



伊藤統括研究員

# フリーター、ニートを 企業は正社員として 雇うのか？

## 労働政策フォーラム

### 小特集

## フリーターの 就職・採用

### —課題と対策—

企業の採用意欲は、景気回復の確信とともに旺盛さを強めている。こうしたなか、長期不況期に顕在化した、フリーターやニートの職業的自立に向けた対応に関心が集まってきている。JILPTが10月に開催した労働政策フォーラムや、最近発表した調査結果などから、フリーターやニートの就職・採用に関する課題や対応策を考える。

バブル経済の崩壊後、企業の採用方針が従来より厳しい選別の時代に入るなかで、新卒卒に漏れた層はフリーターとなり、就業意欲を失った若者が二

ト化しているとも言われる。行政は来年度、フリーターの正社員登用を推進するため、若者の募集採用方法等の見直しやマニュアルの開発を検討している。しかし、フリーターやニートに残された採用機会は中途卒しかなく、専門知識や職業経験を持たない彼らにとつて事実上、チャンスは極めて限られてるのが現状だ。こうしたなか、「企業はフリーター、ニートを正社員として雇い得るのか」「フリーターやニートがどのような意識改革や訓練を受けると、企業は採用を前向きに検討

するののか」。労働政策研究・研修機構（JILPT）は10月26日、こうした課題について企業経営者や人事担当者、フランスの政策研究者らとともに考える労働政策フォーラムを都内で開いた。基調講演とパネルディスカッションのコーディネーターを務めた伊藤実・JILPT統括研究員は「九〇年代に企業は若年失業という後遺症を残した。日本における公共投資は建設業や高齢者向けに偏りがちだが、若者への分配の見直しが必要ではないか」などと指摘した。



フォーラムには約250人が参加した（時事通信ホール）

## 失われた一四二万人の 高卒求人

### 基調講演

年率一〇％程度の経済成長を誇り、相当の人手不足だった時代は、農村から次男・三男、女性までもが駆り出され、若年労働力も「無制限供給」でこれに応えた。しかしこうした状況は九〇年代を通じて様変わりした。厚労省の調べ（図1参照）によると、高卒求人は九二年の約二六六万八七〇〇人（大

- 基調講演 伊藤 実（いとう・みのる）  
労働政策研究・研修機構（JILPT）統括研究員
- 海外報告 Dr. Damien BROCHIER（ダミアン・ブロシエ）  
フランス国立職業研究所（CEREQ）研究員
- パネルディスカッション
- 吉田菊次郎 ブルーミッシュ代表取締役社長（フランス菓子製造企業）
- 佐野 光司 ブードン代表取締役（ソフト・システム開発企業）
- 林 登志男 ディスコ人財部長（精密機器製造企業）
- 野原 博淳 フランス国立労働経済社会研究所（LEST-CNRS）上級研究員

この間、日本企業は終身雇用を放り出し、なり振り構わずリストラに邁進した。新卒採用を抑制し、工場の海外移転で高卒求人への要らないビジネスモデルを作り出した。にもかかわらず当時、若年失業が今ほど深刻でなかったのはなぜか。それは政府の建設分野の公共投資が、若年雇用の受け皿として機能していたからだ。だがこれも、小さな政府、地方分権の流れの中で縮小し、若年失業の深刻さはフリーター、ニートといった存在で顕在化した。そして現在、若年失業は例えば愛知の自

求める若手人材を採用できたろうと思いが、意外にもそうではない。雇用情報センターの「国内外企業の採用についての比較調査研究報告書」（〇五年三月）によれば、高卒については一七・六%、大卒については実に二七・〇%（文系）〜二八・〇%（理系）の企業が、「十分採用できなかった」と回答している。なぜか。企業が新卒の採用選考でもっとも重視した点を見ると、

「意欲、積極性、やる気」「コミュニケーション能力」「入社への熱意や志望動機」といった団塊世代の大好きな要素が並ぶ。しかし、いわゆるギリギリした気合は、現代の学生が一番苦手な分野。需要と供給の質的な齟齬がある一方、学生にとっては他人よりいかにうまくやる気や熱意を伝えられるかが、新卒採用に滑り込む試金石になっている。

フリーターやニートに残された次なる採用機会である中途採用では、「専門的知識・技術」や「職業経歴」といった職業能力に直結する要素が重視され

卒求人は約七三万八〇〇〇人をピークに減少に転じ、二〇〇五年現在では約二四万四七八三人（同約五九万六九〇〇人）まで落ち込んだ。実に一四二万人分の高卒求人（同一四万人）が失われた計算になる。

自動車産業や福岡の工場誘致のように、うまく対処できる地域か否かで救済にも差が出る状況になってしまった。買手市場になる中で、企業はさぞ

「意欲、積極性、やる気」「コミュニケーション能力」「入社への熱意や志望動機」といった団塊世代の大好きな要素が並ぶ。しかし、いわゆるギリギリした気合は、現代の学生が一番苦手な分野。需要と供給の質的な齟齬がある一方、学生にとっては他人よりいかにうまくやる気や熱意を伝えられるかが、新卒採用に滑り込む試金石になっている。

