

[研究論文]

# 就職氷河期時代の学校から職業への移行と 利用媒体・サービス

——求められる公共職業訓練の再構築——

大木 栄一

## 〈要 約〉

就職や進路を考えるための情報を得るために、学校の資源をどの程度有効利用しているのかについて、現在、正社員として働いている者と非正社員として働いている者（フリーター）を比較すると、正社員の方が多くの学校の資源を活用している。正社員になるためには、職業や就職に関する情報確保への貪欲さが正社員になれるか否かの可否に大きな影響を及ぼしている可能性が高い。また、就職活動のために利用した媒体（サービス）についてみると、正社員は「出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等」及び「出身学校の学生」など学校の資源を中心にしながら、「親・兄弟姉妹・親戚」及び「出身学校の先輩」などの人的ネットワークを活用している。会社や仕事などに関する良質な情報を保有している媒体（サービス）を活用している。これに対して、フリーターは「公共職業安定所」を中心にしながら、「求人情報誌（有料）及び（無料）」及び「新聞・折り込み・チラシ」などの媒体を活用している。また、フリーターを対象に、アルバイト先を探すために利用している媒体についてみると、時間とコストをかけることなく情報を収集することができる「求人情報誌（無料）」、「新聞・折り込み、チラシ」及び「求人情報誌（有料）」を利用する者が多くなっている。こうした傾向は利用率の高低差はあるが、就職活動のために利用した媒体とほぼ同じような傾向を示している。人的ネットワークを有効に活用することができないフリーター（とくに、中高卒者）にとっては、求職者に対する企業の情報提供のあり方について、改善の余地が大きいと言える。とりわけ数値化が難しいような質的な情報の提供努力が必要である。しかし、このような情報は入社して初めて知り得ることが可能である情報であるため、労働市場におけるマッチング機能の向上が図られたとしても残ってしまう大きな課題の1つである。こうした課題を解決するためには、公共政策の1つとして実施されているジョブ・カード制度の拡充が必要不可欠である。

キーワード：フリーター、人的ネットワーク、セーフティネット、ジョブ・カード制度

## I はじめに一問題意識

個人からみた企業間移動について移動の方法別に整理すると、①出向から転籍、②転籍、③転職、④派遣から転職、の4つに分けることができる。このなかの出向から転籍及び転籍に関しては、多くの研究蓄積があり、転職よりも出向から転籍に移行する企業間移動の方が、移動者と受け入れ企業の両者にとっていくつかの利点があることが明らかにされている。とくに、出向・転籍前に出向・転籍先の会社や仕事などに関する情報を十分に入手した者ほど、現在の勤務先での仕事や処遇に関して満足度が高くなる。つまり、情報の入手は能力や適性の発揮が可能な勤務先であるかどうかなどの判断が事前にでき、納得した移動（出向・転籍）の選択が可能になる<sup>1)</sup>。

こうしたことは転職という企業間移動にも同じように確認できる。転職についても出向・転籍と同

様に、より多くの事前情報は転職後の成果を高める効果がある。会社や仕事の選択に必要な情報を入手できていた者ほど、転職後の「仕事の満足度」が高くなるだけでなく、転職後に能力を十分に発揮できるようになるまでの期間が短くなっている。さらに、転職までに習得していたスキルや知識が転職後の仕事に十分活用されている者が多くなっている。また、転職者は事前情報を自分なりに選んで入手しているのではなく、入手しようという意欲のある者は、どのような情報であれ、より多くの情報を入手しようとしており、転職者の情報確保への貪欲さが「移動後の成果」の可否に大きな影響を及ぼす可能性が高いことが明らかになっている。事前情報の入手の程度に影響を与える要因は、個人特性では「最終学歴」、 「転職（入職）理由」、 転職に際して「利用した媒体・サービス（求職方法）」、 これまでの職業経験では「外部教育訓練機関での教育・研修の有無」と「現在の勤務先での最高職位」の5つであることが明らかにされている。とくに、5つの要因のなかでも、どのような求職方法をしたかが、事前情報の入手程度に大きな影響を与えていることも明らかにされている<sup>2)</sup>。

では、こうしたことは学校から職業（労働市場）への移行にも同じように確認できるのであろうか。加えて、確認できたとしたら、どのような媒体・サービス（求職方法）を利用した学生が移行に成功したのであろうか<sup>3)</sup>。

上記のような問題意識を踏まえて、本稿では、著者が参加した雇用開発センター（2005）「若年者の働き方と就業ニーズ—非正社員と正社員の比較を中心に—」で実施された「若年就業者（正社員・非正社員）を対象にしたアンケート調査<sup>4)</sup>」の再分析より、第1に、学校から職業へ移行する前の準備段階としての「学校」の役割に注目する。若者が就職や進路を考えている上で、つまり、就職や進路を考えるための情報を得るために、学校の資源をどの程度利用しているのかについて、現在、「正社員として働いている者（以下、「正社員」と略す）」と「非正社員として働いている者（以下、「フリーター」と略す）」を<sup>5)</sup>比較しながら、第2に、実際の「就職活動」に際して、どのような媒体・サービス（求職方法）を利用し、その媒体・サービスをどのように評価しているのかを、正社員とフリーターを比較しながら、第3に、フリーターについて、これまでにアルバイト先を探す場合どのような媒体・サービス（求職方法）を利用し、その媒体・サービスをどのように評価しているのかを、第4に、フリーターを離脱するためにどのような支援を求めているのかを、明らかにする。

最後に、再分析結果から明らかにされたことを通して、フリーターからの離脱が円滑に行われるための条件を提示し、まとめとする。なお、分析に当たっては、これまでの転職者調査で「最終学歴」が個人の意思決定や行動に大きな影響を及ぼしていることが明らかになっているので、この点に注目しながら、分析を進める<sup>6)</sup>。

