第3章

労働市場における 人材確保・育成の変化

第3章 労働市場における 人材確保・育成の変化

第2章でみたように日本経済を取り巻く情勢や就業構造が変化する中で、日本経済の競争力の強化のためには、その源泉である人材が重要である。そこで第3章では、労働市場における人材の確保・育成の現状と今後の課題を整理、分析することとする。まず第1節では、企業が求める人材をどのように確保しているかを大学生の新規学卒採用を例に分析する。続いて第2節では、我が国企業における雇用システムの特徴と現在直面している課題を、第3節では、近年増加傾向にある非正規雇用労働者の家計面を含めた実態を、それぞれ分析する。

第1節 新規学卒採用において企業が求める人材

1 学卒者の入職・離職状況

本節では、まず、全般的な入職の動向をみた上で、企業における労働力配分で大きな役割を果たしている学卒入職・離職状況について概観する。次に、新卒就職者の過半数を占める大卒について、企業が採用時に重視する資質を、グローバル人材の例をあげながらみる。さらに、大学生の学力低下の懸念がある中で、学生の就職活動の動向と企業の対応をみることにより、学生の職業への移行における課題を整理する。

●大規模事業所でも増加傾向の転職入職者

グローバル化、国際競争の激化、少子・高齢化の進行と労働力人口の減少、価値観や働き方のニーズの多様化など企業を取り巻く環境が変化する中、企業は必要とする人材をどのように確保しているのだろうか。雇用者の労働市場への入職等として、事業所における常用労働者の流入を第3-(1)-1図によりみてみる。外部労働市場¹²³からの流入として転職入職(出向を含む。)、学卒未就業入職、一般未就業入職があり、内部労働市場内での移動として同一企業内部からの転入者(以下「配置転換」¹²⁴という。)があるが、転職入職者数は1981年以降一貫して入職の約半数を占め、転職入職率(常用労働者に対する転職入職者の割合)も上昇傾向にあるものの足下で1割前後とその水準は依然として低い。一方、一般未就業入職者数¹²⁵や配置転換は2001年以降学卒未就業入職者を上回っている。配置転換が増えてきたのは、1990年代終わりや2009年頃であり¹²⁶、企業は経営状況が苦しい時期に、希望退職者の募集等の雇用調整を増やしており、より穏やかな雇用調整の方法として企業内の配置転換により事業間の人員配分を行ったものと推測される。

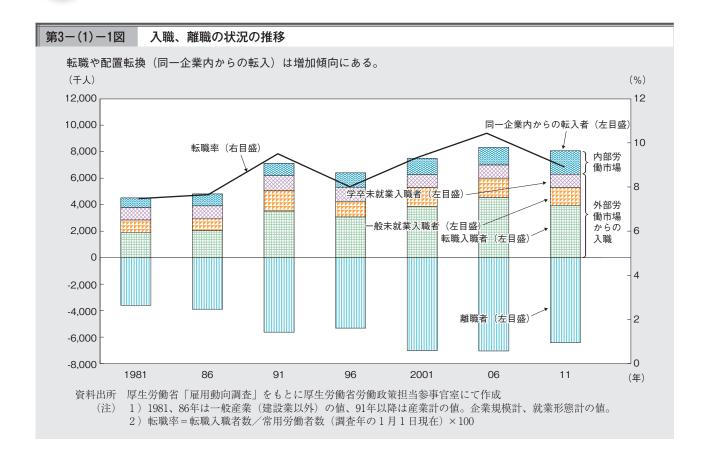
また、入職についてパートタイムを除いた一般労働者についてみると、中小規模の企業では転職が

¹²³ 雇用動向調査では、入職者に他企業からの出向者・出向復帰者が含まれる。

¹²⁴ 配置転換は、事業所内配転、事業所間配転、企業間配転などに区別されるが、ここでいう同一企業からの移動は事業所間移動に限 定している。

¹²⁵ 入職者のうち、入職前1年間に就業経験のない新規学卒者以外の者をいう。

¹²⁶ 労働経済動向調査によると、1990年以降で配置転換実施事業所割合の前年同期差は1991年第4四半期〜94年第2四半期、1998年第1四半期〜99年第2四半期、2001年第4四半期〜02年第1四半期、2008年第4四半期〜09年第4四半期、2012年第1〜第3四半期にプラスとなっている。



多いと言われるが、1,000人以上の大規模企業において1981年では学卒入職者が入職の約半数を占め ていたが2011年には転職入職者が入職の約7割となり、転職による入職が大勢を占めるようになって おり、転職率も上昇傾向となっている(付3-(1)-1表)。

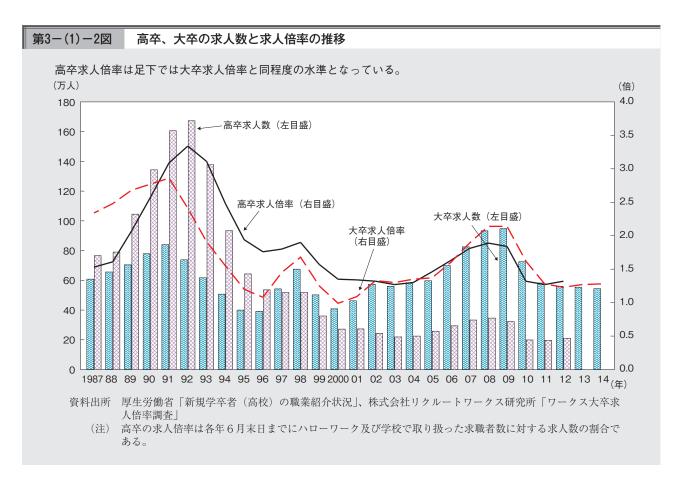
このように転職など外部労働市場の活用や配置転換が増えてきているが、まずは企業にとって長期 にわたる人材育成とそれに伴う能力開発コストの回収が最も期待できる新規学卒入職についてみてい くこととする。

●若年採用で重要な位置を占める新卒一括採用

学卒入職の状況をみると、若年人口は減少してきているが、大学進学率の上昇に伴い新規高卒就職 希望者は減少し、新規大卒就職希望者は増加してきている127。一方、高卒、大卒の求人数をみると、 1990年前後には高卒求人数は大卒求人の約2倍の規模であったが、バブル崩壊に伴い高卒、大卒とも に求人数は大きく減少し、求人倍率も低下した。1997年には大卒求人数が高卒求人数を上回り、学卒 募集の比率は高卒から大卒にシフトしたものの依然として求人倍率は高卒の方が高かった。2002年頃 にかけて大卒求人数が急増し高卒、大卒の求人倍率も同水準となった。その後、高卒求人は大卒の約 半分、ピーク時の約8分の1にまで減少したものの、求人倍率は大卒とあまり大きく乖離していない (第3-(1)-2図)。大卒者に対する高卒者の賃金比率を1996年と2012年で比較すると、産業計では高 卒と大卒の賃金格差は縮まっておらず、45~49歳、50~54歳層で格差は拡大¹²⁸しており、高卒ではな

¹²⁷ 厚生労働省「新規学卒者(高校)の職業紹介状況」及び(株)リクルートワークス研究所「ワークス求人倍率調査」によると、 1991、2001、2011年の新規高卒就職希望者は52.0万人、20.4万人、15.5万人、新規大卒就職希望者は29.4万人、42.2万人、45.6万人。

^{128 2} 時点の同一年齢階級における賃金比率は、労働者の大学進学時の進学率等置かれた状況が異なるため一概には比較できない。



く大卒で就職するメリットはあるものと考えられる。しかし医療、福祉に従事する男性では年齢階級 が上がると比率は低下する傾向にあり、産業によって賃金格差はほとんど無いものもある(付3-(1)-2表)。

