

### 職業選択を「公共」で教える

経済教育ネットワーク 2022年8月16日・19日 安藤至大

### 自己紹介

- 安藤至大(あんどうむねとも)
  - 日本大学 経済学部 教授
  - · 東京大学博士 (経済学)
- 専門分野:
  - ・契約と組織の理論・労働経済学・労働法の経済分析
- 雇用労働分野での最近の社会的活動:
  - · 労働政策審議会(労働条件分科会) 公益代表委員
  - ・多様化する労働契約のルールに関する検討会 参集者
  - ・ 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 構成員

$$RL^{a,e} \equiv E\left[\mu\left(\tilde{\lambda}^{a,e},\tilde{A}^{a}
ight) - \mu\left((1,\ldots,L),\tilde{A}^{a}
ight)
ight],$$

where we let  $\mu\left(\tilde{\lambda}^{a,e},\tilde{A}^{a}\right)-\mu\left((1,\ldots,L),\tilde{A}^{a}\right)=0$  if  $\tilde{A}^{a}=\emptyset.^{4}$ 

We use this as a measure of the welfare loss. Note that then, many points regarding welfare concern are ignored. For example, the importance of one rank gain may be different depending on rank levels, which may be incorporated by introducing some non-linear function to evaluate each rank as u(i). Moreover, the existence of pressure itself may be stressful (see, e.g., Doolittle (2017)), even if the resulting match is unchanged, for which some evaluation of  $\tilde{F}^{a,e}$  itself, such as  $-c|\tilde{F}^{a,e}|$  with c>0 being the constant stress cost, is necessary.

It is remarkable that while the size of the first drop increases as the pressure probability increases, the average rank loss, which first rises from zero, vanishes as it becomes almost sure.

**Remark 1.** While  $P_1^{a,e} - P_2^{a,e}$  is increasing in e,  $RL^{a,e} > \lim_{e \downarrow 0} RL^{a,e} = \lim_{e \uparrow 1} RL^{a,e} = 0$ .

**Proof.** The former part simply follows from that  $P_1^{a,e} = 1 - (1 - ae)^L \frac{1-a}{1-ae}$  is increasing, and  $P_2^{a,e} = \frac{a-ae}{1-ae}$  is decreasing in e.

For the latter, note that  $RL^{a,e}$  is equal to

$$\sum_{i=1}^{L-1} \Pr\left(\min_{i' \in \tilde{A}^a} i' = i\right) \Pr\left(\min_{i' \in \tilde{F}^{a,e}} i' > i \left| \min_{i' \in \tilde{A}^a} i' = i\right.\right) E\left[\min_{i' \in \tilde{F}^{a,e}} i' - i \left| \min_{i' \in \tilde{F}^{a,e}} i' > \min_{i' \in \tilde{A}^a} i' = i\right.\right],$$

the second term of which is equal to, by the conditional independence,

$$\Pr\left(i \notin \tilde{F}^{a,e} \middle| i \in \tilde{A}^{a}\right) \left(1 - \prod_{i'>i} \Pr\left(i' \notin \tilde{F}^{a,e}\right)\right) = (1 - e)(1 - (1 - ae)^{L - i}),$$

which converges, by i < L, to 0 as e approaches either 0 or 1.



### 本日の内容

- 1. 職業選択について教えるのは難しい
- 2. 「公共」の授業に期待すること
- 3. 幸せな職業選択とは
- 4. こんな先生に出会いたい!

### 本日は、職業選択について考えます。

ところで、

「突然ですが、今から皆さんに、 Sepak bola apí" という競技をやっていただきます」

### と言われたら、どうしますか?





Djuli Pamungkas (2018) "Sepak Bola Api"

## ルールを確認しないでスポーツ競技に参加するのは危険!

### 当たり前のこと? ↓ 結構できていない人が多い!



経済学部教授と

キャリアコンサルが教える

安藤至大・高橋亮子

日本大学経済学部教授

キャリアコンサルタント



先生、不安です。

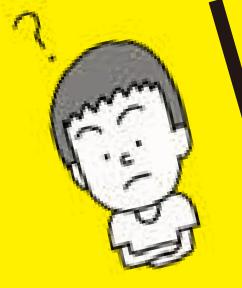
自分に合った

企業も不安 って



就活というゲームの 切なじ。 ルールを理解しよう! 日本経済新聞出版

労働経済学の人気教授とキャリアのプロがストーリーで楽しく解説。



先生、不安です。 何から始めれば いいんですか? 自分に合った 仕事をどう見つけ られますか?

