公開シンポジウム

大学教育と職業との接続を考える

第1回「大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策」

<主催> 日本学術会議、東京大学、朝日新聞社

<後援> 文部科学省、厚生労働省、経済産業省、(社)国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合会、 (社)日本経済団体連合会、公益社団法人経済同友会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会

くプログラム>

開会挨拶 13:00~13:10

小島 憲道(東京大学理事、副学長)

北原 和夫(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員長、国際基督教大学教授)

第1部 基調講演 13:10~13:50

「大学教育と職業との接続について」

高祖 敏明 (日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会副委員長、学校法人上智学院理事長)

第2部 講演 13:50~14:30

「新卒一括採用と若者不幸社会~誰がどう得をしているのか 当事者はどのような意識なのか~」

勝間 和代 (経済評論家、中央大学ビジネススクール客員教授)

「新卒者雇用に関する緊急対策」

寺田 学 (内閣総理大臣補佐官、新卒者雇用・特命チーム チーム・リーダー)

休憩 14:30~14:45

第3部 パネルディスカッション 14:45~16:50

パネリスト(五十音順)

出井 伸之 (クオンタムリープ株式会社代表取締役 ファウンダー&CEO)

大橋 秀雄 (学校法人工学院大学理事長)

勝間 和代

児美川 孝一郎 (日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、法政大学キャリアデザイン学部長・教授)

寺岡 秀 (首都大学東京 都市教養学部4年生、NPO法人POSSE)

牧原 晋 (日本電気株式会社人事部長)

コーディネーター 山上 浩二郎 (朝日新聞編集委員) 本田 由紀(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、東京大学大学院教育学研究科教授)

閉会挨拶 16:50~17:00

坂本 弘子(株式会社朝日新聞社社長室教育事業センター長)

司会:吉川 裕美子(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、独立行政法人大学評価・学位授与機構学位審査研究部教授) (敬称略)

第2回「大学教育と産業社会の関係について考える」

日時:平成22年12月20日(月) 13:00~17:00(12:00 開場)

会場:東京大学安田講堂(東京都文京区本郷)(定員:1000名 参加無料)

申し込み先: http://www.asahi.com/edu/sympo/

受付期間: 平成 22 年 10 月 22 日(金)~12 月 17 日(金)

※受付期間中に応募人数に達した場合は、受付を終了させていただきますのでご了承ください。

問い合わせ先:日本学術会議事務局 審議第一 課題別担当(TEL:03-3403-1091)







公開シンポジウム 大学教育と職業との接続を考える

<基調講演> 「大学教育と職業との接続について」 高祖敏明 学校法人上智学院理事長



こうそ・としあき 学校法人上智学院理事長、上智大学総合人間科学部教授、専門は比較教育史。文部科学省中央教育審議会専門委員(大学分科会)。1947 年広島県生まれ。上智大学大学院文学研究科博士課程満期退学。著書に、『「東洋の使徒」ザビエル I、II』共著(上智大学出版)、『キリシタン版太平記抜書一、二、三』校註(教文館)など。2008 年より日本学術会議特任連携会員、日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」副委員長。

<講演・パネリスト>

「新卒一括採用と若者不幸社会~誰がどう得をして いるのか 当事者はどのような意識なのか」 勝間和代 経済評論家、

中央大学ビジネススクール客員教授



かつま・かずよ 1968 年東京生まれ。早稲田大学ファイナンス MBA、慶応大学商学部卒業。当時最年少の19歳で会計士補の資格を取得、大学在学中から監査法人に勤務。アーサー・アンダーセン、マッキンゼー、JPモルガンを経て独立。現在、株式会社監査と分析取締役、内閣府男女共同参画会議議員、中央大学ビジネススクール客員教授として活躍中。著作多数、著作累計発行部数は340万部を超える。

<講演> 「新卒者雇用に関する緊急対策」 寺田 学 内閣総理大臣補佐官、

新卒者雇用・特命チーム チーム・リーダー



てらた・まなぶ 1976 年生まれ。秋田県出身。中央大学卒業後、三菱商事勤務を経て、2003 年衆議院議員選挙にて当時最年少で初当選。現在3期目。10 年6月菅政権発足に伴い内閣総理大臣補佐官に就任。昨年から実施されている事業仕分けでは仕分け人(評価者)として参加する他、現政権で掲げる新成長戦略における新卒者雇用特命チームのメンバーとして新卒者雇用対策に取り組んでいる。

<コーディネーター> 山上浩二郎 朝日新聞編集委員

やまがみ・こうじろう 愛媛県生まれ。1984 年、朝日新聞社入社。横浜、青森支局を経て、東京社会部。教育問題・文部省担当として、大学改革、いじめ問題、教育行政などに取り組んだほか、交通・国鉄改革、事件も担当。東京社会部次長として、いじめ問題や「子どもを守る」キャンペーンを手がける。企画報道部次長、教育担当の論説委員などを歴任し、2007 年4月から編集委員。

本田由紀 東京大学教授

ほんだ・ゆき 東京大学大学院教育学研究科教授。専門は教育社会学。1964年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。教育学博士。著書に、『若者と仕事』(東京大学出版会)、『多元化する「能力」と日本社会』(NTT出版)、『「家庭教育」の隘路』(勁草書房)、『軋む社会』(双風舎)、『若者の労働と生活世界』(編著、大月書店)、『「生きづらさ」の臨界』(共著、旬報社)、『日本を変える「知」』(共著、光文社)ほか。



いでい・のぶゆき 1960 年早稲田大学卒業後、ソニー入社。オーディオ、コンピューター、ホームビデオ事業の責任者を経て、89 年取締役、94 年常務。95 年社長兼 COO に就任後、会長兼グループ CEO など 10 年にわたり歴任、2005 年から 07年まで最高顧問。05 年 6 月にソニー会長兼グループ CEO を退任後、06 年 9 月にクオンタムリープ株式会社を設立。産業の活性化や新産業・新ビジネス創出を実現するための活動をグローバルに展開している。

大橋秀雄 学校法人工学院大学理事長



おおはし・ひでお 1954 年東京大学工学部機械工学科卒。実務 5 年後、東京大学で 33 年間、工学院大学で 18 年間教育と研究に従事。ここ 20 年ほどは、日本学術会議、日本工学会をベースに技術者の一貫した能力開発システム創りに努力。その教育基盤を固めるものとして 1999 年日本技術者教育認定機構(JABEE)を設立し、国際同等性に裏付けられたプログラム認定を始めた。日本私立大学協会就職担当理事として、就職問題にかかわっている。

児美川孝一郎 法政大学キャリアデザイン学部長・教授



こみかわ・こういちろう 1963 年東京の生まれ。 専門は、教育学(キャリア教育、青年期教育)。東 京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得 退学。法政大学文学部助教授を経て、現在、キャ リアデザイン学部教授。著書に、『新自由主義と 教育改革』(ふきのうとう書房)『現代教育史事典』 (共編著,東京書籍)『若者とアイデンティティ』(法 政大学出版会)『権利としてのキャリア教育』(明 石書店)ほか。

寺岡 秀 首都大学東京 都市教養学部 4 年生 NPO 法人 POSSE



てらおか・すぐる 1989 年生まれ。首都大学東京都市教養学部4年。社会学専攻。2009 年からNPO 法人 POSSE で活動をしており、労働相談や調査活動を中心に労働問題に取り組んでいる。2011 年度より一橋大学大学院社会学研究科へ進学予定。

牧原 晋 日本電気株式会社人事部長



まきはら・すすむ 1981 年東京大学卒業後、NEC 入社。入社後、主に国際人事関係を担当、1991 年国際人事部人事課長。その後、99 年関西支社 総務部長、事業ライン人事を担当。2006 年事業 支援部長兼健康管理センター長就任 BCP、メタボ・メンタル対策を推進。09年4月から人事部長。

<司会>

吉川裕美子 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員 独立行政法人大学評価・学位授与機構学位審査研究部教授

公開シンポジウム

大学教育と職業との接続を考える

第1回「大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策」

配布資料一覧

第1部 基調講演

「大学教育と職業との接続について」

高 相 知明 (日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会副委員長、学校法人上智学院理事長) 第2部 講演 「新卒一括採用と若者不幸社会~誰がどう得をしているのか。 当事者はどのような意識なのか~」 勝間 和代 (経済評論家、中央大学ビジネススクール客員教授) ••••13~16頁 「新卒者雇用に関する緊急対策」 寺田 学 (内閣総理大臣補佐官、新卒者雇用・特命チーム チーム・リーダー) ・・・・17~21百 第3部 パネルディスカッション パネリスト説明資料 大橋 秀雄 (学校法人工学院大学理事長) ・・・・・・23~25頁 児美川 孝一郎 (日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、法政大学キャリアデザイン学部長・教授) ・・・・・27~28頁 寺岡 秀 (首都大学東京 都市教養学部4年生、NPO法人POSSE) •••29~30頁 牧原 晋 (日本雷気株式会社人事部長) ····31頁

参考資料(別冊)

- •東京大学提供資料(東京大学)
- ・回答「大学教育の分野別質保証の在り方について」(日本学術会議)
- ・3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を!!~「青少年雇用機会確保指針」が 改正されました~(厚生労働省)

(敬称略)

大学教育と職業との接続について

日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」からの問題提起

日本学術会議

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会 副委員長 (大学と職業との接続検討分科会 委員長)

学校法人上智学院理事長 髙祖敏明

本日お話しする内容

- 1. 日本学術会議における検討について
- 2. 最近の学生の就職をめぐる状況について
- 3. 現在の就職・採用活動の問題点について
- 4. 日本学術会議の報告書で提案している「当面の」対応策について
- 5. 本日のシンポジウムで検討いただきたい ことについて

日本学術会議における検討

① 報告書作成の契機

平成20年12月 中央教育審議会答申 「学士課程教育の構築に向けて」

- □ 日本の学士が、いかなる能力を証明するものであるのか (各大学が掲げる教育研究上の目的は建学の精神は総じて抽象的)
 - →「学士力」の提案

知識・理解、汎用的技能、態度・志向性、統合的な学習経験と創造的思考力※「学士力」が求める普遍的な能力を、分野の教育を通じてどう培うのか?

