

JILPT 資料シリーズ

No.272 2024年1月

就職氷河期世代のキャリアと意識

— 困難を抱える20人のインタビュー調査から —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.272

2024年1月

就職氷河期世代のキャリアと意識

— 困難を抱える20人のインタビュー調査から —

まえがき

本年度の新規学卒者への求人状況は好調である。大卒者に対する企業の採用意欲は旺盛で、高卒求人倍率は過去最高となった。コロナショックはあったものの、この10年あまりの若年労働市場は総じてよい状況が続いている。多くの若者が希望しても安定した仕事を得られなかった時代は過去のものとなり、もはや就職氷河期を知らない若者も多いだろう。

他方で1990年代半ばから悪化した日本の若年者雇用は、当時の若者のキャリアや人生に大きな影響を及ぼした。あれから30年近くが経過し、若者だった世代は中高年期を迎えている。当機構では若年者雇用の悪化についていち早く研究を行い、その後も様々な研究を積み重ねているが、彼ら彼女らが中年期を迎えたここ10年については量的分析のみで、質的な研究はあまり行ってこなかった。

2019年から立ち上がった就職氷河期世代支援は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けることとなったが、その後集中期間を延長することで様々な支援が広がっている。また人手不足の影響で就職氷河期世代の正社員化も進んでいる。

本研究は、安定したキャリアや人生を望みながらそれがかなえられていない就職氷河期世代の人々の実態を探ろうとしたものである。本研究は厳しい現実には置かれた方々のご協力がなければなしえなかった。インタビューにご協力下さった当事者の方々や、仲介の労をとって下さった当事者を支えている支援者の方々に心から感謝申し上げたい。

本研究が、就職氷河期を知らない現代の若者、あるいは困難を抱えた就職氷河期世代の方々の参考になれば幸いである。

2024年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章～第6章・終章 ケース記録
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 研究員	第7章 ケース記録
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 研究顧問	補論 ケース記録

ケース記録作成者

氏名	所属
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 前研究所長
渡邊 木綿子	労働政策研究・研修機構 調査部次長
荻野 登	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
松上 隆明	労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト

目 次

序章 就職氷河期世代のキャリアと意識の解明にむけて	1
第1節 問題の背景	1
第2節 先行研究の状況	3
第3節 「氷河期インタビュー調査」の概要	5
第1章 学校から初職への移行	8
第1節 初職の厳しい就職活動ー「不本意正社員」	8
第2節 離学直後ではない最初の正社員への移行	10
第3節 初職の雇用形態に関する軋轢	10
第2章 初めて正社員になった職場からの離職	12
第1節 初めて正社員になった職場の離職	12
第2節 新卒一括採用での初職正社員：若い時期の初職離職	12
第3節 年齢を重ねてからの初職正社員離職	13
第4節 「後から正社員」の離職	14
第3章 揺れ動くキャリアと上がらない給与	16
第1節 揺れ動くキャリア	16
第2節 上がらない給与	19
第4章 就職氷河期世代の能力開発・職業資格	20
第1節 職業能力開発への意欲	20
第2節 職業資格の限界	21
第5章 就職氷河期世代の将来と老後・親・健康問題	23
第1節 将来についての不安と老後	23
第2節 親の高齢化（8050問題・介護離職）	24
第3節 結婚と家族形成・住まいの状況	24
第6章 就職氷河期世代支援の利用状況	26
第1節 就職氷河期世代支援の利用状況	26
第2節 公的支援以外のソーシャル・ネットワーク	27

第7章 インタビュー対象者のライフラインの定量的分析	28
第1節 ライフライン法	28
第2節 全対象者のライフラインの特徴	29
第3節 世代ごとライフラインの特徴	30
第4節 まとめと考察	31
終章 政策的示唆	34
第1節 知見の整理	34
第2節 政策的示唆	36
補論 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代支援	
—対象者の特徴と支援の課題	39
第1節 はじめに	39
第2節 対象者の特徴	40
第3節 支援出口・就職の状況	43
第4節 就職先の特徴	47
第5節 支援内容と就職	49
第6節 課題の改善と就職	54
第7節 就業継続状況	58
第8節 まとめ	62
資料編	65

序章 就職氷河期世代のキャリアと意識の解明にむけて

第1節 問題の背景

本資料シリーズの目的は、困難を抱えた就職氷河期世代のキャリアと意識の実態を、オンラインインタビュー調査を通じて明らかにすることである。

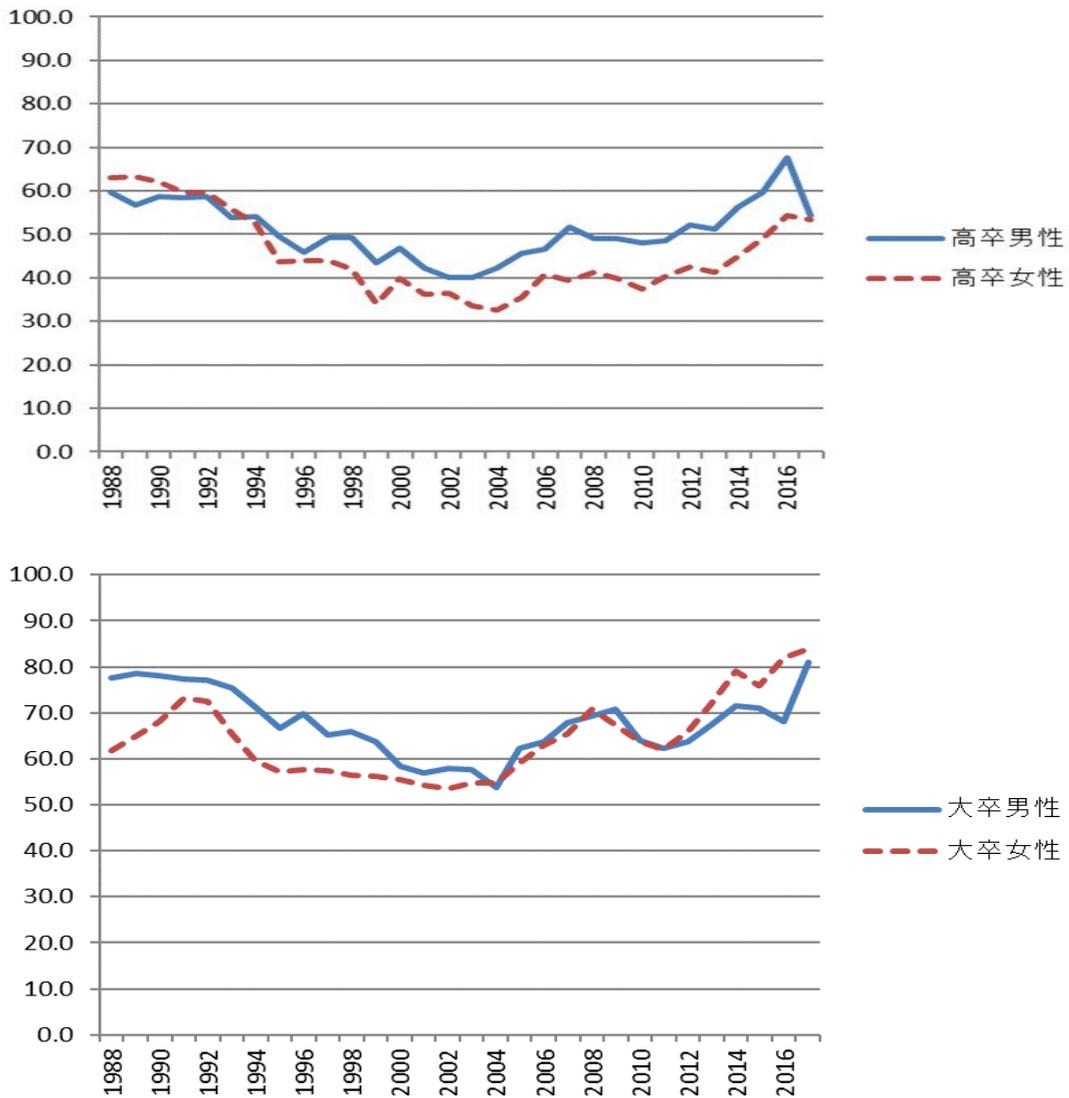
1991年のバブル崩壊後、日本は長い不況に突入した。雇用に影響が出始めたのは1992年である。低い水準にとどまっていた完全失業率が上昇し始め、また求人倍率も低下していった。荻野（未定稿）によれば、雇用の問題は、企業が景気後退期に実施してきた所定外労働時間の削減等の雇用調整とは異なり、雇用調整の対象を中高年ホワイトカラーにまで広げた点、また新規採用の抑制、特に大規模事業所の入職抑制が厳しくなっていたという点でこれまでの状況とは大きく異なっていた。

