

学生支援を取り巻く様々な状況

高等教育を取り巻く状況の変化とともに、学生を取り巻く環境も大きく変化しています。

各大学等におかれては、このような変化に伴う学生生活におけるリスク等に対応いただいているところですが、安心して学生生活を送るため、特に以下に示す観点については、**学生関係担当者のみならず、各大学が連携や情報共有等を図りながら取組を進めていただきたく、教職員の向上をはじめ適切な対応が図られるようお願いいたします。**

➤ 消費者教育の推進

成年年齢の18歳への引き下げに伴い、学生が消費者トラブルに巻き込まれる可能性は増大。「消費者教育の推進に関する基本的な方針」でも、**消費生活センター等と連携した学生に対する消費者教育の充実が必要と指摘**。入学手続きの際に消費者トラブル防止に関する啓発資料を提供することや、入学生の事前説明会、**入学時のガイダンス等における啓発の徹底**。消費者庁作成の消費者教育教材『**社会への扉**』の活用、消費者ホットライン『**188**』（いやや！）の周知。

➤ 学生アルバイト問題・労働法制の普及・啓発

学生がいわゆる「ブラックバイト」等のトラブルに巻き込まれないよう、**労働関係法規や労働者の権利に関する理解促進が必要**。厚労省作成『**知って役立つ労働法**』『**これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A**』など参照。ガイダンスや授業での導入の検討を期待。

学生支援を取り巻く様々な状況

➤ 飲酒事故防止

例年、未成年を含む学生の飲酒事故・飲酒強要等が発生。アルコール問題は、飲酒運転、暴力、自殺、依存などにも密接に関連。各大学における**徹底した取組（リスクの啓発、アルコールハラスメント防止、未成年者の飲酒防止等）**が不可欠。

➤ 薬物乱用防止

啓発パンフレット「薬物のない学生生活のために」を活用する等、様々な機会を通じて**薬物乱用防止に関する教職員の意識の向上や、留学生を含む学生・生徒に対する指導の充実**が必要。

➤ 性暴力への対応

いわゆる「アダルトビデオ出演強要問題」・「JKビジネス問題」等、若年層が性的被害にあう状況が発生。リーフレット「AV出演強要・JKビジネス」等の被害にご注意ください。」を活用するなど、被害が顕在化しにくいことも含め、入学ガイダンスでの注意喚起、警察や法テラスなど相談窓口の周知等未然防止の取組や、**被害学生への心のケアや関係機関への適切なつなぎ**等、被害を受けてしまった場合の回復の取組等が重要。

学生支援を取り巻く様々な状況

➤ 自殺対策

我が国の自殺者は年間2万人超。うち大学生は約300～400人で、原因として学業不振、進路に関する悩み、うつ病、就職失敗が多数。**学生の心の相談体制強化**が重要。参考資料として、学生相談学会「学生の自殺防止のためのガイドライン」を参照。

➤ 多様な性の在り方についての理解増進

性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進めることは重要。**まずは教職員の理解の増進**。個別の事案に応じ学生個人の心情等に配慮したきめ細やかな対応の充実に資するよう、**JASSOで「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進にむけて」**を作成。こちらを参照。

➤ 人権教育・啓発、差別の解消の推進等

「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」、「部落差別の解消の推進に関する法律」等において、**人権教育や差別解消のための教育や啓発**について規定。このほか、例えば**薬害被害**で苦しまれてる方がいることについての理解・啓発により第二の被害を生み出さないようにするとともに、苦しむ学生に対しては適切な配慮を検討していく必要。

障害のある学生の修学支援に関する検討会(平成28年度) 第二次まとめ(概要)

- 平成28年4月の障害者差別解消法の施行等を踏まえ、各大学等において障害のある学生支援の体制が整備されてきたが、これらの学生の在籍者数の急増に伴い、今まで以上に対応が困難な状況や新たな課題が生じている。
- こうした状況を踏まえ、障害者差別解消法の施行を踏まえた高等教育段階における障害のある学生の修学支援の在り方について検討を行うため、「障害のある学生の修学支援に関する検討会」を開催。平成29年3月に検討結果を「第二次まとめ」として取りまとめ。

