

文科系女子大学における就職活動改善のための一考察 －学生の自己分析を中心とした進路指導の試み：その2－

渡 邊 光 章*

Improving Job-Hunting Methods at Women's Liberal Arts Colleges: Experiments with Guidance Counseling Focused on Self-Analysis by Students (Part 2)

Mitsuaki WATANABE*

Abstract

According to data from the Ministry of Health, Labour and Welfare, around 30% of all new graduates over the past 20 years have left their jobs within three years despite having overcome a harsh job market to secure a position. The primary reason for this attrition is the mismatch between student life and work life. In some cases, the actual job is quite different from what is expected by the individual; in others, the individual has no choice but to accept a relatively undesirable occupation or position. Bearing these circumstances in mind, this bulletin considers the viability of combining lecture-based instruction and actual exposure to job sites as measures to support students and help them define their interests and opportunities before they begin their job search.

1：はじめに

文部科学省「平成26年度学校基本調査」によると、大学数は781校、大学生は285万人余。大学進学率は51.5%で過去最高。20世紀はじめの高等教育就学率はわずか0.5%程度、大学生はほんの一握りのエリート予備軍だった。しかし進学率が50%を超えた現在、大学生というステータスは希少な価値ではない。将来を担うべき若者たちは、4年の間にその資質を十分に花開かせているだろうか。

前回の紀要では、就職活動が停滞しがちな学

生への支援を視野に入れた職業実践性のある講義の実施内容について述べた。具体的には、毎年全学的に内定がとりにくい状況のなかで、就職活動の厳しい現状を打開するための効果的な支援として位置づけられる指導内容を模索した経緯について書いた。就職活動というハードルを前にした学生の苦悩は共通のもので、みな同じ条件なのは昔から変わらないと切り捨てれば終わりだが、情報化時代の急激な変化とともに学生が抱える問題も複雑化し、指導内容も社会のニーズに応じた多様な対応が要求される時代

*人文学部 メディア表現学科

となった。厚生労働省の新卒生の早期退職データによれば、新卒者の30%以上が3年以内に離職している。彼らがニートへと続く負のサイクルに陥らないよう、3年生に実施可能な就職活動支援を行う必要があるため、本紀要では引き続き、学生の就職活動を効果的に支援できる指導方法の改善に焦点をあてて考察している。

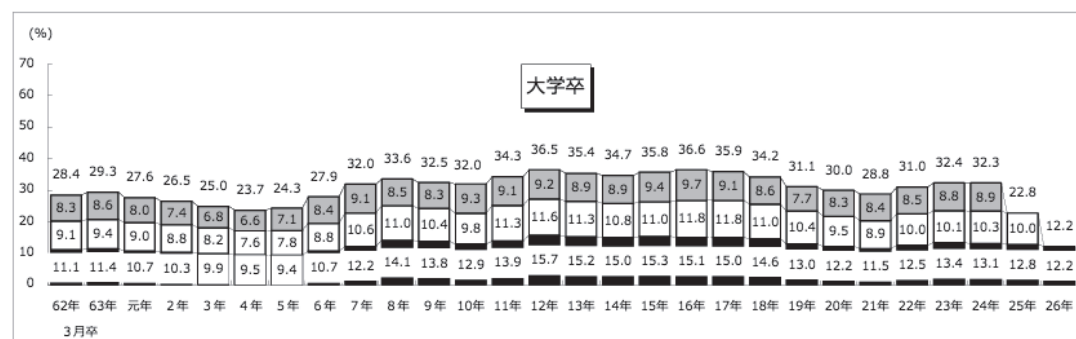
2：新規学卒者の早期退職率からみる就職活動と支援

2- 1：新規学卒者の離職率と現状

講義では、社会の現状を知らない学生のために就職関連のデータ（新規学卒の離職率など）を解説し、就職活動の心構えとして活用している。下（図1）は3年以内の離職者の割合を表すもので、早期離職者が新規学卒者の3割にも及ぶことを示す全国的なデータである。

