

序

第1節 本研究の背景と目的

若者の就業状況を定期的に観測し、困難な状況にある層の抽出およびその困難を生み出す要因や背景を明らかにすることは、わが国の将来を担う若者の健全な育成を促進する上で必要不可欠の取組である。労働政策研究・研修機構（旧「日本労働研究機構」。以下「JILPT」と記す）では、総務省「就業構造基本調査」の特別集計を定期的に行うことで、多様な就業状況にある若年者の就業意識や行動をつぶさに捉え、「フリーター」「ニート」と呼ばれる若者たちの実情を伝えてきた（小杉礼子編 2002, JILPT 2009, 2014, 2019）。

一方、事業主側の視点から若年者に対する人材需要のあり方や募集・採用管理、採用後の雇用管理等の状況を把握できる大規模な政府統計としては、厚生労働省による「若年者雇用実態調査」がある。同調査は全国の常用労働者5人以上の事業所と、左記の事業所で就業する15～34歳の若年労働者を対象とする調査である。事業所と当該事業所に勤務する若年労働者との相互関係を明らかにできる点で大変重要かつ希少な調査といえる。JILPT では 2016 年に、第3期プロジェクト研究の一環として「平成 25 年若年者雇用実態調査(以下「H25 年調査」)」の個票データを二次分析した結果を報告した（資料シリーズ No.171）。その際には、世界金融危機と東日本大震災を背景に若年者雇用が急速に冷え込んだ調査当時の状況を鑑みて、不況期でも求人充足が難しいが故に若年者の受け入れが期待できる中小企業を中心に、若年労働者に対する潜在的需要の掘り起こしや、非正規雇用や無業の若者を比較的受け入れる傾向が高い企業における若年者の雇用管理状況、そうした企業で働く若者の初期キャリア形成状況を把握・整理する事を目指した。

しかしその後、日本の若者を取り巻く社会情勢は大きく変化した。改めて企業による雇用管理の状況と若年労働者のキャリア形成状況とを観測し直し、新たに解決すべき課題を探索すべきであろう。そこで本報告では、JILPT の第4期プロジェクト研究サブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」の一環として「平成 30 年若年者雇用実態調査(以下「H30 年調査」)」の個票データを二次分析し、必要に応じて H25 年調査の二次分析結果との比較を行う。

平成 25 年（2013 年）から平成 30 年（2018 年）までの5年間は、日本経済が回復傾向に向かい、新規学卒者に対する急速な求人増やアルバイト人材確保の困難化など人材不足が問題視されるにいたった時期である。その一方で、若者を過酷な条件で雇用して使い捨てる企業の存在が明るみとなり世間の注目を浴びた。そうした社会情勢を背景として、平成 27 年（2015 年）10 月に若者雇用促進法が施行された（図表序－1－1）。同法は、若者の雇用促進及び能力発揮環境の整備を目的に、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずるものである。同法に基づき創設された諸施策は、求人企業等に

「採用選考時に正確な情報を提供しているか」「労働法令違反はないか」「若者の採用・育成に適した雇用管理を行っているか」などの自省を促すものである。果たしてこの5年間に、若年労働者に対する企業の雇用管理のあり方は、若者の職業能力の開発や職場定着、健全なキャリア形成を促進する方向へと実際に変化したのだろうか。この問題意識に基づき本報告では、企業による雇用管理の現状とその雇用する若年労働者の初期キャリア形成状況とを相互に関連づけながら整理する。それにより、若年労働者のキャリア形成環境や職場定着状況が良好／課題が残る事業所層と、初期キャリア形成状況が良好／課題の残る若年者層を抽出し、それぞれに対して必要とされる支援について提言を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、昨今の若年労働者の就業状況は急速に悪化している。そうした状況下では、まずは雇用の安定が最優先の政策課題となる。ただし、少子高齢化等による人口減少社会化という長期的トレンドを考慮すれば、今後の景況変化にかかわらず、若年労働者の確保・職場定着は企業にとって重要課題であり続ける。本報告では、そうしたより長期的な視点で、我が国における若者の健全なキャリア形成環境の発展に資することを目指したい。

図表序－1 若者雇用促進法の概要

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）
 新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）
 ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人者を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
 (1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
 (2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
 (3)対象条項違反により送検され、公表された場合

○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
 (1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）
 若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
 ・直近3事業年度の若年労働者の正社員として就職した人の離職率が20%以下
 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している


 等 <認定マーク>

※出所：厚生労働省「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>（最終アクセス：2020年5月13日）

