



労働政策研究報告書 No. 108

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

地方の若者の就業行動と移行過程

労働政策研究・研修機構

地方の若者の就業行動と移行過程

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

本報告書は労働政策研究・研修機構の5年にわたるプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の2年目の成果である。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえで困難を抱えている（抱える可能性がある）人々は誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から研究を進めている。こうした問題意識から、平成19年度には労働政策研究報告書No.97『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』をとりまとめ、発表したところである。

続く平成20年度では、地方の若者層の教育から職業への移行に着目し、北海道、長野を事例として、過去の東京都の調査を活用しながら調査研究を取りまとめることとした。

本研究では特定の地域を事例として取り上げてはいるが、各地域の事例研究にとどまるものではない。事例は様々な指標をもとに慎重に選ばれたモデルケースである。日本に住む様々な地域の人々が、本報告書で示した事例のどれかに自らの地域をなぞらえることができることを意図している。読者が所属する地域と本報告書の事例を重ね合わせることを通じて、当該地域の理解が深まる一助になれば幸いである。

2009年4月

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
あさかわ かずゆき 浅川 和幸	北海道大学大学院教育学研究院 教育社会発展論分野 准教授	第1章、第4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	第2章、第6章
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、終章 第3章、第9章
ひらやま まさみ 平山 正巳	雇用・能力開発機構長野センター	第5章、第10章
うえの たかゆき 上野 隆幸	松本大学総合経営学部 准教授	第7章、第8章

「若者の移行支援研究会」委員名簿

浅川 和幸	北海道大学大学院教育学研究院 教育社会発展論分野 准教授
上野 隆幸	松本大学総合経営学部 准教授
田中 希久代	(株)キャリアバンク 副部長
平山 正巳	雇用・能力開発機構長野センター
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
木村 祐子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室	オブザーバー
厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室	オブザーバー

目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
1. 研究の経緯	1
2. 先行研究のレビューと本報告書の問題意識	2
3. 研究方法	3
4. 調査の方法	5
5. 本報告書の構成	6
第1章 北海道の現状	8
1. 産業全般の苦境と一極集中	9
(1) 有効求人倍率の変化にみる北海道の経済状況	9
(2) 雇用からみた産業構造の変化	12
(3) 職業構造の変化が意味するもの	15
(4) 顕著となる地域差—全般的な後退状況での札幌圏への一極集中	16
2. 新規高卒労働市場の変化—学校・職安紹介就職の縮小の中での再重要化	18
(1) 北海道の高等学校卒業者の進路 —大学進学希望の頭打ちと就職の再重要化—	18
(2) 北海道の高卒就職の概要と特徴	21
(3) 北海道の新規高卒労働市場の産業別・職業別にみる特徴	27
(4) 新規高卒労働市場の北海道内における地域差の概観	31
補論 学校・職安紹介就職の地域による重さの違い	33
3. 北海道における大学・短大の新規学卒労働市場について	40
(1) 北海道の大学・短期大学の特徴	40
(2) 北海道の大学・短期大学卒業後の進路の特徴	44
(3) 北海道の大学・短期大学の就職の特徴	45
4. 北海道の課題—新規学卒労働市場の視点から	48
第2章 北海道における若者の職業キャリアの展開と課題	51
1. はじめに	51
2. 卒業直後（中退直後）の状況	52
(1) 学歴構成と離学時の就業状況	52
(2) 学歴と親の職業・生家の豊かさ	54
(3) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	56
3. 卒業・中退時から現在までのキャリア	56

(1) 正社員就職した者の離転職	56
(2) 非典型雇用、無職からの移行	57
(3) 調査時点における就業状況	57
(4) キャリア類型の作成とその分布	58
(5) 早期離職とのその後のキャリア	59
(6) 学歴・世代とキャリア	60
(7) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	63
4. 雇用形態別の現職の特徴	63
(1) 職種	63
(2) 企業規模	65
(3) 収入・労働時間	65
(4) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	67
5. 年長世代のキャリアと意識	68
(1) 年長世代のキャリア類型	68
(2) キャリアと家族形態	69
(3) キャリアと望ましい働き方	71
(4) キャリアと職業生活評価	76
(5) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	78
6. 職業能力の形成とキャリア	79
(1) 学校時代の職業教育・専門教育と職業	79
(2) 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア	81
(3) 仕事上の知識や技能における強み	81
(4) 「強み」の獲得経路とキャリア	83
(5) 小括	85
7. まとめ	86
第3章 札幌・釧路地域におけるフリーターへの経路と離脱	88
1. フリーターとしての認識	88
2. フリーター経験の広がり	89
3. フリーターになる理由	90
4. フリーターからの離脱	97
5. まとめ—フリーターへの経路と離脱	101
第4章 若者の意識とソーシャルネットワーク—北海道の特徴—	103
1. 悩みの構造とその背景	103

2. 生活意識の特徴と職業・キャリアの影響	107
(1) 生活意識の特徴	107
(2) 四つの「悩み」と生活意識	109
3. ソーシャルネットワークの状況	115
4. グループ別の生活意識の特徴	121
(1) 「将来の生き方や働き方の悩み」のグループによる違い	123
(2) グループごとの生活意識の差異	
— 「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」をめぐって	123
5. まとめ	125
第5章 長野県の位置づけ	127
1. はじめに	127
2. 長野県及び調査対象の人口、労働力人口	127
(1) 長野県及び調査対象地域の人口	127
(2) 長野県における労働力人口の状況	128
3. 産業構造	130
(1) 事業所・企業統計調査からみた産業別事業所数	130
(2) 事業所・企業統計調査からみた産業別従業者数	131
(3) 国勢調査からみた産業別就業者数	132
(4) 国勢調査からみた職業別就業者数	133
4. 一般労働市場の状況	134
(1) 有効求人倍率の推移	134
(2) 長野県における一般職業紹介の状況	136
(3) 長野県における産業別にみた新規求人数と充足数	136
(4) 調査対象地域における一般職業紹介の状況	137
5. 学卒労働市場	139
(1) 教育機関の設置状況	139
(2) 高等学校の進路別卒業者数とその推移	140
(3) 新規高等学校卒業者の就職の状況	141
6. 就職の状況	143
(1) 性別・産業別・規模別平均賃金等	143
(2) 学卒初任給	145
7. おわりに	146

第6章 長野県における若者の職業キャリアの展開と課題	149
1. はじめに	149
2. 卒業直後（中退直後）の状況	150
(1) 学歴構成と離学時の就業状況	150
(2) 学歴と親の職業・生家の豊かさ	152
(3) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	153
3. 卒業・中退時から現在までのキャリア	153
(1) 正社員就職した者の離転職	153
(2) 非典型雇用、無職からの移行	154
(3) 調査時点における就業状況	154
(4) キャリア類型の作成とその分布	155
(5) 早期離職とのその後のキャリア	157
(6) 学歴・世代とキャリア	158
(7) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	160
4. 雇用形態からみた現職の特徴	160
(1) 職種	160
(2) 規模	161
(3) 収入・労働時間	162
(4) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	164
5. 年長世代のキャリアと意識	164
(1) 年長世代のキャリア類型	165
(2) キャリアと家族形態	166
(3) キャリアと望ましい働き方	167
(4) 具体的な将来（自由回答）	169
(5) キャリアと職業生活評価	172
(6) 小括—東京調査結果との相違点を中心に	175
6. 職業能力の形成とキャリア	176
(1) 学校時代の職業教育・専門教育と職業	176
(2) 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア	177
(3) 仕事上の知識や技能における強み	178
(4) 強みの獲得経路とキャリア	180
(5) 小括	182
7. まとめ	182

第7章 長野県におけるフリーターの特徴とその離脱	185
1. はじめに	185
2. フリーター経験率とそのタイプ	185
(1) フリーター経験率	185
(2) フリーターのタイプ	186
3. フリーターになった要因—なぜフリーターになったのか—	187
(1) フリーターになった最大の理由	187
(2) 初職における正社員就職の失敗	190
(3) 初職で正社員就職できなかった要因	191
4. フリーターの通算経験期間	192
5. フリーター経験を通じて感じたこと	193
6. フリーターからの離脱行動とその結果	195
(1) フリーターからの離脱行動	195
(2) フリーターからの離脱行動の成否	196
(3) フリーターから離脱に成功した際の入職経路	197
7. おわりに	198
第8章 諏訪地域の若者の就業状況—長野市との比較—	200
1. はじめに	200
2. 長野県の若者の就業状況のレビュー	200
3. 初職の雇用形態	203
4. 初職の継続状況	204
5. 現職の雇用形態	205
6. 現在の職種	206
7. 現職の労働時間と年収	208
8. 現在の望ましい働き方	209
9. おわりに	210
第9章 長野・諏訪地域の若者のソーシャル・ネットワークと意識	212
1. はじめに	212
2. 誰が問題を抱えているのか	212
3. 相談ネットワークの分化	215
(1) 性別・学歴別に見た相談ネットワークの状況	215
(2) 年齢別に見た相談ネットワークの状況	218
(3) 地域別に見た相談ネットワークの状況	219

(4) 就業形態別にみた相談ネットワークの状況	221
4. 相談ネットワークのパターン	222
5. 若者の意識について	233
6. 本章の知見	234
第10章 若年者への就業支援の概況	238
1. 長野県	238
(1) 支援内容、対象者、予算等	238
(2) 成果、課題	242
(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点	244
(4) 若年者の就業に関する問題点	244
(5) 筆者によるヒアリングのまとめ	244
2. 長野市	246
(1) 支援内容、対象者、予算等（2008（平成20）年度）	246
(2) 成果、課題	247
(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点	248
(4) 若年者の就業に関する問題点	248
(5) 筆者によるヒアリングのまとめ	248
(6) 「ながの若者サポートステーション」に対するヒアリングのまとめ	249
3. 岡谷市	251
(1) 支援内容、対象者、予算等	251
(2) 課題	253
(3) 今後予定している支援の内容	253
(4) 若年者への支援等に関する課題、問題点	253
(5) 筆者によるヒアリングのまとめ	253
4. 長野労働局	255
(1) 支援内容、対象者、成果・課題等	255
(2) 若年者の就業に関する問題点	258
(3) 筆者によるヒアリングのまとめ	259
5. 今後の課題	260
(1) 若年者の社会的自立度合と就労状態の変化からみた 就業支援事業の位置づけ	260
(2) 若年者の実態を把握するための情報収集とその分析	262
(3) 各支援機関の連携と情報の共有	264
(4) 若年者の就業支援に関する広報について	264

(5) 安定した職業生活へ誘導するための仕組みづくり	265
終章 本報告書の要約と政策提案	267
1. 本報告書の要約	267
2. 政策提案と残された課題	269
卷末資料	
付表	273
基礎集計票	285
インタビュー調査結果	
ビバハウス	297
北海道サポートステーション	301
上田市勤労青少年ホーム	307
NPO ライフサポート	308
若者のワークスタイル調査（地方版）	313
平成 19 年度『就業構造基本調査』特別集計 都道府県別データ	321

序章 問題意識と調査の概要

1. 研究の経緯

本報告書は労働政策研究・研修機構の5年にわたるプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の2年目の成果である。「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえで困難を抱えている（抱える可能性がある）人々は誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から、特に若者に着目した研究を進めている。

OECDのEmployment Outlook (2008)は、90年代の半ば以降、OECD諸国の若年層の雇用情勢は全体として改善してきたものの、学歴、労働市場における初期の経験、そして地域の労働市場の状況によって就業状況が分化するという傾向は維持されていると結論している。これまでの当機構の研究成果においても、学歴や初職、また地域が安定した移行を左右する重要な変数であることが示唆されてきた（労働政策研究・研修機構 2005）。これらの研究からは、すべての若者のキャリア形成が困難になったわけではなく、特定の層の若者に困難が集中しやすくなっていることがうかがえる。したがって、若者のキャリア形成を調査研究する際には、キャリア形成を制約する可能性がある社会的な背景や要因に光を当てて、調査分析を進めることが肝要である。

こうした問題意識から、平成19年度においては、知識社会化が進む中でキャリア形成が難しいとされる非高等教育進学層（ここでは高卒就職者）に焦点を絞って¹、実態と支援についての調査分析を実施し、労働政策研究報告書No.97『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』としてとりまとめた。本報告書の主な知見は多岐に渡っているが、高卒者の教育から職業への移行は、地域の雇用情勢、高校の就職者規模・企業規模によって相当な違いが見られ、特に地域による差異については注意を払うべきであることが指摘された。これは先のOECD報告とも通底する傾向であり、地域による若者の教育から職業への移行パターンの相違に着目することの重要性を示していると考えられる。

そこで続く本年度においては、地域の若年労働市場に焦点をあてて分析に取り組むことにした。なおこれまで当機構では、東京都の若者を対象として「若者のワークスタイル調査」を過去に2回実施していることから、過去の成果を生かし、地方において共通した内容の調査票での調査を試みることにした。

本報告書は、地方において実施された「若者のワークスタイル調査」の分析結果をとりまとめたものであり、必要に応じて東京都での知見を活用している。

2. 先行研究のレビューと本報告書の問題意識

これまで、若者の教育から職業への移行研究において、地域的な差異が着目されてこなかったわけではない。例えば、大学進学率(佐々木 2006)や、高卒無業率の地域差(耳塚編 2000)など、高卒者の進路については詳しい分析がなされてきた。これらの研究はいずれも、地域による差異が大きいことを指摘している。

大学進学にあたっては、通学費用や心理的な距離の問題から、地元の社会経済的な条件だけでなく、地元で大学進学機会があるかどうかが進学率に影響を与えるとされてきた。佐々木(2006)においては、1975年から90年までは、高等教育政策分散政策によって大学収容率や進学率の差が縮小したが、90年代以降再び拡大し、70年代当時の水準まで戻ってしまったことが明らかにされている。高卒無業率の地域差については、社会経済的な背景だけでは説明がつかず、高校進路指導のありようが影響を与えていることが示唆されている(耳塚編 2000)。

これらはいわば移行の入り口について示したものだが、実際に社会にはいつてのちの状況はどうだろうか。都道府県別のフリーター率、若年無業者率(ニート率)については、労働政策研究・研修機構(2005)にまとめられている。

しかしながら移行のはじまりや一時点の状態ではなく、非典型雇用経験を含めた移行のプロセスの全体像について検討した研究は決して多くない。玄田(2008)の2002年『就業構造基本調査』の分析はその数少ない例の一つであり、関東と比較して北陸・東海や中国・四国では非正規から正規への移行は容易であり近畿ではマイナスになること、日本全体としての20代の若者の移行率は、非正規就業者のうちの17.0%にのぼっていることが明らかにされている。しかし地域変数として、地域ブロックというきわめて広い地域を用いているために、多様な地域の実態を十分に考慮できるような設計になっていない。また大阪府市民局(2007)が大阪の若者に対して実施した調査によれば、男性で非正規雇用から正規雇用に移行した若者は全体の11.7%となっているという。貴重な調査であるが、大阪府内という大都市に限られた分析であることは言うまでもない。当機構がこれまで実施した「若者のワークスタイル調査」においても、調査対象は東京都の若者のみであった。また、労働政策研究・研修機構(2003)では、地方の若者の移行過程についての事例的な調査は行われているが、その全体像を把握することは難しい。

したがってこれまで行われた研究は、日本社会全体についての分析、あるいは大都市(東京・大阪)に限った調査や、全体像をつかみにくい事例調査がほとんどであり、地域による移行過程の相違についての調査分析、特に地方における若者の就業行動と移行過程のありようには及んでいないと言えよう。就業行動と移行過程についての分析が大都市部に限られてきたことは、研究の知見をより明瞭にしたかもしれないが、ある種のゆがみ—大都市特有の—をもたらした可能性もある。なぜなら、潤沢な求人や様々なチャンスがあり、全国から若者を集める大都市に対して、求人が限られた地方での状況は全く異なり、おのずから若

者の就業行動や移行過程も大きな制約を受けるであろうからである。すなわち、地方で生きる若者層に対する調査研究はこれまでけて十分ではなかったという問題点が浮かび上がるのである。

3. 研究方法

本報告書では、労働政策研究・研修機構が2008年2月から3月にかけて実施した、「若者のワークスタイル調査（地方版）」を用いて、上述の問題に答えていきたい。調査対象地域としては、北海道（札幌・釧路）および、長野（長野市・諏訪地域《諏訪市・茅野市・岡谷市》）を選択し、東京都の過去の調査も活用することとした。

この地域を選んだのには、以下の理由がある。

これまで2回行った「若者のワークスタイル調査」によれば、高卒以下学歴／高卒超学歴によって、離学時から就業状況が分化したのちそのまま維持される傾向があり、高卒者は東京都では明らかにキャリア形成につまずきやすいことがわかっている。しかし先の高卒無業率の研究に見るように、すべての地域で高卒の無業率が高いわけではなく、相当な地域差がある。高卒以下の学歴であっても、安定した移行をスタートできる地域と、これが難しい地域があるのだ。したがって若者の就業行動と移行過程について検討する際には、高卒者の移行に注意を払うことが有効だと考えられる。高卒者の教育から職業への移行のありようによって、誰がキャリアにつまずきやすいのか、という問いに対する回答は異なってくるのである。

そこで本研究では、昨年度の高卒就職にかかる調査を活用し、「キャリア形成弱者」としての高卒者の移行の社会的背景に着目することにした。上述したように高卒者の移行に強く影響を及ぼす要因は、①地域の雇用情勢、②高校の進路指導を中心とした就職支援の枠組み（特に高校の就職者規模）、③就職先の企業規模、が挙げられる。これらの要因は相互に関連しあっているが、特に地域の雇用情勢の影響は大きい。すべての地域の若者の移行過程について調査することは不可能であるため、続く平成20年度の研究では、地域の高卒労働市場構造に着目し、類型に分類した分析を行うこととした。

昨年度実施した高卒就職についての調査分析から、高卒労働市場は、需給状況、求人内容の違い、労働力移動の方向から、次の3つに分類することができた。

【類型1】は、求人が多く、他地域からの流入がみられる地域である。かつ求人には、サービス・販売などの仕事が多いという特徴がある。大都市部が中心である。

【類型2】は、地域の労働市場内の需給バランスがとれており、労働市場が地域内で完結している。また製造業の求人も多い地域である。

【類型3】は、地元での求人が少ないため地元での就職は難しく、北海道を除くと、県外への流出が大きい地域である。求人は、サービス・販売の需要が多い地域【類型3-①】と、製造業からの需要がある地域【類型3-②】がある。

この類型は、無業率（高校を卒業しても進学も就職もしない者の割合）とも深く関連している。図表序—2は、2007年3月卒業者の進路であるが、いくつかの特徴がある。まず類型間で比較すると、類型1は求人状況が良好であるにもかかわらず、類型2よりも無業率が高くなっている。類型1は大都市であることから若者の意識要因があるとしても、サービス・販売職が需要の中心となっているという構造的な要因も無視しえないであろう。また同じ類型3に属していても、求人に製造業が多い島根・大分・秋田は、青森・高知・北海道に比べて無業率が低くなっている。

すなわち、現在高卒の求人を中心となっている技能職を擁する製造業からの求人が多い地域（類型2や類型③—①）では、無業率が低くなりやすい側面がある。製造業からの求人は、高卒者の安定した移行に寄与しやすいことがうかがえ、高卒者の移行に影響を及ぼす重要なファクターになっていると言えよう。

ここでは詳しく触れないが、この3つの類型によって、ハローワークへの関与のあり方も異なっており、支援のありようも違っている（労働政策研究・研修機構 2008）。

図表序—1 高卒労働市場の類型

	労働力移動	需給状況	求人内容	平成19年度調査地域
類型1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京・埼玉・大阪
類型2	バランス	良好・中間	製造	長野・新潟
類型3—①	流出・バランス	不足	サービス・販売	青森・高知・北海道
類型3—②	流出	中間・不足	製造	島根・大分・秋田

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）

図表序—2 2007年3月卒業者の進路(県内高校)

		就職者比率	無業率
類型1	東京都	8.8	9.5
	埼玉県	15.2	5.8
	大阪府	14.4	7.0
類型2	長野県	18.1	3.8
	新潟県	21.8	3.6
類型3—①	青森県	37.1	4.8
	高知県	25.1	5.4
	北海道	22.3	7.8
類型3—②	島根県	29.4	4.2
	大分県	33.6	2.3
	秋田県	35.6	4.4

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）より一部抜粋

このように、高卒労働市場は3つのタイプに分類することが可能であるが、これら3つの中から、類型1からは東京都、類型2から長野（長野市および特に製造業が多く分布する諏訪地域）、類型3からは北海道（札幌・釧路）を事例として検討することにした。これらの地

域を選択したのは、すでに本研究での蓄積がある地域であるため、それぞれの地域固有の状況や事情についての把握が進んでおり、研究内容を充実させやすいと考えられるためである。そしてこれらの地域を対象として「若者のワークスタイル調査」を実施し、分析することとした。

なお参考資料として、2007年に総務省によって実施された『就業構造基本調査』の特別集計を巻末に示している。分析は引き続き、平成21年度においても実施する予定である。

4. 調査の方法

「若者のワークスタイル調査」の実施方法について記述する。

地域間の比較が可能なように、これまですでに東京都の若者に対して2回（2001年、2006年）実施した「若者のワークスタイル調査」と共通した分析が行えるように調査票を設計した。

実施地域は、すでに述べたように、北海道（札幌・釧路）、長野（長野市・諏訪地域）、東京（全域）である。当調査においては、選挙人名簿から無作為抽出ができた釧路を除き、エリアサンプリング（住民基本台帳や選挙人名簿の閲覧が困難になっていることから、近年多く採用されている抽出方法）を採用している。

エリアサンプリングとは、まず『国勢調査』などを用いて地点を抽出し、抽出された地点から、母集団の構成比と、調査対象者の構成が同じになるように、現地で調査協力を依頼する手法である。具体的には、人数に応じて等間隔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、20代前半層・20代後半層・30代前半層に層化されている）抽出した。したがって回収率は測定されない。

なお、東京調査（「第2回 若者のワークスタイル調査」）は2006年2月から3月にエリアサンプリングにて実施された。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。

2008年2月に行われた北海道・長野調査についても釧路を除いて同様の方法を用いているが、調査実施の制約のため、対象者の人数が異なっている。北海道調査は、札幌についてはエリアサンプリングにて600人、釧路では選挙人名簿が閲覧できたので、240名に調査協力を依頼し、113名のご協力を得た（回収率：47.1%）。また長野調査は、長野市500人、諏訪地域500人のご協力を得ることができた。なお、東京調査と、北海道・長野調査は2年のずれがあるが、2006年2月から2008年2月の間は雇用の状況がよい時期であり、景気変動の影響をあまり受けていないことから、地域間の比較は可能であると考えられる。

図表序－3 調査の概要

時期	地域	調査対象者	抽出方法	対象者数
2006年2月から3月	東京	18-29歳	エリアサンプリング	2000名
2008年2月から3月	北海道(札幌)	20-34歳	エリアサンプリング	600名
	北海道(釧路)	20-34歳	無作為抽出	240名に調査依頼 113名(回収率47.1%)
2008年2月から3月	長野(長野市)	20-34歳	エリアサンプリング	500名
	長野(諏訪・茅野・岡谷)	20-34歳	エリアサンプリング	500名

また回収の状況であるが、第2章に示されているように、北海道調査と長野調査の調査対象者の学歴分布と、平成19年10月に実施された『就業構造基本調査』の学歴分布はほぼ等しいため、本調査は母集団を反映したサンプルになっていると考えられる。ただし東京調査については、18-29歳層で現在正規の学生ではない若者が対象であることから、10代の対象者は高卒以下の学歴層にならざるをえないため、高卒以下の学歴層がやや多く含まれることに留意が必要である。

図表序－4 調査対象地域の学歴構成(20-34歳)

	実数(万人)(%)		中	学	高	校	専	門	学	校	短	大	・	大	学	大	学	院
											高	専						
全国計	1788.5	100.0	5.1	35.8	17.6	10.5	27.6	2.8										
東京都	204.8	100.0	3.3	22.3	18.2	8.5	41.9	4.8										
北海道	71.8	100.0	5.7	43.2	19.4	10.4	19.7	1.4										
長野県	28.8	100.0	5.6	35.6	20.0	14.8	21.6	2.2										

出所：2007年「就業構造基本調査」

図表序－5 調査対象者の学歴構成

	高卒	専門・各 種	短大・高 専	大学・大 学院	中卒・高 校中退	高等教育 中退	その他・ 無回答
東京都(2006)	33.2	19.6	9.2	24.6	8.2	5.1	0.2
北海道(2008)	40.0	20.5	13.0	17.1	4.8	4.3	0.3
長野県(2008)	34.0	20.4	14.0	23.3	4.3	3.6	0.4

※東京は、18-29歳層が調査対象

5. 本報告書の構成

本報告書はおもに2つのパートからなっている。第1章から第4章は北海道編であり、第5章から第10章は長野編である。各パートは、まず地域の状況をマクロデータ等から整理し、全体の就業状況を把握したのち、各論を検討するという構成になっている。

北海道編では、第1章で北海道の厳しい状況に焦点が当てられ、第2章では不安定な北海道の若者の移行が描かれる。第3章ではフリーターの状況に絞って議論され、第4章では、北海道地域の若者の意識とソーシャル・ネットワークが取り扱われる。

長野編では、第5章で長野の状況について、第6章で長野の若者の安定した移行が描き出

される。第7章では、長野のフリーターの特徴、第8章ではサービス業中心の長野市と、製造業が有力な諏訪地域の比較がなされる。第9章では、長野の若者のソーシャル・ネットワークの状況が浮き彫りにされる。第10章では長野の政策の展開が記述される。

終章では以上の知見を政策提案に関わる範囲で論点に要約し、政策提案を行う。

参考文献

玄田有史，2008，「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」，日本労働研究雑誌No.580.

耳塚寛明編，2000，『高卒無業者の教育社会学的研究』，文部省科学研究費報告書.

大阪市市民局，2007，『若年者の雇用実態に関する調査報告書』，大阪市.

労働政策研究・研修機構，2003，『移行の危機にある若者の実像』，労働政策研究報告書No.6.

労働政策研究・研修機構，2005，『若者就業支援の現状と課題』，労働政策研究報告書No.35.

労働政策研究・研修機構，2008，『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』，労働政策研究報告書No.97.

佐々木洋成，2006，「教育機会の地域格差」，『教育社会学研究』第78集.

¹ JILPT(2007)“Transition Support Policy for Young People with Low Educational Background—2007 JIPLT International Workshop”では、先進諸国における非高等教育進学層の職業への移行の困難さが共通の課題として議論されている。

第1章 北海道の現状

本章では北海道の現状として三つのことを明らかにする。

第一に雇用という観点から見た時に、北海道の産業全般が苦境に陥っていること、そしてそれゆえに相対的に、札幌市とその近郊に労働人口が集中する形になっていること明らかにする。近年のアメリカ合州国への輸出産業の好調さによって牽引された経済成長も、北海道にはほとんど影響を及ぼすことはなかったことを、しかしながら同時に進められた新自由主義的経済改革は、北海道の基幹産業であった建設業を、特に北海道のかなりの地域において決定的とも言えるダメージを与えていること、を明らかにする。北海道に長く続く慢性的な求人不足は全く解消の兆しはない。

第二に高等学校卒業者の進路や新規高卒労働市場の検討の中で、高等教育進学への熱意が冷めつつあり数年後には低い進学率のまま頭打ちするであろうことを、そして逆に減り続けていた就職希望が増えつつあることを、明らかにする。これらのことは、疲弊する北海道の家庭が、子弟を高等教育へ進学させる力が衰えつつある、言い方を代えるなら、高等教育へ進学させる階層が本州とははるかに小さな規模に限定されてしまうことを示唆している。就職者は増えつつあるが、このなかで現在新規高卒労働市場の大部分を律している学校・職安紹介就職の重要性は高くなってきている。

そして北海道における新規高卒労働市場の特徴に「地元志向」がある。道内の求人倍率は低い、地元⇌道内に就職するという志向である。しかし、ここにも大きな道内格差があって札幌市とその近郊に、特に地域の求人の少ないところから流出するという構造がある。高校生はこの「地元」に札幌市とその近郊を含めることになるが、それは高校生にとって最低限の選択(「地元志向」)の結果でしかないのではないだろうか。

ところで学校・職安紹介就職制度は、就職者の減少と、もともと高卒労働力の全国的な移動や調整を行なうための制度であったことから、この制度をやめようとするという考え方もあると思われるが、労働力政策としての学校・職安紹介就職制度から、より底辺の労働市場の労働条件を維持・発展させるものへと充実させる必要が示唆される。

第三に大学・短期大学の北海道的特徴と進路・就職について限定された議論を行なった。大学・短期大学の新規学卒労働市場に関するデータとして、北海道労働局のデータがある。しかしこれは、大学の提供したものをまとめたものにすぎず、その大学自身も多分、正確な状況は把握していないだろう。

他方で限定されたデータからも、北海道の大学・短期大学卒業者の進路における就職の比率は高まっている。同時に、大学・短期大学卒業者においても「地元志向」は強いという特徴がある。

最後に、これらの北海道が抱える問題を総括して、幾つかの提案を行なってみたい。

1. 産業全般の苦境と一極集中

北海道の産業は、現在、胆振東部地域に輸送機械産業の集積が一部みられるが、製造業だけでなく、基幹産業のひとつであった建設業の著しい落ち込みを受け、全般的な苦境に立っているとされている。それを労働市場の側面から確認にしてみよう。

まず、北海道の全般的な特徴を明らかにする。奥田仁は(奥田、2001)において、慢性的な労働力の供給超過を有効求人倍率のデータから語っている。奥田が検討して以降の、最新のデータをみても同様の結果がえられるのだろうか。また月別の有効求人倍率の増減をみることで、北海道の雇用の特性と近年の変化を記述してみたい。

次に、産業分野の違いに留意し、具体的にどのような産業の衰退が影響を及ぼしているのかを確認したい。さらにこのような産業構造の変化が職業構成におよぼす変化について考えることから、北海道の雇用の質的な変化についてみてみたい。

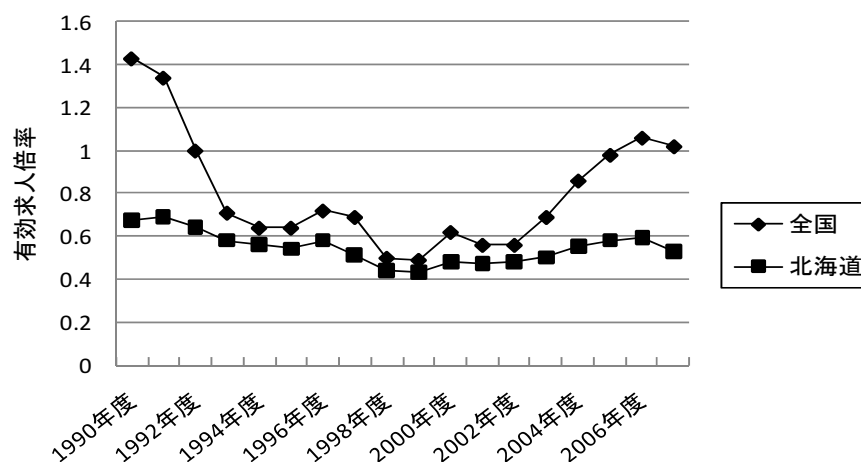
最後に、この全体的な苦境の中で顕著となる地域差、言い換えれば札幌圏への一極集中とそれ以外の衰退の現状について明らかにする。

(1) 有効求人倍率の変化にみる北海道の経済状況

奥田仁は(奥田、2001)において、北海道の労働市場の変化についての検討を行なっている。しかし、同書で分析対象としたのは1993年度までのデータである。そのため記述が古い。ここでは最新のデータを含めて有効求人倍率の変化を、全国と北海道を比較する観点で分析する。

それが図表1-1である。データの出所は北海道労働局である。ところで北海道労働局では、有効求人倍率を二つのカテゴリーにわけてデータをとっている。「常用雇用」¹と「臨時・季節雇用」である。図表1-1はこの平均の数字となっている。この二つのカテゴリーの違いは、1年間の変化を検討した図表1-2で取り上げる。

図表1-1 有効求人倍率の年次変化（全国、北海道）



出所) 「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」以下断りのない限り同様。

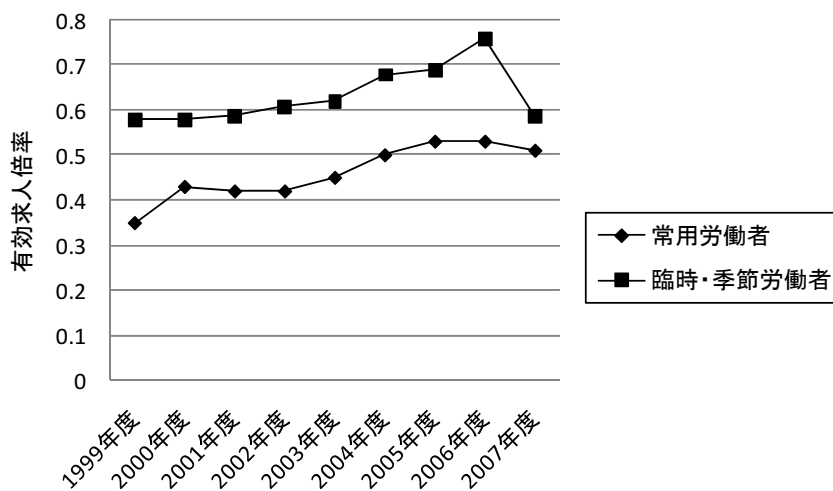
図表 1-1 では有効求人倍率のデータを、1990 から 2007 年度まで載せている。全国の場合は二つの山とひとつの谷からなっていると考えて良い。二つの山とは、バブル経済による山と 2003 年度からの輸出産業の好調さによる山である。そしてこの二つの山の間に、およそ 10 年にわたる谷、すなわち停滞がある。他方で北海道も、確かによく見ればその山を確認することはできないわけではないが圧倒的に低く、最大値である 1991 年度をみても 0.69 倍にすぎない。最も谷になっているのは、いわゆる「拓銀ショック」²の次の年、すなわち 1998 年度から 2002 年度までで、この間の有効求人倍率は 0.5 倍にも達していない。そして若干の回復の後、全国と同じく 2007 年度には後退をはじめ、2008 年度に 0.53 倍となっている。

この小さな山と谷を無視してみると、有効求人倍率で 0.5 から 0.7 倍の低い水準を、言わば「低空飛行している」。全国的な景気の回復も北海道には及ばなかったと言って良いように思う。そして、近年の輸出産業の好調さによる経済成長も北海道にはほとんど及ばなかった。以上のような考察から、現在の北海道経済を「停滞状態」にあると把握できる。

これは有効求人倍率という観点から北海道についてみたものであるが、ただ低いということを超えて、どのような質をもっていかを次に述べたい。

図表 1-2 では「常用雇用」と「臨時・季節雇用」の違いを、1999~2007 年度のスパンでみたものである。

図表 1-2 近年の有効求人倍率の変化（常用雇用と臨時・季節雇用別）



この期間は「拓銀ショック」以降に該当する。この期間の北海道経済は、雇用状況からみる限り、ゆるやかな回復基調にあることがわかる。「常用雇用」と「臨時・季節雇用」という北海道労働局が指標にしている数字にわけてみると、特徴としては「常用雇用」が平均を下回って、かなり低いことである。この期間において最も低い所で 0.3 倍強、最も高い所でも 0.5 倍強にすぎない。「臨時・季節雇用」も、「常用雇用」を上回るとはいえ、1 倍を下回っている。

すなわち図表 1-1 の平均値の倍率は、「臨時・季節雇用」の相対的な高さによっていたわけである。それにしても、北海道で「常用雇用」を得ることの難しさは、かなり際立っていると云える。奥田が(奥田、2001)において、北海道の雇用における労働力の供給過剰(雇用の不足)は構造的問題であると指摘していたが、この構造が多少の「好景気」によって解消しうるものではないことが、この図表により明らかになっている。

北海道は派遣産業の「草刈り場」とよく言われる。それには「常用雇用」に特徴的な慢性的求人不足が背景にある。北海道には安定した職がない。他方で、「臨時・季節雇用」は相対的に有効求人倍率が高いと云えるが、景気変動の影響が強い。そのことについて次にふれる。

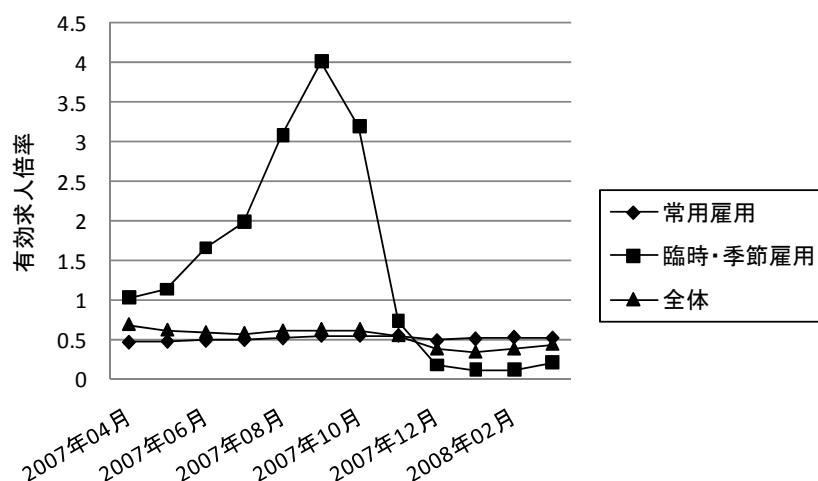
図表 1-2 に戻ろう。2006 年度にはこの有効求人倍率の上昇も頭打ちになる。特に平均的な求人倍率を押し上げていた「臨時・季節雇用」の倍率が大きく減少している。

この 2007 年度の有効求人倍率の減少がどのような原因によるものかはわからないが、2008 年度下期からの「金融危機」の実体経済への影響を考えに入れるなら、2008 年度も低下している可能性が高い。

さて、1 年という周期のなかでの有効求人倍率の変化をみたらどうなるのか。これは、1 年の約半分が雪に閉ざされる北海道の地域特性を検討するためのものである。

月別に有効求人倍率をみたのが図表 1-3 である。北海道では季節的な影響力が、「臨時・季節雇用」において大きいことがわかる。

図表 1-3 2007 年度月別有効求人倍率の変化（常用、臨時、季節、全体別）



図表 1-3 は、2007 年度 4 月から、年度終わりの翌年 3 月までの有効求人倍率の変化をみたものである。「常用雇用」は 0.5 倍ほどを平均値にして、月別の変動の幅は小さいことがわかる。他方で、「臨時・季節雇用」は大きな変動の幅をもっている。「臨時・季節雇用」は、年度当初の 4 月に、有効求人倍率がおよそ 1.0 倍となっているが、雪が融けて屋外の作業が

可能になるとその数字を上げて行く。ピークは9月で、冬が始まって屋外作業ができなくなる前の求人のラッシュとなる。ここで4.0倍程度の数字となり、その後にくっと落ち込む。最も有効求人倍率が低いのは、2008年1月の0.11倍となる。このように平均値で倍率を押し上げている「臨時・季節雇用」は、月別にみるならば、ほとんど求人のない冬期を含むものであり、やはり安定した雇用とは言えない。

ところで北海道の産業において、従来から素材型の製造業と建設業が重要であることが指摘されている。次に、この産業への影響を、産業別に雇用者数を検討することで、どの産業分野に「低迷状態」の影響が大きいのかを明らかにする。

(2) 雇用からみた産業構造の変化

「事業所・企業統計調査」のデータを用い、2001年から2006年の5年間に産業別の雇用者数がどのように推移したのかを、大つかみにみてみよう。図表1-4は産業大分類別に雇用者数の変化をみたものである。

図表1-4 北海道の大分類別従業員数（2006年と2001年の比較）

	2006年		2001年		実数の増減	増減/2001年
	従業員数	100%	従業員数	100%		
全産業	2414969	100.0%	2585361	100.0%	-170392	-6.6%
農業	24628	1.0%	23415	0.9%	1213	5.2%
林業	5701	0.2%	6617	0.3%	-916	-13.8%
漁業	6209	0.3%	6626	0.3%	-417	-6.3%
鉱業	3077	0.1%	5274	0.2%	-2197	-41.7%
建設業	224253	9.3%	285592	11.0%	-61339	-21.5%
製造業	210694	8.7%	242789	9.4%	-32095	-13.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	13031	0.5%	15019	0.6%	-1988	-13.2%
情報通信業	44342	1.8%	44660	1.7%	-318	-0.7%
運輸業	135084	5.6%	145342	5.6%	-10258	-7.1%
卸売・小売業	524767	21.7%	582454	22.5%	-57687	-9.9%
金融・保険業	53416	2.2%	70352	2.7%	-16936	-24.1%
不動産業	41950	1.7%	42909	1.7%	-959	-2.2%
飲食店、宿泊業	210377	8.7%	228612	8.8%	-18235	-8.0%
医療、福祉	264111	10.9%	224286	8.7%	39825	17.8%
教育、学習支援業	114498	4.7%	117568	4.5%	-3070	-2.6%
複合サービス事業	43639	1.8%	47406	1.8%	-3767	-7.9%
サービス業(他に分類されないもの)	370135	15.3%	365132	14.1%	5003	1.4%
公務(他に分類されないもの)	125057	5.2%	131308	5.1%	-6251	-4.8%

※ 2006年の従業員数は2001年を100とした場合に93.4となっている。

出所)「事業所・企業統計調査」

2001年と2006年というわずか5年間の比較であるが、従業員数で170,392名、2001年をベースのパーセントに直して6.6%もの大きな減少をみることができる。

まず産業大分類別の従業員数の多寡から、北海道における産業の雇用分野としての位置(大きさ)を確認しておきたい。最近のものとなる 2006 年でみてみよう。

全体で約 240 万人の従業員がいる。この中で最も従業員を多く抱えているのは、「卸売・小売業」である。これが約 2 割(52 万人)を占める。これに次ぐのが「サービス業(他に分類されないもの)」となっている。これが約 1 割 5 分(37 万人)を占める。そして、「医療・福祉」、「建設業」、「製造業」、「飲食店、宿泊業」と続く。これらが 20 万人を超える分野で、比率的には 1 割前後となっている。

このように、製造業の位置が低く(1 割にも満たない)、建設業が量的にはこれを少し上回る。北海道の特徴である製造業の位置の低さと建設業の位置の高さが確認できる。そしてこれらに「飲食店、宿泊業」という消費に関わる分野が匹敵し、さらにこれらよりも「医療・福祉」が多い。そしてさらに、「サービス業(他に分類されないもの)」と「卸小売業」が多いわけだ。要するに、第三次産業分野の労働人口が圧倒的に大きい形となっている。他方で、北海道は「農業王国」言われることもあるが、このデータは従業員数しか計上していないため少ない結果となっている。「農業従事者」全体については後に、「国勢調査」のデータを用い検討したい。

では次に、2001 年と 2006 年の変化に目を転じてみよう。産業別に細かくみても、増えているものは当然少ない。例外的な伸びを示しているのが、「医療・福祉」である。約 2 割増加している。そして「サービス業(他に分類されないもの)」と、先ほどのような事情はありつつも「農業」(ただし、従業員)が増えている。農業で働く従業員数の増は、最近会社経営の農場が増えていることと関わっているようだ。

他方で、ほとんどの分野が減っているのだが、なかでも「建設業」の 61,339 名(21.5%)減は非常に大きな数字である。「建設業」が他の産業への波及効果が大きいことを考えれば、この点は重要となる。例えば、製造業の中でも、「木材・木製品」、「家具・装備品」、「窯業土石製品」等がそうであるし、さらに「運輸業」等にも影響を及ぼす。

話を戻そう。これ以外では「卸売・小売業」の減少が大きい。「卸売・小売業」は母数が大きいため 57,687 名減でも、比率的には 9.9%減となっている。さらに製造業も大きく従業員数を減らし、38,401 名(15.4%)の減となる。

北海道の第二次産業分野の二つが大きく後退しているだけでなく、大きな位置を占めている第三次産業分野の「卸売・小売業」でも大幅な減少をみせている。これ以外に、減少数で 1 万人を超えるものは、「飲食店・宿泊業」、「金融・保険業」、「運輸業」となる。

ところで比率的に最も減少した分野は「金融・保険業」であるが、これは先に指摘した日本社会における北海道の位置の変化を象徴している部門であろう(後述)。

このように産業大分類別に細かく雇用の問題を検討することで、北海道の産業は最も多くの従業員を抱えている「卸売・小売業」でさえ大きく減らし、従来から北海道で重要な位置を占めていた「建設業」の大幅な後退、そしてもともと位置が低かった「製造業」の後退と

いう、いわば「総崩れ」といった状況にあることがわかった。そのなかで「医療・福祉」分野という福祉的な分野が、かろうじて若干だけ増えている。

以降での新規学卒就職分析のために、製造業のもう少し細かい構成別に北海道の現状を説明したい。製造業に注目するのは、全国的には新規高卒労働力の需要が製造業にあるからである。さらに最近の北海道の製造業分野における「明るい話題」となっているのは、胆振東部地域と石狩南部地域における輸送用機械器具製造業の「集積」である。これは道庁が中心となって積極的な誘致を行なった成果と言われており、約 3,000 人程度の雇用が創出されている。この点を明らかにするために、2006 年の「工業統計調査」数字から跡づけてみよう。

図表 1-5 が製造業に限定し、産業中分類別に、従業員 4 名以上の事業所の従業員数を表したものである。

図表 1-5 2006 年度産業中分類別従業員数（従業員 4 人以上の事業所）

業種(工業中分類中1%以上のもの)	従業員(名)	内訳
食料品製造業	79752	43.7%
金属製品製造業	12656	6.9%
印刷・同関連業	9985	5.5%
木材・木製品製造業(家具を除く)	9375	5.1%
窯業・土石製品製造業	7679	4.2%
一般機械器具製造業	7071	3.9%
輸送用機械器具製造業	6717	3.7%
電子部品・デバイス製造業	6618	3.6%
パルプ・紙・紙加工品製造業	6499	3.6%
鉄鋼業	5431	3.0%
家具・装備品製造業	4868	2.7%
プラスチック製品製造業	4480	2.5%
飲料・たばこ・飼料製造業	3733	2.0%
化学工業	3571	2.0%
衣服・その他の繊維製品製造業	3544	1.9%
電気機械器具製造業	3157	1.7%
製造業計	182681	100.0%

出所)「工業統計調査」

北海道の製造業は、なんと言っても、食品製造業が絶対的な位置を占めている。量的にほぼ半数となる。しかし、食品製造業の主要な労働力が中高年の女性であることから考えると、ここは新規学卒労働者の参入する場所にはなりにくいと思われる。そして食品製造業に次ぐものは、かなり離れて金属製品製造業となるが、比率は格段と小さくなる。

先にふれた輸送用機械器具製造業も同様で、その比率はあまり高くない(3.7%)。この数字が、近年の変化をよく表しているのかどうか問題となるので、北海道労働局が作成している「産業別被保険者数(一般被保険者)」のデータによって補強してみたい。

2003 年に 5,684 名であった輸送用機械器具製造業の従業員数は、2004 年に 6,367 名、2005 年に 6,751 名、2006 年に 7,471 名(「工業統計調査」の数字よりも大きい)、2007 年に 8,397

名で、着実にその雇用を増やしていると言える。しかし製造業全体の減少数の大きさに鑑みると、その数は小さく、全体の減少をくい止めるようなものとは言えない。また現在進みつつある景気後退で、減産が進み、その結果として派遣労働者等の整理も進んでいるので、この数字も減ってゆくものと思われる。

さらに、国勢調査から職業別の就業者の構成を検討するが、前述した日本社会における北海道の位置づけの変化をうかがわせる大きな変化がある。次はこのことにふれてみたい。

(3) 職業構造の変化が意味するもの

図表 1-6 は国勢調査のデータを元に、職業別の就業者の 2005 年と 2000 年をみたものだ。

図表 1-6 職業別の就業者の変化 (2005 年と 2000 年の比較)

	2005年	2000年	増減	増減 /2001年
総数	2604271	2730723	-126452	-4.6%
A 専門的・技術的職業従事者	332551	351680	-19129	-5.4%
B 管理的職業従事者	66675	83956	-17281	-20.6%
C 事務従事者	457257	478802	-21545	-4.5%
D 販売従事者	376846	405184	-28338	-7.0%
E サービス職業従事者	283118	256767	26351	10.3%
F 保安職業従事者	81532	82283	-751	-0.9%
G 農林漁業作業員	191795	208416	-16621	-8.0%
H 運輸・通信従事者	110102	123191	-13089	-10.6%
I 生産工程・労務作業員	655082	711841	-56759	-8.0%
J 分類不能の職業	49313	28603	20710	72.4%

出所)「国勢調査」

2005 年と 2000 年の比較である。数的に大きく減少したのは、群を抜いて生産工程・労務作業員である。産業としては、先にふれたような製造業と建設業の後退が背景にある。

そして注目すべきは、比率的に大きく減じているのが管理的職業従事者であるという点である。北海道、特に札幌市が「支店経済」であるとはよく言われる。近年、全国的な会社組織上での位置づけが、北海道において下がっているという話はよく聞かれる。例えば、支店から営業所への「格下げ」などである。これを数字的に裏付けた形となった。

他方で数的に増加しているのは、「サービス職業従事者」と「分類不能の職業」のふたつの職業だけである。このことは、産業別分類における「医療・福祉」分野の従業員の増加とも符合する。

さらに産業別分類で増減についての判断を保留した農林漁業分野についてみると、「農林漁業作業員」数は、減少していることがわかる。これは「農業センサス」において、「農業従事者」数の推移をみても同様である。北海道は「農業王国」と言われるが、高齢化の影響が鋭く表れている。

まとめよう。職業別の就業者数の変化からみた場合、以上のような全般的な後退の中で、

特に「生産工程・労務作業者」が大きく後退し、「サービス職業従事者」が増やしている。

(4) 顕著となる地域差——全般的な後退状況での札幌圏への一極集中

このような北海道における就業者数・従業員数の全般的な減少の問題に、さらに地域格差拡大の問題が加わってくる。この問題を確かめるために、先に使用した産業大分類別の雇用の変化を、支庁別に分類した。それが図表1-7である。2001年度と2006年度のデータを比較し、その変化をみた。

全体は6.6%減っている。このなかで、この数字を下回るのは2つの支庁だけである。具体的には根室支庁と札幌のある石狩支庁である。例えば石狩支庁は2.2%の減少にすぎない。

逆に大きく減少している支庁は、檜山支庁である。減少幅は、18.7%、約2割の減である。すなわちたった5年間で2割が減っていることになる。これ以外で、減少率が1割を超えるのは、後志支庁、空知支庁、日高支庁、上川支庁、留萌支庁、宗谷支庁、釧路支庁と北海道全体の14支庁中7支庁と半数を占める。

図表1-7 支庁別の従業員数の変化(%) (産業大分類別)

	渡島支庁	檜山支庁	石狩支庁	後志支庁	空知支庁	胆振支庁	日高支庁	上川支庁	留萌支庁	宗谷支庁	網走支庁	十勝支庁	釧路支庁	根室支庁
全産業	-8.1	-18.7	-2.2	-10.0	-10.8	-7.3	-11.0	-10.0	-11.5	-12.8	-9.6	-8.1	-11.0	-5.2
農業	-0.8	-14.3	-14.3	-2.0	7.4	25.8	-14.0	10.9	26.9	8.2	50.2	-8.6	38.2	153.5
林業	-25.3	-20.5	33.1	27.6	-12.9	8.6	-1.3	-28.8	-35.5	-31.2	-5.1	-15.8	-29.4	-30.4
漁業	-53.1	21.4	-57.4	-30.1	-100.0	14.7	3.8	-66.7	224.4	-12.6	25.2	-20.7	-31.2	7.5
鉱業	-36.5	-40.7	-49.1	-49.5	-31.1	-6.6	-19.5	-33.8	-51.9	-44.5	-6.6	-35.5	-59.9	-19.1
建設業	-23.3	-40.5	-14.7	-18.1	-26.4	-19.7	-21.0	-29.4	-25.2	-26.2	-28.4	-21.1	-27.3	-23.0
製造業	-13.7	-15.3	-10.7	-13.7	-17.2	-6.6	-19.6	-18.2	-19.0	-18.5	-17.0	-14.4	-14.7	-9.0
電気・ガス・熱供給・水道業	-32.9	32.7	-6.9	-18.3	-20.7	-10.1	-2.1	-13.2	0.0	-6.1	-10.8	-18.1	-16.0	-13.9
情報通信業	-3.0	7.7	2.3	-49.8	14.5	-1.1	4.3	-11.8	56.4	-14.0	-28.6	-5.1	2.2	17.1
運輸業	-0.3	-15.2	-2.6	-10.2	-12.5	-11.5	-2.2	-18.1	-20.2	-9.5	-11.7	-7.5	-4.6	-2.9
卸売・小売業	-14.7	-19.9	-7.5	-15.1	-14.0	-11.6	-12.3	-11.5	-12.8	-9.3	-10.2	-7.3	-11.9	-2.8
金融・保険業	-29.3	-22.8	-24.9	-27.1	-28.1	-22.9	-29.7	-32.2	-22.2	-23.4	-9.3	-18.4	-10.9	-5.1
不動産業	-7.9	-12.0	0.5	2.7	-7.9	1.2	7.5	-1.2	21.6	-11.5	-9.1	-12.1	-17.4	-15.8
飲食店、宿泊業	-8.2	-9.4	-4.6	-9.4	-9.6	-11.7	-16.6	-10.3	-17.1	-14.6	-10.3	-5.9	-15.6	-5.9
医療、福祉	16.0	2.9	23.7	12.6	8.8	18.5	4.9	18.7	15.0	0.5	14.9	13.0	12.0	12.5
教育、学習支援業	-3.2	-14.0	3.5	-9.9	-3.5	-7.3	-10.3	-5.4	-13.6	-13.2	-8.9	-1.5	-11.2	-9.5
複合サービス事業	-4.9	-11.1	-10.2	-8.2	-8.8	-4.9	0.1	-7.0	-3.6	-0.6	-8.4	-6.3	-1.2	-25.3
サービス業(他に分類されないもの)	2.1	-11.7	8.1	-7.1	-5.4	-2.4	-6.3	-4.5	-10.4	-8.5	-5.6	-3.0	-4.2	1.2
公務(他に分類されないもの)	-5.9	-15.7	-3.0	-4.6	-6.3	-8.3	-4.0	-1.4	1.1	-3.7	-2.6	-15.9	-3.7	-8.6

出所) 図表4と同じ。

これを産業別に細かくみてゆく。

北海道の全体的な分析において大きく従業員数を減らしていると指摘しておいた、「製造業」と「建設業」については、「建設業」の減が顕著である。

檜山支庁の「建設業従業員」は、なんと40.5%の減少にさえなっている。たった5年で従業員の約半数を失っている。ただしこのデータでは、「建設業従業員」がどこへ行ったのかはわからない。産業分野を変えたのか、この檜山支庁を出ていったのだろうか。

20%以上減少したところも、14支庁中10支庁と過半数を占めている。

さらに「製造業」はどうなっているのか。「製造業」も従業員数を減らしているが、「建設業」ほどではない。胆振支庁と根室支庁のように、減少率が一桁となっているところもある。この胆振支庁の「健闘」は、輸送用機械器具製造業の従業員数の増加が関わっている。それ以外では軒並み10%台で、2割にとどきそうなのが日高支庁・上川支庁・留萌支庁・網走支庁である。

「卸売・小売業」も同様に、軒並み1割を超える減少をしている。北海道において商業部門が集中している札幌市を擁する石狩支庁でさえも、7.5%の減少になっている。

ところで逆に、従業員を増やしていた部門では地域差の問題とどうなっているのだろうか。最も従業員数を増やしていた「医療・福祉」についてみる。

「医療・福祉」は、全体的に大きく雇用を伸ばしていると言えそうだ。特に石狩支庁の2割を超える増加はすさまじい。しかし宗谷支庁や檜山支庁のように増加の割合が少ないところもある。

他方で、もう全体的には従業員数を増やしていた「サービス業(他に分類されないもの)」はどうか。これは「医療・福祉」と違い、地域的な差が顕著になっている。石狩支庁のように8.1%増加のところもあれば、留萌支庁や檜山支庁のように1割を超える減少の支庁もある。「サービス業(他に分類されないもの)」には地域的な差の影響が大きいようだ。

まとめよう。北海道において、全体的に後退している局面のなかで、地域格差が広がっていることが一般的に観察される。しかし、特定産業分野の成長によって後退を限定的なものとしている札幌圏を擁する石狩支庁と、地域中核都市を抱えて平均的に後退している支庁と、「底が抜けた」ような産業の後退が生じている地域³、の大きく三つの存在を確認することができる。そして結果として札幌圏への一極集中が生じている。

これまでの分析から、北海道の産業・職業構造の特徴と変化を明らかにしてきた。一言で言うなら、すさまじい衰退が生じていると言える。そしてこのことが、他の都府県とは異なる特徴を北海道の高卒就職に与え、従来の「学校・職安紹介就職」からの意味の変化をもたらすことになる。

2. 新規高卒労働市場の変化—学校・職安紹介就職の縮小の中での再重要化

(1) 北海道の高等学校卒業者の進路——大学進学希望の頭打ちと就職の再重要化

新規学卒労働市場の現状や変化を、ここではデータの豊富な高卒者の学校・職安紹介就職について、第一にその概要と特徴を、第二に進路全体における志望と結果のズレの問題を、第三に北海道に特徴的な「地元志向」の問題を、第四に第1節でも取り上げた地域差の問題を扱う。そしてこれらのデータの検討から、北海道における高卒進路に生じつつある決定的な変化と、その元での学校・職安紹介就職の意味について明らかにしてみたい。

①北海道の高校卒業者の進路の特徴

北海道の高校卒業者の進路の概要と特徴について、2007年度の「学校基本調査報告書」から簡単にふれる。

図表1-8 高校卒業者の進路の比較 (2007年度)

	全国		北海道	
	人数	内訳(%)	人数	内訳(%)
計	1147159	100.0%	51010	100.0%
大学等進学者	587393	51.2%	19597	38.4%
専修学校等進学者	271965	23.7%	15779	30.9%
就職者	211108	18.4%	10589	20.8%
一時的な仕事に就いた者	16355	1.4%	569	1.1%
左記以外の者	59928	5.2%	4446	8.7%
死亡・不詳の者	410	0.0%	30	0.1%

出所「学校基本調査報告書」

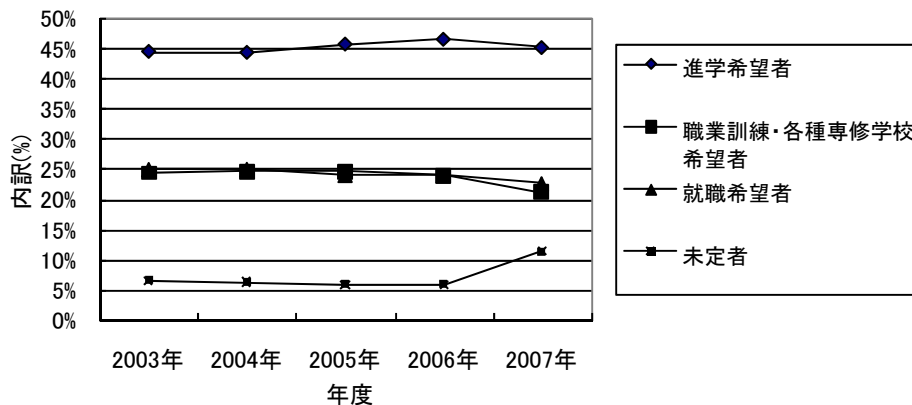
図表1-8において明らかなように、高校卒業者の進路は全国と北海道では大きく異なる。まず違っているのは、「大学等進学者数」である。全国平均で進学者は51.2%を占めるが、北海道では38.4%にすぎない。明らかな差がある。そしてこの差が、専修学校等進学者の多さにつながる。専修学校等進学者は、全国では23.7%にとどまるが、北海道は30.9%になる。そしてさらに、就職者の差にもつながってくる。全国では18.4%だが、北海道では20.8%になる。ただこの点は、それほど大きな違いではないとも言える。

ところで北海道の就職者をその数字でみると、1万人を超える。これは全国の就職者数全体の5.0%を占め、就職者の「一大供給地域」となっている。これを上回るのは、愛知県のみである。このように就職者の多さで特徴的な北海道であるが、地域別の産業の構成において言及したような、地域差をその内に抱えている(後述)。

②「求職動向調査」にみる進路希望の変化

図表1-9は毎年5月15日に行なわれる「求職動向調査」を元に、最近の進路希望の変化をみたものである。

図表 1-9 求職動向調査時点での進路希望



進学希望者(四年制大学と短期大学を含めたもの)数の変化からわかることは、この5年間で45%前後というほぼ横ばいになっていることである。さらに細かくみると、2007年度では減少していることがわかる。この点に注目したい。すなわち、現在北海道では高等教育に対する期待はもはや高まってはいない。経済状況の分析からは、もはや高めることができないとも言える。

他方で職業訓練・各種専修学校希望者数は、少し減少している。北海道においては、専修学校進学希望のなかでも、特に専門学校の進学希望者が多い点で特徴があった。そして一般的に北海道では、専門学校の入学定員よりも入学者数は少ない、いわゆる「全入状態」にある。この点を考慮するなら、「全入状態」になっていてさえも、入学を希望する生徒が減少する状況にあると評価することができる。

そして就職希望者は、25%ほどを占めているが、若干減少傾向にある。

最後に未定者数は2003～2006年度においてあまり変化はみられなかったが、2007年度に跳ね上がっている。ただしこの理由はわからない。

総じて進学希望は、「頭打ち」の状態にあることが確認できた。

それでは実際の進路はどうなっているのだろうか。資料の出所は、文部科学省の「学校基本調査報告書」である。進路希望のデータと資料の出所は異なるが、傾向はつかめる。

③進路別卒業者数の変化

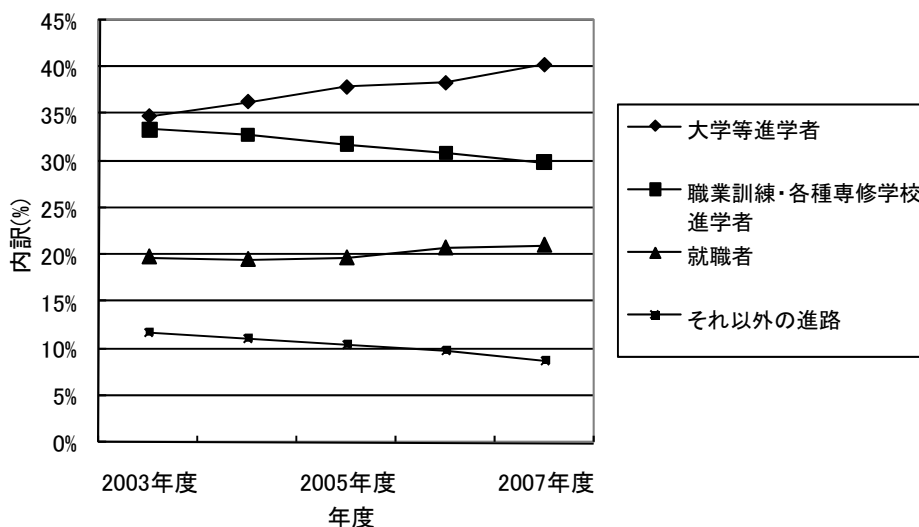
図表 1-10 は進路別に卒業者数の内訳をみたものである。

大学等進学者は約35%から、5年で5%増加し約40%になった。

2003年度に大学等進学者数に匹敵していた職業訓練・各種専修学校進学者数は、2007年度までに5%近く減った。

就職者は約20%から、微増している。この点に注意を喚起したい。就職者の割合は少ないとはいえ増えている。

図表 1-10 進路別卒業生内訳（学校基本調査報告書）



それ以外の進路は漸減しているというところであろうか。

大つかみにまとめると、大学等進学者数の大きな伸びが、就職者数を例外に、職業訓練・各種専修学校進学者数とそれ以外の進路の減少をもたらしていると言えるだろう。この結果は、「求職動向調査」において大学進学希望者が頭打ちとなっていたことと一見異なっている。

乱暴なやり方になるが、図表 1-9 と 1-10 の差の意味について検討するために、数字の差を計算してみた。それが、図表 1-11 である。

図表 1-11 求職動向調査と実際の進路のズレ

	大学等進学(実際－希望)	職業訓練・各種専修学校(実際－希望)	就職(実際－希望)
2003年度	-9.5%	9.2%	-5.0%
2004年度	-7.8%	8.3%	-5.3%
2005年度	-7.7%	7.4%	-4.2%
2006年度	-8.0%	7.1%	-3.1%
2007年度	-4.7%	8.8%	-1.5%

出所)北海道労働局提供資料と『学校基本調査報告書』から作成

注)データの出所が異なるので厳密な数字ではない。

2003年度において大学等に実際進学した者は、希望したものよりおよそ10%少ない。逆の言い方をすれば、希望しても実際は進学できなかった／しなかったものが約10%いる。しかしこの割合は、年度が進むに従って少なくなる。2007年度でおよそ5%になっている。これは希望と実際が近くなってきたことを意味している。「全入状態」が近づいていることを数字

として示しているとも言える。しかし、北海道において、大学等の進学率が全国に比べて格段に低かったことを思い出さなければならぬ、大学等への進学率が低いままで、「希望者が増えなくなっている／頭打ちになっている」と評価できるだろう。すなわち大学等への進学希望は相対的に低いままで、飽和(「全入」)しつつある。

他方で、職業訓練・各種専修学校進学については、実際にそこへ入所・進学した者の方が希望者よりはるかに多い。すなわち希望から増えている。しかし年度による変化の幅は小さい。これは他の進路希望からの変更の受け皿となり続けていることを表している。

そして就職については実際に就職した者よりも、就職希望者の方が多い(希望から減る)が、年度を進むに従って、その比率を減じている。すなわち就職を希望する者は他の進路に変更することが少なくなっている。

この事態をどのように理解したら良いのだろうか。

まず、大学等への進学について希望と実際が収斂しつつあると言える。就職についても同様にみることができるだろうか。この点については、労働市場の状況を検討して結論をくだしてみたい。次に、職業訓練・各種専修学校については、針路変更者の受け皿であり続けている。

大学等への進学アスピレーションが頭打ちとなっていることは、重要な発見であろう。筆者はここ数年、北海道の高等学校の進路担当教員にインタビューを行ってきたが、子弟を大学に就学させることが難しい家庭が増えてきているという指摘は多く聞いた。データの的にもそれが裏付けられた格好だ。

(2) 北海道の高卒就職の概要と特徴

これ以降、進路全体についての説明から、就職に絞って検討を続けることにしよう。

北海道における高卒就職を考える際に重要な点として、「地元志向」がある。少し脇道に入るが、まずこのことについてふれてみたい。

北海道における高卒就職の地域的な広がりや、職業安定所が把握するデータによって検証してみよう。この試みは当然、学校・職安紹介就職についての検討のみになる。また使用する分類もデータの制約を受け(北海道労働局提供のもの)、二つに区分する場合は、北海道全体を意味する「道内」と「道外」という区分を用いる。また、数字が月によって変化するデータであることに留意し、いつ時点のものであるのかを明記することとする。

求職者数⁴と就職内定者数は、多少のこぼこはあるが、年度が進むに従って、大きく減少している。就職内定率は、この二つの減少の結果として80～90%の間にある。

就職内定率は1997年度から低下し、2002年度においてボトムの70%台になった。しかしその後、ゆるやかな回復基調にある。一般の労働市場の検討からは、ここ数年の外需を中心とした経済成長の影響をほとんどみることができなかったが、新規高卒労働市場は影響を受けているようだ。

図表 1-12 新規高卒者の就職状況 (3月末現在の数字)

	求職者数	就職内定者数	就職内定率	就職内定者のうち道内	
				人数	内訳(%)
1997年度	13974	12620	90.3%	10713	84.9%
1998年度	11858	10151	85.6%	8507	83.8%
1999年度	10762	9430	87.6%	8387	88.9%
2000年度	10839	9516	87.8%	8541	89.8%
2001年度	10200	8488	83.2%	7571	89.2%
2002年度	9561	7616	79.7%	6896	90.5%
2003年度	9194	7459	81.1%	6644	89.1%
2004年度	8929	7401	82.9%	6459	87.3%
2005年度	8905	7384	82.9%	6358	86.1%
2006年度	9080	7669	84.5%	6386	83.3%
2007年度	8713	7419	85.1%	6129	82.6%

出所)北海道労働局提供資料から作成

①特徴としての「地元志向」

ここで検討する「地元志向」は、取り敢えず右欄の就職内定者のうち「道内」に表してあるものとして考える⁵。80%台を保っていることがわかる。

この8割という数字をどのようなものとして理解するのかという点は、学校・職安紹介就職制度のこれからを考える上で重要な論点になるものと思われる。

仮に、高校生を対象とした学校・職安紹介就職制度が、新規学卒就職者の「全国的な調整」を意味するものであったら、北海道においてその意味は限定的なものだとなる。あるいは極端な言い方をすれば、止めてもかまわないものとなる⁶。しかし、学校・職安紹介就職制度の意義が、本来の意味で「全国的な調整」にあるのではなく、現実的に果たしている意味は異なっていると受け取ることも可能性である⁷。

さらに議論を飛躍させることを許してもらえるのなら、制度的な趣旨からずれているという否定的な把握から、実際に果たしている機能も違っていることであるし、北海道という雇用状況の厳しい地域において、未成年である高校生の労働市場への参入条件を維持・高める制度としてより積極的に拡充する方向で考えるべきだ、という主張も可能ではないか。

このような発想に立てば、「地元志向」も制度的趣旨に沿った否定的な理解から、もっと肯定的な理解に開放される必要があるという問題提起にもなる。

ところで北海道は全国的にみても、最も「地元志向」の高い都道府県のひとつである。最も就職内定率の低かった2002年度において、9割に達する。この時に、最も「道内」率が多かったことに注目しておこう。この数字をどのように解釈するのは難しいところだが、二つの解釈は可能である。ひとつは、この間の外需(特にアメリカ合州国への輸出)を中心とした経済成長の影響がでる以前であり、本州の求人数(質も含めて)がまだ少なかった可能性がある。もうひとつは求人数が少ないなかで、生徒にとって最も重要視する就職条件が地域(もちろん道内)であった可能性である。

2002年度以降の数字をみるとここ数年で、「地元志向」が多少揺らいでいるようにみえる。これは、今と逆の説明が可能であろう。本州の求人量が量(質も含めて)的に豊富になったことと、進路指導が道内に「固執しない」ことを強力に促していること、さらにキャリア教育の影響もあって、「とにかく就職すること」を進路指導の目標としていることが関わっている可能性がある。

ところで「道内」への就職とは、地元にある職業安定所の「管内」を除けば、実はそのほとんどが札幌圏⁸での就職を意味する。それは、地元である「管内」を除いた場合の、道内求人において札幌圏が占める割合が非常に高いからである。

一般的に用いられる2007年度(3月末現在)の道内の就職内定者数をみると、管轄する職安別に多い順に第5位まで列举すると、札幌圏が1,588名、函館が922名、旭川が711名、釧路が598名、帯広が592名となっている。しかしこの数字の正確な意味は、学校・職安紹介就職の「送出側」の数字である。すなわち、わかるのは札幌圏「出身」の就職内定者数の多さでしかない。受け入れ側の数字でみる必要がある。北海道労働局から提供していただいたデータのなかに受け入れ側の数字をみたものがあるので、それを紹介しよう。ただし職業安定所の新規学卒職業紹介事業の区切りとなる6月末現在の数字になってしまうという限界がある。それによると、同じように多い順に第5位まで列举すると、札幌圏は2,241名、旭川606名、帯広537名、函館525名、室蘭490名となる。札幌圏の位置は隔絶した巨大市場である。

他方で、「道外」はどうなっているのだろうか。それを就職地別にみたのが図表1-13である。

図表1-13は、道外就職者数を数の多いものから地域別に上げたものである。

道外の就職先では、東京が全体の三分の一にあたる337名を占める。続いて愛知、神奈川と続く。これに産業的な違いが重なってくる。東京ではサービス業、愛知、神奈川では製造業への就職が多い。男性比率の差がここに関わる。

図表1-13 就職地域別道外就職内定者数(2007年度卒業2008年6月現在)

順位	就職地	計	男性	女性	男性比率
1	東京	337	240	97	71.2%
2	愛知	200	173	27	86.5%
3	神奈川	121	107	14	88.4%
4	千葉	103	92	11	89.3%
5	埼玉	64	50	14	78.1%
6	大阪	30	18	12	60.0%
7	群馬	24	23	1	95.8%
8	栃木	19	13	6	68.4%
8	静岡	19	18	1	94.7%
10	茨城	17	16	1	94.1%
	以下小計	43	31	12	72.1%
	合計	977	781	196	79.9%

出所)北海道労働局提供資料から作成

②北海道における「学校・職安紹介就職」の位置の変化——就職内定過程の分析

本筋にもどって議論を続けよう。前項では、「求職動向調査」における求職と結果的な就職内定者とのズレの近年における傾向を述べたが、単年度にフォーカスして、就職における希望と内定結果のズレを、就職内定過程の端緒として検討してみたい。

図表 1-14 は、2007 年度における「求職動向調査」における内訳と、それ以降の就職者数との比較を試みたものである。男女別に比較してある。

図表 1-14 求職動向調査における進路予定者とその内訳、
求職希望者数からの変化（北海道）

	卒業予定者	進学希望者	職業訓練・各種専修学校希望者	その他(未定を含む)	2007年5月時点での求職希望者数	左のうち学校または職業安定所の紹介によらない就職希望(%はこれを求職希望者数で割ったもの)	2008年3月の就職者数(%は就職者数を左の求職希望者数で割ったもの)
生徒数	53688	24180	11328	6087	12093	1818	8713
%	100.0%	45.0%	21.1%	11.3%	22.5%	15.0%	72.0%
男性	27299	13228	4666	3011	6394	1266	4303
%	100.0%	48.5%	17.1%	11.0%	23.4%	19.8%	67.3%
女性	26389	10952	6662	3076	5699	552	4410
%	100.0%	41.5%	25.2%	11.7%	21.6%	9.7%	77.4%

出所)2007年度「求職動向調査」、「新規学校卒業者の職業紹介状況」

北海道における高等学校の卒業予定者 53,688 名のうち、進学を希望するのは 24,180 名(45.0%)いる。職業訓練・各種専修学校希望者は 11,328 名(21.1%)、その他(未定を含む)が 6,087 名(11.3%)で、就職希望者が 12,093 名(22.5%)である。

就職希望者のうち、この時点で「学校または職業安定所の紹介によらない就職希望」が 1,818 名(15.0%)いる。この内訳には、いわゆる「自己調達」就職(縁故就職を多く含む)に、公務員希望や自衛隊への就職が含まれる。この残りの 85.0%の就職希望者が、専門学校進学希望へと進路を替えたりして、徐々にその数を減らし、最終的に 2008 年度 3 月末までに就職内定したのが 8,713 名(72.0%)となる(この 72.0%という数字の評価については後述する)。

男女に違いがあり、男性の方が「学校または職業安定所の紹介によらない就職希望」が格段に多く、その影響もあって結果的な就職内定者が少ない。男性の方が、学校・職安紹介就職と距離をとっているようだ。

この就職希望者数の断続的な変化を月ごとのデータによってとらえたのが、図表 1-15 である。

図表 1-15 求職者、求人、就職内定者数の月別推移 (2008年3月卒業)

	求職者	(当月/ 求職動 向調査 時点の 求職者	道内求 人数	(当月/3 月末%)	就職内 定者数	就職内 定率
求職動向 調査(5月 15日時点)	10275	100.0%	—	—	—	—
7月末	10309	100.3%	4068	39.5%	—	—
8月末	10360	100.8%	5352	51.9%	—	—
9月末	10130	98.6%	6394	62.0%	1921	19.0%
10月末	10037	97.7%	7686	74.6%	4137	41.2%
11月末	9813	95.5%	8492	82.4%	5438	55.4%
12月末	9599	93.4%	8983	87.1%	6151	64.1%
1月末	9356	91.1%	9546	92.6%	6503	69.5%
2月末	9046	88.0%	10064	97.6%	7139	78.9%
3月末	8713	84.8%	10309	100.0%	7419	85.1%

出所)北海道労働局提供資料から作成

ここで分析対象とする求職者数とは、5月15日時点のものは「求職動向調査」における学校・職安紹介就職を希望する者の数字であり、それ以降のものはそれとは別に職業安定所が就職の紹介過程で把握した数字である。これによって学校・職安紹介就職を希望する生徒数の変化をとらえようとしている。

5月時点の10,275名から、7月末・8月末においていったん増加に転じ、その後翌年の3月末まで漸減していく。右欄が、5月時点を100%とした時の%である。最終的には、84.8%に減ずる。

いったん増加に転ずるのは、進路未定者が就職に進路を確定することからきている。その後の漸減の内訳は、大学等への進路変更あるいは職業訓練・各種専修学校への進路変更、さらに学校・職安紹介就職からおりること、いわゆる「自己調達」になることである。

他方で道内求人数は、職業安定所が求人を受理する7月から集計が開始される。3月末での求人数を100%とすると就職活動が実際に始まる9月末までにおよそ6割が出揃う。しかし、12月末でも9割にはとどかない。それ以降も求人が行なわれ続ける。

就職内定者数は、就職活動が解禁され「第一陣」が決まる9月末で、約2割の生徒が内定をもらう。年内に6割の生徒の内定が決まる。そして3月末に到って85.1%の生徒が内定をもらった。この時点での求職者と就職内定者との差は1,294名で、この者たちは卒業までに内定をもらうことができていない。

このように求職者の漸減と求人の漸増が進む中で、「折り合ったところ」で内定が出されている。そして、その進み方は緩やかである。長期化していると言っても良い。そのことが翻って、求職者の漸減に影響していると考えられるだろう。

しかし、思い出してほしいが図表1-11で示唆したように、最近就職を希望したものは

就職を希望し続けるという傾向にあった。図表 1-11 での求職者希望者は「自己調達」も含めた全ての求職希望者で、図表 1-14 の求職者とは厳密には異なるが、同様の傾向にあると考えられる。すなわち、就職希望者が進路変更しない(できない)傾向を強めている可能性がある。

そのことを傍証するデータがある。図表 1-15 は、学校・職安紹介によらない就職希望の割合の変化をみたものである。

図表 1-16 学校・職安紹介によらない就職希望の割合の変化

	就職希望者数	学校・職安紹介によらない就職希望者	左の%
1998年度	19516	3466	17.8%
1999年度	17727	3253	18.4%
2000年度	17112	2921	17.1%
2001年度	16924	3108	18.4%
2002年度	15906	3138	19.7%
2003年度	14509	2911	20.1%
2004年度	14112	2663	18.9%
2005年度	13190	2192	16.6%
2006年度	12735	2018	15.8%
2007年度	12093	1818	15.0%
2008年度	12055	1856	15.4%

出所)平成21年3月「新規高等学校卒業者の求職動向調査結果」

これは各年度の、「求職動向調査」時点での、学校・職安紹介によらない就職希望者数を就職希望者全数で割ったものである。この数字は、生徒にとっての学校・職安紹介就職の「重さ」を表していると言って良いと思う。

データの入手できた 1998 年度からの変化をみると、18%前後から 2003 年度(最終的な就職内定率が最も低かった年度の次の年度)に最高値 20.1%をとる。そしてその後、減っている。すなわち、学校・職安紹介就職が好調な時には相対的に低い数字が、学校・職安紹介就職が不調な時には相対的に高い数字がでてくる結果となっている。このことは次の可能性を示唆する。

学校・職安紹介就職が好調な時には、生徒はこのシステムを「頼りにする」可能性が強い。そして学校・職安紹介就職が不調なときに、「自己調達」を行なうのである。すなわち、就職においては学校・職安紹介就職が第一義であり、それが叶わないときに「自己調達」をする。このように考えておこなうなら、現在の北海道のような、進路において進学が頭打ちし、就職が再び重要になってきた局面で、学校・職安紹介就職が良質な雇用を高校卒業者に提供することの意味や「信頼」が厚くなっていることがわかる。

(3) 北海道の新規高卒労働市場の産業別・職業別にみる特徴

それでは北海道の新規高卒労働市場における求人者の産業別の特徴をみてみたい。図表1-17がそれである。

図表1-17 道内の求人数の主要産業別状況（2008年3月末現在）

産業	求人数	前年同期差	前年同期比(%)
建設業	1092	-89	-7.5
食品製造業	737	66	9.8
金属製品製造業	161	-1	-0.6
情報通信業	231	35	17.9
運輸業	616	171	38.4
卸売業	508	-15	-2.9
小売業	1357	-5	-0.4
金融・保険業	219	-25	-10.3
宿泊業	765	10	1.3
飲食店	291	29	11.1
医療、福祉	750	94	14.3
複合サービス事業	294	-31	-9.5
サービス業	1898	22	1.2

出所)北海道労働局提供資料から作成

北海道労働局のとりまとめた資料は、北海道の実情を反映し、産業別分類が大分類のものと中分類のものが入り交じる形で、量の大きなものから数え上げるやり方をとっていた。それを借りるが、並べる順序は大分類のそれを用いた。

これによると、求人において量的に大きなものは「サービス業」である。これに「小売業」、「建設業」が、さらに少し離れて、「宿泊業」、「医療、福祉」、「食品製造業」と続いている。図表1-4で、北海道の産業大分類別の従業員数についてふれておいた。これによると量的に大きなものとして、「卸売・小売業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「医療・福祉」、「建設業」、「製造業」、「飲食店、宿泊業」があった。これらは従業員数で20万人、比率的には10%前後の分野である。重なっていると行って良い⁹。北海道の産業の構成と重なる形で、新規高卒労働市場における求人が出されている。

全国と求人数の量的比較も行なってみた。データは、「平成19年3月新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」を参照した¹⁰。まだ2008年3月末現在のものが公表されていなかったため、この比較は厳密なものではない。以下の全国比較も同様の限界をもっている。

「サービス業」、「小売業」、「建設業」が多い点では道内求人にも重なっているが、その比率の高さは北海道の方が極端である。「サービス業」は、道内18.4%に対して、全国は14.8%を占めるにすぎない。同様に、「小売業」では、道内13.2%に対して、全国は10.6%、「建設業」では、道内10.6%に対して、全国は8.4%という具合である。そして逆に道内求人ではここに出てこない「輸送用機械器具製造業」が全国では8.2%、「一般機械器具製造」が5.2%と多い。さらに道内で割合が多いものを分野だけ挙げておくと、「宿泊業」と「食品製造業」

が上がる。

そして求人増減に目を配ると、「建設業」の減少が大きいことがわかる。この点でも産業の変化を映している。「運輸業」が増えているのは、郵政民営化と関係しているもので、例外的であるのでこれを除くと、「医療、福祉」と「食品製造業」が大きく増加している。前者は理解できるが、後者はどのような理由によるものかよくわからない。

それでは実際に就職内定した産業はどうなっているのだろうか。北海道の新規高卒労働市場では「地元志向」が強く、地元就職率が高いことを考慮するならば、この求人の特徴が就職内定にも反映していそうであるが、どうであろうか。図表 1-18 にそれをまとめた。

図表 1-18 就職内定者の主要産業別状況（2008年3月末現在）

産業	就職内定者数	前年同期差	前年同期比(%)
建設業	614	-134	-17.9
食品製造業	513	14	2.8
鉄鋼業	184	19	11.5
輸送用機械器具製造業	292	-3	-1.0
運輸業	415	26	6.7
卸売業	360	-69	-16.1
小売業	1016	-90	-8.1
金融・保険業	255	8	3.2
宿泊業	491	17	3.6
飲食店	247	47	23.6
医療、福祉	487	-79	-14.0
複合サービス事業	260	1	0.4
サービス業	1000	-44	-4.2

出所)北海道労働局提供資料から作成

最も多いものから順に列挙すると、まず「小売業」、「サービス業」が上がる。これと少し差があるが、「建設業」、「食品製造業」、「宿泊業」、「医療、福祉」が続く。綺麗に重なっている。相違点として考えられるのは、「製造業」の内部の中分類の構成の一部である。求人においては、「食品製造業」と「金属製品製造業」が上がっていたが、就職内定では「食品製造業」、「輸送用機械器具製造業」そして「鉄鋼業」となっている。この後二者が、道外求人での就職内定である。

先ほどと同じように全国比較を行ってみよう。全国で最も量的に多いのは、「輸送用機械器具製造業」である。これが 10.6%もある。道内では 3.9%であった。それに続くのは、「小売業」、「サービス業」そして「建設業」となる。それぞれ道内 13.7%に対して全国 10.3%、道内 13.5%に対して全国 9.7%、道内 8.3%に対して全国 5.3%となっている。製造業の構成はやはり違って、道内で大きいのは「食品製造業」、「鉄鋼業」であったが、それぞれ道内 6.9%に対して全国 5.1%、道内 2.5%に対して全国 1.9%である。逆に道内で上がっていないもので全国に多いものは、「一般機械器具製造業」、「金属製品製造業」、「電機機械器具製造業」そして「電子部品・デバイス製造業」である。やはり、北海道では一定数が道外へ就職内定

するとはいえ、製造業への就職内定者が少ないのである。

就職内定者数の増減については、「建設業」、「小売業」、「医療、福祉」そして「卸売業」が減らしている。逆に量は少ないが増えたものとしては、「飲食業」、「運輸業」が上がるだろう。

すなわち、地元就職率が高い北海道だけに北海道の産業構成の影響が強く反映する形になっており、それが全国の平均的な特徴とは異なる産業別の構成となっている。特に、「製造業」が少ないこと、かわりに「建設業」が多いことが上げられるだろう。しかし、この「建設業」も現在の後退の影響をもろに受け、求人と就職内定においてその位置を低くしている。

次に、求人と就職内定の北海道における特徴を職業という観点からみておく。それが図表 1-19 と 1-20 である。産業別の検討と重複する部分があるので簡単にふれておく。

図表 1-19 道内求人数の主要職業別状況（2008年3月末現在）

職業	求人数	前年同期差	前年同期比(%)
サービス	2137	60	2.9
製造・制作	2095	6	0.3
事務	1936	-4	-0.2
販売	1425	18	1.3
専門・技術・管理	1061	94	9.7

出所)北海道労働局提供資料から作成

図表 1-20 就職内定者数の主要職業別状況（2008年3月末現在）

職業	内定者数	前年同期差	前年同期比(%)
製造・制作	1998	28	1.4
事務	1527	-94	-5.8
サービス	1159	2	0.2
販売	1022	-159	-13.5
専門・技術・管理	759	-33	-4.2

出所)北海道労働局提供資料から作成

図表 1-19 は職業別の求人数を多い順に掲げたものである。これによると「サービス」、「製造・制作」そして「事務」が多いことがわかる。約 2,000 名になる。そして「販売」と「専門・技術・管理」と続く。「製造・制作」ではなく、「サービス」が最も求人が多い点に特徴がある。そして「事務」も多いと言えるだろう。

全国比較も行なっておきたい。データの限界は前述した通りである。また職業区分のカテゴリーが、「平成 19 年 3 月新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」では「専門・技術・管理・事務」となっており、「事務」が区別されていない。また比較上は問題ないが、北海道では「生産工程・労務」のカテゴリーがなく、その下位区分である「製造・制作」が用いられていることである。これでは北海道では重要な「建設」職の位置がわからない。

道内求人の方が比率的に多い職業は、「専門・技術・管理・事務」である。8.2%多い。こ

の点は重要である。「事務」を含めたこのカテゴリーが、一般的に高校生が好む「良い就職」とするならば、これが北海道では比較的が多い。すなわち、「地元志向」の合理的な説明の可能性が、この職種的な選好から説明できる。さらに「サービス」が7.9%、「販売」が2.5%多い。逆に、「製造・制作」が北海道では著しく少なく、マイナス20.6%にもなる。

増減に注目すると、「専門・技術・管理」と「サービス」が増えている。このデータは単年度のものなので傾向的な変化なのかは不明である。

図表1-20は就職内定者数でみたものである。これによると「製造・制作」が最も多くなっていることがわかる。道内における求人数にほぼ匹敵する量が就職内定している。道外の「製造・制作」職への就職内定がかなり多いことがわかる。さらに「事務」が多いという点も注目すべきである。「事務」が高校生によって人気があることと同時に、それが可能になる程度に北海道に求人があることが明らかになった。

全国比較からも確認できる。やはり「専門・技術・管理・事務」は7.8%多い。「サービス」は4.9%、「販売」が2.6%多い。逆に、多くなったとは言っても、全国比較では「製造・制作」はマイナス18.0%にもなる。

すなわち、就職内定において「製造・制作」では道外が注目され、「事務」では道内が注目される形になっている。その点から言えば、道内において「サービス」の求人は多いが、内定者はそれほどでもないことと対比的である。

最後に、求人し、就職内定する事業所の規模を確認しておく。高校生は一般的傾向として、規模のより大きな事業所を選好する可能性が高いと思えるがどうであろうか。それをみたのが、図表1-21と1-22である。

図表1-21 道内求人数の事業所規模別状況（2008年3月末現在）

規模	求人数	前年同期差	前年同期比(%)
29人以下	3381	236	7.5
30～99人	3355	217	6.9
100～299人	2017	-6	-0.3
300～499人	557	-56	-9.1
500～999人	520	35	7.2
1000人以上	479	171	26.3

出所)北海道労働局提供資料から作成

図表1-22 就職内定者数の事業所規模別状況（2008年3月末現在）

規模	内定者数	前年同期差	前年同期比(%)
29人以下	1716	-141	-7.6
30～99人	2000	-206	-9.3
100～299人	1542	80	5.5
300～499人	502	-80	-13.7
500～999人	629	19	3.1
1000人以上	1030	78	8.2

出所)北海道労働局提供資料から作成

図表 1-21 において、「29 人以下」、「30～99 人」規模の求人の割合が圧倒的に高いことがわかる。1000 人以上は少ない。北海道の新規高卒労働市場における求人は、小規模事業所からのものが中心であることがわかる。

全国比較の結果を簡単に紹介すると、道内求人では「29 人以下」が 8.1%多く、全国求人では「1000 人以上」が 6.1%多いことである。やはり北海道の求人は、規模の小さな事業所がかなり多い。

就職内定者数をみた図表 1-22 では「29 人以下」が減り、代わりに「1000 人以上」が増えている。やはり大きな企業を選好する可能性が高い結果となっている。そして就職内定における「1000 人以上」が、製造業であることと道外の企業であることが重なってくることからいって前述したような、道外の製造業、特に「輸送用機械器具製造業」（「製造・制作」職）や「鉄鋼業」（同じく「製造・制作」職）がここにあたることは間違いない。

全国比較をすると、北海道の就職内定者で「29 人以下」が 9.4%多く、全国の就職内定者で「1000 人以上」が 6.6%多い。

資料的な裏付けは得られないが、地元就職率の緩やかな低下は、輸出産業の好調さによって道外就職が活況であること、そしてより「安心できる」就職先として規模のより大きな事業所を選好する結果として、道外就職も視野に入らざるを得ない状況があるものと考えられる。しかしこれを「地元志向」の揺らぎととるかどうかは、微妙なところである。

（４）新規高卒労働市場の北海道内における地域差の概観

新規高卒労働市場において、北海道内の地域差はどのようになっているのだろうか。表現の方法としては幾つかあるが、三つの数字を組み合わせて検討することで地域差を描いてみたい。三つの数字とは、労働市場の大きさのひとつの指標である「就職内定者数」（3 月末現在のものを使用した）と、「地元志向」のひとつの表現でもある地域からの労働力の移動の程度を示す「地元就職率」（これは資料的な制約から 6 月末現在のものを使用した）と、学校・職安紹介就職が生徒を就職させている実績である「就職内定率」（3 月末現在のものを使用した）である。この最後のものは、職業安定所が求人開拓などの取組を決めるさいの指標となっているとのことである。

ここでは就職者数は敢えて外して、地元就職率（就職内定者数に占める職業安定所の管内就職内定者の率）と就職内定率に注目し、地域差の（正確には職業安定所管内）検討をする。数字に調査時点の違うものが入っているが提供していただいたデータの制約によっている。

分析に入る前に、就職内定者数について最小限のことを記述しておく。

最も大きいのが札幌圏である。就職内定者数で 1,500 名を超え、地元就職率で 80%を超える。群を抜く存在と言って良い¹¹。

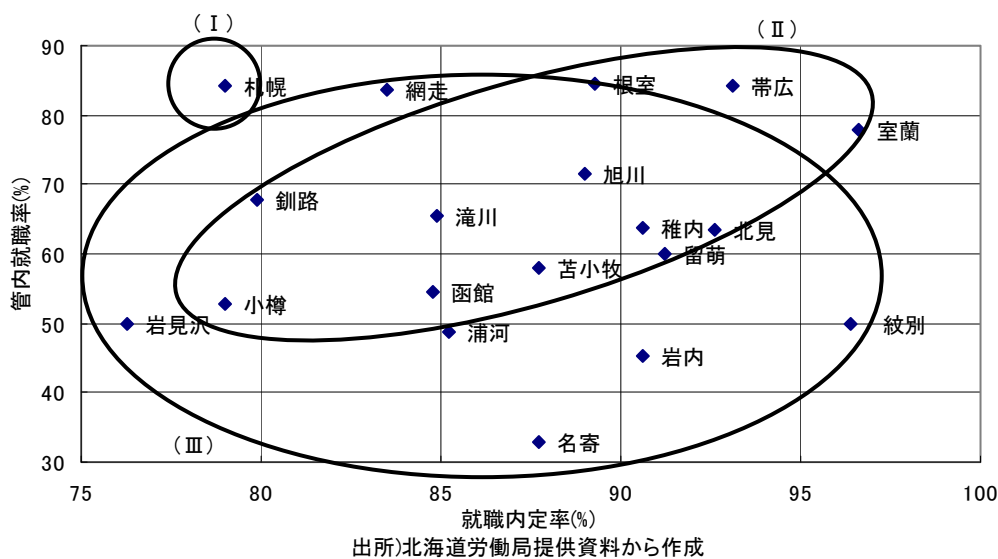
これに続くものとして北海道の地域中核都市である函館、旭川、釧路、帯広、苫小牧、室蘭、小樽、滝川、北見の 9 カ所を分類することができる。労働市場の規模としては、中規模

のものである。就職内定者が、数的には 1,000 名に少し欠ける函館から、300 名程度の北見まで幅がある。

地域の中核都市ではあるが、これより規模の小さなものとして紋別、岩見沢、稚内、岩内、留萌、名寄、浦河、網走、根室の 9 カ所がある。就職内定者数は、300 名以下の小規模の地域である。

話を戻して、地元就職率と就職内定率をクロスした図表 1-23 を分析してみよう。

図表 1-23 就職内定率×管内就職率 (2007 年度)



先に示した三つのグループを楕円で囲んである。しかし第二の楕円(II)は、地域中核都市の規模の大きな職業安定所所在地である函館、旭川、釧路、帯広、苦小牧、室蘭、小樽、滝川、北見の 9 カ所を囲むように描いたものだが、第三の円(III)である地域の中核都市の規模の小さな職業安定所所在地である紋別、岩見沢、稚内、岩内、留萌、名寄、浦河、網走、根室の 9 カ所を囲むように描いた楕円とかなり重なっている。その点で、地元就職率と就職内定率をクロスした図表 1-23 では、この二つのグループを綺麗に分離できない。しかし、相対的な差を確認することはできるだろう。

おおよその目安として、管内就職率の 60%前後を、同様に就職内定率の 85%前後を分岐点として、区別可能のようだ。

まず札幌圏(I)は、管内就職率は高いが就職内定率は低いと性格づけることができる。この就職内定率が低いという点に注意が必要である。

次に地域中核都市で規模の大きなもの(II)は、大まかに言って管内就職率が高く、就職内定率も高いと評価できる。言葉そのままにこの評価ができるのは、帯広、室蘭、旭川、北見である。これに境界線上にある滝川、苦小牧そして函館を加えることができるだろうか。しかし、釧路と小樽はあてはまらない。釧路は就職内定率の基準を満たさないし、小樽は両方

の基準を満たさない。ここでは数字を省略しているが、函館、小樽、苫小牧は道外就職率が高い。また小樽は同時に、札幌圏での就職内定者率が高いことを付け加えておく。

さらに地域の中核都市で規模の小さなもの(Ⅲ)をみてみよう。これらを囲む円は広く、ひとつの性格づけを拒んでいる。

管内就職率と就職内定率が共に高いのは、稚内、根室と留萌である。網走も加えて良いかもしれない。旭川に近接する(とはいっても JR で 2 時間弱であるから通勤圏ではないと言っても良い。データの的にも旭川への就職はごく少ない)留萌を除くと、共に近くに規模の大きな中核都市が無いところである。「地元志向」がかなう地域と言ってよいだろう。そしてここでは掲げていないが道外就職内定率をみると圧倒的に低い。

そして次に就職内定率が高いが、管内就職率が低いところが、紋別、岩内、浦河そして名寄である。紋別は北見に、岩内は小樽に、名寄は旭川に、浦河は苫小牧に近接していると考えられる。管内就職率が相対的に低いことは、このことと関係している。そして道内の札幌圏を除く地域への送付をみると、この近接する中核都市へ送付していることが裏付けられる。しかし、紋別と北見の関係はあまり強いとは言えない。そして最後に、管内就職率と就職内定率が共に低い岩見沢である。旧産炭地を後背にもち、札幌圏に通勤可能性がある。この点が影響している。

このように見てゆくと、規模の小さな職業安定所であっても、管内に抱える新規高卒労働市場との関係を、地域差と言っても良いが、考慮する必要があることがわかる。そして管内の新規高卒労働市場の求人がない場合には、隣接するより大きな職業安定所管轄の新規高卒労働市場との関係や、北海道の新規高卒労働市場の圧倒的な「受け皿」である札幌圏との関係を考えてゆくことになる。「地元志向」には幅があるという記述を注 5 で行なったが、管内就職率が高くない地域にとって、北海道における札幌圏の現実的な大ききゆえに、札幌圏までは「地元」として「受け入れる」、より正確な言い方をすれば、「受け入れるしかない」こととなっていると言えよう。

すなわち、地域産業の雇用状況によって単層的な一極集中を描くことはできない。具体的な地域の新規高卒労働市場の状況によって差が大きい。そして札幌市とその近郊が、北海道の新規高卒労働市場において巨大な「求人力」をもっているわけだが、その就職内定率は低い。現在のデータではここまでしか言えないが、「過剰集中」による労働条件の低下の問題が存する可能性があるのではないか。単純な言い方をすれば、札幌圏において求人はあってもその質が低いのではないか、という疑いがある。この点の検討が今後の課題となるだろう。

補論 学校・職安紹介就職の地域による重さの違い

①進路決定のプロセスの地域差

前項でみたような地域差は、学校・職安紹介就職の質とどのように関わっているのだろう

か。ここでは、札幌圏(三つのハローワークから構成される)と地域中核都市の規模の大きな職業安定所の事例として釧路、規模の小さな職業安定所の事例として岩内を取り上げて、その点について検討を加える。入手できた資料が諸々の制約から 2003 と 2004 年度のものとなったため本論からはずして、補論とした。

そして重要な論点である求人(賃金を含めた労働条件)を分析する資料についても、手に入れることはできなかったため、この分析も部分的になる。職種や企業規模などの限られたものについて記述する。

図表 1-24 求職動向調査との比較
(札幌圏)

	2003年5月時点での求職希望者数 (「求職動向調査」)	左のうち学校または職業安定所の紹介によらない就職希望者	2004年3月末の就職内定者数
生徒数	3197	875	1344
内訳	100.0%	27.4%	42.0%

注 2004年3月末「新規学校卒業者の職業紹介状況」

図表 1-25 求職動向調査との比較
(釧路)

	2003年5月時点での求職希望者数 (「求職動向調査」)	左のうち学校または職業安定所の紹介によらない就職希望者	2004年3月末の就職内定者数
生徒数	1099	193	550
内訳	100.0%	17.6%	50.0%

注 2005年3月末(「新規高卒者の採用・求職の動向」)

図表 1-26 求職動向調査との比較
(岩内)

	2003年5月時点での求職希望者数	左のうち学校または職業安定所の紹介によらない就職希望者	2004年3月末の就職内定者数
生徒数	241	110	148
内訳	100.0%	45.6%	61.4%

注1 2004年3月末「新規学校卒業者の職業紹介状況」

注2 2004年3月の就職希望者は2003年5月の希望者を44名上回っている。

まず進路決定と学校・職安紹介就職の過程を比較する。

札幌圏の事例を図表 1-24 でみる。2003 年度 5 月の「求職動向調査」によると 3,197 名が求職を希望している。しかしこのなかで、5 月の時点から学校・職安紹介就職に「よらない」と宣言している生徒が 875 名(27.4%)いる。この点は、札幌圏の学校・職安紹介就職における求人の質と関わっている可能性がある。そして結果的に 2004 年 3 月末に就職内定した生

徒は 1,344 名(42.0%)にすぎない¹²。すなわち、5 月時点の求職者は、学校・職安紹介就職から降りたり、「就職から降りたり」(進学へ進路変更するが多い)、「就職を諦めたり」等をして、約 4 割が就職するのみである。さらにこの状況に、札幌圏の進学のしやすさ、特に専門学校進学が容易であることが関わっているだろう。

釧路ではどうか。図表 1-25 をみると 17.6%が学校・職安紹介就職に「よらない」。そして結果的に就職するのが 5 割となる。札幌と比べると学校・職安紹介就職する生徒が多く、また進路全体からみても就職者も多く、学校・職安紹介就職の制度は札幌圏に比べてより機能していると言える。

岩内ではどうか。図表 1-26 をみると 45.6%が学校・職安紹介就職に「よらない」。傍証するデータはないが、これには地域の「縁故」による就職の影響が考えられる。そして最終的に就職者は 61.4%となっている。これに学校・職安紹介就職に「よらない」者の数字を加えると 100%を超えるから、5 月時点では求職を希望していなかった生徒も、学校・職安紹介就職に変更していることがデータからわかる。さらに札幌圏とは逆の、進学希望から就職希望への転換も生じている可能性がある。

このようにみておこなれば、より規模の小さな職業安定所の管内で就職を希望するなら、学校・職安紹介就職制度が重要であることがわかる。北海道の規模の小さな職業安定所の労働市場であっても、雇用の質と量を確保・観察し、問題があれば求人数を増やすための組織的活動を行なうことが、未成年である高校生が就職することに大きく影響する。制度的に介入することの意味は大きい。

さらに、三つの地域別に求人や求職の範囲(管内、道内、道外)をみてみよう。

②求人や求職の範囲にみる労働市場の地域差

札幌圏の場合の求人や求職の地域的な構成はどうなっているのだろうか。図表 1-27 にそれをまとめた。

図表 1-27 札幌圏職業安定所が紹介した新規高卒者

		2004 年3月 卒	内訳	具体的な地名(主なもの)		
卒業生		23578				
求職者数		1798				
		4070	100.0%			
求人 数	管内	3454	84.9%			
	道内	159	3.9%	室蘭31	帯広27	小樽25
	道外	457	11.2%	東京301	愛知52	神奈川24
		1344	100.0%			
就職 内定 者数	管内	1204	89.6%			
	道内	54	4.0%	室蘭20	小樽9	岩見沢等5
	道外	86	6.4%	東京32	愛知21	千葉8
就職率		74.7				

注 2004年3月末。資料は図表1-24と同じ

まず、求人数をみる。求人に占める管内(札幌圏)の比率は圧倒的に高い。道内求人は、非常に少なく、数の大きなものでは室蘭、帯広、小樽があがる。そして道外求人の方が道内求人よりも数的に多い。その中心は東京である。これに愛知、神奈川が加わる。

次に、就職内定者数をみる。やはり管内就職内定者が圧倒的多数で、求人数の比率より高くなっている。就職において生徒は、管内を重視する傾向があることがわかる。道内は少ない。室蘭が中心となる。他方で、求人数ではわりと多かった道外は就職者ではぐっと少なくなる。率的に半分といったところだろうか。最も多いのは東京となるが、求人ほど圧倒的なシェアではない。

札幌圏は、管内を中心とした求人・求職であると言える。

釧路の場合はどうなっているのだろうか。図表 1-28 にそれをまとめた。

図表 1-28 釧路職業安定所が紹介した新規高卒者

		2004年3月卒	内訳	具体的な地名(主なもの)		
卒業者		2566				
求職者数		725				
		962	100.0%			
求人数	管内	564	58.6%			
	道内	233	24.2%	札幌118	帯広35	根室29
	道外	165	17.2%	東京105	愛知13	神奈川11
		559	100.0%			
就職内定者数	管内	369	66.0%			
	道内	129	23.1%	札幌68	帯広29	根室15
	道外	61	10.9%	東京29	愛知7	大阪6
就職率		77.1				

注 2005年3月末。資料は図表1-25と同じ

まず、求人数をみる。管内求人数は6割を下回る。道内求人はわりと多く、札幌圏が大きな位置を占める。道外求人も札幌圏に匹敵する。やはり東京が中心で愛知、神奈川と続く。

次に、就職内定者をみる。管内就職内定者は6割を超え、ここでも高校生は就職において管内を重視していることがわかる。就職内定者における道内の比率は、求人における道内の位置とほぼ同じである。やはり札幌圏に多くが就職している。帯広が上がっているのは、釧路との地域的な近接が関わっているだろう。道外は少なくなる。そのなかで東京が多い点は、求人と変わらない。

最後に岩内の場合はどうなっているのだろうか。図表 1-29 を検討する。

図表 1-29 岩内職業安定所が紹介した新規高卒者

		2004 年3月 卒	内訳	具体的な地名(主なもの)		
卒業者		669				
求職者数		285				
		247	100.0%			
求人数	管内	87	35.2%			
	道内	156	63.2%			
	道外	31	12.6%			
		148	100.0%			
就職 内定 者数	管内	54	36.5%			
	道内	89	60.1%	札幌54	虻田5	壮瞥3
	道外	5	3.4%	神奈川2	東京1	愛知1
就職率		84.6				

注 2004年3月末。資料は図表1-26と同じ

注2 いただいたデータの就職者の勤務地のデータと就職者数には違いがあった。

まず、求人数をみる。管内求人数の割合はかなり低い。約三分の一に留まる。代わりに道内求人数の比率が6割を超える。道外求人数の比率は、札幌圏より少し多いが、釧路より少ない程度である。岩内職業安定所の提供データには求人の地域区分がなかったためにこれについてはふれられない。

次に、就職内定者数をみる。管内の就職内定者は三分の一程度で、求人の比率とほとんど変わらない。すなわち、札幌圏や釧路と違い就職は管内を重視しているわけではなさそうだ。この理由はいくつか考えられる。最初に考えられるのは、求人の質の問題だろう。できるだけ管内で就職内定をとろうと思っても許容できる限界があるだろう。また、生徒が管内に残ることは「無理である」と見通している可能性もある。道内で就職した地名をみると、岩内からは比較的近い、札幌圏、虻田(洞爺湖温泉の周辺地域)、壮瞥を選んでいるのは次善の選択である可能性も高い。そして道外へはほとんど就職しない。この道外就職内定が非常に少ないという特徴は、岩内だけでなく、他の就職内定者数の少ない管内においては一般的にみられる。この解釈は、幾つか可能だがいずれ実態調査を行なって生徒の理由づけを明らかにしたいと思っている。現時点では、生徒の意識としては道外、あるいは東京なんて「思いもよらない」ということであろうし、親としては「手元近くにおいておきたい」というものであろう。

③ 求人に見る職種の地域差

最後に地域的な雇用の特徴を、求人における職種の問題として考える。主に、管内求人の職種に注目することで「地元志向」の職种的な根拠を得たい。そして図表は掲げていないが、実際に就職した職種との差についても言及する。高校生の選好の一端は明らかになるだろう。

まず、札幌圏である。図表 1-30 を検討する。

図表 1-30 地域別・職業別の求人状況（札幌圏）

	専門・技術、管理	事務	販売	サービス	技能工等	上記以外の職業	計
管内	164 4.7%	872 25.2%	534 15.5%	733 21.2%	861 24.9%	287 8.3%	3454 100.0%
道内	7 4.4%	27 17.0%	43 27.0%	52 32.7%	25 15.7%	5 3.1%	159 100.0%
道外	48 10.5%	19 4.2%	82 17.9%	77 16.8%	219 47.9%	12 2.6%	457 100.0%
計	219 5.4%	918 22.6%	662 16.3%	862 21.2%	1105 27.1%	304 7.5%	4070 100.0%

注 2004年3月末データ。資料は同前。

管内で最も求人数の多い職種が「事務」であることがわかる。札幌圏の道内経済における位置が表れたものであると言えよう。そしてこれと拮抗するのが、「技能工等」と「サービス」である。就職を志す高校生の、特に女子が「事務」を希望することはよく知られている。すなわち、管内求人は、高校生からみて職种的には魅力がある可能性がある。

道内求人では「サービス」が多いが、実際の就職では室蘭が多いことからみて、この「サービス」にはあまり魅力を感じていないのではないだろうか。求人票レベルの分析の必要性が痛感される。道外では圧倒的に「技能工等」が多い。愛知や神奈川は当然であろうが、東京でもこの職種の求人が多いことがわかる。

実際に就職内定した職種との差についても言及しておく。札幌圏のデータでは管内・道内・道外の区別がないため、合わせてとなるが、求人における職種と違うものは次の職種である。就職内定における構成割合から求人におけるそれを差し引いた%を付記する。就職内定で多かったものは「サービス」(2.2%)、「販売」(1.8%)である。逆に就職内定に少なかったものは「事務」(-2.7%)である。高校生の職種選好において「事務」の優位性を前述したと矛盾する結果であり、これは高校生が盲目的に職種を選好の基準とはしていないこと、具体的な労働条件を考慮していることを表している。管内求人の魅力の根拠として「事務」を指摘したが、裏付けが足りないかもしれない。

次に、釧路である。図表 1-31 を検討する。

図表 1-31 地域別・職業別の求人状況（釧路）

	専門・技術、管理	事務	販売	サービス	技能工等	上記以外の職業	計
管内	51 9.0%	122 21.6%	76 13.5%	118 20.9%	172 30.5%	25 4.4%	564 100.0%
道内	16 6.9%	44 18.9%	41 17.6%	66 28.3%	51 21.9%	15 6.4%	233 100.0%
道外	23 13.9%	6 3.6%	11 6.7%	28 17.0%	93 56.4%	4 2.4%	165 100.0%
計	90 9.4%	172 17.9%	128 13.3%	212 22.0%	316 32.8%	44 4.6%	962 100.0%

注 2005年3月末データ。資料は同前。

釧路管内では水産加工業を中心にして、「技能工等」が多い。少し差があるが、やはり「事務」も2割ほどある。「サービス」も同様である。「地元志向」は、この「事務」と「サービス」に向かい、「技能工等」には向かっていないことがわかる。その結果として、管内就職内定率は札幌圏ほど高くない。他方で道内に就職内定する生徒が多い理由は、「サービス」の比率が高いことにある。それが地域的には札幌圏を選択することに通じてしまう。道外の就職内定率はあまり高くない。

同じように求人職種と実際に就職内定した者の職種と比較しておく。より就職内定者に多かったものは、管内では「事務」(6.0%)である。就職内定者に少なかったものは「技能工等」(-5.6%)であった。道内では「技能工等」(6.8%)、「販売」(5.7%)、「事務」(4.4%)が多く、「サービス」(-13.6%)が少ない。すなわち道内求人としては「サービス」が多く、その結果として札幌圏を選択することとなると前述したが、実際の就職内定では、求人よりは就職内定はずっと低い。無条件に札幌圏を選択しているわけではない。ところで道外では「販売」(6.0%)と「サービス」(4.3%)が多く、「技能工等」(-7.2%)と「事務」(-2.0%)が少ない。

最後に、岩内である。図表 1-32 を検討する。

図表 1-32 地域別・職業別の求人状況（岩内）

	専門・技術、管理	事務	販売	サービス	技能工等	上記以外の職業	計
管内	11 12.6%	15 17.2%	23 26.4%	14 16.1%	12 13.8%	12 13.8%	87 100.0%
道内	8 5.1%	22 14.1%	13 8.3%	80 51.3%	25 16.0%	8 5.1%	156 100.0%
道外	2 6.5%	0 0.0%	5 16.1%	6 19.4%	16 51.6%	2 6.5%	31 100.0%
計	21 7.7%	37 13.5%	41 15.0%	100 36.5%	53 19.3%	22 8.0%	274 100.0%

注 これだけ2005年3月末データ。資料は同前。

求人において、全体的に最も多い職種は「サービス」である。求人における岩内管内の絶対量が少なく、近隣の札幌圏での求人(「サービス」)が岩内職業安定所に持ち込まれ、それがこの結果を生んだ。管内では、「販売」が多く、これに「事務」が続く。この点は重要である。量的には多くないが、産業基盤が弱い岩内においても「販売」や「事務」が、言わば「底辺」となっているのである。このあたりの事情は「事務」と「サービス」が相対的に多かった釧路でも同じである。道内では既述したように、「サービス」が圧倒的である。これに「技能工等」が続くが、あまり多くない。道外は、当然「技能工等」が多い。道外の中では圧倒的である。それ以外は少ない。

岩内職業安定所における求人は、札幌圏に強く影響されていると言える。

同じように求人と実際に就職内定した者の職種と比較しておく。より就職内定者に多かった職種は、管内では「サービス」(6.1%)、「事務」(5.0%)そして「専門・技術・管理」(4.0%)である。少なかったのは「技能工等」(-6.4%)である。道内では「専門・技術・管理」(3.9%)、「技能工等」(2.0%)が多く、「販売」(-2.7%)が少ない。道外では「技能工等」(8.4%)が多く、「販売」(-16.1%)と「専門・技術・管理」(-6.5%)が少ない。

3. 北海道における大学・短大の新規学卒労働市場について

大学等の新規学卒労働市場についてはデータの制約が大きく、判明した範囲での限定的な記述にとどまる。しかしそのなかでも、就職における大学生や短期大学生の「地元志向」が強いことについて確認できる。

(1) 北海道の大学・短期大学の特徴

①北海道の大学の特徴

まず、北海道における大学の学校数と入学定員を明らかにする。図表1-33がそれを見たものである。

図表1-33 北海道の大学の
学校数

	学校数	内訳(%)
全国	765	100.0%
北海道	36	4.7%
うち札幌市内	14	55.6%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

図表1-34 北海道の大学の
設置主体別学生数

	国立	公立	私立	計
全国	623811	131970	2080346	2836127
内訳(%)	22.0%	4.7%	73.4%	100.0%
北海道	34646	5133	52881	92660
内訳(%)	37.4%	5.5%	57.1%	100.0%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

北海道に大学は36校ある。これは全国の大学、765校の4.7%を占める。ここまでの記述の中では地域差の問題を強調してきたので、ここでも札幌市との比較をしたい。札幌市には14校あり、三分の一強を占めていることがわかる。しかし、この「学校基本調査報告書」で

は札幌市の衛星都市に所在する大学のことは考慮されていない。そのため別途の検討を必要とする。ちなみに都道府県別の学校数でみると、北海道を上回るのは、東京の134校、大阪の55校、兵庫の43校で、学校数としてみた場合に北海道は多い。次に学生数を検討する。

大学の学生数を大学の設置主体別にみたものが図表1-34である。先に、学生数の全国における比率にふれておくと3.3%である。学校数の全国における比率からはかなり下がる。ちなみに都道府県別にその比率をみると、東京都の24.7%、大阪府の8.0%、神奈川県7.1%、愛知県の6.6%、京都府の5.6%、後はパーセントを省略するが、埼玉県、福岡県、兵庫県、千葉県が上回る。すなわち、北海道の大学は学生数の点で規模が小さい。

設置主体別に全国と比較すると、これも北海道の特徴が色濃くあらわれる。国立が格段に多く、私立が少ない。経済構造における北海道の「国への依存」、より正確に言うなら自由経済の原則に任せておくだけでは教育も成り立ちがたいことが、私立の学生数の少なさに表れている。しかしこの点でも地域差の観点が必要である。データを北海道教育委員会作成の「学校一覧」に換えて、設置主体別の設置地域の図表を作成してみた。それが図表1-35である。

図表1-35 北海道の大学の設置主体別・所在地別学生数

	札幌市内	札幌近郊	地方	計
国・公立	3085	0	3565	6650
内訳(%)	46.4%	0.0%	53.6%	100.0%
私立	6338	5755	1190	13283
内訳(%)	47.7%	43.3%	9.0%	100.0%
計	9423	5755	4755	19933
内訳(%)	47.3%	28.9%	23.9%	100.0%

出所)2008年度「学校一覧」

注)札幌近郊には、江別市、北広島市、石狩市を含む。地方は、地方中核都市に設置されている。

国公立大学は、札幌市内と地方中核都市に設置されている。学生数でみると、地方中核都市の方が若干多い。しかし私立は、札幌市内とその近郊に集中している。両者を合わせると、90%を超える。圧倒的である。さきに、北海道における私立大学の成り立ちがたさについて言及したが、札幌市とその近郊に集中することで存立が可能であることがわかる。私立の大学は、地方中核都市であってもやってゆくのは難しい。

この私立大学の札幌市とその近郊への集中の結果として、北海道の大学は全体としてみれば、大学は札幌市とその近郊に集中し、地方中核都市で大学に進学を希望するなら、単科大学の国公立大学という選択肢に限られることとなる。

設置されている学科に偏りはあるのだろうか。全国との比較を行なうために、データの制約から二つの資料を参照した。ひとつは「学校基本調査報告書」の関係学科の構成に関するデータである。これは都道府県別になっていないので、先ほども用いた北海道教育委員会作

成の「学校一覧」の入学定員をこれに加え使用する¹³。それが**図表 1－36**である。

図表 1－36 北海道の大学の学科構成の特徴

	全国(大学関係学科別 入学者数)		北海道(2008年度学科 別入学定員から算出)	
	実数	内訳(%)	実数	内訳(%)
人文科学	93899	15.2%	2308	11.6%
社会科学	216085	35.1%	7508	37.7%
理学	19622	3.2%	450	2.3%
工学	95650	15.5%	3420	17.2%
農学	17962	2.9%	1540	7.7%
保健	54414	8.8%	2307	11.6%
商船	0	0.0%	0	0.0%
家政	16743	2.7%	200	1.0%
教育	39786	6.5%	1420	7.1%
芸術	18249	3.0%	380	1.9%
その他	43351	7.0%	400	2.0%
計	615761	100.0%	19933	100.0%

出所)2008年度「学校基本調査報告書」と同年度版「北海道学校一覧」から作成した。

一見するとわかるように、大差はない。しかし細かくみると、違いもある。

全国と比較して、北海道が多いものを多い順に上げると、「農学」系、「保健」系、「社会科学」系である。前二者は理解可能である。

「農学」系は北海道の基幹産業を支える教育分野である。「保健」系は、北海道の従業員数の変化において、数少ない増加した分野が「医療・福祉」であったことが想起できる。もう少し他の学校種別との関係で言えば、短期大学に保健関係の学科がないことにもよっていると考えられる。

「社会科学」系の内訳は、「経営学」関係の分野と、「社会学」関係の分野のなかでも特に「社会福祉」に関するものである。「経営学」関係の学科をもつ大学は札幌市内とその近郊に多いという特徴がある。この「経営学」関係の学科の卒業者が、札幌圏の新規大卒労働市場に大量に流入してくることになる。

逆に、北海道で少ないものを少ない順に上げると、「その他」と「人文科学」系である。前者についてはコメントする確実な知識がない。後者については、北海道の特徴として、「より役に立つもの」が重要視されている結果であると考えられる。

②短期大学の特徴

次に、北海道における短期大学の学校数と設置主体別学生数を明らかにする。**図表 1－37**と**1－38**がそれをみたものである。

図表 1-37 北海道の短期大学数

	学校数	内訳(%)
全国	417	100.0%
北海道	21	5.0%
うち札幌市内	8	38.1%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

図表 1-38 北海道の設置主体別短期大学学生数

	国立	公立	私立	計
全国	52	10565	162109	172726
内訳(%)	0.0%	6.1%	93.9%	100.0%
北海道	0	114	7358	7472
内訳(%)	0.0%	1.5%	98.5%	100.0%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

北海道の短期大学の学校数は 21 校と全国の学校数の 5.0%を占める。東京都、大阪府、愛知県に次いで多い。

設置主体別の学生数は、私立の短期大学学生数が多いことがわかる。全国の 4.2%を占めている。大学と同じように、学校当たりの学生数が少ないということもわかる。

大学と同じように設置主体別の地域別の学生数をみてみよう。図表 1-39 である。

図表 1-39 北海道の短期大学の設置主体別所在地

	札幌市内	札幌近郊	地方	計
国・公立	0	0	50	50
内訳(%)	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
私立	1975	340	1595	3910
内訳(%)	50.5%	8.7%	40.8%	100.0%

出所)2008年度「学校一覧」

注)札幌近郊は江別市。地方は、地方中核都市とその近郊に設置されている。

ここでは大学の地域的な配置と異なる論理が働いている様子がうかがえる。国・公立の短期大学が地方にあることはわかるが、私立の短期大学が地方にも多い。この点が大学と異なる。その理由としては、私立の短期大学の設置主体が北海道での設置を考えた場合に、地方に大学がないことは、重視されるだろう。そのニーズを、よりフレキシブルにくみ取るためには、2 年制の短期大学こそが相応しい。このような論理である。より直接的な言い方をすれば、札幌市とその近郊に出てくることができる学生(学生を送り出せる家庭)には、四年制大学を配置し、でてくることができない学生にはより「教育費のかからない」2 年制の短期大学が配置されていると言い換えても良い。意図的であるかどうかは別にして、結果的にこのような配置になっている。

さらに関係学科の構成という点から考察する。図表 1-40 である。

図表 1-40 北海道短期大学の関係学科構成

	全国(短大関係学科別 入学者数)		北海道(2008年度学科 別入学定員から算出)	
	実数	内訳(%)	実数	内訳(%)
計	77339	100.0%	3960	100.0%
人文	9803	12.7%	465	11.7%
社会	9317	12.0%	410	10.4%
教養	1182	1.5%	230	5.8%
工業	2492	3.2%	360	9.1%
農業	686	0.9%	120	3.0%
保健	4436	5.7%	0	0.0%
家政	16511	21.3%	630	15.9%
教育	23425	30.3%	1175	29.7%
芸術	3596	4.6%	140	3.5%
その他	5891	7.6%	430	10.9%

出所)2008年度「学校基本調査報告書」と「北海道学校一
覧」から作成

北海道の短期大学の方が多い学科系統は、「工業」系、「教養」系、そして「その他」である。「工業」系が多いことについては、大学でも多いことがありうまく説明が付かない。「教養」系は、大学で「人文科学」系が少ないことと関わっている。代替的な意味をもっているのではない。「その他」はよくわからない。

逆に、少ないものについては先にもふれた「保健」系と「家政」系が少ない。「家政」系の少なさについてはデータ不足である。

(2) 北海道の大学・短期大学卒業後の進路の特徴

北海道の大学・短期大学卒業後の進路の特徴を全国との比較によって明らかにしよう。

① 大学卒業後の進路の特徴

図表 1-41 がそれをみたものである。

図表 1-41 大学卒業者の進路(全国、北海道)

区分	計	進学者	就職者	臨床研修 医(予定 者を含 む)	専修学 校・外国 の学校等 入学者	一時的な 仕事に就 いた者	左記以外 の者	死亡・不 詳の者
全国	555690	67372	388417	8851	8971	11485	59791	10803
内訳(%)	100.0%	12.1%	69.9%	1.6%	1.6%	2.1%	10.8%	1.9%
北海道	18175	2384	11822	400	225	637	2573	134
内訳(%)	100.0%	13.1%	65.0%	2.2%	1.2%	3.5%	14.2%	0.7%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

北海道ではおよそ 1.8 万人の大学卒業者のうち、最も多い進路は「就職者」の 65.0%であ

る。これに次ぐのは、「進学者」で13.1%、そして「左記以外の者」が14.2%となる。

全国よりも北海道で多いのは、「左記以外の者」である。しかし、「左記以外の者」の内訳が、元のデータにはないのでふれることができない。この差は、あまり変わらない。また「進学者」も少し多い。

そして最大の特徴であるのは、「就職者」が少ないことである。約5%も異なる。この差を数年に渡って観察すると、2008年は大きい年となっている。

②短期大学卒業後の進路の特徴

図表1-42がそれをみたものである。

図表1-42 北海道の短期大学卒業生の進路(2008年4月1日現在)

区分	計	進学者	就職者	専修学校・外国 の学校 等入学	一時的 な仕事に 就いた者	左記以 外の者	死亡・不 詳の者
全国	83900	9525	60413	1853	3215	8400	494
内訳(%)	100.0%	11.4%	72.0%	2.2%	3.8%	10.0%	0.6%
北海道	3800	540	2587	56	104	492	21
内訳(%)	100.0%	14.2%	68.1%	1.5%	2.7%	12.9%	0.6%

出所)2008年度版「学校基本調査報告書」

北海道ではおよそ3800人の大学卒業者のうち、最も多い進路は「就職者」の68.1%である。これに次ぐのは「進学者」の14.2%、そして「左記以外の者」の12.9%となる。

全国よりも北海道で多いのは、やはり「左記以外の者」である。「進学者」も多い。代わりに「就職者」が少ない。3.9%のマイナスである。大学の進路と全く同じ特徴となった。

(3) 北海道の大学・短期大学の就職の特徴

新規大卒の労働市場についてのデータは限定される。北海道労働局がまとめているものがあるが、大学に問い合わせたデータをまとめたものにすぎない。その点で満足な考察はできないが、部分的に年度毎のデータの変化から、北海道の高校就職と類似した傾向を看取することができる。

