

(大学院進学における諸課題)

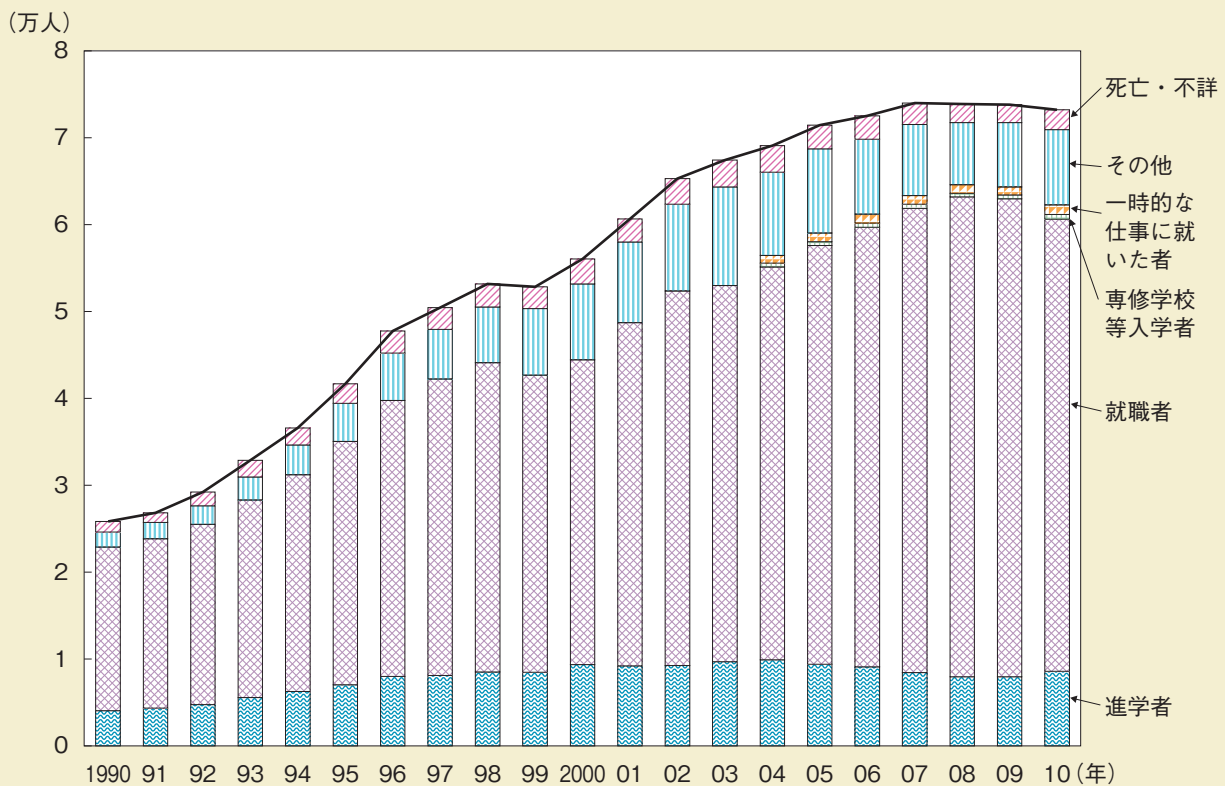
第2 - (2) - 32図により、大学院修士課程の卒業者の進路をみると、大学院卒業者が1990年代から2000年代半ばにかけて増加してきたが、進学者の伸びは小さく、2004年の1.0万人をピークに減少している。なお、進学者を学科ごとにみると、工学の卒業者が最も多く、次いで社会科学が多い(付2 - (2) - 7表)。

また、第2 - (2) - 33図により、就職も進学もしていない者の割合を大学院と学部の間で比較すると、理学、工学等では、大学院卒の方が学部卒に比べ就職も進学もしない者の割合が低くなっている一方、人文科学、社会科学、家政、芸術、教育では、大学院卒の方が学部卒よりも就職も進学もしない者の割合が高くなっている。

