

第4章 仕事上の「強み」の認識と獲得経路

第1節 問題意識と分析方法

本章は、若者層の仕事上の職業能力形成の状況について探るため、「強み」の認識とその獲得経路について、自由記述のアフターコードに基づき分析する。

2011年の20代および30代を対象とした「ワークスタイル調査」においては、「あなたの仕事上の知識や技能についての強みはなんですか。また、その強みはいつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか。詳しくご記入下さい」と自由記述で尋ね、自由記述をカテゴリーにあらためて分類して分析を行っている¹。これまでの分析に拠れば（労働政策研究・研修機構 2012・労働政策研究・研修機構 2013）、20代に比べて30代で「スキル・資格」についての自認が高くなること、また獲得経路は「強み」によって異なっており、「対人能力」は職場で、「スキル・資格」は学校で獲得される傾向があった。さらにキャリア類型別に見ると、正社員経験者は職場が主たる職業能力形成の場となっていることが窺われたが、「非典型一貫」「正社員から非典型」においては職場の位置づけはそれほど大きなものとなっていなかった。こうした構造には変化は見られたのだろうか。

以下では前回と同様に、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コーディングを行い、さらにそれを4つの類型に再コーディングした分析を行った。4つの類型については次の通りである（労働政策研究・研修機構 2011）。

- ①「スキル・資格」：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²。

第2節 「強み」の種類

はじめに、仕事上の「強み」の分布を図表4-1に示した。「スキル・資格」が最も高く、「対人能力」「行動様式」「その他」と続いている。

¹ この項目は2001年には尋ねていないため、2011年調査との比較になる。なお本章においては、20代後半については2011年の「第3回 若者のワークスタイル調査」、30代前半については2011年の「30代のワークスタイル調査」を用いて比較を行っている。

² サンプルサイズが30以下になった場合には断りのない限り数値を省略している。

図表4-1 仕事上の「強み」の認識（複数回答：アフターコードによる）単位%

	25歳-29歳	30歳-34歳
1 営業力・販売力	3.4	3.4
2 接客・笑顔・マナー・サービス精神	5.3	4.9
3 コミュニケーション能力・気配り・協調性	14.3	12.3
4 人脈	0.2	0.3
5 リーダーシップ	0.1	0.9
6 対応力・調整力・折衝力	2.5	2.5
対人能力 合計	25.8	24.3
7 パソコン、キヤド操作	5.0	6.0
8 情報処理技術、IT	3.6	4.4
9 経理・事務	4.5	3.7
10 医療・福祉	5.3	3.5
11 機械・電気・自動車・技術	1.0	1.7
12 調理・栄養	1.5	1.4
13 教育・保育	1.8	1.1
14 法務・金融・保険・不動産	2.8	3.9
15 語学	3.1	3.3
16 美理容・エステ・整体	1.0	1.1
17 建築・測量・インテリア	0.5	0.9
18 音楽・美術・ファッション・デザイン	2.4	2.4
19 トリミング・動物関係	0.1	0.1
20 コンサル・マーケティング・調査・分析	1.4	2.0
21 編集・文章作成	1.0	1.4
22 ビジネススキル	2.4	2.7
23 車の運転	0.5	0.4
24 資格	6.1	6.9
25 専門性	3.9	3.7
26 その他専門知識・スキル	10.8	11.1
スキル・資格 合計	58.7	61.7
27 忍耐・責任感・信頼感	2.0	2.5
28 うちこむ、一生懸命、まじめ	0.7	0.6
29 器用・正確、早い、効率が良い	2.0	2.5
30 物覚え、先見性、判断力、思考力	2.9	2.7
31 前向き、積極性、行動力	0.9	1.4
32 適応力、柔軟性、企画力、提案力	1.7	2.2
33 その他行動様式	2.2	2.6
行動様式 合計	12.4	14.5
34 マネジメント、経営管理	2.1	1.8
35 経験	1.1	3.0
36 体力	0.4	0.5
37 その他	5.9	6.2
その他 合計	9.5	11.5
38 なし	6.1	5.4
99 無回答	17.0	16.1
なし・無回答 合計	23.1	21.5
N	1157	1476

