

# 参考資料

- ・青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針 . . . . . 1
- ・新規学校卒業者の就職状況 . . . . . 3
- ・「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(抜粋) . . . . . 6
- ・「円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策」(抜粋) . . . . . 10
- ・新卒者雇用に関する緊急対策 . . . . . 12
- ・新規学校卒業者等の採用に関する要請書 . . . . . 14
- ・既卒者の募集状況 . . . . . 15
- ・大学教育の分野別質保証の在り方について(要約)日本学術会議 . . . . . 16
- ・平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る  
就職に関する要請(要約)就職問題懇談会 . . . . . 17
- ・正社員の状況 . . . . . 19
- ・新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～(抜粋) . . . . . 20
- ・ジョブ・カード制度の概要 . . . . . 22

# 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針

(平成19年厚生労働省告示第275号)

※平成19年10月1日施行

## 第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それを踏まえた措置を講ずることとして差し支えないものである。

## 第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

- 一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

三 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

- 三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

- 四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業

予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

### 第三 事業主が定着促進のために講ずべき措置

#### 一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

- (一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることはないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- (二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

#### 二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- (一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。
- (二) 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

## 雇用対策法(抜粋)(昭和41年法律第132号)

※ 雇用対策法とは、労働者が自らの能力を有効に発揮し、その雇用の安定が図られるよう、国が講ずる雇用に関しての必要な施策等を規定しているもの

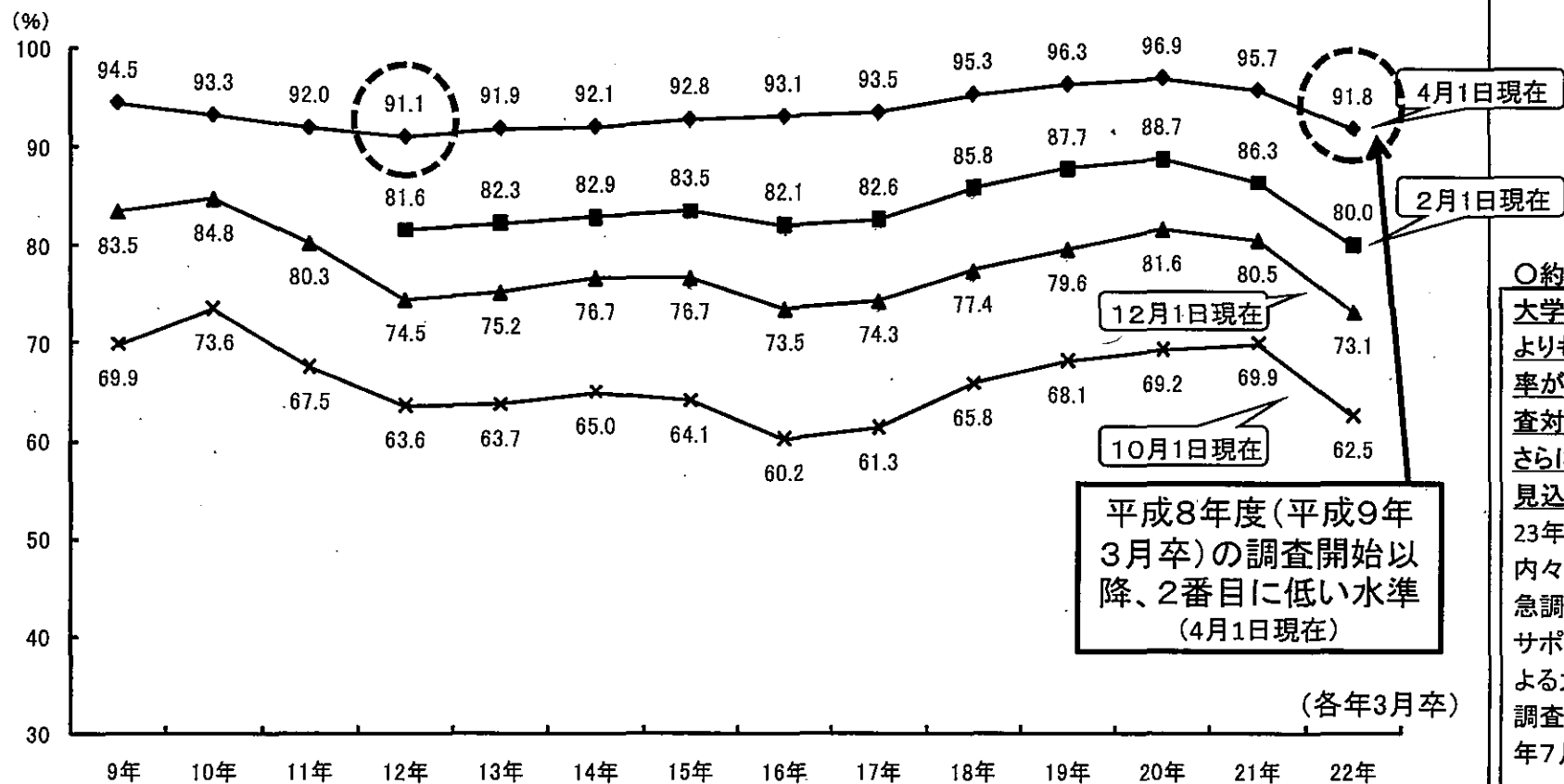
第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

# 新規大学卒業者の就職状況の推移

- 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（4月1日現在）。
  - ・ 就職内定率は91.8%で、2月1日現在から11.8ポイント上昇。前年同期差は3.9ポイント減。

(参考) 就職内定者数(推計値)は34万4千人で、2月1日現在から2万人増加。  
 (注: 学校基本調査(速報値)により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計)