調査の対象となっているのは平成生まれの若年層である。彼らは今日のグローバル化した社会で、パソコン、ネット、スマートフォン、ゲームなどの普及による急激な環境変化など、メディアが溢れた情報化時代の多大な恩恵に触れ、社会のさまざまな変化への対応には比較的慣れているはずの年代層である。しかし彼らの3人に1人が現状に耐えられずに早期離職している。確かに学生の就職率は大学評価の1つのポイン

トだが、内容や継続率もまた重要である。図1は昭和62年からの継続調査のデータで、平成7年にはついに30%を越えた。それ以後は平均30%前後という高い割合を示しているのを見ると、就職できたからといって安心はできない状況が読み取れる。この原因を社会に対応できない学生の準備不足の問題と言い切るのは簡単だが、早期離職者を取り巻く多様で変化の速い社会環境への対応力を、学生が今よりの確に身につけるための指導機会があるとするならば、積極的に支援活動を展開することが学生を送り出す側の姿勢としては適切であろう。取り組みの中で見えてきた問題は主に2つある。1つは上記データが示すように、苦労の末に就職して生活の基盤を得たにもかかわらず、3年以内に早期離職してしまう割合が高いこと。2つめは求職希望であるにもかかわらず就職活動をしていない学生が存在すること。（後者は就職後の仕事内容と理想とのミスマッチを体験していないため、前者とは抱える問題の質が違い、やがてニート化する恐れもある）。これら2つの問題を支援するために、就職活動のスタート時から自己分析の方法を指導している。



厚生労働省「新規学卒者の離職率、平成24年3月卒業者の状況」3段の棒グラフの下から、1年目、2年目、3年目の離職者。（図1）

2-2：新規学卒者の離職状況と社会のニーズ： (平成24年3月卒業者の状況)

企業が従来、入社後に一生懸命な社内教育をしたのは、会社ごとに独特な仕事の仕方が多く、それを熟知することが生産性を高めたからである。だから大学では広く浅く教養を身につけ、職場で役立つ技能教育は入社してからでもよかった。今そうした形式は減ってきている。IT化やグローバル化が進み、ものづくりも他国で通用するように部品や業務の標準化が進んだ現在は、企業固有のスキルよりも業界横断的な汎用性の高いスキルの比率が上がっている。かつて日本の企業は年功序列、終身雇用が通例で、企業からの離職（転職を含む）が経済面でプラスになることは少なく、離職行為は安定した生活から遠ざかることを意味する時代があった。現在は転職によるキャリアアップが普通に叫ばれる時代になったが、CMで見えるような幸福な将来ありきのイメージと違い現実には遥かに厳しい。当然だが、離職をプラスに変換できる人ばかりではない。受け入れる側である企業の担当者によれば、およそ早期離職して成功する人の多くは（もちろん例外はあるが）離職しなくても仕事を継続しえる人が多いという。早期離職や転職がプラスにならないと考えれば、経済的、精神的な安定を持続させるには今居る職場で頑張る以外ないのだから、持続のために必要な力の根本的なものの1つはストレスに対する心身の耐久力であろう。したがって多くの企

業が「耐力」が必要と語ることも理解できる。

3：就職活動停滞の要因（学生相談の内容から）

就職活動状況が停滞する原因は内定取得数からだけでは見えてこない。データからでは読み取りにくい原因の本質部分にせまるため、学生の就職相談や雑談のなかで聞き取った内容から、学生の本音をまとめてみたものが以下である。（※雑談と書くと、ものを考えることと関係のない表層的な行為と思う人もいるが、用紙を配布して回答してもらう形式で学生の要望をデータ化しようと試みても、本音はアンケート形式ではあまり拾えないことが多い。まして記名式ではほぼ書いてこない。アンケートや個人面談の有効性を否定する気持ちは毛頭ないが、相談することで問題が表面化し、嫌でも正視せざるをえなくなることで逃げ場を失うことを恐れ、結果として事情を話すことに消極的になる学生は少なくない。ここに、1人では解決できない状態であるにもかかわらず相談したくないという矛盾がある。そうした事情のせいで、本音は肩の力の抜けた雑談のような雰囲気の中で語られることが多い傾向にある。これは本学が女子大で、教員が男性であるため相談しにくいということではなく、慣れないハードルの高さに狼狽し、解決策を見つけて実行するための作業と時間を想像して（あるいは実行してみた結果）途方に暮れて立ちすくむといった状態である。

