

には、解雇などの在職者に対する雇用調整ではなく、所定外労働時間の削減とともに、新規採用をはじめとする入職抑制を選択する傾向にあり、この傾向は基本的には変わっていないと考えられる。このため、バブル崩壊後に低成長が続いている日本において、とりわけ不況期には新卒者が採用抑制の影響を受けやすくなっている。

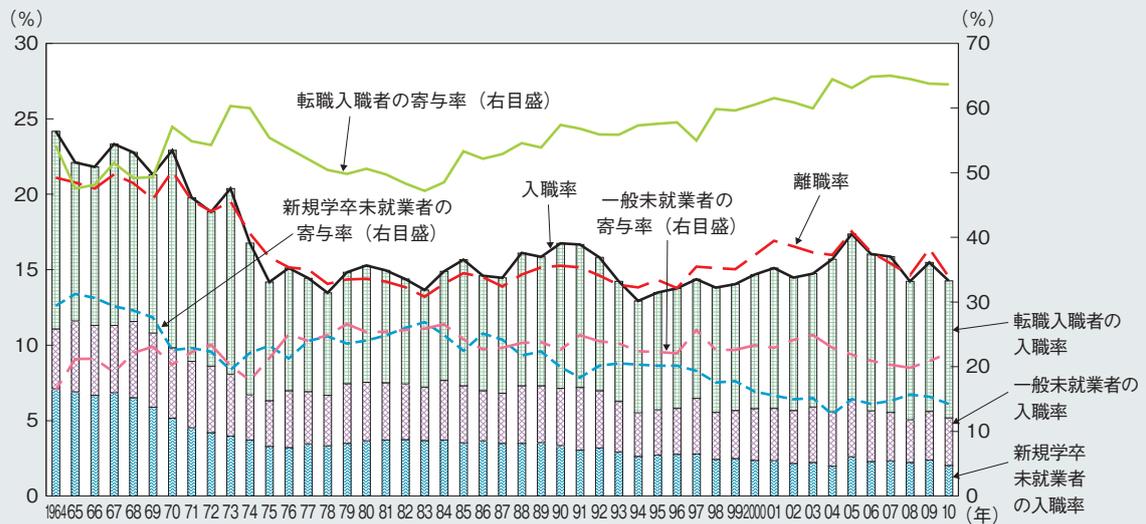
第3-(1)-15図により、入職率と離職率の長期的な動向をみると、高度成長期であった1960年代半ばから1970年代前半までは、入職率、離職率ともに高水準であった。1973年の第一次オイルショックを契機として経済成長が低下するとともに労働移動は少なくなり、入職率、離職率は低下した後、ほぼ横ばいで推移し、1990年代半ばから2000年代半ばにかけては再び緩やかな上昇傾向になっている。ここで入職率の動向に注目すると、入職率は景気後退期の低下が顕著となっており、このことから、景気後退期には、企業で入職抑制中心の雇用調整が行われていることがうかがえる。

また、入職率における新卒未就業者の寄与率をみると、1960年代は約30%前後であったが、1983年に26.9%となって以降、ほぼ一貫して低下し、2005年以降は15%前後で推移している。一方、転職入職者の寄与率は、1983年以降上昇傾向にある。このように、企業の採用における新卒者の位置づけの低下とともに、新卒者の就職率も低下し、新卒者は長期にわたり就職機会が削減されていると考えられる。

こうした影響が新卒者の就職率にどのように現れるかをみるため、第3-(1)-16図により、雇用の過不足状況と新卒者の就職率<sup>163</sup>との相関についてみると、企業の雇用過剰感が高いときほど、採用される新卒者が抑制され、就職率が低下するという関係がみられている。高卒者の就職状況を見る

第3-(1)-15図 入職率と離職率の推移

- 入職率は景気後退期の低下が顕著。
- 入職率における新卒未就業者の寄与率は、1983年以降低下傾向であり、企業の採用における新卒者の位置づけは低下。

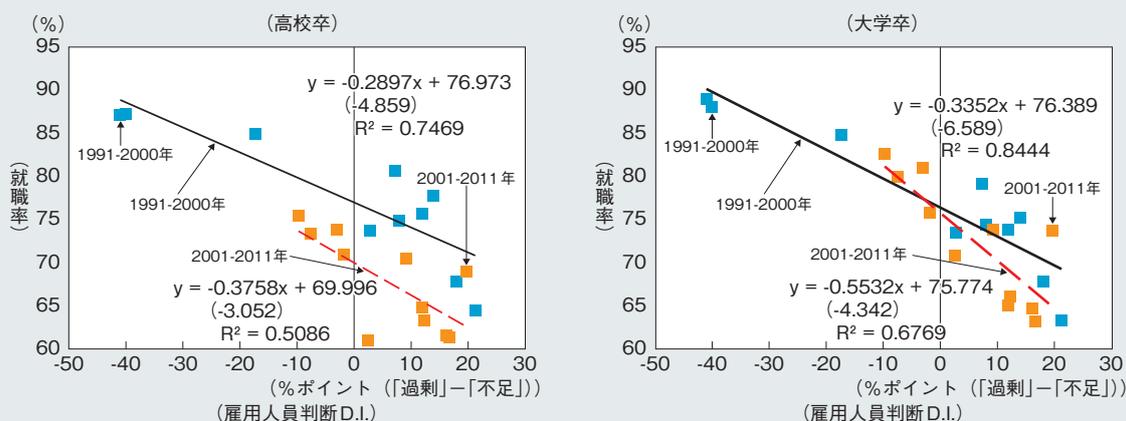


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 入職者は、入職前1年間における就業経験の有無によって、未就業者(新規学卒未就業者及び一般未就業者を合算したもの)と既就業者(転職入職者)に区分される。  
 2) 入職率 = 入職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 ※新規学卒未就業者、一般未就業者及び転職入職者の入職率は、それぞれの入職者数を上記式の入職者数に代入して算出。  
 離職率 = 離職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 3) 新規学卒未就業者、一般未就業者、転職入職者の寄与率は、全体の入職者数を100とした場合のそれぞれの入職者数の割合。  
 4) 1990年以前は建設業を除く。

163 以下、文部科学省「学校基本調査」を基にした「就職率」については、卒業者に占める就職者の割合ではなく、就職者、一時的な仕事に就いた者、その他の者及び死亡・不詳の者に占める就職者の割合をいう。

第3-(1)-16図 学歴別就職率と雇用人員判断

○ 企業の雇用過剰感が高いときほど、高卒、大卒の就職率は低下。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」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) 雇用人員判断は、四半期値を単純平均して年平均を作成したもの。
- 2) 年は卒業年。卒業年の就職率と卒業年の前年の雇用人員判断D.I.を取り、プロットして比較したもの。
- 3) ここでの就職率は、以下のように算出。

$$\begin{aligned} \text{高校卒の就職率} &= \text{就職者} / (\text{卒業者} - \text{大学等進学者} - \text{専修学校等(専門課程)進学者} - \text{専修学校等} \\ &\quad (\text{一般過程}) \text{入学者} - \text{公共職業能力開発施設等入学者}) \\ &= \text{就職者} / (\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者}) \\ \text{大学卒の就職率} &= \text{就職者} / (\text{卒業者} - \text{進学者} - \text{臨床研修医} - \text{専修学校等入学者}) \\ &= \text{就職者} / (\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者}) \end{aligned}$$

と、1991年から2000年までの10年間より、2001年から2011年までの直近11年間の方が、同じ雇用人員判断でも低い就職率となっており、企業は、景気の先行きに対する懸念から、正社員を絞り込んでいる状況もうかがえる。また、大卒者の就職状況を見ると、前者の10年間よりも後者の11年間の方が企業の雇用人員判断に対し、就職率が感応的に動いており、新卒者の就職は、経済情勢の悪化の影響をより受けやすくなっていることがわかる。

● 若年層で特に高まった非正規雇用比率

企業の入職抑制の影響は、若者の雇用形態にも現れていると考えられる。第3-(1)-17図により、年齢階級別非正規雇用比率の時系列推移をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15~24歳層において、バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて相対的に大きな上昇がみられる。

