

若年層の就職支援組織の利用実態調査

荻 谷 寿 夫

1. 本調査の目的

本調査の目的は、若年者の就職支援組織の利用実態の定量的調査によって、就職支援組織を利用する若年層のプロフィールを明らかにする。加えて、組織の提供するサービスの中でなにが利用されているか、また何が利用されていないかを測定することによって、若年層の就職支援組織に対するニーズを明らかにする。

2. 就職支援組織の概要

調査対象となっている就職支援組織は、近年の若年層の失業率を改善するために、若年層の能力向上と、就業を促進するための事業を行っている。就職を希望する若年者は、就職に関する情報提供、適職・適性判断、カウンセリング、インターンシップ、職業紹介などの、就職に関わるサービスをうけることができる。

また、組織内での就職支援サービス以外にも、合同会社説明会や社会人を囲むイベントや教育機関との提携セミナー、企業向けの人材育成プログラムの提供など、組織外との各種機関・組織との連携をとりながら就職支援の取り組みを行っている。

3. 利用実態調査

3-1 データの収集と期間

2004年7月16日から2005年4月14日にかけて就職支援組織の利用記録から個人を特定できる氏名、住所等を除いたデータを就職支援組織からの提供を受けて分析を行った。上記期間での登録者数は1,936人、利用件数は5,396件であった。原則として日曜日と祝日には支援組織は休業である。データベースには、登録者ID、登録者の利用日、登録者の性別、登録者の学歴など、支援組織で利用者からの相談に対応するのに必要な記録がデータ化されている。

曜日別にのべ利用者数を測定したが、祝日・休日を考慮すると、水曜日の利用者数が他の曜日と比べて若干少ない。月曜日は、祝日が集中する曜日であるために他の曜日とくらべて少ない(図1参照)。

3-2 利用者の利用実態

まず、利用者の属性についての集計を行う。利用者のうち男性は976人、女性は960人で、男女比はほぼ1対1である。男性の平均年齢は24.3歳、標準

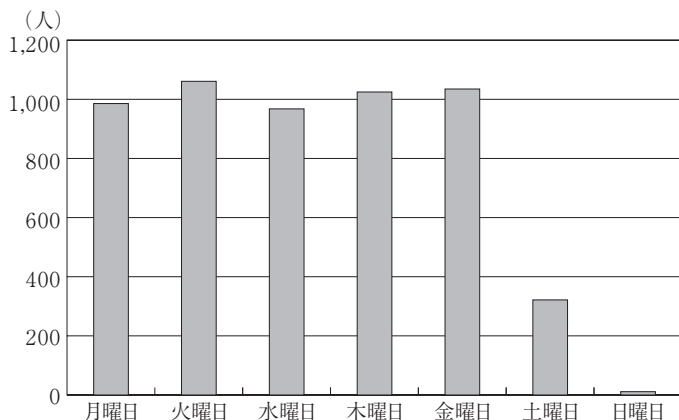


図1 曜日別のべ利用者数

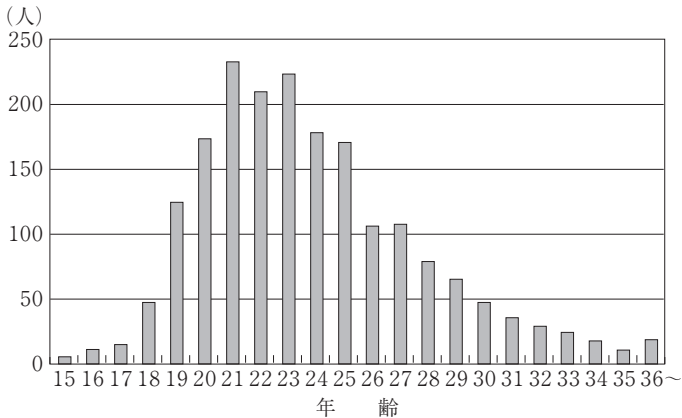


図2 利用者の年齢層

偏差 4.2 歳である。女性の平均年齢は 23.4 歳，標準偏差 3.9 歳である。男女間で平均年齢には $p=0.000$ で有意に差がある。利用者全体の年齢層は図 2 にあるように，最少 15 歳から最長 44 歳となっている。平均値は 23.9 歳，最頻値は 21 歳，標準偏差は 4.1 歳である（図 2 参照）。