企業も不安 って って 本当ですか?



# 京だ舌というゲームのきれいでは切ぶし。リールを理解しようには、日本経済新聞出版

労働経済学の人気教授とキャリアのプロがストーリーで楽しく解説。

### 職業選択のルールとは?

# 職業選択について高校生が学ぶべきこととは?

### 先生が理解していなければ、 生徒に教えられません。

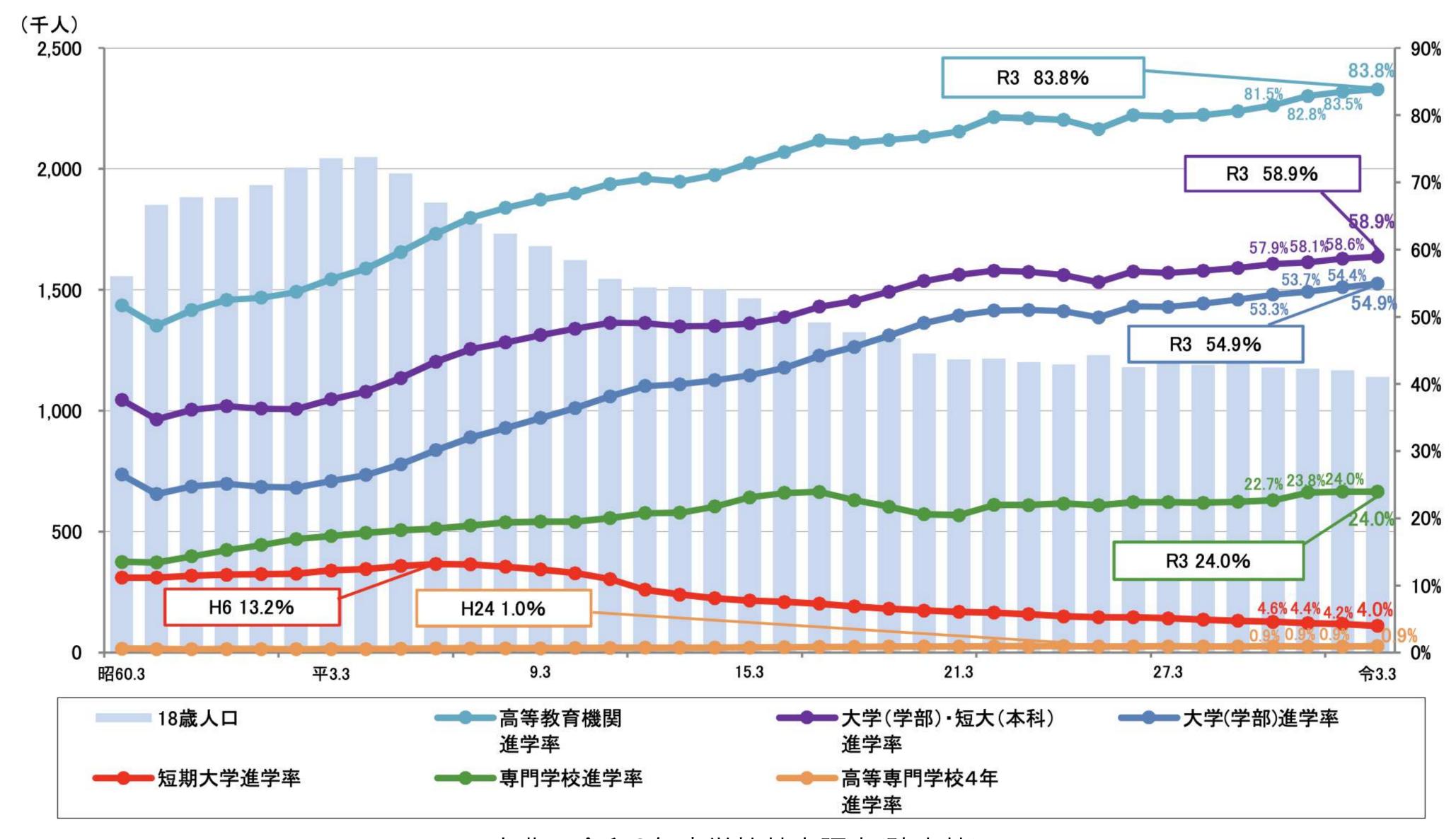
そもそも学校の先生は、職業選択を 考える上で生徒たちのお手本になる 模範的存在なのでしょうか?



