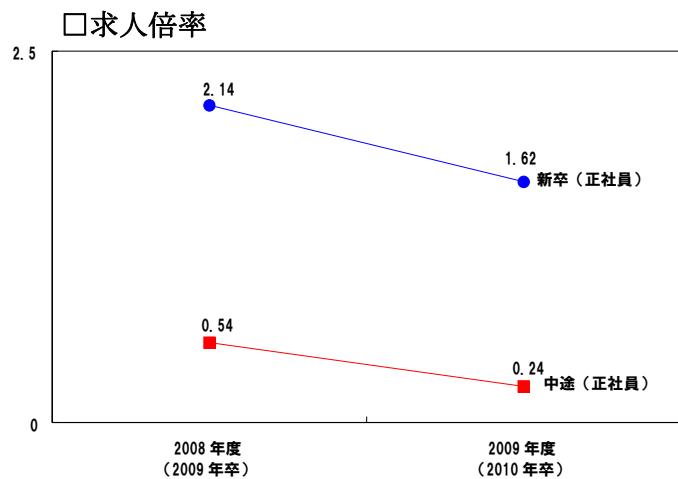
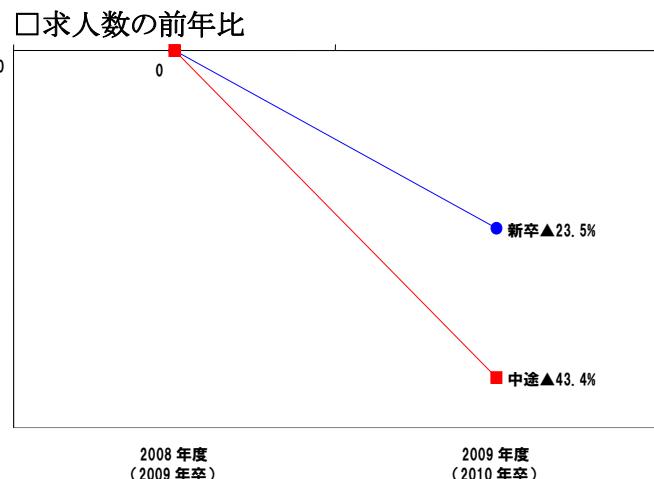
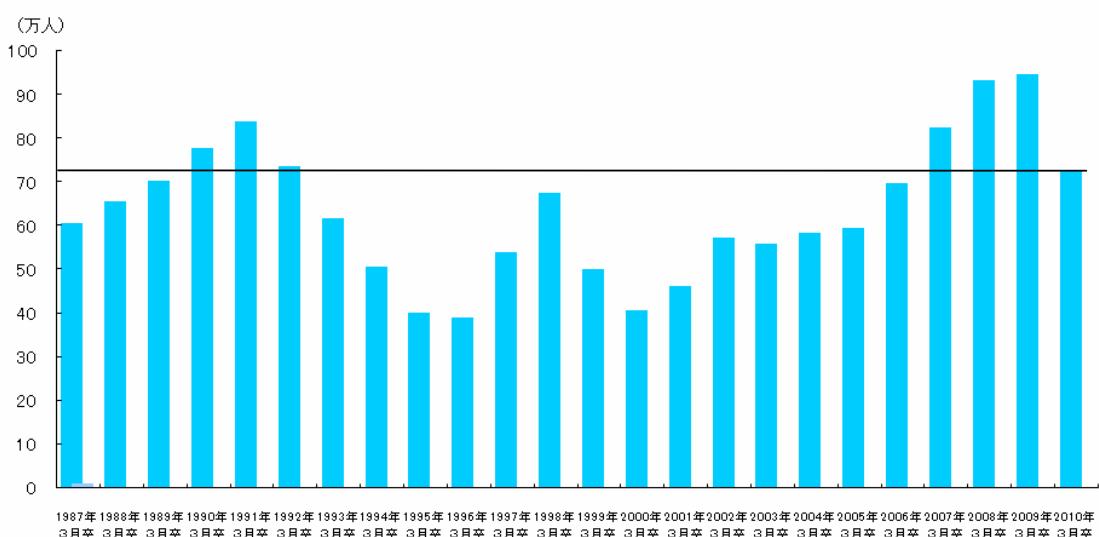