①大学就職者の特徴

図表1-43がそれをまとめたものである。

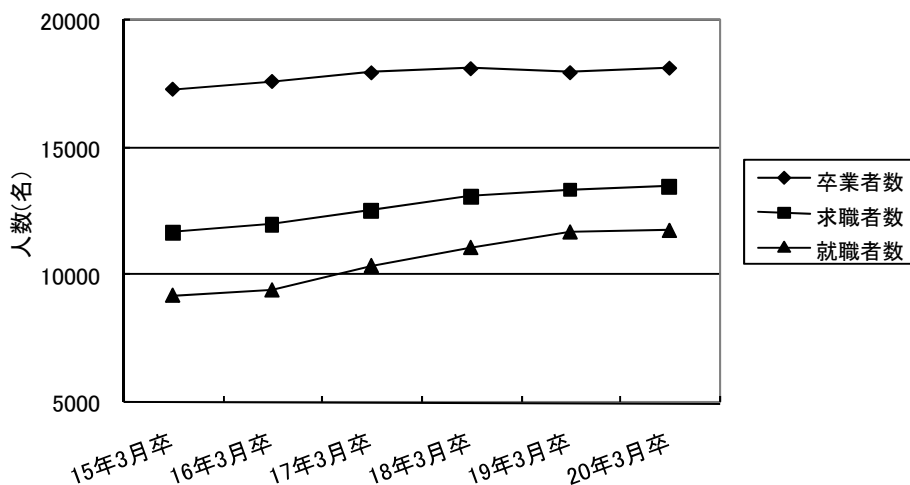
図表 1-43 北海道の大学の就職状況の変化

大学	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒
卒業者数	17291	17604	17954	18118	17956	18141
求職者数	11690	12014	12573	13080	13360	13483
求職者数/卒業者数(%)	67.6%	68.2%	70.0%	72.2%	74.4%	74.3%
就職者数	9230	9437	10400	11113	11725	11786
就職者数/卒業者数(%)	53.4%	53.6%	57.9%	61.3%	65.3%	65.0%
就職者数/求職者数(%)	79.0%	78.6%	82.7%	85.0%	87.8%	87.4%
うち道内	5421	5790	6290	6482	6326	6419
うち道内/就職者数(%)	58.7%	61.4%	60.5%	58.3%	54.0%	54.5%

出所)北海道労働局、2008年5月、「新規大学・短大・高専・専修卒業生の就職状況」

前述した図表 1-10 にもあるが、大学等の進学者は増えていた。ちょうどそれと対応するように、卒業者数も増えている。しかし 2006 年 3 月卒で頭打ちになっているとも言えそうである。求職者数でみると、着実に数を増している。そのため、求職者数/卒業者数の%は、2003 年 3 月卒から 2008 年 3 月卒に、6.7%も増えている。就職者数も大きく増している。就職者数/卒業者数%でも 54.3%から 65.0%へ 10.2%と大きくその割合を増加させている。北海道労働局が用いる就職率は、就職数/求職者数%であるが、これも 79.0%から 87.4%と増やしている。これをグラフ化したのが図表 1-44 である。

図表 1-44 北海道の大学の卒業者数・求職者数・就職者数の変化



この様に卒業生に占める求職者数の大幅な増と、同様に就職者の増があった。ただしこれをもってしても、全国との差を埋めきれているわけではない。

大学生の「地元志向」であるが、これは確認できる。ただし、高校生ほど強くはない。高校生の「地元志向」が8割を超えていたことを考えると、それよりは低い。しかし6割を下回るこの数年間は、輸出産業の好調さによる経済成長の時期であることを考えるなら就職の

場を本州に求めた率は高かった時期とも言えよう。その意味でおよそ6割が地元就職であると考えておこなら、高い方ではないだろうか。ただしこれはデータの裏付けがあるわけではないので、筆者の感触にすぎない。さらにこの数字も大学の種別・学科・地域、そして大学のいわゆる「ランク」を考慮するなら、主に全国市場を意識した就職行動を行なう学生が多い大学と、北海道市場を意識した就職行動を行なう学生が多い大学の間、分化している可能性が高い。

②短期大学就職者の特徴

短期大学の就職者数の変化をまとめたのが**図表 1-45**である。

図表 1-45 北海道の大学の就職状況の変化

短大	2003年3月卒	2004年3月卒	2005年3月卒	2006年3月卒	2007年3月卒	2008年3月卒
卒業者数	4889	4861	4702	4703	4221	3800
求職者数	3605	3567	3397	3265	3012	2886
求職者数/卒業者数(%)	73.7%	73.4%	72.2%	69.4%	71.4%	75.9%
就職者数	2908	2900	2864	2778	2620	2552
就職者数/卒業者数(%)	59.5%	59.7%	60.9%	59.1%	62.1%	67.2%
就職者数/求職者数(%)	80.7%	81.3%	84.3%	85.1%	87.0%	88.4%
うち道内	2747	2725	2650	2556	2435	2299
うち道内/就職者数(%)	94.5%	94.0%	92.5%	92.0%	92.9%	90.1%

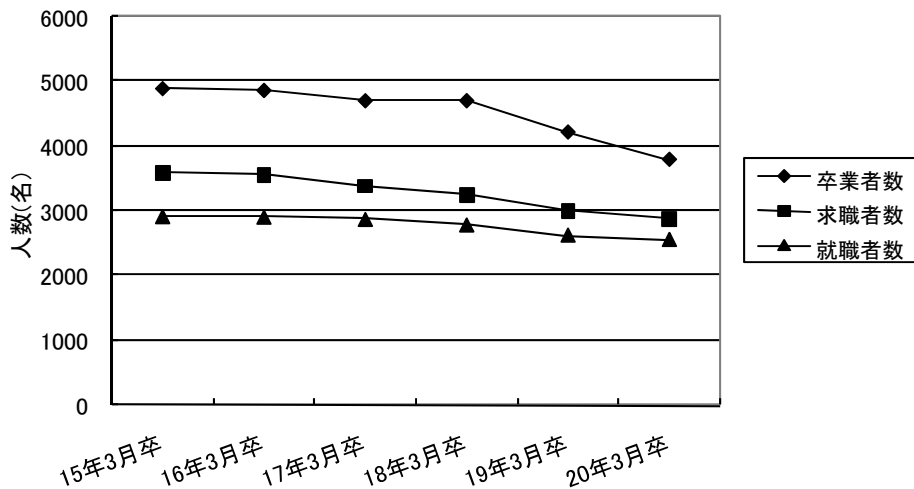
出所)北海道労働局、2008年5月、「新規大学・短大・高専・専修卒業生の就職状況」

卒業者数が大きく減っている。これは短期大学の四年制大学への変更だけでなく、受験生の志望が高学歴シフトしていることにもよっている。その影響を受けた形である。卒業生を5年間で1189名(2003年ベースで22.3%)減らしている。

この減少のなかでも求職者の割合は、少しであるが増えている。先ほどと同様に、就職者数の変化を、就職数/卒業者数で割ったものは、59.5%から67.2%へ7.7%増やしている。就職率(就職者数/求職者数)でも、80.7%から88.4%へ7.7%増やしている。

この変化をグラフ化したのが**図表 1-46**である。

図表 1-46 北海道の短期大学の卒業生数・求職者数・就職者数の変化



全体の減少のなかで、求職者と就職者の比率が増えているということがよくわかる図表となっている。

そして地元就職率は、高卒者よりも高くなっている。これは全国的な調整を促す制度がないことの反映でもあるだろう。

4. 北海道の課題—新規学卒労働市場の視点から

北海道は少子化による人口減少と、グローバル化と経済の新自由主義化による産業衰退を続けている。この現状をどう打開するのか、という点について本稿は正面から応える力はない。また、それを課題とした類書も多く、それに委ねたいと思う。

ただし、小林好宏と佐藤馨一が(小林・佐藤、2008)で展開していた議論は、新規学卒労働市場の分析から、北海道の課題の一端を語る上で重要な論点を含んでいるため言及しておきたい。まず、前掲書の筆者なりに要点だと思ふところを掲げ、その後本稿で明らかにしたこと引きつけ、筆者なりの北海道の課題について述べよう。

小林・佐藤は北海道を、①少子化(人口減少)と産業停滞(衰退)に直面している日本のフロンティアにあると考える。このフロンティアである北海道は、人口増と産業発展・誘致ではないモデルを開拓するしかない。そして②これからの日本社会の持続可能性の実験場(フロンティア)が北海道であると考えている。ここでの持続とは、グローバル化の風向き次第では、「食料自給」と「エネルギー供給」に潜在的な大弱点を抱えている日本のサバイバルのことである。具体的には、「食料増産可能性」の確保と、北方圏を視野においた「エネルギーの調達可能性」を北海道の新たな役割として考える。北海道の直面する困難を日本のフロンティアとして理解する方法を本稿でも採用したい。

そのような「フロンティア」が北海道であると考えたとき、本稿では何をフロンティアに付け加えることができるだろうか。三つのフロンティアを提起する。

この北海道で人生を送ってゆきたいと考える若者の多さを、「労働力の慢性的な供給過剰(求人不足)」としない、「新しい労働関係」の構築である。(小林・佐藤、2008)では、マルチオキュペーション(ひとりが季節に応じていくつもの職業を兼ねること)やマルチハビテーション(季節や機会による柔軟な居住)の可能性を示唆していた。本書はこれにワークシェアリングを加えた「新しい労働関係」の構築、これが一つ目のフロンティアであると考え。

当然のようにこれらの労働のフレキシビリティは、「新しい社会保障」の開発を要請する。オランダ型に近いのかもしれない¹⁴。なぜなら、現在のような雇用の「身分化」とも言える在り方では、北海道において大量の「凍死」や「餓死」を結果するからである。この「新しい労働関係」と対になる「新しい社会保障」の開発が二つ目のフロンティアである。

さらに本稿で明らかにしたことによるなら、北海道では高学歴化による雇用問題の「解決」の可能性は低い。家庭の教育費は限界で、就職者も増加に反転しつつある。そして高卒だけでなく短期大学卒や大卒も含めて「地元志向」である。彼ら／彼女らの職業の安定を保つには、公的な職業紹介の拡充が重要である(先に指摘した「新しい労働関係」と「新しい社会保障」の内実のひとつでもある)し、その期待も高まっている。

そしてソーシャルネットワークの分析(第4章)によって指摘することであるが、会社を中心としたソーシャルネットワークは、北海道において社会関係資源としての位置は限定的である。北海道では社会関係が「親密な」関係に収斂しがちである。

家族を中心とした扶助に頼ってきた日本の社会保障に、公的な制度や組織が果たす役割を、確かな形で付け加えることが必要となる。北海道では、この「親密な」関係がより重要だが同時に脆く、それが壊れたときに社会的孤立に直結しがちである。生活を公的(協働的)に支える制度的・組織的実体は、「親密な」関係を育みうる。このような「公的な制度や組織」が「親密な」関係を育むような関係を作り出すことが、三つ目のフロンティアである。

[参考文献]

- 浅川和幸・菅原健太、2009、「高校生の職業意識と進路指導」、『北海道教育学会紀要』、第4号。
- 、2008、「高校生の就業意識と自己意識—時間的展望の異なる二つの類型について—」、『北海道大学大学院教育学研究院紀要』、105号、北海道大学大学院教育学研究院。
- 、2007「高校生の自己意識と就業意識——北海道A市を事例として」、『発達・学習ネットワーク研究 第7号 発達・学習支援ネットワークのデザイン』、北海道大学大学院教育学研究科。
- 、2006、「進路指導の転換期における高校生の職業意識—北海道S市を事例に—」、『北海道大学大学院教育学研究科紀要』、第98号、北海道大学大学院教育学研究科。
- 、2004、「新規高卒就職の変化と進路指導—北海道を事例に—」、『北海道大学大学院教育学研究科紀要』、第94号、北海道大学大学院教育学研究科。

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。
蝦名堅造、2000、『札幌市の都市形成と一極集中』、西田書店。
奥田仁、2001、『地域経済発展と労働市場 転換期の地域と北海道』、日本経済評論社。
熊沢誠、2003、『リストラとワークシェアリング』、岩波新書。
小林好宏・佐藤馨一、2008、『北海道開発の役割は終わったのか』、北海道建設新聞社。
日本経済新聞社編、2000、『北海道はよみがえるか 経済再生への挑戦』、日本経済新聞社。
北海道新聞社編、2008、『検証 拓銀破たん10年』、北海道新聞社。

-
- ¹ 常用雇用にはパートタイマーも含まれる。
 - ² 1997年に北海道唯一の都市銀行であった北海道拓殖銀行が経営破綻を起こした。これが北海道経済に与えた影響は甚大であった。北海道新聞社編[北海道新聞社編、2008]を参照。
 - ³ これに「支庁改革条例」による支庁再編の問題が重なってくる。
 - ⁴ 「求職動向調査」時点における求職者からは大きく減らしている。この進路における移動については後述する。
 - ⁵ これは、「管内(職業安定所管轄地域)」とそれ以外の「道内」を足したものである。「地元志向」は、幅をもった(あいまいな部分を含む)考え方と言えるが、狭く取れば出身市町村、少し広くとって職業安定所管内、そして最終的には北海道内を意味する。道内であれば、「地元就職」に含める場合が多い。
 - ⁶ この判断にはもう少し長期間を扱った詳細なデータによる検討の必要があることは言うまでもない。
 - ⁷ 例えば、「北海道内における調整」が重要なかもしれない。
 - ⁸ 北海道に職業安定所は全体で19カ所ある。札幌には地域的に近接する三つの職業安定所がある。この三つを含めて、ひとつの「札幌圏」と考える。これは北海道労働局のとらえ方でもある。
 - ⁹ ただし、**図表1-17**の方では、中分類の項目が入っている点が異なっている。
 - ¹⁰ このデータは厚生労働省統計表データベースシステムからのものである。アドレスはhttp://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_31_3.html (2009年1月1日現在である)
 - ¹¹ ここでの評価は送出地としてのもの。受け入れ地の評価は部分的だが23頁に既述した。
 - ¹² この補論のデータでは学校・職安紹介就職からの離脱が強調されることとなっている。それは**図表1-16**を参照していただければわかるように、2003年度が学校・職安紹介によらない就職が最も多い年度である。そのため、このような結果となっている。**図表1-16**の説明において、学校・職安紹介就職の位置がより重要になっていることを示唆した。
 - ¹³ 「学校基本調査報告書」のデータは関係学科別入学状況のデータである。実際の学科構成は、規制緩和で学生募集の観点から選択されたものであるため、はるかに複雑で専門学校のコースと見紛うものも多い。そのため、旧来的な括りの方が比較しやすいと考えたため、関連学科の区分を使用した。実際の学科名をこの関連学科に振り分ける際には、2008年度「学校基本調査報告書」に附属している「学科系統分類表」を用いた。「学校一覧」のデータは入学定員である。北海道においては大学への進学アスピレーションが減退しているという点については、高校卒業後の進路においてもふれておいた。そのため、入学定員数と実際の入学者数は異なる。定員割れの大学・学科も多い。他方で、前者のデータは学生数である。そのため厳密なものではない。
 - ¹⁴ 熊沢誠[2003]を参照。

第2章 北海道における若者の職業キャリアの展開と課題

1. はじめに

本章の目的は、北海道2地域(札幌市、釧路市)¹における若者のキャリアの実態を、東京都との比較の視点から明らかにし、その課題を検討することである。

2006年の東京都内在住の若者調査では、5年前に比べて、非典型雇用者の比率が大幅に増え、キャリアとしては卒業時点も調査時点も正社員ではない「非典型一貫」キャリアが増えており、非典型雇用から正社員になることがより難しくなったことが明らかになった。また、キャリア分岐における学歴の重みが増しており、低学歴層が非典型雇用にとどまる傾向が強まった。さらに、フリーターの中でも年長層がなかなかフリーターから離脱できないことが政策課題となっていることから、「年長フリーター(東京調査では20歳代後半)」のキャリアの実態と意識の分析を行い、意識の検討からは、「非典型一貫」のキャリアであることを問題だと思わなくなる傾向が強くなっていることが見出された。

東京における傾向はそのまま他の地方にもあてはまるのか。本章における分析のひとつの課題は東京と対比してこれらの点が北海道では異なるかどうかの検討にある。キャリア類型やそれによる意識の違いなどを、東京都との比較の形で検討したい。

地域という視点では別の課題もある。別途行ってきた高卒就職をめぐる研究(統計データ分析と関係諸組織へのヒアリング調査による)からは、地方における産業構造、特に製造業がどの程度集積され、そこでどの程度高卒人材を必要としているかという点が、高卒者の進路、とりわけ無業・フリーター化には関係していることが示唆された。本調査では、北海道のほか長野県を対象としているが、長野県は製造業の工場の多い地域を含むサンプルとして選んだ。北海道については、むしろ札幌市は東京都に近い、サービス業や小売業の多い地域として、また釧路市は主産業が衰退し、高校生の就職先確保が困難になっている地域という特性を考えて選んでいる。低学歴層においてキャリア形成の課題が特に大きいことが東京調査でのファインディングスのひとつであるが、これがそれぞれに産業特性の異なる地方においてどのように現れているかを検討したいと思う。

さて、本章ではもうひとつ新たな視点として、職業能力の獲得・発揮という点からキャリア形成を考えることに取り組みたい。充実したキャリアは、収入の向上や安定に支えられ、さらに収入は、職業能力を獲得し発揮した結果として得られるものでもある。初期キャリアの分析は就業・雇用形態に注目して行われることが多いが、これとは別の軸として、職業能力の獲得・発揮の程度からキャリア形成を考えることもできるであろう。こうした視点をもつことで、職業能力開発にかかわる政策を考える上での示唆を得られる可能性もある。今回の地方版ワークスタイル調査には、東京調査にはなかった新たな項目として、各人の職業能力への自己認識を問う設問を加えた。自己認識による把握のため客観的指標ではないが、一定の範囲では能力獲得状況の指標として有効ではないかと思われる。この変数を用いて、職

業能力の獲得・発揮の状況とキャリア形成との関係を検討する。

以下の各節では、まず、対象者の離学（＝学校卒業または中途退学）時点の状況について就業を中心に確認し、さらにその後の離転職等の就業行動および2008年初めの調査時点における就業状況を整理して、これまでの職業キャリアを類型化する。ついで、「年長層（ここでは20歳代後半～30歳代前半）」に注目し、そのキャリアと意識の特徴を検討する。

ここまでは主に東京調査との比較が中心となる。ただし、東京調査は対象層が18～29歳であり、本調査の20～34歳とはずれている。この時期のキャリア形成状況には年齢の影響が大きいと考えられるので、東京調査との直接の比較は年齢層を20～29歳に限定して行うこととする。そのため本調査の全体の結果を検討する図表とは別に20～29歳に限定した図表を別途作成するが、これは冗長さを避けるため巻末に付表として添付するので、必要に応じて参照されたい。なお、付表には、長野調査の結果も併せて記載している²。

さて、この東京との比較検討の後に、職業能力についての自己認識の状況とこれとキャリアの関係を考えることにする。最後に、ここでの議論をまとめる。

2. 卒業直後(中退直後)の状況

(1) 学歴構成と離学時の就業状況

本章における分析対象者は20～34歳の札幌市、および釧路市の男女である。まずその学歴構成を見ると（図表2-1）、どちらの地域も高卒、専門・各種学校卒³、大卒（大学院卒含む⁴、以下同じ）、の順で多いが、釧路市では高卒者、特に女性の高卒者が58%と多い。札幌市のほうが高学歴だが、ただし、東京調査と比較すると、大卒比率は10%近く低い水準であり（付表1）、北海道調査対象者は低学歴者の多いサンプルとなっている。

図表2-1 北海道調査回答者の学歴構成

単位: %、太字は実数

	北海道調査計			札幌市			釧路市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (N)	354	359	713	293	307	600	61	52	113
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	41.8	38.2	40.0	39.6	34.9	37.2	52.5	57.7	54.9
専門・各種学校卒	18.6	22.3	20.5	19.5	24.1	21.8	14.8	11.5	13.3
短大卒(高専含む)	4.5	21.4	13.0	5.5	22.1	14.0	0.0	17.3	8.0
大卒(大学院含む)	23.2	11.1	17.1	24.2	12.4	18.2	18.0	3.8	11.5
中卒・高校中退	5.9	3.6	4.8	4.8	2.9	3.8	11.5	7.7	9.7
高等教育中退	5.6	3.1	4.3	6.1	2.9	4.5	3.3	1.9	2.7
その他不明	0.3	0.3	0.3	0.3	0.7	0.5	0.0	0.0	0.0

そこで、「平成19年版就業構造基本調査」（総務省統計局）における北海道の若年者（15～34歳）の学歴構成をとってみると（図表2-2）、本調査サンプルの学歴構成とほとんど同じであった。低学歴の若年者が多いのは北海道全体の特徴といえ、このことが本調査結果にも適切に示されている。

図表 2-2 15~34 歳・学校卒業・有業者の学歴構成（都道府県別）

	実数(万人) (%)		中 学	高 校	専門学校	短大・ 高 専	大 学	大 学 院
	全国計	1788.5	100.0	5.1	35.8	17.6	10.5	27.6
東京都	204.8	100.0	3.3	22.3	18.2	8.5	41.9	4.8
北海道	71.8	100.0	5.7	43.2	19.4	10.4	19.7	1.4
長野県	28.8	100.0	5.6	35.6	20.0	14.8	21.6	2.2

資料出所：総務省統計局「平成 19 年版就業構造基本調査」

図表 2-3 卒業・中退直後の就業状況(性別)

単位:%、太字は実数

卒業直後	高卒	専門・各 種卒	短大卒	大卒	中卒・高 校中退	高等教 育中退	合計
男性計(N)	148	66	16	82	21	20	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	54.7	68.2	75.0	62.2	23.8	10.0	55.4
アルバイト・パート	29.1	19.7	18.8	15.9	42.9	50.0	26.0
契約・派遣等	2.7	4.5	0.0	8.5	0.0	10.0	4.5
自営・家業	2.7	3.0	0.0	1.2	9.5	5.0	2.8
無職(失業含む)	10.1	4.5	6.3	12.2	23.8	25.0	11.0
その他、無回答	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
女性計(N)	137	80	77	40	13	11	359
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	51.1	52.5	57.1	57.5	7.7	18.2	51.0
アルバイト・パート	34.3	17.5	22.1	22.5	61.5	45.5	27.9
契約・派遣等	7.3	17.5	13.0	7.5	0.0	18.2	10.9
自営・家業	0.0	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	0.8
無職(失業含む)	7.3	10.0	7.8	10.0	30.8	18.2	9.5

(男性:p=0.006、女性:p=0.009)

注:合計には学歴不明を含む

次に、対象者の離学（＝卒業または中途退学）時点における就業の状況を見ると（図表 2-3）、男女とも 5 割強が正社員（公務含む、以下同じ）となっており、非典型雇用者は男性の約 3 割、女性の約 4 割であった。また、1 割弱が無職（失業含む、以下同じ）であった。学歴別に正社員比率に注目すると、男性では短大卒（高専含む⁵、以下同じ）および専門・各種学校卒が 7 割前後と高く、大学卒がこれに次ぐ。女性では大学卒が最も高いものの短大卒や専門・各種学校卒、高卒でも大きくは変わらない。女性では卒業した学校段階による正社員率の違いは小さい。ただし、学校中退者の場合は男女とも格段に正社員比率は低く、アルバイト・パートや無職がほとんどである。

この学歴別の特徴は、札幌市と釧路市に分けてもおおむね適合している。釧路市はサンプルが少なく一般化はできないものの、学歴間で雇用形態の差は有意でなく、特に女性は学歴に関わらず正社員比率が低く、正社員より非典型雇用のほうが多い（図表 2-4）。

図表 2-4 卒業・中退直後の状況（性別・地域別）

		単位:%、太字は実数						
		高卒	専門・各種卒	短大卒	大卒	学校中退	合計	
男性	札幌市	対象数(N)	116	57	16	71	32	292 p=0.002
		正社員(公務含む)	53.4	68.4	75.0	62.0	15.6	55.3
		非典型雇用	31.9	24.6	18.8	23.9	53.1	30.4
		無職(失業含む)	10.3	3.5	6.3	12.7	21.9	10.6
女性	釧路市	対象数(N)	32	20	9	61	61	p=0.390
		正社員(公務含む)	59.4	65.0	22.2	55.7	22.2	55.7
		非典型雇用	31.3	25.0	44.4	31.1	44.4	31.1
		無職(失業含む)	9.4	10.0	33.3	13.1	33.3	13.1
女性	札幌市	対象数(N)	107	74	68	38	19	306 p=0.020
		正社員(公務含む)	54.2	55.4	57.4	57.9	15.8	53.4
		非典型雇用	39.3	33.8	36.8	31.6	57.9	37.5
		無職(失業含む)	6.5	8.1	5.9	7.9	26.3	8.1
女性	釧路市	対象数(N)	30	17	5	52	52	p=0.059
		正社員(公務含む)	40.0	41.2	0.0	36.5	0.0	36.5
		非典型雇用	50.0	29.4	80.0	46.2	80.0	46.2
		無職(失業含む)	10.0	29.4	20.0	17.3	20.0	17.3

東京調査と比べると（付表 2）、北海道のほうが全体として正社員比率は 10%前後低い。また東京都では、男性の場合、大卒者の正社員比率が特に高かったのだが、北海道ではむしろ専門・各種学校卒、短大卒のほうが高く、これらの学校卒の正社員比率は東京調査より高い水準である。東京都とは高等教育の効果に違いがあると思われる。女性については、高等教育の種類による差は東京でも小さかったが、北海道でも小さい。さらに北海道では高卒との差も東京と比べれば小さい。労働市場状況の差が、学校教育の労働市場における評価の違いになって現れているのではないかとと思われる。

学校中退者にアルバイトや無職が非常に多い点は、東京も北海道も共通している。新規学卒採用の仕組みに乗れないと正社員になりにくいのは、大都市でも地方でも同じだということであろう。

（2）学歴と親の職業・生家の豊かさ

東京調査では親の職業や生家の豊かさ（の認識）が本人の学歴を規定する傾向が強まり、学歴が初職の就業形態を規定する傾向も強まったことから、出自が働き方に影響する傾向が指摘された。

図表 2-5、図表 2-6 は北海道調査で、父親の学歴と生家の豊かさ(の認識)別に本人の学歴についてみたものである。男女ともに、父親が短大・高専・大学卒であれば本人も高学歴である比率が高い傾向があった。また、女性については生家が「豊かでない」を選んだ者には高卒者が多い傾向がみられたが、男性では生家の豊かさと学歴には有意差がみられなかった。親の社会階層が子供の進学に影響を与えていることは認められるものの、それほど明

確な対応関係とはいえないということだろう。

また、東京では本人の学歴水準と初職就業形態の間に比較的強い関係が見られたが、北海道ではこの関係が限定的である。全体として、東京においてほどには親の学歴・豊かさが初職就業形態の及ぼす影響は強くないと思われる。地域経済全体が停滞傾向にあることから、高等教育を修めても、就業機会の拡大につながりにくいということだと思われる。

図表 2-5 父親の学歴と本人の学歴

単位: %、太字は実数

本人の学歴	父親の学歴				合計
	中学	高校	専門学校・ 各種学校	短大・高 専・大学・ 大学院	
男性計(N)	48	153	15	102	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	<u>50.0</u>	<u>49.0</u>	<u>53.3</u>	25.5	41.8
専門・各種卒	14.6	18.3	20.0	23.5	18.6
短大卒	6.3	3.3	0.0	4.9	4.5
大卒	14.6	17.0	20.0	<u>38.2</u>	23.2
学校中退	14.6	12.4	6.7	7.8	11.6
女性計(N)	53	159	27	82	359
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	<u>45.3</u>	<u>40.9</u>	33.3	22.0	38.2
専門・各種卒	18.9	22.0	25.9	23.2	22.3
短大卒	17.0	20.8	11.1	<u>32.9</u>	21.4
大卒	3.8	11.3	14.8	18.3	11.1
学校中退	15.1	4.4	14.8	3.7	6.7

(男性:p=0.023、女性:p=0.016)

注: 合計には、無回答、非該当および学歴不明を含む。

図表 2-6 生家の豊かさと本人の学歴

単位: %、太字は実数

本人の学歴	生家の経済状態				合計
	豊かである	やや豊か である	やや豊か でない	豊かでな い	
男性計(N)	27	114	104	62	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	29.6	43.9	39.4	51.6	41.8
専門・各種卒	25.9	15.8	21.2	14.5	18.6
短大卒	3.7	5.3	4.8	3.2	4.5
大卒	29.6	26.3	24.0	17.7	23.2
学校中退	11.1	8.8	10.6	12.9	11.6
女性計(N)	31	104	100	77	359
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	29.0	26.9	<u>45.0</u>	<u>42.9</u>	38.2
専門・各種卒	29.0	22.1	18.0	26.0	22.3
短大卒	22.6	27.9	18.0	14.3	21.4
大卒	12.9	18.3	13.0	3.9	11.1
学校中退	6.5	3.8	6.0	13.0	6.7

(男性:p=0.859、女性:p=0.017)

注: 合計には、無回答、不明および学歴不明を含む。

(3) 小括一東京調査結果との相違点を中心に

この節で検討してきたことを東京調査と比較可能な点を中心にまとめると以下のとおりである。

第1に、北海道では東京都に比べて大卒者比率が低く高卒学歴の若者が多い。学卒時点の正社員比率は東京より全体で約10%ポイント低く、また、東京のような学歴による違いが明確ではない。男性では、短大卒や専門学校卒のほうが大卒より学卒時正社員比率は高く、また、女性では学歴間の差はわずかである。特に釧路市では高学歴者が少ないのと同時に、高学歴者だからといって正社員比率が高いということもない。地域の産業状況の違いが大きく、東京でみられた学歴の労働市場における効果の違いは明らかでなかった。ただし、学校中退者については、東京同様、離学時の正社員比率は著しく低かった。

第2に、父親の学歴が高い者に高等教育卒業者が多いといった傾向は東京都同様に北海道でも見られたが、それほど明確なものでなく、また学卒直後の正社員就職率が学歴による違いが小さいため、就職状況に対しての出身階層の影響は明らかでなかった。

3. 卒業・中退時から現在までのキャリア

(1) 正社員就職した者の離転職

正社員として就職しても、就職3年後までに大卒者のおよそ3割、高卒者の5割、中卒者の7割が離職する傾向はよく知られているが、本調査においても、学卒就職した後に離職を経験している者は多い。

正社員就職した379人のうち、222人(58.6%)がすでに離職している(図表2-7)。札幌市と釧路市に分けてみると、札幌市の男性の離職者比率は51%と少し低い。女性は両市とも60%以上が離職している。しかし、就職から3年未満に離職した比率(3年未満離職率)にしぼってみると、全体で30%程度にとどまる。調査対象者が20~34歳であるため、就職後3年を経っていない者も含まれると思われるので、対象者を25歳以上に限定して同じく3年未満離職の比率を求めても約30%と変わらない。この25歳以上の3年未満離職率は地域別、性別に見てもほぼ同水準である。

図表2-7 新規学卒就職者のうちの離転職者比率

	単位:%、太字は実数								
	北海道調査計			札幌市			釧路市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員(公務含む)就職者	196	183	379	162	164	326	34	19	53
うち離転職(N)	105	117	222	83	105	188	22	12	34
(%)	53.6	63.9	58.6	51.2	64.0	57.7	64.7	63.2	64.2
3年未満離職率	29.1	30.1	29.6	28.4	28.7	28.5	23.5	42.1	35.8
25歳~34歳層の3年未満離職率	30.1	30.5	30.3	30.0	30.4	30.2	30.8	31.3	31.0

一般に7・5・3といわれる早期離職率に対して、本調査結果は低い水準となっている。

そのひとつの要因は、本調査においては、対象から専業主婦と正課課程の学生を除いていることから、離職後専業主婦になった者が母数から除かれるので、離職率が低く現れている可能性がある。ただし、男性の水準も低いことから、この要因以外にも何からの要因があると思われるが、今のところ不明である。

(2) 非典型雇用、無職からの移行

離学時点において、仕事に就いていなかったり、正社員以外の雇用形態で働き始めたりした場合、後に正社員に移行しているのだろうか。学卒無業者、学校中退者のその後の就業状況は若者のキャリアにおいては重要なポイントであるが、その実態についての情報はあまりない。

本調査においては、卒業（または中退）時点での非典型雇用者（アルバイト・パート、契約社員・嘱託、または派遣社員）は両地域合わせて 247 人いたが、うち 32% が調査時には正社員に移行していた（図表 2-8）。この移行の比率は男女で異なり、男性のほうがより多く正社員になっていた。また、離学時点の無職者は 73 人であったが、そのうち約半数が正社員になっていた。この比率には男女の違いはない。地域別には、釧路市では（対象数は小さくなるが）、男女とも無職からの正社員移行が 6 割前途と高い水準である。

図表 2-8 離学時非典型雇用・無職からの移行

	北海道調査計			札幌市			釧路市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
離学時非典型雇用	108	139	247	89	115	204	19	24	43
正社員移行(N)	38	42	80	31	35	66	7	7	14
(%)	35.2	30.2	32.4	34.8	30.4	32.4	36.8	29.2	32.6
離学时无職	39	34	73	31	25	56	8	9	17
正社員移行(N)	19	17	36	14	12	26	5	5	10
(%)	48.7	50.0	49.3	45.2	48.0	46.4	62.5	55.6	58.8

注：非典型雇用はアルバイト・パート、契約社員・嘱託、または派遣社員の合計。

(3) 調査時点における就業状況

次に調査時点現在の就業状況を見る（図表 2-9）。正社員比率は札幌市で 52%、釧路市で 43% である。男女の違いがあり、男性では 6 割程度が正社員であるが女性では札幌市で約 4 割、釧路市で約 3 割である。非典型雇用者（契約社員・嘱託、派遣社員、パート・アルバイト）は全体で 40% 前後だが、釧路市の女性では半数を超える高い比率になっている。また、釧路市では無職者も 15% と高い水準で、ここには地域経済の厳しい情勢がうかがわれる。

東京調査と比べると（付表 3）、北海道においては正社員比率が低く、パート・アルバイトと契約社員・嘱託の比率が高い。この傾向は、特に女性で顕著である。

図表 2-9 調査時点の就業・不就業の状況

単位:%、太字は実数

	北海道			札幌市			釧路市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (N) (%)	354	359	713	293	307	600	61	52	113
	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)	60.2	40.7	50.4	61.1	42.7	51.7	55.7	28.8	43.4
契約社員・嘱託	6.8	11.4	9.1	6.1	11.7	9.0	9.8	9.6	9.7
派遣社員	0.8	3.3	2.1	0.3	3.6	2.0	3.3	1.9	2.7
パート・アルバイト	20.6	35.9	28.3	22.9	34.9	29.0	9.8	42.3	24.8
自営,家業	7.6	4.2	5.9	8.2	4.2	6.2	4.9	3.8	4.4
無職(失業含む)	4.0	4.2	4.1	1.4	2.6	2.0	16.4	13.5	15.0
その他、無回答	0.0	0.3	0.1	0.0	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0

図表 2-10 キャリア類型 (詳細)

	男性	女性	男女計	(%)	キャリア類型
現在正社員					
正社員定着	91	66	157	22.0	正社員定着
正社員→正社員	48	24	72	10.1	正社員転職
正社員→非典型→正社員	24	11	35	4.9	正社員一時他形態
非典型→正社員	31	35	66	9.3	
自営・家業→正社員	1	0	1	0.1	
自営・家業→非典型→正社員	1	0	1	0.1	他形態から正社員
失業・無業→正社員	11	4	15	2.1	
失業・無業→非典型→正社員	5	6	11	1.5	
現在非典型雇用					
非典型のみ	55	81	136	19.1	
非典型→正社員→非典型	7	17	24	3.4	非典型一貫
失業・無業→非典型	15	13	28	3.9	
失業・無業→正社員→非典型	3	7	10	1.4	
正社員→非典型	20	62	82	11.5	正社員から非典型
現在自営・家業					
自営・家業のみ	4	0	4	0.6	
正社員→自営・家業	12	12	24	3.4	
自営・家業→正社員→自営・家業	3	1	4	0.6	自営・家業
非典型→自営・家業	4	2	6	0.8	
非典型→正社員→自営・家業	4	0	4	0.6	
現在無業					
失業・無業のみ	1	0	1	0.1	
正社員→失業・無業	0	3	3	0.4	
正社員→非典型→失業・無業	1	5	6	0.8	
非典型→正社員→失業・無業	3	2	5	0.7	現在無業
非典型→失業・無業	5	4	9	1.3	
自営・家業→正社員→失業・無業	1	0	1	0.1	
失業・無業→正社員→失業・無業	1	0	1	0.1	
失業・無業→非典型→失業・無業	2	1	3	0.4	
その他					
自営・家業→非典型	0	2	2	0.3	
その他→非典型→正社員	1	0	1	0.1	その他
その他のキャリア	0	1	1	0.1	
合計	354	359	713	100.0	

(4) キャリア類型の作成とその分布

ここまでみてきた就業形態の変化を軸に対象者のキャリアを整理する。現在の就業状況・就業形態、学校卒業・中途退学直後の就業状況・就業形態とその後の移行の3つの点からキャリアの類型化をこころみた。この分布を示したのが図表 2-10 である。

多様な類型が抽出されたが、これを東京調査に準じて次のように集約した（図表2-11）。現在正社員である者は、「正社員定着」（＝学卒時に正社員で就職して定着してきた）、「正社員転職」（＝正社員間の転職のみを経験してきた）、「正社員一時他形態」（＝学卒直後も現在も正社員であるが、非典型雇用や自営などを経験している）、「他形態から正社員」（＝学卒直後は非典型雇用か無職、自営・家業現在だが現在は正社員に変わっている）に分け、また、現在非典型雇用者は「非典型一貫」（学卒直後は非典型雇用か無職で、現在も非典型雇用である）、「正社員から非典型」（＝学卒直後は正社員であったが現在では非典型雇用である）に分け、さらに、現在「自営・家業」に就いている者と現在「無職」の者は別にくることにした。

図表2-11 キャリア類型

	北海道調査計			札幌市			釧路市		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (N)	354	359	713	293	307	600	61	52	113
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	25.7	18.4	22.0	27.0	19.2	23.0	19.7	13.5	16.8
正社員転職	13.6	6.7	10.1	12.3	7.2	9.7	19.7	3.8	12.4
正社員一時他形態	6.8	3.1	4.9	7.5	3.3	5.3	3.3	1.9	2.7
他形態から正社員	13.8	12.5	13.2	14.0	13.0	13.5	13.1	9.6	11.5
非典型一貫	22.6	32.9	27.8	23.9	30.9	27.5	16.4	44.2	29.2
正社員から非典型	5.6	17.3	11.5	5.5	18.6	12.2	6.6	9.6	8.0
自営・家業	7.6	4.2	5.9	8.2	4.2	6.2	4.9	3.8	4.4
現在無業	4.0	4.2	4.1	1.4	2.6	2.0	16.4	13.5	15.0
その他	0.3	0.8	0.6	0.3	1.0	0.7	0.0	0.0	0.0

男性では「正社員定着」「非典型一貫」「他形態から正社員」「正社員転職」が、女性では「非典型一貫」「正社員定着」「正社員から非典型」が、それぞれこの順が多い。2つの地域を分けてみてもこれらの類型が比較的多いが、釧路市では「非典型一貫」に次いで「現在無業」が15%で第2位になっており、厳しい雇用情勢が表れている。

東京調査結果と比べると（付表4）、北海道では「非典型一貫」が9%ポイント多く、「正社員定着」が8%少ない。北海道では学卒時点でも現職でも正社員比率が低かったが、それがそのままキャリアの差になっている。

（5）早期離職とその後のキャリア

正社員就職者の早期離職については、離職そのものより離職後のキャリア形成の状況から検討することが重要ではないだろうか。離職後、失業状態が長く続いたり、不本意・不安定な就業機会しか得られないこともあるだろうし、一方で、転職したほうがキャリアが円滑に開発されるケースもありうる。この離職の質は、期離の時期と関係があるのではないだろうか。すなわち、最初の就職先の継続期間は、就業を通しての職業能力の獲得の多寡につながり、転職市場で評価されるだけの職業能力が獲得されているなら、離職後のキャリア形成は円滑に進みやすいと考えられる。

そこで、次に正社員就職した後に離職した者を対象に、初職継続期間とその後のキャリア展開の関係を検討する。

表2-12に見るように、就職から離職までの継続期間ごとにキャリア類型を示すと、「正社員転職」という正社員しか経験していない転職者は、男性の場合、初職継続1年未満の者では特に少なく、一方継続期間3年以上の場合には半数を超える。1年未満の者で多いは、「正社員一時他形態」と「正社員から非典型」である。1年未満の早期離職者には非典型雇用や無業の経験者が多いということである。

女性では継続期間による違いはあまりはっきりしない。半数からそれ以上が「正社員から非典型」型のキャリアをたどっており、結婚などを機にパートタイムに移行するキャリアが混在しているからであろう。ただし、1年未満と1～3年未満の間に限れば「正社員転職」の比率の差は読み取れ、男性同様、ごく早期の離職に課題があることはうかがわれる。

図表2-12 初職継続期間別のキャリア類型

単位:%、太字は実数

	合計	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	自営・ 家業	現在無 業	
男性離職者計	105	100.0	45.7	19.0	22.9	11.4	1.0
初職継続期間							
1年未満	20	100.0	20.0	35.0	45.0	0.0	0.0
1～3年未満	37	100.0	43.2	13.5	27.0	13.5	2.7
3年以上	42	100.0	59.5	16.7	7.1	16.7	0.0
女性離職者計	117	100.0	20.5	53.0	9.4	10.3	6.8
初職継続期間							
1年未満	17	100.0	17.6	52.9	17.6	5.9	5.9
1～3年未満	38	100.0	28.9	47.4	7.9	10.5	5.3
3年以上	56	100.0	16.1	58.9	5.4	10.7	8.9

(男性:p=0.004, 女性:p=0.681)

注:計には継続期間不明の者を含む。

正社員間の転職が順調なキャリアで非典型雇用者への転換がキャリア形成の不全と一概に決め付けることはできないが、正社員と非典型雇用者間の労働条件や能力開発機会の差はすでに指摘されているところである。正社員という雇用形態を離れることがキャリア形成に与える影響が大きいことは確かだろう。ここで発見された、新規学卒就職した勤務先にどのくらい勤め続けたが、その後のキャリアに影響を与える可能性は重要だと思われる。

(6) 学歴・世代とキャリア

次に学校教育と卒業後のキャリアの関係を検討する。学卒時点においては、北海道では東京都に比べて、男性の専門・各種学校卒、短大卒を除いて全般に正社員比率が低く、女性ではその学歴間の差は小さかった。その後のキャリアには、学校教育の経験はどう影響しているのだろう。

図表 2-13 学歴とキャリア

単位:%、太字は実数

キャリア類型	高卒	専門・各種卒	短大卒	大卒	学校中退	合計
男性計(N)	148	66	16	82	41	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	25.7	24.2	37.5	36.6	2.4	25.7
正社員転職	18.2	13.6	12.5	12.2	0.0	13.6
他形態から正社員	13.5	12.1	12.5	11.0	24.4	13.8
非典型一貫	23.0	15.2	6.3	22.0	39.0	22.6
正社員から非典型	4.1	12.1	12.5	2.4	4.9	5.6
その他	15.5	22.7	18.8	15.9	29.3	18.6
女性計(N)	137	80	77	40	24	359
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	13.1	20.0	16.9	42.5	8.3	18.4
正社員転職	5.1	11.3	7.8	5.0	0.0	6.7
他形態から正社員	12.4	12.5	9.1	17.5	16.7	12.5
非典型一貫	35.8	27.5	32.5	22.5	54.2	32.9
正社員から非典型	22.6	15.0	19.5	7.5	4.2	17.3
その他	10.9	13.8	14.3	5.0	16.7	12.3

(男性:p=0.001, 女性:p=0.007)

注:合計には学歴不明を含む。

「正社員一時他形態」「自営・家業」「現在無業」の各キャリアは「その他」にまとめた。

図表 2-13 において、まず「正社員定着」に注目すると、男性では大卒と短大卒で多く、女性では大卒が多い。最も少ないのは男女とも学校中退者である。一方「非典型一貫」は学校中退者で特に多く、女性の 50%以上、男性の約 40% を占めている。学校卒業者との違いは明らかで、学校中退は後々のキャリアにも大きく影響している。

高等教育の種類による違いは、男性の場合あまりはっきりしないが、専門・各種学校卒の「正社員定着」はやや少ない。女性では、大卒女性に特徴がある。「正社員定着」が多いばかりでなく、他の学歴の女性に比べて、正社員を辞めて非典型雇用者になることが少なく、非典型雇用だった者が正社員になっていることが多い。大卒女性の正社員志向の強さが現れている。

東京調査結果と比べると(付表 5)、「非典型一貫」が多く「正社員定着」が少ないのが北海道の特徴である。この差は特に大卒男性で大きく、東京の大卒男性に比べて 16%ポイント「非典型一貫」が多く「正社員定着」が少ない。男性の正社員市場における大卒の(専門学校や短大卒に対しての)優位度が小さいのが北海道の特徴といえるのではないだろうか。

なお、中途退学の場合に「非典型一貫」と「非典型から正社員」が多い傾向は、東京調査でも同様であった。都市でも地方でも学校中途退学がその後のキャリアに及ぼす影響は同様に大きなものがある。

次に、キャリアはどの年齢段階にあるかで現れ方が変わると考えられるので、5 歳刻みに年齢段階を分けて、その上で、学歴ごとにキャリアの類型別比率を検討する。サンプルサイズの問題から、ここでは短大卒と専門学校をあわせて扱うこととし、また、学校中退者は除

外する。

図表 2-14 学歴年齢段階別キャリア類型と学卒直後の正社員比率

単位:%、太字は実数

	高卒20- 24歳	高卒25- 29歳	高卒30- 34歳	短大専 卒20-24 歳	短大専 卒25-29 歳	短大専 卒30-34 歳	大卒22- 24歳	大卒25- 29歳	大卒30- 34歳
男性計(N)	50	36	62	29	16	37	22	35	25
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	28.0	58.3	74.2	62.1	62.5	78.4	72.7	45.7	76.0
正社員定着	22.0	25.0	29.0	34.5	25.0	21.6	72.7	14.3	36.0
正社員転職	0.0	30.6	25.8	6.9	6.3	21.6	0.0	17.1	16.0
他形態から正社員	10.0	25.0	9.7	6.9	12.5	16.2	0.0	17.1	12.0
非典型一貫	54.0	8.3	6.5	27.6	18.8	0.0	22.7	34.3	4.0
正社員から非典型	6.0	0.0	4.8	13.8	6.3	13.5	0.0	0.0	8.0
その他	8.0	11.1	24.2	10.3	31.3	27.0	4.5	17.1	24.0
女性計(N)	37	35	65	32	65	60	9	19	12
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	24.3	54.3	64.6	37.5	60.0	58.3	-	42.1	66.7
正社員定着	13.5	14.3	12.3	21.9	24.6	10.0	-	26.3	41.7
正社員転職	2.7	5.7	6.2	0.0	10.8	13.3	-	5.3	8.3
他形態から正社員	10.8	17.1	10.8	9.4	6.2	16.7	-	31.6	8.3
非典型一貫	64.9	28.6	23.1	46.9	32.3	18.3	-	26.3	16.7
正社員から非典型	2.7	34.3	27.7	6.3	16.9	23.3	-	10.5	8.3
その他	5.4	0.0	20.0	15.6	9.2	18.3	-	0.0	16.7

(男性:p=0.000, 女性:p=0.000)

学歴・年齢段階ごとのキャリアを検討するにあたって、まず、職業キャリアの基点と位置づけている学卒時点における労働市場環境の違いを確認する必要がある。同じ年齢層でも学歴段階によって卒業時期が異なる。大卒 24 歳以下の場合、卒業時期は最近 2 年以内であり、求人の多い時代だったといえる。これに対して、高卒 24 歳以下の場合、卒業から 6 年経ている者も含まれ、景気がより悪いころの卒業者も含む。卒業時点の労働市場状況は学卒直後の正社員比率に反映されると思われるので、ここでは、まず学歴・年齢段階別の学卒正社員比率みる(図表 2-14)。

大卒の場合、25~29 歳層が最も学卒時点での景気悪化の影響が強く、より若い 24 歳以下男性では学卒正社員比率は高まっている(母数が少ないため掲載していないが、24 歳以下女性も同じ傾向がある)。キャリア類型も 24 歳以下で正社員定着が多い。25~29 歳では、「他形態から正社員」が男女とも多く、正社員就職できなかった者が近年の景気拡大の中で正社員に転換してきたことがうかがえる。

高卒の場合、24 歳以下で学卒時点の正社員比率が男女とも特に低い。大卒の同じ世代より 4 年前に労働市場に出ているため、不況の影響を強く受けているということだろうが、それだけでなく、景気拡大に伴う新卒需要が主に高等教育に向かったことの影響も有るだろう。また、高卒 24 歳以下のキャリアを見ると「非典型一貫」が多く、好況期に入ってからでも正社員転換が進んでいないと思われる。「他形態から正社員」が多いのはひとつ上の 25~29 歳世代である。

短大・専門学校卒の 24 歳以下の学卒直後正社員比率は男女で違いが大きい。男性で正社

員就職が多く女性では少ない。この背景には男性には自動車整備や自動車工学などの専攻が多いことがあり、こうした領域で正社員としての需要が強いことが考えられる。キャリアの上では若い世代ほど「非典型一貫」が多い。

東京調査との違いは（付表 6）、全体としては「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多いことが北海道の特徴であるが、この特徴が顕著に現れているのは、大卒 25～29 歳層の男女、短大・専門学校卒の 24 歳以下女性、高卒 24 歳以下の男女である。そしてこのグループは学卒直後の正社員比率においても東京との差が大きい。初職における差がその後のキャリアの差にも直結している。

大卒の場合若い世代のほうが学卒直後の正社員比率が高まり、また「正社員定着」が多いという特徴は東京と共通したものである。高卒の場合は若い世代のほうが学卒直後の正社員比率が低く「非典型一貫」が多いという特徴も東京と共通する。ただしどちらの変化も北海道のほうが大幅である。

（7）小括—東京調査結果との相違点を中心に

本節での検討から明らかになったのは主に次の点である。

第 1 に、東京都に比べ北海道のほうが調査時点現在での正社員比率が低く、パート・アルバイトと契約社員・嘱託の比率が高い。この傾向は、特に女性で顕著である。また、釧路市では無職（失業を含む）比率が非常に高い。

第 2 に、離学時から現在までの雇用・就業状況に注目してキャリア類型を作成し、これを比べると、北海道は東京より全般に「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多い。学歴・年齢段階別には、大卒男女・25～29 歳層では「非典型一貫」や「他形態から正社員」キャリアが多いが、24 歳以下層では「正社員定着」が多い。高卒者の場合は、24 歳以下層でのほうが「非典型一貫」が多く、学歴により景気改善の影響が異なった。この点は東京調査と一致するが、変化の幅は東京より大きい。また、高等教育間の比較では、専門学校や短大卒に対して、大卒男性の「正社員定着」率が低く、東京のような大卒の優位さはみられなかった。

第 3 に、中途退学の場合は、「非典型一貫」と「他形態から正社員」キャリアが多く、この点は東京都と共通していた。

第 4 に、早期離職者の初職継続期間とその後のキャリアの関係を検討すると、1 年未満でやめた場合に、その後不安定なキャリアをたどる者が多い傾向が見られた。

4. 雇用形態別の現職の特徴

次に現在の就業状況について、雇用形態別に基本的な情報を提示しておく。

（1）職種

まず、全体として就業職種の分布を見ると、男性の場合、販売・営業とサービスの仕事が多い。女性では、事務が最も多く、サービスの仕事がこれに次ぐ。製造業の少ない地域特性

を反映した職種分布である。

図表 2-15 調査時点の就業形態別職種

	男性					女性			
	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等	自営・家 業	合計	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等	合計
合計 (N)	213	73	27	27	340	146	129	53	343
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	20.2	2.7	3.7	14.8	14.7	28.8	7.8	13.2	18.1
事務の仕事	8.9	2.7	7.4	3.7	7.1	42.5	10.1	39.6	28.3
販売・営業の仕事	32.9	26.0	22.2	29.6	30.3	13.7	23.3	15.1	17.2
サービスの仕事	11.3	54.8	37.0	22.2	23.5	11.6	44.2	22.6	27.7
生産工程・建設の仕事	9.4	9.6	7.4	14.8	9.7	0.7	4.7	1.9	2.3
運輸・通信・保安の仕事	11.7	4.1	11.1	0.0	9.1	0.7	5.4	5.7	3.2
その他、無回答	5.6	0.0	11.1	14.8	5.6	2.1	4.7	1.9	3.2

(男性:p=0.000, 女性:p=0.000)

注:女性の合計には自営・家業従事者を含む

図表 2-16 調査時点の就業形態別職種 (地域別)

	札幌市					釧路市		
	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等	自営・家 業	合計	正社員 (公務含 む)	非正社 員	合計
男性計 (N)	179	67	19	24	289	34	14	51
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	21.2	3.0	0.0	16.7	15.2	14.7	7.1	11.8
事務の仕事	8.4	3.0	10.5	4.2	6.9	11.8	0.0	7.8
販売・営業の仕事	33.0	28.4	15.8	29.2	30.4	32.4	21.4	29.4
サービスの仕事	12.8	56.7	47.4	20.8	26.0	2.9	21.4	9.8
生産工程・建設の仕事	10.1	6.0	0.0	16.7	9.0	5.9	35.7	13.7
運輸・通信・保安の仕事	9.5	3.0	10.5	0.0	7.3	23.5	14.3	19.6
その他、無回答	5.0	0.0	15.8	12.5	5.2	8.8	0.0	7.8
女性計 (N)	131	107	47	13	298	15	28	45
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	30.5	8.4	10.6	23.1	19.1	13.3	10.7	11.1
事務の仕事	38.9	12.1	40.4	7.7	28.2	73.3	7.1	28.9
販売・営業の仕事	13.7	18.7	17.0	7.7	15.8	13.3	35.7	26.7
サービスの仕事	13.0	47.7	23.4	53.8	28.9	0.0	25.0	20.0
生産工程・建設の仕事	0.8	3.7	0.0	0.0	1.7	0.0	10.7	6.7
運輸・通信・保安の仕事	0.8	5.6	6.4	0.0	3.4	0.0	3.6	2.2
その他、無回答	2.3	3.7	2.1	7.7	3.0	0.0	7.1	4.4

注:釧路市の非正社員はパート・アルバイトと契約・派遣社員等の合計である。また、合計には自営・家業従事者を含む。

雇用形態別に就業職種の特徴を見る。正社員の特徴を非典型雇用と比べると、男性では専門・技術職が多いこと、女性では事務職が多いことである。これに対して、パート・アルバイトの場合は男女ともにサービスの仕事と営業・販売の仕事が多く、契約・派遣では、女性で事務職が多い。これらの点は東京調査と共通したものである。

地域別には、札幌市はこれらの特徴がそのまま現れているが、釧路市では男性正社員に運輸・通信・保安の仕事が多いといった異なる特徴がある。

東京調査との比較では(付表7)、全体の構造として、男女ともに北海道ではサービスの

職業が多く、男性の専門技術職が少ない。

(2) 企業規模

雇用者について就業先の企業規模を見ると、30～299 人規模が最も多く、男女ではあまり変わらない。雇用形態別には、男性の場合は差が明らかではないが、女性ではパート・アルバイトが 29 人以下の小規模が多く、契約・派遣では 1000 人以上の大規模企業が多いという特徴がある。この特徴は東京調査と変わらない（付表 8）。

図表 2-17 就業形態別就業先の企業規模

単位:%、太字は実数

	男性				女性			
	正社員 (公務含)	パート・ アルバイ	契約・派 遣等	合計	正社員 (公務含)	パート・ アルバイ	契約・派 遣等	合計
合計 (N)	213	73	27	313	146	129	53	328
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	6.6	1.4	11.1	5.8	6.2	3.1	1.9	4.3
1000人以上	23.0	19.2	18.5	21.7	19.2	10.9	30.2	17.7
300～999人	18.3	17.8	14.8	17.9	17.1	16.3	22.6	17.7
30～299人	32.9	32.9	44.4	33.9	39.7	32.6	30.2	35.4
29人以下	19.2	26.0	11.1	20.1	17.1	31.8	15.1	22.6
無回答・他	0.0	2.7	0.0	0.6	0.7	5.4	0.0	2.4

(男性:p=0.144, 女性:p=0.001)

(3) 収入・労働時間

年収と労働時間について、雇用形態別に検討すると（図表 2-18）、パート・アルバイトの場合、年収は男性で 142 万円、女性で 104 万円で、正社員の 4 割前後にとどまっており、この収入だけでは経済的自立は難しい。また、契約社員・派遣社員の場合は正社員の 7 割弱の水準である。いずれも正社員との差は東京調査における差より大きい。

非典型雇用者と正社員では労働時間が大きく異なるので、収入比較のためには労働時間をそろえて検討する必要もあろう。そこで時間当たり収入（＝年収／（週労働時間×52 週））を計算した結果も表には記載した。この時間当たり収入は、職業能力を発揮した結果が収入に反映されると考えれば、個々の労働の質を示す指標とも捉えられる。この時間当たり収入比をみると、男性においても女性においても、パート・アルバイトは正社員のおよそ 6 割、契約・派遣社員はおよそ 7 割程度の水準となっている。これは東京調査でのそれ（図表 2-18 の右端の数字）に比べて格段に低い。北海道においては非典型雇用者の仕事の内容が限定的で低賃金職種に固定されている可能性もある。年収においても時間当たり収入においても北海道の若年就業者においてのほうが、就業形態による収入格差は大きいといえる。

図表 2-18 就業形態別労働条件

	対象数 (N)	昨年	週労働時	一時間あ	年収の対	時間当た	東京調査 での時間 当たり収 入の比
		年の年 収 (万円)	間 (時間)	たり収入 (千円)	正社員比	り収入の 対正社員 比	
正社員・公務員	204	341.0	52.5	1.25			
男性 パート・アルバイト	65	142.1	38.6	0.71	42	57 <	70
女性 契約・派遣	26	227.8	50.4	0.87	67	70 <	90
自営・家業	23	346.7	51.4	1.30	102	104 >	87
正社員・公務員	134	277.3	44.9	1.19			
女性 パート・アルバイト	117	104.1	28.4	0.70	38	59 <	68
契約・派遣	48	189.2	41.4	0.88	68	74 <	94

(雇用形態間の年収差: 男性 p<0.001でパート<契約・派遣<正社員=自営・家業、女性 p<0.001でパート<契約・派遣<正社員、労働時間差: 男性 p<0.001でパート<契約・派遣=正社員=自営・家業、女性 p<0.001でパート<契約・派遣=正社員。)

注: 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収)÷(週労働時間×52週)。

図表 2-19 就業形態別労働条件 (学歴別)

	対象数 (N)	昨年	週労働時	一時間あ	年収の対	時間あた
		年の年 収 (万円)	間 (時間)	たり収入 (千円)	正社員比	り収入の 対正社員 比
男性 高卒	87	339.6	52.8	1.24		
正社員(公務含む)	39	148.5	37.7	0.76	44	61
非典型雇用	52	338.0	52.4	1.24		
短大・専門卒	19	194.7	44.2	0.85	58	68
正社員(公務含む)	52	347.9	53.1	1.26		
非典型雇用	17	178.8	49.1	0.70	51	56
女性 高卒	42	241.1	44.0	1.05		
正社員(公務含む)	73	111.0	29.9	0.72	46	68
非典型雇用	60	292.0	45.2	1.24		
短大・専門卒	70	145.6	33.8	0.83	50	67
正社員(公務含む)	25	309.9	45.6	1.31		
非典型雇用	9	184.4	43.0	0.82	59	63

(性・学歴別グループ内での雇用形態間の年収差はすべてのグループで1%水準で有意、労働時間については大卒男女を除いて5%水準以下で有意。)

注: 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収)÷(週労働時間×52週)

さらに、学歴によって分けた上で、正社員と非典型雇用（パート・アルバイト及び派遣社員、契約社員・嘱託等）の差を検討すると、年収の対正社員比は男女とも高卒で最も開き、時間当たり収入とした時は、男女とも大卒でもっとも大きな差となった。大卒の場合、正社員と非典型雇用の間の労働時間の差がほとんどないため、時間当たり収入を計算すると正社員との格差は大きくなっている。これに対して、高卒では非典型雇用者の労働時間が短いため、時間当たり収入にすると大卒非典型雇用者と変わらない水準となっている。また、男性の短大・専門学校卒の非典型雇用者の年収は大卒の非典型雇用者より高い。週労働時間はより短いので、時間当たりの収入は最も高くなり、この学歴の者の正社員との格差は最も小さくなっている⁶。

年齢段階を分けて検討すると（図表 2－20）、男性では、非典型雇用者における年齢による年収と時間当たりの収入の上昇率は正社員以上に高く、その結果、正社員との格差は年齢段階が上がると縮小する傾向が見られた。非典型雇用の仕事でもこうした上昇がみられるのは、経験によって職業能力の向上がありそれが評価されているのかもしれない。

一方、女性では正社員には年齢段階による年収上昇はあるが、非典型雇用者においては上昇傾向は明らかではなく、労働時間の若干の減少のみが見られた。この結果、女性では年収ばかりでなく時間当たり収入も年齢とともに格差が拡大していた。女性・非典型雇用者の仕事には経験があまり評価されない労働が多いということであろう。

図表 2－20 就業形態別労働条件（年齢段階別）

		対象数 (N)	昨年の年 収 (万円)	週労働時 間 (時間)	一時間あ たり収入 (千円)	年収の対 正社員比	時間あたり 収入の対 正社員比
男性	20～24歳	正社員(公務含む)	46	290.9	50.6	1.11	
		非典型雇用	53	135.1	37.9	0.69	46
	25～29歳	正社員(公務含む)	69	327.0	54.0	1.17	
		非典型雇用	20	184.9	46.5	0.76	57
	30～34歳	正社員(公務含む)	89	377.0	52.5	1.38	
		非典型雇用	18	238.8	48.6	0.94	63
女性	20～24歳	正社員(公務含む)	32	227.8	46.4	0.94	
		非典型雇用	42	124.0	35.4	0.67	54
	25～29歳	正社員(公務含む)	46	292.6	45.5	1.24	
		非典型雇用	59	139.6	32.1	0.84	48
	30～34歳	正社員(公務含む)	56	296.5	43.0	1.32	
		非典型雇用	64	122.1	30.2	0.78	41

(性・年齢段階別グループ内での雇用形態間の年収差はすべてのグループで1%水準以下で有意、労働時間については30代前半男性を除いて5%水準以下で有意。)

注) 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収)／(週労働時間*52週)

(4) 小括—東京調査結果との相違点を中心に

この節での検討の結果、次のことが明らかになった。

第1に、就業職種は性別・雇用形態別によって異なり、男性正社員は販売・営業が、女性正社員は事務が多い。一方非典型雇用ではサービスの仕事が多い。東京に比べるとサービスの仕事が多いが、これは札幌市の特徴である。

第2に、パート・アルバイトの場合は年収は正社員の4割前後、契約社員・派遣社員の場合は正社員の7割弱にとどまり、経済的自立は困難な面がある。また、時間当たり収入も正社員の6～7割にとどまり、東京より格差が大きい。非典型雇用者と正社員の仕事の質の差は東京より大きいのではないかと推測される。

第3に、時間当たり収入の非典型雇用者と正社員の差は、学歴別には大卒男女で最も大きかった。男性ではこの差が小さいのは短大・専門学校卒であり、女性では高卒である。年齢別には、男性では年齢が高いほど差が小さいが、これは非典型雇用であっても年齢段階に応じた年収増加があるためである。女性では、年齢に対応した年収増加は見られない。

5. 年長世代のキャリアと意識

この節では、年長世代（25～34 歳層）に焦点を当てて、キャリアと意識の特徴を検討する。1990 年代半ば以降の学卒就職が難しくなった時代に学校を卒業し、その後もなかなか正社員に移行できないまま 20 代後半以上に達した若者たちは「年長フリーター」と呼ばれ、現在政策課題のひとつとされている。さらに近年では、移行できないまま年を重ねる者の長期化が指摘され、30 代後半層までが政策支援の対象となっている。

東京調査においては、25～29 歳層を「年長世代」として取り上げ、その職業キャリアと意識について検討した。そこで明らかになったことの一つは、この年齢でパート・アルバイトに就いている男性では、現在はその雇用形態を望ましく思っている者が 3 分の 1 を占めるが、大半が 3 年後にはその状態から脱したいと思っていること、女性では 6 割が現在の雇用形態を望ましく思い、3 年後にも 4 割がこれを希望していることである。ただし女性の場合は、独身者に限ればパート・アルバイトを希望する者は大幅に減る。また、自分のこれまでのキャリアをいくつかの軸から評価してもらうと、「非典型一貫」型では、以前に（2001 年調査）比べてマイナス評価が減っていた。ここから非典型雇用者が多くなる中で、このままでは大変だといった「あせり」のようなものが薄れている可能性が示唆された。「年長フリーター」対策はこうした意識を汲んだものでなければ効果が十分発揮されないのではないかという危惧がここから提示された。

ただし、東京調査は 20 代後半までしか対象としていなかったために、30 歳代以降、経済的自立や家族形成などへのプレッシャーが強まることから生まれる意識の変化があるか否かはわからなかった。

そこで、これらの点が北海道の若者ではどのような状況にあるのかをここでは検討する。北海道では、東京以上に非典型雇用が広がっているし、また、東京より長く深い不況感に覆われてきたといえる。こうした中での 30 代前半まで含めた若者たちの就業への意識を主に探る。

（1）年長世代のキャリア類型

まず、対象となる年長世代の現在の就業形態とキャリアの状況を図表 2-21 に示す。調査時点現在の就業形態は、25～29 歳層も 30～34 歳も、男性の場合は約 7 割が女性の場合は約 4 割が正社員である。ただし、25～29 歳層（特に男性）の場合は、学卒直後の正社員比率が低く、学卒時点での労働市場状況の悪さが表れている。ここから、25～29 歳層と 30～34 歳の間の違いには「年齢的な要因」ばかりでなく、学卒労働市場状況の違いといういわば「世代的な要因」も働くと推測される。

したがって、25～29 歳層に比べて 30～34 歳層では「非典型一貫」比率が低い、ここには 25～29 歳層も 30 歳代になれば正社員に移行する行動を強めると予測させる年齢的な要因と、そもそも最初から 25～29 歳層は非典型雇用が多かったという世代要因の 2 つが絡んでい

る。

なお、東京調査の 25～29 歳層に比べると、北海道調査の同年齢層は、学卒直後の正社員比率は低く（東京は男女とも 59%）、調査時点における正社員比率は男性はほぼ同水準、女性はやや低い（東京は男性 65%、女性 51%）。

図表 2-2-1 年長世代のキャリア類型

	単位:%、太字は実数					
	男 性			女 性		
	25～29 歳	30～34 歳	合計	25～29 歳	30～34 歳	合計
計(N)	102	138	240	124	151	275
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(学卒直後の正社員比率)	<i>48.0</i>	<i>70.3</i>	<i>60.8</i>	<i>53.2</i>	<i>58.3</i>	<i>56.0</i>
現在正社員	66.7	69.6	68.3	43.5	39.7	41.5
正社員定着	17.6	26.1	22.5	21.0	13.2	16.7
正社員転職	17.6	20.3	19.2	8.1	8.6	8.4
正社員一時他形態	8.8	9.4	9.2	0.8	5.3	3.3
他形態から正社員	22.5	13.8	17.5	13.7	12.6	13.1
現在非典型雇用	23.5	13.0	17.5	51.6	45.7	48.4
正社員から非典型	2.0	7.2	5.0	20.2	22.5	21.5
非典型一貫	21.6	5.8	12.5	31.5	23.2	26.9
自営・家業	6.9	13.0	10.4	2.4	7.3	5.1
現在無業	2.0	4.3	3.3	2.4	6.0	4.4
その他	1.0	0.0	0.4	0.0	1.3	0.7

(男性:p=0.002, 女性:p=0.052)

(2) キャリアと家族形態

25～34 歳という年齢は、親に扶養される状態から自立し、自ら新たな家族を形成する時期でもある。就業による経済的自立が新たな家族形成の前提になるだろうし、また、親の扶養下であり続ける場合も就業についての何らかの課題が背景にあるかもしれない。

まず、対象者の既婚率（「結婚している」または「配偶者や子どもと同居している」とした者の比率）は（図表 2-2-2）、男性で 47%、女性で 42%であった⁷。就業形態別には男性の非典型雇用、とりわけパート・アルバイトの既婚率が低く、パート・アルバイトの収入が低いことが結婚の障害になっていることが考えられる。一方、女性では契約・派遣社員と正社員の既婚率が低く、パート・アルバイトが高い。パート・アルバイトが結婚生活と両立する就業形態として選ばれていると思われる。

年齢段階別には 30 歳代になれば既婚率は高まるが（図表 2-2-3）、非典型雇用であれば男性では既婚率は低く女性では高い傾向はかわらない。

キャリア類型別には（図表 2-2-4）、男性の「非典型一貫」はほとんどが未婚である。さらにこの表には未婚で親元に同居している比率も併せて示したが、この類型では 3 分の 2 が親と同居しており、非典型雇用のままでは経済的に自立できない状態がうかがわれる。一方女性では、現在非典型雇用である者のうち「正社員から非典型」は高い既婚率で結婚による非典型雇用への移行を表していると思われるが、「非典型一貫」は平均的な既婚率であり、

このデータからは非典型雇用のままであることが結婚に及ぼす影響はあまりないのではないかと推測される。

図表 2-22 就業形態別既婚率 (25~34 歳)

		既婚率	N
男 性	正社員(公務含む)	52.7	165
	パート・アルバイト	4.3	23
	契約・派遣等	26.3	19
	自営・家業	64.0	25
	無職(失業含む)	37.5	8
	合計	46.7	240
女 性	正社員(公務含む)	27.2	114
	パート・アルバイト	67.4	92
	契約・派遣等	18.6	43
	自営・家業	57.1	14
	無職(失業含む)	50.0	12
	合計	41.8	275

(男性:p=0.000, 女性:p=0.000)

注:既婚は「結婚している」または「配偶者や子どもと同居している」とした者。

図表 2-23 年齢段階別・就業形態別既婚率

		既婚率	N		
男 性	25~29歳	正社員(公務含む)	40.6	69	p=0.000
		非典型雇用	0.0	24	
	30~34歳	正社員(公務含む)	61.5	96	p=0.027
		非典型雇用	33.3	18	
女 性	25~29歳	正社員(公務含む)	11.1	54	p=0.002
		非典型雇用	35.9	64	
	30~34歳	正社員(公務含む)	41.7	60	p=0.005
		非典型雇用	66.2	71	

図表 2-24 キャリア類型別既婚率・未婚で親元同居率 (25~34 歳)

		既婚率	未婚親元率	N
男 性	正社員定着	48.1	22.2	54
	正社員から非典型	41.7	50.0	12
	非典型一貫	3.3	66.7	30
	他形態から正社員	50.0	38.1	42
女 性	正社員定着	28.3	34.8	46
	正社員から非典型	67.8	16.9	59
	非典型一貫	39.2	41.9	74
	他形態から正社員	22.2	52.8	36

(既婚率 男性:p=0.000, 女性:p=0.000、未婚親元率男性:p=0.000, 女性:p=0.009)

なお本調査では、結婚の障害についても自由記述で尋ねている。詳しくは巻末の付表を参考にして頂きたいが、主な理由として、「経済・金銭的な障害」がほとんどを占めていた。ま

た「正社員でないこと」も理由として挙げられていたが、これらは男性の経済力についての不安が中心であった。

(3) キャリアと望ましい働き方

次に年長世代の希望する就業形態についてみる。

現在の就業形態別に、「現在最も望ましい働き方」と「3年後に実現していきたい働き方」を整理したのが図表2-25である。

図表2-25 就業形態別望ましい働き方 (25～34歳)

		男性(現職)					女性(現職)				
		正社員 (公務含 む)	パート・ アルバ イト	契約・ 派遣等	自営・ 家業	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	合計
合計	(N)	165	23	19	25	240	114	92	43	14	275
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現在、 最も望 ましい働 き方	自営・家業	5.5	4.3	5.3	76.0	12.9	5.3	4.3	11.6	71.4	9.1
	パート・アルバイト	1.2	17.4	0.0	0.0	2.9	2.6	57.6	4.7	7.1	22.9
	契約・派遣	0.0	4.3	26.3	0.0	2.5	0.9	1.1	14.0	0.0	2.9
	正社員・公務員	92.7	73.9	68.4	24.0	81.3	88.6	32.6	69.8	14.3	61.1
	その他	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	2.6	4.3	0.0	7.1	4.0
3年後に 実現し ていた 働き 方	自営・家業	21.8	21.7	31.6	76.0	27.5	12.3	10.9	16.3	71.4	15.6
	パート・アルバイト	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	27.2	7.0	0.0	14.9
	契約・派遣	0.0	4.3	0.0	0.0	0.4	1.8	4.3	9.3	0.0	4.0
	正社員・公務員	77.0	73.9	68.4	24.0	71.3	57.9	42.4	55.8	14.3	49.1
	その他	1.2	0.0	0.0	0.0	0.8	20.2	15.2	11.6	14.3	16.4

(現在、及び3年後の希望のいずれについても、男女とも雇用形態間の差は $p=0.000$ で有意)

注)合計には無業者を含む

現在パート・アルバイトで働いている者のうち、今の望ましい働き方がパート・アルバイトであるという者は男性の2割、女性の6割を占める。しかし、3年後の望ましい働き方もパート・アルバイトであるという者は男性では4%と少なく、大半が正社員か自営・家業を望んでいる。女性でも3年後の働き方としてパート・アルバイトを挙げる者は3割と低下する。また、現在契約・派遣で働いている者では、男女ともに現在の望ましい働き方は正社員だとする者が約7割であり、契約・派遣を望ましいと思っている者は少ない。

こうした意識は年齢、あるいは世代によって変わるのだろうか。そこで、非典型雇用者に絞って、年齢段階を分けて望ましい働き方についての意見を整理した(図表2-26)。男性の場合、25～29歳層に比べて30～34歳層のほうが非典型雇用を望ましいとする者が減っているが、統計的には有意な差ではない。

一方女性では、25～29歳層に比べて30～34歳層のほうが、現在望ましい働き方を非典型雇用だとする者が多い。30～34歳の非典型雇用女性の3分の2が既婚者であり、家庭生活と両立しやすい働き方として非典型雇用を望ましいと思っているといえるだろう。それでも3年後については非典型雇用以外を望ましいと思っている者が少なくない。

図表 2-26 現職が非典型雇用の者の望ましい働き方

	実数 (%)	男性		女性	
		25～29歳	30～34歳	25～29歳	30～34歳
合計		24	18	64	71
		100.0	100.0	100.0	100.0
現在、最も望ましい働き方	自営・家業	0.0	11.1	10.9	2.8
	非典型雇用	29.2	16.7	39.1	52.1
	正社員(公務含む)	70.8	72.2	43.8	45.1
	その他・無回答	0.0	0.0	6.3	0.0
3年後に実現したい働き方	自営・家業	16.7	38.9	15.6	9.9
	非典型雇用	4.2	0.0	25.0	28.2
	正社員(公務含む)	79.2	61.1	48.4	45.1
	その他・無回答	0.0	0.0	10.9	16.9

(現在 男性:p=0.188 女性p=0.029、3年後 男性p=0.206 女性p=0.583)

(4) 具体的な将来(自由回答)

将来の働き方については、自由記入形式で「将来について具体的にお考えのこと」を訊ねている。自由記入形式であるが、回答者全体の約6割、年長世代では約5割の記入があった。年長世代の回答を分類・整理したものが、図表2-27(M.A)である。

図表 2-27 自由回答に見る「将来について具体的に考えていること」(M.A) (25～34歳)

	男性			女性		
	正社員(公務含む)	非典型雇用	合計	正社員(公務含む)	非典型雇用	合計
	82	33	115	54	93	147
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現状維持	13.4	6.1	11.3	16.7	6.5	10.2
パート→契約→正社員	1.2	51.5	15.7	0.0	40.9	25.9
無職から就職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
業績向上、昇進、能力のアップ	30.5	6.1	23.5	11.1	1.1	4.8
資格取得	1.2	6.1	2.6	13.0	4.3	7.5
転職	17.1	3.0	13.0	7.4	3.2	4.8
独立・自営	28.0	21.2	26.1	11.1	9.7	10.2
収入アップ	2.4	3.0	2.6	11.1	4.3	6.8
自己実現	4.9	6.1	5.2	9.3	8.6	8.8
結婚・出産等を優先しての働き方	0.0	0.0	0.0	25.9	21.5	23.1
考えていない	2.4	3.0	2.6	1.9	8.6	6.1

非典型雇用者の場合、男性の半数、女性の4割が正社員等への移行を希望する記述をしていた。さらに、図表2-28、29、30には非典型雇用者に限って具体的な記述を例示したが、男性及び未婚の女性では、正社員等への移行のかたちとして、今の会社におけるアルバイトから契約社員、さらに正社員への登用を希望している者が多いことがわかる。また、現在望ましいとする就業形態が非典型雇用であるという時、契約社員などの非典型雇用を一定年限務めることが正社員登用への条件になっている場合が少なくないこともこの記述からは読み取れる。既婚女性の場合は、育児の負担が大きい間は非正社員を選択したいという意識を持つ場合が多く、これとは基本的に異なる。

また、記述からの印象であるが、30歳代男性の場合、20歳代後半と比べて「安定」や「保障」を求める意識が強く現れているようである。収入レベルや結婚率などに明らかに現れている正社員と非正社員の差が本人に意識されて、こうした志向が強くなっていると思われる。

図表2-28 具体的な将来についての自由回答（男性・非典型雇用のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴	結婚
△ 2年後に今のアルバイト先で契約社員になる。	パ	パ	契	25	大卒	
・ 正社員希望。	パ	正	正	25	大卒	
・ 現在、契約社員の為、2年後に今の会社で正社員になるか、他の会社で正社員として転職する。	契	契	正	25	専各卒	
・ 今の職場で正社員になる。	契	正	正	26	大卒	
・ 今は臨時職員なので、試験に受かり、正規の職員になる。	契	正	正	26	大卒	
・ まずは、正社員になること。	契	正	正	26	大卒	
・ 現在の職場での正社員登用を希望しているが、微妙な部分もあるので悩んでいる。	契	正	正	27	大学中退	
・ 育児に不自由しない給料をもらえる会社に入る。	パ	正	正	27	大卒	
・ 今とは別の会社で正社員。	契	正	正	27	大卒	
・ 経理の資格を取得しているので経理か事務の正社員になること。	パ	正	正	28	専各卒	
△ 自営業(車の関係)中古はんばい。	パ	正	正	28	高卒	
・ 現職で正社員になりたい。	契	正	正	29	大卒	
・ 現在の職場で正社員になる	契	正	正	30	高卒	
・ 正社員として採用してもらえる仕事を見つける。	パ	正	正	30	大卒	
△ 1ヵ月、半年後の生活すら人間としての生活すら出来ているか分からないのに、将来の夢など考えられません。唯一思うのは衣食住最低限確保したい。	パ	正	正	31	高卒	
・ 安定した収入と貯蓄のある生活。	パ	契	正	32	高校中退	
・ どこかで正社員になる。	パ	正	正	32	大卒	
・ 厚生年金や社会保険に入りたい。	パ	正	正	33	高卒	
・ 不動産仲介業者を起業。	契	契	自	27	大卒	
・ 独立したい。	パ	正	自	29	高校中退	
・ 経験を重ねて、独立していきたい。	契	自	自	32	専各卒	
・ 働きながら資金をためる。	パ	正	自	32	中卒	○
・ 独立(自営)飲食店を出すこと	派	派	自	33	短大卒	○
△ まずはアルバイト先で正社員になり、お金をためて起業したい。	パ	正	自	34	高卒	
・ 小説家として収入を得る。	パ	パ	自	25	大卒	

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ=パート・アルバイト、契=契約社員・嘱託、派=派遣社員、正=正社員（公務含む）、自=自営業・自由業。また、結婚欄の○は既婚をあらわす。

図表 2-29 具体的な将来についての自由回答（女性・未婚・非典型雇用のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴
・ 現在のアルバイトで契約社員になる。	パ	正	正	25	高卒
△ 3月に正社員試験をうけます。	契	正	正	25	大卒
・ 今は色々な仕事を経験し、そこで様々な技術を身につけ、いずれは正社員になりたいと考えている。	パ	パ	正	25	高卒
・ 1年後にはDTPデザイナーかDTPオペレーターになって、デザインの仕事に関わってみたいです。	パ	パ	正	25	専各卒
・ 今の職場ではなく、他の会社で正社員として働きたい。	パ	正	正	26	短大卒
・ 今のアルバイトをしながら、新しい会社での正社員を探す。	パ	正	正	26	専各卒
・ 今、働いてる会社で正社員になりたい。	派	正	非	26	専各卒
・ 契約社員から正社員になる。	契	正	正	27	大卒
△ 今の勤め先で正社員になる。	契	正	正	27	高卒
・ 正社員になって本店に行きたい。	契	正	正	27	短大卒
△ 今はパートタイマーだけど今の会社で長く働いて正社員になりたい。	パ	正	正	27	専各卒
△ 4月に正社員になるので、今まで以上にがんばる。	契	正	正	29	専各卒
・ 正社員になる、又は、もう少し稼げる様になる。	契	正	正	29	短大卒
△ 派遣先で正社員になる。	派	自	自	29	専各卒
・ 1年後に今のアルバイト先で正社員になる、など。	パ	正	正	30	短大卒
△ いずれは正社員になりたいと思っています。	パ	正	正	30	専各卒
・ 今年、正社員になればと試験を受ける。	契	契	正	31	高卒
・ 長く続けられる仕事を探す。	パ	正	正	31	短大中退
△ 現在、契約社員なので正社員になりたい。	契	正	正	31	短大卒
・ 正社員の仕事に就く。	派	正	正	33	大卒
△ 収入安定。	派	正	正	33	短大卒
△ 今年、準社員になる予定。	パ	正	正	34	短大卒
△ 自分の店を持ちたい。	派	正	自	26	短大卒
・ 通訳者または翻訳者になりたい。	契	契	自	26	専各卒
△ 将来、語学教室をもつ。	パ	自	自	28	大卒
・ 結婚しても出産しても仕事を続けられるよう、自分でできる仕事をした	契	自	自	29	高卒
・ 数年は社員として会社で働き、その後は自由業で会社に束縛されずに仕事をしたい。	契	正	自	32	短大卒
・ 店を出したい。(飲食系、サービス業)	パ	パ	正	33	高卒
・ できる限り今の仕事を続ける。	契	正	正	26	専各卒
△ 正社員になって、いずれ結婚して主婦になる。	パ	正	非	26	高卒
△ 結婚をした場合でも、正社員として働き続けたいと考えています。子供を授かった場合には、家庭に入りたいと考えています。	契	正	正	28	短大卒
△ 今の職場に特別な希望は持っていません。	パ	正	パ	30	高卒
△ 人間関係がよく毎日、楽しく働けていられる職場にいれたら幸せです(結局は仕事より人間関係の方が大きいので)。	パ	正	非	33	高卒
△ 休める時に長い休暇がとれて、働く時は働ける勤務体制が望ましい。	契	派	派	34	高卒

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ=パート・アルバイト、契=契約社員・嘱託、派=派遣社員、正=正社員（公務含む）、自=自営業・自由業、非=働かない／専業主婦など。

図表 2-30 具体的な将来についての自由回答（女性・既婚・非典型雇用のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴
△ 3年後、今のパート先で正社員になる。	パ	パ	正	29	高卒
・ 自分が持っている資格を活かし正社員になる。	パ	非	正	29	短大卒
・ 他の資格を取り、正社員になりたい。	パ	パ	正	29	専各卒
・ 何か資格をとって正社員として働きたいが考え中です。(5年後位)	パ	パ	パ	29	専各中退
△ 何か資格を取り、身につけたい。	パ	家	正	30	高卒
△ 子どもがいても正社員として働きたい。(今の仕事にかぎらず)	パ	正	正	30	短大卒
△ 4年～5年後に、障害者の為の会社をする事。	パ	バ	バ	31	高卒
△ 正社員になりたいです。	パ	正	正	32	高卒
△ 現在は嘱託職員であり、正社員への登用は困難と思われるので、転職を考えている。	契	正	正	32	大卒
△ 派遣社員から正社員になりたい。	派	正	正	33	高卒
・ 医療関係の勉強をしているので、将来的には医療関係の仕事につきたい。	パ	パ	正	33	高卒
△ 何かスキルを身に付けて、時給の良い派遣社員で働きたい。	パ	正	派	34	高卒
△ 現在は短時間勤務だが、いずれはフルタイムで働きたい。	パ	パ	派	34	短大卒
△ 正社員になり安定して働きたい。	パ	正	正	34	専各卒
・ 今はパートだけど契約社員になりたいと思ってる。	パ	パ	契	34	専各中退
・ 子供が大きくなったら正社員で働く。今のうち資格を取る。	パ	非	バ	28	高卒
△ 子供が大きくなったらパートから正社員への登用を考える。	パ	パ	正	29	専各卒
△ 出産・子育ての後、パート等	パ	パ	非	29	短大卒
△ いずれ、正社員として働いてもいいかな…と考えている。	パ	パ	バ	32	短大卒
△ 子育て後、働きたい。	パ	パ	自	32	短大卒
・ 子供が入学したら、正社員になりたい。	パ	パ	正	33	高卒
△ 子供がおちついたらパートでなく正社員で働きたい	パ	パ	正	34	中卒
△ 自分で店をやりたい。古着屋さんをやりたい。	パ	自	自	28	高卒
・ 家業の仕事を手伝う。	パ	パ	家	30	短大卒
・ 子供が大きくなるまでお金を貯めて、将来店を持ちたい。	パ	パ	自	33	中卒
・ 母として家にいる。	パ	パ	非	27	高卒
△ 夫の扶養内でのほほんと生活していきたい。	パ	パ	パ	27	短大卒
・ 4月以降契約社員からパートにかえる。	契	パ	パ	27	短大卒
△ 自分に合った時間に働いていたい。	パ	パ	パ	27	高卒
△ 主婦なので4時間くらいのパートが良い。	パ	パ	パ	28	高卒
・ 3年後には子供も生まれて、専業主婦で広い家に住みたい。	派	自	非	30	高校中退
△ 専業主婦として子供たちと一緒にいる。	パ	正	パ	30	専各卒
・ 子供を妊娠・出産の為仕事を退職する(1年以内に)	パ	パ	非	31	専各中退
△ パートをしつついつか子供をさずかりたい。	パ	正	パ	32	高卒
△ 専業主婦で子育てに専念。	パ	パ	非	33	高卒
△ 3年後には働かなくても生活が出来るようになりたい。	パ	パ	非	33	短大卒
△ いまのままでいいです。	パ	パ	パ	34	高卒

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ=パート・アルバイト、契=契約社員・嘱託、派=派遣社員、正=正社員（公務含む）、自=自営業・自由業、非=働かない/専業主婦など。

なお、図表 2-27 に戻って、女性の結婚・出産等の性別役割分業観を前提にした将来希望を記入した比率をみると、これは、非典型雇用でも正社員でも変わらない。女性に非正社員が多い現状は、専業主婦希望だから非正社員を選び、両立希望だから正社員を選ぶといった本人の意思の結果であるとは言い切れないことを示唆するデータである。

これらの記述内容を東京調査と比べると、北海道では明らかに正社員志向が強い。また、

東京調査では「ミュージシャン」のような芸能・芸術関係の希望が少なからず語られたが、北海道調査では、「小説家」が一件あったにとどまる。経済情勢が厳しい地域ゆえに正社員志向を持っていてもなかなか就業機会がないということであろうし、さらには、芸能・芸術系の志向を持った若者は大都市に移動することが多いということも背景にあるだろう。

(4) キャリアと職業生活評価

年長世代の若者がこれまでのキャリアや現在の生活を肯定的に捉えているか否定的に捉えているかは、当然にそれぞれの今の就業状況・キャリアで異なるだろう。いくつかの点についてその評価を問うた結果を点数化したものが次の図表2-31である。

男性の場合、現在正社員であれば、非典型雇用者より「これまでの進路選択は順調」で「周囲からもうまくいっていると思われる」と考え、「経済的自立」を果たし「職業生活」への満足感もより感じている。女性であれば、「進路選択は順調」と「経済的自立」の2点は少なくとも正社員のほうが自己評価が高い。

さらに現在正社員である者のうち「正社員定着」キャリアの者と非典型雇用者のうち「非典型一貫」キャリアの者を対極的なキャリアとして取り出し、それぞれの職業生活の自己評価得点を見たのが次の図表2-32である。

図表2-31 25～34歳層の職業生活評価

	対象数 (N)	これまで の進路 選択は 順調で あった	周囲から うまく いって いると思 われている	将来の 見通しは 明るい	経済的 に自立し ている	努力次 第で将 来は切り 開けると 思う	仕事以 外の生き がいがあ る	現在の 生活に 満足して いる
男性計	240	-0.02	0.33	-0.25	0.35	0.98	0.97	0.00
現在・正社員	165	0.08	0.51	-0.21	0.56	0.93	0.98	0.11
うち 正社員定着	54	0.33	0.56	0.00	0.87	0.91	0.96	0.22
他形態から正社員	42	-0.50	0.31	-0.52	0.24	0.83	1.02	-0.02
現在・非典型雇用	42	-0.43	-0.45	-0.62	-0.48	1.05	1.17	-0.38
うち 非典型一貫	30	-0.33	-0.63	-0.70	-0.50	0.77	1.17	-0.47
女性計	274	0.39	0.51	-0.09	0.20	0.78	0.82	0.16
現在・正社員	113	0.65	0.65	0.07	0.63	0.87	0.83	0.30
うち 正社員定着	45	0.91	0.98	0.38	0.82	0.80	1.00	0.62
他形態から正社員	36	0.40	0.39	-0.11	0.56	0.83	0.75	0.28
現在・非典型雇用	135	0.19	0.40	-0.25	-0.12	0.73	0.86	0.04
うち 非典型一貫	74	0.00	0.27	-0.28	-0.20	0.77	0.99	-0.01
正社員から非典型	59	0.42	0.56	-0.20	-0.05	0.64	0.71	0.12

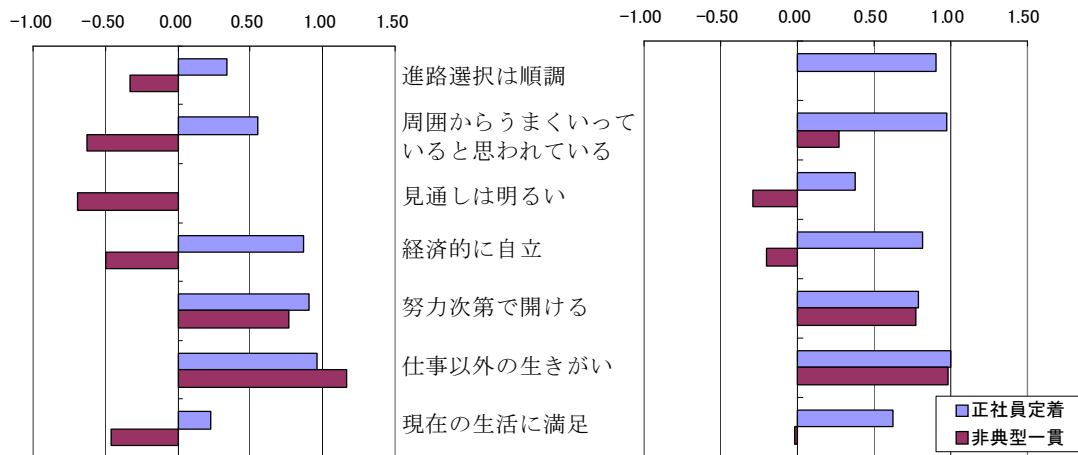
注:各設問に対して、「かなり当てはまる」=2、「ある程度当てはまる」=1、「あまり当てはまらない」=-1、「ほとんど当てはまらない」=-2とした時の平均値

男性の場合、正社員と非典型雇用間には「進路選択」「周囲からうまくいっている」「経済的自立」「生活満足」の4項目について、女性は「進路選択」「経済的自立」のみ有意差があった(p<0.05)。

図表 2-32 キャリアと職業生活評価 (25~34 歳 / 「正社員定着」対「非典型一貫」)

①男性

②女性



注：男女とも「努力次第で開ける」「仕事以外の生きがい」以外は有意差あり (p<0.05)。

図に見るとおり、男女とも「正社員定着」型のほうが多くの点で自己評価が高く、「非典型一貫」では低い。女性の「非典型一貫」において男性ほど否定的でないのは、性別役割分業観があつてのことではないかと思われる。

東京調査と比べると(付表 1 1)、北海道では全般に否定的傾向が強い。東京調査では 2001 年時点での調査に比べて、2006 年時点調査で肯定的傾向が強まっていた。特に「非典型一貫」でこの傾向が顕著であり、非典型雇用の急激な普及がこうした意識の変化を生んだのではないかと推測された。

今回の北海道調査結果は、おおむね東京の 2001 年時点に近い数値を示した。若者の非典型雇用就業比率は当時の東京より、さらに今回の東京調査より高いのだが、北海道調査では全体的な否定傾向があり、特に男性「非典型一貫」においてはそれが特に強い。東京調査では非典型雇用の拡大を否定的な意識減少の説明としたが、北海道調査では非典型雇用者比率が高くても、本人の職業生活評価は否定的な面が強かった。この背景には北海道のほうが正社員との収入格差が大きいことや地域の景気状況、あるいは性別役割分業観など、多様な要素が絡んでいることが考えられる。

次に、30 歳代前半層の意識に注目する。東京調査と異なり、30 歳代前半層を対象に加えたのは、20 歳代後半層で「非典型一貫」であることを大きな困難と捉えなくなった傾向が、年齢を重ねることで変わるか否かを検討するためでもあった。

図表 2-33 は年齢段階別に見た職業生活への自己評価点である。男女別、正社員と非正社員別に分けた上で、3つの年齢区分を設け、この年齢区分の間で意識の変化が見られるかどうか検討した。サンプルサイズが小さく、統計的に差があると認められたのは、男性正社員における「これまでの進路選択は順調であった」と女性・非典型雇用における「経済的に自

立している」への回答傾向である。前者は、20代後半層がもっとも進路の順調感を持っていないという傾向であるが、おそらくこの世代では新規学卒時の正社員比率が低く、現在正社員であっても「非典型から正社員」型が多いことからくると思われる。世代効果といったほうがいい要因である。後者は定かではないが、20代後半女性の非典型雇用者は3分の2が未婚であり、非典型雇用者の中では年収の高い年齢層であることなどが背景にあると思われる。いずれにせよ年齢効果による意識変化は本調査では明確に捉えることはできなかった。

図表 2-33 就業形態別年齢段階と職業生活評価

	対象数 (N)	これまで の進路 選択は 順調で あった	周囲から うまく いって いると思 われている	将来の 見通しは 明るい	経済的 に自立し ている	努力次 第で将 来は切り 開けると 思う	仕事以 外の生 きがい がある	現在の 生活に 満足し ている
男性・正社員		*						
20代前半	48	0.35	0.66	-0.06	0.46	0.90	0.85	0.23
20代後半	69	-0.26	0.41	-0.33	0.36	0.97	0.97	-0.07
30代前半	96	0.33	0.58	-0.11	0.70	0.90	0.98	0.24
男性・非典型								
20代前半	58	-0.14	-0.16	-0.38	-0.59	1.18	1.02	-0.12
20代後半	24	-0.21	-0.33	-0.71	-0.38	0.75	1.12	-0.29
30代前半	18	-0.72	-0.61	-0.50	-0.61	1.44	1.22	-0.50
女性・正社員								
20代前半	32	0.31	0.31	-0.16	0.50	1.06	0.72	0.28
20代後半	53	0.68	0.75	0.23	0.49	0.88	0.96	0.55
30代前半	60	0.62	0.55	-0.07	0.75	0.85	0.72	0.08
女性・非典型								
20代前半	46	0.13	0.36	-0.57	-0.70	0.79	0.85	0.04
20代後半	64	0.34	0.48	-0.25	0.00	0.84	0.98	0.25
30代前半	71	0.04	0.31	-0.25	-0.23	0.62	0.75	-0.15

注：*年齢段階別の差異は男性・正社員の「進路選択」、女性・非典型的「経済的自立」のみ有意。

(5) 小括一東京調査結果との相違点を中心に

この節では、25～29歳層と30～34歳層を年長世代として、キャリアと意識の特徴を検討した。

第1に、25～29歳層の男性の場合学卒直後の正社員比率が低いことが世代的な特徴となっている。この世代が30歳代になっても現在の30歳代と同じ水準で正社員に移行するとはいえない。

第2に、家族形成については、男性では正社員で既婚率が高く、非典型雇用では低い。30歳代になると全体に既婚率は高まるがこの関係はそのままである。「非典型一貫」型男性では親元同居率が高く、経済的自立ができない状況がうかがわれる。女性の「正社員から非典型」型は既婚率が高く、結婚によって非典型雇用を選ぶ者が多く含まれるが、「非典型一貫」の既婚率は平均的水準で、非典型雇用者であることが結婚に及ぼす影響は特に観察されなかった。

第3に、非典型雇用の男性の2割前後が現在望ましい働き方を非典型としているが、3年後についてはほとんどが正社員か自営を希望している。女性の契約・派遣社員は現在望まし

い働き方として正社員を挙げる者が7割と多いが、パート・アルバイトは6割が現在の就業形態を望んでいる。東京調査と比べると非典型雇用者の正社員志向は、現在にしろ3年後にしろ、北海道のほうが強い。また、自由回答によれば、現在の雇用形態を望ましいとする非典型雇用者では、既婚女性を除いて、正社員登用に向けての段階的な状態として非典型雇用を選択していたことが多かった。

第4にこれまでの進路や現在の職業生活等については正社員のほうが非典型雇用者より進路を順調だと捉え、経済的自立も進んでいると認識している。特に、「正社員定着」と「非典型一貫」の間には職業生活全般への認識に大きな開きがある。この点は東京調査と同じ傾向である。しかし、すべての観点について北海道では東京調査より否定的傾向が強い。東京調査においては、非典型雇用が一般化したために5年前の調査より非典型雇用者の低い自己評価の改善が見られたと解釈したが、北海道では東京より非典型雇用が多いが否定的な意識は強かった。

6. 職業能力の形成とキャリア

この節では、職業能力の獲得という観点から初期キャリアを考えてみたい。

キャリア形成にとって、安定的な就業機会を得、収入の確保・向上がすすむという面は重要であるが、同時にその裏打ちとなる職業能力の獲得は必須の要件である。その獲得は、幼少時の生育過程から始まり、日常生活を含めた多様な場面を通して行われると考えられるが、ここでは、職場に入ってからと学校時代におけるフォーマル、インフォーマルな経路での職業能力の獲得について考える。

職業能力に関しては、調査票には、自由記入形式による「今のあなたの仕事上の知識や技能における強みは何ですか」という問と「その強みは、いつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか」という問の2つを用意した。また、学校時代の能力開発を測るために専攻課程・学科についても自由記入形式で記入してもらった。この節の主な目的はこれらのこの回答の分析することであり、職業能力の獲得をめぐる議論としては試行的な検討にとどまる。

(1) 学校時代の職業教育・専門教育と職業

学校時代の職業教育・専門教育の修得状況と現在の職業の関係を明らかにする。

まず、高卒の場合に注目すると、多くが普通高校の出身であり、専門高校出身は少ない。専門高校の種類は商業高校が多く、女性の4分の3、男性の半数強を占める。工業高校卒は専門高校卒男性の4割程度（女性は皆無）で少ない。北海道の高校は全国平均と比べて工業高校が少なく商業高校が多い(背景には製造業が少ないという産業構造があると思われるが)という特徴があり、これが本調査対象者にも現れている。こうした専門高校の特徴から、男性の専門高校卒に専門・技術職がやや多くサービスの仕事が少ないという特徴はあるものの、

生産工程・建設の仕事の比率は普通科卒と変わらず、専門職業教育が活かされているとは言い難い。

短大・専門学校卒者では、専門学校卒が6割と多い。人文・ビジネス系の専攻には、男性では専門学校の情報ビジネス、観光ホテル関係が多く、女性では短大の人文系、専門学校の観光ホテルや医療事務系が比較的多い。人文・ビジネス系卒業者では多くが事務・販売、サービス職に就いているが、学校時代の専攻との関連は一定限あるのではないかと推測される。資格系の専攻の内訳は、介護・福祉、看護、保育、美美容、調理などである。この専攻の者の就業職種は専門・技術職、サービス職が多いが、ここに専攻との関連がうかがわれる。理・工業系は短大の工学と専門学校の自動車、機械、建築で、これも専門・技術職が多く、学校での専攻が職業に活かされている可能性が強い。

大学については理工学系の卒業者が少ない。これも北海道の大学特性に一致する。文系の専攻は男性では社会科学系が多く、女性では人文科学と社会科学が半々である。職種については事務と営業・販売が多い点は平均的な大卒の傾向と一致するが、サービスの仕事の比率が全国水準に比べてかなり高い。また、保育・教育・福祉系は女子がほとんどで専門・技術職と事務職が多い。こうしてみると、大卒の男性がサービスの仕事にかなりの比率で就いている点が特徴的である。

図表2-34 学校教育における専攻と現職職業

単位:%太字は実数

男性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大理・工業系	専門短大芸術他	大学文系	大学理工農	大学芸術他	合計
合計(実数) (%)	95 100.0	28 100.0	17 100.0	30 100.0	12 100.0	26 100.0	14 100.0	62 100.0	12 100.0	5 100.0	340 100.0
専門・技術的な仕事	6.3	21.4	23.5	10.0	25.0	42.3	28.6	6.5	25.0	-	14.7
事務の仕事	4.2	3.6	11.8	6.7	0.0	0.0	14.3	19.4	0.0	-	7.1
販売・営業の仕事	29.5	35.7	29.4	40.0	33.3	23.1	35.7	35.5	16.7	-	30.3
サービスの仕事	28.4	7.1	11.8	33.3	41.7	11.5	14.3	25.8	16.7	-	23.5
生産工程・建設の仕事	10.5	10.7	0.0	0.0	0.0	19.2	7.1	0.0	16.7	-	9.7
運輸・通信・保安の仕事	13.7	21.4	11.8	6.7	0.0	3.8	0.0	4.8	8.3	-	9.1
その他、無回答	7.4	0.0	11.8	3.3	0.0	0.0	0.0	8.1	16.7	-	5.6

女性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大芸術他	大学文系	大学保健教育福祉	大学芸術他	合計
合計(実数) (%)	88 100.0	32 100.0	12 100.0	46 100.0	60 100.0	21 100.0	23 100.0	31 100.0	8 100.0	343 100.0
専門・技術的な仕事	6.8	6.3	0.0	4.3	53.3	14.3	17.4	38.7	-	18.1
事務の仕事	22.7	21.9	58.3	47.8	8.3	33.3	56.5	35.5	-	28.3
販売・営業の仕事	23.9	31.3	8.3	13.0	10.0	14.3	13.0	6.5	-	17.2
サービスの仕事	42.0	28.1	33.3	28.3	20.0	14.3	8.7	12.9	-	27.7
生産工程・建設の仕事	1.1	9.4	0.0	0.0	0.0	9.5	0.0	0.0	-	2.3
運輸・通信・保安の仕事	1.1	0.0	0.0	2.2	5.0	9.5	0.0	3.2	-	3.2
その他、無回答	2.3	3.1	0.0	4.3	3.3	4.8	4.3	3.2	-	3.2

注：合計には中退者、中卒者を含む。

(2) 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア

こうしたサービスの仕事は見てきたようにアルバイト・パートで最も多い職種であった。学校時代の専攻と雇用形態を中心としたキャリア類型との関係を見ると、大卒文系では、「非典型一貫」が多い。大卒男性の「非典型一貫」比率は、東京調査と比べて非常に高かったが、それは大半を占める文系の卒業者に非典型雇用が多いことから来ていた。対象数は小さくなるが、さらにその専攻の内訳を詳しく見ると人文科学系男女で「非典型一貫」比率が高く（男性56%、女性46%）、社会科学系（男性20%、女性8%）とは大きく開いていることがわかる。専攻科目以外の要因も背後にあると思われるが、職業能力形成の上での学校の専門教育の役割についてあらためて検討する必要があるだろう。

図表2-35 学校教育における専攻と卒業後のキャリア

単位：%太字は実数

男性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大理・工業系	専門短大芸術他	大学文系	大学理工農	大学芸術他	学校中退	合計
合計	100	30	18	31	12	26	14	64	12	6	34	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	27.0	20.0	27.8	19.4	16.7	34.6	35.7	34.4	58.3	-	0.0	25.7
正社員転職	15.0	40.0	0.0	9.7	8.3	19.2	14.3	12.5	16.7	-	0.0	13.6
他形態から正社員	13.0	10.0	22.2	12.9	8.3	7.7	21.4	9.4	0.0	-	29.4	13.8
非典型一貫	27.0	10.0	22.2	19.4	16.7	3.8	21.4	25.0	8.3	-	38.2	22.6
正社員から非典型	4.0	3.3	5.6	16.1	8.3	11.5	7.1	3.1	0.0	-	5.9	5.6
その他	14.0	16.7	22.2	22.6	41.7	23.1	0.0	15.6	16.7	-	26.5	18.6

女性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大芸術他	大学文系	大学保健教育福祉	大学芸術他	学校中退	合計
合計(実数)	92	34	12	48	65	22	23	31	8	19	359
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	14.1	11.8	8.3	16.7	24.6	9.1	43.5	32.3	-	10.5	18.4
正社員転職	5.4	2.9	8.3	2.1	16.9	4.5	0.0	9.7	-	0.0	6.7
他形態から正社員	8.7	17.6	25.0	14.6	7.7	18.2	17.4	12.9	-	15.8	12.5
非典型一貫	35.9	35.3	33.3	27.1	24.6	45.5	26.1	19.4	-	57.9	32.9
正社員から非典型	21.7	23.5	25.0	22.9	13.8	9.1	8.7	16.1	-	0.0	17.3
その他	14.1	8.8	0.0	16.7	12.3	13.6	4.3	9.7	-	15.8	12.3

(3) 仕事上の知識や技能における強み

次に、本人が認識する仕事上の知識や技能における強みについて検討する。自由回答の形で記入してもらったが、対象者の6割以上の記入があった。その内容をアフターコードして分類し（図表2-36）、さらに集約した（図表2-37）。

図表 2-36 仕事上の知識や技能における強みの自己認識（自由回答、MA）

	男性	女性	男女計
合計(実数)	221	225	446
(%)	100.0	100.0	100.0
営業力・販売力	5.0	1.3	3.1
接客・笑顔	16.3	20.4	18.4
コミュニケーション能力	5.0	6.2	5.6
人脈	1.4	0.4	0.9
リーダーシップ、その他の対人能力	0.5	0.9	0.7
パソコン、キヤド操作	6.8	15.6	11.2
情報処理技術	1.4	0.0	0.7
経理・事務	3.2	7.1	5.2
医療・福祉	2.3	16.9	9.6
機械・電気・自動車・技術	13.6	0.4	7.0
調理・栄養	6.3	3.1	4.7
教育・保育	0.5	3.6	2.0
法務・金融・保険・不動産	4.1	1.8	2.9
語学	1.8	3.1	2.5
美美容・エステ・整体	0.5	0.9	0.7
その他専門知識	12.7	9.8	11.2
音楽・美術	0.9	1.3	1.1
建築	2.3	0.4	1.3
経営・企画	3.6	0.0	1.8
資格	5.4	2.2	3.8
忍耐・責任感	1.8	1.8	1.8
うちこむ、一所懸命	0.9	0.0	0.4
器用・正確	0.0	0.4	0.2
物覚え、先見性、判断力	5.0	4.4	4.7
前向き、積極性	2.3	1.3	1.8
経験	3.2	7.1	5.2
体力	2.7	1.3	2.0
その他	0.9	1.3	1.1
なし	3.2	1.8	2.5

表 2-37 仕事上の知識や技能における強み（集約分類、MA）

	男性	女性	合計
回答者数(実数)	221	225	446
(%)	100.0	100.0	100.0
対人能力	28.1	28.9	28.5
スキル・資格	62.0	62.2	62.1
行動様式	10.0	8.0	9.0
経験	3.2	7.1	5.2
体力	2.7	1.3	2.0
その他	0.9	1.3	1.1
なし	3.2	1.8	2.5

大まかに言えば、パソコンや扱う商品や機材、社会福祉士の資格など具体的なスキルや資格に言及した記述が最も多く、まとめれば全体の約6割がこうした点を具体的な強みとしてあげた。内容は男女で異なるものの、スキルとしてまとめれば量的には男女で変わらない。次に多かったのは、接客に対する自信や営業力でこれは対人能力としてまとめることができ

る。およそ3割弱とこれも男女で量的には変わらなかった。

そのほかには、「前向きに考えることができる」「忍耐力がある」といった、行動様式と名づけることができる少し背後にある能力を挙げる人が1割程度、これも男女差はない。

強みの内容は、就いている職種に規定されると思われるので、職種別の集計を行ったのが次の図表2-38である。スキル・資格はどの職種でも挙げられることが多いが、特に専門・技術職と事務職が多い。対人能力は販売・営業職、サービス職で半数近くの人が挙げる「強み」となっている。

図表2-38 就業職種別仕事上の強み (MA)

単位:%太字は実数

	専門・技 術的な 仕事	事務の 仕事	販売・営 業の仕 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	合計
合計(実数)	86	74	109	106	18	20	418
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
対人能力	8.1	18.9	49.5	42.5	0.0	10.0	29.2
スキル・資格	86.0	78.4	44.0	50.0	55.6	65.0	62.0
行動様式	3.5	4.1	5.5	12.3	27.8	20.0	8.4
経験	1.2	8.1	6.4	3.8	11.1	5.0	5.0
体力	1.2	0.0	1.8	0.9	0.0	0.0	1.2
その他	0.0	0.0	1.8	0.9	5.6	5.0	1.2
なし	2.3	1.4	1.8	3.8	5.6	5.0	2.6

(4) 強みの獲得経路とキャリア

その強みをいつごろどのような経験で身につけたかについても、およそ6割の対象者が回答を記述してくれた。これも内容を分類して図表2-39のように整理した。

仕事の経験を通して身についたとする回答が最も多くこれが6割を占めた。フォーマルな研修や自学自習を挙げるものはごく少数にとどまった。このほか前職を挙げるものも比較的多く、働くことを通して身についたという実感を多くの人が持っていた。

これに対して、学校での勉強や専門教育での資格取得などを挙げる者も少なからずいた。学生時代のアルバイト経験を指摘する者も7%とかなりの高いと言える。

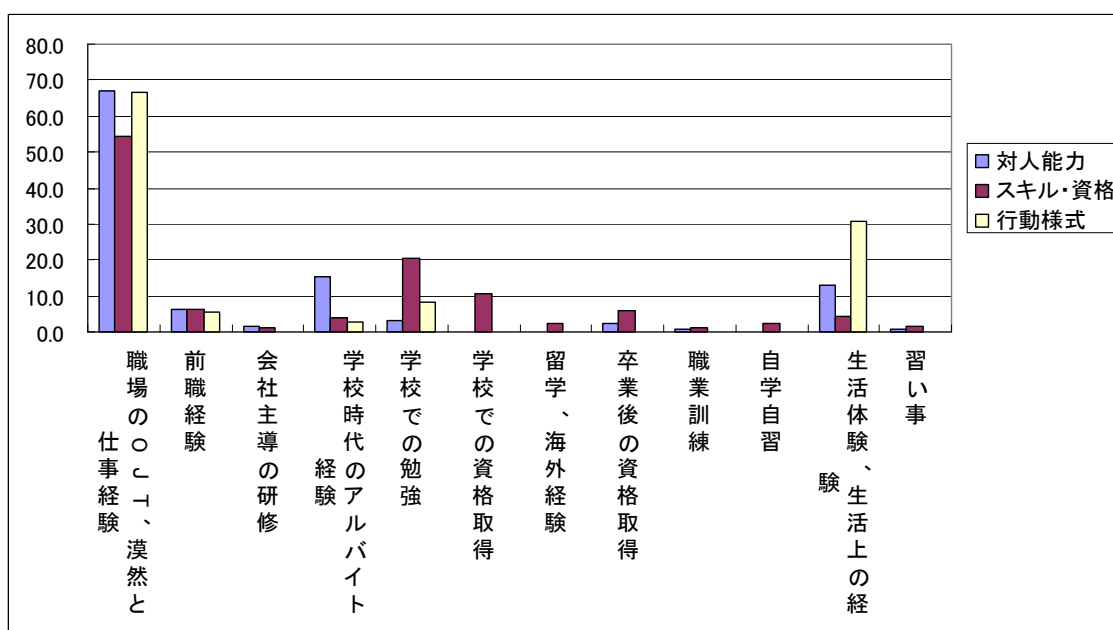
卒業後の資格取得や職業訓練の受講という会社の外での、ある程度まとまったか形の能力習得を行った者は少ない。

さて、こうした強みの獲得経路は、強みの内容によって異なろう。そこで、大きく分類した3つの強み(対人能力、スキル・資格、行動様式)のそれぞれを挙げた人がどのような獲得経路を挙げているか、その関係を図表2-40には示した。

図表 2-39 仕事上の強みを獲得した時期と経験（自由回答、MA）

	単位：%太字は実数		
	男性	女性	合計
	207	216	423
	100.0	100.0	100.0
職場のOJT、漠然と仕事経験	66.2	54.2	60.0
前職経験	3.4	7.4	5.4
会社主導の研修	1.4	0.5	0.9
学校時代のアルバイト経験	7.2	6.0	6.6
学校での勉強	12.1	16.7	14.4
学校での資格取得	3.9	9.7	6.9
留学、海外経験	1.4	1.9	1.7
卒業後の資格取得	4.3	3.2	3.8
職業訓練	0.5	0.9	0.7
自学自習	1.0	2.3	1.7
生活体験、生活上の経験	8.7	11.1	9.9
習い事	0.5	1.4	0.9
その他	1.0	0.5	0.7

図表 2-40 「仕事上の強み」と獲得経路



いずれも、職場経験を通して身についたとする者が多いが、対人能力では学生時代のアルバイト経験と日常生活経験が、スキル・資格には学校在学中の経験や卒業後の資格取得が、行動様式には生活体験がそれぞれ特徴的な獲得経路となっている。本人の認識の範囲では、こうした経験と能力獲得が結びついている。

最後にキャリア類型によって強みの獲得の時期や経路が異なるのか、を検討する。非典型雇用からのキャリア開発には職業能力の向上が図られる必要があるが、彼らの能力獲得の経路は正社員中心のキャリアを経てきた者とは異なるのだろうか。

図表 2-4-1 に見るように、いずれのキャリアでも仕事を通して身についたとする者が最も多いが、「正社員定着」型の特徴は学校時代の勉強や資格取得を挙げる者が比較的多くいることである。これに対して、「非典型一貫」型では学生時代のアルバイトの評価は高いが、勉強や資格についての言及はあまりなかった。学生時代のアルバイトとあまり変わらない職種についていることからアルバイト経験は評価されているのであろう。

非典型雇用の場合の能力開発を現在の職場以外、すなわち「学校時代の経験」や「職場外での能力開発」に求めようとしても、現状ではこうした経路での能力開発は、少なくとも本人の認識の上では機能していない。最も職場を通じての能力開発機会が多いと思われる「正社員定着」型が、最も学校時代の勉強や資格取得を評価しており、能力開発機会の差は広がるばかりに思える。

非典型雇用の場合の職業能力開発をどういう経路で進めるべきか、本人の意識を汲むなら現在の職場の果たす役割を強化する方向も考えられるのではないか。

図表 2-4-1 キャリア類型と就業職種別仕事上の強みの獲得経路 (MA)

	単位:%太字は実数				
	正社員定着	正社員転職	他形態から正社員	非典型一貫	正社員から非典型
	91	47	53	112	53
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職場のOJT、漠然と仕事経験	51.6	59.6	71.7	57.1	56.6
前職経験	1.1	8.5	0.0	5.4	18.9
会社主導の研修	1.1	2.1	3.8	0.0	0.0
学校時代のアルバイト経験	5.5	2.1	3.8	13.4	7.5
学校での勉強	25.3	6.4	18.9	12.5	7.5
学校での資格取得	16.5	10.6	0.0	3.6	3.8
留学、海外経験	1.1	0.0	0.0	3.6	3.8
卒業後の資格取得	4.4	4.3	3.8	2.7	5.7
職業訓練	0.0	0.0	1.9	0.9	1.9
自学自習	1.1	2.1	1.9	1.8	0.0
生活体験、生活上の経験	4.4	12.8	7.5	8.9	15.1
習い事	2.2	0.0	0.0	0.9	0.0
その他	2.2	0.0	0.0	0.0	1.9

(5) 小括

この節では、キャリアの裏打ちとなる職業能力形成について試行的な検討をした。主なファインディングスは次のとおり。

第1に、学校における職業教育・専門教育と就業職種との関係を学歴・専攻別に検討すると、高卒の場合は北海道では工業高校が少なく商業高校が多いが、本調査サンプルも同様に工業高校卒は少ない。これを背景に専門高校卒も普通科卒同様に営業・販売やサービス職就業者が多い。短大・専門学校卒の場合は、専攻と職業間に関連があるケースが少なくないことが推察される。一方、4年制大学では文系卒業者が多い北海道の特性で、この文系卒業者に「サービスの職業」が多いのが、東京調査との違いである。特に「人文科学系」卒業者で

「非典型一貫」比率が高く、大学での専門性と職業キャリアの関係は重要である。

第2に、仕事上の知識や技術についての強みについての自由に記入してもらった内容を分析すると、「具体的な職業スキルや資格」について記述した者が最も多く、記入者の約6割に達した。ついで、接客に対する自信や営業力などの「対人能力」に関する記述が約3割、前向きさなどの「行動様式」にかかわる記述が約1割であった。強みの内容は就業職種の特性に応じたものであった。「強み」の獲得経路としては、全体に「職場での経験」によるとする者が6割と多い。「非典型一貫」キャリアでも、最も多いのは「職場での経験」であり、現在の職場以外、すなわち「学校時代の経験」や「職場外での能力開発」は少なかった。学校時代の勉強や資格取得を評価することが多いのは「正社員定着」キャリアであった。

7. まとめ

本章では、主に東京での調査との比較の視点から、北海道の若者のキャリアの実態と職業的な意識を検討した。主なファインディングスは各項の末尾に整理したが、改めて全体を通して整理すると以下のとおりである。

第1に、北海道では東京以上に若者が非典型雇用就いている。学卒時点も調査時点もそうであり、さらに、これまでのキャリアとしても「非典型一貫」型が多い。

第2に、東京で見られた大卒者のキャリア形成上の優位性は北海道では明らかでなかった。正社員型のキャリアに学歴の影響が小さいことから、東京で見られたみられた親の学歴・豊かさが子どものものキャリアに影響する傾向も明らかでなかった。

学校での専門教育に踏み込んで検討すると、大卒者のうち非典型雇用型のキャリアになりがちなのは、文系の特に人文科学系の卒業生であった。一方、専門学校・短大には資格職業系の専攻が多く、こうした場合の方が正社員型のキャリアが多かった。学校での専門教育の内容が大きな役割を果たしていた。

第3に、学校中退者の職業キャリアは非典型雇用を中心に展開されており、学校卒業生とは異なるものだった。これは東京でも北海道でも変わらない。

第4に、非典型雇用者の収入は東京以上に格差が大きかった。パート・アルバイトの場合の年収は正社員の4割前後、契約社員・派遣社員の場合は正社員の7割弱にとどまり、時間当たり収入も正社員の6～7割であった。ただし年齢段階別にみると、男性では非典型雇用であっても年齢に応じた年収増加があり、本調査の対象である30歳代前半までは、年齢が高いほど格差が縮まる傾向がみられた。

第5に、年長世代の非典型雇用者の正社員志向は、東京より強かった。非典型雇用の男性の2割前後が現在望ましい働き方を非典型としているが、3年後についてはほとんどが正社員か自営を希望している。また、自由回答によれば、現在の雇用形態を望ましいとする非典型雇用者では、既婚女性を除いて、正社員登用に向けての段階的な状態として非典型雇用を選択していたことが多かった。

第6に、年長世代の職業生活の各面に対する自己評価は東京より全般に低く、特に「非典型一貫」キャリアの者が低かった。東京調査においては5年間の調査より、非典型雇用者の自己評価が高まっており、これを非典型雇用が一般化した結果と捉えたが、北海道では東京より非典型雇用が多いが否定的な意識が強い。非典型が多いこととそのキャリアを肯定視することは別に考える必要がある。

第7に、仕事上の知識や技術についての強みの獲得経路は、「職場での経験」によるとする者が6割と多い。「非典型一貫」キャリアでも、最も多いのは「職場での経験」であり、現在の職場以外、すなわち「学校時代の経験」や「職場外での能力開発」は少なかった。学校時代の勉強や資格取得を評価することが多いのは「正社員定着」キャリアであった。

-
- 1 この2地域を合わせて扱う時、「北海道」とする。ただし、あくまでもこの調査の調査地点となった2地域の単純合計であり、北海道全体を代表するものではない。
 - 2 北海道、長野県、東京都の3地域の比較を通しての検討は、終章において行う。
 - 3 調査票における選択肢は「専門・各種学校」としており、特に高校卒業後の課程と限定しておらず、多様なものが含まれる可能性があるが、具体的な学科・専攻の自由回答からは、看護や保育・福祉、ホテル学科、自動車整備などが多く、高卒を入学資格とする専門学校が、多いことが推測される。
 - 4 大学院卒は大卒サンプル120名に対して、2名とごく少数である。
 - 5 短大卒サンプル91名に対して、高専卒は2名とごくわずかである。
 - 6 なお、年収について、正社員・男性間の平均値の学歴間の差は有意でなかった（一元配置分散分析）。一般に若年層においては賃金の学歴間格差は小さいものの、北海道の男性・正社員では特に小さい可能性がある。
 - 7 対象から専業主婦を除いているため女性の既婚率は低い。

第3章 札幌・釧路地域におけるフリーターへの経路と離脱

1. フリーターとしての認識

本章は、札幌・釧路地域（以下、北海道と呼ぶ）のフリーターへの経路と正社員への離脱について検討する。はじめにフリーター認識について検討し、フリーターへの経路と離脱について検討する。

一般にフリーターは、15-34歳で在学しておらず、女性は結婚していない、パート・アルバイト労働者をその定義としている。本章のフリーターの定義は本人の認識（フリーター経験があるかどうかを問うた項目）を用いている。これまでの東京調査では、一般的にフリーターと呼ばれている層と本人の意識はかなり重なっていたが、北海道ではどうだろうか。

男性のキャリア類型やこれまでの働き方の経験とフリーター認識のクロスを見てみよう（女性については、既婚後のパートと区別ができないため示していない）。

図表3-1は、男性のキャリア類型とフリーター認識について示したものである。しかし、正社員以外の他形態としてのみの経験の者でも、フリーターとしての認識は決して高くない。

図表3-1 キャリア類型とフリーター認識（男性）

キャリア類型	フリーター経験認識	N
正社員定着	0.0	91
正社員転職	2.1	48
正社員から非典型	65.0	20
正社員一時他形態	83.3	24
非典型一貫	63.8	80
他形態から正社員	57.1	49

正社員以外の働き方をしたことがあるというだけでは、自分がフリーターだという認識をもつわけではなさそうである。そこで図表3-2で、非典型雇用の経験のみを取り出し、フリーターとしての認識をみた。参考までに東京の数値も示した。非典型雇用の選択肢は、契約・嘱託、派遣社員、パート・アルバイトである。

図表3-2 非典型雇用の経験とフリーター認識（男性）

	北海道	東京
すべて経験	100.0	100.0
契約・嘱託+派遣	0.0	0.0
契約・嘱託+パートアルバイト	88.0	96.3
契約・嘱託のみ	0.0	17.1
派遣+パートアルバイト	60.0	100.0
パートアルバイトのみ	74.2	97.0
派遣のみ	0.0	38.5
いずれも経験なし	1.2	0.0

東京では、「契約・嘱託のみ」や「派遣のみ」でもフリーター経験と認識する割合が高いが、北海道はそうではない。北海道では、フリーターはパート・アルバイト労働者を意味しているようである。

この理由としては以下の点が推測される。北海道にある全国規模の大企業の支店や営業所で雇用される場合、かつては正社員としての雇用であったのが、契約社員への雇用へと変化していることが言われているという。そのため、契約社員のイメージが相対的に道内企業の雇用に比べて不安定とはいえないことがこうした認識を生んでいるようにも思われる。また派遣社員については、前章で見たように製造派遣で働く者が少なく、かつての事務職としての派遣労働者のイメージが強いため、フリーターとは見なされにくいのではないかと考えられる。

以上をふまえた上で、以下では、自分はフリーターを経験したことがあると認識している若者層についての分析を進めていく。なお今回、フリーターを経験したことがあると回答した北海道の若者は291名である。

2. フリーター経験の広がり

2006年の東京調査ではフリーターとしての経験がかなり広がっていたが、北海道ではどうだろうか。図表3-3によれば、北海道ではフリーターの経験率は男性が37.3%、女性は44.3%となっており、およそ3分の1がフリーターを経験したことがあると答えている。東京に比べるとどの年齢層でも低くなっている。なお第2章で見たように、非典型雇用全体の割合が東京よりも低いことを示しているわけではない。

学歴別に見ると、男性の場合、東京では高卒以下と高卒超（高等教育進学者）の差が明確であったが、札幌でも差はあるものの、東京と比べるとそれほど大きいとは言えない。女性は東京と同じように、学歴別の差が大きくなっている。

図表3-3 年齢別・学歴別フリーター経験率

	北海道	東京		北海道	東京
男性	37.3	**	女性	44.3	**
20-24歳	43.9	51.9	20-24歳	46.4	50.4
25-29歳	36.3	41.3	25-29歳	41.1	50.0
30-34歳	32.6	**	30-34歳	45.7	**
高卒以下	39.5	62.2	高卒以下	56.3	74.4
高等教育	35.3	37.5	高等教育	35.7	41.1
札幌	37.9	**	札幌	43.6	**
釧路	34.4	**	釧路	48.1	**

続いて社会的背景についてみると（図表3-4）、東京と同様に親学歴による違いはあまり見られなかったが、経済的豊かさについては差が見られた。

図表 3-4 経済的豊かさによるフリーター経験率の違い

	フリーター 経験	N
男 性	37.3	354
豊かである	29.6	27
やや豊かである	33.3	114
やや豊かでない	46.2	104
豊かでない	37.1	62
わからない	32.6	46
女 性	44.3	359
豊かである	32.3	31
やや豊かである	39.4	104
やや豊かでない	42.0	100
豊かでない	55.8	77
わからない	46.5	43

男性についてはそれほど明瞭ではないが、豊かである層、やや豊かである層でフリーター経験率が低く、やや豊かでない、豊かでない層で高くなっている。女性は豊かでないほどフリーターを経験する割合が高くなるという傾向がはっきりしている。

以上から東京と比較すると、全体としてフリーター経験率は低くなっているが、男性の場合学歴による影響はそれほどはっきりしないのに対して、女性は東京と同じように学歴によるフリーター経験率の差が大きくなっている。経済的豊かさの影響についても、女性においてよりはっきり出ていると考えられる。第2章において、離学直後の正社員比率と社会階層の関係について検討した際には明瞭ではなかったが、フリーター経験に限定して分析すると、特に女性において社会階層の影響がうかびあがってくる結果となった。