### 1, 職業選択について教えるのは難しい

# 高校生に職業選択の話をするときどのような状況を想定すべきか?

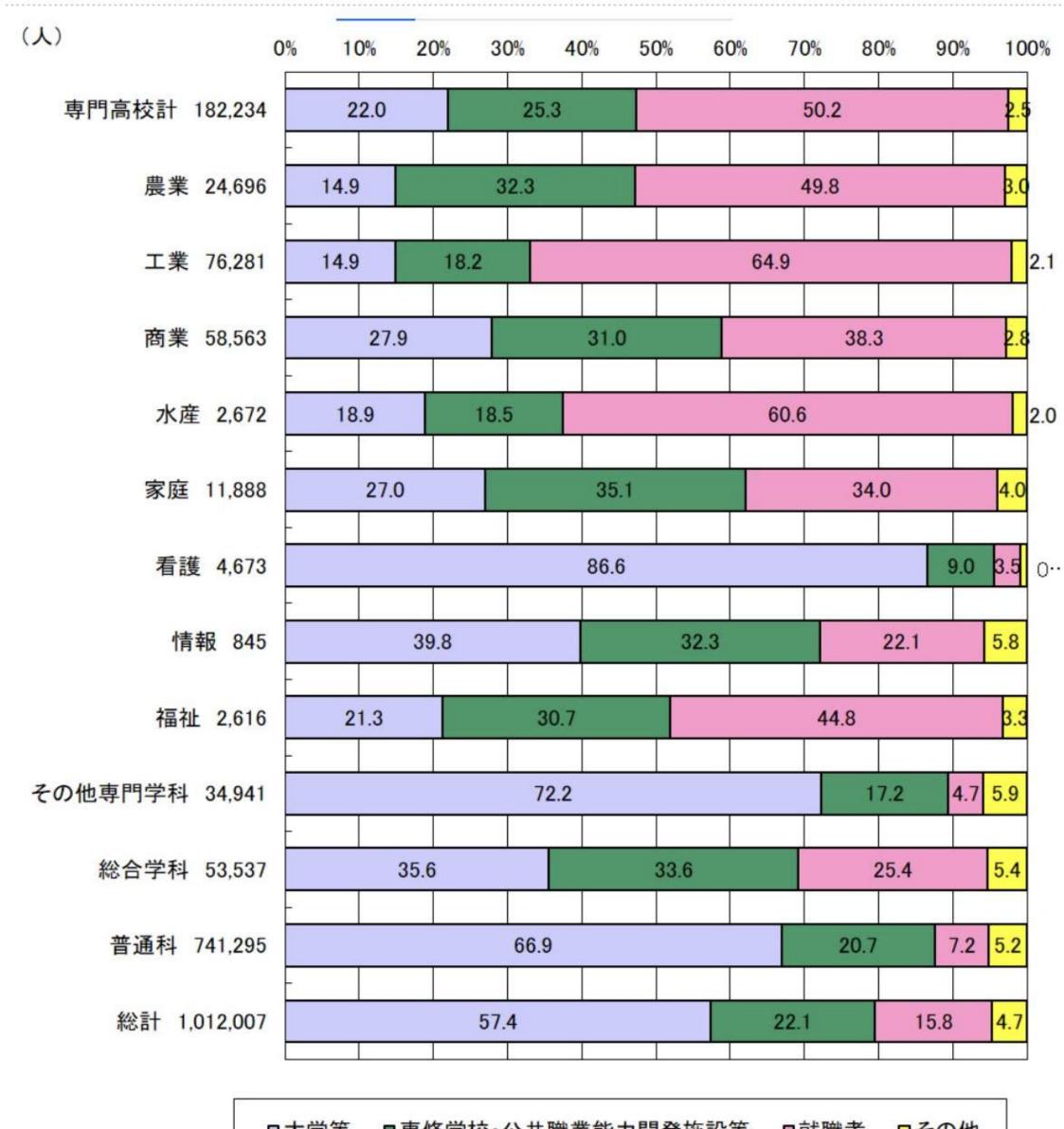
### 図3 高等教育機関への進学率



出典:令和3年度学校基本調查(確定值)

