

若者を取り巻く雇用環境と課題

平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

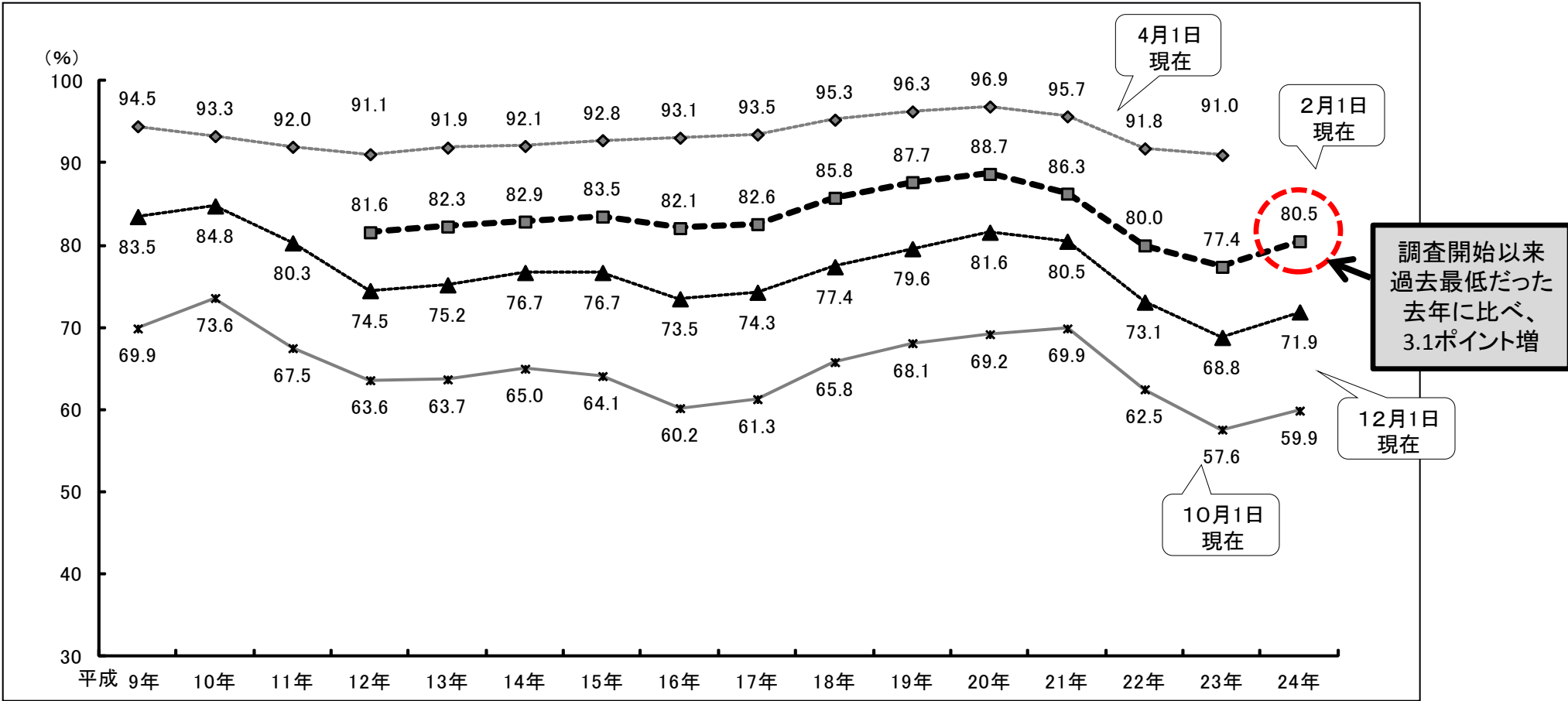
平成24年4月
厚生労働省職業安定局

新規大学卒業者の内定率の推移

○ 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況(2月1日現在)。

- ・ 就職内定率は80.5%。前年同期差は3.1ポイント増。
- ・ 就職内定者数は32万7千人 前年同期比6.5%増

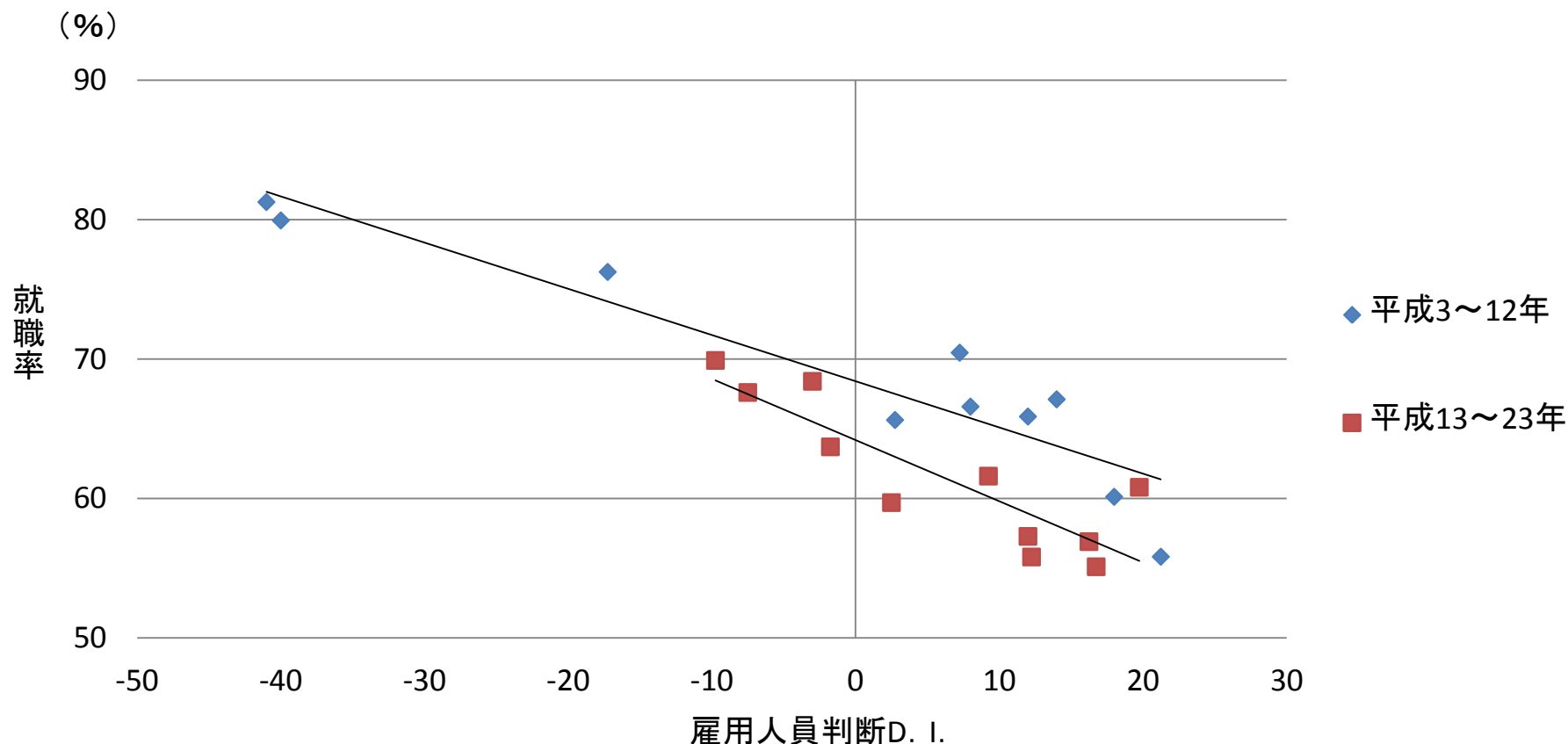
※ 文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職内定率)を乗じて推計した数値



(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。

(各年3月卒)

- 大卒者の就職率は、人員の過不足と強い相関。就職活動を行う時期の人員過剰感が強まるほど、就職率も低下する傾向。
 - 直近11年と、その前10年の2つのグループに分けて近似直線を引くと、傾きに大きな差は見られないが、同じ雇用人員判断でも直近平成13年から23年の方が低い就職率になっている。
- このため、企業は景気の先行きに対する懸念から、積極的な採用に踏み切れずにいる可能性も考えられる。



(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」

(注) 1. 大学卒の就職率は、当該年の就職者数を卒業者数で除したもの。

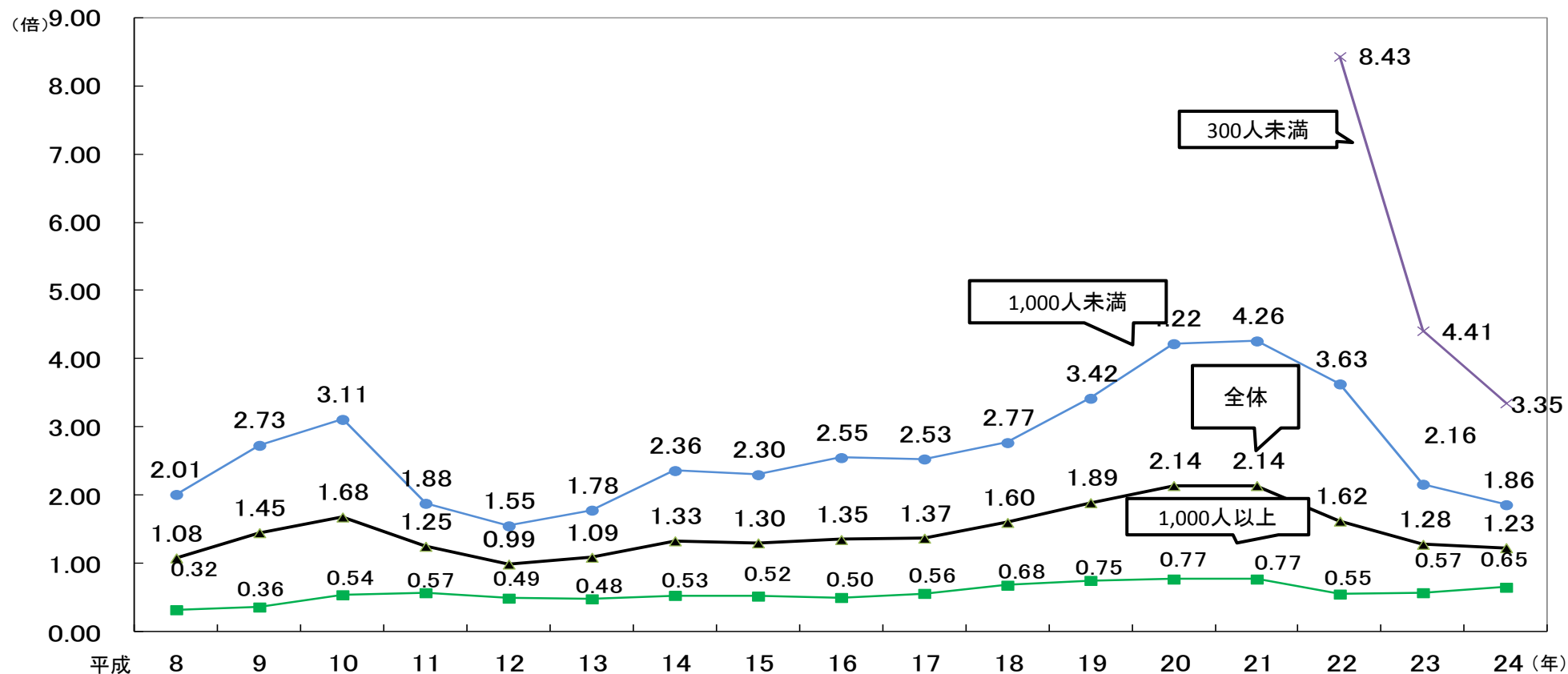
2. 雇用人員判断は、企業に現在の雇用人員を「過剰」「適正」「不足」の中から回答してもらい、「過剰」と答えた企業の割合(%)から「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。
プロットしたデータは、四半期値を単純平均して年平均を算出したもの。

3. 1991年(平成3年)～2011年(平成23年)について、その年の卒業者の就職率と前年の雇用人員判断D. I. をプロットしたもの。

4. 「若年者就業の経済学」(2010)(太田聰一)によれば、分析の結果として、新卒採用は「過去3年間の業績の推移」と「3年後までの業績推移の予想」の双方に強く反応すると結論付けている。

○ 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

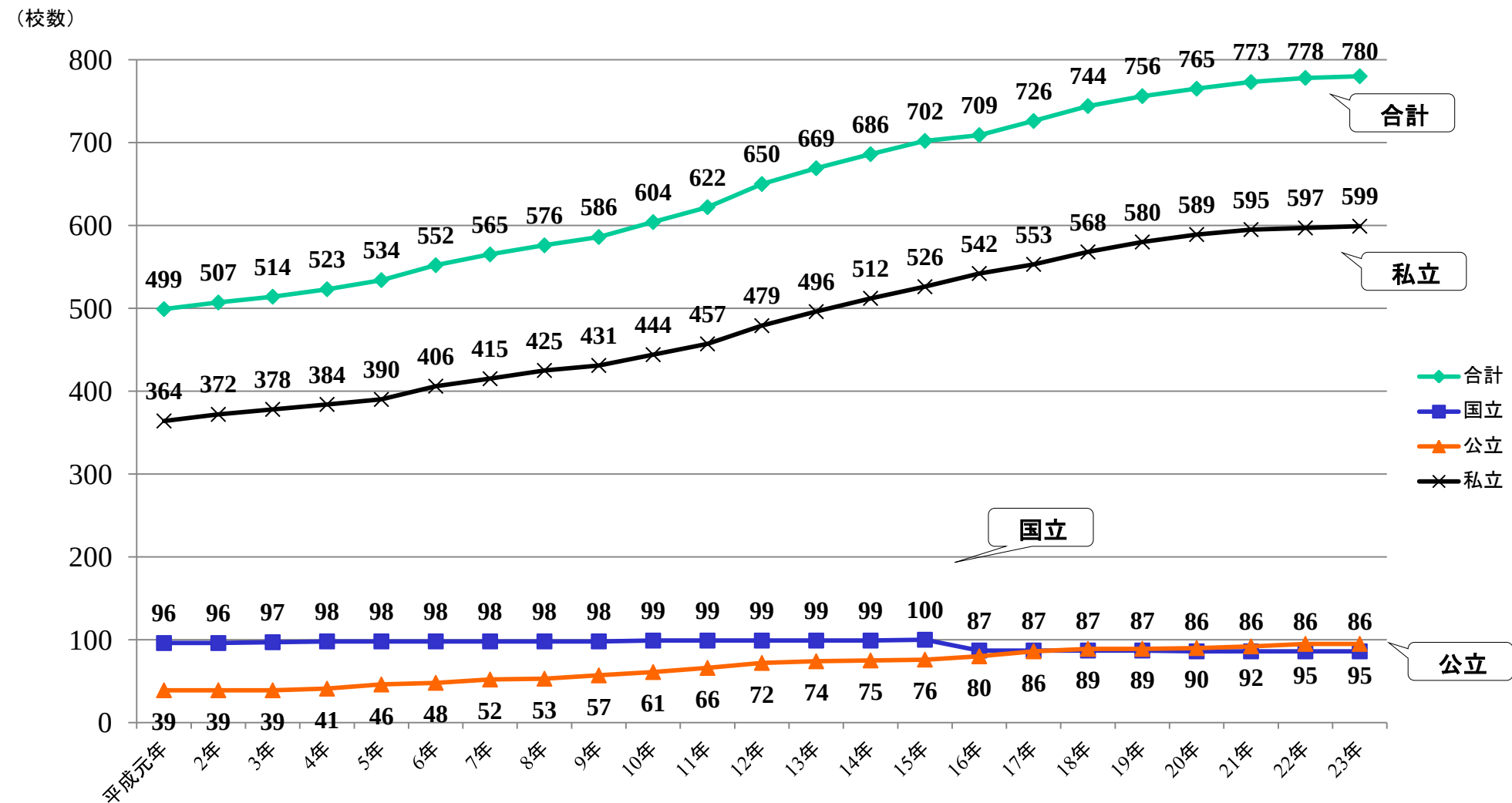
※従業員規模別就職希望者数については、大学3年生・大学院1年生の2月の時点での調査に基づき推計したもの。

