

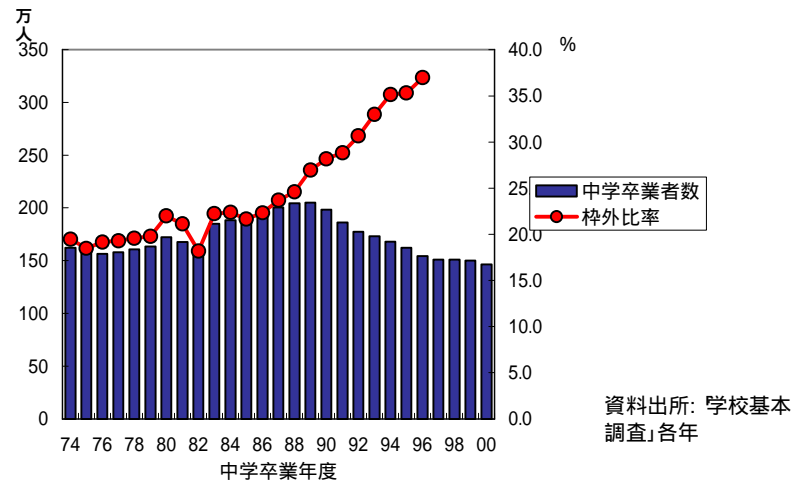
学校から職業生活への 移行プロセスの再構築

労働政策研究・研修機構
小杉礼子

学校から職業生活への移行プロセスの再構築

- 学校から職業への移行の変化
- 新卒就職・定着型移行のメリット・デメリット
- 非正社員からのキャリアの実態
- 一人前の社会の構成員を育てる仕組みの再構築

新規学卒就職の枠外での離学者



注) 枠外者比率 = (中学卒業業者数 - (同年中卒就職者数 + 3年後高卒就職者
+ 5年後短大・高専・専門学校卒就職者数 + 7年後大卒就職者数
+ 7年後大卒進学者数 + 2年後各種学校準看護・看護卒業業者数)) / 中学卒業業者
数 × 100

新卒就職・定着キャリア

メリット

職業能力開発の機会が多い (企業の投資)
 キャリア展望が持ちやすい
 収入の安定と上昇の見通し・・・結婚・家族形成
 アイデンティティの獲得 (〃 の社員)・居場所・安心
 保険・保障

デメリット

チャンスは学卒時のみで、離職すれば戻りにくい
 一斉一括システムで個人の職業的発達はおおざりに
 年功的序列下で、能力発揮し易い立場まで時間がかかる

非正社員からのキャリア

デメリット

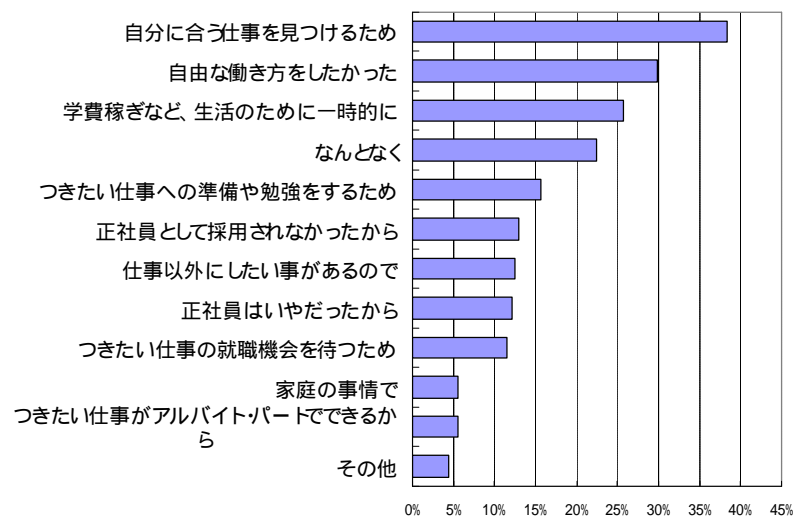
職業能力開発の機会が少ない(企業の投資は限定的)
キャリア展望が持ちにくい
低賃金で安定や上昇の見通しが無い
… 結婚・家族形成ができない
アイデンティティ・居場所・安心が得にくい
保険・保障の枠組みから外れやすい

メリット

雇用機会が豊富で、柔軟。
トライアンドエラーがしやすい・個人の職業的発達
脱組織、個の発揮の可能性…(Japan Cool?)