- □ 学士課程、あるいは各分野の教育における最低限の共通性があるべきではないかという課題は必ずしも重視されなかった
 - ※ それぞれの分野が共有すべき固有の特性を適切に踏まえた教育とは?

文部科学省から日本学術会議に対して、大学教育の分野別質保証 の在り方に関する審議を依頼 → 日本学術会議に委員会を設置

3

日本学術会議における検討

② 審議の経緯

- 平成20年 5月 文部科学省から日本学術会議への審議依頼
 - 6月 課題別委員会「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」の設置
 - 9月 審議開始(第1回会合の開催)
- 平成21年 1月 3分科会の設置
 - ・質保証枠組み検討分科会
 - •教養教育•共通教育検討分科会
 - 大学と職業との接続検討分科会
 - 2~3月 英国における分野別質保証に関する実情調査
 - 4月 学術会議総会での審議状況の報告
 - 7~8月 学術会議各部の夏季部会での説明
 - 10月 学術会議総会での審議状況の報告
 - 11月 シンポジウム「大学教育の分野別質保証を考える」(於東大安田講堂 参加者約700人)
- 平成22年 4月 学術会議総会での審議状況の報告
 - 4~5月 3認証評価機関との共催シンポジウム「これからの大学教育の質保証のあり方
 - (第1回 於上智大学10号館講堂 参加者約660人)
 - (第2回 於一橋記念講堂 参加者約330人)
 - (第3回 於関西大学BIGホール100 参加者約300人)
 - 6月 文部科学省中央教育審議会大学分科会での審議状況の報告
 - 7月 学術会議幹事会への付議・了承
 - 8月 文部科学省に対して審議依頼に対する回答として手交

日本学術会議における検討

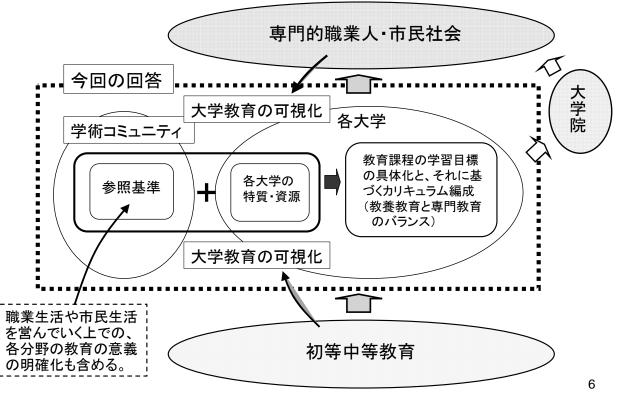
③ 3つの分科会の設置

- ◆ どういう枠組みで質保証を行うのか?
 - → 質保証枠組み検討分科会 報告書第一部「分野別の質保証の枠組みについて」
- ◆ 一方で教養教育・共通教育との関係をどう考えるのか?
 - → 教養教育・共通教育検討分科会 報告書第二部「学士課程の教養教育の在り方について」
- ◆ 教育の質の保証を図る努力をしても、現実の「就活」においては 大学と職業とが接続していない (特に文系において顕著)
 - → 大学と職業との接続検討分科会

報告書第三部「大学と職業との接続の在り方について」

5

大学教育の分野別質保証が目指すもの 一人一人の学習者にとって大学教育が意味あるものとなるために



① 今春の大学卒業者の進路

文部科学省学校基本調査の速報値(8月6日)

今春の大学卒業者 54万1,000人

うち進路未定者 10万6,400人 (全体の19.7%、対前年度2万5,000人増)

・1年未満の一時的な仕事に就いた者:1万9,300人

・その他:8万7,100人

留年者 10万6,200人

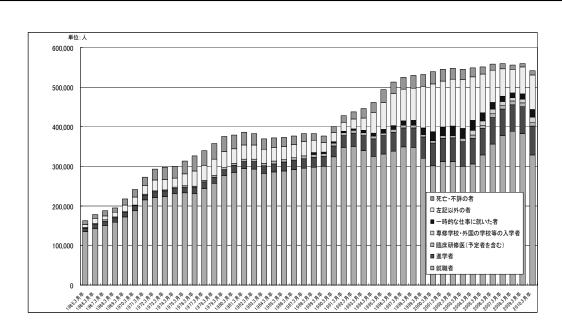
うち1年の留年者: 7万2,400人

高校卒業者の大学・短大への入学志願率: 61.8%(対前年度0.6%増) 大学卒業者の大学院への進学率 : 13.4%(対前年度1.2%増)

7

学生の就職をめぐる状況

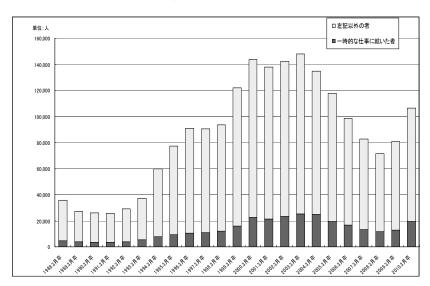
② 進路別の大学卒業生数(全体)



③ 進路別の大学卒業生数(進路未定者)

「左記以外の者」及び「一時的な仕事に就いた者」

- 90年代以降の恒常的な需給ギャップの存在 -



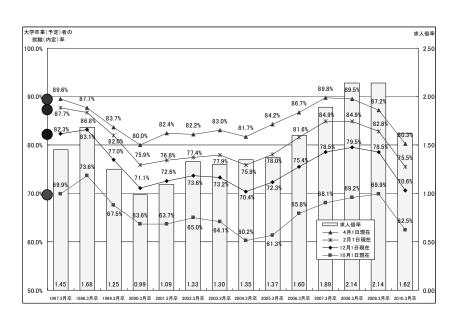
9

学生の就職をめぐる状況

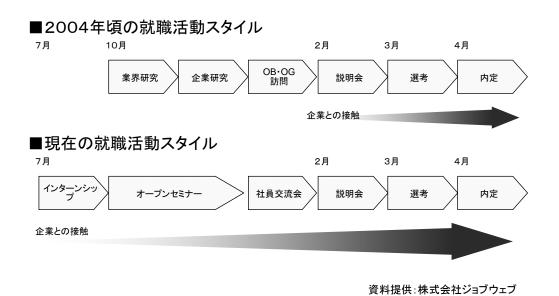
④ 大卒求人倍率と時期別の就職内定率の推移

・求人倍率と内定率の関係が変化の拡大

・2月時点と4月時点での内定率の差・ 各時点の内定率の低下傾向

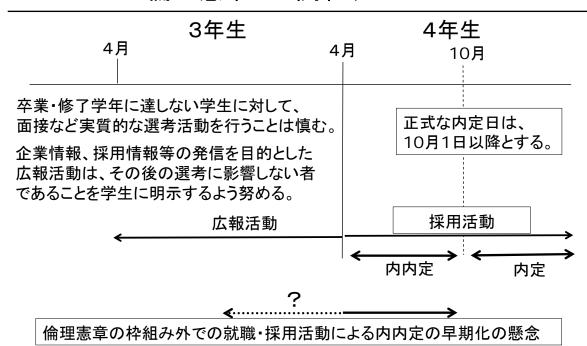


⑤ 就職活動のスタイルの変化 企業との接触の早期化



11

倫理憲章との関わりについて



⑥ 企業の採用に関する質と量の重視の度合い

口総合		質			量			特定の	特定の
		徹底して質	量よりは質	小計	徹底して量	質よりは量	小計	スキル	大学
大学院(文系)	10卒	47.8%	50.1%	97.8%	0.6%	0.6%	1.2%	0.9%	0.1%
	09卒	39.3%	52.6%	91.9%	0.7%	5.1%	5.8%	2.3%	
	10卒-09卒	8.5%	-2.5%	5.9%	-0.1%	-4.5%	-4.6%	-1.4%	0.1%
大学院(理系)	10卒	47.2%	48.0%	95.2%	0.6%	1.0%	1.6%	2.9%	0.2%
	09卒	37.0%	52.9%	89.9%	0.9%	5.9%	6.8%	3.3%	
	10卒-09卒	10.2%	-4.9%	5.4%	-0.3%	-4.9%	-5.2%	-0.4%	0.2%
大学(文系)	10卒	45.1%	52.2%	97.3%	0.5%	1.2%	1.7%	0.8%	0.2%
	09卒	32.9%	58.1%	91.0%	0.9%	6.6%	7.5%	1.3%	0.2%
	10卒-09卒	12.2%	-5.9%	6.3%	-0.4%	-5.3%	-5.8%	-0.6%	0.0%
大学(理系)	10卒	44.2%	51.6%	95.9%	0.5%	1.7%	2.2%	1.6%	0.4%
	09卒	31.0%	57.4%	88.4%	1.0%	8.2%	9.2%	2.4%	0.1%
	10卒-09卒	13.2%	-5.7%	7.5%	-0.5%	-6.5%	-7.0%	-0.8%	0.3%

