

第2章 職業キャリアの現状と近年の変化

第1節 はじめに

本章では、大都市（東京）に住む25～34歳層について、雇用形態に注目して、近年の職業キャリアの変化を描く。特に、離学直後に非正規雇用で就業していたり無業であったりした人たちが、その後正社員になっているのか、あるいは不安定な状況が続いているのか、さらに、正社員となっていたとしてもその労働条件や本人の就業先への評価は当初から正社員であった人と異なる面があるのかに注目する。そこから学校卒業時点で安定的な職を得ることができなかった場合に起こる問題とその近年の変化を検討する。

第1回目の「若者ワークスタイル調査」は、18～29歳の若者を対象に2001年に実施された。1990年代半ば以降、若年労働市場は悪化し、若年失業率が高まるとともに、就職も進学も決まらないまま学校を卒業する「無業者」も増加していた。フリーターを自称する若者の増加も指摘されており、その増加の理由や意識の問題に大きな関心が寄せられていた。同調査は、こうした事態の背景に学校から職業への移行過程の変容があるという認識の下、卒業や中退による離学とそれ以降の就業状況の把握を主要テーマの一つとして、実施された。

その後、5年おきに同調査は実施され、今回調査はその第4回目にあたる。なお、この一連の調査を補完するものとして、2011年には対象年齢を30～39歳に上げた「30代のワークスタイル調査」も実施された。今回の調査は対象年齢を25～34歳としており、この30歳代調査についても、今回調査に先行する調査として、その結果を踏まえておく必要があるだろう。本章で扱う職業キャリアに関して、第3回までの調査、および30歳代調査の4つの調査を通して明らかになった主な点を挙げておくと次のとおりである。

まず、学卒直後に正社員として就職しそのまま定着してきた人（「正社員定着型」）の割合は、全体のおよそ3割から4割の範囲で、第3回調査において最も大きくなっていった。一方、30歳代調査ではこの割合は2割程度と低く、また男女差が大きかった。年齢が高くなると、転職や労働市場からの退出が増えるためだと考えられる。また、学歴が高いほど「正社員定着型」の割合は大きく、学校中退者で特に小さい。この傾向は4回の調査を通じて一貫している。

離学直後は非正規雇用または無業で、調査時点も非正規雇用であるケース（「非典型一貫型」）は、全体のおよそ2割弱から3割程度で、その割合は第2回調査で最も大きかった。30歳代調査ではこの割合は1割強でやや少ない。また、第1回調査を除いて、この類型は女性において明らかに多かった。学歴については、低いほど多く、また中途退学者で多い。この傾向はやはり一貫している。

離学直後は非正規雇用か無業であったが、調査時点には正社員になっているケース（「他形態から正社員型」）は、1割から2割弱の範囲である。30歳代調査でも1割程度とほぼ変

わらない。この類型は女性よりは男性に多く、学歴では、離学直後には正社員が少なかった中途退学者で特に多い。この傾向も4回の調査を通じて変わらない。

また、卒業時点での景気を反映した労働市場の動向により、離学直後の正社員就職者の割合は異なり、それがその後のキャリアに強い影響を与えていることも明らかになった。同年齢層でも学歴によって卒業の時期は数年異なり、そのため景気の影響も異なって現われ、真逆に働くこともあった。初期のキャリアを検討する際には、年齢と学歴を同時に考慮することが必要である。

離学直後は非正規雇用か無業であった人が、その後正社員になっているかどうかについても景気の影響は大きく、景気回復期に正社員に転換した人が増える傾向が見られた。同時に、そのときの年齢が30歳代前半までであるかどうかにも影響し、これを過ぎると景気回復の影響はあまり見られないことも指摘された。

以下では、こうしたファインディングスを踏まえ、今回調査における対象者の職業キャリアについて検討したい。分析の手順としては、

- ①まず離学直後の状況（中退を含む学歴の影響、離学時の景気の影響）を明らかにし、
- ②次いで離学から調査時点までの就業経験に基づくキャリアを類型化し、過去の調査と引き比べながらキャリアの変化を検討する。
- ③特に離学直後は無業や非正規雇用であった者に注目し、正社員になった者がどれほどいるか、その割合は近年の景気拡大下で増加しているのか、また、どのような人が正社員になりやすいのかを明らかにする。
- ④離学時には無業や非正規雇用であったが現在は正社員である人について、当初から正社員であった人と比較したときの勤務先属性や労働条件の違い、職業への意識の違いについて明らかにし、離学当初の移行が円滑でなかった場合の影響について検討する。
- ⑤最後にこれらの検討を通じて明らかになった、近年の学校から職業への移行過程の変化と課題についてまとめる。

なお、先に述べたとおり、職業キャリアの展開は、時の景気に大きく左右される。今回調査の対象者の学校卒業は、ほぼ2000年以降である。2000年代の景気変動は大まかにいえば、1990年代から続いた不況が2002年初めに底を打って拡大に転じ、以降しばらく拡大基調となった。それが2008年のリーマンショックから一気に悪化し、さらにその後には東日本大震災もあったが、最近では景気の改善がすすみ、人手不足基調に変わった。新卒採用は卒業よりかなり早い時期に展開されるため、図表序-3にも見られるように、卒業年でみた新卒求人倍率の変動は景気変動より少し遅れた動きになる。新卒求人倍率に景気回復の影響が見られるのは、2005年卒以降であり、また、リーマンショック後の不況の影響は2011年卒～2013年卒頃に現われている。

次の図表2-1は、今回調査および比較に用いるこれまでの「若者のワークスタイル調査」

「30代のワークスタイル調査」の対象者の卒業年とそのときの新卒求人倍率の関係を示したものである。離学直後の正社員比率はこの景気の影響を受けられるが、それは学歴によって異なる方向であることがわかる。

図表 2-1 各回調査における分析対象者の学卒時の新規学卒求人倍率

2001年調査 (第1回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳					
	高校卒業年	1994年	1993年	1992年	1991年	1990年	高卒求人倍率 平均2.92				
	大学卒業年	1998年	1997年	1996年	1995年	1994年	大卒求人倍率 平均1.39				
2006年調査 (第2回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳					
	高校卒業年	1999年	1998年	1997年	1996年	1995年	同1.79				
	大学卒業年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年	同1.19				
2011年調査 (第3回調査、 30歳代調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳
	高校卒業年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年	1998年	1997年	1996年	1995年
	大学卒業年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年
今回： 2016年調査 (第4回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳
	高校卒業年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年
	大学卒業年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年

グレー部分：
求人倍率1.40倍以下

注：年齢に対応する学校卒業年はおよそのものであり、前後の者を若干含む。

求人倍率＝求人数／求職者数

求人倍率は、高卒については厚生労働省調べ、大卒についてはリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」。

ここで今回調査との比較する調査について、改めて確認しておく。最近の変化については、2011年に行った2つの調査、20歳代を対象とした「第3回ワークスタイル調査」と30歳代を対象とした「30代のワークスタイル調査」との比較により検討する。それぞれの調査から、今回調査と同年齢層、すなわち、「第3回ワークスタイル調査」からは25～29歳層、「30代調査」からは30～34歳層の調査結果を選び、今回の調査結果と比較する。さらに、長期的な変化は、2001年の「第1回ワークスタイル調査」、および2006年の「第2回ワークスタイル調査」から、いずれも25～29歳層を抽出して比較サンプルを作り、これとの比較により検討する。

なお、調査回答者の学歴構成については、すでに序章でみたとおり、今回調査は、これまでの調査に比べて大学・大学院卒者の割合がかなり大きい。母集団である東京都内に居住する25～34歳層の学歴は近年急速に高学歴化しており、それを反映しているところが大きいのだが、調査方法の変更等他の要因が影響している可能性も否めない。そこで過去の調査との比較においてはできる限り学歴を分けて行いたい。

また、調査設計上、今回の調査には専業主婦や正規課程の学生も回答を寄せるかたちとしているが、基本的な分析においては、これまでの調査に合わせて、これらを除くこととする。従って、本章で分析に用いるのは「第4回ワークスタイル調査」の有効回収票のうち2,633票である。

第2節 離学直後の状況とその変化

学校を卒業、または中退で離れることをここでは離学と呼ぶが、離学直後の状況を見たものが図表2-2である。正社員（公務を含む）が7割近くを占め、アルバイト・パートや派遣労働者などを含む非正規雇用者が2割強、失業を含めた無業者は1割以下である。男性のほうがやや正社員の割合が大きく、女性のほうが非正規雇用の割合が大きいが、男女差はさほど大きくない。

図表2-2 離学直後の状況

単位：%、太字は実数

	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	合計	N
男性	68.5	15.8	4.1	2.0	4.1	1.6	3.3	0.7	100.0	1,195
女性	65.8	18.0	7.9	1.5	2.9	1.1	2.3	0.6	100.0	1,438
男女計	67.0	17.0	6.2	1.7	3.5	1.3	2.7	0.6	100.0	2,633

図表2-3 性・学歴別、離学直後の状況

単位：%、太字は実数

	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	合計	N
高卒	47.9	29.8	7.4	2.5	2.5	9.9	100.0	121
専門・短大・高専卒	71.0	15.4	5.6	0.6	6.8	0.6	100.0	162
男 大学・大学院卒	77.4	9.3	3.4	1.7	3.4	4.8	100.0	818
性 中卒・高校中退	9.1	60.6	0.0	9.1	3.0	18.2	100.0	33
高等教育中退	13.5	53.8	3.8	3.8	11.5	13.5	100.0	52
男性計	68.5	15.8	4.1	2.0	4.1	5.5	100.0	1,195
高卒	44.5	35.6	8.9	2.7	3.4	4.8	100.0	146
専門・短大・高専卒	65.1	19.2	8.5	1.4	3.6	2.2	100.0	364
女 大学・大学院卒	76.0	9.6	7.5	1.1	2.3	3.6	100.0	840
性 中卒・高校中退	2.8	72.2	8.3	5.6	2.8	8.3	100.0	36
高等教育中退	8.7	60.9	6.5	2.2	6.5	15.2	100.0	46
女性計	65.8	18.0	7.9	1.5	2.9	4.0	100.0	1,438

注：計にはその他の学歴を含む。男女計は付表2-1を参照されたい。

図表2-3ではこれを学歴別にみているが、男女とも、学歴による差異は大きい。初職が正社員である割合に注目すると、まず、中退者については、離学直後に正社員である者はご

くわずかである。卒業者の場合、高学歴者であるほどその割合は大きく、大学・大学院卒では約8割、専門・短大・高専卒では約7割であるのに対して、高卒では4～5割となっている。

次に、離学時の景気の影響について検討する。新規学卒者への求人数は、時の景気に大きく左右される。そこで、景気を反映する形で卒業・中退の時期を次のように区分する。すなわち、新規高卒および新規大卒の求人倍率を主な基準として、2004年以前、2005～2009年、2010～2012年、2013年以降、の4期とする¹。この時期別に離学時の正社員としての就業者の割合を見たものが次の図表2-4である。

図表2-4にみるとおり、学歴・性別に関わらず、長期の好況に恵まれた2005～2009年卒では、2004年以前卒に比べて正社員割合は高い水準となっている。リーマンショック後の景気悪化の影響を受けた2010～2012年の卒業者については、学歴計でみる限りは正社員割合の低下はわずかにとどまる。これには、調査対象の年齢との関係からこの時期の卒業者には高卒者が含まれていないことが影響していると考えられるので、学歴別の状況を見る。すると、男女とも、専門・短大・高専卒も大学・大学院卒も、2005～2009年卒に比べて2010～2012年卒は10%ポイント前後正社員割合が低下している。やはり景気悪化の影響は顕著である。なお、2013年以降については、新卒市場は改善されてきているが、この調査対象者においては2013年卒（大卒では2013年卒の求人倍率も低い）が6割を占めることもあって、ごく最近の売り手市場の状況は反映されていない。

