

労働政策研究報告書 No.72

サマリー 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

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆章
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	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
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章3(1)、第1章
くきもと しんご 久木元真吾	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

研究期間

2005年4月～2006年10月

調査研究の目的、ねらい

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ことになった。

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捉え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、以下のような貢献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、

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。

住宅などとの強い関連などが典型例であろう。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。

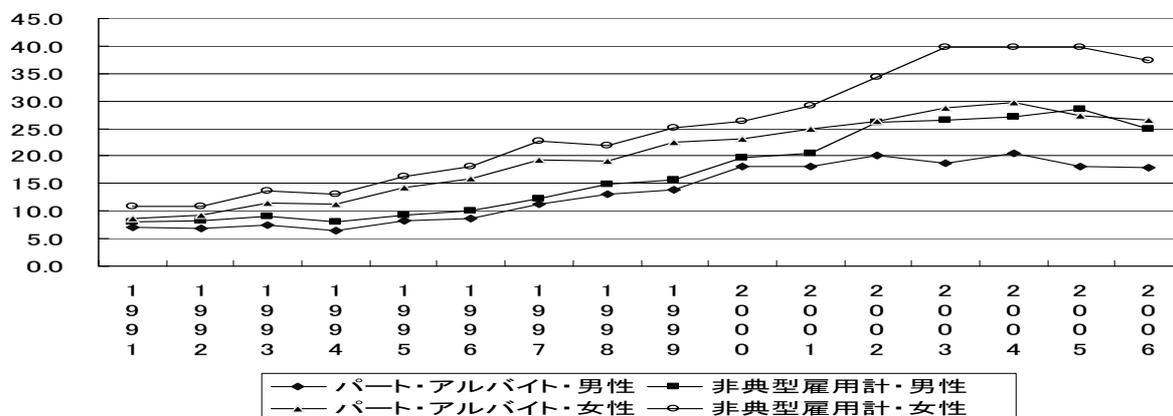
第二に、これまで十分に想定されてこなかった、就業以外の分野で特に問題を抱える若者層への支援がある。例えばホームレスの場合には、住所不定で仕事を得ることは困難であり、就業に先立ってまず住宅問題が解決される必要がある。就業以前の問題を抱える層にクローズアップすることが可能である。

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。

次に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。

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つの調査の対象者を比較すると、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。

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いる。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す、独立して家を離れること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、時間当たり収入の格差は結果として縮小の方向に向かっている。また現在の生活の評価についても、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、極端な長時間労働や生活の質の相対的な低下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。

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、就業と言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。（参考文献は報告書参照）

報告書の構成

序章 問題設定と調査の概要

1. 研究の目的、背景
2. 調査の概要
3. 先行研究の検討
 - (1) 若者の教育から職業への移行に関する実証研究
 - (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
4. 報告書の構成

第1章 教育から職業への移行の変容

1. はじめに
2. 若者の現在の就業状況
 - (1) 現在の就業状況
 - (2) 若者の典型就労・非典型就労の実態
 - (3) 年齢・学歴と就業状況の関係
 - (4) 家族形態と就業状況
3. 離学直後の就業状況
 - (1) 離学直後の就業状況
 - (2) 離学直後の就業と階層
4. これまでの就業経験とキャリアの類型化
 - (1) これまでの就業経験
 - (2) キャリアの類型化
 - (3) 性・学歴・年齢別のキャリア類型
5. 20歳代後半層(年長世代)のキャリア
 - (1) 20歳代後半の男性のキャリア
 - (2) 20歳代後半の女性のキャリア
6. 年長世代のキャリア別の特徴と意識
 - (1) キャリア類型別の特徴
 - (2) キャリアと意識
 - (3) キャリアと労働時間・収入
7. まとめ

第2章 フリーターへの経路

1. はじめに
2. フリーター経験者の属性
3. フリーターになる理由
4. フリーター経験
5. まとめ

第3章 フリーターから正社員への離脱

1. はじめに
2. 正社員になろうとした経験（離脱行動）の有無
3. フリーターから正社員になるには
4. フリーター離脱者の割合
5. どうやってフリーターから正社員へ離脱するか
6. 本章の要約と提言

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
2. 質問項目の設計
3. 相談ネットワークの状況
4. 相談ネットワークの広がり
5. 相談ネットワークの限定
6. 相談ネットワークと結婚に関する意識
7. まとめ

終章 要約と政策提言

1. 本報告書の要約
2. 本稿の知見と政策提言

巻末資料

巻末資料

単純集計表

調査票「第2回 若者のワークスタイル調査」

調査票「若者のワークスタイル調査」

労働政策研究報告書 No. 72 サマリー

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

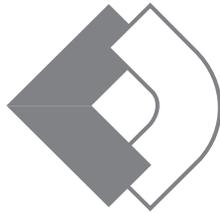
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

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