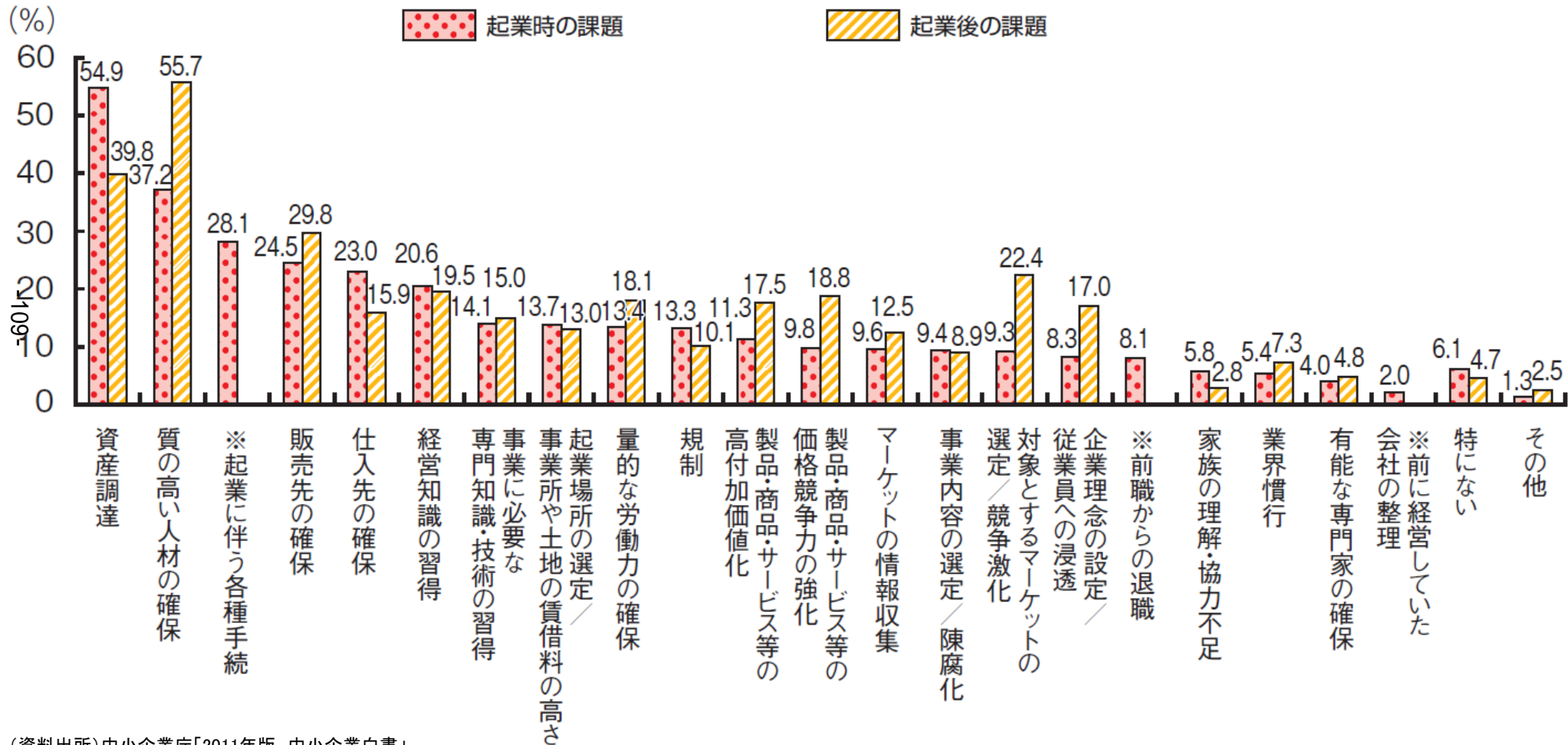


図表18 起業時および起業後の課題

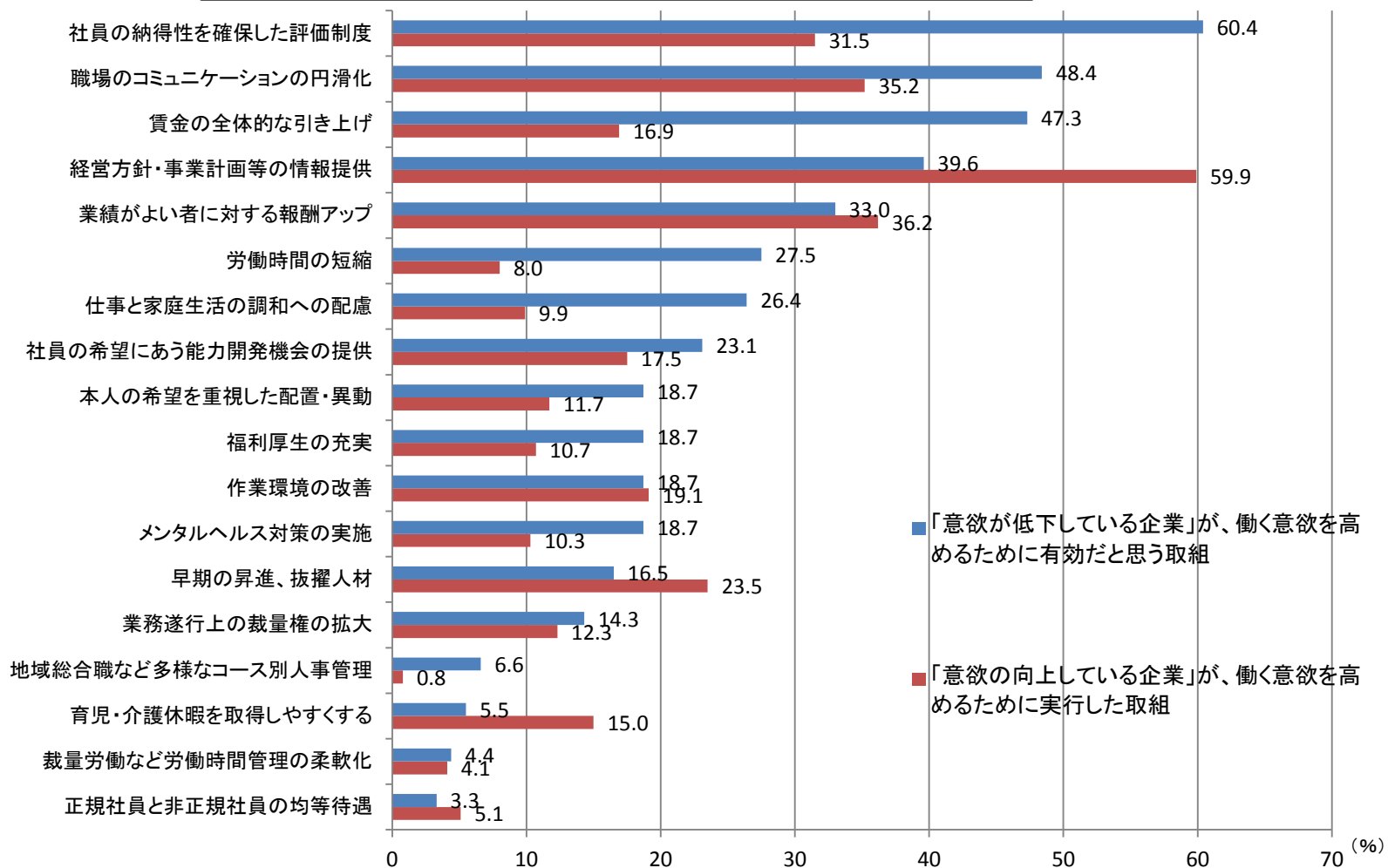
○ 起業後には「質の高い人材の確保」、「量的な労働力の確保」、「企業理念の設定／従業員への浸透」など、雇用者に係る課題をあげる企業が増える傾向にある。



(資料出所) 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」
 中小企業庁委託「起業に関する実態調査」(2010年12月、(株)帝国データバンク)
 総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査」再編加工(中小企業庁試算)
 (注1) 起業時とは起業準備期間中、起業後とは起業から現在に至るまでの時期をいう。
 (注2) ※印は、起業時のみで尋ねた項目。
 (注3) 複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

- 従業員の働く意欲が向上している企業が実行している取組と、働く意欲の低下している企業が有効だと思う施策にはギャップがある。
- 「経営方針・事業計画等の情報提供」は、意欲の向上している企業で特に重要視されている。

働く意欲を高めるための、企業の取組(企業への質問)



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」(2008年)

(注)働く意欲を高めるために有効だと思う取組は、従業員の仕事の意欲が「3年前に比べて低くなった」または「3年前に比べてどちらかといえば低くなった」と回答した企業について集計。

(注)働く意欲を高めるために実行した取組は、従業員の仕事の意欲が「3年前に比べて高くなった」または「3年前に比べてどちらかといえば高くなった」と回答した企業について集計。

趣旨

新成長戦略に掲げる成長分野のうち、雇用創出効果が高い健康、環境分野の産業に従事している労働者や雇入れた労働者に対する能力開発を重点的かつ加速的に支援することにより、当該労働者の定着を図りつつ、当該産業全体の生産性を高めて処遇改善の基盤を作るとともに、さらに新たな雇用に結びつけていく。

【事業内容】

1. 支給対象:

健康、環境分野及び関連するものづくり分野において、期間の定めなく労働者を雇い入れ又は異分野から配置転換させ、当該労働者に対して一定の職業訓練(Off-JT)を実施した事業主。

※支給申請前5年以内に雇い入れされた労働者も対象。

2. 支給要件: 以下全てを満たすものとする。

- ① 新成長戦略の成長分野のうち、特に雇用創出効果が高い健康、環境分野及び関連するものづくり分野の事業を行うものであること。
- ② 雇い入れ又は異分野から配置転換した労働者がいること。
- ③ Off-JTを含む職業訓練計画(原則1年間)を作成すること。
- ④ 職業訓練実施期間に労働者の解雇等をしていないこと。

3. 支給額:

訓練費の実費相当を支給。原則20万円が上限。

※造成額: 500億円(平成22年度補正予算(平成22年11月))

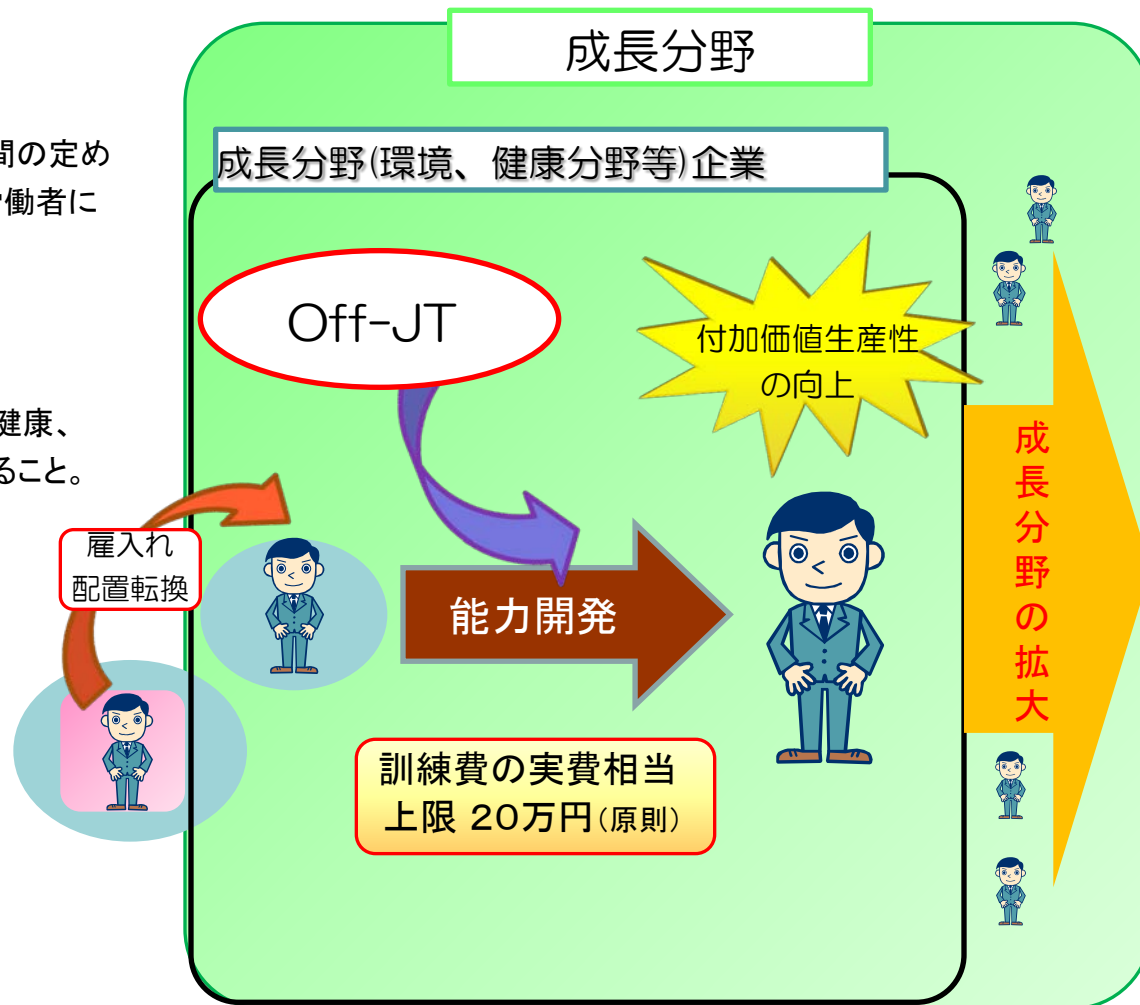
※財源: 緊急人材育成・就職支援事業臨時特例交付金

※職業訓練計画(原則1年間)終了後に支給申請が行われる。

計画は平成24年度末までに開始されることが必要。

4. 実績: (平成22年11月～平成24年5月合計)

