



労働政策研究報告書 No.72

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

大都市の若者の就業行動と移行過程

—包括的な移行支援にむけて—

労働政策研究・研修機構

大都市の若者の就業行動と移行過程

—包括的な移行支援にむけて—

独立行政法人労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

近年、フリーターやニート（若年無業者）の増加など、若者の教育から職業への移行行動の変化が社会的関心を集めている。これまで労働政策研究・研修機構は若者の就業についての調査分析を積み重ね、特に近年は移行が困難な若者についての調査をすすめてきた。

「普通の若者」を含んだ若者全体を射程とした調査研究は 2001 年 2 月の「若者のワークスタイル調査」が最後となっている。同調査から 5 年が経過し、大都市の若者の移行はドラスティックな変容を遂げた。それに伴って、研究の枠組みも変化しつつある。

近年の研究においては、就業・家庭・学校・ソーシャル・ネットワークなど、就業だけではない、包括的なアプローチの重要性が認識されている。現代の若者の状況を把握するために、若者の移行の実態がどのように変化しているのかについて包括的に検討し、今後の日本における移行支援政策について論じることが求められている。

こうした問題意識から、労働政策研究・研修機構では 2005 年度より「若者の包括的移行支援研究会」を設置し、研究を進めてきた。本報告書にさきだち、『就業構造基本調査』（2002 年）の再集計を元に、JILPT 資料シリーズ No.15 『若者の包括的な移行支援に関する予備的検討』を 2006 年夏にとりまとめている。

本報告書は、2006 年 2 月に実施した「第 2 回 若者のワークスタイル調査」の結果に基づき、若者の就業を中心とした移行過程を捉えることを心がけながら、包括的な移行のあり方について検討し、支援の可能性を探ったものである。

最近ようやく労働市場の状況は改善しつつあると言われているが、移行の不安定化がどんな帰結を日本社会にもたらすのかについて考察することの重要性はむしろ高まっている。本報告書は、若者の就業を中心とした移行過程をできるだけトータルに捉えることを心がけながら、この 5 年間の変化をスナップショットとして切り取った記録である。

本報告書がこの問題に関心のある方々の参考になれば幸いである。

2006 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣 <small>ほり ゆきえ</small>	労働政策研究・研修機構 研究員	序章1、2、3(2)、4 第2章、第3章、終章
小杉 礼子 <small>こすぎ れいこ</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章3(1)、第1章
久木元真吾 <small>くきもとしんご</small>	家計経済研究所 次席研究員	序章3(3)、第4章

「若者の包括的移行支援研究会」委員名簿

上西 充子	法政大学キャリアデザイン学部 助教授
久木元真吾	家計経済研究所 次席研究員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員

目 次

序章 問題設定と調査の概要	1
1. 研究の目的、背景	1
2. 調査の概要	3
3. 先行研究の検討	5
(1) 若者の教育から職業への移行に関する実証研究	5
(2) 若者と家族、住宅などの福祉に関する研究	8
(3) 若者のソーシャル・ネットワーク	9
4. 報告書の構成	10
第1章 教育から職業への移行の変容	14
1. はじめに	14
2. 若者の現在の就業状況	14
(1) 現在の就業状況	14
(2) 若者の典型就労・非典型就労の実態	16
(3) 年齢・学歴と就業状況の関係	21
(4) 家族形態と就業状況	27
3. 離学直後の就業状況	28
(1) 離学直後の就業状況	28
(2) 離学直後の就業と階層	30
4. これまでの就業経験とキャリアの類型化	33
(1) これまでの就業経験	33
(2) キャリアの類型化	34
(3) 性・学歴・年齢別のキャリア類型	36
5. 20歳代後半層(年長世代)のキャリア	39
(1) 20歳代後半の男性のキャリア	39
(2) 20歳代後半の女性のキャリア	42
6. 年長世代のキャリア別の特徴と意識	44
(1) キャリア類型別の特徴	44
(2) キャリアと意識	45
(3) キャリアと労働時間・収入	56
7. まとめ	58

第2章	フリーターへの経路	61
1.	はじめに	61
2.	フリーター経験者の属性	61
3.	フリーターになる理由	62
4.	フリーター経験	68
5.	まとめ	74
第3章	フリーターから正社員への離脱	77
1.	はじめに	77
2.	正社員になろうとした経験（離脱行動）の有無	77
3.	フリーターから正社員になるには	81
4.	フリーター離脱者の割合	84
5.	どうやってフリーターから正社員へ離脱するか	87
6.	本章の要約と提言	90
第4章	若者のソーシャル・ネットワークと就業・意識	94
1.	はじめに	94
2.	質問項目の設計	95
3.	相談ネットワークの状況	96
4.	相談ネットワークの広がり	102
5.	相談ネットワークの限定	110
6.	相談ネットワークと結婚に関する意識	113
7.	まとめ	119
終章	要約と政策提言	122
1.	本報告書の要約	122
2.	本稿の知見と政策提言	129
卷末資料		
	卷末資料	135
	単純集計表	142
	調査票「第2回 若者のワークスタイル調査」	149
	調査票「若者のワークスタイル調査」	157

序章 問題設定と調査の概要

1. 研究の目的、背景

本報告書は 2006 年 2 月にあらたに実施した「第 2 回 若者のワークスタイル調査」の結果に基づき、若者の移行を包括的に捉え、支援のあり方を探ることを目的としている。

1990 年代後半より、日本の若者の状況は大きく変化した。これまで国際的に見て低くおさえられていた若年失業率が上昇し、フリーターと呼ばれる若年のパート・アルバイト労働者やニートと呼ばれる若年無業者が増加した。

こうした現象に対して、当機構の前身である日本労働研究機構はいちはやく研究を開始し、調査分析を進めてきた。研究成果は『フリーターの意識と実態』(2000b)、『大都市の若者の就業行動と意識』(2001) などにとりまとめられてきたが、いずれの研究にも「若者の教育から職業への移行」が変化しているという問題意識が存在していた。

ヨーロッパではすでに若者の教育から職業への移行の変容が生じており、様々な政策も実施されていたため、その後諸外国の若者就業支援政策へ研究が広がった。イギリス、スウェーデン、ドイツ、アメリカなどの調査研究を行なうなかで、若者の移行の変容は就業だけではなく、様々な領域で起こっているという認識に基づいた「包括的移行支援」政策が行なわれていることを知るようになった。

大人になるということは、本来様々な変化を伴う。しかしこれまで日本社会では学校から職業への移行、すなわち正社員になることによって、生まれ育った家族から独立して家族形成できるだけの収入を獲得でき、また社員寮や社宅の存在によって住宅を得て、企業による年金や健康保険の提供によって社会保障の問題を、企業による教育訓練や長期の雇用保証によってキャリア形成の問題を回避することが可能になっていたと考えられる。つまり、これらの問題の多くは企業によって保障されていたのである。広井(2006)は、OECD の資料に基づき、人生前半に関係した社会保障給付費の国際比較を行なっているが、日本は若年者に対する社会保障給付費の割合がもっとも低い国として位置づけることができるという。この公的支援の手薄さを補ってきたのが、企業と家族であったと言えよう。宮本は、日本では職域福祉(企業福祉)・家族・公共事業および保護・規制そのものが福祉国家に代替してきたと把握している(宮本ほか 2003)。さらに、渋谷(2004)は「日本では〈人間としての権利〉を実質的に保証するものは、法的な市民権というよりも、労働市場における地位、つまり企業社会におけるその人の地位である」と端的に表現している。

したがって、「大人になる」際に生じる様々な問題について論じるとき、これまで日本においては教育から職業への移行に焦点をあてた枠組みで十分であった。しかし、フリーターなど不安定な就業状態にある若者の増加によって、教育から職業への移行の変容から派生する問題の大きさを日本社会は痛感することになった。こうした中で、どのような研究枠組みと支援が求められるのだろうか。

「大人になること」に関わる問題は、未婚化の進展や、まだ日本ではあまり顕在化していない若年ホームレス問題¹、年金や健康保険などの問題など多岐にわたっている。本報告書は、家族形成、住宅問題などにまで広がった、領域横断的問題として把握することを目指すものである。

また移行支援が、すべての若者を対象とすることも重要である。これまで学校を離れたあとの支援機関はきわめて限られてきた。2003年の「若者自立・挑戦プラン」によるジョブカフェの設置や日本版デュアルシステムなどは大きな意義があった。しかし現在の若者支援制度は、若者に対して働きかけをする機能はあまり備えていないため、利用者は高学歴者に偏る傾向があり、対象となるすべての若者を取り込むまでには機能していない。また正社員の長時間労働や離職率の高さなどの問題が示すように、正社員はフリーターに比べて様々な面で問題が希薄なのではなく、「地続きの問題」として捉える必要があるとも指摘されており(熊沢 2006)、フリーターだけを対象としては、移行問題の広がりをつまみきれないと考えられる。

本報告書では、教育から職業への移行を中心とし、家族形成、福祉、住居、ソーシャル・ネットワークなどにおいても展開される移行過程を視野に入れた研究枠組みに基づき、すべての若者に対してトータルに行なわれる支援を、「包括的移行支援」とさしあたり定義したい。

包括的移行支援の枠組みを適用することは、以下のようなメリットがあると考えられる。

第一に、移行問題を包括的に捉えることで、若者の教育から職業への移行問題が就業問題にとどまらず、様々な問題に波及していることを明確にすることができる。就業状態と家族形成、住宅などとの強い関連などが典型例であろう(以下の先行研究の検討を参照)。しかし就業は移行においてはもっとも重要な変数であるものの、その作用は一方向ではなく、就業以外の分野からの働きかけ(例えばソーシャル・ネットワーク)が結果的に就業につながることもあり、相互作用も想定される。

第二に、これまで十分に想定されてこなかった、就業以外の分野で特に問題を抱える若者層への支援がある。例えばホームレスの場合には、住所不定で仕事を得ることは困難であり、就業に先立ってまず住宅問題が解決される必要がある。就業以前の問題を抱える層にクローズアップすることが可能である。

第三に、すべての若者層を対象とすることで、移行過程の中で、正社員、失業、フリーターなど様々な状態を経験する層や、正社員でありながらも問題を抱える層を射程に入れることができる。のちの分析に見るように、ジグザグ化した移行を経験する若者や、長時間労働の若者は少なくない。

包括的に移行を捉えることは大変困難であり、本報告書だけでなしえる作業ではないが、本報告書はその第一段階として、まず若者の教育から職業への移行を2時点の比較に基づき検討し、さらに就業と他領域との関連について検討することとした。2時点のデータを用い

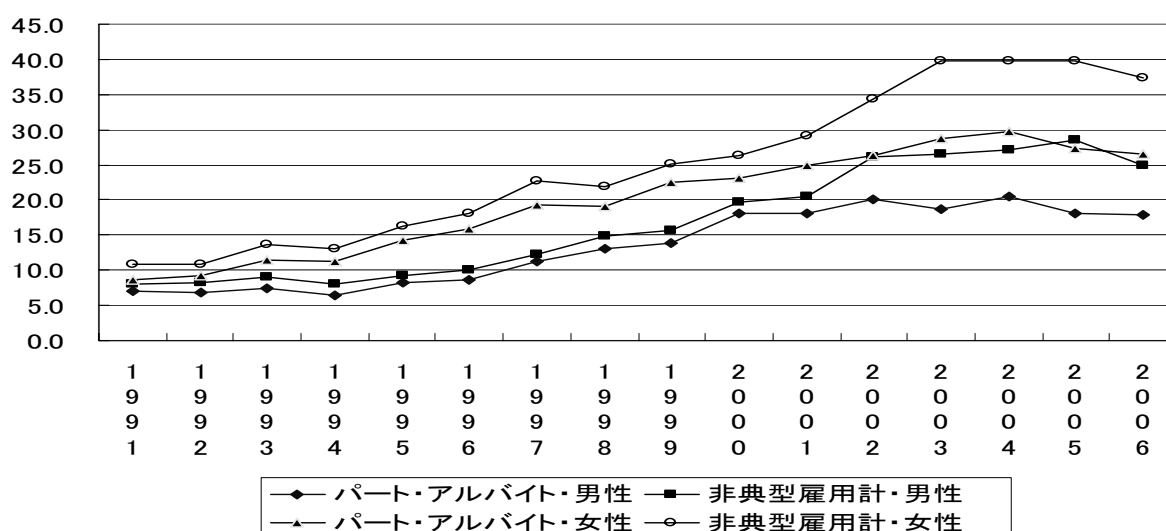
¹ 2005年7月11日の『朝日新聞』によれば、友人の家や漫画喫茶を転々とする若者に対して、日払いの請負アルバイトと寮の斡旋をするビジネスが成長しているという。

るのは、1時点だけの数値では、判断が難しい知見も少なくないからである。

本報告書では2つの調査を比較することを通じて、移行を多面的に捉えることを試みる。

次節で調査の概要について説明するが、その前に非典型雇用の変化の傾向をつかむため、総務省『労働力調査』を用いて、この間の15・24歳層の就業状況の推移を示そう（図表序-1）。2002年まではパート・アルバイトを含め非典型雇用が増加していたが、近年はパート・アルバイト比率が伸び悩み、かわりに派遣・契約などのその他の非典型雇用の割合が増加していることがうかがえる。しかし2006年はやや非典型雇用比率が停滞しており、雇用面から見ても景気の改善がうかがえる。

図表序-1 15・24歳層の就業状況（役員を除く雇用者に占める割合）



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」各年2月、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」1-3月

注：非農林業雇用者数（役員を除く）を100としたもの。

2. 調査の概要

本報告書は2つの調査の比較を通じて分析を進める。

「第1回 若者のワークスタイル調査」は2001年2月に実施された。調査対象者は東京都（島嶼除く）の18・29歳の若者のうち、正社員1000人、フリーター1000人の計2000人（正規課程の学生、専業主婦のぞく）を対象とした。

東京都の若者を調査対象としたのは、2001年当時、東京都の若者の就業状況は日本における先端的な事象であるため、日本全体の若者の動向を占う上で重要であると見なされていたためである。

対象者の選定には、住民基本台帳の閲覧が困難なことから、確率比例抽出法に基づくエリ

アサンプリングを行なった。まず各地点の人口に比例した確率を与えて地点を抽出し、抽出された地点から、母集団の構成比と標本が同じになるように同数の対象者を抽出する手法である。すなわち、東京都の該当年齢の若者がひとつの名簿に掲載されているとみなし、これらに通し番号をつけたと仮定して、無作為に 100 地点を選び出す。

さらに、選び出された地点において調査員が時計と反対周りに 2 軒のインターバルをおいた家庭を訪問し(同一世帯から複数の対象者は選ばれない)、現地にて調査への協力を依頼し、協力が得られるまで訪問を続け、性別・年齢に層化された母集団を反映するように(本調査の場合には性別と 18-19 歳層、20 代前半層、20 代後半層に層化されている)、20 標本を抽出した。したがって回収率は測定されない。

「第 1 回 若者のワークスタイル調査」では、これを「就業構造基本調査」(1997)の就業状態と「国勢調査」(1995)に基づき、実際の性別・年齢別に層化された正社員とフリーターの出現数に合うようにウェイトバックして分析した。

「第 2 回 若者のワークスタイル調査」は 2006 年 2 月に実施された。調査対象者は東京都(島嶼除く)の 18-29 歳の若者計 2000 人(正規課程の学生、専業主婦を除く)を対象とした。第 1 回調査とは異なり、ウェイトバックは行っていない。対象者の選定は、第 1 回調査と全く同じ手法を用いている。

したがって、第 1 回調査と第 2 回調査を比較する際には、「正社員」と「フリーター」をそれぞれカテゴリーとして比較することは一定程度可能であるが、若者全体の母集団の中での割合を推定する際には、第 1 回調査のウェイトバックの根拠となった 1997 年の「就業構造基本調査」1995 年「国勢調査」の特性のため、第 1 回調査の正社員比率がやや高く出ている可能性があることに注意する必要がある。これらの調査実施手順の違いに注意しながら、以下では分析を進めていく。

本報告書で用いる 2 つの調査の対象者概要を図表序-2、3 に示した。

2001 年から 2006 年にかけて大学の進学率は上昇したが、2006 年の調査対象者の学歴が 2001 年調査よりも全体として低くなっており、特に 20 代前半層の大学進学率が低い。したがって 2 つの調査を比較する際には、全体の分析に調査対象の差が及ぼす影響に留意し、性別・学歴ごとの分析を重視すべきである。

図表序－２ 2006年調査対象者の概要（最後に在学した学校別、中退者も含む）

		中学	高校	専門・ 各種学	短大	高専	大学	大学院	その他	合計	N
男性	18-19歳	6.1	87.8	4.3	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	100.0	115
	20-24歳	3.7	43.1	23.5	1.2	1.5	26.7	0.0	0.2	100.0	404
	25-29歳	1.9	32.6	22.9	1.2	1.9	37.0	2.3	0.2	100.0	519
	計	3.1	42.8	21.1	1.1	1.7	28.9	1.2	0.2	100.0	1038
女性	18-19歳	6.3	84.7	8.1	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0	111
	20-24歳	1.3	34.2	23.6	18.8	0.8	21.0	0.0	0.3	100.0	377
	25-29歳	1.5	23.2	25.1	19.6	0.8	27.6	2.1	0.0	100.0	474
	計	2.0	34.6	22.6	17.0	0.8	21.8	1.0	0.1	100.0	962

図表序－３ 2001年調査対象者の概要（最後に在学した学校別、中退者も含む）

		中学	高校	専門・ 各種	短大	高専	大学	大学院	予備校	その他	無回答	合計
男性	18-19歳	1.7	23.2	25.1	2.5	1.3	46.1	0.0	0.1	0.0	0.0	100.0
	20-24歳	2.6	20.6	18.5	0.6	1.4	53.0	3.2	0.0	0.0	0.0	100.0
	25-29歳	2.5	30.4	25.4	0.8	0.7	37.9	2.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	計	2.5	25.3	22.5	0.9	1.1	45.3	2.4	0.0	0.0	0.0	100.0
女性	18-19歳	0.1	17.4	21.4	21.3	0.1	38.2	0.0	1.4	0.0	0.0	100.0
	20-24歳	0.7	19.4	22.6	21.0	0.5	34.3	1.0	0.0	0.5	0.0	100.0
	25-29歳	0.2	35.5	22.0	20.6	0.1	20.4	0.5	0.0	0.4	0.4	100.0
	計	0.4	26.2	22.2	20.8	0.3	28.7	0.6	0.2	0.4	0.2	100.0

3. 先行研究の検討

本研究に関わる領域は若者と就業、家族、住宅、福祉など、膨大かつ多岐にわたっている。本稿では先行研究の中でも、特に若者の移行に焦点をあてた研究に限って、（１）教育から職業への移行、（２）若者と家族、住宅などの福祉に関する研究、（３）若者のソーシャル・ネットワーク、についてレビューする。

（１）若者の教育から職業への移行に関する実証研究

2001年、「第1回若者ワークスタイル調査」を企画した時代、経済の閉塞状況が続く中で15-24歳の失業率は9%を超える高い状況が続いていた。当時の議論は、若者において特徴的な自発的失業の多さや早期離職傾向に注目したものが多く、「フリーター問題」はそうした若者の就業意識の問題として語られることが多かった。

「第1回若者ワークスタイル調査」は、学校を離れる時点からの就業・職業キャリアの実態とその背後にある意識の実態を明らかにしようというものだった。「フリーター」に焦点を当て、誰がなぜフリーターになり、またフリーターとしてどのような職業経験をし、さらに、どうその状況から離脱しているのかの実態把握に努めた。「やむを得ず」あるいは「モラトリアム」期間としてフリーターになるが「やりたいこと」に関わる職業経験はほとんど得られていないこと、労働時間は正社員に近いが賃金は大幅に低く、その損な立場や年齢的な限界からフリーターを離脱しようとするものも多いこと、さらに、フリーター期間が長いほどそ

の離脱は難しくフリーターになった後のキャリア形成には大きな問題があること、などが明らかになった。

90年代初めまで、我が国においては、学校から職業生活への移行は、失業を経験することのないスムーズなものだった。新規学卒採用を採用の基本とする日本型の雇用慣行の下で、学校卒業と同時に安定的な雇用が当然得られると考えられてきた。第1回調査の結果は、その移行の形が大きく変わり、卒業直後に正社員ではなくフリーターになる者が少なからずいること、そして、その経路にはキャリア形成上の大きな問題があることを明らかにした。そして、そこから、一方ではフリーターの実態について適切な情報提供を行って、若者が不利な選択をすることを回避させること、また、フリーターになった場合のキャリア形成支援（そこでの労働の正当な評価や職業能力開発の機会の充実、正社員への移行経路の整備）などの政策提案を行った（日本労働研究機構、2001）。

社会的視点からフリーター問題に迫る実証研究は、この前後に集中して公表された。まず、高校卒業後の職業への移行がスムーズに進まなくなり「高卒無業者」が増加する事態に注目した研究に、荻谷他（1997）、日本労働研究機構（2000a）、耳塚他（2000）などがある。これらは学校への聞き取りや生徒への質問紙調査からなる調査で、「無業」にいたる生徒の進路選択の背景には、学校進路指導における「実績関係」などの日本型の斡旋の仕組みがあることなど、学校教育の問題としての議論が展開された。後に行われる統計分析では、フリーター・無業者には高等教育卒業者は少なく、高校卒業・高校中退の者が多いことが指摘されるが（小杉編 2002、小杉 2004、労働政策研究・研修機構 2005）、高校教育の視点からのフリーター問題へのアプローチは早かった。この当時の議論での「無業」は「学校基本調査」の上での就職でも進学でもない進路を「無業」と分類しているところから使用されてきた言葉であり、卒業後にフリーターになると認識されていた。あるいは、学校現場では卒業後就職も進学もしない状態を「フリーター」と呼んでおり、ほぼ同義で使われていた。

一方で、フリーターの実態に迫るためのインタビュー調査もこの頃から少なからず実施されている。「第1回ワークスタイル調査」と連動して日本労働研究機構が取り組んだモニターとして募集したフリーターへのインタビュー調査（2000b）、さらに対象をほとんど就業していない無業の若者へ広げた労働政策研究・研修機構（2005 前出）調査、社会的に不利な立場の若者の実態にせまった部落解放・人権研究所（2004）、高校在学中からの縦断的調査でもある乾編（2006）など、それぞれ、個人の成育歴にさかのぼり、家族背景、学校歴、その社会関係を丹念に聞き取る調査で、どの段階で学校を離れたかで背景要因が大きく異なること、親の経済状況・社会階層、そこからくる文化的要因の影響も大きく、社会的排除の問題として把握すべきことなどの指摘がされている。

フリーターになる若者の社会的背景については、「第1回ワークスタイル調査」においても検討し、学卒直後の正社員率に、若い世代ほど父親の職業や学歴、生家の豊かさが影響していることを指摘した。

一方、フリーターの量的把握は、『労働白書』（1991）以来、「就業構造基本調査」および「労働力調査」を用いて『労働経済白書』が継続的に行っており、最新版（2005）では、2003年の217万人に対して213万人と増加の趨勢が止ったことを示唆している²。

また、フリーターの就労実態については、「第1回ワークスタイル調査」のほか、リクルートワークス研究所（2001）の独自調査、小杉編（2002）における「就業構造基本調査」からの分析結果があるが、ほぼ前述の「損な働き方」が裏付けられている。

フリーターから正社員への移動実態を探る調査もある。まず、厚生労働省「雇用管理調査」（2001）は企業に対して正社員採用にあたってフリーター経験の評価を問うているが、これをマイナスに評価する企業が3割に達することを明らかにした。同調査では継続してこの質問をしているが、ほとんど変化のないまま推移している。また、内閣府（2001前出）では、「労働力調査」を用いて、若年者において非正規社員を辞めた後に正社員に採用される比率が減少していることを示した。これに対して、2006年3月に公表されたの「労働力調査・詳細集計」は、2005年には非正社員から正社員への移動が拡大したことを示しており、最近になって正社員への移行が増えた可能性がある。

フリーターから正社員への経路の特徴を企業の実態調査から明らかにした調査も蓄積されてきた。まず、東京都産業労働局（2002）はアルバイトから正社員に内部登用を行っている企業の事例を紹介しその拡大が重要だと指摘した。連合総研（2004）は「未経験者歓迎」の求人広告を出している企業を対象にした「未経験者採用」および「内部登用」のアンケート調査およびヒアリング調査で、正社員として採用されているのはフリーター経験3年未満の場合が多いし、内部登用は1年以内に決定されていることなどを明らかにした。労働政策研究・研修機構（2005）は、「第2新卒（学卒3年以内の者）」を採用する企業は多いが、採用されている者の中に、他企業の正社員経験のない第2新卒（＝フリーター経験しかない者）は16%しかいないと指摘する。フリーターから正社員への経路は存在し、拡大している可能性もあるが、その経路に乗れる者と乗れない者がいることが考えられる。

さて、就業しないという意味での「無業」が強く意識されるようになったのは、移行の国際比較研究において紹介された労働市場に参加しない「ニート」の議論を経てである（日本労働研究機構 2003、小杉・堀 2003、玄田・曲沼 2004）。実態調査としては「就業構造基本調査」に基づく把握を内閣府（2005a）、労働政策研究研修機構（2005前出）、内閣府（2005b）がある。さらに、ニート議論は「社会的引きこもり」の議論と重なり、精神医学や心理学からのアプローチ（斎藤 2005、白井編 2005）あるいは、支援の現場からの発信も活発になった（工藤 2005）。個人と向き合う立場の人からの発信は、個人の行動を変えることで現状を乗り越えようとするのが支援の中心であることから、意識に注目した議論が中心になっている。若者の就業問題は、社会の構造的な問題としての側面と個人の意識問題の側面との間を

² 内閣府（2003）では、フリーター数を417万人とするが、これは定義が異なる。

行き来する両面性のある課題である。政策立案にあたっては、その両面への対応が議論される必要があるだろう。

政策の上では、2003年に「若者自立・挑戦プラン」が省庁横断的な視点をもって立案され、若者の就業への移行は政府を挙げて支援する問題となった。2000年の初めごろまでは、若者対象の政策と言えはその就業意識の啓発に力点があったものが、この自立挑戦プランでは「若者はチャンスに恵まれていない」という認識が示され、職業相談の充実や能力開発の仕組みの拡充に加えて、雇用機会拡大のための産業界への働きかけも政策群に含まれている。

そして、昨今、状況は一変した。景気は持続的な拡大をつづけ戦後最長になろうかとしている。大学卒業予定者への求人は大幅に増加し、売り手市場化が進行し、最近ではむしろ企業側が新卒の確保がままならず人材確保に苦しんでいるという。われわれが第1回目の「若者ワークスタイル調査」を実施した2001年と比べれば、フリーター・若年無業者支援の政策は本格化したし、経済状況も様変わりした。

では、若者たちの就業への移行過程は変わったのか。好転する経済情勢の中で、多くの若者たちがかつてのようなスムーズな移行経路に乗るようになったのか。フリーターは労働条件の悪い、損な働き方ではなくなったのか。小杉（2005）は、景気回復下にも残される若者の就業問題として、社会に不利な若者がフリーター・無業者として残される形での格差の拡大、卒業時の就職環境の悪さを引きずる団塊ジュニア世代の世代問題、選択の先延ばしで進学してきた大卒者の就職問題の3つを指摘したが、果たして、景気回復や就業支援政策の恩恵は若者たちのどの範囲に及んでいるのだろうか。

こうした変化についても、本報告書では分析を加えていく。

（2）若者と家族、住宅などの福祉に関する研究

すでに述べたように、これまで日本社会においては、学校から職業へスムーズに移行することによって、家族、住宅、福祉などの問題も同時に解決されてきた。この分野でもっとも参照されるのが、親元での同居が若者の移行を妨げていると批判する「パラサイトシングル」論（山田1999）である。

けれどもこうした問題設定は、スムーズな移行状態にない若者層の増加の中では、3つの点で疑問が指摘できる。

第一に、パラサイトシングル論はかつてはあてはまったのかもしれないが、現在はあてはまらず、時代の制約を受けているのではないかという点である。坂本・北村（2004）は、両親のもとで優雅な生活を送る「パラサイトシングル」像は変容しつつあり、親同居未婚者の生活がかつてほど楽ではなくなっていることを指摘し、親との同居が自立を妨げるという認識に疑義を投げかけている。

第二に、日本社会においてはヨーロッパ諸国とは異なり、住宅手当や寮・社宅などの利用は企業から支給される場合を除くと、公的にはほとんど存在しておらず、若者が利用できる

公的支援はきわめて限られてきたという背景は無視できないのではないかという点である。そもそも豊かな親との同居に焦点を当てたパラサイトシングルという問題設定は、宮本（2004）が指摘するように日本特有と言ってよい。諸外国における若者と住宅問題の焦点は、豊かでない家庭から生じるヤングホームレスである。

岩田（2006）は、日本では親との同居率が高いだけでなく、非正規雇用であっても中高年層よりも仕事がみつきやすいことが若者のホームレス化を防いでいることを指摘しながらも、生育家族の貧困化や若者向け労働住宅（職場が提供する住宅）の出現などは、これまでの日本のホームレスが労働住宅を主な供給源としていたことを考えると、ヤングホームレスが路上にあらわれる可能性は否定できないと述べる³。ヤングホームレスの支援については本稿の範囲を超えているものの、今後若者と住宅問題が重要な課題として浮上してくる可能性を指摘しておきたい。

第三に、性別によってその要因や状況は違うであろうが、男女とも不安定な立場にあると結婚しにくい状況をどう考えるのかという点である。

生育家族から結婚家族への移行についての研究として代表的な研究として、樋口・酒井（2004）らの研究がある。樋口・酒井はパネル調査を通じて女性の結婚について検討しているが、正社員と比較して、女性フリーター経験者の有配偶率が低いことが見出されている。男性については、労働政策研究・研修機構（2005）の『就業構造基本調査』特別集計によると、男性で正社員の方が非典型雇用よりも有配偶率が高いだけでなく、個人年収でも、年収が高いほど有配偶率が高くなっている。

以上のように、学校から職業へスムーズに移行でき、同時に様々な問題が解決されるとの前提から、スムーズに移行できない状態を経験する若者層においては何が起こっているのかという問題設定による分析が求められるのである。そこで本稿は、移行状態と家族形成などの領域横断的問題を含めた分析を行なうことにする。

（3）若者のソーシャル・ネットワーク

若者の移行過程に「包括的に」注目するという本書の観点から、ここで注目するのは若者のソーシャル・ネットワークである。ソーシャル・ネットワークは、若者の生活全般を就業や仕事とは別の形で浮かび上がらせているといえ、「包括性」を意識した着眼点の一つとなりうるものだと考えられる。

若者の移行過程への関心と、ソーシャル・ネットワークへの注目を結びつけて考察する試みは、必ずしも多くなされてきたとはいえない。ソーシャル・ネットワークに関しては、都市社会学や高齢者研究などを中心に多彩な実証研究が蓄積されているが、若者に特に着目し

³ なお岩田によれば、ホームレス自立支援は、施設で就業支援を受けたホームレスが就労し、施設をでて住宅に住むというステップアップ方式から、まず住宅を提供するというハウジング・ファーストが注目されているという。これはアパートへの直接誘導策であり、地域生活移行事業と呼ばれている。

たものや、さらにその就業との関わりを主題化した例は決して多くなかったといえる。若者の友人関係への注目も新しいものではないが、それはネットワークのあり方への関心というよりは、むしろ友人関係の質やコミュニケーションのあり方への関心に由来するものが中心であり、2006年に出た新しい成果（浅野編 2006；岩田他編 2006）も、その流れに位置づけられよう。

若者の移行過程への関心と、ソーシャル・ネットワークへの注目が結びつくのは、いわゆるフリーターやニートへの関心が高まってからのことであり、例えば玄田・曲沼（2004：44-48）では、「ニート」に困ったことの相談相手をたずねた調査結果が示されている。沖田（2004）・堀（2004）・内田（2005）は移行期に困難に直面した若者や「社会的排除」層の若者への聞き取りに基づいた研究であり、樋口（2005）・堀（2006）・内田（2006）は計量的な調査データに基づいてソーシャル・ネットワークと若者の進路・就業の関係を検討している。

しかし、典型雇用の若者と非典型雇用の若者の間でのソーシャル・ネットワークの比較など、若者の就業状況とソーシャル・ネットワークの状況の間の関連を直接主題化しているものは、決して多くない。以上の諸研究の中では、高校生への調査データからフリーターを高卒後の進路として展望する層の人間関係を分析している内田（2006）は、そうした観点に近い貴重な例である。しかしそこでのデータは高校生を対象としているため、既に学校を離れた者に関して、就業状況とソーシャル・ネットワークの関連を扱うことは今なお課題として残されているといえる。そこで第4章では、本調査のデータを用いて、現在の就業状況とソーシャル・ネットワークの関連について分析を試みることにする。

4. 報告書の構成

以上から、「若者が大人になること」が困難さを増していることが予想されるが、その困難さはどのように起こっているのだろうか。若者自立・挑戦プランなどの就業支援は近年充実しつつあるものの、就業以外の領域についてはどのように移行が進んでいるのだろうか。また景気回復期の若者の移行の様態は変化しつつあるだろうが、どのような変化を遂げているのだろうか。

報告書は、就業を中心に住居や家族形成にまで広げて、すべての若者の移行をできるだけ包括的に把握すること、不安定な移行状態にあるフリーターに焦点づけて、フリーター経験の変化についてすくいあげること、さらに若者の生きる“世界”をソーシャル・ネットワークから包括的に捉えること、の3つの分析から構成されている。

第1章では、すべての若者層を対象として、若者の教育から職業への移行パターンを中心に、移行パターンによる住居や家族形成の意向の相違についても分析を行なう。

第2章、第3章ではフリーターを取り上げ、第2章ではフリーター経験について、第3章ではフリーターから正社員への離脱について論じる。

第4章では、相談ネットワークから捉えた、若者のソーシャル・ネットワークについて検討され、正社員と非典型雇用者が生きる“世界”の差異が浮き彫りにされる。

終章では、本報告書の要約と政策提言が示される。

参考文献

浅野智彦編，2006，『検証・若者の変貌——失われた10年の後に』勁草書房。

乾彰夫編，2006，『18歳の今を生き抜く——高卒1年目の選択』青木書店。

岩田考・羽渕一代・菊池裕生・苫米地伸編，2006，『若者たちのコミュニケーション・サバイバル——親密さのゆくえ』恒星社厚生閣。

岩田正美，2006，「バスに鍵はかかってしまったか？」『思想』983，岩波書店，135-152。

内田龍史，2005，「強い紐帯の弱さと強さ」部落解放・人権問題研究所編『排除される若者たち』解放出版社，178-199。

内田龍史，2006，「進路分化とモデル・ジェンダー・ネットワーク」部落解放・人権問題研究所編『フリーター選択の構造と過程』部落解放・人権問題研究所，117-124。

沖田敏恵，2004，「ソーシャル・ネットワークと移行」労働政策研究・研修機構編『移行の危機にある若者の実像』労働政策研究・研修機構，186-211。

荻谷剛彦他，1997，「進路未決定の構造——高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』37: 45-76。

工藤啓，2005，『「ニート」支援マニュアル』PHP研究所。

熊沢誠，2006，『若者が働くとき——「使い捨てられ」もせず「燃えつき」もせず』ミネルヴァ書房。

玄田有史・曲沼美恵，2004，『ニート——フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎。

厚生労働省，2001，『雇用管理調査』。

厚生労働省，2005，『労働経済白書』。

小杉礼子編著，2002，『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構。

小杉礼子・堀有喜衣，2003，「学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果——日本におけるNEET問題の所在と対応」JILディスカッションペーパー。

小杉礼子，2004，「若年無業者増加の実態と背景——学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』Vol.533。

小杉礼子，2005，「(経済教室) 就職の仕組み柔軟に」『日本経済新聞』2005年4月14日朝刊。

斎藤環，2005，『「負けた」教の信者たち——ニート・ひきこもり社会論』中公新書ラクレ。

坂本和靖・北村行伸，2004，「優雅なパラサイト・シングル像が変容」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社，87-115。

- 渋谷望, 2004, 『魂の労働』 青土社.
- 白井利明編, 2005, 『迷走する若者のアイデンティティ——フリーター、パラサイト・シングル、ニート、ひきこもり』 ゆまに書房.
- 東京都産業労働局, 2002, 『フリーターは日本の人材育成を損なうか』.
- 内閣府, 2003, 『国民生活白書』.
- 内閣府・青少年の就労に関する研究会, 2005a, 『若年無業者に関する調査（中間報告）』.
- 内閣府・青少年の就労に関する研究会, 2005b, 『青少年の就労に関する研究調査』.
- 内閣府・若者の包括的な自立支援方策に関する検討会, 2005a, 『若者の包括的な自立支援方策に関する検討会報告』.
- 内閣府・若者の包括的な自立支援方策に関する検討会, 2005b, 『青少年の社会的自立に関する意識調査』.
- 日本労働研究機構, 2000a, 『進路決定をめぐる高校生の意識と行動——高卒「フリーター」増加の実態と背景』 調査研究報告書 No.138.
- 日本労働研究機構, 2000b, 『フリーターの意識と実態——97 人へのヒアリング調査結果より』 調査研究報告書 No.136.
- 日本労働研究機構, 2001, 「大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感」 調査研究報告書 No.138.
- 日本労働研究機構, 2003, 『諸外国の若者就業支援政策の展開——イギリスとスウェーデンを中心に』 資料シリーズ No.131.
- 樋口明彦, 2005, 「社会的ネットワークから見たフリーターの規定要因」 太郎丸博編『フリーター調査 報告書』 大阪大学人間科学研究科理論社会学研究分野, 51-60.
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編, 2004, 『女性たちの平成不況』 日本経済新聞社.
- 樋口美雄・酒井正, 2004, 「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』 日本経済新聞社, 57-85.
- 広井良典, 2006, 『持続可能な福祉社会』 ちくま新書.
- (社) 部落解放・人権研究所, 2004, 『社会的に不利な立場に置かれたフリーター——その実情と包括的支援を求めて』.
- 堀有喜衣, 2004, 「無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題」 『日本労働研究雑誌』 533: 38-48.
- 堀有喜衣, 2006, 「若者のソーシャル・ネットワークの構造と機能」 『自治体学研究』 92: 22-27.
- 耳塚寛明他, 2000, 『高卒無業者の教育社会学的研究』 科学研究費補助金成果報告書.
- 宮本太郎・イトペング・埋橋孝文, 2003, 「日本型福祉国家の位置と動態」, エスピン・アンデルセン編『転換期の福祉国家』 早稲田大学出版部.
- 宮本みち子, 2004, 『若者が社会的弱者に転落する』 洋泉社新書.
- 宮本みち子, 2005, 『ポスト青年期と親子戦略』 勁草書房.

- 山田昌弘, 1999, 『パラサイト・シングル時代』ちくま新書.
- リクルートワークス研究所, 2001, 『非典型雇用労働者調査 2001 フリーター編』.
- (財) 連合総合生活開発研究所, 2004, 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』.
- 労働省, 1991, 『労働白書』.
- 労働政策研究・研修機構, 2004, 『移行の危機にある若者の実像——無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告)』労働政策研究報告書 No.6.
- 労働政策研究・研修機構, 2005a, 『若者就業支援の現状と課題——イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から』労働政策研究報告書 No.35.
- 労働政策研究・研修機構, 2005b, 『第2新卒者の採用実態調査』調査シリーズ No.3.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『若者の包括的な移行支援に関する予備的検討』資料シリーズ No.15.
- 若者自立・挑戦戦略会議, 2003, 『若者自立・挑戦プラン』.

第1章 教育から職業への移行の変容

1. はじめに

本章のねらいは、序章で述べた問題意識に従い、経済環境や政策的対応が変わる中で、大都市の若者たちの就業への移行がこれまでとはどのように変わったのかについて、新たに行なった第2回「若者ワークスタイル調査」の結果を用いて明らかにすることである。また、その上で、今後に残された若者キャリア形成支援の課題は何かを考える。分析は次の手順で行う。

- ①現在の大都市の若者の就業状況が、2001年の状況と比べてどのように変わったかを明らかにする。この際、正社員（典型就業）とそれ以外の形態での働き方（非典型就業）の比較から把握する。
- ②離学時の就業状況が2001年調査結果に比べてどのように変わったかを明らかにする。
- ③離学時からの移行の経路を明らかにし類型化する。さらに、それが2001年と比べてどのように変わったかを明らかにする。
- ④20歳代後半の若者（年長世代）に注目して、その移行経路を詳細に検討する。特に、非典型就業と典型就業間の移動実態を明らかにする。
- ⑤年長世代のキャリアについて意識や収入などから評価を試み、キャリア形成上の課題を検討する。
- ⑥キャリア形成の現状を踏まえて、今後の若者就業支援政策のあり方を検討する。

2. 若者の現在の就業状況

(1) 現在の就業状況

調査対象は学生でも専業主婦でもない18・29歳の若者だが、現在（調査時点の最近1週間）、ほとんどが就業している。就業形態別には、正社員が約半数を占めており、最も多い。正社員以外の働き方では、アルバイト・パートが約3割を占める。これに契約社員や派遣社員を含めると女性では46.5%に達し、正社員より多い（図表1-1）。男性ではそこまで達しないものやはり正社員以外の雇用者は3分の1を超えている。

一方、働いていない者は5%程度にとどまった。うち約半数は「無職で仕事を探している」者であり、「失業者」といいだろう。無職の者については、自由回答欄を設け状況を具体的に記載してもらった。表の下段はこの回答を分類・整理したものだが、「何もしていない」無職者が1.3%とこの中では多かった。進学準備や資格試験の準備で勉強をしている者はあわせて1%程度である。この調査で把握できた無業者はわずかであり、これ以上の詳細な分析はできない。

さて、では5年前の2001年に比べるとどう変化したのか。2001年調査は学生や専業主婦

が含まれているので、これを除いた時の就業状況の分布を図表の右欄に示した。この結果と今回調査結果を比較すると、正社員の減少とアルバイト・パートの増加が著しい。以降、随時 2001 年調査結果と比較するが、図表が煩雑になるのを避けるため、今後、比較結果は、構成比に大きな変化（構成比 10%ポイント以上の変化）があった場合に表中の数字を斜体にすることで示すことにする（太字が増加、下線が減少）。なお、ここで用いる 2001 年調査結果は、今回の分析にあわせて再集計したものであり、詳細は巻末資料に掲載している。

図表 1 - 1 現在(調査時点の最近 1 週間)の就業状況

	単位;%、太字は実数			単位;%
	男女計	男性	女性	
合計	2000 100.0	1038 100.0	962 100.0	2001調査・男女計
正社員	<u>49.3</u>	<u>53.7</u>	<u>44.5</u>	67.9
公務員	1.5	1.4	1.6	3.6
契約社員・嘱託	5.1	4.1	6.1	3.1
派遣社員	4.0	2.4	5.6	2.0
アルバイト・パート	30.5	26.5	34.8	14.8
自営業・自由業	2.0	3.3	0.5	2.5
家族従業者	2.5	3.5	1.4	4.0
見習い・その他の就業	0.3	0.3	0.2	
無職計	4.8	4.5	5.1	無職 2.2
無職で仕事を探している	2.3	2.5	2.1	
無職で何もしていない	1.3	1.2	1.4	
(内訳)				
家事・結婚準備	0.2	0.0	0.4	
在学(夜間等)	0.1	0.1	0.1	
無職で進学準備	0.5	0.6	0.3	
無職で資格試験等準備	0.4	0.2	0.5	
内定	0.2	0.0	0.3	
無回答	0.3	0.3	0.2	

注)斜体下線は 2001 年調査の構成比に比べて 10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。

なお、ここで比較している 2001 年調査結果は、今回の分析に対応した形に再集計したものであり、詳細は巻末資料の図表 1 を参照のこと。

2001 年から 2006 年の 5 年間の若者の就業形態の変化は、大規模な全国統計である総務省「労働力調査」でも確かめられる。われわれの調査と調査時期に近い 2006 年 1～3 月の詳細集計と、2001 年 2 月の「労働力調査特別調査」から、15-24 歳層での労働力人口（在学中を除く）に占める正社員の比率を見ると、2001 年の 64%から 06 年の 57%と大幅に低下している。全国で起こったこうした変化が東京都内で実施したわれわれの調査でも観察されたとういことである。ただし、われわれの調査のほうが低下の幅は大きい¹。

¹ 2001 年の「若者ワークスタイル調査」において、専業主婦と学生を除いた時の正社員・公務員比率は 71.5%、アルバイト・パート比率は 14.8%であり、正社員の減少幅は 20%程度と大きい。「労働力調査」での構成比変化と異なるのは、第一に、「労働力調査」が全国集計であるのに対して本調査は東京のみを対象としていること、第二に、2001 年調査の設計上の問題があることが考えられる。すなわち、2001 年調査は、「フリーター」と「非フリーター」をそれぞれ 1000 サンプルずつ抽出した調査であり、分析時に、東京都における年齢・性別のアルバイト・パート比率を別の調査から求めてこれに従って復元する手法を用いた。そこで参照したのが、1997 年の「就業構造基本調査」、1995 年の「国勢調査」であるが、これらの調査時点が「ワークスタイル調査」より古いことから、正社員比率

(2) 若者の典型就業・非典型就業の実態

次に、正社員とそれ以外の働き方の諸条件の違いについて検討する。なお、以下では、正社員及び公務員を典型的な就業形態、それ以外の働き方を非典型的な就業形態という捉え方から、「典型就業」「非典型就業」という表現を随時用いる。

図表 1 - 2 現職就業職種 (就業形態別)

		単位: %、太字は実数				
		正社員(公 務含む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣	自営・家 業	合計
男性	専門・技術的な仕事	30.8	12.0	29.4	25.7	25.0
	管理的な仕事	1.2	0.0	0.0	0.0	0.7
	事務の仕事	8.2	2.9	8.8	1.4	6.3
	販売の仕事	21.7	29.5	8.8	21.4	22.9
	サービスの仕事	13.1	32.0	16.2	12.9	18.5
	生産工程・建設の仕事	15.2	9.8	16.2	32.9	15.0
	運輸・通信・保安の仕事	8.7	12.4	19.1	1.4	9.9
	その他	0.9	0.7	0.0	4.3	1.0
	無回答	0.2	0.7	1.5	0.0	0.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		572	275	68	70	988
女性	専門・技術的な仕事	28.7	8.4	14.2	-	19.1
	管理的な仕事	0.9	0.3	0.0	-	0.5
	事務の仕事	45.6	12.2	44.2	-	32.5
	販売の仕事	11.5	26.6	22.1	-	18.7
	サービスの仕事	9.3	46.0	9.7	-	23.1
	生産工程・建設の仕事	2.9	5.4	3.5	-	4.1
	運輸・通信・保安の仕事	0.5	0.6	2.7	-	0.8
	その他	0.7	0.6	1.8	-	0.9
	無回答	0.0	0.0	1.8	-	0.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		443	335	113	18	911

注)斜体下線は 2001 年調査の構成比に比べて 10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、合計にはその他の就業形態を含む。2001 年調査の詳細は巻末資料の図表 2 を参照のこと。

ア. 現職・就業職種

まず、就業職種の分布を見る(図表 1 - 2)。合計欄に注目すると、男性では専門・技術的な仕事と販売の仕事が多く、女性では事務の仕事に次いでサービスの仕事が多い。サービス産業・知識集約型産業が多い大都市部の就業職種の特徴といえるだろう。

就業形態別には、正社員では男女とも 3 人に 1 人が専門・技術的な仕事に就いている。女性では事務職も多く半数近くを占める。2001 年と比べて変化の大きい部分を斜体の数字で示したが、男性の専門・技術職の増加幅が大きい。

アルバイト・パートではサービスと販売の仕事が多い。これは 2001 年と変わらない。派遣・契約では、女性では事務、男性では専門・技術職が多いが、2001 年と比べると事務が男女と

が高めに推計された可能性がある。したがって、2001 年調査と 2006 年調査を比較したときの増減の幅は母集団より大きめに出ていると思われるが、10%ポイント以上の大きな変化については問題なく差があるといえよう。

も減少傾向にある。自営及び家業従事者では、男性で、生産工程・建設の仕事と専門・技術職が多く、特に専門・技術職が増えている。

全体としては、正社員や自営・家業で専門・技術職が増える傾向があるのに対して、アルバイト・パートはサービスと販売が特に多い傾向が変わらず、就業形態と職種との一定の関係が明確になってきている。

イ. 現職・勤務先規模

勤務先の企業規模は、全体として、29人以下の小規模企業に勤務する者が男性の43.5%、女性の33.9%と最も多い。就業形態別には、正社員では1000人以上規模の大企業に勤める者が男女とも2割前後を占めている。一方、アルバイト・パートでは、男女とも約半数が29人以下の小規模企業に勤務する。こうした正社員とアルバイト・パートの勤務先の違いは2001年時点と変わらない。契約・派遣社員では、女性で大企業が多く、男性では30～299人規模の企業が多い。2001年と比べると、男性でこの規模での就業者が増えている。

図表1-3 現職・勤務先企業規模（就業形態別）

		単位: %、太字は実数				
		正社員(公 務含む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣	自営・家 業	合計
男性	公務	2.6	0.7	0.0	0.0	1.7
	1000人以上	18.7	8.4	<u>16.2</u>	0.0	14.3
	300～999人	16.3	8.0	17.6	1.4	13.0
	30～299人	26.0	29.1	39.7	8.6	26.5
	29人以下	36.2	52.4	<u>25.0</u>	88.6	43.5
	無回答	0.2	1.5	1.5	1.4	1.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		572	275	68	70	988
女性	公務	3.4	0.9	7.1	-	2.9
	1000人以上	22.8	13.7	34.5	-	20.4
	300～999人	20.5	7.8	18.6	-	15.1
	30～299人	26.4	28.4	<u>23.0</u>	-	26.2
	29人以下	26.9	47.5	13.3	-	33.9
	無回答	0.0	1.8	3.5	-	1.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		443	335	113	18	911

注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、合計にはその他の就業形態を含む。2001年調査の詳細は巻末資料の図表3を参照のこと。

ウ. 現職・採用経路

現在の仕事にどのような経路で採用されたかを尋ねた。結果を図表1-4に示したが、この回答には男女の差はあまりない。まず左の合計をみると、およそ3分の1が民間企業の新卒採用によっている。公務員や教員試験での採用者を合わせると4割弱になる。なお、この質問は2001年調査とは選択肢が異なり、そのまま比較することはできない。

図表 1 - 4 現職・採用経路（就業形態別）

単位；%、太字は実数

	正社員 (公務含 む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣等	自営・家 業	合計
男性計	572	275	68	70	988
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
民間新卒採用	54.0	9.5	19.1	0.0	35.2
公務員・教員試験	2.6	0.0	1.5	0.0	1.6
インターネットや情報誌、求人広告などを見て応募した	19.2	58.2	29.4	2.9	29.6
公的な就職支援機関で紹介された	2.4	0.7	0.0	1.4	1.7
民間の職業紹介機関・人材派遣会社で紹介された	0.0	1.1	13.2	0.0	1.2
学校・学校の先生からの紹介	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1
アルバイト・契約社員・派遣社員から正社員になった	3.5	0.0	4.4	1.4	2.4
企業からの誘いを受けた、スカウトされた	0.7	0.7	1.5	1.4	0.8
自分から飛び込みで求人の有無を聞いた	0.7	0.7	2.9	0.0	0.8
家業の手伝い・親の経営する会社に入った	2.3	0.4	0.0	41.4	4.4
その他の個人的なつてを利用した	11.9	20.7	17.6	21.4	15.4
自分で企業を起こした／自営を始めた	0.0	0.0	0.0	20.0	1.4
その他の入職経路・不明・無回答	2.4	8.0	10.3	10.0	5.4
女性計	443	335	113	18	911
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
民間新卒採用	59.1	10.4	22.1		35.3
公務員・教員試験	5.4	0.3	0.9		2.9
インターネットや情報誌、求人広告などを見て応募した	16.5	56.7	25.7		32.1
公的な就職支援機関で紹介された	2.9	1.5	0.9		2.1
民間の職業紹介機関・人材派遣会社で紹介された	0.2	0.6	26.5		3.6
学校・学校の先生からの紹介	2.0	0.6	0.9		1.3
アルバイト・契約社員・派遣社員から正社員になった	4.1	0.3	0.9		2.2
企業からの誘いを受けた、スカウトされた	0.9	0.0	1.8		0.8
自分から飛び込みで求人の有無を聞いた	0.2	2.1	0.9		1.0
家業の手伝い・親の経営する会社に入った	0.2	0.6	0.9		1.0
その他の個人的なつてを利用した	5.2	18.5	8.8		10.6
自分で企業を起こした／自営を始めた	0.0	0.0	0.0		0.3
正社員から契約社員・アルバイトへ	0.0	0.3	0.9		0.3
その他の入職経路・不明・無回答	3.2	8.1	8.8		6.5

注) 合計にはその他の就業形態を含む。

「その他」の採用経路については、自由回答で答えてもらったものを分類・整理して示している。多いのは、まず「インターネットや情報誌、求人広告を見て応募した」で約3割を占める。次いで、「個人的なつて」が11～15%と多い。

就業形態別には、現在正社員である者では「民間企業の新卒採用」が多く、公務員試験等と併せるとおよそ6割を占める。新卒で採用されてそのまま定着してきた者は少なくない。また、契約・派遣社員の約2割、アルバイト・パートでも約1割が、やはり「民間企業の新卒採用」と答えている。新卒派遣や契約社員など、新規学卒時点での正社員以外の採用は広がっており、これを反映したものだろう。

アルバイト・パートでは「インターネットや情報誌、求人広告を見て応募した」が特に多く、また「個人的なつて」も多い。この点は2001年調査結果でも同様の傾向があった。