### 1 高等学校卒業者の学科別進路状況(令和3年3月卒)

### くグラフン



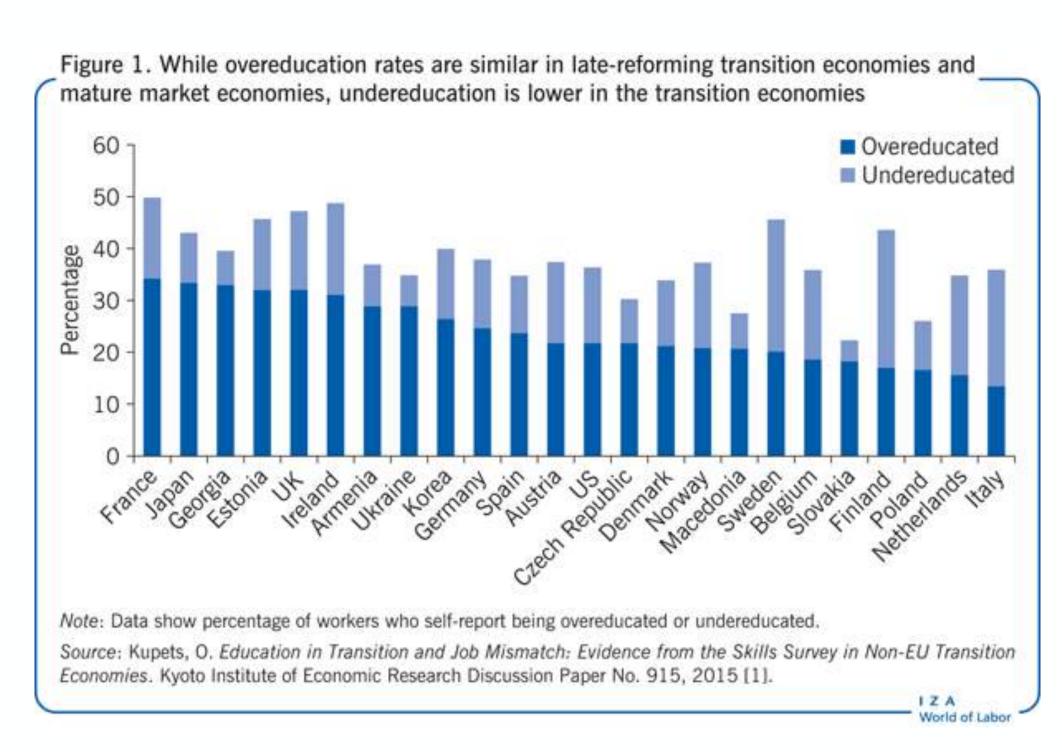
□大学等 ■専修学校・公共職業能力開発施設等 □就職者 □その他

出典: 文部科学省「令和3年度学校基本統計(学校基本調査報告書)

- ► 平均的には、高卒者で就職する 人の割合は15.8%
- ► ただし学科により、就職者の割 合は大きく異なる
  - 専門高校では50.2%が就職す る
  - 普通科では7.2%が就職する
- ► 職業選択を扱う際に、高卒就職 を前提として生徒に教えるのは 不適切ではないか?

### 過剰教育の問題

- ► ある人が結果的に就いた仕事において、その人が得た学歴が不要な状況を過剰教育(over education)という
  - ・ 例:同世代に10人いて、大卒が5人
    - ・大卒が条件の仕事が3件、学歴不問が7件のとき、2人は過剰教育
    - ・OECDの調査では、日本は過剰教育の程度が高い国 の代表例とされる
- ► 大卒だからといって、大卒であることが求められている仕事や働き方をするとは限らない
- ► ただし過剰教育の問題は、少し大袈裟に捉えられている可能性もある
  - 過剰教育であれば、大卒と高卒の賃金はそれほど違わないはず→現実にはかなりの賃金差が存在する

