

第3章 フリーターから正社員への離脱

1. はじめに

本章ではフリーターから正社員への離脱について検討する。

第1回調査においては特にフリーターに焦点を当てて調査を行なったため、本調査（第2回調査）と比較が可能である。本章では、フリーター経験がある者 998 名を対象に、年齢、本人学歴、家庭的背景、フリーター3類型（前章参照）を中心に分析する。なお本章ではフリーターから正社員になろうとすることを離脱行動と呼ぶ。

2. 正社員になろうとした経験（離脱行動）の有無

本節ではフリーターから正社員への離脱行動について分析する。

第1回調査では、正社員になろうとした割合は男性で 74%、女性で 53%と性別で大きな差が見られた。第2回調査で正社員になろうとした割合をみると（図表3-1）、男性で 50.5%、女性では 36.3%であり、この5年でフリーターが正社員になろうとした割合は男女問わず大きく低下したことがわかる。

年齢についてみると、年齢が高いほど正社員になろうと試みる割合が男女共に高くなる。参考までに 2001 年調査と比較してみると、2006 年の 20 代後半の比率と、2001 年の 20 代前半の比率は同程度の水準となっていることが読み取れる。

図表3-1 フリーターから正社員への離脱行動

	2001年：正社員 になろうとした ことがある	2006年：正社員 になろうとした ことがある
計	74	50.5
男性	18-19歳	38
	20-24歳	64
	25-29歳	86
	高卒以下	75
	高卒超	77
	計	53
女性	18-19歳	30
	20-24歳	41
	25-29歳	63
	高卒以下	51
	高卒超	58
	計	36.3

・注：2001年については在学中やその他、不明を省略。
ウエイトバックしているため小数点以下は示していない。
2006年については学歴その他を省略。

学歴との関連を見ると、第1回調査では、学歴別には男性ではそれほど差が見られなかった（男性高卒以下：73.7%、高卒超 73.6%）が、女性ではおおむね学歴が高いほど正社員に

なろうとした割合が高い（女性高卒以下 50.5%、高卒超 60.4%）傾向が見られた。

第2回調査では、本人学歴別（高卒以下、高卒以上）に見ると、男性高卒以下が 45.5%、男性高卒超 57.6%、女性は高卒以下 29.3%、高卒超は 43.4%であり、男性においても女性においても、本人学歴が高いほど正社員になろうとした割合が高い傾向が見られた。

図表 3-2 フリーターから正社員への離脱行動

		正社員になろうとした	正社員になろうとしない	無回答	N
男性	計	50.5	49.5	0.0	499
	高卒以下	45.5	54.5	0.0	288
	高卒超	57.6	42.4	0.0	210
	その他	0.0	100.0	0.0	1
女性	計	36.3	63.3	0.4	499
	高卒以下	29.3	70.7	0.0	249
	高卒超	43.4	55.8	0.8	249
	その他	0.0	100.0	0.0	1

フリーター期間との関連を見ると、男性については有意な差がなかった。女性では6ヶ月以内だと半数が正社員になろうとしているが、3年を超えるフリーター期間だと 31.2%に下がる。

図表 3-3 フリーターから正社員への離脱行動（フリーター期間）

		正社員になろうとしたことがある	正社員になろうとしない	無回答	計	N
男性	6ヶ月以内	50.0	50.0		100.0	64
	7ヶ月から1年	42.0	58.0		100.0	100
	1年から2年	53.8	46.2		100.0	130
	2年から3年	49.4	50.6		100.0	89
	3年超	54.8	45.2		100.0	115
	計	50.4	49.6		100.0	498
女性	6ヶ月以内	53.4	44.8	1.7	100.0	58
	7ヶ月から1年	28.8	70.3	0.8	100.0	118
	1年から2年	38.2	61.8	0.0	100.0	110
	2年から3年	39.1	60.9	0.0	100.0	87
	3年超	31.2	68.8	0.0	100.0	125
	計	36.1	63.5	0.4	100.0	498

続いて3類型との関連を検討した。

フリーター3類型との関連を検討すると、夢追求型で離脱しようとする割合が低くなっている。夢追求型の離脱行動割合が低いという知見は、2001年調査と共通しており、夢追求型が増加したことが、離脱行動の減少を招いている部分もあると解釈できる。

図表 3-4 フリーター 3 類型と離脱行動

		正社員にな ろうとした ことがある	正社員にな ろうとした ことはない	無回答	計	N
男性	夢追求型	41.7	58.3		100.0	120
	モラトリアム型	50.5	49.5		100.0	202
	やむを得ず型	56.7	43.3		100.0	134
	計	50.0	50.0		100.0	456
女性	夢追求型	27.0	73.0	0.0	100.0	100
	モラトリアム型	33.5	66.5	0.0	100.0	194
	やむを得ず型	43.9	55.4	0.7	100.0	148
	計	35.5	64.3	0.2	100.0	442

なお第1回調査では、経済的豊かさと離脱行動との関連は見られなかったが、第2回調査についても同様であった。また親学歴については、第1回調査では差が見られたが、第2回調査ではほとんどみられなくなった¹。

それでは、年齢・学歴・フリーター期間・フリーター類型以外で、離脱行動の有無を分けるものは何だろうか。本分析では、過去のフリーター経験を含めているため、フリーター当時の将来展望について確かめることはできないが、第1章で検討されたように、現在フリーターでも、3年後には正社員や自営などを希望している割合は高い。

