして若年の意識の変化が、さらに企業の採用意識の減退を招くという悪循環が生じている」というように、上述した雇用側の問題が第一の原因であることを指摘しているからである。また本報告書には、このような雇用環境の実態を適切に説明し、このような雇用環境でもやり甲斐を持って仕事を行うことのできる人材の育成や指導を十分に行えていない、教育機関への問題提起も行われている。

4. 再チャレンジ支援のための教育機関に関する問題

日本労働研究機構が2000年に首都圏の高校生を対象に行った調査²⁵⁾から、どのような経緯でフリーター（非正規労働者）になるのか分析した結果より、なぜフリーターを選んだのかの質問に、「どういう仕事に自分が合っているかわからない」と回答する人が4割近くいた。また毎日コミュニケーションズが行った「2002年度内定状況及び採用活動に関するアンケート」²⁶⁾では、採用した新卒者に対して企業側は、「自主的思考力」が低いと評価した企業が31.1%、「自主的行動力」が低いと評価した企業が27.6%と、単にコミュニケーションを取ることに留まらず、主体的に判断し行動できる能力を求めていることがわかる。

つまり構造的な雇用の問題を除くと、新卒者の主体的な思考や行動能力の低さが、実

24) 内閣府編 (2003) を参照。

25) 小杉 (2003) を参照。

26) 毎日コミュニケーションズ編 (2002) を参照。

際の仕事に付いていくことができず、早期離職に繋がり、また職種や職業の適性が適切に理解できず、そしてまた主体的な能力の低さが、安易に非正規労働者への道を選択させていると考える。ではどうしてこのような若者が育成されてしまうのか。

日本の教育システムは高校、大学などで受験によって振り分けられる。そのためよりよいランクに進むためには、ランクの高い受験を合格しなければならず、受験対応型の教育になっている。つまりそれは、与えられた問題に対して、いかに効率的に知識を頭に詰め込み、それをいかに効率的に引き出すかという作業になってしまっている。そして必ず答えは1つである。このような教育を受け続けた後、突然社会に出て、答えが1つではない、もしくは答えが存在するのかわからない問題に対して、仕事をしなければならなくなる。問題を与えられなくとも、自ら問題を探し、それを解決するための理論を構築する能力や行動が必要とされる。上述した教育を受け続けてきた者が、このような仕事をこなすことは論理的に困難であり、実態調査結果のように企業側が新卒者に対して主体的能力の低さを指摘するのは当然である。このような教育を行っていて従来は問題にならなかったのは、企業に入社してから企業がこのような教育を行っていたのであるが、現在は経費削減のため、企業側で教育が困難になり、入社までにこのような能力の育成が求められる時代になったと言える。しかしその育成を行う教育機関だけが、伝統的な教育システムから抜け出せず、企業側が求めるニーズに対応できていないと言える。そのため「リスクの伴う結果の不透明な挑戦よりは、確実な答えのあるルールを選ぶ気風を、知らず知らずのうちに育んでしまう。諸外国に比べて、日本の若者に極端に起業家精神が低いのはこれが理由」²⁷⁾と指摘され、このような伝統的な教育が、そのまま人生に対するスタンスにも大きく影響を与えることを懸念している。

また18歳人口が低下し、大学の全入時代の現在では、大学や短大への進学は容易になり、多くの高校生の進学率が高まり、益々高校での受験対応型教育が促進される。さらに近年では様々な入試方式によって一段と間口が広がり、大学側の受入数は、大学進学希望者数を大きく上回るようになってきている。そのため「数年間の身の置き所を決めるだけならば、家庭の経済的な条件さえ許せば、いささかも高校で勉強など「がんばる」必要がないのである」²⁸⁾という新たな問題も指摘されており、大学や短大は、明確な目的や目標も持たない「がんばる意味」を失った多くの学生を、適切に社会に順応できる人材に育成し、適性に合った就職へ導いていかなければならないという難問を抱えることになる。

このような問題を日本より何年も前に経験しているヨーロッパでは、若者に対する政策として、「ノンフォーマル学習」で成功している報告が多い²⁹⁾。従来は企業に入社してから育成していた社会人として一人前になるための教育を、入社前、もしくは就職活動前までに行わなければならなくなった。しかし学校教育内だけで、このような教育を十分に行うことは難しく、社会で必要となるソフトなスキルや経験を学ぶための環境が必要であり、ヨーロッパではこのような教育を行うため、学校外教育（ノンフォーマル学習）を用いているのである。