受給資格認定申請数2,534件 受給資格認定数2,061件

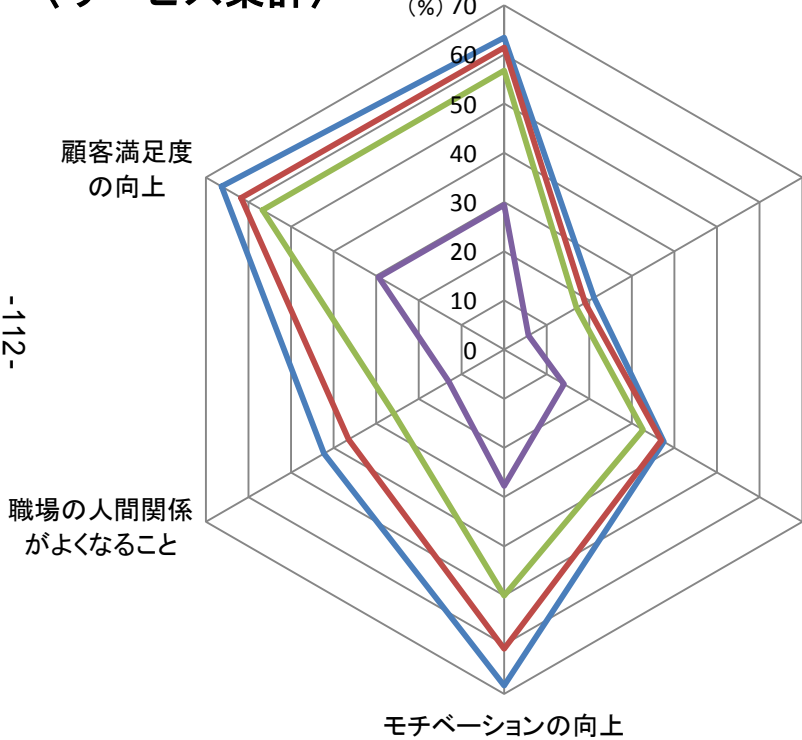


○ より数年先を見据えて教育訓練を実施する企業のほうが、方針のない企業等と比較して、能力開発の効果により、「職場の生産性の向上」、「モチベーションの向上」等、様々な面でメリットが生じていると企業は捉えている。

○ 特に、サービス産業でその傾向は大きくなる。

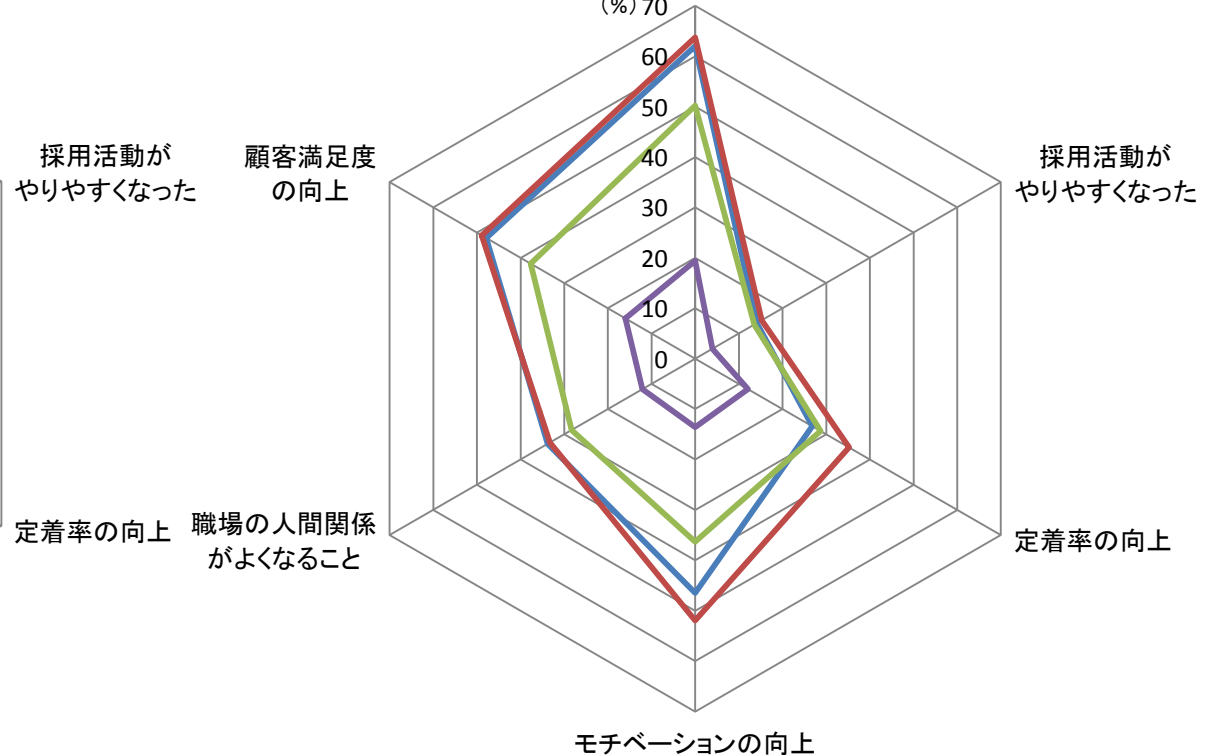
〈サービス業計〉

職場の生産性の向上
(%) 70



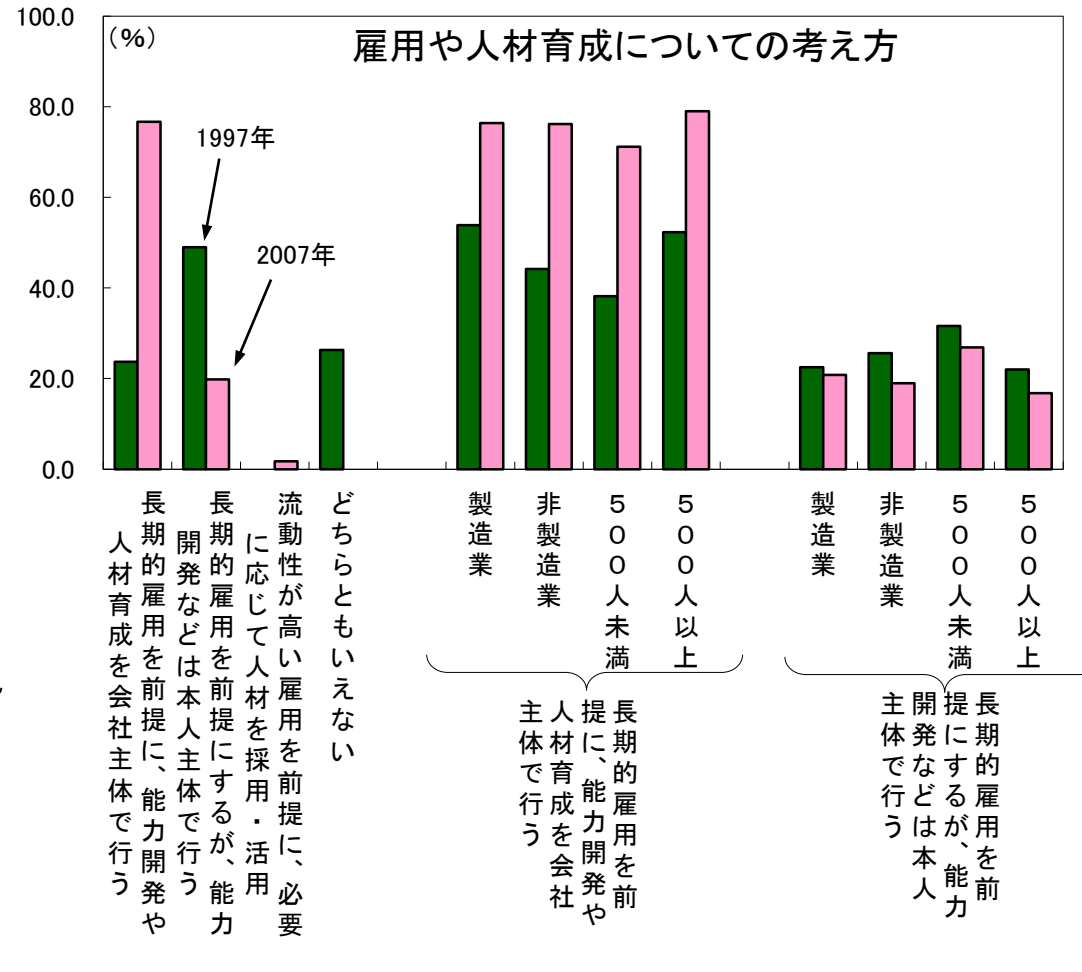
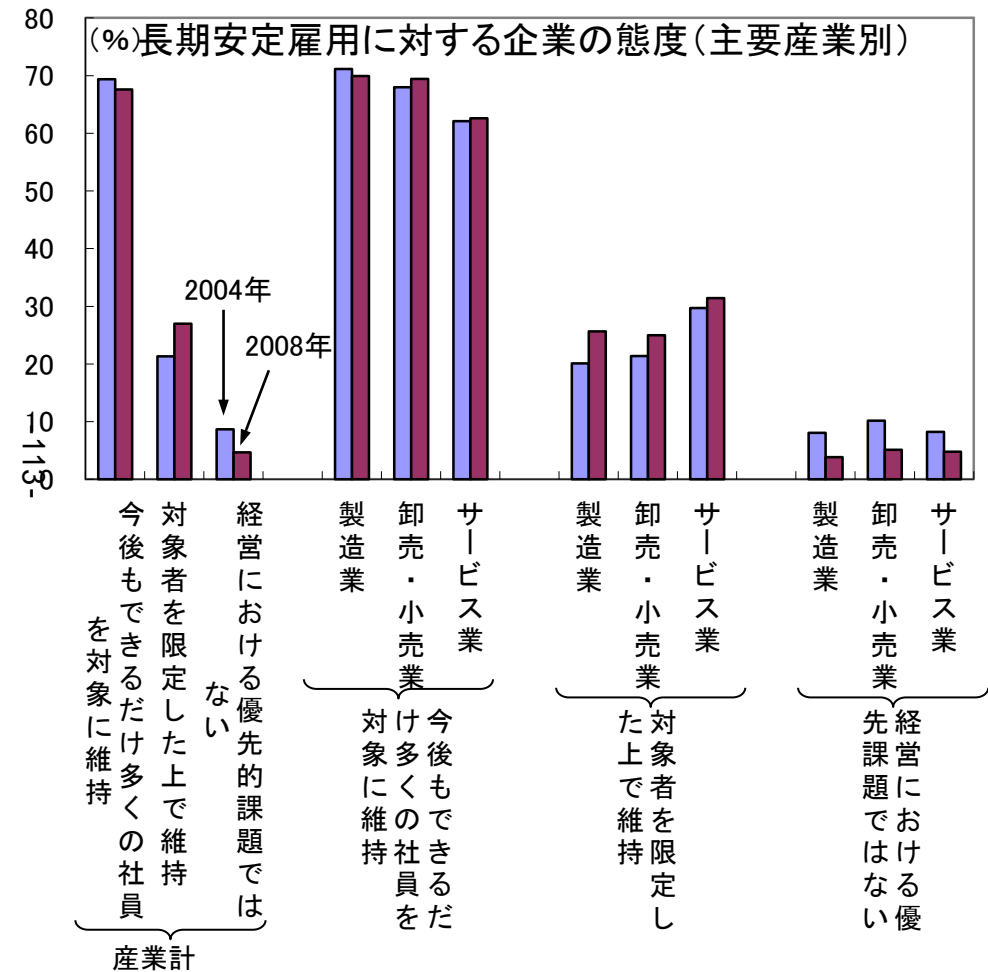
〈製造業計〉

職場の生産性の向上
(%) 70



- 数年先の事業展開を考慮して、そのとき必要になる人材を想定しながら能力開発を行っている
- いまの人材を前提に、その能力をもう一段アップできるように、能力開発を行っている
- 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 人材育成・能力開発について特に方針は定めていない

- 長期安定雇用の慣行を維持し、今後もできるだけ多くの社員を対象に維持するという企業が多い。
- 2007年時点では、能力開発や人材育成は会社主体で行うという考え方が増加傾向にあり、長期雇用を前提とし、かつ、会社の経営戦略にそって職業能力形成が行われる方向へと、企業の雇用方針は戻ってきているものと見られる。

