



労働政策研究報告書 No. 148

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

大都市の若者の就業行動と意識の展開

－ 「第3回 若者のワークスタイル調査」から－

大都市の若者の就業行動と意識の展開

－「第3回 若者のワークスタイル調査」から－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

本報告書は、これまで当機構が日本労働研究機構時代から実施してきた、「若者のワークスタイル調査」の3回目の成果を取りまとめたものである。

2001年に当機構が実施した第1回目の「若者のワークスタイル調査」は、若者の働き方に関する調査研究の嚆矢となった。その後、様々な主体によって若者の働き方についての調査研究が進められたが、継続的に実施されている調査研究はほとんどない。本調査は、当機構ならではの強みを生かした調査と言えるだろう。

こうした研究を進めることができたのも、調査に対して協力して下さった方々のおかげである。これまでの調査協力者の皆様、また今回のインタビュー調査に時間を割いてご協力いただいた皆様に、あらためて御礼申し上げます。

本報告書が、関係者のお役にたてれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第2章、 ケース記録
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章 ケース記録
寺地 幹人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章 ケース記録
久木元 真吾	公益財団法人 家計経済研究所 次席研究員	第4章 ケース記録

目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
第1章 教育から職業への移行の変容	17
第1節 はじめに	17
第2節 卒業直後（中退直後）の状況	19
1. 離学時の就業状況	19
2. 学歴と親の学歴・生家の豊かさ	21
第3節 卒業・中退時から現在までのキャリア	23
1. 正社員就職した者の離転職	23
2. 失業・無業、非典型雇用からの移動	24
3. 調査時点における就業状況	25
4. これまで経験した就業形態	26
5. キャリア類型の作成とその分布	26
6. 学歴・世代とキャリア	28
第4節 就業形態から見た現職の特徴	30
1. 職種	30
2. 企業規模	31
3. 収入・労働時間	32
4. 社会保険	33
5. 労働組合への加入	35
第5節 20歳代後半層のキャリアと意識	36
1. 離学以降のキャリアの概観	36
2. キャリアと家族形成	37
3. キャリアと望ましい働き方	38
4. 具体的な将来（自由回答）	40
5. キャリアと生活の評価	42
6. キャリアと社会的問題への関心	45
第6節 職業能力の形成とキャリア	46
1. 仕事上の知識や技能についての強みの獲得	46
2. 強みとキャリア	48
3. 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア	51
第7節 まとめ	54

第2章	フリーターへの経路と離脱	57
第1節	はじめに	57
第2節	フリーター経験の認識	58
1.	フリーター認識とキャリア類型	58
第3節	フリーター経験率—誰がフリーターになっているのか	60
1.	フリーター経験率の推移	60
2.	年齢・学歴別フリーター経験率の推移	61
3.	家庭的背景とフリーター経験率	62
第4節	フリーターになった理由	64
1.	フリーター理由	64
2.	フリーター類型	65
第5節	フリーターからの離脱プロセス	68
1.	フリーター離脱志向の推移	68
2.	正社員になろうとしたきっかけ	73
3.	離脱の際の相談相手や経路	74
4.	正社員になろうとしない理由	79
第6節	活用した行政サービスや公的支援	82
第7節	本章の要約	84
第3章	大都市の20歳代の職業意識の分析	87
第1節	はじめに	87
第2節	第3回調査の分析—2011年20歳代の職業意識	90
1.	年齢層：20歳代前半層、20歳代後半層	92
2.	雇用形態：正規雇用、派遣・契約、アルバイト・パート、無業・その他	94
3.	学歴：高卒、専門・短大・高専卒、大卒・大学院卒	96
4.	キャリア類型：正社員定着、非典型一貫、他形態から正社員、正社員転職	98
5.	家族形態：単身、無配偶・親元、配偶者・子供同居	100
6.	第3回調査新設項目：対人関係、一般的信頼感、政治的有効感覚	102
第3節	職業意識の2時点比較—2001年20歳代と2011年20歳代	103
1.	2時点の回答分布の概観（正規雇用と非典型雇用）	104
2.	フリーター共感	107
3.	能力向上志向	110
4.	栄達志向	112
5.	仕事離れ・迷い	114
第4節	まとめ	116

第4章 若者の相談ネットワークの状況：推移と変化	122
第1節 はじめに	122
第2節 質問項目の設計	123
第3節 相談ネットワークの状況	124
第4節 相談ネットワークの広がり	130
第5節 相談チャンネル数の状況	141
第6節 相談チャンネル数の年齢層別の推移	145
第7節 無配偶男性正社員における「相談相手がない」こと	147
第8節 おわりに	148
基礎集計表	153
調査票	167
ケース記録	179

序章 問題意識と調査の概要

1. はじめに

本報告書の目的は、東京都の20代の若者に対する調査を通じて、大都市の若者の就業の実態や彼ら彼女らが直面している課題について明らかにし、政策的な支援の方向性について検討することである。本研究はプロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」に位置づく。序章では当機構における研究の経緯について述べ、先行研究のレビューは各章に譲りたい。

労働政策研究・研修機構は、前身である日本労働研究機構時代より若者の教育から職業への移行についての研究を積み重ねてきたが、当初の主たる問題意識は高卒者にあった。というのは、従来日本の高卒者は高校や労働行政による支援により職業社会に円滑に参入できるため失業率が国際的に低く抑えられたとされてきたが、そのようなスムーズな移行の筋道が細くなっているのではないかと、という疑問がもたれるようになったからである。「日本的高卒就職システム」の弱体化、高卒無業者（高校を卒業しても、進学も就職もしない高卒者）研究として開始された調査研究の範囲は、若い非典型雇用者の急増を背景に、高卒者にとどまらずその他の学歴の者も含めた、卒業後の状況や初期キャリアについての研究にまで広がった。

