

## 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

—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

本章は、「就職氷河期世代」にあたる30歳代の仕事上の「強み」と、「フリーター」経験について主に焦点を当てる。

労働政策研究・研修機構（2011）によれば、現在の30代が20代であったときの職業意識の特徴は、「スキル・資格志向」と「フリーター共感」の2点に要約できる。すなわち現在の20代の若者と比較して、職業能力形成意欲が高く、かつ当時は自由な働き方というイメージの強かった「フリーター」への共感が強いという職業意識上の特徴を現在の30代は持っていた。こうした若いときの意識や志向性は現実とぶつかり、その後どのように展開したのだろうか。

そこで本章では、強い職業能力形成意欲の現実への反映として仕事上の「強み」を、また「フリーター」については、実際の「フリーター」行動の展開について焦点をあてる。

### 第2節 仕事上の強みのタイプと獲得経路

本節では、仕事上の「強み」を、自由記述から浮かび上がらせることを目的とする。

現在の30代は、90年代半ば以降から2000年代半ばの不況期に離学している。卒業時に安定した就職に至らなかった者も多く、恵まれなかった世代というイメージが強い。しかし前章の知見をあらためて要約すると、離学直後に無業や非典型雇用であっても、30代では男性で7割、女性で半数がいったんは正社員に移行していた。

したがって能力形成の観点から言えば、正社員としてスキル形成をできる機会を持てた者が一定数存在したということになるが、30代になっている彼ら彼女らの仕事上の強みはどのようにになっているのか、「強み」のタイプと獲得経路から検討を加える。

#### 1. 仕事上の強みのタイプ

仕事上の強みについて自由記述で回答してもらった内容について、2011年調査の20代と同様に4つの類型にコーディングし、比較を行った（注：この項目は2001年には尋ねていない）。具体的なコーディング方法について、労働政策研究・研修機構（2011）に基づき説明したい。

- ① 「スキル・資格」：パソコンやキャドなどその操作、職業資格、そのほか特定分野の具体的な知識、技能など。
- ② 「対人能力」：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。

- ③ 「行動様式」：忍耐力や責任感、積極性、先見性、まじめさなど。
- ④ 「その他」：上記の3つの類型に入らない記述であり、例えば詳しく内容がわからない「経験」という表現についてはこちらに分類した。

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ため、複数回答としての集計になる。

図表2-1から浮かび上がる全体的な傾向として、20代の若者と比べると、30代は「なし」「無回答」の割合が減少する。さらに、「スキル・資格」に強みを持つと答える者の割合が高くなっている。もともとスキル・資格志向が高い世代であるが、就業経験を重ねる中で、自らの持つスキル・資格に対する自信が高まったとも解釈できる。

この回答を「対人能力」「スキル・資格」「行動様式」「その他」「なし」というカテゴリに集約した。なお集約する際に、例えば「営業力・接客」と対象者が回答していた場合、図表2-1では2つの複数回答（図表1-2では1と2の2つ）として扱われるが、集約後は同じカテゴリであるため複数回答としてカウントされない。したがって、図表2-1と集約されたカテゴリを用いた図表の数値は異なることに留意してほしい。

図表 2-1 仕事上の知識や技能についての強み（複数回答）

単位%

	30代	20代
1 営業力・販売力	3.4	2.9
2 接客・笑顔・マナー・サービス精神	7.3	8.9
3 コミュニケーション能力・気配り・協	7.8	6.6
4 人脈	1.0	0.4
5 リーダーシップ	1.9	0.9
対人能力 合計	21.5	19.7
6 パソコン、キヤド操作	6.7	7.2
7 情報処理技術、IT	4.2	2.9
8 経理・事務	3.6	3.4
9 医療・福祉	3.8	4.2
10 機械・電気・自動車・技術	6.1	2.6
11 調理・栄養	3.0	2.2
12 教育・保育	1.2	2.6
13 法務・金融・保険・不動産	3.0	2.6
14 語学	2.6	2.5
15 美理容・エステ・整体	0.8	3.1
16 建築・測量・インテリア	1.7	0.9
17 音楽・美術・ファッション・デザイン	3.9	1.7
18 トリミング、動物関係	0.1	0.4
19 車の運転	1.0	0.5
20 資格	8.7	7.5
21 その他専門知識	8.7	7.3
スキル・資格 合計	59.1	> 51.6
22 忍耐・責任感・信頼感	1.0	2.5
23 うちこむ、一所懸命、まじめ	0.5	1.5
24 器用・性格、早い、効率が良い	4.0	1.3
25 物覚え、先見性、判断力、思考力	3.2	3
26 前向き、積極性、行動力	1.0	0.7
27 その他行動様式（適応力・企画力）	2.4	0.9
行動様式 合計	12.1	9.9
28 マネジメント、経営管理	1.5	0.4
29 経験	5.2	1.9
30 体力	0.9	0.7
31 その他	3.3	1.5
32 なし	1.5	10.8
99 無回答	12.3	17.8
N	2000	2058

※20代は2011年調査における20代を指す（30代の20代時ではない）

さらに、学歴・専攻・キャリア類型別に詳しく検討する。

学歴別に見ると（図表2-2）、男女とも、専門・短大・高専卒や大卒・大学院経験で「スキル・資格」の回答が多くなっている。特に女性において、「スキル・資格」の学歴差が大きくなっており、学歴が高いほど「スキル・資格」の回答率が高くなる。女性で低学歴の場合には、スキル、資格として積み重ねにくいサービス等の仕事に就くことが多いが、男性の場合には、ブルーカラーの仕事において資格を要する（例えば電気工事士やフォークリフト等）場合が少なくないため、女性ほど「スキル、資格」における差が出ないのではないかと推測される。

図表 2-2 学歴と強み

単位%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	中卒・高校中退	5.3	40.4	5.3	5.3	43.9	57
	高卒	14.4	34.7	8.1	11.0	33.5	236
	高等教育中退	13.7	39.2	11.8	3.9	33.3	51
	専門・短大・高専卒	15.1	44.3	6.4	6.8	28.8	219
	大卒・大学院経験	14.2	46.9	10.2	7.1	25.0	452
	その他不明	0.0	25.0	25.0	15.0	35.0	20
女性	中卒・高校中退	33.3	10.3	7.7	12.8	35.9	39
	高卒	16.6	26.6	7.9	9.5	41.5	241
	高等教育中退	20.0	32.0	20.0	4.0	24.0	25
	専門・短大・高専卒	15.3	46.8	7.5	8.0	25.0	400
	大卒・大学院経験	17.5	51.0	9.2	4.8	20.3	251
	その他不明	-	-	-	-	-	9

次に、専攻と強みの関連を分析した（図表 2-3）。学歴別に見ていこう。

高卒の場合には、男性では商業や工業などの専門学科出身であること、女性は商業出身であることが「スキル・資格」における自信を高めていた。専門・短大・高専の場合、資格系や理・工学系で特に男女とも「スキル・資格」が高く、芸術他では「対人能力」が高い。