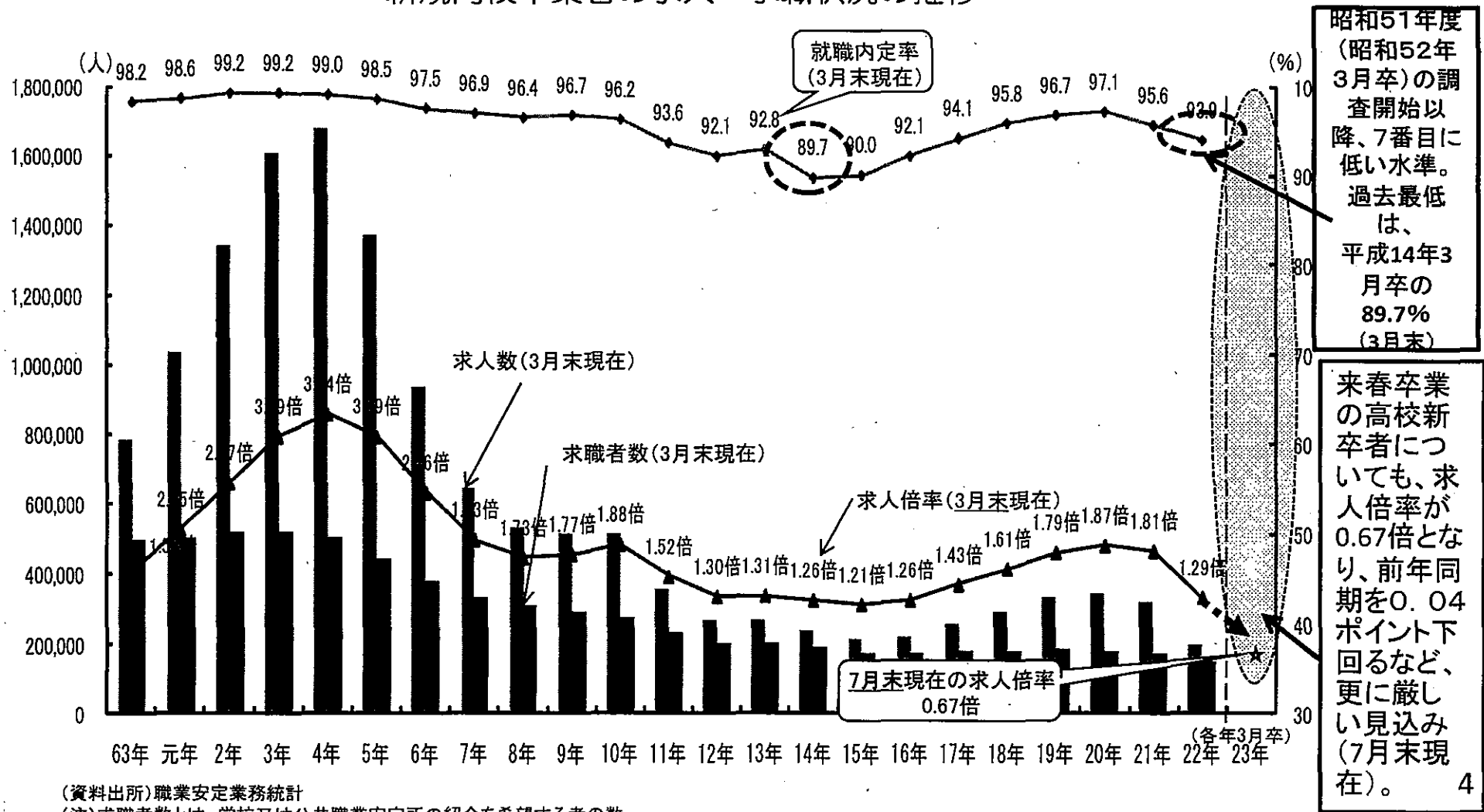
○約67%の  
 大学で昨年度  
 よりも内々定  
 率が低下(調  
 査対象109校)、  
 さらに厳しい  
 見込み(平成  
 23年3月卒  
 内々定状況緊  
 急調査(ジョブ  
 サポーターに  
 よる大学訪問  
 調査、平成22  
 年7月)

(資料出所)「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)  
 (注)内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

# 新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 今春の新規高卒者の就職環境は、厳しい状況（3月末現在）。  
就職内定率は93.9%。前年同期差は1.7ポイント減。
- 来春の新規高卒者の就職環境も厳しく、平成22年3月卒よりも下がる見込み。