さて、先行研究によれば、アルバイト等から正社員に内部登用する制度・慣行をもつ企業が少なからずあること指摘されている。図表1-4の採用経路のうち、「アルバイト・契約社員・

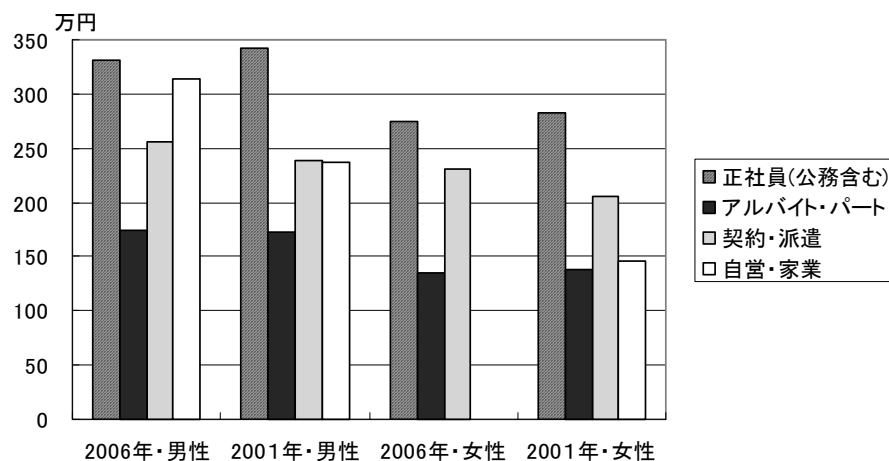
派遣社員から正社員になった」が内部登用にあたるが、現在正社員である者のうち、この経路で正社員になった者の比率は、男性で 3.5%、女性で 4.1%と少ない。また、現在、契約・派遣社員である場合は、「アルバイトから契約社員になった」という経路を示しているが、これも男性で 4.4%、女性で 0.9%と少ない。2001 年調査でも正社員への登用に当たる経路が分かるが、これは男性 3.9%女性 2.9%であった。若者側から見れば、内部登用で正社員になる道は実態としては大きくないし、また、この 5 年の間に内部登用が増えているわけでもない。

エ. 収入・労働時間

調査では、現在のおよその年収と 1 週間の労働時間(残業含む)を尋ねている。

年収については、男女とも正社員（公務含む）の年収が最も高く、アルバイト・パートが最も低い。アルバイト・パートの年収は、正社員に対して、男性で 52.5%、女性で 49.0%と半分程度の水準であり、契約・派遣はこの両者の中間程度、男性の自営・家業従事は正社員より少し低い（女性の自営・家業は対象数が少ないので省いた）。図では、男女それぞれについて、2001 年調査結果も示したが、アルバイト・パートが正社員の約半分の年収である点（男性は 50.4%、女性は 49.0%）は変わらない（図表 1－5）。

図表 1－5 就業形態別の年収（2006 年、2001 年）



注) 2006 年・女性の「自営・家業」は対象数が少ないので省いた。

次の図表 1－6 では、これに労働時間と 1 時間あたりの収入（年収と労働時間から算出）を加えて就業形態間で比較したものである。

まず、労働時間は、男性では自営・家業と正社員が 50 時間を超えており非常に長い。これに対してアルバイト・パートは 39.8 時間と短い。しかし、短いと言っても週 5 日、一日 8 時間働くのに相当する労働時間であり、残業のない正社員並という労働時間である。この点は、先行研究での指摘と一致している。

女性でもやはり正社員の労働時間が長く 45.7 時間となっている。短いのはアルバイト・パートでおよそ 33 時間である。この 2 つの数字から一時間あたりの収入を推計してこれを比較すると、正社員 100 に対して、アルバイト・パートは男性で 70、女性で 68 と低い。次いで、自営・家業が低く、契約・派遣社員の場合は 90～94 と正社員との差は小さい。

図表 1 - 6 年収と労働時間

	昨年の年 収 ^{*1)}	週労働時 間 ^{*1)}	時間当 り収入 ^{*2)}	年収の対 正社員比 ^{*3)}	時間あた り収入の 対正社員 比 ^{*4)}	2001 年調 査での同 比 ^{*5)}
	(万円)	(時間)	(千円)			
正社員(公務含む)	331.4	53.4	1.19			
男 アルバイト・パート	173.8	39.8	0.84	52	70 >	65
性 契約・派遣	256.1	46.1	1.07	77	90 >	84
自営・家業	313.9	58.0	1.04	95	87 >	74
正社員(公務含む)	274.2	45.7	1.15			
女 アルバイト・パート	134.3	32.9	0.79	49	68 >	62
性 契約・派遣	230.6	40.7	1.09	84	94 >	85
自営・家業 ^{*6)}						

注 *1)上下 5%の数値を除いた平均値。

*2)時間当たり収入は (およその年収) / (週労働時間×52 週)でもとめた。

*3)正社員(公務含む)を 100 としたときのおよその年収の比。

*4)正社員(公務含む)を 100 としたときの時間当たり収入の比。

*5)2001 年調査結果を同様の手順で再計算した値。

*6)女性の自営・家業は対象数が少ないので省いた。

(参考表 2001 年調査における年収・労働時間)

	昨年の年収 ^{*1)}	週労働時間 ^{*1)}	時間当 り収入 ^{*2)}	年収の対 正社員比 ^{*3)}	時間あた り収入の 対正社員 比 ^{*4)}
	(万円)	(時間)	(千円)		
正社員(公務含む)	342.4	51.0	1.29		
男 アルバイト・パート	172.6	39.8	0.83	50	65
性 契約・派遣	239.3	42.5	1.08	70	84
自営・家業	237.4	48.0	0.95	69	74
正社員(公務含む)	282.5	44.6	1.22		
女 アルバイト・パート	138.5	35.1	0.76	49	62
性 契約・派遣	205.2	38.0	1.04	73	85
自営・家業	146.5	33.1	0.85	52	70

注 *1)上下 5%の数値を除いた平均値。

*2)時間当たり収入は (およその年収) / (週労働時間×52 週)でもとめた。

*3)正社員(公務含む)を 100 としたときのおよその年収の比。

*4)正社員(公務含む)を 100 としたときの時間当たり収入の比。

図表 1 - 6 の下段(参考表)は、2001 年調査結果について、同様の方法で年収、労働時間、1 時間あたりの収入の格差を計算したものである。その収入格差を示す比の値のみを上段の表の右端に示した²⁾。これと比較すると、2006 年はアルバイト・パートにしろ、契約・派遣にしろ、自営・家業にしろ、数値は大きくなっている。すなわち、1 時間あたりの収入について

²⁾上下 5%の数値を除いた平均を用いているため、2001 年調査報告書に掲載したものとは若干数値が異なる。

は正社員との格差が縮まっていると考えられる。

しかし、これをより詳細に検討すると、この縮小はむしろ正社員の働き方の変化によるところが大きいことがわかる。2001年調査結果と比べると、男性・正社員においては、収入が年間およそ11万円減少し、労働時間は週平均2.4時間増えている³。そのために、一時間あたりの収入は2001年の1.29千円から2006年の1.19千円に減少している。女性・正社員でも幅は小さいが同様の減少が見られる。

ここから正社員においては、景気拡大とともに残業時間が増えているが、その割には収入が伸びない状況が広がっている状況が推測される。こうした事情で労働条件における正社員の優位性が低下し、その結果として格差が縮小していると解釈される。ただ一方で、年収レベルではその格差は縮まっていない。後の章で検討するように、アルバイト・パートの収入の低さが家族形成などの障壁となる可能性を考えると、単位時間収入とは別の観点から年収そのものが低いという事態が問題だと考えられる。さらに、アルバイト・パートでは労働時間が個人の選択によるのかといえば、企業側の事情や選択によって個々の労働者の労働時間が決まる面も強い。単位時間当たり収入の比の縮小をもって、格差の縮小と一概に言うことはできない。

(3) 年齢・学歴と就業状況の関係

次に、こうした現在の就業状況と、年齢・学歴の関係を分析する。2001年調査の報告書においても同様な分析を行い、学歴が低い者や中途退学者で正社員が少なく、アルバイト・パートが多いことや20歳代後半(=年長世代)の男性ではどの学歴でも正社員が多いことなどを指摘した。年長世代で正社員が多いのは、学卒時に就職しやすかった世代であるという要因と、年齢的に20歳代後半なれば正社員に移動する者が増えるという要因の2つが考えられることも言及した。今回の結果から、再度、これらの点を吟味する。

ア. 年齢・学歴と就業状況

まず、図表1-7では、今回の回答者の年齢・学歴別分布を示した。中途退学者は少ないものの、男性ではある程度いるのでその年齢階層別の検討をすることが可能だろう。2001年調査でも、男性の中退者は一定数おり、やはり年齢階層別に分析した。ただし女性の中途退学者は、今回調査も2001年調査も少なく、女性については年齢階層別の分解はせずに扱うことにする。

³ 2001年調査では収入は「昨年の年収」をたずねており、本調査での「現在の年収」とは違っているが、調査時点は2月であることから、それほど大きな差ではないと考えられる。

図表 1 - 7 対象者の性別の年齢・学歴分布

	単位: %、太字は実数		
	男性	女性	男女計
高卒 18-19 歳	7.6	7.8	7.7
高卒 20-24 歳	14.8	11.5	13.3
高卒 25-29 歳	14.3	10.0	12.2 (計 33.2)
高校中退等 18-19 歳	2.8	2.6	2.7
高校中退等 20-24 歳	3.4	2.4	2.9
高校中退等 25-29 歳	3.0	2.2	2.6 (計 8.2)
短大専卒 24 歳以下	9.2	16.2	12.6
短大専卒 25-29 歳	11.7	21.2	16.3 (計 28.8)
大卒 24 歳以下	9.1	7.5	8.3
大卒 25-29 歳	18.2	14.1	16.3 (計 24.6)
高等教育中退 24 歳以下	3.1	2.5	2.8
高等教育中退 25-29 歳	2.8	1.8	2.3 (計 5.1)
その他不明	0.2	0.2	0.2
合計	100.0	100.0	100.0
	1038	962	2000

図表 1 - 8 性別・学歴別の現在の就業状況

	単位: %、太字は実数					
	全体	高卒	短大・高専 /専門卒	大学・大学 院卒	中卒・高校 中退	高等教育 中退
正社員(公務含む)	<i>55.1</i>	<i>45.1</i>	<i>60.6</i>	<i>73.1</i>	<i>35.8</i>	<i>44.3</i>
アルバイト・パート	26.5	34.1	21.8	13.1	38.9	39.3
契約・派遣等	6.8	8.1	6.5	5.3	7.4	6.6
自営・家業	6.7	6.3	9.7	4.6	10.5	1.6
男 失業	2.5	3.4	0.9	1.8	2.1	6.6
性 無職で何もしていない	1.2	1.3	0.5	0.7	3.2	1.6
無職で進学準備・結婚	0.8	1.0	0.0	1.1	1.1	0.0
その他・無回答	0.4	0.5	0.0	0.4	1.1	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性合計	1038	381	216	283	95	61
正社員(公務含む)	<i>46.0</i>	<i>27.0</i>	56.4	69.7	<i>11.6</i>	26.8
アルバイト・パート	34.8	53.2	24.2	13.0	73.9	46.3
契約・派遣等	12.0	9.2	13.6	14.4	1.4	19.5
自営・家業	1.9	2.1	2.5	1.0	<i>0.0</i>	<i>2.4</i>
女 失業	2.1	3.9	0.6	1.0	7.2	0.0
性 無職で何もしていない	1.4	1.8	0.8	0.0	4.3	4.9
無職で進学準備・結婚	1.2	2.1	1.4	0.5	0.0	0.0
その他・無回答	0.6	0.7	0.6	0.5	1.4	0.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性合計	962	282	360	208	69	41

注)斜体下線は 2001 年調査の構成比に比べて 10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。2001 年調査の詳細は巻末資料の図表 4 を参照のこと。

次の図表 1 - 8 には男女別にまず学歴ごとの現在の就業状況を示した。この表からは、まず、2001 年調査でのファインディングスと同じ点、すなわち、男女とも学歴が低い者や中途退学者での正社員が少なく、アルバイト・パートが多いことが確認される。この 2 つの就業形態の比率は学歴によって大きく異なる。男女の間でもその差異は 10%程度あるが、学歴別の差異は、例えば女性の大学・大学院卒の正社員比率 69.7%に対して、中卒・高校中退の正社員比率は 11.6%と、50%以上も異なり学歴間の差のほうがはるかに大きいといえる。学歴が就業形態に及ぼす影響は非常に大きなものになっている。

この他、この表からは、中途退学者には男女とも「失業」や「無職で何もしていない」が比較的多く出ていること、あるいは、女性の高等教育中退者には契約・派遣社員が比較的多いが中卒・高校中退者ではごく少ないことなども指摘できよう。学校中退が労働市場参入に壁になりがちであること、そこにも学歴間の差があるということである。

さらに、年齢別の要素を加えたのが、図表1-9である。ここでは、差の大きい正社員とアルバイト・パート比率について注目したが、年齢階層別の差異も明らかにある。大卒男性及び短大・専門学校卒女性を除いて、年齢が低いほど正社員比率は低くアルバイト・パート比率が高くなっている。高卒や中途退学者（男性）での差異が大きい。若くて学歴が低いほど正社員が少なく、アルバイト・パートが多いという傾向は、2001年調査と同じである。また、20代後半の男性は、どの学歴でも正社員比率が高いという点も2001年調査と同じ傾向である。

では、2001年とほぼ同じ状況なのだろうか。図表1-8、図表1-9においても、これまでと同様に、2001年時点での分布との違いが斜体の数字で示されている（増えている場合は太字、減っている場合は下線）。アルバイト・パート比率、正社員比率のほとんどの数字が斜体になり、前者が太字、後者が下線になっている。その中で一部、斜体になっていないグループがある。それが、男性の大卒であり、女性の大卒及び短大・専門学校卒である。すなわち2001年段階から正社員比率の高かった大卒男女や短大・専門学校卒の女性は、2006年でもあまり変わらずに正社員が多いが、一方、高卒や学校中退者はもともとアルバイト・パート比率が高かったものがさらに大幅に高くなり、正社員が減る傾向が進んでいる。学歴による差異が大きくなっているということで、ここから見えるのは、学歴が就業形態を規定する傾向が強まるという変化である。

図表1-9 性・年齢・学歴別現在の就業状態

①男性		単位：％、太字は実数											
	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	高校 中退 等 18- 19 歳	高校 中退 等 20- 24 歳	高校 中退 等 25- 29 歳	短大 専卒 24 歳 以下	短大 専卒 25-29 歳	大卒 24 歳 以下	大卒 25-29 歳	高等 教育 中退 24 歳 以下	高等 教育 中退 25-29 歳	
	79 100.0	154 100.0	148 100.0	29 100.0	35 100.0	31 100.0	95 100.0	121 100.0	94 100.0	189 100.0	32 100.0	29 100.0	
正社員(公務含む)	<u>22.8</u>	<u>42.9</u>	<u>59.5</u>	<u>17.2</u>	<u>31.4</u>	<u>58.1</u>	<u>56.8</u>	<u>63.6</u>	73.4	<u>73.0</u>	<u>28.1</u>	<u>62.1</u>	
アルバイト・パート	55.7	43.5	12.8	62.1	40.0	16.1	29.5	15.7	16.0	11.6	50.0	27.6	

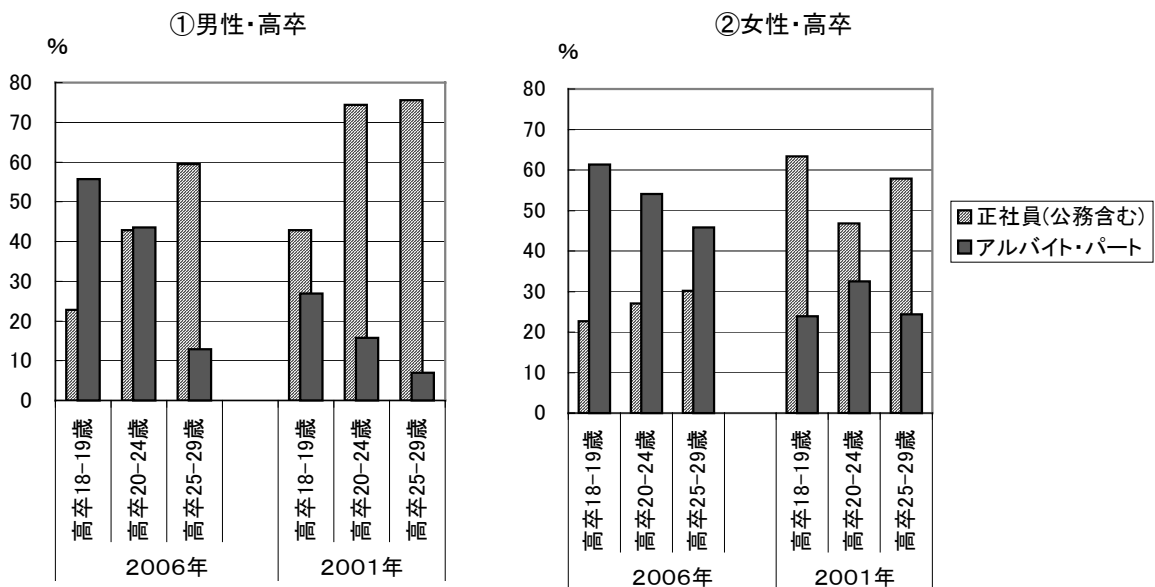
②女性		単位：％、太字は実数								
	高卒 18- 19 歳	高卒 20- 24 歳	高卒 25- 29 歳	高校中 退等	短大専 卒 24 歳 以下	短大専 卒 25-29 歳	大卒 24 歳以下	大卒 25- 29 歳	高等教 育中退	
	75 100.0	111 100.0	96 100.0	69 100.0	156 100.0	204 100.0	72 100.0	136 100.0	41 100.0	
正社員(公務含む)	<u>22.7</u>	<u>27.0</u>	<u>30.2</u>	<u>11.6</u>	<u>60.9</u>	52.9	<u>68.1</u>	70.6	26.8	
アルバイト・パート	61.3	54.1	45.8	73.9	22.4	25.5	16.7	11.0	46.3	

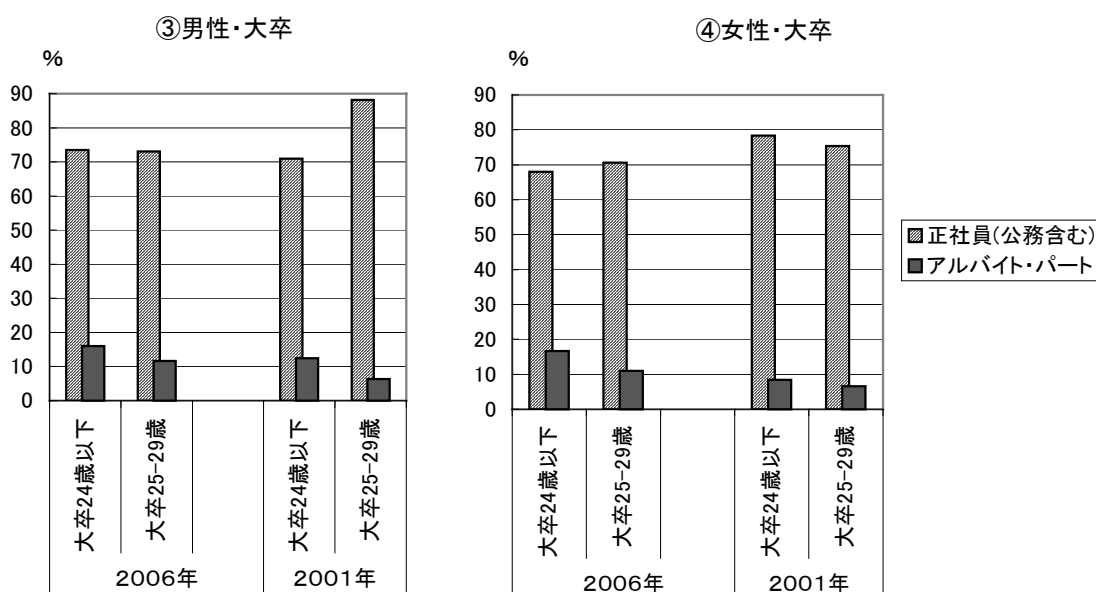
注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、2001年調査の集計では専業主婦も対象としていたため、これを除いた構成比を改めて計算して比較した。2001年調査の詳細は巻末資料の図表5を参照のこと。

また、20代後半の男性の正社員比率を見ると、すべて下線付きの斜体で、年齢が高い者でも正社員比率が低下していることを示している。つまり、20代後半の男性の正社員比率は現状でも若い年齢層より高いが、その水準は2001年時点の年長世代より大幅に低下している。ここから2001年時点の年長世代は、比較的景気のよい時期に就業に移行した者を多く含んでいたから正社員比率が高かったという解釈ができる。

図表1-10には、高卒と大卒に限って、年齢階層別の正社員比率及びアルバイト・パート比率を図示した。2006年と2001年を比べると、高卒男女で、正社員が減りアルバイト・パートが大幅に増えていること、大卒男女ではその変化があまりないことがわかる。学歴によりこの間の変化の程度は大きく異なる。また、高卒男性に注目すると、2001年も2006年も、年齢階層間の差が大きく、年齢が高いほどアルバイト・パートが減り正社員が多くなる傾向が明らかにある。同じ傾向は、男性の学校中退者にもみられる。ここから低学歴の男性では、年齢が高くなれば正社員に移動するという行動をとる者が少なからずいることがうかがわれる。これに対して、高卒女性では2001年の年少層では、年齢が高いとアルバイト・パートが増えるという逆の動きも見られる。女性の場合、主婦パートになる動きもあることから複雑な変化となっているのだろう。

図表1-10 高卒・大卒男女の年齢階層別正社員比率・アルバイト・パート比率
(2006年・2001年)





一方、図表1-10は、コーホートとして解釈して検討することができる。すなわち、2001年の20-24歳層は2006年には25-29歳層になっていることから、この両者を比べることでアルバイト・パートから正社員への移行状況を検討できる。高卒男性について、2001年20-24歳と2006年25-29歳を比べるとアルバイト・パートの比率は減って入るものの、正社員比率も低下している。増えたのは、この図表では省略した自営・家業や派遣・契約社員である。ここからは、正社員から独立して自営する動きや契約社員に変わるケースなど多いことが推測される。年齢上昇とともに進むキャリア形成を反映した動きは多様なものが複合されており、アルバイト・パートから正社員への移行が進んでいると一概には言えない。

ただ、少なくともこうした雇用形態間の移動が多いのは低学歴者で、大卒男性ではコーホートとしてみるとほとんど変化がない。すなわち、2006年の25-29歳層での高い正社員比率は、2001年の24-25歳での高い正社員比率がそのまま推移してきているのであって、途中から正社員になったものが増えた結果ではない。

イ. 年齢・学歴が収入の雇用形態間格差におよぼす影響

学歴が就業形態を規定する傾向の強まりが確認された一方、正社員と非典型就業の間の収入格差が縮小する傾向も確認された。収入などの労働条件が就業形態により違わなくなるのなら、学歴により就業形態が規定されることも問題でないかもしれない。より立ち入って、性・年齢・学歴別に細分した上で、就業形態によって収入（年収および1時間当たり収入）にどれだけ差があるか、データで確認してみよう。

なお、2001年調査でも同様な分析を行い、非典型就業では年齢や学歴が高くても1時間あたり収入はそれほど変わらないため、若い低学歴者では正社員との差があまりないか逆転し

ているが、高学歴者や年長層では差が大きいことを指摘した。

図表1-11には、今回の調査結果から、性・学歴・年齢別に、正社員とアルバイト・パートの年収および、これと労働時間から算出した1時間あたりの収入を示した。さらに年収および1時間あたり収入について正社員に対するアルバイト・パートの比も掲載した。これを見ると、まず、年収の平均値については、全般に同じ学歴の中では年齢が高くなるほど高くなっているが、女性のアルバイト・パートの25-29歳層では低い。ここには労働時間の短い既婚の女性が含まれていることによる。正社員に対する年収の比については、女性のこの層を除いては、およそ60%前後となっている。

1時間あたり収入の正社員に対するアルバイト・パートの比は、大まかには年齢が高まると数値が小さくなっており、2001年調査結果と同じく、年齢が高いほど格差が大きくなる傾向がみえる。男性大卒・年少層ではアルバイト・パートの収入が特に低いことから、年長層のほうが差は小さくなっているが、大卒男性・年少層のアルバイト・パートは、対象数が少ないことが影響していると思われる。

図表1-11 年収および1時間あたり収入*²の正社員とアルバイト・パートの比較
(性・学歴・年齢別)

	正社員		アルバイト・パート		年収の比(アルバイト・パート/正社員) ^{*4}	1時間あたり 年収の比(アルバイト・パート/正社員) ^{*3}	
	およその年収(万円) ^{*1}	1時間あたり収入(千円) ^{*2}	およその年収(万円) ^{*1}	1時間あたり収入(千円) ^{*2}			
男性	高卒 18-19歳	214.5	0.83	128.2	0.73	60	<u>88</u>
	高卒 20-24歳	288.4	1.07	169.8	0.87	59	81
	高卒 25-29歳	368.5	1.26	224.0	0.94	61	75
	短大専卒 24歳以下	269.4	0.93	160.9	0.87	60	93
	短大専卒 25-29歳	332.1	1.18	208.7	0.96	63	81
	大卒 24歳以下	310.4	1.17	158.2	0.73	51	62
	大卒 25-29歳	377.8	1.38	234.5	0.99	62	72
女性	高卒 18-19歳	200.4	0.88	120.7	0.76	60	86
	高卒 20-24歳	240.4	1.19	145.5	0.82	61	69
	高卒 25-29歳	278.2	1.23	133.7	0.89	48	72
	短大専卒 24歳以下	239.1	0.96	149.8	0.74	63	77
	短大専卒 25-29歳	288.3	1.21	129.5	0.79	45	66
	大卒 24歳以下	282.8	1.20	191.3	0.96	68	80
	大卒 25-29歳	322.9	1.32	135.9	0.89	42	67

注) *1 年収は上下5%の数値を除いた平均値を用いた。

*2 時間あたり収入は(およその年収) / (週労働時間×52週)でもとめた。なお、年収及び労働時間は上下5%の数値を除いた平均値を用いた。

*3 正社員(公務含む)を100としたときのアルバイト・パートの収入・1時間あたり収入の比。

*4 2001年調査結果を同様の手順で再計算したときの値との差が10ポイント以上ある場合を斜体(増加が太字、減少が下線)で示した。2001年調査の詳細は巻末資料の図表6を参照のこと。

また、2001年調査で同様の処理をしたときの比較を、変化の大きい場合に数字を斜体にすることで示した⁴が、全般に高学歴層で太字の斜体になっている数字が多いことがわかる。つ

⁴ 2001年調査報告書とは異なり、上下5%の数値を除いたときの平均値を元に計算している。

まり、2001年当時は学歴が高いほど格差が大きい状況があったものが、その差が小さくなってきているということを示している。

ここから次の変化が指摘できる。すなわち、高学歴者ほど正社員にはなりやすく、低学歴者では正社員になりにくい傾向は進んだ。ただし、正社員のアルバイト・パートに対する相対的な収入の有利さは、特に高学歴者において小さくなってきており、2001年時点では高学歴者ほど正社員にならないとデメリットが大きかったのだが、そのデメリットは減ったということである。

(4) 家族形態と就業状況

2001年調査では、パラサイト・シングル⁵の議論を下敷きに、若者がアルバイト・パートに多く就いているのは、家族との同居によって経済的に支えられていることに影響されているのではないかという観点からの分析を行った。その結果は、未婚で親元にいる若者と未婚で一人暮らしの若者を比較したとき、アルバイト・パート比率も正社員比率もほとんど変わらず、どちらかといえば親元にいる若者のほうがアルバイト・パート比率は低いというものだった。

図表1-12 世帯状況別の就業状況

単位：％、太字は実数

	单身	無配偶・ 親元	配偶者ま たは子供 同居	その他	合計
正社員(公務含む)	61.4	<u>47.7</u>	<u>77.4</u>	46.3	55.1
アルバイト・パート	27.7	32.4	2.3	33.3	26.5
契約・派遣等	6.5	6.9	6.2	9.3	6.8
自営・家業	2.7	5.8	14.1	7.4	6.7
男 失業	1.1	3.7	0.0	1.9	2.5
性 無職で何もしていない	0.0	1.9	0.0	0.0	1.2
無職で進学準備・結婚準備等	0.0	1.3	0.0	0.0	0.8
その他・無回答	0.5	0.3	0.0	1.9	0.4
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性合計	184	623	177	54	1038
正社員(公務含む)	<u>60.4</u>	<u>48.4</u>	30.8	32.1	46.0
アルバイト・パート	24.2	30.8	59.4	37.7	34.8
契約・派遣等	13.2	13.2	2.8	18.9	12.0
自営・家業	1.1	1.6	<u>4.2</u>	0.0	1.9
女 失業	0.0	2.2	1.4	5.7	2.1
性 無職で何もしていない	0.0	1.5	1.4	1.9	1.4
無職で進学準備・結婚準備等	1.1	1.5	0.0	1.9	1.2
その他・無回答	0.0	0.7	0.0	1.9	0.6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性合計	91	675	143	53	962

注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、2001年調査の集計では専業主婦も対象としていたため、これを除いた構成比を改めて計算して比較した。2001年調査の詳細は巻末資料の図表7を参照のこと。

⁵ 山田(1999)。

今回の調査結果（図表1-12）では、未婚で親元にいる若者も単身の若者も、2001年時に比べて、アルバイト・パートの比率が高まり正社員の比率が低下した。変化は親元にいる若者のほうが大きく、正社員比率は男女ともに5割を切り、特に男性ではアルバイト・パート比率が高まった。その結果、前回結果と異なり、親元にいる若者のほうがアルバイト・パート比率は高いという結果になった。

アルバイト・パートは低賃金だから親元にいるのか、親元にいるから低賃金労働に就いているのか、因果はわからないが、今回調査では相互の関係が強くなっていることが窺われた。

3. 離学直後の就業状況

次に、卒業や中退で学校を離れた直後の就業状態について検討する。2001年時点との違いを見るが、2001年調査結果では、離学直後の就業状態には社会階層の影響が色濃くなっていることをファイディングスのひとつとして指摘した。今回調査でも同じ結果が得られるか、その点も検討する。

(1) 離学直後の就業状況

卒業や中途退学で学校を離れた直後の状況を見ると（図表1-13）、男女とも正社員が約半数を占めている。学歴別には、中卒・高校中退と高等教育中退で、正社員比率が特に低い。また、学歴が高いほど正社員比率が高い傾向がある。さらに中途退学では「無職で迷っていた、何もしていない」も一定程度高い。学歴別のこうした傾向はほとんど2001年調査と変わらない。

図表1-13 離学直後の状況

	合計	男性	女性	単位; %、太字は実数						
				高卒	専門卒	短大・高専卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教育中退	
正社員(公務含む)	<u>50.0</u>	<u>49.8</u>	<u>50.1</u>	<u>40.6</u>	<u>61.0</u>	<u>65.2</u>	68.0	<u>12.8</u>	<u>14.7</u>	
アルバイト・パート	29.8	28.8	30.8	37.4	23.2	20.1	15.1	50.6	59.8	
契約・派遣等	6.8	5.3	8.4	5.9	8.2	7.1	7.5	4.3	6.9	
自営・家業	2.3	3.8	0.6	2.0	3.1	1.1	1.6	4.3	2.0	
失業	3.3	3.9	2.5	3.8	2.6	2.2	2.2	6.1	4.9	
無職で迷っていた・何もしていない	3.9	4.3	3.4	4.2	0.8	1.6	1.6	16.5	8.8	
無職で進学準備・結婚準備等	3.4	3.5	3.3	5.4	0.5	2.2	3.5	3.7	2.9	
その他・無回答	0.7	0.6	0.8	0.8	0.8	0.5	0.4	1.8	0.0	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	2000	1038	962	663	392	184	491	164	102	

注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、学歴不明は省いた。2001年調査の詳細は巻末資料の図表8を参照のこと。

ただし、その比率は変化している。構成比が10%ポイント以上変化した場合に数値を斜体にししているが、全般に正社員比率が大きく下がっている。その中で、大卒・大学院卒のみは正社員比率はあまり低下していないし、またアルバイト・パートの比率も上がっていない。大

学・大学院卒と他の学歴の間で、離学直後の就業状態に大きな差が出てきているといえる。この理由の一つに、大学・大学院卒では相対的に最近の学卒者の比率が高いため、昨今の新卒採用市場の改善の影響を強く受けていることも考えられる。

この点を明らかにするため、図表1-14では、年齢・学歴別に分解して正社員とアルバイト・パート比率を比べてみた。確かに大卒・大学院卒の男性では、24歳以下のほうが正社員比率は高く、学卒時期が最近であるために景気回復の影響が出ているのではないかと思われる。

一方、ほぼ同じ時期に就職市場に登場している高卒18-19歳では、逆に、男女とも年長世代に比べて大幅に正社員比率は低くアルバイト・パート比率が高い。大卒24歳以下とほぼ同じ時期に就職市場に登場しているのだが、全く求人回復の影響の影響は出ていない。中退者や短大・専門学校卒の若い世代を見ても、正社員比率は年長世代より低い。特に学校中退層や低学歴者ではその低下幅は大きい。

世代の効果(=卒業が最近である)より、明らかに、学歴の効果が大きい。現職についての検討で、低学歴層で正社員が減りアルバイト・パートが大幅に増えていることを見たが、低学歴層では新たに労働市場に参加する時点からアルバイト・パートが増えていたのである。離学直後から、学歴が就業形態を決める大きな要因になってきているといえる。

図表1-14 離学直後の正社員及びアルバイト・パート比率(性・年齢・学歴別)

①男性		単位: %、太字は実数										
	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	高校中 退等 18-19 歳	高校中 退等 20-24 歳	高校中 退等 25-29 歳	短大専 卒24歳 以下	短大専 卒25- 29歳	大卒24 歳以下	大卒 25-29 歳	高等教 育中退 24歳以 下	高等教 育中退 25-29 歳
男性計	79	154	148	29	35	31	95	121	94	189	32	29
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	20.3	40.9	58.1	10.3	20.0	29.0	53.7	63.6	70.2	67.7	9.4	24.1
アルバイト・パート	46.8	33.8	25.0	51.7	51.4	25.8	30.5	19.0	13.8	15.9	62.5	58.6

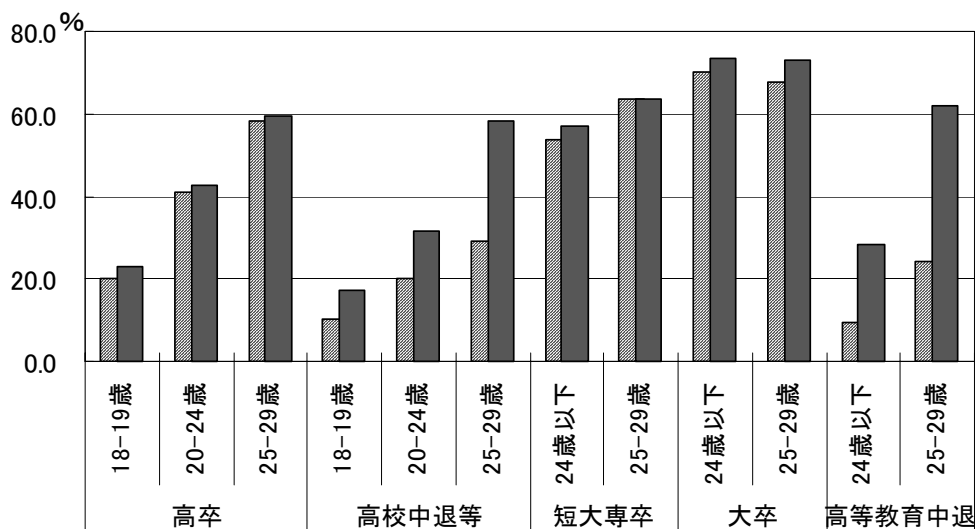
②女性		単位: %、太字は実数										
	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	高校中 退等	短大専 卒24歳 以下	短大専 卒25- 29歳	大卒24 歳以下	大卒 25-29 歳	高等教育中退			
女性計	75	111	96	69	156	204	72	136	41			
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			
正社員(公務含む)	24.0	34.2	50.0	2.9	60.9	66.7	63.9	69.1	12.2			
アルバイト・パート	49.3	47.7	33.3	60.9	23.1	19.6	18.1	13.2	58.5			

次の図表1-15は、この離学直後の正社員比率と調査時点現在の正社員比率を重ねて図示したものである。大卒や短大・専門学校卒では、離学直後から正社員比率が高く、それが調査時点現在まで続いている。高卒者の場合は、年長世代と年少世代で正社員比率の水準は大きく異なるが、離学直後の水準が調査時点現在まで続いていることに変わりはない。高卒の離学直後の就業形態が大きく変化しており、これが調査時点での学歴差につながっているといえることである。

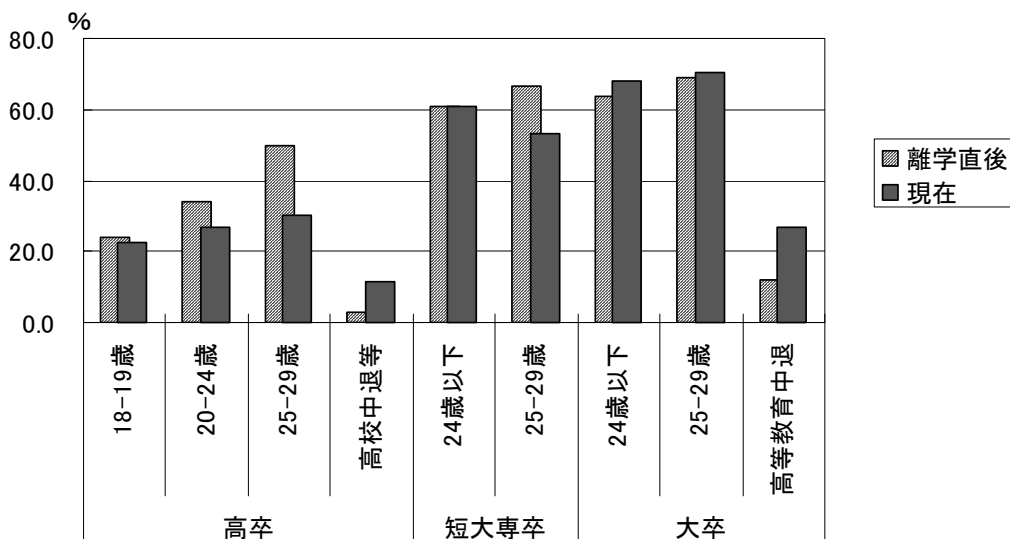
一方、学校中退の場合は、離学時点正社員比率は低い、調査時点には、特に男性年長層で高くなっている。ここには、次第に正社員に移っているという移動がある。女性の高卒および短大・専門学校卒の年長層では、逆に調査時点には正社員比率は下がっている。性別の役割を意識した就業形態の移動があると思われる。

図表 1-15 離学直後と現在の正社員比率（性・年齢・学歴別）

①男性



②女性



(2) 離学直後の就業と階層

さて、2001年調査においては、離学直後の就業状況に対する出身階層の影響を検討し次の結論を得た。①生家の経済的豊かさとの弱い関連があったものの、全体としては関連が確認

されなかった。②ただし、低学歴の若い世代（18-19 歳層）においては親の学歴、父親の職業、家計の経済的豊かさとの関係が見られた。ここから、低学歴の若いコーホートに社会階層の影響が濃くなってきていることを指摘した。

そこで、今回のデータから、同様の傾向が確認されるか否か検討する。離学直後の就業形態に学歴格差が大きくなっていることは、階層格差の拡大を示しているのだろうか。ここでは、正社員比率を指標にして社会階層の影響を測ってみよう。なお、サンプルサイズ確保のために、この分析では性別は分けて扱わない。女性のほうが正社員比率は低い特徴があるが、図表 1-14 でみたとおり、学歴・年齢の影響は同じ傾向を示しており、性別を除いての議論も可能だと思われる。

まず、図表 1-16 は、本人の学歴・年齢で分けた上で、父親の学歴が異なることが離学直後の正社員比率に影響を与えているかを見たものである。前回調査では、全体の結果には父親の学歴の影響は見られなかったが、低学歴若年層については父学歴が低い者で正社員比率が低い傾向があった。今回のデータでは、高卒 18-19 歳層において、父親が中学卒、専門学校・各種学校卒である者が少なかったため（10 ケース以下）、これを除いて正社員比率を示した。この高卒 18-19 歳では、父学歴「高卒」と「大学等」との比較が出来るが、ここではむしろ「大学等」のほうが正社員比率は低い。あるいは、前回の 18-19 歳層はコーホートとみれば今回の 20-24 歳層に当たるのでこれを見ても、父学歴が高い者のほうが正社員比率は低かった。さらに、中卒・高校中退の者でも父学歴が低い場合のほうが正社員比率は高かった。低学歴の若いコーホートで社会階層の影響が顕著になっているという、前回調査のファインディングスは、ここでは確認することはできない。

図表 1-16 本人の年齢・学歴及び父親の学歴別 離学直後の正社員比率

単位: %、太字は実数

父親の学歴	本人の学歴・年齢									
	全体	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	中卒・ 高校中 退	短大専 卒 24 歳 以下	短大専 卒 25- 29 歳	大卒 24 歳以下	大卒 25-29 歳	高等教 育中退
中学	49.0 (N=145)	—	61.1	67.7	20.8	75.0	52.2	—	33.3	—
高校	52.1 (N=714)	30.2	43.2	60.5	14.7	62.1	70.2	66.7	70.3	11.1
専門学校・各種学校	47.5 (N=141)	—	25.0	60.0	—	53.6	60.0	—	66.7	—
短大・高専・大学・大学院	51.3 (N=813)	10.0	28.4	30.4	3.0	59.4	68.5	69.0	70.5	17.0
わからない	37.4 (N=171)	21.4	38.7	63.6	16.1	25.0	52.4	—	66.7	14.3

注) 父親なし、及び、無回答は省いた。

—印は、母数が 10 人に満たない場合。

次の図表 1-17 は、同様に母親の学歴と正社員比率の関係を見たものである。全体に対しての母学歴の影響は、学歴の高いほうが正社員比率は高い傾向を緩やかに示しているといえる。年齢・学歴に分解してそれぞれの効果を検討すると、低学歴の若いコーホートで母学歴の影響はむしろマイナスを示すという、父学歴の場合と同様の影響が見られる。母学歴が子

供の正社員獲得に対してプラスの効果を持つのは、子供が高学歴の場合である。

図表 1-17 本人の年齢・学歴及び母親の学歴別 離学直後の正社員比率

単位:%、太字は実数

母親の学歴	本人の学歴・年齢									
	全体	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	中卒・ 高校中 退	短大専 卒 24 歳 以下	短大専 卒 25- 29 歳	大卒 24 歳以下	大卒 25-29 歳	高等教 育中退
中学	42.5 (N=87)	—	36.4	68.8	13.0	—	60.0	—	—	—
高校	50.2 (N=941)	29.1	39.1	57.0	19.5	57.0	64.7	61.2	66.4	18.4
専門学校・各種学校	48.6 (N=280)	3.7	37.2	56.0	0.0	65.0	68.9	63.3	66.7	15.8
短大・高専・大学・大学院	56.3 (N=535)	17.1	32.6	31.3	4.3	65.3	70.0	76.9	73.8	12.5
わからない	34.4 (N=154)	—	43.3	68.4	6.7	26.7	47.4	—	52.9	10.0

注) 母親なし、及び、無回答は省いた。
—印は、母数が 10 人に満たない場合。

図表 1-18 本人の年齢・学歴及び生家の経済的豊かさ別 離学直後の正社員比率

単位:%、太字は実数

生家の豊かさ	本人の学歴・年齢									
	全体	高卒 18-19 歳	高卒 20-24 歳	高卒 25-29 歳	中卒・ 高校中 退	短大専 卒 24 歳 以下	短大専 卒 25- 29 歳	大卒 24 歳以下	大卒 25-29 歳	高等教 育中退
豊かである	48.3 (N=149)	27.3	46.2	60.0	21.4	47.8	65.0	62.5	65.4	14.3
やや豊か	52.5 (N=793)	14.3	35.5	50.6	12.2	60.4	66.4	72.2	69.3	11.1
あまり豊かでない	46.5 (N=600)	18.9	34.1	52.4	7.8	58.1	62.1	60.5	66.7	24.0
豊かでない	43.0 (N=193)	23.5	40.0	58.1	14.3	52.4	69.6	—	38.5	7.1
わからない	56.2 (N=265)	41.7	48.8	67.9	16.7	62.5	68.2	63.2	79.5	—

注) —印は母数が 10 以下の場合。

次の図表 1-18 では、生家の経済的豊かさと子供の正社員比率の関係を見た。まず、全体としては緩やかな相関を示すが、これは 2001 年調査と同じ傾向である。表の右欄は、これを学歴・年齢別に分解して検討したものだが、この表からは顕著な傾向は読み取れない。

以上見てきたように、2001 年調査において示唆された低学歴層の若いコーホートにおける就業機会の階層格差拡大は、今回の調査結果では確認できなかった。

一方、学歴によって離学直後の就業形態が違ふことは、図表 1-14 で見たとおりひどく鮮明になっている。近年、高等教育進学率が専門学校まで含めれば 7 割を超えるまでに高まる中で、高等教育進学を支える家計の余裕があるかいないかが学歴を分ける重要な要素になっていると考えられ、社会階層の影響はむしろ高等教育への進学に現れるのではないかと推測される。そこで、図表 1-19 では、本人の学歴と親の学歴や経済的豊かさの関係を見た。その相関は明らかである。

ここから、社会階層と離学直後の就業形態の間には次のような関係があることが指摘できよう。すなわち、本人学歴をコントロールしてその影響を除外したときには、社会階層と就業形態の関係は明らかにならないが、これを加えれば、社会階層は本人学歴を規定し、本人

学歴は就業形態を規定するという関係であり、社会階層は学歴を経由して本人の就業形態を規定する関係になったということである。

また、家族との同居形態の分析（図表 1-12、P27）においては、親元同居の場合は単身者に比べて、正社員比率が低くアルバイト・パートが多いことを見たが、この経済的豊かさとの関連を考えれば、パラサイトしているからアルバイト・パートに就いているというより、低賃金だから親と同居しているというケースのほうが多いのではないかと推測される。

図表 1-19 本人の学歴・年齢と親の学歴及び生家の経済的豊かさの関係

	対象数	父学歴(大学等卒業率、%)	母学歴(大学等卒業率、%)	経済的豊かさ*1
高卒18-19歳	154	39.0	22.7	-0.10
高卒20-24歳	265	30.6	16.2	-0.08
高卒25-29歳	244	23.0	13.1	-0.29
高校中退等18-19歳	54	18.5	14.8	-0.19
高校中退等20-24歳	58	25.9	17.2	-0.17
高校中退等25-29歳	52	15.4	9.6	-0.35
短大専卒24歳以下	251	42.2	29.9	0.12
短大専卒25-29歳	325	40.0	27.7	0.13
大卒24歳以下	166	69.9	47.0	0.30
大卒25-29歳	325	56.3	38.8	0.32
高等教育中退24歳以下	56	48.2	35.7	0.14
高等教育中退25-29歳	46	43.5	26.1	0.26

注*1 「豊かである」=2点、「やや豊かである」=1点、「分からない」=0点、「あまり豊かでない」=-1点、「豊かでない」=-2点としたときの平均値。

4. これまでの就業経験とキャリアの類型化

次に、この離学時から調査時点現在までのキャリアを整理する。その上で、キャリア類型と性別・学歴・年齢の関係を検討する。

(1) これまでの就業経験

まず、離学時点から調査時点現在までの就業経験についてみる。これまで経験した就業形態や、無職経験を複数回答で尋ねた結果が、図表 1-20 である。

正社員経験者が 55.3%と最も多いが、2001 年と比べるとこの数値は大きく減った。アルバイト・パート経験者は 50.5%で、これは 2001 年より少し増加し、1ヶ月以上の無職を経験した者は 30.3%で、これは 2001 年調査の水準とほとんど変わらない。

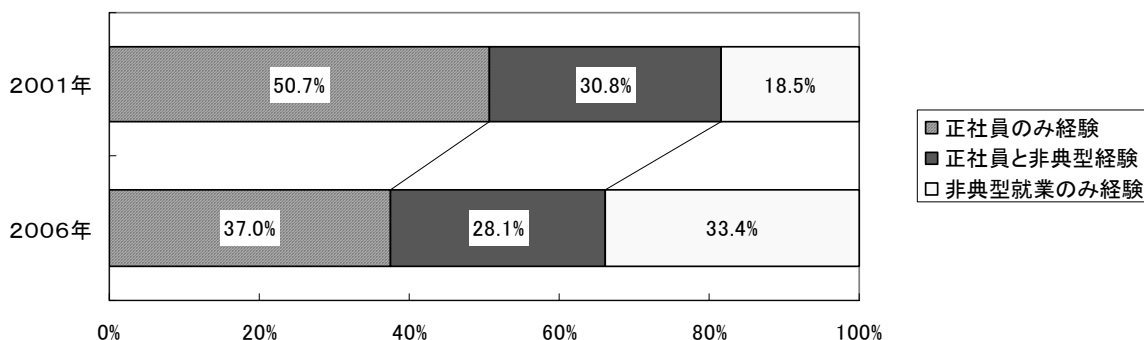
この質問は複数回答の形式であり、一人の人が正社員とアルバイト・パートなどの非典型就業の両方を経験していることがある。それを勘案して整理しなおすと、正社員のみを経験した者は全体の 37.0%、非典型就業のみを経験した者は 33.4%、正社員と非典型就業の両方を経験した者が 28.1%（不明 1.5%）で、2001 年がそれぞれ 50.7%、18.5%、30.8%であったのに対して、正社員のみ経験が大きく減り、非典型就業のみ経験が大きく増えた（図表 1-21）。

図表 1-20 これまで経験した働き方（複数回答）

	単位：%、太字は実数		
	男性	女性	男女計
1ヶ月以上無職だったことがある(学生や主婦ではなく)	30.8	29.7	30.3
働いたことはない	0.9	0.7	0.8
正社員	56.9	53.4	55.3
公務員	1.2	1.8	1.5
契約社員・嘱託	7.2	10.0	8.6
派遣社員	5.6	10.4	7.9
アルバイト・パート	48.4	52.8	50.5
自営業・自由業	3.4	1.2	2.4
家族従業者	4.7	2.2	3.5
その他の働き方	1.1	0.6	0.9
無回答	0.3	0.5	0.4
合計	100.0	100.0	100.0
	1038	962	2000

注)斜体下線は 2001 年調査の構成比に比べて 10%ポイント以上減少したものの。2001 年調査の詳細は巻末資料の図表 9 を参照のこと。

図表 1-21 これまでの就業経験



(2) キャリアの類型化

離学直後の状況とこれまでの就業経験、現在の就業状況の3つの状態を示す変数に、非正社員の場合にその後正社員になったかどうかを尋ねた質問を加えて、キャリアの類型化を試みた。そのもっとも詳細な分類が、図表 1-22 の左の「キャリア類型 1」である。

ここでは、これを離学直後の就業状態と調査時点の就業状況によって集約した右側の「キャリア類型 2」を検討する⁶。

離学直後に正社員になり、その後企業間移動することなく調査時点現在も正社員である「正社員定着」型は、29.9%である。これより多いのが、「非典型一貫」（＝離学直後が非典型雇用や失業・無業、あるいは自営・家業従事であり、かつ、調査時点現在も非典型雇用であ

⁶ 「キャリア類型 2」は、離学直後に正社員（含む公務員）であったかと現在の就業形態を重視して集約した。また、アルバイト・パート、契約・派遣の働き方を「非典型」、これに、自営・家業従事者も含めたとき「他形態」と表現している。なお、「非典型一貫」は、離学時点で正社員ではなく、かつ、現在非典型雇用の者であり、この中には一時的に正社員経験がある者（56人、8%）が含まれている。

る者)で、31.8%を占める。また、離学直後は「他形態」であったが調査時点では「正社員」に変わった「他形態から正社員」型は 11.2%で、「非典型一貫」の3分の1に過ぎない。すなわち、離学直後に非典型就業や無職だった場合、その後正社員に移行する経路に移るのは4人に1人ということである。後から正社員に変わる経路は、大きなものとは言えない。

このほか、比較的多いのが「正社員から非典型」で、8.0%を占める。いったん就職したものが早期に離職し、その後フリーターになるといった移動だと思われる。

図表 1-22 キャリアの類型化

「キャリア類型1」			「キャリア類型2」		
	度数	パーセント		度数	パーセント
正社員定着	598	29.9	正社員定着	598	29.9
正社員→正社員	123	6.2	正社員転職	123	6.2
正社員→失業・無業	7	0.4	正社員から非典型	160	8.0
正社員→非典型→正社員	75	3.8	正社員一時他形態	75	3.8
正社員→非典型	160	8.0	非典型一貫	635	31.8
正社員→自営・家業	26	1.3	他形態から正社員	224	11.2
正社員→非典型→失業・無業	9	0.5	自営・家業	88	4.4
非典型のみ	457	22.9	現在無業	93	4.7
非典型→正社員	173	8.7	その他	4	0.2
非典型→正社員→非典型	41	2.1	合計	2000	100.0
非典型→正社員→自営・家業	7	0.4			
非典型→正社員→失業・無業	3	0.2			
非典型→自営・家業	15	0.8			
非典型→失業・無業	34	1.7			
自営・家業のみ	28	1.4			
自営・家業→正社員	4	0.2			
自営・家業→正社員→非典型	1	0.1			
自営・家業→正社員→自営・家業	5	0.3			
自営・家業→非典型→正社員	1	0.1			
自営・家業→非典型	6	0.3			
失業・無業→自営・家業	1	0.1			
失業・無業のみ	19	1.0			
失業・無業→正社員	15	0.8			
失業・無業→正社員→非典型	11	0.6			
失業・無業→正社員→自営・家業	3	0.2			
失業・無業→正社員→失業・無業	1	0.1			
失業・無業→非典型→正社員	25	1.3			
失業・無業→非典型	112	5.6			
失業・無業→非典型→自営・家業	2	0.1			
失業・無業→非典型→失業・無業	19	1.0			
失業・無業→自営・家業→正社員	1	0.1			
失業・無業→自営・家業→失業・無業	1	0.1			
その他→正社員	3	0.2			
その他→正社員→非典型	3	0.2			
その他→非典型→正社員	2	0.1			
その他→非典型	5	0.3			
その他のキャリア	4	0.2			
合計	2000	100.0			

