



労働政策研究報告書 No. 154

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

大都市における30代の働き方と意識
— 「ワークスタイル調査」による20代との比較から —

大都市における30代の働き方と意識
—「ワークスタイル調査」による20代との比較から—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

本報告書は、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」に位置づけられるサブテーマ「若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究」のうち、「学校から職業への円滑な移行に関する調査研究」の成果を活用したものである。

90年代後半以降、日本の若者の教育から職業への移行が大きく変容したことは周知のとおりである。これまで当機構では、学校から職業への移行プロセスの変化について、数多くの調査研究を実施してきた。しかし移行プロセスの変化がどの年齢まで継続しているのかについての調査分析についてはこれまであまり行っていない。そこで本報告書では、「就職氷河期世代」と呼ばれる30代層に対する調査を実施し、政策的な示唆を探ることにした。

現在の学校から職業への移行プロセスは高度成長期以降にかたちづくられ、70年代から80年代に完成期を迎えた。振り返ってみれば、学校から職業へのスムーズな移行が社会の大勢であった時期は歴史上それほど長いわけではない。しかし現在の30代がこの大きな社会の変化に初めてさらされた時、我々社会の側はこの変化をどのように認識すればよいのかについての解答を持っていなかった。それが現在の20代がおかれた状況との大きな違いといえる。その意味で、現在の30代はこれからもフロントランナーであり続けることになるだろう。

「30代のワークスタイル調査」にご協力いただいた、東京都の30代の対象者の方に心よりお礼申し上げたい。

本報告書が、関係者の方々のお役にたてば幸いである。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研究機構
理事長 山口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第2章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章 『労働力調査』 特別集計
喜始 照宣	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章 『労働力調査』 特別集計
久木元真吾	公益財団法人 家計経済研究所 次席研究員	第4章
本田 由紀	東京大学大学院教育学研究科 教授	第5章

目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
第1節 調査の経緯と調査設計	1
第2節 『労働力調査』からの知見	4
第3節 データの特徴	6
第4節 主な調査項目	7
第5節 本報告書の構成と知見	8
第1章 30歳代の職業キャリアの概観	15
第1節 はじめに	15
第2節 離学直後の状況	16
1. 離学直後の状況	16
2. 正社員就職と卒業時期・学歴の関係	17
3. 正社員就職と社会階層	18
第3節 現職までの職業キャリア	20
1. 無業・非典型雇用から正社員へ	20
2. 正社員就職した者の離転職	22
3. 職業キャリアの類型化	24
第4節 職業キャリアと結婚・家族形成	28
第5節 現在の働き方	30
1. 現在の働き方の特徴	30
2. 正社員経験と結婚による非典型雇用間の違い	33
3. 無業・非典型雇用の経験による正社員間の違い	35
第6節 世代の特徴	38
第7節 まとめ	42
第2章 30歳代の能力形成の特徴と「フリーター」からの離脱	45
—仕事上の知識や技能についての「強み」と「フリーター」を切り口として—	
第1節 はじめに	45
第2節 仕事上の強みのタイプと獲得経路	45
1. 仕事上の強みのタイプ	45
2. 強みの獲得	50
第3節 学校時代の専門とキャリア	53
第4節 「就職氷河期世代」のフリーター認識とフリーター像	55

1. 誰が自分をフリーターだと認識しているか	55
2. フリーター類型	59
第5節 「移行年」が移行に与える影響	61
第6節 望ましい就業形態	64
第7節 おわりに	66
第3章 大都市における30歳代の仕事および生活に対する意識	67
第1節 はじめに	67
第2節 30歳代の仕事に対する意識	69
1. 30歳代の職業意識の傾向と2時点間比較	69
2. 仕事に関する意識の規定要因——20歳代と30歳代との比較を通して	79
第3節 30歳代の生活に対する意識	83
1. 30歳代の生活意識の傾向と2時点間比較	83
2. 生活意識の規定要因——20歳代と30歳代との比較を通して	89
第4節 まとめ	94
第4章 30歳代の相談ネットワークの諸相—現在と過去	105
第1節 はじめに	105
第2節 質問項目の設計	106
第3節 相談ネットワークの状況	107
第4節 相談ネットワークの広がり	113
第5節 相談チャンネル数の状況	124
第6節 過去の相談経験の現在への影響	128
第7節 行政サービスや公的支援の活動状況	134
第8節 おわりに	135
第5章 雇用・仕事に関する問題認知に影響する要因	138
第1節 問題関心と分析上の留意点	138
1. 分析の目的と先行研究	138
2. 分析に際して留意すべき点	139
第2節 4つの事象に関する経験と問題認知	141
1. 問題認知の分布	141
2. 自身と身近な人の経験の分布	142
3. 問題認知の規定要因	145
4. 小括	150