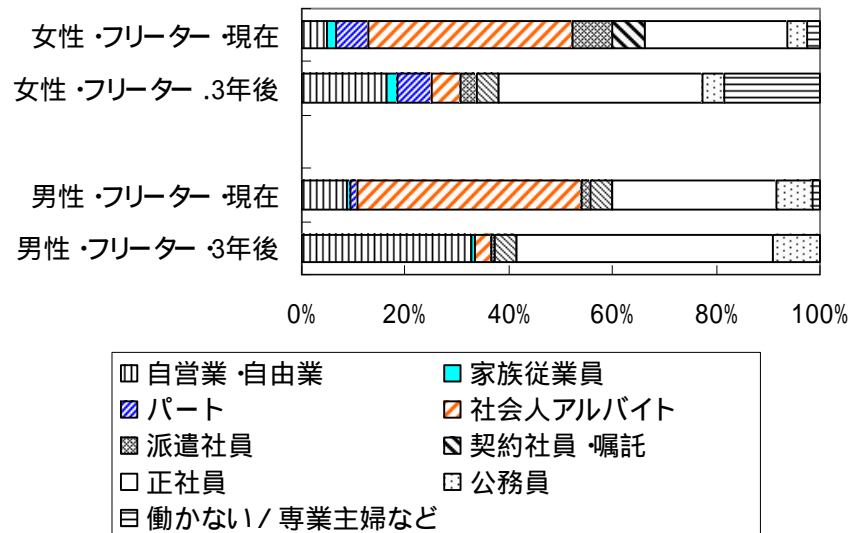
フリーターになった理由

資料出所：JIL(2002)「大都市の若者の就業行動と意識」

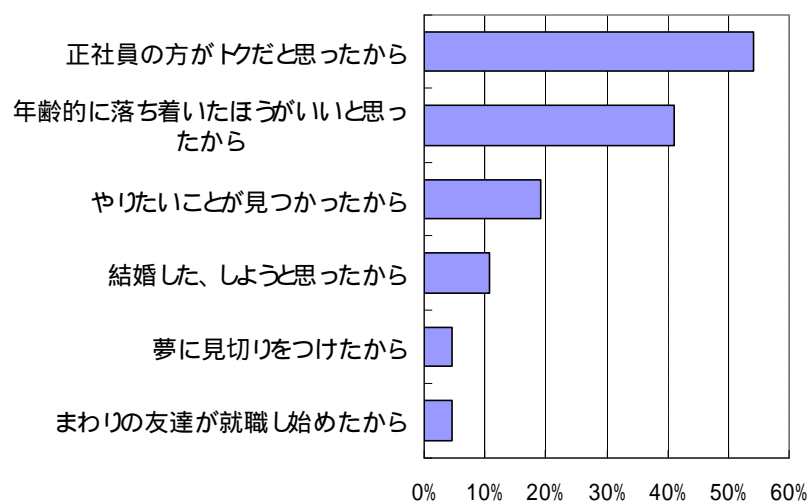


フリーターの望む働き方

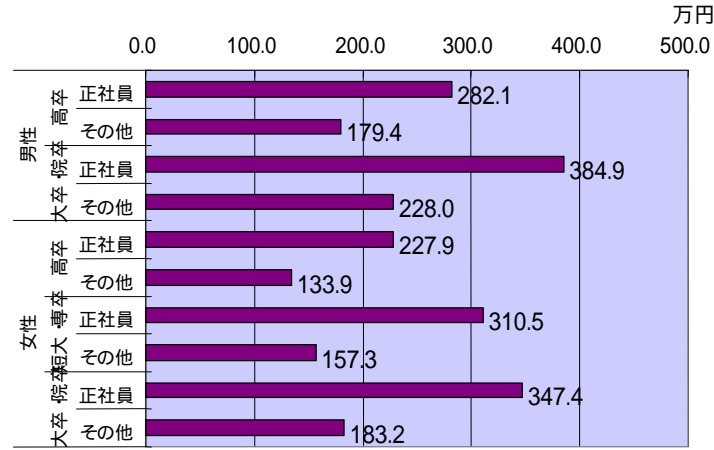
資料出所：JIL（2002）「大都市の若者の就業行動と意識」



正社員へのきっかけ



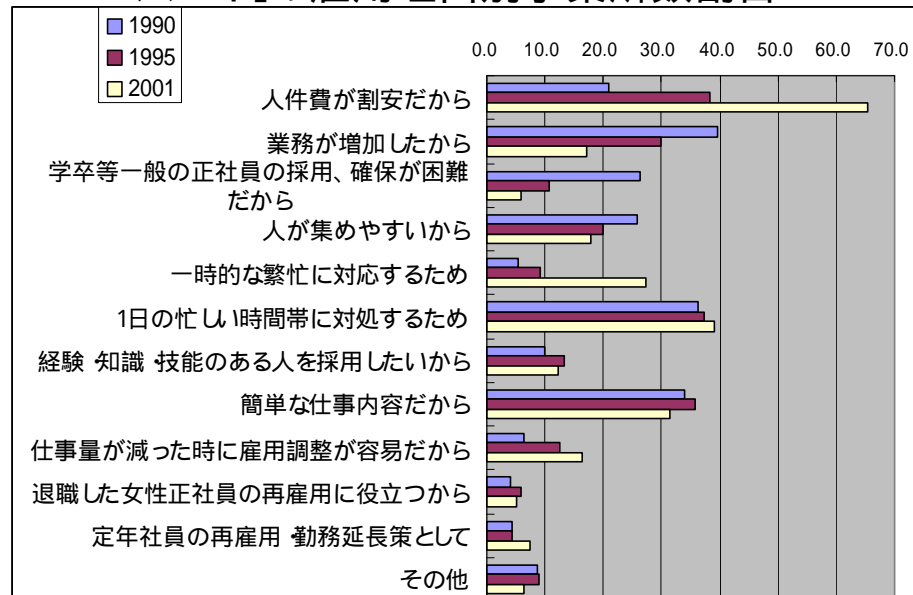
正社員とその他雇用者間の平均年収の格差