利用者がどの程度利用しているかを，利用回数から調べると，全体の 56.3% は 1 回限りとなっている。データの収集期間が限定されているため，収集期間の最後のほうの利用者がその後再び利用する可能性がある。そのため 1 回限りの利用者は実態よりも高い割合として表れている可能性がある。2 回までの利用者が全体の 74.0% を占めている。2 回から 3 回，3 回から 4 回と利用回数が増えると，その利用者数は半減していくことがうかがえる。一方で 10 回以上の利用者が 3.9% いる。最多の利用者は 31 回の相談を行っている（図 3 参照）。

複数回の利用者が，最後の利用までにどの程度の期間がかかっているかについて調べた。1 回しか利用しない者を除外した，相談期間の分布をみると，1 週間以内が全体の 1/4 弱を占める。4 週間以内が全体の 48.7% を占める。一方で 3 ヶ月を超える相談期間の利用者が 23.1% を占める。なかでも 6 ヶ月以上の相談期間に及ぶ利用者が全体の 6.9% 存在する（図 4 参照）。

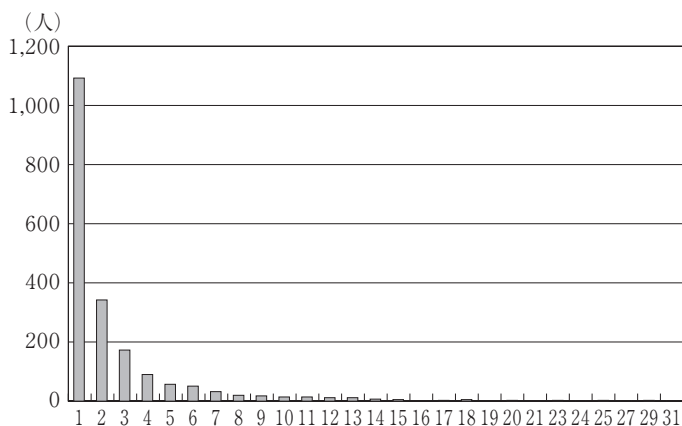


図3 相談回数

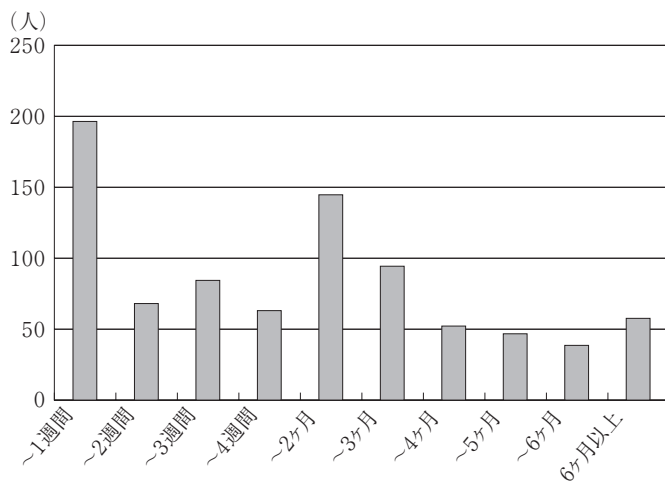


図4 相談期間

3-2-1 学歴、現状

利用者の学歴は、大学（在籍中を含む）が全体の42%を占める。次に、高校が26%、専修学校が15%、短大が10%と続く。中学が26人、大学院が28