3. フリーターになる理由

次に、なぜフリーターになったのかについて尋ねた（図表 3-5）。複数回答で尋ねたところ、男女とももっとも多い理由は「自分に合う仕事をみつけるため」であり東京都の若者（男性：36.3% 女性：35.1%）と共通していた。また東京と差が見られたのが、「正社員として採用されなかったから」が、北海道では男性 19.5%、女性 29.5%と、東京の男性：11.8%、東京の女性 12.0%に比べると高いことが特徴であった。

年齢や学歴別に見ると、男性は若い時期には「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」が高いが、30代前半になると少なくなる。また高学歴者は「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」と回答する割合が高かった。

女性は年齢とともに「家庭の事情で」が高くなり、「自分に合う仕事を見つめるため」が低くなっている。また高等教育進学者では、「正社員として採用されなかった」がもっとも高い。

図表 3-5 フリーターになった理由

	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たため	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	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	合計
男性	17.1	28.5	31.7	19.5	22.0	22.8	4.1	1.6	13.8	5.7	123
20-24歳	15.2	32.6	32.6	19.6	21.7	17.4	6.5	0.0	15.2	2.2	46
25-29歳	22.9	37.1	28.6	20.0	20.0	20.0	2.9	0.0	8.6	0.0	35
30-34歳	14.3	16.7	33.3	19.0	23.8	31.0	2.4	4.8	16.7	14.3	42
高卒以下	14.8	18.0	32.8	19.7	26.2	26.2	6.6	1.6	19.7	8.2	61
高等教育	19.7	39.3	29.5	19.7	18.0	19.7	1.6	1.6	8.2	3.3	61
女性	14.8	18.1	29.5	20.8	19.5	23.5	7.4	17.4	22.1	12.1	149
20-24歳	11.1	19.4	50.0	13.9	19.4	41.7	5.6	8.3	30.6	13.9	36
25-29歳	16.7	20.8	29.2	31.3	12.5	25.0	10.4	8.3	14.6	8.3	48
30-34歳	15.4	15.4	18.5	16.9	24.6	12.3	6.2	29.2	23.1	13.8	65
高卒以下	18.3	13.4	29.3	11.0	17.1	26.8	3.7	22.0	30.5	9.8	82
高等教育	10.4	23.9	29.9	32.8	22.4	19.4	11.9	11.9	11.9	14.9	67

フリーターになった最大の理由は（図表 3-6）、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」が男性では多い。女性は目立った項目はなく分散しているものの、「自分にあう仕事を見つけるため」「なんとなく」「家庭の事情で」が上位に位置している。

年齢別には、男性では「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」は若い層に多く見られる。女性では年齢が上がると「家庭の事情で」が増加する。

学歴別には、男性では高学歴者は「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」が、女性高学歴者では「正社員として採用されなかったから」が高くなっている。

図表 3-6 フリーター最大理由

	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たため	正社員として採用されなかったから	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	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	合計
男性	9.8	22.7	12.9	9.8	13.6	9.1	0.8	1.5	3.8	5.3	10.6	132
20-24歳	12.0	26.0	14.0	10.0	12.0	8.0	2.0	2.0	2.0	2.0	10.0	50
25-29歳	10.8	29.7	8.1	8.1	13.5	10.8	0.0	0.0	5.4	2.7	10.8	37
30-34歳	6.7	13.3	15.6	11.1	15.6	8.9	0.0	2.2	4.4	11.1	11.1	45
高卒以下	12.1	13.6	10.6	12.1	12.1	10.6	1.5	1.5	7.6	7.6	10.6	66
高等教育	7.7	32.3	13.8	7.7	15.4	7.7	0.0	1.5	0.0	3.1	10.8	65
女性	8.8	6.9	12.6	10.7	11.3	11.9	0.0	11.9	8.2	8.8	8.8	159
20-24歳	10.3	7.7	15.4	7.7	12.8	17.9	0.0	0.0	15.4	7.7	5.1	39
25-29歳	7.8	9.8	11.8	13.7	9.8	15.7	0.0	5.9	3.9	9.8	11.8	51
30-34歳	8.7	4.3	11.6	10.1	11.6	5.8	0.0	23.2	7.2	8.7	8.7	69
高卒以下	10.6	4.7	11.8	7.1	10.6	14.1	0.0	12.9	10.6	7.1	10.6	85
高等教育	6.8	9.5	13.5	14.9	12.2	9.5	0.0	10.8	5.4	10.8	6.8	74

図表 3-7 東京における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 会を待た るため	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 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
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

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006）

次に、これらの回答をもとにしたフリーター3類型について分析する。

東京都において第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、類型化を試みてきた。ヒアリング調査から導き出された知見をもとにしたフリーター3類型は、次のようなものである（数値は東京調査による）。

- (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ことを目的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%（男性 26.3%、女性 22.6%）
- (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%（男性 44.3%、女性 43.9%）。
- (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%（男性 29.0%、女性 33.5%）。

類型の作成については、2001年東京調査と同様の手順で行なった。なおすべての多重回答を用いているわけではないため、無回答に分類される者がおり、類型に分類されたのは、男性で110名、女性で146名となった。まず選ばれた選択肢によって分類したが、相互に矛盾すると思われる回答については、回答間の関連を検討し、2001年東京調査、2006年東京調査と同様のシンタックスを用いて類型を作成した。

図表 3-8 フリーター 3 類型

	夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	合計	N
男性	21.8	37.3	40.9	100.0	110
20-24歳	18.6	39.5	41.9	100.0	43
25-29歳	31.0	34.5	34.5	100.0	29
30-34歳	18.4	36.8	44.7	100.0	38
高卒以下	17.9	35.7	46.4	100.0	56
高等教育	26.4	37.7	35.8	100.0	53
女性	17.1	32.9	50.0	100.0	146
20-24歳	13.5	51.4	35.1	100.0	37
25-29歳	20.0	33.3	46.7	100.0	45
30-34歳	17.2	21.9	60.9	100.0	64
高卒以下	19.2	37.2	43.6	100.0	78
高等教育	14.7	27.9	57.4	100.0	68

フリーター 3 類型をみると (図表 3-8)、男性では「モラトリアム型」「やむを得ず型」がほぼ同率だが、女性は「やむを得ず型」が半数を占めていた。東京都においては、2回の調査ともモラトリアム型がもっとも多く半数を占めていたが (図表 3-9)、北海道では男性でもやむを得ず型が 4 割、女性では半数にのぼる。ここでも北海道の女性が厳しい状況に置かれていることが映し出されているように思われる。

図表 3-9 東京都のフリーター 3 類型の分布

	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

資料出所：労働政策研究・研修機構 (2006)

「夢追求型」が一定数を占めているのは、札幌が今回の調査対象の中心地であったことの反映であると考えられる。すなわち、何か仕事以外にやりたいことがある場合、北海道の若者はまず札幌にでてくるケースが多いため、北海道に「夢追求型」の若者が多いのではなく、札幌に特にこうしたタイプの若者が集まりやすい傾向があるものと解釈できよう。もっとも第 2 章の分析 (図表 2-28、29) によれば、東京のようにミュージシャンや女優などを目指す積極的な「夢追求型」がそれほどたくさん「夢追求型」に含まれているわけではないようであるが、これ以上の分析は出来ない。

年齢による変化を見ると、男性は「モラトリアム型」が年齢とともに減少しており、また「やむを得ず型」が 30 代前半で多くなっている。女性は「モラトリアム型」が年齢とともに

減少するのは男性と共通しているが、「やむを得ず型」は年齢とともに増加しており、30代前半女性では60.3%にのぼっている。

学歴別に見ると、男性では高卒以下の若者の「やむを得ず型」の割合が、女性では高等教育進学者の割合が高くなっている。

ではフリーター経験者は、学校を離れるとき（卒業時ないしは中退時）にどのような状況であったのだろうか。

図表3-10は、フリーター経験者に限って、学校を離れた直後の状況について尋ねたものである。半数がパート・アルバイトとして離学しており、正社員として離学した者は3分の1にも満たない。キャリア類型については、第2章で詳しく整理されているが、ここからも、フリーター経験者は学校を離れるときにすでに不安定な状況にあった者が多いことがうかがえる。

図表3-10 フリーター経験者の初職の状況

	正社員	公務員	契約社員・嘱託	派遣社員	パート・アルバイト	自営業・自由業	家族従業者	無職で仕事を探していた	無職で公務員・教員などの資格試験準備	無職で進学・留学などの準備	特に何もしていな い・迷っていた	その他	無回答	合計	N
男性	28.0	0.0	2.3	1.5	50.8	0.0	1.5	3.8	2.3	3.8	3.8	1.5	0.8	100.0	132
女性	29.6	0.6	8.2	1.9	47.2	1.3	0.0	5.0	1.3	0.6	1.3	3.1	0.0	100.0	159
合計	28.9	0.3	5.5	1.7	48.8	0.7	0.7	4.5	1.7	2.1	2.4	2.4	0.3	100.0	291

それでは、フリーター経験者のうち、初職が正社員（公務員含む）以外の状況であった者は、何もしないために不安定な状況に至ったのだろうか、その活動状況についてみた（図表3-11 複数回答）。民間企業の応募をした者が男性で57.9%、女性で66.7%に達している。男性では公務員試験・教員試験など資格試験の準備という回答も少なくない。他方で何も活動しなかった割合は男性で17.9%、女性で21.6%にとどまっており、在学中に何も活動しなかったためにフリーターになった者の割合は決して多くはなかった。

図表 3-1-1 フリーター経験者で、初職が正社員以外であった者の卒業時の活動

	民間企業への応募	進学・留学を希望しての受験	公務員試験・資格試験の準備	無活動者比率※	N
男性	57.9	11.6	16.8	17.9	95
女性	66.7	9.0	8.1	21.6	111

※3つの選択肢に無回答だった者の割合

次にフリーター期間について分析してみると（図表 3-1-2）、30代を超えると3年を超える者が男性では3分の1、女性では半数を占めるようになる。また男女とも、学歴が高い方がフリーター期間は短い。

図表 3-1-2 フリーター期間

	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年以上	計	合計
男性	18.0	13.5	29.3	18.0	21.1	100.0	133
20-24歳	13.7	13.7	41.2	25.5	5.9	100.0	51
25-29歳	24.3	16.2	21.6	10.8	27.0	100.0	37
30-34歳	17.8	11.1	22.2	15.6	33.3	100.0	45
高卒以下	10.4	10.4	37.3	19.4	22.4	100.0	67
高等教育	26.2	16.9	21.5	15.4	20.0	100.0	65
女性	14.0	15.3	18.5	12.7	39.5	100.0	157
20-24歳	15.8	21.1	28.9	13.2	21.1	100.0	38
25-29歳	24.0	16.0	10.0	14.0	36.0	100.0	50
30-34歳	5.8	11.6	18.8	11.6	52.2	100.0	69
高卒以下	8.3	11.9	22.6	13.1	44.0	100.0	84
高等教育	20.5	19.2	13.7	12.3	34.2	100.0	73

無回答省略

続いて、フリーター経験者がフリーター経験をどのように評価しているのかについてみよう（図表 3-1-3）。

「いろいろな経験をすることができた」がもっとも多く、男女とも6割を超えている。また「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」が上位に来ているのも男女共通である。また学歴別に見ても、この2つが上位である。

「将来に不安を感じた」、「正社員に比べて収入が少なかった」、「社会的に認められていないと思った」という項目も上位にあり、東京調査に比べて高くなっている。

図表 3-13 フリーター経験評価

	やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	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	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(人とうまく話せるなど)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	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つた	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	合計
男性	24.6	9.2	14.6	14.6	48.5	20.0	52.3	63.8	23.8	34.6	36.9	47.7	130
20-24歳	30.0	4.0	12.0	22.0	54.0	20.0	52.0	70.0	26.0	36.0	42.0	42.0	50
25-29歳	13.5	13.5	13.5	8.1	40.5	18.9	54.1	54.1	24.3	43.2	43.2	62.2	37
30-34歳	27.9	11.6	18.6	11.6	48.8	20.9	51.2	65.1	20.9	25.6	25.6	41.9	43
高卒以下	17.2	12.5	15.6	14.1	46.9	15.6	56.3	64.1	25.0	32.8	32.8	46.9	64
高等教育	32.3	6.2	12.3	15.4	50.8	24.6	47.7	63.1	21.5	35.4	41.5	47.7	65
女性	19.7	8.9	9.6	10.2	47.8	19.1	37.6	65.0	15.9	29.9	40.1	53.5	157
20-24歳	23.7	7.9	7.9	7.9	50.0	13.2	36.8	60.5	5.3	28.9	31.6	47.4	38
25-29歳	14.0	8.0	10.0	8.0	52.0	26.0	52.0	62.0	18.0	32.0	38.0	58.0	50
30-34歳	21.7	10.1	10.1	13.0	43.5	17.4	27.5	69.6	20.3	29.0	46.4	53.6	69
高卒以下	19.0	8.3	8.3	14.3	42.9	19.0	27.4	66.7	10.7	26.2	47.6	50.0	84
高等教育	20.5	9.6	11.0	5.5	53.4	19.2	49.3	63.0	21.9	34.2	31.5	57.5	73

無回答省略

図表 3-14 東京のフリーター経験評価

	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	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		
男性	計	20.8	5.6	10.6	14.4	41.9	15.6	34.9
	18-19歳	16.7	3.8	15.4	9.0	32.1	5.1	20.5
	20-24歳	17.9	4.8	11.6	14.0	44.0	15.5	33.3
	25-29歳	25.2	7.0	7.9	16.8	43.5	19.6	41.6
女性	計	17.6	9.0	13.0	11.8	41.9	17.2	31.1
	18-19歳	11.4	8.9	13.9	10.1	41.8	16.5	25.3
	20-24歳	17.6	11.2	16.5	12.2	47.9	17.0	40.4
	25-29歳	19.8	7.3	9.9	12.1	37.1	17.7	25.4

	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つた	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
男性	計	54.9	16.6	28.9	42.9	31.9	499
	18-19歳	43.6	11.5	17.9	29.5	24.4	78
	20-24歳	55.1	14.0	26.6	41.5	31.9	207
	25-29歳	58.9	21.0	35.0	49.1	34.6	214
女性	計	59.7	14.6	20.0	51.1	31.3	499
	18-19歳	55.7	6.3	10.1	34.2	21.5	79
	20-24歳	61.7	16.5	23.9	55.3	32.4	188
	25-29歳	59.5	15.9	20.3	53.4	33.6	232

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006）

4. フリーターからの離脱

次に、正社員になろうとした割合（離脱行動）についてみよう（図表3-15）。東京と比較すると北海道は高く、特に30代前半の男性は88.9%が正社員になろうとしたことがあると回答している。女性は男性に比べると低いですが、それでも20代後半の女性の68.6%が正社員になろうとした経験を持っている。

また学歴別にも差異が見られ、学歴が高いほうが離脱を試みている。特に女性の場合に差が大きい傾向がある。なお釧路の対象数は少ないが、やや札幌よりも釧路の方が離脱をしようとする割合がやや高くなっている。

年齢があがると、フリーター離脱行動が高まるというのは東京と共通しているが、北海道の若者の方が離脱を試みる割合が高くなっている。学歴についても、高学歴の方が離脱を試みる割合は高いが、特に北海道の高等教育進学者では高い。なお図表は省略するが、親学歴や経済的豊かさによる離脱行動の違いはほとんど見られなかった。

図表3-15 フリーターからの離脱

	東京	北海道		東京	北海道
男性	**	77.3	女性	**	60.4
20-24歳	45.9	60.0	20-24歳	34.0	51.3
25-29歳	67.3	86.5	25-29歳	45.3	68.6
30-34歳	**	88.9	30-34歳	**	59.4
札幌	**	75.7	札幌	**	62.7
釧路	**	85.7	釧路	**	48.0
高卒以下	45.5	72.7	高卒以下	29.3	52.9
高等教育	57.6	83.1	高等教育	43.4	68.9
夢追求型	66.7	33.3	夢追求型	40.9	59.1
モラトリアム型	73.0	27.0	モラトリアム型	54.2	45.8
やむを得ず型	93.2	6.8	やむを得ず型	75.4	24.6

正社員になろうとした時にしたことを自由記述からみると（回答が少ないので非典型全体の数値を示した）、記述があったのは192人であったが、面接・試験を受けたのが67人、ハローワークへ行ったのが29人、求人情報誌等で仕事を探した者が25人、正社員への登用が26人、勉強をしたのが27人、その他12人、特に何もしていないが11人、となった。

なぜ正社員になろうとしないのか、自由記述で尋ねたところ、22名の回答があった。うちもっとも多かった（5名）のが、「自由な時間が欲しかった。（22歳・男性）」など、時間に関するもの、次に、「正社員にしてもらえない。（26歳・男性）」が4名、「夢があるから（26歳・男性）」3名であった。これらの回答だけでは何とも言えないが、「正社員になりたくない」明確な理由があるわけではないことがうかがえよう。

さて東京調査で発見された知見のひとつに、フリーター期間が離脱に影響するというものがある。すなわち、フリーター期間が半年以内だと離脱に結びつきやすいが、1年を超えるとモチベーションが下がるのではないかというものである。

北海道についてみると（図表3-16）、男性はフリーター期間が6ヶ月以内だと離脱行動割合は高くなっており、女性は7ヶ月から1年がもっとも高くなっている。しかしおおむね1年以内だと離脱行動割合が高くなっているようである。

図表3-16 期間別フリーター離脱志向

		なろうとした ことがある	なろうとした ことはない	合計	N
男性	6ヶ月以内	91.3	8.7	100.0	23
	7ヶ月から1年	81.3	18.8	100.0	16
	1年から2年	75.0	25.0	100.0	36
	2年から3年	72.7	27.3	100.0	22
	3年以上	71.4	22.9	100.0	35
	合計	77.3	21.2	100.0	132
女性	6ヶ月以内	71.4	28.6	100.0	21
	7ヶ月から1年	77.3	22.7	100.0	22
	1年から2年	67.9	32.1	100.0	28
	2年から3年	52.6	47.4	100.0	19
	3年以上	50.7	49.3	100.0	69
	合計	60.4	39.6	100.0	159

続いて、フリーター離脱成功割合を見てみよう（図表3-17）。

図表3-17 フリーター離脱成功率

	北海道	東京		北海道	東京
男性	59.8	**	女性	55.2	**
20-24歳	33.3	50.5	20-24歳	35.0	45.3
25-29歳	68.8	68.8	25-29歳	62.9	63.8
30-34歳	72.5	**	30-34歳	58.5	**
高卒以下	54.2	57.3	高卒以下	60.0	38.4
高等教育	64.8	60.3	高等教育	51.0	63.9
札幌	58.3	**	札幌	53.6	**
釧路	66.7	**	釧路	66.7	**
夢追求型	50.0	56.0	夢追求型	44.4	37.0
モラトリアム型	81.5	63.7	モラトリアム型	46.2	64.6
やむを得ず型	48.8	51.3	やむを得ず型	59.6	43.1

正社員になった割合は、男性で59.8%、女性で55.2%とあまり男女差はなかった。もっとも明確な差が見られるのは年齢であり、年齢が高くなると成功率も高まる。学歴については、男性では高等教育進学者の方が成功率は高いが、女性は高卒以下学歴で成功率が高い傾向が見られた。またフリーター3類型別でみると、各セルの数値が小さくなってしまいが、男性はモラトリアム型が高く、女性はやむをえず型で高かった。同様に釧路の数値が小さいため参考値であるが、釧路の方が札幌よりも成功率が高かった。

フリーター期間と離脱成功についてみると（図表3-18）、男性で3年以上が高くなっているものの、6ヶ月以内で高いという傾向は男女とも共通していた。

図表 3-18 フリーター期間と正社員離脱成功

		正社員に なった	正社員に はなってい ない	無回答	合計
男性	6ヶ月以内	76.2	23.8		21
	7ヶ月から1年	61.5	38.5		13
	1年から2年	51.9	48.1		27
	2年から3年	37.5	62.5		16
	3年以上	68.0	32.0		25
	合計	59.8	40.2		102
女性	6ヶ月以内	73.3	26.7	0.0	15
	7ヶ月から1年	35.3	64.7	0.0	17
	1年から2年	52.6	47.4	0.0	19
	2年から3年	70.0	30.0	0.0	10
	3年以上	54.3	42.9	2.9	35
	合計	55.2	43.8	1.0	96

ところでフリーターから正社員への離脱経路とはどのようなものであったのか（図表 3-19）。以下ではサンプルを確保するため、男女を分けずに分析を行い、東京調査と比較することにする。

北海道では「インターネット・貼紙・新聞・雑誌」がもっとも多く、続いて「親・保護者・親戚・知人の紹介」、「ハローワークなど、公的機関の紹介」となっている。東京と比較すると、「ハローワークなど、公的機関の紹介」が多く、パートや契約社員からの登用が少ない。

この点については、非典型雇用者の具体的な将来についての自由回答（第2章 図表 2-27）においては、男性の25-34歳層の非典型雇用者の51.5%が「パート→契約→正社員」を希望していることと比較すると、実際に起こっている登用はそれほど多くはないことがわさる。

また北海道の「その他」で記入があった7名のうち、学校の紹介（専門学校・高校など）が4名を占めていた。2007年に実施した『高卒就職調査』では、地方の工業高校では卒業生に対して就職支援をしているとの回答が見られたが、わずかな数ではあるものの、地方の学校は卒業後も重要な就職チャンネルであり続けているのかもしれない。

図表 3-19 フリーターから正社員への経路

採用経路	北海道	東京
ハローワークなど、公的機関の紹介	21.9	17.4
派遣会社・民間・NPO	0.0	3.4
親・保護者・親戚・知人の紹介	25.4	26.7
インターネット・貼紙・新聞・雑誌	26.3	31.4
パートや契約社員からの登用	15.8	20.8
その他	7.0	0.4
無回答	3.5	
合計	100.0	100.0
N	114	236

フリーターを離脱しようとした際の相談相手については（図表 3－20）、北海道と東京ではそれほど差はないが「誰もいない」という回答の割合が北海道で高くなっている。「趣味をともにする友人」が東京ではやや高く、北海道では「恋人・配偶者」が高くなる傾向にある。

図表 3－20 フリーターを離脱しようとした際の相談相手

	北海道	東京
親・保護者	55.6	53.8
兄弟姉妹	12.1	12.5
職場やバイト先の上司	12.1	12.9
職場やバイト先の友人・同僚	15.2	14.8
学校で知り合った友人	20.2	22.9
学校の先生・職員・相談員	3.5	2.8
趣味をともにする友人	7.1	15.2
恋人・配偶者	26.3	22.2
カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	2.5	1.4
その他	1.5	2.1
誰もいない	21.7	17.8

続いて離脱後の職種をみると（図表 3－21）、東京とははっきりした違いがある。東京は専門・技術の割合が高かったが、北海道は販売・営業がもっとも多くを占める。こうした職種の違いは、第1章にみるように、北海道の職種構成の反映であることがうかがえる。

図表 3－21 離脱先の職種

職種	北海道	東京
専門・技術的な仕事	14.0	30.2
事務の仕事	19.3	10.7
販売・営業の仕事	30.7	20
サービスの仕事	21.1	13.5
生産工程・建設の仕事	7.0	8.7
運輸・通信・保安の仕事	3.5	7.6
その他	2.6	9.6
無回答	1.8	0
合計	100.0	100.0
N	114	245

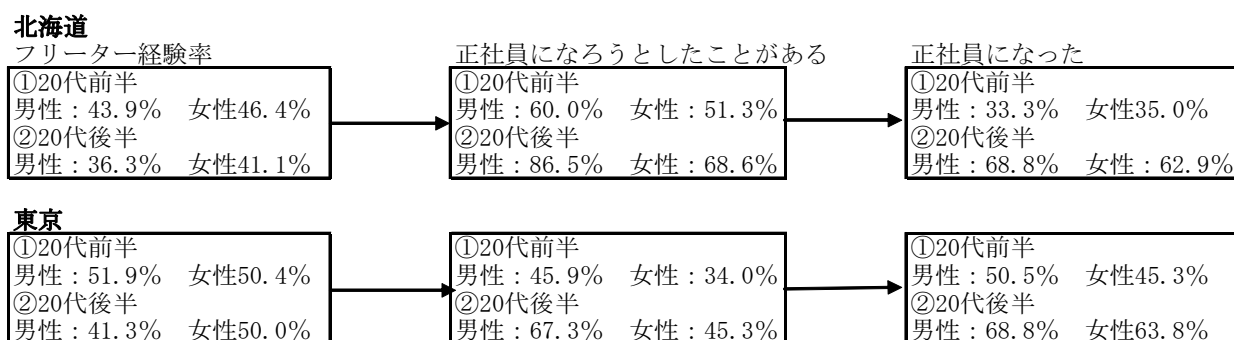
次に企業規模を見る（図表 3－22）。東京の方が企業規模が大きいような気がするが、実際は逆であり、北海道の離脱先で企業規模が大きい企業の方が多い。この理由はよくわからないが、離脱できるのであれば比較的規模の大きい企業ということになるのであろうか。

図表 3-22 離脱先の企業規模

	北海道	東京
1000人以上	16.7	12.6
300～999人	17.5	9.7
30～299人	38.6	31.4
29人以下	26.3	45.5
無回答	0.9	0.9
合計	100.0	100.0
N	114	245

5. まとめ－フリーターへの経路と離脱

図表 3-23 北海道におけるフリーターへの経路と離脱



- ① 「フリーター」についての認識は東京都とは異なっている。東京では契約社員や派遣社員もフリーターと認識される場合があるが、北海道ではパート・アルバイト労働者に限定して「フリーター」が捉えられている。
- ② フリーターの経験率は、男性で 34.7%、女性で 41.8%となっており、女性では高卒以下の層はフリーターになりやすい傾向が見られる。また経済的に豊かでないほど、フリーターになる割合は高まり、女性で特に高い。
- ③ フリーターになった理由や契機からフリーターをタイプ別に見ると、「やむをえず型」が東京に比べて多く、女性で特に顕著であった。
- ④ 正社員への離脱行動をみると、年齢が高まるほど離脱行動割合が高まり、特に 30 代の男性のほとんどが離脱を試みようとした経験をもつ。学歴が高いほど、離脱を試みる割合が高い。またフリーター期間が長いほど離脱行動をするわけではなく、1年以内に離脱行動が起こされていることが多い。
- ⑤ 正社員への離脱が成功する割合は、男性で 59.8%、女性で 55.2%となっており、性差はあまり影響していない。また男性は年齢が高まるほど成功率も高まるが、女性は 20 代後半に高まった後にやや低下する。学歴別には男性は学歴が高いほうが成功率は高いが、女性は学歴が低い方が成功率は低くなっている。

- ⑥ フリーターから正社員への離脱に際しては、特に東京と比較して公的機関の利用が多く、正社員への登用が少ない。また離脱後の職種をみると販売・営業がもっとも多くを占め、比較的企業規模の大きい企業へ就職している。

以上から、政策への示唆を整理する。

第一に、離学直後の正社員比率と社会階層の関係について検討した際には明瞭ではなかったが、フリーター経験に限定して分析すると、特に女性において社会階層の影響がうかびがあった。すなわち卒業時には明確ではなかった社会階層の影響が、移行プロセスの中で強まっていくことを示唆される。離学時点では社会階層の影響を打ち消す何らかの効果が働いているのに対して、移行プロセスの中では社会階層の影響を弱めるようなメカニズムが弱まってしまっていると解釈できる。社会的公正の観点からすれば、学校を離れたあとでも社会階層の影響を弱めるような支援が求められる。特に低学歴者に対する公的支援の積極的な働きかけは重要であろう。

また女性は学歴によるフリーター経験の差が大きいことから、高卒女性に対するより高い学歴へのウォームアップと経済的支援は重要だと思われる。ただし離脱成功率をみると、高学歴女性に見合う仕事はまだ地方都市には少ないのではないかとも思われ、モチベーションを高めれば問題が解決されるというわけではない。

第二に、北海道では、フリーターから正社員になる際に、東京に比べてハローワークの利用率が高くなっている。また数は少ないものの学校の利用についても語られている。こうした知見は、公的機関や卒業後の学校の支援は、地方においては大変重要であることを物語っている。この点は第一の点とあわせて、雇用情勢の厳しい地域での公的機関の必要性を示すものである。

第三に、東京と比較すると、まだフリーター経験率は高くはなく、フリーターからの離脱行動の割合も高いため、東京とは異なりフリーターの支援の焦点は離脱成功にある。学歴やフリーター期間の長さが障害となっているが、大きな要因は需要不足によるものであろう。

なお同一のアルバイト先での就業が正社員への就職にはプラスという玄田（2008）の知見を本稿の知見と比較検討してみると、アルバイト先を転々とするよりは同一のアルバイト先の継続が正社員への離脱にはプラスだが、フリーターを長く続ければ正社員に結びつくというわけではないということであろうか。

本調査の実施時期は全国的には雇用情勢がよかった時期であるにもかかわらず、第1章で見たように北海道では需要が限られていた。こうした地域においては、フリーターに対する働きかけだけでは問題は解決しない。需要不足を補いつつ、不安定雇用の若者層を継続的に支える支援が求められる。

第4章 若者の意識とソーシャルネットワーク—北海道の特徴—

この章の目的は、北海道の厳しい雇用の現状の中で若者が、どのような生活意識をもち、日々を暮らしているのかを分析から明らかにすることである。

大きく二つの事柄についてふれたい。

ひとつは「悩み」を焦点としたものである。仕事に関わることに中心をおきながら、「現在」と「将来」についてどのように考えているのか、そしてこれらの悩みを相談する「ソーシャル(社会的な)ネットワーク」はどうなっているのか、特に仕事の場を軸にした「ネットワーク」がもつ意味は、北海道の場合どうなっているのかを考察する。

もうひとつは、もっと広い生活意識を分析の対象とする。ここでは、「将来の見通し」、「努力への信頼」、「仕事以外の生きがいの有無」、「人間関係戦略」、「自己への確信」等のテーマが扱われる。

1. 悩みの構造とその背景

ここで分析の対象とする悩みとは、仕事に関わる「今の仕事や働き方の悩み」と「将来の生き方や働き方の悩み」、そしてそれに部分的に付随する「人間関係の悩み」と「お金の悩み」である。まず、単純集計の結果を図表4-1～4にあげる。

図表4-1 今の仕事や働き方の悩み

	度数	パーセント
悩みあり	489	68.6
悩みなし	220	30.9
無回答	4	0.6
合計	713	100.0

図表4-2 将来の生き方や働き方の悩み

	度数	パーセント
悩みあり	533	74.8
悩みなし	176	24.7
無回答	4	0.6
合計	713	100.0

図表4-3 人間関係の悩み

	度数	パーセント
悩みあり	428	60.0
悩みなし	283	39.7
無回答	2	0.3
合計	713	100.0

図表4-4 お金の悩み

	度数	パーセント
悩みあり	476	66.8
悩みなし	233	32.7
無回答	4	0.6
合計	713	100.0

全体的に生活困難の深刻さを表しているのか、「悩みあり」は多い。特に「将来の悩み」は、およそ四分之三の者が「悩みあり」としている。しかし現在の生活困難が問題であるのなら、「今の仕事や働き方の悩み」の方が多くても良いはずである。ところがそうではなく、「将来への不安」が彼ら／彼女らにとって大きなものであるということに注意しておく必要がある。言い換えるなら、具体的な悩みというよりも、将来的な悩みへの不安に注目することが重要

なのではないか。

そして次に多いのが、「今の仕事や働き方の悩み」で、以下「お金の悩み」、「人間関係の悩み」と続く。どれも6割を超えている。

ところでこのような悩みは、現在の就業と関わりがあるのだろうか。当然ある、と言えそうだが、クロス表を作成してみると、意外なことに「現在の仕事や働き方の悩み」との関係が確認されるのみで、「将来の生き方や働き方」等とは関係がない。もっと複合的な背景がある。

この現在の就業との関係があった「現在の仕事や働き方の悩み」について図表を掲げて確認しておく。それが図表4-5になる。

図表4-5 現在の就業形態×「現在の仕事や働き方の悩み」

		「現在の仕事や働き方の悩み」			合計	
		悩みあり	悩みなし	無回答		
現在の就業状況	正社員 (公務含む)	度数	249	108	2	359
		構成比(%)	69.4	30.1	0.6	100.0
		調整済み残差	0.48	-0.47	-0.02	
	パート・ アルバイト	度数	125	75	2	202
		構成比(%)	61.9	37.1	1.0	100.0
		調整済み残差	-2.41	2.26	0.96	
	契約・派遣等	度数	70	10	0	80
		構成比(%)	87.5	12.5	0.0	100.0
		調整済み残差	3.88	-3.78	-0.71	
	自営・家 業	度数	23	19	0	42
		構成比(%)	54.8	45.2	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.98	2.07	-0.50	
	失業	度数	17	6	0	23
		構成比(%)	73.9	26.1	0.0	100.0
		調整済み残差	0.56	-0.51	-0.37	
	無職で 何もして いない	度数	3	2	0	5
		構成比(%)	60.0	40.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.41	0.44	-0.17	
	その他・ 無回答	度数	1	0	0	1
		構成比(%)	100.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	0.68	-0.67	-0.08	
	合計	度数	488	220	4	712
		構成比(%)	68.5	30.9	0.6	100.0

($\chi^2=23.29$, $df=12$, $p<0.025$)

図表4-5について説明をする。全体的な悩みの多さは図表4-1で確認した通りである。就業状況別にみてみよう。最も構成比の高い正社員でも悩みはある。しかし平均的な数字となる。そしてその他の就業状況では、特に「契約・派遣等」で多くなっている(87.5%)。意外なことに「パート・アルバイト」は少ない(とはいっても61.9%もあるが)。これは「パート・アルバイト」就業者の構成(家族との関わり)との関係が示唆されよう¹。

それではこのような悩みは、どのように相談されているのだろうか。ここでは相談を行な

っている関係を、「ソーシャルネットワーク」ととらえ、分析を行う。

まず、具体的な分析の手順にふれよう。先の「悩み」の有無の設問で、「悩みあり」と答えた者の相談を相談相手毎に単純集計した。調査票で用意した相談相手は、「親・保護者」、「兄弟姉妹」、「学校で知り合った友人」、「学校外で知り合った友人」、「学校の先生・職員・相談員」、「職場の上司・先輩・同僚」、「恋人・配偶者」、「公的な支援機関や労働組合・専門家等」、「モバ友・マイミクなどのネット上の友人」、「その他」の10の選択肢、そして「誰にも相談していない」である。これへの答えを、まとめたのが**図表4-6**となる。

図表4-6 抱えている悩みと相談相手(M.A.)

	「現在の仕事や働き方の悩み」		「将来の生き方や働き方の悩み」		「人間関係の悩み」		「お金の悩み」		「悩み」の単純集計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
親・保護者	145	29.7%	166	31.1%	106	24.8%	211	44.3%	628	32.6%
兄弟姉妹	65	13.3%	64	12.0%	59	13.8%	47	9.9%	235	12.2%
学校で知り合った友人	158	32.3%	184	34.5%	167	39.0%	77	16.2%	586	30.4%
学校外で知り合った友人	107	21.9%	124	23.3%	106	24.8%	46	9.7%	383	19.9%
学校の先生・職員・相談員	10	2.0%	5	0.9%	4	0.9%	4	0.8%	23	1.2%
職場の上司・先輩・同僚	220	45.0%	122	22.9%	123	28.7%	43	9.0%	508	26.4%
恋人・配偶者	169	34.6%	206	38.6%	142	33.2%	182	38.2%	699	36.3%
公的な支援機関や労働組合・専門家等	6	1.2%	2	0.4%	2	0.5%	1	0.2%	11	0.6%
モバ友・マイミクなどのネット上の友人	11	2.2%	11	2.1%	15	3.5%	3	0.6%	40	2.1%
その他	20	4.1%	24	4.5%	23	5.4%	14	2.9%	81	4.2%
誰にも相談しない	38	7.8%	64	12.0%	39	9.1%	84	17.6%	225	11.7%
母数(それぞれの「悩みあり」と答えたもの数)	489	100.0%	533	100.0%	428	100.0%	476	100.0%	1926	100.0%

それぞれの悩みによって相談する相手は異なっているという結果になった。

「現在の仕事や働き方の悩み」では直接仕事に関係する「職場の上司・先輩・同僚」が多い(45.0%)。「現在の仕事や働き方の悩み」の相談相手が「職場の上司・先輩・同僚」であるのは、**図表4-5**において、「現在の仕事や働き方の悩み」が現在の就業状況と関連していたことに対応する。「現在の仕事や働き方の悩み」は、現在の就業状況の悩みであり、だから「職場の上司・先輩・同僚」に相談する。次に選ばれるのは、「恋人・配偶者」(34.6%)である。少し差がある。これと「学校で知り合った友人」(32.3%)や「親・保護者」(29.7%)はそれほど差がない。

同様にみると、「将来の生き方や働き方の悩み」は、「恋人・配偶者」と相談する者が多い(38.6%)。重要な悩みであった「将来の生き方や働き方の悩み」は、「働き方」という仕事に関する要素も含んでいるが、未来を共に生きる者との相談になる。次に多いのは、「学校で知り合った友人」(34.5%)や「親・保護者」(31.1%)となる。「職場の上司・先輩・同僚」は少ない(22.9%)。

「人間関係の悩み」は「学校で知り合った友人」に相談する者が多い(39.0%)。「人間関係」

という言葉の意味するところが、私生活としてイメージされているのか、その相談相手は友人である。次に多いのは、「恋人・配偶者」である(33.2%)。次に「職場の上司・先輩・同僚」がくるのは(28.7%)、職場の人間関係が難しい場合があることを反映している。

「お金の悩み」は、対象者の年齢の問題もあるが、「親・保護者」と相談している(44.3%)。次に多いのは「恋人・配偶者」であり(38.2%)、最も身近な関係に難しい話はしているようだ。その意味で、「お金の悩み」で「職場の上司・先輩・同僚」が「学校で知り合った友人」よりも低いのは、その場の限定的な関係として結ばれていると判断できる。

これら全体を単純に合計したのが図表4-6の右欄で、「恋人・配偶者」が最も相談する相手となっている(36.3%)。「親・保護者」と「学校で知り合った友人」も30%を超えている。このように、非常に身近な(「親密な」)存在に、相談関係が収斂している点に特徴がある。

この「親密な」関係に比べると、「職場の上司・先輩・同輩」は合計において26.4%となっているが、「現在の仕事や働き方の悩み」での選択が多く、就業に限定されたものと評価できよう。

そして、影響がないという点で特徴的なものとして「学校の先生・職員・相談員」や「公的な支援機関や労働組合・専門家等」等の「公的なもの」を上げることができる。これらの「公的なもの」が非常に低い点も特徴となっている。

また「誰にも相談しない」は、「お金の悩み」については多いが、全体的にはそれほどでもなく、「親密な」関係を中心に相談しているものと思われる。

全体をまとめると、「職場の上司・先輩・同輩」への広がりもあまりなく、当然のように「公的なもの」への広がりを全く欠き、「悩み」の性格に応じた「親密な」関係を重視していることがわかる。特に、最も選択の多い悩みである「将来の生き方や働き方の悩み」を相談する「恋人・配偶者」の存在が重要である。

このような「親密な」関係を重視する姿勢には、第1章でふれた「地元志向」に通じる意識とも言える。また同時に、社会制度や公的なものに関する視野が欠落しがちで、「親密な」関係、とりわけ家族(これにはこれから作り出す家族も含めて)に閉じた解決を指向してしまいがちであることが示唆されている。

筆者は、第1章のまとめにおいて、北海道における新規学卒労働市場の検討から、「親密な」関係を育てうる公的な制度や組織との新しい関係の模索を、北海道のフロンティとして主張した。

ところで、これらの分析から、ソーシャルネットワークにおいて重視する必要がある関係がわかってきた。10のカテゴリーを、四つに整理したい。

「肉親」(「親・保護者」と「兄弟姉妹」)、「友人」(「学校で知り合った友人」、「学校外で知り合った友人」そして「モバ友・マイミクなどのネット上の友人」)、「職場」(「職場の上司・先輩・同輩」)、「そして「パートナー」(「恋人・配偶者」)である。これ以降では、この区分に従って分析を行なう。

これ以降のソーシャルネットワーク分析では、このそれぞれについての有・無を数え上げるやり方をとりたい²。

2. 生活意識の特徴と職業・キャリアの影響

この調査では生活に関する意識に関する幾つかの質問項目をもっている。まずは、単純にそれを分析し、「悩み」との関係についてふれてみよう。

(1) 生活意識の特徴

単純集計を行なったのが次の図表4-7～11である。

まず、ここにみられる生活意識について検討しよう。

図表4-7 「将来の見通しは明るい」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	51	7.2
ある程度あてはまる	265	37.2
あまりあてはまらない	274	38.4
ほとんどあてはまらない	120	16.8
無回答	3	0.4
合計	713	100.0

図表4-8 「努力しだいで将来は切り開けると思う」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	235	33.0
ある程度あてはまる	338	47.4
あまりあてはまらない	106	14.9
ほとんどあてはまらない	31	4.3
無回答	3	0.4
合計	713	100.0

図表4-7では「将来の見通しは明るい」への態度をみたものである。「あまりあてはまらない」が多い。僅差で「ある程度あてはまる」があるので、この点での評価は相半ばしている。

図表4-8では「努力しだいで将来は切り開けると思う」への態度をみたものである。「ある程度あてはまる」が最も多い。これに「かなりあてはまる」を加えると、80.4%になる。努力の価値は、多くの者にとって信頼するに足るものであることがわかる。

次に生きがいと人間関係の戦略について検討する。それが図表4-9と4-10である。

図表 4-9 「仕事以外に生きがいがある」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	270	37.9
ある程度あてはまる	289	40.5
あまりあてはまらない	108	15.1
ほとんどあてはまらない	45	6.3
無回答	1	0.1
合計	713	100.0

図表 4-10 「特定の人と深く付き合うより浅く広く付き合う方がいい」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	52	7.3
ある程度あてはまる	170	23.8
あまりあてはまらない	327	45.9
ほとんどあてはまらない	162	22.7
無回答	2	0.3
合計	713	100.0

図表 4-9 は「仕事以外に生きがいがある」への態度をみたものである。「ある程度あてはまる」が最も多い。これに「かなりあてはまる」を加えると、78.4%にもなる。仕事以外に生きがいをもっていると、多くの者が感じていることがわかる。この点に、先ほどの「親密な」関係重視という特徴が関わってくるかもしれない。

図表 4-10 は「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」への態度をみたものである。「あまりあてはまらない」が最も多く、「ほとんどあてはまらない」を合わせると 68.6%になる。「特定の人と、狭く深くつきあう方がいい」と多くの者が感じていることを表している。この点は悩みにおいても、「親密な」関係を重視していたという特徴とよく符合する結果である。

図表 4-11 「自分には自分らしさがあると思う」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	220	30.9
ある程度あてはまる	355	49.8
あまりあてはまらない	111	15.6
ほとんどあてはまらない	25	3.5
無回答	2	0.3
合計	713	100.0

図表 4-12 「現在の生活に満足している」への態度

	度数	パーセント
かなりあてはまる	81	11.4
ある程度あてはまる	313	43.9
あまりあてはまらない	212	29.7
ほとんどあてはまらない	104	14.6
無回答	3	0.4
合計	713	100.0

図表 4-11 は「自分には自分らしさがあると思う」への態度をみたものである。「ある程度あてはまる」が最も多い。これに「かなりあてはまる」を加えると 80.7%となる。これが生活意識の分析で取り上げた 6 項目中で最も支持されたものである。「自分らしさがある」と多くの者が感じている。

図表 4-12 は「現在の生活に満足している」への態度である。「ある程度あてはまる」が最も多い(43.9%)。しかし次に多いのは、「あまりあてはまらない」(29.7%)である。前者の方に傾くが判断は分かれているようだ。

全体としてみると悩みの分析でみたような、悩みの深さとは「違った」、あるいは悩みの深さに「めげない」生活意識をもっているとも言える。それは、「努力しだいで将来は切り開けると思う」であり、「仕事以外に生きがいがある」であり、そして「自分には自分らしさがあると思う」である。

この対比を理解可能にするために、まず悩みとの関係を検討してみる。その後で、バラバラに検討した生活意識を、全体としてどのような意味の布置となっているのかを明らかにしよう。

(2) 四つの「悩み」と生活意識

さらに、前項で分析した四つの「悩み」とこれらの生活意識はどのような関係にあるのかをみる。クロス集計を行った。カイ二乗検定で統計的に有意なものだけ、図表を掲げた。

第一に取り上げるのは、「今の仕事や働き方の悩み」である。この「悩み」の有無と生活意識の関連を検討した。手法はオーソドックスなクロス集計である。セルごとの調整済み残差の検討も行なった。クロス集計の配置は、「悩み」側を表側とし、生活意識を表頭に配置した。

「今の仕事や働き方の悩み」の有無と「将来の見通しは明るい」との関係をクロス集計した。それが図表4-13である。

図表4-13 「今の仕事や働き方の悩み」×「将来の見通しは明るい」のクロス表

		「将来の見通しは明るい」					合計	
		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	無回答		
「今の仕事や働き方の悩み」	悩みあり	度数	20	160	207	101	1	489
		構成比(%)	4.1	32.7	42.3	20.7	0.2	100.0
		調整済み残差	-4.69	-3.63	3.16	4.03	-1.32	
	悩みなし	度数	31	104	66	18	1	220
		構成比(%)	14.1	47.3	30.0	8.2	0.5	100.0
		調整済み残差	4.80	3.73	-3.09	-4.12	0.09	
	無回答	度数	0	1	1	1	1	4
		構成比(%)	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0
		調整済み残差	-0.56	-0.50	-0.55	0.44	7.62	
合計		度数	51	265	274	120	3	713
		構成比(%)	7.2	37.2	38.4	16.8	0.4	100.0

($\chi^2=108.67$, $df=8$, $p<0.000$)

大雑把な傾向としては、「今の生き方や働き方の悩み」が有の場合は「将来の見通しは明るい」とは思わない、無の場合は「将来の見通しは明るい」と思っている、ということである。この現在の仕事や働き方は「未来」を大きく規定している。しかし次の図表4-14によると、やはり時間的には共時的である「将来の生き方や働き方の悩み」の方が「将来の見通しは明るい」と強く関係している。

「将来の生き方や働き方の悩み」と「将来の見通しは明るい」をクロス集計した。それが次の図表4-14である。

図表4-14 「将来の生き方や働き方の悩み」×「将来の見通しは明るい」のクロス表

			「将来の見通しは明るい」				合計	
			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		無回答
「将来の生き方や働き方の悩み」	悩みあり	度数	20	180	223	108	2	533
		構成比(%)	3.8	33.8	41.8	20.3	0.4	100.0
		調整済み残差	-6.06	-3.23	3.22	4.22	-0.32	
	悩みなし	度数	31	84	50	11	0	176
		構成比(%)	17.6	47.7	28.4	6.3	0.0	100.0
		調整済み残差	6.21	3.34	-3.15	-4.32	-0.99	
	無回答	度数	0	1	1	1	1	4
		構成比(%)	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0
		調整済み残差	-0.56	-0.50	-0.55	0.44	7.62	
合計		度数	51	265	274	120	3	713
		構成比(%)	7.2	37.2	38.4	16.8	0.4	100.0

($\chi^2=123.12$, $df=8$, $p<0.000$)

この傾向は図表から明らかに見て取れる。図表4-13の「今の仕事や働き方の悩み」よりも強い関係である。この「将来の見通し」と「将来の生き方や働き方の悩み」の共時的なつながりは、現在の生活にも根拠をもつけれども、「このままでは行き詰まってしまう」というような感情を伴う「未来への不安」であるだろう。

図表は省略したが、「人間関係の悩み」や「お金の悩み」も有であると、「将来の見通しは明るい」は否定的なものとなった。

分析手法の性格上、因果関係はわからないが、「悩み」と「将来の見通し」は強く関係していることが確認できる。

第二に生活意識として、「努力への信頼」を取り上げる。これは「悩み」と関係しているのだろうか。それをみたのが図表4-15である。

図表 4-15 「今の仕事の働き方の悩み」×「努力しだいで将来は切り開けると思う」
のクロス表

		「努力しだいで将来は切り開けると思う」					合計	
		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	無回答		
「今の仕事や働き方の悩み」	悩みあり	度数	144	238	82	23	2	489
		構成比(%)	29.4	48.7	16.8	4.7	0.4	100.0
		調整済み残差	-2.95	1.00	2.11	0.69	-0.07	
	悩みなし	度数	91	97	24	7	1	220
		構成比(%)	41.4	44.1	10.9	3.2	0.5	100.0
		調整済み残差	3.19	-1.18	-1.98	-1.02	0.09	
	無回答	度数	0	3	0	1	0	4
		構成比(%)	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.41	1.11	-0.84	2.03	-0.13	
合計		度数	235	338	106	31	3	713
		構成比(%)	33.0	47.4	14.9	4.3	0.4	100.0

($\chi^2=18.06$, $df=8$, $p<0.021$)

前述したように、「努力への信頼」を8割超の者が支持していた。

まず、「今の仕事や働き方の悩み」との関係を見てみよう。「悩みあり」だと、「あまりあてはまらない」が多くなり、「悩みなし」だと「かなりあてはまる」が多い。しかし統計的には「努力しだいで将来は切り開けると思う」は有意であるが、その確率は低い。

そしてそれ以外の「悩み」との統計的に有意な関係はない。すなわち、「努力への信頼」は、「今の仕事や働き方の悩み」がある場合にのみ、すなわち現実の仕事と働き方によって揺るがされている場合にのみ弱まる。それ以外の「将来の生き方や働き方の悩み」や、「人間関係の悩み」、「お金の悩み」で揺らぐことはない。

第三の生活意識として、「仕事以外に生きがいがある」を取り上げる。

「仕事以外に生きがい」という生活意識についても8割に近い者が「有」と答えていた。しかしこの生活意識と「悩み」には、統計的な関係はなかった。クロス集計したセル毎に調整済み残差を取れば一定の特徴はみられるものの、全体的にはこれらの「悩み」とは、「仕事以外の生きがい」は関係しない。すなわち、今の仕事や将来の見通し、人間関係やお金のこととは、仕事以外の「生きがい」の関係はなかった。生きがいは、現在の仕事以外のことで、人間関係やお金を越えたものとしてとらえられていることを表していると思われる。この越えたものについて取り敢えず、「親密な」関係を上げておきたい。これも「人間関係」ではないかと指摘することはできるが、この場合の「人間関係」は他人との間のものとして、イメージしている可能性がある。

第四の生活意識として、「特定の人深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」という生活意識を取り上げる。人間関係に関する意識をこのような形で質問項目としたのは、今日の若者の意識のなかで特徴的だととらえられている「多元的自己」³と、そのもとでの選択的な

人間関係を意識してのことである。

人間関係の戦略に関係する「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」(以下、「広く浅く付き合う」と省略する)と「悩み」の関係は非常に興味深い結果となっている。これは四つの「悩み」全般と深く関わっているのであるが、特に強く関わるのが「将来の生き方や働き方の悩み」についてである。それを表したのが図表4-16である。

前述したように全体的には、「広く浅く付き合う」は支持されていない。図表4-10でみたように、否定が肯定の2倍はあった。

図表4-16 「将来の生き方や働き方の悩み」×「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」のクロス表

		「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」					合計		
		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	無回答			
「将来の生き方や働き方の悩み」	悩みあり	度数	28	113	255	135	2	533	
		構成比(%)	5.3	21.2	47.8	25.3	0.4	100.0	
		調整済み残差	-3.60	-2.85	1.83	2.86	0.82		
	悩みなし	度数	24	57	69	26	0	176	
		構成比(%)	13.6	32.4	39.2	14.8	0.0	100.0	
		調整済み残差	3.73	3.06	-2.04	-2.90	-0.81		
	無回答	度数	0	0	3	1	0	4	
		構成比(%)	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0	
		調整済み残差	-0.56	-1.12	1.17	0.11	-0.11		
	合計		度数	52	170	327	162	2	713
			構成比(%)	7.3	23.8	45.9	22.7	0.3	100.0

($\chi^2=31.02$, $df=8$, $p<0.000$)

しかし図表4-16をみると、「悩み」の有無はつきあい方に大きく関わってくるのがわかる。将来に「悩み」が無であると、「広く浅く付き合う」の支持が増えるのである。逆に「悩み」が有だと、「ほとんどあてはまらない」が増える。支持の比率で見ると、「悩み」が無では、「広く浅く付き合う」の支持が、46.0%と半数近くになる。「悩み」が有では、「広く浅く付き合う」の支持は、26.5%にすぎない。

このことは、「将来の生き方や働き方の悩み」が多かったことを前提にすると、この場合は「狭く深くつきあう」が、「悩み」がなくなると「広く浅くつきあう」ことに切り替えることを意味しているのではないか。すなわち北海道社会においていろいろな困難につきあたり、将来に不安を抱える(いろいろな「悩み」をもっている)からこそ、それに応じた人間関係戦略(「狭く深くつきあう」)が自然に採用されているのではないかという推論ができる。

そして他の「悩み」においても、「悩み」が有では「狭く深くつきあう」がより多く、「悩み」が無では「広く浅くつきあう」がより多い。同様の解釈が可能であろう。この点について

ては、115 頁以降においてソーシャルネットワークとの関係で再検討する。

第五の生活意識として、「自分には自分らしさがあると思う」を取り上げる。これも「悩み」の有無と関係があった。最も強く有意であった「人間関係の悩み」の有無との関係を示す図表 4-17 を上げておきたい。

図表 4-17 「人間関係の悩み」×「自分には自分らしさがあると思う」のクロス表

			「自分には自分らしさがあると思う」					合計
			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	無回答	
「人間関係の悩み」	悩みあり	度数	122	212	75	19	0	428
		構成比(%)	28.5	49.5	17.5	4.4	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.67	-0.17	1.76	1.66	-1.74	
	悩みなし	度数	97	143	36	5	2	283
		構成比(%)	34.3	50.5	12.7	1.8	0.7	100.0
		調整済み残差	1.60	0.32	-1.70	-2.05	1.75	
	無回答	度数	1	0	0	1	0	2
		構成比(%)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
		調整済み残差	0.59	-1.41	-0.61	3.58	-0.08	
合計	度数	220	355	111	25	2	713	
	構成比(%)	30.9	49.8	15.6	3.5	0.3	100.0	

($\chi^2=24.82$, $df=8$, $p<0.002$)

図表 4-17 では、セルごとの調整済み残差からは極端な結果は示されていない。しかし、「人間関係の悩み」が有では「自分には自分らしさがあると思う」に「あまりあてはまらない」と「ほとんどあてはまらない」を支持する確率が高まり、「悩み」が無では「かなりあてはまる」を支持する確率が高まることわかる。「人間関係の悩み」は「自分らしさ」のイメージに関係している。

「人間関係の悩み」以外では、「今の仕事や働き方の悩み」と関係が深い。「人間関係の悩み」と同様の傾向である。

しかし、「将来の生き方や働き方の悩み」や「お金の悩み」とは関係がなかった。判断は微妙になるが、今現在の悩みと関連して今の「自分らしさ」があるように思う。

ここまで生活意識を悩みとの関係を考察してきた。まとめると図表 4-18 のようになる。

図表 4-18 悩みと生活意識の関係（総括表）

	「将来の見通しは明るい」	「努力したいで将来は切り開けると思う」	「仕事以外に生きがいがある」	「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」	「自分には自分らしさがあると思う」
「今の仕事や働き方の悩み」	◎	△	×	○	○
「将来の生き方や働き方の悩み」	◎	×	×	◎	×
「人間関係の悩み」	◎	△	×	○	○
「お金の悩み」	◎	×	×	△	×

注) ◎は0.1%水準の有意確率、○は1%水準、△は5%水準、×は有意ではない。

悩みと強く関係していた生活意識は、「将来の見通しは明るい」である。そして全く関係がなかったのが「仕事以外に生きがいがある」である。ここまではこれまでの説明で充分であろう。難しいのが残りの三つで、「努力したいで将来は切り開けると思う」と「自分には自分らしさがあると思う」は同質の関係構造をもっていそうだ。それは、現在の悩みとの関係で生活意識が変わるとい性格のものである。これと反対なのが「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」であると思われるが、より注意深くながめると、「将来の生き方や働き方の悩み」と「お金の悩み」への影響のベクトルが反対向きで、一筋縄ではゆかない性格をもっていそうだ。

さらにこの生活意識の布置を明らかにしてゆくがその前に、これらの生活意識同士の関係をシンプルに相関分析にかけてみたい。それが図表 4-19 である。

使用した統計手法は、単純な相関の分析である。ここではピアソンの相関係数を計算した。

図表 4-19 意識の相関係数

		「将来の見通しは明るい」	「努力したいで将来は切り開けると思う」	「仕事以外に生きがいがある」	「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」	「自分には自分らしさがあると思う」
「将来の見通しは明るい」	Pearson の相関係数	1	0.36	0.37	0.19	0.36
	有意確率（両側）		4.1E-23	1.1E-24	1.6E-07	7.1E-23
	N		713	713	713	713
「努力したいで将来は切り開けると思う」	Pearson の相関係数		1	0.42	0.09	0.34
	有意確率（両側）			9.3E-32	0.014	6.9E-21
	N			713	713	713
「仕事以外に生きがいがある」	Pearson の相関係数			1	0.06	0.38
	有意確率（両側）				0.084	1.0E-25
	N				713	713
「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」	Pearson の相関係数				1	0.14
	有意確率（両側）					2.1E-04
	N					713
「自分には自分らしさがあると思う」	Pearson の相関係数					1
	有意確率（両側）					
	N					

注) 相関の特に強いものはゴシック体で強調した。

「努力次第で将来は切り開けると思う」と「仕事以外に生きがいがある」の結びつきが最も強い。整理しながら説明すると、「将来の見通しは明るい」は、「努力しだいで将来は切り開けると思う」、「仕事以外に生きがいがある」、そして「自分には自分らしさがあると思う」と強い相関がある。基本はこの四つの相関があると考えて良い。

補足も含めて確認すると、「努力しだいで将来は切り開けると思う」と「仕事以外に生きがいがある」（これが最強である）、「自分には自分らしさがあると思う」の強い相関がある。そして「仕事以外に生きがいがある」と「自分には自分らしさがあると思う」の強い相関がある。すなわち、先に整理した四つの生活意識間の関係はどれも強い相関がある。

これらの四つの生活意識を整理してみよう。現在の意識と未来に関わる意識を相対的に区別し配置すると、「将来の見通し」の明るさに現実性を与えるものとして、あるいは将来と現実をつなぐものとして「努力への信頼」がある。そして現在、「仕事以外の生きがい」と「自分らしさ」を感じている。このような整理ができる。

そして、この四つと異質なものとして、「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」がある。

もう少し細かくみる。「将来の見通しは明るい」と「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」には比較的強い相関がみられる。そして「自分には自分らしさがあると思う」、「努力次第で将来は切り開けると思う」の順序で相関が弱くなる。「仕事以外に生きがいがある」とは相関がない。すなわち、この人間関係の戦略ともいえる「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」は、「未来の見通し」に関わるものとしてある。

このことは、二つの点でこれまでの分析に疑問を投げかけるものとなっている。ひとつは率直な疑問であるが、多くのものが「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」に批判的であるという事実との整合性という疑問が出てくる。もうひとつは「将来の生き方や働き方の悩み」を多くの者が抱えていたという事実との整合性である。

どのように考えれば良いのか。ここで一旦、この疑問の追求から離れて、北海道におけるソーシャルネットワークの状況について明らかにしてみたい。

3. ソーシャルネットワークの状況

106 頁において、どのようなネットワークを重視した分析を行なう必要があるのかという点で整理をした。ネットワークの布置を、「肉親」（「親・保護者」と「兄弟姉妹」）、「友人」（「学校で知り合った友人」、「学校外で知り合った友人」そして「モバ友・マイミクなどのネット上の友人」）、「職場」（「職場の上司・先輩・同輩」）、「そして「パートナー」（「恋人・配偶者」）の四つに整理した。

悩みとソーシャルネットワークの関係を調査したので、ここでは悩み毎に、ソーシャルネットワークをどの程度の者が使用しているのかをまとめた。それが図表 4-20~23 である。

ソーシャルネットワークの使用は、先の四つのカテゴリーを構成するそれぞれの相談先のどれかに相談があった場合にそのカテゴリーを使用したとして数えるやり方をとった。そして男性／女性の区別、無配偶／有配偶の区別、現在の就業状況の区別(正社員(含公務員)／その他就業／無業)の区別を行い比較した。

図表への標記は、チャンネル数の分布(%)とチャンネル数が少ない者(0 か 1)の%、それに相談平均チャンネル数(以下では単に「平均チャンネル数」と記述する)とケース数(N)である。男女を対比する形で図表化した。平均チャンネル数を重点とした記述を行なう。ケース数(N)的には無業の数が少ないので、参考程度の意味となっている。

図表 4-20 「現在の自分の仕事や働き方についての悩み」と平均チャンネル数(%)
(無配偶)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員(含公務員)	男性・無配偶・その他就業	男性・無配偶・無業
0	13.0	13.8	33.3
1	51.9	40.0	44.4
2	27.3	29.2	22.2
3	6.5	15.4	0.0
4	1.3	1.5	0.0
0~1合計	64.9	53.8	77.8
平均チャンネル数	1.31	1.51	0.89
ケース数(N)	77	65	9

チャンネル数	女性・無配偶・正社員(含公務員)	女性・無配偶・その他就業	女性・無配偶・無業
0	6.5	9.1	0.0
1	38.7	42.0	50.0
2	33.3	21.6	50.0
3	14.0	20.5	0.0
4	7.5	6.8	0.0
0~1合計	45.2	51.1	50.0
平均チャンネル数	1.77	1.74	1.50
ケース数(N)	93	88	6

図表 4-20 は「現在の仕事や働き方の悩み」の平均チャンネルをみたものである。男性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「その他就業>正社員(含公務員)>無業」となっている。女性の場合は少し違う。就業別の平均チャンネル数は、「正社員(含公務員)>その他就業>無業」となっている。しかし前二者の差は小さい。平均チャンネル数の少ない者の%も拮抗している。正社員(含公務員)が少し少ない。男性と女性を比較すると、女性の方がかなり多いという特徴がある。

図表 4-2 1 「将来の生き方や働き方についての悩み」と平均チャンネル数(%)
(無配偶)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員(含公務員)	男性・無配偶・その他就業	男性・無配偶・無業
0	20.7	16.9	30.0
1	47.6	39.0	50.0
2	25.6	35.1	20.0
3	4.9	9.1	0.0
4	1.2	0.0	0.0
0~1合計	68.3	55.8	80.0
平均チャンネル数	1.18	1.36	0.90
ケース数(N)	82	77	10

チャンネル数	女性・無配偶・正社員(含公務員)	女性・無配偶・その他就業	女性・無配偶・無業
0	9.4	13.4	14.3
1	43.8	46.4	57.1
2	31.3	22.7	14.3
3	12.5	11.3	14.3
4	3.1	6.2	
0~1合計	53.1	59.8	71.4
平均チャンネル数	1.56	1.51	1.29
ケース数(N)	96	97	7

図表 4-2 1 は「将来の生き方や働き方の悩み」の平均チャンネルをみたものである。男性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「その他就業>正社員(含公務員)>無業」となっている。女性の場合は少し違う。就業別の平均チャンネル数は、「正社員(含公務員)>その他就業>無業」となっている。正社員(含公務員)とその他就業にはそれほど大きな差がない。男性と女性を比較すると、女性の方がかなり多いという特徴がある。

図表 4-2 2 「人間関係についての悩み」と平均チャンネル数(%) (無配偶)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員(含公務員)	男性・無配偶・その他就業	男性・無配偶・無業
0	17.5	15.0	37.5
1	49.2	56.7	62.5
2	28.6	26.7	0.0
3	4.8	1.7	0.0
4	0.0	0.0	0.0
0~1合計	66.7	71.7	100.0
平均チャンネル数	1.21	1.15	0.63
ケース数(N)	63	60	8

チャンネル数	女性・無配偶・正社員(含公務員)	女性・無配偶・その他就業	女性・無配偶・無業
0	6.1	6.5	0.0
1	43.9	40.3	80.0
2	36.6	26.0	0.0
3	12.2	19.5	20.0
4	1.2	7.8	0.0
0~1合計	50.0	46.8	80.0
平均チャンネル数	1.59	1.82	1.40
ケース数(N)	82	77	5

図表 4-2 2 は「人間関係の悩み」の平均チャンネルをみたものである。男性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「正社員(含公務員)>その他就業>無業」となっている。正社員(含公務員)とその他就業の差は小さい。女性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「その他就業>正社員(含公務員)>無業」となっている。平均チャンネル数は女性の方がかなり多い。

図表 4-23 「お金についての悩み」と平均チャンネル(%) (無配偶)

チャンネル数	男性・無配偶・正社員(含公務員)	男性・無配偶・その他就業	男性・無配偶・無業
0	32.3	20.3	22.2
1	47.7	51.6	55.6
2	20.0	21.9	22.2
3	0.0	6.3	0.0
4	0.0	0.0	0.0
0~1合計	80.0	71.9	77.8
平均チャンネル数	0.88	1.14	1.00
ケース数(N)	65	64	9

チャンネル数	女性・無配偶・正社員(含公務員)	女性・無配偶・その他就業	女性・無配偶・無業
0	17.1	21.4	33.3
1	42.1	54.8	50.0
2	32.9	16.7	16.7
3	7.9	4.8	0.0
4	0.0	2.4	0.0
0~1合計	59.2	76.2	83.3
平均チャンネル数	1.32	1.12	0.83
ケース数(N)	76	84	6

図表 4-23 は「お金についての悩み」の平均チャンネルをみたものである。男性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「その他就業>無業>正社員(含公務員)」となっている。このパターンは今までなかったものである。正社員(含公務員)の場合、お金については「相談相手がない」というより、「相談しにくい」あるいは「する必要がない」のではないだろうか。女性の場合、就業別の平均チャンネル数は、「正社員(含公務員)>その他就業>無業」となっている。これはお金の相談についてのネットワーク数を直に反映していると考えられる。その意味でも、前述したような男性正社員におけるお金の悩みの「相談しにくさ」は、「体面」との関わりも想定できそうだ。

すなわち、ケース数(N)の少ない失業・無業をはずして考えたときの、男性の平均チャンネル数は、「人間関係の悩み」以外では「その他就業>正社員(含公務員)」となっている。女性の場合は全てで、「正社員(含公務員)>その他就業」となっている。男性・無配偶の場合には、その他就業という就業状況の方が、相談チャンネル数が多いというおもしろい結果となった。

この解釈を次のように考えた。男性の場合においては正社員になると相談のチャンネルを職場に収斂する、あるいはせざるを得ないので減る。その他就業は職場の拘束力が少ないのでもとからあった相談のチャンネルを少なくすることはない。女性の場合においては、正社員(含公務員)になっても、もともともっていた相談のチャンネル数減らすことなく職場の関係が広がってゆく。この広がりが生活中心に仕事をしているその他就業の場合にはあまり広がらない。そのために正社員(含公務員)の方が相談のチャンネルが多い。

有配偶の場合も同様の図表を作成したが、煩雑になるので省略し、ネットワーク数のみを整理した図表を掲げることにした。それが図表 4-24 である。

図表 4-24 就業別・「悩み」別の平均チャンネル数（有配偶）

	男性			女性		
	正社員 (含公務員)	その他就 業	無業	正社員 (含公務員)	その他就 業	無業
「現在の仕事や働き方についての悩み」	1.45	1.11	0.67	1.41	1.70	1.33
「将来の生き方や働き方についての悩み」	1.32	1.15	1.33	1.14	1.69	2.25
「人間関係についての悩み」	1.23	1.06	1.33	1.35	1.62	2.00
「お金についての悩み」	1.21	1.05	1.67	1.05	1.28	1.25

男性の場合、無業はケース数(N)が少ないのでバラツキが大きくなっている。これを無視して考えれば、平均チャンネル数は「正社員(含公務員)＞その他就業」となっている。女性の場合に同様に考えれば、「その他就業＞正社員(含公務員)」となる。男性は、無配偶の場合とは逆になっている。これには有配偶による生活の安定が関わっているのではないか。女性の場合には全く逆で、有配偶に伴う相談のチャンネルがその他就業の方が仕事の拘束力が少ないだけに増えることとなっている。

無配偶と有配偶の差はどうなっているのだろうか。単純な比較となるが図表 4-24 と同じ形式をとって有配偶の平均チャンネル数から無配偶の平均チャンネル数を引いたものを作ってみた。それが図表 4-25 である。

図表 4-25 就業別・「悩み」別の平均チャンネル数の変化（有配偶－無配偶）

	男性			女性		
	正社員 (含公務員)	その他就 業	無業	正社員 (含公務員)	その他就 業	無業
「現在の仕事や働き方についての悩み」	0.14	-0.40	-0.22	-0.36	-0.04	-0.17
「将来の生き方や働き方についての悩み」	0.13	-0.21	0.43	-0.42	0.19	0.96
「人間関係についての悩み」	0.02	-0.09	0.71	-0.23	-0.20	0.60
「お金についての悩み」	0.33	-0.09	0.67	-0.27	0.16	0.42

男性の場合と女性の場合で有配偶の意味が違っているようだ。

男性で正社員の場合は、結婚によって平均チャンネル数が増えている。これはどの悩みでも同じだ。「お金に関する悩み」の相談でもっとも顕著に増えている。「人間関係の悩み」の相談はプラスになるとは言ってもほんの少しである。逆に、男性でその他就業の場合は、有配偶によって平均チャンネル数は減っている。これもどの悩みでも同じだ。特に、「現在の仕事や働き方の悩み」で減っている。雇用が不安定な時の結婚は、あるいは結婚して雇用が不安定になると、平均チャンネル数が減る。相談の範囲が狭まる。「現在の仕事や働き方の悩み」を相談する場としての、職場の位置が下がる。

女性で正社員(含公務員)の場合は、有配偶によって平均チャンネル数が減っている。男性の有配偶・正社員(含公務員)と全く逆の結果となった。著しい減少と言って良い。特に、「将

来の生き方や働き方の悩み」の平均チャンネル数の減少は大きい。女性でその他就業の場合には、悩みの種類によって平均チャンネル数の増減が異なる結果となっている。減少するのは、「現在の仕事や働き方の悩み」と「人間関係の悩み」である。ただし前者の変化は少ない。逆に増加するのは、「将来の生き方や働き方の悩み」と「お金の悩み」である。

単純な比較でしかないが、相談の平均チャンネル数に対する、無配偶／有配偶と就業状況の違いは、男性と女性におよそ真逆の違いをもたらしている。北海道における「親密な」関係重視という特徴を指摘してきたが、配偶者をもつことが相談のチャンネルにもたらす大きな影響、特に性別によって影響のベクトルが反対であることは重要な示唆を含んでいるだろう。

ここでの平均チャンネル数の変化を元の細かい関係に戻して、就業状況別に最も大きく変化していた悩みを対象にして、詳しく変化をみたのが**図表 4－26**である。

図表 4－26 就業状況別悩み別の相談割合の変化（有配偶－無配偶）（％）

	男性		女性	
	正社員(含公務員)	その他就業	正社員(含公務員)	その他就業
	「お金の悩み」	「現在の仕事や働き方の悩み」	「将来の生き方や働き方の悩み」	
親・保護者	-20.6	-30.4	-14.3	-16.5
兄弟姉妹	-4.5	-11.4	-11.9	-3.0
学校で知り合った友人	-11.9	-37.5	-51.0	-21.2
学校外で知り合った友人	3.4	-14.1	-28.6	5.1
学校の先生・職員・相談員	0.0	-4.6	-1.0	-1.0
職場の上司・先輩・同僚	8.4	-20.9	-0.1	-5.3
恋人・配偶者	54.2	46.3	25.4	51.6
公的な支援機関や労働組合・専門家等	0.0	-3.1	0.0	-1.0
モバ友・マイミクなどのネット上の友人	0.0	-6.2	-1.0	1.6
その他	-4.4	-0.6	5.4	0.0
小計	24.5	-82.4	-77.2	10.3
誰にも相談していない	-11.7	3.4	0.1	-7.9

図表 4－25では平均チャンネル数の変化であったが、この**図表 4－26**では関係別にみることができる。

男性の正社員(含公務員)の場合は、有配偶によって「恋人」から「配偶者」になることで相談率が圧倒的に高まる。「職場の上司・先輩・同僚」も少し高まる。それが「親・保護者」と「学校で知り合った友人」の低下を上回るのである。そして「誰にも相談しない」が減った。

男性のその他就業の場合も、有配偶によって「恋人」から「配偶者」になること相談率は確かに高まる。しかし、「学校で知り合った友人」、「親・保護者」、「職場の上司・先輩・同僚」と軒並み相談率を下げる。結局、家庭に埋没するという結果に陥る。そして「誰にも相談し

ない」が増える。

女性の正社員(含公務員)の場合は、有配偶によってもそれほど相談率は増えない。その代わり、「学校で知り合った友人」(この変化は著しい)、「学校外で知り合った友人」、「親・保護者」等が減る。正社員(含公務員)であるにもかかわらず、「職場の上司・先輩・同僚」の相談率がほんのわずかだが減ってしまっている。有配偶によって孤立している形となっている。正社員(含公務員)であることが、職場の相談を容易にすることはない。ほんのわずかだが「誰にも相談しない」が増える。

女性のその他就業の場合は、有配偶によって「恋人」から「配偶者」になることで相談率は高まる。これが、「学校で知り合った友人」や「親・保護者」を補う。そして「学校外で知り合った友人」が若干だが増えているのは見逃せない。言わば、「職場に多くをとられないで、多方面の関係を維持できている」のである。「誰にも相談しない」が減る。

有配偶による悩みの相談の範囲は、男性か女性かで、確かに全くその影響が異なっている。

ところで、ソーシャルネットワークと調査対象者の属性との関係についての分析は、ここまでにして生活意識とソーシャルネットワークの関係にもどって、この事例(北海道の場合)の矛盾、「将来の生き方や働き方の悩み」の多さと、「努力への信頼」を核とした「明るい将来への見通し」の関係について、特に生活意識に異質な生活意識であった人間関係戦略(「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」)の意味について掘り下げてみよう。

4. グループ別の生活意識の特徴

生活価値の分析において、「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」(以下では単に「広く浅くつきあう方がいい」と省略する)は特徴的な位置を占めていた。特に、悩みの焦点である「将来の生き方や働き方の悩み」と強い関係をもっていた。これと、ソーシャルネットワークのネットワーク数との関係を検討してみよう。「広く浅くつきあう方がいい」の4点尺度ごとに、「人間関係の悩み」相談のチャンネル数がどのように分布しているのかを算出した。それが**図表4-27**である。

図表 4-27 「広く浅くつきあう方がいい」×「人間関係の悩み」相談のチャンネル数

		「人間関係の悩み」相談のチャンネル数					合計	
		0	1	2	3	4		
「 広く 浅く つき あう 方が いい 」	かなりあて はまる	度数	37	12	3	0	0	52
		構成比(%)	71.2	23.1	5.8	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	3.61	-0.89	-2.26	-1.90	-0.85	
	ある程度あ てはまる	度数	92	50	23	4	1	170
		構成比(%)	54.1	29.4	13.5	2.4	0.6	100.0
		調整済み残差	2.10	0.33	-1.44	-2.32	-0.91	
	あまりあて はまらない	度数	138	91	65	29	3	326
		構成比(%)	42.3	27.9	19.9	8.9	0.9	100.0
		調整済み残差	-2.35	-0.27	1.81	2.93	-0.76	
	ほとんどあ てはまらない	度数	67	48	31	10	5	161
		構成比(%)	41.6	29.8	19.3	6.2	3.1	100.0
		調整済み残差	-1.59	0.45	0.80	0.10	2.37	
	無回答	度数	1	1	0	0	0	2
		構成比(%)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	0.08	0.68	-0.64	-0.36	-0.16	
	合計	度数	335	202	122	43	9	711
		構成比(%)	47.1	28.4	17.2	6.0	1.3	100.0

($\chi^2=36.67$, $df=16$, $p<0.002$)

図表 4-27 のカイ二乗検定からは、「広く浅くつきあう方がいい」とチャンネル数は関わっていることがわかる。調整済み残差をみてもこの影響は顕著である。

そしてこの「広く浅くつきあう方がいい」は、「現在の仕事や働き方の悩み」がない場合や「将来の生き方や働き方の悩み」がない場合に、強く支持されていたことを思い出す必要がある(図表 4-16 参照)。

ソーシャルネットワークは、「悩み」の相談ネットワークである。自分がうまくいっている時には、「広く浅くつきあう方がいい」と思っているから、相談はしない。「悩む」ことによってソーシャルネットワークが呼び出される関係となっている。あるいは北海道において悩みが多かったことを考慮するなら、特定の状況にある場合にだけ「広く浅くつきあう方がいい」という在り方をとることができる、ということであろう。

この要因によって、安定した職場が、あるいは職場の安定が広いソーシャルネットワークをもっているとは限らないという逆説につながる。

ここまでみてきた生活意識は、男/女の区別、有配偶/無配偶の区別、そして就業状況の区別によって違っていた。全体的に高かった「将来の生き方や働き方の悩み」はこの区別とどのように関わっているのだろうか、そして検討した五つの生活意識のうち、全体的に強固に結びついていた四つの意識(「将来の見通しは明るい」、「努力しだいで将来は切り開けると思う」、「仕事以外に生きがいがある」、「自分には自分らしさがあると思う」)とひとつだけ異質であった「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」とは、どのように組み合わせられて全体としての生活意識を形作っているのだろうか。

これらのことを調べるために、まず先の三つの区別から作られる八つのグループ毎に、「将来の生き方や働き方の悩み」をもっているものの割合を明らかにする。そしてこの八つのグループの悩みの重さを踏まえつつ、「広く浅くつきあう方がいい」と他の四つの生活意識との関係を検討する。

(1) 「将来の生き方や働き方の悩み」のグループによる違い

まず八つのグループ毎に「将来の生き方や働き方の悩み」がある者のパーセンテージを計算した。それが図表4-28である。

図表4-28 グループ別の「将来の生き方や働き方の悩み」がある (%)

		正社員(含公務員)	その他就業
男性	無配偶	68.9	75.5
	有配偶	63.8	80.0
女性	無配偶	83.5	81.5
	有配偶	75.0	72.4

最も悩みが大きい方から順に上げてみよう。女性・無配偶・正社員(含公務員) > 女性・無配偶・その他就業 > 男性・有配偶・その他就業 > 男性・無配偶・その他就業 > 女性・有配偶・正社員(含公務員) > 女性・有配偶・その他就業 > 男性・無配偶・正社員(含公務員) > 男性・有配偶・正社員(含公務員)の順となる。

性別に整理すると、男性は就業状況が「将来の生き方や働き方の悩み」に大きく影響していると言える。女性は有配偶かどうか「将来の生き方や働き方の悩み」に大きく影響している。悩みの平均チャンネル数の違いと同様の差異が認められる。

それでは分析の最後になるが、この階層ごとの生活意識を、「広く浅くつきあう方がいい」という人間関係戦略に絞り込んで、他の四つの生活意識との関係を、相関係数を用いて検討する。

(2) グループごとの生活意識の差異—「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」をめぐって

まず前提となるのは、生活意識の相関分析を行なった図表4-19において既述したように、「将来の見通しは明るい」、「努力しだいで将来は切り開けると思う」、「仕事以外に生きがいがある」、「自分には自分らしさがあると思う」という四つの生活意識は強固に結びついてきたということである。それらと「特定の人と深く付き合うより広く浅くつきあう方がいい」との相関は部分的であった。

これをグループ別に、人間関係戦略(「広く浅くつきあう方がいい」と他の四つの生活意識との相関をみた。それが図表4-29である。

図表4-29 性別・配偶者別・就業状況別の人間関係戦略（広く浅くつきあう）と他の生活意識

			「将来の見通しは明るい」	「努力しだいで将来は切り開けると思う」	「仕事以外に生きがいがある」	「自分には自分らしさがあると思う」	
男性	有配偶	正社員(含公務員)	Pearsonの相関係数	0.19	0.16	-0.11	0.17
			有意確率	0.066	0.135	0.300	0.098
			N	94	94	94	94
	その他就業		Pearsonの相関係数	0.12	-0.11	0.00	-0.07
			有意確率	0.561	0.611	0.990	0.724
			N	25	25	25	25
	無配偶	正社員(含公務員)	Pearsonの相関係数	0.11	-0.03	-0.17	-0.18
			有意確率	0.234	0.714	0.060	0.048
		N	119	119	119	119	
その他就業		Pearsonの相関係数	0.01	-0.09	-0.07	0.06	
		有意確率	0.914	0.388	0.515	0.540	
		N	102	102	102	102	
女性	有配偶	正社員(含公務員)	Pearsonの相関係数	0.01	0.06	-0.06	0.20
			有意確率	0.947	0.778	0.745	0.300
			N	28	28	28	28
	その他就業		Pearsonの相関係数	0.40	0.19	0.05	0.24
			有意確率	0.000	0.092	0.691	0.039
			N	76	76	76	76
	無配偶	正社員(含公務員)	Pearsonの相関係数	0.40	0.45	0.41	0.51
			有意確率	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	117	117	117	117	
その他就業		Pearsonの相関係数	0.07	0.01	0.01	-0.09	
		有意確率	0.446	0.892	0.919	0.346	
		N	121	121	121	121	

注)有意確率が0.1%水準は文字を大きくゴシックにした。1%水準はゴシックにした。

男性の場合に、人間関係戦略(「広く浅くつきあう方がいい」)が相関するのは、無配偶で正社員(含公務員)の場合の、「自分には自分らしさがあると思う」についてだけである。そしてこれは負の相関である。この人間関係戦略をとると「自分には自分らしさがあると思う」が弱くなってしまう。正社員(含公務員)の層が無配偶の場合に職場に狭く深くつきあっている状況がわかる。だから「将来の生き方や働き方の悩み」も少ない。

女性の場合は、多くの項目が正の相関をしている。まず有配偶でその他就業の時には、この人間関係戦略は、「将来の見通しは明るい」と「自分には自分らしさがあると思う」に結びついている。家庭を中心とした生活を送りながら、うまく人間関係をコントロールする。それができて「将来の見通し」が明るく、「自分らしさ」が感じられる。他方、無配偶で正社員(含公務員)の場合は、全体と同じ傾向が強く表れているといえよう。人間関係戦略は、「将来の見通し」、「努力への信頼」、「仕事以外の生きがい」そして「自分らしさ」、これらを獲得することと強く結びついている。

この人間関係戦略と悩みの関係を整理してみよう。

「将来の生き方や働き方の悩み」が多かった女性・無配偶・正社員（含公務員）の階層は、明るく生きる（「将来の見通し」、「努力への信頼」、「仕事以外の生きがい」、「自分らしさ」を得る）ために、この人間関係戦略をとっていた。これはこのグループの社会関係の多さをマネジメントするためでもある。

「将来の生き方や働き方の悩み」が少なかった女性・有配偶・その他就業のグループは、生活の確かさと関わる形で（「将来の見通しは明るい」と「自分には自分らしさがあると思う」）、この人間関係戦略をとっていた。

「将来の生き方や働き方の悩み」が最も少ないもののひとつである男性・無配偶・正社員（含公務員）の場合は、この生活に溶け込んでゆくために狭く深くつきあい、そこで「自分らしさ」をつかむ。比較的少ない相談平均チャンネル数と対応している。

5. まとめ

始めに全体的な特徴を述べた。特に強調したのは、「将来の生き方や働き方の悩み」が多かったことである。そして「悩み」の性格に応じた「親密な」関係を重視していた。「職場の上司・先輩・同輩」への広がりもあまりなく、当然のように「公的なもの」への広がりを欠き、特に、最も選択の多い悩みである「将来の生き方や働き方の悩み」を相談する「恋人・配偶者」の存在が重要であった。

しかし、全体としてみると悩みの分析でみたような、悩みの深さとは「違った」、あるいは悩みの深さに「めげない」生活意識をもっていた。それは、「努力しだいで将来は切り開けると思う」であり、「仕事以外に生きがいがある」であり、そして「自分には自分らしさがあると思う」である。そして「将来の見通しは明るい」とも思っていた。

悩みと強く関係していた生活意識は、「将来の見通しは明るい」である。当然、悩みが大きいと「将来の見通し」は暗くなる。そして全く関係がなかったのが「仕事以外に生きがいがある」である。

ソーシャルネットワークは具体的な性別・配偶別・就業状況別で異なっていた。注意すべきは配偶別と就業状況別でそれぞれ効果が異なっていた点である。

簡潔に述べると、相談のチャンネル数に対する、無配偶／有配偶と就業状況の違いは、男性と女性におよそ真逆の違いをもたらしている。

就業状況の違いは男性と女性において、全く異なる効果をもっていた。無配偶の場合、男性の相談チャンネル数は、正社員（含公務員）よりもその他就業の方が多い。女性の場合は、正社員（含公務員）がその他就業より多い。一般的には正社員（含公務員）の方が相談のチャンネルが多いように思われるが、それは女性にあてはまり、男性にはあてはまらない。

そして無配偶／有配偶の違いも男性と女性において、全く異なる効果をもっていた。男性で正社員の場合は、有配偶によって平均チャンネル数が増える。しかしその他就業の場合は、有配偶によって平均チャンネル数は減っている。無配偶の場合と逆になっている。他方、女

性で正社員(含公務員)の場合は、有配偶によって相談チャンネル数が著しく減少する。男性の有配偶・正社員(含公務員)と全く逆の結果となった。女性でその他就業の場合には、悩みの種類によって相談チャンネル数の増減が異なる結果となっている。

北海道における「親密な」関係重視という特徴を指摘してきたが、配偶者をもつことが相談のチャンネルにもたらす大きな影響、特に性別によって影響のベクトルが反対であることは重要な示唆を含んでいるだろう。

そして人間関係戦略の採用の仕方も、具体的な性・配偶の有無・就業状況の違いに大きく影響されている。また同様にその意味も異なっていた。

特に、無配偶で正社員(含公務員)の男性の場合に「自分らしさ」をもつことと「狭く深くつきあう」人間関係戦略が関係していたこと、無配偶で正社員(含公務員)の女性の場合は逆に、「浅く広くつきあう」人間関係戦略がポジティブな生活意識と強く関係していたことがわかった。すなわち、企業への所属の意味が全く異なっていた。そして有配偶でその他就業の女性の場合にも、「広く浅くつきあう」人間関係戦略が「将来の見通し」や「自分らしさ」に関係しており、男性と比較して人間関係をうまくやってゆくことが重視されている。

¹ ここで用いた「調整済み残差」は、それぞれのセルの平均からのズレを記述するものである。標準偏差で2(正確には1.96)を超えたものは、5%水準で有意の差があることを表す。

² 例えば「肉親」であれば、「親・保護者」か「兄弟姉妹」のどちらかに相談する場合は「肉親」有としてカウントする。

³ 浅野智彦『検証・若者の変貌』、勁草書房、2006年

第5章 長野県の位置づけ

1. はじめに

第1章から第4章までは北海道の状況について確認したが、続いて第5章から第10章までは長野県について検討を加えていくこととしたい。

この章では、長野県における産業構造、一般労働市場の状況、学卒労働市場、就業環境についていくつかの統計資料に基づき、その特徴をみていく。その際、長野県全体の状況とともに、可能な限り、今回の「若者のワークスタイル調査」対象地域である長野市と諏訪地域（岡谷市、諏訪市及び茅野市）の状況についても、併せてみていくこととしたい。

なお、ほとんどの統計資料が2007（平成19）年以前のもので、現在の米国における低所得者向け高金利型住宅ローン（サブプライムローン）問題に端を発した金融危機、世界同時不況の影響が考慮されておらず、また、非正規労働者等の雇止め・解雇や新規学卒者の内定取消しなど一層の雇用悪化が懸念されており、今後、若年者の求職活動、就業環境等に大きな変化があると思われる¹。

2. 長野県及び調査対象地域の人口、労働力人口

（1）長野県及び調査対象地域の人口

「若者のワークスタイル調査」の調査実施時期よりも以前の資料となってしまうが、長野県及び調査対象地域ごとの人口は図表5-1のとおりである。いずれも、2005（平成17）年国勢調査から抽出した数値である。15～34歳の占める割合は、全国で25.0%、長野県で22.3%、長野市で23.3%、岡谷市、諏訪市及び茅野市を合わせた諏訪地域で24.0%であり、諏訪地域の若年者比率が全国の比率に近い値を示している。また、総体的に男性の若年者比率が女性の比率を上回っている。

¹ 2008（平成20）年12月26日の厚生労働省発表による「非正規労働者の雇止め等の状況について（12月報告）」によれば、2008（平成20）年10月から2009（平成21）年3月までに実施済みまたは実施予定として把握された結果は、全国で1,415件、85,012人であり、長野県は4,193人（136件）と、愛知県（10,509人（53件））に次いで全国2番目の規模となっている。県内製造業の主力である電子・電機及び自動車関連の不振が大きいということであるが、今後他の産業にも大きな影響が出るであろうと推測される。

図表 5-1 各地域の男女別人口(単位：人)

地 域	総 数	男	女
全 国	127,767,994	62,348,977	65,419,017
(うち 15~34 歳の人口)	(31,953,884) (25.0%)	(16,260,068) (26.1%)	(15,693,816) (24.0%)
長野県	2,196,114	1,068,203	1,127,911
(うち 15~34 歳の人口)	(489,211) (22.3%)	(250,238) (23.4%)	(238,973) (21.2%)
長野市	378,512	183,065	195,447
(うち 15~34 歳の人口)	(88,365) (23.3%)	(44,239) (24.2%)	(44,126) (22.6%)
岡谷市	54,699	26,697	28,002
(うち 15~34 歳の人口)	(12,085) (22.1%)	(6,290) (23.6%)	(5,795) (20.7%)
諏訪市	53,240	26,210	27,030
(うち 15~34 歳の人口)	(13,293) (25.0%)	(7,042) (26.9%)	(6,251) (23.1%)
茅野市	57,099	28,634	28,465
(うち 15~34 歳の人口)	(14,195) (24.9%)	(7,576) (26.5%)	(6,619) (23.2%)

出典：2005（平成 17）年国勢調査より作成

（2）長野県における労働力人口の状況

図表 5-2 は、長野県における労働力状態（8 区分）別、年齢別（15~34 歳）、男女別の人口をまとめたものである。総数に占める非労働力人口の割合をみると、全体では 35.0%（15~34 歳では 31.6%）、男性は 22.6%（15~34 歳では 23.3%）、女性は 46.5%（15~34 歳では 40.4%）であり、男女の差が大きい。

図表 5-3 は、長野市における労働力状態（8 区分）別、年齢別（15~34 歳）、男女別の人口をまとめたものである。総数に占める非労働力人口の割合をみると、全体では 35.5%（15~34 歳では 31.6%）、男性は 22.8%（15~34 歳では 23.5%）、女性は 47.2%（15~34 歳では 39.6%）であり、長野全体と比較すると男女の差が若干小さい。

図表 5-4、図表 5-5、図表 5-6 は、岡谷市、諏訪市、茅野市における労働力状態（8 区分）別、年齢別（15~34 歳）、男女別の人口をまとめたものである。3 市をまとめた諏訪地域における総数に占める非労働力人口の割合をみると、全体では 34.4%（15~34 歳では 28.7%）、男性は 21.9%（15~34 歳では 19.8%）、女性は 46.5%（15~34 歳では 38.7%）であり、長野市よりも非労働力人口の割合が小さい。

図表5-2 長野県における労働力状態（8区分）別年齢別男女別の人口（単位：人）

性別	年齢 (歳)	総数 (注)	労働力人口							非労働力人口			
			総数	就業者				完全 失業者	総数	家事	通学	その他	
				総数	主に仕事	家事のほか 仕事	通学のかた わら仕事						休業者
総数	総数	1,878,301	1,206,432	1,150,880	958,508	167,786	9,541	15,045	55,552	656,828	272,738	103,691	280,399
	15～19	105,262	15,640	13,418	7,907	402	4,957	152	2,222	88,914	927	86,907	1,080
	20～24	97,914	75,232	68,069	61,917	1,728	3,818	606	7,163	20,493	4,872	14,096	1,525
	25～29	131,127	110,437	103,237	96,308	5,062	410	1,457	7,200	18,110	14,974	1,598	1,538
	30～34	154,908	125,399	118,776	105,111	11,426	170	2,069	6,623	27,227	25,078	504	1,645
15～34	489,211	326,708	303,500	271,243	18,618	9,355	4,284	23,208	154,744	45,851	103,105	5,788	
男	総数	905,048	690,660	653,751	627,186	13,725	4,940	7,900	36,909	204,146	22,468	53,798	127,880
	15～19	53,778	8,308	7,067	4,579	110	2,298	80	1,241	45,076	118	44,333	625
	20～24	49,698	39,024	34,911	32,114	309	2,233	255	4,113	9,274	225	7,973	1,076
	25～29	67,149	63,101	58,832	57,957	288	231	356	4,269	2,261	220	1,003	1,038
	30～34	79,613	76,362	72,332	71,537	321	91	383	4,030	1,587	235	263	1,089
15～34	250,238	186,795	173,142	166,187	1,028	4,853	1,074	13,653	58,198	798	53,572	3,828	
女	総数	973,253	515,772	497,129	331,322	154,061	4,601	7,145	18,643	452,682	250,270	49,893	152,519
	15～19	51,484	7,332	6,351	3,328	292	2,659	72	981	43,838	809	42,574	455
	20～24	48,216	36,208	33,158	29,803	1,419	1,585	351	3,050	11,219	4,647	6,123	449
	25～29	63,978	47,336	44,405	38,351	4,774	179	1,101	2,931	15,849	14,754	595	500
	30～34	75,295	49,037	46,444	33,574	11,105	79	1,686	2,593	25,640	24,843	241	556
15～34	238,973	139,913	130,358	105,056	17,590	4,502	3,210	9,555	96,546	45,053	49,533	1,960	

(注) 労働力状態「不詳」を含む。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

図表5-3 長野市における労働力状態（8区分）別年齢別男女別の人口（単位：人）

性別	年齢 (歳)	総数 (注)	労働力人口							非労働力人口			
			総数	就業者				完全 失業者	総数	家事	通学	その他	
				総数	主に仕事	家事のほか 仕事	通学のかた わら仕事						休業者
総数	総数	322,861	204,128	194,900	161,982	27,682	2,227	3,009	9,228	114,685	49,842	18,613	46,230
	15～19	18,239	2,521	2,198	1,092	78	1,006	22	323	15,498	165	15,132	201
	20～24	17,845	13,106	11,835	10,312	303	1,087	133	1,271	4,058	785	3,016	257
	25～29	23,392	19,618	18,336	17,072	873	78	313	1,282	3,114	2,607	275	232
	30～34	28,889	23,066	21,885	19,503	1,939	26	417	1,181	5,215	4,867	73	275
15～34	88,365	58,311	54,254	47,979	3,193	2,197	885	4,057	27,885	8,424	18,496	965	
男	総数	154,599	116,682	110,850	106,204	1,887	1,203	1,556	5,832	35,284	3,977	9,710	21,597
	15～19	9,135	1,236	1,071	605	19	439	8	165	7,790	29	7,646	115
	20～24	9,052	6,594	5,881	5,064	60	682	75	713	2,023	62	1,791	170
	25～29	11,579	10,784	10,047	9,878	48	46	75	737	362	36	185	141
	30～34	14,473	13,815	13,120	12,964	53	18	85	695	235	48	37	150
15～34	44,239	32,429	30,119	28,511	180	1,185	243	2,310	10,410	175	9,659	576	
女	総数	168,262	87,446	84,050	55,778	25,795	1,024	1,453	3,396	79,401	45,865	8,903	24,633
	15～19	9,104	1,285	1,127	487	59	567	14	158	7,708	136	7,486	86
	20～24	8,793	6,512	5,954	5,248	243	405	58	558	2,035	723	1,225	87
	25～29	11,813	8,834	8,289	7,194	825	32	238	545	2,752	2,571	90	91
	30～34	14,416	9,251	8,765	6,539	1,886	8	332	486	4,980	4,819	36	125
15～34	44,126	25,882	24,135	19,468	3,013	1,012	642	1,747	17,475	8,249	8,837	389	

(注) 労働力状態「不詳」を含む。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

図表5-4 岡谷市における労働力状態（8区分）別年齢別男女別の人口（単位：人）

性別	年齢 (歳)	総数 (注)	労働力人口							非労働力人口			
			総数	就業者				完全 失業者	総数	家事	通学	その他	
				総数	主に仕事	家事のほか 仕事	通学のかた わら仕事						休業者
総数	総数	47,118	29,307	27,928	23,587	3,824	161	356	1,379	17,579	7,651	2,066	7,862
	15～19	2,269	389	345	235	8	94	8	44	1,872	26	1,832	14
	20～24	2,194	1,851	1,730	1,640	36	42	12	121	307	108	183	16
	25～29	3,450	2,979	2,810	2,646	104	10	50	169	431	379	25	27
	30～34	4,172	3,412	3,248	2,881	306	8	53	164	721	683	10	28
15～34	12,085	8,631	8,133	7,402	454	154	123	498	3,331	1,196	2,050	85	
男	総数	22,785	17,172	16,229	15,741	253	63	172	943	5,437	698	1,055	3,684
	15～19	1,141	202	178	135	3	36	4	24	933	3	922	8
	20～24	1,161	1,008	940	908	4	20	8	68	127	5	108	14
	25～29	1,812	1,744	1,646	1,633	3	1	9	98	36	5	16	15
	30～34	2,176	2,113	2,011	1,990	10	5	6	102	31	8	5	18
15～34	6,290	5,067	4,775	4,666	20	62	27	292	1,127	21	1,051	55	
女	総数	24,333	12,135	11,699	7,846	3,571	98	184	436	12,142	6,953	1,011	4,178
	15～19	1,128	187	167	100	5	58	4	20	939	23	910	6
	20～24	1,033	843	790	732	32	22	4	53	180	103	75	2
	25～29	1,638	1,235	1,164	1,013	101	9	41	71	395	374	9	12
	30～34	1,996	1,299	1,237	891	296	3	47	62	690	675	5	10
15～34	5,795	3,564	3,358	2,736	434	92	96	206	2,204	1,175	999	30	

(注) 労働力状態「不詳」を含む。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

図表5-5 諏訪市における労働力状態（8区分）別年齢別男女別の人口（単位：人）

性別	年齢 (歳)	総数 (注)	労働力人口							非労働力人口			
			総数	就業者				完全 失業者	総数	家事	通学	その他	
				総数	主に仕事	家事のほか 仕事	通学のかた わら仕事						休業者
総数	総数	45,603	29,581	27,925	23,616	3,797	180	332	1,656	15,537	6,682	2,216	6,639
	15～19	2,349	386	319	210	6	102	1	67	1,944	26	1,894	24
	20～24	2,410	1,939	1,754	1,638	51	54	11	185	427	134	272	21
	25～29	3,898	3,348	3,123	2,911	167	18	27	225	444	409	25	10
	30～34	4,636	3,781	3,528	3,159	325	1	43	253	772	744	10	18
	15～34	13,293	9,454	8,724	7,918	549	175	82	730	3,587	1,313	2,201	73
男	総数	22,329	17,306	16,175	15,692	219	95	169	1,131	4,655	458	1,153	3,044
	15～19	1,261	233	185	125	2	58	0	48	1,015	2	997	16
	20～24	1,196	1,013	903	867	5	26	5	110	155	6	135	14
	25～29	2,101	1,989	1,854	1,839	2	9	4	135	26	5	13	8
	30～34	2,484	2,398	2,236	2,223	7	1	5	162	20	4	4	12
	15～34	7,042	5,633	5,178	5,054	16	94	14	455	1,216	17	1,149	50
女	総数	23,274	12,275	11,750	7,924	3,578	85	163	525	10,882	6,224	1,063	3,595
	15～19	1,088	153	134	85	4	44	1	19	929	24	897	8
	20～24	1,214	926	851	771	46	28	6	75	272	128	137	7
	25～29	1,797	1,359	1,269	1,072	165	9	23	90	418	404	12	2
	30～34	2,152	1,383	1,292	936	318	0	38	91	752	740	6	6
	15～34	6,251	3,821	3,546	2,864	533	81	68	275	2,371	1,296	1,052	23

(注) 労働力状態「不詳」を含む。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

図表5-6 茅野市における労働力状態（8区分）別年齢別男女別の人口（単位：人）

性別	年齢 (歳)	総数 (注)	労働力人口							非労働力人口			
			総数	就業者				完全 失業者	総数	家事	通学	その他	
				総数	主に仕事	家事のほか 仕事	通学のかた わら仕事						休業者
総数	総数	48,649	31,743	30,512	25,583	4,317	233	379	1,231	15,558	6,456	2,986	6,116
	15～19	2,805	389	336	240	6	84	6	53	2,359	23	2,316	20
	20～24	3,058	2,106	1,947	1,746	50	134	17	159	762	133	602	27
	25～29	3,873	3,116	2,962	2,764	152	8	38	154	525	475	27	23
	30～34	4,459	3,451	3,316	2,923	336	5	52	135	804	761	18	25
	15～34	14,195	9,062	8,561	7,673	544	231	113	501	4,450	1,392	2,963	95
男	総数	24,257	18,231	17,438	16,752	330	161	195	793	5,070	501	1,739	2,830
	15～19	1,511	212	183	130	3	47	3	29	1,264	2	1,249	13
	20～24	1,768	1,156	1,051	928	9	108	6	105	487	5	464	18
	25～29	1,975	1,792	1,710	1,686	12	4	8	82	25	4	10	11
	30～34	2,322	2,148	2,074	2,054	7	1	12	74	25	6	5	14
	15～34	7,576	5,308	5,018	4,798	31	160	29	290	1,801	17	1,728	56
女	総数	24,392	13,512	13,074	8,831	3,987	72	184	438	10,488	5,955	1,247	3,286
	15～19	1,294	177	153	110	3	37	3	24	1,095	21	1,067	7
	20～24	1,290	950	896	818	41	26	11	54	275	128	138	9
	25～29	1,898	1,324	1,252	1,078	140	4	30	72	500	471	17	12
	30～34	2,137	1,303	1,242	869	329	4	40	61	779	755	13	11
	15～34	6,619	3,754	3,543	2,875	513	71	84	211	2,649	1,375	1,235	39

(注) 労働力状態「不詳」を含む。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

3. 産業構造

(1) 事業所・企業統計調査からみた産業別事業所数

図表5-7は、日本標準産業分類（2002（平成14）年3月改定のもの）の大分類項目により、各地域における産業別の事業所数をまとめたものである。各地域のデータをそろえるため、事業所数は全事業所のうち民営事業所の数となっている。

2006（平成18）年の調査結果をみると、全国、長野県及び長野市は、ほぼ同じような傾向であり、「卸売・小売業」（全国28.0％／長野県25.3％／長野市25.8％）、「サービス業（他に分類されないもの）」（全国19.1％／長野県17.3％／長野市20.2％）、「飲食店、宿泊業」（全国13.7％／長野県15.3％／長野市12.2％）が上位を占めている。岡谷市は「卸売・小売業」（25.6％）、「製造業」（24.4％）が上位を占めている。諏訪市はいくつかの観光資源を擁している関係で「製造業」（諏訪市13.3％／岡谷市24.4％）の比率が岡谷市ほど大きくなく、「卸

売・小売業」(23.8%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(16.5%)、「飲食店、宿泊業」(13.5%)が上位を占めている。茅野市は多くの観光資源を擁している関係で「卸売・小売業」(22.2%)、「飲食店、宿泊業」(21.5%)の比率が高い。諏訪市、岡谷市及び茅野市をまとめた諏訪地域では、「卸売・小売業」(23.9%)、「製造業」(17.3%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(15.5%)が上位を占めている。

図表5-7 産業大分類別事業所数の比較

	全 国	長野県	長野市	諏訪地域	岡谷市	諏訪市	茅野市
全 産 業	5,722,559 100.00%	114,530 100.00%	20,351 100.00%	9,259 100.00%	2,892 100.00%	3,659 100.00%	2,708 100.00%
農林漁業	19,778 0.35%	630 0.55%	83 0.41%	15 0.16%	3 0.10%	3 0.08%	9 0.33%
鉱 業	3,022 0.05%	126 0.11%	14 0.07%	7 0.08%	1 0.03%	5 0.14%	1 0.04%
建設業	548,861 9.59%	14,443 12.61%	2,357 11.58%	958 10.35%	292 10.10%	317 8.66%	349 12.89%
製造業	548,159 9.58%	12,714 11.10%	1,263 6.21%	1,600 17.28%	706 24.41%	486 13.28%	408 15.07%
電気・ガス・熱供給・水道業	3,049 0.05%	87 0.08%	17 0.08%	6 0.06%	- -	5 0.14%	1 0.04%
情報通信業	59,316 1.04%	886 0.77%	276 1.36%	73 0.79%	20 0.69%	40 1.09%	13 0.48%
運輸業	129,627 2.27%	1,835 1.60%	341 1.68%	121 1.31%	29 1.00%	66 1.80%	26 0.96%
卸売・小売業	1,601,548 27.99%	28,990 25.31%	5,246 25.78%	2,211 23.88%	739 25.55%	872 23.83%	600 22.16%
金融・保険業	83,985 1.47%	1,546 1.35%	353 1.73%	149 1.61%	49 1.69%	67 1.83%	33 1.22%
不動産業	318,537 5.57%	6,602 5.76%	1,901 9.34%	652 7.04%	165 5.71%	411 11.23%	76 2.81%
飲食店、宿泊業	786,167 13.74%	17,494 15.27%	2,485 12.21%	1,308 14.13%	235 8.13%	492 13.45%	581 21.45%
医療、福祉	311,148 5.44%	5,037 4.40%	1,040 5.11%	371 4.01%	126 4.36%	143 3.91%	102 3.77%
教育、学習支援業	170,121 2.97%	2,943 2.57%	646 3.17%	272 2.94%	89 3.08%	117 3.20%	66 2.44%
複合サービス事業	48,997 0.86%	1,371 1.20%	216 1.06%	85 0.92%	20 0.69%	31 0.85%	34 1.26%
サービス業(他に分類されないもの)	1,090,244 19.05%	19,826 17.31%	4,113 20.21%	1,431 15.46%	418 14.45%	604 16.51%	409 15.10%

(注)上段の数字は事業所数、下段の数字は各地域における構成比を表す。

(注)「諏訪地域」は、岡谷市、諏訪市及び茅野市の就業者数を合計したものである。

出典：2006(平成18)年事業所・企業統計調査より作成

(2) 事業所・企業統計調査からみた産業別従業者数

図表5-8は、日本標準産業分類(2002(平成14)年3月改定のもの)の大分類項目により、各地域における産業別の従業者数をまとめたものである。各地域のデータをそろえるため、従業者数は全従業者のうち民営事業所における従業者の数となっている。

2006(平成18)年の調査結果をみると、図表5-8で取り上げたすべての地域において「卸売・小売業」(全国22.8%/長野県21.3%/長野市23.7%/諏訪地域19.6%)、「製造業」(全国18.3%/長野県25.2%/長野市12.9%/諏訪地域34.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(全国15.5%/長野県12.9%/長野市15.9%/諏訪地域12.0%)が従業者数の上位

を占めているが、その順位については各地域の特色が出ている。

長野市では、「卸売・小売業」（23.7％）の比率が最も高い。

岡谷市及び茅野市では、「製造業」（岡谷市 45.2％／茅野市 35.4％）、「卸売・小売業」（岡谷市 20.6％／茅野市 17.3％）の比率が高く、特に「製造業」が顕著である。諏訪市では、「製造業」（25.0％）、「卸売・小売業」（20.8％）の比率が高い。

諏訪市、岡谷市及び茅野市をまとめた諏訪地域では、「製造業」（34.6％）、「卸売・小売業」（19.6％）における従業者数の比率の高さが顕著である。

図表 5－8 産業大分類別従業者数の比較

	全 国	長野県	長野市	諏訪地域	岡谷市	諏訪市	茅野市
全 産 業	54,184,428 100.00%	924,786 100.00%	175,137 100.00%	75,814 100.00%	23,358 100.00%	28,025 100.00%	24,431 100.00%
農林漁業	237,623 0.44%	8,138 0.88%	1,440 0.82%	91 0.12%	9 0.04%	16 0.06%	66 0.27%
鉱 業	33,497 0.06%	969 0.10%	123 0.07%	28 0.04%	11 0.05%	13 0.05%	4 0.02%
建設業	4,144,037 7.65%	81,180 8.78%	16,567 9.46%	5,112 6.74%	1,645 7.04%	1,725 6.16%	1,742 7.13%
製造業	9,921,247 18.31%	233,289 25.23%	22,545 12.87%	26,209 34.57%	10,564 45.23%	6,988 24.93%	8,657 35.43%
電気・ガス・熱供給・水道業	180,740 0.33%	3,259 0.35%	1,016 0.58%	109 0.14%	－	106 0.38%	3 0.01%
情報通信業	1,592,105 2.94%	15,027 1.62%	7,479 4.27%	970 1.28%	221 0.95%	648 2.31%	101 0.41%
運輸業	2,870,611 5.30%	34,938 3.78%	8,357 4.77%	2,326 3.07%	482 2.06%	1,135 4.05%	709 2.90%
卸売・小売業	12,366,590 22.82%	197,126 21.32%	41,496 23.69%	14,862 19.60%	4,804 20.57%	5,834 20.82%	4,224 17.29%
金融・保険業	1,428,448 2.64%	19,778 2.14%	6,976 3.98%	1,416 1.87%	447 1.91%	670 2.39%	299 1.22%
不動産業	1,010,022 1.86%	13,655 1.48%	3,826 2.18%	1,400 1.85%	285 1.22%	728 2.60%	387 1.58%
飲食店、宿泊業	4,868,840 8.99%	91,429 9.89%	14,441 8.25%	7,870 10.38%	1,167 5.00%	3,110 11.10%	3,593 14.71%
医療、福祉	4,822,434 8.90%	72,023 7.79%	15,445 8.82%	4,213 5.56%	1,338 5.73%	1,824 6.51%	1,051 4.30%
教育、学習支援業	1,589,371 2.93%	16,946 1.83%	4,641 2.65%	1,231 1.62%	268 1.15%	547 1.95%	416 1.70%
複合サービス事業	706,523 1.30%	17,790 1.92%	3,013 1.72%	899 1.19%	224 0.96%	288 1.03%	387 1.58%
サービス業(他に分類されないもの)	8,412,340 15.53%	119,239 12.89%	27,772 15.86%	9,078 11.97%	1,893 8.10%	4,393 15.68%	2,792 11.43%

(注) 上段の数字は従業者数、下段の数字は各地域における構成比を表す。

(注) 「諏訪地域」は、岡谷市、諏訪市及び茅野市の就業者数を合計したものである。

出典：2006（平成18）年事業所・企業統計調査より作成

（3）国勢調査からみた産業別就業者数

図表 5－9 は、日本標準産業分類（2002（平成14）年3月改定のもの）の大分類項目により、各地域における産業別の就業者数をまとめたものである。

全国と比較すると、長野県は「農業」（全国 4.4％／長野県 11.3％）、「製造業」（全国 17.3％／長野県 22.0％）の比率が高く、「サービス業（他に分類されないもの）」（全国 14.3％／長野県 11.0％）の比率が若干低くなっている。

長野県全体と比較すると、長野市は「卸売・小売業」（長野県 15.6％／長野市 18.4％）、「サービス業（他に分類されないもの）」（長野県 11.0％／長野市 13.3％）の比率が若干高く、「製造業」（長野県 22.0％／長野市 13.5％）の比率が低くなっている。諏訪湖周辺の精密機械工業が盛んな諏訪地域（岡谷市、諏訪市及び茅野市）は「製造業」（長野県 22.0％／諏訪地域 32.2％）の比率がかなり高く、「農業」（長野県 11.3％／諏訪地域 5.1％）の比率が低い。

図表 5-9 産業大分類別就業者数の比較

	全 国	長野県	長野市	諏訪地域	岡谷市	諏訪市	茅野市
就業者総数	61,505,973 100.00%	1,150,880 100.00%	194,900 100.00%	86,365 100.00%	27,928 100.00%	27,925 100.00%	30,512 100.00%
農 業	2,703,360 4.40%	129,811 11.28%	15,202 7.80%	4,409 5.11%	584 2.09%	1,094 3.92%	2,731 8.95%
林 業	46,618 0.08%	1,543 0.13%	187 0.10%	45 0.05%	18 0.06%	7 0.03%	20 0.07%
漁 業	215,813 0.35%	291 0.03%	4 0.00%	35 0.04%	18 0.06%	12 0.04%	5 0.02%
鉱 業	26,921 0.04%	550 0.05%	38 0.02%	35 0.04%	8 0.03%	19 0.07%	8 0.03%
建設業	5,391,905 8.77%	101,132 8.79%	17,193 8.82%	6,488 7.51%	2,088 7.48%	2,022 7.24%	2,378 7.79%
製造業	10,646,362 17.31%	253,130 21.99%	26,372 13.53%	27,851 32.25%	10,520 37.67%	8,283 29.66%	9,048 29.65%
電気・ガス・熱供給・水道業	279,799 0.45%	5,000 0.43%	1,014 0.52%	357 0.41%	114 0.41%	143 0.51%	100 0.33%
情報通信業	1,624,480 2.64%	18,025 1.57%	7,109 3.65%	1,025 1.19%	332 1.19%	406 1.45%	287 0.94%
運輸業	3,132,712 5.09%	40,137 3.49%	8,084 4.15%	2,374 2.75%	737 2.64%	810 2.90%	827 2.71%
卸売・小売業	11,018,413 17.91%	179,649 15.61%	35,891 18.42%	12,668 14.67%	4,359 15.61%	4,592 16.44%	3,717 12.18%
金融・保険業	1,537,830 2.50%	21,293 1.85%	6,310 3.24%	1,457 1.69%	532 1.90%	566 2.03%	359 1.18%
不動産業	859,635 1.40%	7,464 0.65%	1,913 0.98%	687 0.80%	162 0.58%	216 0.77%	309 1.01%
飲食店、宿泊業	3,223,451 5.24%	66,922 5.81%	9,765 5.01%	5,773 6.68%	1,161 4.16%	1,846 6.61%	2,766 9.07%
医療、福祉	5,353,261 8.70%	96,212 8.36%	16,275 8.35%	6,547 7.58%	2,358 8.44%	2,062 7.38%	2,127 6.97%
教育、学習支援業	2,702,160 4.39%	43,264 3.76%	8,219 4.22%	2,926 3.39%	995 3.56%	962 3.44%	969 3.18%
複合サービス事業	679,350 1.10%	19,258 1.67%	3,083 1.58%	1,012 1.17%	269 0.96%	309 1.11%	434 1.42%
サービス業(他に分類されないもの)	8,819,754 14.34%	126,586 11.00%	25,983 13.33%	10,484 12.14%	2,968 10.63%	3,843 13.76%	3,673 12.04%
公務(他に分類されるものを除く)	2,098,148 3.41%	31,667 2.75%	7,047 3.62%	1,818 2.11%	582 2.08%	700 2.51%	536 1.76%
分類不能の産業	1,146,001 1.86%	8,946 0.78%	5,211 2.67%	374 0.43%	123 0.44%	33 0.12%	218 0.71%

(注) 就業者数は、「主に仕事」、「家事のほか仕事」、「通学のかたわら仕事」、「休業者」の就業形態で構成されている。

(注) 上段の数字は就業者数、下段の数字は各地域における構成比を表す。

(注) 「諏訪地域」は、岡谷市、諏訪市及び茅野市の就業者数を合計したものである。

出典：2005（平成17）年国勢調査より作成

（４）国勢調査からみた職業別就業者数

図表 5-10 は、日本標準職業分類（1997（平成 9）年 12 月改訂のもの）の大分類項目により、各地域における職業別の就業者数をまとめたものである。

全国と比較すると、長野県は「農林漁業作業員」（全国 4.8%／長野県 11.2%）の比率が高く、「生産工程・労務作業員」（全国 28.3%／長野県 31.9%）の比率が若干高い。

長野県全体と比較すると、長野市は「事務従事者」（長野県 16.4%／長野市 20.5%）、「販売従事者」（長野県 12.0%／長野市 14.8%）の比率が若干高く、「生産工程・労務作業員」（長野県 31.9%／長野市 25.3%）の比率が若干低い。岡谷市は「生産工程・労務作業員」（長野県 31.9%／岡谷市 40.8%）の比率が高く、「農林漁業作業員」（長野県 11.2%／岡谷市 2.2%）の比率が低い。諏訪市は「専門的・技術的職業従事者」（長野県 12.0%／諏訪市 14.1%）、「事務従事者」（長野県 16.4%／諏訪市 18.7%）、「生産工程・労務作業員」（長野県 31.9%／諏訪市 34.0%）の比率が若干高く、「農林漁業作業員」（長野県 11.2%／諏訪市 4.1%）の比率が低い。茅野市は多くの観光資源を擁している関係で「サービス職業従事者」（長野県 10.0%／茅野市 12.8%）、「生産工程・労務作業員」（長野県 31.9%／茅野市 35.9%）の比率が若干高い。

諏訪市、岡谷市及び茅野市をまとめた諏訪地域では図表 5－9 の産業大分類別就業者数の傾向と同じように、「生産工程・労務作業員」（長野県 31.9%／諏訪地域 36.9%）の比率が高く、「農林漁業作業員」（長野県 11.2%／諏訪地域 5.3%）の比率が低い。

図表 5－10 職業大分類別就業者数の比較

	全 国	長野県	長野市	諏訪地域	岡谷市	諏訪市	茅野市
就業者総数	61,505,973 100.00%	1,150,880 100.00%	194,900 100.00%	86,365 100.00%	27,928 100.00%	27,925 100.00%	30,512 100.00%
専門的・技術的職業従事者	8,462,314 13.76%	138,148 12.00%	26,294 13.49%	10,963 12.69%	3,580 12.82%	3,944 14.12%	3,439 11.27%
管理的職業従事者	1,471,819 2.39%	26,410 2.29%	4,854 2.49%	2,401 2.78%	838 3.00%	896 3.21%	667 2.19%
事務従事者	11,894,019 19.34%	188,688 16.40%	39,897 20.47%	14,825 17.17%	4,968 17.79%	5,207 18.65%	4,650 15.24%
販売従事者	8,935,609 14.53%	137,436 11.94%	28,897 14.83%	9,849 11.40%	3,301 11.82%	3,495 12.52%	3,053 10.01%
サービス職業従事者	6,145,808 9.99%	114,909 9.98%	17,933 9.20%	9,132 10.57%	2,348 8.41%	2,888 10.34%	3,896 12.77%
保安職業従事者	1,050,882 1.71%	11,217 0.97%	2,432 1.25%	705 0.82%	221 0.79%	288 1.03%	196 0.64%
農林漁業作業員	2,939,723 4.78%	128,669 11.18%	14,951 7.67%	4,545 5.26%	619 2.22%	1,151 4.12%	2,775 9.09%
運輸・通信従事者	2,077,204 3.38%	29,742 2.58%	5,348 2.74%	1,742 2.02%	555 1.99%	528 1.89%	659 2.16%
生産工程・労務作業員	17,420,320 28.32%	366,773 31.87%	49,205 25.25%	31,846 36.87%	11,381 40.75%	9,499 34.02%	10,966 35.94%
分類不能の産業	1,108,275 1.80%	8,888 0.77%	5,089 2.61%	357 0.41%	117 0.42%	29 0.10%	211 0.69%

(注) 就業者数は、「主に仕事」、「家事のほか仕事」、「通学のかたわら仕事」、「休業者」の就業形態で構成されている。

(注) 上段の数字は就業者数、下段の数字は各地域における構成比を表す。

(注) 「諏訪地域」は、岡谷市、諏訪市及び茅野市の就業者数を合計したものである。

出典：2005(平成17)年国勢調査より作成

4. 一般労働市場の状況

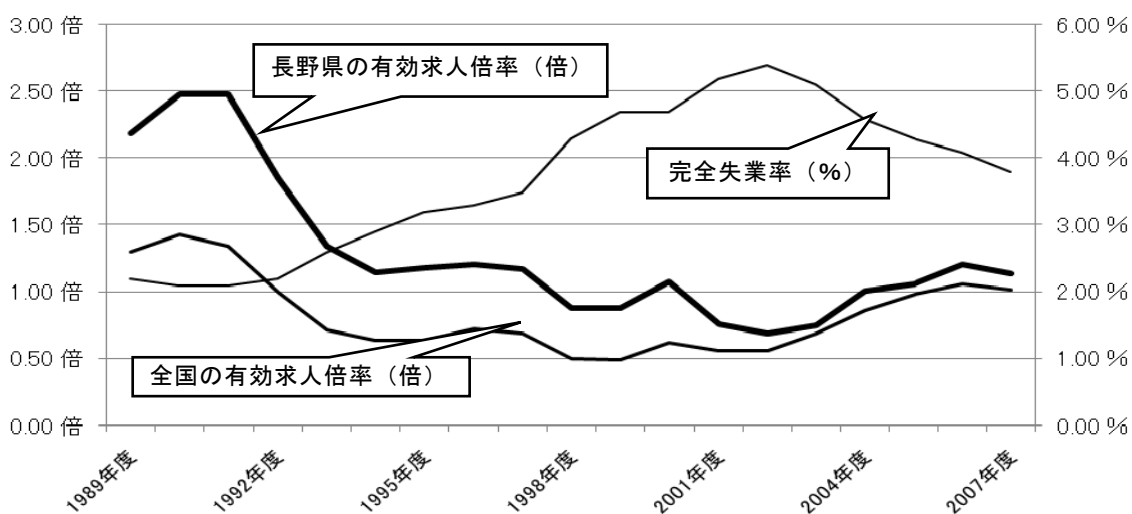
(1) 有効求人倍率の推移

図表 5－11 は、1989（平成元）年度から 2007（平成 19）年度までの全国及び長野県の

有効求人倍率、完全失業率の年度ごとの推移をみたものである。長野県の有効求人倍率は全国のそれを上回りながら同じように推移しているが、2001（平成13）年度ごろからその差を急激に縮めてきている。

図表5-12は、2007（平成19）年1月から2008（平成20）年11月までの全国及び長野県の有効求人倍率の月ごとの推移をみたものである。長野県の有効求人倍率は2008（平成20）年4月を境に急激に落ち込んでいるが、2008（平成20）年8月には有効求人倍率が1倍を割り込み、月ごとの低下割合は全国のそれよりも急である。

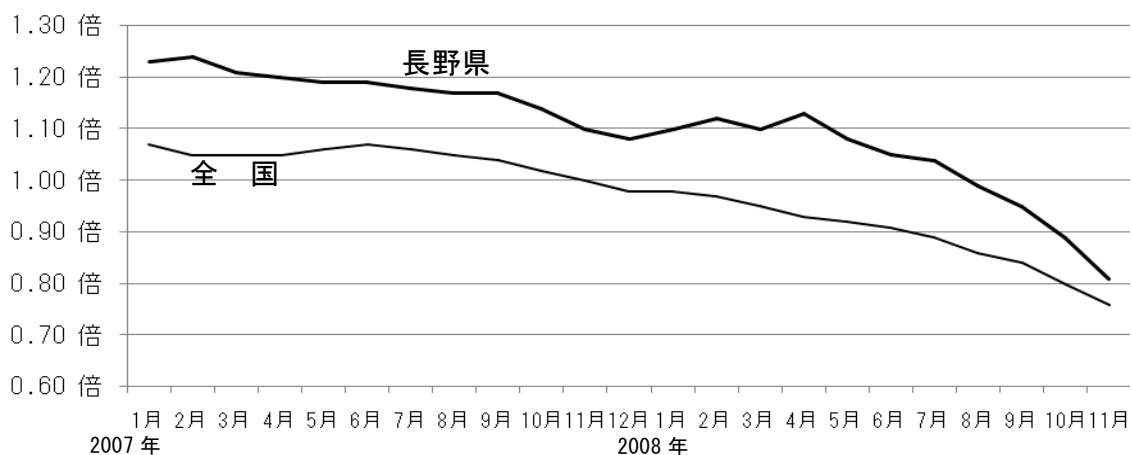
図表5-11 有効求人倍率・完全失業率の推移



(注) 年度平均の数値 (実数) により作成。

出典：長野労働局職業安定部のデータより作成

図表5-12 有効求人倍率の推移 (2007年1月～2008年11月)



(注) 月別の数値 (季節調整値) により作成。

出典：長野労働局職業安定部のデータより作成

(2) 長野県における一般職業紹介の状況

図表5-13は、長野県における月間有効求職者数、就職件数、月間有効求人数、充足率等をまとめたものである。年を追うごとに年度ごとの月間有効求職者総数(2004年度480,864人/2007年度433,621人)は減少しているが、後述する新規高等学校卒業者の求人傾向とは逆に2006(平成18)年の月間有効求人数(534,254人)がピークとなっており、その影響で就職件数(44,451人)及び充足数(44,014人)も同様の傾向を示している。2007(平成19)年度の1年間の推移をみると、他の月と比較して4月(就職率10.7%/充足率9.7%)、10月(就職率10.2%/充足率8.3%)、3月(就職率13.2%/充足率11.3%)における就職率、充足率が若干高めの数値を示している。

図表5-13 長野県における一般職業紹介の状況(学卒を除き、パートを含む)

年・月	月間有効求職者数			就職件数		月間有効求人数			充足数			月間有効求人倍率(倍)		就職率(%)	充足率(%)
	①計	常用	臨時・季節	②	常用	③計	常用	臨時・季節	④計	常用	臨時・季節	③/①	季節調整値	②/①	④/③
2004(平成16)年度	480,864	469,564	11,300	42,456	37,843	486,127	460,266	25,861	42,541	37,744	4,797	1.01	-	8.8	8.8
2005(平成17)年度	480,186	469,764	10,422	43,661	39,664	508,370	480,573	27,797	43,378	39,392	3,986	1.06	-	9.1	8.5
2006(平成18)年度	442,194	433,940	8,254	44,451	40,334	534,254	503,844	30,410	44,014	39,974	4,040	1.21	-	10.1	8.2
2007(平成19)年度	433,621	424,665	8,956	41,440	37,231	496,237	469,658	26,579	40,925	36,800	4,125	1.14	-	9.6	8.2
2007年4月	39,723	38,789	934	4,251	3,470	44,186	42,529	1,657	4,302	3,446	856	1.11	1.20	10.7	9.7
5月	39,342	39,162	180	3,690	3,555	41,893	40,557	1,336	3,639	3,507	132	1.06	1.19	9.4	8.7
6月	37,920	37,790	130	3,518	3,382	40,921	39,230	1,691	3,509	3,365	144	1.08	1.19	9.3	8.6
7月	36,685	36,630	55	3,204	3,062	40,595	38,748	1,847	3,149	3,003	146	1.11	1.18	8.7	7.8
8月	35,432	35,399	33	3,012	2,918	41,933	40,053	1,880	2,976	2,889	87	1.18	1.17	8.5	7.1
9月	34,780	34,747	33	3,197	3,101	42,559	40,592	1,967	3,168	3,075	93	1.22	1.17	9.2	7.4
10月	35,715	35,611	104	3,658	3,508	43,087	40,438	2,649	3,592	3,449	143	1.21	1.14	10.2	8.3
11月	34,738	34,127	611	3,192	2,981	41,192	38,044	3,148	3,151	2,946	205	1.19	1.10	9.2	7.6
12月	33,631	31,434	2,197	2,905	2,340	38,996	35,460	3,536	2,860	2,314	546	1.16	1.08	8.6	7.3
2008年1月	34,681	32,486	2,195	2,883	2,309	39,092	36,476	2,616	2,820	2,287	533	1.13	1.10	8.3	7.2
2月	34,524	33,407	1,117	3,117	2,862	40,352	38,396	1,956	3,071	2,821	250	1.17	1.12	9.0	7.6
3月	36,450	35,083	1,367	4,813	3,743	41,431	39,135	2,296	4,688	3,698	990	1.14	1.10	13.2	11.3

