

第3章 若年正社員・フリーターの仕事に対する意識と雇用管理

1 はじめに

若年者の完全失業率は全体の完全失業率を大きく上回るなど、若年者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しい状況にあり、フリーターやニートに関する話題が世間をにぎわせている。こうしたフリーターやニートの増加の背景には、若年者の仕事に対する意識の変化が影響していると考えられる。仕事に対する意識は仕事に就いている労働者全般についても同様に変化していると思われるものの、若年正社員に関する状況はフリーターやニートといった話題に比べてあまり注目されていない状況にある。そのため、職場における若年正社員の就業状況・就業意識について整理すると共に、就業しているフリーターについても若年正社員との意識の違いに留意しつつ実態を把握することが必要である。

また、企業の雇用管理については成果主義賃金制度や弾力的な労働時間制度、仕事と生活の両立を支援する制度等の導入や従業員に対する能力開発等が進められており、労働者の意欲を引き出しつつ労働生産性を高めていくことのできる雇用管理制度のあり方が模索されている。その際には、労働者個人の仕事に対する意識にあった形で雇用管理制度が導入、運用されていくことが必要であると考えられ、仕事に対する意識と雇用管理制度の関係を分析していくことが必要である。

そこで本稿では労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)の再集計を行い、若年正社員、フリーターといった若年者について焦点を当てつつ、労働者の仕事に対する意識に関する状況と仕事の満足感、雇用管理の関係について考察する。

2 分析の枠組み

前半の分析では、「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の従業員調査において労働者の仕事に対する意識についての設問(問20)を利用して若年者の仕事に対する意識の特徴を把握した。また、仕事をする上で重視する領域および仕事に対する満足感についての設問(問12)を利用して、若年者がどういった事項を重視して仕事を行っていて、満足感がどのようになっているかを明らかにした。

さらに、雇用管理制度と仕事に対する意識の関連を検討するため、仕事に対する意識のうち雇用管理制度との関連の高い仕事と生活の両立に関する意識および仕事の内容・能力発揮に関する意識に基づいて労働者をグループに分けて、各グループが雇用管理制度を働きがいや働きやすさを高めると評価しているかどうかを分析した。

後半の分析では「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の従業員調査のデ

一タから現在増加が問題となっているフリーターを抽出し、フリーターの属性や現在の職場における状況等について把握した上で、若年正社員との間の仕事観や満足感等就業意識の違いを明らかにした。

3 分析結果

(1) 年代別にみた仕事に対する意識

仕事に対する意識は年々変化してきているといわれている。特に若年者の仕事に対する意識は、若年者以外とは異なっていると考えられる。

そこで、労働者の仕事に対する意識を 34 歳以下の若年者と 35 歳以上の非若年者にグループ分けしてクロス集計を行い、若年者の仕事に対する意識の特徴を把握した(図表 3-3-1)。

図表 3-3-1 若年者・若年者以外別にみた仕事に対する意識

	a 若年者	b 若年者以外	a-b
			(%)
働かなくても暮らせるのなら定職につきたくない	35.8	32.0	3.8
自分から仕事をとったら何も残らない	10.7	21.5	-10.8
仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない	28.9	24.7	4.2
会社の人や仕事のつながりを離れて趣味や勉強会、社会活動を行うことが大切	47.6	48.6	-1.0
出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい	18.7	17.8	0.9
困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい	56.3	52.6	3.7
自分の専門的知識・技能を發揮できる仕事をしたい	74.9	70.8	4.1
能力が發揮できる機会があれば昇進にこだわらない	53.8	52.3	1.5
同じ会社で一生働きたい	26.5	47.0	-20.5
長期雇用制度を維持するべきだ	37.3	54.5	-17.2
年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ	40.3	36.9	3.4
もっと成果を重視した処遇にするべきだ	57.4	54.9	2.5
成果を短期的に反映させなくても長期的に反映させればよい	46.0	49.2	-3.2
非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ	28.3	31.6	-3.3
特定の人材を幹部候補生として早期に選抜・育成するべきだ	27.4	29.7	-2.3
能力に応じて特定の人に仕事の偏りが生じてよい	22.4	24.8	-2.4
仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない	6.0	13.4	-7.4
育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である	77.2	61.1	16.1
仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである	63.6	51.2	12.4
ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ	63.6	50.2	13.4

(注) 表中の割合は、若年者、若年者以外それぞれ「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答を合計した数値である。

① 長期雇用に関する意識

若年者と若年者以外で意識に最も大きな差がみられた項目は「長期雇用制度を維持するべきだ」「同じ会社で一生働きたい」といった長期雇用に関する項目である。若年者は長期雇用について必ずしもこだわりはなく、年功制を見直すことや成果を重視した処遇に対して比較

的肯定的である傾向がみられる。

② 仕事と生活の両立に関する意識

次に大きな差がみられた項目は「育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である」「仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである」「ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ」「自分から仕事をとったら何も残らない」「仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない」といった仕事と生活の両立に関する項目である。若年者はそれ以外の年代と比較して、育児や介護等の家庭生活と両立できる働き方、ライフステージに応じた働き方に対する志向が強い傾向がみられる。