また今回調査について多く見出された「強み」として、「対人能力」の中に「対応力」「調整力」「折衝力」、「スキル・資格」の中に「コンサルティング・マーケティング・調査・分析」「編集・文章（文書）作成」「専門性」「ビジネススキル」、「行動様式」の中に「対応力」「柔軟性」「企画力」「提案力」を追加した（図表4-2）。「強み」の語りは時代を反映するものであり、例えば従来「コミュニケーション能力、気配り、協調性」として自認されていた「強み」がより個人の主体性を強調するような「対応力」「調整力」「折衝力」という言葉に置き換えられるようになったとも解釈できる。

図表4-2 本調査の追加項目

対人能力	・対応力、調整力、折衝力
スキル・資格	・コンサルティング・マーケティング・調査・分析 ・編集・文章（文書）作成 ・専門性 ・ビジネススキル
行動様式	・対応力、柔軟性、企画力、提案力

「強み」の経年比較をすると（図表4-3）、女性の20代後半でわずかに減少しているが、「なし・無回答」の割合が減少していることが大きな特徴である。したがって全体として2016年調査では「強み」の認識割合が上昇している。男性では20代後半層で「スキル・資格」を回答する割合が高まっているが、30代については「対人能力」「スキル・資格」とも上昇している。女性の20代前半では「対人能力」が、30代前半では「対人能力」「スキル・資格」とも高まっている。全体として今回の対象層は自らの「強み」を認識する傾向が強い。

図表4-3 2011年と2016年との「強み」の比較 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	2011年25歳-29歳	17.3	43.7	9.6	7.2	29.0	607
	2016年25歳-29歳	20.0	49.7	11.7	10.0	21.9	521
	2011年30歳-34歳	15.2	43.2	9.8	7.9	26.7	521
	2016年30歳-34歳	21.2	50.7	12.7	10.5	19.9	692
女性	2011年25歳-29歳	19.2	52.5	8.0	3.0	24.6	501
	2016年25歳-29歳	26.9	48.0	10.1	8.0	25.6	735
	2011年30歳-34歳	16.8	40.0	8.2	7.2	30.5	475
	2016年30歳-34歳	22.8	48.1	13.4	12.2	23.8	945

以下では、2016年実施の調査について、性別・学歴・職種・年収・キャリア類型別に分析していく。分析では原則としてサンプルサイズが30未満の場合には数値を省略する。

学歴ごとに見ると（図表4-4）、年齢に関わらず学歴差が明確なのは「スキル・資格」であり、学歴が高い方が「強み」の自認率は高くなっている。また「なし・無回答」の割合は

逆の傾向があり、学歴が高いと「なし・無回答」は概ね減少する。

他方で年齢が上昇して変化が見られるのが高卒者であり、「なし・無回答」の割合が低下するとともに、「スキル・資格」が高まっている。18歳で労働市場に入り30代前半ということは12年以上の職業経験を持っていることになるため、一定の職業経験が「強み」をより自認させ「スキル・資格」に対する自信を増していると推測される。

図表4-4 学歴と「強み」

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
25-29歳	高卒	22.7	26.9	6.7	8.4	44.5	119
	専門・短大・高専卒	20.2	51.7	10.3	14.3	21.7	203
	大学・大学院卒	25.4	52.7	12.5	8.2	18.5	755
	中卒・高校中退	24.2	27.3	3.0	9.1	42.4	33
	高等教育中退	25.6	38.5	12.8	10.3	35.9	39
	在学中・その他	-	-	-	-	-	8
30-34歳	高卒	24.5	32.0	11.6	7.5	34.7	147
	専門・短大・高専卒	18.6	49.5	8.0	13.0	24.5	323
	大学・大学院卒	24.0	54.1	15.4	11.1	16.8	904
	中卒・高校中退	8.3	30.6	8.3	19.4	38.9	36
	高等教育中退	22.0	35.6	11.9	11.9	32.2	59
	在学中・その他	-	-	-	-	-	7