新規学卒の求人・採用数については、自社の人材の過不足状況や今後の経済情勢や利益などの見通 しなどを考慮して決められると考えられる。新規学卒採用数へのこれらの影響をみるため、常用労働 者数に対する新規学卒未就業入職者数の割合(以下「新規学卒入職率」という。)に与える要因をみ てみると、労働者が不足し、若年人口割合が高いほど新規学卒入職率は高い、という傾向がみられる。 また、常用労働者の過不足状況や若年人口比率から推計した新規学卒入職率と比較すると、1995~ 1998年などでは実際の新規学卒入職率が企業の置かれた状況を基にした推計値を下回り、企業が採用 を抑制する傾向がみられたが、2010~2011年では実際の新規学卒入職率が推計値を上回っており、最 近では企業は取り巻く経営環境が厳しい中でも採用数を大幅に減少させないようにしていることがう かがわれる (第3-(1)-3図)。

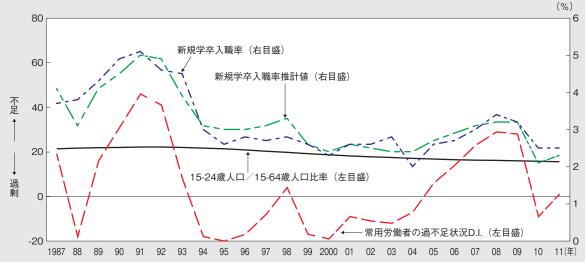
新規学卒については多くの企業で新卒一括採用が行われている¹²⁹が、その理由をみると、「社員の 年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期 的に一定数の人材を確保できる」といった点が多くあげられており¹³⁰、企業は育てやすい基幹的人材 を定期的に確保するという観点から、他社経験のない新卒者を選好する傾向にあるとされる。このた

¹²⁹ 厚生労働省「労働経済動向調査」(2012年8月) によると、過去1年間(平成23(2011)年8月~24(2012)年7月) に新規学卒者 採用枠での正社員を募集した事業所のうち春季の一括採用のみと回答した事業所割合は、規模計で70%、1,000人以上規模で73%、 300~999人規模で75%、100~299人規模で71%、30~99人規模で55%となっている。

¹³⁰ 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)

第3-(1)-3図 新規学卒入職率の推移(大企業)

○ 2010 ~ 2011年では実際の新規学卒入職率が推計値を上回っており、企業は経営環境が厳しい中でも採用数 を極端に減少させないようにしていることがうかがわれる。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「労働経済動向調査」(8月調査)、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働 省労働政策担当参事官室にて推計

 $adiR^2 = 0.845$

- 1)新規学卒入職率は常用労働者のうち一般労働者にかかるもので企業規模1,000人以上、1987~90年は一般 産業 (建設業以外) の値、91年以降は産業計の値。
 - 2) 常用労働者の過不足状況は事業所規模1,000人以上で、t年の調査結果をt+1年の値として用いている。
 - 3) 新規学卒入職率の推計は以下のとおり算出。

Y=0.028X1+0.213X2-1.016

(8.222) (7.413) (-1.835)Y:新規学卒入職率

> 1,000人以上規模の常用労働者のうち一般労働者数(毎年1月1日現在)に対する1,000人以上規模の新 規学卒未就業者のうち一般労働者数の割合。

X1: 常用労働者の過不足状況D.I.

X2:各年における15~24歳人口/15~64歳人口

め、リーマンショック後も、企業の人材採用の動向は大手企業を中心に新卒採用を重視している¹³¹と みられる。

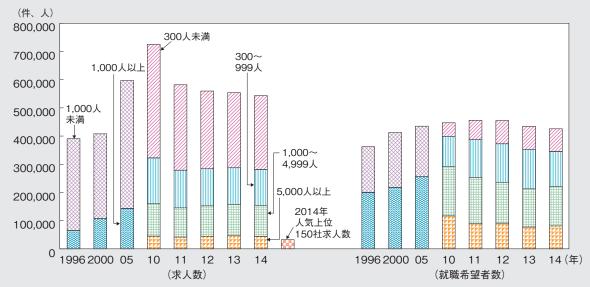
次に学卒の求人倍率を大卒者についてみると、2010年から2012年にかけて企業規模計の求人倍率は 低下したものの、1,000人以上大規模企業への希望者が減少しており、5,000人以上や1,000~4,999人規 模で求人倍率は上昇している。しかし、2014年では5.000人以上規模の求人倍率は0.54倍、就職希望者 全体に対する学生の就職希望企業上位約150社の募集数の割合でみると約8%であり、大規模企業や 多くの学生が希望する企業への就職は非常に狭き門となっている(第3-(1)-4図)。

このように規模別ミスマッチは大きいものの、学歴別の新卒就職率の推移をみると、毎年度の変動 はあるが、高卒者、大卒者それぞれ約20万人、30万人以上と就職希望者のうちおおむね9割以上が就 職している。仮に、新卒一括採用が行われなくなり、多くの欧米諸国のように新卒者も一般労働市場 の中での競争となると、職務経験のない学生が職務経験者を相手に競争せざるを得なくなるので、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がある。なお、若年者(15~ 24歳)の完全失業率を国際比較すると、2011年で、日本は8.0%であるのに対し、アメリカは17.3%、 英国は20.0%、フランスは22.1%、ドイツは8.5%、OECD平均は16.2%となっており、日本の若年者完

¹³¹ 永野仁 (2012)「企業の人材採用の動向」((独) 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』(No.619)) で「白い布」仮説の検証 がなされている。「白い布」仮説とは、「白い布は何色でも染められるが、一度違う色に染まった布を染め変えるのは容易ではない」 との比喩を用い、新卒者選考を企業が志向する際に用いられる。

第3-(1)-4図 求人数、就職希望者数の企業規模別推移

○ 1,000人以上の大規模企業への就職希望者数は減少傾向であるものの、大規模企業や多くの学生が希望する 企業への就職は非常に狭き門となっている。



資料出所 株式会社リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」、株式会社マイナビ「2014年卒大学生就職 企業人気ランキング」、日本経済新聞社「2014年春入社の採用計画調査(1次集計)」、東洋経済新報社「就職 四季報2014年版」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 1) 人気上位150社は、文系及び理系の上位各100社から重複を除外した上で、採用計画数の公表のあった149 社合計の値。採用計画数については、会社により短大・専門学校・高専卒を含むなど大卒以外の人数を含 む場合もある。
 - 2) 就職希望者数及び求人数は各年3月卒業予定の大学生・大学院生を対象としている。

全失業率は比較的低い水準にある(付3-(1)-3表)132。このように、新卒一括採用慣行がある中で比 較的多くの学生が毎年就職できており、学生にとってもメリットがあるものといえる¹³³。

次に就いた職の安定性をみるために、第3-(1)-5図により学歴別に若年雇用者の正規比率の推移 をみると、学歴が高くなるほど正規比率も高い。1992年から2002年にかけて全ての学歴で正規比率は 低下し、景気の回復に伴い2007年にかけて高校・旧中や大学・大学院では上昇したものの、大学・大 学院卒でも8割前後に止まり大幅な回復には至っていない。後述第3節にあるとおり、多くの産業に おける非正規雇用労働者比率の上昇や、離職後の非正規への再就職などが正規比率の押し下げ要因と して推測されるが、経験年数が浅い若年者は中途採用に求められる即戦力を強化するのは難しいこと から、入職時のミスマッチを減らすなど離職率を低下させる方策が重要であると考えられる。