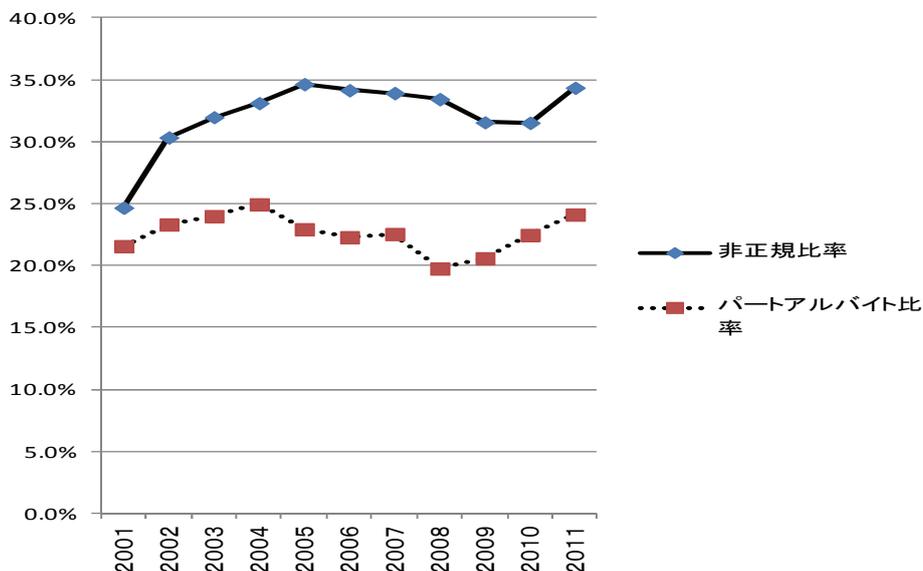
若者の学校から職業への移行のありようが大きく変化しつつあるのではないかとという問題意識から、東京都の若者を対象に行った初めての量的調査が「若者のワークスタイル調査」（2001年）である。当時は先行研究が限られており手探りであったが、2001年当時は若いパート・アルバイト労働者の増加とともに、新奇な存在としての「フリーター」が関心を集めており、調査票には「フリーター」を意識した項目が多く盛り込まれた。

2001年に第1回の調査を実施した後、2005年前後より景気が回復しはじめた。図表序-1は、非正規雇用比率とパート・アルバイト比率を示したものである。非正規雇用率は2006年より低下し、雇用環境が改善した。新卒就職の改善も目覚ましかった（労働政策研究・研修機構2012）。2003年に1.21倍になった高卒求人倍率は2008年には1.87倍までに改善した。

しかし金融危機以降、新卒者の就職は冷え込み、高卒求人倍率も1.24倍にまで低下した。非正規雇用率も2011年より再び上昇した。

第1回調査の後、共通する問題意識を持った調査は様々な主体によって実施された（太郎丸2006等）。けれどもそれらの調査のほとんどは単発の調査に終わっているようである。SSM調査（社会階層と社会移動全国調査）は1955年から10年ごとに実施されている歴史ある調査であるが、若者に焦点をあてて分析されたのは2005年が初めてである。

図表序－1 15－24歳の非正規雇用・パートアルバイト比率の推移
(役員除く非農林雇用者に占める割合)



資料出所：総務省「労働力特別調査」各年2月、02年以降は同「労働力調査詳細集計」1-3月
なお2011年は岩手・宮城・福島県を除く

個人を追跡するパネル調査も実施されており、若者についての代表的な調査としては、東京大学社会科学研究所のパネル調査と日本教育学会の成果(「若者の教育とキャリア形成に関する調査」)があげられるだろう。

いずれの調査研究も意義あるものだが、本調査研究は①複数世代を対象としていること、②地域労働市場に配慮した設計になっていること、という2点において特徴を持つ。

第一に、若者の雇用のように労働市場の影響を受けやすい分野では、見出された知見がその時の雇用状況の影響ゆえであるのか、あるいは長期的な日本社会の変化を示した事象と捉えられるのかについて単発調査から判断することは難しい。一時点ではなく複数時点で、共通性を持った調査を行う必要がある。

第二に、若者の移行において地域の労働市場状況の影響が大きいことはよく知られている。若者の地域移動が低調ななかで、彼ら彼女らのおかれている地域の労働市場、さらには社会文化的背景の相違(例えばフリーターに対する許容度などもそれにあたらう)なども視野に入れ、分析枠組みに取り込んでいくことが望ましい。日本社会全体を対象とした場合、社会文化的背景まで視野に入れたマクロな分析枠組みを変数として設定することは物理的に容易でないため、いくつかの種類化された地域労働市場の枠組みのもとでの調査がより現実的だと考えられる。

以上のような問題意識から、労働政策研究・研修機構では、「若者のワークスタイル調査」を東京都において5年ごとに実施し、若者の変化の実相を捉えようとしてきた。

しかし、「若者のワークスタイル調査」は東京で実施されるため、対象が大都市の若者に

限られているという問題を抱えている。そこで 2008 年には高卒労働市場類型に基づき、サービス業中心で雇用情勢のよい東京という大都市だけでなく、製造業中心で労働力の需給バランスがとれている長野、サービス業中心で労働需要不足である北海道を事例とし、地域労働市場による若者のキャリア形成の差異についての調査研究を実施した。

なお本プロジェクトで行った高卒就職に関する研究（『日本的高卒就職システムの変容と模索』）では、高卒労働市場を、需給状況、求人内容の違い、労働力移動の方向から、次の 3 つに分類している（労働政策研究・研修機構 2009、図表序－2）。