第二次まとめの全文や参考資料は文部科学省HPからダウンロードできます。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/074/gaiyou/1384405.htm

第一次まとめの進捗状況

全体的に一定の進捗。一方で未だ不十分な部分もあり、一層の体制整備や専門人材の育成が必要。

検討の対象範囲

- 第一次まとめの検討範囲を踏襲。
- 加えて、第一次まとめで議論できなかった「教育とは直接関係しない学生の活動や生活面への配慮」も対象。(参考となる配慮事例を提示。)

差別解消法を踏まえた「不当な差別的取扱い」や「合理的配慮」の考え方

(1) 基本的な考え方

- 「不当な差別的取扱い」: 正当な理由なく何らかの条件を付すこと。正当かどうかは個別事案ごとに判断。一般的・抽象的理由は不適切。
- 「合理的配慮」: 第一次まとめを踏襲。「社会モデル」の理解が不可欠。

具体的な内容

(2) 大学等における実施体制

各大学の規模等を踏まえ、複数の大学等による資源の共有の工夫が重要。①事前的改善措置(中・長期的な取組)、②学内規程(対応要領や障害学生支援に関するルール作成・公表)、③組織(主なものは意思決定機関の「委員会」、一元的対応の「専門部署・相談窓口」、調整機関の「第三者組織」)

(3) 合理的配慮の決定手順

①障害のある学生からの申出(学生自ら必要な支援申出が出来るような視点も重要。原則根拠資料必要。)、②学生と大学等による建設的対話(学生本人の意思決定を尊重)、③内容決定の際の留意事項(教育の目的・内容・評価の本質部分を変えない)、④決定内容のモニタリング

(4) 紛争解決のための第三者組織

中立的立場で調停できる組織。調停が不調の場合の学外の相談・調停窓口に関する情報の周知も重要。

各大学等が取り組むべき主要課題とその内容

(1) 教育環境の調整

変えることのできない教育の目的・内容・評価の本質を確認・維持した上で、提供方法の調整やアクセシビリティを確保する。

(2) 初等中等教育段階から大学等への移行(進学)

高等学校や特別支援学校高等部等で提供されてきた支援内容・方法等の大学等への引き継ぎの円滑化、大学等からの情報発信強化が重要。

(3) 大学等から就労への移行(就職)

障害者雇用促進に関する様々な制度やサービス、機関があり、学内にも就職支援関係部署が複数あるため、一般の学生に比べて就職活動が複雑。そのため、早い段階から学生に多様な情報や機会を提供するとともに、関係機関間のネットワーク作りが重要。