また現在について、今の仕事や働き方、これからの生き方や働き方についての悩みと離脱行動の関連を検討すると、正社員になろうとしたことがある者と悩みがあると回答する割合が高くなっている。フリーターから正社員へ離脱しようとした者は、その成功の可否に関わらず、「今の仕事や働き方」ないしは「これからの生き方や働き方」に現在疑問を感じている割合が高いわけだが、正社員になろうとしたことがない者も、悩みがあると回答する割合は半数を超えており、決して低くはない。

¹ 報告書に掲載されていないため、参考までに、2001年の結果を掲載しておく。

図表 2001年調査：離脱行動割合

		父学歴	母学歴
男性	高卒以下	79	75
	高卒超	67	65
女性	高卒以下	60	57
	高卒超	50	55

図表 3-5 離脱行動と「今の仕事や働き方」「これからの生き方や働き方」についての悩み

		今の自分の仕事や働き方について これからの生き方や働き方について	
		悩みがある	悩みがある
男性	正社員になろうとしたことがある	65.9	75.8
	正社員になろうとしたことはない	50.2	59.1
	合計	58.1	67.5
女性	正社員になろうとしたことがある	75.1	87.3
	正社員になろうとしたことはない	57.9	70.6
	合計	64.1	76.8

では悩みがある場合の相談相手は異なるのだろうか。差が見られる項目に着目すると、職場やバイト先の上司、友人・同僚、または恋人・配偶者、男性では親・保護者の数値が高いと正社員になろうとしており、女性では学校で知り合った友人や趣味を共にする友人で高いと正社員へなろうとしていない。こうした傾向は、将来の働き方や生き方についての相談相手でも確認できる。

したがって、現在は離脱行動を起こしていない者でも、いずれは正社員になろうと考えている（いた）ことから、具体的な離脱行動に結びつくような働きかけが求められる。職場やバイト先でのソーシャル・ネットワークが、フリーターから正社員への離脱行動を促すのであれば、フリーターを雇う際には相談機能もあわせて設置することを求めていくことも検討されてよい。ソーシャル・ネットワークについては、第4章で詳しく検討される。

図表 3-6 離脱行動と今の仕事や働き方について悩みがある場合の相談相手

		親・保護者	兄弟姉妹	職場やバイト先の上司	職場やバイト先の友人・同僚	学校で知り合った友人	学校の先生・職員・相談員	趣味をともにする友人	恋人・配偶者	カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	その他	誰もいない	N
男性	正社員になろうとした	38.6	15.7	30.1	41.0	30.1	0.0	27.1	27.7	1.2	3.6	3.0	166
	正社員になろうしていない	31.5	16.1	18.5	33.1	28.2	2.4	27.4	17.7	0.8	4.8	7.3	124
女性	正社員になろうとした	47.1	22.1	21.3	44.9	31.6	1.5	25.7	47.1	1.5	8.1	2.9	136
	正社員になろうしていない	45.9	20.2	16.4	39.3	36.1	2.2	29.0	37.7	1.6	4.9	3.3	183

図表 3-7 離脱行動と将来の働き方や生き方についての相談相手

		親・保護者	兄弟姉妹	職場やバイト先の上司	職場やバイト先の友人・同僚	学校で知り合った友人	学校の先生・職員・相談員	趣味をともしする友人	恋人・配偶者	カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	その他	誰もいない	N
男性	正社員になろうとした	54.4	10.4	12.6	18.1	14.3	0.0	15.4	29.7	6.6	3.8	3.0	182
	正社員になろうとしていない	57.4	12.5	5.9	11.0	14.0	0.7	21.3	14.0	2.9	10.3	7.3	136
女性	正社員になろうとした	58.0	16.7	4.3	14.5	20.3	0.7	9.4	41.3	5.1	4.3	0.7	138
	正社員になろうとしていない	62.1	13.2	2.3	11.9	12.3	0.5	16.0	38.4	3.7	4.1	0.5	219