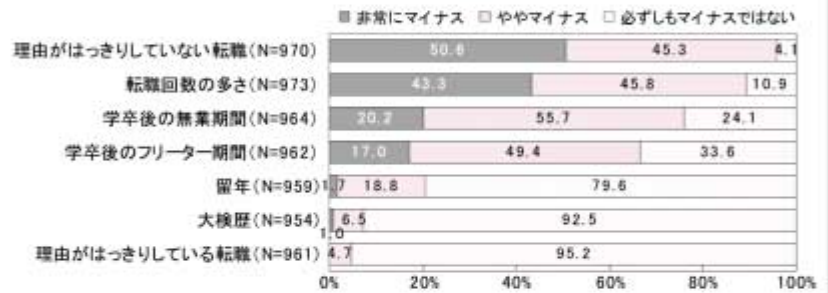
では新卒、中途採用ともに漏れた若者が、正社員として雇用され得るチャンスはまったくないのか。そうではなく、可能性としてはあると言いたい。経済産業省の「我が国の人材ニーズ」調査（〇四年度）をみると、企業規模五〇〜九九人を境に、上下でまったく違う世界が広がっている（図3参照）。一〇〇人以上の企業は、軒並み求人充足率が一〇〇%近いがそれ以上の飽和状態。しかし五〇人未満では、三〇〜四九人規模で七七・七%、二〇〜二九人で七〇・一%、一〇〜一九人で六四・五%、五〜九人で五一・三%、四人以下で四九・一%と充足率が低い。人材ニーズの量では五〇人未満企業が八五・八%を占め、圧倒的に多いのだから、フリーターやニートでも採用される可能性が高いのは、五〇人未満の小規模企業と考えられる。

図1 求人数と雇用形態別雇用者数の変化

	1992年	2005年 * 2003年	増減数(増減率)
高卒求人数	1,668,700人	244,783人	-1,423,917人(-85%)
大卒求人数	738,100人	596,900人	-141,200人(-19%)
正規社員	3,705万人	* 3,444万人	-261万人(-7%)
非正規社員	958万人	* 1,504万人	+546万人(+56%)

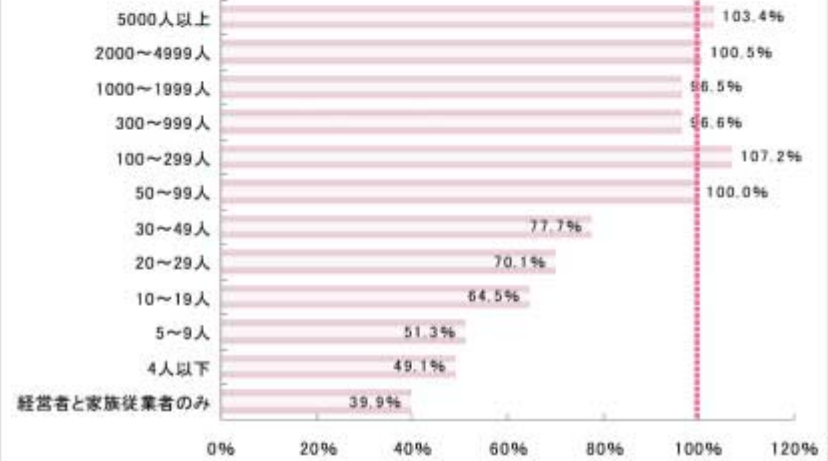
出所：高卒求人は厚生労働省調べで毎年1月末現在の状況  
大卒求人はリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」  
正規・非正規社員は総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

図2 中途採用者の履歴に対する評価



出所：雇用情報センター「国内外企業の採用についての比較調査研究報告書」(平成17年3月)

図3 従業員規模別充足率



出所：経済産業省「我が国の人材ニーズ」平成16年度

### フリーターは 小企業をめざせ

れる。同調査で中途採用者の履歴がどう評価されるかをみると(図2参照)、「理由がはっきりしていない転職」や「転職回数多さ」は非常にマイナスと評価され、また「学卒後の無業期間」や「学卒後のフリーター期間」もマイナス視されることが多いとわかる。つまり大した職業経歴もなく卒業後三年以上経てしまった若者は、履歴書の空白が不利に働き、中途採用でも採用されない可能性が高い。

はない。彼ら自身も周囲も、可能性が視界に入っていないだけと言えるだろう。それを見直す意味で、企業が実際にフリーターやニートをどのように活用しているかのさまざまな事例を知ることが、彼らの採用を促す仕掛けづくりに役立つと思う。

## パネルディスカッション

### フリーターをなぜ雇うのか？

コンピュータソフトの開発や、システム構築のコンサルティングを手がける、(株)ブードン(栃木・小山市)。「田舎が元気になる会社」を目指し、九九年起業のまだ若い零細企業(従業員11契約社員一人を含め三七人)ながら、安い、早いシステム開発をモットーに、年間一億九四〇〇万円を稼ぎ出す。県



