

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」 施策に関する一考察

A Study on Policy for "Promoting the Guidance to the Social and Vocational Independence in the College Education"

前角 和宏

Kazuhiro MAEKAKU

大阪経済法科大学21世紀社会研究所

目 次

- I. はじめに
- II. 大学卒業予定者の就職活動を巡る労働市場の現状と課題
- III. 「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策
- IV. 大学の取り組むべき課題
- V. おわりにあたって

キーワード キャリア教育、職業教育、採用内定取消し、就職採用活動、大学設置基準

I. はじめに

「地獄の就職活動」¹。これは平成15年に世に出た『13歳のハローワーク』において13歳が20歳になって直面する事項を想定した、いわば予習のための一節である。そこには大学生の就職活動の状況がまさしく地獄の就職活動であることを描写する内容となっているが、これ以外にも大学生の就職活動状況の激化に関する報道や書籍などが少なからず存在²し、大学生の就職活動状況は社会の関心を呼んでいる。また、一方で、大学卒業後定職に就くことのできない「フリーター」や、そもそも学校にも在籍せず就労することもない「ニート」³といったことばもすでに広く使用され、これらのことばもその就職活動の激化を示すひとつの側面として捉えられている。

この就職活動の激化は、一部の大学生の特殊な例として挙げられるべきものではない。どの大学のどの大学生にも就職活動の激化を余儀なくするばかりか、さらには就職留年⁴者を生み

出す可能性も同様に存在する、まさしく「地獄の就職活動」の相を呈している。

平成22年2月25日、このような就職活動状況にある大学生に対し、大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進（以下、「推進」とする。）を図ることができるよう、大学設置基準及び短期大学設置基準が改正⁵された。

そこで本稿では、この改正に基づき大学生のキャリア形成を支援していくうえで期待される「推進」を通じた課題を考察することとしたい。

Ⅱ. 大学卒業予定者の就職活動を巡る労働市場の現状と課題

1 産業界が求める大学卒業予定者像

平成16年4月、日本経済団体連合会は、「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言－『多様性』『競争』『評価』を基本にさらなる改革の推進を－」を示し、大学卒業予定者に以下の3つの力を求めている。⁶

- ① 志と心：社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力
- ② 行動力：情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力
- ③ 知力：深く物事を探求し考え抜く力

本章では、大学が大学生をこの産業界が求めるとする大学卒業予定者像に近づけるために、「推進」を図るうえで障壁となる点を労働市場、労働法制、大学、そして大学生の現状から見てみる。

2 労働市場におけるミスマッチ

(1) 高等学校卒業者の進路状況

まず、高等学校卒業者の進路状況を見ると（図1参照）、現在、高校卒業者の進学率が上昇し、その進路は就職から大学等への進学に移行していることがわかる。⁷

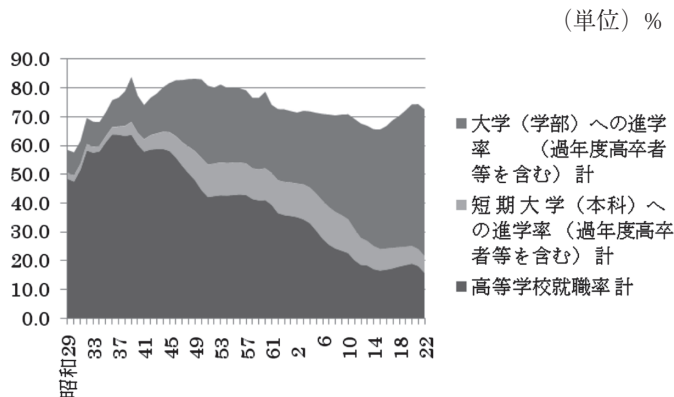


図1 高等学校新規卒業者の進路状況

（出所）「学校基本調査（年次統計）」（文部科学省）⁸に基づき、積み上げ方式により筆者作成。

(2) 大学卒業者の就職率と求人倍率

次に、大学卒業者の就職率と求人倍率がどのような状況にあるのかを見る。

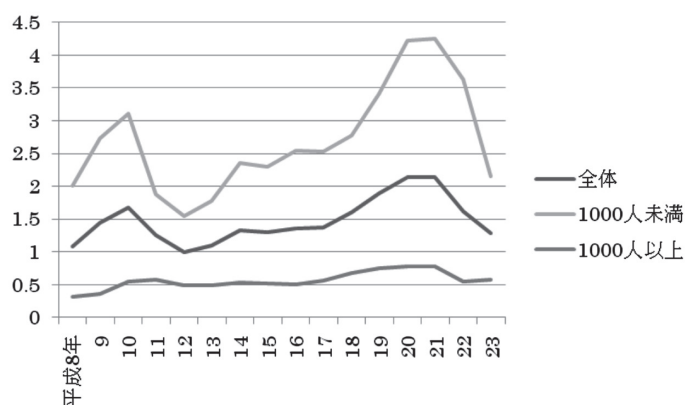


図2 大学卒業者の従業員規模別求人倍率

(出所)「第27回ワークス大卒求人倍率調査(2011年卒)」(株式会社リクルート)⁹に基づき、筆者作成。

図2によれば企業における経営環境悪化から就職率が低下しているが、企業規模別求人倍率では、企業規模が1000人以上の企業の0.57倍に対し、1000人名未満の企業は2.16倍(300名未満の企業は4.41倍)であり全体でも1.28倍である。ここで、企業と大学卒業予定者の求人にかかるミスマッチが現れているとの見方ができよう。

