厚生労働省委託事業平成 24 年度キャリア教育専門人材養成事業

大学等における
キャリア教育実践講習

資　料

キャリア・コンサルティングの理念・手法を活用し、
大学等の現場における
キャリア形成支援を担う人材を育成

特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会

特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会

大学等におけるキャリア教育実践講習 資料編　目次

第１章　大学教育の理解

第１節　高等教育の目的と概要 2

1　大学 2
2　短期大学 2
3　大学院 3

第２節　キャリア教育（正課授業）のシラバス例 4

第２章　日本の労働と雇用の理解

第１節　日本の産業構造（就業構造）の変化 8

1　産業別・職業別就業者数の推移 8
2　若者の就業をめぐる諸問題 11
3　女性の就業をめぐる諸問題 12
4　高齢者の就業をめぐる諸問題 14

第２節　日本企業の人事労務管理の特徴理解 15

1　日本企業の人事管理の特色を示すキーワード 15
2　日本企業の雇用・人事管理を取り巻く環境構造の変化 15
3　日本経済・雇用情勢・企業の最近の動き 16
4　日本の雇用・労働政策における課題 17
5　職能資格制度の強みと課題 18
6　社員の育成方針と課題 18

第３節　学校から職場への円滑な移動と職場への定着に向けた支援策の理解 21

1　「リアリティ・ショック」への対応 21
2　新入社員の働く意識 22
3　ワーク・ライフ・バランスの考え方 23
4　職業能力開発 25

第４節　働く目的と多様な働き方 29

1　働く目的についての考え方 29
2　働き方の変化 31
3　正社員の多様化 32
4　非正社員の比率と分類別の推移 32
5　非正社員の選択と社会保障の適用状況 33

第３章　自己理解と職業理解

第１節　自己理解 36

1　自己の行動特性を発見するシート 36

2　自己アピールのシート 36

3　キャリア教育のためのアセスメントツール 36

第２節　職業理解 38

1　日本標準産業分類 38

2　日本標準職業分類 39

3　厚生労働省編職業分類 39

4　業界研究・企業研究 40

第４章　大学等におけるキャリア教育の状況と事例の紹介

第１節　大学等におけるキャリア教育の事例 42

1　キャリア教育の担当者 42

2　大正大学 43

3　神奈川大学 44

第２節　キャリア形成支援に関する取組み 45

1　キャリア形成支援の内容 45

2　事例 45

第５章　「若者雇用戦略」と学生の就職活動に対する指針等

第１節　「若者雇用戦略」（抄） 48

第２節　採用選考に関する企業の倫理憲章 52

第３節　平成24年度大学・短期大学・高等専門学校
卒業・修了予定者に係る就職について 54

第1章

大学教育の理解

第１節

高等教育の目的と概要

１　大学

- 大学は、「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的」として設立された（学校教育法第83条）
- 修業年限は４年（医学・歯学・薬学で臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの・獣医学は６年）であり、４年以上在学して124単位以上取得すると、「学士」の称号が付与される
- 2012年４月段階で、大学数は783、学部の学生数は約256万人であり、近年、大学数・学生数とも、増加傾向にある

【大学の学生数の推移】

区分	計	うち学部	うち大学院 a	うち社会人	うち女子	社会人/a	女子の占める比率	国立	公立	私立
	人	人	人	人	人	%	%	人	人	人
平成14	2,786,032	2,499,147	223,512	33,171	1,059,944	14.8	38.0	621,487	116,705	2,047,840
19	2,828,708	2,514,228	262,113	51,142	1,126,751	19.5	39.8	627,402	129,592	2,071,714
20	2,836,127	2,520,593	262,686	53,667	1,140,755	20.4	40.2	623,811	131,970	2,080,346
21	2,845,908	2,527,319	263,989	54,642	1,158,390	20.7	40.7	621,800	136,913	2,087,195
22	2,887,414	2,559,191	271,454	55,345	1,185,580	20.4	41.1	625,048	142,523	2,119,843
23	2,893,489	2,569,349	272,566	54,994	1,200,182	20.2	41.5	623,304	144,182	2,126,003
24	**2,876,134**	**2,560,909**	**263,289**	**54,195**	**1,206,134**	**20.6**	**41.9**	**618,134**	**145,578**	**2,112,422**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

２　短期大学

- 短期大学は、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は実際生活に必要な能力を育成することを主な目的」として設立された大学（学校教育法第108条）で、学科がおかれる
- 修業年限は２年または３年であり、２年以上在学し62単位以上を取得すると「短期大学士」の学位が授与されるとともに、大学に編入学することができる
- 2012年４月段階で学校数が372、学生数が14万人であり、学校数・学生数とも減少している
- 学生の学科別構成比は、教育が35.6％、家政が18.9％、人文10.1％、社会10.0％などの順となっている。近年、教育の比率が上昇しているのに対して、人文、家政、工業などの比率が低下している

【短期大学の学生数の推移】

区分	計	うち本科	うち女子	女子の占める比率	国立	公立	私立
	人	人	人	%	人	人	人
平成14	267,086	258,319	237,029	88.7	5,800	18,834	242,452
19	186,667	179,958	164,910	88.3	184	10,815	175,668
20	172,726	166,448	153,518	88.9	52	10,565	162,109
21	160,976	155,127	143,498	89.1	3	9,973	151,000
22	155,273	149,633	137,791	88.7	－	9,128	146,145
23	150,007	145,047	132,635	88.4	－	8,487	141,520
24	**141,970**	**137,282**	**125,469**	**88.4**	**－**	**7,917**	**134,053**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

３　大学院

- 大学院は、「学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的」として設立された（学校教育法第99条）が、近年はさらに「学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」専門職大学院が開設されている（法科大学院、会計専門職大学院など。学校教育法第99条第２項）
- 修業年限は、修士課程＝博士（前期）課程が２年間、博士（後期）過程が３年間
- 修士課程の専攻分野別構成比は、工学が41.8％、社会科学が10.9％、理学が8.5％などの順になっている。近年、社会科学の比率が低下している

【大学・大学院への入学状況】

区分	学部入学状況							大学院入学者数							
	入学者数				自県内入学率			修士課程		博士課程		専門職学位課程			
	計	国立	公立	私立	計	男	女		うち社会人		うち社会人		うち社会人	うち法科大学院	うち教職大学院
	人	人	人	人	%	%	%	人	人	人	人	人	人	人	人
平成14	609,337	103,301	24,276	481,760	39.3	37.9	41.2	73,636	8,431	17,234	…	…	…	…	…
19	613,613	102,455	26,967	484,191	41.0	39.4	43.2	77,451	8,470	16,926	5,417	9,059	3,328	5,709	…
20	607,159	102,345	27,461	477,353	41.2	39.6	43.3	77,396	8,249	16,271	5,552	9,468	3,794	5,393	641
21	608,731	101,847	28,414	478,470	41.5	39.8	43.7	78,119	8,192	15,901	5,314	9,247	3,794	4,843	747
22	619,119	101,310	29,107	488,702	42.0	40.3	44.2	82,310	7,930	16,471	5,384	8,931	3,626	4,121	805
23	612,858	101,917	29,657	481,284	41.9	39.9	44.4	79,385	7,547	15,685	5,462	8,073	3,047	3,619	732
24	**605,390**	**101,181**	**30,017**	**474,192**	**42.0**	**40.0**	**44.5**	**74,985**	**7,477**	**15,557**	**5,790**	**7,545**	**3,181**	**3,147**	**782**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

【専攻分野別学生数の推移（大学院修士課程）】

区分	専攻分野別学生の構成比										
	計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	医・歯学	薬学	家政	教育	その他
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成14	100.0	8.3	15.1	8.6	39.6	5.2	0.5	2.9	…	7.6	12.2
19	100.0	7.8	11.6	8.4	39.4	5.5	1.0	3.1	0.6	7.3	15.3
20	100.0	7.8	11.3	8.3	39.5	5.5	1.1	3.2	0.6	6.9	15.8
21	100.0	7.5	11.2	8.2	39.8	5.5	1.1	3.3	0.6	6.5	16.3
22	100.0	7.4	11.1	8.2	41.5	5.5	1.0	2.3	0.6	6.2	16.2
23	100.0	7.3	11.0	8.3	42.4	5.5	1.0	1.3	0.6	6.1	16.3
24	**100.0**	**7.4**	**10.9**	**8.5**	**41.8**	**5.5**	**1.0**	**1.3**	**0.6**	**6.3**	**16.8**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年）

第２節

キャリア教育（正課授業）のシラバス例

私立Ａ大学「キャリアデザイン」（社会科学系学部　２年生春学期　必修科目）

講義の目標及び概要	授業計画
この科目では、学生が、自分の生き方、働き方、学び方を設計できるようになることを目的として、自分自身のキャリアをデザインする際に必要となる考え方と思考方法について学びます。この科目で扱う自己の興味関心や適性に対する理解、日本の社会構造や職業に対する理解、社会が求める能力や技能に対する理解などのテーマは、大学卒業後に社会で活躍するために必要とされている基礎的な事柄です。 この科目で学ぶことは、同時に、学生が自分の将来を見据えて大学生活を有意義に過ごすための起点となり、大学（教育）から職場（社会）への円滑なキャリアチェンジを実現するための基点にもなります。この科目は、「キャリア」を経歴や職業だけでなく、個人の家庭生活や社会生活なども含む人間の生き方を表現する「ライフキャリア」と捉えて、そうしたキャリアを「デザイン」するという未来志向であることを特長とします。 授業では、個人ワークやグループワーク・発表をふんだんに採り入れ、学生が主体的に行動する形態で実施します。個人ワークでは、与えられた課題について集中して取り組む訓練を積み上げることで、論理的に結論を導く方法を学んでいきます。グループワークでは、普段あまり接しない人との交流を通じて、コミュニケーションのとり方を学びます。	1. はじめに（授業の目的や進め方、履修上の注意点、アイスブレーキング） 2. キャリアを知る（キャリアの捉え方と基本的な知識を理解する） 3. 自分を知る（1） 自己分析①（アセスメントツールを用いて、自分を客観的に見つめる） 4. 自分を知る（2） 自己分析②（これまでの経験や体験を分析して、自分のことを理解する） 5. 自分を知る（3） 能力分析（社会が求める人材像・能力像を理解し、具体的な習得方法を考える） 6. 自分を知る（4） 適応分析（社会で活躍するための条件を考え、キャリア挫折をなくす方策を考える） 7. 社会と職業を知る（1） 社会を知る（社会や企業の仕組みを理解し、果たすべき役割を考える） 8. 社会と職業を知る（2） 産業を知る①（日本の産業構造の変化を理解し、将来動向を予測する） 9. 社会と職業を知る（3） 産業を知る②（現在の日本の産業構造や雇用構造を理解する） 10. 社会と職業を知る（4） 職業を知る（業種や職種などを理解し、自己の興味関心を考える） 11. 社会と職業を知る（5） 雇用を知る（多様な働き方や社会保障・雇用関係法を理解する） 12. 社会人基礎力を高める（1） コミュニケーション力など 13. 社会人基礎力を高める（2） 意思決定力など 14. 社会人基礎力を高める（3） プレゼンテーション力など 15. 自己のキャリアデザインを考える（大学にお
評価方法	
評価:出席点と平常点を重視します。毎回の授業に参加すること及び授業で積極的に取り組んだことを成績評価の基礎資料とします。学期末試験は、レポート提出とします。配分は、出席点:平常点:学期末レポート＝60%:20%:20%です。	
準備学習（予習・復習）等の内容と分量	

この授業では、学生間・教員と学生のコミュニケーションを重視します。キャリア形成の観点から、授業中の私語や受講態度などには厳しく対応します。	けるキャリア形成を考える）
教科書	
プリントを配布する	

第2章

日本の労働と雇用の理解

第１節

日本の産業構造（就業構造）の変化

１　産業別・職業別就業者数の推移

①　産業（大分類）別15歳以上就業者数の推移（平成７年～平成22年）

- 産業別では、農林漁業・建設業・製造業、卸売・小売業の就業者数が減少しているのに対し、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）などの分野が増加している
- 第１次産業従事者の比率は、6.0％から4.2％に、第２次産業従事者は31.1％から24.2％にそれぞれ減少しているのに対し、第３次産業従事者の比率は62.3％から68.7％へ上昇している

【産業別・職業別就業者数の推移】

産業大分類	実数（千人）				割合（%）				平成17年と22年の差（ポイント）
	平成７年 1)	12年 1)	17年 2)	22年	平成７年 1)	12年 1)	17年 2)	22年	
総数	64,182	63,032	61,530	58,295	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
A 農業，林業	3,543	2,955	2,767	2,280	5.5	4.7	4.5	3.9	-0.6
B 漁業	305	253	214	177	0.5	0.4	0.3	0.3	-0.0
C 鉱業，採石業，砂利採取業	59	46	31	26	0.1	0.1	0.1	0.0	-0.0
D 建設業	6,711	6,346	5,441	4,580	10.5	10.1	8.8	7.9	-1.0
E 製造業	13,166	11,999	10,486	9,526	20.5	19.0	17.0	16.3	-0.7
F 電気・ガス・熱供給・水道業	354	338	295	294	0.6	0.5	0.5	0.5	0.0
G 情報通信業	1,307	1,555	1,613	1,659	2.0	2.5	2.6	2.8	0.2
H 運輸業，郵便業	3,250	3,218	3,171	3,222	5.1	5.1	5.2	5.5	0.4
I 卸売業，小売業	11,918	11,394	10,760	9,913	18.6	18.1	17.5	17.0	-0.5
J 金融業，保険業	1,974	1,751	1,514	1,532	3.1	2.8	2.5	2.6	0.2
K 不動産業，物品賃貸業	1,043	1,065	1,118	1,161	1.6	1.7	1.8	2.0	0.2
L 学術研究，専門・技術サービス業	1,963	1,974	1,910	1,876	3.1	3.1	3.1	3.2	0.1
M 宿泊業，飲食サービス業	3,778	3,803	3,664	3,488	5.9	6.0	6.0	6.0	0.0
N 生活関連サービス業，娯楽業	2,424	2,404	2,330	2,249	3.8	3.8	3.8	3.9	0.1
O 教育，学習支援業	2,630	2,606	2,675	2,656	4.1	4.1	4.3	4.6	0.2
P 医療，福祉	3,591	4,274	5,332	6,169	5.6	6.8	8.7	10.6	1.9
Q 複合サービス事業	698	695	668	396	1.1	1.1	1.1	0.7	-0.4
R サービス業（他に分類されないもの） 3)	2,919	3,452	4,289	3,450	4.5	5.5	7.0	5.9	-1.1
S 公務（他に分類されるものを除く）	2,152	2,142	2,085	1,969	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.0
T 分類不能の産業	395	761	1,168	1,673	0.6	1.2	1.9	2.9	1.0
（再掲） 4)									
第１次産業	3,848	3,208	2,981	2,456	6.0	5.1	4.8	4.2	-0.6
第２次産業	19,936	18,392	15,957	14,131	31.1	29.2	25.9	24.2	-1.7
第３次産業	40,004	40,671	41,425	40,034	62.3	64.5	67.3	68.7	1.4

（資料出所：総務省「平成22年国勢調査抽出速報集計結果」2011年）

②　職業（大分類）別15歳以上就業者数の推移（平成７年～平成22年）

- 管理的職業従事者、農林漁業従事者、生産工程従事者の比率が減少しているのに対し、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者の比率が高まっている