第2節 若年者雇用実態調査について

1. 調査概要

本報告では、厚生労働省から「若年者雇用実態調査」の個票データを借り受け、二次分析を行う。同調査は「平成17年企業における若年者雇用実態調査」に始まり、以後「若年者雇用実態調査」に名称を変えて平成21年、平成25年、平成30年に実施されてきた。パネル調査ではないとはいえ、調査対象者の範囲や調査票の様式がほぼ同一の平成25年調査と平成30年調査については二時点比較が可能である。ただし、調査事項や用語の定義に若干異なる点がある。図表序-2-1に、厚生労働省による同調査の調査概要を簡略化し、両年で比較できるように示した。

図表序-2-1 若年者雇用実態調査の調査概要（H25年調査とH30年調査）

	H25 年調査	H30 年調査
1 調査の目的		
事業所における若年労働者の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識など若年者の雇用実態について、事業所側、労働者側の双方から把握することにより、若年者の雇用に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする。		
2 調査の範囲及び対象		
調査範囲	全国の日本標準産業分類(平成 19 年 11 月改定)に基づく 16 大産業	全国の日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業
事業所	上記の産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業別、事業所規模別に層化し、無作為に抽出した事業所。	左記と同一。 ただし「 <u>常用労働者</u> 」の定義が異なる（後述）。
個人	事業所調査の対象の事業所において就業している若年労働者（15～34 歳の労働者）のうちから無作為抽出した若年労働者。	
3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率		
事業所	調査対象数 16,607 事業所 有効回答数 10,283 事業所(61.9%)	調査対象数 17,112 事業所 有効回答数 9,455 事業所(55.3%)
個人	調査対象数 24,245 人 有効回答数 15,986 人(65.9%)	調査対象数 29,955 人 有効回答数 19,889 人(66.4%)
4 調査の対象期間及び実施期間		
対象期間	平成 25 年 10 月 1 日現在の状況	平成 30 年 10 月 1 日現在の状況
実施期間	事業所:平成 25 年 9 月 27 日～10 月 15 日 個人:平成 25 年 10 月 11 日～11 月 30 日	事業所:平成 30 年 9 月 22 日～10 月 15 日 個人:平成 30 年 10 月 11 日～11 月 30 日
5 調査事項（H25 年調査からの変更点）		

事業所	・事業所規模に「官公営」を追加。 ・若年者の労働者を受け入れるために実施している施策へ「地域限定社員制度の導入」「新卒者募集時の職場情報の提供（離職率・平均勤続年数、研修の有無、所定外労働時間の実績等）」を追加。 ・若年労働者（正社員）の定着のために実施している対策へ「女性の活躍に向けた支援」を追加。 ・フリーターの応募・採用状況、「フリーター経験の評価」「フリーターを採用する際に重視するもの」への回答を、「15～34歳のフリーター」と「35～44歳のフリーター」のそれぞれについて回答するように変更。	
個人	・学校卒業後初めて就職する会社を選択する際に重視した項目として「政府認定マーク等を得ている」を追加し、重視した政府認定マークの名称も追加。	
6 調査の方法		
事業所	郵送調査	
個人	回答を回収できた事業所へ調査対象労働者の抽出と調査票の配布を依頼し郵送で回収	
7 H25年調査とH30年調査とで定義が異なる用語		
常用労働者	次のア、イのいずれかに該当する者。 ア 期間を定めずに、又は1か月 <u>を超える</u> 期間を定めて雇用されている者。 イ 日々雇われている者又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、 <u>平成25年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者</u> 。	次のア、イのいずれかに該当する者。 ア 期間を定めずに雇われている者。 イ 1か月 <u>以上</u> の期間を定めて雇われている者。
臨時労働者	常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月 <u>以内</u> の期間の労働者のうち、 <u>平成25年8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下</u> である者）。	常用労働者に該当しない労働者（雇用契約の期間が日々又は1か月 <u>未満</u> の労働者 ¹⁾ ）。
フリーター	家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれかも行っていない <u>15～34歳の者</u> で、かつ、貴事業所への応募前の1年間に、就職はしていたが、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⁾ 。	家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれも行っていない <u>15～44歳の者</u> で、かつ事業所の応募前の1年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者。