● 引き続き高い若年離職率

若年者の高い失業率の背景には、離職率の高さも指摘されてきた。

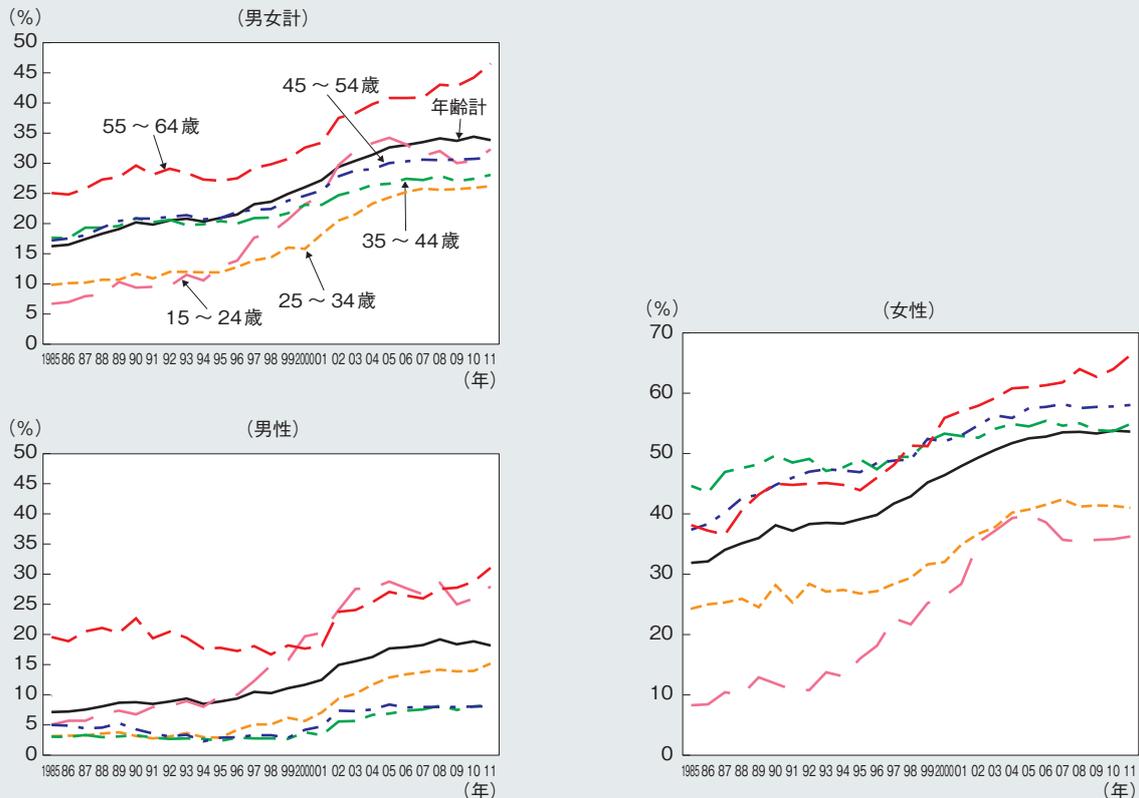
新規学卒者の早期離職については、いわゆる「七五三現象」と言われ<sup>164</sup>、問題となってきた。第3-(1)-18図により、学卒就職者の就職後3年以内の離職率をみると、高卒、大卒ともに、バブル崩壊後に上昇し、2004年3月卒以降は低下傾向にある。しかし、2008年3月の中卒で64.7%、高卒で37.6%、大卒で30.0%と、いずれも高い水準にある。なお、こうした動向の背景については後述する。

また、第3-(1)-19図により、若者の失業率の内訳を求職理由別にみると、最も割合が高いのは自発的離職による失業であり、その構成比は2011年で4割を占めている。また、未就職者の増加も

164 卒業後3年以内に離職する者の割合が、中卒者が約7割、高卒者が約5割、大卒者が約3割となっていることからこのように言われてきた。

第3-(1)-17図 年齢階級別非正規雇用比率の推移

○ 年齢階級別の非正規雇用比率をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて大きな上昇がみられた。



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査（2月調査）」「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1) 2001年までは各年2月の値で、2002年以降は年平均値。2011年は被災3県を除く全国値。  
 2) 15～24歳は在学中を除く。

あり<sup>165</sup>、学卒未就職による失業が全体に占める割合は1割を超えている。その他の理由による失業も全体の2割を超える水準で推移しているが、これには、厳しい雇用環境や後にみる若年者自身の意識を背景に、学卒後仕事を持たずに無業者となった後に労働市場に参入してきたり、就業と無業を繰り返し、断続的に求職活動をする者が増加したりしていることが考えられる。

● 企業が慣行として実施している新卒一括採用

以上のように、若者の雇用情勢は厳しく、完全失業率も他の年齢層に比べ高い水準にあるが、国際的にみると低い水準にある<sup>166</sup>。この背景としては、新卒一括採用の慣行が定着し、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが一般的であったこと、また、特に中卒・高卒者に関しては、学校とハローワークの連携による就職斡旋のシステムが機能していたことなどが考えられる。

そこで、新卒一括採用の現状と新卒者への影響についてみることにする。

新卒一括採用は、一般に、高校や大学の新卒者を定期的に一括して採用する慣行のことをいうが、企業の新卒者採用枠での正社員の募集時期をみると、「春期の一括採用のみ」が7割以上で、「春期と秋期」と「年間を通して随時」は合わせても3割弱と、多くの企業で春期の一括採用が慣行となっている。また、企業規模別にみると、300人以上の企業では「春期の一括採用のみ」が8割前後である一方、従業員が少ない企業ほど通年採用の割合が高くなっている（付3-(1)-5表）。

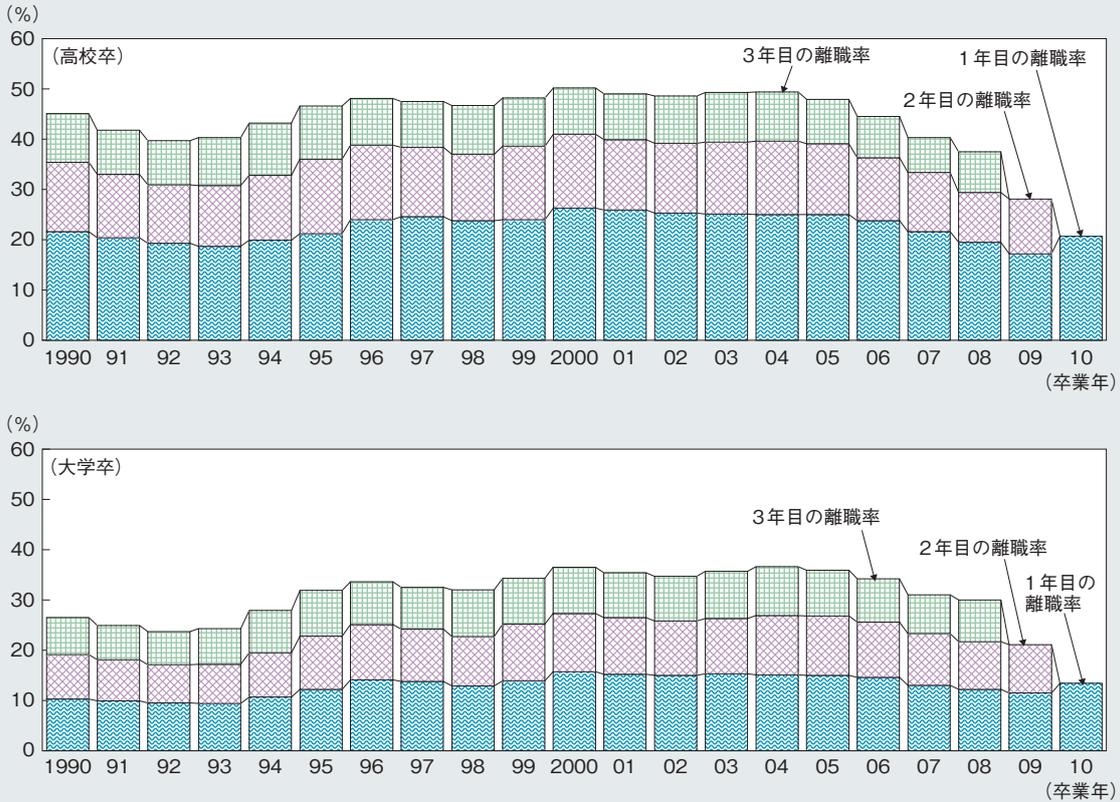
企業が新卒一括採用を行う理由をみると、「社員の年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染

