

終章 本報告書の要約と政策提案

1. 本報告書の要約

各章の要約はそれぞれの章の末尾に示されているため、本章では、政策提案に特に関連すると考えられる部分に限って、いくつかの論点を示しながら要約する。

なお本報告書の分析の基礎となっている「若者のワークスタイル調査」はいずれも雇用情勢が比較的良好な時期に実施されているため、本報告書の知見にもこれが反映されていることにご留意いただきたい。

①安定したキャリアという点では、製造業求人が多い【類型2】（長野）の若者がもっとも安定しており、続いて【類型1】（東京）、【類型3】（北海道）となっていた。例えば20代男性のキャリア類型を比較すると、「正社員定着者」は長野県46.2%、東京都32.6%、北海道25.5%であり、「非典型一貫」は、北海道33.3%、東京23.6%、長野14.1%であった（付表4参照）。

北海道が慢性的な求人不足に悩んでいるのに対して、長野は製造業を中心に需要が存在するという労働市場要因が、移行過程に強い影響を与えているものと推察される。ただし【類型2】においても、現在のように製造業が落ち込んだときの状況は厳しいことが予想される。

②学校中退者の離学直後の状況については、地域を問わずアルバイトや無職がほとんどであり、新卒採用の仕組みにのれなかった場合には正社員になりにくいという点については、大都市でも地方でも共通したものがあつた。

③学歴の就業状況に対する効果は、地域の雇用情勢によって異なっていた。

東京調査で顕著に見られた、学歴がキャリア類型を規定する傾向は、北海道や長野では弱かった（付表5参照）。例えば20代男性の「正社員定着者割合」を学歴別にみると、東京の高卒者は22.5%であるのに対して、大学・大学院卒は63.9%に達しており、ほぼ3倍近い差が見られた。しかし北海道では大学・大学院卒が36.8%、高卒が23.3%であり、長野では大学・大学院卒が63.9%、高卒が45.9%と、東京都でみられたほどの学歴差が見られなかった。

しかし学歴差が小さくなるメカニズムは異なっており、北海道では、高い学歴がよい就業に結びつかず、長野では、高卒でも正社員になれる確率が高いという要因によるものである。東京は高等教育への進学率がきわめて高いために、低学歴であることが就業において特に不利に働きやすいと考えられる。

④「正社員定着者」においては、自分の職業能力における自らの「強み」を獲得した経路として、学校時代の勉強や資格が挙げられた。

ここでは調査項目の都合上、北海道と長野のみの分析になるが、もっとも安定したキャリアである「正社員定着者」で、学校時代の勉強や資格などを評価する割合が北海道でも長野でも高くなっていた。特に製造業で資格が役に立ちやすい長野では高くなっており、職業能力形成獲得経路に地域の産業構造が反映されていると解釈できる。

⑤男性の正社員と非典型雇用者の単位時間あたり収入の年齢別「格差」をみると、北海道も長野も、男性・30代前半では非典型雇用者の単位時間あたり収入と労働時間はともに伸び、20代後半より正社員と非典型雇用者との格差は縮小していた。

男性非典型雇用者でも30代前半になると、経験やキャリアの蓄積の効果で単位時間あたり収入が増加するか、ないしは長時間労働によって単位時間あたり収入の低さを補う行動に出ていると推察される（東京調査は30代が対象になっていない）。他方で女性では、ライフイベントの反映のためか、正社員の収入増加に対して格差は拡大していた。

⑥東京ではソーシャル・ネットワークが就業形態に規定されており、フリーターのまま留まり続けることが彼らの世界の狭さにつながっていることが示唆されたが、北海道や長野では、就業形態はソーシャル・ネットワークを左右してはいなかった。

都市部では地方に比べて、正社員の若者が長時間労働をする傾向にあり、彼らの生活世界において仕事が占める比重が大きくなりやすいことから、就業形態によって強い影響を受けているものと考えられる。

また若者はしばしば自分の知っている範囲の中から仕事を選ぼうとする傾向が見られる。彼らが早い時期から多様な世界に触れることは、職業選択の幅だけでなく、若者本人の可能性を拡大することにも寄与するであろう。実際に仕事をはじめる以前のソーシャル・ネットワークへの働きかけも重要である。