資料提供:株式会社ジョブウェブ(毎日コミュニケーション「2010年新卒採用予定及び 採用活動に関する企業アンケート」を基に作成)

13

学生の就職をめぐる状況

⑦ 近年の特徴

- ◆ 就職活動の一層の早期化にも関わらず、なかなか内定を取れない 学生が増加している傾向 (大勢集まるが長期間をかけて大勢ふるい落とされる)
- ◆「求人倍率」の性質が変化している可能性 企業の求人における「量より質」の重視 ※ グローバル経済の下での競争の激化
- ◆ バブル経済の崩壊以降、円滑な「大学と職業との接続」を行えない 人々が増加するとともに、景気の変動でかなりの増減を見せる傾向 ※ 就職に対する学生の不安の高まり

企業と学生双方の合理的な適応行動が、むしろ問題状況を悪化 させている可能性

- ⑧ 問題の背景 日本的雇用システムの動揺と縮減
- ◆ 高度成長からバブル期までの恒常的な経済成長・人手不足時代
 - •中核をなす正規雇用者と周辺的な非正規雇用者
 - 長期安定雇用、年功的処遇、能力開発主義の下での「訓練可能性」の重視

大学教育の成果に関心が希薄な企業と、職業能力の形成に関心が 希薄な大学との間にあって、それでも殆どの学生が就職できた

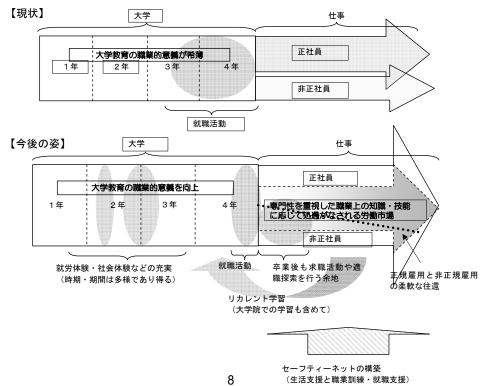
- ◆ グローバル経済の下での循環的な成長(低成長-マイナス成長)時代
 - ・正規雇用の縮小と非正規雇用の拡大(二極分化の進行)
 - ・「即戦力」的人材需要の高まり(量から質)と、若者の「雇用の調整弁」化
 - 大学進学率の向上による学生人口の増大と、「大学生」の多様化

採用の需給バランスが構造的に変化したにもかかわらず、学生は、大学 教育で身に付けた職業能力を殆ど主張できない状態で、不首尾に終わった 場合のセーフティネットもないまま、厳しい就職活動に臨むことを余儀なく されているのではないか。

15

学生の就職をめぐる状況

⑨ 現状と今後目指すべき姿との対比



現在の就職・採用活動の問題

- 肥大化がもたらす行き詰まり
- ◆ 就職・採用活動が肥大化するほどに、その効率性は低下 同じような志望動機と同じような採用基準の下でのゼロサムゲーム
- ◆ 景気の変動次第で、少なからぬ学生が職を得られなくなる状況



社会全体の損失

学生: 足を運んでは断られる就職活動がもたらす疲弊感と、

就職に失敗して卒業した場合の再チャレンジの困難性

企業:肥大化した採用活動の非効率性がもたらす徒労感と、

早期離職者の高止まり傾向

大学: 就職・採用活動の圧迫による教育機能の空洞化

17

現在の就職・採用活動の問題

② 新卒一括採用方式の功罪

- ◆ 現在も大半の学生が卒業と同時に就職できているのは、長年の採用慣行である 新卒一括採用方式の大きなメリットであり、今後も引き続き主要な採用方式として 存続していくことが重要
- ◆ しかし新卒一括採用方式には、一度大学を卒業した者は、翌年度の卒業予定者 を対象とした採用枠組みには再び応募できないという暗黙の慣行が付随



生涯の特定の時期、特定の世代へのリスクの偏在

「一度しか来ない列車」に乗り遅れた既卒者は、その後に正規雇用の職を得ることが困難になる傾向 → 学生の不安感の増幅と、「就職留年」現象の惹起

過度に単一的で硬直的なシステムがもたらす窮屈さ 海外留学を含む、若年ならではの多様な生き方が容認されにくい状況の形成

「大学教育の分野別の質保証の在り方について」 で提案している「当面の」対応策

従来の対策枠組みを抜本的に拡大する必要性

- ◆ 学生が意義の乏しいエントリーの多発に走らずにすむよう、適切なキャリア ガイダンスを充実
- ◆ 意義の乏しい就活プロセスの徒な肥大化は抑制する一方で、企業を含めた 「外の世界」を知る機会は、むしろ早期から整備
- ◆ 学事日程と就職活動の両立のために、土日祝日や長期休暇の有効活用など を折り込んだ具体的なルールやプロセスを大学と産業界とが協働して整備
- ◆「就活」に伴う学生の負担の軽減(地方から出てくる学生に対する支援や メンタル面での対応等)
- ◆ 就職できない若者に対するセーフティーネットの構築(職業訓練・生活支援・ 就労支援)や、採用における「新卒」要件の一定の緩和
- ◆ 新しい就職・採用活動の在り方の検討・複線化(例:「仕事」に対する目的意識 を明確にする、緩やかな職種別採用方式への期待)
- ◆ そして、大学教育の職業的意義の向上と、社会によるその適切な評価

10

「3年までは新卒扱いに」の提言に関して

◆ 予想外に大きな反響

かつて殆どの学生が円滑に就職できた時代は大きな問題ではなかったはずだが、 低成長期に入って厳格な新卒主義の負の面が増大。ある意味で旧来のシステム が時代に合わなくなってきたことの象徴とも言える問題であり、多くの人がそのこと を感じながらも、今まではっきりと口にされることがなかったのではないか。

◆ 新卒要件の緩和の意義

確かに就職のパイ自体が拡大するわけではないが、一発勝負のリスクはある程度 分散することが可能となる。また、今日においても既卒・新卒で厳格に色分けする ことの妥当性について、問題提起を行うことも重要と考えた。

- ◆ なぜ「3年」なのか
 - 「最低でも3年間は」という趣旨。景気変動の平準化にはある程度の期間を要するであろうことともに、企業の年功的な賃金体系との整合性も考慮した。
- ◆ 早期化の抑制の前にまずセーフティネットを 学生の「就活」問題をめぐっては、従来は主として「早期化の抑制」に目が向けられてきた。早期化の抑制も重要だが、それだけでは、むしろ就職からこぼれ落ちてしまう学生を増大させる危険もある。また、「後がない」状況が、現役時代の就活を過熱化させている面もあると認識した。

本日のシンポジウムで検討いただきたいこと

- ◆ 問題も多い現在の就職・採用活動の効率化・実質化 長期化・早期化がもたらす学生と企業双方の疲弊と、大学教育の 空洞化を改善するにはどうしたよいのか。建前論でもゼロサムゲーム でもない現実的な改善策は何か。どうすれば実現できるか。
- ◆ 求職と採用の構造的な需給ギャップにどう対応するか 現在の「就活」のシステムは、未だに大企業と伝統的な大学とを想定 した旧来のモデルの延長線上にある。恒常的な低成長下での大学 進学率50%という現実を直視した、新たなシステムが必要ではないか。
- ◆ 将来に向けて日本の若者の力を引き出すには 最近の若者に対しては厳しい評価が多いが、現在の「大学と職業との 接続」の在り方が若者を萎縮させている面もあるのではないか。 若者が希望を持てる社会の在り方を提案していただきたい。

21

ご静聴ありがとうございました。



新卒一括採用と若者不幸社会

~誰がどう得をしているのか 当事者はどのような意識なのか~

経済評論家 勝間和代

1.気持ちの悪い風景

- ★学3年生が、黒いスーツに白シャツ、黒髪をひっ つめて、企業まわり
- 何十社も回っても、決まらない彼等
- ◆ 大学名で実は登録できる会社が決まっている
 - 東大ならOK、〇〇大学なら「すでに満員」と表示されるウェブサイトたち
- 参加することは乗り気でないか、参加しないとます ます弱くなる
- 誰も得をしていない。ルーザーズゲーム

2. 気持ちの悪い風景を生み出すもの

- ◆ 人気企業に入れるのは、コネがあるか、よほど 優秀かのどちらか
- 情報弱者である若者たち、中堅中小は情報格 差があってわからない
- 新卒一括採用から離れることは、ハイリスクーローリターン
- 新卒一括採用は、ローリスクーミドルリターン

2

3. 人事採用者の本音

- 企業風土を乱す人は入って欲しくない
- 何人も合うと、だいたい採用したい人は同じ
- どうせ新人には大きな期待はない

4. 何をすべきか

- リスクはあっても、学生・人事採用者ともにレー ルから外れてみる
- どちらもインターンや通年採用を進める
- 徹底的に「風土」を醸成する
 - 多様性を許容する風土
 - 教育して社内に人事資本を貯める風土
- 海外で学ぶのがオプションとして手っ取り早い
- 一英語環境、外資環境

4

5. 幸せになるために

- 動める方は、自分がいつでも辞めることが出来る自由、ポータブルスキルを手に入れる
- ◆ 人材にノウハウを貯めることにより、企業が差別 化することと合致する
- 信賞必罰を受け入れる
- 長時間労働をせず、スキルアップのための自己 投資を行う