大学は専攻を問わず「スキル・資格」において高いが、中でも医学部・看護・獣医系のように業務独占資格を得られる学部出身者において当然のことだが高くなっている。

以上から、高卒や専門・短大・高専において専攻と強みの関連が強いのに対して、大卒以上については専攻による差異は相対的に小さくなっていることがうかがえる。高卒や専門・短大・高専卒において、「何を勉強するか」が「スキル・資格」における自負に結びつくという点は興味深い。

図表 2-3 専攻と強みのタイプ

単位%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	高校 普通・総合	15.9	31.2	8.0	12.3	34.8	138
	高校 商業・ビジネス系	20.0	40.0	5.0	10.0	25.0	20
	高校 工業・機械・電気系	2.2	51.1	13.3	4.4	28.9	45
	高校 その他	15.4	30.8	7.7	15.4	30.8	13
	専門短大高専 人文・ビジネス系	18.6	39.5	14.0	2.3	27.9	43
	専門短大高専 資格系	11.3	60.4	3.8	3.8	22.6	53
	専門短大高専 理・工業系	12.2	44.9	4.1	8.2	30.6	49
	専門短大高専 芸術他	25.5	29.8	10.6	8.5	25.5	47
	大学 文系	14.3	44.1	11.1	8.2	26.2	279
	大学 理系（工農薬など）	14.3	51.7	9.5	5.4	21.8	147
	大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）	7.7	57.7	11.5	7.7	15.4	26
	大学 保健教育福祉	-	-	-	-	-	7
	医学部・看護・獣医系	-	-	-	-	-	6
	中卒	7.9	36.8	2.6	7.9	44.7	38
	分類不能	27.8	27.8	11.1	11.1	27.8	18
	無回答	7.6	33.3	5.7	7.6	46.7	105
	女性	高校 普通・総合	21.3	23.4	8.5	12.8	35.5
高校 商業・ビジネス系		18.2	34.5	9.1	3.6	36.4	55
高校 工業・機械・電気系		25.0	12.5	12.5	12.5	37.5	8
高校 その他		5.6	22.2	0.0	16.7	55.6	18
専門短大高専 人文・ビジネス系		15.0	42.1	9.3	5.7	29.3	140
専門短大高専 資格系		10.8	57.4	4.1	10.8	18.9	148
専門短大高専 理・工業系		-	-	-	-	-	9
専門短大高専 芸術他		24.7	33.8	13.0	6.5	27.3	77
大学 文系		19.5	45.3	9.4	5.7	23.3	159
大学 理系（工農薬など）		12.9	67.7	6.5	3.2	12.9	31
大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）		8.3	58.3	8.3	8.3	16.7	24
大学 保健教育福祉		15.0	55.0	25.0	0.0	10.0	20
大学 家政生活科学		20.0	46.7	6.7	0.0	26.7	15
医学部・看護・獣医系		-	-	-	-	-	3
中卒		26.3	5.3	5.3	10.5	52.6	19
分類不能		54.5	54.5	0.0	0.0	9.1	11
無回答		9.4	31.8	8.2	8.2	43.5	85

キャリア類型別にみると（図表 2-4）、男女とも正社員転職者でスキル・資格に自負をもつ者の割合が高い。スキルや資格に自信があるから転職できたという経験がいわゆる自信を付加しているのかもしれない。また「正社員から非典型」や「現在無業」の者では、「なし・無回答」の割合が高くなる。

図表 2-4 キャリア類型と強み

単位%

		対人能力	スキル・行動様式 資格	その他	なし・無 回答	N	
男性	正社員定着	15.0	43.7	10.2	7.8	25.9	293
	正社員転職	13.1	48.0	7.2	9.5	25.8	221
	正社員から非典型	5.7	42.9	5.7	11.4	34.3	35
	正社員一時他形態	13.9	36.7	12.7	5.1	31.6	79
	非典型一貫	15.7	39.2	5.9	7.8	31.4	51
	他形態から正社員	17.8	39.9	11.7	6.1	28.2	163
	自営・家業	8.8	42.8	6.3	8.8	34.0	159
	現在無業	10.5	26.3	10.5	5.3	47.4	19
女性	正社員定着	12.8	45.3	12.0	6.8	26.5	117
	正社員転職	15.7	58.8	11.8	5.9	13.7	51
	正社員から非典型	13.0	41.7	6.3	7.0	33.3	300
	正社員一時他形態	16.0	44.0	16.0	14.0	12.0	50
	非典型一貫	25.4	27.2	6.6	8.5	34.3	213
	他形態から正社員	18.1	52.8	5.6	9.7	18.1	72
	自営・家業	16.9	44.4	9.2	7.0	24.6	142
	現在無業	14.3	21.4	21.4	0.0	42.9	14

## 2. 強みの獲得

前節での強みはいつごろ、どんな経験を通じて獲得されたのか（図表 2-5）。20代と30代ではそれほど明確な差はみられないが、20代は学校が獲得経路として大きく、30代は「前職経験」が大きくなる。世代による差というよりは、おそらく年齢効果であろう。

図表 2-5 強みの獲得経路（いつごろ、どんな経験で？）

（複数回答 単位%）

	30代	20代
1 在職場のOJT、漠然と仕事経験	33.8	33.1
2 前職経験	10.8	5.1
3 自学自習	1.4	2.2
4 会社主導の研修	0.9	2.1
5 学校時代のアルバイト経験	1.9	5.8
6 学校での勉強（インターン含む）	8.9	11.5
7 学校での資格取得	1.3	4.0
8 学校での部活・委員経験、ボランティア	0.5	1.9
9 留学、海外経験	1.1	1.4
10 卒業後の資格取得	3.8	2.3
11 職業訓練	0.2	0.3
12 生活体験、生活上の経験	4.2	8.6
13 習い事	0.8	0.9
14 その他、趣味	1.9	0.3
15 なし	0.0	5.4
99 無回答	28.5	23.8

※20代は2011年調査における20代を指す（30代の20代時ではない）

続いて、強みと獲得経路について整理した。

キャリア類型別に見ると（図表 2－6）、男性の場合、20代の非正社員は正社員と比較すると職場経路が目立って少なかったが、30代については「非典型一貫」のキャリアでも「職場」での獲得を挙げる者が少なくない。男性の場合には30代の「非典型一貫」は職場において20代のそれとは異なる位置づけにあることを推測させる。おそらくは男性の場合には非典型雇用ではあっても、それなりに責任をもつ立場にあるのだろう。

しかし女性については、キャリア類型による差が明確である（図表を省略するが、婚姻状況を考慮しても同様）。「正社員定着者」、「転職者」、「正社員一時他形態」においては職場が能力形成の場となっているが、「非典型一貫」や「正社員から非典型」のキャリア類型では、職場が能力形成の場になりにくい。いいかえれば、職場から教育訓練投資を受けることが少ないことが映し出されている。

