

22文科高第531号
平成22年9月6日

各 国 公 私 立 大 学 長
独立行政法人大学評価・学位授与機構長
独立行政法人日本学生支援機構理事長
独立行政法人大学入試センター理事長
大学を設置する各地方公共団体の長 殿
各 公 立 大 学 法 人 の 理 事 長
大学を設置する各学校法人の理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
放 送 大 学 学 園 理 事 長

文部科学大臣政務官
高 井 美



(印影印刷)

「新卒者雇用に関する緊急対策」及び「大学の就業力向上プラン」の実施等について
(通知)

政府においては、本年及び来年以降の大学・高校新卒者を取り巻く厳しい情勢を踏まえ、政府横断的な取組をより強力に推進するため、「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、緊急に取り組むべき対策について検討を行ってきました。

このたび、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として緊急に取り組むべき対策として、別添1のとおり「新卒者雇用に関する緊急対策」（平成22年8月30日新卒者雇用・特命チーム決定）を取りまとめました。

また、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）の実行計画（工程表）では、「大学の就業力向上プラン」を早期実施することとされています。

これらを踏まえ、文部科学省は、緊急対応が必要な施策及び今後取り組む施策を「大学の就業力向上プラン」として別添2のとおりとりまとめました。

各大学におかれては、これらの趣旨について御理解いただき、関係機関との連携を図りつつ、来春卒業の新卒予定者及び未就職卒業者に対する就職支援の充実や、各大学における就業力育成の取組の充実を図っていただくようお願いします。

なお、就職・採用活動の早期化及び長期化など学生の就職・採用活動をめぐる課題については、関係省庁と連携の下、その是正に向けた対応を働きかけることとしています。

就職・採用活動の早期化等の是正については、例年10月に大学側が「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）を、企業側が「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（倫理憲章）を合意・策定していましたが、これらについて関係団体間で早急（9月中）に合意・策定がなされるよう取り組むこととしています。各大学におかれては、このことについて御承知おきいただき、学生の学習環境の確保及び学生の就職機会の均等の確保に向けた取組を進めていただくようお願いします。

（「大学の就業力向上プラン」担当）

【プラン全体について】

高等教育局大学振興課法規係 電話：03-5253-4111(2493)

【特に就業力育成支援について】

高等教育局専門教育課企画係 電話：03-5253-4111(2504)

【特に就職支援について】

高等教育局学生・留学生課法規係 電話：03-5253-4111(3050)

新卒者雇用に関する緊急対策について

平成22年8月30日
新卒者雇用・特命チーム

I. 新卒者雇用の現状と課題

(今春卒業の新卒者の就職環境)

今春の就職内定率は、新規大学卒業で91.8%、新規高校卒業で93.9%となっており、特に大学は前年から大きく減少し、ここ10年来で最も厳しい状況にある。また、未就職卒業者は、大学卒業で約6.6万人(前年同期2.9万人増)、高校卒業で約0.9万人(前年同期0.2万人増)となっており、合わせて約7.5万人にのぼっている。

さらに、こうした厳しい就職環境の中、就職をせずに留年等をした大学生は、対前年比で約1.8万人増加した。

(来春卒業の新卒者の就職状況の見込み)

こうした中、来春の新卒予定者の就職環境も厳しいことが見込まれている。来春の新規大学卒業に対する民間企業の求人総数は、前年比19.8%のマイナスとなっており、新規高校卒業者の求人数についても大幅に減少する見込みである。

さらに、円高・株安などの経済情勢の更なる悪化も相まって、来春の就職内定率は、過去最悪となるおそれもある。

(緊急的対応の必要性)

従業員規模別の求人倍率を見ると、1000人以上企業が0.57倍であるのに対し、1000人未満企業は2.16倍、300人未満の中小企業では4.41倍となるなど、就職市場にはミスマッチが生じている。また、一方で、中小企業は、新卒者採用について、そのコストや短期間に限られた人数を面接採用するリスク等から、求人に積極的になれないという問題を抱えている。