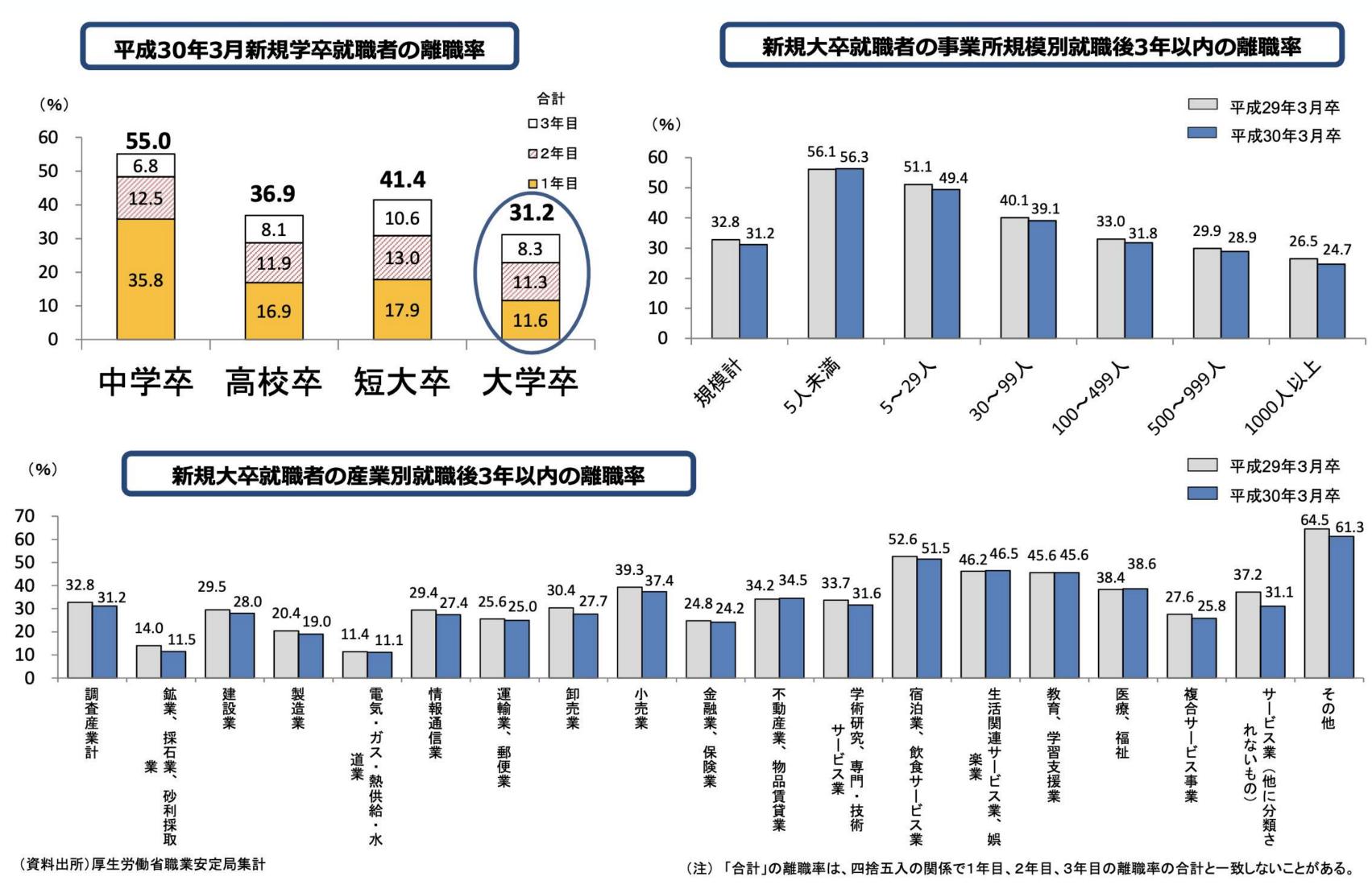


出典: OLga Kupets, IZA World of Labor <a href="https://wol.iza.org/articles/skill-mismatch-and-overeducation-in-transition-economies/long">https://wol.iza.org/articles/skill-mismatch-and-overeducation-in-transition-economies/long</a>

一人一社制で教師の役割が大きい高卒就職 と個人の取り組みがより重要な専修学校・大学 での就職活動では、直面する課題が大きく違う

多様な生徒を相手に、どのような職種や働き方を想定して授業を行うのかは難しい問題

### 新卒就職後の3年以内離職率



出典:厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

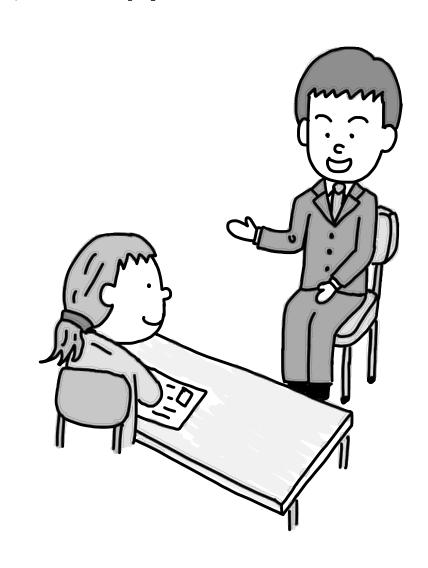
23

# 職業選択とは、新卒時だけではなく長期にわたって取り組むもの

### 職業選択は難しい。なぜ?

### 職業選択はなぜ難しいのか?

- ▶ 生徒や学生の視点から考えると、仕事選びは分からないことだらけ→不安を伴う
  - ・ 円滑に就職できるか
    - 自分にとっての適職は何か
    - どの企業にどんな仕事があり、それはどのような働き方か
    - ・納得のいく企業から内定を得られるか
  - ・就職した会社で長く働けるか
    - ・正社員でも七五三の離職率
    - ・ブラック企業の存在
- ▶ 情報が不足している→不安→職業選択について適切な情報提供が必要