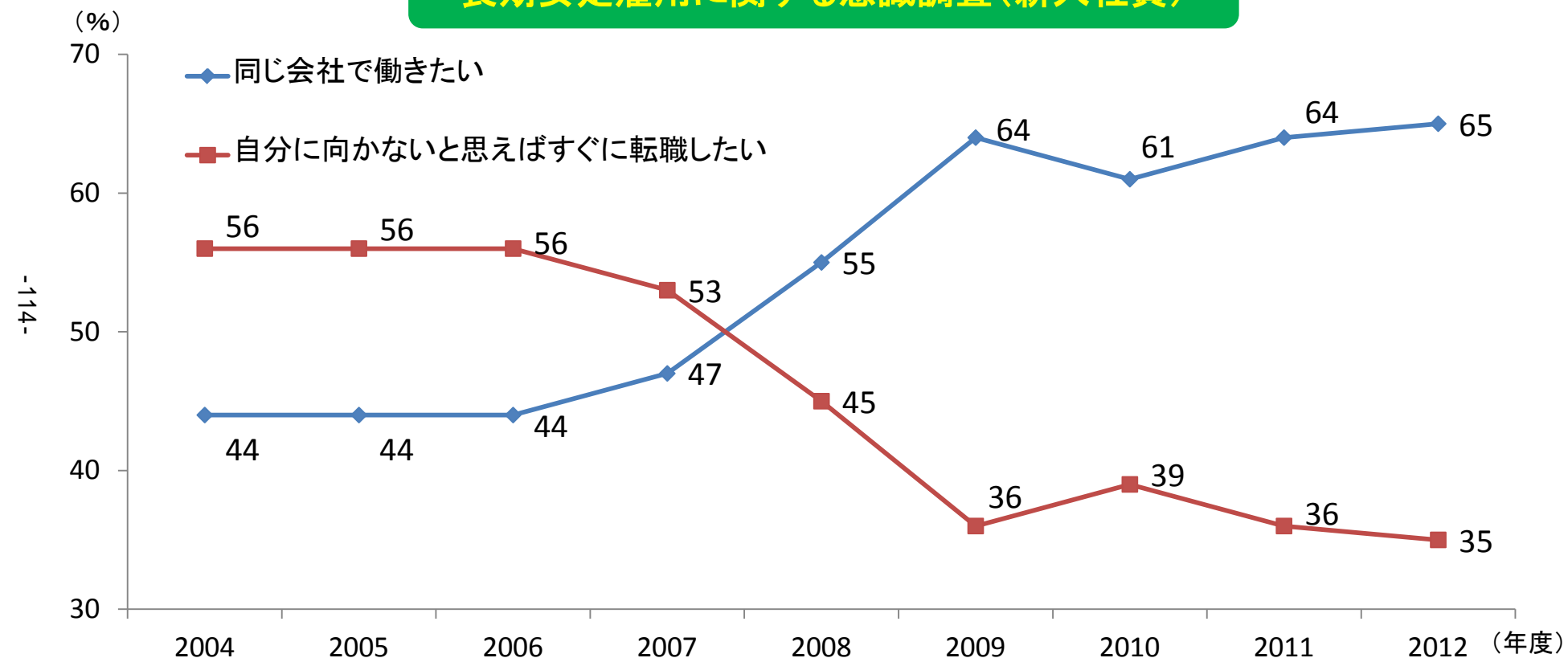


(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」(2004年)※1、同「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」(2009年)※2をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。
 ※1. 2004年10月-11月実施。
 ※2. 2008年12月実施。

(資料出所)財団法人 社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」
 (注) 1) 上場企業の人事労務担当者に聞いたもの。
 2) 1997年調査は「能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである」という設問に、「近い」「やや近い」としたものの合算。
 3) 2007年の「非製造業」は、建設業、第3次産業、その他を合算したものの。

○ 「定年まで同じ会社で働きたい」新入社員の割合は、調査開始から増加傾向にあり、2012年度の調査で、調査開始以来最高の結果となった。厳しい雇用環境が続く中、安定雇用を志向する新入社員の割合が高いと言える。

長期安定雇用に関する意識調査(新入社員)



(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「2012年度新入社員意識調査アンケート」(2012年)

(調査概要) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が実施している新入社員を対象としたセミナー(毎年4月)で、受講者に対してアンケートを実施。セミナー受講者1,297名にアンケートを実施し、1,279人(99%)から回答あり。

図表24 ジョブサポーターの活動効果(大卒者支援)

- 新卒者の厳しい就職環境を踏まえ、ジョブサポーターを大幅に増員(※)し、就職支援体制を抜本的に強化。
 - ※ ジョブサポーター配置人数:928人(22年度当初)→1,753人(経済対策22年9月)→2,003人(緊急総合経済対策22年10月)→2,103人(23年度1次補正)→2,203人(23年度3次補正)→2,300人(24年度予算)
 - ※ 平成23年度に高卒担当と大学担当を統合したため、全体の配置数を計上(統合前は2,003人のうち大卒担当919人、高卒担当1,084人)
- 大学等と連携した出張相談・就職支援セミナー、新卒応援ハローワークにおいて就職活動中の学生・既卒者への個別支援(エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定など)及び求人開拓等を実施

活動実績

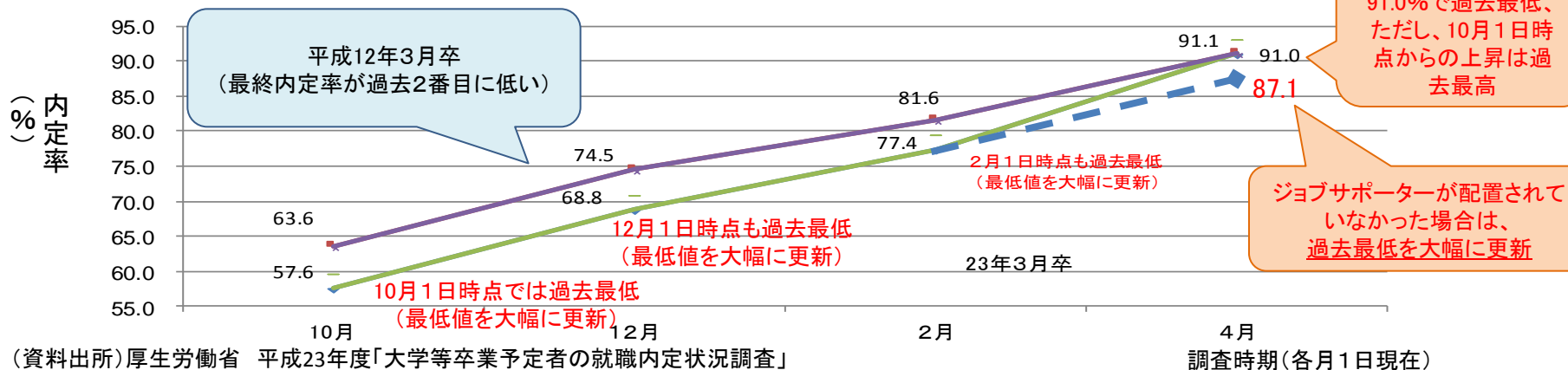
増員により学校ごとの担当者制が可能となり、学校との連携による支援が抜本的に強化された。特に平成23年2月以降は、「卒業前最後の集中支援」による未内定者への電話連絡の徹底などの効果により、就職者数が大幅に増加。

	22年度計	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	23年度計
大卒就職者数	20,613	5,792	5,157	5,316	3,897	4,227	4,283	6,000	5,756	6,206	5,962	7,744	60,340
145 大卒(現役大学生)	13,834	655	483	752	703	1,000	1,206	2,845	2,757	3,509	3,671	4,853	22,434

※ 詳細な集計は平成22年10月分報告から実施

効果

平成22年度はジョブサポーターの支援により約1万4千人の現役大学生が就職(9月~3月末)しており、内定率にして3.9ポイントの押し上げ効果があったと考えることができる。



図表25 ジョブサポーターによるきめ細かな支援の事例

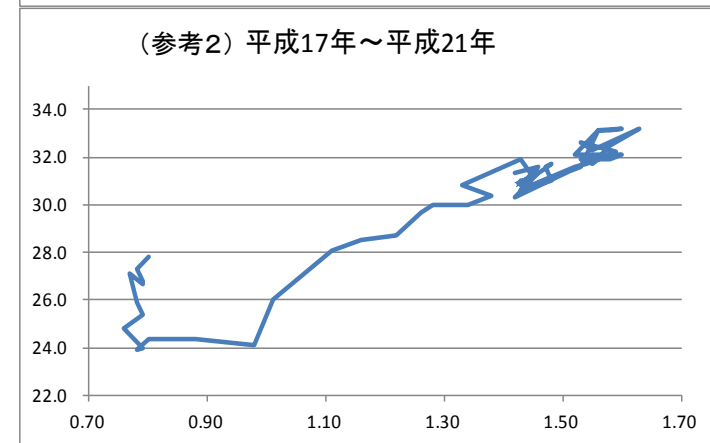
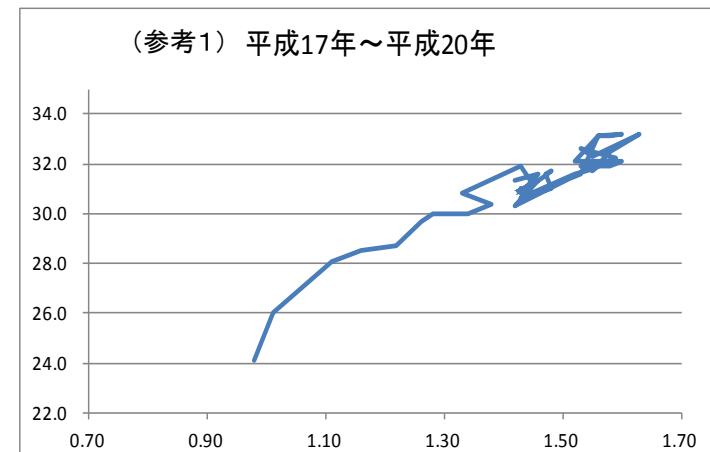
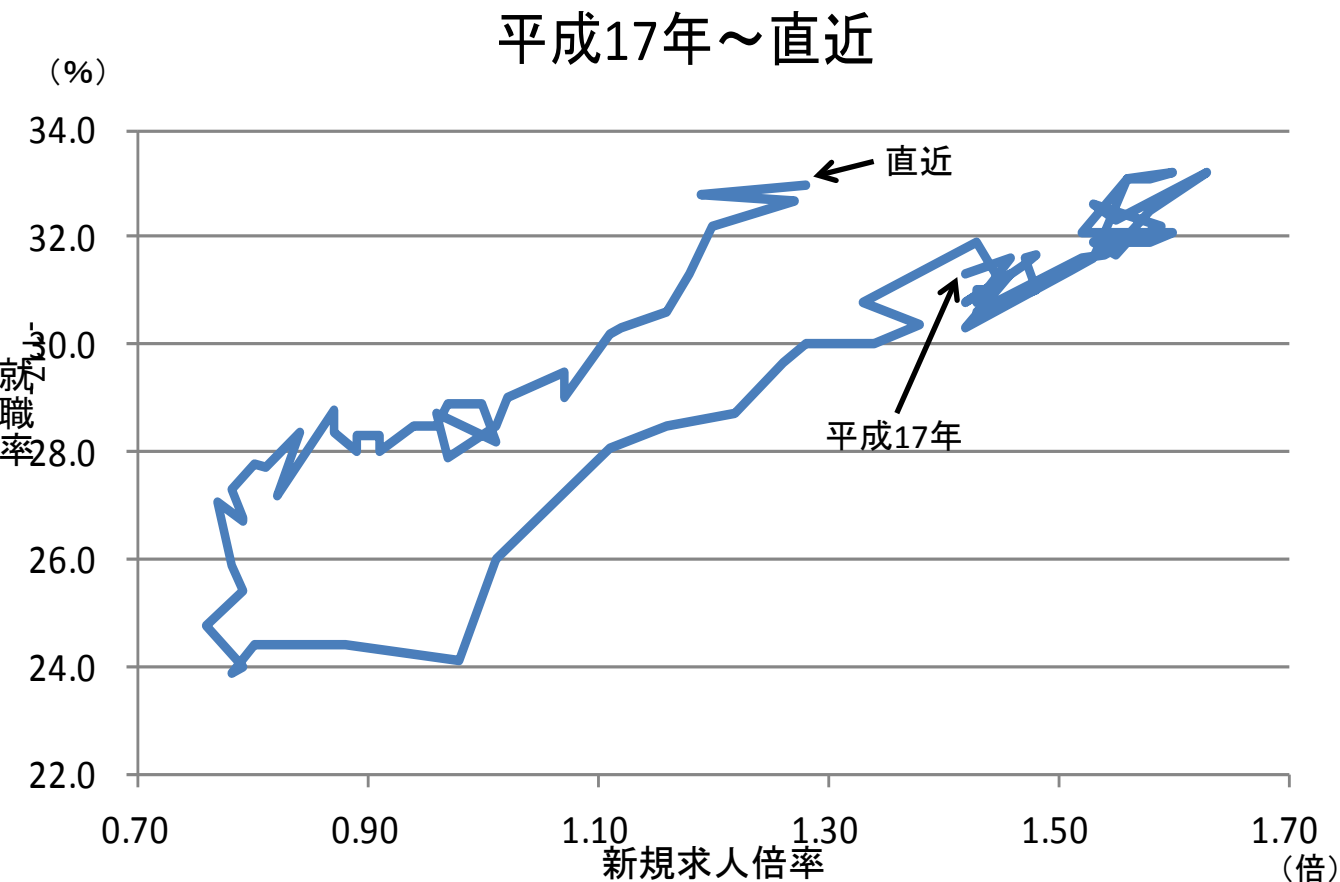
- ハローワークでは、ジョブサポーターの支援により、年間13万人以上が就職している。
- 以下に挙げる事例のように、相談者の抱える課題に応じたきめ細かな就職支援を行っている。

(具体例)