※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。

全国の大学数の急増

平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 大学数が急増しており、内訳をみると、私立大学が大幅に増加している。

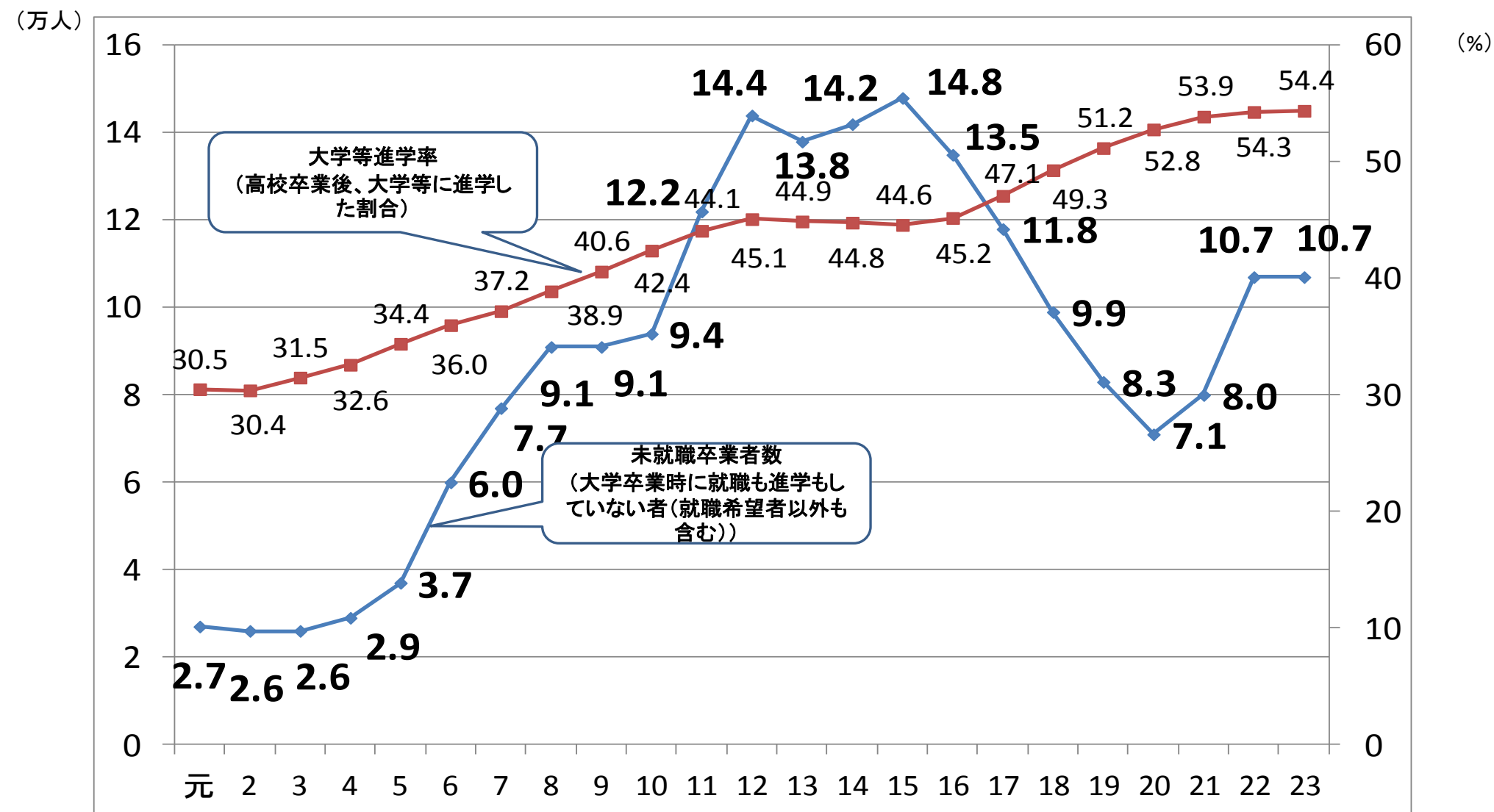


(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

大学進学率の急激な上昇

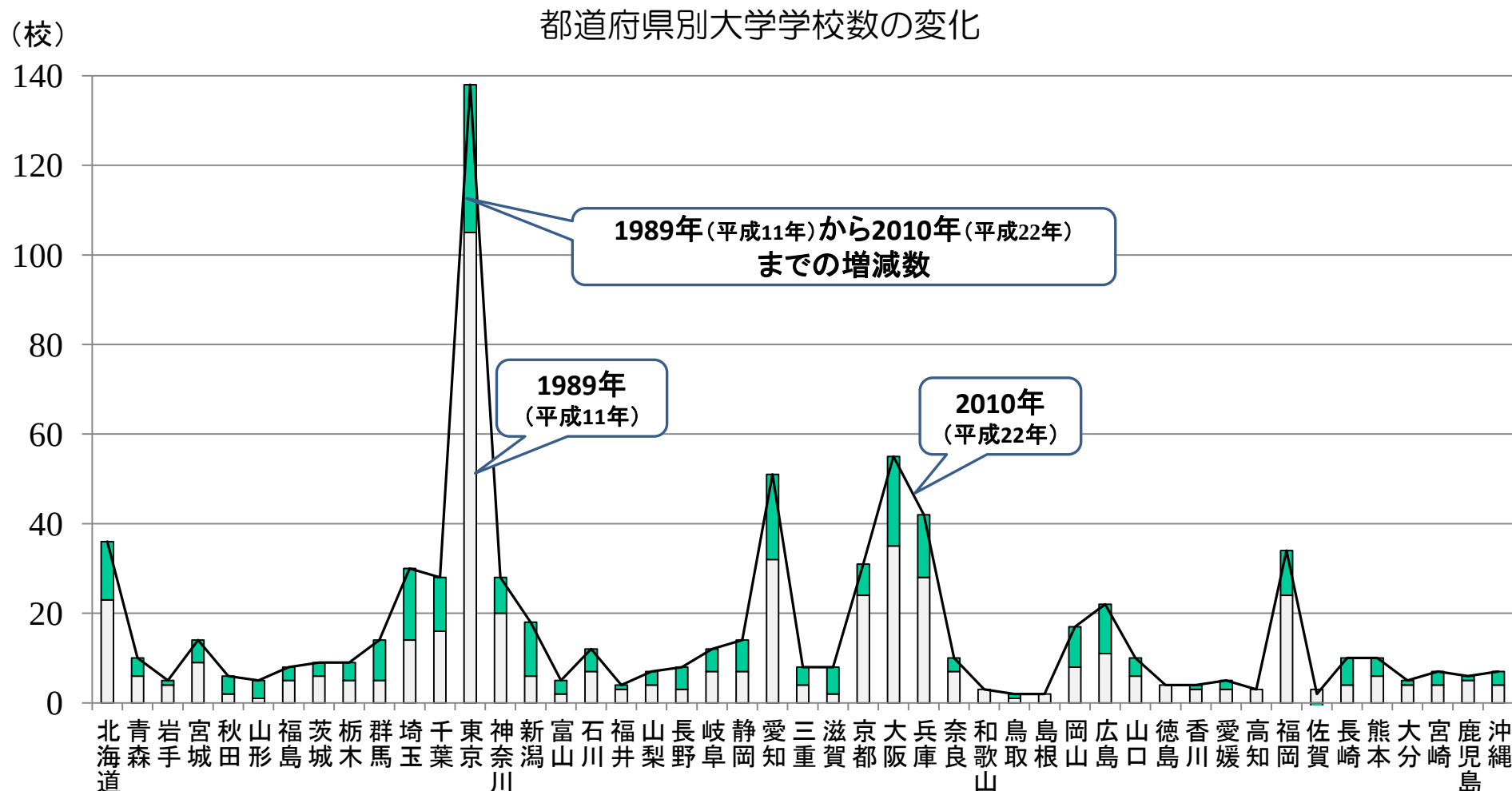
平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 大学進学率は、20年間で20%以上と、急激に上昇しているが、一方で大学卒業時に就職も進学もしていない者も増加している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」※縦軸は、左側が未就職卒業者数、右側が進学率に対応している

- 大学数は地域的な偏在がみられ、1989年から2010年にかけての大学増加数は、東京が33校で最も多く、次いで大阪20校、愛知19校と、元々大都市圏に多かった大学の大都市圏集中はさらに進んできた。



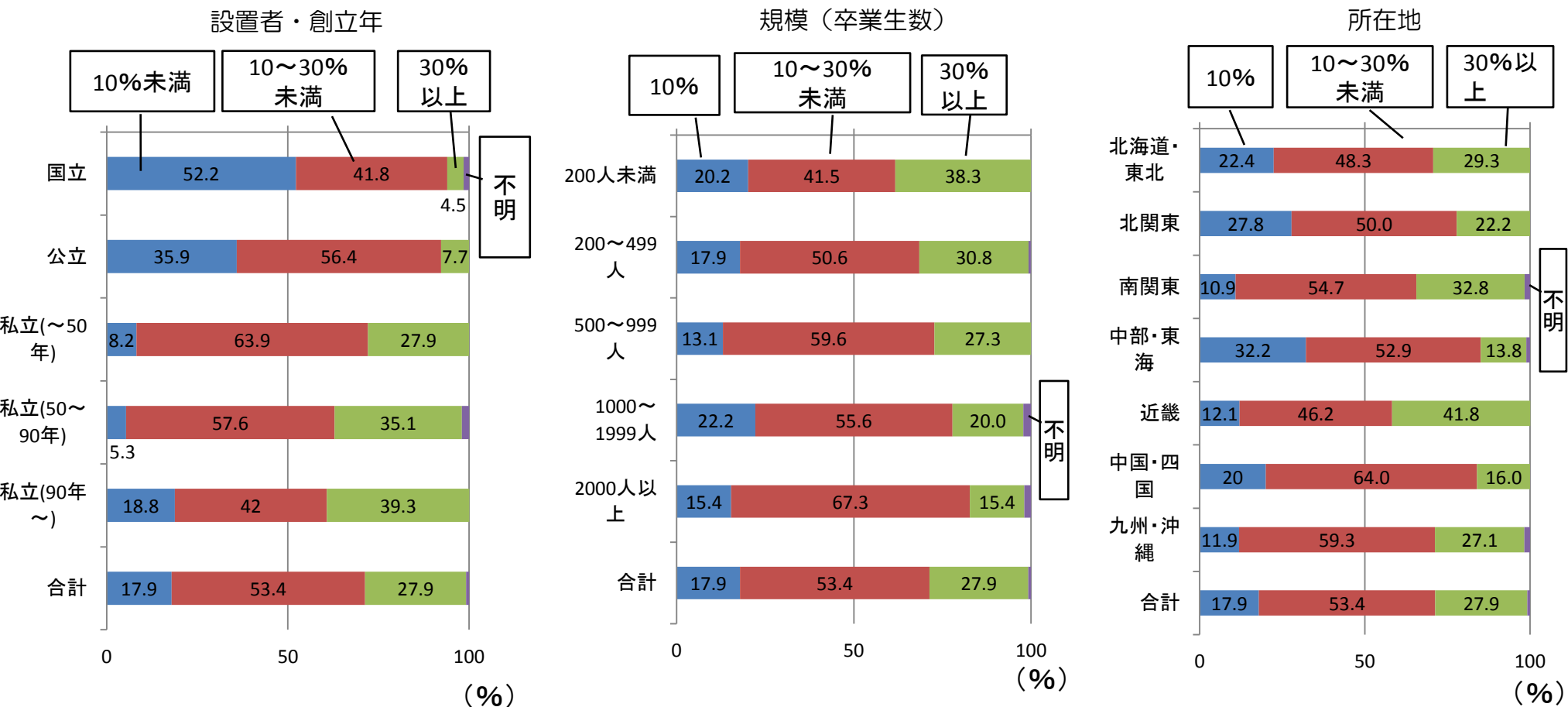
(資料出所)文部科学省「学校基本調査」

(注) 1) 数値は2010年(平成22年)と1989年(平成11年)を比較したもの。

2) 学校数は、大学本部の所在地による。

○ 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者支援に関する調査」（平成22年）（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者についての調査。

未就職のまま卒業する者と学力との関係

○ 未就職卒業者となる者が増加している理由について、未就職卒業者の多い大学では、少ない大学に比べると、特に「学力低下」「無気力」を「そう思う」とする大学が多い。一方、「大学の指導が不十分なため」との回答も多くみられる。

＜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＞ 単位：％

	10%未満	10～30%未満	30%以上
学生の職業観、職業意識の欠如が原因である場合が多い	85.2	82.8	91.2
学生が社会人としての考え方や行動ができないことが原因である場合が多い	80.7	78.6	90.5
学生のコミュニケーション能力が低下していることが原因である場合が多い	78.4	79.8	89.8
学生が働かなくとも生活していけることが原因である場合が多い	76.1	74.0	76.6
学生の無気力さが原因である場合が多い	64.8	64.5	82.5
学生が就きたい仕事の正社員求人が少ないことが原因である場合が多い	51.1	59.5	63.5
学生の学力低下が原因である場合が多い	33.0	48.9	75.2
保護者がこどもに期待しすぎである場合が多い	45.5	46.2	40.9
保護者が無関心であることが原因である場合が多い	36.4	34.0	49.6
学生が自分の個性発揮にこだわりすぎることが原因である場合が多い	39.8	34.7	46.0
大学の指導が不十分なことが原因である場合が多い	10.2	22.9	38.7
無業で居るよりはアルバイトでも仕事に就いたほうがいい	87.5	82.4	87.6
なんとしても正社員になれるように徹底的に支援すべきだ	68.2	79.0	75.2
正社員の求人が減少しているのでやむをえない	25.0	36.6	44.5
フリーターになる学生も就職者と比べて意識や態度に大きな差はない	13.6	13.7	12.4