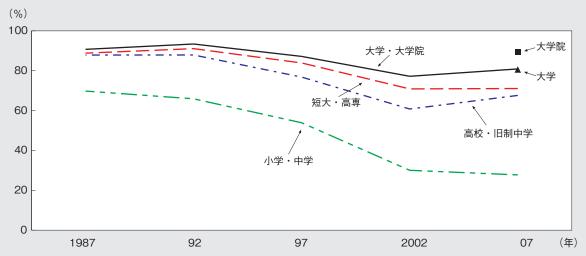
また、学歴別に若年者の職業別就業者数についてみると、高卒者では全ての職業で減少し、特に事 務従事者や技能工等での減少が大きい。大卒者では専門的・技術的職業従事者や販売従事者が減少、 事務従事者が増加し、これに加えこれまで就業者数が多くなかったサービス職業従事者や技能工等で 増加した。技能工等は足下でも高卒で就業者割合が最も高いものの、大卒と高卒の合計での割合は低 下した。高卒で多かった事務従事者はIT化などにより企業ニーズが低下したと考えられる(第3-(1)-6図)。

¹³² OECDホームページより(http://www.oecd-ilibrary.org/employment/youth-unemployment-rate_20752342-table 2)

¹³³ 学校卒業時の就職環境が厳しい世代は将来の離職が増える可能性(いわゆる「世代効果」)等があることにも留意する必要がある。

第3-(1)-5図 若年雇用者の学歴別正規比率(男女計)

○ 景気回復に伴い2007年にかけて高校・旧制中学や大学・大学院では上昇したものの、大学・大学院卒でも 8割前後に止まり大幅な回復には至っていない。

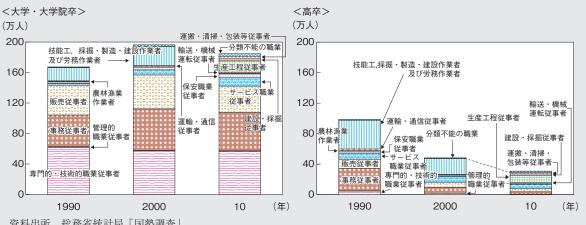


総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成 資料出所

- 1) 2007年については、専門学校卒は短大・高専に含め、大学・大学院は大学と大学院を合算した。
 - 2) 小学・中学、高校・旧制中学は15~19歳、それ以外は20~24歳。
 - 3) 正規比率 = (正規の職員・従業員(卒業者)/雇用者(卒業者))×100

第3-(1)-6図 大学・大学院卒、高卒の職業別若年就業者数の推移

○ 1990 年と 2010 年を比較すると、大卒・大学院卒では専門的・技術的職業従事者や販売従事者が減少、事 務従事者やサービス職業従事者、技能工等で増加。高卒では、全ての職業で減少しており、特に事務従事者や 技能工等での減少が大きい。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」

(注) 高卒は15~19歳の値、大学・大学院卒は25~29歳の値。

●新規大卒離職に影響を与える職場の就労条件

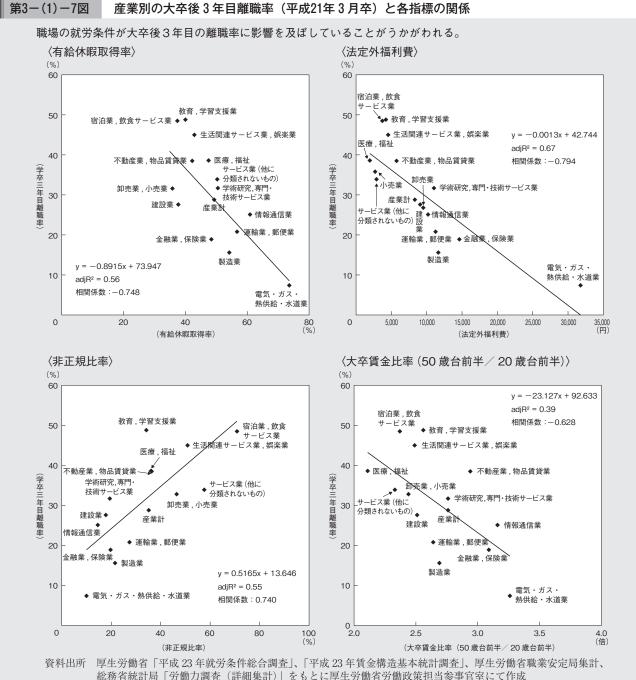
新規学卒者の早期離職については、いわゆる世代効果¹³⁴の影響があると言われているが、新規大卒 者の卒業後3年目の離職率に影響を与える要因を分析すると、学卒入職時点に就職環境が厳しかった 世代ほど離職率が高く、離職時点の就職環境が良いほど離職率が高い傾向がみられ、引き続き世代効 果が働いていることが分かる(付注1)。3年目までの離職率は足下では低下傾向で高卒は4割を、 大卒も3割を下回っているが、2008年までの入職時には比較的雇用環境が良く、入職後はリーマン ショック後で雇用環境が厳しい状況となったため離職率が低下しているものと考えられる。なお、卒 業後1年目、2年目の離職率は足下ではリーマンショック後の悪化した雇用環境で入職したことによ り上昇傾向にあると考えられ、今後も上昇するおそれがある。

これらの要素に加え、離職時点の賃金が良い年ほど離職率が高い傾向もみられる。賃金水準に不満 を持ちつつも入職した者が市場の賃金水準が上がってきた際に離職していると推測される。

ここまで早期離職の世代効果の影響をみたが、職場の就労条件が離職率に影響を及ぼしているかど うかをみるため、産業別に大卒後3年目の離職率(2009年3月卒)と他の指標との散布図を見てみる。 まず、有給休暇取得率との関係をみると、有給休暇取得率の高い電気・ガス・熱供給・水道業、製造 業、運輸業,郵便業、情報通信業などでは離職率は低く、有給休暇取得率の低い宿泊業,飲食サービ ス業、教育、学習支援業、生活関連サービス業、娯楽業などで離職率が高いことが分かる。離職率と 他の指標との関係も同様で、法定外福利費の高い電気・ガス・熱供給・水道業、金融業.保険業、製 造業、運輸業、郵便業などでは社内の各種制度など就労環境への従業員の満足度が高いこともあって か離職率は低く、法定外福利費の低い医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、生 活関連サービス業、娯楽業などで離職率が高い。大卒の50歳台前半と20歳台前半の賃金比率でみた賃 金の期待上昇率の高い電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、情報通信業、学術研究、専門・ 技術サービス業などでは賃金が上昇する期待に伴い定着意欲が高まることもあってか離職率が低い。 このように、職場の就労条件が離職に影響を及ぼしていることがうかがわれる(第3-(1)-7図)。非 正規比率との関係では、非正規比率が高い産業ほど離職率も高く正の相関が見られる。また、(社) 日本能率協会「2013年度新入社員『会社や社会に対する意識調査』」によると、指導の際に期待/重 視することや会社員生活で大事なことについて、上司・先輩と新入社員の間で意識のギャップもみら れることから、就労条件だけではなく、こうした意識の違いも新規学卒者の離職率の高さに何らかの 影響を及ぼしている可能性がある(付3-(1)-4表)。

以上、新規学卒者の入職・離職状況を概観したが、以下においては新規学卒者の中でも最もウエイ トの高い大卒者及び大学院卒者(以下「大卒者」という。)について、正社員として採用される人材 に求められる能力・資質がどのようなものか検討することとする。

¹³⁴ 厚生労働省「平成14年版労働経済の分析」「平成23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。なお、 ここでは「労働経済の分析」と同様に「世代効果」を世代間の学校卒業者時や卒後3年目の雇用環境の違いが雇用の安定性に影響 を与えるという意味で用いることとする。



