

フランスにおける 学校から企業への移行

- 職業移行の構造 -

ダミアン・ブロシエ

CEREQ (フランス国立職業研究所)

発表内容（4部構成）

- 1 なぜ職業移行が話題とされるのか？
- 2 『Génération 2001』調査結果
- 3 青少年労働者の企業への統合
- 4 公共政策の多様性
- 5 青少年が社会人・職業人になるための重要なテーマ

1 なぜ職業移行が 話題とされるのか？

- フランスにおける青少年の就業参画：

80年代以降，学校を卒業してから安定した雇用に辿り着くまでに数年かかる傾向がみられる。

- CERREQ調査によってこうした移行プロセスを十分に理解し把握することができる。 『Génération 2001』調査
- 調査結果は、若者が職業人になるまでの過程が実に多様であることを示している。

2 『Génération 2001』 調査結果

- 青少年10,000人を対象とした調査。
- 調査対象者は2001年度に学業を終了した青少年全体762,000人の代表サンプル。
- 留意点：調査対象の青少年が全員同年齢というわけではない!
- 調査は、卒業後の3年間について、2004年度に実施したもの。

学業終了時の水準

- 卒業免状なし 18%
- 中等教育終了免状保有 45%
- 高等教育終了免状保有 37%

就業に至る5つの経路

- 第一の経路：青少年の68%が早期かつ持続的に雇用へとアクセスしているが...
- 残る32%の者は状況を異にしている。

他の4つの経路

- 第二の経路 : 離職 (15 %)
- 第三の経路 : 失業状態からの緩やかな脱却 (11 %)
- 第四の経路 : 長期におよぶ無業状態 (3 %)
- 第五の経路 : 再び学校へ (3 %)

3 青少年を企業に統合する政策

- 青少年を統合するためには：
 - ・ 学歴を採用基準として使用するか
 - ・ 職業教育に対する企業の取り組み
 - ・ 労働契約のタイプ等によって、政策が異なってくる。