③ 仕事の内容・能力発揮に関する意識

また、「自分の専門的知識・技能の発揮できる仕事をしたい」「困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい」といった仕事の内容・能力発揮に関する意識についても若年者とそれ以外で回答に差がみられ、若年者は比較的工作内容へのこだわりが強く、専門能力を高めながら、能力を発揮していくことを重視する傾向がみられる。

(2) 仕事をする上で重視する領域・満足感

次に、仕事を行う上でどのような領域を重視して働いているか、また実際に満足感はどのようになっているのかについて、若年者とそれ以外の違いに注目しながらみていき、さらにその背景としてどのような仕事・職場の変化が存在しているのかをみていくこととする。

① 仕事をする上で重視する領域

若年者と若年者以外にわけて仕事をする上で重視する領域についてみると、「休日・休暇」「職場の人間関係」については、若年者は若年者以外と比べて重視する割合が高くなっている。一方、「個人の仕事の裁量」「雇用の安定性」「会社の将来性」といった領域については、若年者はそれ以外と比べて重視しない傾向にあることがわかる。

図表 3-3-2 仕事上重視する領域

(%)

	若年者	若年者以外	
個人の仕事の裁量	14.6	23.3	***
賃金	72.6	71.6	**
休日・休暇	52.3	37.7	***
仕事の内容	59.9	56.3	***
仕事の量	18.6	19.3	
職位	4.3	8.4	***
職場の人間関係	59.7	50.4	***
研修・教育訓練の機会	8.0	7.6	
昇進の見込み	7.1	7.2	
雇用の安定性	26.7	37.9	***
あなたに対する評価・処遇	19.1	22.6	***
就業形態	6.3	6.1	
仕事と生活のバランス	41.5	37.0	***
職場環境	17.4	16.1	*
福利厚生	11.7	10.9	
通勤時間	15.2	12.4	***
会社の将来性	30.8	40.1	***
会社の社会的評価	7.7	12.1	***

- (注) 1) 表中の割合は、若年者、若年者以外それぞれ仕事上重視する領域を 5 つまで回答した結果である。
 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。

② 仕事の満足感

仕事をする上での満足感については、仕事全体では若年者はそれ以外と比べて満足が低くなっているものの、多くの項目で満足している割合は若年者以外より高くなっている。仕事をする上での満足感を仕事をする上で重視する領域と関連づけてみると、若年者以外と比べて若年者が重視する領域のうち「休日・休暇」「職場の人間関係」については満足感も高くなっている。

図表 3-3-3 仕事の満足感

(%)

	若年者	若年者以外
仕事全体	39.4	43.9
個人の仕事の裁量	35.1	38.8
賃金	22.3	20.9
休日・休暇	51.8	47.3
仕事の内容	40.7	42.1
仕事の量	31.9	31.8
職位	32.0	32.0
職場の人間関係	51.4	44.9
研修・教育訓練の機会	17.1	16.6
昇進の見込み	11.5	13.8
雇用の安定性	32.3	30.5
あなたに対する評価・処遇	29.5	26.8
就業形態	51.8	46.7
仕事と生活のバランス	38.3	36.7
職場環境	43.3	38.9
福利厚生	33.7	29.3
通勤時間	60.5	59.9
会社の将来性	23.4	24.7
会社の社会的評価	33.7	34.9

- (注) 表中の割合は、若年者、若年者以外それぞれ「満足している」「どちらかといえば満足している」の回答を合計した数値である。

③ 仕事全体の不満足者の領域別不満足感

仕事全体について不満足であるとする者が仕事上のどういった領域について不満足であるかについて、若年者と若年者以外の違いをみると、「個人の仕事の裁量」「賃金」「仕事と生活のバランス」では比較的若年者は若年者以外より不満が高くなっている。

これを雇用形態別にみると、正規社員は雇用形態計でみた場合の傾向と大きな違いはみられず、「個人の仕事の裁量」「賃金」「仕事の内容」等で若年者は若年者以外より不満が高くなっている。一方、非正規社員については「就業形態」「昇進の見込み」「雇用の安定性」といった領域について若年者は若年者以外より不満が高くなっており、若年者の非正規社員では、自分の現在の就業形態が本来希望している形態ではなく、雇用の安定性や将来のキャリアについて不安を抱えていることがわかる。

図表 3-3-4 仕事全体の不満足者の領域別不満足感

(%)

