



労働政策研究報告書 No.141

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

学卒未就職者に対する支援の課題

労働政策研究・研修機構

学卒未就職者に対する支援の課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省からの要請に基づき2010年に緊急実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」の分析編であり、基本的な集計中心の『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』（調査シリーズNo. 81、2010）と対を成すものである。

「未就職卒業者に関する緊急調査」は、新規学卒者の就職状況が急激に悪化し、将来が見通せないまま高校や大学を卒業する若者が増加するという事態に対して、学校（高校および大学）がそれをどのようにとらえ、対処しているのか、学生・生徒への就職支援、卒業後の支援がどのように行われているのかを明らかにするために行われた。この課題に対応する取り組みは、すでに前掲資料シリーズで行っている。

本報告書では、この調査結果を当機構が経年的に取り組んでいるプロジェクト研究「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の中に位置づけ、改めて、未就職卒業者増加の社会的背景や課題を深く検討したものである。また、課題への対応の方向性を探るために新たにインタビュー調査を行い、この検討もあわせたとりまとめとなっている。

このインタビュー調査にご協力いただいた皆様、また、昨年度の調査にご協力いただいた皆様に、あらためて御礼申し上げます。

本報告書が、関係者のお役にたてれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第1章、第2章 ケース記録(4)(7)(9)
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構 研究員	第3章、 ケース記録(2)(6)(11)
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第4章、 ケース記録(1)(8)
寺地 幹人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	ケース記録(3)(5)(10)

目 次

序章 問題意識と政策提案	1
第1節 問題意識	1
第2節 各章の知見と、各学校段階の支援に対する政策提案	5
第3節 政策提案	10
第1章 「日本型」高校就職指導を再考する	13
第1節 はじめに	13
第2節 高卒就職の流れと制度	14
第3節 高卒就職に関する先行研究	15
第4節 就職指導類型の分類	17
第5節 まとめにかえて	22
第2章 高校における未就職卒業生支援の現状	25
第1節 はじめに	25
第2節 「左記の者以外」の進路を解明する	26
第3節 高卒未就職者率の状況	28
第4節 学校外機関の活用	31
第5節 未就職者や早期離職者に対して実施している支援について	34
第6節 未就職卒業生の特徴について	36
第7節 高校教員のフリーター観	38
第8節 その他就職や進路決定に関する意見	41
第9節 本節の要約	43
第3章 専門高校における産学連携教育	45
第1節 はじめに	45
1. 問題意識	45
2. 高校における産学連携教育とはなにか	45
3. なぜ専門高校をとりあげるか	46
4. 事例調査の概要	47
第2節 産学連携教育のさまざまな態様	51
1. 3事例の位置づけ	51
2. 工業・山梨調査	53
3. 福祉・北海道調査	59

4. 特別支援学校・東京調査	63
第3節 産学連携教育のなりたち	67
1. 高校と産業界とのパートナーシップ	67
2. 育成すべき人材像を踏まえたプログラム・教育内容	68
3. 変化する産業界のニーズへの対応	70
第4節 カリキュラムレベルの産学連携普及に向けて	71
1. 3事例の特性—限界と可能性	71
2. 政策的インプリケーション	72
第4章 大卒就職の変化と未就職卒業者支援	75
第1節 はじめに	75
第2節 大学生の「質」の課題とキャリア形成支援	77
1. 大学進学時の学力と未就職率	77
2. 大学での専攻と未就職率	78
3. 教育内容と職業との関係	79
第3節 大学のあっせん機能の低下と「キャリア教育」	80
1. 大学のあっせん機能の低下	80
2. 大学に求められた「キャリア教育」の変化	81
第4節 大学におけるキャリア形成支援の現状と効果	82
1. キャリアセンターから見た学生の課題と支援	82
2. キャリア形成支援と職業への円滑な移行の関係	86
3. 未就職率の変動に対するキャリア形成支援の効果の分析	89
第5節 採用側にとっての「質」	92
第6節 労働政策の視点からの大卒就職・キャリア形成支援	95
1. 学外機関の活用、学外機関への接続の状況	95
2. 労働政策の視点からの大卒就職支援・キャリア形成支援	98
ケース記録	103