パネルディスカッションの様相

内の支援機関などと連携した、フリーター、ニートの積極的な採用で知られている。

**佐野代表取締役** 人件費の塊と言われるソフト業界にあって、私どもの仕事はいかに安く、早くプログラムを開発するかに尽きる。そのため採用は、性別・年齢・国籍、学歴、門地、出身、精神的・肉体的ハンディキャップを問わず(通称七不問)、広く門戸を開いている。新卒採用はまだ行ったことがない(来年は二人を予定)。システムエンジニア、開発マネジャー、営業には即戦力を期待して中途採用者を充てているが、プログラマーにはフリーター、ニートから登用する研修生制度がある。研修生は、約一年かけてプログラム言語を習得し、他人に聞かずにプログラムが組めるいわゆる初級プログラマーレベルと認められれば、正社員に登用される仕組み。現在、研修生は八人。正社員への登用実績は五人だ。なかには、三〇歳から一〇年間、うつ病で引きこもっていた子や、就職試験に失敗したことで二八歳まで無職だった子もいる。また、三五歳までフリーターや派遣社員を転々としていたが、たった二カ月で国家資格を取り、早々に正社員となった子もいる。とはいえ、ビジネスなので他人からはしばしば、「フリーターやニートなんかを雇ってよく商売になりますね」と驚かれることがある。だが私どもとしては、フリーターやニートの方がむしろ、新卒採用よりリスクが少ないと考えている。研修は、その子に合った市販本を買ってもらい、分からない部分を適宜、社員が教えるスタイルで行う。教えるの

も無料なら、学んでいるうちは給料もなし。研修制度は彼らとお見合い期間。質問のポイントが的確か、毎日定時に来れるかなどを一年かけてじっくり判別でき、むしろ好都合と捉えている。

### 修行を積み重ねれば 機会は同じ

「サブライズのある大人のためのスィーツ」をテーマにお菓子を製造・販売し、有名百貨店にも広く出店している(株)ブルミッシュ(東京・千代田区)。中小規模(従業員数三〇〇人)とはいえ、年商五〇億円を売り上げる。店主の吉田菊次郎氏は渡仏して学び、数々の賞を総括めにしてパティシエの先駆者となった、現代の名工だ。

**吉田代表取締役社長** 今はこの会社でもそうだろうが、人件費抑制のため、正社員二二〇人のほか、八時間換算・月平均二〇〜二五日勤務で三二〇〜三三〇人のパート・アルバイトを活用している。その点ではフリーター、ニートに負うところも大きい。専ら採用のために使っているのが現状だ。私どもの会社は中堅なので新卒採用は毎年一〇〜一五人程度にすぎない。ただ、サービス業の宿命で離職が激しいため、パート・アルバイトからの登用を含め、年間二〇〜三〇人を随時補充(中途採用)している。

最近ではパティシエという言葉に憧れて入ってくる若者が多い。嬉しいことだが、職人の道は修行の積み重ね。職場は体力を要し、上下関係にもうるさい3Kの代表格。そういうことを理解して入ってくれば定着するが、憧れだ

けの人は去るのも早い。以前、一流校出身で法律事務所から憧れて転職した子がいたが、そこそこ収めて去っていった。一方、人と接触しなくていいから菓子製造にパートで入り、寡黙に勤め上げて見事、素晴らしい職人(正社員)に育った子もいる。いずれにしても面接で見極められるのは、せいぜいアートセンスがありそうかどうかくらい。私どもとしては、新卒にするパートにする、採用の際に業界の厳しさをよく説いて聞かせたうえで、それでも希望すればどのような子にも機会を与えている。そして、育てるつもりで長い目で見守り、良ければ正社員にも随時採用する、そういう手法にならざるを得ない。

### フリーター、ニートは フロー型人材

半導体シリコン基盤を研削切断する装置の販売メーカー、(株)デスコ(東京・大田区)。人材をストック型とフロー型の二種類に区別する管理を徹底しており、フリーターやニートはフロー型人材にかなり得ないというスタンスをとる。

**林人財部長** わが社は職種別採用ということもあり、人材に求めるのはやりたいことが明確か否か。何より回避したいのはミスマッチなので、毎年五〇人の新卒採用ではインターンシップや会社見学をフル活用し、納得して入社してもらえよう努力している。大学の教育を軽んずる気はないが、新卒採用では職種マッチのほかは、やはり意欲、積極性、やる気、体力、コミュニケーション能力などを重視する。面

接に加え集団討議や適性検査を行うことで、人材を厳選採用している。

一方、中途採用については二〇〇五〇代までを対象に幅広く門戸を開いている。だが、あくまで即戦力のある技術者以外をとる余裕はない。いわゆるフリーターやニートは主に工場で働くパート・アルバイト、いわゆるフロア型人財としてのみ活用している。フロア型だからといって短期で出て行ってしまうという気はないが、二三日教えれば補充可能な業務にしか就けていない。フロア型人財としてはフリーターやニートも重要であり、来る者を拒む理由はない。だが彼らを正社員にするかとなると話は違ってくる。今朝の目録でパソナの南部靖之社長も「フリーターこそ日本の終身雇用」と語っていたが、彼らの生き方、ニーズにも合っていないものを何もわざわざ正社員にしないで、現状のままでもいいのではないかと考えている。