6. 最後に~運がいい人の4つの習慣

- リチャード・ワイズマン博士の分析
 - (1) 気持がオープンで気づきがある
 - (2) 直感に従っている
 - (3) いつもいいことがあると期待している
 - (4) 不幸を幸運にすることができる

新卒者雇用・特命チーム 新卒者雇用に関する緊急対策

平成22年11月22日 内閣総理大臣補佐官、特命チームリーダー 寺田学

新卒者雇用に関する緊急対策について

- 〇ターゲット: 新卒予定者(大学4年生、留年生、高校3年生)、新卒未就職者 〇中心的問題意識:
 - ① 採用意欲の高い中小企業と大企業志向の強い新卒者等とのミスマッチ
 - ② 中小企業の新卒者採用に係るコスト、リスクの軽減

新卒者等

○ 就労意欲・能力等に働きかけ

- 大学におけるキャリアカウンセラー増員等
- ・ 面接会等における臨床心理士等による 相談の実施
- ・ 学生の就業力を向上させるための支援 プログラム

グリー・ファイング機能の 強化

- ・ジョブサポーターの<u>倍増</u>に よるマッチング
- ・中小企業<u>1万社</u>をWeb等で マッチング
- ・説明会をセットにした就職 面接会の実施

中小企業

○ 新卒者採用に係るコスト・ リスクを軽減

~インターンシップ・トライアル雇用3倍増

- 3年以内既卒者のトライアル雇用を行う 奨励金の創設
- ・ 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大 奨励金
- 短期から半年間までのインターンシップ
- ・ 自治体が主体となって行うトライアル雇用(京都ジョブパーク方式)の全国的展開
- トライアル雇用やインターンシップでの NPO等による雇用促進

関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップ・サービスの推進

- ・国・地方・労・使・学校からなる「新卒者就職応援本部」の設置
- ・「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップ・サービスの推進

- 1. 新卒者等に対する相談支援の強化
 - 〇キャリアカウンセラー等の増員【文部科学省】 【9月22日から増員開始】

キャリアカウンセラーの配置校を倍増し、学生の個々の能力や適性に応じたきめ細やかな就職相談を 行うなど大学における就職支援体制を強化(248校→421校)。

〇学生の就業力を向上させるための支援プログラムの充実【文部科学省】【9月28日から実施】 産業界との連携による課題解決型授業など、学生の卒業後の社会的・職業的自立に向けた優れた取組を 国として支援する、「大学生の就業力育成支援事業」の選定取組を拡充(130件→180件)。

- 2. 求人意欲の高い中小企業と新卒者等の集中的なマッチングの促進
 - O「ジョブサポーター」の倍増によるきめ細やかな支援【厚生労働省】[8月31日から増員開始]

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増(928人→1,753人)し、中小企業と新卒者等との

マッチングに集中的に取り組む。<u>正社員就職件数 7,869件(平成22年4月~8月)</u>

【ジョブサポーターによる中小企業とのマッチング事例】

ジョブサポーターが、自社のHPに採用情報を掲載している中小企業を見つけ、会社訪問。英語の出来る大学新卒者を採用したい意向を聴取し、新卒応援ハローワークに求人を提出してもらった。また、県内の外語大のキャリアセンターから依頼により相談を受けていた未内定者(通勤圏の求人が見つからない)に、当該求人を紹介し、マッチングに成功した。

- O「緊急総合経済対策」(10月8日が閣議決定。以下「補正予算」という。)により、ジョブサポーターをさらに増員(1,753人→2,003人)し、定着支援や担当者制による個別支援を実施予定。
- ○「中小企業採用力強化事業」の拡充【経済産業省】[5月18日から実施中]

対象企業の拡大、新たに地域におけるU・Iターン等を目的とした合同企業説明会の追加開催等により、中小企業と新卒者との雇用ミスマッチ解消を一層推進する。

実績: 登録学生数 38,197人、 参画企業 2,356社(11月1日時点)

〇中小企業を中心とする企業と学生のミスマッチ解消【経済産業省】

ジョブカフェにおける中小企業等向けの求人開拓を一層進めるとともに、その魅力を発信する事業等を強化する。

〇 補正予算により実施予定。

○「雇用意欲企業」の発掘・拡大【経済産業省】[9月14日に実績調査結果を公表】

採用意欲があり、人材育成に優れる企業をウェブページ等を通じて情報発信。

実績:回答のあった企業のうち、807社が9,822人を採用。781社が「今後の採用予定あり」と回答

3. インターンシップ・トライアル雇用の推進

○既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金の創設【厚生労働省】

【9月24日から実施】

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を支給。

対象求人53,413人、対象者数12,050人、トライアル雇用開始者数 814人。(10月24日現在) 対象求人数は、事業開始(9月末)の16,608人から急増。

【有期雇用(原則3か月)1人月10万円、正規雇用移行から3か月後に50万円支給】

【トライアル雇用を活用した事例】

大学卒業後、就職活動を行っていたが、限界を感じ、ハローワークに来所。一般求人への応募を行っていたが、経験不足、条件が合わず、不採用が続いた。ハローワークから既卒者トライアル雇用求人を継続して送付するとともに、書類作成指導を繰り返し行った。教育機関の事務に既卒者トライアルで採用に至った。

O 補正予算により、23年度末まで延長するとともに、長期の育成支援が必要な者を有期雇用し、必要な訓練等 を実施の上、正規雇用化を目指す事業(「既卒者育成支援奨励金」)を実施予定。

<u>〇多様なインターンシップ機会の提供</u>

- ①半年間までのインターンシップ機会の提供【経済産業省】【9月24日から実施】
- ・ 中小企業における半年間のインターンシップ機会の提供を支援(新卒者就職応援プロジェクト)。
- ・ 今年度前半では、4,988件の実習が成立。

これまでに実習が終了した 1,314人中就職した者は 484人。(10月20日時点)

- ・ 予備費により今年度後半から事業を再開。これまでに 131件の実習が成立。(10月29日時点)
- ②短期のインターンシップ機会の提供【厚生労働省】【9月24日から実施】
- ・ 未内定者や卒業後3年以内の既卒者を対象に、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて、 短期(最長1か月)のインターンシップ機会を提供。

〇京都ジョブパーク方式の全国展開【厚生労働省】 【9月10日から実施】

各地方公共団体において、重点分野雇用創造事業を活用し、経済団体や労働局等、地域の関係者と連携 しながら、未就職卒業者を対象として、働きながら経験や技術等を習得させる事業を積極的に展開。

4. 関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップ・サービスの推進

○「新卒者就職応援本部」の設置【厚生労働省】[9月24日から実施】

全都道府県労働局に、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を行う。<u>9月24日に47労働局</u>において全国一斉に設置、10月29日までに47労働局で第1回会合を実施済み。

新卒者就職応援本部において、地域が一体となって新卒者の就職支援を行うべく「新卒者支援宣言」を 29労働局で策定済(別紙参照)。

○「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップ・サービスの推進【厚生労働省】 【9月24日から実施】

全都道府県労働局に、新卒者等が利用しやすい専門のハローワークとして、「新卒応援ハローワーク」を設置し、大卒就職ジョブサポーターによるワンストップの就職支援を実施。9月24日に47労働局に1カ所ずつ設置済み、11月8日までに8カ所新設、計55カ所に。

実績: 9月24日~10月22日の利用者数24,943人

5. 既卒者の新卒枠での採用拡大

<u>○「青少年雇用機会確保指針」の改正:「卒業後3年間は新卒扱い」に。</u>【厚生労働省】 【11月15日公布】

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請予定。 10月27日労働政策審議会職業安定分科会において諮問・答申。

○新卒枠で既卒者を採用する企業への奨励金の創設【厚生労働省】【9月24日から実施】

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」を支給。

実績: 対象求人6,263人、対象者数5,466人、就職者数 44人(10月24日現在)

対象求人は、事業開始(9月末)の2,031人から急増。

【正規雇用から6か月経過後に100万円支給】

〇 補正予算により、23年度末まで延長予定。

※ このほか、大学等とハローワークの一体的就職支援(面接会の共催等)、大学等の就職支援担当者向けメルマガの発行、 大学等の就職保護者等関係者への啓発文等の送付による働きかけの実施、新卒者に対する地域の中小企業PR(地元企業 を活用した高校内企業説明会の実施等)などに取り組む。

別紙

新卒者就職支援宣言

平成22年10月26日 福岡新卒者就職応援本部

福岡県の新卒者の就職環境は非常に厳しい状況にあり、平成22年3月卒業者の3月末時点の就職内定率は、高校生で92.1%、大学生で82.4%とここ 十年間では最低水準に迫る非常に厳しい状況となっています。

また、平成23年3月卒業者の就職環境についても、求人数が厳しかった昨年 度をさらに下回り、2年前のおおよそ半減となるなど、さらに厳しい状況が続く ことが懸念されています。

そして、今、明日への夢と希望を抱き、自らの力を育むため、懸命に努めてき た若者たちが、社会へ飛び立てぬまま、その翼を納めようとしています。

資源の乏しい我が国にとって、人材こそ社会の礎であり、若者は、無限の可能 性を秘めたかけがえのない存在です。若者の職業能力の蓄積がなされないと、中 長期的な国際競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定 就労の増大や生活基盤の欠如による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、 ひいては社会不安の増大、少子化の一層の進行等深刻な社会問題を惹起しかねま せん。これからの日本を担う若者が、生きる自信を持ち、その能力を高め、いき いきと活躍できる社会を形づくることは、私たちに課せられた使命でもあります。