## Ⅱ 就職や進路を考える上で経験した内容と評価

### 1. 就職や進路を考える上で経験した内容

学校から職業への移行する前の準備段階としての「学校」の役割に注目する。若者が就職や進路を考えている上で、つまり、就職や進路を考えるための情報を得るために、学校の資源（経験）をどの程度利用しているのであろうか。図表1から明らかのように、第1に、経験した内容を正社員とフリーターを比較すると、正社員の方が多くの学校の資源を活用していることがわかる。正社員になるためには、職業や就職に関する情報確保への貪欲さが正社員になれるか否かの可否に大きな影響を及ぼしている可能性が高い。

第2に、現在の働き方に関係なく、活用資源の順位は同じであり、「面接の受け方など就職活動についてアドバイスを受けた」が最も多く、次いで、「学校の先生に相談・アドバイスを受けた」、「学

図表1 在学中の就職・進路に関する経験

(単位：%)

		計 (人)	学校の就職部や進路 指導教室に相談・ア ドバイスを受けた	学校の先生に相談・ アドバイスを受けた	インターンシッ プなどで職業 経験をした	学校について学 習した	学校内の就 職セミナー やガイダンス に参加した	面接の受け方など 就職活動について アドバイスを受けた	職業 適性の 検査を 受 けた
正社員	計	507	58.6	61.1	9.9	37.1	50.1	61.9	49.9
	男性	262	55.0	61.5	11.1	32.1	46.2	58.0	46.2
	女性	245	62.4	60.8	8.6	42.4	54.3	66.1	53.9
非正社員	計	471	40.6	48.6	4.9	31.8	31.4	48.6	36.9
	男性	240	35.0	44.2	3.8	30.0	27.5	41.7	35.0
	女性	231	46.3	53.2	6.1	33.8	35.5	55.8	39.0
	中学・高校卒	177	38.4	46.3	7.3	33.3	12.4	50.8	30.5
	専門・短大・高専卒	146	50.0	57.5	2.7	40.4	36.3	56.8	41.1
	大学・大学院卒	146	33.6	42.5	4.1	21.2	49.3	37.7	40.4

(注) 比率は「経験した」比率。

校の就職部や進路指導室に相談・アドバイスを受けた」、「学内での就職セミナーやガイダンスに参加した」が続いており、「インターンシップなどで職業経験をした」は1割も満たない。また、働き方に関係なく、女性の方が男性よりも、学校の資源を多く活用している。

第3に、フリーターに注目すると、最終学歴により活用した資源が異なり、専門・短大・高専卒で他の学歴と比較して、多くの資源を活用している。また、大卒以上では、「学内での就職セミナーやガイダンスに参加した」が多い反面、「学校の授業などで職業について学習した」は少なくなっている。

## 2. 就職や進路を考える上で経験した内容の評価

就職や進路を考える上で経験した内容について、その経験の評価を尋ねたのが図表2である。同図表から明らかなように、第1に、正社員とフリーターを比較すると、正社員の方が経験した内容を高く評価している者が多くなっている。とくに、「学内での就職セミナーやガイダンスに参加した」ことに関しては、正社員とフリーターでは評価が大きく異なっている。第2に、フリーターに注目すると、大卒以上で他の学歴と比較して、経験した内容の評価が厳しくなっている。とくに、「学校の就職部や進路指導室に相談・アドバイスを受けた」ことに対する評価は厳しいものとなっている。

大卒者を対象にした東京商工会議所「新入社員の意識調査」(2003年)によると、「就職活動で苦労したことは何ですか」(複数回答)という問に対し、「採用枠が少なく、競争が厳しかった」と回答した大卒の新入社員の割合が71.5%と最も高く、次いで「内定が遅く、活動期間が長かった」が50.5%と、求人数が減少する中で、希望どおりの就職は厳しい状況にあることがわかる。しかし、そうした中で「学校側のフォローが足りなかった」と回答した大卒の新入社員の割合は31.5%と高卒の新入社員の割合(17.8%)よりも高く、進路指導などの就職支援を求めている大学生は多く、大学についても、学校から労働市場への移行が円滑に進むよう、教育内容の見直しや、就職支援体制の強化などが必要と考えられる。

以上のような課題は、近年、大きく改善されつつあるが、新しい課題として、東京商工会議所「新入社員の意識調査」(2017)によれば、「会社について知りたい情報が入手しにくくなった」が就職活

図表2 在学中の就職・進路に関する経験の貢献度

(単位：有効数(人)，比率(%))

		ドバイスを受けた		学校の就職部や進路指導教室に相談・アドバイスを受けた		学校の先生に相談・アドバイスを受けた		インターンシップなどで職業経験をした		学校の授業などで職業について学習した		参加した		学内での就職セミナーやガイダンスに参加した		面接の受け方など就職活動についてアドバイスを受けた		職業適性の検査を受けた	
		有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率
正社員	計	297	74.4	310	78.4	50	76.0	188	62.8	254	64.5	314	84.4	253	47.8				
	非正社員	191	62.8	229	72.1	23	78.2	150	61.3	148	48.6	229	80.3	174	47.7				
	中学・高校卒	68	64.7	82	74.4	13	76.9	59	64.4	22	36.3	90	83.3	54	55.6				
	専門・短大・高専卒	73	72.6	84	79.7	4	50.0	59	59.3	53	50.9	83	78.3	60	36.7				
	大学・大学院卒	49	44.9	62	58.0	6	100.0	31	58.0	72	50.0	55	78.2	59	50.9				

(注1) それぞれの媒体やサービスを利用した学生の回答。

(注2) 比率は「役に立った」+「ある程度役に立った」の合計。

動で苦勞したこととして指摘する大学生が3割程度を占め、多くなってきている。

### Ⅲ 学校から職業への移行

#### 1. 在学中の就職活動状況

現在、フリーターとして働いている者のなかで、在学中に、就職活動（正社員として就職するための活動や情報収集）した者は半数以上を占め、そのなかで、「就職した」者は3割強を占めている。他方、残りの半数のうち、「正社員になろうと思わなかった」者は28.5%を占め、3割を超えている（図表3を参照）。こうした在学中の就職活動の状況は最終学歴により異なる。大卒者は中・高卒者と比較して、就職活動を行ったものが多いが、採用されなかった者も多くなっている。これに対して、中・高卒者は大卒者と比較して、就職活動をせず、かつ、「正社員になろうと思わなかった」者が多くなっている。