¹ H30年調査では「臨時労働者」の定義は事業所調査の調査票上に記載されている。

² H25年調査では「フリーター」の定義は事業所調査の調査票上に記載されている。

H25 年調査と H30 年調査の最大の相違点は、常用労働者の定義の変更に伴う、調査対象事業所の範囲の縮小である。両年とも「5 人以上の常用労働者を雇用する事業所」を調査対象としているが、常用労働者は H25 年調査では「期間を定めずに、又は 1 か月を超える 期間を定めて雇用されている者」「日々雇われている者又は 1 か月以内 の期間を定めて雇用されている者で、平成 25 年 8 月及び 9 月の各月に各々 18 日以上雇われた者」のいずれかに該当する者と定義されたのに対して、H30 年調査では「期間を定めずに雇われている者、または 1 か月以上 の期間を定めて雇われている者」と定義された。これにより、「日々雇われている者又は 1 か月未満 の期間を定めて雇用されている者で、調査月の前月及び前々月の各月に各々 18 日以上雇われた者」は、H25 年調査では常用労働者に含まれるが H30 年調査では「臨時労働者」へと分類される。左記に該当する労働者を含むことで常用労働者数が 5 人のボーダーライン上に立つ事業所は、H25 年調査では調査対象とされるが、H30 年調査では調査対象とされない。したがって H25 年調査の結果には、雇用契約期間が短い労働者を比較的多く雇用する事業所の傾向、およびそうした事業所に雇用されている若年労働者の傾向が H30 年調査の結果より強めに現れる。二時点比較の際にはこの点に留意する必要がある。

2. 使用するデータと留意点

本報告では、若年者雇用実態調査（H25 年調査・H30 年調査）のほぼ全ての調査事項を使用する。また各章それぞれの目的に応じて、事業所調査のデータ（以下「事業所データ」と、個人調査のデータに事業所調査のデータを紐つけたデータ（以下「統合データ」とを適宜分析に用いる。統合データを用いる際には、調査時点において学校に在籍していた者および無回答者（H25 年：390 人、H 30 年：573 人）を除外した非在学者（H25 年：15,567 人、H30 年：19,316 人）を分析対象とする³。各章では、まずは H30 年調査のデータを分析することで、企業による雇用管理と若年労働者のキャリア形成の直近の状況を把握する。さらに必要に応じて、H25 年調査との比較を行い、経年変化について明らかにする。なお本報告は中間報告的な位置づけにある。また昨今の急激な社会状況の変化を鑑みて、若年労働者の状況を幅広く迅速に、多様な読者層に向けて伝え活用してもらうことを優先するため、基本的な集計を中心とする分析を行い、統計資料を豊富に掲載することに注力した。

本調査のデータを用いるにあたり留意すべき点がいくつかある。まず、H30 年の個人調査については、提供されたデータの一部に精査の必要が生じたため、該当する変数を用いた分析の結果については、今後若干の変更がある可能性がある⁴。次に、上述のとおり本調査は両年とも常用労働者 5 人以上の事業所とそこで就業する 15～34 歳の労働者を対象としている。そのため、本報告が明らかにする傾向は、実社会における事業所および若者全体の傾向ではなく、常用労働者 5 人未満の小規模事業所やそこで就業する若者の傾向を除いたものである。

³ いずれもウェイトバック前の実測値。

⁴ 該当する変数を用いて分析を行う際には本文の中で注記する。

最後に、本調査は事業所調査であるが、本報告で若年労働者の勤務先の組織規模を検討する際には、事業所規模ではなく企業規模を使用する。というのも本報告では、若年労働者の中でもとりわけ若年正社員の雇用管理に主眼を置いて分析を行うが、わが国の若年正社員の採用管理は個々の事業所単位より企業全体で方針等を定めている場合が多いためである。本報告の分析結果を参照する際には、以上三点にご留意頂きたい。

3. ウェイトバック

上記の「1. 調査概要」で示した通り、若年者雇用実態調査では都道府県と産業、事業所規模別の層化抽出による事業所調査を行った後、有効回答を得られた事業所に勤務する労働者を対象に、産業、事業所規模、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）別の層化抽出を行い、個人調査を実施している。したがって、本調査の分析結果はウェイト付けをしない状態では、日本で働く若年労働者全体の状況を正しく反映できない。厚生労働省が公表している若年者雇用実態調査に関する資料においては、ウェイトバックを行った復元データをもとに算出された値が示されているが、本報告においても同様に、事業所データのみを分析する場合にはウェイトバックを行った復元データによる分析結果を示す。一方、個人調査のデータに事業所調査のデータを紐付けした統合データについては、ウェイトバックを行うことにより、分析結果の解釈が大変複雑になる。本報告では若年者の初期キャリア形成状況と事業所による雇用管理の実態との関連を詳細に検討することを優先するため、統合データを分析する際にはウェイト付けを行わないこととした。したがって、本報告で統合データを分析した結果として示される都道府県・産業・事業所規模・若年労働者の雇用形態の比率は、日本社会全体の状況を表すものではなく厚生労働省の公表する値とは一致しない。これらの分析結果は、今後の調査研究に向けての分析枠組を整理するためにのみ用いる。