主に、文系学科では、大学院に進学したとしても、卒業後に就職先や進路が決まらない割合が高く、大学院で身につけた専門的な知識が、必ずしも社会的なニーズが高くない可能性がある。大学院進学率の上昇については、今までのように教育水準の向上の観点から評価するだけではなく、社会のニーズを踏まえて再検討される必要がある。

なお、学部時代にやりたいことが見つからなかったり、職業選択を先送りするなどの理由で大学院に進学している状況について指摘もあるが、このような学生に対しては、勤労観、職業観の形成や、労働に必要な能力の獲得に向けた目的意識の醸成などのための教育プロゲ

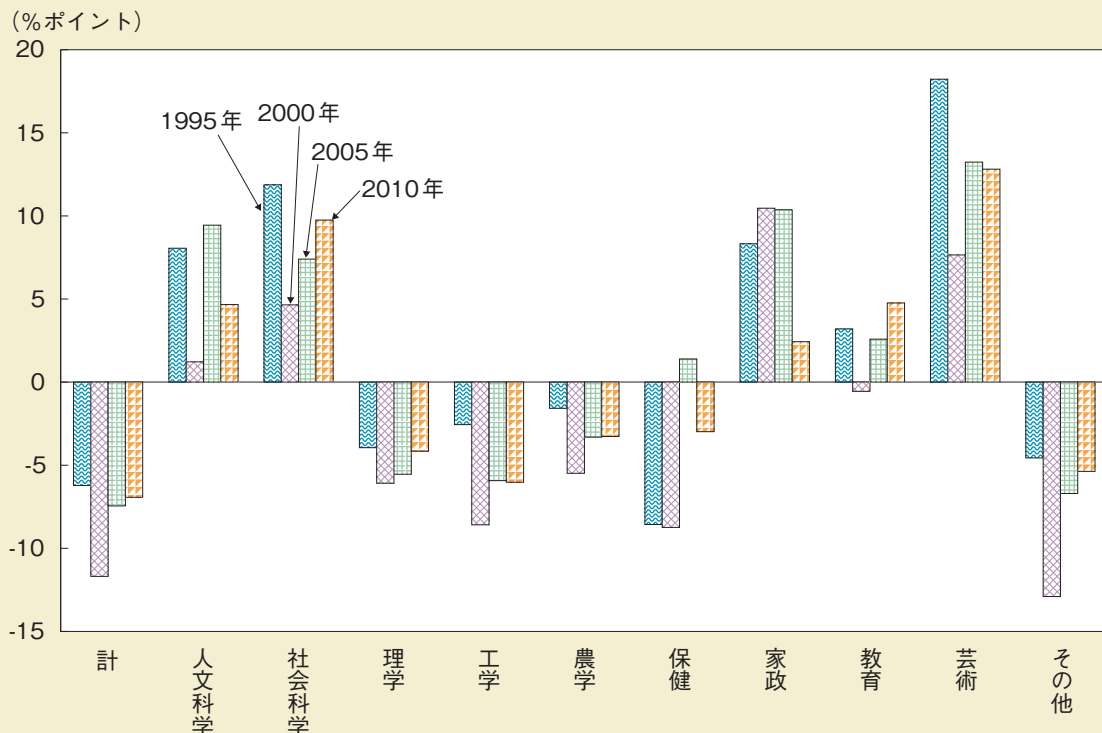
第2 - (2) - 32図 大学院修士課程の卒業者の進路



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1) 進学者とは、大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科へ入学した者を指し、進学しかつ就職した者を含む。
- 2) 専修学校等入学者は、外国の学校の入学者を含む。
- 3) 一時的な仕事に就いた者、専修学校等入学者は2004年からで、それ以前はその他に含まれる。

