

## 第1章 教育から職業への移行の変容

### 第1節 はじめに

2008年以降の景気後退下、2010年3月学校卒業予定者への求人は大幅に減少し、就職も進学も決まらないまま学校を卒業する若者が増加した。「就職氷河期」時代の未就職卒業者がその後も長く正社員として雇用されず「年長フリーター」問題となっている事態をふまえ、現在では、新規学卒者の就職促進は重要政策として取り組まれているし、さらに、卒業3年以内の既卒者への救済策も講じられている。

若者が学校教育段階から職業生活へと移行するプロセスは、学校卒業時点の景気状況によって、また、企業の採用慣行、すなわち新規学卒採用にどれほど重きを置くかによって大きく異なる。取り組まれている政策は、学卒時点のマッチングの有効性を高め、同時に学卒採用慣行の制約をより緩やかにすることを狙うものだといえよう。

一方で増加する非正規雇用者が、正規雇用者に比べて、雇用調整の対象になりやすく、雇用保険の受給対象から外れることも多く、賃金水準が低く、また、能力開発機会が少ないなど雇用の様々な面で差異があることが指摘され、正規・非正規の二極化構造を解消することを狙った政策も展開されてきた。正社員と同視すべきパートタイム労働者についての賃金等の差別的扱いを禁じたパートタイム労働法の改正、雇用保険の適用範囲の拡大、最低賃金の引き上げなどである。こうした政策を通じて非正規雇用の諸条件が改善しているなら、それは若者の就業への移行にも影響を与えているだろう。

さらに、学卒就職できなかった若者の正社員への移行支援を目的の一つとする政策であるジョブ・カード制度も、紆余曲折を経ながら2008年以来継続して取り組まれている。

本章では、このような経済環境や政策的対応の変化の下で、大都市の若者たちの就業への移行の実態と意識がこれまで(2006年の「第2回 ワークスタイル調査」、および2008年の「地方版 若者ワークスタイル調査」とはどのように変わったのかを、2011年3月に行った「第3回 若者ワークスタイル調査」の結果を用いて明らかにする。その上で、今後の若者キャリア形成支援の課題について考えたい。

2006年の「第2回 若者ワークスタイル調査」では下記の点が明らかになった。すなわち、非典型雇用者比率は2001年の「第1回 若者ワークスタイル調査」に比べて高まっていた。学校卒業後から調査時点までの職業キャリアに注目してみると(その変化は、2001～2006年間の変化というより、1990年代前半～後半にかけてのキャリアと1990年代後半～2000年代前半にかけてのキャリアの対比になるが)、卒業時点も調査時点も正社員ではない「非典型一貫」キャリアが増え、非典型雇用から正社員になるキャリアが減っていた。また、キャリア分岐における学歴の重みが増し、低学歴層が非典型雇用にとどまる傾向が強まり、低学歴の背景には出身階層の影響が見えた。

2006年調査では「年長フリーター」<sup>1</sup>問題を重視し、20歳代後半層に焦点を絞ってそのキャリアの実態と意識の分析を行ったが、キャリアについては、離学時点において非典型雇用か失業・無業状態であった場合、男性の約5割、女性の約6割がその後も一度も正社員になっていないこと、20歳代後半の調査時点において非典型雇用か失業・無業状態の者の場合、男性では約7割、女性では約6割が離学時点からそうした就業状況であり、離学時点からキャリアは分断されていることを指摘した。

意識のうえでは、「非典型一貫」のキャリアの場合、現時点での働き方として非典型雇用を望ましいとする者が5～6割いたが、3年後の働き方として非典型雇用を望む者は少なく（男性では1割以下）正社員や自営・家業従事を希望する者が多かった。その自営希望には芸術・芸能系の仕事も少なくなかった。また、「非典型一貫」であってもキャリア形成上の問題だと思わなくなる傾向は強まっていた。景気回復下にあつて労働力需要が高まり、正社員に移行しやすい者は移行し、フリーターを続けざるを得ない背景とキャリアの一つのステップとしてフリーターを続けようという意識とが重なり合つて当時のフリーターを構成しているように思われた。

2006年調査結果は、2008年に行った「地方版 若者ワークスタイル調査」によって、解釈が深まった。すなわち地方で同様の調査を行ったことで、キャリア分岐における学歴の重みが大きいことや「非典型一貫」型を問題だと思わなくなる傾向は、東京の産業構造や学歴構造を反映している部分が大きいことが明らかになった。

地方調査からは、キャリア類型の構成が地方によって異なり、特に低学歴層にとっては地元の製造業における雇用機会の有無が大きく影響することが明らかになった。第2回調査でみられた学歴差の拡大は、サービス業が多く、また高等教育への進学率がきわめて高いため低学歴であることが不利に働きやすい大都市の状況を反映したものであった。また、地方調査では、非典型雇用であり続けることへの不安や危惧が、とりわけ男性では強く示され、東京でみられたような非典型キャリアへの肯定観とは異なるものが示された。2006年調査で見えた意識の特徴も大都市ならではの事情が反映されていたといえる。

なお、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ていた。

地方調査では、職業能力における自らの「強み」とその獲得経路について新たな質問を設けた。ここからは「正社員定着」の場合、学校時代の勉強や資格などを評価する割合が高いことなどが明らかになったが、これはキャリア形成と職業能力の獲得との間の関係に踏み込む分析の試みであった。

以上のこれまでのファインディングスを踏まえて、本章では以下の点を検討する。

---

<sup>1</sup> 総務省統計局「労働力調査」から推計されるフリーター数は2003年以降減少に転じていたが、年長層については減少していず「年長フリーター」問題とされていた。

- ①近年の離学時の就業状況の変化を景気動向の影響をふくめて明らかにする。また、これに対する社会階層要因の影響が2006年調査結果から変化したか否かを検討する。
- ②離学時から調査時点までの職業生活への移行のプロセスを類型化し、離学時の就業状況の影響が、2006年調査結果と比べた時どう変化しているかを明らかにする。
- ③就業形態による就業職種、労働条件、社会保険への加入状況などの差異を確認する。同時に、そこに現職以前のキャリアの影響があるかを検討する。
- ④年長層である20歳代後半の若者に注目し、そのキャリア形成の状況を明らかにする。特に、非典型就業から正社員への移行にかかわる実態や意識を、2006年調査結果と比較しながら明らかにする。
- ⑤獲得した職業能力の種類と獲得経路を検討し、正社員としての就職・移行に効果的な職業能力形成について検討する。
- ⑥キャリア形成の現状を踏まえて、今後の若者就業支援政策のあり方を検討する。

本章で分析に用いるデータは、基本的には2011年に実施された「第3回ワークスタイル調査」結果であるが、時系列比較のために、2006年の「第2回ワークスタイル調査」の個票のうち20～29歳層（第3回調査のサンプル構成に相当）のみを取り出して再集計したものも併せて用いる。

第2節以降の各節では、上記の各課題を順に検討する。

## 第2節 卒業直後(中退直後)の状況

### 1. 離学時の就業状況

「第3回ワークスタイル調査」の対象者は東京都内に在住する20～29歳の男女（主婦と学生を除く）である。学校を卒業または中途退学した（以降、離学と呼ぶ）直後の就業状況は、男女とも正社員が約6割、パート・アルバイトが約2割であり、図表下段の2006年調査<sup>2</sup>に比べると、正社員比率が高まりパート・アルバイト比率が低くなった（図表1-1）。

図表1-2は、これを学歴別にみたもので、正社員比率は高学歴者ほど高く、中退者では著しく低い。これは2001年調査、2006年調査から変わらない傾向である。大学・大学院卒の正社員比率は2006年よりも特に高くなっており（2006年の大卒・大学院卒の離学直後の正社員比率は、男性68.6%、女性67.3%、高卒のそれは男性49.3%、女性41.5%）、学歴差の拡大傾向が引き続きみられた。また、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就職率や一時的な雇用への入職率を勘案すると、かなり低い。求職者として把握されていない卒業生が実際には労働市場に入りアルバイトなどに就いていることが考えられる。

<sup>2</sup> 2006年に実施された「第2回ワークスタイル調査」。本章では、2011年の第3回調査のサンプル構成に合わせて、2006年調査の個票のうち20～29歳層のみを取り出して再集計し、随所で比較のため提示している。

図表 1-1 離学時の就業状況

単位：%

	正社員 (公務含 む)	アルバイト ・パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職で 何もして いない	無職で 進学準 備・結婚 準備等	その 他・無 回答	合計	
男女計	58.6	21.5	8.1	2.1	3.7	2.0	2.0	1.9	100.0	2,058
男性	59.2	21.7	5.8	2.4	4.6	2.0	2.2	2.0	100.0	1,030
女性	58.1	21.3	10.4	1.8	2.9	1.9	1.8	1.8	100.0	1,028
2006年男性	53.7	26.7	5.5	3.8	3.1	3.6	3.1	0.4	100.0	923
2006年女性	54.3	28.0	8.7	0.6	2.6	2.6	2.7	0.6	100.0	851

図表 1-2 離学時の就業状況（学歴別）

単位：%

	正社員(公 務含む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣等	自営・家 業	失業・無 職	その他・無 回答	合計	N
男性 高卒	46.6	34.7	4.1	3.2	9.1	2.3	100.0	219
専門・短大・高専卒	66.1	16.3	8.6	1.7	6.4	0.9	100.0	233
大学・大学院卒	78.1	7.5	4.7	2.1	6.5	1.2	100.0	429
中卒・高校中退	10.7	46.4	5.4	5.4	32.1	0.0	100.0	56
高等教育中退	9.5	63.5	9.5	2.7	10.8	4.1	100.0	74
その他不明	31.6	21.1	5.3	0.0	10.5	31.6	100.0	19
男性計	59.2	21.7	5.8	2.4	8.8	2.0	100.0	1,030
女性 高卒	43.2	36.4	9.3	4.3	4.3	2.5	100.0	162
専門・短大・高専卒	58.5	20.4	12.9	0.6	5.6	2.0	100.0	357
大学・大学院卒	74.3	7.9	9.8	1.2	5.8	1.0	100.0	417
中卒・高校中退	2.9	70.6	0.0	5.9	20.6	0.0	100.0	34
高等教育中退	4.3	58.7	8.7	6.5	21.7	0.0	100.0	46
その他不明	41.7	25.0	8.3	0.0	0.0	25.0	100.0	12
女性計	58.1	21.3	10.4	1.8	6.6	1.8	100.0	1,028
男女計 高卒	45.1	35.4	6.3	3.7	7.1	2.4	100.0	381
専門・短大・高専卒	61.5	18.8	11.2	1.0	5.9	1.5	100.0	590
大学・大学院卒	76.2	7.7	7.2	1.7	6.1	1.1	100.0	846
中卒・高校中退	7.8	55.6	3.3	5.6	27.8	0.0	100.0	90
高等教育中退	7.5	61.7	9.2	4.2	15.0	2.5	100.0	120
その他不明	35.5	22.6	6.5	0.0	6.5	29.0	100.0	31
男女計	58.6	21.5	8.1	2.1	7.7	1.9	100.0	2,058

対象者の離学時期は一律でなく、学歴によって、1997年から2011年まで幅広く分布している。正社員就職の可能性は就職活動時期の景気によって左右されるので、この間の景気変動をみると、2000年と2002年に景気の谷があり、2008年に山があるかたちになっている。就職活動の時期は学歴によって異なるが、おおむね卒業の半年から1年半ぐらい前からなので、そのずれを織り込むと、景気拡大の恩恵を受けたのは、およそ2005年3月卒から2009年3月卒といえよう。そこで、離学時期を2004年以前と2005年～2009年、2010年以降の3期に分けて離学直後の正社員比率をみる（図表1-3）。高卒女性では異なるものの、全般に2005～2009年間の離学者は、正社員比率がやや高い傾向が確認され、これは景気変動の影響だと思われる。

図表 1 - 3 離学時期別・離学時の正社員比率（学歴別）

		離学時期								合計	
		2004年以前		2005～2009年		2010年以降		無回答・不明		正社員比率	N
		正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N		
男性	高卒	45.0%	100	52.0%	98	-	3	27.8%	18	46.6%	219
	専門・短大・高専卒	60.9%	69	68.3%	126	64.0%	25	76.9%	13	66.1%	233
	大学・大学院卒	79.4%	34	80.2%	303	68.8%	77	80.0%	15	78.1%	429
	中卒・高校中退	7.7%	39	16.7%	12	-	0	-	5	10.7%	56
	高等教育中退	5.9%	17	11.9%	42	9.1%	11	-	4	9.5%	74
	その他不明	-	1	-	4	-	1	23.1%	13	31.6%	19
	男性計	45.4%	260	66.5%	585	61.5%	117	45.6%	68	59.2%	1,030
女性	高卒	49.2%	65	39.8%	83	-	0	35.7%	14	43.2%	162
	専門・短大・高専卒	59.8%	92	60.5%	195	54.2%	48	45.5%	22	58.5%	357
	大学・大学院卒	64.5%	31	79.8%	277	64.8%	91	55.6%	18	74.3%	417
	中卒・高校中退	0.0%	15	6.7%	15	-	0	-	4	2.9%	34
	高等教育中退	0.0%	13	9.1%	22	-	8	-	3	4.3%	46
	その他不明	-	1	-	3	-	0	-	8	41.7%	12
	女性計	49.3%	217	63.5%	595	57.8%	147	39.1%	69	58.1%	1,028

注：10人以下のセルは正社員比率を計算していない。

調査対象が20～29歳であることから、大卒の2004年以前卒業者は少なく、高卒の2010年以降卒業者はほとんどいない。

## 2. 学歴と親の学歴・生家の豊かさ

離学直後に就職できるか否かに親の学歴や生家の豊かさが影響しているのだろうか。こうした要因が安定的な就業への移行を阻む要因になっているとしたら、貧困の世代間連鎖につながる。

2001年調査では、低学歴の若い世代においてその傾向がある程度認められた。しかし、2006年調査の分析においては、親の学歴や家の豊かさの影響は、本人の学歴に対しては認められたが、本人の学歴を固定すれば、親の学歴や生家の豊かさの影響は初職の就業形態には認められなかった。本調査でも再度このことを検討する。

本人の離学時期と学歴をそろえたうえで、両親の学歴及び生家の豊かさによって、離学直後の正社員比率が異なるかみたのが、図表1-4から図表1-6である。ここからは、父母の学歴や生家が豊かさの水準が本人の正社員比率を高めるという関係は確認できない。2010年以降の高等教育卒の場合に、例外的に生家が豊かであるほど正社員比率が高い傾向がみられるが、これだけでは階層的要因が直接に正社員就職を左右しているとは言えないだろう。