このため、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、緊急に取り組むべき対策を次のとおりとりまとめ、9月初旬から直ちに取り組むこととする。

Ⅱ. 新卒者雇用に係る緊急の取組

1. 新卒者等に対する相談支援の強化

～ 大学におけるキャリアカウンセラーの倍増等

就職がうまくいかず、ひきこもり等になってしまう若者達も存在する。こうした若者達を社会的に孤立化させるのではなく、一人ひとりに対して、職業的自立・就職の支援から職場定着に至るまで支援を行っていくことが求められる。

このため、専門家により、カウンセリングや個々の能力や適性に合ったきめ細やかな就職支援を受けることのできる体制を整備する。

【具体策】

○ 面接会・「新卒応援ハローワーク」における臨床心理士等による相談の導入

ハローワークが行う面接会や新卒者等が利用しやすい専門の「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを行う。

○ キャリアカウンセラー等の増員

大学・高等学校におけるキャリアカウンセラー等を増員など、学生の実態に即した就職支援の強化を図る。

○ 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

産業界との連携による課題解決型授業など、学生の社会的・職業的自立に向けた就業力育成のための大学の取組を強化する。

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

- ～ ジョブサポーター倍増による2万人のマッチング
- ～ 中小企業1万社をWeb等を活用してマッチング

求人意欲は強いが、新卒者採用を積極化できない中小企業等について、新卒者等に対して、その魅力を発信し、集中的にマッチングを実施する。

また、多人数の就職説明会だけでなく、個人の状況に応じ、少人数を対象とした丁寧なマッチングを行うことができる体制を整備する。

さらに、中小企業への就職については、保護者が消極的という面もあることから、保護者に対しても働きかけを行う。

【具体策】

- **ジョブサポーターによるきめ細かなマッチング**
「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増し、雇用情勢の悪い地域を重点に配置する。これにより、1.5万件の求人を開拓し、学校と緊密な連携の下、きめ細かな職業相談・職業紹介により、2万人の正社員就職を実現する。
- **「中小企業採用力強化事業」の拡充**
1万件の求人を開拓し、中小企業と学生のマッチングについて、インターネット求人サイト等を活用して支援する。
- **「雇用創出企業」の発掘**
採用意欲があり人材育成に優れる企業を「雇用創出企業」としてWEBページ等を通じて情報発信する。
- **「新卒者就職応援プロジェクト」の拡充**
中小企業において行う長期間のインターンシップについて拡充する。
- **保護者への働きかけ**
保護者に対し、中小企業への正社員就職の重要性を訴える啓発文書の送付等の働きかけを行う。

3. インターンシップ・トライアル雇用の推進 ～ インターンシップ・トライアル雇用を3倍増

新卒者等が、中小企業やその業務内容への具体的なイメージを持ち、その就職意欲を高めるとともに、中小企業の新卒採用のコストやリスクを軽減するため、体験雇用（トライアル雇用）や職場実習（インターンシップ）の機会を大幅に拡充する。また、従来機会の少なかった留年生や大学4年生等についても、こうした機会を確保する。

【具体策】

○ 卒業後3年以内の既卒者に係るトライアル雇用を行う企業への奨励金の創設

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奨励金を支給する。

○ 多様なインターンシップ機会の提供

ハローワークや中小企業団体等において、短期から半年までの多様なインターンシップ機会を提供する

○ 京都ジョブパーク方式の全国的展開

重点分野雇用創造事業を活用し、地方公共団体が主体となって行う京都ジョブパーク方式等による未就職卒業生のトライアル雇用について、全国的に展開する。

○ NPO等による雇用の促進

新卒者等のトライアル雇用やインターンシップにおけるNPO等の社会的企業の活用を促進する。

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

～ 国・地方・労・使・学校による5者協働体制の構築

地域により雇用状況は異なるため、関係機関の連携により、地域の実情に応じた施策を展開するとともに、新たな拠点を設け、新卒者等が的確な情報・支援が得られるワンストップ・サービスを推進する。