次に、学校時代の専攻と「強み」を確認するが、サンプルサイズの確保のため男女合計で示す(図表4-5)。全体の傾向としては、高卒者の普通・総合においては「対人能力」が高く「スキル・資格」の割合が低い。職業教育を行っている商業・ビジネス系、工業・機械・電気系においては「スキル・資格」が高くなっている。専門短大高専においては、人文・ビジネス系と芸術他においては「対人能力」が高く、資格系や理・工業系では「スキル・資格」が高くなっているのが特徴である。また芸術他では行動様式において高い。大学においては全体として学科を問わず「スキル・資格」が高いが、最も多数を占める文系においては「対人能力」の自負が高くなっている。

職種と「強み」については(図表4-6)、おおむね男女で共通した傾向が見られる。「販売」や「サービス」で「対人能力」の割合が、「専門・技術的な仕事」で「スキル・資格」の割合が高い。

図表 4-5 専攻と「強み」

	対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
高校 普通・総合	24.2	24.7	9.5	7.9	41.1	190
高校 商業・ビジネス系	23.3	37.2	9.3	7.0	32.6	43
高校 工業・機械・電気系	16.7	40.0	0.0	16.7	33.3	30
高校 その他	18.2	39.4	9.1	12.1	39.4	33
専門短大高専 人文・ビジネス系	24.2	41.1	8.4	7.4	29.5	95
専門短大高専 資格系	16.2	53.7	6.1	20.1	20.5	229
専門短大高専 理・工業系	16.9	55.4	4.6	10.8	30.8	65
専門短大高専 芸術他	22.2	45.1	16.7	9.9	22.2	162
大学 文系	28.8	49.3	15.7	7.5	18.5	951
大学 理系（工農薬など）	14.5	58.8	12.8	11.6	18.3	415
大学 芸術他（体育、学際的な情報・環境系含む）	26.4	55.4	14.0	9.9	14.0	121
大学 保健教育福祉	31.5	56.2	7.7	13.1	19.2	130
大学 家政生活科学	34.3	54.3	11.4	8.6	17.1	35
医学部・看護・獣医系	7.0	63.2	10.5	31.6	12.3	57
中卒	-	-	-	-	-	23

図表 4-6 職種と「強み」

	対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性						
専門・技術的な仕事	14.7	63.2	12.1	12.5	14.0	456
管理的な仕事	21.2	51.5	21.2	30.3	3.0	33
事務の仕事	17.1	51.4	13.0	4.1	26.0	146
販売の仕事	42.9	36.7	13.3	8.7	15.8	196
サービスの仕事	33.3	35.6	11.1	10.0	24.4	90
生産工程・建設の仕事	6.1	43.9	13.6	16.7	28.8	66
運輸・通信・保安の仕事	10.5	47.4	11.8	6.6	31.6	76
その他・不明	24.4	43.6	12.8	9.0	26.9	78
女性						
専門・技術的な仕事	16.5	63.0	10.1	17.2	13.9	454
管理的な仕事	25.0	75.0	0.0	0.0	12.5	8
事務の仕事	23.4	48.8	15.8	7.2	25.8	457
販売の仕事	44.3	32.2	13.8	6.9	24.7	174
サービスの仕事	37.1	29.3	7.9	9.3	30.7	140
生産工程・建設の仕事	-	-	-	-	-	19
運輸・通信・保安の仕事	-	-	-	-	-	14
その他・不明	22.1	53.2	18.2	6.5	22.1	77

※無回答省略

次に年収と「強み」の関係を見る（図表 4-7）。男性においては年収が上がるほど「対人能力」の回答が減少し、「スキル・資格」の回答が増加するという直線的な関係が見出せる。他方で女性についても「対人能力」については同様の関係が見られるが、「スキル・資格」は 500 万円を超えると下がり、また「なし・無回答」が増加する。