第2 - (2) - 33図 就職も進学もしていない者の割合の大学院修士課程と学部間の比較



資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 進学者、就職者、臨床研修医以外の者の卒業者に占める割合を就職も進学もしていない者の割合とし、各学科ごとに大学院修士課程及び大学学部の別に計算し、大学院修士課程の割合から学部の割合を減じて指標化したもの。

ラムの提供が求められるように思われる。

(企業の大卒者の採用動向)

新規学卒者の採用について、採用を行う企業側からの視点として、第2 - (2) - 34図により、新規大卒採用を増加させる事業所割合をみると、文系理系とも100~299人規模や300~999人規模の中堅事業所で相対的に堅調な動きがみられる。一方、30~99人規模の事業所は、どの時期も低く、特に、2000年代では、全ての事業所規模の中で、最も割合が低くなっている。こうした小規模事業所では、潜在的には採用の希望があるものの、採用を増やす余裕がなく、大学生の募集をあきらめている可能性もある。

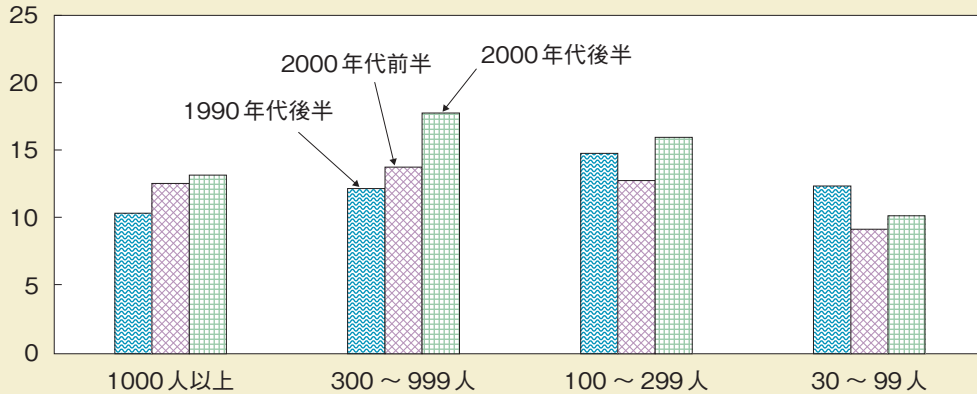
第2 - (2) - 35図により、大卒文系採用を増加させる理由をみると、「販売・営業部門の増強」が最も多く、規模が小さい事業所ほどその割合が高い傾向にあるが、次いで「年齢等人員構成の適正化」が多く、これは規模が大きい事業所ほど割合が高い。また、2008年からの調査項目であるが、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」も高い割合を示している。これに対し、第2 - (2) - 36図により、大卒理系においてみると、「技術革新への対応・研究開発体制の充実」が最も多く、規模間の差は小さい。また、「年齢等人員構成の適正化」、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」も高い割合を示している。

大卒文系は販売や営業のようなホワイトカラー職種を、大卒理系は研究者や技術者を確保

第2 - (2) - 34図 新規大卒採用を増加させる事業所割合

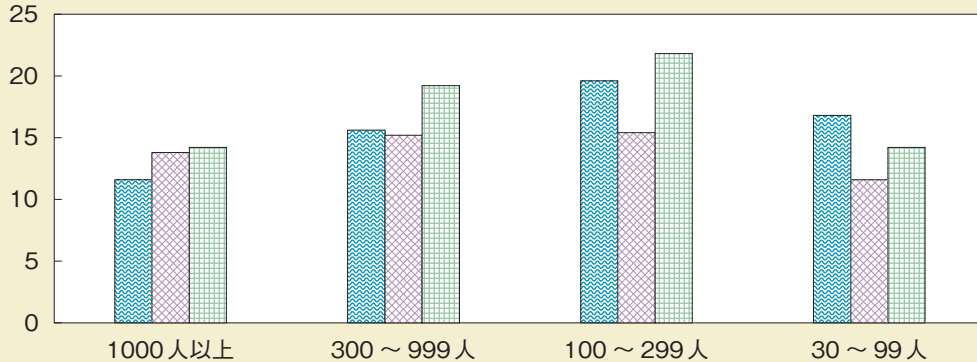
(大卒文系)

