

# 福岡大学人文学部キャリア形成支援セミナーにおける就職状況の報告 —「福岡大学平成20年度就職状況の解説」—

商学部講師 藤 野 真

## A. はじめに

本稿では、福岡大学人文学部教育・心理学科の3年生を対象に2010年9月28日に開催された就職セミナーにおける報告内容を以下でまとめた。

当該セミナーでの報告は、人文学部寺崎講師・植上講師からの依頼による。両講師からは、日本の労働市場の状況と就職状況についての解説を求められ、そのなかでもとくに、人文学部教育・臨床学科在学生の多くが将来先と考えている教職や公務員への就職状況についての解説が依頼された。そして、就職活動するうえで本学就職・進路支援センターの利用方法についての説明が求められた。

## B. セミナーでの報告内容

藤野が担当した就職セミナーは、「平成20年度就職状況の解説」を論題にパワーポイントを使用して報告を行った。

### 1) まっとうな仕事 (decent work)

第2枚目では、「就職データから将来の生活を考えるまえに」と題し、就職活動および自身のライフコースのなかに自身の就職を如何に位置づけるかということ、「仕事を選ぶ」ということ、そして、「まっとうな仕事 (decent work)」という観点から説明した。

就職活動をする場合、留意してほしい観点の一つ目として「仕事を選ぶ」という点がある。「仕事を選ぶ」ということを考えたとき、自分がやりたい仕事に就くということは、もちろん例外はあるものの、自身の職業人生を豊かにすることであるといえる。職業人生が充実することは、すなわち、人生が充実することと同義だといっても過言ではない。したがって、職業に関する自分の夢を追い求めることは非常に意義深いものであると思う。

しかし、日本における就職活動においては、一方で、日本における労働市場の特徴・特性を知ったうえで、他方において、自身の夢を追いかけることをある程度のところ妥協し、夢と現実を天秤にかける必要がある。なぜならば、日本において、大学を卒業した次の年度の4

月1日に企業で初職に就けないということは、今後の職業人生において大きなハンディを背負うことになるからである。

次に就職活動をする場合、留意してほしい観点の二つ目は、「まっとうな仕事 (decent work)」という点である。就職活動をするとき、卑しいといわれるかもしれないが、労働者として「安心して働ける仕事」を選択することは職業人生だけでなく、一個人の人生にとって非常に重要なことであるといえる。安心して働くとは、「decent (まっとうな) な労働条件・労働環境を求めることであり、「decent (まっとうな) 労働条件・労働環境であろう企業に就職することである。

「まっとうな仕事 (decent work)」とは厚生労働省の定義にしたがうと、「人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、(1)働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、(2)労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、(3)家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること、(4)公正な扱い、男女平等な扱いを受けることといった願望が集大成されたものである」[1]。したがって、留意すべき第2点目として、ここにあげられた諸条件が極力満たされている(満たされているであろう)企業に就職すること(就職を希望すること)に注力して就職活動を行うこと、そして、就職後もこういった環境を求めることが指摘される。

### 2) 企業規模別にみた日本の企業の現状

第3枚目～第5枚目においては企業規模別に日本の企業の現状を概括した。

就職活動をする大学生のなかには、中小企業を就職活動の対象にしない、または、就職活動先として、中小企業の優先順位を低くする学生が散見される。しかし、日本で事業活動を行う企業数や企業に雇用されている就業者数の統計数値をみると、日本における事業所のほとんどが中小企業であるといえる。そして、日本企業に雇用されている従業員の約60%が中小企業により雇用されている。すなわち、中小企業は就職活動をするにあたり、

有力な就職活動先となりえるといえる。したがって、量的に日本企業の現状（事業所数・従業員数）を説明することで、中小企業を就職先として意識づけることを試みた。

第3枚目では、「会社に就職すると考えた(1)―事業所数」と題し、事業所数に注目し日本で事業活動を営んでいる企業の状況を説明した（図表1）。

改正中小企業基本法の定義によると（図表2）、国内企業のうちその大多数（約99%）は中小企業である。そ

して、そのうちの（75%）は小規模企業である。小規模企業者とは、中小企業基本法第2条第5項によると、おおむね常時使用する従業員の数が二十人（商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、五人）以下の事業者とされている。日本における企業のほとんどは中小企業である。したがって、中小企業を就職活動の対象として目を向けることの重要性を説明した。