### フリーター活用の注意点

**伊藤** フリーターやニートの採用、育成にあたっては、どんな配慮が必要か。

**吉田** フリーターやニートの育成では、実は職場のおばちゃんパートがメインターになっていく。彼女らは自分の子と同世代の若者に、母親のように寄り添い手取り足取り教えてくれる。おばちゃんパート側も、「あの子はすぐ辞めちゃいそうだから私に任せて」と逆にやりがいを感じているようだ。仕事を教えてもらい、一緒にお昼を食べ、日を追う毎にフリーターやニートの側も心を開き、職場にだんだん馴染んで

くる。フリーターやニートをうまく活用し、定着させるには、そうしたフォロワーの仕組みが組織に組み込まれていく必要があると思う。

**佐野** フリーターやニートの中には精神的に不安定だったり、行動が特異な者も少なくない。なかには一年中同じ服を着て来る子もいたが、始めから服装やビジネスマナーをちゃんとしなさい、挨拶もしなさいと口うるさく言う、それだけで来なくなってしまう。私どもとしてはそういうことは徐々に慣れてから教えるようにしており、とにかく「何かできたら褒める」教育を徹底している。フリーター、ニートを教育する際の注意点は、自意識が高い子ども達だけに、少し覚えてくると欲が出て周囲と比較し、「あの子から遅れを取った」「他人より難度が低いものしか与えられていないようだ」などと言っている。「やはり自分には向いていない」と決めつけて、来なくなってしまう恐れがあること。せっかくなので、一定レベルになったところで諦めてしまいうリスクは、フリーターやニートの活用上否めない。また、ニートから上がった社員の中にはうつ病を脱却できておらず、ある日突然来られなくなる者もいる。そのリスクを予め考慮し、いつでも誰かが埋め合わせできるように措置しなければならぬ煩雑さもある。

### 仏の政策から学ぶ

**伊藤** 仏はすでに八〇年代から若年失業対策を培ってきた。日本の政策への示唆はないか。  
**プロシエ** (基調講演より) 若者が



プロシエ氏

学校から労働市場、安定雇用へ移行するプロセスは複雑・多様化する傾向にある。仏の経験から言えることは、①より個別的できめ細やかな支援を行う②若者メディアを活用し、早いうちから職業知識、職業観を養う仕掛けを作る③デュアルシステムのように理論と実践の組み合わせからなる教育方法を多面的に拡げる——必要があるということだ。

**野原** 若年失業は欧州でも深刻だが、その対処策は家族のあり方や教育制度、労働市場の構造と市場への国の関与の仕方などにより異なっている。例えば独(一五〜二四歳若年者失業率一〇%、九七年OECD)では、デュアルシステムを通じて若者が比較的スムーズに市場へ移行してくる。英(同一三・五%)は早いうちから市場に参入させる政策をとっているため、多くの若者は不安定就労を繰り返しながら徐々に安定雇用へ移行していく。また伊(同一三・六%)では、家庭で抱え込む素地があるため、三五歳を過ぎて無職でも何ら恥じることはない。一方、仏(同一二八・一%)では学校や訓練体系にできるだけ長く留めるような政策を取っているため、博士号を持ちながら職がない者も多い。

欧州の中でも仏は、若年失業対策に多額の公共投資を割く随一の国だ。八〇年代に深刻化した若年失業に、これまで主に三つの対処策をとってきた。一つは、九七〜〇二年に実施した、NPOも含む公共サービス部門で直接、若者を雇用するというもの。この間、三万人が雇用され、うち六〜七割が安定雇用に移行したとされている。成功体験の一つだ。二つめは、日本というジョブカフェにあたる機関「ローカルミッション」の設置。主に地方自治体の主導で設置され、現在ではサテライトのコンタクトポイントも含めれば、全国三〇〇カ所に配置されている。ローカルミッションでは就職斡旋のほか、若者への包括的な相談活動も行っているため、毎年一〇〇万人が利用している。

三つめは、企業が若年失業を雇用した場合に、賃金や社会保険料の企業負担などを一部、国が助成する措置だ。国が社会的責任を果たす企業の労働コストを下げるため、公共的に投資するという類の政策だが、日本では若年失業対象というよりむしろ、高齢者雇用に促すため用いられている手法だと思う。日本では、フリーターやニートを雇い入れても企業は何ら評価されない印象があるが、高齢者にシフトし過ぎた分を若者に向けることも検討してはどうか。