テーマ・ 相談者の属性	～当初の希望と異なる業種への就職支援～ 21歳男性 私立文系大学4年生 希望職種:アパレル関係	～高専卒を強みに生かした就職活動～ 20歳男性 高専(機械工学科)卒業 →大学(理学部)中退 希望職種:営業	～専門職種への就職支援～ 23歳女性 大学4年生 希望職種:システムエンジニア
課題	<ul style="list-style-type: none"> 洋服やファッションに興味があり、アパレル企業を志望するも、服が好きという理由だけでは志望動機がかけず、最終選考まで残れない。 コミュニケーションが苦手で、気に入らないことがあると顔に出てしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> 営業希望で就職活動をしていたが、動機があいまいなため結果が出ず、自信を失う。 大学中退という経歴がネックとなり、書類選考の段階から不利となっている。 飽きっぽく、就職活動の方向性が定まっていない。 	<ul style="list-style-type: none"> システムエンジニアを志望するも、職種に対する専門知識が少なく、専門職として働くことのイメージがあいまい。 今までの就職活動で内定を取れなかったことから、自己否定感が強く、自己PRを作成することができない。
支援内容・ ポイント・経過	<ul style="list-style-type: none"> ジョブサポーターと相談する中で、幼少期からの人生を振り返り、得意分野や価値観などに関する自己理解を深める。 中学時代のエピソード(ロボット作りのコンテストで優勝)を思い出し、ものづくり分野への関心を発見。面接会で出会った、特殊機器を扱う企業の社風に強く共感し、入社意欲が高まる。 同社は既に他の内定が決まっていたが、ジョブサポーターが採用担当に掛け合い、採用枠の追加を検討してもらい面接の予約を取り付けた。 	<ul style="list-style-type: none"> やみくもに営業職に応募してきたが、ジョブサポーターとの相談により、高専卒を強みとしてとらえ直し、「機械工学系の技術営業で」と方向性が見えてきた。 中退後のアルバイト経験により、コミュニケーション力を磨くことができたプラスにとらえ直すことができた。 自分自身の強みへの気づきが進んだところで地元企業との交流会に参加したことで、事業主や採用担当者がどのような人材を求めているかを知ることができ、応募したいと思える企業にも出会えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ジョブサポーターより、システムエンジニアに関する情報提供を行い、また情報処理系資格取得に向けてスケジュールを確認することで、業界の知識・イメージを膨らませた。 自分をもっとPRしたいという気持ちを引き出すため、応募書類について「すでに良いものをさらに良くする」というスタンスで添削指導。自分の持っている強みを自覚。 結果、企業への応募も意欲的になり、ハローワーク以外の就職支援サービスも積極的に活用するようになった。
結果	<p>特殊機器を扱う製造業の「製造職」 として採用(月収20万円) ※支援期間4ヶ月</p>	<p>電気機械メーカーの「ルート営業」(正社員) として採用(月収17万円) ※支援期間2ヶ月</p>	<p>情報処理サービス会社の「システムエンジニア」 として採用 ※支援期間4ヶ月</p>

図表26 ハローワークによるマッチングの促進

○ 新規求人倍率とハローワークの就職率を比較すると、平成21年頃以前と以後では、同程度の雇用情勢の下での就職率は数%上昇しており、ハローワークによるマッチングが促進されている様子が見て取れる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 横軸に「新規求人倍率」を、縦軸に「就職率」をそれぞれ置いて、平成17年から現在に至るまでの数値を変遷を線でつなげたもの。

なお、参考1は、平成17年から平成20年までの変遷を、参考2は、平成17年から平成21年までの変遷を表したものである。

1 設立目的等

- 産業構造の変化、国際化の進展等に伴う労働力需給の変化に対応した労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、事業主等に対して、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を行う。
- 昭和62年3月、13の産業団体(※)が5,250万円の基本財産を拠出して設立。
※(社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

2 事業内容等

- 労働力が過剰となっている企業や不足している企業等を対象に、人材の受け入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを行う。また、出向・移籍が円滑に進むよう、企業の人事担当者等に出向・移籍の手続等に係る相談、援助を行うとともに、対象者に対して、カウンセリングやアドバイス等を行う。
- 補助金の予算額は22年度は24億円、23年度は19.9億円、24年度は19.7億円。
- 自主事業として、円滑な労働移動の実現に向けた各種セミナーを実施している。

3 実績

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
送出し件数	18,532件	21,734件	14,206件	14,155件
成立件数	7,409件	9,377件	8,591件	8,582件
成立率	40.0%	43.1%	60.5%	60.6%

※送り出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。
 成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより出向・移籍を受け入れた件数

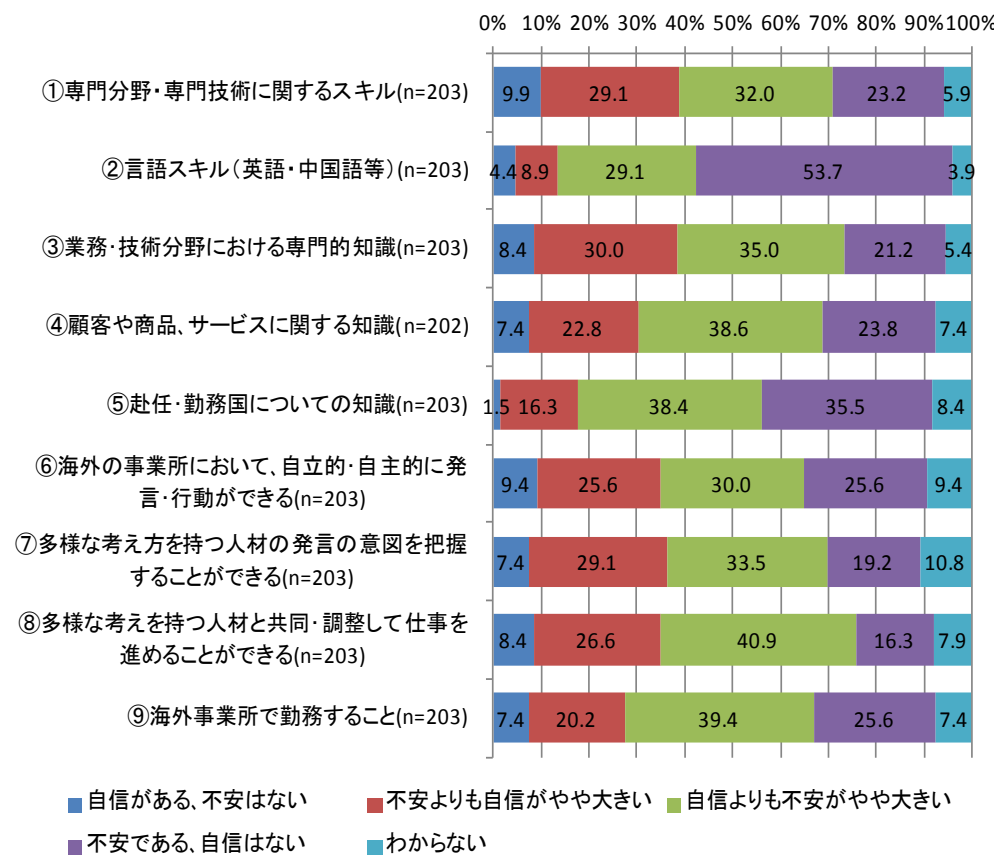
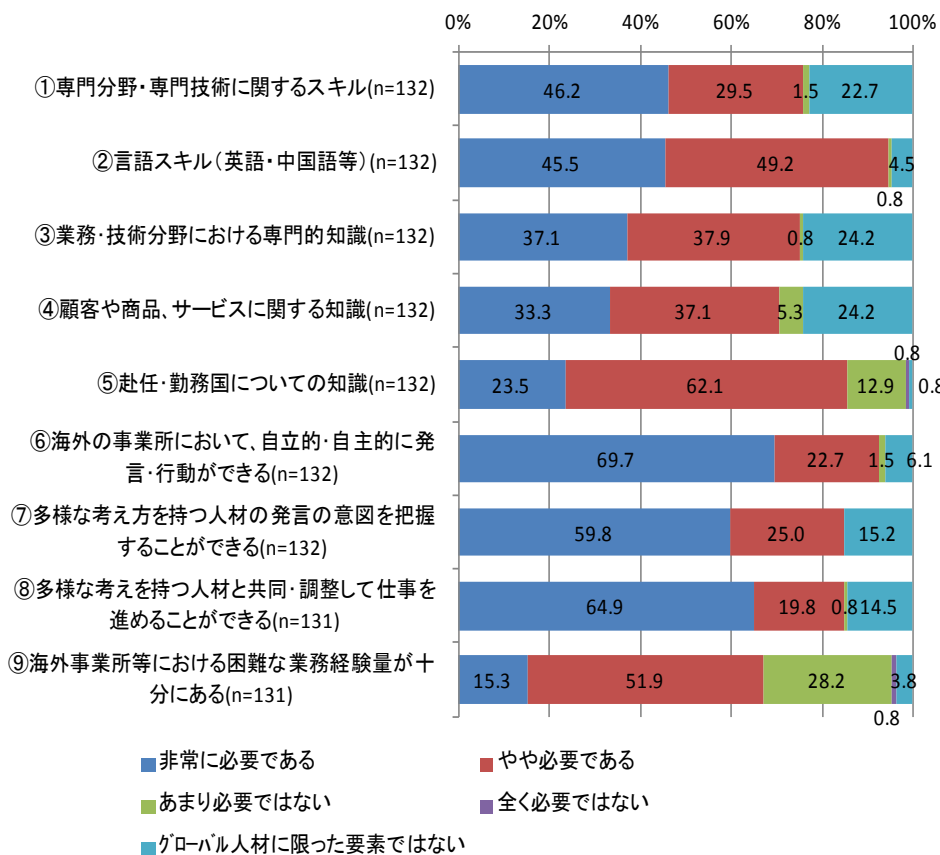
図表28 グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離(製造業(大企業))

平成24年 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 特に企業と従業員の間でギャップがあるものとして、「言語スキル(英語・中国語等)」、「赴任・勤務国についての知識」があり、一方で、企業がグローバル人材として重要視する要素として、「海外の事業所において、自立的・自主的に発言・行動ができる」、「多様な考え方を持つ人材の発言の意図を把握することができる」、「多様な考え方を持つ人材と共同・調整して仕事を進めることができる」がある。

○日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素(製造業(大企業))

○海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信(製造業(大企業))



(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)

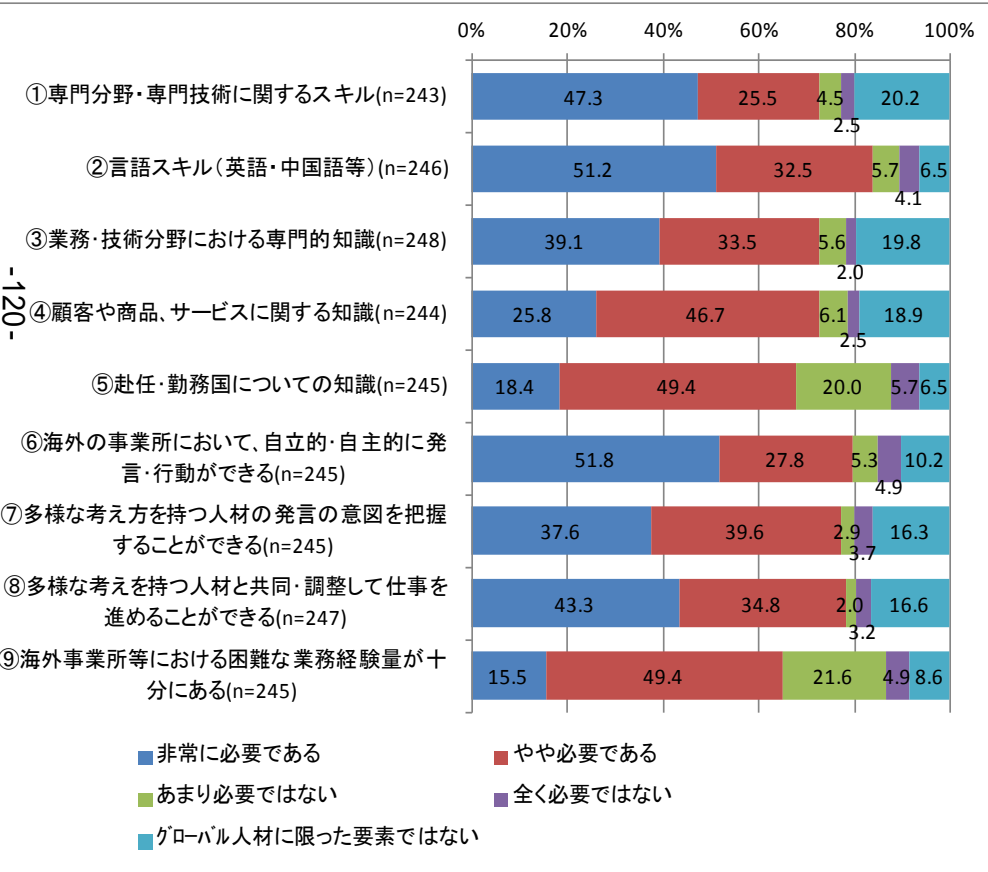
(注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

図表29 グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離(製造業(中小企業))

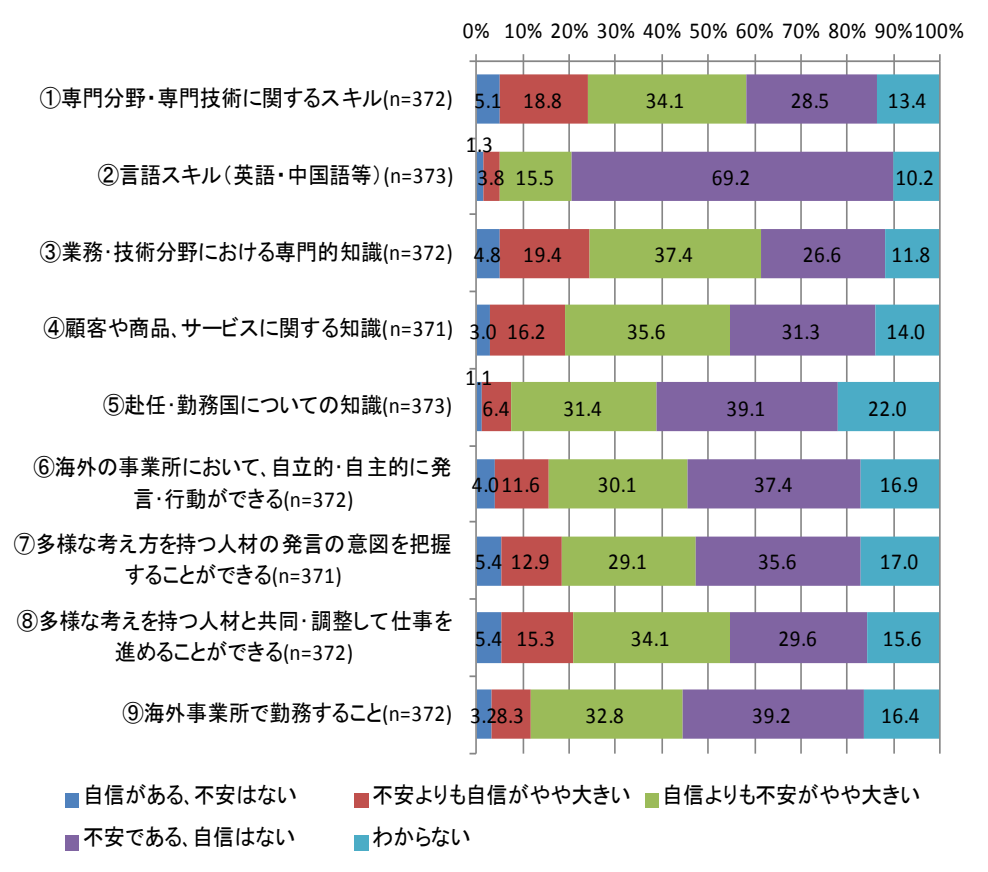
平成24年 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 製造業(中小企業)では、製造業(大企業)に比べて「専門分野・専門技術に関するスキル」、「言語スキル(英語・中国語等)」が重視されているが、特に言語スキルについては、従業員の自信の無さが目立っている。