1990年代前半から急激に悪化しはじめた新規学卒就職は、先行して高卒者への求人が急激に減少しさらに大卒者にまで普及していった。こうした現象は、高度成長期以降には若者が就職できないという状況はあまりなかったため、直前のバブル期の名残もあり若者が好んで正社員ではない新しい働き方を模索している、あるいは「本人の甘え」「自己責任」（下田2020）と見なされていた。そのためこの時期には若者の雇用問題という認識はされず、学校を卒業しても就職できない若者は放置されたままであった。

しかし学校から職業にスムーズに移行できない若者層は2000年代にかけてさらに増加していった。この時期に課題となったのは、「学生・既婚女性以外で、パート・アルバイトで働く若者」と定義される「フリーター」である。最も景気が悪かった2003年には、15-34歳のフリーターが200万人を超え社会問題となった。当機構はこうした若者の学校から職業への移行の変化についていち早く研究に取り組み、数多くの研究を世に問うてきた。2003年には、政府の若者自立・挑戦プランが策定され、若者の雇用問題についての一定の認識が浸透しはじめたが、90年代後半に学校を卒業し移行が困難になった世代にはすでに30代を迎えていた者も少なくなかった。

図表序-1は、「就業構造基本調査」の二次分析であるが（労働政策研究・研修機構2019）、初職正社員での就職率がある時期だけ落ち込んでいることが分かる。このデータをもとに、労働政策研究・研修機構では、「就職氷河期世代」を「1993年～2004年卒業者」とこれまで見なしてきた。なお実際の政策においては卒業年を確認することは難しいため、年齢で区切られることが多い。

図表序-1 初職正社員率の推移



資料出所：労働政策研究・研修機構（2019） 単位：%

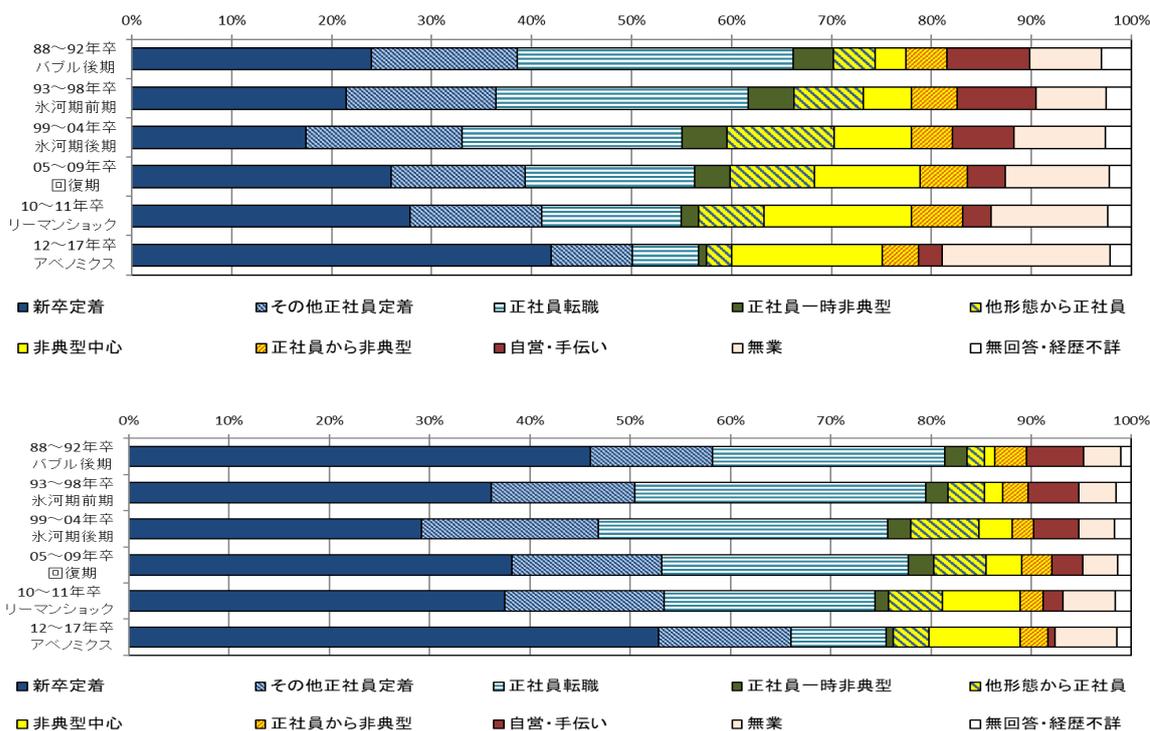
研究上の就職氷河期世代の定義は多様であるが、近年はデータが許す限りは卒業年で世代を定義するのが通例である。連合総研（2016）は、「プレ氷河期世代」（1989～1993年度卒）、「前期氷河期世代」（1994～1998年度卒）、「後期氷河期世代」（1999～2003年度卒）、「ポスト氷河期世代」（2004～2008年度卒）と定義している。前述のように労働政策研究・研修機構（2019）は「就業構造基本調査」の二次分析から、卒業年が1993年から2004年と定義し、氷河期世代を前期と後期に分類している。橋本（2020）は学校を出た年によって「前期氷河期世代」（1994～1998）「中期氷河期世代」（1999～2004）「後期氷河期世代」（2005～2007）としている。玄田（2023）は、1987年に20～24歳だった「バブル隆盛世代」、1992年「バブル崩壊世代」、1997年「氷河期直前世代」、2002年「就職氷河期世代」、2007年「氷河期直後世代」、2012年「リーマン震災世代」、2017年「人手不足世

代」と定義している。

これらの量的調査に基づく分析に共通するのは、氷河期世代は長期にわたるため卒業年により前期・(中期)・後期などにさらに分類していること、また前半と後半だと後半の方が初職正社員率は低いこと、氷河期以降はおおむね若年者雇用は回復しているものの、分析時点ではバブル期以前のような良好な状況には戻っていないことである。近年は人手不足により新規学卒就職が急激に改善しているため、この世代が中年期に入ったときには回復が確認できる可能性もあるが、現時点では就職氷河期以降に構造変化が起きたと見なした方がより実態に近いであろう(近藤 2023)。