総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 1) 大卒3年目離職率は平成21年3月卒の者の値。賃金は民営事業所(10人以上)
 - 2) 非正規比率 = 非正規の職員・従業員数/ (正規の職員・従業員数 + 非正規の職員・従業員数) ×100 ただし、在学中は除く。

企業が求める人材

●企業は「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性」 といった人物要素を重視

(独) 労働政策研究・研修機構の「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013 年)によると、若年者の正社員採用に当たり重視する資質として、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」 (73.6%)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(62.0%)、「組織協調性(チームワークを尊重できる)」 (52.5%)、「コミュニケーション能力」(51.7%)、「社会常識やマナー」(48.0%)、「規律性(ルールを

守れる)」(45.4%) をあげる企業割合が高い一方、「語学力」(9.8%)、「学業成績」(8.1%)、「最終学 歴」(5.2%) の割合は低い。1990年代との比較では、「コミュニケーション能力」(14.3%ポイント増 加)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(10.1%ポイント増加)、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」 (8.7%ポイント増加)の割合が大きく増加した。このように、熱意・意欲、積極性・行動力、協調性、 コミュニケーション能力が重視され、その度合いは強まっている。また、経済同友会「企業の採用と 教育に関するアンケート調査」によれば、新規採用の際に重視される要素として、大学卒、大学院卒 ともに、「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性」の順で多い(第3-(1)-8表)。近年では「協 調性|が高くなっているが、企業内の組織の和やチームワークの重要性が再認識されるようになった ことも一つの理由ではないかと考えられる。また、同調査によれば、採用で重視する過程の1位は 「面接」となっており、こうした要素の有無や程度は、学生がこれまでに経験した一連の課題発見・ 解決プロセスを面接において明らかにすることで見極められているものと考えられる。

以上の調査からは、企業が若年者を採用する過程においては、熱意、行動力、協調性といった人間 性や人物像をより重視していると考えられる。

第3-(1)-8表 企業の採用で重視される能力

- 大学卒、大学院卒ともに、2004年調査以降「熱意・意欲」が常に1位となっている。
- 遅くとも2008年調査には、大学卒、大学院卒ともに、「熱意・意欲」、「行動力・実行力」、「協調性等」が上位 3位に入っており、1999年調査では大学卒、大学院卒ともに3位以内にランクインしていた「論理的思考力」、 「専門知識・研究内容」といった、学業に比較的関連性の強い素養・能力の順位が低下している。

大学卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	行動力·実行力	熱意·意欲	熱意·意欲	熱意·意欲	熱意·意欲	熱意·意欲
2位	熱意・意欲	行動力·実行力	行動力·実行力	行動力·実行力	行動力·実行力	行動力·実行力
3位	論理的思考力	協調性	協調性	協調性	協調性	チームワークカ (コミュニケー ション能力、協 調性等)
4位	創造性	論理的思考力	問題解決力	論理的思考力	論理的思考力	誠実さ、明るさ、 素直さ等の性格
5位	専門知識・研究 内容	表現力・プレゼン テーション能力	論理的思考力	問題解決力	問題解決力	課題発見·解決力

大学院卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	専門知識・研究 内容	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲	熱意・意欲
2位	熱意·意欲	行動力·実行力	行動力·実行力	行動力·実行力	行動力・実行力	行動力・実行力
3位	行動力・実行力	専門知識・研究 内容	専門知識・研究 内容	協調性	協調性	チームワークカ (コミュニケー ション能力、協 調性等)
4位	論理的思考力	論理的思考力	協調性	専門知識・研究 内容	論理的思考力	誠実さ、明るさ、 素直さ等の性格
5 位	創造性	協調性	論理的思考力	論理的思考力	専門知識・研究 内容	課題発見:解決力

資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」

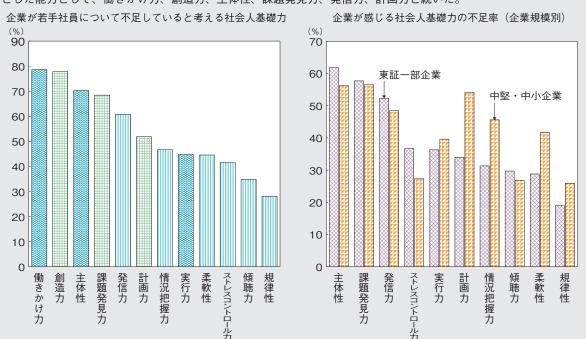
(注) 2012年調査では、大学卒と大学院卒は同じカテゴリーとされていた。

●若手社員に「働きかけ力」、「創造力」や「主体性」の発揮を求める企業

企業が重要と考えたものの若手社員に不足しているとされた割合が多い資質について、経済産業省 「企業の『求める人材像』調査2007~社会人基礎力との関係~|によれば、第3-(1)-9図にあるよう に、順に、「働きかけ力」¹³⁵、「創造力」、「主体性」、「課題発見力」、「発信力」、「計画力」があがり、こ れらについて重要と考えた企業のうち半数以上が不足を感じていると考えられる。企業は創造力、計 画力を除くこれらの資質と親和性が強い「熱意・意欲」と「行動力・実行力」を最重視しつつ、若手 社員や学生にこれらの資質の不足を感じていると考えられる。他方で、「規律性」、「傾聴力」、「ストレ スコントロールカ |、「柔軟性 |、「実行力 |、「情況把握力 | を不足と考える企業の割合は相対的に小さ い。また、企業の規模別にみると、「主体性」、「課題発見力」は企業の規模を問わず過半数が不足とし ているが、論理的思考力や定型的認識能力が発揮されることで顕在化する能力と考えられる「計画 力」、「情況把握力」、「柔軟性」は中堅・中小企業が東証一部上場企業に比べて特に不足を感じている。 企業はどのような経営環境においてもより積極的な態度の学生を人材として求めており、若手社員 に組織における熱意・意欲や行動力・実行力、さらには協調性の発揮を期待しているものと考えられる。 これに関連して、企業が人材として「即戦力」を求めるようになったとの見方がある¹³⁶が、前出「構

第3-(1)-9図 社会人基礎力の需給差

○ 企業が社会人基礎力として重視するものとしてあげられた能力で、若手社員に特に半数以上の企業が欠けている とした能力として、働きかけ力、創造力、主体性、課題発見力、発信力、計画力と続いた。



資料出所 経済産業省「企業の『求める人材像』調査2007~社会人基礎力との関係~」(平成19年3月)を基に厚生労働 省労働政策担当参事官室で算出

- 1) 同調査では、働きかけ力、主体性、実行力を「前に踏み出す力」に、創造力、課題発見力、計画力を「考 え抜く力」に、その他6つの能力を「チームで働く力」に、それぞれ分類している。
 - 2) 当該能力について「若手社員に不足が見られる」とした企業の割合を、当該能力について「企業が求める 社会人基礎力」と考える企業の割合で除した。

¹³⁵ 同調査によれば、「他人に働きかけ巻き込む力」の意味であり、目的に向かって周囲の人々を動かしていく、といった能力要素である。 136 岩脇千裕「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容―企業は『即戦力』を求めているのか―」『Works Review vol.1』(2006年) によると、「即戦力」とは、一般には、採用後に教育訓練なしに職務を遂行できる者のことを指す。企業は特定の職務の遂行に直接 役立つ具体的な能力を求めるようになったのではなく、あらゆる職務に必要な基礎能力の水準を高めたり新しい基礎能力を追加し たりすることで、新卒者に求める能力の全体的な水準を上昇させていった、との指摘をしている。