	雇用形態計			正規社員			非正規社員		
	a 若年者	b 若年者以外	a-b	a 若年者	b 若年者以外	a-b	a 若年者	b 若年者以外	a-b
個人の仕事の裁量	34.0	28.4	5.6	34.3	28.4	5.9	32.4	28.7	3.7
賃金	62.8	59.4	3.4	63.2	59.5	3.7	61.2	59.2	2.0
休日・休暇	35.1	34.5	0.6	39.2	37.5	1.7	21.6	25.9	-4.3
仕事の内容	34.8	31.8	3.0	35.9	33.0	2.9	31.5	28.7	2.8
仕事の量	37.8	35.8	2.0	39.3	37.7	1.6	32.8	30.3	2.5
職位	19.5	26.1	-6.6	18.8	27.2	-8.4	22.2	22.6	-0.4
職場の人間関係	28.1	30.0	-1.9	28.3	30.3	-2.0	27.8	29.6	-1.8
研修・教育訓練の機会	44.4	42.1	2.3	44.2	42.1	2.1	45.1	41.9	3.2
昇進の見込み	37.3	34.7	2.6	35.5	33.9	1.6	43.4	37.1	6.3
雇用の安定性	32.8	35.4	-2.6	28.0	32.7	-4.7	48.7	42.9	5.8
あなたに対する評価・処遇	27.2	30.3	-3.1	26.6	30.6	-4.0	29.1	28.9	0.2
就業形態	17.8	17.4	0.4	11.1	12.3	-1.2	39.6	32.6	7.0
仕事と生活のバランス	39.5	36.4	3.1	42.7	40.5	2.2	28.9	23.9	5.0
職場環境	31.3	30.2	1.1	33.0	30.7	2.3	25.8	28.5	-2.7
福利厚生	31.6	36.6	-5.0	32.2	39.3	-7.1	29.1	28.6	0.5
通勤時間	20.0	18.1	1.9	19.9	18.9	1.0	20.7	16.0	4.7
会社の将来性	40.8	38.7	2.1	45.9	43.3	2.6	24.0	24.7	-0.7
会社の社会的評価	24.3	24.6	-0.3	27.2	26.8	0.4	14.7	17.8	-3.1

(注) 表中の割合は、仕事全体について「満足していない」「どちらかといえば満足していない」と回答した者について、領域別の回答について「満足していない」「どちらかといえば満足していない」との回答を合計した数値である。

④ 仕事や職場の変化

これまでみてきた仕事を行う上での満足感の背景にはどのような仕事や職場の変化があるのだろうか。

仕事や職場の 3 年前からの変化を若年者とそれ以外、正規社員・非正規社員別にみると、若年の正規社員では仕事の量が増えた、担当している仕事の範囲が広がった、自分の裁量に任される範囲が広がった、仕事に対する責任が増えた、仕事で求められる責任が増えた、仕

事で求められる能力や知識が増えたとの回答が特に高くなっており、今後の中堅社員として成長することが期待されているから当然ではあるが、若年者の正規社員が仕事を行う環境がその他の従業員層に比べてより厳しくなっていることがわかる。

図表 3-3-5 仕事や職場の変化

(%)

		仕事の量			担当している仕事の範囲			自分の裁量に任されている範囲			
		増えた	変わらない	減った	広がった	変わらない	狭まった	広がった	変わらない	狭まった	
若年者	正規社員	66.0	23.9	10.2	73.6	21.9	4.6	57.9	37.1	5.0	
	非正規社員	54.4	31.3	14.3	61.8	29.9	8.4	47.8	43.0	9.2	
若年者以外	正規社員	59.5	31.4	9.1	67.9	26.1	6.0	50.5	42.3	7.2	
	非正規社員	48.5	38.2	13.4	48.6	42.9	8.5	39.3	54.6	6.0	
		仕事の分担・役割			仕事に対する責任			仕事の成果			
		明確になった	変わらない	不明確になった	増えた	変わらない	減った	厳しく問われるようになった	変わらない	あまり問われなくなった	
若年者	正規社員	34.5	45.3	20.2	65.2	31.3	3.5	36.9	57.8	5.3	
	非正規社員	36.8	47.6	15.6	50.0	41.7	8.3	21.2	68.0	10.8	
若年者以外	正規社員	29.1	52.4	18.4	61.4	34.6	4.0	44.1	50.8	5.1	
	非正規社員	27.3	56.6	16.1	37.6	56.8	5.6	22.7	70.9	6.4	
		仕事で求められる能力や知識									
		増えた	変わらない	減った							
若年者	正規社員	73.4	24.5	2.2							
	非正規社員	48.6	46.7	4.7							
若年者以外	正規社員	70.6	27.2	2.2							
	非正規社員	48.3	48.2	3.5							

(注)「3年前には今の会社にいなかった」を除いて集計している。

(3) 仕事に対する意識と雇用管理制度

ここまで、仕事に対する意識や仕事をする上で重視する領域・満足感について若年者の特徴をみてきた。

その結果、仕事に対する意識について長期雇用に関する意識や仕事と生活の両立に関する意識、仕事の内容・能力発揮に関する意識において若年者が若年者以外と比べて特徴的であることがわかった。ここでは、労働者の仕事に対する意識に沿った形で、労働者の意欲を引き出しつつ労働生産性を高めていくことのできる雇用管理制度のあり方を考えていくために、仕事に対する意識を仕事の内容・能力発揮に関する意識と仕事と生活の両立に関する意識の2つの意識の組み合わせから労働者を4つにグルーピングし、各グループの若年者がどのような雇用管理制度を働きがいや働きやすさの点から評価しているのかを明らかにし、今後若年者の意欲を引き出していくために重要となる雇用管理制度を明らかにする。