⑦フリーターから正社員への移行において、地方ではハローワークや学校が果たす役割は、東京と比べて大きかった。また長野の政策担当者に対するインタビューに基づく分析から、職業紹介にまで至っていない段階において、若者が気軽に利用できる支援が十分でないことが示唆された。

地方では公共（特にハローワーク）が重要な役割を果たしており、特に需要不足の地域で民間が活動することは難しいことが予想される。また、仕事を探す行動に至る以前の状態の若者への支援もまだ限られているという現状がある。

2. 政策提案と残された課題

以上から、いくつかの政策提案を行いたい。

- ①それぞれの地域の状況や産業界の需要構造をふまえて、変化に対応できるような教育・職業能力形成に対して積極的な投資を行っていくこと

東京のように需要があり、高等教育への進学率が高い地域においては、より高い学歴を獲得するためのサポートによって安定した仕事を得られる可能性があるが、北海道ではまったく状況は異なっており、必ずしも高い学歴を得ることが安定したキャリアに結びついているわけではなかった。他方で長野では高等教育へ進学していなくとも、安定したキャリアに結びつきやすい傾向が見られた。地域における高学歴化の趨勢によって、学歴が就業に及ぼす影響が左右されることがうかがえる。

同時に、地域の産業構造によって、どのような職業能力形成獲得経路が有効であるかが変わってくることから、地域の事情に応じた職業能力形成支援が重要であろう。また需要不足の地域においては、これまでの建築業を中心とした公共事業ではなく、教育産業や福祉産業を通じた地域への再配分も検討されてよい。

それぞれの地域において誰がキャリア形成につまずきやすいのか、どのような支援が有効であるのかを状況をよく把握して支援することが求められる。

- ②「地域雇用」に加えて、「地域移動」支援も一住宅に関する公的な支援を含んだ「包括的移行支援へ」

労働政策は長らく「地域雇用」を重視してきており、その重要性は現在でも揺らぐことはない。しかしながら、若い時期に有効な教育訓練の機会を得ることが難しく、知識や経験を蓄積できないまま過ごすことは、若者本人にとっても地域にとっても大きな損失であることもまたまちがいないであろう。特に需要不足の地域では、職種はもちろん、雇用形態を選ぶことが難しいこともあるため、若者が経験をつめないまま年齢を重ねていきやすい傾向にある。

地域移動によって、より安定した、あるいは希望の仕事を得たいと望む若者層については、移動が円滑になるような公的支援が求められる。地域移動においてもっとも問題となるのは、住宅の手当てである。昨年度実施した「高卒就職調査」でも、東大阪の中小零細企業から、企業規模が小さい企業では寮を保有しにくく、高校生を地方から集めることが困難であるため、公的な支援を求める声が聞かれた（労働政策研究報告書No.97）。

日本でも現在「ネットカフェ難民」や、派遣労働者が仕事と住宅を同時に失い行き場をなくすというかたちで現出しつつあるが、諸外国ではかねてより若年ホームレスが社会的な問題となってきた（労働政策研究報告書No.72）。本来、若者に対する住宅政策は、最低限の生活資源を確保する重要な若者支援政策として捉えていくことが求められる。すなわち、就業だけではなく、住宅や社会保障などまで射程に入れた、包括的な移行政策へ

の発展が求められる。

- ③実際に働き始めた若年正社員の経験から、学校時代の知識・資格や経験が職業能力の強みの基礎になっていることを在学中からフィードバックし、在学中から意識を高めること。企業側も学校や若者に対して、求めている能力や資格を発信すること。

学校時代の勉強や資格取得が職業能力を高める上で評価されるということは、在学中の若者には伝わりにくい。しかし生徒に現在勉強していることと将来とのつながりが見えれば、在学中の学習意欲を高めることになる。また企業側も、どのような能力や資格を求めているのかを明確化し、生徒や学校に対して発信することが、よい人材の獲得のために重要であることは言うまでもない。労働政策研究・研修機構（2008）でも述べたように、学校段階でのカリキュラムレベルでの働きかけが、長期的な人材育成の観点からすると重要なのである。

