

労働政策フォーラム 2020年2月13日（木）
若者の離職と職場定着について考える
配布資料

多様化する若者の 就職支援と キャリアガイダンス

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門 主任研究員
深町 珠由



「多様化」に関するさまざまな論点

- 【1】採用選考機会の「多様化」
- 【2】就職活動手段の「多様化」
- 【3】若者・学生個人の「多様化」

【1】採用選考機会の「多様化」

- 新卒一括採用を基本とした雇用慣行から、**複線的で多様な採用形態への**段階的な移行（通年採用、ジョブ型採用等）
 - 一方、新卒一括採用については、22年春卒業予定者も、21年春卒業予定者と同様のスケジュール（採用選考活動開始を卒業修了年度の6月1日以降とする）とする政府の方針が決定されている（2019年10月）。
 - このような現状に対し、今後予想される学生の動きとしては・・・
 - ①新卒一括採用スケジュールを前提に動く層
 - ②早期から意欲的に企業と接触し独自に活動する（活動できる）層
 - ③上記にあてはまらず、一般的な採用スケジュールから出遅れる層

【2】就職活動手段の「多様化」

- 学校のキャリアセンター以外の多様な就活手段の存在
 - Webサービス・情報（就職情報サイト～個人が発信する情報等）
 - 支援機関・施設
 - ▶公的サービス（新卒応援ハローワーク等）
 - ▶民間サービス（就活塾、エージェントサービス等）
- 様々な就活手段やサービスについて、特徴や本質を正しく理解した上で、学生本人に合った方法を適切に選択・利用してゆくことが望まれる
- 一方で、一部の学生層については、学校のキャリアセンター側で就活実態を把握しづらいケースも存在する

大学キャリアセンターへ来室するのはいつ頃か？

■最初の来室機会・きっかけは？

- 3年生対象の進路登録（就職・進学含む）のために来室
- 3年生対象の個別面談のために来室（必須／任意どちらもあり）
- 3年生時点での自発的来室（例：就職ガイダンス直後の来室）
- その他（低学年次キャリア教育科目に関連した来室、教職員から受けた様々な呼びかけに応じる形での来室）

キャリアセンターを利用しない学生への連絡手段

□携帯電話 [16校/17校中]

- ◆日常業務に加えての対応となり職員側に大きな負担、返電率の低さに苦慮

□メール（一斉配信、個別配信） [15校/17校中]

- ◆ただしメール不着のケースや、読了の確認が困難で一方向的となりがち

□（最終手段としての）自宅へ電話 [11校/17校中]

□ゼミの教員経由での連絡 [9校/17校中]