一方、本人の学歴と親の学歴・豊かさの間には、2006年調査と同様に一定の関係が確認された。図表1-7のとおり、本人学歴が高い場合は、親も高学歴である場合が多く、家計も豊かだと認識している傾向がある。

図表 1-4 父親の最終学歴別・離学時の正社員比率（離学時期・学歴別）

本人の離学時期・学歴	父親の最終学歴									
	中卒		高卒		専門各種、短大高専		大学・大学院		合計*	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	52.3%	130	55.1%	615	60.5%	205	64.5%	921	58.6%	2,058
2004年以前高卒	66.7%	21	47.5%	80	46.2%	13	29.2%	24	46.7%	165
05～09年高卒	38.9%	18	48.3%	89	73.3%	15	42.1%	38	46.4%	181
2004年以前専短卒	66.7%	18	64.0%	50	76.5%	17	60.7%	56	60.2%	161
05～09年専短卒	64.3%	14	64.4%	104	66.7%	51	60.2%	123	63.6%	321
2004年以前大卒	-	1	78.9%	19	-	5	66.7%	36	72.3%	65
05～09年大卒	82.4%	17	78.3%	120	80.0%	40	80.7%	383	80.0%	580
2010年以降高等教育卒	-	7	59.6%	52	55.2%	29	69.5%	141	63.9%	241
学校中退	11.1%	27	5.9%	68	5.0%	20	7.8%	64	7.6%	210
その他	-	7	45.5%	33	46.7%	15	48.2%	56	47.8%	134

注：合計には、無回答・不明を含む。

図表 1-5 母親の最終学歴別・離学時の正社員比率（離学時期・学歴別）

本人の離学時期・学歴	母親の最終学歴											
	中卒		高卒		専門・各種		短大・高専		大学・大学院		合計*	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	57.5%	73	57.7%	762	53.3%	246	64.3%	387	63.5%	417	58.6%	2,058
2004年以前高卒	90.9%	11	51.1%	92	46.2%	13	27.8%	18	-	8	46.7%	165
05～09年高卒	58.3%	12	48.4%	93	53.8%	26	38.5%	13	33.3%	18	46.4%	181
2004年以前専短卒	90.0%	10	68.6%	70	56.0%	25	56.3%	16	45.5%	22	60.2%	161
05～09年専短卒	-	5	66.7%	132	48.9%	47	76.3%	59	57.4%	47	63.6%	321
2004年以前大卒	-	0	64.0%	25	-	9	81.3%	16	72.7%	11	72.3%	65
05～09年大卒	80.0%	10	80.0%	165	76.4%	55	79.4%	141	81.5%	189	80.0%	580
2010年以降高等教育卒	-	3	53.8%	65	69.2%	26	68.5%	73	63.9%	61	63.9%	241
学校中退	9.5%	21	6.8%	74	3.3%	30	6.3%	32	13.3%	30	7.6%	210
その他	-	1	52.2%	46	40.0%	15	42.1%	19	54.8%	31	47.8%	134

注：合計には、無回答・不明を含む。

図表 1-6 生家の豊かさの認識別・離学時の正社員比率（離学時期・学歴別）

本人の離学時期・学歴	実家の経済的な豊かさ											
	豊かである		やや豊か		あまり豊かでない		豊かでない		わからない		合計*	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	63.2%	223	65.0%	761	55.3%	553	49.3%	286	54.0%	202	58.6%	2,058
2004年以前高卒	-	9	44.0%	50	54.8%	42	36.1%	36	60.9%	23	46.7%	165
05～09年高卒	58.3%	12	50.0%	40	41.1%	73	48.6%	37	50.0%	16	46.4%	181
2004年以前専短卒	66.7%	18	65.6%	64	57.5%	40	50.0%	20	52.6%	19	60.2%	161
05～09年専短卒	65.7%	35	58.0%	100	64.8%	88	72.7%	44	63.8%	47	63.6%	321
2004年以前大卒	80.0%	10	60.9%	23	75.0%	20	-	8	-	3	72.3%	65
05～09年大卒	78.1%	73	83.6%	275	81.1%	132	69.6%	56	71.4%	42	80.0%	580
2010年以降高等教育卒	71.4%	28	69.8%	116	53.0%	66	52.9%	17	54.5%	11	63.9%	241
学校中退	11.8%	17	9.6%	52	4.8%	62	7.7%	52	7.7%	26	7.6%	210
その他	42.9%	21	56.1%	41	43.3%	30	50.0%	16	46.7%	15	47.8%	134

注：合計には、無回答・不明を含む。

親の学歴や家計が本人の学歴を規定し、学歴が離学直後の就業形態を規定する関係が確認されたが、こうした関係であるなら、高等教育進学を支援することで貧困の連鎖を阻める可

能性は高い。

図表 1-7 離学時期・学歴別父母の大学・短大・高専卒業率及び生家の豊かさの認識

	対象数 (N)	親の大学・短大・高専卒業率		生家の経済的な 豊かさ*
		父	母	
2004年以前高卒	165	16.9%	15.7%	-0.28
05～09年高卒	181	22.1%	17.1%	-0.46
2004年以前専短卒	161	36.7%	23.6%	0.12
05～09年専短卒	321	43.0%	33.0%	-0.02
2004年以前大卒	65	58.5%	41.5%	0.11
05～09年大卒	580	68.4%	56.9%	0.31
2010年以降高等教育卒	241	63.1%	55.6%	0.30
学校中退	210	32.9%	29.5%	-0.38
その他	138	46.3%	37.3%	0.16
合計	2,058	47.8%	39.1%	0.04

注:\* 「豊かである」=2点、「やや豊かである」=1点、「わからない」=0点、「あまり豊かでない」=-1点、「豊かでない」=-2点とした時の平均値。

### 第3節 卒業・中退時から現在までのキャリア

この節では、離学以降、調査時点までの就業の有無、就業形態の変化を明らかにし、ここから職業キャリアを類型化する。

#### 1. 正社員就職した者の離転職

最初に、離学直後正社員になった場合のその後の離転職状況を見る。図表1-8の通り、男性の66.7%、女性の66.8%が調査時点まで就職先に定着している。2006年調査での正社員就職者の定着率は、男性60.5%、女性で56.9%であり、2011年調査結果はこれより高くなっている。景気拡大期に就職した者が多いことから早期離職率が低下していると思われる。

離学から時間が経過している者ほど離転職を経験する可能性は高い。離学時期別にみると、2005～2009年卒では男女とも定着率は約70%だが、学歴別に見ると違いがあり高学歴層のほうが定着率は高い(図表1-9)。これは厚生労働省の就職後3年以内の離職率統計でも明らかな傾向である。一方、離学後7年以上たっている2004年以前卒業者の場合は、定着率は40%前後と低いが、これには学歴差はあまりない。ケースが少ないので一般化はできないが、就職3年以内の離職率は高学歴者ほど少ないが、高等教育卒業者ではそれ以降の離職が多い可能性がある。男女の差もあまりない(2004年以前卒の継続率は大卒男性44.4%、同女性30.0%、専短卒男性31.0%、同女性36.4%)が、本調査が専業主婦を対象者から除いていることから女性の離職率が低く出ている可能性がある。

図表 1-8 正社員就職者の離転職状況

単位：%

	2011年調査					2006年調査	
	続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	合計	N	続けている	N
男性	66.7	32.6	0.7	100.0	610	60.5	496
女性	66.8	32.7	0.5	100.0	597	56.9	462
男女計	66.8	32.6	0.6	100.0	1,207	58.8	958

図表 1-9 正社員就職者の離転職状況（離学時期別）

単位：%

性別	離学時期	続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	合計	N
男性	2004年以前	40.7	58.5	0.8	100.0	118
	2005～2009年	71.0	28.5	0.5	100.0	389
	2010年以降	87.5	11.1	1.4	100.0	72
	男性計	66.7	32.6	0.7	100.0	610
女性	2004年以前	34.6	64.5	0.9	100.0	107
	2005～2009年	71.2	28.6	0.3	100.0	378
	2010年以降	88.2	10.6	1.2	100.0	85
	女性計	66.8	32.7	0.5	100.0	597
男女計	2004年以前	37.8	61.3	0.9	100.0	225
	2005～2009年	71.1	28.6	0.4	100.0	767
	2010年以降	87.9	10.8	1.3	100.0	157
	男女計	66.8	32.6	0.6	100.0	1,207

注：合計には、無回答・不明を含む。

図表 1-10 正社員就職者の離転職状況（離学時期・学歴別）

単位：%

離学時期	続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	合計	N
2004年以前高卒	40.3	57.1	2.6	100.0	77
05～09年高卒	54.8	45.2	0.0	100.0	84
2004年以前専短卒	34.0	66.0	0.0	100.0	97
05～09年専短卒	63.2	35.8	1.0	100.0	204
2004年以前大卒	38.3	61.7	0.0	100.0	47
05～09年大卒	78.2	21.8	0.0	100.0	464
2010年以降高等教育卒	88.3	10.4	1.3	100.0	154
学校中退	37.5	62.5	0.0	100.0	16
その他	68.8	29.7	1.6	100.0	64
合計	66.8	32.6	0.6	100.0	1,207

## 2. 失業・無業、非典型雇用からの移動

離学当初、アルバイトやパートなどの非典型雇用で働いた者や無業、失業状態であった者が、その後正社員（公務員含む）を経験した比率は、男性で約5割、女性で約3割であった（図表1-11）。2006年調査と比べると、男性では離学後の状態がどのようであっても正社員経験率が高まっている。女性では契約社員・派遣社員であった場合の正社員経験率は約4割、アルバイト・パートも失業・無業状態も約3割で、これは2006年と変わらない。



図表 1-1-1 離学時失業・無業・非典型雇用から正社員への移行状況 単位：%

		2011年調査		2006年調査	
		後に正社員(公務員含む)経験あり	N	後に正社員(公務員含む)経験あり	N
男性	アルバイト・パート	52.5	223	42.7	246
	契約・派遣等	51.7	60	37.3	51
	失業・無職	47.3	91	39.6	91
	男性計	51.1	374	41.2	388
女性	アルバイト・パート	28.3	219	28.6	238
	契約・派遣等	40.2	107	39.2	74
	失業・無職	27.9	68	25.4	67
	女性計	31.5	394	30.1	379
男女計	アルバイト・パート	40.5	442	35.7	484
	契約・派遣等	44.3	167	38.4	125
	失業・無職	39.0	159	33.5	158
	男女計	41.0	768	35.7	767

### 3. 調査時点における就業状況

調査時点においては、正社員は公務員を含めれば約6割であり、男性では7割近い。アルバイト・パートは約2割である(図表1-1-2)。この比率は離学直後と大きく変わってはいないが、男性で正社員が増え、アルバイト・パートが減っている。また、2006年調査と比べると、正社員比率は高く、アルバイト・パート比率は低くなっている。

図表 1-1-2 現在の就業状況

単位：%

	2011年調査			2006年調査	
	男性	女性	男女計	男性	女性
合計	1,030	1,028	2,058	923	851
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	64.2	52.4	58.3	57.6	48.1
公務員	2.7	2.2	2.5	1.6	1.8
契約社員・嘱託	4.1	8.0	6.0	4.6	6.5
派遣社員	1.4	4.8	3.1	2.3	6.2
アルバイト・パート	16.8	24.6	20.7	22.8	30.8
自営業・自由業	3.6	1.7	2.6	3.4	0.6
家族従業者	1.3	1.1	1.2	3.8	1.5
無業計	6.0	5.3	5.6	3.7	4.5
無職で仕事を探していた	3.7	2.3	3.0		
無職で仕事以外の活動	0.6	1.4	1.0		
無職で特に何もしていない	1.2	1.3	1.2		
その他	0.2	0.0	0.1		
福祉的就業	0.2	0.1	0.1		
療養中	0.2	0.2	0.2		

#### 4. これまで経験した就業形態

これまで経験した就業形態や、無職経験を複数回答で尋ねた結果が、図表1-13である。

正社員・公務員経験者が合わせて6割強と多く、またこの数値は2006年調査より少し多い。アルバイト・パート経験者は4割弱で、これは2006年調査より10%ポイントも減少している。1ヶ月以上の無職を経験した者は約3割で、これは2006年調査の水準とほとんど変わらない。

この質問は複数回答の形式であり、一人の人が正社員とアルバイト・パートなどの非典型就業の両方を経験していることがある。それを勘案して整理しなおすと、正社員のみを経験した者は全体の47.2%、非典型就業のみを経験した者は22.0%、正社員と非典型就業の両方を経験した者は28.1%（不明2.7%）であった。2006年にはそれぞれ39.6%、28.6%、30.9%であったので、正社員のみを経験が大きく増え、非典型就業のみを経験が減少した。

図表1-13 これまで経験した就業形態（複数回答）

単位：%

	2001年			2006年	
	男性	女性	男女計	男性	女性
合計	1,030	1,028	2,058	923	851
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1ヶ月以上無職だったことがある (学生や主婦ではなく)	33.2	26.6	29.9	31.1	30.4
働いたことはない	1.2	1.5	1.3	0.3	0.4
正社員	65.0	59.9	62.4	61.2	58.0
公務員	2.7	2.6	2.7	1.3	2.0
契約社員・嘱託	8.7	13.0	10.9	8.0	10.9
派遣社員	6.2	11.3	8.7	5.7	11.5
パート・アルバイト	34.1	39.8	36.9	45.8	49.9
自営業・自由業	3.9	2.2	3.1	3.6	1.3
家族従業者(家の仕事)	1.7	2.7	2.2	5.1	2.5
その他の働き方	0.5	0.2	0.3	1.1	0.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.3	0.6

#### 5. キャリア類型の作成とその分布

ここまで見てきた離学直後の就業状況、その後の移動、経験した就業形態、調査時点の就業状況から、就業形態に注目してキャリアを類型化する（図表1-14）。

これを集約すると（図表1-15）、最も多いのは「正社員定着」（39.2%）であり、次が「非典型一貫」（21.6%）である。2006年調査と比べると明らかに前者が増えて後者が減った。離学直後に正社員就職した者が増え、早期離職が減ったことを反映していると思われる。