○日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素(製造業(中小企業))



○海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信(製造業(中小企業))



(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)
 (注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

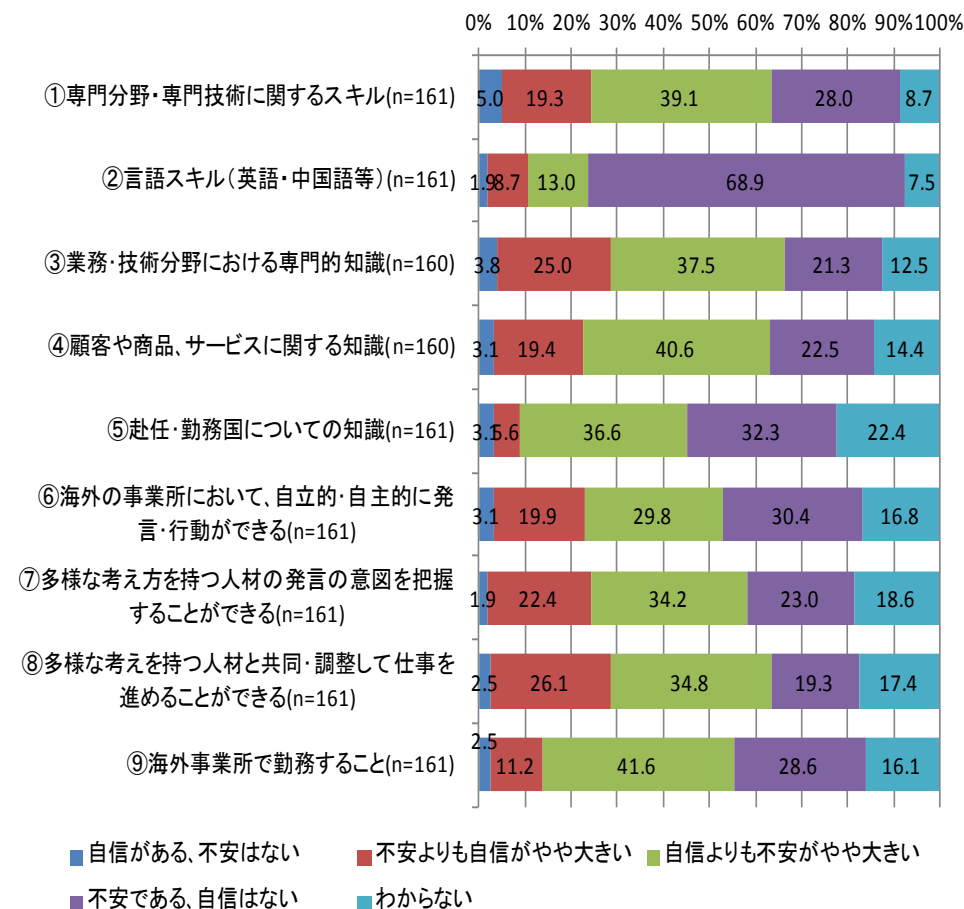
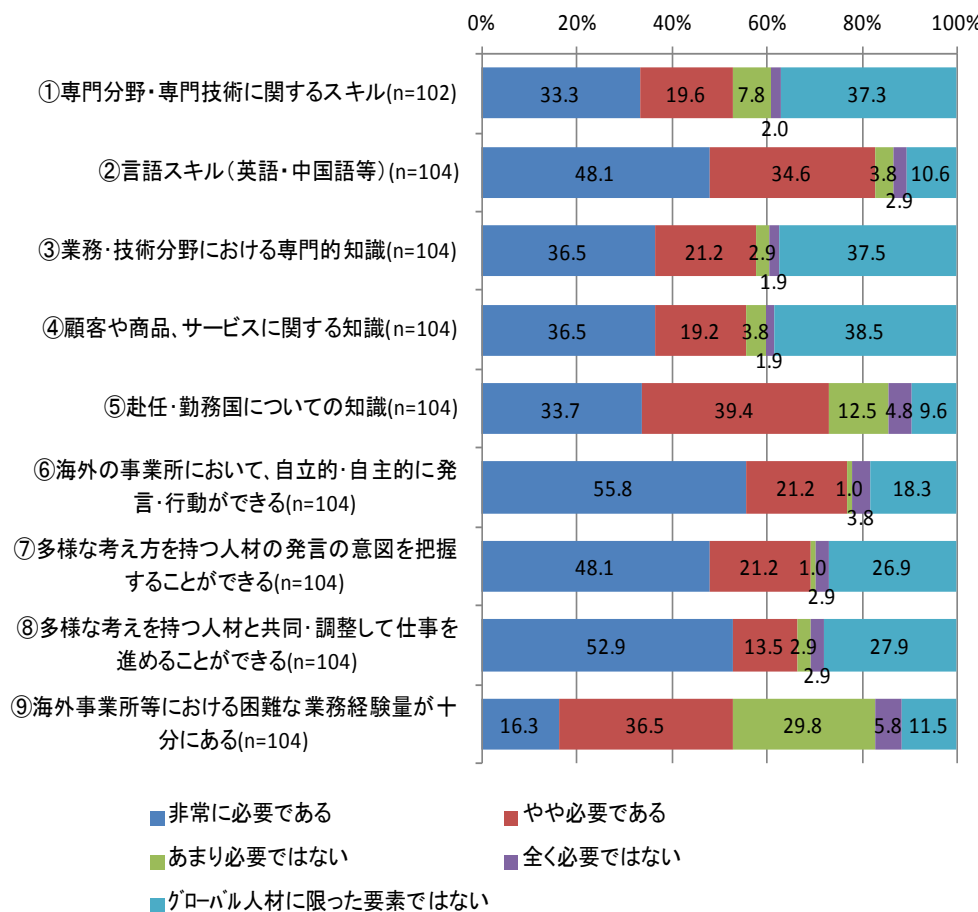
図表30 グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離(非製造業(大企業))

平成24年 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 非製造業(大企業)も、製造業(大企業)と概ね同様の傾向であり、言語スキルをはじめ、従業員が自信を持っていない。

○ 日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素(非製造業(大企業))

○ 海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信(非製造業(大企業))



(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)
 (注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

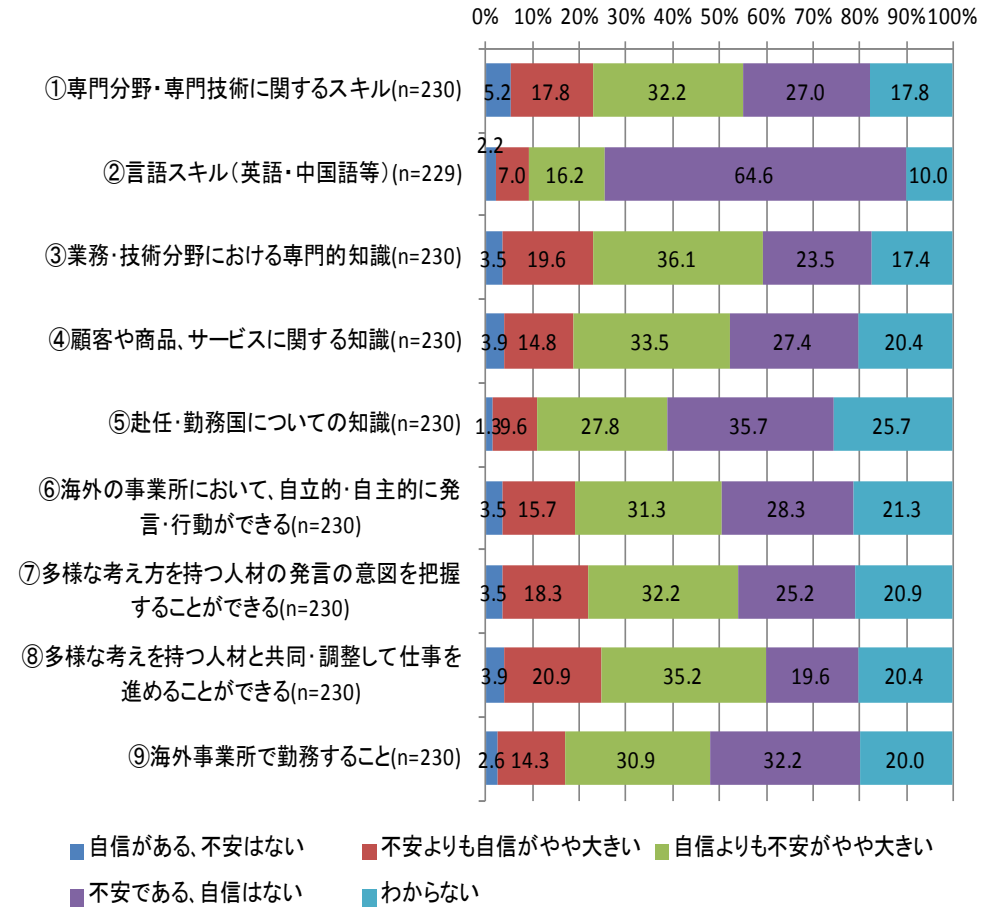
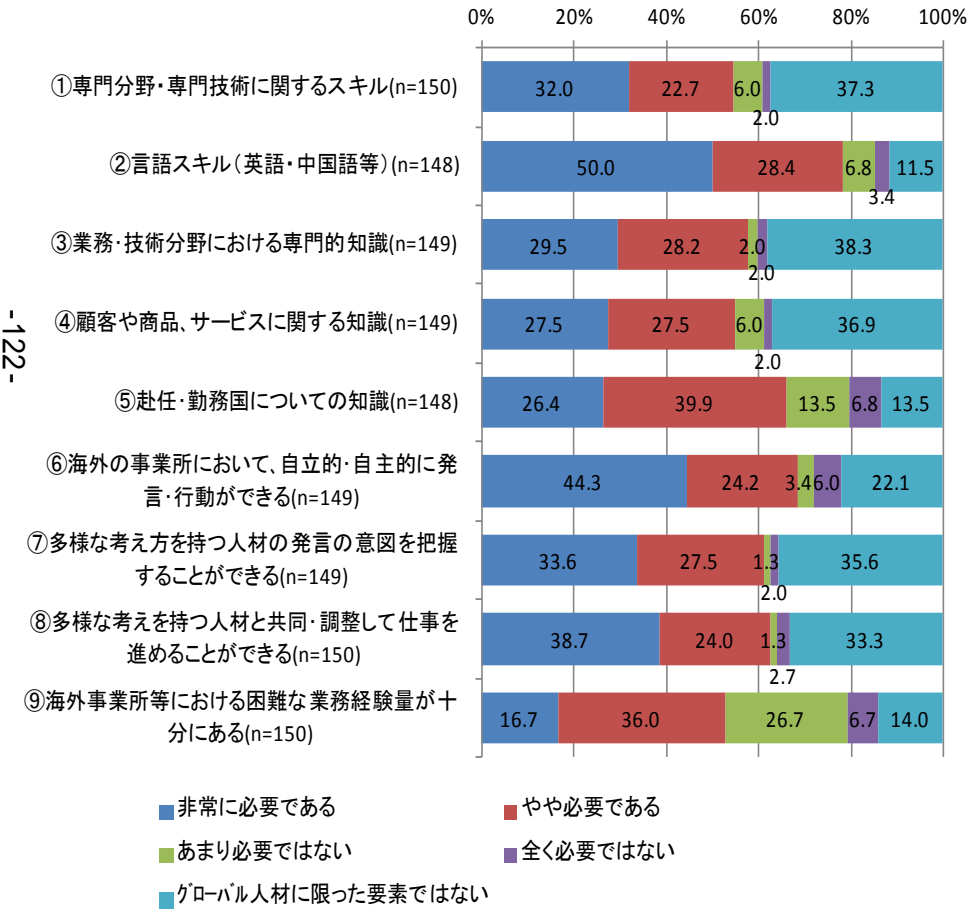
図表31 グローバル人材像に対する企業と従業員の意識の乖離(非製造業(中小企業))

平成24年 雇用政策研究会報告書 参考資料

○ 非製造業(中小企業)では、言語が最も重要な要素となっているが、従業員が自信を持っていない。

○ 日本人従業員がグローバル人材になるために必要な要素(非製造業(中小企業))

○ 海外事業所で勤務することになった場合のスキル、知識、行動特性の自信(非製造業(中小企業))