このミスマッチには、学生と企業が双方で、企業規模と大学の入学偏差値という単純な評価尺度に大きく依存した就職・採用活動を行っているという背景がある。太田は、大学卒業予定者が中小企業を選好しない理由に(1)日本企業における企業規模間賃金格差、(2)大企業の中途採用障壁、(3)企業側へのキャリア形成依存などの問題が存在し、また、企業側によるミスマッチの要因は、「訓練受容性」(=多くの仕事を身につけ、さらには磨き上げていく素養を持ち合わせている可能性)が高く、「協調性」と「積極性」を兼ね備えた人材を選好する傾向によると指摘する。¹⁰

3 大学卒業予定者の就職活動を巡る労働法制—採用内定取消しを例に—

近時、大学卒業予定者の就職活動を巡っては、労働法制にかかる問題にまで大きく発展するという由々しき事態に直面している。ここでは、労働法制にかかる問題として、採用内定取消しを例にその課題を概観する。

平成8年の就職協定が廃止されたが、その廃止にいたるには、バブル経済の崩壊や超大企業の相次ぐ倒産・廃業、合併などがあった。これは、新規学卒者の採用活動にも大きな影響を与

えた。いわゆる採用内定取消しであった。その後、企業の採用行動においては、連鎖的に採用抑制期に入り、とくに、打撃を受けたのは、女子学生であった。このような事態を受け、学生職業総合支援センターが設置された。¹¹

大学生の就職採用活動の過程は、職業安定法¹²（26-27条）に基づき進められ、企業による募集、大学生の打診・応募、採用試験、採用内々定¹³、内定、一斉入社（就労の開始）¹⁴であることが多い。¹⁵この新規学卒者の就労への過程については、諸外国と比しても特徴的である。¹⁶

このような過程の中に採用内定が位置づけられるが、採用内定取消しは、最近に始まったものではない。採用内定取消しに関する行政解釈は、すでに昭和27年に発せられ¹⁷、また、最初の裁判例も森尾電機事件¹⁸の判決が出された昭和45年11月に遡る。その後、採用内定取消しを巡る裁判例や学説が出された。¹⁹現在、そのリーディング・ケースとされる事件が大日本印刷事件²⁰であり、これにより裁判所としての判断基準である始期付解約権留保付契約成立説が確立された。²¹

しかし、平成年間に入った直後に起こった不況により、企業による採用内定取消しが再び相次ぎ行われた。このような中、「雇入方法等の指導」（職業安定法第54条）に基づき、平成5年4月1日から、旧労働省は「新規学校卒業者の採用内定取消等に係る事前通知制度」（職業安定法施行規則35条1項～4項）を実施した。²²

平成20年の不況により、厚生労働大臣は、一定の場合²³には企業から受けた採用内定取消し等に関する報告内容を公表することができるとした（職業安定法施行規則17条の4、厚生労働省令4号）。²⁴しかしながら、平成22年3月の新規大学卒業者における採用内定取消し者の数は、98名（32事業所）に上っているという状況にある。²⁵

4 大学および大学生の現状

ここでは、大学および大学生を巡る課題を検討する。

(1) 大学生の基礎学力不足

「平成19年度私立大学教員の授業改善白書」（社団法人私立大学情報教育協会）によれば、「授業で直面している問題点」として大学生の「基礎学力の不足」（大学56.3%、短大64.7%）および「学習意欲の低下」（大学37.2%、短大36.0%）が挙げられ、「大学・短期大学とも依然として基礎学力、学習意欲が焦眉の課題」と指摘している。²⁶

この基礎学力不足という調査結果が得られたその要因の一側面には、先述したとおり、高校卒業者の進学率が上昇し、その進路は就職から大学等への進学に移行したことにより、従来高校卒業後就職していた者が、就職先が見つからないなどの理由で「避難所」²⁷として大学へ進学しているという状況が考えられる。

(2) 就職・採用活動におけるミスマッチ

先に示したとおり、企業規模別求人倍率では、大企業0.57倍に対し、300名未満の中小企業

は4.41倍（中小企業全体2.16倍）であり、企業の求人と大学卒業予定者の志望にミスマッチが現れており、その要因として、学生と企業がそれぞれ「企業規模と大学の入学偏差値という単純な評価尺度に大きく依存した就職・採用活動の存在を挙げた。

(3) 「七五三現象」－就職後のミスマッチ－

新規学卒者の離職率について「七五三現象」²⁸と辞書にも掲載され、新卒で就職した者のうち、3年以内に離職する者が中卒者で7割、高卒者で5割、大卒者で3割になっているという状況が示されている。厚生労働省の調査によれば、平成19年度における離職率は、大卒31.1%、高卒40.4%、中卒65.0%であり、七五三現象が今なお続いている。²⁹

なぜ、新規学卒者はこのような高い比率で離職するのだろうか。若年正社員（35歳未満）を対象とした労働政策研究・研修機構の調査によれば、その理由について、「給与に不満」（26.6%）、「会社の将来性・安定性に期待がもてない」（22.6%）、「労働時間が長い」（21.8%）、「仕事上のストレスが大きい」（21.7%）、「職場の人間関係がづらい」（15.6%）などが挙げられている。³⁰

一方、企業側の半数は、同調査によれば、若年正社員（35歳未満）の離職に対し「困っている」と回答し、若年者の比率が高い企業ほど、困窮度がさらに増えていることが窺える。³¹