第3節 仕事問題の認知	151
1. 仕事問題の認知の分布と規定要因	151
2. 仕事問題の内容—自由記述回答より—	153
第4節 分析のまとめ	159

巻末資料

調査票	165
基礎集計表	173
『労働力調査』特別集計（2001～2011）	186

序章 問題意識と調査の概要

第1節 調査の経緯と調査設計

本報告書の目的は、大都市の30代のキャリア形成や意識についての調査を通じて、日本社会において現在の30代がどのような状況におかれているのかを明らかにすることにある。

90年代後半以降、日本の若者の教育から職業への移行が大きく変容したことは周知のとおりである。労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構はいち早くこの現象に着目し、調査研究を行ってきた。一連の研究のうちの量的調査は、東京都の20代の若者約2000人を対象に無作為に実施した、2001年、2006年、2011年の「若者のワークスタイル調査」である（日本労働研究機構2001、労働政策研究・研修機構2006、労働政策研究・研修機構2011）。この調査は個人を追跡するパネル調査ではなく、東京都の20代の若者の実態について定点観測を積み重ねるタイプの調査設計となっている。

3回の調査の時系列的な知見を一部要約すると、若者の就業状況は卒業時の景気に大きく規定され、フリーターから正社員への離脱についても景気状況によってその確率が異なること、家庭的背景よりも学歴の影響が強まっていること、若者の意識の「堅実化」が進んでいること、などの知見が観察された。他方で調査が大都市に限られていることから、労働市場の類型化に基づいて選んだ2つの地域について同様の調査を実施し、非大都市の若者の移行過程についても検討を加えている（労働政策研究・研修機構2009）。

こうした研究を積み重ねる中で次の課題となったのは、移行プロセスの変化がどの年齢まで継続しているのか、すなわち若者が年齢を重ねたのちのキャリアに対する関心である。かつての30代は移行の時期を20代前半でほぼ終了し、30代は安定した時期に入っていた。

しかし移行の時期が長期化したことを踏まえた場合、30代という時期をどのようにとらえればよいのだろうか。端的に言えば、30代になっても不安定な移行の時期は引き延ばしているのか、あるいは20代の時期は不安定であっても、30代になると安定した状態に至っているのだろうかという疑問である。これまで政策的には若者を15-34歳と定義してきたため、移行が不安定化した後の30代を取り上げた調査はまだそれほど多くはない。

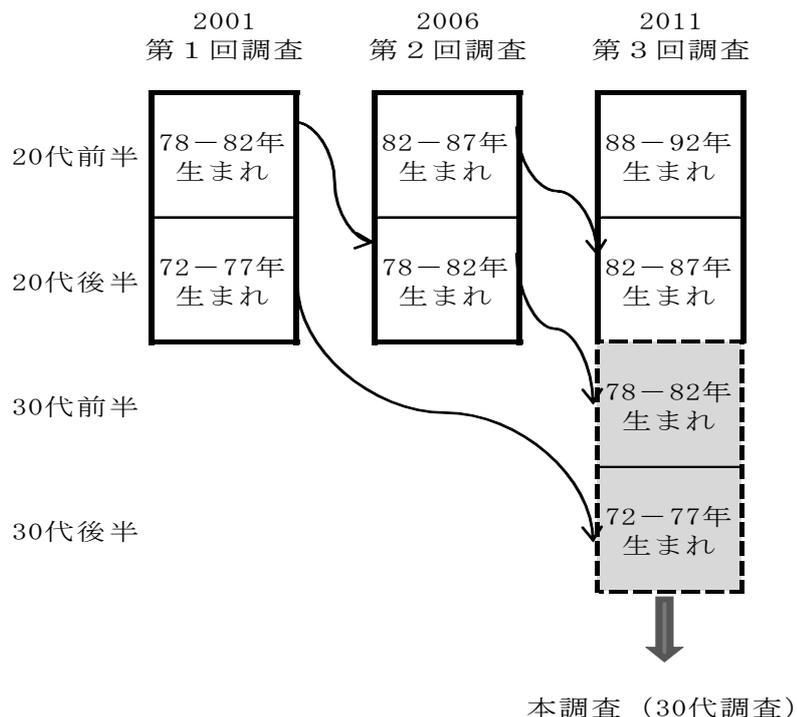
「就職氷河期世代」にあたる現在の30代の実態を明らかにすることは、移行が不安定化したあとに社会に入った（あるいは入ることになる）これからの20代がどのような移行過程をたどるのかを解くことでもある。この作業は政策的には、「就職氷河期世代」にあたる30代に対する有効な支援のありようを明らかにすることだけでなく、現在の20代における今後の政策的支援を予測することにも通ずるため、現在の30代だけでなく20代に対しての有効な支援策を探るという点で意義ある取り組みだと考えられる。

そこで本報告書は、移行が不安定化したのちに社会に入って行った現在の30代（1972

年～1981 年生まれ) を対象にした調査を実施した。これまでの調査と比較可能な設計とするため、対象者は東京都の 30 代に限定した。

調査は、2011 年 7 月から 10 月にかけて、エリアサンプリングの手法を用いて 2000 人に実施した。男女比は『住民基本台帳』の東京都の 30 代の比率によった。調査名は「30 代のワークスタイル調査」である。