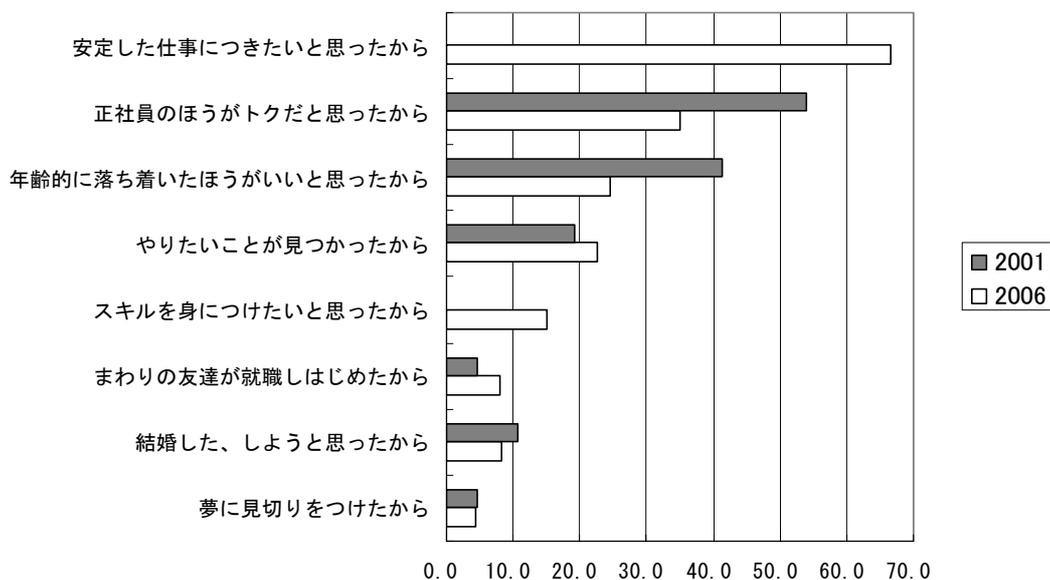
3. フリーターから正社員になるには

ではフリーターから正社員になろうとした理由は何だろうか。またその際の相談相手や悩んだことはどのようなものだろうか。

正社員になろうとした理由については、前回調査と比較できる項目と今回追加した項目がある。

「安定した仕事につきたいと思ったから」（追加項目 60.2%）、「正社員のほうがトクだと思ったから」（第1回 54%→第2回 31.7%）、「年齢的に落ち着いたほうがよいと思ったから」（第1回調査 41%→第2回調査 22.2%）であり、項目が異なっているため単純な比較はできないが、「やりたいことが見つかったから」（19%→20.3%）というよりも、フリーターが不安定である、ないしは損だという理由で、正社員になろうとする割合が高いことは変わらない。また直接比較できる項目の大きな変化は、「年齢的に落ち着いたほうがよいと思ったから」という項目で起こっている。

図表 3-8 フリーターから正社員になりたいと思った理由



続いて年齢との関連を見ると（図表 3-9）、男性では 20 代後半で、「年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから」「夢に見切りをつけたから」や、「結婚した、しようと思ったから」「正社員のほうがトクだと思ったから」を理由として挙げる割合が高くなる。女性も 20 代後半になると「年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから」「スキルを身につけたいとおもったから」「正社員のほうがトクだと思ったから」を理由として挙げる割合が高い。

図表 3-9 年齢とフリーター離脱行動のきっかけ

		やりたいことが見つかったから	安定した仕事につきたいと思ったから	夢に見切りをつけたから	年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから	スキルを身につけたいと思ったから	結婚した、しようと思ったから	まわりの友達が就職しはじめたから	正社員のほうがトクだと思ったから	その他	N
男性	18-19歳	21.4	57.1	0.0	14.3	14.3	0.0	7.1	35.7	0.0	14
	20-24歳	23.5	67.6	4.9	16.7	13.7	9.8	8.8	25.5	5.9	102
	25-29歳	23.3	62.9	7.5	32.1	12.6	17.0	6.3	35.8	6.9	159
女性	18-19歳	13.3	80.0	0.0	20.0	13.3	0.0	6.7	13.3	0.0	15
	20-24歳	26.0	72.6	2.7	19.2	16.4	1.4	15.1	50.7	5.5	73
	25-29歳	21.6	67.2	1.6	23.2	20.8	0.0	3.2	40.8	9.6	125

図表 3-10 本人学歴とフリーター離脱行動のきっかけ

		やりたいことが見つかったから	安定した仕事につきたいと思ったから	夢に見切りをつけたから	年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから	スキルを身につけたいと思ったから	結婚した、しようと思ったから	まわりの友達が就職しはじめたから	正社員のほうがトクだと思ったから	その他	N
男性	高卒以下	22.7	61.0	5.0	22.0	14.2	16.3	7.8	29.8	5.7	141
	高卒超	23.9	67.9	7.5	29.1	11.9	10.4	6.7	34.3	6.7	134
女性	高卒以下	22.1	68.8	2.6	20.8	14.3	1.3	9.1	40.3	6.5	77
	高卒超	22.8	70.6	1.5	22.1	21.3	0.0	6.6	43.4	8.1	136

本人学歴との関連を見ると、「安定した仕事につきたいと思ったから」「正社員のほうがトクだと思ったから」「年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから」は高卒超で多く、女性の高卒超ではスキルを身に付けたいという希望も多い。男性高卒以下では結婚が挙げられている。

父学歴、母学歴にはそれほど大きな差は見られなかったが、経済的豊かさとの関連を見ると、「やりたいことが見つかったから」は男女とも豊かな層で高く、男性で豊かな層では結婚や年齢を理由とする割合が高い。女性で豊かな層では「正社員のほうがトク」という理由が多く、女性で豊かでない層では年齢やスキルを理由に挙げている。

図表 3-11 経済的豊かさとのフリーター離脱行動のきっかけ

		やりたいことが見つかったから	安定した仕事につきたいと思ったから	夢に見切りをつけたから	年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから	スキルを身に付けたいと思ったから	結婚した、しよとうと思ったから	まわりの友達が就職しはじめたから	正社員のほうがトクだと思ったから	その他	N
男性	豊か	28.3	65.7	6.1	28.3	14.1	16.2	8.1	34.3	7.1	99
	豊かでない	22.3	62.6	5.8	23.0	12.9	10.8	7.2	32.4	5.8	139
	該当者なし・わからない	13.5	67.6	8.1	27.0	10.8	16.2	5.4	24.3	5.4	37
女性	豊か	23.7	66.7	1.1	15.1	15.1	0.0	8.6	51.6	8.6	93
	豊かでない	21.5	69.9	1.1	28.0	20.4	1.1	6.5	37.6	5.4	93
	該当者なし・わからない	22.2	81.5	7.4	22.2	25.9	0.0	7.4	25.9	11.1	27