【事業所規模別卒業後3年以内離職率】()内は前年比増減 ○ 大学

【新規学卒者の卒業後3年以内離職率】

○ 大学	32.3%	前年比0.1ポイント減
○ 短大等	41.5%	同0.3ポイント増
○ 高校	40.0%	同0.4ポイント増
○ 中学	65.3%	同0.5ポイント増

1,000人以上	22.8%	(前年同)
500～999人	29.3%	(+0.6P)
100～499人	32.2%	(+0.1P)
30～99人	39.0%	(▲0.6P)
5～29人	51.5%	(+0.1P)
5人未満	59.6%	(▲0.8P)

(図1-2)

内定が得られていない学生によれば、就職活動停滞の内容の多くは次のようであった。

- ・エントリーシートが通らない。
- ・履歴書による審査が通らない。
- ・面接の機会を得ても、その先に進めない。
- ・上記項目について、なぜ通らないのかわからない。
- ・そうした状況を繰り返すなかで意欲が萎え、何をすべきかわからなくなる。

蓋を開けてみれば当然のことばかりで、多くの理由は昔から特別な変化がある訳ではない。学生は正面から否定されることに慣れていないため、目の前の圧力に対して「耐性」が試される圧迫面接など、事前訓練をしておかないと耐えられない。したがって、模擬的な圧迫面接指導の効果は大きい。筆者のゼミでも改善例があり内定を得ている。学生は筆記試験が通らない場合は比較的あきらめがつくが、面接の場合は落ちる現実を本人が受け入れられないことが多い。理由は、人間性まで否定された訳ではないのだが、自分の全部を否定されたと思うからである。企業面接を通過できない原因はさまざまだが、求人は基本的に需要と供給の関係なので、ジグソーパズルのチップのような意味合いがある。企業が求めているのは新卒時の学生の完成度ではない。新卒の場合、就職した時点でいきなり仕事ができる学生など通常はいないので、入社してから企業の仕事内容や雰囲気に対応できる基本的な応用力があるかどうかを見ている。しかし、落ち込みがちな学生の多くは「選ばれなかった事実」に対してマイナス心理が増幅し、ダメージの回復に時間がかかり、先に進めない傾向がある。これは支援を難しくする理由の1つとなっている。

支援が必要なもう1つの理由は、学生が自己分析をしていないため、自分のことをよく理解

できていないことにある。就職するかどうかは本人が決めることなので、教員が誰の背中も一緒に押せば良いというものではなく、自分をよく知って行動し決断する以外に学生本人が納得できる方法はない。したがって、筆記テストの学力やエントリーシートや履歴書を書く能力とは別に、スタート時に集中した自己分析を実施し、自分が本当にやりたいことを発見する必要がある。例えば、本学には仏教学ののつとつた座禅などの精神集中に関連した講義があり、精神安定に効果があるため、こうしたことも自己分析のための1つの準備となりえるだろう。

4：ミスマッチの実態と支援のポイント

4-1：就職時のミスマッチと自己分析

大学としては入学者に対して卒業時における質的保証をすることが大事である。就職時のミスマッチの実態を認識したうえで、これまでのように内定を得ることがゴールだとしていた就職支援とは異なり、就職後の「継続性」をより強く意識した新たな内容の支援が早期に必要であろう。本学科の学生の場合も、就職できても3年以内に離職する学生が少なからず存在する。離職理由は、学生本人が望まない職種や業界へ就職せざるをえなかったか、または就職先が本人のイメージしていた世界と大きく異なっていたことなどによる「学生と企業のミスマッチ」である。「どうすれば学生と仕事（企業や業務）のミスマッチを防げるか」、「将来的にニートになるのを防ぐために今できる支援は何か」をテーマに、このミスマッチを防ぐための対策として、自己分析を取り入れた職業実践性のある指導を実施している。