**佐野** 行政に支援を望むとしたら、それは企業助成より、研修中のフリーターやニート自身に対する資金助成だ。  
**吉田** 行政には職業訓練施設を増やし、受講者を直接、援助する仕組みを考えて欲しい。(調査部 渡邊木綿子)

JILPT調査  
-1-

# 第二新卒者の人材ニーズと採用状況

## ヒアリング調査結果から

調査部 奥田栄二

### はじめに

当機構では、平成二六年度に「第二新卒者の採用実態調査」(アンケート調査とヒアリング調査)を実施した(当機構資料シリーズNO.3)。そこで、本稿では、ヒアリング調査結果を用いることで、企業の第二新卒者に対する人材ニーズと選考・採用状況などについてまとめることとする。ヒアリング調査は、主に平成一六年四月から六月にかけて実施。第二新卒者を採用対象としている(あるいは採用対象としていない)一五社について実施した。第二新卒者の定義は、「学校卒業後、数年間(例えば、おおむね三年程度以内)、就職以外の活動をしたり、就職した会社を数年でやめたりしたあと、企業に就職しようとする人たち」である。

ヒアリング調査を実施する前に想定した類型は、①第二新卒者を新卒採用と同じ枠で募集するタイプ(以下、「新卒者枠」と略)、②第二新卒者を中途採用と同じ枠で募集するタイプ(「中途採用者枠」)、③第二新卒者に特定し募集するタイプ(第二新卒者歓迎も含む「第二新卒者枠」)、④第二新卒者を対象としないタイプ(「第二新卒者対象外」)の四つである。以下、採用枠別に特徴をまとめるが、紙幅の関係上、事

例として数社をとりあげるとどめる。今回のサンプルは規模の大きな企業がほとんどであることに留意する必要がある。また、調査時点が、昨今の景気回復傾向の影響を受ける前であることにも注意がある(本稿の記述内容はすべて調査時点)。

### 新卒者枠での採用状況

「素材」「ポテンシャル」を重視  
「新卒者枠」で第二新卒者を採用対象にしている企業は、今回ヒアリングした企業でみると、新卒一括採用が定



着し、新卒をコア人材として長期的に育成するタイプで、中途採用自体がほとんどない企業だった。このような企業が中途採用をする場合、専門的知識を有した即戦力の人材を職種指定で募集するケース(いわゆるキャリア採用)が多く、卒後間もない第二新卒者は対象になりにくい。したがって、これらの企業では、新卒採用の年齢制限を緩和するなどの「新卒者枠」で第二新卒者を採用対象に含めていた。このタイプは人物本位の選考であり、第二新卒者を意識して募集・選考しているわけではない。それゆえ、実際に採用されている既卒者は、選考プロセスや処遇などで新卒扱いとなっているのが特徴といえる(既卒者として特別の扱いはない)。

例えば、ガス産業B社(一八八五年創設。正社員数約九八〇〇人)は、二〇〇一年から、「翌年卒業見込みまたは卒業後三年以内の者」を対象に募集をかけている。採用枠を三年以内に広げた理由は、①当時、職業のミスマッチで転職する人や、MBAを取得するために大学に行き再就職する人が増えている社会的状況があったこと②B社としても、新卒採用の多様化や母集団の多様化をめざす方針があったこと―など。三年までを許容したのは、処

遇が新卒とまったく同じなため、それ以上の人を新卒と同じ処遇で応募してもらおうのは難しいと考えたからだという。

過去三年の採用実績をみると例年五〇人前後の採用であるが、そのうち第二新卒者にあたる者の採用は若干名しかない。応募者に占める既卒者の割合も数%にすぎない。ただし、応募者に占める既卒者の割合は、過去三年で増加傾向にある。既卒者の応募者数は増えているが、実際の採用数は増えていない形だ。

一方、ホームエレクトロニクスから通信機器、プラントまで幅広く手がける総合電機メーカーD社(一九二一年創業。正社員数三万人)は、新卒採用で「既卒者可」で募集しているが、他社の勤務経験のない人(就職未経験者)に限定している(既卒の年齢の上限は、卒後一年以内が目安)。海外留学経験者や国家試験の不合格者の中から優秀な人材を確保することがねらいである。近年の採用者は、事務系で年間五〇人から一〇〇人と年によりばらつきがあるが、それらに占める第二新卒者は一〜二人程度と少ない。

選考結果については、第二新卒者は若干名採用されているものの、採用された人を見ても、海外留学経験者の秋採用や司法試験に失敗し就職に切り換えた人がほとんどだった。新卒と同じ応募枠であることは、新卒と同じ選考基準で、求める人物像も同じであることを意味する。社会人経験を評価するよりも、新卒同様に「素材」や「ポテンシャル」で選考されるため、新卒を超えるほどの評価を得るのは難しいよ

うである。

**中途採用枠での採用状況**

**「志望動機」がポイント**

「中途採用者枠」の採用をしている企業も、第二新卒者を意識して採用してはいない。このタイプは、流通や外食など、店舗拡大や事業拡大により、翌年四月配置の新卒ではすべての人材をまかなえない業界に多く見られた。そのような業界では中途の実際の採用者のなかで第二新卒者が半数を上回る企業もあった。また、創業間もないベンチャー企業や、事業拡大に積極的な企業で慢性的に欠員状況にある企業でも、「中途採用者枠」で第二新卒にあたる人が若干名採用されていた。