図表序－1 調査設計の概要（グレーの部分が本報告書の対象者）



注：各調査とも、対象者からは学生と専業主婦（夫）は除く。ただし育児休業中や社会人学生は含む。

調査方法については、前回と同様の方法であるエリアサンプリングを踏襲した。この方法には、後述するように様々な問題があるが、住民基本台帳や選挙人名簿からの無作為抽出法については、時間的な制約から今回は採用できなかった。

2016 年に実施が見込まれる「第4回 若者のワークスタイル調査」においては、調査方法をあらためて検討したいと考えている。

さてエリアサンプリングは、住民基本台帳の閲覧が難しくなる中で編み出された調査方法である。地点をランダムに選ぶという以外の共通した抽出方法はまだ十分に確立されているとは言えず、調査機関ごとに様々なノウハウを持っている（氏家 2010）。以下、労働政策研究・研修機構（2011）の記述により、調査の実施方法について説明する。

まず本調査の目標数を 2000 人と定め、30 代前半 1000 人、30 代後半 1000 人とし、母集団を反映するようにあらかじめ性年齢に層化した目標数を定めた（クォータ抽出）。

続いて、各町の世帯数が示された住民基本台帳より、等間隔抽出法にて任意の地点（今回は 100 地点）を選ぶ。例えば練馬区上石神井 4 丁目が無作為に選ばれたとすると、上石神井 4 丁目の任意の地点から調査を開始し、順番に各家庭を訪問し、調査を依頼する方法である（回答者は各世帯 1 名で、対象者が複数いた場合には誕生日法にて抽出）。もし上石神井 4 丁目の中で調査協力者が見つからなければ、隣接した上石神井 3 丁目などにまで範囲を広げて依頼を続け、各地点の目標人数（今回の場合は 30 代前半 10 名、30 代後半 10 名で、男女のバランスは東京都全体の母集団の割合にあわせている）に達するまで調査依頼を行い、調査票を留め置き法にて回収する。この手法では調査依頼の数はカウントしないので回収率を計算することはできないが、エリアサンプリングによる調査実施上の利点は何と言っても確実に一定数の対象者を確保できることである。

他方でエリアサンプリングの実施上の最大の欠点は、在宅している人に偏りがちであるということであるが、今回の調査は働き方に関する調査であるので、調査にあたっては、専業主婦（夫）は除いている（失業中や育児休業中、未婚の無業は含まれる）ため、その欠点の影響は小さくなっていると推測される。

なお抽出方法の違いが結果にもたらす偏りについては研究の途上にあるが、現在のところは同じ地域で異なる抽出方法（住民基本台帳、エリア抽出、クォータ抽出）で実施した調査結果を比較した先行研究によると、職業構成や意識についての大きな違いは見出されていない（朝倉・桜井・染谷 2005）。

図表序－2 調査設計の変遷（黒枠が今回の調査）

調査年	調査名	地域	抽出方法	調査対象者	調査対象者数
2001年	第 1 回若者のワークスタイル調査	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
2006年	第 2 回若者のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	18-29歳	2000人
2011年	第 3 回若者のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-29歳	2058人
2011年	30代のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	30-39歳	2000人
2008年	北海道版 若者のワークスタイル調査	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%
2008年	長野版 若者のワークスタイル調査	長野市	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-34歳	500人
		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

注：「ワークスタイル調査」はパネル調査ではなく、各調査で対象者は異なっている

第2節 『労働力調査』からの知見

本報告書では上述の「30代のワークスタイル調査」に加えて、厚生労働省の要請により『労働力調査』（2001～2011）の特別集計を行っている。詳しくは巻末をご参照いただきたいが、本章ではその一部を抽出して紹介したい。

「フリーター：パート・アルバイト」率から見ていこう。

下記は、第2章の「フリーター」概念とは異なり、「パート・アルバイトをしているか、それを希望する者（学生除く、女性は学生と既婚除く）」という雇用形態からの定義から分析した「フリーター」率の推移である。詳しい定義は先行研究にならい、下記の通りとした（巻末参照）。

「フリーター」：男性は卒業者、女性は卒業者かつ未婚者

- ①雇用者のうち勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である者
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- ③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者

なお「フリーター」へのなりやすさを測るため、本分析において下記のとおり「就業者および就業希望者」の量を測定、これを分母とし、「フリーター」数を分子とする「フリーター率」を設定した。