【職業（大分類）別15歳以上就業者数の推移（平成７年～平成22年）】

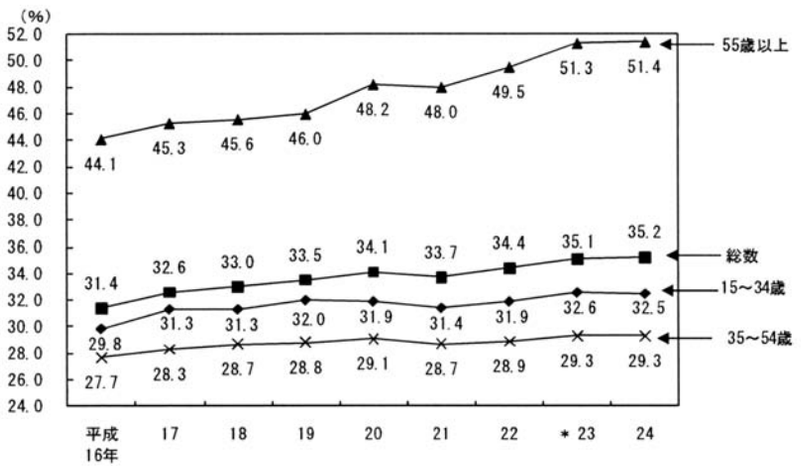
職業大分類	実数（千人）				割合（%）				平成17年と22年の差（ポイント）
	平成７年 1)	12年 1)	17年 2)	22年	平成７年 1)	12年 1)	17年 2)	22年	
総数	64,182	63,032	61,530	58,295	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
A 管理的職業従事者	2,717	1,857	1,497	1,536	4.2	2.9	2.4	2.6	0.2
B 専門的・技術的職業従事者	7,932	8,299	8,272	8,723	12.4	13.2	13.4	15.0	1.5
C 事務従事者	11,733	11,654	11,614	11,245	18.3	18.5	18.9	19.3	0.4
D 販売従事者	9,768	9,662	9,118	8,013	15.2	15.3	14.8	13.7	-1.1
E サービス職業従事者	5,786	6,306	6,810	6,836	9.0	10.0	11.1	11.7	0.7
F 保安職業従事者	956	1,014	1,064	1,064	1.5	1.6	1.7	1.8	0.1
G 農林漁業従事者	3,835	3,199	2,963	2,416	6.0	5.1	4.8	4.1	-0.7
H 生産工程従事者	11,143	10,462	9,609	8,323	17.4	16.6	15.6	14.3	-1.3
I 輸送・機械運転従事者	2,725	2,576	2,334	2,098	4.2	4.1	3.8	3.6	-0.2
J 建設・採掘従事者	3,769	3,543	3,223	2,646	5.9	5.6	5.2	4.5	-0.7
K 運搬・清掃・包装等従事者	3,435	3,719	3,893	3,789	5.4	5.9	6.3	6.5	0.2
L 分類不能の職業	384	742	1,133	1,607	0.6	1.2	1.8	2.8	0.9

（資料出所：総務省「平成22年国勢調査抽出速報集計結果」2011年）

③　年齢階級別にみた非正社員の割合の推移

- 非正規の職員・従業員の割合の推移を年齢階級別にみると、全ての年齢階層において上昇傾向にあるが、特に、55歳以上の上昇が著しい

【年齢階級別にみた非正社員の割合の推移】



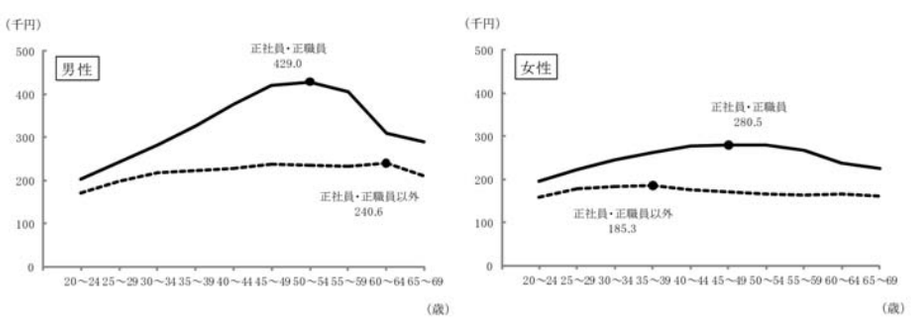
＊平成23年は、補完推計値を用いている

（資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）平成24年平均（速報）結果」2013年）

④　雇用形態別、性別、年齢階級別の賃金

- 年齢階級別にみると、正社員・正職員以外（非正社員）は、男女いずれも年齢階級が高くなっても、賃金の上昇があまりみられない
- 2010年段階で、正社員・正職員の賃金を100とすると、非正社員の賃金は、男女計で63、男性で65、女性で69となっている

【雇用形態別、性別、年齢階級別の賃金】

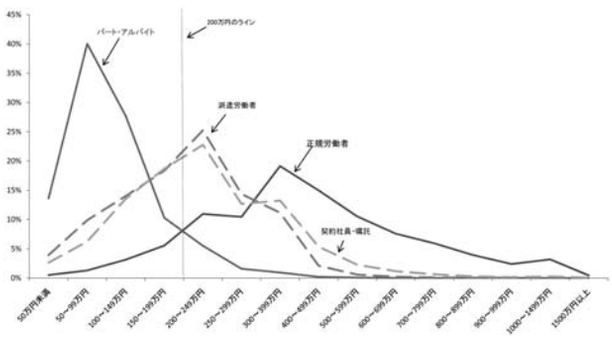


（資料出所：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」2012年）

⑤　雇用形態別年間所得の分布

- 非正社員は、正社員よりも年間所得の分布が低い位置にあり、特に、パート・アルバイトの約90％は、年間所得200万円未満となっている

【雇用形態別年間所得の分布】

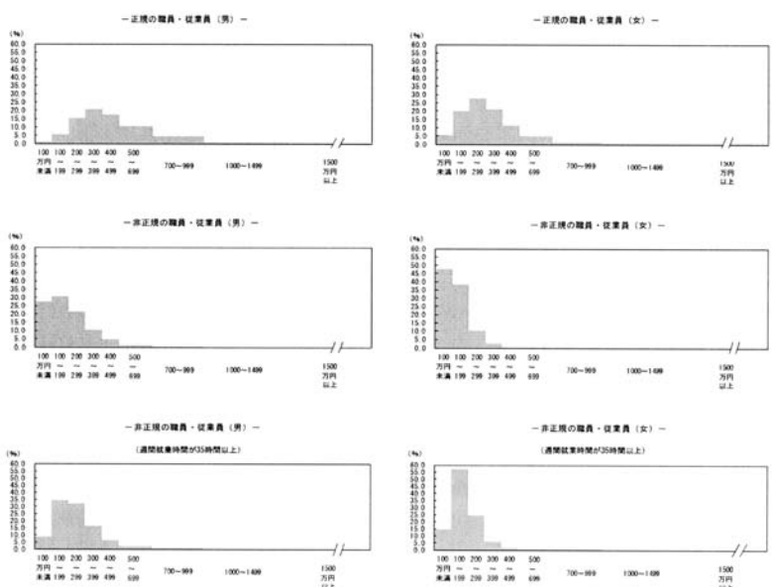


（資料出所：労働政策研究・研修機構「雇用形態による均衡処遇についての研究会」報告書2011年）

⑥　正社員・非正社員の仕事からの年間収入階級別割合

- 正規、非正規の職員・従業員別に仕事からの年間収入階級別割合を男女別にみると、男性の正規の職員・従業員は平成24年平均で500～699万円が21.6％、300～399万円が20.8％などとなった。一方、非正規の職員・従業員は100～199万円が30.8％ 100万円未満が27.3％などとなった
- 女性の正規の職員・従業員は200～299万円が27.7％、300～399万円が21.3％などとなった。一方、非正規の職員・従業員は100万円未満が47.7％、100～199万円が38.5％などとなった
- また、週間就業時間が35時間以上の非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は100～199万円が34.5％、200～299万円が32.4％などとなった。女性は100～199万円が57.0％、200～299万円が24.5％などとなった

【正社員・非正社員の仕事からの年間収入階級別割合】



注）１．割合は，仕事からの年間収入階級別内訳の合計に占める割合を示す。
　　２．仕事からの年間収入階級のうち，「500～699 万円」以上は，階級幅が異なるので注意が必要。

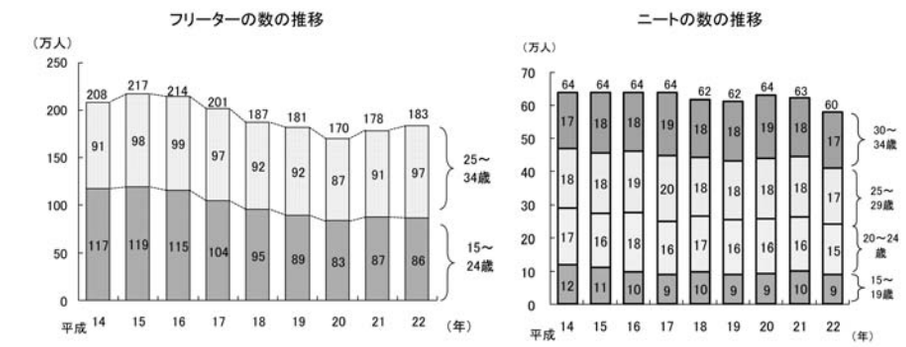
（資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）平成24年平均（速報）結果」2013年）

２　若者の就業をめぐる諸問題

①　フリーター・ニート

- フリーターの数は、2003（平成15）年の217万人から2008（平成20）年の170万人まで、いったん減少したものの、「リーマンショック」の後、再び増加に転じ、2010（平成22）年には、183万人となった
- ニート数も、近年、60万人台で高止まりをしている

【フリーター数・ニート数の推移】



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。

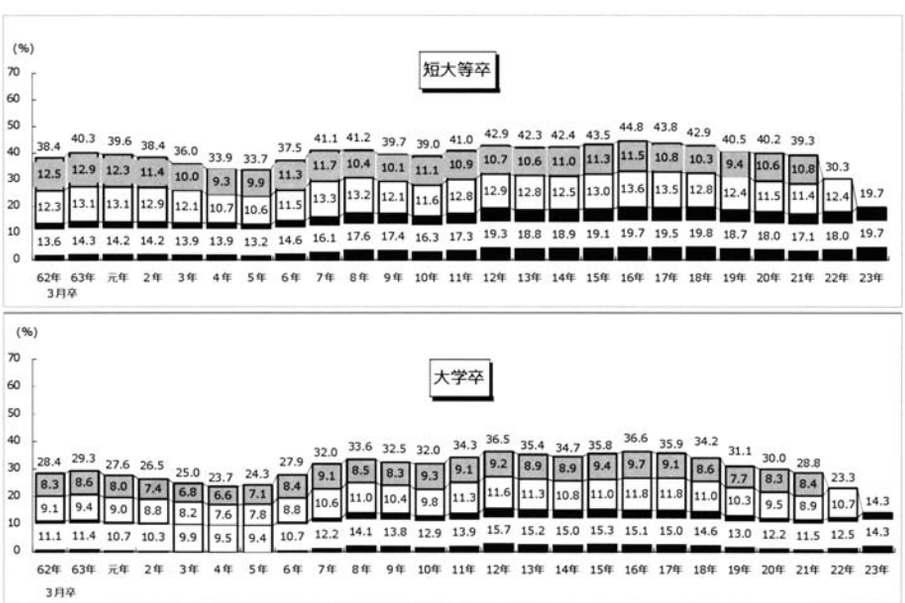
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
（注）「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

（資料出所：厚生労働省「第２回非正規雇用のビジョンに関する懇談会」参考資料2011年７月14日）

②　新規学卒者の在職期間別離職率の推移（短大卒と大学卒）

- 新規大学卒で就職した者が３年以内に離職する率は、2004（平成16）年３月卒の36.6％をピークに、近時は低下傾向にあるものの、2009（平成21）年3月卒でも28.8％であり、依然として高い数値を示している

【新規学卒者の在職期間別離職率の推移】

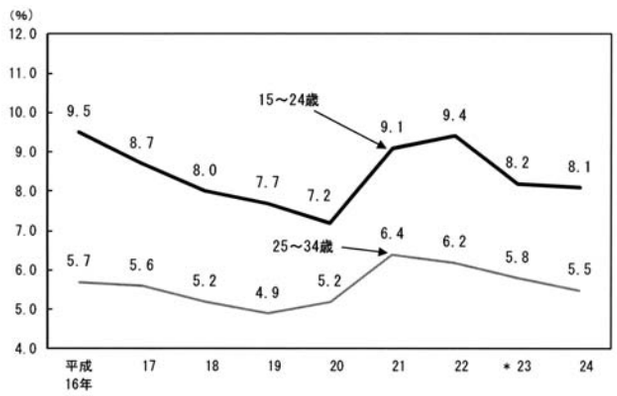


（資料出所：厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」2012年10月）

③　若年者の完全失業率（男女別・年齢階級別失業率）の推移

- 2012（平成24）年の完全失業率は、4.3％であるところ、若年者の完全失業率が高く、年齢階級が15～24歳は8.1％、25～34歳が5.5％となっている

【若年者の完全失業率（男女別・年齢階級別失業率）の推移】



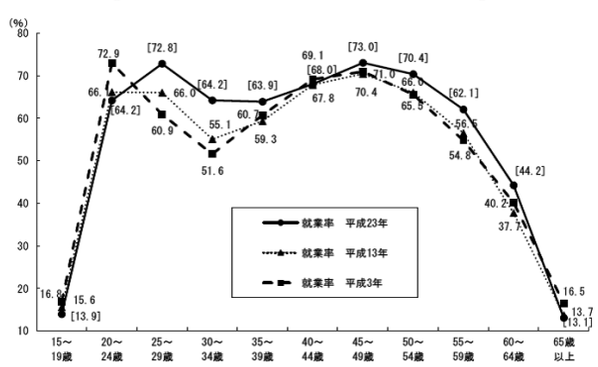
（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）平成24年平均（速報）結果」2013年）

３　女性の就業をめぐる諸問題

①　年齢階級別の女性労働力率の推移

- 女性の労働力率を年齢階級別にみると、日本の場合、M 字型となることが知られている（欧米では「逆 U 字型」）。2011（平成23）年段階における女性の労働力率は、25～29歳を頂点に減少し、35～39歳を谷として上昇に転じた後、45～49歳で再び頂点に到達して、その後、再び減少している
- M 字型になる要因は、女性の場合、結婚や出産を機に労働市場を一旦退出し、育児の手が離れた後、再び労働市場に参入していることが挙げられる
- M 字型カーブについて、1991年と2011年との比較で見れば、まず、2011年の年齢階級別労働力率が、1991年に比べ、20～24歳等を除き、多くの階級で上方にシフトしている。次に、最初の頂点が1991年は20歳から24歳であったのが、2011年では25～29歳の72.8％に移動している。さらに、M 字の底は1991年では30～34歳で51.6％であったのが、2011年には35～39歳で63.9％となり、この時期の女性がより多く労働市場に留まっていることがわかる（なお、M 字の底は、1979（昭和54）年以来、30～34歳となっていたが、2008（平成20）年以降は35～39歳になった）