図表2-4 性・学歴、離学時期別 離学直後の正社員割合

離学時期	高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		中卒・高校中退		高等教育中退		学歴計	
	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N
2004年以前	40.3	67	66.7	36	74.1	54	9.5	21	—	10	49.7	189
2005～2009年	55.8	52	76.1	71	82.2	366	—	8	8.3	24	74.0	523
男	—	1	65.2	23	73.3	273	—	0	—	13	70.6	310
2010～2012年	—	0	—	17	73.4	124	—	0	—	4	71.7	145
性	—	1	—	15	—	1	—	4	—	1	50.0	28
無回答・他	—	1	—	15	—	1	—	4	—	1	50.0	28
合計	47.9	121	71.0	162	77.4	818	9.1	33	13.5	52	68.5	1,195
2004年以前	41.2	68	60.5	114	60.9	64	0.0	24	—	13	48.2	284
2005～2009年	47.4	78	74.5	157	82.2	377	—	9	—	19	72.4	645
女	—	0	60.9	46	74.5	263	—	0	—	3	71.8	312
2010～2012年	—	0	—	16	70.1	127	—	0	—	5	66.2	148
性	—	0	45.2	31	—	9	—	3	—	6	40.8	49
無回答・他	—	0	45.2	31	—	9	—	3	—	6	40.8	49
合計	44.5	146	65.1	364	76.0	840	2.8	36	8.7	46	65.8	1,438

注：計にはその他の学歴を含む。男女計については付表2-2を参照されたい。

景気が新卒就職に影響し、それがその後のキャリアにも大きく影響することは、これまでの調査でもみてきたことであるが、今回の調査においても新卒時の景気と正社員就職との関

¹ この区分は、高卒の求人倍率に対応して設定した。大卒については、求職活動の時期が早いため、図表2-1に示した通り、求人倍率は2010年卒まで比較的高く、2011年～2013年卒が比較的低い。

係が確認された。このように職業キャリアの起点となる学校を離れる時点での就業状況は、学校段階と卒業の有無、卒業時の景気、性別により大きく規定される。そのこと自体は、これまでの調査結果と変わらない。

こうした要素が絡んで、ある世代の離学時の就業状況が構成されるわけだが、長期的にはどう変わってきたのか。25～29歳層については、2001年からの3回のワークスタイル調査の結果と比較することで、離学時の就業状況が長期的にどう変化してきたのかがわかる。30～34歳層については把握できるのは最近5年の変化のみである。

図表2-5は離学時の正社員割合に注目して、過去の調査と接続したものである²。まず、①20歳代後半層の学歴計の欄をみよう。正社員割合は、男性では2001年調査から一貫して上昇傾向にあり、女性も2006年調査以降は上昇している。全体としてはこの年齢層においては、学卒直後に正社員になった人は増えているといえる。

図表2-5 性別、学歴別 離学直後の正社員割合の経年変化

①25～29歳(2001～2016年)

		高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		学歴計	
		正社員割合 (%)	N						
男性	2001年	48.8	129	63.2	106	70.5	149	56.3	449
	2006年	58.1	148	63.6	121	67.7	189	59.2	519
	2011年	39.6	96	65.9	129	80.1	296	61.1	607
	2016年	57.4	54	69.9	73	75.3	388	68.0	559
女性	2001年	66.4	149	63.3	196	62.9	62	62.4	434
	2006年	50.0	96	66.7	204	69.1	136	59.5	474
	2011年	46.8	62	61.6	172	75.7	235	63.1	501
	2016年	47.4	78	68.8	154	76.7	438	67.5	714
男女計	2001年	58.3	278	63.2	302	68.2	211	59.3	883
	2006年	54.9	244	65.5	325	68.3	325	59.3	993
	2011年	42.4	158	63.5	301	78.2	531	62.0	1,108
	2016年	51.5	132	69.2	227	76.0	826	67.7	1,273

②30～34歳(2011～2016年)

		高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		学歴計	
		正社員割合 (%)	N						
男性	2011年	57.9	114	68.1	116	79.6	221	65.3	521
	2016年	40.3	67	71.9	89	79.3	430	68.9	636
女性	2011年	52.8	106	61.0	187	64.5	141	55.6	475
	2016年	41.2	68	62.4	210	75.1	402	64.1	724
男女計	2011年	55.5	220	63.7	303	73.8	362	60.6	996
	2016年	40.7	135	65.2	299	77.3	832	66.3	1,360

注：25～29歳層は、2001年については「第1回ワークスタイル調査」、2006年については「第2回ワークスタイル調査」、2011年については「第3回若者ワークスタイル調査」のデータを、30～34歳層の2011年は「30代のワークスタイル調査」のデータをそれぞれ2次集計したものである。以下の図表についても2001年、2006年、2011年データの出所は同じ。

・中退等、および他の学歴については、掲載を省いた。

² 離学時の状況の全体について、年齢段階別、性別にみたものは付表2-3として巻末に示した。

これを学歴別に分解すると、この増加が異なる変化の合成の結果であることがわかる。すなわち、高卒についていえば、2001年調査、2006年調査におけるこの年齢の対象者は好況期の卒業生であり、2011年調査の対象者は不況期の卒業生である。そこで、男女ともに、2011年調査における学卒時の正社員割合はそれ以前の卒業生よりも低下し、さらにその後の景気回復にしたがって、2016年調査における正社員割合は再び高まっている。男女で振れ幅が異なるのは、高卒男性が就くことが多い生産工程の仕事の需要の変動が大きかったためではないかと考えられる。

一方、大学・大学院卒者では、2011年調査での対象者が好況期の卒業生に当たる。今回調査におけるこの年齢層の卒業生はリーマンショック後の不況期に卒業した者が多く、2011年調査時より正社員割合を下げている。ただし、女性に限ればやや増加している。ここには高卒女性とは対照的に、大卒女性の労働市場への進出がすすむという底流的な構造変化が重なっていると思われる。

専門・短大・高専卒については、卒業時期は両者の中間に当たり、同じ年齢層の中に好況・不況時の卒業生が混在する状況のため、離学時の正社員割合は小さな幅での振れにとどまっている。

次に、②30歳代前半層についてみるが、この年齢層の今回調査の離学時の状況は、ほぼ20歳代後半層の2011年調査結果と重なるはずである。すなわち、今回調査の30歳代前半層の卒業時期は5年前の調査の20歳代後半層の卒業時期と同じなので、この2つの結果に大きな齟齬があってはならない。図表2-5で学歴別の変動を確認すると、ほぼ同じ傾向になっており、問題はなさそうである。

第3節 職業キャリアの類型化とその分布の変化

離学直後の状況を起点に、現在までに経験した就業形態³、そして調査時点の就業状況⁴を組み合わせ、キャリアの類型化を行った。その結果40あまりの類型が抽出されたが（付表2-7参照）、離学直後に正社員（公務員を含む）であったかと現在の就業形態を重視して集約し、次の8つの類型とした。各類型の定義は下記のとおりであるが、アルバイト・パート、契約・派遣の働き方を「非典型」、これに、自営・家業従事者、失業・無業状態である場合も含めて「他形態」と表現している。なお、これはこれまでのワークスタイル調査の分析において一貫して用いてきた類型である。

正社員定着：離学直後に正社員になり、その後企業間移動することなく調査時点も同じ勤務先で正社員である。

正社員転職：離学直後に正社員になり、調査時点も正社員であるが、企業間移動を経験し、

³ 付表2-4には「これまでの働き方や無職の経験（MA）」について掲載した。

⁴ 付表2-5、付表2-6には「現在就業状況」について掲載した。

かつ正社員以外の就業経験はない。

正社員一時他形態：離学直後に正社員になり、調査時点も正社員であるが、企業間移動を経験し、かつ「他形態」の状況を経験している。

他形態から正社員：離学直後は「他形態」であったが、調査時点では正社員である。

正社員から非典型：離学直後に正社員になったが、調査時点では「非典型」雇用である。

非典型一貫：離学直後は「非典型」雇用か、失業・無業、自営・家業従事であり、かつ調査時点では「非典型」雇用である。

自営・家業：調査時点に自営、または家業従事者である。

現在無業：調査時点に失業、または無業状況にある。

この職業キャリアの分布を性別に見たものが次の図表2-6である。「正社員定着」は男性の4割、女性の3割を占める。次に多いのが、男性では「他形態から正社員」で2割弱、女性では「非典型一貫」で2割弱であった。これらの類型のうち「正社員定着」「正社員転職」「正社員一時他形態」「他形態から正社員」の4つの類型は、現職が正社員である。現職が正社員である者の割合は、男性で78.9%、女性で61.3%となった。

図表2-6 性別、職業キャリアの構成

単位：%、太字は実数

	正社員定着	正社員転職	正社員一時他形態	他形態から正社員	正社員から非典型	非典型一貫	自営・家業	現在無業	その他・不明	合計	
男性	40.2	14.8	6.9	17.0	3.6	7.7	5.9	3.8	0.1	100.0	1,195
女性	29.3	11.9	8.6	11.5	12.9	16.8	4.3	4.2	0.3	100.0	1,438
合計	34.3	13.2	7.9	14.0	8.7	12.7	5.0	4.1	0.2	100.0	2,633

次に学歴による分布の違いを検討するが、以下の分析では、「正社員転職」と「正社員一時他形態」をまとめて扱うこととしたい（以下、「転職・一時他形態」とする）。いずれも初職ならびに現職が正社員である類型で、非正規雇用の機会が豊富な都市部において、初職離職後、一時的に非正規雇用に就いた後再び正社員になった場合と正社員間の転職をした場合とでキャリア上の違いは小さいのではないかと推測されるからである。また、まとめると男女とも2割程度を占めるので分析上扱いやすくなる。

さて、図表2-7にみるとおり、「正社員定着」は、男女とも大学・大学院卒で特に多く、学歴が低いほど少なく、中退者ではほとんどいない。「非典型一貫」は男女とも中退者に多く、次いで高卒者に多い。「他形態から正社員」は男性の中退者および高卒者、女性では高等教育中退者に多い。これらの特徴は、これまでの調査で見えてきた学歴別の特徴と一致する。

図表 2-7 性・学歴別、職業キャリアの構成

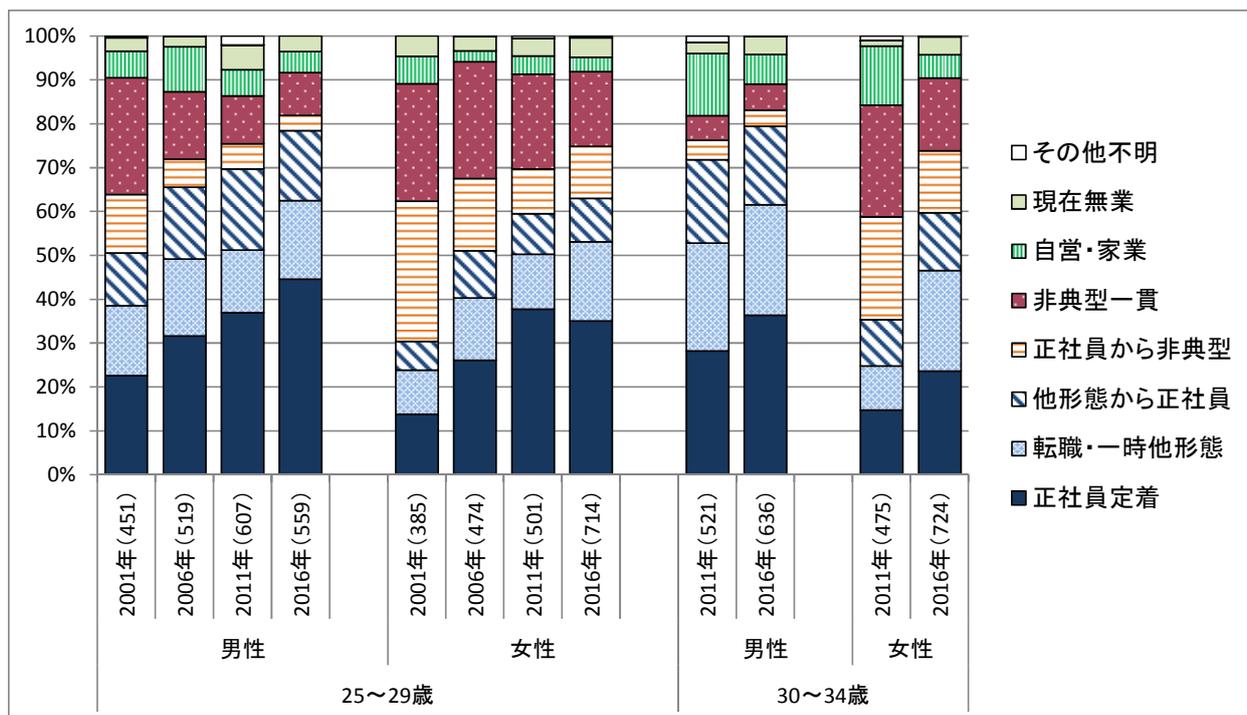
単位：％、太字は実数

	正社員 定着	転職・一 時他形態	他形態 から正社 員	正社員 から非典 型	非典型 一貫	自営・家 業	現在無 業	その他・ 不明	合計	N	
男 性	高卒	16.5	22.3	20.7	8.3	16.5	7.4	8.3	0.0	100.0	121
	専門・短大・高専卒	24.1	32.7	14.8	4.9	8.0	11.7	3.7	0.0	100.0	162
	大学・大学院卒	51.0	21.4	13.9	2.8	4.6	3.9	2.3	0.0	100.0	818
	中卒・高校中退	0.0	3.0	33.3	3.0	30.3	15.2	15.2	0.0	100.0	33
	高等教育中退	3.8	7.7	50.0	1.9	15.4	7.7	11.5	1.9	100.0	52
	男性計	40.2	21.8	17.0	3.6	7.7	5.9	3.8	0.1	100.0	1,195
女 性	高卒	12.3	6.8	11.6	21.2	32.2	5.5	8.9	1.4	100.0	146
	専門・短大・高専卒	17.6	24.7	11.5	19.0	17.0	4.9	5.2	0.0	100.0	364
	大学・大学院卒	40.1	23.1	10.2	10.0	11.0	3.3	2.3	0.0	100.0	840
	中卒・高校中退	0.0	0.0	16.7	2.8	61.1	13.9	5.6	0.0	100.0	36
	高等教育中退	2.2	2.2	30.4	2.2	37.0	6.5	15.2	4.3	100.0	46
	女性計	29.3	20.5	11.5	12.9	16.8	4.3	4.2	0.3	100.0	1,438

注：計にはその他の学歴を含む。男女計については付表 2-8 を参照されたい。

職業キャリアが変化したかどうかについては、これまでの調査の結果と接続して推移をみる。推移を検討するには、年齢段階をそろえる必要がある。図表 2-8 では、20 歳代後半、30 歳代前半に分けたうえで、性別に、過去の調査と接続する形で、職業キャリアの構成を示した。20 歳代前半について長期的な変動を見ると、男女とも、「正社員定着」および「他形態から正社員」のいずれもが増加基調にあり、現職が正社員である者が増えている。

図表 2-8 性・年齢段階別、職業キャリアの構成の経年変化



注：構成比は付表 2-9 を参照されたい。

30歳代前半を加えて、2011年からの5年の変化をみると、やはり現職が正社員であるキャリアが増加しており、特に30歳代前半の女性では、「正社員定着」と「転職・一時他形態」が大幅に増える一方で「正社員から他形態」が減り、現職が正社員である割合は2倍近くまでに増加している。

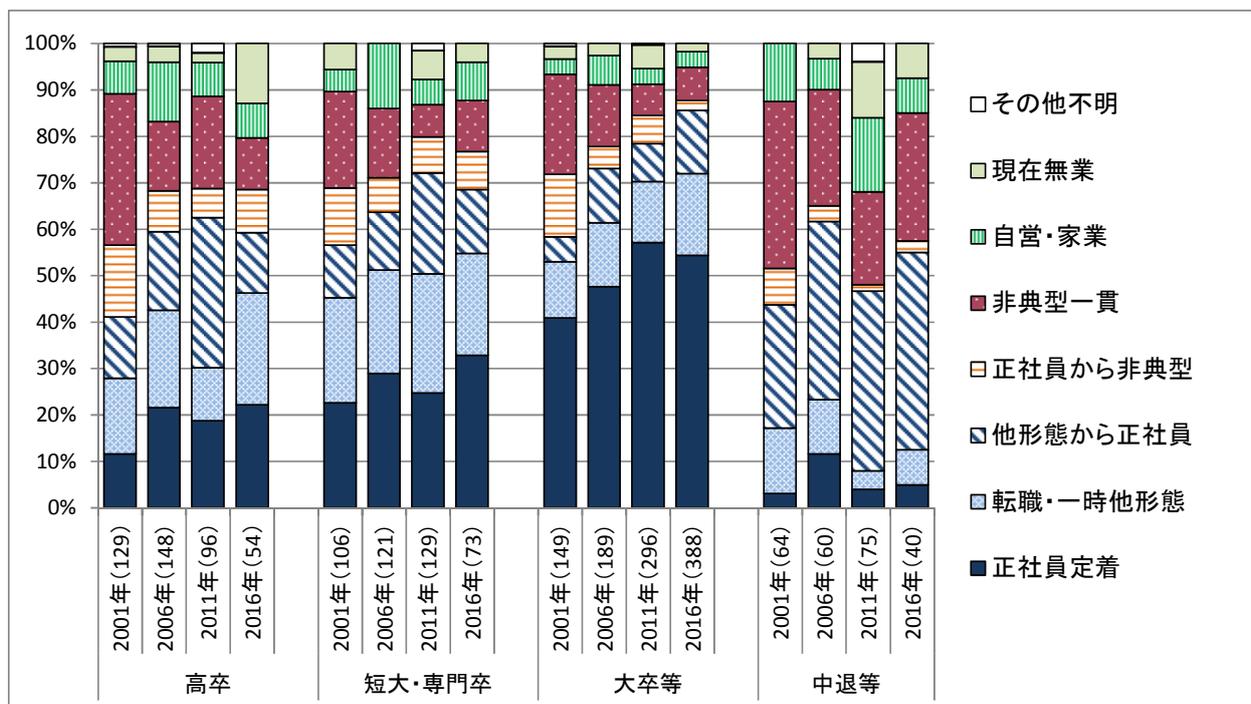
次にこれを学歴別にみる。各調査で学歴構成が大きく異なるため、変化を検討するためには、学歴を分けて考える必要がある。

図表2-9では、20歳代後半と30歳代前半に分けた上で、それぞれ男女別・学歴別に職業キャリアの構成比がどう変化したか、その推移を見た。20歳代後半層については、2001年調査からの長期的動向がわかる。以下では、性・学歴別にそれぞれの特徴を検討する。

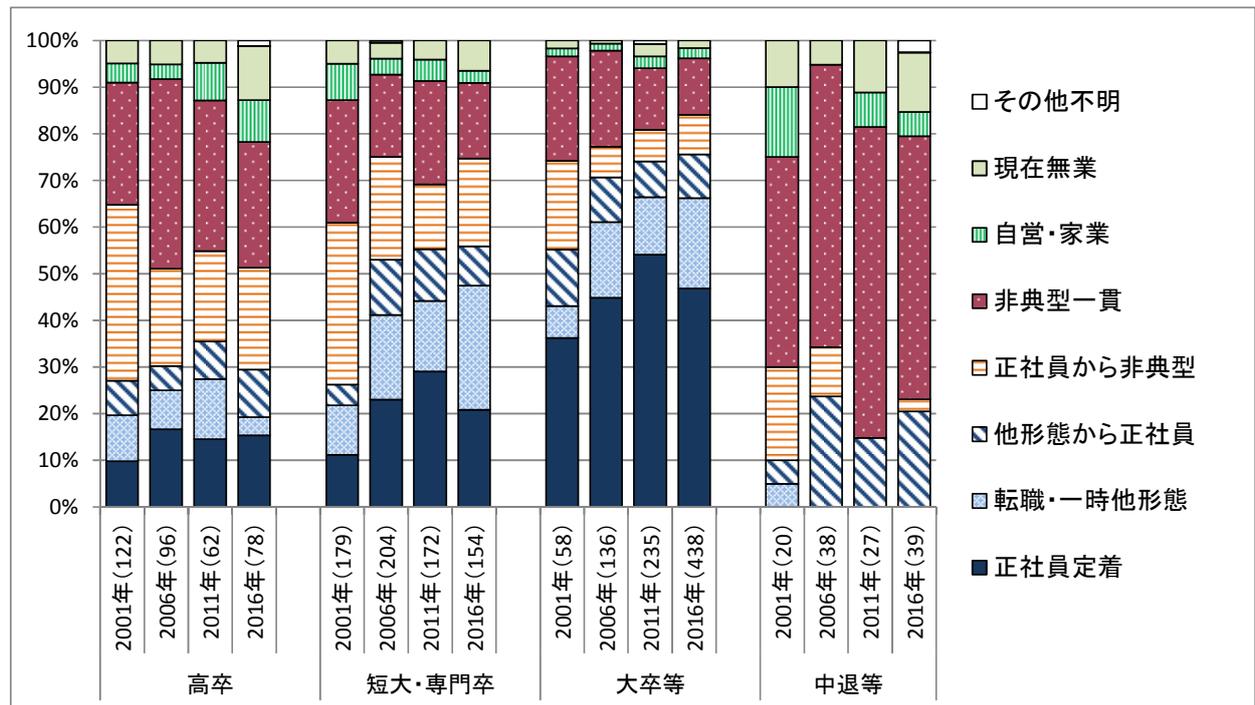
【20歳代後半、男性、高卒】 現職が正社員である割合は、2006年調査以降ほぼ6割で推移しており、2001年時より高い水準で安定している。2011年調査における高卒者は不況期の卒業にあたり、離学時には正社員が少なかったがその後「他形態から正社員」への移動が多くみられた。今回調査では初職からの正社員が多く、「正社員定着」「転職・一時他形態」がこれまでの調査で最も多かった。これらの移動の結果、不況期に卒業しても好況期に卒業しても変わらない正社員割合になっているということで、卒業後10年程度を経て、雇用形態に関しては卒業時の景気の影響が小さくなっていると見ることができる。

図表2-9 性・年齢段階・学歴別 職業キャリア構成の経年変化、

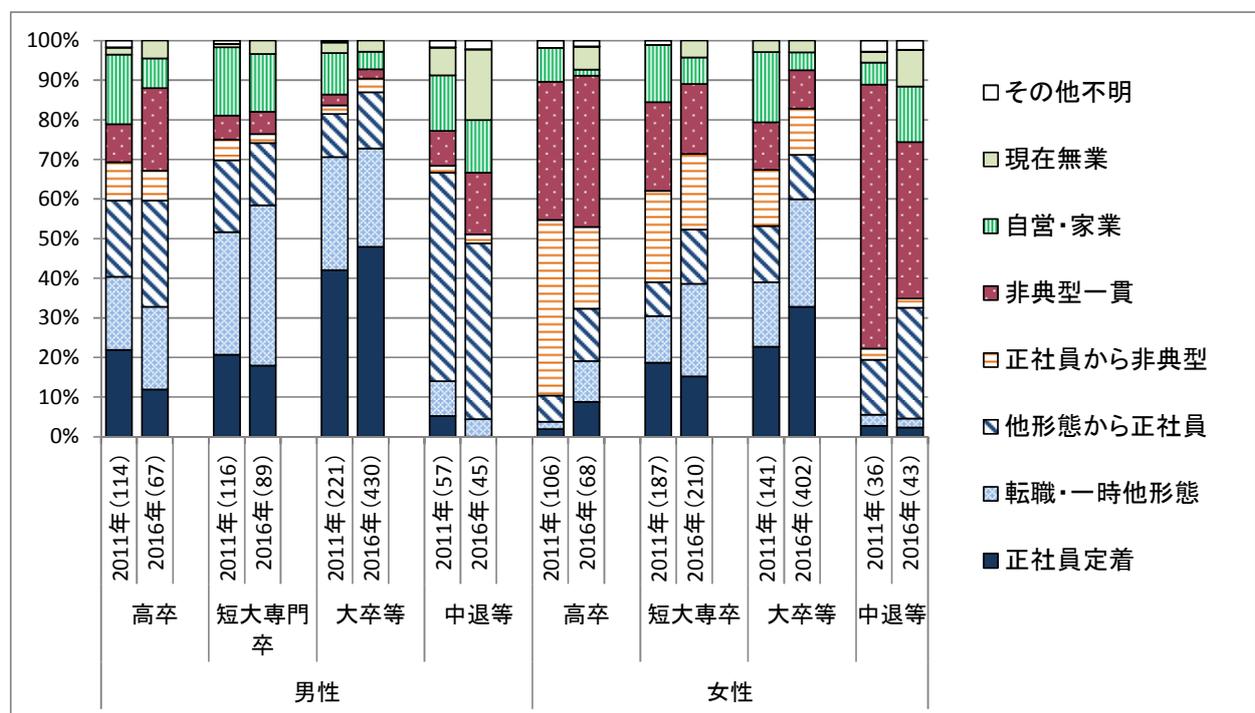
①25～29歳・男性



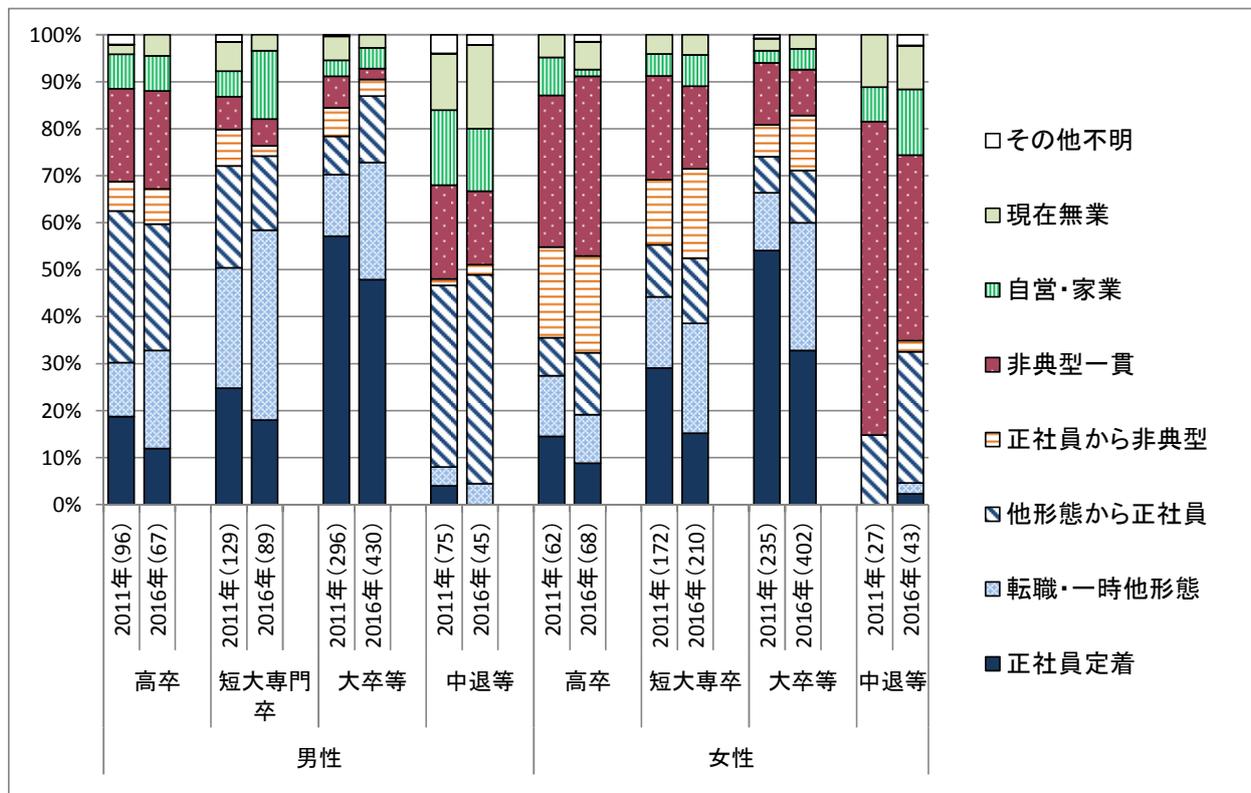
②25～29 歳・女性



③30～34 歳・男性および女性



④2011年25～29歳と2016年30～34歳の比較・男性および女性
(擬似コーホートとして捉えた場合)



注：短大専門卒には、短大・専門学校・高専を含む。大卒等には大学卒・大学院卒・同中退を含む。中退等には高校中退・高等教育中退・中学卒を含む。()内はN、構成比は付表2-10を参照されたい。

今回調査においては「非典型一貫」は1割程度と少なくなり、「正社員から非典型」を合わせても2割程度で、現職が非正規雇用である人の割合は、これまでの調査で最も低くなっている。一方で、今回調査では「無業」の割合が高まっており、合わせて不安定層と考えるなら、その割合は低下しているとは言えない。

【20歳代後半、男性、短大・専門・高専卒】 高卒者より全般に正社員の割合が高く、2016年調査においては、全体の7割の人の現職が正社員となっている。2011年で多かった「他形態から正社員」が今回調査で減少している点など、高卒男性とほぼ同じ変化が見られた。

【20歳代後半、男性、大卒等】 現職が正社員である割合が長期的に増加しており、今回調査では9割近くになった。「非典型一貫」は減少し続けて7%程度にまで減り、「正社員から非典型」と合わせても1割を切っており、高卒者との差は大きくなった。短期的には、「正社員定着」が減少しているが、これは転職者の増加による。

【20歳代後半、男性、中退等】 「他形態から正社員」と「非典型一貫」が6～7割を占める状況が続いている。2011年は「非典型一貫」のほうが多かったが2006年以降は「他形態から正社員」のほうが多くを占めるようになり、一定範囲で正社員になる道筋が広がって

いると推測される。なお、ここでは高校中退と、高等教育中退をまとめて示しているが、正社員になる割合は高等教育中退者のほうが高い傾向が見られた。

【20歳代後半、女性、高卒】 女性の高卒者では、現職が正社員である割合が3割前後という状況が長期に続き、特に2006年以降は「非典型一貫」が最も多いキャリアになっている。学卒時の景気の影響より、底流的な動きとして、高卒女性の正社員としての雇用機会が限られた状況が続いているのではないかと思われる。なお、対象者の学齢構成は近年急速に高学歴化しており、とりわけ女性の変化は大きい。学歴構成の変化を合わせると、高卒女性が正社員として働く職場はかなり少なくなっていると推測される。

【20歳代後半、女性、短大・専門・高専卒】 2001年調査では、現職が正社員である割合は3割以下と少なく「正社員から非典型」が多かったが、2006年以降は現職が正社員である割合は5割から6割の間で安定している。短期的には、「転職・一時他形態」が増加しているが、「正社員から非典型」の減少を併せて考えると、企業間移動はしても正社員としての就業を継続するケースが増えていると思われる。晩婚化・晩産化と連動した就業行動の変化という意味合いもあろう。

【20歳代後半、女性、大卒等】 長期的な変化として、現職が正社員である者の割合が高まっており、今回調査では8割弱が正社員として就業していた。大卒男性と同様、短期的には「正社員定着」が減っているが、これは転職者が増えているからである。「正社員から非典型」と「非典型一貫」は2001年には合わせて4割を超えていたが、最近では半減した。男性以上に、高卒者との正社員割合の差は大きく開いている。

【20歳代後半、女性、中退等】 「非典型一貫」が圧倒的に多い状況が長期にわたって続いている。2006年以降は、「他形態から正社員」も2割前後を占め、正社員に変わる者も出てはいるが、広がりは見られない。

【30歳代前半、男性】 30歳代前半層については、2011年調査結果のみ比較可能である。5年前の世代にくらべて、現職での正社員割合は短大専門卒、大卒でやや増加し、高卒で「他形態から正社員」が増え、中退者では無職が増えている。

30歳代前半は、5年前の20歳代後半が5歳加齢した状況でもある。図表2-9-④は、その発想（擬似的にコーホートと捉える考え方）で、2011年の20歳代後半と2016年の30歳代前半をつないでみたものである。こちらをみると、高卒、短大専門卒、大卒等のいずれについても、この5年間に定着者が減り転職者が増えたことが明らかである。また、「非典型一貫」は高卒者ではほぼ変わらないが、大卒等では減少し「他形態から正社員」が増えている。男性でこの5年間に「他形態から正社員」が増えているのは大卒等と中退者のみである。対象者の数を含めて考えれば、20歳代後半から30歳代前半になる過程で非正規から正社員に変わったのは主に大卒者であったといえる。

【30歳代前半、女性】 図表2-9-③のほうからみる。現職の正社員割合に注目してみると、いずれの学歴でも2016年のほうが高く、この30歳代前半という（出産などで最も非

労働力率が高い) 年齢段階で正社員としての就業を継続している人が増えていることがわかる。高卒では、特に「正社員から非典型」への移動者は半減し、5年前の世代とは大きく行動が変わっている。

図表2-9-④で2011年時の20歳代後半層が5歳加齢してどう変わったかをいうとらえ方でみると、高卒、短大専門卒、大卒等とも5年の間に「正社員から非典型」がやや増え、いわゆる主婦パートになるような動きをした人もみられる。しかし、短大専門卒、大卒でより増えているのは「転職・一時他形態」であった。すなわち、正社員を辞めてパートを選ぶのではなく、前職より継続しやすい条件をもつ他の正社員としての勤務先を選ぶといった行動の変化があったことが推測される。

第4節 離学時の無業・非正規雇用からのキャリアの現状と変化

この節では、離学時に無業のままであったり非正規雇用の職に就いたりした人に限って、現在の就業状況を見る。中途退学のために学卒時の新卒採用の仕組みに乗れなかったり、不況期に卒業して十分な就職機会に恵まれなかったりして、最初の職業生活への移行がスムーズでなかった人たちがその後、どのような就業状況にあるかを明らかにする目的である。キャリア全体を見た前節と重なる部分があるが、より事態を鮮明にとらえるためである。

図表2-10は、対象者を離学時に無業や非正規であった人に限って、4回(30歳代前半層については2回)の調査結果を接続して、離学後のキャリアについて経年変化をみたものである。

図表2-10 離学時に無業・非正規雇用であった人のその後のキャリアの経年変化(2001年、2006年、2011年調査の同年齢層との比較)

単位：%、太字は実数

		他形態から正社員	非典型一貫	自営・家業	失業	無業・その他	合計	N
25～29歳	男性	2001年	28.9	63.3	3.3	2.2	100.0	180
		2006年	44.3	41.1	8.6	4.3	100.0	185
		2011年	52.2	30.1	7.7	6.2	100.0	209
		2016年	54.0	32.5	4.9	6.1	100.0	163
	女性	2001年	18.0	71.2	4.3	5.8	100.0	139
		2006年	26.2	66.0	3.7	1.0	100.0	191
		2011年	27.5	59.9	5.4	2.4	100.0	167
		2016年	32.4	53.9	5.5	4.1	100.0	219
30～34歳	男性	2011年	60.4	18.8	16.1	3.4	100.0	149
		2016年	61.5	20.9	8.2	2.7	100.0	182
	女性	2011年	25.7	61.3	11.5	0.5	100.0	191
		2016年	38.1	48.4	6.6	3.7	100.0	244

注：キャリア類型の「現在無業」については、「失業」のみを別掲し、また、失業以外はその他に統合して示している。

20歳代後半の男性についてみると、「他形態から正社員」は長期的に増加しており、今回調査では54.0%と半数を超えた。これに対応して、「非典型一貫」は約6割から約3割に減少している。

20歳代後半層の女性においても、長期的に「他形態から正社員」が増加し「非典型一貫」が減少する同様の傾向が見られるが、もともと男性よりも「他形態から正社員」が少なく「非典型一貫」が多かった上に、変化率が男性より小さかったため、男女の差は拡大してきた。ただし、最近の5年については、「他形態から正社員」の割合が大きく増えたのは女性である。

30歳代前半層は最近5年の変化のみであるが、男性では「他形態から正社員」の増加はごくわずかで「非典型一貫」も増加しており、正社員への移動が増えているとは言えない。一方女性では「他形態から正社員」が増加し「非典型一貫」が減る変化が明らかである。この年齢層で最近の5年間に正社員への移動が多くなったのは主に女性である。

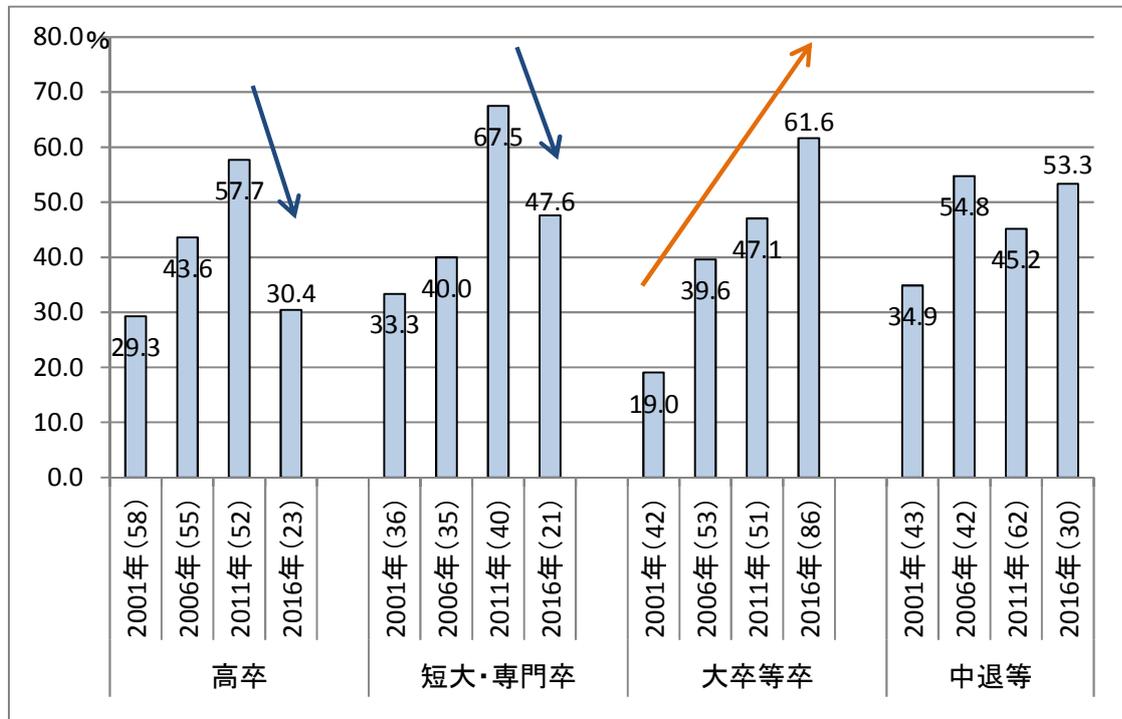
この変化も学歴別に検討する。ただし、対象者の数はかなり限られるので、大きな傾向だけに注目したい。図表2-11は離学時に無業・非正規雇用であった者のうち現職正社員である者（＝「他形態から正社員」）の割合を2001年調査時から並べて示したものである。まず①20歳代後半の男性をみると、長期的にはその割合は増加傾向にあったが、最近5年については高卒および短大専門卒では減少し、大卒等はさらに増加した。高卒、専門短大卒での減少の理由として考えられるのは、まず、2011年調査におけるこの世代は主に不況期の卒業で、卒業時に実現できなかった正社員希望を後の景気回復期に実現したので「他形態から正社員」が多かったが、2016年調査では好況期の卒業者であることから、不本意に非正規職に就いた人が比較的少なかったという可能性である。加えて、2016年調査の高卒では失業者の割合が高まっている（付表2-11）ことから、最近の景気拡大下においても、低学歴層に対しては、非正規からの正社員採用はあまり広がっていないことも考えられる。

一方、大卒では、今回調査の対象者にリーマンショック後の不況期の卒業者が多かったところに、最近の景気拡大に伴う人材需要増があって「他形態から正社員」になる者が増えていると考えられる。都内の最近の労働力需要は大学・大学院卒業者に集中しているのではないだろうか。

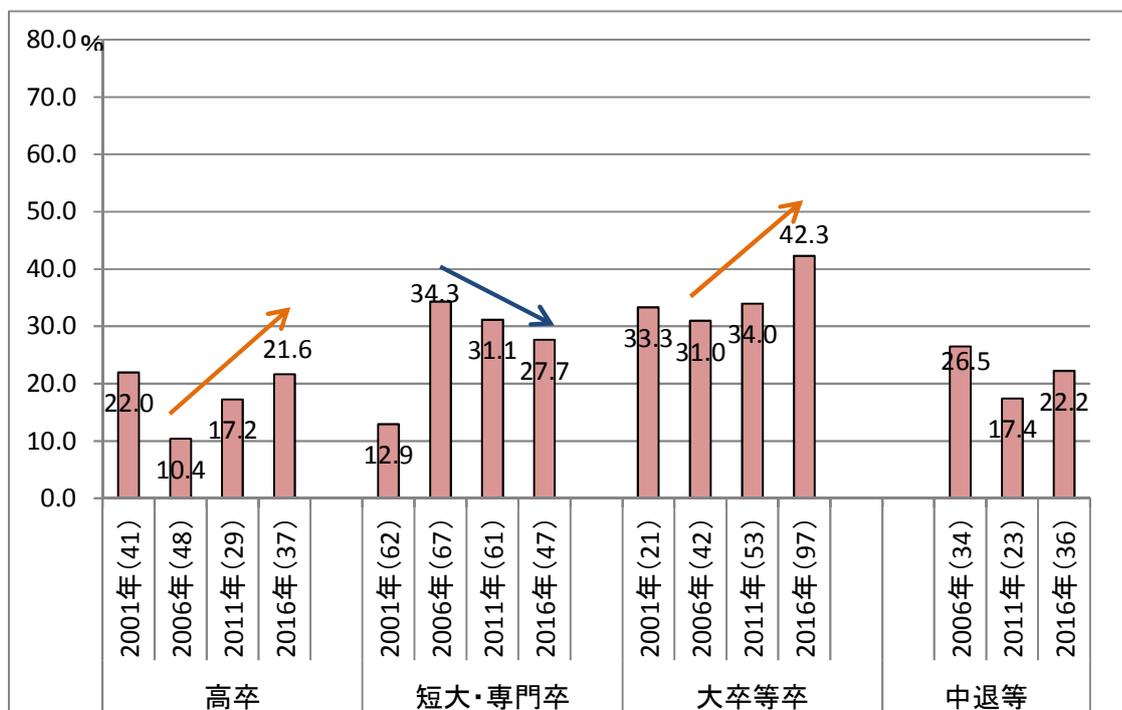
③の30歳代前半の男性について続けて検討する。先にみたとおりこの世代の男性では「他形態から正社員」の増加はごくわずかで「非典型一貫」も増えていた。学歴別にみれば、「他形態から正社員」が増加したのは大卒のみで、中退者では減少、高卒、短大・専門卒でもやや減少している。これらの学歴では「非典型一貫」が増えており（付表2-11）、比較的年齢が高く、低学歴である場合には、非正規から正社員にはなりにくい可能性がある。

図表2-11 性・学歴別離学時の無業・非正規雇用者のうち現職が正社員である者（＝「他形態から正社員」型）の割合の経年変化

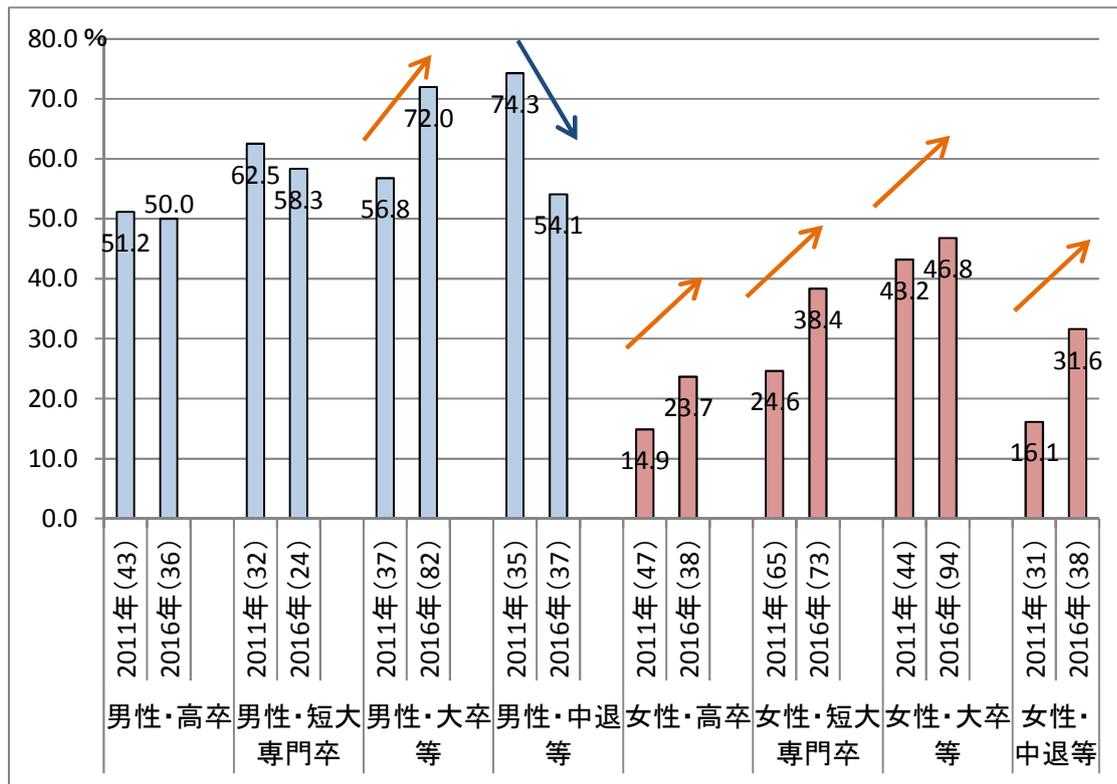
①25～29歳・男性



②25～29歳・女性



③30～34 歳・男性および女性



注：短大専門卒には、短大・専門学校・高専を含む。大卒等には大学卒・大学院卒・同中退を含む。中退等には高校中退・高等教育中退・中学卒を含む。25～29 歳・女性の中退 2001 年はケース数が少ないので掲載を省いた。() 内は N、構成比は付表 2-11 を参照されたい。

次に女性について検討する。②20 歳代後半の女性は全体として「他形態から正社員」が増加し「非典型一貫」が減っていた。学歴別には、高卒と大卒等においては、2006 年以降は一貫して「他形態から正社員」が増加している。短大・専門卒については緩やかに減少しているが、この間に「非典型一貫」が増加しているというわけではなく、「失業」や「その他」が増えていた（付表 2-11）。また、③30 歳代前半についてみると、中退を含めすべての学歴で「他形態から正社員」は増加していた。女性は全体として正社員への移行が増えているといいだろう。この年齢層の女性の場合、家庭生活重視の価値観から非正規雇用を選択することも指摘されてきたことではあるが、その意識の変化が背景にあるのかもしれない。

一方、増加したといっても現職で正社員に変わっている人は、20 歳代後半で 3 割、30 歳代前半で 4 割に過ぎず、半数の人は相変わらず正社員以外の雇用形態で働いている。また、男性と同じように学歴による違いも大きく、高卒の女性では、20 歳代後半でも 30 歳代前半でも、正社員になっている人は 2 割前後にとどまっている。全体にこの 5 年は非正規から正規への移行はすすんでいるものの、低学歴層にとってはその間の壁は高い可能性がある。

第5節 現職正社員のこれまでのキャリアによる就業状況・意識の違い

この節では、現在は正社員である人について、これまでのキャリアによって就業条件や仕事への評価が異なるのかを検討する。特に離学直後は無業や非正規雇用であった人が後に正社員になった場合、当初から正社員であった人たちと何が異なるのかをみる。ここでは、現職についての質問から、職種、企業規模、労働時間、年収、「今の仕事に対する気持ち」についてとりあげる。

まず、図表2-12には就業職種を示した。職種は性別、学歴別でかなり異なるので性・学歴別の検討が必要だが、大卒・大学院卒以外はケース数が十分ないので、ここでは大卒・大学院卒のみを取り上げる。大卒・大学院卒の男性では、全般に専門・技術職が多く、販売職、事務職がこれに次ぐ。他の類型と比較したときの「他形態から正社員」型の就業職種の特徴は、販売が少なく、「運輸・通信・保安の仕事」がやや多いことである。大卒・大学院卒の女性では、事務が最も多く、次いで専門・技術職が多いが、「他形態から正社員」型では、他の類型より事務職が少なく専門・技術職が多い。

図表2-12 性・キャリア別 正社員の就業職種

①学歴計

単位：％、太字は実数

		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・不 明	無回 答	合計	N
男性	正社員定着	46.3	2.5	17.5	20.2	3.5	3.5	5.0	0.8	0.6	100.0	480
	転職・一時他形態	41.9	4.6	15.0	19.6	5.0	6.9	5.8	0.8	0.4	100.0	260
	他形態から正社員	37.9	3.0	15.8	10.8	11.3	6.9	11.3	2.0	1.0	100.0	203
女性	正社員定着	33.5	0.2	41.3	14.7	4.8	0.7	1.0	0.2	3.6	100.0	421
	転職・一時他形態	48.1	1.0	33.2	9.5	6.8	0.7	0.0	0.3	0.3	100.0	295
	他形態から正社員	37.3	1.8	32.5	13.3	5.4	2.4	4.2	0.6	2.4	100.0	166

②うち大卒・大学院卒

単位：％、太字は実数

		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・不 明	無回 答	合計	N
男性	正社員定着	47.2	2.9	18.9	22.3	2.4	1.4	3.4	1.0	0.5	100.0	417
	転職・一時他形態	42.9	5.7	19.4	20.6	2.9	4.6	2.3	1.1	0.6	100.0	175
	他形態から正社員	47.4	2.6	21.9	10.5	3.5	4.4	7.9	0.9	0.9	100.0	114
女性	正社員定着	32.0	0.3	43.6	17.2	2.7	0.0	0.9	0.3	3.0	100.0	337
	転職・一時他形態	42.3	1.5	39.7	10.3	4.6	0.5	0.0	0.5	0.5	100.0	194
	他形態から正社員	47.7	2.3	29.1	10.5	1.2	0.0	3.5	1.2	4.7	100.0	86

なお、学歴計の「他形態から正社員」型に比べれば、大卒・大学院卒の場合は男女とも専門・技術職の割合が高い。他学歴の人に比べて大卒者の正社員への移行割合が高い理由の一つは、専門・技術職への参入の可能性が高いことにあるかもしれない。

次に、勤務先の企業規模についてみる。図表2-13にみるとおり、「他形態から正社員」の場合は比較的小規模な企業で就業している人が多く、一方、「正社員定着」の場合は1,000人以上規模の企業に所属する人が半数以上となっており、この差は大きい。また、「他形態から正社員」では公務員の割合も比較的大きい。大学・大学院卒についてみれば、「正社員定着」型以上に公務に就いている割合は大きくなっている。公務員は、新卒でなくとも公平に応募できることから「他形態から正社員」型の人にとって安定的なキャリアへの入り口となっているといえよう。

図表2-13 性・キャリア別 正社員の就業先企業規模

①学歴計

単位：%、太字は実数

		公務員	1000人以上	300～999人	30～299人	29人以下	無回答	合計	N
男性	正社員定着	10.4	55.1	13.1	15.6	5.4	0.4	100.0	481
	転職・一時他形態	5.0	27.0	14.7	30.1	21.6	1.5	100.0	259
	他形態から正社員	10.8	18.2	14.8	27.6	28.1	0.5	100.0	203
女性	正社員定着	13.3	48.7	15.9	15.7	4.5	1.9	100.0	421
	転職・一時他形態	4.4	25.4	19.3	30.2	19.0	1.7	100.0	295
	他形態から正社員	9.0	16.9	16.9	26.5	30.1	0.6	100.0	186

②うち大卒・大学院卒

単位：%、太字は実数

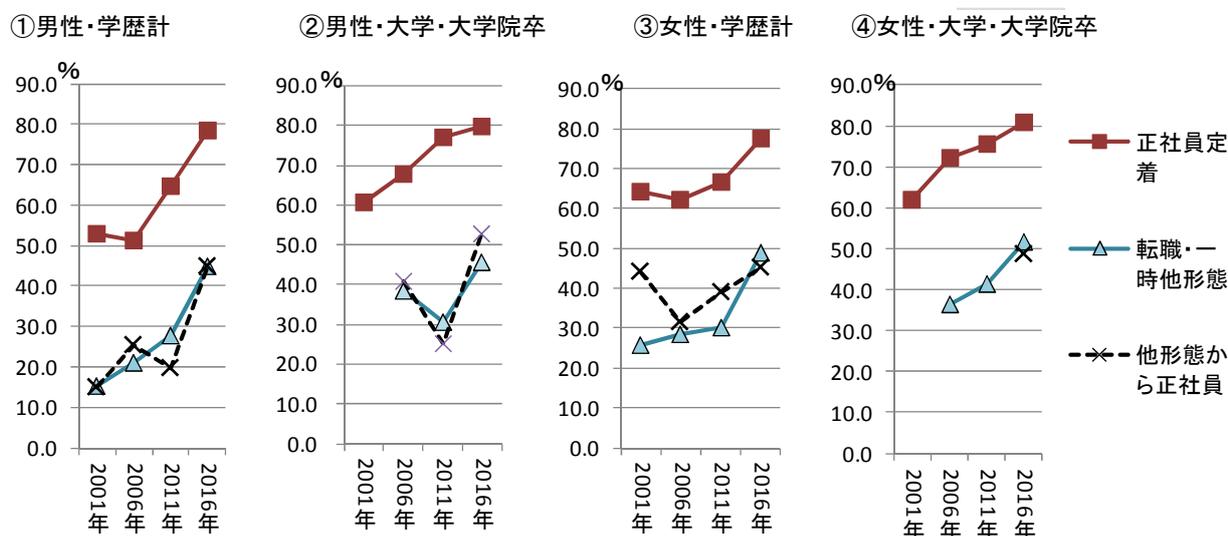
		公務員	1000人以上	300～999人	30～299人	29人以下	無回答	合計	N
男性	正社員定着	10.3	57.1	13.2	15.1	3.8	0.5	100.0	417
	転職・一時他形態	6.3	28.6	15.4	30.9	17.1	1.7	100.0	175
	他形態から正社員	18.4	18.4	12.3	25.4	25.4	0.0	100.0	114
女性	正社員定着	13.6	51.9	16.3	13.6	2.7	1.8	100.0	337
	転職・一時他形態	4.6	29.4	17.5	32.5	13.4	2.6	100.0	194
	他形態から正社員	15.1	18.6	17.4	23.3	24.4	1.2	100.0	86

こうした差異に変化があるかどうか、過去のワークスタイル調査との比較を試みたものが、次の図表2-14である。25～29歳層を対象に、キャリア類型別に勤務先の企業規模が300人以上または公務である者の割合を、性別に学歴計と大学・大学院卒について求めた。同じことを過去の調査でも行い、これをつなげたものが図である。図の折れ線グラフが近年になるほど近ければ、キャリア類型間の勤務先企業の規模の違いがなくなっているということになる。なお、大卒・大学院卒のうちケースが少なく、分析には堪え得ないものは除外して示した（付表2-13、付表2-14参照）。

結果を見ると、①～④のいずれの図においても、「正社員定着」が高い値で推移している。「正社員定着」型には大企業勤務者が多い傾向は長期的に変っていない。関心は、「他形態から正社員」がこれに近づいているかどうかだが、男性についてみると、①学歴計も②大学・

大学院卒も、2011年に落ち込んで「正社員定着」の折れ線からは離れるが、2016年には大幅に上昇して近づいている。2011年からの5年間は、既卒3年までの人の新卒枠での応募が広まった時期と重なるので、この効果も考えられる。ただし、女性の③学歴計をみると(④大卒・大学院卒の過去の調査については「他形態から正社員」が少なく非掲載)、こうした変動は見られないので、可能性の一つとして指摘するにとどめる。全体としては「正社員定着」との距離は離れた状態で推移しており、キャリアによって勤務先規模が異なる状況は変化しているとはいえないだろう。

図表2-14 性・キャリア別 25～29歳正社員の300人以上規模企業及び公務就業者割合の経年変化



注：大学・大学院卒の内ケース数少ない類型については掲載を省いた。数値については付表2-13、14を参照されたい。

一方、「他形態から正社員」のキャリアと、正社員就職後、転職（正社員間の転職、あるいは間に非正規等を挟む転職）を経験している「転職・一時他形態」とは、勤務先規模に大きな違いがない状況が続いている。差があるのは「正社員定着」とそれ以外のキャリアの間ということだろうか。

「他形態から正社員」型と「転職・一時他形態」型との間の差異の程度にも留意しながら、次に労働条件をみる。労働条件としては、年収と週労働時間が把握されている⁵。収入や労働時間は性別、年齢、学歴、就業形態などで差があることが知られており、現在の職以前のキャリアによる差を検討するためには、これらをできる限り統制する必要がある。

図表2-15には性別、年齢段階別に分けて、3つのキャリアの人たちの、年収、週労働時間、これらから求めた時間当たり収入⁶を示し、さらに「正社員定着」型の場合の年収と時間

⁵ 付表2-15には就業形態別の年収と労働時間について掲載した。

⁶ 調査では、「現在のおよその年収」「1週間の労働時間（残業含む）」を自記式で、年収は万円単位、労働時間は時間単位で、記入する形になっている。集計にあたっては、年収、週労働時間それぞれ上下5%を除いたト

当たり収入を基準（100）としたときの他の2つのキャリア類型の比を掲載した。この「時間当たり収入の対正社員定着者比」については、過去のワークスタイル調査においても同様に算出し、その比の値のみを右側に提示した（過去のワークスタイル調査での年収や労働時間については付表2-16参照）。これによって、「正社員定着」型との差が縮まっているのか否かを検討したい。

「時間当たりの収入の対正社員定着者比」に注目して、まず①男性についてみる。「正社員定着」を100としたとき、「他形態から正社員」は25～29歳では75、30～34歳では73となっており、「正社員定着」との差は大きい。一方、「転職・一時他形態」型では25～29歳で97、30～34歳で85と差は小さい。

図表2-15 性・キャリア別 正社員の年収と労働時間（現状と変化）

①男性

		2016年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)		
対象数		およその年収 *1)	週労働時間 *1)	時間当たり収入 *2)	年収の対正社員定着者比 *3)	時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2011年	2006年	2001年	
		(万円)	(時間)	(千円)							
25～29歳	正社員定着	237	454.7	50.0	1.75		5.1				
	転職・一時他形態	97	422.7	47.8	1.70	93	97	91	94	86	
	他形態から正社員	84	348.9	51.2	1.31	77	75	83	88	83	
30～34歳	正社員定着	219	641.6	52.0	2.37		9.5				
	転職・一時他形態	151	529.7	50.6	2.01	83	85	83			
	他形態から正社員	105	468.0	52.2	1.73	73	73	72			

②女性

		2016年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)		
対象数		およその年収 *1)	週労働時間 *1)	時間当たり収入 *2)	年収の対正社員定着者比 *3)	時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2011年	2006年	2001年	
		(万円)	(時間)	(千円)							
25～29歳	正社員定着	226	371.1	46.0	1.55		5.3				
	転職・一時他形態	122	352.9	45.5	1.49	95	96	95	92	95	
	他形態から正社員	67	324.9	47.7	1.31	88	84	86	83	91	
30～34歳	正社員定着	151	446.8	44.1	1.95		9.9				
	転職・一時他形態	156	410.7	44.0	1.80	92	92	87			
	他形態から正社員	87	355.8	44.5	1.54	80	79	77			

- 1) 上下5%の数値を除いた平均値。
- 2) 時間当たりの収入は（昨年の年収）／（週労働時間×52週）で求めた。
- 3) 正社員定着者を100とした時の「およその年収」の比。
- 4) 正社員定着者を100とした時の「時間当たり収入」の比。過去の調査については付表2-16を参照されたい。

リム平均とし、時間当たり年収は、年収／（週労働時間×52週）としている。

差が開く一つの要因として、定着者とは勤続年数が違うことがあると思われるので、現職勤務先での勤続年数の平均値も掲載した。確かに勤続年数は定着者が長く、特に30歳代前半では大きく開いており、これが収入差を説明する主要な要因の一つであることは確かだろう。一方で、「転職・一時他形態」と「他形態から正社員」との関係では、「転職・一時他形態」のほうが勤続年数は短いのだが、収入水準は「他形態から正社員」より高い。「転職・一時他形態」のほうは前職の経験が評価され、「他形態から正社員」の方は評価されないということだろうか。

対正社員定着者比については、25～29歳については過去3回の調査から求めた数値も記載したが、過去の調査では「他形態から正社員」は85前後の値を示している。今回調査はこれらよりやや小さい値となっており、差が開いている可能性がある。

②女性についても、同様な視点で検討する。やはり「他形態から正社員」型は、「正社員定着」および「転職・一時他形態」よりも時間当たり収入の水準を示す数値は小さく、25～29歳では84、30～34歳では79となっている。ただし、男性と比べれば100に近い数値なので、「正社員定着」との差はやや小さいといえる。また、25～29歳の過去3回の調査の値とはほぼ同水準で、変化はないと思われる。

次の図表2-16はこれを大学・大学院卒に限った場合である。学歴によって収入水準は異なるので、学歴をそろえての比較のほうがこれまでのキャリアによる違いを検討しやすいのだが、ケース数の制約から、他の学歴については取り上げず、さらに過去の調査についても、検討できない部分がある。

この表でも「時間当たりの収入の対正社員定着者比」の数値に注目すると、「他形態から正社員」については、「正社員定着」の100に対して、男性・25～29歳では74、30～34歳では80と差がある。女性については、25～29歳では91、30～34歳では88と差はあるもののその差は学歴計でみたときよりもさらに小さい。女性の大学・大学院卒の場合、離学時に正社員になっていなかったことの時間当たり収入に対するマイナス面は、男性より小さいといえる。

図表2-16 性・キャリア別 大卒・大学院卒正社員の年収と労働時間（現状と変化）

①男性

		2016年							時間あたり収入の 対正社員定着者比 *4) *5)	
		対象 数	およそ の年収 *1) (万円)	週労働 時間*1) (時間)	時間当 たり収 入 *2) (千円)	年収の 対正社 員定着 者比 *3)	時間あたり 収入の対 正社員定 着者比 *4)	勤続年数 (年)	2011年	2006年
25～ 29歳	正社員定着	199	467.1	49.7	1.81			4.7		
	転職・一時他形態	66	446.4	47.1	1.82	96	101	2.0	103	102
	他形態から正社員	52	354.3	50.8	1.34	76	74	2.4	85	79
30～ 34歳	正社員定着	196	659.4	52.0	2.44			9.2		
	転職・一時他形態	100	602.6	50.3	2.30	91	95	3.9	93	
	他形態から正社員	58	519.3	51.5	1.94	79	80	5.0	66	

②女性

		2016年							時間あたり収入の 対正社員定着者比 *4) *5)	
		対象 数	およそ の年収 *1) (万円)	週労働 時間*1) (時間)	時間当 たり収 入 *2) (千円)	年収の 対正社 員定着 者比 *3)	時間あたり 収入の対 正社員定 着者比 *4)	勤続年数 (年)	2011年	2006年
25～ 29歳	正社員定着	187	380.0	46.1	1.59			4.9		
	転職・一時他形態	81	368.0	45.0	1.57	97	99	1.8	98	108
	他形態から正社員	38	369.0	49.2	1.44	97	91	2.3	-	-
30～ 34歳	正社員定着	116	470.2	44.0	2.05			9.2		
	転職・一時他形態	101	432.5	44.7	1.86	92	91	3.8	103	
	他形態から正社員	38	423.6	45.2	1.80	90	88	5.7	-	

- 1) 上下5%の数値を除いた平均値。
- 2) 時間当たりの収入は（昨年の年収）／（週労働時間×52週）で求めた。
- 3) 正社員定着者を100とした時の「およその年収」の比。
- 4) 正社員定着者を100とした時の「時間当たり収入」の比。過去の調査の詳細については付表2-16を参照されたい。
- 5) 2001年男女、2006年・2011年女性の「他形態から正社員」については、対象数が少ないため掲載を省いた。

ここで改めて注目したいのは「転職・一時他形態」の場合の数値である。この数値は全般に学歴計のそれより大きく、25～29歳の男性では101、女性では99と、大学・大学院卒に限れば、まったく定着者との差がない。過去の調査結果でも同様の傾向がみられ、高学歴層の若年期の転職には時間当たりの収入を高める移動も少なくないと推測される。

次に、本人の意識の面を考えてみたい。収入差はあるものの、勤続年数の違いもあり、本人にとってそれが納得できるものであるかどうか、現在の職場・仕事をどう考えているかが重要だろう。調査票では、「現在の仕事への気持ち」として4つの質問をしている。まず、これへの回答がこれまでのキャリアによって異なっているかどうかを検討する。

設問は、「やりがいのある仕事だと思う」「目標となる先輩や上司がいる」「今の仕事は自分の性格や能力に合っている」「3年後も今の勤務先にいたい」の4文を示し、それぞれにつ

いて4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）から一つを選んでもらうものである。仕事自体のやりがい、適合感、人的な関係を通じた職場への一体感、継続志向といった仕事・職場に対する意識の一面を把握しようという意図で設計された。

図表2-17は、それぞれに「そう思う」を選んだ者の割合である。表にみる通り、キャリア類型による差は顕著ではない。統計的に有意な差があるかを検討すると、10%水準ではあるが、男性の「今の仕事は自分の性格や能力にあっている」と「3年後も今の勤務先にいたい」については差異が認められた。前者は「転職・一時他形態」で高く、転職にあたって自分に合った仕事を選んでいることを示唆するものである。後者は「他形態から正社員」が低い⁷。男性の「他形態から正社員」型の場合、現在の職場への勤続意志を持つ人が他の類型より少ないということだが、それほど大きな違いではない。

図表2-17 性・キャリア別 正社員の「現在の仕事への気持ち」

単位：%、太字は実数

		やりがいのあ る仕事だと思 う	目標となる上 司や先輩が いる	今の仕事は 自分の性格 や能力に 合っている	3年後も今の 勤務先にい たい	N
男性	正社員定着	41.5	30.6	26.0	32.5	480
	転職・一時他形態	43.5	27.7	33.1	31.5	260
	他形態から正社員	43.3	26.1	25.1	24.1	203
	合計	42.4	28.8	27.8	30.4	943
女性	正社員定着	34.2	24.7	21.9	24.0	421
	転職・一時他形態	41.4	20.7	25.1	22.0	295
	他形態から正社員	41.0	24.1	24.7	23.5	166
	合計	37.9	23.2	23.5	23.2	882

注：数字は、各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、「そう思う」を選んだ者の割合。全体の回答については付表2-17を参照されたい。

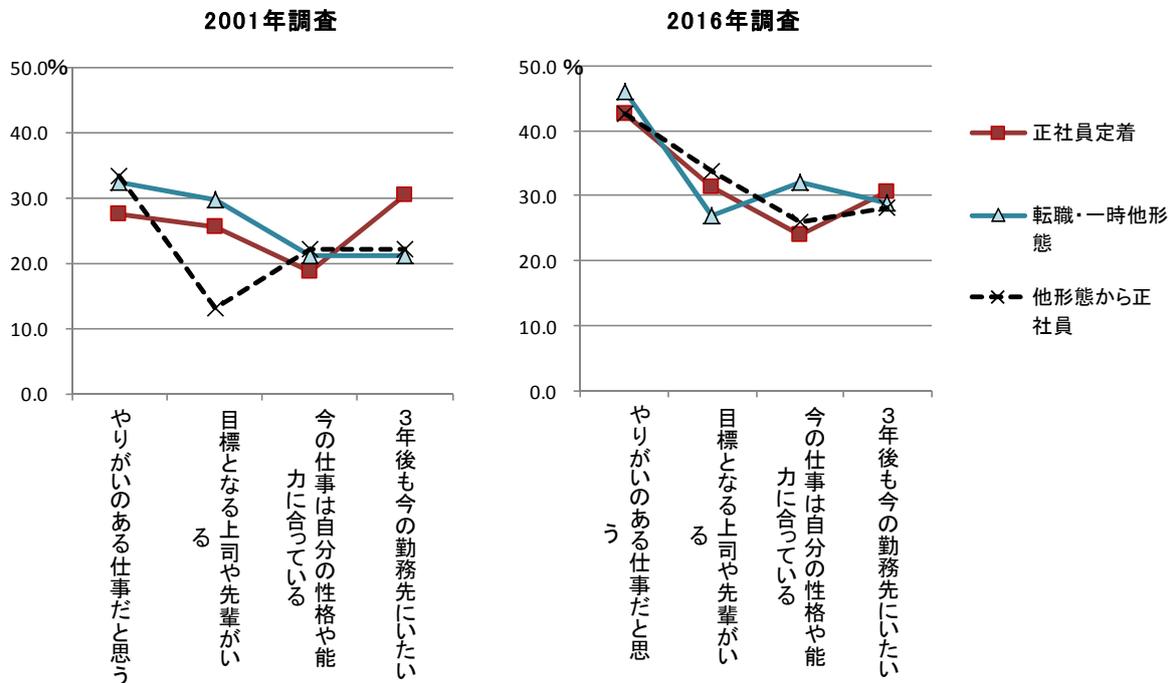
これが変化したかどうか、過去のワークスタイル調査と比較する。この項目については、15年前の2001年調査にのみ同じ設問がある。比較できるのは25～29歳層だけなので、これに絞って図示したのが図表2-18である。

男女とも2001年のほうがキャリア類型による差が顕著である。男性についていえば、2001年調査の「他形態から正社員」型では「目標となる上司や先輩がいる」が少なく、「正社員定着」型では「3年後も今の勤務先にいたい」が多い。仕事内容に対する気持ちは「他形態から正社員」型のキャリアをたどった人も「正社員定着」型もそれによって特に変わることはないが、職場に対する気持ちは異なるところがあり、「他形態から正社員」では、少し引いたような姿勢が感じられた。

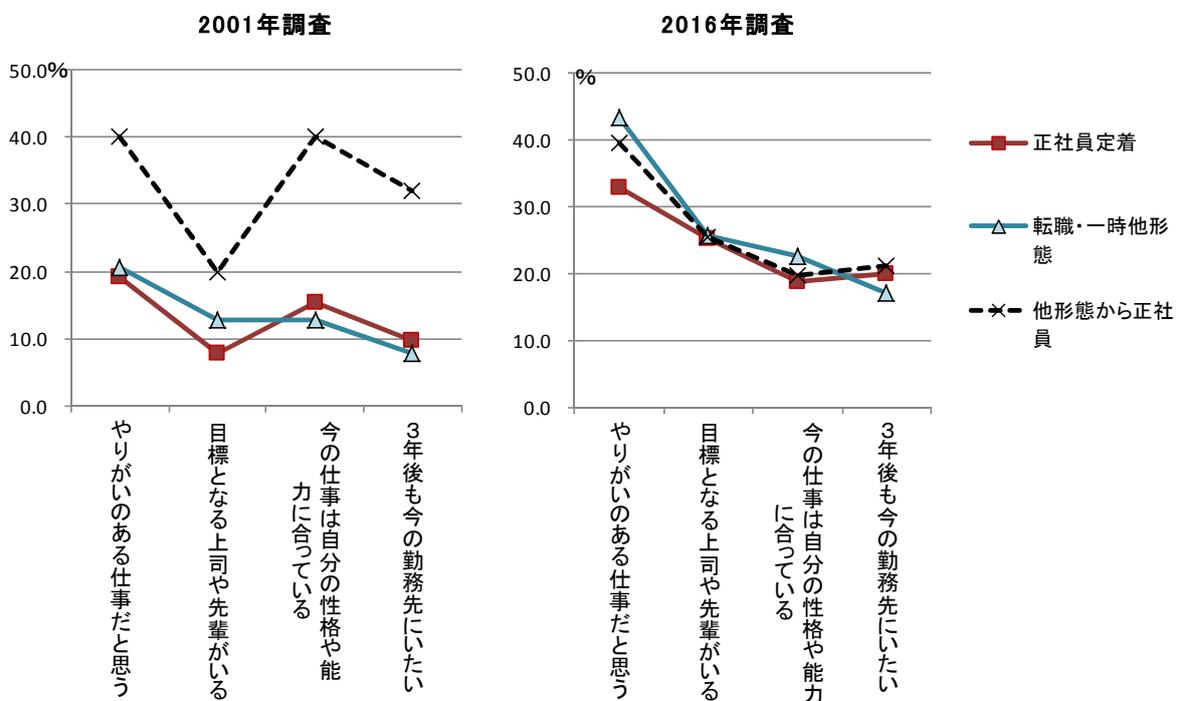
⁷ 後の図表2-17でみるように、年齢を2段階に分けると、「他形態から正社員」型のうち「3年後も今の勤務先にいたい」が有意に低いのは30歳代前半層であり、20歳代後半層で差がない。