人いる（図5参照）。

男女別に学歴の分布をみると、男性は女性に比べ、短大の割合が小さい分だけ、高校と専修学校の割合が増加する（図6，図7参照）。

利用者の現状についてみると、フリーターが全体の34%を占める。学

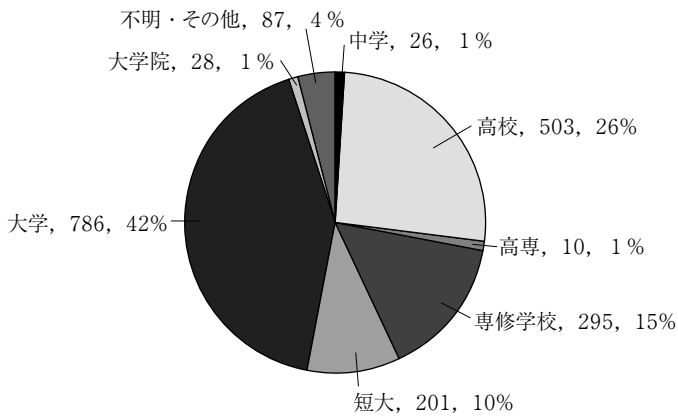


図5 学歴の分布

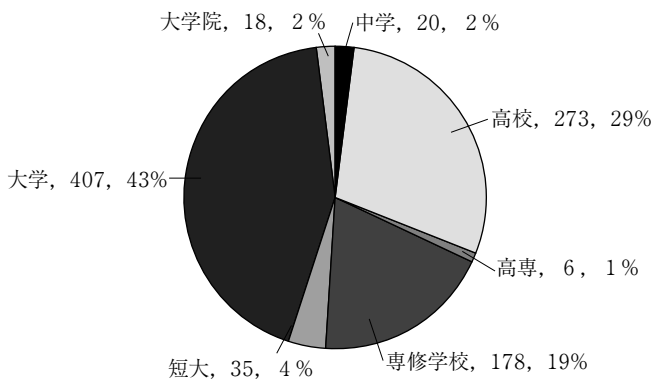


図6 男性の学歴分布

卒未就職が9%いるため、43%が卒業後常勤の職に就いていない。在職中である者が16%、離転職者が18%と全体の1/3が、就職した職場から離れているか離れようとしている者である。学校に在籍中の者が20%おり、学校以外に就職支援組織として、学生に認知されていることがわかる(図8)。

男性と女性との現状の違いは、男性のほうがフリーターと学卒未就職の就業

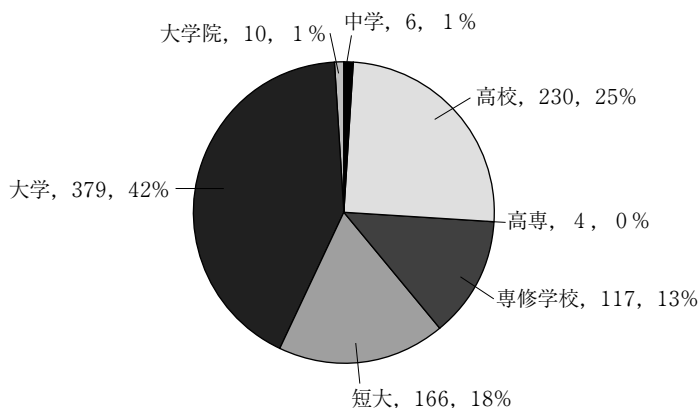


図7 女性の学歴分布

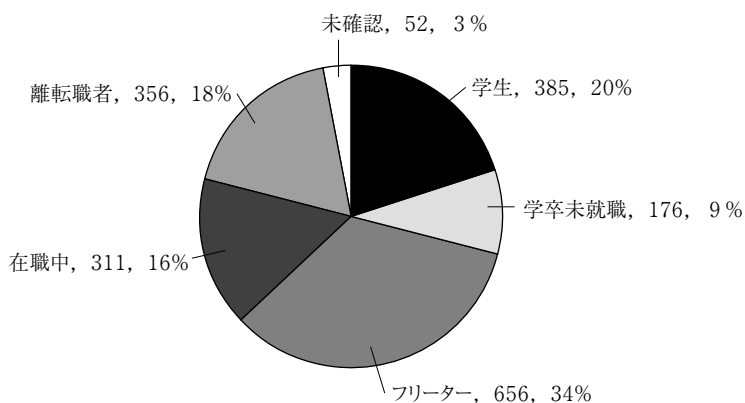


図8 現状確認

経験なしの割合が、女性に対して大きいことである。女性は、学生の割合が男性に対して大きく、就職に関する準備の意識が男性に対して高いと考えることができる。その意識の差が、就業経験なしの割合の差につながっていると考えられる（図9、図10参照）。