図表3 フリーターが在学中に行った就職活動の状況

(単位：%)

		計	活動して、就職した	活動して内定を得たが、就職しなかった	活動したが、採用されなかった	活動しなかった	正社員として就職したいと思っていたが活動しなかった	正社員になろうと思わなかった	無回答
		(人)							
非正社員	計	471	31.2	3.2	19.1	15.5	28.5	2.5	
	中学・高校卒	177	32.2	2.8	9.0	15.3	37.9	2.8	
	専門・短大・高専卒	146	39.7	6.2	16.4	15.1	20.5	2.1	
	大学・大学院卒	146	21.2	0.7	34.2	15.8	25.3	2.7	

多くの企業は、デフレの下での長引く経済低迷により売上が減少して、人件費負担が高まり、労働需要が減少している。そのため企業は雇用調整を迫られており、現在働いている人の雇用を削減するのを避け、まず新卒採用を抑制することで雇用調整を行っている。また、企業の雇用戦略が変化し、パート・アルバイトや中途採用を活用するようになってきていることも、新卒採用が減少する要因となっている。このため希望する職種の求人が少なく、新卒者は正社員としての就職を諦め、とりあえず就職したものの、すぐに離職をしてしまうなど、フリーターになりやすい環境が作られてしまっている。

(株)毎日コミュニケーションズ「2002年度内定状況及び採用活動に関するアンケート」によると、「文系大学生の能力にどのような印象を抱いているか」について聞いたところ（選択肢から2つ選択）、「コミュニケーション能力」が高いと評価した企業の割合が51.9%と5割を超えるのに対し、「自主的思考力」が低いと評価した企業は31.1%、次いで「基礎知識」が不足していると評価した企業が28.0%、「自主的行動力」が低いと評価した企業が27.6%と、単にコミュニケーションを取ることにとどまらず、主体的に判断し行動できる能力を求めており、新卒者への採用条件のハードルが高くなっている。

他方、高卒者においては、求人の数と職種の変化によって、需給のミスマッチが起きており、希望どおりに就職することが難しくなっている。さらに、大卒者が従来の高卒労働市場に進出し、競合している現象も見られる。したがって、求人数自体が激減している最近の厳しい就職環境下では、ある企業を希望しても自分の学校に指定校枠がなく応募できず、学業成績や出欠状況を重視した校内選考が行われ、希望どおりの企業に推薦されないなど、求人と求職のミスマッチを起こしやすいといった指摘もある。また学生の側からみても、学業成績などから判断して、自ら応募を諦めたりする場合も多い。

## 2. 卒業後の就職活動で利用した媒体・サービスと評価

### (1) 卒業後の就職活動で利用した媒体・サービス

正社員として就職するための活動や情報収集した者は、どのような媒体（サービス等）を利用したのでしょうか。図表4から明らかのように、第1に、活用した媒体を正社員とフリーターで比較すると、

図表4 正社員として勤務先を探すために利用・相談した媒体・サービスの種類

(単位：%)

	計 (人)	求人情報誌 (有料)	求人情報雑誌 (無料)・フ リーペーパー	新聞・折込み・チラシ	インターネット (携帯電話)	求人サイト以外 のホームページ やネット掲示板	公共職業安定所 (ハロー ワーク)	民間の職業紹介 機関	出身学校の就職部・ キャリアセンター・進 路指導室等	出身学校の先輩 (OB・OG)	出身学校の先生	親・兄弟姉妹・親 戚	学校時代の友人・ 知人	知人・上司 これまでの勤務先 の友人	
正社員	計	440	17.5	18.0	18.4	24.3	14.8	23.4	6.4	40.9	16.1	20.7	29.8	18.6	10.5
非正社員	計	249	34.9	33.7	34.1	22.5	10.8	47.0	9.2	26.9	6.4	11.6	21.3	18.5	11.2
	中学・高校卒	79	38.0	29.1	32.9	12.7	3.8	45.6	2.5	24.1	5.1	10.1	17.7	12.7	8.9
	専門・短大・高専卒	91	31.9	33.0	31.9	14.3	8.8	47.3	11.0	30.8	5.5	16.5	19.8	22.0	14.3
	大学・大学院卒	78	35.9	39.7	38.5	42.3	20.5	48.7	14.1	24.4	9.0	6.4	25.6	19.2	10.3

(注) 比率は「利用・相談した」比率。

正社員は「出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等」及び「出身学校の学生」など学校の資源を中心にしながら「親・兄弟姉妹・親戚」及び「出身学校の先輩（OB・OG）」などの人的ネットワークを活用している。

会社や仕事などに関する良質な情報（賃金、従業員数、事業内容などのように誰でも入手できる、客観的に把握できる「外延的な情報（extensive）」<sup>7)</sup>）だけでなく、職場の雰囲気や昇進の見通しのよように職場内部の者にしかわからない仕事の進め方や経営者に関する情報で、数値化が難しいような「集約的な情報（intensive）」を保有している媒体（サービス）を活用している。

これに対して、フリーターは「公共職業安定所（ハローワーク）」を中心にしながら、「求人情報誌（有料）及び（無料）」及び「新聞・折り込み・チラシ」などの媒体を活用している。公共職業安定所の利用は求人情報誌や新聞・折り込み・チラシでの就職情報が十分に得られないために利用している可能性が高い。ある意味で、最後の手段的な位置づけになっているのであろう。また、今後、正社員として就職するために利用したい媒体等（サービス）も就職活動で利用した媒体と傾向はほぼ同じである（図表5を参照）。