(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JILPT)
 (注)表は、卒業者にしめる就職者又は進学者以外の者(未就職卒業者)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。

○ 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。

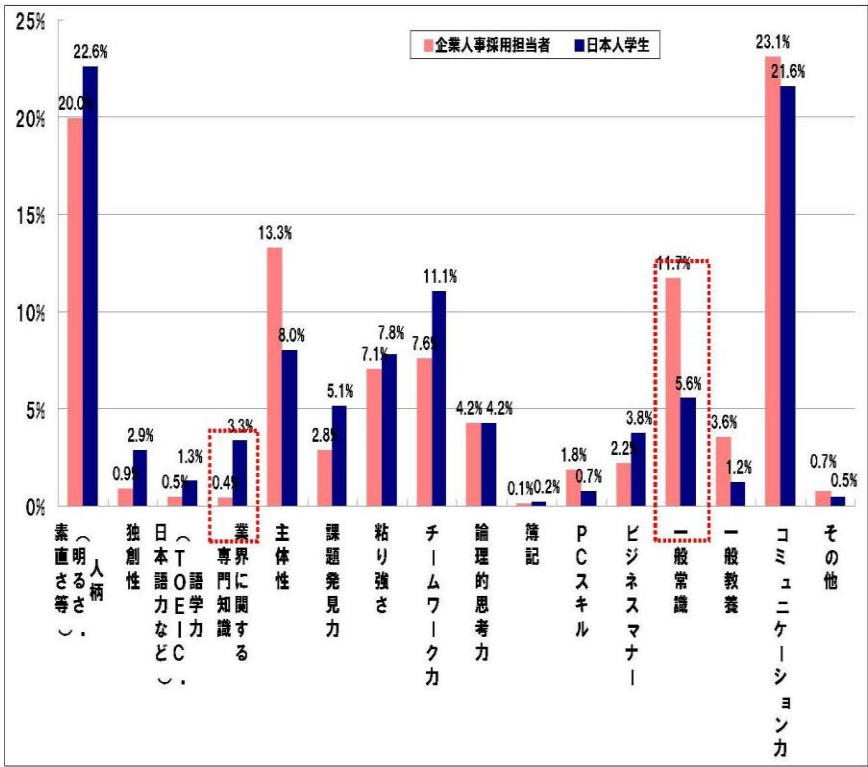
大学側の感じる未就職卒業者の特徴

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JILPT)

- 企業・日本人学生ともに「人柄(明るさや素直さ等)」「コミュニケーション力」を必要な要素と考えている。
- 企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な能力や、「一般常識」「一般教養」のような、基礎的と考えられる能力の不足を感じている。
- 一方、学生は語学、簿記などの具体的技術能力の要素が自らに不足していると考えており、ギャップが生じている。

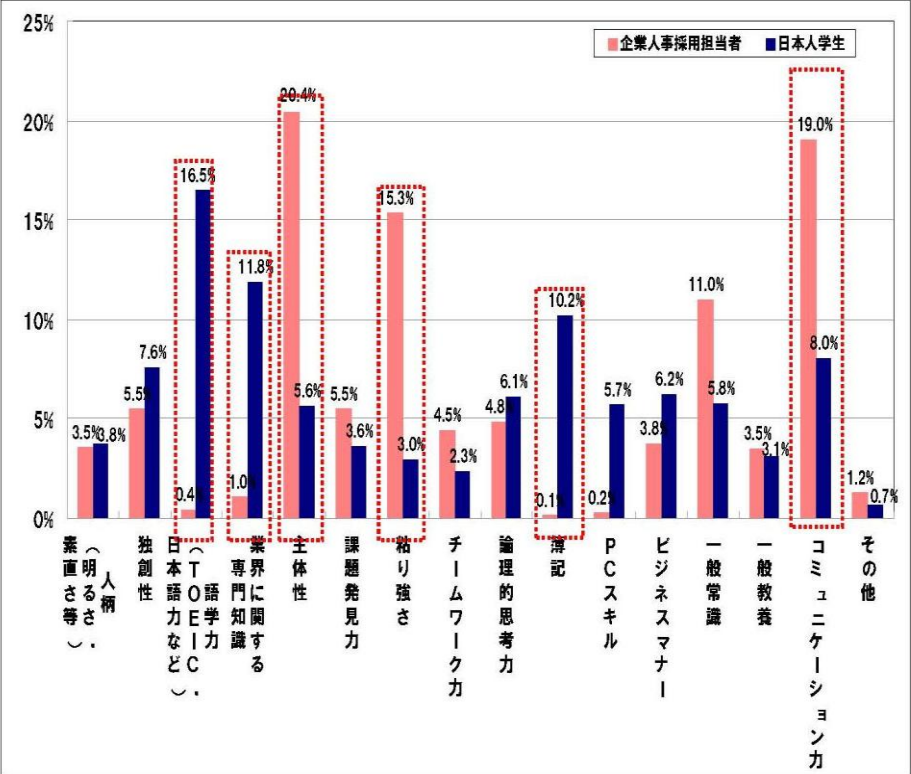
■ 社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素



※上位3つまで回答

n: 3445 4319

■ 自分に不足していると思う能力要素(学生) ■ 学生に不足していると思う能力要素(企業)



※上位3つまで回答

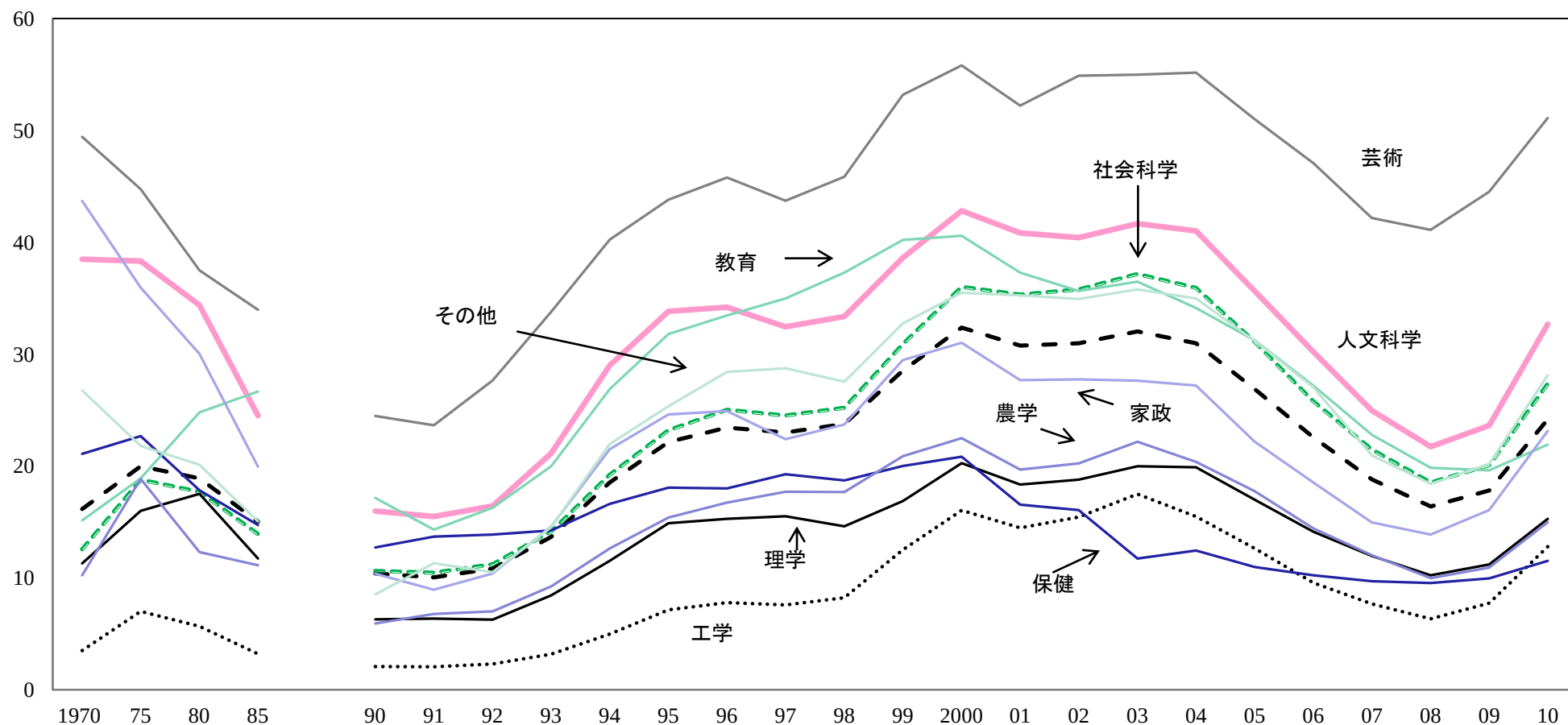
n: 2958 4095

就職しにくい学科の増加①

平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

- 就職も進学もしない者の割合は、文系学科(人文科学、社会科学、芸術)で高く、理系学科(理学、工学、農学、保健)では相対的に低い。
- この傾向は1990年代以降、それほど大きく変わらない。

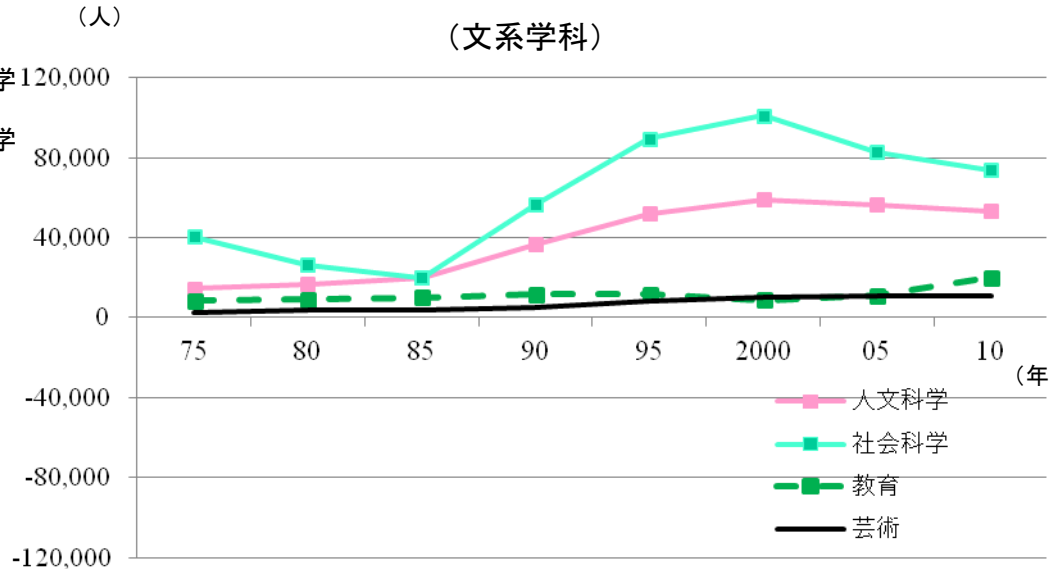
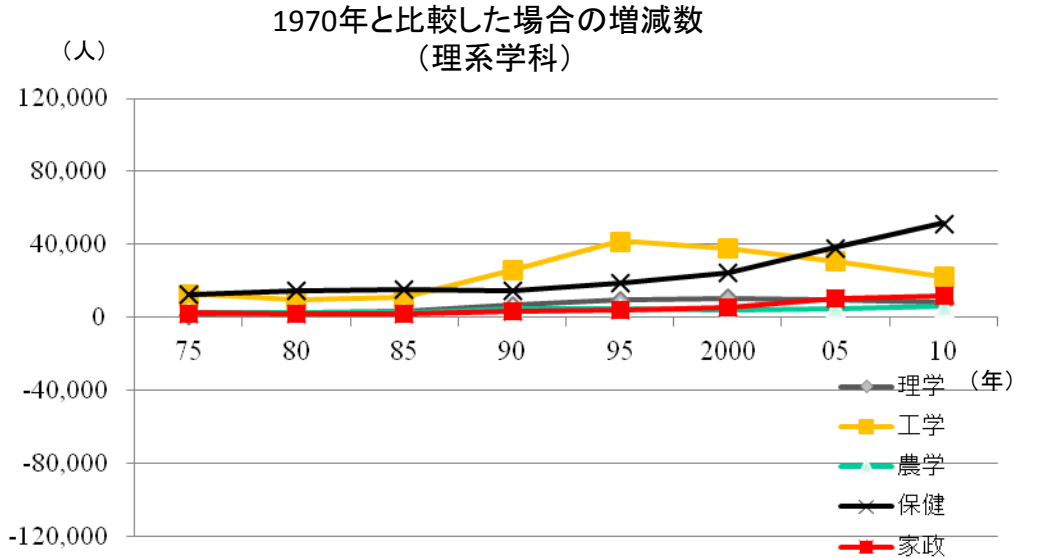
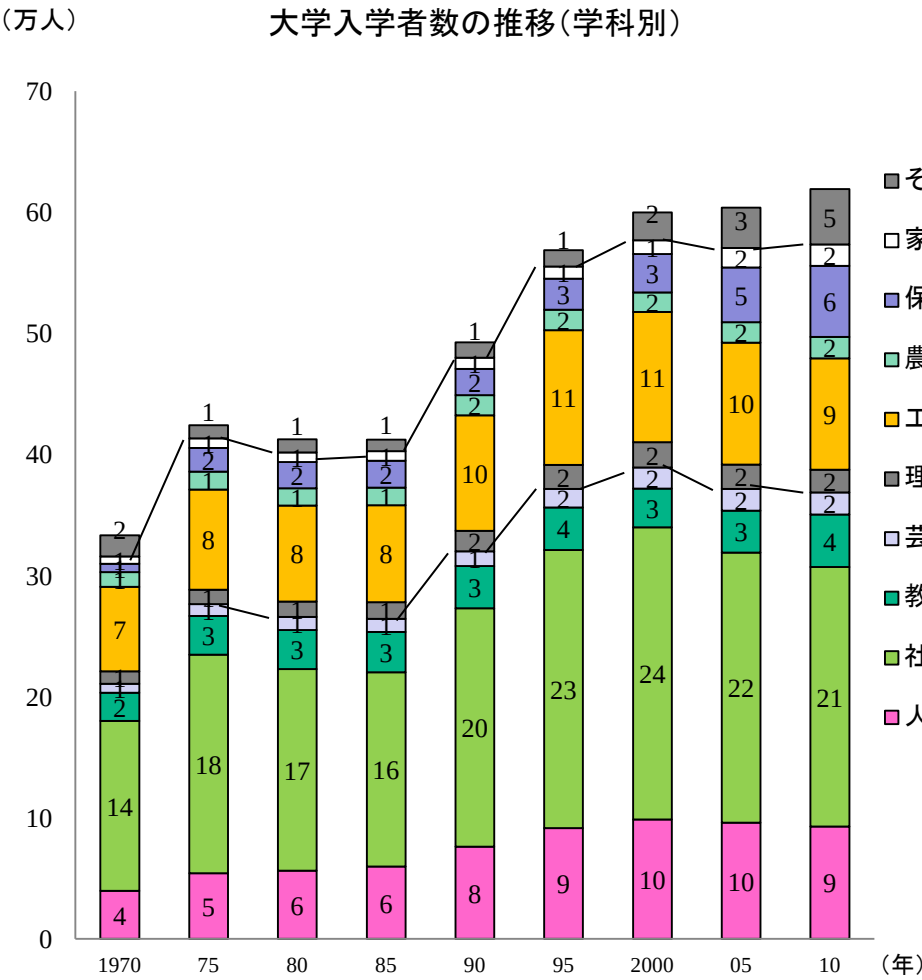
(%)