27) 城 (2006) を参照。

28) 全国民主主義教育研究会編 (2007) を参照。

29) ノンフォーマルとは、学校教育などのフォーマル学習に対して、社会教育などの学校外教育のことを意味する。宮本 (2004) , 宮本 (2006) を参照。

以上のことを考察すると、伝統的な教育システムを早急に変更することは不可能であるため、早期離職者や非正規労働者を育成していく再チャレンジ支援の教育は、現在学生と社会（就職）との接続点になることが多い、大学や短期大学で行うことが適切であると考えられる。そして主体的な思考・行動能力を育成するため、ノンフォーマル学習も活用しつつ、自らに合った職種・職業の適性を適切に理解させ、創り上げることができる教育プログラムの開発が必要と言える。

5. 経営情報分野の再チャレンジ支援教育プログラムの考案

第2章で雇用を取り巻く環境変化を洞察し、早期離職者や非正規労働者の増加を導出した。しかもこれらは、女性や短大卒者に多く、雇用問題に対して再チャレンジが必要な対象者であると言える。そして第3章の考察から、このような対象者へ、体系的な教育を積極的に行う所が無く、現在学生と社会（就職）との接続点になることが多い、大学や短期大学が、これらを行う機関として適切であると示唆した。またそのための教育プログラムとして開発が必要な内容は、第3章で考察した構造的な雇用問題にも対応できる社会的に認知されたキャリアの構築と、高い社会適応能力の育成と考えられる。そして第4章で考察した主体的な思考・行動能力を育成するためのノンフォーマル学習と、自らに合った職種・職業の適性を適切に理解し、適性に不足する部分を養成できる教育プログラムの開発が必要と言える。

このような問題点の整理と社会的なニーズの論理的考察から、女性の早期離職者や非正規労働者を主とした教育プログラムが必要であり、開発しなければならない教育プログラムは、期間を1年程度とした、企業の事務や総務などの間接部門にて、専門的スキルと知識及び、社会人に求められるパーソナリティを有した人材の育成を目的とすべきである。そこで以下の4点を主要な教育内容とした、早期離職者や非正規労働者を対象とした経営情報分野の再チャレンジ支援のための体系的な教育プログラムを考案する。

- (1) ビジネスに必要な知識やスキルの育成
- (2) 社会人に必要とされる能動的なパーソナリティ形成への支援
- (3) 自己を振り返り将来を構想できる能力の開発
- (4) 地域社会を理解し、社会人として参画する態度の育成

「ビジネスに必要な知識やスキルの育成」とは、事務や総務など、企業の間接部門で必要とされる専門的スキル・知識として、「PCの基礎的スキル」を土台に、「ビジネスデータ分析」と「簿記・会計」に関するスキル・知識を育成することである。「事務・管理系」の職種で求められる主体的な思考・行動能力は、現状を分析し、目的や課題を明らかにする力を含んだ「考え抜く力」と言える。そして企業の間接部門で必要な「考え抜く力」の具体的な中身として、企業会計に関する知識、決算書作成にいたる日常的な簿記に関する知識、販売データ等の分析と活用に関する知識などがあげられる。企業の現状を分析し、目的を定め、目的の遂行に必要な課題を把握するために「ビジネスデータ分析」や「簿記・会計」に関する知識は必須と考える。またPCの基本技術の習得に留まらず、PCを使った業務データ処理と分析、顧客や社内向けに表現力、説得力に富んだビジネス文書の作成等ができる人材の育成には、PCのスキルを含んだビジネス全般の幅広い知識を総合的に習得させることが必要である。

「社会人に必要とされる能動的なパーソナリティ形成への支援」については、企業が求める人材像は、専門的知識・技能のみを有した人材だけではない。「コミュニケーション能力」「チャレンジ精神」「主体性」など、人間性や人格に関わる要素も重要であることは、第2章～4章の考察で理解できる。そして人間性や人格に関わる要素を含めたこれからの社会人育成のために必要な教育として、ノンフォーマル学習を活用するための産業界や地域と連携した教育の構築が必要と言える。