序章 問題意識と政策提案

第1節 問題意識

本報告書は、現在の高校・大学における就職・キャリア形成支援の現状を明らかにすることを通じて、労働行政による政策的支援の方向を探ることを目的としている。

これまで労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」を通じて、非大都市・高等教育非進学者（高卒者）・初期のキャリア形成につまずいた者に対する支援について政策提案を行ってきた。

初年度は、時点間比較・地域間比較を通じて、労働政策研究報告書No.97『日本的高卒就職システムの変容と模索』をとりまとめた。本報告書に関連する部分に限って知見を紹介すると、高校就職指導は地域労働市場・各高校の就職者人数などによって相当なヴァリエーションが見られること、また伝統的な高卒就職システムが弱まるなかで、これまでのような高校—企業間の労働力需給リンクージュだけではなく、カリキュラムレベルのリンクージュが必要となることを指摘した。しかしながらこの報告書では、カリキュラムリンクージュの重要性を指摘するにとどまり、具体的な像についての分析は行っていない。

2年目は、従来の研究対象が大都市にかたよりがちであったことを踏まえ、地域によるキャリア形成の差異について検討を進めた。研究成果は労働政策研究報告書No.108『地方の若者の就業行動と移行過程』にとりまとめられている。

検討にあたっては、上記『日本的高卒就職システムの変容と模索』で導かれた高卒労働市場の3つの類型を活用し、それぞれの類型でどのような高卒キャリアが形成されやすいのか、またその要因について分析を行っている。知見の一部を紹介すると、長野のように、高卒の主たる就職先である製造業の集積地域にあり、県内での就職率が高い地域においては高卒者のキャリアは安定的である。他方で東京のように求人は多いもののサービス業が中心で進学率が高い地域では、高卒者が安定したキャリアを形成することは難しく、高学歴者との格差がみられる。しかし北海道のように求人が少なくサービス業が中心の地域では高卒者の安定したキャリア形成が困難であるばかりでなく、地元に残った大卒者でも安定したキャリアが形成できる比率が低いため、学歴間の格差が小さい、などの知見が見出された。こうした知見からは、若者の教育から職業への移行を検討する際に、地域労働市場の影響や制約という視点の重要性が示唆される。

3年目、4年目は少し方向を変え、福祉政策における障がいを持っているわけではないものの、大きなつまずきを抱えた若者層に対し、「若者統合型社会的企業」による「中間的労働市場」の創出の可能性と課題について研究を行った。本研究は、労働政策研究報告書No.156『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』として報告を行っている。

最終年度である本年は、本報告書において学卒未就職者に対する支援についての課題を高

校・大学等への調査を通じて論じるとともに、別途、個人調査（第3回若者のワークスタイル調査）による分析をとりまとめる予定となっている。

さて90年代初めまで、日本社会における新規学卒者の学校から職業への移行は円滑に進んできたが、90年代後半以降に大きな変化をみた。その変化とは、学卒時点で進路が決定しない、すなわち進学も就職もしないまま学校を離れる若者が増加したということである。特に新卒一括採用が主流の日本においては、卒業時に就職ができなかった若者は将来的にキャリア形成の危機に至る可能性が高いのではないかと懸念されている。学卒時点での状態が将来にわたっても影響を及ぼし続ける傾向はかねてより指摘されてきており、『世界の若者と雇用』（OECD／濱口監訳・中島訳 2011）においても、労働市場における最初の経験はのちの職業生活に大きな影響を及ぼし、雇用危機はその時期に学校を離れた若者に「傷痕」効果を残す可能性があることが指摘されている。

こうした問題意識から、様々な見地に立った就職・キャリア形成支援の現状についての調査が数多く行われてきた。

先行研究の具体的な検討は各章に譲るが、先行研究において実施された調査は個人（生徒・学生）に対する調査を中心としており、支援する側の高校や大学に対する量的調査は限られるという特徴がある。とりわけ、未就職卒業者支援に関する調査は数少ないと言えよう。

しかし支援について議論をすることを目的とする場合には、個人の実態について把握することも重要であるが、支援する側に焦点を当てることも欠かせない。というのも、日本社会の若者の教育から職業への移行の特徴のひとつは、組織が移行に深く関与してきた点にあるからである。

以上の問題意識から、本報告書では、2010年に厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室の要請によって行った次の①、②の緊急調査を用いた分析を行う。それぞれの調査の詳しい内容と目的については、各章、および、『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』（調査シリーズ No.81、2010）をご参照いただきたい。