(%)



(大卒理系)

(%)



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 次年度の新規大学学卒採用を増加させると回答した事業所割合。
 2) 1990年代後半は1995年から99年、2000年代前半は2000年から04年、2000年代後半は2005年から2009年までの平均値。
 3) 人数は事業所規模。

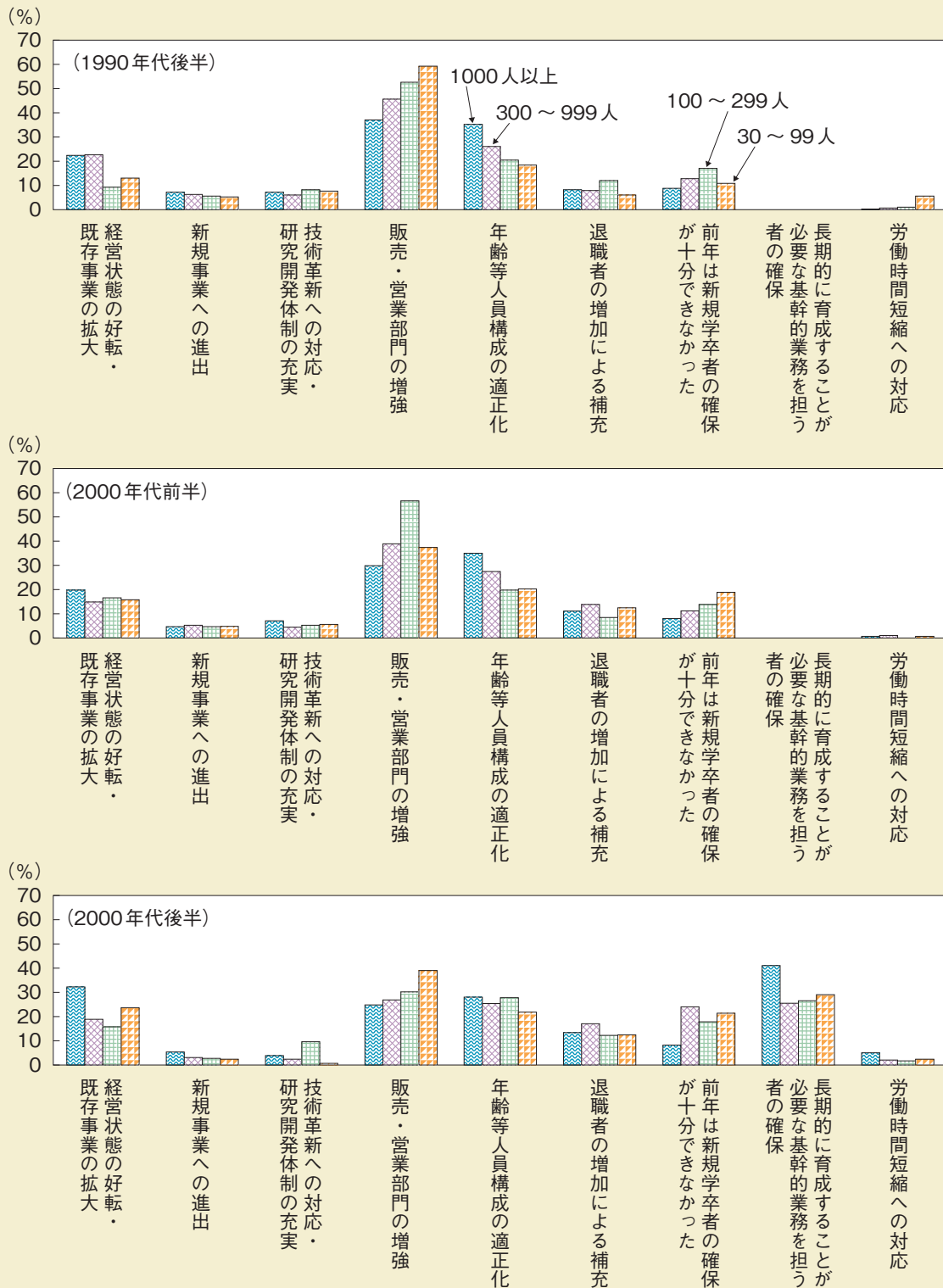
するために採用するのが一般的な企業の行動であり、大卒人材としての需要も大きい。その際、教育内容と職業の結び付きは理系の方が強いように見え、教育から労働への移行過程については、文系と理系の間で違いがあると考えられる。