したがって、男女の教育訓練投資の差は20代ではそれほど明確ではなかったが（むしろん胚胎されていたとは思われるが）、30代を迎えると女性非典型雇用層において「強み」の獲得機会の少なさが際立つことになる。女性の非典型雇用者において教育訓練投資が少ないという状況は、家庭生活との両立を考慮して非典型雇用者となる女性のニーズと合致していると思われるが、数は少ないものの非典型雇用者には未婚女性も含まれる。30代における教育訓練投資の差はその後のキャリアに反映される。未婚率の上昇を踏まえると、現時点で未婚の女性非典型の不安定さが結婚によって解消されるとは考えにくく、その課題は小さくないと予測されるが、本調査ではこれ以上の分析はできない。

図表 2－6 キャリア類型と獲得経路

		単位%				
		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	正社員定着	52.9	12.3	10.2	25.3	293
	正社員転職	53.4	12.7	9.5	26.7	221
	正社員から非典型	48.6	2.9	11.4	37.1	35
	正社員一時他形態	50.6	7.6	11.4	30.4	79
	非典型一貫	51.0	7.8	7.8	35.3	51
	他形態から正社員	50.3	11.7	11.0	27.0	163
	自営・家業	49.7	5.7	13.2	31.4	159
	現在無業	31.6	10.5	0.0	57.9	19
	その他・不明	26.7	13.3	6.7	53.3	15
女性	正社員定着	55.6	6.8	12.8	26.5	117
	正社員転職	52.9	23.5	13.7	11.8	51
	正社員から非典型	39.0	18.0	12.7	32.3	300
	正社員一時他形態	52.0	16.0	14.0	18.0	50
	非典型一貫	45.1	10.8	10.8	34.7	213
	他形態から正社員	47.2	19.4	13.9	20.8	72
	自営・家業	35.2	19.0	22.5	24.6	142
	現在無業	42.9	7.1	7.1	42.9	14
	その他・不明	-	-	-	-	6

続いて、強みの獲得経路と専攻との関連を見ると（図表2-7）、おおむね専攻を問わずもっとも多い獲得経路は「職場」となっている。ただし、教育内容と仕事との関連が比較的強い専門・短大・高専の資格系や理・工業系では、「学校」という回答の比率が高くなっている。専攻と関連した仕事につきやすい場合には、30代になって仕事経験を重ねても、学校が「強み」の獲得経路としての影響を残していることがわかる。

図表2-7 専攻と獲得経路

単位%

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
男性	高校 普通・総合	50.0	2.9	11.6	35.5	138
	高校 商業・ビジネス系	70.0	0.0	10.0	20.0	20
	高校 工業・機械・電気系	60.0	2.2	11.1	26.7	45
	高校 その他	38.5	7.7	15.4	38.5	13
	専門短大高専 人文・ビジネス系	48.8	9.3	11.6	30.2	43
	専門短大高専 資格系	39.6	22.6	13.2	24.5	53
	専門短大高専 理・工業系	42.9	22.4	6.1	30.6	49
	専門短大高専 芸術他	61.7	4.3	12.8	21.3	47
	大学 文系	56.3	10.8	9.7	25.4	279
	大学 理系（工農薬など）	59.2	15.0	7.5	19.0	147
	大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）	50.0	26.9	7.7	15.4	26
	大学 保健教育福祉	-	-	-	-	7
	医学部・看護・獣医系	-	-	-	-	6
	中卒	44.7	2.6	5.3	47.4	38
	分類不能	44.4	11.1	22.2	22.2	18
	無回答	30.5	7.6	12.4	49.5	105
	女性	高校 普通・総合	45.4	6.4	14.9	33.3
高校 商業・ビジネス系		41.8	20.0	3.6	34.5	55
高校 工業・機械・電気系		-	-	-	-	8
高校 その他		27.8	5.6	11.1	55.6	18
専門短大高専 人文・ビジネス系		45.7	11.4	11.4	32.1	140
専門短大高専 資格系		31.8	26.4	20.3	24.3	148
専門短大高専 理・工業系		-	-	-	-	9
専門短大高専 芸術他		57.1	13.0	6.5	24.7	77
大学 文系		57.2	8.8	14.5	21.4	159
大学 理系（工農薬など）		38.7	29.0	16.1	16.1	31
大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）		33.3	33.3	25.0	16.7	24
大学 保健教育福祉		50.0	25.0	20.0	5.0	20
大学 家政生活科学		26.7	33.3	6.7	33.3	15
医学部・看護・獣医系		-	-	-	-	3
中卒		42.1	0.0	15.8	42.1	19
分類不能		72.7	27.3	0.0	9.1	11
無回答		31.8	14.1	12.9	43.5	85



### 第3節 学校時代の専門とキャリア

続いて、在学時の専攻とキャリアを男女別に確認する（図表2-8）。

男性の「高校普通・総合」は、「非典型一貫」の者も一定数いるものの、正社員への移行者（他形態から正社員）が2割を占めており、数は少ないが「商業・ビジネス系」も同様である。「工業・機械・電気系」は正社員定着・転職者が30代でも6割を占めており、定着傾向が明確である。男性の「専門短大高専」は、芸術系を除くと、正社員定着・転職者が4割を占める。

男性の大卒者は、保健福祉教育や医学系は数が少ないため記述しないが、理系で「正社員定着・転職」者が30代でも7割を占めている。他方で文系は、他学歴よりは「正社員定着」・「正社員転職」者の割合が高いものの、「他形態から正社員」という者も16.8%存在している。

次に女性について整理する。高卒については、「普通・総合」では非典型一貫者が4割近くになっている。「専門短大高専」は、高卒よりは「正社員定着」・「正社員転職者」の割合が増加し、特に資格系では4分の1を占める。

女性の場合には、高卒以下か高卒を超える学歴であるかが、キャリアの分岐点になっていることがうかがえる。大卒理系の数は少ないものの女性でも半数が「正社員定着」・「正社員転職」者であり、文系でも3分の1を占める。女性において、専攻よりも学歴によるキャリア類型の差異が大きいことが観察される。