【年齢階級別の女性労働力率の推移】



（資料出所：厚生労働省『平成23年版働く女性の実情』2012年７月）

② 主要産業別にみた女性就業者・雇用者

• 女性就業者・雇用者とも、近年は、製造業や卸売業、小売業の数が減少しているのに対し、医療、福祉の数が増加している。

【主要産業別にみた女性就業者・雇用者】

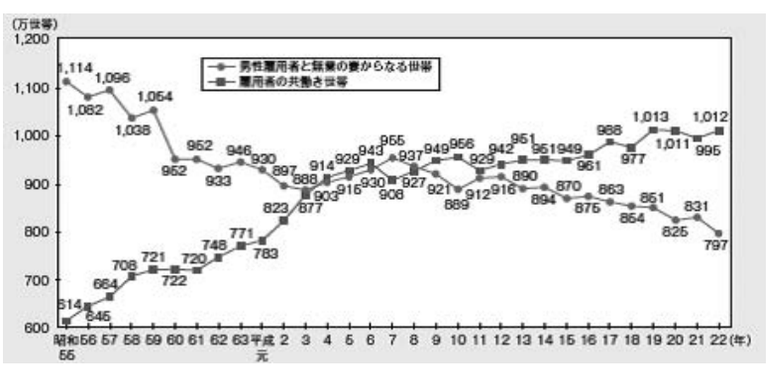
主要産業	女性就業者数（万人）	女性就業者の割合（%）	女性雇用者数（万人）
全産業	2,766	42.2	2,357
製造業	304	29.5	282
卸売業、小売業	524	50.3	477
宿泊業、飲食サービス業	231	61.4	196
生活関連サービス業、娯楽業	140	58.6	107
教育、学習支援業	164	55.6	143
医療、福祉	531	75.2	521
サービス業（他に分類されないもの）	189	40.9	175

（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）平成24年平均（速報）結果」（2013年）をもとに作成）

③ 共働きと片働き

• 1997（平成９）年以降、雇用者の「共働き」の世帯数が、男性雇用者と無業の妻からなる「片働き」の世帯数を上回っており、2010（平成22）年段階では、雇用者の「共働き世帯」が1,012万世帯、「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」が797万世帯である

【共働き世帯と片働き世帯の推移】



（資料出所：内閣府「男女共同参画白書平成23年版」2011年）

４　高齢者の就業をめぐる諸問題

①　高齢者の就業率

- 最近、高年齢者の就業者数及び就業率は、増加・上昇傾向にある
- 就業率は、60～64歳で、2005年の52.0（男性65.9、女性39.0）から、2012年は57.7（男性71.3、女性44.5）、65～69歳で、2005年の33.8（男性45.0、女性23.7）から、2012年は37.1（男性46.9、女性27.8）と大幅に上昇している
- 日本では、欧州大陸諸国と比較して、高齢者の就業率が高いのが特色である

【高齢者の就業率の各国比較】

（%）

			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率（2008）	男女計	55－59歳	74.5	70.3	70.3	68.8	56.4	47.6	80.7	65.9
		60－64歳	57.2	52.1	45.9	35.1	16.4	20.0	60.4	54.1
		65歳以上	19.7	16.1	7.4	3.9	1.4	3.3	12.1	30.3
	男	55－59歳	89.2	75.8	76.9	76.7	58.9	60.3	83.4	80.1
		60－64歳	72.5	57.7	58.4	43.2	18.3	29.1	64.4	67.0
		65歳以上	29.0	20.5	10.7	5.7	2.1	6.2	16.3	41.4
	女	55－59歳	60.0	65.1	63.9	61.3	54.0	35.4	77.9	51.9
		60－64歳	42.5	47.0	34.1	27.2	14.6	11.6	56.5	41.9
		65歳以上	12.9	12.7	4.7	2.6	1.0	1.2	8.1	22.8

（歳）

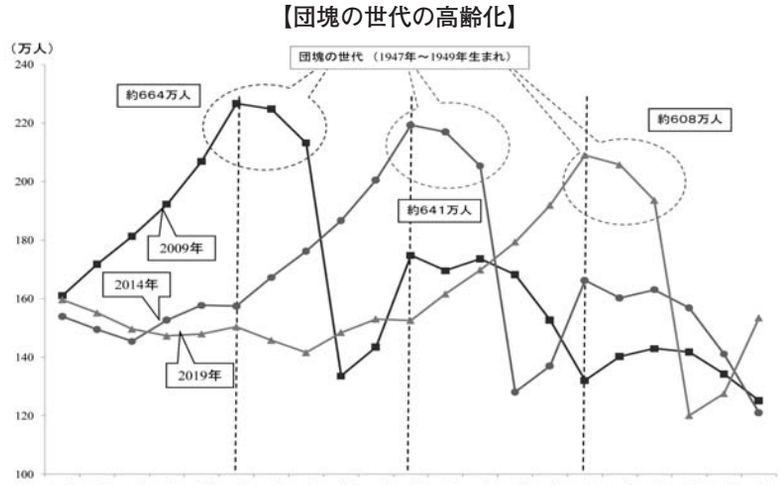
		日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
実引退年齢（2002－2007）	男	69.5	64.6	63.2	62.1	58.7	60.8	65.7	71.2
	女	66.5	63.9	61.9	61.0	59.5	60.8	62.9	67.9

（資料出所：厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会」報告種2011年６月）

②　団塊の世代の高齢化

- 1947（昭和22）年から1949（昭和24）年に生まれた「団塊の世代」は、これまで、日本の経済活動の中心として、生産・消費活動をけん引してきた。しかし、2012（平成24）年から2014（平成26）年にかけて65歳に到達し、職業生活から実質的に引退し、非労働力化することが予測されている

【団塊の世代の高齢化】



（資料出所：厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会」報告書2011年６月）

第2節

日本企業の人事労務管理の特徴理解

1　日本企業の人事管理の特色を示すキーワード

① 終身雇用制（長期雇用制度）
- 企業人材の育成と仕事に対する動機づけ
- 世帯主である男性の雇用の安定

② 年功序列制
- 長期的な視野に立った経営とそれを設計思想とした人事管理
- 景気後退期であってもできる限り社員の雇用を維持する（社員の仕事と生活が会社の命運に左右される）

③ 企業別労働組合と労使協調路線
- 労使が協力して、企業の維持と発展に貢献する
- 組合員の経験を持つ人が昇進し、管理職や役員となって企業経営に参画する

④ 新規学卒者の一括採用と企業内教育・ジョブローテーション
- 在学中に就職活動し、仕事の内容があいまいなままに、就職する
- 新規学卒者を採用し、もっとも下のランクに配置した上で、教育研修とジョブローテーションによって社員の能力開発を行う

⑤ 内部調達と内部昇進中心の配置
- 仕事の量と構成の変化に対する人数と構成の調整（昇進）は、社内における社員の再配置（内部調達）が中心となる
- 企業内での再配置によって、基幹的社員・幹部社員の雇用を確保する

⑥ 平等主義的な報酬配分システム
- ポストや職種にかかわらず、社員を同一の方法で処遇する（給与の支払い方法や福利厚生など）
- 一般社員と企業経営陣（社長や役員）との給与の格差が小さい

2　日本企業の雇用・人事管理を取り巻く環境構造の変化

① 労働力人口の推移（労働力人口の減少・高齢化率の上昇・正社員比率の低下・高学歴化）
- 生産性の向上、女性の社会進出、高齢者の活用、若年者の雇用確保と働き方、外国人労働者、実務能力の習得

② 少子化と高学歴化
- 大量生産販売から多品種少量販売や高付加価値化へ
- 就業者の減少と就業率の低下

③　多様な働き方
- 正社員の多様化、非正社員の比率上昇、ワーク・ライフ・バランスの確保

④　就業意識の変化（働く目的・ライフスタイルの多様化）
- 勤労意識の変化、職業能力習得の機会減少

⑤　経済のサービス化
- 産業構造（就業構造）の変化、求められる能力やスキルの変化

⑥　IT 化
- 情報格差、職場における暗黙知やコミュニケーション維持の必要性
- 労働集約型産業の海外移転

⑦　豊かな成熟社会（低成長時代）
- 工業化社会から知識基盤社会への移行

（参照：今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門［第２版］』（2009年）日本経済新聞出版社13頁以下など）

３　日本経済・雇用情勢・企業の最近の動き

①　経済情勢：2008年秋に発生した世界経済と日本経済の収縮（経済危機）
- 政府の経済対策と民間企業の努力
- 2009年に輸出と生産、個人消費が回復し、景気が持ち直しの方向
- 2011年３月の東日本大震災及び福島原発事故により、直接の人的・物的被害、部品供給の途絶、電力確保問題など、生産活動の停滞と先行きの不安が拡大している

②　雇用情勢：2008年以降、有効求人倍率と完全失業率が悪化した後、緩やかに回復
- 有効求人倍率は、2009年末から、緩やかに上昇（0.4倍台→0.8倍台）
- 完全失業率は、2009年７月以降緩やかに低下し、2010年末以降は５％台を下回る（2012年は4.3％前後）
- 雇用情勢は、持ち直しの動きがあるが、東日本大震災の影響や欧州の経済危機、円高傾向等によって先行きの予測は、厳しさを増している

③　賃金の動向：2012年の給与総額が1990年以降で最低水率となった
- 2012年平均の月間現金給与総額は314,236円となり、比較可能な1990年以降で最低の数値となった。要因としてはパート労働者の比率が上昇傾向にあること、東日本大震災や世界景気の減速等による前年度業績の低迷で賞与が減少したことが挙げられる
- 所定内給与は７年連続で減少

④　企業の雇用維持と政府の経済対策の効果
- 技術・技能を担う人材の離職を回避し、組織に蓄積された知識やノウハウを維持
- 勤労者家計の所得と消費の崩落を防ぎ、人々の不安心理を払拭
- 消費促進策の効果発現を支えるとともに、社会の安定と今後の持続的な経済成長

４　日本の雇用・労働政策における課題

①　若年非正規雇用者の増加

- 雇用者の就業形態全体からみても、長期的に非正規雇用比率が上昇している
- 若年層については、他の年齢階級に比べて、非正規雇用比率の上昇が著しい
- 不本意な職業選択の結果として非正規雇用を選択している場合もみられる

②　大学進学率の上昇と「大学から社会への移行」における機能不全

- 大学進学率が急速に上昇し、2009年に50％を超えた
- 従来の大学教育と就職支援では、急激な大衆化に対応できない
- 大学（教育）から社会（職業）への円滑な移行に支障が生じている

③　変化する就業意識と企業内での世代ギャップ

- 修学年限の上昇や組織的な参画の程度が低い非正規雇用の拡大は、若者の就業意識の形成にとって障害をもたらす
- 最近の若者は、組織が求める役割を果たそうとする意識よりも、自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強くなっており、若い世代ほど、自らのキャリア形成や職業生活設計への関心が高い
- 組織への所属をめぐる意識において、世代間のギャップが拡大している

④　人材育成方針の揺らぎと長期的雇用慣行の再認識

- 2000年代前半までにみられた、日本的雇用慣行の見直し機運の下、本人主体の能力開発という社会通念や業績・成果主義型賃金制度の導入などの状況が変化しつつある
- 社員の能力開発は、会社全体として職場内で行うのが現実的であり、日本企業の経営の実態に照らしても、もっとも有効な方法であるとされた
- 雇用の安定と人材育成の観点から、長期雇用慣行の意義が、労使間で改めて認識されるようになってきた

⑤　賃金・処遇制度と雇用システムの変化

- 厳しい経営環境の下では、人件費抑制の観点から業績・成果主義を導入する企業が増加し、社員も自らの業績・成果を賃金に反映するよう求める層が増加している
- 組織の中での業務遂行ということから、業績・成果主義と並行して進められてきた職務範囲や職務分担を明確にするための取り組みが、企業組織全体としてみた場合には必ずしも有効ではないという認識が広がりつつある
- 業績・成果主義の納得性を高めて運用するためには、評価基準の明確化や評価者の研修など副次的なコストを要することが明らかになり、長期雇用の下で職務遂行能力の向上に取り組むことの意義や組織・チームの成果を賃金に反映させることの重要性が認識されるようになっている

（参照：厚生労働省「平成23年版労働経済白書」（2011年７月）257頁以下）

５　職能資格制度の強みと課題

（1）強み：人材の能力向上を促進し、企業の成長に貢献する仕組み

①　人事管理の公平性（働き方の異なる社員を共通の基準で評価・格付けする）
→多様な社員が協力しあう集団主義の利益が期待できる
②　給与が仕事と離れて安定的に決められている
→変化する仕事に人材を機動的に配置できるため、組織の柔軟性を確保できる
③　能力が上がれば給与が上がる
→個人の能力開発努力を誘引する強力なインセンティブ機能を果たす

（2）課題：企業間のグローバルな競争、技術の高度化などにより、市場・技術の面で不確実性の大きい環境に直面

①　能力が生み出す価値が低下
②　職能資格制度で、給与を能力にリンクさせれば、給与と生産性とのギャップが発生する可能性
③　新しい社員格付け制度を構築する必要性

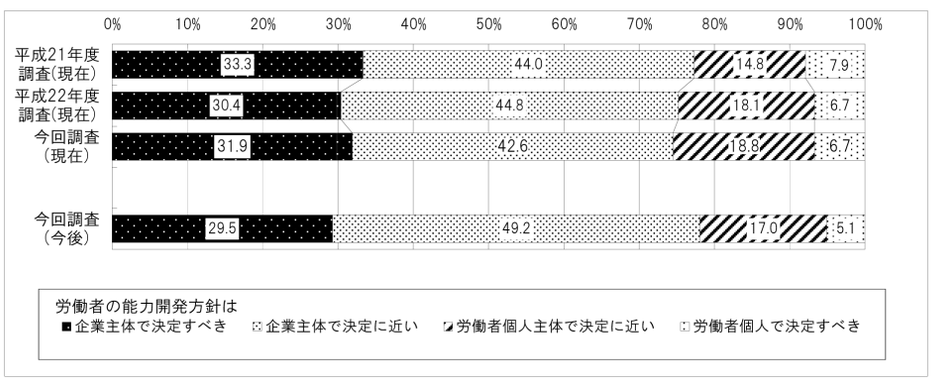
（出典：今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門［第２版］』（2009年）日本経済新聞出版社57頁以下など）

６　社員の育成方針と課題

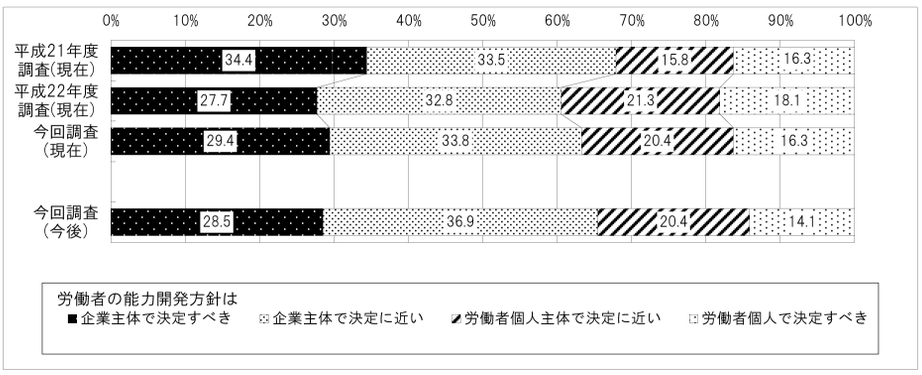
（1）社員に対する能力開発の方針（企業主体か個人主体か）

- 正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」すべきまたはそれに近いとする企業は74.5％と高い水準にあり、「労働者個人主体で決定」すべきまたはそれに近いとする企業は、25.5％である
- 非正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業中心で決定」すべきまたはそれに近いとする企業は63.2％であり、「労働者個人主体で決定」すべきまたはそれに近いとする企業は、36.7％である
- 今後の方向付けは、正社員・非正社員とも、「企業主体で決定」すべきまたはそれに近いとする企業が、正社員では78.7％、非正社員では65.4％となっている