第2に、フリーターに関して、最終学歴別にみると、学歴に関係なく、職業安定所の利用の程度はほぼ同じである。これに対して、大卒者は中・高卒者と比較した場合、「インターネット（携帯電話）の求人サイト」及び「求人サイト以外のホームページやネット掲示板」と「親・兄弟・親戚」の活用が多くなっている。学生にとってみれば、インターネットを通じて無数に飛び込んでくる採用情報は、誰にでも開かれた求人であり、応募しても正社員になれる可能性が低い求人であることも多く、無数にあるように見える求人から自分が応募する求人をどのようにして選ぶのかを判断するためには出身学校の先生や就職部・キャリアセンター・進路指導室などの学校の資源を活用することが重要になってくる。これに対して、中・高卒者は学校の資源の活用が弱だけでなく、親・兄弟姉妹・親戚などの人的ネットワークの活用も弱く、大卒者と比較して、多くの媒体を活用できていない。

こうしたことは高校の進路指導の問題と密接に関係している可能性が高い。これまでは、企業が特定の高校の生徒だけを採用する「指定校制」、学校推薦による応募を1人1社に限定する「一人一社制」などの、高校における就職指導慣行は、求人と求職を短時間で円滑に結びつけ、かつ可能な限り学生が希望する職種に応募することができるようにする上で、一定の役割を果たしてきた。しかし、求人数自体が激減している最近の厳しい就職環境下では、自ら学生が応募を諦めたりする傾向が強い。そうすると、進路指導における学生と学校の接点の頻度が少なくなる可能性が高くなる。加えて、これまで高校生は自由応募ではなかったため、校内に就職部やキャリアセンター等の担当者がいない場合が多くみられる。他方、親・兄弟姉妹・親戚などの人的ネットワークの活用については、親の学歴や現在の勤務先・仕事内容により、中・高卒者が活用できる可能性が限られてしまうからであろう。

図表5 フリーターが正社員として就職するために利用したい媒体・サービス（複数回答）N=471名  
(単位：%)

求人情報誌（有料）	求人情報誌（無料）・フリーペーパー	新聞・折り込み・チラシ	インターネットの求人サイト	求人サイト以外のホームページやネット掲示板	公共職業安定所	民間の職業紹介機関	出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等	出身学校の先輩	出身学校の先生	親・兄弟姉妹・親戚	学校時代の友人・知人	知人・上司	これまでの勤務先の友人・知人	その他	無回答
46.9	50.1	38.0	36.7	13.0	58.6	15.9	5.3	4.5	4.0	17.6	15.3	21.2	1.7	2.3	

図表6 正社員として勤務先を探すために利用・相談した媒体・サービスの貢献度

(単位：有効数(人)、比率(%))

	求人情報誌(有料)		求人情報雑誌(無料)・フリーペーパー		新聞・折込み・チラシ		インターネット(携帯電話)の求人サイト		求人サイト以外のホームページやネット掲示板		公共職業安定所(ハローワーク)		民間の職業紹介機関		出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等		OG(出身学校の先輩)		出身学校の先生		親・兄弟姉妹・親戚		学校時代の友人・知人		これまでの勤務先の友人・知人・上司	
	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率
正社員	77	78	79	49.3	81	61.8	107	80.3	65	70.8	103	68.9	28	53.5	180	81.1	71	87.4	91	85.8	131	87.0	82	87.8	46	82.6
非正社員	87	70	84	58.3	85	65.8	56	58.9	27	74.0	117	66.6	23	60.8	67	77.6	16	62.6	29	79.3	53	77.4	46	76.1	28	85.8

(注1) それぞれの媒体やサービスを「利用・相談した」学生の回答。

(注2) 比率は「役に立った」+「ある程度役に立った」の合計。

## (2) 卒業後の就職活動で利用した媒体・サービスの評価

正社員として就職するための活動や情報収集した者について、その媒体の評価を尋ねたのが図表6である。同図表から明らかなように、第1に、正社員とフリーターを比較すると、正社員の方が利用が多い「出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等」及び「出身学校の学生」など学校の資源及び「親・兄弟姉妹・親戚」及び「出身学校の先輩(OB・OG)」などの人的ネットワークの評価が高くなっている。これに対して、フリーターについては、時間とコストをかけることなく情報を収集することができる媒体のなかで、「求人情報誌(無料)」の評価が最も高くなっている。

第2に、働き方に関わらず、人的ネットワークのなかでは「親・兄弟姉妹・親戚」、時間・コスト的にはインターネット関連よりも紙ベースの媒体の評価が高くなっている。

## IV アルバイト・パート先を探すために利用した媒体(サービス)と評価

### 1. アルバイト・パート先を探すために利用した媒体(サービス)

現在、非正社員として働いている者(フリーター)について、これまでどのような媒体(サービス等)を利用し、アルバイト・パート先を探したのであろうか。図表7から明らかなように、時間とコストをかけることなく情報を収集することができる「求人情報誌(無料)」、「新聞・折込み・チラシ」及び「求人情報誌(有料)」を利用する者が多くなっている。こうした傾向は利用率の高低差はあるが、正社員として就職するための活動や情報収集に利用した媒体とほぼ同じような傾向を示している。また、「職業安定所」の利用も半数以上を超えており、正社員として就職するための活用にした比率とほぼ同じになっており、正社員として就職するための媒体とアルバイト・パート先を探す媒体との間に大きな傾向の差は見られない。

こうしたアルバイト・パート先を探すために利用した媒体に関して、最終学歴別にみると、大卒者は中・高卒者と比較した場合、正社員として就職するための活動や情報収集に多く活用している「インター

図表7 アルバイト・パート先等を探すために利用・相談した媒体・サービスの種類（フリーター）

(単位：%)