① グループ分けの方法

仕事と生活の両立に関する意識については「育児や介護等家族のために休暇を取得するこ

とは当然である」、仕事の内容・能力発揮に関する意識については「自分の専門的知識・技能の発揮できる仕事をしたい」の項目に着目しグループ分けを行い、「自分の専門的知識・技能の発揮できる仕事をしたい」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した場合を「専門能力発揮」、「育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した場合を「両立志向」と仮説的に命名しそれぞれの傾向を分析した。各グループの若年者がどのような雇用管理制度を働きがいや働きやすさの点から評価しているのかを明らかにし、今後若年者の意欲を引き出すしていくために重要となる雇用管理制度を明らかにした。

② グループの特徴

仕事に対する意識について「専門能力発揮」「両立志向」の 2 つの意識からグルーピングし、若年者かそれ以外か、正規社員か非正規社員かといった区分別に集計したところ、「専門能力発揮・両立志向」グループの構成比は若年者・非正規社員で最も高く、次に若年者・正規社員で高いという結果となった（図表 3-3-6）。

図表 3-3-6 仕事に対する意識別のグループ

(%)

		専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向
若年者	正規社員	59.8	16.3	17.2	6.6
	非正規社員	61.0	12.0	19.9	7.0
若年者以外	正規社員	46.3	28.3	14.3	11.2
	非正規社員	49.9	19.6	20.2	10.3

③ グループと雇用管理制度に対する意識

正規社員を対象として自社で導入されている雇用管理制度が労働者の働きがいや働きやすさを高める上で重要かどうかについての評価を、仕事に対する意識のグループと若年者・それ以外別に集計することで、若年者ではどういった雇用管理制度が評価されているかをみていくこととする。

a. 賃金・処遇制度

賃金・処遇制度については、若年者の「専門能力発揮・両立志向」グループが他のグループと比べて働きがいや働きやすさを高める上で重要と評価していた制度は「仕事の成果を賃金に反映させる制度」「配置・処遇に対する苦情相談制度」であった。また、若年者の「非専門能力発揮・両立志向」グループでは、「社内公募制度」について働きがいや働きやすさを高める上で重要であると評価していた。「目標管理制度」「仕事の成果を賃金に反映させる制度」「自己申告制度」「専門職制度」については若年者よりも若年者以外で働きがいや働きやすさ

を高める上で重要であると評価している（図表 3-3-7）。

図表 3-3-7 若年者・非若年者、仕事に対する意識のグループ別賃金・処遇制度に対する評価

(%)

	若年者				若年者以外				合計	
	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向		
目標管理制度	27.6	25.3	18.1	23.1	32.7	39.1	17.9	28.9	29.4	***
仕事の成果を賃金に反映させる制度	46.4	44.1	36.8	31.6	50.3	52.6	38.1	35.2	46.1	***
ストックオプション制度	11.9	11.5	10.5	14.3	4.3	7.7	—	—	7.7	
年俸制	6.4	5.2	8.4	5.9	10.3	9.1	6.5	8.3	8.0	
自己申告制度	29.3	22.3	23.8	23.2	28.9	30.4	20.1	18.8	27.1	***
社内公募制度	13.3	10.0	17.5	4.0	18.7	16.1	9.1	2.5	14.3	***
配置・処遇に関する苦情相談制度	20.5	11.0	16.4	12.2	20.5	12.6	10.3	9.3	16.8	***
専門職制度	7.8	5.7	3.5	8.3	12.9	14.9	10.1	11.6	10.6	***
非正規従業員と正規従業員間の転換制度	12.9	8.2	12.0	3.7	9.9	7.0	13.1	4.8	10.3	

(注) 1) それぞれ自社で導入されている制度について「働きがいや働きやすさを高める上で重要である」と回答した割合である。

2) 若年者、若年者以外それぞれの「専門能力発揮・両立志向」「専門能力発揮・非両立志向」「非専門能力発揮・両立志向」「非専門能力発揮・非両立志向」の 8 つのグループの差異についてカイ 2 乗検定を行った結果、***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。

b. 能力開発制度

能力開発制度については、若年者の「専門能力発揮・両立志向」グループが他のグループと比べて働きがいや働きやすさを高める上で重要と評価していた制度は「自己啓発に対する支援制度」「資格取得の支援」「外部教育訓練に対する情報提供」であった。また、若年者の「非専門能力発揮・非両立志向」グループでは「Off-JT 制度」を働きがいや働きやすさを高める上で重要と評価していた。「計画的な OJT」については若年者よりも若年者以外で働きがいや働きやすさを高める上で重要と評価している（図表 3-3-8）。