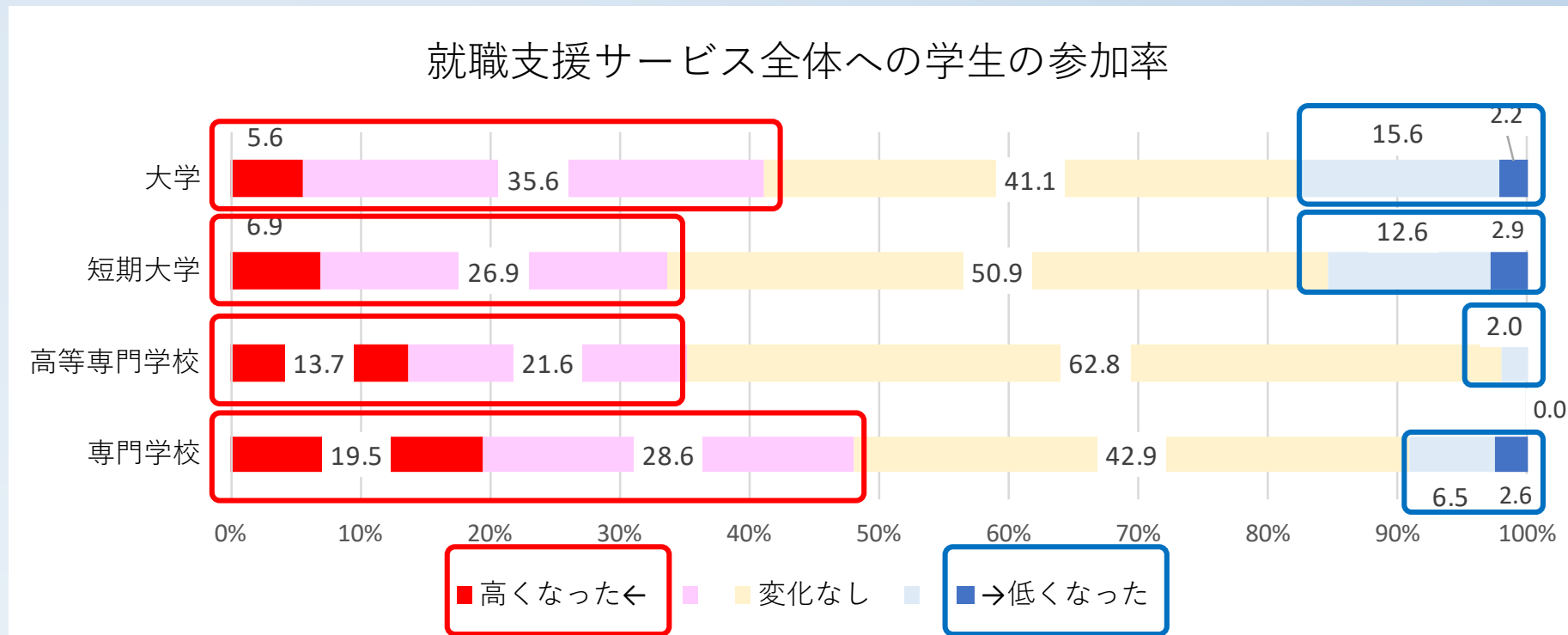
- ◆ただしゼミ無所属の学生、ゼミを長期欠席している学生の場合は連絡困難

□手紙・ハガキ（他の同封物と一緒に送付等） [4校/17校中]

□友人経由で連絡 [4校/17校中]

□その他（掲示板、授業後に捕捉等） [3校/17校中]

キャリアセンターでの就職ガイダンス、 就職支援サービスへの学生の参加状況



JILPT調査シリーズNo.116
(2014年3月)より
(大学459校・短大177校・
高専51校・専門学校77校
による回答)

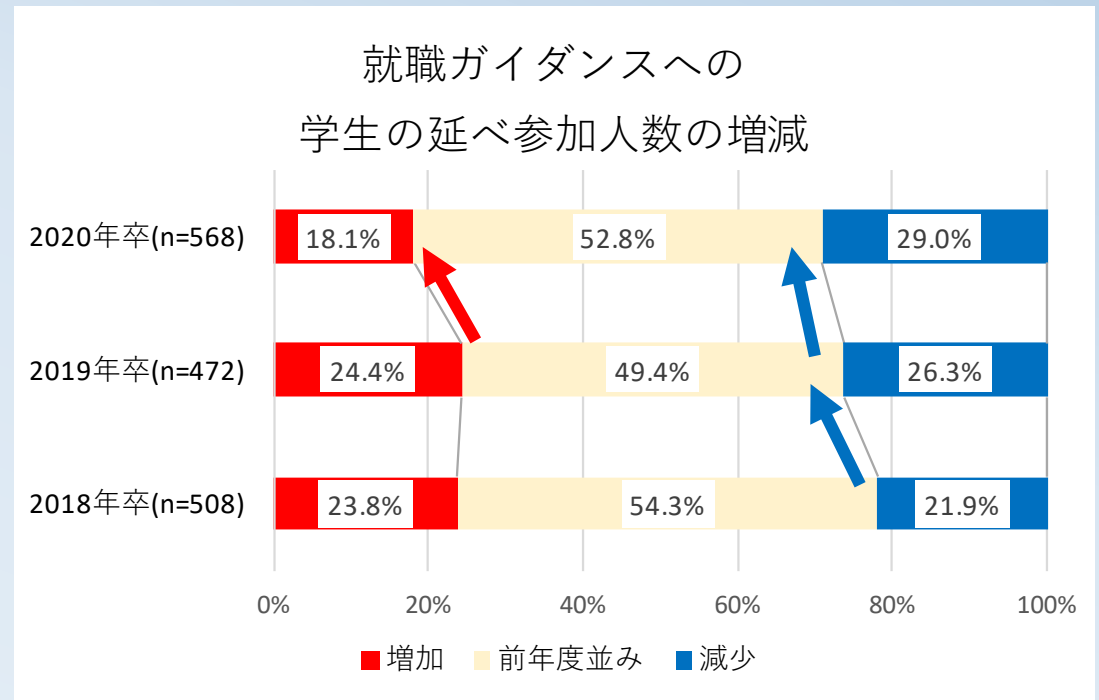
□ 「過去3～5年間の学生の参加状況」の回答 (2013年8月時点の調査)