- ① 「未就職卒業者に関する緊急調査（高等学校）」
- ② 「未就職卒業者に関する緊急調査（四年制大学）」

ところで支援側の問題意識や課題はもちろん学校段階によって異なる（詳細な問題意識については各章参照）。しかしながら、今回対象となっている高校・大学の支援には共通した課題を指摘することができた。検討に先立ち、課題を簡略に述べておく。

第一に、支援対象の限定性である。高校でいえば、就職を明確に希望する高校生のみが支援の対象となっているため、就職支援から離脱してしまう高校生については高校の支援からも労働政策側の支援の範囲からも外れてしまっている。大学においても、就職活動を途中でやめてしまったり、ほとんど取り組まないタイプの学生を取り込むには至っておらず、途中

離脱者・脱落者に対する支援は高校・大学とも十分とは言えない。

しかしながら、学卒時点で求職希望が明確でなかったとしても、彼ら彼女らはいずれ社会に入り、労働市場に登場する。求職希望が明確な者の背後にいる、潜在的な求職者も視野に入れて行く必要がある¹。

第二に、学校や大学という組織による、就職・キャリア形成支援の需給マッチング機能の低下が明らかになってきたということである。日本の学校の特徴は自らマッチングを行うことにあり、学校の関与が若者の失業率を低く抑えてきたことがこれまで指摘されてきた。しかしその需給マッチング機能が低下をみせているということが、高校・大学とも共通して見出される。

需給マッチング機能の低下の中で重要性が浮かび上がるのが、①労働行政による直接的な支援の比重の増大、および②カリキュラムレベルのリンケージ強化である。

結論を先取りして述べると、①労働行政による直接的支援の比重の増大については、高校の場合、各学校に数名の就職者が存在するだけという普通高校において、ハローワークが前面に出た支援が求められるであろう。

大学においては、大学の就職・キャリア形成支援に労働行政が関わりだしたのはごく最近である。ジョブサポーター等を通じた支援がはじまったばかりであり、現在、支援の量と範囲を拡大しつつあるところである。また大学におけるキャリアコンサルタントの役割についても検討が進んでいるところであり、大学向けのプログラムが議論されている。大卒未就職者の増大に対応し、労働行政による支援が広がりはじめた段階にあるといえよう。

続いて、②カリキュラムレベルでのリンケージとは、高校・大学－企業間の学習活動において連携することを通じて、若者の学校から仕事の世界への道筋をなだらかにしていこうという取り組みである。しかし日本社会における具体的なリンケージのありようは、まだ明確とはいえない。

そこで本報告書ではカリキュラムレベルでの先端的取り組みがなされている専門高校等を取り上げ、下記のインタビュー調査を実施することとした。

③ 高等学校の産学連携にかかる調査（以下、産学連携調査とよぶ）

工業・山梨調査（教育委員会・産業支援機構・工業高校2校・企業1社）

福祉・北海道調査（私立函館大妻高校・福祉施設3か所および当該事業所で働く函館大妻高校の卒業生）

特別支援学校・東京調査（都立永福学園高等部就業技術科、以下永福学園）

なお、インタビューの事例の選定にあたっては、本プロジェクト研究で重要な変数として

¹ 別途とりまとめる東京都で20代に対して実施した「第3回若者のワークスタイル調査」（2012）によれば、離学時の高卒者の正社員比率は45.1%を占めるにすぎず、労働行政が把握する数値とは乖離が生じている。

考慮してきた高卒の地域労働市場の違いに着目した。

高卒就職についての調査分析においては、高卒労働市場を、労働力移動・需給状況・求人内容の違い、という3点から、次の3つに分類している（労働政策研究・研修機構 2008、2009）。

【類型1】は、求人が多く、他地域からの流入がみられる地域である。かつ求人には、サービス・販売などの仕事が多いという特徴がある。大都市部が中心であり、これまでは東京・埼玉・大阪などで調査を実施した。

【類型2】は、地域の労働市場内の需給バランスがとれており、労働市場が地域内で完結している。また製造業の求人も多い地域であり、長野・新潟などで調査を実施している。

【類型3】は、地元での求人が少ないため地元での就職は難しく、県外への流出が大きい地域である。ただし北海道のように地元志向がきわめて強い地域もある。求人は、サービス・販売の需要が多い地域【類型3-①】と、製造業からの需要がある地域【類型3-②】がある。