図表 3-3-8 若年者・非若年者、仕事に対する意識のグループ別能力開発制度に対する評価

(%)

	若年者				若年者以外				合計	
	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向		
計画的な OJT	29.6	27.0	16.7	20.0	30.2	31.4	19.1	18.5	27.5	***
Off-JT 制度	26.3	18.0	19.5	28.6	19.9	22.6	13.9	14.4	21.3	***
自己啓発に関する支援制度	31.6	24.9	26.4	29.8	30.5	31.2	24.4	16.9	29.1	***
有給教育訓練休暇制度	17.4	16.7	21.7	5.0	16.5	11.8	13.2	6.2	14.9	
資格取得の支援	40.0	29.7	31.1	23.1	37.9	37.7	27.3	23.4	35.4	***
外部教育訓練に関する情報提供	13.3	8.6	7.3	8.2	11.9	12.3	6.8	2.4	10.8	***

(注) 1) それぞれ自社で導入されている制度について「働きがいや働きやすさを高める上で重要である」と回答した割合である。

2) 若年者、若年者以外それぞれの「専門能力発揮・両立志向」「専門能力発揮・非両立志向」「非専門能力発揮・両立志向」「非専門能力発揮・非両立志向」の 8 つのグループの差異についてカイ 2 乗検定を行った結果、***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。

c. 労働時間・休暇制度

労働時間・休暇制度については、若年者の「専門能力発揮・両立志向」グループが働きがいや働きやすさを高める上で重要と評価していた制度は「フレックスタイム制度」「長期休暇制度」であった。その他の制度については統計上有意な違いはみられなかった（図表 3-3-9）。

図表 3-3-9 若年者・非若年者、仕事に対する意識のグループ別労働時間・休暇制度に対する評価

(%)

	若年者				若年者以外				合計	
	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向		
裁量労働制	10.3	5.3	10.3	9.1	10.3	15.6	7.1	7.9	10.5	
フレックスタイム制度	31.6	24.1	29.6	21.6	24.3	23.0	25.4	17.3	26.1	*
短時間勤務制度	9.1	7.8	9.8	3.2	8.2	5.8	7.0	2.2	7.6	
変形労働時間制度	5.6	7.1	8.0	7.5	7.6	6.9	6.8	2.3	6.6	
在宅勤務制度	6.0	—	5.0	—	5.6	—	—	7.7	4.4	
長期休暇制度	36.8	19.7	36.3	35.7	32.5	28.6	29.3	22.6	31.8	***

(注) 1) それぞれ自社で導入されている制度について「働きがいや働きやすさを高める上で重要である」と回答した割合である。

2) 若年者、若年者以外それぞれの「専門能力発揮・両立志向」「専門能力発揮・非両立志向」「非専門能力発揮・両立志向」「非専門能力発揮・非両立志向」の 8 つのグループの差異についてカイ 2 乗検定を行った結果、***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。

d. 仕事と生活のバランスに関する制度

仕事と生活のバランスに関する制度については、「休業期間が1年を超える育児休業制度」「休業期間が3ヶ月を超える介護休業制度」「育児・介護等理由の退職者の再雇用制度」「育児・介護のための始業・終業時刻の調整」「育児・介護のための残業・休日労働の免除」の全ての制度について若年者の「専門能力発揮・両立志向」グループ及び「非専門能力発揮・両立志向」グループが働きがいや働きやすさを高める上で重要であると評価している。これらの制度については全体的に若年者では若年者以外よりも働きがいや働きやすさを高める上で重要であると評価している（図表3-3-10）。

図表 3-3-10 若年者・非若年者、仕事に対する意識のグループ別労働時間・仕事と生活のバランスに関する制度に対する評価

	若年者				若年者以外				合計	
	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向	専門能力発揮・両立志向	専門能力発揮・非両立志向	非専門能力発揮・両立志向	非専門能力発揮・非両立志向		
休業期間が1年を超える育児休業制度	34.7	14.5	40.6	14.3	19.0	7.5	19.5	7.5	21.7	***
休業期間が3ヶ月を超える介護休業制度	25.9	12.3	24.1	8.9	18.8	8.0	18.5	6.9	17.7	***
育児・介護等理由の退職者の再雇用制度	21.4	3.2	27.1	8.7	14.5	6.1	14.1	4.3	14.0	***
育児・介護のための始業・就業時刻の調整	25.2	10.4	31.4	16.4	16.7	7.8	12.9	6.3	17.1	***
育児・介護のための残業・休日労働の免除	18.9	10.1	27.4	10.9	13.6	6.5	10.6	4.3	13.5	***

- (注) 1) それぞれ自社で導入されている制度について「働きがいや働きやすさを高める上で重要である」と回答した割合である。
 2) 若年者、若年者以外それぞれの「専門能力発揮・両立志向」「専門能力発揮・非両立志向」「非専門能力発揮・両立志向」「非専門能力発揮・非両立志向」の8つのグループの差異についてカイ2乗検定を行った結果、***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。