またキャリアの不安定さにおいても、就職氷河期世代は際立っている。ここでは特に顕著な男性について取り上げると、3時点(初職+現職直前職+現職)からキャリアを見ると、労働政策研究・研修機構(2019)においては、就職氷河期世代は前期後期ともに「新卒定着」が低く、「後から正社員」「正社員転職」の割合が高くなっている。

図表序-2 キャリア類型分析 上段:高卒男性 下段:大卒男性



資料出所：労働政策研究・研修機構（2019）

第2節 先行研究の状況

現在では就職氷河期世代と言われる世代もかつては若者であり、90年代後半より若者として労働研究の対象となってきた。詳細は省略するが上述したように、労働政策研究・研修機構(日本労働研究機構)はこの時期から研究成果を蓄積してきており、また様々な学問領

域においても多数の実証研究がなされている¹。ここでは主に中年期以降の先行研究を量的研究・質的研究にわけて記述する。

量的研究としては、太田・玄田・近藤（2011）が就職氷河期世代におけるキャリアの不安定性が持続していることをいち早く指摘し、「溶けない氷河」として表現した。ただしこの時の研究は主に30代前半までを対象としたものであった。

労働政策研究・研修機構は35-45歳の非正規労働者を「壮年非正規」問題と捉え、後述の質的研究を含めて、全国調査およびモニター調査を実施した（労働政策研究・研修機構2014・2015a・2015b・2016・2017）。知見は多岐にわたるが、壮年非正規労働者は労働及び生活において大きな困難に直面しており、主に正社員転換によって対応すべきであることを提言している。

連合総研（2016）は、40代後半までの大卒者を対象にモニター調査を実施している。ここでは、就職氷河期世代の賃金・定着率・幸福感とも前の世代に比べて低いことが明らかにされている。

社会学においては「SSM 調査」を用いた意識面の分析が注目される。橋本（2020）は就職氷河期世代を前期・中期・後期に分類すると、前期において同じ非正規労働者（既婚女性除く）でも特に幸福感が低く、小林（2021）によれば前期と後期に分けると前期において不公平感が高いという。就職氷河期世代内部でも意識の違いがあることが分かる。

ごく近年の40代後半まで広げた分析によれば、前述した労働政策研究・研修機構（2019）では、正社員化がかなり進んできたものの、残っている非正規も多く、「後から正社員」は賃金が低いこと、また玄田（2023）の「労働力調査」の分析によれば、就職氷河期世代の正社員水準は40代以降に先行世代と同等まで上昇するも、賃金は大幅に低下していることが見いだされている。従って、「就職氷河期世代」の中年期の正社員率は賃金の低さを伴いながら上昇しているが、人口規模が大きい非正規のボリュームは無視できないという新たな局面に差し掛かっているのである。

他方で就職氷河期世代の中年期以降の質的な分析は限られている。労働政策研究・研修機構（2013）、および社会保障・人口問題研究所（2019）が代表的なものであろう。

労働政策研究・研修機構（2013）は、2012年に35-44歳だった非正規労働者または正社員転換者（いずれも非正社員経験がおおむね10年以上）をモニター会社の登録者から選び、非正規労働者15名、正社員転換者10名に対してインタビュー調査を実施した。明らかになった知見は、初職非正規ばかりではないこと、主な正社員離職理由は、会社都合、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件等、であった。非正規労働を継続している理由は、「正社員＝長時間労働」イメージ、自身の疾病、転職活動にともなう様々な負担、不正確な求人情報、正社員より賃金が高い等、が挙げられていた。正社員転換の成功理由は、職業資

¹ 当機構の質的な研究成果としては、日本労働研究機構（1999）および小杉（2002）などがある。

格の取得、同一職種での実務経験、成長産業（医療・福祉・IT）への転職、などが見いだされている。

社会保障・人口問題研究所（2019）のグループ・インタビューのうち、36-45歳の非正規雇用者に絞った分析については、就労支援のニーズは高いが能力開発への支援ニーズは高くない、正規雇用の転換よりも非正規雇用の待遇改善の優先順位が高い、などが明らかにされている。また西村（2022）の生活困窮者支援窓口を訪れた就職氷河期世代に対する分析によれば、非正規労働者の特徴として、支援の手続きに進む前に、自分の抱えている問題を支援者に受け止めて欲しいというニーズが男女ともに存在しているとする。

就職氷河期と同義に用いられるのが「ロストジェネレーション（以下、ロスジェネ）」であり、ジャーナリズムにおいてはむしろロスジェネの方がよく知られている。ロスジェネ当事者としての発信をしてきた雨宮（2020）や、小林の一連のジャーナリスティックな著作（小林 2007、2008、2018、2022）、宮島理（2007）などは、就職氷河期世代が直面する現実の厳しさをえぐりとってきた。正社員になかなかならず、なっても長時間労働に苦しめられ、希望が見えない世代の厳しさが浮かび上がっている。

また雑誌『現代思想』の2022年12月号は『就職氷河期世代／ロスジェネの現在』という特集を組んでいる。様々な論者が寄稿しているが、冒頭の座談会において、ロスジェネ運動はネオリベリズムを内面化した人たちによる実存の叫びであり解放闘争でもあったが、その後に広がりを見せなかったのは、日本社会では「再分配」から「承認」の問題へ論点がシフトしたこと、その後新卒者の就職が改善し、包括的な階級闘争の側面が特定の「世代」の問題に結びついてしまったこと、などが指摘されており示唆的である（雨宮・生田・杉田 2022）。ここでの「再分配」から「承認」への論点のシフトについては、アメリカの哲学者ナンシー・フレイザーによる「再配分／承認のジレンマ」、すなわち配分の是正を目指す再分配と差異化を求める承認とを同時に進めることは難しいとの主張に拠る。ドイツの哲学者ホネットに依拠しながら論じた片瀬（2015）によれば、ロスジェネは「構造的に存在を否認されている人々」であり、近代社会において必要とされるようになった3つの承認（「情緒的気づかい」、「社会的価値評価」、「認知的尊重」）の形態のうち、「社会的価値評価」（労働の領域における「個人的業績」に対する社会的評価）が非正規労働者等においては奪われてきたとする。このように日本社会においても労働領域における「承認」とロスジェネは結び付けられ語られており、キーワードの一つになってきたと言えるだろう。

第3節 「氷河期インタビュー調査」の概要

以上のように、賃金水準の悪化を伴った正社員化が進展する中で、世代のサイズの大きさから非正社員層が無視し得ないボリュームで存在することが、今日の就職氷河期世代の中心的な問題となりつつあるが、その実態についての調査はしばらく行われていない。正社員化から取り残された不本意非正規の人々はどのような困難に直面しているのか、また就職氷

河期世代支援は今後どうすべきなのかについて、包括的に明らかにすべき段階に入っている。

そこでアカデミアでの質的研究の薄さを踏まえつつ、労働政策研究・研修機構は、2023年7月18日から8月7日にかけて、2時間程度のオンラインでのインタビュー調査を実施した。調査対象者については、厚生労働省を通じ、ハローワークと地域若者サポートステーションに10名ずつ紹介を依頼した。依頼の際には、大都市と地方の双方が含まれる、男女はできるだけ同数、大卒以外の学歴の者も含まれる、ことについて留意頂けるように付記した。インタビュー対象者の一覧は以下のとおりであり、男性13名、女性7名となった。なお今回のインタビュー対象者には現在の労働政策における就職氷河期世代支援の対象ではないものの、学校卒業が1993年から2004年ではない者も含まれている。