図表序-1 高卒労働市場の類型

	労働力移動	需給状況	求人内容	これまでの調査地域	今回の対象
類型1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京・埼玉・大阪	特別支援学校・東京調査（永福学園）
類型2	バランス	良好・中間	製造	長野・新潟	工業・山梨調査
類型3-①	流出・バランス	不足	サービス・販売	青森・高知・北海道	福祉・北海道調査
類型3-②	流出・バランス	中間・不足	製造	島根・大分・秋田	

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）、労働政策研究・研修機構（2009）を元に加筆

今回対象とした事例については、事例の特徴とともに（第2章参照）、高卒労働市場の各類型から選択した。

類型1にある永福学園は特別支援学校であり障がい者雇用の枠組みにあるわけだが、障がい者雇用であっても、地域の労働市場のニーズの影響を強く受ける。永福学園は求人が潤沢な地域に立地し、かつ需要の中心がサービス・販売にある労働市場の中にあるため、求人が不足する地域に比べると仕事をしやすい状況にあると考えられる。以下、本調査を「特別支援学校・東京調査」と呼ぶ。

類型2の山梨県ものづくり人材育成事業であるが、山梨県は製造業の集積地域である。求人倍率も1倍を超えており、伝統的に県外就職率が低い県である。長野のように地元の製造業に就職し、高卒者でも安定したキャリアを歩める地域であることが推測される。以下、この一連の調査を「工業・山梨調査」と呼ぶ。

類型3の北海道函館市にある函館大妻高校の福祉科とその就職先の福祉施設（事業所）であるが、北海道の求人倍率は低いが道外への就職は志向されない傾向にある。労働政策研究・研修機構（2008）によれば、北海道にも1割ほど製造業はあるのだがマジョリティは食品製造業であり、主に中高年女性に求人を求めることが多いため、高卒者の就職先にはなりにく

い。また北海道では高卒者の安定した就職先が限られることが観察されているが、資格職である介護職は北海道の労働市場の中では相対的に安定した仕事とみなせるように思われる。以下、本調査を「福祉・北海道調査」とする。

後述する第3章において、事例からインプリケーションを導出する際には、それぞれの地域労働市場の特徴を踏まえ、その可能性だけでなく限界についても整理する。

なお大学についての調査を実施していないのは、以下の理由による。まず上記のように、労働行政と長年の関係を築いてきた高校と、支援が端緒についたばかりの大学とは異なる状況にあり、労働行政と大学は信頼関係を醸成する段階にある。また現在大学では正課を通じた就業力の養成に力を入れたプログラムが、文部科学行政によって展開されている最中である²。そのため大学においては、需給マッチングへの効果的な関わりについてのみ本報告書では検討することとした。

第2節 各章の知見と、各学校段階の支援に対する政策提案

第1章は、高校の就職指導について検討を行ったが、明らかになった知見は以下の9点である。

- ① 日本の高校就職指導像として国際的に高く評価されてきた「80年代型高校就職指導」は、2010年代の現在においては、全体の5分の1程度の規模にまで縮小してしまっている。
- ② 「80年代型高校就職指導」は、製造業割合が高くて県外就職率が低い雇用情勢が良好な地域に立地し、そして就職者規模が大きい高校で成立しやすい傾向が見られる。他方で、雇用情勢が良く就職者人数が多いという条件にあてはまらない高校においては、生徒に就職先選びの明確な指針を示さず、校内選考をせずに「自由」に就職活動をさせている傾向が見られる。
- ③ 本調査および『学校基本調査』、「高校・中学新卒者の就職内定状況等」調査から推計すると、高校にも労働行政にも把握されないまま、労働市場にさまよいでいく高卒者は3万

² 平成22年度「大学生の就業力育成支援事業」公募要領より
大学設置基準改正「教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」の制度化（平成23年4月1日施行）