図表 2-8 在学中の専攻とキャリア類型

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	N	
男性	高校 普通・総合	17.4	13.8	4.3	10.9	13.0	20.3	16.7	1.4	2.2	100.0	138	
	高校 商業・ビジネス系	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0	20.0	25.0	0.0	5.0	100.0	20	
	高校 工業・機械・電気系	28.9	31.1	4.4	13.3	2.2	6.7	8.9	4.4	0.0	100.0	45	
	高校 その他	30.8	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4	23.1	0.0	0.0	100.0	13	
	専門短大高専 人文・ビジネス系	23.3	18.6	2.3	9.3	7.0	18.6	14.0	4.7	2.3	100.0	43	
	専門短大高専 資格系	17.0	28.3	5.7	17.0	0.0	9.4	20.8	0.0	1.9	100.0	53	
	専門短大高専 理・工業系	22.4	22.4	4.1	16.3	2.0	16.3	12.2	2.0	2.0	100.0	49	
	専門短大高専 芸術他	6.4	19.1	4.3	4.3	17.0	31.9	14.9	0.0	2.1	100.0	47	
	大学 文系	34.4	22.6	1.4	5.0	3.2	16.8	13.6	2.2	0.7	100.0	279	
	大学 理系（工農薬など）	44.9	25.2	2.0	7.5	2.0	8.8	8.8	0.7	0.0	100.0	147	
	大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）	38.5	23.1	3.8	0.0	3.8	11.5	15.4	3.8	0.0	100.0	26	
	大学 保健教育福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	医学部・看護・獣医系	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	中卒	2.6	18.4	5.3	2.6	7.9	18.4	36.8	5.3	2.6	100.0	38	
	分類不能	16.7	5.6	11.1	5.6	5.6	27.8	16.7	5.6	5.6	100.0	18	
	無回答	31.4	21.9	3.8	4.8	1.0	12.4	21.0	1.0	2.9	100.0	105	
	男性計	28.3	21.4	3.4	7.6	4.9	15.7	15.4	1.8	1.5	100.0	1034	
	女性	高校 普通・総合	2.8	0.7	37.6	2.8	38.3	7.1	10.6	0.0	0.0	100.0	141
		高校 商業・ビジネス系	3.6	3.6	63.6	1.8	12.7	1.8	10.9	0.0	1.8	100.0	55
高校 工業・機械・電気系		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
高校 その他		0.0	0.0	44.4	5.6	33.3	5.6	5.6	5.6	0.0	100.0	18	
専門短大高専 人文・ビジネス系		12.9	5.7	37.9	7.1	18.6	2.9	14.3	0.7	0.0	100.0	140	
専門短大高専 資格系		17.6	7.4	28.4	8.1	15.5	8.1	12.2	1.4	1.4	100.0	148	
専門短大高専 理・工業系		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
専門短大高専 芸術他		3.9	1.3	29.9	1.3	36.4	7.8	18.2	1.3	0.0	100.0	77	
大学 文系		23.3	9.4	18.9	7.5	12.6	15.1	10.7	2.5	0.0	100.0	159	
大学 理系（工農薬など）		25.8	22.6	25.8	3.2	6.5	0.0	12.9	3.2	0.0	100.0	31	
大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）		4.2	0.0	29.2	4.2	16.7	4.2	33.3	8.3	0.0	100.0	24	
大学 保健教育福祉		15.0	10.0	10.0	0.0	10.0	20.0	30.0	5.0	0.0	100.0	20	
大学 家政生活科学		20.0	6.7	6.7	6.7	26.7	6.7	26.7	0.0	0.0	100.0	15	
医学部・看護・獣医系		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
中卒		0.0	0.0	10.5	5.3	52.6	0.0	26.3	0.0	5.3	100.0	19	
分類不能		9.1	0.0	27.3	0.0	18.2	9.1	36.4	0.0	0.0	100.0	11	
無回答		9.4	2.4	31.8	3.5	23.5	7.1	18.8	1.2	2.4	100.0	85	
女性計		12.1	5.3	31.2	5.2	22.1	7.5	14.5	1.5	0.6	100.0	963	

以上から、学歴や専攻によってキャリア類型が大きく異なることがあらためて確認されたが、最後に「強み」がどこで獲得されているのか整理しておこう。

図表 2-9 において「強み」と獲得経路について検討したところ、「強み」のタイプによって獲得経路が異なることが観察された。

「対人能力」「行動様式」は主として職場で養われるものであるが、「スキル・資格」は「学校」という回答が相対的に多くなっている。特に女性において「学校」という割合が相対的に高いのは、女性のほうが職場からの教育訓練投資を受けにくいからであろう。「学校」は属性や過去のキャリアを問わない場であるので、こうした傾向になっているものと考えられる。よって、職場を離れた訓練であるという限界を踏まえたうえで、学校を仕事上の「強み」を形成する場として活用することは、今日も一定の意義があるものと考えられる。

図表 2-9 「強み」と獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	対人能力	75.9	9.9	15.6	0.7	141
	スキル・資格	68.1	16.6	13.7	2.7	439
	行動様式	75.3	10.8	15.1	0.0	93
	その他	67.9	12.3	16.0	7.4	81
	なし・無回答	4.3	1.6	1.3	92.8	304
女性	対人能力	74.2	15.3	9.8	1.8	163
	スキル・資格	52.2	26.6	22.3	2.3	395
	行動様式	66.7	8.6	19.8	4.9	81
	その他	62.2	14.9	17.6	6.8	74
	なし・無回答	4.7	1.1	1.1	93.1	274

#### 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

前節では、30代になり仕事での強みに自負を持つ姿が浮かび上がった。

しかし30代は、学校から職業への移行において円滑に移行したとはいえない人々が少なくない。第1章に見るように、彼ら彼女らは非典型雇用の経験も多く、あとの第3章で示されるように、20代の時にはフリーターへの共感が現代の20代と比べるとかなり高かった世代である。

そこで本章では「フリーター」に焦点を当て、過去のフリーター経験を振り返ってみたい。

##### 1. 誰が自分をフリーターだと認識しているか

本節で言う「フリーター」経験は、本人が「フリーター」を経験したかどうかという自認による。そこで誰が自分をフリーターだと認識しているのかについて分析する。

図表2-10は、フリーター経験があると認識する対象者が経験した「非典型雇用」について尋ねたものである。

(非典型雇用を)「すべて経験した」場合はほとんどがフリーター経験を自認している。次に高いのが「派遣+パート・アルバイト」である。「契約嘱託のみ」「派遣のみ」という場合のフリーター経験認識は低くなっている。他方で、非典型雇用の経験がない者のうち1割がフリーター経験ありと認識しており、これまでの調査(2001年・2006年・2011年の20代、札幌・釧路調査、長野・諏訪調査、なお2001年調査の対象者と本調査の対象者は同じコーホートである)の中でもっとも高い数値となっている。

図表 2-10 経験した非典型雇用形態とフリーター経験認識

単位%

	男性	女性	合計
すべて経験	94.7	85.1	87.9
契約・嘱託＋派遣	50.0	30.0	35.7
契約嘱託＋パートアルバイト	89.1	74.4	79.8
契約嘱託のみ	18.8	27.3	22.2
派遣＋パートアルバイト	96.2	85.1	87.6
パートアルバイトのみ	87.4	69.4	75.6
派遣のみ	21.1	23.1	22.4
いずれも経験なし	12.0	11.8	11.9
N	1034	961	1995

注：無回答省略

「フリーター」は一般的に雇用形態から定義されるが、その定義は様々である。雇用形態面から整理した場合、パート・アルバイト（およびその希望者）を「フリーター」とする場合もあるが、正社員以外の雇用者や失業者を含めて「フリーター」と呼ぶ場合もある。さらに第1章で垣間見られるように、「フリーター」的な働き方をする人々はしばしば様々な雇用形態を行き来しており、こうした「ジグザグ」を称して「フリーター」と言っていることもある。また労働政策研究・研修機構（2009）によれば、北海道と東京の「フリーター」認識は異なっていることが明らかになっており、「誰がフリーターなのか」は地域によっても違う。したがって、「フリーター」という概念は曖昧さを含みこんでおり、定義が難しい。しかし労働政策に対する貢献という観点から考えたときには、さしあたりであっても定義を要する。