学歴別に現状確認を分析すると、学歴が低いほどフリーターの割合が増加す

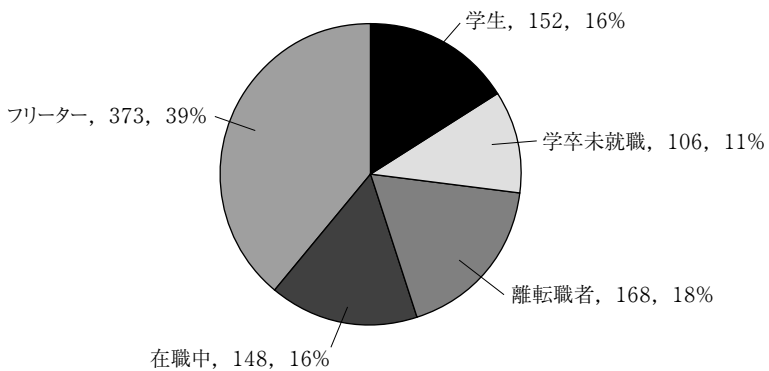


図9 男性の現状確認

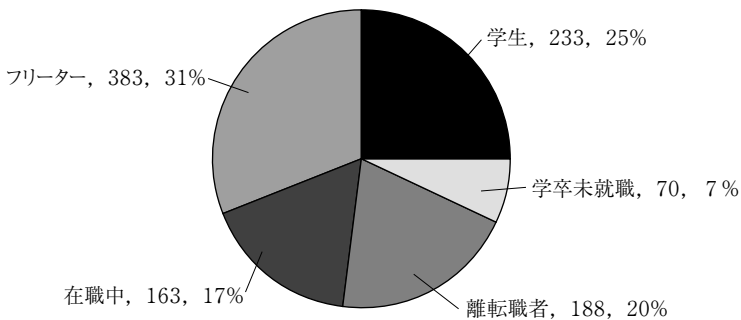


図10 女性の現状確認

表 1 学歴と現状確認のクロス表

| 現状確認 | | | | | | | 合計 | |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 学歴 | | | 学生 | 学卒未就職 | 離転職者 | 在 職 中 | フリーター | |
| | 中学 | 度数 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 24 |
| | | 学歴等の％ | 8.33 | 4.17 | 8.33 | 4.17 | 75.00 | 100 |
| | 高校 | 度数 | 34 | 20 | 116 | 80 | 249 | 499 |
| | | 学歴等の％ | 6.81 | 4.01 | 23.25 | 16.03 | 49.90 | 100 |
| | 専修学校 | 度数 | 58 | 32 | 48 | 47 | 107 | 192 |
| | | 学歴等の％ | 19.86 | 10.96 | 16.44 | 16.10 | 36.64 | 100 |
| | 高専 | 度数 | 0 | 1 | 2 | 4 | 3 | 10 |
| | | 学歴等の％ | 0.00 | 10.00 | 20.00 | 40.00 | 30.00 | 100 |
| | 短大 | 度数 | 43 | 15 | 44 | 38 | 59 | 199 |
| | | 学歴等の％ | 21.61 | 7.54 | 22.11 | 19.10 | 29.65 | 100 |
| | 大学 | 度数 | 236 | 101 | 129 | 115 | 197 | 778 |
| | | 学歴等の％ | 30.33 | 12.98 | 16.58 | 14.78 | 25.32 | 100 |
| | 大学院 | 度数 | 11 | 6 | 1 | 3 | 7 | 28 |
| 学歴等の％ | | 39.29 | 21.43 | 3.57 | 10.71 | 25.00 | 100 | |
| 合計 | | | 384 | 176 | 342 | 288 | 640 | 1,830 |
| | | | 20.98 | 9.62 | 18.69 | 15.74 | 34.97 | 100 |