(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) 数値は、卒業者に占める進学者、就職者、臨床研修医以外の者の割合。

- 大学入学者数は2010年で61.9万人。
- 大学入学者数は1990年代に社会科学や人文科学などの文系学科が中心となって増加。



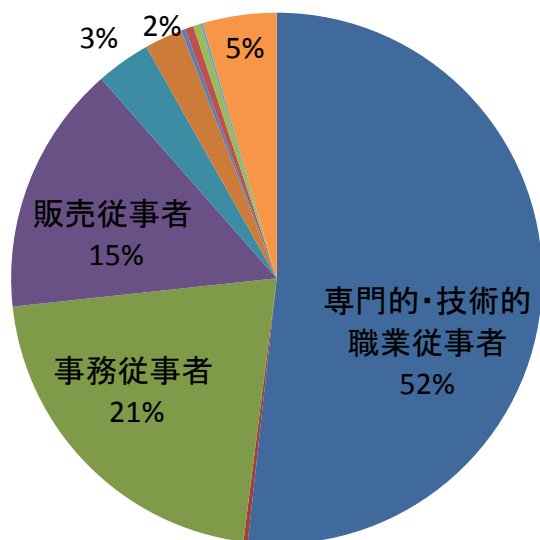
(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

学科別の職業別就職者数

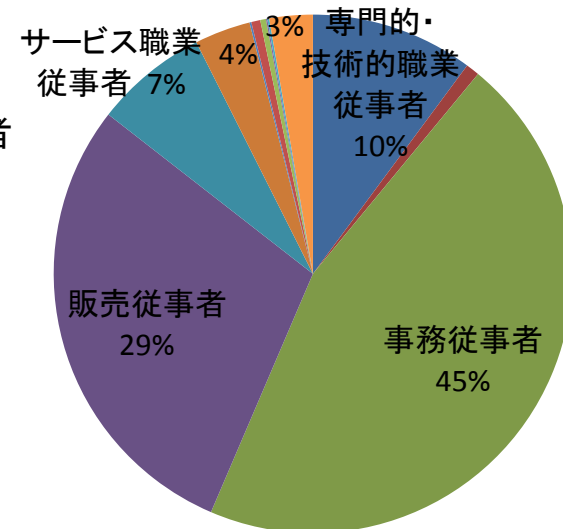
平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 理系学科は専門的・技術的職業従事者が多いが、社会科学や人文科学などの文系学科は事務従事者や販売従事者が多く、大学で修得する学問と従事する職業が関連していないケースが多いものと考えられる。

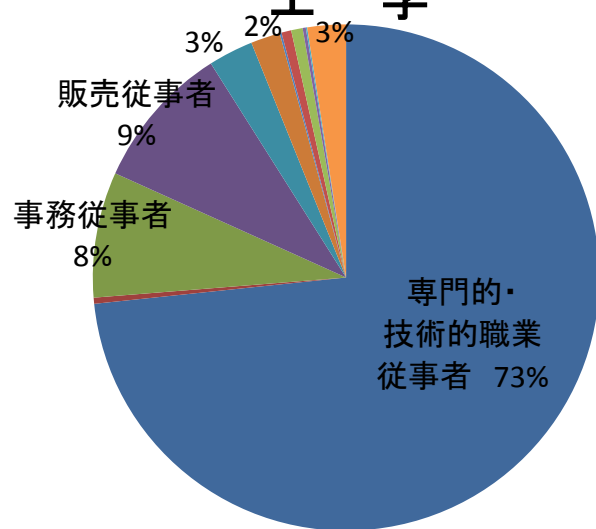
理 学



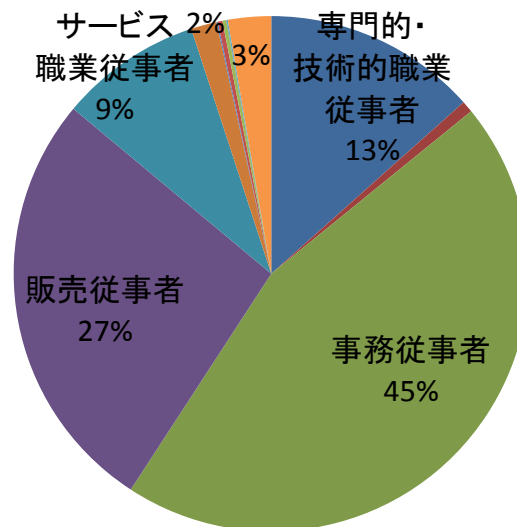
社会科学



工 学



人文科学

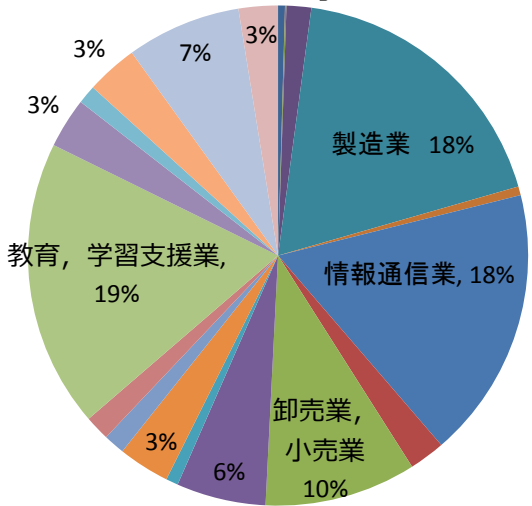


- 専門的・技術的職業従事者
- 管理的職業従事者
- 事務従事者
- 販売従事者
- サービス職業従事者
- 保安職業従事者
- 農林漁業従事者
- 生産工程従事者
- 輸送・機械運転従事者
- 建設・採掘従事者
- 運搬・清掃等従事者
- 上記以外のもの

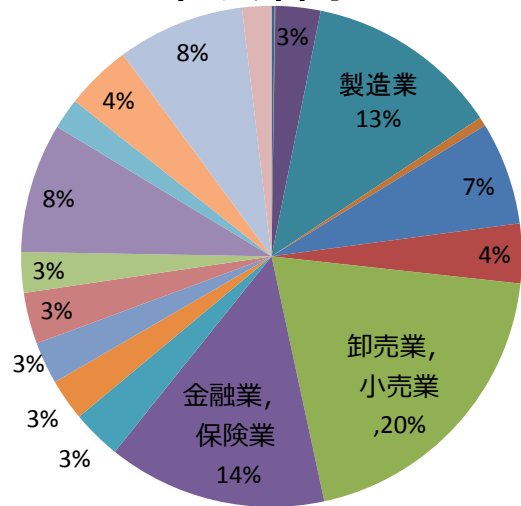
学科別の産業別就職者数

- 工学の場合、製造業や情報通信業等の割合が高く、学科の専門を活かした就職が多いと考えられる。理学では、これらに加え、教育、学習支援業の割合が高く、工学と同様、専門を活かしているものと考えられる。
- 文系学科では、卸売業、小売業や製造業等の雇用者の多い産業を中心に幅広い産業分野に就職しているが、産業の雇用者規模に比して、金融、保険業の就職割合は高くなっている。

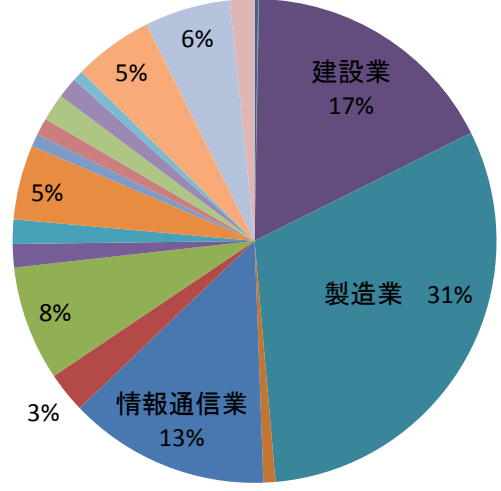
理 学



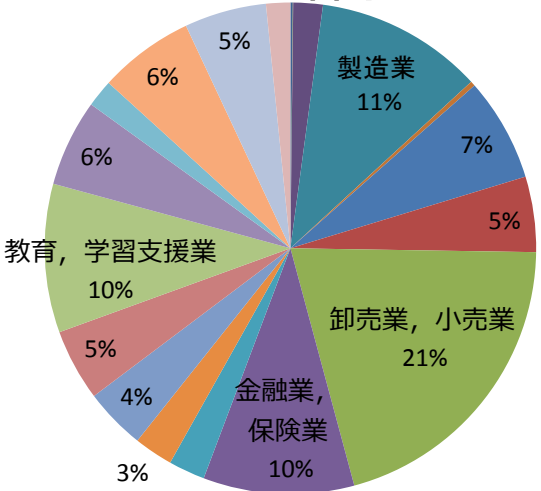
社会科学



工 学



人文科学



(資料出所)文部科学省「平成23年度 学校基本調査」

大学を卒業した就職者の職業別割合

○ 大学卒業者の主要な就職先である専門的・技術的職業従事者や事務従事者などが減少している一方、サービス職業従事者や生産工程・労務作業者とといった平均的に賃金が高い職業が増えている。

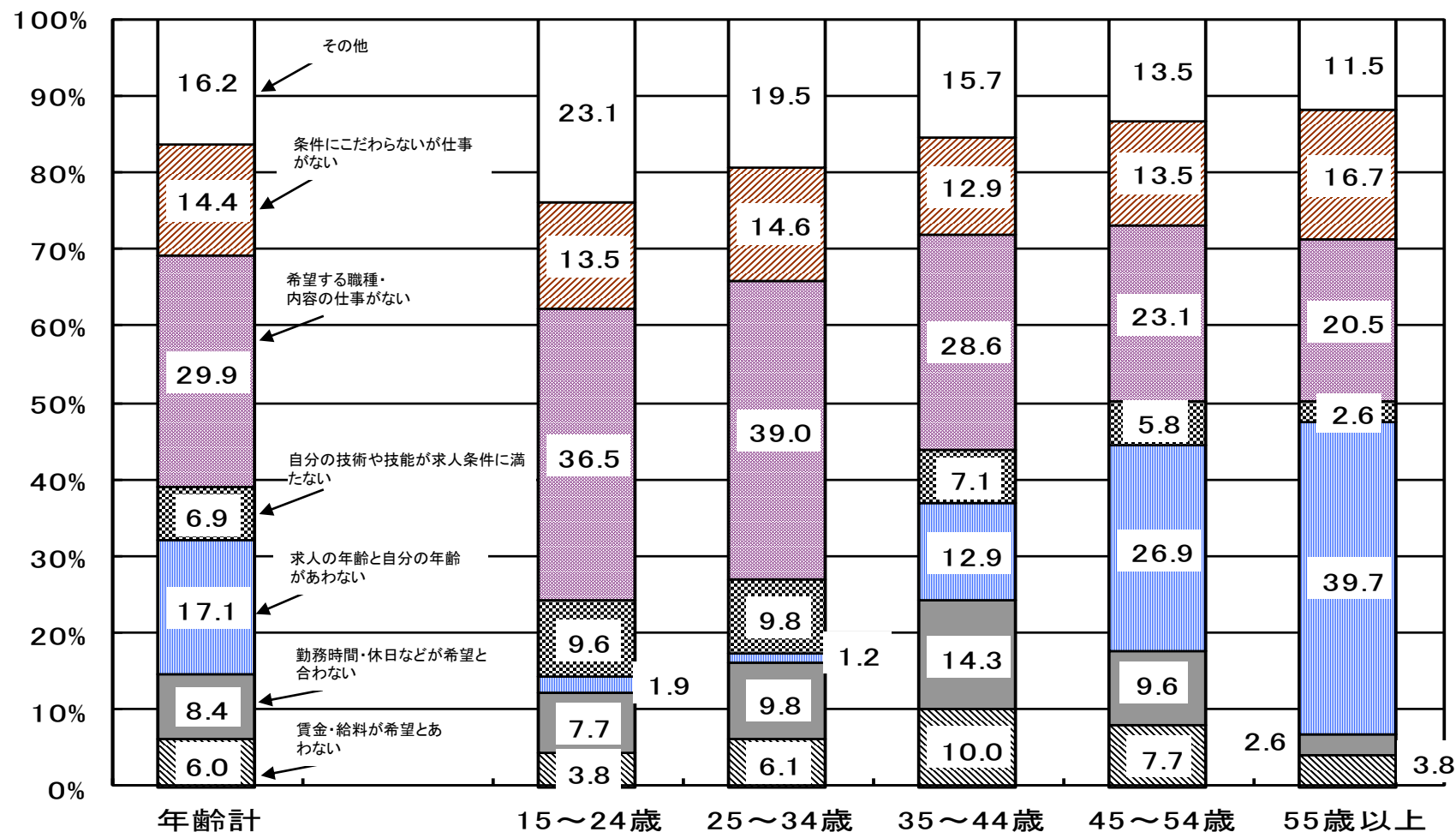
		平成4年	7年	10年	13年	16年	19年	22年	22年－4年
専門的・技術的職業従事者		38.2%	31.0%	31.0%	32.3%	32.6%	32.2%	34.0%	▲4.2
	機械・電気技術者（注1）	8.5%	6.9%	6.2%	5.7%	5.0%	4.8%	3.7%	▲4.8
	情報処理技術者	7.1%	3.0%	6.0%	7.4%	6.0%	6.7%	4.9%	▲2.2
	教員	7.2%	4.8%	3.1%	3.4%	4.3%	4.0%	6.0%	▲1.2
	保健師，助産師，看護師	－	－	－	1.0%	2.0%	2.0%	3.3%	（注2）（2.2）
事務従事者		40.4%	38.7%	38.4%	35.5%	33.3%	32.6%	32.3%	▲8.1
販売従事者		17.5%	23.3%	22.5%	22.8%	23.1%	23.7%	21.0%	3.5
サービス職業従事者		1.7%	2.6%	3.6%	4.3%	5.2%	5.4%	5.6%	3.9
生産工程・労務作業者		0.1%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.5%	0.4%	0.3