図表 1-14 職業キャリアの分布

単位：%

	男性	女性	男女計		
<b>現在正社員</b>					
正社員定着	410	397	807	39.2	正社員定着
正社員→正社員	77	54	131	6.4	正社員転職
正社員→非典型→正社員	29	28	57	2.8	正社員一時他形態
非典型→正社員	124	69	193	9.4	} (11.9%) 他形態から正社員
自営・家業→正社員	4	0	4	0.2	
自営・家業→非典型→正社員	2	1	3	0.1	
失業・無業→正社員	2	3	21	1.0	
失業・無業→非典型→正社員	2	8	22	1.1	
失業・無業→自営・家業→正社員	2	0	1	0.0	
その他→非典型→正社員	2	1	1	0.0	
<b>現在非典型</b>					
非典型のみ	117	206	323	15.7	} (21.6%) 非典型一貫
非典型→正社員→非典型	11	25	36	1.7	
自営・家業→非典型	3	3	6	0.3	
自営・家業→正社員→非典型	0	1	1	0.0	
失業・無業→非典型	21	34	55	2.7	
失業・無業→正社員→非典型	8	5	13	0.6	
その他→非典型	2	7	9	0.4	
その他→正社員→非典型	0	1	1	0.0	
正社員→非典型	63	98	161	7.8	正社員から非典型
<b>現在自営・家業</b>					
自営・家業のみ	13	14	27	1.3	} (3.8%) 自営・家業
自営・家業→正社員→自営・家業	2	0	2	0.1	
正社員→自営・家業	14	5	19	0.9	
非典型→自営・家業	8	6	14	0.7	
非典型→正社員→自営・家業	5	2	7	0.3	
失業・無業→非典型→自営・家業	2	1	3	0.1	
失業・無業→自営・家業	6	0	6	0.3	
<b>現在無業</b>					
失業・無業のみ	8	6	14	0.7	} (5.2%) 現在無業
失業・無業→正社員→失業・無業	2	2	4	0.2	
失業・無業→非典型→失業・無業	7	8	15	0.7	
失業・無業→自営・家業→失業・無業	1	0	1	0.0	
正社員→失業・無業	13	8	21	1.0	
正社員→非典型→失業・無業	5	7	12	0.6	
非典型→正社員→失業・無業	3	4	7	0.3	
非典型→失業・無業	16	14	30	1.5	
自営・家業→失業・無業	1	0	1	0.0	
その他→失業・無業	1	0	1	0.0	
無回答→失業・無業	0	2	2	0.1	
<b>その他</b>					
無回答→正社員	9	1	10	0.5	} (1.3%) その他・不明
無回答→非典型	3	4	7	0.3	
無回答→正社員→非典型	1	0	1	0.0	
無回答→非典型→正社員	1	1	2	0.1	
その他のキャリア	5	2	7	0.3	
<b>合計</b>	<b>1,030</b>	<b>1,028</b>	<b>2,058</b>	<b>100.0</b>	

図表 1-15 職業キャリアの分布（集約）

単位：%

		正社員定着	正社員転職	正社員から非典型	正社員一時他形態	非典型一貫	他形態から正社員	自営・家業	現在無業	その他・不明	合計	
2011年	男性	39.8	7.5	6.1	2.8	15.7	15.8	4.9	5.5	1.8	100.0	1,030
	女性	38.6	5.3	9.5	2.7	27.4	8.0	2.7	5.0	0.8	100.0	1,028
	合計	39.2	6.4	7.8	2.8	21.6	11.9	3.8	5.2	1.3	100.0	2,058
2006年	男性	32.6	7.5	6.3	4.7	23.6	14.7	7.2	3.4	0.1	100.0	923
	女性	30.8	6.1	11.6	3.8	32.2	9.4	2.0	3.9	0.2	100.0	851
	合計	31.7	6.8	8.9	4.2	27.7	12.2	4.7	3.6	0.2	100.0	1,774

## 6. 学歴・世代とキャリア

このキャリアの分布を学歴別にみる(図表1-16)。大学・大学院卒者では、とりわけ「正社員定着」の者が多く男女とも6割を占める。男女差は小さい。高卒者の場合、男性では、「正社員定着」と「非典型一貫」、さらに「他形態から正社員」の3つのタイプが多い。高卒女性では、「非典型一貫」が4割と多い。高卒男性が正社員に移行しているのに対して女性は移行していないということである。専門・短大・高専卒の場合は、「正社員定着」の比率も「非典型一貫」の比率も高卒と大学・大学院卒の間の値となっている。学校中退者は高校中退でも高等教育中退でも、「非典型一貫」が多い。とりわけ女性で多い。男性では他形態から正社員も多く、中退した場合も男性のほうがより多く非典型雇用から正社員に移行しているということである。

2006年調査と比較すると、大学・大学院卒では「正社員定着」の割合が増えている。これに対して、その他の学歴では同割合はほとんどかわらない。また、「非典型一貫」は減っているが、男性で大きく減り、女性ではあまりかわらない。離学直後に正社員になる比率は大学・大学院卒で高くなり、また、非典型雇用から正社員への移行者は男性で多くなっていたが、これがキャリア分布の変化として現れている。

図表1-16 学歴別現職業キャリアの分布

単位：%

	正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典型 一貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	
高卒	26.5	5.5	6.8	4.1	22.4	23.3	5.5	4.6	1.4	100.0	219
専門・短大・高専卒	35.6	13.3	9.0	3.4	13.3	15.0	4.7	4.7	0.9	100.0	233
男 大学・大学院卒	<u>60.6</u>	7.0	5.6	2.6	8.6	7.7	3.0	4.2	0.7	100.0	429
性 中卒・高校中退	5.4	3.6	1.8	0.0	21.4	33.9	16.1	<u>16.1</u>	1.8	100.0	56
高等教育中退	1.4	1.4	2.7	1.4	36.5	33.8	6.8	12.2	4.1	100.0	74
男性計	<u>39.8</u>	7.5	6.1	2.8	15.7	15.8	4.9	5.5	1.8	100.0	1,030
高卒	14.2	2.5	19.1	4.3	40.1	6.2	4.3	8.0	1.2	100.0	162
専門・短大・高専卒	34.5	6.7	11.5	3.9	26.9	10.1	2.5	3.4	0.6	100.0	357
女 大学・大学院卒	<u>58.8</u>	6.2	5.8	1.7	14.9	6.5	2.2	3.6	0.5	100.0	417
性 中卒・高校中退	2.9	0.0	0.0	0.0	76.5	11.8	2.9	5.9	0.0	100.0	34
高等教育中退	2.2	0.0	2.2	0.0	65.2	8.7	4.3	17.4	0.0	100.0	46
女性計	<u>38.6</u>	5.3	9.5	2.7	27.4	8.0	2.7	5.0	0.8	100.0	1,028
高卒	21.3	4.2	12.1	4.2	29.9	16.0	5.0	6.0	1.3	100.0	381
専門・短大・高専卒	34.9	9.3	10.5	3.7	21.5	12.0	3.4	3.9	0.7	100.0	590
男女計 大学・大学院卒	<u>59.7</u>	6.6	5.7	2.1	11.7	7.1	2.6	3.9	0.6	100.0	846
中卒・高校中退	4.4	2.2	1.1	0.0	42.2	25.6	11.1	12.2	1.1	100.0	90
高等教育中退	1.7	0.8	2.5	0.8	47.5	24.2	5.8	14.2	2.5	100.0	120
男女計	<u>39.2</u>	6.4	7.8	2.8	21.6	11.9	3.8	5.2	1.3	100.0	2,058

注：計には学歴不明を含む。下線は、2006年調査結果と比べて、7%ポイント以上の増加、斜体は7%ポイント以上の減少を示す。

(図表 1-16 附表 2006 年調査結果)

単位：%

	正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典型 一貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	
高卒	22.5	7.3	9.6	6.0	28.1	15.2	7.3	3.6	0.3	100.0	302
専門・短大・高専卒	33.8	10.3	5.6	5.2	22.5	11.7	9.9	0.9	0.0	100.0	213
男性 大学・大学院卒	53.0	7.8	4.2	2.5	14.1	10.2	4.6	3.5	0.0	100.0	283
中卒・高校中退	6.1	3.0	7.6	6.1	28.8	30.3	12.1	6.1	0.0	100.0	66
高等教育中退	10.5	1.8	0.0	5.3	45.6	28.1	1.8	7.0	0.0	100.0	57
男性計	32.6	7.5	6.3	4.7	23.6	14.7	7.2	3.4	0.1	100.0	923
高卒	17.9	3.4	15.0	2.4	46.9	4.8	2.4	6.8	0.5	100.0	207
専門・短大・高専卒	33.9	8.2	14.7	5.4	22.6	9.6	2.5	2.8	0.3	100.0	354
女性 大学・大学院卒	49.5	7.7	5.3	3.8	22.1	9.1	1.0	1.4	0.0	100.0	208
中卒・高校中退	0.0	0.0	4.5	0.0	68.2	18.2	0.0	9.1	0.0	100.0	44
高等教育中退	5.4	0.0	8.1	0.0	54.1	24.3	2.7	5.4	0.0	100.0	37
女性計	30.8	6.1	11.6	3.8	32.2	9.4	2.0	3.9	0.2	100.0	851
高卒	20.6	5.7	11.8	4.5	35.8	11.0	5.3	4.9	0.4	100.0	509
専門・短大・高専卒	33.9	9.0	11.3	5.3	22.6	10.4	5.3	2.1	0.2	100.0	567
男女計 大学・大学院卒	51.5	7.7	4.7	3.1	17.5	9.8	3.1	2.6	0.0	100.0	491
中卒・高校中退	3.6	1.8	6.4	3.6	44.5	25.5	7.3	7.3	0.0	100.0	110
高等教育中退	8.5	1.1	3.2	3.2	48.9	26.6	2.1	6.4	0.0	100.0	94
男女計	31.7	6.8	8.9	4.2	27.7	12.2	4.7	3.6	0.2	100.0	1,774

注：計には、学歴不明を含む。

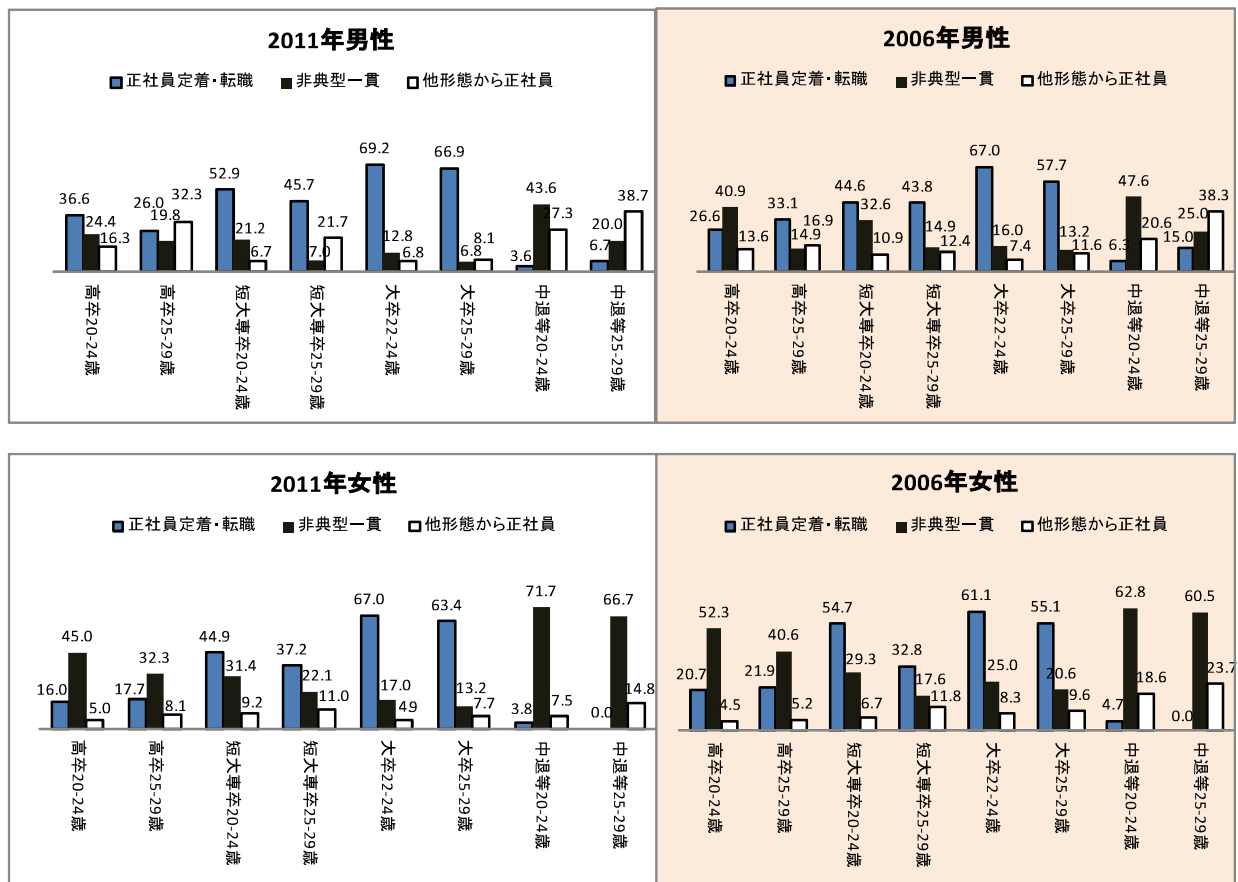
次に、この職業キャリアを 20 歳代前半と後半に分けて整理し、世代による違いをみる。ここでは正社員市場内にとどまっているという意味で、「正社員定着」と「正社員転職」を合わせて一類型とし、これと「非典型一貫」「他形態から正社員」を対比させて、20 歳代前半と後半とのキャリアの分布の差を、2006 年調査でのそれとの差を含めて検討する。加齢によって個人の行動が変わる側面と、世代によって就業環境が変わった影響との両方の効果が考えられる。

図表 1-17 のとおり、男性では、当初から正社員が多い大学・大学院卒を除き、高卒も短大専卒（専門・短大・高専卒）も、中退者も 20 歳代後半のほうが、20 歳代前半より「非典型一貫」が少なく、「他形態から正社員」が多い。ここから男性では 20 歳代前半から後半にかけて正社員への移行行動が盛んにおこなわれることがうかがわれる。この傾向は 2006 年調査にも見られるが、2011 年調査のほうがより顕著である。また、20 歳代前半層の「正社員定着・転職」率は全般に 2006 年調査より 2011 年調査のほうが高く、離学直後から正社員市場にとどまる者が増加しているといえる。

女性でも「非典型一貫」は 20 歳代後半のほうが少ないが男性ほど顕著ではなく、また「他形態から正社員」の比率は変わらない。非典型雇用から正社員への移行はあまり起きていないといえる。20 歳代前半層の「正社員定着・転職」率は、高卒も短大専卒も 2006 年調査より 2011 年調査のほうが低く、大卒・大学院卒以外は、女性の場合、正社員市場に入りにくくなっていることが考えられる。男女でのキャリアの変化の方向は異なっている。