造変化の中での企業運営と人材のあり方に関する調査」では、付3-(1)-5表にあるように、若年者 の正社員採用に当たって「即戦力を重視」又は「どちらかというと即戦力重視」と回答した企業の割 合はこれまでの採用では33.5%であったのが今後の採用では21.4%と低下し、他方、(ポテンシャルと 即戦力¹³⁷の)「どちらも同じくらい重視」が27.9%から37.4%に上昇している¹³⁸。また、企業は大卒者 に対して、即戦力よりも、ポテンシャルを求めていることが分かっており、企業の中核を担う人材を 比較的時間をかけて育成していく方針の下、大卒者を採用しているとの指摘もある¹³⁸。

●求められるグローバル人材

わが国の企業は、震災の影響による電力問題を始めとして厳しい事業環境にある中で、生産や事業 の海外展開が進行しており、企業は激しい国際競争に勝ち抜かなければならない状況にあり、企業が 国際的に事業活動を行うためのグローバル人材¹⁴⁰が必要である。日本生産性本部「第13回 日本的雇 用・人事の変容に関する調査」によれば、人事制度に関し、海外関連会社も含めてグローバルで共通 に運用している制度(等級制度や賃金制度、評価制度)があるかとの質問について、「ある」が8.4%、 「ないが、今後導入にむけて検討中」が30.5%と答えている。さらに、規模別では正社員数5,000人以 上の企業の69.6%、2.000~5.000人未満の企業の34.8%が「ないが、今後導入に向けて検討中」と答え ており、他方、2,000人未満の企業では20%台であることから、規模の大きい企業ほどグローバル人 材の採用を必要なものと考えていることがわかる。

ただ、企業のグローバル人材への需要は確かなものであるにもかかわらず、日本人の語学力の企業 ニーズへの合致度は、調査対象全57カ国・地域中55位、留学経験やマネジメント層の国際経験につい てもそれぞれ41位、52位となっており、世界的な評価は決して高くない¹⁴¹。また、将来の日本のグ ローバル化を担う国内人材として期待される新入社員の海外志向が低下しているとの調査もあり142、 少子高齢化の進展によって、海外駐在員の平均年齢は上昇し、1993年に41.3歳だったのが2006年には 46.1歳へとなっている¹⁴³ 144。

¹³⁷ ここでは、ポテンシャルとは、潜在能力であり、入社後にどれだけ成長が期待できるかの意味であり、即戦力とは、採用時点で何 ができるかの意味である。

¹³⁸ 企業の規模別でみると、これまでの採用について小規模な企業ほど即戦力志向となっており、これは今後の採用においても同様で ある。

¹³⁹ 岡部悟志・樋口健(2009)「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力とその評価方法—採用担当責任者を対象とした量的・質 的調査のデータ分析から─」(大学教育学会第31回大会自由研究発表Ⅲ「学士課程教育」発表資料)。同論文が引用したベネッセ教 育研究開発センター実施の文部科学省委託「社員採用時の学力評価に関する調査」(2008年9~10月に実施)によれば、企業全体で ポテンシャルを「重視」、「やや重視」又は「どちらかといえば重視」の合計が59.4%、即戦力を「重視」、「やや重視」又は「どちら かといえば重視」の合計が13.8%となっている。

¹⁴⁰ 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会「報告書~産学官でグローバル人材の育成を~」(2010年4月)によれば、 グローバル人材の定義は、グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドを持つ同僚、 取引先、顧客等に自分の考えを分かり易く伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、 相手の立場に立って互いを理解し、さらにはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出し、新しい 価値を創造できる人材、とされる。また、厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年8月)においては、「急激にグローバル経 済の進展する中、海外事業所勤務の場合は勿論、国内勤務の場合であっても、海外企業等との関係は避けて通れない場合が多いこ とから、勤務地に関係なく、グローバルな視点をもって仕事をして、成果を出すことのできる人材」のことを広く指している。

¹⁴¹ 産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会「報告書~産学官でグローバル人材の育成を~」

¹⁴² 産業能率大学「第4回 新入社員のグローバル意識調査」の「海外で働きたいと思うか」のアンケートについて「働きたいとは思 わない」は2001年度で29.2%、2004年度で28.7%、2007年度で36.2%、2010年度で49.0%となっており、近年、海外勤務を避ける割合 が顕著に増えている。

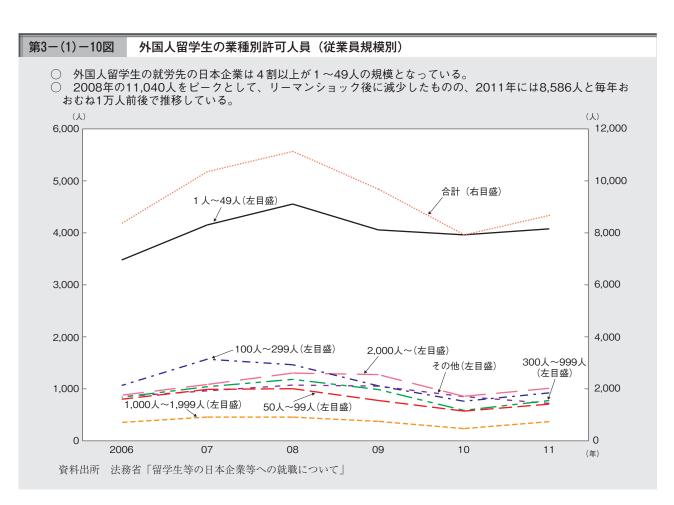
¹⁴³ 平賀富一 (2011)「グローバル競争時代に挑む企業の人材育成・活用」によると、このような背景には、わが国が経済発展を遂げる 中で生活水準が向上して海外旅行が気軽なものとなり海外勤務の魅力度が相対的に低下し、また、日本国内での子女教育をより重 視する等により、あえて海外での勤務や海外留学にチャレンジするよりも国内勤務を希望する人が増加したことがあげられる。

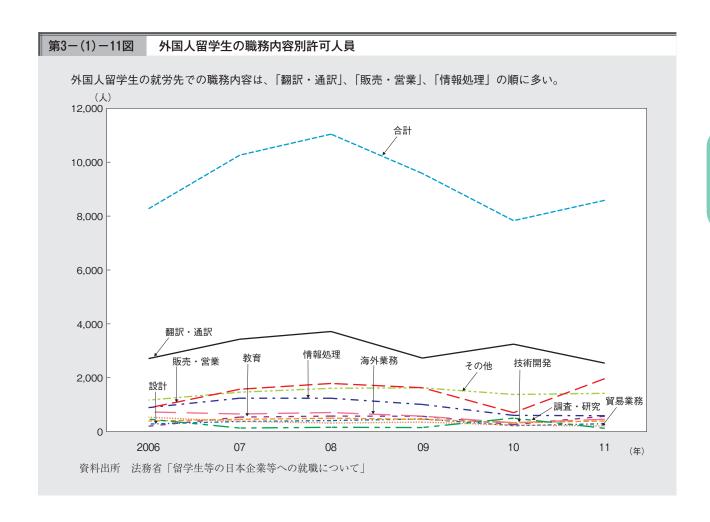
¹⁴⁴ 教育政策においても、グローバル人材の養成が課題となっている。第2期教育振興基本計画(2013年4月25日中央教育審議会答申 の計画期間は2013~2017年度)においては、グローバル人材を「未来への飛躍を実現する人材」と位置付け、実践的な英語力をは じめとする語学力の向上、海外留学者数の飛躍的な増加などを目指すこととしている。