(4) 若年正社員とフリーターの就業意識

ここまで、若年者と若年者以外の違いやそれぞれの仕事に対する意識の違いに焦点を当てながら分析を行ってきたが、若年者内部で正規従業員と非正規従業員との間で職場の状況や仕事に関する意識、満足感に対する違いがあることがわかった。

そこで、「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の従業員調査のデータから現在増加が問題となっているフリーターを抽出し、フリーターの属性や就業行動について把握した上で、若年正社員との間の仕事観や満足感等就業意識の違いを明らかにする。

フリーターについては「平成16年版労働経済白書」の定義では15歳から34歳の卒業生で、女性については未婚である者で、現在就業している者については勤め先における呼称が

「アルバイト」又は「パート」であり、現在無業の者については家事も通学もしておらず、パート・アルバイトの仕事を希望する者となっている。

今回使用する「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の従業員調査のデータは企業に勤めている者についてのデータであるため、調査時点で無業の者については把握していない。そのため、以下の分析は「平成 16 年版労働経済白書」で定義されているフリーターのうち、完全失業者や非労働力人口といった無業者を除いており、就業している者に限定している点に注意が必要である（図表 3-3-11）。

図表 3-3-11 労働経済白書におけるフリーターの定義と本分析におけるフリーターの範囲

15～34歳		男性	女性	
労働力状態	雇用形態	(未婚・既婚)	(未婚)	(既婚)
雇用者	パート・アルバイト	本分析において対象とするフリーターの範囲		
完全失業者	パート・アルバイト希望			
非労働力人口	就業意思がありパート・アルバイトを希望			

は、労働経済白書におけるフリーターの定義。

① フリーター（就業者）の抽出

本分析では「平成 16 年版労働経済白書」のフリーターの定義に準拠し、「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の従業員調査から以下の条件にあてはまる者をフリーターとして抽出した（図表 3-3-12）。その結果、114 サンプルがフリーター（就業者）として抽出された（図表 3-3-13）。

図表 3-3-12 フリーターの抽出条件

年齢	15 歳～34 歳
雇用形態	パートタイマー（短時間）及びパートタイマー（その他）
未婚・既婚	女性については配偶者のいない者

図表 3-3-13 フリーター（就業者）の抽出サンプル数

		配偶者あり	配偶者なし	計
15～34歳の従業員	男性			
	パートタイマー		28	28
	その他の雇用形態	641	767	1408
	合計	641	795	1436
女性	パートタイマー	119	86	205
	その他の雇用形態	387	1211	1598
	合計	506	1297	1803

はフリーター（就業者）の対象範囲

② フリーター（就業者）の属性

フリーターの属性について若年正社員（35歳未満の正社員）と比較すると、最終學歷については若年正社員では5割が大学であるのに対し、フリーターでは2割と少なくなっており、高校、専門学校・各種学校が比較的多くなっている（図表3-3-14）。

職種についてはフリーターでは若年正社員と同様に「事務の仕事」が過半数を超えているものの、比較的「サービスの仕事」や「販売の仕事」が多くなっており、「専門的な仕事」や「技術的な仕事」、「管理的な仕事」が少ないのが特徴となっている（図表3-3-15）。

年収については、若年正社員では「300～400万円未満」が最も多く、全体の8割が200万～500万円未満の範囲にあるのに対し、フリーターでは「100～150万円未満」が最も多くなっており、200万円未満の範囲に8割が集中している（図表3-3-16）。

週当たりの平均労働時間については、若年正社員は40～50時間未満に全体の6割以上が集中しているのに対し、フリーターでは若年正社員と同様に「40～45時間未満」が最も多くなっているものの、40時間未満でも6割を占めている（図表3-3-17）。

図表3-3-14 若年正社員とフリーターの最終學歷

(%)

	中学	高校	専修学校 ・各種学校	高専・短大	大学	大学院	合計
若年正社員	0.2	21.9	10.5	15.3	50.6	1.5	100.0
フリーター（就業者）	2.6	36.8	20.2	18.4	21.1	0.9	100.0
合計	1.7	34.4	9.6	13.1	40.4	0.9	100.0

（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。

図表3-3-15 若年正社員とフリーターの職種

(%)

	専門的な 仕事	技術的な 仕事	管理的な 仕事	事務の 仕事	販売の 仕事	サービスの 仕事	保安の 仕事
若年正社員	13.0	6.9	9.8	57.3	4.4	4.3	0.2
フリーター（就業者）	9.0	3.6	1.8	54.1	7.2	18.0	
合計	13.8	6.0	17.6	47.8	3.9	4.4	0.3
	運輸・通信 の仕事	技能工・生 産工程の 仕事	無回答	合計			
若年正社員	1.7	1.2	1.1	100.0			
フリーター（就業者）	1.8	3.6	0.9	100.0			
合計	2.4	2.0	1.8	100.0			