ウェイトバックを行わないことで、統合データにどのような歪みが生じるのか確認するため、事業所の企業規模（図表序-2-2）と産業（図表序-2-3）の分布を実測値とウェイトバック後の復元値とで集計した結果を示した。実測値と復元値の間に5ポイントを超える差があるものを確認する。まず企業規模（常用労働者数）は、1,000人以上の比率は実測値の方が16.8ポイント高く、5～29人の比率は復元値の方が29.0ポイント高い。次に産業は、複合サービス事業の比率は実測値の方が高く、小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉の比率は復元値の方が高い。特に小売業の比率には12.4ポイントの差がある。ウェイトバックを行わない統合データを用いた分析結果については、常用労働者数1,000人以上の大企業や複合サービス業で働く若者の傾向が実社会よりも強く現れること、一方で、企業全体の常用労働者数が少ない事業所や小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉で働く若者の傾向が実社会よりも控えめに現れることに留意して考察を行う必要がある。

図表序－２－２ 実測値とウェイトバック後復元値による
回答事業所の企業規模分布（常用労働者数段階）

	実測値	%	復元値	%	ポイント差
1,000人以上	2,938	31.1	251,356	14.3	16.8
500～999人	827	8.7	97,361	5.5	3.2
300～499人	729	7.7	82,148	4.7	3.0
100～299人	1,451	15.3	205,731	11.7	3.7
50～99人	697	7.4	145,822	8.3	-0.9
30～49人	690	7.3	122,893	7.0	0.3
5～29人	1,360	14.4	763,953	43.4	-29.0
官公営	763	8.1	91,623	5.2	2.9
計	9,455	100.0	1,760,887	100.0	

図表序－２－３ 実測値とウェイトバック後復元値による回答事業所の産業分布

	実測値	%	復元値	%	ポイント差
鉱業，採石業，砂利採取業	174	1.8	802	0.0	1.8
建設業	509	5.4	141,506	8.0	-2.7
消費関連製造業	560	5.9	65,402	3.7	2.2
素材関連製造業	652	6.9	72,124	4.1	2.8
機械関連製造業	627	6.6	54,025	3.1	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	493	5.2	5,665	0.3	4.9
情報通信業	444	4.7	26,610	1.5	3.2
運輸業，郵便業	513	5.4	79,959	4.5	0.9
卸売業	504	5.3	145,522	8.3	-2.9
小売業	447	4.7	302,442	17.2	-12.4
金融業，保険業	433	4.6	46,717	2.7	1.9
不動産業，物品賃貸業	302	3.2	39,930	2.3	0.9
学術研究，専門・技術サービス業	548	5.8	51,833	2.9	2.9
宿泊業，飲食サービス業	286	3.0	202,058	11.5	-8.4
生活関連サービス業，娯楽業	309	3.3	74,292	4.2	-1.0
教育，学習支援業	757	8.0	87,814	5.0	3.0
医療，福祉	800	8.5	245,149	13.9	-5.5
複合サービス事業	610	6.5	19,171	1.1	5.4
その他のサービス業	487	5.2	99,866	5.7	-0.5
計	9,455	100.0	1,760,887	100.0	

第3節 H25年調査とH30年調査の時代背景の違い

冒頭で述べた通り、本調査の回答者が置かれた状況はH25年調査とH30年調査とで大きく異なり、分析結果を考察する際にはその違いが回答に反映されていることに留意する必要がある。

1. 事業所調査

事業所調査については調査実施当時の社会情勢の違いを考慮する必要がある。具体的には、H25年調査は労働供給過多、H30年調査は労働需要過多の状態にある労働市場を背景に回答がなされていると想定して、調査結果を分析する必要がある。