→学生の社会的・職業的自立につながる力としての「就業力」の育成支援

【趣旨】

- ① 初年次教育等を通して、自らの職業観・勤労観を培うとともに、自らの生き方や生活について基本的な展望を持つ。
- ② ①と併せて、自らの個性・能力を把握しつつ、将来の進路を自らの責任で選べるよう、主体的に大学生活を組み立て、適切な授業科目や講座を選択し、計画的に学修を進める。大学は、その大学生活や学修が有効なものになるとともに、体系的な履修計画の下に学修が行われるよう、指導・相談・助言を行う。
- ③ ①、②を踏まえ、座学によって得られる専門的知識や技術が、企業等の第一線でどのように活用されるか実地に学ぶなど、目的意識をもって学修を継続・深化させ、その結果、大学卒業後に役立つ社会的に必要な能力や実践的な能力を獲得する。
- ④ 全体を通して、大学生活を通じて修得した様々な知識や技術が、自分の中で有機的に統合され、大学を卒業した職業人として求められる最低限の資質能力が形成されているかを自ら確認する。

人（年）ほど生まれていた。

- ④ 未就職卒業者を、文部科学省の行う『学校基本調査』に準じた、「一時的な仕事に就いた者」＋「左記の者以外」＋「不詳・死亡」の3つの状況のいずれかに当てはまるものと定義し、その割合を算出した。高校所在地域別にみると、未就職者割合が30%以上を占める高校が多いのは、北関東、南関東、近畿であり、製造業割合が高い地域では未就職者率が低かった。未就職者割合が5%未満の割合がもっとも高い学科は工業系であり、農業・水産、商業・情報が続いている。他方で5%未満の割合が低いのは普通科単独校、普通科併設校であるが、これらの高校のうち、「進学浪人が半数以上を占める高校」の割合も他の学科より高くなっている。
- ⑤ 学校外の求職支援機関の活用については、就職者人数が多いほど、また未就職者割合が高いほど、活用されていた。もっとも利用率が低かったのは、「進学浪人が半数以上」の高校であった。
- ⑥ 求職支援機関別にもっとも記述が多かったのは、ハローワーク（厚生労働省・労働局という記述を含む）であり、78.0%にのぼった。
- ⑦ 卒業前の求職支援機関の周知や、卒業後の相談体制の設置などはよく行われている。しかし卒業前にハローワークに生徒を連れて行ったり、職業体験・職業訓練について周知したりすることはまだ実施率が低い。学科別にみても、普通科単独校や普通科併設校においていずれも実施している割合が低くなっている。
- ⑧ 未就職卒業者の特徴として、「何をしたらいいかわからない」（55.7%）、「進路指導にのってこない」（53.3%）、「成績がよくない」「欠席が多い」（52.9%）、「こだわりが強い」（49.6%）が特に挙げられた。
- ⑨ フリーター観について尋ねてみると、「無業でいるよりは、アルバイトでも仕事に就いた方がいい」（88.9%）、「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」（88.2%）が9割近くに達している。続いて生徒側の問題点として、「職業観、職業意識の欠如」（80.7%）、「社会人としての考え方や行動ができない」（77.4%）、「生徒のコミュニケーション能力が低下している」（75.0%）が挙げられた。

こうした知見から、以下の3つの政策提案を行った。

- ① 就職指導が不十分な高校に対しての支援の強化。ハローワークが前面にでて、高校に代わって就職支援をする方向も検討

就職者人数が少ない高校に対する支援については、すでに未就職卒業者支援では、ジョブサポーター・ハローワークによる支援において一定の成果は上がっていると考えられるが、こうした高校に対しては、ハローワークがより積極的に関わり、彼らのおかれた不利な状況を改善することが求められるだろう。今後は高校によっては、中学生のように、ハローワークが前面に出る支援のあり方も考えられるのではないだろうか。

② 企業との関係が弱くなった高校には蓄積されない情報収集（教育訓練優良企業や、離職の情報）の蓄積

就職者人数が少ない場合には継続的な高校—企業間関係を持ちにくく、毎年生徒は異なる企業に就職していくことになる。単発的な就職先の情報は高校には蓄積されにくい。つまり高校—企業間関係の継続性の低下は、高校生を育てる意欲と能力のある企業についての情報が高校に残らないことを意味する。

それゆえハローワークの側には、高校生の教育訓練に熱心な企業や、生徒の早期離職についての情報を把握するしくみの構築が必要である。高校生にとっての「優良企業」についての情報は担当者レベルですでもっているハローワークもあると思われるが、ハローワーク職員の異動が多いため、組織としての継承を心がけることが肝要である。