(4) 大学間連携を含む関係機関との連携

地域・課題単位での多層的な連携が必要。生活面への配慮を要する相談は、福祉行政・事業者と連携し、公的サービスやボランティアも含めた幅広い支援の検討が望まれる。

(5) 障害のある学生への支援を行なう人材の養成・配置

組織的な支援を適切に行なうため、様々な専門知識や技術を有する支援人材の養成・配置が不可欠。

(6) 研修・理解促進

教職員に加えて、支援補助学生を含めた学生全体に対する理解促進の取組も重要。

(7) 情報公開

支援に関する姿勢・方針や取組は積極的に公開する。これらの公開にあたってはアクセス可能な形で情報提供することが重要。

社会で活躍する障害学生支援センター(仮称)の形成

障害のある学生支援の充実には関係者の共通理解と努力が不可欠。また、支援の手法に関する調査・研究・開発・蓄積と、これらの成果の現場への普及・共有が必要。

→ 幹事校と連携校、連携機関(福祉・労働行政、企業等)からなるセンターの形成。

【今後の議論が望まれる課題】

障害のある留学生への支援、障害のある学生への支援に積極的な大学等への評価、障害のある学生がいることを前提にした災害対策、障害のある教職員への支援

新規大学等卒業予定者(※)の就職・採用活動開始時期について

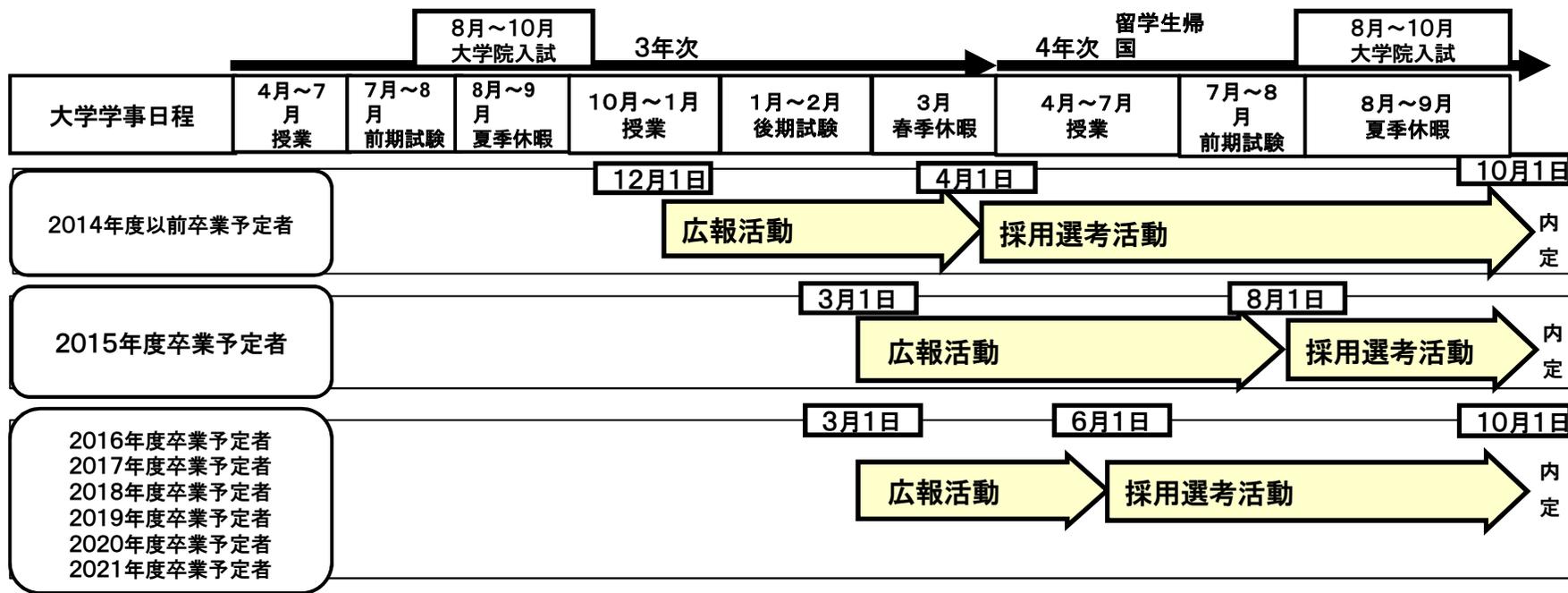
就職・採用活動と学業を巡る問題

(※)4年生大学のほか、大学院(修士)、短大、高専を含む

- 就職活動が大学の授業・試験期間と重複 ⇒ 学生の成長が最も期待される3年次の教育に支障。
- 海外留学する学生が減少 ⇒ 就職活動の時期を逸する可能性があることが阻害要因の一つとして挙げられている。