注：高卒・短大・専卒は20-24歳、大卒は25-29歳。年間就労200日以上、または規則的
就労で週15時間以上。

資料出所：日本労働研究機構(2002)「若者の就業行動に関するデータブック-就業
構造基本調査の再分析より」作成。

「パート」の雇用理由別事業所数割合

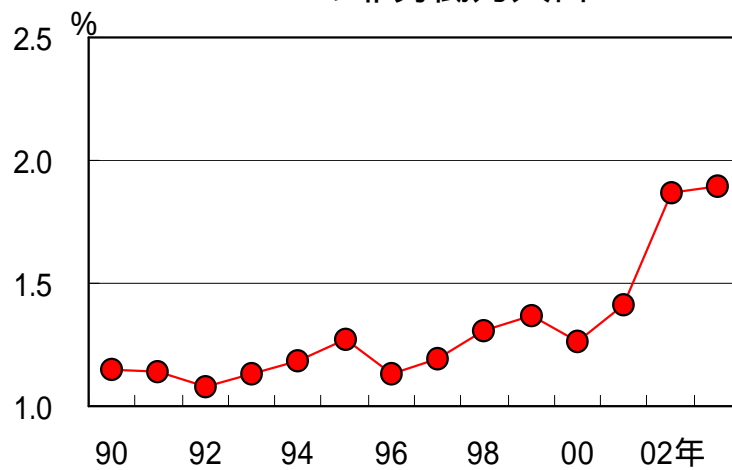


資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」注：パートは1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