【能力開発の責任主体（正社員について）】



【能力開発の責任主体（非正社員について）】

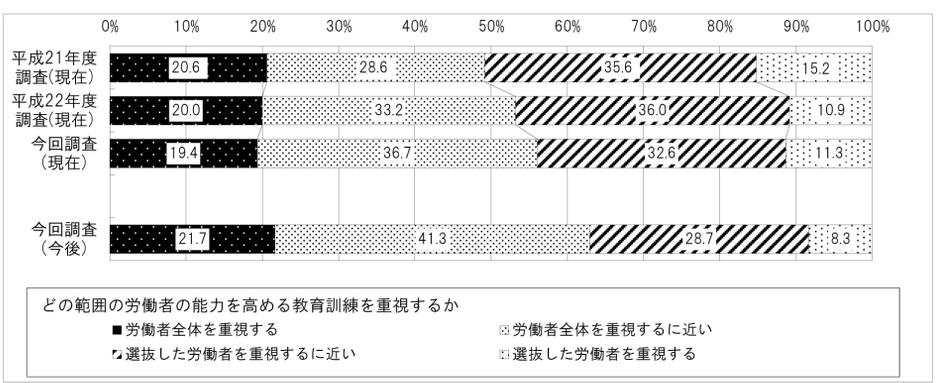


（資料出所：厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査結果」2012年）

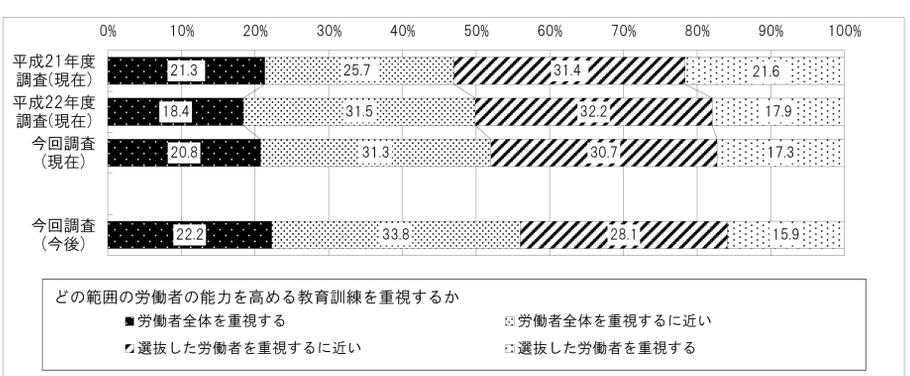
（2）社員に対する能力開発の方針（選抜重視か全体重視か）

- 従業員に対する教育方針については、近年、正社員・非正社員とも、社員を選抜して能力を高めるよりも、社員全体の能力を高めることを重視している企業の割合が高まっている傾向にあり、正社員では、選抜した社員の能力を高める教育訓練の割合を上回っている
- 今後の方向付けについても、正社員（63.0％）・非正社員（56.0％）ともに、社員全体の能力を高める教育訓練を重視する企業の割合が高くなっている

【重視する教育訓練対象者の範囲（正社員について）】



【重視する教育訓練対象者の範囲（非正社員について）】



（資料出所：厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査結果」2012年）

（3）社員の育成における課題

① 組織環境の変化

- 組織の流動化・フラット化・ダイバーシティ化の進行
- 育成する側の育成モチベーションが低下

→縦序列（上下序列）の指導伝承型 OJT による人材育成機能が低下している

② 社会環境の変化

- キャリア自律意識の高い若者と会社の利益相反状況の拡大
- 若者のコミュニケーション・スタイルの変化
- IT による仕事のブラック・ボックス化

→会社主導のキャリア開発計画が機能しにくい

③ 求められる能力の変化

- 知識や技術が高度化
- 変化のスピードが速い
- 思考や行動特性は、普遍性や抽象性が高い

→従来のビジネスパーソンが持っていない知識や技術、思考や行動特性が求められている

→誰が、どのようにして教えるかの方法論が確立していない

④ ビジョンなき多忙による病弊

- 成果主義のプレッシャーと人員削減の影響

→組織内のチームワークが欠如

⑤ 若手の試練不足と自己啓発、旧態依然のマネジメント

- 経験の乏しい若者をリーダーにして育成する機会の不足
- 部下が自己啓発するのを喜ばない旧態依然とした上司の存在
- 上下序列による指導を基本とする管理的マネジメント・スタイルの墨守

→若者が可塑性の高い時期に育成の機会を失う危険性が高まっている

⑥ 人材育成投資の選択と集中

- 日本企業が社員の研修に投資する費用は、欧米と比較して低い
- 日本企業が社員の研修にかける時間も、欧米と比較して短い

→人材育成投資の効率化のために、経営幹部候補の研修などに重点的に配分され、一般の社員は業務に必要な研修に限定される傾向がみられる

（参照：高橋俊介『新版人材マネジメント論』（2006年）東洋経済新報社165頁以下）

第３節

学校から職場への円滑な移動と職場への定着に向けた支援策の理解

１　「リアリティ・ショック」への対応

(1)「リアリティ・ショック」の意味

- 学卒者新規採用：教育（学校）から仕事（職場）へのチェンジ
- 部署異動：前職と異なる仕事内容・職場環境へのチェンジ

(2)「リアリティ・ショック」の内容と解決策

① 理想と現実とのギャップ

仕事に就く前に想像していた仕事の内容や職場の状況と現実との間の「ギャップ」
→誰にでも起こる、「必然」
↓
問題は、ショックを引きずること

【解決策】職場での「縦のコミュニケーション」
＝先輩や上司と「腹をわって話す」

② 即戦力ギャップ

「即戦力」の意味は、１人前になるまでの期間が短いことである
→専門知識や技術の習得、失敗してはならない
↓
一人で抱え込むことではない、周囲の人たちの力を借りて、どんどん成長する

【解決策】失敗したことを反省して、次はどうするかと気持ちを切り替える
＝楽天的に考える、ストレスをマネジメントする

③ 職場内の人間関係

職場の人間関係を良好に構築すること
→職場は、仲良しクラブではないが、自分を押し殺すことでもない
↓
理解して協力しあえる関係を作る

【解決策】あいさつの励行（自分から元気よく、目を見て、微笑んで）
間違いを恐れることなく発言する
＝仕事上の関係者や相手は、選べないから、付き合い方を学ぶ

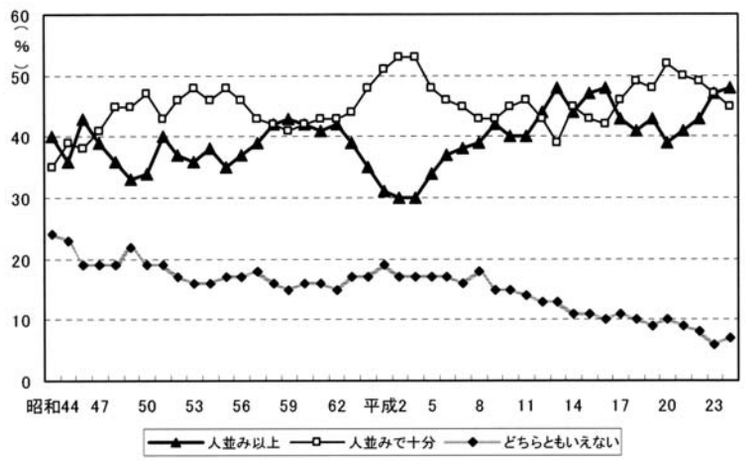
（参照：金井壽宏『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書2002年170頁以下）

２　新入社員の働く意識

（1）人並み以上に働きたいか、人並みで十分か

• 人並み以上に働きたいという比率が2007（平成19）年の42.8％から2012（平成24）年の47.7％に上昇し、反面、人並みで十分とする比率が、2007（平成19）年の47.9％や2008（平成20）年の51.9％から2012（平成24）年は45.1％に減少している。会社に大きく貢献したいとする意識や意欲が高まっているといえる

【新入社員の働く意識（人並み以上か人並みで十分か）】

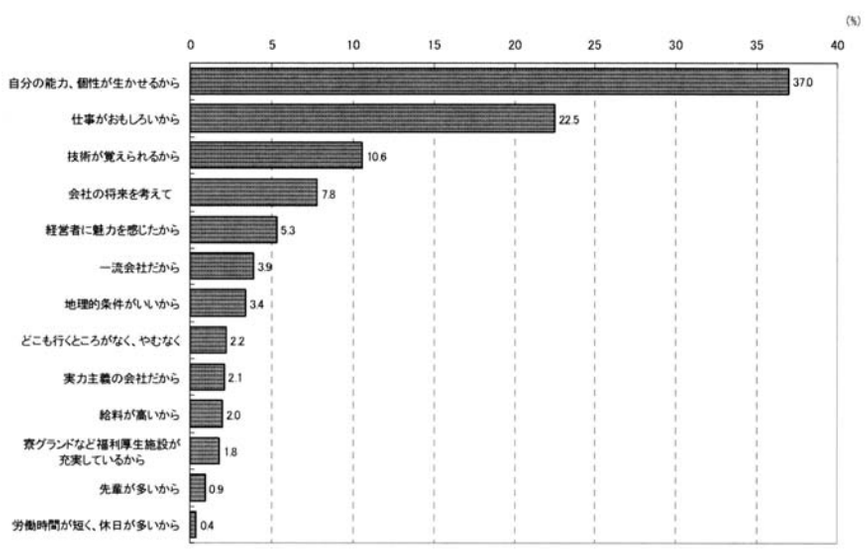


（資料出所：日本生産性本部「平成24年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2012年６月）

（2）会社を選択した理由

• 会社を選択する基準としては、自分の能力を生かせるからが37.0％、仕事がおもしろいからが22.5％と、個人の能力、技能ないし興味に関連する項目が上位にある

【新入社員が会社を選択した理由】

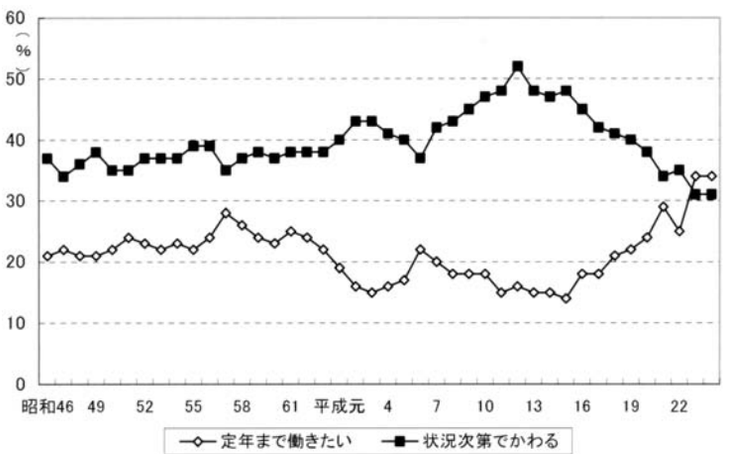


（資料出所：日本生産性本部「平成24年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2012年６月）

（3）転職についての考え方

• 「定年まで働きたい」と回答した率は、34.3％となった。「定年まで働きたい」が増加する一方で、「状況次第でかわる」が減少という傾向にある。就職状況が厳しく、経済の見通しも不透明な中、生活防衛的な志向が強まっている可能性がある

【転職についての考え方】



（資料出所：日本生産性本部「平成24年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2012年６月）

3　ワーク・ライフ・バランスの考え方

（1）ワーク・ライフ・バランスが実現した社会

• 国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

（出典：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」2008年）

（2）ワーク・ライフ・バランスの意味

①就労による経済的自立が可能な社会：経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる

• 若者が学校から職業に円滑に移行できること
• 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること
• 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること
• 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されていること

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会：働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる

- 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること
- 労働時間関係法令が遵守されていること
- 健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取り組みがなされていること
- メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること
- 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること

③**多様な働き方・生き方が選択できる社会**：性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている

- 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること
- 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成などを支える社会的基盤が整備されていること
- 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されていること

（参照：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」2010年改定、同「仕事と生活の調和推進のための行動指針」2010年改定）

（3）ワーク・ライフ・バランス実現に向けた政策と制度

- 労働契約法第３条第３項「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」
- 育児・介護休業法による育児休業・介護休業の保障
- 次世代法による一般事業主行動計画の策定・届出

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（2007年策定　2010年改定）
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007年策定　2010年改定）

４　職業能力開発

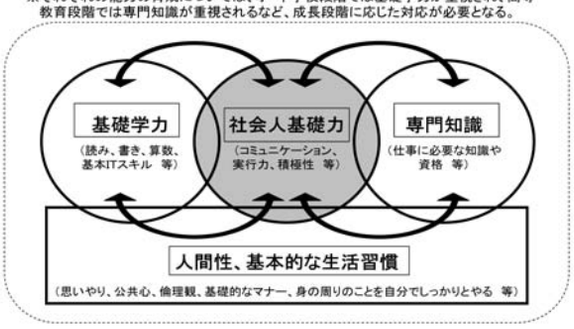
（1）社会人基礎力（組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力）

【社会人基礎力】

分　類	能力要素	内　容
前に踏み出す力（アクション）	主体性	物事に進んで取り組む力 例）指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例）「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例）言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力（シンキング）	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例）目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例）課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例）既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力（チームワーク）	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例）自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例）相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例）自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	情況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例）チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例）状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例）ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

（職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について）

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



（資料出所：経済産業省「社会人基礎力に関する研究会―中間とりまとめ―」2006年２月）

（2）就職基礎能力（企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練によって向上可能な能力）

【就職基礎能力】

能力	要素	内容
コミュニケーション能力	意思疎通	自己主張と相手のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識を持っている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
	社会人常識	社会人として必要な常識を持っている
ビジネスマナー	基本的なマナー	事務社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる

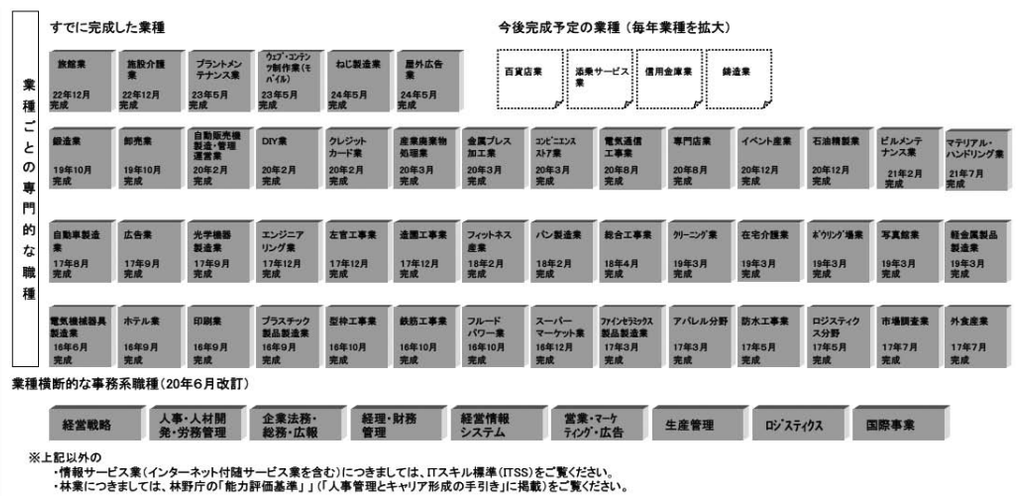
（資料出所：厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」結果2004年１月）