なお、「前年は新規学卒者の確保が十分できなかった」の割合は事業所規模が小さいほど高く、中小企業ほど大学新規学卒者を確保するのが難しい状況にある。こうした背景に、大学生の大企業志向の高さも指摘される場所である（付2 - (2) - 8表）。なお、近年では、学生の大企業志向が弱まりつつあるという見方もある。

(就職活動の充実に向けて)

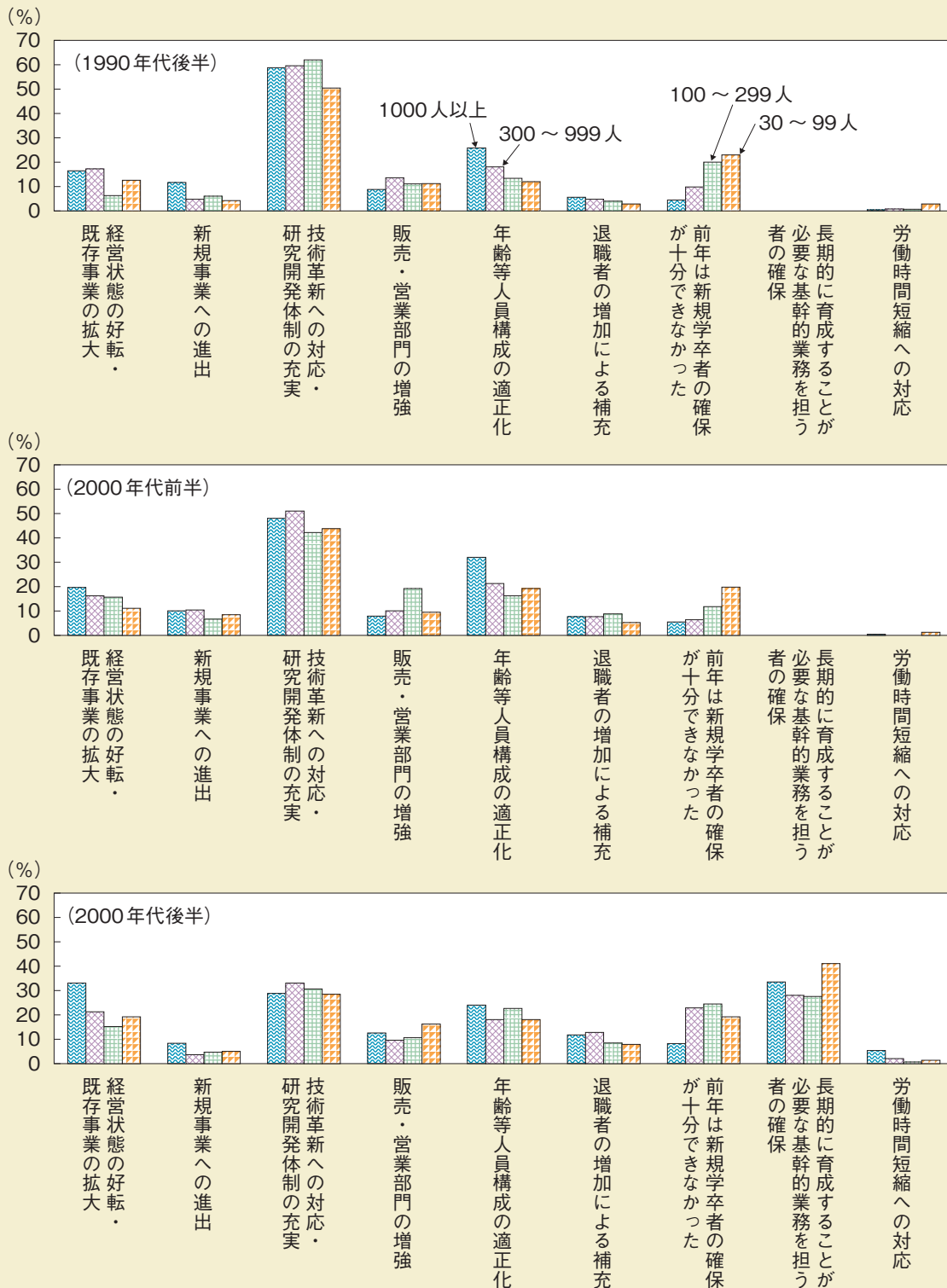
情報化の進展により、就職活動もメールやインターネットを使用した形が一般化し、誰もが多くの企業の情報にアクセスし、ウェブ上で応募出来るようになっている。こうした変化は、一見すると学生の利便性の向上と、就職活動の機会の平等に資するようみえるが、ネット上での不確かな情報に左右されたり、応募企業を増やすことに熱中するなどの弊