図表 1-17 年齢・学歴別現職業キャリアの分布

単位：%



#### 第4節 就業形態別に見た現職の特徴

就業形態別に現職の特徴を確認しておく。正社員といっても、学卒直後から正社員として定着している場合と転職を経験している場合、当初は無職や非典型雇用であった者が後に正社員になった場合で仕事の特徴が異なるのか、現職へのこれまでのキャリアの影響も検討する。

##### 1. 職種

正社員の場合の職種は、男性では専門・技術的な仕事が多く、女性では事務の仕事が最も多いが専門・技術職も多い（図表 1-18）。アルバイト・パートは男女ともサービスの仕事が多く販売の仕事がこれに次ぐ。契約・派遣社員の職種は正社員に近い分布である。これらの特徴は 2006 年調査と変わらない。

図表 1-18 就業形態別現職の職種

単位：%

		専門・ 技術的 な仕事	事務の 仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程・建 設の仕 事	運輸・ 通信・ 保安の 仕事	その他 の職業	無回答	合計	
男性	正社員(公務含む)	35.8	14.2	17.4	13.9	11.0	5.8	0.9	0.9	100.0	689
	アルバイト・パート	11.0	4.0	23.1	42.2	6.4	11.0	0.6	1.7	100.0	173
	契約・派遣等	32.1	7.1	25.0	12.5	3.6	14.3	1.8	3.6	100.0	56
	自営・家業	32.0	4.0	16.0	16.0	14.0	6.0	2.0	10.0	100.0	50
	男性計	31.0	11.5	18.8	19.0	9.9	7.2	0.9	1.7	100.0	968
女性	正社員(公務含む)	33.8	36.8	14.4	12.8	0.5	0.4	0.0	1.2	100.0	562
	アルバイト・パート	12.6	12.6	24.1	45.5	1.2	2.4	0.8	0.8	100.0	253
	契約・派遣等	18.3	39.7	14.5	17.6	3.1	2.3	1.5	3.1	100.0	131
	自営・家業	46.4	10.7	14.3	17.9	3.6	0.0	3.6	3.6	100.0	28
	女性計	26.6	30.2	16.9	22.1	1.1	1.1	0.5	1.4	100.0	974

正社員をこれまでのキャリアによって分けて職種の分布をみた(図表 1-19)。いずれのキャリアでも男性では専門・技術が、女性では事務と専門・技術が多い。ただし「他形態から正社員」の場合は、サービス職も多かったり、男性の場合には生産工程・建設、運輸・通信・保安職も少なくないなど、多くの職種に分散している。

図表 1-19 正社員のキャリア別現職の職種

単位：%

		専門・ 技術的 な仕事	事務の 仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程・建 設の仕 事	運輸・ 通信・ 保安の 仕事	その他 の職業	無回答	合計	
男性	正社員定着	38.0	18.0	17.8	11.5	9.5	3.7	0.2	1.2	100.0	410
	正社員転職	35.1	10.4	13.0	19.5	11.7	6.5	3.9	0.0	100.0	77
	他形態から正社員	31.3	6.7	19.0	16.6	14.7	9.8	1.2	0.6	100.0	163
女性	正社員定着	33.1	38.4	15.4	10.6	0.5	0.5	0.0	1.5	100.0	396
	正社員転職	37.0	40.7	3.7	16.7	0.0	0.0	0.0	1.9	100.0	54
	他形態から正社員	32.9	31.7	14.6	20.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	82

## 2. 企業規模

現在の勤務先企業の規模は、正社員と比べた時、派遣・契約社員では 29 人以下の小規模企業が少なく大規模の企業が若干多い。アルバイト・パートでは小規模企業が 4 割以上と多い(図表 1-20)。男女で傾向は変わらない。また、正社員のキャリア別には(図表 1-21)、「正社員定着」では 1000 人以上規模の比率が最も高い。これに対して、「他形態から正社員」の場合は小規模企業の比率が高いが、特に男性では 29 人以下が多い。大企業には新規学卒採用で入り定着するケースが多く、転職するとより小規模に、学卒採用の乗れなかった場合は、さらに小規模企業に職を求めることが多くなるということであろう。一方、女性では「他形態から正社員」でも 1000 人以上規模が 2 割を超え、男性とは違う移動があることがう

かがわれる。

図表 1-20 就業形態別現職勤務先の規模

単位：%

	公務	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人以 下	無回答	合計		
男性	正社員(公務含む)	3.8	25.8	15.4	28.3	25.7	1.0	100.0	689
	アルバイト・パート	1.2	16.2	11.6	25.4	40.5	5.2	100.0	173
	契約・派遣等	1.8	28.6	10.7	39.3	16.1	3.6	100.0	56
	自営・家業	0.0	2.0	2.0	6.0	76.0	14.0	100.0	50
	男性計	3.0	23.0	13.7	27.3	30.4	2.6	100.0	968
女性	正社員(公務含む)	3.7	33.8	17.8	23.7	20.5	0.5	100.0	562
	アルバイト・パート	0.4	14.2	11.1	26.5	42.3	5.5	100.0	253
	契約・派遣等	3.1	37.4	17.6	30.5	7.6	3.8	100.0	131
	自営・家業	0.0	3.6	3.6	14.3	71.4	7.1	100.0	28
	女性計	2.7	28.3	15.6	25.1	25.9	2.5	100.0	974

図表 1-21 正社員のキャリア別現職勤務先の規模

単位：%

	公務	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人以 下	無回答	合計		
男性	正社員定着	4.4	36.8	19.3	25.1	13.4	1.0	100.0	410
	正社員転職	2.6	14.3	10.4	37.7	35.1	0.0	100.0	77
	他形態から正社員	3.7	6.7	8.6	29.4	49.7	1.8	100.0	163
女性	正社員定着	3.3	39.4	21.2	22.2	13.6	0.3	100.0	396
	正社員転職	5.6	18.5	11.1	24.1	37.0	3.7	100.0	54
	他形態から正社員	6.1	23.2	7.3	30.5	32.9	0.0	100.0	82

### 3. 収入・労働時間

調査では、現在のおよその年収と1週間の労働時間(残業含む)を尋ねている(図表1-22)。年収については、男女とも正社員(公務含む)の年収が最も高く、アルバイト・パートが最も低い。アルバイト・パートの年収は、正社員に対して半分程度の水準であり、契約・派遣はこの両者の中間程度、自営・家業従事は男性は正社員と同程度だが女性は低い。2006年調査とこれらの傾向はほぼ共通している。

労働時間は、男性では自営・家業と正社員が週50時間を超えており長い。これに対してアルバイト・パートは36.5時間と短い。女性でも正社員の労働時間は長く(46.9時間)、アルバイト・パートは短い(31.6時間)。年収と労働時間から「一時間あたりの収入」を推計し、正社員100に対しての比で示すと、アルバイト・パートは男女とも71、契約・派遣社員の場合は87とそれぞれ正社員より小さい。こうした関係は2006年調査でもほぼ同様である。



図表 1 - 2 2 就業形態別現職の労働時間と収入

	2011年調査						2006年調査	
	対象数	昨年の 年収 <sup>*1)</sup>	週労働時 間 <sup>*1)</sup>	時間当た り収入 <sup>*2)</sup>	年収の対 正社員比 <sup>*3)</sup>	時間あたり 収入の対正社 員比 <sup>*4)</sup>	年収の対正 社員比 <sup>*3)</sup>	時間あたり 収入の対正 社員比 <sup>*4)</sup>
		(万円)	(時間)	(千円)				
正社員(公務含む)	645	331.0	50.8	1.25				
男 アルバイト・パート	160	169.2	36.5	0.89	51	71	56	71
性 契約・派遣	51	256.1	45.0	1.10	77	87	77	89
自営・家業	42	334.4	56.7	1.13	101	91	94	88
正社員(公務含む)	527	288.1	46.9	1.18				
女 アルバイト・パート	224	136.8	31.6	0.83	47	71	50	69
性 契約・派遣	118	215.0	40.0	1.03	75	87	84	96
自営・家業 <sup>*6)</sup>	24	170.8	33.8	0.97	59	82		-

注：1)上下5%を除いた平均値。

2)時間あたり収入は (昨年の年収) / (週労働時間×52週) とした。

3)正社員 (公務含む) を100とした時の年収の比。

4)正社員 (公務含む) を100とした時の時間あたり収入の比。

5)2006年の女性の「自営・家業」は対象数が少ないので省いた。

図表 1 - 2 3 正社員のキャリア別現職の労働時間と収入

	対象数	昨年の年	週労働時	時間当た	年収の対	時間あたり	勤続年数 (年)
		収 <sup>*1)</sup>	間 <sup>*1)</sup>	り収入 <sup>*2)</sup>	正社員比 <sup>*3)</sup>	収入の対正 社員比 <sup>*4)</sup>	
		(万円)	(時間)	(千円)			
男性							
正社員定着	386	342.1	50.6	1.30			3.7
正社員転職	71	329.5	51.6	1.23	96	94	2.7
他形態から正社員	151	304.7	51.6	1.14	89	87	3.0
女性							
正社員定着	381	293.5	46.9	1.20			3.3
正社員転職	47	297.8	47.6	1.20	101	100	2.8
他形態から正社員	72	252.3	46.9	1.03	86	86	3.1

注：1)～4)は図表1-22に同じ。

正社員のキャリア別にこれらの条件を比較すると(図表1-23)、男女それぞれ週労働時間は1時間程度の差であるが、「他形態から正社員」の場合の収入は低い。収入には、勤続年数が強く影響すると思われるので、平均勤続期間を併せて示した。「他形態から正社員」の場合は、正社員定着者より短い、ただし1年に満たない差である。勤務先に小規模企業が多く、全体に賃金水準が低いことのほうが大きく影響しているのではないかと推測される。

#### 4. 社会保険

就業形態別に社会保険への加入状況をみると(図表1-24)正社員は会社の健康保険・共済保険、厚生年金・共済年金に加入している率が7~8割、派遣社員・契約社員だとこれが6割程度になる。自営・家業は国民健康保険、国民年金が多く、アルバイト・パートも半数

程度がこれに加入している。アルバイト・パートの年金では特に「加入していない」、「わからない」という本人に保険加入の認識がないケースが多い。減免措置を受けている可能性もあるが、未払い状態を続けているのかもしれない。

図表 1－2 4 就業形態別社会保険への加入状況

①健康保険

単位：%

	会社の健康保険・共済保険	国民健康保険	その他	どれも加入していない	無回答・不明	合計	
男性 正社員(公務含む)	71.7	20.0	0.4	0.6	7.3	100.0	689
アルバイト・パート	27.2	53.8	0.0	5.2	13.9	100.0	173
契約・派遣等	58.9	32.1	0.0	3.6	5.4	100.0	56
自営・家業	20.0	70.0	0.0	4.0	6.0	100.0	50
男性計	60.3	29.3	0.3	1.8	8.3	100.0	968
女性 正社員(公務含む)	79.7	10.3	0.0	0.5	9.4	100.0	562
アルバイト・パート	33.2	52.2	1.2	2.0	11.5	100.0	253
契約・派遣等	66.4	23.7	0.0	0.8	9.2	100.0	131
自営・家業	28.6	60.7	0.0	0.0	10.7	100.0	28
女性計	64.4	24.4	0.3	0.9	10.0	100.0	974

②年金保険

単位：%

	国民年金	厚生年金・共済組合	加入していない	わからない	合計	
男性 正社員(公務含む)	23.8	69.1	2.3	4.8	100.0	689
アルバイト・パート	54.3	11.0	20.2	14.5	100.0	173
契約・派遣等	28.6	51.8	14.3	5.4	100.0	56
自営・家業	60.0	14.0	18.0	8.0	100.0	50
男性計	31.4	54.9	7.0	6.7	100.0	968
女性 正社員(公務含む)	15.5	77.9	0.9	5.7	100.0	562
アルバイト・パート	59.7	17.4	9.9	13.0	100.0	253
契約・派遣等	25.2	61.8	3.1	9.9	100.0	131
自営・家業	75.0	3.6	3.6	17.9	100.0	28
女性計	30.0	57.9	3.6	8.5	100.0	974

正社員のキャリア別にみると（図表 1－2 5）、「他形態から正社員」の男性では、国民健康保険、国民年金加入者が 3 割を超える。小規模企業の比率が高かったことの反映であろう。女性の場合は、「他形態から正社員」でも保険は「正社員定着」と変わらない。男性より正社員への移行者は少ないが、移行した勤務先は社会保険が整っている場合が多い。

図表 1 - 2 5 正社員のキャリア別社会保険への加入状況

①健康保険

単位：%

	会社の健康保険・共済保険	国民健康保険	その他	どれも加入していない	無回答・不明	合計	
男性 正社員定着	78.3	12.9	0.7	0.5	7.6	100.0	410
正社員転職	66.2	23.4	0.0	1.3	9.1	100.0	77
他形態から正社員	58.9	35.0	0.0	0.6	5.5	100.0	163
女性 正社員定着	82.1	8.8	0.0	0.5	8.6	100.0	396
正社員転職	74.1	16.7	0.0	1.9	7.4	100.0	54
他形態から正社員	80.5	9.8	0.0	0.0	9.8	100.0	82

②年金保険

単位：%

	国民年金	厚生年金・共済組合	加入していない	無回答・不明	合計	
男性 正社員定着	17.3	76.6	1.0	5.1	100.0	410
正社員転職	27.3	66.2	2.6	3.9	100.0	77
他形態から正社員	38.7	51.5	4.9	4.9	100.0	163
女性 正社員定着	14.6	77.8	0.5	7.1	100.0	396
正社員転職	24.1	70.4	3.7	1.9	100.0	54
他形態から正社員	13.4	82.9	1.2	2.4	100.0	82

5. 労働組合への加入

労働組合への加入状況も就業形態で大きく異なる。男女での差はほとんどなく、正社員のほぼ半数が職場の組合に加入している。アルバイト・パートの職場の組合への加入は10数%、契約・派遣社員では26~27%で、個人加盟の独立系労働組合に入っている人はほとんどいない(図表1-26)。

図表 1 - 2 6 就業形態別労働組合への加入状況

単位：%

	職場の組合に加入	個人加盟組合(独立系労組)に加入	入っていない	無回答・不明	合計	
男性 正社員(公務含む)	49.2	1.5	45.1	4.2	100.0	689
アルバイト・パート	13.3	0.0	83.8	2.9	100.0	173
契約・派遣等	26.8	1.8	64.3	7.1	100.0	56
自営・家業	14.0	8.0	68.0	10.0	100.0	50
男性計	39.7	1.5	54.3	4.4	100.0	968
女性 正社員(公務含む)	52.3	1.1	42.5	4.1	100.0	562
アルバイト・パート	10.3	0.8	85.0	4.0	100.0	253
契約・派遣等	26.0	0.0	68.7	5.3	100.0	131
自営・家業	7.1	7.1	78.6	7.1	100.0	28
女性計	36.6	1.0	58.1	4.3	100.0	974