（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。

図表 3-3-16 若年正社員とフリーターの年収

(%)

	100万円未満	100～150万円未満	150～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満
若年正社員	0.1	2.3	5.8	28.7	34.5	18.5	7.4
フリーター（就業者）	16.7	44.7	21.9	11.4	4.4	0.9	—
合計	2.9	7.4	7.0	18.9	19.5	14.9	11.3
	600～700万円未満	700～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1500万円未満	1500万円以上	合計	
若年正社員	1.9	0.8	0.1	—	—	100.0	
フリーター（就業者）	—	—	—	—	—	100.0	
合計	7.3	5.3	4.2	1.3	0.1	100.0	

（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。

図表 3-3-17 若年正社員とフリーターの週平均労働時間

(%)

	20時間未満	20～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50時間以上	合計
若年正社員	1.8	1.3	1.5	12.5	34.4	32.9	15.6	100.0
フリーター（就業者）	7.9	17.5	13.2	21.9	22.8	12.3	4.4	100.0
合計	2.2	5.5	2.8	16.2	32.0	28.1	13.2	100.0

（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。

③ フリーターの就業行動

フリーターの就業行動について若年正社員とフリーターの現職に就いたきっかけの違いからみると、「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」「福利厚生が充実している」といった自分の生活にあった働き方の選択や福利厚生に関する項目等についてフリーターの回答が若年正社員を上回っている。一方で「自分のやりたい仕事ができる」「やりがいのある仕事」「雇用が安定している」「収入が安定している」といった仕事の内容や雇用の安定性に関する項目については若年正社員の回答がフリーターを上回っている（図表 3-3-18）。

過去 1 年間の能力開発の実施状況については、「特に行っていない」とする者がフリーターでは 6 割と若年正社員の 2 倍近くと多くなっており、能力開発に対する取り組みに大きな違いがあらわれている（図表 3-3-19）。

また、転職経験については若年正社員では転職経験がない者が 8 割以上であるのに対してフリーターでは約 5 割が転職を経験しており、大きな違いがみられる（図表 3-3-20）。

今後の転職の意向については現在の会社で働き続けたいかどうかについては若年正社員とフリーターで違いはみられないが、就業形態について他の就業形態に変わりたいとする意向を持つ者の割合が若年正社員に比べてフリーターで高くなっている（図表 3-3-21）。

図表 3-3-18 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	***
賃金が高い	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	***
能力に見合った仕事である	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なかったため	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。

図表 3-3-19 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。

図表 3-3-20 若年正社員とフリーターの転職経験

	転職経験あり		転職経験なし (%)	合計 (%)
	(%)	平均転職回数 (回)		
若年正社員	15.1	1.5	84.9	100.0
フリーター（就業者）	48.2	2.2	51.8	100.0
合計	32.7	2.1	67.3	100.0

(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。

図表 3-3-21 若年正社員とフリーターの転職意向

(%)

	別の会社で他の就業形態に変わりたい	現在の会社で他の就業形態に変わりたい	別の会社で現在の就業形態を続けたい	現在の会社で現在の就業形態を続けたい	独立して事業をやりたい
若年正社員	14.5	15.5	9.9	48.5	6.0
フリーター（就業者）	23.6	21.7	8.5	34.0	4.7
合計	11.3	15.3	6.5	56.0	5.1
	仕事はすっかりやめたい	その他	合計		
若年正社員	4.0	1.6	100.0		
フリーター（就業者）	2.8	4.7	100.0		
合計	3.5	1.7	100.0		

（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。

④ フリーターの仕事観及び仕事の満足感

フリーターの仕事観を若年正社員と比較すると、「非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ」について若年正社員と比べてフリーターは肯定的である者の割合が高くなっている。一方、仕事と生活のバランスについて「仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである」、人事制度について「年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ」「もっと成果を重視した処遇にするべきだ」、仕事の内容について「困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい」といった項目ではフリーターは若年正社員と比べて肯定的である者の割合が低くなっている（図表 3-3-22）。このことから、若年正社員では自らやりたい仕事を選び取り、自分の能力を高め、成果に応じて評価を受けることについて肯定的であるのに対し、同年代のフリーターではこうしたことに価値を見出していないことが読みとれる。

仕事をする上での満足感については、仕事全体ではフリーターは若年正社員と比べて満足が高くなっており、「休日・休暇」「仕事の量」「仕事と生活のバランス」「会社の将来性」等の項目で満足している割合が若年正社員より高くなっている。一方、「就業形態」「雇用の安定性」「自分に対する評価・処遇」については満足している割合が若年正社員より低くなっており、フリーター自身が今後も雇用され続けるか不安を抱きつつパートタイマーとして働いていることがわかる（図表 3-3-23）。

図表 3-3-22 若年正社員とフリーターの仕事観

(%)