平成25年（2013年）は、世界金融危機（2007年～2010年頃）や東日本大震災（2011年）による負の影響からようやく脱し始めた時期であり、企業の採用意欲にはやや回復の兆しがみえ始めてはいたが、若者の就業状況は未だ厳しい状況にあった。有効求人倍率（10～12月の季節調整値）は0.88倍、新規高卒者に対する求人倍率⁵はバブル経済崩壊後の長期不況期と同等の水準からやや上向いた1.4倍であった。若年者の完全失業率（年平均）は、15～24歳で6.9%、25～34歳では5.3%と依然として高水準にあった。労働政策においては、2010年の「新成長戦略」等に基づく新卒応援ハローワークの設置、トライアル雇用制度の拡充、雇用奨励金の創設等の若年者雇用対策が進められており、同年の「青少年雇用確保指針」の改正により事業主は、卒業後少なくとも3年間は新卒求人に応募可能とするよう義務付けられたところであった。また「派遣切り」「ブラック企業」など若者を使い捨てる労働需要側の行動が社会問題化し、「雇用機会確保指針」制定、「内定取消し企業名の公表措置」等、若年需要側への働きかけが徐々に進展し始めた時期でもあった。

これに対して、本報告で新たに分析を行うH30年調査が実施された2018年には、企業が人材不足との闘いを迫られていた。有効求人倍率（10～12月の季節調整値）は1.53倍、新規高卒者に対する求人倍率⁶は2.5倍にのぼり、2013年には71.5%であった新規高卒者に対する求人の充足率⁷は、2018年には39.4%まで落ち込んだ。若者にとっては質的なマッチングの可否を脇に置けば仕事を獲得しやすい状態になり、完全失業率（年平均）は15～24歳で3.6%、25～34歳で3.4%まで低下した。売り手市場へと傾いた労働市場に後押しされる形で、この時期に若年者雇用対策は労働需要側に雇用管理の改善を迫る段階に踏み込んだ。具体的には「日本再興戦略（2013年6月閣議決定）」に基づき「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が2015年に施行され、これまで対症療法的に講じられてきた諸々の雇用対策に法的基盤が確立した。また2018年には、労働者の働き方全般を

⁵ 厚生労働省「職業安定業務統計」2013年3月卒業者の7月末の状況。

⁶ 厚生労働省「職業安定業務統計」2018年3月卒業者の7月末の状況。

⁷ 新規高卒者の求人充足率＝就職者数／求人数

見直そうという「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。

年齢層別人口に占めるフリーターの割合⁸は、2011年までは15～24歳の方が25～34歳より大きかったが、2012年からは25～34歳の方が大きい。こうした変化に呼応して若年者雇用実態調査では、H25年調査では「15～34歳」であった「フリーター」の定義が、H30年調査では15～44歳にまで拡大された。

2. 個人調査

一方、若年労働者が調査対象となる個人調査の回答については、調査実施当時の社会情勢の違いに加え、彼・彼女らが最終学歴の学校を卒業した時期の違いによる影響も考慮する必要がある。というのも、年齢や性別、学歴等が同一の世代の就業状況は、就職活動時の労働市場が縮小している場合や競争相手の人口が多い場合に悪化するという「労働市場の世代効果」を考慮する必要があるためだ（玄田 1997、太田 1999、黒澤・玄田 2001）。

図表序－3－1 回答者の生年月と最終学歴卒業年月（推定）の範囲

平成25年調査(2013年10月1日時点)										平成30年調査(2018年10月1日時点)										
生 年 月	最年長					最年少					最年長					最年少				
	中卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H9	1997年9月生	15歳		S58	1983年10月生	34歳	～	H14	2002年度生	15歳				
	高卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H6	1994年9月生	18歳		S58	1983年10月生	34歳	～	H11	1999年度生	18歳				
	専門短大	S53	1978年10月生	34歳	～	H4	1992年9月生	20歳		S58	1983年10月生	34歳	～	H9	1997年度生	20歳				
	高専卒	S53	1978年10月生	34歳	～	H2	1990年9月生	22歳		S58	1983年10月生	34歳	～	H7	1995年度生	22歳				
	大卒	S53	1978年10月生	34歳	～	S63	1988年9月生	24歳		S58	1983年10月生	34歳	～	H5	1993年度生	24歳				
最 終 学 歴 卒 業 年	最古					最新					最古					最新				
	中卒	H6	1994年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	15歳		H11	1999年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	15歳				
	高卒	H9	1997年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	18歳		H14	2002年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	18歳				
	専門短大	H11	1999年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	20歳		H16	2004年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	20歳				
	高専卒	H13	2001年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	22歳		H18	2006年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	22歳				
	大卒	H15	2003年3月卒	34歳	～	H25	2013年3月卒	24歳		H20	2008年3月卒	34歳	～	H30	2018年3月卒	24歳				
※本調査では年齢は5歳刻みの段階で回答するため、本表では調査年と最終学歴から受験浪人・留年等がなかった場合の年齢を算出した																				
※最終学歴卒業年月は調査事項にないため、すべての人が3月に卒業したと仮定して算出した																				