「自己を振り返り将来を構想できる能力の開発」では、近年では企業内での研修においても、個人は自らの責任でキャリアを考え、能力開発に努めることが求められる状況にある。必要とされる技能は次第に高度化し、一般的な業務は外部に委託されることが多く、企業内では企業価値を生む部門、職種の選別化が進んでいる。これから就職を目指す社会人は、こうした状況に対応できる能力開発が求められている。社会人には、自己のできること、できないこと、社会から求められていることを冷静に判断し、能力開発の方向性を見極めることが必要とされており、そのための自己分析力・判断力の育成を行う。

最後に「地域社会を理解し、社会人として参画する態度の育成」は、地域に生きる人として、地域社会や経済の特色について知り、プログラムによって育成される能力や人格をどのように生かせば、就業をはじめとした地域社会への参画につながるのかを考え、具体的な社会参画の取り組みにつながる態度の育成を図るものである。「自己を振り返り、将来を構想できる能力の育成」と連動しながら、自己だけではなく、社会と自己とのかかわりについて、地域経済活動の具体的な事例と重ね合わせながら考え、就職への具体的な行動に結びつけるものである。

これらの4つの教育内容柱を有機的に統合し、具体的なプログラム内容を体系化したものが図12である。[A領域]～[E領域]までの各分野の概要は次の通りである。

A領域の「ビジネス知識」は、単なる知識や技能の習得ではなく、ビジネス現場での知識、技能の生かし方を含め学ぶものである。表現のための技術として、ビジネス文章作成やコミュニケーションスキルの育成を行う。また、ビジネス現場での実際のデータ分析・活用について、地域の経済活動の特性など事例を基に学ぶ。以上を通して、知識、

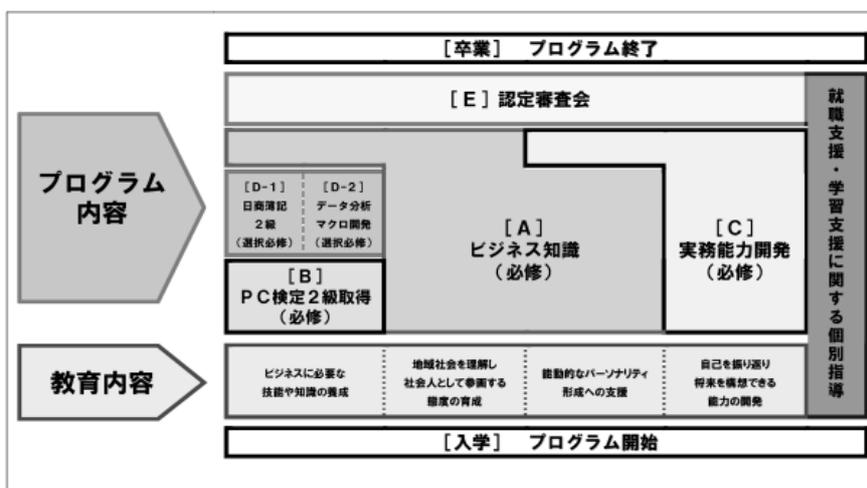


図12 プログラム全体構成と教育内容の関連図

技能を効果的に発揮するためのコミュニケーションスキルや、地域の企業活動に対して考察し、課題解決に導くといった社会人に必要とされる能動的なパーソナリティの育成が特徴である。

B領域の「PC検定2級取得」とD領域の「日商簿記2級取得とデータ分析・マクロ開発」は、「ビジネスに必要な技能や知識の習得」の柱となるのは、日商PC検定（データ活用、文書作成）の取得である。これを土台とし、日商簿記検定2級取得あるいは、データ分析に必要な手法や活用方法について学ぶプログラムを設け、PCの技能を生かし、ビジネス現場に必要なリテラシーとして、より専門性の高い技能・知識の習得を行う。

C領域の「実務能力開発」では、本プログラムにおいて習得した知識、技能、態度などを、今後の自己の能力開発、将来設計にどのように生かすかを考えるための分野である。具体的な内容として、今までの自己を振り返り、将来について考える自己分析や、企業人、NPO代表などを招いての講演、自分の適職や技能の生かし方について考える職場研究・業種研究などである。

E領域の「認定審査会」では、プログラム受講の最終認定を行い、履修証明を発行する。プログラム受講者が、専門的スキルと知識及び、社会人に求められる能力を有しているかを評価する。認定審査会では、受講生が習得したスキルや知識を元に、これからの社会で生きていくための決意や抱負、自己の将来設計や進路についてプレゼンテーションを行う。ここでは、プログラムの開発・実施・評価を支援する連携団体の関係者が、高等教育機関の視点ではなく、社会的な視点で評価を行う。プログラム受講生が、地域社会に貢献できる人材として社会的に通用するか評価され、このような社会的な評価が、社会的に認められるキャリア形成の証となる。