- ④年長の非典型雇用者のキャリア・コンサルティング・能力開発機会を支援すること。

男性の場合非典型雇用者であっても、30代前半にもなると、単位時間当たり収入が増加したり、また長時間労働を厭わなくなる傾向が見られた。これまでの経験やキャリアの蓄積、モチベーションの高さが反映されているものと思われる。彼らのこれまでの経験やキャリア、モチベーションをうまく生かせるように、公的な能力開発機会や、キャリア・コンサルティングの機会を提供していくことが求められる。その際には、ジョブ・カード制度の活用も欠かせないであろう。

年長の非典型雇用者はすでに経済的に重要な役割を果たしている年齢であることから、職業訓練期間中にも手当てを受けられるような支援もセットにすることが有効だと考えられる。なお厚生労働省では、平成21年2月に「訓練期間中の生活保障給付制度」（技能者育成資金制度）の拡充についてにあるとおり、「生活対策」及び「生活防衛のための緊急対策」に基づき、技能者育成資金精度の貸付額の引上げや離職した派遣労働者等を対象に加えるなどの制度拡充を行ったところであり、いっそうの拡大が期待される（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0220-5.html>）。

- ⑤ハローワークに加えて、若者に対する公的な支援の充実や、学校の活用をはかること

地方では都市部とは異なりハローワークなど公的支援が果たす役割が大きい。ただしフリーターや無業等の若者については、仕事を探す以前のキャリア形成上の迷いや悩みなどで立ち止まっているケースも少なくないことから、職業紹介を受けるハローワークの前段階としての「模索」の場を用意することが、スムーズな移行につながる可能性がある。若者サポートステーションにはこうした役割も期待される。

こうした公的な場を用意するにあたっては、若者に利用してもらうためのPRが欠かせ

ない。高校中退者の移行の困難さを鑑みると、中学校段階から学校を通じて働きかけていくことが効果的であると考えられる。その前提として、学校の先生方に対して若者に対する様々な支援の存在をよく知ってもらうという試みも欠かせないと考えられる。

⑥地方における公的な支援の充実と公的機関の連携（ネットワーク化）

新規学卒の際に円滑に移行できなかった地方の若者が頼れるのは、公的機関や学校に限られている。とりわけ地方において公的な就業支援が求められるが、その際には、限られた社会的な資源を有効に活用できるように、公的支援を整理し、ネットワーク化を担う機関の役割が大きい。ジョブカフェや地域若者サポートステーション等の積極的なイニシアティブが求められる。

本研究は、これまで大都市中心であった若者の就業行動と移行過程についての知見の相対化を試みた。本報告書の調査分析を通じて、若者のキャリア形成の状況やキャリアに対する学歴の効果、あるいはソーシャル・ネットワークの規定要因、フリーターから正社員への移行支援のありようについては、大都市で見られた特徴を日本社会の若者一般の傾向に敷衍することに一定の留意が必要であることが明らかになったと言えるだろう。また地方の若者層に焦点を当てたことを通じて、社会的背景が若者の安定した移行やキャリアを制約している側面も浮き彫りにすることができた。

本研究に残された課題もまた多い。

第一に、すでに述べたように、本研究の特徴であり限界として、雇用情勢のよい時に実施された調査であるという点がある。雇用情勢が悪化した際にも同様の傾向が見られるのか、定点観測が必要である。

第二に、様々な若者支援が動き出しているが、現状では重なっているサービス、ないしは欠けているサービスについての全体の見取り図は十分とはいえない。どんなサービスが重複し、または必要なのに提供されていないのか、政策のレビューが求められる。

第三に、長期的な課題となるが、需要不足の地域における、正社員としての自立モデルの問い直しである。正社員としての自立が困難な地域において、正社員でなくとも生きていけるようなオルタナティブな生き方が可能な社会モデルの模索があってもよい。労働政策の範囲を超えているが、産業政策の推進とともに重要な課題といえるだろう。