新規高校卒業者の求人・求職状況の推移



(資料出所) 職業安定業務統計

(注) 求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

# 新卒者の就職環境

○ 就職が決まらないまま卒業する者が約7.5万人存在。

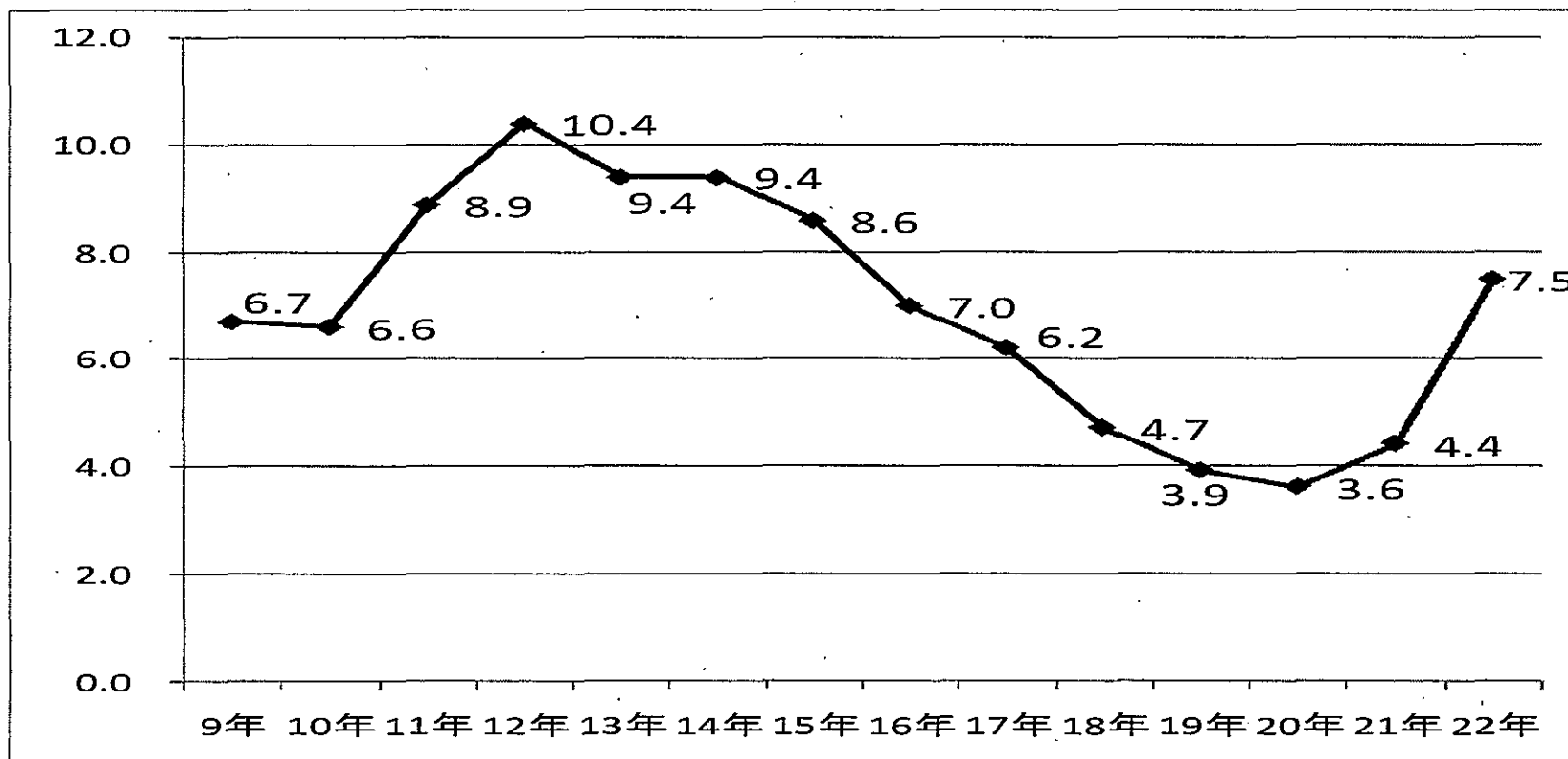
【新規大卒者等（4月1日現在）】就職希望者のうち、内定が得られていない者：6.6万人（前年同期2.9万人増）

【新規高卒者（3月末現在）】就職希望者のうち、内定が得られていない者：0.9万人（前年同期0.2万人増）

※ この他にも留年等の者が11.7万人（20年度から1.8万人増）

(万人)

未就職卒業生数



(資料出所)「大学等卒業予定者就職状況調査」(厚生労働省・文部科学省)及び「職業安定業務統計」(厚生労働省)

(各年3月卒) 5

# 「新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策」(平成22年9月10日) ～円高、デフレへの緊急対応～【抜粋】

## Ⅲ. 緊急的な対応の具体策

### 1. 「雇用」の基盤づくり

厳しい雇用情勢の中で、「新成長戦略」を踏まえ、「新卒者雇用に関する緊急対策について」※に示された取組や、若年者を中心とした雇用対策を講じつつ、潜在的な需要を有する分野(子育て、医療・介護、環境、情報通信、農業、林業等)において、「新しい公共」の考え方に立ち、NPO等も活用しながら、雇用戦略の取組を推進する。

また、中小企業に対する金融支援を通じて、雇用の確保を図る。

※ 新卒者雇用・特命チーム取りまとめ(平成22年8月30日)

#### (1) 新卒者雇用に関する緊急対策

- 新たに緊急・重点的に取り組む対策
- 新卒者等に対する相談支援の強化
- 採用意欲の高い中小企業と新卒者等のマッチング促進
- インターンシップ・トライアル雇用の推進
- 関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップ
- サービスの推進
- 既卒者の新卒枠での採用促進

#### (2) 雇用創造・人材育成の支援

- パーソナル・サポート・モデル事業の実施
- 実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)の推進
- 成長分野を中心とした雇用創造・人材育成等

#### (3) 中小企業に対する金融支援

## (1)新卒者雇用に関する緊急対策

特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する人を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、以下の対策を緊急に進める。