### 採用担当者の不安

- ▶ 同時に、企業の採用担当者も不安→どんな不安がある?
- ► この生徒や学生が入社したとして、本当に活躍してくれるか?
  - 「誰があいつを採用したんだ!」と言われたくない。
- ► そもそも本当に入社してくれるのかな?内定辞退しないか?
  - そうしたら、また採用活動を再開しないといけない
- また入社したとして、すぐに辞めてしまわないか?
  - ・やっと活躍してくれる段階になって辞められたら、ダメージが大きい
- 企業側も良い人と出会いたいと考えていて、不安を感じていることを求職者側は理解する必要がある→相手の不安を解消・軽減することができれば、採用につながる



企業と求職者は、必ずしも選ぶ側と選ばれる側という関係ではない。

互いに相思相愛であればベストだが、少なくとも納得のいく相手と条件を見つけようとする取り組みが必要。

ただし企業側の方が情報も経験も豊富。だからこそ求職者側には、状況を理解し、またサポートしてくれる味方が必要になる。

高卒就職なら進路指導の先生。大学や専門学校では?

### どうやって仕事を選べば良いの?

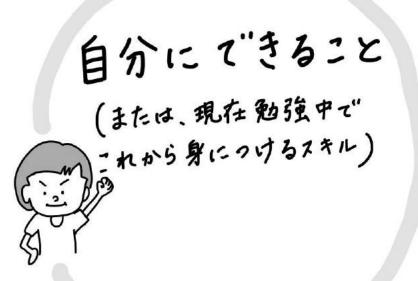


### 仕事を選ぶ基準

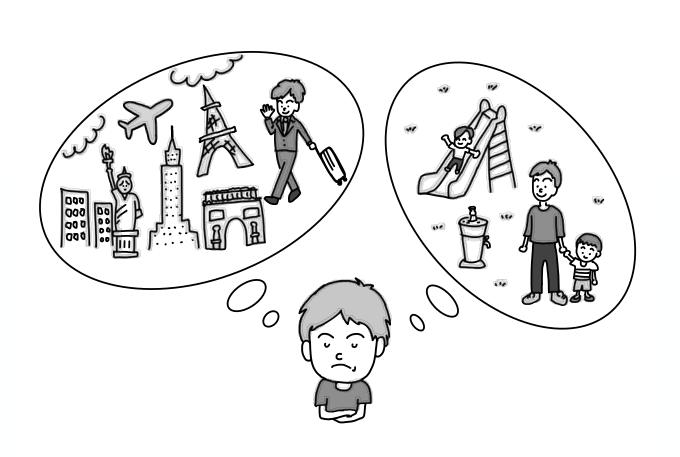
自分のやりたいこと



- ▶ 学卒で、はじめて働く際の仕事選び
  - ・ 自分の視点
    - やりたい・できる・社会から求められる
    - ・仕事の内容や賃金だけでなく、人的資本の蓄積も重要
    - ワークライフバランス
  - ・ 社会の視点
    - どのような仕事がなぜ処遇が良いのか
- 働き始めてから
  - 自分のスキルを活かす転職とは
  - ・家族間での役割分担の視点







### 職業選択は今後さらに難しくなる

- ▶ これからの社会変化
  - 人口減少→人手不足
  - ・急速な技術進歩→失業
- ▶ 労働移動が不可避になる
  - ・前向きな労働移動と後ろ向きな労働移動
  - ・中高年になってから新しい仕事に移動することを考えてみよう
  - ・どこで仕事を覚えるのかも課題に





### 職業選択について教える際の鍵

- ▶ 教師は何を学び、何を伝える必要があるのか
- ▶ まずは最近の動向を理解しよう
  - ・ 働き方改革の背後にあるもの
  - テレワークの功罪
  - ・副業・兼業への取り組み方
- ▶ これからの社会変化を考えておこう
  - ・長い労働人生で働き方を複数回変える必要性
    - →他人事としてではなく自らの危機感も共有したい
  - ・大企業でも職能給中心から職務給中心に
  - ・外部労働市場を通じた適材適所の実現がより重要に

### 職業選択について教える際の鍵

- ▶ 私たちは長い労働人生において
  - ・ 学び続けること
  - ・また適職探しを続けることが求められる
- ► 最近の経営理論で注目されている「両利きの経営 (ambidexterity)」
  - ・深化 (Exploitation) と探索 (Exploration) のバランスが重要
  - ・先生方はどのような取り組みを行なっていますか?