		計 (人)	求人情報誌 (有料)	求人情報雑誌 (無料)・フ リーペーパー	新聞・折込み・チラシ	インターネット (携帯電話) の求人サイト	求人サイト以外のホーム ページやネット掲示板	公共職業安定所(ハロー ワーク)	民間の職業紹介機関	出身学校の就職部・キャリア アセンター・進路指導室等	出身学校の先輩(OB・ OG)	出身学校の先生	親・兄弟姉妹・親戚	学校時代の友人・知人	これまでの勤務先の友人・ 知人・上司
非 正 社 員	計	471	59.4	69.4	60.7	36.5	11.5	50.5	7.6	14.4	7.6	8.7	28.7	27.2	18.7
	中学・高校卒	177	59.3	69.5	62.1	29.4	6.2	55.9	4.0	7.3	7.9	7.3	30.5	27.7	19.8
	専門・短大・高専卒	146	61.6	70.5	64.4	32.2	9.6	53.4	6.8	21.9	5.5	11.6	30.8	30.1	19.9
	大学・大学院卒	146	57.5	67.8	55.5	50.0	19.9	41.1	13.0	15.8	9.6	7.5	24.0	22.6	15.8

(注) 比率は「利用・相談した」比率。

ネット（携帯電話）の求人サイト」及び「求人サイト以外のホーム・ページ（HP）やネット掲示板」の活用が多くなっており、時間及びコスト的に最も割安な媒体を利用していることがわかる。これに対して、大卒者が正社員として就職するための活動や情報収集に多く活用していた親・兄弟姉妹・親戚などの人的ネットワークの活用については、大卒者よりも中・高卒者で多く活用している。また、職業安定所に関しては、正社員として就職するための活動や情報収集のための活用は学歴に関係なく利用の程度はほぼ同じであったが、アルバイト・パート先を探すため利用した媒体に関して、中・高卒者ほど利用率が高くなっている。

## 2. アルバイト・パート先を探すために利用した媒体・サービスの評価

アルバイト・パート先を探すために利用した者について、その媒体（サービス等）の評価を尋ねたのが図表8である。同図表から明らかのように、第1に、人的ネットワークのなかでは「親・兄弟姉妹・親戚」よりも「これまでの勤務先の友人・知人・上司」及び「学校時代の友人・知人」の評価が高く、正社員として就職するために活用した媒体と対照的な評価となっている。第2に、時間・コスト的に安い媒体に関しては、インターネット関連よりも紙ベースの媒体の評価が高くなっており、正社員として就職するために活用した媒体と同じ評価になっている。第3に、職業安定所に関しては、アルバイト・パート先を探すための媒体の評価より正社員として就職するための媒体としての評価が高くなっている。

## V フリーターからの離脱

### 1. 正社員になれる可能性

フリーターからの離脱の可能性については、性別及び学歴の差が大きい。正社員になれる可能性があると考えている者は半数以上を占め、性別では男性、学歴では大卒以上で可能性があると考えている者が多くなっている（図表9を参照）。しかし、フリーターからの離脱の現状はかなり厳しい。内閣府（2003）『平成15年版国民生活白書』によれば、2000年3月から2001年2月までに転職をした人の転職前と転職後の雇用形態をみると、前職がパート・アルバイトの人が転職後もパート・アルバイトである割合は75.5%と高く、正社員に転職した人の割合は24.5%となっている。1990年では、パート・



図表8 アルバイト・パート先等を探すために利用・相談した媒体の貢献度（フリーター）

（単位：有効数（人），比率（％））

		求人情報誌（有料）		求人情報雑誌（無料）・フリーペーパー		新聞・折込み・チラシ		求人サイト		インターネット（携帯電話）の求人サイト		求人サイト以外のホームページやネット掲示板		公共職業安定所（ハローワーク）		民間の職業紹介機関		出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等		出身学校の先輩（OB・OG）		出身学校の先生		親・兄弟姉妹・親戚		学校時代の友人・知人		これまでの勤務先の友人・知人・上司	
		有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率	有効数	比率
非 正 社 員	計	280	77.9	327	68.5	286	74.5	172	63.4	54	53.7	238	55.5	36	69.4	68	58.8	36	75.0	41	53.7	135	73.3	128	85.1	88	90.9		
	中学・高校卒	105	75.3	123	74.0	110	77.3	52	63.5	11	45.5	99	60.6	7	57.2	13	53.9	14	71.4	13	46.2	54	77.7	49	81.7	35	94.3		
	専門・短大・高専卒	90	81.1	103	63.1	94	81.9	47	68.1	14	42.9	78	59.0	10	60.0	32	71.9	8	62.5	17	70.6	45	66.7	44	88.6	29	86.2		
	大学・大学院卒	84	77.4	99	66.7	81	61.7	73	60.3	29	62.0	60	41.7	19	78.9	23	43.5	14	85.8	11	36.4	35	74.3	33	84.8	23	91.3		

（注1）それぞれの媒体やサービスを利用・相談した者の回答。

（注2）比率は「役に立った」+「ある程度役に立った」の合計。

図表9 フリーターから正社員になれる可能性（フリーター，性別，学歴別）

（単位：％）

		計（人）	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
		計	471	22.9	32.5	32.7	9.6
非 正 社 員	男性・計	240	27.5	32.5	27.1	9.2	3.8
	女性・計	231	18.2	32.5	38.5	10.0	0.9
	中学・高校卒	177	16.9	32.2	39.0	9.6	2.3
	専門・短大・高専卒	146	24.7	30.8	35.6	8.9	0.0
	大学・大学院卒	146	28.8	34.2	22.6	10.3	4.1

アルバイトからパート・アルバイトに転職した人の割合は62.2%，パート・アルバイトから正社員に転職した人の割合は37.8%と、かつては、パート・アルバイトの、3人に1人が正社員へ転職していたが、現在は4人に1人となっており、正社員への転職は厳しくなっている<sup>8)</sup>。

## 2. 正社員になれるために必要な能力

フリーターが考える正社員になるために必要な能力等は「対人関係能力」（59.9%）が最も高く、次いで、「専門的な知識」（46.9%）、「公的資格・免許」（45.9%）及び「一般常識」（45.4%）がこれに続いている（図表10を参照）。これを学歴別にみると、中・高卒者は他の学歴と比較して、「対人関係能力」及び「公的資格・免許」を指摘する比率が高くなっている。事務系・営業系職種の採用にあたって企業が重視する能力を調査した厚生労働省職業能力開発局（2004）『若年者の就職能力に関する実態調査』によれば、高卒者に対して、「基礎学力」、「コミュニケーション」、「公的資格」、「ビジネスマナー」、「積極性・外向性」を習得した場合、採用可能性は60%を超えることを明らかにし