### <具体的な措置>

#### ○新たに緊急・重点的に取り組む対策

##### (ア) 既卒者採用企業への奨励金の創設【厚生労働省】

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

##### (イ) トライアル雇用を行う企業への奨励金の創設【厚生労働省】

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

##### (ウ) 「新卒者就職応援本部」の設置【厚生労働省】

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を、全都道府県労働局に設置する。

##### (エ) 臨床心理士等による相談の導入【厚生労働省】

ハローワークが行う面接会や、「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを行う。

#### ○新卒者等に対する相談支援の強化

##### (ア) キャリアカウンセラーの増員等による相談支援の強化【文部科学省】

大学等におけるキャリアカウンセラーを倍増するとともに、高等学校におけるキャリアカウンセラーの配置を推進し、学生・生徒の実態に即した就職支援の強化を図る。

##### (イ) 就業力を向上させるための支援プログラムの充実【文部科学省】

産業界との連携による課題解決型授業など、学生の社会的・職業的自立に向けた就業力育成のための大学の取組を強化する。

##### (ウ) 臨床心理士等による相談の導入(再掲)【厚生労働省】



**(エ) 大学等の就職支援担当者向けのメールマガジンの発行【厚生労働省】**

大学等の就職支援業務担当者に対し、ハローワークで行っているサービスやイベント情報を定期的に提供するためのメールマガジンを発行し、情報提供を強化する。

**○採用意欲の高い中小企業と新卒者等のマッチング促進**

**(ア) ジョブサポーターによるきめ細かなマッチングの強化【厚生労働省】**

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」(928人)を倍増し、雇用情勢の悪い地域へ重点に配置することにより、1.5万件の求人を開拓し、2万人の正社員就職を実現する。

また、保護者に対し、中小企業への正社員就職の重要性を訴える啓発文書の送付等の働きかけを行う。

**(イ) 「中小企業採用力強化事業」の拡充【経済産業省】**

対象企業の拡大により、1万人の求人を開拓し、中小企業と学生のマッチングについて、インターネット求人サイト等を活用して支援する。

**(ウ) 「雇用意欲企業」の発掘・拡大【経済産業省】**

採用意欲があり人材育成に優れる企業をウェブページ等を通じて情報発信し、「雇用意欲企業」を発掘・拡大する。

**○インターンシップ・トライアル雇用の推進**

**(ア) トライアル雇用を行う企業への奨励金の創設(再掲)【厚生労働省】**

**(イ) 多様なインターンシップ機会の提供【厚生労働省、経済産業省】**

ハローワークによる短期のインターンシップや、中小企業団体等による半年の多様なインターンシップ(新卒者就職応援プロジェクト)により、多様なインターンシップ機会を提供する。

**(ウ) 京都ジョブパークモデルの全国展開【厚生労働省】**

重点分野雇用創造事業を活用し、地方公共団体が主体となって行う京都ジョブパーク方式等による未就職卒業生のトライアル雇用について、全国的に展開する。

**○関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップ・サービスの推進**

**(ア) 「新卒者就職応援本部」の設置(再掲)【厚生労働省】**

(イ) 「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップ・サービスの推進【厚生労働省】

全都道府県労働局に新卒者等が利用しやすい専門のハローワークを設置し、大卒就職ジョブサポーターによる就職支援を行う。

○既卒者の新卒枠での採用促進

(ア) 既卒者採用企業への奨励金の創設(再掲)【厚生労働省】

(1) 「青少年雇用機会確保指針」の改正【厚生労働省】

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請する。

# 円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策 ～新成長戦略実現に向けたステップ2～ (平成22年10月8日 閣議決定) 若者関係〈抜粋〉

## 1. 雇用・人材育成

厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、新卒者の就職支援、企業の雇用維持努力への支援等を進めるとともに、成長分野を中心とした雇用創造・人材育成を図る。

### (1) 新卒者・若年者支援の強化

- 「新卒者就活応援プログラム(仮称)」の実施等
- 若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充
- 中小企業を中心とする企業と学生のミスマッチ解消

### (2) 雇用調整助成金等による雇用下支えと生活支援

- 雇用調整助成金の要件緩和
- 派遣労働者の直接雇用を促進するための奨励金の拡充
- 「『住まい対策』の拡充」の延長
- 貧困・困窮者の「絆」再生事業の実施
- パーソナル・サポート・サービスの制度化に向けた検討

### (3) 雇用創造・人材育成

- 重点分野雇用創造事業の拡充
- 緊急人材育成支援事業の延長等
- 成長分野等人材育成支援事業の実施
- 実践キャリア・アップ制度の推進
- 「新しい公共」の自立的な発展の促進のための環境整備

## (1)新卒者・若年者支援の強化

厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化する。

### <具体的な措置>

#### ○「新卒者就活応援プログラム(仮称)」の実施等【厚生労働省、内閣府】

##### (ア) 新卒者就職実現プロジェクトの拡充

経済危機対応・地域活性化予備費において措置した「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」・「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」(「新卒者就職実現プロジェクト」)を拡充し、平成23年度末まで延長するとともに、長期の育成支援が必要な者への支援を行う。

##### (イ) 「新卒応援ハローワーク」の機能強化によるワン・ストップ・サービスの更なる推進等

「新卒者就職実現プロジェクト」も活用しつつ、新卒応援ハローワークにおいて、ジョブサポーターを増員し、採用意欲のある中小企業等とのマッチングや定着支援、面接会の開催など、ワン・ストップできめ細かな支援の充実を図る。

また、特に雇用情勢が厳しい沖縄県において新卒者に対する就職支援を重点的に行う。

#### ○若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充【厚生労働省】

年長フリーター等の正規雇用を支援する「若年者等正規雇用化特別奨励金」のうち、「トライアル雇用活用型」の支給対象者(25~39歳)について、25歳未満の者も対象に含めるよう年齢枠を拡大する。

#### ○中小企業を中心とする企業と学生のミスマッチ解消【経済産業省】

ジョブカフェにおける中小企業等向けの求人開拓を一層進めるとともに、中小企業等の魅力を発信する事業を強化する。

# 新卒者雇用に関する緊急対策

(3段階の経済対策(9月10日閣議決定)・緊急総合経済対策(10月8日閣議決定))

## 予備費 (3段階の経済対策)

ハローワーク又は高校・大学等に出向き、学生・生徒への就職活動の相談、職業適性検査、就職活動についてのセミナーの開催などの就職支援を実施。また、企業を訪問しての求人開拓、地域の中小企業と新卒者等とのマッチングを実施。

