

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	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」

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ばってみると、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

(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

(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

	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

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(実数) (%)	52 100.0	57 100.0	65 100.0	46 100.0	42 100.0	52 100.0	21 100.0	51 100.0	81 100.0
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) (%)	45 100.0	47 100.0	74 100.0	54 100.0	74 100.0	76 100.0	17 100.0	28 100.0	35 100.0
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、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
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
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
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
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
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

(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いが、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

	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)	69.6	77.6	74.1	69.8	78.5	74.6
現在正社員	77.4	86.9	82.7	57.2	49.7	53.1
正社員定着	39.3	43.9	41.9	33.3	30.3	31.6
正社員転職	13.7	19.2	16.8	8.2	8.2	8.2
正社員一時他形態	8.3	6.5	7.3	3.1	5.6	4.5
他形態から正社員	16.1	17.3	16.8	12.6	5.6	8.8
現在非典型雇用	16.7	9.3	12.6	36.5	44.6	41.0
非典型一貫	11.9	3.3	7.1	14.5	13.3	13.8
正社員から非典型	4.8	6.1	5.5	22.0	31.3	27.1
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
△ 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い。	契	契	正	25	短大卒
・ 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、帰国後それを強みにした仕事につきたい。	契	正	正	28	短大卒
・ 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。

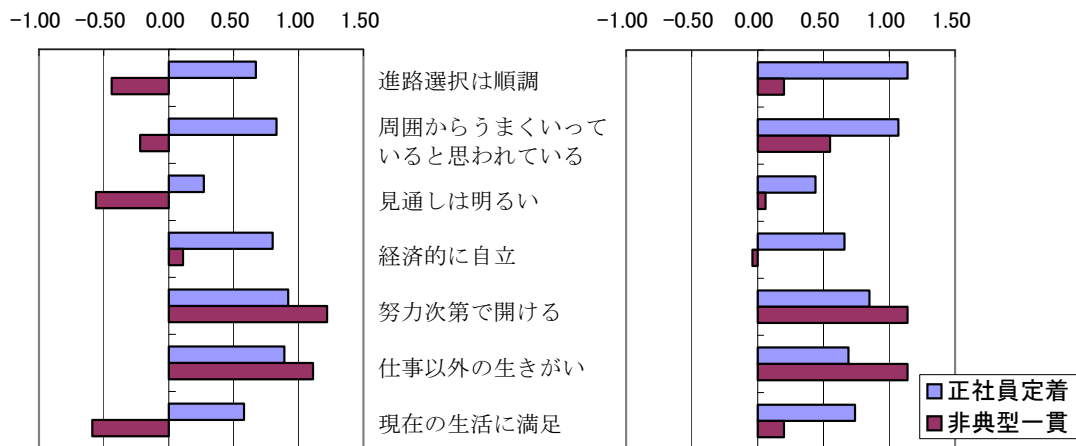
男女とも「正社員定着」のほうが「順調」「上手くいっている」「見通しは明るい」「自立している」「満足している」傾向があり、「非典型一貫」と大きな差がある。ただし、差は小さいが「順調努力次第で将来は切り開ける」「仕事以外の生きがいがある」については「非典型一貫」のほうが肯定するものが多い。また、男性の「非典型一貫」では「当てはまらない」という否定的な意見が強い項目が多く、男性で非正社員のままでいれば、生活全般への閉塞感が強くなるのではないと思われる。

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—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	高校専	高校学	専門短	専門短	専門短	専門短	大学文	大学理	大学芸	合計
	通科	門	科不明	大人 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	系	工農	術他	
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	高校専	高校学	専門短	専門短	専門短	大学文	大学保	大学芸	合計
	通科	門	科不明	大人 文・ビ ジネス	専門短 大資格 系	専門短 大芸術 他	系	健教育 福祉	術他	
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。

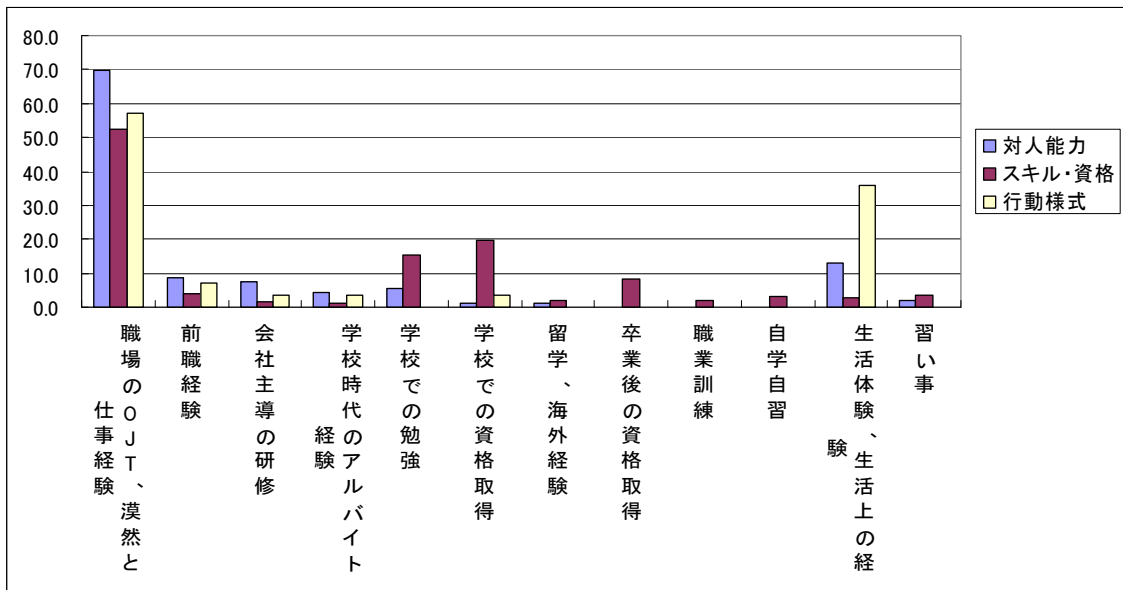
図表 6-39 仕事上の強みを獲得した時期と経験（自由回答、MA）

	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。