図表1 産業別規模別事業所企業数（民营・会社ベース）

産業	年	中小企業				大企業	
		企業数	構成比 (%)	うち小規模企業 企業数	構成比 (%)	企業数	構成比 (%)
非1次産業	2001	1,595,492	99.2	1,154,034	71.8	12,318	0.8
	2004	1,508,194	99.2	1,091,697	71.8	11,793	0.8
	2006	1,493,258	99.2	1,088,401	72.3	11,961	0.8

（出所）「2009年版中小企業白書」370頁、一部修正

図表2 中小企業の定義

業種	資本金	従業員数	企業形態
製造業・建設業・運輸業	3億円以下	300人以下	会社および個人企業
卸売業	1億円以下	100人以下	会社および個人企業
サービス業	5000万円以下	100人以下	会社および個人企業
小売業	5000万円以下	50人以下	会社および個人企業

（出所）改正中小企業基本法

第4枚目では、「会社に就職すると考えた(2)―会社？」と題し、改正中小企業法の企業規模の定義（図表2）をもとに大企業と中小企業の判断基準を説明した。

第5枚目では、「会社に就職すると考えた(3)―業者数」と題し、産業別規模別従業員数(民营・会社ベース)

（図表3）を紹介した。大企業に雇用されている従業員、中小企業に雇用されている従業員の比率をみると、産業により比率の高低はあるものの、約60%は中小企業により雇用されていることを説明した。

図3 産業別企業規模別従業員数（会社の常用雇用者数）

	中 小 企 業				大 企 業	
			うち小規模企業			
	常用雇用者数 (人)	構成比 (%)	常用雇用者数 (人)	構成比 (%)	常用雇用者数 (人)	構成比 (%)
鉱業	20,863	87.0	9,693	40.4	3,127	13.0
建設業	2,345,645	85.2	1,281,122	46.5	408,148	14.8
製造業	5,315,311	60.2	1,155,972	13.1	3,520,839	39.8
電気・ガス・熱供給・水道業	27,477	14.4	2,416	1.3	163,291	85.6
情報通信業	659,436	46.5	56,431	4.0	759,603	53.5
運輸業	1,806,526	71.0	229,152	9.0	736,342	29.0
卸売・小売業	4,650,393	58.4	549,505	6.9	3,306,218	41.6
卸売業	2,150,493	68.1	215,652	6.8	1,005,868	31.9
小売業	2,499,900	52.1	333,853	7.0	2,300,350	47.9
金融・保険業	147,022	14.9	47,316	4.8	840,385	85.1
不動産業	432,587	81.9	188,508	35.7	95,917	18.1
飲食店、宿泊業	1,118,391	60.4	100,519	5.4	733,277	39.6
医療、福祉	245,230	78.9	13,052	4.2	65,557	21.1
教育、学習支援業	213,560	71.4	11,302	3.8	85,600	28.6
複合サービス事業	284	65.6	44	10.2	149	34.4
サービス業（他に分類されないもの）	3,350,516	68.8	264,332	5.4	1,515,952	31.2
非1次産業計	20,333,241	62.4	3,909,364	12.0	12,234,405	37.6

（出所）「2006年事業所・企業統計調査」一部修正

（注）1. 個人事業所は含まない。

2. 中小企業基本法改正後の定義に基づき、常用雇用者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）、または資本金3億円以下（卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下）の会社を中小企業とする。