図表10 正社員として就職するために必要なこと（複数回答）（フリーター）

（単位：％）

		計 (人)	学 歴	公 的 資 格 ・ 免 許	専 門 的 な 知 識	一 般 常 識	読 解 力 ・ 計 算 力 な ど の 基 礎 的 な 学 力	対 人 関 係 能 力	問 題 発 見 ・ 解 決 能 力	と く に な い	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
非 正 社 員	計	471	25.5	45.9	46.9	45.4	23.4	59.9	25.3	5.3	7.2	3.2	0.8
	中学・高校卒	177	36.2	48.0	42.4	47.5	24.9	62.7	24.9	4.0	2.8	3.4	1.1
	専門・短大・高専卒	146	21.2	47.3	55.5	49.3	24.7	57.5	26.0	5.5	7.5	3.4	0.0
	大学・大学院卒	146	17.1	42.5	43.8	39.7	20.5	59.6	25.3	6.8	12.3	2.7	0.7

ている。職業意識やマナー以上に、基礎学力やコミュニケーション能力の習得が重要であることは企業もフリーターも考えは一致している。

したがって、学力やコミュニケーション能力という仕事を実際するために必要な能力に意欲やマナーなどを加えた、正社員になるための能力を向上させることが若年者雇用問題に対応する基本的な政策の中心にならざるを得ない。なお、こうした点は労働市場が就職氷河期から人手不足基調に変化している現在でも十分該当すると考えられる。

### 3. 正社員になれるために必要な社会的支援

フリーターが考える正社員になるために必要な社会的な支援内容は在学時代に経験した比率が高くない「自分の能力や適性の診断」や「職業体験や職場実習」への機会に加えて、「職業あるいは就職先に関する情報収集の仕方」である（図表11を参照）。働くことの意義や自己の適性等についての理解を深めるとともに、希望する仕事を探索しそれに関する知識を身に付けて、職業選択を主体的に行うことができるように支援してほしいということである。さらに、実際の職業の経験とそれによる職業意識の形成を通じて、正社員になるための動機付け、加えて、能力や資質の向上を図りたいと考えている。

こうした支援サービスを学校在学中から学校内で行うだけでなく、地域でもこうしたサービスを提供できる仕組みを構築することが必要であろう。加えて、学校はこうした支援サービスを卒業生にも

図表11 フリーターが進路決定や正社員として就職するために受けたい支援（複数回答）N = 471名

（単位：％）

就職先に関する情報収集のしかたを教えてほしい	職業に関する情報収集のしかたを教えてほしい	公務員試験や資格試験の情報がほしい	履歴書の書き方を教えてほしい	進路や就職について相談する相手がほしい	企業等の経営者や管理職の話を聞きたい	企業等の若手社員の話を聞きたい	先輩OB・OG等の社会人からのアドバイスを聞きたい	様々な職業で活躍している人の話を聞きたい	職業体験や職場実習をする機会がほしい	就職や独立開業に関するセミナー等に参加したい	専門家のカウンセリングを受けたい	進路や就職の支援をしてくれるNPOの情報してほしい	自分の能力や適性を診断してほしい	職業生活をうまくやっていくための方法を教えてほしい	企業等が必要とする人材像を教えてほしい	その他	とくにない	無回答
37.6	45.9	15.9	15.3	26.1	19.7	19.3	11.9	29.5	31.6	15.3	18.0	10.6	41.2	21.7	28.7	0.8	12.3	1.5

利用できるようにしていくことも重要であろう。

## VI おわりに一まとめと残された課題を解決するためには

### 1. 明らかにされたことをまとめると

本稿で明らかになった点を簡単に整理すると4つにまとめられる。

第1に、正社員とフリーターを比較すると、正社員の方が多くの学校の資源を活用していることがわかる。正社員になるためには、職業や就職に関する情報確保への貪欲さが正社員になれるか否かの可否に大きな影響を及ぼしている可能性が高い。

第2に、就職活動のために利用した媒体（サービス）についてみると、正社員は「出身学校の就職部・キャリアセンター・進路指導室等」及び「出身学校の学生」など学校の資源を中心にしながら、「親・兄弟姉妹・親戚」及び「出身学校の先輩（OB・OG）」などの人的ネットワークを活用している。会社や仕事などに関する良質な情報を保有している媒体(サービス)を活用している。これに対して、フリーターは「公共職業安定所（ハローワーク）」を中心にしながら、「求人情報誌（有料）及び（無料）」及び「新聞・折り込み・チラシ」などの媒体を活用している。

第3に、非正社員として働いている者（フリーター）を対象に、アルバイト・パート先を探すために利用している媒体についてみると、時間とコストをかけることなく情報を収集することができる「求人情報誌（無料）」、「新聞・折り込み、チラシ」及び「求人情報誌（有料）」を利用する者が多くなっている。こうした傾向は利用率の高低差はあるが、就職活動のために利用した媒体とほぼ同じような傾向を示している。

第4に、フリーターが考える正社員になるために必要な社会的な支援内容は在学時代に経験した比率が高くない「自分の能力や適性の診断」や「職業体験や職場実習」への機会に加えて、「職業あるいは就職先に関する情報収集の仕方」である。働くことの意義や自己の適性等についての理解を深めるとともに、希望する仕事を探索しそれに関する知識を身に付けて、職業選択を主体的に行うことができるように支援してほしいということである。

