

## 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。