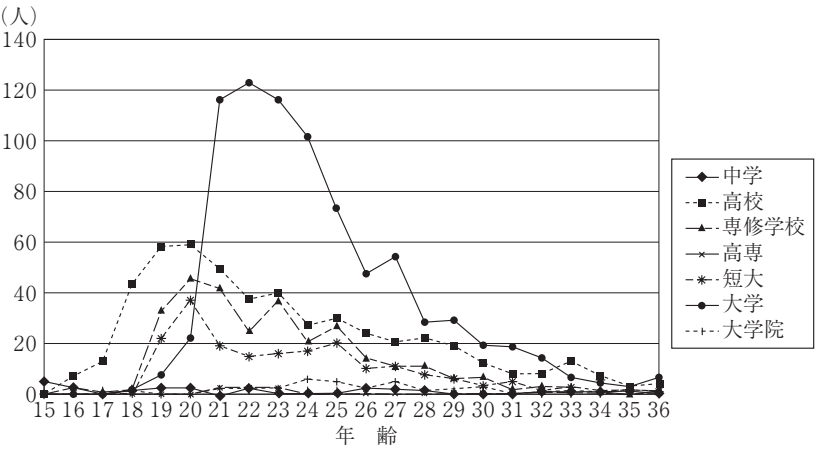


図 11 学歴別年齢分布

る。一方で、学歴が高くなると学卒未就職者の割合が増える。そのため就業経験をつめないままいる割合は、専修学校以下では50%を超えるが、高専から大学では40%以下である。大学院では就業経験をつめない割合がふたたび増加し、専修学校の同程度の水準に達する（表1参照）。

在学中に利用する者は、専修学校以上の学歴で増える。中学や高校では10%未満であり、小さい。これは利用者の年齢層との重なり具合から明らかになる。18歳以下の利用者が全体の4%程度にすぎない。19歳から22歳の利用者がもっとも多く、これは専修学校から大学の在學生と中学、高校卒業者が利用していることによる（図11参照）。

3-2-2 利用目的

利用者の初回での利用目的を図12にまとめた。求職活動と求職活動の方法

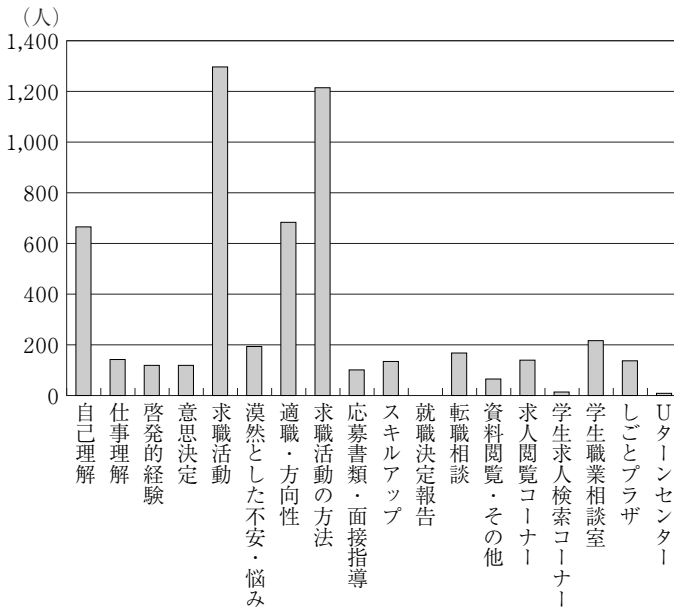


図12 利用目的別の利用者数

という就職に関してもっとも具体的な問題についての利用者は全体の6割を超える。一方で、自己理解や適職・方向性という、就職活動の出発点となる問題について3割を超える利用者がいる。