3. 常用雇用者20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の会社を小規模企業とする。

4. 小規模企業の構成比は全常用雇用者数に占める割合とする。

5. 産業分類は、2002年3月改訂のものに従っている。

### 3) 就職データからみえるもの

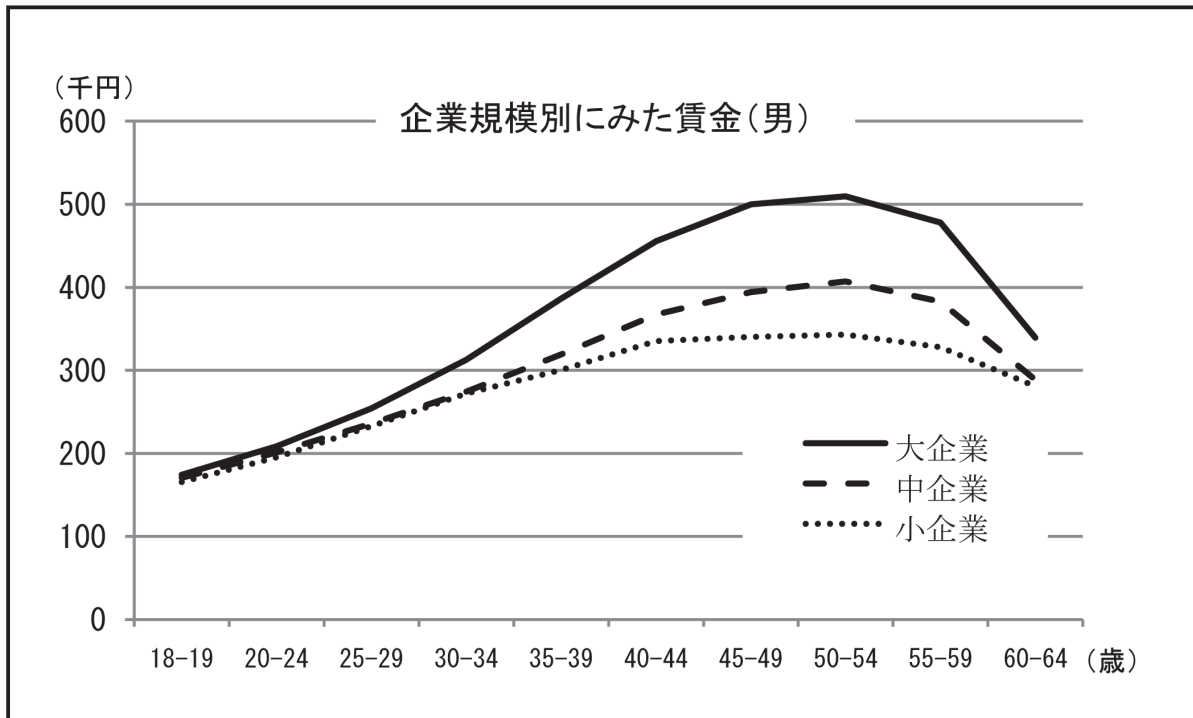
第6枚目～第13枚目においては、就職に関する統計から発見される知見について説明した。

第6枚目では、「就職データからみえるもの(1)」と題し、企業規模別の賃金動向と男女別の賃金動向を紹介した。

日本において賃金は性別の違いによる差異が顕著である。男性は（図表4）、年功序列賃金と指摘されるように、概ね年齢に比例して平均賃金がある一定の年齢（概

ね50歳）まで上昇していき、それ以降下降するという特徴をもっている。順調に平均賃金が増加するのは、日本企業の人事制度によるところも大きい。多くの男性の勤続年数が女性と比較して長期に渡り、定期昇給など勤続年数にしたがって賃金が増加するため、平均賃金が年功序列的な特徴をとることとなることを説明した。そして、企業別でいうと企業規模が大きいほど平均賃金は高くなっていることを紹介した。

図表4 企業規模別・性別賃金カーブ (男性)