また全体を通して、学習面や就職面でのきめ細やかなサポートを行うため、プログラム受講生に対し個別指導教官制で対応する。また担当教官からは、学問修得の面だけでなく、講義内のディスカッションや講義外でのコミュニケーションを通じて、ビジネスパーソンとしての人間的成長の面についても指導を受ける。

本プログラムは、1年間（実質11ヶ月程度）で行われるプログラムとし、プログラムの学習量としては、1コマを90分とし、プログラム全体で140コマ設ける（「月20時間×11ヶ月」程度）。各分野の配分は、A領域が35コマ、B領域が60コマ、C領域が15コマ、D領域が30コマで、1週あたり3コマ程度の授業を行い、主に土日、夜間に授業を開講し、早期離職者や非正規労働者が受講しやすい構成になっている。

本プログラムは教育機関と共に、それを外部から支援する連携団体が協同し、プログラム開発・実施を行う。連携先とはプログラム推進協議会を設け、連携団体間の情報交換を行い、協議会として、これからの社会に必要な人材像について検討を行う。その過程で、人材に必要な知識、技能を明らかにし、それぞれが持つノウハウや知見を生かし、プログラムの開発、実施を行うものである。また、プログラム推進協議会は、プログラム受講生が社会での再チャレンジを図る上で、必要とされる能力を取得したことを最終認定し、履修証明を発行する。そしてプログラム推進協議会を通じ、地元企業に対し、本履修証明を持った人材の登用を図るよう積極的に周知を行う仕組みを取り入れる。さらに年度毎に公開シンポジウムを行い、地域で求められる人材や再チャレンジの意義、プログラムの成果等について地域への情報発信を行う。現在、図13に示

す参加団体がそれぞれの人的・知的資源を活用し、ビジネス実務者の人材育成に寄与することを目的とした連携関係にある。このように、多くの団体が連携を行うことから、本プログラムに対する社会的ニーズは高いと言える。

6. 結語

以上本論文では、現在の隠された雇用問題の実態を、いくつかの社会統計データを基に整理し、伝統的な経営と教育の問題を論理的に考察し、現在の早期離職者や再チャレンジが困難な雇用問題の本質的原因について考究した。その結果、早期離職者や非正規労働者が構造的に生み出されており、特に女性や短大卒者に対する再チャレンジの雇用問題への対処が必要であることを明確にした。さらにこのような対象者への体系的な教育を行う機関として、大学や短期大学が適切であると明示した。またそのための教育プログラムとして開発が必要な内容は、構造的な雇用問題にも対応できる社会的に認知されたキャリアの構築、高い社会適応能力の育成、主体的な思考・行動能力を育成するためのノンフォーマル学習、自らの適職の理解と創造の教育であることを明確にした。そしてこれらを実現するための「経営情報分野の再チャレンジ支援のための教育プログラム」を考案した。

本研究から導出された知見や開発プログラムは、社会的なニーズを十分に満たしていると考えられる。そのためにも考案レベルに留まらず、実施・改善・改良といった実行レベルの研究まで発展させることが必要であり、連携団体や地域社会と共創しながら、継続的に本プログラムの有効性や効果を検証、改善していくことが今後の課題である。