仕事の継続を困難にする原因はさまざまだが、統計から見て一定の傾向はある。もし内定取得前と取得後の両方に共通した要因がある場合は、自己分析ができていれば同時に解決できる可能

性がある。問題解決のポイントは、就職活動そのものを始めない学生と、首尾よく就職しても早期退職してしまう学生の両方に共通する問題の根がどこにあるのかを見極めることにあろう。スキルは訓練すれば上達するが、必要なのは面接技術や履歴書の書き方などスキル面の支援とは質の異なる、学生のメンタルな部分をフォローする具体的な支援である。

例えば、就職を控えた学生に「自分自身の性格や長所をいくつか言えますか」と問いかけると、少ない学生の場合では2～3、多い学生でも5～6しか答えられない。これは自分のことをよく分かっていないということである。こうした状態では自分に向いている仕事に分かるわけは無いと言っても過言ではない。仕事を長く楽しく続けようとするならば、「自分の性格に合っている仕事」に就くことが1番である。にもかかわらず、多くの学生が自分の性格を良く知らないまま就職活動に入るため、将来的に理想としていた仕事のイメージと現実とのギャップに悩むことは予想できる。すなわち、全ての学生に当てはまる訳ではないとしても、概ね3年以内に退職する人には共通して以下の流れがある。

- 1：自分の性格が分からないまま（向き不向きを知らぬまま）就職活動に入る。
 - 2：自分に向いていない（ことに気付かないまま、あるいは条件優先で）企業に入社する。
 - 3：入社後に理想と現実の大きなギャップや、その仕事が自分に向いていないことに気づく。
 - 4：ストレスに耐えきれずに早期退職。（※キャリアアップの為の「前向き」退職とは別）。
- これらを見ると、最初の1の段階から自己分析が解決の切り札になる可能性がある。

就職が厳しい時代、多くの学生には妥協が必要となる。だが自己分析ができていないと妥協

のポイントもずれがちとなる。社会に出て最初の3年は、人生で最も忍耐が試されるときでもあり、この時期を乗り越えることで将来の基礎が固まると言ってもよい。3年以内の仕事経験では、どんなに素晴らしい企業で働いていたとしても社会においては評価されないこともあり、キャリアが身に付く前に退職してしまった場合、転職後の将来を描くことは難しい。

自分の思い描いた通りの企業に就職できた1部の学生以外は、「自分には向いていないかもしれないが、条件がこちらの方が良いから」というように、条件優先で妥協した企業選びを行い、その結果、上記1～4の流れに入り込むケースも多い。自分の情報はネットには書いていないし、お金では買えない。自分をよく知る為には、自分で見極めて整理してゆく以外に方法はないのである。本学科においては、学生を離職への負のスパイラルに陥れさせないために、すぐに実施できる効果的な支援の考察が必要であった。

※自己分析による支援を実施して2年目のため、3年後の離職率についてカウントできないことから就職者の追跡調査のデータ化には至っていない。したがって、支援のコンセプトと社会的背景としての実情データから支援内容の考察をしている。

4-2：支援のポイント

職業実践性のある講義の内容は、学生の就職活動を視野に自己分析を取り入れた主に精神面の整理を目的とした支援である。具体的には次の3段階に分けて指導している。

- 1：学生が卒業後に入っていく社会の現状を省庁の調査データを切り口に解説。
- 2：企業の改善例をケース・スタディ方式によ

る成功例として解説し、そこから学生の就職活動に応用できる部分を「条件」として抜き出し、アクティブ・ラーニング形態のなかで読み解く。3：自己分析の方法論解説と、グループ・ディスカッションを含む分析の実施。