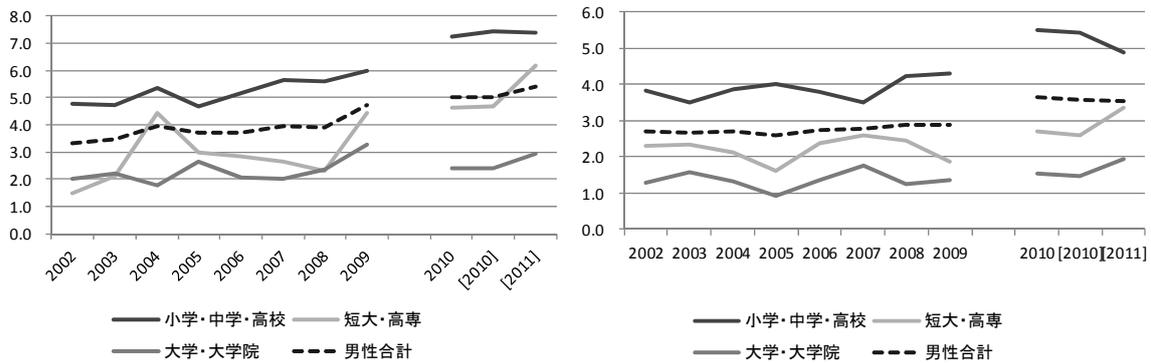
「就業者および就業希望者」：男性は卒業者、女性は卒業者かつ未婚者。

- ①雇用者のうち勤め先における呼称が「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」のうちどれかに該当する者
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「その他」のうちどれかに該当する者
- ③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「正規の職員・従業員」、「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「その他」

まず30代男性のフリーター率を整理する。全体としてそれほどフリーター率は高くないので注意が必要だが、高卒以下（小学・中学・高校）において近年高くなる傾向があるように観察される。

他方で（未婚）女性は男性に比べるとかなり高いが、高卒以下（小学・中学・高校）において近年高くなる傾向は共通している。

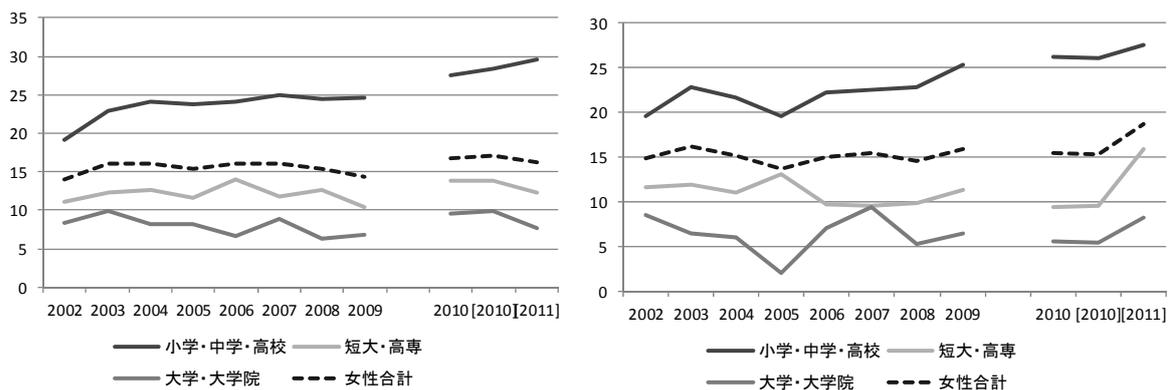
図表序－3 30代男性のフリーター率の推移（左表が30代前半、右表が30代後半）



資料出所：労働力調査特別集計（巻末統計参照）

注：〔〕内は岩手・宮城・福島の3県を除いた数値

図表序－4 30代女性のフリーター率の推移（左表が30代前半、右表が30代後半）



資料出所：労働力調査特別集計（巻末統計参照）

注：〔〕内は岩手・宮城・福島の3県を除いた数値

また、図表序－5で男性については卒業生、女性は卒業生で未婚者に限って、東京都の30代の就業形態を検討した。

30代の男性の正社員比率は高く、8割を超えている。女性についても労働市場に参加している場合は30代前半で6割、30代後半で5割が正社員として働いている。『労働力調査』は東京都のみを取り出すにはサンプルが少ないので多少歪みがあるものと思われるが、全体としてみると正社員率はそれほど低くはないことが看取される。

図表序－5 2011年『労働力調査』特別集計より 東京都のみの就業形態

		一般常 雇以外	正規の 職員・ 従業員	パート	アルバ イト	労働派 遣事業 所の派 遣社員	契約社 員・嘱 託	その他	合計
男性	30－34歳	6.8	80.9	0.5	5.5	1.2	3.3	2.0	100.0
	35－39歳	5.2	83.8	0.9	3.2	1.6	3.2	2.4	100.0
	30代男性	5.9	82.4	0.7	4.3	1.4	3.3	2.2	100.0
女性	30－34歳	10.1	60.2	7.4	4.1	6.4	10.2	2.7	100.0
	35－39歳	9.4	55.6	6.9	4.1	7.4	16.0	1.1	100.0
	30代女性	9.8	58.1	7.2	4.1	6.8	12.9	1.9	100.0