### ○「ジョブサポーター」の倍増によるきめ細かな支援

【予備費17.1億円 8月31日から増員開始】

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増(928人→1,753人)し、中小企業と新卒者等とのマッチングを集中的に実施。

大学等の卒業年次の在學生(留年生を含む)及び卒業後3年以内の既卒者等を対象に、全国ネットワークを活かした求人情報の提供、職業相談、職業紹介をはじめ、就職までの一貫した担当者制の支援、臨床心理士による心理的サポート、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」や「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」の活用促進、短期のインターンシップ機会の提供を実施。

### ○全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置【予備費3.8億円 9月24日から実施】

全都道府県労働局に、新卒者等が利用しやすい専門のハローワークとして、「新卒応援ハローワーク」(9月24日現在 47カ所)を設置し、大卒就職ジョブサポーターによるワンストップの就職支援を実施。

### ○臨床心理士等による心理的サポートを実施

【予備費1.1億円 9月24日から実施】

ハローワークが行う面接会や、「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを実施。

### ○「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を実施【予備費2.6億円 9月24日から実施】

全都道府県労働局に、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を実施。

( 続 く )

## 補正予算(緊急総合経済対策)

### ○ジョブサポーターのさらなる増員によるきめ細かな支援の充実

ジョブサポーターを増員し、定着支援や担当者制による個別支援を充実。

### ○ワンストップできめ細かな支援を充実

増員されたジョブサポーターを配置し、ワンストップできめ細かな支援を充実。

**予備費**  
(3段階の経済対策)

**○新卒扱いで既卒者を採用する企業への奨励金を創設**

【予備費 54億円 9月24日から実施】  
【正規雇用から6か月経過後に100万円支給】

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」を支給。

**○既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金を創設**

【予備費 64億円 9月24日から実施】  
【有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用移行から3か月後に50万円支給】

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を支給。

**○未内定者・既卒者を対象に、短期のインターンシップ機会を提供**

【予備費1.8億円 9月24日から実施】

未内定者（留年生含む）や卒業後3年以内の既卒者を対象に、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて、短期（最長1か月）のインターンシップ機会を提供。

**○「青少年雇用機会確保指針」の改正（「卒業後3年間は新卒扱い」）**

【改正内容について検討中】  
雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請。

**補正予算（緊急総合経済対策）**

**○23年度末まで延長**

**○23年度末まで延長・長期の育成支援が必要な者への支援の実施（拡充）**

**「既卒者育成支援奨励金」（仮称）の創設**

長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用（3か月のoff-JT期間を含め原則6か月）し、育成のうえ正社員に移行させる成長分野（環境等）の中小企業の事業主に支給。【有期雇用（6か月）月10万、off-JT期間（3か月）は各月5万を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万】

※このほか、大学等とハローワークの一体的就職支援（面接会の共催等）、大学等の就職支援担当者、新卒者、企業を対象にしたメルマガの発行、保護者等関係者への啓発文等の送付による働きかけの実施、新卒者に対する地域の中小企業PR（地元企業を活用した高校内企業説明会の実施等）などを実施。

平成 22 年 10 月 8 日

主要経済団体の長 殿

## 新規学校卒業者等の採用に関する要請書

今春の就職内定率は、新規大学卒業者で 91.8%、新規高校卒業者で 98.9%と、特に大学は前年から大きく低下し、ここ 10 年来で最も厳しい状況となっており、来春に向け、就職環境がさらに厳しくなることが懸念されます。

また、未就職卒業者は約 7.5 万人（前年度比約 3.1 万人増）にのぼっており、いったん卒業すると、新卒枠への応募機会が極めて限定されるため、正社員として就職することが困難になり、フリーターとして労働市場に滞留することが懸念されます。

このような状況を踏まえ、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省では、学校とハローワーク等との連携により、「新成長戦略実現に向けた 3 段階の経済対策」（平成 22 年 9 月 10 日閣議決定）に盛り込まれた対策を実施し、1 人でも多くの新規学校卒業者及び未就職卒業者の就職が実現するように努めるとともに、卒業時点で学生・生徒が社会人・職業人として必要な資質能力を備えるよう、義務教育段階からのキャリア教育・職業教育を推進し、特に大学においては学生の就業力の育成を図る取組を強化していく所存です。

産業界の皆さまにおかれましても、将来にわたる日本経済の競争力・生産性の向上を図るため、こうした取組みにご理解をいただき、新規学校卒業者及び未就職卒業者のための①採用枠の拡大、追加求人<sup>①</sup>の提出及び少なくとも大学及び高等学校等②卒業後 3 年以内の未就職卒業者の新卒枠での応募受付について努力をお願いする次第です。

また、就職・採用活動の早期化・長期化は、大学教育の効果を阻害し、学生の質の低下も招いていることから、企業、学生双方にとってメリットをもたらす就職・採用活動の実現のため、③早期の採用選考活動の抑制にこれまで以上の取組みをお願いいたします。