### 2. 残った課題を解決するためには一求められる公共職業訓練の再構築

人的ネットワークを有効に活用することができないフリーター（とくに、中・高卒者）にとっては、求職者に対する企業の情報提供のあり方について、改善の余地が大きいと言える。とりわけ数値化が難しいような質的な情報の提供努力が必要であるが、このような情報は入社して初めて知り得ることが可能である情報であるため、労働市場におけるマッチング機能の向上が図られたとしても残ってしまう大きな課題の1つである。こうした課題を解決するためには、実際に「その会社」で働いてみるしかないのである。なお、こうした点は労働市場が就職氷河期から人手不足基調に変化している現在でも十分該当すると考えられる。

では、どのような公共政策が考えられるのであろうか。現在、公共政策の1つとして実施されているジョブ・カード制度<sup>9)</sup>の拡充が考えられる。同制度の骨格の1つである企業現場における実習(OJT)と教育訓練機関等による座学(Off-JT)を組み合わせた実践的な職業訓練の充実を図ることであるが、そのためには、職業能力形成プログラムのなかの「日本型デュアルシステム（公共職業訓練活用）」の充実を図ることである。

そのためには、第1に、公共職業訓練<sup>10)</sup>のすべてのコースを「実習と座学」を組み合わせたコースに変える必要がある。つまり、同制度が有効に機能するためには、公共職業訓練の仕組みをこれまで

の座学（Off-JT）中心から企業現場における実習（OJT）中心に大きく変更することである。

第2に、訓練の仕組みが企業現場における実習（OJT）中心になると、各訓練コースを担当する指導員には新しい能力が必要になってくる。実習（OJT）を行う企業を開拓する能力と、実習（OJT）を行う企業が訓練生（求職者）に何をしてほしいのか、何を期待しているのか等を翻訳し、訓練生（求職者）に伝えるとともに、訓練生（求職者）が企業に何を期待し、どのようなことをしてほしいのか等を翻訳し、企業に伝える能力、つまり、企業と訓練生の間を結びつける能力が必要になってくる。とくに、求職者のなかでも多くの支援を必要とする者が訓練企業に採用してもらうためには、指導員の新しい能力がカギを握ってくる。

第3に、公共職業訓練機関と、それ以外の機関とのすみわけが必要である。たとえば、公共職業訓練はモノづくり分野、それ以外の機関が行う訓練分野はモノづくり以外の分野という見直しが考えられる。また、求職者のなかでも多くの支援を必要とする者が受ける訓練を公共職業訓練が担い、あまり支援を必要としない者が受講する訓練を公共訓練機関以外の機関が担うという仕組みを構築することもあろう。つまり、公共職業訓練がセーフティネットとしての役割を果たし、障がい者の職業訓練・就労支援と同様に、多くの支援が必要な者については、行政が責任を持って、訓練・就労支援を行うのである。

最後に、これまでのモノづくり分野における国と都道府県とのすみわけの見直しが必要である。高齢者を対象にした訓練コースや在職者を対象にしたコースは、地域の産業政策と密接に関係することから都道府県が行い、ジョブ・カード制度に対応する訓練は国が行うという見直しも必要になってくる。

## 注

- 1) 代表的な研究としては永野（1989）及び稲上（2003）を挙げることができる。
- 2) 大木（2003）は成功した転職者における情報収集活動を詳細に分析している。また、下村（1996）は大学生の職業選択における情報探索について詳細な分析を行っている。
- 3) 永野（2004）は大学4年生を対象にしたアンケート調査の結果から、就職活動に成功する学生の条件として、大学ランクや大学の成績がよいこと、就職活動をうまく行えたこと、ゼミナールなどの活動に力を注いだことを指摘している。
- 4) アンケート調査の対象者は調査専門会社モニター（登録回答者）から、以下のように抽出した。

①正社員（非役職者）：600名

②非正社員（アルバイト、パートタイマー、フリーター、契約社員、派遣社員などの呼称で働く人）：600名  
 サンプルの内訳については正社員、非正社員のそれぞれについて以下のように設定した。非正社員の場合、「アルバイト、パートタイマー、フリーター」80%、「契約社員、派遣社員」20%に均等配分した。

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	計
男性	100名	100名	100名	300名
女性	100名	100名	100名	300名

調査票の配布・回収時期は2005年2月で、回収状況についてみると、正社員の有効回収枚数は507票で、回収率は84.5%、他方、非正社員の有効回収枚数は471票で、回収率は78.5%、であった。

回答者の概要は以下の通りである。回答者の性別についてみると、非正社員の男性が240名、非正社員の女性が231名、正社員の男性が262名、正社員の女性が245名とほぼ均等に分布している。年齢については「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」がバランスよく分布している。また、学歴の構成についてみると、非正社員は「中学卒・高校卒」が37.6%で最も多く、「4年制大学卒・大学院卒」（31.0%）が3割ほどある

- が、正社員では「4年制大学卒・大学院卒」(44.6%)が半数近くを占めている。詳しくは、雇用開発センター編(2005)『若年者の働き方と就業ニーズ—非正社員と正社員の比較を中心に—』を参照されたい。
- 5) 正社員とフリーターの価値観の違いに焦点を当て、フリーターのキャリア自立を考えるための分析を行った研究として下村(2009)を挙げるができる。
- 6) 代表的な転職者調査としては、高年齢者雇用開発協会編(1998)、猪木武徳・連合総合生活開発研究所編(2001)及び渡辺(2014)を挙げるができる。
- 7) 外延的な情報(extensive)と集約的な情報(intensive)について渡辺(2014)を参照。
- 8) 非正社員の仕事経験と勤務先での正社員登用については、佐野(2008)(2011)が詳しい分析を行っている。
- 9) ジョブ・カード制度の概要については、労働政策研究・研修機構(2012)によっている。この報告書では、有期実習型訓練(基本型)が求職者にとって効果があるのかをクロス集計結果によって明らかにしている。また、ジョブ・カード制度の導入の最終的な目標については、労働政策研究・研修機構(2011)を参照。この報告書では、ジョブ・カード制度のもとで行われる訓練プログラムの1つである有期実習型訓練(基本型)の企業間での普及状況と企業にとっての効果を明らかにしている。
- 10) 公共職業訓練の詳細については田中・大木編(2007)の第I部を参照。