<sup>165</sup> 第3-(1)-25図参照。

<sup>166</sup> 第3-(4)-3表参照。

第3-(1)-18図 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

○ 学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高い水準。

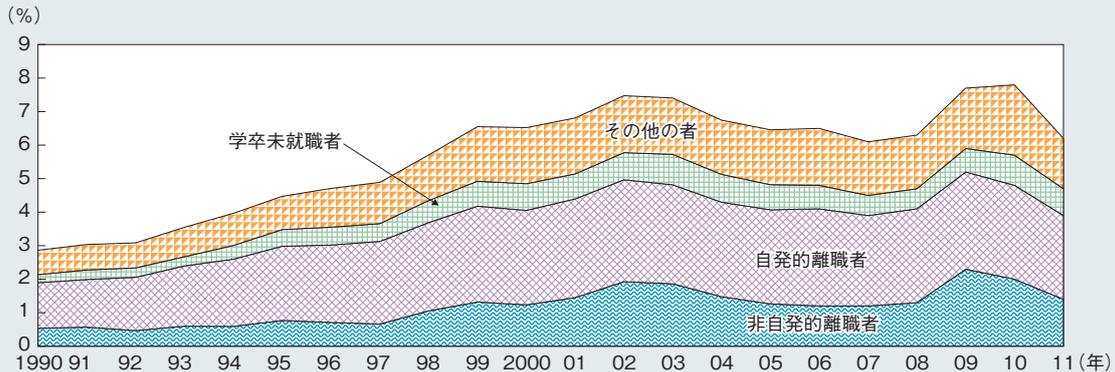


資料出所 厚生労働省職業安定局集計

(注) 離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

第3-(1)-19図 求職理由別若年失業率の推移

○ 2011年の若年失業率の約4割は自発的離職が要因。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

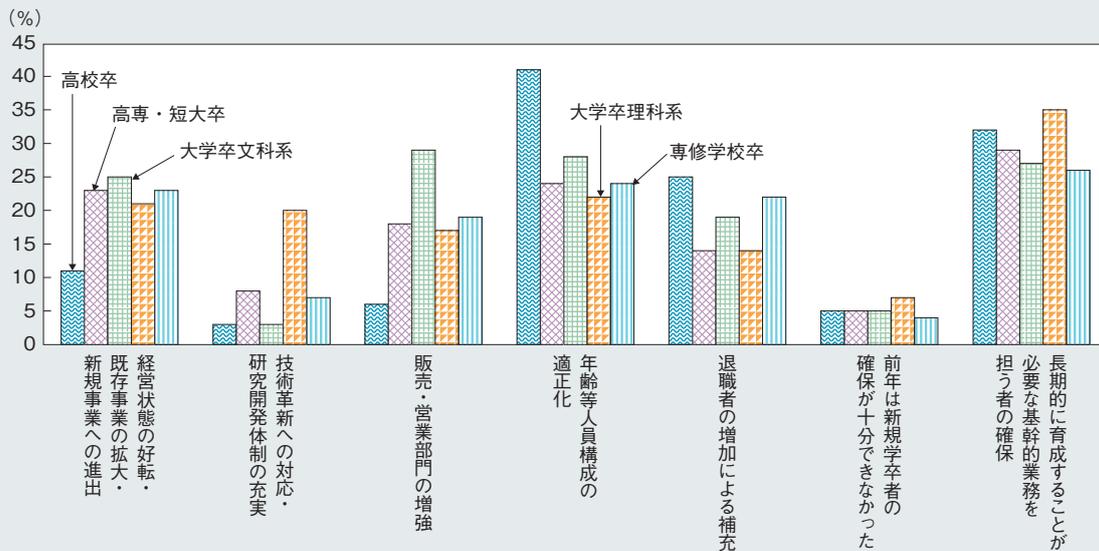
(注) 1) 求職理由別若年失業率(男女計、15~34歳) = 求職理由別若年失業者 / 若年労働力人口  
2) 2011年の数値は、被災3県を除く全国。

まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の人材を確保できる」といった点が多くあげられており、企業は、育てやすい基幹の人材を定期的に確保するという観点から、新卒一括採用を行っていると考えられる。また、「面接や選考を短時間で効率的に行い得る」というメリットもあげられている(付3-(1)-6表)。

また、第3-(1)-20図により、2013年の新卒採用予定者を増加させる予定の企業について、そ

第3-(1)-20図 2013年新卒採用予定者の増加理由

○ 企業が2013年の新卒採用予定者を増加させる理由としては、「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」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1) 数値は、2012年5月の数値で、次年度の新規学卒採用予定者数を増加させると回答した事業所を100とした場合の割合。  
2) 大学卒には大学院卒を含む。

の理由をみると、学歴によって多少の違いはみられるが、学歴にかかわらず、「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」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高くなっている。企業は長期的な人材育成を視野に入れつつ、従業員の年齢や人数等のバランスをとるために新卒者を採用していることがうかがえる。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのメリット

第3-(1)-21図により、企業が新卒者の採用にあたり重視することをみると、新卒者については、コミュニケーション能力や熱意など、今後の成長の源となる潜在能力があるかどうかに着目していることがうかがえる。こうしたことから、新卒一括採用により、一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場があることで、実務に直結したスキルを持たない新卒者であっても、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが可能となるというメリットにつながっているものと考えられる。

学歴別の新卒就職率の推移をみると（前掲第3-(1)-11図）、毎年度の変動はあるものの、高卒者、大卒者それぞれの就職希望者のうちおおむね9割以上が就職している<sup>167</sup>。また、学歴別就職者数をみると（前掲第3-(1)-10図）、大卒者は毎年30万人以上、高卒者は近年では毎年20万人前後が安定的に就職している。一般労働市場においては、2011年の就職率は約3割、就職件数は216.4万件であるが、仮に、新卒一括採用が行われなくなり、新卒者も一般労働市場の中での競争となると、新卒一括採用の慣行の下では就職できた新卒者が就職できにくくなる可能性もある<sup>168</sup>。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのデメリット（「世代効果」等）