正社員のキャリア別では、「正社員定着」の男女で6割近くが職場の組合に加入している(図表1-27)。これに対して、転職者、他形態から正社員になった者では加入者比率が低い。

比較的小規模企業が多く、企業に組合がない場合が多いと推測される。

図表 1-27 正社員のキャリア別労働組合への加入状況

単位：%

	職場の組合に加入	個人加盟組合(独立系労組)に加入	入っていない	無回答・不明	合計	
男性 正社員定着	58.8	1.0	36.8	3.4	100.0	410
正社員転職	37.7	1.3	58.4	2.6	100.0	77
他形態から正社員	31.9	3.1	58.9	6.1	100.0	163
女性 正社員定着	57.3	1.3	38.1	3.3	100.0	396
正社員転職	33.3	1.9	61.1	3.7	100.0	54
他形態から正社員	42.7	0.0	47.6	9.8	100.0	82

### 第5節 20歳代後半層のキャリアと意識

この節では、焦点を20歳代後半の若者に絞ってその移行過程や意識を詳細に検討する。この年齢層に限るのは、第一に、学校を離れてから間もない段階ではキャリアは変動のさなかであり、キャリア形成の問題の検討には適さないからであり、また、第二には、20歳代後半のほう为正社員への移行がより困難であることが指摘されているからである。なお、正社員への移行の困難さは30歳代のほうがさらに大きいと推測される。別途30歳代の調査を実施していることから、「年長フリーター」の問題はこのデータと接合して改めて論じたい。ここでは、2006年調査結果との違いを中心に検討する。

#### 1. 離学以降のキャリアの概観

対象となる20歳代後半層は、当然学歴によって離学時期が異なる。それを整理しておく、図表1-28のとおり、高卒者の場合はほとんどが2004年までの就職環境が悪い時期の卒業生であり、大卒者の場合はほとんどが2005年から2009年までの比較的就職環境に恵まれた時期の卒業生である。言い換えれば、この年齢層は、高卒で就職せず進学することでより就職機会に恵まれた可能性が高かった世代であり、学歴の効果に景気変動の効果が上積みされ、学歴間の就業形態の差異が大きい世代といえる。

図表 1-28 20歳代後半層の学歴と離学時期

単位：%

	1997～ 2004年	2005～ 2009年	2010～ 2011年	無回答・ 不明	合計	
高卒	91.8	1.3	0.0	7.0	100.0	158
専門・短大・高専卒	52.8	39.9	1.3	6.0	100.0	301
大学・大学院卒	12.2	79.8	3.6	4.3	100.0	531
中卒・高校中退	84.8	0.0	0.0	15.2	100.0	46
高等教育中退	53.6	39.3	1.8	5.4	100.0	56
合計	39.7	51.5	2.2	6.6	100.0	1108

注：合計には、学歴不明を含む。

さて、この世代について 2006 年調査と同様に離学後の正社員経験をみる。離学時点において非典型雇用か失業・無業状態であった場合に、調査時点まで一度も正社員を経験しない比率は、男性の 36.2%、女性の 60.0%であり、2006 年の男性 50.0%、女性 60.2%と比べると、男性で大幅に数値が下がっている。すなわち、男性はかなり正社員として採用されている。一方、女性は 2006 年とほとんど変わっていない。

この変化は、キャリア類型として、すでに図表 1-17 でも確認されているところである。改めて数字を示すと、25-29 歳男性・高卒者の「他形態から正社員」の比率は 32.3%と、2006 年の 16.9%を大幅に上回り、専門・短大・高専卒の男性でも 2011 年は 21.7%で、2006 年の 12.4%の倍近い。いずれも、2004 年以前の卒業者が多い学歴で、こうした不況期に卒業した男性が正社員に多く移行していた。

次の図表 1-29 はこれをキャリア類型ごとの学歴構成としてとらえなおしたものである。「正社員定着・転職」の大半は高等教育卒業生であるが、「他形態から正社員」「非典型一貫」キャリアには高卒者も多く、この 2 つのキャリアの学歴構成の差は小さい。

図表 1-29 20 歳代後半層のキャリア類型別学歴構成

単位：%

	高卒	専門・短大・ 高専卒	大学・大 学院卒	学校中退	合計		
男性	正社員定着・転職	8.6	20.3	68.3	1.7	100.0	290
	非典型一貫	28.8	13.6	30.3	22.7	100.0	66
	他形態から正社員	27.7	25.0	21.4	25.9	100.0	112
	その他	15.1	23.7	38.8	18.7	100.0	139
	男性25-29歳計	15.8	21.3	48.8	12.4	100.0	607
女性	正社員定着・転職	4.8	28.2	65.6	0.0	100.0	227
	非典型一貫	18.5	35.2	28.7	16.7	100.0	108
	他形態から正社員	10.9	41.3	39.1	8.7	100.0	46
	その他	21.7	42.5	30.8	4.2	100.0	120
	女性25-29歳計	12.4	34.3	46.9	5.4	100.0	501

注：合計には、学歴不明を含む。

## 2. キャリアと家族形成

「正社員定着・転職」「非典型一貫」「他形態から正社員」の 3 つキャリア類型別に家族形成の状況を見る。図表 1-30 のとおり、男性の「非典型一貫」では、結婚して配偶者や子どもと同居している者が特に少ない。また単身で暮らす者も少なく、未婚で親元にいる者が 6 割と多い。この関係は 2006 年調査と同様である。非典型雇用は全般に収入が低く、男性の結婚率が低いことはすでに指摘されているところであるが、親から自立しての一人暮らしも厳しいということであろう。「他形態から正社員」では、2 割が結婚している。正社員になることと家族形成とは相互に関連した選択であろう。

女性の「他形態から正社員」では有配偶者は少ないが、一方で単身で暮らす者が多い。女性では正社員への移行率が低い、正社員になろうとする意志と単身で暮らすこととは相

互の関連があると思われる。なお、晩婚化傾向を反映して、男女ともに 2006 年時より配偶者や子ども同居する者が減り、単身で暮らす者が増えているのだが、「他形態から正社員」の女性での単身者の増加が著しい。

図表 1-30 20 歳代後半層の家族形態

単位：%

	単身	無配偶・ 親元	配偶者・ 子供同居	その他	合計	
正社員定着・転職	31.7	38.3	24.1	5.9	100.0	<b>290</b>
男 非典型一貫	19.7	62.1	7.6	10.6	100.0	<b>66</b>
性 他形態から正社員	25.9	38.4	22.3	13.4	100.0	<b>112</b>
男性25-29歳計	26.4	44.0	20.6	9.1	100.0	<b>607</b>
正社員定着・転職	15.4	67.8	10.1	6.6	100.0	<b>227</b>
女 非典型一貫	11.1	50.0	27.8	11.1	100.0	<b>108</b>
性 他形態から正社員	30.4	63.0	4.3	2.2	100.0	<b>46</b>
女性25-29歳計	14.6	59.7	19.0	6.8	100.0	<b>501</b>

注：計にはその他のキャリアを含む。

### 3. キャリアと望ましい働き方

こうした就業形態やその連続としての職業キャリアは本人の希望にどれほど副ったものなのか。調査では、現在最も望ましい就業形態と 3 年後に実現したい就業形態とを尋ねているので、これをキャリア類型別に検討する（図表 1-31）。

「正社員定着・転職」と「他形態から正社員」はいずれも現在は正社員であり、現在も将来も正社員希望が多い。「他形態から正社員」という移動は本人の希望に副ったものと言える。ただ男性の「他形態から正社員」では、3 年後は正社員でなく自営やその他の働き方を希望する者が若干目立つ。2006 年調査でも同様の傾向があったが、当時よりは減っている。

「非典型一貫」では、現在はアルバイト・パートや契約・派遣を望ましいとする者が男性で 37.9%、女性で 45.4%に達している。しかし、3 年後にこれらの働き方を希望する者は男性で 7.6%、女性で 25.9%と少なく、正社員や自営・家業を希望する者が、男性で 80.3%、女性で 67.6%と多い。今と 3 年後で希望が異なるのは、非典型雇用である現状は将来の正社員等になるためのプロセスと捉えられているのではないと思われる。

2006 年と比べると、現在非典型雇用を望ましいとする比率も、3 年後に望ましいとする比率も減った（2006 年調査では、現在：男性 46.3%、女性 67.6%、3 年後：男性 13.8%、女性 43.2%）。3 年後には正社員、自営・家業を望ましいとする者は格段に増えている（2006 年調査では、男性 70.0%、女性 48.0%）。特に女性で変化が大きい。2006 年調査と比べて男性では非典型雇用から正社員への移行比率が高まっていたが、女性ではそうした変化がみられなかった。正社員への移行意志を持った女性がそれをなかなか果たせない現状があるため、女性で特に正社員希望が強まっていると思われる。

図表 1-31 20 歳代後半層のキャリア別働き方の希望

①現在最も望ましい働き方

単位：%

	正社員(公 務含む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣	自営・家 業	その他	合計	
正社員定着・転職	96.6	0.0	0.0	2.4	0.0	100.0	290
男 非典型一貫	48.5	22.7	15.2	9.1	4.5	100.0	66
性 他形態から正社員	94.6	0.9	0.9	1.8	0.9	100.0	112
男性25-29歳計	80.7	5.9	3.0	7.9	1.6	100.0	607
正社員定着・転職	98.7	0.9	0.0	0.4	0.0	100.0	227
女 非典型一貫	48.1	29.6	15.7	4.6	0.9	100.0	108
性 他形態から正社員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	46
女性25-29歳計	75.2	13.0	6.0	5.2	0.4	100.0	501

注：計にはその他のキャリアを含む。

②3年後に実現したい働き方

単位：%

	正社員(公 務含む)	アルバイ ト・パート	契約・派 遣	自営・家 業	その他	合計	
正社員定着・転職	83.8	0.0	0.7	13.4	0.7	100.0	290
男 非典型一貫	59.1	1.5	6.1	21.2	10.6	100.0	66
性 他形態から正社員	76.8	0.0	0.0	17.9	4.5	100.0	112
男性25-29歳計	73.5	0.7	1.5	19.8	3.5	100.0	607
正社員定着・転職	84.6	5.7	1.3	4.8	3.1	100.0	227
女 非典型一貫	54.6	18.5	7.4	13.0	4.6	100.0	108
性 他形態から正社員	80.4	0.0	4.3	10.9	4.3	100.0	46
女性25-29歳計	69.7	10.4	4.0	12.0	3.2	100.0	501

注：計にはその他のキャリアを含む。

なお、図表 1-32 には現在の就業形態別の働き方の希望を示した。男女の「契約・派遣」、男性の「アルバイト・パート」で、現在の働き方を望ましいとしている者が約 3 分の 1、女性の「アルバイト・パート」では現在の働き方を望ましいとする者が半数を超える。3 年後についてはいずれも正社員希望が多くなり、女性の「アルバイト・パート」では半数弱、「契約・派遣」の男女、「アルバイト・パート」の男性では 6~7 割が正社員を希望している。女性の「アルバイト・パート」には、正社員志向でない者も少なからずいるが、全体としては、すぐにか、数年先かの違いはあるが、正社員を希望する者が多い。2006 年調査でも「契約・派遣」には正社員希望がある者が多かったが、2011 年調査ではこの比率はさらに高まっている（2006 年の「契約・派遣」の正社員希望は、男性：現在 37.5%、3 年後 52.5%、女性：現在 35.7%、3 年後 44.3%）。非典型雇用者の正社員志向は 2006 年より高まっているといえる。

図表 1-32 20 歳代後半層の現職就業形態別働き方の希望

①現在最も望ましい働き方

単位：%

	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣	自営・家業	その他	合計		
男性	正社員(公務含む)	96.1	0.5	0.2	2.1	0.2	100.0	432
	アルバイト・パート	40.6	<b>36.2</b>	5.8	14.5	2.9	100.0	69
	契約・派遣等	54.5	6.1	<b>36.4</b>	0.0	3.0	100.0	33
	自営・家業	16.7	2.8	0.0	72.2	8.3	100.0	36
	失業・無職	66.7	15.2	0.0	9.1	6.1	100.0	33
女性	正社員(公務含む)	99.0	0.7	0.0	0.3	0.0	100.0	298
	アルバイト・パート	33.3	<b>54.2</b>	7.3	4.2	0.0	100.0	96
	契約・派遣等	55.4	4.6	<b>33.8</b>	4.6	1.5	100.0	65
	自営・家業	23.8	4.8	0.0	71.4	0.0	100.0	21
	失業・無職	45.0	30.0	5.0	15.0	5.0	100.0	20

②3年後に実現したい働き方

単位：%

	正社員(公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣	自営・家業	その他	合計		
男性	正社員(公務含む)	80.8	0.0	0.5	15.7	1.9	100.0	432
	アルバイト・パート	58.0	<b>1.4</b>	2.9	24.6	11.6	100.0	69
	契約・派遣等	69.7	0.0	<b>9.1</b>	15.2	6.1	100.0	33
	自営・家業	19.4	0.0	2.8	69.4	8.3	100.0	36
	失業・無職	72.7	9.1	0.0	15.2	0.0	100.0	33
女性	正社員(公務含む)	83.9	5.4	1.7	5.7	3.0	100.0	298
	アルバイト・パート	45.8	<b>29.2</b>	4.2	16.7	2.1	100.0	96
	契約・派遣等	60.0	4.6	<b>15.4</b>	12.3	6.2	100.0	65
	自営・家業	23.8	4.8	0.0	71.4	0.0	100.0	21
	失業・無職	50.0	20.0	5.0	20.0	5.0	100.0	20

4. 具体的な将来（自由回答）

実現したい将来については具体的な内容を自由記入方式でも記載してもらっている。有効票の3分の2には何らかの記載があった。20歳代後半層について、その内容を現在の就業形態（正社員か非典型雇用か）とキャリア類型別に整理したものが、次の図表1-33である。

非典型雇用者では男性の3分の1、女性の4分の1が、パートから派遣社員、さらに正社員へとようになっていくような正社員志向の将来設計を記載していた。うち「非典型一貫」にしぼっても同様な比率での正社員志向が示された。このキャリアの男性では、他に「独立・自営、経営」や「自己実現」も多い。「独立・自営、経営」は「店を出す」「経営に携わる」といった記述をまとめたもので、「自己実現」は、漫画家、タレント、専業作家、演奏活動、あるいは「命を懸けてできる仕事」などの記述をまとめたカテゴリーである。2006年調査でも同キャリアの男性にはこうした記述が目立ったが、大都市の若者の特徴のひとつであることはすでに指摘したとおりである。