(注)「一般」とは、常用及び臨時・季節を合わせたものをいう。

(注)「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く。)をいう。

(注)「臨時」とは、雇用契約において1ヶ月以上4ヶ月未満の雇用契約期間が定められている仕事をいう。

(注)「季節」とは、季節的な労働需要に対し、または季節的な余暇を利用して一定の期間(4ヶ月未満、4ヶ月以上の別を問わない。)を定めて就労する仕事をいう。

(注)「月間有効求職者数」とは、「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数である。

(注)「就職件数」とは、公共職業安定所の有効求職者が公共職業安定所の紹介により就職したことを確認した件数であり、自己就職・縁故就職等は除かれる。

(注)「月間有効求人数」とは、「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数である。

(注)「充足数」とは、公共職業安定所の有効求人が公共職業安定所の紹介により求職者と結ばれた件数である。

(注)「月間有効求人倍率」の「季節調整値」は、2006(平成18)年季節調整値替えの結果による。

出典：平成19年度労働市場年報
(長野労働局職業安定部)より作成

(3) 長野県における産業別にみた新規求人数と充足数

図表5-14は、2004(平成16)年度から2007(平成19)年度における産業別の新規求人数と充足数の推移をまとめたものである。2007(平成19)年度における新規求人数の規模では、「サービス業(他に分類されないもの)」(33,594人)、「製造業」(24,809人)、「卸売・小売業」(12,546人)、「建設業」(12,207人)、「医療・福祉」(12,071人)が上位を占めている。

新規求人数の規模がまちまちであるので、充足率を単純に比較することが適当であるかどうか判断が難しいところであるが、新規求人数の規模が小さい「電気・ガス・熱供給・水道業」を除外すると、2007(平成19)年度では「公務・その他」(57.8%)、「農林漁業」(41.2%)、「複合サービス業」(37.9%)、「製造業」(33.9%)が比較的高い充足率を示している。

図表5-14 産業別一般新規求人・充足状況（学卒、パートを除く）

年度	合計			農林漁業			鉱業			建設業			製造業			電気・ガス・熱供給・水道業		
	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)
2004(平成16)	118,896	29,884	25.1	725	393	54.2	124	55	44.4	11,918	3,269	27.4	27,191	8,583	31.6	60	18	30.0
2005(平成17)	123,076	30,245	24.6	644	196	30.4	115	38	33.0	13,320	2,971	22.3	27,312	9,061	33.2	51	22	43.1
2006(平成18)	129,729	30,451	23.5	689	220	31.9	56	26	46.4	12,873	2,618	20.3	29,112	9,634	33.1	71	25	35.2
2007(平成19)	121,091	28,254	23.3	680	280	41.2	61	14	23.0	12,207	2,699	22.1	24,809	8,398	33.9	52	25	48.1

年度	情報通信業			運輸業			卸売・小売業			金融・保険業			不動産業			飲食店・宿泊業		
	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)
2004(平成16)	3,080	423	13.7	6,655	2,328	35.0	12,928	3,353	25.9	3,314	184	5.6	576	138	24.0	7,886	1,911	24.2
2005(平成17)	3,632	425	11.7	7,298	2,681	36.7	13,093	3,718	28.4	2,942	171	5.8	758	186	24.5	7,994	1,634	20.4
2006(平成18)	3,390	384	11.3	7,629	2,788	36.5	13,867	3,610	26.0	2,334	139	6.0	795	186	23.4	7,879	1,358	17.2
2007(平成19)	3,897	350	9.0	7,441	2,228	29.9	12,546	3,234	25.8	1,858	126	6.8	719	190	26.4	7,506	1,351	18.0

年度	医療、福祉			教育、学習支援業			複合サービス事業			サービス業(他に分類されないもの)			公務・その他		
	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)	新規求人人数	充足数	充足率(%)
2004(平成16)	8,686	2,323	26.7	1,094	299	27.3	651	240	36.9	32,342	5,511	17.0	1,666	856	51.4
2005(平成17)	9,750	2,482	25.5	864	222	25.7	534	216	40.4	33,154	5,341	16.1	1,615	881	54.6
2006(平成18)	11,110	2,640	23.8	982	236	24.0	646	197	30.5	36,320	5,235	14.4	1,976	1,155	58.5
2007(平成19)	12,071	2,700	22.4	1,358	194	14.3	615	233	37.9	33,594	5,262	15.7	1,677	970	57.8

(注) 「新規求人人数」とは、その月のうちに新たに受け付けた求人人数(採用予定人員)をいう。

(注) 「充足数」とは、公共職業安定所の有効求人人が公共職業安定所の紹介により求職者と結合した件数である。

(注) 「充足率」は、「充足数÷新規求人人数×100」の式で計算した値である。

(注) 日本標準産業分類(2002(平成14)年3月改定のもの)に基づく大分類の区分による。

出典：平成19年度労働市場年報

(長野労働局職業安定部)より作成

(4) 調査対象地域における一般職業紹介の状況

「若者のワークスタイル調査」の調査対象地域の1つが長野市である。しかし、長野市を管轄区域とする公共職業安定所が以下の3所にわたるため、図表5-15は3つの公共職業安定所における数値を合計したものとなっている。したがって、調査地域の雇用情勢をそのまま表す図表とはなっていないので、参考的な資料としてとらえていただきたい。

- ・長野公共職業安定所の管轄区域

長野市(篠ノ井、須坂公共職業安定所の管轄区域を除く)、上水内郡

- ・篠ノ井公共職業安定所の管轄区域

長野市(篠ノ井、川中島町、信更町、稲里、青木島町、小島田町、真島町、松代町、大岡の各地域)、千曲市、埴科郡

- ・須坂公共職業安定所の管轄区域

須坂市、長野市のうち若穂綿内・若穂川田・若穂牛島・若穂保科、上高井郡

長野県における「若者のワークスタイル調査」のもう1つの調査対象地域が諏訪地域(諏訪市、岡谷市、茅野市)である。しかし、この地域を管轄区域とする公共職業安定所が以下の2所にわたるため、図表5-16は2つの公共職業安定所における数値を合計したものとなっている。したがって、調査地域の雇用情勢をそのまま表す図表とはなっていないので、参考的な資料としてとらえていただきたい。

- ・諏訪公共職業安定所の管轄区域

諏訪市、茅野市、諏訪郡(下諏訪町を除く)

- ・岡谷公共職業安定所の管轄区域

岡谷市、諏訪郡のうち下諏訪町

図表5-15と図表5-16を比較すると、月間有効求職者数や月間有効求人数の規模はかなり異なるが、諏訪地域における月間有効求人倍率(実数値)(諏訪地域1.33倍/長野市

+周辺地域 1.09 倍) 及び就職率 (諏訪地域 11.3%/長野市+周辺地域 8.8%) とともに高い数値を示している。

図表 5-15 長野市とその周辺地域における一般職業紹介の状況
(新規学卒を除き、パートタイムを含む)

年・月	月間有効求職者数		就職件数		月間有効求人数		充足数		月間有効求人倍率(倍)③/①		就職率(月間)(%)		充足率(月間)(%)	
	①計	常用	②	常用	③計	常用	④計	常用	実数値	常用のみ	②/①	常用のみ	④/③	常用のみ
2007年4月	11,124	11,004	1,032	919	12,649	12,173	1,144	1,019	1.14	1.11	9.3	8.4	9.0	8.4
5月	11,269	11,233	1,047	1,004	11,963	11,599	1,130	1,086	1.06	1.03	9.3	8.9	9.4	9.4
6月	10,941	10,915	953	911	11,455	11,082	1,033	986	1.05	1.02	8.7	8.3	9.0	8.9
7月	10,592	10,574	843	815	11,273	10,843	930	898	1.06	1.03	8.0	7.7	8.2	8.3
8月	10,283	10,272	806	771	11,315	10,810	864	833	1.10	1.05	7.8	7.5	7.6	7.7
9月	10,016	10,005	832	799	11,314	10,828	899	863	1.13	1.08	8.3	8.0	7.9	8.0
10月	10,225	10,216	999	964	11,626	11,063	1,079	1,042	1.14	1.08	9.8	9.4	9.3	9.4
11月	9,974	9,843	846	792	11,081	10,350	921	863	1.11	1.05	8.5	8.0	8.3	8.3
12月	9,367	9,044	807	648	10,123	9,296	872	705	1.08	1.03	8.6	7.2	8.6	7.6
2008年1月	9,653	9,305	748	659	10,490	9,628	804	707	1.09	1.03	7.7	7.1	7.7	7.3
2月	9,839	9,593	812	741	10,756	10,120	880	807	1.09	1.05	8.3	7.7	8.2	8.0
3月	10,427	10,317	1,172	1,059	11,012	10,405	1,268	1,142	1.06	1.01	11.2	10.3	11.5	11.0
2007(平成19)年度	123,710	122,321	10,897	10,082	135,057	128,197	11,824	10,951	1.09	1.05	8.8	8.2	8.8	8.5

(注) 上表の数値は、長野公共職業安定所、篠ノ井公共職業安定所及び須坂公共職業安定所の数値を合計したものである。

(注) 「一般」とは、常用及び臨時・季節を合わせたものをいう。

(注) 「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか、または4ヶ月以上の雇用期間が定められている仕事をいう。

(注) 「月間有効求職者数」とは、「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数である。

(注) 「就職件数」とは、公共職業安定所の月間有効求職者が公共職業安定所の紹介により一般求人と結合した件数であり、自己就職・縁故就職等は除かれる。

(注) 「月間有効求人数」とは、「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数である。

(注) 「充足数」とは、公共職業安定所の有効求人が公共職業安定所の紹介により求職者と結合した件数である。

出典:労働市場の動き(平成19年4月~平成20年3月)
(長野労働局職業安定部職業安定課) より作成

図表 5-16 諏訪地域における一般職業紹介の状況
(新規学卒を除き、パートタイムを含む)

年・月	月間有効求職者数		就職件数		月間有効求人数		充足数		月間有効求人倍率(倍)③/①		就職率(月間)(%)		充足率(月間)(%)	
	①計	常用	②	常用	③計	常用	④計	常用	実数値	常用のみ	②/①	常用のみ	④/③	常用のみ
2007年4月	3,350	3,174	483	312	4,331	4,055	463	292	1.29	1.28	14.4	9.8	10.7	7.2
5月	3,206	3,153	299	292	3,944	3,780	305	299	1.23	1.20	9.3	9.3	7.7	7.9
6月	2,993	2,948	288	279	3,936	3,774	286	277	1.32	1.28	9.6	9.5	7.3	7.3
7月	2,868	2,865	291	281	4,149	3,937	257	247	1.45	1.37	10.1	9.8	6.2	6.3
8月	2,761	2,759	287	282	4,253	4,070	261	256	1.54	1.48	10.4	10.2	6.1	6.3
9月	2,858	2,856	292	284	4,257	4,075	296	289	1.49	1.43	10.2	9.9	7.0	7.1
10月	3,056	3,018	373	331	3,988	3,827	353	316	1.30	1.27	12.2	11.0	8.9	8.3
11月	2,959	2,932	314	292	3,887	3,713	311	291	1.31	1.27	10.6	10.0	8.0	7.8
12月	3,058	2,696	463	229	3,665	3,295	461	232	1.20	1.22	15.1	8.5	12.6	7.0
2008年1月	2,842	2,767	234	204	3,634	3,443	224	199	1.28	1.24	8.2	7.4	6.2	5.8
2月	2,869	2,828	292	283	3,762	3,603	277	270	1.31	1.27	10.2	10.0	7.4	7.5
3月	2,997	2,901	433	330	3,855	3,779	331	320	1.29	1.30	14.4	11.4	8.6	8.5
2007(平成19)年度	35,817	34,897	4,049	3,399	47,661	45,351	3,825	3,288	1.33	1.30	11.3	9.7	8.0	7.3

(注) 上表の数値は、諏訪公共職業安定所及び岡谷公共職業安定所の数値を合計したものである。

(注) 「一般」とは、常用及び臨時・季節を合わせたものをいう。

(注) 「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか、または4ヶ月以上の雇用期間が定められている仕事をいう。

(注) 「月間有効求職者数」とは、「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数である。

(注) 「就職件数」とは、公共職業安定所の月間有効求職者が公共職業安定所の紹介により一般求人と結合した件数であり、自己就職・縁故就職等は除かれる。

(注) 「月間有効求人数」とは、「前月から繰り越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数である。

(注) 「充足数」とは、公共職業安定所の有効求人が公共職業安定所の紹介により求職者と結合した件数である。

出典:労働市場の動き(平成19年4月~平成20年3月)
(長野労働局職業安定部職業安定課) より作成

5. 学卒労働市場

(1) 教育機関の設置状況

図表5-17、図表5-18、図表5-19、図表5-20は、長野県企画部情報統計課により2008（平成20）年8月に出された「平成20年度学校基本調査 調査結果の概要」から抜粋したものである。

2008（平成20）年における専修学校及び各種学校の学校数（99校）であり、短大・大学の学校数（20校）に比べてかなり多いのが特徴である。

図表5-17 高等学校（全日制課程・定時制課程）の学校数、生徒数の推移

年 度	学校数	生徒数（人）
2004（平成16）	107（うち私立16）	66,057
2005（平成17）	107（うち私立16）	64,385
2006（平成18）	107（うち私立16）	63,189
2007（平成19）	110（うち私立16）	61,637
2008（平成20）	111（うち私立16）	60,941

図表5-18 高等学校の学科別生徒数の推移（単位：人）

年 度	総数	普通	農業	工業	商業	家庭	福祉	看護	その他	総合
2004（平成16）	66,057	47,497	3,424	6,246	5,000	1,069	—	—	2,087	734
2005（平成17）	64,385	46,393	3,279	6,051	4,833	999	—	—	2,097	733
2006（平成18）	63,189	45,564	3,205	5,877	4,683	1,119	33	—	1,981	727
2007（平成19）	61,637	44,370	3,095	5,494	4,394	1,014	54	—	1,945	1,271
2008（平成20）	60,941	43,577	3,054	5,167	4,216	879	57	—	2,015	1,976

図表5-19 専修学校の学校数、生徒数の推移

年 度	学校数	生徒数（人）
2004（平成16）	56	6,022
2005（平成17）	59	6,397
2006（平成18）	61	6,227
2007（平成19）	62	6,089
2008（平成20）	64	6,042

図表5-20 各種学校の学校数、生徒数の推移

年 度	学校数	生徒数（人）
2004（平成16）	42	3,219
2005（平成17）	39	2,752
2006（平成18）	39	2,491
2007（平成19）	37	2,410
2008（平成20）	35	2,241

ウェブサイト（<http://www.schoolnavi-jp.com/univ/u20nagano.html>）から学校数のみ引用したデータが図表5-21である。

図表5-21 大学、短大の学校数

大 学	国立大学法人・公立	2
	私 立	6
短期大学	公 立	3
	私 立	9

上記の大学、短期大学以外に、（独立行政法人国立高等専門学校機構）長野工業高等専門学校が長野市内に設置されている。

（2）高等学校の進路別卒業生数とその推移

図表5-22は、長野県企画部情報統計課により2008（平成20）年8月に出された「平成20年度学校基本調査 調査結果の概要」から抜粋したものである。卒業生数が年々減少（2004年を100とすると2008年は92）しているにもかかわらず、大学等進学者の占める割合（2004年43.9%/2008年50.6%）は増している。また、就職者数の占める割合（2004年14.5%/2008年16.1%）が年々増加し、就職率（2004年14.6%/2008年16.1%）も増加傾向にある。

図表5-22 高等学校の進路別卒業生数（各年3月）の推移（単位：人）

区 分	2004(平成16)	2005(平成17)	2006(平成18)	2007(平成19)	2008(平成20)
卒業生総数(A)	21,742 100.0%	21,612 100.0%	20,533 100.0%	20,576 100.0%	19,906 100.0%
大学等進学者	9,538 43.9%	9,740 45.1%	9,828 47.9%	10,114 49.2%	10,078 50.6%
（再掲）うち大学(学部)進学者	6,868 31.6%	7,221 33.4%	7,457 36.3%	7,832 38.1%	7,984 40.1%
うち短大(本科)進学者	2,662 12.2%	2,511 11.6%	2,364 11.5%	2,271 11.0%	2,083 10.5%
専修学校(専門課程)進学者	5,372 24.7%	5,554 25.7%	4,968 24.2%	4,709 22.9%	4,140 20.8%
専修学校(一般課程)等入学者	2,052 9.4%	1,616 7.5%	1,404 6.8%	1,503 7.3%	1,519 7.6%
公共職業能力開発施設等入学者	212 1.0%	203 0.9%	166 0.8%	111 0.5%	96 0.5%
就 職 者	3,158 14.5%	3,170 14.7%	3,110 15.1%	3,227 15.7%	3,199 16.1%
一時的な仕事に就いた者	277 1.3%	277 1.3%	206 1.0%	201 1.0%	130 0.7%
上記以外の者	1,132 5.2%	1,051 4.9%	851 4.1%	711 3.5%	743 3.7%
死亡・不詳の者	1 0.0%	1 0.0%	- -	- -	1 0.0%
就職者総数(B)	3,176	3,193	3,121	3,236	3,210
就職率B/A	14.6%	14.8%	15.2%	15.7%	16.1%

(注)「就職者総数」とは、「就職者」に「大学等進学者」、「専修学校(専門課程)進学者」、「専修学校(一般課程)等入学者」及び「公共職業能力開発施設等入学者」のうち就職している者を加えた数である。

出典：2008(平成20)年学校基本調査 調査結果の概要
（長野県企画部情報統計課）

(3) 新規高等学校卒業者の就職の状況

図表5-23は、長野県内における新規高等学校卒業者に係る求人数、求職者数及び就職内定者数の規模、推移をまとめたものであるが、年を追うごとに求人数（2004年3,855人／2008年4,813人）、求職者数（2004年2,623人／2008年2,868人）及び就職内定者数（2004年2,591人／2008年2,857人）が増加し、就職内定率は98%台から99%台へと高い水準を維持している。2006(平成18)年に求人数（4,131人）がやや落ち込んでいるが、同年における女性の求職者数（1,143人）と就職内定者数（1,116人）にその影響が出ていると推測される。

図表5-23 新規高等学校卒業者の求人・求職・就職の状況

卒業年次	①求人数 (人)	②求職者数(人)			③就職内定者数(人)			求人倍率 ①/②(倍)	就職内定率 ③/②(%)
		計	男	女	計	男	女		
2004(平成16)	3,855	2,623	1,435	1,188	2,591	1,420	1,171	1.47	98.8
2005(平成17)	4,170	2,708	1,546	1,162	2,672	1,530	1,142	1.54	98.7
2006(平成18)	4,131	2,724	1,581	1,143	2,675	1,559	1,116	1.52	98.2
2007(平成19)	4,553	2,759	1,582	1,177	2,729	1,569	1,160	1.65	98.9
2008(平成20)	4,813	2,868	1,696	1,172	2,857	1,690	1,167	1.68	99.6

(注)求人数は、長野県内企業からの求人分のみ。

出所:長野労働局職業安定部

図表5-24は、2007(平成19)年と2008(平成20)年における長野県内の求人数と就職内定者数を産業別、職業別、規模別にまとめたものである。就職内定者数は、長野県内の高校卒業者が長野県内の事業所に就職内定したものである。2008(平成20)年3月卒業者だけをみても求人数、就職内定者数ともに、産業別では「製造業」（求人数の構成比55.2%、就職内定者数の構成比63.5%）が、職業別では「生産工程・労務・技能工等」（求人数の構成比59.5%、就職内定者数の構成比63.3%）が突出している。規模別で見ると、300人未満の企業では規模の大きい企業に就職内定者が偏る傾向にあり、500人以上の企業では求人数を超える就職内定者を確保する傾向（2008(平成20)年3月卒業者では、求人数421人に対し就職内定者814人）にあることがうかがわれる。

図表5-25は、長野県内での求職者数、就職内定者数とその推移をまとめたものである。おおむね9割の新規高等学校卒業者が長野県内に留まり就職している。就職内定者数に占める県内就職内定者数の比率は、男性が89.8%（2008(平成20)年3月卒業者）、女性が94.2%（2008(平成20)年3月卒業者）と、女性の卒業者が長野県内に留まり就職する割合が若干高い。

図表5-24 新規高等学校卒業者の求人・就職内定状況

2008(平成20)年3月末現在

産業別	2007(平成19)年3月卒		2008(平成20)年3月卒	
	求人数	就職(内定)者数	求人数	就職(内定)者数
農林漁業	11	4	20	11
鉱業	0	2	2	0
建設業	390	164	341	113
製造業	2,489	1,598	2,658	1,814
電気・ガス・熱供給・水道業	19	25	39	47
情報通信業	33	27	21	16
運輸業	154	136	268	145
卸売・小売業	344	267	350	236
金融・保険業	10	4	3	7
不動産業	2	0	8	3
飲食店、宿泊業	369	144	389	140
医療、福祉	168	101	204	92
教育、学習支援業	1	2	8	3
複合サービス事業	22	17	27	30
サービス業(他に分類されないもの)	541	237	469	196
公務、その他	0	1	6	4
合計	4,553	2,729	4,813	2,857

職業別	2007(平成19)年3月卒		2008(平成20)年3月卒	
	求人数	就職(内定)者数	求人数	就職(内定)者数
専門・技術・管理	380	178	496	236
事務	350	246	327	260
販売	315	219	311	203
サービス	662	298	646	268
生産工程・労務・技能工等	2,678	1,701	2,862	1,808
その他	168	87	171	82
合計	4,553	2,729	4,813	2,857

規模別	2007(平成19)年3月卒		2008(平成20)年3月卒	
	求人数	就職(内定)者数	求人数	就職(内定)者数
29人以下	1,354	388	1,310	308
30~99人	1,594	680	1,590	611
100~299人	1,051	751	1,165	812
300~499人	284	263	327	312
500~999人	159	284	252	299
1,000人以上	111	363	169	515
合計	4,553	2,729	4,813	2,857

出所:長野労働局職業安定部

図表5-25 新規高等学校卒業者の長野県内就職の状況

2008(平成20)年3月末日現在

卒業年次	①求職者数(人)			②就職内定者数(人)			③ ②のうち県内就職内定者数(人)			県内就職内定率 ③/②(%)
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	
2004(平成16)	2,623	1,435	1,188	2,591	1,420	1,171	2,341	1,261	1,080	90.4
2005(平成17)	2,709	1,547	1,162	2,671	1,530	1,141	2,433	1,381	1,052	91.1
2006(平成18)	2,724	1,581	1,143	2,675	1,559	1,116	2,442	1,396	1,046	91.3
2007(平成19)	2,759	1,582	1,177	2,729	1,569	1,160	2,488	1,407	1,081	91.2
2008(平成20)	2,868	1,696	1,172	2,857	1,690	1,167	2,616	1,517	1,099	91.6

出所:長野労働局職業安定部

6. 就業の状況

(1) 性別・産業別・規模別平均賃金等

図表5-26、図表5-27、図表5-28は、長野県が2007(平成19)年6月30日(6月分給与)を調査日として実施した長野県内企業の賃金実態調査の結果をとりまとめた2007(平成19)年長野県賃金実態調査から引用したものである²。

長野県内全域の建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)にわたる産業を対象とし、調査対象事業所数は7,286事業所(常用労働者5人以上の民営事業所)で、有効回答事業所数は2,900事業所(回答率39.8%)である。

図表5-26 長野県における性別・産業別・規模別平均賃金等

区 分	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均労働日数(日)	平均月間総実労働時間		平均月間賃金額		
				(時間)	うち所定内	(円)	うち所定内	
男	調査産業計	41.7	11.5	22.2	184.1	170.7	299,712	274,978
	建設業	43.4	12.2	23.4	187.6	177.6	315,979	297,394
	製造業	41.9	12.9	21.9	186.8	169.6	298,305	266,330
	情報通信業	38.1	12.4	21.3	179.7	160.6	399,942	353,834
	運輸業	44.3	10.6	22.8	200.8	173.0	295,800	257,564
	卸売・小売業	40.2	12.4	22.5	182.9	173.9	303,273	286,584
	金融・保険業	37.9	13.7	20.7	171.4	156.6	368,685	334,623
	飲食店、宿泊業	41.7	7.8	22.6	186.4	177.4	268,043	255,456
	医療、福祉	39.8	8.2	21.5	170.2	163.9	264,641	250,565
	サービス業	43.1	9.7	22.4	181.6	169.9	290,667	269,556
	300人以上	39.3	14.1	21.3	180.9	163.8	340,663	301,920
	30~299人	41.5	11.4	22.1	185.6	170.6	295,062	268,248
5~29人	42.3	11.1	22.5	183.5	172.2	295,023	275,311	
女	調査産業計	41.9	12.4	22.3	187.1	171.8	331,397	302,400
	建設業	43.3	12.2	23.5	189.0	178.2	330,652	310,596
	製造業	41.4	13.5	21.9	189.2	169.9	335,427	297,288
	情報通信業	39.0	13.5	21.4	181.5	161.7	439,970	389,321
	運輸業	44.6	10.9	22.8	202.5	173.3	304,416	264,081
	卸売・小売業	40.5	13.1	22.6	184.2	174.7	324,667	306,066
	金融・保険業	40.9	16.3	20.8	172.9	157.8	439,914	401,433
	飲食店、宿泊業	41.5	8.0	22.6	186.1	177.4	300,130	287,506
	医療、福祉	38.9	8.7	21.5	170.5	164.3	293,660	278,303
	サービス業	43.9	10.5	22.5	183.4	170.5	321,423	296,918
	300人以上	40.1	15.6	21.3	184.4	164.4	370,353	325,208
	30~299人	41.7	12.6	22.3	189.0	171.7	329,581	297,091
5~29人	42.4	11.6	22.6	186.0	173.4	325,181	302,471	
計	調査産業計	41.1	9.5	21.9	177.2	167.9	225,682	210,911
	建設業	44.3	12.0	22.6	176.7	172.7	202,840	195,597
	製造業	43.3	11.1	21.9	180.6	168.8	205,503	188,938
	情報通信業	35.7	9.7	21.1	175.4	157.7	302,392	267,352
	運輸業	41.6	8.0	22.7	184.7	170.4	214,338	195,954
	卸売・小売業	38.9	10.0	22.2	178.4	171.5	231,591	221,311
	金融・保険業	32.8	9.2	20.6	168.8	154.6	245,237	218,833
	飲食店、宿泊業	42.0	7.5	22.6	186.9	177.4	219,707	207,176
	医療、福祉	40.2	8.0	21.6	170.1	163.8	255,355	241,690
	サービス業	41.3	7.6	22.2	177.1	168.6	212,230	199,773
	300人以上	37.6	11.0	21.5	174.2	162.6	282,845	256,570
	30~299人	41.1	9.0	21.9	178.2	168.3	221,132	206,475
5~29人	42.1	9.6	22.1	177.1	168.9	215,007	203,251	

出典：2007(平成19)年長野県賃金実態調査

² 詳細については、長野県公式ホームページ (URL:<http://www.pref.nagano.jp/syokou/roko/toukei/top.htm>) を参照。

図表5-26は長野県全体の調査結果、図表5-27は長野広域市町村圏（長野市、須坂市、千曲市、埴科郡、上高井郡、上水内郡）の調査結果、図表5-28は諏訪広域市町村圏（岡谷市、諏訪市、茅野市、諏訪郡）の調査結果である。男女計における「調査産業計」の数値のみをみると、平均月間総実労働時間（長野広域市町村圏 182.0 時間／諏訪広域市町村圏 186.5 時間）、平均月間賃金額（長野広域市町村圏 298,861 円／諏訪広域市町村圏 308,348 円）ともに長野広域市町村圏よりも諏訪広域市町村圏の方が多い。

図表5-27 長野広域市町村圏における性別・産業別・規模別平均賃金等

区 分	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均労働日数(日)	平均月間総実労働時間		平均月間賃金額		
				(時間)	うち所定内	(円)	うち所定内	
男	調査産業計	41.7	11.1	22.3	182.0	170.2	298,861	276,344
	建設業	40.6	8.4	23.2	186.2	179.1	310,852	298,782
	製造業	40.9	12.7	22.1	189.8	172.0	287,275	255,821
	情報通信業	38.8	13.0	21.1	180.0	157.7	419,610	365,162
	運輸業	44.9	11.1	22.5	194.0	165.8	292,450	245,236
	卸売・小売業	42.2	13.1	22.8	177.4	172.6	304,379	296,223
	金融・保険業	39.0	13.5	20.6	167.8	154.8	386,143	357,793
	飲食店、宿泊業	46.9	6.9	22.4	183.3	175.3	247,724	237,769
	医療、福祉	39.0	7.7	21.6	169.4	165.1	254,849	241,601
	サービス業	43.6	10.2	22.3	182.4	168.7	286,293	258,347
	300人以上	39.5	13.1	22.0	182.1	166.8	331,939	289,838
	30~299人	41.2	11.3	22.1	184.1	169.5	298,139	270,857
5~29人	42.3	10.7	22.6	180.1	171.1	295,265	279,441	
女	調査産業計	42.4	12.1	22.5	184.3	171.3	328,085	302,952
	建設業	40.5	8.5	23.2	186.7	179.6	316,879	304,557
	製造業	40.6	13.3	22.2	192.2	172.6	320,455	283,544
	情報通信業	39.5	13.7	21.2	180.5	158.6	455,232	398,296
	運輸業	44.8	11.2	22.5	195.7	166.4	301,215	251,376
	卸売・小売業	43.3	14.2	23.0	178.2	173.5	332,011	323,640
	金融・保険業	42.7	16.1	20.7	167.4	155.7	469,234	440,162
	飲食店、宿泊業	45.5	7.8	22.4	185.1	175.5	286,347	274,026
	医療、福祉	37.2	8.5	21.5	167.2	162.9	274,049	261,877
	サービス業	45.2	11.3	22.3	183.5	168.6	311,234	280,273
	300人以上	40.9	15.6	22.0	190.6	167.4	374,094	318,178
	30~299人	41.6	12.3	22.2	187.4	170.5	331,745	299,067
5~29人	43.2	11.5	22.7	181.3	172.3	321,029	304,578	
計	調査産業計	39.8	8.8	21.9	176.3	167.2	223,979	208,166
	建設業	42.6	6.6	22.8	176.1	170.9	202,028	194,498
	製造業	41.5	11.3	22.1	183.7	170.3	205,501	187,494
	情報通信業	36.8	11.3	20.9	178.5	155.1	324,594	276,781
	運輸業	45.4	9.2	22.0	177.9	160.9	211,197	188,321
	卸売・小売業	38.5	9.6	22.1	174.6	169.3	213,477	206,027
	金融・保険業	33.0	9.1	20.5	168.5	153.4	251,162	223,985
	飲食店、宿泊業	49.1	5.4	22.6	180.3	175.1	187,409	181,149
	医療、福祉	39.6	7.4	21.7	170.1	165.9	248,402	234,792
	サービス業	38.0	6.7	22.2	179.1	168.9	202,047	184,284
	300人以上	37.8	9.9	22.0	171.7	166.1	279,800	254,785
	30~299人	40.4	9.1	21.7	177.1	167.4	225,745	210,088
5~29人	39.6	8.1	22.0	176.3	167.3	207,789	194,097	

(注) 男女別集計においては、集計数が少ないものがあるので利用に当たっては注意を要する。

出典：2007(平成19)年長野県賃金実態調査

図表 5-28 諏訪広域市町村圏における性別・産業別・規模別平均賃金等

区 分	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均労働日数(日)	平均月間総実労働時間		平均月間賃金額		
				(時間)	うち所定内	(円)	うち所定内	
男	調査産業計	42.7	11.6	22.4	186.5	172.8	308,348	282,662
	建設業	45.1	12.6	24.1	207.8	182.0	322,007	272,548
	製造業	41.5	11.4	22.1	187.8	171.6	312,077	280,940
	(*情報通信業)	40.8	15.4	23.1	186.5	173.8	311,541	287,282
	運輸業	46.0	10.9	24.2	212.3	180.1	317,503	269,731
	卸売・小売業	41.7	14.4	22.8	180.3	174.0	333,016	320,391
	金融・保険業	36.7	14.8	20.8	180.5	164.0	373,507	332,503
	飲食店、宿泊業	41.0	7.7	22.3	182.1	175.5	261,053	252,064
	医療、福祉	40.9	8.6	21.1	167.4	161.5	280,174	261,305
	サービス業	51.0	12.1	23.4	184.3	177.4	271,321	262,949
	300人以上	40.3	14.4	22.0	184.7	171.5	349,822	311,863
	30~299人	41.7	10.7	22.4	187.1	171.5	293,388	265,992
	5~29人	44.1	12.2	22.5	186.2	174.5	317,634	295,923
女	調査産業計	42.8	12.4	22.6	189.5	173.9	336,462	306,631
	建設業	46.4	12.6	24.5	211.8	182.2	334,566	277,858
	製造業	41.1	11.9	22.1	189.9	171.7	345,522	309,117
	(*情報通信業)	45.8	20.7	23.5	190.9	176.2	369,700	337,800
	運輸業	46.1	11.0	24.2	213.6	180.0	324,031	274,049
	卸売・小売業	41.8	14.3	22.8	180.7	174.3	340,795	327,635
	金融・保険業	38.9	16.3	20.9	184.8	164.5	433,292	380,216
	飲食店、宿泊業	39.8	6.6	22.3	180.1	175.9	278,825	272,041
	医療、福祉	41.5	10.5	20.9	168.4	160.5	334,152	309,607
	サービス業	51.4	13.9	23.6	186.2	178.1	303,185	293,179
	300人以上	41.9	17.6	22.3	190.7	174.7	392,176	348,508
	30~299人	41.7	11.5	22.5	190.2	172.1	325,719	292,619
	5~29人	44.0	12.5	22.7	188.7	175.5	339,560	314,626
計	調査産業計	42.3	9.5	22.0	177.6	169.8	224,882	211,500
	建設業	36.4	12.2	21.8	182.0	180.4	240,627	238,147
	製造業	42.7	9.8	22.1	181.5	171.1	210,664	195,502
	(*情報通信業)	35.9	10.0	22.8	182.2	171.4	253,382	236,764
	運輸業	43.4	9.9	23.6	190.2	180.7	211,221	199,428
	卸売・小売業	40.4	15.9	22.6	175.7	171.3	249,914	243,003
	金融・保険業	31.6	11.1	20.6	170.3	163.1	229,616	217,667
	飲食店、宿泊業	43.3	9.6	22.4	185.5	174.8	229,055	216,098
	医療、福祉	40.7	8.0	21.1	167.1	161.8	262,202	245,223
	サービス業	49.7	6.5	23.0	178.4	175.2	171,228	167,989
	300人以上	37.8	9.2	21.4	175.2	166.4	283,416	254,407
	30~299人	42.0	8.7	22.1	179.5	170.2	214,519	201,035
	5~29人	44.5	10.9	21.8	175.4	170.4	221,640	214,036

(注) 男女別集計においては、集計数が少ないものがあるので利用に当たっては注意を要する。

(注) 分類名前の「(*)」は、特に集計数が少ないことを意味する。

出典：2007(平成19)年長野県賃金実態調査

(2) 学卒初任給

図表 5-29 は、長野県が実施した 2007(平成19)年長野県賃金実態調査における 2007(平成19)年4月分の学卒初任給をとりまとめたものである。

高校卒(155,300円~165,500円)、高専・短大卒(168,400円~172,800円)、大学卒(190,500円~197,000円)と高学歴化するにしたがい、初任給額が多くなっている。また、どの卒業区分でも男性の初任給額が女性のそれを上回っている。

図表 5-29 卒業区分別の初任給

区 分		初任給額 (円)	対前年 増減率	前年初任給額 (円)	
高校卒	男性	管理・事務・技術	165,500	3.1%	160,600
		生 産	158,500	-0.1%	158,600
	女性	管理・事務・技術	155,300	0.3%	154,900
		生 産	156,300	0.1%	156,200
高専・短大卒	男 性		172,800	1.5%	170,300
	女 性		168,400	2.6%	164,100
大学卒	男性	事 務 系	193,900	3.4%	187,600
		技 術 系	197,000	0.2%	196,700
	女性	事 務 系	190,700	4.2%	183,000
		技 術 系	190,500	-2.1%	194,500

出典：2007(平成19)年長野県賃金実態調査

7. おわりに

本章は、長野県における産業構造、一般労働市場の状況、学卒労働市場、就業の状況について、いくつかの統計資料に基づき特徴をみた。明らかになった知見は、以下のとおりである。

第一に、長野県内における人口、労働力人口をみると、長野市よりも諏訪地域における若年者比率が若干高く、非労働力人口（特に若年者）の割合が小さい。

第二に、産業別事業所数をみると、長野市は全国や長野県全体と同じ傾向を示しており卸売・小売業、サービス業、飲食店・宿泊業が上位を占めている。諏訪地域は、卸売・小売業、製造業、サービス業が上位を占める。従業者数についても、長野市では卸売・小売業の比率が最も高く、諏訪地域では製造業、卸売・小売業の比率が高い。

第三に、産業別就業者数をみると、長野県は農業や製造業の比率が全国よりも高い。長野県と比較すると、長野市は卸売・小売業、サービス業の比率がやや高く、製造業比率がやや低い。同様に諏訪地域は、製造業の比率が高く、農業の比率は低くなっている。

第四に、職業別就業者数をみると、長野県は農林漁業作業員や生産工程・労務作業員の比率が全国よりも高くなっている。長野県と比較して長野市は、事務・販売従事者が高く、生産工程・労務作業員はやや低い。逆に諏訪地域は、生産工程・労務作業員の割合が高いのが特徴である。

第五に、有効求人倍率の変化をみると、長野県は全国を上回って推移してきたが、近年はその差が縮まっている。特に2008年4月より落ち込み、8月からは全国よりも急激に悪化している。

第六に、長野県における新規求人数はサービス業、製造業、卸売・小売業が多く、公務・その他、農林漁業、複合サービス事業、製造業の充足率が比較的高い。

第七に、今回の調査地域の特徴として、有効求人倍率及び就職率が長野市（とその周辺）よりも諏訪地域で高くなっている。また、長野市が含まれる長野広域市町村圏よりも諏訪広域市町村圏の方が、平均月間総労働時間、平均月間賃金合計額ともに多くなっている。

第八に、教育機関の現況としては、長野県は短大・大学に比べて専修学校の学校数や生徒数が多いという特徴がある。また、高等学校の卒業生動向をみると大学等進学者が5割程度を占めている。

第九に、高等学校卒業生の就職についてみると、産業別では製造業が、職業別では生産工程・労務・技能工等が突出している。また、高校を卒業して就職する者のうち、おおむね9割近い卒業生が長野県内にとどまって就職している。

2007(平成19)年度において、今回の調査地域である長野市（とその周辺）と諏訪地域（とその周辺）とを比較すると、製造業に従事する就業者の多い諏訪地域が全国と同じような産業構造を持つ長野市に比べて、有効求人倍率及び就職率が高く、平均月間総労働時間、平均月間賃金合計額が若干多い結果となっている。その要因として、人口の規模、産業構造、企業の規模、従事する仕事の内容、地域性等考えられるが、残念ながら、それらとの因果関係を示す資料やデータを見つけることができなかった。

現在進行中の世界同時不況による製造業を中心とした輸出関連産業の業績不振が深刻化し、企業の雇用能力が急速に低下する中、長野県内では農業や林業への就業に関心が集まってきている。あくまでも仮定であるが、この不況が長引けば長引くほど、既存の産業構造が変化し、地域ごとの就業バランスが大きく崩れ、労働者の広域的な移動が進む可能性がある。その場合には、円滑な移動のための支援や移動後の生活環境整備への支援等新たな就業支援が必要となってくるであろう。

高校卒業生の5割程度が大学等に進学しているが、長野県内にある大学や短大の学校数は少なく学部も限られている。したがって、県外の大学等に進学する卒業生はかなりの数に上ると推測される。県外に流出した若年者が大学等を卒業した後、どの程度長野県に戻り就職しているのかは不明であるが、長野県内の企業が大学等を卒業した若年者の確保に苦慮していることが推測される。高校を卒業して就職する者のうち長野県内での就職が9割を超えている事実がそれを物語っているのではないだろうか。

長野県は短大・大学に比べて専修学校の学校数の多さが特徴である。偏りはあるが、専修学校の8分野である「工業分野」、「農業分野」、「医療分野」、「衛生分野」、「教育・社会福祉分野」、「服飾・家政分野」、「商業実務分野」、「文化・教養分野」をすべてカバーしている。また、高校卒業生の2割超が専修学校に進学している。つまり、長野県における若年者やその家族等が就職率の高いキャリアルートを選択する傾向にあることを示している。単に就職しやすさを優先しているのか、それとも、県外の大学等を希望するも学費や生活費等の関係から県内の専修学校を次善の候補として選択しているのかといった要因については不明である。また、事務系、情報技術系のコースは多いものの建設業やものづくり産業を支える技能者を養

成するコースがなく、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設等がある程度分野を担っている。しかし、訓練生の減少等いくつかの理由から休止している認定職業訓練施設があり、公共職業能力開発施設でもすべての職種を網羅しているわけではない。企業を取り巻く環境が厳しさを増し、建設業やものづくり産業の屋台骨を支える技能者の企業内養成が非常に難しくなる中、公共職業能力開発施設をはじめとする公的機関の果たすべき役割はますますその重要度を増してきている。

第6章 長野県における若者の職業キャリアの展開と課題

1. はじめに

本章の目的は、長野県2地域(長野市、および諏訪・茅野・岡谷＝以下、諏訪地域)¹における若者のキャリアの実態を、東京都との比較の視点から明らかにし、その課題を検討することである。

すでに第2章で指摘したとおり、東京調査においては5年前に比べて、非典型雇用者の比率が大幅に増え、キャリアとしては卒業時点も調査時点も正社員ではない「非典型一貫」キャリアが増え、非典型雇用から正社員になることがより難しくなり、さらに、低学歴層が非典型雇用にとどまる傾向が強くなったことが明らかになった。また、「年長フリーター(東京調査では20歳代後半)」のキャリアの実態と意識の分析からは、「非典型一貫」のキャリアであることを問題だと思わなくなる傾向が指摘されている。

大都市における傾向はそのまま地方にもあてはまるのか。第2章に引き続き、本章でもこれを問題にする。

この章で取り上げる長野県(特に諏訪地域)は、製造業企業が比較的多く、これが北海道、東京都との違いとなっている。われわれが別途行ってきた高卒就職研究からは、地方における産業構造、特に製造業がどの程度集積され、そこでどの程度高卒人材を必要としているかが、高卒者の無業・フリーター化を阻む要因として大きいのではないかという示唆が得られている。低学歴層(＝高卒学歴以下)においてキャリア形成の課題が特に大きいことが東京調査でのファインディングスのひとつであるが、製造業・生産工程の職業が低学歴層のキャリア形成にどのような効果を持つのかは地方の若者のキャリア形成の課題を考える時、重要な視点となろう。

職業能力の獲得・発揮とキャリアとの関係も第2章同様、ここでも検討する。東京調査にはなかった各人の職業能力への自己認識を問う設問を用いる。自由回答の分析が中心であるので、北海道調査との比較はしにくい、一部ではそれを試みる。

以下の各節では、まず、対象者の離学(＝学校卒業または中途退学)時点の状況について就業を中心に確認し、さらにその後の離転職等の就業行動、2008年初めの調査時点における就業状況を整理して、これまでの職業キャリアを類型化する。ついで、「年長層(ここでは20歳代後半～30歳代前半)」に注目し、そのキャリアと意識の特徴を検討する。ここでのキャリアの分析に当たっては、特に低学歴のキャリアと製造業での就業の関係に留意する。

ここまでは主に東京調査との比較が中心となるので、巻末の東京調査と年齢層を合わせた(20～29歳)比較表(北海道調査も含む)を適宜引きながら検討する。最後に、職業能力についての自己認識の状況とこれとキャリアの関係を考え、本章での検討のまとめをする。

2. 卒業直後(中退直後)の状況

(1) 学歴構成と離学時の就業状況

本章における分析対象者は20～34歳の長野市、および諏訪地域の男女である。まずその学歴構成を見ると(図表6-1)、どちらの地域も高卒、大卒、専門学校卒の順が多いが、諏訪地域の方が男女とも高卒者が多く、長野市は専門学校卒、短大・高専卒が比較的多い。ただし、両地域の違いは東京調査の結果と比べると大きな違いではない。東京調査と長野調査では学歴構成が大きく異なる。すなわち長野県では大卒者が少なく、短大・高専卒と高卒が多い。これは特に女性で顕著である(東京都の女性における大卒比率24%に対して長野県16%：付表1)。

なお、この学歴構成を「平成19年版就業構造基本調査」における長野県の若年有業者の学歴構成と比べると(図表6-2)、本調査サンプルの学歴構成はほとんどこれと一致している。大卒者が少なく、より低学歴の者が多いという本調査サンプルの学歴構成は、長野県全体の特徴に一致したものである。

図表6-1 長野県調査対象者の学歴構成

	単位: %、太字は実数								
	長野調査計			長野市			諏訪地区*		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (実数)	519	481	1,000	252	248	500	267	233	500
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	33.5	34.5	34.0	29.8	26.6	28.2	37.1	42.9	39.8
専門・各種卒	21.6	19.1	20.4	24.6	22.2	23.4	18.7	15.9	17.4
短大卒(高専含む)	5.4	23.3	14.0	7.5	26.2	16.8	3.4	20.2	11.2
大卒(大学院含む)	29.5	16.6	23.3	29.4	18.1	23.8	29.6	15.0	22.8
中卒・高校中退	6.0	2.5	4.3	4.8	2.8	3.8	7.1	2.1	4.8
高等教育中退	3.3	4.0	3.6	3.6	4.0	3.8	3.0	3.9	3.4
その他、無回答	0.8	0.0	0.4	0.4	0.0	0.2	1.1	0.0	0.6

注) *「諏訪地区」は諏訪市・茅野市・岡谷市。

図表6-2 若年(15～34歳)有業者層の学歴構成(学校卒業のみ)

	実数(万人) (%)		中 学	高 校	専門学校	短大・ 高 専	大 学	大 学 院
	全国計	1788.5	100.0	5.1	35.8	17.6	10.5	27.6
東京都	204.8	100.0	3.3	22.3	18.2	8.5	41.9	4.8
北海道	71.8	100.0	5.7	43.2	19.4	10.4	19.7	1.4
長野県	28.8	100.0	5.6	35.6	20.0	14.8	21.6	2.2

資料出所：総務省統計局「平成19年版就業構造基本調査」

さて、離学時点の状況を見ると(図表6-3)、男女ともおよそ7割が正社員(公務含む、以下同じ)であり、約2割が非典型雇用、1割弱が無職(失業含む、以下同じ)の状態であった。学歴別には、男性では短大卒、及び大卒で、女性では専門学校卒で特に正社員比率が高い。学校中退者は格段に正社員の比率が低く、アルバイトや無職が多い。この学歴別の特徴は、長野市、諏訪地域に共通するものである(図表6-4)。

図表 6-3 卒業・中退直後の就業状況(性別)

単位: %、太字は実数

	高卒	専門・各種卒	短大卒(高専含む)	大卒(大学院含む)	中卒・高校中退	高等教育中退	合計
男性計(N)	174	112	28	153	31	17	519
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	73.0	77.7	85.7	83.0	29.0	0.0	72.3
アルバイト・パート	14.9	15.2	7.1	5.9	35.5	47.1	14.3
契約・派遣等	4.6	0.9	0.0	4.6	6.5	5.9	3.9
自営・家業	1.1	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	0.8
無業(失業含む)	6.3	6.3	7.1	5.9	19.4	47.1	8.5
その他、無回答	0.0	0.0	0.0	0.7	3.2	0.0	0.4
女性計(N)	166	92	112	80	12	19	481
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	73.5	81.5	76.8	71.3	0.0	15.8	71.3
アルバイト・パート	16.3	8.7	9.8	5.0	66.7	52.6	14.1
契約・派遣等	3.6	4.3	7.1	11.3	0.0	5.3	5.8
自営・家業	1.8	2.2	0.9	0.0	0.0	0.0	1.2
無業(失業含む)	3.0	1.1	5.4	12.5	33.3	26.3	6.4
その他、無回答	1.8	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)

注: 合計には学歴不明を含む

図表 6-4 卒業・中退直後の状況(性別・地域別)

単位: %、太字実数

		卒業・中退直後の状況	高卒	専門・各種卒	短大卒(高専含む)	大卒(大学院含む)	学校中退	合計	
男性		対象数(N)	74	62	19	73	20	248	p=0.000
	長野市	正社員(公務含む)	71.6	75.8	78.9	86.3	10.0	72.6	
		非典型雇用	18.9	17.7	10.5	8.2	55.0	17.7	
		無職(失業含む)	9.5	6.5	10.5	5.5	35.0	9.7	
	諏訪地域	対象数(N)	98	50	9	79	25	261	p=0.000
		正社員(公務含む)	75.5	80.0	-	81.0	25.9	73.0	
非典型雇用		20.4	14.0	-	12.7	40.7	18.4		
	無職(失業含む)	4.1	6.0	-	6.3	25.9	7.5		
女性		対象数(N)	64	52	64	45	17	242	p=0.000
	長野市	正社員(公務含む)	70.3	82.7	76.6	71.1	0.0	69.8	
		非典型雇用	25.0	15.4	17.2	17.8	76.5	23.1	
		無職(失業含む)	4.7	1.9	6.3	11.1	23.5	7.0	
	諏訪地域	対象数(N)	96	36	47	35	14	228	p=0.000
		正社員(公務含む)	80.2	88.9	78.7	71.4	21.4	76.3	
非典型雇用		17.7	11.1	17.0	14.3	42.9	17.5		
	無職(失業含む)	2.1	0.0	4.3	14.3	35.7	6.1		

東京調査と比べると(付表2)、長野県は全体として正社員比率が10%以上高い。東京都では、正社員比率の大卒と高卒の間の差が20%と大きい、長野県ではこの差は男性で10%程度、女性ではほとんどない。特に東京都の高卒者は正社員比率が男女とも50%以下と低いが長野県では70%前後である。高校生が正社員で就職しやすい新規高卒労働市場の特徴が、この後の就業行動に影響を与えていくと考えられる。一方、学校中退者に、アルバイトや無職が非常に多い点は、共通している。これは北海道も同様であり、新規学卒採用の仕組みに乗れないと正社員になりにくいのは、大都市でも地方でも同じだということであろう。

(2) 学歴と親の職業・生家の豊かさ

東京調査では親の職業や生家の豊かさ（の認識）が本人の学歴を規定する傾向が強まり、学歴が初職の就業形態を規定する傾向も強まったことから、出自が働き方に影響する傾向が指摘された。

図表6-5、6-6は長野調査で、父親の学歴と生家の豊かさ(の認識)別に本人の学歴についてみたものである。男女ともに、父親が短大・高専・大学卒であれば本人も高学歴である比率が高い。また、男性については、生家が「豊か」や「やや豊か」を選択した者には大卒が多く、「あまり豊かでない」「豊かではない」を選んだ者には高卒者が多くなっている。

図表6-5 父親の学歴と本人の学歴

単位: %、太字は実数

本人の学歴	父親の学歴				合計
	中学	高校	専門学 校・各種 学校	短大・高 専・大学・ 大学院	
男性計(実数)	63	257	39	108	519
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	<u>47.6</u>	<u>37.0</u>	33.3	15.7	33.5
専門・各種卒	15.9	23.7	23.1	18.5	21.6
短大卒(高専含む)	6.3	5.1	7.7	7.4	5.4
大卒(大学院含む)	14.3	27.2	20.5	<u>47.2</u>	29.5
学校中退	15.9	6.6	15.4	8.3	9.2
女性計(実数)	67	236	25	116	481
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	<u>49.3</u>	<u>36.9</u>	24.0	22.4	34.5
専門・各種卒	17.9	19.9	24.0	13.8	19.1
短大卒(高専含む)	19.4	22.0	<u>32.0</u>	<u>31.0</u>	23.3
大卒(大学院含む)	7.5	16.1	4.0	<u>28.4</u>	16.6
学校中退	6.0	5.1	16.0	4.3	6.4

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)

注: 合計には、無回答、非該当および学歴不明を含む。

女性では、生家の豊かさと本人の学歴の間に明らかな関係が見られなかった。女性の進学については、性別役割分業観などの家の豊かさとは異なる要因の影響が強いのではないかとと思われる。

男性の場合は、長野県においても東京都と同様、豊かさや親の学歴が高等教育への進学を左右しているということが確認された。しかし、東京都とは違って、長野県では本人学歴によって卒業直後に正社員になる比率が大きく異なることはなかった。したがって、東京都と比べると、豊かさや親の学歴が本人の就業形態に及ぼす影響は小さいと考えられる。

図表 6-6 生家の豊かさと本人の学歴

単位:%、太字は実数

本人の学歴	豊かである	やや豊か	あまり豊かでない	豊かでない	合計
男性計(実数)	31	176	169	61	519
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	22.6	25.6	45.0	41.0	33.5
専門・各種卒	22.6	15.3	23.1	11.5	21.6
短大卒(高専含む)	3.2	5.7	4.1	4.9	5.4
大卒(大学院含む)	45.2	46.0	20.7	11.5	29.5
学校中退	6.5	6.3	6.5	29.5	9.2
女性計(実数)	33	208	144	44	481
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	36.4	32.2	34.7	38.6	34.5
専門・各種卒	15.2	17.8	21.5	15.9	19.1
短大卒(高専含む)	24.2	29.3	21.5	13.6	23.3
大卒(大学院含む)	21.2	16.8	16.7	13.6	16.6
学校中退	3.0	3.8	5.6	18.2	6.4

(男性:p=0.000、女性:p=0.062)

注:合計には、無回答、不明を含む。

(3) 小括—東京調査結果との相違点を中心に

この節での検討のまとめとして主に東京調査との相違点について整理する。

第1に、長野県は東京都に比べて大学進学者比率が低く、専門学校や短大への進学者が多い。特にこれは女性に顕著である。このことは調査対象者の学歴構成にもそのまま現れており、東京調査に比べて、より学歴の低い者が多い。

第2に、長野調査では、学校卒業直後の正社員比率が高い。高卒者の場合、東京では男女とも正社員就職者は半数以下であるが、長野調査では7割前後と多い。また、東京では学歴による正社員比率の差が大きい、長野では小さい。特に女性ではほとんど差がない。ただし、学校中退者が正社員になりにくいのはどちらも共通している。

第3に、父親の学歴が高い者、生家が豊かな者ほど高等教育を修了している比率が高いのは長野も東京も同じであるが、学卒直後に正社員となるか否かは、長野調査では学歴に左右されにくく、この点で東京との差が大きい。

3. 卒業・中退時から現在までのキャリア

(1) 正社員就職した者の離転職

正社員として就職しても、就職3年後までに大卒のおよそ3割、高卒の5割、中学卒の7割が離職する傾向は、「7・5・3離職」といわれ、早期離職は問題行動とする見方がある。

本調査で正社員就職していた718人のうち、調査時点においてすでに離職を経験した者は312人(43.5%)であった(図表6-7)。長野市と諏訪地域の地域間の差は、男女計の離職率を見るかぎりあまり変わらない。男女別には、諏訪地域の男性の離職率が特に低い。

これを就職から3年未満の早期離職率にしぼってみると、両地区とも20%前後にとどまっ

ており、「7・5・3」といわれる水準からするとかなり低い。調査対象者が20～34歳であるため、就職後3年を経っていない者も含まれると思われるので、対象者を25歳以上に限定して同じく早期離職の比率を求めてみたが、1%程度高まる程度で大きな変化はない。本調査においては、離職して専業主婦になった者を除く形で母集団が設計されており、そのため離職率は低く現れることが考えられるが、ただし、男性の水準も低く、この理由だけでは説明できない。

図表6-7 新規学卒就職者のうちの離転職者比率

	長野調査計			長野市			諏訪地域		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員(公務含む)就職	375	343	718	180	169	349	195	174	369
うち離転職(実数)	140	172	312	73	82	155	67	90	157
(%)	37.3	50.1	43.5	40.6	48.5	44.4	34.4	51.7	42.5
3年未満離職率	17.9	23.6	20.6	19.4	24.9	22.1	16.4	22.4	19.2
25歳～34歳層の3年未満離職率	18.7	24.6	21.6	20.2	26.3	23.3	17.5	22.9	20.0

単位:%、太字は実数

(2) 非典型雇用、無職からの移行

離学時点において、正社員以外の雇用形態であったり無業であった場合、その後、正社員に移行しているかどうかは、若者のキャリアを考える上では重要な点だろう。

本調査においては、離学時に非典型雇用に就いた者が両地域合わせて200人いたが、調査時点にはその37%が正社員に移行していた。男女で移行率に差があり、男性のほうが44%とより多く正社員になっていた。

また、離学時に無職であった者は80人いたが、その60%が正社員になっていた。この比率に男女の違いはない。長野市と諏訪地域別々に見てもこの比率はおおむね変わらない。正社員への移行率は、非正社員からより無業からのほうが高い。

図表6-8 離学時非典型雇用・無職からの移行

	長野調査計			長野市			諏訪地域		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
離学時非典型雇用	98	102	200	46	60	106	52	42	94
正社員移行(実数)	43	31	74	22	17	39	21	14	35
(%)	43.9	30.4	37.0	47.8	28.3	36.8	40.4	33.3	37.2
離学时无職	45	35	80	25	19	44	20	16	36
正社員移行(実数)	27	21	48	15	12	27	12	9	21
(%)	60.0	60.0	60.0	60.0	63.2	61.4	60.0	56.3	58.3

単位:%、太字は実数

(3) 調査時点における就業状況

次に、調査時点現在の就業状況を見る(図表6-9)。長野市、諏訪地域とも正社員が7割前後、非典型雇用が3割弱を占め、仕事をしていない者は2～3%と少ない。男性では正社員が8割と多く、女性ではこれが5割程度にとどまり、パート・アルバイトを中心とする非典

型雇用が4割程度になっている。この現在の就業状況には2つの地域の間差はあまりない。

なお、東京調査と比べると（付表3）、長野調査では10%ポイントほど正社員比率が高く非典型雇用、特にパート・アルバイトの比率が低いという違いがあった。これは、特に男性で顕著である。

図表6-9 調査時点の就業・不就業の状況

	単位:%、太字は実数								
	長野調査計			長野市			諏訪地域		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (実数)	519	481	1,000	252	248	500	267	233	500
(%)	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)	79.6	54.9	67.7	77.4	51.6	64.6	81.6	58.4	70.8
契約社員・嘱託	3.5	7.7	5.5	5.2	10.5	7.8	1.9	4.7	3.2
派遣社員	2.9	6.9	4.8	3.2	7.3	5.2	2.6	6.4	4.4
パート・アルバイト	8.5	24.9	16.4	8.7	23.8	16.2	8.2	26.2	16.6
自営、家業	2.9	3.5	3.2	2.8	4.0	3.4	3.0	3.0	3.0
無職(失業含む)	2.5	1.9	2.2	2.8	2.8	2.8	2.2	0.9	1.6
その他、無回答	0.8	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	0.4

(4) キャリア類型の作成とその分布

ここまでみてきた就業の有無と就業形態の変化を軸に、対象者のキャリアを整理する。整理の方法は、学校卒業・中途退学直後の状況とその後の移行、さらに現在の就業状況の3つの点に注目して類型化するもので、東京調査での方法を踏襲している。整理した結果が次の図表6-10である。

多様なパターンが抽出されたが、これをさらに東京調査と同様に次のように集約した（図表6-11）。現在正社員である場合、離学直後から正社員で定着してきた「正社員定着」、離職を経験したが、正社員間でのみ転職してきた（＝「正社員転職」）、現在も正社員であるが、非典型雇用や自営などを経験している（＝「正社員一時他形態」）、現在は正社員であるが、離学当初は無業や非典型雇用であった（＝「他形態から正社員」）に分け、また、非典型雇用である場合は、離学直後から無職や非典型雇用であれば（＝「非典型一貫」）、離学直後は正社員であれば（＝「正社員から非典型」）、さらに、現在「自営・家業」に就いている者と現在「無職」の者は別途くくった。

図表6-10 キャリア類型（詳細）

	男性	女性	男女計	(%)	キャリア類型
現在正社員					
正社員定着	235	171	406	40.6	正社員定着
正社員→正社員	71	35	106	10.6	正社員転職
正社員→非典型→正社員	33	18	51	5.1	正社員一時他形態
非典型→正社員	53	28	81	8.1	他形態から正社員
自営・家業→非典型→正社員	0	1	1	0.1	
失業・無業→正社員	13	9	22	2.2	
失業・無業→非典型→正社員	9	3	12	1.1	
その他→正社員	1	1	2	0.2	
その他→非典型→正社員	1	1	2	0.2	
現在非典型雇用					
非典型のみ	33	53	86	8.6	非典型一貫
非典型→正社員→非典型	3	9	12	1.1	
失業・無業→正社員→非典型	3	5	8	0.8	
失業・無業→非典型	10	12	2	2.3	
その他→正社員→非典型	1	2	3	0.3	
正社員→非典型	26	107	133	13.3	正社員から非典型
現在自営・家業					
自営・家業のみ	3	6	9	0.9	自営・家業
正社員→自営・家業	5	6	11	1.1	
自営・家業→正社員→自営・家業	1	0	1	0.1	
正社員→非典型→自営・家業	1	3	4	0.4	
非典型→正社員→自営・家業	1	0	1	0.2	
非典型→自営・家業	1	2	3	0.3	
失業・無業→自営・家業	2	0	2	0.2	
現在無業					
失業・無業のみ	1	0	1	0.1	現在無業
正社員→失業・無業	3	2	5	0.5	
正社員→非典型→失業・無業	1	1	2	0.2	
非典型→失業・無業	2	3	5	0.5	
非典型→正社員→失業・無業	1	1	2	0.2	
失業・無業→正社員→失業・無業	3	1	4	0.4	
失業・無業→非典型→失業・無業	2	1	3	0.3	

図表6-11 キャリア類型

	長野調査計			長野市			諏訪地域		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (実数)	519	481	1,000	252	248	500	267	233	500
合計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	45.3	35.6	40.6	42.5	35.1	38.8	47.9	36.1	42.4
正社員転職	13.7	7.3	10.6	13.5	6.0	9.8	13.9	8.6	11.4
正社員一時他形態	6.4	3.7	5.1	6.7	2.0	4.4	6.0	5.6	5.8
他形態から正社員	14.8	8.9	12.0	15.1	8.5	11.8	14.6	9.4	12.2
非典型一貫	9.6	16.8	13.1	10.3	20.2	15.2	9.0	13.3	11.0
正社員から非典型	5.0	22.2	13.3	6.3	21.4	13.8	3.7	23.2	12.8
自営・家業	2.7	3.5	3.1	2.8	4.0	3.4	2.6	3.0	2.8
現在無業	2.5	1.9	2.2	2.8	2.8	2.8	2.2	0.9	1.6

男性では「正社員定着」「他形態から正社員」「正社員転職」が、女性では「正社員定着」「正社員から非典型」「非典型一貫」が、それぞれ多くを占め、3つの類型で7割を超える。どちらの地域でもこれは変わらない。男性は正社員が増える移動、女性は非正社員が増える

移動を行っており、性別の役割分業が進む方向のキャリアであるといえる。

地域別に詳しく見ると、男性においては諏訪地域のほうが「正社員定着」が約5%ポイント高くなっているが、これ以外はあまり変わらない。このキャリア類型の水準では、2つの地域はひとくくりにして論じることも可能である。

一方、東京調査結果と比べると（付表4）、長野県では「正社員定着」の比率が10%ポイントほど高く、「非典型一貫」比率がその分低い。学卒時点から現職まですべての段階で現れていた調査結果の差が、そのままキャリア構成の差になって現れている。

（5）早期離職とその後のキャリア

正社員就職者の早期離職については、その比率の高さより離職後のキャリアがどのように展開されるかの方が、個人のキャリアを考える上からは重要ではないだろうか。

離職後、失業状態が長く続いたり、不本意・不安定な就業機会しか得られないこともあるだろうし、一方で、転職したほうがキャリアが円滑に開発されるケースもありうる。転職が即キャリア形成上の問題であるわけではない。問題となるかどうかは、離職後のキャリア展開から捉えたほうがいいのではないか。また、最初の就職先の継続期間は、就業を通しての職業能力の獲得の多寡につながると考えられるので、その後のキャリアに影響を及ぼすひとつの要因となると推測される。そこで、正社員就職した後に離職した者を対象に、初職継続期間とキャリア類型の関係を検討した。

なお、以降の立ち入った分析においては、サンプル数の問題があることとキャリア構成に長野市と諏訪地域の差があまりなかったことから、長野県としてまとめて論ずる。

図表6-12 初職継続期間別のキャリア類型

	合計	単位:%、太字は実数					
		正社員 転職	正社員一 時他形態	正社員か ら非典型	自営・家業	現在無業	
男性離職者計	140	100.0	50.7	23.6	18.6	4.3	2.9
初職継続期間							
1年未満	24	100.0	29.2	37.5	20.8	4.2	8.3
1年以上	116	100.0	55.2	20.7	18.1	4.3	1.7
女性離職者計	172	100.0	20.3	10.5	62.2	5.2	1.7
初職継続期間							
1年未満	31	100.0	9.7	19.4	67.7	3.2	0.0
1年以上	141	100.0	22.7	8.5	61.0	5.7	2.1

(男性:p=0.086、女性:p=0.191)

図表6-12に見るように、1年未満のごく早期に離職した者では、「正社員転職」という正社員しか経験していない転職者は少なく、非典型との間を行き来したり、男性では特に失業・無業状態にとどまっている者も多い。1年以上勤続した後に離職した者とはその後のキャリアに違いが出ることが推測され、就職1年未満で辞めることのリスクが見えてくる。た

だし、統計的には男性についてのみ 10%水準で有意であるにとどまる。女性の場合、(おそらく結婚や出産を契機にしての) 非典型雇用に移動するケースが非常に多く、男性とは違う解釈が必要であろう。

(6) 学歴・世代とキャリア

次に学校教育と卒業後のキャリアの関係を検討する。学卒時点においては、長野県では東京都に比べて低学歴者における正社員比率が高く、学歴間の格差は小さかった。その後のキャリアに学校教育の経験はどうか影響しているのだろうか。

図表 6-13 学歴とキャリア

単位:%、太字は実数

キャリア類型	高卒	専門・各種卒	短大卒(高専含む)	大卒(大学院含む)	学校中退	合計
男性計(実数)	174	112	28	153	48	515
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	44.3	44.6	53.6	58.2	8.3	45.6
正社員転職	10.9	17.0	21.4	16.3	2.1	13.6
他形態から正社員	13.8	13.4	3.6	11.8	37.5	14.8
非典型一貫	10.3	8.0	7.1	3.9	29.2	9.5
正社員から非典型	5.2	6.3	7.1	3.9	4.2	5.0
その他	15.5	10.7	7.1	5.9	18.8	11.5
女性計(実数)	166	92	112	80	31	481
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	32.5	39.1	41.1	43.8	0.0	35.6
正社員転職	8.4	10.9	6.3	3.8	3.2	7.3
他形態から正社員	3.6	7.6	7.1	15.0	32.3	8.9
非典型一貫	18.7	8.7	14.3	12.5	51.6	16.8
正社員から非典型	27.7	23.9	21.4	17.5	3.2	22.2
その他	9.0	9.8	9.8	7.5	9.7	9.1

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)

注:「正社員一時他形態」「自営・家業」「現在無業」の各キャリアは「その他」にまとめた。

学歴別に職業キャリアの類型の特徴を検討する。まず、「正社員定着」に注目すると、学校卒業者では男女とも高学歴者ほどこの比率が高い。学校中退者では、これがないかごくわずかである。多いのは、「他形態から正社員」と「非典型一貫」である。(なお、表には示していないが、「他形態から正社員」は高等教育中退に、「非典型一貫」は高校中退に多く、高等教育経験者のほうが後に正社員に移行する確率が高い。) 女性では「正社員から非典型」が低学歴の者ほど多い傾向がある。

東京調査結果と比べると(付表5)、卒業者の場合は、どの学歴でも長野県のほうが「正社員定着」が多い。「非典型一貫」は東京調査では女性の低学歴者に特に多かったが、長野調査でも相対的には高卒女性に多いものの、全般に水準が低く、学歴差は小さい。また、中途退学の場合に「非典型一貫」と「非典型から正社員」が多いのは東京と共通している。大都

市でも地方でも学校中途退学がその後のキャリアに及ぼす影響は大きい。

次に、キャリアはどの年齢段階にあるかで現れ方が変わると考えられるので、5歳刻みに年齢段階を分けて、その上で、学歴ごとにキャリアの類型別比率を検討する。サンプル数がある程度必要であるため、ここでは短大・高専と専門学校をあわせて扱うこととし、また、学校中退者は除外する。

図表6-14 学歴年齢段階別キャリア類型と学卒直後の正社員比率

	高卒			短大			大卒		
	20-24歳	25-29歳	30-34歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
男性計(実数)	52	57	65	46	42	52	21	51	81
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	69.2	71.9	76.9	76.1	78.6	82.7	90.5	76.5	85.2
正社員定着	53.8	38.6	41.5	60.9	35.7	42.3	85.7	54.9	53.1
正社員転職	3.8	15.8	12.3	10.9	19.0	23.1	0.0	9.8	24.7
他形態から正社員	9.6	12.3	18.5	4.3	19.0	11.5	0.0	13.7	13.6
非典型一貫	17.3	10.5	4.6	15.2	2.4	5.8	4.8	9.8	0.0
正社員から非典型	7.7	0.0	7.7	0.0	9.5	9.6	4.8	5.9	2.5
その他	7.7	22.8	15.4	8.7	14.3	7.7	4.8	5.9	6.2
女性計(実数)	45	47	74	54	74	76	17	28	35
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	55.6	80.9	79.7	75.9	74.3	85.5	76.5	64.3	74.3
正社員定着	35.6	34.0	29.7	55.6	35.1	34.2	76.5	39.3	31.4
正社員転職	4.4	12.8	8.1	7.4	8.1	9.2	0.0	3.6	5.7
他形態から正社員	4.4	4.3	2.7	11.1	9.5	2.6	11.8	25.0	8.6
非典型一貫	31.1	14.9	13.5	13.0	13.5	9.2	11.8	7.1	17.1
正社員から非典型	13.3	31.9	33.8	9.3	20.3	34.2	0.0	17.9	25.7
その他	11.1	2.1	12.2	3.7	13.5	10.5	0.0	7.1	11.4

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)

高卒女性を除いて、最も若い世代の「正社員定着」が多い。この理由として、第1に若い世代ほど就職からの日が浅いので定着率が高いこと、第2に、表中に斜体で示した学卒直後の正社員比率はこれらの若い世代では年長世代より高いことから明らかなように、若い世代は2000年代半ばからの景気拡大の恩恵を受けていることが考えられる。ただし、高卒の場合、24歳であれば就職したのはほぼ6年前であり、当時は就職環境が悪かった。高卒の年少世代にはこの悪いタイミングでの卒業者が含まれているので、大卒ほどには好況の影響が直接でいていないということだろう。また、2000年代半ばごろからの新卒需要の拡大は主に大卒に向かったことも高卒と大卒の差の理由となる。

高卒女性の若い世代では、「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多い。高卒女性の年少世代は、学卒直後の正社員比率が特に低い。景気拡大下でも高卒女性への求人は限定的で厳しい状況が続いたということであろう。学卒時点で正社員になりにくかったことが、その後のキャリアにも直結していると考えられる。

東京調査との違いは(付表6)、全体としては長野県のほうが学卒直後の正社員比率が高く、「正社員定着」が多く「非典型一貫」が少ないことである。高卒女性の若い世代において「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多い傾向は、東京調査も同様である。ただし、東京では、

高卒女性だけでなく高卒男性でも同じことが起こっており、「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多い。長野県においては、高卒男性の就職先としての製造業の生産工程の仕事が多いことが東京のような低下が起きていない背景にあると考えられる。

(7) 小括—東京調査結果との相違点を中心に

本節での検討から明らかになったことは主に次の各点である。

第1に、学卒時点ばかりでなく、調査時点現在での正社員比率も長野県のほうが高い。

第2に、離学時から現在までの雇用状況に注目してキャリア類型を作成し、これを比べると、学校卒業者については、長野県は東京より全般に「正社員定着」が多かった。さらに、年齢段階別にも検討すると、若い世代ほど学卒時点で正社員になっている比率が高まり、「正社員定着」型キャリアが増えていた。これは東京調査では高学歴者のみにあてはまることであった。東京調査では高卒者の場合、若い世代ほど卒業時点での正社員比率が低くなり「非典型一貫」が多かったのだが、長野調査の高卒男性では異なった。ただし、高卒女性については東京調査と同じ傾向がみられた。長野県のほうが東京より製造・制作の仕事に就く高卒者が多いことが関係していると思われる。

第3に、中途退学の場合は、「非典型一貫」「他形態から正社員」型のキャリアが多く、東京都と共通していた。

第4に、早期離職者の初職継続期間とその後のキャリアの関係を検討すると、1年未満でやめた場合に、その後不安定なキャリアを辿るものが多い。

4. 雇用形態からみた見た現職の特徴

次に現在の就業状況について、雇用形態別に基本的な情報を提示しておく。

(1) 職種

まず、性別の就業職種の分布を見ると（図表6-15）、男性の場合、専門・技術職と生産工程・建設の仕事が多く、次いで販売・営業が多い。女性では、事務が最も多く、専門・技術職やサービスの仕事が比較的多い。

雇用形態別にみると、正社員はほぼ全体の特徴と同じである。非典型雇用については、男性ではパート・アルバイトはサービスの仕事が多く、販売・営業がこれに次ぐ。契約・派遣は生産工程・建設の仕事が半数を占めており多い（分解すると、派遣社員の73%が生産工程・建設の仕事である）。男性には製造業で働く派遣社員が多いことが特徴である。女性では、パート・アルバイトは男性とほぼ同じ特徴が見られるが、契約・派遣は事務が多く専門・技術職がこれに次いでいる。さらに分解して検討すると、派遣の事務職、契約社員としての専門・技術職が多い。

図表 6-15 調査時点の就業形態別職種

単位:%、太字は実数

	男性				女性			
	正社員(公務含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	合計	正社員(公務含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	合計
合計 (実数)	413	44	33	504	264	120	70	471
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	28.6	6.8	18.2	26.2	25.8	11.7	27.1	21.4
事務の仕事	10.2	4.5	3.0	9.1	38.6	11.7	32.9	30.8
販売・営業の仕事	21.1	18.2	6.1	19.4	10.6	24.2	15.7	14.9
サービスの仕事	7.3	50.0	15.2	11.3	11.4	37.5	4.3	18.3
生産工程・建設の仕事	21.3	9.1	51.5	22.6	5.7	8.3	15.7	7.9
運輸・通信・保安の仕事	5.3	4.5	6.1	5.6	0.8	1.7	1.4	1.1
その他・無回答	6.3	6.8	0.0	5.8	7.2	5.0	2.9	5.7

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)
注:合計には「自営・家業」を含む。

図表 6-16 調査時点の就業形態別職種 (地域別)

単位:%、太字は実数

	長野市				諏訪地域			
	正社員(公務含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	合計	正社員(公務含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	合計
男性計 (実数)	195	22	21	245	218	22	12	259
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	31.3	9.1	23.8	29.4	26.1	4.5	8.3	23.2
事務の仕事	9.7	9.1	4.8	9.0	10.6	0.0	0.0	9.3
販売・営業の仕事	24.6	18.2	0.0	21.2	17.9	18.2	16.7	17.8
サービスの仕事	3.6	36.4	14.3	7.3	10.6	63.6	16.7	15.1
生産工程・建設の仕事	19.0	13.6	52.4	22.0	23.4	4.5	50.0	23.2
運輸・通信・保安の仕事	7.2	9.1	4.8	6.9	3.7	0.0	8.3	4.2
その他・無回答	4.6	0.0	0.0	3.3	4.6	9.1	0.0	4.6
女性計 (実数)	128	59	44	241	136	61	26	230
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	35.2	13.6	22.7	26.1	16.9	9.8	34.6	16.5
事務の仕事	39.1	6.8	45.5	32.0	38.2	16.4	11.5	29.6
販売・営業の仕事	7.8	22.0	11.4	12.4	13.2	26.2	23.1	17.4
サービスの仕事	9.4	42.4	2.3	17.8	13.2	32.8	7.7	18.7
生産工程・建設の仕事	3.1	6.8	15.9	6.2	8.1	9.8	15.4	9.6
運輸・通信・保安の仕事	1.6	3.4	0.0	1.7	0.0	0.0	3.8	0.4
その他・無回答	3.9	5.1	2.3	3.7	10.3	4.9	3.8	7.8

注:合計には自営・家業従事者を含む

地域別には(図表 6-16)、男性については、諏訪地域でサービスの仕事(特パート・アルバイト)が多い。女性では長野市のほうが専門・技術職(特に正社員)が多い。女性の契約・派遣で事務が多いのは長野市の特徴で、諏訪地域では専門・技術職が多い。

東京調査との比較では(付表 7)、男性では、全体として製造工程・建設の仕事に就く者が多いこと、特に契約・派遣社員で生産工程・建設の仕事の比率が高い。製造業での生産工程の仕事が多く、また、そこに派遣社員が多いことが特徴である。女性では、全体としては大きな違いはないが、契約・派遣社員で専門・技術職が多い。東京で正社員である専門・技術職が契約社員となっていることが考えられる。

(2) 規模

企業規模は 30~299 人規模が最も多く、男女ではあまり変わらない。雇用形態別には、パー

ト・アルバイトで29人以下の小規模が多く、女性の契約・派遣では1000人以上の大規模企業が多い。この特徴は東京調査と変わらない（付表8）。

図表6-17 就業形態別就業先の企業規模

単位:%、太字は実数

	男性				女性			
	正社員 (公務含)	パート・ア ルバイト	契約・派 遣等	合計	正社員 (公務含)	パート・ア ルバイト	契約・派 遣等	合計
合計 (実数) (%)	413	44	33	504	264	120	70	471
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	5.1	2.3	3.0	4.6	5.7	0.8	8.6	4.7
1000人以上	12.3	6.8	12.1	11.5	14.4	13.3	25.7	15.3
300~999人	17.7	6.8	30.3	17.1	18.6	5.8	21.4	15.1
30~299人	37.0	25.0	30.3	34.7	37.5	34.2	24.3	33.3
29人以下	25.7	45.5	21.2	27.2	21.6	42.5	17.1	26.1
無回答・他	2.2	13.6	3.0	5.0	2.3	3.3	2.9	5.5

(男性:p=0.000、女性:p=0.000)

注:合計には自営・家業従事者を含む

(3) 収入・労働時間

年収と労働時間について、雇用形態別に検討すると（図表6-18）、男女ともにパート・アルバイトの場合、年収は正社員の半分かそれ以下であり、契約社員・派遣社員の場合はその7割から8割で、この点はほぼ東京調査と同じ水準である。週労働時間の平均値は正社員が長く、契約・派遣はあまり変わらないが、パート・アルバイトは短い。東京調査における正社員のほうが（長野調査の正社員より）労働時間が3時間ほど長いなどの違いがあるものの、おおむねの傾向としては東京都と長野県の差はあまりない。

図表6-18 就業形態別労働条件

	対象 数(N)	昨年の年収 (万円)	週労働 時間 (時間)	一時間 あたり収 入 (千円)	年収の 対正社 員比	時間当た り収入の 対正社 員比	東京調査 での時間 当たり収 入の比
男性 正社員(公務含む)	382	335.9	50.1	1.29			
パート・アルバイト	41	168.4	40.7	0.80	50	62	< 70
契約・派遣	29	279.4	47.9	1.12	83	87	90
女性 正社員(公務含む)	236	272.2	45.1	1.16			
パート・アルバイト	105	122.0	30.8	0.76	45	66	68
契約・派遣	66	198.6	42.3	0.90	73	78	< 94

(雇用形態間の年収差: 男性 p<0.05でパート<契約・派遣<正社員、女性 p<0.001でパート<契約・派遣<正社員、労働時間差: 男性 p<0.05でパート<契約・派遣=正社員、女性 p<0.001でパート<契約・派遣=正社員.)

注) 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収)÷(週労働時間*52週)

この年収と労働時間から1時間当たりの収入を推計し、この正社員の値を基準として非典型雇用の比をとると、男性のパート・アルバイトと女性の契約・派遣では東京調査よりこの

値が小さく、正社員との格差が大きいことがわかる。

図表 6-19 就業形態別労働条件（学歴別）

		対象数 (N)	昨年の年 収 (万円)	週労働時 間 (時間)	一時間あ たり収入 (千円)	年収の対 正社員比	時間あたり 収入の対 正社員比
男性 高卒	正社員(公務含む)	123	322.3	49.5	1.25		
	非典型雇用	25	227.6	43.6	1.00	71	80
短大・専門卒	正社員(公務含む)	107	298.1	49.9	1.15		
	非典型雇用	17	230.3	45.1	0.98	77	86
大学卒	正社員(公務含む)	130	393.4	51.0	1.48		
	非典型雇用	12	217.6	43.1	0.97	55	65
女性 高卒	正社員(公務含む)	71	258.0	44.0	1.13		
	非典型雇用	69	153.0	36.6	0.80	59	71
短大・専門卒	正社員(公務含む)	110	266.8	45.3	1.13		
	非典型雇用	62	141.7	33.8	0.81	53	71
大学卒	正社員(公務含む)	45	326.2	47.0	1.33		
	非典型雇用	25	179.2	36.1	0.95	55	72

(性・学歴別グループ内での雇用形態間年収差はすべて1%水準で有意、労働時間差はすべて5%水準以下で有意。)
注) 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収)÷(週労働時間*52週)

さらに、同じ性・年齢層でも学歴によって賃金水準は異なると思われるので、学歴の影響を除いて雇用形態間の収入差を見るために、学歴別に、正社員と非典型雇用（パート・アルバイト及び派遣社員、契約社員・嘱託等）の収入格差みたのが図表 6-19 である。表中の右端の 2 つの数値が、正社員に対する非典型雇用者の年収の比と労働時間で除して 1 時間当り収入を求めた場合の比である。男性の特に大学卒において、非典型雇用の正社員に対する年収の比は 55、1 時間当り収入についての比は 65 となり、他の学歴者より格差が大きい。これは非典型雇用の場合の 1 時間当り収入が学歴によってほとんど変わらないのに対して、正社員の場合は大卒者の収入、および 1 時間当り収入が高いからである。一方、女性ではどの学歴でも同じような水準の差が見られた。ただし、1 時間当り収入は大卒の場合は非正社員でも正社員でも他の学歴のものより高い傾向があった。

年齢段階別に検討すると（図表 6-20）、女性では明らかに年齢が高いほど格差が大きくなっている。非典型雇用では 1 時間当り収入の年齢段階による上昇はごくわずかであり、この点が正社員と大きく異なるからである。これに対して男性では、25～29 歳層が一番格差の大きな年齢層になっている。30～34 歳層の男性では、非典型雇用における 1 時間当り収入が比較的高く、さらに、週労働時間も 48 時間と長いために平均年収は 282 万円と高くなっている。非典型雇用のままで経済的自立を果たすために労働時間が長くなっていると推測される。

図表 6-20 就業形態別労働条件（年齢段階別）

	対象数 (N)	昨年の年 収 (万円)	週労働時 間 (時間)	一時間あ たり収入 (千円)	年収の対 正社員比	時間あたり 収入の対 正社員比
男性 20～24歳	正社員(公務含む)	90	253.6	50.7	0.96	
	非典型雇用	29	183.8	42.4	0.83	72 87
25～29歳	正社員(公務含む)	119	321.9	50.0	1.24	
	非典型雇用	22	192.4	41.7	0.89	60 72
30～34歳	正社員(公務含む)	173	392.8	50.0	1.51	
	非典型雇用	19	281.9	47.6	1.14	72 75
女性 20～24歳	正社員(公務含む)	72	227.6	45.4	0.96	
	非典型雇用	79	168.2	40.9	0.79	74 82
25～29歳	正社員(公務含む)	77	273.2	45.7	1.15	
	非典型雇用	91	152.6	36.5	0.80	56 70
30～34歳	正社員(公務含む)	87	308.9	45.7	1.30	
	非典型雇用	94	143.4	32.2	0.86	46 66

(性・年齢段階別グループ内での雇用形態間年収差はすべて1%水準で有意、労働時間差はすべて5%水準以下で注) 昨年の年収と週労働時間はそれぞれ上下5%除いた平均値。時間あたり収入は(昨年の年収) / (週労働時間 * 52週)

(4) 小括一東京調査結果との相違点を中心に

現職の特徴としては、次のことが明らかになった。

第1に、男性の場合、東京調査と比べると、製造業で生産工程の仕事に就く者が多い。特に派遣社員で生産工程の仕事に就く者が多い。女性では東京との違いは小さいが、契約社員に専門・技術職が多く、東京では正社員が多い職種が契約社員となっていた。

第2に、収入については、パート・アルバイトの場合、年収は正社員の半分かそれ以下、契約・派遣では7～8割であり、これは東京とほぼ同水準である。時間当りの年収で比べると、男性のパート・アルバイト、女性の契約・派遣で東京に比べて正社員との格差が大きい。また、学歴別には男性・大卒において正社員との格差が特に大きく、年齢別には、女性の非典型雇用においては年齢に対応した収入上昇が見られないため年齢が高くなるほど正社員との差が大きかった。一方、男性の30代前半層では、非典型雇用でも20歳代に比べて収入は高く、同時に労働時間も長くなっていた。

5. 年長世代のキャリアと意識

この節では、年長世代(25～34歳層)に焦点を当てて、キャリアと意識の特徴を検討する。この年齢層には、学卒就職が難しくなった時代に学校を卒業し、その後もなかなか正社員に移行できない「年長フリーター」が少なからずいる。「年長フリーター」問題は、すでに政策課題のひとつと認識され、正社員への移行支援政策も展開されている。

東京調査においては、25～29歳層を「年長世代」として取り上げ、その職業キャリアと意識について検討した。そこで明らかになったことのひとつは、現在パート・アルバイトで働いている者に、現状の働き方を現在のところは望ましいと思っている者が増えていることであり、また、自分のキャリアへの自己評価について「非典型一貫」型キャリアでもマイナス

評価が減ったことも指摘された。

こうした変化の理由として、非典型雇用が非常に多くなったことがあり、そのためにそれをキャリア形成上の危機であるとは感じられなくなっていること、あるいは、東京調査は20歳代後半層までしか対象にしていなかったが、自立時期の先延ばしが起こっていることも考えられた。としたら30歳代になれば変化することも考えられる。今回の調査は30歳代前半層を含んでおり、この点も検討できる。

(1) 年長世代のキャリア類型

まず、年長世代の対象者の現在までの就業の状況を確認しておく(図表6-21)。30～34歳層では、調査時点における正社員比率は男性では87%、さらに「正社員定着」キャリアは44%と安定的なキャリアの者が多い。この世代は学卒直後の正社員比率が男女とも80%近くと高く、90年代初めから半ばの比較的新卒市場が恵まれていた時期の卒業者が多く含まれている。女性では現在の正社員比率は50%だが、正社員から非典型雇用に変った者が31%と多い。これは結婚・出産を背景にした非正社員への移動であると思われる。

図表6-21 年長世代のキャリア類型

	単位:%、太字は実数					
	男性			女性		
	25～29歳	30～34歳	合計	25～29歳	30～34歳	合計
計(N)	168	214	382	159	195	354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(学卒直後の正社員比率)	<i>69.6</i>	<i>77.6</i>	<i>74.1</i>	<i>69.8</i>	<i>78.5</i>	<i>74.6</i>
現在正社員	77.4	86.9	82.7	57.2	49.7	53.1
正社員定着	<i>39.3</i>	<i>43.9</i>	<i>41.9</i>	<i>33.3</i>	<i>30.3</i>	<i>31.6</i>
正社員転職	<i>13.7</i>	<i>19.2</i>	<i>16.8</i>	<i>8.2</i>	<i>8.2</i>	<i>8.2</i>
正社員一時他形態	<i>8.3</i>	<i>6.5</i>	<i>7.3</i>	<i>3.1</i>	<i>5.6</i>	<i>4.5</i>
他形態から正社員	<i>16.1</i>	<i>17.3</i>	<i>16.8</i>	<i>12.6</i>	<i>5.6</i>	<i>8.8</i>
現在非典型雇用	16.7	9.3	12.6	36.5	44.6	41.0
非典型一貫	<i>11.9</i>	<i>3.3</i>	<i>7.1</i>	<i>14.5</i>	<i>13.3</i>	<i>13.8</i>
正社員から非典型	<i>4.8</i>	<i>6.1</i>	<i>5.5</i>	<i>22.0</i>	<i>31.3</i>	<i>27.1</i>
自営・家業	4.2	2.3	3.1	4.4	4.6	4.5
現在無業	1.8	1.4	1.6	1.9	1.0	1.4

(現在の雇用形態:男性 p=0.052、女性 p=0.212、学卒直後の就業形態:男性 p=0.247、女性p=0.041)

25～29歳層についてみると、現在正社員である比率は男性では77%と30歳代前半層より10%近く低い。彼らが30歳代になれば前の世代と同じように正社員が多くなるかという点、この世代の学卒直後の正社員比率は男女とも70%で30～34歳世代より低いことを考えれば(統計的に有意なのは女性のみだが)、卒業時点で正社員になれなかった層の移動(=「他形態から正社員キャリア」)はすでに30代前半層と同じ程度には進んでおり、今後それが急に進むという予測は立てにくい。昨今の経済情勢を考えれば、さらに移動は困難になるかもしれない。

女性の場合は、25～29 歳層では（結婚・出産等に伴う）「正社員から非典型」への移行がまだ少ないため、正社員比率は 30 歳代前半層より高い。

なお、東京調査の 25～29 歳層に比べると、長野調査の同年齢層の学卒直後の正社員比率は 10%ほど高く（東京は男女とも 59%）、また、調査時点における正社員比率も男女とも高い（東京は男性 65%、女性 51%）。

（2）キャリアと家族形態

25～34 歳は、多くの人々が結婚して新たな家族を築く時期でもある。男性の就業形態が結婚率に大きく影響することはすでに指摘されているところであるので、このデータでも対象者の就業形態と既婚率（「結婚している」または「配偶者や子供と同居している」比率）の関係に注目したい。

図表 6－2 2 就業形態別既婚率（25～34 歳層）

		既婚率	N
男 性	正社員(公務含む)	46.8	316
	パート・アルバイト	4.3	23
	契約・派遣等	37.5	24
	自営・家業	23.1	13
	無職(失業含む)	0.0	6
	合計	42.1	382
女 性	正社員(公務含む)	32.4	185
	パート・アルバイト	73.7	95
	契約・派遣等	24.5	53
	自営・家業	56.3	16
	無職(失業含む)	0.0	5
	合計	42.9	354

(男性:p=0.000, 女性:p=0.000)

注:既婚は「結婚している」または「配偶者や子どもと同居している」とした者。

就業形態別の既婚率は（図表 6－2 2）、男性の場合、非典型雇用（とりわけパート・アルバイト）と無職者で既婚率が低い。無職者やパート・アルバイトの場合の収入が低いことが結婚の障害になっていることが考えられる。一方、女性では（専業主婦を調査対象から除く設計であるため）無職者も結婚していないが、契約・派遣社員と正社員の既婚率が低く、パート・アルバイトが高い。パート・アルバイトが結婚生活と両立する就業形態として選ばれているということであろう。年齢段階別には 30 歳代になれば既婚率は高まるが（図表 6－2 3）、非典型雇用であれば男性では既婚率は低く女性では高い。

キャリア類型別には（図表 6－2 4）、男性の「非典型一貫」はほとんどが未婚である。さらにこの表には未婚で親元に同居している比率も併せて示したが、この類型では 7 割が親と同居しており、非典型雇用のままでは経済的に自立できない状態がうかがわれる。一方女

性では、現在非典型雇用である者のうち「正社員から非典型」は高い既婚率で結婚による非典型雇用への移行を表していると思われる。雇用形態と婚姻状況の関係は男女で全く逆となるが、ここには性別役割分業観が働いているということだろう。

図表 6-23 年齢段階別・就業形態別既婚率

		既婚率		N	
男性	25～29歳	正社員(公務含む)	34.6	130	p=0.016
		非典型雇用	11.1	27	
	30～34歳	正社員(公務含む)	55.4	186	p=0.083
		非典型雇用	35.0	20	
女性	25～29歳	正社員(公務含む)	26.4	91	p=0.136
		非典型雇用	37.9	58	
	30～34歳	正社員(公務含む)	38.3	94	p=0.000
		非典型雇用	67.4	89	

図表 6-24 キャリア類型別既婚率・未婚で親元同居率（25～34歳）

		既婚率	未婚親元率	N
男性	正社員定着	46.3	41.3	160
	正社員から非典型	38.1	38.1	21
	非典型一貫	7.4	70.4	27
	他形態から正社員	37.5	53.1	64
女性	正社員定着	33.0	60.7	112
	正社員から非典型	66.7	28.1	96
	非典型一貫	34.7	55.1	49
	他形態から正社員	25.8	67.7	31

(既婚率 男性:p=0.000, 女性:p=0.000、未婚親元率男性:p=0.006, 女性:p=0.009)

なお本調査では、結婚の障害についても自由記述で尋ねている。詳しくは巻末の付表を参考にして頂きたいが、主な理由として、「経済・金銭的な障害」、「生活面での不安」、女性側からは「出産・育児に関する障害」が挙げられた。

(3) キャリアと望ましい働き方

次に年長世代がどのような就業形態を望ましいと思っているのか、現職の就業形態別に検討する。

現在の最も望ましい働き方は正社員であるという者が全体として最も多い。しかし現職がパート・アルバイトの場合は、男性の3割強、女性の8割以上がパート・アルバイトを望ましいとし、契約・派遣社員の場合は、男女とも3割前後が今の働き方が望ましいとしている。こうした非典型雇用の現状を望ましいとしている者が一定数いる点は、東京調査と同じである。

3年後については、非典型雇用者の場合、男性では正社員希望が5～6割だが残りの大半

は自営・家業の希望者であり、非典型雇用を希望するケースはごく少ない。女性については、パート・アルバイトの場合、同じ働き方を希望する者は半数弱にまで減って正社員希望者が増えている。契約・派遣では正社員希望者の比率は現在の希望とあまり変わらない。

図表 6-25 就業形態別望ましい働き方

単位: %、太字は実数

		男性(現職)					女性(現職)				
		正社員 (公務 含む)	パート・ アルバ イト	契約・ 派遣等	自営・ 家業	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	合計
合計	実数 (%)	316 100.0	23 100.0	24 100.0	13 100.0	382 100.0	185 100.0	95 100.0	53 100.0	16 100.0	354 100.0
現在、 最も望 ましい 働き方	自営・家業	5.4	17.4	20.8	61.5	8.9	2.2	3.2	0.0	68.8	5.1
	パート・アルバイト	0.3	34.8	0.0	7.7	2.6	3.8	83.2	7.5	18.8	27.1
	契約・派遣	0.3	0.0	33.3	0.0	2.4	0.5	2.1	26.4	0.0	4.8
	正社員(公務含む)	93.4	43.5	45.8	30.8	85.1	91.9	10.5	64.2	12.5	61.6
	その他	0.6	4.3	0.0	0.0	1.0	1.6	1.1	1.9	0.0	1.4
3年後 に実現 してい たい働 き方	自営・家業	17.1	34.8	37.5	76.9	21.7	3.2	9.5	7.5	43.8	7.3
	パート・アルバイト	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	8.1	45.3	17.0	12.5	20.1
	契約・派遣	0.0	8.7	0.0	0.0	0.5	3.8	2.1	17.0	0.0	5.4
	正社員(公務含む)	81.0	52.2	62.5	23.1	75.9	76.2	36.8	54.7	37.5	59.9
	その他	1.6	4.3	0.0	0.0	1.6	8.6	6.3	3.8	6.3	7.3

(現在、及び3年後の希望のいずれについても、男女とも雇用形態間の差はp=0.000で有意)

これらの雇用形態の現実と希望の関係はおおむね東京調査と同じである。年齢をそろえて比較した付表 10 を見ても、長野と東京においては、非典型雇用の場合は現在正社員を希望する者が男性の半数弱、女性の3割前後であり、3年後についてはその比率が全般に高まるという傾向が共通している。(北海道は正社員希望率がより高い。)

さて、では 30 歳代に入れば(あるいは5歳年上の世代では)希望は異なるのだろうか。非典型雇用者のみを取り出し、これを2つの年齢階層に分けて、希望する就業形態について整理したのが次の図表 6-26 である。

図表 6-26 現職が非典型雇用の者の望ましい働き方

		男性		女性	
		25~29歳	30~34歳	25~29歳	30~34歳
合計	実数 (%)	27 100.0	20 100.0	58 100.0	89 100.0
現在、 最も望 ましい 働き方	自営・家業	18.5	20.0	3.4	1.1
	非典型雇用	37.0	30.0	62.1	70.8
	正社員(公務含む)	40.7	50.0	32.8	28.1
	その他・無回答	3.7	0.0	1.7	0.0
3年後 に実現 してい たい働 き方	自営・家業	33.3	40.0	15.5	3.4
	非典型雇用	7.4	0.0	34.5	48.3
	正社員(公務含む)	55.6	60.0	43.1	43.8
	その他・無回答	3.7	0.0	6.9	4.5

(3年後の女性のみp<0.05で有意。)

20代後半と30代前半で希望が異なるかという点、男性の場合は統計的に有意な差はない。

女性では、現在の希望はほとんど変わらないが、3年後については非典型雇用の希望が多いという傾向が見られたものの目立った差とはいえない。どちらの年齢層でも現在は非典型雇用を望ましいとする者がかなり多く、3年後は減っている。年齢、ないし世代による差については、このデータからは明らかにならなかった。

(4) 具体的な将来（自由回答）

非典型雇用者のうちかなりの者が、現在は非典型雇用を望ましいと考えており、また3年後は正社員等を望ましいと考えている。この点を明らかにするために、将来の働き方についての自由解答欄への記入を検討してみよう。

調査票には、望ましい働き方の設問の後に、「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ください」という設問を設けた。この回答の内容を筆者がアフターコードして整理したのが、次の図表6-27（MA）である。

図表6-27 自由回答に見る「将来について具体的に考えていること」（MA）

	男性			女性		
	正社員 (公務含)	非典型雇 用	合計	正社員 (公務含)	非典型雇 用	合計
	109	26	146	69	73	153
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現状維持	27.5	11.5	22.6	47.8	6.8	24.8
パート→契約→正社員	1.8	30.8	6.8	1.4	47.9	24.2
無職から就職	0.0	3.8	2.7	0.0	4.1	4.6
業績向上、昇進、能力のアップ	24.8	3.8	20.5	11.6	9.6	10.5
資格取得	2.8	7.7	3.4	2.9	4.1	3.3
転職	8.3	0.0	6.2	7.2	0.0	3.3
独立・自営	26.6	34.6	29.5	5.8	2.7	5.2
収入アップ	4.6	0.0	3.4	0.0	1.4	1.3
自己実現	3.7	7.7	4.1	2.9	6.8	5.2
結婚・出産等を優先しての働き方	0.0	0.0	0.0	21.7	20.5	20.3
考えていない	0.9	3.8	2.1	2.9	1.4	2.0

正社員の場合は全体に「今の会社で勤め続ける」などの「現状維持」や「営業成績を上げたい」などの「業績向上、昇進、能力アップ」に関する記述が多かった。これに対して非典型雇用では「正社員になりたい」という希望が非常に多かった。

また、女性の場合には「結婚までは今の仕事を続けたい」「子どもが成長したら正社員なる」など「結婚・出産等を優先しての働き方」の記述も多かった。これは正社員にも非典型雇用にも同じぐらいの頻度で見られ、専業主婦志向だから非典型雇用を選ぶという関係ばかりではないことが示唆される。

非典型雇用者の将来の希望について、さらに具体的に見たのが図表6-28から6-30である。

まず、図表6-28の男性非典型雇用者についてみると、選択肢では現在望ましい働き方

として派遣社員や契約社員を選んでいる場合でも、自由回答の中では正社員をはっきり希望している。ここには一定期間後の正社員雇用の可能性を期待しての派遣労働であることがうかがわれる。この派遣社員のほとんどが生産工程・建設の仕事についており、製造現場への派遣社員であると思われる。

また、自営を希望するケースについては、後に述べる「仕事上の知識や技能における強み」として、法律の知識や環境問題への知識、プログラマーとしての経験など具体的な知識技能を挙げており、堅実性が感じられる。東京調査で見られたミュージシャン希望のような、実現可能性としてはかなり厳しい芸術・芸能系「スター」が目指されているケースはごく少ない。地方に生きる若者と大都市の（あるいは大都市に集まる）若者とでは、自営の希望といっても質が異なるといえるだろう。

図表 6-28 具体的な将来についての自由回答（男性・非典型雇用の者のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴	結婚
△ 早く正社員になりたい。	パ	正	正	25	中卒	
△ 公務員になりたい。	パ	正	正	28	大卒	○
△ 早く正社員になりたい。	派	派	正	28	専各卒	
・ 正社員になる。	派	派	正	29	高卒	
△ 公務員になりたい。	パ	パ	正	30	高卒	
△ 準社員→正社員。	契	正	正	30	短大卒	○
・ 正社員になる事。	派	正	正	30	短大卒	
△ 正社員になりたい。(安定したい)	派	派	正	31	専各卒	
△ 今、派遣社員で派遣先で正社員にしてみよう。	派	正	正	34	高卒	○
△ 近い内に自分で仕事を始めたい。	パ	正	自	25	大卒	
・ 独立	契	正	自	25	高校中退	
・ 起業家。	契	正	正	26	大卒	
・ 資格を取得し独立。	パ	自	自	29	大卒	
△ 選手としてプロ契約する事。	契	自	自	30	高卒	
△ 30代のうちに治療院をつくる。	契	自	自	31	専各卒	
・ 現在の仕事内容を活かして独立。	契	自	自	31	高卒	
△ 自営でやりたい。	契	契	自	32	専各卒	○
△ 法人を作りたい。	契	自	自	33	大卒	○
△ 将来、独立したい。	パ	パ	自	34	高卒	
・ 来月から東京へ行って働く。	パ	自	正	25	高校中退	
・ 現在は楽しく仕事をしている。	パ	パ	正	28	高卒	
△ 地域活性。	派	派	正	28	大卒	
・ 今は時間が短くてもバイトでがんばりたい。	パ	パ	正	32	専各卒	
・ もっと自由な時間があればいい。	契	派	自	34	高卒	
・ 持病の完治。	パ	パ	自	25	短大中退	

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ=パート・アルバイト、契=契約社員・嘱託、派=派遣社員、正=正社員（公務含む）、自=自営業・自由業。また、結婚欄の○は既婚を表す。

女性で未婚の非典型雇用者の記述内容からうかがえるのは（図表 6-29）、男性と同様、現在や3年後の希望が契約社員となっている場合も正社員への希望が強いことである。また、男性に比べれば自分のやりたいことに強い意識を持つものがいて、そうした場合に非典型雇

用を望ましいとする傾向があることもうかがえる。また、結婚・育児との関係から現在は正社員を希望するが3年後はパートという希望を持つ者も少なからずいる。

図表6-29 具体的な将来についての自由回答（女性・未婚・非典型雇用者のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴
△ 安定した給料をもらえて、長く働ける様な仕事につきたい。	パ	正	正	25	高卒
△ 正社員での働きぐちを探しながら、今の仕事を続けていく。	契	正	正	25	短大卒
・ 正社員として働くこと。	パ	正	正	26	短大卒
・ できれば公務員になりたい。	契	正	契	27	短大卒
・ 契約から正社員になりたい。	契	正	契	28	専各卒
△ 1ヶ月以内に仕事(派遣)をやめ、正社員を探す。	契	正	正	28	大卒
・ 半年～1年以内に現在とは別の仕事先で正規職に就く。	契	正	正	28	短大卒
△ 正社員になること。	派	契	正	29	高卒
・ 派遣社員なので正社員として働きたい。	派	正	正	32	高校中退
・ 派遣社員から正社員に向けてスキルしたい。	派	派	正	32	短大卒
△ 正社員として長く勤務できる職に就く(2年以内)。	派	契	正	33	短大卒
△ 紹介予定派遣から正社員の道を模索。	派	正	正	34	大卒
・ 長く勤務できる正社員になりたいと思う。	派	正	正	34	大卒
△ 今、現在派遣として働いているが、未婚の為収入面を考えると不安になる。	派	正	正	34	短大卒
△ 今、教員免許を取得中なので免許を生かせる仕事に就いていた	契	契	正	25	短大卒
い。					
・ 今年中に何回かオーディションを受けて、ナレーターの仕事を増やす。	契	正	契	32	大卒
△ 年内に医薬品登録販売者の資格を取得し、スキルアップを計り、薬局及び薬店において正社員として働きたい。	パ	契	正	26	大卒
△ 実用的な資格を取得すること。	派	正	正	28	短大卒
△ できれば個人で料理教室を開きたい。	パ	自	自	25	専各卒
・ 独立したい。	契	契	正	33	短大卒
・ 音楽を仕事として食べていきたい。	パ	パ	自	25	高卒
△ 少しでも早くやりたい仕事を見つけ、その職で正社員になる。	パ	パ	正	25	大卒
・ 今の仕事をやめて、ワーキングホリデーに行つて英会話を慣れ、	契	正	正	28	短大卒
帰国後それを強みにした仕事につきたい。					
・ パート、アルバイトをしながら自分の他にしたい事柄を行う。	パ	パ	パ	34	高卒
・ 結婚して一日4～5時間程度のパートタイムの仕事をする。	パ	パ	非	25	高卒
・ 結婚するから。	パ	パ	パ	25	高卒
△ 今年、結婚のため、子育てORパートする。	契	正	パ	25	短大卒
△ 1、2年後に結婚して、子供ができるまで働く。	パ	正	パ	26	高卒
・ 30歳くらいまでには結婚をしたい。	契	正	パ	28	高卒
2年以内に結婚し、社員またはやりがいのある仕事につく。パート					
△ などの雇用形態でも、長く続けて少しでも社員に近づけるようにする。	パ	正	正	29	大卒
△ 結婚、出産の予定がなければ、今の嘱託の勤務先を辞めて正社員として勤められる所を探す。	契	正	正	30	専各卒
・ 結婚→出産→主婦→パート	契	正	パ	32	短大卒

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ=パート・アルバイト、契=契約社員・嘱託、派=派遣社員、正=正社員（公務含む）、自=自営業・自由業。

女性で既婚の非典型雇用者の場合（図表6-30）、現在望ましい働き方としてパート・アルバイトを選んでいる者が非常に多い。それでも自由回答には正社員志向や安定志向が表れている。今年中など短期のうちに正社員になることを希望する者、子どもの入学などを契

機に正社員になりたいとする者など半数以上に正社員志向があるといえるだろう。正社員といわなくとも技術を身に付けたり、リーダーになりたいなど、職業能力の向上とそれに伴う安定を望んでいる者は多い。専業主婦志向は少ない²。

図表6-30 具体的な将来についての自由回答（女性・既婚・非典型雇用の者のみ例示）

具体的な将来希望	現在の就業形態	現在望ましい	3年後実現	年齢	学歴
△ 1年後にはパート又は正社員になる。	パ	パ	自	28	高卒
△ 1年後に、今のパート先で正社員になること。	パ	パ	正	28	短大卒
△ 安定した給与。	パ	パ	正	32	専各卒
△ 正社員として働きたい。	パ	パ	正	32	専各卒
・ 正社員	パ	パ	正	32	専各卒
△ 現在、嘱託なので、資格を取り正社員になりたい。	契	正	正	32	大卒
△ いずれ正社員として働きたい。	パ	パ	正	33	高卒
△ 現在派遣社員なので、今年正社員として就職する。	派	正	正	33	高卒
将来年よりになっても、体が動くうちは働いていたいと思います。近					
△ い将来は、パートや臨時ではなく、正社員として安定し、やりがいがある仕事に就職したい。	契	正	正	33	高卒
△ 今もっているスキルが役立つようなところで正社員になる。	パ	パ	正	33	高卒
△ 4～5年後に正社員になりたい。	パ	パ	正	34	高卒
・ 子供が学校に上がるまでには正社員になりたい。	パ	パ	正	28	高卒
・ 正社員になりたいと思っているのですが、パートの方が自由に時間が調整できると思う。	パ	パ	正	30	高卒
△ 2年後に子供が中学生になるので、正社員として働きたい。	パ	パ	正	31	高卒
△ 子供が小学校に入学したら、正社員の道をさがす。	パ	パ	正	31	専各卒
△ 子供が成長したら正社員になる。	パ	パ	正	32	高卒
△ 子供が大きくなったら正社員で働きたい。	パ	パ	正	34	専各卒
△ 子供が手がかからなくなれば、もう少し長い時間働く。	パ	パ	パ	28	高卒
△ 子育てがおちついたら保険、年金加入できる仕事に就く。	パ	パ	正	31	高卒
△ 子供がもう少し大きくなったら今より収入のある仕事につきたい。	パ	パ	パ	33	専各卒
・ 子供がいるので長く働ける場所があればと思います。	パ	パ	派	25	高校中退
・ 下の子が小学6年ぐらいには、フルのパートになりたいです。	パ	パ	パ	31	高校中退
△ 子供が小さいのでパートでも公務員でも働きたい。	パ	パ	正	34	専各卒
△ 今の仕事でリーダーになる。	パ	パ	パ	33	高卒
△ 今の仕事で、技術を身につけ長く働ければと思う。	パ	パ	パ	34	短大卒
△ 従業員を雇えるように仕事を安定させたい。	パ	パ	非	34	短大卒
△ 資格をとってそれをいかして働く。	パ	パ	自	34	大卒
△ 将来の子供のために、今のうちに私ができる範囲で働くこと。	パ	パ	パ	27	高卒
△ 子供が欲しいので、専業主婦。	契	パ	パ	27	短大卒
△ 子供が出来るまで働く予定。	パ	パ	パ	34	高卒
△ 子育てに影響が出ない範囲で今の仕事を続ける。	パ	パ	パ	34	大卒
・ 来年度からパートに出る。	契	契	パ	32	大卒
△ 今のままで。	パ	正	正	34	高卒
・ 今のままで良い。	パ	パ	パ	34	高卒

注：△は「正社員から非典型」キャリア、他は「非典型一貫」キャリア。現在の就業形態、現在望ましい就業形態、3年後に実現したい就業形態については、パ＝パート・アルバイト、契＝契約社員・嘱託、派＝派遣社員、正＝正社員（公務含む）、自＝自営業・自由業。

（5）キャリアと職業生活評価

次に、より幅広く各自の生活全般についてどう捉えているかを見る。これをどう捉えてい

るかは、今の就業状況やこれまでのキャリアによって異なるだろう。いくつかの点についてその評価を問うた結果を点数化したものが次の図表6-31である。

男女とも正社員と非典型雇用者との間にはさまざまな面での差が確認され、全般に正社員のほうが「順調である」「上手くいっている」「見通しは明るい」「満足している」と、肯定的な回答をする者が多い。ただし、「仕事以外に生きがいがある」については女性では非典型雇用のほうが当てはまるとする者が多い。

図表6-31 25～34歳層の職業生活評価

	対象数 (N)	これまで の進路選 択は順調 であった	周囲から うまくい っている と思わ れている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 の生きが いがある	現在の生 活に満足 している
男性計	381	0.18	0.53	0.00	0.56	0.94	0.98	0.23
現在・正社員	316	0.29	0.66	0.05	0.64	0.92	0.98	0.34
うち 正社員定着	160	0.67	0.83	0.27	0.80	0.92	0.89	0.58
他形態から正社員	64	-0.42	0.27	-0.27	0.62	0.73	0.94	-0.05
現在・非典型雇用	47	-0.35	-0.26	-0.38	0.19	1.00	0.85	-0.45
うち 非典型一貫	27	-0.44	-0.22	-0.56	0.11	1.22	1.11	-0.59
女性計	354	0.64	0.77	0.19	0.36	0.91	0.80	0.52
現在・正社員	185	0.88	0.93	0.41	0.71	0.92	0.64	0.64
うち 正社員定着	112	1.14	1.07	0.44	0.66	0.85	0.69	0.74
他形態から正社員	31	0.32	0.68	0.16	0.48	0.97	0.47	0.45
現在・非典型雇用	147	0.39	0.60	-0.01	-0.03	0.89	1.02	0.36
うち 非典型一貫	49	0.20	0.55	0.06	-0.04	1.14	1.14	0.20
正社員から非典型	96	0.47	0.62	-0.05	-0.01	0.78	0.95	0.44

注:各設問に対して、「かなり当てはまる」=2、「ある程度当てはまる」=1、「あまり当てはまらない」=-1、「ほとんど当てはまらない」=-2とした時の平均値、対象数には「設問の一部に答えていない場合を含む」。

男性の場合、正社員と非典型雇用間には「進路選択」「周囲からうまくいっている」「将来の見通し」「経済的自立」「生活満足」の5項目について1%水準で有意差があり、女性は「進路選択」「周囲からうまくいっている」「経済的自立」は1%水準、「将来の見通し」「仕事以外の生きがい」「生活満足」は5%水準で有意差があった。

さらに現在正社員である者のうち「正社員定着」キャリアの者と非典型雇用者のうち「非典型一貫」キャリアの者を対極的なキャリアとして取り出し、それぞれの職業生活の自己評価得点を見たのが次の図表6-32である。

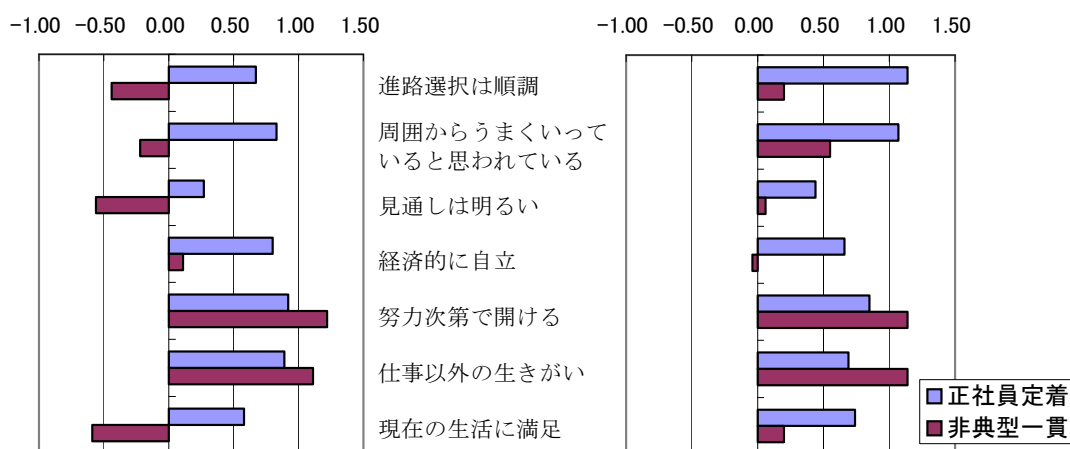
男女とも「正社員定着」のほうが「順調」「上手くいっている」「見通しは明るい」「自立している」「満足している」傾向があり、「非典型一貫」と大きな差がある。ただし、差は小さいが「順調努力次第で将来は切り開ける」「仕事以外の生きがいがある」については「非典型一貫」のほうが肯定するものが多い。また、男性の「非典型一貫」では「当てはまらない」という否定的な意見が強い項目が多く、男性で非正社員のままでいれば、生活全般への閉塞感が強くなるのではないかとと思われる。

こうした傾向は、評点の水準は異なるがおおむね東京調査結果と一致する(付表11)。評点の水準を見れば、非典型一貫型キャリアの男性で否定的傾向が強い点については、長野調査の結果は2001年の東京調査結果とのほうが共通点が多い。

図表 6-32 キャリアと職業生活評価 (25~34 歳 / 「正社員定着」対「非典型一貫」)

①男性

②女性



「正社員定着」と「非典型一貫」の差は、男性の「努力次第で将来は切り開ける」「仕事以外の生きがいがある」、女性の「努力次第で将来は切り開ける」を除いて、5%水準以下で有意。

さて、2006年東京調査においては、非典型雇用者のこの設問への回答が2001年調査に比べて大幅に肯定的になったことを非典型雇用者の「あせり」のようなものが低下したのではないかと解釈した。同調査では対象者が20歳代後半までであったため、それが自立の先送りといえるかどうかわからなかった。本調査では30歳代前半層を含んでおり、この点を検討できる。

そこで次の図表6-33は年齢段階別に見た生活への自己評価点である。男女別、正社員と非正社員別に分けた上で、3つの年齢区分を設け、この年齢区分の間で意識の変化が見られるかどうか検討した。年齢段階によって意識の違いがあると思われるのは、男性・非典型雇用者では「仕事以外の生きがい」が20歳代後半で肯定するものが多く、30代前半では少ない、「生活に満足している」は年齢が高いほど当てはまらないものが多くなっている。30歳代で非典型雇用でいることが満足感を下げているのであろう。

女性・非典型雇用では、「進路選択が順調である」「上手く言っていると思われている」は20代前半で「当てはまらない」が多く、年齢が高いほど「当てはまる」者が多くなる。「将来の見通し」「経済的自立」は20歳代後半が最も肯定度が高くなっている。女性の場合は結婚して非典型雇用に移行した者が30歳代では特に多く、そうした場合、非典型的働き方を家庭との両立可能な働き方として肯定的に受け止める傾向があることがここに現れているのであろう。

自立の先延ばしという観点の検討は、男性に注目したほうがいだろう。サンプルサイズが小さく、有意な差とはみとめられないものの非典型的30歳代では20歳代後半より「順調」「うまく言っている」「見通しは明るい」などの項目も否定的な傾向が強まっている。30歳代を迎えることで、キャリアの危機感が高まっている可能性がある。

図表 6-33 就業形態別年齢段階と職業生活評価

	対象数 (N)	これまで の進路選 択は順調 であった	周囲から うまくい っている	将来の見 通しは明 確	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 の生きが いがある	現在の生 活に満足 している
男性・正社員								
20代前半	97	0.49	0.43	-0.17	0.07	0.86	0.74	0.25
20代後半	130	0.35	0.54	0.09	0.49	0.85	0.91	0.26
30代前半	186	0.25	0.74	0.03	0.75	0.97	1.04	0.40
男性・非典型								
20代前半	30	-0.17	-0.17	-0.37	-0.37	0.43	0.73	0.33
20代後半	27	-0.30	-0.22	-0.30	0.04	0.96	1.37	-0.15
30代前半	20	-0.42	-0.30	-0.50	0.40	1.05	0.15	-0.85
女性・正社員								
20代前半	79	0.66	0.87	0.46	0.38	1.14	0.77	0.59
20代後半	91	0.90	0.93	0.44	0.65	0.98	0.64	0.70
30代前半	94	0.86	0.94	0.37	0.78	0.87	0.64	0.59
女性・非典型								
20代前半	43	-0.40	0.07	-0.74	-0.63	1.02	0.67	-0.07
20代後半	58	0.36	0.50	0.14	0.14	0.98	1.17	0.24
30代前半	89	0.40	0.67	-0.11	-0.15	0.83	0.92	0.44

*P<0.01 **P<0.05 で有意。

(6) 小括一東京調査結果との相違点を中心に

この節では、25～29 歳層と 30～34 歳層を年長世代として、キャリアと意識の特徴を検討した。

第 1 に、25～29 歳層は東京に比べて男女とも正社員比率が高い。ただし 30 歳代前半層に比べて、男女とも現在の正社員比率は低い。この背景に 25～29 歳層は学卒直後における正社員比率が低かったことがあり、これが代代的な特徴といえる。この世代が 30 歳代になっても現在の 30 歳代と同じ水準で正社員に移行するとはいえない。

第 2 に、家族形成については、男性では正社員で既婚率が高く非典型雇用（特にパート・アルバイト）と無職者で既婚率が低い。「非典型一貫」キャリアの男性は特に既婚率が低く、7 割が親元に同居している。女性は「正社員から非典型」で既婚率が高く、家庭生活との両立の意図から非典型が選ばれていると思われ、一方「非典型一貫」では既婚率は正社員定着とかわらなかった。

第 3 に、非典型雇用・男性の場合、望ましい働き方として正社員を挙げる者が半数弱いるが、非典型雇用を望ましいとする者も 3 分の 1 いる。ただし、3 年後には正社員か自営を望む者がほとんどである。現在非典型雇用を望ましいとするものは製造業での派遣社員が多く、現状の派遣を続けることで正社員につながる可能性を期待していることがうかがわれた。非典型・女性では、既婚女性の場合は現在の就業形態を望ましいと思う者が多いが、子育ての区切りで正社員への移行を希望しているケースが少なくない。未婚の場合は、結婚を予期して非正社員を続けている者より安定を求めて正社員を希望する者のほうが多かった。

第 4 の職業生活にかかわる諸側面に対する評価をみると、正社員、あるいは「正社員定着」キャリアの場合に評価が高く、非典型雇用、中でも「非典型一貫」キャリアで評価が低

い傾向があった。この点は東京調査と同様である。しかしこの両者の評価の差は東京調査より大きかった。

6. 職業能力の形成とキャリア

この節では、職業能力の獲得という観点から初期キャリアを考える。

第2章において指摘したとおり、職業能力の獲得はキャリア形成の裏打ちとなる重要な課題である。その獲得過程は、幼少時から日常生活を含めた多様な場面を通して行われると考えられるが、ここでは、職場に入ってからと学校時代におけるフォーマル、インフォーマルな経路での職業能力の獲得について考える。

職業能力に関しては、調査票には、自由記入形式による「今のあなたの仕事上の知識や技能における強みは何ですか」という問と「その強みは、いつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか」という問の2つを用意した。また、学校時代の能力開発をはかるために専攻課程・学科についても自由記入形式で記入してもらった。この節の主な目的はこれらのこの回答を分析することである。第2章での検討と同様、職業能力の獲得をめぐる議論としては試行的な検討にとどまる。

(1) 学校時代の職業教育・専門教育と職業

まず、学校時代の職業教育・専門教育の修得状況と現在の職業の関係を明らかにする。自由回答をアフターコードして分類したものが図表6-34の表頭である。

まず、高卒の場合に注目し、普通高校と専門高校に分けて就業職種をみた。専門高校のうち男性の場合は工業高校が3分の2、女性の場合は商業高校が3分の2と多い。専門高校卒の男性で生産工程・建設の仕事と専門・技術職が多いこと、女性で事務職が多いことは専門高校での専攻と関連していると思われる。

短大や専門学校卒では、専門学校卒のほうが6割と多い。「人文・ビジネス」の専攻では短大で英語や文学などを専攻した者が多く、女性では約半数が事務職に就いている。「資格系」は専門学校の看護、美容、調理などが、「理・工業系」も専門学校の自動車整備や情報、建築などが多い。「資格系」では専門技術職やサービス職が、「理・工業系」では専門・技術職、生産工程・建設の仕事がそれぞれ多く、専攻を生かした仕事に就くことが多いと考えられる。

大学については、「文系」の場合、男性では経済、経営、法律の学部が多く、女性では3分の2が文学、語学などの人文科学系である。「理・工・農」では機械、電気、建築等の学部が多く、「保健・教育・福祉」では薬学と教育の専攻が多い。「文系」卒の場合の職種は事務職と営業・販売が大半であるが、これは現在の一般的な文系大卒の進路である。この点が北海道と大きく異なる。北海道で大卒男性がサービスの仕事に就く比率が高かったが（とりわけ文系では26%）、長野調査ではサービスの仕事はほとんどいない。

図表 6-34 学校教育における専攻と現職職業

男性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大人文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大理工工業系	専門短大芸術他	大学文系	大学理工農	大学芸術他	合計
合計(実数)	107	62	19	39	24	51	28	84	59	20	504
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	8.4	17.7	10.5	20.5	41.7	37.3	39.3	10.7	66.1	65.0	26.2
事務の仕事	3.7	8.1	0.0	10.3	0.0	5.9	0.0	28.6	3.4	15.0	9.1
販売・営業の仕事	26.2	11.3	15.8	28.2	4.2	9.8	14.3	36.9	11.9	5.0	19.4
サービスの仕事	16.8	14.5	5.3	12.8	41.7	5.9	3.6	6.0	0.0	0.0	11.3
生産工程・建設の仕事	28.0	38.7	47.4	15.4	4.2	37.3	21.4	6.0	15.3	5.0	22.6
運輸・通信・保安の仕事	13.1	6.5	15.8	2.6	0.0	2.0	10.7	1.2	0.0	5.0	5.6
その他、無回答	3.7	3.2	5.3	10.3	8.3	2.0	10.7	10.7	3.4	5.0	5.8

女性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大人文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大芸術他	大学文系	大学保健教育福祉	大学芸術他	合計
合計(実数)	114	43	12	69	98	47	51	21	13	471
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	7.9	4.7	0.0	11.6	44.9	17.0	17.6	66.7	46.2	21.4
事務の仕事	28.9	41.9	33.3	49.3	12.2	27.7	54.9	9.5	7.7	30.8
販売・営業の仕事	20.2	16.3	8.3	11.6	8.2	29.8	11.8	0.0	15.4	14.9
サービスの仕事	20.2	20.9	25.0	11.6	25.5	19.1	5.9	9.5	23.1	18.3
生産工程・建設の仕事	16.7	11.6	33.3	4.3	2.0	4.3	2.0	4.8	0.0	7.9
運輸・通信・保安の仕事	0.9	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	1.1
その他、無回答	6.1	4.7	0.0	11.6	7.1	2.1	7.8	9.5	7.7	6.8

(2) 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア

学校での専攻との職種は一定の関係が見られたが、キャリアとしてはどのような関係があるだろうか(図表 6-35)。

普通高校卒と専門高校卒の違いを検討すると、専門高校卒のほうが男女とも「正社員定着」が多く、「非典型一貫」が少ない。北海道ではこうした特徴は見られなかった。専門高校のほうが学校と企業との間の継続的な関係を持っているため就職時により適切な情報提供があったと推測されるが、北海道のように就職機会が極めて限られるとそうしたメリットも生かされないのかもしれない。