オンラインインタビューに当たっては、インタビュー内容を録音すること、個人を特定できない形にしてまとめ公表することについて事前に対象者の承諾を得ている。

今回の対象者の最大の特徴は、すでに支援につながっており、インタビューに応じられる状況にある方が対象となっている点である。よって解釈の際には留意が必要である。

図表序-3に対象者の概要を示した。学歴は、大卒者（院卒含む）が9名、高卒者が4名、専門学校卒3名、短大卒2名、専門学校中退1名、大学中退1名となっている。

図表序-3 対象者の概要(性別・年代・卒業年・学歴・地域・現状・紹介元)

略称	性別	年齢	卒業年	学歴	地域	現状	紹介元
A	女性	40代前半	1999	高卒	中国地方	求職中	ハローワーク
B	女性	40代前半	2006	大卒	中部地方	求職中	ハローワーク
C	男性	40代後半	2000	大卒	中部地方	内定	サポステ
D	女性	30代後半	2006	大卒	関東地方	求職中	ハローワーク
E	女性	50代前半	1996	大卒(就職後海外院)	関東地方	求職中	ハローワーク
F	男性	40代後半	1993	高卒	関東地方	正社員	ハローワーク
G	男性	40代後半	1998	専門学校卒	関東地方	求職中	ハローワーク
H	男性	40代後半	1999	大卒	中国地方	アルバイト	ハローワーク
I	男性	40代後半	1995	専門学校卒	九州地方	求職中	サポステ
J	男性	40代前半	2006	大卒	関西地方	内定	ハローワーク
K	男性	40代後半	1999	大卒	関西地方	求職中	サポステ
L	女性	40代前半	2000	短大卒	関西地方	求職中	サポステ
M	男性	40代後半	1995	専門学校卒	中部地方	契約社員	サポステ
N	男性	40代前半	1997	高卒	東北地方	求職中	サポステ
O	男性	40代前半	2001	高卒	中部地方	契約社員	サポステ
P	女性	40代後半	1994	短大卒	関西地方	職業訓練	ハローワーク
Q	女性	40代前半	2003	大卒	九州地方	会計年度職員	サポステ
R	男性	40代後半	1998	専門学校中退	関西地方	求職中	サポステ
S	男性	40代前半	2001	大卒	中部地方	求職中	サポステ
T	男性	50代前半	1995	大学中退	中部地方	求職中	ハローワーク

なお本研究は、厚生労働省からの課題研究である「就職氷河期世代の生活・仕事の現状と抱える課題」に位置づいている。

以下では、第1章で学校から初職への移行、第2章では初めて正社員となった職場からの離職、第3章ではキャリアを概観する。第4章では職業能力開発について、第5章では就職氷河期世代の将来と老後・親・健康問題、第6章では就職氷河期世代支援について整理する。第7章ではライフラインを用いた分析を展開する。終章では政策的示唆を述べる。

なお本資料シリーズにおいては補論として、サポステを利用する40代についての分析を収録している。あわせて参照されたい。

第1章 学校から初職への移行

第1節 初職の厳しい就職活動―「不本意正社員」

本章では、就職氷河期世代の学校から初職への移行について整理する。

図表1-1は、対象者の離学直後の状況を示している。労働政策研究・研修機構（2013）においても指摘されていたが、中年期において不安定な雇用状況でも、学校卒業直後に正社員だった者は少なくない。本調査の対象者においても20ケース中、10ケースが離学直後に正社員となっており、同様の傾向が見受けられた（うち1名は中退直後であり、新卒一括採用は9名）。しかし初職正社員といっても就職活動は困難を極め、思うようなところに就職できたわけでもない「不本意正社員」という表現がふさわしいだろう。

当時の求人倍率の低さに見られるように、初職の就職活動は厳しいものであった。高卒就職の場合は学校による職業紹介が中心であり、80年代までは1社目の応募で決定するのが通例だった高卒者も何度も応募を余儀なくされ、就職できないので大学に行ったという例もあった。短大や大卒者においてもそうであり、熱心に就職活動をしていても決まらなかったり、当時は葉書で資料請求をしていたが返事すらないというのはこの時代では当たり前のことであった。

Kさんは飲食系を希望して積極的に資料請求したが返事がほとんどなく、説明会で話を聞いても労働条件が劣悪な企業ばかりであった。

「資料をいただけませんかと、その当時は100枚以上（葉書を）おそらく書いたんですが、返事が確か5枚ぐらいあったかどうかぐらいです。当分お給料が上がらないとか、場合によっては全然、もう本当残業代も何もありませんみたいな・・・外食チェーンで働かせてもらっているほうがお給料、時給、当時800円ちょっとでしたけれども、もらえるのでそちらでいいんじゃないかなと思ってしまいました。」（Kさん・男性・40代後半・関西地方）

Pさんの友達は一生懸命就活したが、就職が決まらなかったという。

「私の短大の友達は就職できませんでした。その子は短大2年生の1年間びっちり就職活動をしていましたけど、決まらなかったってがっかりしていたのを覚えています。」（Pさん・女性・40代後半・関西地方）

図表1-1 学校から初職への移行(学歴・初職への移行)

略称	性別	卒業年	学歴	新卒時の就職活動	離学直後の状況	離学直後に正社員以外の理由・状況	初めて正社員になった職場への入職経路・経緯
A	女性	1999	高卒	1社目で先輩が就職している地元企業へ	正社員		学校紹介で製造業の技能職として就職
B	女性	2006	大卒	50社以上は応募し、地元企業へ	正社員		一般応募で販売兼事務職として就職
C	男性	2000	大卒	30社応募して大企業へ	正社員		一般応募でIT関係にSEとして就職(文系)
D	女性	2006	大卒	地元に戻り合同説明会などを利用	正社員		知人の紹介で一般事務
E	女性	1996	大卒(就職後海外院)	100通くらい葉書を書いて卒業直前に決まる	正社員		一般応募で外資系企業のコールセンターに配属
F	男性	1993	高卒	浪人しながらフリーターのためしていない	アルバイト	学費足りず浪人しながらアルバイト	アルバイト先で正社員転換
G	男性	1998	専門学校卒	専門学校は上場企業就職を支援	正社員		学校ではなく自分で見つけた会社(非上場)に経理として就職
H	男性	1999	大卒	芸術系大学卒業後8年ほど就活	家業手伝い	芸術系の仕事を目指していた	
I	男性	1995	専門学校卒	同級生10名で同一の派遣・請負会社に就職	正社員		学校紹介で派遣・請負会社の現場の管理責任者として就職
J	男性	2006	大卒	留年して1度内定取り消し、就活は2回したが不調	求職中	内定を得られなかった	卒業後地元に戻りすぐに一般応募で経理として就職
K	男性	1999	大卒	葉書100通で返事は5通。	正社員		親戚の紹介で事務職として就職
L	女性	2000	短大卒	医療事務を目指して活動	派遣	派遣という雇用形態を理解していなかった	
M	男性	1995	専門学校卒	専門学校の紹介だが条件が違った	内定取り消し	建築系事務所に就職予定も運転免許なしで取消	卒業後すぐにスーパーに正社員として就職
N	男性	1997	高卒	学校紹介で2社目。同級生は3-4社応募。	正社員		学校紹介で東京のスーパーに正社員として就職
O	男性	2001	高卒	在学中就活せず(昼夜間定時制)	無業	進路が決められなかった	知り合いの紹介でアルバイト先とは異なる自動車整備工場の正社員
P	女性	1994	短大卒	短大では就職活動せず(資格取得後はすぐ決まる)	アルバイト	昼はアルバイト、夜は専門学校で資格取得	情報処理資格取得後、情報誌で応募してSE
Q	女性	2003	大卒	30社程度応募し、卒業後もハローワークに	派遣	就職決まらず地元に戻って活動したが決まらず派遣社員	専門学校を経て精神社会福祉士
R	男性	1998	専門学校中退	中退時にアルバイト(のち正社員登用)	アルバイト	出席日数が足りず中退、自由に活動したかった	ハローワークでアルバイトで採用され、正社員登用
S	男性	2001	大卒	卒業後に教育実習し教員免許取得して教員採用試験を受験したが不合格	非常勤講師	卒業後非常勤講師となった	教採が200倍で4回落ち、職場に来た営業に誘われ大手サービス業の営業の正社員
T	男性	1995	大学中退	中退時に営業職に絞り何社か受ける	正社員		家業のため2年遅れで入学、家計悪化で3年で中退し一般応募で正社員