こうした状況を踏まえ、「福岡新卒者就職応援本部」に参集する国の機関、地方 公共団体、教育機関、経済団体、労働団体及び関係機関は、相互の緊密な連携の もと一致協力して様々な支援策に取り組むことを決議いたしました。

本日、私たちは、正社員として働きたいという新卒者、既卒3年以内の就職希望者の切なる声に応え、将来ある新卒者等が能力を活かせる安定した職業に一日 も早く就職できるよう、以下のとおり、総力を挙げて取り組むことをここに宣言 します。

【構成機関・団体】

福岡県、北九州市、福岡市、久留米市、飯塚市

九州地区大学就職指導研究協議会、福岡県大学等就職問題連絡協議会、日本私立大学協会九州支部 福岡県高等学校進路指導研究協議会、福岡県私学協会、福岡県立高等学校長協会

福岡県経営者協会、福岡県商工会議所連合会、福岡県商工会連合会、福岡県中小企業団体中央会 日本労働組合総連合会福岡県連合会

社団法人 福岡県雇用対策協会、独立行政法人 雇用・能力開発機構福岡センター 九州経済産業局、福岡新卒応援ハローワーク(福岡中央公共職業安定所)、福岡労働局

(※順不同)

新卒者就職支援宣言にもとづく具体的なとりくみ

次の目標を掲げ、これまでの就業支援に加え以下の項目に取組みます。

I 目標

1. 高等学校卒業予定者

平成23年3月末時点における就職内定率が、過去5年間の平均を上回ることを目指 します。

2. 大学等卒業予定者

平成23年3月末時点における就職内定率が、過去5年間の平均を上回ることを目指 します。

3. 既卒者(3年以内の学校卒業者)

平成23年3月末までの間に、1,000人以上の就職を目指します。

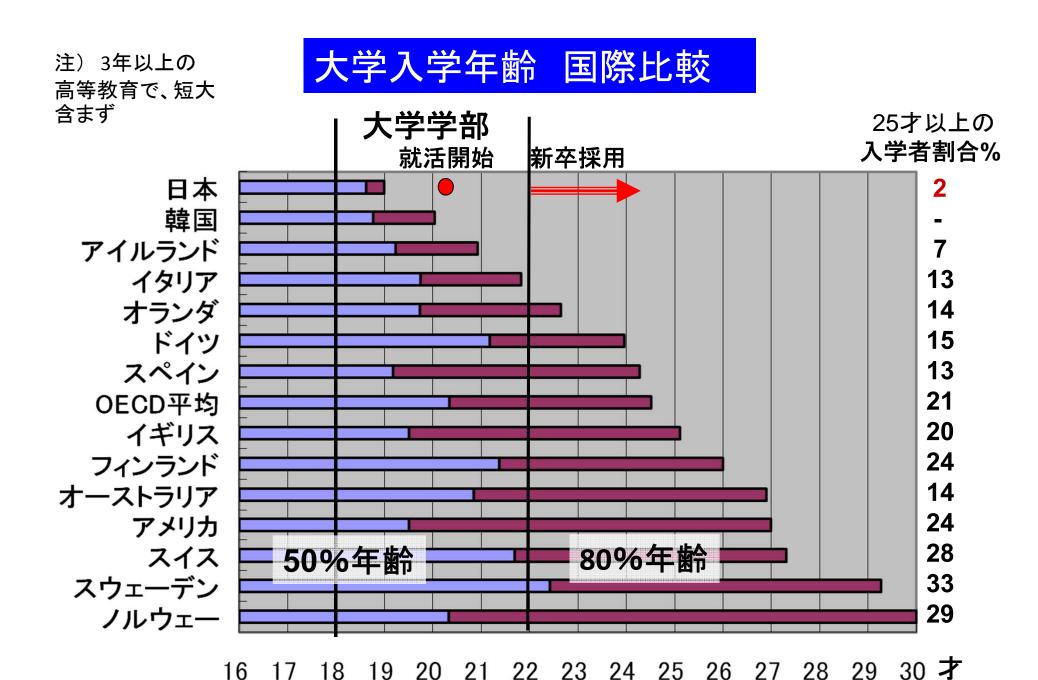
|| 取り組む事項

「福岡新卒者就職応援本部」に参画する各機関が連携して当面次の事項に取組みます。

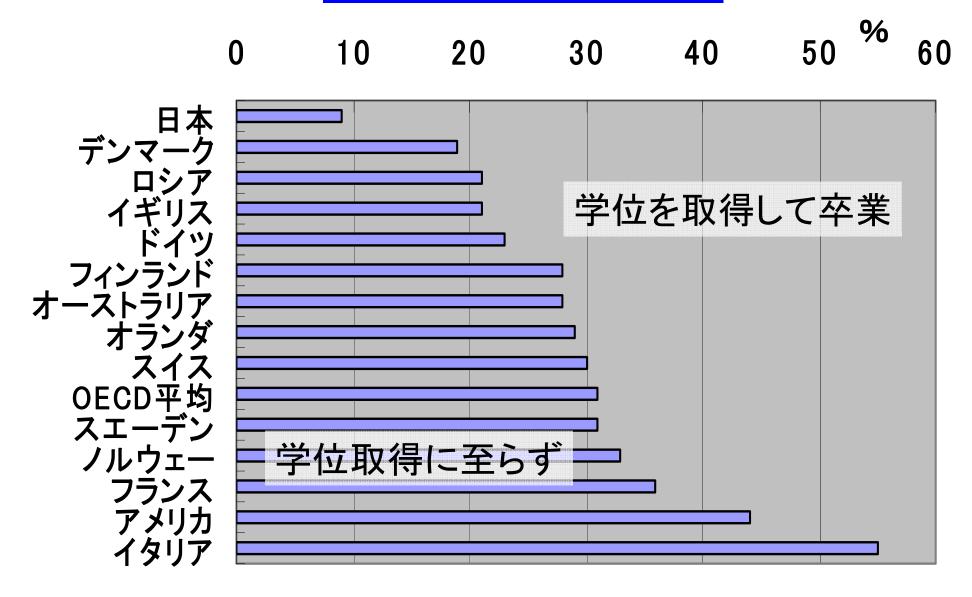
- 新卒者就職支援に関する緊急対策を実施します。
- 2. 新卒求人等の総量確保と就職希望者ニーズに即した個別求人開拓に取り組みます。
- 3. 新卒者等と求人の効果的マッチングを推進します。
- 4. 新卒者等に対する就職に関する情報提供を強化します。
- 5. 高校生・大学生等に対する職業意識形成支援等を強化します。
- 高校生、大学生等の保護者に対して、厳しい雇用環境の理解を求めるとともに、地元 企業への就職や正規雇用としての就職等について働きかけます。
- 7. 地元企業への支援を図る取組みを推進します。

公開シンポジウムー大学教育と職業との接続を考える 第1回 大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策 パネリスト 大橋秀雄 資料

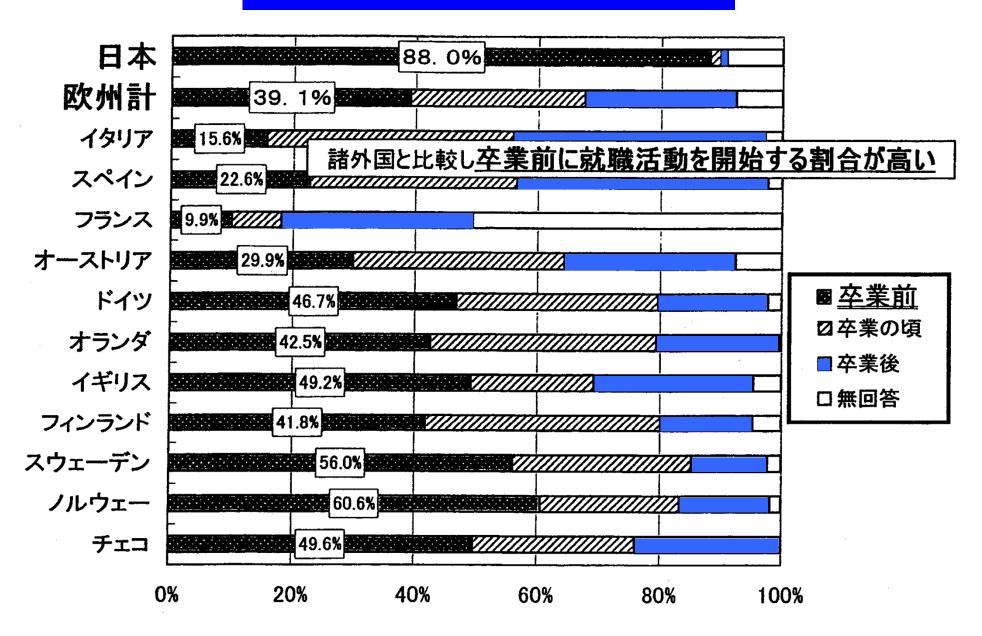
- 日本の大学は、三つのインデックスで例示するように、世界に冠たる特異性を 誇っている。それは、採用側の二一ズに応える形で形成されてきた。
- 大学の出口=新卒一括採用 「新卒採用の樹」の根が張る大学の中味は、こ の構図を支える詰め物の役割を果たしてきた。
- IMDの国際競争カランキング 総合1位、大学貢献度ビリの現実。 かつての "栄光の日本的経営"と"期待されない大学教育"はコインの表裏
- 就職協定の導入と破棄 50年前から同じせめぎ合いが繰り返され、その場そ の場の対応が続いた。
- 新たな就職協定、既卒3年新卒扱い・・小手先の対応では、就職環境の構造的 変化に対応できない。
- これからの道:
 - ▶ 単線型新卒一括採用ルートとは別に、求人目的を明確にした複線型採用 ルートを強化する
 - ▶ 採用側の求人目的ごとの評価機能を高める