(3) 性・学歴・年齢別のキャリア類型

次の図表1-23は性別や学歴別でキャリア類型の分布がどのように異なるかを見たものである。右の合計欄で性別の特徴をみると、女性のほうが「非典型一貫」が少し多いが、男性でもこの類型は「正社員定着」に並ぶほど多く、2番目に多い類型になっている。この2つの類型が多い点は男女で変わらない。第3位が男性では「他形態から正社員」、女性では「正社員から非典型」であり、ここに男女の行動の違いが出ている。

図表1-23 キャリア類型の分布（性・学歴別）

単位：％、太字は実数

	高卒	専門卒	短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	中卒・ 高校中 退	高等教 育中退	合計
男 性	正社員定着	21.3	33.2	<u>39.1</u>	53.0	5.3	30.4
	正社員転職	6.0	10.9	4.3	7.8	<u>3.2</u>	6.8
	正社員から非典型	8.1	5.7	4.3	4.2	6.3	5.9
	正社員一時他形態	4.7	5.2	4.3	2.5	4.2	4.1
	非典型一貫	34.1	22.3	26.1	14.1	40.0	27.5
	他形態から正社員	<u>13.1</u>	10.9	17.4	10.2	24.2	<u>27.9</u>
	自営・家業	6.3	10.9	0.0	4.6	10.5	1.6
	現在無業	5.8	1.0	4.3	3.5	6.3	8.2
	その他	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	381	193	23	283	95	61	1038
女 性	正社員定着	19.1	29.6	39.8	49.5	0.0	4.9
	正社員転職	2.5	8.0	8.1	7.7	0.0	0.0
	正社員から非典型	11.3	15.1	13.0	5.3	2.9	7.3
	正社員一時他形態	1.8	6.5	3.7	3.8	0.0	<u>0.0</u>
	非典型一貫	51.1	26.1	19.9	22.1	72.5	58.5
	他形態から正社員	<u>3.5</u>	9.0	9.9	9.1	<u>11.6</u>	22.0
	自営・家業	2.1	3.0	1.9	1.0	<u>0.0</u>	<u>2.4</u>
	現在無業	8.2	2.0	3.7	1.4	13.0	4.9
	その他	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	282	199	161	208	69	41	962

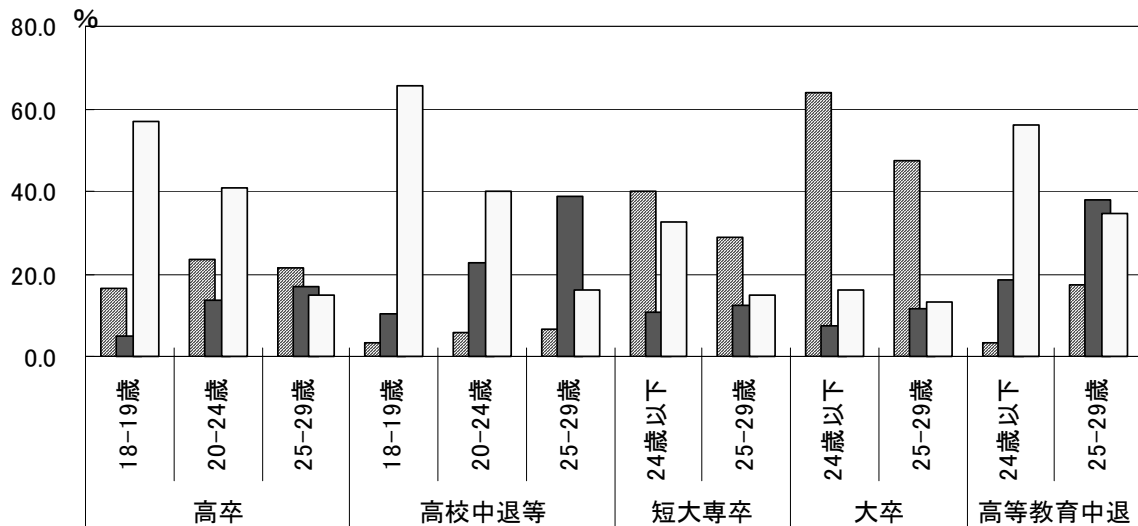
注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。なお、合計には学歴不明を含む。2001年調査の詳細は巻末資料の図表10を参照のこと。

次に、表の左側の性・学歴別の分布を見ると、「非典型一貫」は高卒および学校中途退学者に多く、男性で4割前後、女性で5～7割を占める。一方、大学や短大・高専、専門学校卒ではこれより「正社員定着」のほうが多く、3～5割を占めている。この差異の程度は、性別の違いより大きく、職業キャリアは学歴で大きく異なることがわかる。

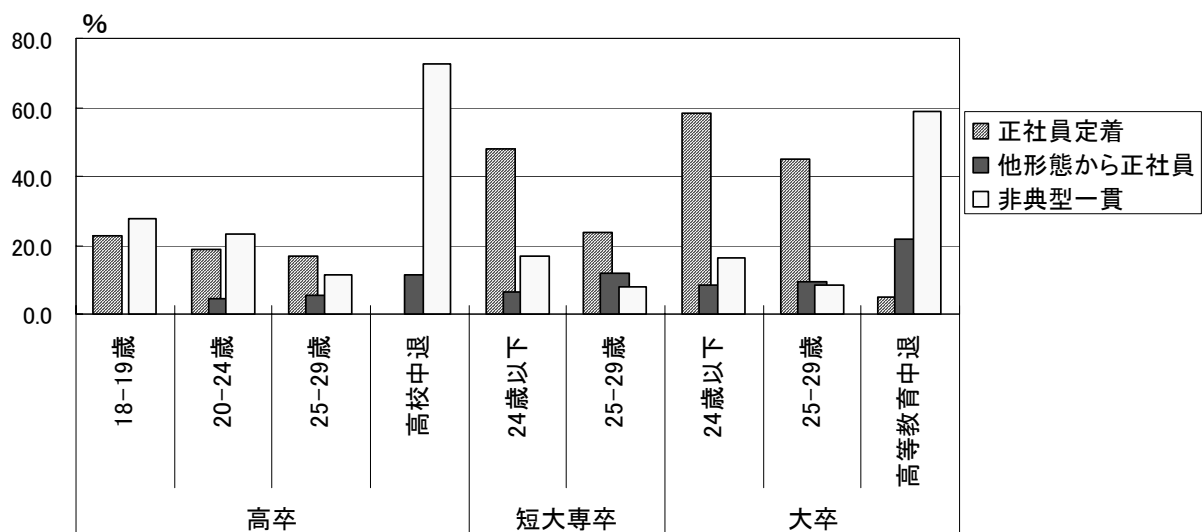
次の図表1-24は、「正社員定着」「他形態から正社員」「非典型一貫」の3つのキャリア類型に注目して、性・年齢・学歴別の分布を図示したものである。「正社員定着」が高等教育卒業者、「非典型一貫」が高卒者および中途退学者の特に年少層、また「他形態から正社員」が中途退学や低学歴の年長層、特に男性に多いことが明らかである。

図表1-24 「正社員定着」「他形態から正社員」「非典型一貫」の3キャリア類型の分布

①男性



②女性



さて、このキャリア類型別の分布を2001年調査におけるそれと比較してみよう⁷。図表1-23では、これまでと同様、数字を斜体にすることで変化の大きかった類型を示している。ここにみるように、全体として「非典型一貫」のキャリアが増えている。10%ポイントを超えるほどの大きな変化ではないが、減っているのは、全体に正社員から始まるキャリアと他形態から正社員に変わるキャリアである。すなわち、離学時点で正社員が減ったことと、そ

⁷ 2001年においては、調査対象に専業主婦を含んでいたため、ここでは、これを除いて再計算した値と比較している。

の後正社員に移動する者も減ったことから「非典型一貫」が増えているのである。

学歴別に注目すると、その違いは大きい。「非典型一貫」が増えているのは、まず、高等教育中退と高卒の男女、中卒・高校中退の男性である。この変化の結果、学校中退者では男性の4～5割、女性の6～7割が、また、高卒では男性の3分の1、女性の5割が「非典型一貫」キャリアになった。さらに、高卒や中退者では「他形態から正社員」キャリアの減少もみられる。男性の中退者の場合、図表1-24のとおり、年長世代においては4割程度は途中で正社員になっているが、2001年時点では高等教育中退・男性ではその6割を占めるほど大きな経路であった。これが縮小している。

これに対して大学・大学院卒では、女性で「非典型一貫」の増加があるものの、約半数が「正社員定着」キャリアを歩んでいる。短大・高専卒男性の「正社員定着」の減少や専門卒者の「非典型一貫」キャリアの増加があるが、結果としての「正社員定着」や「非典型一貫」が占める比率は、高卒と大卒におけるそれぞれの比率の間に位置する数値になっている。つまり、学歴の高さ・長さによってキャリアが分かれる傾向が明らかである。

高卒者では男女とも「非典型一貫」が増え、正社員に移行する者が減る傾向を指摘したが、これを年齢別にみると（図表1-25）、25-29歳の年長者では変化が小さく、24歳以下の年少者で変化が大きかった。年少層では加えて「正社員定着」が減る変化も見られる。より若い、より最近学校を卒業した世代のほうが正社員にならないままの者が多い。

ところが、大卒についてみると、男性の24歳以下の年少層で「正社員定着」キャリアは逆に増加している。大卒の新卒採用の拡大の影響だろう。

また、「他形態から正社員」への移動は高卒の男女ともに減っているが、男性の年長層以外のすべての年齢層で10%ポイント以上の減少を見せている。年齢の若い層の正社員への移動は、5年前⁸より減っているのだ。この移行を円滑にするための政策はこれまでのところ十分効果を発揮していないということだろうか。

最近の雇用情勢の変化は、大卒者に対しては学卒直後の正社員就職を増やし、またその定着を促していると考えられるが、高卒や中途退学者に対しての正社員採用は拡大していないし、また、非正社員から正社員への移動も広がってはず、結果として「非典型一貫」キャリアが増えているのではないかと思われる。

⁸ 正確には5年前の調査で確認できる卒業後1-10年間程度の期間の移動に比べて、現在の調査で確認できる卒業後1-10年間程度の移動が減っているということである。

図表 1-25 キャリア類型の分布と変化（性・学歴・年齢別）

単位：％、太字は実数

	高卒 18- 19 歳	高卒 20- 24 歳	高卒 25- 29 歳	短大専 卒 24 歳 以下	短大専 卒 25-29 歳	大卒 24 歳以下	大卒 25- 29 歳
男性計	79	154	148	95	121	94	189
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(離学直後の正社員比率)	20.3	40.9	58.1	53.7	63.6	70.2	67.7
正社員定着	16.5	23.4	21.6	40.0	28.9	63.8	47.6
正社員転職	1.3	3.2	11.5	4.2	14.9	3.2	10.1
正社員から非典型	2.5	10.4	8.8	3.2	7.4	3.2	4.8
正社員一時他形態	0.0	2.6	9.5	<u>2.1</u>	7.4	0.0	3.7
非典型一貫	57.0	40.9	14.9	32.6	14.9	16.0	13.2
他形態から正社員	<u>5.1</u>	<u>13.6</u>	16.9	10.5	12.4	7.4	11.6
自営・家業	2.5	1.9	12.8	4.2	14.0	1.1	6.3
現在無業	13.9	3.9	3.4	3.2	0.0	5.3	2.6
その他	1.3	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
女性計	75	111	96	156	204	72	136
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(離学直後の正社員比率)	24.0	34.2	50.0	60.9	66.7	63.9	69.1
正社員定着	<u>22.7</u>	18.9	16.7	<u>48.1</u>	23.5	58.3	44.9
正社員転職	0.0	1.8	5.2	5.8	9.8	2.8	10.3
正社員から非典型	1.3	9.9	20.8	4.5	21.6	2.8	6.6
正社員一時他形態	0.0	1.8	3.1	1.3	8.3	0.0	5.9
非典型一貫	64.0	52.3	39.6	30.8	17.6	25.0	20.6
他形態から正社員	<u>0.0</u>	<u>4.5</u>	<u>5.2</u>	6.4	11.8	8.3	9.6
自営・家業	0.0	1.8	4.2	1.3	3.4	0.0	1.5
現在無業	<u>12.0</u>	8.1	5.2	1.9	3.4	2.8	0.7
その他	0.0	0.9	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0

注)斜体下線は 2001 年調査の構成比に比べて 10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。2001 年調査の詳細は巻末資料の図表 11 を参照のこと。

5. 20 歳代後半層（年長世代）のキャリア

次に、焦点を 20 歳代後半の若者に絞ってその過程や意識を詳細に検討する。この年齢層に限るのは、第一に、学校を離れてから間もない段階ではキャリアは変動のさなかであり、キャリア形成の問題の検討には適さないからであり、また、第二には、20 代前半までが正社員登用などの行われやすい年齢だと指摘されている中で、非正社員でいることの課題が大きくなっている年齢層であり、彼らこそが今後の政策課題になるのではないかと思われるからである。

(1) 20 歳代後半の男性のキャリア

まず、20 歳代後半の男性のこれまでの就業の過程を詳細な「キャリア類型 1」で見てもよ。図表 1-26 では、離学直後の就業状況別にこのキャリア類型の分布をみた。最初に正社員（公務含む）で就職した者のうち、53.4%が同じ企業に定着している。半数弱が最初の仕事をやめ、そのさらに半数弱が非典型雇用を経験し、その後またその半数は正社員に戻っている。正社員と非典型雇用の間を行き来しているケースは少なくない。

図表 1-26 離学直後の就業状況別のキャリア類型 (25-29 歳・男性)

キャリア類型1	単位: %、太字は実数					合計
	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業・無業等	
正社員定着	53.4					31.6
正社員→正社員	18.2					10.8
正社員→失業・無業	0.3					0.2
正社員→非典型→正社員	11.4					6.7
正社員→非典型	10.7					6.4
正社員→自営・家業	5.5					3.3
正社員→非典型→失業・無業	0.3					0.2
非典型のみ		37.4	42.9			10.6
非典型→正社員		45.2	42.9			12.3
非典型→正社員→非典型		5.2	3.6			1.3
非典型→正社員→自営・家業		3.5	3.6			1.0
非典型→自営・家業		4.3	3.6			1.2
非典型→失業・無業		3.5	3.6			1.0
自営・家業のみ				68.0		3.3
自営・家業→正社員				4.0		0.2
自営・家業→正社員→自営・家業				12.0		0.6
自営・家業→非典型				16.0		0.8
失業・無業→自営・家業					2.3	0.2
失業・無業のみ					2.3	0.2
失業・無業→正社員					20.5	1.7
失業・無業→正社員→非典型					6.8	0.6
失業・無業→正社員→自営・家業					4.5	0.4
失業・無業→正社員→失業・無業					2.3	0.2
失業・無業→非典型→正社員					20.5	1.7
失業・無業→非典型					25.0	2.1
失業・無業→非典型→自営・家業					4.5	0.4
失業・無業→非典型→失業・無業					6.8	0.6
その他→正社員					4.5	0.4
その他のキャリア		0.9				0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	307	115	28	25	44	519

最初が非典型雇用の場合はどうか。アルバイト・パートであった者では、45.2%が調査時点までに正社員になっていた。いったんは正社員を経験した者まで広げれば5割以上になる。契約社員・派遣社員であった場合も正社員に変わっている者が42.9%、いったんは正社員になった者まで広げればやはり5割を超える。最初が失業・無業であったケースでもいったんは正社員になっている者は、あわせれば5割を超える。

学校を離れたときに正社員になっていない者でも、20歳代後半には約半数がいったんは正社員になっている。逆に言えば、半数は一度も正社員にはならないまま20歳代後半までできている。どちらを重く見るかだが、いくつかの先行研究からは、20歳代後半まで全く正社員経験がない者への採用側の厳しい評価が明らかになっている。としたら、この先30歳代、40歳代と問題は大きくなり続けるだろう。一度も正社員にならないままのキャリアを歩んできた者の今後の、これから大きな課題となるのではないだろうか。

次の、図表1-27は、これを現在の就業状況別にとらえなおしたものである。現在正社員の者のうち、当初から正社員だった者は7割を超える。一方、遅れて正社員になった者、すなわち、離学直後は非典型雇用だった者が18.9%、失業・無業状態だった者も5.1%いる。

また、現在アルバイト・パートの者では、7割が離学時点から非典型雇用か失業・無業だった。さらに、現在失業・無業の者でも同じく7割が非典型雇用か失業・無業だった。

非典型雇用や失業・無業から始めても正社員になる経路は確かにある。しかし、その経路を実際にたどっているのは少数派である。20代後半で、失業していたりアルバイトに就いている男性のうち、約7割は学校を離れる時点から失業やアルバイトだった。20代後半での就業形態は、7割方が学卒時点で決まっているともいえる。年長世代の男性のキャリアを検討すると、学校を離れた時点ですでにキャリアは分断されているように見える。

図表1-27 現在の就業状況別のキャリア類型（25-29歳・男性）

キャリア類型1	単位:%、太字は実数					合計
	正社員 (公務 含む)	パート・ アルバ イト	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業・ 無業等	
正社員定着	48.4					31.6
正社員→正社員	16.5					10.8
正社員→非典型→正社員	10.3					6.7
非典型→正社員	18.9					12.3
自営・家業→正社員	0.3					0.2
失業・無業→正社員	2.4					1.5
失業・無業→非典型→正社員	2.7					1.7
その他→正社員	0.6					0.4
非典型のみ		53.4	40.0			10.6
正社員→非典型		26.0	35.0			6.4
非典型→正社員→非典型		6.8	5.0			1.3
自営・家業→非典型		1.4	7.5			0.8
失業・無業→正社員→非典型		1.4	5.0			0.6
失業・無業→非典型		11.0	7.5			2.1
自営・家業のみ				32.1		3.3
正社員→自営・家業				32.1		3.3
非典型→自営・家業				11.3		1.2
非典型→正社員→自営・家業				9.4		1.0
自営・家業→正社員→自営・家業				5.7		0.6
失業・無業→自営・家業				1.9		0.2
失業・無業→正社員→自営・家業				3.8		0.4
失業・無業→非典型→自営・家業				3.8		0.4
失業・無業のみ					7.1	0.2
正社員→失業・無業					7.1	0.2
正社員→非典型→失業・無業					7.1	0.2
非典型→失業・無業					35.7	1.0
失業・無業→正社員→失業・無業					7.1	0.2
失業・無業→非典型→失業・無業					21.4	0.6
その他のキャリア					14.3	0.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	339	73	40	53	14	519

(2) 20歳代後半の女性のキャリア

同様に、20代後半の女性についてみてみよう（図表1-28）。

離学直後に正社員（公務含む）で就職した者のうち、44.3%が同じ企業に定着している。残りの55.7%が最初の職場を辞めており、約4割は非典型雇用にいったんは移っている。その後もう一度正社員になるケースも1割ほどいるが、そのまま非典型雇用という者がその約3倍いる。男性より非典型雇用に移る者は多い。

図表1-28 離学直後の就業状況別のキャリア類型（25-29歳・女性）

単位：%、太字は実数

キャリア類型1	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣等	失業・無業等	合計
正社員定着	44.3				26.4
正社員→正社員	13.8				8.2
正社員→失業・無業	1.1				0.6
正社員→非典型→正社員	9.9				5.9
正社員→非典型	27.3				16.2
正社員→自営・家業	1.8				1.1
正社員→非典型→失業・無業	1.4				0.8
非典型のみ		53.5	45.7		17.3
非典型→正社員		21.9	37.0		8.9
非典型→正社員→非典型		14.9	10.9		4.6
非典型→正社員→自営・家業		1.8			0.4
非典型→正社員→失業・無業		0.9	2.2		0.4
非典型→自営・家業		3.5	2.2		1.1
非典型→失業・無業		3.5	2.2		1.1
失業・無業→正社員→非典型				12.5	0.8
失業・無業→非典型→正社員				25.0	1.7
失業・無業→非典型				56.3	3.8
失業・無業→非典型→失業・無業				3.1	0.2
その他→正社員				3.1	0.2
その他のキャリア	0.4				0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	282	114	46	32	474

非典型からキャリアを始めた場合はどうか。アルバイト・パートで始めた場合は21.9%が、契約・派遣で始めた者では37.0%が正社員に変わっていた。現状は非典型雇用に戻っているにしても、いったんは正社員になった者を加えると、アルバイト・パートの場合はおよそ4割、契約・派遣の場合はおよそ5割が正社員経験がある。この数は男性より少ない。その分、非典型雇用しか経験してこなかった者が多い。

学校を離れた直後には失業・無業状態であった者ではどうか。現在正社員である者は25.0%、いったんは正社員になっている者を加えても4割程度で、これも男性より低い。

次の、図表1-29は、現在の就業状況別にキャリアを整理しなおしたものである。現在正社員である女性の8割は、離学時点から正社員であった。非典型雇用や失業・状態から正社員への経路は男性以上に細い。

図表 1-29 現在の就業状況別のキャリア類型 (25-29 歳・女性)

単位: %、太字は実数

キャリア類型1	正社員(公務含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	自営・家業	失業・無業等	合計
正社員定着	51.2		1.4			26.4
正社員→正社員	16.1					8.2
正社員→非典型→正社員	11.6					5.9
非典型→正社員	17.4					8.9
失業・無業→非典型→正社員	3.3					1.7
その他→正社員	0.4					0.2
非典型のみ		42.9	35.7			17.3
正社員→非典型		37.6	38.6			16.2
非典型→正社員→非典型		10.5	11.4			4.6
失業・無業→正社員→非典型		0.8	2.9	7.7		0.8
失業・無業→非典型		8.3	10.0			3.8
正社員→自営・家業				38.5		1.1
非典型→正社員→自営・家業				15.4		0.4
非典型→自営・家業				38.5		1.1
正社員→失業・無業					18.8	0.6
正社員→非典型→失業・無業					25.0	0.8
非典型→失業・無業					31.3	1.1
非典型→正社員→失業・無業					12.5	0.4
失業・無業→非典型→失業・無業					6.3	0.2
その他のキャリア					6.3	0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	242	133	70	13	16	474

現在アルバイト・パートである場合、及び、契約・派遣社員である場合とも、離学時点で非典型雇用者や失業・無業者であった比率はおよそ6割で、男性より少ない。正社員経験があるかという観点から見ると、約半数は正社員を経験した者である。男性より非典型雇用と正社員の壁が薄いように見えるが、ただし、それは一方通行が多いだけである。正社員から非典型雇用へと変わる者は少なくないが逆の移動は少ない。

また、失業・無業状態の者では、離学直後に非典型雇用か失業・無業だった者が5割を占める。

以上をまとめると、年長世代においては、現在の働き方が正社員である場合は、離学直後から正社員であった者が男性では7割、女性では8割を占める。一方、非典型雇用者であれば、学卒直後に非典型雇用や失業・無業状態だった者が男性の7割、女性の6割を占める。失業・無業状態であれば、離学直後に非典型雇用か失業・無業だった者が、男性では7割、女性では5割を占める。離学直後の就業形態がキャリアを規定するところは大きい。

なお、男女の比率の違いは、女性の方が、正社員から非典型雇用や無業・失業に移動する者が多いことからくる。

6. 年長世代のキャリア別の特徴と意識

次に、年長世代についてキャリア類型別に諸属性を確認し、その上で、キャリア類型ごとの仕事や生活への意識、労働条件の違いを検討して、それぞれのキャリアの問題点を検討する。ここでは、離学直後に正社員になったかどうか、後に正社員に変わったかどうかを重要だと考え、まず、次の3つの類型を抽出して比較検討する。すなわち、離学直後から正社員でかつ定着してきたキャリア(=正社員定着)、離学直後は非典型雇用や無業などだが現在は正社員であるキャリア(=他形態から正社員)、離学直後は非典型雇用や無業などで、現在も非典型雇用であるキャリア(=非典型一貫)の3つの類型である。

さらに、比較的量が多く、また、若者の早期離職者問題の検討材料ともなることから、正社員から非典型雇用に移動するキャリア(=正社員から非典型)についても、あわせて取り上げていくことにする。

(1) キャリア類型別の特徴

4つのキャリア類型の特徴を最初に記述しておく。まず、性別には、「正社員定着」および「他形態から正社員」は、男性が多く、それぞれ56.7%、62.5%を占める。一方、「非典型一貫(自営除く/以降、記述は省略する)」には女性が多く、61.0%を占める。

学歴別には、図表1-30に示すとおり、男性の場合、「正社員定着」には大学・大学院卒が特に多い。「他形態から正社員」は、高卒者が3割近くを占め、学校中退者も中等教育と高等教育レベルを合わせれば3割前後になる。「非典型一貫」は高卒者も大卒者も少なくなないし、また学校中退者も少なからずいる。この両者の学歴背景はあまり変わらない。最初に正社員以外の働き方からキャリアを始めた場合、正社員に移るか移らないかには、男性の場合は学歴はあまり関係ないのかもしれない。

図表1-30 キャリアの類型別の特徴(学歴別/25-29歳)

	合計		高卒	専門卒	単位:%、太字は実数			
	人数	割合			短大・高専卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教 育中退
正社員定着	164	100.0	19.5	18.3	3.0	54.9	1.2	3.0
男 他形態から正社員	85	100.0	29.4	14.1	3.5	25.9	14.1	12.9
性 非典型一貫	80	100.0	27.5	17.5	5.0	31.3	6.3	12.5
正社員から非典型	33	100.0	39.4	24.2	3.0	27.3	6.1	0.0
正社員定着	125	100.0	12.8	18.4	20.0	48.8	0.0	0.0
女 他形態から正社員	51	100.0	9.8	21.6	25.5	25.5	9.8	7.8
性 非典型一貫	125	100.0	30.4	16.8	12.0	22.4	11.2	7.2
正社員から非典型	77	100.0	26.0	33.8	23.4	11.7	1.3	3.9

注)合計には学歴不明を含む。

女性でも、「正社員定着」には大卒・大学院卒が多い。「他形態から正社員」には、高卒は少なく短大、専門学校、大学・大学院卒があわせて7割を超える。これに対して「非典型一貫」には、高卒が比較的多い。女性では、非正社員の働き方から正社員に移る者には高学歴

者が多い傾向がある。正社員への移行で壁になるものは男女で異なるのかもしれない。

「正社員から非典型」のキャリアは女性に多く、男性では少ない。ここで取り上げてないが、正社員から正社員に移動するケースは男性に多く、いったん離職した後の行動に性差がある。学歴構成は、男性では高卒者が4割を占め、女性では専門学校卒が3分の1と多い。

次に、家族状況を見ると、男性では、「正社員定着」及び「他形態から正社員」で結婚して配偶者や子どもと同居している者が3割前後いる。これに対して、「非典型一貫」では結婚している者は少なく、未婚で親元にいる者が6割と多い。「正社員から非典型」も比較的既婚者は少ないが、「非典型一貫」より単身の者が多い。非典型雇用と未婚との関連は明らかだが、非典型雇用だから結婚しないのか、結婚しないから非典型雇用のままなのか、どちらもありうる。

図表1-31 キャリアの類型別の特徴（家族状況別／25-29歳）

		単位：％、太字は実数				
		合計	単身	無配偶 親元	配偶者・ 子供同居	その他
	正社員定着	164 100.0	15.2	54.3	26.8	3.7
男	他形態から正社員	85 100.0	30.6	31.8	32.9	4.7
性	非典型一貫	80 100.0	25.0	58.8	8.8	7.5
	正社員から非典型	33 100.0	33.3	39.4	18.2	9.1
	正社員定着	125 100.0	12.0	72.8	11.2	4.0
女	他形態から正社員	51 100.0	13.7	68.6	13.7	3.9
性	非典型一貫	125 100.0	8.0	54.4	28.0	9.6
	正社員から非典型	77 100.0	3.9	45.5	45.5	5.2

女性では、逆に「正社員から非典型」と「非典型一貫」で結婚している者が多く3割から5割を占める。一方、現在正社員であるキャリアでは結婚している者は1割程度で、親元で未婚の者が7割程度と多い。ここには、性別役割分業観に基づく男女の行動の違いが現れていると思われる。

（2）キャリアと意識

ア．望ましい就業形態（現在の就業形態別）

こうした就業形態に対しての本人の意識を「望ましい働き方」として調査では尋ねている。この質問は、2001年調査でも同じ形で聞いている。すなわち、現在最も望ましい働き方と3年後に実現したい働き方はどのようなものか選択肢から選んでもらう質問である。2001年調査では、現在の就業形態によって回答が大きく異なっていたが、今回調査でもその点は同様だった。

図表1-32は、現在の就業形態別に、最も望ましい就業形態と3年後に実現したい就業形態を整理したものである（年長世代のみ）。これをみると、正社員（公務含む）である男性の90.0%、女性の89.3%が現在最も望ましい働き方を正社員・公務員だとし、男性の73.5%、

女性の72.7%が3年後に実現したい働き方も同じだとしている。ここにはほとんど性差がない。また、自営・家業従事者では、男性の84.9%が現在最も望ましいのが自営・家業であるとし、88.7%が3年後に実現してきたい働き方も同じだとしている。

これに比べれば、アルバイト・パート及び契約・派遣社員では、今の就業形態を望む者の比率は低い。男女で違いが大きいのだが、男性の場合、非典型雇用者では、現在の就業形態を望ましいとする比率も3年後に実現したいとする比率も小さい。特に3年後に実現したい働き方として今の働き方を選ぶ者は、それぞれ5.5%、7.5%と少ない。3年後に希望が多いのは、正社員か自営・家業で、合わせて8割を超えている。

図表1-32 現在の就業形態別望ましい働き方（現在、3年後／25-29歳）

単位：％、太字は実数

望ましい就業形態		現在の就業形態								
		男性					女性			
		合計	正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	合計	正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等
		519	339	73	40	53	474	242	133	70
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現在もっ とも望ま しい働 き方	自営・家業	15.8	7.1	9.6	<u>12.5</u>	84.9	5.5	3.7	1.5	5.7
	アルバイト・パート	6.6	0.6	<u>34.2</u>	2.5	1.9	21.1	2.9	62.4	5.7
	派遣・契約	5.2	1.8	5.5	42.5	0.0	12.9	2.9	11.3	51.4
	正社員・公務員	71.1	90.0	49.3	37.5	11.3	58.4	89.3	21.8	<u>35.7</u>
	専業主婦・その他	1.3	0.6	1.4	5.0	1.9	2.1	1.2	3.0	1.4
3年後に 実現した い働 き方	自営・家業	34.1	25.1	39.7	30.0	88.7	10.5	6.6	9.8	<u>12.9</u>
	アルバイト・パート	1.2	0.3	5.5	2.5	0.0	18.1	7.4	42.9	7.1
	派遣・契約	1.3	0.3	4.1	7.5	0.0	8.6	3.7	7.5	27.1
	正社員・公務員	61.3	73.5	<u>45.2</u>	52.5	9.4	53.8	72.7	30.8	44.3
	専業主婦・その他	2.1	0.9	5.5	7.5	1.9	8.9	9.5	<u>9.0</u>	8.6

注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。失業・無業、及び女性の自営・家業は省いた。2001年調査の詳細は巻末資料の図表12を参照のこと。

女性では、この点はかなり異なる。アルバイト・パート就業者のうち、この就業形態を現在望ましいとするものが62.4%、3年後も実現したいとする者が42.9%、契約・派遣社員ではそれぞれ51.4%、27.1%と、男性に比べて今の就業形態を肯定的に受け止めている者が多い。ただし、3年後の希望として正社員を希望している者も少なくなく、それぞれ30.8%、44.3%を占める。3年後の希望で男性より少ないのは、自営・家業の希望である。

また、この表には、2001年調査での同じ項目との比較も加えている。構成比で10%を超える変化があった場合に斜体の数字にすることで示しているが（減少は下線、増加は太字で示している）、女性のアルバイト・パート、契約・派遣社員の場合、どちらも今の働き方を望ましいとするものが増えているし、さらに、3年後も同じ形態がよいという者が増えている。その分減っているのは、自営・家業や専業主婦の希望である。一方、女性の正社員でも、3年後も正社員であることを望ましく思う者が増えている。その分減っているのは、特に「専業主婦・その他」の希望である。

女性の場合、現在のそれぞれの雇用形態を継続したい者が増えている傾向がある。ただし、非典型雇用者で正社員雇用を望む者は、前述のとおり少なくとも、その移行経路を築くことは相変わらず重要な課題であると考ええる。

男性の場合、2001年と比較しての変化には、はっきりした傾向は読み取れない。すなわち、契約・派遣では、現在の就業形態については望ましいと思う者が増えているが、アルバイト・パートでは減っている。確かなのは、3年後の希望に非典型雇用を挙げるものはごく少ないという変わらない傾向である。

イ. 望ましい就業形態（キャリア類型別）

では、これまでの経歴を含むキャリア類型別でみると、どのような違いがあるのか（図表1-33）。「正社員定着」と「他形態から正社員」はいずれも現在は正社員であり、先に見た雇用形態別の特徴そのままに、現在も将来も正社員希望が多い。これまでの経歴による違いは、男性の場合にあり、「他形態から正社員」型の正社員希望は61.2%と「正社員定着」より20%以上少なく、その分自営・家業希望が多い。学卒で入社して定着してきた者とは定着志向の程度は異なるだろう。

図表1-33 キャリア類型別望ましい働き方（現在、3年後／25-29歳）

望ましい就業形態	単位：%，太字は実数							
	男性				女性			
	正社員定着	他形態から正社員	非典型一貫	正社員から非典型	正社員定着	他形態から正社員	非典型一貫	正社員から非典型
	164	85	80	33	125	51	125	77
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営・家業	5.5	9.4	11.3	9.1	2.4	3.9	4.0	1.3
現在もっとも望ましい働き方	1.2	0.0	26.3	<u>15.2</u>	1.6	3.9	44.8	40.3
派遣・契約	0.6	4.7	20.0	15.2	5.6	2.0	20.8	31.2
正社員・公務員	92.1	85.9	40.0	57.6	90.4	88.2	28.8	<u>23.4</u>
専業主婦・その他	0.6	0.0	2.5	3.0	0.0	2.0	1.6	3.9
3年後に実現したい働き方	15.9	37.6	35.0	39.4	4.8	<u>2.0</u>	<u>11.2</u>	10.4
自営・家業	0.6	0.0	6.3	0.0	4.8	11.8	32.0	28.6
アルバイト・パート	0.0	1.2	7.5	0.0	6.4	3.9	11.2	18.2
派遣・契約	0.0	1.2	7.5	0.0	6.4	3.9	11.2	18.2
正社員・公務員	82.9	61.2	45.0	<u>54.5</u>	76.0	80.4	36.8	33.8
専業主婦・その他	0.6	0.0	6.3	6.1	<u>8.0</u>	2.0	8.8	9.1

注)斜体下線は2001年調査の構成比に比べて10%ポイント以上減少したもの。斜体太字は、10%ポイント以上増加したもの。2001年調査の詳細は巻末資料の図表13を参照のこと。

「非典型一貫」や「正社員から非典型」では、やはり現在非典型雇用であることの特徴がそのまま出ており、現在はアルバイト・パートや契約・派遣を望ましいとする者が男女とも少なくない。この中で「正社員から非典型」の男性では正社員を希望する者が半数を超えており、当初から非典型であった者との違いがあることがうかがわれる。3年後の希望は男女の差が大きい。男性の場合、正社員・公務員や自営・家業が多く、その比率は「他形態から正社員」型に近い。すなわち、すでに正社員に移行した者（＝他形態から正社員）との間に将

来の希望の差はあまりないということである。これに対して女性では、この差はかなり大きい。女性では、すでにこの段階で、正社員に移行する者としめない者の将来への希望は分かれているということだろう。学歴背景の検討で、男性では「他形態から正社員」と「非典型一貫」の2つのキャリアの間の学歴の違いはあまりなかったが、女性では、「他形態から正社員」には短大、専門・専門学校卒以上の高学歴の者が多く、「非典型一貫」には高卒が多い特徴があった。将来展望への差はこの時点ですでにあったのかもしれない。

2001年調査との違いという点から検討するために、表中には構成比で変化が大きかった項目について、数字を斜体にすることで示した（増加が太字、減少が下線）。変化は女性の3年後の希望に特に多いことがわかる。すなわち、「正社員定着」で3年後も正社員を希望する者が増え、専業主婦等が減っている。また、「非典型一貫」で3年後のアルバイト・パート希望が増え、自営・家業希望が減っている。やはりそれぞれの職業キャリアをそのまま継続する方向が強まっているように見える。

女性の就業形態への希望には、就業以外の役割、すなわち結婚して妻や母親としての役割を引き受けるかどうか関係しよう。そこで、女性についてのみ、結婚しているか否かに分けて、就業形態と働き方の希望の関係を検討する。

図表1-34には、4つのキャリアごとに独身か既婚かによって働き方の希望が異なるかどうかを見た。「正社員定着」型の既婚者では「契約・派遣」の働き方への希望が比較的高いが、他の働き方や専業主婦への希望はほとんどなく、独身者との違いは小さい。これに対して、「非典型一貫」及び「正社員から非典型」型の既婚者ではアルバイト・パートを希望する者が非常に多く、独身者との違いが大きい。「非典型一貫」でも独身の場合は、3年後に実現したい希望に正社員・公務員を挙げる者が43.3%いて、この比率は男性の「非典型一貫」と変わらない。「正社員から非典型」の女性の場合、3年後に正社員・公務員を挙げる者は35.7%と最も少ない。独身であっても性役割分業を予期しての非典型雇用の選択である可能性がある。

図表1-34 キャリア別の婚姻状況との望ましい働き方（現在、3年後／25-29歳・女性）

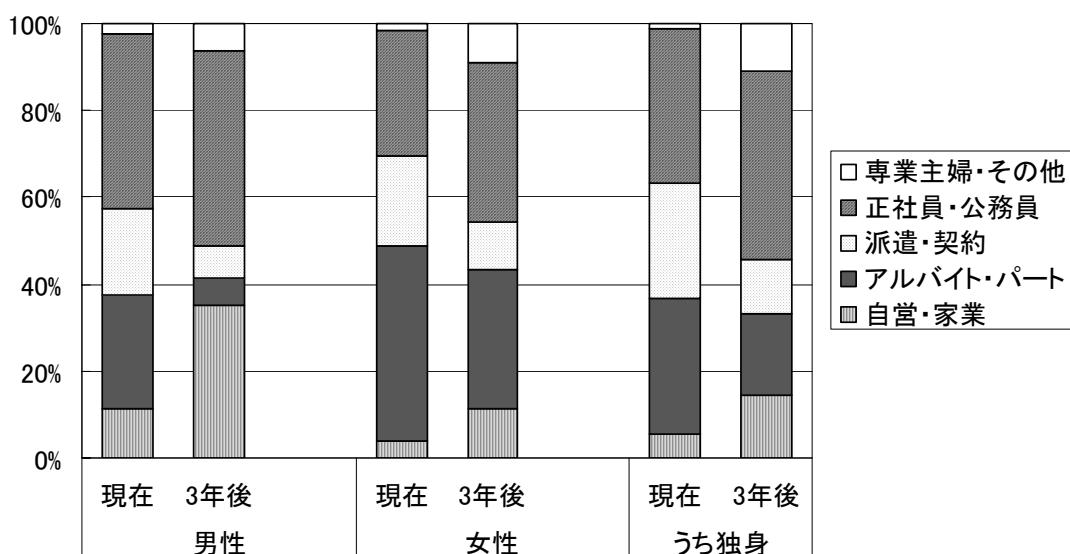
単位：％、太字は実数

望ましい働き方		正社員定着		他形態から正社員		非典型一貫		正社員から非典型	
		独身	既婚	独身	既婚	独身	既婚	独身	既婚
		111 100.0	14 100.0	44 100.0	7 100.0	90 100.0	35 100.0	42 100.0	35 100.0
現在	自営・家業	2.7	0.0	4.5	-	5.6	0.0	2.4	0.0
もっとも	アルバイト・パート	0.9	7.1	0.0	-	31.1	80.0	16.7	68.6
望まし	派遣・契約	3.6	21.4	2.3	-	26.7	5.7	52.4	5.7
い働き	正社員・公務員	92.8	71.4	93.2	-	35.6	11.4	26.2	20.0
方	専業主婦・その他	0.0	0.0	0.0	-	1.1	2.9	2.4	5.7
3年後	自営・家業	4.5	7.1	2.3	-	14.4	2.9	11.9	8.6
に実現	アルバイト・パート	4.5	7.1	13.6	-	18.9	65.7	16.7	42.9
したい	派遣・契約	4.5	21.4	4.5	-	12.2	8.6	26.2	8.6
働き方	正社員・公務員	78.4	57.1	77.3	-	43.3	20.0	35.7	31.4
	専業主婦・その他	8.1	7.1	2.3	-	11.1	2.9	9.5	8.6

ウ. 「非典型一貫」キャリアの具体的な将来展望

さて、非典型雇用者にはこれから働き方を変えたいという希望を持つ者が多いが、ここで離学時点で正社員として就業していない（できなかった）「非典型一貫」型に焦点を当てて、今後の展望・希望についてみてみたい。まず、図表1-35は、「非典型一貫」の場合の、男女が現在と3年後に望ましいとする就業形態について、図示したものである。現在はアルバイト・パートや派遣・契約の働き方を望ましいとする者は5～7割を占めるが、3年後は正社員や自営業・自由業を望むものが男性及び独身の女性には多い。

図表1-35 「非典型一貫」キャリアの者が望む就業形態（現在、3年後）



そこで、このキャリアの人たちがどのような働き方を望んでいるのか、将来の働き方については自由回答欄にも具体的な考えを記入してもらっているのを見てみよう（図表1-36）。

まず、男性のケースについて整理した表を見ると、正社員になる希望としては、今のアルバイト先での正社員登用や、同業他社での就業希望など今のバイト先で職業能力を身につけてそれを生かして正社員になる道を見つけないとしないとする記述が多い。先行研究によれば、正社員としての採用は25歳未満、正社員登用は入職から1年未満の早い時期に決まることが多いのだが、その厳しい現実と彼らの希望とはすれ違っている可能性がある。

自営業・自由業の希望の内訳は、「芸術・芸能・趣味など」への強い関心からきているものと、独立・開業への希望とに大きく分けることが出来る。この欄への短い記述によっては判断できないが、すでに一定の活動をしている者、自営に向かっている準備を進めていると思われる者もいるが、それが伴っていない者も少なくないのではないと思われる。

図表 1-36 「非典型一貫」型キャリアにおける将来展望（自由回答／25-29 歳）

●男性

将来について具体的に考えていること	現在、望ましい働き方	3年後に実現したい働き方	年齢	既婚 ○
◎正社員(今の会社で、他の会社で)				
1年後、今のアルバイト先で正社員になる。	アルバイト・パート	正社員	25	
なるべく早く今のアルバイトで正社員になる。	正社員	正社員	25	
今の職場でスキルを身につけ、別の会社で正社員になる。	派遣社員	正社員	26	
今年度中に他業種での就職を考えています。	正社員	正社員	26	
市立大学の職員の契約職員だが早く正社員になりたい。	契約社員・嘱託	正社員	27	
現在、派遣社員ですが正社員になろうかと思えます。	自営業・自由業	正社員	27	
半年後、現在のバイトをやめて、経理事務所に入る。(正社員)	正社員	正社員	28	
正社員になる。	正社員	正社員	28	
早い段階で現在の職場で正社員になる。	契約社員・嘱託	正社員	29	○
1・2年のうちにバイト先で。	正社員	正社員	29	
航空業界を志望しておりまして、現在も航空業界に間接的に関わる仕事をします。	派遣社員	正社員	29	
◎芸術・芸能・趣味を生かした生活など				
マンガ家	アルバイト・パート	その他の働き方	25	
役者を目指して勉強中です。	アルバイト・パート	その他の働き方	25	
ミュージシャン	派遣社員	その他の働き方	25	
ミュージカル ダンサー。	その他の働き方	その他の働き方	25	
趣味を生かした仕事につく。	アルバイト・パート	自営業・自由業	25	
目標があるので、他の事、将来の不安はありません。フリーターでいいと思う。	アルバイト・パート	自営業・自由業	25	
ミュージシャン	アルバイト・パート	その他の働き方	26	
1年以内にレコード会社と契約。	自営業・自由業	自営業・自由業	26	
各地を旅して自分にあった土地で生活してみたい。	アルバイト・パート	自営業・自由業	27	
派遣社員or契約社員として働きつつ、自分の将来やりたいことと両立させる形をとりたい。	派遣社員	派遣社員	28	
教育者、指導者(アドバイザー)になりたい。(サッカー)	正社員	自営業・自由業	29	○
◎自営・開業など				
飲食店経営。	正社員	自営業・自由業	25	
自分で城をかまえる。自営業をしたい。資格を取りたい。	正社員	自営業・自由業	26	
自営業をしたい。	自営業・自由業	家族従業者	26	
家の仕事を継ぐ。	正社員	自営業・自由業	27	
3年後に店をもちたい。レンタルビデオ。	アルバイト・パート	自営業・自由業	28	
会社を立ち上げる。	アルバイト・パート	自営業・自由業	28	
オンラインショップを開業し、軌道に乗せ安定した売上を確保させる。	アルバイト・パート	自営業・自由業	29	
インターネットでの仕事をしたい。	自営業・自由業	自営業・自由業	29	
半年後にフリーのインストラクター。	契約社員・嘱託	自営業・自由業	29	
他業種にて独立。	契約社員・嘱託	自営業・自由業	29	○
音楽関係の仕事に就きたいです。	自営業・自由業	自営業・自由業	29	
人脈を作り、仲間を募って仕事をしたい。	契約社員・嘱託	正社員	29	
◎資格試験、公務員試験				
国家公務員を目指している。	アルバイト・パート	公務員	25	
保育士の資格を取って働きたい。	アルバイト・パート	公務員	27	
◎現在の就業形態をつづける				
今の仕事を続ける。	派遣社員	派遣社員	27	
今の仕事を続けていきたい。	派遣社員	正社員	27	

注)記述のなかった者や「特になし」などの記述については省いた。

●女性

将来について具体的に考えていること	現在、望ましい働き方	3年後に実現して いたい働き方	年齢	既婚 ○
◎正社員(今の会社で、他の会社で)				
現在の職場で正社員になる。	正社員	正社員	25	
来年度には別の会社の正社員になろうと思っている。外資系の企業が希望。	正社員	正社員	25	
正社員の仕事に転職する。	正社員	正社員	25	
今は、アルバイトだがいずれは正社員になりたい。	アルバイト・パート	正社員	26	
30歳までにはきちんとした仕事に就きたい。	正社員	正社員	26	
自分の1年後、3年後、5年後、10年後…が想像できません。このまま年老いていくのかと思うと、情けなくて悔しくて。今のアルバイト先で正社員になれたらいいなあと思います。	正社員	正社員	27	
新たな職場で正社員として就職したい。	正社員	正社員	27	
安定する。	派遣社員	正社員	27	
フリーターは楽だがお金になんないので、いつかは正社員になろう…!	正社員	正社員	27	
1年後には希望職種で正社員として働いている。	正社員	正社員	29	
具体的にどこの会社で働きたいとは、特に考えていないのですが、出来れば正社員として働きたい。	アルバイト・パート	正社員	29	
◎芸術・芸能・趣味を生かした生活など				
日本語教師をしながら、子供たちに海外交流をひろめていく仕事。	派遣社員	契約社員・嘱託	25	○
トップモデルになる。	自営業・自由業	自営業・自由業	26	
お金を貯めて海外で自由に働きながら暮らす。	アルバイト・パート	自営業・自由業	27	
興味のある資格を取得して、それらを活かせる仕事に就きたい。(音楽が好きなためそれにまつわる仕事)	契約社員・嘱託	その他の働き方	28	
教員とか公務員になりたいと考えていたが自分の人生なので今まで通り好きなバレーボールは続けていると思う。	公務員	公務員	29	
◎自営・開業など				
一年以内に、めざす職のアシスタントになる。三年以内にプロになる。	アルバイト・パート	自営業・自由業	25	
店を持ちたい。	アルバイト・パート	正社員	27	
今は漠然としか考えていませんが起業してみたいと考えています。	派遣社員	自営業・自由業	27	
飲食店を開きたい。	アルバイト・パート	自営業・自由業	29	
自分でお店をやりたい。	自営業・自由業	アルバイト・パート	29	
◎資格試験、公務員試験				
今のアルバイトで得た技術や知識を活かした職業に就きたい。	アルバイト・パート	公務員	25	
保育士の資格を取得して、公務員か正社員になる。	アルバイト・パート	公務員	25	
保育士の資格をとり、働く。	アルバイト・パート	正社員	25	○
カウンセラーの資格をとり、カウンセラーになりたい。	アルバイト・パート	正社員	25	
資格をとるために勉強中なので、現在はアルバイトですが、資格がとれば、それを生かし正社員になりたい。	アルバイト・パート	正社員	28	○
資格を取得し、それを生かして働く。	派遣社員	正社員	28	
◎現在の就業形態をつづける、専業主婦希望				
給料が上がる事。	契約社員・嘱託	契約社員・嘱託	25	
結婚して、パートをして、家計のたしにしたい。	派遣社員	アルバイト・パート	25	
子供と遊ぶ時間を持ちながらパート、アルバイト。	働かない	アルバイト・パート	25	○
アルバイトでリーダーになる事。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	25	○
いろんな会社に行っているいろんな仕事をしてみたい。	派遣社員	派遣社員	26	
三年以内に子育てと両立して仕事をする。	正社員	アルバイト・パート	27	○
パートの時給が千円以上になる。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	28	○
できれば、結婚したい。(3年後に)	アルバイト・パート	働かない	28	
もうすぐ結婚する。子育てする。	働かない	働かない	28	
今パート社員なので今後もパート社員でいいと思っています。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	29	○
今、パート社員なので、この先もパート社員でいいと思います。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	29	○
今の状態で良い。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	29	○
収入が多くなる。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	29	
気ままに働きたい。	アルバイト・パート	アルバイト・パート	29	

注)記述のなかった者や「特になし」などの記述については省いた。

一方、女性のケースでも、正社員への希望が多く記入されていた。男性同様、現在の職場での正社員登用を望んでいる者もいるが、「いずれは」とか「いつかは」「できれば」と言う言葉が並び、男性とは若干のニュアンスの差を感じる。より現実の壁を知っているのか、それとも、性別役割分業を背景に男性より正社員希望度が低いのかかもしれない。

自営業・自由業の希望も男性と同様、「芸術・芸能・趣味など」の関係と「お店を持つ」タイプの記述があった。現実的なステップを歩んでいることを感じさせるものと危うさを感じさせるものが混在している。

保育士、カウンセラーなどの資格志向の記述は女性のほうが多かった。

「現在の就業形態を続ける」傾向が女性で強まっていることを前節では指摘したが、自由記述でこの方向の記載をした者には女性の既婚者が多かった。記述内容にも「結婚」や「子育て」という言葉が目につく。未婚の場合も結婚や子育てを前提として現在の就業形態を希望しているのではないかと思われる。

エ. キャリアと生活の評価

職業キャリアは職業以外の生活の諸側面とも関連して築かれてきたし、また、今後の希望もその中で意識されるものだろう。次に、職業から少し幅を広げて生活全般にかかわる意識・展望などとの関連から、それぞれの職業キャリアを考えてみたい。この質問の内容は、図表1-37に示すとおりだが、最後の「現在の職業生活に満足している」を除いて、2001年調査と同じ質問にしているので、比較の形で検討する。

図表1-37では、男女それぞれについて、上段に今回調査結果下段に2001年調査結果を配している。まず、男性について検討する。今回調査結果を見ると、ここで取り上げた4つのキャリア類型の間で違いが大きいのは、「これまでの進路選択は順調であった」「自分の生活は周囲の人からうまくいっていると思われる」「将来の見通しは明るい」「経済的に自立している」及び「現在の生活に満足している」である。「正社員定着」キャリアでは、このいずれについても「あてはまる」という肯定的な見方をしている者が多い。これに対して、「あてはまる」が最も少ないのが「非典型一貫」「正社員から非典型」キャリアである。ただし、「仕事以外に生きがいがある」という項目に対しては、差は小さいが「非典型一貫」が最も高い数値になっている。「非典型一貫」キャリアをたどってきた者は、生活全般に関わる意識からみても順調な歩みと言う感覚を持っていないし、経済的自立も果たしていない。さらに将来の見通しももてないでいるが、仕事以外の何らかに自分の生きがいを見出し、自己意識のバランスを保っているのではないかと窺える。こうした状態から正社員へと移行したのが「他形態から正社員」キャリアだと見ることができ、彼らには順調感はないものの、経済的自立に自信がもてるようになり、生活への満足感が高まっているのではないかと思われる。