なおフリーター3類型については、夢追求型で「夢に見切りをつけたから」がやや多いものの、3つの類型にはあまり差が見られなかった。

図表 3-12 フリーター3類型とフリーター離脱行動のきっかけ

	やりたいことが見つかったから	安定した仕事につきたいと思ったから	夢に見切りをつけたから	年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから	スキルを身に付けたいと思ったから	結婚した、しよとうと思ったから	まわりの友達が就職しはじめたから	正社員のほうがトクだと思ったから	その他	N
夢追求型	19.5	68.8	10.4	27.3	16.9	11.7	5.2	36.4	3.9	77
モラトリアム型	22.2	65.9	1.8	25.1	14.4	10.2	9.0	38.9	4.2	167
やむを得ず型	22.3	69.1	4.3	28.8	15.8	7.2	9.4	33.1	7.2	139

フリーターから正社員になろうとした際に悩んだことについて自由記述を見てみると、以下のようなタイプが見出される。

①学歴・資格・スキルがないことによる悩み

学歴が低いと、資格などを取得していてもやとってくれない。(男性 22 歳)

まともに学校に出ればこんな苦勞をしなくてもすんだのに…と思った事がある。(男性 27 歳)

採用時期が限定されていて申込ずらい。実際業務に必要なスキルや経歴を求めている理由が理解できない。正社員の門はかなり狭い。(女性 28 歳・派遣も経験)

②正社員は自由や時間が拘束されるのではないかという悩み

アルバイトの時よりも時間が束縛される。責任がかかる。(男性 22 歳)

正社員になった方が安定はするだろうけど、かなり労働時間が長いこと (男性 26 歳)

③正社員の仕事をこなせるか・何が向いているかわからないという悩み

正社員にはなりたいが、何をしたいのか分からなかった。自分には何ができるか分からなかった。

(男性 27 歳)

4. フリーター離脱者の割合

それでは正社員になることを試みた者のうち、どのくらいが正社員になれたのだろうか。

第 1 回の調査では、フリーターから正社員への離脱率は男性で 75%、女子で 47%であった。学歴別には、男性高卒以下が 73%、高卒超が 76%とほとんど違いはなかったが、女性高卒以下が 55%、女性高卒超が 38%と、女性では学歴が低いほうが離脱率は高くなっていた。

しかし第 2 回調査では、フリーターから正社員への離脱率は男性で 58.7%、女性で 53.6%と男女間の差が縮まった。

本人学歴を見ると、男性ではほとんど学歴別の差は見られないが、女性では高卒以下が 38.4%、高卒超が 63.9%と差が大きく、女性において学歴が高いと離脱しやすい傾向が強まっている。高卒者は新規学卒時にも正社員になれる確率は下がっているわけだが、中途採用においても正社員になれる機会が減っていることがうかがえる。

図表 3 - 13 正社員への離脱成功率 (学歴)

	正社員になった	正社員にはなっていない	無回答	N
計	58.7	40.5	0.8	252
男性				
高卒以下	57.3	42.0	0.8	131
高卒超	60.3	38.8	0.8	121
女性				
計	53.6	45.9	0.6	181
高卒以下	38.4	60.3	1.4	73
高卒超	63.9	36.1	0.0	108

年齢との関連を見ると、男性でも女性でも年齢が高いほうが正社員への離脱率が高い。

図表 3-14 正社員への離脱率（年齢）

		正社員に なった	正社員に はなっ ていない	無回答	N
男性	計	58.7	40.5	0.8	252
	18-19歳	7.7	92.3	0.0	13
	20-24歳	50.5	47.4	2.1	95
	25-29歳	68.8	31.3	0.0	144
女性	計	53.6	45.9	0.6	181
	18-19歳	8.3	91.7	0.0	12
	20-24歳	45.3	53.1	1.6	64
	25-29歳	63.8	36.2	0.0	105

フリーター期間と離脱の関連を見ると、男女共に差が見られた。男性ではフリーター期間が半年以内だと6割、女性だと7割が離脱できているが、3年超だと男性で半数、女性では3割であり、フリーター期間が長いと離脱が難しくなる傾向が見られる。

図表 3-15 フリーター期間と離脱成否

		正社員に なった	正社員に はなっ ていない	無回答	計	N
男性	6ヶ月以内	62.5	37.5	0.0	100.0	32
	7ヶ月から1年	47.6	52.4	0.0	100.0	42
	1年から2年	68.6	31.4	0.0	100.0	70
	2年から3年	66.7	33.3	0.0	100.0	45
	3年超	48.4	50.0	1.6	100.0	62
	無回答	0.0	0.0	100.0	100.0	1
	計	58.7	40.5	0.8	100.0	252
女性	6ヶ月以内	77.4	22.6	0.0	100.0	31
	7ヶ月から1年	61.8	35.3	2.9	100.0	34
	1年から2年	54.8	45.2	0.0	100.0	42
	2年から3年	47.1	52.9	0.0	100.0	34
	3年超	30.8	69.2	0.0	100.0	39
	無回答	100.0	0.0	0.0	100.0	1
	計	53.6	45.9	0.6	100.0	181