## 参考文献

- 阿部正浩「企業の求人募集—求人情報の出し方とマッチングの結果」『日本労働研究雑誌』No. 495, 2001年
- 石田英夫・井関利明・佐野陽子編『労働移動の研究—就業選択の行動科学』総合労働研究, 1987年
- 井関利明・石田英夫・佐野陽子編『労働市場と情報』慶應通信, 1982年
- 稲上毅『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会, 2003年
- 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』東洋経済新報社, 2001年
- 大木栄一「転職と情報—成功した転職者にみる情報収集」佐藤博樹・玄田有史編『成長と人材—伸びる企業の人材戦略』勁草書房, 2003年
- 大木栄一「高年齢者の大企業から中小企業への円滑な転職—「中小企業における仕事の仕方」を理解している大企業勤務者の特質とは」『玉川大学経営学部紀要』第25号, 2016年
- 太田聰一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社, 2010年
- 荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会, 2010年
- 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』中央公論新社, 2001年
- 高年齢者雇用開発協会編『高年齢者の再就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書—中高年ホワイトカラーの転職の実態と諸条件』1998年
- 小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房, 2003年
- 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援』勁草書房, 2007年
- 雇用開発センター編『若年者の働き方と就業ニーズ—非正社員と正社員の比較を中心に』2005年
- 佐藤博樹・玄田有史編『成長と人材—伸びる企業の人材戦略』勁草書房, 2003年
- 佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学—変貌する働き方』有斐閣, 2004年
- 佐藤博樹編『人事マネジメント 叢書・働くということ 第4巻』ミネルヴァ書房, 2009年
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編『実証研究 日本の人材ビジネス—新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版社, 2010年
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・島貫智行・松浦民恵・小林徹・大木栄一・坂爪洋美『企業の外部人材の活用と戦略的的人事管理』日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究(B))研究成果報告書, 2012年

- 佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割—就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣, 2014年
- 佐野嘉秀「正社員登用の仕組みと運用—事業所の取り組みと非正社員の視点」雇用能力開発機構・国際労働財団編『非正規雇用者の雇用管理と能力開発に関する調査研究報告書』2008年
- 佐野嘉秀「正社員登用の仕組みと非正社員の仕事経験—技能形成の機会への効果に着目して」東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第62巻第3・4合併, 2011年
- 佐野嘉秀「非典型雇用—多様化する働き方」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学—変貌する働き方』有斐閣, 2004年
- 下村英雄「大学生の職業選択における情報探索方略—職業的意思決定理論によるアプローチ」日本教育心理学会『教育心理学研究』第44巻第2号, 1996年
- 下村英雄「フリーターの価値観と収入—価値観と収入にはどんな関連があるのか」白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子『フリーターの心理学—大卒者のキャリア自立』世界思想社, 2009年
- 白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子『フリーターの心理学—大卒者のキャリア自立』世界思想社, 2009年
- 人材サービス産業の近未来を考える会編『2020年の労働市場と人材サービス産業の役割—より多くの人々に多様な就業機会を』全国求人情報協会・日本人材紹介事業協会・日本人材派遣協会・日本生産技能労務協会, 2011年
- 田中萬年・大木栄一編『働く人の「学習」論(第2版)—生涯職業能力開発論』学文社, 2007年
- 内閣府編『平成15年版国民生活白書—デフレと生活—若年フリーターの現在』ぎょうせい, 2003年
- 中野育男『学校から職業への迷走—若年者保障と職業教育・訓練』専修大学出版局, 2002年
- 永野仁『企業グループ内人材移動の研究—出向を中心とした実証分析』多賀出版, 1989年
- 永野仁『大学生の就職と採用—学生1,143名, 企業658社, 若手社員211名, 244大学の実証分析』中央経済社, 2004年
- 山路崇正「未就職卒業者を対象とした人材ビジネス企業のマッチング機能—新卒者就職応援プロジェクトを通して」佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割—就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣, 2014年
- 連合総合生活開発研究所編『第二のセーフティネットの活用状況と利用者の声—緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究報告』(連合総研ブックレット No. 7), 2011年
- 労働政策研究・研修機構編『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より』(資料シリーズ No. 87), 2011年
- 労働政策研究・研修機構編『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査—第1回・第2回転職モニター調査 結果速報』(調査シリーズ No. 90), 2012年
- 若林直樹『ネットワーク組織—社会ネットワーク論からの新たな組織像』有斐閣, 2009年
- 渡辺深『転職の社会学—人と仕事のソーシャル・ネットワーク』ミネルヴァ書房, 2014年
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job*, University of Chicago Press (1995, 2nd.) (渡辺深訳『転職—ネットワークとキャリア研究』ミネルヴァ書房, 1998年)
- Wanous, J. P. (1975). "A Job Preview Makes Recruiting More Effective" *Harvard Business Review*, Sep-Oct, 53(5)
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization Newcomers*, Addison-Wesley Publishing.

(おおき えいいち)

# School to Work Transition and Usage Service in the Employment Ice Age: Reconstruction of required public vocational training

Eiichi OHKI

## Abstract

To summarize what we clarified in this paper, we can organize it into three.

First, the person currently working as a regular employee has used more school resources to obtain information on employment than those who work as part-time workers (Freeter). In order to become a full-time employee, it is a big influence on whether or not whether greediness to secure information on employment can become a regular employee.

Secondly, those who currently work as regular employees not only use school resources (for example, a school career center) but also use human networks when conducting job hunting activities. Those working as full-time employees are using media that possesses high-quality information on companies and work. On the other hand, when working for job hunting, part-time employers (Freeter) used “Job Information Magazine” while centering on “Public Employment Security Office”.

Thirdly, for part-time workers (Freeter) who can not effectively utilize human networks, it is necessary to improve the way companies provide information to job seekers. In particular, efforts to provide qualitative information that is difficult to quantify are necessary. Furthermore, it is essential to expand the job and card system.

Keywords: part-time worker (Freeter), human network, safety net, job card system