女性の非典型雇用、あるいは「非典型一貫」キャリアでは、こうした「自己実現」志向は多くない。むしろ「結婚、出産」などとの関係から将来を考えて非典型雇用を位置づける記



述のほうが多い。

図表 1-33 20 歳代後半層が将来について具体的に考えていること（キャリア類型別）  
（自由回答のアフターコード・複数回答）

①男性

単位：%

	現職就業形態		キャリア類型		
	正社員(公務含む)	非典型雇用	正社員定着・転職	非典型一貫	他形態から正社員
現状維持	11.8	2.0	14.1	3.0	8.9
パート→派遣→正社員	0.0	27.5	0.0	24.2	0.0
内部登用で正社員	0.0	5.9	0.0	4.5	0.0
業績向上、昇進、能力アップ、経験拡大	10.9	5.9	12.1	4.5	8.0
資格取得、資格を生かした仕事	2.1	3.9	2.1	3.0	1.8
転職(企業間移動)	6.3	2.9	7.2	4.5	4.5
労働条件、社会保障、福利厚生、安定性向上	3.7	4.9	3.1	3.0	4.5
自己実現	2.3	11.8	1.7	13.6	3.6
結婚・出産等を優先しての働き方	0.5	0.0	0.3	0.0	0.9
海外勤務、留学	1.9	0.0	2.1	0.0	1.8
専門・大学等進学、職業訓練	0.2	2.9	0.0	3.0	0.9
独立・自営、経営	12.3	11.8	12.4	10.6	9.8
その他	2.5	2.9	2.1	1.5	1.8
ない、考えているところ	13.2	11.8	12.1	13.6	17.0
無回答	37.5	21.6	36.6	22.7	41.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	432	102	290	66	112

②女性

単位：%

	現職就業形態		キャリア類型		
	正社員(公務含む)	非典型雇用	正社員定着・転職	非典型一貫	他形態から正社員
現状維持	21.8	5.6	21.6	4.6	26.1
パート→派遣→正社員	0.0	18.6	0.0	17.6	0.0
内部登用で正社員	0.0	3.7	0.0	3.7	0.0
業績向上、昇進、能力アップ、経験拡大	7.0	1.9	5.7	1.9	8.7
資格取得、資格を生かした仕事	2.7	4.3	1.8	3.7	6.5
転職(企業間移動)	6.0	0.6	6.2	0.9	2.2
労働条件、社会保障、福利厚生、安定性向上	4.7	2.5	4.4	0.0	2.2
自己実現	1.3	3.1	1.3	4.6	2.2
結婚・出産等を優先しての働き方	5.7	7.5	5.7	6.5	2.2
専業主婦	1.3	0.6	1.3	0.9	2.2
海外勤務、留学	1.3	0.0	1.8	0.0	0.0
専門・大学等進学、職業訓練	1.3	0.6	1.3	0.9	0.0
独立・自営、経営	4.0	7.5	3.5	4.6	6.5
その他	2.3	0.0	2.6	0.0	0.0
ない、考えているところ	12.4	13.7	12.8	15.7	15.2
無回答	35.9	35.4	38.3	38.9	28.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	298	161	227	108	46

男性の非典型雇用で注目されるのは、この自由回答欄への無回答者が少ないことである。「将来について具体的に考えていること」という設問に反応する人が多いのは、将来の方向

を自ら意識し続けることが必要な環境にあるからであろう。反対に無回答が多く、同時に「なし」とか「考えているところ」という記述が多かったのが、男性の「他形態から正社員」キャリアである。さらに、このキャリアでは「正社員定着・転職」にみられるような現状維持や現職で昇進や能力向上、あるいは独立・自営などの希望を記述する者も少なかった。正社員志向が満たされたところで次の将来設計が見えなくなったのか、あるいは、「他形態から正社員」キャリアでは賃金水準が低く、社会保険も未整備な職場である比率が高かったが、そうした諸条件の悪さもあって改めてキャリアの方向を迷っているのかもしれない。

これに対して女性の「他形態から正社員」は正社員となった現状維持を表明する者が多く「無回答」が少ない。女性では正社員への移行比率は低かったが、その中で正社員になった者は、かなり意識的に進路を拓いてきたのではないかと推測される。

## 5. キャリアと生活の評価

結婚・出産との関係のように、職業キャリアは職業以外の生活の諸側面と関連しながら築かれてきたし、また、今後の希望もその関係において表明されているのであろう。ここではキャリア類型と生活全般にかかわる意識との関係を検討する。調査で用意された設問は、図表1-34に示すとおりだが、2006年調査と同じ設計であり、比較の形で検討する。

まず男性について見ると、ここで取り上げた3つのキャリア類型の間で違いが大きいのは、「これまでの進路選択は順調であった」「自分の生活は周囲の人からうまくいっていると思われる」「将来の見通しは明るい」「経済的に自立している」及び「現在の生活に満足している」である。「正社員定着・転職」キャリアでは、このいずれについても「あてはまる」が多く、数値化した時の平均値はプラスで比較的大きい。これに対して、「あてはまらない」が多いのが「非典型一貫」キャリアで、数値化した平均値はマイナスになっている。「非典型一貫」の働き方をしてきた者は、これまでの進路を順調だとは思っていないし、周囲からもそう思われていないと認識している。この類型の自由回答からは正社員志向や自己実現的な職業への希望が見て取れたが、「切り開ける」希望は持っているが現実の見通しは明るくないということであろう。一方、「他形態から正社員」キャリアは、この2つの中間的な位置にある。正社員になってはいても、収入や社会保障に不安はあり、明るい見通しを持っていない状況があるのではないかと推測される。

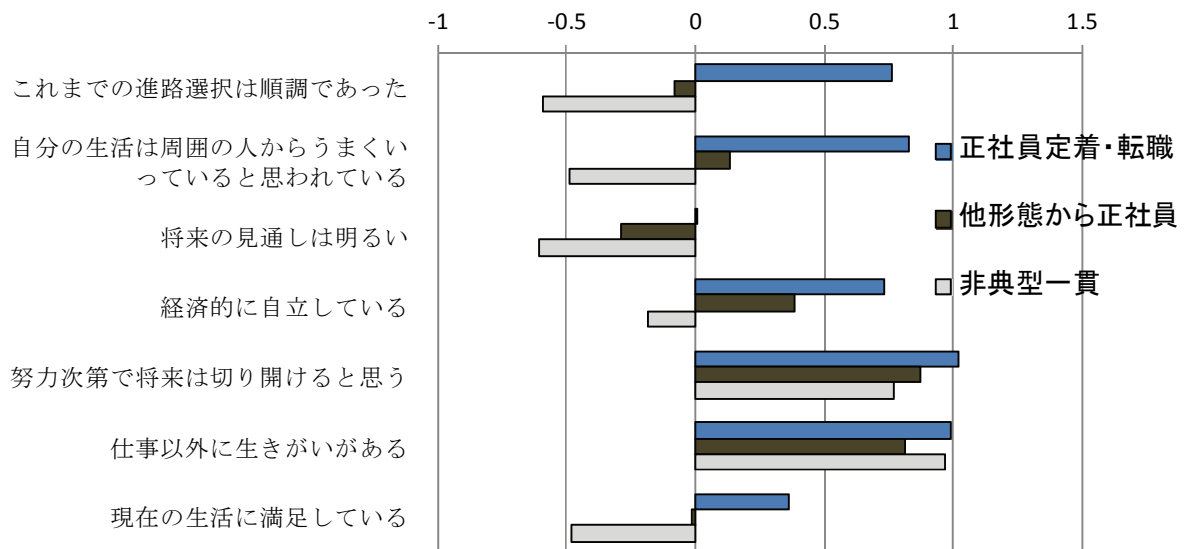
これを、2006年調査結果と比べると、大きな違いは2006年調査結果にはマイナスの数値がなかったことである。実は2001年から2006年への変化は、マイナスからプラスへの変化だった。2006年から2011年へはマイナスへの逆転であり、結局2001年に近い数値になっている。いずれのキャリアも最も大きく変化したのは「将来の見通しは明るい」で、この設問への回答には、時代の気分、閉塞感や開放感が投射されているのであろう。

3つのキャリアの相対的位置関係は2006年からあまり変わっていない。変化の幅が比較的大きかったのは「非典型一貫」で、進路の順調感（自認と他認の両方）についての数値が大

大きく低下した。正社員への移行者が増える中で非典型のままで残っていることという状況ゆえであろうか。「他形態から正社員」では、経済的な自立についての肯定が大きく減った。

図表 1-34 20歳代後半層のキャリア別生活評価

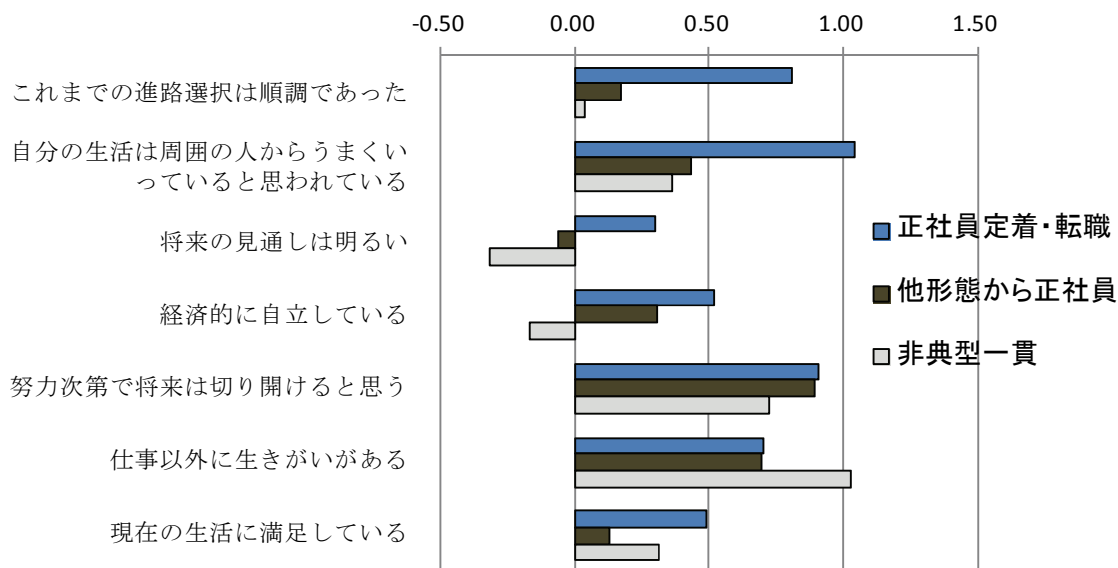
①男性



	2011年			2006年		
	正社員 定着・転 職	他形態 から正社 員	非典型 一貫	正社員 定着・転 職	他形態 から正社 員	非典型 一貫
これまでの進路選択は順調であった	0.76	-0.08	-0.59	1.07	0.23	0.32
自分の生活は周囲の人からうまくいっていると思われる	0.83	0.14	-0.49	1.11	0.76	0.28
将来の見通しは明るい	0.01	-0.29	-0.61	0.96	0.62	0.37
経済的に自立している	0.73	0.39	-0.18	1.12	0.95	0.21
努力次第で将来は切り開けると思う	1.02	0.87	0.77	1.30	1.21	1.21
仕事以外に生きがいがある	0.99	0.81	0.97	1.25	1.30	1.41
現在の生活に満足している	0.36	-0.02	-0.48	0.94	0.73	0.37

注：「かなりあてはまる」=2点、「ある程度あてはまる」=1点、「あまりあてはまらない」=-1点、「ほとんどあてはまらない」=-2点としたときの相加平均。

②女性



	2011年			2006年		
	正社員 定着・転 職	他形態 から正社 員	非典型 一貫	正社員 定着・転 職	他形態 から正社 員	非典型 一貫
これまでの進路選択は順調であった	0.81	0.17	0.04	1.14	1.09	0.70
自分の生活は周囲の人からうまくいっていると思われる	1.04	0.43	0.36	1.24	1.26	1.01
将来の見通しは明るい	0.30	-0.07	-0.32	0.95	0.77	0.67
経済的に自立している	0.52	0.30	-0.17	1.06	0.50	-0.26
努力次第で将来は切り開けると思う	0.91	0.89	0.72	1.31	1.33	1.12
仕事以外に生きがいがある	0.70	0.70	1.03	1.29	1.39	1.27
現在の生活に満足している	0.49	0.13	0.31	1.05	1.05	0.85

注：かなりあてはまる＝2点、「ある程度あてはまる」＝1点、「あまりあてはまらない」＝-1点、「ほとんどあてはまらない」＝-2点としたときの相加平均。

女性の場合はどうか。今回調査結果に注目すると、男性に比べて、これらの3つのキャリアの間の差が小さいことが指摘できる。「非典型一貫」キャリアでは、「将来の見通し」と「経済的自立」がマイナスになっているがその差は小さく、男性ではマイナスだった「これまでの進路選択は順調」「周囲の人からうまくいっている」「現在の生活に満足している」はプラスで、他のキャリアとの差は小さなものである。特に「仕事以外に生きがいがある」は、このキャリアが最も高い数値になっている。女性では男性に比べて、職業キャリアによってこれらの意識に違いが出ることは少ない。つまり、生活における職業の位置づけが男性より小さいということであろう。

経年変化については、2001年から2006年にはプラス方向への変化、2006年から2011年へはマイナス方向への変化という点は男性の場合と同様である。どのキャリアでも、すべて数値が2006年より小さくなり「あてはまる」が少なくなっている。特に「将来の見通し」が大

大きくマイナス方向に変化した点も男性と同様である。

女性で変化が大きかったのは「他形態から正社員」キャリアで、進路の順調感や生活の満足度の低下幅が大きい。女性では男性のように、この間に正社員への移行者が増えてはいないので、正社員への移行のハードルは高かったのではないと思われる。そうした困難さか、あるいは、獲得した正社員の雇用が納得のいくものではなかったからなのか、はっきりしたことはわからないが、正社員への移行が即満足につながるわけではないことは指摘できよう。

## 6. キャリアと社会的問題への関心

職業キャリアの違いによって働き方にかかわる社会的問題への関心は異なるのだろうか。近年、国際的には若者が当事者として格差問題に関心を持って行動する傾向がみられ、大きく報道されるようになってきている。我が国の若者も、当事者として非正規雇用についての問題意識をもっているのだろうか。