大学中退率 国際比較

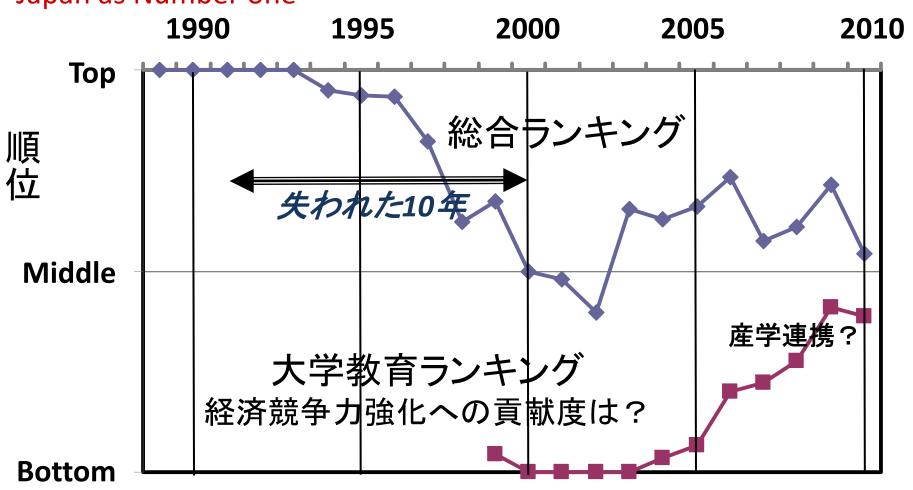


就職活動開始時期 国際比較



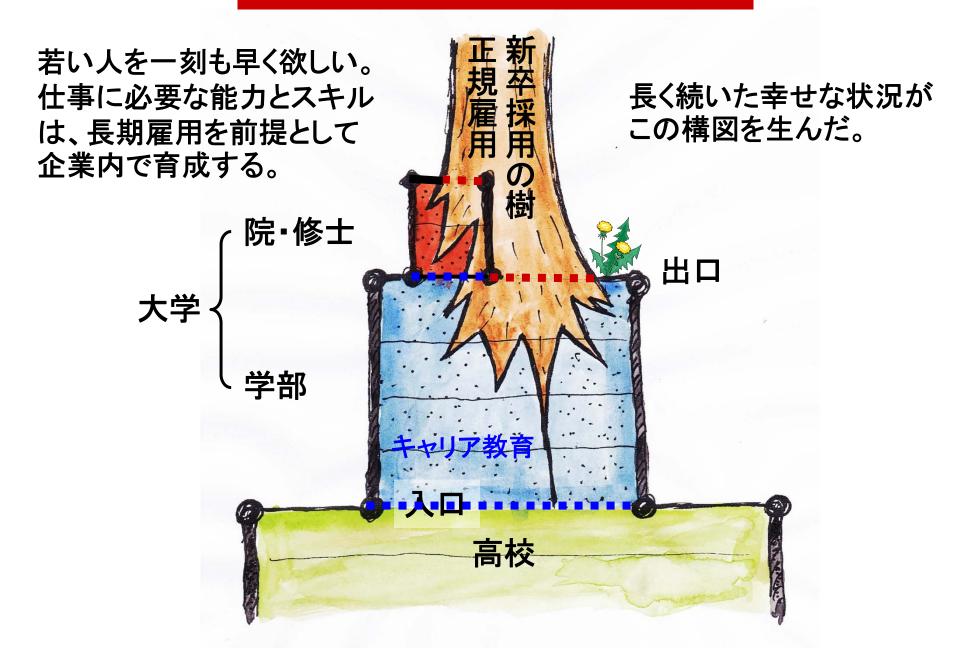
大学教育の評価 IMD国際競争カランキングから



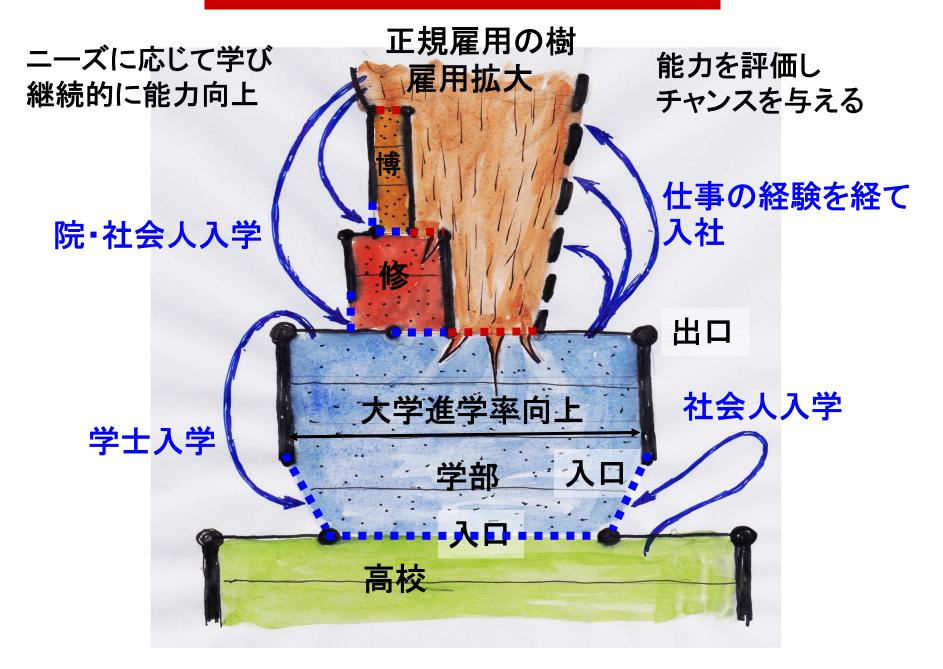


Does it meet the needs for a competitive economy?

大学と職業の接続 単線モデル



大学と職業の接続 複線モデル



単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

企業にとって

- 世界一未熟な集団の中から、将来を担う人材を選ばなければならない。
- 離職率の増加。平均3年で3割離脱、企業規模が小さくなるに従って増加する。
- ネット社会。応募が激増して採用業務が煩雑化し、採用コストが増大する。
- 多重内定により、計画的採用が困難になる。
- 標準採用プロセスに乗らない、特色ある人材を疎外してしまう。

単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

学生にとって

- 内定が決まれば極楽、決まらぬうちは地獄。
- 極楽でも地獄でも、学業に身が入らないことは同じ。
- 新卒採用列車に乗り込んだとしても、大学で時間を浪費したツケは消えない。
- 留学は損、長期インターンシップは損。自らを強くする意欲 を削がれる。

単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

大学にとって

- 期待されない大学教育。その屈辱的状況
 (水)。
- - すっとって
- 内へとよまの若者。企業と国家の国際競争力を弱める。

どうすればよいか

短期的には

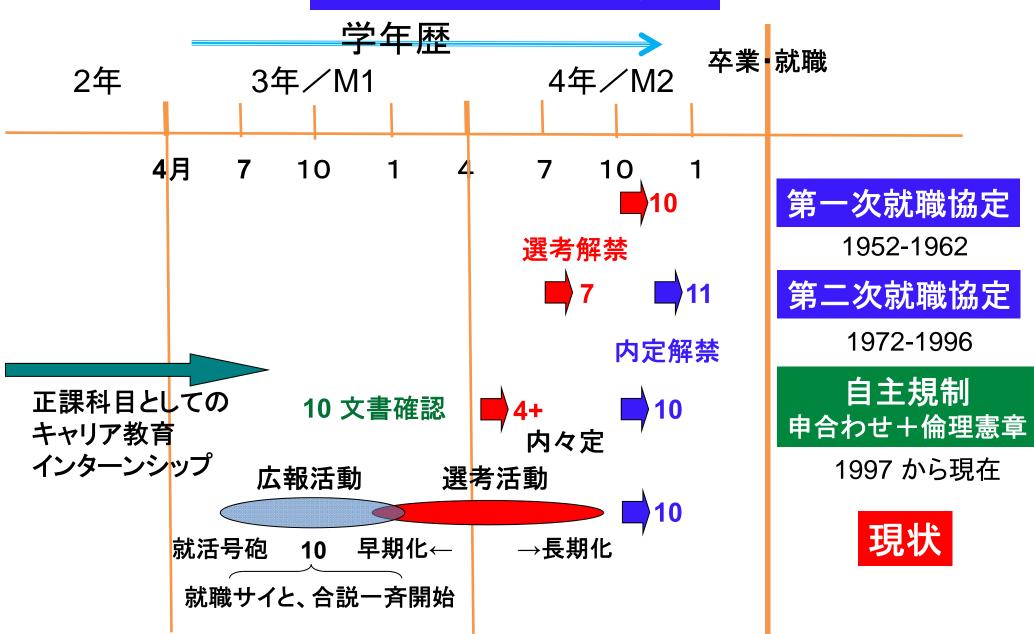
• 政府の新卒採用支援を含め、見えている対応を強化する

長期的には

- 単線型新卒一括採用ルートとは別に、求人目的を明確に した複線型採用ルートを強化する
- 採用側の求人目的ごとの評価機能を高める

The End

就職・採用ルールの変遷



公開シンポジウム「大学教育と職業との接続を考える」 第1回「大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策」