図表4-7 年収と「強み」

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	100万円以下	31.3	31.3	16.7	2.1	33.3	48
	101-300万円	20.7	41.7	9.5	9.5	31.0	242
	301-500万円	20.3	52.6	11.6	11.9	15.9	464
	501万円以上	20.2	54.6	14.5	10.2	18.6	441
女性	100万円以下	29.9	36.7	14.3	11.6	26.5	147
	101-300万円	27.2	45.3	13.0	8.4	23.1	545
	301-500万円	23.5	55.9	11.9	11.7	19.6	506
	501万円以上	20.4	44.6	10.0	13.3	30.8	240

次にキャリア類型と「強み」をみると（図表4-8）、男性において「自営・家業」「正社員転職」「正社員定着」において「スキル・資格」が高く、「正社員から非典型」「非典型一貫」「現在無業」で「なし・無回答」が高い。

女性においては「正社員転職」「正社員定着」「他形態から正社員」において「スキル・資格」が高くなっており、「非典型一貫」「現在無業」で「なし・無回答」が高くなっている。おおむね男女とも変わらない傾向が見られ、キャリア類型と獲得できる「強み」との関連は強い。

図表4-8 キャリア類型と「強み」

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	正社員定着	21.2	54.5	13.1	9.1	17.3	481
	正社員転職	17.0	58.0	13.1	13.1	15.9	176
	正社員から非典型	30.2	27.9	9.3	7.0	37.2	43
	正社員一時他形態	25.3	56.6	14.5	13.3	12.0	83
	非典型一貫	21.1	24.4	17.8	7.8	42.2	90
	他形態から正社員	20.7	48.3	10.3	12.8	19.2	203
	自営・家業	27.1	58.6	10.0	11.4	11.4	70
	現在無業	4.3	34.8	6.5	2.2	52.2	46
	その他・不明	-	-	-	-	-	3
女性	正社員定着	23.5	51.8	13.5	8.8	23.0	421
	正社員転職	22.2	64.9	14.0	11.7	11.1	171
	正社員から非典型	25.9	45.4	11.9	11.9	23.2	185
	正社員一時他形態	25.8	54.0	13.7	15.3	16.1	124
	非典型一貫	27.3	35.1	10.3	8.7	31.0	242
	他形態から正社員	25.3	47.0	11.4	15.1	23.5	166
	自営・家業	32.3	43.5	11.3	8.1	25.8	62
	現在無業	21.3	29.5	6.6	6.6	45.9	61
	その他・不明	-	-	-	-	-	6

また本項目は複数回答であるため、複数の「強み」が回答されている場合にどのような組み合わせになっているのかについて整理した（図表4-9）。全体として、「強み」は「スキル・資格」を軸として語られており、「スキル・資格」と無関係な「強み」は「対人能力+行動様式（+その他）」であわせて1割程度にすぎなかった。20代後半層から30代前半層にわたる「強み」とは、「スキル・資格」と結びつけて語られるものであることが推測される。

なお図表4-9には学歴別に示したが、男性大学・大学院卒、女性高卒において「対人能力」を軸とした回答が相対的に多く見られた。

図表4-9 「強み」の組み合わせと学歴

	スキル・資格	他スキル・資格+その他	資格+行動様式+スキル	対人能力+行動様式+その他	対人能力+行動様式	+対人能力+行動様式	その他	なし・無回答	合計	N
男性										
高卒	33.3	3.3	0.0	0.0	6.7	0.8	7.5	48.3	100.0	120
専門・短大・高専卒	48.1	4.9	1.2	0.0	4.9	0.6	4.9	35.2	100.0	162
大学・大学院卒	47.5	2.9	2.7	0.0	10.5	1.0	6.1	29.3	100.0	819
中卒・高校中退	33.3	6.1	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	42.4	100.0	33
高等教育中退	25.0	1.9	3.8	0.0	9.6	0.0	7.7	51.9	100.0	52
在学中・その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
合計	44.7	3.3	2.3	0.0	9.4	0.8	6.2	33.3	100.0	1195
女性										
高卒	23.3	0.7	0.0	0.0	10.3	0.7	3.4	61.6	100.0	146
専門・短大・高専卒	40.7	6.0	1.9	0.0	8.0	0.0	8.8	34.6	100.0	364
大学・大学院卒	44.9	4.6	3.9	0.4	9.2	0.5	4.0	32.5	100.0	840
中卒・高校中退	16.7	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	13.9	66.7	100.0	36
高等教育中退	37.0	6.5	0.0	0.0	8.7	2.2	4.3	41.3	100.0	46
在学中・その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
合計	40.5	4.5	2.9	0.2	8.8	0.4	5.6	37.2	100.0	1438