そこで本研究ではこうした曖昧さを包括するため、雇用形態ではなく本人の意識の面に注目した「フリーター」認識を用いている。この概念のメリットは、本人のキャリアの認識をあまさず捉えることができる点にあるが、他方で、実際の雇用形態とは離れて認識されるケースを含んでしまう点がデメリットとして上げられる。例えば図表2-10は、フリーター経験者であると回答した者が経験した雇用形態について分析したものである。

今回の特徴として挙げられるのが、フリーター経験を認識している男性のうち、77人と数は多くはないものの、「いずれも経験なし」が2割を占めている点である。フリーで働いていることを「フリーター」と認識しているのではないかと考え、自営業・自由業の経験の有無との関連を見たが（図表省略）、特に自営業・自由業経験者は77人中11人で認識度が高いわけではなかった。よって、「フリーター」認識は雇用形態と平行であるものの、「フリーター」自認が意識の上では広がりを見せている可能性がある。

図表 2-11 フリーター経験者のうち、経験した非典型雇用形態の分布

		単位%								N
	すべて経験	契約・嘱託+派遣	契約嘱託+パートアルバイト	契約嘱託のみ	派遣+パートアルバイト	パートアルバイトのみ	派遣のみ	いずれも経験なし		
男性	ある	4.8	0.5	10.9	2.4	6.6	53.3	1.1	20.4	377
	ない	0.2	0.3	0.8	5.9	0.2	4.4	2.3	86.0	657
	合計	1.8	0.4	4.4	4.6	2.5	22.2	1.8	62.1	1034
女性	ある	7.6	0.6	11.1	1.7	14.1	58.0	1.7	5.2	524
	ない	1.6	1.6	4.6	5.5	3.0	30.7	6.9	46.2	437
	合計	4.9	1.0	8.1	3.4	9.1	45.6	4.1	23.8	961
合計	ある	6.4	0.6	11.0	2.0	11.0	56.0	1.4	11.5	901
	ない	0.7	0.8	2.3	5.8	1.3	14.9	4.1	70.1	1094
	合計	3.3	0.7	6.2	4.1	5.7	33.5	2.9	43.7	1995

注：無回答省略

したがって、自称「フリーター」認識はメリットとデメリットを含んではいるが、おむね雇用形態と一致していると考えられる。以下では、自称「フリーター」で分析を進めることにする。

さて、学歴別にフリーター率をみると(図表 2-12)、30代男性では中退者で高いが(特に高等教育中退)、学歴が高いほどフリーター率は低くなる。30代女性は中退者も高いが学歴による差異が大きく、大卒・大学院経験者以外は半数以上がフリーターを経験している状況になっている。

なお 2001 年男性と 2001 年女性というカテゴリーは、現在の 30 代が 20 代だったときのフリーター率である。男性については 30 代にかけて高学歴層で上昇している。女性については中退者を除いて、年齢とともに大きく上昇している。

ただし、現代の 20 代(2011 男性、2011 女性)と比較してみると、男性は今の 20 代よりも 30 代のほうがフリーター経験率は低い。女性は高卒の場合はあまり変わらず、専門短大高専卒や大学・大学院卒では 30 代でやや高くなっているようにも思われるが、これは年齢効果であろう。

よって、今の 30 代は「就職氷河期世代」と呼ばれてはいるが、今の若い世代と比べて特別にフリーターになりやすかったわけではないことがわかる。もっとも 30 代のすぐ前の先行世代はバブル期に離学しているので、直近の先行世代と現在の 30 代との落差は相当に大きい。したがって社会におけるインパクトとしては現在の 30 代の方が大きかっただけでなく、問題認識が共有されにくかったという点で、現在の 30 代においてより困難さを抱えていたことには留意しなくてはならない。

図表 2-12 学歴別フリーター経験率

単位%

	30代男性	30代女性	30代合計	2001男性	2001女性	2001合計	2011男性	2011女性	2011合計
高卒	45.8	70.5	58.3	43.8	49.5	46.8	59.4	70.4	64.1
専門・短大・高専卒	45.7	51.3	49.3	31.5	27.9	29.2	45.7	44.5	45.0
大学・大学院卒	21.2	37.8	27.2	16.0	16.7	16.3	23.8	22.6	23.2
中卒・高校中退	49.1	76.9	60.4	58.3	100.0	65.1	71.4	91.2	78.9
高等教育中退	72.5	72.0	72.4	62.4	81.1	66.7	85.1	84.4	84.9
その他不明	40.0	66.7	48.3	34.1	77.5	56.7	55.6	58.3	56.7
合計	36.4	54.3	45.1	34.1	35.4	34.8	43.9	43.2	43.5

※2001年のフリーター率については、就業経験がない者と無回答を除くが在学中は含んだ20代について再計算しており、日本労働研究機構(2001)の合計とは異なる数値になっている。20代は2011年調査における20代を指す(30代の20代時ではない)

さて第1章で確認したように、30代世代はいつ学校を離れたかによって就業状況に相当な違いがみられる。そこで図表2-13に、高卒以下学歴(中卒・高校中退や高卒)か、高卒を超える学歴(専門短大高専や大学・大学院卒、高等教育中退)であるかを区別した上で、離学年別のフリーター率を示した。

高卒以下学歴はやや数値に波があるものの、93年以前と以後では男女ともまったく状況が変化したことが分かる。高卒以下の場合は、93年以前と94年以降でフリーター率に大きな違いがあり、特にフリーター率の上昇は女性の高卒以下学歴において顕著にみられる。

他方で高卒超学歴では、高卒以下学歴ほどの違いは見られない。高卒超は93年以前の対象者は少ないもののフリーター率が高いが、その後はそれほど大きな変化はないことが観察される。特に高卒者の移行において、93年までと94年の間に断層があることがわける。

図表 2-13 離学年別フリーター率

単位%

	離学年	高卒以下	N		離学年	高卒超	N
男性	1993年以前	37.4	123	男性	1993年以前	43.2	37
	1994年～1998年	50.0	106		1994年～1998年	32.3	254
	1999年～2005年	64.0	25		1999年～2005年	31.8	318
	2006年以降	53.8	39		2006年以降	30.1	113
	男性計	46.4	293		男性計	32.3	722
女性	1993年以前	63.5	104	女性	1993年以前	50.0	80
	1994年～1998年	78.4	111		1994年～1998年	49.8	237
	1999年～2005年	71.4	21		1999年～2005年	42.9	245
	2006年以降	72.7	44		2006年以降	48.2	114
	女性計	71.4	280		女性計	47.0	676
合計	1993年以前	49.3	227	合計	1993年以前	47.9	117
	1994年～1998年	64.5	217		1994年～1998年	40.7	491
	1999年～2005年	67.4	46		1999年～2005年	36.6	563
	2006年以降	63.9	83		2006年以降	39.2	227
	合計	58.6	573		合計	39.4	1398