家庭的背景をみると、男性の場合、父学歴が高卒以下だと67.2%、高卒超だと52.0%と、学歴が低いほうが離脱率は高くなっている。女性では高卒以下が48.1%、高卒超では58.9%と逆転している。母学歴でも男性では母学歴が低い方が離脱率は高くなり、女性では母学歴が高い方が離脱率は高くなる。両親学歴は性別によって異なる影響を与えている。

図表 3-16 父学歴と離脱成否

		正社員に なった	正社員には なっていない	無回答	計	N
男性	高卒以下	67.2	32.8	0.0	100.0	116
	高卒超	52.0	46.0	2.0	100.0	100
	該当者なし・ わからない	51.4	48.6	0.0	100.0	35
	無回答	0.0	100.0	0.0	100.0	1
	計	58.7	40.5	0.8	100.0	252
女性	高卒以下	48.1	50.6	1.3	100.0	77
	高卒超	58.9	41.1	0.0	100.0	90
	該当者なし・ わからない	50.0	50.0	0.0	100.0	14
	計	53.6	45.9	0.6	100.0	181

図表 3-17 母学歴と離脱成否

		正社員に なった	正社員には なっていない	無回答	計	N
男性	高卒以下	66.9	33.1	0.0	100.0	148
	高卒超	45.9	51.4	2.7	100.0	74
	該当者なし・ わからない	50.0	50.0	0.0	100.0	30
	計	58.7	40.5	0.8	100.0	252
	女性	高卒以下	51.1	47.9	1.1	100.0
高卒超		58.1	41.9	0.0	100.0	74
該当者なし・ わからない		46.2	53.8	0.0	100.0	13
計		53.6	45.9	0.6	100.0	181

生家の経済的豊かさについては、統計的には棄却されるものの、「豊か」な方が「豊かでない」方をやや上回っている。

図表 3-18 経済的豊かさと離脱成否

		正社員に なった	正社員には なっていない	無回答	計	N
男性	豊か	62.1	36.8	1.1	100.0	87
	豊かでない	55.0	44.2	0.8	100.0	129
	該当者なし・ わからない	63.9	36.1	0.0	100.0	36
	計	58.7	40.5	0.8	100.0	252
	女性	豊か	60.5	38.2	1.3	100.0
豊かでない		47.5	52.5	0.0	100.0	80
該当者なし・ わからない		52.0	48.0	0.0	100.0	25
計		53.6	45.9	0.6	100.0	181

以上から家庭的背景と離脱率については、男性において親学歴が低いほうがフリーターからの離脱率が高いが、女性では親学歴が高いと離脱率が高く、経済的に豊かであると離脱に成功しやすいという、一貫しない傾向が見られた。

次にフリーター3類型との関連を検討する。

男性において正社員になれるかどうかは、「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」、女性は「モラトリアム型」「やむを得ず型」「夢追求型」の順になった。

2001年の調査では、男女とも、「やむを得ず型」「モラトリアム型」「夢追求型」の順になっており、その傾向は変化した。また離脱行動と離脱成否では異なる結果になった。

図表3-19 フリーター3類型と離脱成否

		正社員に なった	正社員には なっていない	無回答	合計	N
男性	夢追求型	56.0	42.0	2.0	100.0	50
	モラトリアム型	63.7	35.3	1.0	100.0	102
	やむを得ず型	51.3	48.7	0.0	100.0	76
	計	57.9	41.2	0.9	100.0	228
女性	夢追求型	37.0	63.0	0.0	100.0	27
	モラトリアム型	64.6	33.8	1.5	100.0	65
	やむを得ず型	43.1	56.9	0.0	100.0	65
	計	51.0	48.4	0.6	100.0	157

5. どうやってフリーターから正社員へ離脱するか

次に、フリーターからどのように正社員になったのかについて、離脱成功者245名について入職経路を検討した。サンプルが小さいため男女別の分析とはしていない(無回答は省略)。

全体としては「インターネット・新聞」などのオープンな情報を使った割合が31.4%、「親・保護者・親戚・知人の紹介」26.7%、「パートや契約社員からの登用」が20.8%、「公的機関の(学校含む)紹介」が17.4%となった。

図表3-20 フリーターから正社員への採用経路

	公的機関の 紹介	派遣会社・ 民間・NPO	親・保護 者・親戚・ 知人の紹介	インター ネット・新 聞など	パートや契 約社員から の登用	その他・ 無回答	N
計	17.4	3.4	26.7	31.4	20.8	0.4	236
18-20歳	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
20-24歳	14.9	1.4	29.7	31.1	21.6	1.4	74
25-29歳	18.6	4.3	24.8	31.7	20.5	0.0	161
高卒以下	19.2	1.0	36.4	23.2	20.2	0.0	99
高卒超	16.1	5.1	19.7	37.2	21.2	0.7	137

年齢・本人学歴・家庭的背景について検討してみると、本人学歴による差が見られた。高卒以下だと「親・保護者・親戚・知人の紹介」が36.4%と高く、高卒超だと「インターネット・新聞」などが37.2%と3分の1を占め、本人学歴によって正社員になるルートが異なっ

ていることが分かる。これらは先行研究と整合的である²。

家庭的背景については、父学歴・母学歴・生家の経済的豊かさとも統計的に有意な差は見られなかった。

フリーターの離脱についての相談相手は、「親・保護者」が 53.8%、「学校で知り合った友人」 22.9%、「恋人・配偶者」が 22.2%と高い。

図表 3-21 フリーター離脱の際の相談相手

親・保護者	兄弟姉妹	職場やバイト先の上司	職場やバイト先の友人・同僚	学校で知り合った友人	学校の先生・職員・相談員	趣味をとる友人	恋人・配偶者	カウンセラー等専門家や公的な支援機関	その他	誰もいない	無回答
53.8	12.5	12.9	14.8	22.9	2.8	15.2	22.2	1.4	2.1	17.8	0.9