パネルディスカッションでの発言メモ

児美川孝一郎(法政大学)

- 1. 「大学生の就職をめぐる諸問題」の射程
- ▶ リーマンショック以降の現実は、もともとあった問題が可視化し、社会問題化
- 構造的な問題として、1990年代以降、「新規学卒就職」という「移行」システムが徐々に制度疲労
 - →背景には、日本型雇用の縮減、大学のユニバーサル化
- 2. 何が「問題」なのか?
- ▶ 就職難
- 就職活動の早期化、長期化
 - →大学教育と学生を圧迫
 - →企業側の採用活動の負担
- 採用基準の「不透明性」
- ▶ 採用における「新卒」主義
- ▶ 相変わらずの離職率
 - →これらは、確かに大きな「問題」。何らかの対応も必要 しかし、所詮は「ある程度の偏差値の大学」と「大企業、中堅企業」との接続の 問題では?
 - →本当の(もうひとつの) 大問題は,「新規学卒就職→日本的雇用」という正社員 システムには,もはや乗ることのできない大学生の大量発生? つまりは、従来型の「移行」システムの機能不全
- 3. 何を課題として認識すべきか?
- ▶ 当面・緊急の課題

企業側、学生・大学側の双方を疲弊させている現行の「就活」の適正化 非正規雇用から出発する若者の処遇の改善

▶ 中・長期的な課題

大学教育と企業における雇用との"つなぎ直し"

- →大学教育の職業的レリバンス、キャリアガイダンス機能の強化
- →企業における雇用構造の改革(複線化)

- 4. 企業に期待したいこと
- ▶ 「就活」の適正化への協力
- ▶ 「層別」の人材要求を明確にすること
- 大学教育の中味(専門性)との連携を意識した、緩やかな職種別採用の導入→雇用構造の柔軟な複線化、キャリアラダーの構築
- ⇒ 労働者の「働き方」と「働きがい」への配慮

5. 大学が取り組むべきこと

- 「大学の機能分化」を自覚(覚悟)した教育活動
- ▶ 「各大学の卒業生が赴くだろう仕事の世界」で必要とされる能力を意識した教育
- ⇒ 学生と保護者の「幻想」のクールアウト
- ▶ 「従来とは異なる雇用の世界に漕ぎ出ていく構え」づくりと「身を守る術」を軸にしたキャリア教育

6. 若者自身が社会参加を

- ▶ 仕事につくこと、そのための「準備」をすることじたいが、社会への参加の一形態
- ▶ 「就活」と「雇用」という社会問題への意見表明,行動
 - →キャリア教育とシティズンシップ教育の統一的な追求

「大学と職業との接続を考える」シンポジウム 首都大学東京4年・NPO 法人 POSSE 寺岡 秀

就活生がうったえる就活の問題点――<負担>・<不明>・<不安>

■企業に対して

- 1. 就職活動の〈負担〉が大きすぎる!
- お金

交通費だけで合計10万円以上を超えることも珍しくない。

•時間

説明会や面接、移動にかかる時間。

エントリーシートの記入量が多く、1社を書くために1日かけることもある。

早期化のせいで3年時から大学の授業より就活を優先しなければいけない。 長期化した場合、就活が延々と続き辛い。

•肉体的負担

多大な時間を要することは肉体的な疲弊をもたらす。

面接回数の多さ。休める日がない。

【事例】電車が遅延したことが理由で遅刻したら面接を受けさせてもらえなかった。

•精神的負担

企業の対応からくるみじめな感覚。圧迫面接をする必要はないのではないか。 不合格の通知が来ないので徒労感を覚える。

【事例】説明会の開催が少なくて予約できなかったのに面接時に「君は説明会1回しか来てないの?」と言われた。

- 2. 就職活動において〈不明〉な点が多すぎる!
- •採用基準

社会人基礎力(○○力、○○性)は大学で身につくのか。基準がわからないのでなぜ落とされたのかもわからない。

合否の通知でもなぜ不合格なのか教えてもらえない。

【事例】「君と一緒に働きたい」と面接で言っておきながら不合格にされた。

•終りが見えない

就活が早期化・長期化していて、時間的な展望がもてない

・入社後どんな働き方をするのかわからない労働条件は必ずしも明示されない。 苛烈に働かされるかもしれないことに脅かされる。

■大学に対して

3. 大学教育と就職・仕事との接続に関して〈不安〉が多い!

•授業

学術専門的な知識ばかりを教えるよりも、就活やその後の仕事にとって有効性のある授業をしてほしい。

【事例】ゼミのディスカッションを活発にさせるような教員の配慮がない。

【事例】学部にゼミがないのでプレゼンテーションをする機会が少ない。

・就活セミナー

「マナー講座」や「面接対策」ばかりを実施されても採用活動で求められる能力はつかない。業界に関するリアルな情報を手に入れにくい。

- OBとのつながりが欲しい。
- ・就活へのガイダンス等の開始時期 入学時から就活に向けて煽り過ぎ、競争を助長させないで。

・労働法教育がない

入社後について不安なので、仕事で困ったときにどうすればいいかをきちんと教えるべき。

どんな働かされ方をするか〈不安〉なので少しでもましなところを探そうとたくさん企業を受ける。それによって〈負担〉が増大する。

- ■就活生がこれだけは最低限主張したい3つのこと
- 1. 曖昧な採用基準での選考はやめてほしい。

そもそも、社会人基礎力などの能力は企業で働く中で身につけるものではないか?もっと具体的で明確な技能や能力を基準に選考してほしい。

2. 新卒者への限定はやめてほしい。

なぜ既卒だとダメなのか?中途採用は経験者のみ。企業が学生と大学に「即戦力」を要求する一方で、既卒・未経験だと就職が厳しいので、在学中に内定を取らないといけないというプレッシャーにさらされる。

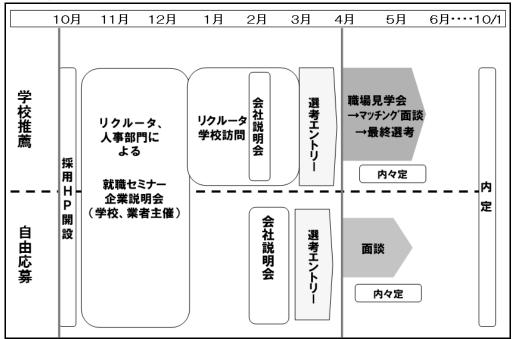
3. 大学に労働法教育を。

「選り好みしなければ就職できる」とはよく聞くが、入社してみたら「ブラック企業」であることは珍しくないので、大学は就活セミナーと労働法教育をセットで実施するべき。

採用を取り巻く現状と課題への対応

2010年11月22日 NEC人事部 牧原 晋

- 1. 企業を取り巻く環境の変化
 - (ア) 少子高齢化
 - (イ) バブルとその後の低迷がもたらしたもの
 - (ウ) グローバル化
 - (エ) 中途採用の増加
- 2. 当社の採用活動と課題
 - (ア) 当社の採用活動



(イ) 課題

- ① 多数の応募学生への対応
- ② 仕事への覚悟を持っていない学生
- 3. 現状を変えるには
 - (ア)企業としての取り組み
 - ① インターンシップの受け入れ
 - ② 産学連携プログラムの推進
 - (イ) 大学への期待
 - ① 自分のキャリア (卒業後5-10年) を考えるオリエンテーションの実施
 - ② インターンシップの単位化
 - (ウ) 学生の皆さんに考えてほしいこと
 - ① 「就社」から「就職」へ
 - ② 自分の軸を持つこと

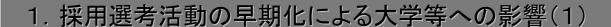
以上

東京大学提供資料

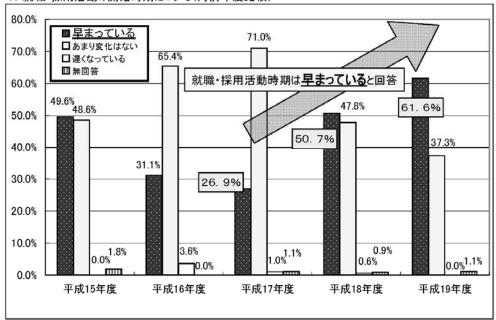


第1回「大学生の就職をめぐる諸問題と当面の打開策」 平成22年11月22日





1. 就職・採用活動の開始時期について(対前年度比較)



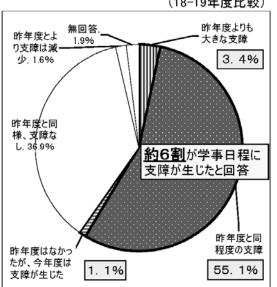
※就職問題懇談会「学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要」を基に作成。 (調査対象:国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校の就職指導担当部門職員)

出典:「採用還考活動の早期化の是正に関する要請」(2008.7) 国立大学協会ウェブサイト http://www.janu.jp/active/5voice.html

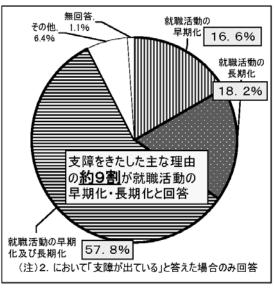


1. 採用選考活動の早期化による大学等への影響(2)