Ⅲ. 「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策

1 経緯

昭和61年4月23日に臨時教育審議会が答申した「教育改革に関する二次答申」を経て、平成3年2月8日、大学審議会は、「大学教育の改善について（答申）」を答申し、「流動的で複雑な社会や学術の新たな展開、さらには国際化・情報化の進展に適切に対応し得る知的・身体的能力の育成が重視されるべきであり、この意味で自ら考え、判断させる教育、幅広く深い教養及び学問の基礎を重視したカリキュラムの編成、情報処理能力・外国語能力、表現能力等学問の基礎となる能力の訓練等」を提言した。³²これを受け、平成3年6月、大学設置基準および短期大学設置基準が改正され、いわゆる基準の大綱化が行われた。

その後、大学審議会は、「平成5年度以降の高等教育の計画的整備について」（平成3年5月）、「平成12年度以降の高等教育の将来構想について」（平成9年1月）、「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」（平成11年12月）³³を逐次答申した。

平成12年11月、大学審議会は、「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について（答申）」を答申し、「学生が将来への目的意識を明確に持てるよう、職業観を涵養し、職業に関する知識・技能を身に付けさせ、自己の個性を理解した上で主体的に進路を選択できる能力・態度を育成する教育（キャリア教育）を、大学の教育課程全体の中に位置付けて実施して行く必要がある。」とし、「現実的な職業観の涵養をするためのインターンシップ³⁴については、ある

程度長期間にわたって実施する取り組みが必要である」と加えた。³⁵

平成13年1月、文部科学省は、第1回教育改革推進本部会議を開催し、「教育改革国民会議最終報告」³⁶の提言を踏まえ、「21世紀教育新生プランーレインボープランー〈7つの重点戦略〉」³⁷を決定し、今後の教育改革の取組の全体像を提示した。11月には、文部科学大臣が、中央教育審議会に「教育振興基本計画の策定」及び「新しい時代にふさわしい教育基本法の在り方」について諮問した。³⁸

平成13年12月には、総合規制改革会議は、「規制改革の推進に関する第一次答申」を答申し、「高等教育機関によるキャリアアップの充実」として「高等教育機関によるダブルメジャー制度の導入」に関する取り組みを提言している。³⁹平成16年、キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力会議では、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」を報告した。⁴⁰

平成18年の改正教育基本法は、教育目標のひとつに「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んじる態度を養うこと」を加え、これを踏まえた学校教育法は、翌平成19年に大学における教育の目標のひとつに「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」（第9章大学第63条目的）と規定している。

平成20年には、中央教育審議会が4月に答申した「教育振興基本計画について～『教育立国』の実現に向けて～（答申）」⁴¹に基づき、7月「教育振興基本計画」が策定され、「社会の信頼に応える学士課程教育等を実現する」等の方向性のもと、「地域の人材や民間の力を活用したキャリア教育・職業教育、ものづくりなど実践的教育の推進、専門高校等における職業教育の推進、大学・短期大学・高等専門学校・専修学校等における専門的職業人や実践的・創造的技術者の養成の推進等」を基本計画に掲げている。⁴²この計画を具現化するために必要な取り組みとして、中央教育審議会は、12月、「学士課程教育の構築に向けて（答申）」を答申し、「キャリア教育を、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置付ける」こととした。⁴³

また同月、中央教育審議会は、文部科学大臣より「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を諮問⁴⁴され、あらたに下部組織として設置⁴⁵した「キャリア教育・職業教育特別部会」にて検討⁴⁶し、平成22年5月には「第二次審議経過報告」を公表したところである。⁴⁷

その報告では、キャリア教育および職業教育の基本的方向性として、以下の3点を提示している。

- ① 社会的・職業的自立に必要な能力等を育成するため、キャリア教育の視点に立ち、社会・職業との関連を重視しつつ、義務教育から高等教育に至るまでの体系的な教育の改善・充実を図る。
- ② 社会的・職業的自立に必要な能力等を育成するため、キャリア教育の視点に立ち、社会・

職業との関連を重視しつつ、義務教育から高等教育に至るまでの体系的な教育の改善・充実を図る。

- ③ 学びたい者が、いつでも、社会・職業に関して必要な知識・技能等を学び直したり、更に深く学んだりすることにより、職業に関する能力の向上や職業の変更等が可能となるよう、生涯学習の視点に立ち、キャリア形成支援の充実を図る。

現在、学校教育法が定める大学認証評価機関である大学基準協会⁴⁸は、認証評価基準である「学士課程基準」において、「学部等は、日常生活、心身の健康や保健衛生に関わる相談等に適切に対処するために、カウンセリング制度や卒業後の進路選択指導等の体制を整備する必要がある。」（基準5 学生生活）としている。⁴⁹

2 現行の「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策

現在の大学生の就職活動状況を踏まえ、「緊急雇用対策」（平成21年10月23日緊急雇用対策本部決定）は、新卒者支援における「新卒者の就職支援態勢の強化」をはかるべく「大学等の就職支援の充実」施策として、「就職相談窓口の充実（キャリアカウンセラーの配置など）、女子学生等を対象にした『ライフプランニング支援』の推進、大学における職業指導（キャリアガイダンス）の制度化、内定取消し防止に向けた企業指導の徹底」⁵⁰を図ることとした。

これを受け、平成22年2月25日、大学設置基準および短期大学設置基準が改正⁵¹され、大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の推進として、「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」（改正大学設置基準第42条の2）とした。⁵²

3 補完する取り組み

ここでは、先述の現行の「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策を補完する産官学による取り組みを見る。