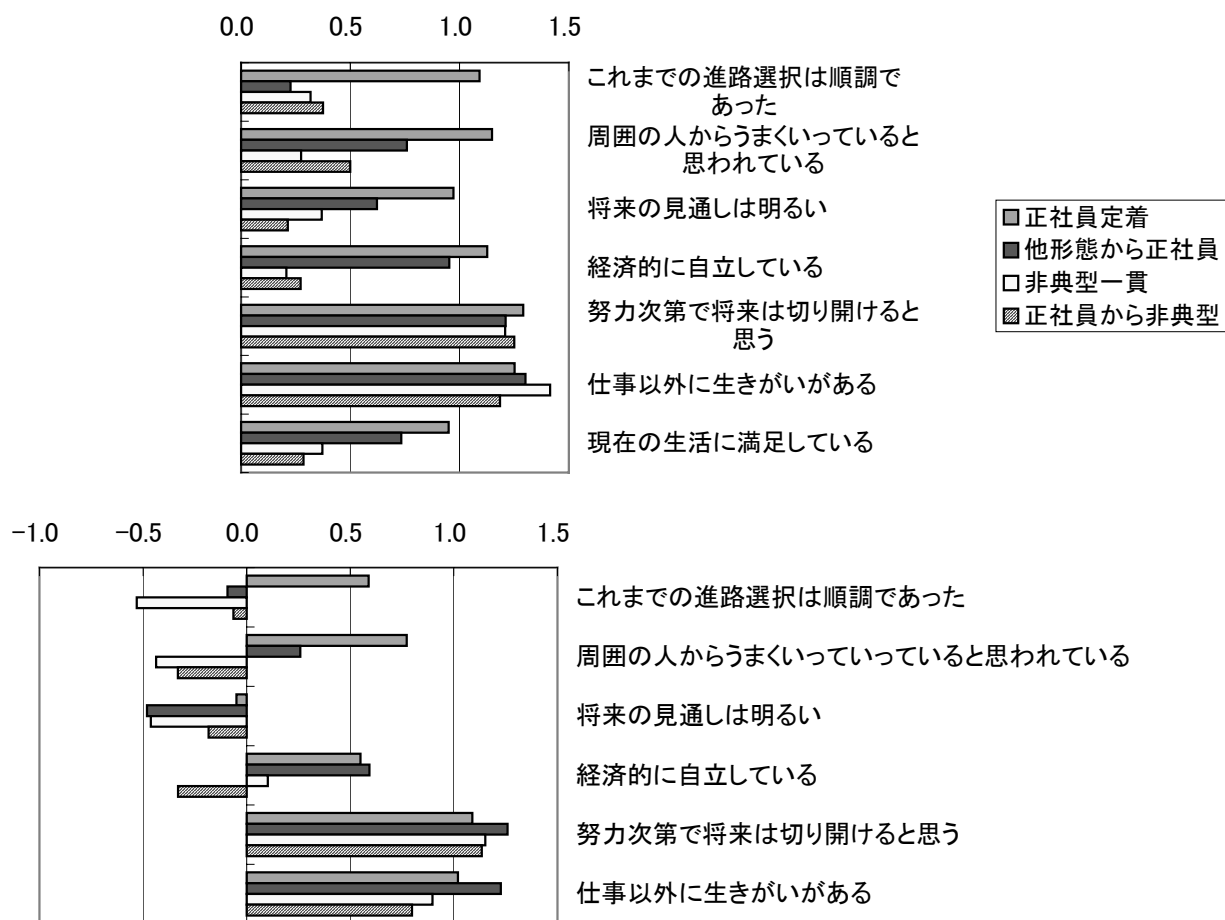
これを、2001年調査結果と比べると、大きな違いは、まず、2001年当時は全体にマイナスの値になる項目が多かったことである。デフレ下で、社会全体の閉塞感がずっと大きかっ

たのだろう。「将来の見通し」については、「正社員定着」キャリアですらマイナスの値を示した。中でもマイナスが多いのは、やはり「非典型一貫」と「正社員から非典型」キャリアである。差の大きい項目は今回調査と変わらないが、順調さへの自己の評価も周囲の評価も「正社員定着」との違いは今よりさらに大きかった。学校を卒業して正社員になる経路から外れたことの重さをもっと強く感じていたのかもしれない。

昨今は、非典型雇用がより一般化して学卒就職の経路に乗らない者が増えたために、それを「順調でない」と捉えなくとも良くなったと言う見方もできる。キャリア形成に失敗した思いを引きずり見通しを失った状態であったものが前向きになったと肯定的に受け止めることもできるし、また、一方で20歳代後半からさらに問題が先送りされていると危惧すべき結果かもしれない。先行研究の事業所調査などからは、20歳代後半の正社員経験がない者への厳しい見方が指摘されているが、個人の側は、厳しい事態だとは認識しなくなっているのか。

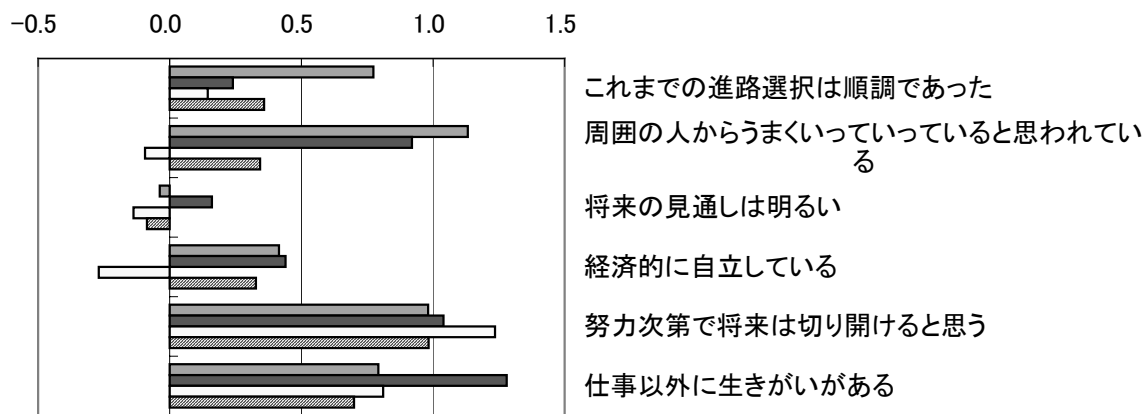
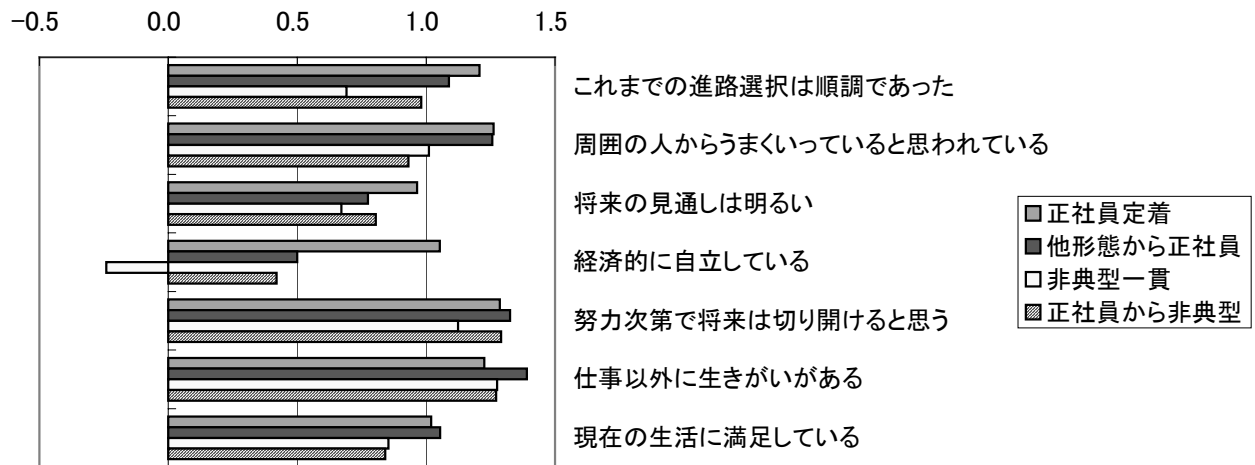
図表1-37 キャリア別生活への評価の変化（2001年・2006年調査／25-29歳）

①男性（上；今回調査、下：2001年調査）



注) 「かなりあてはまる」= 2点、「ある程度あてはまる」= 1点、「あまりあてはまらない」= -1点、「ほとんど当てはまらない」= -2点としたときの相加平均。

②女性（上；今回調査、下：2001年調査）



注) 「かなりあてはまる」= 2点、「ある程度あてはまる」= 1点、「あまりあてはまらない」= -1点、「ほとんど当てはまらない」= -2点としたときの相加平均。

一方で「努力次第で将来は切り開けると思う」という質問項目に対して、2001年時点も現在も、どのキャリアの若者においても、「あてはまる」とする者が多い点も注目にあたうだろう。「努力をすれば将来を切り開ける」という意識を持つ若者がどのキャリアでも多いことは、若者における格差拡大が指摘される中で興味深い。ここでは掲載していない現在無業の若者たちの回答をみると、彼らには経済的自立や順調感などほとんどの項目で「当てはまらない」が多いのだが、この項目だけは「あてはまる」が多かった。「努力をすれば将来を切り開ける」と言うのは、社会に対する基本的な信頼があるということだろうか。若者のたちがチャレンジできる機会を増やす政策によって、若者が活性化するための基盤はあるのではないかとと思われる。

女性の場合はどうか。まず、今回調査結果に注目すると、男性に比べて、これらの4つのキャリアの間の差が小さいことが指摘できる。「経済的自立」については「非典型一貫」で特に低いものの、男性では差があった「周囲の人からうまくいっていると思われる」「現在

の生活に満足している」については、女性の場合、差はごくわずかなものである。生活の諸側面の満足感や肯定的な見方について、女性では男性に比べて、職業キャリアによって違いが出ることは少ないのではないかと。生活における職業の位置づけの違いがあろう。

さらに、2001年調査と比べてみる。女性の場合、2001年調査でも「経済的自立」以外は肯定的な見方をすることが多かったが、それでも「非典型一貫」キャリアの場合、自分でも順調感をもてないし、周囲からも認められていないという思いが強かったことが窺われる。それが、この5年で大きく変わり、今回の調査では正社員になった女性たちとの差は小さなものになった。そうした意識変化の背景には、若者が非典型雇用に就くことが一般化し、学卒時に就職しない者・できない者が大幅に増えたという環境の変化があろう。基本的にはこれは男性と同じ構造だが、女性のほうが学卒時の正社員就職のハードルが高いために変化が大きかったのかもしれない。

オ. 職業キャリアと性別役割分業観

この年代の男女の職業キャリアの選択や意識には、性別役割についての考え方が大きく影響している。それは、図表1-36の記述にも現れていたが、特に女性でその影響が大きいと思われる。そこで、図表1-38には、女性の結婚への意識と働き方についての意見をキャリア類型ごとにみた。

「非典型一貫」と「正社員から非典型」型では、既婚者が3～4割を占めることはすでに見たが、未婚の場合、半数近くが「いずれはしたい」という意思を持っている。さらに、もし結婚したら、子育て等でいったん仕事をやめ、後に再就職する生きかたを支持する者が半数を超えている。これまでの職業キャリアの選択とこの意識の関係は強いだらう。ただし、どちらが先かはここではわからない。

「他形態から正社員」に移行した者では、既婚者は少なく、未婚の場合に「よい相手がいればしてもよいが必ずしもしなくてもよい」という意見を持つ者が3分の1を占める。「他形態」のままにいる者と比べると、「他形態から正社員」型の結婚観は少し違いがあるのではないかと窺われる。なお、結婚後の生き方としては、いったん離職後再就職する生き方を支持する者が半数を占め、これは「非典型一貫」と変わらない。

「正社員定着」も未婚者が多い。結婚への意思は「今はしたくないがいずれはしたい」という者が半数を越え、また結婚後の生き方としては「仕事も一生続ける」を支持する者が4割近いという特徴がある。結婚も仕事もの両立型を支持する者が多いが、一方で、次に見るような長い労働時間の現実があり、親元に独身でいる生活から踏み出せないのではないかと窺われる。

図表 1-38 女性のキャリアと結婚の意志・意見

① 婚姻状況と結婚への意思

単位：％、太字は実数

	女性計	正社員定 着	他形態か ら正社員	非典型一 貫	正社員か ら非典型
合計	461	125	51	125	77
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
すでに結婚している	22.6	11.2	11.8	28.0	44.2
未婚者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
まもなく結婚する	8.1	7.2	11.1	8.9	7.0
すぐにでもしたい	12.0	10.8	11.1	10.0	16.3
今はしたくないが、いずれは したい	46.2	52.3	35.6	46.7	46.5
よし相手がいればしてもよい が、必ずしもしなくてもよい	21.3	17.1	33.3	18.9	25.6
結婚するつもりはない	2.5	1.8	0.0	4.4	2.3
わからない	9.8	10.8	8.9	11.1	2.3

② 結婚と仕事との関係への意見（結婚意思がないものを除く）

単位：％、太字は実数

	女性計	正社員定 着	他形態か ら正社員	非典型一 貫	正社員か ら非典型
合計	417	111	47	111	75
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
結婚し子供を持ち、退職してその後は 仕事を持たない	11.5	15.3	6.4	8.1	14.7
結婚し子供を持ち、退職して子育て後 再び仕事を持つ	48.7	37.8	48.9	50.5	58.7
結婚し子供を持つが、仕事も一生続け る	26.4	35.1	23.4	27.0	17.3
結婚するが子供を持たず、仕事を一生 続ける	3.8	3.6	6.4	5.4	1.3
わからない	9.4	8.1	12.8	9.0	8.0
無回答	0.2	0.0	2.1	0.0	0.0

(3) キャリアと労働時間・収入

最後に、収入、労働時間をキャリア類型別にみる。正社員とアルバイト・パートの賃金格差がかなりあることはすでに見たが、図表 1-39 には、4つのキャリア類型ごとに年収、労働時間の平均を掲載した。現時点で正社員であっても、学卒直後から正社員として勤続している「正社員定着」に比べて、後から正社員になった「他形態から正社員」は年収が低く、労働時間が長い。そこで1時間当たりの収入に置き換えると、男性では「正社員定着」の100に対して「他形態から正社員」は87、女性は同83となり、学卒直後から正社員で定着してきた者に比べて、労働条件の面では恵まれない。もちろん勤続年数の違いや、学歴の違いなどの種々の要素が組み合わされた結果であるわけだが、違いがあるのは事実である。さらに、正社員に移行していない「非典型一貫」及び「正社員から非典型」では、年収はさらに100

万円程度低くなっている。労働時間は相対的に短いので、1時間あたり収入では正社員 100 に対して、男性の場合 76、73、女性の場合 70、74 である。

図表 1-39 キャリア類型と収入（25-29 歳）（上：今回調査、下：2001 年調査）

	およその 年収 ^{*1)} (万円)	週労働時 間 ^{*1)} (時間)	時間当たり 収入 ^{*2)} (千円)	年収の対 「正社員定 着」比 ^{*3)}	時間あたり収入 の対「正社員定 着」比 ^{*4)}
正社員定着	369.8	52.6	1.35		
男性 他形態から正社員	335.6	54.8	1.18	90.8	87
男性 非典型一貫	235.3	43.9	1.03	63.6	76
正社員から非典型	253.1	49.1	0.99	75.4	73
正社員定着	314.5	45.6	1.33		
女性 他形態から正社員	262.8	46.0	1.10	83.6	83
女性 非典型一貫	166.2	34.4	0.93	52.9	70
正社員から非典型	168.4	33.1	0.98	64.1	74

注 *1)上下5%の数値を除いた平均値。

*2)時間あたり収入は（およその年収）／（週労働時間×52 週）でもとめた。

*3)正社員定着を 100 としたときの「およその年収」の比。

*4)正社員定着を 100 としたときの時間あたり収入の比。

(参考表 2001 年調査におけるキャリア類型別収入・労働時間)

	昨年の年 収 ^{*1)} (万円)	週労働時 間 ^{*1)} (時間)	時間当たり 収入 ^{*2)} (千円)	年収の対 「正社員定 着」比 ^{*3)}	時間あたり収入 の対「正社員定 着」比 ^{*4)}
正社員定着	384.8	49.2	1.50		
男性 他形態から正社員	342.1	52.7	1.25	88.9	83
男性 非典型一貫	221.3	41.5	1.03	57.5	68
正社員から非典型	268.8	45.3	1.14	78.6	76
正社員定着	306.4	42.8	1.38		
女性 他形態から正社員	287.9	44.4	1.25	93.9	91
女性 非典型一貫	161.0	36.8	0.84	52.5	61
正社員から非典型	174.2	34.7	0.97	60.5	70

注 *1)上下5%の数値を除いた平均値。

*2)時間あたり収入は（昨年の年収）／（週労働時間×52 週）でもとめた。

*3)正社員定着を 100 としたときの「昨年の年収」の比。

*4)正社員定着を 100 としたときの時間あたり収入の比。

2001 年調査結果についても同様の手順で 1 時間あたりの収入を計算して、「正社員定着」に対する比を求めると、男性の場合、「他形態から正社員」が 83、「非典型一貫」が 68、「正社員から非典型」が 76、女性の場合は同 91、61、70 であった。2 時点のこの数字を比べると、男性では、前 2 つの類型では 2006 年のほうが大きくなっている。すなわち、正社員で定着してきた者との収入の上での格差はいずれも縮まり、「他形態」から職業キャリアをスタートしたことのデメリットが減っている。女性では、「非典型一貫」の数値は大きくなり、「他形態から正社員」は小さくなっている。すなわち後から正社員になったときの正社員定着者との違いは大きくなったと言うことで、他形態から正社員になるメリットが少なくなったといえる。女性で正社員への移行を希望するものが減っているのは、後から正社員になってもメリットが少ないと言うことを反映しているのかもしれない。

7. まとめ

学校から職業生活への移行に注目して、2001年調査と比較する形で、今回の調査結果を検討してきた。この検討で明らかになったことは、おおまかには次の7つにまとめられる。

①2001年と比べて、大都市の若者では、アルバイト・パートなどの非典型就業者が増え、正社員が減った。アルバイト・パートの年収が正社員の半分程度であることは変わらないが、正社員の労働時間が長くなっているため、1時間あたりの収入にすると差は小さくなっている。

②学歴によって就業形態が規定される傾向が強まった。高等教育卒業者では正社員比率が高い傾向は変わらず、高卒や学校中退者ではアルバイト・パート比率が大幅に高まった。この傾向は、離学時点から始まっており、最近の景気拡大の影響は大卒採用には及んでいるが、高卒や学校中退者には及んでいないといえる。

③低学歴の若い世代で、生家の豊かさや親の学歴が子どもの就業形態を規定するという2001年調査結果は検証されなかった。しかし、これらの階層的要因は子どもの学歴に直結しており、学歴を通じて就業形態に影響していることが示唆された。

④離学以降の就業経験からキャリアを類型化し、これを2001年と比べると、離学時も現在も正社員ではない「非典型一貫」型が増えた。「非典型一貫」は学校中退や高卒で特に多く、またこの特徴は強まった。さらに、正社員以外の他の就業形態から正社員に移行する者が減少した。特に高卒の若い層で正社員への移行が大きく減った。

⑤20歳代後半層に注目すると、現在、非典型雇用の者のうち、離学直後に非典型雇用や失業・無業状態だった者が男性で7割、女性で6割を占める。現在失業・無業状態であれば、離学直後に非典型雇用か無業・失業状態だった者が、男性で7割、女性で5割を占める。現在正社員であれば、離学直後に正社員であった者が男性の7割、女性の8割を占める。途中で正社員になりにくい状況があることが示唆される。

⑥20歳代後半層において、「非典型一貫」に注目すると、現在の就業形態として非典型雇用を望ましいとする比率は、男性で5割弱・女性で6割強と多いが、3年後に希望する就業形態は正社員か自営である者が男性では8割を超え、女性では独身者に限れば6割近くいた。将来の希望は、自由回答によれば、アルバイト先での正社員登用や店の経営などの自営、芸能系の仕事でのプロなどが多い。ただし、必ずしも目標に向かって着実に進んでいるとはいえない。

⑦20歳代後半層の将来の見通しやこれまでの進路の順調感については、キャリア別の差異が大きく、「非典型一貫」型が将来の見通しや経済的自立、生活満足感などにおいて特に低い。しかし、2001年時に比べて全体に肯定的な傾向に変わっており、「正社員定着」との差は縮小している。若年層における非典型雇用が一般化するなかで、「正社員定着」型でないことを問題とは受け止めなくなったと推察される。

これらのファインディングスから今後の若者の就業をめぐる政策展開においては、次のような点に留意することが重要だと思われる。

① 教育・職業能力開発機会の充実とドロップアウトの予防

低学歴や学校中退者では正社員としての就業機会が減り、高等教育終了が正社員の就業機会獲得に必要な条件となってきた。一方、高等教育進学が制約になっているのが親の経済力・階層である。それだけに、親の経済力に関わりなく職業につながる能力を向上させる機会の充実が重要である。また、高等教育非進学の背景には文化的要因もあることから、伝統的な高等教育ばかりでなく、産業界と連携した職業能力開発など幅広い教育機会の充実が必要であり、また効果的だと思われる。同時に、高校や高等教育機関からの中退学が就業機会を制限しているため、その予防と中退後の就業への移行支援も必要である。

② 正社員への登用、新卒卒の柔軟な運用

非典型雇用から正社員への登用制度や慣行をもつ企業は少なくないが、実際に登用される人員は限られている。本調査では、高卒者において正社員登用がむしろ減っている傾向が見られた。一方、「非典型一貫」型キャリアの若者には内部登用を期待している者が少なくないことが窺われた。今後、正社員経験のない20代後半以降の者の増加が予想されるが、その正社員への経路の設計・拡充のために、正社員登用や中途採用に積極的な企業、新卒卒を柔軟に運用し正社員経験のない既卒者の採用を進める企業などを支援することも効果的だと思われる。

③ 非典型雇用者の均衡待遇の推進と労働時間の短縮

正社員への経路を広げる一方、若年アルバイト・パートの年収が正社員の半分の水準である事態への対応も必要である。雇用形態による格差は、収入以外にも、能力開発機会、将来展望などさまざまな面に及ぶと思われる。家族形成期でもある若い時期に収入や将来展望に欠ける状態が長引くことは、少子化の進展にも拍車を掛けかねない。これを補う均衡待遇の推進や企業外での技能形成できる枠組みなどの対策が重要であろう。また、今回の調査では、1時間あたりの収入に計算しなおすと、正社員との格差の縮小が見られたが、そこには、若年正社員の労働時間の長時間化があった。非典型雇用者の待遇の問題は正社員の待遇の問題でもある。景気拡大基調の中で、総合的に公正な労働条件の実現とその改善を図っていくことが重要である。

④ 非典型雇用・無業者のキャリア形成支援・若年女性のキャリア形成支援

若年期の非典型雇用が一般化する中で、20歳代後半の非典型雇用者のなかにも、正社員でないことをキャリア形成上の危機だとは受け止めない傾向が出てきている。現実には、非典型雇用から正社員への移行の経路が整備されているとはいええない中で、本人の想いと社会の現実との不整合状況が拡大しているように思われる。それだけに、この先30歳代、40歳代と課題を先送りすることなく職業的自立を促す支援が改めて重要である。職業・生活キャリアの始点としての若年期であるという視点から、そのスタートをスムーズに切るための幅広い

支援の充実が期待される。特に、若年女性においては、職業的な展望を持たずに非典型雇用を受け入れる者と、正社員就業を続けながら親元で独身の生活続けるものに早くから分かれる傾向が見られた。育児・家事に関わる個々の女性の意思を尊重しながらも、職業能力の発揮と家族形成が両立できる選択肢を用意し、選択の幅を広げることが、今後少子高齢化社会の進展とともに期待される女性の職業能力発揮を促すために必要だと思われる。

引用文献

- 日本労働研究機構，2001，「大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感」調査研究報告書 No.138，日本労働研究機構。
- 山田昌弘，1999，『パラサイト・シングル時代』ちくま新書。

第2章 フリーターへの経路

1. はじめに

本章の目的は、フリーター経験者に焦点をあて、誰がどのようにフリーターになっているのか、フリーター理由、フリーター3類型、フリーター経験の評価について検討することである。分析の際には、第1回の2001年調査と比較可能な点について特に言及する。本報告書におけるフリーター経験とは、学校を離れたあとのパート・アルバイト就業の経験である。

第2節では、フリーター経験者と属性について、第3節ではフリーター理由について分析する。第4節では、フリーター経験をとりあげて、期間、職種、フリーター経験の評価について検討する。

2. フリーター経験者の属性

本節では就業経験としてのパート・アルバイト（学校在学中の経験を除く）の経験率と属性との関連を検討する。本節で対象となるのは、就業経験を持たない若者19名を除いた、男性1028名、女性953名である。

フリーター経験率についてみると、東京都の18-29歳層のフリーター経験率はおよそ半数に達しており、第2回調査の方が全体として低学歴層が多く含まれているという調査上の問題はあっても、2001年には全体で約36%だったことを考えると、大きく上昇している。

図表2-1 フリーター経験率

		2001年 フリーター経 験率	2006年 フリーター経 験率
計		35	48.7
男性	年齢別 18-19歳	55	72.5
	20-24歳	41	51.9
	25-29歳	31	41.3
本人学歴	高卒以下	49	62.2
	高卒超	26	37.5
計		36	53.2
女性	年齢別 18-19歳	43	77.4
	20-24歳	35	50.4
	25-29歳	36	50.0
本人学歴	高卒以下	52	74.4
	高卒超	26	41.1

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。

続いて、属性との関連について検討する。

まず年齢との関連を見ると、若い世代ほどフリーター経験率が高くなっている。こうした傾向は2001年でも確認できたが、2001年のフリーター経験率は男性10代で約55%、女性

10代で43%程度であった。しかし今回調査では、男性10代では72.5%、女性で77.4%とともに7割を超えており、高等教育に進学しない場合のフリーター経験はきわめて一般化している。

学歴を考慮しても、よりこの傾向がはっきりする。高卒以下だと、男性で6割、女性で7割のフリーター経験率があるが、高卒超の学歴だと男女共に4割程度に低下する。前回調査は男女とも、高卒以下では半数、高卒超学歴では3割に満たなかったフリーター経験率はともに上昇したが、いぜんとして高卒以下の若者と高卒超の若者のフリーター率の差は大きい。

家庭的背景とフリーター率について検討したところ、父学歴・母学歴による差はあまり見られなかった。生家の経済的豊かさについては、2001年でも、豊かであると3割、豊かでないと4割がフリーターを経験していたが、2006年調査でも、経済的に豊かでないとフリーター経験率は高まった。

図表2-2 経済的豊かさとフリーター経験率

		フリーター経験 なし	フリーター経験 あり	無回答	N
男性	豊か	58.4	41.4	0.2	464
	豊かでない	42.4	57.2	0.5	425
	該当者なし・わからない	52.5	47.5	0.0	139
	合計	51.0	48.7	0.3	1028
女性	豊か	50.7	48.8	0.4	469
	豊かでない	40.6	58.9	0.6	360
	該当者なし・わからない	46.8	53.2	0.0	124
	合計	46.4	53.2	0.4	953

以上のように、フリーター経験率は全体として上昇したが、特にフリーター経験率が上昇したのは、10代、本人が高卒以下の学歴の者、生家が豊かでない者たちであった。

3. フリーターになる理由

本節では、フリーター経験があると回答した998名について、フリーター理由の分析を行なう。

フリーター理由について前回と比較してみると、「仕事以外にしたいことがあるから」「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「なんとなく」が増加した。「自分に合う仕事をみつけるため」「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「自由な働き方をしたかったから」については減少した。

さらに、年齢・学歴・家庭の経済的豊かさとフリーター理由の関連を検討した。

年齢別に見ると、年齢ないしは世代によって理由が異なっている。

男性では年齢が上がると、「仕事以外にしたいことがあるから」「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「自分に合う仕事を見つめるため」が増加し、「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「なんとなく」の割合が低下する。

女性は 10 代では「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」が多いが、20 代前半で「自分に合う仕事を見つけるため」が 4 割を占めるようになり、20 代後半でも 3 割を占める。

図表 2-3 フリーター理由（年齢別）

		仕事以外にしたいことがあるから	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	自分に合う仕事を見つけるため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	なんとなく
男性	計	24.2	27.5	36.3	11.8	18.6	28.9
	18-19歳	16.7	20.5	25.6	7.7	25.6	38.5
	20-24歳	25.1	27.5	38.6	13.0	14.5	29.0
	25-29歳	26.2	29.9	37.9	12.1	20.1	25.2
女性	計	20.2	21.6	35.1	12.0	16.6	24.6
	18-19歳	21.5	29.1	25.3	6.3	22.8	21.5
	20-24歳	20.7	17.0	41.5	13.8	17.6	26.1
	25-29歳	19.4	22.8	33.2	12.5	13.8	24.6

		正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他	N
男性	計	7.2	5.0	18.8	4.4	499
	18-19歳	3.8	6.4	17.9	2.6	78
	20-24歳	6.3	4.3	21.3	5.3	207
	25-29歳	9.3	5.1	16.8	4.2	214
女性	計	12.4	12.8	27.5	5.4	499
	18-19歳	8.9	10.1	19.0	5.1	79
	20-24歳	14.4	10.1	33.5	5.3	188
	25-29歳	12.1	15.9	25.4	5.6	232

図表 2-4 フリーター理由（学歴）

		仕事以外にしたいことがあるから	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	自分に合う仕事を見つけるため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	なんとなく
男性	計	24.2	27.5	36.3	11.8	18.6	28.9
	高卒以下	26.1	25.7	36.3	11.1	20.8	27.0
	高卒超	22.9	30.3	39.8	11.9	17.4	28.9
	該当者なし・わからない	22.9	24.3	27.1	12.9	15.7	35.7
	無回答	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
女性	計	20.2	21.6	35.1	12.0	16.6	24.6
	高卒以下	20.7	19.2	37.5	12.0	17.8	22.6
	高卒超	19.2	24.1	33.5	11.8	15.9	24.5
	該当者なし・わからない	24.4	20.0	33.3	13.3	13.3	35.6
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

		正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他	N
男性	計	7.2	5.0	18.8	4.4	499
	高卒以下	8.4	7.1	17.7	5.8	226
	高卒超	5.5	4.0	18.4	2.0	201
	該当者なし・わからない	8.6	1.4	22.9	5.7	70
	無回答	0.0	0.0	50.0	50.0	2
女性	計	12.4	12.8	27.5	5.4	499
	高卒以下	11.1	13.9	27.4	6.3	208
	高卒超	12.2	10.6	28.2	5.7	245
	該当者なし・わからない	20.0	20.0	24.4	0.0	45
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	1

学歴別にみると、男性でも女性でも「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「正社員として採用されなかったから」が高卒超で高くなる。女性で「家庭の事情」を挙げる割合が高い。

父学歴・母学歴についてはあまり差が見られなかったので、経済的豊かさについて結果を示した。

図表 2-5 フリーター理由（経済的豊かさ）

	仕事以外にしたいことがあるから	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	自分に合う仕事を見つけるため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	なんとなく
計	24.2	27.5	36.3	11.8	18.6	28.9
男性						
豊か	22.8	32.6	36.3	9.8	19.2	30.6
豊かでない	26.6	23.7	36.5	14.5	19.9	27.0
該当者なし・わからない	20.0	26.2	35.4	7.7	12.3	30.8
計	20.2	21.6	35.1	12.0	16.6	24.6
女性						
豊か	19.2	22.4	34.7	11.9	15.5	24.7
豊かでない	18.4	17.9	34.4	13.7	20.3	25.5
該当者なし・わからない	29.4	30.9	38.2	7.4	8.8	22.1

	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他	N
計	7.2	5.0	18.8	4.4	499
男性					
豊か	7.3	2.1	20.2	2.6	193
豊かでない	8.3	7.5	18.7	6.2	241
該当者なし・わからない	3.1	4.6	15.4	3.1	65
計	12.4	12.8	27.5	5.4	499
女性					
豊か	11.4	11.0	27.9	7.3	219
豊かでない	11.8	17.0	28.8	3.3	212
該当者なし・わからない	17.6	5.9	22.1	5.9	68

男女とも豊かでない層で「仕事以外にしたいことがあるから」が高く、豊かな層で「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」の割合が高い。また女性では「学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから」「家庭の事情で」を上げる割合が、豊かでない層で高く、家庭の経済的状況が女性を直撃していることがうかがえる。

次に、もっとも重要な理由をひとつあげてもらった。

一部項目を変更したため、連続しない項目がある（第2回調査では、「つきたい仕事のため」という一連の項目を、「つきたい仕事への準備や勉強、修行期間のため」に統合した）。

全体としては「仕事以外にしたいことがあるので」が増加し、項目が変更されているため単純には比較できないが、「つきたい仕事への準備や勉強、修行期間のため」が増加した。「正社員として採用されなかったから」などはほとんど変わっていない。

図表 2-6 フリーター最大理由

		仕事以外にしたいことがあるので	つきたい仕事への準備や勉強をするため	つきたい仕事の就職機会を待つため	つきたい仕事がアルバイト・パートでできるから	自分に合う仕事を見つかるため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから
全体	2001	6.6	7.3	6.8	1.7	21.9	6.4	13.8
	2006	13.5	15.9			19.1	7.1	9.4
男性	2001	8.3	7.0	5.8	0.1	24.1	5.0	15.5
	2006	15.4	18.2			20.4	6.6	10.4
女性	2001	4.9	7.7	7.8	3.2	19.6	7.8	12.1
	2006	11.6	13.6			17.8	7.6	8.4

		なんとなく	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他	無回答	計
全体	2001	8.8	3.0	2.5	14.9	3.4	2.8	100.0
	2006	12.6	2.0	4.8	9.9	5.1	0.4	100.0
男性	2001	9.7	1.1	2.6	12.6	5.2	2.9	100.0
	2006	14.4	1.6	1.4	7.6	3.6	0.2	100.0
女性	2001	7.9	4.9	2.5	17.3	1.7	2.6	100.0
	2006	10.8	2.4	8.2	12.2	6.6	0.6	100.0

続いて、フリーター3類型について検討した。

第1回調査の分析を行なった調査研究報告書No.146（日本労働研究機構 2001）において、「フリーターになった契機」「フリーターになった当初の意識」に着目し、類型化を行なうことを通じて、フリーターの実態を把握しようと試みてきた。ヒアリング調査から導き出されたフリーター3類型は、次のようなものである。

- (a) 夢追求型 仕事以外にしたいことがあるため、当面の生活の糧を得るためにフリーターになったタイプ。第1回調査 14%→第2回調査 25%。
- (b) モラトリアム型 やりたいことを探したい、正社員になりたくないなどの理由からフリーターになったタイプ。第1回調査 47%→第2回調査 44%。
- (c) やむを得ず型 正社員になれない、または家庭の事情などで、やむなくフリーターになったタイプ。第1回調査 39%→第2回調査 31%。

なお類型の作成については、2001年調査と同様の手順で行なった。なお無回答に分類される者がいるため、類型に分類されたのは、男性で456名、女性で442名となった。まず選ばれた選択肢によって分類したが、相互に矛盾する回答が898名のうち109名存在した。これらの回答については、回答間の関連を検討し、2001年と同様のシンタックスを用いて類型を作成した。

2001年調査と2006年調査を比較してみると、夢追求型が全体として増加し、やむを得ず型が減少した。より詳しく見てみると、2001年調査では、男女とも年齢が上がると夢追求型が減少していたが、男性では夢追求型は年齢があがるほど増加し、女性においても年齢によって大きく変化しなくなった。

この調査は5年ごとであるので、前回調査の擬似的な世代別分析とも見立てることができ

る。前回の10代後半層は現在20代前半に相当するが、この世代の10代では夢追求型が男性は22.2%、女性では24.4%であったのが、年齢があがっても減少しなくなった。20代前半から20代後半は、男性で16.5%、女性で15.8%であったのが、20代後半になってむしろ夢追求型が増加している。若い層で増えたのが男性ではモラトリアム型であり、女性ではモラトリアム型が減少して、やむを得ず型が増加した。

図表2-7 フリーター3類型（年齢別）

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	合計	N
男性	18-19歳	17.8	49.3	32.9	100.0	73
	20-24歳	26.8	47.4	25.8	100.0	190
	25-29歳	29.0	39.4	31.6	100.0	193
	計	26.3	44.3	29.4	100.0	456
女性	18-19歳	24.6	41.5	33.8	100.0	65
	20-24歳	22.7	46.5	30.8	100.0	172
	25-29歳	22.0	42.4	35.6	100.0	205
	計	22.6	43.9	33.5	100.0	442

学歴別には、男性高学歴層でやむを得ず型が多いという傾向には変化はないが、女性ではほとんど学歴による差は見られない。

図表2-8 フリーター3類型（学歴）

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	計	N
男性	高卒以下	25.5	48.3	26.2	100.0	267
	高卒超	27.1	38.8	34.0	100.0	188
	その他	100.0	0.0	0.0	100.0	1
	計	26.3	44.3	29.4	100.0	456
女性	高卒以下	22.6	43.5	33.9	100.0	230
	高卒超	22.3	44.5	33.2	100.0	211
	その他	100.0	0.0	0.0	100.0	1
	計	22.6	43.9	33.5	100.0	442

家庭的背景については、親学歴による差はあまり見られなかった。経済的豊かさについては第1回調査ではほとんど差が見られなかったが、第2回調査では男女とも豊かでない層でやむを得ず型の割合が高くなり、豊かな層では夢追求型が増加した。

図表2-9 フリーター3類型（経済的豊かさ）

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	計	N
男性	豊か	24.4	48.9	26.7	100.0	176
	豊かでない	28.8	38.3	32.9	100.0	222
	該当者なし・わからない	22.4	53.4	24.1	100.0	58
	計	26.3	44.3	29.4	100.0	456
女性	豊か	21.8	47.7	30.6	100.0	193
	豊かでない	20.2	38.3	41.5	100.0	193
	該当者なし・わからない	33.9	50.0	16.1	100.0	56
	計	22.6	43.9	33.5	100.0	442

図表 2-10 2001 年調査：フリーター 3 類型（経済的豊かさ）

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	計
男性	豊かである	15.5	43.2	41.3	100.0
	豊かでない	15.9	46.4	37.7	100.0
	わからない	13.1	55.2	31.7	100.0
	計	15.4	46.3	38.2	100.0
女性	豊かである	11.5	47.8	40.7	100.0
	豊かでない	11.3	45.8	42.9	100.0
	わからない	14.0	54.0	32.0	100.0
	無回答	50.0	0.0	50.0	100.0
	計	11.8	47.5	40.7	100.0

学歴変数で統制しても、豊かでない層ではやむを得ず型の割合が高く、豊かな層ではモラトリアム型の割合が高くなる。

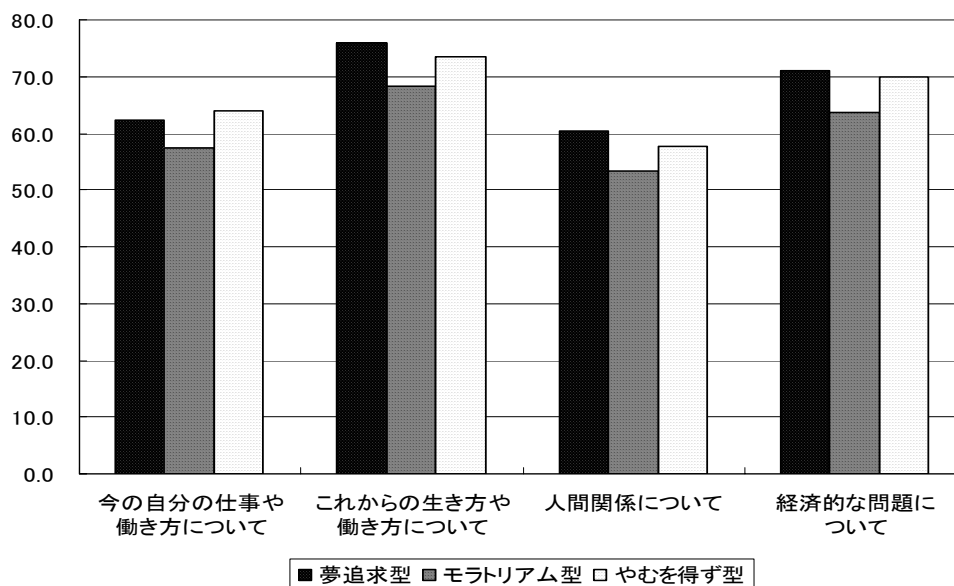
図表 2-11 フリーター 3 類型（学歴、経済的豊かさ）

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	N
高卒以下	計	24.1	46.1	29.8	497
	豊か	20.6	52.2	27.2	180
	豊かでない	25.8	39.3	34.9	252
	該当者なし・わからない	27.7	55.4	16.9	65
高卒超	計	24.6	41.9	33.6	399
	豊か	25.4	44.4	30.2	189
	豊かでない	23.3	36.8	39.9	163
	該当者なし・わからない	25.5	48.9	25.5	47

さらにフリーター 3 類型に基づき、現在の悩みと自己評価について分析を加えた。

現在の悩みについては、悩みの内容に関わらず、モラトリアム型で一貫して低く、夢追求型で高くなっている。

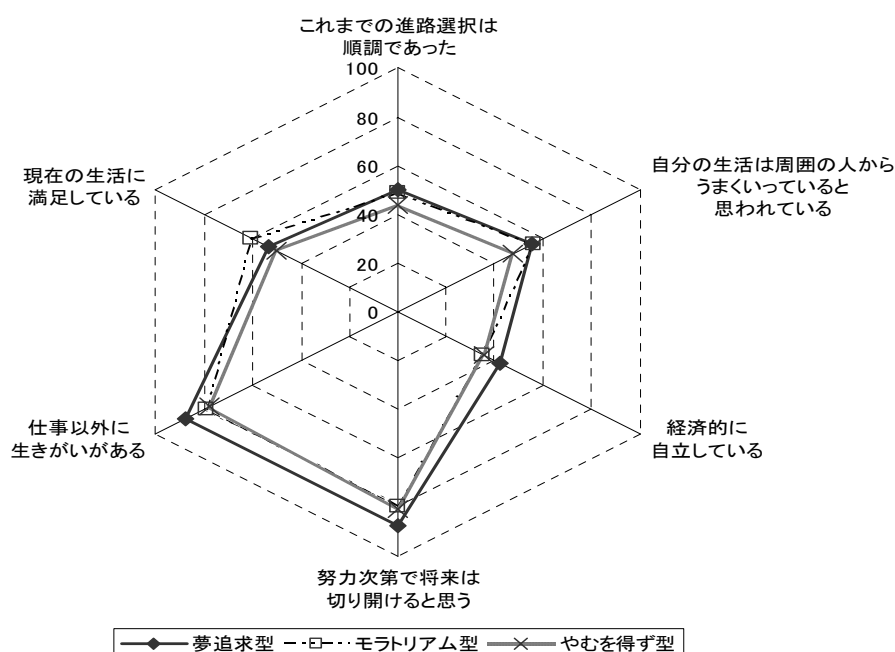
図表 2-12 現在の悩みについて「ある」と回答した割合



さらにフリーター3類型に基づき、現在の状況に対する自己評価を類型ごとにみると（「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」の合計）、「これまでの進路選択は順調であった」「自分の生活は周囲の人からうまくいっているとされている」「経済的に自立している」などは全体として低かった。

夢追求型は、「努力次第で将来は切り開けると思う」など将来に対する意欲がフリーターの中では高く、また仕事以外に生きがいがあると回答する割合が高くなっている。モラトリアム型は現在の生活に満足している割合が最も高く、やむを得ず型で現在の状況に対する自己評価が特に低くなっている。

図表2-13 現在の状況に対する自己評価（フリーター3類型）



このように、現在悩みはあるものの、総じて将来の見通しがフリーターの中では比較的明るいのが「夢追求型」であり、モラトリアム型は中間に位置しているが、やむを得ず型は現在の生活への満足度や将来の見通しについて悲観的な傾向が見られる。

以上から、フリーター3類型については、夢追求型が増加し、やむを得ず型は減少した。年齢があがると、2001年調査は夢追求型が減少したが、2006年調査ではむしろ増加傾向になった。家庭的背景との関連をみると、豊かでない層でやむを得ず型の割合が高く、豊かな層ではモラトリアム型が高い。

4. フリーター経験

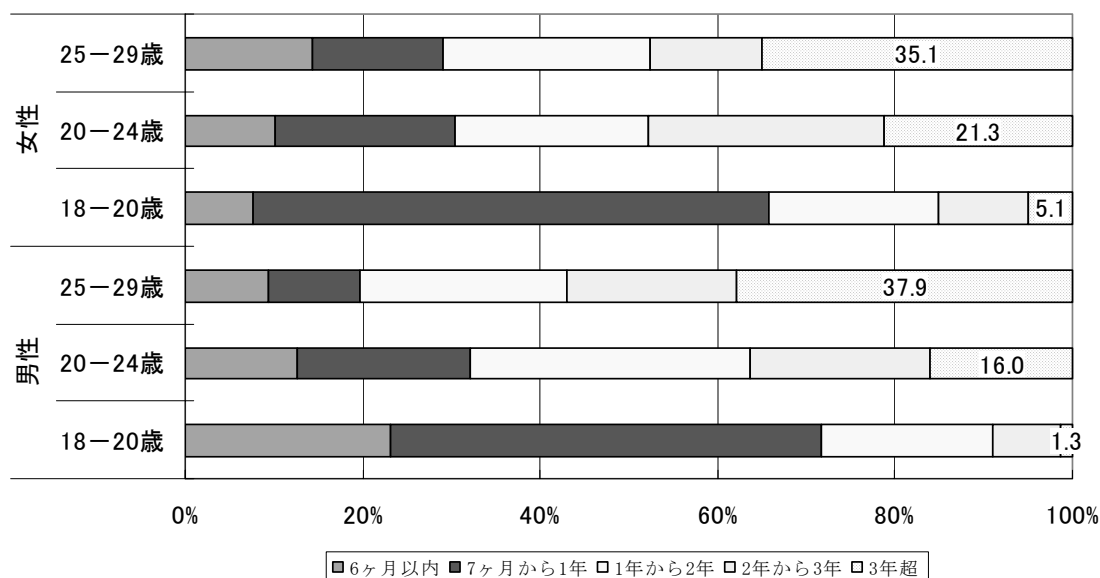
本節ではフリーター経験をとりあげ、フリーター期間、職種、感じたことについて分析する。

フリーター期間について検討したところ、3年以上フリーター経験がある者が4分の1を

占めた。前回調査では、3年を超える者は2割程度であった。また6ヶ月以内の者は、前回調査では男性で22%、女性で15%程度であったが、特に男性で6ヶ月以内の割合が低下している。なおこのフリーター期間には、現在フリーターの者とすでに離脱した者の両方が含まれていることには注意が必要である。

年齢別に見ると、男性の20代後半層では37.9%が、女性では35.1%が3年以上になっている。

図表2-14 フリーター期間（年齢別）



図表2-15 フリーター期間（学歴）

		6ヶ月以内	7ヶ月から1年	1年から2年	2年から3年	3年超	N
男性	計	12.9	20.1	26.1	17.9	23.1	498
	高卒以下	11.8	22.3	23.7	18.1	24.0	287
	高卒超	14.3	16.7	29.5	17.6	21.9	210
	その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
女性	計	11.6	23.7	22.1	17.5	25.1	498
	高卒以下	6.4	23.7	20.1	17.7	32.1	249
	高卒超	16.9	23.8	24.2	16.9	18.1	248
	その他	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1

学歴別には、男性ではあまり差は見られないが、女性では学歴が低いとフリーター期間が長い傾向がはっきりしている。

次に、フリーターの職種について検討した。

図表 2-16 フリーター職種 (性別計)

	ファーストフードの店員やウエイトレス	コンビニやスーパーの店員	ガソリンスタンド店員	雑貨小物屋・本屋等の店員	お弁当・総菜屋・パン屋等の店員	ゲーセン・カラオケ	アパレル・洋服販売
18-20歳	41.4	33.8	7.0	3.8	9.6	3.8	14.0
20-24歳	30.9	34.7	8.1	7.6	9.9	6.6	12.4
25-29歳	28.8	28.3	8.8	8.1	7.4	6.5	15.5
	調理・コック	皿洗い・洗い場	出前・配達	チラシ・ピラ配り	イベントスタッフ	遊園地・球場	風俗関係
18-20歳	8.3	4.5	10.2	8.3	7.0	1.3	1.3
20-24歳	11.9	7.8	8.4	9.1	8.9	2.8	3.3
25-29歳	13.0	7.6	7.9	8.3	12.8	3.1	1.8
	清掃・ビルメンテナンス	土木・建設現場	製造・組立	事務	塾・予備校教師	その他	N
18-20歳	3.8	6.4	3.8	0.6	0.6	7.6	157
20-24歳	5.8	6.6	5.3	9.9	1.8	19.5	395
25-29歳	5.6	11.0	6.7	16.6	2.5	17.3	445

年齢別に見ると、年齢ないしは世代によって経験職種が変化していることがわかる。ファーストフードの店員やウエイトレス、コンビニやスーパーの店員を経験した割合は、年齢と共に下降する。年齢が上がると、事務、土木・建設現場などが増加している。

より詳しく男女別に見ると、18-19歳層は男女ともファーストフードの店員やウエイトレス、コンビニやスーパーの店員を経験した割合は、男性が7割、女性は8割を占める。しかし20代後半層になるとその割合は下がり、かわりに男性は土木・建設現場、女性は事務や雑貨小物屋・本屋等の店員が増加する。

図表 2-17 フリーター職種 (年齢別)

	ファーストフードの店員やウエイトレス	コンビニやスーパーの店員	ガソリンスタンド店員	雑貨小物屋・本屋等の店員	お弁当・総菜屋・パン屋等の店員	ゲーセン・カラオケ	アパレル・洋服販売	
計	25.3	33.9	12.9	6.0	6.0	9.2	2.8	
男性	18-19歳	32.1	37.2	12.8	1.3	2.6	7.7	2.6
20-24歳	24.2	36.7	11.1	6.3	6.3	8.7	1.4	
25-29歳	23.9	30.0	14.6	7.5	7.0	10.3	4.2	
計	40.7	30.9	3.6	13.6	12.6	6.4	6.8	
女性	18-19歳	55.7	30.4	1.3	8.9	17.7	1.3	5.1
20-24歳	41.5	34.0	4.8	13.3	14.4	7.4	8.5	
25-29歳	34.9	28.4	3.4	15.5	9.5	7.3	6.0	
	調理・コック	皿洗い・洗い場	出前・配達	チラシ・ピラ配り	イベントスタッフ	遊園地・球場	風俗関係	
計	16.3	9.6	17.1	6.6	8.8	2.2	2.4	
男性	18-19歳	11.5	7.7	19.2	6.4	3.8	1.3	1.3
20-24歳	16.9	9.7	16.4	5.8	7.2	2.9	3.4	
25-29歳	17.4	10.3	16.9	7.5	12.2	1.9	1.9	
計	7.4	4.8	1.0	10.6	11.8	3.2	2.6	
女性	18-19歳	5.1	1.3	3.8	10.1	10.1	1.3	1.3
20-24歳	6.4	5.9	0.5	12.8	10.6	2.7	4.3	
25-29歳	9.1	5.2	0.4	9.1	13.4	4.3	1.7	
	清掃・ビルメンテナンス	土木・建設現場	製造・組立	事務	塾・予備校教師	その他	N	
計	9.2	16.1	6.6	7.2	2.4	12.4	498	
男性	18-19歳	7.7	11.5	3.8	2.6	1.3	78	
20-24歳	7.2	12.1	5.3	6.3	2.4	14.5	207	
25-29歳	11.7	21.6	8.9	9.9	2.8	11.7	213	
計	1.6	1.0	4.8	22.4	1.6	14.0	499	
女性	18-19歳	0.0	1.3	3.8	5.1	0.0	79	
20-24歳	4.3	0.5	5.3	21.3	1.1	17.6	188	
25-29歳	0.0	1.3	4.7	29.3	2.6	14.7	232	

これを2001年の傾向と比べてみると(図表2-17)、かつてファーストフードの店員やウエイトレスを経験した割合は、年齢が上がると下がっていたわけではなかった。男性は年齢を問わず土木・建設現場の割合が高く、年齢が上がると清掃・ビルメンの割合が高いなど、2006年とは異なっていた。ただし女性20代後半の事務が増加することは共通しており、また2006年においては、ファーストフードの店員やウエイトレスなどのサービス職に男性の進出が進んでいる。

年齢があがると、以前経験した職種を忘れてしまうことも多いと考えられるという問題はあるものの、2001年から2006年にかけてフリーターが増加するなかで、フリーターの職種が広がりつつあると考えられる。

図表2-18 2001年：フリーター職種(年齢別)

		ファーストフード店員やウエイトレス	コンビニやスーパーの店員	ガソリンスタンド店員	雑貨小物屋・本屋等の店員	お弁当・総菜屋・パン屋等の店員	ゲームセンター・カラオケ	その他の販売
男性	18-19歳	12.6	31.5	6.3	0.0	4.5	11.7	1.8
	20-24歳	13.7	32.5	19.5	5.7	4.7	14.9	3.6
	25-29歳	17.4	28.5	11.2	7.9	12.2	8.9	9.9
女性	18-19歳	37.4	51.1	2.3	1.1	9.1	21.6	5.7
	20-24歳	38.0	47.5	2.8	13.4	10.6	7.0	9.2
	25-29歳	43.8	27.7	6.3	9.9	11.1	5.8	13.5
		調理・コック	皿洗い・洗い場	出前・配達	チラシ・ピラ配り	イベントスタッフ	遊園地・球場	風俗関係
男性	18-19歳	9.0	10.8	36.9	6.3	4.5	0.0	1.8
	20-24歳	10.4	12.7	21.0	3.4	3.4	0.4	4.1
	25-29歳	19.9	12.7	19.9	4.7	6.2	8.7	4.1
女性	18-19歳	2.3	18.2	1.1	6.8	3.4	0.0	3.4
	20-24歳	2.0	2.8	3.1	7.3	9.5	2.0	2.8
	25-29歳	6.3	2.7	1.8	4.3	9.1	0.8	0.3
		清掃・ビルメン	土木・建設現場	製造・組立	事務	塾・予備校講師		
男性	18-19歳	2.7	26.1	7.2	0.9	0.0		
	20-24歳	16.3	14.7	8.4	1.6	0.5		
	25-29歳	22.2	27.7	12.1	7.1	2.2		
女性	18-19歳	4.5	1.1	2.3	5.7	1.1		
	20-24歳	2.0	2.8	5.6	18.2	1.1		
	25-29歳	1.8	0.6	0.8	34.1	0.9		