図表序－2 高卒労働市場の類型

	労働力移動	需給状況	求人内容	調査地域
類型 1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京
類型 2	バランス	良好・中間	製造	長野
類型 3－①	流出・バランス	不足	サービス・販売	北海道
類型 3－②	流出・バランス	中間・不足	製造	**

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）をもとに改変

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

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

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

この 3 つの類型によって若者のキャリア形成は大きく違い、学歴の影響も異なっている（労働政策研究・研修機構 2008）。類型 1 は、大学進学率が高いため高学歴者が量的に多く、高卒者の安定した就職先である製造業も少ないため、高卒者が安定したキャリアを形成することはかなり難しい。類型 2 は製造業の集積地域であるため、高卒者が正社員として定着する割合が高い。他方で類型 3 の雇用状況は悪いため、高学歴者でも安定した仕事を得ることが困難であり、結果的に高卒者も大卒者も安定したキャリア形成が難しいという知見を得ている。

本報告書は、類型 1 に位置する東京調査の第 3 回目について報告するものである。

2. 調査の実施方法とその概要

経緯に記したように、東京で実施した「若者のワークスタイル調査」は 3 回を数え、非大都市の調査を 2008 年に実施している。それらの詳しい説明は図表序－3 に示したが、北海道

(釧路)を除くと、エリアサンプリングという手法を用いて実施している点が共通している。

図表序－3 調査の概要

調査名	調査年	地域	抽出方法	調査対象者	調査対象者数
第1回若者のワークスタイル調査	2001年	東京	エリアサンプリング法（フリーター1000人、非フリーター1000人に割り付け）	18-29歳	2000人
第2回若者のワークスタイル調査	2006年	東京	エリアサンプリング法（割り付けなし）	18-29歳	2000人
第3回若者のワークスタイル調査	2011年	東京	エリアサンプリング法（割り付けなし）	20-29歳	2058人
30代のワークスタイル調査	2012年	東京	エリアサンプリング法（割り付けなし）	30-39歳	2000人
地方版 若者のワークスタイル調査（北海道2008）	2008年	北海道（札幌）	エリアサンプリング法（割り付けなし）	20-34歳	600人
		北海道（釧路）	無作為抽出	20-34歳	240人に依頼・113人回答・回収率47.1%
地方版 若者のワークスタイル調査（長野2008）	2008年	長野（長野市）	エリアサンプリング法（割り付けなし）	20-34歳	500人
		長野（諏訪・茅野・岡谷）	エリアサンプリング法（割り付けなし）	20-34歳	500人

注：「30代のワークスタイル調査」の結果は、平成24年度にとりまとめる予定。

エリアサンプリングとは、住民基本台帳の閲覧が難しくなる中で編み出された調査方法であるが、地点をランダムに選ぶという以外の共通した抽出方法はまだ十分に確立されているとは言えず、調査機関ごとに様々なノウハウを持っているとされる（氏家 2010）。本調査は次のような方法を用いた。

まず本調査の目標数を2000人と定め、20代前半1000人、20代後半1000人とし、母集団を反映するようにあらかじめ性年齢に層化した目標数を定めた（クオータ抽出）。

続いて、各町の世帯数が示された住民基本台帳より、等間隔抽出法にて任意の地点（今回は100地点）を選ぶ。例えば練馬区上石神井4丁目がランダムに選ばれたとすると、上石神井4丁目の任意の地点から調査を開始し、順番に各家庭を訪問し、調査を依頼する方法である（回答者は各世帯1名で、対象者が複数いた場合には誕生日法にて抽出）。もし上石神井4丁目の中で調査協力者が見つからなければ、隣接した上石神井3丁目などにまで範囲を広げて依頼を続け、各地点の目標人数（今回の場合は20代前半10名、20代後半10名で、男女のバランスは東京都全体の母集団の割合にあわせている）に達するまで調査依頼を行い、調査票を留め置き法にて回収する。この手法では調査依頼の数はカウントしないので回収率を計算することはできないが、エリアサンプリングによる調査実施上の利点は何と言っても確実に一定数の対象者を確保できることである。

他方でエリアサンプリングの実施上の最大の欠点は、在宅している人に偏りがちであるということであるが、今回の調査は働き方に関する調査であるので、調査にあたっては、専業主婦（夫）は除いている（失業中や育児休業中、未婚の無業は含まれる）ため、その欠点の

影響は小さくなっていると推測される。

なお抽出方法の違いが結果にもたらす偏りについては研究の途上にあるが、現在のところは同じ地域で異なる抽出方法（住民基本台帳、エリア抽出、クオータ抽出）で実施した調査結果を比較した先行研究によると、職業構成や意識についての大きな違いは見出されていない（朝倉・桜井・染谷 2005）。

しかしながら、2011年東京調査は2－3月の実施であったため、調査中に東日本大震災が起きた。そのため円滑な調査実施ができなくなり、結果として年齢・男女のバランスが崩れることとなった。したがって2011年調査では2058名のご協力を得たものの、20代前半男性の対象者を十分に集めることができず、完全に母集団を反映した対象者とすることはできなかった。ただし3節でみるように、学歴や雇用形態からみた構成は母集団に近くなっており、分析には十分耐えるデータだと考えられる。

図表序－4 調査票回収数と目標値（第3回 若者のワークスタイル調査）

		年齢		合計
		20－24歳	25－29歳	20代計
男性	回収数	423	607	1030
	目標値	512	519	1031
女性	回収数	527	501	1028
	目標値	488	481	969
合計	回収数	950	1108	2058
	目標値	1000	1000	2000

また2011年東京調査においては、調査票の最後にインタビュー協力のお願いを記し、任意で連絡先を書いて頂いた。19名の方にインタビューにご協力頂くことができ、ケース記録を巻末に取りまとめるとともに、分析の解釈にも使用している。