高等教育卒では、専門・短大等では男性の「人文・ビジネス」女性の「芸術他」、大学では「芸術他」の専攻(男女とも)および女性の「文系」で「正社員定着」が少ない。理系や資格取得型の高等教育であれば「正社員定着」が多い傾向にあるといえる。なお、北海道では男性の大卒「文系」に「正社員定着」が少なく「非典型一貫」が多かったが、長野では男性大卒「文系」の「正社員定着」の比率は高い。大卒文系がサービスの仕事に就く北海道の特徴ゆえであろう。

図表 6-35 学校教育における専攻と卒業後のキャリア

男性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大人文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大理工系	専門短大芸術他	大学文系	大学理工農	大学芸術他	学校中退	合計
合計	98	64	12	40	24	51	26	79	56	20	38	519
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	39.8	50.0	50.0	35.0	54.2	49.0	50.0	57.0	62.5	45.0	5.3	45.3
正社員転職	10.2	9.4	25.0	17.5	8.3	27.5	7.7	12.7	23.2	15.0	0.0	13.7
他形態から正社員	18.4	7.8	8.3	25.0	0.0	2.0	23.1	11.4	5.4	30.0	42.1	14.8
非典型一貫	14.3	4.7	8.3	7.5	16.7	2.0	11.5	6.3	1.8	5.0	28.9	9.6
正社員から非典型	2.0	10.9	0.0	5.0	0.0	11.8	3.8	5.1	3.6	0.0	2.6	5.0
その他	15.3	17.2	8.3	10.0	20.8	7.8	3.8	7.6	3.6	5.0	21.1	11.6

女性	高校普通科	高校専門	高校学科不明	専門短大人文・ビジネス	専門短大資格系	専門短大芸術他	大学文系	大学保健教育福祉	大学芸術他	学校中退	合計
合計(実数)	113	42	11	66	95	43	52	19	9	28	481
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	29.2	33.3	63.6	42.4	43.2	30.2	40.4	57.9	-	0.0	35.6
正社員転職	8.8	9.5	0.0	6.1	10.5	7.0	3.8	5.3	-	3.6	7.3
他形態から正社員	3.5	4.8	0.0	3.0	3.2	23.3	13.5	10.5	-	35.7	8.9
非典型一貫	23.0	9.5	9.1	10.6	9.5	18.6	15.4	10.5	-	46.4	16.8
正社員から非典型	28.3	31.0	9.1	24.2	24.2	16.3	19.2	10.5	-	3.6	22.2
その他	7.1	11.9	18.2	13.6	9.5	4.7	7.7	5.3	-	10.7	9.1

(3) 仕事上の知識や技能における強み

本人が認識する仕事上の知識や技能における強みについて検討する。自由回答の形で記入を求めたが、対象者の55%の記入があった。その内容をアフターコードして分類し(図表6-36)、さらに集約した(図表6-37)。

多く挙げられたのは、まず職業資格(男女とも)である。具体的には、医療、福祉や自動車整備、建築・土木、美容などの資格が挙げられていた。また、資格とは明記せずに、これらの領域の専門知識を強みとして記述しているケースもあった。これらは「スキル・資格」としてまとめられる。なお、これを挙げる者7割を超え、第2章で見た北海道(62.1%)に比べて多い。

次いで、接客や笑顔といった記述が多く、これを「対人能力」とまとめた。これは北海道(28.5%)より少ない。

「責任感がある」など態度、行動様式レベルの記述は「行動様式」としたが、あまり多くは挙げられなかった。

図表 6-36 仕事上の知識や技能における強みの自己認識（自由回答、MA）

	男性	女性	男女計
合計(実数)	284	266	550
(%)	100.0	100.0	100.0
営業力・販売力	5.3	0.8	3.1
接客・笑顔	8.8	15.4	12.0
コミュニケーション能力	0.4	0.0	0.2
人脈	1.1	1.1	1.1
リーダーシップ、その他 の対人能力	2.8	0.8	1.8
パソコン、キヤド操作	5.3	13.2	9.1
情報処理技術	2.5	1.1	1.8
経理・事務	1.4	9.0	5.1
医療・福祉	3.5	12.0	7.6
機械・電気・自動車・技術	24.3	3.8	14.4
調理・栄養	4.2	4.1	4.2
教育・保育	1.8	4.1	2.9
法務・金融・保険・不動産	1.8	1.5	1.6
語学	3.2	1.5	2.4
美美容・エステ・整体	1.4	5.3	3.3
その他専門知識	15.1	15.4	15.3
音楽・美術	1.1	2.3	1.6
資格	21.1	25.6	23.3
忍耐・責任感	1.4	2.3	1.8
うちこむ、一所懸命	2.1	1.5	1.8
器用・正確	0.7	0.8	0.7
物覚え、先見性、判断力	1.4	1.9	1.6
経験	4.9	3.4	4.2
体力	1.1	0.0	0.5
その他	3.5	3.0	3.3
なし	2.8	1.9	2.4

図表 6-37 仕事上の知識や技能における強み（集約分類、MA）

	男性	女性	合計
回答者数(実数)	284	266	550
(%)	100.0	100.0	100.0
対人能力	18.0	17.7	17.8
スキル・資格	70.1	75.2	72.5
行動様式	5.6	6.4	6.0
経験	4.9	3.4	4.2
体力	1.1	0.0	0.5
その他	3.5	3.0	3.3
なし	2.8	1.9	2.4

強みの内容は職種によって規定されると考えられるので、就業職種ごとにみる必要がある。図表 6-38 に示すとおり「スキル・資格」はどの職種の場合も挙げられることが多い。しかし、北海道調査では、サービスの仕事や生産工程の仕事において「スキル・資格」を挙げる者はこれほど多くなかった。長野における特徴はこうした職種でも「スキル・資格」が強みとして意識されることである。一方、サービスの仕事で「対人能力」を強みとしてあげる

者が北海道では多かった（42.5%）が、長野調査では低い。職種の内容が異なるのか、要求されるスキルレベルが違うのか、あるいは、スキルに対する意識が違うといった背景が考えられる。

図表 6-38 就業職種別仕事上の強み（MA）

	専門・技 術的な仕 事	事務の 仕事	販売・営 業の仕 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	合計
	169	90	85	77	57	19	506
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
対人能力	7.1	17.8	44.7	26.0	5.3	21.1	18.8
スキル・資格	87.0	76.7	49.4	62.3	66.7	78.9	72.3
行動様式	2.4	5.6	9.4	3.9	12.3	5.3	5.5
経験	3.0	5.6	7.1	1.3	8.8	0.0	4.3
体力	0.0	0.0	0.0	1.3	1.8	0.0	0.6
その他	3.0	1.1	3.5	3.9	5.3	0.0	3.2
なし	1.2	2.2	1.2	6.5	3.5	0.0	2.4

（４）強みの獲得経路とキャリア

その強みをいつごろどのような経験で身につけたかについても、およそ6割の対象者が回答を記述していた。これも内容を分類して図表 6-39 のように整理した。

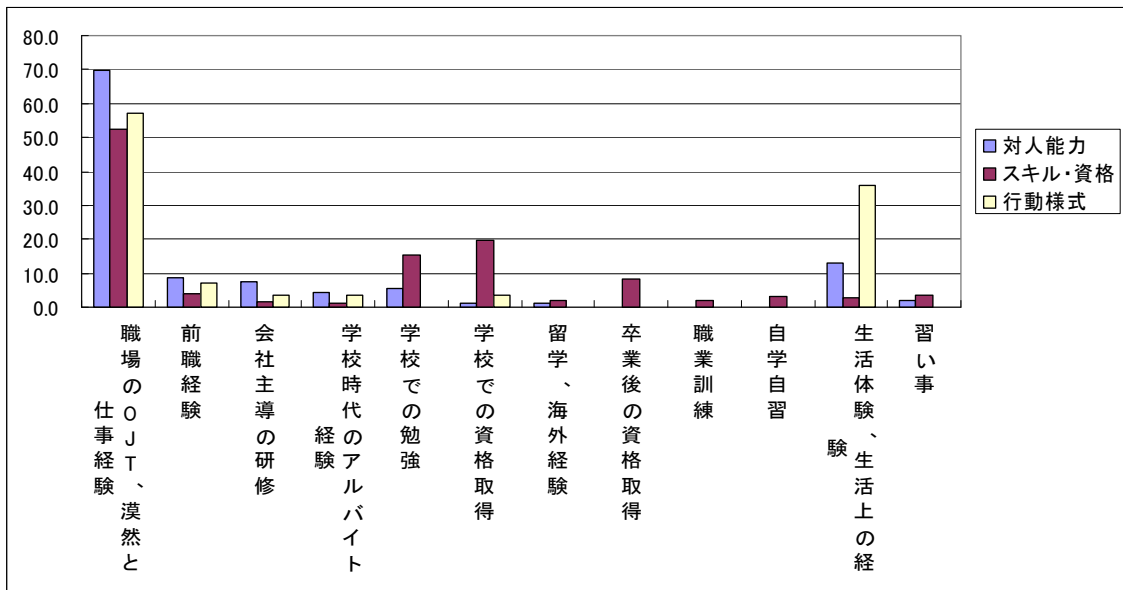
図表 6-39 仕事上の強みを獲得した時期と経験（自由回答、MA）

	単位：%太字は実数		
	男 性	女 性	合 計
	254	248	502
	100.0	100.0	100.0
在職場のOJT、漠然と仕事経験	57.9	53.6	55.8
前職経験	5.5	4.0	4.8
会社主導の研修	1.2	4.0	2.6
学校時代のアルバイト経験	2.0	2.0	2.0
学校での勉強	12.6	13.7	13.1
学校での資格取得	11.0	18.1	14.5
留学、海外経験	2.0	0.8	1.4
卒業後の資格取得	6.3	6.5	6.4
職業訓練	0.8	2.0	1.4
自学自習	2.8	2.0	2.4
生活体験、生活上の経験	7.5	6.5	7.0
習い事	1.2	4.0	2.6
その他	1.2	2.0	1.6

仕事の経験を通して身についたという者が6割弱と多く、フォーマルな研修による者は少ない。この点は北海道と同じである。企業外での能力開発機会として、学校での資格取得、卒業後の資格取得が北海道と比較すると多い。

強みとして職業資格を挙げる者が多いことと関係していよう。

図表 6-40 「仕事上の強み」と獲得経路



強みの種類（「対人能力」「スキル・資格」「行動様式」と獲得経路の関係を次の図表 6-40 に示した。いずれの強みについても職場経験を通して身についたという者が多いが、「スキル・資格」は学校時代の資格取得や勉強、卒業後の資格取得を挙げる者も多い。

これらはほとんど北海道調査でも同様だったが、違いは、「学校での資格取得」が長野のほうが多いことである。

北海道に比べて、長野では専門技術職や生産工程の仕事に就いている者が多いが、これが仕事上の強みに職業資格を挙げるものの多さにつながり、また、学校時代の勉強との関連を強めることにもつながっているといえよう。

また、キャリア類型別に仕事上の強みの獲得経路を見ると（図表 6-41）、いずれも職場での経験が大きい、「正社員定着」で最も学校時代の経験が評価されている。この点は北海道調査でも同様であった。

卒業後の資格取得や自学自習など、学校卒業後の職場外での学習経路は、「正社員転職」「他形態から正社員」のキャリアで比較的評価する者が多い。企業間移動や正社員への応募・登用に当たって、こうした経路での能力獲得が有効であることを示唆するものではないか。北海道調査では「他形態から正社員」の場合、むしろOJTに集中する傾向があったがこれと対照的である。地域の産業状況によって、有効な職業能力の獲得経路は異なるということであろう。

図表 6-4-1 キャリア類型と仕事上の強みの獲得経路 (MA)

	単位:%太字は実数				
	正社員 定着	正社員 転職	他形態 から正 社員	非典型 一貫	正社員 から非 典型
	189	62	62	62	70
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
在職場のOJT、漠然と仕事経験	54.0	66.1	51.6	58.1	48.6
前職経験	0.5	3.2	8.1	6.5	14.3
会社主導の研修	1.1	1.6	0.0	3.2	4.3
学校時代のアルバイト経験	3.2	1.6	0.0	1.6	2.9
学校での勉強	17.5	6.5	17.7	8.1	8.6
学校での資格取得	21.7	11.3	4.8	8.1	17.1
留学、海外経験	0.5	3.2	0.0	3.2	2.9
卒業後の資格取得	4.8	11.3	9.7	4.8	4.3
職業訓練	0.5	0.0	3.2	1.6	2.9
自学自習	2.1	4.8	4.8	0.0	0.0
生活体験、生活上の経験	6.3	6.5	6.5	6.5	7.1
習い事	1.6	0.0	0.0	8.1	1.4
その他	1.1	0.0	4.8	3.2	1.4

(5) 小括

この節では、職業能力形成について試行的に検討した。北海道調査との比較を中心にまとめると以下のとおりである。

第1に、学校時代の経験・専攻と現職との関係は、高卒の場合、普通高校より専門高校卒のほうが「正社員定着」が多く「非典型一貫」が少なかった。これは北海道では見られなかった傾向である。地域の産業構造の違いが背景にあるだろう。また、高等教育卒業者では、北海道では男子の大卒文系で「非典型一貫」が比較的多かったが、本調査では少なかった。北海道より全般に「正社員定着」が多いが、特に資格取得系や理系の専攻卒業者には「正社員定着」が多かった。

第2に、仕事上の知識や技術の強みについては北海道調査と同様に「具体的な職業スキルや資格」についての記述が6割程度を占めた。北海道との違いはその内容に職業資格を挙げる者が多いことである。サービスの仕事や生産工程の仕事に就いている場合、北海道では資格を挙げるものは少なかったが長野では多い。大分類では同じ職業でも具体的な職種内容は長野のほうが資格が生きる職種である可能性が大きい。また、「強み」の獲得経路としては、職場での経験を挙げる者が多いのは北海道と変わらない。しかし、学校時代や企業外での資格取得を挙げる者は北海道より多い。「正社員転職」「他形態から正社員」での企業外での能力開発を挙げる者が北海道より多い。

7. まとめ

本章では、主に東京調査との比較から長野県における若者のキャリアの実態と職業的な意識を検討した。主なファインディングスは次のとおりである。

第1に、長野県では東京都よりも、学卒直後の正社員比率が高く、また調査時点における正社員比率も高い。キャリア類型としても「正社員定着」が多い。

第2に、長野では高卒者の正社員就職率が高い。父親の学歴や生家の豊かさが高等教育修了の有無に影響するのは長野も東京も同じであるが、長野では高卒者の正社員就職率が高いため、就業形態に対する親の社会階層の影響は観察されなかった。さらに、男性については若い世代で高校卒業時の正社員率の高まりと「正社員定着」キャリアの増加があった。これが低下した東京とは対照的である。ただし、高卒女性については東京同様「正社員定着」キャリアが減少していた。長野県では高卒男性に製造業の生産工程の仕事に就く者が多いことが関係していると思われる。

第3に、学校中退者が正社員になりやすく、「非典型一貫」「他形態から正社員」型のキャリアが多いことは、東京都や北海道と共通していた。

第4に、早期離職者の初職継続期間とその後のキャリアの関係を検討すると、1年未満でやめた場合に、その後不安定なキャリアを辿る者が多い。

第5に、現在パート・アルバイトで働いている場合、年収は正社員の半分かそれ以下、契約・派遣の場合は7～8割であり、この比は東京とほぼ同水準である。また、時間当たり収入についての格差を学歴別にみると男性・大卒で差が大きい。年齢別には女性・30歳代前半層で差が大きい。男性の同年齢層では20歳代後半より差が縮まると同時に労働時間も長くなっていて年収レベルでの差は縮小していた。

第6に、年長世代・非典型雇用層の正社員志向は東京とほぼ同じ特徴があった。すなわち男性では、現在望ましい働き方として非典型雇用を挙げる者が約3分の1いるが、3年後については正社員か自営を望む者がほとんどであった。異なるのは、現在非典型雇用を望ましいとする者に製造業での派遣社員が多いことであり、現状の派遣を続けることで正社員につながる可能性をみていることがうかがわれた。女性では、既婚の場合は現在の就業形態を望ましいと思う者が多いが、未婚の場合は正社員を希望する者のほうが多い。既婚者でも子育ての区切りで正社員への移行を希望しているケースが少なくない。

第7に、年長世代について職業生活の諸側面に対しての自己評価をみると、「正社員定着」キャリアの場合に評価が高く、「非典型一貫」キャリアで評価が低い。東京調査と同様の傾向だが、両者の評価の差は東京調査より大きかった。

第8に、高校普通科卒に比べて専門学科卒のほうが「正社員定着」が多く「非典型一貫」が少なかった。これは北海道では見られなかった傾向である。高等教育卒業者では、北海道より全般に「正社員定着」が多いが、特に資格取得系や理系の専攻卒業者には「正社員定着」が多かった。北海道調査でみられた男子・大卒文系で「非典型一貫」が多い傾向は、長野では見られなかった。仕事上の知識や技術の「強み」については北海道調査と同様に「具体的な職業スキルや資格」についての記述が多かったが、北海道調査より職業資格を挙げる者が多かった。また、「強み」の獲得経路として職場での経験を挙げる者が多いのは北海道と変わ

らないが、学校時代や企業外での資格取得を挙げる者も見られ、これは北海道より多い。「正社員転職」「他形態から正社員」キャリアの場合に企業外での能力開発を獲得経路として挙げる者が北海道より多い。産業構造の違いを背景に、職業資格の重要度がより高く、職場以外での学びの役割が大きいことが推測される。

1 長野県2地域を合わせて扱う時、「長野県」とする。ただし、あくまでもこの調査の調査地点となった2地域の単純合計であり、長野県全体を代表するものではない。

2 調査対象から専業主婦を除いているため、今何らかの仕事をしている女性の中では少ないということである。

第7章 長野県におけるフリーターの特徴とその離脱

1. はじめに

本調査の主たる目的の一つに、長野県のフリーターの状況を明らかにし、あわせてなぜフリーターになり、どのようにフリーターから離脱したのかを明らかにすることがある。本節ではこれらの点について触れていくこととする。なお、ここでいうフリーターとは本人の意思に基づくものであり、一般的な定義に基づくものではない。

本節は大きく、①東京との差異、②長野県の特徴、の2つのテーマで展開される。①の東京との差異をみる場合には、東京調査では18歳から29歳までを対象とし、本調査では20歳から34歳までを対象としているが、両調査の回答者の整合性を図るため、特に断りのない限り両調査とも20～29歳の若者を対象として紹介する。また分類の方法や言葉の定義は2001年および2006年の東京調査と一致している。

他方、②の長野県の特徴をみる場合には、20歳～34歳の全回答者を対象としているため、前者で紹介した合計値や比率と合致していないことが多い。あらかじめ留意していただきたい。

2. フリーター経験率とそのタイプ

(1) フリーター経験率

図表7-1は長野県におけるフリーター経験率を2006年の東京調査の結果と対比させたものである。これをみると、20歳代前半では東京の男性が51.9%、女性が50.4%といずれも半数以上がフリーターを経験しているのに対し、長野県では男性が33.6%、女性では37.8%と非常に少ない。これは20歳代後半でも同様であり、東京の41.3%、50.0%に対して長野県では男性が29.8%、女性が37.7%となっている。すなわち女性にフリーター経験者がやや多いものの、東京よりは男女ともフリーター経験者が少ないといえる。

図表7-1 フリーター経験率（長野県と東京の比較）

	長野県		東京都	
	男	女	男	女
～19歳	—	—	72.5	77.4
20～24歳	33.6	37.8	51.9	50.4
25～29歳	29.8	37.7	41.3	50.0
30歳～	22.9	40.5	—	—

これを性別・学歴別にみると（図表7-2参照）、まず男女とも高校以下の35.6%、50.6%から大学以上の18.4%、25.0%へと、学歴が高くなるにつれてフリーター経験者は少なくなる。また性別・卒業中退別にみると、男性では卒業生が24.8%に対して中退者は65.8%、女性では同36.2%、82.1%と、男性では約2.7倍、女性では約2.3倍も中退者のほうが多くフ

リーターを経験している。さらに初職での雇用形態別にみると、初職で正社員であった若者は18.8%しかフリーターを経験していないのに対して、初職が非正社員・派遣社員であった若者は81.1%もフリーターを経験している。

図表7-2 フリーター経験率（長野県）

		(%)		
		ある	ない	合計 (件)
合計		33.2	66.8	1000
性別・ 学歴別	男性高校以下	35.6	64.4	205
	男性短大専門高専	28.0	72.0	150
	男性大学以上	18.4	81.6	163
	女性高校以下	50.6	49.4	178
	女性短大専門高専	34.7	65.3	219
	女性大学以上	25.0	75.0	84
性別・ 卒業 中退別	男性卒業	24.8	75.2	479
	男性中退	65.8	34.2	38
	女性卒業	36.2	63.8	453
	女性中退	82.1	17.9	28
初職	正社員	18.8	81.2	718
	非正社員・派遣社員	81.1	18.9	190
	自営・家族従業	9.1	90.9	11
	無職	50.0	50.0	74

(2) フリーターのタイプ

つぎに長野県フリーターのタイプをみてみよう。ここでは2001年の東京調査、および2006年の東京調査に準じてフリーターを「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」の3類型に分類している。さてこの3類型を示す図表7-3を見ると、長野県ではやむを得ず型が20歳代前半で37.5%、20歳代後半で42.4%と東京よりも多いことがわかる。また20歳代前半では夢追求型が少なく(8.8%)、反対にモラトリアム型が多い(53.8%)という特徴もみられる。

これを年齢別にみると、モラトリアム型は20歳代前半の53.8%から30歳代の31.7%へと年齢が高くなるにつれて少なくなっている。代わりにやむを得ず型が37.5%から57.5%へと年齢が高いほど多くなっている。つぎに初職の雇用形態別にみると、正社員ではやむを得ず型が52.8%と多い。反対に非正社員・派遣社員では夢追求型とモラトリアム型がそれぞれ16.8%、40.1%とわずかではあるが多くなっている。

さらに性別にみると、男性では夢追求型とモラトリアム型が多く(19.4%、43.3%)、対して女性ではやむを得ず型が55.2%と多い。また性別・学歴別にみると、やむを得ず型が男女ともに大学以上で51.9%、61.1%と多い。最後に性別・卒業中退別にみると、男性では卒業生でモラトリアム型(44.1%)が、中退者でやむを得ず型(40.9%)が多いものの、その差はわずかである。しかし女性では卒業生はやむを得ず型が57.6%と非常に多く、対して中退者ではモラトリアム型が47.6%と多くなっている。

図表 7-3 フリーターの3類型

		(%)				
		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	合計 (件)	
東京都男性	20～24歳	26.8	47.4	25.8	190	
	25～29歳	29.0	39.4	31.6	193	
東京都女性	20～24歳	22.7	46.5	30.8	172	
	25～29歳	22.0	42.4	35.6	205	
長野県	20～24歳	8.8	53.8	37.5	80	
	25～29歳	24.2	33.3	42.4	99	
長野県	合計	14.7	38.1	47.2	299	
	年齢	20～24歳	8.8	53.8	37.5	80
		25～29歳	24.2	33.3	42.4	99
		30歳～	10.8	31.7	57.5	120
	初職	正社員	11.2	36.0	52.8	125
		非正社員・派遣社員	16.8	40.1	43.1	137
		自営・家族従業	0.0	0.0	100.0	1
		無職	18.8	37.5	43.8	32
	性別	男性	19.4	43.3	37.3	134
		女性	10.9	33.9	55.2	165
	性別・ 学歴別	男性高校以下	19.7	45.1	35.2	71
		男性短大専門高専	19.4	50.0	30.6	36
		男性大学以上	18.5	29.6	51.9	27
		女性高校以下	7.2	41.0	51.8	83
		女性短大専門高専	17.2	25.0	57.8	64
	性別・ 卒業 中退別	女性大学以上	5.6	33.3	61.1	18
		男性卒業	18.9	44.1	36.9	111
男性中退		18.2	40.9	40.9	22	
女性卒業		10.4	31.9	57.6	144	
	女性中退	14.3	47.6	38.1	21	

3. フリーターになった要因 -なぜフリーターになったのか-

(1) フリーターになった最大の理由

それでは長野県のフリーターは、なぜフリーターになったのだろうか。まずその最大の理由をみてみよう。2006年東京調査との比較を示す図表7-4をみると、長野県では年齢に関係なく、「正社員として採用されなかったから」(20歳代前半 7.4%、20歳代後半 13.6%)、「生活のために一時的に働く必要があったから」(同 10.6%、10.0%)、「家庭の事情」(同 5.3%、9.1%)が多い。反対に「仕事以外にしたいことがあるから」(同 4.3%、8.2%)や「なんとなく」(同 8.5%、9.1%)は少なくなっている。また「自由な働き方をしたかった」は東京では20歳代前半で多いのに対し(東京 11.4%)、長野県では20歳代後半で多くなっている(長野県 10.9%)。

図表 7-4 フリーターになった最大の理由（長野県と東京の比較）

		(%)									
		仕事以外にしたいことがあるから	就きたい仕事のための準備期間として	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	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	正社員は嫌だったから	家庭の事情	自由な働き方をしたかった	その他
東京	20～24歳	13.7	13.9	23.3	6.3	8.9	11.1	2.3	3.8	11.4	4.8
	25～29歳	14.6	17.7	17.3	8.1	7.2	11.2	1.8	5.6	9.9	6.3
長野県	20～24歳	4.3	13.8	24.5	7.4	10.6	8.5	2.1	5.3	8.5	13.8
	25～29歳	8.2	14.5	19.1	13.6	10.0	9.1	1.8	9.1	10.9	3.6

これを性別にみてみよう（図表 7-5 参照）。男性では「仕事以外にしたいことがあるから」（8.3%）、「自分に合う仕事を見つけるため」（26.9%）、「生活のために一時的に働く必要があったから」（13.8%）、「なんとなく」（10.3%）が多くなっている。これに対し女性では「家庭の事情」（21.9%）が非常に多くなっている。つぎに年齢別にみると、「自分に合う仕事を見つけるため」が20歳代前半の24.5%から30歳代以降の18.8%へと、年齢が高くなるにつれて少なくなっている。これに対して「家庭の事情」が5.3%から23.4%へと、年齢が高くなるにつれて多くなっている。このように女性や年齢が高い若者で「家庭の事情」が多くなっている。

さらに初職の雇用形態別にみると、初職が正社員だった若者がフリーターになった理由では「家庭の事情」（24.4%）の多さが特徴的である。これ以外の理由では「生活のために一時的に働く必要があったから」（14.1%）が多くなっている。対して初職が非正社員・派遣社員だった場合には、「就きたい仕事のための準備期間として」（12.3%）や「正社員として採用されなかったから」（16.2%）が多くなっている。

続いて性別・学歴別にみると、まず男女を問わずに「就きたい仕事のための準備期間として」が高校以下の4.1%、5.6%から大学以上の20.0%、23.8%へと、学歴が高いほど多くなる。また男性では「自分に合う仕事を見つけるため」が同34.2%から16.7%へと、学歴が高いほど少なくなる。対して女性では「正社員として採用されなかった」（11.1%から0.0%）や「なんとなく」（7.8%から0.0%）が学歴が高いほど少なくなっている。なお「家庭の事情」は学歴に関係なく多くなっている。

最後に性別・卒業中退別にみると、「自分に合う仕事を見つけるため」が男女ともに中退者で多くなっているが（32.0%、21.7%）、対して「生活のために一時的に働く必要があったから」は卒業生で多くなっている（16.0%、9.8%）。またこれら以外では、第一に男性卒業生と女性中退者で「なんとなく」が多い（11.8%・13.0%）、女性卒業生で「正社員として採用

されなかったから」(10.4%)と「家庭の事情」(23.8%)が多い、といった特徴もみられる。

図表 7-5 フリーターになった最大の理由 (長野県)

		仕事以外にしたい ことがあるから	就きたい仕事ための 準備期間として	自分 見つけるため	採用 されなかったから	生活の ために あつた 一時的 から	なんと なく	正社員 は嫌だ ったから	家庭の 事情	自由な 働き方 を した かった	その他	合計 (件)
合計		6.0	10.8	20.5	10.8	11.1	7.8	1.8	13.6	8.1	9.0	332
性	男	8.3	9.7	26.9	13.1	13.8	10.3	2.8	2.8	6.9	5.5	145
	女	4.3	11.8	15.5	9.1	9.1	5.9	1.1	21.9	9.1	11.8	187
年齢	20～24歳	4.3	13.8	24.5	7.4	10.6	8.5	2.1	5.3	8.5	13.8	94
	25～29歳	8.2	14.5	19.1	13.6	10.0	9.1	1.8	9.1	10.9	3.6	110
	30歳～	5.5	5.5	18.8	10.9	12.5	6.3	1.6	23.4	5.5	10.2	128
初職	正社員	4.4	8.1	20.7	5.2	14.1	5.9	1.5	24.4	6.7	8.9	135
	非正社員・派遣社員	5.8	12.3	22.1	16.2	7.8	9.7	1.3	5.8	10.4	7.8	154
	自営・家族従業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	無職	10.8	16.2	13.5	8.1	16.2	8.1	5.4	5.4	5.4	10.8	37
性別・ 学歴別	男性高校以下	6.8	4.1	34.2	16.4	11.0	11.0	2.7	2.7	6.8	4.1	73
	男性短大専門高専	9.5	11.9	21.4	9.5	16.7	9.5	4.8	0.0	7.1	9.5	42
	男性大学以上	10.0	20.0	16.7	10.0	16.7	10.0	0.0	6.7	6.7	3.3	30
	女性高校以下	4.4	5.6	17.8	11.1	6.7	7.8	1.1	21.1	7.8	16.7	90
	女性短大専門高専	3.9	15.8	13.2	9.2	11.8	5.3	1.3	23.7	6.6	7.9	76
女性大学以上	4.8	23.8	14.3	0.0	9.5	0.0	0.0	19.0	23.8	4.8	21	
性別・ 卒業 中退別	男性卒業	8.4	9.2	26.1	13.4	16.0	11.8	3.4	1.7	6.7	3.4	119
	男性中退	8.0	8.0	32.0	12.0	4.0	4.0	0.0	8.0	8.0	16.0	25
	女性卒業	4.3	12.2	14.6	10.4	9.8	4.9	1.2	23.8	9.1	9.8	164
	女性中退	4.3	8.7	21.7	0.0	4.3	13.0	0.0	8.7	8.7	26.1	23
性別・ 結婚の 有無別	男性・すでに結婚	6.9	13.8	31.0	10.3	6.9	10.3	0.0	3.4	10.3	6.9	29
	男性・まだ結婚していない	8.6	8.6	25.9	13.8	15.5	10.3	3.4	2.6	6.0	5.2	116
	女性・すでに結婚	1.3	3.8	10.3	6.4	14.1	2.6	0.0	44.9	7.7	9.0	78
	女性・まだ結婚していない	6.5	17.6	19.4	11.1	5.6	8.3	1.9	5.6	9.3	13.9	108

このように長野県では女性で家庭の事情が多く、とりわけ年齢の高い若者、卒業者、初職が正社員であった若者で顕著である。これは恐らく、長野県においては結婚や育児を理由に非正社員として働く場合もフリーターとして認識する若者がいるためではなかろうか。その証拠に性別・結婚の有無別にみると、男性では既婚・未婚と「家庭の事情」にまったく差異がないものの、女性既婚者では 44.9%と、女性未婚者の 5.6%を大きく上回っている。また図表 7-6 をみても、女性既婚者のフリーター経験率は著しく高い。

図表 7-6 性別・既婚未婚別にみたフリーター経験率（長野県）

		(%)		
		ある	ない	合計 (件)
男性	合計	27.9	72.1	519
	すでに結婚している	17.1	82.9	170
	まだ結婚していない	33.3	66.7	348
女性	合計	38.9	61.1	481
	すでに結婚している	49.7	50.3	157
	まだ結婚していない	33.4	66.6	323

(2) 初職における正社員就職の失敗

フリーターになってしまった理由は他にもある。フリーター経験の有無別に初職での雇用形態を示す図表 7-7 をみてみよう。まずフリーター経験の有無別・性別にみると、フリーター経験のない若者では、男女とも初職で正社員であった場合が多い（88.8%、85.4%）。つまり職業人生の始まりを正社員でスタートさせるとフリーターを経験する可能性が著しく低いことがわかる。これに対してフリーター経験のある若者のうち、正社員からスタートしたのは男性で 29.7%、女性で 49.2%であった。すなわち男性の場合では、フリーター経験者の約 7 割が職業人生を「正社員以外の働き方」でスタートさせたことになり、女性の場合でも約 5 割に同じことがいえる。

続いてフリーター経験の有無別・学歴別にみると、経験のない若者のうち正社員からスタートしたのは高校以下で 87.7%、専門・短大・高専で 89.6%、大学以上 84.2%と、いずれの学歴をみてもフリーターの経験がない若者は 8～9 割が正社員から職業人生をスタートさせている。これに対しフリーター経験のある若者のうち正社員からスタートしたのは、高校以下で 39.9%、専門・短大・高専で 42.4%、大学以上で 39.2%と、おおむね 4 割程度に過ぎない。

最後にフリーターの経験別・卒業中退別にみると、フリーター経験のない若者のうち、卒業者は 89.1%が、また中退者は 22.2%が正社員からスタートしている。しかし経験のある若者をみると卒業生では 46.6%が、また中退者にいたってはわずかに 6.3%が正社員からスタートしたに過ぎない。このようにフリーター経験の有無には、初職で正社員であったか否かが大きく影響していることがわかる。

図表 7-7 フリーター経験の有無別にみた初職（長野県）

			(%)						
			正社員	非正社員・派遣社員	自営・家族従業	無職	その他	不明	合計(件)
合計			71.8	19.0	1.1	7.4	0.5	0.2	1000
経験別・性別	男	経験あり	29.7	54.5	0.0	14.5	1.4	0.0	145
		経験なし	88.8	4.0	1.1	5.9	0.0	0.3	374
	女	経験あり	49.2	40.1	0.5	8.6	1.6	0.0	187
		経験なし	85.4	7.1	2.0	5.1	0.0	0.3	294
経験別・学歴別	高校以下	経験あり	39.9	48.5	0.0	9.2	2.5	0.0	163
		経験なし	87.7	4.1	3.2	5.0	0.0	0.0	220
	短大・専門・高専	経験あり	42.4	44.9	0.8	11.0	0.8	0.0	118
		経験なし	89.6	4.8	1.2	4.0	0.0	0.4	251
	大学以上	経験あり	39.2	43.1	0.0	17.6	0.0	0.0	51
		経験なし	84.2	7.1	0.0	8.2	0.0	0.5	196
経験別・卒業・中退別	卒業	経験あり	46.6	42.8	0.4	9.2	1.1	0.0	283
		経験なし	89.1	5.1	1.4	4.2	0.0	0.3	649
	中退	経験あり	6.3	66.7	0.0	22.9	4.2	0.0	48
		経験なし	22.2	16.7	5.6	55.6	0.0	0.0	18

(3) 初職で正社員就職できなかった要因

それではフリーター経験のある若者は、なぜ初職において正社員として就職できなかったのだろうか。そこでフリーターの経験があり、かつ初職で正社員・公務員以外の働き方であった若者についてみてみよう。図表 7-8 は初職で正社員にならなかった際にどのような活動を行ったかを示しているが、これをみると長野県では「民間企業への応募」は 20 歳代前半で 50.5%、20 歳代後半で 58.8%と、東京よりも多くの若者がいわゆる就職活動を行っていたことがわかる。つまり正社員になる意思はあったものの、正社員になれなかった若者が多いと考えられる。ちなみに選択肢のいずれに対しても記入がなかった回答者、すなわち卒業・中退前に何ら活動を行っていなかった可能性がある若者の比率（以下、無活動者比率と記す）は、20 歳代前半で 30.1%、20 歳代後半で 27.8%であった。

これを性別にみると、男性では「進学・留学を希望しての受験」（10.8%）や「公務員試験・教員試験などの資格試験準備」（11.8%）がやや多い。なお、無活動者比率は男性の 27.5%に対して、女性では 33.7%とやや高くなっている。また学歴別にみると、高校以下では「進学・留学」が 13.3%と多く、専門・短大・高専では「民間企業への応募」（64.7%）が、大学以上では「資格試験準備」（35.5%）がそれぞれ多くなっている。なお無活動比率をみると、高校以下で 35.7%とやや高くなっている。最後に卒業・中退別にみると、卒業者は「民間企業への応募」が 61.6%と著しく多く、また「進学・留学」「資格試験準備」も 9.9%、11.3%と中退者を上回っている。他方で無活動者比率は中退者で 57.8%と半数以上を占めている。つまり中退者の半分以上が何ら就職・進路準備をせずに、初職から正社員以外の働き方に従事したり無職になるなどにより、やがてフリーターを経験していることが推測される。

図表 7-8 初職で正社員・公務員になれなかった際の活動

(%)

		民間企業 への応募	進学・留学 を希望して の受験	公務員試験・ 教員試験 などの資格 試験の準備	無活動者 比率 (※)	合計 (件)	
東京	20～24歳	48.2	13.6	6.1	—	411	
	25～29歳	46.2	10.2	12.7	—	403	
長野県	20～24歳	50.5	15.1	7.5	30.1	93	
	25～29歳	58.8	5.2	15.5	27.8	97	
長野県	合計	54.3	9.6	13.6	27.9	280	
	フリーター 経験あり	男	53.9	10.8	11.8	27.5	102
		女	54.7	6.3	8.4	33.7	95
	フリーター 経験あり	高校以下	51.0	13.3	2.0	35.7	98
		専門・短大・高専	64.7	4.4	10.3	23.5	68
		大学以上	41.9	3.2	35.5	29.0	31
	フリーター 経験あり	卒業	61.6	9.9	11.3	21.9	151
		中退	31.1	4.4	6.7	57.8	45

※:3つの選択肢のいずれにも記入がなかった回答者の比率

4. フリーターの通算経験期間

ところでフリーター経験者はどのくらいの期間、フリーターのままでいるのだろうか。これを示したものが図表 7-9 だが、ここでは期間指数に注目して分析を進める。これを見ると、東京では 20 歳代前半が 2.3、後半が 2.6 であるのに対し、長野県では前半・後半ともに 2.8 となっており、フリーター期間が長期化していることがわかる。特に 20 歳代前半においては、東京と長野県の差が非常に大きい。さらに年齢別にみると、30 歳代では 3.1 とさらにフリーター期間が長期化していることがわかる。

つぎに初職の雇用形態別にみると、正社員の 2.8 に対して非正社員・派遣社員では 3.0 と、正社員からスタートしなかったフリーターはその期間が長期化している。また性別にみると、男性の 2.8 に対し女性は 3.0 と、女性フリーターのほうが長期化している。さらに性別・学歴別にみると、男性では高校以下の 2.9 から大学以上の 2.5 へと、学歴が高いほどフリーター期間が短い。最後に性別・卒業中退別にみると、男性では卒業者・中退者のいずれも 2.8 であり、卒業・中退とフリーター期間に関係はみられない。しかし女性では卒業者の 3.0 に対して中退者では 3.2 と長期化している。

このように長野県ではフリーターになるとその期間が長期化してしまうが、特に 30 歳以降の若者、初職が正社員ではなかった若者、女性（中でも中退した女性）、学歴の高くない男性でその長期化が進んでいる。

図表 7-9 フリーターの通算経験期間

								(%)	
		1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	不明	合計(件)	期間指数(ポイント)	
東京都合計	20～24歳	31.1	26.8	23.3	18.5	0.3	395	2.3	
	25～29歳	24.5	23.3	15.9	36.1	0.2	446	2.6	
長野県	20～24歳	8.5	27.7	11.7	26.6	25.5	94	2.8	
	25～29歳	10.9	26.4	18.2	30.0	14.5	110	2.8	
長野県	合計		8.7	25.3	13.9	34.9	17.2	332	2.9
	年齢	20～24歳	8.5	27.7	11.7	26.6	25.5	94	2.8
		25～29歳	10.9	26.4	18.2	30.0	14.5	110	2.8
		30歳～	7.0	22.7	11.7	45.3	13.3	128	3.1
	初職	正社員	11.9	23.0	12.6	31.1	21.5	135	2.8
		非正社員・派遣社員	7.8	24.7	13.6	39.0	14.9	154	3.0
		自営・家族従業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1	4.0
		無職	0.0	32.4	21.6	32.4	13.5	37	3.0
	性別	男性	11.0	26.9	13.8	30.3	17.9	145	2.8
		女性	7.0	24.1	13.9	38.5	16.6	187	3.0
	性別・学歴別	男性高校以下	12.3	24.7	13.7	39.7	9.6	73	2.9
		男性短大専門高専	9.5	26.2	9.5	26.2	28.6	42	2.7
		男性大学以上	10.0	33.3	20.0	13.3	23.3	30	2.5
		女性高校以下	7.8	18.9	14.4	46.7	12.2	90	3.1
		女性短大専門高専	5.3	34.2	10.5	28.9	21.1	76	2.8
		女性大学以上	9.5	9.5	23.8	38.1	19.0	21	3.1
	性別・卒業中退別	男性卒業	10.9	25.2	15.1	29.4	19.3	119	2.8
		男性中退	8.0	36.0	8.0	36.0	12.0	25	2.8
女性卒業		7.9	24.4	12.2	37.8	17.7	164	3.0	
女性中退		0.0	21.7	26.1	43.5	8.7	23	3.2	

※ 期間指数は「3年以上」×4+「2年以上3年未満」×3+「1年以上2年未満」×2+「1年未満」×1を(100-不明の回答比率)で除した値。値が大きいほど期間が長期化していることを示す。

5. フリーター経験を通じて感じたこと

長野県のフリーターは、その経験を通じてどのような感想や印象を持ったのだろうか。これを示す図表 7-10 をみると、長野県では「役立つ能力が身についた」(20歳代前半で14.9%、20歳代後半で13.6%；東京では20歳代前半17.7%、20歳代後半で22.4%)、「人間関係に関する能力が身についた」(同42.6%、29.1%；東京では同45.8%、40.1%)、「いろいろな経験をすることができた」(同51.1%、52.7%；東京では同58.2%、59.2%)、「自由な時間を持てた」(同43.6%、40.9%；東京では同48.1%、51.3%)が少ない。これに対して「将来に不安を感じた」(同36.2%、40.0%；東京では同36.7%、33.2%)、「生活が不安定だった」(同29.8%、39.1%；東京では同25.3%、27.4%)、「正社員に比べて収入が少なかった」(同38.3%、54.5%；東京では同32.2%、34.1%)などが多くなっている。すなわち東京のフリーターが能力や人脈を得たり多くの経験を積むなど、フリーター期間をキャリアアップに対して肯定的に捉えているのが、長野県のフリーターは「将来への不安」「生活の不安定」「収入の少なさ」など、否定的に捉えているようである。また以上の傾向は20歳代前半よりも20歳代後半で顕著にあらわれている。

これを初職の雇用形態別にみると、正社員では「いろいろな経験をすることができた」(60.7%)、「自由な時間を持てた」(49.6%)、「正社員に比べて収入が少なかった」(56.3%)が多く、収入の問題はあるものの総じてフリーター経験を肯定的に捉えているようである。他方で非正社員・派遣社員から職業人生をスタートした若者では「将来に不安を感じた」(41.6%)が多く、否定的に捉えているようである。

続いて性別・学歴別にみると、男女のどちらにおいても「役立つ能力が身についた」が高校以下の5.5%・10.0%から大学以上の20.0%・19.0%へと、学歴が高いほど多くなっている。同様の傾向は「やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た」(同9.6%・5.6%から16.7%・14.3%へ)でも読み取ることができ、また女性においては「いろいろな経験をすることができた」も学歴が高いほど多くなっている(同51.1%から57.1%へ)。つまり学歴が高い若者ほどフリーター経験を肯定的に捉えているようである。他方で「生活が不安定だった」は男女とも学歴が高いほど少なくなっていることから(同45.2%・24.4%から33.3%・14.3%へ)、学歴が高くない若者ほど否定的である。

最後に性別・卒業中退別にみてみよう。男性では卒業生で「役立つ能力が身についた」(10.9%)、「やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た」(13.4%)、「いろいろな経験をすることができた」(54.6%)が多いのに対し、中退者では「将来に不安を感じた」(52.0%)、「社会的に認められていないと思った」(32.0%)、「正社員に比べて収入が少なかった」(56.0%)が多くなっている。このように男性では卒業生はフリーター経験を肯定的に捉えているのに対し、中退者は否定的に捉えていることがわかる。他方女性についてみると、卒業生では「自由な時間を持てた」が44.5%と多いのに対し、中退者では「役立つ能力が身についた」(26.1%)、「やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た」(26.1%)、「人間関係に関する能力が身についた」(52.2%)、「やりたい仕事ははっきりした」(65.2%)、「いろいろな経験をすることができた」(65.2%)が多くなっている。つまり女性では卒業生・中退者のいずれもフリーター経験を肯定的に捉えており、特に中退者は肯定的である。さらに男性中退者と女性中退者の間には、フリーター経験に対して大きな評価の違いが存在していることもわかった。

図表 7-10 フリーター経験を通じて感じたこと

		(%)													
		役立つ能力が身に付いた	日数を減らされたり、来なくていいといわれた	アルバイト先がなかなか見つからなかった	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が身についた	やりたい仕事はつきりした	将来に不安を感じた	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	収入が少なかった	正社員に比べて収入が少なかった	合計(件)
東京	20~24歳	17.7	7.8	13.9	13.2	45.8	16.2	36.7	58.2	15.2	25.3	48.1	32.2	395	
	25~29歳	22.4	7.2	9.0	14.3	40.1	18.6	33.2	59.2	18.4	27.4	51.3	34.1	446	
長野県	20~24歳	14.9	3.2	3.2	12.8	42.6	13.8	36.2	51.1	16.0	29.8	43.6	38.3	94	
	25~29歳	13.6	8.2	4.5	14.5	29.1	19.1	40.0	52.7	13.6	39.1	40.9	54.5	110	
長野県	合計	12.0	6.0	3.9	10.2	35.2	13.9	35.8	53.6	15.4	30.1	41.6	49.1	332	
	初職	正社員	8.9	3.0	3.7	9.6	32.6	13.3	25.9	60.7	12.6	27.4	49.6	56.3	135
		非正社員・派遣社員	16.2	9.1	3.9	12.3	39.6	16.2	41.6	51.3	14.9	33.8	31.8	39.6	154
		自営・家族従業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	1
		無職	8.1	5.4	5.4	5.4	32.4	2.7	45.9	40.5	27.0	24.3	51.4	59.5	37
		合計	8.9	3.0	3.7	9.6	32.6	13.3	25.9	60.7	12.6	27.4	49.6	56.3	135
	性別・学歴別	男性高校以下	5.5	8.2	5.5	9.6	34.2	13.7	53.4	49.3	20.5	45.2	42.5	46.6	73
		男性短大専門高専	9.5	9.5	4.8	14.3	35.7	9.5	54.8	59.5	21.4	35.7	33.3	42.9	42
		男性大学以上	20.0	3.3	6.7	16.7	36.7	16.7	30.0	53.3	26.7	33.3	43.3	53.3	30
		女性高校以下	10.0	5.6	2.2	5.6	33.3	7.8	30.0	51.1	13.3	24.4	35.6	50.0	90
		女性短大専門高専	17.1	5.3	3.9	10.5	39.5	19.7	21.1	56.6	5.3	22.4	51.3	50.0	76
女性大学以上	19.0	0.0	0.0	14.3	28.6	23.8	23.8	57.1	14.3	14.3	42.9	57.1	21		
性別・卒業中退別	男性卒業	10.9	7.6	5.0	13.4	35.3	12.6	48.7	54.6	20.2	40.3	40.3	44.5	119	
	男性中退	4.0	8.0	8.0	4.0	32.0	12.0	52.0	44.0	32.0	36.0	36.0	56.0	25	
	女性卒業	12.2	4.9	2.4	6.1	32.9	13.4	25.0	52.4	10.4	23.2	44.5	51.2	164	
	女性中退	26.1	4.3	4.3	26.1	52.2	21.7	30.4	65.2	8.7	17.4	30.4	47.8	23	

6. フリーターからの離脱行動とその結果

(1) フリーターからの離脱行動

ところで長野県のフリーターはフリーターをそのまま継続しているのだろうか。そこでフリーターからの離脱行動についてみてみよう。図表 7-11 をみると、離脱行動の経験が「ある」とした男性は東京の 20 歳代前半が 45.9%、20 歳代後半が 67.3% に対し、長野県では同 67.4%・84.0% となっている。長野県の男性フリーターは東京よりも正社員になろうとする行動をとった若者が多いことがわかる。女性では 20 歳代前半では東京の 34.0% に対して長野県では 39.6% とやや多いに過ぎないが、20 歳代後半では 45.3% に対して 66.7% と男性の場合と同様に離脱行動をとった若者が多い。このように長野県は全般にフリーターからの離脱行動をとった経験のある若者が多く、とりわけ男性や 20 歳代後半の若者では東京との差が顕著となっている。

これを 30 歳代も含めて詳しくみてみよう。まず性別にみると、女性の 51.3% に対して男性では 81.4% と、男性フリーターで離脱行動が多くみられる。また初職の雇用形態別にみると、正社員から職業人生をスタートさせた若者では 57.0% と低いのが、非正社員・派遣社員からスタートした若者では 70.8% と離脱行動が多くみられる。続いて性別・学歴別にみると、男性では高校以下の 83.6% から大学以上の 76.7% とわずかながら学歴が高いほど離脱行動が

少なくなっている。これに対し女性では同 48.9%から 61.9%へと、学歴が高いほど離脱行動が多くなるという正反対の傾向が読み取れる。最後に性別・卒業中退別にみると、男女とも卒業生(80.7%・50.6%)に比べて中退者で離脱行動が多くみられるものの(88.0%・56.5%)、その差は大きなものではない。

図表 7-11 フリーターから正社員へ離脱しようとした経験 (%)

			経験ある	経験ない	合計(件)	
東京	男性	20～24歳	45.9	—	—	
		25～29歳	67.3	—	—	
	女性	20～24歳	34.0	—	—	
		25～29歳	45.3	—	—	
長野県	男性	20～24歳	67.4	32.6	46	
		25～29歳	84.0	16.0	50	
	女性	20～24歳	39.6	60.4	48	
		25～29歳	66.7	33.3	60	
	合計			64.5	35.5	332
	性	男性	81.4	18.6	145	
		女性	51.3	48.7	187	
	初職	正社員	57.0	43.0	135	
		非正社員・派遣社員	70.8	29.2	154	
	性別・学歴別	男性高校以下		83.6	16.4	73
		男性短大専門高専		81.0	19.0	42
		男性大学以上		76.7	23.3	30
		女性高校以下		48.9	51.1	90
女性短大専門高専		51.3	48.7	76		
性別・卒業中退別	女性大学以上		61.9	38.1	21	
	男性卒業		80.7	19.3	119	
	男性中退		88.0	12.0	25	
	女性卒業		50.6	49.4	164	
女性中退		56.5	43.5	23		

(2) フリーターからの離脱行動の成否

それではフリーターからの離脱行動をとった若者は、実際に正社員になれたのだろうか。図表 7-12 をみると、正社員になれた若者は東京の男性では 20 歳代前半が 50.5%、20 歳代後半が 68.8%に対し、長野県では同 58.1%・71.4%と、わずかではあるものの長野県のほうが正社員化した若者は多い。女性では東京が同 45.3%・63.8%に対し、長野県では同 52.6%・62.5%と、20 歳代後半では差はないものの、20 歳代前半でやはり正社員化した若者が多い。このように長野県でフリーターからの離脱行動をとった若者は、東京よりも総じて正社員化していることがわかる。

これを 30 歳代も含めて詳しくみてみよう。まず年齢別では、正社員化した若者は 20 歳代前半の 56.0%から 30 歳代の 72.0%へと、年齢が高いほど多くなっている。また性別では女性の 61.5%に対して男性では 70.3%と、男性のほうが多くなっている。続いて性別学歴別にみると、男性では高校以下の 67.2%から大学以上の 73.9%へと、学歴が高いほど正社員して

いるものの、女性では短大・専門・高専卒が82.1%と非常に多くなっており、学歴との相関はみられない。最後に性別・卒業中退別にみると、男女ともに卒業者の67.7%・59.0%に対して中退者では81.8%・76.9%と、中退者の正社員化が多くなっている。

図表7-12 フリーターから正社員への離脱の成否

			(%)				
			正社員に なった	正社員には なっていない	不明	合計 (件)	
東京	男性	20～24歳	50.5	47.4	2.1	95	
		25～29歳	68.8	31.3	0.0	144	
	女性	20～24歳	45.3	53.1	1.6	64	
		25～29歳	63.8	36.2	0.0	105	
長野県	男性	20～24歳	58.1	41.9	0.0	31	
		25～29歳	71.4	28.6	0.0	42	
	女性	20～24歳	52.6	47.4	0.0	19	
		25～29歳	62.5	37.5	0.0	40	
	合計			66.4	33.6	0.0	214
	年齢	20～24歳	56.0	44.0	0.0	50	
		25～29歳	67.1	32.9	0.0	82	
		30歳～	72.0	28.0	0.0	82	
	性	男性	70.3	29.7	0.0	118	
		女性	61.5	38.5	0.0	96	
	性別・ 学歴別	男性高校以下	67.2	32.8	0.0	61	
		男性短大専門高専	73.5	26.5	0.0	34	
		男性大学以上	73.9	26.1	0.0	23	
		女性高校以下	47.7	52.3	0.0	44	
女性短大専門高専		82.1	17.9	0.0	39		
女性大学以上	46.2	53.8	0.0	13			
性別・ 卒業 中退別	男性卒業	67.7	32.3	0.0	96		
	男性中退	81.8	18.2	0.0	22		
	女性卒業	59.0	41.0	0.0	83		
	女性中退	76.9	23.1	0.0	13		

(3) フリーターから離脱に成功した際の入職経路

最後にフリーターであった若者が、どのような入職経路により正社員になることができたのかをみてみよう。図表7-13をみると、年齢に関係なく長野県では「公的機関の紹介」(20歳代前半32.1%・20歳代後半38.2%)、「親・保護者・親戚・知人の紹介」(同28.6%・18.2%)が東京よりも多い。これに対して「インターネット・貼紙・新聞・雑誌」(同14.3%・12.7%)、「派遣会社の紹介」(同0.0%・3.6%)、「パートや契約社員からの登用」(7.1%・10.9%)は東京に比べると利用されていない。

これを30歳代も含めて詳しくみてみよう。まず性別にみると、男性では「パートや契約社員からの登用」が13.3%と多く、対して女性では「公的機関の紹介」がわずかだが多い(40.7%)。また初職の雇用形態別にみると、正社員から職業人生をスタートさせた若者は「公的機関の紹介」(46.0%)や「親・保護者・親戚・知人の紹介」(30.0%)が多いが、対して非正社員・派遣社員からスタートさせた若者では「インターネット・貼紙・新聞・雑誌」(19.2

%) や「パートや契約社員からの登用」(13.7%)が多い。

図表 7-13 フリーターから正社員へ離脱した経路

								(%)	
		公的機関 の紹介	親・保護者・ 親戚・知人 の紹介	インターネット・ 貼紙・新聞 ・雑誌	派遣会社 の紹介	パートや 契約社員 からの登用	その他	合計 (件)	
東京	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	
長野県	20～24歳	32.1	28.6	14.3	0.0	7.1	17.9	28	
	25～29歳	38.2	18.2	12.7	3.6	10.9	16.4	55	
	合計		38.0	26.1	14.1	1.4	9.9	10.6	142
	性	男性	36.1	26.5	13.3	2.4	13.3	8.4	83
		女性	40.7	25.4	15.3	0.0	5.1	13.6	59
	初職	正社員	46.0	30.0	10.0	0.0	4.0	10.0	50
非正社員・派遣社員		32.9	21.9	19.2	1.4	13.7	11.0	73	

7. おわりに

最後に本章をまとめてみよう。まず長野県にはフリーターを経験した若者が少ない。とりわけ男性では東京との差異は顕著である。なお、長野県の若者にはフリーターに対する認識のズレが存在しているようであり、女性が結婚や育児のために非正社員化しても、これをフリーターとしているようである。これが正しいとすれば、長野県のフリーター経験率は実際にはさらに低く、男女ともフリーター経験率は低いと考えて問題ないだろう。ちなみに長野県ではフリーターになると、その期間が東京に比べて長期化する傾向がある。20歳代前半では東京よりも長期化しており、また長野県内でみても30歳代の若者、女性全般(特に中退者)、学歴の低い男性で長期化の傾向がみられる。

ところでフリーターとなった理由では「正社員になれなかった」「生活のために一時的に働く必要があった」「家庭の事情」といったやむを得ないものが、東京に比べて目立っている。またこの「家庭の事情」の多くは既婚女性や卒業者が回答しているが、これは上述の理由によると考えれば説明がつく。以上の結果から、長野県では「やむを得ず型」のフリーターが多く、年齢の高い若者、正社員から職業キャリアをスタートさせた若者、そして女性卒業者などでこの傾向は強まる。

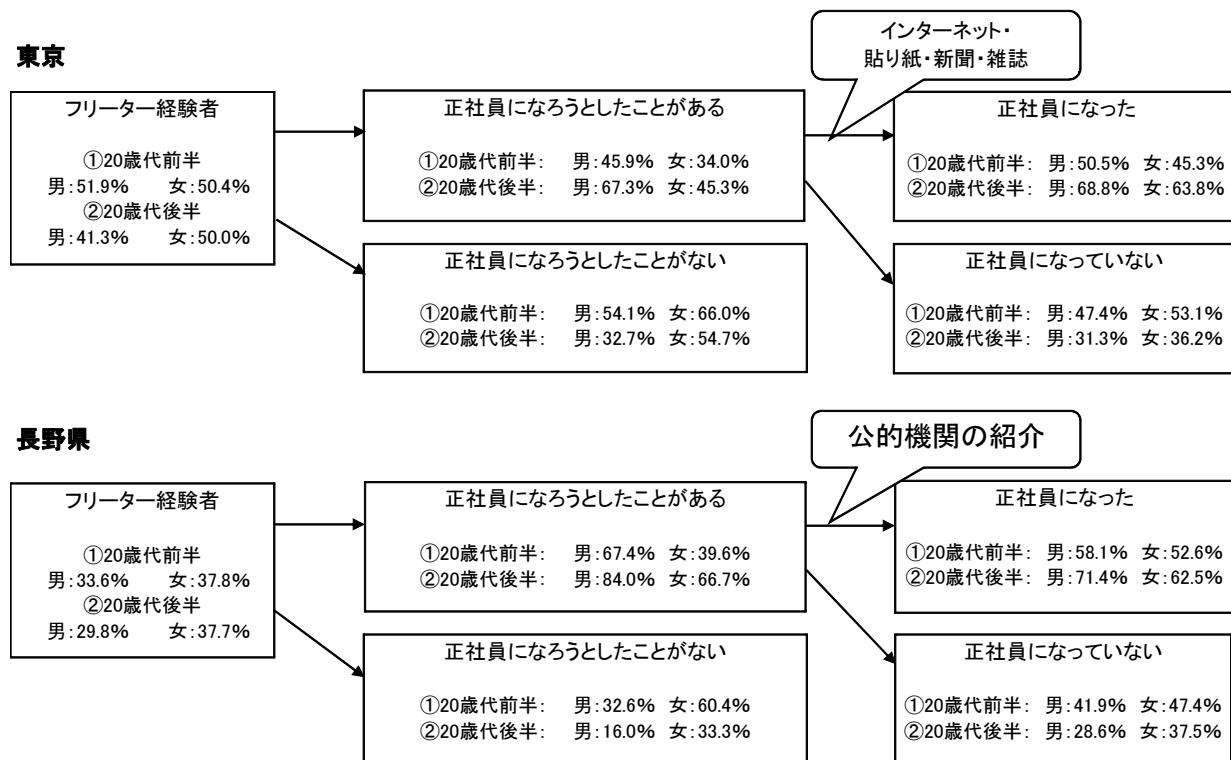
しかしフリーターになった理由は他にもある。それは初職を正社員でスタートできなかった失敗である。フリーター経験のない若者は9割弱が正社員からスタートしているが、フリーター経験のある若者は男性の約7割、女性の約5割が正社員以外でのスタートとなっている。すなわち長野県では初職における雇用形態が、その後のフリーター経験の有無に一定の影響を与えており、いわば本流から外れた場合に本流へ再度戻ることがある程度難しいこと

が予想される。ちなみに初職で正社員としてスタートできなかった理由だが、大半の若者はおおむね就職活動は行っていたようである。ただし女性、学歴の低い若者、中退者では就職活動、進学留学準備、資格取得準備等を一切行っていない若者も多数存在した。

それではフリーター経験者はフリーターをどのように捉えているのだろうか。まず東京と比べると、20歳代後半の若者を中心に否定的に捉えているようである。また初職が非正社員・派遣社員だった若者、学歴が低い若者、男性中退者もフリーター経験を否定的に捉えている。

このようなフリーターたちだが、東京よりも長野県では離脱行動をとっているフリーターが多い。これは20歳代後半の若者では顕著である。また男性、初職を非正社員・派遣社員からスタートさせた若者、中退者、学歴の低い男性で離脱行動をとった者が多い。その成否だが、東京よりも長野県のほうがわずかに正社員化が進んでいるようであり、長野県では男性（高学歴男性を含む）、中退者、年齢が高い若者で特徴がみられる。しかもその際には公共職業安定所などの公共機関が有用であり、特に女性や初職を正社員でスタートした若者に対して機能しているようである。また親・保護者・親戚・知人の紹介も多く利用されている。以上の離脱行動とその成否に関して、東京と比較を図示したものが図表7-14である。

図表7-14 東京と長野県のフリーターからの離脱行動の比較



第8章 諏訪地域の若者の就業状況 —長野市との比較—

1. はじめに

本調査では長野県内の「長野市」と「諏訪地域」（諏訪市・岡谷市・茅野市）の2地域を対象に調査を行っている。長野市は「善光寺平」と呼ばれる、山の多い長野県内でも比較的大きな平野部に位置し、県庁所在地である。また新幹線の停車駅もあることから東京までは2時間未満で行くことができ、そのためか大都市に本社を置く大企業の営業所といった拠点が多くみられる。これに対して諏訪地域は周囲を山に囲まれた、諏訪湖のある小さな盆地がその中心となっている。精密機械製造業を中心に多くの中小製造業が集積しているが、他方で温泉や高原といった自然にも恵まれているため、観光産業を中心としたサービス業も盛んな地域である。また長野市・諏訪地域のいずれも地域連帯が強いが（詳しくは第9章参照）、特に諏訪地域は地理的な理由や「御柱」に代表される伝統からか、この地域密着がより強い地域である。

さらに2007年度の長野県全体の有効求人倍率が1.14倍（全国平均は1.02倍）であったが、今回の調査対象地域である上諏訪市、茅野市、岡谷市を所管する諏訪公共職業安定所の発表によれば、同年度の諏訪地域の有効求人倍率は1.33倍と、全国平均はもとより長野県全体の倍率を上回っていた。

そこで本節では地理的にも地域文化的にも東京との大きな差異が予想される「諏訪地域」に焦点をあて、長野市での調査結果と比較しながら、「雇用を吸収できるだけの産業が存在」し、かつ「地域の結束が強い」諏訪地域の若者の就業状況を明らかにしたい。

2. 長野県の若者の就業状況のレビュー

ところでここでもう一度、長野県の若者の就業状況を確認しておこう。その詳細は第6章で詳しく述べているため、ここではその一部を簡単に紹介するにとどめる。その特徴は以下の4つにまとめることができる。

第一に長野県では正社員になることが当たり前であり、それ以外の働き方は「本流」ではないようである。これは初職であろうと現職であろうと同じであり、その結果、「学校卒業（中退）直後の就業状態」（以下、初職の雇用形態と記す）と「現在の就業状態」（以下、現職の雇用形態と記す）のいずれでも、東京よりも正社員が多くなっている（**図表8-1**参照）。

図表 8-1 学校卒業（中退）直後と現在の就業状態（長野県と東京の比較）

(%)

			正社員	公務員	アルバイト・ パート	非正規労働 その他の	家族従業・ 自営業	無職	無回答・ その他
初職	2006年 東京都	20～24歳	46.1	1.2	32.5	5.9	2.0	10.6	1.8
		25～29歳	58.0	1.4	23.0	6.8	2.5	7.2	1.0
	長野県	20～24歳	59.8	4.9	20.5	5.3	0.8	8.7	0.0
		25～29歳	66.4	3.4	14.4	6.4	0.9	7.3	1.2
現職	2006年 東京都	20～24歳	48.5	1.4	34.1	7.9	2.3	4.7	1.2
		25～29歳	56.6	1.9	20.7	10.6	6.6	2.7	0.7
	長野県	20～24歳	62.5	4.2	17.4	10.2	1.1	4.2	0.4
		25～29歳	63.6	4.0	16.5	9.5	4.6	1.8	0.0

第二は雇用形態に「学歴」と「卒業か中退か」という二つの要因が大きな影響力を持っている点である。なお現職の決定にあたっては上記の二つの要因に加えて初職の雇用形態が影響している。すなわち、初職の雇用形態が正社員であった人材は約8割が現職でも正社員であり、反対に非正社員・派遣社員であった場合は半数以上が現職でも非正社員である（図表 8-2 参照）。

図表 8-2 学校卒業（中退）直後と現在の就業状態

(%)

		正社員	非正社員・ 派遣社員	自営・ 家族従業	無職	その他	不明	合計 (件)	
初職の 雇用 形態	合計	71.8	19.0	1.1	7.4	0.5	0.2	1000	
	性別・ 学歴別	男性高校以下	66.3	22.9	2.0	8.3	0.5	0.0	205
		男性短大専門高専	74.0	16.7	0.0	8.7	0.7	0.0	150
		男性大学以上	78.5	12.9	0.0	8.0	0.0	0.6	163
		女性高校以下	68.5	23.0	1.7	5.1	1.7	0.0	178
		女性短大専門高専	74.9	18.3	1.8	4.6	0.0	0.5	219
		女性大学以上	67.9	17.9	0.0	14.3	0.0	0.0	84
	性別・ 卒業 中退別	男性卒業	77.2	15.9	0.6	6.1	0.0	0.2	479
		男性中退	10.5	44.7	2.6	36.8	5.3	0.0	38
		女性卒業	75.1	17.2	1.5	5.3	0.7	0.2	453
女性中退		10.7	64.3	0.0	25.0	0.0	0.0	28	
現職の 雇用 形態	合計	67.7	26.7	3.1	2.2	0.2	0.1	1000	
	性別・ 学歴別	男性高校以下	72.7	18.5	5.9	2.0	0.5	0.5	205
		男性短大専門高専	80.7	14.7	0.7	4.0	0.0	0.0	150
		男性大学以上	87.1	10.4	0.6	1.8	0.0	0.0	163
		女性高校以下	44.4	48.9	3.4	2.8	0.6	0.0	178
		女性短大専門高専	60.3	34.2	4.1	1.4	0.0	0.0	219
		女性大学以上	63.1	33.3	2.4	1.2	0.0	0.0	84
	性別・ 卒業 中退別	男性卒業	82.3	13.2	2.3	1.9	0.2	0.2	479
		男性中退	47.4	34.2	7.9	10.5	0.0	0.0	38
		女性卒業	55.6	38.9	3.8	1.5	0.2	0.0	453
		女性中退	42.9	50.0	0.0	7.1	0.0	0.0	28
	初職	正社員	77.7	18.9	1.9	1.0	0.3	0.1	718
		非正社員・派遣社員	42.6	51.1	2.6	3.7	0.0	0.0	190

第三は長野県全体では労働時間をみると東京に差はないものの、長野県の年収は低く、結果として単位当たり賃金は低い。また長野県内で比較してみると、高学歴者や男性卒業者の単位当たり賃金は高く、対して現職が非正社員・派遣社員の場合はもちろんのこと、初職が非正社員であっても単位当たり賃金は低い。併せて正社員と非正社員・派遣社員の格差は極めて大きいという特徴がある（図表 8 - 3 参照）。

図表 8 - 3 現職の労働時間・年収と単位あたり賃金

		週労働時間の平均値 (時間)【A】	年収の平均値 (万円)【B】	単位あたり賃金 (万円)【B】÷【A】
2006年 東京都	20～24歳	45.1	229.9	5.1
	25～29歳	48.4	293.0	6.1
長野県	20～24歳	45.8	207.4	4.5
	25～29歳	44.8	236.6	5.3
長野県全年齢合計		44.7	253.4	5.7
性別・ 学歴別	男性高校以下	48.2	272.6	5.7
	男性短大専門高専	48.9	271.0	5.5
	男性大学以上	49.2	363.4	7.4
	女性高校以下	39.3	186.8	4.8
	女性短大専門高専	40.3	199.1	4.9
	女性大学以上	42.8	243.5	5.7
性別・ 卒業 中退別	男性卒業	49.0	307.0	6.3
	男性中退	45.6	233.6	5.1
	女性卒業	40.7	203.8	5.0
	女性中退	34.9	179.6	5.1
初職	正社員	45.4	266.3	5.9
	非正社員・派遣社員	42.9	205.9	4.8
現職	正社員	48.0	293.1	6.1
	非正社員・派遣社員	36.2	156.1	4.3

第四は現在の望ましい働き方でも、長野県は東京に比べて正社員志向が強い。長野県内でみると、特に男性、高学歴者、卒業者で正社員志向が強くなっている。これは初職や現職が正社員であった場合でも同様である（図表 8 - 4 参照）。

図表 8-4 現在の望ましい働き方

		自営業・ 自由業	家族従業者 (家の仕事)	アルバイト・ パート	派遣社員	契約社員・ 嘱託	正社員	公務員	その他	働かない/ 専業主婦など	合計 (件)
2006年 東京都	20～24歳	6.1	1.3	21.4	4.1	3.5	57.9	4.4	0.9	0.5	—
	25～29歳	7.9	3.0	13.5	5.4	3.4	60.3	4.7	0.4	1.2	—
長野県	20～24歳	2.3	1.5	12.5	3.4	1.5	72.3	6.1	0.4	0.0	—
	25～29歳	4.9	2.8	13.8	1.5	1.8	67.6	6.4	0.3	0.9	—
長野県全年齢合計		4.0	2.2	13.9	2.4	1.5	69.4	5.6	0.4	0.6	1000
性別・ 学歴別	男性高校以下	7.3	3.4	7.8	2.9	1.0	71.7	5.9	0.0	0.0	205
	男性短大専門高専	4.0	1.3	4.0	2.0	0.7	80.7	6.0	0.7	0.7	150
	男性大学以上	6.1	0.0	2.5	1.2	0.6	79.1	9.2	0.6	0.6	163
	女性高校以下	2.2	3.9	30.9	3.9	1.1	53.4	3.4	1.1	0.0	178
	女性短大専門高専	2.3	2.7	20.5	1.8	2.7	64.8	3.2	0.0	1.8	219
	女性大学以上	0.0	0.0	15.5	2.4	3.6	70.2	8.3	0.0	0.0	84
性別・ 卒業 中退別	男性卒業	6.1	1.5	3.8	2.1	0.6	78.1	7.3	0.4	0.2	479
	男性中退	5.3	5.3	21.1	2.6	0.0	60.5	2.6	0.0	2.6	38
	女性卒業	1.5	2.6	22.7	2.4	2.4	62.7	4.2	0.4	0.9	453
	女性中退	7.1	3.6	35.7	7.1	0.0	42.9	3.6	0.0	0.0	28
初職	正社員	3.6	1.1	11.0	1.5	1.3	74.1	6.3	0.4	0.7	718
	非正社員・派遣社員	5.8	2.6	20.5	4.7	2.6	58.4	4.7	0.5	0.0	190
現職	正社員	3.2	0.6	2.1	0.1	0.4	85.7	7.1	0.1	0.6	677
	非正社員・派遣社員	4.5	0.7	43.1	8.6	4.5	34.8	2.6	0.7	0.4	267

このように長野県の若者は正社員志向が強く、また「高学歴」であること、「卒業」していることの2点が正社員になるための「本流」となっている。反対に学歴が高くない場合、学校を中退した場合には、同じ長野県内の高学歴者や卒業者に比べて、初職において正社員になることが難しくなっている。しかも非正社員から正社員へ転換するためのルートも細いと考えられるため、本流から一度外れた人材がもう一度も本流に戻るためには、大きな困難が伴うものと推測される。

3. 初職の雇用形態

まず学校卒業（中退）直後の就業状況を示す図表 8-5 をみてもらいたい。これをみると、長野市では「正社員」が 69.8% に対して諏訪地域では 73.8% とやや多くなっており、対して「非正社員・派遣社員」や「無職」は諏訪地域では少ない。つまりわずかな差ではあるが、諏訪地域のほうが若者の正社員就労が多いことになる。

しかしこれを学歴別にみると、「高校以下」と「専門・短大・高専」に大きな特徴がみられる。長野市ではそれぞれ 62.5%、72.0% であったが、諏訪地域では 70.9%、78.1% と多くなっている。他方で「大学以上」では差がみられないことから、諏訪地域では学歴の高くない

人材をより多く正社員として活用していることがわかる。

つぎに卒業・中退別にみると、「中退者」に特徴がみられる。長野市では中退者の2.9%しか初職で正社員になれなかったが、諏訪地域では19.4%もの中退者が正社員になることができている。卒業者については差がみられないことから、諏訪地域では中退者であっても多く正社員として活用していることがわかる。

続いて性別にみると、「女性」でわずかに差異がみられる。すなわち、長野市では女性の68.1%が正社員になったのに対して、諏訪地域では74.7%が正社員になっている。

このように諏訪地域では、長野市に比べて「学歴が高くない人材」「中退者」「女性」をより多く正社員として雇用していることが明らかになった。

図表 8-5 学校卒業（中退）直後の就業状態（長野市と諏訪地域の比較）

								(%)	
		正社員	非正社員・派遣社員	自営・家族従業	無職	その他	不明	合計(件)	
長野市	合計	69.8	20.2	1.2	8.2	0.4	0.2	500	
	学歴	高校以下	62.5	27.5	1.3	7.5	1.3	0.0	160
		専門・短大・高専	72.0	18.7	1.9	7.5	0.0	0.0	214
		大学以上	75.4	13.5	0.0	10.3	0.0	0.8	126
	卒業・中退	卒業	75.0	16.8	1.3	6.5	0.2	0.2	464
		中退	2.9	62.9	0.0	31.4	2.9	0.0	35
	性	男性	71.4	17.9	0.4	9.5	0.4	0.4	252
女性		68.1	22.6	2.0	6.9	0.4	0.0	248	
諏訪地域	合計	73.8	17.8	1.0	6.6	0.6	0.2	500	
	学歴	高校以下	70.9	19.7	2.2	6.3	0.9	0.0	223
		専門・短大・高専	78.1	16.1	0.0	4.5	0.6	0.6	155
		大学以上	74.4	15.7	0.0	9.9	0.0	0.0	121
	卒業・中退	卒業	77.4	16.2	0.9	4.9	0.4	0.2	468
		中退	19.4	41.9	3.2	32.3	3.2	0.0	31
	性	男性	73.0	18.4	1.1	7.1	0.4	0.0	267
女性		74.7	17.2	0.9	6.0	0.9	0.4	233	

4. 初職の継続状況

それでは若者の初職の継続状況はどうなっているのか。図表 8-6 をみると、初職を継続している若者は長野市で54.6%、諏訪地域で57.8%と、わずかに諏訪地域で多いものの、大きな差異があるとはいえない。

しかしこれをもう少し詳しくみてみよう。まず学歴別では、高校以下で長野市の42.5%に対して諏訪地域では55.9%と、初職を継続している若者が多くなっている。また卒業・中退別にみても中退者で長野市の31.3%に対して諏訪地域では47.4%と多い。さらに初職の雇用形態別にみると非正社員・派遣社員で長野市の47.4%に対して諏訪地域では60.6%と多くなっている。最後に性別でみると、男性では長野市の57.4%に対して諏訪地域では65.2%と多くなっている。このように女性、学歴の高くない若者、中退者、初職を非正社員・派遣社員でスタートさせた若者といった、本流ではない人材の定着が高いという特徴がみられる。

図表 8-6 初職の継続状況（長野市と諏訪地域の比較）

		長野市			諏訪地域		
		勤務を継続	転職	合計 (件)	勤務を継続	転職	合計 (件)
合計		54.6	45.4	414	57.8	42.2	424
学歴	高校以下	42.5	57.5	120	55.9	44.1	179
	専門・短大・高専	53.8	46.2	182	51.8	48.2	139
	大学以上	68.8	31.3	112	68.6	31.4	105
卒業・ 中退	卒業	55.5	44.5	398	58.4	41.6	404
	中退	31.3	68.8	16	47.4	52.6	19
初職	正社員	55.6	44.4	349	57.5	42.5	369
	非正社員・派遣社員	47.4	52.6	38	60.6	39.4	33
性	男性	57.4	42.6	216	65.2	34.8	227
	女性	51.5	48.5	198	49.2	50.8	197

5. 現職の雇用形態

図表 8-7 は現職の雇用形態を示したものである。これをみると長野市では正社員が 64.6% に対して諏訪地域では 70.8% と多くなっている。反対に非正社員・派遣社員は諏訪地域のほうが少なく（24.2%）、諏訪地域ではより多くの若者が非正規労働ではなく正社員として就労している。

これを学歴別にみてみよう。まず正社員だが、高校以下と専門・短大・高専では長野市の 51.3%、66.4% に対して諏訪地域では 65.5%、71.6% と多くなっている。特に高校以下では諏訪地域が約 14 ポイントも上回っている。また卒業・中退別にみると、長野市では中退者の約 1/3 しか現在正社員として働くことができていないが（37.1%）、諏訪地域では 54.8% と半分以上が正社員として働いている。続いて初職の雇用形態別にみると、初職で非正社員・派遣社員だった場合、長野市では約 1/3 が現在正社員として働いているに過ぎないが（36.6%）、諏訪地域では約 1/2 が正社員として働いている。最後に性別でみると、男女ともに諏訪地域のほうが正社員が多いが（81.6%、58.4%）、特に女性で長野市を大きく上回っている。

このように、諏訪地域では長野市に比べて、初職の場合と同様に「学歴の低い人材」、「中退者」、「女性」を正社員として活用する傾向が強くなっている。さらに初職が非正社員・派遣社員であった人材も正社員として活用していることがわかった。

図表 8-7 現在の就業状況（長野市と諏訪地域の比較）

		正社員	非正社員・派遣社員	自営・家族従業	無職	その他	不明	合計(件)	
長野市	合計	64.6	29.2	3.4	2.8	0.0	0.0	500	
	学歴	高校以下	51.3	41.9	4.4	2.5	0.0	0.0	160
		専門・短大・高専	66.4	25.2	4.7	3.7	0.0	0.0	214
		大学以上	78.6	19.8	0.0	1.6	0.0	0.0	126
	卒業・中退	卒業	66.8	27.2	3.7	2.4	0.0	0.0	464
		中退	37.1	54.3	0.0	8.6	0.0	0.0	35
	初職	正社員	75.9	19.8	2.9	1.4	0.0	0.0	349
		非正社員・派遣社員	36.6	56.4	2.0	5.0	0.0	0.0	101
	性	男性	77.4	17.1	2.8	2.8	0.0	0.0	252
		女性	51.6	41.5	4.0	2.8	0.0	0.0	248
諏訪地域	合計	70.8	24.2	2.8	1.6	0.4	0.2	500	
	学歴	高校以下	65.5	26.0	4.9	2.2	0.9	0.4	223
		専門・短大・高専	71.6	27.7	0.0	0.6	0.0	0.0	155
		大学以上	79.3	16.5	2.5	1.7	0.0	0.0	121
	卒業・中退	卒業	71.8	24.1	2.4	1.1	0.4	0.2	468
		中退	54.8	25.8	9.7	9.7	0.0	0.0	31
	初職	正社員	79.4	18.2	1.1	0.5	0.5	0.3	369
		非正社員・派遣社員	49.4	44.9	3.4	2.2	0.0	0.0	89
	性	男性	81.6	12.7	2.6	2.2	0.4	0.4	267
		女性	58.4	37.3	3.0	0.9	0.4	0.0	233

6. 現在の職種

現職における職種を示す図表 8-8 をみると、諏訪地域では「サービスの仕事」が 16.8% と、長野市の 12.6% よりもやや多くなっている。これは冒頭でも触れたとおり、諏訪地域では観光産業が盛んなためであろう。対して「専門・技術的な仕事」は 20.0% と、長野市の 27.8% よりも少なくなっている。

これをもう少し詳しくみてみよう。まず性別にみると、諏訪地域では男女とも専門・技術的な仕事が少ない（23.2%・16.5%；長野市は 29.4%・26.1%）。代わりに男性についてはサービスの仕事（15.1%；長野市は 7.3%）、女性については販売・営業の仕事（17.4%；長野市は 12.4%）と生産工程・建設の仕事（9.6%；長野市は 6.2%）がやや多くなっており、雇用の吸収職種となっている。

続いて学歴別にみると、専門・技術的な仕事は専門・短大・高専では長野市の 34.0% に対して諏訪地域では 25.3% と少ない。他方でサービスの仕事は長野市で 12.6% に対して諏訪地域では 22.7% と多くなっている。つまり諏訪地域では専門・短大・高専という学歴の場合にはサービス関連職種で多くの雇用が吸収されていることになる。また大学以上では販売・営業の仕事（13.4%；長野市は 22.6%）や事務の仕事（21.8%；長野市は 27.4%）が少なく、生産工程・建設の仕事が多い（9.2%；長野市は 4.0%）。

さらに卒業中退別にみると、諏訪地域の卒業生では専門・技術的な仕事が少ないが（20.0

％；長野市は 28.9％）、代わりにサービスの仕事（16.7％；長野市は 12.6％）や生産工程・建設の仕事（16.5％；長野市は 13.0％）が多くなっている。他方中退者では販売・営業の仕事（17.9％；長野市は 31.3％）や生産工程・建設の仕事（21.4％；長野市は 31.3％）が少ないが、反面、専門・技術的な仕事（17.9％；長野市は 12.5％）やサービスの仕事（17.9％；長野市は 12.5％）が多くなっている。

最後に現職の雇用形態別にみると、諏訪地域の正社員では専門・技術的な仕事（22.6％；長野市は 32.8％）が少なく、対してサービスの仕事（11.6％；長野市は 5.9％）や生産工程・建設の仕事（17.5％；長野市は 12.7％）が多くなっている。他方で非正社員・派遣社員の場合には、事務の仕事（10.7％；長野市は 18.5％）が少なく、対して販売・営業の仕事（23.1％；長野市は 15.1％）やサービスの仕事（31.4％；長野市は 25.3％）が多くなっている。

以上を要約すれば、諏訪地域では男性、高学歴者、卒業者、現職で正社員といった本流にある若者の雇用を、製造関連の仕事や観光産業に代表されるサービスの仕事で吸収していると考えられる。これに対し女性や中退者、さらには現職で非正社員・派遣社員である若者の雇用は、販売・営業の仕事やサービスの仕事で吸収しているようである。

図表 8－8 現在の職種（長野市と諏訪地域の比較）

		(%)											
		専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事・営業	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	農業・漁業の仕事	その他	無回答	合計(件)	
長野市	合計	27.8	0.8	20.4	16.9	12.6	14.2	4.3	0.2	2.5	0.4	486	
	性	男性	29.4	1.2	9.0	21.2	7.3	22.0	6.9	0.4	1.6	0.8	245
		女性	26.1	0.4	32.0	12.4	17.8	6.2	1.7	0.0	3.3	0.0	241
	学歴	高校以下	12.2	0.0	15.4	16.0	19.2	26.3	7.7	0.0	3.2	0.0	156
		専門・短大・高専	34.0	1.5	19.9	14.1	12.6	11.2	3.9	0.5	1.9	0.5	206
		大学以上	37.1	0.8	27.4	22.6	4.0	4.0	0.8	0.0	2.4	0.8	124
	卒業・中退	卒業	28.9	0.9	21.4	15.9	12.6	13.0	4.2	0.2	2.4	0.4	453
		中退	12.5	0.0	6.3	31.3	12.5	31.3	3.1	0.0	3.1	0.0	32
	現職	正社員	32.8	1.2	21.4	18.0	5.9	12.7	5.0	0.3	2.5	0.3	323
		非正社員・派遣社員	17.1	0.0	18.5	15.1	25.3	17.1	3.4	0.0	2.7	0.7	146
諏訪地域	合計	20.0	1.4	18.8	17.6	16.8	16.8	2.5	0.0	3.3	2.9	489	
	性	男性	23.2	1.9	9.3	17.8	15.1	23.2	4.2	0.0	2.7	2.7	259
		女性	16.5	0.9	29.6	17.4	18.7	9.6	0.4	0.0	3.9	3.0	230
	学歴	高校以下	7.4	0.5	19.1	20.9	18.1	25.1	4.7	0.0	2.3	1.9	215
		専門・短大・高専	25.3	1.3	16.2	15.6	22.7	11.0	0.0	0.0	3.2	4.5	154
		大学以上	36.1	3.4	21.8	13.4	6.7	9.2	1.7	0.0	5.0	2.5	119
	卒業・中退	卒業	20.0	1.5	19.6	17.6	16.7	16.5	1.7	0.0	3.3	3.0	460
		中退	17.9	0.0	7.1	17.9	17.9	21.4	14.3	0.0	3.6	0.0	28
	現職	正社員	22.6	2.0	21.2	16.1	11.6	17.5	2.3	0.0	3.1	3.7	354
		非正社員・派遣社員	14.0	0.0	10.7	23.1	31.4	14.0	1.7	0.0	4.1	0.8	121

7. 現職の労働時間と年収

週労働時間の平均、年収の平均、単位当たり賃金のそれぞれを示す**図表 8-9**をみてみよう。これをみると、長野市と諏訪地域で労働時間に差はない。しかし諏訪地域に焦点をあてると、性別では男性（49.1時間）、学歴別では大学以上（48.1時間）、卒業中退別では卒業者（45.0時間）、初職と現職の雇用形態別では正社員（45.4時間、48.2時間）、といった上述の本流にある若者の労働時間は長野市よりも長くなっている。また年収をみると、長野市の257.6万円に対して諏訪地域では249.2万円と少ないが、男性、高学歴者、卒業者、初職や現職が正社員である若者といった、本流にある若者の年収は高くなっている。これは本流の若者に正社員以外の働き方をするものが少ないためであろう。

以上の労働時間と年収を用いて、それぞれの単位当たり賃金をみてみよう。性別にみると、女性では長野市・諏訪地域とも5.0だが、男性に対しては長野市の6.4に対して諏訪地域では6.0と低い。学歴別にみると、長野市・諏訪地域とも高校以下では5.3と変わらない。しかしどちらも大学以上に対しては特別な対応を見せており、その単位当たり賃金は他よりも非常に高くなっている。ただし諏訪地域の大学以上の単位あたり賃金は6.5と、長野市の7.2よりも低い。

つぎに初職で非正社員・派遣社員だった若者に対しては、長野市と諏訪地域のいずれも4.8と差はないものの、正社員だった若者では諏訪地域のほうが低くなっており（長野市6.1、諏訪地域5.7）、さらにまったく同じ傾向が、現職の雇用形態別にみた場合にもあらわれている（非正社員・派遣社員：長野市4.3、諏訪地域4.3、正社員：長野市6.4、諏訪地域5.9）。さらには卒業中退別にみると、中退者に対しては長野市の4.9に対して諏訪地域では5.4と高いが、反面卒業者に対しては5.6と長野市の5.8よりも低くなっている。

以上からいえることは、諏訪地域では一般に長野市よりも年収レベルが低いものの、その要因は本流にある若者に対する年収を低く抑えているからである。他方で「本流から外れている若者」に対する年収は長野市と差を設けておらず、場合によっては長野市を上回るケースもみられた。すなわち、諏訪地域は「本流から外れた人材」に対して「優しい」という特徴を持っているといえよう。

以上の結果から、諏訪地域では**図表 8-10**に示すとおり、長野市に比べて単位賃金の格差が小さくなっている。特に卒業者と中退者間の単位賃金格差は長野市の1.20に比べて1.03と、ほぼ格差がないに等しくなっている。

図表 8-9 現職の労働時間・年収と単位あたり賃金（長野市と諏訪地域の比較）

		週労働時間の平均値 (時間)		年収の平均値 (万円)		単位あたり賃金 (万円)【B】÷【A】	
		平均値【A】	度数	平均値【B】	度数		
長野市	合計	44.5	486	257.6	486	5.8	
	性	男性	48.3	245	309.6	245	6.4
		女性	40.6	241	204.6	241	5.0
	学歴	高校以下	43.3	156	228.7	156	5.3
		専門・短大・高専	44.5	206	235.7	206	5.3
		大学以上	46.1	124	330.3	124	7.2
	卒業・中退	卒業	44.9	453	262.3	453	5.8
		中退	40.0	32	195.5	32	4.9
	初職	正社員	45.3	344	274.4	344	6.1
		非正社員・派遣社員	42.7	96	206.2	96	4.8
現職	正社員	47.8	323	304.9	323	6.4	
	非正社員・派遣社員	37.0	146	159.3	146	4.3	
諏訪地域	合計	44.9	489	249.2	489	5.6	
	性	男性	49.1	259	292.9	259	6.0
		女性	40.1	230	200.1	230	5.0
	学歴	高校以下	44.6	215	235.8	215	5.3
		専門・短大・高専	42.7	154	217.4	154	5.1
		大学以上	48.1	119	314.2	119	6.5
	卒業・中退	卒業	45.0	460	251.1	460	5.6
		中退	42.0	28	227.0	28	5.4
	初職	正社員	45.4	364	258.6	364	5.7
		非正社員・派遣社員	43.2	87	205.6	87	4.8
現職	正社員	48.2	354	282.3	354	5.9	
	非正社員・派遣社員	35.2	121	152.3	121	4.3	

図表 8-10 長野市と諏訪地域の単位賃金の差

長野市		諏訪地域
1.27	性差による格差	1.20
1.36	学歴差による格差	1.24
1.20	卒業中退の差による格差	1.03
1.26	初職の違いによる格差	1.19
1.48	現職の違いによる格差	1.35

8. 現在の望ましい働き方

それでは現在の望ましい働き方はどうだろうか。図表 8-11 をみると、諏訪地域では「非正社員・派遣社員」が 20.0% とやや多いという特徴がみられる。

これを性別にみると、諏訪地域では女性で非正社員・派遣社員が多く（31.3%）、また学歴別では専門・短大・高専と大学以上で多くなっている（22.6%・13.2%）。さらに卒業中退別では卒業者（19.2%）が、初職と現職の雇用形態別では非正社員・派遣社員（31.5%・66.9%）が、それぞれ現在の望ましい働き方として非正社員・派遣社員をあげている。

以上から考えると、諏訪地域では女性の働き方として、正社員ではなく非正社員・派遣社員として働くという意識が強いと考えられよう。そこでは学歴や卒業中退、さらにはこれま

でのキャリアは関係なく、伝統的な雇用慣行として女性は非正規労働という意識が残っているのかもしれない。

図表 8-11 現在の望ましい働き方（長野市と諏訪地域の比較）

		自営・ 家族従業	非正社員・ 派遣社員	正社員	無職	その他	合計 (件)	
長野市	合計	7.6	15.6	76.0	0.4	0.4	500	
	性	男性	9.5	5.6	84.5	0.0	0.4	252
		女性	5.6	25.8	67.3	0.8	0.4	248
	学歴	高校以下	12.5	24.4	62.5	0.0	0.6	160
		専門・短大・高専	6.1	14.0	78.5	0.9	0.5	214
		大学以上	4.0	7.1	88.9	0.0	0.0	126
	卒業・ 中退	卒業	7.1	14.2	77.8	0.4	0.4	464
		中退	14.3	31.4	54.3	0.0	0.0	35
	初職	正社員	6.3	12.0	80.8	0.6	0.3	349
		非正社員・派遣社員	9.9	24.8	64.4	0.0	1.0	101
現職	正社員	4.3	0.9	94.1	0.6	0.0	323	
	非正社員・派遣社員	8.2	47.3	43.2	0.0	1.4	146	
諏訪地域	合計	4.8	20.0	74.0	0.8	0.4	500	
	性	男性	6.0	10.1	82.8	0.7	0.4	267
		女性	3.4	31.3	63.9	0.9	0.4	233
	学歴	高校以下	5.8	22.0	71.7	0.0	0.4	223
		専門・短大・高専	3.9	22.6	71.6	1.9	0.0	155
		大学以上	4.1	13.2	81.0	0.8	0.8	121
	卒業・ 中退	卒業	4.7	19.2	75.0	0.6	0.4	468
		中退	6.5	32.3	58.1	3.2	0.0	31
	初職	正社員	3.3	15.4	79.9	0.8	0.5	369
		非正社員・派遣社員	6.7	31.5	61.8	0.0	0.0	89
現職	正社員	3.4	4.2	91.5	0.6	0.3	354	
	非正社員・派遣社員	1.7	66.9	30.6	0.8	0.0	121	

9. おわりに

最後に本節をまとめてみよう。長野県は東京よりも正社員志向が強い地域だが、諏訪地域は特に正社員志向の強い地域であり、実際に多くの若者が初職で正社員として就職し、また現職でも正社員として働いている。これは諏訪地域が長野市に比べて、「女性」、「学歴の高くない人材」、「中退者」といった正社員化が進んでいない若者を積極的に正社員として活用しているためである。つまり長野県における「正社員であるための本流」にない若者に対して「優しい」地域であるといえよう。

これは初職の継続状況にも表れており、本流にある若者の継続状況は長野市と差はないものの、学歴が高くない若者、中退した若者、初職で非正社員・派遣社員であった若者の初職の継続状況は長野市よりも高い。つまりこれらの人材にとって居心地が良いことが推測される。事実、諏訪地域では全体として男性、高学歴者、初職を正社員でスタートした者、卒業者といった本流に乗る若者の単位当たり賃金は長野市に比べて低いものの、本流から外れた若者の単位当たり賃金は決して低くなく、ケースによっては長野市よりも高い場合もあった。

さらに単位賃金でみた場合の格差が長野市に比べて小さいことも、諏訪地域の特徴といえる。

また諏訪地域では本流にいる若者を製造関連またはサービス関連の仕事で吸収しており、これは諏訪地域で盛んな産業と一致する。他方で本流から外れた若者は同じくサービス関連の仕事の他にも、販売・営業関連の仕事に吸収されている。これは観光産業に代表される土産等の販売職が多いためと推測され、結果として製造業よりも観光産業で多くの若者の雇用を吸収していることが考えられる。

しかし諏訪地域の女性には、非正社員・派遣社員といった非正規労働で働くという意識がやや残っているようである。これには学歴や卒業中退、さらにはこれまでのキャリアは関係していない。

第9章 長野・諏訪地域の若者のソーシャル・ネットワークと意識

1. はじめに

本稿は、長野市と諏訪地域（以下、あわせて長野と呼ぶ、長野市の場合には長野市と表記する）の若者のソーシャル・ネットワークと意識について、属性別に検討する。

本稿がソーシャル・ネットワークに着目した分析を行うのは、ソーシャル・ネットワークのありようと就業の結びつきについて検討するためである。すなわち先行研究においては、就業形態がソーシャル・ネットワークに影響を与えていること、あるいはソーシャル・ネットワークによって就業が促されるなどの知見が見出されている（労働政策研究・研修機構2006b）。特に東京都の若者調査においては、就業形態が若者の生きる世界を規定していることが観察されてきた。こうした傾向は、長野の若者についても確認できるのだろうか。

以下では基本的な変数として、年齢（3区分）・地域（長野市・諏訪市）・学歴（高卒以下学歴、高等教育＝高等教育へ進学経験がある者）・就業形態に着目しながら、長野の若者のソーシャル・ネットワークについて探っていく。ソーシャル・ネットワークをはかる際にはしばしば悩んだときの相談相手が用いられるので、本稿でも同様の手法で分析を行う。

2. 誰が問題を抱えているのか

ソーシャル・ネットワークの具体的な検討に入る前に、まず誰がどのような問題を抱えていると回答しているのかについて分析しよう。

今回の調査では、「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。」と尋ね、次のような具体的な場면을挙げている。「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」、「人間関係について」、「経済的な問題（お金のこと）」、である。

図表9-1は、年齢別に悩みの有無を見たものである。男性については年齢的な特徴は見られないが、女性については「経済的な問題（お金のこと）について」を除き、年齢があがるほど、悩みが「ある」と回答する割合が減っていることがわかる。

図表 9-1 悩みが「ある」と回答した人の割合（年齢別）

	年齢	悩みの有 無/今の 自分の仕 事や働き 方につ いて	悩みの有 無/これ からの生 き方や働 き方につ いて	悩みの有 無/人間 関係につ いて	悩みの有 無/経済 的な問題 (お金の こと)に ついて	N
男性	20-24	56.9	62.0	54.0	65.0	137
	25-29	57.7	66.1	52.4	58.9	168
	30-34	56.5	65.4	53.3	62.6	214
	合計	57.0	64.7	53.2	62.0	519
女性	20-24	72.4	80.3	73.2	68.5	127
	25-29	68.6	78.0	68.6	68.6	159
	30-34	59.5	72.8	59.5	61.0	195
	合計	65.9	76.5	66.1	65.5	481

次に、地域別（長野市と諏訪地域）を比較した（図表 9-2）。男女とも、またどの項目においても、長野市在住の若者の方が、悩みが「ある」と回答する割合が高くなっている。特に仕事関係の悩みでは違いがはっきりしており、諏訪地域の若者は相対的に問題を抱えている割合が低いことがわかる。

図表 9-2 悩みが「ある」と回答した人の割合（地域別）

		悩みの有 無/今の 自分の仕 事や働き 方につ いて	悩みの有 無/これ からの生 き方や働 き方につ いて	悩みの有 無/人間 関係につ いて	悩みの有 無/経済 的な問題 (お金の こと)に ついて	N
男性	長野市	66.3	73.4	54.8	69.0	252
	諏訪地域	48.3	56.6	51.7	55.4	267
女性	長野市	74.6	82.7	67.7	69.8	248
	諏訪地域	56.7	70.0	64.4	60.9	233

続いて、結婚の有無による違いを見た（図表 9-3）。経済的な問題を除き、男女とも結婚していない若者の方が悩みは「ある」と答える割合が高い。特に女性については明瞭な差が見られる。ただし経済的な問題になると、結婚している若者の方が悩みは「ある」と回答する割合が高くなっている。今回の項目は、離死別の場合には「結婚していない」に含まれているため一概には言えないが、結婚は精神的に安定をもたらすものになっているようである。

図表 9-3 悩みが「ある」と回答した人の割合（結婚しているかどうか）

		悩みの有 無/今の 自分の仕 事や働き 方につ いて	悩みの有 無/これ からの生 き方や働 き方につ いて	悩みの有 無/人間 関係につ いて	悩みの有 無/経済 的な問題 (お金の こと)に ついて	N
男性	結婚している	55.3	62.4	52.9	65.9	170
	結婚していない	58.0	66.1	53.4	60.3	348
女性	結婚している	56.1	68.8	54.8	66.9	157
	結婚していない	70.9	80.5	71.8	65.0	323

次に、学歴による違いを分析した（図表 9-4）。男性はいずれも「高卒以下」学歴で悩みが「ある」と回答した割合が高くなっている。女性は経済的な問題を除くと、「高等教育」経験者で、悩みが「ある」と答える割合が高い。

図表 9-4 悩みが「ある」と回答した人の割合（学歴）

		悩みの有 無/今の 自分の仕 事や働き 方につ いて	悩みの有 無/これ からの生 き方や働 き方につ いて	悩みの有 無/人間 関係につ いて	悩みの有 無/経済 的な問題 (お金の こと)に ついて	N
男性	高卒以下	59.0	67.8	56.6	69.8	205
	高等教育	55.9	62.6	50.8	56.9	313
女性	高卒以下	60.1	71.9	63.5	66.3	178
	高等教育	69.3	79.2	67.7	65.0	303

最後に就業形態別にみると（図表 9-5）、正社員でもっとも悩みが「ある」と回答した割合は低く、パート・契約・派遣で高くなっている。特に就業形態別の差は男性で大きい（自営・家業については対象者数が小さい）。

図表 9-5 悩みが「ある」と回答した人の割合（就業形態）

		悩みの有 無/今の 自分の仕 事や働き 方につ いて	悩みの有 無/これ からの生 き方や働 き方につ いて	悩みの有 無/人間 関係につ いて	悩みの有 無/経済 的な問題 (お金の こと)に ついて	N
男性	正社員	52.3	60.3	49.6	58.7	375
	パート・契約・派遣	71.3	78.7	67.0	74.5	94
	自営・家業	50.0	50.0	25.0	25.0	4
	失業・無職	64.9	73.0	54.1	67.6	37
女性	正社員	65.3	75.8	66.5	64.7	343
	パート・契約・派遣	68.8	79.2	66.7	72.9	96
	自営・家業	42.9	57.1	42.9	42.9	7
	失業・無職	72.7	86.4	72.7	63.6	22

以上から、①女性は年齢があがるほど悩みが少なくなる、②長野の方が諏訪よりも悩む環境にある、③結婚は悩みを減らす、④男性は学歴が低い方が悩むが、女性は学歴が高い方が悩んでいる、⑤正社員よりもパート・契約・派遣の若者の方が悩んでいる、ということが見いだされた。

それでは若者はこうした悩みに対してどのように対応しているのだろうか、以下では相談ネットワークについてみていく。

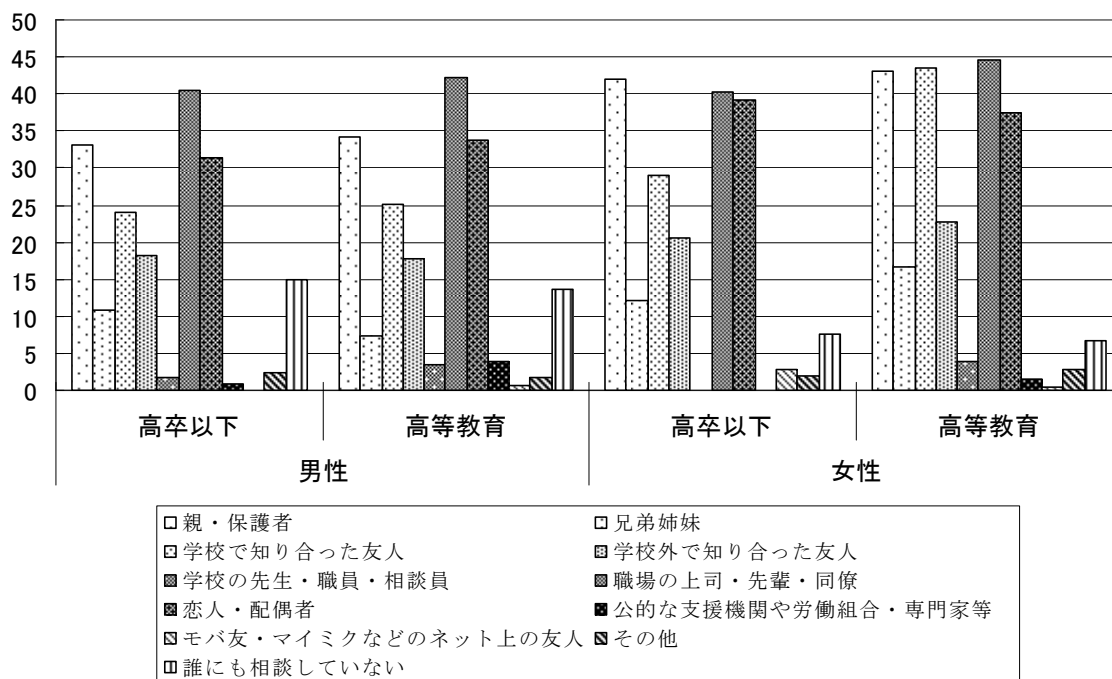
3. 相談ネットワークの分化

続いて、相談ネットワークの状況について概観したい。はじめに性別・学歴別に相談ネットワークの状況について把握する。

(1) 性別・学歴別に見た相談ネットワークの状況

「今の自分の仕事や働き方について」の相談相手を見ると（図表9-6）、男女を比較すると、女性のほうが多様であることが見て取れ、男性は「誰にも相談しない」割合が女性よりも高い(男性高卒以下14.9%、男性高等教育13.7%、女性高卒以下7.5%、女性高等教育6.6%)。それぞれ学歴別にみると、男性はほとんど違いが見られない。女性は、高等教育進学者のほうがより多様であり、特に「学校で知り合った友人」（高卒以下29.0%、高等教育43.6%）において高くなっていることがわかる。

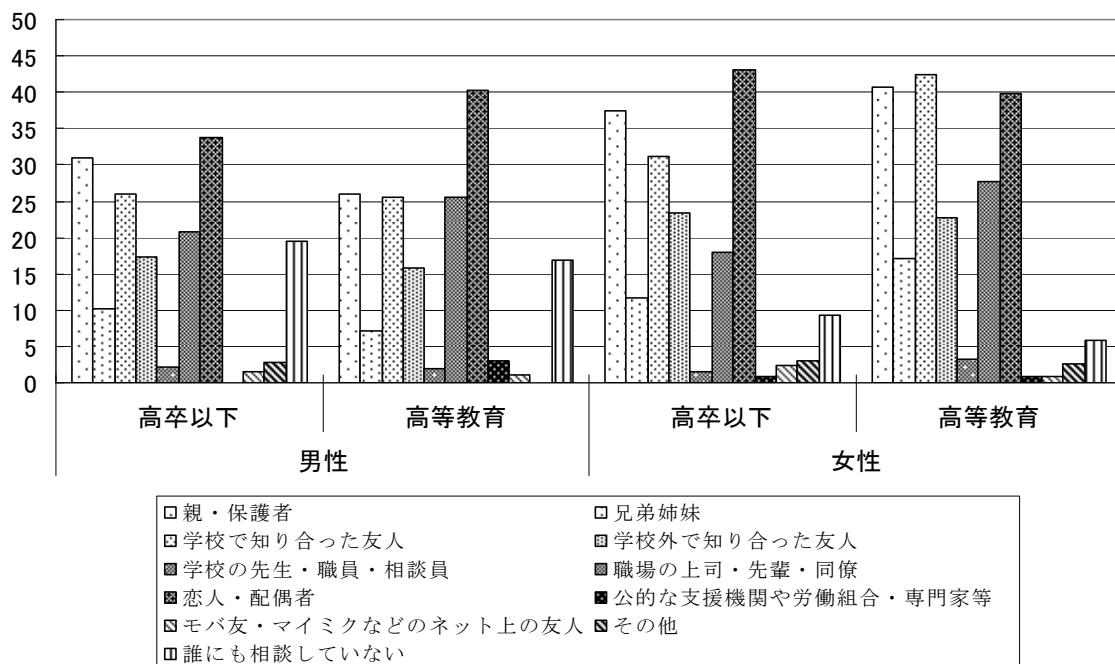
図表9-6 性別・学歴別相談ネットワークの状況（今の自分の仕事や働き方について）



「これからの生き方や働き方について」の相談相手は（図表 9-7）、女性が多様であるということについては図表 3-1 と共通しているが、特に「職場の上司・先輩・同僚」（男性高卒以下 20.9%、高等教育 25.5%、女性高卒以下 18.0%、高等教育 27.8%）「恋人・配偶者」（男性高卒以下 33.8%、高等教育 40.3%、女性高卒以下 43.0%、高等教育 39.8%）において学歴別の差異が見出された。

「職場の上司・先輩・同僚」についてはいずれも高学歴者の方が高くなっているが、「恋人・配偶者」については、男性では学歴が高い方が、女性は学歴が低い方が相談相手と回答する比率が高くなる。また女性についてはここでも高学歴者が「学校で知り合った友人」（高卒以下 31.3%、高等教育 42.3%）と答える割合が高くなっている。

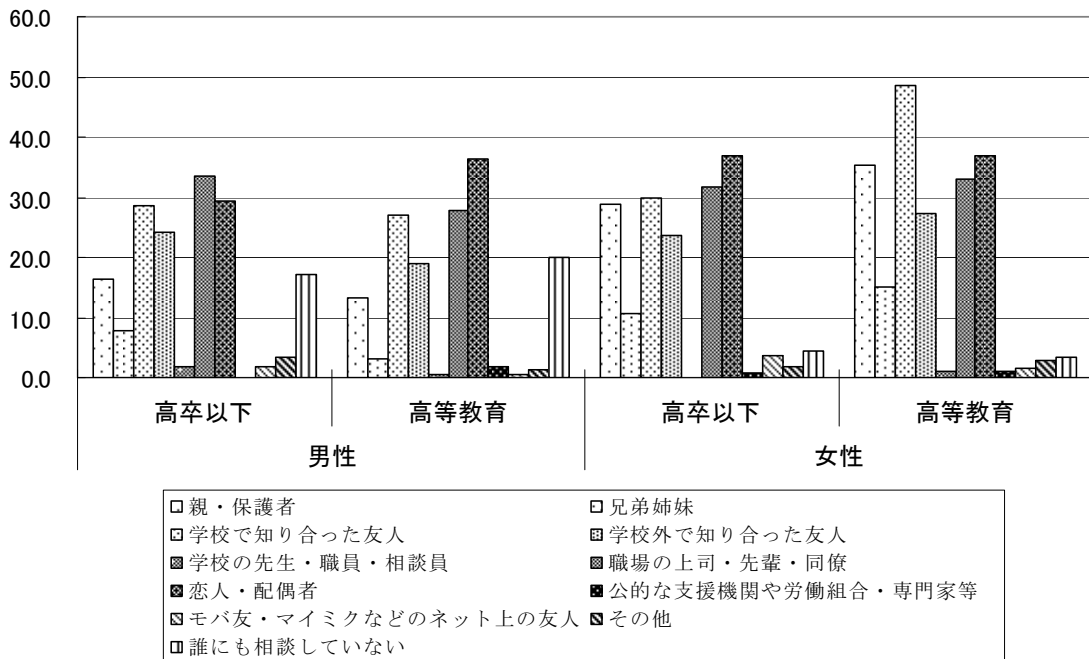
図表 9-7 性別・学歴別相談ネットワークの状況
（これからの生き方や働き方について）



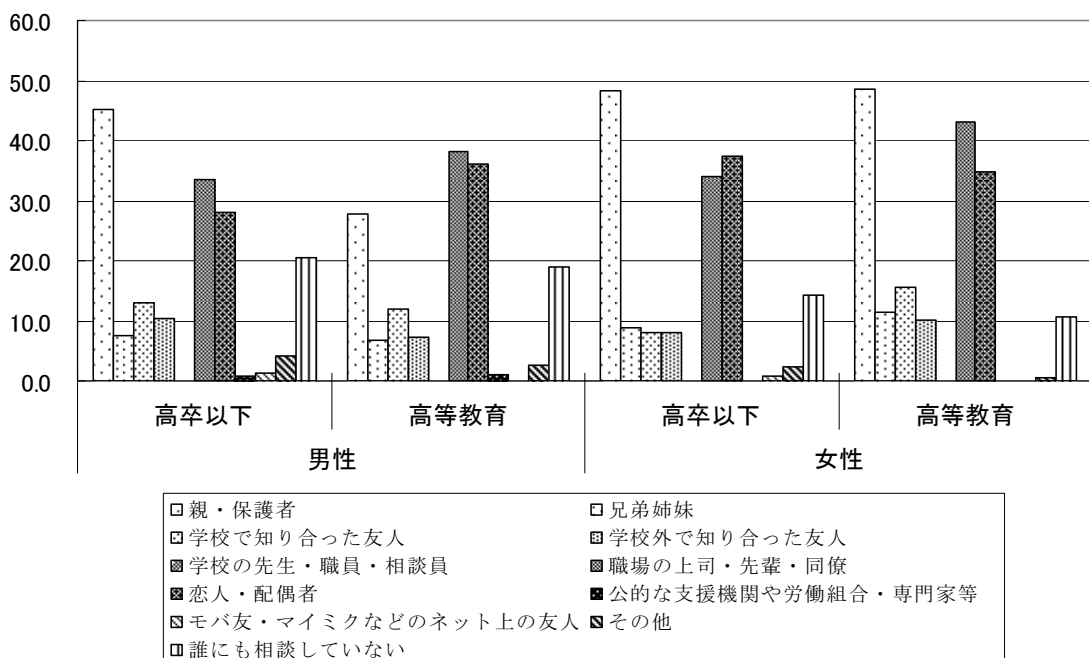
次に、人間関係についての相談相手を検討した（図表 9-8）。女性のほうが全体として多様であり、男性は「誰にも相談しない」割合が女性よりも高いが、図表 9-9 や図表 9-10 と比較すると、学歴による差異が明瞭である。

男性の場合、高卒以下学歴であると「学校外で知り合った友人」（24.1%）「職場の上司・先輩・同僚」（33.6%）を相談相手とする割合が高く、高等教育進学者であると「恋人・配偶者」（36.5%）の割合が高くなる。女性の場合には、「親・保護者」（35.4%）「兄弟姉妹」（15.0%）「学校で知り合った友人」（48.5%）において高等教育進学者が高くなっていた。

図表 9-8 性別・学歴別相談ネットワークの状況（人間関係について）



図表 9-9 性別・学歴別相談ネットワークの状況（経済的な問題（お金のこと）について）



経済的な問題（お金のこと）についての相談相手を見ると（図表 9-9）、前の 3 つの図表と比較して男女差が小さい傾向にあったが、ここでも男性で「誰にも相談していない」（男性高卒以下 20.5%、高等教育 19.1%、女性高卒以下 14.3%、高等教育 10.6%）割合が高

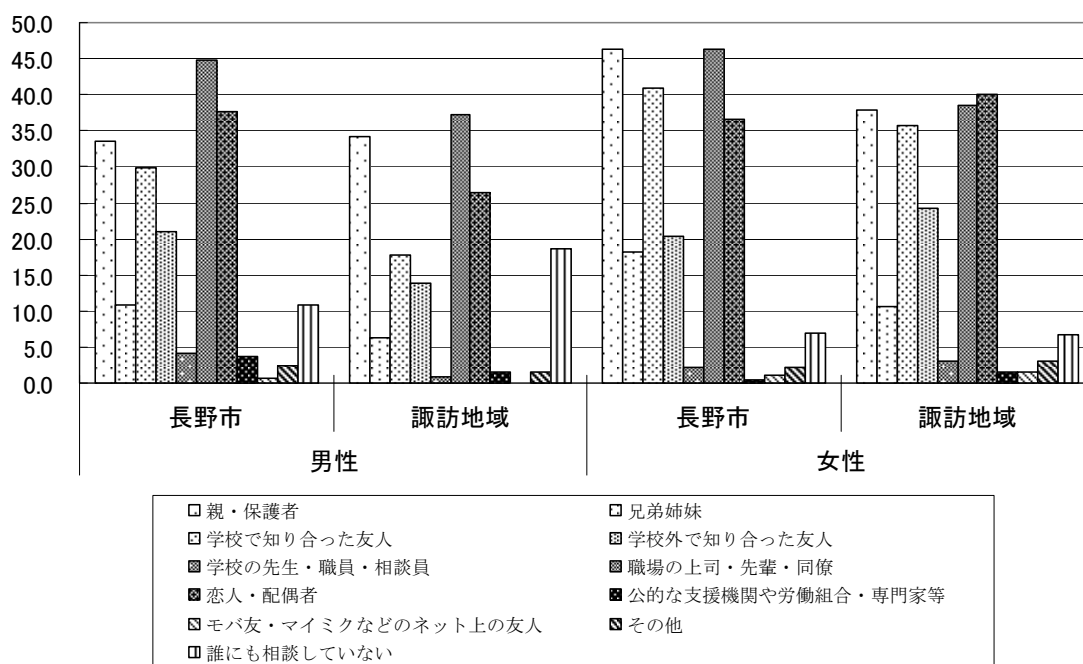
(3) 地域別に見た相談ネットワークの状況

次に、地域別の状況を見よう。先に悩みの有無については、長野市の若者の方が諏訪地域の若者よりも問題を抱えていることが伺えたが、相談相手はどうだろうか。

共通して見出される傾向は、長野市の若者の方が相談相手は多様であるということである。また、特に男性においては、「誰にも相談していない」という割合が諏訪地域で高い（例えば図表9-11 長野市 10.8%、諏訪地域 18.6%）。なお相談相手に影響を与えると思われる結婚率は、男性はほとんど長野市と諏訪地域は変わらず、女性はやや諏訪地域で高くなっている。

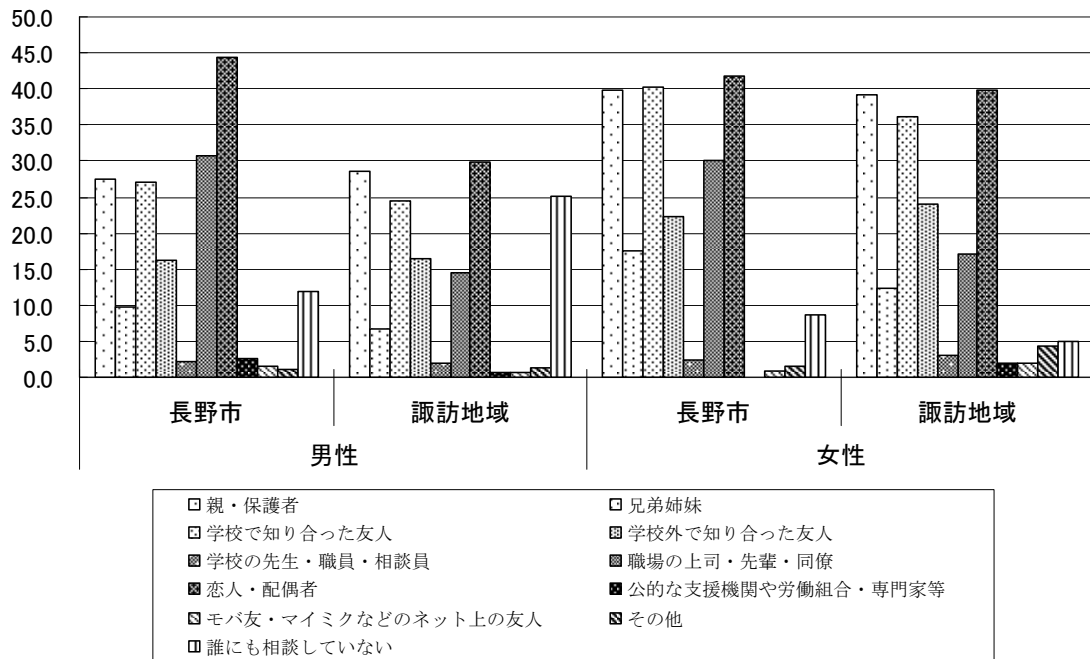
個別の項目についてみると、「これからの生き方や働き方について」（図表9-11）では、長野市は男女とも「職場の上司・先輩・同僚」が飛びぬけて高い。また長野市の女性は「親・保護者」「学校で知り合った友人」の割合が高くなっている。

図表9-11 性別・地域別相談ネットワークの状況
(これからの生き方や働き方について)



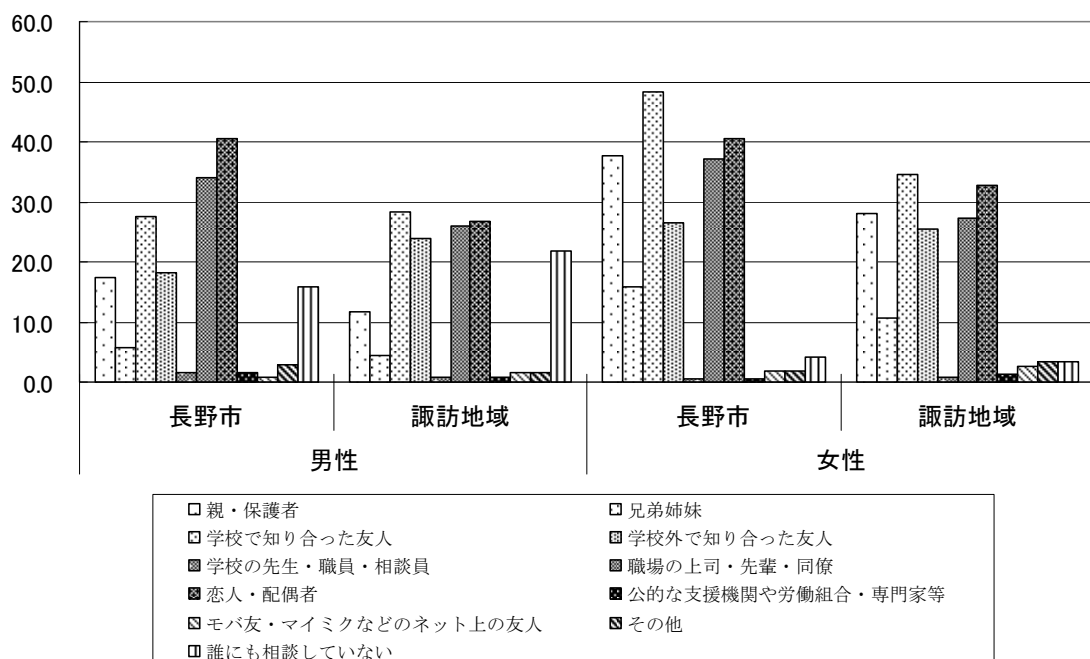
次に、「これからの生き方や働き方について」（図表9-12）をみると、「職場の上司・先輩・同僚」と回答した長野市の割合は、男女とも諏訪地域に比べて高くなっている（長野市男性 30.8%、諏訪地域男性 14.6% 長野市女性 30.1% 諏訪地域女性 17.2%）。また特に男性で長野市では「恋人・配偶者」（長野市男性 44.3% 諏訪地域 29.8%）の割合が高くなっている。

図表 9-12 性別・地域別相談ネットワークの状況
(これからの生き方や働き方について)



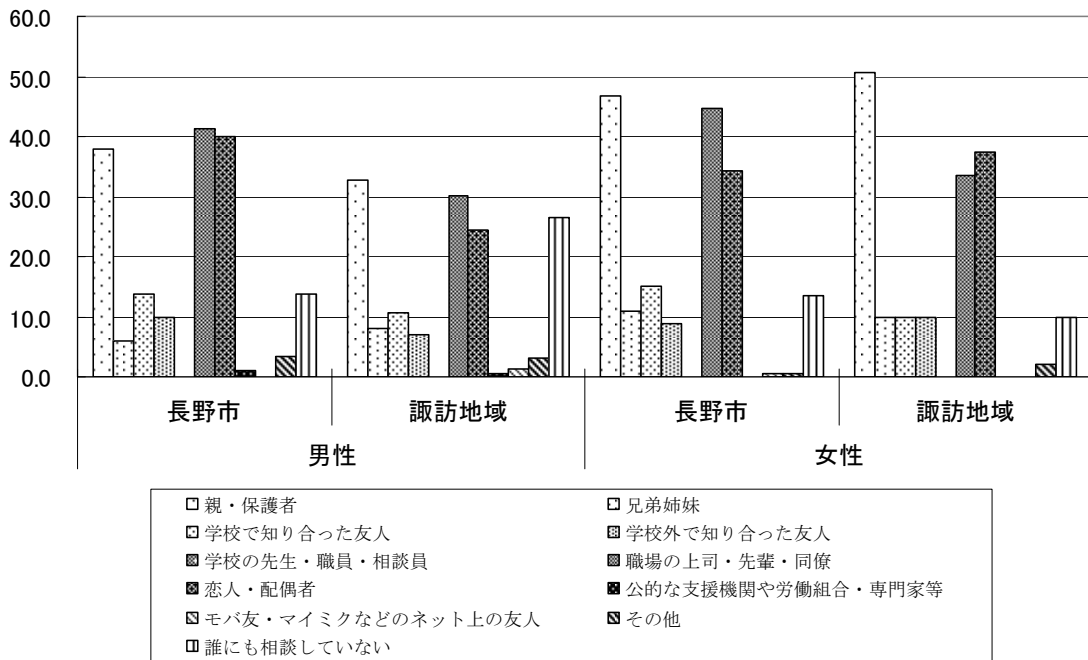
人間関係については（図表 9-13）、「職場の上司・先輩・同僚」「恋人・配偶者」で高くなってきているという傾向は共通しているが、長野市の女性で「学校で知り合った友人」が高い（長野市女性 48.2% 諏訪地域女性 34.7%）。

図表 9-13 性別・地域別相談ネットワークの状況（人間関係について）



経済的な問題については（図表9-14）、いずれも「親・保護者」「職場の上司・先輩・同僚」「恋人・配偶者」が高い。諏訪地域の男性では、「誰にも相談しない」がかなり高くなっている（長野市男性 15.9% 諏訪地域 21.7% 長野市女性 4.1% 諏訪地域女性 3.3%）。

図表9-14 性別・地域別相談ネットワークの状況（経済的な問題（お金のこと））



（4）就業形態別にみた相談ネットワークの状況

次に、就業形態別にみる（図表9-15）。東京都とは異なり、パート・契約・派遣はもちろん、自営、家族従業者や失業・無業者が少ない。そのため分析には適さない就業形態もあるものの、東京都の調査の際には、正社員、パート・契約・派遣、失業・無業の3つのカテゴリーには顕著な違いが見られたため、参考までに掲載する（以下の分析では触れない）。

働き方については、性別を問わず「職場の上司・先輩・同僚」が重要なエージェントとなっており、正社員がパート・契約・派遣を上回っているという点で東京都の傾向と共通している。しかし相談相手の多様さという点では、それほど明確な差が見出されていない。