(1) 産官学による就職・採用活動のルール

まず、大学における社会的・職業的自立の関する指導等を推進するうえで前提となる、現行の産官学による就職活動のルールを概観する。

就職協定は、昭和27年旧文部省より、就職期日の指針が通達され、翌昭和28年に大学、企業、および関係省庁による就職問題懇談会が就職協定を結んだ。昭和37年には、日経連が就職協定に対し異議をとなえ、協定を廃止した。しかし、10年後の昭和47年には、学生の青田買いが問題視され、文部大臣、労働大臣、および経団連等4団体が、青田買いの防止を申し合わせ、中央雇用対策協議会がその旨決議し、就職協定が復活した。さらに、昭和56年中央雇用対策協議

会において、労働省が、企業の採用活動における協定の形骸化に対する世論の批判を背景に、就職協定から撤退した。翌昭和57年大学と産業界による紳士協定が結ばれた。その後、産業界における「就職協定遵守懇談会」や大学・産業界間の「就職協定協議会」が発足するが、平成8年の就職協定廃止に至ったのである。

平成22年9月14日、就職問題懇談会は、「平成23年度大学、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）」⁵³および「平成23年度大学、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関する要請」⁵⁴により、また、社団法人日本経済団体連合会は、「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」⁵⁵および「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」⁵⁶により、就職・採用活動の早期化は正等に合意した。これは、学生の就職・採用活動においては、学生の就職機会均等の確保や学校教育を尊重した秩序ある形で行うという観点から、「就職協定」が廃止された平成9年度以降に、両者が相互に尊重して行うという方式が採られている。⁵⁷

同日、高井美穂文部科学大臣政務官は、就職問題懇談会および社団法人日本経済団体連合会による「今回の合意を尊重し、学生の就職・採用活動が公平・公正かつ秩序ある形で行われるよう、その趣旨を周知徹底する」のために、国公私立大学、短大、高専学長あて「平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動について（通知）」において、「就職についての申合せと企業の倫理憲章の趣旨を踏まえ、・・・、学生が自己の能力、適性に応じて適切に職業を選択できるよう、学生に対する就職指導の一層の充実、強化」を大学側に通知した。⁵⁸

(2) 補完するための取り組み

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策の課題解消のための行政による取り組みとして、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣の3大臣による「企業245団体への要請」⁵⁹が挙げられる。

ア 文部科学省

個別の取り組みでは、まず、文部科学省は、新卒者雇用・特命チームを設置し、平成22年8月30日「新卒者雇用に関する緊急対策について」を決定した。

文部科学省のその他の取り組みには、以下のものがある。

① 大学における社会的・職業的自立に関する指導等

- ・ 大学におけるキャリアカウンセラーの倍増等
- ・ 面接会等における臨床心理士等による相談の実施
- ・ 学生の就業力を向上させるための支援プログラム

② 企業と大学卒業予定者の求人にかかるミスマッチ防止

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策に関する一考察

- ・ 3 年以内既卒者のトライアル雇用を行う奨励金の創設
 - ・ 短期から半年間までのインターンシップ
 - ・ 京都ジョブパーク方式の全国的展開
 - ・ トライアル雇用やインターンシップでのNPO等による雇用促進
- ③ マッチング機能の強化
- ・ ジョブサポーターの倍増による2万人マッチング
 - ・ 中小企業1万社をWEB等でマッチング
- 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・学校からなる「新卒者就職応援本部（仮称）」の設置
 - ・ 「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
 - ・ 「大学の就業力向上プラン」（平成22年9月文部科学省）
- ⑤ セーフティネット
- ・ 「新規大学等卒業者に対する支援策の周知について（依頼）」⁶⁰
 - ・ 「未就職のまま卒業する者への支援について」⁶¹
 - ・ 「新規学校卒業者の採用内定取消し等への対応について」⁶²

イ 厚生労働省

厚生労働省では、平成22年度から、「本格的な進路決定の前段階にある高校におけるキャリア教育の充実を図る観点から、厚生労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成するための講習を行う『キャリア教育専門人材養成事業』を実施している。平成22年度は高校における専門人材の養成を行う」こととしている。⁶³

厚生労働省のその他の取り組みには、以下のものがある。

- ・ 学生職業総合支援センター⁶⁴の設置
- ・ 大卒就職ジョブサポーター⁶⁵の配置
- ・ 就職面接会、企業説明会開催
- ・ 新卒者体験雇用事業⁶⁶
- ・ 未就職卒業者向け職業訓練⁶⁷
- ・ 未就職卒業者の応募機会の拡大⁶⁸
- ・ 新規学卒者の内定取消し、入職時期繰り下げ等の防止に向けた指導⁶⁹

ウ 経済産業省

経済産業省では、平成17年度から3年間、キャリア教育の支援組織（コーディネーター）を活用し、初等中等教育の段階から働く意義や面白さの理解を深める「地域自律・民間活用型キャリア教育事業」を行った。平成19年度には、全国28地域、約300校、約4万人の児童生徒を対象にキャリア教育を実施し、これらのノウハウ等を「キャリア教育ガイドブック」⁷⁰として取

りまとめ、また、こうした地域一体となったキャリア教育のモデルに対するニーズの高まりを受け、更なる普及を図る観点から、平成20年度からはキャリア教育をコーディネートする人材を育成・評価する事業を開始し、平成21年度には、「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」⁷¹を取りまとめ、公表した。⁷²

- ・ 緊急雇用対策本部新卒者支援チーム設置⁷³
- ・ ジョブカフェ⁷⁴関連事業
- ・ 雇用創出企業紹介⁷⁵
- ・ 地域魅力発見バスツアー⁷⁶
- ・ 中小企業採用力強化事業（ドリーム・マッチ・プロジェクト）⁷⁷
- ・ 新卒者就職応援プロジェクト⁷⁸