いずれも学生の積極参加型講義である。アクティブ・ラーニング形態を実施することで、今まで学生が孤立して悩んでいた状況から脱却し、相互のかかわり合いの中から自身の性格や長所を可視化できるように指導している。学科内にこうした講義がなかったため、支援実施が急務であった。大学も手をこまねいていたわけではなく、学生の就職支援対策として学内に対応部署を設置し、ハローワークや外部企業と連携しながら毎年就職指導を全学的に実施し成果を出している。担当職員は熱心に指導しており、セミナーも数多く開かれて就職支援体制は整っているのだが、先のデータにあるように、様々な理由で就職活動をしな（センターを利用しない）学生も毎年一定数存在するため、筆者のゼミでは学生を支援センターに引率し、担当職員と協力した指導を繰り返している。それでも大学内の就職支援システムを学生が積極的に利用しない場合や、カウンセリングが必要な場合は専門の担当者にかかせるが、少しでも就職活動を改善する位置づけとして、こうした考察を始めている。また、「卒業生の在職アンケート」による離職したかどうかの確認など追加調査も準備中である。今後は引き続きデータを蓄積しながら、就職後3年間の離職について実情を調査検討し支援に役立てたい。

自己分析が進めば就職活動が停滞する原因への対応方法が見えて来る可能性が高いため、総合的な問題解決につながる期待がもてるだけでなく、改善の切り札にもなりえる。学生は前期

の講義において問題点の可視化を試みた。ツールとしてはリアクションマインドマップとSWOT分析を用いた。どちらも作ることが目的ではなく、狙いは学生の潜在意識を可視化して自身の性格はどういうものかという問いに回答することにある。これらの手法はスタート時点である程度の解説時間が必要だが、「自転車をこぎ始める初動の重さ」であり、走り始めれば急に加速する。グループ・ディスカッションでは、陰悪感なしにお互いの長所短所を指摘しあえるようになる好ましい状況も確認できた。後期の講義では、長い夏休みを経て考え方や経験値に変化があった学生に対しポジショニングの手法を使い、より効果的な自己分析をめざしている。

5：離職とニート、フリーターとの関係

5-1：就職活動での問題点

このように就職活動を見据えた職業実践性のある内容を実施して2年目で、見えてきたことは主に以下である。

- 1：学生が自身のやりたい仕事を見つけられない。
- 2：学生が、自分を受け入れる側である社会や企業の状況を正しく理解できていない。
- 3：学生は上記1、2に対して危機感を持つが、改善したくても方法がわからない。

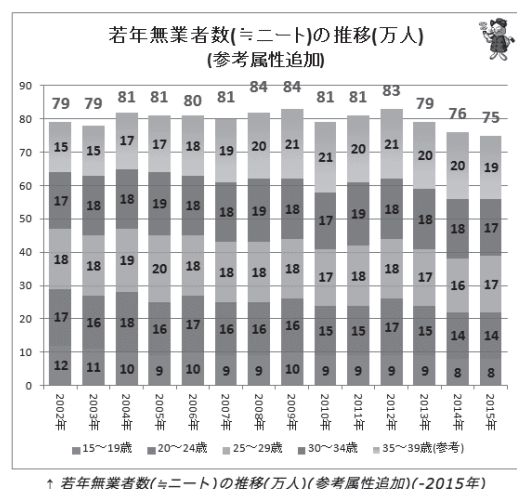
これを勉強不足の一言で片付け、このような状態で学生の主体性にまかせて放置していると、就職活動以外のことまで自信を喪失し、場合によってはニート状態に陥ってしまうこともある。自分のことも企業の仕事内容もよく知らずに就職活動をしていくサイクルに入ることは、やがて3年以内の早期退職といった事態を生み出す元凶となっている。

5-2：離職とニート：＜厚生労働省の若者雇用関連データから＞

5-2-1：ニート状態の割合の推移

ニート（※1）の状態にある若者は、2015年は56万人で前年比プラスマイナスゼロ。若年層（15～24歳）ではピーク時の2002年と比べて7万人減少。しかし、25-34歳は同年比較で1万人減少に留まる。若年層の人口そのものが減少していることを考慮すると、若年層の若年無業者数が減少しているのは当然の話といえる。一方でその上の世代における人数がほぼ横ばいで推移している状況は好ましい話ではない。そしてもう1つの問題として考えねばならないのは、従来の日本における「ニート」こと「若年無業者数」の定義からは外れるものの、その状態を維持したまま歳を重ねた「高齢ニート（年齢以外の条件は「若年無業者」と同じ）」の存在。白書では参考資料として35歳から39歳の「高齢ニート」の数を算出しているが、こちらは増加傾向を示し、ここ数年でようやく減少に転じた感はある。この「高齢ニート」を加えたのが下（図3）。