まず、小売や外食産業の場合であるが、通常、新店舗立ち上げに伴う異動により既存店に欠員状況が生まれる。これを埋めるために新規採用が必要となるが、新卒とするか中途とするかは、出店時期（上半期か下半期か）や、労働市場での新卒者・中途者のレベルなどによって決まる。そのため、基本的に人物本位の選考で、新卒と中途で求める人物像（リーダーシップやコミュニケーション能力、チームワークなど）にも大きな違いはない。ただし、社会人経験者ではビジネスマナーなどを高く評価する傾向にある。前職の業界経験については、未就業・職業経験を問わないという企業がある一方で、経験者を重視する企業や、流通業未経験者（他業界経験者）を選好する企業もあり、様々である。

例えば、おもちゃ・子供用品専門店チェーンG社（一九八九年設立。全従

業員数約四〇〇〇人、そのうち正社員約一〇〇〇人、アルバイト約三〇〇〇人。一九九五年から継続的に新卒採用を実施）は、中途採用に占める第二新卒者の割合が一分から三割に及ぶこともある（例えば、二〇〇二年入社の場合、新卒採用七五人、中途採用九五人、中途採用のうち第二新卒者二九人）。

G社の中途採用は、面接重視による人物本位の選考で、選考基準は新卒と中途で変わりはない。具体的には、店舗勤務者の場合、コミュニケーション能力とリーダーシップを見ている。新卒の場合は、純粋にポテンシャルがあるかどうかを見ることになるが、中途の場合は、職歴がある場合、部下にアルバイトがいて指揮命令ができたか、店舗などの運営ができていたかは選考のポイントになる。したがって、フリーターについても、アルバイト店長やアルバイトリーダーの経験があればプラスの評価につながる。ただし、「単なる、言われたことをやって、時給をもらうだけのアルバイト経験だ」となかなか（採用は）難しいという。同社では、アルバイトの仕事は接客販売中心であるが、正社員の仕事は、店舗の運営管理やリーダーとしてアルバイトへの仕事の指示、スケジュール管理など。アルバイトと正社員では仕事の中身がまったく違うため、接客を志望動機にすれば合格はおぼつかないことになる（アルバイト経験のある求職者にこの点の理解が欠けている人が多いという）。

なお、ホームセンターチェーンI社（一九五二年設立。全従業員約六〇〇〇人。正社員一四〇〇人、パートタイ

マー約四五〇〇人）も、出店状況に依り中途採用を実施しているが、中途採用者に占める第二新卒者（卒後四年以内）の割合は半数近くを占める場合もある。同社は、金融業や不動産業など他業種経験者を多数採用しているが、その理由は流通業界の経験・知識がない人のほうが前職の経験にこだわらず入社後の成長が速いためである。

中途採用で求める人物像は新卒と同じで、「流通業が好きなこと」や「コミュニケーション能力」「向上心」など。選考プロセスでも、新卒とほとんど同じ質問をする。今まで何をしていたかは問題にせず、むしろ会社説明会での内容をどの程度理解しているかを問う。面接は応募者の理解力や意欲を試す機会となる。中途採用の場合、志望動機に加えて、離職理由は聞くべきポイントだという。

他方、ネットビジネスや金融サービスなどのベンチャー企業では、事業拡大に迅速に対応するため、中途採用で経験者採用を実施するケースが多かった。この場合、新卒と中途では求める人物像（コミュニケーション能力や論理的な思考能力など）では同じ部分があるものの、中途についてはむしろ業界経験を重視していた。

例えば、設備リースから不動産関連ビジネス、個人向け金融サービスまで多角的に事業を展開している金融サービス業E社（一九六四年創業。従業員数三六〇〇人。正社員三三〇〇人）も基本は経験者採用である（同社の採用は、新卒・中途で半々を目指している）。

ただし、近年の採用抑制による若手の手薄さを補うため、二〇〇三年頃から

二三歳、二四歳から二七、二八歳ぐらいの年齢層をターゲットに採用を強化しつつあった。既卒者の選考では、「素材」に加え「経験」も見ており、対象者が若くなるほど、選考基準の「素材」の比重を高めて評価していた。

**第二新卒者枠の採用状況**

**「離職理由」も問われる**

「第二新卒者枠」は、中途採用の一環として第二新卒者に特定した枠を設けて採用する方法である。今回のサンプルでは、新卒採用と職種を指定する経験者採用（中途採用）の二本立てで人材を確保しているタイプの企業が、中途採用で「第二新卒者枠」を設けて募集していた。また、創業間もなく、新卒一括採用が定着していないベンチャー企業では、中途採用で「第二新卒者歓迎」を掲げて募集していた。