注：学歴不明を除いている

## 2. フリーター類型

続いて、フリーター類型を見てみよう。

フリーター類型は、フリーターになった時のきっかけや理由に着目した分類であるが、今回は直近またはリアルタイムにフリーターを経験している 20 代調査とは異なり、回顧的な色彩が強いものと推測される。

図表 2-14 から学歴別にみると、男性では早く学校を離れる低学歴層で「モラトリアム型」が多く、学歴が高い方で「やむを得ず型」が多いという違いがあるが、女性は男性ほど違いはなく、どの学歴層でも「やむをえず型」がもっとも高くなっている。

図表 2-14 学歴別フリーター類型

		夢追求型	モラトリアム 型	やむを得ず型	合計	N
男性	中卒・高校中退	15.4	57.7	26.9	100.0	26
	高卒	26.8	52.6	20.6	100.0	97
	高等教育中退	6.7	33.3	60.0	100.0	30
	専門・短大・高専卒	27.5	37.5	35.0	100.0	80
	大卒・大学院経験	17.4	34.8	47.8	100.0	69
女性	中卒・高校中退	17.9	35.7	46.4	100.0	28
	高卒	15.8	36.8	47.4	100.0	152
	高等教育中退	17.6	41.2	41.2	100.0	17
	専門・短大・高専卒	16.9	37.6	45.5	100.0	178
	大卒・大学院経験	22.4	22.4	55.3	100.1	76

注：その他不明省略

離学年別にみると、学歴に関わらず共通した傾向がある（図表 2-15）。男性では、不況期に「夢追求型」が増加しているが、女性は景気が回復する 2006 年以降に「夢追求型」が増加し「やむを得ず」型が減少している。

図表 2-15 離学年別フリーター類型の分布

単位%

高卒以下					高卒超						
	夢追求型	モラトリ アム型	やむを得 ず型	N		夢追求型	モラトリ アム型	やむを得 ず型	N		
男性	1993年以前	20.5	53.8	25.6	39	男性	1993年以前	15.4	46.2	38.5	13
	1994年～1998年	29.2	52.1	18.8	48		1994年～1998年	21.2	34.8	43.9	66
	1999年～2005年	25.0	56.3	18.8	16		1999年～2005年	20.3	31.1	48.6	74
	2006年以降	20.0	55.0	25.0	20		2006年以降	19.2	46.2	34.6	26
	男性合計	24.4	53.7	22.0	123		男性合計	20.1	35.8	44.1	179
女性	1993年以前	13.3	35.0	51.7	60	女性	1993年以前	17.6	26.5	55.9	34
	1994年～1998年	16.9	35.1	48.1	77		1994年～1998年	15.2	37.4	47.5	99
	1999年～2005年	15.4	38.5	46.2	13		1999年～2005年	20.0	26.7	53.3	90
	2006年以降	20.0	43.3	36.7	30		2006年以降	22.9	43.8	33.3	48
	女性合計	16.1	36.7	47.2	180		女性合計	18.5	33.6	48.0	271
合計	1993年以前	16.2	42.4	41.4	99	合計	1993年以前	17.0	31.9	51.1	47
	1994年～1998年	21.6	41.6	36.8	125		1994年～1998年	17.6	36.4	46.1	165
	1999年～2005年	20.7	48.3	31.0	29		1999年～2005年	20.1	28.7	51.2	164
	2006年以降	20.0	48.0	32.0	50		2006年以降	21.6	44.6	33.8	74
	合計	19.5	43.6	37.0	303		合計	19.1	34.4	46.4	450

フリーター類型からみると、男性と女性において景気の影響が異なる方向に働いているわけだが、男性の場合は景気がよくなってよい仕事が見つかるのを待つという姿勢であるのに対して、女性の場合には仕事そのものがみつきにくくなるという背景があるのではないかと推測される。

続いて、フリーターからの離脱について検討する（図表 2-16）。

一般に就職氷河期世代は、フリーターのまま滞留しているというイメージがある。しかし分析によれば、特に男性においてフリーターのままずっと滞留しているということは少なく、いったんは正社員になろうとしており、かつそれなりにフリーターから正社員への移行に成功していた。他方で女性は、正社員になろうとした割合も、成功した割合も低くなっている。正社員にならない理由としては、子育て等の家庭の事情が主となっている（自由記述による）。なお女性については、今回は専業主婦を調査対象から除いていることに注意が必要である。



図表 2-16 フリーター経験者のうち、離脱行動・離脱成功割合

		正社員になろうとした割合(a) (%)	フリーター経験者数(無回答除く) (人)	正社員になろうとした人数(a)(無回答除く) (人)	正社員になろうとした者のうち、成功した割合 (%)	(a)のうち、正社員になった人数(無回答除く) (人)	フリーター経験者のうち、正社員になった割合(無回答除く) (%)
男性	高卒以下	87.1	101	88	83.0	73	72.3
	高卒超	89.5	172	154	78.6	121	70.3
	その他・無回答	83.3	6	5	100.0	5	83.3
	男性合計	88.5	279	247	80.6	199	71.3
女性	高卒以下	50.8	181	92	52.2	48	26.5
	高卒超	60.8	283	172	68.6	118	41.7
	その他・無回答	50.0	6	3	66.7	2	33.3
	女性合計	56.8	470	267	62.9	168	35.7
合計	高卒以下	63.8	282	180	67.2	121	42.9
	高卒超	71.6	455	326	73.3	239	52.5
	その他・無回答	66.7	12	8	87.5	7	58.3
	合計	68.6	749	514	71.4	367	49.0

#### 第5節 「移行年」が移行に与える影響

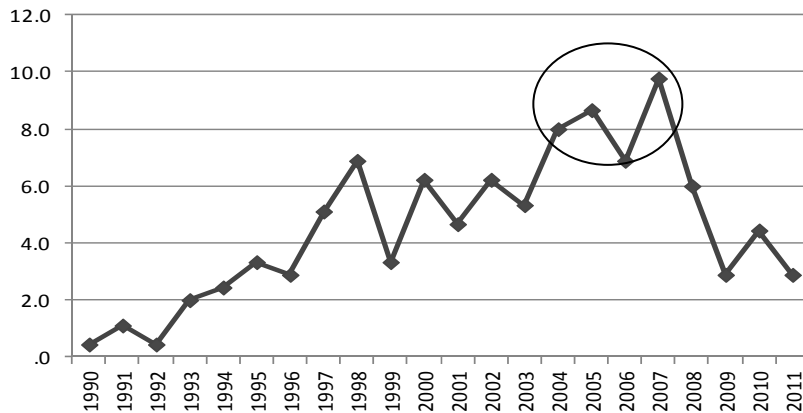
前節ではフリーター経験に絞って検討したが、本節では非典型雇用経験がある者の正社員への移行について検討する。非典型雇用から正社員への移行の全体像についてはすでに第1章で確認しているが、本節では補完的な分析として、「いつ移行したか(以下、移行年)」を主な切り口に分析を行う。以下で移行年に着目するのは、いつ移行するかによって移行経路や移行先が異なるのかどうかを明らかにするためである。

まず正社員に移行した経験がある者の移行年の分布を示した(図表2-17)。2004年から2008年にかけて山があり、この時期に多く正社員への移行が起こったことが観察される。ちょうどこの時期は景気回復期と重なっている時期でもある。

そこで以下では、「1990年-2003年」「2004年-2008年」「2009年-2011年」の3つの時期に分類し、「移行年」による移行先や移行経路の違いについて検討する。

図表 2-17 移行年の分布 (N=450 無回答除く)

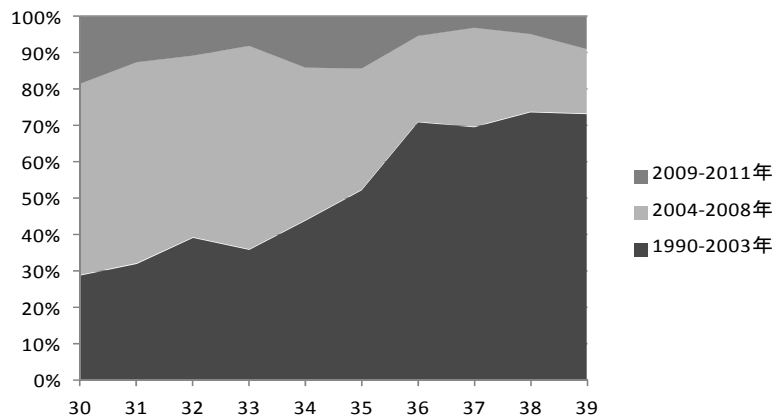
単位%



続いて移行年と年齢の分布との関連を検討する。

図表 2-18 は、年齢と移行年類型について示したものであるが、30代後半層はまだ景気が回復していない時期（すなわち、年齢が30歳前半か未満であった時期）に移行している。図表からは、第1章でも示されたように労働市場にいったん出た後にも「移行適齢期」があり、移行そのものは景気だけでなく年齢にも規定されるらしいことが観察される。

図表 2-18 移行年類型と年齢の分布



次に、移行年類型別に非典型雇用からの移行経路を検討した（図表 2-19）。

男性では、「1990-2003年」においてはパーソナルネットワークや登用が多いが、近年はこれらの経路は閉じられ、公的機関の役割が増してくるようである。

他方で女性の場合には、1990-2003年における「高校・大学等の紹介」が目立つ。卒業後の若い時期には不況下においても、学校が一定の職業紹介機能を果たしていたことがうかがえる。また2009年-2011年になって「親・保護者・親戚・知人の紹介」や登用

が増加してくるのは、子供の手がある程度離れ、子育て中に広がったネットワークを通じた移行が増加しつつあることを示しているようにも思われる。

図表 2-19 移行年類型と移行経路

単位%

		高 校 の 紹 介	新 卒 向 け の 採 用 情 報 サ イ ト	ハ ロ ウ ワ ー ク の 紹 介	親 戚 ・ 保 護 者 の 紹 介	親 戚 ・ 知 人 の 紹 介	誌 ・ 紙 ・ ネ ツ ト ・ タ ブ レ ッ ト ・ 新 聞 ・ 電 子 紙	派 遣 会 社 の 紹 介	社 員 か ら の 契 約 登 録	パ ー ト や 契 約 機 関	民 間 の 支 援 機 関	公 募	そ の 他	N
男性	1990-2003年	3.4	1.7	<b>8.4</b>	<b>29.4</b>	31.1	0.0	<b>16.8</b>	0.8	4.2	4.2	119		
	2004-2008年	4.3	3.3	<b>16.3</b>	<b>18.5</b>	26.1	1.1	<b>14.1</b>	0.0	9.8	6.5	92		
	2009-2011年	0.0	0.0	<b>31.8</b>	<b>13.6</b>	40.9	0.0	<b>9.1</b>	4.5	0.0	0.0	22		
	男性合計	3.4	2.1	13.7	23.6	30.0	0.4	15.0	0.9	6.0	4.7	233		
女性	1990-2003年	<b>13.2</b>	0.0	12.3	<b>17.9</b>	26.4	3.8	14.2	0.0	3.8	8.5	106		
	2004-2008年	<b>2.4</b>	1.2	15.9	<b>14.6</b>	31.7	3.7	6.1	1.2	13.4	9.8	82		
	2009-2011年	<b>4.2</b>	0.0	0.0	<b>33.3</b>	25.0	8.3	16.7	0.0	0.0	12.5	24		
	女性合計	8.0	0.5	12.3	18.4	28.3	4.2	11.3	0.5	7.1	9.4	212		
合計	1990-2003年	8.0	0.9	10.2	24.0	28.9	1.8	15.6	0.4	4.0	6.2	225		
	2004-2008年	3.4	2.3	16.1	16.7	28.7	2.3	10.3	0.6	11.5	8.0	174		
	2009-2011年	2.2	0.0	15.2	23.9	32.6	4.3	13.0	2.2	0.0	6.5	46		
	合計	5.6	1.3	13.0	21.1	29.2	2.2	13.3	0.7	6.5	7.0	445		

移行年と移行先の企業規模との関連を見ると（図表 2-20）、男性の場合、不況期には 29 人以下の小規模企業が多い傾向がある。女性の場合は「2009-2011 年」は人数が少ないので歪みがあると思われるが、男性ほど景気の影響を受けてはいないようである。

図表 2-20 移行年類型と移行先企業規模

単位%

		公 務	1 0 0 0 人 以 上	3 0 0 ~ 9 9 9 人	3 0 ~ 2 9 9 人	2 9 人 以 下	合 計	N
男性	1990-2003年	2.5	11.8	8.4	30.3	47.1	100.0	119
	2004-2008年	5.3	13.7	11.6	30.5	38.9	100.0	95
	2009-2011年	0.0	4.5	18.2	36.4	40.9	100.0	22
	合計	3.4	11.9	10.6	30.9	43.2	100.0	236
女性	1990-2003年	0.9	15.9	12.1	28.0	43.0	100.0	107
	2004-2008年	8.5	12.2	17.1	37.8	24.4	100.0	82
	2009-2011年	0.0	33.3	12.5	29.2	25.0	100.0	24
	合計	3.8	16.4	14.1	31.9	33.8	100.0	213
合計	1990-2003年	1.8	13.7	10.2	29.2	45.1	100.0	226
	2004-2008年	6.8	13.0	14.1	33.9	32.2	100.0	177
	2009-2011年	0.0	19.6	15.2	32.6	32.6	100.0	46
	合計	3.6	14.0	12.2	31.4	38.8	100.0	449

