

序

1. 本研究の背景と目的

若年者の就職や働き方が「社会問題」となって久しい。若年者にとって、学校卒業と同時に正規の仕事に就き長期に渡り一つの勤務先で働き続けるというキャリアの在り方はもはや「当たり前」のものではない。雇用形態や勤務先を変えつつ就業と非就業との間を行きつ戻りつするような、複雑かつ多様なキャリア形成プロセスを歩む若年者も少なくない状況が現れている。こうした状況下においては、若年者の就業状況を定期的に観測し分析を行うことで、困難な状況にある層を抽出しその要因や背景を明らかにすることが、わが国の将来を担う若者の健全な育成を促進する上で必要不可欠の作業となる。実際に労働政策研究・研修機構（旧「日本労働研究機構」。以下「JILPT」と記す）では、総務省「就業構造基本調査」の特別集計を定期的に行うことにより、多様な就業状況にある若年者の就業意識や行動をつぶさに捉え、「フリーター」や「ニート」と呼ばれる若者たちの実情を世に知らしめてきた（小杉礼子編 2002, JILPT2009, 同 2014）。

一方で、事業主側の視点から若年者、なかでも「新卒者ではない若年者（以下「既卒者」）」に対する人材需要の有り様や募集・採用管理、採用後の雇用管理等の実像をつぶさに把握できる大規模調査は少ない。JILPTでは過去に、企業による若年者の募集・採用、雇用管理について把握するための調査を平成16年（第二新卒者の採用実態調査）、平成18年（企業における募集・採用等に関する実態調査）、平成19年（若年者の離職理由と職場定着に関する調査）と三度にわたり実施しているが（JILPT2005, 2007, 2008）、これらの実施後、世界的金融危機や東日本大震災などわが国の社会経済状況に多大な影響を及ぼす出来事が生じており、改めて近年の状況を把握する必要がある。またこれらの先行調査の対象企業は従業員規模の大きな企業に限られているが、「既卒者」の雇用の受け皿としての役割を期待できるのは、むしろ中小企業である²。しかし現状では若年者を採用・育成した経験が浅く、育てる力が十分ではない中小企業も多い³。中小企業を中心により多くの企業を、若年者が望ましい初期キャリアを形成できる場として発展させるためには、中小企業を含む広い範囲の企業につ

¹ JILPT（2005）は300人以上、JILPT（2007, 2008）は100名以上の企業を調査対象とした。

² 近藤（2013）。

³ 平成24年3月に卒業した新卒就職者の早期離職率は、いずれの学歴においても従業員規模が小さい事業所ほど大きな値を示す。たとえば大卒の場合、1,000人以上の事業所では22.8%、5～29人では51.5%である。高卒の場合、1,000人以上では21.6%、5～29人では57.8%である。（出典：平成27年10月30日厚生労働省報道発表資料。事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出）。

いて調査を行い若年者雇用の実態を把握した上で、それらの企業で働く若年者のキャリアの安定性・健全性を規定する要因を、主に雇用主側の要因に焦点を絞り明らかにする必要がある。

以上の問題意識に基づき、本報告では厚生労働省が平成 25 年 10 月 1 日現在の状況について実施した「平成 25 年若年者雇用実態調査（以下「本調査）」の二次分析を行う。本調査は日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく 16 大産業に属する全国の常用労働者 5 名以上の事業所と、左記の事業所で就業する 15～34 歳の若年労働者を対象とする全国調査であり、中小企業を含め若年者の募集・採用状況や雇用管理、およびそれらの企業で働く若年者のキャリア形成状況について、最新の状況を把握するのに適している。以下の各章ではそれぞれの目的に応じて、本調査の事業所調査のデータ（以下「事業所データ」と、事業所データと個人調査のデータを紐つけたデータ（以下「統合データ」とを適宜分析に用いる。なお、統合データを用いる際には、調査時点において学校に在籍していた 390 人を除外した非在学者 15,567 人を分析対象とする。

なお本調査は、産業・事業所規模別の層化抽出による事業所調査を行った後、有効回答を得られた事業所に勤務する若年労働者を対象に、産業、事業所規模、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）別の層化抽出を行い、個人調査を実施している。したがって本調査の分析結果は、ウエイト付けをしない状態では、日本で働く若年労働者全体の状況を正しく反映できない。しかし本報告では、若年者の初期キャリア形成と事業所による雇用管理の実態との関連を詳細に検討することを優先するため、ウエイト付けを行わないこととした。そのため、産業、事業所規模、就業形態別の人数比率は、今後の調査研究に向けての分析枠組を整理するためにのみ用いる。

2. 本報告の構成

本報告の構成を以下に説明する。まず第 1 章から第 3 章では、わが国の事業所の若年労働者に対する人材需要の多様性と、事業所による若年労働者に対する雇用管理の現状を概観・整理することによって、若年者雇用対策が取り組むべき課題のうち以下の三つについて、良好な状態にある／問題を抱えている事業所層の抽出を試みる。すなわち、若年労働者に対する人材需要の開拓（課題 1）、多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大（課題 2）、若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備（課題 3）である。ただし現状では、正社員と非正社員の能力開発や労働条件について同時に検討することは難しい。また昨今、若年正社員を過酷な労働条件で「使い捨て」する企業の存在が社会問題化している。そこで課題 3 については正社員として働く若年者に焦点を定める。