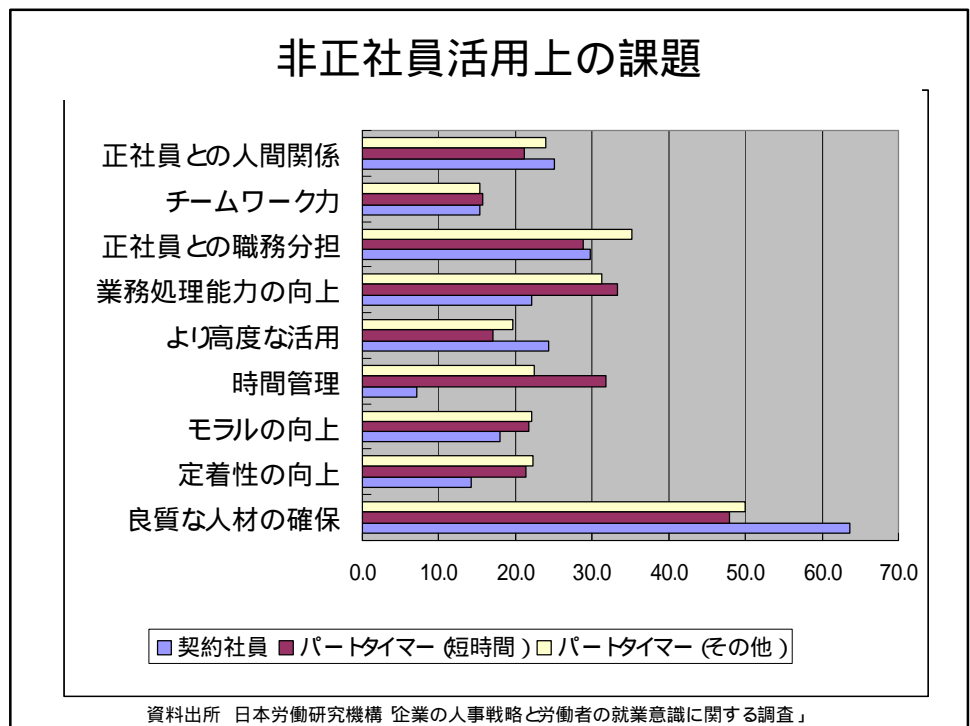
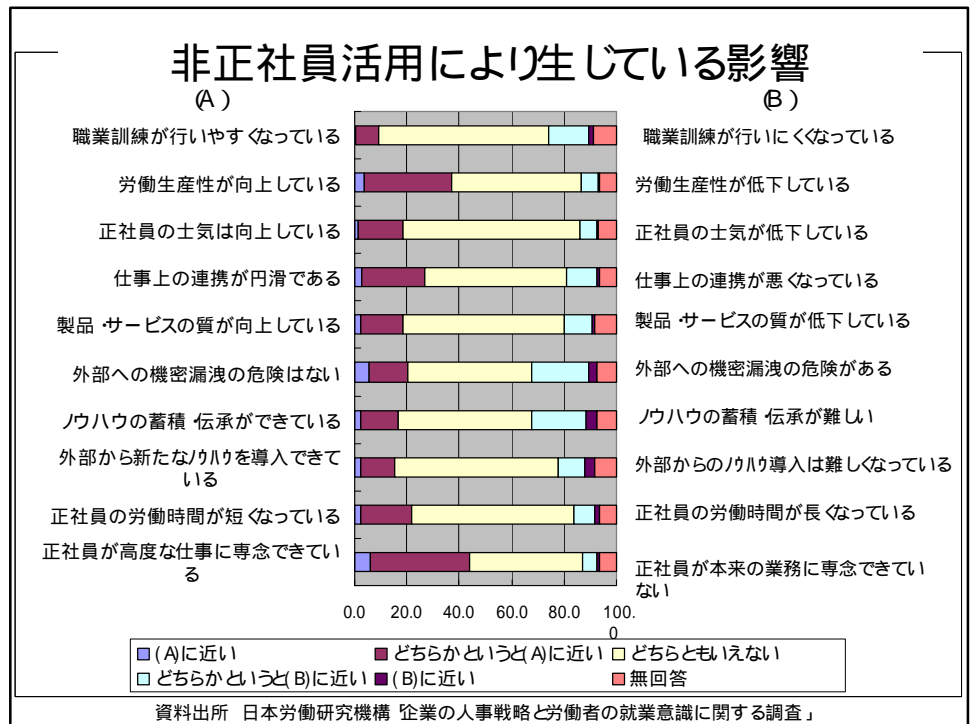
社会にとっての問題

- 職業能力の蓄積・技能の伝承ができない
- 不安定化・不安の増加
- 非婚化・少子化傾向の増幅
- 保険・保障の枠組みの維持困難
- NEETの増加

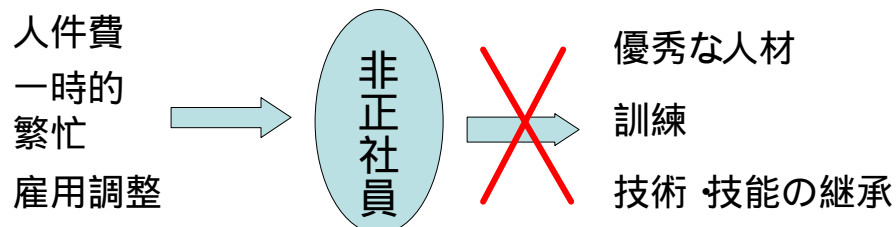
15～34歳の人口に占める非通学・非家事
の非労働力人口



資料出所 総務省「労働力調査」
(各年平均)