なお、現在「30代のワークスタイル調査」（2011年7月～9月実施）についてもとりまとめを進めており、第4章では知見のごく一部を紹介している。詳しい内容については平成24年度に報告する予定である。

3. 「第3回 若者のワークスタイル調査」のデータの特徴

続いて本調査の調査対象者について、総務省統計局「就業構造基本調査（2007）」の東京のデータと比較し、本調査の標本の特徴を明らかにする。データの出所は、労働政策研究・研修機構（2009）の巻末集計である。

両調査のカテゴリーや調査対象者は異なっているため、必ずしも比較項目が対応しているわけではない。「就業構造基本調査2007」は15—34歳を特別集計しており、本調査は20—29歳が対象である。

図表序－５は、就業形態について本調査と「就業構造基本調査」を比較した。

図表序－５ 就業形態の比較

	正社員	非典型	求職・ 無業	自営・自 由・家族
本調査：男性	66.9	22.3	6.0	4.9
就業構造基本調査2007	67.7	22.1	7.3	**
本調査：女性	54.6	37.4	5.3	2.8
就業構造基本調査2007	55.2	27.7	8.9	**

注：「就業構造基本調査2007」は東京都のデータであり、正社員に役員を含んでいる。

男性については、2つの調査ともかなり共通しているが、女性で非典型が多くなっている。これは本調査が専業主婦（夫）を除いた調査設計となっているため、求職や無業の割合が低いためだと考えられる。

次に、図表序－６で学歴構成を比較した。

図表序－６ 調査対象者の学歴構成の特徴

	高卒	専門卒	短大・ 高専卒	大学・ 大学院卒	中卒・ 高校中退	高等教 育中退	その他 不明	合計
本調査	18.5	21.8	6.9	41.1	4.4	5.8	1.5	100.0
就業構造基本調査2007	22.3	18.2	8.5	46.7	3.3	**	**	100.0

注：「就業構造基本調査2007」の分析は15－34歳を示しており、本調査は20－29歳

年齢構成にやや違いはあるものの、本調査の高卒と高等教育中退（ $18.5+5.8=24.3\%$ ）を一つのカテゴリーにまとめると、「就業構造基本調査」の22.3%と近い数値となる。また大学・大学院と高等教育中退（ $41.1+5.8=46.9\%$ ）を一つのカテゴリーとすると、「就業構造基本調査」では46.7%と、2つの調査の数値は類似する。

したがって、本調査の特徴として、男性については就業形態や学歴構成については、東京都の母集団に近いものとなっているが、女性についてはサンプリングの特徴を反映し、無業が少なく、非典型が多い構成になっていると言える。

分析にあたっては以上のことに留意し、解釈を進める必要があるだろう。

4. 主な調査項目

今回の調査は、過去の調査と比較可能なように、主な調査項目を踏襲しているが、一部新規項目を追加している（主な新規項目に*を記した）。

I 生活や働くことについて

フェイスシート・現在望ましい働き方・3年後望ましい働き方

将来について具体的に考えていること・仕事上の強み*

これまでの人生の評価

職業意識*

労働問題に対する関心・経験・身近な人々の経験*

働く中で疑問を持ったこと*

II これまでの経歴

卒業した学校の所在地・学歴・学科

離学後の就業状態（就業形態・時期・規模・継続の有無）

最近1週間の就業状態（就業形態・時期・採用経路・職種・規模・労働時間・年収・組合参加の有無）

III 多様な働き方について

これまでの就業経験

正社員以外の働き方について（期間・正社員になろうとした経験・理由・相談相手・行動の内容・正社員になったかどうか・入職時期・採用経路・職種・規模）

IV フリーター経験

フリーター経験の有無・期間・仕事内容・フリーター理由・フリーター経験を通じて感じたこと

V 家族のこと

行政サービスの利用*・年金*・保険*・誰と同居か・結婚・相談相手・両親の最終学歴・経済的豊かさ

5. 本報告書の構成と知見

本報告書の構成と各章の知見について述べる。

第1章では、非典型雇用の拡大の中で変動してきた若者の職業キャリアと意識の近年の状況を、本年行った第3回「若者ワークスタイル調査」の結果を用いて、第2回調査（2006年）結果と比較しながら検討した。これまでの検討で明らかになった主な点は以下の通りである。

①離学時の正社員比率は2006年調査より高まった。高等教育卒業者及び2005～2009年の景

気回復の影響下にあった時期に学校を卒業した者の正社員比率は高いが、高卒者の正社員比率は低い水準のままである。この高卒者の離学時の正社員比率は、学校や職業安定機関を通して把握されている水準よりかなり低い。また、初職の就業形態に対しての親の学歴や生家の豊かさの影響は、本人の学歴を固定すれば見られなかった。親の学歴や豊かさが本人の学歴を規定し、学歴が正社員としての就業機会を規定するという関係はみられ、これは2006年と変わらなかった。