（資料出所）文部科学省「学校基本調査」
（注）1. 平成4年、7年、および10年は、機械技術者、電気技術者の合計で計算しており、13年、16年、19年、22年には含まれている「その他の技術者」が含まれていない。
2. 保健師，助産師，看護師は、平成22年と13年の差を記載している。
3. 平成4年、7年、および10年は「技能工，採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」。
4. この表の就職者数には、進学しかつ就職した者を含む。

若者の希望と需要のミスマッチ

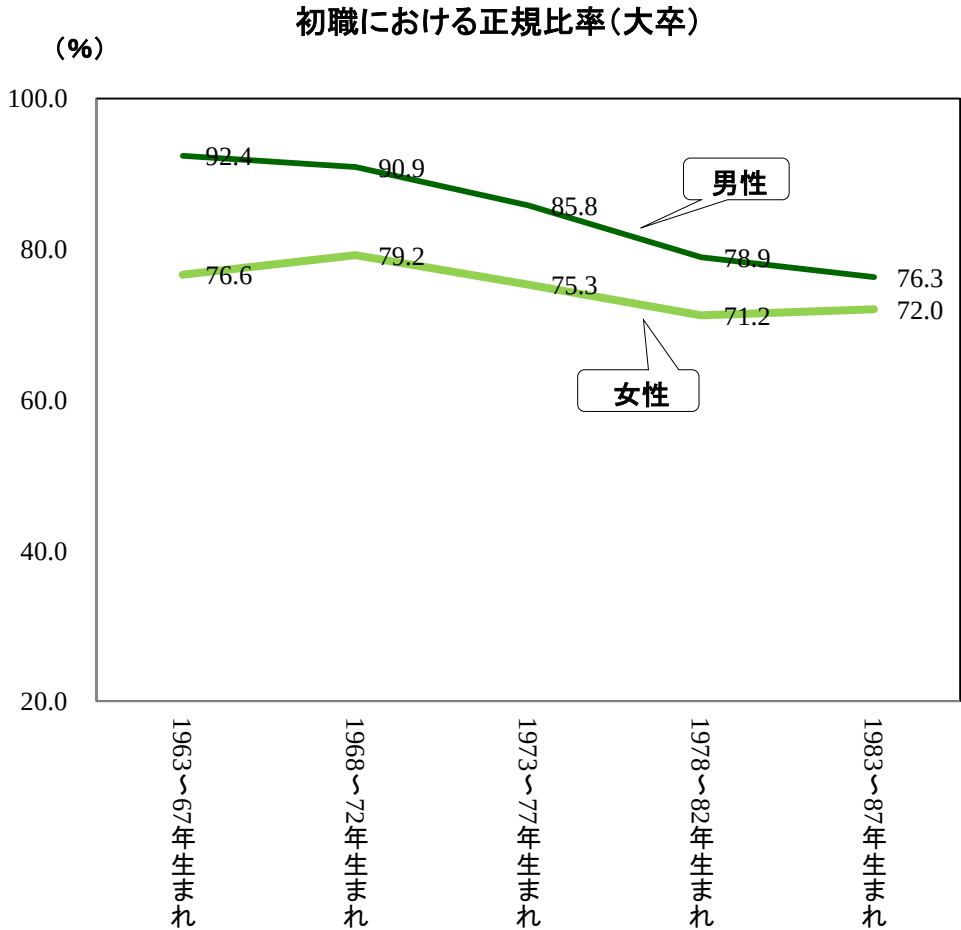
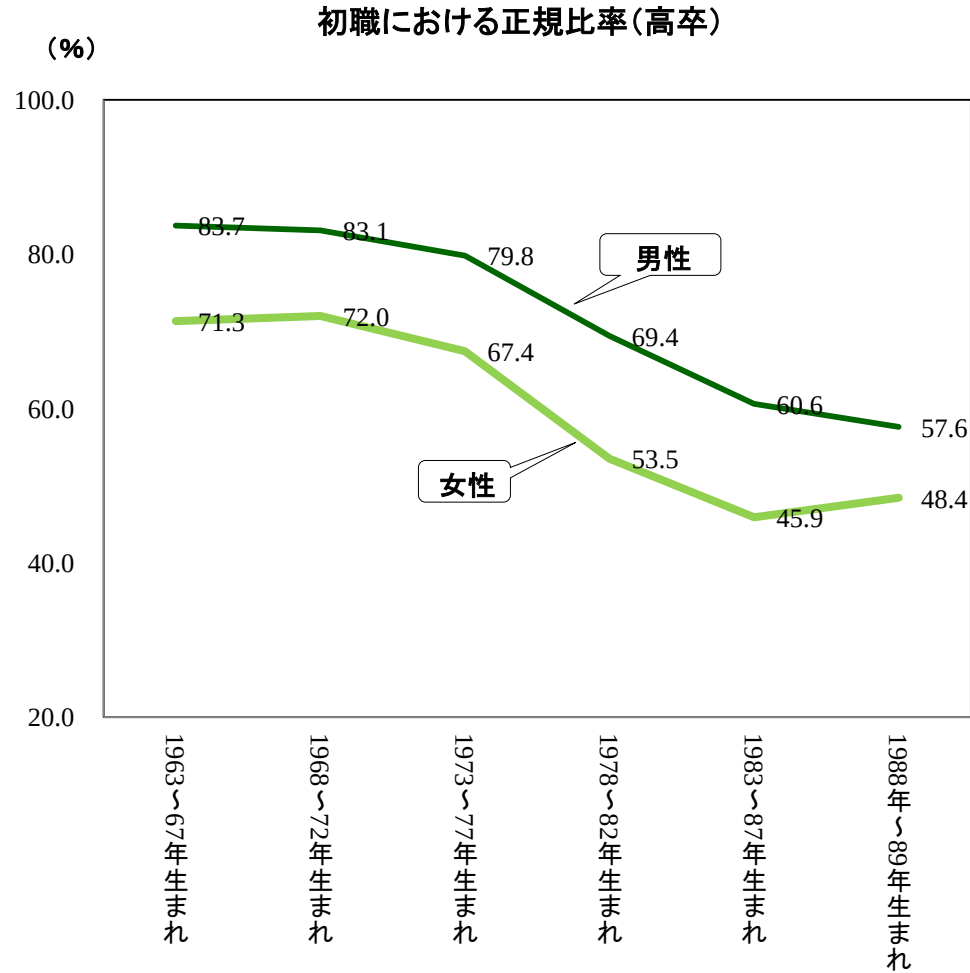
平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

○ 若年層が仕事につけない理由としては、「希望する職種・内容の仕事がない」が最も高い割合を占めており、仕事内容に対する選好によるミスマッチが生じている。



正社員になれない若者の増加

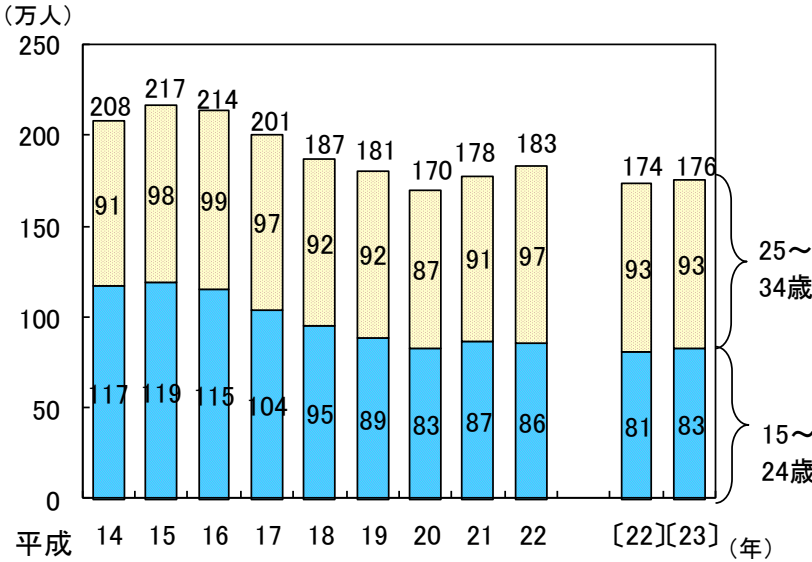
- 正社員になれない若者が増加しており、初職における正規比率は低下傾向。
- 特に1990年代の低下が大きく、正社員への道は狭められてきた。
- 正規雇用率は、大卒よりも更に高卒の低下幅が大きい。



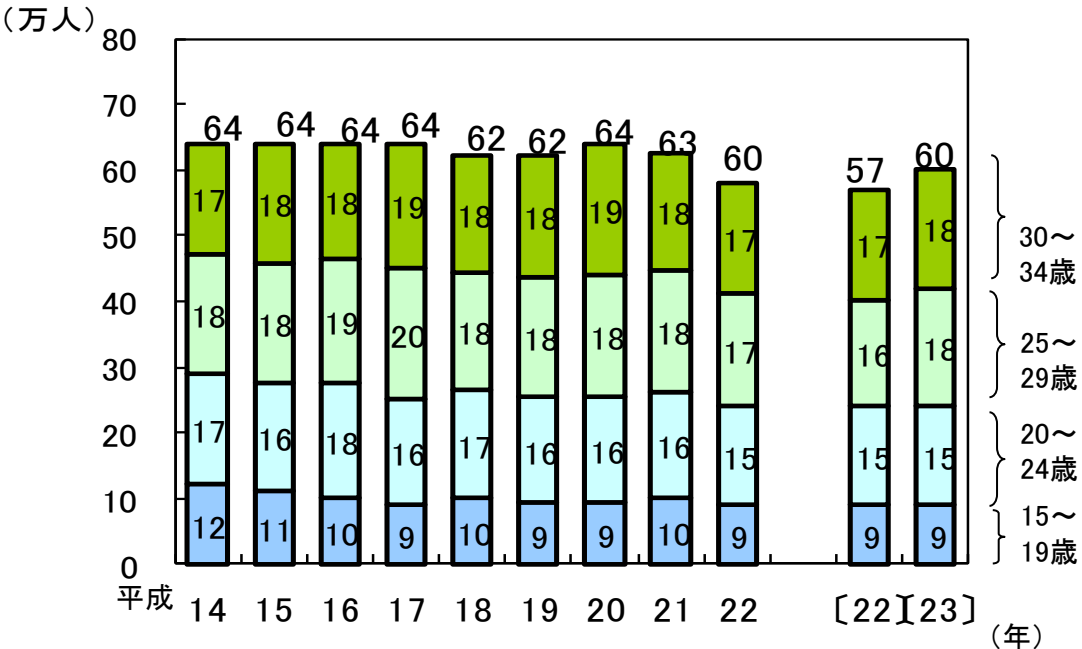
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状 ―平成19年版『就業構造基本調査』 特別集計より―」(2009)
 (注) 数値は、総務省統計局「就業構造基本調査」(2007年)を特別集計したものであり、在学中を除く。

- 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。

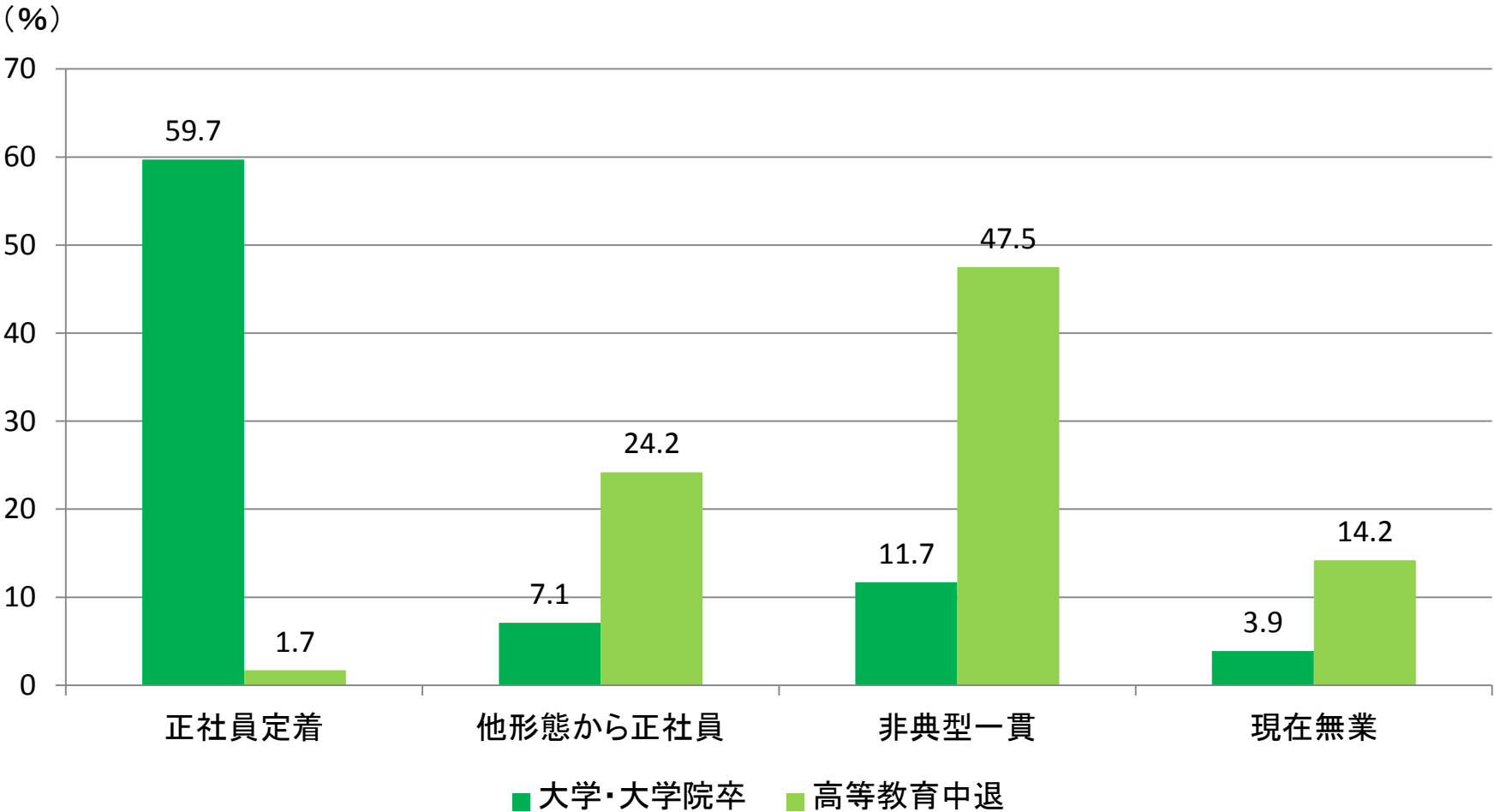
- 正社員を希望しても、実際に正社員になったのは一部である。また、女性は正社員になろうとした者、なった者の割合が共に男性より少ない傾向にある。