カードル（マネジメント）層への 大卒採用

- 免状(卒業資格)は能力のシグナル
- デュアルシステムを採用する企業は
少ない
- 初期から正規従業員になる

ホワイトカラー中間層への採用

- 免状(卒業資格)は能力のシグナル
- デュアルシステムを採用する企業が今現在、増えている。
- 初期は有期契約、その後、期限のない雇用契約へ移行

ブルーカラー(熟練)職種への採用

- 職業資格は歴史的に弱いシグナルだったが、現在、その価値が見直されている
- デュアルシステムを採用する企業が非常に増えている。
- 有期契約が中心

未熟練職種への採用

- 免状(卒業資格)は重要な採用基準ではない。
- 青少年を雇用する企業に対して、政府が助成する例が多い
- 有期契約が中心

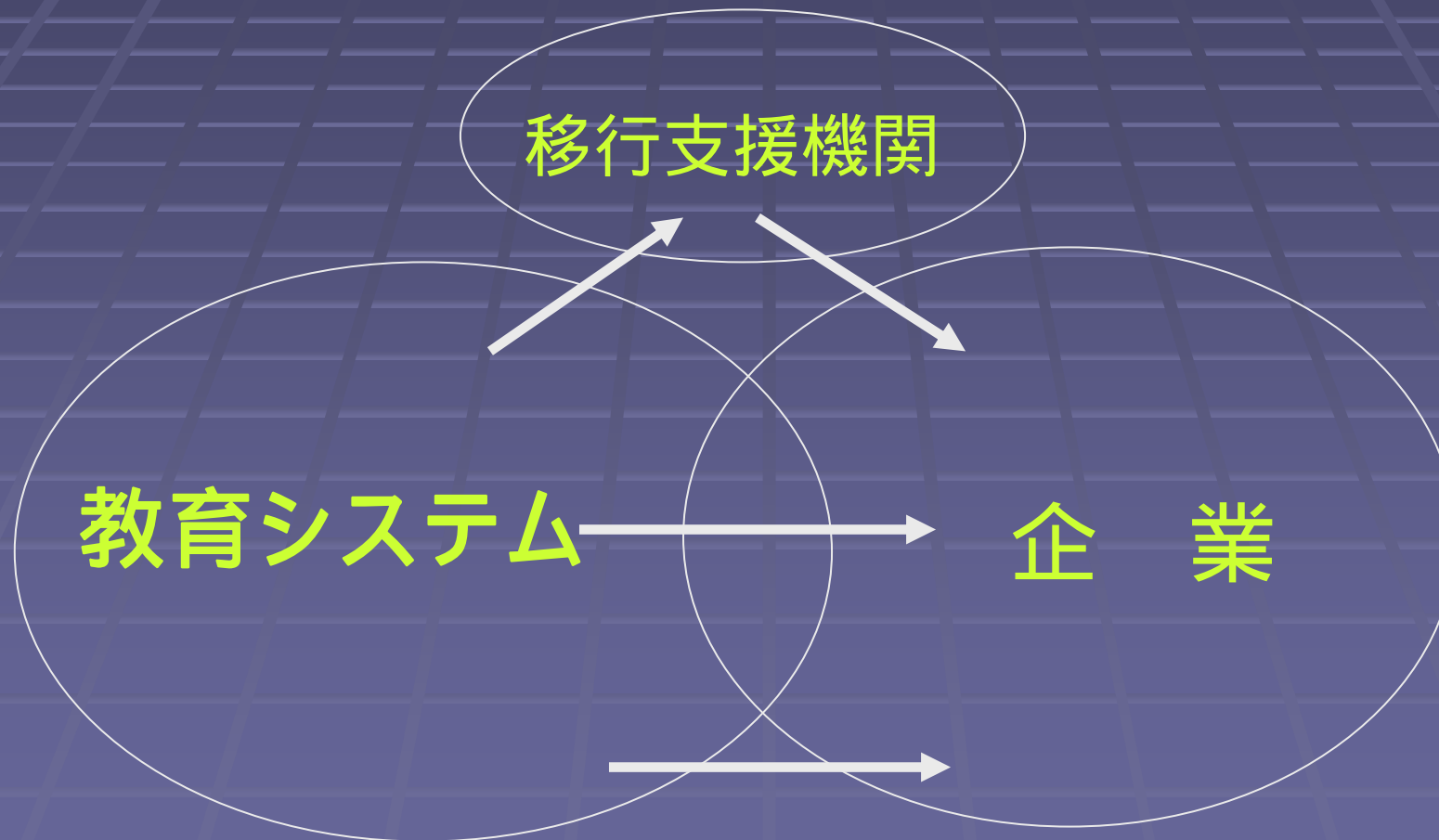
未熟練の青少年労働者を企業に 定着させるためのプログラム

- 一般能力を特定職種に合うような能力に転換
- 様々な第三者機関とパートナーシップの協定
- 青少年の職業経験の資格を検定

4 公共政策の多様性

- 公共政策は複数のレベルで作用している。
 - ・ 教育システム
 - ・ 企業
 - ・ 学校と企業の間の中間的構造

青少年の移行支援機関の役割



教育に関する公共政策

- 教育システムと企業のレリバンス強化
- 職業教育の促進
- デュアルシステム(就業実習)による
職業人養成の促進

企業向け公共政策

- 青少年のための特別な労働契約の促進
（労働コストの低減）
- デュアルシステムによる職業人養成の促進
- 指導員養成支援：青少年の指導を行う
サラリーマン

移行支援機関の設置と拡大

- フランスの場合，就業の移行過程にいる青少年の支援を目的に，この25年間で多くの支援機関が設置されている。
- 支援機関は青少年の入社（あるいは復帰）を支援する。

移行支援機関の役割

- 移行支援機関は地域レベル（市や地域圏）で運営・出資されることが多い。
- 支援機関の活動分野：
 - ・ 青少年の受け入れ
 - ・ 情報提供
 - ・ オリエンテーション
 - ・ 補完教育の実施
 - ・ 求職活動の支援

5 結論：青少年が社会人・職業人になるための重要なテーマ

- 移行計画における青少年の支援：
青少年のたどる経路はしだいに多様化する傾向にあるため，より個別的な支援が求められている。
- 職業オリエンテーション：青少年向けメディアを利用し，職業・雇用に関する知識の向上を図る。
- 理論的知識と実践的知識の組み合わせ：
養成方法の多様化を図る。