（3）職業能力評価制度

①　職業能力評価基準の策定実績

- 職業能力評価基準は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したもの
- 業種横断的な事務系職種（９職種）の他、電気機械器具製造業、ホテル業等、ものづくりからサービス業まで、幅広い業種が整備されている（2013年１月で48業種）

【職業能力評価基準の策定実績】

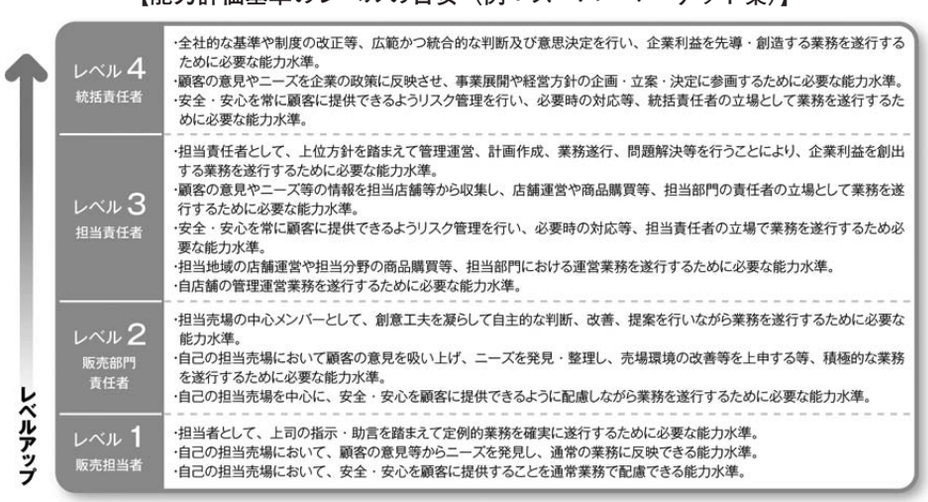


（資料出所：厚生労働省 HP「職業能力評価基準について」（htt://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/dl/gyousyuitiran.pdf））

②　能力評価基準のレベルの目安（例：スーパーマーケット業）

・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで、４つのレベルが設定され、整理・体系化されている

【能力評価基準のレベルの目安（例：スーパーマーケット業）】

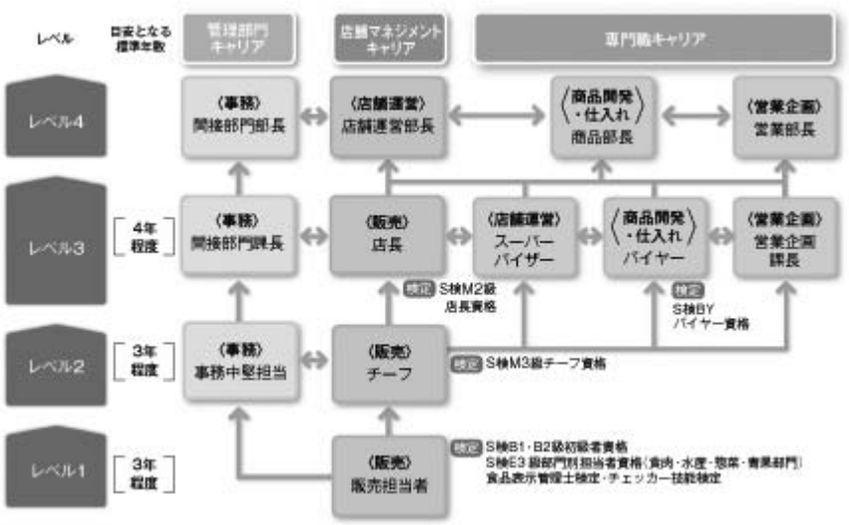


（資料出所：厚生労働省 HP「職業能力評価基準の構成」http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/02.html））

③　キャリアマップの例

- 職業能力評価基準で設定されているレベル１～４を軸として、各事業における代表的なキャリアパスを示したもので、キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が、一覧でわかる
- 社員に対して、キャリア形成の道筋を示すことで、将来のキャリアに関する目標意識を高めたり、その実現に向けた具体的な行動を促すことが可能になる

【キャリアマップの例（スーパーマーケット業）】



（資料出所：厚生労働省 HP「キャリアマップについて」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/03.html））

④　職業能力評価シートの例（スーパーマーケット業）

- 人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートで、自分又は部下の能力レベルはどの程度か、次のレベルに行くには何が不足しているのかを具体的に把握することができる

【職業能力評価シートの例（スーパーマーケット業）】

■は職業能力評価基準及び職業能力評価シートが整備されている職務・レベルです

職種	職務	レベル１	レベル２	レベル３	レベル４
販売	販売	■	■		
	販売・加工	■	■		
	チェッカー	■	■		
	ストアマネジメント			■	
店舗運営				■	■
商品開発・仕入れ				■	■
営業企画				■	■

（資料出所：厚生労働省 HP「職業能力評価シートについて」http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/04.html））

（4）仕事をするときのマナー

① 訪問するとき

アポイントの取り方、訪問先への到着、受付や応接室での対応、名刺交換

② 商談するとき

来客への対応、上司や同僚の紹介、雰囲気づくり、商談の進め方と終了

③ 意思を伝える話し方

言葉遣いと敬語、人を引き付ける話し方、専門用語や流行語、若者言葉

④ 話の聴き方

傾聴のスキル

⑤ あいさつと身だしなみ、態度

あいさつ、お辞儀、仕事をするときの表情・髪型・服装・態度・持ち物

⑥ 電話

電話の受け方、電話のかけ方、クレーム電話の受け方、携帯電話のマナー

⑦ メール

有効性とリスク、社内メールと社外メール、送信者のマナー、受信者のマナー

⑧ 情報伝達

報告、連絡、相談

⑨ 人間関係

上司や先輩との関係、同僚との関係、他部署の人との関係、取引先との関係

⑩ その他

ミスをしたとき、謝罪するとき、仕事と私用

（参照：青山平八・天野まさる等『改訂新版働くときのＡ・Ｂ・Ｃ』全国労働基準関係団体連合会2011年）

第４節

働く目的と多様な働き方

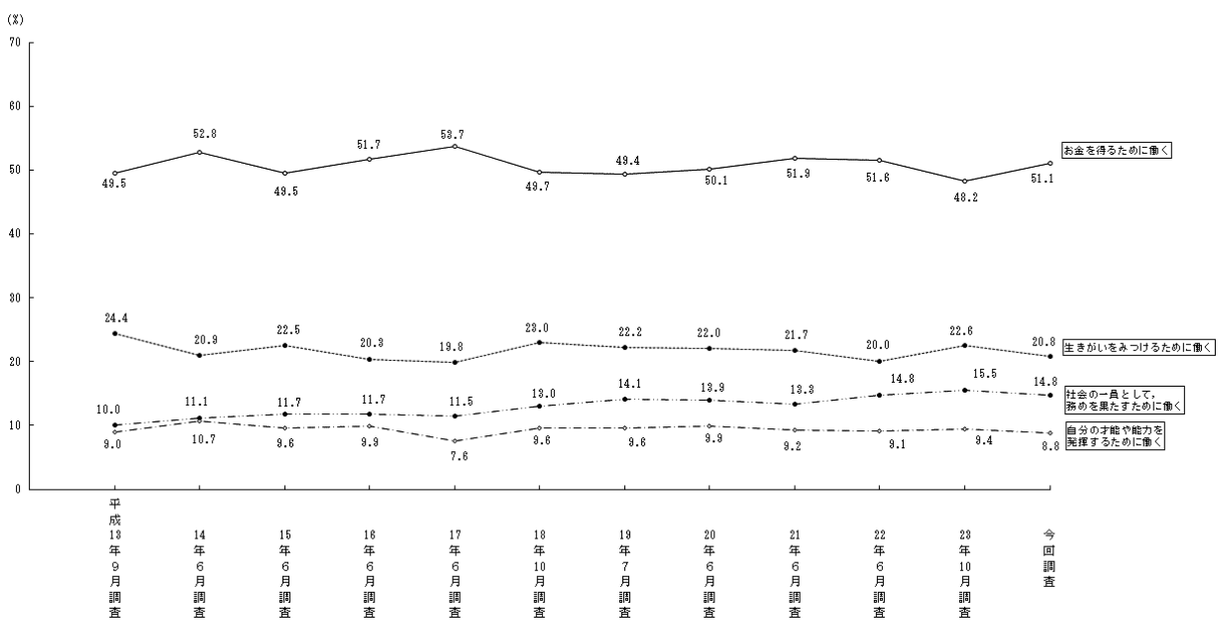
１　働く目的についての考え方

（1）働く目的の経年変化

- 2012（平成24）年段階で、働く目的について、「お金を得るために働く」という経済的意義を重視する人の割合が51.1％と約半数を占めるが、「社会の一員として、務めを果たすために働く」という社会的意義を重視する人の割合が14.8％、「自分の才能や能力を発揮するために働く」や「生きがいをみつけるために働く」という個人的意義を重視する人の割合が29.6％となっている
- 前年と比較すると、「お金を得るために働く」という経済的意義を重視する人の割合が上昇し、「生きがいをみつけるために働く」とする個人的意義を重視する人の割合が低下している

【働く目的の経年変化】

図42　働く目的は何か（時系列）

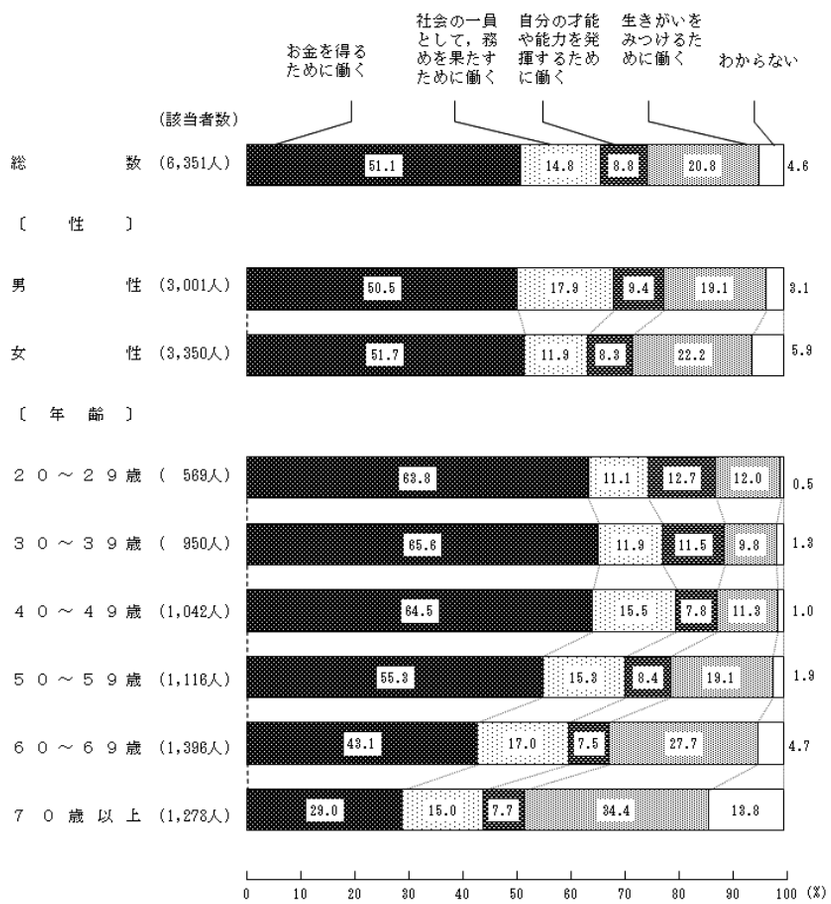


（資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2012年８月）

（2）働く目的の年齢別、性別の違い

- 年齢別に見ると「お金を得るために働く」と答えた人の割合は20歳代から50歳代で、「社会の一員として、勤めを果たすために働く」と答えた人の割合は60歳代で、「生きがいをみつけるために働く」と答えた人の割合は60歳代、70歳以上でそれぞれ高くなっている
- 性・年齢別に見ると、「お金を得るために働く」と答えた人の割合は男性の20歳代から50歳代、女性の20歳代から50歳代で、「社会の一員として、務めを果たすために働く」と答えた人の割合は男性の40歳代から70歳以上で、「生きがいをみつけるために働く」と答えた人の割合は男性の60歳代、70歳以上、女性の60歳代、70歳以上で、それぞれ高くなっている

【働く目的の年齢別・性別の違い】



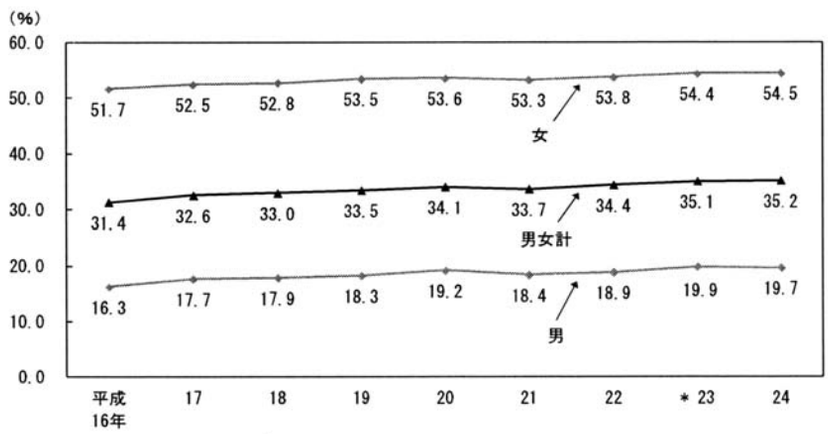
（資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」2012年８月）

２　働き方の変化

（1）雇用者、正規雇用と非正規雇用

• 雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員は、2012（平成24）年平均で35.2％となり、比較可能な2002（平成14）年以降で最高となった。男女別にみると、男性が19.7％、女性が54.5％である

【非正社員の割合の推移（男女別）】

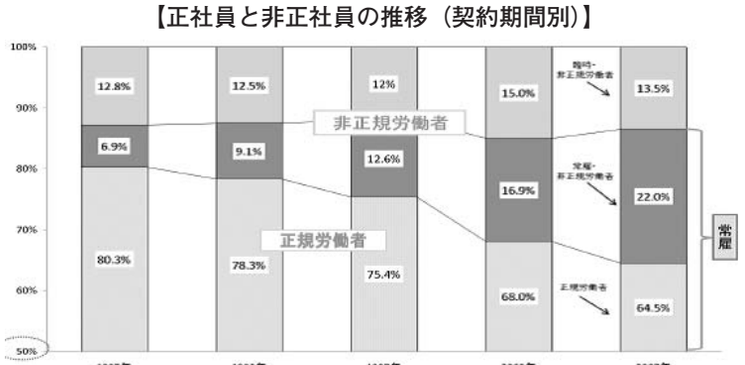


＊平成23年は補完推計値を用いている
（資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）平成24年平均（速報）結果」2013年）