貴団体におかれましては、私どもの要請に何卒深い御理解を賜り、傘下団体及び事業主の皆さまにこの趣旨を徹底していただきたく、御協力をお願い申し上げます。

文部科学大臣

経済産業大臣

高木義明

大島章宏

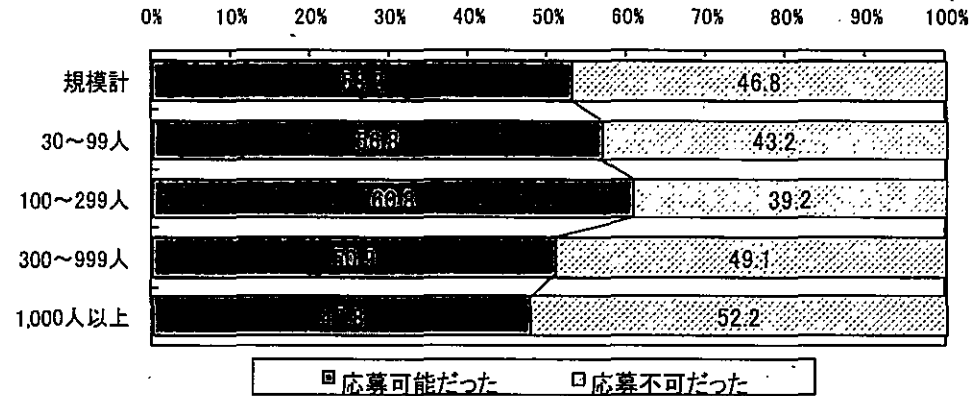
厚生労働大臣

細川律夫

# 既卒者の募集状況

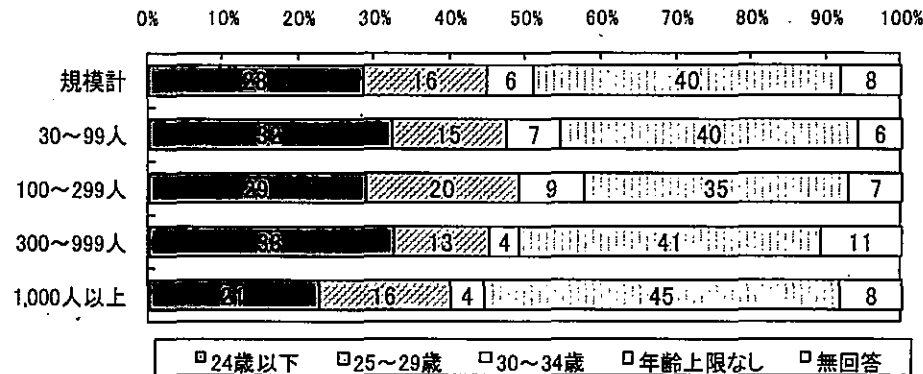
○ 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約5割となっており、大企業規模は応募不可とする割合が高くなる傾向。

新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況

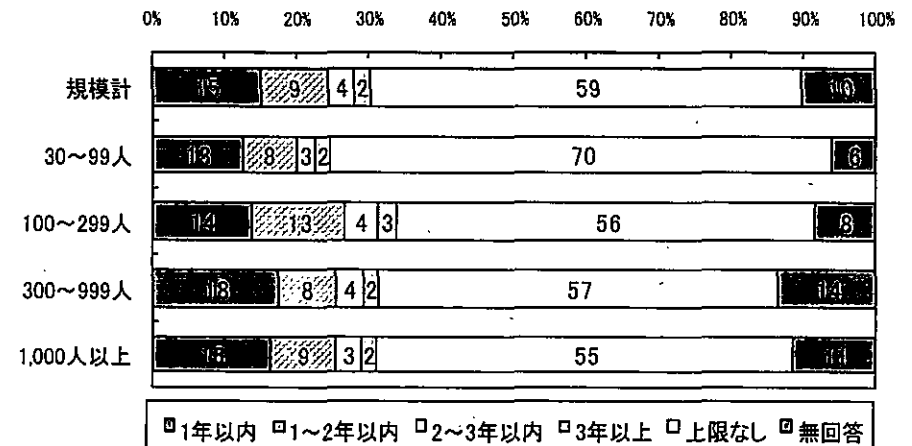


(注)過去1年間に正社員の募集を行った事業所を100として集計。

新規学卒者採用枠に応募可能な既卒者の応募年齢の上限



新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間の上限



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(平成22年8月)」  
 (注)過去1年間(平成21年8月~平成22年7月)の正社員の募集状況



## 日本学術会議

### 5. 就職活動の在り方の見直し - 当面取るべき対策

#### (4) 当面取るべき対策

#### ② 就職できない若者に対するセーフティーネットの構築 イ 企業の採用における「新卒」要件の緩和

- 平成18年版の国民生活白書によれば、若年既卒者を新卒者と同じ枠で採用対象とした企業は22.4%に留まっており、採用対象としなかった企業は44.0%になった。
- 新卒一括採用という採用方式は、その「新卒」要件が厳格に運用される場合には、個人のライフコースの特定の時期にリスクを集中させるとともに、景気の変動を通じて、世代間でも特定の世代にリスクを集中させるものであり、そのネガティブな影響は、社会的にも無視し得ないものとして認識されるようになってきている。
- ではどうするのか。例えば、「卒業後最低3年間は、若年既卒者に対しても新卒一括採用の門戸が開かれること」を当面達成すべき目標とした場合、大きく分けて2つのアプローチがあるだろう。
- 一つは「規制的」な手法として、経済団体による倫理指針のようものを通じて、企業が自主的に改善を図ることを促すというようなことが考えられる。
- もう一つは、「経済的」な手法として、若年既卒者を新卒者と同じ枠で採用対象とすると回答した企業をリストアップして公表し、若年既卒者や学生が知ることができるようになれば、現状に少なからぬインパクトを与えることになる。
- 何れのアプローチをとるにしても、卒業後一定期間は、大学あるいは大学間連合による就職支援を受けられるよう、大学の支援機能・体制の強化等が必要であるが、こうしたことも含めて、政府の関係部局において、この問題についての更に具体的な検討が速やかに行われることを求めたい。

# 平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職に関する要請(要約)

(平成22年(2010年)9月14日)