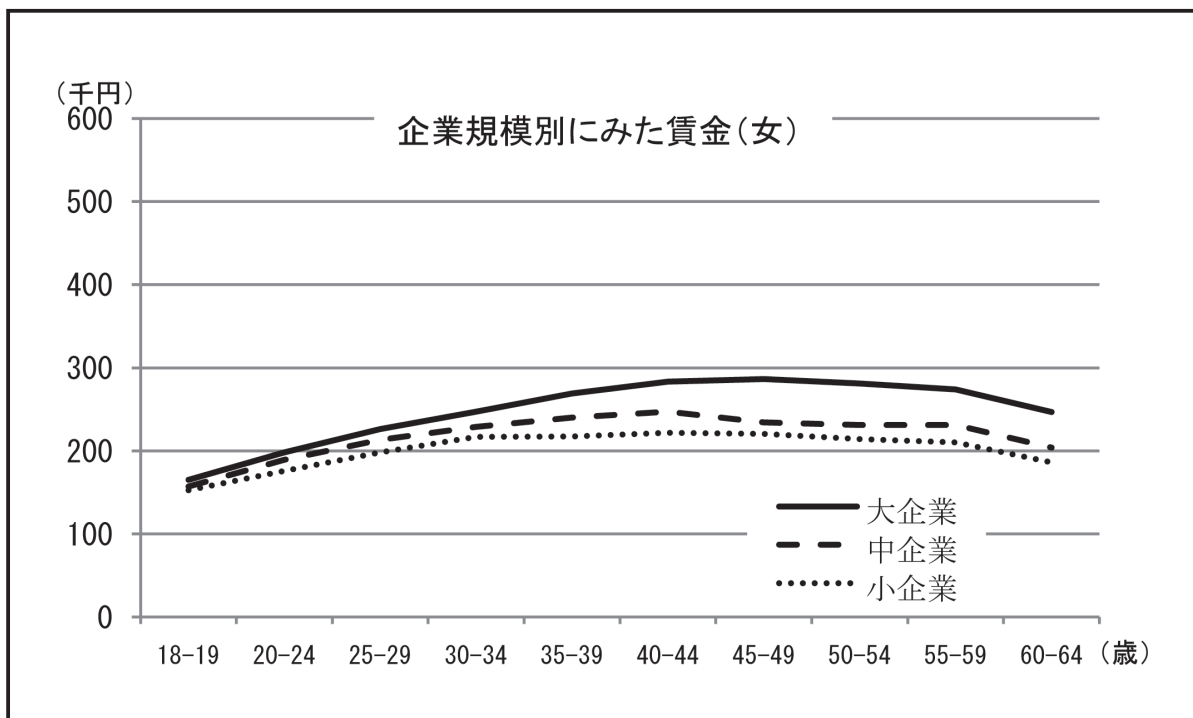


(出所) 「2008年賃金基本調査」

男性の平均賃金の年功序列的な特徴に対し、女性の平均賃金はほぼ各年代を通じほぼフラットであるといえる(図表5)。女性の平均賃金がほぼフラットな線形をと

るのは、日本企業の女性に対する処遇が男性に対して差別的であることに加え、女性の労働力率がM字型をとっているためと考えられることを説明した。

図表5 企業規模別・性別賃金カーブ (女性)



(出所) 「2008年賃金基本調査」

第7枚目では、「就職データからみえるもの(2)」と題し、2007年度卒の福岡大学人文学部生の就職先を従業員別、資本金別に紹介した。

従業員別でいうと、人文学部卒業生は、46.5%（158人）が500人以上の企業に、27.6%（94人）が100人以上500人未満の企業に、23.8%（81人）が100人未満の企業に就職し、2.1%（7人）が官公庁（教員含む）に任用されていることを紹介した。

また、資本金別でみると、17.1%（58人）が100億円以上の企業に、20.3%（69人）が10億円以上100億円未満の企業に、56.4%（192人）が1億円未満10億円未満の企業に就職し、6.2%（21人）が官公庁・非営利団体に任用・就職していることを紹介した。

過年度生の状況を見ると、多くは民間企業へ就職し、教員を含む官公庁への就職は、10%未満であり、過年度実績から考えると、教員を含む官公庁への就職希望者が多いのではないかと予想される教育・心理学科の学生に