（2）正社員と非正社員の推移（契約期間別）

• 近年、常用雇用の中で、正社員の比率が低下し、非正社員の比率が高まっている

【正社員と非正社員の推移（契約期間別）】



（資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する報告書」参考資料2012年３月）

３　正社員の多様化

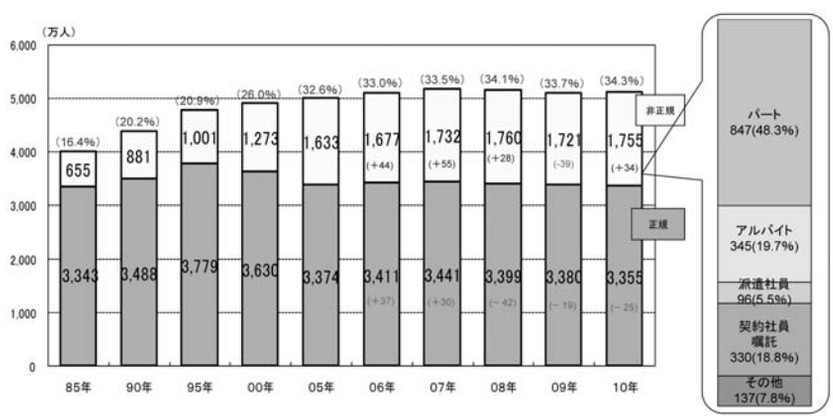
① 技能職と事務・技術職
② 総合職（基幹的業務を担う正社員、全国・世界のどこでも転勤する）と一般職（補助的業務を担う正社員、住居の移転をともなう転勤がない）
③ 勤務地限定社員（エリア社員：家庭の事情等で転勤が難しい総合職的社員のために、異動の地理的範囲を一定のエリア内とする）
④ 専門職（高度な専門的能力を要する研究開発等の職務に就く）
⑤ 専任職（豊富な経験を要する特定の領域の職務に就く）

４　非正社員の比率と分類別の推移

（1）正社員と非正社員の推移

• 最近10年間、雇用者の全体数に大きな変化はないが、正社員の数が減少し、非正社員の数が増加している。その結果、雇用者全体に占める非正社員の比率も高まっている

【正社員と非正社員の推移】



（資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会」報告書参考資料2012年３月）

（2）非正社員の分類別推移

- 非正社員全体に占めるパート・アルバイトの割合が低下傾向にあり、派遣社員、契約社員・嘱託などの割合が高まっている。非正社員の働き方が、従来の補助的・臨時的な働き方から、質的に変化をしているといえる

【非正社員の分類別推移】

	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト			労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託社員	その他
			パート	アルバイト			
2012年	100.0%	68.4%	49.0%	19.5%	5.0%	19.5%	7.1%
2009年	100.0%	67.0%	47.3%	19.7%	6.3%	18.7%	8.1%
2003年	100.0%	72.4%	49.7%	22.7%	3.3%	15.7%	8.6%
1999年	100.0%	83.6%	56.0%	27.6%	—	16.4%	
1995年	100.0%	82.4%	56.2%	26.2%	—	17.6%	

（資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」。2003年以降は年平均、1999年以前は２月調査）

５　非正社員の選択と社会保障の適用状況

（1）非正社員を選択した理由

- ①自分の都合の良い時間に働けるから、②家計の補助・学費等を得たいから、③家庭の事情や他の活動と両立しやすいからなどの積極的な理由以外に、④正社員として働ける会社がなかったからという理由がある

【非正社員が非正社員を選択した理由】

〈複数回答3つまで〉、〈単位:%〉

区分	正社員以外の労働者〈出向社員を除く〉計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に従事したかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整〈年収の調整や労働時間の調整〉をしたいから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られたくなかったから	正社員として働ける会社がなかったから	家庭の事情〈家事・育児・介護等〉や他の活動〈趣味・学習等〉と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
正社員以外の労働者〈出向社員を除く〉	100.0	18.6	8.3	38.8	15.4	9.9	4.8	33.2	21.4	25.2	3.7	22.5	24.5	3.2	5.9
男	100.0	29.1	11.6	30.0	13.0	13.2	3.7	15.1	22.1	16.0	6.5	29.9	7.6	3.8	9.5
女	100.0	13.1	6.6	43.4	16.6	8.2	5.4	42.6	21.0	30.0	2.2	18.6	33.3	2.9	4.1
前回［平成19年］	[100.0]	[14.9]	[8.8]	[42.0]	[15.5]	[9.4]	[5.5]	[34.8]	[20.8]	[23.2]	[6.6]	[18.9]	[25.3]	[2.9]	[11.4]
契約社員	100.0	41.0	15.9	11.8	7.8	5.3	1.8	16.9	11.9	16.9	6.3	34.4	12.4	2.0	11.7
嘱託社員	100.0	43.7	12.6	9.3	10.5	10.7	6.6	23.5	13.1	13.1	2.9	19.0	5.4	3.5	21.6
派遣労働者	100.0	21.1	17.2	20.6	10.1	13.4	1.5	17.7	14.7	14.4	9.3	44.9	15.6	1.6	6.1
登録型	100.0	17.0	16.3	23.9	10.7	10.7	2.0	21.8	17.4	14.0	9.9	46.3	21.2	2.1	6.5
常用雇用型	100.0	25.9	18.2	16.8	9.3	16.6	0.9	13.0	11.6	14.9	8.7	43.2	9.1	1.0	5.5
臨時的雇用者	100.0	12.8	4.4	50.5	28.2	13.4	2.9	26.5	26.5	15.4	10.2	14.2	28.2	2.0	2.5
パートタイム労働者	100.0	12.5	4.7	50.2	18.9	10.1	5.9	39.6	24.7	29.7	2.4	16.0	30.9	3.8	3.1
その他	100.0	18.4	13.1	27.4	7.7	9.7	3.2	28.9	20.1	23.0	4.2	34.0	16.6	2.3	8.0

注:1)正社員及び出向社員については、調査していない。
2)正社員・出向社員以外の労働者のうち、現在の就業形態を選んだ理由を回答した者について集計した。
3)「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

（資料出所：厚生労働省『平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査』2011年８月）

（2）正社員と非正社員に対する社会保障の適用状況

• 雇用保険・健康保険・厚生年金などの「社会保障」について、非正社員の場合、正社員に比べて低い状況にあり、セーフティネットの拡充が課題となっている

【正社員と非正社員に対する社会保障の適用状況】

(%)

就業形態・年齢階級・在籍期間・職種	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	86.3	81.5	80.8	21.2	52.2	29.4	63.6	40.8	22.9
正社員	**99.5**	**99.5**	**99.5**	**30.7**	**78.2**	**43.4**	**83.2**	**51.2**	**31.5**
正社員以外の労働者	**65.2**	**52.8**	**51.0**	**6.0**	**10.6**	**6.9**	**32.4**	**24.1**	**9.3**
契約社員	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
嘱託社員	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
出向社員	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
派遣労働者	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
登録型	80.9	76.7	73.0	1.1	1.1	0.5	5.4	29.0	9.4
常用雇用型	89.0	79.3	78.6	7.1	18.6	8.8	28.2	29.3	17.6
臨時的雇用者	16.6	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
その他	74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1

（資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会」報告書参考資料2012年３月）

第3章

自己理解と職業理解

第１節

自己理解と就職活動支援

１　自己の行動特性を発見するシート

①成功体験、失敗体験（成功したことや失敗したことから、何を学び、それを今後にどのように活かしていくかを考える）
②自己の強みと弱み（これまでの経験の中から、自分の「強み」と「弱み」を確認し、「強み」については、前面に出して積極的にアピールするとともに、「弱み」については、それを克服するためにどのような努力をしているかをアピールする）
③強みを強化するための習慣化への努力（自分がやりたいこと、達成したいこと、そのためにやるべきことを見つめ、そこから自分の価値観を見出す）
④成功のイメージ（自分にとっての成功イメージから、それを実現するために、成功する１年前に何をすべきか、３年前に何をすべきか、今何をすべきかを考え、ゴールに向かって行動を起こす必要性を考える）
⑤自分のもつ資源（技術と能力、意欲と関心、行動と態度、授業や課外活動で得られた経験・人脈などから、自己のもつ経営資源をピックアップする）

２　自己アピールのシート

（1）自己の特長、信条、適性、職業観

①自分の特長（自分はどんな人間であるのか）
②自分の信条（自分はどんな考え方をもっているのか）
③自分の適性（自分が何に力を入れたり、熱心に取り組んでいるか）
④自分の職業観（自分はどんな職業に就きたいのか）

（2）方法

①学生時代の自分史（勉強、クラブ活動やサークル活動、アルバイトやインターンシップなどの就業体験、ボランティア活動や社会活動、友人や家族との関係などから、自分がどのように成長し、それを今後の仕事や生活にどのように活かしていくか）
②自己分析シート（自分が日ごろから気を付けていること、大切にしていることなど）
③自分の行動特性を示す表現（自分の性格や行動する際の特性を示す言葉、物事に向かう姿勢や実績を表す言葉、学生時代の活動で自分が達成したことややり終えたこと等を示す言葉等）から、自己の特長を示す表現を作り上げていく

３　キャリア教育のためのアセスメントツール

（1）就職活動支援

①RCC（就職レディネス・チェック）：大学・短大・専門学校や職業相談機関を対象に、学生等

が自分の就職活動への取り組み状況（レディネス度）を客観的に点検し、モチベーションをアップさせたり、行動を促すことで、今後の活動に活かすことを目的としている。自分にとって「就職」とは何かを考え、「就活」にきちんと向き合うことを通して、これまで常識だと思っていたことが実は根拠のない「思い込み」だったと気づいたり、自分の人生と職業、キャリアプランについて考えるきっかけとすることができる
（詳細は：http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/298.html）

（2）適性検査

GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）：中学生から短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等を対象に、多様な職業分野で仕事をする上で必要となる代表的な９種の能力（適性能）を、測定することにより、個人の理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供することを目的として作成された。15種類の下位検査から、９つの適性能が測定され、さらに、13領域40適性職業群に編成され設定された基準と、個人の適性能プロフィールを照合することで、幅広く適職を吟味することができる。これらは、個性と職業を結び付ける上で、非常に有効な考え方とされている
（詳細は：http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/209.html）

（3）興味検査

① VPI 職業興味検査：160の具体的な職業名を提示し、それに対する興味・関心の有無を回答することにより、６種の職業興味領域に対する個人の興味・関心の強さを測定するとともに、個人の心理的傾向を５つの領域について把握しようとするもの。
　大学生等に対する進路指導や就職ガイダンスのツールとして、職業との関わりにおいて自己理解を深め、望ましい職業探索や職業選択活動を促進するための動機付けや情報を提供する
（詳細は：http://www.nichibun.co.jp/career/vpi/）

②職業レディネス・テスト（VRT）：中学生から短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等を対象に、受検者が自己の進路を探索し、将来の職業や生き方を考えることを援助するために開発された検査である。検査を通じて、基礎的志向性と職業志向性を測ることにより、受検者の職業に対する準備度（レディネス）を把握し、受検者が職業に関する自分のイメージをチェックしたり、進路選択への動機付けを促進することができる
（詳細は：http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/213.html）

第2節

職業理解

1　日本標準産業分類

• 総務省の日本標準産業分類は、2007（平成19）年に改定され、20の大分類、99の中分類が掲載されている

【日本標準産業分類】

A　農業，林業	G　情報通信業	L　学術研究，専門・技術サービス業
01　農業	37　通信業	71　学術・開発研究機関
02　林業	38　放送業	72　専門サービス業（他に分類されないもの）
B　漁業	39　情報サービス業	73　広告業
03　漁業（水産養殖業を除く）	40　インターネット附随サービス業	74　技術サービス業（他に分類されないもの）
04　水産養殖業	41　映像・音声・文字情報制作業	M　宿泊業，飲食サービス業
C　鉱業，採石業，砂利採取業	H　運輸業，郵便業	75　宿泊業
05　鉱業，採石業，砂利採取業	42　鉄道業	76　飲食店
D　建設業	43　道路旅客運送業	77　持ち帰り・配達飲食サービス業
06　総合工事業	44　道路貨物運送業	N　生活関連サービス業，娯楽業
07　職別工事業（設備工事業を除く）	45　水運業	78　洗濯・理容・美容・浴場業
08　設備工事業	46　航空運輸業	79　その他の生活関連サービス業
E　製造業	47　倉庫業	80　娯楽業
09　食料品製造業	48　運輸に附帯するサービス業	O　教育，学習支援業
10　飲料・たばこ・飼料製造業	49　郵便業（信書便事業を含む）	81　学校教育
11　繊維工業	I　卸売業，小売業	82　その他の教育，学習支援業
12　木材・木製品製造業（家具を除く）	50　各種商品卸売業	P　医療，福祉
13　家具・装備品製造業	51　繊維・衣服等卸売業	83　医療業
14　パルプ・紙・紙加工品製造業	52　飲食料品卸売業	84　保健衛生
15　印刷・同関連業	53　建築材料，鉱物・金属材料等卸売業	85　社会保険・社会福祉・介護事業
16　化学工業	54　機械器具卸売業	Q　複合サービス事業
17　石油製品・石炭製品製造業	55　その他の卸売業	86　郵便局
18　プラスチック製品製造業（別掲を除く）	56　各種商品小売業	87　協同組合（他に分類されないもの）
19　ゴム製品製造業	57　織物・衣服・身の回り品小売業	R　サービス業（他に分類されないもの）
20　なめし革・同製品・毛皮製造業	58　飲食料品小売業	88　廃棄物処理業
21　窯業・土石製品製造業	59　機械器具小売業	89　自動車整備業
22　鉄鋼業	60　その他の小売業	90　機械等修理業（別掲を除く）
23　非鉄金属製造業	61　無店舗小売業	91　職業紹介・労働者派遣業
24　金属製品製造業	J　金融業，保険業	92　その他の事業サービス業
25　はん用機械器具製造業	62　銀行業	93　政治・経済・文化団体
26　生産用機械器具製造業	63　協同組織金融業	94　宗教
27　業務用機械器具製造業	64　貸金業，クレジットカード業等非預金信用機関	95　その他のサービス業
28　電子部品・デバイス・電子回路製造業	65　金融商品取引業，商品先物取引業	96　外国公務
29　電気機械器具製造業	66　補助的金融業等	S　公務（他に分類されるものを除く）
30　情報通信機械器具製造業	67　保険業（保険媒介代理業，保険サービス業を含む）	97　国家公務
31　輸送用機械器具製造業	K　不動産業，物品賃貸業	98　地方公務
32　その他の製造業	68　不動産取引業	T　分類不能の産業
F　電気・ガス・熱供給・水道業	69　不動産賃貸業・管理業	99　分類不能の産業
33　電気業	70　物品賃貸業	
34　ガス業		
35　熱供給業		
36　水道業		

（資料出所：総務省「日本標準産業分類」2007年（http：//www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3.htm））

２　日本標準職業分類

• 総務省の日本標準職業分類は、2009（平成21）年に改定され、11の大分類と73の中分類に分けられている

大　分　類	中分類	小分類
（計）12	74	329
A－管理的職業従事者	4	10
B－専門的･技術的職業従事者	20	91
C－事務従事者	7	26
D－販売従事者	3	19
E－サービス職業従事者	8	32
F－保安職業従事者	3	11
G－農林漁業従事者	3	12
H－生産工程従事者	11	69
I－輸送･機械運転従事者	5	22
J－建設･採掘従事者	5	22
K－運搬･清掃･包装等従事者	4	14
L－分類不能の職業	1	1

（資料出所：総務省「日本標準職業分類」2011年（http：//www.stat.go.jp/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm）

３　厚生労働省編職業分類

• 厚生労働省編職業分類表は、公共職業安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類を定めており、2011（平成23）年に第４回改訂が行われている
• この職業分類は、全国の公共職業安定所で使われているだけではなく、労働・雇用に関連する施策、業務統計など厚生労働省の各種業務における職業の基準としても用いられている