第2 - (2) - 35図 新規学卒採用を増加させる理由 (文系)



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 数値は、次年度の新規学卒採用を増加させると回答した事業所に占める割合であり、複数回答。
 2) 1990年代後半は1995年から99年、2000年代前半は2000年から04年、2000年代後半は2005年から2009年までの平均値。
 3) 調査項目の変更により、「労働時間短縮への対応」及び「新規事業への進出」の2000年代後半は2005年から2007年まで、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」の2000年代後半は2008年から2009年までの平均値となっている。

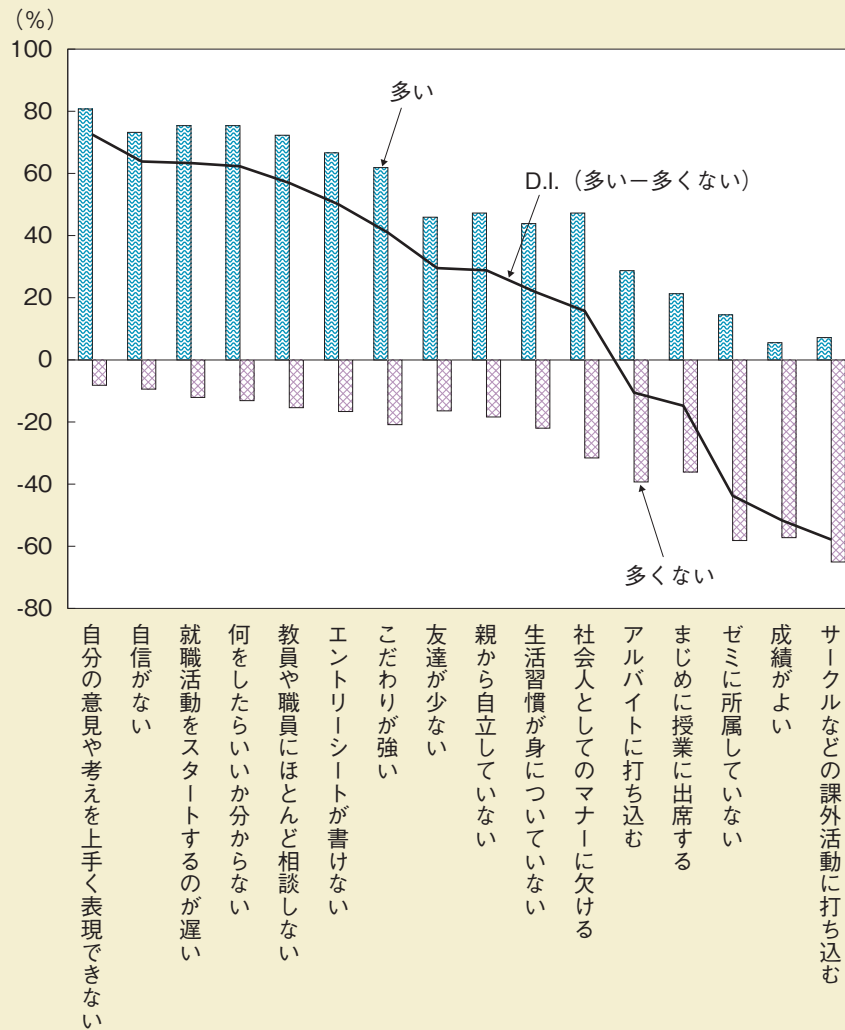
第2 - (2) - 36図 新規学卒採用を増加させる理由 (理系)