- ②2006年調査と比べて、離学時に正社員就職した場合の定着率は高まった。一方、離学時に無業や非典型雇用であった場合に後に正社員になる比率は、男性では5割と2006年の4割より高まったが、女性は3割で変わらなかった。この結果「非典型一貫」は男性では若干の減少がみられた。変わらない傾向は、中途退学者には「非典型一貫」が多いこと、中途退学者のうち20歳代後半男性では「他形態から正社員」も多いことである。
- ③正社員と比べた時、アルバイト・パートは勤務先が小規模企業であることが多く、年収は半分程度、1時間当たりの収入では7割程度である。契約・派遣では勤務先規模は小規模が少なく、年収は8割弱、1時間当たりの収入は9割弱の水準で、いずれも2006年とほぼ同じであった。また、アルバイト・パートでは社会保険加入について「わからない」や「加入していない」者が少なからずいた。「他形態から正社員」の場合の勤務先は、「正社員定着」に比べて小規模企業が多く、年収も時間当たり収入も9割弱にとどまっていた。
- ④20歳代後半層のうち、「非典型一貫」の場合、現在の働き方として非典型雇用を望ましいとする者が4割程度いるが、3年後についても望ましいとする者は男性で8%、女性で26%と少ない。2006年調査と比べると現在も3年後も正社員を望ましいとする者が増えた。特に女性で大幅に増えた。また、「他形態から正社員」になった男性では、将来の具体的展望への記述が特に少なく、正社員後のキャリアに課題があることが感じられた。
- ⑤20歳代後半層の意識では、将来の見通しやこれまでの進路の順調感、自立感、生活満足感については、「正社員定着・転職」で肯定的意見が「非典型一貫」で否定的意見を持つ者が多い。女性は男性よりキャリアによる意見の差が小さく、全般により肯定的である。経年的には2001年から2006年には肯定的意見が増える方向に変わったが、2006年から2011年の変化は逆で否定的意見が増加した。男性では「非典型一貫」での進路の順調感、「他形態から正社員」での自立感の低下が大きく、女性では「他形態から正社員」が全般的に否定的な方向への変化が大きい。また、「派遣切り」などの社会的問題への関心の程度は、就業形態やキャリア類型によってはあまり違わなかった。
- ⑥本人が「強み」と意識する職業能力を「スキル・資格」「対人能力」「行動様式」「その他」に分けると、「非典型一貫」では「スキル・資格」を挙げる者が特に少なく、強み「なし」や無回答の者が多い。「非典型一貫」では、強みの獲得経路として職場経験を挙げる者も少ない傾向があり、職場外のスキル獲得経路として学校も重要である。学校を通して強みを獲得したという者が多いのは、理系・工業系や資格系の高等教育卒業者である。高校に

については職業教育を受けた者では「非典型一貫」が少ない傾向があった。学歴段階によって職業教育・専門教育の効果の現れ方は異なる。

これらのファイディングスから今後の若者の就業をめぐる政策展開において重要だと思われる点を下記に示す。

① 新卒就職支援の継続・拡充

離学時に無業や非典型雇用であった場合、後に正社員に移行する比率は 2006 年より高まってはいるものの、男性でも 5 割、女性では 3 割にとどまっている。マッチングの仕組みやの工夫や個別の支援などを通して、学卒時点での就職活動を途中で断念することなく続けられるよう集中的に支援することが必要である。また、本調査での高卒者の正社員就職率は、学校や職業安定機関で把握されているものより低く、求職者として把握されていなかった卒業者がアルバイトなどの形で就業していることが考えられる。高卒時点での就職支援の在り方を検討する必要がある。さらに、求職活動時の景気によって離学時点の就職率は左右されるので、特に不況時には重点的な支援が必要である。

② 中途退学の予防と退学後の支援

高校や高等教育機関からの中途退学者が離学時に正社員となる比率は非常に低い。20 歳代後半には男性では正社員に移行する者が 4 割近くにまで増えるものの、女性は非典型雇用のままであることが多い。中途退学が以降の職業キャリアに与える影響を伝えたり、他の機関での学びなおしや就業支援につなげるなど、学校と連携した支援が求められる。

③ 企業の正社員登用・採用及び新卒卒の柔軟な運用の促進

男性では非典型雇用から正社員への移行率は高まっていたが、「非典型一貫」の正社員志向は男女とも強くなっていた。若者のキャリア形成の面からは、非典型雇用者の正社員への登用や採用を促進する支援が期待される。企業の採用リスクを軽減するトライアル雇用や職業訓練を伴ったジョブカード制度など、あるいは、新卒 3 年以内の者の採用促進策などについて、政策の効果を測りながらの施策の継続が期待される。なお、女性の正社員への移行率が低くとどまる中で「非典型一貫」での正社員志向が高まっていることの背景要因について、改めて検討のうえ対応する必要がある。

④ 非典型雇用者の均衡待遇と能力開発の促進

非典型雇用者の均衡待遇を目指した政策はすでにすすめられているところであるが、今回の調査でも「非典型一貫」キャリアの若者の多くが、将来に明るい展望を持たず、自立も家族形成も難しい状況がうかがわれた。労働条件の改善やキャリア形成につながるさらなる施策が期待される。また、そのためには若者自身の職業能力の獲得・向上が必要だと思われるが、「非典型一貫」では職場経験を通しての獲得が進んでいず、学校教育を通しての職業能力開発を含め、多様な能力開発の機会を社会的に整備することが重要である。

⑤ 20 歳代をキャリア探索期と捉えた相談機会、能力開発機会の充実

「非典型から正社員」になれば、キャリア形成の課題がなくなるわけではない。このキャリアの若者たちは相対的に労働条件に恵まれない場合が多いが、そればかりでなく、男性の場合には将来への希望が語られにくい傾向がみられた。いったん正社員になった後に非典型雇用や無業状態になるケースも少なくない。新規学卒就職して一つの会社に定年まで勤め上げるというモデルから外れれば、キャリアの初期は様々な迷いの中にいるのが当然である。20歳代は揺れ動く時期として幅広くキャリア形成支援の対象と捉えて対応できる体制整備が望まれる。