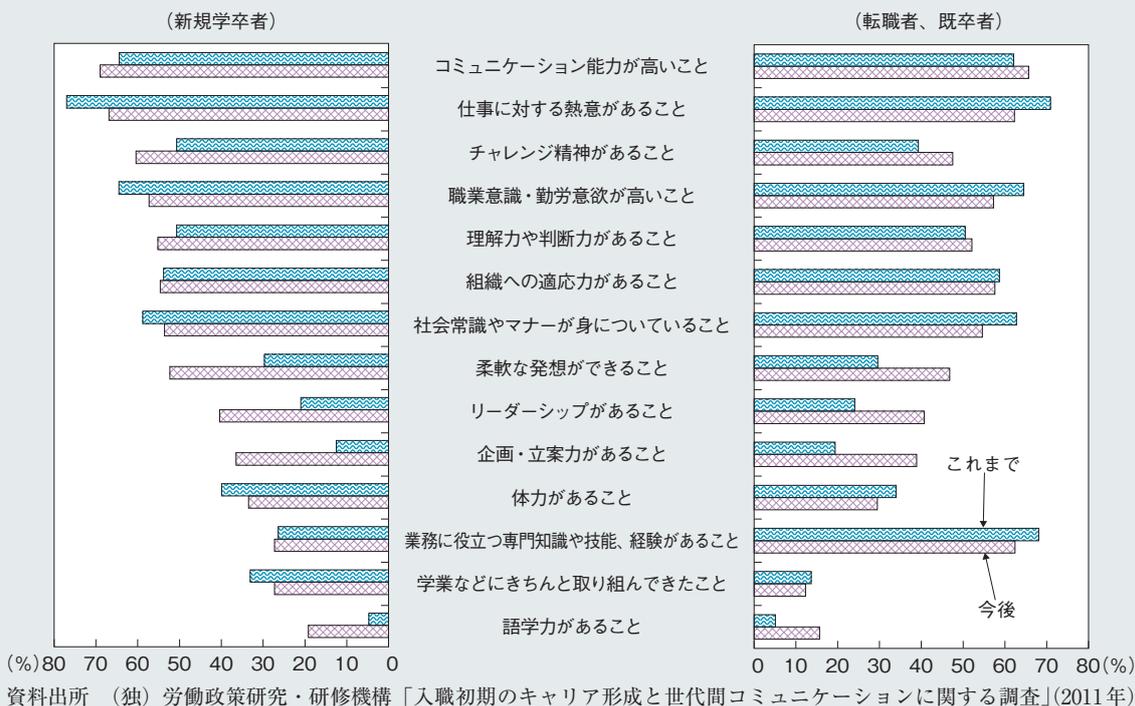
一方、新卒一括採用には、新卒者採用枠の対象者を厳密に翌春の卒業予定者のみとする極端な新卒一括採用の場合、採用枠の対象になれる機会が生涯に一度しかなく、学生が就職活動をする時期の景気に大きく影響を受けるため、世代間で就職機会の格差が生じ、それが固定されれば、就職環境が厳

<sup>167</sup> 就職を途中であきらめて進学した者が除かれることに留意。

<sup>168</sup> 学卒者は一般労働者と比較すると職業経験に乏しく、即戦力としては採用されにくいと考えられる。

第3-(1)-21図 企業が採用にあたり重視すること

○ 新卒者の採用にあたり、企業はコミュニケーション能力や熱意などに着目。



しかった世代が職業生涯全体において不利になるというデメリットもある。

バブル崩壊後の長期経済停滞となった1990年代初めから2000年代初めの時期に成人した世代は、主に1970年代前半生まれ(いわゆる「団塊ジュニア」(1971~74年生まれ)を含む)と1970年代後半生まれ(いわゆる「ポスト団塊ジュニア」を含む)である。先にみたとおり(前掲第3-(1)-11~13図)、新卒者の就職環境は、高卒、大卒ともに就職氷河期に含まれる2000年前後の時期が特に厳しくなっており、高卒であれば1970年代前半生まれが、大卒であれば1970年代後半生まれが最も影響を受けたと考えられる。

第3-(1)-22図は、男性について世代ごとに、入職以降年齢が上がるにつれて、完全失業率と非正規雇用比率がどのように変化したかを示したものである。これをみると、1970年代後半生まれの男性は、入職初期から生まれた年によっては20歳台後半までの長期間にわたって、2000年前後の厳しい経済停滞のもとにあったために、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下せず、非正規雇用のまま滞留している割合が高いように見受けられる。このように、各世代は、図の終点である直近の雇用情勢だけでなく、始点である入職初期や20歳台後半の時期における雇用情勢の影響を受けていることがうかがわれる<sup>169</sup>。

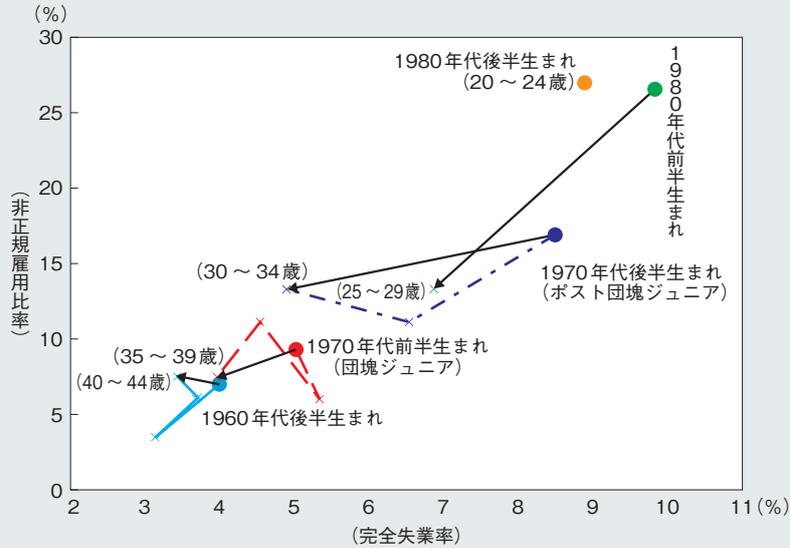
また、先にみた若年者の早期離職率の動向(前掲第3-(1)-18図)について、学校卒業時の就職環境が厳しい世代は、不本意な就職先に就職した者が多いために将来の離職が増える可能性が考えられる。これは、いわゆる「世代効果」と呼ばれているが、この影響をみるため、大卒者の離職率に影響を与える要因を分析<sup>170</sup>してみると、第3-(1)-23図のとおり、①新卒時の大卒求人倍率が低いほど離職率が高まる(「世代効果」)とともに、②離職時の有効求人倍率が高いほど離職率が高まるという傾向がみられた。また、①、②ともに、就職後1年目の離職率への影響が最も大きく、就職後の

169 「平成23年版労働経済の分析」p222~p224参照。

170 厚生労働省「平成14年版労働経済の分析」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を参考に分析。付注10参照。なお、ここでは、「平成14年版労働経済の分析」と同様に、「世代効果」を学校卒業時の就職環境が将来の時点での雇用環境に影響するという意味で用いることとする。

第3-1-22図 世代別にみた就業状態(完全失業率及び非正規雇用比率)の推移(男性)

- 各世代は、直近だけでなく、入職初期や20歳台後半の時期の雇用情勢の影響も受けている。
- 例えば、1970年代後半生まれの男性は、年齢が上がるにつれて、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下していない。

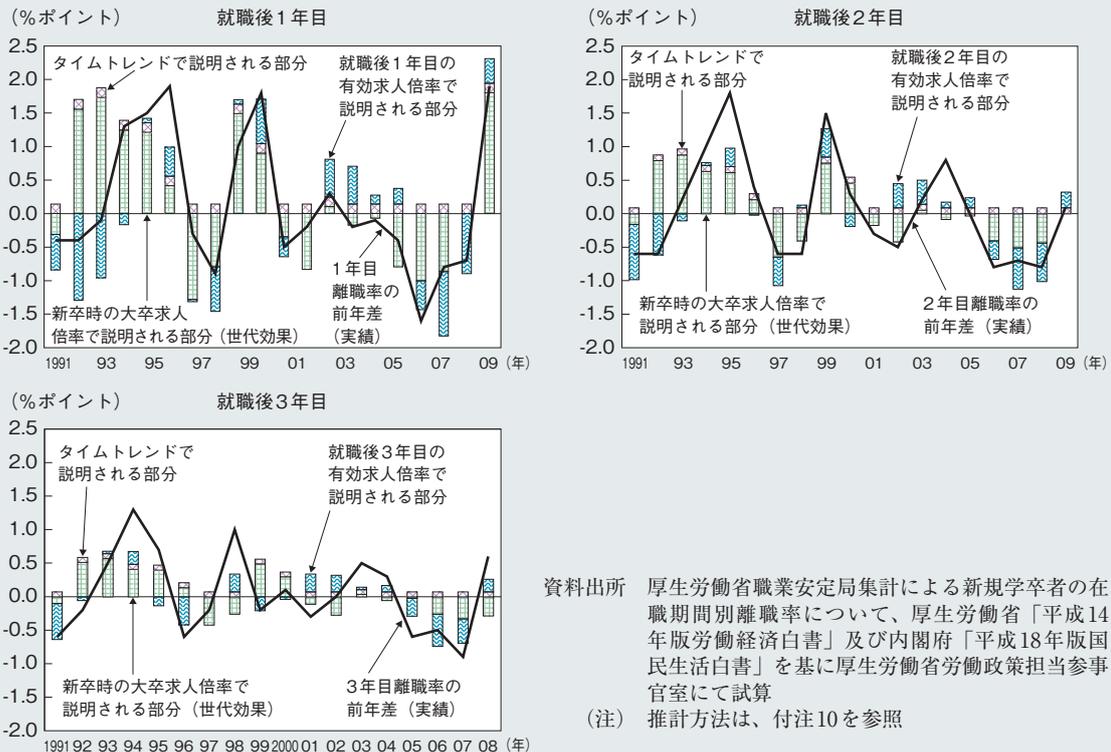


資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) ( )内は、2009年における各世代(コホート)の到達年齢を示す。また、●のポインターは始点で20~24歳時点を示している。  
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率、非正規雇用比率をもとに、各コホート(同時出生集団)のそれぞれの年齢階級ごとの値を推計した。  
 3) 各年ごと、各歳ごとの値は、年齢階級ごとに示される値をもとに、各階級を構成する各歳の値は同じ値を示すとみなして算出。