フリーター経験者のうち、正社員になろうとした者、正社員になった者の比率
(%)

	男性		女性	
	正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者
20-24歳	64.9	34.4	58.6	21.2
25-29歳	80.1	51.7	60.2	37.6
年齢計	73.9	44.7	59.3	28.5

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2011年)

○ 高等教育に進学した者であっても中途退学した者は、継続的に非正規雇用としてのキャリアを歩む割合が高い傾向にある。



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」No.148 2012 大都市の若者の就業行動と意識の展開―「第3回 若者のワークスタイル調査から」― より作成

(注) 1. 離学直後から調査時点までの就業形態に着目し、キャリアを類型化したもの。
「正社員定着」は、正社員として就職し、その後転職・離職を経験していない者。
「他形態から正社員」は、離学直後は正社員以外の就業形態であったが、調査時点では正社員であった者。
回答候補には、この他に、「正社員から非典型へ」「自営・家業」「その他・不明」等がある。
2. 調査の対象者は東京都内に在住する20～29歳の男女(主婦と学生を除く)に対して、2011年に実施。
3. 高等教育中退とは、最終学歴において、大学院、大学、専門、短大又は高専を中退している者のこと。

新規学校卒業者の初任給の推移

○平成22年の初任給(全国平均)は、大卒で197.4千円、高校卒で157.8千円。

- ・大学院修士課程修了 224.0千円
- ・大学卒 197.4千円
- ・高専・短大卒 170.3千円
- ・高校卒 157.8千円

(単位:千円)

年	男 女 計				男				女			
	大学院修士 課程修了	大 学 卒	高専 ・短大卒	高 校 卒	大学院修士 課程修了	大 学 卒	高専 ・短大卒	高 校 卒	大学院修士 課程修了	大 学 卒	高専 ・短大卒	高 校 卒
平成 18	224.8 (2.0)	196.3 (1.2)	168.5 (1.1)	154.4 (1.0)	224.6 (1.6)	199.8 (1.6)	171.2 (0.5)	157.6 (1.2)	226.0 (4.3)	190.8 (0.8)	166.8 (1.6)	149.4 (0.9)
19	225.0 (0.1)	195.8 (-0.3)	168.5 (0.0)	155.7 (0.8)	224.6 (0.0)	198.8 (-0.5)	171.2 (0.0)	158.8 (0.8)	226.7 (0.3)	191.4 (0.3)	166.9 (0.1)	150.8 (0.9)
20	225.9 (0.4)	198.7 (1.5)	169.7 (0.7)	157.7 (1.3)	226.2 (0.7)	201.3 (1.3)	171.6 (0.2)	160.0 (0.8)	223.6 (-1.4)	194.6 (1.7)	168.6 (1.0)	154.3 (2.3)
21	228.4 (1.1)	198.8 (0.1)	173.2 (2.1)	157.8 (0.1)	228.6 (1.1)	201.4 (0.0)	175.8 (2.4)	160.8 (0.5)	227.1 (1.6)	194.9 (0.2)	171.7 (1.8)	153.0 (-0.8)
22	224.0 (-1.9)	197.4 (-0.7)	170.3 (-1.7)	157.8 (0.0)	224.5 (-1.8)	200.3 (-0.5)	173.6 (-1.3)	160.7 (-0.1)	221.2 (-2.6)	193.5 (-0.7)	168.2 (-2.0)	153.2 (0.1)

(資料出所)厚生労働省「平成22年賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概況」

※ ()内は、対前年増減率(%)である。

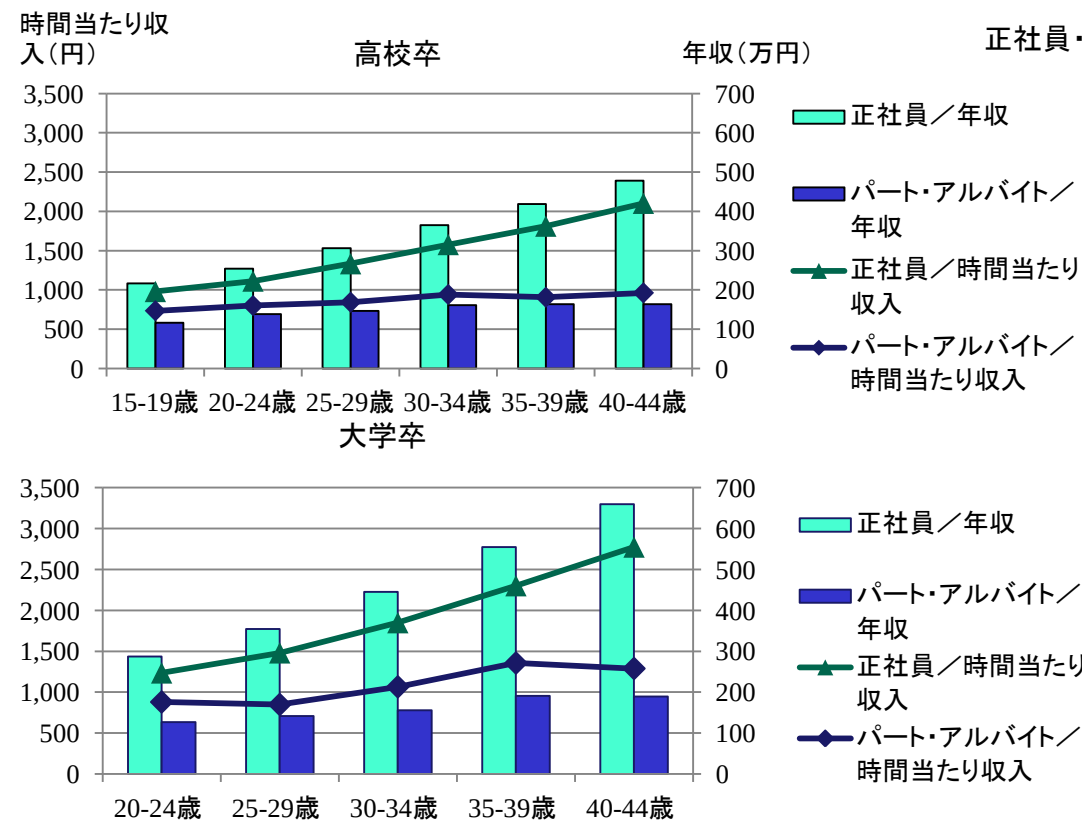
若者(学歴別、男性)の収入変化要因の分解

- 1992年と2002年の収入変化を比較すると、短大・大卒(男性)の収入下落は、大企業正社員の採用が減少し、中小企業の労務、サービスといった比較的低賃金な正社員の就職にシフトしたことが要因と考えられる。
- 一方、中学・高校卒(男性)も同時期に収入が下落しているが、これは、短大・大卒(男性)の就職先シフトの影響等もあってか、中小企業の労務などの正社員の採用が減少し、中小企業の非正社員の就職にシフトしたことが要因と考えられる。

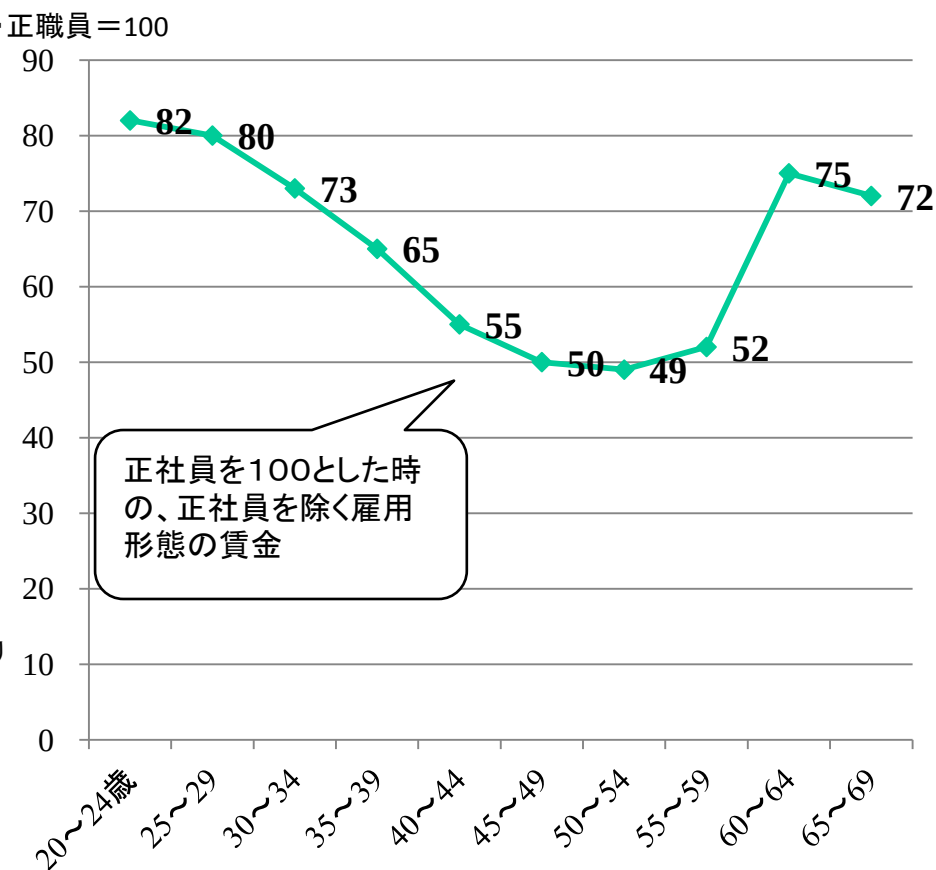
収入と変化		シェア変化の負の寄与(5位まで)		シェア変化の正の寄与(5位まで)	
【15-19歳・中学高校卒・男性】					
1992年平均収入	192.3	①正社員・労務・大企業	-17.0	①非正社員・労務・中小企業	13.1
2002年平均収入	170.3	②正社員・労務・中小企業	-10.2	②非正社員・サービス・中小企業	5.9
変化(差)	-22.0	③正社員・運輸・中小企業	- 5.8	③非正社員・販売・中小企業	4.6
(うちシェア変化による部分)	-20.4	④正社員・事務・大企業	- 3.5	④正社員・保安・中小企業	2.7
(うちシェア以外の変化による部分)	-1.6	⑤正社員・販売・中小企業	- 3.0	⑤非正社員・販売・大企業	1.3
【20-24歳・短大大卒・男性】					
1992年平均収入	279.3	①正社員・専門・大企業	-16.6	①正社員・労務・中小企業	11.8
2002年平均収入	255.2	②正社員・販売・大企業	-15.7	②正社員・サービス・中小企業	5.3
変化(差)	-24.2	③正社員・事務・大企業	-12.6	③非正社員・労務・中小企業	5.1
(うちシェア変化による部分)	-25.1	④正社員・専門・中小企業	- 9.2	④非正社員・サービス・中小企業	4.5
(うちシェア以外の変化による部分)	0.9	⑤正社員・労務・大企業	- 6.9	⑤非正社員・販売・中小企業	3.5

- 年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっている。
- 正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差が、年齢が高くなるにつれ広がっている(45～54歳では正社員の半分)。

学歴・雇用形態別の時間当たり収入、年収



正社員と正社員以外の雇用形態間賃金格差



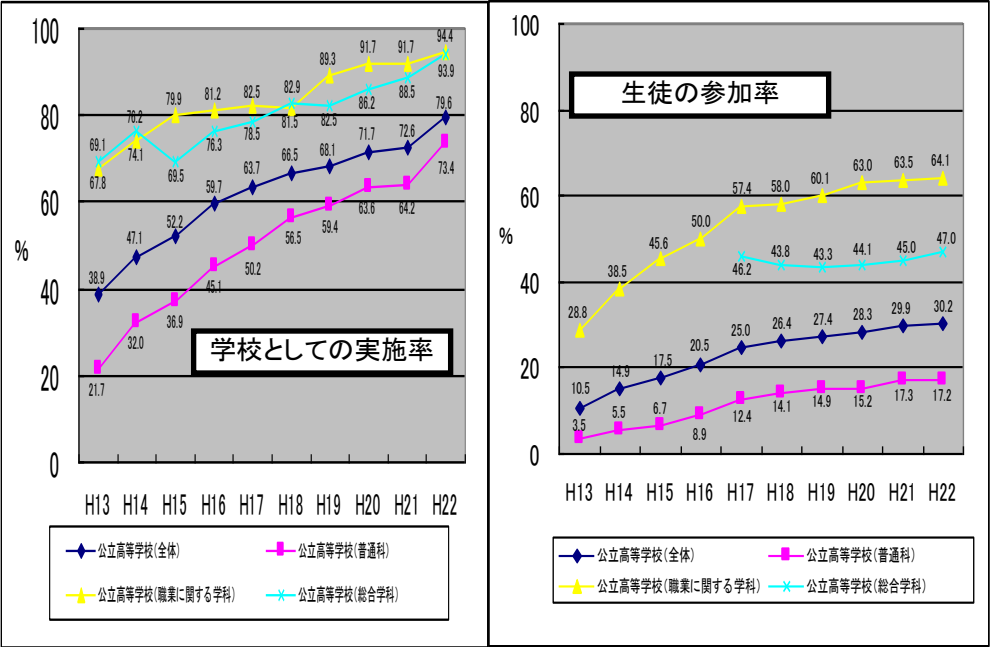
※ 高校卒・大学卒ともに男性の数値。女性についても男性と同様の傾向がみられる。

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」2009年

(資料出所) 厚生労働省「平成23年賃金構造基本調査結果(全国)」

- インターンシップの取組は、高校では学校単位での取組も含め高水準となってきたが、大学生・短大生に占めるインターンシップの体験者数の割合は、依然として低水準のままとなっている。
- 高校でのインターンシップの実施率、参加率は共に職業に関する学科が高く、普通科が低い傾向にある。