学生の学修時間や留学等の多様な経験を得る機会を確保し、大学等において社会の求める人材を育成するための環境を整備。

- 【2015年度卒業予定者】 **就職・採用活動時期を後ろ倒し** (広報活動開始3月1日以降、採用選考活動開始8月1日以降)
- 【2016年度卒業予定者】 **採用選考活動開始時期を微調整** (広報活動開始3月1日以降、採用選考活動開始6月1日以降)
- 【2017年度～2021年度卒業予定者】 **前年度の日程を維持**



(未定) 来年度改めて検討 (これまでもルールは毎年度決定)

※なお、2019年10月に開催された「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、「現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、少なくとも2022年度(2023年3月)卒業・修了予定者の就職・採用活動については、現行の就職・採用活動日程を変更する必要性は高くないであろうという認識を共有」している。

※広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。(例) 会社説明会

※採用選考活動 : 採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。(例) 採用面接

2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方 ポイント

- 学生の就職・採用活動日程（いわゆる「就活ルール」）については、学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組みることが重要。
- 我が国の採用活動の在り方については、終身雇用や年功賃金等も含め、我が国の雇用の在り方全体に係るものであり、引き続き未来投資会議において十分に議論を進めていくべき課題。他方、ルールの急激な変更により、学生が安心して学業に取り組みなくなる事態は望ましくない。
- このため、政府としては、今年度末を目途に、2021年度（2022年3月）に卒業予定の学生の就職・採用活動について、経済団体等へ対し、現行と同じ、広報活動3月・採用選考活動6月という日程ルールの遵守等を要請。実効性を高める観点から産業界への要請・日程ルールの広報の強化を行うことで一致。具体的方策については、今年度末までに結論。また、インターンシップの取扱い、学事日程等への配慮などその他の要請内容については、関係省庁において引き続き検討。
- 学生がしっかりと学業に専念し、その成果が企業の採用活動に十分に活用される環境を整えるためには、Society 5.0時代に求められる人材育成を始め、大学側と企業側双方の取組が重要であるとの認識を共有。

※ 2022年度(2023年3月)に卒業予定の学生の取扱いは、来年度に改めて検討(これまでもルールは毎年度決定)。なお、現時点においては、急なルール変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、企業の新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえ、少なくとも現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうとの認識を共有。

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

第3回：令和元年10月30日
 ※ 第1回及び第2回は、2020年度卒の就職・採用活動について開催

議長	内閣官房副長官補
構成員	内閣官房内閣審議官 文部科学省高等教育局長 厚生労働省人材開発統括官 経済産業省経済産業政策局長
オブザーバー	日本経済団体連合会事務総長 就職問題懇談会座長

<就職・採用活動日程のルール>

2019年度卒までは、①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文科省、厚労省、経産省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請、というプロセスで策定されてきた。

2020年度卒から、就職・採用活動の日程を関係省庁連絡会議において検討。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	選考活動 (卒業年度)
2014年度（2015年3月）	12月	4月
2015年度（2016年3月）	3月	8月
2016年度（2017年3月） 2017年度（2018年3月） 2018年度（2019年3月） 2019年度（2020年3月）現4年生 2020年度（2021年3月）現3年生	3月	6月
2021年度（2022年3月）現2年生	3月	6月
2022年度（2023年3月）現1年生	来年度に検討	

就職活動中の学生に対するセクシュアル・ハラスメントについて

事例

- 食事やデートに執拗に誘われる。
- 社外での面談、社外での待ち合わせを要求される。
- OB訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- 異性との交友関係について質問を受ける。
- 性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- 結婚の予定、結婚観について質問を受ける。
- 個人的連絡先を聞かれる。
- 個人的内容を含む連絡を受ける。
- 身体を触られる。

大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ OB訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するように伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。
- ◆ 学生の希望に沿って企業の間合せ先を紹介し、学生から企業に対し抗議を行った。
- ◆ 企業に申し立てたところ、企業側でも事情を把握し、謝罪の連絡があった。
- ◆ 面接官の発言にセクハラ的な言葉があり不快に感じたということで学生が相談に来られたので、カウンセラーが学生の心のケアを行った。