	若年正社員	フリーター (就業者)	合計	
働かなくても暮らせるのなら定職につきたくない	35.4	36.8	33.5	
自分から仕事をとったら何も残らない	11.4	9.6	16.9	
仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない	29.2	22.8	26.3	
会社の人や仕事のつながりを離れて趣味や勉強会、社会活動を行うことが大切	49.5	43.9	47.9	*
出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい	19.6	21.1	18.0	**
困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい	58.1	46.4	53.8	***
自分の専門的知識・技能を発揮できる仕事をしたい	75.8	74.6	71.9	***
能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない	55.2	48.2	52.6	***
同じ会社で一生働きたい	28.3	21.1	37.9	***
長期雇用制度を維持するべきだ	37.9	38.6	46.9	**
年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ	42.5	29.0	38.0	***
もっと成果を重視した処遇にするべきだ	58.6	46.5	55.4	***
成果を短期的に反映させなくても長期的に反映させればよい	47.3	47.4	47.5	***
非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ	20.4	53.5	30.2	***
特定の人材を幹部候補生として早期に選抜・育成するべきだ	29.1	22.8	28.5	***
能力に応じて特定の人に仕事の偏りが生じてもよい	23.8	18.4	23.5	**
仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない	6.3	7.9	10.1	**
育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である	76.6	72.8	67.7	**
仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである	64.1	48.3	56.3	***
ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ	62.6	57.9	55.6	*

(注) 1) 表中の割合は、若年正社員、フリーターそれぞれ「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答を合計した数値である。

2) 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。

3) 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。

図表 3-3-23 若年正社員とフリーターの仕事の満足感

(%)

	若年正社員	フリーター (就業者)	合計	
仕事全体	38.8	45.6	41.7	*
個人の仕事の裁量	35.2	37.7	37.0	
賃金	20.4	22.8	21.4	
休日・休暇	46.9	65.8	49.1	***
仕事の内容	40.1	47.3	41.4	**
仕事の量	30.3	39.5	31.8	**
職位	32.7	28.9	31.9	**
職場の人間関係	50.4	54.4	47.5	***
研修・教育訓練の機会	18.9	14.0	16.7	***
昇進の見込み	12.8	7.0	12.6	***
雇用の安定性	36.1	22.0	31.0	***
あなたに対する評価・処遇	30.9	22.8	27.8	*
就業形態	58.8	28.9	48.3	***
仕事と生活のバランス	35.2	47.4	37.4	***
職場環境	41.4	48.3	40.7	
福利厚生	34.2	37.7	31.0	***
通勤時間	60.0	57.9	59.9	
会社の将来性	22.1	30.7	24.1	***
会社の社会的評価	32.9	37.8	34.3	***

(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。

4 おわりに

以上で、若年者の仕事の意識を中心に置きつつ、仕事に対する満足感や仕事・職場の変化、雇用管理制度との関係をみてきた。

その結果、若年者では他の年代と比べて、長期雇用に対するこだわりが強くなく、育児や介護等の家庭生活と両立できる働き方、ライフステージに応じた働き方に対する志向が比較的強く、仕事の内容や、専門能力を高めながら能力を発揮していきながら働くことに対するこだわりが強いことがわかった。若年者は他の年代と比べて現在の働き方について必ずしも強い不満を抱えていることはないものの、特に正規社員では仕事の量の増加や仕事で求められる能力や知識等が増加するなど職場環境は厳しくなっている。

こうした中、労働者の仕事に対する意識に沿った形で、労働者の意欲を引き出しつつ労働生産性を高めていくために、どのような雇用管理制度が求められているかをみてきた。どういった制度が若年者の働きがいや働きやすさを高めるのに有効であるかは必ずしも明確にはならなかったものの、年代と仕事に対する意識の違いが雇用管理制度に対する評価の違いとしてあらわれていることが確認できた。今後、個人の意識と雇用管理制度の利用状況、その結果としての満足感や労働生産性の関係について、実態を把握していくことが重要である。

また、フリーターと若年正社員との就業意識の違いについては、若年正社員では自分のやりたい

仕事ができる点ややりがいのある仕事ができる点といった自分の仕事内容や雇用や収入の安定といった長期的な視点から現職を選択しているのに対してフリーターでは勤務時間や勤務日数が選べることや通勤時間が短いこと、福利厚生が充実しているといった短期的な視点から現職を選択していることがわかった。さらにフリーターに対する企業による能力開発の実施が少なく、フリーター自身の自己啓発への取り組みも乏しい状況となっており、上記の短期的視点からの職業選択と相まって、転職を繰り返すこととなっており、他の就業形態へ変わりたいと考えているフリーターも多くなっている。

今後は、若年者全体の仕事の対する意識や働き方をより広範に捉えられるよう完全失業者や非労働力を含めたデータを収集し、働き方の選択理由等を調査した上で、採用を含めた企業の雇用管理のあり方、若年者の職場での処遇、求められる働き方等と企業業績や労働生産性の関係について検証していくことが重要であろう。