第3-1-23図 大卒者の離職率変化の要因分解

- 離職率は、新卒時の大卒求人倍率が低いほど高まる(「世代効果」とともに、離職時の有効求人倍率が高いほど高まる傾向)。



資料出所 厚生労働省職業安定局集計による新規学卒者の在職期間別離職率について、厚生労働省「平成14年版労働経済白書」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を基に厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算  
 (注) 推計方法は、付注10を参照

時間が経過するほど、つまり2年目、3年目の離職率への影響は1年目より徐々に小さくなっている。より具体的には、1992～96年、1999年及び2000年で卒業時の就職環境の厳しさが離職率を高めており、2000年代後半の離職率の低下は、卒業時の就職環境が改善したことで、離職時の就職環境が良くないことが影響していることがわかる。また、2010年3月卒の1年目離職率は、リーマンショック後である卒業時の就職環境の厳しさから再び大きくなっており、今後、2010年3月卒世代の2年目、3年目の離職率の上昇及びその後の世代の離職率の上昇が懸念される。

● 卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの標準化

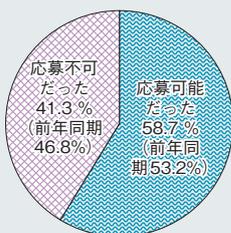
以上のように、新卒一括採用は、多くの企業が一定の合理性があると判断して実施し、学生にとってもメリットがあるが、極端な新卒一括採用によるデメリットが起きないようにすべきである。このため、2010年には雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針を改正し<sup>171</sup>、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒者として応募できるようにすることが盛り込まれた<sup>172</sup>。

新卒者採用枠での既卒者の応募受付状況をみると、過去1年間（前年8月から当年7月まで）に正社員の募集を行った企業のうち、既卒者の応募が可能だった企業は2008年以降低下傾向にあったが、2011年には反転した（付3-(1)-7表）。また、第3-(1)-24図により、既卒者の応募が可能で企業のうち、卒業後の経過期間の上限をみると、2010年は、1年以内が約5割、1～2年以内が約3割、2～3年以内が約1割、3年超が約1割であったのが、2011年は1年以内が大きく低下し、2～3年以内が大きく上昇するなど、卒業後、より長期間経過した者も応募が可能となっている。2011年の時点では、既卒者の応募が可能で企業の割合は、企業規模計で約6割に留まっており、企業規模が

第3-(1)-24図 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

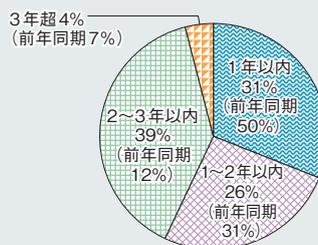
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割強。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

■新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



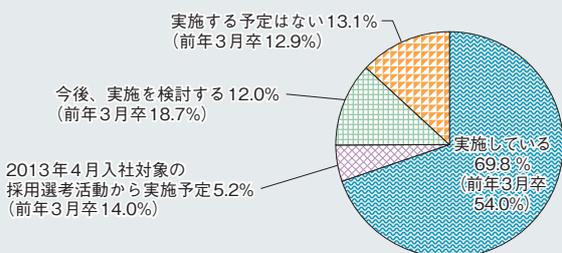
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(2011年8月)  
 (注) 1) 過去1年間(2010年8月～2011年7月)の正社員の募集状況。  
 2) 「正社員の募集がなかった」、「本社等でしか回答できない」、「無回答」を除いて、過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。

■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」(2011年8月)  
 (注) 卒業後の経過期間に上限がある事業所を100として集計(その他、卒業後の経過期間に上限はない企業も存在)。

■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(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」  
 (注) 企業会員のうち1,285社を対象に、2012年5～6月実施。

171 「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(2010年9月閣議決定)の「新卒者雇用に関する緊急対策」として盛り込まれた措置。  
 172 併せて、2010年9月から2012年6月までの間、卒業後3年以内の既卒者を新卒扱いで正規雇用する企業への奨励金と、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企業への奨励金を創設。この制度による雇用開始者は、2010年度(2010年9月～2011年3月末)は17,221人、2011年度(2012年2月までの速報値)は42,764人となっている。

大きくなるほど低くなってきている。ただし、大企業では、既卒者の応募受付の実施を検討中とするものも含めると、約9割が実施又は検討中の状況となり、今後、より一層、卒業後3年以内の既卒者を新卒者と同様の扱いをしていくことを求めていく必要がある。また、行政・学校においても、中小企業と学生のマッチング等を行うことが重要であるが、これについては後述する。

なお、卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの促進は、グローバル人材が求められる中、留学したことによる不利益を受けないようにするという観点からも重要である。こうした視点も踏まえると、基本的には学卒者の円滑な就職に資する新卒一括採用の枠組みを維持しつつ、多様な採用の機会を用意していく方向が望まれる。

### ● 雇用情勢が厳しい時期に増加する未就職者・留年者

以上、教育から就業への移行過程の主な場面である新卒一括採用を中心に若年者雇用をめぐる状況を見てきたが、ここからは、新卒就職者（前掲第3-（1）-15図）のうち過半数を占めている大学に焦点を絞ってみたい。

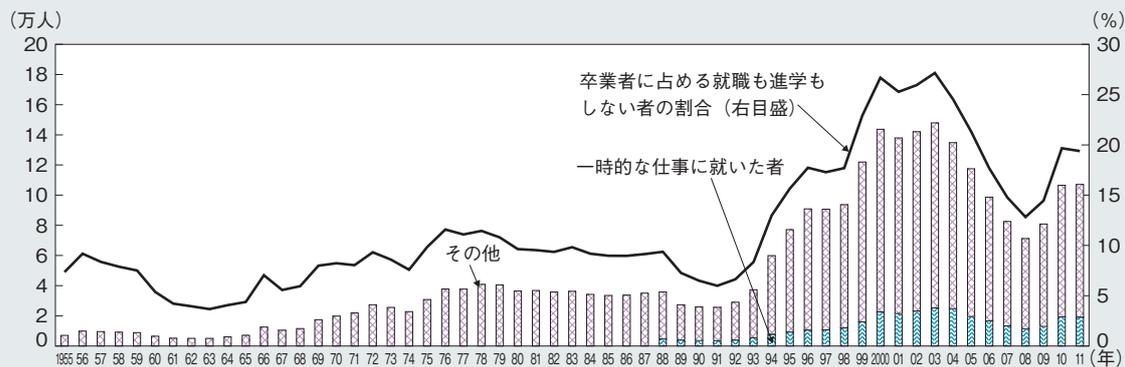
大卒者の卒業後の進路については、どの時期でも就職者が最も多いが、1990年代以降は、進学者やその他の割合も上昇しており、卒業者に占める就職者の割合は以前に比べ低下している（付3-（1）-8表）。