1度ニートの状態に陥ると、その立場からの



（図3）（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

脱却が難しいのも事実で、それが「高齢ニート」を生み出す原因といえる。

5-2-2：ニート化とその原因

白書では「若年無業者」について、「仕事に就きたいけれども求職活動をしていない（就業意欲はある）」「仕事に就きたくない・就けない（就業意欲が無い）」それぞれの立場において、その理由の調査結果を公開している。元データは「就業構造基本調査」からのもので、5年おきの調査のため、今白書においては2012年のものが最新。原典となる「平成24年就業構造基本調査」から詳しい値を抽出し、グラフを生成している。（図4）※巻末に表示

「職に就きたいと言う思いはあるが、求職はしていない」人の場合、現在病気やケガなどで求職がかなわない事例が最も多く26.5%。次いで資格取得のための勉強をしている、いわゆる「浪人状態」の人。そして「職を探したが見つからない」人が続く。一方「就業そのものを望んでいない」人も病気・ケガによるものが最多で3割近い。以下は内容項目を調査した結果である。1：「病気・ケガ」は仕方がなく、回復すれば用意にニート状態から脱せられる可能性は高い。2：「学校以外で勉強している」などは先を見据えた上で自らその立場についている「若年無業者」であり、問題視されている「ニート」とは本質的に意味合いが異なる。

3：「探したが見つからない」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信が無い」は、「個人の問題（努力不足、現状認識不足など）」「雇用環境の問題」双方の可能性、あるいは両方の複合的な結果による場合があり、一概に振り分けるのは難しい。などとなり、ひとくくりで全部を「ニート」とまとめるのは多分に問題がある。また、両パターンで「その他」の回答が多いことから、さらに提示項目だけでは説明

しきれない、個々の多種多様な事情も想定される。今件の「若年無業者(ニート)」問題は、「ニートの状態とは、そもそも何が問題なのか」といった根本部分から考察し直す必要があり、解決は一筋縄ではいかない。今回のデータからあらためて想像できよう。

5-2-3：フリーター数の推移

フリーター(※1)は、やりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」などに分類される。フリーター数は平成15年に217万人に達して以降、5年連続減少していたが、その後2年連続で増加を続けている。(図5) ※巻末に表示

※〔 〕を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。(資料出所)総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計(～1997年)総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2002年～)

5-2-4：フリーターから正社員への転職状況

フリーター期間が半年以内の場合、男性では約7割、女性では約6割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を越える場合、正社員になれた率は男性で約6割、女性で約4割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなるといえる。(図6) ※巻末に表示

※20～29歳、正規過程の学生年、専業主婦を除く(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開-「第3回若者のワークスタイル調査」から-」2011

5-2-5：フリーターと正社員の生涯賃金格差

年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっており、正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差は、年齢が高くなるにつれ広がっていく(45～54歳では正社員の半分以下)。(図7) ※巻末に表示 高校卒・大学卒ともに男性の数値。女性についても男性と同様の傾向がみられる。(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状-平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より-」2016、(資料出所)厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」

5-2-6：完全失業率の推移

5歳から24歳までの完全失業率(※)は、2009年には9.4%と依然年齢計に比べて相対的に高水準で推移している。※「完全失業率」とは「労働力人口に占める完全失業者の割合(%)」をいう。「完全失業者」とは、「仕事がなく、仕事を探していた者で、仕事があればすぐに就ける者」をさす。(資料出所)総務省統計局「労働力調査」(図8) ※巻末に表示

5-2-7：既卒者の応募受付

(資料出所)(社)日本経済団体連合会「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果の概要」※企業会員のうち1,285社を対象に、2012年5～6月実施。矢印は前年の数値。(図9) ※巻末に表示