注：女性は未婚者のみ。「一般常雇以外」とは、会社などの役員・自営業主などの者を指す。

第3節 データの特徴

本節では、今回の調査のデータの特徴を前節の『労働力調査』との比較等から整理し、本調査のサンプルの歪みについて検討する。

結論を先んじて言えば、本調査で採用したエリアサンプリングという手法は、在宅者が対象になりやすいという特性がある。本調査のデータは女性の対象者の抽出に偏りが見られるため、データの活用にあたっては解釈に留意するとともに、上述したように、今後は調査方法について再考の必要がある。

対象者の特徴として第一に、本調査の結婚率は、男女とも『国勢調査』（2012）に比較すると高くなっていることが指摘される。調査の特性上、独身者よりも本人または配偶者が在宅している可能性が高い既婚者が調査に回答しやすいためだと推測される。結婚が働くことや生活に対して及ぼす影響は小さくないと考えられるため、この点については解釈の際に配慮が必要である。

図表序－6 東京都の30代の結婚率（「有配偶」を「総数」で除した比率）

	国勢調査		本調査	
	男性	女性	男性	女性
30代前半	40.4	51.9	57.0	58.5
30代後半	51.5	61.8	75.3	74.7

注：2012年『国勢調査』より作成

第二に、就業形態における差異である。

2011年の『労働力調査』30代男性のパート・アルバイト比率（全国で3.9%、東京は5.0%）と比較すると、本調査の30代男性のパート・アルバイト率は4.2%であり、ほぼ一致していた。

しかし本調査の女性対象者については、結婚していない女性のみを取り出して現職を

見ると、パート・アルバイト比率は52.7%となっており、『労働力調査』（図表序-4）に比べるときわめて高かった。

さらに図表序-5と7とを比較すると、本調査の対象者の場合は正社員と公務員をあわせた典型雇用の男性は74.2%であり、やや割合が低いという特徴がある。女性については、今回の調査では専業主婦（夫）を除いており、結婚の有無を問わなかった（その結果既婚者が多くなった）わけだが、未婚者に限って就業形態を分析しても、正社員割合はかなり低くなっている。エリアサンプリングは、正社員として働く未婚女性よりも、非典型雇用で働く既婚女性を多く対象としがちであり、特に女性でゆがみが現れたと解釈される。

図表序-7 本調査の現職（女性は現在結婚していない者）

		正社員	公務員	契約社員・嘱託	派遣社員	パート・アルバイト	自営業・自由業	家族従業者（家の仕事）	無職で仕事を探している	無職で仕事以外の活動	無職で特に何もしない	合計	N
男性	30-34歳	69.5	3.3	4.6	1.2	4.8	11.1	3.1	1.7	0.6	0.2	100.0	521
	35-39歳	73.0	2.7	2.1	1.0	3.5	13.2	3.3	0.6	0.4	0.2	100.0	514
	男性	71.2	3.0	3.4	1.1	4.2	12.2	3.2	1.2	0.5	0.2	100.0	1035
女性	30-34歳	20.5	0.0	2.6	7.7	61.5	5.1	0.0	2.6	0.0	0.0	100.0	39
	35-39歳	22.9	0.0	11.4	5.7	42.9	8.6	2.9	2.9	2.9	0.0	100.0	35
	女性未婚	21.6	0.0	6.8	6.8	52.7	6.8	1.4	2.7	1.4	0.0	100.0	74

したがって、過去のキャリアを中心に尋ねる設計になっているとはいえ、女性については解釈に留意が必要なことは言うまでもない。

エリアサンプリングは確実に一定の数を捕捉できるという点では優れており、20代についてはそれほどゆがみが大きくはなかったため、過去の調査で採用してきた。しかし30代になり家庭を持つようになると、在宅の有無に左右されがちな調査手法であるがゆえの偏りが大きくなる。今後は、様々な制約の中でもっともよい調査方法を検討する必要がある。

第4節 主な調査項目

主な調査項目は以下のとおりである。

I 生活や働くことについて

フェイスシート・現在望ましい働き方・3年後望ましい働き方

将来について具体的に考えていること・仕事上の強み

これまでの人生の評価

職業意識

労働問題に対する関心・経験・身近な人々の経験

働く中で疑問を持ったこと

II これまでの経歴

卒業した学校の所在地・学歴・学科

離学後の就業状態（就業形態・時期・規模・継続の有無）

最近1週間の就業状態（就業形態・時期・採用経路・職種・規模・労働時間・年収・組合参加の有無）

III 多様な働き方について

これまでの就業経験

正社員以外の働き方について（期間・正社員になろうとした経験・理由・相談相手・行動の内容・正社員になったかどうか・入職時期・採用経路・職種・規模）

IV フリーター経験

フリーター経験の有無・期間・仕事内容・フリーター理由・フリーター経験を通じて感じたこと

V 家族のこと

行政サービスの利用・年金・保険・誰と同居か・結婚・相談相手・両親の最終学歴・経済的豊かさ

第5節 本報告書の構成と知見

本章に続く各章の知見を、以下に整理する。

第1章は、移行の変化にさらされた世代である30歳代において、その働き方や生活の実態を総合的に探っている。知見は、次の9点にまとめられる。

- (1) 離学直後の就業状況は、学歴および離学時期(就職活動時期)の景気の影響を強く受ける。生家の豊かさなどの社会階層要因は、不況期に卒業する場合に影響が顕著になる。
- (2) 離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30歳代には男性の7割程度、女性の約半数が少なくともいったんは正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が半数を占める。不況時に離学した男性では後の景気回復期に正社員への移行が起り易いが、離学からの時間が長いと起りにくい。また学歴が高いほど移行する比率は高い。女性では、30歳代には非労働力化する者も多いこと