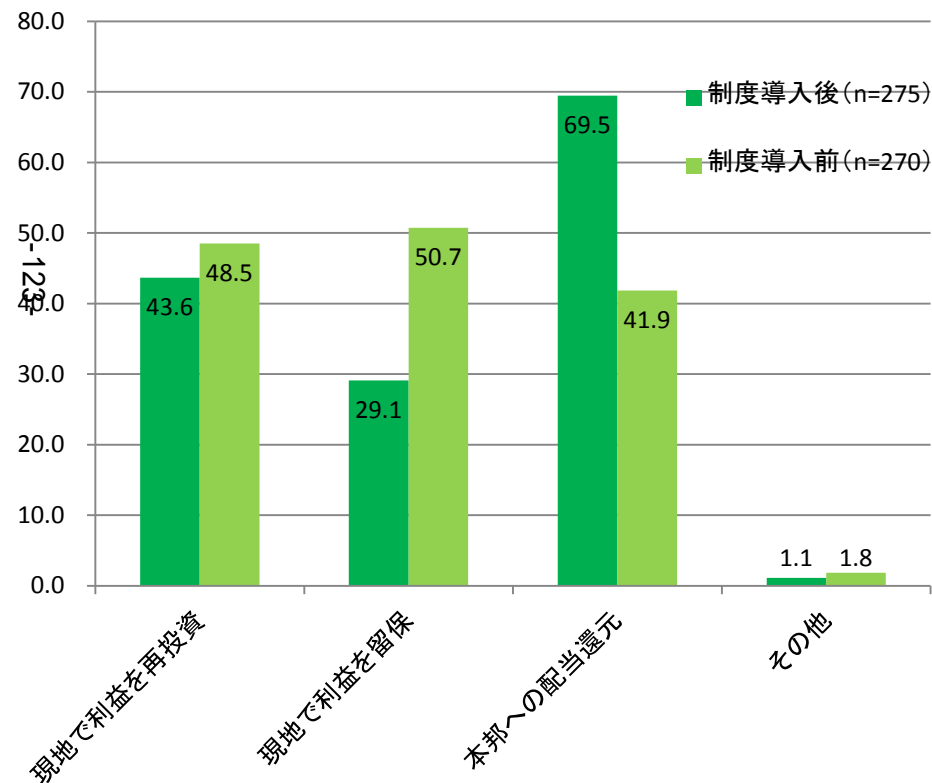


(資料出所)「経済環境・経済政策の変化が事業展開・雇用に及ぼす影響に関する調査」(平成23年度厚生労働省委託調査事業)
 (注)本調査においては、大企業は従業員数1,000人以上の企業、中小企業は999人以下という分類をしている。

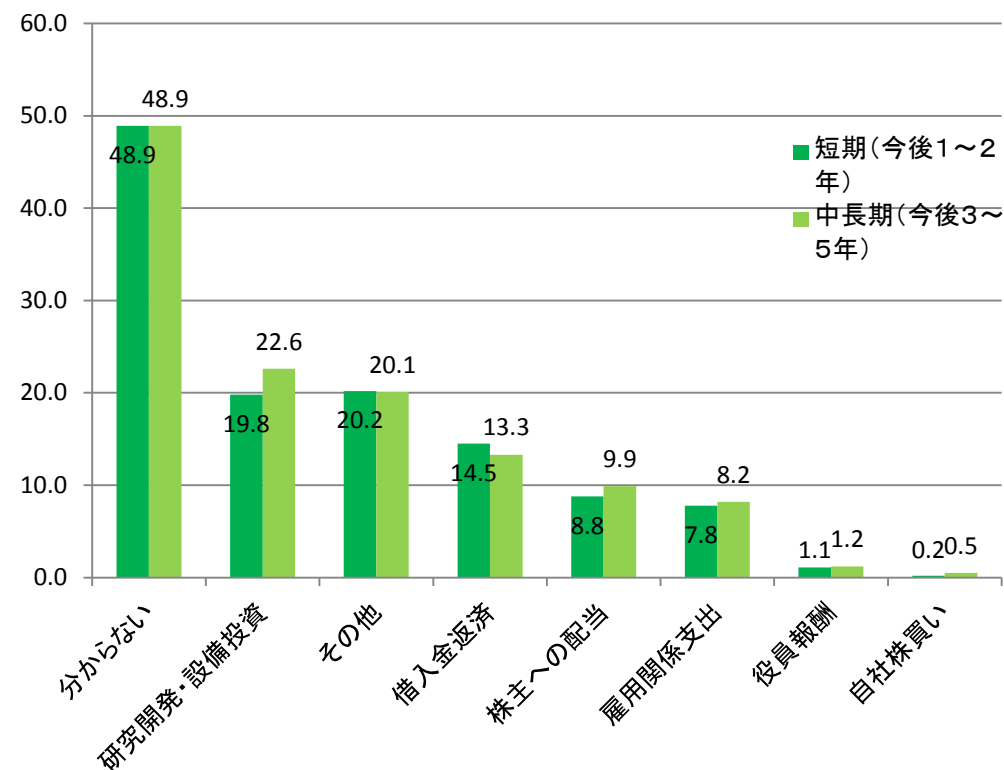
図表32 海外子会社利益の使途

- 外国子会社配当金不算入制度の導入後は、子会社利益を現地で留保する割合が低下し、本邦への配当還元をする割合が上昇している。
- 海外子会社からの配当金の使途について、判明している中では、「研究開発・設備投資」が最も多くなっている。

○外国子会社配当益金不算入制度の導入前後における子会社利益の使途



○海外子会社からの配当金の使途



(資料出所) 経済産業省「海外事業活動基本調査2009年度」

(資料出所) 経済産業省「通商白書2011年版」

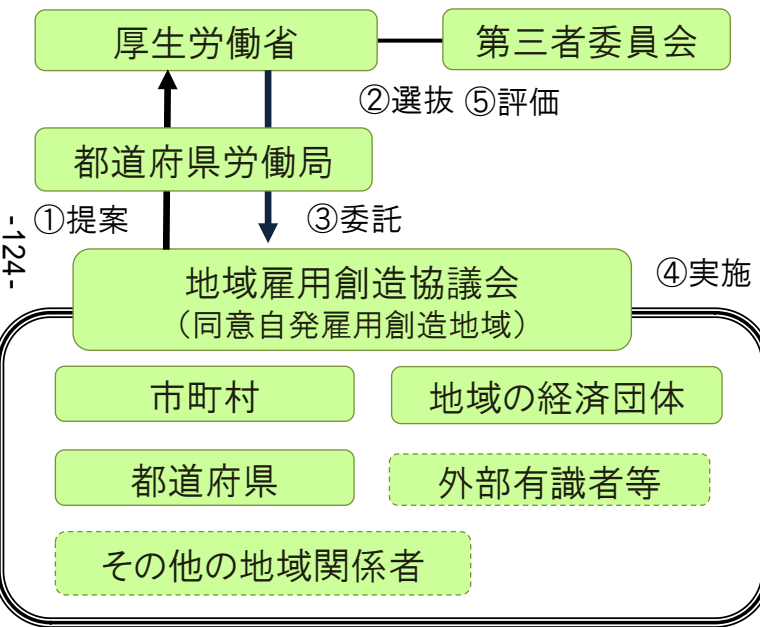
《概要》

「地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)」と「地域雇用創造実現事業」を統合して、新たに「実践型地域雇用創造事業」として実施し、地域活性化の取組とそれに即した実践的な人材育成等とを一体的に進めることにより、雇用創造効果の向上を図る。

※「地域雇用創造推進事業」: 雇用機会が不足している地域の自発的な人材育成等の雇用創造に向けた取組を最大3年間継続的に支援

※「地域雇用創造実現事業」: 「パッケージ事業」を通じて育成した人材を活用し、地域活性化に資する事業の実施を最大3年間継続的に支援

実施スキーム



事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施

①雇用拡大メニュー(事業主向け)

事業の拡大、新事業の展開等を支援することにより、地域の雇用機会の拡大を図る
例: 能力開発のためのセミナー、研修、労務管理等に関する相談 等

②人材育成メニュー(求職者向け)

地域で求められている人材を育成することより、地域の雇用につなげる
例: 地域内外の講師によるセミナー、先進地派遣研修、専門的人材の育成 等

③就職促進メニュー

上記①②のメニューを利用した求職者・事業主などを対象に地域求職者の就職促進を図る
例: 求人情報の収集・提供、就職面接会の開催、求職者に対する相談 等

④雇用創出実践メニュー

上記②で育成した求職者を雇用し、地域の産業及び経済の活性化等の資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る
例: 観光資源を活用した観光商品の開発、開発した商品のネットによる販売促進 等

実施期間

同一地域における事業期間は3年以内

事業規模

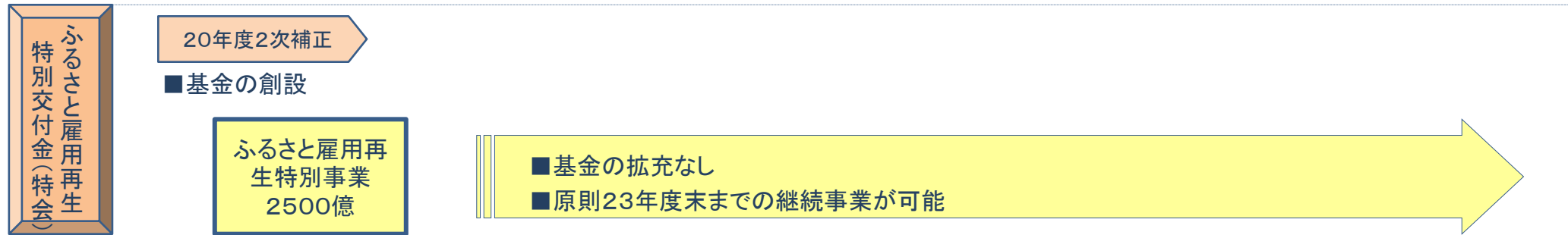
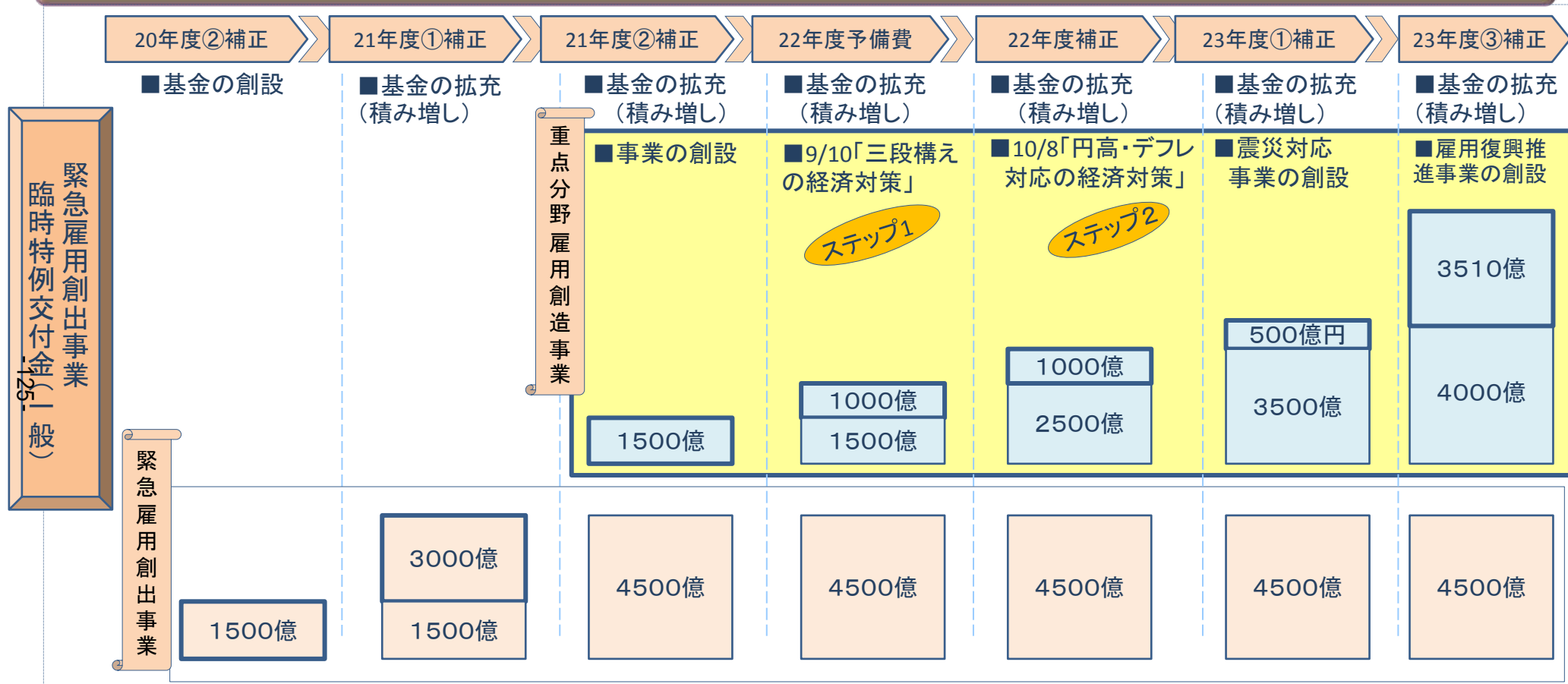
1地域あたり各年度2億円(雇用情勢の悪い地域の複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限

対象地域

- ① 1又は複数の市町村であること
- ② 最近3年間(平均)及び最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1、0.67(1の2/3)未満である場合には0.67)以下であること