2. 就職・採用活動による学事日程への影響 (18-19年度比較)



3. 支障をきたした主な理由(18-19年度比較)



※就職問題懇談会「学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要」を基に作成。 (調査対象:国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校の就職指導担当部門職員)

> 出典:「採用選考活動の早期化の是正に関する要請」(2008.7) 国立大学協会ウェブサイト http://www.janu.jp/active/5voice.html



3

2. 就職問題懇談会からの要請

- 採用選考活動の早期化是正について
- ・ 採用広報活動について
- ・ 採用活動の公平・公正の確保について
- 新卒要件の緩和について
- 雇用問題の解決に向けて

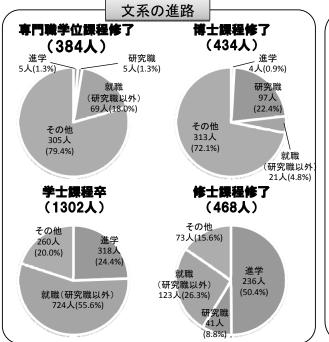
出典:「平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校 卒業・修了予定者に係る就職に関する要請」 就職問題懇談会(2010.9)

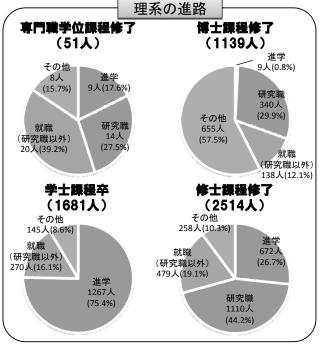


3. 東京大学の卒業生・修了生の進路 (平成21年度)

平成21年度東京大学の卒業生・修了生の進路<グラフ> (研究に関わる進路選択がどれだけなされているか)

研究に関わる(進学含む)進路選択 就職(研究職以外)に関わる進路選択 その他の進路選択(建学・就職以外) ※ただし、この5年Dが相当教会れると想定される(博士課程の場合)





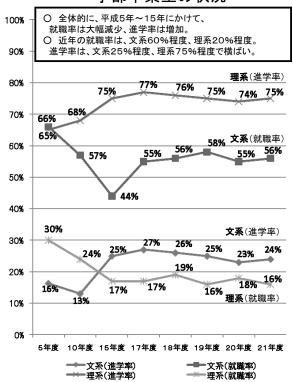
※表中「研究職」数については、平成22年度学校基本調査票「卒業後の状況調査表(2-2)」における、1科学研究者、2農林水産業・食品技術者、3機械・電気技術者、4鉱工業技術者、5建設・土木・測量 技術者、6情報処理技術者、7その他の技術者、8教員(大学・短期大学)とする。(次ページの課程別卒業生等の状況も同じ) 出典・平成22年度東京大学の概要、東京大学調べ



5

4. 東京大学の卒業生・修了生の進路 (推移)

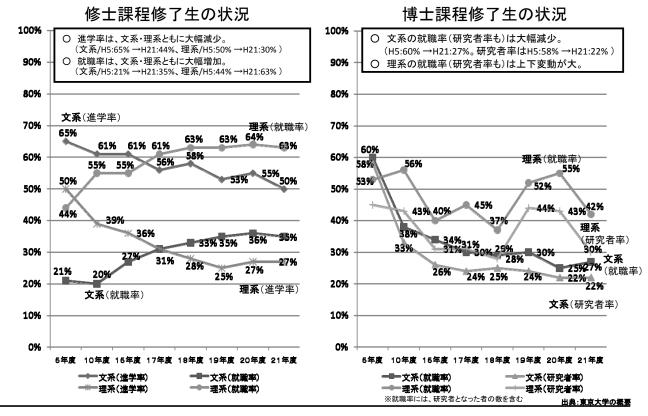
学部卒業生の状況



出典:東京大学の概要



4. 東京大学の卒業生・修了生の進路(推移)

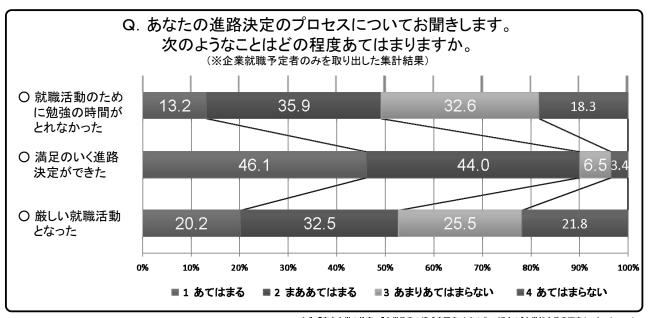


東京大学

7

5. 東大生の就職活動 ~企業就職予定者の就職活動に対する調査結果~

東大生の約半数が、就職活動のために勉強の時間が とれなかった、厳しい就職活動となった、と感じている。



出典:『東京大学の教育~「大学教育の達成度調査」からみえてくるもの』大学総合教育研究センター(2010.2)



6. 東京大学の行動シナリオ FOREST2015

東京大学の新しい将来構想(2010年3月策定)

濱田総長の任期中(~2015年3月)に東京大学が目指すことと東京大学が行うこと

『行動シナリオ』のビジョン

- 東京大学の知の公共性と国際性
- ・ 知の共創―連環する大学の知と社会の知
- ・ 真の教養を備えたタフな学生
- ・ 活力のある卓越した教員
- 高い能力と専門性を持つ職員
- 機動力のある経営





パンフレッ



ノノレツロ

9

7. 「タフな東大生」の育成 (重点テーマ別行動シナリオ4)

- 全ての学生が豊かな教養と深い専門性を備えた人材になるようにする。 特に、異文化体験を通じ、コミュニケーション能力や行動力を身につけさせる。 【例: 国際的な活躍に支障のない語学力の強化などを目指す】
 - 教育システムの改善(カリキュラムの構造化と幅広い学習を推進する仕組みの普及・展開)
 - ・後期課程・大学院教育を含め教養知を涵養する教育の充実
 - ・海外への短期留学の飛躍的拡大
- 多様な学生構成を実現し、相互に切磋琢磨する教育環境をつくる。 【例:2020年までに女性比率30%、留学生比率12%の達成を目指す】
 - ・留学生との交流により、異文化理解と切磋琢磨ができる仕組みの構築
- 卓越した学生が、自らの能力を最大限開花できるようにする。
- 多様な学生支援により、学生が安心して将来構想を設計できるようにする。
 - 卒業生組織との連携等によるキャリア形成を支援する取組の充実



10

回答

大学教育の分野別質保証の在り方について



平成22年(2010年)7月22日

日本学術会議

募集・採用に当たって

3年以内既卒者は 新卒枠で応募受付を!!

事業主の皆さまへ

「青少年雇用機会確保指針」が改正されました

新卒者の就職環境は、大変厳しい状況になっています。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、 在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに 新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」※に、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

- 二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。 当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。
- ※ この指針は、事業主の皆さまが、適切に青少年の募集及び採用を行うことができるよう厚生労働大臣が定めたものです。本指針に沿って、学校等を卒業後<u>少なくとも3年以内の方</u>は新卒枠での応募受付を行うなど、若者の雇用機会の拡大にご協力お願いいたします。

(改正の詳細内容など、詳細は次ページ以降をご覧ください)

既卒者を採用する企業を支援する奨励金を創設しました

- ▶3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金 →大学等を卒業後3年以内既卒者を新卒枠で 正規雇用した事業主に、正規雇用での雇い入れから*6ヵ月経過後に100万円支給*します。
- ▶3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 →中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を 有期雇用で育成し、その後、正規雇用に移行させた事業主の方に奨励金を支給します。
 - ・有期雇用期間(原則3ヵ月):対象者1人につき月10万円
 - ・有期雇用終了後の正規雇用から*3ヵ月経過後に50万円*
- ※ あらかじめハローワークへの求人提出が必要です。ご利用に当たっては、事前にハローワークへご相談ください。



青少年の雇用機会の確保等に関して 事業主が適切に対処するための指針

(平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号)

1 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

- ー ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、 職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- 二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者 についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定する こと。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年 間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を 設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することがで きるよう検討すること。

三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等 を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正当に評価するとともに、 応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来 性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。 また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとすること。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとすること。

3 事業主が定着促進のために講ずべき措置

ー 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への 定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

- (一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることのないよう、 業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を 明示すること。
- (二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。
- 二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- (一) OJT (業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT (業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。
- (二)職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。
- (三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

[主な改正点]

改正 その1 新卒者の採用枠に、学校等を 卒業後少なくとも3年間は応募 できるようにすることが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって 講ずべき措置】

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、**学校等の卒業時期**等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに 当たっては、できる限り年齢の上限を設けないよ うにするとともに、上限を設ける場合には、青少 年が広く応募することができるよう検討すること。 改正 その2 若者がジョブ・カード制度を 活用して職業能力の開発・向上を 図る場合に、安定した職業に就く機会を提 供することが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって 講ずべき措置】

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

ジョブ・カード制度の詳しい情報はこちらをご覧下さい。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)

改正 その3 若者が職業能力の開発・向上についての目標を定めるために、本人の希望に 応じて必要な情報提供や相談機会の確保などを行うこと、またその際に、職業能 力評価基準等を活用することが追加されました。

【事業主が定着促進のために講ずべき措置】

- 二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置
- (三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

職業能力評価基準の詳しい情報はこちらをご覧ください。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html)

■ 雇用対策法(昭和41年法律第132号)

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。