注：網掛けは新卒採用者

Hさんは美大出身ということもあり、クリエイティブな仕事に絞って5年間就職活動を続けたが内定を得ることは出来なかった。自分の周囲でも、高卒で就職できないので大学に進学した人や、内定しても思うようなところに就職できなかった人がたくさんいたという。

「大学の人とかもやっぱり就職できないので、大学に行ったっていう方もいましたし、しかもですね、なかなか自分の思ったところ行けなかったって人も結構たくさんいました。」
(Hさん・男性・40代後半・中国地方)

第2節 離学直後ではない最初の正社員への移行

離学直後に正社員になれなくても、その後正社員に転換した者が8名いる。なおMさんは就職時に条件の相違があり内定取り消しになったが、卒業後まもなく地元に戻りスーパーの正社員になっている。またJさんも離学時には決まらなかったが地元に戻り正社員になった。この2人を除いた6名の正社員転換者はいずれもアルバイトとして経験をつむか、職業資格の取得により最初の正社員へ移行している。

Fさんは高卒後浪人しながらフリーターをしていたが、20代半ばで希望してアルバイトの勤務先で正社員転換した。Oさんは卒業時に将来のことは考えられず就職活動をしなかった。卒業後はなじみの自動車整備工場アルバイトをしたが最低賃金にも満たなかったため、知人の紹介で別の自動車整備工場の正社員となった。Pさんは短大在学中からパソコン教室に通い始め、卒業後にアルバイトをしながらIT系の専門学校に通い、情報処理資格を取得して正社員となった。Qさんは旅行業界を目指して就職活動したがうまくいかず、派遣やアルバイトをした後、専門学校にて精神保健福祉士の資格を取得し正社員として就職した。Rさんは出席日数が足りずIT系の専門学校を中退後にフリーターになったが、ハローワークを通じて探したIT系の小規模企業でアルバイトからはじめ正社員転換となった。Sさんはやや珍しいケースだが、教員を目指して非常勤講師として勤務していた学校に営業に来たサービス業の方から誘いを受け、当面教員採用試験に合格できる見込みが立たなかったので民間企業で正社員となった。

正社員といっても労働条件がよい職場とは限らないものの、非正規雇用による職業能力形成や職業資格の取得により、正社員への道は一定程度開けたとも言えよう。

第3節 初職の雇用形態に関する軋轢

現在では多様な雇用形態が一般にも知られるようになってきているが、就職氷河期の時に雇用形態が多様化し始めたため、若者は雇用形態の違いがよくわかっていないまま就職活動をしていた。おそらく保護者世代もよくわかっておらず、また若者を受け入れる職場もあまり分かっていなかった。そのため当事者は雇用形態による相違を自覚せずに初職で派遣社員になったケースが複数あった。就職後に気づいたり、あるいは職場の側で拒否反応があったり

など、職場における雇用の多様化における軋轢が語られた。

Lさんは派遣という雇用形態が全く分かっておらず、入社して初めて認識した。

「特に正社員とか派遣会社とかいうことに関わらず、医療事務をしたいという気持ちで、探して応募いたしました。本当に私が無知でして、派遣会社ということとかも、ちょっとあんまり詳しく知らずに応募したんですけれども、もう最初に応募したところに合格したという形です。

(派遣ということは全く知らなかったんですね) そうなんです、お恥ずかしいですけれども。(気づいたのは) かなり給料が少なかったので、手取り、残業して12万ぐらい。やっぱり最初に派遣会社に入ったところで、もうそこから正社員にはなかなか行けないという。私もちょっと無知だったので、最初に派遣を選んでしまったんですけれども、ちょっと後悔はあります。」(Lさん・女性・40代前半・関西地方)

Qさんは就職活動したが内定を得られなかったので、やむを得ず派遣会社に登録した。しかし職場では派遣社員を活用するのが初めてであり、またパートよりも時給が高いということから風当たりが強く、直接雇用にしてもらっても結局は職場で受け入れられることは難しかったという。

「派遣会社から来たのが、私だけだったんです。(派遣の活用が) 初めての試みだったので、直接雇用のパートさんと、やっぱり時給が違うというところでの風当たりが厳しかった。孤立してましたね。そういうのもあって一旦、外して直接雇用(のパート)にしてもらったんです。それで収入も減ったんですけど、(結局) 風当たりはきつかった。」(Qさん・女性・40代前半・九州地方)

この時期は若者ばかりでなく受け入れる職場においても、急激な雇用形態の多様化に戸惑っていたことがうかがえる。氷河期以降は多様な雇用形態の労働者が一つの職場で働くことは当たり前になったが、当初は決してスムーズにいったわけではなかった。今から振り返ると、日本の職場の大きな転換点の一つであったと言える。

第2章 初めて正社員になった職場からの離職

第1節 初めて正社員になった職場の離職

本章では、初めて正社員になった職場から離職した理由について整理する。

今回の調査では 20 ケース中、10 ケースが離学直後に正社員となっている（1名は中退からすぐに正社員）。その後正社員に移行した8ケースを含めると、20 ケース中 18 ケースに正社員の経験がある。労働政策研究・研修機構（2013）においても、初職非正社員ばかりでないことは指摘されていたが、現在支援を求めて支援機関を利用している今回の対象者においても正社員の経験者は多いことがわかる。

本章ではまず新規学卒一括採用による初職正社員について、若い時期の離職と年齢を重ねてからの離職に分けてみていく。続いて後から正社員になった者の離職についても言及する。

第2節 新卒一括採用での初職正社員：若い時期の初職離職

新卒一括採用での初職正社員は9ケースであり、1ケースは介護で離職した。キャリアアップを目指したのは1ケース（Gさん）だけであり、「自分に合わなかった」が1ケース（Eさん）である。5ケースは長時間労働や休みが取れないという理由であり、1ケースは条件の相違であった。長時間労働や条件の相違の場合は短期間での離職となっている。

長時間労働等の離職理由をみよう。

Cさんは大学卒業後にSEとして大企業に就職した。残業は長時間に及んだがずっとピークが続くのが辛かったという。

「残業は、もうひどいもので、実質時間は月 100 時間を超えるような月が何回もありまして。仕事のほうも、ずーっとピークみたいな感じで、忙しさが。」（Cさん・男性・大卒・中部地方）