エ 内閣府

男女共同参画会議では、「平成21年11月に公表された『新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視・影響調査報告書』を踏まえ、若年期における『自立に向けた力を高めるための課題』として、初等中等教育段階からの一貫したキャリア教育・職業教育の推進、学校における進路指導・就職指導等において男女ともに経済的に自立していくことの重要性について情報が正しく伝えられること等に対する政府の取組を求める意見決定」を行った。また、「平成22年7月に総理に対する答申である『第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（答申）』においては、上記の決定も踏まえ、第3次男女共同参画基本計画に『社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女ともに経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する』こと」を盛り込むことを要請している。⁷⁹

Ⅳ. 大学の取り組むべき課題

ここまで、「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策、およびその施策を補完する取り組みを概観してきた。ここでは、その施策および取り組みに基づき、先に示した大学がさらに取り組むべき大学および大学生の課題として、とくに（1）就職・採用活動におけるミスマッチ、（2）「七五三現象」－就職後のミスマッチ－の2点を中心に検討を加えたい。

1 就職・採用活動におけるミスマッチ

これまで、中学校や高等学校の長年の就職指導における慣行として、できる限り多くの生徒が就職できるように、1回目の校内就職応募先選考においては、ひとりの生徒が会社を1社に絞って受験させる、いわゆる「ひとり1社制」が根付いていた。一方、大学、短期大学、およ

び専修学校等においては、就職課などが所有する情報にもとづき、指導、就職活動にかかるセミナー（就職活動の方法から自己分析、筆記・面接対策、OB・OG説明会、企業人事担当者説明会などさまざまな取り組みがなされている。）など当該学校における取り組み、また、就職活動支援業者などの各種説明会、インターネット情報などを利用しながら、基本的には当該学生の自主性によって就職活動が進められているというのが現状である。⁸⁰

しかし、大学側に問題はないのだろうか。

「平成22（2010）年度 私立大学・短期大学等入学志願動向」（日本私立学校振興・共済事業団私学経営情報センター）によれば、入学定員充足率が100%未満の私立大学は、調査回答569大学中204校に上り、実に38.1%が定員割れとなっている。⁸¹そこで、大学は生き残りをかけ、入口である入学試験・広報はもとより、出口である卒業予定者の就職活動支援の強化に努めている。高等学校が大学進学実績を作ることで、他校との差別化を図るのと同様に、大学は、一流大企業への就職実績でその差別化を図ろうとする。ここに、学生本位の就職支援となっているのか疑問が残る。

2 「七五三現象」－就職・採用後のミスマッチ－

学生と企業との就職・採用後のミスマッチについて、どう捉えることができるのか。

平成年間に入り数年が経つと、就職氷河期以降の企業の厳選採用化とネット普及による情報量の増大などを背景に、就職活動を行う大学生は、企業の厳選採用に対応すべく就職後の明確なキャリアプランを持ち、そのためにさらなる努力をする。そのような就職活動を経ると、新入社員としては、従前の新入社員と比べあまりにも「仕事に対する意識」が高くなり過ぎ、希望した業務と実際に配置された業務との溝やオールマイティにこなせるタイプの人材を、新卒で本社が一括採用するという「新卒・一括・ところてん」方式で採用された上司・先輩との意識の溝が、先の調査における離職理由（上位3位までの合計）第一の「仕事上のストレスが大きい」⁸²と感じさせる結果を導いている。⁸³

これら2点の課題に大学はどう取り組んでいく必要があるだろうか。いずれもカギになるのは、キャリア教育・職業教育の充実とマッチング機能の向上である。

中央教育協議会キャリア教育・職業教育特別部会は、「キャリア」について、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」であり、「ある年齢に達すると自然に獲得されるものではなく、子ども・若者の発達段階や発達課題の達成と深くかわりながら段階を追って発達していくもの」であるとし、「キャリア教育」については、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程である「キャリア発達」を促すために必要な「外部からの体系的・組織的な働きかけ」をもって、「社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力や態度を育成し、一人一人の発達を促していく」教育であるとしている。⁸⁴

一方、「職業教育」について「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」であるとしている。⁸⁵

今回の設置基準改正の核となるキャリアカウンセラー等による大学における社会的・職業的自立に関する指導を通じた、キャリア教育・職業教育の充実とマッチング機能の向上が、学生を大学から職場へスムーズに移行させることができるカギとなろう。専門知識をもったキャリアカウンセラー等に、学生に労働関係法制や労働市場の現状を理解させたうえで、インターシップ等を利用した職場体験を行わせることにより、情報の偏りによる2つのミスマッチを防止し、さらには、中小企業等とのミスマッチを軽減させるためにも、ハローワーク等行政関係機関との連携を図り、マッチング機能を強化・補完することが必要である。⁸⁶そのためにも、専門知識をもったキャリアカウンセラーのさらなる養成・配置が急務であろう。

V. おわりにあたって

本稿は、「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策実現のための課題を検討し、2つのミスマッチ解消のカギとなる専門知識をもったキャリアカウンセラーの養成・配置の必要性をあらためて指摘したところであるが、同様に今回の大学設置基準の改正およびそれに伴う行政のさらなる取り組みに期待する。

最後に、今後の検討課題を2点挙げておきたい。

① 中途採用市場の行方

企業の新卒採用リスクが高まれば、産業界が即戦力として就業力を発揮できる中途採用への移行を進めていく可能性が考えられる。今後、新卒採用と中途採用の状況をつかんでいく必要があろう。