- ◆ 「高くなった」「やや高くなった」の回答合計・・・大学41.2%・短大33.8%・高専35.3%・専門学校48.1%
- ◆ 「低くなった」「やや低くなった」の回答合計・・・大学17.8%・短大15.5%・高専2.0%・専門学校9.1%

キャリアセンターでの就職ガイダンス、 就職支援サービスへの学生の参加状況

□「就職ガイダンスへの学生の延べ参加人数の増減」の回答結果によると、

- 2018年卒、2019年卒と比べると、2020年卒に関しては延べ参加人数が「増加」したとの回答校の割合が減少
- 一方、延べ参加人数が「減少」したとの回答校の割合は、ここ2年間の推移をみると毎年増加



(株)マイナビ 大学等のキャリア・就職支援の実態に関する調査
(2019年度調査の回答総数は大学582校。当設問には568校が回答)

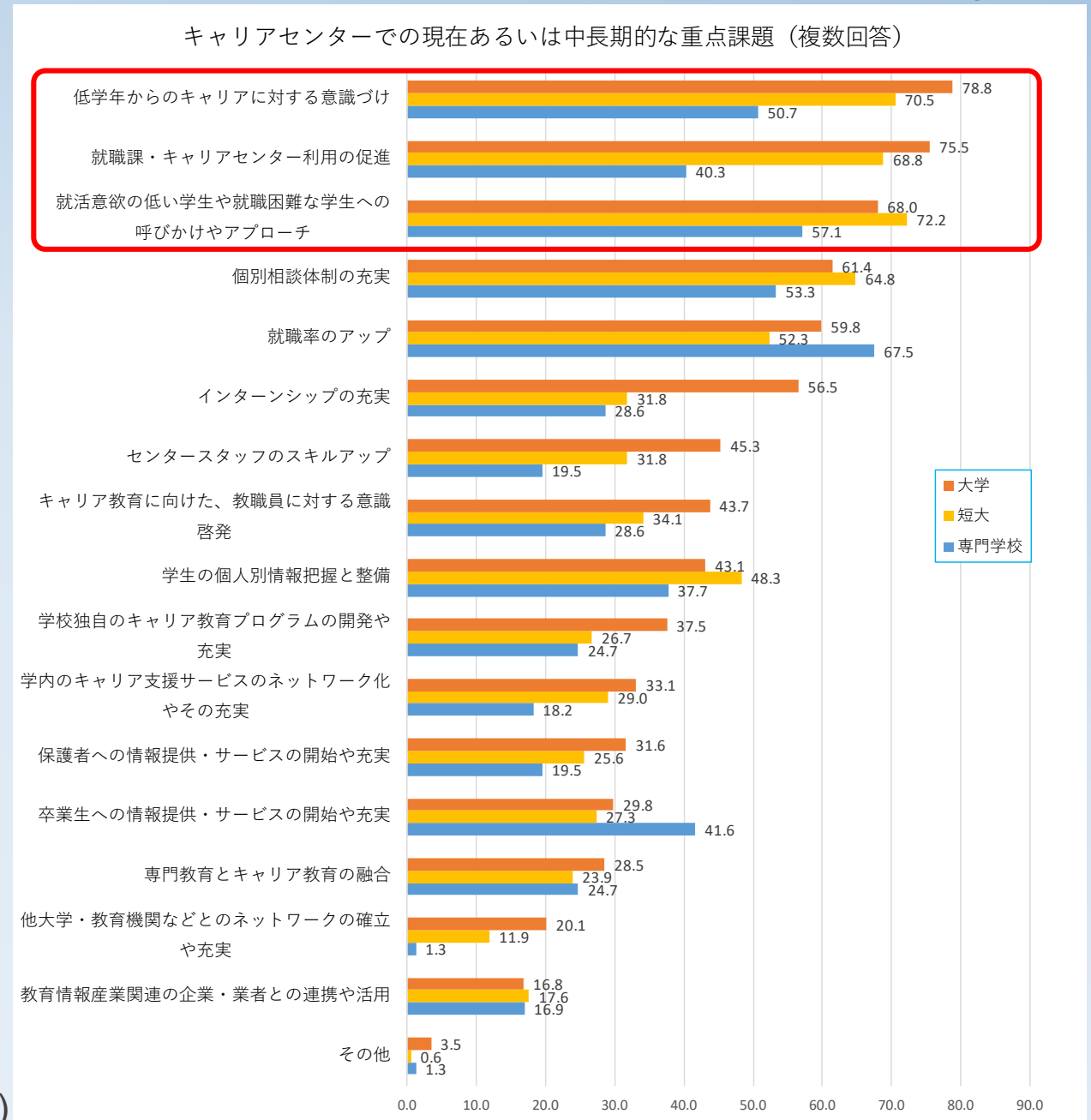
【3】若者・学生個人の「多様化」

- 就職意欲の**高い**人と**低い**人の「**二極化**」
- 通常の流れに沿った就職活動が可能な学生層と、例えば発達障害やそれに近い特性をもつ等の理由で、就職活動に特別な配慮や支援が必要な学生層という意味での多様化**
- 支援する対象学年の多様化（**在学生～卒業生**）
- 支援や対応の「**個別化**」が一層求められている現状

■大学等のキャリアセンターで、重点課題として挙げられているのは、上位から

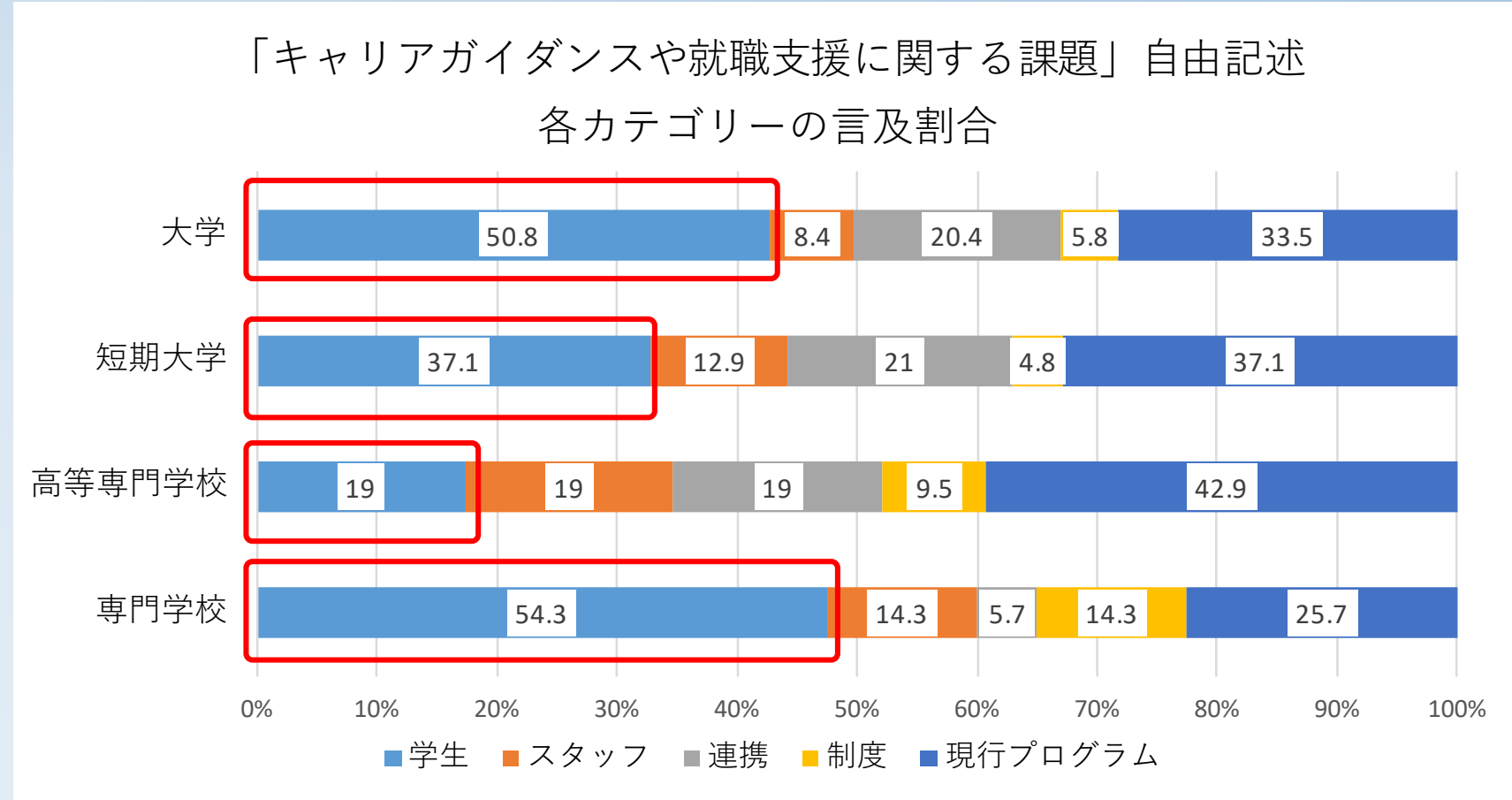
- ①低学年からの意識づけ
(大学での回答：78.8%)
- ②キャリアセンターの利用促進
(同：75.5%)
- ③就活意欲の低い学生、就職困難な学生への呼びかけやアプローチ
(同：68.0%)