図表2-19 フリーター職種(学歴)

		ファーストフードの店員やウエイトレス	コンビニやスーパーの店員	ガソリンスタンド店員	雑貨小物屋・本屋等の店員	お弁当・総菜屋・パン屋等の店員	ゲーセン・カラオケ	アパレル・洋服販売
男性	計	25.4	34.0	12.9	6.0	6.0	9.3	2.8
	高卒以下	27.5	37.6	14.6	4.9	5.9	9.1	3.1
	高卒超	22.4	29.0	10.5	7.6	6.2	9.5	2.4
女性	計	40.8	30.7	3.6	13.7	12.7	6.4	6.8
	高卒以下	49.4	36.5	6.0	10.8	16.9	9.2	5.2
	高卒超	32.1	24.9	1.2	16.5	8.4	3.6	8.4
		調理・コック	皿洗い・洗い場	出前・配達	チラシ・ピラ配り	イベントスタッフ	遊園地・球場	風俗関係
男性	計	16.3	9.7	17.1	6.6	8.9	2.0	2.4
	高卒以下	17.4	11.8	19.5	7.7	9.4	2.1	2.8
	高卒超	14.8	6.7	13.8	5.2	8.1	1.9	1.9
女性	計	7.4	4.8	1.0	10.6	11.8	3.2	2.6
	高卒以下	8.4	5.6	1.6	14.5	10.8	2.4	4.4
	高卒超	6.4	4.0	0.4	6.8	12.9	4.0	0.8
		清掃・ビルメン テナンス	土木・建設現場	製造・組立	事務	塾・予備校教師	その他	N
男性	計	9.3	16.1	6.6	7.2	2.4	12.5	497
	高卒以下	11.8	19.2	8.0	5.6	1.4	10.5	287
	高卒超	5.7	11.9	4.8	9.5	3.8	15.2	210
女性	計	1.6	1.0	4.8	22.5	1.6	14.1	498
	高卒以下	2.4	1.2	4.8	18.1	0.4	10.8	249
	高卒超	0.8	0.8	4.8	26.9	2.8	17.3	249

学歴別にみると、差が大きいのはファーストフードの店員やウエイトレス、コンビニやスーパーの店員、男性では土木・建設現場では高卒以下の若者の割合が高く、女性では事務で高卒超の割合が高くなる。

続いて、フリーター経験の評価について検討した。第1回調査と比較してみると、ほとんど変化は見られなかった。

図表 2-20 フリーター経験評価（年齢別）

	やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	急に日数を減らされたり、来なくていいといわれて困った	アルバイト先がなかなか見つからなくて困った	やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た	人間関係に関する能力（人とうまく話せる等）が身についた	やりたい仕事をはっきりした	将来に不安を感じた	
計	20.8	5.6	10.6	14.4	41.9	15.6	34.9	
男性	16.7	3.8	15.4	9.0	32.1	5.1	20.5	
18-19歳	17.9	4.8	11.6	14.0	44.0	15.5	33.3	
20-24歳	25.2	7.0	7.9	16.8	43.5	19.6	41.6	
25-29歳	計	17.6	9.0	13.0	11.8	41.9	17.2	31.1
女性	11.4	8.9	13.9	10.1	41.8	16.5	25.3	
18-19歳	17.6	11.2	16.5	12.2	47.9	17.0	40.4	
20-24歳	19.8	7.3	9.9	12.1	37.1	17.7	25.4	
25-29歳								

	いろいろな経験をすることができた	社会的に認められていないと思った	生活が不安定だった	自由な時間を持てた	正社員に比べて収入が少なかった	無回答	N	
計	54.9	16.6	28.9	42.9	31.9	0.6	499	
男性	43.6	11.5	17.9	29.5	24.4	2.6	78	
18-19歳	55.1	14.0	26.6	41.5	31.9	0.5	207	
20-24歳	58.9	21.0	35.0	49.1	34.6	0.0	214	
25-29歳	計	59.7	14.6	20.0	51.1	31.3	0.6	499
女性	55.7	6.3	10.1	34.2	21.5	1.3	79	
18-19歳	61.7	16.5	23.9	55.3	32.4	0.0	188	
20-24歳	59.5	15.9	20.3	53.4	33.6	0.9	232	
25-29歳								

続いて、年齢別にフリーター経験評価について検討した。

男性では、「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」「やりたい仕事につくための人脈やチャンスを得た」「人間関係に関する能力が身についた」「いろいろな経験をすることができた」「自由な時間を持てた」などのプラス面は年齢が上がると上昇している。

「将来に不安を感じた」「社会的に認められていないと思った」「生活が不安定だった」などのマイナス面については、年齢があがると高くなる。しかし「アルバイト先がなかなか見つからなくて困った」については、年齢が上がると低くなる。

女性については、「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」は年齢が上がると上昇している。「人間関係に関する能力が身についた」「自由な時間を持てた」については20代前半で高くなるが、「将来に不安を感じた」も20代前半で高くなっている。「社会的に認められていないと思った」「生活が不安定だった」は、10代と20代では大きな差が見られる。

図表 2-21 フリーター経験評価（学歴）

	やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	急に日数を減らされたり、来なくていいといわれて困った	アルバイト先がなかなか見つからなくて困った	やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た	人間関係に関する能力（人とうまく話せる等）が身についた	やりたい仕事ははっきりした	将来に不安を感じた
合計	20.8	5.6	10.6	14.4	41.9	15.6	34.9
男性	23.0	6.6	9.3	17.3	43.8	17.7	32.7
高卒以下	18.4	3.5	9.5	12.9	42.3	14.9	37.3
高卒超	21.4	8.6	17.1	10.0	34.3	11.4	34.3
該当者なし・わからない	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0
女性	17.6	9.0	13.0	11.8	41.9	17.2	31.1
高卒以下	18.8	10.6	14.9	10.1	40.9	17.8	32.7
高卒超	17.1	9.4	10.6	13.5	44.1	17.6	28.6
該当者なし・わからない	15.6	0.0	17.8	11.1	33.3	13.3	37.8
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

	いろいろな経験をすることができた	社会的に認められていないと思った	生活が不安定だった	自由な時間が持てた	正社員に比べて収入が少なかった	無回答	N
合計	54.9	16.6	28.9	42.9	31.9	0.6	499
男性	62.8	16.8	28.8	44.2	31.4	0.9	226
高卒以下	48.3	17.9	28.9	43.8	32.3	0.5	201
高卒超	50.0	11.4	30.0	37.1	32.9	0.0	70
該当者なし・わからない	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2
女性	59.7	14.6	20.0	51.1	31.3	0.6	499
高卒以下	56.7	14.9	24.5	51.9	38.5	1.0	208
高卒超	62.9	14.7	16.3	51.4	26.5	0.4	245
該当者なし・わからない	57.8	13.3	20.0	46.7	24.4	0.0	45
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1

学歴別に見ると、高卒超学歴は「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」「やりたい仕事ははっきりした」「自由な時間を持てた」と評価するが、「将来に不安を感じた」「社会的に認められていないと思った」「生活が不安定だった」というマイナス面も強く感じている。高卒以下学歴では男性で「いろいろな経験をすることができた」という割合が高く、女性では「正社員に比べて収入が少なかった」が高くなっている。

父学歴・母学歴についてはあまり差が見られなかったため、経済的豊かさについて検討した。

図表 2-22 フリーター経験評価（経済的豊かさ）

	やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	急に日数を減らされたり、来なくていいといわれて困った	アルバイト先がなかなか見つからなくて困った	やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た	人間関係に関する能力（人とうまく話せる等）が身についた	やりたい仕事ははっきりした	将来に不安を感じた
計	20.8	5.6	10.6	14.4	41.9	15.6	34.9
男性	21.8	4.7	6.2	15.5	46.6	18.7	38.9
豊か	20.7	7.1	14.9	14.1	39.4	11.6	34.4
豊かでない	18.5	3.1	7.7	12.3	36.9	21.5	24.6
該当者なし・わからない	17.6	9.0	13.0	11.8	41.9	17.2	31.1
女性	16.4	8.7	7.3	13.2	36.5	15.1	27.9
豊か	17.9	9.4	18.9	10.4	46.7	18.4	32.5
豊かでない	20.6	8.8	13.2	11.8	44.1	20.6	36.8

	いろいろな経験をすることができた	社会的に認められていないと思った	生活が不安定だった	自由な時間が持てた	正社員に比べて収入が少なかった	無回答	N
計	54.9	16.6	28.9	42.9	31.9	0.6	499
男性	50.8	21.2	30.6	43.5	34.2	1.0	193
豊か	57.7	14.5	30.7	43.6	30.7	0.4	241
豊かでない	56.9	10.8	16.9	38.5	29.2	0.0	65
該当者なし・わからない	59.7	14.6	20.0	51.1	31.3	0.6	499
女性	60.7	14.2	28.3	50.7	29.2	0.5	219
豊か	58.5	14.6	12.6	50.9	33.0	0.9	212
豊かでない	60.3	16.2	17.6	52.9	32.4	0.0	68

「アルバイト先がなかなかみつからなくて困った」という割合が、男女とも豊かでない層で高い。これはアルバイト先を見つけなくてはいけないというプレッシャーが豊かでない層で特に高いため、こうした評価が多くなっていると推測される。また「人間関係に関する能力が身についた」が男性では豊かな層で、女性では豊かでない層で高い。「社会的に認められていないと思った」割合が特に男性の豊かな層で高かった。

以上から、2001年と2006年を比較すると、フリーター期間が長い者の割合が増加し、フリーター職種も広がりを見せていた。しかしフリーター経験者のフリーター経験に対する評価は変化しなかった。

5. まとめ

本章では、フリーター経験率とフリーター理由、フリーター3類型、フリーター経験評価について、2001年からの変化に留意しながら分析した。

- ①東京都の18-29歳層においては、2001年の約36%から2006年にはおよそ半数がフリーターを経験するようになった。特に10代では男女とも7割を超え、高卒以下学歴では男性で6割、女性で7割を超えている。
- ②フリーター理由を2001年と2006年で比較すると、「仕事以外にしたいことがあるから」「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「なんとなく」が増加した。「自分に合う仕事をみつけるため」「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「自由な働き方をしたかったから」については減少した。年齢・学歴・家庭の経済的豊かさによって、フリーター理由は異なっていたが、特に経済的な豊かさについては、男女とも豊かでない層で「仕事以外にしたいことがあるから」が高く、豊かな層で「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」の割合が高い。また女性では「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「家庭の事情で」を上げる割合が豊かでない層で高く、家庭の経済的状況が特に女性を直撃している。
- ③フリーター3類型について検討したところ、2001年に比べて夢追求型が増加し、やむを得ず型は減少した。特に夢追求型は年齢が高い層で増加した。10代後半層の女性ではやむを得ず型が増加し、男性ではモラトリアム型が増加した。フリーター3類型については、年齢ではなく、世代からも解釈できると考えられるが、かつて年齢があがると減少していた夢追求型は、年齢があがっても減少しなくなった。また生家が経済的に豊かでない、やむを得ず型が多いという傾向が強まった。
- ④フリーター期間について検討したところ、3年以上フリーター経験がある者が4分の1を占め、年齢別に見ると、男性の20代後半層では37.9%が、女性では35.1%が3年以上のフリーター経験があった。また半年以内の割合は減少した。学歴別には、男性ではあまり差は見られないが、女性では学歴が低いとフリーター期間が長い。
- ⑤年齢によって経験職種は変化しており、18-19歳層は男女とも店員やウエイトレスを経

験した割合は、男性が7割、女性は8割を占めるが、20代後半層になるとその割合は下がり、かわりに男性は土木・建設現場、女性は事務や雑貨小物屋・本屋等の店員が増加する。学歴別にみると男性では土木・建設現場では高卒以下の若者の割合が高く、女性では事務で高卒超の割合が高くなる。

- ⑥フリーター経験の評価についての変化は見られず、「いろいろな経験をすることができた」「自由な時間を持てた」「人間関係に関する能力が身についた」が上位を占め、「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」「やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た」「やりたい仕事ははっきりした」などは低い水準でとどまっている。

この点については5年間で変化はなく、フリーター経験の評価は、この5年間であまり変化はなかったことがうかがえる。

ただし詳しく見てみると、「アルバイト先がなかなかみつからなくて困った」という割合が男女とも豊かでない層で高く、「人間関係に関する能力が身についた」が男性では豊かな層で、女性では豊かでない層で高い。また「社会的に認められていないと思った」割合が特に男性の豊かな層で高かった。経済的豊かさは、フリーター経験の評価を左右している。

大都市の若者においては、この5年間でフリーター経験は一般化した。特に若い低学歴層においては、フリーターを経験しない方が珍しくなった。これほどまでにフリーター経験が一般化すると、かつてのフリーター経験と今日のフリーター経験は同じではありえないことが予想される。かつてのフリーターは「選択」の様相を見せていたが（実際はそうでなくとも）、今日、高校以降の進学をしない若者にとって、フリーターになることは「選択」の結果ではなくなっている。本調査だけではうかがい知ることができないが、フリーターの分析にあたっては、こうした変化にも留意することが必要である。

直近の1、2年を除くと、この5年間労働市場の状況はよいとは言えなかった。フリーター3類型については、2001年調査では年齢が上がると夢追求型は減少していたが、2006年調査では年齢を問わず一定数を占めるようになった。この点についての解釈は難しいが、仮説としては、第1章で見たように、正社員の労働条件が悪化し、特に長時間労働になったことから、仕事に中心の正社員と、仕事以外にも力を注げるフリーターとの二者択一を迫られるようになったということなのだろうか。他方で、生家の経済的豊かさがフリーター3類型の分布に影響を及ぼすようになっており、豊かでない層でやむを得ず型が多く分布するようになった。

また経験職種については年齢と世代を区別するのは難しいが、年齢から検討すると、若いときはサービス・販売職が中心であるが、年齢を経ると異なる仕事に変化していた。日本労働研究機構が1999年にインタビュー調査を行なった際には、フリーターは若くないと仕事が見つからないとの意見が見られたが、フリーターの需要が高まっている今日においては、

年齢が 20 代後半になっても仕事はある。これは「アルバイト先がなかなか見つからなくて困った」という割合は、年齢があがると減少していることから確認できる。しかし年齢があがってもフリーターとしての仕事に困らないという状況は、フリーターから離脱しようとする志向を弱めるように働くことも予想される（次章参照）。

同様に、フリーター期間が半年以内という、短期のフリーター経験者は少なくなり、長期化したフリーターが増加しているということは、フリーター期間が長期化すると離脱が難しくなるという前回調査の知見と照らし合わせると、次章で検討するフリーターから正社員への離脱を困難化させることが予想される。

こうしたフリーター経験の一般化、フリーター理由、フリーターとしての職種、フリーター期間についての変化が、フリーターから正社員への離脱に大きな影響をもたらしている点については、次章で検討される。

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	58

・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ていない	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たことはない	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

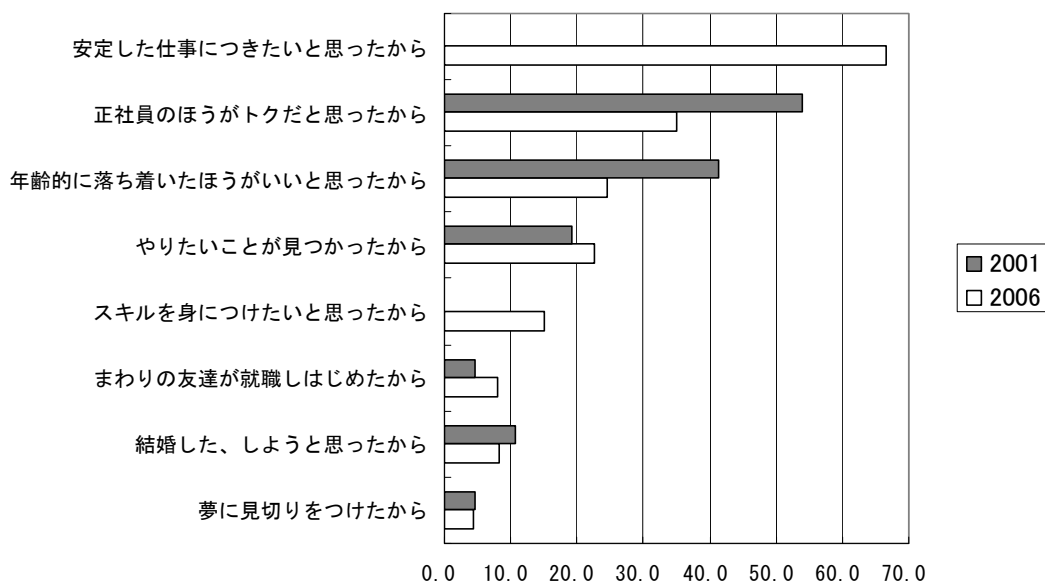
3. フリーターから正社員になるには

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づらい。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
	計	53.6	45.9	0.6	181
女性	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

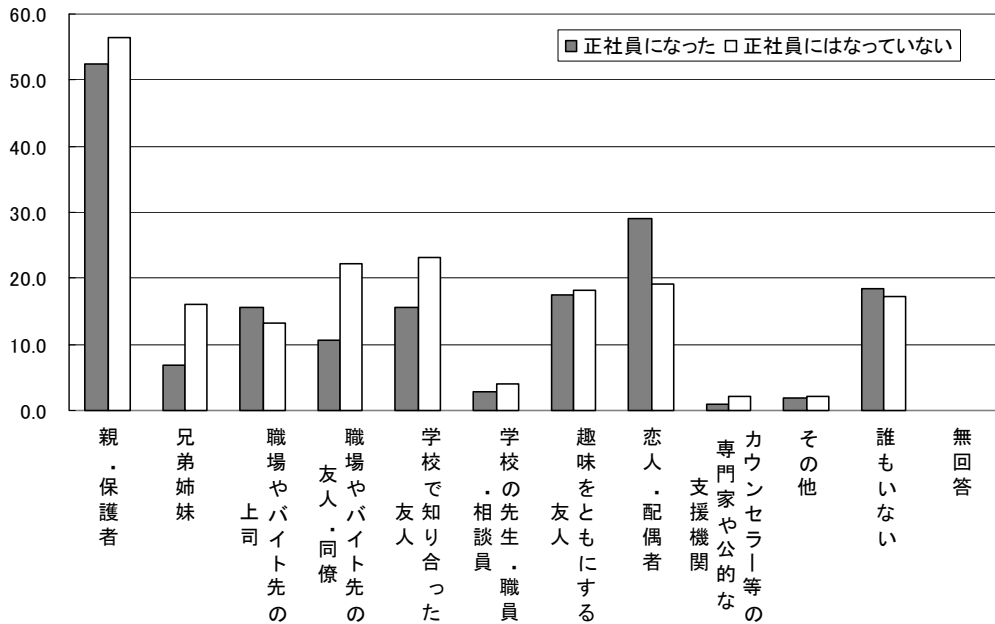
学歴別に見てみると、高卒以下では、「恋人・配偶者」を相談相手とする割合が高いと離脱に成功しており、「学校で知り合った友人」「職場やバイト先の友人・同僚」「兄弟姉妹」「保護者」で高いと離脱に失敗していた。

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	0.6	14.5
男性	19歳以下	100.0	45.9	32.4	1.3	9.5	0.0	10.8
	20-24歳	100.0	40.2	23.2	2.7	18.7	0.9	14.3
	25-29歳	100.0	35.4	21.2	4.0	27.3	0.0	12.1
	30-34歳	100.0	38.9	15.3	4.2	20.8	1.4	19.4
女性	計	100.0	38.4	14.5	2.5	27.6	3.2	13.8
	19歳以下	100.0	39.7	21.8	1.3	24.3	0.0	12.8
	20-24歳	100.0	37.4	16.5	2.2	26.4	3.3	14.3
	25-29歳	100.0	30.3	16.7	3.0	33.3	3.0	13.6
	30-34歳	100.0	49.4	8.6	2.5	22.2	3.7	13.6

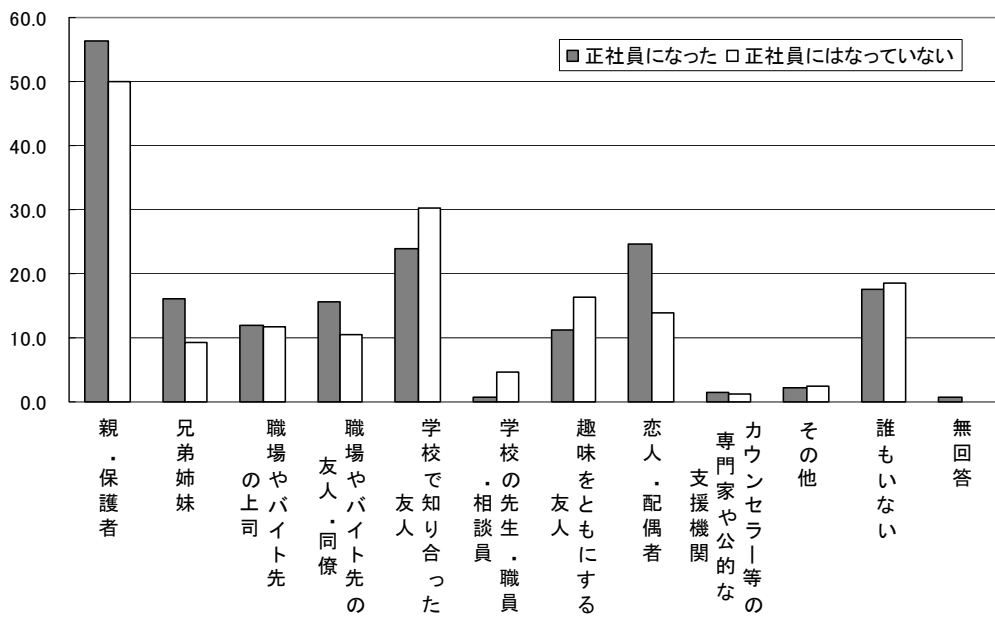
参考 雇用状況実態調査：性年齢階級別入職経路（平成 16 年）より筆者作成

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

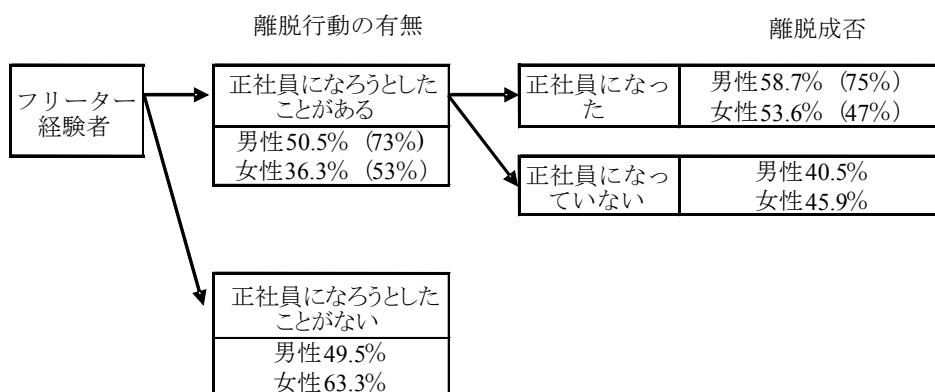
	公務	1000人以上	300~999人	30~299人	無回答	N
男性	10.8	10.1	27.7	50.7	0.7	148
女性	14.4	9.3	35.1	40.2	1.0	97

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.

第4章 若者のソーシャル・ネットワークと就業・意識

1. はじめに

本章では、若者のソーシャル・ネットワーク（相談ネットワーク）に注目し、その実態について就業状況との関連を中心に検討するとともに、ネットワークのあり方が意識（特に、結婚に関する意識）を規定している可能性について考察する。

本調査研究は若者の包括的な移行の実態をさぐることを目的としている。つまり、学校から職業への移行過程それ自体に特に焦点を合わせるというよりも、より「包括的」に、つまり領域横断的かつ対象を全域的にカバーして問題を把握することが意図されている（序章参照）。そのための試みの一つが、ソーシャル・ネットワークへの注目である。上述のような包括的な把握をめざす上で、若者のソーシャル・ネットワークに注目することは、就業という側面にとどまらずに、若者が生きる“世界”のあり方をより全域的かつ具体的な形で切り出すことを可能にすると考えられる。なお、若者が取り結んでいる社会関係は多様なものであるが、ここでは特に自らの悩みを相談する相手を取り上げる。つまり、ここでソーシャル・ネットワークという表現で想定しているのは、若者の多様なパーソナル・ネットワークのうちの相談ネットワークである。

本章で具体的に試みるのは、次の二点である。第一に、若者の相談ネットワークについての調査結果を概観しつつ、特に就業状況と相談ネットワークのあり方の関連について検討することである。具体的には、非典型雇用であることや失業・無職であることが、相談ネットワークのあり方をどう規定している／いないのかについて探ることになる。第二に、相談ネットワークのあり方と、若者の意識のあり方の関連について検討することである。具体的には、特に独身者の結婚に関する意識を取り上げ、相談ネットワークのあり方によって結婚への志向が規定されている可能性について考える。

一つ目の点を検討する理由は、いわゆるフリーターやニートへの関心が高まり、若者の就業への移行過程に関心が向けられる中で、若者のソーシャル・ネットワークのあり方も注目されるようになってきたにもかかわらず、そのような観点からの考察が十分なされているとはいえないからである。特に、スムーズに移行できなかった若者に関して、彼ら／彼女らがどのようなソーシャル・ネットワークを有している／いないのかについて知ることは、具体的な支援の方策を考える上でも重要であろう¹。

¹ フリーターやニートについて、そのソーシャル・ネットワークのあり方の特徴（の仮説）が言及される早い例としては、玄田（2002）や玄田・曲沼（2004: 44-48）がある。具体的なデータに基づく研究としては、移行期に困難に直面した若者へのインタビューに基づいた沖田（2004）や堀（2004）、「社会的排除」層にとってのローカルなネットワークの意味を考察した内田（2005）が挙げられる。また、計量的なデータから、ソーシャル・ネットワークと若者の進路・就業の関係を検討した例は、樋口（2005）・堀（2006）・内田（2006）がある。特に内田（2006）は、高校生への調査データから、フリーターを高卒後の進路として展望する層の周囲の人間関係を分析している示唆的な研究であるが、それに対して本章は、既に学校を離れた者のデータから、就業状況（特に非典型雇用であること）

二つ目の点を検討するのは、少子化の進展の背景の一つとして晩婚化・未婚化が注目される中で、若者の結婚行動や結婚に関する意識をめぐって考察の蓄積が求められているからである。既に近年、若者の不安定雇用の増大が結婚行動に影響している可能性を指摘する研究が相次いで発表されている²。非典型雇用であることが結婚時期を遅らせていると聞くと、結婚をためらわせる背景として所得の低さが想起されるかもしれないが、それだけではなく、非典型雇用であることによって周囲の人間関係の広さ／狭さなどが影響を受けること、そしてそのことゆえに結婚に関する意識も規定されることも考えられる。だとすれば、個々の若者のソーシャル・ネットワークの具体的なあり方が、結婚に関する意識を規定している可能性もあるのではないだろうか³。

以上のような考えから、本章では、「就業状況」→「ネットワーク」→「意識」という関連性の有無について、18歳から29歳の若者に関する調査データ⁴に基づいて考察を行うこととする。

2. 質問項目の設計

議論に進む前に、相談ネットワークの情報を得るために用いた質問項目についてふれておくことにしよう。

質問文は、「あなたは現在、a～dのことについて悩みを持っていますか。もし悩みを持っている場合には相談する相手について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい」というものであり、「a 今の自分の仕事や働き方について」「b これからの生き方や働き方について」「c 人間関係について」「d 経済的な問題（お金のこと）について」のそれぞれについて、相談する相手を複数回答で選んでもらうという形である。選択肢は、「悩みはない」「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」である。

この質問項目は、若者のソーシャル・ネットワークのうち、相談ネットワークの状況を把握するためのものである。これによって悩みがある場合の相談相手の選択状況がわかり、かつ複数回答にしているため、相談相手の具体的な広がりや相談チャンネルの多様性について

とソーシャル・ネットワークの関連について分析を試みるものである。

² 非典型雇用化が結婚時期の遅れをもたらしている可能性を指摘するものとして、永瀬（2002）、樋口・酒井（2004）、酒井・樋口（2005）、酒井・岩松（2005）などがある。

³ 野沢（2005）は、単に出会いの機会に限らず、結婚というものは二人の個人だけに限られる事柄ではなく、ネットワーク内に立ち現れる社会的な現象であると述べて、結婚がネットワーク的な現象であることを指摘している。

⁴ 2006年2月に労働政策研究・研修機構によって実施された、東京都（島嶼部を除く）の18～29歳の男女2000人（正規課程の学生、専業主婦を除く）を対象とする、「第2回 若者のワークスタイル調査」のデータ（以下で検討する相談ネットワーク関連の質問項目は第1回調査には含まれていないため、第2回調査のデータのみを対象とする）。詳細は序章を参照のこと。

もとらえることができる。ただし、調査票の紙幅の関係もあり、残念ながら相談ネットワークの規模（人数）や連絡頻度、複数の相談相手間の密度など、ネットワークそのものの特性について踏み込んでたずねることはできなかった。そのこともあって、本章は記述統計的な分析が中心となっていることをあらかじめ述べておく。

3. 相談ネットワークの状況

相談ネットワークの状況を、具体的にみていくことにしよう。

図表 4-1 「悩みがある」と回答した人の割合（%）

	全体	男性	女性	n(人:男性)	n(人:女性)	
今の自分の仕事や働き方について	60.1	55.9	64.7	1038	962	p<.001
これからの生き方や働き方について	69.2	64.6	74.1	1038	962	p<.001
人間関係について	56.6	48.7	65.1	1035	958	p<.001
経済的な問題(お金のこと)について	62.9	59.6	66.4	1038	962	p<.001

まず相談ネットワークの前提となる悩みの有無についてである（図表 4-1）。a~d の 4 つの悩み（以下、順に「今の仕事」「これからの生き方」「人間関係」「経済的問題」とする）について「悩みがある」と回答した人の割合は、それぞれ男性で 55.9%、64.6%、48.7%、59.6% であり、女性で 64.7%、74.1%、65.1%、66.4% であった。4 つの悩みのいずれについても、全体では過半数の人が「悩みがある」と回答しており、また男性より女性の方が悩みのある人が有意に多くなっている。

図表 4-2 「悩みがある」と回答した人の割合：配偶状態別（%）

		無配偶	有配偶	n(人:無配偶)	n(人:有配偶)	
今の自分の仕事や働き方について	男性	54.6	62.4	865	173	p<.1
	女性	66.6	52.3	830	132	p<.01
これからの生き方や働き方について	男性	63.7	69.4	865	173	n.s.
	女性	75.8	63.6	830	132	p<.01
人間関係について	男性	47.8	53.2	862	173	n.s.
	女性	66.7	55.3	826	132	p<.05
経済的な問題(お金のこと)について	男性	56.6	74.6	865	173	p<.001
	女性	65.3	73.5	830	132	p<.1

男女それぞれについて配偶状態別にみると⁵（図表 4-2）、男性の場合、「今の仕事」と「経済的問題」で有配偶の方が悩みのある人が有意に多く、他の 2 つでも有意差はないものの

⁵ この調査では、未婚の人と離別・死別して現在独身の人の区別ができないため、ここでは既婚／未婚ではなく有配偶／無配偶という表現を用いる。

有配偶者の方が多い。女性の場合、「経済的な問題」のみで有配偶者の方が悩みのある人が多く、他の3つの悩みについては無配偶の方が多い（いずれも有意）。次に、男女それぞれについて現職の就業状況（従業上の地位）による差を調べると（図表4-3）、有意差が検出されたものは男性の「人間関係」の悩みだけだが、「今の仕事」「これからの生き方」「人間関係」はいずれも男女とも正社員（公務員含む）と失業・無業で悩みがある人の割合が高く、パートや契約社員などがそれらよりも特に高い割合になるということとはなかった。「経済的な問題」は若干傾向が異なるものの、4つの悩みのいずれについても、特に非典型雇用（パート・契約社員など）であるからといって悩みのある人の割合が大きくなるという傾向はうかがえなかった。

図表4-3 「悩みがある」と回答した人の割合：現在の就業状況別（%）

		正社員	パート・契約	自営	失業・無業	n(人:正社員)	n(人:パート・契約)	n(人:自営)	n(人:失業・無業)	
今の自分の仕事や働き方について	男性	57.7	52.8	54.3	58.7	572	343	70	46	n.s.
	女性	67.3	61.6	55.6	73.3	443	448	18	45	n.s.
これからの生き方や働き方について	男性	64.9	64.1	58.6	73.9	572	343	70	46	n.s.
	女性	74.7	73.4	61.1	82.2	443	448	18	45	n.s.
人間関係について	男性	53.1	44.0	37.1	47.8	571	341	70	46	p<.05
	女性	67.5	63.1	61.1	66.7	440	447	18	45	n.s.
経済的な問題(お金のこと)について	男性	59.3	59.8	60.0	60.9	572	343	70	46	n.s.
	女性	63.0	69.0	61.1	75.6	443	448	18	45	n.s.

注)表中の「正社員」は「正社員(公務員を含む)」、「パート・契約」は「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員」をそれぞれ略記したもの(以下の表も同じ)。

最後に、学歴別にみた場合、男性では4つの悩みのいずれも学歴間に有意差がみられず、女性では「これからの生き方」「人間関係」「経済的な問題」で有意差が検出された（図表4-4）。その多くで、「高等教育中退」や「大学・大学院卒」で悩みのある人の割合が高くなっている。

図表4-4 「悩みがある」と回答した人の割合：学歴別（%）

		高卒	専門卒	短大・高専卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教育中退	
今の自分の仕事や働き方について	男性	55.4	55.4	39.1	58.0	54.7	59.0	n.s.
	女性	62.1	61.8	66.5	69.7	56.5	75.6	n.s.
これからの生き方や働き方について	男性	63.8	65.8	56.5	64.7	65.3	68.9	n.s.
	女性	70.2	71.9	73.9	81.7	68.1	82.9	p<.05
人間関係について	男性	48.0	47.7	26.1	51.6	47.9	52.5	n.s.
	女性	62.3	62.8	67.5	70.4	53.6	78.0	p<.05
経済的な問題(お金のこと)について	男性	61.2	63.2	56.5	54.1	56.8	70.5	n.s.
	女性	66.3	69.3	63.4	62.5	65.2	85.4	p<.10
		n(人:高卒)	n(人:専門卒)	n(人:短大・高専卒)	n(人:大学・大学院卒)	n(人:中卒・高校中退)	n(人:高等教育中退)	
今の自分の仕事や働き方について	男性	381	193	23	283	95	61	
	女性	282	199	161	208	69	41	
これからの生き方や働き方について	男性	381	193	23	283	95	61	
	女性	282	199	161	208	69	41	
人間関係について	男性	379	193	23	283	94	61	
	女性	281	199	160	206	69	41	
経済的な問題(お金のこと)について	男性	381	193	23	283	95	61	
	女性	282	199	161	208	69	41	

次に、悩みのある人の相談ネットワークについて、具体的な検討を行う。

まず、4つの悩みそれぞれについて、誰を相談相手として選んでいるかを概観する（図表4-5）。全体として、相談相手として選ばれているのは家族関係・職場関係・友人・配偶者などにほぼ集約されており、それ以外の立場（「学校の先生・職員・相談員」や「カウンセラー等の専門家や公的な支援機関」）の比重は非常に小さくなっている。男女別にみると、4つの悩みに共通するのは、「親・保護者」「兄弟姉妹」「恋人・配偶者」を選ぶ割合は女性の方が男性よりも有意に高く、「職場やバイト先の上司」「誰もいない」を選ぶ割合は男性の方が女性よりも有意に高いという点である。また、「今の仕事」「これからの生き方」では職場関係の人が選ばれているが、「経済的問題」では職場関係よりも「親・保護者」を選ぶ人が多い、という大まかな傾向もうかがえる。

図表4-5 悩みの相談相手の選択割合（%）

		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	専門家や公的な支援機関	その他	誰もいない	n(人)
今の自分の仕事や働き方について	男性	32.1	11.2	29.3	38.3	31.0	1.7	21.2	26.4	0.9	4.0	4.0	580
	女性	48.6***	18.6***	21.5**	48.1**	39.9**	3.5#	24.4	37.8***	1.1	5.1	2.1#	622
これからの生き方や働き方について	男性	35.8	10.1	19.4	26.5	30.7	1.2	25.2	28.2	1.0	4.8	4.3	671
	女性	50.1***	18.5***	11.1***	29.6	41.0***	2.2	24.7	39.8***	1.4	5.5	2.2*	713
人間関係について	男性	17.9	9.3	18.3	32.3	35.5	0.6	25.4	26.8	0.4	3.4	5.0	504
	女性	34.9***	15.4**	13.5*	34.5	44.9**	1.0	25.5	37.0***	1.0	4.0	2.9#	624
経済的な問題(お金のこと)について	男性	53.8	9.7	10.0	14.5	12.8	0.6	12.8	28.4	0.0	4.2	6.8	619
	女性	64.5***	13.8*	4.2***	12.8	15.8	0.5	11.9	35.4**	0.6	3.4	4.5#	639

***p<.001、**p<.01、*p<.05、#p<.10

続いて、相談相手の選択状況を、男女それぞれについて配偶状態別に検討する（図表4-6）。4つの悩みのほとんどに共通するのは、男女とも無配偶者に比べて有配偶者では、「親・保護者」「学校で知り合った友人」を選ぶ割合が低く、「恋人・配偶者」を選ぶ割合が、有配偶者でより高くなっている。結婚に伴い、配偶者が男女ともさまざまな悩みの相談相手として大きな比重を占めるようになってきていること（それに対応して、職場関係はそれほど変わらないが、親や学校時代の友人の比重は下がっていること）がわかる。例外も若干あるものの、「恋人・配偶者」以外が選ばれる割合がどの悩みについても有配偶者は無配偶者よりおおむね低く、相談内容によらず、有配偶になると相談相手が配偶者に集中する傾向があることがわかる。

図表4-6 悩みの相談相手の選択割合：配偶状態別（％）

		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	専門家や 公的な支 援機関	その他	誰もいない	n(人)
今の自分の仕事や働き方 について	男・無配偶	35.4	12.5	29.7	38.1	35.8	1.9	23.9	18.9	1.1	3.6	4.4	472
	男・有配偶	17.6 ***	5.6 *	27.8	38.9	10.2 ***	0.9	9.3 **	59.3 ***	0.0	5.6	1.9	108
	女・無配偶	49.7	18.3	21.5	49.0	43.0	3.8	25.7	34.0	1.1	4.9	2.2	553
	女・有配偶	39.1 #	21.7	21.7	40.6	14.5 ***	1.4	14.5 *	68.1 ***	1.4	7.2	1.4	69
これからの生き方や働き方 について	男・無配偶	39.9	11.6	20.0	27.4	35.0	1.3	27.4	19.1	1.3	4.7	4.7	552
	男・有配偶	16.7 ***	3.3 **	16.7	22.5	10.8 ***	0.8	15.0 **	70.0 ***	0.0	5.0	2.5	120
	女・無配偶	50.6	19.2	11.4	30.8	44.2	2.4	25.8	35.5	1.4	4.9	2.5	629
	女・有配偶	46.4	13.1	8.3	20.2	16.7 *	1.2	16.7 +	72.6 ***	1.2	9.5	0.0	84
人間関係について	男・無配偶	20.4	10.2	19.7	34.0	40.0	0.7	28.4	18.2	0.5	2.9	5.1	412
	男・有配偶	6.5 **	5.4	12.0 #	25.0 #	15.2 ***	0.0	12.0 **	65.2 ***	0.0	5.4	4.3	92
	女・無配偶	36.3	15.1	13.4	35.2	48.1	0.5	26.0	34.1	0.7	4.0	3.3	551
	女・有配偶	24.7 #	17.8	13.7	28.8	20.5 ***	1.4	21.9	58.9 ***	2.7	4.1	0.0	73
経済的な問題(お金のこ と)について	男・無配偶	60.2	11.2	10.2	15.9	15.9	0.6	15.5	13.7	0.0	4.3	8.2	490
	男・有配偶	29.5 ***	3.9 *	9.3	9.3 #	0.8 ***	0.8	2.3 ***	84.5 ***	0.0	3.9	1.6 **	129
	女・無配偶	68.6	14.4	4.4	13.7	17.9	0.4	12.9	28.2	0.7	3.3	5.0	542
	女・有配偶	41.2 ***	10.3	3.1	8.2	4.1 ***	1.0	6.2 #	75.3 ***	0.0	4.1	2.1	97

***p<.001, **p<.01, *p<.05, #p<.10

次に、相談相手の選択状況を、男女それぞれについて就業状況（従業上の地位）別に概観する（図表4-7）。

図表4-7 悩みの相談相手の選択割合：現在の就業状況別（％）

		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	専門家や 公的な支 援機関	その他	誰もいない	n(人)
今の自分の仕事や働き方 について	男・正社員	28.8	9.1	35.8	43.6	30.9	1.2	17.6	32.1	0.3	3.3	1.8	330
	男・パート・契約	35.4	17.1	23.8	35.4	34.3	2.2	27.1	14.4	0.0	5.0	6.1	181
	男・自営	39.5	7.9	10.5	23.7	15.8	2.6	23.7	47.4	0.0	2.6	5.3	38
	男・失業・無職	40.7	3.7	7.4 ***	14.8 **	33.3	0.0	22.2 #	11.1 ***	14.8	3.7	14.8	27
	女・正社員	49.3	15.8	26.2	53.0	43.6	3.0	19.5	36.9	0.3	3.0	2.7	298
	女・パート・契約	44.9	19.9	18.8	47.8	34.8	2.9	27.9	39.9	1.8	6.2	1.1	276
	女・失業・無職	63.6	27.3	6.1 **	15.2 ***	42.4 #	6.1	36.4 *	24.2	0.0	12.1	3.0	33
これからの生き方や働き 方について	男・正社員	32.3	7.8	22.4	28.3	31.5	0.5	21.8	36.9	0.3	3.8	2.2	371
	男・パート・契約	39.5	15.0	18.6	28.2	30.5	1.8	30.5	13.6	0.0	5.0	6.8	220
	男・自営	36.6	2.4	7.3	9.8	14.6	2.4	29.3	46.3	0.0	7.3	7.3	41
	男・失業・無職	50.0	14.7	2.9 **	14.7 *	44.1 #	0.0	23.5 *	8.8 ***	17.6	8.8	8.8	34
	女・正社員	48.6	17.2	13.3	35.3	44.4	0.6	18.7	38.4	0.3	2.7	1.8	331
	女・パート・契約	48.9	19.8	9.7	26.1	37.1	3.0	29.2	41.6	2.1	7.6	2.7	329
	女・失業・無職	67.6	16.2	2.7 **	8.1 ***	35.1 #	5.4	35.1 **	29.7	2.7	10.8	2.7	37
人間関係について	男・正社員	18.2	8.6	21.8	34.0	35.3	0.7	21.1	31.4	0.7	2.8	2.6	30
	男・パート・契約	14.7	10.0	15.3	35.3	36.0	0.0	35.3	14.0	0.0	4.0	7.3	150
	男・自営	19.2	7.7	3.8	11.5	23.1	3.8	23.1	57.7	0.0	3.8	7.7	26
	男・失業・無職	36.4	18.2	9.1	13.6	50.0	0.0	22.7 *	18.2 ***	0.0	4.5	18.2	22
	女・正社員	34.3	13.8	16.2	39.4	48.8	1.0	20.2	34.3	0.0	1.7	3.0	297
	女・パート・契約	33.0	15.6	11.7	31.9	41.1	0.4	29.4	39.4	1.1	6.0	2.5	282
	女・失業・無職	40.0	26.7	6.7 **	13.3 **	36.7	0.0	33.3 *	30.0	6.7	6.7	3.3	30
経済的な問題(お金のこ と)について	男・正社員	49.0	6.5	12.4	16.5	11.2	0.6	7.4	37.2	0.0	3.5	6.5	339
	男・パート・契約	60.0	14.1	7.8	14.6	14.6	0.5	19.5	13.2	0.0	5.4	7.8	205
	男・自営	54.8	9.5	4.8	2.4	9.5	2.4	21.4	50.0	0.0	4.8	2.4	42
	男・失業・無職	67.9	14.3	0.0	10.7	25.0	0.0	17.9	7.1 ***	0.0	0.0	3.6	28
	女・正社員	65.6	12.5	6.1	14.0	17.9	0.4	6.5	31.5	0.4	0.7	6.5	279
	女・パート・契約	62.1	13.6	2.6	12.9	14.6	0.0	16.8	40.5	1.0	5.2	3.6	309
	女・失業・無職	64.7	23.5	0.0	2.9	11.8	2.9	14.7	14.7 **	0.0	5.9	0.0	34

***p<.001, **p<.01, *p<.05, #p<.10 十分なセル数がある場合のみ検定を行っている
注)女性の自営は少数のため割愛している。

「失業・無職」や「自営」では、「正社員（公務員を含む）」（以下「正社員」と略記）や「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員」（以下「パート・契約」と略記）ほどには職場関係の人を相談相手に選ぶ人が少ないことが確認できるが、これは当然ながら周囲に職場関係の

人が多くないことの表れであろう。注目されるのが「恋人・配偶者」であり、男性では4つの悩みすべてで有意差がみられたが、女性では「経済的問題」にのみにとどまった。男性に関して、「恋人・配偶者」を選ぶ人の割合が、正社員と自営で高く、パート・契約と失業・無職で低いという傾向が、4つの悩みに共通してみられる。確かに、男性の有配偶率は就業状況によって大きく異なり、正社員は23.4%、自営は35.7%が有配偶であるのに対して、パート・契約の有配偶率は4.1%、失業・無職に至ってはゼロ(0.0%)であり(図表4-8)、このことが影響している可能性がある⁶が、今回の対象者の有配偶率は全体で15.3%(男性全体・女性全体でそれぞれ16.7%・13.7%)にとどまっており、8割以上を占める無配偶者(その場合、配偶者ではなく恋人になる)も検討する必要がある。詳細は略すが、4つのどの悩みについても、非典型雇用や失業・無職の無配偶男性で恋人を相談相手に選ぶ割合は有意に低いことが確認できる。このことから、パート・契約や失業・無職で恋人・配偶者を選ぶ人の割合が低いのは、確証はできないものの、そもそも恋人や配偶者がいない人が多いので相談相手として選べないためという可能性も考えられる。

図表4-8 就業状況別の有配偶率(%)

	有配偶率	n(人)
男・正社員	23.4	572
男・パート・契約	4.1	343
男・自営	35.7	70
男・失業・無業	0.0	46
$\chi^2=84.949, d.f.=3, p<.001$		
女・正社員	8.8	443
女・パート・契約	18.8	448
女・自営	33.3	18
女・失業・無業	6.7	45
$\chi^2=26.164, d.f.=3, p<.001$		

最後に、回答者の学歴による相談相手の選択状況の違いを、男女別にみることにする(図表4-9)。この表からは明瞭な特徴はとらえにくいですが、全般的にみて、少なくとも就業状況ほどには、学歴は相談相手の選択状況にはっきりした影響を与えてはいないといえる⁷。

⁶ つまり、少なくとも東京においては、非典型雇用の20代男性が結婚する(している)可能性は著しく低いということであり、非典型雇用であることが結婚に関する規範や意識と今なお明確に抵触していることがうかがえる。

⁷ なお、特に大きい数値ではないものの、男性の中学・高校中退者に関して、「今の仕事」「これからの生き方」で「専門家や公的な支援機関」を選択している割合が相対的に高いことは注目される。

図表4-9 悩みの相談相手の選択割合：学歴別（％）

	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	専門家や公的な支援機関	その他	誰もいない	n(人)	
今の自分の仕事や働き方について	男・高卒	31.8	12.8	26.1	37.0	28.4	2.8	23.2	27.0	0.5	3.3	1.9	211
	男・専門卒	35.5	9.3	27.1	34.6	32.7	1.9	15.9	29.0	0.9	6.5	6.5	107
	男・短大・高専卒	44.4	11.1	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	11.1	0.0	9
	男・大学・大学院卒	28.7	9.1	33.5	44.5	35.4	1.2	20.7	21.3	0.6	4.3	3.7	164
	男・中卒・高校中退	19.2	5.8	30.8	34.6	17.3	0.0	13.5	30.8	3.8	0.0	9.6	52
	男・高等教育中退	55.6	22.2	33.3	36.1	41.7	0.0	36.1	30.6	0.0	2.8	2.8	36
	女・高卒	48.6	21.1	21.1	42.9	36.0	4.6	26.3	33.7	1.1	3.4	2.3	175
	女・専門卒	48.0	17.9	22.8	50.4	43.1	5.7	24.4	43.1	1.6	7.3	2.4	123
	女・短大・高専卒	53.3	20.6	22.4	58.9	42.1	0.0	29.9	39.3	1.9	6.5	0.9	107
	女・大学・大学院卒	51.0	13.8	24.8	48.3	45.5	4.1	20.7	35.2	0.7	2.8	2.1	145
女・中卒・高校中退	41.0	23.1	12.8	38.5	25.6	2.6	23.1	35.9	0.0	10.3	2.6	39	
女・高等教育中退	35.5	19.4	12.9	38.7	29.0	0.0	12.9	48.4	0.0	6.5	3.2	31	
#													
これからの生き方や働き方について	男・高卒	37.9	12.8	18.9	21.8	28.8	2.1	25.1	29.2	1.2	5.8	2.9	243
	男・専門卒	33.9	4.7	19.7	23.6	26.8	1.6	21.3	29.9	0.0	7.1	6.3	127
	男・短大・高専卒	46.2	15.4	23.1	15.4	15.4	0.0	23.1	30.8	0.0	7.7	0.0	13
	男・大学・大学院卒	31.7	7.7	18.0	35.5	42.6	0.5	25.7	23.0	1.1	3.3	3.3	183
	男・中卒・高校中退	33.9	11.3	24.2	25.8	9.7	0.0	19.4	35.5	3.2	0.0	9.7	62
	男・高等教育中退	47.6	19.0	19.0	28.6	38.1	0.0	45.2	28.6	0.0	4.8	2.4	42
	女・高卒	48.5	17.2	8.6	24.2	37.9	3.5	28.8	36.9	1.5	4.0	1.5	198
	女・専門卒	52.4	22.4	14.7	28.7	43.4	2.1	28.0	49.0	1.4	7.0	2.1	143
	女・短大・高専卒	46.2	21.0	10.1	34.5	40.3	1.7	24.4	40.3	3.4	6.7	3.4	119
	女・大学・大学院卒	50.6	14.1	14.1	35.9	50.0	1.8	18.8	35.9	0.6	4.1	1.8	170
女・中卒・高校中退	61.7	21.3	8.5	27.7	19.1	2.1	21.3	36.2	0.0	8.5	4.3	47	
女・高等教育中退	47.1	20.6	2.9	17.6	35.3	0.0	20.6	41.2	0.0	5.9	2.9	34	
#													
人間関係について	男・高卒	18.1	11.5	18.7	30.8	33.5	1.6	26.4	26.9	0.5	3.8	2.7	182
	男・専門卒	15.2	5.4	16.3	32.6	33.7	0.0	22.8	28.3	1.1	6.5	8.7	92
	男・短大・高専卒	16.7	0.0	50.0	0.0	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	6
	男・大学・大学院卒	18.5	9.6	20.5	35.6	44.5	0.0	24.7	24.0	0.0	2.1	2.1	146
	男・中卒・高校中退	17.8	4.4	8.9	31.1	20.0	0.0	17.8	33.3	0.0	0.0	13.3	45
	男・高等教育中退	21.9	15.6	18.8	34.4	34.4	0.0	43.8	25.0	0.0	3.1	6.3	32
	女・高卒	34.3	17.1	16.6	31.4	41.7	1.7	27.4	33.1	1.1	2.9	1.7	175
	女・専門卒	33.6	16.0	11.2	31.2	47.2	2.4	25.6	47.2	2.4	5.6	2.4	125
	女・短大・高専卒	43.5	14.8	13.0	38.0	46.3	0.0	26.9	38.0	0.0	5.6	1.9	108
	女・大学・大学院卒	34.5	13.1	13.8	39.3	53.1	0.0	22.1	30.3	0.7	2.8	2.8	145
女・中卒・高校中退	32.4	13.5	5.4	35.1	24.3	0.0	29.7	35.1	0.0	2.7	8.1	37	
女・高等教育中退	21.9	15.6	15.6	28.1	31.3	0.0	18.8	46.9	0.0	6.3	9.4	32	
#													
経済的な問題(お金のこと)について	男・高卒	51.9	9.9	7.7	10.7	15.0	0.4	15.5	26.6	0.0	4.3	4.7	233
	男・専門卒	57.4	6.6	10.7	13.9	13.1	1.6	11.5	30.3	0.0	6.6	6.6	122
	男・短大・高専卒	38.5	0.0	0.0	23.1	0.0	0.0	7.7	53.8	0.0	0.0	7.7	13
	男・大学・大学院卒	57.5	9.8	9.8	19.0	15.0	0.7	12.4	21.6	0.0	2.6	9.2	153
	男・中卒・高校中退	46.3	13.0	25.9	16.7	3.7	0.0	7.4	40.7	0.0	1.9	9.3	54
	男・高等教育中退	53.5	14.0	4.7	16.3	7.0	0.0	11.6	34.9	0.0	7.0	7.0	43
	女・高卒	68.4	16.6	1.6	13.9	11.8	1.1	12.8	28.9	0.5	2.1	4.3	187
	女・専門卒	60.9	13.8	7.2	10.9	13.8	0.0	10.1	44.2	0.7	4.3	5.8	138
	女・短大・高専卒	65.7	12.7	2.9	11.8	20.6	0.0	10.8	39.2	2.0	2.0	3.9	102
	女・大学・大学院卒	63.8	10.8	6.9	15.4	21.5	0.8	10.8	31.5	0.0	3.1	3.8	130
女・中卒・高校中退	55.6	15.6	4.4	15.6	15.6	0.0	26.7	37.8	0.0	4.4	6.7	45	
女・高等教育中退	65.7	11.4	0.0	5.7	11.4	0.0	0.0	37.1	0.0	11.4	2.9	35	
#													