② 留学経験者への対応

近時、「留学離れ」などと言われている要因に就職活動の早期化、長期化を理由とする報道がある。⁸⁷就職活動が、この「留学離れ」の要因とならないような取り組みが必要であろう。

1 村上龍『13歳のハローワーク』幻冬舎、2003年、385頁。

2 『タイムカプセル』（生田紗代、河出書房新社、2004年）は、「就活で面接60回敗退の従姉」の就職活動が描かれており、就職活動の厳しさを伺い知ることができる。また、大学卒業の3カ月後離職によるフリーターを主人公とするドラマに、「フリーター、家を買う。」（フジテレビ番組表）（フジテレビ）<http://www.fujitv.co.jp/ie-wo-kau/index.html>、2010.11.20 22:00）がある。また、天野郁夫（『大学の誕生（下）大学への挑戦』中公新書、2009年、266頁）は、明治末から大正初期における「入学難の後には就職難」による「就職活動の出現」を紹介している。

3 これらの用語は、前者が平成年間に入ったところに、アルバイト求人雑誌がつくったことばであり、現在「年齢は15歳から34歳で、男性は、卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、(1)雇用者のうち勤め先における呼称が『パート』又は『アルバイト』である者、(2)完全失業者のうち探している仕事の形態が『パート・アルバイト』の者、(3)非労働力人口のうち希望する仕事の形態が『パート・アルバイト』で、家事も通学も就業内定もしていない『その他』の者」（内閣府『平成18年度版少子化社会白書』ぎょうせい、2006年、120頁）と定義され、後者は、イギリスで、若者雇用対策において使用された「NEET（Not in Education,

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策に関する一考察

- Employment or Training) からきており、「15～34歳の通学も家事もしていない非労働力人口」と定義されている。しかし、その意味については、相当拡大かつ重篤に解釈されるなど偏ったイメージを持たせるものであり、また、人口的には数%といえども、277万人に上る若者を単純にひとくくりのことに問題があるなど、問題が少なからず存在することから、本稿においては、警鐘するという意味をも含め、定義の範囲内で両者を「」を付して使用することとする（本田由紀『「ニート・フリーター」問題の捉え方と対策の方向性」自治体学研究92号、2006年、17頁以下）。
- 4 「読売ONLINE」（読売新聞社）、
<http://www.yomiuri.co.jp/kyoiku/news/20100706-OYT8T00262.htm>、2010.11.23 23:20
読売新聞社調査「大学の實力」によれば、就職留年者は7万9千人に上り、卒業予定者56万8000人に対し、7人に1人であり、また、就職が決まらないまま卒業する3万1千人（文部科学省学校基本調査）を加えると、約11万人に上る。
太田は、「大学（4年制）の留年率と大卒求人倍率」の調査結果は、「就職留年の存在を強く示唆する」ものであると指摘する。（太田聰一『若年者就業の経済学』日本経済新聞社、2010年、246頁～249頁。）
- 5 「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の推進—大学設置基準及び短期大学設置基準の改正—」（首相官邸）、
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/pdf/02_careerguidance.pdf、2010.11.22 22:00
- 6 「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言—「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を—」（社団法人日本経済団体連合会）、
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/honbun.html>、2011.01.18 1:27
この提言に対する批判として、上西充子「大学の就職支援・キャリア形成支援」『日本労働研究雑誌』第597号、2010年、16頁がある。また、厚生労働省は「若年者就職基礎能力」、経済産業省は「社会人基礎力」をそれぞれ産業界の求める力として同様に提示した。
- 7 片瀬は、「心理主義的」に構築された就職モラトリアムを巡る若者論に警鐘している。（片瀬一男「モラトリアム人間の就職事情」『東北学院大学教養学部論集』第156号、2010年、1～24頁参照。）
- 8 「学校基本調査」（独立行政法人統計センター）、
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843&cycode=0>、2010.12.31 23:59
- 9 「第27回ワークス大卒求人倍率調査」（株式会社リクルート）、
<http://www.linkpdf.com/ebook-viewer.php?url=http://c.recruit.jp/library/job/J20100421/docfile.pdf>、2011.01.01 00:15
- 10 太田・前掲注（4）書230～237頁参照。
- 11 金崎幸子「日本の若年者就業支援策」小杉礼子=堀有喜衣『キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較—』勁草書房、2006年、178-179頁参照。
- 12 職業安定法「第2章職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導 第4節学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介」にて定めている。
- 13 採用内々定を「内定を行う旨の予告」に過ぎないものであると判断した裁判例に、「B金融公庫事件」（東京地判平成15・6・20労働854号5頁）がある。
- 14 野川忍（『労働法』商事法務、2007年、170頁）は、一斉入社方式という「採用風土が決して国際標準ではない」と強調する。
- 15 野川・前掲注（13）書171頁参照。
- 16 金崎・前掲注（11）論文168頁。
- 17 「採用内定には種々の態様のものがあり、その法的性格を一律に論ずることはできないが、いわゆる採用内定通知が労働契約締結についての承諾の意思表示とみられる場合は、労働契約は通知によって有効に成立しているといえるので、その取消しについては本条が適用されるものと解される。他方、それが予約の意思表示とみられる場合又は採用手続における単なる事実行為とみられる場合は、労働契約は未成立であるから解雇の問題は生じない。いずれにしても、採用の内定の仕方は種々であり、また採用内定後における会社と内定者の接触の程度も異なっているので、個々の実情に応じて具体的に判断すべきであろう。（昭27・5・27基監発第15号、昭46・11・17基発第760号参照）」（労働省労働基準局『改訂版 労働基準法 上』労働行政研究所、2000年、259～260頁。）この行政解釈の発せられた背景には、高度成長期における極度の人手不足があり、その結果、採用取消し訴訟が提起されていた。（野川・前掲注（13）書171頁参照）
- 18 「森尾電機事件」東京地判昭和45・11・30労民21巻6号1550頁以下参照。
- 19 裁判例や学説の詳細については、水町勇一郎「労働契約の成立過程と法」日本労働法学会『講座21世紀の労働法第4巻労働契約』有斐閣、2000年、42～47頁参照。
- 20 「大日本印刷事件」最二小判昭和54・7・20民集33巻5号582頁、労判323号19頁。
- 21 菅野和夫『労働法』弘文堂、第9版、2010年、143頁以下参照。
- 22 「平成15年版 青少年白書」（内閣府）、
<http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h15zenbun/html/honpen/hp020500.htm>、2011.01.01 02:20
- 23 一定の場合には、(1)二年度以上連続して行われたもの、(2)同一年度内において十名以上の者に対して行