JILPT調査シリーズNo.116(2014年3月)より
(大学459校・短期大学177校・専門学校77校による回答)



■キャリアガイダンスや就職支援に関する課題を整理

- 言及の内容を整理したところ、特に大学と専門学校では、**「学生」に関する課題**に言及したものが過半数みられている



JILPT調査シリーズNo.116(2014年3月)より

(「特になし」という内容以外で自由記述回答が得られた総学校数は、大学181校・短期大学62校・高等専門学校21校・専門学校35校)

■ 学生に関する課題の言及内容では・・・

■ 自主的に動ける学生、積極的に活動し複数企業から内定を獲得する学生・・・

VS.

就職意識が薄い学生、自主性に乏しい学生、出遅れる学生、内定がとれない学生・・・

■ 上記のように、学生のタイプの「**二極化**」を課題として言及する学校が多い

【1】 **学生**が抱える問題点や課題に言及

- **自主的に動ける**学生をどう育成するか？（大学）
- **意識が薄い学生**に対して誰が意識付けをさせるのかが問題。（大学）
- 内定がとれる学生ととれない学生の**二極化**。（大学）
- ガイダンス等の参加率が低い。（大学）
- 低学年からのキャリア関連授業科目等の実施により、職業意識・就業力の高揚をはかっているが、いざ就職活動となると、積極的に活動し複数企業から内定を獲得する学生と、「やりたい仕事が見つからない」と就職活動に出遅れる学生の**二極化**がおこる。（大学）
- 就活スキルの向上が目的となっている。（大学）
- 短大においては就職を自発的に活動する準備期間が短いため、活動が受け身になりがち。積極的に**自ら動いていける**姿勢を出せるよう働きかけていきたい。（短期大学）
- スキルアップした学生の要望への対応と、**自主性に乏しく**就職準備が著しく劣った学生への対応の**二極化**がおこる。（専門学校）
- 特に**就職意識に乏しい**学生に就活を行わせることは難しい。（専門学校）

■その他の言及：

■【2】**スタッフ**の課題（きめ細かな個別対応をするのに必要な人員体制がとれない、対応スキルの問題）

【2】**センターのスタッフ**が抱える課題を言及

- 学部ごとなど大規模なガイダンス実施が、**多様な学生が増えている現状に合わなくなっている**。小規模のガイダンス実施の為には指導する側の能力を高めることが必要。（大学）
- スタッフ数に限りがある中で、効率よく学生を指導するためにも、**時間をかけなければならない学生が増えてきている**ので、集団でのガイダンス等への参加学生を増やせるよう、魅力的なものにする努力が必要。（大学）
- 学生の就職活動にきめ細やかな支援を求められる傾向にあるが、それに十分対応できる教職員の**体制整備**（人員面・スキル面）に苦慮する学校も多い。（短期大学）