***p<.001、**p<.01、*p<.05、#p<.10 十分なセル数がある場合のみ検定を行っている

以上の概観からいくつかポイントを抽出するならば、(1) 相談内容によらず、有配偶になると相談相手が、職場関係を比較的保持しつつ、「親・保護者」「学校で知り合った友人」からシフトし、配偶者に集中する傾向があること、(2) 失業・無職や自営では、職場関係の人を相談相手に選ぶ人が少ないこと、つまり逆に言うならば、正社員やパート・契約社員などにとっては、職場は相談相手の「供給源」として大きな存在であるということ、(3) 男性の場合、正社員と自営では、「恋人・配偶者」を選ぶ人の割合が他よりも高いということ、の各点が挙げられる。

これらから示唆されるのは、職場が単なる仕事の環境というだけでなく、人間関係のリソースを提供する場としても機能しているということである。仕事関係を中心に、さまざまな悩みについての相談ネットワークが供給される場として、職場をとらえることが必要である。

見方を変えると、失業・無職のため職場をもたないということは、単に仕事をもたないというだけでなく、相談ネットワークの供給源をもたないことまでも含意しているといえよう。

4. 相談ネットワークの広がり

前節でみたのは、相談ネットワークの実態としての、誰が相談相手としてよく選ばれているか／いないかの状況であった。つまり、回答者と相談相手の二者間の関係のみをみていたことになる。しかし、ひとつの悩みについて相談相手は一人しかいないわけではなく、複数の相談相手がいることもあるので、相談ネットワークを十分にとらえるにはさらなる検討が必要である。

そこで本節では、回答者が個々の悩みにどのような相談相手の組み合わせを選んでいるのかについて検討する。つまり、一人が複数の人とどのようなネットワークをつくっているのかに注目し、相談ネットワークの広がりについて分析する。

なお、当該の質問項目では相談相手の選択肢が（「誰もいない」も含めて）11件もあるため、ここでは4つのカテゴリーに整理した。1つ目は「家族」で、これは「親・保護者」と「兄弟姉妹」からなる。2つ目は「職場関係」で、「職場やバイト先の上司」と「職場やバイト先の友人・同僚」が該当する。3つ目は「友人」で、「学校で知り合った友人」と「趣味をともにする友人」が含まれる。4つ目は「恋人・配偶者」である。相談相手として選ばれる割合がおおむね5%以下と低かった残り4つの選択肢（「学校の先生・職員・相談員」「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」）は、この新しい4つのカテゴリーには含まれていない。

そして、個々のカテゴリーについて、それを構成する選択肢のうちのいずれか1つでも選択されていれば、そのカテゴリーが相談相手として選ばれているとみなす。たとえば「家族」の場合、ある回答者が「親・保護者」と「兄弟姉妹」のいずれか1つでも選択しているのであれば、その回答者は「家族」を相談相手に選んでいると考える。このようにして、11件の選択肢の選択状況を、4つのカテゴリーの選択状況に変換してとらえることにする。4つのカテゴリーのそれぞれについて、選ぶ／選ばないという2つの可能性があるため、相談ネットワークの組み合わせは16パターンあることになる。相談相手に選ばれている場合に1、選ばれていない場合に0という値を割り当て、割り当てた値を4桁に順に並べて表記すると、相談ネットワークの16パターンを4桁の数値で表現することができる（図表4-10）。たとえば、相談相手として「親・保護者」と「職場やバイト先の友人・同僚」のみを選んでいる場合、「家族」と「職場関係」というカテゴリーに該当するため、その相談ネットワークは「1100」と表記される。以下では、相談ネットワークを表現する際に、適宜この4桁の数値を用いることにする。また、4つの個々の相談先に言及する際は、それぞれを「相談チャンネル」と呼ぶことにする。

図表 4-10 相談相手の組み合わせと表記法

表記	家族	職場関係	友人	恋人・配偶者
0000	×	×	×	×
0001	×	×	×	○
0010	×	×	○	×
0011	×	×	○	○
0100	×	○	×	×
0101	×	○	×	○
0110	×	○	○	×
0111	×	○	○	○
1000	○	×	×	×
1001	○	×	×	○
1010	○	×	○	×
1011	○	×	○	○
1100	○	○	×	×
1101	○	○	×	○
1110	○	○	○	×
1111	○	○	○	○

○:相談相手として選ばれている

×:相談相手として選ばれていない

注)4桁の数値は、1000の位が「家族」、100の位が「職場関係」、10の位が「友人」、1の位が「恋人・配偶者」にそれぞれ割り当てられている。

このように整理したのは、相談ネットワークがどれだけ多様な“世界”に開かれているかに注目しているからである。たとえば、「職場やバイト先の上司」と「職場やバイト先の友人・同僚」は異なる選択肢を設けているが、この2つが選ばれているとしても、回答者とのつながり方は上司であれ同僚であれ「職場」を介するという点で共通である。いわば、上司も同僚も同じ一つの“世界”の出身だと考えられる。これに対して、たとえば「兄弟姉妹」と「職場やバイト先の友人・同僚」の2つが選ばれているとき、この2つは回答者とのつながり方が共通ではない（「家族」と「職場」）ので、それぞれ異なる“世界”の人だとみなすことができる。したがって、「職場やバイト先の上司」と「職場やバイト先の友人・同僚」が選ばれている場合と、「兄弟姉妹」と「職場やバイト先の友人・同僚」が選ばれている場合を考えると、どちらも「2つ」という点で同じとみなしてしまえば、後者がより多様なつながり方をしていることが消えてしまうのである。ここでは、ソーシャル・ネットワークがいかなる多様性を含みこんでいるかを把握するという意図があるので、11の選択肢を整理・集約するに際して、4つの異なる“世界”を表すものとして、上述の4カテゴリーを設けたというわけである。

なお、4つのカテゴリーがどれも選ばれなかった場合は「0000」となるが、これは11の選択肢の中の「誰もいない」と同一ではない。「誰もいない」は相談相手が一切いないという意味だが、「0000」はあくまでも4カテゴリーには相談相手がいないということなので、4カテゴリーに含まれない「学校の先生・職員・相談員」「カウンセラー等の専門家や公的な支援機関」「その他」だけを相談相手として選んでいる場合も「0000」に含まれている。しかし実際にはそのようなケースは多くなく、4つの悩みのすべてにおいて、「0000」の過半数

を占めるのは「誰もいない」である⁸。

以上のような方法で 16 パターンに整理された相談ネットワークが、実際にどのような状況であるのかを、続けて4つの悩みごとに検討することにしよう。

まず、図表4-11を例にして、相談ネットワークのパターンを整理した表について説明する。この表は、「今の自分の仕事や働き方」についての悩みに対して、どのような相談ネットワークのパターンが選択されているかを示したものである。ここでは、性別・配偶状態別に分けた上で、さらに就業状況（従業上の地位）ごとにみることにした。就業状況としては、特に「正社員」「パート・契約」「失業・無職」の3つをとりあげて比較する⁹。このような形で検討するのは、基本属性（特に就業状況）によってネットワークのあり方が規定されている可能性が高いと考えたためである。なお、有配偶者のうち、男性の「パート・契約」、および男性・女性の「失業・無職」については、該当者が非常に少ないためここでは検討していない。この表は、それぞれの属性について、選ばれた割合が多いパターンから順に列記している。たとえば、「男性・無配偶・正社員」の場合、「0100」つまり職場関係の人にだけ相談するというパターンが25.6%を占めて最も多く、次に多いのは「0110」つまり職場関係の人と友人に相談するというパターンで、11.6%を占めている、という形である。

表の内容を具体的にみていくと、「今の自分の仕事や働き方」についての悩みの場合、男性の無配偶者では、正社員で25.6%を占めて最も多い「0100」（職場関係のみ）が、パート・契約では2番目に多いものの16.5%に減り、失業・無職ではわずか3.7%（1人）になっている。職場関係を含むパターンは、他のものも同様に、正社員やパート・契約である程度の割合があるとしても、失業・無職ではごくわずかになっている。これに対して、「0010」（友人のみ）は正社員では10.4%だがパート・契約では17.1%を占め最も多く、失業・無職でも最も多くその比率は29.6%にまで達する。同様に、「0000」（相手がない¹⁰）や「1000」（家族のみ）も、正社員、パート・契約、失業・無職の順に、それぞれ4.8%・9.4%・18.5%、4.0%・12.4%・25.9%となっており、「今の仕事」の悩みについては、正社員では職場関係の人にだけ相談するというパターンが多かったのが、非典型雇用では友人や家族にだけ相談するというパターンも加わり、失業・無職では友人のみ・家族のみ・相手がないという3パターンで全体の4分の3を占めるほどになっている。今の仕事に関する悩みである以上、

⁸ 「今の仕事」の場合、相談ネットワークが「0000」である人は63人（全体の3.2%）で、そのうちの57.1%（36人）が「誰もいない」と回答している。同様に、「これからの生き方」・「人間関係」・「経済的問題」の場合、それぞれ「0000」である人は86人（4.3%）・66人（3.3%）・101人（5.1%）で、そのうち52.3%（45人）・65.2%（43人）・70.3%（71人）が「誰もいない」と回答している。

⁹ 「自営」などは、該当者数が多くないことや、典型雇用／非典型雇用の間で対比するという関心から、ここでは割愛した。

¹⁰ 上述したとおり、「0000」に含まれるのは相談相手が一切いないケースだけではないが、その過半数を占めるのが「誰もいない」という回答であることを考慮し、要約的に表現する際は「相手がない」と表すことにする。

職場関係の人が相談相手として選ばれるというのは理解しやすいが、その比重が高いといえるのはあくまでも正社員であって、パート・契約では、友人や家族にだけ相談して職場関係の人は選ばれないというパターンも多くなり、失業・無職では職場関係の人を選ぶパターンは目立たなくなってしまうている。大まかな傾向として、職場関係の人を選ぶ割合は、正社員>パート・契約>失業・無職となっており、友人や家族を選ぶ割合や、相手がいない割合は、正社員<パート・契約<失業・無職となっているとまとめられよう。つまり、職場関係の人が相談相手として選ばれないとき、友人や家族がより選ばれるようになるという「代替関係」の存在がうかがえる。

同様の傾向は、女性の無配偶者でも確認できる。正社員で上位を占める「1110」（親・職場関係・友人）や「0100」（職場関係のみ）が、パート・契約では横ばいしないしやや比率を下げ、失業・無職ではいずれも1名にとどまっている。反対に、「0010」（友人のみ）・「1000」（親のみ）・「1010」（親と友人）は、正社員よりもパート・契約で若干多く、失業・無職ではこの3つが上位を占めるほどに多くなっている。男性の場合ほど正社員とパート・契約の間の差は明瞭ではないが、同様の傾向がおおむねみられるといえよう。

有配偶者の場合は、男女とも職場関係に加えて配偶者が相談相手に選ばれているパターンの割合が非常に多く、有配偶者にとって配偶者は相談相手として大きな存在になっていることがわかる。その中でも「0001」（配偶者のみ）が多く、相談相手の配偶者への集中傾向がうかがえる。

以上から、「今の仕事」についての悩みの相談ネットワークに関しては次の点が指摘できる。無配偶者の場合、男女ともおおむね、正社員は職場関係の人の比重が高く、パート・契約ではそれより低く、失業・無職ではさらに低い。友人・家族・「相手がいない」の割合は、失業・無職で高く、次いでパート・契約であり、正社員では前二者より低い。正社員において職場関係の人が占めている部分を、失業・無職では友人や家族（男性では「相手がいない」も）が埋め合わせている形になっており、しかも「0010」（友人のみ）や「1000」（家族のみ）のように、単一の相談チャンネルしか有しないケースが多くを占めていることが注目される。また男性における「相手がいない」の割合の高さも注目される。有配偶者の正社員では、男女とも配偶者と職場関係が主要な相談相手となっている。

図表4-11 「今の自分の仕事や働き方」についての悩みの相談ネットワーク

男性・無配偶・正社員		男性・無配偶・パート・契約		男性・無配偶・失業無職		女性・無配偶・正社員		女性・無配偶・パート・契約		女性・無配偶・失業無職	
0100	25.6	0010	17.1	0010	29.6	1110	14.4	0100	13.4	1010	25.8
0110	11.6	0100	16.5	1000	25.9	0100	12.9	1110	13.0	1000	19.4
0010	10.4	1000	12.4	0000	18.5	0110	10.3	0010	11.8	0010	16.1
1110	9.6	1010	10.6	0001	3.7	1111	7.7	1000	8.4	1011	9.7
1100	5.2	0110	10.0	0100	3.7	0010	6.6	1010	8.0	1111	9.7
0000	4.8	0000	9.4	0110	3.7	1100	6.6	1001	6.3	0000	6.5
1010	4.8	1110	8.2	1010	3.7	1101	6.6	0101	5.0	0001	3.2
1000	4.0	1100	4.7	1101	3.7	1000	5.5	1011	5.0	0011	3.2
1011	4.0	1111	3.5	1110	3.7	1010	5.5	1111	5.0	0100	3.2
0101	3.6	0001	1.8	1111	3.7	1011	5.5	0001	4.6	1110	3.2
1111	3.6	0101	1.8	0011	0.0	0000	4.8	0110	4.6	0101	0.0
0011	2.8	0011	1.2	0101	0.0	0111	4.4	0111	4.2	0110	0.0
0111	2.8	1011	1.2	0111	0.0	0011	3.0	1100	4.2	0111	0.0
1001	2.8	0111	0.6	1001	0.0	0001	2.2	0011	2.9	1001	0.0
1101	2.8	1001	0.6	1011	0.0	0101	2.2	1101	2.1	1100	0.0
0001	1.6	1101	0.6	1100	0.0	1001	1.5	0000	1.3	1101	0.0
n(人)	250	n(人)	170	n(人)	27	n(人)	271	n(人)	238	n(人)	31

男性・有配偶・正社員		女性・有配偶・正社員		女性・有配偶・パート・契約	
0100	26.3	0001	25.9	0001	21.1
0001	22.5	1001	18.5	1111	21.1
0101	20.0	0100	14.8	0100	13.2
0110	5.0	0101	11.1	1001	13.2
1001	5.0	1101	7.4	1101	7.9
0000	3.8	0011	3.7	0000	5.3
1111	3.8	0110	3.7	1000	5.3
0011	2.5	0111	3.7	1100	5.3
0111	2.5	1010	3.7	0010	2.6
1000	2.5	1100	3.7	0011	2.6
0010	1.3	1111	3.7	1011	2.6
1010	1.3	0000	0.0	0101	0.0
1011	1.3	0010	0.0	0110	0.0
1100	1.3	1000	0.0	0111	0.0
1110	1.3	1011	0.0	1010	0.0
1101	0.0	1110	0.0	1110	0.0
n(人)	80	n(人)	27	n(人)	38

次に、「これからの生き方や働き方」についての悩みに関しても、無配偶の男性では、「今の仕事」の場合と同様の相談ネットワークの特徴が確認できる（図表4-12）。すなわち、職場関係の人を選ぶ割合は、正社員＞パート・契約＞失業・無職となっており（例えば「0100」（職場関係のみ））、友人や家族を選ぶ割合や、相手がない割合は、正社員＜パート・契約＜失業・無職となっている（例えば、「0010」（友人のみ）・「1000」（親のみ）・「0000」（相手がない））。

図表4-12 「これからの生き方や働き方」についての悩みの相談ネットワーク

男性・無配偶・ 正社員	男性・無配偶・ パート・契約	男性・無配偶・ 失業無職	女性・無配偶・ 正社員	女性・無配偶・ パート・契約	女性・無配偶・ 失業無職
0010 16.4	0010 19.6	0010 23.5	1000 11.9	0010 13.3	1000 29.4
0100 15.3	1000 14.8	1000 23.5	0010 11.6	1010 12.9	1010 23.5
1000 11.4	1010 13.4	1010 17.6	1110 9.2	1000 10.8	0010 14.7
0110 8.9	0000 11.0	0000 17.6	1010 8.6	1001 7.6	0011 8.8
1010 8.5	0100 11.0	1110 5.9	0110 7.9	1110 7.6	0000 5.9
0000 5.0	0110 7.2	1111 2.9	0100 7.6	1011 7.2	1011 5.9
0001 4.6	1110 6.2	0111 2.9	1111 6.3	0001 6.5	1111 5.9
1110 4.6	1100 5.7	0100 2.9	1001 5.9	0011 5.8	0001 2.9
1001 4.3	0011 2.4	0001 2.9	0001 5.6	0000 5.0	1001 2.9
1100 3.9	0101 1.9	1101 0.0	1011 5.6	0110 5.0	0100 0.0
0011 3.6	1111 1.9	1100 0.0	1100 5.3	0100 4.7	0101 0.0
1011 3.6	1011 1.4	1011 0.0	0011 5.0	1100 4.3	0110 0.0
1111 3.6	0111 1.0	1001 0.0	0000 3.3	1111 4.0	0111 0.0
0101 2.8	1001 1.0	0110 0.0	0111 3.0	0111 2.5	1100 0.0
1101 2.1	1101 1.0	0101 0.0	1101 2.0	0101 1.8	1101 0.0
0111 1.4	0001 0.5	0011 0.0	0101 1.3	1101 1.1	1110 0.0
n(人) 281	n(人) 209	n(人) 34	n(人) 303	n(人) 278	n(人) 34

男性・有配偶・ 正社員	女性・有配偶・ 正社員	女性・有配偶・ パート・契約
0001 36.7	0001 35.7	0001 21.6
0101 13.3	1001 21.4	1011 15.7
0100 12.2	0011 10.7	1001 13.7
0011 6.7	0101 7.1	1000 9.8
0111 5.6	1000 7.1	0000 5.9
0010 4.4	0000 3.6	0011 5.9
1001 4.4	0110 3.6	0100 5.9
0000 3.3	1100 3.6	1101 5.9
0110 3.3	1110 3.6	1111 5.9
1000 3.3	1111 3.6	0010 2.0
1011 3.3	0010 0.0	0101 2.0
1010 1.1	0100 0.0	0110 2.0
1100 1.1	0111 0.0	1010 2.0
1111 1.1	1010 0.0	1100 2.0
1101 0.0	1011 0.0	0111 0.0
1110 0.0	1101 0.0	1110 0.0
n(人) 90	n(人) 28	n(人) 51

しかし、「今の仕事」についての悩みの場合に比べて、親や友人などの職場以外の相談チャンネルの存在感は比較的大きく、特にパート・契約では、「今の仕事」のときは職場関係が上位にみられたが、「これからの生き方」では男女とも職場関係が上位にみられなくなっている（これは2位・3位に「0101」（職場関係と配偶者）・「0100」（職場関係のみ）がある男性の正社員とも異なる特徴である）。非典型雇用の場合、「今の仕事」の悩みは職場の上司や同僚に相談できても、今の仕事を越えた「これからの生き方や働き方」の悩みになると、より深い関わりをもつ別の人間関係（友人や家族など）でなければ相談できないということなの

かもしれない。無配偶の女性の場合は、全体として職場関係と「相手がいない」の2つ以外のものに回答が集まる形になっており、今の仕事を越えた将来についての悩みは友人や家族に相談するという、パート・契約および失業・無職の無配偶男性でみられた傾向が、正社員についてもあてはまる結果となっている。また有配偶者では、男女とも配偶者が主要な相談相手となっている。

続いて、「人間関係」についての悩みである（図表4-13）。

図表4-13 「人間関係」についての悩みの相談ネットワーク

男性・無配偶・正社員	男性・無配偶・パート・契約	男性・無配偶・失業無職	女性・無配偶・正社員	女性・無配偶・パート・契約	女性・無配偶・失業無職
0010 23.7	0010 25.4	0010 27.3	0010 17.8	0010 15.7	0010 22.2
0100 20.7	0100 19.7	0000 18.2	0100 11.9	0100 9.5	1000 22.2
0110 12.5	0110 15.5	1000 18.2	0110 11.1	0011 9.1	1010 18.5
1000 6.9	0000 9.2	0011 9.1	1110 8.5	1000 7.9	0001 7.4
0000 4.7	1010 7.7	1010 9.1	1010 6.7	1110 7.9	1011 7.4
0011 4.7	1000 6.3	1110 9.1	1000 5.9	0001 7.4	1111 7.4
0001 4.3	0011 5.6	0111 4.5	1111 5.9	1010 7.4	0000 3.7
1010 3.4	1110 2.8	1011 4.5	0001 5.6	0110 7.0	0011 3.7
1100 3.4	0001 2.1	0001 0.0	1011 4.8	1011 7.0	0100 3.7
1110 3.4	0111 1.4	0100 0.0	0011 4.4	0000 5.0	0101 3.7
1111 3.0	1100 1.4	0101 0.0	0000 4.1	1001 4.1	0110 0.0
0101 2.6	1111 1.4	0110 0.0	0111 3.7	0111 2.9	0111 0.0
1011 2.6	0101 0.7	1001 0.0	1100 3.0	1100 2.9	1001 0.0
1101 1.7	1101 0.7	1100 0.0	1001 2.6	1111 2.9	1100 0.0
0111 1.3	1001 0.0	1101 0.0	1101 2.6	0101 2.1	1101 0.0
1001 0.9	1011 0.0	1111 0.0	0101 1.5	1101 1.2	1110 0.0
n(人) 232	n(人) 142	n(人) 22	n(人) 270	n(人) 242	n(人) 27

男性・有配偶・正社員	女性・有配偶・正社員	女性・有配偶・パート・契約
0001 38.0	0001 25.9	0001 20.0
0100 16.9	0100 14.8	0100 17.5
0011 9.9	1001 11.1	1111 10.0
0101 9.9	0011 7.4	0010 7.5
0010 7.0	0111 7.4	0101 7.5
0000 5.6	0010 3.7	1000 7.5
0111 2.8	0101 3.7	0000 5.0
1000 2.8	0110 3.7	0011 5.0
1001 2.8	1000 3.7	1001 5.0
0110 1.4	1010 3.7	1010 5.0
1010 1.4	1011 3.7	1011 5.0
1011 1.4	1100 3.7	0110 2.5
1100 0.0	1101 3.7	1101 2.5
1101 0.0	1111 3.7	0111 0.0
1110 0.0	0000 0.0	1100 0.0
1111 0.0	1110 0.0	1110 0.0
n(人) 71	n(人) 27	n(人) 40

無配偶者の男女の各タイプすべてにおいて「0010」（友人のみ）が最も高い割合を占めているが、引き続きこの悩みについても、職場関係と友人・家族・（男性の場合）「相手がいない」の間の代替関係がおおむね確認できる。有配偶者での配偶者の存在の大きさも同様である。

最後に、「経済的な問題」についての悩みであるが（図表4-14）、これでは一転して「1000（家族のみ）」が無配偶の男女の各タイプすべてにおいて最も多くなっており、しかも非常に高い割合で、他のものに大きく差をつける形になっている。

図表4-14 「経済的な問題（お金のこと）」についての悩みの相談ネットワーク

男性・無配偶・ 正社員	男性・無配偶・ パート・契約	男性・無配偶・ 失業無職	女性・無配偶・ 正社員	女性・無配偶・ パート・契約	女性・無配偶・ 失業無職
1000 35.4	1000 44.8	1000 57.1	1000 42.2	1000 38.7	1000 54.8
0100 12.1	0000 11.9	0010 17.9	1001 10.8	1001 12.1	0010 12.9
0000 11.7	0010 9.8	1010 7.1	0000 7.2	0001 8.1	1001 9.7
0010 6.7	1010 8.8	0000 3.6	0001 6.8	0010 6.9	0000 6.5
0001 5.4	0100 4.6	0100 3.6	1010 5.6	0000 6.0	0001 6.5
1010 5.4	1110 4.6	0111 3.6	1010 5.2	1010 6.0	1010 6.5
1100 5.4	1001 3.6	1011 3.6	0010 4.0	1011 4.4	1100 3.2
1001 4.2	1100 3.6	1110 3.6	0100 4.0	0110 3.6	0011 0.0
1110 3.3	0001 3.1	0001 0.0	1100 4.0	0011 3.2	0100 0.0
0101 2.5	0110 2.6	0011 0.0	0011 2.4	1100 2.8	0101 0.0
0110 2.5	0111 1.0	0101 0.0	1111 2.0	1110 2.4	0110 0.0
1111 2.1	0011 0.5	0110 0.0	0110 1.6	0100 2.0	0111 0.0
1011 1.7	1101 0.5	1001 0.0	1011 1.6	1111 1.6	1011 0.0
1101 1.3	1111 0.5	1100 0.0	0101 0.8	0101 1.2	1101 0.0
0111 0.4	0101 0.0	1101 0.0	0111 0.8	0111 0.4	1110 0.0
0011 0.0	1011 0.0	1111 0.0	1101 0.8	1101 0.4	1111 0.0
n(人) 240	n(人) 194	n(人) 28	n(人) 249	n(人) 248	n(人) 31
男性・有配偶・ 正社員			女性・有配偶・ 正社員	女性・有配偶・ パート・契約	
0001 56.6			0001 56.7	0001 36.1	
1001 17.2			1001 20.0	1001 24.6	
0101 6.1			1000 13.3	1000 9.8	
1000 5.1			0000 3.3	1011 8.2	
0100 4.0			0100 3.3	0000 4.9	
0000 3.0			1100 3.3	0100 4.9	
1101 3.0			0010 0.0	1101 4.9	
1100 2.0			0011 0.0	0101 3.3	
0110 1.0			0101 0.0	0010 1.6	
0111 1.0			0110 0.0	1010 1.6	
1011 1.0			0111 0.0	0011 0.0	
0010 0.0			1010 0.0	0110 0.0	
0011 0.0			1011 0.0	0111 0.0	
1010 0.0			1101 0.0	1100 0.0	
1110 0.0			1110 0.0	1110 0.0	
1111 0.0			1111 0.0	1111 0.0	
n(人) 99			n(人) 30	n(人) 61	

男性については、職場関係と友人・家族・「相手がいない」の間の代替関係がゆるやかな形で確認できるものの、全体的に職場関係は無配偶男性の正社員以外ではあまり選ばれていない。有配偶者での配偶者の存在の大きさは、他の悩みと変わらない。

以上、4つの悩みごとに相談ネットワークの広がりについて検討してきた。「経済的な問題」についての悩みは家族への集中傾向がうかがえ、やや例外的な特徴をもっていたが、他の3つに関しては、おおむね共通して、職場関係と友人・家族・(男性のみ)「相手がいない」の間に代替関係がみられた。前節の最後にふれたように、職場が相談ネットワークを供給する場として重要性をもつことがここでも確認できたが、それは特に正社員、中でも男性正社員にとって大きな存在であることがわかった。その存在は、パート・契約ではやや薄らぎ、失業・無職ではきわめて希薄なものになる。代わって重要性をもつのが家族や友人であり、職場関係の人を相談ネットワークにもたないときに、それを家族や友人が代替する形になっている。家族や友人の存在は女性でより明瞭であり、男性正社員ほどに職場関係の人の比重の高さが際立つことはない。それに対して、無配偶の男性では「相手がいない」の割合が低くなく、家族や友人と同様に職場関係を代替する形で、パート・契約や失業・無職である程度の割合を占めている。女性では、職場関係の人が相談相手に選べない場合でも「相手がいない」の割合は決して高くないが、無配偶の男性では無視できない程度に達している。このことは、無配偶男性の相談ネットワークにおいて職場関係がもつ重みが、それがいない場合は他にもう相談先がないという人がいるという形で、逆方向から示されているといえよう。有配偶の場合は、いずれの悩みにおいても配偶者が特に中心的な相談相手になっていることが確認された。

まとめよう。非典型雇用であったり、失業・無職であったりすることは、相談ネットワークの重要な供給源である職場関係の人が自らのネットワークに加わりにくい（加わらない）ことを帰結する。その部分は、主に家族や友人によって相談ネットワークが補われることになる。しかし無配偶の男性の場合、家族や友人でさえなく、「相手がいない」という形になる例も無視できない割合で存在している。相談ネットワークの広がりについてたどると言うならば、非典型雇用や失業・無職であることによって“世界”が広がりにくくなっている、と表現できるかもしれない。

5. 相談チャンネルの限定

相談ネットワークの選択状況を検討した前節に続き、本節では、複数の相談チャンネルを利用しているかどうかという点に注目して分析する。前節でもある程度視野に入れて論じていたが、個々の悩みの相談相手の選択が、限られた相談チャンネルのみを選んでいるのか、それとも複数の相談チャンネルを選んでいるのかという点に焦点を合わせて検討する。ここでは特に、無配偶者に限って検討することにしよう。

前節でみた表を、相談チャンネル数によって集計しなおしたのが図表4-15-18である。

相談チャンネル数とは、4つの相談先（家族、職場関係、友人、恋人・配偶者）のうちのいくつを選択しているかである。たとえば、これらの表で相談チャンネル数が3の欄にある数値（％）は、「0111」「1011」「1101」「1110」の4パターンの相談ネットワークの合計割合である。またこの表では、相談チャンネル数が少ない場合として、0または1のものを合計した割合も示し¹¹、さらに平均相談チャンネル数も併記した。この表をみることによって、前節でみた相談チャンネルの“代替”を別の形で理解することができる。

「今の仕事」についての悩みの場合（図表4-15）、男女とも正社員ほど相談チャンネル数が多く、失業・無職ほど相談チャンネル数が少ないという傾向がおおむね確認できる。男性で「0000」（「相手がない」、相談チャンネル数0）が失業・無職ほど割合が高まるのも改めて確認できる。相談チャンネル数が0または1のものを合計した割合も、正社員ほど少なく失業・無職ほど多くなっており、平均相談チャンネル数も、正社員ほど多く失業・無職ほど少ない。相談ネットワークに職場関係が加わらない分の差（の一部）が、この平均相談チャンネル数の差に現れていると以为いいだろう。なお男性に比べて女性では、同様の傾向はあるものの、相談チャンネル数が0の割合は男性ほど高くなく、平均相談チャンネル数の差も比較的小さい。これは女性の場合、男性のように職場関係が加わらない分を代替しきれず「相手がない」になるケースが、相対的に少ないことが含意されている。実際、平均相談チャンネル数も男性より多く、女性が男性よりも多チャンネルの相談ネットワークを有していることがわかる。

図表4-15 今の自分の仕事や働き方についての悩みと相談チャンネル数（％）

チャンネル数	男性・無配偶・正社員	男性・無配偶・パート・契約	男性・無配偶・失業無職	チャンネル数	女性・無配偶・正社員	女性・無配偶・パート・契約	女性・無配偶・失業無職
0	4.8	9.4	18.5	0	4.8	1.3	6.5
1	41.6	47.6	63.0	1	27.3	38.2	41.9
2	30.8	28.8	7.4	2	29.2	31.1	29.0
3	19.2	10.6	7.4	3	31.0	24.4	12.9
4	3.6	3.5	3.7	4	7.7	5.0	9.7
0~1合計	46.4	57.1	81.5	0~1合計	32.1	39.5	48.4
平均チャンネル数	1.75	1.51	1.15	平均チャンネル数	2.10	1.94	1.77

以上の特徴は、「これからの生き方」（図表4-16）や「人間関係」（図表4-17）についての悩みの場合でも、正社員／パート・契約／失業・無職の3つの間のコントラストはやや薄れるものの、おおむね共通してみられるものである。「経済的な問題」（図表4-18）はや

¹¹ 相談チャンネル数が0または1のものに着目するのは、個人が有しているネットワークの広がりにおいて、相談チャンネル数が1つ以下か、あるいは2つ以上かによって大きな違いがあるからである。抽象的な表現になるが、「2つ以上の世界に関わっている」場合は、一方の世界経験から他方の世界経験を相対化することができるが、「1つの世界とだけ関わっている」場合は、そうではない（不可能ではないが容易ではない）。以上から、相談チャンネル数が1つ以下か・2つ以上かという区別に特に注目する必要があるとここでは考えている。

や例外的で、3つの対比も一層曖昧になるが、これについての悩みでは家族への集中がみられたことを反映し、就業形態によらず、相談チャンネル数が0または1のものの合計割合は他の悩みよりも多く、平均相談チャンネル数は他の悩みよりも少ない傾向がみられる。また、4つのどの悩みについても、男性よりも女性の方が多チャンネルの相談ネットワークを有している傾向が確認できる。

図表4-16 これからの生き方や働き方についての悩みと相談チャンネル数 (%)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員	男性・無配偶・パート・契約	男性・無配偶・失業無職	チャンネル数	女性・無配偶・正社員	女性・無配偶・パート・契約	女性・無配偶・失業無職
0	5.0	11.0	17.6	0	3.3	5.0	5.9
1	47.7	45.9	52.9	1	36.6	35.3	47.1
2	32.0	31.6	17.6	2	34.0	37.4	35.3
3	11.7	9.6	8.8	3	19.8	18.3	5.9
4	3.6	1.9	2.9	4	6.3	4.0	5.9
0~1合計	52.7	56.9	70.6	0~1合計	39.9	40.3	52.9
平均チャンネル数	1.61	1.45	1.26	平均チャンネル数	1.89	1.81	1.59

図表4-17 人間関係についての悩みと相談チャンネル数 (%)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員	男性・無配偶・パート・契約	男性・無配偶・失業無職	チャンネル数	女性・無配偶・正社員	女性・無配偶・パート・契約	女性・無配偶・失業無職
0	4.7	9.2	18.2	0	4.1	5.0	3.7
1	55.6	53.5	45.5	1	41.1	40.5	55.6
2	27.6	31.0	18.2	2	29.3	32.6	25.9
3	9.1	4.9	18.2	3	19.6	19.0	7.4
4	3.0	1.4	0.0	4	5.9	2.9	7.4
0~1合計	60.3	62.7	63.6	0~1合計	45.2	45.5	59.3
平均チャンネル数	1.50	1.36	1.36	平均チャンネル数	1.82	1.74	1.59

図表4-18 経済的な問題（お金のこと）についての悩みと相談チャンネル数 (%)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員	男性・無配偶・パート・契約	男性・無配偶・失業無職	チャンネル数	女性・無配偶・正社員	女性・無配偶・パート・契約	女性・無配偶・失業無職
0	11.7	11.9	3.6	0	7.2	6.0	6.5
1	59.6	62.4	78.6	1	57.0	55.6	74.2
2	20.0	19.1	7.1	2	25.3	29.0	19.4
3	6.7	6.2	10.7	3	8.4	7.7	0.0
4	2.1	0.5	0.0	4	2.0	1.6	0.0
0~1合計	71.3	74.2	82.1	0~1合計	64.3	61.7	80.6
平均チャンネル数	1.28	1.21	1.25	平均チャンネル数	1.41	1.43	1.13

失業・無職のケース数が多くないなどの理由で、統計的な有意性の検討を十分に行えないものも多々あるため、ここでは大まかな指摘として述べることにできないが、その限りにおいて以下のようにまとめることにしよう。全体として、正社員よりもパート・契約の方が、そしてそれよりも失業・無職の方が、相談ネットワークのチャンネルが少数（チャンネル数が1ないし0）である傾向がみられる。非典型雇用や失業・無職であることによって、単に

相談チャンネルの一つとしての職場関係の分が欠けやすくなるというだけでなく、相談ネットワーク全体のあり方が多方向的でない形でつくられる可能性があるといえる¹²。

6. 相談ネットワークと結婚に関する意識

前節までで論じてきたのは、主に就業状況によって相談ネットワークのあり方が規定されている可能性についての議論であった。本節では、相談ネットワークのあり方が若者の意識のあり方を規定している可能性について検討する。具体的には、相談ネットワークのあり方によって無配偶者の結婚に関する意識が規定されているかどうかを考える。

まず、結婚に関する意識の回答状況を概観しよう。この調査では、結婚に関する意識を以下の7つの中からあてはまるものを選ぶという形で調べている。すなわち、「すでに結婚している」、「まもなく結婚することが決まっている」、「すぐにでもしたい」、「今はしたくないが、いずれはしたい」、「良い相手がいればしてもよいが、必ずしもしなくてもよい」、「結婚するつもりはない」、「わからない」の7つである。以下では無配偶者のデータのみを用いて考察するので、このうち「すでに結婚している」という回答は対象とはせず、無配偶者が残りの6つからどれを選んでいるかを検討する。

男女別に回答状況をみると（図表4-19）、女性の方が「すぐにでもしたい」が多くなっている。さらに年齢をクロスすると（図表4-20）、年齢が25-29歳のグループの方が、18-24歳のグループよりも男女とも「まもなく結婚することが決まっている」「すぐにでもしたい」「必ずしもしなくてもよい」が多く、「今はしたくないが、いずれはしたい」「わからない」が少ないことがわかる。

図表4-19 無配偶者の結婚に関する意識（%）

	まもなく結婚することが決まっている	すぐにでもしたい	今はしたくないが、いずれはしたい	必ずしもしなくてもよい	結婚するつもりはない	わからない	n(人)
男性	4.3	5.7	51.1	17.8	5.2	16.0	865
女性	5.9	10.4	52.8	16.7	3.0	11.2	830

$\chi^2=26.370, d.f.=5, p<.000$

¹² なお、以上とは別に、学歴別の相談チャンネル数を調べてみると、「今の仕事」と「これからの生き方」についての悩みの相談ネットワークにおいて、女性の学歴別の相談チャンネル数に有意差が検出される。「今の仕事」では、相談チャンネル数が0または1である人の割合が、中卒・高校中退者の女性で59.0%、高等教育中退者の女性で54.8%を占めて他の学歴タイプよりも抜きん出て高くなっている。「これからの生き方」でも、同じ割合が中卒・高校中退者の女性で53.2%、高等教育中退者の女性で55.9%であり、他の学歴タイプではすべて5割未満の値になっている中で、顕著な値である。中退者のネットワークという観点からのさらなる検討は、今後の課題としたい。

図表 4-20 無配偶者の結婚に関する意識：年齢別 (%)

	まもなく結婚すること が決まっている	すぐにでも したい	今はしたくないが、 いずれはしたい	必ずしもし なくてもよ い	結婚する つもりはな い	わからない	n(人)
男性・18-24歳	2.0	4.5	52.5	16.7	4.9	19.3	491
男性・25-29歳	7.2	7.2	49.2	19.3	5.6	11.5	374
$\chi^2=25.800, d.f.=5, p<.000$							
女性・18-24歳	4.1	9.0	58.1	13.3	3.4	12.0	465
女性・25-29歳	8.2	12.1	46.0	21.1	2.5	10.1	365
$\chi^2=22.001, d.f.=5, p<.01$							

以下、ケース数が不十分なセルが生じるため統計的な検定は行っていないが、就業状況でクロスすると、就業状況ごとの違いが顕著なのは男性の方である（図表 4-21）。「まもなく結婚することが決まっている」と「すぐにでもしたい」の合計割合が正社員では 16.0%であるのに対し、パート・契約では 3.6%にすぎず、失業・無職ではゼロ（0.0%）である。非典型雇用や失業・無職の男性で有配偶率が低いことは上でふれたが、無配偶男性の意識の面でもこのような特徴があることは注目される。また男性に関して、「まもなく結婚することが決まっている」「すぐにでもしたい」「今はしたくないが、いずれはしたい」の3つと残りの3つの回答について、双方の合計割合を求めると、正社員や自営ではほぼ 7 : 3 となるが、パート・契約や失業・無職ではほぼ 5 : 5 となり、結婚への志向の差が浮かび上がってくる¹³。

図表 4-21 無配偶者の結婚に関する意識：就業状況別 (%)

	まもなく結婚すること が決まっている	すぐにでも したい	今はしたくないが、 いずれはしたい	必ずしもし なくてもよ い	結婚する つもりはな い	わからない	n(人)
男性・正社員	7.1	8.9	53.2	15.8	3.4	11.6	438
男性・パート・契約	1.2	2.4	47.1	20.7	7.6	21.0	329
男性・自営	4.4	4.4	62.2	15.6	4.4	8.9	45
男性・失業・無職	0.0	0.0	50.0	17.4	6.5	26.1	46
女性・正社員	6.7	9.9	54.7	17.3	2.0	9.4	404
女性・パート・契約	5.5	11.0	51.9	15.9	3.3	12.4	364
女性・自営	8.3	16.7	41.7	8.3	8.3	16.7	12
女性・失業・無職	2.4	7.1	45.2	16.7	9.5	19.0	42

学歴別にみると（図表 4-22）、男性では大学・大学院卒で「まもなく結婚することが決まっている」の割合が高いこと、高卒や中卒・高校中退で「わからない」の割合が際立って高く、結婚への志向が強くないことがわかる。また女性では、中卒・高校中退と高等教育中退で「今はしたくないが、いずれはしたい」が少なく、他のタイプと比べて特徴的な結果になっている。

¹³ 「わからない」は、少なくともその選択肢からは、結婚に関する意識の具体的な内容は明示されていない。しかしここでは、回答状況から判断して、結婚に関して中立的な意識を示しているのではなく、結婚に関して消極的な（少なくとも積極的ではない）意識を示していると解釈している。

図表 4-22 無配偶者の結婚に関する意識：学歴別（％）

	まもなく結婚すること が決まっている	すぐにも したい	今はしたくないが、い ずれはしたい	必ずしもし なくてもよ い	結婚する つもりはな い	わからない	n(人)
男性・高卒	3.2	5.8	50.6	14.7	4.2	21.5	312
男性・専門卒	3.8	4.4	55.7	17.7	5.7	12.7	158
男性・短大・高専卒	0.0	16.7	61.1	11.1	5.6	5.6	18
男性・大学・大学院卒	6.3	5.2	52.4	21.4	5.2	9.5	252
男性・中卒・高校中退	2.9	7.1	40.0	12.9	7.1	30.0	70
男性・高等教育中退	5.7	5.7	47.2	26.4	5.7	9.4	53
女性・高卒	2.4	10.6	52.4	16.3	4.1	14.2	246
女性・専門卒	6.5	10.7	55.0	15.4	2.4	10.1	169
女性・短大・高専卒	9.7	9.7	58.2	14.2	1.5	6.7	134
女性・大学・大学院卒	7.2	8.8	57.2	17.5	0.5	8.8	194
女性・中卒・高校中退	3.9	5.9	29.4	27.5	11.8	21.6	51
女性・高等教育中退	8.8	26.5	29.4	17.6	5.9	11.8	34

最後に年収別にみると（図表 4-23）、「まもなく結婚することが決まっている」の割合が男女とも年収が多いほど高くなっていることがわかる。また、男性は大まかな傾向として年収が高いほど結婚への志向が強まっているが、女性はそれほど顕著ではなく、年収の高い層では結婚への志向だけでなく「必ずしもしなくてもよい」の割合も高くなっているなど、複雑な状況が確認できる。

図表 4-23 無配偶者の結婚に関する意識：年収別（％）

	まもなく結婚すること が決まっている	すぐにも したい	今はしたくないが、い ずれはしたい	必ずしもし なくてもよ い	結婚する つもりはな い	わからない	n(人)
男性・0-100万円	0.0	5.4	51.4	17.6	8.1	17.6	74
男性・101-200万円	2.0	4.9	45.6	21.1	5.9	20.6	204
男性・201-300万円	3.7	4.3	56.5	17.7	3.3	14.4	299
男性・301-400万円	8.5	9.8	51.8	14.0	4.9	11.0	164
男性・401万円-	16.3	14.0	44.2	18.6	4.7	2.3	43
女性・0-100万円	3.4	10.1	47.2	18.0	3.4	18.0	89
女性・101-200万円	4.4	9.2	56.0	15.2	2.8	12.4	250
女性・201-300万円	7.0	11.7	54.4	15.8	1.7	9.4	298
女性・301-400万円	7.8	10.4	50.6	24.7	2.6	3.9	77
女性・401万円-	10.3	13.8	41.4	20.7	3.4	10.3	29

続けて、以上のような結婚に関する意識が、相談ネットワークのあり方によって規定されている可能性を検討する。具体的には、相談ネットワークにおける相談チャンネル数が、結婚への志向と関連しているかどうかをまず調べることにする。

図表 4-24 は、男女別に相談チャンネル数（0～1 または 2 つ以上）と結婚に関する意識の関連をみたものである¹⁴。「経済的な問題」の男性の場合を除き、すべてにおいて有意差が

¹⁴ なお、結婚に関する意識を扱うことから、相談チャンネルの中から「恋人」を除いたものを用いて分析の方が望ましいという考え方もありうるが、ここではそうせずに、「恋人」も含む相談ネットワーク全体を用いて分析している。仮に「恋人」を除いて分析する場合、実際には「恋人」を含めて

検出されており、ほとんどにおいて表の左側の3つの回答（「まもなく結婚することが決まっている」「すぐにでもしたい」「今はしたくないが、いずれはしたい」）の割合が、相談チャンネル数が0～1の場合よりも2つ以上の場合で高くなっている。

図表4-24 相談チャンネル数と結婚に関する意識

今の自分の仕事や働き方について(%)

	まもなく結婚	すぐにでも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・相談チャンネルが2つ以上	6.3	9.4	56.3	16.1	2.2	9.8	224
男性・相談チャンネルが0～1つ	2.0	4.4	49.6	19.0	8.1	16.9	248
	$\chi^2=22.971, d.f.=5, p<.001$						
女性・相談チャンネルが2つ以上	8.2	11.4	56.3	16.8	0.9	6.5	352
女性・相談チャンネルが0～1つ	3.0	10.9	48.8	18.4	5.0	13.9	201
	$\chi^2=23.982, d.f.=5, p<.001$						

これからの生き方や働き方について(%)

	まもなく結婚	すぐにでも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・相談チャンネルが2つ以上	6.1	6.9	58.4	16.3	2.4	9.8	245
男性・相談チャンネルが0～1つ	2.3	4.9	48.0	20.9	6.2	17.6	306
	$\chi^2=20.423, d.f.=5, p<.01$						
女性・相談チャンネルが2つ以上	7.5	12.6	55.9	16.6	1.1	6.4	374
女性・相談チャンネルが0～1つ	5.1	9.4	51.8	16.5	3.9	13.3	255
	$\chi^2=16.546, d.f.=5, p<.01$						

人間関係について(%)

	まもなく結婚	すぐにでも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・相談チャンネルが2つ以上	6.3	7.6	56.3	18.4	1.9	9.5	158
男性・相談チャンネルが0～1つ	2.8	5.1	48.4	18.9	6.3	18.5	254
	$\chi^2=14.542, d.f.=5, p<.05$						
女性・相談チャンネルが2つ以上	7.3	12.0	55.3	17.7	1.3	6.3	300
女性・相談チャンネルが0～1つ	7.2	9.2	47.0	18.3	3.2	15.1	251
	$\chi^2=15.302, d.f.=5, p<.01$						

経済的な問題(お金のこと)について(%)

	まもなく結婚	すぐにでも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・相談チャンネルが2つ以上	5.9	8.9	54.8	16.3	5.2	8.9	135
男性・相談チャンネルが0～1つ	4.5	5.1	49.0	20.0	5.1	16.3	355
	$\chi^2=7.890, d.f.=5, n.s.$						
女性・相談チャンネルが2つ以上	11.2	14.7	49.2	17.8	0.5	6.6	197
女性・相談チャンネルが0～1つ	6.1	9.9	52.5	15.9	4.3	11.3	345
	$\chi^2=16.298, d.f.=5, p<.01$						

つまり、相談チャンネル数が多い相談ネットワークを有しているほど、結婚への志向が強いというわけである。これが文字通りに成り立っているのだとすれば、仮説的に考えたとおりに、自らの相談ネットワークにおいて多くのチャンネルをもつ人は、より多様な“世界”とつながりを有していて、自分の悩みを相談できるほどの信頼できる人間関係を複数の方向にもっており、そしてそのことから、結婚に関しても積極的な意識をもつようになっている

2つの相談チャンネルをもつケースも、「恋人」を除けば1つになるため、相談チャンネル数が「0～1」のカテゴリーに含めて分析することになるだろう。しかしそうしてしまうと、相談チャンネル数が1つ以下か2つ以上かの区別を重視する観点（注11参照）からは、その区別が曖昧になり議論全体の意味が変わってしまうことになる。そのような理由から、ここではあくまでも相談ネットワーク全体を扱うという判断をしている。

といえるのだろうか。そう結論づけるためには、これまでみてきた就業状況による相談ネットワークの違いを考慮する必要がある。つまり、仮に就業状況が相談ネットワークを規定しているのであれば、就業状況こそが結婚に関する意識を規定していて、相談ネットワークは擬似相関しているにすぎないという可能性もあるだろう。続けて、この点を検討しなければならない。

ここでは、就業状況をさらにクロスするというシンプルな方法で検討する。十分な数に達しないセルがあるため統計的検定は行わないが、就業状況でコントロールしてもなお、相談チャンネル数が0～1の場合と2つ以上の場合の間で結婚に関する意識に差が見られた6つの例を、図表4-25に示した。いずれも、相談ネットワークの相談チャンネル数が2つ以上の場合の方が、0～1の場合よりも結婚への志向が強いと解釈できる結果になっている¹⁵。

図表4-25 相談チャンネル数と結婚に関する意識：就業状況別

今の自分の仕事や働き方について(%)							
	まもなく結婚	すぐにも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・正社員・チャンネルが2つ以	9.7	14.2	56.0	14.9	0.7	4.5	134
男性・正社員・チャンネルが0～1	3.4	7.8	58.6	14.7	5.2	10.3	116
女性・パート契約・チャンネルが2	6.9	11.8	55.6	18.8	0.0	6.9	144
女性・パート契約・チャンネルが0	3.2	8.5	48.9	19.1	6.4	13.8	94

これからの生き方や働き方について(%)							
	まもなく結婚	すぐにも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・正社員・チャンネルが2つ以	9.8	10.5	57.1	16.5	3.0	3.0	133
男性・正社員・チャンネルが0～1	4.1	9.5	54.1	15.5	2.7	14.2	148
男性・パート契約・チャンネルが2	2.2	2.2	56.7	20.0	2.2	16.7	90
男性・パート契約・チャンネルが0	0.0	0.8	40.3	26.9	10.1	21.8	119

人間関係について(%)							
	まもなく結婚	すぐにも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
女性・パート契約・チャンネルが2	6.8	12.1	57.6	17.4	0.8	5.3	132
女性・パート契約・チャンネルが0	9.1	9.1	43.6	18.2	4.5	15.5	110

経済的な問題(お金のこと)について(%)							
	まもなく結婚	すぐにも したい	いずれは したい	しなくてもよ い	するつもりは ない	わからない	n(人)
男性・パート契約・チャンネルが2	4.0	4.0	54.0	18.0	10.0	10.0	50
男性・パート契約・チャンネルが0	0.7	1.4	38.9	26.4	6.9	25.7	144

これらの表から、次のように述べることができる。(1) 無配偶の男性正社員では、「今の

¹⁵ この6つの例について、結婚に関する意識を2件法に整理すると検定が可能になり、いずれも有意差が検出される(詳細は略)。すなわち、「まもなく結婚することが決まっている」「すぐにもしたい」「今はしたくないが、いずれはしたい」の3つを「結婚への志向あり」とし、「良い相手がいればしてもよいが、必ずしもしなくてもよい」「結婚するつもりはない」「わからない」の3つを「結婚への志向が弱い」とした2件法である。

仕事や働き方」および「これからの生き方」の悩みの相談チャンネルが多いと、結婚への志向が強い。(2) 無配偶の男性パート・契約社員では、「これからの生き方」および「経済的問題」の悩みの相談チャンネルが多いと、結婚への志向が強い。(3) 無配偶の女性パート・契約社員では、「今の仕事や働き方」および「人間関係」の悩みの相談チャンネルが多いと、結婚への志向が強い。(1)～(3)はいずれも正の関連であり、相談チャンネルが少ないと結婚への志向が弱くなると表現することもできる。

つまり、この(1)～(3)に関しては、就業状況の影響とは関係なく、相談ネットワークのあり方が結婚に関する意識を規定していると考えられることもできよう。したがって、すべての場合ではなく(1)～(3)の場合に限られるかもしれないが、相談ネットワークのあり方は結婚に関する意識を規定しているといえるのではないだろうか。いわば世界が広がれば、結婚への志向も高まるというわけである。

非典型雇用と結婚をめぐっては、非典型雇用であるために収入が低く、そのことが結婚時期の遅れにつながるというロジックが想起されるかもしれないが、ここでみたように相談ネットワークのあり方が結婚に関する意識を規定しているのだとすれば、これまでの議論に基づいて次のようにいえるかもしれない。すなわち、非典型雇用ないし失業・無職であることによって、相談ネットワークが限られたチャンネルしかもたないものにとどまってしまう、そのことによって結婚への志向も弱いものとなっている、という展開である。相談ネットワークが限定的で、いわば世界が広がっていかないために、結婚への志向も高まらないままになってしまうというわけである。非典型雇用と晩婚化・未婚化を結びつける論理に関して、低所得という回路で結びついているという可能性以外に、ソーシャル・ネットワークが限られているために結婚への志向も消極的になり、結果的に結婚可能性が低くなるという回路が存在する可能性が示唆されているといえよう¹⁶。

なお、(1)～(3)はいずれも悩みの存在を前提としているものであるが、悩みの有無自体が結婚への志向にとって問題なのではなく、そうした悩みがあったとしても、複数の相談チャンネルがあれば結婚への志向は高まるのであり、反対に悩みがあるのに相談相手が1つ以下のチャンネルに限られているとき、結婚への志向は高まらないということである。複数の相談チャンネルをもっていること——広い世界を生きていること——は、人間関係が発展・展開する可能性に対する肯定的な認識につながりやすいということなのかもしれない¹⁷。

¹⁶ 岩澤・三田(2005: 26)は職場結婚の衰退による出会いの場の減少を指摘する中で、職縁に代わる出会いの場として、友人などの私的なネットワークが活用される可能性にふれている。しかし本節の検討をふまえると、ソーシャル・ネットワークのあり方自体が一樣ではないために、そうした形でネットワークを活用することができない若者がいる可能性があり、かつそうした若者こそが結婚への志向が低くなっていることが考えられる。

¹⁷ また、(2)と(3)はどちらもパート・契約社員に関するものだが、男女間で結婚への志向と関連する悩みの種類が重なっておらず、相談ネットワークが及ぼす効果が男性と女性で異なっていることを示しており興味深い。仮に、ここでみてきた結婚への志向を、結婚に限定せずに、未来を肯定的にとらえる積極的な志向として拡大して解釈するならば、この(2)と(3)は、非典型雇用の若者

7. まとめ

以上の考察から得られた知見を、以下にまとめる。

第一に、若者にとって職場とは、単なる仕事の環境というだけでなく、さまざまな悩みについての相談ネットワークが供給される場としても機能している。したがって、失業ないしは無職であるということは、単に仕事をもたないというだけでなく、相談ネットワークの供給源をもたないということも含意している。

第二に、(第一の点としてふれたように) 非典型雇用ないし失業・無職であることは、相談ネットワークの重要な供給源である職場関係の人が自らのネットワークに加わりにくいこと——いわば、世界が広がりにくいということ——を意味する。その部分は、主に家族や友人によって代替される形になっている。無配偶の男性に関しては、そのような代替が十分でなく、「相手がいない」という形になる例も無視できない割合で存在している。

第三に、大まかな傾向の指摘にとどまるが、正社員よりもパート・契約の方が、そしてそれよりも失業・無職の方が、相談ネットワークのチャンネル数が1ないし0と少数になる傾向がみられる。非典型雇用や失業・無職であることによって、多方向的でない形の小規模で限定的な相談ネットワークが帰結されやすい。

第四に、相談ネットワークのあり方は、若者の結婚に関する意識を規定している可能性がある。限られた回路においてのみではあるが、相談ネットワークのあり方が多チャンネル的であれば——世界が広げれば——結婚への志向も高まる傾向があり、逆に、相談ネットワークが限られたチャンネルしかもたず狭いままであれば、結婚への志向も高まらないままになってしまう傾向がある。このことから、非典型雇用と晩婚化・未婚化の間に、ソーシャル・ネットワークが限られているために結婚可能性が低くなるという回路が存在する可能性が示唆される。

就業前の学生である限りにおいて、多くの若者のソーシャル・ネットワークは決して広がりをもつものとはいえないだろう。やがてさまざまな社会的経験を経ることで、新たな人間関係をつくりソーシャル・ネットワークが徐々に広がっていくという形が、多くの若者にとっておそらく一般的であり、そしてその社会的経験の最も主要なものが就業であると考えられる。

しかし以上の検討から浮かび上がるのは、非典型雇用や無業にとどまっていることは、ソーシャル・ネットワークが広がっていく契機をもたないまま時間を経ていくことになるという可能性である。親や兄弟姉妹、学生時代の友人などからそれほど広がらないままだとすれば、新たに生じてくるさまざまな悩みは、その中で果たして相対化されたり解消されたりするのだろうか。ごく限られた人たちの中でのみ過ごし続けることにより、どのような事態がもたらされうるのか、そして実際にもたらされているのかには注意する必要がある。

へのアウトリーチに際して、どのような悩みに照準して関わっていくか・その若者の性別によってどのような悩みに照準すべきかといった点に関するヒントとして解釈できるかもしれない。

そしてさらに、家族や学生時代の友人といった相談相手は、時間の経過に伴いつながりが強まることは実際には多くないだろう。親は年を重ねていき、兄弟姉妹も家を離れていくかもしれない。学生時代の友人も、それぞれの人生を歩む中で離れていくことは大いにありうるだろう。その意味で、そうした人たちの存在が、相談ネットワークにおいて比重が小さくなっていくことは不可避だといえる。それにもかかわらず、職場をはじめとする新たな場でネットワークをつくることができないのだとすれば、悩みを相談するチャンネル数の減少、さらには「相手がない」という事態も起こっていくと思われる。こうしたソーシャル・ネットワーク形成をめぐる困難の可能性を何らかの形で視野に入れることが、若者の包括的な移行支援においても求められているといえる。

今回の調査対象者は 29 歳までであるが、この若者たちが 30 代を迎えたときに、どのようなソーシャル・ネットワークの中で生きているのかについても考察が求められているといえよう。非典型雇用の広がりを見ると、30 代以上の世代におけるソーシャル・ネットワークのあり方も検討することも、本章では基本的なものにとどまった分析をさらに洗練・発展させることとともに、今後の重要な課題であるといえる。

文献

- 岩澤美帆・三田房美, 2005, 「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』535: 16-28.
- 内田龍史, 2005, 「強い紐帯の弱さと強さ」部落解放・人権問題研究所編『排除される若者たち』解放出版社, 178-199.
- 内田龍史, 2006, 「進路分化とモデル・ジェンダー・ネットワーク」部落解放・人権問題研究所編『フリーター選択の構造と過程』部落解放・人権問題研究所, 117-124.
- 沖田敏恵, 2004, 「ソーシャル・ネットワークと移行」労働政策研究・研修機構編『移行の危機にある若者の実像』労働政策研究・研修機構, 186-211.
- 玄田有史, 2002, 「書評 日本労働研究機構編『大都市の若者の就業行動と意識』」『日本労働研究雑誌』507: 81-83.
- 玄田有史・曲沼美恵, 2004, 『ニート——フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎.
- 酒井正・岩松尚吾, 2005, 「フリーター以前とフリーター以後」樋口美雄・慶應義塾大学経営連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム [I]』慶應義塾大学出版会, 139-162.
- 酒井正・樋口美雄, 2005, 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』535: 29-41.
- 永瀬伸子, 2002, 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2): 22-35.
- 野沢慎司, 2005, 「未婚者の結婚意欲とパーソナル・ネットワーク」財団法人家計経済研究所編『若年世代の現在と未来』国立印刷局, 45-66.
- 樋口明彦, 2005, 「社会的ネットワークから見たフリーターの規定要因」太郎丸博編『フリ

- ーター調査 報告書』大阪大学人間科学研究科理論社会学研究分野, 51-60.
- 樋口美雄・酒井正, 2004, 「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社, 57-85.
- 堀有喜衣, 2004, 「無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題」『日本労働研究雑誌』 533: 38-48.
- 堀有喜衣, 2006, 「若者のソーシャル・ネットワークの構造と機能」『自治体学研究』92: 22-27.