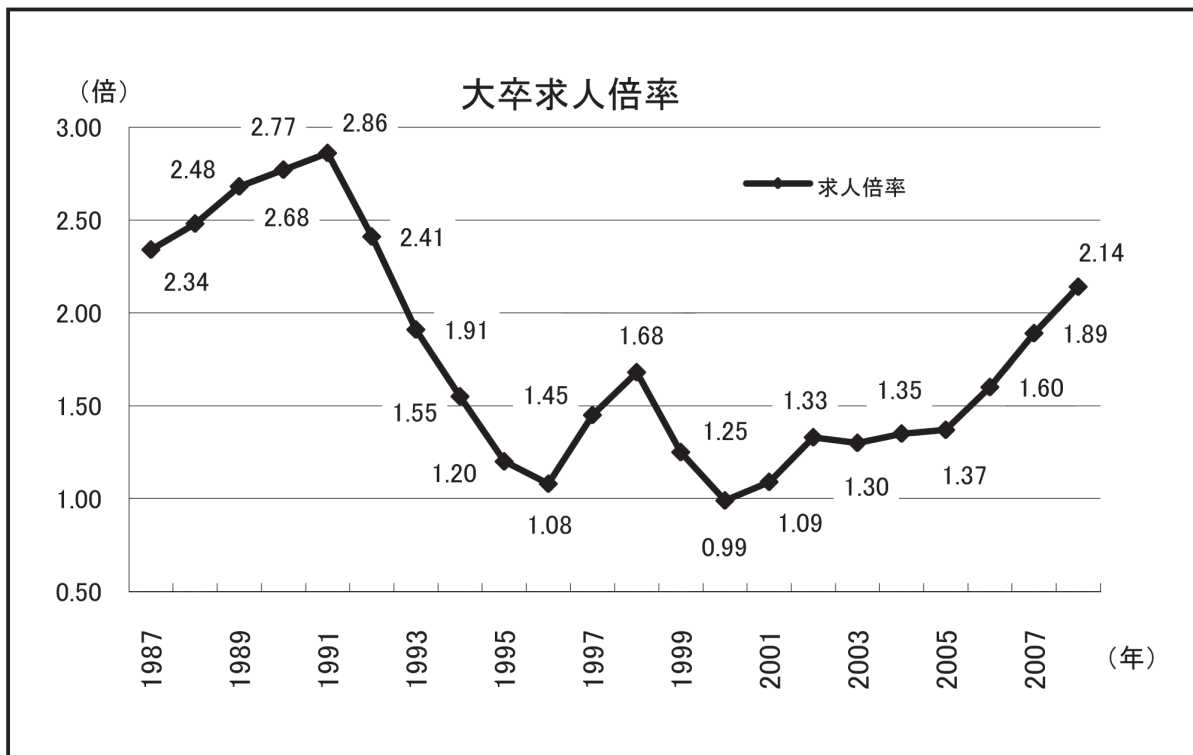
は厳しい就職状況にあることを説明した。

第8枚目では、「就職データから見えるもの(3)」と題し、大卒有効求人倍率（図表6）について説明した。

大卒有効求人倍率は2000年の0.99倍を底に順調に回復傾向にあったが、2008年9月のリーマンショックを機に環境が激変することが予想される。2009年度卒業生の有効求人倍率2.14倍はリーマンショック前のアンケートに基づいているため、高い数値となっているが、2010年度卒業生の大卒有効求人倍率はリーマンショックの影響により1倍台に下降するのではないかと予測した。

歴史的にみると大卒有効求人倍率が1倍台になることは就職活動の環境が悪化したといえるが、「大卒」というカテゴリーから外れてしまえば、有効求人倍率は約0.5倍台であり、大卒有効求人倍率の1倍台は「例外的」に高い値といって過言ではないといえる。したがって、在学中に内定先を確保することが極めて重要となることを説明した。

図表6 大卒有効求人倍率



（出所）「リクルートワークス研究所」 < <http://www.works-i.com> > （2007年11月2日採録）

第9枚目では、「就職データから見えるもの(4)」と題し、企業規模別の有効求人倍率について概括した。

大卒有効求人倍率は企業規模により倍率の高低が存在している（図表10）。1000人未満の会社の採用意欲は、比較的大卒有効求人倍率が高い半面、1000人以上の会社の採用意欲は1倍未満と低い倍率となっていることを説

明した。

倍率の高低により、一概に就職先を決定するべきではないと思うが、就職活動の際の選択肢の一つとして企業規模別大卒有効求人倍率の違いに着目し、就職活動を行うことについて提案した。

図表10 企業規模別大卒有効求人倍率

企業規模	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒
1000人未満	3.42倍	4.22倍	4.26倍
1000人以上	0.75倍	0.77倍	0.77倍

(出所)「リクルートワークス研究所」 < <http://www.works-i.com> > (2007年11月2日採録)

第10枚目では、「就職データから見えるもの(5)」と題し、業種によっても大卒有効求人倍率が異なっているこ

とを説明し、有効求人倍率の違いが採用の可否に影響を与えるのではないかとこのことを問いかけた(図表11)。

図表11 業種別大卒有効求人倍率

業 種	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒
製造業	2.33倍	2.64倍	2.64倍
流通業	6.38倍	7.31倍	7.15倍
金融業	0.37倍	0.39倍	0.35倍
サービス・情報業	0.61倍	0.72倍	0.75倍

(出所)「リクルートワークス研究所」 < <http://www.works-i.com> > (2007年11月2日採録)