Nさんは高卒後地方から上京して東京のスーパーで働いた。入社して3年は特に問題なく働いていたが、2000年頃に急に労働条件が悪化し、毎日長時間労働となりほぼ休みがなくなった。

「朝から出て、閉店近くまでずっと働いていたような状況があつて。（休みは）週1回になって。（残業代等を出さないことに対し）言った人が数日後にクビになって。

休みの日とかがあつたとしても、午前中に出て、午後上がったとしても、また夜に行つて注文をするという感じでやっていた。喜怒哀楽が、もうはっきりしない状態……。のっぺらぼうみたいな、そんな感じの顔になっていたというのをずっと言われていた。」（Nさん）

ん・男性・高卒・東北地方)

Iさんは初職での条件の相違があった。一つの専門学校から派遣・請負会社に管理責任者として10人採用されたが、当初言われていた勤務地とは異なるだけでなく、普通にラインに立つことになったという。そのため不信感がつのり、10ヶ月で離職した。

「最初に聞いていた話と結構、違っていたことがいろいろありまして。もともと私たちを採用された経緯というのも、現場での管理責任者というような流れで。それが、いつぐらいでその管理者になれるとか分からないまま、現場作業みたいな話しかなかった。で、実際にこの会社って大丈夫なんだろうかという…やっぱり納得いかないことが、そういう説明とかの面で、これが本当にこのままでいいんだろうか。そういう風になってしまうと、止まらなくなりまして、で、もうみんな辞めていったんですね。私もご多分に漏れずじゃないですけども、ずっといてもここはちょっとやばいんじゃないかという気持ちが強くなりまして。」

(Iさん・男性・専門学校卒・九州地方)

Iさんのような雇用形態をめぐる「求人条件の相違」というケースも、雇用形態の多様化が急激に生じた時期に起きやすい現象であり、長時間労働を理由とした離職と同じように、就職氷河期にしばしばみられる離職理由に分類される。

初職を短期間で離職することの問題は、日本型雇用では当然のこととなっている社会人としての企業からの初期訓練が受けられないことである。Eさんも初職で思いがけない仕事に配置され短期で離職しているが、基礎的能力を身に着ける機会を逸したという後悔を語っている。

「普通の、恐らく以前の一般的な会社員でしたら、多分入ってすぐに企業がトレーニングをするじゃないですか。そういったことをあまり受けていないうちに社会に出たというか、何でしょう、いろいろやってしまったんで、仕事の基礎みたいなものをきちっと身につけるべきだったかなというふうに、ちょっと後悔しています。」(Eさん・女性・大学院卒・関東地方)

一般に、新規学卒一括採用を行う企業は企業規模も比較的大きく条件のよい企業が多いが、以上のような劣悪な労働条件による離職は、就職氷河期によくみられる特徴のようである。

第3節 年齢を重ねてからの初職正社員離職

年齢を重ねてからの初職正社員離職についての事例もある。

Kさんは就職に苦勞して縁故で就職した小規模企業で同じ上司の下で働いていたが、14年間たまりにたまった気持ちが爆発し、以前から関心があった農業に転じるために離職した。Tさんは経済的理由で中退してすぐ見つけた正社員を20年続けたが、営業職で昇進すればするほどノルマが厳しくなり、過呼吸になってしまったため退職した。

これらのケースは就職氷河期世代がゆえのスタートではあったものの、就職氷河期世代特有の初職離職理由というよりは、中高年の離職としてしばしば見られるケースと重なっていると考えられる。

図表2-1 初めて正社員になった職場からの離職理由

略称	性別	年齢	卒業年	学歴	地域	現状	初めて正社員になった職場からの離職理由
A	女性	40代前半	1999	高卒	中国地方	求職中	介護のため
B	女性	40代前半	2006	大卒	中部地方	求職中	休みが取れないため
C	男性	40代後半	2000	大卒	中部地方	内定	月100時間以上の残業
D	女性	30代後半	2006	大卒	関東地方	求職中	休みが少ないため
E	女性	50代前半	1996	大卒（就職後海外院）	関東地方	求職中	自分に合っていなかったため
F	男性	40代後半	1993	高卒	関東地方	正社員	人間関係や会社の方針に疑問
G	男性	40代後半	1998	専門学校卒	関東地方	求職中	キャリアアップを目指した
H	男性	40代後半	1999	大卒	中国地方	アルバイト	
I	男性	40代後半	1995	専門学校卒	九州地方	求職中	条件の相違（管理責任者ではなかった、勤務地変更）
J	男性	40代前半	2006	大卒	関西地方	内定	人間関係や将来性
K	男性	40代後半	1999	大卒	関西地方	求職中	業務悪化やパワハラ
L	女性	40代前半	2000	短大卒	関西地方	求職中	
M	男性	40代後半	1995	専門学校卒	中部地方	契約社員	（正社員になり）営業所閉鎖
N	男性	40代前半	1997	高卒	東北地方	求職中	長時間労働のため離職
O	男性	40代前半	2001	高卒	中部地方	契約社員	会社の方針や待遇に疑問
P	女性	40代後半	1994	短大卒	関西地方	職業訓練	結婚のため
Q	女性	40代前半	2003	大卒	九州地方	会計年度職員	体がついていけなかった
R	男性	40代後半	1998	専門学校中退	関西地方	求職中	長時間労働のため離職
S	男性	40代前半	2001	大卒	中部地方	求職中	スキルや給与アップのため
T	男性	50代前半	1995	大学中退	中部地方	求職中	過呼吸で体が限界

注：網掛けは新卒採用者

第4節 「後から正社員」の離職

離学直後は正社員ではなかったが、その後正社員になって離職したケースが7ケースある。

キャリアアップを目指したのは1ケース（Sさん）であった。結婚退職したPさん、事業所閉鎖に遭ったMさん、休みが週に1日で体がついていけなかったQさんは、早い時期に離職している。

Fさんはアルバイトから正社員転換して20年同じ勤務先で働いていたが、人間関係が悪化したことや会社の方針に疑問を持ち、離職に至った。Oさんは卒業直後は無業でアルバイトを経たのち、15年ほど同じ自動車整備工場で正社員として働いていたが、会社の方針や自らの待遇に疑問をもっており、働きかけたが改善の見込みがなさそうだったので離職に至

った。

Rさんはアルバイトから正社員登用されたが、労働時間管理がされておらず、残業代もなかったという。当時はそのことについて特に知識もなく、疑問を持つこともなかった。

「あまり就業時間って決まっているようで決まっていなかった会社だったので、一応9時6時みたいな仕事ですけれども、大体9時頃に会社に着いて、帰るのは日付が変わる頃で。

(残業代は) ないです。私もやっぱりなかなかそういう知識がないまま働いていたので。」

(Rさん・男性・専門学校中退・関西地方)

これらの中途採用からの離職は後から正社員になったキャリア特有というよりは、前述の就職氷河期世代の新卒採用者とあまり変わらない。就職氷河期以前においては、新卒採用で採用された職場が最も労働条件がよいと考えられていたが、就職氷河期世代においては新卒一括採用であっても中途採用とあまり変わらない職場にしか入れなかったケースが多かったことが推測される。