外国人留学生の日本企業への就職の動向

グローバル人材の需要に関連して、来日留学生の日本企業等への就職状況についてみると、2008年 の11.040人をピークとして、リーマンショック後に減少したものの、2011年には8.586人と毎年おおむ ね 1 万人前後で推移している。また、第3-(1)-10図のとおり、企業の規模別にみると、 4 割以上の 留学生が1~49人と比較的小規模の企業に就職している。職務内容では、第3-(1)-11図のとおり、 「翻訳・通訳」(29.6%)、「販売・営業」(22.9%)、「情報処理」(6.9%)の順に多く、業種は、製造業 よりも非製造業の方が多い。

このように、留学生の日本企業への就職が進んでいるが、日本企業では本社機能が日本に置かれて 意思決定や業務遂行が日本語により行われるとともに、長期雇用を前提に社会人としてのキャリアの 大部分を1つの企業で形成することが多い中で、留学生と企業との適合の成否が人材育成と組織形成 の観点から重要であり、留学生の人材活用をどのような方法で行うかを検討すべきであるとの指摘も ある¹⁴⁶。日本への留学生が日本企業に就職し定着して活躍することは、高度人材の確保・活用を通じ た企業の国際競争力の強化という観点からも重要であるため、外国人雇用サービスセンター(東京・ 愛知・大阪・福岡に設置している外国人版ハローワーク)において、高度外国人材に対するマッチン グ、定着支援など多様な就業支援メニューを提供している。





学卒の就職活動の動向と企業の対応

●学生の高い就職意欲

ここからは、増加している大学生について、就職意欲や就職と学力との関係、就職活動の実態をみ てみよう。

まず、学生の就職活動についての意識をみる。第3-(1)-12図により学生の就職希望度をみると、 「なにがなんでも就職したい」とする学生割合は2001年卒の70%台前半からその後上昇し、近年は 90%前後で推移している。

また、第3-(1)-13図にあるように、学生の大手志向は、1993年卒以降の学生では大手志向学生の 割合はおおむね4~5割台で推移してきたが、大卒求人倍率が上昇する年に高くなることが多くなっ ている。2014年卒では文系男子で43.4%、理系男子で51.3%、文系女子で33.8%、理系女子で32.9%と いずれも2013年卒に比べて上昇している。2005~2014年卒の10年間の平均では、文系男子で50.1%、 理系男子で55.3%、文系女子で42.3%、理系女子で41.7%となっている。前出第3-(1)-4図のとおり 2010年にかけて1,000人以上規模の企業も求人数を増加させたが、同規模希望の就職希望者数も増加 し求人数を上回っており、中小企業を希望した学生の中には、大手志向であったにもかかわらず中小 企業を選んでいる者も存在すると考えられる。

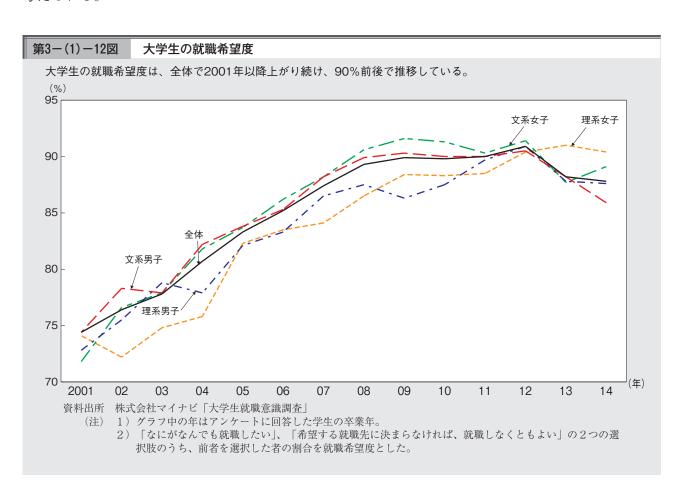
さらに、第3-(1)-14図にあるように、同調査で2000年卒以降の学生の安定志向の推移をみると、 学生全体では3割未満で、男女別・文理別でみると、おおむね男子が女子よりも安定を重視する傾向

にある¹⁴⁶。

このように、大学生はおおむね、就職への意欲が強い。また、大手志向¹⁴⁷がミスマッチの原因であ るとの見方もあるが、現実の景気動向を踏まえて中堅・中小企業に入社する意欲を持つ学生が増加す る傾向もみられる148。

さらに、業種別大卒求人倍率をみると、第3-(1)-15図にあるように、2013年は金融業が0.19倍、 サービス・情報業が0.42倍、製造業が1.65倍、流通業が3.73倍となっており、業種により人気の偏在 が読み取れる。

このように、企業の規模・業種によってはかなりの高倍率になることが考えられるところ、学生1 人あたりの平均エントリー数は第3-(1)-16図にあるように、前述の強い就職意欲も相まって、少な い年でも60社を超え、80社以上の年もある。就職活動において、インターネットの活用による企業へ の応募機会が広がる中で、学生において職業観を深め、目指す社会人のイメージをより具体化させる ことや、その上で企業及び学生の双方にとって効率的かつ効果的なマッチングが課題となっていると 考えられる。



¹⁴⁶ また、2010年卒の学生は突出して安定志向の割合が高いが、彼らは2008年9月のリーマンショックの直後に就職活動を開始した学 生に相当し、景気の大きな変動に影響を受けたものと考えられる。

¹⁴⁷ HR総合調査研究所の「2014年卒就職活動動向調査」によれば、文系全体での大企業志向(「絶対大手企業に行きたい」の回答者と「で きれば大手企業に行きたい」のそれぞれの回答者の割合の合計。従業員が1,000人以上の企業を大手企業とする)は53%であるのに 対し、大学グループによっては大手志向が80%近いものもある。

¹⁴⁸ このような者の割合は、42.5% (2010年卒) →47.6% (2011年卒) →53.4% (2012年卒) →59.2% (2013年卒) →54.2% (2014年卒) と推移している。

第3-(1)-13図 大学生の大手志向

○ 2005年~2014年の全体の大手志向は、全体で平均して46.5%(文系男子で50.1%、理系男子で55.3%、文系女子 で42.3%、理系女子で41.7%)であり、概ね4~5割台で推移している。



- (注) 1) 「絶対に大手企業がよい」、「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」、「やりがいのある 仕事であれば中堅・中小企業がよい」、「中堅・中小企業がよい」、「その他(公務員、Uターン志望)」、「自 分で会社を起こしたい」の6つの選択肢から前2者を選択した者の割合の和を大手志向者とした。
 - 2) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

第3-(1)-14図 大学生が企業選択に当たり安定を重視する割合

企業選択において安定を重視する大学生の割合は、2010年卒が最大となっており、全体で26%となっている。 (%) 30 28 26 理系男子 24 文系男子 22 20 理系女子 18 全体 文系女子 16 14 12 (年) 10 2001 02 03 04 05 06 07 80 09 10 2011 12 13 資料出所 株式会社マイナビ「大学生就職意識調査」

- 1) 企業選択のポイント(2つ選択)として、「自分のやりたい仕事(職種)ができる会社」、「働きがいのあ る会社」、「社風が良い会社」、「安定している会社」、「これから伸びそうな会社」、「勤務制度、住宅など 福利厚生の良い会社」、「自分の能力・専門を活かせる会社」、「一生続けられる会社」、「親しみのある会社」 等のうち「安定している会社」を回答した者の割合。
 - 2) グラフ中の年はアンケートに回答した学生の卒業年。

第3-(1)-15図 企業規模別・業種別大卒求人倍率

○ 全体の大卒求人倍率は直近3年において1.2倍台で推移している。

資料出所 株式会社リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

2) 製造業には、建設業、農林・水産・鉱業が含まれる。

(注) 1) 年は入社年。

○ 2013年入社組は1,000人以上の企業で0.73倍であるのに対し、1,000人未満の企業では1.79倍となっている。 また、金融業は0.19倍、サービス・情報業は0.42倍、製造業は1.65倍、流通業は3.73倍となっており、業種によって異なる。