## 就職問題懇談会

### —大学の使命と就職・採用活動の「申合せ」—

国公立の大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)で構成する就職問題懇談会においては、大学等卒業予定者の就職活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学習環境を確保するとともに、学生の就職機会の均等を期するため、別添のとおり「申合せ」を行い、全国の大学等に趣旨の徹底を図っております。

大学等は、この「申合せ」を行うに当たり、高い学力と豊かな人間性を有した人材を育成する質の高い教育と研究を展開しなければならない社会的使命と責任があることを十分認識し、その責務を果たすために全教職員が協力してこれを実行することを改めて確認した次第です。

### —就職・採用活動の現状—

しかし、我々がこの使命に応えるために、学生に対して様々な教育指導を展開する一方で、誠に残念ながら、学生に対する採用選考活動の早期化とそれに起因する長期化が依然として続いています。

これまで毎年、社団法人日本経済団体連合会では、採用活動が学業に影響を及ぼさないよう「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者の採用選考に関する倫理憲章」を定め、その普及が図られてきました。

しかしながら、数多くの企業で早期に採用選考活動が開始されるなど、学生の就職活動の実態は従来に比して大きく是正されることなく、今日に至っている状況です。

### —就職・採用活動の早期・長期化における影響—

経済環境の悪化に伴い雇用意欲が低下する一方で、企業間においては、より優秀な学生を他社に先んじて採用しようとする競争が激化しています。その結果、大学等における教育の到達点から見ると、明らかに未成熟な学生を早々と採用選考に駆り立て、学業に専念することや海外留学等の幅広い体験をすることを妨げ、事実上学生から学ぶ機会を奪う状況となっています。こうした状況は大学等の高等教育の空洞化を引き起こし、次代を担う能力を備えた人材の育成を著しく困難としています。

今後もこのような営みを積み重ねるならば、将来において国力を損なう結果をもたらすことは避けられず、こうした重大な問題を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者という立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考えます。

### —産官学が連携した就職・採用活動の検討—

今や、採用活動の早期化とそれに起因する長期化がもたらす大学教育への深刻な影響を、これ以上看過することは忍び難い状況です。我が国の将来を担う、有為な人材を社会に送り出す使命のある高等教育機関として、就職・採用活動の在り方について、産官学連携による検討に速やかに着手すべきであると強く要望する次第です。

### —就業機会の確保—

さらに、近年の我が国の経済環境の悪化に基づく厳しい雇用環境により、いかに大学等でキャリア教育や就職指導の徹底をしても、残念ながら多くの有為な学生が卒業後無業の状態に陥り、生活の苦しさを強いられている状況が急速に増えています。社会で活躍しようと未来への希望に大きく胸を膨らませている若者の多くが、定職に就くことができないまま失意のもとに日々を送る状況は、一刻も早く改善しなければなりません。

こうした現状については、日本学術会議においても、大学教育の質保証の観点から、強い危機感を示し、本年7月、大学と職業との接続の在り方について異例の提言を行っています。

つきましては、貴職におかれましては、平成23年度大学等卒業・修了予定者の採用活動に当たり、学生の就職・採用活動の秩序を維持し、未来ある学生の将来を保証するため、上記事情を御賢察の上、私どもの「申合せ」の内容について十分御理解いただきますとともに、特に下記の事項について御配慮くださいますようお願いいたします。

併せて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新規学校卒業・修了者(以下「新卒者」という。)はもとより諸般の事情により就職未決定のまま卒業・修了した者についても積極的な採用に向けた特段の御配慮をお願いいたします。

### 1. 採用選考活動の早期化是正について

- (1) 卒業・修了年次に達しない学生に対する実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動は卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とするとともに、可能な限り休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動に支障を生ずることのない採用選考活動を行うこと。
- (2) 就職情報出版会社が運営する就職活動の支援を目的としたウェブサイト等における採用選考のための 学生のエントリー開始については、卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とする等、適切に採用情報を公開するよう努めること。
- (3) 正式内定開始前の9月30日以前に内定承諾書、誓約書、連帯保証書の提出を求める等、学生の自由な就職活動を妨げ、心理的な負担となる拘束を行わないこと。また、内定後に内定式や入社前研修等を行う場合には、学生の学修に支障がないよう配慮すること。
- (4) 学生の職業観・勤労観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターンシップについて、積極的に受け入れていただきたいこと。  
ただし、インターンシップは、教育の一環として位置付けられた就業体験であり、採用選考と直結した受入れは本来の趣旨にそぐわないものであることに留意していただきたいこと。

### 2. 採用広報活動について

企業の採用広報活動(採用情報など一般的な企業情報を学生に提供する活動)として開催する「企業説明会」等の就職支援イベントについては、原則として休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動を尊重するとともに、これらのイベントの開催趣旨が学生の自己分析や職業研究を深めるものであって、参加することが採用選考につながるものではないことを学生に対して明確にすること。

### 3. 採用活動の公平・公正の確保について

- (1) 学生の応募書類は、「大学等指定書類(『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』)」とし、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類」(エントリーシート等を含む)、「戸籍謄(抄)本」、「住民票」等の提出を求めないこと。
- (2) 男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則った採用活動を行うこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮が行われること。
- (3) 採用情報の提供に当たっては、求める人材の能力や資質を具体的に示し、公平・公正な公開を徹底するとともに、学校名、学部・学科、地域により就職情報(情報誌、ダイレクトメール等を含む)の提供や採用選考に差異を設けない等、就職の機会均等について一層の改善を図ること。

### 4. 新卒要件の緩和について

卒業・修了の際に、未就職や非正規雇用となった既卒者が、新たな就職先を求め、再チャレンジできるよう配慮していただきたいこと。その際、新卒者と同じ扱いをするよう配慮し、少なくとも、卒業・修了後3年間は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に努めていただきたいこと。