第11枚目では、「就職データから見えるもの(6)」と題し、2007年度人文学部卒業生の就職先の業種別内訳(図表12)を提示し、出身学部から想像される就職先と実際

の就職先の相違を説明することで幅広く就職活動をすることを提案した。

図表12 福岡大学2007年度卒業生業種別就職

業種内訳
建設：4.1% (14人)
製造：8.5% (29人)
運輸・通信：14.1% (48人)
卸・小売：30.3% (103人)
金融・保険：10.3% (35人)
サービス(教育を除く)：27.6% (94人)
教育：1.8% (6人)
その他：1.8% (6人)

(出所)「福岡大学 就職・進路支援センター」

第12枚目では、「就職データから見えるもの(7)」と題し、公務員採用試験の試験倍率と公務員(地方公務員)への任用状況を紹介した。

セミナーでは、福岡県職員採用試験の状況(図表13)

を事例にとり、公務員に任用されることの困難さと公務員採用試験に向けて計画的に準備を行うことの重要性を説明した。

図表13 2009年度福岡県職員採用状況（抜粋）

職 種	受験者数	合格者数	競争率
行 政	381	21	18.1
学校事務	397	29	13.1
児童福祉	23	2	11.5

（出所）「平成21年度福岡県職員募集案内」

第13枚目では、「就職データから見えるもの(8)」と題し、福岡大学人文学部2007年度卒業生の国家・地方公務員への任用状況を解説した。

2007年度卒業生のなかで、国家公務員へ任用された学生は1名であり、地方公務員は4名であった。また、教員として教職についた学生は2名であった。第13枚目では、福岡大学から国家・地方公務員への任用実績を知ることを通じ、公務員採用試験に対する動機づけを試みた。

第14枚目では、「就職・進路支援センター（1号館1F）の利用」と題し、就職・進路支援センターを利用することを喚起した。就職・進路支援センターを利用することの利点として、就職活動においては専門家による助言が非常に重要であることを説明した。

### C. おわりに

就職活動は人生を左右するという点において、非常に重要なイベントであるといえる。そういった就職活動を

「ゲーム」に例えることは不謹慎かもしれないが、しかし、就職活動・大卒労働市場に関するルール・制度の多くは、学術研究や大学就職担当部署、就職情報会社などにより明らかにされている。「ゲーム」の「ルール」が明らかになっているのであれば、「ルール」を学ぶことには意義があるのではないかと思う。

就職活動に向かう学生には、自身のなかにそういったリソースを蓄積し、いわゆる「就活」に埋没することなく「就職活動」を乗りきってもらえればと思う。このセミナーが就職活動をする学生の一助になったのであれば幸いである。

### 〈注〉

- [1] 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）について（厚生労働省）」〈[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/about\\_decentwork.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kokusaigyomu/about_decentwork.html)〉（2010年4月10日参照）

## 平成20年度の就職状況の解説

1

藤野 真 (商学部経営学科)

### 就職データから将来の生活を考えるまえに

- **仕事を選ぶ**  
⇒自分がやりたい仕事についたらどんなに幸せだろうと思う。もちろん、職業人生が充実することは、人生が充実することと同義だと思う。自分の夢を追いかけることに意義がないわけではない(もちろんそっちの方が意義深いかもしれない)が、一方で「現実」についても考えざるを得ない。
- **まっとうな仕事(decent work)**  
⇒労働者として「安心して働ける仕事」を選択することが職業人生だけでなく、一個人の人生としても重要である。安心して働くとは、(1) 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること。(2) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること。(3) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること。(4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けることが最低条件である。

2

### 会社に就職すると考えたなら(1) 一事業所数

○ 産業別規模別事業所企業数(民営・会社ベース)

産業	年	中小企業		大企業	
		企業数	構成比(%)	企業数	構成比(%)
産業合計(非1次)	2001	1,595,492	99.2	1,154,034	71.8
	2004	1,508,194	99.2	1,091,697	71.8
	2006	1,493,258	99.2	1,088,401	72.3

(出所)『2009年版中小企業白書』より

⇒改正中小企業基本法の定義によると、国内企業のうちその大多数(約99%)は中小企業である。そして、そのうちの(75%)は小規模企業である。小規模事業者とは、中小企業基本法第2条第5項によると、おおむね常時使用する従業員の数が20人(商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5人)以下の事業者とされている。

3

### 会社に就職すると考えたなら(2) 一会社?

○ 大企業、中小企業はどんな基準で決まってるのだろうか?