③ 「就職希望者」としてあがってはいないが、潜在的な就職希望者への支援を効果的に進めるために、高校との連携を強める

未就職者支援に対しては、ジョブサポーターやハローワークはかなり関与していたが、対象となっているのは求職中の高校生のみであり、いわゆる雇用対策の対象となる求職者ではないが、進学も正社員としての就職もしない高校生に対する支援についてはまだまだ乏しい。就職活動から脱落したタイプの生徒を把握するには、卒業以前からの高校との連携が重要である。

支援の最前線に立つハローワーク職員に、新卒時点では失業者として認知されない若者層に対する就労支援が将来にわたって効果的な政策となるという視点が共有されることが望ましい。また、地域若者サポートステーションによる高校に対するアウトリーチ事業なども進められており、今後の展開が期待される場所である。

第2章は、カリキュラムリンケージの具体的な事例について、専門高校2校（山梨・工業高校および北海道・福祉系高校）と特別支援学校（東京・特別支援学校）について取り上げ、検討を加えた。いずれも事例は地域労働市場の特徴を反映しており、一般化には制約はあるものの、次のような点が政策的に重要であることが明らかになった。

① プログラム開始にあたっては、高校と企業の橋渡し役である調整機関の役割が重要である。

調整機関の役割はそれぞれ異なり、山梨の「クラフトマン 21」では企業開拓・マッチング・支援や調整などを行う調整機関とコーディネーターを置いており、東京の特別支援学校では企業に対する生徒の受け入れについてコーディネーターによる支援と、連携先の企業開拓にはハローワークが活用されていた。

② 高校と産業界とのパートナーシップ形成にあたっては、各高校と企業との「個別」の関係のうえに、さらに地域の関係者が集まり、人材育成の方向性を検討する継続的なプラットフォームが形成されていた。

- ③ 育成すべき人材像の明確化やニーズの把握のために、(1) 企業へのアンケート調査や懇談の場を設ける、(2) 職業資格を一つの目安とする、(3) 生徒の職場実習において目的の共有、指導方法などの情報交換や調整、(4) 市民講師の招へい、(5) 高校教員による現場実習、など、様々な機会が利用されている。
- ④ 生徒の変化への対応力養成のために、生徒の専攻の隣接分野の資格取得、卒業生と在校生との交流づくり、在学中にハローワークへの教員・保護者の同行など、技能とネットワークについての支援が行われていた。

以上から、次のような政策が考えられる。

- ① 地域でともに育てる意識づくりと育成すべき人材像に向けたプログラム設計のための調整役として、ハローワークが関わること

高校と企業が地域産業・企業が求める人材をともに育てる意識を共有することが、産学連携教育の第一歩となる。学校と地域企業との関係が十分にできていない場合には、高校と産業界の橋渡しをする調整役（調整機関）の存在が鍵を握る。

例えば、高校と企業の双方に接点を持つハローワーク、労働市場の情報に加えて個別企業の情報も把握するジョブサポーターは、地域労働市場や成長産業の情報を踏まえたそれぞれの地域で取り組みやすい分野の抽出、地域のなかで高校と企業が育成すべき人材像を明確化し、役割分担をおこなうプラットフォームの構築にも関与しうのではないかと考えられる。なお、職業資格が高校と企業の育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっており、高校生の資格取得にかかる費用負担の軽減措置も検討されてよい。

職業訓練機関も、両者のニーズを把握してプログラムに落とし込む「スキルブローカー」の役割を担える可能性がある。

- ② 産業界のニーズ把握と教育内容への反映

生徒の企業実習は教員と現場の貴重な接点となり、実習計画・目標や指導方法に関する意見交換から期間中の巡回指導、事後の実習内容や指導に関するフィードバックを着実にを行うことは、現場レベルでの高校と企業の意識のすりあわせの機会となる。また、教員の継続的な専門科目にかかる研修の受講は、教員の技術向上のみならず地域産業の実態把握と指導改善に直結する。研修にあたっての地域の職業訓練機関の活用、教員の研修受入企業の開拓・マッチングや、企業から学校への講師派遣等にあたってハローワークのもつ情報の活用等が有効であろう。

