



労働政策研究報告書 No.108

サマリー 2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

地方の若者の就業行動と移行過程

地方の若者の就業行動と移行過程 サマリー

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
あさかわ かずゆき 浅川 和幸	北海道大学大学院教育学研究院 教育社会発展論分野 准教授	第1章、第4章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第2章、第6章
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、終章 第3章、第9章
ひらやま まさみ 平山 正巳	雇用・能力開発機構長野センター	第5章、第10章
うえの たかゆき 上野 隆幸	松本大学総合経営学部 准教授	第7章、第8章

研究期間 平成20年4月～平成21年3月

研究の目的、ねらい

本報告書は労働政策研究・研修機構の5年にわたるプロジェクト研究「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」の2年目の成果である。「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」においては、キャリア形成をするうえで困難を抱えている（抱える可能性がある）人々は誰であるのか、そこにはどんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点から、特に若者に着目した研究を進めている。

OECDのEmployment Outlook（2008）は、90年代の半ば以降、OECD諸国の若年層の雇用情勢は全体として改善してきたものの、学歴、労働市場における初期の経験、そして地域の労働市場の状況によって就業状況が分化するという傾向は維持されていると結論している。これまでの当機構の研究成果においても、学歴や初職、また地域が安定した移行を左右する重要な変数であることが示唆されてきた（労働政策研究・研修機構 2005）。これらの研究からは、すべての若者のキャリア形成が困難になったわけではなく、特定の層の若者に困難が集中しやすくなっていることがうかがえる。したがって、若者のキャリア形成を調査研究する際には、キャリア形成を制約する可能性がある社会的な背景や要因に光を当てて、調査分析を進めることが肝要である。

こうした問題意識から、平成19年度においては、知識社会化が進む中でキャリア形成が難しいとされる非高等教育進学層（ここでは高卒就職者）に焦点を絞って、実態と支援についての調査分析を実施し、労働政策研究報告書No.97『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』としてとりまとめた。本報告書の主な知見は多岐に渡っているが、高卒者の教育から職業へ

の移行は、地域の雇用情勢、高校の就職者規模・企業規模によって相当な違いが見られ、特に地域による差異については注意を払うべきであることが指摘された。これは先の OECD 報告とも通底する傾向であり、地域による若者の教育から職業への移行パターンの相違に着目することの重要性を示していると考えられる。

そこで続く本年度においては、地域の若年労働市場—北海道（札幌・釧路）および、長野（長野市・諏訪地域《諏訪市・茅野市・岡谷市》）—に焦点をあてて分析に取り組むことにした。なおこれまで当機構では、東京都の若者を対象として「若者のワークスタイル調査」を過去に2回実施していることから、過去の成果を生かし、地方において共通した内容の調査票での調査を試みることにした。

北海道、長野という地域を地域労働市場の事例として選んだのには、若者の移行を左右する社会的背景に着目した以下の理由によるものである。

図表 1 調査の概要

時期	地域	調査対象者	抽出方法	対象者数
2006年2月から3月	東京	18-29歳	エリアサンプリング	2000名
2008年2月から3月	北海道（札幌）	20-34歳	エリアサンプリング	600名
	北海道（釧路）	20-34歳	無作為抽出	240名に調査依頼 113名（回収率47.1%）
2008年2月から3月	長野（長野市）	20-34歳	エリアサンプリング	500名
	長野（諏訪・茅野・岡谷）	20-34歳	エリアサンプリング	500名

これまで東京都で2回行った「若者のワークスタイル調査」によれば、高卒以下学歴／高卒超学歴によって、離学時から就業状況が分化したのちそのまま維持される傾向があり、高卒者は東京都では明らかにキャリア形成につまずきやすいことがわかっている。しかし先の高卒無業率の研究に見るように、すべての地域で高卒の無業率が高いわけではなく、相当な地域差がある。高卒以下の学歴であっても、安定した移行をスタートできる地域と、これが難しい地域があるのだ。したがって若者の就業行動と移行過程について検討する際には、高卒者の移行に注意を払うことが有効だと考えられる。高卒者の教育から職業への移行のあり方によって、誰がキャリアにつまずきやすいのか、という問いに対する回答は異なってくるのである。

そこで本研究では、昨年度の高卒就職にかかる調査を活用し、「キャリア形成弱者」としての高卒者の移行の社会的背景に着目することにした。上述したように高卒者の移行に強く影響を及ぼす要因は、①地域の雇用情勢、②高校の進路指導を中心とした就職支援の枠組み（特に高校の就職者規模）、③就職先の企業規模、が挙げられる。これらの要因は相互に関連しあっているが、特に地域の雇用情勢の影響は大きい。すべての地域の若者の移行過程について調査することは不可能であるため、続く平成20年度の研究では、地域の高卒労働市場構造に着目し、類型に分類した分析を行うことにした。

昨年度実施した高卒就職についての調査分析から、高卒労働市場は、需給状況、求人内容の違い、労働力移動の方向から、次の3つに分類することができた。

【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。かつ求人には、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・販売の需要が多い地域【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。

この類型は、無業率（高校を卒業しても進学も就職もしない者の割合）とも深く関連している（図表省略）。まず類型間で比較すると、類型1は求人状況が良好であるにもかかわらず、類型2よりも無業率が高くなっている。類型1は大都市であることから若者の意識要因があるとしても、サービス・販売職が需要の中心となっているという構造的な要因も無視しえないであろう。また同じ類型3に属していても、求人には製造業が多い島根・大分・秋田は、青森・高知・北海道に比べて無業率が低くなっている。すなわち、現在高卒の求人の中心となっている技能職を擁する製造業からの求人が多い地域（類型2や類型3-①）では、無業率が低くなりやすい側面がある。製造業からの求人は、高卒者の安定した移行に寄与しやすいことがうかがえ、高卒者の移行に影響を及ぼす重要なファクターになっていると言えよう。

こうした問題意識から、すでに研究の蓄積があり、国有の状況を把握している北海道と長野を対象として「若者のワークスタイル調査」を実施し、分析することとした。

図表2 高卒労働市場の類型

	労働力移動	需給状況	求人内容	平成19年度調査地域
類型1	流入	良好・中間	サービス・販売	東京・埼玉・大阪
類型2	バランス	良好・中間	製造	長野・新潟
類型3-①	流出・バランス	不足	サービス・販売	青森・高知・北海道
類型3-②	流出	中間・不足	製造	島根・大分・秋田

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008）

分析の知見と政策提案

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、製造業求人の多い【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つた（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つた。

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つていた。特に製造業で資格が役に立ちやすい長野では高くなつており、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。

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

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。

報告書の目次

序 章

第1章 北海道の現状

第2章 北海道における若者の職業キャリアの展開と課題

第3章 札幌・釧路地域におけるフリーターへの経路と離脱

第4章 若者の意識とソーシャルネットワーク—北海道の特徴—

第5章 長野県の位置づけ

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

第7章 長野県におけるフリーターの特徴とその離脱

第8章 諏訪地域の若者の就業状況—長野市との比較—

第9章 長野・諏訪地域の若者のソーシャル・ネットワークと意識

第10章 若年者への就業支援の概況

終章 本報告書の要約と政策提案

巻末資料

付表

基礎集計票

インタビュー調査結果

若者のワークスタイル調査（地方版）

平成19年度『就業構造基本調査』特別集計 都道府県別データ

労働政策研究報告書 No.108 サマリー
地方の若者の就業行動と移行過程

発行年月日 2009年5月8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

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

©2009 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/>)