就職に関しての不安・悩みの問題や、応募書類の作成や面接対策の利用者は1割を超えない。これは、自己理解、適職・方向性や求職活動、求職活動の方法といった利用目的の中に包含されてしまって、利用目的別には記録されていないことが考えられる。

3-3 利用者の利用目的に関する検定

利用者の属性によって初回の利用目的が異なるかどうかの検定を行った。まず、性別によって利用目的が異なるかどうかカイ2乗検定を行った。5%水準で、男女間に有意差が明らかになったのは、自己理解、啓発的経験、適職・方向性、応募書類・面接指導、スキルアップの5点である。自己理解、適職・方向性では、男性の利用割合が女性よりも高い。啓発的経験、応募書類・面接指導、スキルアップの3点では女性の利用割合が男性よりも高い（表2参照）。

これらの結果から、男性は自己の特性と職業との適性に関心が高く、女性は自己の能力向上と就職活動対策に関心が高いことがわかる。

つぎに利用者の現状によって利用目的が異なるかどうか、一元配置の分散分析を行った。5%水準で、現状のグループ間で有意差があきらかになったのは、自己理解、仕事経験、意思決定、求職活動、適職・方向性、求職活動の方

表2 性別による利用目的の有意差

| 利用目的 | 有意差 |
|-----------|-------|
| 自己理解 | 男性＞女性 |
| 啓発的経験 | 男性＜女性 |
| 適職・方向性 | 男性＞女性 |
| 応募書類・面接指導 | 男性＜女性 |
| スキルアップ | 男性＜女性 |

法、応募書類・面接指導、スキルアップ、転職相談、求人閲覧コーナー、学生求人検索コーナー、学生職業相談室、しごとプラザの13項目であった。啓発的経験、漠然とした不安・悩み、就職決定報告、資料閲覧・その他、Uターンセンターの5項目ではグループ間での有意差がみられなかった。表3では有意差のあった利用目的と有意差のあるグループをまとめている。

自己理解については、学生が在職中より高く、自己理解・自己分析の重要性が学校での就職指導で強調されていることのあらわれであると考えられる。適職・方向性についても学生が在職中よりも高く、学生が「自分にとって向いている職業とは何であるか」という就職についてのもっとも深いレベルの問いに悩んでいることが読み取れる。

学卒未就職の特徴は、仕事理解で他のグループに有意差をつけられている。資料閲覧・その他では在職中、フリーターよりも有意に低い。一方で、求職活動では、学生や在職中よりも有意に高い。就職したいという気持ちが求職活動にあらわれていると考えられる。一方で、具体的な情報収集や仕事そのものへの理解が低いと考えられる。

在職中の利用目的は、意思決定で他のグループに有意差をつけている。一方で、適職・方向性や求職活動の方法では他のグループに対して有意差をつけられている。在職中の者は「何が向いているのか」や「どのように就職活動をするのか」という問題には関心が低く、就職の際の最後の問いである「この会社でいいのか」について支援を求めていることがわかる。

離転職者は、スキルアップの点で他のグループに有意差をつけている。自らのキャリアの方向性は固まっているが、そのためのスキルアップについての情報を求めていることがわかる。

フリーターは、他のグループに対して有意差があらわれにくくなっている。これはフリーターというグループ内部での多様性が、他のグループよりも高いために、グループとしてはっきりとした特徴があらわれていないためであると考えられる。