- ③ 産業ニーズの変化に対する生徒の対応力の育成

地域産業界のニーズに対応した教育のあり方として、生徒自身の対応力を育てる取り組みも有効である。職場実習に加えて、労働市場、労働法制、求職支援、卒業後の生涯職業教

育やジョブ・カード訓練等にかかる知識等を身につけさせることも重要であり、まず教員に対してこうした情報提供を充実させていくことが求められる。

第3章は、現在の大学の就職・キャリア形成支援の実態と課題について検討を行った。

- ① 近年の大卒就職の変化として、学生の取り組みの個人差が大きくなり、心理的負担を強く感じる学生や就職活動を途中でやめる学生が増加する一方、大学が斡旋できる求人の減少や学生がインターネットに頼りすぎる傾向が多く大学の認識されている。中位以下の私立大学では特に顕著で、中でも未就職者割合の大きい大学では、就職部・キャリアセンターが学生の状況を把握できなくなる中で、途中で活動をやめる学生が増えている。こうした大学では学生の有名企業志向も指摘され、未就職卒業生割合が低い大学で就職支援行事への参加者が増加し、有名企業志向が指摘されない点とは対照的である。
- ② 未就職者割合の高い大学には大学入学以前の課題を抱えた学生が多い。エントリーシートが書けないといった最初段階でのつまづきや、基礎学力や社会性、コミュニケーション能力の低下などを強く感じており、大学の指導が追い付かないという認識もある。
- ③ 2005年の各大学のキャリア形成支援体制やその活動状況が、2005年から2010年にかけての未就職卒業生の増減にどう影響したかを見ると、一義的には、プラスの効果が見られないが、2005年時点の未就職者割合の影響をコントロールすると、キャリア形成支援の充実は未就職卒業生を減らす一定の効果が見られた。
- ④ インターネット経由の情報提供により大卒市場は巨大化し、ひとつの企業に数万の応募が集まる中で、大学特性や学力を基準にした事前選抜によって面接対象者を一定程度絞ることが少なからず行われている。
- ⑤ 4割の大学では、大学内で企業が直接採用活動を行う、オン・キャンパス・リクルートを開始している。これは中位以下の大学でも行われている。
- ⑥ 未就職卒業生や早期離職者を学外の公的支援につなぐ指導は十分に行われていない。公的支援機関を個別に教える大学は6割、新卒向けの職業体験や職業訓練について教えている大学は半数以下である。

以上から、次のような政策が考えられる。

- ① 労働行政による、大学のキャリアセンター・就職部に対する関与を増やし、支援を強化する

新卒応援ハローワークなど、学外で学生の就職活動を直接支援する体制は今後とも整えておく必要があるが、一方で、大学のキャリアセンターなど就職指導担当部門の活動を支え、その機能を高める支援が重要である。大学の組織的支援が学生に届くことが就職活動からの途中離脱を防ぐ。ハローワークに蓄積されたインターネットに載らない情報などを大学に提供することが効果的な支援となろう。

② オン・キャンパス・リクルートの機会を増やす

インターネット化が進み巨大市場となってしまったために、大卒労働市場は非効率の度合いを増している。これを補完するものとして、大学が直接地域の中小企業などと結びつくオン・キャンパス・リクルートの機会を増やして「小さな市場」を創設することが考えられる。そのためには大学と企業との接点が重要で、そこにもハローワークの持つ地域の企業情報は有効である。大卒者への(潜在的)需要のある地域の企業と大学との接点づくりに協力することも労働行政だからこそできる支援であると考えられる。

③ 支援の重点を絞るとともに、支援内容の質を高める

未就職卒業者を多く出しがちな私立の中堅以下の大学、とりわけ人文社会科学系の学部支援の重点を置く。また、大学におけるキャリア・コンサルティングに求められる技能・知識の水準を設定し、質を高めるとともに、労働者・使用者の権利・義務等や相談機関や就業支援の仕組みなどについての実践的な教育の提供を行う。

④ 公的支援・公共職業訓練への誘導

未就職卒業者に対する相談体制を持っている大学は少なくないが、現実的には課題がある。未就職卒業者を孤立させないためには、公的支援へのつながりが重要だが、現状ではそれは十分知らされていない。大学からの周知に加えて、大学以外の経路（インターネット情報）からの誘導も必要だと思われる。また求職活動を続けてもなかなか結果が得られない場合には、就職のハードルを下げるトライアル雇用やジョブ・カード制度のような汎用的な職業訓練をとまなう雇用も支援メニューに必要だろう。