大分類		中分類		小分類		細分類	
新(2011年改訂)	旧(1999年改訂)	新	旧	新	旧	新	旧
A 管理的職業	B 管理的職業	4	4	6	10	11	38
B 専門的･技術的職業	A 専門的･技術的職業	20	20	93	80	177	335
C 事務的職業	C 事務的職業	7	7	27	24	57	101
D 販売の職業	D 販売の職業	3	2	20	13	50	71
E サービスの職業	E サービスの職業	8	6	34	28	67	81
F 保安の職業	F 保安の職業	3	3	8	11	13	20
G 農林漁業の職業	G 農林漁業の職業	3	3	12	14	35	67
H 生産工程の職業		11		105		340	
I 輸送･機械運転の職業		5		23		48	
J 建設･採掘の職業		5		24		52	
K 運搬･清掃･包装等の職業		4		17		42	
	H 運輸･通信の職業		5		21		71
	I 生産工程･労務の職業		30		178		1383
(計)　11	9	73	80	369	379	892	2167

（資料出所：労働政策研究・研修機構「第4回改訂厚生労働省編職業分類」2011年 http：//www.jil.go.jp/institute/seika/shokugyo/index.htm）

４　業界研究・企業研究

- 業界研究や企業研究に必要な情報や応募する企業を絞り込むための情報は、①キャリア・センター、②就職情報サイト、③企業自身の会社案内やホームページ、④新聞の経済記事や企業欄、⑤企業の商品展示場やショールーム、⑥就職活動をしている学生自身によるネットワーク等の方法で入手する
- キャリア・センターでは、それまでの就職実績から、企業の人事担当者と密接なパイプを持っていて、大学独自の求人情報を保有しているところも多い
- 就職情報サイトは、それぞれ特色を有しているため、見極めが重要となる。企業の採用情報だけでなく、説明会の案内や就職相談等、就職に関する様々な情報を入手できる。ただ、掲載されている企業が、大企業中心で、中小企業の求人情報が少ない点に注意しなければならない
- 企業のホームページや会社案内では、その企業の新しい動きや新製品に関する詳しい情報等が掲載されている。最近は、多くの企業が独自のホームページを持ち、新製品の案内や人材募集の告知をするようになっている。新規学卒者の求人情報もインターネットに掲載されることが多くなっている
- 業界や企業の動向、新しいビジネスモデル、新規事業の展開等は、新聞や雑誌、とりわけ経済新聞の企業欄や経済記事から入手することができる。また、経済新聞のネット記事のコーナーでは、「企業」「新製品」「プレスリリース検索」等のコーナーで、最新の企業情報を入手することができる
- 企業の商品や製品を実際に手に取ったり、サービスを体験するには、企業の商品展示コーナーやショールームを活用できる。こうした施設を訪問して、様々な体験をすることで、企業理解をさらに進めたり、志望理由を活き活きとした内容にすることが可能になる
- 就職活動を進めていく際の情報交換・情報共有の手段として、学生同士が情報ネットワークを構築し、面接の内容や雰囲気など、公表されていない情報を入手する方法がある
- 就職活動については、様々な情報が飛び交い、中には信憑性が低い情報も含まれるとされる。就職活動中の学生だけでなく、そうした学生を支援するキャリア・コンサルタントも含めた、「情報を受け取る側」が、真贋を見極める判断が求められる

第4章

大学等における
キャリア教育の状況と
事例の紹介

第１節

大学等におけるキャリア教育の事例

１　キャリア教育の担当者

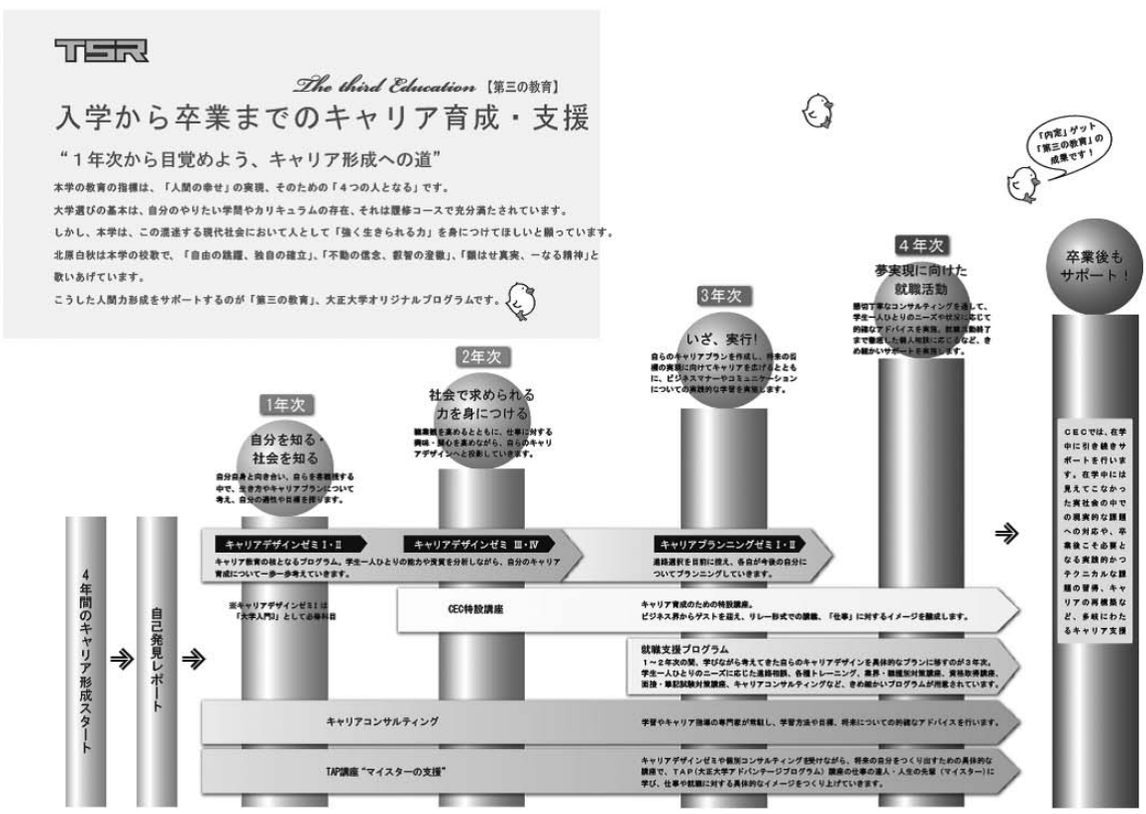
- 学生のキャリア形成に関する正課の授業は、「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」が約37％を占めて最も多い。一方で、「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」とする回答も25％ある
- 正課外の講座やセミナーでは、「外部の専門機関への委託によるものが多い」がおよそ半数を占め、次いで、「キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い」が約43％となっており、学外の専門機関、学内の専門組織（キャリア・センター等）が担当している大学が多い

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

２　大正大学

- キャリア教育は、「キャリア教育科目」として特別扱いするのではなく、日々の大学教育の中で行うものであると位置づけられている。そのため、キャリア教育は、単位が付与され、一定の範囲において大学教員が中心になって行うべきものであるとされている
- 大学本来の教育の中でキャリア教育を行うためには、教員自身が、自分の行っていることは学生の人間力を高め、社会に役立つことであると意識することが必要である。「キャリア教育」の内容を検討・吟味し、教務部門と学生支援部門・研究部門が連携することで、本来の教育の中で生かしていくことも必要である
- キャリア教育の中には、就職対策的な科目や取り組みは含んでいない（そうした取り組みは、別途設定されている）

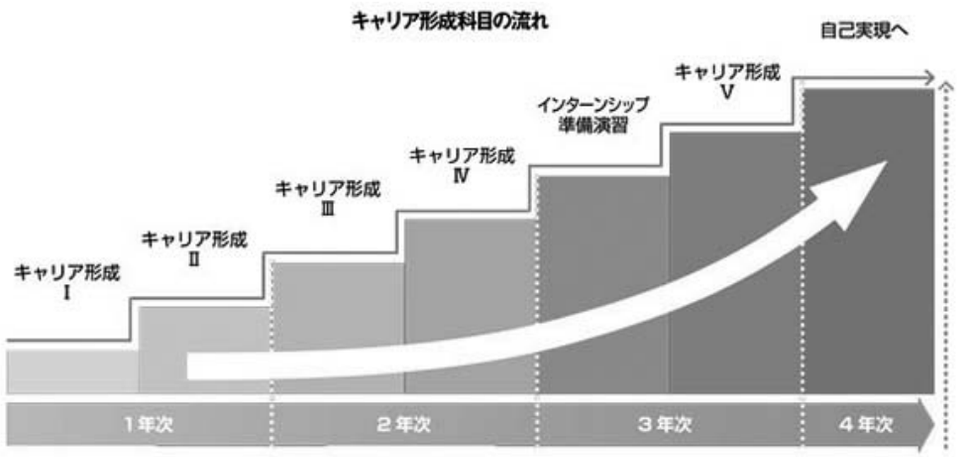
（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）



（資料出所：大正大学ウェブサイト（http：//www.tais.ac.jp/student_life/career_job/promotion/promotion.html））

３　神奈川大学

- キャリア形成科目は、１年次の「キャリア形成Ⅰ・Ⅱ」から、３年次の「キャリア形成Ⅴ」まで段階的に構成されている（正課として開講している）
- キャリア形成科目では、36人を標準として授業の１クラスが編成され。それが５～６人のグループに分かれてグループワークを行うことを基本にしている。多様なワークシートを用いて、与えられた命題に対して、ディスカッションをして答えを出し、発表するスタイルをとっている



「キャリア形成」科目で、何が学べるの？身につくの？

〈キャリア形成Ⅰ〉の学修目的
“自己発見力”と“ポジティブ思考”の形成

「本来の自分の良さや自分らしさを発見し直し、ポジティブ思考（肯定的・前向きな考え方）ができるようになる」ことが、キャリア形成では重要です。「ポジティブであること」は、大学生活やそれ以降の社会人生活全般を充実させ自己成長していく鍵になるからです。
「キャリア形成Ⅰ」は、大学生活のスタート時点で取組んでほしい、この主要テーマについて学びますので、できるだけ多くの学生に履修を望みます。

〈キャリア形成Ⅱ〉の学修目的
“自己実現力”の形成

「自分の能力を引き出す考え方を習得し、自己実現力（成りたい自分になる力）を高める」ことに取り組み、実践的に学びます。
「キャリア形成Ⅱ」は、キャリア形成Ⅰを通じて見つけた自分の良さを、将来の進路に結びつけるためのブリッジになる内容であり、同時に、大学生活の集大成である就職活動時の要となる「人間力＝求められる人材要件」を向上させるものでもありますので、できるだけキャリア形成Ⅰから継続した履修を望みます。

〈キャリア形成Ⅲ〉の学修目的
“自己実現力・職業観”の発展

業種業界とは？仕事の本質とは？企業に入った後はどのようにキャリアを積んでいくものなのか？また、大学で学ぶことと仕事とはどのように関連するのか？業界研究はどのようにしたらいいのか？そのようなことを幅広く考察しながら、自分の興味関心や職業観を「具体的な仕事に関係付け」ていきます。
「キャリア形成Ⅲ」は、自分と仕事を考える内容ですので、キャリア形成Ⅰ・Ⅱの履修有無にかかわらず、できるだけ多くの学生に履修を望みます。

〈キャリア形成Ⅳ〉の学修目的
“問題解決力”の形成・向上

この授業では、「問題解決力＆論理的思考力」という、これからの大学・社会人生活を通して重要視されている能力について修得・向上を目指します。「キャリア形成Ⅳ」は、この２つの重要な能力要件の向上を図るために、必要な事柄を、実践的なトレーニング・スタイルを用いて学び、３年次生（就職活動年次生）として必要なベースを作ります。
来るべき就職活動にも大いに役立つ内容ですので、できるだけキャリア形成Ⅲから継続した履修を望みます。

〈キャリア形成Ⅴ〉の学修目的
“自己表現力”と“対人関係力”の向上

自己表現は、それによって意思疎通が図られ、相互の理解・納得が得られる、最も重要な能力要件です。論理的に考えリアリティを伴った自己表現をできるようにするため“新聞を読みこなしていく力”を実践的なトレーニングで養います。
「キャリア形成Ⅴ」は、キャリア形成Ⅳと連続して受講することで“より円滑な対人関係が作れる力”が高まります。キャリア形成Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの履修有無にかかわらず、できるだけ多くの３年次生に履修を望みます。

〈インターンシップ準備演習〉の学修目的
“インターンシップで必要となる実践力・発揮能力”の向上

インターンシップは、「企業活動や職場の実態」「仕事の現実」などをリアルに体験できる非常に有意義な機会として、学生・企業双方から注目されていますが、「事前研修を受けていて、基礎的なマナーや敬語が使えるようになっていることが参加条件」とする企業が急増しています。そのため、マナー、コミュニケーション、電話応対、職場での文章等々、実際に職場で活かすための基礎スキルを学びます。インターンシップ実習参加希望者は、できるだけ履修を望みます。

（資料出所：神奈川大学ウェブサイト（http：//www.kanagawa-u.ac.jp/career/backup/development/））

第２節

キャリア形成支援に関する取組み

１　キャリア形成支援の内容

- インターシップ制度の導入（76％）、キャリア形成に関する相談（69％）、正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー（65％）等の取組みが多い
- 単位認定がある正課のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施（59％）が、近年、増加しており、正課外のキャリア形成に関する講座やセミナーとほぼ同程度の実施状況である
- キャリア形成支援・就職支援施設を利用しない学生に対する働きかけを実施している私立大学が75％を超えており、全体でも約53％と半数を超えている
- 就職者の割合が50％未満の大学等と、90％以上と極めて高い大学等では、ほとんどの取組みについて、取組み割合が低い。キャリア形成支援・就職支援の取組みについては、大学等の特性を踏まえ、その必要性に応じて実施されている
- 今後重視する取組みとしては、就職活動に関する相談や就職ガイダンス・セミナー等に次いで、未内定者に対する支援が多く挙げられている

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

２　事例

①　目白大学キャリア・センター（http://www.mejiro.ac.jp/employment/index.html）
②　山梨学院大学キャリア・センター（http://www.ygu.ac.jp/shushoku/）
③　宇都宮大学キャリア・センター（http://www.career.utsunomiya-u.ac.jp/）
など

（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年３月）

第5章

「若者雇用戦略」と学生の就職活動に対する指針等

第１節

「若者雇用戦略」（抄）

2012（平成24）年６月12日、首相官邸で開催された「雇用戦略対話」において、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するという観点から「若者雇用戦略」が発表された

「若者雇用戦略」は、その基本方針として、「自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援―若者を取り込んだ成長（インクルーシブ・グロース）の実現―」を掲げている

１　基本方針

- 若者雇用を取り巻く環境が厳しい中、若者がわが国の将来の中間層に育っていくためには、それぞれが置かれた状況に応じて、自ら職業人生を切り拓いていくことができる力、――即ち、社会人として自立して生きていくために必要な能力・態度や望ましい職業観を持ち、自分にあった職業を見つけ（キャリア教育の役割）、その職業に必要な能力を身に着け（キャリア・アップ支援の役割）、その能力を活かした仕事を探すことができる力（マッチングの役割）――を持った骨太な若者に育っていけるよう、社会全体で支援していくことが重要な政策である
- 若者の非正規雇用の割合が大幅に増えており、正規雇用の場合も、長時間労働等、職場環境が厳しく早期離職する場合も少なくない等、適切なキャリアを積むことが難しくなっていることから、若者の育ちを支援することとあわせて、若者が働き続けられる職場環境を実現し、また、非正規雇用の労働者のキャリア・アップを支援していくことも重要である
- リーマンショック後の対症療法から、新成長戦略の目標年次である2020年を見据え、「フリーター半減」の確実な達成やキャリア教育の原則初年次からの実施等、抜本的な対策を中長期戦略として推進する