図表34 雇用創出基金の変遷

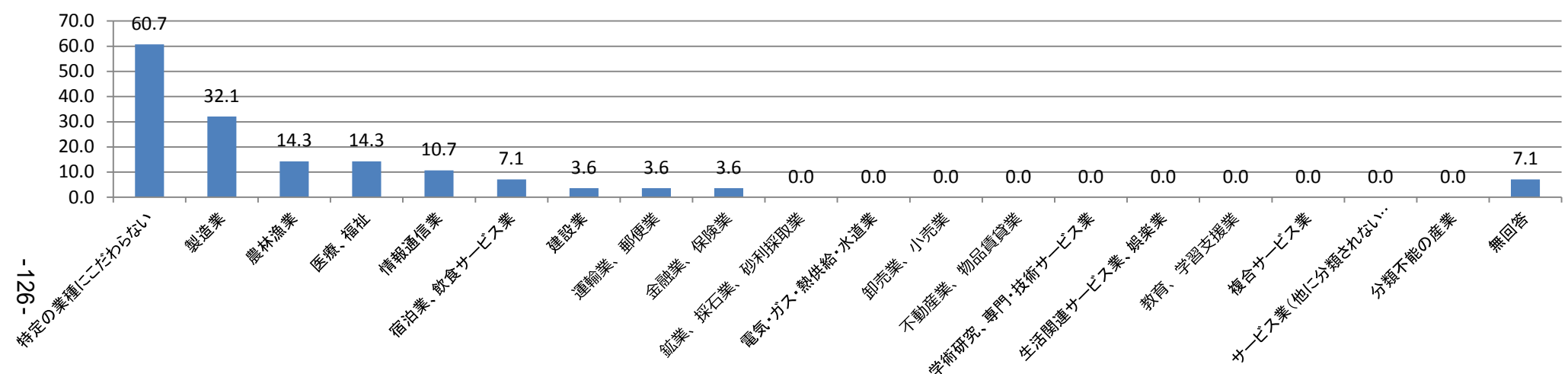
- 「緊急雇用創出事業」は創設以降、数回の積み増しを経て、「重点分野雇用創造事業」の創設などの制度拡充が図られている。
- 「ふるさと雇用再生特別基金事業」は、創設以来、基金の規模に変更はない。



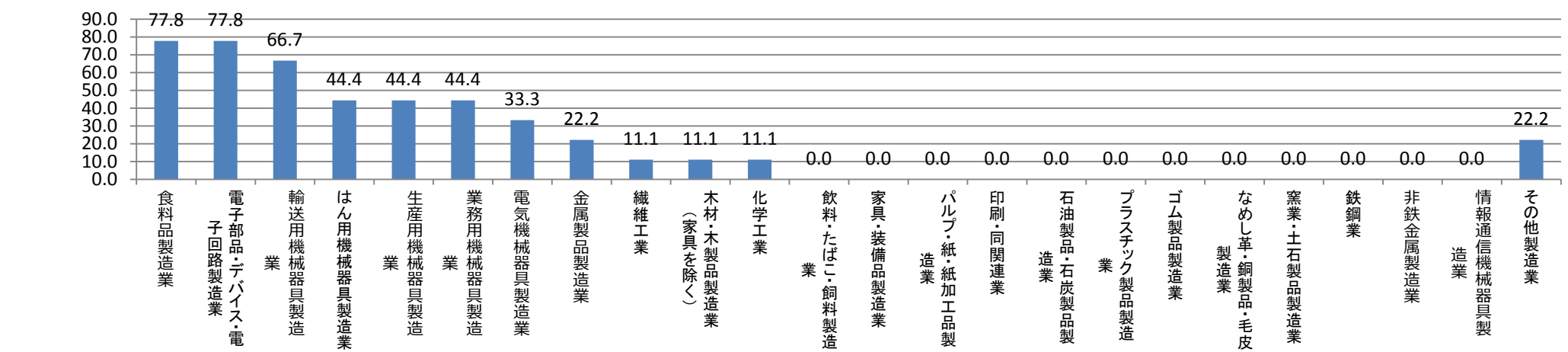
図表35 都道府県における雇用創出を目指す戦略的産業

○ 都道府県が雇用創出を目指す戦略的産業については、「特定の業種にこだわらない」が最も多く、以下、「製造業」、「農林漁業」などとなっている。さらに、製造業を戦略的産業とする場合の具体的な業種については、「食料品製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が最も多く、以下、「輸送用機械器具製造業」などとなっている。

○都道府県の戦略的産業(3つまでの複数回答) N=28



○都道府県の戦略的産業の製造業(5つまでの複数回答) N=9



(資料出所)「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」 JILPT 調査シリーズNo.101 2012年3月

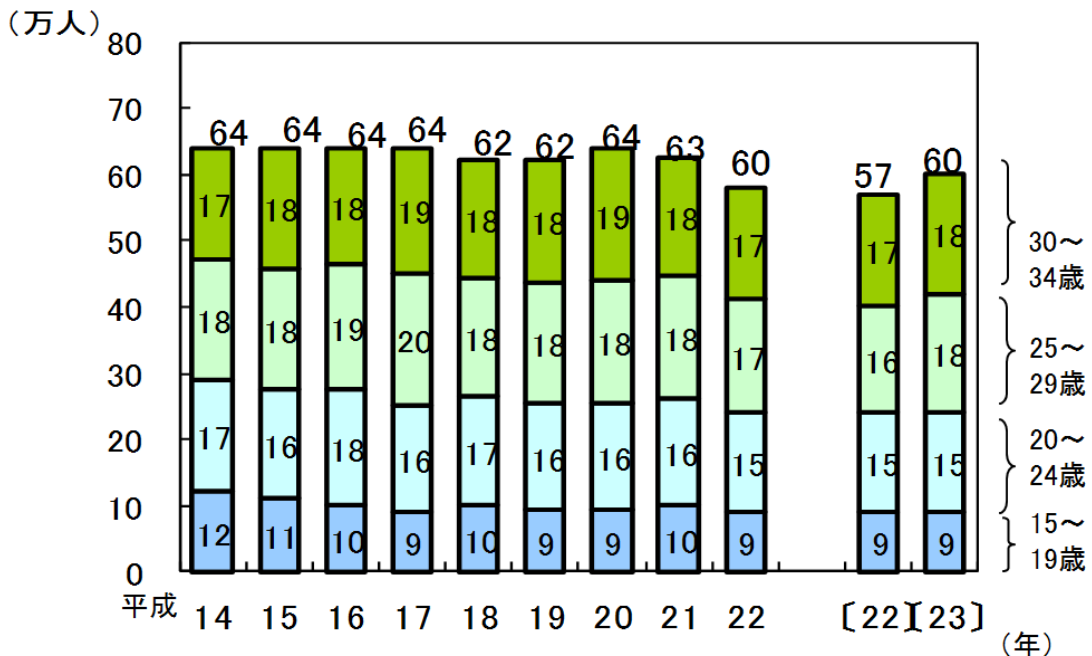
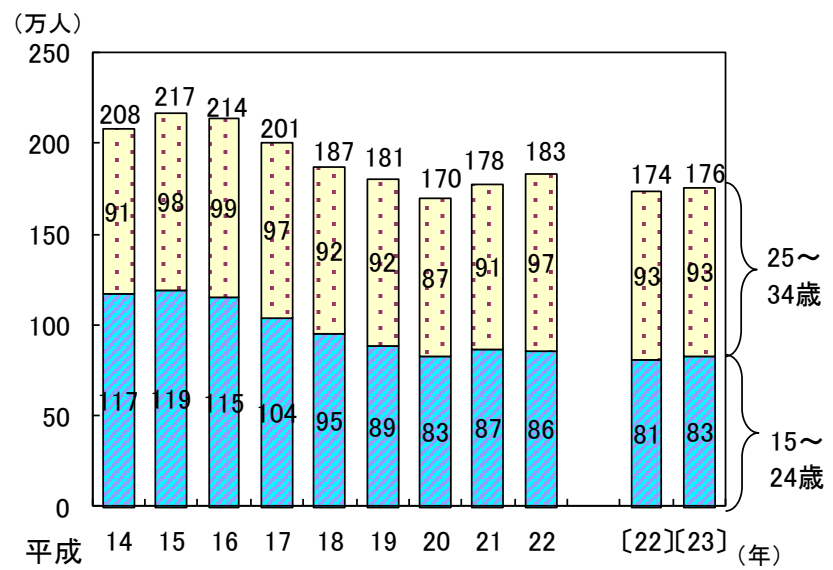
図表36 フリーター・ニートの推移

○ いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少したが、平成21年から増加に転じた。平成23年は176万人と、前年差2万人増(被災3県を除く)。

○ いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台で推移。平成23年は60万人。

フリーターの数の推移

ニートの数の推移



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」
 (注)「フリーター」の定義は、15~34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。
 [注2][]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」
 (注1)「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。
 (注2)[]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表37 主要国の若年者失業率と就職活動の特徴

○ 我が国は、諸外国と比較して、若年者の失業率は低い。その一因として、新卒一括採用等の慣行が挙げられている。

国	失業率(%)		新卒一括採用慣行	就職活動の特徴
	全年齢計	15～24歳		
日本	5.3(※)	9.1	あり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 例年、就職希望者の9割以上(30万人以上)が就職。 ・ 2010年から、新卒一括採用慣行の行き過ぎを是正するため、「3年以内既卒者の新卒扱い」を、事業主の努力義務とした。
フランス	9.1	22.8	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学以外の高等教育機関は実学志向。産業界との関係は緊密。 ・ 大学修了者は民間企業への就職は相対的に不利(就職先は教職、公務員が中心)
ドイツ	7.8	11.0	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中等教育卒業後、企業で見習い就労を行いながら、同時に職業学校に通学する「デュアルシステム」の制度が存在し、比較的成功しているとされている。
韓国	3.8	9.8	あり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本同様に新卒一括採用の慣行があるが、新入社員募集時の年齢差別禁止が義務づけられている。 ・ 大学進学率が8割超と高く、短大進学者が4割を占める。その分、非正規が非常に多く、正社員としての採用が難しいとされている。
アメリカ	9.4	17.6	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの大学で、インターンシップを単位として認定するため、ほとんどの学生がインターンシップを体験。
イギリス	7.8	18.9	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学在学中に就職活動をしない者が大半を占める。 ・ 大学卒業後にボランティア活動などで社会経験を積んだ後、就職活動を行う者も多い。

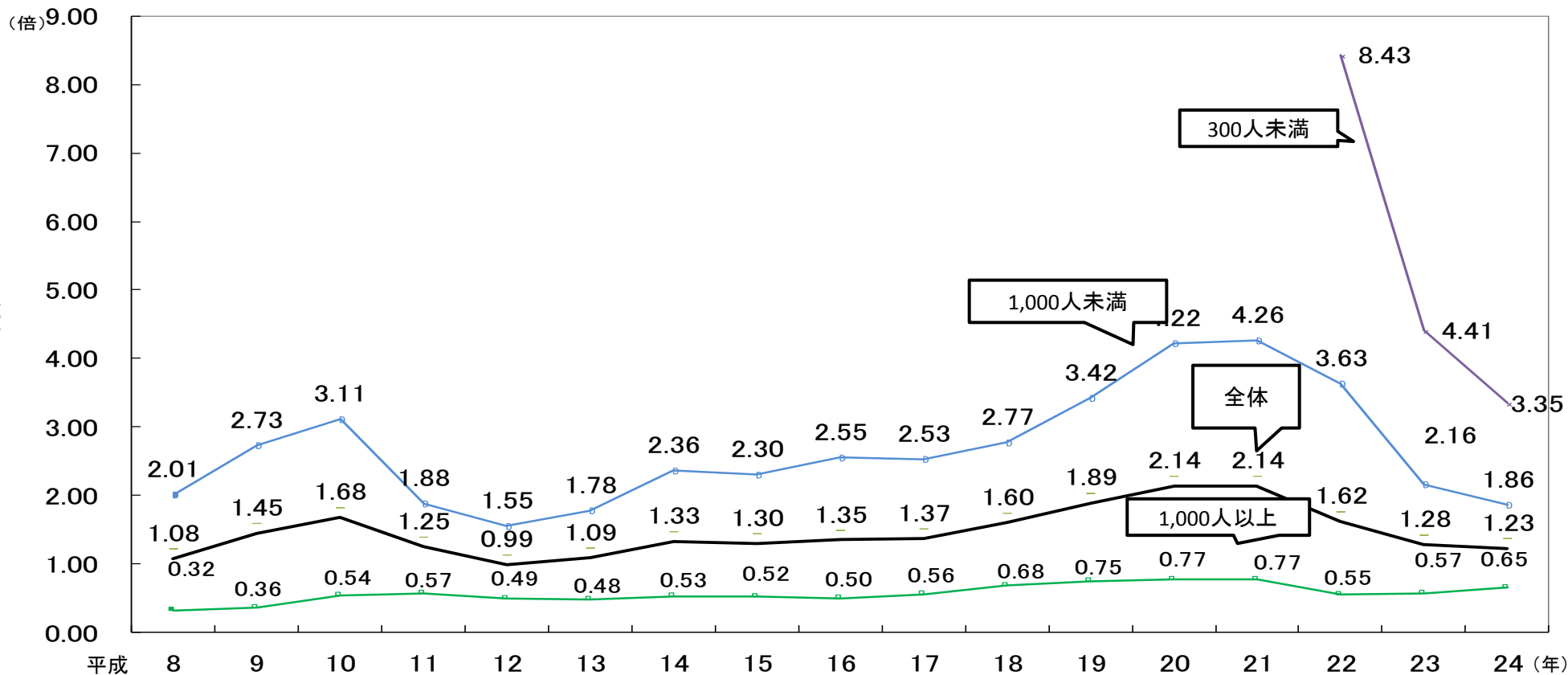
(※) 日本の失業率については、総務省「労働力調査」(2009年)の完全失業率(年齢計5.1%)と異なるが、これは労働力調査では、65歳以上の就業者と完全失業者数を含めて失業率(=完全失業者数÷(就業者数+完全失業者数))を算出しているため。

(出所) OECD "Labour Force Statistics 2010"

図表38 過度の大企業志向

○ 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。

平成24年3月卒の大卒求人倍率については、従業員1,000人以上の企業の求人倍率は0.65倍、1,000人未満の企業は1.86倍、300人未満の企業は3.35倍となっており、1,000人未満・300人未満の企業における求人倍率が特に高い。