第3-(1)-16図 大学生の1人当たりエントリー会社数 近年、大学生は60以上の会社にエントリーしている。 (社) 100 90 80 70 60 50 40 30 20 10 (年) 0 2006 80 09 12 13 07 10 11 資料出所 MYCOM学生就職モニター 1) 大学生において、企業の採用ホームページにアカウントを作成したり資料請求をしたりすることを、 ここでは「エントリー」とした。 2) 数値は当該年に卒業する学生の前年の5月時点を基準とした。

大学生の学力低下の懸念と就職活動

新卒採用において大学生の学力も考慮要素となり得ると考えられるが、「国公私立大学・短期大学 入学者選抜実施状況の概要 | によれば、第3-(1)-17図にあるように、一般入試による入学者の割合 が低下しており149、いわゆる「大学全入時代」を迎えたことで、大学入試の選抜機能が低下し、文部 科学自書によれば総じて大学入学者の基礎学力の担保が課題となっている150。

第3-(1)-18図にあるように、「OECD生徒の学習到達度調査」 調査では、総合読解力の習熟度別 (レベル1~5、レベル1未満の6段階)の割合について、2000年と2006年を比較すると最上位層のレ ベル5の占める割合は約1割と変わらないが、中堅~上位に区分できるレベル4とレベル3の占める割 合が約6割から約5割に低下している。2006年時点で高校1年生相当の生徒が調査対象であることか ら、現在の新卒採用市場に参入している学生の読解力も、この調査の結果を反映していると考えられる。 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(答申)」(平成20年12月24日)によれば、職業生活 にも必要な技能として、日本語・外国語での読み・書き・聴き・話す能力、数量的スキル、論理的思 考力をあげている。これらの能力は、企業が前述のようにポテンシャルを重視する中、職業人として 不可欠の能力を構成するものとして重視されているものと考えられる。

以下では、大学生をマクロに見て学力低下の懸念があるとされていることが、新卒採用においてど のような影響を及ぼしているかみることとする。

第3-(1)-19表にあるように、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」によれば、 採用で重視される過程として、2006年調査までは「筆記試験の結果」が2位だったが、「適性試験の 結果」が新たな項目として置かれた2008年調査以降はこれが2位となり、「筆記試験の結果」は3位 と後退した。この背景として、大量の応募者を選考可能な合理的人数まで選別する手段として、論理 的思考力や表現力を測定する小論文や作文といった従来型の筆記試験よりも基礎学力を測定する適性 試験がより重視されていることがうかがえる152153。

企業は、筆記試験のほかにもSPI 154 などの適性試験、面接などの採用過程において、読解力のほか、 論理的思考力などの学力を見極めていることが考えられる。

このように、マクロでみて大学生の学力低下の懸念がある中で、面接の前段で、適性試験や筆記試 験が大量の応募者を絞り込む過程としても機能していることからすれば、学生としては、大学生活を 送る中で基礎学力の向上等の自助努力をし、本格的な採用過程である面接等から遠ざからないように することが必要であると考えられる。また、大学の講義を受けるのに大学生において不足している基 礎学力を補うため、リメディアル教育¹⁵⁵を行う大学もあり、このような取組が奏功することで、大学 生の学力低下についての企業の懸念を払拭し得るとも考えられる。

¹⁴⁹ 大学入学者総数に占めるアドミッション・オフィス入試による入学者数と推薦入試による入学者数の和の割合は、平成18年度入学 者以降、40%台前半で推移している。

^{150「}文部科学白書」(平成20年度版以降)によれば、総じて大学入学者の基礎学力の担保が課題となっている。

¹⁵¹ PISA (Programme for International Student Assessment)。参加国が共同して国際的に開発した学習到達度問題を、15歳児を対象 として読解力、数学、理科の三分野を取り上げて実施。

¹⁵² 平野恵子(2011)「企業からみた学力問題―新卒採用における学力要素の検証―」((独) 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』 (No.614)) によれば、企業の、学力に不安のない学生をあらかじめ面接可能な人数にまで絞り込みたいとの企業ニーズに、インター ネット上又はテストセンターでの適性試験受検が合致しているとされる。

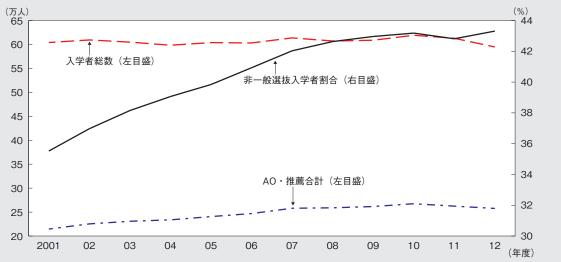
¹⁵³ 適性試験は、大学生が受験者となるが、出題レベルは中学卒業の国語や数学の理解を問うものであり、中学卒業程度の出題によっ て大学生の母集団において選抜機能をある程度果たしていることになる。

¹⁵⁴ SPIとは、基礎学力 (言語、非言語) や性格を検査する適性検査。

¹⁵⁵ 参考:日本リメディアル教育学会(http://www.jade-web.org/jade/guidance/substance.html)。ここでは、基礎学力の低下した大学 生を対象に、中等教育段階までの学力の補充をすること。

第3-(1)-17図 大学入学者に占める非一般選抜入学者割合

2006年度入学者以降、非一般選抜入学者の割合は4割を超えている。



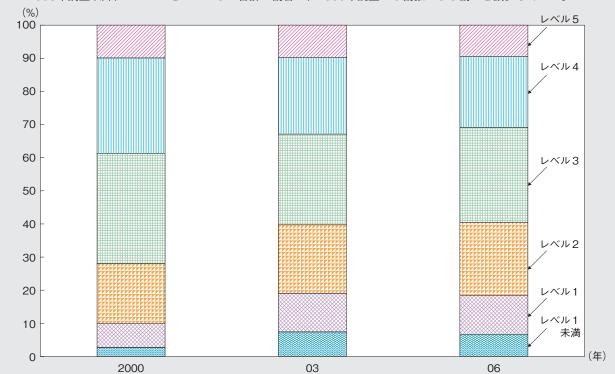
資料出所 文部科学省「国公私立大学・短期大学入学者選抜実施状況の概要」

(注) 1)非一般選抜入学者とは、国公私立大学にアドミッション・オフィス入試又は推薦入試を経て入学した者を指す。

2) グラフ中の年度は、入学年度。

第3-(1)-18図 PISA調査における日本の15歳児の総合読解力の習熟度別割合の経年変化

○ 最も習熟度の高いレベル5の全体に占める割合が1割弱で一定しているが、レベル4の割合が減少し、また、2003年調査以降、レベル4とレベル3の合計の割合が、2000年調査の6割強から5割へと減少している。



資料出所 OECD生徒の学習到達度調査 (PISA)

- (注) 1) グラフの中の年は調査の実施年。
 - 2) 本調査は、日本では高校1年生相当学年の生徒について実施されている。2009年調査も行われたが、2009 年調査では習熟度が2006年以前よりも細分化され、比較が出来ないこと、また、2009年実施の際に調査に 参加した生徒は、白書発行時点では就職活動をしておらず、2006年実施の際に調査に参加した生徒が、 2012年度に学齢22歳であり、最短で大学4年生として就職活動をしていることから、2006年調査以前で比較した。