1. 新卒就職システムをめぐる状況

- ①大卒新卒採用は景気後退の影響を受けているものの、比較的堅調
(氷河期と呼ぶべき水準ではない)



□大卒求人総数推移—2010年卒求人総数73万は比較的高い水準



出所:リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

- ②高卒新卒者市場については、大学進学率の上昇、非正規雇用の拡大によって、危機的状況にある。
中長期的に需要不足が続く可能性が高い。
特に初職非正規比率の上昇が顕著であり、要注意。

2. 90年代採用抑制期新卒者の現在

- ①採用抑制の影響により、やむなく初職非正規を選択した人の中に、未だ非正規雇用のままという人がかなり残っている
 ↓
 「非正規雇用卒業層」と「非正規雇用未卒業層」の二分化顕著

□初職非正規者の移行状況		男性		女性	
	初職 非正社員率 (%)	うち		初職 非正社員率 (%)	うち
		現在も 非正社員率 (%)	初職 非正社員率 (%)		
高等学校卒	バブル入社以前(1986年以前入社)	9.8	20.0	5.7	60.7
	バブル入社(1987~1992年入社)	20.6	24.0	24.5	59.4
	氷河期入社(1993~1997年入社)	33.5	31.7	31.5	72.1
	1998年以降入社(1998年以降入社)	52.5	73.5	65.9	84.0
大学卒	バブル入社以前(1986年以前入社)	4.5	10.6	8.8	88.9
	バブル入社(1987~1992年入社)	6.1	23.1	11.9	80.0
	氷河期入社(1993~1997年入社)	11.2	27.2	17.9	70.0
	1998年以降入社(1998年以降入社)	24.9	71.5	22.2	68.1

- ②高等学校卒の現在 25~34 歳男性で初職も現在も非正規社員であるひとは、対人能力が低い。

3. 若年雇用改善のための論点

- ①高校卒業段階までの、基礎力の育成見直し・強化
 一小学校・中学校での対人能力形成が分かれ目では?
 (友人関係、恋愛関係、上下関係など)
 一高校段階における「労働法・雇用関係知識」の教育は重要
 (将来の雇用不安にも密接に関連)
 一高校までの義務教育化を議論するべきか
 (高校までの連携を重視、中卒・高校中退者の労働市場での位置づけ分析を)
- ②大卒採用・就職プロセスの検討
 一前提として、日本における新卒一括採用という雇用慣行の積極的評価が必要
 その上で、学事日程とのコンフリクト部分を見直す
 (たとえば、3年から4年の春休み、4年の夏休みに採用活動を集中させられないか)
 *法律によって企業の採用活動を制限することはなじまない・望ましくない
 一就活シーズン終了後の4年生冬の段階での就職支援は必要
 (大学のキャリアセンターで特に力を入れて取り組むべき課題・体制の充実と助成を)
- ③高校卒業後の進路の多様化と職業教育の充実
 一高校卒業後一定期間の就業を経験をした後に、大学で学び直すことを支援する
 (たとえば、奨学金の返済額の減額や、私学授業料を減免するための助成など)

—高校卒業段階よりもより高度な職業教育を提供する体制の整備

特に、中長期の産業政策と呼応した職業人養成が重要

(大学、短大、高専、専門学校に分散している職業教育の機能を横断的に再編、統合することができないか?→きわめて大きな中長期的課題)

i

初職も現在も非正規社員である規定要因(男性 高等学校卒 現在25~34歳)

	効果	Exp(効果)
定数	-0.596	0.551
対人基礎力	-0.820 ***	0.441
対自己基礎力	0.123	1.131
対課題基礎力	0.301	1.352
N数	375	
カイ2乗	11.247 **	

注:1)初職も現在も非正規である=1、それ以外=0を被説明変数とする

注:2)***は10%水準、**は5%水準で有意であることを示す

以上は、ロジスティック回帰分析の結果である。

*がついている変数は、「初職も現在も非正規社員である」ことに統計的に影響があり、

効果の数字の符号は、影響の方向を示している。