2, 「公共」の授業に 期待すること

### 「公共」に期待すること

- ▶ 長い労働人生
  - ・高卒で働くと18歳から70歳まで、元気ならば50年以上働くことに
  - 最初の就職がその後も長期にわたって影響をもたらす (Kondo 2007 JJIE)
- ▶ 職業選択に向き合う準備は早いうちに
  - ・ 高卒時点で就職する場合→就職先企業や仕事の選び方
  - ・大学や専門学校に進学する場合→学部や専門分野の選び方+どのような経験をすべきか
    - →学校名や難易度だけで進路指導をしていませんか?
- ▶ 働き方の現状、法律上のルール、トラブルの実態、相談する先を知る
  - ・細かいルールよりも、どんなときに誰に相談するかという窓口が重要
- ▶ 働き方についての注意点を知っておく

#### 教科書に期待すること

- ► いくつかの教科書について職業選択に該当する部分を読んだ
- ▶ 限られたページ数で重要な論点を説明している
  - ・最近の変化、特にICTの発展と働き方の変化などは充実している
- ▶ 限界があることは承知しつつも、さらに求めたいことは?
  - 誰もがキラキラした仕事をするわけではない
    - ・皆が自分の興味や適正に合った仕事に就けるのか
    - 自己実現や社会参画は仕事を通じてだけではない
    - 自己実現やワークライフバランスの視点から職業生活について考える
  - ・ふつうの人のふつうの働き方についての説明は、少なくとも口頭では補う必要がある

### 高校で扱うべき労働経済学の基礎

- ► 「需要と供給」から始まる完全競争市場について扱うのは誤解を招きやすい
  - 円滑な取引が可能な理想的環境を前提として
    - ・人々の自由な取引に任せれば効率的な結果が実現する
    - 適切な再配分を実施すれば、望ましい配分も実現できる
- ▶ 限られた時間で学ぶなら、あえて基礎ではなく応用と法規制ではないか?
  - ・情報の非対称性とその軽減方法(シグナリングとスクリーニング)
  - ・賃金の決まり方
    - ・補償賃金仮説と効率賃金仮説
    - ・長期雇用と年功賃金の役割
  - ・ 労働者保護と解雇規制

# 3,幸せな職業選択とは

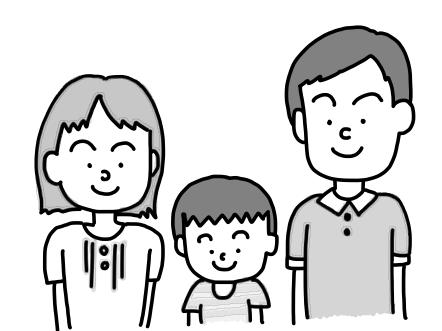
# どのような就職が幸せか

- ► ほんとんどの人は雇われて働くことから労働人生をスタートする
- ▶ 幸せな就職は人によって違う
  - 自分が活躍できて、自分も納得のいく働き方をしたい?
    - 自分が活躍できることを相手に示すには実績が必要
  - ・仕事は生活できる最低限で良いので、プライベートを充実させたい?
    - そのような働き方に伴う多くの問題も引き受ける覚悟が必要
  - ・ 即戦力として活躍したい?
    - 実際にやりたい仕事にすでにチャレンジしていることが求められる
      - それなら起業など別の道もあるのでは?
      - ・2017年の春に、ブライダル情報誌『ゼクシィ』のCMが話題になった
      - 「結婚しなくても幸せになれるこの時代に、私は、あなたと結婚したいのです」



# どのような就職が幸せか

- ► どんな人と付き合いたいかと結婚したいかは違うかもしれない
  - 毎日スリリングで飽きない退屈しない面白そう
  - ・安心感があって安定した毎日



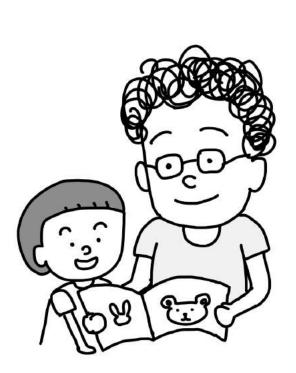
- ▶ 自分にとってのホワイト企業に一社だけで良いので出会うのが勝ち
  - ・勝ち負けは有名企業であることや他人に自慢できることではない
  - 相思相愛が理想だが、現実的な相手と一緒になる割り切りも
- ▶ 長い人生全体での満足を考える
  - ・最初から理想の仕事につけなくてもステップアップを考える

