

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	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

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
		釧路市	対象数(N)	32	20		9	61 p=0.390
		正社員(公務含む)	59.4		65.0		22.2	55.7
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
		釧路市	対象数(N)	30	17		5	52 p=0.059
		正社員(公務含む)	40.0		41.2		0.0	36.5
	非典型雇用	50.0		29.4		80.0	46.2	
	無職(失業含む)	10.0		29.4		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	<u>18.3</u>	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

	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
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		
	20～24歳 非典型雇用	53	135.1	37.9	0.69	46	62
	25～29歳 正社員(公務含む)	69	327.0	54.0	1.17		
	25～29歳 非典型雇用	20	184.9	46.5	0.76	57	66
	30～34歳 正社員(公務含む)	89	377.0	52.5	1.38		
	30～34歳 非典型雇用	18	238.8	48.6	0.94	63	68
女性	20～24歳 正社員(公務含む)	32	227.8	46.4	0.94		
	20～24歳 非典型雇用	42	124.0	35.4	0.67	54	71
	25～29歳 正社員(公務含む)	46	292.6	45.5	1.24		
	25～29歳 非典型雇用	59	139.6	32.1	0.84	48	68
	30～34歳 正社員(公務含む)	56	296.5	43.0	1.32		
	30～34歳 非典型雇用	64	122.1	30.2	0.78	41	59

(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ひとつは、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

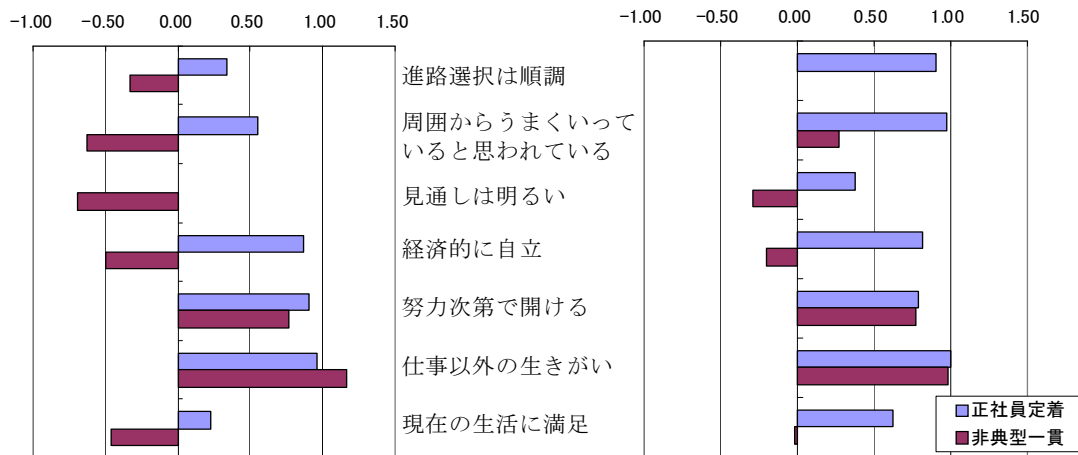
注:各設問に対して、「かなり当てはまる」=2、「ある程度当てはまる」=1、「あまり当てはまらない」=-1、「ほとんど当てはまらない」=-2とした時の平均値

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つた」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。

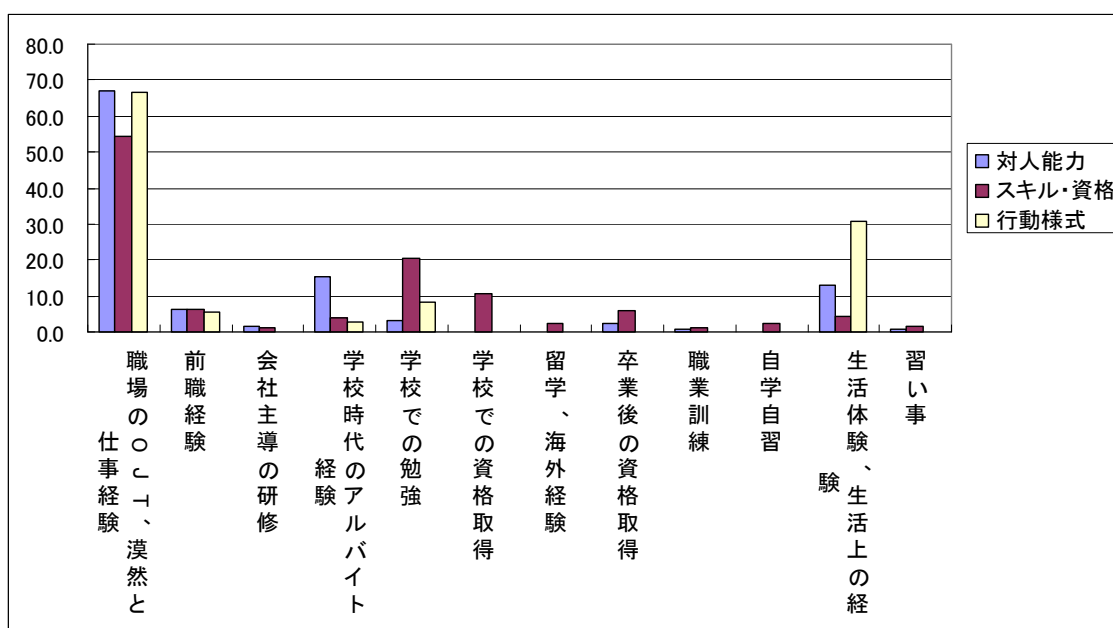
卒業後の資格取得や職業訓練の受講という会社の外での、ある程度まとまったか形の能力習得を行った者は少ない。

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に着いている。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者であった。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、学校卒業者と異なるものだった。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。