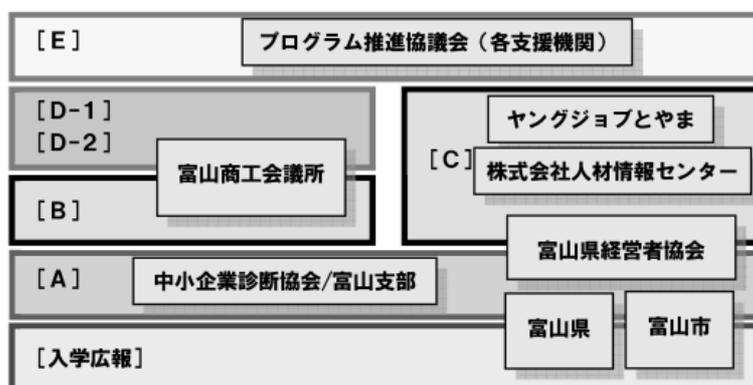


図13 本プログラムと連携団体の関係

＜参考文献＞

- [1] 朝日新聞編（2007a）：「『混ぜれば分かれぬ』安い肉集め利益追求，7～8年前から続く偽ミンチ」，6月20日朝刊。
- [2] 朝日新聞編（2007b）：「『白い恋人』の賞味期限偽るアイスなどは食中毒の恐れ 石屋製菓」，8月15日朝刊。
- [3] 朝日新聞編（2007c）：「看板土産に募る不信『赤福』消費期限偽装」，10月13日朝刊。
- [4] NHKクローズアップ現代編（2006）：「仕事をください」，
<http://www.nhk.or.jp/gendai/>。
- [5] NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編（2007）：『ワーキングプア』，ポプラ社。
- [6] 大藪毅（2007）：「職場の世代間ギャップ」，『三田評論（慶應義塾大学）』，pp.30-35。
- [7] 厚生労働省編（2005）：「白書，年次報告書等」，
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/>。
- [8] 厚生労働省編（2007a）：「『再チャレンジサポートプログラム』がスタートします」，<http://www.mhlw.go.jp/index.html/>。
- [9] 厚生労働省編（2007b）：「職業能力評価基準について」，
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/02/s0216-3c1.html/>。
- [10] 厚生労働省編（2007c）：「労働者派遣事業」，
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/index.html/>。
- [11] 厚生労働省編（2007d）：「改正労働者派遣法の概要」，
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/haken.pdf/>。
- [12] 厚生労働省編（2007e）：「労働派遣事業の平成17年度事業報告書」，
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1226-3.html/>。
- [13] 国税局編（2005）：「民間給与実態調査結果」，
<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/tokei.htm/>。
- [14] 国土交通省編（2007）：「自動車のリコール・不具合情報」，
http://www.mlit.go.jp/jidosha/carinf/rcl/faq_sub/answer006.html/。
- [15] 小杉礼子（2003）：「フリーター・若手無業問題への対応を考える」，『労働政策研究研修機構』，創刊号，pp.4-9。
- [16] 城繁幸（2006）：『若者はなぜ3年で辞めるのか』，光文社。
- [17] 全国民主主義教育研究会編（2007）：『格差社会と若者の未来』，同時代社。
- [18] 総務省編（2007a）：「平成14年就業構造基本調査」，
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm/>。
- [19] 総務省編（2007b）：「労働力調査詳細結果（速報）平成18年平均結果の概要」，
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm/>。
- [20] 内閣官房内閣広報室編（2007）：「再チャレンジ推進会議」，
<http://www.kantei.go.jp/>。
- [21] 内閣府編（2003）：「平成15年版国民生活白書」，

- [http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html /](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html/).
- [22] 内閣府編 (2007a) : 「平成19年版国民生活白書」,
[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html /](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/index.html/).
- [23] 内閣府編 (2007b) : 「青少年の社会的自立に関する意識調査」,
[http://www8.cao.go.jp/youth/index.html /](http://www8.cao.go.jp/youth/index.html/).
- [24] 日経ビジネス編 (2006a) : 「商品の寿命は3週間」, 『日経ビジネス5月29日号』, 日本経済新聞社.
- [25] 日経ビジネス編 (2006b) : 「なぜ売れない高まる新製品リスク」, 『日経ビジネス8月7日・14日号』, 日本経済新聞社.
- [26] 毎日コミュニケーションズ編 (2002) : 「2002年度内定状況及び採用活動に関するアンケート」, http://www.mycom.co.jp/news/2002/10/2002_2.html/.
- [27] 宮本みち子 (2004) : 「社会的排除と若年無業－イギリス・スウェーデンの対応」, 『日本労働研究雑誌』, Vol.46, No.12, pp.17-26.
- [28] 宮本みち子 (2006) : 「若者の社会的排除と社会参画政策－EUの若者政策から」, 『日本の社会教育 (日本社会教育学会) 』, No.50, pp.144-158.
- [29] 文部科学省編 (2007) : 「『再チャレンジ支援』に関する文部科学省の取組について」, <http://www.mext.go.jp/>.
- [30] リクルート・ワークス研究所編 (2007) : 「第24回ワークス大卒求人倍率調査 (2008年卒)」, <http://www.works-i.com/index.html/>.
- (平成19年9月28日受付、平成19年10月31日受理)