からこの傾向ははっきりしない。

- (3) 正社員就職した場合、30歳代まで同じ会社に勤続する者は男性の4割、女性の2割程度である。公務や大企業就職者、高学歴者で定着率は高い。不況期に就職した場合の離職率は高く、景気回復後に転職が起こっていると考えられる。
- (4) 働き方の変化に注目してキャリアを類型化すると、「正社員定着」は男性の3割、女性の1割程度となった。20歳代（第1回調査）ではこの類型が男女とも4割程度を占めていたが、女性では「正社員から非典型」型が大きく増えた。全く正社員経験のない「非典型・正社員なし」型は男性では3.4%だが女性では14.2%と少なからずいる。
- (5) 学校中退者の場合、男性では「他形態から正社員」型が多く高等教育中退者では半数を超える。高校中退者はこれに加えて自営や家業従事者となった者が多い。一方女性の中退者は「非典型・正社員なし」や正社員と非典型雇用を行き来するキャリアが多い。
- (6) 男性の約7割、女性の約8割が結婚を経験しているが、男性で非典型雇用の場合、結婚経験者は3割前後と少ない。女性では、正社員の結婚経験率が低い、とりわけ「他形態から正社員」型で低い。また、離学直後に無業や非典型雇用であった場合の結婚経験率は男女とも低い。「高卒超」（＝高等教育経験者）の場合、特にこの影響は大きい。
- (7) 女性の非典型雇用者について、離学時から一貫して非典型雇用や無業であった場合と正社員で就職して後に非典型雇用に変わった場合とを比較すると、労働条件や職種構成等の差は小さい。一方、結婚の有無によってこれらはより大きく異なる。女性非典型雇用者のうち未婚者の週労働時間は平均約37時間だが既婚者それは約25時間であり、また平均月収については未婚者は既婚者の2倍近い。既婚で短時間勤務の非典型雇用に就く場合は、初職が正社員であってもなくとも就業状況はあまり変わらない。一方、未婚の非典型雇用者は正社員と労働時間はあまり変わらないが、平均月収は女性正社員の約6割にとどまる。
- (8) 「正社員定着」と「他形態から正社員」を比較すると、前者は大企業勤務が多く、平均月収が高く、また社会保険や労働組合への加入率が高い。収入差は20歳代のころより広がっていた。20歳代の調査では「他形態から正社員」型において非典型雇用経験を評価する傾向がみられたが、本調査で「生活への満足感」の違いをみると「他形態から正社員」のほうが有意に低かった。一旦正社員になってもまた非典型雇用に戻るなどこの間を行き来するケースも少なくなく、非典型雇用と正社員との間の壁はそれほど高くはないが、生活への満足感の得られる正社員との間には壁があると推測される。その中で、女性の「他形態から正社員」型においては一定数満足感の高い層もみられた。

(9) 過去の「ワークスタイル調査」と接続して疑似パネルとし、現在 30 歳代後半である A 世代、同前半である B 世代の職業キャリアが、現在 20 歳代後半である C 世代、同前半である D 世代にも踏襲されるのかを検討すると、無業・非典型雇用から正社員への移行については、C 世代、D 世代のほうが 20 歳代前半での移行が進んでいないが、B 世代が 30 歳代にかかるときに景気拡大があり移行率が高まっていることから、今後の数年の景気改善や政策的な移行支援が重要であることが明らかになった。また、正社員就職者の定着については、男性ではほぼ前の世代と同じ傾向があったが、女性では「高卒超」では定着率が高まり「高卒まで」では低下する傾向があり、差が広がることが推測された。

第 2 章は、30 代の仕事上の「強み」と「フリーター経験」に焦点をあてている。

仕事上の「強み」については、もともとスキル・資格志向が高い世代であったが、現在の 20 代に比べて年齢や経験を重ね「自負」を持つ割合が高くなっている。特に正社員で転職経験がある者、スキル・資格についての自信がうかがえる。

また現在では「フリーター」から正社員への移行が進んでおり、正社員の「質」という点では課題があるものの、全体としては 30 代をむかえて社会の中でそれぞれ居場所を確保しつつあると言えるだろう。女性の中には家庭を生活の中心として定めている割合も高かった。