第3章 揺れ動くキャリアと上がらない給与

第1節 揺れ動くキャリア

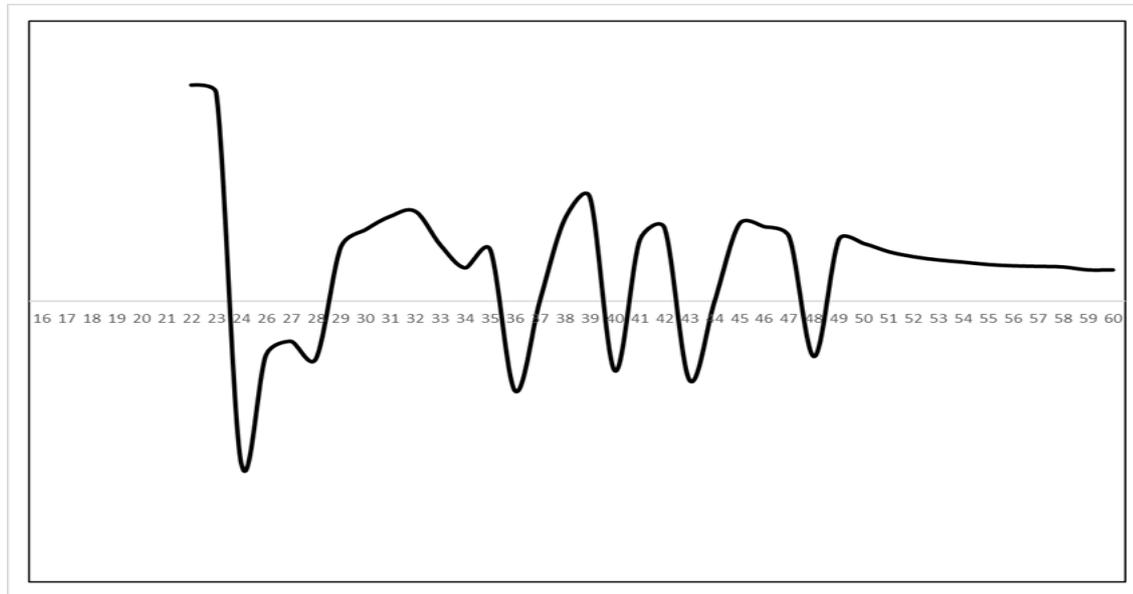
就職氷河期世代のキャリアの課題といえば一貫して非正社員というイメージも強いが、今回の対象者においては図表3-1に示すように、正社員経験がないのは2ケースのみであった。むしろ全体としては複数社の正社員経験があり、正社員・非正社員・無業や失業状態を行きつ戻りつしていると形容できる。ここでは、正規雇用・非正規雇用・無業や失業を頻繁に行き来するキャリアを、ヨーヨー型キャリアと呼ぶ（詳細は終章を参照）。

図表3-1 キャリアと勤続年数の概要

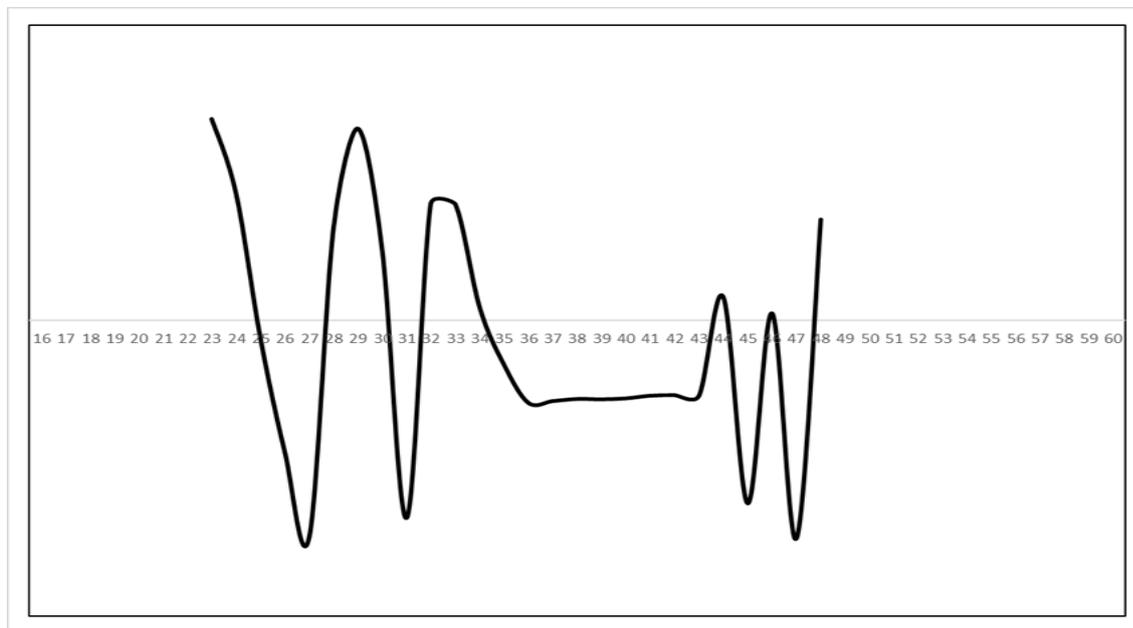
略称	性別	正社員社数	キャリアと勤続年数（年数は四捨五入）
A	女性	2社	正社員（8年）→契約社員（9年）→バイト（3年）→正社員（1年）→契約社員（1年）契約終了
B	女性	3社	正社員（2年弱）→派遣→医療事務講座→職業訓練→正社員（3ヶ月）→派遣多数→正社員（3ヶ月）→派遣・アルバイト多数
C	男性	3社	正社員（4年）→資格予備校（1年）→正社員（3年）→正社員（10年）→職業訓練→派遣→内定（契約社員）
D	女性	2社	正社員（3年）→医療事務専門学校（3ヶ月）→バイトから契約社員（6年）→正社員（5年）→退職
E	女性	3社	正社員（3ヶ月）→派遣（1年）→ワーホリ（1年）→バイト（5年）→正社員（5年）→会社縮小リストラ→職業訓練→留学（海外大学院、1年半）→派遣・契約・バイト（5年）→派遣切り→正社員（1年）→リストラ→職業訓練→派遣（契約終了）→単発の仕事・求職活動
F	男性	1社	アルバイト複数（5-6年）→正社員（20年）→求職（1年）→入社して1ヶ月
G	男性	4社	正社員（10年）→勉強（1年）→正社員（1年）→正社員（倒産）→目を悪くする・アルバイト・派遣（一時正社員登用）→辞職
H	男性		就活（8年）→漫画家を目指しながら自営手伝い（14年）→就活（2年）→バイト
I	男性	4社	正社員（10か月）→正社員（2年半）→怪我療養（半年）→正社員（4年）事業縮小→正社員（17年）→退職
J	男性	2社	正社員（7年）→歯学部入学・中退（8年）→正社員（2年）→パート
K	男性	1社	正社員（15年）→農業担い手センター（1年）→調理師学校（1年）→飲食店（1か月）→農業手伝い（4ヶ月）→病院調理師（数ヶ月・コロナ）
L	女性		派遣（4年）→結婚して離職（8年）→飲食でパート（5年）→医療事務パート（5年）→パート（1年）
M	男性	2社	正社員（1年半）→正社員（6年）→派遣・パート複数（約14年）→派遣から契約社員（2年）→派遣（1年）→派遣から契約社員（2年）
N	男性	2社	正社員（5年）→正社員（2年）→アルバイトから正社員（2年）→退職後、求職活動するも見付けられず介護開始（10年以上、無職）
O	男性	1社	アルバイト（1年）→正社員（16年）→単発アルバイト（2年弱）→集中訓練（3ヶ月）→契約社員
P	女性	3社	資格予備校・アルバイト→正社員（8年）→結婚退職し派遣（6年）→休業（2年）→ポリテク（8ヶ月）→正社員（5年）→アルバイト・正社員など（2年）→職業訓練
Q	女性	2社	派遣社員（1年）→アルバイト（1年）→派遣（1年半）→介護（3年）→専門学校で作業療法士から精神保健福祉士に変更（5年）→正社員（2年）→嘱託（2年）→療養・農家手伝い（2年）→正社員（3ヶ月）→会計年度職員
R	男性	2社	アルバイト（3年）→アルバイト（半年）から正社員登用（4年）→実家に戻り約1年求職→正社員（約10年・途中休職）→職業訓練（ビル管理）→3年求職中
S	男性	6社	非常勤講師（3年）→正社員（3年）→保険外交員（5年）→正社員（7年うち休職5回）→正社員（半年）→正社員（3ヶ月）→正社員（2ヶ月）→契約社員（3ヶ月）
T	男性	1社	正社員（20年）→メーカー契約社員（2年）契約終了→工場で契約社員（5年）解雇→ヘルニアで手術・療養（1年）→職業訓練