移行年と職種の関連を見ると（図表 2-21）、男性は景気が悪くなると、サービスの仕事が増加している。女性は景気の良い時期に「専門・技術」の仕事の割合が高くなり、悪い時期は「販売やサービス」の割合が高くなる。

図表 2-21 移行年類型と移行先職種

単位%

		専門・技 術的な仕 事	管理的な 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	N
男性	1990-2003年	21.4	3.4	4.3	26.5	20.5	13.7	9.4	0.9	117
	2004-2008年	32.6	2.1	10.5	16.8	10.5	11.6	7.4	8.4	95
	2009-2011年	40.9	0.0	4.5	4.5	22.7	9.1	9.1	9.1	22
	男性合計	27.8	2.6	6.8	20.5	16.7	12.4	8.5	4.7	234
女性	1990-2003年	25.0	1.9	32.4	13.0	18.5	0.9	0.0	8.3	108
	2004-2008年	40.2	0.0	32.9	14.6	7.3	0.0	1.2	3.7	82
	2009-2011年	25.0	4.2	25.0	33.3	8.3	0.0	0.0	4.2	24
	女性合計	30.8	1.4	31.8	15.9	13.1	0.5	0.5	6.1	214
合計	1990-2003年	23.1	2.7	17.8	20.0	19.6	7.6	4.9	4.4	225
	2004-2008年	36.2	1.1	20.9	15.8	9.0	6.2	4.5	6.2	177
	2009-2011年	32.6	2.2	15.2	19.6	15.2	4.3	4.3	6.5	46
	合計	29.2	2.0	18.8	18.3	15.0	6.7	4.7	5.4	448

最後に、非典型雇用からの離脱と、前項で分析した「強み」との関連を見てみよう。

図表 2-22 は、非典型雇用からの離脱を試みた者のうち正社員になったかどうかと、仕事上の「強み」との関連があるかどうかを検討している。男女で異なる傾向が見出され、男性では「スキル・資格」よりも「行動様式」に「強み」を持つ方が相対的に離脱に成功しているのに対して、女性では「スキル・資格」か、あるいは「強み」の種類は問わないが「強み」を持っていると自負している場合に離脱に成功している傾向が見られた。

むろん正社員になれたということが、仕事上の「強み」に自負を持たせているという因果関係が想定できるのではあるが、性別によって離脱に結びつく「強み」のタイプが異なることをふまえた支援が有効であることがうかがえる。

図表 2-22 正社員からの離脱と「強み」

単位%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	正社員になった	15.2	38.8	10.4	8.0	29.6	250
	正社員にはなっていない	15.6	43.8	6.2	10.9	25.0	64
	無回答	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	4
女性	正社員になった	17.4	41.9	7.6	11.0	24.2	236
	正社員にはなっていない	19.2	37.6	8.0	6.4	31.2	125
	無回答	0.0	28.6	0.0	0.0	71.4	7

## 第 6 節 望ましい就業形態

続いて、現職と望ましい就業形態について検討する（図表 2-23）。

男女では大きな違いがある。男性の場合は数が少ないものの、非典型雇用者のうち正社員希望者がいずれも 6 割から 7 割を占めている。しかし女性は子育て期にあるため、「アルバイト・パート」では 8 割が現在の就業形態が望ましいと回答している。ただし、

「契約派遣等」や「失業・無職」ではその割合がやや下がることから、異なるニーズを持っていると考えられる。

図表 2-23 現職と望ましい就業形態

① 現在最も望ましい

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	その他	無回答	合計	N
正社員（公務含む）	93.5	0.3	0.4	5.1	0.8	0.0	100.0	768
アルバイト・パート	60.5	23.3	0.0	9.3	4.7	2.3	100.0	43
男 契約・派遣等	58.7	2.2	26.1	13.0	0.0	0.0	100.0	46
性 自営・家業	10.1	1.3	1.3	83.0	2.5	1.9	100.0	159
失業・無職	68.4	5.3	10.5	10.5	5.3	0.0	100.0	19
男性計	77.3	1.5	1.8	17.7	1.3	0.4	100.0	1,035
正社員（公務含む）	93.1	3.4	0.3	2.4	0.3	0.3	100.0	291
アルバイト・パート	11.5	80.8	1.6	4.9	1.2	0.0	100.0	426
女 契約・派遣等	45.7	14.1	38.0	2.2	0.0	0.0	100.0	92
性 自営・家業	11.3	11.3	2.1	71.1	3.5	0.7	100.0	142
失業・無職	35.7	7.1	21.4	14.3	21.4	0.0	100.0	14
女性計	39.7	39.8	5.1	13.8	1.5	0.2	100.0	965

他方で、3年後に実現したい働き方では、男性では「自営・家業」を除くと正社員希望が多いが、「アルバイト・パート」や「契約・派遣」では「自営・家業」を希望する割合も高くなっている。

女性については、非典型雇用では正社員の希望割合が現在よりもやや上昇はするものの、それほど高くはなっていない。30代のうちは家庭との両立が重視されていると考えられる。

② 3年後には実現したい

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	その他	無回答	合計	N
正社員（公務含む）	82.4	0.1	0.3	15.4	1.2	0.7	100.0	768
アルバイト・パート	55.8	11.6	0.0	23.3	7.0	2.3	100.0	43
男 契約・派遣等	63.0	2.2	13.0	21.7	0.0	0.0	100.0	46
性 自営・家業	7.5	0.0	0.6	85.5	4.4	1.9	100.0	159
失業・無職	73.7	5.3	5.3	15.8	0.0	0.0	100.0	19
男性計	68.8	0.8	1.0	26.8	1.8	0.9	100.0	1,035
正社員（公務含む）	81.1	9.3	0.7	6.5	2.1	0.3	100.0	291
アルバイト・パート	29.3	48.8	6.1	12.7	2.6	0.5	100.0	426
女 契約・派遣等	55.4	15.2	14.1	13.0	1.1	1.1	100.0	92
性 自営・家業	16.9	13.4	2.8	63.4	2.1	1.4	100.0	142
失業・無職	28.6	21.4	14.3	28.6	7.1	0.0	100.0	14
女性計	45.6	28.1	4.9	18.5	2.3	0.6	100.0	965

## 第7節 おわりに

以上の知見を整理する。

まず仕事上の「強み」については、30代に達した彼ら彼女らは仕事における自負を持っている。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「正社員転職経験」があるもので、「スキル・資格」についての自信がうかがえる。

さらに彼ら彼女らがここに至るまではそれほど平坦ではなかったが、現在では正社員への移行が進んでいる。前章で示されたように正社員の「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。

しかし全体として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の状況にある者も存在している。彼ら彼女らはすでに「移行適齢期」を過ぎているので、今後正社員になることは容易ではない。

過去の非典型雇用から正社員への移行経路を見ると、かつては「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、近年移行した者については数は少ないものの「公的機関」利用の割合が高いことから、中年に近づきつつあるかつての「就職氷河期世代」に対する公的支援の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力を入れていくことが望まれる。

## 引用文献

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.143.