5-2-8：新規学卒者採用枠の応募可能な卒業後の経過起源

(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査(平成23年8月)」(図10) ※巻末に表示

6：終わりに

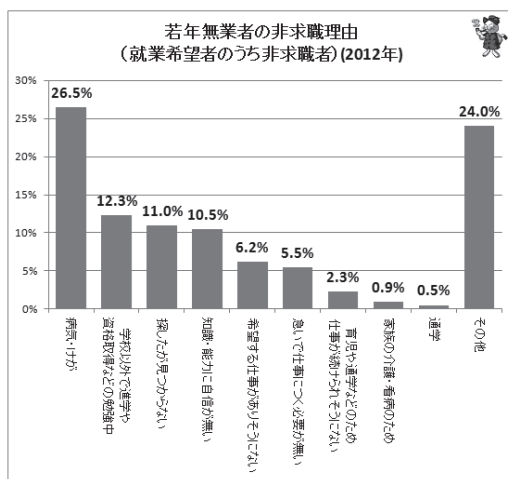
日本私立大学連盟の2011年版「私立大学学生白書」によると、進学理由として最も多かったのは「大学卒の学歴が必要だと思ったから」で56.6%。学歴重視というよりも、とにかく職を得るために大学卒業資格が必要だという考え方のようである。保護者にとって、大学に子供を送る経済的負担は軽いものではない。それでも子供を大学に入れる保護者の目的は何か？その答は「大事な子どもが経済的に自立すること」である。そのための一番わかり易い道は、“よい就職”をすることに尽きる。大学進学者とその保護者が重い経済負担と引き換えに大学を求めるものは“よい就職”というのが多数派であろう。そのなかで新卒は、特に何かできなくても給料をもらいながら仕事のやりかたを教えてもらえる1回だけの特別待遇的な立場である。全国一律の教科内容で、「正解は一つ」の教育が行われる高校までの課程と異なり、大学ではさまざまな答えのある問題に取り組み、答えだけではなく答えを見つけ出す方法を学ぶことに価値がある。それは個々の問題解決にとどまらず、その集積が幅広い教養の裾野になっていくであろう。

<文中解説>

※1「ニート (NEET)」とは、Not in Education, Employment or Training（就学、就労、職業訓練のいずれも行っていない若者）の略で、元々はイギリスの労働政策において出てきた用語。日本では若年無業者のことをさしている。若年無業者とは、「15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者」をいう。

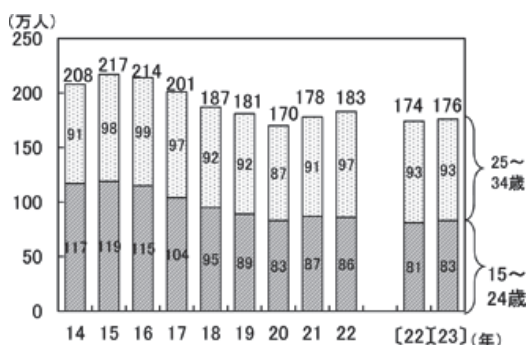
※1「フリーター」とは：「15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトして働く者又はこれを希望する者」

のことをいう。

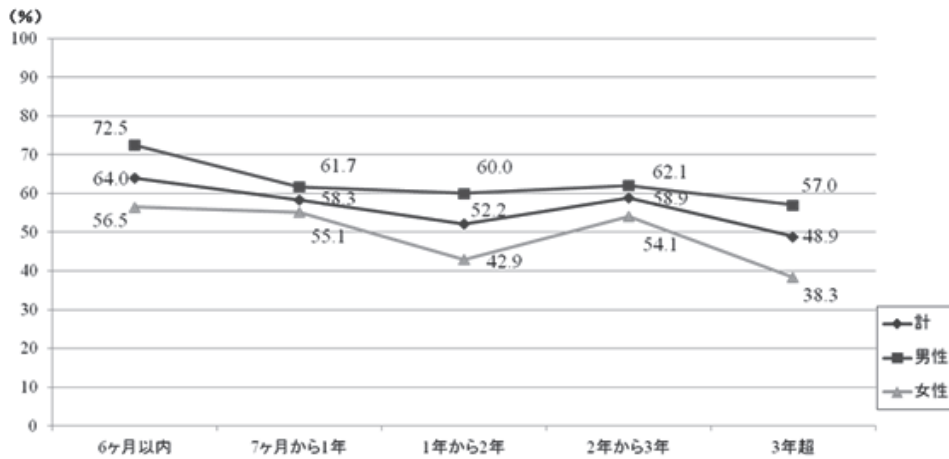


↑ 若年無業者の非求職理由(就業希望者のうち非求職者)(2012年)(最新)