図表 9-15 就業形態と相談相手（多重回答）

		親・保 護者	兄弟姉 妹	学校で 知り合 った友 人	学校外 で知り 合った 友人	学校の 先生・ 職員・ 相談員	職場の 上司・ 先輩・ 同僚	恋人・ 配偶者	公的な 支援機 関や労 働組合 ・専門 家等	モバ 友・マ イミク などの ネット 上の友 人	その他	誰にも 相談し ていな い	無回答	合計	
今の自分の 仕事や働 き方	男性	正社員	35.7	7.7	23.5	16.3	2.0	44.4	34.2	3.1	0.5	1.5	13.8	196	
		パート・契約・派遣	29.9	13.4	31.3	26.9	4.5	40.3	32.8	0.0	0.0	4.5	11.9	67	
		自営・家業	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2	
		失業・無職	25.0	8.3	20.8	8.3	4.2	25.0	25.0	4.2	0.0	0.0	16.7	24	
	女性	正社員	42.2	14.2	39.1	21.8	2.7	46.2	40.4	0.9	1.3	2.7	5.3	0.4	225
		パート・契約・派遣	47.0	15.2	39.4	25.8	1.5	37.9	37.9	0.0	1.5	3.0	7.6	0.0	66
これから の働き方 や	男性	正社員	26.5	8.8	26.1	13.7	1.3	25.2	41.6	1.8	1.3	0.4	16.8	226	
		パート・契約・派遣	28.4	8.1	25.7	28.4	5.4	20.3	33.8	0.0	0.0	2.7	18.9	74	
		自営・家業	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2	
		失業・無職	29.6	7.4	25.9	11.1	0.0	18.5	22.2	3.7	3.7	3.7	22.2	27	
	女性	正社員	41.0	15.7	37.2	23.4	1.5	25.3	44.4	0.8	1.5	2.3	6.5	0.4	261
		パート・契約・派遣	32.9	14.5	39.5	23.7	3.9	25.0	39.5	1.3	1.3	3.9	6.6	0.0	76
人間関係	男性	正社員	14.0	4.8	28.5	20.4	0.5	30.6	34.9	1.1	1.1	0.5	17.2	186	
		パート・契約・派遣	14.3	6.3	30.2	25.4	1.6	31.7	30.2	0.0	1.6	4.8	22.2	63	
		自営・家業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	
		失業・無職	15.0	5.0	15.0	15.0	5.0	20.0	30.0	5.0	0.0	10.0	20.0	20	
	女性	正社員	32.2	13.5	40.4	27.4	0.0	35.2	39.6	0.9	2.2	2.6	3.5	0.9	230
		パート・契約・派遣	34.4	9.4	48.4	23.4	1.6	28.1	34.4	0.0	3.1	1.6	3.1	0.0	64
経済的 問題（お 金の	男性	正社員	33.9	5.1	12.3	7.2		36.9	36.0	0.8	0.4	2.5	17.8	0.4	236
		パート・契約・派遣	37.5	16.7	15.3	12.5		37.5	23.6	0.0	1.4	2.8	26.4	0.0	72
		自営・家業	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
		失業・無職	40.0	0.0	8.0	8.0		24.0	28.0	4.0	0.0	12.0	20.0	0.0	25
	女性	正社員	49.8	10.9	12.1	8.1		42.1	39.3		0.4	0.8	10.9	1.2	247
		パート・契約・派遣	50.7	12.7	15.5	15.5		35.2	29.6		0.0	1.4	11.3	0.0	71
	自営・家業	66.7	0.0	0.0	0.0		33.3	0.0		0.0	0.0	33.3	0.0	3	
	失業・無職	26.7	0.0	13.3	6.7		26.7	13.3		0.0	6.7	26.7	0.0	15	

4. 相談ネットワークのパターン

次に東京調査と比較するため、同じ手順でネットワークのパターンを検証する。

これまでの多重回答による分析では、それぞれの個人が持つソーシャル・ネットワークの総体を把握することが出来ない。そのため東京都と比較可能なように、労働政策研究報告書 No.72 と同様の方法で分析することにした。すなわち現在 11 ある多重回答を、①「家族」＝「親・保護者」「兄弟姉妹」、「職場の上司・先輩・同僚」、②「友人」＝「学校で知り合った友人」「学校外で知り合った友人」、③「恋人・配偶者」、④職場関係＝「職場の上司・先輩・同僚」、の 4 カテゴリーに分類し、組み合わせを分析するという方法であり、全部で 16 パターン存在する。「公的な支援機関や労働組合・専門家等」や「モバ友・マイミクなどのネット上の友人」、「学校の先生・職員・相談員」はきわめて少数であり、東京都の分析でも 4 つのカテゴリーに含まれていないため、今回の分析からは外した。

はじめに性別以外の属性を問わず、ソーシャル・ネットワークの状況について示した。東京調査によれば、職場関係の重要性が指摘されていたため、職場関係をひとつにまとめた。

「今の自分の仕事や働き方について」（図表 9-16）については、男性では職場関係がソーシャル・ネットワークに含まれている割合は正社員で 33.2%、パート・契約・派遣で 43.3% となった。女性は正社員が 45.5%、パート・契約・派遣が 47.0% となった。

図表 9-16 ソーシャル・ネットワーク（今の自分の仕事や働き方について）

	正社員	パート・契約・派遣	自営・家業	失業・無職	合計
男性					
誰もいない	14.8	13.4	0.0	16.7	14.5
恋人・配偶者	9.2	9.0	0.0	8.3	9.0
友人	14.8	14.9	0.0	12.5	14.5
友人＋恋人・配偶者	7.1	4.5	0.0	4.2	6.2
職場関係	9.2	11.9	0.0	12.5	10.0
職場関係＋恋人・配偶者	2.0	4.5	50.0	8.3	3.5
職場関係＋友人	4.1	6.0	0.0	4.2	4.5
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	2.0	3.0	0.0	0.0	2.1
家族＋職場関係	5.1	6.0	0.0	4.2	5.2
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.0	6.0	0.0	0.0	2.8
家族＋友人＋職場関係	5.1	3.0	0.0	0.0	4.2
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	3.6	3.0	0.0	0.0	3.1
家族	7.7	7.5	50.0	20.8	9.0
家族＋恋人・配偶者	5.6	1.5	0.0	4.2	4.5
家族＋友人	5.1	4.5	0.0	4.2	4.8
家族＋友人＋恋人・配偶者	2.6	1.5	0.0	0.0	2.1
合計	100	100	100	100	100
N	196	67	2	24	289
職場関係合計	33.2	43.3	50.0	29.2	35.3
女性					
誰もいない	8.0	7.6	33.3	12.5	8.4
恋人・配偶者	12.5	10.6	0.0	6.3	11.7
友人	10.3	9.1	0.0	18.8	10.4
友人＋恋人・配偶者	4.0	4.5	0.0	0.0	3.9
職場関係	7.6	7.6	0.0	6.3	7.4
職場関係＋恋人・配偶者	3.6	0.0	0.0	12.5	3.2
職場関係＋友人	6.3	1.5	0.0	0.0	4.9
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	2.7	6.1	0.0	0.0	3.2
家族＋職場関係	8.5	16.7	0.0	25.0	11.0
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.2	4.5	0.0	0.0	2.6
家族＋友人＋職場関係	6.7	4.5	0.0	0.0	5.8
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	8.0	6.1	0.0	0.0	7.1
家族	7.1	12.1	33.3	6.3	8.4
家族＋恋人・配偶者	4.0	3.0	0.0	6.3	3.9
家族＋友人	4.9	3.0	33.3	6.3	4.9
家族＋友人＋恋人・配偶者	3.6	3.0	0.0	0.0	3.2
合計	100	100	100	100	100
N	224	66	3	16	309
職場関係合計	45.5	47.0	0.0	43.8	45.3

「将来の自分の生き方や働き方について」（図表 9-17）については、男性では職場関係がソーシャル・ネットワークに含まれている割合は正社員で 32.7%、パート・契約・派遣で 37.8%となった。女性は正社員が 46.2%、パート・契約・派遣が 47.4%となった。

就業形態によってそれほど職場関係の重要性が低下しないというのは、「現在の自分の働き方について」とそれほど変わらなかった。

図表 9-17 将来の自分の生き方や働き方について

	正社員	パート・契約・派遣	自営・家業	失業・無職	合計
男性					
誰もいない	18.6	20.3	0.0	25.9	19.5
恋人・配偶者	19.5	14.9	0.0	14.8	17.9
友人	8.4	8.1	0.0	7.4	8.2
友人＋恋人・配偶者	5.3	2.7	0.0	0.0	4.3
職場関係	10.6	14.9	0.0	11.1	11.6
職場関係＋恋人・配偶者	4.9	4.1	0.0	3.7	4.6
職場関係＋友人	3.1	4.1	0.0	3.7	3.3
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	1.8	1.4	0.0	0.0	1.5
家族＋職場関係	4.4	8.1	0.0	11.1	5.8
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.1	2.7	50.0	3.7	3.3
家族＋友人＋職場関係	3.1	0.0	0.0	0.0	2.1
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	1.8	2.7	0.0	0.0	1.8
家族	8.8	9.5	50.0	11.1	9.4
家族＋恋人・配偶者	4.9	5.4	0.0	0.0	4.6
家族＋友人	1.3	1.4	0.0	7.4	1.8
家族＋友人＋恋人・配偶者	0.4	0.0	0.0	0.0	0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	226	74	2	27	329
職場関係合計	32.7	37.8	50.0	33.3	34.0
女性					
誰もいない	8.8	7.9	25.0	15.8	9.2
恋人・配偶者	16.9	15.8	0.0	5.3	15.9
友人	2.3	7.9	0.0	0.0	3.3
友人＋恋人・配偶者	1.5	3.9	0.0	0.0	1.9
職場関係	11.5	14.5	25.0	21.1	12.8
職場関係＋恋人・配偶者	5.0	3.9	0.0	5.3	4.7
職場関係＋友人	3.8	3.9	0.0	0.0	3.6
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	1.9	3.9	0.0	0.0	2.2
家族＋職場関係	10.8	11.8	0.0	21.1	11.4
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.5	5.3	0.0	0.0	3.6
家族＋友人＋職場関係	4.6	2.6	0.0	10.5	4.5
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	5.0	1.3	0.0	0.0	3.9
家族	9.2	11.8	50.0	10.5	10.3
家族＋恋人・配偶者	8.8	3.9	0.0	5.3	7.5
家族＋友人	4.2	0.0	0.0	5.3	3.3
家族＋友人＋恋人・配偶者	1.9	1.3	0.0	0.0	1.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	260	76	4	19	359
職場関係合計	46.2	47.4	25.0	57.9	46.8

「人間関係について」(図表 9-18)についても、就業形態によってそれほど職場関係の重要性が低下しないという傾向は共通するものがあつた。

図表 9-18 人間関係について

	正社員	パート・契約・派遣	自営・家業	失業・無職	合計
男性					
誰もいない	18.3	27.0	0.0	30.0	21.1
恋人・配偶者	15.6	9.5	0.0	15.0	14.1
友人	12.4	11.1	0.0	10.0	11.9
友人＋恋人・配偶者	6.5	6.3	0.0	0.0	5.9
職場関係	16.1	17.5	0.0	15.0	16.3
職場関係＋恋人・配偶者	5.9	3.2	100.0	10.0	5.9
職場関係＋友人	9.1	3.2	0.0	0.0	7.0
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	0.5	4.8	0.0	0.0	1.5
家族＋職場関係	2.7	4.8	0.0	0.0	3.0
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.7	0.0	0.0	0.0	1.9
家族＋友人＋職場関係	1.1	1.6	0.0	0.0	1.1
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	0.5	3.2	0.0	0.0	1.1
家族	5.4	3.2	0.0	10.0	5.2
家族＋恋人・配偶者	2.7	3.2	0.0	0.0	2.6
家族＋友人	0.0	1.6	0.0	5.0	0.7
家族＋友人＋恋人・配偶者	0.5	0.0	0.0	5.0	0.7
N	186	63	1	20	270
職場関係合計	38.7	38.1	100.0	25.0	37.8
女性					
誰もいない	5.7	3.1	33.3	12.5	5.8
恋人・配偶者	10.5	10.9	0.0	6.3	10.3
友人	8.3	9.4	0.0	0.0	8.0
友人＋恋人・配偶者	5.7	6.3	0.0	0.0	5.5
職場関係	18.9	26.6	0.0	31.3	20.9
職場関係＋恋人・配偶者	6.1	1.6	0.0	6.3	5.1
職場関係＋友人	3.9	3.1	0.0	0.0	3.5
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	3.5	1.6	0.0	0.0	2.9
家族＋職場関係	6.6	12.5	0.0	0.0	7.4
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.9	4.7	0.0	0.0	3.9
家族＋友人＋職場関係	5.7	0.0	0.0	12.5	4.8
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	3.9	6.3	0.0	0.0	4.2
家族	8.8	9.4	66.7	18.8	10.0
家族＋恋人・配偶者	3.9	3.1	0.0	6.3	3.9
家族＋友人	2.2	1.6	0.0	6.3	2.3
家族＋友人＋恋人・配偶者	2.2	0.0	0.0	0.0	1.6
N	228	64	3	16	311
職場関係合計	52.6	56.3	0.0	50.0	52.7

「経済的な問題（お金のこと）」については（図表 9-19）、むしろパート・派遣・契約の方が正社員よりも職場関係を頼りにしている傾向があった。ただし男性が 70 名、女性が 70 名という小さい数値であるためにこのような傾向が見られたとも解釈できる。

図表 9-19 経済的な問題（お金のこと）

	正社員	パート・契約・派遣	自営・家業	失業・無職	合計
男性					
誰もいない	21.4	27.1	0.0	32.0	23.4
恋人・配偶者	23.6	10.0	100.0	20.0	20.6
友人	4.1	4.3	0.0	4.0	4.1
友人＋恋人・配偶者	1.4	1.4	0.0	0.0	1.3
職場関係	6.8	5.7	0.0	0.0	6.0
職場関係＋恋人・配偶者	1.4	2.9	0.0	0.0	1.6
職場関係＋友人	2.3	0.0	0.0	4.0	1.9
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	0.5	2.9	0.0	0.0	0.9
家族＋職場関係	1.8	7.1	0.0	8.0	3.5
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	1.8	0.0	0.0	0.0	1.3
家族＋友人＋職場関係	1.4	0.0	0.0	0.0	0.9
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	0.9	1.4	0.0	0.0	0.9
家族	21.8	27.1	0.0	20.0	22.8
家族＋恋人・配偶者	6.8	5.7	0.0	4.0	6.3
家族＋友人	1.8	4.3	0.0	4.0	2.5
家族＋友人＋恋人・配偶者	2.3	0.0	0.0	4.0	1.9
N	220	70	1	25	316
職場関係合計	16.8	20.0	0.0	12.0	17.1
女性					
誰もいない	12.6	11.4	33.3	35.7	13.6
恋人・配偶者	18.9	15.7	0.0	14.3	17.8
友人	1.4	5.7	0.0	7.1	2.6
友人＋恋人・配偶者	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3
職場関係	5.4	5.7	0.0	14.3	5.8
職場関係＋恋人・配偶者	1.8	4.3	0.0	0.0	2.3
職場関係＋友人	0.5	1.4	0.0	0.0	0.6
家族＋職場関係	3.6	5.7	0.0	0.0	3.9
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	1.8	5.7	0.0	0.0	2.6
家族＋友人＋職場関係	1.4	1.4	0.0	0.0	1.3
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	1.8	0.0	0.0	0.0	1.3
家族	28.8	38.6	66.7	28.6	31.4
家族＋恋人・配偶者	17.6	4.3	0.0	0.0	13.6
家族＋友人	2.7	0.0	0.0	0.0	1.9
家族＋友人＋恋人・配偶者	1.4	0.0	0.0	0.0	1.0
N	222	70	3	14	309
職場関係合計	16.2	24.3	0.0	14.3	17.8

以上の分析をもとに、チャンネルを数として把握し、その平均値を整理していく。

東京の分析においては、対象者が 18-29 歳であり、無配偶者に限った分析を行っている。しかし長野調査では対象者数はもちろん、非典型雇用者が少ないため、こうした条件に限ると、分析に耐えない数になってしまうという点が問題となった。そこでここではまず、年齢は 20-34 歳で配偶関係を問わず分析を行うこととしたい。

はじめに年齢別に検討してみよう（図表 9-20）。一貫した特徴は見られないが、年齢が高いとチャンネル数の平均値が高いわけではなく、男性については経済的な問題を除くと、20 代前半で平均値が高くなっている。女性は 20 代後半で平均値が高い。年齢が高くなると多様になるわけではないようである。

図表 9-20 年齢別チャンネル数 (平均)

男性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題	女性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題
20-24	1.58	1.36	1.28	0.88	20-24	1.78	1.59	1.52	1.11
25-29	1.36	1.15	1.15	1.05	25-29	1.82	1.67	1.70	1.23
30-34	1.44	1.24	1.14	1.02	30-34	1.60	1.49	1.58	1.09
平均	1.45	1.24	1.18	0.99	合計	1.73	1.58	1.60	1.15
N	296	336	276	322	N	317	368	318	315

学歴別にはどうか(図表 9-21)。男性は経済的な問題において、高卒以下の層でチャンネル数の平均値が高いことをのぞき、それほど学歴による違いはない。女性は高等教育進学者の方がチャンネル数の平均が多く、多様であることがあらわれている。

図表 9-21 学歴別チャンネル数 (平均)

男性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題	女性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題
高卒以下	1.45	1.22	1.22	1.04	高卒以下	1.63	1.45	1.45	1.08
高等教育	1.45	1.26	1.14	0.94	高等教育	1.78	1.65	1.68	1.18
その他		2.00	2.00	2.00	その他				
平均	1.45	1.24	1.18	0.99	平均	1.73	1.58	1.60	1.15
N	296	336	276	322	N	317	368	318	315

最後に就業形態別に検討しよう(図表 9-22)。男性から見ると、正社員とパート・契約・派遣はほとんど違いがない。失業無職については有業者と比べるとやや低いものの、それほど大きな差ではない。女性についても、経済的な問題でややパート・契約・派遣が低いものの、正社員とパート・契約・派遣との違いはそれほど大きなものとはなっておらず、失業・無職との違いも小さい。

図表 9-22 就業形態別チャンネル数 (平均)

男性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題	女性	今の自分の仕事や働き方	これから先の生き方や働き方	人間関係	経済的な問題
正社員	1.48	1.27	1.20	1.00	正社員	1.78	1.64	1.65	1.21
パート・契約・派遣	1.49	1.22	1.17	0.97	パート・契約・派遣	1.76	1.50	1.56	1.10
自営・家業	1.50	2.00	2.00	1.00	自営・家業	1.00	0.75	0.67	0.67
失業・無職	1.13	1.07	0.95	0.92	失業・無職	1.38	1.42	1.31	0.57
合計	1.46	1.25	1.18	0.98	平均	1.74	1.59	1.61	1.15
N	289	329	270	316	N	309	359	311	309

年齢や配偶関係の要件が異なるために、東京調査と同様の傾向にならないのだろうか。そこでサンプルが小さくなるが、特に東京調査で就業形態による差異が見出された男性について、20-29歳層・未婚者に限って示したのが図表 9-23 である。かなり対象数が小さくな

ってしまっているが、有職者と失業・無職についての違いこそあれ、正社員とパート・契約・派遣の違いはほとんどない。項目によっては、パート・契約・派遣が正社員を上回るものもみられる。

図表 9-23 男性 30 歳未満未婚者：就業形態別チャンネル数（平均）

	今の自分の 仕事や働き 方	これからの 生き方や働 き方	人間関係	経済的な問 題
正社員	1.47	1.19	1.24	0.94
パート・契約・派遣	1.51	1.27	1.17	0.97
失業・無職	1.00	1.20	0.82	0.85
平均	1.42	1.21	1.19	0.94
N	137	155	124	148

以上をまとめよう。

すでに述べたように、東京調査の 18-29 歳層の無配偶者の若者に関する知見として、就業形態によってソーシャル・ネットワークの多様さが異なっており、正社員に比べて、パート・契約・派遣や失業・無職などのチャンネルは狭いという傾向が見られた。

しかし長野の若者については、東京都ほどの差異は見出されなかった。これは長野では東京ほど就業形態の多様化がまだ進んでおらず、非典型雇用の割合が低かったために、違いが見られなかったとも解釈される。ただし、就業形態による明瞭な差は見出されなかったものの、有職者と無職者の違いははっきりしており、若者にとって、職場関係の重要性というのは東京都と共通しているものである。若者の世界において、職場は重要な位置を占めているという知見は地域を問わずあてはまる可能性がある。この点については、北海道の分析も参照しながら議論していくことが必要だが、長野県内での違いはあるのだろうか。次に、長野市と諏訪地域について見ていくことにする。

分析によれば（図表 9-24）、4つの項目のうち特に「今の自分の仕事や働き方について」の相談ネットワークのありようが異なることが見て取れた。長野市の男性において職場中心傾向が強い。女性で職場中心傾向が弱い点は大都市と共通している。

図表 9-24 「今の自分の仕事や働き方について」

男性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	12.6	18.6	15.2
恋人・配偶者	10.2	7.0	8.8
友人	15.0	14.0	14.5
友人＋恋人・配偶者	5.4	7.0	6.1
職場関係	10.8	8.5	9.8
職場関係＋恋人・配偶者	4.2	2.3	3.4
職場関係＋友人	4.2	4.7	4.4
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	3.0	0.8	2.0
家族＋職場関係	6.0	3.9	5.1
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.0	2.3	2.7
家族＋友人＋職場関係	4.2	4.7	4.4
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	4.2	1.6	3.0
家族	3.6	16.3	9.1
家族＋恋人・配偶者	4.8	3.9	4.4
家族＋友人	6.0	3.1	4.7
家族＋友人＋恋人・配偶者	3.0	1.6	2.4
N	167	129	296
職場関係合計	39.5	28.7	34.8

女性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	7.6	10.6	8.8
恋人・配偶者	8.1	15.9	11.4
友人	10.8	10.6	10.7
友人＋恋人・配偶者	3.8	3.8	3.8
職場関係	7.0	8.3	7.6
職場関係＋恋人・配偶者	2.2	4.5	3.2
職場関係＋友人	4.9	4.5	4.7
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	3.2	3.0	3.2
家族＋職場関係	10.8	10.6	10.7
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.7	2.3	2.5
家族＋友人＋職場関係	4.9	7.6	6.0
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	8.6	4.5	6.9
家族	10.8	5.3	8.5
家族＋恋人・配偶者	4.3	3.8	4.1
家族＋友人	6.5	2.3	4.7
家族＋友人＋恋人・配偶者	3.8	2.3	3.2
N	185	132	317
職場関係合計	44.3	45.5	44.8

しかし「これからの生き方や働き方について」は諏訪地域で職場の重要性が増している（図表 9-25）。

図表 9-25 これからの生き方や働き方について

男性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	14.1	26.5	19.6
恋人・配偶者	21.1	13.2	17.6
友人	13.5	2.0	8.3
友人＋恋人・配偶者	4.3	4.0	4.2
職場関係	8.6	15.2	11.6
職場関係＋恋人・配偶者	3.8	5.3	4.5
職場関係＋友人	3.8	2.6	3.3
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	2.2	0.7	1.5
家族＋職場関係	5.9	5.3	5.7
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.2	3.3	3.3
家族＋友人＋職場関係	2.2	2.0	2.1
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	2.7	0.7	1.8
家族	6.5	13.9	9.8
家族＋恋人・配偶者	5.9	2.6	4.5
家族＋友人	1.1	2.6	1.8
家族＋友人＋恋人・配偶者	1.1	0.0	0.6
N	185	151	336
職場関係合計	32.4	35.1	33.6

女性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	9.3	9.2	9.2
恋人・配偶者	14.6	17.2	15.8
友人	4.4	2.5	3.5
友人＋恋人・配偶者	1.5	2.5	1.9
職場関係	11.2	16.0	13.3
職場関係＋恋人・配偶者	3.4	6.1	4.6
職場関係＋友人	4.4	2.5	3.5
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	3.9	0.0	2.2
家族＋職場関係	9.3	13.5	11.1
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	3.4	3.7	3.5
家族＋友人＋職場関係	5.4	3.1	4.3
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	4.9	2.5	3.8
家族	10.2	10.4	10.3
家族＋恋人・配偶者	8.3	6.7	7.6
家族＋友人	3.9	3.1	3.5
家族＋友人＋恋人・配偶者	2.0	1.2	1.6
N	205	163	368
職場関係合計	45.9	47.2	46.5

また人間関係についても(図表 9-26)、男女とも諏訪地域で職場関係のみ(男性 21.7%、女性 26.0%)に集中しており、職場中心となっている。人間関係といえは職場関係のことを示しているということであるのか、あるいは職場以外の人間関係が悩みの中心であり、すでに密度の濃い人間関係の中に生きているために、悩みを持つとその中では相談できず、外に相談相手を求めるようになるのだろうか。ここではこれ以上の検討はできない。

図表 9-26 人間関係について

男性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	19.6	23.2	21.4
恋人・配偶者	16.7	10.9	13.8
友人	12.3	10.9	11.6
友人＋恋人・配偶者	8.0	4.3	6.2
職場関係	10.9	21.7	16.3
職場関係＋恋人・配偶者	4.3	7.2	5.8
職場関係＋友人	7.2	6.5	6.9
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	2.2	0.7	1.4
家族＋職場関係	5.1	1.4	3.3
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.2	1.4	1.8
家族＋友人＋職場関係	1.4	0.7	1.1
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	1.4	0.7	1.1
家族	2.9	7.2	5.1
家族＋恋人・配偶者	4.3	0.7	2.5
家族＋友人	0.0	1.4	0.7
家族＋友人＋恋人・配偶者	1.4	0.7	1.1
N	138	138	276
職場関係合計	34.8	40.6	37.7

女性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	4.8	6.7	5.7
恋人・配偶者	10.1	11.3	10.7
友人	7.7	8.7	8.2
友人＋恋人・配偶者	4.8	6.0	5.3
職場関係	16.1	26.0	20.8
職場関係＋恋人・配偶者	6.0	4.0	5.0
職場関係＋友人	4.2	2.7	3.5
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	3.6	2.0	2.8
家族＋職場関係	5.4	9.3	7.2
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	5.4	2.0	3.8
家族＋友人＋職場関係	8.3	1.3	5.0
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	6.5	1.3	4.1
家族	11.3	9.3	10.4
家族＋恋人・配偶者	3.6	4.0	3.8
家族＋友人	1.2	3.3	2.2
家族＋友人＋恋人・配偶者	1.2	2.0	1.6
N	168	150	318
職場関係合計	55.4	48.7	52.2

経済的な問題については（図表 9-27）、諏訪地域の男性では「誰もいない」割合が3分の1を占める。長野市では「恋人・配偶者」のみの割合が高く、諏訪地域では「家族」のみが高くなっていた。女性は諏訪地域で「家族」のみが高いという特徴があった。

図表 9-27 経済的な問題（お金のこと）

男性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	17.2	30.4	23.3
恋人・配偶者	24.7	15.5	20.5
友人	5.7	2.0	4.0
友人＋恋人・配偶者	1.7	0.7	1.2
職場関係	5.7	6.1	5.9
職場関係＋恋人・配偶者	1.7	1.4	1.6
職場関係＋友人	1.7	2.0	1.9
職場関係＋友人＋恋人・配偶者	0.6	1.4	0.9
家族＋職場関係	4.0	2.7	3.4
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	1.1	1.4	1.2
家族＋友人＋職場関係	1.7	0.7	1.2
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	1.7	0.0	0.9
家族	20.7	25.7	23.0
家族＋恋人・配偶者	8.0	4.7	6.5
家族＋友人	1.1	4.1	2.5
家族＋友人＋恋人・配偶者	2.3	1.4	1.9
N	178	148	322
職場関係合計	18.4	15.5	17.1

女性	長野市	諏訪地域	合計
誰もいない	15.0	12.0	13.7
恋人・配偶者	17.3	19.0	18.1
友人	3.5	1.4	2.5
友人＋恋人・配偶者	0.6	0.0	0.3
職場関係	5.8	6.3	6.0
職場関係＋恋人・配偶者	1.7	2.8	2.2
職場関係＋友人	0.6	0.7	0.6
家族＋職場関係	4.6	2.8	3.8
家族＋職場関係＋恋人・配偶者	2.3	2.8	2.5
家族＋友人＋職場関係	1.7	0.7	1.3
家族＋友人＋職場関係＋恋人・配偶者	2.3	0.0	1.3
家族	28.3	34.5	31.1
家族＋恋人・配偶者	13.3	14.1	13.7
家族＋友人	2.3	1.4	1.9
家族＋友人＋恋人・配偶者	0.6	1.4	1.0
N	173	142	315
職場関係合計	19.1	16.2	17.8

先の分析と同様に平均チャンネル数の地域的な違いを見ると（図表 9-28）、男女とも長野市の方が諏訪市よりもチャンネル数の平均が多いことが分かる。

図表 9-28 地域別平均チャンネル数 (平均)

男性	今の自分の仕事や働き方	これからの生き方や働き方	人間関係	経済的な問題	女性	今の自分の仕事や働き方	これからの生き方や働き方	人間関係	経済的な問題
長野市	1.57	1.36	1.28	1.10	長野市	1.80	1.65	1.77	1.15
諏訪地域	1.29	1.10	1.08	0.86	諏訪地域	1.63	1.48	1.41	1.14
平均	1.45	1.24	1.18	0.99	平均	1.73	1.58	1.60	1.15
N	296	336	276	322	N	317	368	318	315

以上から、東京調査で見られた就業形態のソーシャル・ネットワークに対する影響は長野県では見出されなかったものの、職場関係の重要性は長野県でもみてとることができた。また長野市と諏訪地域による違いが見出され、諏訪では悩みが少ない傾向が見られたが、相談相手になると長野のほうが多様であった。

5. 若者の意識について

本節では、若者の意識に着目して分析する。

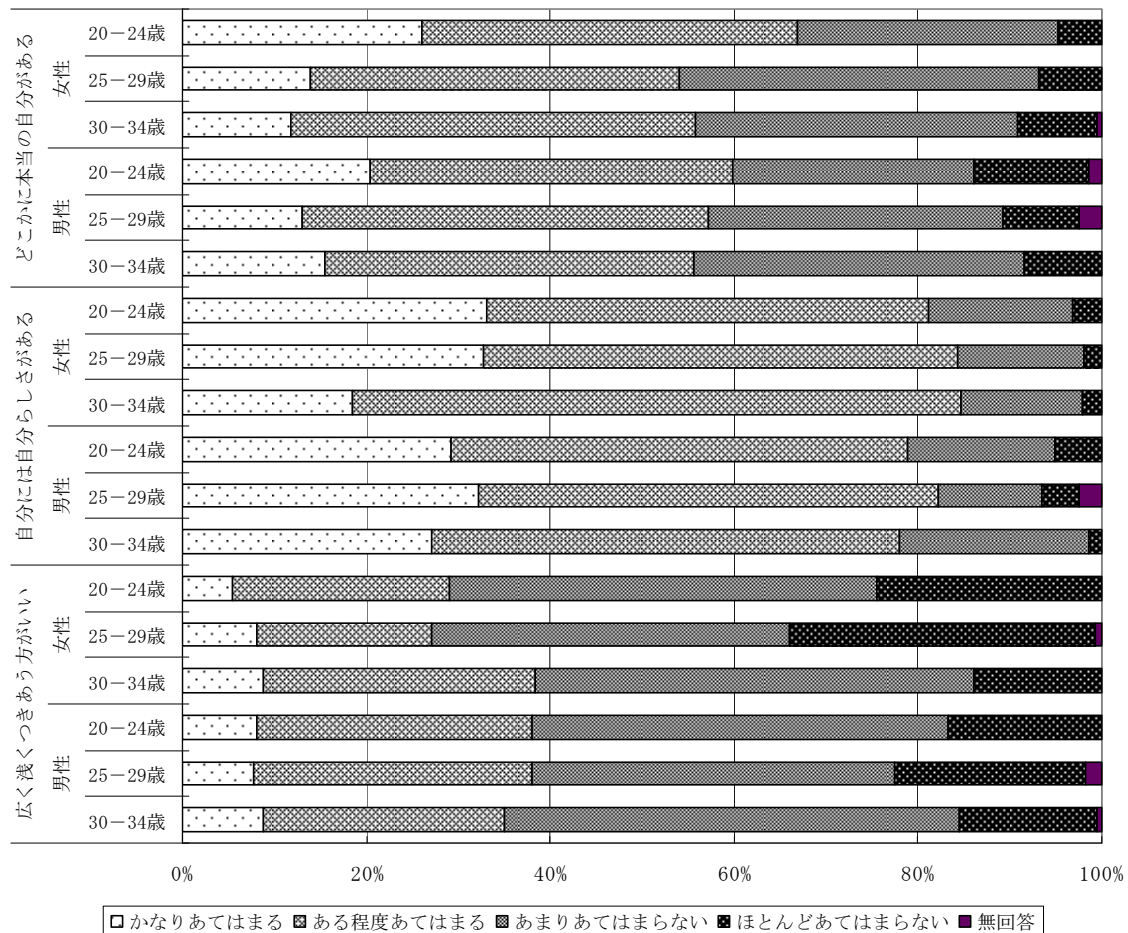
本調査では、「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」、「自分には自分らしさがあると思う」、「どこかに本当の自分があると思う」という3つの質問をしている。

「特定の人と深くつきあうより広く浅くつきあう方がいい」については友人関係のとり方をはかろうとした問いであり、友人関係の「希薄化」が起きているとの多くの指摘によるものである。

また「自分には自分らしさがあると思う」、「どこかに本当の自分があると思う」は、「自分らしさ志向」(浅野 2007)をはかろうとした問いであり、属性別に違いを検討した。すると、年齢による違いは大きかったが(図表 9-29)、学歴や地域、就業形態による違いはあまり大きくなかった。

学歴別には男女ともほとんど違いはなかったが(図表省略)、「どこかに本当の自分があると思う」については、男性の高卒者では「かなりあてはまる」が21.5%と、高等教育進学者12.5%を大きく上回った。同様に、就業形態別には、男性パート・契約が34.0%、男性正社員で27.5%、女性パート・契約では35.4%、女性正社員24.8%と差が見出された。非典型雇用者で高いことから、非典型雇用に対する否定的イメージから、現在の自分とは異なる自分がどこかにあるという思いに結びついているのであろうか。この点については、第6章の職業生活評価(図表 6-31)において、正社員の方が非典型雇用者よりも現状に肯定的であることと重なり合っていると思われる。

図表 9-29 年齢別自己意識



6. 本章の知見

本章では、長野の若者のソーシャル・ネットワークと意識・結婚について検討した。見出された知見は以下のとおりである。

- (1) 悩みの有無を見ると、①女性は年齢があがるほど悩みが少なくなる、②長野の方が諏訪よりも悩む環境にある、③結婚は悩みを減らす、④男性は学歴が低い方が悩むが、女性は学歴が高い方が悩んでいる、⑤正社員よりもパート・契約・派遣の若者の方が悩んでいる、ということが見いだされた。
- (2) 相談相手を見ると、①経済的な問題を除くと、女性において相談相手が多様である、②仕事関係の悩みは「職場の上司・先輩・同僚」の比率が高くなるが、特に高学歴者に顕著である、③高等教育進学者の女性にとって、経済的な問題を除くと「学校で知り合った友人」が重要な相談相手となっている、③高等教育進学者の男性は人間関係については「恋人・配偶者」に、経済的な問題については「職場の上司・先輩・同僚」に相談する比率が高かった、という傾向が見られた。地域別には、長野のほうが諏訪よりも相談相手が多様であった。

- (3) 東京と同じように、職場関係は相談相手として重要な位置を占めていた。しかし東京では、就業形態によってソーシャル・ネットワークの広さが異なったが、長野の若者では有職者については無職者よりも大きかったものの、正社員と非典型雇用の違いは見られなかった。
- (4) 若者の意識についてみると、あまり違いはみられなかったが、「どこかに本当の自分があると思う」については、就業形態や学歴による差が見られた。

東京調査では、有職か無職かだけではなく、有職の場合でも「働き方」が若者のソーシャル・ネットワークを規定していた。しかし長野・諏訪地域では、有職者が無職者かという点についてはソーシャル・ネットワークを左右しているものの、就業形態はソーシャル・ネットワークの多様さにあまり影響を与えていない。こうした違いは、東京の正社員の若者の生活世界が特に職場中心であることから生まれているのではないだろうか。例えば 2002 年の『就業構造基本調査』で東京都の若者の労働時間と東京以外の正社員の労働時間を比較すると(図表 9-30)、東京都は極端に長い傾向が見られる(労働政策研究・研修機構 2006a)。もちろん地方大都市でも相談相手における職場の役割は重要であるものの、生活の中に占める比重の大きさの違いから、就業形態による差異が明瞭ではなくなっているのではないか。

図表 9-30 男性正社員 有業者週間就業時間(地域別・年齢別)

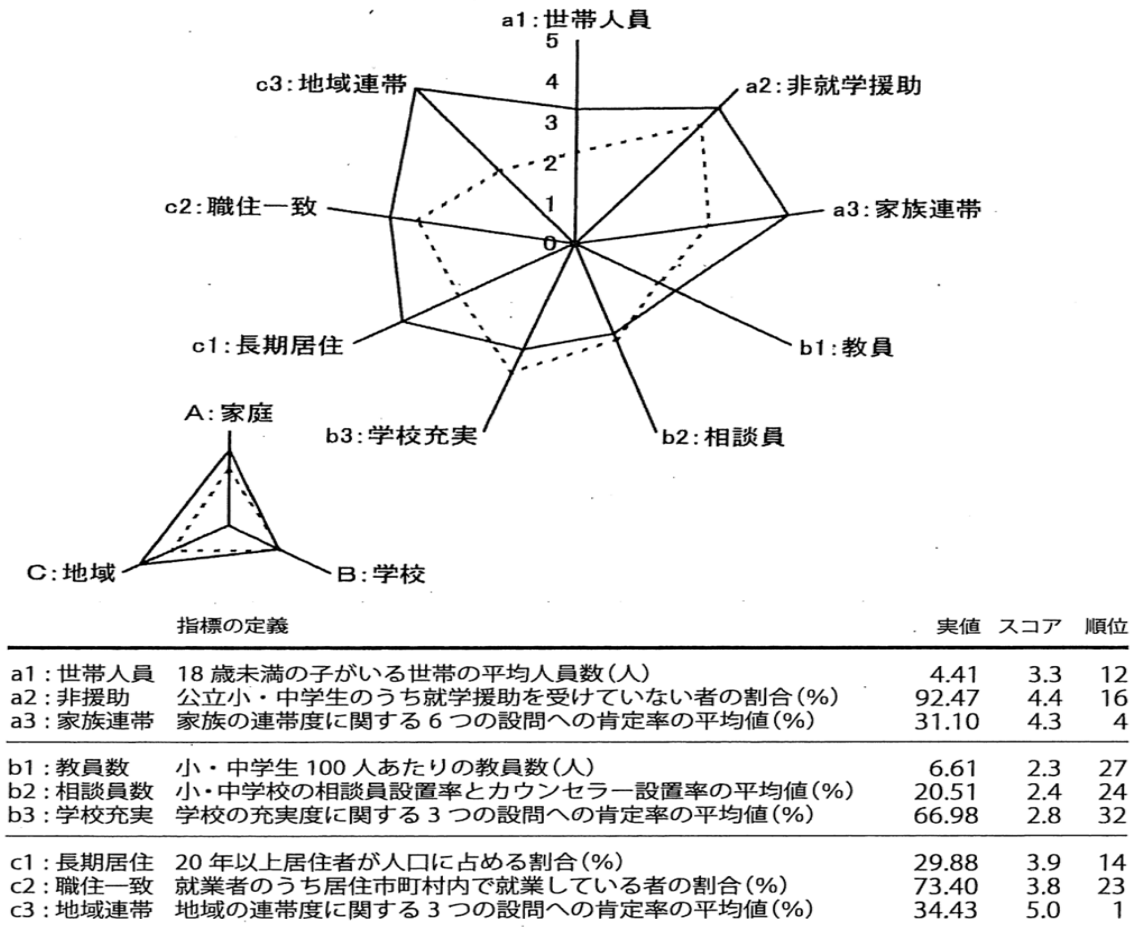
		15時間未満	15-19時間	20-21時間	22-29時間	30-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上	不詳	合計
15-19歳	東京以外	0.4	0.0	0.2	0.5	1.2	26.4	13.2	24.2	21.7	12.2	0.0	100.0
	東京	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	27.3	11.7	11.5	14.7	32.0	0.0	100.0
	合計	0.4	0.2	0.1	0.4	1.3	26.4	13.1	23.4	21.2	13.5	0.0	100.0
20-24歳	東京以外	0.4	0.1	0.1	0.3	1.0	23.8	14.7	18.5	24.8	16.3	0.1	100.0
	東京	1.7	0.2	0.0	0.4	0.6	20.9	13.8	9.5	24.3	27.5	1.0	100.0
	合計	0.5	0.1	0.1	0.3	0.9	23.5	14.6	17.7	24.8	17.3	0.2	100.0
25-29歳	東京以外	0.3	0.1	0.1	0.2	0.7	21.7	13.9	16.9	25.3	20.6	0.2	100.0
	東京	0.6	0.2	0.0	0.1	0.5	20.8	14.5	13.6	25.4	24.1	0.2	100.0
	合計	0.3	0.1	0.1	0.2	0.7	21.6	14.0	16.5	25.3	21.0	0.2	100.0
30-34歳	東京以外	0.3	0.1	0.1	0.2	0.5	21.5	13.5	15.5	26.5	21.5	0.1	100.0
	東京	0.6	0.1	0.1	0.3	1.1	15.5	14.9	13.5	29.3	24.8	0.0	100.0
	合計	0.4	0.1	0.1	0.3	0.6	20.9	13.7	15.3	26.8	21.9	0.1	100.0

資料出所：労働政策研究・研修機構(2006a)

それでは長野では何がソーシャル・ネットワークを左右しているのだろうか。ここでは仮説的に長野の地域社会を挙げたい。長野と全国を比較すると、その地域社会の強さは際立っているからである。

図表 9-31 は文部科学省『平成 19 年度全国学力・学習状況調査』による、長野県の子どものためのデータである。舞田(2008)によれば、長野の特徴は、地域連帯度の高さにある(実線が長野県、点線が全国平均)。

図表 9-3 1 長野県の地域連帯度



資料出所：舞田（2008）

地域連帯度は、「今住んでいる地域は好きか」、「今住んでいる地域の自然や歴史に関心があるか」、「今住んでいる地域の行事に参加しているか」という設問への肯定率を合計したものであり、長野県はこの平均値が全国でトップになっている。特に「今住んでいる地域の行事に参加しているか」という設問に対する小学生の回答が58.0%と、33.2%（全国）を大きく上回っているという特徴を持つ。ここからうかがえるのは、長野は若い世代の地域への包摂の度合いが高いことであろう。もちろんこれらは子どもの頃の傾向ではあるものの、こうした地域社会の強さが、ソーシャル・ネットワークが就業状態を規定するという傾向を緩和していると推測できるのではないだろうか。しかし地域社会が強い包摂力を持つということは、いったん地域社会から外れると、排除が継続しやすいという危うい面もあるという点で、よいことだけではないことには留意すべきである。例えば、地域社会のメインストリームにはいないであろう非典型社員において悩む割合が高いことや、「どこかに本当の自分がある」ということを強く感じさせているということもひとつの例であろう。

以上から政策的な示唆を整理したい。

本章の知見から見えてきたのは、東京都の若者に見られたようなソーシャル・ネットワークと就業形態との関連は状況によって変わりうるものだという事である。したがって、狭くなりがちな都市部の非典型雇用者のソーシャル・ネットワークに積極的に地域のような他者が介入していくことにより、彼らの置かれた不利な状況が改善される可能性を示していると言える。他者が地域である場合もあるだろうが、公的機関やNPOなどでも代替可能であるかもしれない。ソーシャル・ネットワークへの働きかけがよい就業に結びついていくのであれば、アウトリーチなどの手段による積極的なソーシャル・ネットワークへの働きかけはもっと行われてよいであろう。

参考文献

舞田敏彦，2008，『47 都道府県の子どもたち』，武蔵野大学出版会。

労働政策研究・研修機構，2006a，『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.38。

労働政策研究・研修機構，2006b，『大都市の若者の就業行動と意識』，労働政策研究報告書No.72。

第10章 若年者への就業支援の概況

以下の内容は、関係機関から提供いただいた情報と筆者によるヒアリング結果をまとめたものである。したがって、記載内容に不適切な箇所があったり、内容や数値に誤りがあった場合には、すべて筆者の責任であることをご了知願いたい。

1. 長野県

長野県商工労働部労働雇用課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

(1) 支援内容、対象者、予算等

(1) ジョブカフェ信州（2008（平成20）年度事業概要）（当初予算額5166万2千円）

若者を取り巻く就業環境は依然厳しいものがあり、フリーターの正規雇用への誘導、ニートなどの自立支援といった課題に対し、情報発信、コンサルティング機能及び各種セミナー等を強化し、市町村、NPO法人などの機関等との連携を図りながら、きめ細かな地域の若者支援事業を展開している。

現在、長野県が運営主体となり、長野県、独立行政法人雇用・能力開発機構、厚生労働省（長野労働局、ハローワーク松本）の3団体が連携し、19名（2007（平成19）年度は21名）のスタッフで運営している。

ア. ジョブカフェ信州（松本市）及び長野分室（長野市）における事業

利用者に対して、情報提供、キャリア・コンサルティング、職業紹介の3つのサービスをハローワーク等関係機関との連携により提供するほか、就業支援のための各種セミナー、インターンシップ等を開催する。

また、長野分室（長野市）については、更なる利用者の利便向上のため2008（平成20）年6月9日に長野駅東口のビルより長野市中心市街地に位置する「もんぜんぷら座」（2000（平成12）年12月に閉店した大型スーパーの空きビルを長野市が2002（平成14）年6月に取得し、中心市街地活性化事業の拠点として2003（平成15）年6月に再生されたビル）へ移転した。主に東北信地域の若者を対象としてキャリア・コンサルティングを実施すると同時に、同一フロアに配置されたハローワーク長野学生就職支援室（長野労働局）や長野市若年者職業相談（長野市）の窓口と連携し、利用者が求人情報や企業情報等を円滑に入手できるよう助言・アドバイスを行う。

イ. カウンセリングコーナーにおける相談事業

若年者就業支援アドバイザーが個別にキャリア・コンサルティングを行い、進路決定や適職就労に結びつくよう就職活動を支援する。職業適性診断、職業訓練メニ

ューの紹介、履歴書の書き方等必要に応じた支援も行う。

(イ) セミナー・研修会の開催

自分自身を見つめ直し職業意識を高めること、地域の職業への理解を深めること、自己の能力開発に目を向けること、効果的な求職活動の仕方を身に付けることなどを目的としたセミナーを開催する。

- ①職業興味検査
- ②自分と仕事の再発見セミナー
- ③キャリアアップセミナー
- ④若年者就職支援セミナー
- ⑤ジョブカフェ信州専門セミナー
- ⑥就職に役立つ集中セミナー
- ⑦その他必要なセミナー

(ウ) 情報提供コーナー

利用者が自由にパソコン端末を操作して、求人検索や自分の適性診断を行う。また、職業ガイダンスや就職活動のノウハウに関するビデオを備えるほか、各種求人情報・就職関連情報を幅広く提供する。

- ①ハローワーク・インターネットによる求人情報
- ②しごと情報ネットによる求人情報
- ③求人自己検索システムによる求人情報
- ④職業適性診断システム（キャリアインサイト、OHBY）による職業診断の実施
- ⑤ビデオライブラリーによる職業情報
- ⑥職業関連書籍・雑誌の閲覧、チラシやポスターの掲示 など

(エ) 職業紹介コーナー

職業紹介コーナーでは、ハローワーク担当者による職業紹介、相談を行う。

(オ) ジョブカフェ信州とその実施事業の広報

高校、大学等への情報発信、インターネットによる情報発信、マスコミを活用した積極的なPR、支援機関等への情報提供、長野県との包括契約に基づくコンビニエンスストアなど若者がよく訪れる施設へのポスター掲示・チラシ等の配布などを通してジョブカフェ信州の利用促進を図る。

(カ) ウェブ情報システムの運用

ジョブカフェ信州の利用者（就業関連情報の提供を希望する県外大学等進学者を含む。）をシステムに登録し、利用者ニーズに合わせた各種就業関連情報を提供する。

また、長野県個人情報保護条例に基づき、利用者のプライバシー保護と個人情報の管理を強化する。

イ．施設外における事業

キャリア・コンサルタント等の資格を有する者を「地域キャリア・コンサルタント」として委嘱し、申し込みに応じて県内各地で出張相談を行う。また、必要な地域等へは地域キャリア・コンサルタントを拡充するほか、市町村や関係機関と連携し施設外におけるサービスの向上を図る。

(ア) 地域キャリア・コンサルティング事業

個人及び大学等からの申し込みに応じて地域キャリア・コンサルタントを各地域の公共施設や大学等に派遣し、若者に対する出張コンサルティング及び就職ガイダンスを行う。

具体的には、ジョブカフェ信州から離れている地域に居住する若者や平日時間内に利用できない若者から申し込みがあった場合には、最寄りの公共施設を使用して個別コンサルティングを行う。

大学・短大・専修学校等の要請を受けて、就職に関する悩みを抱える学生等に対して、大学・短大・専修学校等が学内で行う相談会及びガイダンスに地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

若者の就業支援を支援する NPO 法人、関係機関等に対して、地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

(イ) ジョブカフェ信州出前講座

各種団体等からの申し込みに応じて、若者に関する講演会等へ地域キャリア・コンサルタントを派遣する。

(ウ) ミニジョブカフェ事業（市町村との共同事業）

市町村と連携しハローワーク等の協力を得ながら、各地域の若者に対する就業支援事業（個別相談会、就業意識啓発セミナー等）を実施し、地域キャリア・コンサルタントや講師の派遣を行う。

(エ) 若年者就労実体験チャレンジ事業（愛称：ジョブチャレ）

若者の就業支援を行う NPO 法人、団体、企業等と共同で、農業、商店でのボランティア、公共施設管理・清掃などの就業体験事業を実施し、若者が人と接し働くことへの自信と意欲を養う契機する。また、若者の就業に向けた支援を図るために、ジョブチャレに対する企業等の理解・協力を得ながら受入先企業等の開拓を行い、「若者と企業の架け橋づくり」を推進する。

(オ) NPO 法人、若者の団体、企業及び関係機関等との連携事業

若者を取り巻く各機関等と連携・協働し、様々な支援を必要とする若者に対応した幅広いネットワークを構築し、支援体制を充実する。

(カ) 高校や大学等への広報及び連携

教育機関における進路指導担当者や就職担当者との情報交換、セミナーを行うこ

とにより、生徒や学生の自己理解及び就職への意識付けなどを図る。

ウ．各地域における関係機関との連携

(ア) 若年者就業サポートセンター運営協議会の開催

ジョブカフェ信州の事業を円滑に進めるため、また、時宜を得た事業としていくため、産業界、教育界及び関係機関による運営協議会を開催する。

(イ) 若者自立塾及び地域若者サポートステーションとの連携

若者自立塾及び地域若者サポートステーションとの情報交換や交流を充実させ、若者の自立に向けた支援を連携して推進する。

(ウ) 就職支援機関との連携

県内で就職支援を推進する機関との情報交換や交流を促進し、相談業務等により若者の自立に向けた支援を連携して推進する。

(エ) 意見交換会の開催

ジョブカフェ信州が推進する事業の関係機関、専門家及び事業対象となる若者などと必要に応じて随時意見交換会を開催し、より効率的な事業の実施を図る。

エ．若年者地域連携事業（厚生労働省委託事業）（第4節 長野労働局の項を参照）

ジョブカフェ信州の関連事業として、就業支援を行う民間機関が主体となり、主に中学生・高校生やフリーター等を対象とした事業を県下一円で実施する。職業や仕事を身近に感じる機会を作り、各人のキャリアの発達を支援する。

(2) 地域若者サポートステーション事業（厚生労働省委託事業）

若者の社会的自立を目指し、個々の若者の置かれた状況に応じた個別、継続的な支援を実施していくために、地方自治体の主導による各地域の特性に応じた若者支援ネットワークの構築・維持を行う。同時に、全国 77 箇所において、若者やその保護者の方に対する相談、セミナー、職業体験など、総合的な相談・支援等を実施し、若者の社会的自立を支援する事業。

ア．しおじり若者サポートステーション(<http://shiosapo.jpn.org>)

(ア) 実施団体：特定非営利活動法人 ジョイフル

(イ) 推薦市町村：塩尻市

(ウ) 事業内容

本人・家族の相談、カウンセリング、コミュニケーションスキルアップ講座やPC講座など職業的自立に向けた講座の開催、短期間の宿泊体験やボランティア体験に加えた職業意識啓発講座の開催、南信地域における出張サポステの実施等

イ. 若者サポートステーション・シナノ(<http://www.shinasapo.com>)

(ア) 実施団体：特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人

(イ) 推薦市町村：上田市

(ウ) 事業内容

就労・自立に関する相談、保護者相談、カウンセリング、コミュニケーションサポートセミナー、就労のためのワンステップサポート、創作・表現能力活性化サポート、支援者のためのフォーラム、無料相談キャラバン、若者のための講演会、長野県地域連携事業との連携による就労支援セミナー等

ウ. ながの若者サポートステーション(<http://www.roukyou-nagano.jp/saposute>)

(ア) 実施団体：企業組合 労協ながの

(イ) 推薦市町村：長野市

(ウ) 事業内容

個別相談、出張相談、カウンセリング、各種講座（コミュニケーション、ストレス、自分らしさ発見、ギターの弾き語りを楽しむ、ペン習字）、就労支援セミナー、フリースペース、仕事体験、ボランティア体験等

(3) 若者自立塾事業（厚生労働省委託事業）

働く自信をなくした若者を支援する事業。相当期間、教育訓練も受けず、就労することもできないでいる若年者を対象に、合宿形式による集団生活の中で生活訓練、労働体験等のプログラムを実施する。原則3ヶ月の合宿を通して、社会人・職業人としての基本的能力を獲得し、働くことについての自信を身につけ就労等の可能性を広げる。

ア. 特定非営利活動法人 侍学園スクオーラ・今人（上田市）

(2) 成果、課題

(1) ジョブカフェ信州（2007（平成19）年度事業実施状況）

ア. ジョブカフェ信州（松本市）及び長野分室（長野市）における事業

図表10-1 利用者の状況（来所者数11,100人）

区 分	サービス利用者数
求人検索システム（ハローワーク）	7,314
職業適性診断システム	818
職業相談	2,713
キャリア・コンサルティング（個別相談）	3,041

就職支援セミナー	541
・コミュニケーションスキルアップ (20回)	(170)
・ビジネスマナー (8回)	(63)
・履歴書の書き方 (1回)、面接の受け方 (7回)	(62)
・その他 (就職Q&A、自己PR等) (36回)	(246)

イ. 施設外で実施した事業

図表 10-2 地域に出向いて実施した事業

区 分	実施回数	参加者数
地域キャリア・コンサルティング (登録コンサルタント: 27名)	330	489
出前講座 (職業観の醸成等)	112	6,859
就職ガイダンス (就業を目指す上で必要な事柄)	33	2,091
ミニジョブカフェ	120	461
若年者就労実体験チャレンジ事業 (ジョブチャレ)	34事業所 60回 (実日数 177日)	延べ 296

ウ. 若年者地域連携事業 (厚生労働省委託事業)

ジョブカフェ信州の関連事業。就業支援を行う NPO 法人が主体となり、主に中学生・高校生を対象とした職業意識形成事業と若年者を対象とした雇用対策関係事業を県下一円で実施。

図表 10-3 職業意識形成支援関係

区 分	実 績
ジュニア・インターンシップ受入企業の開拓事業	継続受入事業所 324社 新規受入事業所数 34社
キャリア探索プログラム事業	講師登録者数 221人 受講者数 6,322人
中学生・高校生の保護者に対する情報提供	中学校 (1校) 参加者 307人 高校 (3校) 参加者 230人
高校生向け進路情報誌の発行	「View」第4号発行 (2月)
高校生向けキャリア・ガイダンス及びカウンセリング	進路ガイダンス: 6校、7回、参加者 679人 カウンセリング: 11校、31回、参加者 62人
高校生を対象とした企業説明会	高校 (4校)、参加者 625人
キャリアデザイン出前講座	高校 (4校)、受講者 1,104人
フリーター防止ワークショップ	短大 (2校)、高校 (1校)、受講者 335人
キャリア・カウンセリング事例集の発行	第3集発行 (3月)
仕事を考える親子セミナー	1月実施、受講者 10組 20名

図表 10-4 雇用対策関係

区 分	実 績
仮想オフィス就労体験	2回実施、参加者 14 人
企業見学会	2回実施、見学企業 10 社、参加者 10 人
インターンシップ	2回実施、受入企業 4 社、参加者 7 人
スペシャリストを囲んでの就労体験を考える会	2回実施、参加者 33 人

(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点

- (1) 若年者への支援には、教育、医療、福祉、就業に関する各支援機関の連携がますます重要となってきた。
- (2) 行政機関である国・県・市町村の連携及び民間の NPO 法人等支援機関との連携も不可欠となってきたが、これらの機関及び上記(1)の各機関がそれぞれ未成熟ながらも連携を模索している段階である。各機関が有機的、包括的に連携を図っていくためには、さらなる時間的経過と社会の理解が必要と思われる。
- (3) 情報提供を必要とする者、就業支援が必要な者、職業的自立支援が必要な者、社会的自立支援が必要な者（そのために医療、福祉との連携が必要な者）等、それぞれレベルの違う者が各機関の利用者として渾然としている。各機関の役割分担を踏まえた上で、今後は各支援機関の周知を行い、適切な機関へと誘導していく必要がある。次なるステップにつなげていく際には、連続した支援を提供できるよう次のステップを担う機関との連携、情報交換等を確実に実施していく必要がある。
- (4) 就業以前における予防支援という意味での教育段階でのキャリア教育等の支援。
- (5) 引きこもり等社会人としての生活に困難さを抱える若年者に対する自立支援。自立支援には、医療や福祉分野との連携を必要とするケースが増えている。
- (6) 社会人としての自立から職業人生へと誘導する就業支援。

(4) 若年者の就業に関する問題点

- (1) 他の年齢層に比べて高い失業率
- (2) 若年労働者における高い離職率
- (3) 依然と多いフリーターやニートの数
- (4) 求人対象者における新卒者偏重
- (5) 非正規雇用の増加

(5) 筆者によるヒアリングのまとめ

前述の事業内容をみると、ジョブカフェ信州が主体となり様々な事業に取り組み、多種多様な若年者を対象としたきめ細かな支援が行われている。多方面にわたる関係機関の連携も試行錯誤を繰り返しながら、少しずつ形を成してきている印象を受ける。後

述する内容と重なるが、地域における若年者の実態を把握するための様々な情報が不足していることが大きな課題となっている。しかし、支援機関を訪れ支援を受けている、受けたことのある若年者の情報は、各機関ごとにある程度蓄積してきているのではないだろうか。相談を担当するカウンセラーやコンサルタントの方々にヒアリングを実施すると、若年者のタイプや必要とする支援内容をある程度カテゴリー化してきているように見受けられる。筆者自身数人の方としかお話ができなかったので、そのような印象しか残っていない状態であるが、各支援機関で蓄積されてきている若年者の情報を集約し分析することにより、少なくとも各機関とコンタクトをとった若年者やその家族の実態がみえてくると思われる。

前述の「**(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点**」は、いただいた情報とヒアリングの内容の一部まとめたものであるが、情報提供を必要とする若年者、就業支援が必要な若年者、職業的自立支援が必要な若年者、社会的自立支援が必要な若年者等、様々な支援を求める若年者が各機関を訪れている。本来であれば、真に求められている支援内容の精査と各機関の役割分担を明確にしていくとともに、各機関とその支援内容をきめ細かく広報し、支援を必要とする者が適切な機関に誘導されるようにしていかなければならない。また、異なる複数の支援メニューを必要とする若年者が円滑に支援を受けられるような工夫、支援を必要とする者を時系列的、包括的に支援していくためのセンター的役割を担う機関等を考慮していく必要がある。しかしながら、「フリーターやニートの実態、ジョブカフェ信州を訪れることがない若年者の実態、専門学校、短大、大学等高校から先の教育機関に通学し卒業する学生の動向、Uターン等の実態、非正規で雇用される若年者の課題等、若年者の支援を行う上で必要となる基礎的な情報が不足している。」というコメントから推測すると、上記のような支援体制を整えるにはなお相当な時間を要するであろう。また、各支援機関を訪れる若年者に対しては、かなりきめ細かな対応が可能となるような体制や連携が形成されつつあると感じるが、支援を必要とする若年者のうち、どの支援機関にもコンタクトしない若年者、または、コンタクトできないと想定される若年者とその家族をどのように支援の場に誘導していくかが大きな問題となってくるのではないだろうか。

地域若者サポートステーション事業については、地方自治体を中心としたネットワークを構築し、各機関のサービスが効果的に受けられるようにしたり、支援を必要とする若者を把握しようとしているが、「周知が一番の問題。」とコメントされている。事業の対象となる若者に支援内容等の情報ができるだけ直接的に届けられれば一番いいのであろうが、その若者が支援を受けられるレベルに達していない場合には家族への周知と理解が何よりも重要となってくる。若者とその家族への周知について、効果的な広報媒体は何か、どのようなアプローチが適切かといった具体的な検討や検証が待たれるところである。

企業の一般的な採用傾向については、「新規学卒重視が変わらない。」ということで、「いったん就職して途中で辞めてしまうと復帰(再就職)が難しい。」とのこと。それを踏まえた「若年者への意識付けが必要である。」と同時に、「学卒重視という企業の意識が変わっていくことが望まれる。」ともコメントされている。企業がなぜ学卒者を重視しているのか、中途採用者を敬遠する理由は何か、といった企業の採用方針や経営者サイドの考え方に関する情報を、若年者に対して適切に開示していくことが今後ますます重要となってくると考える。

2. 長野市

長野市より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

(1) 支援内容、対象者、予算等 (2008 (平成 20) 年度)

長野市における 2008 (平成 20) 年度若年者向け就業支援の内容、対象者、予算は下表のとおりである。

図表 10-5 長野市における 2008 (平成 20) 年度若年者向け就業支援

事業の名称	事業の内容	対象者	予算 (単位：円)
長野市特定求職者常用雇用促進奨励金	市内に居住する特定求職者の常用雇用の促進を図るため、トライアル雇用により試行的に雇用した特定求職者を引き続き 12 ヶ月以上常用雇用した事業主に特定求職者 1 人につき 6 万円を支給。	特定求職者 ・ 45 歳以上 65 歳未満の 中高年齢者 ・ 35 歳未満の若年者 等	1,200,000
相談事業 (長野市若年者職業相談)	2006 (平成 18) 年 10 月に「もんぜんぶら座」(前掲)内に設置し、就職に関する悩みや就職活動のノウハウなどについて専門の嘱託相談員が対応している。	長野市在住で概ね 35 歳未満の若者とその家族の方	11,328,000
相談事業 (若年労働者キャリア形成支援・相談事業) (ヤングキャリア・ナビゲーション)	厚生労働省委託事業で、「もんぜんぶら座」(前掲)において、日本産業カウンセラー協会の産業カウンセラーがキャリア形成に係る相談(キャリア・コンサルティング)を行うとともに職業人としての経験が少ない若年労働者特有の悩みや不安に応える相談(カウンセリング)を併せて行う。	35 歳未満の若年労働者 ※長野市は、場所の提供と相談の予約業務のみ	0
地域若者サポートステーション	厚生労働省委託事業で、長野市の推薦と長野県の同意を得て「企業組合労協ながの」が受託し、ながの若者サポートステーションを 2008 (平成 20) 年 7 月に開設している。		0

インターンシップの受入	公務員志望の学生を中心に、夏休み期間中の4～10日間、市役所の各課で積極的に受け入れている。	高校2年生、高専、短大、大学3年生	0
市立長野高校との連携	2008（平成20）年度から市立長野高校に2名のキャリア・コンサルタントを派遣し、個別に職業、就職、仕事に関する相談を実施している。具体的には、1年生を中心に夏までに学科の選択に向けたコンサルティングを行い、7月中旬以降3年生を対象に面接の予行演習を行う。毎週金曜日午後4時～5時の時間帯で、毎回2～7名のコンサルティングを行う。	高校生	0

（2）成果、課題

長野市では、良い行政サービスの提供を目指して、市が実施している事業の実施原因や目的、手段、実績等を検証し、今後の事業の方向性について評価を行っている。

図表10-6 長野市における若年者向け就業支援の成果と課題

事業の名称	成果、課題
長野市特定求職者常用雇用促進奨励金	2007（平成19）年度は6ヶ月以上の常用雇用が要件であったため、2,400,000円の予算規模で1,260,000円を執行した。 トライアル雇用を利用している事業所に比べ、この奨励金を請求してくる事業所が少ない。常用雇用に向けて効果的なPRを行っていく必要がある。
相談事業	2007（平成19）年度は9,383,000円の予算規模で8,426,345円を執行した。2007（平成19）年度に実施された長野市若年者職業相談の件数は、544件である。 2007（平成19）年度までは若年者キャリア・コンサルティング事業としてジョブカフェ信州との共催でミニジョブカフェを開催しキャリア・コンサルタントを派遣していたが、需要があまりなく2007（平成19）年度で終了。 すぐに就職に結びつかなかつたり、様々な問題解決に時間のかかる相談事例が多い。2008（平成20）年6月にジョブカフェ信州が市の相談窓口と同じフロアに移転し同様の事業を行っている。今後、より実効性を上げるよう役割分担と連携を図る必要がある。
地域若者サポートステーション	2008（平成20）年7月1日に企業組合労協ながの（後掲）が「ながの若者サポートステーション」（厚生労働省委託事業）を設置した。11月17日には、長野市が若者の職業的自立支援の効果的な展開を目指し、保健福祉機関、就労支援機関、教育機関等を構成機関とする「長野市若者自立支援ネットワーク会議」を設置した。ネットワーク会議では、若者の職業的自立に関する情報交換・連携、若者サポートステーションの運営支援を行う。
インターンシップの受入	夏休み期間中4～10日間を実施し、2006（平成18）年度は25名、平成19年度は26名を受け入れた。 公務員の仕事を体験したい生徒・学生は多いが、受入可能な業務や部署が限られてしまっている。
市立長野高校との連携	2008（平成20）年度からの事業であるため、今後事業成果を検証し、より効果的な方策や他の学校への拡大を検討したい。

(3) 若年者への支援等に関する課題、問題点

- (1) 若者が離職する前に何らかの対策をとることは必要であるが、個々人の持つ考え方の相違等があり、行政からの働きかけが難しい。
- (2) 就労に関する相談の内容は単に就職に関する問題のみではなく様々な問題を包含しており、一定の解決には時間がかかる。
- (3) 国や県等が様々な事業を行っているが、支援を必要としている若年者に必要な情報が届いていないように感じる。
- (4) 若年者への支援事業を効果的・効率的に行っていくには関係機関の連携が重要となってくるので、より効果的なネットワークの構築を図っていく必要がある。
- (5) 支援事業の効果や成果を数値化することが難しく、成果が見えづらい。

(4) 若年者の就業に関する問題点

- (1) 入社後3年以内で離職してしまう若者の数は横ばいのままで減少しない。
- (2) 正社員以外の非正規雇用（パート、アルバイト、派遣等）の若者が多い。
- (3) 就職意識が低下しており、求職活動が就職に結びつかない。どんな職種を選択してよいかわからないといった不安を持つ若者が多い。
- (4) 社会の不安定さ、自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。
- (5) 企業において、経験のない若者をじっくり育てていこうとする資金的、人的、時間的余裕がない。

(5) 筆者によるヒアリングのまとめ

長野市若年者職業相談の窓口があるビルの同一フロアには、ジョブカフェ信州長野分室（長野県等）やハローワーク長野学生就職支援室（長野労働局）等の相談窓口があり、当初同じような窓口が複数存在する理由を知ることができなかった。ヒアリングを進めていくにしたがい大まかな役割分担がなされていること、相談に訪れる若年者が抱える問題の多様さ等をおおよそ理解することができた。

ジョブカフェ信州長野分室では本人しか相談できないが、長野市若年者職業相談窓口ではその家族でも相談に応じてくれる。ただし、長野市に住んでいるか勤務している若年者のみを対象にしている。また、長野市では自立支援も担っており、同じ人が長期間にわたって相談を受けている事例がある。ハローワーク長野学生就職支援室では主に職業紹介や情報提供を行っている。それぞれの窓口を訪れる若年者は、相談を受けるのに最もふさわしい機関の窓口を紹介され、相談を進めることができる。その後、相談内容の進行、変化により別の機関の窓口が適切であると判断されれば、その窓口を紹介され、新たな段階へと進むことになる。このことが同じ場所に複数の窓口が存在するメリット

の1つであると思われる。また、以下の理由により、そうせざるを得ない状況であると思われる。

求人企業の情報を提供することで就職活動を開始する若年者もいれば、求職活動にとりかかる前に今抱えている様々な悩み、苦しみを解決したり乗り越えていかなければならない若年者もいる。そんな若年者の現況が把握できれば、より効果的・効率的な相談窓口の設置や対応が可能となるであろうが、ヒアリングに応じていただいた方からは「若者の実態が見えない。」という言葉が返ってきた。白書や統計資料等の一般的で全国的なデータを入手することはできるが、それ以上のデータはなく長野市という限定的な地域の情報がないために、長野市独自の施策になかなかつながらないとのこと。また、統計的なフリーターやニートの数は把握できても、長野市における実態はどうなっているのか把握したいが、「一般的にいわれているフリーターやニートのとらえ方が漠然としており、実際に調査したくても、どのように調査対象をとらえていくのか悩ましい問題である。」ともコメントされている。

若年者に対する就業等の支援を効果的・効率的に実施していくには、対象となる若年者の実態を正確に把握することがどうしても必要となる。しかし、個々の若年者が抱える問題や考え方は実に様々であり、若年者支援を定型化できるようなデータが蓄積されていないのが現状であると推測される。したがって、若年者1人1人に対して、丁寧に向き合いながら支援していくことが求められている。また、若年者が就職し安定した職業生活を送ることができるようにするためには、単に就業支援に携わる機関が関わるだけでは十分ではなく、精神的・身体的な支援を行う保健福祉機関や就業に必要となるスキルや知識の付与を担う教育訓練機関等様々な機関の支援と連携が不可欠である。

将来的には、若年者に係る様々な情報を統括し配信する機関を設置し、地域ごとの情報を集約・分析し、様々な統計資料や若年者の支援に向けて活動を行う多くの機関に蓄積されている情報を収集、加工し、関係機関にフィードバックしていく仕組みを構築し、情報の共有化と活用を図ることが必要であると考えられる。

(6) 「ながの若者サポートステーション」に対するヒアリングのまとめ

「企業組合 労協ながの」が実施団体となっている。この「企業組合 労協ながの」の沿革であるが、1980年、高齢者・障害者・失業者の仕事おこしを進め、人と地域に役立つ「よい仕事」に高めて地域づくりに貢献することを目的に長野中高年雇用福祉事業団として設立された。1986年に中小企業等協同組合法に基づく企業組合法人を取得し、2004年に名称を「労協ながの」とした。人と地域に役立つ仕事を、労働者・市民が協同で出資してつくり出し、事業として成り立たせながら民主的に経営していく団体である。公共サービス事業、地域福祉事業、総合ビルメンテナンス事業、医療・福祉関連サービス事業、食関連事業、売店・販売事業、生協関連事業がある。

2008（平成20）年7月に地域若者サポートステーションが設置されたばかりで、カウンセリングやジョブカフェ信州と連携してリンゴの収穫作業を通しての就労体験を実施している。また、「ストレス講座」、「ペン習字講座」、「クリスマス会」を開催する予定である。

働きたいと思っているが、公共職業安定所やジョブカフェ信州に行くことができない若年者を対象に、就業前の悩み・問題をサポート（同じ人が6ヶ月間サポートを受けられる。）している。1人1人条件が違うので、いろいろな悩みや問題を解決しながら就職まで結びつけていく。「職場見学、職場体験を受け入れてくれる企業が少ないので、いろいろな人の希望に沿えない。」そうである。「今後、企業開拓をしていかなければならないが、関係機関の協力が不可欠である。」

サポートステーションを知ってもらうための広報が重要となっている。「困っている人に届かないと支援が進まない。」。「新聞やテレビで取り上げてもらうのが効果的。」とのこと。

訪れる若年者には、「自分の力で判断していくことや生きていく力が足りない。」と実感するそうである。「今、目の前にある問題をクリアしていかないと先に進めない。」ことから、1人1人異なる対応をしていかなければならない。若年者自らが「気づいていく。」ことが重要であるとのこと。

「農業体験を希望する若年者が多い。」そうで、「実際に体験してもらうと大変喜ばれる。」とのこと。「その人の条件にあった働く場所が必要。」であることから、「種や苗からこつこつと育てていく農業は働く場として有効である。」そうである。

常駐している産業カウンセラーの方からもお話を聞くことができた。相談に来る若年者は、「動きにくさを抱えている。」。「自分に自信が持てない。人との関わりに問題がある。そのために問題を1つ1つクリアしていかないと次のステップに進むことができない。」からだそうである。「ほとんどの若年者は働きたいと思っている。」し、「社会とつながりたいという気持ちを持っている。」とのこと。「時間は解決にならない。」ということから、時が経てば自然に解決する問題ではなく、きちんと向き合っている問題を丁寧に解決していくしかないという強い意志を感じた。「甘えたり怠けているわけではないので、周囲の理解が必要である。」、「若年者個人ではどうしようもない。」から、支援がどうしても必要である。「働きたいと思っているが、仕事に就くことが不安である。」、「そのままの状態の仕事に就いても、悩みが大きくなるだけである。もっと傷つく可能性もある。」というコメントからは、就職するまでの長い道のりが予想され、6ヶ月間というサポート期間がはたして十分なのか疑問を感じる。また、相当期間の職場体験によって、就労後に想定される様々な問題や障害の把握とそのケアも必要となってくるのではないだろうか。

就職し安定的な職業生活を送っていくために、定型的な支援だけでは十分でない若年

者が確実に存在する。若年者1人1人と向き合って、オーダーメイド的な丁寧な支援、途切れることのない支援をしていかなければ、彼らの自立は実現されないということを実感するヒアリングであった。

3. 岡谷市

岡谷市経済部工業振興課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

(1) 支援内容、対象者、予算等

岡谷市における2007（平成19）年度の事業実施結果及び2008（平成20）年度の若年者就業支援事業計画は以下のとおりである。予算については、関係機関によるものを除き、岡谷市のみの予算額となっている。また、2007（平成19）年度の予算規模もほぼ同様であった。

図表10-7 2008（平成20）年度の若年者就業支援事業計画

事業の名称	事業の内容	対象者	予算 (単位：円)
学校教職員事業 所視察会	近隣高校の進路指導担当教師に、岡谷市内の事業所（10社程度）を見学していただき、就職を希望する生徒への進路指導に役立ててもらおう事業。 2007（平成19）年度は、1回実施し、参加者は30名程度であった。	高等学校の進路指導担当者 (岡谷市をはじめとする諏訪地域、塩尻市、駒ヶ根市、上伊那郡箕輪町、辰野町等通勤圏内の高校が対象)	70,000
県内外大学・短大等訪問事業	岡谷市、岡谷労務対策協議会の理事を務める企業、岡谷商工会議所により、県内外の大学等を訪問し、情報交換を行うとともに岡谷市内の企業への就職促進を図る事業。 2007（平成19）年度は、長野県内4大学、県外では関東エリア、中京エリア、東海エリア、北陸エリアの32大学を訪問した。	県内外の大学・短大等におけるキャリアセンター等	280,000
地元産業事業見学会	大学生に岡谷市内の事業所（5社程度）を見学してもらい、市内企業のPRを含め、今後の就職活動でより明確な目的意識を持ってもらい会社選びが円滑となるよう支援する事業。 2007（平成19）年度は、諏訪東京理科大学等の学生（24名）を対象に、5社の見学を行った。	大学3年生	100,000

企業ガイド作成 配布事業	<p>諏訪地域労務対策協議会（諏訪地域とは岡谷市、諏訪市、茅野市、諏訪郡下諏訪町、富士見町、原村）が新規学卒者（高校、大学等）向けの求人雑誌を作成し、大学等へ配布する事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、約4000部作成した。他の事業にあわせて大学や高校等に配布したり、希望者に郵送した。</p>	主に大学生 （一般求職者）	900,000
岡谷市下諏訪町 就職面接会 in Tokyo	<p>下諏訪町及び両市町の商工会議所、労務対策協議会と連携し、東京会場において就職面接会を開催し、岡谷市・下諏訪町への就職促進を図る事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、関東エリア（東京、千葉、神奈川、埼玉）における大学（80校程度）を訪問し、面接会の広報を実施した。</p>	新卒者（主に大学生、短大生、専門学校生）	585,000
合同就職ガイダンス事業	<p>諏訪地域労務対策協議会と連携し、諏訪地域における企業ガイダンスを年3回実施し、諏訪地域への就職促進を図る事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、4月（出展企業数98社、参加者168名）、8月（出展企業数81社、参加者85名）、2月（出展企業数108社、参加者105名）に実施した。</p>	主に大学生、短大生、専門学校生	200,000
採用活動コーディネート事業	<p>企業と学生の出会いの場を提供するものであり、大学生向けの会社説明会及び高校生向けの就職準備セミナー等を開催する事業。</p> <p>2007（平成19）年度は、高校2年生向けの就職準備セミナーを開催した。</p>	大学生、高校生	40,000
就職支援サイト 管理運営事業	<p>諏訪地域労務対策協議会と連携し、諏訪地域に就職を希望する求職者向けの就職支援に関するWebサイト開設・運営事業。</p> <p>会員登録は500～600名程度。 http://www.work-suwa.jp/</p>	諏訪地域への就職希望者 主なターゲットは、大学生、短大生、専門学校生	250,000

上記以外の事業として、平成19年度まで「U I J ターン会社説明会」に出展していた。この事業では、リクルート㈱が主催する「長野県リクルート合同会社説明会（長野県版）」（東京での開催）に出展し、岡谷市内の企業における求人情報を発信し就職の促進を図ってきた。なお、ここでいう「Uターン」とは地方で生まれ育った人が都心で一度就職した後に、再び自分の生まれ育った故郷に戻って働くことであり、「Iターン」は生まれ育った故郷以外に就職することで、主に都心で育った人が地方の企業に就職する場合に使用し、「Jターン」とは地方で生まれ育った人が一度都心で働き、その後また故郷と違う別の地方に就職することを指すそうである。

(2) 課題

各事業への参加者を集めることが課題である。

各事業への参加者を集めるためには、チラシ、新聞広告、インターネット等を活用しているが、就職面接会、合同就職ガイダンス等への参加者数は年々減少している。個人情報保護法施行以来、学校（主に高校）関係から新卒予定者等の名簿を入手することが困難となり、新卒予定者等へダイレクトに情報提供できないのが大きな要因と考えられる。

この課題を解消するために、現在、新卒予定者等の親へ直接情報を発信できないか模索中である。1つの試みとしては、高校の同窓会に情報を発信して、間接的ではあるが新卒予定者等に情報を提供している。明確な成果が出ているまでには至っていない。今後、高校に直接情報を発信し、間接的に生徒へ情報提供できるような仕組み作りを計画している。

特に、県外の大学生等には、地方における企業の情報がほとんど届いていない状態である。所属する大学等にも十分な情報がないため、情報を求めている大学生等を指導することがほとんどできていない。

(3) 今後予定している支援の内容

大企業では新卒者を採用することが比較的容易であるが、地方の中小企業では新卒者を確保することが比較的難しい状況である。

そこで、再就職支援の事業を今後計画していきたい。しかしながら、経営基盤、業態等様々な企業があるので、求職者と企業とのマッチングが最も難しい課題となりそうである。公共職業安定所等との連携による事業等を検討したい。

(4) 若年者への支援等に関する課題、問題点

企業の人材確保に関する問題を考えると、どうしても地域間の人材獲得競争となっているので、地元企業と密接に連携して必要な人材の確保に努めるしかない状況である。全国的な施策ではなく、地域ごとの課題、問題点に即したきめ細かな対応が求められている。

(5) 筆者によるヒアリングのまとめ

諏訪市では、上記の「企業ガイド作成配布事業」及び「合同就職ガイダンス事業」に参画し、特に、合同就職ガイダンスでは会場にアドバイザーを配置し、新卒予定者や一般求職者の相談に応じたり、キャリアプランの作成を行っている。

岡谷市では長野市のような若年者職業相談の窓口を設けていないが、ジョブカフェ信州によるミニジョブカフェが岡谷市内の会場で月1回開催されている。

前述の**(2)**、**(3)**及び**(4)**については、筆者がヒアリングの内容をまとめたもの

であるが、「新卒者等企業の求めている人材に直接アプローチできるよう、対象者の情報が必要である。」と強調されていた。仮に求めている情報が入手できれば、より効果的・効率的な企業と人材のマッチングの場が提供でき、人材の確保や経費の削減を図ることができるからである。また、長野市と同様に「岡谷市におけるフリーターやニートの実態が全く分からないので、施策の立てようがない。」ということであった。

「就職して辞めてしまった人たちの再就職支援に取り組んでいきたいが、対象者がどのくらいいるのか。中途採用を受け入れる側の企業にも濃淡があり、求職者と求人企業とのマッチングを図っていくことが難しい。」。また、「求職者のレベルと求人企業が要求するレベルとのマッチングも難しい。」とコメントされていた。仕事を辞めてしまった人たちが何らかのシグナルを発し、そのシグナルに応じた支援が受けられる体制づくりが必要ではないだろうか。「すぐに再就職したい。」というシグナルを発している人には公共職業安定所等の職業紹介機関へ誘導していく支援、「免許や資格を取得してステップアップを図り再就職したい。」というシグナルには各種支援制度を含めたキャリア形成に関する相談、情報提供、教育訓練機関の紹介等を実施していく。また、就職前から抱えていた悩みや障害、仕事上の様々なトラブルによる悩みや苦しみ、仕事上負ってしまった後遺症的な精神的または身体的な痛みや傷などのシグナルを発している人には、就職活動ができるレベルまで回復させるための様々な支援を行っていく。重要なことは、個人個人が発するであろう多様なシグナルを確実に受け止めることができる発信先(ワンストップサービスセンターとしての機能を持つ機関が望ましい。)を明確にし、そのシグナルに応じた支援を適切に実施できる機関等へ確実に誘導していくシステムが求められているのではないだろうか。「入社して2、3年目が、そのまま仕事を継続できるかの節目となり、そこでつまずくと再就職が大変となる。」というコメントからは、辞めてしまった人たちだけではなく、今仕事に就いている人たちから発信されているシグナルのうち、友人・同僚・親兄弟等でも受信できないものについて手当てしていくことができる窓口の必要性を物語っていないだろうか。

「学生から社会人への意識変革が必要。」、「社会人として必要なことは、あいさつができること、受け答えができること、前向きな姿勢などである。」というコメントからは、職業人として、社会人としての必須事項が浮かび上がってくるが、就職しようとしている者と採用しようとしている企業が共通の認識でそれらの必須事項をとらえているかは疑問である。求職者のレベルと求人企業が要求するレベルとのマッチングも含めて、求職者と求人企業が同一基準で判断、認識できるような職業能力の共通言語が必要不可欠となってくる。厚生労働省が基盤整備を進めている職業能力評価基準の完成と普及により、企業の求めている職業能力の内容とレベルが共通言語化され就職活動を行う上で一定の指針となり、さらには職場で培われる職務固有の能力から他の企業や職場でも通用するであろう共通的能力への読み替えにより労働者のキャリア形成が一層促

進されていくことが期待される。

4. 長野労働局

職業安定部職業安定課より情報提供いただいた内容をまとめ、一部筆者の考察を加えたものが以下の内容である。

(1) 支援内容、対象者、成果・課題等

(1) 高校生や大学生等に対する支援策

図表 10-8 高校生や大学生等に対する支援策及び成果・課題

区 分	支援内容・対象者	成果（2007（平成 19）年度実績）・課題
求人情報の提供	（高校生向け）各公共職業安定所において受理された求人から求人情報を作成し、各管内の高校に配布。 （大学生等向け）ハローワーク長野学生就職支援室で毎月 1 回求人情報を作成し、各公共職業安定所で来所学生等に配布。	事業所の選定材料の 1 つとして活用されている。特に、高校生にとっては有効な判断材料であると思われる。 一覧表での提供では情報量が十分ではないため、詳細な情報（求人票）の提供が必要であると考えられる。
就職面接会の開催	翌年 3 月の卒業予定者（主に大学生が対象、必要により高校生も対象とする。）を対象とした就職面接会の開催。	開催回数 17 回 参加事業所数 1,283 人 求人数 9,445 人 参加学生数 2,771 人 就職決定者数 288 人 参加学生にとっては 1 度に複数の事業所を面接でき効果的であると思われるが、費用対効果の面で検討が必要と思われる。
職場見学会の開催	高校生を中心に各公共職業安定所管内の事業所を見学することで、各産業、事業所の理解を深め、応募企業選定の一助とする。	対象事業所数 612 社 参加学生数 3,905 人 実施校数 135 校 見学会により応募企業の選定に効果があったと思われる。
高卒就職ジョブサポーターによる就職支援	各公共職業安定所に配置されている高卒就職ジョブサポーターが各高校と連携し、未内定生徒等との職業相談を実施。	高校生の就職では学校と公共職業安定所との綿密な連携が必要であり、特に新任の進路指導担当者とはきめ細かな連絡調整が必要である。また、学校での職業相談を希望しない生徒に対しては公共職業安定所での職業相談も実施している。高校生の就職に効果があったと思われる。
高校生就職ガイダンス	民間業者に委託して実施。 3 年生には、主に職業選択、就職活動の進め方、マナー等就職支援を実施。2 年生には、働くことの楽しさ、自己分析などの職業意識形成支援及び就職活動等の就職支援を実施。	3 年生対象：4 校実施（168 人） 2 年生対象：4 校実施（111 人） 1 日かけた職業選択、就職活動等のガイダンスにより、就職に対する全般的な理解が図られている。

大学等卒業予定者に対する就職支援	ジョブカフェ信州長野分室（1. 長野県の項を参照）と同じフロアにあるハローワーク長野学生就職支援室は、ジョブカフェ信州と連携しながら、求人情報の提供、職業紹介等を行いトータル的な就職支援を実施。	企業情報や求人情報を求めている利用者、就職について悩みを抱える者等多様な状況を抱える学生への対応が可能であり、ワンストップサービスとして効果を上げている。
ジョブ・カード制度による就職支援	「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）における「実践型人材養成システム」を活用した就職支援。	企業における雇用関係の下での実習（OJT）と教育訓練機関における企業ニーズに則した学習を組み合わせたシステムであり、効果が期待できる。

(2) 若年者への就職支援策

図表 10-9 若年者への就職支援策及び成果・課題

区 分	支援内容・対象者	成果（2007(平成19)年度実績）・課題
フリーター常用就職支援事業	35歳未満の常用雇用での就職を希望する求職者（学生、常用雇用の在職求職者を除く。）であって、概ね1年以上臨時・短期的な就業を繰り返す等不安定就労の期間が長く、個別的な就職支援を通じて常用雇用就職の実現が期待される者等を対象とした事業。 具体的には、担当制または担当窓口による対象者の就職支援、フリーター常用就職サポーターによる総合的な就職支援の実施。	就職実績 3,561人
若者の就業をめぐる悩み等に対する専門的な相談の実施	2名の産業カウンセラーにより、若年求職者の不安や悩みに対する心理的な面を含めた相談を行い、就職活動及び就業の促進を図る。	公共職業安定所の窓口を訪れる若年者には、心理的な悩みを持ち、すぐに就職活動ができない者も多く、専門的知識を有する担当者が必要である。相談実施後、就職活動により就職した事例も多く成果が上がっている。 就職数 79人
フリーター常用就職サポーターによる就職支援	長野、松本、上田、諏訪に配置されているフリーター常用就職サポーターによる履歴書の記入方法、面接の受け方等を含む総合的な就職支援の実施。（再掲）	若年求職者には応募に関する基本的な知識が不足している者も多く、履歴書の記入方法等に関する知識を付与することにより、採用者は増えていると思われる。
ジョブ・カード制度による就職支援	「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）における「実践型人材養成システム」、「有期実習型訓練」、「日本版デュアルシステム」を活用した就職支援。	実習と座学等を組合せたシステムであり、効果が期待できる。

若年者トライアル雇用	35歳未満の若年者を対象として、公共職業安定所の紹介により短期間（原則として3ヶ月）試行的に雇用することにより企業と若年者の相互理解を深め、常用雇用への移行や雇用のきっかけを作る。	トライアル雇用開始数 1,379人 常用雇用への移行率 81.3%
若年者雇用促進特別奨励金	トライアル雇用開始日時点で25～34歳の若年者を対象に、若年者トライアル雇用終了後に、トライアル雇用実施中の常用雇用契約により常用雇用に移行した事業主に支給する奨励金。	トライアル雇用された若年者の常用雇用への移行に役立っていると思われる。
年長フリーター等応募機会拡大事業	若年者の雇用を事業主の努力義務とした改正雇用対策法（2007(平成19)年10月改正）及び同法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知啓発を図る事業。 具体的には、若年者雇用アドバイザーによる改正雇用対策法及び指針の啓発・助言。事業主団体に委託し、傘下企業等を対象とした改正雇用対策法及び指針の周知、個別相談（委託事業の項目に再掲）。	2008(平成20)年度新規事業
ジョブミーティング	中小企業人事担当者と年長フリーターとの模擬面接により、人事担当者のフリーターに対する理解を深め採用を検討してもらうとともに、年長フリーターの面接等における自己アピール方法等の支援を行う。	

(3) 委託事業による若年者就職支援等

ア. 若年者地域連携事業（2008(平成20)年度厚生労働省委託事業）

ジョブカフェ信州の関連事業として、(株)コミュニケーションズ・アイ（新規）、NPO 法人侍学園（再委託）、NPO 法人ジョイフル（再委託）に委託し以下の事業を展開している。

- (ア) ジュニア・インターンシップ、職場見学等受入企業の開拓。学校と企業のマッチングの実施
- (イ) キャリア探索プログラムの講師開拓・リストの作成配布及び学校と講師とのマッチングの実施
- (ウ) 保護者等意識啓発セミナーの開催
県内3箇所、各5校、1校30名、計450名。

- (エ) 教員向けキャリア教育フォーラムの開催
北信地域と中信地域で開催、各 50 名、計 100 名。
- (オ) 高校生向け段階的なキャリア教育
1 年生向け自己理解講座、2・3 年生向け系統的キャリア意識形成講座。
- (カ) 若年者の採用拡大のための広報・啓発イベント開催
高校生による実行委員会の設置、企画、設営。企業関係者と高校生との接点の拡充。
- (キ) 若年者に対する企業担当者との車座交流会の開催
気軽に企業関係者と接触し、就職への抵抗感を軽減する。
- (ク) フリーター職場実習＋就職支援講座の開催
1 ヶ月の就労支援＋職場実習の実施、30 名、30 社の参加。
- (ケ) 年長フリーターに対する再チャレンジ・ジョブクラブ
就職活動の問題点の洗い直し、職場見学、就職活動のノウハウの習得、模擬面接を行う。
- (コ) フリーター化予防、就職未内定者、進路未内定者向けキャリア・カウンセリング、親子相談会の実施

イ. インターンシップ受入企業開拓事業

社団法人長野県経営者協会に委託し、学生等のインターンシップ受入企業の開拓及びマッチングを実施している。

ウ. 年長フリーター等応募機会拡大事業（再掲）

長野県中小企業団体中央会に委託し、事業主団体の傘下企業等を対象として、若年者の雇用を事業所の努力義務とした改正雇用対策法及び指針の周知、個別相談を実施している。

(2) 若年者の就業に関する問題点

(1) 若年者側の問題点

ア. 就職意欲はあるが、採用してもらうための努力が足りない。

現状のまま採用してくれる事業所を探す傾向が強いため、不採用になってもすぐに他の求人に応募することを繰り返す。求人側のニーズに合わせるのではなく、現状のままの自分を採用してくれるような事業所を求めている。

イ. 現在就業中の事業所において問題が発生した場合、その事業所以外からの求人が多くあるため、転職という選択肢を考えやすい。

ウ. 知識・スキルを備えた若年者が少ないため、即戦力を求められる求人に対応するこ

とが難しい。

エ. 過去に離転職の経験が多い若年者やフリーター経験の長い若年者は採用してもらえないケースが多い。また、それら若年者は就職の意欲を伝えることが苦手である。

オ. 職場の上下関係に慣れていないことと、職場になじむ努力が乏しいため、同僚との人間関係を構築できない若年者が多い。

カ. 仕事に対する姿勢が受身になりやすい。

(2) 事業所側の問題点

ア. 中小企業では即戦力、経験者を求める傾向が強く、若年者を採用し時間をかけて育てるための資金的・時間的余裕がない。

イ. 事業所において、社会常識・モラル、職場での常識・マナー等を適切に指導できる体制が整っていない。

ウ. 中小企業では、「若年者は採用してもすぐに辞めてしまう。」といった先入観を持っているため若年者の採用に慎重である。

(3) 筆者によるヒアリングのまとめ

求人企業及び求職者の情報が豊富に蓄積されており、両者のマッチングや若年者への様々な支援が展開されている。若年者の就業支援に携わる関係機関が求めている情報として、長野労働局や各公共職業安定所に蓄積されたローデータ、各種事業を展開していく中で得られる事例と導き出される知見等がかなり有益なものとなるのではないだろうか。

前述の「(2) 若年者の就業に関する問題点」にあるように、企業サイドで若年者を1人前の職業人にしていく余裕がないことから、どうしても若年者自身が企業のニーズを的確に把握し、それに対処していくことが求められている。しかし、個々の若年者が収集できる企業ニーズ等の情報は限られている。「企業の採用方針、経営者の考え方、若者の雇用に対する理解度等詳細な情報をより多く入手することで、さらにきめ細かいマッチングが可能となる。」、「企業によって採用する人材のタイプが違うので、そのタイプを上手く把握することでマッチングしやすくなる。」というコメントからは、企業自身が採用に関する情報をより積極的に発信していく必要があることが伺える。そのためには、「職業能力評価基準」等共通のものさしを媒体として、若年者に求められるもの、企業が求めているものを明確にしていくことがますます重要となっている。また、若年者が備えるべき職業能力について、若年者自身の「気づき」の場とそれを習得する場を中学校や高等学校の教育現場により一層積極的に設けていくべきではないだろうか。そのためにも企業側から発信される情報を集約・分析し、教育訓練機関や関係機関等にリアルタイムで配信する仕組みが望まれる。

「おとなしい人は採用されにくい傾向にある。」というコメントからは、若年者のコミュニケーション能力不足が伺えるが、個人の間人性、性格等から自らの能力、意欲等を面接担当者に十分伝えることができない場合や自らの能力や特質を十分理解していない場合も考えられる。キャリア・コンサルティングによる「気づき」と企業情報の提供、ジョブ・カードによる志望動機、就業に関する目標・希望等の明確化等若年者が自立して就職活動を積極的に行っていくための様々な支援やツールが普及し認知されていくことが鍵となる。

「求人企業を紹介して就職しても辞めてしまう原因の1つは、職場での人間関係が築けないことである。」。その原因として考えられることは、「職場において同じ年代の人がほとんどいないことである。また、常に年上の人がいることである。」というコメントからは、同じ悩みを抱える同僚がいないために相談もできず、1人悩み苦しんでいる若年者の姿が浮かび上がってくる。また、常に年上の人しかいない職場での閉塞感のようなものを感じる。若年者が安定した職業生活を送っていくためには、個々の企業の努力だけに頼ることが限界になっているように思われる。企業という枠組みを超えて同じような年代で、同じような悩みを抱える若年者が集い、悩みを共有し解消していけるような仕組みを構築していくことも必要ではないだろうか。特に、職場での閉塞感や孤立感のような明確に表現できないマイナス要素に焦点を当て、メンタル的な手当を施していく必要性が増しているように感じる。企業における従業員の年齢構成とメンタルヘルスケアの必要性、若年者の心理的耐性の変化等詳しい状況を知ることが若年者の職場への定着につながると考える。

5. 今後の課題

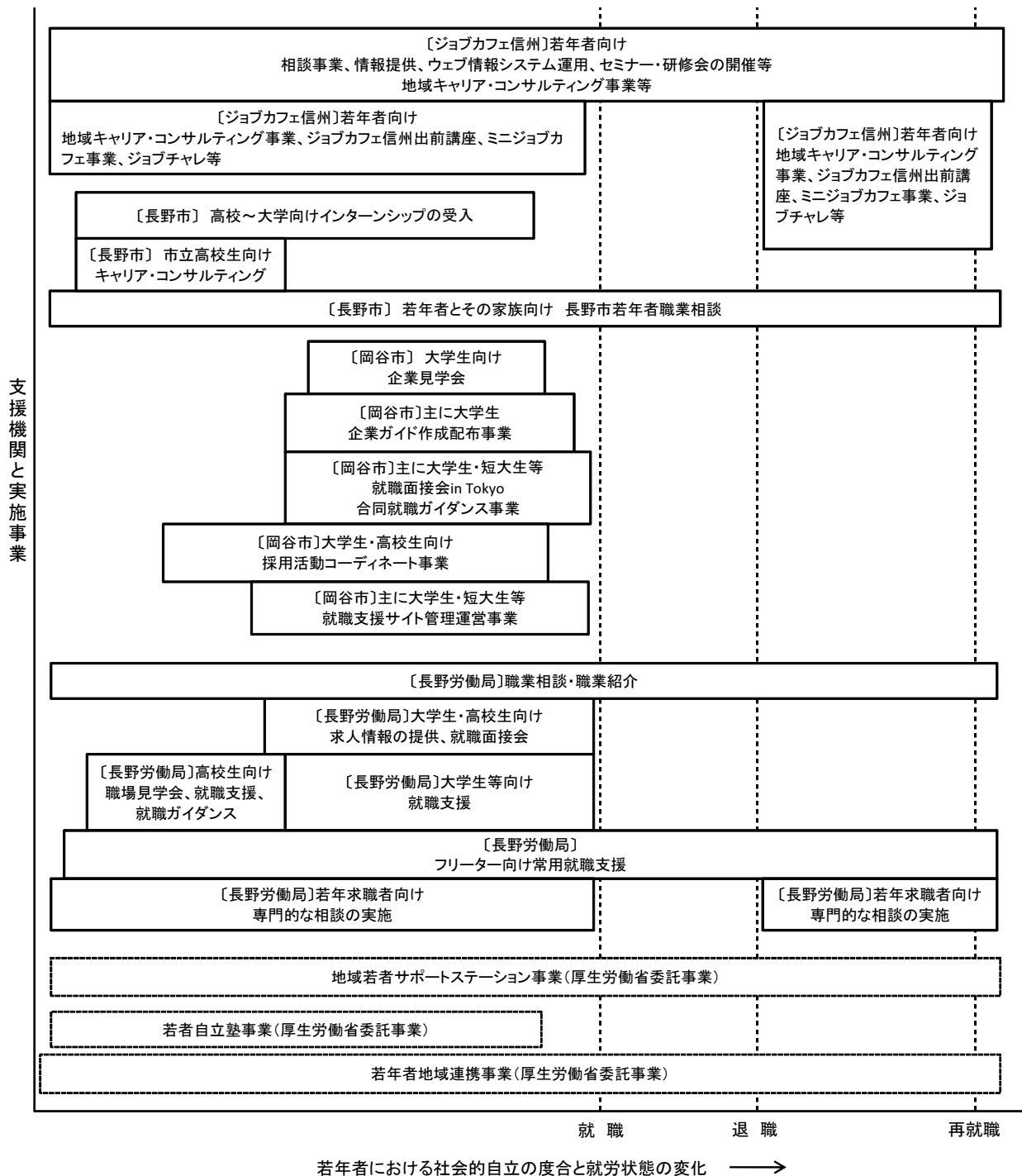
(1) 若年者の社会的自立度合と就労状態の変化からみた就業支援事業の位置づけ

図表10-10は、若年者の社会的自立度合と就労状態の変化を横軸にとり、前述した各機関の就業支援事業を対象者及び事業内容によっておおまかに配置したものである。各支援事業の横の長さは、おおよその目安であり、最も左端に位置する事業（若年者地域連携事業を除く。）の枠が15歳以上の若年者を対象としており、右に移行するに従い就職・退職・再就職といったマイルストーンを基軸としたとらえ方となっている。概ね左から右に向かって若年者は年齢を重ねていくが、若年者向け事業の中には就職のラインに達する前に対象者が34歳になっている可能性もあるので、ご注意いただきたい。

さらに、ヒアリングできなかつた教育訓練機関や他の支援機関等が実施している就業支援事業を把握することにより、図表の空白部分を埋める事業や重複する事業が増えていくと考えられるが、図表10-10だけでとらえてみると、「就職～退職」の期間（以下、「就業期間」という。）、「退職～再就職」の期間（以下、「準備期間」という。）にお

ける就業支援が希薄である。

図表 10-10 若年者の社会的自立度合いと就労状態の変化からみた
就業支援事業の位置づけ



就業期間及び準備期間については、後述する「(5) 安定した職業生活へ誘導するための仕組みづくり」でも取り上げているが、「安定した職業生活を維持するための各種

支援の充実」及び「キャリア・コンサルティングの普及」を検討していくべきであると考える。

学校教育から就職までの期間については、様々な支援事業が各機関により展開されている。しかしながら、就業期間や準備期間までを含めた包括的な支援事業は少なく、若年者対策として最も重要なものの1つであろう「途切れることのない支援」を実現するためには、若年者のニーズに基づく新たな支援事業の創設、支援機関の連携、支援メニューや窓口に関する幅広い広報等が肝要となってくるであろう。

さて、**図表10-10**だけでは明確とならない課題がある。各支援機関は様々な支援事業を展開しているが、若年者は必ず窓口や実施会場に赴く必要があるということである。つまり、様々な理由から窓口や実施会場に赴くことができない若年者をどのようにして支援の場に登場させるかという課題である。支援機関にコンタクトしてこない若年者、コンタクトできない若年者等その実態と規模を調査し、適切な対応を図っていくことが喫緊の課題ではないだろうか。

(2) 若年者の実態を把握するための情報収集とその分析

若年者の就業支援を行っている各機関のヒアリングを通してみえてくるのは、若年者という対象が大きなブラックボックスになっていることである。

長野県でのヒアリングでは、「フリーターやニートの実態、ジョブカフェ信州を訪れることがない若年者の実態、専門学校・短大・大学等高校から先の教育機関に通学し卒業する学生の動向、Uターン等の実態、非正規で雇用される若年者の課題等、若年者の支援を行う上で必要となる基礎的な情報が不足している。」というようなコメントがある。長野市でのヒアリングでは、「若者の実態が見えない。白書や統計資料等の一般的で全国的なデータを入手することはできるが、それ以上のデータはなく長野市という限定的な地域の情報がないうため、長野市独自の施策になかなかつながらない。」というようなコメントがある。また、岡谷市でのヒアリングでは、「新卒者等企业の求めている人材に直接アプローチできるよう、対象者の情報が必要である。」「岡谷市におけるフリーターやニートの実態が全く分からないので、施策の立てようがない。」というようなコメントがある。これらヒアリングの結果をまとめると、以下のような課題が浮かび上がってくる。

(1) 支援を必要とする若年者の実態と規模に関する情報の不足

若年者に対する就業支援を展開していくためには、フリーターやニートを含めた支援を必要とする若年者の実態と規模を把握する必要がある。特に、市レベルでは対象となる若年者の実態と規模が把握できないと施策の立案ができない。

(2) 長野県以外の都道府県も含めた新卒者等の情報の不足

高等学校卒業者に対しては、岡谷市のヒアリング結果にもあるように、求人企業の情報をできる限り直接知ってもらう必要がある。個人情報保護法等の制約があるが、高等学校卒業者と求人企業とのマッチングを円滑に行うための情報の共有に関するルール作り等何らかの仕組みを構築していく必要がある。

長野県から他の都道府県の専門学校、短大、大学等に進学する若年者、長野県出身者以外で他の都道府県の専門学校、短大、大学等に進学する若年者等に対して、長野県における求人企業の情報を周知させるために必要となる若年者情報が不足している。長野県内にある複数の事業主団体では理数系の大学卒業者等をなんとか確保しようと県内・県外の大学等に積極的に働きかけており、岡谷市でも県内・県外の大学生等を対象とした事業をいくつか実施しているが、思うように必要とする人材の確保ができていないとのことである。

(3) 各支援機関にコンタクトのない若年者の情報の不足

各支援機関と何ら接触のない若年者については、どのような悩み、課題を抱え、どんな支援を必要としているのか全く分からない状況である。支援を必要としている者、支援を必要としていない者等その実態と規模については、今後何らかの調査等が必要であると考えられる。

以上、若年者に関する情報不足という課題の整理を試みた。実態や規模といった若年者があるまとまりとしてとらえたときの情報は何らかの調査等を行っていく必要があると考えるが、一方若年者の個々の情報については長野県におけるヒアリングのまとめにも記述しているが、支援機関を訪れ支援を受けている、受けたことのある若年者の情報は各機関ごとにある程度蓄積してきているのではないだろうか。相談を担当するカウンセラーやコンサルタントの方々にヒアリングを実施すると、若年者のタイプや必要とする支援内容がある程度カテゴリー化してきているように見受けられる。筆者自身数人の方としかお話ができなかったもので、そのような印象しか残っていない状態であるが、個人情報保護法を遵守しながら各支援機関で蓄積されてきている若年者の情報を集約し分析することにより、少なくとも各機関とコンタクトをとった若年者やその家族の実態がみえてくるのではないかと推測する。

長野市におけるヒアリングのまとめにも記述した内容であるが、将来的には、若年者に係る様々な情報を統括し配信する機関を設置し、地域ごとの情報を集約・分析し、若年者の支援に向けて活動を行う多くの機関に蓄積されている情報や様々な統計資料を収集、加工し、関係機関にフィードバックしていく仕組みを構築し、情報の共有化と活用を図ることが必要であると考えられる。

(3) 各支援機関の連携と情報の共有

長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「若年者への支援には、教育、医療、福祉、就業に関する各支援機関の連携がますます重要となってきた。行政機関である国・県・市町村の連携及び民間のNPO法人等支援機関との連携も不可欠となってきたが、これらの機関及び前述の各機関がそれぞれ未成熟ながらも連携を模索している段階である。各機関が有機的、包括的に連携を図っていくためには、さらなる時間的経過と社会の理解が必要と思われる。」をあげている。

各支援機関はできる限りの支援メニューを展開し、若年者の支援を行っている。前述したように、若年者の実態と規模がはっきりしない状況では、各支援機関が同じような支援メニューを展開し、少しでも若年者への間口を広めていくことが必要となるであろうが、各機関の連携と情報の共有化を進めることで、より効果的・効率的な支援メニューへの整理を図ることも今後必要となってくると考える。また、新たな支援メニューの開発も可能となってくるであろう。

重要なことは、「途切れることのない支援」を展開していくために、各支援機関の連携、ネットワークの構築とその実効性が確保できるかどうかということである。

(4) 若年者の就業支援に関する広報について

長野県でのヒアリングにおいて、「地域若者サポートステーション事業では周知が一番の問題。」というようなコメントがある。また、長野市でのヒアリングでは、若年者への支援等に関する課題、問題点として、「国や県等が様々な事業を行っているが、支援を必要としている若年者に必要な情報が届いていないように感じる。」をあげている。様々な支援機関が多く事業を展開しているが、その支援を必要としている若年者に本当に必要な情報が届いているのだろうかという疑問を感じていることがうかがえる。ある広告代理店の方に、「若年者に伝えたい情報を届けるにはどんな媒体がいいか。」という質問をしたところ、「携帯サイトや無料情報誌が有効である。」という回答を得た。しかし、携帯電話を持ち、いろいろなお店を訪れ無料情報誌を入手できる若者であれば有効であろうが、長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点で取り上げている「引きこもり等社会人としての生活に困難さを抱える若年者に対する自立支援。」を展開していくためには別な媒体を模索する必要がある。また、「ながの若者サポートステーション」でのヒアリングでは、「新聞やテレビで報道されたときには、問い合わせや訪問者が増えた。」というコメントであった。

支援内容とその対象者をいくつかのタイプに分け、それぞれのタイプで有効となる広報媒体を検討するべきであると考え。さらに、支援を必要としている若年者自身が行動を起こせず、その家族や周囲の人々が支えていかなければならない場合も考慮して、国や県は多くの広報媒体を介して各機関が様々な支援を実施していることを広く伝え

ていくことが重要となっていくと思われる。

(5) 安定した職業生活へ誘導するための仕組みづくり

長野県が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「社会人としての自立から職業人生へと誘導する就業支援。」をあげている。長野市が若年者の就業に関する問題点として、「社会の不安定さ、自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。」をあげている。また、今回ヒアリングを実施したが掲載できなかった機関の相談担当者からは、「なぜ働くのかといった職業観がない。」「実際、仕事に従事し収入を得るような体験を経ないといかないと自分自身の将来像を描くことができない。」というコメントがあった。これらヒアリングの結果をまとめると、以下のような課題が考えられる。

(1) 安定した職業生活を維持するための各種支援の充実

若年者が就職時及び就業初期に必要とされる基礎的な能力の支援については、「YESプログラム」があるが、安定した職業生活を送っていくためには節目、節目で必要となる職業能力と併せて税金、年金等の各種保険制度や生涯設計といった事項に関する知識とそれを活かしていく能力が求められる。以前であれば、それらの知識や能力は企業や労働組合等の中で習得する機会があったり、自ら勉強する機会を設けたりと何らかの手段で習得できていたと思われる。しかし、今では必要とする職業能力がめまぐるしく変化し、税金、年金等の各種保険制度も複雑化してきている。仕事に就いている若年者の自助努力だけでは、企業自身の努力だけでは、必要となる知識や能力の獲得が十分できるのか疑問である。

企業で必要とする職業能力の見極め、習得等に関する支援は一層必要となってくるであろうし、税金、年金等の各種保険制度等の知識に加えて生涯にわたる職業生活設計、人生設計の端緒となるような「YESプログラム」から職業生活そのものに軸足を移したキャリア形成に関する教育訓練が必要であると考えられる。さらに、以下に記述しているキャリア・コンサルティングと併せて、産業カウンセラーによるカウンセリングやファイナンシャルプランナーによるライフプランニングなど個々の労働者の自立を支援する総合的な相談窓口の設置を公的機関が主導的に進めていくことが、より効果的であると考えられる。

(2) キャリア・コンサルティングの普及

ヒアリングのコメントにあるように、「自分の能力・適性に関する肯定感の希薄さ、親への依存など様々な理由から、自分の将来像、未来像を描けない若者が多い。」「実際、仕事に従事し収入を得るような体験を経ないといかないと自分自身の将来像を描くこと

ができない。」という課題を解決していくためには、就業前、就業後を問わずキャリア・コンサルティングを徹底して行い、若年者自身の「気づき」による能力や適性を見極め、将来像の構築を図っていくことが最も確実な方策ではないだろうか。

また、長野県のヒアリングにおける「いったん就職して途中で辞めてしまうと復帰(再就職)が難しい。」というコメントや岡谷市のヒアリングにおける「入社して2、3年目が、そのまま仕事を継続できるかの節目となり、そこでつまずくと再就職が大変となる。」、「就職して辞めてしまった人たちの再就職支援に取り組んでいきたいが、対象者がどのくらいいるのか。」といったコメントから、中途退職してしまった若年者も利用できるようなキャリア・コンサルティングの窓口を常設し、就業の場から姿を消してしまった若年者が気軽に安価で相談できるような方策も必要であると考えます。

さらには、長野市が若年者への支援等に関する課題、問題点として、「若者が離職する前に何らかの対策をとることは必要であるが、個々人の持つ考え方の相違等があり、行政からの働きかけが難しい。」をあげていること、長野労働局のヒアリングにおける「求人企業を紹介して就職しても辞めてしまう原因の1つは、職場での人間関係が築けないことである。」というコメントからは、労働者が様々な悩みを抱えながら仕事に従事している姿が想像される。筆者自身、就職してから今までの間、仕事上の悩み、人間関係の悩み、自らのキャリア形成に関する悩み等々多くの悩みを抱え自らそれらを克服してきたが、常に第三者の立場に立った専門家によるコンサルティングを希求してきた。家族、友人、同僚では相談内容も限られてしまうことが多いので、安定した職業生活を維持していくためには、経験豊富な専門家によるキャリア・コンサルティングが是非とも必要であると感じる。また、コンサルティングを重ねることで、今後のキャリア形成に関する意識を醸成でき自らの将来像を描くことも可能となるのではないだろうか。そのためにも、企業内、企業外を問わずキャリア・コンサルティングの場を数多く設置できるような方策を検討していくべきであると考えます。

終章 本報告書の要約と政策提案

1. 本報告書の要約

各章の要約はそれぞれの章の末尾に示されているため、本章では、政策提案に特に関連すると考えられる部分に限って、いくつかの論点を示しながら要約する。

なお本報告書の分析の基礎となっている「若者のワークスタイル調査」はいずれも雇用情勢が比較的良好な時期に実施されているため、本報告書の知見にもこれが反映されていることにご留意いただきたい。

①安定したキャリアという点では、製造業求人が多い【類型2】（長野）の若者がもっとも安定しており、続いて【類型1】（東京）、【類型3】（北海道）となっていた。例えば20代男性のキャリア類型を比較すると、「正社員定着者」は長野県46.2%、東京都32.6%、北海道25.5%であり、「非典型一貫」は、北海道33.3%、東京23.6%、長野14.1%であった（付表4参照）。

北海道が慢性的な求不足に悩んでいるのに対して、長野は製造業を中心に需要が存在するという労働市場要因が、移行過程に強い影響を与えているものと推察される。ただし【類型2】においても、現在のように製造業が落ち込んだときの状況は厳しいことが予想される。

②学校中退者の離学直後の状況については、地域を問わずアルバイトや無職がほとんどであり、新卒採用の仕組みにのれなかった場合には正社員になりにくいという点については、大都市でも地方でも共通したものがあつた。

③学歴の就業状況に対する効果は、地域の雇用情勢によって異なっていた。

東京調査で顕著に見られた、学歴がキャリア類型を規定する傾向は、北海道や長野では弱かった（付表5参照）。例えば20代男性の「正社員定着者割合」を学歴別にみると、東京の高卒者は22.5%であるのに対して、大学・大学院卒は63.9%に達しており、ほぼ3倍近い差が見られた。しかし北海道では大学・大学院卒が36.8%、高卒が23.3%であり、長野では大学・大学院卒が63.9%、高卒が45.9%と、東京都でみられたほどの学歴差が見られなかった。

しかし学歴差が小さくなるメカニズムは異なっており、北海道では、高い学歴がよい就業に結びつかず、長野では、高卒でも正社員になれる確率が高いという要因によるものである。東京は高等教育への進学率がきわめて高いために、低学歴であることが就業において特に不利に働きやすいと考えられる。

④「正社員定着者」においては、自分の職業能力における自らの「強み」を獲得した経路として、学校時代の勉強や資格が挙げられた。

ここでは調査項目の都合上、北海道と長野のみの分析になるが、もっとも安定したキャリアである「正社員定着者」で、学校時代の勉強や資格などを評価する割合が北海道でも長野でも高くなっていた。特に製造業で資格が役に立ちやすい長野では高くなっており、職業能力形成獲得経路に地域の産業構造が反映されていると解釈できる。

⑤男性の正社員と非典型雇用者の単位時間あたり収入の年齢別「格差」をみると、北海道も長野も、男性・30代前半では非典型雇用者の単位時間あたり収入と労働時間はともに伸び、20代後半より正社員と非典型雇用者との格差は縮小していた。

男性非典型雇用者でも30代前半になると、経験やキャリアの蓄積の効果で単位時間あたり収入が増加するか、ないしは長時間労働によって単位時間あたり収入の低さを補う行動に出ていると推察される（東京調査は30代が対象になっていない）。他方で女性では、ライフイベントの反映のためか、正社員の収入増加に対して格差は拡大していた。

⑥東京ではソーシャル・ネットワークが就業形態に規定されており、フリーターのまま留まり続けることが彼らの世界の狭さにつながっていることが示唆されたが、北海道や長野では、就業形態はソーシャル・ネットワークを左右してはいなかった。

都市部では地方に比べて、正社員の若者が長時間労働をする傾向にあり、彼らの生活世界において仕事が占める比重が大きくなりやすいことから、就業形態によって強い影響を受けているものと考えられる。

また若者はしばしば自分の知っている範囲の中から仕事を選ぼうとする傾向が見られる。彼らが早い時期から多様な世界に触れることは、職業選択の幅だけでなく、若者本人の可能性を拡大することにも寄与するであろう。実際に仕事をはじめる以前のソーシャル・ネットワークへの働きかけも重要である。

⑦フリーターから正社員への移行において、地方ではハローワークや学校が果たす役割は、東京と比べて大きかった。また長野の政策担当者に対するインタビューに基づく分析から、職業紹介にまで至っていない段階において、若者が気軽に利用できる支援が十分でないことが示唆された。

地方では公共（特にハローワーク）が重要な役割を果たしており、特に需要不足の地域で民間が活動することは難しいことが予想される。また、仕事を探す行動に至る以前の状態の若者への支援もまだ限られているという現状がある。

2. 政策提案と残された課題

以上から、いくつかの政策提案を行いたい。

- ①それぞれの地域の状況や産業界の需要構造をふまえて、変化に対応できるような教育・職業能力形成に対して積極的な投資を行っていくこと

東京のように需要があり、高等教育への進学率が高い地域においては、より高い学歴を獲得するためのサポートによって安定した仕事を得られる可能性があるが、北海道ではまったく状況は異なっており、必ずしも高い学歴を得ることが安定したキャリアに結びついているわけではなかった。他方で長野では高等教育へ進学していなくとも、安定したキャリアに結びつきやすい傾向が見られた。地域における高学歴化の趨勢によって、学歴が就業に及ぼす影響が左右されることがうかがえる。

同時に、地域の産業構造によって、どのような職業能力形成獲得経路が有効であるかが変わってくることから、地域の事情に応じた職業能力形成支援が重要であろう。また需要不足の地域においては、これまでの建築業を中心とした公共事業ではなく、教育産業や福祉産業を通じた地域への再配分も検討されてよい。

それぞれの地域において誰がキャリア形成につまずきやすいのか、どのような支援が有効であるのかを状況をよく把握して支援することが求められる。

- ②「地域雇用」に加えて、「地域移動」支援も一住宅に関する公的な支援を含んだ「包括的移行支援へ」

労働政策は長らく「地域雇用」を重視してきており、その重要性は現在でも揺らぐことはない。しかしながら、若い時期に有効な教育訓練の機会を得ることが難しく、知識や経験を蓄積できないまま過ごすことは、若者本人にとっても地域にとっても大きな損失であることもまたまちがいないであろう。特に需要不足の地域では、職種はもちろん、雇用形態を選ぶことが難しいこともあるため、若者が経験をつめないまま年齢を重ねていきやすい傾向にある。

地域移動によって、より安定した、あるいは希望の仕事を得たいと望む若者層については、移動が円滑になるような公的支援が求められる。地域移動においてもっとも問題となるのは、住宅の手当てである。昨年度実施した「高卒就職調査」でも、東大阪の中小零細企業から、企業規模が小さい企業では寮を保有しにくく、高校生を地方から集めることが困難であるため、公的な支援を求める声が聞かれた（労働政策研究報告書No.97）。

日本でも現在「ネットカフェ難民」や、派遣労働者が仕事と住宅を同時に失い行き場をなくすというかたちで現出しつつあるが、諸外国ではかねてより若年ホームレスが社会的な問題となってきた（労働政策研究報告書No.72）。本来、若者に対する住宅政策は、最低限の生活資源を確保する重要な若者支援政策として捉えていくことが求められる。すなわち、就業だけではなく、住宅や社会保障などまで射程に入れた、包括的な移行政策へ

の発展が求められる。

- ③実際に働き始めた若年正社員の経験から、学校時代の知識・資格や経験が職業能力の強みの基礎になっていることを在学中からフィードバックし、在学中から意識を高めること。企業側も学校や若者に対して、求めている能力や資格を発信すること。

学校時代の勉強や資格取得が職業能力を高める上で評価されるということは、在学中の若者には伝わりにくい。しかし生徒に現在勉強していることと将来とのつながりが見えれば、在学中の学習意欲を高めることになる。また企業側も、どのような能力や資格を求めているのかを明確化し、生徒や学校に対して発信することが、よい人材の獲得のために重要であることは言うまでもない。労働政策研究・研修機構（2008）でも述べたように、学校段階でのカリキュラムレベルでの働きかけが、長期的な人材育成の観点からすると重要なのである。

- ④年長の非典型雇用者のキャリア・コンサルティング・能力開発機会を支援すること。

男性の場合非典型雇用者であっても、30代前半にもなると、単位時間当たり収入が増加したり、また長時間労働を厭わなくなる傾向が見られた。これまでの経験やキャリアの蓄積、モチベーションの高さが反映されているものと思われる。彼らのこれまでの経験やキャリア、モチベーションをうまく生かせるように、公的な能力開発機会や、キャリア・コンサルティングの機会を提供していくことが求められる。その際には、ジョブ・カード制度の活用も欠かせないであろう。

年長の非典型雇用者はすでに経済的に重要な役割を果たしている年齢であることから、職業訓練期間中にも手当てを受けられるような支援もセットにすることが有効だと考えられる。なお厚生労働省では、平成21年2月に「訓練期間中の生活保障給付制度」（技能者育成資金制度）の拡充についてにあるとおり、「生活対策」及び「生活防衛のための緊急対策」に基づき、技能者育成資金精度の貸付額の引上げや離職した派遣労働者等を対象に加えるなどの制度拡充を行ったところであり、いっそうの拡大が期待される（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0220-5.html>）。

- ⑤ハローワークに加えて、若者に対する公的な支援の充実や、学校の活用をはかること

地方では都市部とは異なりハローワークなど公的支援が果たす役割が大きい。ただしフリーターや無業等の若者については、仕事を探す以前のキャリア形成上の迷いや悩みなどで立ち止まっているケースも少なくないことから、職業紹介を受けるハローワークの前段階としての「模索」の場を用意することが、スムーズな移行につながる可能性がある。若者サポートステーションにはこうした役割も期待される。

こうした公的な場を用意するにあたっては、若者に利用してもらうためのPRが欠かせ

ない。高校中退者の移行の困難さを鑑みると、中学校段階から学校を通じて働きかけていくことが効果的であると考えられる。その前提として、学校の先生方に対して若者に対する様々な支援の存在をよく知ってもらうという試みも欠かせないと考えられる。

⑥地方における公的な支援の充実と公的機関の連携（ネットワーク化）

新規学卒の際に円滑に移行できなかった地方の若者が頼れるのは、公的機関や学校に限られている。とりわけ地方において公的な就業支援が求められるが、その際には、限られた社会的な資源を有効に活用できるように、公的支援を整理し、ネットワーク化を担う機関の役割が大きい。ジョブカフェや地域若者サポートステーション等の積極的なイニシアティブが求められる。

本研究は、これまで大都市中心であった若者の就業行動と移行過程についての知見の相対化を試みた。本報告書の調査分析を通じて、若者のキャリア形成の状況やキャリアに対する学歴の効果、あるいはソーシャル・ネットワークの規定要因、フリーターから正社員への移行支援のありようについては、大都市で見られた特徴を日本社会の若者一般の傾向に敷衍することに一定の留意が必要であることが明らかになったと言えるだろう。また地方の若者層に焦点を当てたことを通じて、社会的背景が若者の安定した移行やキャリアを制約している側面も浮き彫りにすることができた。

本研究に残された課題もまた多い。

第一に、すでに述べたように、本研究の特徴であり限界として、雇用情勢のよい時に実施された調査であるという点がある。雇用情勢が悪化した際にも同様の傾向が見られるのか、定点観測が必要である。

第二に、様々な若者支援が動き出しているが、現状では重なっているサービス、ないしは欠けているサービスについての全体の見取り図は十分とはいえない。どんなサービスが重複し、または必要なのに提供されていないのか、政策のレビューが求められる。

第三に、長期的な課題となるが、需要不足の地域における、正社員としての自立モデルの問い直しである。正社員としての自立が困難な地域において、正社員でなくとも生きていけるようなオルタナティブな生き方が可能な社会モデルの模索があってもよい。労働政策の範囲を超えているが、産業政策の推進とともに重要な課題といえるだろう。

巻末資料

付表

基礎集計票

インタビュー調査結果

ビバハウス

北海道サポートステーション

上田市勤労青少年ホーム

NPO ライフサポート

若者のワークスタイル調査（地方版）

平成 19 年度『就業構造基本調査』特別集計 都道府県別データ

付表：北海道・長野県・東京調査 比較表

* 対象は、20～29 歳層のみに限定している。また、ここでの年長層は 25～29 歳層である。

付表 1 対象者の学歴構成 (20～29 歳層のみ)

単位:%、太字は実数

	北海道 ¹⁾			長野県 ²⁾			東京		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計(N)	216	208	424	305	286	591	923	851	1,774
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
高卒	39.8	34.6	37.3	35.7	32.2	34.0	32.7	24.3	28.7
専門卒	17.1	23.6	20.3	24.3	19.6	22.0	20.7	22.8	21.7
短大・高専卒	3.7	23.1	13.2	4.6	25.2	14.6	2.4	18.8	10.3
大学・大学院卒	26.4	13.5	20.0	23.6	15.7	19.8	30.7	24.4	27.7
中卒・高校中退	5.6	2.4	4.0	7.5	3.1	5.4	7.2	5.2	6.2
高等教育中退	6.9	2.9	5.0	3.6	4.2	3.9	6.2	4.3	5.3
その他、無回答	0.5	0.0	0.2	0.7	0.0	0.3	0.2	0.1	0.2

注: 1)「北海道」は本調査地域(札幌市、釧路市)の結果の単純計であり、道全体を代表するものではない。

2)「長野県」は本調査地域(長野市、諏訪市・茅野市・岡谷市)の結果の単純計であり、県全体を代表するものではない。

(以下、すべての付表はおなじ)

付表 2 離学直後の状況

単位:%、太字は実数

現状	北海道				
	高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	学校中退	合計
男性計(N)	86	45	57	27	216
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	40.7	62.2	56.1	14.8	45.8
パート・アルバイト	40.7	24.4	22.8	51.9	34.3
契約・派遣等	1.2	2.2	7.0	7.4	3.7
自営・家業	3.5	2.2	0.0	3.7	2.3
無職(失業含む)	12.8	8.9	14.0	22.2	13.4
その他、無回答	1.2	0.0	0.0	0.0	0.5
女性計(N)	72	97	28	11	208
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	38.9	52.6	53.6	9.1	45.7
パート・アルバイト	38.9	19.6	25.0	45.5	28.4
契約・派遣等	12.5	16.5	7.1	9.1	13.5
自営・家業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無職(失業含む)	9.7	11.3	14.3	36.4	12.5
その他、無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(男性:p=0.026、女性:p=0.022)

長野県							
現状	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
男性計(実数)	109	74	14	72	23	11	305
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	70.6	75.7	85.7	80.6	26.1	0.0	68.5
パート・アルバイト	17.4	14.9	7.1	5.6	34.8	45.5	16.1
契約・派遣等	4.6	0.0	0.0	6.9	8.7	0.0	4.3
自営・家業	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
無職(失業含む)	5.5	9.5	7.1	5.6	26.1	54.5	9.8
その他、無回答	0.0	0.0	0.0	1.4	4.3	0.0	0.7
女性計(実数)	92	56	72	45	9	12	286
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	68.5	76.8	73.6	68.9	0.0	0.0	66.4
パート・アルバイト	21.7	10.7	12.5	6.7	55.6	75.0	18.2
契約・派遣等	6.5	7.1	9.7	8.9	0.0	8.3	7.7
自営・家業	1.1	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
無職(失業含む)	2.2	0.0	4.2	15.6	44.4	16.7	6.3
その他、無回答	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3