しかし大勢を占めるわけではないが、正社員を希望しているが非典型雇用者の状況にある者も存在している。過去の正社員への移行経路を見ると、若いときには周囲の紹介や非典型雇用からの登用、学校からの紹介が多かったが、近年移行した者は数は少ないものの公的機関利用の割合が高かった。中年に近づきつつあるかつての「就職氷河期世代」に対しては公的支援の役割が大きいということであり、さらなる充実が期待される。

また、現在の 20 代世代は、「就職氷河期」と呼ばれた 30 代世代よりも、フリーター率が高いことも確認された。したがって、現在の 20 代世代の移行は、現在の 30 代よりもいっそうジグザグ化することが懸念される。狭隘化する若い世代の移行に対する支援にも同時に力を入れていくことが望まれる。

第 3 章は、30 代の意識について 20 代（2001 年調査）の時の意識からどのように変化したのか、2011 年の 20 代とも比較しながら、その諸相を明らかにしようとした分析となっている。

20 代の時にはフリーター共感度が高い世代であったが、全体としては、30 代になって安定を好みかつ現状を肯定する方向の変化を捉えることできる。他方でかつてはフリーターと非フリーターの意識はそれほど大きく異ならなかったが、特に男性無業者や男性非典型雇用者においては自らの仕事や生活に対して否定的になっており、30 代における

意識の差異の拡大が見出される。20代ではあまり明確ではなかった就業形態による差異が明確になっている。

こうしたことから、30代においてはニーズが多様化していることが想定できるとともに、特に取り残された層に対する政策的支援が求められよう。

第4章は、相談ネットワークの観点から、30代のソーシャル・ネットワークについて検討した。

第一に、過去の調査結果から見出された、正社員よりも非典型雇用の方が、そしてそれよりも無業の方が、相談ネットワークの平均相談チャンネル数が少数になる傾向は、今回の30代調査の結果からも基本的に見出すことができる。むしろ20代調査のときよりも、その傾向は明確である。このことから、非典型雇用や無業であることによって、単に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、20代以上に30代においてこそ無視できないものであるといえる。

第二に、全体として各相談チャンネルが選ばれている割合は、20代に比べて30代では少なくなっており、家族・職場関係・友人・恋人のいずれにも相談相手をもたない人たちも明確に増加しているなど、30代の相談ネットワーク自体は20代に比べて縮小ないし減少している。

第三に、過去の相談経験、具体的には学卒（中退）前に卒業（中退）後のことについて相談した経験は、それから時間が経過した、現時点の相談ネットワークのあり方にも影響を与えている可能性が見出された。そして、部分的ないし間接的なつながりにすぎない可能性は残るものの、特に学卒時に正社員・公務員になれなかった人に関して、学卒前の相談経験が、その後のキャリアにおける正社員化に、何らかの形でつながっている可能性も確認された。人に自分のこれからについて相談するという経験は、その時点にだけ意味をもつものではなく、時間の経過を経ても一定の効果を持続的に及ぼす可能性を有している。

第5章は、雇用や仕事に関する問題認知に影響する要因を探った章である。

先進諸国では若年失業に対する若者の異議申し立て活動が起こっているが、日本では一部に非正規労働者を中心とした個人加盟の労働組合の動きは見られるものの、まだ若者を巻き込む動きにはなっていない。なぜ日本ではこのような動きが起こらないのだろうか。当事者は自らの状況をどのように認識しているのか。現在の30代は、「就職氷河期世代」「ロストジェネレーション」といわれ、問題認知が相対的に高いと予測される世代である。労働運動という組織的な異議申し立ての前提になるであろう、労働問題の認知はどのようなものか、実証的な分析を加えた。

雇用や仕事のより適正なあり方を実現してゆくためには、それに反する事象が問題として認知されない、あるいは「個人の問題」として認知される状態よりも、「社会の問題」として認知されることが望ましい。本章の部ね木で明らかになったこうした問題認知に影響する要因としては、第一に、「当事者性」が挙げられる。自分や身近な人々にとって当該事象の経験が切迫したものと感じられている場合には「社会の問題」としての認知が高まる可能性があるのに対し、自分には関係ないことと感じられている場合には、そもそも問題として認知されなかったり、また「努力主義」の考え方を經由することによって「個人の問題」として認知されたりする傾向が強くなる。

第二に、自分自身が仕事をする上での何らかの「強み」を持っていると自認している場合、社会全般の雇用問題についても、自身が実際に仕事をする中での問題についても、問題認知は高まる。逆に「強み」の自認がなく、「努力主義」に対しても否定的である場合、問題認知は弱まる。第3に、社会全般の雇用問題に関する認知と、自分自身の仕事経験上の問題認知との間には、プラスの相関が見られる。第4に、現在の仕事上の問題を構成する主たる要素として、職場の【労働条件】の劣悪さ、【権力構造】の不合理性、【ルール】の不明確さという3点が見出され、これらは相互に悪循環を形成している。