表3 現状別による利用目的の有意差

| 利用目的 | 有意差 |
|-----------|---|
| 自己理解 | 学生＞在職中 |
| 仕事理解 | 学生＞学卒未就職 在職中＞学卒未就職 フリーター＞学卒未就職 フリーター＞離転職者 |
| 意思決定 | 在職中＞学生 在職中＞学卒未就職 在職中＞離転職者 在職中＞フリーター |
| 求職活動 | 学卒未就職＞学生 学卒未就職＞在職中 |
| 適職・方向性 | 学生＞在職中 学卒未就職＞在職中 離転職者＞在職中 フリーター＞在職中 |
| 求職活動の方法 | 学生＞在職中 学卒未就職＞在職中 離転職者＞在職中 フリーター＞在職中 |
| 応募書類・面接指導 | 学生＞在職中 |
| スキルアップ | 離転職者＞学生 離転職者＞学卒未就職 離転職者＞在職中 |
| 転職相談 | 離転職者＞学生 離転職者＞学卒未就職 在職中＞学生 在職中＞学卒未就職 在職中＞離転職者 在職中＞フリーター |
| 資料閲覧・その他 | 在職中＞学卒未就職 フリーター＞学卒未就職 |
| 求人閲覧コーナー | 離転職者＞学生 在職中＞学生 フリーター＞学生 |
| 学生職業相談室 | 学生＞離転職者 学生＞在職中 学卒未就職＞離転職者 学卒未就職＞在職中 フリーター＞離転職者 フリーター＞在職中 |
| しごとプラザ | フリーター＞学生 |

3-4 採用された者のプロフィール

最後に、採用の報告があった者（以下、被採用者とする）の特徴を明らかにする。被採用者は313人である。その内訳は、男性161人、女性152人である。男女間での被採用率に5%水準で統計的な有意差はない。

年齢分布では、22歳、23歳が最多の40人、24歳が38人、25歳が36人である。22歳から25歳で全体の5割近くを占める。一方で、16歳が1人、18歳が5人と高校卒業年齢以下でも採用されている。また、30歳以上でも15人が採用されている（図13参照）。

21歳の採用者が相対的に低くなっているのは、大学在学中の者が5割近くいるために、彼らの多くがまだ就職活動に入っていないためであると考えられる（図11参照）。

被採用者の学歴別の分布をみると、利用者の学歴別分布とほぼ同一である。学歴による被採用率の違いは見いだすことはできなかった（図14参照）。現状別でも、利用者の分布との違いは、学卒未就職とフリーターの被採用者の割合が若干多くなっており、教育機関からの就職支援を受けられない若年者に対して、調査対象である組織からの就職支援が機能しているのがわかる（図15参

