

# 1. 本事例集の目的

フリーターについては、平成 15 年の 217 万人をピークに 5 年連続で減少したが、平成 21 年には 6 年ぶりに増加している。また、新規学卒者を取りまく就職環境が厳しい中で、就職が決まらないまま卒業する者も増加しており、ますますフリーターが増加することが懸念される。

このため、今回は概ね 40 歳までの若年者等を対象にフリーター等を経験した正社員（以下、非正規経験社員）とその正社員の働く企業にヒアリングを実施し、若手人材の活用事例を収集した。そして、ヒアリングの結果を基に人材マネジメントプロセス別に今後、フリーター経験者の活用を検討している

事業主の参考となる事例集を作成した。

本事例集の読者は、企業の経営者や人事担当者、中堅社員、大学キャリアセンターの職員等を想定している。また、企業の経営者や人事担当者、中堅社員の方々には、アンケートから得られた非正規経験社員の意識等の実態、各企業での人材マネジメント上の取組事例から自社で若手社員を活用する際の手ごかりを得ていただくことを期待している。最後に、大学キャリアセンターの職員等の方々には、上記 2 点に加えて、求職支援時に提供する具体例として参考にしていただくことを期待している。

## 2. 本事例集の構成

本事例集の構成は大きく分けて、3. データ編と 4. 事例編からなっている。

3. データ編では、企業向けアンケートと非正規経験社員、フリーター向けのアンケート（以下、従業者向けアンケート）と 2 つの調査結果を紹介している。まず、企業向けアンケートは、企業約 3,000 社を対象に若者の正規雇用の実態状況と人材マネジメントに関する取組みに関する調査を実施した。また、従業者向けアンケートは、概ね 40 歳以下の者のうち、非正規経験社員、フリーター等 1,000 名を対象に自身の仕事に関する実態と意識に関する調査を実施した。

4. 事例編では、フリーター等を正社員として雇用した経験のある企業へのヒアリングに基づいた事例を紹介している。

事例については、人材マネジメントプロセスの視点と組織マネジメントの視点から事例を紹介して

いる。具体的に、人材マネジメントプロセスは、採用段階と活用段階に分けており、採用段階は、採用基準と採用方法について特徴的な事例を紹介している。また、活用段階は、配置、育成、評価・報酬について特徴的な事例を紹介している。これらの工夫が複合的に効果を発揮することで最終的に人材の定着に寄与すると考えている。

最後に、これら人材マネジメントプロセスを支える組織マネジメントの視点から、組織活性化についての事例を紹介する。

以下の図表 1 が、本事例集で取り上げる企業理念・ビジョン、人材マネジメントプロセス、組織マネジメントプロセスの概要図である。

5. 非正社員活用の方向性では、データ編と事例編から、非正社員活用、定着のための方向性について述べる。

図表 1 本事例集の全体像