第1章「若年労働者に対する人材需要の多様性」では、若年労働者に対する人材需要の開拓（課題1）にむけての現状把握を行った。具体的には、事業所の若年労働者に対する人材需要を「量」と「質」の両面から分類した「若年人材需要類型」を作成し、各類型に属する事業所の特徴を概観することで、どのような事業所が若年労働者を数多く安定的な形で雇っているのか、反対にどのような事業所が現状では若年労働者をあまり雇用していないのか、あるいは不安定な形で雇用しているのか明らかにした（課題1）。

第2章「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」では、事業所が雇用している若年正社員の「入職前の経歴」、および事業所による「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況、「正社員の求人にフリーターの応募があった場合のフリーター経験に対する評価」「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」を「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」度合いの指標とし、第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計を行うことで、どのような事業所層が多様な経歴の若年者を正社員として受け入れる傾向がより高い／低いのか明らかにした（課題2）。

第3章「若年労働者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる職場環境」では、事業所の「若年正社員に期待する勤続期間」「若年正社員の育成方針」「若年正社員の自己都合退職状況」「若年正社員の職場定着のために実施している対策」を「若年者が安定的にキャリアを形成できる雇用管理」の指標に、事業所が雇用している若年正社員の「労働時間」「賃金」を「若年正社員が健全な生活を送ることができる労働条件」の指標とし、同じく第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計等を行うことで、どのような事業所層が「若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備」を進めている／いない傾向にあるのか明らかにした（課題3）。

続く第4章と第5章では、本調査の統合データを用いて、若年正社員に焦点を絞り、彼・彼女らの早期離職防止・職場定着支援にむけて分析を行った。

第4章「若年正社員の就業状況とキャリア展望」では、若年正社員のキャリア展望を若年労働者の理想とするキャリアコースと実際に転職を希望するか否かによって分類し、各類型に属する若年正社員の特徴を明らかにした。結論を先に述べると、転職を希望する若年者が多く勤める事業所の特徴は、第1章で抽出された「若年中心使い分け型（若年労働者比率が高くその全員または一部を非正社員として雇用）」の事業所の特徴とよく似ていた。一方で「若年中心使い分け型」の事業所は他の事業所類型と比べて、より多くの職場定着対策において、それらの対策を実施している事業所ほど、若年正社員が一つの会社等で勤続することを理想とし、かつ現在の勤め先を転職したいと希望していない傾向が明確に現れた。

これをうけて第5章「若年正社員の転職／職場定着志向の規定要因」では、若年正社員の

転職／職場定着志向に影響をもたらす要因を勤務先事業所の雇用管理・労働条件を中心に探索するとともに、第4章で見出された仮説『若年中心使い分け型』の事業所では、他の類型の事業所よりも多くの職場定着支援対策が若年正社員の職場定着を促進する効果を持つ』を検証した。

以上のように第4章、第5章では、若年者の離転職／職場定着の問題に取り組むうえで、若年正社員の現在の勤め先における転職希望に着目してきた。続く第6章「早期離職とその後の就業状況」では、若年労働者が最終学歴を終了後、最初に就職した就業先の離職状況に着目して、若年者の離転職／職場定着の問題に取り組んだ。すなわち、学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の問題を取り上げた。早期離職の理由とそれが発生する背景となる要因を検討し、さらに、再就職など早期離職後の経歴・就業状況とともに就業意識の違いについても検討した。

第7章と第8章では、若年労働者の雇用環境を今後より改善していくために必要な2つの課題すなわち、職業生活に対する満足度の向上と、能力開発の促進について取り組んだ。第7章「若年労働者の職業満足度の構造と規定要因」では、若年労働者の職業満足度の構造と、満足度を高める規定要因とを、若年労働者の就業形態（正社員／非正社員）ごとに明らかにした。中でも、若年労働者が勤務する事業所による労働条件や雇用管理との関連を中心に検討を行った。

最後の第8章「若年労働者の職業能力開発」では、若年雇用者が職場内外で受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、これを規定する要因について検討した。また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用、資格・免許の所持・取得の現状と課題について検討した。

以上のように本報告では、多様な経歴の若年者が安定的かつ健全に働き続けられる職場作りにむけて、現状において課題を抱える事業所層の抽出と、そうした事業所に改善を促すために必要なエビデンスの探索、および改善に効果的な対策の考察を目的に、「平成25年若年者雇用実態調査」の個票データを分析してきた。ただ、若年者の雇用問題は多様かつ複雑であるため、本報告で全ての論点を議論することはかなわない。そこで今後あらたな課題の検討に取り組むために必要になると思われる統計表を各章の最後に付録として集録している。これらをふくめ本報告が今後の若年者雇用対策の一助となることを心から祈念する。

【引用文献】

近藤絢子（2013）「企業の新卒採用志向の現況と背景にあるメカニズム」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える』pp.127-128.

JILPT（2005）『第二新卒者の採用実態調査』調査シリーズ No. 3.

JILPT（2007）『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』調査シリーズ No.36.

JILPT（2008）『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』調査シリーズ No.43.

JILPT（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61.

小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.