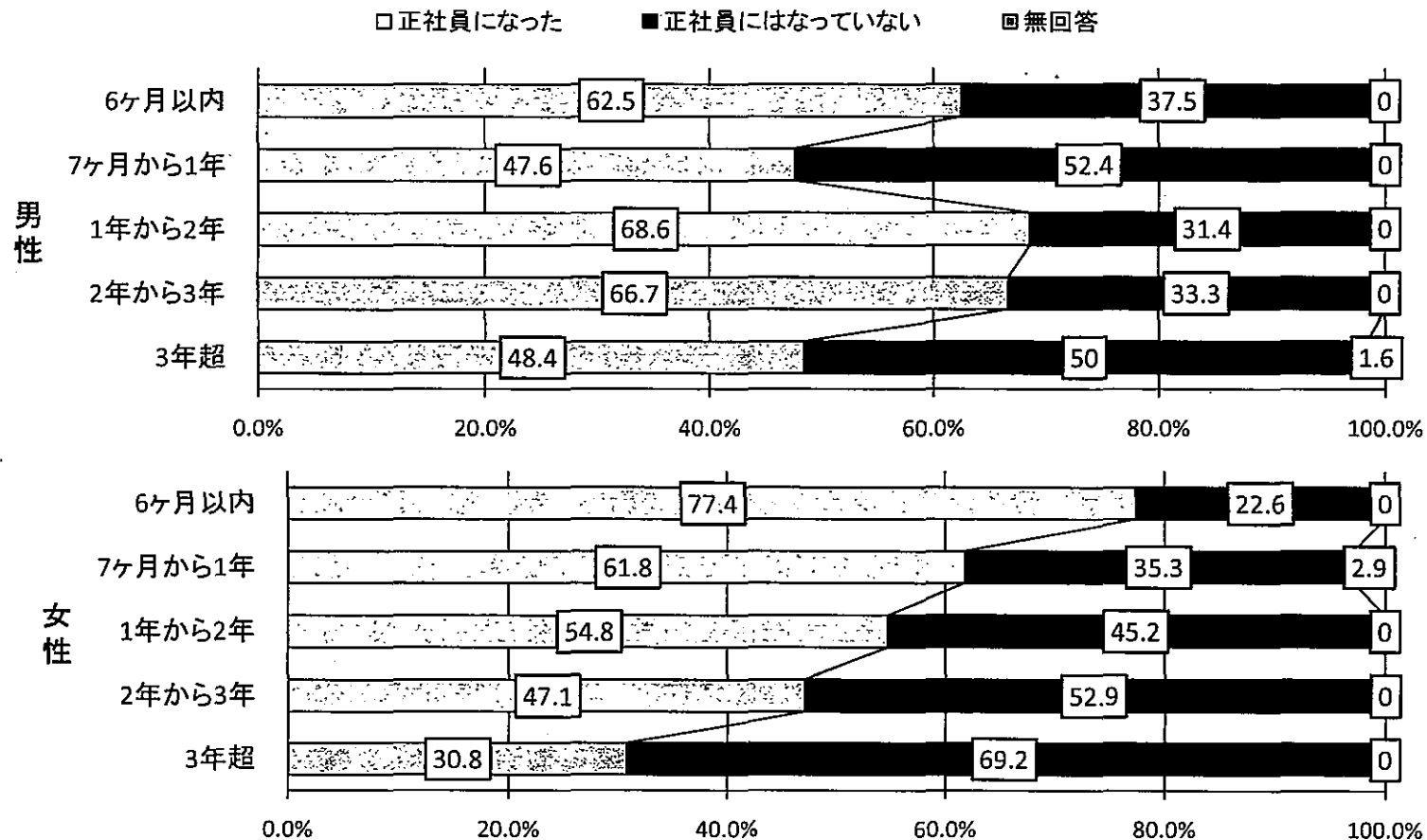
### 5. 雇用問題の解決に向けて

- (1) 学生の就職・採用活動に携わる大学等関係団体、日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会、日本就職情報出版懇話会等の各界関係団体及び文部科学省、厚生労働省を始めとした関係省庁は、我が国の将来を担う学生が大学生活において、専門性と人間力を高めるための時間を尊重し、ともに就職・採用活動の現状を検証し、可能な限り学業に影響が及ばないよう努めること。
- (2) 企業側団体と大学等関係団体は雇用に関する課題の解決に向け、継続的に協議するよう努めること。

# 正社員の状況

○フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた率は男性で約5割、女性で約3割。

## 正社員化の実現状況



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—」2006年  
 ※ 18~29歳、正規課程の学生、専業主婦を除く

新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～  
(平成22年6月18日 閣議決定) 若者関係〈抜粋〉

(6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】

『20～64歳の就業率80%、15歳以上の就業率57%』、『20～34歳の就業率77%』、『若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数10万人』、『25歳～44歳までの女性就業率73%、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%』、『60歳～64歳までの就業率63%』、『障がい者の実雇用率1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大8億円』、『**ジョブ・カード取得者300万人**』、『大学のインターンシップ実施率100%、大学への社会人入学者数9万人、専修学校での社会人受入れ総数15万人、自己啓発を行っているの労働者の割合：正社員70%、非正社員50%、公共職業訓練受講者の就職率：施設内80%、委託65%』、『年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間、以上の雇用者の割合5割減』、『最低賃金引上げ：全国最低800円、全国平均1000円』、『労働災害発生件数3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%、受動喫煙の無い職場の実現』

これらの目標値は、内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。

このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※ NVQ は、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

# ジョブ・カード制度の概要

**創設の背景：**人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれなかったという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

**施策の概要：**フリーター等の正社員経験の少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。