※本調査では年齢は5歳刻みの段階で回答するため、本表では調査年と最終学歴から受験浪人・留年等がなかった場合の年齢を算出した

※最終学歴卒業年月は調査事項にないため、すべての人が3月に卒業したと仮定して算出した

個人調査の回答者の年齢は15歳から34歳と幅広く、その最終学歴も多様である。図表序－3－1に、H25年調査とH30年調査の回答者の生年月と、最終学歴の学校を卒業した年月の範囲を推計し最終学歴別に示した。本調査では年齢は「15～19歳」のように5歳刻みの段階変数で回答することになっている。図表序－3－1は、回答者の最終学歴と調査年から、受験浪人、留年等をしなかった場合の生年月および卒業年月（3月卒業の場合）を推定したものである。それにもとづき、図表序－3－2では、両年の調査回答者が荻谷・本田編(2010)が作成した卒業コーホートのどのグループにどの程度含まれるかを示した。「○」は当該コー

⁸ ここでは「フリーター」を15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、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者と定義する。1992,97年のフリーター割合は『平成20年度労働経済白書』掲載のフリーター数を「労働力調査」上の人口で除した。2011年の値は東日本大震災の影響を補正した値。その他の値は総務省「労働力調査」を参照。

ホートの始点から終点までの全ての期間に卒業した人が含まれる場合、「△」は当該コーホートの一部の期間に卒業した人が含まれる場合、「×」は当該コーホートに含まれる人が0人の場合を示している。

図表序－３－２ 回答者の最終学歴卒業時の景況（推定）

	平成25年調査					平成30年調査				
	バブル期 '87年3月～ '93年2月卒	ロスト期 '93年3月～ '05年2月卒	ポストロスト期 '05年3月～ '10年2月卒	第二ロスト期 '10年3月～ '15年2月卒	アベノミクス期 '15年3月～ '18年3月卒	バブル期 '87年3月～ '93年2月卒	ロスト期 '93年3月～ '05年2月卒	ポストロスト期 '05年3月～ '10年2月卒	第二ロスト期 '10年3月～ '15年2月卒	アベノミクス期 '15年3月～ '18年3月卒
中卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
高卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
専門短大 高専卒	×	△	○	△	×	×	△	○	○	○
大卒	×	△	○	△	×	×	×	△	○	○
修士卒	×	△	○	△	×	×	×	△	○	○

※最終学歴卒業年月は調査事項にないためすべての人が3月に卒業したと仮定して算出した

主な分析対象とする高卒以上について、両年調査の回答者が該当しうるコーホートを比較しよう。H25年調査の回答者（1997年3月～2013年3月卒）にはいわゆる「就職氷河期世代」「ロストジェネレーション」と呼ばれる若者たちが多数含まれている。バブル経済の崩壊により日本経済が長期の不況期に入った「ロスト期」と世界金融危機や東日本大震災の影響を受けた「第二ロスト期」に卒業した若者、やや景気が上向いた時期に卒業した「ポストロスト期」によって構成されている。

一方、H30年調査の回答者（2002年3月～2018年3月卒）には好況期に卒業した人が多く含まれると推定できる。H25年調査と比べて不況期の「ロスト期」が減少するが、同じく不況期の「第二ロスト期」が増大する。また好況期に卒業した「ポストロスト期」がやや減少するが、同じく好況期の「アベノミクス期⁹」が大幅に増大する。また、同じ年齢層ならば卒業年次が新しい高学歴層ほど好況期に卒業した人の割合が高い。H30年調査では「ロスト期」の若者は年齢の関係上非大卒者に限定される一方、H30年調査にのみ存在する「アベノミクス期」は全学歴を含む。