東京都							
現状	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
男性計(実数)	302	191	22	283	66	57	923
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	49.3	59.7	54.5	68.6	24.2	17.5	53.7
パート・アルバイト	29.5	23.6	27.3	15.2	39.4	64.9	26.7
契約・派遣等	6.0	5.2	9.1	4.9	4.5	7.0	5.5
自営・家業	2.6	6.3	4.5	2.8	6.1	1.8	3.8
無職(失業含む)	12.3	4.7	4.5	8.1	24.2	8.8	9.9
その他、無回答	0.3	0.5	0.0	0.4	1.5	0.0	0.4
女性計(実数)	207	194	160	208	44	37	851
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員(公務含む)	41.5	62.9	66.9	67.3	4.5	13.5	54.3
パート・アルバイト	41.1	22.2	18.8	14.9	63.6	54.1	28.0
契約・派遣等	7.2	10.8	6.9	11.1	2.3	8.1	8.7
自営・家業	1.0	0.0	0.6	0.0	2.3	2.7	0.6
無職(失業含む)	9.2	3.1	6.3	6.3	25.0	21.6	7.9
その他、無回答	0.0	1.0	0.6	0.5	2.3	0.0	0.6

付表3 最近1週間の状況

	北海道			長野県			東京都		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (N)	216	208	424	305	286	591	923	851	1,774
(%)	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)	54.2	41.3	47.9	74.4	59.4	67.2	59.3	49.8	54.7
契約社員・嘱託	7.9	14.4	11.1	3.3	8.0	5.6	4.4	6.2	5.3
派遣社員	0.9	3.4	2.1	3.6	4.9	4.2	2.3	6.2	4.2
パート・アルバイト	29.2	35.6	32.3	11.8	22.4	16.9	22.8	30.8	26.6
自営業・自由業	1.4	1.0	1.2	0.3	0.3	0.3	3.4	0.6	2.0
家族従業者	2.8	1.0	1.9	3.0	2.4	2.7	3.8	1.5	2.7
無職(失業含む)	3.7	2.9	3.3	3.3	2.4	2.9	2.9	2.9	2.9
その他、無回答	0.0	1.3	0.5	0.3	0.0	0.2	1.2	1.9	1.5

付表4 キャリア類型

	北海道			長野県			東京		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (N)	216	208	424	305	286	591	923	851	1,774
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	25.5	22.1	23.8	46.2	39.2	42.8	32.6	30.9	31.8
正社員転職	9.3	5.3	7.3	9.8	6.6	8.3	7.5	6.1	6.8
正社員一時他形態	5.1	1.4	3.3	6.2	2.4	4.4	4.7	3.8	4.2
他形態から正社員	13.9	12.5	13.2	13.1	11.2	12.2	14.7	9.4	12.2
非典型一貫	33.3	39.9	36.6	14.1	19.2	16.6	23.6	32.1	27.7
正社員から非典型	4.6	13.5	9.0	4.3	16.1	10.0	6.3	11.5	8.8
自営・家業	4.2	1.9	3.1	3.0	2.8	2.9	7.2	2.1	4.7
現在無業	3.7	2.9	3.3	3.3	2.4	2.9	3.4	3.9	3.6
その他	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2

付表5 学歴別キャリア類型

現状	北海道				
	高卒	専門・短大・高専	大学・大学院卒	学校中退	合計
男性計(N)	86	45	57	27	216
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	23.3	31.1	36.8	0.0	25.5
正社員転職	12.8	6.7	10.5	0.0	9.3
他形態から正社員	16.3	8.9	10.5	22.2	13.9
非典型一貫	34.9	24.4	29.8	48.1	33.3
正社員から非典型	3.5	11.1	0.0	7.4	4.6
その他	9.3	17.8	12.3	22.2	13.4
女性計(N)	72	97	28	11	208
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員定着	13.9	23.7	42.9	9.1	22.1
正社員転職	4.2	7.2	3.6	0.0	5.3
他形態から正社員	13.9	7.2	21.4	27.3	12.5
非典型一貫	47.2	37.1	25.0	54.5	39.9
正社員から非典型	18.1	13.4	7.1	0.0	13.5
その他	2.8	11.3	0.0	9.1	6.7

(男性:p=0.030、女性:p=0.031)

		長野県						
現状	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	
男性計(実数)	109	74	14	72	23	11	305	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
正社員定着	45.9	47.3	57.1	63.9	8.7	0.0	46.2	
正社員転職	10.1	14.9	14.3	6.9	4.3	0.0	9.8	
他形態から正社員	11.0	12.2	7.1	9.7	21.7	45.5	13.1	
非典型一貫	13.8	10.8	0.0	8.3	39.1	36.4	14.1	
正社員から非典型	3.7	4.1	7.1	5.6	4.3	0.0	4.3	
その他	15.6	10.8	14.3	5.6	21.7	18.2	12.5	
女性計(実数)	92	56	72	45	9	12	286	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
正社員定着	34.8	42.9	44.4	53.3	0.0	0.0	39.2	
正社員転職	8.7	12.5	4.2	2.2	0.0	0.0	6.6	
他形態から正社員	4.3	12.5	8.3	20.0	11.1	41.7	11.2	
非典型一貫	22.8	8.9	16.7	8.9	77.8	50.0	19.2	
正社員から非典型	22.8	14.3	16.7	11.1	0.0	0.0	16.1	
その他	6.5	8.9	9.7	4.4	11.1	8.3	7.7	

		東京都						
現状	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	
男性計(実数)	302	191	22	283	66	57	923	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
正社員定着	22.5	33.0	40.9	53.0	6.1	10.5	32.6	
正社員転職	7.3	11.0	4.5	7.8	3.0	1.8	7.5	
他形態から正社員	15.2	11.0	18.2	10.2	30.3	28.1	14.7	
非典型一貫	28.1	22.0	27.3	14.1	28.8	45.6	23.6	
正社員から非典型	9.6	5.8	4.5	4.2	7.6	0.0	6.3	
その他	17.2	17.3	4.5	10.6	24.2	14.0	15.3	
女性計(実数)	207	194	160	208	44	37	851	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
正社員定着	17.9	29.4	40.0	49.5	0.0	5.4	30.9	
正社員転職	3.4	8.2	8.1	7.7	0.0	0.0	6.1	
他形態から正社員	4.8	9.3	10.0	9.1	18.2	24.3	9.4	
非典型一貫	46.4	25.3	19.4	22.1	68.2	54.1	32.1	
正社員から非典型	15.0	15.5	13.1	5.3	4.5	8.1	11.5	
その他	12.6	12.4	9.4	6.3	9.1	8.1	10.0	

付表6 学歴・年齢階層別の学卒直後の正社員比率とキャリア類型

単位: %、太字は実数

	北海道					
	高卒20- 24歳	高卒25- 29歳	短大専卒 20-24歳	短大専卒 25-29歳	大卒22- 24歳	大卒25- 29歳
男性計(N)	50	36	29	16	22	35
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	<i>28.0</i>	<i>58.3</i>	<i>62.1</i>	<i>62.5</i>	<i>72.7</i>	<i>45.7</i>
正社員定着	22.0	25.0	34.5	25.0	72.7	14.3
正社員転職	0.0	30.6	6.9	6.3	0.0	17.1
他形態から正社員	10.0	25.0	6.9	12.5	0.0	17.1
非典型一貫	54.0	8.3	27.6	18.8	22.7	34.3
正社員から非典型	6.0	0.0	13.8	6.3	0.0	0.0
その他	8.0	11.1	10.3	31.3	4.5	17.1
女性計(N)	37	35	32	65	9	19
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	<i>24.3</i>	<i>54.3</i>	<i>37.5</i>	<i>60.0</i>	<i>77.8</i>	<i>42.1</i>
正社員定着	13.5	14.3	21.9	24.6	77.8	26.3
正社員転職	2.7	5.7	0.0	10.8	0.0	5.3
他形態から正社員	10.8	17.1	9.4	6.2	0.0	31.6
非典型一貫	64.9	28.6	46.9	32.3	22.2	26.3
正社員から非典型	2.7	34.3	6.3	16.9	0.0	10.5
その他	5.4	0.0	15.6	9.2	0.0	0.0

(男性: p=0.000、女性: p=0.000)

単位: %、太字は実数

	長野					
	高卒20- 24歳	高卒25- 29歳	短大専卒 20-24歳	短大専卒 25-29歳	大卒22- 24歳	大卒25- 29歳
男性計(実数)	52	57	46	42	21	51
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	<i>69.2</i>	<i>71.9</i>	<i>76.1</i>	<i>78.6</i>	<i>90.5</i>	<i>76.5</i>
正社員定着	53.8	38.6	60.9	35.7	85.7	54.9
正社員転職	3.8	15.8	10.9	19.0	0.0	9.8
正社員から非典型	7.7	0.0	0.0	9.5	4.8	5.9
正社員一時他形態	3.8	12.3	4.3	7.1	0.0	5.9
非典型一貫	17.3	8.8	15.2	2.4	4.8	9.8
他形態から正社員	9.6	12.3	4.3	19.0	0.0	13.7
自営・家業	1.9	10.5	0.0	2.4	0.0	0.0
現在無業	1.9	1.8	4.3	4.8	4.8	0.0
女性計(実数)	45	47	54	74	17	28
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学卒直後の正社員比率	<i>55.6</i>	<i>80.9</i>	<i>75.9</i>	<i>74.3</i>	<i>76.5</i>	<i>64.3</i>
正社員定着	35.6	34.0	55.6	35.1	76.5	39.3
正社員転職	4.4	12.8	7.4	8.1	0.0	3.6
正社員から非典型	13.3	31.9	9.3	20.3	0.0	17.9
正社員一時他形態	0.0	2.1	3.7	5.4	0.0	0.0
非典型一貫	31.1	14.9	13.0	13.5	11.8	7.1
他形態から正社員	4.4	4.3	11.1	9.5	11.8	25.0
自営・家業	2.2	0.0	0.0	6.8	0.0	7.1
現在無業	8.9	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0

単位：％、太字は実数

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

付表7 現在の就業状況（職業）

	北海道			長野県			東京都		
	正社員 (公務合 む)	パート アルバイト	契約・派 遣等 合計	正社員 (公務合 む)	パート アルバイト	契約・派 遣等 合計	正社員 (公務合 む)	パート アルバイト	契約・派 遣等 合計
男性計(N)	117	63	19	227	36	21	547	210	66
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	22.2	3.2	5.3	26.9	8.3	14.3	31.1	13.8	25.8
事務の仕事	10.3	3.2	10.5	10.1	5.6	0.0	8.0	2.4	9.1
販売・営業の仕事	29.9	25.4	5.3	18.5	22.2	4.8	21.8	29.0	6.1
サービスの仕事	12.8	57.1	42.1	9.7	47.2	9.5	13.2	28.6	13.6
生産工程・建設の仕事	8.5	6.3	10.5	23.8	5.6	61.9	11.5	4.3	15.2
運輸・通信・保安の仕事	10.3	4.8	10.5	7.5	2.8	9.5	8.4	11.0	16.7
その他	4.3	0.0	15.8	1.3	5.6	0.0	5.9	10.0	7.6
無回答	1.7	0.0	0.0	2.2	2.8	0.0	0.2	1.0	6.1
女性計(N)	86	74	37	170	64	37	424	262	110
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術的な仕事	32.6	5.4	16.2	27.1	9.4	29.7	28.3	8.8	10.9
事務の仕事	39.5	9.5	32.4	39.4	7.8	27.0	42.9	11.8	42.7
販売・営業の仕事	10.5	20.3	16.2	10.6	26.6	18.9	10.1	25.2	20.9
サービスの仕事	12.8	51.4	21.6	13.5	43.8	2.7	8.7	40.8	10.0
生産工程・建設の仕事	0.0	4.1	2.7	3.5	7.8	18.9	1.4	2.3	1.8
運輸・通信・保安の仕事	1.2	6.8	8.1	1.2	1.6	0.0	0.5	0.4	1.8
その他	1.2	1.4	2.7	2.9	1.6	2.7	8.0	10.7	8.2
無回答	2.3	1.4	0.0	1.8	1.6	0.0	0.0	0.0	3.6

注)合計には自営、家業従事者を含む。

付表8 現在の就業状況（規模）

	北海道			長野県			東京都		
	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等 合計	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等 合計	正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等 合計
男性計(N)	117	63	19	227	36	21	547	210	66
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	6.0	1.6	10.5	5.3	2.8	4.8	2.7	1.0	0.0
1000人以上	25.6	20.6	15.8	12.3	8.3	9.5	18.8	9.0	15.2
300～999人	21.4	15.9	15.8	17.6	5.6	28.6	16.5	8.6	16.7
30～299人	32.5	33.3	52.6	34.4	25.0	33.3	26.1	29.0	37.9
29人以下	14.5	27.0	5.3	26.9	41.7	19.0	35.6	51.0	24.2
自営	0.0	0.0	0.0	1.8	8.3	4.8	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	1.6	0.0	1.8	8.3	0.0	0.2	1.4	6.1
女性計(N)	86	74	37	170	64	37	424	262	110
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
公務	5.8	0.0	0.0	5.3	0.0	5.4	3.5	1.1	7.3
1000人以上	18.6	10.8	32.4	14.7	15.6	24.3	23.1	16.4	35.5
300～999人	20.9	20.3	24.3	18.8	4.7	21.6	20.8	9.2	18.2
30～299人	33.7	32.4	29.7	36.5	35.9	32.4	26.2	26.3	22.7
29人以下	19.8	32.4	13.5	22.4	40.6	16.2	26.4	45.4	10.9
自営	0.0	1.4	0.0	0.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	1.2	2.7	0.0	1.8	1.6	0.0	0.0	1.5	5.5
合計	201	201	201	279	279	279	814	814	814

注) 合計には自営、家業従事者を含む。

付表 9 年長層（25～29歳）の家族、同居状況

	北海道		長野県		東京	
	正社員(公務含む)	非典型雇用	正社員(公務含む)	非典型雇用	正社員(公務含む)	非典型雇用
男性計(N)	69	24	130	27	339	111
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族・居住形態						
単身	14.5	33.3	12.3	7.4	18.9	27.9
無配偶親元	36.2	62.5	52.3	66.7	43.4	52.3
配偶者・子供同居	40.6	0.0	34.6	11.1	33.3	11.7
その他	8.7	4.2	0.8	14.8	4.4	8.1
女性計(N)	54	64	91	58	242	201
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家族・居住形態						
単身	27.8	15.6	7.7	6.9	14.9	7.0
無配偶親元	55.6	42.2	65.9	50.0	66.1	50.2
配偶者・子供同居	9.3	35.9	25.3	37.9	14.9	34.8
その他	7.4	6.3	1.1	5.2	4.1	8.0

付表 10 雇用形態別望ましい働き方

	北海道(現職)			長野県(現職)			東京都(現職)		
	合計	正社員(公務含む)	非典型雇用	合計	正社員(公務含む)	非典型雇用	合計	正社員(公務含む)	非典型雇用
男性計(N)	102	69	24	168	130	27	519	339	111
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現在、最も望ましい働き方									
自営・家業	7.8	4.3	0.0	10.1	5.4	18.5	15.8	7.1	10.8
パート・アルバイト	4.9	1.4	16.7	3.6	0.0	18.5	6.6	0.6	23.4
契約・派遣	2.9	0.0	12.5	3.6	0.8	18.5	5.2	1.8	18.9
正社員・公務員	83.3	92.8	70.8	82.1	93.8	40.7	71.1	90.0	45.0
その他	1.0	1.4	0.0	0.6	0.0	3.7	1.3	0.6	1.8
3年後に実現したい働き方									
自営・家業	17.6	13.0	16.7	27.4	22.3	33.3	34.1	25.1	36.9
パート・アルバイト	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.3	4.5
契約・派遣	1.0	0.0	4.2	1.2	0.0	7.4	1.3	0.3	5.4
正社員・公務員	79.4	84.1	79.2	70.2	76.9	55.6	61.3	73.5	47.7
その他	2.0	2.9	0.0	1.2	0.8	3.7	2.1	0.9	5.4
女性計(N)	124	54	64	159	91	58	474	242	201
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
現在、最も望ましい働き方									
自営・家業	7.3	3.7	10.9	5.0	2.2	3.4	5.5	3.7	2.0
パート・アルバイト	19.4	3.7	32.8	24.5	5.5	53.4	21.1	2.9	43.3
契約・派遣	3.2	0.0	6.3	3.1	0.0	8.6	12.9	2.9	25.4
正社員・公務員	66.1	90.7	43.8	65.4	90.1	32.8	58.4	89.3	26.9
その他	4.0	1.9	6.3	1.9	2.2	1.7	2.1	1.2	2.5
3年後に実現したい働き方									
自営・家業	13.7	13.0	15.6	9.4	3.3	15.5	10.5	6.6	10.0
パート・アルバイト	13.7	7.4	20.3	15.1	6.6	29.3	18.1	7.4	30.8
契約・派遣	2.4	0.0	4.7	4.4	3.3	5.2	8.6	3.7	14.4
正社員・公務員	51.6	51.9	48.4	61.6	74.7	43.1	53.8	72.7	35.8
その他	18.5	27.8	10.9	9.4	12.1	6.9	8.9	9.5	9.0

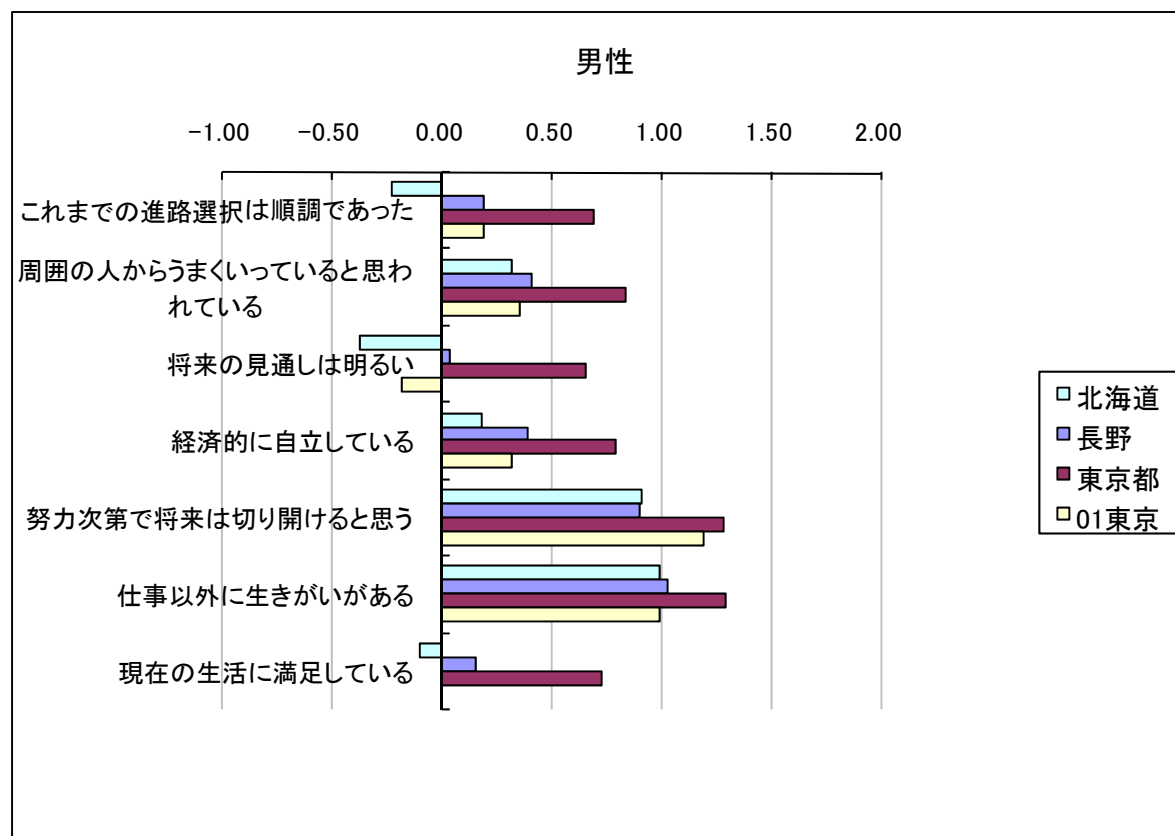
付表 1 1 キャリア類型別職業生活評価

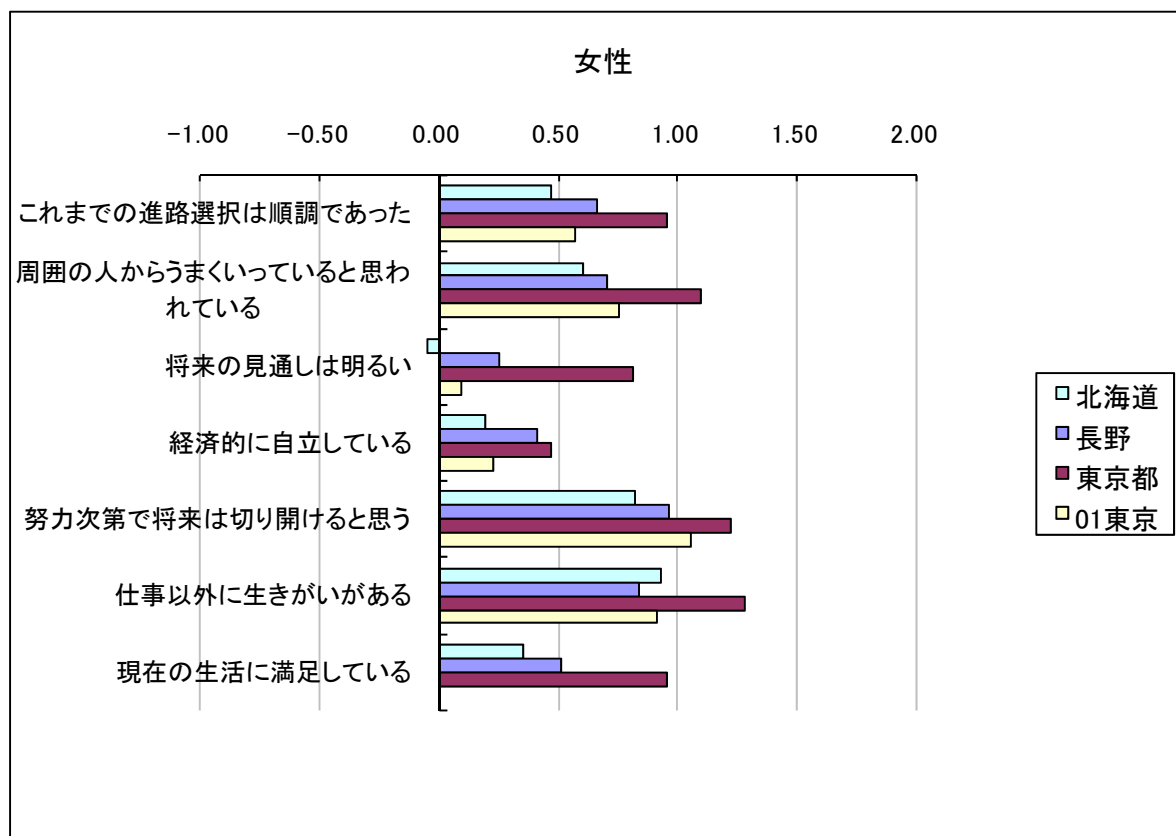
北海道							
25-29歳・男性	これまでの 進路選 択は順調 であった	周囲の人 からうまく いってい ると思わ れている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 に生きが いがある	現在の生 活に満足 している
正社員定着	0.00	0.28	-0.06	0.56	0.83	0.83	0.00
正社員転職	0.06	0.50	-0.33	0.67	1.28	1.22	0.17
他形態から正社員	-1.00	0.26	-0.61	0.00	0.87	1.04	-0.22
非典型一貫	-0.18	-0.36	-0.73	-0.41	0.68	1.18	-0.32
正社員から非典型	-	-	-	-	-	-	-
合計	-0.23	0.31	-0.37	0.19	0.91	0.99	-0.10
長野							
25-29歳・女性	これまでの 進路選 択は順調 であった	周囲の人 からうまく いってい ると思わ れている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 に生きが いがある	現在の生 活に満足 している
正社員定着	0.88	1.12	0.72	0.76	1.04	1.28	0.76
正社員転職	0.70	0.70	0.00	0.60	0.80	1.00	0.00
他形態から正社員	0.47	0.24	-0.29	0.12	0.71	0.59	0.53
非典型一貫	0.00	0.31	-0.46	-0.28	0.79	1.10	0.23
正社員から非典型	0.88	0.76	0.08	0.44	0.92	0.80	0.28
合計	0.47	0.60	-0.05	0.20	0.82	0.93	0.36
長野							
25-29歳・男性	これまでの 進路選 択は順調 であった	周囲の人 からうまく いってい ると思わ れている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 に生きが いがある	現在の生 活に満足 している
正社員定着	0.91	0.86	0.41	0.72	0.88	0.92	0.73
正社員転職	0.26	0.43	0.04	0.26	0.96	1.09	-0.09
他形態から正社員	-0.56	-0.04	-0.41	0.63	0.78	0.78	-0.04
非典型一貫	-0.35	-0.15	-0.30	0.20	1.25	1.55	-0.20
正社員から非典型	-0.25	-0.25	-0.13	-0.13	0.38	0.88	0.13
合計	0.19	0.41	0.04	0.40	0.90	1.03	0.15
長野							
25-29歳・女性	これまでの 進路選 択は順調 であった	周囲の人 からうまく いってい ると思わ れている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 に生きが いがある	現在の生 活に満足 している
正社員定着	1.15	1.15	0.58	0.68	0.91	0.74	0.87
正社員転職	1.00	0.85	0.54	0.92	0.92	0.69	0.85
他形態から正社員	0.35	0.55	0.00	0.35	1.16	0.58	0.40
非典型一貫	-0.04	0.30	0.22	0.09	1.35	1.17	0.00
正社員から非典型	0.63	0.63	0.09	0.17	0.74	1.17	0.40
合計	0.67	0.71	0.25	0.42	0.96	0.84	0.51

東京都

	これまで の進路選 択は順調 であった	周囲の人か らうまくい っていると思 われている	将来の見 通しは明 るい	経済的に 自立して いる	努力次第 で将来は 切り開け ると思う	仕事以外 に生きが いがある	現在の生 活に満足 している
25-29歳・男性							
正社員定着	1.09	1.15	0.97	1.13	1.29	1.25	0.95
正社員転職	0.97	1.00	0.92	1.10	1.33	1.23	0.90
他形態から正社員	0.23	0.76	0.62	0.95	1.21	1.30	0.73
他形態一貫	0.32	0.28	0.37	0.21	1.21	1.41	0.37
正社員から他形態	0.38	0.50	0.21	0.27	1.25	1.19	0.29
合計	0.69	0.84	0.66	0.79	1.28	1.29	0.73
25-29歳・女性							
正社員定着	1.21	1.26	0.97	1.05	1.29	1.23	1.02
正社員転職	0.94	1.15	0.88	1.07	1.36	1.47	1.20
他形態から正社員	1.09	1.26	0.77	0.50	1.33	1.39	1.05
他形態一貫	0.69	1.01	0.67	-0.24	1.12	1.28	0.85
正社員から他形態	0.98	0.93	0.80	0.42	1.29	1.27	0.84
合計	0.96	1.10	0.81	0.47	1.22	1.28	0.95

付表 1 2 職業生活評価（キャリア合計）





付表 1 3 東京調査における就業形態別労働条件（性・年齢・学歴別）

	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) ^{*3}	1時間当 たり収入 比(アルバ イト・パート /正社員)	
	およその 年収(万 円) ^{*1}	最近1週 間週労働 時間(時 間)	1時間当 たり収入 (千円) ^{*2}	およその 年収(万 円) ^{*1}	最近1週 間週労働 時間(時 間)	1時間当 たり収入 (千円) ^{*2}			
男性	高卒18-19歳	214.5	49.5	0.83	128.2	33.6	0.73	60	88
	高卒20-24歳	288.4	52.0	1.07	169.8	37.6	0.87	59	81
	高卒25-29歳	368.5	56.2	1.26	224.0	45.7	0.94	61	75
	短大専卒24歳以下	269.4	55.6	0.93	160.9	35.6	0.87	60	93
	短大専卒25-29歳	332.1	54.1	1.18	208.7	41.8	0.96	63	81
	大卒24歳以下	310.4	50.9	1.17	158.2	41.7	0.73	51	62
女性	高卒18-19歳	200.4	44.0	0.88	120.7	30.7	0.76	60	86
	高卒20-24歳	240.4	39.0	1.19	145.5	34.2	0.82	61	69
	高卒25-29歳	278.2	43.5	1.23	133.7	29.0	0.89	48	72
	短大専卒24歳以下	239.1	47.7	0.96	149.8	38.7	0.74	63	77
	短大専卒25-29歳	288.3	45.8	1.21	129.5	31.4	0.79	45	66
	大卒24歳以下	282.8	45.3	1.20	191.3	38.2	0.96	68	80
	大卒25-29歳	322.9	47.1	1.32	135.9	29.4	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。

*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時間当たり収入の比。

単純集計表（北海道）

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳
問2	N	713	354	359	198	226	289
最も望ましい働き方	現在、最も望ましい働き方						
	自営業・自由業	8.0	9.6	6.4	6.1	4.9	11.8
	家族従業者（家の仕事）	2.0	2.0	1.9	1.5	2.7	1.7
	パート・アルバイト	15.4	7.3	23.4	20.2	12.8	14.2
	派遣社員	0.4	0.6	0.3	0.0	0.4	0.7
	契約社員・嘱託	2.9	1.7	4.2	5.1	2.7	1.7
	正社員	60.2	66.4	54.0	58.1	64.6	58.1
	公務員	9.3	11.9	6.7	8.6	9.3	9.7
	その他	0.6	0.3	0.8	0.0	0.4	1.0
	働かない/主婦など	1.3	0.3	2.2	0.5	2.2	1.0
	3年後に実現したい働き方						
	自営業・自由業	17.3	22.0	12.5	12.1	13.7	23.5
	家族従業者（家の仕事）	2.2	1.7	2.8	3.0	1.8	2.1
	パート・アルバイト	7.2	1.1	13.1	5.1	7.5	8.3
	派遣社員	0.6	0.0	1.1	0.5	0.0	1.0
	契約社員・嘱託	1.5	0.3	2.8	1.0	1.8	1.7
	正社員	54.6	61.0	48.2	63.1	55.8	47.8
	公務員	8.4	12.4	4.5	9.1	8.4	8.0
	その他	0.8	0.8	0.8	1.0	0.9	0.7
働かない/主婦など	7.4	0.6	14.2	5.1	10.2	6.9	
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	30.9	33.9	27.9	29.8	31.4	31.1
	親・保護者	29.4	22.2	35.9	41.7	29.7	20.6
	兄弟姉妹	13.2	7.7	18.1	14.4	16.1	10.1
	学校で知り合った友人	32.0	27.8	35.9	41.0	36.8	22.1
	学校外で知り合った友人	21.7	18.8	24.3	20.9	23.2	21.1
	学校の先生・職員・相談員	2.0	2.6	1.5	5.8	0.6	0.5
	職場の上司・先輩・同僚	44.6	44.0	45.2	46.0	47.1	41.7
	恋人・配偶者	34.3	31.2	37.1	23.0	31.6	44.2
	公的な支援機関や労働組合・専門家等	1.2	1.7	0.8	2.2	0.0	1.5
	モバ友・マイミクなどのネット上の友人	2.2	2.6	1.9	3.6	0.6	2.5
	その他	4.1	6.0	2.3	2.9	3.2	5.5
	誰にも相談していない	7.7	9.8	5.8	5.8	8.4	8.5
	無回答	0.8	0.0	1.5	0.7	1.3	0.5
	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	24.7	28.8	20.6	20.7	30.1	23.2
	親・保護者	30.9	24.6	36.5	39.5	29.7	25.7
	兄弟姉妹	11.9	7.5	15.8	12.1	14.6	9.9
	学校で知り合った友人	34.3	31.3	36.8	43.9	39.2	23.9
	学校外で知り合った友人	23.1	18.7	27.0	22.3	24.1	23.0
学校の先生・職員・相談員	0.9	1.2	0.7	2.5	0.6	0.0	
職場の上司・先輩・同僚	22.7	24.2	21.4	22.3	25.3	21.2	
恋人・配偶者	38.4	34.1	42.1	22.3	39.2	49.1	
公的な支援機関や労働組合・専門家等	0.4	0.4	0.4	0.6	0.0	0.5	
モバ友・マイミクなどのネット上の友人	2.0	2.4	1.8	2.5	1.3	2.3	
その他	4.5	7.1	2.1	3.2	3.8	5.9	
誰にも相談していない	11.9	14.3	9.8	10.8	12.7	12.2	
無回答	0.7	0.0	1.4	0.6	1.3	0.5	
人間関係について（複数回答）							
悩みはない	39.7	43.5	35.9	37.9	41.6	39.4	
親・保護者	24.7	12.5	35.2	32.5	29.5	15.4	
兄弟姉妹	13.7	9.5	17.4	17.1	16.7	9.1	
学校で知り合った友人	38.8	29.5	47.0	51.2	44.7	25.7	
学校外で知り合った友人	24.7	16.5	31.7	19.5	30.3	24.0	
学校の先生・職員・相談員	0.9	2.0	0.0	2.4	0.0	0.6	
職場の上司・先輩・同僚	28.6	30.5	27.0	27.6	27.3	30.3	
恋人・配偶者	33.0	28.5	37.0	18.7	32.6	43.4	
公的な支援機関や労働組合・専門家等	0.5	1.0	0.0	0.8	0.0	0.6	
モバ友・マイミクなどのネット上の友人	3.5	2.5	4.3	4.1	3.8	2.9	
その他	5.3	6.5	4.3	3.3	2.3	9.1	
誰にも相談していない	9.1	13.5	5.2	5.7	6.1	13.7	
無回答	0.5	0.0	0.9	0.0	1.5	0.0	
経済的問題について（複数回答）							
悩みはない	32.7	36.7	28.7	34.3	37.6	27.7	
親・保護者	44.0	39.3	48.0	59.2	42.6	35.4	
兄弟姉妹	9.8	5.4	13.7	13.1	10.6	7.2	
学校で知り合った友人	16.0	17.4	14.8	20.8	19.9	10.5	
学校外で知り合った友人	9.6	8.0	10.9	5.4	12.1	10.5	
学校の先生・職員・相談員	0.8	0.9	0.8	1.5	0.0	1.0	
職場の上司・先輩・同僚	9.0	8.5	9.4	8.5	10.6	8.1	
恋人・配偶者	37.9	37.5	38.3	20.0	38.3	48.8	
公的な支援機関や労働組合・専門家等	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	
モバ友・マイミクなどのネット上の友人	0.6	0.4	0.8	0.8	0.7	0.5	
その他	2.9	4.9	1.2	2.3	2.1	3.8	
誰にも相談していない	17.5	18.8	16.4	13.8	16.3	20.6	
無回答	0.8	0.0	1.6	0.8	1.4	0.5	

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問4 仕事や 人生に ついて	N	713	354	359	198	226	289	
	これまでの進路 選択は順調で あった	かなりあてはまる	10.8	9.3	12.3	12.6	11.5	9.0
		ある程度あてはまる	47.8	42.9	52.6	41.9	46.9	52.6
		あまりあてはまらない	29.2	32.5	25.9	32.3	27.9	28.0
		ほとんどあてはまらない 無回答	11.8 0.4	15.3 0.0	8.4 0.8	13.1 0.0	13.3 0.4	9.7 0.7
	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	12.2	11.6	12.8	9.1	16.4	11.1
		ある程度あてはまる	54.7	51.7	57.7	52.0	54.0	57.1
		あまりあてはまらない	22.7	24.6	20.9	27.8	18.6	22.5
		ほとんどあてはまらない 無回答	10.0 0.4	11.9 0.3	8.1 0.6	10.6 0.5	10.6 0.4	9.0 0.3
	将来の見通しは 明るい	かなりあてはまる	7.2	7.1	7.2	7.1	8.4	6.2
ある程度あてはまる		37.2	35.0	39.3	32.8	37.2	40.1	
あまりあてはまらない		38.4	41.2	35.7	40.4	34.5	40.1	
ほとんどあてはまらない 無回答		16.8 0.4	16.7 0.0	17.0 0.8	19.2 0.5	19.5 0.4	13.1 0.3	
経済的に自立し ている	かなりあてはまる	16.4	17.5	15.3	13.1	16.8	18.3	
	ある程度あてはまる	39.6	40.1	39.0	30.8	40.7	44.6	
	あまりあてはまらない	28.8	27.1	30.4	33.3	28.8	25.6	
	ほとんどあてはまらない 無回答	15.1 0.1	15.3 0.0	15.0 0.3	22.7 0.0	13.3 0.4	11.4 0.0	
努力次第で将来 は切り開けると 思う	かなりあてはまる	33.0	37.9	28.1	34.8	31.9	32.5	
	ある程度あてはまる	47.4	44.6	50.1	47.5	46.9	47.8	
	あまりあてはまらない	14.9	12.1	17.5	14.1	15.5	14.9	
	ほとんどあてはまらない 無回答	4.3 0.4	5.1 0.3	3.6 0.6	3.0 0.5	4.9 0.9	4.8 0.0	
仕事以外に生き がいがある	かなりあてはまる	37.9	41.2	34.5	40.4	36.3	37.4	
	ある程度あてはまる	40.5	38.7	42.3	37.4	45.1	39.1	
	あまりあてはまらない	15.1	14.4	15.9	13.6	13.7	17.3	
	ほとんどあてはまらない 無回答	6.3 0.1	5.6 0.0	7.0 0.3	8.6 0.0	4.4 0.4	6.2 0.0	
現在の生活に満 足している	かなりあてはまる	11.4	11.9	10.9	10.6	13.3	10.4	
	ある程度あてはまる	43.9	39.5	48.2	44.9	43.4	43.6	
	あまりあてはまらない	29.7	33.3	26.2	27.8	30.1	30.8	
	ほとんどあてはまらない 無回答	14.6 0.4	15.0 0.3	14.2 0.6	16.2 0.5	12.4 0.9	15.2 0.0	
問6 最後に 在学し た学校	学校の種類	中学	1.68	1.98	1.39	1.5	0.4	2.8
		高校	42.92	45.20	40.67	47.0	34.1	47.1
		専門・各種学校	22.02	19.77	24.23	21.2	22.6	22.1
		短大	13.18	5.08	21.17	11.6	14.2	13.5
		高専	0.28	0.00	0.56	0.0	0.9	0.0
		大学	19.07	26.55	11.70	18.2	27.4	13.1
		大学院	0.28	0.56	0.00	0.0	0.0	0.7
		その他	0.56	0.85	0.28	0.5	0.4	0.7
	卒業か中途 退学か	卒業	92.4	90.4	94.4	91.9	92.0	93.1
		中途退学	7.4	9.6	5.3	8.1	8.0	6.6
無回答		0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	
卒業・中途退学 の時期	省略							
問7 卒業し た直後 の就業 状態	就業状態	正社員	50.4	52.0	48.7	37.9	48.7	60.2
		公務員	2.8	3.4	2.2	2.0	2.2	3.8
		契約社員・嘱託	6.7	4.0	9.5	5.6	10.2	4.8
		派遣社員	0.8	0.6	1.1	1.0	0.0	1.4
		パート・アルバイト	26.8	26.0	27.6	39.4	23.9	20.4
		自営業・自由業	0.7	0.8	0.6	0.0	0.0	1.7
		家族従業者	1.0	2.0	0.0	0.5	1.8	0.7
		無職で仕事を探していた	5.3	4.5	6.1	5.1	7.1	4.2
		無職で資格試験準備	1.0	1.1	0.8	1.0	1.3	0.7
		無職で進学・留学準備	1.5	2.8	0.3	3.0	1.8	0.3
		専業主婦・結婚準備	0.1	0.0	0.3	0.0	0.4	0.0
		特に何もしていない・迷っていた	1.4	2.0	0.8	2.0	1.8	0.7
		その他	1.3	0.6	1.9	2.0	0.9	1.0
無回答	0.1	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0		

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
N		334	158	176	119	111	104	
卒業する前の活動 (複数回答)	民間企業への応募	62.0	52.5	70.5	52.1	68.5	66.3	
	進学・留学を希望しての受験	9.6	12.7	6.8	16.0	6.3	5.8	
	資格試験の準備	12.3	15.8	9.1	10.9	17.1	8.7	
	無回答	20.7	22.2	19.3	22.7	16.2	23.1	
卒業前の相談相手 (複数回答)	親・保護者	69.8	69.0	70.5	77.3	67.6	63.5	
	兄弟姉妹	8.7	7.6	9.7	10.1	13.5	1.9	
	職場やバイト先の上司	6.9	7.6	6.3	8.4	5.4	6.7	
	職場やバイト先の友人・同僚	8.4	9.5	7.4	10.1	8.1	6.7	
	学校で知り合った友人	32.0	25.3	38.1	33.6	31.5	30.8	
	学校の先生・職員・相談員	25.7	24.1	27.3	31.9	24.3	20.2	
	趣味をともにする友人	8.7	11.4	6.3	7.6	11.7	6.7	
	恋人・配偶者	11.7	9.5	13.6	9.2	9.9	16.3	
	カウンセラーなどの専門家や公的な支援	0.6	0.6	0.6	1.7	0.0	0.0	
	その他	2.7	2.5	2.8	1.7	3.6	2.9	
	誰もいない	11.4	13.3	9.7	9.2	11.7	13.5	
無回答	3.3	3.8	2.8	2.5	4.5	2.9		
その後正社員になったか	なった	37.1	40.5	34.1	17.6	44.1	51.9	
	なっていない	62.9	59.5	65.9	82.4	55.9	48.1	
はじめて正社員になった月	省略							
N		498	258	240	100	161	237	
勤務先企業の規模	公務	5.6	7.0	4.2	6.0	5.0	5.9	
	1000人以上	19.3	18.2	20.4	20.0	23.0	16.5	
	300~999人	16.9	19.4	14.2	21.0	17.4	14.8	
	30~299人	36.7	34.1	39.6	28.0	40.4	38.0	
	29人以下	21.3	20.9	21.7	25.0	14.3	24.5	
無回答	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4		
N		500	259	241	100	163	237	
勤務先に勤めているか	続けている	42.8	47.1	38.2	70.0	40.5	32.9	
	勤務先を変った、やめた	57.2	52.9	61.8	30.0	59.5	67.1	
問8 現在 (最近 1週間) の 主な状 況	N		713	354	359	198	226	289
	正社員 公務員 契約社員・嘱託 派遣社員 パート・アルバイト 自営業・自由業 家族従業者 無職で仕事を探している 無職で仕事以外の活動 無職で特に何もしていない その他 無回答	正社員	46.8	56.2	37.6	37.4	51.3	49.8
		公務員	3.5	4.0	3.1	3.0	3.1	4.2
		契約社員・嘱託	9.1	6.8	11.4	8.1	13.7	6.2
		派遣社員	2.1	0.8	3.3	1.0	3.1	2.1
		パート・アルバイト	28.3	20.6	35.9	43.9	22.1	22.5
		自営業・自由業	4.3	5.4	3.3	0.0	2.2	9.0
		家族従業者	1.5	2.3	0.8	1.5	2.2	1.0
		無職で仕事を探している	3.2	3.1	3.3	3.5	2.2	3.8
		無職で仕事以外の活動	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		無職で特に何もしていない	0.7	0.6	0.8	1.0	0.0	1.0
		その他	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3
		無回答	0.1	0.0	0.3	0.5	0.0	0.0
		入職時期	省略					
N		683	340	343	188	221	274	
職種	専門・技術的な仕事	16.4	14.7	18.1	15.4	18.1	15.7	
	管理的な仕事	0.4	0.9	0.0	0.5	0.0	0.7	
	事務の仕事	17.7	7.1	28.3	13.8	20.4	18.2	
	販売・営業の仕事	23.7	30.3	17.2	20.7	21.3	27.7	
	サービスの仕事	25.6	23.5	27.7	37.8	21.7	20.4	
	生産工程・建設の仕事	6.0	9.7	2.3	4.3	5.9	7.3	
	運輸・通信・保安の仕事	6.1	9.1	3.2	3.2	9.0	5.8	
	農業・漁業の仕事	0.4	0.3	0.6	1.1	0.0	0.4	
	その他	2.5	3.5	1.5	2.7	1.8	2.9	
	無回答	1.0	0.9	1.2	0.5	1.8	0.7	
	勤務先の企業規模	公務	4.7	5.3	4.1	3.7	3.6	6.2
		1000人以上	18.6	20.0	17.2	19.7	20.8	16.1
300~999人		16.7	16.5	16.9	20.2	19.0	12.4	
30~299人		32.9	31.8	34.1	27.1	37.1	33.6	
29人以下		20.9	20.0	21.9	26.1	15.4	21.9	
自営	5.6	6.2	5.0	2.1	3.2	9.9		
無回答	0.6	0.3	0.9	1.1	0.9	0.0		
1週間の労働時間(時間)	平均値	44.2	50.1	294.7	42.7	45.3	44.2	
	中央値	45	50	300	41	45	43	
年収(万円)	平均値	252.3	294.7	208.7	195.6	258.4	286.7	
	中央値	250	300	200	180	250	300	

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳
問9 学校を卒業後の多様な働き方について	N	713	354	359	198	226	289
	(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)	39.3	37.9	40.7	35.4	40.3	41.2
	これまで働いたことはない	0.1	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0
	正社員	69.6	71.8	67.4	48.0	73.5	81.3
	公務員	4.5	5.6	3.3	3.0	4.4	5.5
	契約社員・嘱託	18.1	13.8	22.3	11.1	23.0	19.0
	派遣社員	6.6	4.0	9.2	3.5	6.2	9.0
	パート・アルバイト	53.7	47.7	59.6	59.1	51.8	51.6
	自営業・自由業	6.2	6.8	5.6	0.0	4.0	12.1
	家族従業者 その他	3.4 0.1	5.1 0.0	1.7 0.3	2.0 0.0	4.4 0.0	3.5 0.3
問10 正社員以外の働き方について	N	441	187	254	131	137	173
	正社員以外の働き方の期間						
	6ヶ月以内	7.9	9.6	6.7	7.6	9.5	6.9
	7ヶ月～1年以内	12.2	15.0	10.2	16.8	10.9	9.8
	1年～2年以内	19.3	22.5	16.9	32.8	13.9	13.3
	2年～3年以内	15.2	17.1	13.8	18.3	14.6	13.3
	3年以上	38.8	28.3	46.5	16.8	45.3	50.3
	無回答	6.6	7.5	5.9	7.6	5.8	6.4
	正社員になろうとした経験はあるか						
	はい	60.5	70.1	53.5	45.8	65.7	67.6
	いいえ	35.1	26.2	41.7	48.1	29.9	29.5
	無回答	4.3	3.7	4.7	6.1	4.4	2.9
	N	268	132	136	61	90	117
	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	12.9	13.0	12.8	7.4	13.5	15.6
	安定した仕事につきたいと思ったから	72.0	71.0	73.0	73.5	69.8	73.0
	夢に見切りをつけたから	3.1	4.3	2.0	1.5	2.1	4.9
	年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから	20.3	21.0	19.6	23.5	15.6	22.1
	スキルを身につけたいと思ったから	15.7	13.0	18.2	13.2	19.8	13.9
	結婚した、しようと思ったから	8.0	13.8	2.7	5.9	8.3	9.0
まわりの友達が就職しはじめたから	1.7	1.4	2.0	2.9	3.1	0.0	
正社員のほうがトクだと思ったから	30.4	21.7	38.5	26.5	38.5	26.2	
その他	6.3	7.2	5.4	5.9	7.3	5.7	
無回答	7.3	6.5	8.1	11.8	8.3	4.1	
正社員になるときの相談相手(複数回答)							
親・保護者	56.0	54.5	57.4	63.9	52.2	54.7	
兄弟姉妹	11.2	6.8	15.4	9.8	12.2	11.1	
職場やバイト先の上司	13.8	16.7	11.0	19.7	13.3	11.1	
職場やバイト先の友人・同僚	14.2	12.9	15.4	23.0	11.1	12.0	
学校で知り合った友人	18.3	14.4	22.1	26.2	18.9	13.7	
学校の先生・職員・相談員	3.0	3.8	2.2	4.9	2.2	2.6	
趣味をともにする友人	6.0	7.6	4.4	8.2	6.7	4.3	
恋人・配偶者	25.4	26.5	24.3	24.6	21.1	29.1	
カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	2.2	3.0	1.5	0.0	2.2	3.4	
その他	1.1	0.8	1.5	1.6	1.1	0.9	
誰にも相談していない	21.3	21.2	21.3	13.1	22.2	24.8	
無回答	1.9	3.0	0.7	3.3	2.2	0.9	
正社員になったか							
正社員になった	54.6	58.3	51.1	32.3	54.4	66.7	
正社員になっていない	44.6	40.9	48.2	67.7	43.3	33.3	
無回答	0.7	0.8	0.7	0.0	2.2	0.0	
入職時期	省略						
N	147	77	70	20	49	78	
採用経路							
公的機関の紹介	21.1	15.6	27.1	22.4	20.5	21.1	
親・保護者・親戚・知人・の紹介	23.8	29.9	17.1	20.4	26.9	23.8	
インターネット・貼紙・新聞・雑誌	27.9	26.0	30.0	30.6	26.9	27.9	
派遣会社の紹介	0.7	1.3	0.0	0.0	1.3	0.7	
パートや契約社員からの登用	15.0	15.6	14.3	10.2	17.9	15.0	
民間・NPOなどの支援機関	6.8	6.5	7.1	8.2	5.1	6.8	
その他	4.8	5.2	4.3	8.2	1.3	4.8	
職種							
専門・技術的な仕事	13.6	14.3	12.9	5.0	14.3	15.4	
管理的な仕事	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
事務の仕事	21.8	6.5	38.6	20.0	20.4	23.1	
販売・営業の仕事	29.9	31.2	28.6	25.0	28.6	32.1	
サービスの仕事	19.0	23.4	14.3	25.0	18.4	17.9	
生産工程・建設の仕事	5.4	9.1	1.4	5.0	6.1	5.1	
運輸・通信・保安の仕事	4.8	9.1	0.0	0.0	4.1	6.4	
その他	2.0	3.9	0.0	5.0	4.1	0.0	
無回答	3.4	2.6	4.3	15.0	4.1	0.0	

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳
	N	147	77	70	20	49	78
	企業規模						
	1000人以上	17.7	20.8	14.3	15.0	18.4	17.9
	300~999人	17.7	16.9	18.6	5.0	22.4	17.9
	30~299人	40.8	37.7	44.3	20.0	46.9	42.3
	29人以下	21.1	20.8	21.4	50.0	10.2	20.5
	無回答	2.7	3.9	1.4	10.0	2.0	1.3
問11	N	713	354	359	198	226	289
フリーター経験について	フリーター経験						
	ある	40.8	37.3	44.3	44.9	38.9	39.4
	ない	59.2	62.7	55.7	55.1	61.1	60.6
	N	291	132	159	89	88	114
	フリーターの通算期間						
	6ヶ月以内	15.1	17.4	13.2	14.6	22.7	9.6
	7ヶ月~1年以内	13.1	12.1	13.8	14.6	13.6	11.4
	1年~2年以内	22.7	28.0	18.2	34.8	15.9	18.4
	2年~3年以内	14.1	16.7	11.9	18.0	12.5	12.3
	3年以上	34.7	25.0	42.8	18.0	34.1	48.2
	無回答	0.3	0.8	0.0	0.0	1.1	0.0
問13	(複数回答)						
フリーターになった理由	仕事以外にしたいことがあるから	15.1	16.7	13.8	12.4	18.2	14.9
	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	21.6	27.3	17.0	24.7	26.1	15.8
	自分に合う仕事を見つけるため	28.9	30.3	27.7	37.1	28.4	22.8
	正社員として採用されなかったから	18.9	18.2	19.5	15.7	25.0	16.7
	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	19.9	21.2	18.9	20.2	15.9	22.8
	なんとなく	21.6	21.2	22.0	24.7	22.7	18.4
	正社員はいやだったから	5.5	3.8	6.9	5.6	6.8	4.4
	家庭の事情で	10.3	2.3	17.0	4.5	5.7	18.4
	自由な働き方をしたかったから	16.8	12.1	20.8	19.1	11.4	19.3
	その他	8.9	6.1	11.3	6.7	5.7	13.2
	無回答	5.5	5.3	5.7	7.9	3.4	5.3
	最も重要なもの						
	仕事以外にしたいことがあるから	7.9	8.3	7.5	9.0	8.0	7.0
	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	13.4	22.0	6.3	16.9	17.0	7.9
	自分に合う仕事を見つけるため	12.0	12.1	11.9	12.4	10.2	13.2
	正社員として採用されなかったから	10.0	9.8	10.1	9.0	11.4	9.6
	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	12.4	13.6	11.3	12.4	11.4	13.2
	なんとなく	10.7	9.1	11.9	12.4	13.6	7.0
	正社員はいやだったから	0.3	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0
	家庭の事情で	6.9	1.5	11.3	1.1	3.4	14.0
	自由な働き方をしたかったから	6.2	3.8	8.2	7.9	4.5	6.1
	その他	6.5	4.5	8.2	4.5	5.7	8.8
	無回答	13.7	14.4	13.2	13.5	14.8	13.2
問14	(複数回答)						
フリーター経験で感じたこと	やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた	20.3	22.7	18.2	23.6	13.6	22.8
	急に目数を減らされたり、来なくていいといわれて困った	8.9	9.1	8.8	5.6	10.2	10.5
	アルバイト先がなかなか見つからなくて困った	11.3	14.4	8.8	10.1	10.2	13.2
	やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た	11.3	13.6	9.4	14.6	8.0	11.4
	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	45.0	46.2	44.0	47.2	45.5	43.0
	やりたい仕事をはっきりした	17.9	18.2	17.6	14.6	22.7	16.7
	将来に不安を感じた	41.6	50.0	34.6	44.9	48.9	33.3
	いろいろな経験をすることができた	59.8	60.6	59.1	59.6	55.7	63.2
	社会的に認められていないと思った	18.9	22.7	15.7	15.7	21.6	19.3
	生活が不安定だった	29.9	33.3	27.0	32.6	34.1	24.6
	自由な時間が持てた	36.4	35.6	37.1	34.8	40.9	34.2
	正社員に比べて収入が少なかった	47.8	45.5	49.7	42.7	55.7	45.6
	無回答	5.8	6.1	5.7	7.9	3.4	6.1
問15	N	713	354	359	198	226	289
一緒に住んでいる人	(複数回答)						
	1人で	18.5	18.1	18.9	19.7	19.9	16.6
	父や母と	45.4	46.6	44.3	68.7	48.7	27.0
	兄弟姉妹と	16.8	16.9	16.7	33.8	15.9	5.9
	配偶者や子供	33.5	34.2	32.9	8.1	27.9	55.4
	その他	4.3	4.0	4.7	5.6	5.3	2.8
	無回答	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問16 結婚について	N	713	354	359	198	226	289	
	すでに結婚している	32.5	34.5	30.6	8.1	26.1	54.3	
	まもなく結婚する	3.9	3.1	4.7	0.5	7.5	3.5	
	すぐにでもしたい	6.5	3.4	9.5	6.6	8.4	4.8	
	今はしたくないが、いずれはしたい	31.7	29.9	33.4	52.5	37.2	13.1	
	必ずしもしなくてもよい	13.9	15.8	12.0	12.6	11.5	16.6	
	結婚するつもりはない	4.3	5.1	3.6	6.6	3.5	3.5	
	わからない	7.0	8.2	5.8	13.1	5.8	3.8	
	無回答	0.1	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	
	N	631	307	324	159	205	267	
	希望する生き方	結婚・子供・退職・仕事しない	20.4	22.5	18.5	25.2	19.0	18.7
	結婚・子供・退職・再就職	45.2	38.4	51.5	42.8	50.7	42.3	
	結婚・子供・仕事続ける	19.2	20.2	18.2	15.7	17.6	22.5	
結婚・子供なし・仕事続ける	1.6	1.0	2.2	1.3	0.5	2.6		
わからない	13.3	17.6	9.3	15.1	11.7	13.5		
無回答	0.3	0.3	0.3	0.0	0.5	0.4		
問17 両親の最終学歴	N	713	354	359	198	226	289	
	父親	中学	14.2	13.6	14.8	7.6	10.2	21.8
		高校	43.8	43.2	44.3	39.9	40.7	48.8
		専門学校・各種学校	5.9	4.2	7.5	7.6	7.1	3.8
		短大・高専・大学・大学院	25.8	28.8	22.8	34.8	30.5	15.9
		該当者なし	0.8	1.1	0.6	1.0	0.9	0.7
		わからない	9.0	8.2	9.7	8.1	10.6	8.3
		無回答	0.6	0.8	0.3	1.0	0.0	0.7
	母親	中学	12.1	11.0	13.1	6.1	8.0	19.4
		高校	53.7	55.1	52.4	51.0	57.5	52.6
		専門学校・各種学校	11.1	9.3	12.8	13.6	8.4	11.4
		短大・高専・大学・大学院	15.4	16.7	14.2	23.2	15.9	9.7
		該当者なし	0.3	0.3	0.3	0.0	0.4	0.3
わからない		7.3	7.3	7.2	6.1	9.7	6.2	
無回答		0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	
問18 経済的豊かさ	豊かである	8.1	7.6	8.6	4.5	12.8	6.9	
	やや豊か	30.6	32.2	29.0	32.3	30.1	29.8	
	あまり豊かでない	28.6	29.4	27.9	30.8	27.4	28.0	
	豊かでない	19.5	17.5	21.4	17.2	15.9	23.9	
	わからない	12.5	13.0	12.0	14.1	13.3	10.7	
	無回答	0.7	0.3	1.1	1.0	0.4	0.7	

単純集計表（長野）

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問2	N	1000	519	481	264	327	409	
最も望ましい働き方	現在、最も望ましい働き方	自営業・自由業	4.0	6.0	1.9	2.3	4.9	4.4
	家族従業者（家の仕事）	2.2	1.7	2.7	1.5	2.8	2.2	
	パート・アルバイト	13.9	5.0	23.5	12.5	13.8	14.9	
	派遣社員	2.4	2.1	2.7	3.4	1.5	2.4	
	契約社員・嘱託	1.5	0.8	2.3	1.5	1.8	1.2	
	正社員	69.4	76.7	61.5	72.3	67.6	68.9	
	公務員	5.6	6.9	4.2	6.1	6.4	4.6	
	その他	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.5	
	働かない/主婦など	0.6	0.4	0.8	0.0	0.9	0.7	
	3年後に実現したい働き方	自営業・自由業	12.4	18.5	5.8	10.2	16.8	10.3
		家族従業者（家の仕事）	1.7	1.3	2.1	1.9	1.8	1.5
		パート・アルバイト	8.5	0.6	17.0	4.9	7.3	11.7
		派遣社員	1.2	0.2	2.3	0.8	0.6	2.0
		契約社員・嘱託	1.5	0.8	2.3	1.5	2.1	1.0
		正社員	66.2	71.3	60.7	73.1	61.5	65.5
		公務員	4.7	6.0	3.3	5.3	4.6	4.4
		その他	0.7	1.0	0.4	0.8	0.6	0.7
働かない/主婦など		3.1	0.4	6.0	1.5	4.6	2.9	
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	38.6	43.0	33.9	35.6	36.7	42.1
	親・保護者	38.4	33.8	42.8	49.4	41.1	28.3	
	兄弟姉妹	12.1	8.8	15.1	15.3	10.6	11.0	
	学校で知り合った友人	31.9	24.7	38.7	37.1	32.4	27.8	
	学校外で知り合った友人	20.0	17.9	22.0	21.2	22.2	17.3	
	学校の先生・職員・相談員	2.6	2.7	2.5	4.7	2.4	1.3	
	職場の上司・先輩・同僚	42.3	41.6	43.1	42.9	39.6	44.3	
	恋人・配偶者	35.5	32.8	38.1	27.1	34.8	42.2	
	公的な支援機関や労働組合・専門家等	1.8	2.7	0.9	1.8	1.4	2.1	
	モバ友・マイミクなどのネット上の友人	0.8	0.3	1.3	1.2	0.5	0.8	
	その他	2.3	2.0	2.5	1.8	2.9	2.1	
	誰にも相談していない	10.4	14.2	6.9	12.4	7.2	11.8	
	無回答	0.2	0.0	0.3	0.0	0.5	0.0	
	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	29.5	35.3	23.3	28.8	28.1	31.1
		親・保護者	34.0	28.0	39.6	43.1	37.4	25.2
		兄弟姉妹	11.9	8.3	15.2	17.6	9.4	10.3
		学校で知り合った友人	32.5	25.9	38.5	37.8	34.0	27.7
学校外で知り合った友人		19.9	16.4	23.0	20.7	21.3	18.1	
学校の先生・職員・相談員		2.4	2.1	2.7	4.8	2.6	0.7	
職場の上司・先輩・同僚		24.0	23.5	24.4	21.8	23.4	25.9	
恋人・配偶者		39.4	37.8	40.9	29.3	38.3	47.2	
公的な支援機関や労働組合・専門家等		1.3	1.8	0.8	1.6	1.3	1.1	
モバ友・マイミクなどのネット上の友人		1.3	1.2	1.4	0.5	1.3	1.8	
その他		2.0	1.2	2.7	1.6	1.7	2.5	
誰にも相談していない	12.2	17.9	7.0	12.2	11.5	12.8		
無回答	0.1	0.0	0.3	0.5	0.0	0.0		
人間関係について（複数回答）	悩みはない	40.4	46.8	33.5	36.7	39.4	43.5	
	親・保護者	24.5	14.5	33.1	29.3	24.2	21.2	
	兄弟姉妹	9.6	5.1	13.4	11.4	9.1	8.7	
	学校で知り合った友人	35.4	27.9	41.9	41.3	41.4	26.0	
	学校外で知り合った友人	23.7	21.0	25.9	24.0	26.8	20.8	
	学校の先生・職員・相談員	0.8	1.1	0.6	1.2	1.0	0.4	
	職場の上司・先輩・同僚	31.4	30.1	32.5	29.3	31.3	32.9	
	恋人・配偶者	35.4	33.7	36.9	26.3	36.9	40.7	
	公的な支援機関や労働組合・専門家等	1.0	1.1	0.9	1.2	0.0	1.7	
	モバ友・マイミクなどのネット上の友人	1.7	1.1	2.2	1.2	2.5	1.3	
	その他	2.3	2.2	2.5	3.0	1.5	2.6	
誰にも相談していない	10.7	18.8	3.8	9.0	10.1	12.6		
無回答	0.3	0.0	0.6	0.0	0.5	0.4		
経済的問題について（複数回答）	悩みはない	35.8	37.8	33.7	33.0	35.8	37.7	
	親・保護者	44.9	37.5	52.4	54.8	48.1	35.3	
	兄弟姉妹	9.3	7.4	11.3	10.2	8.6	9.4	
	学校で知り合った友人	13.4	13.0	13.8	16.9	15.2	9.4	
	学校外で知り合った友人	9.5	9.0	10.0	10.7	11.4	7.1	
	学校の先生・職員・相談員	11.7	14.6	8.8	9.6	12.4	12.5	
	職場の上司・先輩・同僚	36.6	34.7	38.6	20.3	38.6	46.3	
	恋人・配偶者	0.5	0.9	0.0	0.0	0.0	1.2	
	公的な支援機関や労働組合・専門家等	0.5	0.6	0.3	0.0	1.4	0.0	
	モバ友・マイミクなどのネット上の友人	2.3	3.4	1.3	2.3	3.3	1.6	
	その他	16.8	20.7	12.9	16.4	14.3	19.2	
無回答	0.8	0.3	1.3	0.6	1.0	0.8		

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問4	N	1000	519	481	264	327	409	
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	14.6	11.4	18.1	15.2	16.8	12.5
		ある程度あてはまる	50.0	47.8	52.4	45.8	48.9	53.5
		あまりあてはまらない	28.5	31.8	24.9	30.7	28.1	27.4
		ほとんどあてはまらない	6.8	8.9	4.6	8.3	6.1	6.4
		無回答	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2
	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	14.1	11.6	16.8	11.7	16.2	13.9
		ある程度あてはまる	60.6	59.0	62.4	57.2	56.0	66.5
		あまりあてはまらない	19.6	22.7	16.2	24.2	21.4	15.2
ほとんどあてはまらない		5.3	6.4	4.2	6.8	5.8	3.9	
無回答		0.4	0.4	0.4	0.0	0.6	0.5	
将来の見通しは 明るい	かなりあてはまる	9.4	8.3	10.6	11.0	10.7	7.3	
	ある程度あてはまる	42.7	40.1	45.5	34.5	45.0	46.2	
	あまりあてはまらない	37.7	40.1	35.1	40.5	36.4	36.9	
	ほとんどあてはまらない	10	11.2	8.7	13.6	8.0	9.3	
	無回答	0.2	0.4	0.0	0.4	0.0	0.2	
経済的に自立し ている	かなりあてはまる	17.2	17.1	17.3	13.3	19.9	17.6	
	ある程度あてはまる	46.2	48.7	43.5	35.6	45.3	53.8	
	あまりあてはまらない	25.2	23.3	27.2	34.1	24.5	20.0	
	ほとんどあてはまらない	11.3	10.6	12.1	17.0	10.1	8.6	
	無回答	0.1	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0	
努力次第で将来 は切り開けると 思う	かなりあてはまる	32.6	34.1	31.0	36.4	34.3	28.9	
	ある程度あてはまる	48.8	45.5	52.4	43.2	46.5	54.3	
	あまりあてはまらない	15.5	17.1	13.7	18.2	14.7	14.4	
	ほとんどあてはまらない	2.9	3.3	2.5	2.3	4.0	2.4	
	無回答	0.2	0.0	0.4	0.0	0.6	0.0	
仕事以外に生き がいがある	かなりあてはまる	34	35.6	32.2	33.0	35.5	33.5	
	ある程度あてはまる	44.1	44.5	43.7	42.0	44.6	45.0	
	あまりあてはまらない	17	15.6	18.5	17.8	15.9	17.4	
	ほとんどあてはまらない	4.7	4.0	5.4	7.2	3.4	4.2	
	無回答	0.2	0.2	0.2	0.0	0.6	0.0	
現在の生活に満 足している	かなりあてはまる	16	14.5	17.7	17.0	15.6	15.6	
	ある程度あてはまる	47.7	45.3	50.3	44.7	46.2	50.9	
	あまりあてはまらない	27.5	29.7	25.2	28.4	29.7	25.2	
	ほとんどあてはまらない	8.5	10.0	6.9	9.8	7.6	8.3	
	無回答	0.3	0.6	0.0	0.0	0.9	0.0	
問6 最後に 在学し た学校	学校の種類	中学	1.4	2.1	0.6	1.1	1.8	1.2
		高校	36.9	37.4	36.4	41.3	35.2	35.5
		専門・各種学校	22.4	22.9	21.8	28.0	20.8	20.0
		短大	14	5.0	23.7	12.5	16.5	13.0
		高専	0.5	1.0	0.0	0.8	0.3	0.5
		大学	23.9	30.3	17.0	16.3	24.2	28.6
		大学院	0.8	1.2	0.4	0.0	0.9	1.2
	その他	0.1	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0	
	卒業か中途 退学か	卒業	93.2	92.3	94.2	90.2	93.6	94.9
		中退退学	6.6	7.3	5.8	9.8	6.1	4.9
無回答		0.2	0.4	0.0	0.0	0.3	0.2	
卒業・中途退学 の時期	省略							
問7 卒業し た直後 の就業 状態	就業状態	正社員	67.9	68.4	67.4	59.8	66.4	74.3
		公務員	3.9	3.9	4.0	4.9	3.4	3.7
		契約社員・嘱託	3	2.3	3.7	2.7	4.3	2.2
		派遣社員	1.8	1.5	2.1	2.7	2.1	1.0
		パート・アルバイト	14.2	14.3	14.1	20.5	14.4	10.0
		自営業・自由業	0.2	0.2	0.2	0.0	0.6	0.0
		家族従業者	0.9	0.6	1.2	0.8	0.3	1.5
		無職で仕事を探していた	4	4.6	3.3	4.2	4.6	3.4
		無職で資格試験準備	0.7	1.0	0.4	0.4	1.2	0.5
		無職で進学・留学準備	1.2	1.5	0.8	1.9	0.6	1.2
		専業主婦・結婚準備	0.1	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0
		特に何もしていない・迷っていた	1.4	1.2	1.7	2.3	0.6	1.5
		その他	0.5	0.4	0.6	0.0	0.6	0.7
無回答	0.2	0.2	0.2	0.0	0.6	0.0		

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
	N	280	143	137	93	97	90	
卒業する前の活動 (複数回答)	民間企業への応募	54.3	55.2	53.3	50.5	58.8	53.3	
	進学・留学を希望しての受験	9.6	11.2	8.0	15.1	5.2	8.9	
	資格試験の準備	13.6	14.0	13.1	7.5	15.5	17.8	
	無回答	27.9	25.2	30.7	30.1	27.8	25.6	
	卒業前の相談相手 (複数回答)	親・保護者	72.1	72.0	72.3	73.1	73.2	70.0
		兄弟姉妹	9.6	7.7	11.7	14.0	9.3	5.6
		職場やバイト先の上司	4.3	4.9	3.6	5.4	5.2	2.2
		職場やバイト先の友人・同僚	26.8	21.0	32.8	34.4	25.8	20.0
		学校で知り合った友人	22.1	21.7	22.6	25.8	24.7	15.6
		学校の先生・職員・相談員	10.4	12.6	8.0	10.8	14.4	5.6
		趣味をともにする友人	9.6	7.7	11.7	11.8	6.2	11.1
		恋人・配偶者	1.1	1.4	0.7	0.0	1.0	2.2
		カウンセラーなどの専門家や公的な支援機関	1.8	0.7	2.9	3.2	2.1	0.0
		その他	2.9	2.8	2.9	3.2	0.0	5.6
誰もいない	13.9	15.4	12.4	14.0	14.4	13.3		
その後正社員になったか	なった	43.6	49.0	38.0	23.7	46.4	61.1	
なっていない	56.4	51.0	62.0	76.3	53.6	38.9		
はじめて正社員になった月	省略							
	N	839	444	395	193	273	373	
勤務先企業の規模	公務	5.0	5.0	5.1	6.2	4.4	4.8	
	1000人以上	15.1	14.9	15.4	14.0	15.4	15.5	
	300~999人	15.7	15.8	15.7	16.1	17.6	14.2	
	30~299人	39.5	39.4	39.5	36.8	35.9	43.4	
	29人以下	24.2	24.5	23.8	26.9	25.6	21.7	
無回答	0.5	0.5	0.5	0.0	1.1	0.3		
勤務先に勤めているか	続けている	56.1	61.3	50.3	77.2	53.8	46.8	
	勤務先を変わった、やめた	43.7	38.5	49.5	22.8	45.4	53.2	
	無回答	0.2	0.2	0.3	0.0	0.7	0.0	
問8	N	1000	519	481	264	327	409	
現在 (最近1週間) の主な状況	正社員	63.6	74.8	51.6	62.5	63.6	64.3	
	公務員	4.1	4.8	3.3	4.2	4.0	4.2	
	契約社員・嘱託	5.5	3.5	7.7	4.5	6.4	5.4	
	派遣社員	4.8	2.9	6.9	5.7	3.1	5.6	
	パート・アルバイト	16.4	8.5	24.9	17.4	16.5	15.6	
	自営業・自由業	0.3	0.4	0.2	0.0	0.6	0.2	
	家族従業者	2.8	2.3	3.3	1.1	4.0	2.9	
	無職で仕事を探している	1.8	1.9	1.7	3.8	1.2	1.0	
	無職で仕事以外の活動	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	
	無職で特に何もしていない	0.3	0.4	0.2	0.4	0.6	0.0	
	その他	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	0.5	
無回答	0.1	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0		
入職時期	省略							
	N	975	504	471	252	321	402	
職種	専門・技術的な仕事	23.9	26.2	21.4	22.6	23.7	24.9	
	管理的な仕事	1.1	1.6	0.6	0.0	0.0	2.7	
	事務の仕事	19.6	9.1	30.8	17.9	19.9	20.4	
	販売・営業の仕事	17.2	19.4	14.9	17.9	15.6	18.2	
	サービスの仕事	14.7	11.3	18.3	19.4	15.3	11.2	
	生産工程・建設の仕事	15.5	22.6	7.9	16.7	15.3	14.9	
	運輸・通信・保安の仕事	3.4	5.6	1.1	2.4	5.9	2.0	
	農業・漁業の仕事	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	
	その他	2.9	2.2	3.6	1.2	2.8	4.0	
	無回答	1.6	1.8	1.5	2.0	1.6	1.5	
	勤務先の企業規模	公務	4.6	4.6	4.7	4.4	4.4	5.0
1000人以上		13.3	11.5	15.3	15.5	11.8	13.2	
300~999人		16.1	17.1	15.1	17.5	14.6	16.4	
30~299人		34.1	34.7	33.3	31.7	34.6	35.1	
29人以下		26.7	27.2	26.1	27.0	26.2	26.9	
自営	3.7	3.4	4.0	2.0	6.5	2.5		
無回答	1.5	1.6	1.5	2.0	1.9	1.0		
1週間の労働時間(時間)	平均値	45.9	49.9	41.6	45.8	45.2	46.4	
	中央値	45	50	40	45	45	45	
年収(万円)	平均値	253.4	301.0	202.4	207.4	236.6	295.6	
	中央値	250	300	200	205	240	300	

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳
問9 学校を卒業後の多様な働き方について	N	1000	519	481	264	327	409
	(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	32.7	33.9	31.4	27.7	34.9	34.2
	正社員	79.9	83.0	76.5	68.9	80.7	86.3
	公務員	4.8	5.2	4.4	4.5	4.0	5.6
	契約社員・嘱託	8.4	5.4	11.6	6.4	9.8	8.6
	派遣社員	10.4	7.7	13.3	9.1	11.3	10.5
	パート・アルバイト	33.9	27.7	40.5	36.0	33.6	32.8
	自営業・自由業	0.9	1.5	0.2	0.4	0.9	1.2
	家族従業者	3.3	2.9	3.7	1.5	4.9	3.2
	その他	0.7	0.8	0.6	0.4	0.9	0.7
問10 正社員以外の働き方について	N	425	173	252	110	143	172
	正社員以外の働き方の期間						
	6ヶ月以内	11.3	15.6	8.3	17.3	7.7	10.5
	7ヶ月～1年以内	10.6	12.1	9.5	13.6	12.6	7.0
	1年～2年以内	20.7	24.3	18.3	27.3	23.1	14.5
	2年～3年以内	14.8	14.5	15.1	11.8	16.8	15.1
	3年以上	42.6	33.5	48.8	30.0	39.9	52.9
	正社員になろうとした経験はあるか						
	はい	64.2	81.5	52.4	58.2	72.0	61.6
	いいえ	35.8	18.5	47.6	41.8	28.0	38.4
	N	273	141	132	64	103	106
	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	16.8	17.7	15.9	15.6	20.4	14.2
	安定した仕事につきたいと思ったから	75.5	77.3	73.5	84.4	68.9	76.4
	夢に見切りをつけたから	3.3	5.0	1.5	1.6	4.9	2.8
	年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから	24.9	27.0	22.7	20.3	22.3	30.2
	スキルを身につけたいと思ったから	13.2	11.3	15.2	15.6	12.6	12.3
	結婚した、しようと思ったから	7.7	12.1	3.0	6.3	9.7	6.6
	まわりの友達が就職しはじめたから	4.8	5.0	4.5	7.8	4.9	2.8
	正社員のほうがトクだと思ったから	36.3	33.3	39.4	40.6	34.0	35.8
	その他	10.3	8.5	12.1	3.1	11.7	13.2
	正社員になるときの相談相手(複数回答)						
	親・保護者	55.7	48.2	63.6	70.3	56.3	46.2
	兄弟姉妹	10.6	6.4	15.2	14.1	10.7	8.5
	職場やバイト先の上司	9.5	9.2	9.8	4.7	14.6	7.5
	職場やバイト先の友人・同僚	13.6	12.8	14.4	15.6	16.5	9.4
	学校で知り合った友人	22.3	14.9	30.3	31.3	23.3	16.0
学校の先生・職員・相談員	2.9	1.4	4.5	6.3	1.9	1.9	
趣味をともにする友人	8.8	8.5	9.1	10.9	13.6	2.8	
恋人・配偶者	24.9	24.1	25.8	28.1	20.4	27.4	
カウンセラー等の専門家や公的な支援機関	3.3	2.8	3.8	3.1	2.9	3.8	
その他	1.8	2.1	1.5	1.6	1.9	1.9	
誰にも相談していない	18.7	23.4	13.6	9.4	17.5	25.5	
正社員になったか							
正社員になった	62.6	69.5	55.3	53.1	64.1	67.0	
正社員になっていない	37.4	30.5	44.7	46.9	35.9	33.0	
入職時期	省略						
N	171	98	73	34	66	71	
採用経路							
公的機関の紹介	38.6	37.8	39.7	32.4	37.9	42.3	
親・保護者・親戚・知人・の紹介	25.7	25.5	26.0	26.5	19.7	31.0	
インターネット・貼紙・新聞・雑誌	13.5	13.3	13.7	17.6	12.1	12.7	
派遣会社の紹介	2.9	4.1	1.4	0.0	4.5	2.8	
パートや契約社員からの登用	9.4	12.2	5.5	8.8	10.6	8.5	
民間・NPOなどの支援機関	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	9.9	7.1	13.7	14.7	15.2	2.8	
職種							
専門・技術的な仕事	23.4	21.4	26.0	23.5	21.2	25.4	
管理的な仕事	0.6	1.0	0.0	0.0	0.0	1.4	
事務の仕事	14.6	5.1	27.4	11.8	16.7	14.1	
販売・営業の仕事	18.1	20.4	15.1	14.7	16.7	21.1	
サービスの仕事	17.0	18.4	15.1	14.7	21.2	14.1	
生産工程・建設の仕事	17.5	22.4	11.0	29.4	10.6	18.3	
運輸・通信・保安の仕事	5.3	7.1	2.7	5.9	10.6	0.0	
その他	3.5	4.1	2.7	0.0	3.0	5.6	
企業規模							
1000人以上	7.6	8.2	6.8	5.9	10.6	5.6	
300～999人	14.6	17.3	11.0	20.6	7.6	18.3	
30～299人	38.0	37.8	38.4	29.4	37.9	42.3	
29人以下	39.2	35.7	43.8	44.1	42.4	33.8	
無回答	0.6	1.0	0.0	0.0	1.5	0.0	

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問11 フリー ター経 験につ いて	N	1000	519	481	264	327	409	
	フリーター経験 について	ある	33.2	27.9	38.9	35.6	33.6	31.3
		ない	9.0	5.0	13.3	6.1	9.8	10.3
		無回答	57.8	67.1	47.8	58.3	56.6	58.4
	N	332	145	187	94	110	128	
	フリーターの 通算期間	6ヶ月以内	15.4	15.9	15.0	23.4	12.7	11.7
		7ヶ月～1年以内	15.4	17.2	13.9	17.0	15.5	14.1
		1年～2年以内	23.2	23.4	23.0	23.4	28.2	18.8
		2年～3年以内	13.0	14.5	11.8	12.8	16.4	10.2
		3年以上	32.8	28.3	36.4	23.4	27.3	44.5
無回答		0.3	0.7	0.0	0.0	0.0	0.8	
問13 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	13.3	17.9	9.6	7.4	21.8	10.2
		つきたい仕事のための勉強や準備、修行 期間として	18.7	20.7	17.1	22.3	23.6	11.7
		自分に合う仕事を見つけるため	31.6	42.8	23.0	37.2	30.0	28.9
		正社員として採用されなかったから	18.1	20.7	16.0	12.8	20.0	20.3
		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	21.7	22.8	20.9	19.1	22.7	22.7
		なんとなく	21.4	23.4	19.8	30.9	20.9	14.8
		正社員はいやだったから	6.3	5.5	7.0	7.4	9.1	3.1
		家庭の事情で	18.4	5.5	28.3	8.5	13.6	29.7
		自由な働き方をしたかったから	16.3	13.8	18.2	18.1	18.2	13.3
		その他	12.7	7.6	16.6	17.0	6.4	14.8
	最も重要なもの	仕事以外にしたいことがあるから	6.0	8.3	4.3	4.3	8.2	5.5
		つきたい仕事のための勉強や準備、修行 期間として	10.8	9.7	11.8	13.8	14.5	5.5
		自分に合う仕事を見つけるため	20.5	26.9	15.5	24.5	19.1	18.8
		正社員として採用されなかったから	10.8	13.1	9.1	7.4	13.6	10.9
		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	11.1	13.8	9.1	10.6	10.0	12.5
		なんとなく	7.8	10.3	5.9	8.5	9.1	6.3
		正社員はいやだったから	1.8	2.8	1.1	2.1	1.8	1.6
		家庭の事情で	13.6	2.8	21.9	5.3	9.1	23.4
		自由な働き方をしたかったから	8.1	6.9	9.1	8.5	10.9	5.5
		その他	9.0	5.5	11.8	13.8	3.6	10.2
問14 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 ついた	12.0	9.7	13.9	14.9	13.6	8.6
		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	6.0	7.6	4.8	3.2	8.2	6.3
		アルバイト先がなかなか見つからなくて 困った	3.9	5.5	2.7	3.2	4.5	3.9
		やりたい仕事に就くための人脈やチャン スを得た	10.2	12.4	8.6	12.8	14.5	4.7
		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	35.2	35.2	35.3	42.6	29.1	35.2
		やりたい仕事をはっきりした	13.9	13.1	14.4	13.8	19.1	9.4
		将来に不安を感じた	35.8	49.0	25.7	36.2	40.0	32.0
		いろいろな経験をすることができた	53.6	53.1	54.0	51.1	52.7	56.3
		社会的に認められていないと思った	15.4	22.1	10.2	16.0	13.6	16.4
		生活が不安定だった	30.1	40.0	22.5	29.8	39.1	22.7
		自由な時間が持てた	41.6	40.0	42.8	43.6	40.9	40.6
		正社員に比べて収入が少なかった	49.1	46.9	50.8	38.3	54.5	52.3
		無回答	1.2	1.4	1.1	1.1	1.8	0.8
		問15 一緒に 住んで いる人	N	1000	519	481	264	327
(複数回答)	1人で		9.2	9.8	8.5	13.6	9.2	6.4
	父や母と		59.7	59.5	59.9	76.5	61.8	47.2
	兄弟姉妹と		22.3	22.0	22.7	39.0	21.1	12.5
	配偶者や子供		32.7	32.6	32.8	7.2	29.7	51.6
	その他		7.1	7.3	6.9	9.8	6.7	5.6
無回答	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2		

		合計	男性	女性	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
問16 結婚について	N	1000	519	481	264	327	409	
		すでに結婚している	32.7	32.8	32.6	7.2	29.7	51.6
		まもなく結婚する	5.5	6.2	4.8	3.0	8.0	5.1
		すぐにでもしたい	6.9	5.4	8.5	8.3	8.0	5.1
		今はしたくないが、いずれはしたい	30.5	28.5	32.6	50.8	30.3	17.6
		必ずしもしなくてもよい	14.8	14.3	15.4	14.8	15.9	13.9
		結婚するつもりはない	3.0	4.0	1.9	3.4	3.1	2.7
		わからない	6.4	8.7	4.0	12.5	4.6	3.9
		無回答	0.2	0.2	0.2	0.0	0.6	0.0
		N	904	452	452	222	300	382
	希望する生き方	結婚・子供・退職・仕事しない	8.1	8.6	7.5	9.9	5.7	8.9
		結婚・子供・退職・再就職	47.8	43.4	52.2	42.8	48.7	50.0
		結婚・子供・仕事続ける	30.2	29.6	30.8	28.4	32.0	29.8
		結婚・子供なし・仕事続ける	2.2	1.8	2.7	2.7	1.3	2.6
	わからない	11.4	16.4	6.4	15.8	12.3	8.1	
	無回答	0.3	0.2	0.4	0.5	0.0	0.5	
問17 両親の最終学歴	N	1000	519	481	264	327	409	
	父親	中学	13.0	12.1	13.9	8.3	11.9	16.9
		高校	49.3	49.5	49.1	50.4	45.0	52.1
		専門学校・各種学校	6.4	7.5	5.2	7.6	8.3	4.2
		短大・高専・大学・大学院	22.4	20.8	24.1	21.6	25.4	20.5
		該当者なし	0.7	1.2	0.2	0.4	1.2	0.5
		わからない	8.1	8.9	7.3	11.7	8.3	5.6
		無回答	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2
	母親	中学	9.4	8.9	10.0	4.5	6.4	14.9
		高校	60.2	59.5	60.9	58.7	60.6	60.9
		専門学校・各種学校	8.3	8.3	8.3	10.2	9.5	6.1
		短大・高専・大学・大学院	13.7	13.1	14.3	15.9	14.4	11.7
		該当者なし	0.2	0.2	0.2	0.8	0.0	0.0
		わからない	8.1	10.0	6.0	9.8	9.2	6.1
無回答		0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	
問18 経済的豊かさ	豊かである	6.4	6.0	6.9	6.8	5.8	6.6	
	やや豊か	38.4	33.9	43.2	32.6	38.2	42.3	
	あまり豊かでない	31.3	32.6	29.9	32.2	30.0	31.8	
	豊かでない	10.5	11.8	9.1	13.3	11.0	8.3	
	わからない	12.5	14.8	10.0	14.4	14.1	10.0	
	無回答	0.9	1.0	0.8	0.8	0.9	1.0	

ビバハウスヒアリング

インタビュー日時：2008年7月31日

1. 当該機関の概要について

当施設は、元高校教諭であった夫婦が中心となり、共同生活をとおして若者の社会的自立への道を切り開くために、ひきこもり状態にある若者たちを受け入れる施設「ビバハウス」として2000年に設立された。2005年より、厚生労働省が若者の就労支援事業として実施している「若者自立塾」の一つに認定され、既存のビバハウスに併設されている。職員は、設立者である夫婦とスタッフ3人、ボランティア1人である。

2. 若者支援の実態

ビバハウスでは、ひきこもりなどの問題を抱える若者を受け入れ、社会的自立支援（就労支援）を行っている。相談者の多くが、ビバハウスに入所することを希望しており、すぐに満員になってしまうため、自立塾に入塾してもらっている。「塾」という名称は、「厳しいのではないか」という印象を与えてしまうようである。支援は、個々人によって状況が千差万別であるため、統一しておらず、個々に応じた対応を行っている。

「ビバハウスって来るんですよ。だから、『満杯です』って言わざるを得ないことが多い。『塾のほうは1人ぐらい空いてます』って。『じゃあ、もう塾でも何でもいいですから入れてください』って。やっぱり塾って言うと、ちょっときついんじゃないかっていう印象がある。ビバハウスっていうのは俊子がお母さん役で、もうどんな子でもゆったりと、それで期限がないでしょう。・・・それで合うんじゃないかなというふうに関は思うらしい。だから、中身は同じですよ。ただ、部屋がこっちにないですから、あっちに行ってくださいって」。

就労支援のための職場の確保は容易ではないが、設立者が持っているネットワークや地域の協力を得て、援農、除雪、介護、自動車整備の仕事を行っている。

「うちは、正直言って恵まれていると思いますね。・・・無理して僕らが頼み歩いて、『何とか助けてください』とか『お願いします』だとか1件もない。全部相手側なんです。『何か協力できることはありませんか』と。特に農園なんかは、皆そうですよ。また人手も足りないという一面もありますからね。ですから、サクランボをもぐような季節になると、あっちからもこっちからも、若者を出してくれと」。

3. 利用する若者の実態

①若者の特徴

当施設がひきこもりの若者を対象に支援を行ってきたこともあり、現在でも、さまざまな要因でひきこもりになった者が在籍している。その他にも、精神疾患（うつ病、統合失調症、

発達障害など)を患っている者、少年院入院経験者などさまざまな問題を抱えた若者がいる。問題を抱える若者は、「フリーター」だけではない。

職員のなかには、これらの若者と同様の経験をした者がおり、若者の苦しい気持ちを分かち合いやすい環境となっている。

「若者同士が学ぶ条件をどうつくるかと。本当のこと言うならば指導者のほうが彼らに与えられる影響なんていうのはたかが知れているんですよ。だから、若者同士が学び合える、いい条件をどうつくるかが僕らリーダーの、指導者の義務なんですよ」。

しかしながら、職員のなかにはバーンアウトしてしまい退職する者もおり、後継者の育成が難しい状態にある。もともと、職員のなかには、入塾してくる若者と同じように精神、身体面で問題を抱えているケースも散見される。

②若者の質の変化

ニートが社会問題化してから数年が経過しており、ニート層の高齢化が進んでいる。現時点では、ニートの属性を35歳までとしており、ニートの全体像を把握しきれなくなっていると感じている。

「ニートを35歳で切るなど。何でニートは満35歳終わったらニートじゃなくなるのかって。それは統計とるのには、どこか切っておかないとだめだけれども、一番高年齢は42歳・・・(省略)・・・高齢化。それはだんだん、毎年上がっていくわけだから」。

ただし、若者の質は昔と変わっていない。

「1人1人の若者の条件が違うかというのと、必ずしも違ってないと思う。だって、来たらみんな同じだもの。直接1人1人の話を聞けば、みんな共通している」。

4. 活動上の問題点・要望

①行政側の支援の問題

上述したように、自立塾の運営にあたって、厚生労働省が提示する条件(年齢、支援期間、対象者)が現状とマッチしていない状態にある。行政が支援する際に、今後これらの問題をどのように解消するかが課題である。たとえば、予算の都合上、自立塾への支援は1人につき3か月間分である。実際は、3か月間で就労まで至るケースは少なく、当施設では入塾時と同じ料金で長期的に支援を行っている。

「国から1人1か月、何がしか(援助が)くるのは3か月間だけど、もう最初入ってきたときに、親にも本人にも言うんですよ。これは国が金がないから、ここで打ち切るって言うだけだから何も心配する必要ないと。4か月だろうが、6か月だろうが、1年だろうが、うちは同じ利用料で面倒見てあげるよと」。

また、自立塾は開設にあたって国からの助成を受けることができるが、「入塾者が最低10名いること」が条件となっており、人数の確保に苦戦を強いられる。さらに、国からの助成

金は申請後8ヵ月であり、資金を支援者側で用意しなければならない点でリスクをとまなう。

②支援者の問題と資格化の要望

当施設は夫婦が中心となって運営を行っており、後継者がいない状態にある。支援者の高齢化にともない、設立から現在に至るまでに地域、学校、関連機関で連携して構築してきたものが失われる危険がある。行政が支援センターの運営と存続についてどのように関わっていくかが課題となっている。

「2人の夫婦のうちのどちらかが重病になったら、即解散です。だれも責任なんか負ってくれないし、負わせるつもりもないし、人に迷惑もかけたくないから」。

「(当施設)は、直接的に自立に困難を抱えている若者たちを支援する仕事と、今後、うちの現スタッフを含めて、やっぱり優秀な自立支援の指導者をどう養成するか・・・(省略)・・・だれがこの仕事を担うのかと。どういう条件で。そういう問題がある」。

後継者を養成するためには、国による資格制度の創設は不可欠だと考えている。

「専任の専門の資格制度をぜひ国で作ってほしいと。だって、おかしいですよ。老人福祉のほうはホームヘルパーから・・・ケアマネジャーから全部あるのに、若者自立支援の指導者については何にもないんだ。だから、よくハローワークにうちで求人出したときに、聞いてくるんですよ。『何か資格が必要ですか』って言うから、『人間であればいいよ』って。いろいろなことで苦労した人間ならなおいいよ。だいたいニートがらみの卒業生みたいなのがうちの職員になったほうがいい。若者の苦しみがわかるから。共感できるから」。

③集まらない利用者

当施設は、広報活動(TV取材、講演など)が充実していることもあり、入塾希望者は多い。しかし、全国各地の塾では、相談者が多い反面、入塾者数が極端に少ない状態にある。

「やっぱり各全国の塾は、なかなか塾生が来ない・・・(省略)・・・何回かの塾長会議に行ったけれども、100件電話相談があつて、実際に塾に入ってくるのは1人ぐらいとの話もあった。そうしたら、うちなんかは、けた違いにいい。3件来たらたいがい1人は必ず来る・・・(省略)・・・講演聞いたり、テレビで見えていたり・・・うちの場合は入る前提で来るようだ。東京なんかは施設がいっぱいあるからなおさらだと思うけど、ここはもう1つしかないから。北海道までわざわざ来て、冷やかに来る人はいないんですよ」。

4. 他の団体との交流・連携などについて

当センターでは、運営者がもつ既存のネットワークや積極的な広報活動によって、地域、学校、関連機関との連携が充実している。具体的には、近隣の高校、市町村の生活保護、ハローワークの担当者、青少年女性活動協会、サポートステーションなどと連携できる状態にあり、保護者の相談からだけでなく、関連機関からの依頼で若者を受け入れることもある。

例えばハローワークでは就職斡旋を希望してきた若者の状態を見て、ビバハウスに問い合わせせて来る。

「就労相談で来ると。ところが、何回も来るんだけど、実際に話をしていると、とても右から左に、職場をただ紹介すればいいだけの若者でないと、ハローワークの担当者がわかるのだと思う」。

また、ビバハウスでは、生活保護を受けている家庭の若者（もしくは、生活保護受給者）でも入塾できるように配慮している。

「あんまり親が自分で具体的には手を打てなかった。こういうところもあるんだよと。それで、親だけだったら、ネットがないから、つながらなかった層からも来るようになっている」。

しかし、生活保護の金額では入塾費には足りず、施設側に負担がかかっている。

「何とか生活保護の金額プラスアルファぐらい。というのは、大体僕らの試算だと月に6万5千円ぐらい、単身のね。うちは今、12万5千円から9万円に・・・下げました。親のことを考えて。ちょっとまだ差があるんです。・・・だから、もう『あるだけでいいです』というふうに、今その（生活保護）担当者と相談したところですよ」。

また、当施設以外の機関が主催するプログラムの活用も、若者の自立にとって有用なものとなっている。

「(当施設) だけではだめだと思ってる。要するに、つながりが狭過ぎるんです。僕らとどんな、例えば(夫婦が) どんなつながりを作っても、この人は世の中では特別な人だろうと。一般の世の中の世間というのは、そんな甘いものではないだろうと。若者たちは思っているんです。だから・・・飛ぶ前にもう体が全部かじかんでしまう」。

「今回、国立大雪青少年交流の家主催の『ゆーすぴあ職セミナー』にこうやって1週間行くでしょう。スタッフもいいんだけど、・・・そこからチャレンジワークって、3日間ほど周辺の農家とかペンションとか、そういういろいろなところに行くんです。組をつくってね。そこでまた泊まり込む。・・・(省略)・・・そうすると、世の中にビバのおじさん、おばさんだけじゃなくて・・・自分らのことをわかってくれる人がいるんだと。第2のふるさとなっちゃうんですよ」。

北海道若者サポートステーションヒアリング インタビュー日時：2008年5月23日

1. 当該機関の概要について

勤労青少年ホームは、平成18年度指定管理者制度の導入により、札幌市教育委員会から指定管理を受けて、(財)札幌市青少年女性活動協会が管理運営を行っている。勤労青少年ホームにおいては、この指定管理業務を行うのが原則である（ここには北海道若者サポートステーションの受託は含まれていない）。

ただし、この指定管理の業務協定書には「財団の自主事業として、ホームの設置目的である『青少年の健全育成』に合致し、かつ管理業務の遂行を妨げない範囲において、自己の責任と費用により、自主事業を実施することができる」とあり、この自主事業の範囲として認められたことにより財団はサポステを受託し、職員の従事ならびに活動場所として勤労青少年ホーム（施設）を利用することが可能となっている。

勤労青少年ホームの職員は、市内全25名中10名が勤労青少年ホームの従来業務を妨げない範囲で、サポステ業務を兼務している。職員は、サポートステーションができる前から、サークルやボランティア活動で勤労青少年ホームに来る若者からの相談を受けており、若者の自立支援の基盤となるような仕組みが形成されつつあった。実際、職員は5、6年前から若者による仕事の悩み・相談が増えてきたと実感しており、ボランティア活動、サークル活動、余暇活動の充実だけでは支援不足だと考えるようになっていた。こうして、「地域若者サポートステーション事業」の趣旨と勤労青少年ホームの事業趣旨が合致したことにより、同財団がサポートステーション事業を受託し、勤労青少年ホームにて展開することとなった。

勤労青少年ホームは、市から法人札幌市青少年助成活動協会（財団）が受託し、運営している。以前は市の職員が管理していたが、平成5年頃から完全に受託型、平成18年度より指定管理者制度の公募対象施設となっている。

当機関では、青年がソーシャルスキルを獲得し社会的自立を果たすために、青年の自立、青年同士の交流、社会参画などの支援を行っている。若者の支援は、勤労青少年ホームの職員10名および専門相談員3名の体制で主に行っている。

2. 若者支援の実態

①支援内容

以前から実施してきた青年同士の交流、余暇活動、ボランティアなどの活動を継続しつつキャリア形成支援を行っている。これらの活動は、グループワークの一種であり、ソーシャルスキルの獲得に役立っている。セミナーについては、平成18年9月11日～平成20年8月31日までのデータによれば、1,214回実施（ワーカーズファーム・ジョブトレーニング《1期～9期》412回、進路アドバイザー事業277回など）している。

プログラムについては、グループ単位の活動形態であるが、支援は個別に対応しているため効率的ではない。

「僕らがやっている動きって帰納法的だなとずっと思っていて、個別ケース、AさんならAさんを自立に向かうには、どんな人脈、どんなネットワーク、どんな企業トレーニングが必要かっていうので動くんですよ。そのときに、人脈をつくりに行くんです。それが、何人かやっていくうちに、ある程度・・・一般的にこんな傾向がありますっていうのを出せるような・・・ほんとうに数は少ないですし、個別ごとに必要なプランはやっているの、効率という意味では非常に悪いですね」。

「じゃあ、こんなプログラムをやるかっていう後づけ、後づけ。さっきの、人ありきですね」。

勤労青少年ホームの職員の専門性は、グループワーカーとユースワーカー（指導者）としての役割にみいだすことができる。若者の自立支援活動において、以前まではグループワーカーとしての役割が中心となっていたが、さまざまな支援活動をしていくなかで、ユースワーカーとしての役割の方が大きくなっている。

「ちょっと前までは『グループワーカー』っていう言葉で統一されてて・・・青年個人に対してではなくてグループ、サークルのなかの人の交わりの活性化だったり、グループの発展ということで、グループワーカーって言うんですけど、グループに限らずもう若者ですね・・・今は、自分の専門性を問われたときに、ユースワーカーのほうがまだじっくりくる部分はあります。手法として、グループワークはもちろん使いますけれど」。

3. 利用する若者の実態

①若者の特徴

地元志向の者が多い。就職活動の準備は、比較的のんびり行っており、徹底されていない。

「高校生と話していても、やはり実家から離れたくない・・・職があろうとなかろうと札幌ですね。それがとっても強いんだらうなっていうふうに。北海道内っていうよりも、ほんとうに札幌っていう」。

「商社の人事をやっておられる方に聞いた話ですけれども、のんびり屋さんが多いので、大学生でいうと、東京の大学生で受けにくる人と、北海道の大学生で受けにくる人と、準備にかけてる時間とかが全然違ふと。北海道の人間は、そんな準備でよく来たねみたいな。東京の人はもう、ほんとうに企業研究から一生懸命やってる・・・。よく言えば、穏やか、のんびりとかおおらかですね。ですけど、悪く言えば、やっぱり、なめてるのかっていうふうに思うとおっしゃっていました」。

もともと、すぐに職場で採用されないような若者が集まってきており、6カ月のプログラ

ムで就職までたどりつける人は少ない。平成 18 年 9 月 11 日～平成 20 年 8 月 31 日までのデータによれば、延べ 11,974 名が来所し、登録者（受付カード作成者）340 名（男性 225 名、女性 115 名）のうち、進路決定者が 91 名（就職者 76 名、職業訓練 10 名、進学 2 名）であり、就労支援機関にリファーできたのが 210 名（教育機関 71 名、就労支援機関 122 名、保健・福祉機関 6 名、民間支援機関 10 名、その他 1 名）である。

「6 ヶ月たってからすんなりと就職にという人のほうが、圧倒的に少ないですね。かといって、疾患とか障害とかっていうのも診断がついている方は半分まではいかないですね。疑わしいというか、接していて違和感を感じる方が 3 割程度で、あとの方は、人慣れというかソーシャルスキルを身につけてちょっとずつ自分を回復していけば、あとは企業さんの問題になりますけれども、十分に戦力というか、市場には入っていけるだろうなという方ですね」。

「ここに入る人は全員、専門の相談員と面談をして、サポートステーションですからそこで、じゃあ、あなたはジョブカフェさんへ行ってみましようとか。・・・そうやって振っていったときに、振れない人が残るんですよね。その人たちがこういうプログラムを受けてるんです。・・・いわゆる KY と呼ばれるような、学生時代だとちょっと変わったキャラみたいなのに通ったんだけど就職面接では通らない、かといって、診断はたぶんつかない、そういう方が多いです」。

相談件数は 2,763 件であり、うち、来所による相談が 6 割、本人からの相談（来所、メール・電話）が 8 割以上を占める。登録者の 3 / 4 以上が職業経験をしている。登録者 340 名の学歴は、「大学・短大」37.6%、「高校」27.9%、「専門学校」16.2%、「無回答」13.5%、「中学校」2.6%、「大学院」2.1%となっている。全体の 6 割が卒業している（卒業 64.7%、無回答 14.1%、中退 13.8%、在学中 7.4%）。来所者の進路に対する考えは、「進路についてのイメージがなく、興味・関心もない」（35.9%）「進路について興味や関心は出てきたものの明確な方向性がない」（41.0%）が全体の 3 / 4 占めており、定まっていない。しかしながら、3 ヶ月後には 17.8%（52 名）、6 ヶ月後には 23.9%（56 名）が来所時よりも進路について考えるようになってきている。来所時と変化がみられなかった者は、3 ヶ月後 69.9%、6 ヶ月後 58.1 パーセントとなっている。進路が決定したのは 3 ヶ月後で 24 名、6 ヶ月後で 24 名である。したがって、3 ヶ月後の状況よりも、6 ヶ月後のほうが進路について考える割合が増加しているが、来所時と変化していない者も一定数おり、進路について前向きに考えて行動に移していくこと（情報収集、セミナーの参加、ジョブトレーニング）には時間がかかる。

②若者の質の変化

昔と比べて、集団と個人の関係性が変化している。現代の若者は、対人関係がうまくとれず、集団活動ではドライな反応を示す。したがって、グループワークではコミュニケーションがうまくとれない。

「間違いなく変化はありますね。私が勤労青少年ホームに入ったころは、若い人たちがみんな、もっと仲よしでしたね。・・・なんでこんなに温かなんだっていうふうに思ったことはあって、ウェットだったというのか仲よしだったというのか。・・・(今は) イベントひとつとっても集まらなくなってきましたし。冷めてる」。

「自分とそれ以外みたいに言うことが多いんですね。・・・自分はこのなかの平均値だったりその他大勢だっているという考えではなくて」。

「対人関係が苦手だとか、人とかかわりたくないっていうのは自覚があって、それを克服したいっていうのはあって。・・・このままじゃきっと働けないだろうっていう理由のなかに、きっと人とうまくやっていけないからというのは相当大きなウエートがあると思います」。

また、就労に対する規範が崩れつつある。ニートに対する抵抗感が低く、楽観的にとらえている。

「明るいニートっていうんですか、そこ[ニート]に対する抵抗もないですね。学校を出れば働くものだっていう、その根拠のない常識っていうのが崩壊しちゃうと、なぜ働くんだろに行き着くと、働かない人が絶対増えてきて」。

4. 活動上の問題点

①支援の限界

支援活動は若者をよりよい方向へと導くが、現状と就労という最終的なゴールとの距離間は大きく、限界がある。若者が自立するためには、支援体制の向上だけでなく、雇用環境、メンタルヘルス（うつ病、精神疾患、発達障害など）にかかわる問題の改善も視野に入れなければならない。

「青年のモチベーションだとか心の状態だとか表情だとか、勤労青少年ホーム的なかわりでいう『人を変える』っていうところでは、効果は間違いなくあると思っています。行動に変容を来たすという意味では。ただ、就労というゴールでいうと、どうしようもない部分が多くて、もっと当然、受け皿のほうの・・・。6カ月前に比べたら、ちゃんと目を見て話せるようになったとか、大きい声を出せてあいさつをしてくれるようになるけれども、自分が経営者だったら雇うかというところとそこに到達しない、その距離がすごくあるので、それは、ある意味ではプログラムの限界といえますか」。

「彼らの自立って、ほんとうに全員が働いて稼いでいるところをゴールとしたならば、あまりにも遠いかなということは思っていますので、サポートステーションの評価が就労、就職ということと比べると、数字に出ていますけれども、達成率は非常に低いだろうと思います。ただ、所属を切らさないとか、彼らのメンタルヘルスであるとか、いまの本人に必要な支援機関につながるとか」。

②地域性の問題

札幌の場合は他の地域と異なり、労働市場が狭く、大卒であっても高卒であっても正社員になる比率に変わりはない。そのため、大卒・短大卒の登録者が多い(データは3.①参照)。

「いま定時制高校で進路相談業務をしていて、そこでよく生徒に言うんですが、高校卒で就職するほうが、高校名による差ってたぶんつきにくくて、大学だと大学名による差がきつとつきやすくなる。・・・ある程度高いレベルの高校の生徒とも今なら争えるけど、大学に行ったら太刀打ちできなくなる可能性はあるので、全入時代というか、安易に手の届く大学に行ったらどうにかかって就職しにくくなると思うということと、大卒だと、やれエントリーシートを含めて、就職活動自体が大変じゃないですか。高卒だと、履歴書で、決められた様式1枚ですので、活動、受け続ける負荷を含めて、高校だと5回、6回ぐらい在校中に受けて大体決まるんですけども、大学生だと何十社受けますよね。その辺の必要なエネルギーも違うし」。

「私は定時制高校生全員と面談をやるんですけど、特にやりたいことはないけど大学へ行こうかどうか悩んでるって言うてる子には、大学へ行ってたほうが就職しやすいわけじゃないよってというのは、やっぱり言いますしね」。

③適正と責任の所在の捉えづらさ

「この人はこの適性があるなっていうのが、悲しいかな、なかなか見えない方が多いですから。単純作業ならっていうのはありますけど、やはり望まないですね。よく言われるのは、仕事を選ばなければいい。どんな汚れ仕事でもいいっていえば、まあ、確かにそうなのかもしれないですから、甘えと言えば甘えかもしれないし、じゃあ、職業を選びたい気持ちも持っちゃいけないのかっていうと、それもまあ・・・その辺の自己責任と社会の問題との、100%自己責任でもないでしょう、100%社会の被害者でもないだろうし」。

4. 他の団体との交流・連携などについて

精神保健福祉センターとの連携が深まりつつある。今後は、ジョブカフェとの連携をとっていきたい。

後日談として、ジョブカフェやヤングハローワークとの連携が進みつつあることについて伺うことができた。

「先方の担当者・相談員とも何度か話をしていくうちに、どうすればお互いに利用者を橋渡しできるか、その糸口が見えてきました。明らかにここ(ジョブカフェ)に通い続けても就職には結びつかないのに、と思う人も多くいるらしく、そういった方をスムーズにサポステ利用につなげることを当面の目標としています。また、サポステからスタッフが引率してジョブカフェのセミナーを受講しに行ったり、ヤングハローワークにつなげたりすることで、就職に結びつくケースも発生してきています」。

登録応援企業（団体）へのアプローチは、1306社（団体）に行ったが、実際に登録した企業（団体）は65社（団体）である。連携をとっている機関は、就労支援機関（75）、教育機関(33)、保健・福祉機関（31）、自治会・地域社会（8）などである。

上田地域若年者包括的支援

インタビュー日時：2008年10月5日

1. 当該機関の概要について

上田地域は、長野県内の中でも有効求人倍率が低く厳しい状態にある。上田市が平成18年度から実施している「就職・職業に悩みを持つ若者の保護者対象相談会」は上田職業安定協会が委託を受け、NPO法人ライフワークサポートが中心となり、上田市勤労青少年ホーム、ハローワーク上田、ジョブカフェ信州などの連携によって行われている。これは上田市が独自に立ち上げたもので、もともと上田地域での就労支援は、関係機関とのネットワークを重視してきた経緯があり、現在も引き続きネットワークの強化が試みられている。

また、ニート・フリーター対策は、これまで勤労青少年ホームが中心に活動してきたが、今後は地域若者サポートステーション（侍学園スクオーラ・今人が厚生労働省から受託）が中心機関となり、上田市と協働でネットワークの拡大・充実に努める。今後、勤労青少年ホームはネットワークの事務局を受け持つ。

2. 他機関との連携について

平成18年に図書館で行われていた学習会（地域の文化や就労など）が、自然発生的にネットワークのようなものに発展しつつある。

まずは大きな連絡会議と懇親会を開催し、ネットワークを前提としたサポートステーションができたこと、青少年ホームがその事務局を担っていることなどの情報を周知し、参加者それぞれに活動内容を発表してもらうことを考えている。庁内での連絡会議はすでに行い、様々な課にサポートステーションを認知してもらうように努めている。

ネットワークとは「こういう方が来れば、ここが専門だみたいなことが、みんなわかっている状態であることを持ってネットワークだと思うんです」。「個人商店が商店街で、「ボタンはうちにないけど、何とかさんのところに言ってみればあるかもしれないよ」というようなことも教えられる状態」にしたいという。

精神的に問題を抱える若者層もいることから、保健所も入れるように努力している最中である。

NPO 法人ライフワークサポート

インタビュー日時：2008年10月5日

1. 当該機関の概要について

NPO 法人ライフワークサポートは平成15年設立。若年者の就業・能力開発支援に力を入れている。上田市の就労支援を受託し、「就職、職業に悩みを持つ若者の保護者対象セミナー&相談会」を実施している。

2. 若者支援の実態

①支援内容

NPO 法人ライフワークサポートは、この相談会のセミナーの企画・開催、相談事業を行っており、中心的な役割を担っている。相談会は、主に保護者を対象に月に1回実施している。上田市では、若者本人への支援だけでなく、保護者を対象に相談会やセミナーを開催しており、保護者への支援を若年者の就業支援の切り口として位置づけている。

最終的には本人へのサポートをしていかないと、結果は出てこないんですけども。まず、保護者でいろいろ悩まれている方が非常に多いという現実から見ますとね、やはり、まず保護者に接してみるというのも、ひとつの若年者の就業支援をしていくうえにおいて、非常に重要な切り口かなと、今、私自身は、そういうふうに感じています。まあ、限界がありますけれども。

相談後の支援は、必要に応じて適切な接続先（ハローワーク上田、ジョブカフェ信州など）へとつなげている。たとえば、NPO 法人ライフワークサポートからハローワーク上田への接続は、ハローワークの就職支援室に配置されている専門の相談員へとつなげられている。

その就職支援室の相談員とは顔なじみですので、私のほうから、「こういう人がいるんですが」と、相談室のほうにつないでいく。「この方は、こういうふうな経歴を持っていて、こういうふうなキャリアがあります」と。で、「今、こういう状況なんで、ひとつ、今度は具体的に、求職活動を進めていただけませんか」と。

他機関へつなげる際には、事前に VPI 職業興味検査や簡易的な性格検査（KT 検査）などを実施し、若者にそれらの結果を他機関へ持参させることがある。また、ジョブカフェにつなげる際には相談員に会うための予約を本人に電話でとってもらったり、ハローワークにつなげる際には本人の居る前で直接支援室に電話して、本人が次の行動を自ら起こしやすい環境を設定したり、またそこでの適切な態度についても指導している。

まず、そのハローワークやジョブカフェの相談員と会うことが求職活動の第一歩であり、「絶対に遅刻しちゃだめだよ、5分前、10分前には、ちゃんとそこへ行っているんだよ」というようなことまでね。そういう生活指導的なものも含めて、「あとは自分でやるんだよ。自分で意思決定して、自分が行動を起こさないと、うまくいかないよ」と。

②若者の特徴と支援の限界

保護者への支援を重視していることもあり、多くの保護者が相談に訪れるが、若者本人と一緒に来るのは3割程度であり、若者と接触することが難しい。

10人のうち3人の保護者の方がお子さんを連れてくるので、一緒に相談にのってあげる。そうすると、私のほうとしては支援の方向が開けてくるんです。やはり、本人と話をしないと先へ進まないということがありますのでね。

若者との接触が難しい要因として、親子間のコミュニケーション不足があげられる。たとえば、保護者と一緒に相談に来たとしても一言も話さない若者もあり、コミュニケーション力の低さがうかがえる。

親子のコミュニケーションがとれないというところに、私は問題があるなと思っているんです。(略)当然、子供たちは、お父さんとお母さんに積極的に話をするという年代ではないですから。(略)コミュニケーションといってもね、親子関係という節度を持ってコミュニケーションができればいいんだから、「もう少し親子で話しましょうよ」と。その若者本人を「なるべく次回は一緒に連れてきてくださいね」というふうにお願いしているんですが、なかなか、それが実現できていない。

この相談会は基本的には子どもではなく、あくまで保護者を対象に行っている。なぜなら、支援者と若者の関係性が形成されても、周りの関係(親との関係)によってそれらが壊れてしまう可能性があるからである。就労につなげるためには、支援者側と若者、保護者の関係性だけでなく、若者と保護者の関係性が重要になっている。

③組織的な制約

NPO法人ライフワークサポートでは、保護者向けに相談会を実施しているが、運営費用の都合上、相談会は1ヶ月に1回しか行えず、支援が途切れがちである。

この相談会は、仕組みの話になってきますけれども、1カ月に1回、第4火曜日なんですよ。私としてはね、お子さんとの継続的な支援が必要かなと感じても、「じゃ、次は来月

の第4火曜日だよね」というのは、非常につらいところなんです。1週間後に会いたいよねという本音があるわけですね。ジョブカフェの場合、それができます。だけど、これは上田市の事業ですから、それはできないんですね。というのは、費用が絡んできます。職業安定協会にお金を出していただいているということもありますので、相談回数が増えれば、それだけ負担が大きくなるわけですね。(略) 自由がきかないというところがあって、やはり、1カ月はあき過ぎかなという感じがするんです。それをもう少し柔軟に、コンサルタントと相談者の都合が合えば、1カ月とは言わずに、1週間後とか2週間後というふうなことにしていかないと、途切れてしまうこともあるのかなという感じがしていますね。

3. 他機関との連携について

①連携の重要さ

活動の最前線に立つこのキャリア・コンサルタントは様々な支援機関に参画している。例えば、このコンサルタントは、このNPOのキャリア・コンサルタントではあるが、ジョブカフェのキャリア・コンサルタントやキャリア交流プラザの講師などもしている。こうした付き合いを通じて、ジョブカフェの相談員やハローワークの職員などとのつながりができている。また産業カウンセラーとしての活動の場面での出会いも人脈作りに寄与した。もともとの人脈がないと、組織を超えた連携することは難しいと感じている。

当然のことながら、ハローワークの方とも顔見知りになっているということですね。すべての方じゃないんですが、その関係する部門の方々とおつきあいできています。そういった人脈を通じて、つないでいく。そうしないと、単に、上田市のこの事業で、だれかれを今度行かせますからでは、なかなか、うまくいかない部分もありますので、そういった意味では、もう、人脈的な部分が大きいですね。

②医療機関との連携

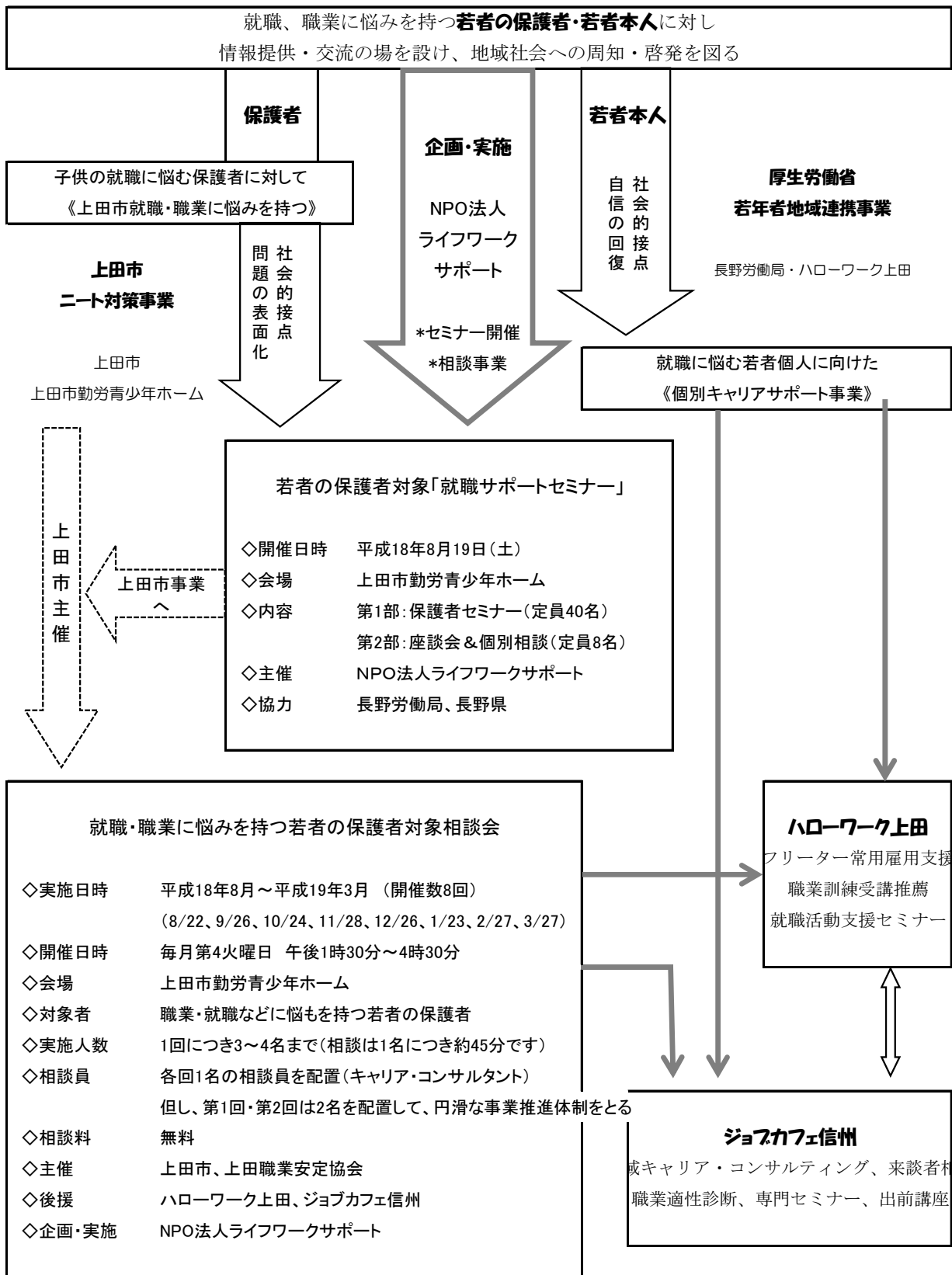
冒頭での述べたように、就労相談には、精神・メンタルに問題を抱えている人も散見されるため、今後は臨床心理士や精神科医との人脈を作ることで支援体制を発展させていきたい。

精神的に悩んでおられる方、あるいは、病識のある方、ない方、いろいろいらっしゃいますけれども、精神科医にリファーしたほうがいいかなという方も2割か3割おられましてね。だから、就職できないという部分もあると思うんです。その辺を、うまい解決方法はないにしても、本人が少しでも前向きに考えられるような支援をするために、やはり、精神科医との連携とか、あるいは臨床心理士の方、一人いらっしゃるんですけど、その方だけでは診きれないと思うので、もう少し何とかならないのかなという感じがするんですよ。

③ジョブカフェとの連携

ジョブカフェにつなぐのは、求職活動をしたいという方であり、すべての若者というわけではない。何回か会って、仕事に就きたいという気持ちに少しずつモチベーションを上げていくという役割がキャリア・コンサルタントにはある。

図表 NPO ライフワークサポートが上田市で果たしている役割



資料出所：提供資料による

若者のワークスタイル調査（地方版）

ご協力をお願い

「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、〇〇に調査の委託をしております。

2008年2月

調査実施主体：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

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

調査委託機関：

ご記入をお願い

1. 対象者は20～34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。[] 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。）

SQ2-2 今のあなたの仕事上の知識や技能における強みはなんですか。詳しくご記入下さい。

SQ2-3 その強みは、いつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか。詳しくご記入下さい。

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・友人	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→		
3. →学科・専攻				具体的に:	
			中学の所在地	都道府県	市町

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		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

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

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. 勤務先を変つた、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。

1. 正社員	8. 無職で仕事を探している
2. 公務員	9. 無職で仕事以外の活動
3. 契約社員・嘱託	具体的に：
4. 派遣社員	
5. パート・アルバイト	10. 無職で特に何もしていない
6. 自営業・自由業	11. その他
7. 家族従業者	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。

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うかがいます。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

正社員になろうとしない理由を具体的に教えてください。

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→

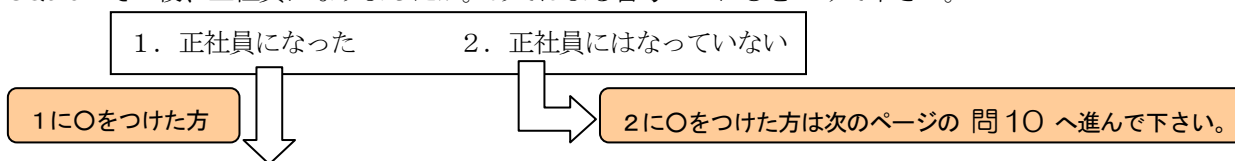
具体的に：

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、何をしましたか。ご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。



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

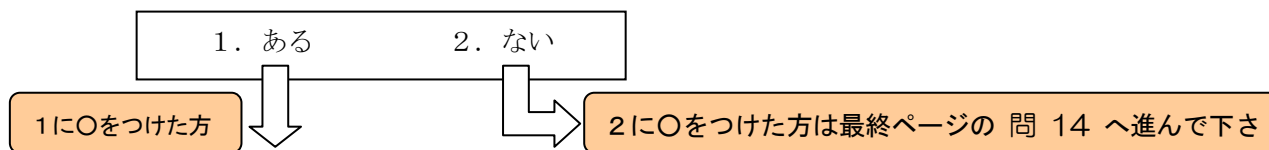
- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1. 専門・技術的な仕事（教師・看護婦・エンジニアなど） | |
| 2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上） | |
| 3. 事務の仕事（一般事務・経理など） | |
| 4. 販売の仕事（販売やセールスなど） | |
| 5. サービスの仕事（ウエイトレス、調理師、美容師など） | |
| 6. 生産工程・建設の仕事（工場オペレーターや組立工、大工など） | |
| 7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など） | |
| 8. その他→ | 具体的に： |

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として最も長く経験した仕事内容について、詳しく教えてください。

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。	6. なんとなく。
2. つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として。	7. 正社員はいやだったから。
3. 自分に合う仕事を見つけるため。	8. 家庭の事情で。
4. 正社員として採用されなかったから。	9. 自由な働き方をしたかったから。
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。	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。	7. 将来に不安を感じた。
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。	8. いろいろな経験をすることができた。
3. アルバイト先がなかなか見つからなくて困った。	9. 社会的に認められていないと思った。
4. やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得た。	10. 生活が不安定だった。
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。	11. 自由な時間が持てた。
6. やりたい仕事ははっきりした。	12. 正社員に比べて収入が少なかった。

ここからは全員がお答え下さい。

V. あなたのご家族のことについてうかがいます。

問 14 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 5. その他

問 15 結婚についてうかがいます。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. すでに結婚している。
2. まもなく結婚することが決まっている。
3. すぐにでもしたい。
4. 今はしたくないが、いずれはしたい。
5. 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。
6. 結婚するつもりはない。
7. わからない。

6、7に○をつけた方は Q15-2 へお進み下さい。

1～5に○をつけた方は、Q15-1、2にお答え下さい。

Q15-1 自分の実際の生活や、結婚相手がどう希望しているかは別にして、あなたが女性の場合、あなた自身が希望する生き方は、次の1～5のうちのどれですか。あなたが男性の場合、結婚相手に希望する生き方はどれですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 結婚し子供を持ち、結婚または出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない。
2. 結婚し子供を持ち、結婚または出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ。
3. 結婚し子供を持つが、仕事も一生続ける。
4. 結婚するが子供は持たず、仕事を一生続ける。
5. わからない。

Q15-2 結婚をした際、または結婚について考える際に何か障害がありましたか、またはありますか。もしあれば詳しくご記入下さい。

--

問 16 あなたのご両親の最終学歴について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

		中学	高校	専門学校・ 各種学校	短大・高専・ 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 17 あなたのご実家（または保護者の家）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。