例えば、エレクトロニクスからエンターテイメントまで幅広くグループ経営している電機産業J社（一九四六年創業。正社員約一万六〇〇〇人）は、従来は新卒採用と即戦力の経験者採用の二本立てで採用戦略を立てていたが、二〇〇三年秋採用から必要に応じ、「おおむね卒業後一〜四年目ぐらいまで」で「第二新卒者枠」による採用を開始した。「第二新卒者枠」採用に踏み切った理由は、①流動化した労働市場の存在②入社当社は希望の職種でも事業内容の変更等でありたい仕事に就けない人の増加③不本意就職の増加の三点から、自分の専門性を理解し、スキルアップを目指す有用な人材が労働市場にいると判断してのことである。

なお、同社は、「多彩な人材は一樣で

はない」との考えから、従来、労働市場の変化に合わせ採用を変化させてきた企業で、すでに経験者採用も定着している。柔軟な採用戦略と異文化を受け入れる土壌が、第二新卒者を設ける一要因である。

印刷産業K社（一八九四年設立。正社員約九二〇〇人）も、現場のニーズに基づき、一九九七年に営業、技術、企画などの業種で「第二新卒者枠」採用を開始し、最近では営業職に特化して募集している。導入理由は、翌年四月の新卒配置では営業現場に人員不足が生じることや、同社の営業では他社経験があまり通用しないため再教育するならば若年のほうが良いことによる。他社ではミスマッチだが、自社ではフットする人材で、スキルアップを考えている人を望んでいる。

一方、創業間もないネットビジネスL社（一九九八年創業。従業員二〇人。そのうちエンジニア一五人）は、募集要項に「第二新卒者歓迎」を掲げている（募集対象者を第二新卒者に限定しているわけではない）。創業間もなく知名度もあまりないため、募集方法を試行錯誤した結果、第二新卒者を採用対象に含めるようになった。本来、高度なITスキルが求められるネットビジネスで、経験値の低い第二新卒者が対象になりうるのは、同社の強みがXMLデータベースソフトにあることによる。同ソフトはあまり一般に普及していないことにより、IT経験者でも一から教える必要がある。つまり、経験者と未経験者で教育訓練コストに差がない。むしろ以前の経験にこだわらない人のほうが吸収で速い面もあるた

め、第二新卒者にあたる年齢層の人を歓迎していた。

実際の採用者を見ると、例えばJ社の場合、二〇〇三年秋口で約五〇〇〇人という応募で、実際の採用は十数人。応募資格に社会人経験を求めているため、フリーターは入っていない。K社の二〇〇三年の採用者は五人で、みな社会人経験者でありフリーターはいない。L社は二〇〇二年に第二新卒者を一人採用しているが、前職は同じIT業界の人である。

選考では、いずれのケースでも、経験というよりは、ポテンシャルや、入社してキヤッチアップできるかどうかが見られており、何より志望動機や離職理由がはつきりしているかどうか問われる。第二新卒者枠は、近年の離職職の増加を背景に、早期離職者のなかから優秀な人材を採りたいという明確な採用戦略がある。しかし、そもそも



もミスマッチで早期離職しているため、採用してもまた離職するのではないかと懸念もあるようである。

### まとめ

### フリーターには「なぜ就職しなかったのか」を聞く

なお、調査では、第二新卒者を対象としない企業にもヒアリングしている。対象としない理由は、新卒一括採用が定着している企業では、経験者に即戦力を求めるため「新卒と中途では求めるスキルレベルが違う」という意見が多かった。その他、「第二新卒まで採用範囲を広げなくとも、新卒の応募者で十分」「第二新卒者は新卒に近いスキルであるため、中途採用で受け入れるには現場の負担が大きい」とする意見もあった。また、創業間もないIT企業では、「第二新卒者を教育する体制にない」と教育訓練コストの観点から中途の経験者重視をとる企業もあった。

以上を振り返ると、近年の学生の海外留学や大学院への進学、早期離職者の増加に対応し、企業側は、既卒者を新卒者枠に含めることや、中途採用枠に第二新卒者枠を設けるなど、採用のあり方を柔軟化させている。しかし、評価の基準に人物本位があることは共通している。第二新卒者が採用対象になる場合、選考では、採用後キヤッチアップできるだけの素養があるかが評価の重要なポイントになっている。

とくに、正社員経験のある第二新卒者の場合、志望動機に加え離職理由が質問される場合が多い。これは、採用側から見れば、転職後に定着するかどうかを見定める必要があるからである。企業側は、ミスマッチによる早期離職を警戒しており、新卒や中途に限らず、ホームページや会社説明会、内定後の研修など通じて職場の生の情報を提供しよう心がけていた。

一方、フリーターの場合、ほとんどの企業が、マイナスもプラスの評価もないとの答えが多いものの、職業意識や就労意識が希薄な人は対象になりにくいとの見解が目立つ。今回のヒアリングでは、フリーターの採用は少なかったが、人事担当者によれば、応募自体が少ないとの印象も強い。書類選考で落ちてくる可能性もあるが、創業間もないベンチャー企業や小売業の中途採用でもフリーターの応募は少ないとの印象だった。