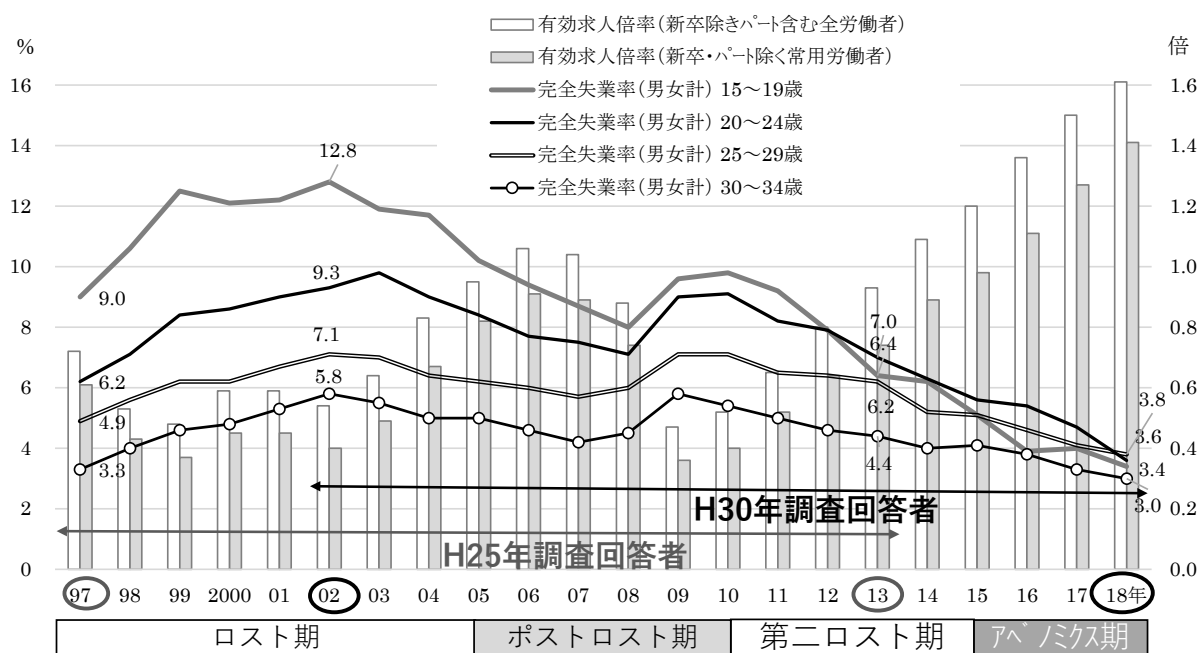
次に、各コーホートが卒業した当時の労働市場の状況をみていこう。図表序－３－３へ本調査の回答者が卒業した期間の有効求人倍率および若年者完全失業率の推移を示した。「ロスト期」と「第二ロスト期」は共に不況期にあたるため他の2期に比べて有効求人倍率が低く完全失業率が高い。ただし「第二ロスト期」では15～19歳の完全失業率が「ロスト期」ほどは上昇しなかった。これは非正規雇用の拡大がこの間に進んだためと考えられる。15～24歳の役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合は¹⁰、1990年代半ばから2000年代半ば

⁹ 荻谷・本田（2010）による区分へ「アベノミクス期」を追加した。

¹⁰ 以下に示す非正規雇用者の割合は、2001年までは「労働力調査特別調査」の各年2月、2002年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均から作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは調査方法、調査月などが相違するため両調査にまたがる時系列比較には注意を要する。

にかけて急激に拡大した¹¹。この時期はちょうど「ロスト期」から「ポストロスト期」の初期にあたる。これに対して「第二ロスト期」にあたる 2010 年代の前半は、15～24 歳における非正規雇用者の割合は横ばい状態であった¹²。すなわち、「ロスト期」には失業者となった層の一部が「第二ロスト期」には非正規雇用者として労働市場に吸収されたのだと考えられる。

図表序－３－３ 回答者の最終学歴卒業年の若年失業率と有効求人倍率の推移



出典 有効求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」各年平均

完全失業率：総務省「労働力調査」各年平均

※完全失業率＝完全失業者÷労働力人口（就業者と完全失業者の合計）×100

一方、ともに好況期にあたる「ポストロスト期」と「アベノミクス期」を比較すると（図表序－３－３）、後者のほうが有効求人倍率の上昇の傾斜がより急激である。「ポストロスト期」には1倍を超えなかった「新卒・パートタイマーを除く常用労働者」の有効求人倍率が、2016年には1倍を超え、2018年には1.41倍に及んだ。また、完全失業率も「アベノミクス期」では特異な傾向を見せる。従来の完全失業率は若い年齢層ほど高い値を示す。これは年齢層が高くなるほど稼得責任が増大し転職機会は減少するため、自己都合の離職が減るためである。しかし 2010 年代半ばからこの原則が崩れはじめた。15～19 歳の完全失業率は、

¹¹ 総務省統計局の「労働力調査特別調査」によると 15～24 歳の非正規雇用者の割合は、1993 年（「ロスト期」の始点）から 2001 年（比較可能な「ロスト期」終点に最も近い年）にかけて、男性は 22.5%から 41.8%へ、女性は 23.6%から 44.9%へと急速に拡大した。