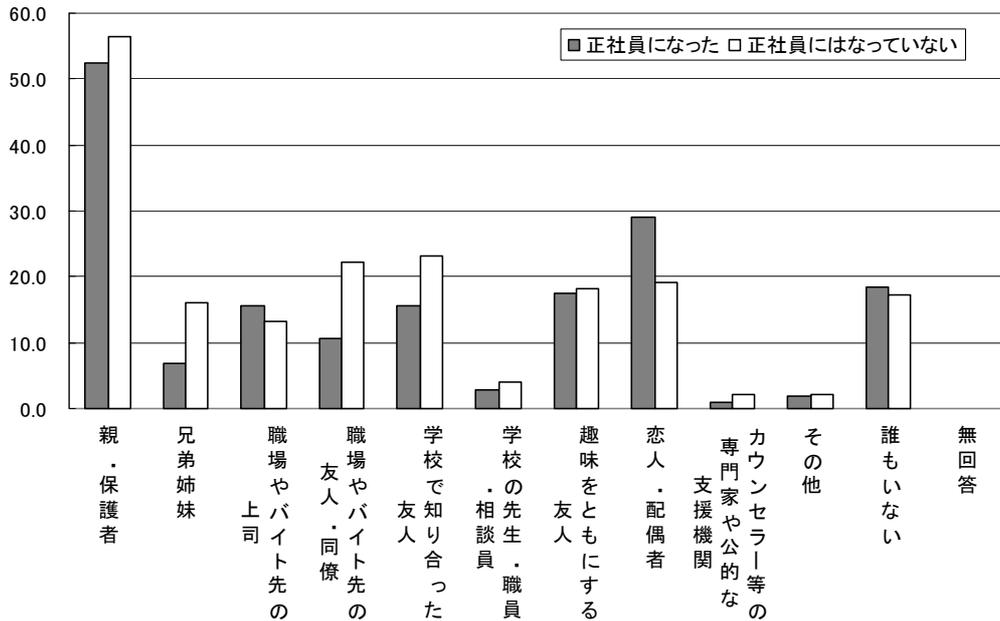
学歴別に見てみると、高卒以下では、「恋人・配偶者」を相談相手とする割合が高いと離脱に成功しており、「学校で知り合った友人」「職場やバイト先の友人・同僚」「兄弟姉妹」「保護者」で高いと離脱に失敗していた。

² なお参考までに厚生労働省が実施した平成 16 年の「雇用状況調査」によれば、ハローワークの紹介が 4 割弱を占めている。この調査は、正社員の割合が男性では半数、女性の 4 分の 1 となっている。ただし公表データでは、就業形態別の経路は分からないので、これ以上の分析はできない。転職について調査研究を行なった渡辺（1991）は、ブルーカラーで人的つながりを利用した者が多いことを報告しているが、本調査でも、離脱後の職種とクロスすると、各セルは少ないものの、生産工程・建設の仕事や運輸・通信・保安の仕事で人的つながりを通じた経路の割合が高く、サービス・販売の仕事で「パートや契約社員からの登用」の割合が高くなっており、職種によるリクルートの違いがあらわれていることがうかがえる。

	ハローワークを通じて	友人・知人・親族を通じて	民間の就職斡旋	就職情報誌・インターネットなど	学校、専門学校、教育訓練校などを通じて	その他
計	100.0	38.3	21.0	3.5	22.1	14.5
男性	100.0	45.9	32.4	1.3	9.5	10.8
19歳以下	100.0	40.2	23.2	2.7	18.7	14.3
20-24歳	100.0	35.4	21.2	4.0	27.3	12.1
25-29歳	100.0	38.9	15.3	4.2	20.8	19.4
30-34歳	100.0	38.4	14.5	2.5	27.6	13.8
女性	100.0	39.7	21.8	1.3	24.3	12.8
19歳以下	100.0	37.4	16.5	2.2	26.4	14.3
20-24歳	100.0	30.3	16.7	3.0	33.3	13.6
25-29歳	100.0	49.4	8.6	2.5	22.2	13.6
30-34歳	100.0					