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 第2 - (2) - 35図に同じ。

害も指摘されている。第2 - (2) - 37図により、大学キャリアセンター担当者の感じる未就職卒業者の特徴をみると、「自分の意見や考えを上手く表現できない」、「自信がない」、「何をしたらいいかわからない」などが多く、大学時代に就職や進路に関する明確な意思を

第2- (2) - 37図 大学キャリアセンター（就職部）担当者の感じる未就職卒業者の特徴



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)

(注) 多いは「多い」、「やや多い」の合計、多くないは「多くない」、「あまり多くない」の合計。

持ち合わせておらず、進路決定の時期にやるべきことを見失っていることが懸念される。

また、新規学卒者の採用においては、就職活動の早期化・長期化が懸念されており、今回の景気後退による採用の抑制は、学生側に少しでも早く就職活動を始めないといけないではないかという不安や焦りを生みだし、学業への支障も指摘されている。

教育から労働への移行過程における諸課題は、学校教育の課題だけにとどまるものではなく、社会全体を通じた構造的・複合的な要素を含んでおり、若者の職業的な自立に向け総合的に取り組む必要がある。

各国の若年者雇用について

【アメリカ】

○ 学校制度

教育の直接的行政権は州政府が保有するため、州あるいはその下の学校区ごとに多様な教育制度が存在している。義務教育年限は9~12年であるが、9又は10年とする州が最も多い。高等教育は、総合大学、文理大学、専門大学（学部）及び短期大学に大別される。専門大学（学部）へ進学するためには、総合大学または文理大学において一般教育を受け、さらに試験、面接を受ける必要がある。

○ 教育から労働への移行

アメリカには新規学卒一括採用の慣行がないため多様な方法があるが、多くの大学ではインターンシップの経験が単位になるため、ほとんどの学生がインターンシップに参加する。1年生の頃から企業でインターンシップを行い、相互に気に入ったらその企業にそのまま就職したり、インターンシップの経験を生かして卒業後就職することが多い。

就職活動は卒業の半年から1年前から開始されるが、活動の方法は、就職課の活用、教授からの紹介、企業の採用活動への応募、求人広告への応募など様々であり、就職時期も採用決定次第速やかに入社を求められる場合や、卒業後に就職となる場合など多様である。卒業までに仕事が見つからない場合は、短期の仕事に就きながら引き続き就職活動を行う。

○ 主な課題

アフリカ系米国人や無資格の若年者、教育も訓練も受けていない10代の母親など相対的に労働市場で苦戦を強いられているグループへの支援の必要性が高まっており、教育や訓練からの離脱を避けるための各種の取組が進められている。