第2章は、3時点のデータを用いて「フリーター」に焦点を当て、第1章を「フリーター」という側面から補完した分析を行った。

- ①自分をフリーターとして認識するかどうかには地域差が見られるが、おおむね、パート・アルバイトで働いた経験があるとフリーターをしたことがあると答える傾向が見られる。
- ②フリーター経験の有無には本人学歴、離学のタイミングと学校での専攻が大きく影響しており、女性の場合には生家の経済的豊かさも関連している。
- ③2011年のフリーター経験者によるフリーター経験の評価として、フリーターという働き方は「自分に合う仕事を見つけられる」「自由」な働き方とは認識されにくくなった。
- ④フリーター3類型の分析からは、2001年に比べて2006年同様に「夢追求型」が増加したが、「モラトリアム型」の割合は経年的に低下、「やむを得ず型」は2006年にいったん減ったが、再び上昇していた。フリーター3類型の分布には経済的な豊かさとの関連が大きく、特に女性は豊かでないと「やむをえず型」が半数を占めていた。
- ⑤経年的な変化をみると、正社員になろうとした割合は2001年から2006年に低下したのち、2011年にふたたび2001年の水準にまで戻った。しかし正社員になれた割合（離脱成功率）は、2001年の水準にまで戻ってはいない。
- ⑥正社員になろうとするきっかけは、安定したいという気持ちによるものが強いが、男性の場合には結婚をきっかけとする割合が高い。学歴別にみると、高卒以下学歴の場合には、男女とも正社員のほうがトクであるという回答が多い。他方で高卒超学歴の場合には、「やりたいことが見つかったから」が男女とも高く、学歴によって、フリーターを離脱する動機が異なることがうかがえる。
- ⑦正社員になろうとした時にすることとして、就職活動、ハローワークの利用、情報収集やスキルアップ、正社員登用の希望を出す等が挙げられた。
- ⑧正社員への経路として中心的な存在であった人的ネットワークの割合は次第に低下しており、他方でパートや契約社員からの登用割合が2006年に増加したが、2011年にふたたび低下した。
- ⑨正社員への離脱について、明確な効果が見られたのはフリーター期間であり、フリーター期間が6カ月以内で高く、3年以上になると低下していた。

⑩失業経験のある若者にもっとも利用されている公的支援のうち、働くことに関する支援で最も利用率が高いのはハローワークであり、利用率は半数近くにのぼる。行政サービスや公的支援の利用は（奨学金の利用を除くと）、キャリア類型の影響が大きい、学歴が低いほどまた生家が豊かでないほど利用割合が高い。

以上から、次のような政策提案をしたい。

第一に、フリーター期間が短いと正社員への離脱成功率が高いことから、早期の離脱を促すということである。EUでも、若者を6か月以上無業にしないという政策がなされているが、6か月というのは無職の若者が再び仕事を得る上で、雇用側の見方についてもまた本人のモチベーションという点においても、ターニングポイントとなる時期の目安になっていることがうかがえる。労働行政は若者が6か月以内に安定した就業に至るように、集中的な支援を行っていくことが求められる。

第二に、フリーターから正社員への離脱を目指す若者に対しては、すでにフリーターとして働いている若者に対する「正社員登用」を支援する政策の拡充も効果的であろう。あるいはトライアル雇用やジョブカードなどの職場実習を含む職業訓練なども、企業の採用のハードルを下げるのに役立つと考えられる。

第3章は、若者の意識の変化を第1回調査（2001年）と第3回調査（2011年）のデータで比較した。

①第3回調査で東京都内に住む1981年～1991年生まれの者の全体の傾向を見た際、仮に経済的な不利や就労の不安定さと、フリーターに象徴されるような働き方の自由さが天秤にかけられるとして、後者が支持されるとはいいがたい。専門的な知識や技術を磨くこと、資格取得といった能力向上に対する志向は8～9割の者に支持されている。「ひとよりも高い収入を得たい」という経済的な向上への支持は7割弱存在するものの、独立や有名になることに対する支持は、全体の4割を下回っている。全体の3～4割の者が「できれば仕事はしたくない」などの仕事離れの意識をもっており、また、4割を超えた者が自らの仕事についての迷いを抱いている。

②第3回調査で男性と女性を比較した際、その分布で特に違いが目立ったのは「ひとよりも高い収入を得たい」などの「栄達志向」に該当する項目で、男性の方が女性に比して肯定の割合が高い。

③第3回調査で男女別に20歳代前半層と後半層を比較すると、男性では、正社員志向や能力向上について、後半層の方が支持しているという傾向を確認できた。一方女性においては、前半層の方が、典型的な就労行動に縛られないフリーターのようなあり方への支持・共感が存在しており、「自分に向いている仕事が見つからない」「できれば仕事はしたくない」「有