２　具体的施策

（1）機会均等・キャリア教育の充実

①　就学支援による「貧困の連鎖の防止」

- 就業意欲のある高校中退者や中卒者の職業訓練の機会を確保できるよう、職業能力開発施設での学卒者訓練の受講支援を行う
- 地域若者サポートステーションによる在学中の生徒に対する支援等を充実するとともに学校との連携を強化することにより、高校・専修学校において、NPO や民間団体等の協力を得て、進路の選択に困難を抱える生徒や進路未決定の卒業者等に対するキャリア形成支援を行う体制を作る
- 高校中退者や不登校経験者が多く在籍している高校（特に定時制・通信制課程）について、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門家の配置を推進する

②　キャリア教育の原則初年次からの実施

- 高校や大学等の各学校において初年次から教育活動の全体を通じて体系的・系統的なキャリア教育を実施する
- キャリア教育実施に当たって、労働法制、就職支援の仕組み等について、学生生徒の発達段階

に適した教材を整備する
- 学校が地域社会や産業界等と連携して行うキャリア教育を効果的に企画・運用・調整する人材の養成等を通じて、外部人材の活用を促進する

③ キャリア教育の充実
- キャリア教育に関して、研修支援等を通じて現役の教員の指導力の向上を図るとともに、大学における教員養成課程での内容の充実を促進する
- 専修学校についても、産業界等との密接な連携を図って、教育内容・方法・研修等を改善・充実する質保証・向上のための取組（最新の知識・技術・技能を反映した長期の実習・実技・インターンシップの実施等）を支援する
- 企業・大学・NPO 等における「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」を見直し、インターンシップ実施に当たって遵守すべき事項（労働法規の適用等）、トラブルに対する対処方法等を整理するとともに、インターンシップの拡充や単位化、大学間連携による実施を推進する
- 学校・産業界等によるキャリア教育に関する好事例について、新たな表彰制度の創設を検討する

④ 「地域キャリア教育推進協議会（仮称）」によるキャリア教育支援
- 都道府県等の地域ごとに「地域キャリア教育推進協議会」を設置し、キャリア教育に関する外部専門人材（キャリア教育コーディネーター、キャリア・コンサルタント、労働局職員等）のマッチング等、地域に密着したキャリア教育支援を行う

(2) 雇用のミスマッチ解消

① 学校とハローワークの完全連結
- 学校の就職相談・支援機能とハローワークのマッチング機能を連結するため、例えば、全ての高校・大学・専修学校等について、ジョブサポーターの全校担当制を導入することにより、学校の就職相談員とジョブサポーターの相対の関係を構築し、マッチングを推進する、大学・専修学校等の要請に応じて、大学内等へのジョブサポーター相談窓口の設置・出張相談の強化を行うなどの施策を実施する
- 学校の相談・支援機能を強化するため、大学内への就職相談員や未就職卒業生の多い高校への就職支援員の継続的な配置を推進する
- ハローワークの実施する面接会へ参加しやすい環境づくりを行う

② 中小企業就職者の確保・定着支援
- 中小企業の若手人材確保・育成・定着を支援するため、地域の中小企業団体等が、大学・専修学校・ジョブカフェ等との連携の下、たとえば地域の経営者が大学・専修学校等に出向いて中小企業の魅力等を伝える出前講座、合同就職説明会等を行う

③ 中小企業とのマッチング支援
- ハローワーク・中小企業団体・ジョブカフェ等において、卒業年次前の早期の段階から、中小企業の魅力を伝えるための説明会の開催や情報提供を推進する
- ジョブ・カードを活用した中小企業への応募を促進するための仕組みを作る等、学生用ジョブ・カードを活用した先進的な取組みについて、モデル事業として実施するなど、学生用ジョブ・カードの普及促進を図る
- 新卒者等に対して、中小企業の現場で働く上で必要な技能・技術・ノウハウを習得する機会を提供することにより、その後の就職につなげるため、長期のインターンシップを行う中小企業

や学生への支援を推進する

④ 積極的な就職関連情報公開による求職活動の効率化

- 学生・企業双方にとって効率的で納得性の高いマッチングの仕組みを構築するため、企業は求める人材、採用実績、職業訓練等人事育成の方針等、就職サイトは求める人材と選考基準、採用実績等、大学・専修学校等は学部・分野別の就職実績等、若者が就職活動を行う上で必要な情報の積極的な公開に取り組む
- 雇用保険の集計数値を用いて、産業別・規模別の離職率を公表するとともに、職業情報の提供を促進する

⑤ 既卒３年新卒扱いの標準化

- 雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針が2010年に改正され、学校等を卒業後少なくとも３年間は新卒として応募できるようにすることとされたが、新卒枠で既卒者を募集している企業が約６割にとどまっていることから、既卒３年新卒扱いの標準化を図る

３ キャリア・アップ支援

① 「フリーター半減」の確実な達成

- 2020年にフリーターを半減（ピーク時の217万人から124万人へ）する「新成長戦略」の目標を確実に達成するため、特に不本意非正規を減らすことができるよう重点的に取り組み、効果を継続的に検証する

② ステージに応じた伴走型支援の制度化の検討

- 様々な生活上の困難に直面している人に対する伴走型支援の制度化を検討する

③ 「全国すべての地域でのサポステのサービス提供」と「アウトリーチ（訪問支援）・学校との連携による切れ目のない支援」

- 全国全ての地域で地域若者サポートステーションのサービスを提供できるよう、地域若者サポートステーションを順次整備する
- 地域若者サポートステーションによる在学生に対する支援を充実する等、地域若者サポートステーションと学校の連携体制を構築する
- 高校中退者等に対しては、訪問支援を含む支援機関側からの積極的な働きかけが重要であることから、地域若者サポートステーションのアウトリーチ事業について、全国展開を目指した拡充を行う
- 地域の公民館等において、地域若者サポートステーションと連携しながら、ニート等の若者の居場所を提供し、職業的自立を支援する体制を構築する

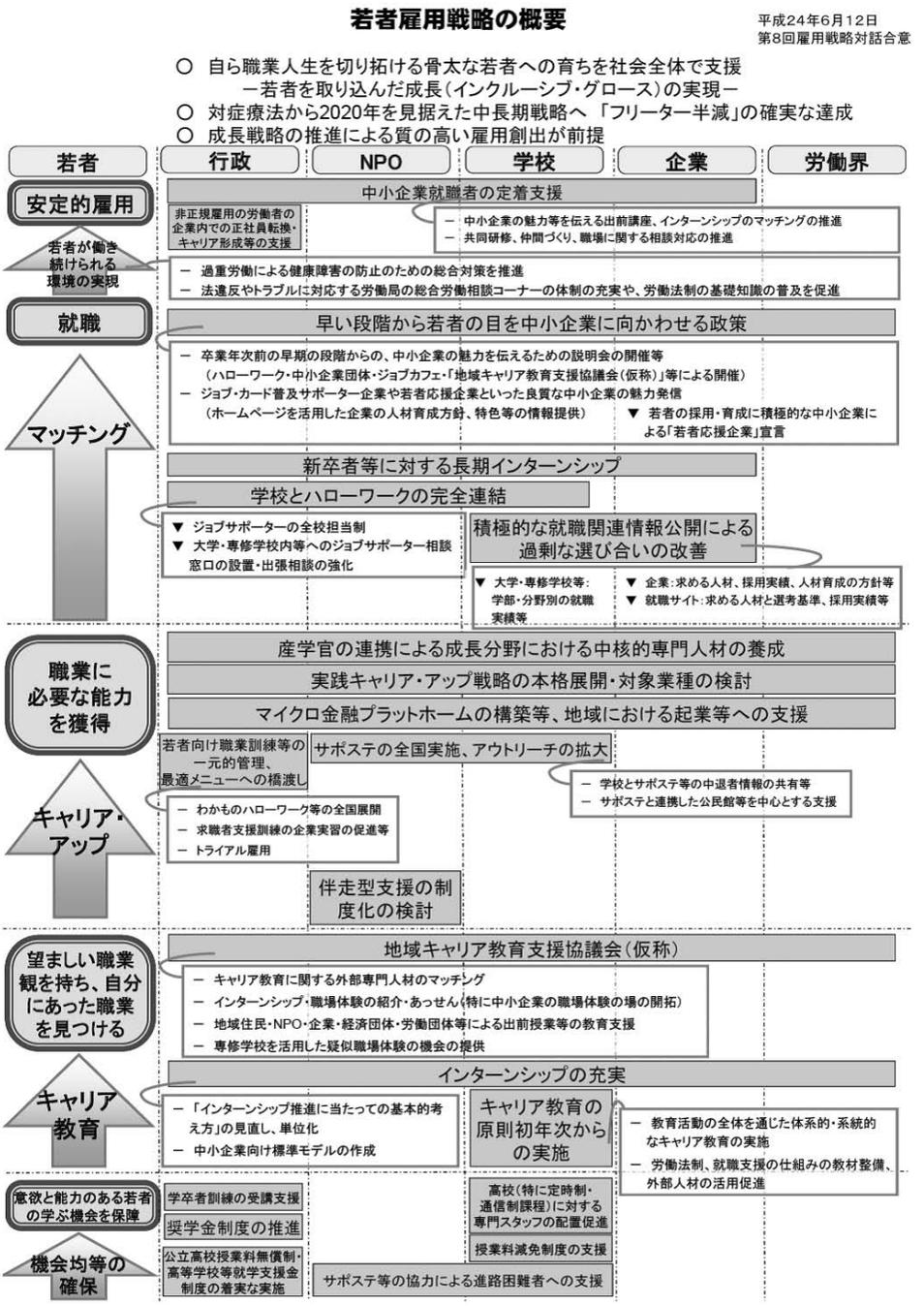
④ 「わかものハローワーク等における、若者向け職業訓練等の一元的管理と最適メニューへの確実な橋渡し」

- わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口において、若者向けの職業訓練・トライアル雇用等の支援策を一元的に管理し、最適メニューへ確実に橋渡しを行う体制を構築する
- わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口を全国展開し、若者雇用支援の専門職員が個別支援を行い、若者のキャリア・アップを支援する
- 求職者支援訓練について、学卒未就職者訓練の実施や企業実習の設定促進等、若者向け訓練内容を充実するとともに、雇用型訓練や日本版デュアルシステム等の実習を活用した訓練の推進、トライアル雇用の充実を図る

⑤ 若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援

- 法違反やトラブルに対応する労働局の総合労働相談コーナーの体制の充実や、労働法制の基礎知識の普及を促進する
- 非正規雇用の労働者について、正規雇用への転換や人材育成・処遇改善等、そのキャリア・アップに取り組む企業への総合的な支援を行う
- 非正規雇用の労働者や中小企業で働く若者については、企業へのキャリア・コンサルタントの派遣等によって相談を受けられる環境を整備するとともに、企業が行う能力開発を重点的に支援する

（出典：首相官邸「『若者雇用戦略』について」2012年６月12日）



（資料出所：首相官邸「若者雇用戦略の概要」2012年６月12日）

第２節

採用選考に関する企業の倫理憲章

採用選考に関する企業の倫理憲章

2011年３月15日改定
㈳日本経済団体連合会

企業は、2013年度入社以降の、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

記

１．公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

２．正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

３．採用選考活動早期開始の自粛

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。具体的には、広報活動ならびに選考活動について、以下の期日より早期に行うことは厳に慎む。

なお、以下の開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

(1) 広報活動の開始

インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動については、卒業・修了学年前年の12月１日以降に開始する。それより前は、大学が行う学内セミナー等への参加も自粛する。また、広報活動の実施にあたっては、学事日程に十分配慮する。

(2) 選考活動の開始

面接等実質的な選考活動については、卒業・修了学年の４月１日以降に開始する。

４．広報活動であることの明示

12月１日以降の広報活動の実施にあたっては、当該活動への参加の有無がその後の選考に影響しないものであることを学生に明示する。

５．採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了学年の10月1日以降とする。

６．多様な採用選考機会の提供

海外留学生や、未就職卒業者への対応を図るため、通年採用や夏季・秋季採用等の実施など、多様な採用選考機会の提供に努める。

７．その他

(1) 高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

(2) インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するために実施するものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動（広報活動・選考活動）とは一切関係ないことを明確にして行うこととする。

以上

第３節

平成24年度大学･短期大学･高等専門学校卒業･修了予定者に係る就職について

平成24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ついて（申合せ）

平成23年10月７日
就職問題懇談会

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で卒業生・修了生としてグローバル化をはじめ、複雑多様化した社会に送り出すという、本来果たすべき社会的使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職活動の秩序を維持するとともに、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが重要である。

この度、国公私立大学等で構成する就職問題懇談会は、こうした大学等の社会的責任を全うするとともに、学生がその個性や適性とともに大学等で身につけた資質能力を十分に生かして、社会に貢献することのできる適切な職業選択を行う機会を確保するため、また高等学校卒業予定者の就職活動にも配慮し、平成24年度卒業・修了予定者の就職活動について、下記のとおり申し合わせる。各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

記

１．就職・採用活動の早期化是正について

（1）就職・採用活動の早期化是正について

学校教育上重要な時期である卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考のための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。

一方で、企業の採用情報等の発信を目的とした採用広報のための説明会等を大学等の協力の下に実施する場合は、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。さらに、卒業・修了前年度の３月より前に行う企業の活動については、採用に直結しない、学生の職業観や勤労観の育成を図るための業界研究や企業研究に資する企業の一般的な広報活動であることの確認をすること。

これらの趣旨を踏まえ、学生に対する就職指導を適切に行う。

（2）学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として７月１日以降とする。

（3）正式内定開始について

正式内定日は、10月１日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、９月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底する。

以上

２．就職・採用活動の公平・公正の確保について

（1）学生の応募書類について

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、企業に対して、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よう要請する。

(2) 男女雇用機会均等について

採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

3．その他の事項について

(1) 職業観や勤労観の涵養について

学生個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施や厚生補導を通じてキャリア教育やインターシップを推進する。

また、大学等において学生の職業観・勤労観の育成等の取組等を行う場合には、企業の採用活動とは切り離した形での特段の教育的配慮をもって行う。

(2)「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図るとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

(3) 就職・採用活動の改善に向けて

今回の東日本大震災を受け、多くの企業が採用活動について柔軟に対応するなどの措置をとった。その状況等も踏まえ、正常な学校教育と学生の健全な学修環境を確保するため、就職問題懇談会は、大学等が要請する就職・採用活動の改善に向け、引き続き企業側との協議を行うこととする。

「大学等におけるキャリア教育実践講習」準備委員会

座長：本間啓二（日本体育大学体育学部教授）
委員：川﨑友嗣（関西大学社会学部教授）
　　木村　周（東京成徳大学大学院客員教授、キャリア・コンサルティング協議会顧問）
　　長尾繁樹（成城大学事務局就業力育成支援室）
　　文川　実（１級キャリア・コンサルティング技能士）
　　三川俊樹（追手門学院大学心理学部教授）

事務局
　厚生労働省職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
　特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会