【イギリス】

○ 学校制度

義務教育は5~16歳までの11年間。義務教育終了後は、①中等学校に設置されたシックスフォーム課程やシックスフォームカレッジに進んで大学を目指す、②義務教育後の多様な教育として継続教育カレッジと称される各種機関に進み、職業に関連した知識や技能の習得を図る、③養成訓練制度に進んで働きながら技能を身に付ける、④NVQ資格取得を目指す、⑤就職する、に大別される。

○ 教育から労働への移行

イギリスでも新規学卒者の一括採用の慣行はなく、各自の専門を考慮した職種別採用の例が比較的多い。また、大学在学中に就職活動をしない者が大半を占め、大卒後ボランティア活動などをして社会経験を積んだ後就職活動を行うことも多い。また、大学への入学が決まっている学生や就職が決まっている学生などが、社会的な見聞を広めるために一定期間、入学や入社を遅らせることを、ギャップイヤーと呼ぶ。

○ 主な課題

1998年より「福祉から就労へ」という政策目標の下、「若年向けニューディール政策」を導入し、若年失業率の低下など一定の成果を上げた一方、就職するために必要な学力や最低限の技能さえも持ち合わせない若者や、ニート状態の若者への援助が行き届いていないのではないかと指摘されるようになった。社会的排除の問題に取り組むため、各種の改革が行われているところである。

【ドイツ】

○ 学校制度

日本の単線型ではなく、初等教育機関を経た時点で、種類の異なる学校を選択し次の進路に進む分岐型となっている。グルントシューレ（基礎学校）終了後の中等教育段階前期では、①ハウプトシューレ（基幹学校）、②リアルシューレ（実科学校）、③ギムナジウムの3コースに進むのが一般的。高等教育機関である大学へは、ギムナジウムからの進学が多い。

○ 教育から労働への移行

ハウプトシューレ、リアルシューレ及び職業学校卒業者は、卒業後すぐに働き始めることが多い。職業養成訓練契約を企業と締結して企業での見習い就労を行い、同時にパートタイムで職業学校にも通学する（デュアルシステム）。大学進学者は、在学中にインターン活動を行う者も多いとされる。新規学卒一括採用の慣行がないため、就職活動開始時期や就職時期については多様である。

○ 主な課題

他の先進国と同様、高学歴志向が高まっており、ギムナジウムやリアルシューレへ進学する者の割合が増加し、ハウプトシューレへの進学者は減少を続けている。また、良好なパフォーマンスを評価されているデュアルシステムについても、訓練ポストが不足していたり、訓練ポスト受給のミスマッチが存在しているなどの課題が指摘されている。

【フランス】

○ 学校制度

義務教育の年限は6～16歳までの10年間。中等教育は前期課程4年（コレッジ）とリセ又は職業リセの後期課程3年に分かれており、進学を希望する者は高等教育に進む。高等教育は、大学（国立、私立）、グランゼコール（高等専門大学校）等で行われるが、入学には原則としてバカロレア（中等教育修了と高等教育入学資格を併せて認定する国家資格）を取得しなければならない。

○ 教育から労働への移行

大学以外の高等教育機関はいずれも実学志向であり、産業界との関係は緊密である。そのため、大学の終了者は民間企業への就職は相対的に不利であり、就職先も教職などの公務員が中心となってきた。民間企業に就職しようとする大学生は、在学中に就業体験をして、企業の実情を理解したり、企業の求める職業上の知識・技能をある程度習得しておくことが必要となっている。

○ 主な課題

フランスでは、雇用主に高く評価される専攻学位（グランゼコールや工科大学など）を取得できているかどうか就職の正否を左右し、このコースを外れた者は、不利な状況においこまれてしまう。また、近年は若年者の長期失業等が社会問題となり、社会参加が困難な状況にある若年者に対するサポートが求められている。

資料出所 OECD「Jobs for Youth」などをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成