■【3】教員等との**連携**面の課題

■【4】中学・高校段階で最低限の職業観を身につけてきて欲しいという（教育）**制度**面の課題

■【5】**現行プログラム**の課題や改善の方向性等

- 低学年次からのプログラムの必要性、就職後の早期離職の解消に向けた教育活動の必要性など

■大学キャリアセンター職員からみた就職困難学生の特徴

■最も多かったのは、①自己流の判断がもたらす困難性、に関する言及

- 業種・職種に一貫性のない応募
- 業界研究や職業研究が不十分なまま特定の職種に強いこだわりをみせる
- 就業地域への強いこだわり（親の意向の影響も一部あり）
- 誤った就活方法の実施（会社説明会に行かずに入社試験だけ受ける等）
- 職員のアドバイスの真意を正確にくみ取れず、対応できなくなるケース
- 就職状況が良いというニュースに接して活動のペースがゆるむ、等

JILPT資料シリーズNo.156(2015年5月)のヒアリング結果より

①自己流の判断による困難

自己理解不足、進路適性わからず一貫性のない応募、こだわり・視野の狭さ、仕事理解不足・誤った仕事理解、就職活動の方法に対する理解不足、現状認識の誤り（のんびり、誤った自己像の思い込み）

②コミュニケーション上の問題

コミュニケーションが苦手、会話ができない、挨拶できない、アドバイスを聞く耳を持たない、素直でない、笑顔がない、孤立した印象

③不活発・無気力

無気力、動き出しに時間がかかる、不利用・不登校のため行動を把握できない、社会との接点が希薄

④親子関係、親の態度による困難

親の価値観に押し切られて子が意思決定できない、親の態度が子の就職活動にマイナスの影響を与える(放任等)

⑤依存傾向、自主性欠如

⑥社会経験の希薄さ

⑦（応募書類に書けるような）アピール材料が（少）ない

⑧自信喪失、劣等感

⑨学業不振

⑩その他

アルバイト時間が長く就活の時間がとれない、精神不安定、障害の可能性等

- 大学キャリアセンターでの**卒業生支援**
(**早期離職者、未就職者**)
- **在学中と同様の個別相談**を受け付けており、卒業生にも周知している
 - 早期離職の相談事例
 - 学生本人の**企業研究不足が原因**と思われる事例、採用数の多い企業になんとなく受かってしまった事例等
 - 卒業生**本人が自己申告したときに把握されるケースがほとんど**であり、常時の状況把握は困難
 - (卒業生にとって心理的距離の近い) **ゼミ教員**に離職したとの一報が最初に入り、その後、教員を通じてキャリアセンターへつながる事例
 - キャリアセンターの紹介で就職できた会社を早期離職し、ばつが悪くて本人からのキャリアセンターへの報告が遅れた事例

■ 相談体制・相談実績あり

ミスマッチと学生の企業研究不足によるケース

■ 早期離職した卒業生の状況把握が困難

在学中から関わりの薄かった卒業生とは連絡がとれない傾向
キャリアセンターよりもゼミ教員が把握している可能性あり
入社直後の離職が発覚し、企業に謝罪に行く場合もあり

■ 学校に来る新卒求人とのマッチングを実施

JILPT資料シリーズNo.156(2015年5月)の
ヒアリング結果より

- 大学に来る既卒可の求人とマッチングするが、そのような求人がない場合は相談のみ受け付けて、求人検索についてはハローワークを案内する事例あり

まとめ

- 若者（本報告では特に大学生）に対する就職支援・キャリアガイダンスは、①採用選考機会、②就活手段、③本人の置かれた状況など、様々な観点での多様化が進み、そのため、就職支援の現場では対応の個別化が一層求められる現状にある
- 一方、個別対応のスタッフ増員には限界があるため、個々の職員のスキルアップを図りつつも、効率的・効果的・魅力的な集団型ガイダンスの企画・実施も併せて活用してゆくことが現場では必要であり、現実的と考えられる