### どのような就職が幸せか



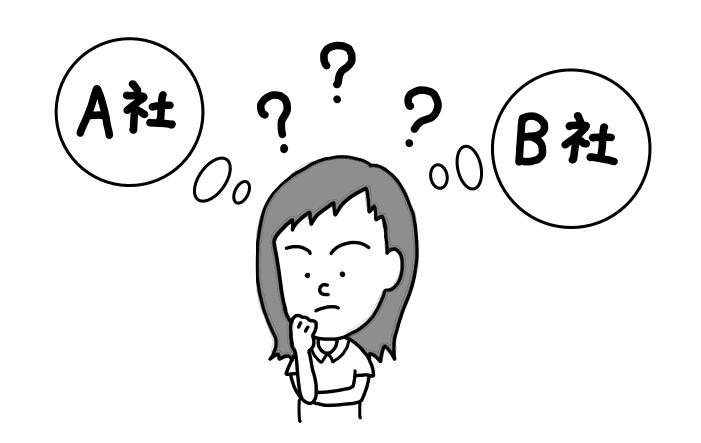


- しかし人生のかなりの部分を仕事が占めるのも事実
- ► これからの社会で活躍する皆さんには幸せになってほしい
  - 自分に合った会社に就職して活躍してほしい
  - 避けられるミスマッチは避けよう
  - 避けられないミスマッチもある→長期的により良い職場を探そう



### 良い会社の探し方

- ▶ 自分にとってのホワイト企業を見つけよう
  - 自分はどのような働き方をしたいのか、優先順位を考えよう
- ▶ どんな会社が良い会社?
  - ・多くの生徒・学生はB to Cの企業しか知らない
  - ・学校の就職支援を活用しよう
- ▶ 企業ホームページや会社説明会だけでは実際の働き方はわからない
  - ・その会社に行って、働いている人を観察してみよう
- ブラック企業に入りたくない
  - 人によって仕事に求めるものは違う→自分の評価軸で慎重に見極めよう





みんなにとって理想的な仕事を手に入れるのは競争が激しい →

皆にできないことが自分にできる、または皆がやりたがらないことが自分には苦にならないときはチャンスかもしれません

やりたい仕事が見つからない?

「こんな働き方は嫌だ!」から始める消去法的な探し方もあります

### 自分に合った仕事を探すには、 インターンシップが有効?

### インターンシップの限界

- ▶ 求職者も求人企業も不安
  - ・情報の非対称性
    - 相手の不安を解消することが重要
    - ・双方にとって実際に働いてみることは非対称性の解消につながる
    - ・企業の視点からは
      - ・試用期間(解約権留保付雇用契約)でも解雇は自由ではない
    - ・求職者の視点からは
      - ・インターンシップでは、企業の本当の姿は見えない

# インターンシップの限界

- ▶ 多くの場合、実際の就職先でインターンシップを経験することができない
- ▶ 求職者に必要なこと
  - ・自分を知る
  - ・企業を知る
  - ・ 準備をする
    - ・仕事につながる能力を身につける
    - 自分の能力や意欲を伝えるための取り組み(シグナリング)を行う



#### 夢と現実のバランスに注意しつつ、 職業選択について生徒と一緒に考え ましょう

#### こんな先生に出会いたい!

- ► 高卒就職だけでなく、学校やクラスの特性に合わせて、高等教育に進学した場合についてもバランスよく教えてくれる
- ► 多くの人は企業に雇われて働くことから労働人生をスタートすることに配慮し、就職活動というゲームのルールを生徒に伝えてくれる
- ► すべての人が自己実現や達成感の観点から望ましい仕事に就くわけではないことを理解 している
- ► 職業選択は新卒時だけでなく長期にわたって取り組むものであることを前提として、長い目で見てくれる
- ► 働き方の未来を考える際には、若い人の話としてではなく、自分のこととして本気で不 安を共有してくれる
- ► 生徒の多様な考え方を尊重しつつ、また夢と現実のバランスを考えて、仕事との向き合い方を一緒に考えてくれる