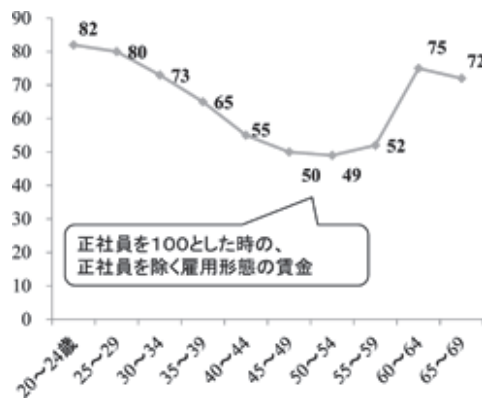
(図4) 5-2-2：ニート化とその原因



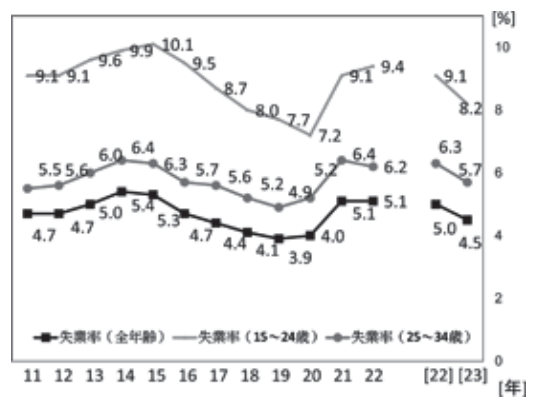
(図5) 5-2-3：フリーター数の推移



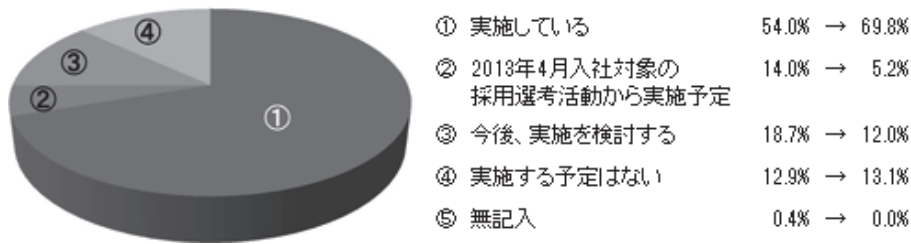
(図6) 5-2-4：フリーターから正社員への転職状況



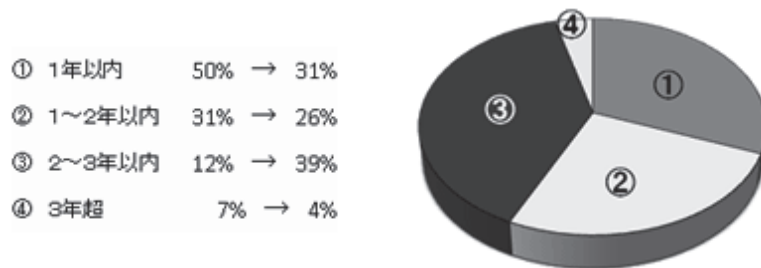
(図7) 5-2-5：フリーターと正社員の生涯賃金格差



(図8) 5-2-6：完全失業率の推移



(図9) ※5-2-7：既卒者の応募受付



(図10) ※5-2-8：新規学卒者採用枠の応募可能な卒業後の経過起源

<引用文献>

厚生労働省「新規学卒者の離職状況、平成24年3月卒業者の状況」、＜厚生労働省の若者雇用関連データから＞、総務省統計局「就業構造基本調査」、「労働力調査詳細集計」（2002年～）、独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回若者のワークスタイル調査」から－」2011、厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査結果（全国）」、総務省統計局「労働力調査」、(社)日本経済団体連合会「新卒採用（2012年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要」、厚生労働省「労働経済動向調査（平成23年8月）」。