



労働政策研究報告書 No.148

サマリー 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－ サマリー

「若者のワークスタイル調査」の概要

本報告書の目的は、東京都の20代の若者に対する3回の「若者のワークスタイル調査」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。

これまでの調査の一覧を図表1に示した。なお詳しい調査の経緯と抽出方法については報告書本体を参照して頂きたい。2012年に実施した30代に対する調査は、来年度とりまとめの予定である。

図表1 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

本調査の対象者を総務省統計局「就業構造基本調査(2007)」の東京のデータと比較すると、男性の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。分析にあたっては留意し、解釈を進める必要がある。

以下、調査分析の知見を紹介する。

本報告書の構成と知見

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。

- 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り、また、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、男性では高まり、女性で変わらなかった。これらの要因から「正社員定着」キャリアが特に大卒で増え、「非典型一貫」キャリアは特に男性で減った。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年の変化は逆に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。

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。

第3章は、若者の意識の変化を2001年と2011年データを用いて比較した。

- 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言いがたい。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かわからない」「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高く、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かわからない」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かわ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。

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。

以下に、政策提案を要約する。

- (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卒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。

執筆者担当

堀 有喜衣 (労働政策研究・研修機構 副主任研究員)

小杉 礼子 (労働政策研究・研修機構 統括研究員)

寺地 幹人 (労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)

久木元 真吾 (家計経済研究所 次席研究員)

報告書の目次

序章 問題意識と調査の概要

第1章 教育から職業への移行の変容

- 第1節 はじめに
- 第2節 卒業直後（中退直後）の状況
- 第3節 卒業・中退時から現在までのキャリア
- 第4節 就業形態から見た現職の特徴
- 第5節 20歳代後半層のキャリアと意識
- 第6節 職業能力の形成とキャリア
- 第7節 まとめ

第2章 フリーターへの経路と離脱

- 第1節 はじめに
- 第2節 フリーター経験の認識
- 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
- 第4節 フリーターになった理由
- 第5節 フリーターからの離脱プロセス
- 第6節 活用した行政サービスや公的支援
- 第7節 本章の要約

第3章 大都市の20歳代の職業意識の分析

- 第1節 はじめに
- 第2節 第3回調査の分析－2011年20歳代の職業意識
- 第3節 職業意識の2時点比較－2001年20歳代と2011年20歳代
- 第4節 まとめ

第4章 若者の相談ネットワークの状況：推移と変化

- 第1節 はじめに
- 第2節 質問項目の設計
- 第3節 相談ネットワークの状況
- 第4節 相談ネットワークの広がり
- 第5節 相談チャンネル数の状況
- 第6節 相談チャンネル数の年齢層別の推移
- 第7節 無配偶男性正社員における「相談相手がない」こと
- 第8節 おわりに

(参考文献等は省略)

労働政策研究報告書 No.148 サマリー
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－

発行年月日 2012年 3月 30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2012 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)