また、地域における各種施策に係る情報が新卒者等のみならず、採用意欲のある中小企業等に届くよう積極的な広報の展開を図る。

【具体策】

○ 「新卒者就職応援本部（仮称）」の設置

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、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（仮称）」を、全都道府県労働局に設置する。

○ 「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

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を設置し、関係機関が連携したワン・ストップ・サービスを推進する。

○ 国及び地域における広報の強化

5. 既卒者の新卒枠での採用促進

～ 新卒枠を卒業後3年間に拡大

新卒採用枠で既卒者を採用した企業は約5割にとどまっている現状を踏まえ、少なくとも卒業後3年間は、新卒一括採用の門戸が開かれよう、緊急に施策を講じる。

【具体策】

○ 「青少年雇用機会確保指針」の改正

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する。

○ 卒業後3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金の創設

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奨励金を支給する。

大学の就業力向上プラン

平成 22 年 9 月
文 部 科 学 省

I. 趣旨

新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）等を踏まえつつ、我が国の大学が、大学本来の教育目的に即して、学生が生涯を通じて自立し、幅広い分野で活躍していくための就業力の育成を図る取組を、総合的かつ計画的に推進し、成長の原動力を産み出すことで、社会の活性化と豊かな国民生活の実現に資することを旨とする。

II. 実施期間

平成 22 年度から 26 年度までの 5 年間

III. 取組内容

1. 教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」の制度の実施

「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令（平成 22 年 2 月 25 日 文部科学省令第 3 号）」を踏まえ、各大学における教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に関する指導等への取組及びそのための実施体制の整備を推進する。その際、大学の取組を画一的なものとし、各大学の特色等に応じた多様な取組が推進されるよう留意する。

これにより、すべての大学において、全学的な実施体制の下、学生の就業力育成に係る取組が展開される環境が整備されるようにする（平成 22 年度中に実施）。

大学設置基準（昭和 31 年 文部省令第 28 号）

第 42 条の 2 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

（公布：平成 22 年 2 月 25 日 施行：平成 23 年 4 月 1 日）

* 同趣旨の規定を、短期大学設置基準にも新設。

2. 教育課程内外を通じた学生の就業力育成に向けた取組の充実

大学の機能別分化を踏まえつつ、各大学において、学生の社会的・職業的自立に向けて、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導等の取組が総合的に実施されるよう、支援を進める。

(取組例)

- キャリア志向を高めるための体系的な教育課程の編成や授業科目の設定、将来の進路を見通した履修指導等を通じた、学生の社会的・職業的自立に向けた指導等の充実
- インターンシップ、実習、問題解決型学習等の実践的な教育の充実、課外活動等を含め学生生活全体を通じて能力の定着を図る取組の推進
- きめ細かな就職相談や個別カウンセリング、就職情報の提供等の充実
- これらを実施するための全学的な実施体制の整備

これにより、各大学において、教育課程内外を通じた学生の就業力育成に向けた取組の充実が図られるようにする（平成26年度までに実施）。

併せて、インターンシップを実施している大学数及び参加する学生数の増加、企業規模志向や職業志向のミスマッチの解消を含めた職業観・勤労観の醸成、卒業生のうち就職も進学もしない者の就職の促進を図る。

また、大学教育の出発点にあたる初年次教育の充実を図る観点から、各大学による入学者受入れ方針の明確化や入学者選抜（AO入試及び推薦入試を含む）における入学者の状況の適切な把握を推進する。

3. 大学院の人材養成機能の強化

「第2次大学院教育振興施策要綱（仮称）」^{*}に沿って、就業力育成の観点を含め、大学院教育の充実に係る取組への支援方策を体系的に実施するとともに、多様なキャリアパスの構築に向けた産学間のマッチングの促進等を通じ、大学院生の就業を促進する。