- われたもの、(3) 事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたものの、(4) 内定取消しの対象となった新規学卒者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき、口内定取消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき（厚労告5号）が示されている。
- 24 「採用内定取消し問題への対応について」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/01/h0119-2.html>、2011.01.02 14:05
 - 25 「平成22年3月新規学校卒業者の採用内定取消し状況について」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha07/dl/torikeshi02.pdf>、2011.01.02 03:30
 - 26 「平成19年度私立大学教員の授業改善白書」（社団法人私立大学情報教育協会）、
<http://www.juce.jp/LINK/report/hakusho2007/hakusho2007.pdf>、2011.01.01 04:10
 - 27 太田・前掲注（4）書249頁。
 - 28 「七五三現象」（デジタル大辞泉）、<http://kotobank.jp/word/%E4%B8%83%E4%BA%94%E4%B8%89%E7%8F%BE%E8%B1%A1>、2011.01.01 12:30
 - 29 「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」（厚生労働省）、
http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/data_1.pdf、2011.01.01 02:25
 - 30 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『JILPT 調査シリーズ No.36 若年者の離職理由と職場定着に関する調査』労働政策研究・研修機構、2007年、40-42頁参照。
 - 31 独立行政法人 労働政策研究・研修機構・前掲注（29）書1-12頁参照。
 - 32 大学審議会「大学教育の改善について（答申）」1991年参照。同答申は、大学教育の改善の方向として、(1) 特色あるカリキュラム編成と柔軟でかつ充実した教育組織の設計、(2) 学生の学習の充実、(3) 一般教育と専門教育の改善、(4) 多様な学習機会の確保の4点を指摘している。
 - 33 「中央教育審議会」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/991201.htm、2010.11.22 22:40
 - 34 「インターンシップ」について、中央教育審議会は、「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来希望する職号に関連した就業体験を行うこと」としている。（中央教育金議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」2008年）
 - 35 「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について」（答申）（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/daigaku/toushin/001101.htm、2010.11.22 22:55
 - 36 「教育改革国民会議報告」（文部科学省）、
<http://www.kantei.go.jp/jp/kyouiku/houkoku/1222report.html>、2010.11.03 23:10
 - 37 「21世紀教育新生プラン」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/21plan/main_b2.htm、2010.11.03 23:10
 - 28 「新しい時代にふさわしい教育基本法の在り方」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/030301a.htm、2010.11.12 21:30
 - 39 総合規制改革会議『規制改革の推進に関する第一次答申』2005年
 - 40 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協会議」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf、2010.11.22 24:23
 - 41 「教育振興基本計画について～『教育立国』の実現に向けて～（答申）」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/08091607.htm、2011.1.22 0:30
 - 42 「教育基本計画」（文部科学省）、http://www.mext.go.jp/a_menu/keikaku/080701/002.pdf、2011.01.02 02:20
 - 43 「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm、2010.11.22 0:40
 - 44 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（諮問）」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217075.htm、2011.01.01 3:15
 - 45 「中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の設置について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/gaiyou/1220842.htm、2011.01.01 3:20
 - 46 「キャリア教育・職業教育特別部会（第30回）議事録」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/gijiroku/1301207.htm、2011.01.01 3:10
 - 47 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（第二次審議経過報告）」（中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo10/sonota/1293955.htm、2010.11.12 23:30
 - 48 認証評価制度については、拙稿「認証評価制度の現状と課題—大学はどう生かすことができるのか—」『神戸海星女子学院大学研究紀要』第46号、2008年、213頁以下参照。
 - 49 「学士基準」（大学基準協会）、
http://www.juaa.or.jp/images/accreditation/pdf/e_standard/university/u_standard_02.pdf、2010.12.31 23:30
 - 50 「緊急雇用対策」（緊急雇用対策本部）、
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/koyou/honbun.pdf>、2010.11.20 23:00