第3節 「強み」の獲得経路

次に獲得経路を整理する（図表4-10）。もっとも多いのが「職場」であり、特に「在職場でのOJT、漠然と仕事経験」は年齢が上がるとう上昇する。続く「学校」は学校を離れた時期に近い若い層で高くなっていた。

次に年代別の「強み」の獲得経路を見ると（図表4-11）、「なし・無回答」の割合がそもそも2011年の方が高いのだが、2016年の男性25-29歳層も30-34歳層も「職場」「学校」とも高くなっている。他方で女性の20代後半はあまり変化がないが、30代前半はすべての経路について高くなっている。

図表4-10 「強み」の獲得経路

	25-29歳	30-35歳
1 在職場のOJT、漠然と仕事経験	38.0	42.6
2 前職経験	12.8	10.6
3 自学自習	3.6	3.9
4 会社主導の研修	2.0	1.6
5 学校時代のアルバイト経験	5.7	3.5
6 学校の勉強（インターン含む）	12.8	10.6
7 学校での資格取得	2.1	2.0
8 学校での部活・委員経験、ボランティア	4.1	1.3
9 その他学校経験	3.3	2.9
10 留学、海外経験	2.8	2.4
11 卒業後の資格取得	2.6	3.1
12 職業訓練	0.3	0.5
13 生活体験、生活上の経験	6.0	5.8
14 習い事	1.0	1.0
15 その他、趣味	4.0	4.2
16 なし	1.6	2.0
無回答	27.6	28.0
N	1157	1476

図表4-11 年代別「強み」の獲得経路

		職場	学校	生活・その他	なし・無回答	N
男性	2011年25歳-29歳	43.7	16.5	15.7	30.0	607
	2016年25歳-29歳	55.2	27.2	15.8	24.3	507
	2011年30歳-34歳	50.1	11.3	13.4	25.9	521
	2016年30歳-34歳	57.4	17.3	14.8	26.6	688
女性	2011年25歳-29歳	45.7	23.2	14.4	25.7	501
	2016年25歳-29歳	48.5	23.5	15.7	33.1	650
	2011年30歳-34歳	43.2	16.0	11.6	31.2	475
	2016年30歳-34歳	49.6	19.9	17.3	33.0	788

また学歴別に獲得経路を見ると（図表4-12）、中退および学校段階が低いほど「学校」との回答が少ない（ただし高卒は「なし・無回答」が高い）。また全体として男性の方が同じ学歴でも、「職場」の割合が高い。男性の専門・短大・高専卒や大学・大学院卒においては「職場」が6割を占め、女性の専門・短大・高専卒や大学・大学院卒は男性ほど高くはないが5割となっている。「学校」の割合は大学・大学院卒や専門・短大・高専卒は「学校」の回答が高くなっている。

図表4-12 学歴別「強み」の獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
男性	高卒	42.5	2.5	12.5	43.3	120
	専門・短大・高専卒	58.6	21.0	16.0	26.5	162
	大学・大学院卒	60.7	25.5	15.0	20.9	819
	中卒・高校中退	39.4	6.1	18.2	36.4	33
	高等教育中退	28.8	11.5	15.4	51.9	52
	在学中・その他	-	-	-	-	9
女性	高卒	30.8	10.3	15.1	53.4	146
	専門・短大・高専卒	47.3	24.5	16.5	33.8	364
	大学・大学院卒	55.0	23.2	16.0	27.7	840
	中卒・高校中退	19.4	11.1	19.4	63.9	36
	高等教育中退	39.1	13.0	32.6	30.4	46
	在学中・その他	-	-	-	-	6

学校時代の専攻についてはサンプルサイズが小さくなってしまっているため、男女計でみる（図表4-13）。高校段階では工業・機械・電気系では「職場」が46.7%と高い。専門短大高専において資格系で「学校」が最も高いのが特徴的であろう。大学では文系以外では「学校」という回答が高い。

職種については（図表4-14）、男女とも専門・技術的な職種で「学校」が多い。

図表4-13 学校時代の専攻と獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
高校	普通・総合	34.7	6.8	11.1	52.6	190
高校	商業・ビジネス系	39.5	9.3	18.6	41.9	43
高校	工業・機械・電気系	46.7	10.0	16.7	30.0	30
高校	その他	30.3	12.1	21.2	48.5	33
専門短大高専	人文・ビジネス系	41.1	13.7	21.1	35.8	95
専門短大高専	資格系	52.0	26.2	17.9	28.4	229
専門短大高専	理・工業系	50.8	18.5	16.9	36.9	65
専門短大高専	芸術他	51.2	23.5	13.6	32.7	162
大学	文系	56.3	16.7	17.5	25.4	951
大学	理系（工農薬など）	62.4	32.3	11.8	22.4	415
大学	芸術他（体育、学際的な情報・	43.0	32.2	26.4	28.9	121
大学	保健教育福祉	57.7	32.3	11.5	26.2	130
大学	家政生活科学	54.3	28.6	5.7	28.6	35
医学部・看護・獣医系		61.4	47.4	12.3	15.8	57
中卒		-	-	-	-	23

図表 4-14 職種と獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
男性	専門・技術的な仕事	65.8	29.8	16.7	16.7	456
	管理的な仕事	69.7	15.2	15.2	12.1	33
	事務の仕事	52.7	18.5	13.0	31.5	146
	販売の仕事	57.1	20.4	15.3	23.0	196
	サービスの仕事	47.8	20.0	15.6	30.0	90
	生産工程・建設の仕事	53.0	12.1	4.5	36.4	66
	運輸・通信・保安の仕事	47.4	6.6	14.5	35.5	76
	その他・不明	50.0	12.8	20.5	28.2	78
女性	専門・技術的な仕事	54.6	34.8	18.7	22.7	454
	管理的な仕事	-	-	-	-	8
	事務の仕事	50.3	14.2	14.7	35.4	457
	販売の仕事	55.2	13.2	16.1	31.0	174
	サービスの仕事	35.0	17.1	17.1	42.9	140
	生産工程・建設の仕事	-	-	-	-	19
	運輸・通信・保安の仕事	-	-	-	-	14
	その他・不明	51.9	23.4	19.5	29.9	77

※無回答省略

続いてキャリア類型との関係を見る（図表 4-15）。時間的な順序が分からないため因果関係ではないが、「職場」の割合はキャリア類型によって大きな差が見られ、男女共に共通した傾向である。また「正社員定着」には「職場」が多く（男性 69.2%、女性 65.6%）、「非典型一貫」では低い（男性 32.2%、女性 38.4%）。また「なし・無回答」は「非典型一貫」「現在無業」で高い。

図表 4-15 キャリア類型と獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
男性	正社員定着	69.2	24.7	12.7	16.4	481
	正社員転職	56.8	21.0	11.4	28.4	176
	正社員から非典型	39.5	14.0	14.0	46.5	43
	正社員一時他形態	37.3	20.5	26.5	28.9	83
	非典型一貫	32.2	16.7	15.6	44.4	90
	他形態から正社員	58.1	18.2	15.8	23.2	203
	自営・家業	55.7	25.7	28.6	18.6	70
	現在無業	15.2	15.2	13.0	69.6	46
	その他・不明	-	-	-	-	3
女性	正社員定着	65.6	20.2	11.2	24.2	421
	正社員転職	57.3	24.6	16.4	25.1	171
	正社員から非典型	36.8	21.6	20.5	39.5	185
	正社員一時他形態	42.7	31.5	19.4	30.6	124
	非典型一貫	38.4	19.0	17.8	40.9	242
	他形態から正社員	53.0	21.7	15.7	30.1	166
	自営・家業	25.8	19.4	32.3	45.2	62
	現在無業	21.3	14.8	14.8	67.2	61
	その他・不明	-	-	-	-	6

獲得経路は複数回答になっているため（図表4-16）、その組み合わせについて性別・学歴別に整理する。男女別に見ると、男性において「職場」のみを上げる割合が高くなっている。また学歴別に見ると、高等教育進学者において「学校」が多く回答されているように見えるのだが、組み合わせを見ると実際には「学校」のみを単独で挙げる割合はそれほど高くはなく、「学校+職場」の組み合わせが高くなっている。

図表4-16 獲得経路の組み合わせと学歴

		職場	学校	学校+職場	生活	生活+学校	生活+職場	+生活+職場+学校	なし・無回答	N
男性	高卒	41.7	1.7	0.8	12.5	0.0	0.0	0.0	43.3	120
	専門・短大・高専卒	37.7	2.5	17.3	12.3	0.0	2.5	1.2	26.5	162
	大学・大学院卒	41.0	7.4	15.6	9.8	1.2	2.8	1.2	20.9	819
	中卒・高校中退	39.4	6.1	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	36.4	33
	高等教育中退	23.1	5.8	3.8	11.5	1.9	1.9	0.0	51.9	52
	在学中・その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	39.7	6.0	13.5	10.9	1.0	2.3	1.0	25.6	1195
女性	高卒	22.6	4.8	4.1	11.0	0.0	2.7	1.4	53.4	146
	専門・短大・高専卒	28.0	5.8	15.9	11.8	1.4	1.9	1.4	33.8	364
	大学・大学院卒	37.0	7.1	12.1	9.0	1.1	3.0	2.9	27.7	840
	中卒・高校中退	11.1	2.8	2.8	11.1	2.8	2.8	2.8	63.9	36
	高等教育中退	26.1	6.5	4.3	23.9	0.0	6.5	2.2	30.4	46
	在学中・その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	32.2	6.4	11.8	10.4	1.0	2.8	2.3	33.0	1438

最後に「強み」ごとにどこで獲得されたかについて整理した（図表4-17）。男性の「対人能力」は「職場」や「生活」での獲得経路が多く、「スキル・資格」は「職場」や「学校」、「行動様式」は「職場」で高かった。女性は男性に比べて「スキル・資格」で「職場」の割合が低く、「学校」の割合が高い。

図表4-17 「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	63.3	24.2	24.2	7.7	248
	スキル・資格	76.2	29.0	16.3	6.8	601
	行動様式	53.7	31.5	26.2	10.1	149
	その他	72.6	22.6	15.3	9.7	124
	なし・無回答	4.5	2.0	0.4	94.3	247
女性	対人能力	58.1	21.7	18.3	16.4	360
	スキル・資格	69.3	33.0	21.7	11.1	691
	行動様式	55.1	21.0	29.0	15.3	176
	その他	68.2	18.2	20.8	12.3	154
	なし・無回答	1.8	1.2	1.5	96.7	338

年収と獲得経路の関係を見ると（図表4-18）、500万円までは「職場」の割合が上がっていくが、500万円以上について男性においてはやや下がり、女性についてかなり下がっている。かわりに女性は「なし・無回答」が高くなっているのだが、「学校」や「生活」も高くなっており、年収が高くなると相対的に職場の位置づけが下がるという傾向が見られる。

図表4-18 年収と獲得経路

		職場	学校	生活	なし・無 回答	N
男性	100万円以下	43.8	14.6	20.8	39.6	48
	101-300万円	44.2	21.5	16.1	34.7	242
	301-500万円	61.6	23.1	12.1	21.1	464
	501万円以上	59.2	20.6	17.5	23.8	441
女性	100万円以下	33.3	25.9	23.1	40.8	147
	101-300万円	46.1	20.9	14.7	35.2	545
	301-500万円	59.5	23.3	15.6	24.9	506
	501万円以上	43.8	16.7	18.8	40.4	240

第4節 おわりに

本章は若者が語る「強み」とその獲得経路について、自由記述からアフターコードした回答に基づき記述してきた。

- ①2011年調査と比較すると、今回の対象者の「強み」の自認率は高まっていた。
- ②学歴が高いほど「スキル・資格」の自認率は高かったが、高卒者においても年齢が上がる
と上昇していた。さらに学校時代の専攻との関連を見ると、高卒者だと普通・総合系では
「対人能力」が高く、商業や工業だと「スキル・資格」の割合が高かった。専門短大高専
卒においては人文系で「対人能力」、資格系や理工学系では「スキル・資格」が高い。大
学においては文系で「対人能力」が高くなっている。
- ③職種と「強み」については男女で共通した傾向があり、販売やサービスだと「対人能力」、
専門・技術的職業で「スキル・資格」の割合が高い。年収と「強み」については、男性に
おいては年収が上がるほど「対人能力」の割合が減少し、「スキル・資格」が増加する。
女性も「対人能力」は年収にしたがって減少するが、「スキル・資格」は高年収では低下
した。キャリア類型と「強み」については、「スキル・資格」は「正社員転職者」「正社員
定着者」、男性は「自営・家業」女性は「正社員から非典型」で高かった。「無回答・なし」
は「非典型一貫」や「現在無業」は男女問わず、男性では「正社員から非典型」で高くな
っていた。
- ④「強み」の組み合わせを見ると、複数回答されている場合においても「スキル・資格」が
軸となっており、「対人能力」や「人格特性」が単独で自認されている割合は低かった。
- ⑤「強み」の獲得経路については「職場」が最も高く、特に男性の高学歴者において高かつ

た。専攻との関連は、高卒者は専門高校で「学校」という割合が高く、大学は文系を除くと「学校」という割合が相対的に高い。また職種別には専門・技術職で「学校」と回答している。キャリア類型と獲得経路については、「正社員定着」には職場が多く見られた。

- ⑥「強み」の獲得場所については「職場」が最も高いが、女性は男性に比べて「スキル・資格」で「職場」の割合が低く、「学校」の割合が高かった。ただし獲得場所の組み合わせパターンをみると、「職場」だけを回答する割合が男性で高く、女性は「職場」だけを資源として能力形成することの難しさをうかがわせた。

2011年当時の20代後半層から30代前半層と比較して2016年の20代後半層から30代前半層は、仕事における「強み」を自覚し、言葉で表現するようになってきている。今日の労働市場が若者層に対し、自らの能力を把握し言葉で他者に語る能力（「強み」の言語化能力）を要求するようになってきているとも解釈できよう。またその能力の内実は主として「スキル・資格」に分類されていることも特徴的であった（特に男性において「スキル・資格」の自認が高い収入に結びつく）。こうした変化の要因として、高卒労働市場とは異なりWEBでの自由応募中心の大卒労働市場においては、新卒時に採用側に対して自らの潜在的能力を語るだけの言語化能力を備えていなくてはならなくなったという、高学歴化に伴う就職活動の変化にも起因するものと推測される。あるいは第2章で指摘されたように若い時期での転職が一定数を占めていることから、転職活動の際に自らの能力を内省することを求められる機会も増加しているのだろう。

他方で「強み」の獲得経路のメインルートは相変わらず「職場」であり、今回の女性対象者は雇用機会の多い東京都に住み、かつ大卒者が大半を占めているにもかかわらず、「職場」での職業能力形成機会に恵まれているのは明らかに男性であった。こうした獲得機会の格差を今後公的支援が補完する機能を果たすためには、公的支援でありながら職場に根ざした職業能力形成への支援がより求められるだろう。

参考文献

- 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－「第3回 若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書No.148.
- 労働政策研究・研修機構, 2013, 『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』労働政策研究報告書No.154.
- 本田由紀, 2014, 「仕事に関する「強み」自認の規定要因と効果－「30代ワークスタイル調査」の分析より－」RIETI Discussion Paper Series 14-J-014.