終章 要約と政策提言

1. 本報告書の要約

本報告書では、若者の移行について就業を中心に検討し、移行のありようを包括的に明らかにすることを試みた。最後に、本報告書で見出された知見について要約する。

第1章では、学校から職業生活への移行に注目して、2001年調査と比較する形で、今回の調査結果を検討してきた。この検討で明らかになったことは、おおまかには次の7つにまとめられる。

①2001年と比べて、大都市の若者では、アルバイト・パートなどの非典型就業者が増え、正社員が減った。アルバイト・パートの年収が正社員の半分程度であることは変わらないが、正社員の労働時間が長くなっているため、1時間あたりの収入にすると差は小さくなっている。

②学歴によって就業形態が規定される傾向が強まった。高等教育卒業者では正社員比率が高い傾向は変わらず、高卒や学校中退者ではアルバイト・パート比率が大幅に高まった。この傾向は、離学時点から始まっており、最近の景気拡大の影響は大卒採用には及んでいるが、高卒や学校中退者には及んでいないといえる。

③低学歴の若い世代で、生家の豊かさや親の学歴が子どもの就業形態を規定するという2001年調査結果は検証されなかった。しかし、これらの階層的要因は子どもの学歴に直結しており、学歴を通じて就業形態に影響していることが示唆された。

④離学以降の就業経験からキャリアを類型化し、これを2001年と比べると、離学時も現在も正社員ではない「非典型一貫」型が増えた。「非典型一貫」は学校中退や高卒で特に多く、またこの特徴は強まった。さらに、正社員以外の他の就業形態から正社員に移行する者が減少した。特に高卒の若い層で正社員への移行が大きく減った。

⑤20歳代後半層に注目すると、現在、非典型雇用の者のうち、離学直後に非典型雇用や失業・無業状態だった者が男性で7割、女性で6割を占める。現在失業・無業状態であれば、離学直後に非典型雇用か無業・失業状態だった者が、男性で7割、女性で5割を占める。現在正社員であれば、離学直後に正社員であった者が男性の7割、女性の8割を占める。途中で正社員になりにくい状況があることが示唆される。

⑥20歳代後半層において、「非典型一貫」に注目すると、現在の就業形態として非典型雇用の望ましいとする比率は、男性で5割弱・女性で6割強と多いが、3年後に希望する就業形態は正社員か自営である者が男性では8割を超え、女性では独身者に限れば6割近くいた。将来の希望は、自由回答によれば、アルバイト先での正社員登用や店の経営などの自営、芸能系の仕事でのプロなどが多い。ただし、必ずしも目標に向かって着実に進んでいるとはいえない。

⑦20歳代後半層の将来の見通しやこれまでの進路の順調感については、キャリア別の差異が大きく、「非典型一貫」型が将来の見通しや経済的自立、生活満足感などにおいて特に低い。しかし、2001年時に比べて全体に肯定的な傾向に変わっており、「正社員定着」との差は縮小している。若年層における非典型雇用が一般化するなかで、「正社員定着」型でないことを問題とは受け止めなくなると推察される。

これらのファインディングスから今後の若者の就業をめぐる政策展開においては、次のような点に留意することが重要だと思われる。

①教育・職業能力開発機会の充実とドロップアウトの予防

低学歴や学校中退者では正社員としての就業機会が減り、高等教育終了が正社員の就業機会獲得に必要な条件となってきた。一方、高等教育進学が制約になっているのが親の経済力・階層である。それだけに、親の経済力に関わりなく職業につながる能力を向上させる機会の充実が重要である。また、高等教育非進学の背景には文化的要因もあることから、伝統的な高等教育ばかりでなく、産業界と連携した職業能力開発など幅広い教育機会の充実が必要であり、また効果的だと思われる。同時に、高校や高等教育機関からの中途退学が就業機会を制限しているため、その予防と中退後の就業への移行支援も必要である。

②正社員への登用、新卒卒の柔軟な運用

非典型雇用から正社員への登用制度や慣行をもつ企業は少なくないが、実際に登用される人員は限られている。本調査では、高卒者において正社員登用がむしろ減っている傾向が見られた。一方、「非典型一貫」型キャリアの若者には内部登用を期待しているものが少なくないことが窺われた。今後、正社員経験のない20代後半以降の者の増加が予想されるが、その正社員への経路の設計・拡充のために、正社員登用や中途採用に積極的な企業、新卒卒を柔軟に運用し正社員経験のない既卒者の採用を進める企業などを支援することも効果的だと思われる。

③非典型雇用者の均衡待遇の推進と労働時間の短縮

正社員への経路を広げる一方、若年アルバイト・パートの年収が正社員の半分の水準である事態への対応も必要である。雇用形態による格差は、収入以外にも、能力開発機会、将来展望などさまざまな面に及ぶと思われる。家族形成期でもある若い時期に収入や将来展望に欠ける状態が長引くことは、少子化の進展にも拍車を掛けかねない。これを補う均衡待遇の推進や企業外での技能形成できる枠組みなどの対策が重要であろう。また、今回の調査では、1時間あたりの収入に計算しなおすと、正社員との格差の縮小が見られたが、そこには、若年正社員の労働時間の長時間化があった。非典型雇用者の待遇の問題は正社員の待遇の問題でもある。景気拡大基調の中で、総合的に公正な労働条件の実現とその改善を図っていくことが重要である。

④非典型雇用・無業者のキャリア形成支援・若年女性のキャリア形成支援

若年期の非典型雇用が一般化する中で、20歳代後半の非典型雇用者のなかにも、正社員でないことをキャリア形成上の危機だとは受け止めない傾向が出てきている。現実には、非典型雇用から正社員への移行の経路が整備されているとはいえない中で、本人の想いと社会の現実との不整合状況が拡大しているように思われる。それだけに、この先30歳代、40歳代と課題を先送りすることなく職業的自立を促す支援が改めて重要である。職業・生活キャリアの始点としての若年期であるという視点から、そのスタートをスムーズに切るための幅広い支援の充実が期待される。特に、若年女性においては、職業的な展望を持たずに非典型雇用を受け入れる者と、正社員就業を続けながら親元で独身の生活を続ける者に早くから分かれる傾向が見られた。育児・家事に関わる個々の女性の意思を尊重しながらも、職業能力の発揮と家族形成が両立できる選択肢を用意し、選択の幅を広げることが、今後少子高齢化社会の進展とともに期待される女性の職業能力発揮を促すために必要だと思われる。

第2章では、フリーター経験率とフリーター理由、フリーター3類型、フリーター経験評価について、2001年からの変化に留意しながら分析した。

- ①東京都の18-29歳層においては、2001年の約36%から2006年にはおよそ半数がフリーターを経験するようになった。特に10代では男女とも7割を超え、高卒以下学歴では男性で6割、女性で7割を超えている。
- ②フリーター理由を2001年と2006年で比較すると、「仕事以外にしたいことがあるから」「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」「なんとなく」が増加した。「自分に合う仕事をみつけるため」「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「自由な働き方をしたかったから」については減少した。年齢・学歴・家庭の経済的豊かさによって、フリーター理由は異なっていたが、特に経済的な豊かさについては、男女とも豊かでない層で「仕事以外にしたいことがあるから」が高く、豊かな層で「つきたい仕事のための勉強、準備、修行期間として」の割合が高い。また女性では「学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があったから」「家庭の事情で」を上げる割合が豊かでない層で高く、家庭の経済的状況が特に女性を直撃している。
- ③フリーター3類型について検討したところ、2001年に比べて夢追求型が増加し、やむを得ず型は減少した。特に夢追求型は年齢が高い層で増加した。10代後半層の女性ではやむを得ず型が増加し、男性ではモラトリアム型が増加した。フリーター3類型については、年齢ではなく、世代からも解釈できると考えられるが、かつて年齢があがると減少していた夢追求型は、年齢があがっても減少しなくなった。また生家が経済的に豊かでないと、やむを得ず型が多いという傾向が強まった。
- ④フリーター期間について検討したところ、3年以上フリーター経験がある者が4分の1を

占め、年齢別に見ると、男性の20代後半層では37.9%が、女性では35.1%が3年以上のフリーター経験があった。また半年以内の割合は減少した。学歴別には、男性ではあまり差は見られないが、女性では学歴が低いとフリーター期間が長い。

⑤年齢によって経験職種は変化しており、18-19歳層は男女とも店員やウエイトレスを経験した割合は、男性が7割、女性は8割を占めるが、20代後半層になるとその割合は下がり、かわりに男性は土木・建設現場、女性は事務や雑貨小物屋・本屋等の店員が増加する。学歴別にみると男性では土木・建設現場では高卒以下の若者の割合が高く、女性では事務で高卒超の割合が高くなる。

⑥フリーター経験の評価についての変化は見られず、「いろいろな経験をすることができた」「自由な時間を持てた」「人間関係に関する能力が身についた」が上位を占め、「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」「やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た」「やりたい仕事ははっきりした」などは低い水準でとどまっている。

この点については5年間で変化はなく、フリーター経験の評価は、この5年間であまり変化はなかったことがうかがえる。

ただし詳しく見てみると、「アルバイト先がなかなかみつからなくて困った」という割合が男女とも豊かでない層で高く、「人間関係に関する能力が身についた」が男性では豊かな層で、女性では豊かでない層で高い。また「社会的に認められていないと思った」割合が特に男性の豊かな層で高かった。経済的豊かさは、フリーター経験の評価を左右している。

大都市の若者においては、この5年間でフリーター経験は一般化した。特に若い低学歴層においては、フリーターを経験しない方が珍しくなった。これほどまでにフリーター経験が一般化すると、かつてのフリーター経験と今日のフリーター経験は同じではありえないことが予想される。かつてのフリーターは「選択」の様相を見せていたが（実際はそうでなくとも）、今日、高校以降の進学をしない若者にとって、フリーターになることは「選択」の結果ではなくなっている。本調査だけではうかがい知ることはできないが、フリーターの分析にあたっては、こうした変化にも留意することが必要である。

直近の1、2年を除くと、この5年間労働市場の状況はよいとは言えなかったが、フリーター3類型については、2001年調査では年齢が上がると夢追求型は減少していたが、2006年調査では年齢を問わず一定数を占めるようになった。この点についての解釈は難しいが、仮説としては、第1章で見たように、正社員の労働条件が悪化し、特に長時間労働になったことから、仕事を中心の正社員と、仕事以外にも力を注げるフリーターとの二者択一を迫られるようになったということも考えられる。他方で、生家の経済的豊かさがフリーター3タイプの分布に影響を及ぼすようになっており、豊かでない層でやむを得ず型が多く分布するようになった。

また経験職種については年齢と世代を区別するのは難しいが、年齢から検討すると、若いときはサービス・販売職が中心であるが、年齢を経ると異なる仕事に変化していた。日本労働研究機構が1999年にインタビュー調査を行なった際には、フリーターは若くないと仕事が見つからないとの意見が見られたが、フリーターの需要が高まっている今日においては、年齢が20代後半になっても仕事はある。これは「アルバイト先がなかなか見つからなくて困った」という割合は、年齢があがると減少していることから確認できる。しかし年齢があがってもフリーターとしての仕事に困らないという状況は、フリーターから離脱しようとする志向を弱めるように働くことも予想される（次章参照）。

同様に、フリーター期間が半年以内という、短期のフリーター経験者は少なくなり、長期化したフリーターが増加しているということは、フリーター期間が長期化すると離脱が難しくなるという前回調査の知見と照らし合わせると、次章で検討するフリーターから正社員への離脱を困難化させることが予想される。

こうしたフリーター経験の一般化、フリーター理由、フリーターとしての職種、フリーター期間についての変化が、フリーターから正社員への離脱に大きな影響をもたらしている点については、次章で検討される。

第3章では、フリーターから正社員の離脱について検討した。

- 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試みる割合（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。

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。

第4章では、若者のソーシャル・ネットワーク（相談ネットワーク）に注目し、その実態について就業状況との関連を中心に検討するとともに、ネットワークのあり方が意識（特に、結婚に関する意識）を規定している可能性について考察した。若者のソーシャル・ネットワークに注目することは、就業という側面にとどまらずに、若者が生きる“世界”のあり方をより全域的かつ具体的な形で切り出すことを可能にすると考えられる。検討から得られた知見を、以下にまとめる。

- ①若者にとって職場とは、単なる仕事の環境というだけでなく、さまざまな悩みについての相談ネットワークが供給される場としても機能している。したがって、失業ないしは無職であるということは、単に仕事をもたないというだけでなく、相談ネットワークの供給源をもたないということも含意している。
- ②非典型雇用ないし失業・無職であることは、相談ネットワークの重要な供給源である職場関係の人が自らのネットワークに加わりにくいこと——いわば、世界が広がりにくいということ——を意味する。その部分は、主に家族や友人によって相談ネットワークで代替される形になっている。無配偶の男性に関しては、そのような代替が十分でなく、「相手がいない」という形になる例も無視できない割合で存在している。
- ③大まかな傾向の指摘にとどまるが、正社員よりもパート・契約の方が、そしてそれよりも失業・無職の方が、相談ネットワークのチャンネル数が1ないし0と少数になる傾向がみられる。非典型雇用や失業・無職であることによって、多方向的でない形の小規模で限定的な相談ネットワークが帰結されやすい。
- ④相談ネットワークのあり方は、若者の結婚に関する意識を規定している可能性がある。限られた回路においてのみではあるが、相談ネットワークのあり方が多チャンネル的であれば——世界が広ければ——結婚への志向も高まる傾向があり、逆に、相談ネットワークが限られたチャンネルしかもたず狭いままであれば、結婚への志向も高まらないまになっ

てしまう傾向がある。このことから、非典型雇用と晩婚化・未婚化が、低所得という回路で結びついているという可能性だけでなく、ソーシャル・ネットワークが限られているために結婚可能性が低くなるという回路が存在する可能性もある。

就業前の学生である限りにおいて、多くの若者のソーシャル・ネットワークは決して広がりをもつものとはいえないだろう。やがてさまざまな社会的経験を経ることで、新たな人間関係をつくりソーシャル・ネットワークが徐々に広がっていくという形が、多くの若者にとっておそらく一般的であり、そしてその社会的経験の最も主要なものが就業であると考えられる。

しかし以上の検討から浮かび上がるのは、非典型雇用や無業にとどまっていることは、ソーシャル・ネットワークが広がっていく契機をもたないまま時間を経っていくことになるという可能性である。親や兄弟姉妹、学生時代の友人などからそれほど広がらないままだとすれば、新たに生じてくるさまざまな悩みは、その中で果たして相対化されたり解消されたりするのだろうか。ごく限られた、自分と似た立場の人たちの中でのみ過ごし続けることにより、どのような事態がもたらされうるのか、そして実際にもたらされているのかには注意する必要がある。

そしてさらに、家族や学生時代の友人といった相談相手は、時間の経過に伴いつながりが強まることは実際には多くないだろう。親は年を重ねていき、兄弟姉妹も家を離れていくかもしれない。学生時代の友人も、それぞれの人生を歩む中で離れていくことは大いにありうるだろう。その意味で、そうした人たちの存在が、相談ネットワークにおいて比重が小さくなっていくことは不可避のことだといえる。それにもかかわらず、職場をはじめとする新たな場でネットワークをつくることができないのだとすれば、悩みを相談する「相手がいない」という事態も起こっていくと思われる。こうしたソーシャル・ネットワーク形成をめぐる困難の可能性を何らかの形で視野に入れることが、若者の包括的な移行支援においても求められているといえる。

今回の調査対象者は29歳までであるが、この若者たちが30代を迎えたときに、どのようなソーシャル・ネットワークの中で生きているのかについても考察が求められているといえよう。非典型雇用の広がりを見ると、30代以上の世代におけるソーシャル・ネットワークのあり方も検討することも、本章では基本的なものにとどまった分析をさらに洗練・発展させることとともに、今後の重要な課題であるといえる。

2. 本稿の知見と政策提言

本稿は、就業を中心としつつ、若者の移行をトータルに捉えることを試みてきた。もちろん本報告書の分析では包括的に若者の移行を捉えられたとは言えないものの、いくつかの重要な知見が得られている。

第一に、就業の状態は若者の生活全体に大きな影響を与えている。正社員であることは経済的安定をもたらし、離家や家族形成につながるだけでなく、相談ネットワークにみる若者の生活世界をも左右している。不安定な移行の状態にあるということは、単なる経済問題にとどまらず、若者の将来展望や視野の狭さにもつながっていくのである。若者を不安定な状態に放置することは、年金や税金などの経済問題にとどまらず、どのような社会的帰結を生むのかについて、私たちは敏感である必要がある。

第二に、非典型雇用であることの意味は変容し、移行期間が長期化している。かつてフリーターになる際には、正社員ではない働き方をするのだという明確な意識を伴っていたように思われる。しかし非典型雇用が一般化し、移行が長期化する中においては、いわばフリーター状態であることは当然のこととなり、20代後半になってもフリーターの「危機感」は生じなくなった。自分と同質の人と過ごす生活世界の中では、フリーターから正社員になろうという新たな世界へのインセンティブも機能しにくい。とりわけ若年女性においては、若年男性の状態がかつての親世代とは異なっているにもかかわらず、はじめから非典型雇用にのみ将来を展望する者も少なくない。

第三に、学歴は正社員としての就業機会を規定するようになってきている。そのメルクマールとなる高等教育への進学は、少子化が進み18歳人口の減少がすすむ今日、親の経済力にかかっている。若者が受けられる費用負担のない公的な職業訓練も限られており、家庭的背景が移行を左右する傾向が強まっている。しかし現在政策的に充実されつつあるのは、児童手当などの初期の経済的支援であり、もっとも教育費負担が重くなる18歳以降の経済的支援は、貸与としての奨学金に限られている。奨学金制度は進学インセンティブがきわめて高い若者層には有効であろうが、まずは生活費を捻出する必要があるような社会的背景の若者層にとって現実的な選択肢とはならない。

第四に、正社員と非典型雇用間の賃金格差は大きなまま存在しているが、正社員の長時間労働が進んだため、その格差は結果として縮小の方向に向かっている。また現状の評価についても、かつてみられた正社員と非典型雇用の格差は小さくなっている。正社員であることは相対的に恵まれた状態にあるとはいっても、彼らに問題がないわけではなく、極端な長時間労働に垣間見られるように、むしろその問題は拡大しつつあるように見受けられる。正社員と非典型雇用の問題は、一体のものとして議論される必要がある。本稿ではその問題性に十分に迫れてはいないが、若者支援はフリーター・ニート支援ではなく、若者全体を視野に入れた包括的支援である必要があるだろう。

以上から、次のような政策的な方向が導かれる。

①学歴獲得機会の拡大と、職業能力開発機会の提供

広井（2006）が指摘するように、「教育は最大の社会保障」であり、若い時期に教育や職業訓練を受ける機会を提供することは安定した移行に結びつく。

短期的には、経済的負担を減らしながら実践的な職業能力を獲得できるような職業能力開発機会として、日本版デュアルシステムの活用が考えられる。日本版デュアルシステムは、「働きながら学ぶ」ことを目的として、座学と企業実習が組み合わせられたしくみである。労働政策審議会建議「今後の職業能力開発施策の在り方について」によれば（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/12/dl/h1221-2a.pdf>）、企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での基礎教育」と「訓練生を自社において一定期間雇用する形で行う実習」を効果的に組み合わせるといふ、日本版デュアルシステムを発展させた「実践型人材養成システム」を、就労、就学に次ぐ「第三の選択肢」として普及定着させることが目指されている。生活費を賄いながら、実践的な職業能力を獲得できる仕組みが普及すれば、移行における若者の負担を減らすことになるだろう。ただし「実践型人材養成システム」は、初期の教育訓練を個人に負担させる可能性がぬぐいきれないという問題が残されている（濱口 2006）。

また中卒者や高校中退者については、就業というよりも進学に対する支援が安定した雇用を獲得するのに効果的であろう。

長期的には、欧米諸国のように、義務教育以降でも若者に教育や職業訓練を受ける権利を保障していくような政策が検討されてよい。

②若者の働き方全体の見直しと非典型雇用の処遇の再検討

非典型雇用者の増大は若者の移行の不安定化に結びついているが、非典型雇用は若いときの一時的な働き方ではなくなっている。社会保険などの処遇についての改善とともに、非典型雇用者の職業能力開発機会の提供を進めていくことが重要である。また正社員の長時間労働などの働き方の問題についても、あわせて支援が必要である。

③企業に対して、正社員登用や、フリーター経験を職歴として評価するように働きかけること

現在非典型雇用として就業している職場での正社員登用を希望する若者は少なくないが、実際に正社員登用を利用して正社員になったのは2割程度に限られている。一定期間以上の就業には正社員への登用が求められる。またフリーター経験を職歴として評価しない企業は少なくないが、これだけフリーター経験が広まっている現在においては、意味のあるフリーター経験も少なくない。企業に採用の理解を求めていくことは欠かせない。

④若者のソーシャル・ネットワークを広げる機会を設けること

ソーシャル・ネットワークの分析に示されたように、フリーターや無業者は正社員に比べて、ソーシャル・ネットワークを広げる機会を得られていない。さまざまな人々（同じ若者層や、それ以外の人々も含めて）と出会うきっかけとなるような機会を社会的に設けることが求められる。また学校段階でも、学校行事やイベント、学校以外の機関への所属など、多様な機会を設けることによって、異なる世界への経路が開かれる可能性がある。

⑤就業以前の問題でつまづいている若者に対して、トータルな支援が可能になるようなしくみを整えること

本稿では調査の設計上対象者とはなっていないが、序章で述べたようなヤングホームレスなど就業に先立って抱えている問題が大きい若者層については、公的扶助がないと安定した就業に向かうことは難しいため、就業支援と公的扶助を統合した支援が求められる。それぞれが抱えている問題全体に対するトータルな支援が求められる。

参考文献

濱口桂一郎，2006，「デュアルシステムと人材養成の法政策」『季刊労働法』213号。

広井良典，2006，『持続可能な福祉社会』ちくま新書。

有田謙司，2005，「職業能力開発の法政策」『季刊労働法』211号。

卷 末 資 料

巻末資料

図表 1 調査時点の就業状況（2001年調査）

	単位；%		
	男女計	男性	女性
	100.0	100.0	100.0
正社員・公務員	71.5	77.8	64.3
パート・アルバイト	14.8	10.5	19.7
派遣・契約	5.1	3.1	7.3
自営・家業従事	6.5	6.5	6.4
失業	1.2	1.1	1.3
無業(仕事以外、何もしていない)	1.0	1.0	1.0

図表 2 現職就業職種（就業形態別・2001年調査）

	単位；%				
	正社員	パート・アルバイト	派遣・契約	自営・家業従事	合計
男性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	21.3	7.8	29.8	4.2	19.0
管理的な仕事	1.6	0.0	0.0	0.3	1.3
事務的な仕事	16.2	7.2	21.9	0.0	14.3
販売の仕事	19.4	26.7	10.1	21.7	20.0
サービスの仕事	13.8	34.5	9.0	29.2	16.9
生産工程・建設・軽作業	18.8	15.6	11.8	37.1	19.5
運輸・通信・保安の仕事	8.6	7.0	17.4	3.7	8.4
その他の仕事	0.3	1.1	0.0	3.7	0.6
無回答	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
女性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	22.0	9.7	19.0	15.4	18.9
事務的な仕事	49.2	15.8	55.7	25.4	41.4
販売の仕事	17.2	27.0	20.8	37.8	20.8
サービスの仕事	8.8	42.7	3.4	20.8	16.0
生産工程・建設・軽作業	1.9	4.3	0.0	0.0	2.1
運輸・通信・保安の仕事	0.0	0.3	1.1	0.0	0.1
その他の仕事	0.5	0.2	0.0	0.6	0.4
無回答	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3

図表3 現職・勤務先企業規模（就業形態別・2001年調査）

	単位：%				
	正社員	パート・アルバイト	派遣・契約	自営・家業従事	合計
男性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	4.5	0.5	1.1	0.0	3.7
1,000人以上	15.3	9.9	27.2	0.0	14.1
300～999人	12.3	5.2	11.7	0.0	10.7
29～299人	33.9	29.7	29.5	1.6	31.1
29人以下	33.6	53.2	30.6	97.6	39.9
わからない	0.0	1.0	0.0	0.0	0.1
無回答	0.3	0.5	0.0	0.8	0.3
女性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	5.7	0.8	4.5	0.0	4.3
1,000人以上	28.6	11.8	27.4	0.0	23.2
300～999人	13.2	7.8	10.8	0.0	11.0
29～299人	26.3	30.5	40.0	0.0	26.5
29人以下	24.8	48.4	7.6	100.0	33.2
わからない	0.5	0.3	4.7	0.0	0.7
無回答	1.0	0.5	5.0	0.0	1.1

図表4 性別・学歴別の現在の就業状況（2001年調査）

		単位：%					
		学歴計	高校卒	短大・高専・専門学校卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教育中退
男性	正社員	77.0	71.5	80.0	84.9	66.7	69.8
	パート・アルバイト	10.4	12.4	7.9	7.5	14.4	18.6
	派遣・契約	3.0	2.7	5.4	1.6	0.4	6.2
	自営・家業従事	6.5	7.5	5.8	3.7	15.0	5.2
	失業	1.1	0.6	0.5	2.2	0.8	0.3
	無業(仕事以外、何もしていない)	1.0	2.1	0.3	0.1	2.8	-
	就業経験なし	1.0	3.2	-	-	-	-
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	正社員	62.6	54.3	66.3	75.6	22.7	16.9
	パート・アルバイト	19.2	27.2	16.7	7.3	48.5	42.7
	派遣・契約	7.1	5.7	6.4	12.1	-	2.2
	自営・家業従事	6.3	6.4	8.0	0.2	12.9	16.9
	失業	1.2	1.0	1.7	0.5	1.5	4.5
	無業(仕事以外、何もしていない)	0.9	1.4	0.3	1.7	1.5	-
	学生・その他	0.3	-	-	1.3	-	-
就業経験なし	2.4	3.9	0.7	1.3	12.9	16.9	
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注)学歴計には学歴不明を含む。

図表5 性・年齢・学歴別現在の就業状態（2001年調査）

単位：%

	高卒18-19歳	高卒20-24歳	高卒25-29歳	高校中退等18-19歳	高校中退等20-24歳	高校中退等25-29歳	短大・専各卒24歳以下	短大・専各卒25-29歳	大学卒24歳以下	大学卒25-29歳	高等教育中退24歳以下	高等教育中退25-29歳
男性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	42.8	74.4	75.5	53.8	44.2	78.0	72.4	84.0	71.0	88.2	56.3	79.1
パート・アルバイト	26.9	15.7	6.9	26.3	37.2	3.2	15.8	3.8	12.4	6.3	29.4	11.0

	高卒18-19歳	高卒20-24歳	高卒25-29歳	高校中退等	短大専卒24歳	短大専卒25-29歳	大卒24歳以下	大卒25-29歳	高等教育中退
女性計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	63.4	46.8	57.8	22.7	74.9	58.8	78.4	75.4	16.9
パート・アルバイト	23.9	32.5	24.3	48.5	14.1	18.9	8.4	6.7	42.7

図表6 年収および1時間当たり収入*2の正社員とアルバイト・パートの比較
（性・学歴・年齢別／2001年調査）

	正社員 1時間当たり収入(千円) ^{*1}	アルバイト・パート 1時間当たり収入(千円) ^{*1}	2001年調査の時間当たり年収比 ^{*2}
男性	高卒 18-19歳	0.60	103
	高卒 20-24歳	1.05	79
	高卒 25-29歳	1.43	71
	短大専卒 24歳以下	0.95	74
	短大専卒 25-29歳	1.28	85
	大卒 24歳以下	1.38	55
	大卒 25-29歳	1.43	44
女性	高卒 18-19歳	0.82	79
	高卒 20-24歳	1.05	68
	高卒 25-29歳	1.25	65
	短大専卒 24歳以下	1.10	64
	短大専卒 25-29歳	1.38	54
	大卒 24歳以下	1.23	65
	大卒 25-29歳	1.34	54

注) *1 年収を上下5%の数値を除いた平均値とし、そこから、時間当たり収入は(およその年収)／(週労働時間×52週)でもとめた。なお、年収及び労働時間は上下5%の数値を除いた平均値を用いた。
*2 正社員(公務含む)を100としたときのアルバイト・パートの収入・1時間当たり収入の比。

図表7 世帯状況別の就業状況（2001年調査）

	単位;%		
	未婚単身	未婚親元	既婚
男性	100.0	100.0	100.0
正社員	69.9	72.0	91.4
パート・アルバイト	16.7	12.9	1.0
派遣・契約	4.6	2.7	2.0
自営・家業従事	7.1	7.4	5.6
失業	0.1	2.0	0.0
無業(仕事以外、何もしていない)	1.6	0.9	0.0
就業経験なし	0.0	2.0	0.0
女性	100.0	100.0	100.0
正社員	70.5	68.3	16.4
パート・アルバイト	18.7	16.6	14.9
派遣・契約	5.8	6.7	4.2
自営・家業従事	2.2	4.7	8.6
失業	0.3	1.4	0.9
無業(仕事以外、何もしていない)	0.3	1.3	0.1
専業主婦	0.0	0.0	49.0
その他	0.0	0.0	0.9
就業経験なし	2.2	1.0	4.9

図表8 離学直後の状況（2001年調査）

	男女計	単位;%		高校卒	専門・ 各種卒	短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	中卒・ 高校中 退	高等教 育中退
		男性	女性						
正社員	65.2	62.0	68.3	57.8	72.4	79.5	77.2	29.1	27.0
パート・アルバイト	20.0	20.8	19.1	27.0	16.1	9.7	12.5	36.9	41.7
派遣・契約	3.5	3.5	3.4	2.2	3.6	6.2	2.6	2.2	11.3
自営・家業従事	2.8	3.9	1.8	3.8	3.2	1.2	0.7	9.5	0.3
無業(求職、迷っていた、何もしていない)	6.4	7.3	5.5	7.4	3.8	3.1	5.1	21.5	11.0
その他(進学準備、結婚準備)・無回答	2.2	2.5	1.8	1.9	0.9	0.3	1.9	0.8	8.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表9 これまで経験した働き方（複数回答・2001年調査）

	単位;%		
	男性	女性	男女計
1ヶ月以上無職だったことがある	29.2	29.6	28.8
正社員	78.7	79.1	78.4
公務員	3.5	3.3	3.7
契約社員・嘱託	8.1	7.4	8.9
派遣社員	5.4	3.6	7.2
パート	9.2	4.6	13.8
社会人アルバイト	33.1	35.2	31.1
自営業・自由業	3.9	4.6	3.1
家族従業員	6.9	7.1	6.7
その他の働き方	0.3	0.6	0.1
無回答	0.3	0.3	0.2
合計	100.0	100.0	100.0

図表10 キャリア類型の分布（性・学歴別／2001年調査）

		単位;%							合計
		高卒	専門卒	短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	中卒・ 高校中 退	高等教 育中退	その他 不明	
男性	正社員定着	25.4	38.0	53.0	59.1	8.3	16.2		36.6
	正社員転職	13.3	14.0	12.2	10.7	16.0	4.8		12.4
	正社員から非典型	2.4	3.6	2.6	1.6	2.8	0.7	5.6	2.4
	正社員一時他形態	7.6	13.7		5.8	8.7			8.0
	非典型一貫	14.3	10.1	17.4	7.8	13.0	24.4	16.7	11.9
	他形態から正社員	26.8	14.5	14.8	8.4	33.5	48.8	77.8	20.2
	現在自営・家業	7.8	6.2		3.7	15.0	5.2		6.6
	現在無業	1.6			2.0	2.8			1.3
	その他	0.8			0.8				0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
女性	正社員定着	23.5	39.4	45.3	57.2				37.9
	正社員転職	6.1	9.3	11.3	5.6			17.9	7.8
	正社員から非典型	18.7	13.1	12.9	8.6	3.5	11.0		13.3
	正社員一時他形態	6.9	7.9	7.3	1.3		20.5	35.7	6.5
	非典型一貫	17.1	13.1	11.3	11.8	55.7	47.9	28.6	15.2
	他形態から正社員	19.9	4.5	7.5	11.0	26.1			11.5
	現在自営・家業	6.6	12.6	4.4	0.2	14.8	20.5	17.9	6.4
	現在無業	1.1	0.2		2.9				1.0
	その他				1.5				0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

図表 11 キャリア類型の分布と変化（性・学歴・年齢別／2001年調査）

単位：％

性別	高卒 18-	高卒 20-	高卒 25-	短大・専 各卒 24 歳以下	短大・専 各卒 25- 29 歳	大学卒 24 歳以 下	大学卒 25-29 歳
	19 歳	24 歳	29 歳				
男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(離学直後の正社員比率)	29.6	47.5	60.0	66.8	76.0	61.5	84.2
正社員定着	18.4	33.3	21.0	49.6	33.6	50.6	61.2
正社員転職	8.9	9.5	16.8		21.1	5.1	12.0
正社員から非典型	2.5	2.0	2.6	4.3	3.1	0.3	1.8
正社員一時他形態	-	2.4	12.5	12.8	12.6	5.1	6.0
非典型一貫	34.2	16.9	9.2	20.1	5.8	12.3	6.7
他形態から正社員	27.2	30.9	23.7	9.8	16.8	10.2	8.1
現在自営・家業	-	4.8	11.3	3.3	7.0	6.0	3.2
現在無業	8.9	0.1	1.4	-	-	10.2	-
その他	-	-	1.4	-	-	-	1.0
女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(離学直後の正社員比率)	60.6	40.3	73.8	79.2	74.2	73.1	73.8
正社員定着	59.1	18.1	21.7	63.1	25.0	67.6	49.5
正社員転職	-	3.0	9.1	6.5	13.7	3.6	7.1
正社員から非典型	1.6	18.7	21.4	5.2	19.7	1.7	13.6
正社員一時他形態	-	-	12.7	4.9	10.0	-	2.3
非典型一貫	27.6	23.4	11.2	16.7	8.1	16.4	8.4
他形態から正社員	11.8	27.0	16.4	1.6	10.0	3.6	16.4
現在自営・家業	-	6.7	7.5	2.0	13.2	-	0.3
現在無業	-	3.0	-	-	0.2	3.6	2.3
その他	-	-	-	-	-	3.6	-

図表 12 現在の就業形態別望ましい働き方（現在、3年後／25-29歳／2001年調査）

単位：％

望ましい就業形態	現在の就業形態								
	男性					女性			
	合計	正社員 (公務含 む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	合計	正社員 (公務含 む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
現在もつ とも望まし い働き方	12.6	5.7	8.1	27.6	84.9	9.9	2.5	6.7	6.2
自営・家業	5.3	1.3	44.6	1.7	0.7	11.5	0.8	52.0	1.6
アルバイト・パート	2.4	1.7	2.7	27.6	0.3	8.2	5.2	7.5	29.2
派遣・契約	78.2	89.5	43.2	43.1	14.0	66.3	88.9	27.8	63.0
正社員・公務員	1.5	1.8	1.4	0.0	0.0	4.2	2.6	6.1	0.0
専業主婦・その他	33.5	27.8	30.2	31.6	90.4	19.2	11.1	19.4	33.7
3年後に 実現した い働き方	0.6	0.0	3.6	0.0	0.0	16.9	12.0	32.2	1.6
自営・家業	1.2	1.3	2.7	0.9	0.0	6.8	7.7	7.3	2.5
アルバイト・パート	61.8	68.7	56.3	54.7	4.8	41.9	52.1	21.8	52.7
派遣・契約	3.0	2.2	7.2	12.8	4.8	15.3	17.1	19.4	9.5
正社員・公務員									
専業主婦・その他									

図表 13 キャリア類型別望ましい働き方（現在、3年後／25-29歳／2001年調査）

単位：%

望ましい就業形態	男性				女性			
	正社員 定着	他形態 から正 社員	非典型 一貫	正社員 から非 典型	正社員 定着	他形態 から正 社員	非典型 一貫	正社員 から非 典型
現在もつとも望ましい働き方	1.9	9.3	18.0	4.5	1.9	0.0	13.4	2.7
自営・家業	2.0	1.9	32.3	25.8	0.0	4.0	35.1	35.7
アルバイト・パート	1.0	5.6	12.8	4.5	1.9	7.9	10.9	16.6
派遣・契約	94.0	81.4	35.7	65.2	92.5	84.2	37.7	40.2
正社員・公務員	1.0	1.9	1.1	0.0	3.7	4.0	2.9	4.9
専業主婦・その他	15.7	38.8	32.3	27.0	9.4	16.1	30.1	20.1
3年後に実現したい働き方	0.0	0.0	2.6	1.1	11.3	7.9	19.2	23.6
自営・家業	1.9	1.9	1.9	2.2	9.4	0.0	4.3	6.8
アルバイト・パート	81.4	57.4	51.1	69.7	49.1	68.2	28.3	34.3
派遣・契約	1.0	1.9	12.0	0.0	20.7	7.9	18.1	15.2
正社員・公務員								
専業主婦・その他								

単純集計表

			合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	
問2	N		2000	1038	962	226	781	993	
望ましい働き方	現在、最も望ましい働き方	自営業・自由業	6.8	9.8	3.5	4.4	6.1	7.9	
		家族従業者(家の仕事)	2.2	2.9	1.4	1.3	1.3	3.0	
		パート・アルバイト	20.6	16.2	25.4	49.1	21.4	13.5	
		派遣社員	4.7	2.9	6.5	3.1	4.1	5.4	
		契約社員・嘱託	3.4	2.7	4.1	2.7	3.5	3.4	
		正社員	56.1	58.2	53.8	31.4	57.9	60.3	
		公務員	4.6	5.8	3.2	4.4	4.4	4.7	
		その他	0.7	0.8	0.6	1.3	0.9	0.4	
		働かない／主婦など	1.1	0.7	1.5	2.2	0.5	1.2	
		無回答	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	
		3年後に実現したい働き方	自営業・自由業	17.5	25.5	8.7	10.2	15.9	20.3
			家族従業者(家の仕事)	2.2	2.4	1.9	3.1	1.4	2.5
			パート・アルバイト	8.2	2.2	14.7	10.6	6.1	9.3
			派遣社員	2.4	0.8	4.2	2.7	2.0	2.6
			契約社員・嘱託	1.9	0.6	3.2	1.3	1.5	2.2
			正社員	57.0	59.2	54.7	63.3	60.7	52.7
			公務員	5.4	6.7	3.8	4.9	5.9	5.0
			その他	1.8	2.2	1.4	1.8	2.6	1.2
			働かない／主婦など	3.7	0.3	7.4	2.2	3.7	4.0
無回答	0.1		0.1	0.1	0.0	0.1	0.1		
問3 悩みの相談相手	今の自分の仕事や働き方について(複数回答)	悩みはない	39.9	44.1	35.3	49.1	40.7	37.2	
		親・保護者	24.4	17.9	31.4	24.3	26.6	22.7	
		兄弟姉妹	9.1	6.3	12.1	8.8	7.8	10.1	
		職場やバイト先の上司	15.2	16.4	13.9	10.6	15.4	16.1	
		職場やバイト先の友人・同僚	26.1	21.4	31.1	17.3	25.1	28.8	
		学校で知り合った友人	21.4	17.3	25.8	20.4	24.2	19.4	
		学校の先生・職員・相談員	1.6	1.0	2.3	3.1	2.2	0.8	
		趣味をともにする友人	13.8	11.8	15.8	15.5	12.4	14.4	
		恋人・配偶者	19.4	14.7	24.4	8.0	16.8	24.1	
		カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	0.6	0.5	0.7	0.0	0.4	0.9	
	その他	2.8	2.2	3.3	2.7	1.9	3.4		
	誰もいない	1.8	2.2	1.4	2.2	1.7	1.8		
	これからの生き方や働き方について(複数回答)	悩みはない	30.8	35.4	25.9	36.7	30.9	29.4	
		親・保護者	29.9	23.1	37.1	32.3	32.7	27.1	
		兄弟姉妹	10.0	6.6	13.7	11.9	9.3	10.1	
		職場やバイト先の上司	10.5	12.5	8.2	7.5	11.8	10.1	
		職場やバイト先の友人・同僚	19.5	17.1	21.9	12.8	20.7	19.9	
		学校で知り合った友人	24.9	19.8	30.4	23.9	27.0	23.5	
		学校の先生・職員・相談員	1.2	0.8	1.7	2.7	1.7	0.5	
		趣味をともにする友人	17.3	16.3	18.3	17.7	15.0	18.9	
恋人・配偶者		23.7	18.2	29.5	10.2	20.0	29.6		
カウンセラー等の専門家や公的な支援機関		0.9	0.7	1.0	0.0	0.8	1.1		
その他	3.6	3.1	4.1	2.7	3.3	3.9			
誰もいない	2.3	2.8	1.7	3.1	2.0	2.2			
人間関係について(複数回答)	悩みはない	43.3	51.2	34.7	45.1	45.1	41.4		
	親・保護者	15.4	8.7	22.7	15.5	17.5	13.7		
	兄弟姉妹	7.2	4.5	10.0	7.1	6.5	7.7		
	職場やバイト先の上司	8.8	8.9	8.7	5.8	9.6	8.9		
	職場やバイト先の友人・同僚	18.9	15.7	22.3	12.8	19.2	20.0		
	学校で知り合った友人	23.0	17.2	29.1	25.7	24.3	21.2		
	学校の先生・職員・相談員	0.5	0.3	0.6	0.4	0.8	0.2		
	趣味をともにする友人	14.4	12.3	16.5	16.8	10.5	16.8		
	恋人・配偶者	18.3	13.0	24.0	11.1	15.2	22.4		
	カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	0.4	0.2	0.6	0.0	0.3	0.6		
その他	2.1	1.6	2.6	1.3	1.9	2.4			
誰もいない	2.2	2.4	1.9	4.0	1.7	2.1			
無回答	0.4	0.3	0.4	0.4	0.1	0.5			

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	
	N	2000	1038	962	226	781	993	
	経済的な問題に ついて (複数回答)	悩みはない	37.1	40.4	33.6	43.4	38.5	34.5
	親・保護者	37.3	32.1	42.8	42.0	40.5	33.6	
	兄弟姉妹	7.4	5.8	9.1	7.1	6.7	8.1	
	職場やバイト先の上司	4.5	6.0	2.8	3.1	4.7	4.5	
	職場やバイト先の友人・同僚	8.6	8.7	8.5	5.3	9.2	8.9	
	学校で知り合った友人	9.0	7.6	10.5	6.6	9.5	9.2	
	学校の先生・職員・相談員	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	
	趣味をともにする友人	7.8	7.6	7.9	8.8	6.4	8.6	
	恋人・配偶者	20.1	17.0	23.5	7.1	14.0	27.9	
	カウンセラー等の専門家や公的な支 援機関	0.2	0.0	0.4	0.0	0.1	0.3	
	その他	2.4	2.5	2.3	1.8	2.3	2.6	
	誰もいない	3.6	4.0	3.0	3.5	3.1	3.9	
	問4 仕事や 人生に ついて	これまでの進路 選択は順調で あった	かなりあてはまる	13.2	12.0	14.3	10.6	14.7
ある程度あてはまる			49.2	45.4	53.3	43.8	47.8	51.6
あまりあてはまらない			29.2	32.0	26.1	35.8	29.3	27.5
ほとんどあてはまらない			8.5	10.6	6.2	9.7	8.2	8.5
無回答			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
自分の生活は、 周囲の人からうま くいっていると思 われている		かなりあてはまる	12.7	11.3	14.2	11.5	11.9	13.6
		ある程度あてはまる	53.4	49.8	57.2	39.8	51.1	58.2
		あまりあてはまらない	27.7	30.3	24.8	42.0	29.7	22.9
		ほとんどあてはまらない	6.3	8.6	3.7	6.6	7.3	5.3
		無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
将来の見通しは 明るい		かなりあてはまる	7.6	7.6	7.5	7.5	7.6	7.6
		ある程度あてはまる	43.4	40.7	46.4	36.3	44.0	44.5
		あまりあてはまらない	40.6	42.3	38.8	46.5	39.7	40.0
		ほとんどあてはまらない	8.4	9.4	7.2	9.7	8.6	7.9
		無回答	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1
経済的に自立し ている		かなりあてはまる	11.1	13.4	8.6	7.5	9.6	13.1
		ある程度あてはまる	38.0	38.2	37.7	22.6	33.8	44.7
		あまりあてはまらない	34.6	33.8	35.3	41.6	39.2	29.3
		ほとんどあてはまらない	16.4	14.5	18.3	28.3	17.4	12.8
		無回答	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
努力次第で将来 は切り開けると思 う		かなりあてはまる	30.3	34.1	26.1	34.5	30.0	29.5
		ある程度あてはまる	53.6	51.6	55.6	44.2	53.6	55.6
		あまりあてはまらない	14.0	11.7	16.5	19.5	14.3	12.5
		ほとんどあてはまらない	2.2	2.6	1.8	1.8	2.0	2.4
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
仕事以外に生き がいがある	かなりあてはまる	33.9	34.8	32.8	33.6	35.5	32.6	
	ある程度あてはまる	45.8	43.9	47.8	42.5	43.9	48.0	
	あまりあてはまらない	17.6	18.4	16.6	21.2	17.9	16.4	
	ほとんどあてはまらない	2.8	2.9	2.7	2.7	2.7	2.9	
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
現在の生活に満 足している	かなりあてはまる	12.3	11.8	12.9	12.4	13.2	11.6	
	ある程度あてはまる	50.2	47.7	52.9	43.4	48.9	52.8	
	あまりあてはまらない	30.1	31.3	28.7	35.0	31.4	27.9	
	ほとんどあてはまらない	7.5	9.2	5.5	9.3	6.5	7.8	
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
問5 最後に 在学し た学校	学校の種類	中学	2.6	3.1	2.0	6.2	2.6	1.7
		高校	38.9	42.8	34.6	86.3	38.8	28.1
		専門・各種学校	21.8	21.1	22.6	6.2	23.6	24.0
		短大	8.8	1.1	17.0	0.0	9.7	10.0
		高専	1.3	1.7	0.8	1.3	1.2	1.4
		大学	25.5	28.9	21.8	0.0	23.9	32.5
		大学院	1.1	1.2	1.0	0.0	0.0	2.2
		その他	0.2	0.2	0.1	0.0	0.3	0.1
		無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卒業か中途退学 か	卒業	89.0	87.8	90.3	78.3	88.6	91.7
中途退学		10.9	12.1	9.6	21.2	11.3	8.3	
無回答		0.1	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0	
卒業・中退の時 期	省略							