第3-（1）-25図により、大卒者のうち就職も進学もしない者（以下「未就職者」という。）<sup>173</sup>の数及び卒業者に占める割合をみると、2003年に14.8万人、27.1%といずれも過去最高となり、大卒者のおよそ4人に1人が就職も進学もしなかったことになる。その後、2000年代後半にかけては未就職者の割合は低下したが、2009年以降再び上昇し、2011年の未就職者の数及び割合は、10.7万人、19.4%となっている。未就職者の増加は、いわゆる就職氷河期と呼ばれ厳しい雇用情勢となった2000年前後やリーマンショック以降の景気後退の時期と重なっており、卒業時の景気や雇用情勢に大きく左右されると考えられる。

また、就職活動をしたものの就職先が決まらなかったため留年を選択する、いわゆる就職留年をす

第3-（1）-25図 大学卒業者のうち就職も進学もしない者の数及び割合の推移

○ 2011年の大卒未就職者数は10.7万人、卒業者に占める割合は19.4%。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者（就職し、かつ進学した者を含む。）」、「就職者」、「臨床研修医（予定者を含む。）」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフの「就職も進学もしない者」はこれらのうち「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」（グラフにおいては「その他」）をいう。
- 2) 一時的な仕事に就いた者は1988年、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。

<sup>173</sup> 「就職も進学もしない者」には、臨床研修医（予定者を含む）、専修学校・外国の学校等入学者、死亡・不詳の者は含まず、一時的な仕事に就いた者及びその他の者をいう。なお、死亡・不詳の者の中にも、大学側が把握できていない求職者や進路を迷いながら求職活動を行っている学生等も含まれることに留意が必要である（（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）参照）。

る大学生も一定割合存在する<sup>174</sup>。4年制大学を最低修業年限の4年で卒業した者の割合は、2000年前後や2010年で大きく低下しており、卒業年の前年の雇用情勢が厳しい場合に留年する者が増加する傾向がある。一方で、最低修業年限を1年超過して卒業した者の割合は、逆に2000年前後や2010年で上昇しており、2011年3月卒業者のうち5年で卒業した者は4.5万人で2006年4月の入学者(59.1万人)の7.6%である。2011年3月卒業者のうち4年で卒業した者は46.6万人で2007年4月の入学者(60.2万人)の77.5%となっており、2010年より割合は上昇したものの、多くの就職留年者がいると考えられる(付3-(1)-9表)。

こうした背景には、前述の新卒者採用枠での既卒者の扱いについて、卒業後の経過年数によって応募ができなくなる企業があり、新卒者である方が有利と考えられている面もある。

● 大学・学科によって異なる就職状況

第3-(1)-26図により、大学の属性ごとに卒業者に占める未就職者の割合をみると、卒業者のうち未就職者が30%以上いる大学は、国公立大学より私立大学の方が高い傾向にあり、特に、設立年次の新しい私立大学ほど高くなっている。大学の規模別にみると、比較的規模の小さい大学で高くなっている。また、大学の所在地別にみると、多くの大学が集まる近畿や南関東で高くなっている(付3-(1)-10表)。

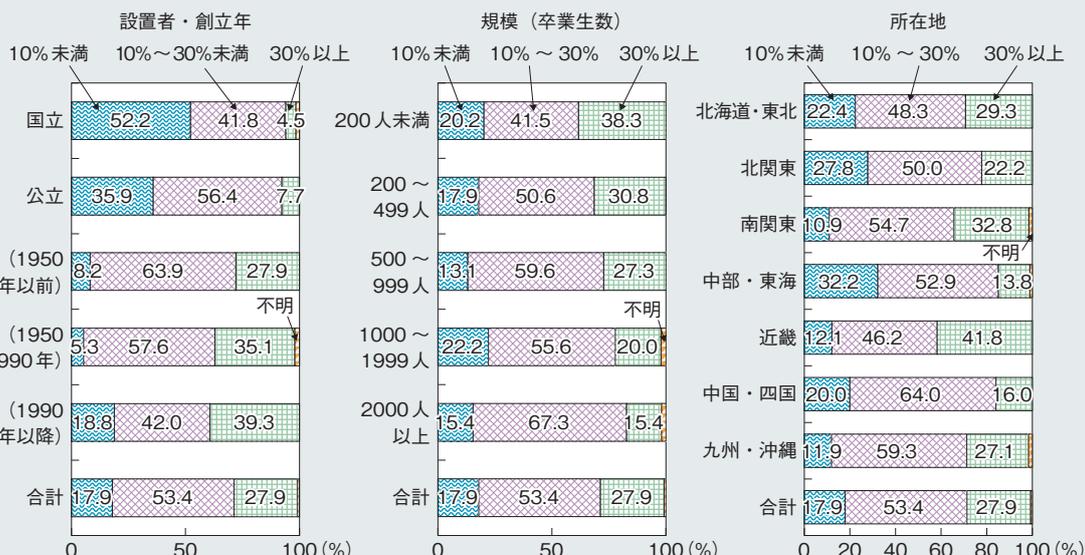
また、第3-(1)-27図により、学科ごとに未就職者の割合をみると、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、一方、保健、工学といった理系学科では相対的に低い水準にある。

第3-(1)-28図により、学科ごとの就職率をみると、家政、教育を除き、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科では高い傾向にある。

このように、学科ごとに就職率が異なる背景をみるため、第3-(1)-29図により、学科ごとの産業別就職者の状況をみると、工学では、製造業や建設業、情報通信業の割合が高い。保健では、

第3-(1)-26図 大学の諸属性と卒業者に占める未就職者の割合(2010年3月卒)

○ 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。

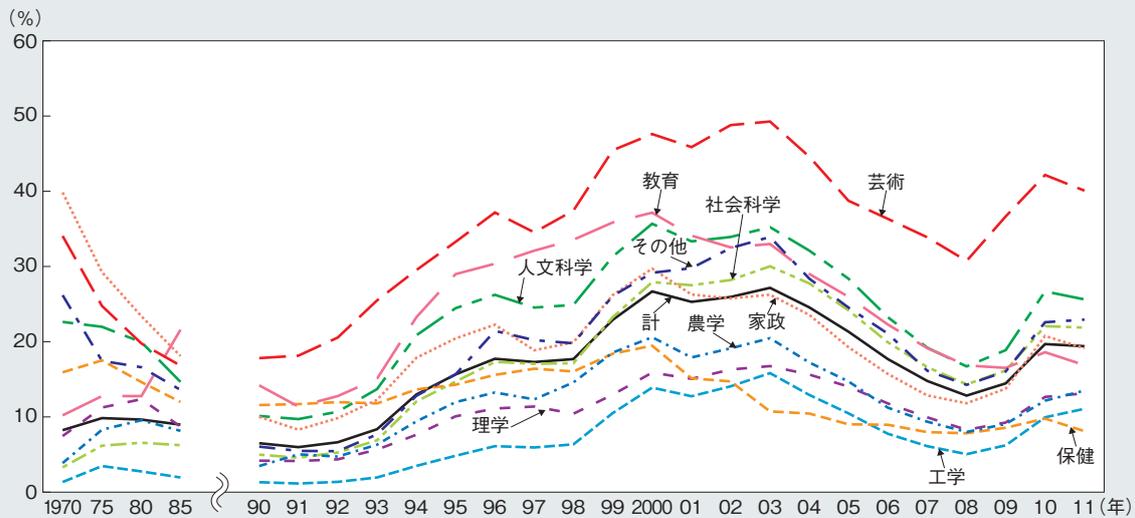


資料出所 労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 2010年3月卒の新規大学卒業者についての調査

174 (株) マイナビ「2013年卒マイナビ大学生就職意識調査」によると、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と考える学生の「就職しなかった時の進路」は、40.1%が進学(留学、大学院進学)、27.5%が就職留年、26.7%がフリーター、5.8%が起業となっている。

第3-(1)-27図 就職も進学もしない者の割合(大学学科別)

○ 未就職者の割合は、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、保健、工学といった理系学科で相対的に低い。

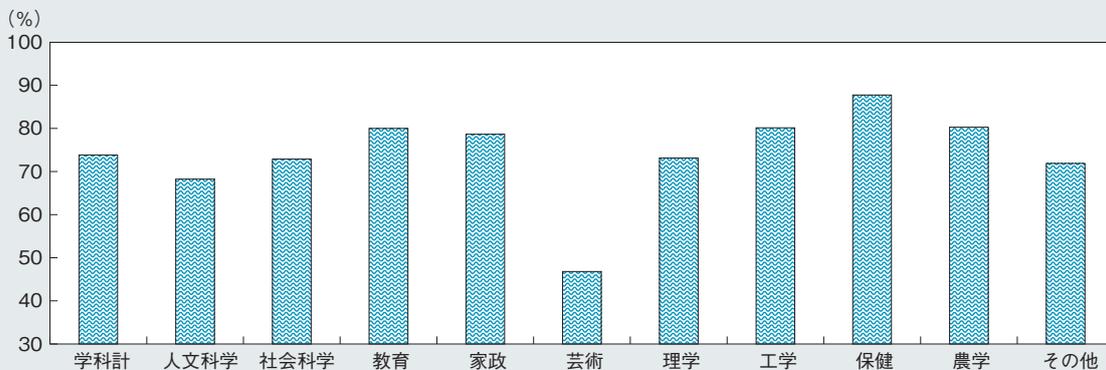


資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者(就職し、かつ進学した者を含む.)」、「就職者」、「臨床研修医(予定者を含む.)」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフ数値は、卒業者に占める「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」の割合。

第3-(1)-28図 学科別就職率(2011年3月卒)

○ 大学の学科ごとの就職率は人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向。



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

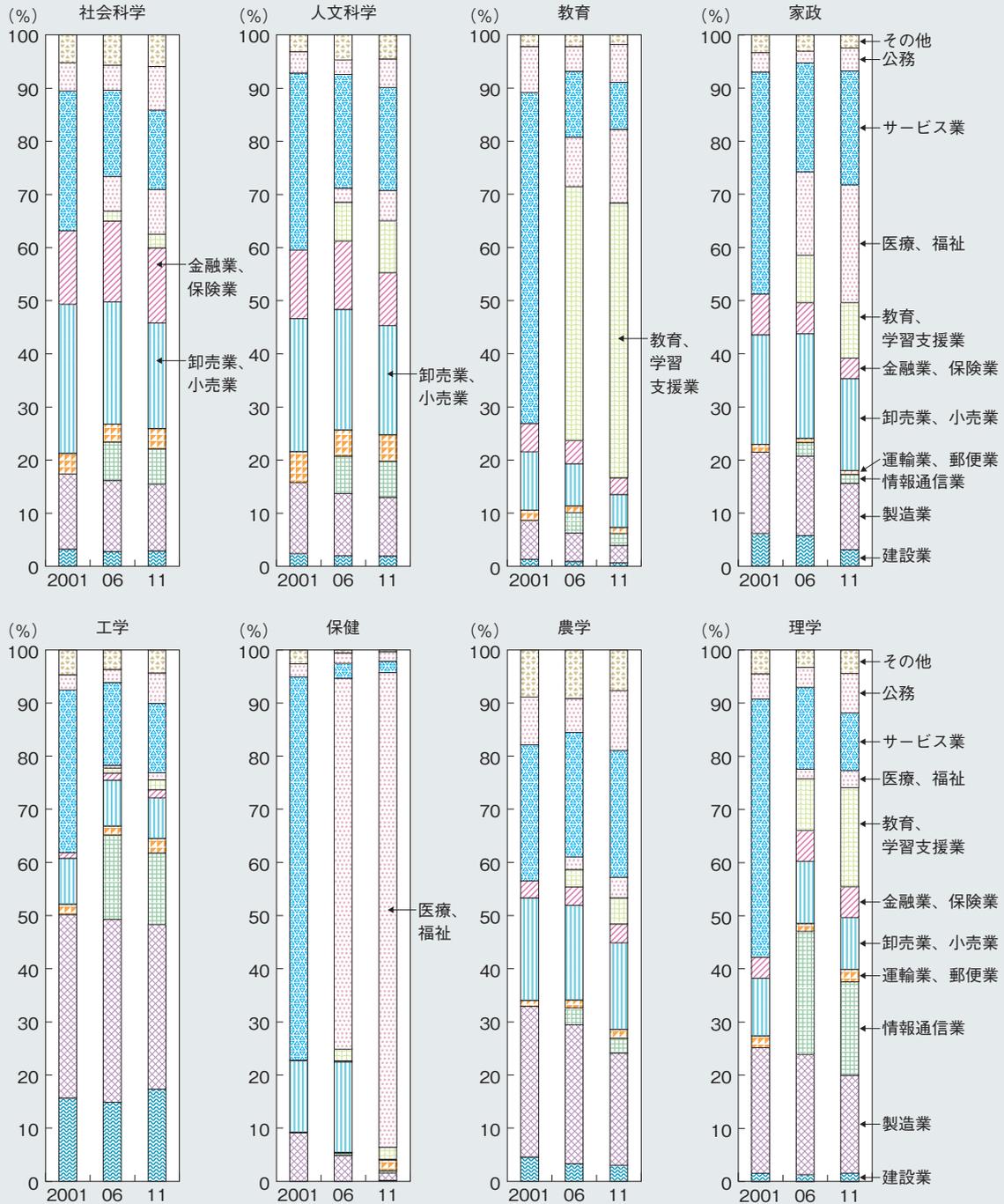
(注) 就職率 = 就職者 / (卒業者 - 進学者 - 臨床研修医 - 専修学校等入学者)  
= 就職者 / (就職者 + 一時的な仕事に就いた者 + その他の者 + 死亡・不詳の者)

2011年3月卒業者の約9割が医療、福祉となっている。理学では、製造業、情報通信業に加え、教育、学習支援業の割合が高い。これら理系学科では、大学で修得する学問の専門性を活かせる産業に就職している傾向が強いと考えられる。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、卸売業、小売業や製造業、サービス業といった雇用者の多い産業を中心に幅広い産業分野に就職するとともに、金融、保険業の就職割合が産業の雇用者規模に比して高くなっているという特徴がある。文系学科の中でも、教育では、半数以上が教育、学習支援業に、家政では、医療、福祉や卸売業、小売業、サービス業(特に、宿泊業、飲食サービス業)の割合が高くなっており、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問と関連する産業に就職している様子がうかがえる。

学科ごとの職業別就職者の状況を第3-(1)-30図によりみると、工学では技術者、保健では保健

第3-(1)-29図 産業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い産業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

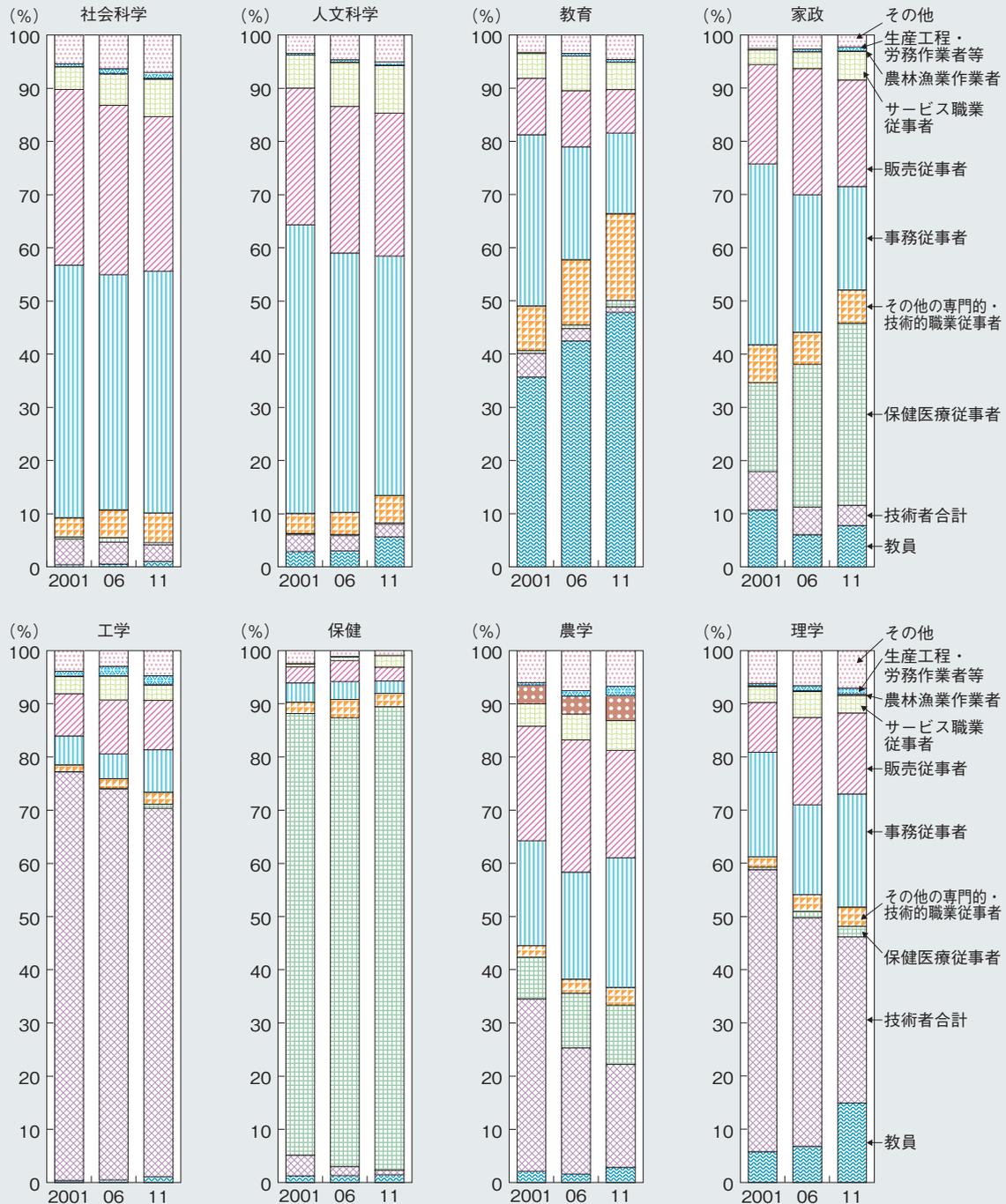
(注) 日本標準産業分類の改訂により、厳密には産業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「運輸業、郵便業」は、2001年については「運輸・通信業」、2006年については「運輸業」
- ②「卸売業、小売業」は、2001年については「卸売・小売業、飲食店」、金融業、保険業は2001年及び2006年については「金融・保険業」
- ③「サービス業」は、2006年については「飲食店、宿泊業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」, 2011年については「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」

医療従事者といった専門的・技術的職業従事者の割合が群を抜いて高い。また、理学でも技術者の割合が高く、専門的・技術的職業従事者は半数以上を占める。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、事務従事者や販売従事者が7割以上を占め、専門的・技術的職業従事者の割合は1割程度である。文系学科の中でも、教育では、約半数が教員、家政では、3人に1人が保健医療従事者と

第3-(1)-30図 職業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い職業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

(注) 日本標準職業分類の改訂により、厳密には職業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「生産工程・労務作業等」は、2001年及び2006年については「生産工程・労務作業等」及び「運輸・通信従事者」、2011年については「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運輸・清掃等従事者」
- ②「その他」は、いずれの年についても「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」及び「上記以外のもの」

いったように専門的・技術的職業従事者の割合が高くなっており、産業別と同様、職業別でも、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問との関連が深い様子が見られる。

このように、大学で修得する学問と就職先との関連が深いほど就職率は高くなる傾向にあると考えられる。こうした傾向については、企業が、社会科学、人文科学といった文系学科の学生に対して、理系学科の学生ほど専門分野の知識への期待が高くなく、幅広い知識・能力を求めているという違い

も影響している可能性がある（付3-(1)-11表）。

● 未就職者の特徴とその背景

就職できなかった学生はどのような特徴を持っているのであろうか。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」などが多い。こうしたことから、就職活動の当初からつまずきのある学生が多いことが推察される（付3-(1)-12表）。

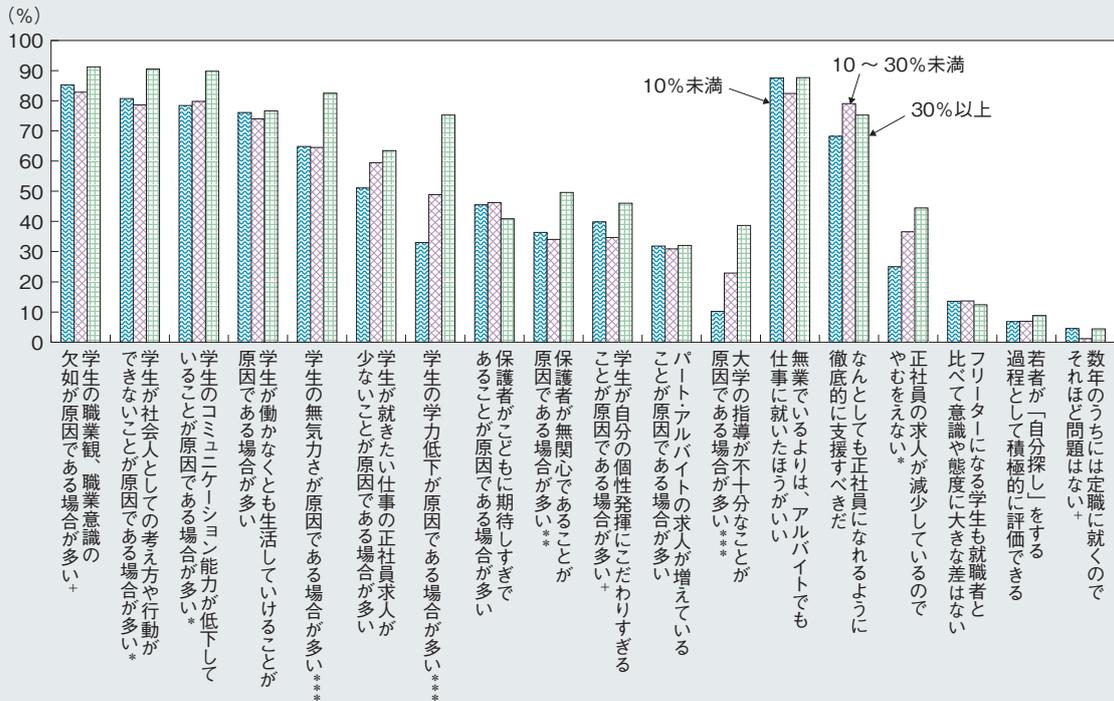
第3-(1)-31図により、未就職卒業者の増加理由について、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、特に「学力低下」や「無気力」を原因と考える傾向にある。また、こうした学生側の課題だけでなく、「大学の指導が不十分」であることも原因ととらえており、対応の必要性を感じていることがうかがえる。

● インターネットからの情報中心の就職活動と大学の関与機会の低下

リーマンショック前後での学生の就職活動の変化について、第3-(1)-32図により、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」「キャリアセンターで斡旋できる求人が少なくなった」「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」「就職活動を途中でやめる学生が増えた」を大きな変化としてあげている。一方、未就職者割合の低い大学は、「大学主催の就職支援事業への出席率が高くなった」をあげており、学生の就職活動に対する支援が、学生本人にまで届いている様子がかがえる。

第3-(1)-31図 大卒後に無業やフリーターとなる者が増加していることに対する大学の見解

○ 未就職者が卒業者の30%以上いる大学では、未就職者の増加理由として、学生の「学力低下」、「無気力」のほか、「大学の指導が不十分」をあげている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 1) 数値は、卒業者に占める未就職者の割合別に、各項目について「とてもそう思う」又は「ややそう思う」と回答した大学の割合を表したもの。  
 2) 選択肢の末尾に付記している記号については、+p<0.1、\* p<0.05、\*\*p<0.01、\*\*\*p<0.001水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す。