¹² 総務省統計局の「労働力調査詳細集計」によると 15～24 歳の非正規雇用者の割合は、2010 年（「第二ロスト期」の始点）から 2014 年（「第二ロスト期」終点）にかけて、男性は 43.1%から 44.3%へと横ばい、女性は 49.6%から 52.7%へと微増した。15～24 歳の非在学者に限定するとその割合の推移は、男性（25.1%→25.3%）、女性（35.4%→36.2%）ともに横ばいである。

2013年に20～24歳の値を、さらに2016年には25～29歳の値を下回った。この現象は若年人口の減少を背景に、新規高卒者に対する労働需要が急速に拡大した結果もたらされたものである。新規高卒者に対する求人倍率は「ポストロスト期」には2008年3月卒の1.9倍がピークであった。これに対して「アベノミクス期」の新規高卒者に対する求人倍率は、2015年3月卒の1.9倍から2019年には2.8倍にまで急上昇した。さらに、正規雇用の機会も増大した。役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合は、「ポストロスト期」にはリーマンショック発生直後を除き、あらゆる年齢層で一貫して拡大傾向にあったのに対し、「アベノミクス期」には若年層でのみ縮小傾向がみられる¹³。

以上より、H25年調査とH30年調査の回答者の置かれた状況は次のような違いがある。

○H25年調査（個人調査）回答者

- ・景気後退期に卒業し初めての就職活動をした人が多く含まれる。
- ・学歴ごとのコーホート分布差が小さい。
- ・卒業後に就職した後も労働市場が縮小していった人が多い。

○H30年調査（個人調査）回答者

- ・景気上昇期に卒業し初めての就職活動をした人が多く含まれる。
- ・学歴ごとのコーホート分布差が大きい（「ロスト期」は非大卒のみ、「アベノミクス期」は高学歴になるほど多い）。
- ・卒業時および就職後も労働市場が拡大していった人が多い（特に高学歴層）。

本報告において分析結果を考察する際には、以上述べてきたH25年調査とH30年調査の回答者が置かれた状況の違いを考慮する必要がある。

第4節 本報告の構成

本報告の構成は以下のとおりである。第1章では、若年労働者に対する人材需要の状況について事業所データを用いて検討する。産業界全体で過去1年間に発生した自己都合退職者および新規採用者の数と、調査時点で雇用されている若年労働者の分布状況をH25年とH30年とで比較することで、若年人材需要の変化を把握する。

第2章では、若者の職業能力開発の状況をH25年とH30年とで比較することで、その経年変化を明らかにし、若者の職業能力開発を促進する施策の在り方を検討する。具体的には、若者の職業能力開発の履歴や、職業能力習得・向上の必要性の認識、免許資格取得の状況を、個人の属性や意識、勤務先の雇用管理ごとに検討する。

¹³ 総務省統計局の「労働力調査詳細集計」によれば、例えば20～24歳（非在学者）の非正規雇用者の割合は、2013年（男性26.7%、女性36.6%）から2018年（男性20.9%、女性29.7%）にかけて大幅に低下した。同様の傾向は25～29歳、30～34歳にもみられる。

第3章と第4章では、若年正社員の職場定着と勤務先による雇用管理の関係について検討する。第3章では、若者が望ましいと考える今後の職業生活の進め方と、現在の勤務先からの転職希望状況との関係に着目し、一つの会社に長期間勤め続けることを望ましいと考えながらも転職を希望する「不本意転職希望層」を抽出し、その特徴や就業状況、勤務先による雇用管理の特徴を明らかにする。第4章では職業生活に不満を抱く若年正社員およびその勤務先の特徴を明らかにし、不満を抱く若者の転職希望状況と勤務先事業所による職場定着対策の実施状況との関係を探る。

第5章では、若年労働者が学校を卒業後初めて勤務した会社等（初職）を早期離職する背景と離職後の就業状況について検討し、H25年とH30年とで比較することで経年変化についても検討する。具体的には、若者本人の属性、離職理由・背景、離職後の就業状況や経歴・就業意識等について分析を行う。

<引用文献>

- 太田聡一（1999）「景気循環と転職行動」中村次朗・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、pp.13-42.
- 荻谷剛彦・本田由紀編（2010）『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会.
- 小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職業へ—「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号、pp.4-18.
- 玄田有史（1997）「チャンスは一度 世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号、pp.2-12.
- JILPT（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61.
- JILPT（2014）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—』資料シリーズ No.144.
- JILPT（2016）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より—』資料シリーズ No.171.
- JILPT（2019）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』資料シリーズ No.217.