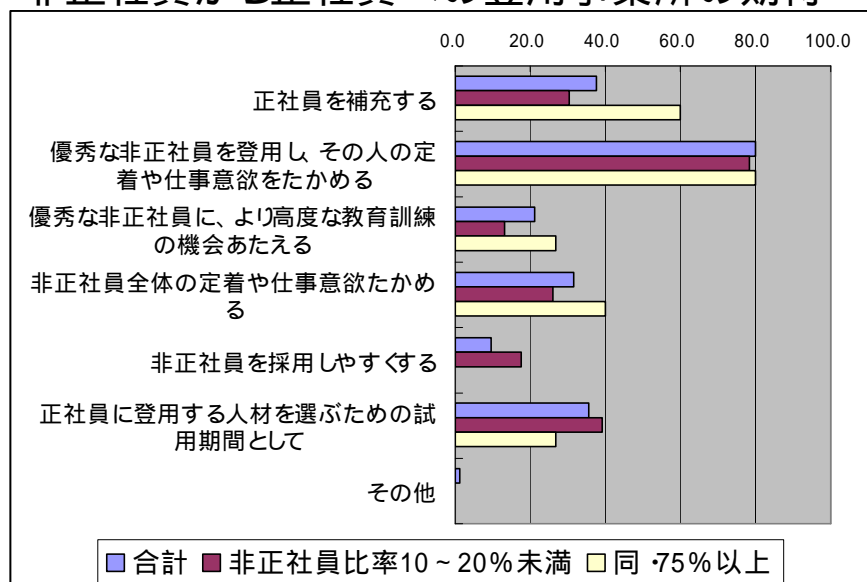
非正社員活用拡大の背景と問題 — 企業側の認識 —



非正社員の能力向上・活性化
= 個人のキャリア形成支援

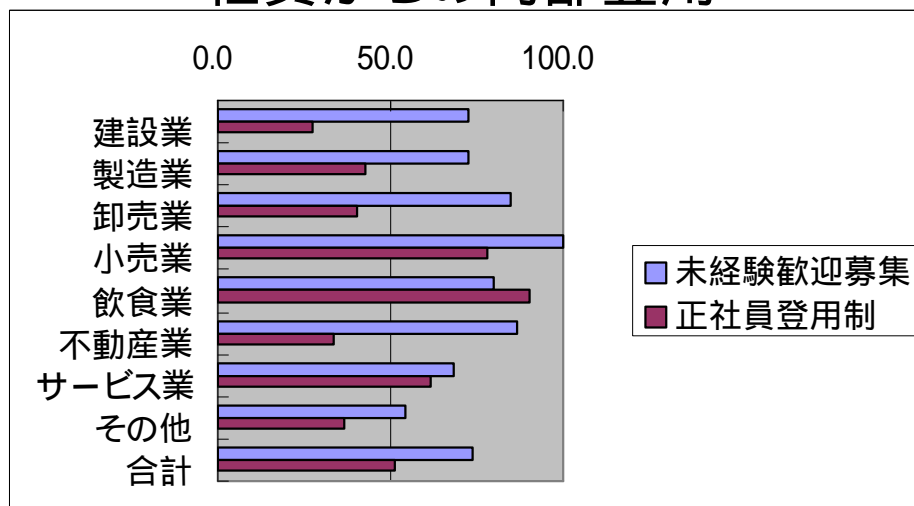
- 同一企業内で正社員への登用
- 非正社員経験も評価しての経験者採用
- 非正社員のままでのキャリア・アップ

非正社員から正社員への登用事業所の期待



連合総研「若者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」2004

未経験者歓迎の中途採用と非正社員からの内部登用



連合総研「若者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」2004

一人前の社会の構成員を育てる仕組みの再構築

新卒採用・定着のみの移行モデル 多様な経路の明示へ

1. 学校内外を通じた支援・・・地域主導で学校教育と職業訓練を一貫してサポート < ジョブカフェの強化・地域の責任 > (キャリア発達と職業能力形成の支援 / 学校中退 学卒無業)
2. 学校と地域産業界・NPOとの連携下でのキャリア教育
・・・インターンシップばかりでなく学校の中への導入も
3. 非典型雇用の均衡待遇と職業能力の公正な評価の促進
・・・中途採用・内部登用の促進
4. 企業の教育訓練への投資(企業内・外)を促進する施策
・・・デュアルシステムの拡大