以上から、雇用や仕事をめぐる問題は「他人事」ではなく、誰もがその当事者になりうるという認識、そして個々人が経験した個別具体的な仕事上の問題は社会的な広がりをもつものであるという認識を、在学中・離学後にまたがる様々な教育・啓発の機会を通じて、社会により広げていくこと、また「強み」の自負を形成するための職業能力開発機会を整備してゆくことが、適正な働き方を実現する上で有益であることが示唆された。また、職場の【労働条件】と【権力構造】が公正さや合理性を欠くものになっていることが、仕事をめぐる諸問題の根幹にあるのならば、それらに対して一定の明確な【ルール】を定めることにより是正してゆくことが必要であろう。

以上から、政策的支援について整理する。

(1) 正社員への移行支援

非典型雇用から正社員への移行支援を2つに分けて整理する。

第一に、「取り残された」30代に対する支援である。20代ではそれほど顕在化しなかった、典型—非典型の差異が様々な点で鮮明化されていることが見て取れる。一般的に指摘されてきた収入の格差だけでなく、男性において典型—非典型間の意識の「差異」も如実に表れるようになってきている。同時に、典型—非典型だけでなく、典型間の差異の顕在化が観察されるのも30代の特徴である。

典型—非典型の格差については、20代のような企業による初期訓練を期待できないので、30代には、公的支援による職業能力形成を含んだ就職支援が有効である。雇用型訓

練（ジョブ・カード訓練等）や、スキル・資格取得の場として学校の活用も考えられる。典型間の格差については本報告書の範囲を超えており、次の課題としたい。

第二に、現在の30代よりも、より厳しい状況にある20代への支援を拡充する方向性である。若者の非典型雇用から正社員への移行は景気に左右されやすい。景気拡大を期待したいが雇用に直接結びつくかどうかは未知数であるので、トライアル雇用やジョブ・カード政策など、正社員につながりやすい非典型雇用についてのルートをいっそう整備することが望まれる。

（2）ハローワークと高校・大学の連携を通じて、多様な移行経路の明示と、企業情報の開示の拡大をはかる（特に就業環境や早期離職について）

一般にはスムーズな移行の方法のみが強調されて伝達されるが、新卒から外れた経路については、職業訓練等の情報を含めて高校や大学には十分な情報がない。新卒採用は今でもメインルートではあるのだが、実際の移行は相当に複線的になっているという情報も、時機を見て伝達していく必要がある。

また企業情報の重要性については「若者雇用戦略」においても指摘されてきているが、企業に対する労働法令の周知とともに、労働行政とNPO・学校とが連携しながら宣伝ではない生の企業情報を収集、発信していくことが期待される。

（3）在学中における相談機会を充実させる（特に卒業時に非典型雇用になる場合）

卒業時に非典型雇用だった場合でも在学中に相談経験がある者は、30代になってからのソーシャル・ネットワークが豊かになっており、また「他形態から正社員」となった割合が高かった。これだけのデータでは擬似相関である可能性は否定できないものの、「自分のこれから」について在学時に相談する機会を持たせることは、年齢を重ねても、持続的な効果を持つ可能性があることは政策的に踏まえられてよい。特に卒業時に安定した移行に至らない者について支援をいっそう充実させることは、卒業時にいったん非典型雇用になったとしても、その後のキャリアにプラスに働くことにつながるものと思われる。

（4）定点観測調査の必要性

若者の移行プロセスは景気だけでなく、高学歴化や就職・進路指導などの学校側の要因や少子化など様々な要因によって変化する。現在の実態を把握するためには一時点の調査ではなく、過去と比較できるデータを調査研究によって蓄積していくことが肝要である。

現在の 30 代は、日本社会の移行の変化に何の備えもなくさらされた世代である。本報告書を通じて、特に男性においてであるが、いったん非典型雇用から正社員になるという移行の道筋は一定程度開かれていることがうかがえた。

しかし、「正社員」間の労働条件や働きがいなど「質」の面においてはまだまだ大きな課題が見出され、30 代になって、典型（正社員）－非典型雇用間、あるいは典型（正社員）間の様々な差異が観察されるようになってきている。現在の 30 代については、非典型雇用の問題とともに、正社員としての働き方についての研究が必要である。その際には、雇用の「質」をどのように測るのか、生活や人生全体の中でのバランスを考慮しながら考えていくことになるものと思われる。

参考文献

朝倉真粧美・桜井薫・染谷保幸，2005，「サンプリング方法の違いが調査結果に及ぼす影響」日本行動計量学会第 33 回大会発表論文抄録集。

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.146。

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』労働政策研究報告書No.72。

労働政策研究・研修機構，2009，『地方の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究・研修機構，No.108。

労働政策研究・研修機構，2012，『大都市の若者の就業行動と意識の展開』労働政策研究報告書No.148。

氏家豊，2010，「エリア・サンプリングの問題点」『行動計量学』第 37 巻第 1 号。