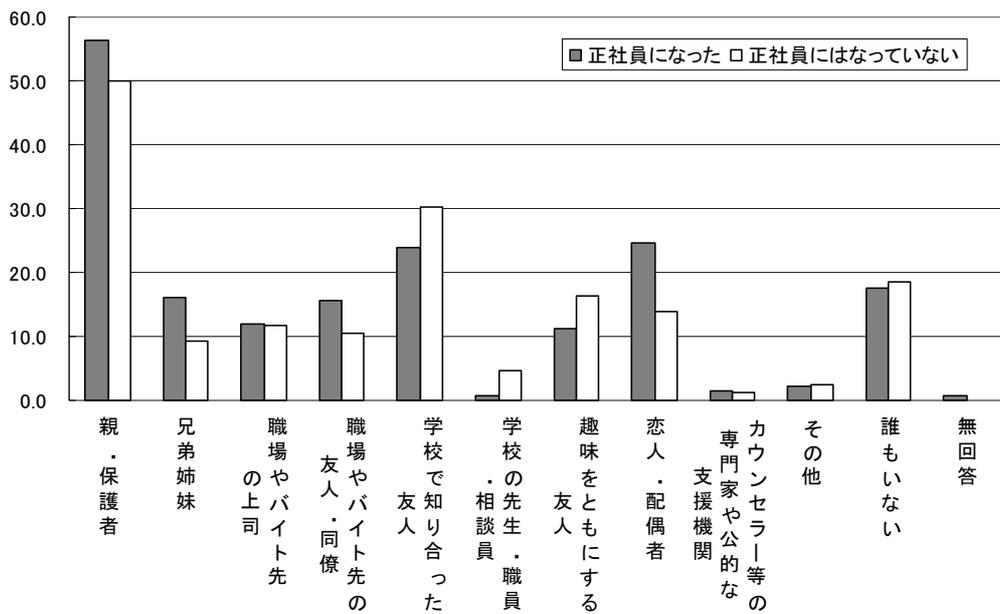
参考 雇用状況実態調査：性年齢階級別入職経路（平成 16 年）より筆者作成

図表 3-22 正社員への離脱と相談相手（高卒以下）



高卒超では、「保護者」「恋人・配偶者」を相談相手として選ぶ割合が高いと離脱に成功しており、「学校で知り合った友人」「趣味を共にする友人」で高いと離脱に失敗しているが、それほど大きな差ではない。

図表 3-23 正社員への離脱と相談相手（高卒超）



続いて離脱成功者の離脱後の仕事について検討する。

職種については本人学歴によって異なり、男性高卒超では専門技術や販売・サービスの割合が高くなり、高卒以下では生産工程・建設の仕事や運輸・通信・保安の仕事の割合が高くなる。女性でも高卒超で専門技術の割合が高い。

図表 3-24 本人学歴と職種

		専門・技術 的な仕事	事務の仕 事	販売の仕 事	サービスの 仕事	生産工程・ 建設の仕事	運輸・通信・ 保安の仕事	その他	N
男性	高卒以下	25.3	1.3	12.0	14.7	20.0	20.0	6.7	75
	高卒超	31.5	4.1	20.5	20.5	8.2	8.2	6.8	73
	計	28.4	2.7	16.2	17.6	14.2	14.2	6.8	148
女性	高卒以下	21.4	17.9	28.6	0.0	10.7	3.6	17.9	28
	高卒超	36.2	18.8	21.7	13.0	0.0	0.0	10.1	69
	計	32.0	18.6	23.7	9.3	3.1	1.0	12.4	97

家庭的背景については、父学歴・生家の経済的豊かさでは統計的な差がないが、母学歴では女性高卒超において、専門技術や販売・サービスの割合が高くなる。

企業規模については、年齢・本人学歴・家庭的背景による違いは見られなかった。

図表 3-25 企業規模

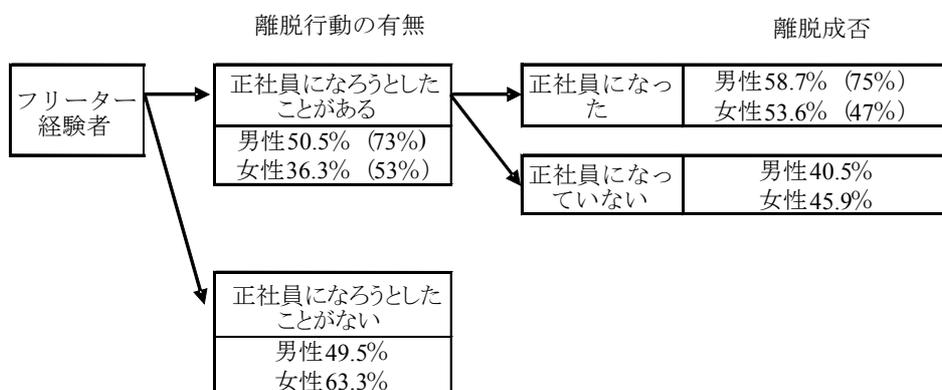
	公務	1000人以上	300~999人	30~299人	無回答	N
男性	10.8	10.1	27.7	50.7	0.7	148
女性	14.4	9.3	35.1	40.2	1.0	97