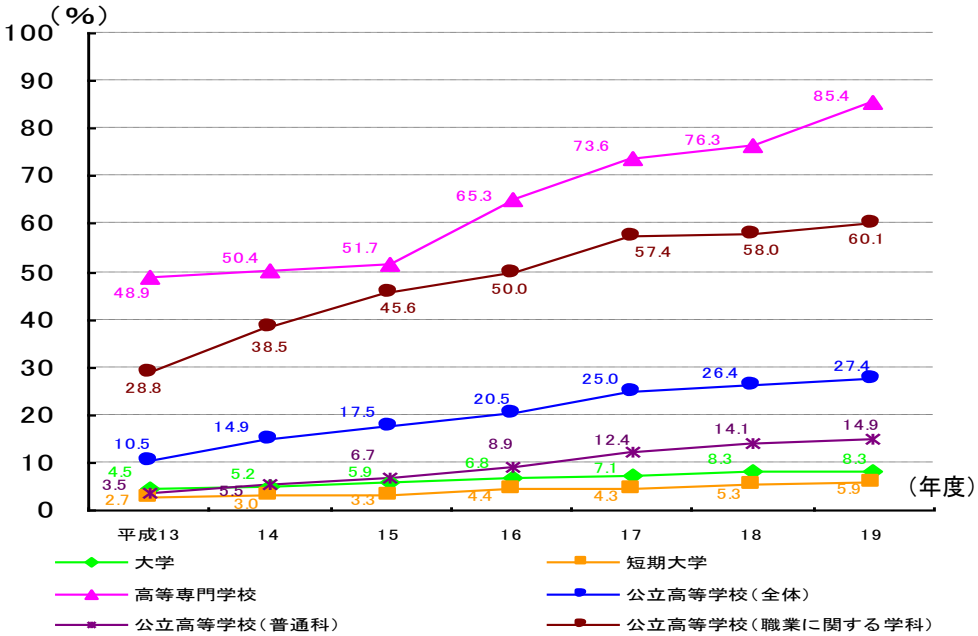
学科別インターンシップ実施率と生徒の参加率



出典：文部科学省・国立教育政策研究所
調査公表資料を基に作成

⇒他の学科に比べ**普通科は実施率、参加率とも低い**

インターンシップ・職場体験等の体験者数の割合



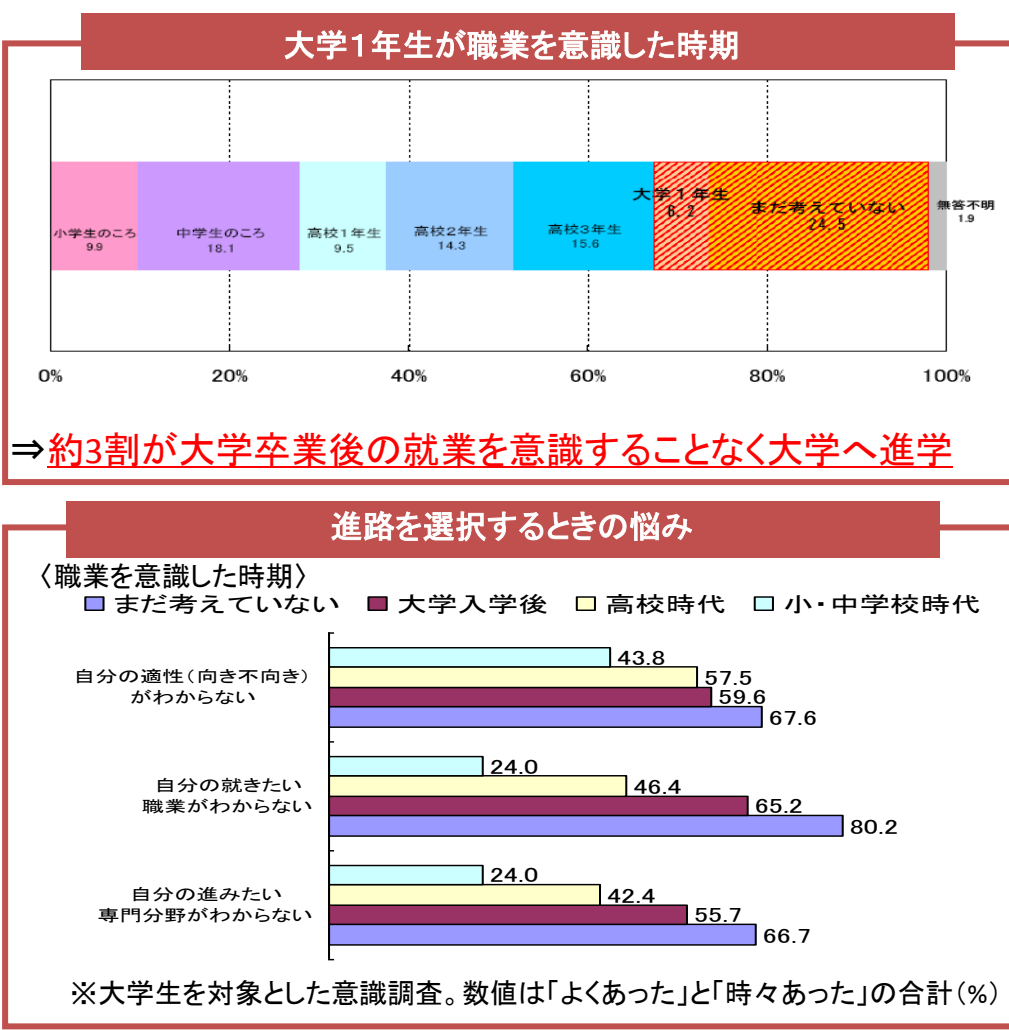
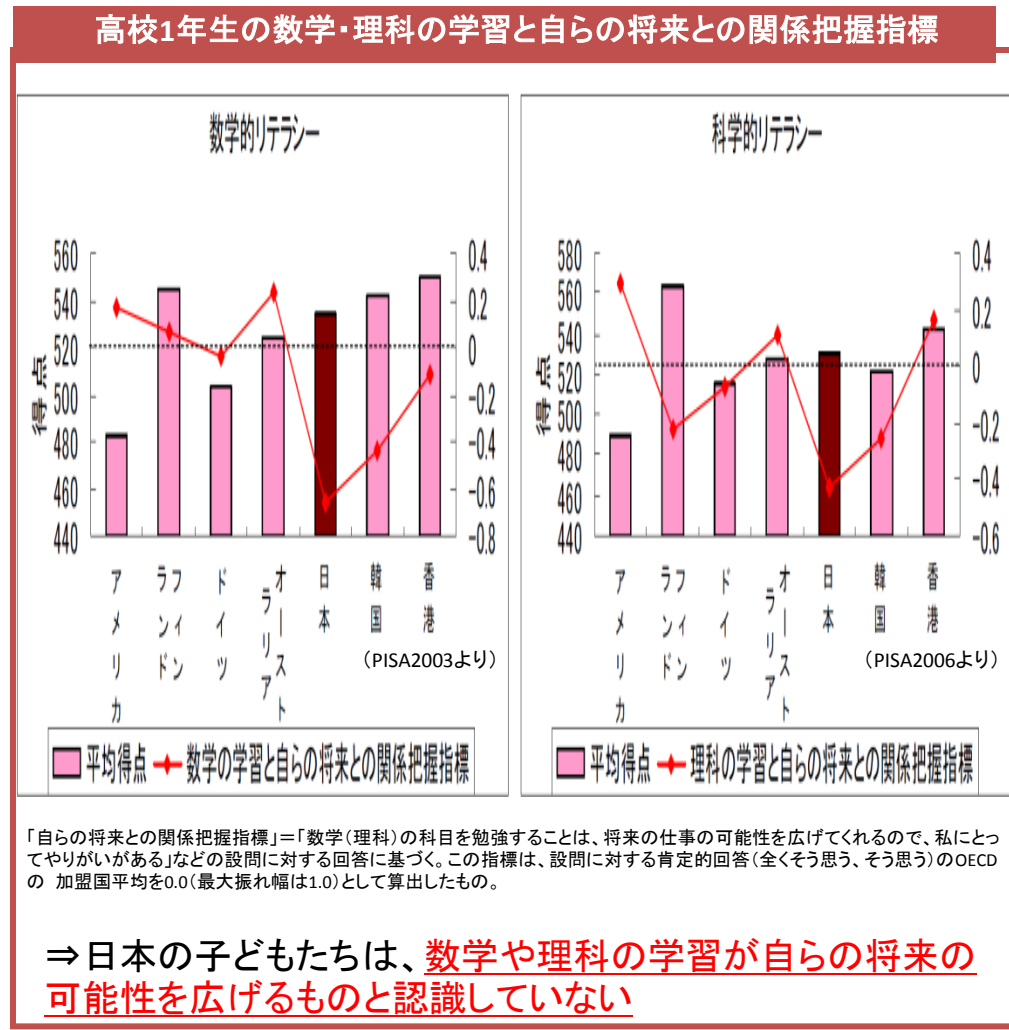
※公立高等学校については全て全日制における体験者数の割合
※高等学校については、3年間を通して1回でも体験した3年生の数を体験者数とし、3年生全体に占める割合。
※大学については、その年度の卒業者数を母数として内閣府において推計(短期大学、高等専門学校についても同様に推計)。
※中学校のデータは存在せず。

出所：高等学校は、文部科学省(～H16)、国立教育政策研究所生徒指導研究センター(H17～)公表資料を基に作成
大学、短期大学、高等専門学校は、内閣府「青少年白書」を基に作成

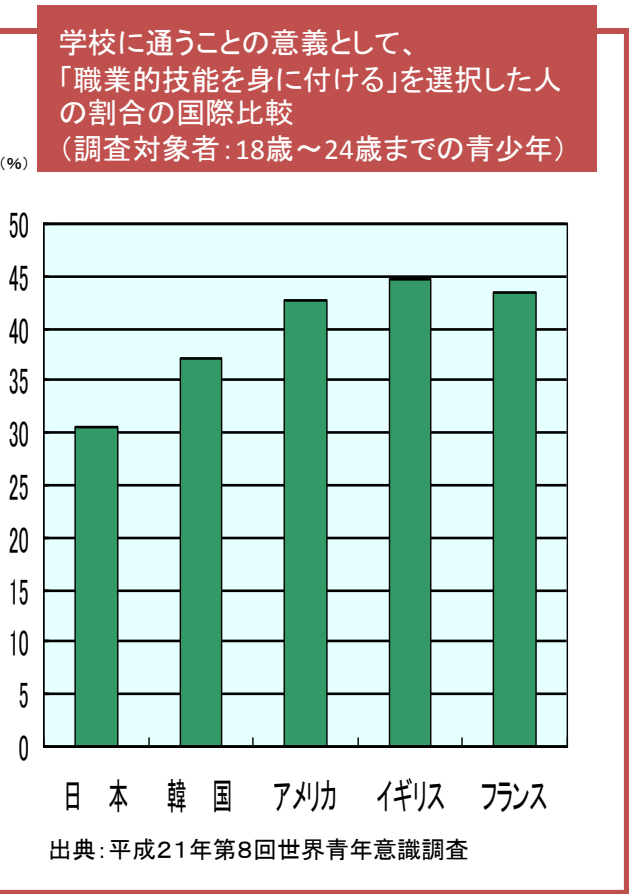
学校での学びに対する目標意識や進路意識に関する課題

平成24年 雇用政策研究会 第2回資料

- 日本の子どもたちは、数学、理科等の学習が自らの将来とどのような関係にあり、可能性を広げるものか認識していない。
- 高校卒業までに6割以上の学生が職業を意識し始めている一方で、約3割の者が職業を意識することなく大学へ進学する。また、大学に入っても職業を意識していない、又は、大学に入ってから意識した者は、自分の適性や就きたい職業などで悩んでいるものも多い。



- 日本では、学校に通うことの意義として「学校で職業的技能を身につける」という意識が、諸外国と比較すると低い。
- しかしながら、最近では「資格取得」「社会や経済の仕組み」等のほか、広く職業意識等の形成を目的としたいわゆるキャリア教育に取り組む大学等が一定割合を占めるようになってきている。
- キャリア教育に取り組んでいる大学のうち、約3割の大学では教職員の理解が進んでいない。



大学における職業意識等の形成を目的とした教育実施状況(平成20年度)

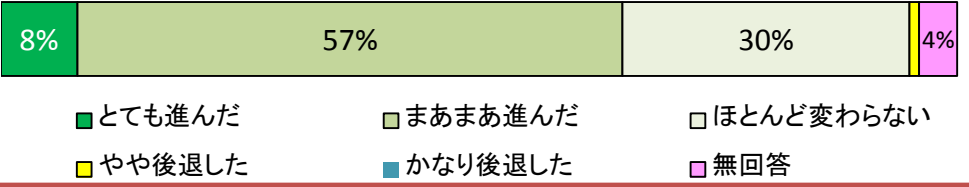
	国立大学	公立大学	私立大学	合計
インターンシップを取り入れた授業科目の開設	60.8%	40.6%	58.2%	57.3%
今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等の開設	65.6%	46.9%	64.4%	63.2%
資格取得・就職対策などを目的とした授業科目や特別講義等の開設	30.4%	39.4%	53.4%	48.3%
勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等の開設	62.5%	50.0%	67.2%	65.0%
コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目の開設	38.6%	35.6%	47.3%	44.9%
社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目の開設	25.1%	11.9%	31.2%	28.6%
企業関係者、OB等の講演等の実施	20.8%	30.6%	33.4%	31.0%

(資料出所)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(中央教育審議会答申)」(平成23年1月31日取りまとめ)
(注)各実施事項について、大学区分別に、平成20年度に取り組んでいた大学の割合

大学におけるキャリア教育の取組状況

(問)キャリア教育の取組開始時に比べ、当該事業に対する学内教職員の理解度、協力度などに変化がありましたか？

資料:ジョブカフェサポートセンター キャリア形成支援／就職支援についての調査結果報告書(経済産業省事業)



○ 未就職卒業者の比較的少ない大学では、学生の就職活動に対する支援が、実際に本人にまで届いている様子が見て取れるが、未就職卒業者の多い大学では、就職活動に対する支援が本人にまで届いていないケースが多い。

＜リーマンショック前の学生と比べた時の、学生の就職活動の変化＞

単位：％

	10%未満	10～30%未満	30%以上
就職活動への取組状況の個人差が大きくなった	29. 5	39. 7	43. 1
心理的負担を強く感じる学生が増えた	22. 7	36. 3	37. 2
学生の就職活動への取り組みが早くなった	30. 7	29. 4	27. 0
学生の相談が増えた	25. 0	27. 1	21. 9
キャリアセンター（就職部）で斡旋できる求人が少なくなった	9. 1	29. 0	26. 3
学生がインターネットの情報に頼りすぎようになった	15. 9	22. 9	29. 9
経済的負担を強く感じる学生が増えた	14. 8	15. 6	18. 2
就職活動を途中でやめる学生が増えた	6. 8	13. 4	20. 4
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった	22. 7	12. 6	10. 2
学生がOB/OG訪問をしなくなった	2. 3	10. 7	10. 9
学生の希望が有名企業に集中するようになった	4. 5	8. 0	10. 2
学生の授業への出席率が低下した	3. 4	3. 4	5. 1
学生の就職活動状況が把握できなくなった	0. 0	1. 9	5. 1