(資料出所)リクルートワークス研究所「第28回ワークス大卒求人倍率調査(平成24(2012)年卒)」

※調査期間は平成23年2月23日～3月31日(3月14日～21日は休止)、震災後に被災地及びその周辺に本社が所在する企業を調査対象から外した

※300人未満の区分では、平成22年3月卒より集計している

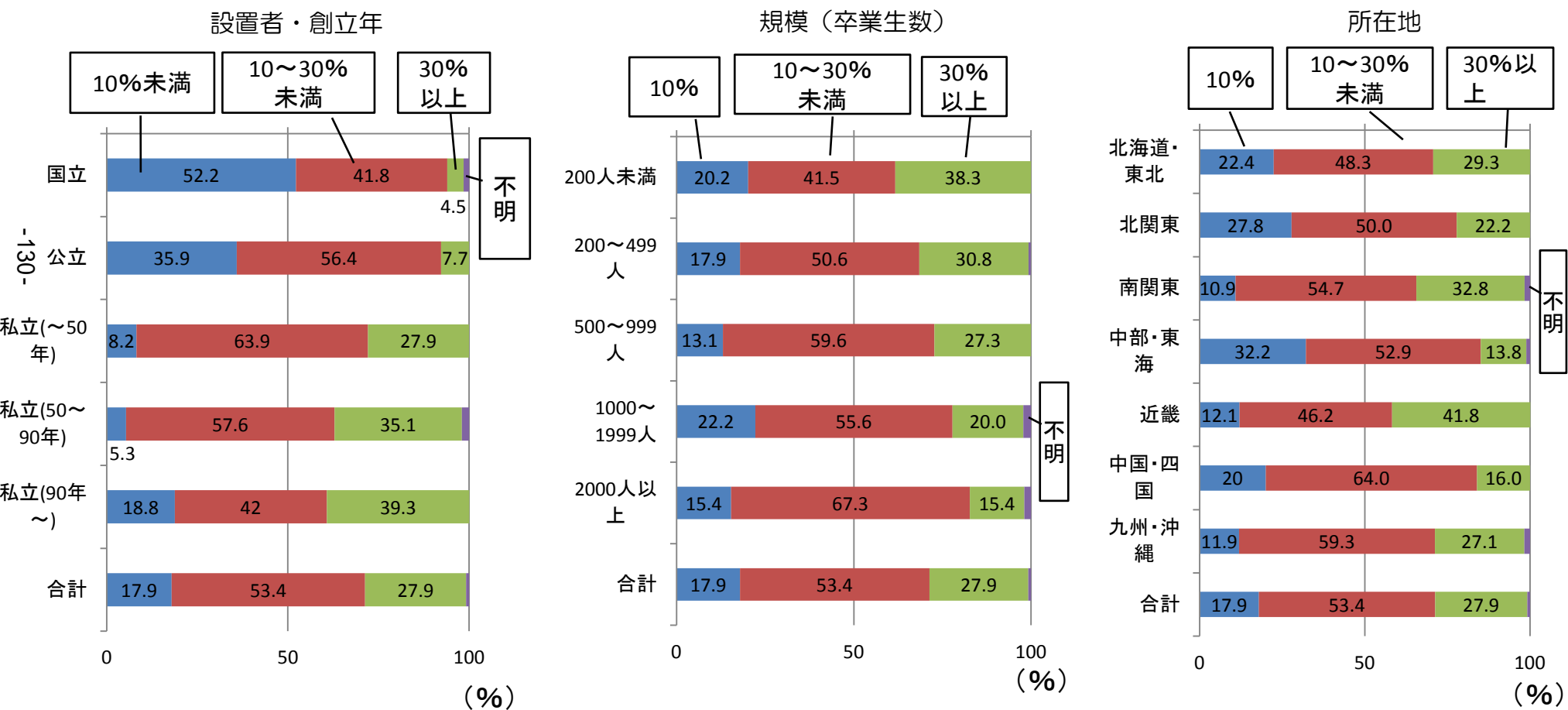
※従業員規模別就職希望者数については、大学3年生・大学院1年生の2月の時点での調査に基づき推計したもの。

※従業員規模別の求人総数については、リクルート社の実施した採用予定者数の調査の結果を、「事業所・企業統計調査」(総務省)における従業員規模別の構成比に併せて換算し、推計したもの。

図表39 大学間の就職率格差

○ 新設私立大学、小規模校、南関東や近畿地方の大学においては、未就職のまま卒業する者の割合が高く、大学間で就職率の開きが見られる。

大学の諸属性と卒業者に占める未就職者の割合(平成22年3月卒)



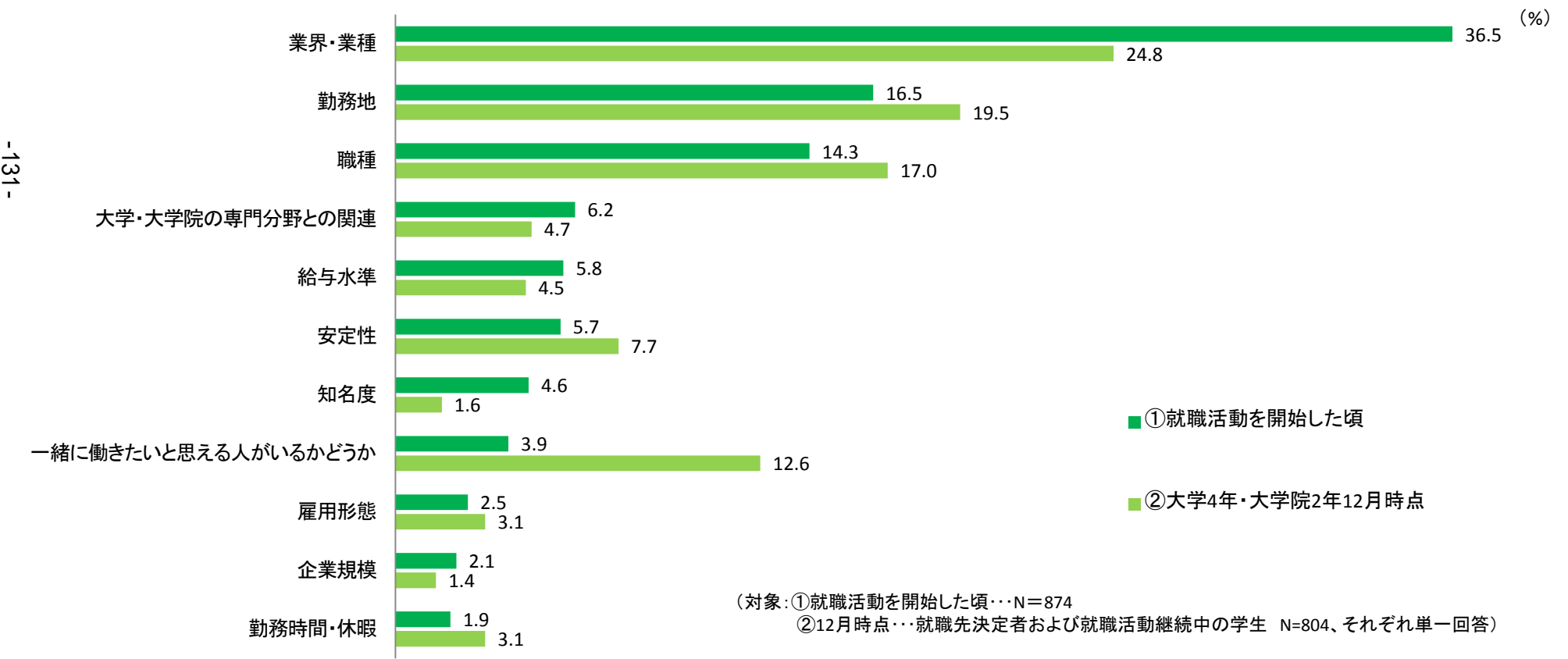
(資料出所)「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」(平成22年)((独)労働政策研究・研修機構)

(注) 平成22年3月卒の新規大学卒業生についての調査。

図表40 学生が企業を選ぶときにもっとも重視した条件

- 学生が就職活動時にもっとも重視する条件は「業界・業種」である。
この傾向は就職活動中に若干薄らぐものの、「職種」や「大学・大学院の専門分野との関連」等の、具体的な職務内容よりも、一貫して重視される傾向となっている。
- この他、就職活動を進める中で、「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」をもっとも重視する者が、増加する傾向にある。

■企業を選ぶときにもっとも重視した条件



(資料出所) 株式会社リクルート「就職白書2012」

○ 大学側の感じる未就職卒業者の特徴を調査したところ、「自分の意見や考えをうまく表現できない」「エントリーシートが書けない」「何をしたらいいかわからない」など、就職困難な理由としては、基礎的能力の不足が考えられるため、就職活動の最初からその活動につまずいているのではないかと考えられる。

大学側の感じる未就職卒業者の特徴

単位：%、N=488

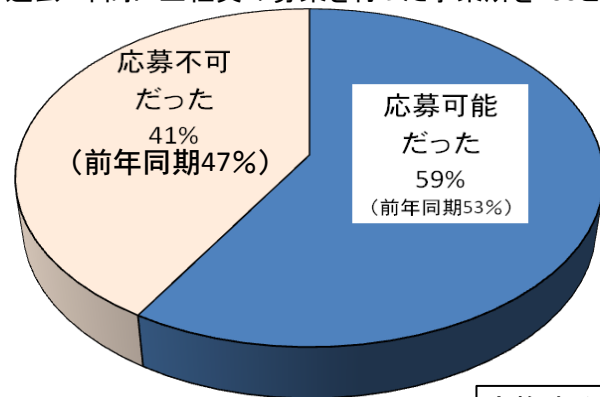
	多い	やや多い	あまり 多くない	多くない	わからない	無回答 ・不明	合計
就職活動をスタートするのが遅い	33.6	41.8	8.6	3.5	9.2	3.3	100
自分の意見や考えを上手く表現できない	30.3	50.4	4.7	3.5	7	4.1	100
教員や職員にほとんど相談しない	25.8	46.5	12.1	3.3	9	3.3	100
何をしたらいいかわからない	25.4	50	10	3.1	8	3.5	100
自信がない	24	49.2	7.8	1.6	13.3	4.1	100
エントリーシートが書けない	22.7	43.9	12.5	4.1	12.5	4.3	100
こだわりが強い	17.8	44.1	16.2	4.7	12.9	4.3	100
友達が少ない	13.3	32.6	12.9	3.5	33	4.7	100
親から自立していない	10.9	36.3	14.3	4.1	30.1	4.3	100
社会人としてのマナーに欠ける	9.2	38.1	25.2	6.4	16.2	4.9	100
生活習慣が身につけていない	9.2	34.6	15.2	6.8	29.5	4.7	100
ゼミに所属していない	5.3	9.2	10.7	47.5	21.7	5.5	100

(資料出所)「大学における未就職卒業者支援に関する調査」(平成22年(独)労働政策研究・研修機構)

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、卒業後3年超の者も対象とする企業は1割未満であるが、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

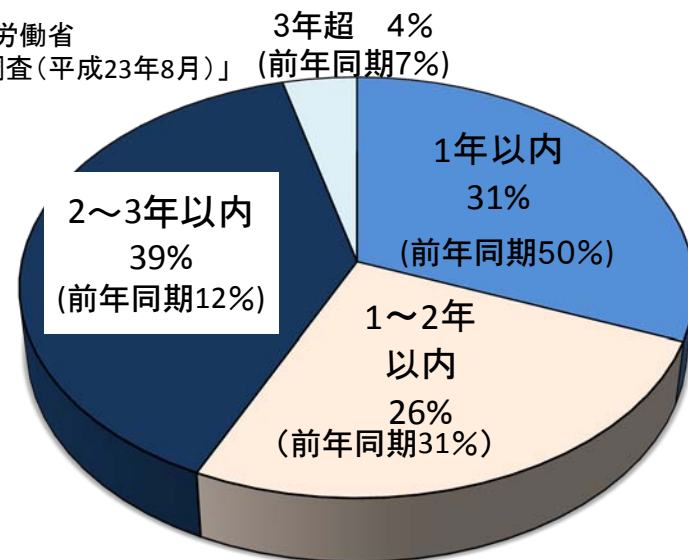
■ 新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況

(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(平成23年8月)」
 (注) 過去1年間(平成22年8月～平成23年7月)の正社員の募集状況
 過去1年間に正社員の募集を行った事業所を100として集計。



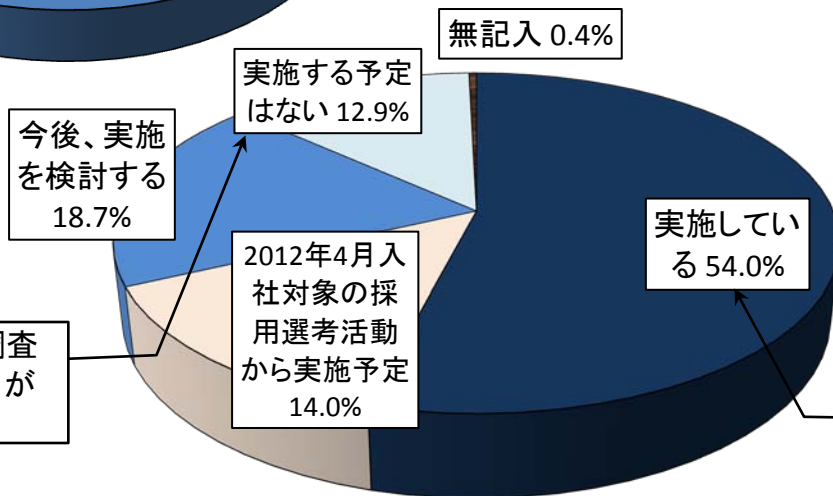
■ 新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間

(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(平成23年8月)」



■ 既卒者の応募受付

(資料出所) (社)日本経済団体連合会「新卒採用(2011年3月卒業者)に関するアンケート調査結果の概要」
 (注) 企業会員のうち1,274社を対象に、2011年7～8月実施。



平成22年3月卒業者の調査「受け付ける予定はない」が58.8%

平成22年3月卒業者の調査「従来から実施していた」は36.9%

○ 広く求職者等を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②実践的な職業訓練、③訓練修了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進。