調査では「ワーキングプア」「派遣切り」「新卒で就職できないこと」「ニート」についての程度問題と感じているかを尋ねている。その回答を数値化して、キャリア別、現職就業形態別に示したものが、図表1-35、図表1-36である。

キャリア別の傾向をみると、女性の「他形態から正社員」で「ワーキングプア」の問題を問題視する人が少し多く、また、就業形態別には、女性の「失業・無業」で「ワーキングプア」を問題と思わない傾向があるが、それほど顕著なものではない。「非典型一貫」の人が特にこうした問題を強く意識しているということはなく、この調査の時点では、職業キャリア、就業形態によって働き方の問題への意識はそれほど違うわけではなかった。

図表1-35 20歳代後半層のキャリア別社会的問題への関心

	ワーキング プア	派遣切り	新卒未就 職	ニート
男性 正社員定着・転職	2.9	2.8	3.1	3.0
非典型一貫	2.6	2.9	3.0	2.9
他形態から正社員	2.6	2.9	2.9	3.1
男性25-29歳計	2.8	2.9	3.1	3.0
女性 正社員定着・転職	3.1	3.1	3.5	3.1
非典型一貫	2.6	3.4	3.4	3.1
他形態から正社員	3.4	3.3	3.5	3.3
女性25-29歳計	2.9	3.2	3.5	3.2

注：計にはその他のキャリアを含む。

数値は、「とても問題だと思う」「やや問題だと思う」「あまり問題ではない」「まったく問題ではない」「わからない」をそれぞれ4～0点とした時の相加平均。

表 1-36 20 歳代後半層の現職就業形態別社会的問題への関心

	ワーキング プア	派遣切り	新卒未就 職	ニート
男性 正社員(公務含む)	2.8	2.8	3.0	3.0
アルバイト・パート	2.6	2.8	3.0	3.0
契約・派遣等	2.8	3.1	3.0	3.0
自営・家業	2.7	3.0	3.3	2.9
失業・無職	3.0	3.3	3.3	3.2
女性 正社員(公務含む)	3.1	3.1	3.5	3.2
アルバイト・パート	2.7	3.4	3.4	3.1
契約・派遣等	2.8	3.3	3.5	3.2
自営・家業	3.0	3.1	3.5	3.4
失業・無職	2.3	3.3	3.7	3.2

注：数値は、「とても問題だと思う」やや問題だと思う」「あまり問題ではない」「まったく問題ではない」「わからない」をそれぞれ4～0点とした時の相加平均。

## 第6節 職業能力の形成とキャリア

この節では、職業能力の形成・獲得という点から初期キャリアを考える。非正規雇用の問題の一つは、正社員に比べて勤務先による能力開発の機会が少ないこと、そのために職業能力形成の上で重要な若年期に能力形成が進まないことである。それは本人の将来にも、また我が国の経済発展にもマイナスの影響を与える可能性が指摘されている。

調査では自己認識によるものではあるが、個人がどのような「仕事上の知識や技能についての強み」を持ち、それを、いつごろ、どのような経験で獲得したか、自由記入で書いてもらった。また、学校での職業教育・専門教育については最後に在学した学部や学科を具体的に記入してもらった。これらの記述を基に、どこでどう獲得した職業能力がキャリア形成に関係するのか探してみたい。

### 1. 仕事上の知識や技能についての強みの獲得

まず、本人が「仕事上の知識や技能についての強み」と認識しているのはどのような能力であろうか。自由記述を整理したのが次の図表1-37である。パソコンやキヤドなどその操作、職業資格、そのほか特定分野の具体的な知識、技能を挙げる人が多く、ここでは、これをまとめて「スキル・資格」と呼ぶことにする。こうした能力を強みとして挙げた人は全体の44.0%と多い。次に、接客や言葉使いマナー、あるいはコミュニケーション能力、気配り、さらに営業力などをくくって「対人能力」とした。これを挙げる人が19.3%あった。また、忍耐力や責任感、積極性、先見性、まじめさなど、「行動様式」レベルの能力観も多く記述され、これもひとくくりとして数えると9.3%の人が挙げていた。経験という表現もあったが、その内容が不明なのでここでは「その他」に入れた。なお、自由記述のアフターコードであり、内容によっては2つ以上の項目にまたがることもある。したがって、複数回答としての集計になるので、図表の比率の合計は100%を超える。

また、この欄への無回答者は17.8%、強みは特にないという回答は10.8%あった。すなわち、約4分の3の回答者が具体的な強みについて記述してくれたことになる。

図表1-37 仕事上の知識や技能についての強み（複数回答）

		N	パーセント
対人能力	営業力・販売力	59	2.9%
	接客・笑顔・マナー・サービス精神	183	8.9%
	コミュニケーション能力、気配り、協調性	135	6.6%
	人脈	8	0.4%
	リーダーシップ、その他の対人能力	19	0.9%
スキル・資格	パソコン、キヤド操作	149	7.2%
	情報処理技術、IT	59	2.9%
	経理・事務	69	3.4%
	医療・福祉	86	4.2%
	機械・電気・自動車・技術	54	2.6%
	調理・栄養	45	2.2%
	教育・保育	53	2.6%
	法務・金融・保険・不動産	53	2.6%
	語学	52	2.5%
	美理容・エステ・整体	63	3.1%
	建築・測量・インテリア	18	0.9%
	音楽・美術、ファッション・デザイン	34	1.7%
	トリミング、動物関係	8	0.4%
	車の運転	11	0.5%
	資格	154	7.5%
	その他専門知識	150	7.3%
行動様式	忍耐・責任感、信頼感	51	2.5%
	うちこむ、一所懸命、まじめ	31	1.5%
	器用・正確、早い、効率が良い	27	1.3%
	物覚え、先見性、判断力、思考力	61	3.0%
	前向き、積極性、行動力	14	0.7%
その他行動様式(適応力、企画力)	19	0.9%	
その他	マネジメント、経営管理	8	0.4%
	経験	39	1.9%
	体力	15	0.7%
	その他	31	1.5%
	なし	222	10.8%
	無回答	366	17.8%
合計		2,058	100.0%

調査では、この強みの内容と同時に、それをいつ頃、どんな経験で身に付けたかも尋ねている。それを分類してまとめたのが図表1-38である。漠然と日々の仕事を通してといった回答も含めて、現在の職場での経験を挙げる者が3分の1と多い。これに、前職での経験やOff-JT、自学自習を含めた、職場に入ってから能力開発経験を挙げた者は全体の41.2%に上った。また、学校時代の経験（留学は除く）を挙げた者は22.4%であった。

図表 1-38 強みの獲得経路（いつごろ、どんな経験で？）（複数回答）

	N	パーセント
在職場のOJT、漠然と仕事経験	682	33.1%
前職経験	104	5.1%
自学自習	46	2.2%
会社主導の研修	44	2.1%
学校時代のアルバイト経験	120	5.8%
学校での勉強（インターン含む）	237	11.5%
学校での資格取得	83	4.0%
学校での部活・委員経験、ボランティア	40	1.9%
留学、海外経験	29	1.4%
卒業後の資格取得	47	2.3%
職業訓練	7	0.3%
生活体験、生活上の経験	176	8.6%
習い事	19	0.9%
その他、趣味	7	0.3%
なし	111	5.4%
無回答	490	23.8%
合計	2,058	100.0%

## 2. 強みとキャリア

さて、この強みと職業キャリアの間には何らかの関係があるのだろうか。挙げられた強みの内容と職業キャリアの関係を見たのが、図表 1-39 である。「非典型一貫」キャリアと他の 2 つのキャリアの違いに注目すると、「非典型一貫」では男女とも、「スキル・資格」型の強みを挙げる人が少ない。特に女性では他の 2 つのキャリアの半分程度にとどまっている。他の 2 つのキャリアではどのような「スキル・資格」が挙げられているかを図表 1-40 でみると、女性の場合、他の 2 つのキャリアでは、パソコンやキャド操作、医療・福祉、美容・エステ、何らかの資格を持っていることなどが多い。男性の場合は「正社員定着・転職」で機械や電機の技術やパソコン操作などが挙げられている。「非典型一貫」ではこうした強みがあまり挙げられず、多いのは対人能力、それも接客系の能力である。就業職種にサービス系の仕事が多いことを反映しているのであろう。さらに、男性では「なし」女性では「無回答」が多く、自分の仕事上の能力に自信が持てない状況がうかがわれる。

「非典型から正社員」と「非典型一貫」との違いが、正社員への移行に有効な職業能力を示唆する可能性は十分あるだろう。「非典型から正社員」に移行した人と「非典型一貫」の人とで違いが大きいのは、まず強みを持っているという認識であり、そしてその強みが接客に偏らない点である。特にこれは女性で顕著な特徴である。

次に、その強みの獲得経路との関係を見る。図表 1-41 にみるように、「非典型一貫」は他の 2 つのキャリアに比べて、職場を挙げる者が少ない。やはり無回答が多く、男性では、「なし」も多い。



図表 1-39 キャリアと仕事上の強み

単位：%

	男性					女性				
	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計
対人能力	15.4	16.7	17.8	20.2	17.0	16.4	27.7	19.5	25.8	21.7
スキル・資格	48.9	30.9	34.4	38.5	41.6	55.9	30.1	62.2	41.8	46.4
行動様式	9.2	8.6	12.3	10.1	9.8	10.0	8.9	7.3	8.5	9.1
その他	5.1	8.0	7.4	6.0	6.1	2.7	3.5	2.4	2.8	2.9
なし	7.2	23.5	11.7	11.9	11.5	10.0	12.4	3.7	9.9	10.1
無回答	20.1	16.0	22.1	18.8	19.5	12.0	21.6	13.4	18.3	16.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	487	162	163	218	1030	451	282	82	213	1,028

図表 1-40 キャリアと仕事上の強み（詳細）

単位：%

	男性					女性				
	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計
営業力・販売力	4.3	1.2	3.1	3.2	3.4	2.7	1.4	0.0	3.8	2.3
接客・笑顔・マナー・サービス精神	4.9	<u>12.3</u>	5.5	7.3	6.7	7.3	<u>17.4</u>	6.1	12.7	11.1
コミュニケーション能力、気配り、協調性	4.7	3.1	6.7	7.8	5.4	5.8	8.9	<u>12.2</u>	8.5	7.7
人脈	0.6	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4	0.4	0.0	0.5	0.4
リーダーシップ、その他の対人能力	1.2	0.0	2.5	1.4	1.3	0.9	0.0	1.2	0.5	0.6
パソコン、キヤド操作	<u>6.0</u>	3.7	4.9	5.5	5.3	8.6	7.1	<u>13.4</u>	11.3	9.1
情報処理技術、IT	4.9	3.1	3.7	2.8	4.0	3.1	0.4	1.2	0.9	1.8
経理・事務	2.3	1.2	1.8	1.8	1.9	8.2	1.1	2.4	3.3	4.8
医療・福祉	3.1	0.6	2.5	0.0	1.9	<u>8.4</u>	2.5	<u>7.3</u>	7.0	6.4
機械・電気・自動車・技術	<u>6.6</u>	0.6	1.2	5.5	4.6	0.9	0.7	1.2	0.0	0.7
調理・栄養	1.2	<u>6.2</u>	1.8	2.8	2.4	1.3	2.5	3.7	1.9	1.9
教育・保育	1.2	3.1	1.8	1.8	1.7	4.7	2.1	6.1	1.4	3.4
法務・金融・保険・不動産	4.1	0.0	2.5	1.4	2.6	4.2	0.7	2.4	1.4	2.5
語学	2.1	1.2	2.5	1.4	1.8	4.0	1.8	3.7	3.3	3.2
美美容・エステ・整体	<u>5.3</u>	0.0	0.6	2.3	3.1	3.3	1.8	<u>7.3</u>	2.3	3.0
建築・測量・インテリア	1.2	0.0	0.6	2.8	1.3	1.1	0.0	0.0	0.0	0.5
音楽・美術、ファッション・デザイン	0.4	3.7	1.2	1.4	1.3	1.3	2.8	3.7	1.9	2.0
トリミング、動物関係	0.0	0.0	0.6	0.0	0.1	0.2	0.7	1.2	1.4	0.7
車の運転	0.4	2.5	1.2	1.4	1.1					
資格	<u>6.4</u>	1.9	3.1	4.6	4.8	<u>15.7</u>	2.8	<u>9.8</u>	8.5	10.2
その他専門知識	<u>9.9</u>	6.2	<u>8.0</u>	7.3	8.4	6.2	6.0	<u>8.5</u>	5.2	6.1
忍耐・責任感、信頼感	2.1	1.9	<u>5.5</u>	3.2	2.8	2.7	2.1	2.4	0.9	2.1
うちこむ、一所懸命、まじめ	1.6	1.2	3.1	1.4	1.7	1.6	1.4	0.0	0.9	1.3
器用・正確、早い、効率が良い	0.8	2.5	0.0	1.8	1.2	0.7	1.8	2.4	2.3	1.5
物覚え、先見性、判断力、思考力	3.9	3.1	2.5	2.8	3.3	3.1	3.2	0.0	1.9	2.6
前向き、積極性、行動力	1.0	0.0	0.6	0.0	0.6	1.1	0.4	1.2	0.5	0.8
その他行動様式(適応力、企画力)	0.4	0.6	0.6	1.4	0.7	1.3	0.4	1.2	1.9	1.2
マネジメント、経営管理	0.8	0.6	0.6	0.0	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2
経験	1.8	2.5	4.3	3.2	2.6	1.1	1.4	0.0	1.4	1.2
体力	0.6	3.1	1.2	0.5	1.1	0.0	0.7	1.2	0.5	0.4
その他	1.8	1.9	1.2	2.3	1.8	1.1	1.4	1.2	0.9	1.2
なし	7.2	<u>23.5</u>	11.7	11.9	11.5	10.0	<u>12.4</u>	3.7	9.9	10.1
無回答	20.1	16.0	22.1	18.8	19.5	12.0	<u>21.6</u>	13.4	18.3	16.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	487	162	163	218	1,030	451	282	82	213	1,028

図表 1-4-1 キャリアと強みと獲得経路

単位：%

	男性					女性				
	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計
職場	42.5	34.0	41.1	38.1	40.0	43.5	39.7	47.6	41.3	42.3
学校	23.6	14.2	8.6	18.8	18.7	29.0	21.6	30.5	24.4	26.2
生活・その他	12.1	14.2	17.2	18.3	14.6	11.8	11.3	20.7	15.0	13.0
なし	4.1	11.7	7.4	7.8	6.6	4.2	5.3	1.2	3.8	4.2
無回答	23.0	29.0	27.6	24.8	25.0	18.6	29.4	13.4	25.4	22.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	487	162	163	218	1,030	451	282	82	213	1,028