図表1 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

①男女計 その1

男女計	合計 (百人)	正社員 (役員含む)	非典型雇 用*	自営・そ の他就業	求職者*	白書定義 無業者*	独身・家 事従事者 *	専業主婦 (夫)・そ の他無業
北海道	9,272	4,921	2,188	160	698	282	101	918
		53.1%	23.6%	1.8%	7.5%	3.0%	1.1%	9.9%
青森県	2,171	1,149	541	70	157	78	29	141
		52.9%	24.9%	3.4%	7.2%	3.6%	1.3%	6.5%
岩手県	2,139	1,201	500	70	152	59	16	139
		56.1%	23.4%	3.4%	7.1%	2.8%	0.7%	6.5%
宮城県	4,262	2,310	1,051	120	302	104	39	332
		54.2%	24.7%	2.9%	7.1%	2.4%	0.9%	7.8%
秋田県	1,608	929	374	50	96	42	16	105
		57.8%	23.3%	2.9%	6.0%	2.6%	1.0%	6.5%
山形県	1,837	1,066	439	70	86	48	17	113
		58.0%	23.9%	3.7%	4.7%	2.6%	0.9%	6.1%
福島県	3,337	1,867	806	100	215	79	26	250
		56.0%	24.1%	2.8%	6.4%	2.4%	0.8%	7.5%
茨城県	5,151	2,945	1,192	140	258	125	40	454
		57.2%	23.1%	2.7%	5.0%	2.4%	0.8%	8.8%
栃木県	3,593	2,044	784	100	227	74	31	330
		56.9%	21.8%	2.9%	6.3%	2.0%	0.9%	9.2%
群馬県	3,426	1,973	698	130	200	109	29	292
		57.6%	20.4%	3.7%	5.8%	3.2%	0.8%	8.5%
埼玉県	12,789	7,051	2,690	360	841	388	108	1,347
		55.1%	21.0%	2.8%	6.6%	3.0%	0.8%	10.5%
千葉県	10,871	5,867	2,504	350	637	315	91	1,109
		54.0%	23.0%	3.2%	5.9%	2.9%	0.8%	10.2%
東京都	24,834	14,614	5,435	920	1,259	587	153	1,866
		58.8%	21.9%	3.7%	5.1%	2.4%	0.6%	7.5%
神奈川県	16,634	9,869	3,326	340	864	364	105	1,770
		59.3%	20.0%	2.0%	5.2%	2.2%	0.6%	10.6%
新潟県	3,788	2,357	812	90	186	79	25	237
		62.2%	21.4%	2.4%	4.9%	2.1%	0.7%	6.3%
富山県	1,808	1,201	317	50	78	38	9	117
		66.4%	17.5%	2.6%	4.3%	2.1%	0.5%	6.5%
石川県	1,957	1,208	434	60	93	46	8	104
		61.7%	22.2%	3.3%	4.7%	2.3%	0.4%	5.3%
福井県	1,304	834	242	50	54	23	7	97
		64.0%	18.6%	3.6%	4.1%	1.8%	0.5%	7.4%
山梨県	1,378	803	300	50	69	30	8	117
		58.3%	21.7%	3.8%	5.0%	2.2%	0.6%	8.5%
長野県	3,514	2,075	753	100	161	70	17	339
		59.0%	21.4%	2.8%	4.6%	2.0%	0.5%	9.6%
岐阜県	3,566	2,070	744	110	176	68	23	371
		58.0%	20.9%	3.2%	4.9%	1.9%	0.6%	10.4%
静岡県	6,592	3,886	1,489	180	310	103	31	595
		59.0%	22.6%	2.7%	4.7%	1.6%	0.5%	9.0%
愛知県	14,290	8,675	2,692	420	641	309	111	1,444
		60.7%	18.8%	2.9%	4.5%	2.2%	0.8%	10.1%

注) 非典型雇用＝雇用者のうち、勤め先における呼称が、「パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他」である者。

求職者＝ふだん無業（＝無業者）で就業を希望し、実際に求職活動や開業の準備をしている者で、在学中の者を除く。

白書定義無業者＝無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず、家事もしていない者。

独身・家事従事者＝無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず、家事をしている者。

図表1 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

①男女計 その2

男女計	合計 (百人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用*	自営・そ の他就業	求職者*	白書定義 無業者*	独身・家 事従事者 *	専業主婦 (夫)・そ の他無業
三重県	3,189	1,829	680	110	155	82	22	312
		57.3%	21.3%	3.4%	4.9%	2.6%	0.7%	9.8%
滋賀県	2,559	1,478	552	90	108	50	14	269
		57.8%	21.6%	3.5%	4.2%	2.0%	0.5%	10.5%
京都府	4,474	2,351	1,039	190	330	111	43	405
		52.6%	23.2%	4.3%	7.4%	2.5%	1.0%	9.1%
大阪府	15,863	8,088	3,510	600	1,131	470	170	1,890
		51.0%	22.1%	3.8%	7.1%	3.0%	1.1%	11.9%
兵庫県	9,389	5,123	2,035	280	609	261	100	979
		54.6%	21.7%	3.0%	6.5%	2.8%	1.1%	10.4%
奈良県	2,249	1,186	529	50	156	77	23	231
		52.8%	23.5%	2.1%	6.9%	3.4%	1.0%	10.3%
和歌山県	1,540	814	340	70	94	51	15	156
		52.8%	22.1%	4.6%	6.1%	3.3%	1.0%	10.1%
鳥取県	983	559	230	40	59	27	9	62
		56.9%	23.4%	3.7%	6.0%	2.8%	1.0%	6.3%
島根県	1,070	650	237	30	55	24	10	67
		60.8%	22.1%	2.5%	5.2%	2.3%	0.9%	6.3%
岡山県	3,307	1,997	630	90	209	93	27	261
		60.4%	19.0%	2.7%	6.3%	2.8%	0.8%	7.9%
広島県	4,734	2,609	1,005	190	286	109	25	509
		55.1%	21.2%	4.0%	6.0%	2.3%	0.5%	10.7%
山口県	2,273	1,339	406	70	150	60	23	226
		58.9%	17.8%	3.1%	6.6%	2.6%	1.0%	10.0%
徳島県	1,219	666	256	50	94	55	14	86
		54.6%	21.0%	3.9%	7.7%	4.5%	1.2%	7.1%
香川県	1,623	947	314	50	96	57	15	143
		58.3%	19.3%	3.2%	5.9%	3.5%	0.9%	8.8%
愛媛県	2,309	1,313	451	70	143	64	23	243
		56.9%	19.5%	3.1%	6.2%	2.8%	1.0%	10.5%
高知県	1,171	596	281	70	95	47	10	74
		50.9%	24.0%	5.7%	8.1%	4.0%	0.9%	6.3%
福岡県	9,132	4,855	2,100	300	710	267	93	807
		53.2%	23.0%	3.3%	7.8%	2.9%	1.0%	8.8%
佐賀県	1,401	799	306	40	92	43	11	108
		57.0%	21.9%	3.0%	6.6%	3.1%	0.8%	7.7%
長崎県	2,202	1,201	502	70	159	78	26	166
		54.5%	22.8%	3.2%	7.2%	3.5%	1.2%	7.6%
熊本県	2,868	1,547	650	160	209	74	25	206
		53.9%	22.7%	5.5%	7.3%	2.6%	0.9%	7.2%
大分県	1,856	1,041	405	60	113	51	13	170
		56.1%	21.8%	3.4%	6.1%	2.7%	0.7%	9.2%
宮崎県	1,809	992	400	70	135	51	24	139
		54.8%	22.1%	3.8%	7.4%	2.8%	1.3%	7.7%
鹿児島県	2,645	1,478	583	80	180	60	15	247
		55.9%	22.0%	3.1%	6.8%	2.3%	0.6%	9.3%
沖縄県	2,637	1,084	827	100	295	87	27	217
		41.1%	31.3%	3.8%	11.2%	3.3%	1.0%	8.2%
合計	222,620	125,454	48,575	7,020	13,421	5,769	1,818	20,561
%	100.0	56.4%	21.8%	3.2%	6.0%	2.6%	0.8%	9.2%

図表2 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

②男性 その1

男性	合計 (百人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身・家 事従事者	専業主婦 (夫)・そ の他無業
北海道	4,439	3,100 69.8%	709 16.0%	82 1.8%	320 7.2%	175 3.9%	14 0.3%	37 0.8%
青森県	1,064	716 67.2%	180 16.9%	43 4.0%	70 6.6%	49 4.6%	5 0.5%	3 0.2%
岩手県	1,059	732 69.1%	171 16.2%	44 4.1%	71 6.7%	37 3.5%	2 0.2%	2 0.2%
宮城県	2,083	1,438 69.0%	362 17.4%	81 3.9%	118 5.6%	72 3.4%	2 0.1%	11 0.5%
秋田県	811	585 72.2%	118 14.6%	31 3.8%	39 4.8%	30 3.7%	3 0.4%	4 0.5%
山形県	926	666 71.9%	142 15.4%	41 4.5%	38 4.1%	32 3.5%	2 0.2%	4 0.5%
福島県	1,677	1,209 72.1%	257 15.3%	62 3.7%	82 4.9%	61 3.6%	4 0.3%	2 0.1%
茨城県	2,662	1,991 74.8%	394 14.8%	84 3.2%	97 3.6%	82 3.1%	3 0.1%	11 0.4%
栃木県	1,864	1,391 74.6%	270 14.5%	68 3.7%	84 4.5%	39 2.1%	5 0.3%	8 0.4%
群馬県	1,745	1,305 74.8%	227 13.0%	73 4.2%	64 3.7%	63 3.6%	3 0.1%	10 0.6%
埼玉県	6,469	4,605 71.2%	899 13.9%	227 3.5%	343 5.3%	273 4.2%	11 0.2%	112 1.7%
千葉県	5,450	3,919 71.9%	825 15.1%	237 4.3%	204 3.7%	224 4.1%	12 0.2%	29 0.5%
東京都	12,664	8,995 71.0%	2,114 16.7%	587 4.6%	548 4.3%	345 2.7%	20 0.2%	56 0.4%
神奈川県	8,586	6,645 77.4%	1,078 12.6%	238 2.8%	352 4.1%	208 2.4%	17 0.2%	47 0.5%
新潟県	1,883	1,497 79.5%	200 10.6%	48 2.6%	83 4.4%	43 2.3%	6 0.3%	6 0.3%
富山県	933	752 80.6%	97 10.4%	26 2.8%	27 2.9%	25 2.7%	1 0.1%	5 0.5%
石川県	964	730 75.7%	126 13.1%	44 4.6%	34 3.5%	26 2.7%	1 0.1%	3 0.3%
福井県	653	522 79.9%	61 9.4%	25 3.9%	21 3.2%	15 2.3%	2 0.3%	6 1.0%
山梨県	685	519 75.9%	90 13.1%	33 4.8%	25 3.7%	15 2.2%	1 0.2%	1 0.2%
長野県	1,780	1,344 75.5%	260 14.6%	67 3.7%	52 2.9%	46 2.6%	4 0.2%	7 0.4%
岐阜県	1,781	1,372 77.1%	231 13.0%	72 4.0%	58 3.2%	43 2.4%	2 0.1%	2 0.1%
静岡県	3,388	2,574 76.0%	492 14.5%	105 3.1%	130 3.8%	65 1.9%	9 0.3%	12 0.4%
愛知県	7,486	5,935 79.3%	857 11.5%	242 3.2%	228 3.0%	186 2.5%	15 0.2%	23 0.3%

図表2 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

②男性 その2

男性	合計 (百人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身・家 事従事者	専業主婦 (夫)・そ の他無業
三重県	1,609	1,200 74.6%	231 14.4%	70 4.3%	58 3.6%	39 2.4%	1 0.1%	10 0.6%
滋賀県	1,280	948 74.1%	193 15.1%	56 4.4%	37 2.9%	33 2.6%	2 0.2%	10 0.8%
京都府	2,180	1,466 67.3%	322 14.8%	132 6.0%	145 6.6%	75 3.4%	10 0.4%	31 1.4%
大阪府	7,717	5,192 67.3%	1,323 17.1%	384 5.0%	402 5.2%	306 4.0%	19 0.2%	92 1.2%
兵庫県	4,500	3,237 71.9%	629 14.0%	188 4.2%	259 5.8%	154 3.4%	10 0.2%	21 0.5%
奈良県	1,042	713 68.4%	170 16.4%	27 2.6%	70 6.7%	48 4.6%	4 0.4%	10 1.0%
和歌山県	749	518 69.1%	110 14.7%	43 5.7%	35 4.7%	36 4.8%	1 0.1%	7 0.9%
鳥取県	493	347 70.5%	73 14.8%	25 5.0%	29 5.8%	17 3.4%	1 0.2%	1 0.3%
島根県	546	413 75.6%	73 13.4%	16 2.9%	25 4.6%	13 2.4%	1 0.2%	5 1.0%
岡山県	1,648	1,272 77.2%	175 10.6%	49 3.0%	79 4.8%	59 3.6%	4 0.2%	11 0.7%
広島県	2,329	1,701 73.0%	334 14.3%	110 4.7%	102 4.4%	74 3.2%	1 0.0%	8 0.3%
山口県	1,120	864 77.1%	106 9.4%	41 3.7%	61 5.5%	40 3.5%	3 0.3%	6 0.5%
徳島県	605	405 67.0%	84 14.0%	30 5.0%	41 6.7%	37 6.1%	2 0.3%	5 0.9%
香川県	802	597 74.4%	83 10.3%	34 4.3%	47 5.8%	37 4.6%	1 0.1%	3 0.4%
愛媛県	1,122	842 75.1%	131 11.6%	43 3.8%	56 5.0%	44 4.0%	4 0.3%	1 0.1%
高知県	580	362 62.5%	97 16.7%	45 7.7%	39 6.7%	28 4.8%	2 0.4%	7 1.2%
福岡県	4,411	2,987 67.7%	723 16.4%	187 4.2%	287 6.5%	171 3.9%	18 0.4%	39 0.9%
佐賀県	690	493 71.4%	98 14.3%	28 4.1%	37 5.3%	27 3.9%	0 0.1%	7 1.0%
長崎県	1,053	724 68.7%	164 15.6%	50 4.7%	51 4.8%	54 5.1%	3 0.2%	8 0.7%
熊本県	1,381	902 65.3%	212 15.3%	110 8.0%	100 7.2%	45 3.2%	4 0.3%	9 0.7%
大分県	912	657 72.0%	139 15.2%	42 4.6%	42 4.6%	25 2.8%	0 0.0%	7 0.7%
宮崎県	872	603 69.2%	133 15.2%	41 4.7%	55 6.3%	35 4.0%	2 0.3%	2 0.2%
鹿児島県	1,236	870 70.4%	201 16.3%	54 4.4%	75 6.1%	31 2.5%	1 0.1%	4 0.3%
沖縄県	1,294	692 53.5%	323 24.9%	65 5.1%	145 11.2%	55 4.2%	4 0.3%	11 0.8%
合計	111,223	80,546	16,290	4,430	5,365	3,634	242	716
%	100.0	72.4%	14.6%	4.0%	4.8%	3.3%	0.2%	0.6%

図表3 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

③女性 その1

女性	合計 (百人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身・家 事従事者	専業主婦 (夫)・そ の他無業
北海道	4,833	1,821 37.7%	1,479 30.6%	82 1.7%	377 7.8%	106 2.2%	87 1.8%	880 18.2%
青森県	1,107	434 39.2%	362 32.7%	32 2.9%	87 7.8%	30 2.7%	24 2.2%	139 12.6%
岩手県	1,079	469 43.5%	328 30.4%	29 2.7%	81 7.5%	22 2.0%	14 1.3%	137 12.7%
宮城県	2,179	872 40.0%	689 31.6%	43 2.0%	185 8.5%	33 1.5%	37 1.7%	321 14.7%
秋田県	797	343 43.1%	256 32.1%	15 1.9%	58 7.2%	12 1.4%	13 1.6%	101 12.7%
山形県	910	399 43.9%	296 32.6%	27 3.0%	47 5.2%	16 1.8%	15 1.7%	109 11.9%
福島県	1,659	658 39.6%	549 33.1%	33 2.0%	133 8.0%	18 1.1%	21 1.3%	247 14.9%
茨城県	2,490	954 38.3%	798 32.0%	53 2.1%	162 6.5%	43 1.7%	37 1.5%	443 17.8%
栃木県	1,729	654 37.8%	514 29.7%	35 2.0%	143 8.3%	35 2.0%	26 1.5%	322 18.6%
群馬県	1,681	668 39.7%	470 28.0%	53 3.2%	136 8.1%	46 2.7%	26 1.5%	283 16.8%
埼玉県	6,319	2,447 38.7%	1,791 28.3%	136 2.2%	498 7.9%	114 1.8%	97 1.5%	1,234 19.5%
千葉県	5,421	1,948 35.9%	1,679 31.0%	111 2.1%	432 8.0%	92 1.7%	79 1.5%	1,080 19.9%
東京都	12,170	5,619 46.2%	3,321 27.3%	333 2.7%	711 5.8%	242 2.0%	133 1.1%	1,810 14.9%
神奈川県	8,048	3,223 40.1%	2,248 27.9%	98 1.2%	512 6.4%	155 1.9%	88 1.1%	1,723 21.4%
新潟県	1,905	860 45.1%	612 32.1%	43 2.3%	104 5.4%	36 1.9%	18 1.0%	231 12.1%
富山県	875	449 51.3%	220 25.2%	22 2.5%	50 5.7%	14 1.6%	9 1.0%	112 12.8%
石川県	993	478 48.2%	307 31.0%	21 2.1%	59 5.9%	20 2.0%	7 0.7%	102 10.2%
福井県	651	312 47.9%	181 27.8%	22 3.3%	33 5.1%	8 1.2%	5 0.8%	91 13.9%
山梨県	693	283 40.8%	210 30.3%	20 2.8%	44 6.3%	15 2.2%	7 1.0%	115 16.6%
長野県	1,735	731 42.1%	493 28.4%	33 1.9%	109 6.3%	24 1.4%	13 0.8%	332 19.1%
岐阜県	1,785	697 39.1%	512 28.7%	42 2.4%	118 6.6%	25 1.4%	21 1.2%	369 20.7%
静岡県	3,204	1,313 41.0%	996 31.1%	73 2.3%	179 5.6%	38 1.2%	21 0.7%	583 18.2%
愛知県	6,804	2,740 40.3%	1,835 27.0%	177 2.6%	413 6.1%	124 1.8%	96 1.4%	1,420 20.9%

図表3 都道府県別有業・無業の状況（15-34歳、在学中は除く、2007年調査）

③女性 その2

女性	合計 (百人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身・家 事従事者	専業主婦 (夫)・そ の他無業
三重県	1,580	629 39.8%	449 28.4%	40 2.5%	97 6.1%	43 2.7%	20 1.3%	302 19.1%
滋賀県	1,279	530 41.4%	358 28.0%	32 2.5%	71 5.6%	17 1.3%	11 0.9%	259 20.2%
京都府	2,294	885 38.6%	716 31.2%	63 2.7%	185 8.1%	36 1.6%	34 1.5%	375 16.3%
大阪府	8,146	2,896 35.6%	2,187 26.9%	221 2.7%	729 8.9%	164 2.0%	151 1.9%	1,797 22.1%
兵庫県	4,889	1,885 38.6%	1,406 28.8%	95 1.9%	350 7.2%	106 2.2%	90 1.8%	957 19.6%
奈良県	1,207	473 39.2%	359 29.7%	19 1.6%	87 7.2%	29 2.4%	19 1.6%	221 18.3%
和歌山県	792	296 37.4%	230 29.1%	28 3.5%	59 7.4%	15 1.9%	14 1.8%	149 18.9%
鳥取県	490	211 43.1%	157 32.1%	12 2.5%	30 6.1%	10 2.1%	9 1.7%	60 12.3%
島根県	524	237 45.3%	164 31.2%	11 2.1%	30 5.8%	11 2.1%	9 1.7%	62 11.8%
岡山県	1,659	725 43.7%	455 27.4%	41 2.5%	129 7.8%	35 2.1%	24 1.4%	250 15.1%
広島県	2,405	909 37.8%	671 27.9%	80 3.3%	184 7.7%	36 1.5%	24 1.0%	501 20.8%
山口県	1,152	475 41.2%	300 26.0%	28 2.4%	89 7.7%	20 1.8%	20 1.7%	221 19.1%
徳島県	614	261 42.5%	171 27.9%	17 2.8%	53 8.7%	18 2.9%	12 2.0%	81 13.1%
香川県	821	350 42.6%	231 28.2%	17 2.0%	49 6.0%	20 2.5%	14 1.8%	140 17.0%
愛媛県	1,187	471 39.7%	320 27.0%	29 2.4%	86 7.3%	19 1.6%	19 1.6%	242 20.4%
高知県	591	234 39.5%	184 31.2%	22 3.7%	56 9.5%	19 3.2%	8 1.4%	67 11.4%
福岡県	4,722	1,868 39.6%	1,377 29.2%	114 2.4%	423 9.0%	96 2.0%	76 1.6%	768 16.3%
佐賀県	712	307 43.1%	208 29.2%	14 1.9%	56 7.8%	16 2.3%	11 1.5%	101 14.2%
長崎県	1,148	477 41.5%	338 29.4%	20 1.8%	108 9.4%	24 2.1%	23 2.0%	159 13.8%
熊本県	1,486	645 43.4%	438 29.5%	48 3.2%	109 7.3%	29 1.9%	21 1.4%	196 13.2%
大分県	943	384 40.7%	266 28.2%	22 2.3%	71 7.5%	26 2.7%	13 1.3%	163 17.3%
宮崎県	937	388 41.5%	267 28.5%	27 2.9%	80 8.5%	16 1.7%	22 2.3%	137 14.6%
鹿児島県	1,409	608 43.2%	382 27.1%	28 2.0%	105 7.5%	29 2.1%	14 1.0%	243 17.3%
沖縄県	1,343	392 29.1%	504 37.5%	36 2.7%	150 11.2%	32 2.4%	23 1.7%	207 15.4%
合計	111,397	44,908	32,285	2,594	8,056	2,135	1,576	19,844
%	100.0	40.3%	29.0%	2.3%	7.2%	1.9%	1.4%	17.8%

図表4 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）
その1－男性

	15-19歳						20-24歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	153	49.0	20.5	14.3	12.4	0.0	907	53.8	28.3	9.5	6.3	0.7
青森県	37	34.5	35.9	10.0	12.7	2.4	241	58.6	22.2	10.7	3.6	1.2
岩手県	40	51.3	17.1	11.7	8.3	0.0	246	58.8	24.0	9.4	3.2	0.2
宮城県	58	51.1	18.2	5.5	14.9	0.0	469	59.9	26.4	8.2	3.1	0.0
秋田県	29	43.7	25.9	12.5	13.1	1.3	192	61.7	22.8	7.2	4.9	0.3
山形県	35	57.7	22.7	10.1	7.6	0.0	216	64.9	22.2	5.1	4.2	0.3
福島県	73	55.7	25.7	6.3	9.8	1.6	366	64.8	21.5	6.7	5.0	0.5
茨城県	84	60.2	12.7	1.3	21.1	0.0	585	63.5	24.5	5.4	4.0	0.2
栃木県	80	60.2	12.7	15.2	6.5	2.4	398	68.5	21.4	5.1	3.2	0.0
群馬県	72	35.0	31.4	8.7	19.6	0.0	359	70.8	19.9	4.6	2.8	0.0
埼玉県	175	28.6	18.7	9.8	18.1	0.0	1,158	53.6	25.6	9.8	4.9	0.0
千葉県	153	35.3	28.4	8.1	21.1	0.0	1,003	62.5	22.9	6.9	5.9	0.2
東京都	309	35.8	25.5	12.7	15.6	0.0	2,266	63.5	24.9	5.1	4.0	0.4
神奈川県	262	54.6	23.0	3.9	10.3	0.0	1,553	67.9	21.7	4.7	3.2	0.0
新潟県	43	53.8	17.8	9.3	16.0	1.0	399	72.5	15.2	6.3	4.1	0.5
富山県	32	59.9	11.7	8.9	10.6	0.0	199	74.0	16.9	5.7	2.4	0.0
石川県	25	60.7	24.2	4.9	7.8	0.0	195	67.3	19.9	5.0	4.1	0.0
福井県	33	60.6	11.4	7.5	8.1	0.0	126	76.6	12.7	5.0	3.1	0.0
山梨県	16	54.2	22.8	5.2	12.5	0.0	141	70.9	18.4	6.6	2.5	0.0
長野県	48	35.9	31.5	5.5	19.6	0.0	377	67.4	20.8	5.3	3.9	0.8
岐阜県	65	60.7	13.8	11.9	8.1	1.4	398	69.3	19.7	5.0	3.2	0.0
静岡県	152	52.0	22.4	11.0	9.0	0.0	705	68.8	21.1	6.1	2.7	0.0
愛知県	303	69.3	16.1	4.2	8.6	1.1	1,590	72.1	16.8	4.5	3.6	0.1
三重県	65	59.5	14.6	13.6	8.9	0.0	344	66.5	22.4	4.7	4.5	0.0
滋賀県	43	46.0	29.6	3.5	8.1	0.0	262	66.2	22.6	4.0	3.4	0.3
京都府	71	46.8	15.6	10.3	19.5	0.0	385	57.9	22.5	9.2	4.5	0.0
大阪府	233	33.2	23.4	11.7	19.6	1.4	1,591	51.5	29.7	8.6	6.2	0.2
兵庫県	146	47.2	23.5	11.8	10.3	0.0	890	62.7	20.6	10.0	5.3	0.4
奈良県	25	27.3	29.3	2.3	17.1	0.0	202	54.6	27.0	9.6	7.0	0.3
和歌山県	35	45.1	15.8	17.7	9.6	0.0	171	60.8	22.3	7.8	5.7	0.3
鳥取県	24	39.1	44.1	4.8	7.1	0.0	115	61.2	19.1	9.4	6.1	0.0
島根県	26	49.2	18.0	13.3	5.8	1.8	125	72.2	17.3	3.5	3.8	0.0
岡山県	66	70.7	9.8	9.2	7.4	0.0	368	70.9	14.1	7.1	5.4	0.5
広島県	51	29.6	33.9	21.5	13.3	0.0	452	66.1	19.0	6.9	4.6	0.2
山口県	43	64.7	13.2	13.3	7.3	0.0	252	68.7	15.7	8.1	4.7	0.3
徳島県	28	38.5	14.5	10.2	32.4	1.3	123	56.1	21.3	11.4	7.8	0.4
香川県	31	52.1	19.3	12.9	13.7	0.0	158	67.9	16.3	10.8	2.9	0.0
愛媛県	32	42.5	30.2	12.5	8.2	4.4	251	68.7	16.2	7.3	6.0	0.9
高知県	23	31.4	26.7	15.0	11.7	0.0	114	53.3	27.9	6.5	4.6	0.4
福岡県	153	35.4	25.3	14.7	10.7	1.7	984	56.3	25.2	11.3	4.7	0.6
佐賀県	39	38.7	27.8	9.5	12.6	0.0	159	62.3	21.2	7.5	6.1	0.0
長崎県	42	44.0	27.2	13.3	9.0	0.0	258	57.3	23.6	6.8	7.4	0.4
熊本県	40	49.7	14.8	12.1	9.0	0.0	334	54.2	23.0	11.9	2.0	0.8
大分県	33	52.1	30.0	10.6	5.4	0.0	201	62.7	27.0	5.4	2.3	0.0
宮崎県	37	49.7	24.5	10.8	11.6	1.9	210	59.4	25.0	10.0	3.6	0.0
鹿児島県	51	56.1	23.2	10.1	7.7	0.0	281	55.3	28.3	9.5	3.9	0.3
沖縄県	61	9.1	36.8	25.3	21.1	0.0	313	38.4	35.9	16.4	5.6	0.0
合計	3,679	1,724	813	370	477	18	22,632	14,145	5,175	1,640	999	59
%	100.0	46.9	22.1	10.1	13.0	0.5	100.0	62.5	22.9	7.2	4.4	0.3

図表4 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）
その2－男性

	25-29歳						30-34歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,514	72.3	14.7	7.7	2.8	0.5	1,864	77.4	10.7	5.1	3.0	0.0
青森県	360	66.1	20.1	5.2	4.2	0.4	427	75.9	9.5	5.2	4.7	0.0
岩手県	351	67.0	17.7	7.3	4.1	0.4	422	78.4	10.2	4.1	2.7	0.0
宮城県	726	64.8	19.5	7.2	4.2	0.1	830	79.2	10.3	2.8	2.1	0.2
秋田県	269	75.6	13.1	3.3	3.3	0.4	321	78.3	9.9	3.8	2.5	0.3
山形県	319	70.7	16.5	4.7	3.4	0.4	356	78.7	9.5	2.4	2.6	0.0
福島県	569	70.8	17.8	5.4	2.7	0.0	669	78.9	8.7	3.3	3.1	0.2
茨城県	908	76.8	14.3	4.3	2.5	0.1	1,085	80.3	10.2	2.3	1.7	0.1
栃木県	617	76.4	14.1	4.7	1.1	0.1	769	77.7	11.5	3.0	1.8	0.3
群馬県	583	76.1	12.5	3.8	3.1	0.4	730	79.6	8.2	2.7	2.8	0.0
埼玉県	2,267	72.4	13.6	4.9	4.7	0.3	2,869	79.9	9.1	3.5	2.7	0.1
千葉県	1,909	71.1	17.7	3.3	2.6	0.1	2,385	78.9	9.0	2.5	3.5	0.4
東京都	4,559	71.9	19.2	3.5	1.5	0.1	5,530	75.4	10.8	4.2	2.5	0.1
神奈川県	2,994	77.7	11.6	5.2	2.1	0.3	3,777	82.6	8.8	3.0	1.8	0.3
新潟県	655	79.1	11.8	5.4	1.6	0.1	787	84.7	6.9	2.3	1.2	0.4
富山県	302	83.8	8.0	2.3	3.4	0.2	400	83.2	8.9	1.6	1.6	0.0
石川県	324	73.7	15.3	3.8	2.9	0.3	419	82.0	7.6	2.5	1.5	0.1
福井県	218	78.9	11.4	2.4	2.3	0.6	276	84.5	6.1	2.6	1.3	0.1
山梨県	239	73.6	14.8	3.4	2.2	0.2	289	81.4	8.6	2.4	1.5	0.3
長野県	598	76.4	15.5	2.3	1.9	0.2	757	81.4	9.7	2.1	1.4	0.0
岐阜県	587	78.7	13.0	2.0	2.2	0.0	730	81.4	9.3	2.5	1.7	0.1
静岡県	1,126	77.9	14.9	3.7	1.1	0.4	1,406	80.6	10.1	2.1	1.4	0.3
愛知県	2,520	81.2	11.3	2.5	1.9	0.1	3,073	82.4	8.4	2.6	1.8	0.3
三重県	530	77.4	12.8	3.0	2.1	0.0	670	77.9	11.5	2.6	1.0	0.2
滋賀県	439	77.5	13.4	3.2	2.8	0.3	537	77.3	11.6	1.9	1.6	0.0
京都府	787	67.2	15.5	6.8	2.6	0.3	938	72.7	10.9	5.2	2.5	0.8
大阪府	2,581	68.8	17.0	5.5	3.9	0.2	3,312	76.0	10.8	2.9	1.9	0.2
兵庫県	1,501	71.0	17.3	6.3	2.7	0.5	1,963	78.7	7.8	3.0	2.6	0.0
奈良県	361	63.9	18.5	10.5	4.1	0.5	454	80.4	9.3	2.6	3.2	0.3
和歌山県	235	70.5	16.8	3.6	3.4	0.0	307	75.5	8.7	2.2	4.8	0.0
鳥取県	162	71.1	14.5	6.0	2.3	0.0	191	79.7	8.6	3.6	2.3	0.5
島根県	178	74.4	16.3	5.8	1.5	0.2	218	81.6	8.3	3.3	1.9	0.1
岡山県	541	77.9	11.7	4.6	3.4	0.2	673	80.7	7.9	3.3	2.3	0.1
広島県	801	70.2	17.4	4.8	3.0	0.0	1,024	80.5	8.9	2.1	2.1	0.0
山口県	364	76.5	8.9	5.9	3.4	0.6	461	83.3	6.1	2.9	2.7	0.0
徳島県	208	67.5	16.2	6.7	3.7	0.0	245	75.4	8.3	4.0	4.2	0.4
香川県	264	75.2	11.6	3.8	4.9	0.4	349	78.8	5.9	4.5	4.4	0.0
愛媛県	371	75.4	12.8	3.9	3.2	0.0	468	80.4	7.0	4.2	3.2	0.0
高知県	197	60.2	17.8	8.5	5.2	0.5	246	71.4	9.8	4.6	4.0	0.3
福岡県	1,526	68.6	16.2	6.2	4.0	0.0	1,747	76.2	10.8	3.4	2.7	0.5
佐賀県	233	73.4	14.4	4.1	3.3	0.2	259	80.2	7.8	4.4	1.8	0.0
長崎県	341	67.4	17.7	5.2	5.4	0.5	412	79.6	7.5	2.4	3.1	0.0
熊本県	470	62.5	18.1	6.5	4.1	0.0	537	75.8	8.2	4.5	2.8	0.2
大分県	303	73.3	14.8	4.0	3.1	0.0	375	77.7	8.0	4.2	2.4	0.1
宮崎県	285	70.9	15.7	5.9	2.4	0.6	340	76.0	7.8	4.0	4.7	0.0
鹿児島県	423	74.1	17.7	4.4	1.4	0.0	481	77.4	7.3	5.1	2.1	0.0
沖縄県	421	54.8	24.1	11.5	3.1	0.6	498	67.3	17.3	5.8	2.2	0.3
合計	38,035	27,760	5,857	1,822	1,053	80	46,876	36,917	4,444	1,533	1,106	86
%	100.0	73.0	15.4	4.8	2.8	0.2	100.0	78.8	9.5	3.3	2.4	0.2

図表4 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）

その3-男性

	35-39歳						40-45歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,811	80.7	7.6	3.2	3.5	0.1	1,643	77.4	7.2	3.1	2.1	0.6
青森県	429	77.0	9.8	3.9	2.0	0.6	411	76.8	6.4	3.0	3.7	0.2
岩手県	412	79.1	8.3	3.9	2.4	0.2	395	78.4	9.2	2.3	3.0	0.3
宮城県	794	77.1	8.9	3.1	3.3	0.0	705	77.8	7.3	3.3	2.1	0.0
秋田県	308	81.4	7.5	2.1	2.0	0.1	306	79.4	5.7	4.0	3.1	0.0
山形県	345	82.3	9.0	2.0	0.6	0.2	334	78.8	5.2	3.9	1.5	0.3
福島県	630	81.7	8.6	2.0	1.8	0.0	606	81.4	5.8	2.3	1.7	0.4
茨城県	1,090	78.2	8.7	3.0	2.9	0.0	933	82.8	6.0	2.0	0.8	0.3
栃木県	742	79.9	6.8	2.1	2.2	0.0	646	78.8	6.9	2.4	2.8	0.0
群馬県	744	79.3	8.6	1.8	3.4	0.3	638	80.7	7.2	2.0	2.1	0.1
埼玉県	3,017	78.9	7.6	2.4	2.0	0.2	2,523	85.0	5.4	1.2	1.9	0.4
千葉県	2,525	79.6	7.9	2.6	3.1	0.1	2,112	78.8	6.9	2.3	2.8	0.0
東京都	5,670	78.9	7.4	2.5	1.2	0.1	4,961	78.6	6.1	1.9	2.0	0.4
神奈川県	4,024	82.9	8.0	1.9	1.7	0.1	3,497	82.3	6.2	1.8	1.9	0.3
新潟県	769	84.0	7.0	2.9	1.2	0.1	712	83.6	4.5	2.8	1.7	0.2
富山県	391	84.3	6.6	1.2	1.6	0.3	324	80.7	5.4	1.5	1.2	0.1
石川県	403	84.5	5.0	2.8	1.3	0.0	344	81.2	5.9	2.2	2.0	0.0
福井県	269	81.7	7.3	2.0	1.5	0.2	241	82.1	3.2	1.3	1.4	0.1
山梨県	308	79.3	7.8	3.0	1.1	0.2	290	78.3	5.2	2.0	3.6	0.0
長野県	759	81.2	7.0	1.7	1.8	0.1	666	79.4	5.8	2.5	2.3	0.1
岐阜県	735	79.6	7.3	2.4	1.9	0.0	638	80.8	4.1	2.4	2.4	0.1
静岡県	1,416	83.4	6.7	2.3	0.9	0.0	1,242	83.4	4.2	1.4	2.0	0.1
愛知県	3,113	80.8	6.7	2.2	1.6	0.0	2,597	82.5	5.2	1.8	2.0	0.1
三重県	675	82.5	5.1	2.3	2.4	0.1	592	79.4	7.5	1.5	1.6	0.2
滋賀県	521	79.0	10.2	1.0	1.5	0.0	441	77.3	10.6	1.4	0.7	0.2
京都府	931	73.7	8.5	3.1	3.0	0.3	783	75.6	7.7	2.5	2.3	0.0
大阪府	3,482	73.7	9.1	3.2	2.6	0.1	2,882	76.2	4.9	3.2	3.0	0.0
兵庫県	2,027	78.6	6.3	3.4	1.9	0.3	1,750	78.0	5.9	3.4	2.0	0.3
奈良県	470	79.9	5.9	3.7	1.7	0.1	419	81.1	4.9	1.2	2.3	0.0
和歌山県	318	72.9	8.5	3.0	3.4	0.0	285	71.7	6.4	2.6	2.8	0.4
鳥取県	178	80.3	7.1	5.2	1.3	0.0	162	81.1	5.3	3.3	2.0	0.3
島根県	202	85.1	7.5	1.5	2.2	0.0	188	80.8	8.4	2.1	2.1	0.2
岡山県	646	82.6	4.4	3.0	1.7	0.1	544	85.7	3.2	2.1	2.2	0.3
広島県	1,005	79.4	6.0	3.0	2.8	0.2	844	81.0	3.8	2.8	3.6	0.2
山口県	445	82.6	4.3	3.7	1.7	0.3	380	81.3	5.4	2.1	3.0	0.4
徳島県	236	78.2	5.1	3.6	2.1	0.3	217	75.0	4.8	3.7	2.1	0.2
香川県	332	82.7	3.6	2.8	3.6	0.1	279	83.4	5.2	1.5	2.3	0.0
愛媛県	450	78.0	5.4	3.2	3.9	0.0	404	78.5	4.4	1.4	4.0	0.3
高知県	231	69.1	10.2	4.1	1.9	0.2	206	72.4	8.6	3.1	4.3	1.0
福岡県	1,671	75.0	7.0	3.6	2.7	0.0	1,433	76.2	6.8	2.6	1.2	0.1
佐賀県	246	76.2	6.2	3.3	2.2	0.2	231	76.8	6.3	1.7	3.0	0.2
長崎県	411	76.3	6.8	3.3	2.9	0.2	392	72.8	5.9	4.3	4.5	0.3
熊本県	505	77.4	6.8	2.3	2.1	0.0	501	76.1	5.4	2.2	3.4	0.4
大分県	351	79.0	8.6	2.7	1.8	0.2	317	80.3	5.6	1.9	1.8	0.2
宮崎県	310	76.0	5.6	4.6	5.4	0.0	298	76.9	5.7	2.5	3.3	0.1
鹿児島県	451	79.4	7.2	2.5	2.1	0.0	465	79.0	6.0	1.8	2.4	0.2
沖縄県	473	65.9	12.5	5.7	4.8	0.1	429	62.9	9.7	3.6	5.1	0.3
合計	47,269	37,424	3,533	1,279	1,012	50	41,208	32,781	2,454	940	929	94
%	100.0	79.2	7.5	2.7	2.1	0.1	100.0	79.6	6.0	2.3	2.3	0.2

図表5 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）
その3－女性

	35-39歳						40-45歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,930	26.2	32.2	7.9	2.4	1.2	1,803	21.9	39.3	8.4	1.6	0.9
青森県	450	33.2	31.3	8.3	0.9	2.3	439	31.7	33.4	8.5	1.5	1.7
岩手県	406	33.3	33.4	8.9	1.6	0.7	396	33.8	37.6	5.0	1.3	1.3
宮城県	786	29.6	34.6	7.2	1.4	0.7	715	27.1	36.3	7.7	1.0	1.4
秋田県	317	31.1	36.2	5.9	1.2	1.1	316	35.6	38.6	5.7	0.3	0.6
山形県	340	43.2	29.2	5.2	0.6	0.8	341	45.5	31.5	5.4	0.4	0.7
福島県	619	29.5	34.1	8.0	1.5	1.2	603	30.2	39.4	8.6	0.7	0.8
茨城県	1,010	27.2	31.9	6.8	1.4	1.3	893	23.5	42.2	6.8	0.4	1.3
栃木県	685	26.9	36.7	7.9	0.6	1.7	608	29.0	37.9	7.5	0.8	0.3
群馬県	703	26.3	36.2	6.5	0.6	0.8	616	27.2	41.0	7.6	0.4	0.6
埼玉県	2,759	22.6	33.7	9.4	1.6	1.3	2,327	21.7	41.5	7.3	1.3	0.9
千葉県	2,367	24.3	30.5	9.9	1.4	1.0	1,974	21.9	39.3	7.8	1.6	1.7
東京都	5,418	33.7	24.3	6.1	1.4	1.0	4,553	29.5	32.5	6.0	1.2	0.9
神奈川県	3,683	24.9	29.0	7.1	0.9	1.5	3,093	26.7	34.8	6.5	1.0	1.0
新潟県	739	35.3	36.8	6.7	0.6	1.1	702	40.2	36.5	3.7	0.7	1.0
富山県	375	43.1	32.9	6.2	0.7	0.7	323	42.0	35.8	2.7	1.8	0.7
石川県	407	36.4	34.3	6.4	0.6	0.9	355	41.1	36.0	5.1	0.2	0.4
福井県	266	39.1	32.7	4.5	1.4	0.6	248	44.8	33.1	3.4	0.8	0.4
山梨県	296	28.1	36.4	8.3	1.1	0.3	278	29.3	37.8	6.6	1.2	0.9
長野県	728	30.3	38.8	5.3	1.0	1.2	656	28.6	43.9	5.7	0.5	1.2
岐阜県	726	25.6	38.6	7.7	1.4	0.6	649	27.0	46.1	5.8	1.0	1.9
静岡県	1,338	26.9	38.3	5.8	0.8	0.9	1,180	29.5	44.0	5.9	0.7	0.4
愛知県	2,870	24.2	37.0	7.1	0.8	1.1	2,379	25.7	42.8	5.9	0.6	0.7
三重県	653	24.2	39.8	6.7	1.2	1.0	587	27.9	41.8	4.8	0.3	1.0
滋賀県	501	25.2	35.7	7.9	0.6	0.7	433	24.3	43.4	7.8	0.5	1.1
京都府	962	22.9	32.6	7.5	1.0	2.0	824	25.8	38.5	6.5	0.8	1.2
大阪府	3,571	23.1	30.8	7.3	2.3	1.2	2,937	22.9	37.6	6.7	1.7	1.7
兵庫県	2,129	25.0	30.6	9.0	1.0	1.0	1,845	24.2	40.0	7.7	1.2	0.7
奈良県	513	24.2	32.2	6.0	0.8	1.0	461	21.6	38.1	7.3	0.9	1.3
和歌山県	340	24.7	30.3	7.2	2.0	1.5	325	23.4	39.1	6.9	1.0	1.8
鳥取県	178	34.2	33.8	5.2	1.4	1.4	171	43.4	31.2	6.1	0.8	0.8
島根県	204	35.8	35.0	6.5	1.6	0.8	193	40.8	37.5	6.2	0.8	0.8
岡山県	657	31.4	31.5	7.4	0.8	1.8	560	31.5	35.0	6.7	1.2	1.3
広島県	1,025	27.5	32.2	6.5	0.5	1.2	864	29.1	38.9	6.1	0.4	0.3
山口県	467	28.0	32.1	7.1	0.9	0.7	408	29.8	39.3	4.8	1.4	0.8
徳島県	252	37.9	29.5	9.3	1.4	0.6	234	40.6	27.4	6.9	1.1	0.6
香川県	333	32.5	33.2	7.5	2.0	1.0	288	31.1	33.5	8.5	1.6	1.3
愛媛県	473	27.7	30.9	6.4	2.1	1.2	434	29.3	36.4	7.6	1.7	0.6
高知県	241	39.7	32.3	6.0	0.9	0.6	219	42.6	27.2	5.7	1.5	1.4
福岡県	1,775	28.4	31.3	7.7	1.1	1.3	1,554	28.2	34.7	9.0	1.1	1.6
佐賀県	261	35.1	32.0	7.2	1.1	1.4	253	36.2	33.1	6.3	1.0	1.0
長崎県	451	35.7	27.1	9.3	2.0	2.1	440	33.8	35.9	5.4	1.9	1.8
熊本県	550	33.9	28.6	6.2	2.2	0.9	554	32.3	35.2	8.0	1.6	1.4
大分県	374	31.9	32.4	6.7	0.6	1.3	345	32.0	37.8	6.9	1.7	1.1
宮崎県	340	33.0	30.3	9.5	1.6	0.9	333	35.8	35.4	6.4	0.8	1.1
鹿児島県	505	27.0	32.4	6.4	1.4	1.3	512	31.2	38.9	5.8	1.1	1.5
沖縄県	486	25.8	33.0	10.7	1.5	1.7	438	26.9	35.7	12.6	1.2	1.3
合計	46,461	12,948	14,797	3,434	602	537	40,657	11,295	15,370	2,751	446	435
%	100.0	27.9	31.8	7.4	1.3	1.2	100.0	27.8	37.8	6.8	1.1	1.1

図表5 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）
その1－女性

	15-19歳						20-24歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	137	20.4	47.0	19.7	7.6	0.0	1,174	47.2	31.0	10.0	2.2	1.3
青森県	32	28.5	40.1	18.8	3.5	0.0	278	40.4	37.3	8.5	3.9	3.3
岩手県	56	67.0	17.4	8.0	2.5	0.0	266	43.4	32.6	8.2	3.3	1.3
宮城県	70	41.2	25.3	13.6	9.5	6.7	545	45.9	36.7	8.4	1.4	2.1
秋田県	24	46.8	25.1	14.3	8.3	3.6	191	44.0	36.6	8.8	2.3	0.5
山形県	30	45.9	23.5	20.1	3.8	6.7	222	50.5	32.2	5.6	3.7	1.9
福島県	82	44.7	28.4	21.3	3.9	0.0	390	41.9	36.8	8.8	2.0	1.2
茨城県	69	37.7	48.0	4.1	8.8	1.5	586	43.4	37.3	5.6	2.8	1.6
栃木県	56	23.3	41.1	15.0	11.1	7.1	405	48.2	31.5	7.1	1.8	1.7
群馬県	43	23.4	23.0	26.2	10.6	8.3	390	53.2	25.4	6.5	2.0	2.2
埼玉県	114	38.2	34.7	9.8	1.8	5.4	1,429	46.2	32.1	8.6	3.3	2.1
千葉県	148	18.2	36.4	20.7	6.4	6.6	1,173	48.2	31.0	7.8	2.5	1.9
東京都	178	14.4	43.8	15.3	13.1	4.7	2,327	57.3	29.6	4.2	2.9	1.2
神奈川県	167	26.1	40.2	3.3	14.2	6.2	1,696	53.5	31.2	5.7	1.7	0.7
新潟県	55	50.5	29.2	9.5	6.7	1.8	465	51.2	34.9	5.5	2.5	0.8
富山県	20	43.2	33.4	8.7	5.8	2.0	192	58.4	24.3	6.0	2.4	0.9
石川県	23	57.7	23.4	4.6	11.9	0.0	230	62.2	24.0	5.8	1.8	0.9
福井県	18	50.3	30.4	7.9	7.3	0.0	147	58.7	28.1	3.6	1.8	0.7
山梨県	20	30.4	45.9	6.6	7.6	0.0	165	54.0	26.8	7.7	1.6	1.8
長野県	39	27.7	36.1	11.9	10.6	0.0	406	55.3	29.9	5.8	1.8	0.6
岐阜県	53	51.6	25.1	16.0	2.9	1.4	420	54.2	31.1	5.2	2.1	1.0
静岡県	118	41.5	33.5	12.8	6.5	2.2	717	54.2	29.0	5.2	1.3	0.9
愛知県	205	52.0	34.4	0.8	6.4	0.0	1,511	55.9	25.0	6.7	2.3	1.8
三重県	47	29.6	33.7	15.6	15.9	0.0	370	53.1	26.2	7.2	5.0	0.7
滋賀県	38	32.9	42.5	5.6	9.4	3.2	302	53.0	28.7	6.4	1.3	1.3
京都府	48	27.7	44.3	6.2	10.3	4.0	470	47.5	32.0	8.1	2.0	2.0
大阪府	265	42.8	25.0	11.8	6.3	6.3	1,787	47.3	29.4	9.7	2.3	2.3
兵庫県	123	27.5	28.3	16.5	12.0	5.2	1,078	50.6	31.0	7.5	2.5	1.0
奈良県	44	54.3	17.0	12.8	12.2	0.0	272	56.8	30.4	6.3	1.5	1.6
和歌山県	27	34.1	31.5	17.8	5.4	3.9	185	47.6	34.0	6.1	2.4	1.4
鳥取県	16	23.7	48.7	8.1	9.9	7.2	121	47.2	33.6	6.0	4.1	2.7
島根県	15	41.6	40.0	10.1	6.0	0.0	120	46.4	32.6	6.2	4.4	1.5
岡山県	47	27.6	36.5	18.9	9.3	1.8	400	61.2	23.6	5.9	3.1	2.2
広島県	31	25.7	33.3	18.1	12.2	6.4	552	52.8	29.0	6.6	1.8	1.1
山口県	40	43.2	32.9	9.7	3.7	2.1	281	51.0	26.4	9.2	2.9	2.0
徳島県	16	20.5	37.6	28.1	2.3	3.3	135	47.3	30.9	8.9	3.6	3.2
香川県	19	36.9	19.6	20.4	9.9	4.7	182	56.3	28.4	4.8	1.9	1.4
愛媛県	39	28.6	44.5	14.6	9.2	1.5	281	56.1	26.0	6.8	2.2	0.9
高知県	17	12.2	37.1	14.3	26.6	2.7	131	37.3	35.2	10.3	5.2	2.0
福岡県	99	24.9	36.6	16.9	12.5	0.0	1,164	51.0	30.9	7.7	1.9	1.8
佐賀県	22	37.9	27.6	12.4	19.2	0.0	180	52.6	31.9	5.9	3.0	1.8
長崎県	42	37.3	32.1	19.0	3.4	4.7	283	48.6	32.1	7.5	2.2	1.8
熊本県	59	23.8	38.1	16.6	11.0	3.6	356	48.7	32.6	7.4	2.7	1.8
大分県	31	44.5	32.2	13.1	5.8	2.8	208	45.2	34.6	7.0	3.3	1.6
宮崎県	32	50.0	26.5	11.8	5.2	3.4	245	50.4	27.9	8.5	2.3	3.9
鹿児島県	60	38.1	35.7	8.4	11.3	2.1	355	50.4	29.9	8.7	1.7	0.2
沖縄県	60	13.3	43.9	24.9	4.5	2.6	330	27.2	44.2	13.3	2.8	1.8
合計	2,991	1,027	1,027	388	252	99	25,115	12,734	7,687	1,799	604	386
%	100.0	34.3	34.4	13.0	8.4	3.3	100.0	50.7	30.6	7.2	2.4	1.5

図表5 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況（在学中は除く・2007年調査）
その2－女性

	25-29歳						30-34歳					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,593	39.8	29.8	5.3	2.9	1.4	1,929	31.4	29.8	7.8	1.2	2.5
青森県	364	43.0	32.4	8.0	2.3	1.9	433	36.0	29.5	6.4	2.2	1.8
岩手県	348	43.8	33.0	8.1	1.7	1.4	410	39.9	28.5	6.4	1.5	1.3
宮城県	739	43.6	34.1	6.2	1.7	1.0	825	32.9	26.5	10.1	0.7	1.7
秋田県	266	45.9	32.7	7.0	0.8	1.6	315	39.8	29.3	6.0	0.9	2.1
山形県	309	43.0	30.2	5.0	1.4	1.4	350	40.2	35.6	3.9	0.8	1.3
福島県	547	41.3	32.4	7.2	0.5	1.4	640	36.2	32.0	6.5	0.7	1.4
茨城県	836	44.0	27.6	4.8	1.1	1.6	999	30.6	31.5	8.5	1.2	1.4
栃木県	569	41.0	27.3	8.0	1.9	1.0	699	30.3	29.8	8.6	1.5	1.4
群馬県	553	40.2	26.7	9.5	3.1	1.1	696	32.8	30.7	6.7	2.3	1.1
埼玉県	2,114	43.6	28.8	7.8	1.6	1.3	2,662	30.8	25.7	7.5	1.2	1.3
千葉県	1,834	39.1	32.7	7.8	0.8	1.1	2,265	28.2	29.2	7.3	1.7	1.2
東京都	4,411	53.1	25.8	7.0	1.4	1.1	5,254	36.5	27.0	5.3	1.7	0.9
神奈川県	2,721	43.4	29.2	5.3	1.7	1.2	3,464	31.5	24.7	7.7	1.7	0.9
新潟県	622	46.2	29.1	6.0	2.5	1.5	763	40.2	33.1	4.7	0.7	0.6
富山県	286	56.7	21.4	5.3	1.9	0.9	377	43.9	28.0	5.8	0.7	1.0
石川県	324	51.3	29.4	6.1	2.9	1.1	416	37.5	36.5	5.8	0.9	0.3
福井県	217	50.4	26.9	5.0	0.7	1.1	270	39.9	28.2	5.7	0.8	0.7
山梨県	228	41.9	30.0	4.8	2.9	1.1	280	33.0	31.4	6.7	1.5	0.4
長野県	568	46.2	26.4	5.9	0.6	0.8	723	32.4	28.8	6.5	1.3	0.9
岐阜県	589	39.2	28.2	6.6	2.0	1.6	724	29.3	28.0	6.7	0.4	1.0
静岡県	1,058	45.2	28.3	5.8	1.3	0.7	1,312	30.3	34.2	5.0	0.6	0.4
愛知県	2,273	44.8	26.4	6.5	1.9	1.0	2,815	27.4	27.9	5.7	1.1	1.7
三重県	516	44.3	28.6	4.8	2.0	1.7	648	29.4	29.2	5.9	1.1	1.4
滋賀県	428	43.9	28.2	5.5	0.4	0.7	511	33.2	26.4	5.1	1.6	0.7
京都府	805	45.2	29.7	8.5	1.8	0.8	971	29.3	31.5	7.8	0.7	1.6
大阪府	2,696	38.9	27.0	9.6	1.8	1.8	3,397	26.2	25.5	7.8	1.7	1.3
兵庫県	1,630	41.8	30.4	7.7	2.3	1.4	2,058	30.3	26.3	6.0	1.4	2.4
奈良県	406	41.1	34.1	6.1	2.5	1.2	485	26.5	26.9	8.1	2.0	2.1
和歌山県	258	42.8	25.3	7.6	1.8	1.6	321	27.6	29.1	7.2	1.4	1.9
鳥取県	164	46.5	33.4	5.8	0.7	1.1	190	39.2	28.5	6.3	1.4	1.2
島根県	176	46.7	32.4	5.1	1.5	1.8	213	43.8	28.9	5.8	1.1	1.9
岡山県	534	45.8	27.3	7.6	1.5	1.9	677	32.8	29.2	8.3	1.5	0.6
広島県	795	40.9	26.5	8.4	1.8	0.4	1,028	27.7	28.2	7.3	0.7	1.3
山口県	372	42.6	25.9	7.6	1.9	2.0	459	33.9	25.3	6.6	0.7	1.4
徳島県	208	47.4	25.5	6.7	3.9	1.0	256	37.2	27.7	9.0	1.8	2.2
香川県	268	45.5	28.0	4.9	2.2	2.0	351	33.6	28.7	6.6	2.5	1.6
愛媛県	389	40.4	25.6	7.5	1.8	1.6	478	30.4	27.2	6.8	0.5	2.1
高知県	196	43.7	31.4	8.4	1.5	1.0	247	39.3	28.6	9.7	2.1	1.3
福岡県	1,613	41.0	29.4	10.2	2.2	1.2	1,845	31.9	27.4	8.2	1.4	1.9
佐賀県	242	44.1	26.8	7.6	1.1	1.7	268	36.1	29.7	9.0	1.5	1.2
長崎県	377	45.2	28.1	9.0	1.2	1.8	446	34.2	28.6	10.1	2.5	2.1
熊本県	504	46.2	28.7	8.5	1.5	1.8	567	39.6	27.3	5.3	0.9	0.7
大分県	320	47.5	24.1	7.6	2.8	1.6	385	32.2	27.8	7.2	2.1	0.8
宮崎県	302	43.4	26.8	8.1	1.6	1.9	358	33.0	30.6	8.5	1.1	1.4
鹿児島県	478	43.0	25.6	7.7	2.0	1.5	517	38.9	25.6	6.3	1.2	1.0
沖縄県	443	28.4	38.6	11.5	2.5	1.4	510	32.9	31.6	8.0	1.8	1.9
合計	37,488	16,464	10,705	2,705	657	480	45,804	14,683	12,866	3,164	622	611
%	100.0	43.9	28.6	7.2	1.8	1.3	100.0	32.1	28.1	6.9	1.4	1.3

図表6 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その1-男性

	中学校卒						高校卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	367	53.0	17.6	10.5	14.4	1.6	1,972	67.0	19.2	6.6	4.2	0.4
青森県	64	39.8	29.7	12.7	6.9	2.1	636	65.0	17.8	6.4	6.1	0.5
岩手県	80	44.3	20.3	9.3	18.1	0.8	601	68.0	18.0	6.7	3.0	0.2
宮城県	118	43.6	29.2	12.3	8.2	0.0	1,039	66.6	18.3	5.4	3.9	0.1
秋田県	52	43.9	25.4	8.4	13.3	2.8	457	71.2	14.9	5.1	4.2	0.3
山形県	69	41.4	27.4	3.6	12.0	0.0	514	72.2	16.1	4.2	4.0	0.1
福島県	131	48.3	22.9	10.0	11.6	2.6	886	68.6	17.3	5.3	4.6	0.1
茨城県	235	53.4	20.7	3.9	11.1	0.4	1,236	73.1	16.1	3.1	3.9	0.1
栃木県	146	47.1	25.7	13.5	8.5	1.8	881	73.5	14.7	4.3	2.5	0.2
群馬県	156	43.4	26.6	6.3	14.4	1.7	705	72.1	14.9	4.0	3.7	0.0
埼玉県	493	48.7	20.9	10.2	14.6	0.0	2,102	64.9	16.0	5.9	6.1	0.3
千葉県	331	46.2	17.7	10.4	11.2	2.5	2,032	66.1	17.9	3.9	6.9	0.1
東京都	598	40.9	27.4	12.0	8.2	0.0	3,221	57.9	24.3	6.5	4.4	0.5
神奈川県	463	54.2	20.0	7.9	11.4	0.6	2,558	67.0	20.0	3.9	4.0	0.1
新潟県	135	65.7	12.7	4.0	7.5	1.6	843	80.0	10.7	3.4	2.7	0.4
富山県	56	52.2	25.0	4.4	11.9	0.0	404	77.5	12.3	3.1	3.5	0.0
石川県	63	52.5	25.9	6.9	5.7	0.0	421	73.7	13.8	3.6	3.7	0.1
福井県	52	49.6	21.8	6.2	14.2	0.8	300	78.4	10.1	3.4	2.0	0.3
山梨県	36	53.1	22.1	8.6	8.5	0.0	296	70.2	17.4	3.2	2.5	0.5
長野県	136	53.0	26.7	4.8	7.4	1.3	705	69.4	17.2	3.5	4.3	0.3
岐阜県	151	48.2	19.8	10.3	11.0	1.1	792	76.2	13.8	2.5	2.5	0.0
静岡県	320	53.9	28.2	4.1	6.3	1.3	1,493	73.3	16.4	4.4	2.4	0.1
愛知県	607	50.5	24.1	7.9	8.8	0.6	2,638	78.9	12.0	2.3	2.6	0.3
三重県	117	41.0	27.3	8.7	12.3	0.0	703	75.0	14.8	2.9	2.3	0.2
滋賀県	109	43.0	33.0	4.8	8.9	0.0	495	69.9	17.0	2.8	3.2	0.3
京都府	155	37.8	25.0	13.2	5.9	0.0	742	60.3	17.3	7.6	5.1	1.0
大阪府	565	38.1	26.6	13.9	8.9	0.0	2,711	62.3	19.0	5.0	6.2	0.4
兵庫県	340	46.0	22.6	7.6	8.3	0.7	1,776	67.1	17.1	5.6	5.2	0.4
奈良県	44	42.2	24.4	10.7	18.4	0.0	372	62.4	20.6	6.4	5.6	0.4
和歌山県	64	45.4	26.4	9.6	11.5	0.0	365	65.9	16.1	4.6	5.6	0.2
鳥取県	45	38.7	23.6	6.6	11.9	1.5	252	66.9	16.1	7.8	3.7	0.1
島根県	50	58.3	24.8	6.3	5.5	1.6	269	75.2	11.8	4.5	3.1	0.1
岡山県	124	48.6	16.1	11.7	15.8	0.8	726	77.2	10.2	5.0	4.3	0.4
広島県	179	49.7	23.7	9.2	8.4	0.0	851	71.0	15.5	4.5	3.7	0.0
山口県	87	46.6	17.3	14.7	13.9	0.0	570	77.4	8.9	4.8	4.1	0.3
徳島県	34	43.5	20.2	14.7	14.0	1.4	274	62.1	15.1	7.3	9.1	0.5
香川県	62	41.6	20.8	10.3	16.3	0.0	332	71.0	11.8	6.8	5.6	0.1
愛媛県	100	53.0	12.1	13.7	12.3	2.0	476	71.6	14.9	4.8	4.8	0.2
高知県	67	42.8	21.3	10.7	11.7	0.4	265	58.9	18.6	6.8	6.1	0.4
福岡県	380	45.2	22.2	12.4	12.8	0.7	1,867	62.8	19.5	7.0	4.6	0.5
佐賀県	78	42.5	24.4	9.1	16.0	0.0	330	69.8	15.0	6.3	3.4	0.1
長崎県	104	41.8	21.4	5.1	28.2	0.0	519	66.2	18.5	5.4	3.4	0.0
熊本県	122	39.9	12.9	16.8	14.2	2.4	650	63.7	17.9	5.9	2.4	0.0
大分県	66	54.5	14.8	11.4	10.9	0.0	454	68.8	18.9	4.5	2.4	0.0
宮崎県	100	42.4	24.3	9.0	18.7	0.7	418	67.9	17.1	6.8	3.0	0.1
鹿児島県	93	47.6	29.0	12.8	7.2	1.0	620	67.7	17.3	6.8	3.1	0.0
沖縄県	150	39.2	21.5	19.6	13.5	0.9	562	49.4	28.7	11.3	4.7	0.5
合計	8,096	3,802	1,855	794	893	59	43,328	29,500	7,445	2,181	1,845	114
%	100.0	47.0	22.9	9.8	11.0	0.7	100.0	68.1	17.2	5.0	4.3	0.3

図表6 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その2-男性

	専門学校卒						短大・高専卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	708	67.5	15.4	10.5	3.1	0.0	166	80.9	14.7	2.3	1.6	0.0
青森県	150	71.7	14.4	6.8	1.3	0.4	38	71.8	21.5	2.0	0.0	0.0
岩手県	155	72.4	12.7	7.6	1.0	0.0	38	71.0	16.0	4.6	1.1	1.1
宮城県	312	68.0	20.8	6.1	2.9	0.0	74	86.0	4.6	2.3	2.6	0.0
秋田県	130	74.5	14.8	3.3	0.6	0.0	29	77.7	13.5	6.6	0.0	0.0
山形県	127	73.1	13.6	3.1	1.7	0.9	45	70.6	15.2	4.2	1.0	0.0
福島県	273	77.9	14.9	3.1	1.2	0.0	49	86.2	4.7	0.0	3.5	0.0
茨城県	406	75.1	15.7	5.0	1.0	0.0	78	81.7	9.9	7.3	0.0	1.1
栃木県	277	70.7	18.4	4.1	0.9	0.3	44	83.8	7.1	1.6	0.0	0.0
群馬県	317	76.7	10.3	4.5	2.3	0.0	72	85.8	5.9	1.1	1.2	0.0
埼玉県	1,194	72.7	15.9	4.6	2.0	0.4	169	74.4	14.8	7.1	2.6	0.0
千葉県	1,000	73.7	16.9	2.5	1.7	0.0	101	70.2	18.7	7.4	0.0	0.0
東京都	2,082	69.0	18.4	5.0	2.4	0.1	332	68.0	28.9	1.0	0.0	0.0
神奈川県	1,462	77.4	14.2	5.0	1.1	0.2	199	84.1	10.3	3.8	1.9	0.0
新潟県	356	79.1	11.1	6.8	0.6	0.2	85	87.1	5.7	3.4	0.0	0.0
富山県	125	76.1	12.8	3.1	0.8	0.0	59	94.4	2.6	2.3	0.7	0.0
石川県	116	72.9	12.1	4.4	2.8	0.0	50	83.4	10.4	1.2	0.0	0.0
福井県	80	81.8	9.3	3.4	0.9	0.0	26	85.6	5.5	4.5	0.0	0.0
山梨県	107	79.7	9.0	2.6	2.4	0.0	31	75.9	13.6	7.5	0.0	0.0
長野県	328	81.9	11.0	3.7	0.5	0.0	109	82.2	8.9	1.5	0.0	0.0
岐阜県	247	81.2	11.5	3.8	0.7	0.0	59	93.8	6.2	0.0	0.0	0.0
静岡県	491	81.1	11.2	2.6	0.6	0.3	133	77.8	12.8	3.3	1.1	0.0
愛知県	1,019	76.4	15.6	3.4	1.8	0.3	260	85.7	9.0	2.9	1.2	0.0
三重県	198	70.8	16.3	3.6	1.3	0.0	67	78.7	9.2	4.4	1.2	0.0
滋賀県	165	79.0	11.7	2.4	1.7	0.0	55	81.3	8.5	3.1	2.2	0.0
京都府	271	68.9	19.6	4.1	1.2	1.0	57	78.7	3.7	6.4	1.8	0.0
大阪府	1,158	65.9	19.8	5.5	3.2	0.2	263	66.8	13.9	9.2	2.8	1.4
兵庫県	565	74.8	14.2	4.6	0.4	0.0	86	72.4	13.0	3.3	7.0	0.0
奈良県	154	67.1	20.1	4.5	6.1	0.0	40	76.1	14.7	2.1	2.2	0.0
和歌山県	129	76.0	13.7	3.4	2.5	0.0	18	73.7	8.0	3.0	0.0	0.0
鳥取県	60	79.3	12.6	3.0	1.1	0.0	14	65.0	25.0	4.7	2.0	0.0
島根県	74	80.4	12.9	4.1	0.0	0.0	22	91.4	6.5	2.0	0.0	0.0
岡山県	213	75.9	13.9	4.4	2.1	0.0	79	83.6	8.4	1.2	0.0	0.0
広島県	386	74.6	12.4	4.1	3.3	0.2	122	78.3	17.5	0.7	1.0	0.0
山口県	149	78.0	11.3	5.7	1.5	0.4	39	72.1	15.2	5.8	1.7	0.0
徳島県	75	62.2	17.2	6.1	4.0	0.0	32	71.8	14.9	4.3	1.9	0.0
香川県	121	80.3	6.3	4.8	2.3	0.0	43	77.4	5.2	3.3	4.7	1.2
愛媛県	168	76.1	11.8	2.1	2.2	0.5	45	77.8	11.2	9.2	1.9	0.0
高知県	94	72.6	12.4	5.0	0.8	0.4	20	62.8	15.7	11.6	3.8	0.0
福岡県	654	70.6	16.7	5.5	2.0	0.0	120	58.1	11.7	17.1	2.4	0.0
佐賀県	90	79.3	15.6	1.6	2.1	0.0	24	77.4	8.9	6.2	0.0	0.0
長崎県	140	74.8	12.8	3.9	2.9	0.5	32	77.4	8.7	2.0	2.8	0.0
熊本県	165	68.1	19.1	5.3	1.9	0.0	62	62.5	14.2	5.4	2.9	1.5
大分県	135	77.9	11.1	4.3	2.3	0.3	30	72.1	14.0	4.2	0.0	0.0
宮崎県	117	73.5	14.1	6.5	1.1	0.6	27	74.0	9.5	4.4	2.2	0.0
鹿児島県	191	74.5	13.6	3.6	0.5	0.0	32	81.1	9.2	5.8	1.7	0.0
沖縄県	234	56.2	25.1	8.8	2.0	0.0	38	69.0	19.8	3.4	0.0	0.0
合計	17,166	12,556	2,671	813	319	27	3,613	2,781	469	154	52	6
%	100.0	73.1	15.6	4.7	1.9	0.2	100.0	77.0	13.0	4.3	1.4	0.2

図表6 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その3-男性

	大学卒						大学院卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,055	81.2	10.3	5.2	1.5	0.0	97	80.6	11.1	8.4	0.0	0.0
青森県	161	82.6	10.0	5.2	1.1	0.0	11	59.2	8.3	17.6	14.9	0.0
岩手県	157	81.9	10.0	5.6	0.9	0.0	21	73.5	22.9	3.5	0.0	0.0
宮城県	475	77.4	12.9	5.5	2.1	0.3	56	87.4	12.5	0.0	0.0	0.0
秋田県	120	82.5	9.0	4.0	2.6	0.0	20	88.7	11.3	0.0	0.0	0.0
山形県	157	83.8	8.8	5.0	0.5	0.0	12	86.5	9.9	3.6	0.0	0.0
福島県	288	86.0	7.4	3.9	0.2	0.0	35	86.0	6.9	2.3	0.0	0.0
茨城県	583	85.3	11.1	2.7	0.4	0.0	100	86.4	7.5	6.1	0.0	0.0
栃木県	431	85.5	9.1	3.3	0.4	0.0	61	94.3	5.7	0.0	0.0	0.0
群馬県	395	83.5	9.4	2.9	1.6	0.0	76	99.0	1.0	0.0	0.0	0.0
埼玉県	2,142	83.0	9.7	4.1	1.9	0.0	165	91.3	4.8	1.3	1.5	0.0
千葉県	1,736	81.6	11.0	3.1	1.6	0.1	183	87.5	9.9	1.5	1.1	0.0
東京都	5,252	80.5	11.2	2.3	1.9	0.0	761	90.3	6.8	1.7	0.0	0.0
神奈川県	3,124	85.5	6.6	4.1	1.1	0.3	639	96.3	2.9	0.8	0.0	0.0
新潟県	412	80.7	11.1	4.8	2.0	0.0	47	91.8	4.5	1.5	0.0	0.0
富山県	256	89.7	5.3	2.6	0.9	0.2	28	92.8	5.5	0.0	1.7	0.0
石川県	281	82.7	10.7	3.0	1.1	0.3	23	84.0	11.0	2.7	0.0	0.0
福井県	173	89.1	5.5	1.9	0.7	0.2	19	90.5	7.8	1.7	0.0	0.0
山梨県	181	85.1	7.9	3.9	0.5	0.0	32	92.9	1.6	1.7	2.7	0.0
長野県	414	86.2	10.7	0.7	0.8	0.0	57	83.4	13.1	1.3	2.2	0.0
岐阜県	459	85.5	10.3	2.5	1.0	0.0	44	95.5	0.0	4.5	0.0	0.0
静岡県	837	84.7	8.8	4.0	0.5	0.3	83	91.0	9.0	0.0	0.0	0.0
愛知県	2,470	86.2	6.6	2.7	1.5	0.1	324	94.8	4.0	0.0	1.1	0.0
三重県	462	83.7	10.0	3.3	1.0	0.0	32	87.2	12.8	0.0	0.0	0.0
滋賀県	376	82.8	11.1	2.9	1.0	0.2	64	92.8	5.1	1.2	0.9	0.0
京都府	779	77.9	10.3	5.5	2.8	0.0	96	83.8	9.7	3.9	2.6	0.0
大阪府	2,527	79.2	12.3	3.5	1.6	0.1	323	78.5	16.8	1.9	0.6	0.0
兵庫県	1,409	79.3	9.7	7.1	1.8	0.0	246	97.0	2.4	0.0	0.0	0.0
奈良県	368	78.2	9.1	8.2	2.2	0.6	37	67.3	23.8	5.0	1.4	0.0
和歌山県	155	79.0	8.8	4.5	3.1	0.0	14	91.1	8.8	0.0	0.0	0.0
鳥取県	108	86.6	8.3	2.9	1.0	0.0	9	90.7	6.3	0.0	0.0	0.0
島根県	118	77.9	13.3	5.3	1.8	0.0	10	88.6	11.4	0.0	0.0	0.0
岡山県	407	83.1	9.2	4.1	0.8	0.0	61	98.2	1.8	0.0	0.0	0.0
広島県	684	81.2	10.4	3.9	1.8	0.0	57	78.1	13.5	3.8	0.0	0.0
山口県	231	85.4	6.7	4.5	0.6	0.3	33	97.7	2.3	0.0	0.0	0.0
徳島県	148	77.2	11.3	5.8	2.3	0.0	26	94.3	1.5	2.8	1.4	0.0
香川県	217	84.5	8.5	4.0	1.4	0.0	18	94.0	2.8	3.3	0.0	0.0
愛媛県	294	85.3	7.0	3.8	1.7	0.0	30	94.5	2.0	3.5	0.0	0.0
高知県	117	73.0	13.9	5.7	2.1	0.4	5	86.0	14.0	0.0	0.0	0.0
福岡県	1,236	80.6	10.7	4.0	1.7	0.5	101	84.2	12.2	3.6	0.0	0.0
佐賀県	152	85.3	7.0	3.4	0.8	0.0	12	77.1	18.8	4.1	0.0	0.0
長崎県	215	80.4	10.7	4.6	1.0	0.9	23	97.5	2.5	0.0	0.0	0.0
熊本県	328	76.7	9.4	7.9	2.1	0.0	27	86.4	6.0	3.8	0.0	0.0
大分県	207	80.4	10.8	3.3	2.0	0.0	15	85.9	10.3	3.7	0.0	0.0
宮崎県	183	82.6	8.7	4.1	1.0	0.3	15	88.3	7.5	4.2	0.0	0.0
鹿児島県	282	78.5	13.0	4.3	1.2	0.0	15	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
沖縄県	273	63.3	21.6	9.7	1.1	0.0	21	76.7	8.8	4.5	0.0	0.0
合計	32,833	26,945	3,235	1,249	497	35	4,185	3,772	295	70	18	0
%	100.0	82.1	9.9	3.8	1.5	0.1	100.0	90.1	7.0	1.7	0.4	0.0

図表7 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その3-女性

	大学卒						大学院卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	551	59.4	18.1	8.1	0.0	0.0	15	53.6	37.0	9.4	0.0	0.0
青森県	133	56.6	20.4	5.7	1.0	0.6	4	60.5	39.5	0.0	0.0	0.0
岩手県	121	52.5	24.1	6.6	0.4	2.6	5	40.9	43.0	0.0	0.0	0.0
宮城県	354	51.3	23.5	6.0	0.4	0.6	21	34.2	47.7	0.0	0.0	0.0
秋田県	81	56.3	29.9	5.2	0.0	0.6	3	51.1	48.9	0.0	0.0	0.0
山形県	109	50.3	24.0	6.2	0.0	0.4	5	69.4	30.6	0.0	0.0	0.0
福島県	175	56.0	26.4	5.7	0.0	0.4	10	79.6	0.0	0.0	0.0	0.0
茨城県	383	60.5	18.7	4.4	0.3	1.0	28	79.8	20.2	0.0	0.0	0.0
栃木県	268	56.8	22.6	4.8	0.5	0.9	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
群馬県	227	51.5	24.4	8.8	1.6	1.0	3	36.6	63.4	0.0	0.0	0.0
埼玉県	1,338	54.5	22.1	6.1	1.1	1.1	56	62.0	30.6	0.0	0.0	0.0
千葉県	1,172	51.6	24.7	6.7	1.7	0.5	69	57.5	28.1	0.0	0.0	0.0
東京都	4,238	63.5	18.9	5.3	1.0	0.4	251	71.9	22.7	0.0	1.0	1.5
神奈川県	2,267	57.7	18.3	5.6	0.6	0.2	139	60.5	20.3	2.0	2.1	0.0
新潟県	233	59.1	20.1	5.0	1.3	0.8	18	55.8	14.0	14.6	0.0	0.0
富山県	167	57.1	22.2	3.6	1.9	0.9	10	87.4	5.4	0.0	0.0	0.0
石川県	171	63.2	20.6	3.8	0.9	0.9	16	82.3	10.2	0.0	0.0	0.0
福井県	112	63.7	17.1	2.9	0.7	0.3	6	42.8	12.3	4.7	0.0	0.0
山梨県	124	62.4	18.0	4.1	0.4	1.1	3	46.5	22.3	0.0	0.0	0.0
長野県	275	52.0	24.3	3.1	0.3	0.5	9	67.8	8.5	16.0	0.0	0.0
岐阜県	321	54.5	20.1	6.8	0.7	0.0	11	37.4	18.2	18.4	7.6	0.0
静岡県	541	59.9	21.0	4.3	0.6	0.0	11	88.2	11.8	0.0	0.0	0.0
愛知県	1,622	55.0	20.0	3.8	1.4	0.4	50	57.1	32.0	10.9	0.0	0.0
三重県	282	53.7	19.6	5.5	3.2	0.6	9	60.8	16.9	0.0	0.0	0.0
滋賀県	240	58.2	21.6	5.3	0.2	0.5	6	46.7	15.1	11.8	0.0	0.0
京都府	629	51.4	24.7	7.5	0.3	1.9	51	51.4	33.9	7.7	0.0	0.0
大阪府	1,785	51.8	19.7	8.5	1.1	0.9	51	17.7	56.0	4.1	3.7	0.0
兵庫県	1,098	54.1	24.7	4.4	2.1	0.4	59	49.1	39.2	3.6	0.0	0.0
奈良県	307	49.5	26.3	4.2	2.1	0.8	10	60.2	16.9	0.0	0.0	0.0
和歌山県	135	54.6	23.5	4.4	1.3	0.3	3	36.4	39.4	24.2	0.0	0.0
鳥取県	78	62.9	15.1	4.9	0.0	1.2	5	39.0	57.3	3.7	0.0	0.0
島根県	84	60.3	25.2	3.9	1.4	1.1	4	70.8	27.1	0.0	1.9	0.0
岡山県	360	57.0	20.3	6.3	0.2	0.8	12	37.0	55.1	7.9	0.0	0.0
広島県	545	49.5	24.2	5.4	0.5	0.3	28	42.5	35.2	10.8	0.0	3.9
山口県	160	52.2	21.8	3.5	1.4	0.8	3	46.7	25.1	0.0	0.0	0.0
徳島県	136	54.6	24.4	6.3	1.4	1.1	10	74.3	21.4	0.0	0.0	0.0
香川県	167	59.8	18.9	5.8	0.6	0.9	6	49.8	28.2	0.0	0.0	0.0
愛媛県	238	52.4	19.2	6.2	0.0	0.9	9	84.8	0.0	0.0	0.0	0.0
高知県	101	55.4	25.5	5.2	0.7	1.6	5	75.1	8.2	16.7	0.0	0.0
福岡県	876	51.7	24.9	8.3	1.0	0.5	39	53.4	23.4	5.3	0.0	0.0
佐賀県	113	51.7	24.6	6.5	1.7	0.7	4	88.5	0.0	0.0	0.0	0.0
長崎県	153	54.9	18.3	9.3	0.6	1.6	5	27.9	49.9	22.2	0.0	0.0
熊本県	238	55.6	21.1	5.5	0.4	0.7	7	44.5	55.5	0.0	0.0	0.0
大分県	120	56.0	25.8	4.9	1.0	0.0	8	77.3	15.0	0.0	0.0	0.0
宮崎県	94	57.9	18.4	7.6	1.0	1.7	5	64.8	9.7	0.0	0.0	0.0
鹿児島県	174	58.0	17.8	5.4	0.9	0.0	4	76.0	0.0	0.0	0.0	0.0
沖縄県	216	44.1	34.9	8.7	1.3	0.9	7	34.3	47.9	0.0	0.0	0.0
合計	23,310	13,122	4,940	1,358	231	140	1,099	653	298	34	8	5
%	100.0	56.3	21.2	5.8	1.0	0.6	100.0	59.4	27.1	3.1	0.7	0.5

図表7 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その1-女性

	中学校卒						高校卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	311	7.6	35.2	22.4	7.7	4.7	2,093	25.3	38.2	7.6	2.6	2.7
青森県	68	12.7	29.1	19.6	8.5	13.3	561	32.1	39.7	7.9	2.9	2.0
岩手県	63	17.2	32.4	16.7	14.5	6.1	526	37.8	34.8	8.1	1.5	0.8
宮城県	98	10.3	40.9	17.7	11.4	8.0	933	31.8	36.7	10.5	1.4	2.4
秋田県	34	14.1	50.6	12.8	3.4	6.4	406	37.0	35.0	8.4	2.1	1.3
山形県	50	16.8	33.2	17.5	8.1	7.5	442	39.5	36.4	6.0	1.8	1.8
福島県	97	14.3	34.6	18.7	8.1	5.2	830	34.8	38.7	8.0	0.9	1.4
茨城県	142	15.5	45.5	9.1	8.6	4.8	1,010	28.2	37.0	6.9	2.5	1.8
栃木県	95	5.4	47.3	16.2	5.5	8.1	725	29.3	34.0	8.7	3.4	1.3
群馬県	118	12.6	36.2	12.9	9.4	4.6	634	31.3	34.6	8.5	3.4	2.4
埼玉県	259	7.9	35.1	16.2	12.8	6.4	1,903	27.5	36.2	10.1	1.9	2.3
千葉県	239	5.8	46.6	11.5	8.5	3.9	1,813	23.0	36.7	9.6	2.2	2.4
東京都	360	3.6	47.6	10.3	11.5	5.4	2,610	25.5	36.8	7.9	4.3	1.4
神奈川県	386	11.2	34.1	10.3	10.7	4.0	2,025	23.8	37.0	8.9	4.2	1.7
新潟県	84	22.4	34.7	9.3	8.2	4.4	766	36.6	38.0	5.9	3.0	1.0
富山県	34	10.8	55.2	4.5	3.2	4.7	278	43.0	30.0	6.0	2.4	0.8
石川県	34	13.3	52.0	12.6	8.8	0.0	347	38.6	37.3	6.5	3.2	1.0
福井県	29	6.9	52.2	6.7	8.9	1.2	259	39.7	32.1	6.6	1.3	1.3
山梨県	20	3.9	46.0	6.4	17.3	0.0	266	27.5	37.4	8.5	3.7	1.4
長野県	77	9.1	38.1	15.8	9.1	3.5	565	31.7	34.2	8.2	2.3	1.0
岐阜県	114	9.1	48.2	14.6	8.1	2.4	687	33.4	31.1	6.9	1.5	1.4
静岡県	202	11.1	52.0	13.2	4.7	2.7	1,231	31.2	36.7	5.4	1.7	1.2
愛知県	390	10.6	33.7	13.6	7.0	5.1	2,190	31.0	32.9	6.9	2.4	2.5
三重県	73	14.9	30.2	11.8	10.5	3.1	614	32.1	32.4	7.7	3.2	1.9
滋賀県	70	11.6	47.4	13.6	4.3	3.6	413	29.9	33.4	5.2	2.1	0.9
京都府	82	10.0	34.6	13.5	5.9	2.5	631	27.1	36.0	9.3	2.7	2.6
大阪府	391	9.8	35.8	9.9	7.0	10.0	2,457	24.0	31.9	10.4	3.2	1.9
兵庫県	251	16.3	32.2	17.2	8.2	4.1	1,501	26.2	34.9	9.0	3.1	2.3
奈良県	55	42.1	23.2	5.8	12.8	1.5	303	22.7	38.7	11.8	3.3	3.2
和歌山県	45	10.0	31.8	18.4	6.5	10.2	306	26.4	34.5	8.5	2.4	2.6
鳥取県	29	13.1	48.0	8.5	5.4	10.2	199	35.3	37.4	7.6	3.1	1.9
島根県	30	17.4	43.9	7.7	11.0	2.8	200	33.1	38.5	8.0	2.6	1.8
岡山県	71	6.9	33.0	16.1	12.6	10.1	535	30.9	35.2	9.8	3.6	1.5
広島県	101	12.4	35.7	15.3	9.6	2.2	684	23.4	33.5	10.9	1.9	1.6
山口県	57	16.8	31.0	15.0	14.3	3.7	463	35.9	30.7	8.8	1.8	1.8
徳島県	32	19.4	35.3	14.9	5.0	7.3	212	31.3	32.2	9.8	4.6	3.1
香川県	39	21.3	32.4	6.5	9.3	6.4	276	33.5	34.9	5.7	4.1	2.1
愛媛県	81	8.4	42.5	13.3	10.9	8.5	432	31.1	31.5	8.4	1.8	1.7
高知県	43	9.3	38.4	17.7	9.2	2.9	210	25.9	36.0	12.1	5.6	2.1
福岡県	274	12.8	39.8	19.3	6.3	1.8	1,607	26.0	36.3	10.2	3.4	2.6
佐賀県	46	10.2	37.8	18.4	17.0	4.4	305	38.4	31.1	9.0	1.8	2.0
長崎県	73	11.7	32.2	17.3	11.4	8.4	509	33.7	37.7	9.0	2.3	1.9
熊本県	84	14.0	46.7	8.3	9.1	8.2	613	35.6	33.6	9.3	3.1	1.4
大分県	45	7.7	30.6	16.2	12.5	5.3	375	33.3	36.8	7.7	3.3	1.0
宮崎県	60	14.6	34.4	15.5	7.3	10.2	449	35.8	33.5	9.1	1.6	2.4
鹿児島県	64	5.4	45.6	15.4	7.5	4.5	575	33.5	32.6	9.2	3.3	0.9
沖縄県	97	6.4	37.6	23.6	4.3	6.0	535	19.0	42.7	12.9	3.4	1.9
合計	5,498	602	2,125	776	481	291	37,505	10,885	13,307	3,207	1,037	711
%	100.0	10.9	38.7	14.1	8.7	5.3	100.0	29.0	35.5	8.6	2.8	1.9

図表7 学歴別・都道府県別有業・無業（15-34歳、在学中は省く、2007年調査）
その2-女性

	専門学校卒						短大・高専卒					
	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者	対象数 (百人)	正社員 (役員 含む)	非典型 雇用	求職者	白書定 義無業 者	独身・ 家事従 事者
北海道	1,000	49.9	27.3	6.1	1.6	0.4	785	52.2	20.9	4.8	1.6	1.4
青森県	196	52.3	26.9	7.6	1.6	1.2	142	45.3	26.1	4.8	2.4	0.4
岩手県	232	56.8	22.6	5.1	1.9	1.0	126	48.5	30.9	5.3	0.0	0.0
宮城県	463	49.4	28.5	7.3	1.3	0.7	304	48.3	25.9	4.8	0.3	0.7
秋田県	142	53.8	24.4	8.1	0.8	2.5	128	50.2	28.1	2.9	0.5	1.0
山形県	183	53.5	26.4	1.9	2.1	0.6	121	49.3	35.5	1.8	0.5	1.9
福島県	275	49.1	23.7	8.7	0.5	0.9	261	42.7	29.6	4.6	0.7	0.4
茨城県	508	44.3	32.5	5.6	0.4	1.2	396	41.1	26.6	8.5	0.7	0.5
栃木県	309	45.3	25.5	9.6	0.5	1.4	315	42.7	25.2	6.7	0.7	0.5
群馬県	370	48.3	27.3	5.9	1.3	0.5	305	49.1	15.9	7.7	1.4	0.5
埼玉県	1,334	41.1	28.1	8.4	1.8	1.0	1,270	43.1	23.3	4.2	0.5	0.8
千葉県	1,028	43.0	28.8	6.8	0.6	0.5	1,035	40.7	26.6	6.9	0.7	1.3
東京都	2,323	45.8	29.9	5.6	0.5	0.9	1,943	44.2	26.9	5.0	1.4	1.8
神奈川県	1,516	46.2	26.8	5.1	0.4	1.2	1,609	36.1	29.6	4.8	0.3	0.9
新潟県	506	52.6	30.6	4.4	0.5	0.8	291	48.8	29.7	5.1	0.2	0.3
富山県	186	62.6	18.3	6.6	0.2	1.4	191	52.9	22.8	6.9	0.8	0.2
石川県	175	51.0	27.5	7.0	0.6	0.8	237	53.1	29.0	4.9	1.4	0.0
福井県	99	55.0	23.9	5.8	0.6	0.8	140	53.8	26.3	3.3	0.2	0.2
山梨県	124	47.5	29.2	6.7	0.4	0.6	154	46.3	26.7	4.2	0.5	0.5
長野県	350	53.6	19.6	5.2	0.5	0.7	429	46.1	28.2	4.9	0.3	0.2
岐阜県	271	47.1	27.9	4.5	1.0	1.1	360	41.3	24.5	4.5	0.0	1.5
静岡県	516	51.3	23.0	6.0	0.5	0.2	680	44.2	28.9	4.8	0.3	0.0
愛知県	1,021	43.9	27.4	7.1	1.1	0.5	1,409	43.5	21.8	4.7	0.8	0.6
三重県	226	53.2	26.8	3.8	0.4	1.6	348	39.6	28.6	4.3	1.7	0.2
滋賀県	191	49.6	26.2	5.3	1.1	0.7	342	45.8	22.6	4.4	0.7	0.8
京都府	323	42.0	33.8	6.9	2.2	0.4	519	38.2	31.3	7.3	0.9	0.4
大阪府	1,256	45.1	25.7	6.4	1.3	1.8	2,045	35.4	26.0	8.8	0.8	1.3
兵庫県	809	44.7	24.0	6.0	0.7	3.3	1,100	40.6	26.9	6.2	0.9	1.3
奈良県	181	45.8	25.2	7.0	0.6	1.8	328	40.3	29.4	6.2	0.7	0.9
和歌山県	135	56.3	22.6	2.6	1.8	0.0	161	37.0	27.6	8.3	0.4	0.7
鳥取県	89	51.4	26.7	3.4	2.5	0.8	85	44.5	33.7	6.2	0.7	0.3
島根県	86	55.6	22.8	2.5	1.6	1.2	117	53.9	26.1	5.4	0.0	2.1
岡山県	268	53.3	24.4	7.5	0.4	0.9	377	50.0	22.8	5.2	1.3	0.9
広島県	490	50.2	24.0	5.3	0.2	0.5	511	39.0	25.6	6.5	1.1	1.2
山口県	194	51.1	22.4	6.7	0.0	2.3	261	41.7	22.4	7.2	0.5	1.3
徳島県	76	57.6	21.3	9.2	2.6	0.8	130	43.2	26.2	7.9	1.9	1.1
香川県	134	46.6	24.4	8.4	1.5	0.7	191	43.2	29.0	4.4	1.1	2.0
愛媛県	200	49.5	23.9	4.1	0.6	0.9	223	42.9	24.9	7.4	0.5	0.3
高知県	115	58.6	21.8	6.6	1.9	0.8	108	41.1	35.4	8.2	0.5	0.0
福岡県	930	52.8	21.4	6.8	1.1	1.4	941	46.5	24.4	6.6	0.6	1.3
佐賀県	118	52.1	26.5	4.8	0.6	0.7	124	49.3	28.1	5.4	0.3	0.7
長崎県	200	59.2	18.7	7.6	0.7	0.7	188	46.5	25.5	8.2	0.7	2.0
熊本県	281	57.0	25.3	5.1	0.0	1.2	242	45.3	25.8	6.9	0.6	0.3
大分県	175	51.7	21.4	8.5	0.6	1.0	217	41.9	20.4	6.4	2.4	1.8
宮崎県	166	50.0	22.3	5.8	1.4	0.9	156	47.3	25.8	8.1	1.0	0.9
鹿児島県	284	57.4	19.5	6.9	0.6	0.6	302	47.7	25.6	4.2	0.7	1.1
沖縄県	268	40.7	33.2	8.3	1.4	0.7	202	35.4	34.2	8.6	1.6	0.8
合計	20,322	9,750	5,378	1,273	186	211	21,849	9,353	5,697	1,283	178	213
%	100.0	48.0	26.5	6.3	0.9	1.0	100.0	42.8	26.1	5.9	0.8	1.0

図表8 都道府県別フリーター率の推移

①男性

	1982	1987	1992	1997	2002*	2007	実数 (百人)	2007 (2)*	実数 (百人)
北海道	2.7%	5.3%	4.4%	5.9%	9.3%	10.7%	445	10.8%	449
青森県	2.6%	4.6%	3.8%	5.1%	8.4%	8.9%	87	9.0%	88
岩手県	1.9%	3.2%	3.6%	3.5%	8.5%	9.0%	89	9.1%	90
宮城県	1.7%	3.8%	3.5%	5.3%	10.8%	9.4%	182	9.5%	183
秋田県	2.6%	3.6%	2.0%	3.5%	8.3%	7.2%	54	7.2%	54
山形県	1.8%	2.0%	2.0%	4.5%	5.4%	7.4%	63	7.5%	64
福島県	2.2%	2.6%	2.5%	3.5%	7.0%	6.7%	104	6.8%	106
茨城県	1.1%	2.7%	3.0%	6.1%	7.3%	6.5%	160	6.5%	161
栃木県	1.6%	2.4%	3.5%	4.3%	6.1%	5.8%	100	5.8%	100
群馬県	1.6%	3.2%	3.7%	5.9%	8.6%	7.5%	121	7.8%	125
埼玉県	2.2%	4.4%	5.4%	7.2%	10.2%	9.3%	550	9.4%	557
千葉県	2.7%	3.3%	5.3%	6.4%	8.7%	8.5%	426	8.6%	430
東京都	4.1%	6.8%	6.6%	10.1%	11.9%	10.8%	1,244	10.8%	1,247
神奈川県	2.1%	3.6%	4.5%	7.0%	8.7%	6.8%	550	7.0%	561
新潟県	1.5%	1.8%	2.3%	4.4%	8.6%	5.6%	101	5.7%	101
富山県	1.4%	2.0%	1.8%	3.4%	4.7%	4.9%	43	5.0%	43
石川県	1.6%	1.6%	2.6%	2.6%	6.2%	5.8%	51	6.1%	54
福井県	1.0%	1.8%	1.9%	3.4%	5.5%	3.8%	23	3.8%	23
山梨県	2.1%	2.7%	3.5%	3.4%	7.9%	5.8%	37	5.9%	37
長野県	1.2%	2.2%	2.2%	3.9%	8.5%	7.5%	123	7.6%	124
岐阜県	1.3%	2.7%	2.8%	4.8%	7.7%	6.0%	99	6.0%	99
静岡県	1.6%	2.5%	2.9%	4.9%	7.7%	6.0%	191	6.0%	193
愛知県	1.5%	3.1%	4.3%	5.9%	7.0%	5.0%	351	5.0%	351
三重県	1.5%	2.4%	2.5%	3.8%	6.0%	5.2%	78	5.3%	79
滋賀県	1.4%	3.0%	4.1%	6.1%	6.2%	5.4%	64	5.4%	64
京都府	3.2%	5.2%	5.2%	7.3%	13.6%	9.3%	182	9.3%	182
大阪府	2.3%	5.2%	6.0%	7.0%	12.1%	11.7%	817	11.8%	830
兵庫県	2.6%	4.4%	4.0%	6.2%	8.8%	7.4%	308	7.5%	310
奈良県	2.2%	2.5%	5.4%	7.1%	9.7%	10.6%	103	10.7%	103
和歌山県	1.8%	3.5%	3.3%	5.4%	9.0%	9.1%	61	9.2%	62
鳥取県	2.2%	3.2%	3.1%	4.3%	9.0%	8.3%	38	8.3%	38
島根県	0.7%	1.0%	1.9%	3.6%	6.8%	6.2%	32	6.4%	32
岡山県	1.4%	2.1%	2.5%	4.7%	7.4%	5.7%	87	5.7%	87
広島県	1.8%	2.6%	2.8%	6.7%	9.9%	7.2%	154	7.2%	155
山口県	1.6%	3.0%	3.0%	3.5%	7.4%	5.3%	55	5.3%	55
徳島県	2.6%	2.3%	3.9%	4.9%	7.7%	6.7%	37	6.7%	37
香川県	1.8%	2.3%	3.7%	3.9%	7.7%	6.5%	47	6.5%	47
愛媛県	2.5%	2.3%	3.0%	4.2%	8.2%	7.8%	81	8.0%	83
高知県	2.7%	4.7%	3.6%	6.1%	8.9%	11.0%	55	11.0%	55
福岡県	2.8%	4.1%	4.8%	6.8%	10.5%	10.4%	419	10.5%	425
佐賀県	2.9%	3.6%	2.6%	4.3%	8.4%	8.3%	53	8.4%	53
長崎県	2.8%	4.8%	4.4%	5.7%	10.0%	9.1%	87	9.1%	87
熊本県	3.5%	4.7%	4.9%	4.7%	9.9%	8.8%	105	8.8%	106
大分県	2.6%	3.5%	2.2%	4.1%	8.0%	5.1%	42	5.2%	43
宮崎県	3.1%	3.5%	4.5%	6.0%	10.5%	9.5%	75	9.7%	77
鹿児島県	2.7%	3.5%	4.5%	5.5%	9.1%	10.7%	123	10.9%	125
沖縄県	7.2%	10.5%	10.6%	15.4%	15.3%	15.5%	182	15.9%	187
合計	2.4%	4.0%	4.4%	6.4%	9.3%	8.3%	8,478	8.4%	8,567

注：フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については未婚者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事我希望する者。2002年については、女性は配偶者のない者であり、無業で契約社員を希望する者も含まれる。

フリーター率は、母数を、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については未婚者に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っているもの」としたときの上記フリーターの比率。2002年は、女性は配偶者のいないものである。

なお、2007年(2)は、2002年の定義に合わせたときのフリーター数、及びフリーター率である。

図表9 都道府県別フリーター率の推移

②女性

	1982	1987	1992	1997	2002*	2007	実数 (百人)	2007 (2)*	実数 (百人)
北海道	10.5%	17.2%	11.6%	16.8%	25.0%	21.2%	539	23.2%	635
青森県	8.3%	12.7%	7.6%	15.3%	22.2%	23.4%	133	25.3%	157
岩手県	6.6%	12.4%	8.0%	13.6%	20.1%	19.1%	103	20.5%	121
宮城県	8.3%	11.4%	9.3%	15.8%	24.5%	20.7%	255	21.3%	277
秋田県	9.1%	8.3%	6.0%	11.2%	21.9%	18.4%	72	21.0%	93
山形県	5.8%	5.5%	5.9%	11.6%	18.2%	17.3%	76	18.7%	88
福島県	6.7%	8.7%	8.6%	13.4%	19.9%	18.5%	150	19.7%	174
茨城県	4.8%	9.6%	9.6%	16.5%	20.2%	18.5%	230	20.2%	266
栃木県	6.7%	8.4%	9.6%	16.1%	21.5%	19.2%	162	20.6%	184
群馬県	6.4%	8.9%	9.6%	15.1%	22.5%	16.8%	140	18.0%	159
埼玉県	7.5%	9.5%	11.0%	16.6%	23.4%	18.3%	606	19.4%	670
千葉県	6.4%	10.2%	11.9%	17.8%	22.5%	19.4%	566	20.5%	623
東京都	7.3%	11.8%	10.8%	19.0%	19.6%	15.5%	1,112	16.3%	1,215
神奈川県	7.8%	9.6%	11.3%	16.3%	23.6%	18.2%	761	19.5%	846
新潟県	5.5%	8.0%	7.1%	13.4%	20.9%	18.8%	191	20.1%	214
富山県	6.1%	6.9%	6.1%	10.8%	15.5%	14.2%	63	14.8%	70
石川県	7.5%	6.9%	6.2%	12.4%	16.5%	15.3%	79	15.7%	86
福井県	4.1%	6.0%	6.5%	10.5%	17.7%	12.8%	40	14.0%	45
山梨県	5.6%	6.9%	8.1%	13.5%	20.3%	16.8%	60	18.0%	68
長野県	2.6%	4.9%	6.9%	9.4%	17.1%	17.2%	156	18.4%	175
岐阜県	4.1%	7.7%	8.9%	14.9%	19.9%	18.2%	161	19.1%	176
静岡県	4.7%	7.9%	9.3%	15.9%	19.3%	18.7%	303	21.1%	369
愛知県	6.9%	10.2%	10.3%	15.3%	19.1%	14.2%	492	15.1%	550
三重県	6.9%	8.9%	7.9%	17.7%	20.0%	17.3%	140	17.8%	150
滋賀県	5.9%	6.9%	9.1%	14.8%	21.6%	16.0%	101	18.1%	120
京都府	8.9%	14.1%	12.3%	20.5%	23.1%	19.6%	244	21.3%	281
大阪府	8.6%	12.8%	11.6%	19.3%	25.8%	19.7%	824	21.5%	951
兵庫県	7.3%	11.2%	9.9%	18.6%	24.6%	19.9%	516	21.5%	587
奈良県	7.6%	10.2%	10.8%	17.7%	24.3%	18.7%	131	20.7%	153
和歌山県	7.8%	14.1%	13.4%	21.1%	27.9%	25.5%	104	27.5%	119
鳥取県	8.1%	9.4%	8.1%	12.4%	19.2%	18.5%	47	20.4%	56
島根県	5.8%	9.4%	6.5%	10.0%	14.2%	16.5%	42	18.2%	49
岡山県	9.9%	9.2%	9.1%	14.0%	21.1%	16.8%	141	18.6%	164
広島県	6.5%	9.6%	7.9%	15.6%	24.4%	16.5%	200	18.2%	232
山口県	5.4%	9.8%	9.5%	14.3%	21.8%	17.7%	103	17.8%	110
徳島県	7.1%	10.9%	10.4%	15.5%	15.0%	15.7%	52	16.7%	58
香川県	6.3%	7.2%	8.4%	13.0%	17.4%	17.2%	71	18.8%	83
愛媛県	7.0%	9.4%	8.5%	9.2%	18.3%	18.5%	109	20.4%	130
高知県	6.8%	14.4%	11.9%	11.8%	20.3%	23.0%	67	23.6%	76
福岡県	7.6%	13.4%	10.7%	14.5%	23.1%	18.7%	489	20.6%	578
佐賀県	6.8%	12.3%	10.1%	12.7%	20.9%	19.0%	73	20.1%	84
長崎県	7.8%	12.0%	8.2%	12.5%	23.2%	20.2%	126	21.8%	144
熊本県	8.4%	10.1%	9.3%	14.0%	20.8%	17.0%	131	19.2%	158
大分県	5.4%	9.1%	8.9%	13.5%	20.0%	17.5%	85	18.6%	96
宮崎県	7.0%	9.4%	8.6%	13.7%	19.7%	18.2%	86	20.9%	108
鹿児島県	9.8%	7.8%	8.2%	12.8%	20.1%	19.6%	150	20.0%	161
沖縄県	11.2%	17.6%	18.2%	25.5%	26.7%	27.3%	184	29.0%	213
合計	7.3%	10.8%	10.2%	16.3%	21.9%	18.2%	10,665	19.6%	12,123

図表10 年齢段階別・都道府県別フリーター率（2007年）

①男性

	15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳		年齢計		35-39歳	40-44歳
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	実数 (百人)
北海道	36	27.8%	188	21.7%	134	9.2%	87	5.1%	445	10.7%	49	38
青森県	10	30.9%	31	13.8%	35	10.6%	10	2.7%	87	8.9%	12	10
岩手県	8	22.9%	33	14.1%	28	8.6%	20	5.1%	89	9.0%	14	14
宮城県	8	17.6%	73	16.3%	68	9.9%	33	4.4%	182	9.4%	21	20
秋田県	6	20.5%	20	11.0%	14	5.6%	14	5.0%	54	7.2%	7	8
山形県	5	15.7%	23	11.1%	21	7.0%	14	4.5%	63	7.4%	9	5
福島県	13	19.3%	37	10.5%	32	5.9%	23	3.9%	104	6.7%	13	19
茨城県	8	13.1%	76	13.5%	44	5.1%	31	3.2%	160	6.5%	29	14
栃木県	11	14.0%	39	10.3%	27	4.6%	24	3.4%	100	5.8%	10	15
群馬県	17	29.0%	42	12.2%	33	6.0%	29	4.4%	121	7.5%	16	17
埼玉県	34	29.9%	219	20.8%	162	7.7%	134	5.1%	550	9.3%	106	54
千葉県	42	35.7%	153	16.1%	141	8.0%	89	4.1%	426	8.5%	85	49
東京都	91	35.6%	404	18.9%	460	10.8%	289	5.9%	1,244	10.8%	192	138
神奈川県	43	19.4%	202	13.7%	183	6.4%	122	3.5%	550	6.8%	118	58
新潟県	4	11.6%	33	8.5%	34	5.3%	30	4.1%	101	5.6%	18	8
富山県	3	11.7%	17	8.8%	11	4.0%	12	3.1%	43	4.9%	13	6
石川県	5	20.6%	17	9.2%	19	6.3%	11	2.8%	51	5.8%	11	11
福井県	4	13.7%	10	7.9%	5	2.4%	5	1.9%	23	3.8%	5	1
山梨県	2	12.1%	13	9.5%	9	4.2%	13	5.0%	37	5.8%	11	7
長野県	13	35.2%	43	11.8%	41	7.4%	26	3.8%	123	7.5%	23	17
岐阜県	11	19.1%	44	11.5%	21	3.9%	22	3.3%	99	6.0%	20	9
静岡県	33	23.7%	74	10.7%	43	4.0%	40	3.1%	191	6.0%	31	16
愛知県	36	12.8%	138	9.1%	100	4.2%	77	2.7%	351	5.0%	65	51
三重県	8	12.1%	36	10.8%	16	3.2%	19	3.2%	78	5.2%	12	10
滋賀県	10	25.7%	24	9.8%	16	3.9%	14	3.0%	64	5.4%	10	11
京都府	11	20.3%	55	15.6%	72	10.0%	44	5.3%	182	9.3%	33	24
大阪府	61	33.8%	361	24.0%	225	9.3%	170	5.8%	817	11.7%	114	45
兵庫県	22	17.3%	116	13.6%	105	7.3%	65	3.7%	308	7.4%	60	45
奈良県	7	47.1%	36	18.6%	41	11.8%	20	4.7%	103	10.6%	11	7
和歌山県	5	15.6%	23	14.0%	24	10.9%	10	3.9%	61	9.1%	11	8
鳥取県	10	43.9%	12	10.7%	12	7.7%	5	2.9%	38	8.3%	6	3
島根県	4	18.4%	11	9.1%	11	6.4%	6	3.0%	32	6.2%	8	5
岡山県	9	15.0%	26	7.4%	25	4.8%	27	4.4%	87	5.7%	13	9
広島県	15	33.6%	51	11.9%	62	8.3%	26	2.8%	154	7.2%	27	17
山口県	4	10.9%	23	9.6%	15	4.4%	13	3.0%	55	5.3%	10	5
徳島県	2	7.9%	14	11.9%	16	8.3%	5	2.4%	37	6.7%	7	4
香川県	6	23.2%	19	12.4%	15	6.0%	8	2.5%	47	6.5%	8	7
愛媛県	9	31.1%	28	12.0%	28	8.0%	16	3.8%	81	7.8%	13	8
高知県	4	25.5%	19	19.2%	23	13.3%	9	4.2%	55	11.0%	12	6
福岡県	38	28.8%	151	16.1%	134	9.5%	97	6.2%	419	10.4%	44	23
佐賀県	8	23.9%	21	14.1%	16	7.4%	8	3.3%	53	8.3%	7	8
長崎県	7	19.1%	38	16.0%	29	9.3%	13	3.4%	87	9.1%	13	13
熊本県	9	29.7%	50	16.6%	28	6.8%	18	3.9%	105	8.8%	20	11
大分県	4	12.7%	17	8.8%	13	4.7%	8	2.5%	42	5.1%	9	4
宮崎県	9	27.1%	29	14.2%	22	8.3%	15	5.2%	75	9.5%	7	8
鹿児島県	13	26.4%	56	21.2%	35	8.7%	18	4.2%	123	10.7%	17	19
沖縄県	24	48.9%	70	24.0%	54	13.9%	34	7.7%	182	15.5%	33	22
合計	742	23.8%	3,211	15.0%	2,703	7.6%	1,823	4.3%	8,478	8.3%	1,382	910

図表11 年齢段階別・都道府県別フリーター率（2007年）

②女性

	15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳		年齢計		35-39歳	40-44歳
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	実数 (百人)
北海道	61	48.1%	228	23.1%	161	19.1%	90	15.4%	539	21.2%	82	55
青森県	10	36.4%	53	23.6%	44	22.3%	27	21.8%	133	23.4%	16	8
岩手県	10	18.2%	46	23.6%	31	17.5%	16	14.1%	103	19.1%	18	8
宮城県	18	30.5%	110	23.6%	92	20.3%	35	13.8%	255	20.7%	16	8
秋田県	6	27.4%	33	21.6%	23	17.0%	11	12.6%	72	18.4%	12	7
山形県	7	26.0%	30	16.5%	23	16.0%	16	18.7%	76	17.3%	6	2
福島県	13	17.0%	65	21.1%	47	17.9%	24	15.2%	150	18.5%	11	11
茨城県	17	28.9%	98	20.8%	61	14.1%	54	18.8%	230	18.5%	29	13
栃木県	17	37.4%	67	20.1%	43	15.3%	35	19.2%	162	19.2%	15	6
群馬県	10	27.0%	63	20.5%	42	14.5%	25	12.5%	140	16.8%	16	11
埼玉県	39	40.2%	262	22.1%	186	14.8%	120	15.5%	606	18.3%	81	34
千葉県	60	51.2%	199	20.2%	200	17.7%	107	15.6%	566	19.4%	52	35
東京都	89	66.0%	411	20.4%	351	11.5%	260	13.1%	1,112	15.5%	96	106
神奈川県	64	47.1%	327	22.4%	222	14.2%	149	14.6%	761	18.2%	89	54
新潟県	14	28.7%	85	21.6%	56	16.0%	36	16.2%	191	18.8%	26	6
富山県	6	31.7%	25	15.0%	16	9.9%	17	16.8%	63	14.2%	7	7
石川県	1	7.7%	30	15.1%	26	14.7%	21	17.8%	79	15.3%	9	4
福井県	5	31.0%	17	14.7%	10	8.2%	8	13.4%	40	12.8%	4	2
山梨県	8	45.4%	22	16.1%	15	12.1%	15	19.4%	60	16.8%	7	3
長野県	11	36.0%	60	16.9%	49	15.4%	36	17.5%	156	17.2%	17	3
岐阜県	11	23.3%	70	20.0%	48	16.4%	31	16.5%	161	18.2%	22	4
静岡県	35	32.7%	108	18.4%	82	14.5%	78	21.5%	303	18.7%	38	27
愛知県	50	27.3%	183	14.3%	147	11.5%	113	15.6%	492	14.2%	55	54
三重県	13	33.7%	51	16.5%	53	18.3%	23	13.2%	140	17.3%	19	5
滋賀県	12	40.9%	42	17.2%	27	11.8%	20	15.0%	101	16.0%	10	8
京都府	17	50.6%	96	24.4%	69	13.6%	62	20.0%	244	19.6%	35	14
大阪府	57	25.6%	327	22.8%	267	17.1%	173	18.1%	824	19.7%	97	64
兵庫県	38	39.6%	212	23.1%	141	14.8%	126	20.0%	516	19.9%	55	29
奈良県	9	23.9%	47	19.3%	47	18.2%	28	17.4%	131	18.7%	14	4
和歌山県	10	42.4%	42	28.5%	30	20.1%	22	25.2%	104	25.5%	7	8
鳥取県	8	60.0%	17	16.8%	15	17.0%	7	13.0%	47	18.5%	5	3
島根県	6	41.3%	18	19.8%	12	13.5%	5	9.1%	42	16.5%	5	3
岡山県	17	45.9%	45	13.1%	44	15.7%	34	19.5%	141	16.8%	10	9
広島県	14	57.1%	68	14.9%	72	16.5%	47	15.7%	200	16.5%	18	16
山口県	12	34.9%	40	17.8%	30	14.9%	20	17.0%	103	17.7%	8	7
徳島県	6	43.3%	20	17.8%	16	13.3%	10	12.1%	52	15.7%	7	4
香川県	5	31.1%	28	18.5%	23	15.0%	16	16.5%	71	17.2%	8	2
愛媛県	14	43.0%	48	20.7%	31	16.2%	16	12.0%	109	18.5%	19	7
高知県	8	64.8%	27	27.2%	18	17.0%	14	18.8%	67	23.0%	11	6
福岡県	23	29.4%	202	20.5%	168	17.2%	95	16.5%	489	18.7%	47	38
佐賀県	7	37.0%	31	19.9%	20	14.9%	16	19.8%	73	19.0%	7	5
長崎県	13	35.4%	51	22.3%	40	18.7%	21	15.0%	126	20.2%	18	13
熊本県	20	41.5%	55	19.5%	36	12.9%	20	12.4%	131	17.0%	5	8
大分県	11	38.0%	35	20.9%	24	12.8%	15	15.1%	85	17.5%	9	6
宮崎県	6	21.0%	38	19.0%	25	15.5%	17	20.3%	86	18.2%	9	5
鹿児島県	18	37.1%	57	18.7%	43	16.8%	33	20.8%	150	19.6%	18	8
沖縄県	22	46.5%	75	30.1%	59	25.4%	28	19.4%	184	27.3%	20	10
合計	928	36.8%	4,263	20.4%	3,284	15.2%	2,190	16.1%	10,665	18.2%	1,184	747

図表12 学歴別・都道府県別フリーター率（2007年）

①男性 その1

	中学卒		高卒		専門学校卒	
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%
北海道	57	18.3%	248	13.5%	57	8.5%
青森県	9	15.8%	63	10.8%	6	4.0%
岩手県	14	21.5%	52	9.3%	8	5.7%
宮城県	26	24.6%	91	9.6%	42	14.2%
秋田県	7	15.9%	31	7.3%	7	6.1%
山形県	11	21.4%	38	8.0%	5	4.4%
福島県	18	15.7%	58	7.1%	18	6.8%
茨城県	16	8.4%	83	7.2%	31	8.3%
栃木県	23	17.1%	44	5.4%	19	7.3%
群馬県	27	21.0%	53	8.3%	20	6.9%
埼玉県	72	18.3%	227	12.1%	94	8.4%
千葉県	43	15.6%	226	12.5%	72	7.8%
東京都	129	26.1%	536	18.5%	236	12.6%
神奈川県	57	14.5%	281	12.2%	107	7.7%
新潟県	10	8.3%	54	6.8%	19	5.5%
富山県	10	21.9%	24	6.4%	4	3.9%
石川県	11	20.0%	23	6.0%	5	4.9%
福井県	5	12.3%	11	4.0%	3	4.4%
山梨県	4	12.0%	23	8.5%	5	5.1%
長野県	15	12.2%	70	10.9%	20	6.4%
岐阜県	23	17.7%	51	7.0%	7	3.2%
静岡県	38	13.4%	110	7.8%	15	3.2%
愛知県	91	17.5%	127	5.1%	57	5.9%
三重県	19	19.4%	35	5.3%	6	3.3%
滋賀県	14	14.8%	32	7.1%	4	2.8%
京都府	24	19.6%	76	11.8%	29	11.6%
大阪府	106	23.0%	370	15.4%	173	15.9%
兵庫県	54	20.4%	158	9.7%	20	3.9%
奈良県	8	20.8%	48	14.3%	15	10.8%
和歌山県	13	24.1%	38	11.9%	7	5.5%
鳥取県	7	20.0%	24	10.4%	3	5.1%
島根県	8	17.2%	17	6.8%	3	3.9%
岡山県	16	15.9%	46	6.9%	11	5.5%
広島県	23	15.4%	69	8.9%	18	5.2%
山口県	12	17.2%	25	4.7%	11	7.6%
徳島県	6	19.5%	20	8.0%	5	7.0%
香川県	11	23.0%	23	7.7%	3	3.2%
愛媛県	11	13.3%	48	10.8%	9	5.8%
高知県	9	17.8%	30	13.1%	6	6.6%
福岡県	89	27.3%	199	11.9%	63	10.4%
佐賀県	13	20.7%	27	8.8%	6	7.4%
長崎県	14	17.7%	57	12.0%	9	6.9%
熊本県	19	20.3%	57	10.1%	9	5.8%
大分県	5	9.6%	29	7.1%	5	3.7%
宮崎県	19	23.4%	42	10.7%	6	5.9%
鹿児島県	20	23.9%	68	11.8%	17	9.6%
沖縄県	28	20.6%	110	21.7%	22	10.6%
合計	1,264	18.7%	4,173	10.6%	1,319	8.3%

図表12 学歴別・都道府県別フリーター率（2007年）

①男性 その2

	短大卒		大学卒		大学院卒		計*	
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%
北海道	16	9.9%	55	5.5%	3	2.8%	449	10.8%
青森県	5	13.7%	5	3.2%	0	0.0%	88	9.0%
岩手県	3	7.5%	10	6.4%	2	7.8%	90	9.1%
宮城県	2	2.6%	20	4.5%	0	0.0%	183	9.5%
秋田県	2	7.0%	6	5.3%	0	2.2%	54	7.2%
山形県	4	10.1%	4	2.5%	0	0.0%	64	7.5%
福島県	0	0.0%	7	2.4%	2	7.3%	106	6.8%
茨城県	2	3.1%	26	4.6%	0	0.0%	161	6.5%
栃木県	1	1.8%	10	2.5%	1	2.1%	100	5.8%
群馬県	4	5.4%	11	3.0%	0	0.0%	125	7.8%
埼玉県	6	3.4%	119	5.7%	5	3.0%	557	9.4%
千葉県	4	4.5%	77	4.6%	3	1.5%	430	8.6%
東京都	56	17.6%	234	4.8%	19	2.6%	1,247	10.8%
神奈川県	2	1.1%	84	2.8%	6	0.9%	561	7.0%
新潟県	1	0.9%	16	4.0%	1	2.4%	101	5.7%
富山県	0	0.7%	4	1.7%	0	0.0%	43	5.0%
石川県	0	0.0%	10	3.9%	2	7.4%	54	6.1%
福井県	1	2.7%	3	1.5%	0	0.0%	23	3.8%
山梨県	1	3.4%	4	2.5%	0	0.0%	37	5.9%
長野県	3	2.7%	10	2.6%	1	1.9%	124	7.6%
岐阜県	1	2.1%	15	3.5%	0	0.0%	99	6.0%
静岡県	5	4.3%	21	2.6%	1	1.5%	193	6.0%
愛知県	0	0.0%	61	2.6%	0	0.0%	351	5.0%
三重県	2	2.5%	14	3.2%	0	0.0%	79	5.3%
滋賀県	2	4.6%	11	3.0%	0	0.0%	64	5.4%
京都府	1	1.8%	43	5.8%	2	2.6%	182	9.3%
大阪府	24	10.5%	118	4.9%	15	4.9%	830	11.8%
兵庫県	9	10.6%	57	4.2%	2	0.8%	310	7.5%
奈良県	1	3.7%	22	6.3%	5	13.5%	103	10.7%
和歌山県	0	0.0%	3	2.0%	0	0.0%	62	9.2%
鳥取県	1	8.4%	3	2.4%	0	0.0%	38	8.3%
島根県	0	1.1%	3	3.1%	0	0.0%	32	6.4%
岡山県	0	0.0%	11	2.9%	0	0.0%	87	5.7%
広島県	8	7.1%	27	4.1%	5	9.2%	155	7.2%
山口県	2	6.0%	4	1.6%	1	2.3%	55	5.3%
徳島県	1	3.3%	5	3.9%	0	0.0%	37	6.7%
香川県	1	1.3%	7	3.5%	0	0.0%	47	6.5%
愛媛県	1	1.7%	11	4.0%	1	2.0%	83	8.0%
高知県	2	9.7%	8	7.3%	0	0.0%	55	11.0%
福岡県	5	5.3%	56	4.8%	5	5.4%	425	10.5%
佐賀県	0	0.9%	6	3.9%	0	3.4%	53	8.4%
長崎県	1	2.4%	4	2.1%	0	0.0%	87	9.1%
熊本県	4	7.0%	12	3.9%	0	0.0%	106	8.8%
大分県	1	5.6%	2	0.8%	0	0.0%	43	5.2%
宮崎県	0	1.8%	7	4.1%	0	0.0%	77	9.7%
鹿児島県	2	6.9%	14	5.3%	0	0.0%	125	10.9%
沖縄県	3	8.1%	18	6.8%	1	3.0%	187	15.9%
合計	189	5.6%	1,279	4.1%	83	2.0%	8,567	8.4%

*注: 計には学歴不明を含む。

図表13 学歴別・都道府県別フリーター率（2007年）

②女性 その1

	中学卒		高卒		専門学校卒	
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%
北海道	45	38.6%	314	31.9%	82	14.3%
青森県	6	32.4%	89	32.4%	22	18.8%
岩手県	6	29.4%	65	26.0%	17	12.5%
宮城県	23	41.0%	132	27.6%	43	15.5%
秋田県	5	45.4%	43	23.2%	13	16.4%
山形県	5	26.9%	45	22.5%	18	20.2%
福島県	19	47.8%	84	21.3%	22	17.1%
茨城県	23	38.2%	100	23.4%	53	18.6%
栃木県	21	54.0%	84	26.0%	22	13.1%
群馬県	18	41.5%	67	24.2%	32	15.2%
埼玉県	40	42.9%	251	27.7%	142	19.5%
千葉県	58	50.6%	277	32.5%	98	17.7%
東京都	107	67.1%	421	32.2%	248	17.3%
神奈川県	56	51.6%	322	34.2%	175	19.6%
新潟県	13	40.9%	91	25.8%	48	16.0%
富山県	8	51.3%	23	19.4%	9	8.4%
石川県	3	28.2%	37	22.6%	11	13.4%
福井県	3	38.3%	22	19.7%	7	14.1%
山梨県	6	74.3%	30	26.1%	11	15.8%
長野県	25	64.8%	68	25.8%	20	10.6%
岐阜県	27	44.5%	75	23.9%	23	15.4%
静岡県	45	46.8%	146	27.2%	46	16.0%
愛知県	58	40.3%	188	18.1%	94	17.7%
三重県	9	43.9%	62	21.1%	20	14.5%
滋賀県	13	40.1%	41	24.1%	18	16.1%
京都府	13	53.6%	87	30.4%	36	20.4%
大阪府	73	53.8%	334	30.4%	128	17.8%
兵庫県	50	40.6%	234	33.9%	65	15.0%
奈良県	6	20.2%	54	36.6%	18	16.5%
和歌山県	10	52.8%	55	40.5%	8	12.3%
鳥取県	5	40.6%	27	28.7%	5	10.4%
島根県	7	49.9%	25	28.5%	3	8.0%
岡山県	17	54.1%	73	31.7%	21	14.3%
広島県	13	38.5%	85	31.5%	33	12.5%
山口県	9	46.4%	54	23.7%	14	14.0%
徳島県	4	38.9%	29	27.2%	5	10.4%
香川県	7	40.4%	33	26.3%	11	16.5%
愛媛県	19	57.3%	53	26.8%	18	16.4%
高知県	10	58.9%	29	34.6%	10	15.3%
福岡県	60	50.8%	225	28.4%	61	11.2%
佐賀県	8	49.2%	35	22.8%	10	15.8%
長崎県	10	41.7%	76	28.7%	14	11.6%
熊本県	19	54.5%	65	23.0%	21	12.6%
大分県	7	48.3%	47	25.4%	10	10.0%
宮崎県	9	40.5%	52	24.3%	13	16.5%
鹿児島県	13	57.6%	89	30.4%	20	11.5%
沖縄県	16	52.7%	102	42.2%	27	19.7%
合計	1,029	47.3%	4,939	28.3%	1,843	16.1%

図表13 学歴別・都道府県別フリーター率（2007年）

②女性 その2

	短大卒		大学卒		大学院卒		計*	
	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%	実数 (百人)	%
北海道	44	9.9%	38	10.2%	6	37.0%	539	21.2%
青森県	9	12.7%	6	7.7%	0	0.0%	133	23.4%
岩手県	6	9.4%	8	12.2%	0	16.8%	103	19.1%
宮城県	19	10.1%	38	16.9%	0	0.0%	255	20.7%
秋田県	9	14.0%	2	4.5%	0	0.0%	72	18.4%
山形県	6	8.9%	3	4.3%	0	0.0%	76	17.3%
福島県	17	12.9%	7	6.7%	0	0.0%	150	18.5%
茨城県	37	17.6%	17	6.9%	0	0.0%	230	18.5%
栃木県	18	12.3%	14	9.1%	0	0.0%	162	19.2%
群馬県	11	7.3%	12	8.3%	0	0.0%	140	16.8%
埼玉県	94	14.1%	62	7.6%	5	15.2%	606	18.3%
千葉県	70	11.9%	48	6.5%	2	4.0%	566	19.4%
東京都	107	10.0%	182	6.3%	12	6.7%	1,112	15.5%
神奈川県	113	13.9%	73	5.5%	7	9.5%	761	18.2%
新潟県	23	14.7%	13	8.7%	0	0.0%	191	18.8%
富山県	10	10.2%	12	12.9%	0	0.0%	63	14.2%
石川県	14	11.0%	9	8.6%	1	8.6%	79	15.3%
福井県	4	6.3%	3	3.8%	1	24.6%	40	12.8%
山梨県	9	11.0%	3	3.9%	1	39.9%	60	16.8%
長野県	27	11.3%	13	7.7%	0	0.0%	156	17.2%
岐阜県	21	11.3%	15	9.0%	0	0.0%	161	18.2%
静岡県	44	13.2%	21	5.9%	0	0.0%	303	18.7%
愛知県	79	11.5%	58	5.9%	0	0.0%	492	14.2%
三重県	24	15.3%	18	10.2%	1	10.0%	140	17.3%
滋賀県	12	7.2%	16	10.9%	0	16.2%	101	16.0%
京都府	53	18.3%	44	10.8%	3	7.8%	244	19.6%
大阪府	153	15.3%	120	10.6%	0	0.0%	824	19.7%
兵庫県	80	14.6%	72	9.8%	2	5.6%	516	19.9%
奈良県	27	14.4%	26	12.2%	0	0.0%	131	18.7%
和歌山県	16	18.8%	14	14.4%	0	0.0%	104	25.5%
鳥取県	6	13.0%	3	5.3%	0	18.7%	47	18.5%
島根県	3	4.9%	4	7.3%	0	18.1%	42	16.5%
岡山県	16	8.4%	9	4.4%	1	9.1%	141	16.8%
広島県	31	12.0%	32	9.1%	2	14.0%	200	16.5%
山口県	19	13.9%	8	8.2%	0	0.0%	103	17.7%
徳島県	6	8.8%	6	7.2%	0	0.0%	52	15.7%
香川県	14	13.7%	7	6.7%	0	0.0%	71	17.2%
愛媛県	11	10.7%	8	5.8%	0	0.0%	109	18.5%
高知県	10	17.4%	6	9.7%	0	12.2%	67	23.0%
福岡県	69	13.5%	61	10.1%	5	23.7%	489	18.7%
佐賀県	12	16.5%	6	8.2%	0	0.0%	73	19.0%
長崎県	12	12.2%	7	7.3%	0	0.0%	126	20.2%
熊本県	11	8.4%	14	9.5%	1	24.0%	131	17.0%
大分県	11	10.8%	10	12.7%	0	0.0%	85	17.5%
宮崎県	7	8.0%	4	6.1%	0	0.0%	86	18.2%
鹿児島県	19	11.8%	8	7.1%	0	0.0%	150	19.6%
沖縄県	15	14.5%	21	14.3%	2	35.0%	184	27.3%
合計	1,429	12.5%	1,179	8.0%	52	7.8%	10,665	18.2%

*注: 計には学歴不明を含む。

労働政策研究報告書 No. 108
地方の若者の就業行動と移行過程

発行年月日 2009年5月8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
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

* 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/>)