名になりたい」といった項目への肯定も高いことが確認できた。

- ④第3回調査で男女別に雇用形態間の職業意識を比較した際、男性に関して、正規雇用は堅実・安定的な意識をもちつつも迷いや仕事離れ志向があり、派遣・契約は自分の働き方に対する明確なビジョンや既存の働き方・制度から自由な志向をもつ傾向にある。また、アルバイト・パートは、やりたいことを優先する考え方や雇用形態にこだわらない考え方をもち、無業・その他の者は、刹那的な生き方や自由な働き方を肯定せず、迷いのなかで、できれば仕事はしたくないという意識をもっている傾向が確認できた。一方女性に関しては、正規雇用が安定的な雇用を支持する堅実な志向をもっている点は男性と共通しているが、派遣・契約の「能力向上志向」や「仕事離れ・迷い」の項目に対する肯定回答の割合が他の雇用形態に比べて低いとは言い切れない点などが、男性と異なった。
- ⑤第3回調査で男女別に学歴間の職業意識を比較した際、男性に関して、大卒・大学院卒は、フリーターのような働き方を支持せず正社員志向が高い一方で、できれば仕事はしたくないという意識も垣間見える。また、専門・短大・高専卒はやりたいこと志向や独立志向が強く、高卒は刹那的な生き方への支持や迷いを抱えながらも、安定的な職業環境で真面目に働く志向ももっているといった傾向が確認できた。一方女性に関しては、全般的には男性と似た傾向があるものの、「フリーター共感」に該当する項目において、高卒と専門・短大・高専卒の間に意識の違いが見られるという点などが、男性と異なった。
- ⑥第3回調査で男女別にキャリア類型間の職業意識を比較した際、男性の特徴は、非典型一貫型が「できれば仕事はしたくない」に対する肯定が最も低いこと、他形態から正社員型が<夢追求型>フリーターに特徴的な項目（「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」「有名になりたい」）に対する肯定が高いこと、などだった。一方女性に関しては、男性と対照的に正社員転職型が「自分に向いている仕事かわからない」の肯定が最も低い点などが特徴的だった。
- ⑦第3回調査で男女別に家族形態間の職業意識を比較した際、女性の方が男性よりも家族形態による違いが顕著だった。配偶者・子供同居の女性は他の家族形態の女性に比べて、「仕事離れ・迷い」の項目への支持が低く、安定性に関わる項目への支持が高かった。また、単身の女性は他の家族形態の女性に比べて、「栄達志向」の項目や新しい可能性へのチャレンジに関する項目への支持が高かった。
- ⑧第3回調査で新設された3項目を男女別に雇用形態間で比較した際、男女ともに、無業・その他が政治的有効感覚や対人関係自己評価の項目に対する肯定が低い。政治的有効感覚に関しては、男性ではアルバイト・パートが、女性では派遣・契約が、正規雇用と同程度に高かった。
- ⑨「フリーター共感」に該当する各項目を時点比較すると、第1回調査より第3回調査の方が、「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」「いろいろな職業を経験したい」「やりたい仕事なら正社員で

もフリーターでもこだわらない」に関しては賛成が減少、「一つの企業に長く勤めるほうがよい」「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」に関しては賛成が増加する傾向が見出された。2001年から、やりたいこと志向は減退し、安定性を求める志向が高まった。

- ⑩「能力向上志向」に該当する3項目は、2時点とも肯定の回答傾向を示しているが、第1回調査より第3回調査の方が、「専門的な知識や技術を磨きたい」と「職業生活に役立つ資格を取りたい」に関しては賛成が減少、「ひとの役に立つ仕事をしたい」に関しては賛成が増加する傾向が見出された。
- ⑪「栄達志向」に該当する各項目を時点比較すると、例外がいくつかあるものの、第1回調査よりも第3回調査の方が、「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」「有名になりたい」「ひとよりも高い収入を得たい」の3項目ともおおむね賛成が減少する傾向が見出された。
- ⑫「仕事離れ・迷い」に該当する各項目を時点比較すると、第1回調査よりも第3回調査の方が、「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」に関しては賛成が減少、「自分に向いている仕事が見つからない」と「できれば仕事はしたくない」に関しては賛成が増加する傾向が見出された。今を楽しく生きて将来のことを考えなくなっているとは言えず、2001年から、一部の若者を除いて、自分に向いている仕事が見つからないという迷いをより抱えるようになり、職業世界からの離脱志向が高まった。

以上から、2001年に比べて堅実な意識を表明する20歳代の若者の姿が浮かび上がった。また、かつてのフリーターは専門知識や資格の取得に対する意欲が高かったが、フリーターを含む非典型雇用者についてみると、2011年ではその意欲が低下していることは職業能力形成上看過できない変化である。安定を優先し、「堅実化」が若者たちの目標となる一方で、それを達成するための手段の具体性が不在であると感じさせる現状は、まさにアノミーであり、こうした状況に対して労働行政としては、実現可能性や具体性を伴った対応が求められる。

第4章は、若者のソーシャル・ネットワーク（相談相手）についての分析が展開される。

- ①2006年調査の結果から見出された、悩みの相談相手に職場関係の人を選ぶ割合が「正社員＞非典型雇用＞無業」という関係になること、そしてそれと呼応して正社員→非典型雇用→無業の順で相談ネットワークの平均チャンネル数が少数になる傾向は、2011年調査の結果からも（多少曖昧になっている面もあるものの）基本的に見出すことができる。非典型雇用や無業であることによって、相談チャンネルの一つとしての職場関係の分が欠けやすくなったり、さらには相談ネットワーク全体のあり方が多方向的でない形でつくられたりする可能性は、基調として今なお無視できないものである。
- ②第一の点の例外として、「今の仕事や働き方」についての悩み、および「これからの生き方や働き方」についての悩みに関しては、無配偶の男性の正社員と非典型雇用の間で相談ネ

ットワークや相談チャンネルの状況に大きな差はみられなくなっており、そのことが第一の点で述べた傾向を弱める結果になっている。

- ③男性の非典型雇用の相談ネットワークに関しては問題がないとすることは適当とはいえない。年齢層を20～24歳および25～29歳に分けた検討からは、正社員と非典型雇用の間で差が小さくなったとしても一時的なもので、やがて両者の差は顕著になっていく可能性が高いと考えられるからである。
- ④男性の正社員が悩みの相談相手に恵まれていると単純に言い切ることは適当とはいえない。男性の正社員では、相談相手のいない人の割合が2006年に比べて大きく増加しており、そうした人たちの今後は注視する必要がある。

以上から、正社員と非典型雇用との関係は2006年時点よりも流動的になり、相談ネットワークについての差が明確でなくなっていることがうかがえた。それはすなわち、20代でキャリアが何らかの意味で確立されるとは限らなくなり、むしろ20代という期間が全体としてキャリア探索期ないしキャリア形成期になったということの意味していると考えられる。