図表 1-4-2 キャリアと強みと獲得経路（詳細）

単位：%

	男性					女性				
	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計	正社員 定着・ 転職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計
現職場のOJT、漠然と仕事経験	37.8	28.4	29.4	26.1	32.5	38.8	29.8	39.0	26.3	33.8
前職経験	1.6	4.3	8.0	9.6	4.8	2.0	6.4	2.4	12.2	5.4
自学自習	2.1	0.6	4.9	2.8	2.4	1.3	1.8	4.9	2.8	2.0
会社主導の研修	2.7	1.2	1.8	0.9	1.9	2.7	2.5	3.7	0.9	2.3
学校時代のアルバイト経験	5.1	4.9	3.7	4.1	4.7	4.9	11.0	6.1	6.6	7.0
学校での勉強（インターン含む）	13.8	6.2	4.9	11.9	10.8	13.5	8.5	19.5	11.7	12.3
学校での資格取得	3.3	1.9	0.6	1.4	2.2	9.8	0.7	3.7	5.2	5.8
学校での部活・委員経験、ボランティア	2.3	1.2	0.6	2.3	1.8	2.2	2.5	2.4	0.9	2.0
留学、海外経験	0.6	0.6	1.2	2.8	1.2	1.6	1.4	2.4	1.9	1.7
卒業後の資格取得	2.3	0.6	3.1	2.8	2.2	3.1	1.1	2.4	2.3	2.3
職業訓練	0.4	0.0	0.0	0.5	0.3	0.0	0.4	1.2	0.9	0.4
生活体験、生活上の経験	7.8	11.7	11.7	10.6	9.6	5.8	7.4	13.4	8.9	7.5
習い事	0.4	1.2	0.6	0.9	0.7	1.3	1.1	0.0	1.4	1.2
その他、趣味	0.6	0.0	0.6	0.9	0.6	0.0	0.0	1.2	0.0	0.1
なし	4.1	11.7	7.4	7.8	6.6	4.2	5.3	1.2	3.8	4.2
無回答	23.0	29.0	27.6	24.8	25.0	18.6	29.4	13.4	25.4	22.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	487	162	163	218	1,030	451	282	82	213	1,028

企業が非正社員に対しては正社員に対してほど能力開発を行っていないことは、すでに指摘されているところであるが、個人の意識を通して見ても、非典型雇用の場合、仕事を通しての強みの獲得はあまりできていない。現在の職場での就業を通じての能力開発を促進することは、非正規雇用対策として考えなければならない対応だが、一方、強みとして意識しやすいのがスキルや資格であることから、まとまった形での職場外での能力開発の機会の整備も重要である。学校時代の職業能力の獲得や職場外での資格取得や職業である。

今回の調査では、学校時代の勉強が現在の強みにつながっているという記述は少なくなかったが、「非典型一貫」の場合にはこれはあまり挙げられていない。図表 1-4-2 でより詳細にみれば、「正社員定着・転職」の男女と「他形態から正社員」の女性では、学校の中でも勉強の面を挙げた人が多い。一方、「非典型一貫」の女性は学校時代のアルバイトに多く言及していた。「非典型から正社員」への移行を促進するような強みには、学校時代の勉強を通して

獲得されたものもあるだろう。

### 3. 学校時代の職業教育・専門教育とキャリア

ではその学校時代の勉強によって獲得したものとは何か。最も考えられるのは、職業教育・専門教育を通して獲得したものであろう。調査では、最後に在学した学校での職業教育・専門教育を次の図表1-43のように分類した<sup>3</sup>。

図表1-43 学校時代の職業教育・専門教育と強みの獲得経路

単位：%

	職場	学校	生活・その他	なし	無回答	合計		
男性	高校 普通・総合	34.2	5.4	11.4	14.1	35.6	100.0	149
	高校 商業・ビジネス系	40.0	0.0	16.0	8.0	40.0	100.0	25
	高校 工業・機械・電気系	40.4	10.6	19.1	6.4	25.5	100.0	47
	高校 その他	45.5	13.6	18.2	9.1	18.2	100.0	22
	専門短大高専 人文・ビジネス系	21.7	13.0	30.4	8.7	34.8	100.0	23
	専門短大高専 資格系	52.8	29.2	8.3	4.2	12.5	100.0	72
	専門短大高専 理・工業系	33.9	35.6	16.9	6.8	15.3	100.0	59
	専門短大高専 芸術他	39.7	12.7	15.9	7.9	27.0	100.0	63
	大学 文系	45.3	20.3	17.2	3.7	19.3	100.0	296
	大学 理系(工農薬など)	42.8	29.7	6.5	5.1	22.5	100.0	138
	大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)	41.7	37.5	8.3	8.3	16.7	100.0	24
	大学 保健教育福祉	46.7	33.3	20.0	0.0	13.3	100.0	15
	大学 家政生活科学	-	-	-	-	-	-	1
	合計	41.6	19.7	14.1	6.6	23.1	100.0	934
女性	高校 普通・総合	41.7	13.3	10.0	9.2	29.2	100.0	120
	高校 商業・ビジネス系	42.4	30.3	9.1	3.0	30.3	100.0	33
	高校 工業・機械・電気系	-	-	-	-	-	100.0	5
	高校 その他	38.5	7.7	7.7	7.7	38.5	100.0	13
	専門短大高専 人文・ビジネス系	42.7	20.9	16.4	3.6	22.7	100.0	110
	専門短大高専 資格系	38.5	36.3	8.9	5.2	19.3	100.0	135
	専門短大高専 理・工業系	30.0	40.0	10.0	0.0	30.0	100.0	10
	専門短大高専 芸術他	48.5	33.7	11.9	4.0	15.8	100.0	101
	大学 文系	44.9	25.0	16.7	3.3	18.5	100.0	276
	大学 理系(工農薬など)	39.5	37.2	7.0	4.7	16.3	100.0	43
	大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)	53.3	28.9	20.0	0.0	13.3	100.0	45
	大学 保健教育福祉	34.1	29.3	14.6	0.0	34.1	100.0	41
	大学 家政生活科学	60.7	35.7	3.6	0.0	10.7	100.0	28
	合計	43.6	26.8	13.0	4.1	21.0	100.0	960

これと獲得経路との関係を見てみよう。学歴段階ごとにみると、高校レベルで強みを学校を通して獲得したという者は少ないが、女性の商業系では3割が学校を挙げている。高等教育卒業者のほうが多く学校での経験を挙げているが、中でも理系・工業系の専攻の場合や資

<sup>3</sup> ここでは受けた職業養育・専門教育に注目するため、卒業者と中途退学者を区別せずに、卒業者として扱っている。

格系の専攻の場合に学校での経験を指摘する比率が高い。低いのは文系、ビジネス系の専攻である。このあたりは、彼らがどのような職種に就いているかも関係しよう(図表1-44)。高卒女子の商業系卒業生の8割近くは事務職か販売職についている。理系・工業系の高等教育卒は5~7割が専門技術職に、専門・短大・高専の資格系職種ではサービス職(理美容など)が多い。卒業生数の多い高校普通科や大学文系で、仕事上の強みと学校教育との関係が薄いことが課題であろう。

図表1-44 学校時代の職業教育・専門教育と現職職種

単位：%

	専門・技 術的な 仕事	事務の 仕事	販売の 仕事	サービス の仕事	生産工 程・建設 の仕事	運輸・通 信・保安 の仕事	その他・ 無回答	合計			
男性	高校 普通・総合	11.9	3.0	20.7	30.4	19.3	12.6	2.2	100.0	135	
	高校 商業・ビジネス系	8.3	4.2	25.0	33.3	16.7	12.5	0.0	100.0	24	
	高校 工業・機械・電気系	15.6	2.2	13.3	15.6	37.8	13.3	2.2	100.0	45	
	高校 その他・不明	4.8	0.0	14.3	47.6	14.3	19.0	0.0	100.0	21	
	専門短大高専 人文・ビジネス系	36.4	0.0	13.6	13.6	4.5	22.7	9.1	100.0	22	
	専門短大高専 資格系	15.5	2.8	7.0	67.6	0.0	5.6	1.4	100.0	71	
	専門短大高専 理・工業系	54.5	3.6	14.5	5.5	18.2	3.6	0.0	100.0	55	
	専門短大高専 芸術他	32.1	8.9	28.6	16.1	1.8	8.9	3.6	100.0	56	
	大学 文系	27.0	28.1	26.3	8.2	2.5	5.3	2.5	100.0	281	
	大学 理系(工農薬など)	67.7	4.7	11.0	11.0	5.5	0.0	0.0	100.0	127	
	大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)	54.5	13.6	22.7	4.5	4.5	0.0	0.0	100.0	22	
	大学 保健教育福祉	40.0	13.3	20.0	26.7	0.0	0.0	0.0	100.0	15	
	大学 家政生活科学	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	中卒	18.8	0.0	0.0	0.0	68.8	0.0	12.5	100.0	16	
	無回答・不明	33.3	8.0	13.3	17.3	10.7	12.0	5.3	100.0	75	
	男性計	31.2	11.5	18.8	19.0	9.9	7.2	2.3	100.0	966	
	女性	高校 普通・総合	9.8	24.1	20.5	39.3	1.8	3.6	0.9	100.0	112
		高校 商業・ビジネス系	0.0	41.4	34.5	20.7	0.0	3.4	0.0	100.0	29
		高校 工業・機械・電気系	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
高校 その他・不明		8.3	8.3	41.7	33.3	0.0	8.3	0.0	100.0	12	
専門短大高専 人文・ビジネス系		24.5	31.8	18.2	20.0	1.8	1.8	1.8	100.0	110	
専門短大高専 資格系		37.1	12.9	7.3	41.1	0.8	0.0	0.8	100.0	124	
専門短大高専 理・工業系		50.0	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	100.0	10	
専門短大高専 芸術他		25.0	15.6	24.0	31.3	3.1	1.0	0.0	100.0	96	
大学 文系		18.3	53.1	17.2	9.5	0.4	0.0	1.5	100.0	262	
大学 理系(工農薬など)		65.9	17.1	12.2	4.9	0.0	0.0	0.0	100.0	41	
大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)		36.4	34.1	13.6	13.6	0.0	2.3	0.0	100.0	44	
大学 保健教育福祉		57.5	20.0	7.5	7.5	2.5	0.0	5.0	100.0	40	
大学 家政生活科学		44.0	28.0	16.0	12.0	0.0	0.0	0.0	100.0	25	
中卒		11.1	0.0	44.4	33.3	0.0	0.0	11.1	100.0	9	
無回答・不明		32.7	16.4	12.7	23.6	1.8	0.0	12.7	100.0	55	
女性計		26.6	30.2	17.0	22.1	1.1	1.1	1.8	100.0	973	

この教育と職業キャリアの直接の関係をみる(図表1-45)。学歴ごとに見ると高校では男女とも商業や工業の職業教育を受けている者で「正社員定着・転職」が多く、職業教育を受けていない普通科卒で、「非典型一貫」や「他形態から正社員」が多い。高等教育卒業者は全般に「正社員定着・転職」が多いのだが、専門・短大・高専レベルでは、資格系や理系・

工業系（男性）で特に「非典型一貫」が少ない。大学でも理系で「非典型一貫」が少ないが、職業との関係が低い文系でも「非典型一貫」は少ない。学校段階によって、職業との関係を持った教育が卒業後のキャリアに与える意味は異なると思われる。

図表 1-45 学校時代の職業教育・専門教育と職業キャリア

単位：%

	正社員 定着・転 職	非典型 一貫	他形態 から正 社員	その他	合計			
男性	高校 普通・総合	18.1	28.2	29.5	24.2	100.0	149	
	高校 商業・ビジネス系	40.0	16.0	20.0	24.0	100.0	25	
	高校 工業・機械・電気系	51.1	10.6	10.6	27.7	100.0	47	
	高校 その他・不明	40.9	27.3	9.1	22.7	100.0	22	
	専門短大高専 人文・ビジネス系	39.1	17.4	21.7	21.7	100.0	23	
	専門短大高専 資格系	62.5	5.6	8.3	23.6	100.0	72	
	専門短大高専 理・工業系	55.9	6.8	8.5	28.8	100.0	59	
	専門短大高専 芸術他	15.9	34.9	23.8	25.4	100.0	63	
	大学 文系	57.4	11.5	12.5	18.6	100.0	296	
	大学 理系(工農薬など)	68.8	12.3	5.8	13.0	100.0	138	
	大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)	50.0	16.7	8.3	25.0	100.0	24	
	大学 保健教育福祉	60.0	26.7	0.0	13.3	100.0	15	
	大学 家政生活科学	-	-	-	-	-	1	
	中卒	22.2	11.1	33.3	33.3	100.0	18	
	無回答・不明	37.2	12.8	29.5	20.5	100.0	78	
	男性計	47.3	15.7	15.8	21.2	100.0	1,030	
	女性	高校 普通・総合	10.8	55.0	7.5	26.7	100.0	120
		高校 商業・ビジネス系	36.4	12.1	3.0	48.5	100.0	33
		高校 工業・機械・電気系	-	-	-	-	-	5
		高校 その他・不明	7.7	46.2	0.0	46.2	100.0	13
専門短大高専 人文・ビジネス系		39.1	29.1	10.9	20.9	100.0	110	
専門短大高専 資格系		55.6	10.4	7.4	26.7	100.0	135	
専門短大高専 理・工業系		30.0	40.0	10.0	20.0	100.0	10	
専門短大高専 芸術他		14.9	53.5	10.9	20.8	100.0	101	
大学 文系		63.0	16.7	6.2	14.1	100.0	276	
大学 理系(工農薬など)		74.4	7.0	4.7	14.0	100.0	43	
大学 芸術他(体育、学際的な情報・環境系含む)		37.8	35.6	8.9	17.8	100.0	45	
大学 保健教育福祉		68.3	17.1	7.3	7.3	100.0	41	
大学 家政生活科学		64.3	14.3	3.6	17.9	100.0	28	
中卒		0.0	50.0	30.0	20.0	100.0	10	
無回答・不明		34.5	32.8	13.8	19.0	100.0	58	
女性計		43.9	27.4	8.0	20.7	100.0	1,028	

## 第7節 まとめ

本章では、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、2011年に行った第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てきた。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に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生である。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。

これらのファイン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生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、女性是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、政策の効果の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あるのが当然である。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。

#### 引用文献

- 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.138，日本労働研究機構。
- 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—包括的な移行支援に向けて」労働政策研究報告書 No.72，労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構，2008，「地方の若者の就業行動と移行過程」労働政策研究報告書 No.108，労働政策研究・研修機構。