図表2-18 性・キャリア別 25～29歳正社員の「現在の仕事への気持ち」
(2001年、2016年)

①25～29歳・男性（「そう思う」とした人の割合）



②25～29歳・女性（「そう思う」とした人の割合）



注：各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、「そう思う」を選んだ者の割合。数値は付表2-19を参照されたい。

女性のほうは、2001年調査の「他形態から正社員」ではいずれの項目についても「そう思う」が多く、現在の仕事にも職場にも肯定的な姿勢が明確であった。しかし、2016年調査ではこうした特徴がなくなっている。現在の仕事や職場に対する評価（気持ち）は、15年前の調査結果とは異なり、現在の職場に入るまでのキャリアとはあまり関係がなくなっているといえよう⁸。

意識に関しては、調査票には、現在の仕事や職場に限定せず、より漠然としたこれからの職業キャリアの方向性に関わる設問がいくつかある。そこから、方向性を示す次の3つの設問、すなわちA「一つの企業に長く勤めるほうがよい」B「専門的な知識や技術を磨きたい」C「職業生活に役立つ資格を取りたい」に対する回答が、これまでのキャリアによって異なるのかをみてみよう（図表2-19）。今の職場への評価に違いがないにしても、今後、どうしていききたいかの希望については違いがあるかもしれない。これらの設問は、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4つの選択肢からの一つを選ぶ方式であるが、Aについては「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ人、B、Cについては「そう思う」を選んだ人の割合を取り上げて示している。

図表2-19 性・キャリア別 正社員の今後のキャリア形成にかかる希望

単位：％、太字は実数

		A.一つの企業に長く勤めるほうがよい	B.専門的な知識や技術を磨きたい	C.職業生活に役立つ資格を取りたい	N
男性	正社員定着	66.9	55.8	42.5	480
	転職・一時他形態	51.5	64.2	53.5	260
	他形態から正社員	60.1	66.5	52.2	203
	男性計	61.2	60.4	47.6	943
女性	正社員定着	76.5	50.4	44.4	421
	転職・一時他形態	58.6	58.0	53.2	295
	他形態から正社員	60.2	61.4	57.2	166
	女性計	67.5	55.0	49.8	882

注：各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、Aは「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ者の割合。B、Cは「そう思う」を選んだ者の割合。

この結果については、これまでのキャリアによって考え方の違いがみられた⁹。すなわち「他形態から正社員」型では、「正社員定着」型に比べ、一つの企業への長期勤続を重視する人は少なく、専門知識や技術を高め、それを職業資格で証明して、キャリアを展開していこうという方向性を持つ人が多い。これらの点の考え方は、「転職・一時他形態」型のキャリアの人とはかなり近い。

⁸ この設問についても、比較するには学歴を統制したほうがいいのだが、比較できるのが2001年調査だけであり、2001年調査は大学・大学院卒のケースが特に少ないので、学歴別の検討は断念した。

⁹ 男女ともA、Cは1%水準で、Bは5%水準で有意差が認められた（ χ^2 検定）。

離学直後は無業や非正規雇用であった人が正社員になる割合は長期的に高まっており、そうした移動も珍しいことではなくなったことから、現在の職場への気持ちの面でも、特徴が際立つようなことはなくなったと考えられる。一方で、将来のキャリアの方向性は、正社員で定着してきた人より、転職経験者に近い。能力を高め資格を取ってキャリアを伸ばすこと希望を持つ人が多い。こうしたキャリアの人の多くが中小規模企業で就業し、中小規模企業ほど企業内での職業能力開発の機会が少ない。その機会を増やす政策が、途中参入の正社員にとっても有効だと思われる。

第6節 まとめ

本章では、大都市における若年者の職業キャリアの変化を、年齢段階・性・学歴別に検討した。その中で、特に離学直後に非正規雇用や無業であった人たちのその後のキャリアに注目しその現状を検討した。その結果明らかになった主な点は次のとおりである。

- ・2016年の大都市に住む25～34歳層の離学直後の状況は、正社員であった者が7割近くを占め、非正規雇用であった者は2割強、失業を含め無業であった者は1割以下で、2011年の前回調査より離学時の正社員割合は高まった。25～29歳層については2001年からの長期的変化がわかるが、これにおいても、正社員割合は高まる傾向にあった。学歴別の違いは顕著にあり、離学直後の正社員割合は、学校中退者で極めて低く、卒業者では低学歴ほど低く、また、卒業時が不況であれば低かった。これは、これまでのワークスタイル調査で指摘してきたところと一致する。
- ・離学直後の状況とこれまでの就業経験、現在の就業状況から職業キャリアを類型化し、25～29歳層においてその類型別構成が長期的にどう変化したかをみると、男女とも、「正社員定着」と「他形態から正社員」のいずれもが増加しており、現職が正社員である者が増えていた。30歳代前半も含めて最近5年間の変化をみると、特に30歳代前半の女性で、「正社員定着」と「転職・一時他形態」が大幅に増えており、現職が正社員である割合は5年前の2倍近くになっていた。
- ・20～29歳層の職業キャリアの長期的変化を性・学歴別に検討すると、高卒男性では、2006年以降、現職が正社員である割合は約6割で安定的に推移していた。不況期の卒業で無業や非正規になった者が多かった世代でも、その後の景気回復期に正社員になる移動が多く起こり、この年齢ではそれ以前の世代と同様の正社員割合になっていた。とはいえ、逆に見れば常に3割程度は非正規や失業などの不安定な状況にあり続けたということでもある。
- ・大卒等の男性では、現職が正社員である割合が長期的に増加を続けており、今回調査では9割近くまで増えていた。「非典型一貫」は減少し続けて7%程度になり、「正社員から非典型」と合わせても1割を切り、高卒者との差は大きくなった。
- ・女性の高卒者では、現職が正社員である割合が3割前後という状況が長期に続き、特に2006年以降は「非典型一貫」が最も多いキャリアになっている。これに対して大卒女性

では、現職の正社員割合は近年ほど高く、今回調査では8割弱になっており、男性以上に雇用形態の学歴間格差は拡大した。高卒女性においては、その量も大幅に減りつつあり、底流的な動きとして、雇用機会が限られた状況が続いていると思われる。

- ・中途退学者では、男女とも「他形態から正社員」と「非典型一貫」が一貫して多いが、男性では2006年以降は「他形態から正社員」のほうが多くを占めるようになり、一定範囲で正社員になる道筋が広がっていると推測される。しかし、女性では圧倒的に「非典型一貫」が多い状況が続いている。
- ・30歳代前半層を、2011年の20歳代後半層が5歳加齢した状況と考えて2つの調査を接合して検討すると、男性で非正規から正社員に変わっていたのは、主に大卒者であると推測された。女性では、短大専門卒、大卒等において「正社員から非典型」以上に「転職・一時他形態」が増えており、正社員を辞めてパートを選ぶのではなく、前職より継続しやすい条件をもつ他の正社員としての勤務を選ぶ人が増えたと思われる。
- ・離学直後に非正規雇用や無業であった人たちに限って、その後のキャリアの展開を見ると20歳代後半層においては長期的に「他形態から正社員」が増加し「非典型一貫」減少していた。その増加率は男性のほうが大きく、正社員への移行の男女間格差は開く傾向にあった。しかし、最近5年間は、女性における増加が顕著で、30歳代前半層を含めてほぼすべての学歴で「他形態から正社員」型の増加が見られた。一方、男性では最近5年で増加したのは大卒のみで、学歴による差が開いた。
- ・非正規雇用や無業から正社員になった人と、当初から正社員であった人の労働条件や仕事や職場への意識の違いを検討すると、勤務先企業規模については、「正社員定着」では大企業勤務者が多く、「他形態から正社員」や転職を経験している「転職・一時他形態」では中小規模企業勤務者が多い。これは長期的に変っていない。
- ・年収と週労働時間から「時間当たりの収入」を計算して比較すると、「正社員定着」100に対して「他形態から正社員」は、25～29歳男性では75、同女性では84と差があった。過去の調査と比べると男性ではやや差が拡大していた。大卒・大学院卒のみに限ると女性では差は小さい。また、「転職・一時他形態」についても同様に「正社員定着」に対する比を求めると、大卒・大学院卒男女では、「正社員定着」とほぼ同水準で、転職は収入上のマイナスとなっていないと思われる。
- ・意識の面として、現在の仕事自体のやりがいや自分の性格や能力との適合感などを尋ねた。2001年調査では、正社員になる前のキャリアによって差異が見られた質問項目で、特に女性の「他形態から正社員」型では、現在の仕事や職場に肯定的な姿勢が明確にみられたのだが、今回の調査ではこうした特徴がみられなくなり、これまでのキャリアによる差は男女ともほとんど見られなくなった。離学直後は無業や非正規雇用であった人が正社員になる割合は長期的に高まっており、そうした移動も珍しいことではなくなったことから、現在の職場への気持ちの面でも、特徴が際立つようなことはなくなったと考えられる。

- ・一方、今後の職業キャリアの方向について尋ねると、これまでのキャリアによる差異が見られ、「他形態から正社員」型は、「正社員定着」型に比べ、一つの企業への長期勤続を重視する人は少なく、専門知識や技術を高め、それを職業資格で証明して、キャリアを展開していこうという方向性を持つ人が多かった。「転職・一時他形態」型においても「他形態から正社員」型とほぼ同じ傾向がみられた。

以上の事実発見に基づき、今後、必要な政策の方向性として、以下の3点を挙げたい。

第一に、高校と連携しての就職支援、学校中退者の就職支援、さらに学校におけるキャリア教育への側面援助の強化である。今回調査では、離学時に正社員として就職した人の割合はこれまでより高まっていたし、20歳代後半時点においても初職に定着してきた人や途中から正社員に変わった人が増えていたが、学歴によるキャリアの差は拡大していた。すなわち、大卒の男女においては離学時の正社員割合も定着者の割合も高まっていたが、高卒の男女では高学歴者に比べて非正規雇用が多く不安定なキャリアたどる人が多いままであった。特に高卒女性では「非典型一貫」が最も多いキャリアになっている。また、中途退学者は高卒者以上に「非典型一貫」が多い。今回の調査のような個人調査をすると、学校卒業直後に無業やアルバイトで就業をしていたとする若者が少なからずいることがわかる。求人難の現在、学校・ハローワークによる職業紹介で、卒業までに内定を決める生徒がほとんどであると思われるが、一方で、学校斡旋に乗ってこない生徒や卒業見込みが立たない生徒、卒業時まで進学希望としていたが実際には進学していない生徒、さらには中途退学者など何らかの段階で、組織的な就職支援から外れてしまう若者がいることは間違いない。彼らが学校に在籍している間に、ハローワークや地域若者サポートステーションなどの就業支援機関と相談できる関係が作られていることが望ましい。また、こうした社会サービスを活用できるだけの現実的な知識が獲得できるよう、学校におけるキャリア教育を側面支援していくことも必要だと思われる。

第二には、専門実践教育訓練のような職業資格に結び付く職業能力開発機会の拡充による、「学び直し」の促進である。離学直後に無業や非正規雇用であった人たちも、多くが正社員に変わっていたが、「非典型から正社員」型の人意識の特徴として、専門知識や技術を高め、それを職業資格などで証明して、キャリアを展開していく方向性を支持する人が多い。この類型の人の多くが中小規模企業に勤務しており、能力開発機会が十分でない可能性がある。労働市場における評価につながる能力開発機会の更なる充実が望まれる。

第三として挙げたいのは、就職支援と保育・子育て支援施策との連携強化である。今回調査では、女性において、正社員間での転職者および非正規等から正社員に移行した人が増加する一方、「正社員から非典型」型の方は減少した。とりわけ30歳代前半層での変化が大きい。出産する人が多い年齢層で正社員就業者が増加している背景には、近年、保育・子育て支援に政策資源を投じていることも支えとなっていよう。高齢化が急激に進展する今後を考

えたとき、女性がその職業能力をフルに発揮しやすい環境を整備することが重要なのは明らかである。今回調査において、正社員女性が増加したといっても、その水準は高いものではない。とりわけ高卒女性では低い。職業相談や職業訓練時の保育サービスについてはすでに取り組まれているが、さらに就職支援と併せて、地域の保育サービスの情報取得も同時にできるといった、就職と子育て支援のワンストップサービス化なども考えられるのではないか。