また男性の正社員で相談相手がいない人が増加するという展開は、正社員でありさえすればすべてが解決するわけではないという当然の事実を教えている。「20代という期間が全体としてキャリア探索期ないしキャリア形成期になった」ということは、一度正社員になったからといって何らかのゴールや社会的安定にたどりつくとは限らないということである。それはすなわち、そうした過程の中で、相談ネットワークも形成されたり衰退したりするということである。相談ネットワークや、それを含むソーシャル・ネットワーク一般に関して、その形成のみならず維持や変化なども視野に入れていくことも、今後求められていくのかもしれない。

以上のように、若者の包括的な移行支援は、当初「包括」という言葉を用いた時点の予想を超えて、さらなる視野の広がりをも求められていると考えられる。若者のソーシャル・ネットワークについての考察もまた、同様の課題を負っているといえる。

5. 政策提案の要約

各章から導かれた政策提案を整理したい。

(1) 新卒就職支援について、就職活動の継続に対する支援および求職者に限ってきた支援の対象層の拡大

先行研究によれば、初期の段階でつまずき、就職活動から撤退する若者は少なくない（労働政策研究・研修機構 2007）。労働行政には、在学中に高校や大学の就職部・キャリアセンターと連携しながら生徒・学生を労働行政に誘導し、卒業後は活動を直接支援する布石を打つことが求められる。その際には、現在は求職者に限られている対

象者層をさらに広げ、就職活動から脱落・撤退した潜在的な就職希望者を取り込んでいけるような政策の内容にすることが求められる。

(2) 中途退学の実態把握と予防、退学後の支援

現在高校中退者に関しては内閣府による調査研究が開始されているが、大学進学率が上昇するなかで、大学中退者の実態についてはほとんど分かっていない。早急の実態把握と、それに基づく支援が求められる。

(3) 企業の正社員登用や新卒枠の緩和の促進のサポート

企業の採用リスクや当事者の負担感を軽減するトライアル雇用や職業訓練を伴ったジョブカード制度、あるいは、新卒3年以内の者の採用促進策などについて、拡大が期待される。

(4) 能力開発の促進について

新卒者にとっての職業訓練の機会はかつてと比べて広がってきてはいるものの、まだ希望する新卒者がすべて職業訓練を受けられるまでに至ってはいない。学校教育を通しての職業能力開発を含め、多様な能力開発の機会を社会的に整備することが重要である。

同時にその際には、専門知識や資格の取得に対する意欲の低下の兆しが若者の意識からうかがえることを考慮し、資格や専門知識に対して具体的なイメージをもつための教育の機会を提供することが欠かせないであろう。

(5) 20歳代をキャリア探索期と捉えた相談機会、能力開発機会の充実

将来の展望においても、相談ネットワークにおいても、20代は試行錯誤の時期となっている。また正社員であっても将来の展望が持てなかったり、相談する人がいないという事態が生じつつある。雇用形態を問わず、幅広くキャリア形成支援の対象とすることが求められる。

最後に、10年間の東京都の20代の若者の変化についてごく簡単にまとめておく。

この10年、景気変動による雇用情勢の変化は、若者のキャリアや就業行動を規定してきた。離学時が景気回復期にあたった若者層の移行は安定し、低迷期にあたった若者の移行は不安定なものとなっていた。ただしその不安定な状態は景気回復期にやや挽回されたようにも見える。なお、就職氷河期世代のその後のキャリアについては「30代のワークスタイル調査」の分析を待って論じたい。

しかし若者の意識や生活面からみると、景気変動に影響を受けつつも、異なる次元で動く部分があることもうかがえた。2001年と2011年の職業意識の分析からは、若者の「堅実化」がこの10年で進行したことが読み取れる。「消費しない若者」「草食化」などは消費市場でしばらく前から話題になっていたが、職業意識という観点からみても、落ち着いた若者像が見えてくる。また、雇用形態によるソーシャル・ネットワークの分化傾向がやや曖昧になり、正社員男性では相談相手がいない割合が増加した。さらに年齢を重ねると正社員であってもソーシャル・ネットワークに内包されにくくなるという可能性を示された。

他方で景気変動とは関係なく、家庭的背景が若者の離学時の就業形態を直接規定するという関係は弱まり、本人の学歴の影響が大きくなった。特に東京都はサービス業中心で、大学進学率が高い地域であるので、学歴の影響が大きくなりやすいことが推測される。

今後の課題としては、現在30代から40代にさしかかっている「就職氷河期世代」を対象に調査を行った「30代のワークスタイル調査」について分析を行い、かつての調査（「就職氷河期世代」が20代の時の調査）と比較しながら、日本社会における若者の移行がこの20年間でどのように展開したのか論じることとしたい。また、2016年にも同様の調査分析を実施し、大都市の若者の就業行動と意識・移行過程についてさらに動的な分析を深め、中期的な見取り図を描くことを目的としたい。

朝倉真粧美・桜井薫・染谷保幸，2005，「サンプリング方法の違いが調査結果に及ぼす影響」
日本行動計量学会第33回大会発表論文抄録集。

日本労働研究機構，2001，『大都市の若者の就業行動と意識－広がるフリーター経験と共感』
調査研究報告書No.146。

労働政策研究・研修機構，2007，『大学生と就職』労働政策研究報告書No.78。

労働政策研究・研修機構，2006，『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書
No.72。

労働政策研究・研修機構，2012，『学卒未就職者に対する支援の課題』労働政策研究報告書。

太郎丸博，2006，『フリーターとニートの社会学』世界思想社。

氏家豊，2010，「エリア・サンプリングの問題点」『行動計量学』第37巻第1号。