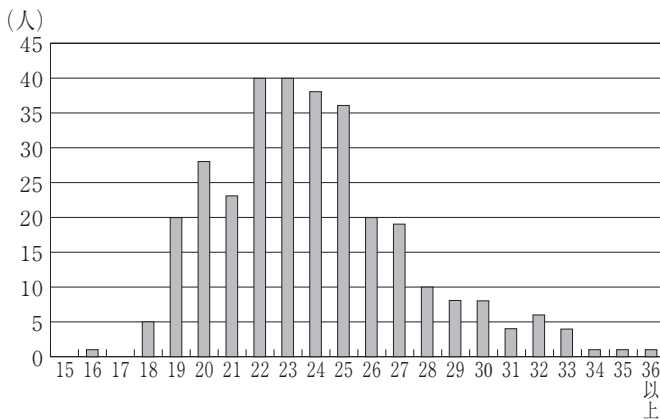


図13 被採用者の年齢分布

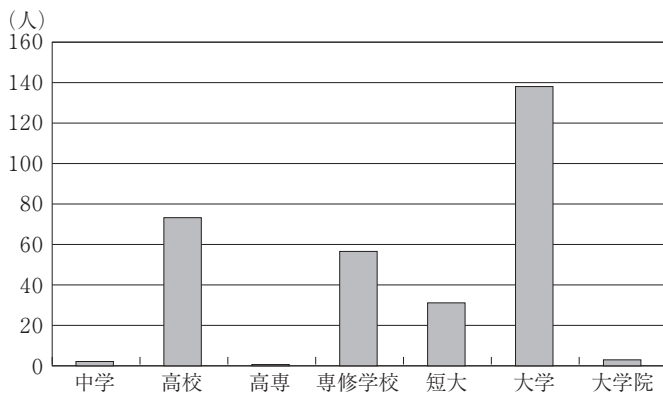


図 14 被採用者の学歴別

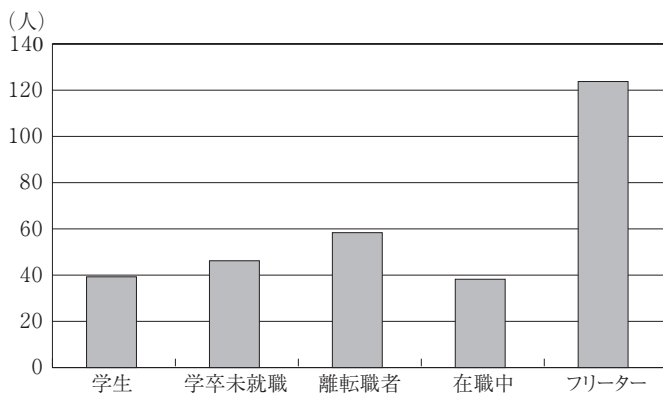


図 15 被採用者の現状別

照)。

相談回数別にみると、2回がもっとも被採用者が多い。在職中の者は相談回数1回で採用される割合がもっとも多い(図16参照)。これは、利用目的別でもみたように、最終的な意思決定の支援の場として就職支援組織を利用しているため、就職に至るプロセスのほとんどの部分がすでに完了しているためであ

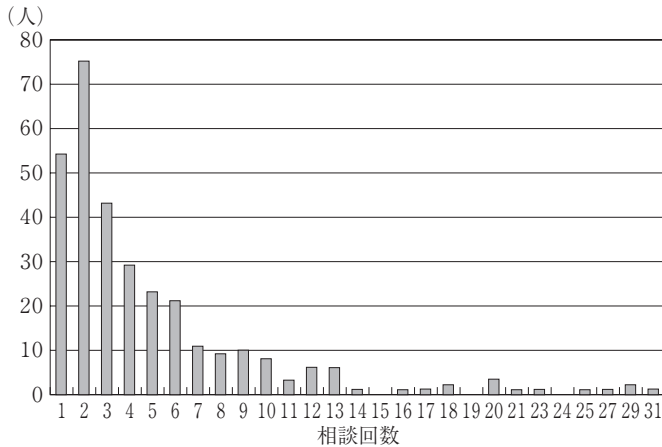


図 16 被採用者の利用回数別

る。

学卒未就職者も相談回数 1 回で採用される割合がもっとも多いが、学卒未就職の場合には、在職者ほどは、就職に関する意思決定プロセスが成熟していない場合が考えられるため、単に就職できないことへの焦りのあらわれであるかもしれない。

全体の相談回数では、回数が増えるごとに利用者数が半減していったが、被採用者の場合には利用回数の増加に対する利用者の減り方は緩やかである。就職支援組織へのコミットメントが、就職活動そのものへのコミットメントのあらわれであると考えられる。

4. 結 び

本調査は、就職支援組織の利用者のデータベースをもとに分析を行ったものであり、利用者の実態を直接知るために行われたものではない。記録された利用回数などのデータと利用者の属性とをかけあわせることで、利用者の属性ごとの違いを明らかにすることが本調査の目的である。

利用目的別の違いから、学卒未就職者とフリーターの就職に関する意識の違いが明らかになった。また、学生の就職に関する意識が自己分析や適職・適性に向かうことは、最近の教育機関での就職指導の影響にあると考えられる。

男女間でも就職に対する意識の違いが明らかになった。男性が内面の問題に向かう傾向にあるのに対して、女性は他者に対してアピールできる点に意識が向かっていることがわかった。

被採用者の属性からは、学歴や現状、年齢などの外面的な要素が採用への影響に関してはみられなかった。利用回数の違いが採用に関して影響があることが明らかになった。しかし、その内容面に関しては今後の課題として残る。

今後の課題としては、利用者の多くが初回限りになっている原因を明らかにすることがあげられる。また、今回明らかになった、学卒未就職者とフリーターの意識の違いをつくりだしている原因や、男女間での就職に対する意識の違いの原因など、より定性的な情報を集め、分析することがあげられる。