業種	資本金	従業員数	企業形態
製造業・建設業・運輸業	3億円以下	300人以下	会社および個人企業
卸売業	1億円以下	100人以下	会社および個人企業
サービス業	500万円以下	100人以下	会社および個人企業
小売業	500万円以下	50人以下	会社および個人企業

(出所)改正中小企業基本法

4

### 会社に就職すると考えたなら(3) 一就業者数

○ 産業別規模別従業員数(民間・会社ベース)

産業	年	中小企業		大企業	
		従業員数(人)	構成比(%)	従業員数(人)	構成比(%)
産業合計	2001	2,469,902	99.2	1,858,528	75.3
	2004	2,453,233	99.2	1,838,528	75.0
	2006	2,433,241	99.2	1,828,528	75.2

(出所)『2009年版中小企業白書』より

5

### 就職データからみえるもの(1)

○ 企業規模別就職状況—従業員数別

⇒企業規模により賃金に差がある。とくに男性は顕著。

6



### 就職データからみえるもの(2)

○福岡大学人文学部の先輩たちは（2007年度卒）

**従業員数**

- 500人以上:46.5%(158人)
- 100人以上500人未満:27.6%(94人)
- 100人未満:23.8%(81人)
- 官公庁(教員含む):2.1%(7人)

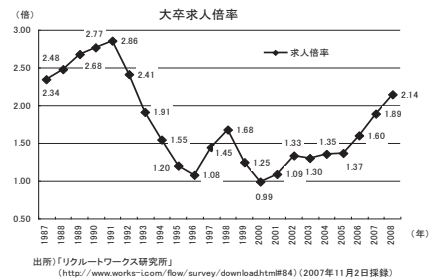
**資本金別**

- 100億円以上:17.1%(58人)
- 10億円以上100億円未満:20.3%(69人)
- 1億円未満10億円未満:56.4%(192人)
- 官公庁・非営利団体:6.2%(21人)

7

### 就職データから見えるもの(3)

○大卒有効求人倍率(全体)



8

### 就職データから見えるもの(4)

○企業規模別有効求人倍率

企業規模	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒
1000人未満	3.42倍	4.22倍	4.26倍
1000人以上	0.75倍	0.77倍	0.77倍

(出所)第25回ワークス大卒求人倍率調査

⇒1000人未満の会社の採用意欲は、比較的高い半面、1000人以上の会社の採用意欲は1倍未満。

9

### 就職データから見えるもの(5)

○業種別有効求人倍率

業種	2007年3月卒	2008年3月卒	2009年3月卒
製造業	2.33倍	2.64倍	2.64倍
流通業	6.38倍	7.31倍	7.15倍
金融業	0.37倍	0.39倍	0.35倍
サービス・情報業	0.61倍	0.72倍	0.75倍

(出所)第25回ワークス大卒求人倍率調査

⇒業種によって有効求人倍率は異なる。有効求人倍率の違いが採用の可否に影響を与えるのではないか?

10

### 就職データから見えるもの(6)

○福岡大学人文学部の先輩たちは（2007年度卒）

**業種**

- 建設:4.1%(14人)
- 製造:8.5%(29人)
- 運輸・通信:14.1%(48人)
- 卸・小売:30.3%(103人)
- 金融・保険:10.3%(35人)
- サービス(教育を除く):27.6%(94人)
- 教育:1.8%(6人)
- その他:1.8人(6人)

11

### 就職データから見えるもの(7)

○公務員・教員の就職状況

2009年度福岡県職員採用状況(抜粋)

職種	受験者数	合格者数	競争率
行政	381	21	18.1
学校事務	397	29	13.1
児童福祉	23	2	11.5

(出所)平成21年度福岡県職員募集案内

12

### 就職データから見えるもの(8)

- 福岡大学人文学部の先輩たちは(2007年度卒)

国家公務員:1人  
地方公務員:4人  
教員:2人

13

### 就職・進路支援センター(1号館1F)の利用

- まずは、就職・進路支援センターを利用する

- ・求人票を閲覧できる
- ・就職相談にのってくれる
  - 「センタースタッフ」…大学のスタッフ
  - 「キャリアカウンセラー」…進路相談やキャリアについて精通
  - 「進路相談員」…企業で採用・人事について精通

⇒就職・進路支援センターでは学生の就職をバックアップしてくれるので、就職活動をする際にはまずセンターを利用しよう。

14

本日はありがとうございました

15