「大学における社会的・職業的自立に関する指導等の推進」施策に関する一考察

- 51 「大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の推進—大学設置基準及び短期大学設置基準の改正—」（首相官邸）、
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/pdf/02_careerguidance.pdf、2010.11.22 22:00
- 52 「大学設置基準」（e-Gov（イーガブ））、
http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=3&H_NAME=&H_NAME_YOMI=%82%a0&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1&H_NO_GENGO=S&H_NO_YEAR=31&H_NO_TYPE=5&H_FILE_NAME=S31F03501000028、2010.11.22 22:35
- 53 「平成23年度大学、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）」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1297693.htm、2011.01.21 2:45
本申し合わせは、就職・採用活動の早期化は正を図るために、学校推薦を「原則として7月1日以降」に設定し、また、「職業観や勤労観の涵養について」において、「学生個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学習意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施や厚生補導を通じてキャリア教育やインターンシップを推進する」とした。
- 54 「平成23年度大学、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関する要請」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1297693.htm、2011.01.21 2:45
- 55 「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（日本経済団体連合会）、
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/087.html>、2010.11.22 24:50
- 56 「平成23年度の学生の就職・採用活動について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1297693.htm、2011.01.03 04:55
- 57 「平成23年度の学生の就職・採用活動について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1297693.htm、2011.1.21 2:16
- 58 「平成23年度の学生の就職・採用活動について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1297693.htm、2011.1.21 2:16
- 59 「新規学校卒業者等の採用に関する要請について」（文部科学省）、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000trj8-img/2r9852000000trmz.pdf>、2010.10.30。
(1) 採用枠拡大、(2) 新卒要件の緩和（卒業後少なくとも3年間は新卒扱い）、(3) 就職、採用活動の早期化の是正などを要請した。
- 60 「新規大学等卒業者に対する支援策の周知について（依頼）」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1291880.htm、2010.10.28 01:20
- 61 「未就職のまま卒業する者への支援について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1291878.htm、2010.10.25 02:45
- 62 「新規学校卒業者の採用内定取消し等への対応について」（文部科学省）、
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1289678.htm、2010.10.30 02:10
- 63 「公示」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisei/chotatu/chotatu/kikaku/2010/03/kk0319-01.html>、2011.01.04 04:25
- 64 「学生職業総合支援センター」（厚生労働省）、
<http://job.gakusei.go.jp/F/F2000200.asp>、2010.12.30 22:30
- 65 「高卒・大卒就職ジョブサポーターの活用による新規学卒者への就職支援」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000weq7-att/2r9852000000wgc6.pdf>、2010.12.29 23:40
- 66 「『新卒者体験雇用事業』の拡充について」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000006h8v-att/2r98520000006hti.pdf>、2010.12.31 14:00
- 67 「就職が決まらないまま卒業された方へ」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/dl/tp0127-2b.pdf>、2010.11.24 23:50
- 68 「青少年の雇用機会の確保等に関する要請書」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000wgq1-img/2r9852000000wgut.pdf>、2010.11.11 22:45
- 69 「新規学卒者の内定取消し・入職時期繰り下げ等への対応について」（厚生労働省）、
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha07/index.html>、2010.12.10 23:50
- 70 「『キャリア教育ガイドブック』公表について」（経済産業省）、
<http://www.meti.go.jp/press/20080428004/20080428004.html>、2010.12.15 23:50
- 71 「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」経済産業省、
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/pdf/guideline.pdf>、2011.01.01 15:35
- 72 内閣府『平成22年度版 子ども・若者白書』2010年、112頁。
http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h22honpenpdf/pdf/b2_sho2_4.pdf、2010.12.15 23:50
- 73 「新卒者支援チーム関連施策広報資料」（首相官邸）、
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/shinsotsusha.html>、2010.10.20 22:30
- 74 「ジョブカフェ・ネットワーク構築センター事業」（ジョブカフェ）、
<http://www.jobcafe-sc.jp/>、2010.11.10 01:10

- 75 「中小企業の人材確保支援について」(経済産業省)、
http://www.kansai.meti.go.jp/2sangyokikaku/koyou/zinzaikakuho_21press_.html、2010.10.22 00:20
- 76 「ちいバス.net 地域魅力発見バスツアー」(地域魅力発見バスツアー運営事務局)、
<http://chi-bus.net/>、2010.10.29 00:40
- 77 「ドリーム・マッチ・プロジェクト」(ドリーム・マッチ・プロジェクト)
<http://dream-match.jp/index.html>、2010.10.19 20:30
- 78 「新卒者就職応援プロジェクト」(新卒者就職応援プロジェクト運営事務局)、
<http://shushokuouen.jp/front/>、2010.10.25 00:10
- 79 内閣府・前掲注(72)書112頁。
http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h22honpenpdf/pdf/b2_sho2_4.pdf、2010.12.15 23:50
- 80 金崎・前掲注(11)論文169頁参照。
- 81 「平成22(2010)年度 私立大学・短期大学等入学志願動向」(日本私立学校振興・共済事業団私学経営情報センター)、<http://www.shigaku.go.jp/files/shigandoukou22.pdf>、2011.01.01 04:30
- 82 独立行政法人 労働政策研究・研修機構・前掲注(29)書122頁参照。
- 83 城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』光文社、2006年、36-37頁参照。また、城は、この新入社員の「仕事に対する意識」の高まりは、「企業の厳しい選考を勝ち残るために必要な進化の結果」とであると指摘している。
- 84 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(第二次審議経過報告)』2010年、15-16頁参照。
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2010/06/01/1293956_1_1.pdf、2011.01.01 22:10
- 85 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(第二次審議経過報告)』2010年、17頁参照。
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2010/06/01/1293956_1_1.pdf、2011.01.01 22:10
- 86 太田・前掲注(4)書263頁以下参照。
- 87 「英語が苦手な学生、就職に不利なの?」(毎日新聞WEB版)、
<http://mainichi.jp/life/edu/mori/news/20101106ddm013100007000c.html>、2010.12.04 23:50