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	
問6 卒業した直後の就業状態	N	2000	1038	962	226	781	993	
	就業状態							
		正社員	48.9	49.1	48.6	18.6	46.1	58.0
		公務員	1.2	0.9	1.5	0.0	1.2	1.4
		契約社員・嘱託	4.1	3.1	5.1	1.8	4.4	4.3
		派遣社員	2.2	1.6	2.7	2.7	1.5	2.5
		パート・アルバイト	29.6	28.5	30.8	48.7	32.5	23.0
		自営業・自由業	1.1	1.6	0.4	1.3	1.2	0.9
		家族従業者	1.2	2.1	0.2	0.9	0.8	1.6
		無職で仕事を探していた	3.3	3.9	2.5	6.2	3.8	2.1
		無職で資格試験準備	1.0	1.3	0.7	0.4	0.8	1.3
		無職で進学・留学準備	1.7	2.0	1.2	5.8	1.7	0.7
		専業主婦・結婚準備	0.6	0.0	1.1	0.0	0.5	0.7
		特に何もしていない・迷っていた	3.9	4.3	3.3	10.2	3.8	2.4
		その他	1.6	1.3	1.8	3.5	1.7	1.0
		無回答	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
		N	998	518	480	184	411	403
	卒業する前の活動 (複数回答)	民間企業への応募	44.4	43.1	45.8	32.1	48.2	46.2
		進学・留学を希望しての受験	15.7	17.6	13.8	32.6	13.6	10.2
		資格試験の準備	8.1	8.3	7.9	2.7	6.1	12.7
無回答		34.5	34.2	34.8	34.2	33.6	35.5	
卒業前の相談相手 (複数回答)	親・保護者	66.7	64.3	69.4	72.8	70.3	60.3	
	兄弟姉妹	11.5	9.8	13.3	16.3	9.5	11.4	
	職場やバイト先の上司	3.3	4.1	2.5	2.7	2.7	4.2	
	職場やバイト先の友人・同僚	6.2	5.6	6.9	4.3	7.5	5.7	
	学校で知り合った友人	34.4	29.0	40.2	34.8	36.7	31.8	
	学校の先生・職員・相談員	25.4	24.9	25.8	37.0	29.4	15.9	
	趣味をともにする友人	14.9	15.3	14.6	12.0	14.1	17.1	
	恋人・配偶者	14.3	10.2	18.8	9.2	14.6	16.4	
	カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2	0.7	
	その他	2.8	2.5	3.1	2.7	2.7	3.0	
その後正社員になったか	なった	24.8	28.8	20.6	2.2	20.9	39.2	
	なっていない	75.2	71.2	79.4	97.8	79.1	60.8	
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	はじめて正社員になった年月	省略						
	N	1249	668	581	46	455	748	
勤務先企業の規模	1000人以上	22.6	21.3	24.1	15.2	22.2	23.3	
	300~999人	17.2	16.8	17.7	8.7	18.5	17.0	
	30~299人	29.5	28.6	30.6	30.4	30.1	29.1	
	29人以下	27.9	30.8	24.6	45.7	26.4	27.8	
	無回答	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	
勤務先に勤めているか	続けている	61.0	62.1	59.7	80.4	73.8	52.0	
	勤務先を変った、やめた	38.8	37.6	40.3	19.6	25.7	48.0	
	無回答	0.2	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	
問7 現在(最近1週間)の主な状況	N	2000	1038	962	226	781	993	
		正社員	49.3	53.7	44.5	19.5	48.5	56.6
		公務員	1.5	1.4	1.6	0.0	1.4	1.9
		契約社員・嘱託	5.0	4.0	5.9	2.2	4.7	5.7
		派遣社員	4.0	2.4	5.6	2.2	3.2	4.9
		パート・アルバイト	30.5	26.5	34.8	61.1	34.1	20.7
		自営業・自由業	2.0	3.3	0.5	1.3	1.3	2.6
		家族従業者	2.5	3.5	1.4	0.4	1.0	4.0
		無職で仕事を探している	2.3	2.5	2.1	3.5	3.1	1.4
		無職で仕事以外の活動	1.0	0.7	1.2	3.5	0.4	0.8
		無職で特に何もしていない	1.3	1.2	1.4	4.9	1.2	0.5
		その他	0.7	0.6	0.8	0.9	0.9	0.5
		無回答	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.2

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳
	N	1891	984	907	196	736	959
入職時期	省略						
採用経路	民間企業の新卒採用	35.4	35.4	35.5	25.5	39.7	34.2
	公務員・教員試験	2.2	1.6	2.9	0.0	2.4	2.5
	その他	60.8	61.4	60.1	73.5	56.0	61.8
	無回答	1.6	1.6	1.5	1.0	1.9	1.5
職種	専門・技術的な仕事	20.9	24.1	17.4	4.1	20.5	24.6
	管理的な仕事	0.4	0.5	0.3	0.0	0.1	0.7
	事務の仕事	17.5	5.7	30.2	6.1	14.5	22.0
	販売の仕事	19.7	21.5	17.8	21.4	20.4	18.9
	サービスの仕事	20.5	18.4	22.7	40.3	23.9	13.8
	生産工程・建設の仕事	7.2	12.0	2.1	11.7	6.0	7.3
	運輸・通信・保安の仕事	5.3	9.6	0.8	7.7	5.2	5.0
	その他	8.3	7.9	8.7	8.7	9.1	7.6
	無回答	0.2	0.3	0.0	0.0	0.3	0.1
勤務先の企業規模	公務	2.3	1.7	2.9	0.0	2.4	2.6
	1000人以上	17.3	14.3	20.5	7.7	17.3	19.3
	300～999人	14.1	13.0	15.2	7.1	15.6	14.3
	30～299人	26.5	26.6	26.4	30.6	27.2	25.1
	29人以下	39.1	43.7	34.1	53.1	36.7	38.1
無回答	0.8	0.6	1.0	1.5	0.8	0.6	
1週間の労働時間(時間)	平均値	46.2	49.5	42.6	39.2	45.1	48.4
	中央値	45	50	40	40	45	48
年収(万円)	平均値	254.2	285.2	220.3	155.4	229.9	293.0
	中央値	250	300	209	150	236	300
問8	N	2000	1038	962	226	781	993
学校を卒業後の多様な働き方について	(複数回答) 1ヶ月以上無職だったことがある(学生や主婦ではなく)これまで働いたことはない	30.3	30.8	29.7	26.5	30.0	31.4
	正社員	1.0	1.0	0.9	4.9	0.6	0.3
	公務員	55.3	56.9	53.4	20.4	51.7	66.0
	契約社員・嘱託	1.5	1.2	1.8	0.0	1.3	1.9
	派遣社員	8.6	7.2	10.0	1.8	7.0	11.3
	パート・アルバイト	7.9	5.6	10.4	3.1	7.4	9.4
	自営業・自由業	50.5	48.4	52.8	71.7	51.0	45.3
	家族従業者	2.4	3.4	1.2	1.3	2.2	2.7
	その他の働き方	3.5	4.7	2.2	0.9	2.2	5.1
	無回答	0.9	1.1	0.6	0.4	1.0	0.8
問9	N	1146	556	590	169	438	539
正社員以外の働き方について	正社員以外の働き方の期間						
	6ヶ月未満	8.7	11.0	6.6	16.6	7.8	7.1
	6ヶ月～1年未満	19.2	18.9	19.5	41.4	17.6	13.5
	1年～1年6ヶ月未満	11.5	12.4	10.7	16.0	13.7	8.3
	1年6ヶ月～2年未満	11.3	12.1	10.5	10.1	15.3	8.3
	2年～2年6ヶ月未満	9.6	9.5	9.7	5.3	11.4	9.5
	2年6ヶ月～3年未満	7.0	6.5	7.5	6.5	6.6	7.4
3年以上	32.1	29.1	34.9	4.1	27.6	44.5	
無回答	0.6	0.5	0.7	0.0	0.0	1.3	
正社員になろうとした経験あるか	はい	42.8	49.5	36.4	17.2	40.2	52.9
	いいえ	56.5	50.0	62.5	82.8	59.4	45.8
	無回答	0.8	0.5	1.0	0.0	0.5	1.3
問9	N	490	275	215	29	176	285
正社員になろうとしたきっかけ(複数回答)	やりたいことが見つかったから	22.9	23.3	22.3	17.2	24.4	22.5
	安定した仕事につきたいと思ったから	66.5	64.4	69.3	69.0	69.3	64.6
	夢に見切りをつけたから	4.3	6.2	1.9	0.0	4.0	4.9
	年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから	23.7	25.5	21.4	17.2	17.6	28.1
	スキルを身につけたいと思ったから	15.5	13.1	18.6	13.8	14.8	16.1
	結婚した、しよと思ったから	7.8	13.5	0.5	0.0	6.3	9.5
	まわりの友達が就職しはじめたから	7.3	7.3	7.4	6.9	11.4	4.9
	正社員のほうがトクだと思ったから	36.3	32.0	41.9	24.1	35.8	37.9
	その他	6.7	6.2	7.4	0.0	5.7	8.1
	無回答	0.4	0.0	0.9	0.0	0.6	0.4

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳
	N	490	275	215	29	176	285
正社員になるときの 相談相手 (複数回答)	親・保護者	53.5	47.3	61.4	62.1	60.2	48.4
	兄弟姉妹	12.4	9.8	15.8	10.3	10.8	13.7
	職場やバイト先の上司	12.9	13.8	11.6	0.0	20.5	9.5
	職場やバイト先の友人・同僚	15.1	14.2	16.3	24.1	19.9	11.2
	学校で知り合った友人	23.3	20.4	27.0	34.5	22.2	22.8
	学校の先生・職員・相談員	2.7	2.2	3.3	3.4	5.1	1.1
	趣味をともにする友人	14.9	14.5	15.3	10.3	15.9	14.7
	恋人・配偶者	21.8	18.9	25.6	13.8	18.8	24.6
	カウンセラー等の専門家や公的な支 援機関	1.4	0.7	2.3	3.4	1.1	1.4
	その他	2.2	1.8	2.8	3.4	3.4	1.4
	誰もいない	18.4	22.9	12.6	13.8	14.8	21.1
	無回答	0.8	0.7	0.9	0.0	2.3	0.0
	正社員になった か	正社員になった	57.1	60.0	53.5	13.8	48.3
正社員にはなっていない		42.2	39.3	46.0	86.2	50.0	33.0
無回答		0.6	0.7	0.5	0.0	1.7	0.0
	N	280	165	115	4	85	191
入職時期	省略						
採用経路	公的機関の紹介	17.5	15.2	20.9	25.0	14.1	18.8
	親・保護者・親戚・知人の紹介	23.2	30.3	13.0	25.0	25.9	22.0
	インターネット・貼紙・新聞・雑誌	28.2	25.5	32.2	0.0	28.2	28.8
	派遣会社の紹介	3.2	0.6	7.0	0.0	0.0	4.7
	パートや契約社員からの登用	17.1	18.2	15.7	25.0	18.8	16.2
	民間・NPOなどの支援機関	0.7	1.2	0.0	0.0	1.2	0.5
	その他	9.3	7.9	11.3	25.0	9.4	8.9
	無回答	0.7	1.2	0.0	0.0	2.4	0.0
職種	専門・技術的な仕事	28.9	26.7	32.2	0.0	28.2	29.8
	事務の仕事	11.8	3.0	24.3	25.0	3.5	15.2
	販売の仕事	18.6	17.6	20.0	0.0	18.8	18.8
	サービスの仕事	15.4	19.4	9.6	25.0	22.4	12.0
	生産工程・建設の仕事	8.9	13.3	2.6	25.0	10.6	7.9
	運輸・通信・保安の仕事	8.2	13.3	0.9	0.0	11.8	6.8
	その他	8.2	6.7	10.4	25.0	4.7	9.4
企業規模	1000人以上	12.5	12.1	13.0	0.0	10.6	13.6
	300～999人	10.0	9.7	10.4	0.0	14.1	8.4
	30～299人	31.8	26.7	39.1	75.0	22.4	35.1
	29人以下	45.0	50.9	36.5	25.0	52.9	41.9
	無回答	0.7	0.6	0.9	0.0	0.0	1.0
問10	N	1146	556	590	169	438	539
フリーター経 験につ いて	フリーターの経験						
	ある	87.1	89.7	84.6	92.9	90.2	82.7
	ない	12.0	9.4	14.4	7.1	9.4	15.6
	無回答	1.0	0.9	1.0	0.0	0.5	1.7
	N	998	499	499	157	395	446
フリーターの通算 期間	6ヶ月以内□	12.2□	12.8□	11.6□	15.3□	11.4□	11.9
	7ヶ月から1年□	21.8□	20.0□	23.6□	53.5□	19.7□	12.6
	1年から2年□	24.0□	26.1□	22.0□	19.1□	26.8□	23.3
	2年から3年□	17.7□	18.0□	17.4□	8.9□	23.3□	15.9
	3年超□	23.9□	22.8□	25.1□	3.2□	18.5□	36.1
	無回答	0.2	0.2	0.2	0.0	0.3	0.2

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	
問11 フリー ターで 経験し た仕事	N	998	499	499	157	395	446	
	(複数回答)	ファーストフードの店員やウエイトレス	33.0	25.3	40.7	43.9	32.4	29.6
		コンビニやスーパーの店員	32.4	33.9	30.9	33.8	35.4	29.1
		ガソリンスタンド店員	8.2	12.8	3.6	7.0	8.1	8.7
		雑貨小物屋・本屋等の店員	9.8	6.0	13.6	5.1	9.6	11.7
		お弁当・総菜屋・パン屋等の店員	9.3	6.0	12.6	10.2	10.1	8.3
		ゲーセン・カラオケ	7.8	9.2	6.4	4.5	8.1	8.7
		アパレル・洋服販売	4.8	2.8	6.8	3.8	4.8	5.2
		調理・コック	11.8	16.2	7.4	8.3	11.9	13.0
		皿洗い・洗い場	7.2	9.6	4.8	4.5	7.8	7.6
		出前・配達	9.0	17.0	1.0	11.5	8.9	8.3
		チラシ・ビラ配り	8.6	6.6	10.6	8.3	9.1	8.3
		イベントスタッフ	10.3	8.8	11.8	7.0	8.9	12.8
		遊園地・球場	2.7	2.2	3.2	1.3	2.8	3.1
		風俗関係	2.5	2.4	2.6	1.3	3.8	1.8
		清掃・ビルメンテナンス	5.4	9.2	1.6	3.8	5.8	5.6
		土木・建設現場	8.5	16.0	1.0	6.4	6.6	11.0
		製造・組立	5.7	6.6	4.8	3.8	5.3	6.7
		事務	14.8	7.2	22.4	3.8	13.4	20.0
		塾・予備校教師	2.0	2.4	1.6	0.6	1.8	2.7
	その他	13.2	12.4	14.0	6.4	15.9	13.2	
	無回答	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	
問12 フリー ターに なった 理由	(複数回答)	仕事以外にしたいことがあるから	22.2	24.2	20.2	19.1	23.0	22.6
		つきたい仕事のための勉強や準備、 修行期間として	24.5	27.5	21.6	24.8	22.5	26.2
		自分に合う仕事を見つけるため	35.7	36.3	35.1	25.5	40.0	35.4
		正社員として採用されなかったから	11.9	11.8	12.0	7.0	13.4	12.3
		学費稼ぎなど、生活のために一時的に 働く必要があったから	17.6	18.6	16.6	24.2	15.9	16.8
		なんとなく	26.8	28.9	24.6	29.9	27.6	24.9
		正社員はいやだったから	9.8	7.2	12.4	6.4	10.1	10.8
		家庭の事情で	8.9	5.0	12.8	8.3	7.1	10.8
		自由な働き方をしたかったから	23.1	18.8	27.5	18.5	27.1	21.3
		その他	4.9	4.4	5.4	3.8	5.3	4.9
		無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	最も重要なもの	仕事以外にしたいことがあるから	13.5	15.4	11.6	10.2	13.7	14.6
		修行期間として	15.9	18.2	13.6	15.9	13.9	17.7
		自分に合う仕事を見つけるため	19.1	20.4	17.8	14.0	23.3	17.3
		正社員として採用されなかったから	7.1	6.6	7.6	6.4	6.3	8.1
		生活のために一時的に働く必要があっ たから	9.4	10.4	8.4	17.2	8.9	7.2
		なんとなく	12.6	14.4	10.8	20.4	11.1	11.2
		正社員はいやだったから	2.0	1.6	2.4	1.9	2.3	1.8
		家庭の事情で	4.8	1.4	8.2	5.1	3.8	5.6
		自由な働き方をしたかったから	9.9	7.6	12.2	6.4	11.4	9.9
	その他	5.1	3.6	6.6	2.5	4.8	6.3	
	無回答	0.4	0.2	0.6	0.0	0.5	0.4	
問13 フリー ター経 験で感 じたこと	(複数回答)	やりたい仕事に直接役立つ能力が身 についていた	19.2	20.8	17.6	14.0	17.7	22.4
		急に日数を減らされたり、来なくていい といわれて困った	7.3	5.6	9.0	6.4	7.8	7.2
		アルバイト先がなかなか見つからなくて 困った	11.8	10.6	13.0	14.6	13.9	9.0
		やりたい仕事に就くための人脈やチャ ンスを得た	13.1	14.4	11.8	9.6	13.2	14.3
		人間関係に関する能力(人とうまく話せ る等)が身についた	41.9	41.9	41.9	36.9	45.8	40.1
		やりたい仕事ははっきりした	16.4	15.6	17.2	10.8	16.2	18.6
		将来に不安を感じた	33.0	34.9	31.1	22.9	36.7	33.2
		いろいろな経験をすることができた	57.3	54.9	59.7	49.7	58.2	59.2
		社会的に認められていないと思った	15.6	16.6	14.6	8.9	15.2	18.4
		生活が不安定だった	24.4	28.9	20.0	14.0	25.3	27.4
		自由な時間が持てた	47.0	42.9	51.1	31.8	48.1	51.3
		正社員に比べて収入が少なかった	31.6	31.9	31.3	22.9	32.2	34.1
		無回答	0.6	0.6	0.6	1.9	0.3	0.4

		合計	男性	女性	18-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	
問14 一緒に 住んで いる人	N	2000	1038	962	226	781	993	
	(複数回答)							
	1人で	13.8	17.8	9.5	11.1	12.3	15.6	
	父や母と	66.6	61.6	71.9	82.7	77.1	54.6	
	兄弟姉妹と	39.1	35.6	42.7	58.4	49.6	26.4	
	配偶者や子供	16.0	17.1	14.9	1.3	7.2	26.3	
	その他	7.6	7.7	7.5	9.3	8.3	6.6	
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
問15 結婚に ついて	すでに結婚している	15.3	16.7	13.7	0.9	6.3	25.6	
	まもなく結婚する	4.3	3.6	5.1	0.9	3.5	5.7	
	すぐにでもしたい	6.8	4.7	8.9	5.8	6.5	7.2	
	今はしたくないが、いずれはしたい	44.0	42.6	45.5	45.1	54.5	35.4	
	必ずしもしなくてもよい	14.7	14.8	14.4	13.3	14.6	15.0	
	結婚するつもりはない	3.5	4.3	2.6	3.1	4.2	3.0	
	わからない	11.6	13.3	9.7	31.0	10.4	8.1	
	N	1699	855	844	149	667	883	
	希望する女性の 生き方							
	結婚・子供・退職・仕事しない	14.5	16.1	12.9	17.4	13.9	14.5	
	結婚・子供・退職・再就職	39.8	31.1	48.7	33.6	38.7	41.8	
	結婚・子供・仕事続ける	28.5	32.9	24.2	24.8	29.1	28.8	
	結婚・子供なし・仕事続ける	2.6	1.9	3.3	0.7	2.5	2.9	
わからない	14.4	17.9	10.8	23.5	15.7	11.8		
無回答	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2		
問16 両親の 最終学 歴	N	2000	1038	962	226	781	993	
	父親	中学	7.3	8.0	6.4	9.3	5.6	8.1
		高校	35.7	36.9	34.4	39.4	34.1	36.2
		専門学校・各種学校	7.1	6.1	8.1	7.1	7.0	7.0
		短大・高専・大学・大学院	40.7	38.2	43.2	33.6	43.5	40.0
		該当者なし	0.7	0.9	0.4	0.4	0.6	0.7
		わからない	8.6	9.7	7.3	10.2	8.8	8.0
		無回答	0.2	0.2	0.1	0.0	0.3	0.1
	母親	中学	4.4	3.9	4.9	4.4	4.0	4.6
		高校	47.1	48.7	45.3	50.0	43.1	49.4
		専門学校・各種学校	14.0	12.1	16.0	15.5	16.0	12.1
		短大・高専・大学・大学院	26.8	25.0	28.6	20.8	28.6	26.7
		該当者なし	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
		わからない	7.7	10.2	5.0	9.3	8.1	7.0
無回答		0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	
問17 経済的 豊かさ	豊かである	7.5	7.0	7.9	7.5	8.6	6.5	
	やや豊か	39.7	38.1	41.4	31.0	38.5	42.5	
	あまり豊かでない	30.0	31.1	28.8	32.3	30.9	28.8	
	豊かでない	9.7	10.2	9.0	11.5	8.8	9.9	
	わからない	13.3	13.6	12.9	17.7	13.2	12.3	
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

第2回 若者のワークスタイル調査

ご協力をお願い

「第2回 若者のワークスタイル調査」は若者の働き方について把握し、若者に対する支援について考えるために、厚生労働省所管の（独立行政法人）労働政策研究・研修機構が行うものです。

皆様にご回答いただいた結果は、すべて統計的に処理し、分析することにしており、研究目的以外に使用したり、個人としての情報をそのまま公表したりすることはありませんので、是非ご協力くださいますようお願い申し上げます。なお、調査の実施にあたっては、アクロスに調査の委託をしております。

2006年2月

調査実施主体：労働政策研究・研修機構 「若者の包括的移行支援研究会」

URL: <http://www.jil.go.jp/> TEL: 03-5991-5183、5186（堀、小杉）

調査委託機関：株式会社 アクロス 金子

ご記入をお願い

1. 対象者は18～29歳です。正規課程の学生および専業主婦（夫）は対象者ではありません。（科目等履修生は対象者です。）
2. 特に断り書きがなければ、あてはまる項目の番号に○をつけるか、あてはまる数字を記入して下さい。
3. 調査について不明の点がありましたら、上記担当までお問い合わせ下さい。

I. あなたの生活や働くことについてうかがいます。

問1 あなたの性別

1. 男性 2. 女性

生まれた年

19

年（昭和

年）

現在

歳

問2 いろいろな働き方をしている人がいますが、現在のあなたにとって最も望ましい働き方はどれですか。また、3年後のあなたにとって、最も望ましい働き方はどれだと思いますか。下の「」の中からあてはまるもの1つを選んで に番号を記入して下さい。

a. 現在、最も望ましい働き方

b. 3年後に実現していきたい働き方

1. 自営業・自由業
2. 家族従業者（家の仕事）
3. パート・アルバイト
4. 派遣社員
5. 契約社員・嘱託
6. 正社員
7. 公務員
8. その他→

具体的に：

9. 働かない／専業主婦など

SQ2-1 将来について具体的にお考えのことがあれば以下に詳しくご記入下さい。

（1年後に今のアルバイト先で正社員になる、など。）

問3 あなたは現在、a～dのことについて悩みを持っていますか。もし悩みを持っている場合には相談する相手について、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

		B 悩みがある											
A 悩みはない		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	職員・相談員	学校の先生・	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
a	今の自分の仕事や働き方について	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
b	これからの生き方や働き方について	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
c	人間関係について	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
d	経済的な問題（お金のこと）について	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問4 下のa～gには、仕事や人生についての様々な状況があげてあります。それぞれについてあなたにどの程度あてはまるか、最も近い番号1つに○をつけて下さい。

		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
a	これまでの進路選択は順調であった。	1	2	3	4
b	自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われている。	1	2	3	4
c	将来の見通しは明るい。	1	2	3	4
d	経済的に自立している。	1	2	3	4
e	努力次第で将来は切り開けると思う。	1	2	3	4
f	仕事以外に生きがいがある。	1	2	3	4
g	現在の生活に満足している。	1	2	3	4

II. あなたのこれまでの経歴についてうかがいます。

問5 あなたの最後に在学した学校を教えてください。(なお、ここでいう学校には自動車学校や、短期英会話教室のようなお稽古事のための学校は含みません。) また、卒業の有無と時期についても教えてください。

a. 学校の種類

1. 中学	3. 専門・各種学校	5. 高専	7. 大学院	具体的に:
2. 高校	4. 短大	6. 大学	8. その他→	

b. 卒業か中途退学か、その時期

1. 卒業	2. 中途退学	→	時期: 西暦	<input type="text"/>	年
-------	---------	---	--------	----------------------	---

問6 その学校を卒業(中退)した直後、どのような就業状態でしたか。1~13のうち、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 正社員	3. 契約社員・嘱託	8. 無職で仕事を探していた
2. 公務員	4. 派遣社員	9. 無職で公務員・教員などの資格試験準備
	5. パート・アルバイト	10. 無職で進学・留学などの準備
	6. 自営業・自由業	11. 専業主婦・結婚準備
	7. 家族従業者	12. 特に何もしていない・迷っていた
		13. その他→

具体的に:

1、2に○をつけた方は、SQ6-4に進んで下さい。

3~13に○をつけた方は次の問いにお答え下さい。

SQ6-1 卒業(中退)する前に、次のような活動をしましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 民間企業への応募	3. 公務員試験・教員試験など資格試験の準備
2. 進学・留学を希望しての受験	

SQ6-2 卒業(中退)を前にして、その後のことについて誰かに相談しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 親・保護者	7. 趣味をともにする友人
2. 兄弟姉妹	8. 恋人・配偶者
3. 職場やバイト先の上司	9. カウンセラーなどの専門家や公的な支援機関
4. 職場やバイト先の友人・同僚	10. その他
5. 学校で知り合った友人	11. 誰もいない
6. 学校の先生・職員・相談員	

SQ6-3 その後、正社員や公務員になりましたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. なった	2. なっていない
--------	-----------

1に○をつけた方 → **SQ6-4** はじめて正社員や公務員になったのはいつですか。西暦 年 月 日

2に○をつけた方は次のページの問7へ進んで下さい。

SQ6-4 はじめて正社員や公務員になったのはいつですか。西暦 年 月 日

次ページにつづく

SQ6-5 その勤務先企業の規模は、次のどれですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 公務 2. 1000人以上 3. 300~900人 4. 30~299人 5. 29人以下

SQ6-6 現在もその勤務先に勤めつづけていますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。
(同じ企業に籍があつての出向や教員の配属がえも「続けている」と考えて下さい。)

1. 続けている 2. 勤務先を変わった、辞めた

問7 それでは現在（最近1週間）の主な状況は次のどれでしたか。1~11のうち、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

<ul style="list-style-type: none"> 1. 正社員 2. 公務員 3. 契約社員・嘱託 4. 派遣社員 5. パート・アルバイト 6. 自営業・自由業 7. 家族従業者 	<ul style="list-style-type: none"> 8. 無職で仕事を探している 9. 無職で仕事以外の活動 具体的に： 	8~11に○をつけた方は、次ページの問8へ進んで下さい。
	<ul style="list-style-type: none"> 10. 無職で特に何もしていない 11. その他 具体的に： 	

1~7に○をつけた方は、次の問いにお答え下さい。

SQ7-1 現在、お仕事をされている方にかがいます。現在のお仕事に関するb~dのそれぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。aは西暦年を、eとfはおよその数字を記入して下さい。

a. 入職時期 西暦 年

b. 採用経路

1. 民間企業の新卒採用 3. その他→ 具体的に：
2. 公務員・教員試験

c. 職種

1. 専門・技術的な仕事（教師・看護師・エンジニアなど）
2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上）
3. 事務の仕事（一般事務・経理など）
4. 販売の仕事（販売やセールスなど）
5. サービスの仕事（ウエイトレス、調理師、美容師など）
6. 生産工程・建設の仕事（工場オペレーターや組立工、大工など）
7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など）
8. その他→ 具体的に：

d. 勤務先の企業規模

1. 公務 3. 300~999人 5. 29人以下
2. 1000人以上 4. 30~299人

e. 1週間の労働時間（残業含む） 約 時間

f. 現在のおよその年収 約 万円

Ⅲ. 多様な働き方について、うかがいます。

問8 学校を卒業(中退)してからこれまでを振り返って、次のような働き方や無職を経験したことがありますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。なお、学生として正規の課程に在学していた時代の無職やパート・アルバイト経験は含みません。

1. 1ヶ月以上無職だったことがある(学生や主婦ではなく)
2. これまで働いたことはない
3. 正社員
4. 公務員
5. 契約社員・嘱託
6. 派遣社員
7. パート・アルバイト
8. 自営業・自由業
9. 家族従業者
10. その他の働き方→

具体的に：

5～7に○をつけた方は次の問いにお答え下さい。

5～7に○のない方は最終ページの問14へ進んで下さい。

問9 いろいろな働き方がありますが、**契約社員・嘱託、派遣社員、パート・アルバイトなど、正社員以外の働き方をしたことがある方**にうかがいます。

SQ9-1 正社員以外の働き方をしている期間は、通算でどのくらいですか。

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. 6ヶ月未満 | 5. 2年～2年6ヶ月未満 |
| 2. 6ヶ月～1年未満 | 6. 2年6ヶ月～3年未満 |
| 3. 1年～1年6ヶ月未満 | 7. 3年以上 |
| 4. 1年6ヶ月～2年未満 | |

SQ9-2 これまで正社員以外の働き方をやめて、正社員になろうとした経験はありますか。

1. はい
2. いいえ

1に○をつけた方

2に○をつけた方は7ページの問10へ進んで下さい。

SQ9-3 **正社員になろうとしたことがある方**にうかがいます。正社員になろうとしたきっかけはなんですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. やりたいことが見つかったから。
2. 安定した仕事につきたいと思ったから。
3. 夢に見切りをつけたから。
4. 年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから。
5. スキルを身につけたいと思ったから。
6. 結婚した、しようと思ったから。
7. まわりの友達が就職しはじめたから。
8. 正社員のほうがトクだと思ったから。
9. その他→

具体的に：

次ページにつづく

SQ9-4 正社員になろうとしたときに、誰かに相談しましたか。1～10のうち、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. 親・保護者 | 7. 趣味をともにする友人 |
| 2. 兄弟姉妹 | 8. 恋人・配偶者 |
| 3. 職場やバイト先の上司 | 9. カウンセラー等の専門家や公的な支援機関 |
| 4. 職場やバイト先の友人・同僚 | 10. その他 |
| 5. 学校で知り合った友人 | 11. 誰もいない |
| 6. 学校の先生・職員・相談員 | |

SQ9-5 正社員になろうとした時に、悩んだり感じたことがあれば自由にお書き下さい。

SQ9-6 その後、正社員になりましたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|------------|----------------|
| 1. 正社員になった | 2. 正社員にはなっていない |
|------------|----------------|

1に○をつけた方

2に○をつけた方は次のページの 問 10 へ進んで下さい。

SQ9-7 正社員になった方にうかがいます。正社員になった直後の勤務先に関するb～dのそれぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。aは西暦年を記入して下さい。

a. 入職時期 西暦 年

b. 採用経路

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1. ハローワークなど、公的機関の紹介 | 5. パートや契約社員からの登用 |
| 2. 親・保護者・親戚・知人の紹介 | 6. 民間・NPOなどの支援機関 |
| 3. インターネット・貼紙・新聞・雑誌 | 7. その他 ↓ |
| 4. 派遣会社の紹介 | |

具体的に：

c. 職種

- | |
|----------------------------------|
| 1. 専門・技術的な仕事（教師・看護婦・エンジニアなど） |
| 2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上） |
| 3. 事務の仕事（一般事務・経理など） |
| 4. 販売の仕事（販売やセールスなど） |
| 5. サービスの仕事（ウエイトレス、調理師、美容師など） |
| 6. 生産工程・建設の仕事（工場オペレーターや組立工、大工など） |
| 7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など） |
| 8. その他→ |

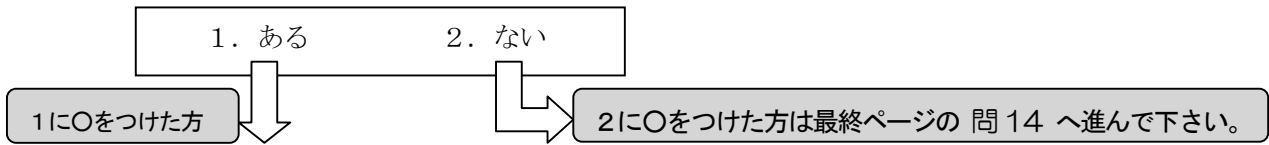
具体的に：

d. 企業規模

- | | | | |
|------------|-------------|------------|----------|
| 1. 1000人以上 | 2. 300～999人 | 3. 30～299人 | 4. 29人以下 |
|------------|-------------|------------|----------|

IV. あなたのフリーター経験(パート・アルバイト)についてうかがいます。

問 10 あなたは、これまでにフリーターを経験したことがありますか。



SQ10-1 フリーターの通算期間はどのくらいですか。

年 ヶ月

問 11 これまでフリーターで経験した仕事はどのようなものですか。次の中からあてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. ファーストフードの店員やウエイトレス 2. コンビニやスーパーの店員 3. ガソリンスタンド店員 4. 雑貨小物屋・本屋等の店員 5. お弁当・総菜屋・パン屋等の店員 6. ゲーセン・カラオケ 7. その他の販売→ 具体的に： 8. 調理・コック 9. 皿洗い・洗い場 10. 出前・配達	11. チラシ・ビラ配り 12. イベントスタッフ 13. 遊園地・球場 14. 風俗関係 15. 清掃・ビルメンテナンス 16. 土木・建設現場 17. 製造・組立 18. 事務 19. 塾・予備校教師 20. その他→ 具体的に：
--	--

問 12 あなたはなぜフリーターになったのですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 仕事以外にしたいことがあるから。 2. つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として。 3. 自分に合う仕事を見つけるため。 4. 正社員として採用されなかったから。 5. 学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから。	6. なんとなく。 7. 正社員はいやだったから。 8. 家庭の事情で。 9. 自由な働き方をしたかったから。 10. その他 ↓ 具体的に：
---	--

SQ12-1 ○をつけた理由のうち、最も重要なものの番号を選んで1つ記入して下さい。

問 13 フリーター経験を通じて、次のように感じたことはありますか。1～12のうち、あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた。 2. アルバイト先から急に日数を減らされたり、来なくていいといわれて困った。 3. アルバイト先がなかなか見つからなくて困った。 4. やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た。 5. 人間関係に関する能力(人とうまく話せるなど)が身についた。 6. やりたい仕事があっさりした。	7. 将来に不安を感じた。 8. いろいろな経験をすることができた。 9. 社会的に認められていないと思った。 10. 生活が不安定だった。 11. 自由な時間が持てた。 12. 正社員に比べて収入が少なかった。
--	---

若者のワークスタイル調査

日本労働研究機構
調査実施委託先 株式会社アクロス

調査票のご記入にあたって

- この調査は調査対象としてお願いしたご本人がご記入ください
- 調査票のご記入は、なるべく濃い鉛筆や黒いボールペンのなどの筆記用具をお願いします。
- 原則として、回答のご記入は質問の番号順にお進みください。
- ただし、回答によっては進む順序が変わってくる場合があります。その場合は→や注意書きに従って、お進みください。
- 回答は、当てはまるものに、○をつけていただくものがほとんどです。該当する答えがない場合は「その他」に○をつけていただき、()の中に具体的に回答の内容をご記入ください。
- 質問によっては□内や()内に、直接番号や数字をご記入いただくものもあります。
- 回答には「1つ」に○をつけるものや、当てはまるもの「すべて」に○をつけるものがありますので、質問ごとの注意書きに従ってください。

■回収日時

月 日 (曜日) 時ごろに、回収におうかがい致します。

<上記の日時までにご記入いただければ幸いです>

■この調査のお問い合わせ先

回収・記入に関して

株式会社 アクロス 担当 内田・杉山 03-3668-7721 (代)

ご氏名	
ご住所	
電話番号	

地点コード		対象コード		調査員	
-------	--	-------	--	-----	--

A. あなたの働くことに関する価値観や意識についておうかがいします

問1 あなたは将来または現在の職業生活についてどのように考えていますか。次のa～oのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a 今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	1	2	3	4
b 将来のことを考えるより今を楽しく生きたい	1	2	3	4
c 若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	1	2	3	4
d いろいろな職業を経験したい	1	2	3	4
e やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない	1	2	3	4
f 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	1	2	3	4
g 一つの企業に長く勤めるほうがよい	1	2	3	4
h フリーターより正社員で働いたほうが好きだ	1	2	3	4
i 専門的な知識や技術を磨きたい	1	2	3	4
j 職業生活に役立つ資格を取りたい	1	2	3	4
k ひとの役に立つ仕事をしたい	1	2	3	4
l 有名になりたい	1	2	3	4
m ひとよりも高い収入を得たい	1	2	3	4
n 自分に向いている仕事が見つからない	1	2	3	4
o できれば仕事はしたくない	1	2	3	4

問2 何歳くらいまでに、若者は親から経済的に独立したほうがよいと思いますか。

だいたい 歳くらい

問3 最近、フリーターになる人が増えていますが、フリーターについてどう思いますか。次のa～hのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a 働き口が減っているのしかたがない	1	2	3	4
b 「自分探し」のためにいいことだ	1	2	3	4
c 夢のためにフリーターをしている人はカッコいい	1	2	3	4
d 本人が無気力だからだ	1	2	3	4
e 親がフリーターをゆるすからだ	1	2	3	4
f 学校の指導が不十分だからだ	1	2	3	4
g そのうちにきちんとした仕事につく人が多いので、たいした問題ではない	1	2	3	4
h 誰でもフリーターになるかもしれない	1	2	3	4

問4 いろいろな働き方をしている人がいますが、現在（学生の場合、近い将来の）あなたにとって最も望ましい働き方はどれですか。また、3年後のあなたにとって（学生の場合卒業して3年後）最も望ましい働き方はどれだと思いますか。□からあてはまる番号1つを選んで（ ）に番号を記入してください。

- a. 現在、最も望ましい働き方 ()
b. 3年後に実現してきたい働き方 ()

- | |
|--------------------|
| 1. 自営業・自由業 |
| 2. 家族従業員(家の仕事) |
| 3. パート |
| 4. 社会人アルバイト(フリーター) |
| 5. 派遣社員 |
| 6. 契約社員・嘱託 |
| 7. 正社員 |
| 8. 公務員 |
| 9. その他(具体的に:) |
| 10. 働かない/専業主婦など |

問5 下のa～gには、仕事や人生についての様々な状況があげてあります。それぞれについてあなたの現状にどの程度あてはまるか、一番近い番号1つに○をつけて下さい。

	かなり あてはまる	ある程度 あてはまる	あまり あてはまらない	ほとんど あてはまらない
a これまでの進路選択は順調であった	1	2	3	4
b 自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われている	1	2	3	4
c 将来の見通しは明るい	1	2	3	4
d 悩みを相談できる人がいる	1	2	3	4
e 経済的に自立している	1	2	3	4
f 努力次第で将来は切り開けると思う	1	2	3	4
g 仕事以外に生きがいがある	1	2	3	4

4 若者のワークスタイル調査

B. あなたの職業経歴についておうかがいします

問6 あなたはこれまで次のような働き方や無職を経験したことがありますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。なお、学生時代(正規課程在学中)の無職やパートやアルバイトの経験は含めません。

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| 1. 1ヶ月以上無職だったことがある(学生や主婦でなく) | |
| 2. これまで働いたことはない | ▶ 問17に進んでください |
| 3. 正社員 | |
| 4. 公務員 | 8. 社会人アルバイト(フリーター) |
| 5. 契約社員・嘱託 | 9. 自営業・自由業 |
| 6. 派遣社員 | 10. 家族従業員(家業の手伝い) |
| 7. パート | 11. その他の働き方(具体的に) |

問7 それでは現在(最近1週間)の主な状況は次のどれでしたか。あてはまる番号1つに○をつけてください。(正規課程に在学中でパートやアルバイトもしている場合は学生に○をつけてください。)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 正社員 | |
| 2. 公務員 | 9. 学生 |
| 3. 契約社員・嘱託 | 10. 専業主婦 |
| 4. 派遣社員 | 11. 無職で仕事を探している |
| 5. パート | 12. 無職で仕事以外の活動(具体的に) |
| 6. 社会人アルバイト | 13. 無職で特に何もしていない |
| 7. 自営業・自由業 | 14. その他(具体的に) |
| 8. 家族従業員 | |

SQ7-1 現在、お仕事をしている方におうかがいします。 A～CおよびFのそれぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけてください。また、DとEはおよその数字を記入してください。

< A. 職種 >

- | |
|--|
| 1. 専門・技術的な仕事(教師・看護婦・エンジニア・デザイナー・芸人など) |
| 2. 管理的な仕事(会社や役所で課長・部長以上) |
| 3. 事務的な仕事(会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など) |
| 4. 販売の仕事(商店やコンビニでの販売や外勤のセールス、不動産売買など) |
| 5. サービスの仕事(ウエイトレス、調理師、美容師、パチンコ店員など) |
| 6. 生産工程・建設・軽作業などの仕事
(工場のオペレーターや組立工、大工、電気工事、軽作業など) |
| 7. 運輸・通信・保安の仕事
(トラック・タクシー運転、無線通信、郵便配達、自衛官・警察官など) |
| 8. その他の仕事(具体的に) |

< B. 企業規模(会社全体の従業員数) >

- | | | | |
|-------------------|-----------|--------------|--------------|
| 1. 29人以下 | 2. 30～99人 | 3. 100人～299人 | 4. 300人～999人 |
| 5. 1000人以上 6. 公務員 | | | |

次ページに続く

<C. 就職の経路>

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. 学校の紹介 | 6. 張り紙や看板、新聞の折込を見て |
| 2. ハローワークなどの公的な機関の紹介 | 7. 派遣会社を通じて |
| 3. 親族や知人の紹介 | 8. 有料職業紹介で |
| 4. 就職情報誌や新聞の求人欄、ダイレクトメール | 9. パートや契約社員からの正社員登用 |
| 5. インターネットの求人情報 | 10. その他(具体的に) |

<D. 最近1週間の労働時間 > 合計 約 時間

<E. 昨年の年収> 合計 約 万円

<F. 今の仕事への気持ち>

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a. やりがいのある仕事だと思う	1	2	3	4
b. 目標となる上司や先輩がいる	1	2	3	4
c. 今の仕事は自分の性格や能力に合っている	1	2	3	4
d. 3年後も今の勤め先にいたい	1	2	3	4

問8 あなたは学校を卒業(中退)した直後、どのような就業状態でしたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | | |
|--------|----------------|------------------|
| 1. 正社員 | 3. 契約社員・嘱託 | 9. 無職で仕事を探していた |
| 2. 公務員 | 4. 派遣社員 | 10. 無職で進学や留学等の準備 |
| | 5. パート | 11. 専業主婦、結婚準備 |
| | 6. 社会人アルバイト | 12. 無職で何もしていない |
| | 7. 自営業・自由業 | 13. 何をするか迷っていた |
| | 8. 家族従業員(家の仕事) | 14. その他(具体的に) |

SQ8-1 その後、正社員や公務員になりましたか

1. なった

2. なっていない

問10へ進んでください

SQ8-2 正社員や公務員の勤務先についてご記入ください

入籍時期	入職経路						勤務先での職種								勤務先の規模					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	
西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月	学校の紹介	ハローワークなどの紹介	親戚・知人の紹介	新聞・就職情報誌	張り紙・看板	その他(インターネット)	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	生産・建設	運輸・通信・保安	その他	2人以下	3人	4人	5人	10人以上	公務員

6 若者のワークスタイル調査

問9 あなたは最初の正社員（公務員）としての勤務先に勤め続けていますか。（同じ企業に籍があつての出向や教員の配属がえも「続けている」と考えてください。）

1. 続けている

→ 問10に進んでください

2. 勤務先を変つた、辞めた

正社員（公務員）としての最初の勤務先を辞めた方におうかがいします

SQ9-1 最初の勤務先を辞めた時、その後については予定がありましたか、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 次の正社員の仕事の見込みがあつた

4. 結婚・出産等で仕事につかないつもりだつた

2. フリーターになるつもりだつた

5. 何の見通しもなかつた

3. 学校へ行く予定だつた

SQ9-2 最初の勤務先を辞めたのはなぜですか、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 仕事が自分に合わない、仕事がつまらない

6. 健康上の理由・家庭の事情・結婚・出産

2. 人間関係が良くない

7. 倒産・解雇・雇用契約期間の満了

3. 賃金や労働時間などの労働条件が良くない

8. 他にやりたいことがあつたから

4. 通勤時間が長い、通勤の便が悪い

9. その他（具体的に ）

5. 会社に将来性がない

問10 あなたがこれまでに勤めた会社数は、現在も含めて何社になりますか。（自営は1社に数えてください。派遣先が変わつても派遣元が同じなら移動に数えないでください。同じ企業内での出向や教員の配属がえも移動には数えません。）

合計 社

問11 あなたは、これまでにフリーターを経験したことがありますか。

1. ある

2. ない

→ 問17へ進んでください

フリーターをしたことのある方におうかがいします

SQ11-1 フリーターの通算期間はどのくらいですか。

年 ヶ月

問12 これまでフリーターで経験した仕事はどのようなものですか、次の中からあてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. ファーストフード店員やウエイトレス

2. コンビニやスーパーの店員

3. ガソリンスタンド店員

4. 雑貨小物屋・本屋等の店員

5. お弁当・惣菜屋・パン屋等の店員

6. ゲームセンター・カラオケ

7. その他の販売（具体的に

） 8. 調理・コック

9. 皿洗い・洗い場

10. 出前・配達

11. チラシ・ビラ配り

12. イベントスタッフ

13. 遊園地・球場

14. 風俗関係

15. 清掃・ビルメン

16. 土木・建設現場

17. 製造・組立

18. 事務

19. 塾・予備校教師

20. その他（具体的に

若者のワークスタイル調査 7

問13 あなたはなぜフリーターになったのですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事以外にしたいことがあるので 2. つきたい仕事への準備や勉強をするため 3. つきたい仕事の就職機会を待つため 4. つきたい仕事がアルバイト・パートでできるから 5. 自分に合う仕事を見つけるため 6. 正社員として採用されなかったから 7. 学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから 8. なんとなく 9. 正社員はいやだったから 10. 家庭の事情で 11. 自由な働き方をしたかったから 12. その他(具体的に) 		<p>つきたい仕事やしたいことを下の□に具体的に記入してください。</p>
<div style="border: 1px solid black; width: 200px; height: 100px; margin: 0 auto;"></div>		

SQ13-1 その理由のうち、もっとも重要なものの番号を□内に1つ記入してください。

問14 フリーター経験を通じて、次のように感じたことはありますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

<ol style="list-style-type: none"> 1. やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた 2. アルバイト先から急に日数を減らされたり、来なくていいといわれた 3. アルバイト先がなかなか見つからなかった 4. やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た 5. 人間関係に関する能力(人とうまく話せるなど)が身についた 	<ol style="list-style-type: none"> 6. やりたい仕事がハッキリした 7. 将来に不安を感じた 8. いろいろな経験をすることができた 9. 社会的に認められていないと思った 10. 生活が不安定だった 11. 自由な時間が持てた 12. 正社員に比べて収入が少なかった
---	---

問15 これまでフリーターをやめて正社員になろうとしたことはありますか

1. はい		2. いいえ	→ 問16に進んでください
-------	--	--------	---------------

正社員になろうとしたことがある方におうかがいします

SQ15-1 正社員になろうとしたきっかけはなんですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. やりたいことが見つかったから
2. 夢に見切りをつけたから
3. 結婚した、しよつと思ったから
4. まわりの友達が就職しはじめたから
5. 年齢的に落ち着いたほうが良いと思ったから
6. 正社員のほうがトクだと思ったから
7. その他(具体的に)

SQ 15-2 正社員になるためにどんな取り組みをしましたか、していますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 正社員の口を探して応募した
2. 正社員の口について情報を集めた
3. 専修・各種学校・通信教育や職業訓練などを利用して資格や能力を身につけた
4. 就きたい仕事のための学校や資格について調べた
5. 希望する職業と関係のあるアルバイトをした
6. その他（具体的に _____）
7. 特に何もしなかった、していない

SQ 15-3 正社員になろうとしたとき次のようなことを感じましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 正社員になるには、学歴が問われるので難しい
2. 正社員になるには、経験や資格を問われるので難しい
3. 正社員になるには、若くなくては難しい
4. 正社員として、どんな仕事をしたらいいかわからない
5. 正社員として、したい仕事の求人がない

問16 現在、フリーターを続けていますか、やめましたか。

1. 続けている → 問17へ進んでください
2. やめた

SQ 16-1 フリーターをやめてすぐどうしましたか

- | | | |
|------------|-----------------|-----------|
| 1. 正社員になった | 3. 派遣・契約社員になった | 7. 主婦になった |
| 2. 公務員になった | 4. 自営・自由業になった | 8. 学生になった |
| | 5. 家業を継いだ。手伝った | 9. その他 |
| | 6. 何もせずぶらぶらしていた | { _____ } |

SQ 16-2 正社員や公務員の仕事についてご記入ください

入職時期	入職経路						勤務先での職種								勤務先の規模					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	
西暦 [] [] 年 [] 月	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	
	学 校 の 紹 介	ハ ロ ー フ ー ク な ど	親 戚 ・ 知 人 の 紹 介	新 聞 ・ 就 職 情 報 誌	張 り 紙 ・ 看 報	そ の 他 の ネ ッ ト	専 門 ・ 技 術	管 理	事 務	販 売	サ ー ビ ス	生 産 工 程 ・ 建 設	運 輸 ・ 通 信 ・ 保 安	そ の 他	(2	3	3	1	公 務 員
															9	0	0	0	0	
															人	5	0	0	0	
															以 下	2	5	0	0	
															9	9	9	以 上		
															人	9	9	人		

C. あなたの学校歴についておうかがいします

問17 あなたの最後に在学した（在学している）学校を教えてください。（なお、ここで言う学校には自動車学校や短期英会話教室のようなお稽古事のための学校は含みません。現在、大学受験予備校に在学中の方は、aでは8の予備校に○をつけ、b、c、dについては卒業した高校についてお答えください。）

a. 学校の種類

1. 中学 2. 高校 3. 専門・各種学校 4. 短大 5. 高专 6. 大学 7. 大学院
8. 予備校 9. その他（具体的に _____ ）

b. 卒業の有無と時期

1. 在学中 2. 卒業 3. 中途退学

▶ 時期：西暦 年 月

c. （お差し支えなければ）学校名

立

d. 最後に在学した（在学している）学校の学科・専攻 （下から選んで番号記入）

<高校>

1. 全日制普通科 2. 全日制工業科 3. 全日制商業科 4. 全日制的他学科 5. 定時制・通信制・単位制

<高专・短大・大学・大学院の場合>

6. 文学・史学・哲学 7. 法学・政治学・経済学・商学・社会学 8. 理学 9. 工学 10. 農学
11. 医学・歯学・薬学 12. 家政 13. 教育 14. 芸術 15. その他（ _____ ）

<専門学校・その他の場合>

16. 工業 17. 医療 18. 衛生（栄養・美容など） 19. 教育・社会福祉 20. 商業実務 21. 家政
22. 文化・教養 23. その他（ _____ ）

D. あなたとあなたのご家族のことについておうかがいします

問18 性別

1. 男性 2. 女性

問19 生年

19 年（昭和 年）

問20 中学卒業時に住んでいたところについて、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 北海道 2. 東北 3. 関東 4. 中部 5. 北陸 6. 近畿
7. 山陰 8. 四国 9. 九州・沖縄 10. 海外

問21 現在、ご結婚されていますか。

1. 結婚している 2. 結婚していない

問22 お子さんはいらっしゃいますか。

1. いる 2. いない

問23 現在のあなたはどなたかと一緒にお暮らしですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 1人で 2. 父や母と 3. 兄弟姉妹と 4. 配偶者や子供と 5. その他

10 若者のワークスタイル調査

問24 ご両親との、現在の経済的関係はどのようなものですか。

1. 親に食費等の金銭を渡している → 月平均 約 千円
2. 親からこづかい等の金銭をもらっている → 月平均 約 千円
3. 親との間に金銭的やり取りはない

問25 あなたのご両親の最終学歴についてお教えてください。(該当する番号に○)

	中学	高校	専門学校・ 各種学校	短大・高专・ 大学・大学院	該当者なし	わからない
A. 父親	1	2	3	4	5	6
B. 母親	1	2	3	4	5	6

問26 あなたのお父さんは現在どのような職業についていますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 専門・技術的な仕事 | 7. 運輸・通信・保安の仕事 |
| 2. 管理的な仕事 | 8. 自営 |
| 3. 事務の仕事 | 9. その他 () |
| 4. 販売の仕事 | 10. 無職・退職 |
| 5. サービスの仕事 | 11. 父はいない |
| 6. 生産工程・建設の仕事 | 12. わからない |

問27 あなたのお母さんは現在どのような仕事をしていますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- | | |
|--------------|------------|
| 1. 正社員・公務員 | 5. その他 () |
| 2. 派遣・パート・内職 | 6. 母はいない |
| 3. 専業主婦 | 7. わからない |
| 4. 自営・家業の手伝い | |

問28 あなたの生家の経済的豊かさはどのくらいですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

豊かである	豊かでない	わからない
1.....2.....3.....4	5	

◆長時間にわたり、どうもありがとうございました。以下の欄には、フリーターをはじめとする正社員ではない新しい働き方について、ご意見やご感想がありましたら、何でもご自由にご記入ください。

若者のワークスタイル調査 11

労働政策研究報告書 No. 72

大都市の若者の就業行動と移行過程

－包括的な移行支援にむけて－

発行年月日 2006年11月16日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2006

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training