（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JILPT）
（注）表は、平成22年当時と、その2～3年前（リーマンショック前）を比較して、学生の就職活動に見られる変化として、「とてもそう思う」と回答した大学の割合を表したもの。

○ キャリア・コンサルタントは、大学で、就職支援に係る相談のほか、セミナー・インターンシップや、キャリア形成支援科目の授業等に関与している。求められる役割は、大学の要請により異なるが、個別相談スキルやセミナー等を企画・運営するスキル、職業・雇用・労働に対する知識・理解、大学等の教育方針、学生・若者文化への理解など広範囲の力が必要とされる。

(具体例)

大学名	首都大学東京(公立)	成城大学(私立)	京都産業大学(私立)
キャリア・コンサルティング機能の担い手	・学生サポートセンター キャリア支援課のキャリア・コンサルタント4人 ・就職相談員2人	・キャリア・コンサルタント3人 ・就業力育成支援室の専任職員1人	・進路センターのキャリア・コンサルタント11人 嘱託職員4人 正職員9人
具体的事例(実績など)	○ 個別相談(1回40分)を業務の中心に置きつつ、キャリア・就職支援行事やセミナーの企画運営、講師等を担当。 ○ 現場体験型インターンシップ 1、2年生を対象に実施。体験型の教養教育の一環。「社会人として必要な基礎的コミュニケーション力を向上させること」という目的をある程度達成できるようプログラムを設定。実習先の予習からレポート作成まで実施。単位認定される。 グループワークでは、質問する機会、質問される機会を作り、積極的に行動する訓練をしている。 ※ 毎年350～600名程度が参加 ○ OB,OGによる講演会	○ 個別相談(カウンセリング、エントリーシートアドバイス、面接指導。来ない生徒にはゼミ教員を通じて確認したり、はがき・電話で働きかけ) ○ 就職関係講座の企画運営・講師 ○ インターンシップの準備段階でのサポート等を実施。 ○ 父母懇談会(年1回)での保護者相談 父母は、大学の就職支援体制に関心が高く、きめ細かな制度であると、評価が高い。 ○ 大学間の連携 学風や規模が似た5大学(成城・学習院・成蹊・武蔵・甲南)間で連携し、情報交換の場(5大学就職懇談会(年1回)等)を設けている。 毎年2月に合同企業セミナーを開催。1日目にグループディスカッション、2日目に企業の個別面談会を実施。このセミナーを経て内定をもらう学生も多い。	○ 個別相談だけでなく、ゼミ単位でのミニガイダンス(エントリーシートの書き方、面接の受け方等)も実施。 ○ コーオプ教育の推進 産学連携して、企業等から提供された課題に挑戦する実践型の教育プログラム。 キャリア・コンサルタントが、教員、職員の双方の役割(講師、企画)を果たしている。課題解決力を身につけることが目的。 ○ キャリア形成支援教育科目を担当する教員と、事務職員が協働して同科目の企画、実施、検証を実施。

- 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

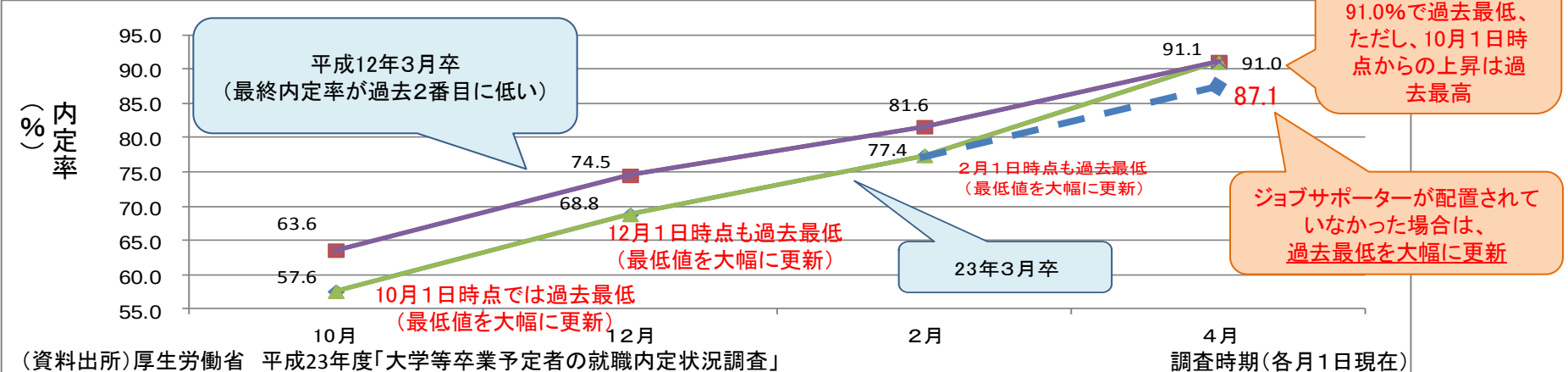
増員により学校ごとの担当者制が可能となり、学校との連携による支援が抜本的に強化された。特に平成23年2月以降は、「卒業前最後の集中支援」による未内定者への電話連絡の徹底などの効果により、就職者数が大幅に増加。

	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
(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。



- 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	- 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。	- 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。	- 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	- 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。	- 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。	- 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	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	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	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

○ 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	・ 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	・ 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	・ 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	・ 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	・ 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	・ 大学在学中に就職活動をしないう者が大半を占める。 ・ 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。

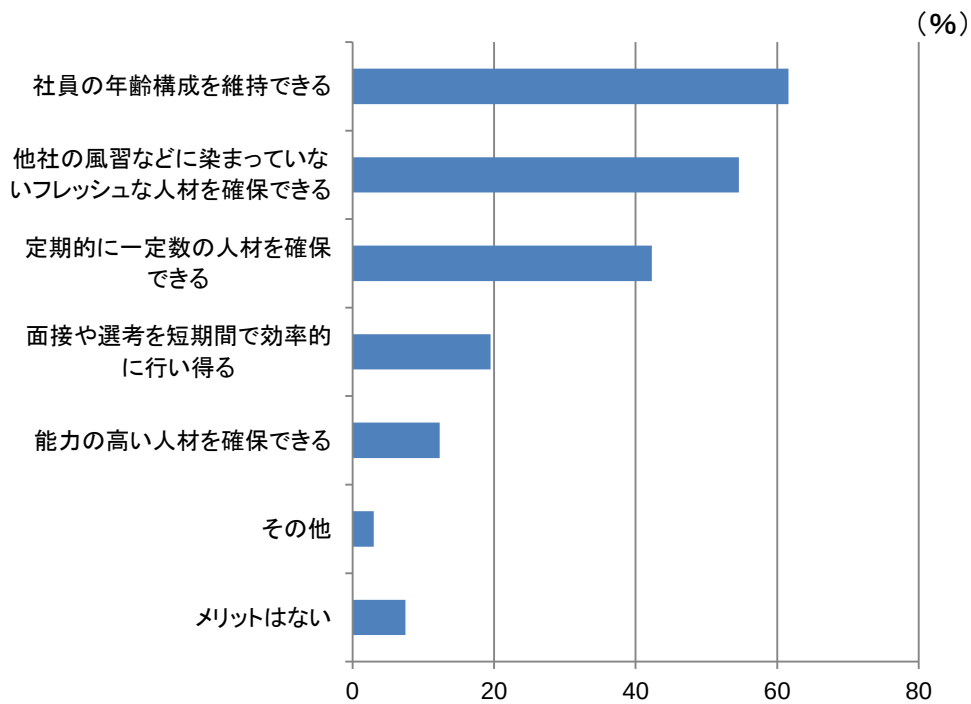
(※) 日本の失業率については、総務省「労働力調査」(2009年)の完全失業率(年齢計5.1%)と異なるが、これは労働力調査では、65歳以上の就業者と完全失業者数を含めて失業率(＝完全失業者数÷(就業者数＋完全失業者数))を算出しているため。

(出所)OECD“Labour Force Statistics2010”

新卒一括採用を行う理由

- 新卒一括採用を行う理由として多くの企業が、「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」など育てやすい基幹的人材を確保するためと言える。
- 企業規模別に見ると、規模が大きい企業ほど「優秀な人材確保」を理由とする割合が高くなっている。一方、「若年層を確保するため」という理由が多くなっているが、これには特に規模による傾向は見られない。規模に関係なく従業員の年齢バランスを整えないといけな企業があるからだと考えられる。

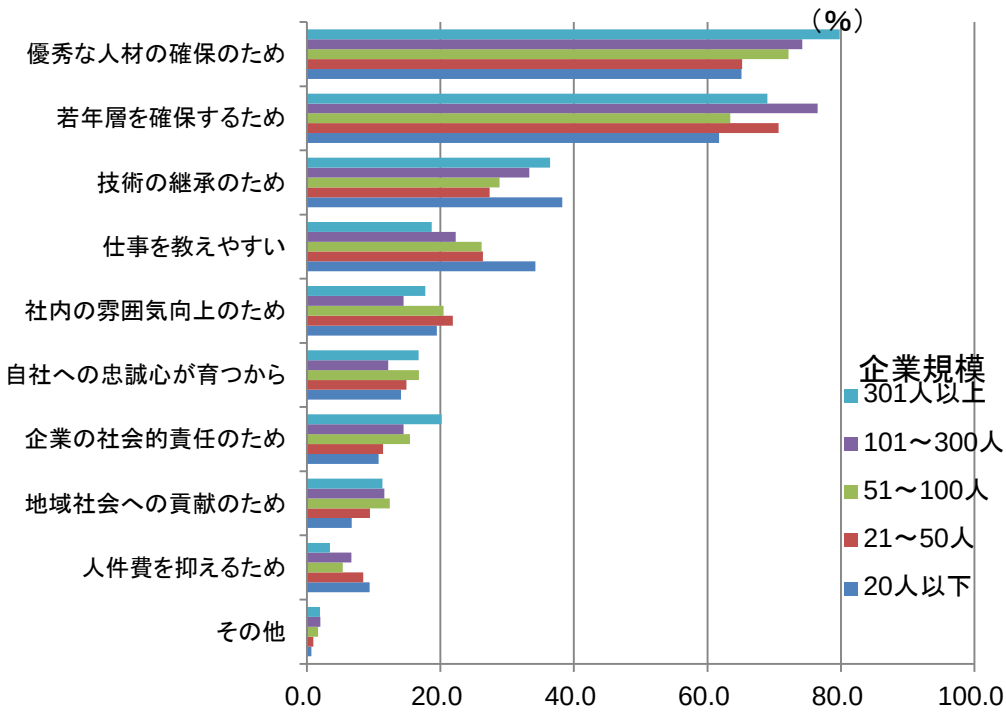
新卒一括採用を行う理由



注：回答企業は、全国の30人以上の企業972社。3つまでの複数回答。

出所：内閣府『国民生活白書』（平成18年度）に掲載された図1－2－4による。
元資料は内閣府『企業の採用のあり方に関する調査』（2006年）

新卒者を採用する理由



注：複数回答。有効回答企業4304社について集計したもの。

出所：中小企業庁『中小企業白書』（2005年版）第3－2－41図。
元データは中小企業庁『人材活用実態調査』（2004年）。

- 新卒一括採用により、新卒者が一般労働市場の中での競争をせずに済むというメリットがある一方、極端な新卒一括採用は、就職活動期の景気に大きく影響を受けるため、年代間で就職率に格差が生じるというデメリットもある。

新卒一括採用のメリット・デメリット

- 新卒一括採用は日本独特の就職慣行。この慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立。実務に直結したスキルの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。
※毎年度の変動はあるものの、大学生だけで毎年度30万人以上が安定的に就職（悪くても就職希望者の9割以上が就職）
- 仮に新卒一括採用を廃止した場合、一般労働市場の中での競争となり、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なくなる事態が多数発生すると見込まれる。
- × 極端な新卒一括採用は、就職環境が厳しかったため新卒時に就職できなかった世代をフリーター等に固定化してしまう可能性がある。
※新卒枠で既卒者の応募を受け付けている企業は約半分

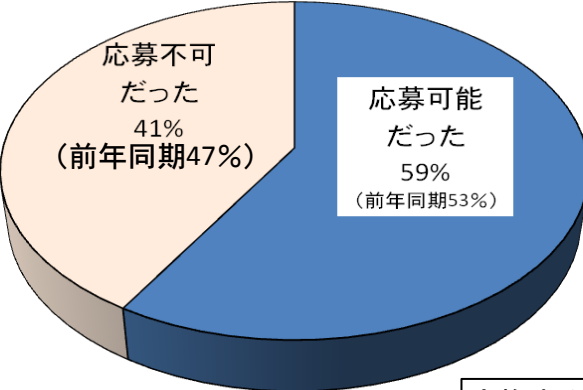
新卒一括採用の廃止について

- 新卒一括採用は政府の政策ではなく、多くの企業が
 - ①企業内教育が効率的に可能
 - ②安定した年齢構成の維持が可能などに合理性があると判断し実施しているもの。
- 経済界や労働組合の多くがこの慣行を評価、卒業後の失業を防ぐ効果もあり廃止は非現実的。

- 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。

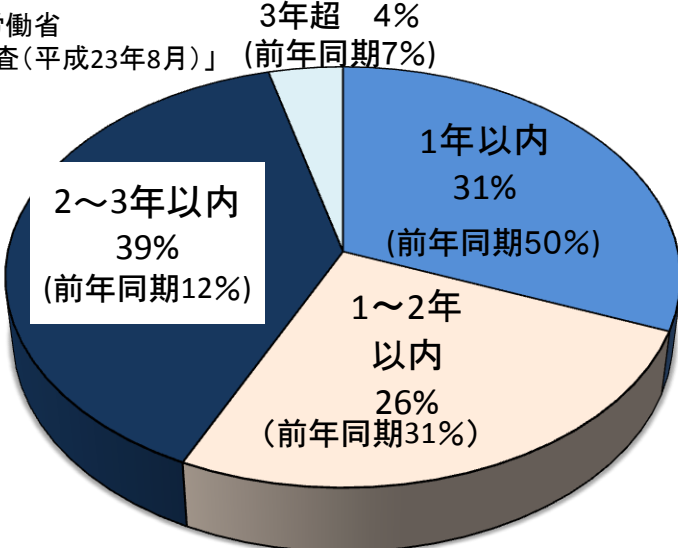
■ 新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況

(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。