第3節 政策提案

それぞれの章においてなされた政策提案の共通性を4点抽出し、まとめとしたい。

① ジョブサポーターを通じた連携を在学中から深め、卒業後の支援につなげる契機を創り出すこと

卒業後の労働行政による支援につなげるために、在学中から高校や大学にジョブサポーターを送りこみ、関係を形成していくことが効果的であろう。いきなり生徒や学生がハローワークに行くのは敷居が高い。そのためには、高校や大学の要請を待つのではなく、労働行政側からの積極的な働きかけと日常的な関係作りが必要だと思われる。

とりわけ高校は普通高校、大学は私立の中位以下を中心に、未就職者率の高い国公立大学も含めて支援を強化することが求められる。

支援の際には、求人情報を提供することが糸口になるだろうが、インターネット上ではわからない、ハローワークがつかんでいる情報（離職状況等）をあわせて伝達することによっ

て活用されやすくなるものと思われる。

永福学園は障がい者雇用の枠組みの中にあるものの、労働行政と深く連携していることが語られたが、高卒就職者は数が少なくなっており、特にハローワークで引き受けていく場合には、障がい者雇用を参考に、ジョブコーチのような定着支援を視野に入れた個別の支援が有効になっていくものと考えられる。

② 高校と企業の継続的な関係形成のための支援を、需給レベルだけでなく、カリキュラムレベル支援においてもハローワークが行っていくこと

カリキュラムレベルに労働行政が直接かかわることは難しいが、高校－企業間のカリキュラムレベルでの情報交換をする枠組み（プラットフォーム）作りを仕掛ける際に、調整機関として高校と企業の両方の情報を持つハローワークが活躍できる。例えば、高校生のジュニアインターンシップやジョブサポーターは、その契機をつくりうる。

さらに、高校と企業の本音を交換できる場の提供を通じて、産業の長期的な変化への対応力を向上することも重要だと思われるが、日頃から担当者レベルでの接点を増やし、リップサービスではなく本音や問題点を伝えられるような関係を構築することが有効だと思われる。

例えば本研究の事例によれば、実習の依頼や市民講師、企業による出前授業などの様々な接点を通じて、日頃から情報収集し、ネットワークを強化するとともに、教育内容に反映しやすくなることが見られた。また、教員の継続教育のために、積極的に労働行政による職業訓練機関を利用してもらうことも、労働行政と高校との距離を縮めることに役立つとも考えられる。

③ 卒業後の職業訓練の仕組みの構築と学校・大学への周知

現在、新卒者に対する労働行政による支援として、トライアル雇用やジョブ・カード政策などが行われている。トライアル雇用は試用期間、ジョブ・カードは能力開発に力点をもつ政策であるが、これらは労働力需要があるところで、職場と結びついた実習・訓練をするところに意義と有効性を見出すことができる。職場や職種の種類、求職者の状況に応じて施策の有効度は異なると思われるが、就業経験がほとんどない新卒者の場合は、現実の職場で就業を経験することの効果は大きい。こうした職業訓練政策を展開することが求められる。

しかしながら、現在は高校でも大学でも新卒者向けの職業訓練について伝えている就職部やキャリアセンターは4割程度にとどまっており、公共職業訓練について在学生に対する積極的なアピールが必要である。

④ キャリア教育における労働分野の教育への支援

進学校でない高校の在学者の場合、在学中からアルバイト経験をもつ。また大学生はほとんどがアルバイトをしている。使用者の義務や、労働者の義務権利等、相談機関等の情報だけでなく、具体的なケースを想定しながら、高校段階のキャリア教育を通じて伝達する機会をえるように働きかけることも重要である。

新規学卒一括採用については様々な議論があるが、現在のところ新規学卒一括採用そのものは当面の間存続するものと思われる。

新規学卒一括採用は学校から職業への移行をスムーズにするという大きなメリットを持つ反面、円滑に移行できなかった場合のデメリットも存在する。このデメリットの緩和のため、卒業後3年以内の既卒者を対象とした奨励金などの制度も拡充されている(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/10.html>)。

こうした支援とあわせて、本報告書で提示したように、学校（高校・大学）・労働行政が需給マッチングとカリキュラムマッチングの双方で連携し、若者に対する支援を進めることを期待したい。

参考文献

OECD, 2011, 濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳『世界の若者と雇用－学校から職業への意向を支援する』明石書店。

労働政策研究・研修機構, 2008, 『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』, 労働政策研究報告書No.97.