6. 本章の要約と提言

本章ではフリーターから正社員への離脱について分析した。

フリーターから正社員への離脱の全体像を示したのが、図表 3-26 である。

図表 3-26 フリーターから正社員への離脱



注：カッコ内は、2001年調査の数値

- ①フリーターから正社員へ離脱を試みる割合は、この5年で男女問わず大きく低下した。
また正社員へ離脱を試みる割合として、本人学歴別にみると、第1回調査では女性にのみ学歴の影響が見られたが、第2回調査では男女共に本人学歴が高いほど離脱を試みる割合が高くなった。なお離脱行動に対する家庭的背景の影響は見られなかった。また女性については、フリーター期間が短いほど試みる割合は高かった。フリーター3類型との関連を見ると、夢追求型で離脱しようとする割合が低くなっている。
- ②正社員になろうとする理由については、「安定した仕事につきたいと思ったから」「正社員のほうがトクだと思ったから」「年齢的に落ち着いたほうがよいと思ったから」が上位であることは変わらない。また直接比較できる項目の大きな変化は、「年齢的に落ち着いたほうがよいと思ったから」という項目で起こっている。
- ③フリーターから正社員へ離脱を試みたうち離脱に成功したのは、第1回の調査では男性で75%、女子で47%だったが、第2回調査では男性で58.7%、女性で53.6%と男女間の差が縮まった。学歴別には、第1回、2回とも男性ではほとんど違いはなかったが、女性は第1回調査では学歴が低いほうが離脱率は高くなっていたが、第2回調査では学歴が高いほうが離脱成功率は高くなった。家庭的背景と離脱率については、一貫した傾向が見出せないものの、男性の場合、親学歴が低いほうがフリーターからの離脱成功率が高かった。またフリーター3類型別には、男性は離脱成功率が高い順に、「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」、女性は「モラトリアム型」「やむを得ず型」「夢追求型」の順になった。
- ④現在は離脱行動を起こしていない者でも、いずれは正社員や自営になろうと考えていることから（第1章参照）、具体的な離脱行動に結びつくような働きかけが求められる。他方で、今の仕事や将来についての悩みは、離脱行動をした経験がある者で悩んでいる割合が高く、悩んでいる場合の相談相手には職場やバイト先のソーシャル・ネットワークが機能しており、フリーターから正社員への離脱行動を促している可能性がある。ソーシャル・ネットワークについては、第4章で詳しく検討される。
- ④離脱方法は、「インターネット・新聞」などのオープンな情報、「親・保護者・親戚・知人の紹介」、「パートや契約社員からの登用」、「公的機関の（学校含む）紹介」が主なものであった。学歴別に見ると、高卒以下だと親・保護者・親戚・知人の紹介」が高く、高卒超だと「インターネット・新聞」などが3分の1を占め、本人学歴によって正社員になるルートが異なっている。離脱後の職種とクロスすると、生産工程・建設の仕事や運輸・通信・保安の仕事で人的つながりを通じた経路の割合が高く、サービス・販売の仕事で「パートや契約社員からの登用」の割合が高くなっている。

以上のように、フリーターから正社員に離脱しようとする割合（離脱行動）は、なぜ2001年から2006年にかけて低くなったのだろうか。いくつかの仮説を整理した。

すでに前章で述べたように、フリーター経験が一般化したため、フリーターであることに問題を感じ、あえてフリーターを抜け出そうとするプッシュ要因は弱くなり、労働市場の状況も悪く、正社員の需要も少なかったため、プル要因も存在しなかったことが挙げられるだろう。

また前章で得られた知見によれば、フリーター生活への不満が弱い夢追求型が全体に占める割合が増え、その結果、フリーターを離脱しようと考えない割合が高まったことや、年齢が上がってもフリーターとしての仕事内容は変化するものの、仕事には困らないため、フリーターを離脱しようとする理由が弱くなった（ただし第1回調査でも年齢が高いほうが「アルバイト先が見つからなくて困った」と答える割合は低かった）、なども考えられる。景気の影響で労働市場の状況は改善されているものの、離脱行動を起こさなければ離脱することは難しい。この点については、終章でも議論する。

なお離脱行動割合は、2001年調査でも見られたように、性別による差が大きかったが、そのなかの離脱成功率をみると、2006年には男女の差はほとんどなくなり、特に学歴別に見ると、高卒超学歴の女性の離脱率は男性を上回っている。もちろん女性のほうがフリーターになる確率は高いわけだが、正社員への離脱率はけして男性にひけをとらないことから、女性のアスピレーションを高めるような支援が検討されてよい。

離脱段階に関する支援としては、学歴が高い層でオープンな情報を用いる割合が高いという知見が見られたが、インターネットなどのオープンな情報の利用は人的つながりを用いる場合と比較して、何を基準にすればよいのか、また迷ったときに誰に相談すればよいのかわからないという状況になりやすい。高学歴層は一般に問題解決能力が高いことから、相談機関の利用の推進も必要である。

また離脱行動をするかどうかについては、家庭的背景の影響は見られなかったが、離脱の成否については、親学歴が低いほうが離脱率は高いが、経済的豊かさについては、豊かなほうで離脱率が高いという、一貫しない傾向が見られた。なお父学歴と生家の経済的豊かさの本調査での一般的な関係を見てみると、学歴が高い方が経済的に豊かな傾向となっている。サンプルの小ささが結果のゆらぎに影響しているのかもしれない。

図表3-27 父学歴と経済的豊かさ

	計	豊かである	やや豊か	あまり豊かでない	豊かでない	わからない	N
高卒以下	100.0	7.1	33.9	34.7	11.5	12.8	859
高卒超	100.0	8.2	48.1	25.6	7.1	11.0	954
該当者なし・わからない	100.0	5.4	22.8	31.0	14.1	26.6	184
無回答	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	3
計	100.0	7.5	39.7	30.0	9.7	13.3	2000

フリーターは若いときの一時的な働き方だとみなされているため、社会保険は不十分なことが多く、また正社員としての採用の際にもフリーター経験は職歴とみなされないことも多い。現状を前提にするならば、離脱行動をいかに促せるかが今後の重要な課題となることはまちがいない。

しかし同時に、フリーター経験がこれだけの広がりを見せている現状においては、フリーターから正社員に離脱する支援だけでは十分ではない。フリーターの増加に対応して、フリーターの仕事のある程度長期に安定した仕事に転換していく制度について議論すべき時期に来ていると言えよう。

参考文献

渡辺深, 1991, 「転職」『社会学評論』42 卷 1 号.