フリーターの面接では、「誰もが就職する時期になぜ就職しなかったのか」をポイントに質問する企業が多い。この問いは新卒者や正社員経験のある転職者にはないハードルであり、志望動機とともに明確な回答が必要になる。また、フリーターをマイナスに評価する企業があったことにも留意がいる。その理由は、アルバイト経験に、「専門性のレベルをステップアップする仕組みがないから」や、誰もが就職する時期に「なぜ就職しなかったのか」に対する疑問、「好きなときに起きてアルバイトに行くような生活をしていていけないのではないか」などと勤務態度についての疑問があるためである。なお、今後の景気回復や団塊の世代の大量退職などによって採用方針に変化があるかについては、採用基準を落

とさないとする意見が多く、定員に満たない場合に追加募集をかける企業や多様な雇用形態で対応する可能性を示唆する企業もあった。とはいえ、近年、採用抑制をしていた企業や創業間もないIT企業では、調査時点でも慢性的な人手不足に悩んでいた。とくに、創業間もないIT企業は、知名度もないうえに、応募も少なく、定着率も低いという問題を抱えている。

例えば、ネットビジネスO社（一九九九年設立、正社員約三〇人）では、トライアル雇用や紹介予定派遣の活用を検討していた。同社は、業界経験者を求めているが、実際には二〜三年程度の実務経験があれば、まじめさや協調性、人物（人柄）がよければ、社内育成次第で即戦力として充分使えるとの認識も示していた。

この事例は、企業の人員充足状況によって、実務経験が必ずしも正社員経験ではなく、同一業界内の派遣やアルバイト経験でも対象になりうる可能性を示唆している。そして、実務経験が応募者の資質を見極める上で必須の指標であることをうかがわせる。以上を鑑みると、今後、就業形態が多様化するなかで、採用側が応募者の資質を見極められるよう、アルバイト・契約社員や派遣労働などでも何らかの形で実務経験を蓄積できるようなシステムが望まれる。また、創業間もないために中途の未経験者を教育訓練するだけの余裕がない中小企業が少なくないことから、未経験者を育成するための制度やノウハウの構築を支援する仕組みも必要と思われる。

**JILPT調査**  
-2-

# 職場環境厳しいと感じる若年正社員

## 自己啓発の取り組み少ないフリーター

### 仕事に対する意識と満足度

(報告書の全文は<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/040.html>をご覧ください)

当機構が二〇〇四年に実施した「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析結果である労働政策研究報告書No.四〇「成果主義と働くことの満足度」（二〇〇五年八月）では、第二章で若年正社員・フリーターの仕事に対する意識と雇用管理について分析している。若年者がどういった事項を重視して仕事を行っているのか、またその満足度はどうか、といった観点から分析を行った。その結果、若年者は、相対的に、家庭生活との両立、ライフステージに応じた働き方、仕事の内容及び専門能力に対するこだわりが強い一方で、長期雇用についてのこだわりが強いことが分かった。さらに、若年正社員は、必ずしも強い不満を抱えているわけではないものの、仕事の量や求められる能力・知識が増加するなど職場環境が厳しくなっていることが指摘される。

また、フリーターについては、若年正社員に比べて、「勤務時間や勤務日数が選べる」「家計補助・学費等を得る」「通勤時間が短かった」など、短期的な視点から職業選択を行っており（表1）、また、能力開発を特に行っていないものが六割以上にのぼる（表2）など、自己啓発への取り組みも乏しいことが分かった。

表1 若年正社員とフリーターの現職に就いたきっかけ

	若年正社員	フリーター (就業者)	合計	(%)
自分のやりたい仕事ができる	20.8	9.1	17.5	***
やりがいのある仕事だから	22.9	10.0	20.8	***
雇用が安定している	33.8	15.5	31.9	***
収入が安定している	25.4	8.2	23.8	***
賞金が高い	3.8	8.2	4.5	***
専門的な技能・資格が活かせる	11.4	9.1	13.3	
福利厚生が充実している	8.4	16.4	6.9	***
能力に合った仕事である	9.9	12.7	14.6	
勤務時間や勤務日数が選べる	1.3	13.6	4.5	***
自分の能力を高めることができそうだったため	19.9	16.4	17.1	
職場環境が良かった	15.2	19.1	14.2	
通勤時間が短かった	20.1	34.5	23.2	***
他に働くことができる会社があったため	21.4	25.5	20.6	
家計補助・学費等を得る	2.9	18.2	11.1	***

注：1)合計は若年正社員及びフリーター(就業者)も含む従業員全体の合計である。  
2)カイ2乗検定の結果、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意である。空欄は有意とならなかったもの。

表2 若年正社員とフリーターの能力開発の実施状況

	会社が行う教育訓練	自己啓発	特に行っていない	(%)
若年正社員	45.3	38.9	33.9	
フリーター(就業者)	24.5	20.0	63.6	
合計	38.0	37.4	38.5	

注：合計は若年正社員及びフリーター(就業者)も含む従業員全体の合計である。