上記の取組事例を参考に、学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。また、都道府県労働局等に設置されている「**総合労働相談コーナー**」に相談することも可能であるため、適宜活用・連携し対応をお願いします。

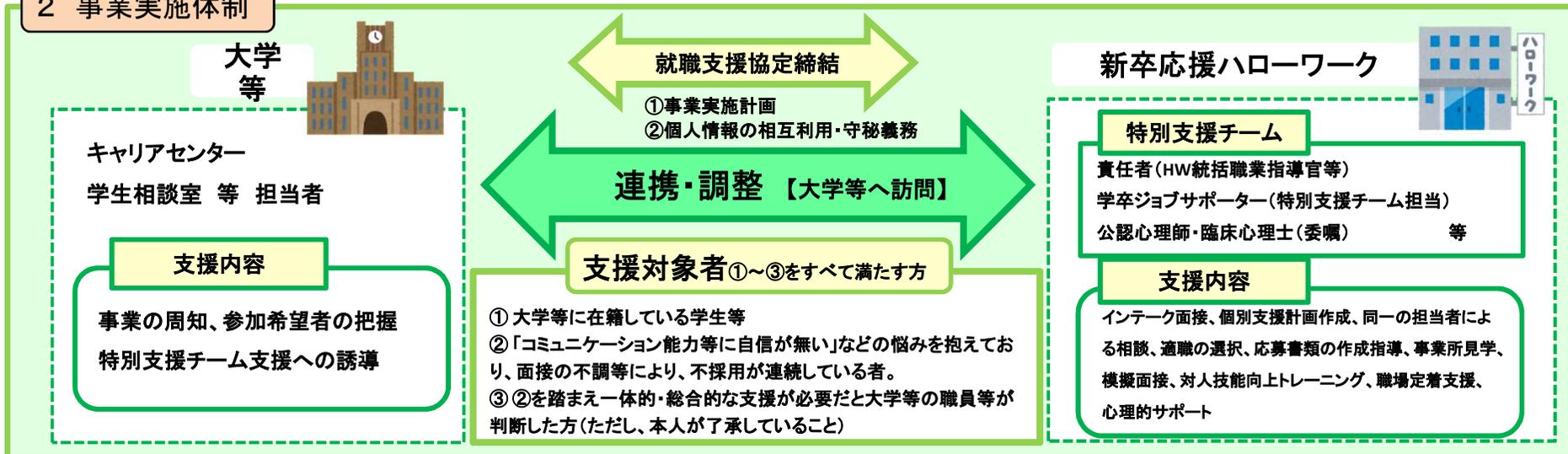


新卒応援ハローワーク(特別支援チーム)による就職活動に 困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

「就職面接で自分のことを理解してもらうのが難しいと感じている」、「コミュニケーション能力等に自信が無い」などの悩みを抱える学生を在学中から効果的・集中的に支援することを目的とする。具体的には、学校等と労働局/ハローワークの連携を強化するために新卒応援ハローワーク内に専門スタッフによる特別支援チームを設置し、支援対象者の早期把握を図るとともに、特別支援チームが大学等に出張し就職支援から定着支援まで一貫した支援を行うこととする。

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

- 労働局等と大学等が一体となって支援を講じるために「就職支援協定」を締結
【協定による効果 ⇒ 大学等内における組織的な事業の周知、支援対象者の拡大】
- 実施局の新卒応援ハローワークに、専門の「学卒ジョブサポーター(特別支援チーム担当)」を配置
- 「特別支援チーム」を設置し、支援対象者一人に対して「個別支援計画」を作成し、学卒ジョブサポーターを中心に関係者がチームで支援
- 学生等へ心理的サポートを行うため、公認心理師・臨床心理士等の資格保持者を特別支援チームの構成員として委嘱
- 職場定着支援等のフォローアップ支援の実施



4 実施労働局

令和元年度:10労働局【北海道、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡】