

終章 知見の概要と政策提案

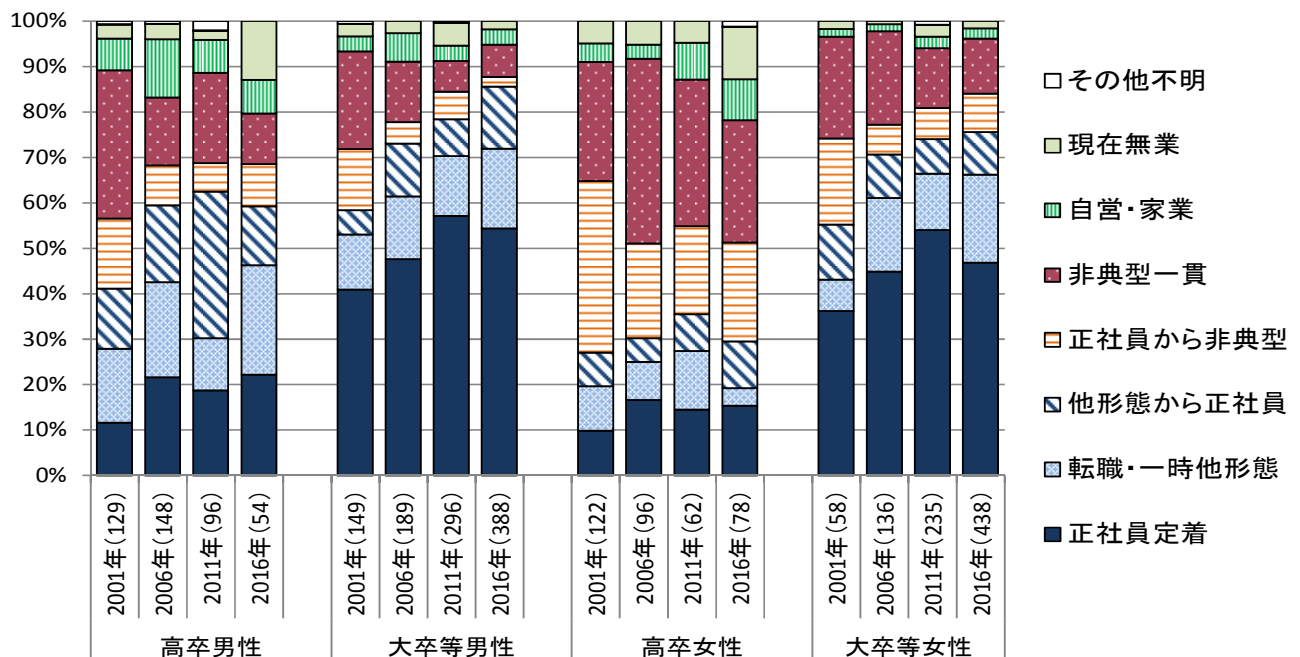
第1節 知見の要約

本報告書は東京都の若者（25-34 歳層）の働き方と意識について、特に過去の調査との比較に基づき分析を行ってきた。詳細な知見は章の末尾に示されているので、各章をご参照頂きたい。終章では政策提案により関連した内容の一部を示す。

この15年間の若年者雇用は長い不況、いざなぎ超え、リーマンショック等の景気変動を経験してきた。他方で全国的にこの15年間は急激な高学歴が進行した時期であったが、特に東京都の高学歴化は著しいものであった。

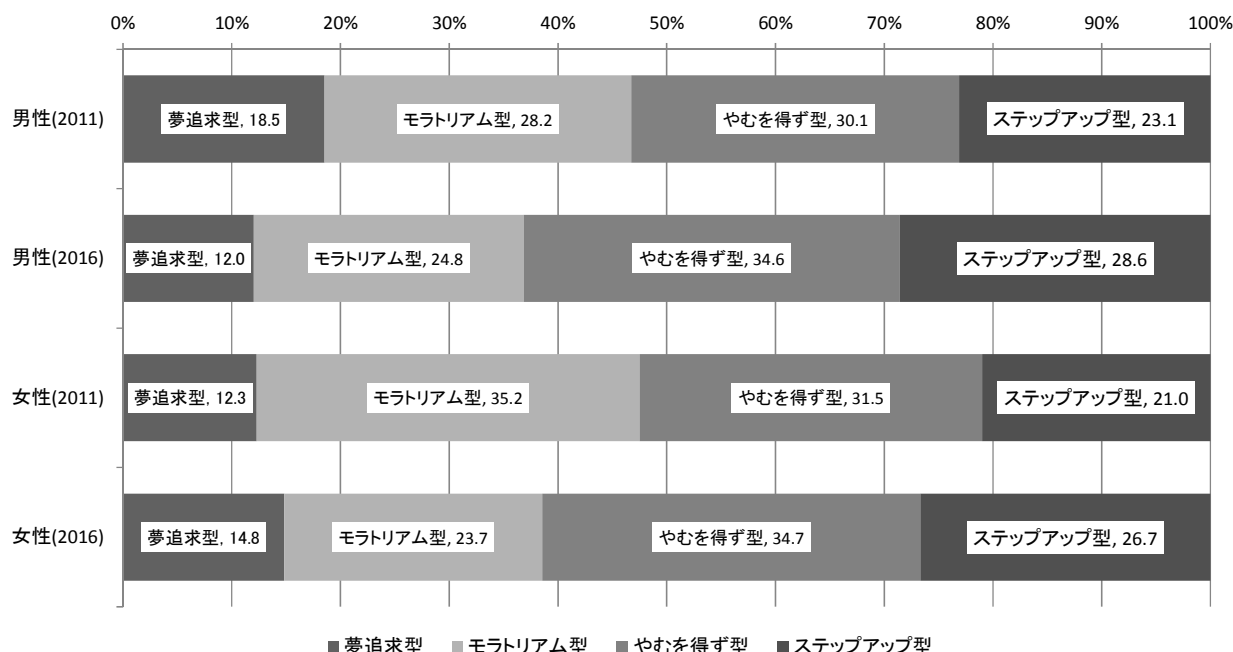
- この15年間を通じて全体として若年者雇用は改善の方向にあるが、改善の程度は属性によってかなり異なっている（図表終-1 2章の図表を抜粋）。男性については全体として現職正社員の割合が増加しているが、「非典型一貫」「正社員から非典型」は大卒等男性で特に減少したため、高卒者との格差が大きくなった。女性の場合、高卒女性においては2006年以降は「非典型一貫」が最も多くを占めている。他方で大卒等は女性「正社員から非典型」「非典型一貫」は半減したため、男性よりもさらに学歴による正社員割合の格差が拡大した。以上からこの15年間学歴間の格差は拡大したが、特に女性において顕著であった。

図表終-1 性・年齢段階・学歴別 職業キャリア構成の経年変化（25～29歳・高卒大卒等のみ図示）



2. 第1回調査（2001年）と第4回調査（2016年）における20代後半層の新卒就職後の離職者の離職理由を比較した。男性の場合第1回調査においては「仕事が自分に合わない、つまらない」が1位だったが第4回調査では4位に後退し、「労働時間（残業を含む）が長い」が1位となった。女性の場合にも第1回調査では「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位、「仕事が自分に合わない、つまらない」が2位であったが、第2回調査では「労働時間（残業を含む）が長い」「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位となった。
3. 若者の仕事上の「強み」を尋ねたところ、経年的に「強み」を自認する割合が増加した。また具体的に「強み」の内容を記述してもらったところ、「スキル・資格」を軸に自らの「強み」を語る者が多くを占めた。
4. 2001年から2016年の若者の職業意識の変化を「フリーター共感」「能力向上志向」「栄達志向」「仕事離れ・迷い」を軸に検討した。この15年間「フリーター共感志向」はフリーター経験の有無にかかわらず低下した。
5. 2001年にはフリーターの4割を高卒者が占めていたが、2016年には大卒者が4割を占めるようになった。またフリーターになった理由やきっかけについては、「夢追及型」「モラトリアム型」「やむを得ず型」の3類型から把握してきたが、高学歴化に伴って3類型では十分に捉えられないと考えられたため、「ステップアップ型」（つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間としてフリーターになったと回答した者）を加えた4類型から把握することを試みた。各類型内における大卒以上の者の比率を比較したところ、「ステップアップ型」が最も高かった。さらに直近の第3回調査（2011年）にも遡って比較したところ、「ステップアップ型」が漸増していることが明らかになった（図表終-2）。
またフリーターから正社員への離脱についてはあまり改善しておらず、特に男女間の格差が開いた。新卒者の就職は全体として改善しており、不況期に比べて正社員への離脱が容易な者が占める比率が低下しているため、離脱があまり改善していないものと推測される。

図表終ー2 フリーター4 類型の分布



6. 東京都では職住が分離し都市機能が分化していたが、90年代後半以降に都心回帰が進み、区部で共働き世代の割合が近年増加している。東京都を都心区・都心周辺区・周辺区・多摩地域に分類し、地域区分による働き方や意識について検討したところ、地域区分によって大きな違いが見られた。意識面の違いとしては都心区では独立志向や有名志向が高く、多摩地域では長期勤続志向が高かった。また正社員比率は都心区や周辺区で高く、大卒・大学院比率も都心区の男性で8割を超えていた。

第2節 政策提案と今後の課題

本報告書から示唆される点として、5点指摘したい。

第一に、この15年間を通じて全体として若年者雇用は改善の方向にあるが、とはいえ好況下の現在においてもフリーターから正社員への離脱がそれほど改善したわけではなく、離学時の状況が依然として将来のキャリアに影響していることが明らかになった。労働行政においては2003年の若者自立・挑戦プラン以降、2016年の若者雇用促進法まで様々な取組を進め実績を上げてきたが、好況下においては学校やハローワークが取り込めていない若者層に対する働きかけがさらに重要であることは言うまでもない。

第二に、若い時期の学び直しの重要性が示唆される。今回の対象層においては自らの職業上の「強み」を「スキル・資格」から把握していたが、特に「非典型から正社員」型のキャリアにおいては、専門知識や技術の向上と職業資格獲得が支持されていた。実践的な能力開発のニーズは高い。

第三に、東京都の若者層においても地域による働き方と意識の相当な違いが認められるこ

とから、労働行政にはよりきめ細かな対応が求められる。管轄のハローワークにおいて、いっそう若者の実態に即したカスタマイズな取組が効果的であろう。

第四に、若年女性の働き方の変化を反映したキャリア教育の重要性である。東京都では2000年代に入って共働き世帯の増加が特に区部において著しい。キャリア教育においてもこうした若い世代の働き方の変化を反映させていくことが望ましい。また離職の観点からは、ワークルールについてもいっそうキャリア教育に取り込んでいくことが重要である。

第五に、「フリーター」の高学歴化に伴って、目標とする仕事が明確だが不安定な働き方が長く続く新しいタイプの「フリーター」が含まれるようになった。高卒者が主流だった時代にはミュージシャンや声優等の希望者は多いが需要は少ない華やかなタイプの仕事が念頭に置かれていたが、高学歴化によって年齢も高く自負もあり、特定の仕事に方向付けられている若者層が生まれている。彼ら彼女らは将来「自律した」「多様な働き方」をする労働者となる可能性を秘めているが、現在は20代後半以降においても不安定な状況で働いている。彼ら彼女らが日本社会における将来の「多様な働き方」の担い手になるためには、職業能力形成において公的なサポートを受ける機会を拡大することが期待される。

最後に今後の課題を述べたい。

本調査は15年にわたり計4回の調査を継続してきたが、毎回調査においては新しいトピックを追加し、若者の働き方の現在を捉えることを試みてきた。今回も地域の視点に加えて、状況の変化に鑑み調査方法と対象年齢の変更という大きな変更を行った。今後も今回調査と同一の25-34歳という年齢層を対象にしていきたいと考えているが、次回の調査の際には対象者の過半を占めるようになった大卒者の離学直後の移行過程を把握する為に23-24歳層についても追加することも検討したい。また2009年に一部の地域で実施したが、地方の若者層についても調査が必要である。

また今後改正労働契約法の影響により無期雇用者が増加することが見込まれているが、これまでの正社員-非正社員（ないしはフリーター）という大きな枠組みではなく、よりきめ細かい調査を進めていくことになる。

こうした点に留意しつつ、これまでの研究の蓄積を生かした「若者のワークスタイル調査」を今後も継続し、若年者雇用についての理解に資する研究を行っていく予定である。