※新成長戦略において、平成22年度中に策定することとされている。今後、中央教育審議会での検討等を踏まえ、平成23年度から27年度の大学院教育関係施策の方針として策定する予定。

(取組例)

- 人材養成目的や修得すべき知識・能力の内容の明確化と、これに沿ったコースワークから研究指導へ有機的なつながりを持った体系的な大学院教育の確立

- 大学院教育に関し産学が継続的に協議する機会の充実等を通じた産学連携による博士課程教育の強化と、大学等に加え企業や試験研究機関等の社会の多様な場へのキャリアパスの確立
- 語学・コミュニケーション能力を備え、高い国際感覚を持ったグローバル人材の養成
- 大学院生（特に博士課程学生）への就職支援の強化

これにより、大学院を置く各大学において、大学院生の就業力育成に向けた取組の充実が図られるようにする（「第2次大学院教育振興施策要綱（仮称）」と連携しつつ、平成26年度までに実施）。この中で、新成長戦略に掲げられた「理工系博士課程修了者の完全雇用」の進捗を促す。

4. 就職支援体制の充実

最近の厳しい雇用情勢を受け、各大学における学生の実態に即した就職支援体制の充実を図る観点に立って、就職相談部門の強化や相談・支援スタッフの確保等の取組に係る支援を進める。

（取組例）

- 就職相談員の配置、就職情報ネットワークの強化
- ハローワーク等学外関係機関との連携によるきめ細かな就職情報の提供
- 既卒者・就職留年生等への就職支援体制等の強化（相談員等の増員、地方大学への支援）

これにより、各大学におけるきめ細かな就職支援体制の強化を促進する（平成26年度までに実施）。

5. 就業力育成等に係る産学連携等の推進

関係省庁と連携しつつ、人材育成の強化に向けた産学間の協議を充実し、個人の学修成果が様々な場で適切に評価・活用される仕組みづくりを推進する。

（推進例）

- 人材育成の強化、起業力の育成等に向けた産学間の協議の充実（産学人材育成パートナーシップ*の議論等の成果を踏まえつつ、様々な企業との対話の場を活用）
- 個人の学修成果が様々な場で評価され、活用される仕組みの充実（履修証

明書（サーティフィケート）の制度^{***}を活用しつつ、学校種を超え、産業界・地方公共団体等とも連携した仕組みを推進)

※人材育成に関し大学と産業界の連携・協力を強化するため、産学が連携して双方の対話と取組の場として、平成19年10月より開催。産学の横断的課題や業種・分野的課題等について幅広く議論を行っている。

※※学校教育法の改正により、平成19年12月より新たに制度化(学校教育法第105条)。大学が、社会人など当該大学の学生以外の者を対象とした特別の課程を編成し、修了者に対し履修証明書を交付できることとした。

これにより、学生が身に付けた就業力がより実効性あるものとなる環境の充実を目指す(平成26年度までに実施)。特に、地域の就業構造等を踏まえつつ、産業界・地方公共団体等と連携し、就業やキャリアアップに資する履修証明プログラムの充実を推進する。また、キャリア段位制度(日本版NVQ構想)^{****}と大学等との連携の検討など、大学教育の成果が社会で活かされる仕組みを推進する。

※※※新成長戦略で示された、職業能力を分野・レベル毎に明らかにする新しい枠組み。

加えて、就職環境の改善に向けて、関係省庁や産業界等との連携の下、卒業後3年間は新卒扱いとするなど新卒一括採用等の就職慣行の見直しや、就職・採用活動の早期化・長期化の是正に向けた対応を働きかける。

IV. 取組の評価

本プラン及び本プランに係る各取組については、進捗状況や社会的・経済的状況の変化等を踏まえて、必要に応じて見直しを行う。