第3-(1)-19表 企業の採用で重視される過程

- 大学卒も、大学院卒も、最も重視される過程は、常に面接であった。
- 2008年調査以降、選択肢で「筆記試験」と「適性試験」が区別され、大学卒では、同年調査以降、常に「適 性試験」又は「適性検査」が2位と重視される結果となった。大学院卒は、2010年調査以降、「適性試験」又は「適 性検査」が常に2位となっている。遅くとも2010年調査以降、「適性試験」又は「適性検査」が各社独自の「筆 記試験」よりも重視されており、応募する学生の学力が全体的に低下していることへの対応と考えられる。

大学卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接
2位	筆記試験の成績順	筆記試験の成績順	筆記試験の成績	適性試験の結果	適性試験の結果	適性検査(SPI等)
3位	学校での専攻分野	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験の成績	筆記試験の結果	学校での専攻分野 /研究内容
4位	学校の成績	学校の成績	学校の成績	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験
5 位	その他	その他	その他	その他	その他	その他

大学院卒

	1999年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年
1位	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接の結果	面接
2位	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験の成績	筆記試験の成績	適性試験の結果	適性検査(SPI等)
3位	筆記試験の成績順	筆記試験の成績順	学校での専攻分野	適性試験の結果	筆記試験の結果	学校での専攻分野 /研究内容
4位	学校の成績	学校の成績	その他	学校での専攻分野	学校での専攻分野	筆記試験
5位	その他	その他	学校の成績	その他	その他	その他

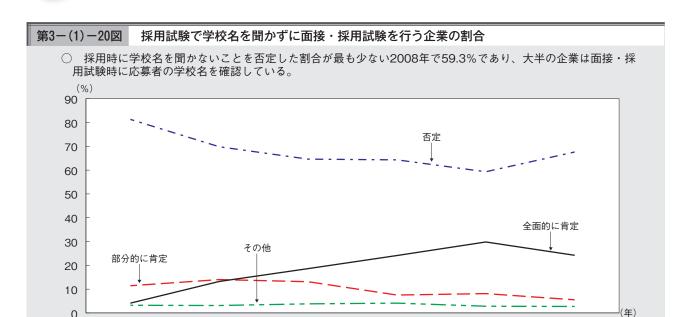
資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」の結果を厚生労働省労働政策担当参事官室 にてまとめた。

- 1) 2012年調査では、大学卒と大学院卒は同じカテゴリーとされていた。
 - 2) 1999年、2004年、2006年の各調査では、「適性試験の結果」という選択肢が無かった。

■インターネットを活用した就職活動と企業の対応

前出の「企業の採用と教育に関するアンケート調査」によれば、第3-(1)-20図にあるように、採 用時に応募者の学校名を聞かずに面接・採用試験を行っている企業は約3割で、総じて6割以上の企 業が大学名を考慮している。大学生の数が増え、大量の応募を受け付ける企業の中に、応募学生の学 校名を選抜に当たって考慮しているところがあると考えられる¹⁵⁶。また、㈱ディスコ「採用活動に関 する企業調査 | (2012年12月) によると、採用活動の方向感として「学内セミナーへの参加を増やす」 とする企業割合が52.8%と前年より4.2%ポイント上昇しており、全学生を対象とした大規模合同企業 セミナーで広く接点を持つだけでなく、採用活動を重点的に行う大学(ターゲット大学)を決めてそ こに注力する企業が増えてきている。この背景として、インターネットを活用した就職活動が大手企 業を中心に定着して学生のエントリー数が多くなっていること、学生の質が多様化する一方でター ゲット大学からの採用実績が多いことなどがあると考えられる。採用活動期間の短縮など効率性が求 められる背景はあるが、学内セミナーは興味を持った全ての学生が説明を受けられるよう、企業側に は併せて他の広報の充実が求められる。

¹⁵⁶ ただし、学校名が選抜の考慮要素の1つとなっている場合であっても、例えば、前述の大手志向の強い大学グループの学生が大手 企業に集中して応募する結果、ミスマッチが生じ得ると考えられる。



●学生の職業への移行の課題

1997

(注) グラフ中の年は調査の実施年。

99

資料出所 経済同友会教育委員会「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」

新規学卒就職者は、かつて中卒や高卒が中心的存在であった時代があったが、今では大卒者が新卒 就職者の過半数を占めており、大卒者の職業への円滑な移行がますます大きな課題となっている。

2004

10

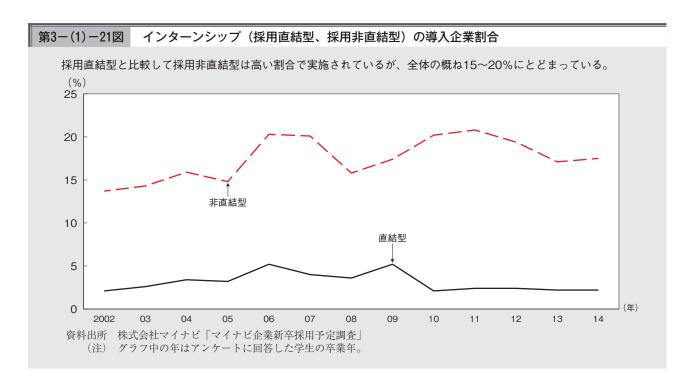
08

大学としては、学生の能力の向上を実現していくこととともに、学生のインターンシップ参加率を 高めていくため、長期インターンシップの単位化、学生・企業間の橋渡しをするだけでなく、自ら積 極的にその促進を図っていくべきである。インターンシップへの参加で、学生が企業の求める人材を 実感しやすくなり、本格的な就職活動にスムーズに入ることができるからである。また、就職率の高 い大学の中には、安易に学生を進級・卒業させることなく、学生の基礎的能力の充実を図るものもみ られる¹⁵⁷。

第3-(1)-21図にあるように、体験型で採用非直結型のインターンシップの導入企業割合は近年15~20%で推移しており、おおむね学生の職業観の形成に寄与するものであるので、これの充実が求められる。また、学力低下に関しては、応募者の大学での成績評価を重視するということが考えられる。確かに、大学毎に競争の母集団の学力や成績評価の厳しさも異なるので、様々な大学に通う学生同士を比較することは難しいと思われる。しかし、同じ大学の学生同士を比較する際の考慮事項にはなり得るものであり、企業の合理的選択にも即応したものであると考えられる。また、いかなる人材を求めるのかを一層明確にすべきであると考える。企業は望む人材についてどのくらい明らかにしているのか、ライフネット生命保険(株)「新卒採用関係者の意識調査」によると、応募者に対して公開している情報(複数回答)として、入社後の仕事内容や福利厚生については6、7割に上るが、採用予定人数は6割弱、求める能力や人物像などの選考基準は5割を下回り、採用フローも4割となっている。効率的なマッチングのために、企業側にも一層の情報開示・発信が求められる。

企業がどのような人材を採用するかは企業が人材供給側の学生の質・量を踏まえて決定するもので

¹⁵⁷ 日本経済新聞社実施の「人材育成の取り組みで注目する大学」の調査で上位となった大学において、単位認定や進級を厳格にしている例がある。大学側が学生の能力充実を実現していくことで、学生の学力低下の懸念が払拭され、企業が広く学生を採用することにつながると考えられる。



あるが、学生にとっては長期化する職業生涯においてどのようにスタートを切ることができるのかは 非常に重要なことであり、政府としても、ジョブサポーターの全校担当制、大学などへのジョブサ ポーターの相談窓口設置・出張相談の強化、中小企業団体・ハローワーク・大学等間の連携強化・情 報共有化、若者と中小企業とのマッチングの強化などにより、若者の就職支援を推進することが重要 である。

政府では、上記の若者の就職支援や、「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)に盛り込まれた、 2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施に向けた取組を含めて、 成長の原動力としての若者の活躍を促進することとしている。