このヨーヨー型キャリアのありようは、下記のライフライングラフによく現れている。ライフラインの詳細は第7章に譲るが、まさにヨーヨーの軌跡のような形状となっている。

Bさん・女性・大卒・中部地方（正社員経験3社）



Cさん・男性・大卒・中部地方（正社員経験3社）



このようなキャリアになってしまうのは、劣悪な労働条件による初職離職という状況だけでなく、その後も会社都合退職や契約終了、あるいは正社員になれるという不正確な情報に振り回されてキャリアが揺れ動いてしまっている度合いが高いことにもよっている。この背景にはキャリア形成の重要な時期である20代にきわめて雇用状況が悪く、正社員と言っ

でも安定した雇用機会を得られなかったことがあるだろう。長じても不安定な状況で働いているため、リーマンショックやコロナショックにも直撃されやすい状況にあり、近年の人手不足の状況の中でも雇用を失っている。キャリアの中で会社都合退職や契約終了は多数見られる。

Eさんは2回、正社員としてリストラに遭っている。1回は外資系企業の撤退であり、2回目は会社都合であったが納得がっていない。

「(外資系企業が撤退し) リストラに遭ったときは、1人ずつ個室に呼ばれて、もうあなたのポジションはなくなりますからって言われて、それで希望退職をするように持っていかれたりとかして、そちらは精神的にはつらかったですね。」

(その後もう一度会社都合で解雇される)

「社長が、俺がおまえの仕事をやるから来なくていいみたいな。かなり落ち込んで、会社でも泣いたりとか、泣きながら相談したりとか、そういったことがありました。」

(Eさん・女性・大学院卒・関東地方)

Aさんは40代になって採用された契約社員の仕事に邁進したが、会社都合で契約終了されてしまった。契約終了になった後も気持ちの整理がつかなかった。

「やめたくなかったんですがね。私の意思ではないんです、それがすごく悔しくてですね。やっぱり心だけが、まだ前の会社の部署のところに置いてきてしまったような気持ちになってしまっ。」(Aさん・女性・高卒・中国地方)

Gさんは経理の仕事で経験を積んできたが、地元企業はリーマンショックの時に倒産してしまう。

「倒産しちゃいました。見つかるまで、非正規になってしまっ、リーマンショックで。経理関係で、そのときも探していたんですけど、なかなか求人の募集が激減してしまっ、経理関係なんかだと、本当、ない状態で、あったとしても、そこにもう何十人で飛びつので、なかなか難しいですよ。」(Gさん・男性・専門学校卒・関東地方)

また特に40代以降は正社員になれないので正社員転換が出来そうな仕事に応募するも、非正規雇用で入社した後に、当初聞いていた話とは違うという経験もある。こうしたケースは正社員になれないことが分かって離職することになり、経験会社数だけが増えてしまう。

「働いている途中で派遣会社に正社員になれると聞いてたんですけども (会社に) 確認したら、実は正社員にはなれなかった。嘱託社員だと言われて」(Bさん・女性・大卒・中部地方)

第2節 上がらない給与

キャリアの不安定性は生活に大きな影響があることは言うまでもない。図表3-2にも現れているが、正社員定着者でないと年収は上がらず、今回の対象者の方々は低くなりやすい。景気低迷が続く中、転職先も廃業に追い込まれたり、新たな産業に目をつけて転じて、新興領域だけに労働条件は過酷な傾向がある。

Mさんはこれまで多数の仕事を経験してきたが、最初の仕事の労働条件が一番よく、やっと最近になって最初の仕事に給与水準が追いついてきたという。

「社会人一発目の仕事のときの給料が一番よくて、30年働いてみて、今ようやく昔の状態に戻りつつあるぐらいです。」(Mさん・男性・40代後半・中部地方)

PさんはIT企業で長時間労働をこなしてきたが(ひどいときは月に160時間)、結婚を機に非正規雇用に変換し、リーマンショックで契約終了になってしまった。その後新しい業界で様々な働き方を試みているが、過去に比べると労働条件は悪化しているという。

「労働は過酷になっているのに賃金がすごく低いと、そういうふうに肌で感じました。時代が変わったのと業界が違うのが両方あると思うんですけども、ただただしんどいだけで、この給料を稼ぐのに何でこんなにもしんどいというのは常に感じていました。」(Pさん・女性・40代後半・関西地方)

図表3-2 男性正社員のキャリア別労働時間・収入(在学中を除く、実測値)35-44歳

キャリア類型		男性		
		週労働時間(時間)	年収(万円)	時間当たり収入(円)
正社員定着	平均値	47.4	530.7	2,575
	N(人)	25,258	25,581	25,129
正社員転職	平均値	47.8	453.6	2,180
	N(人)	16,709	16,910	16,654
正社員一時非典型	平均値	47.7	380.5	1,817
	N(人)	2,266	2,306	2,257
他形態から正社員	平均値	47.9	400.7	1,904
	N(人)	4,012	4,083	3,997
合計	平均値	47.6	484.5	2,338
	N(人)	49,284	49,906	48,959

注：ウエイトバック前の実測値による。週労働時間は「だいたい規則的に」または「年間200日以上」働いている場合のみ。時間当たり収入は年収/(週労働時間×50週)で求めた。

資料出所：労働政策研究・研修機構(2019)

第4章 就職氷河期世代の能力開発・職業資格

図表4-1 保有する資格・スキル

略称	性別	年齢	卒業年	学歴	地域	現状	資格スキル
A	女性	40代前半	1999	高卒	中国地方	求職中	特になし
B	女性	40代前半	2006	大卒	中部地方	求職中	39歳で社労士・簿記2級・FP
C	男性	40代後半	2000	大卒	中部地方	内定	28歳で社労士、産業カウンセラー
D	女性	30代後半	2006	大卒	関東地方	求職中	医療事務・運行管理
E	女性	50代前半	1996	大卒（就職後海外院）	関東地方	求職中	貿易実務検定
F	男性	40代後半	1993	高卒	関東地方	正社員	食品衛生の資格
G	男性	40代後半	1998	専門学校卒	関東地方	求職中	
H	男性	40代後半	1999	大卒	中国地方	アルバイト	特になし
I	男性	40代後半	1995	専門学校卒	九州地方	求職中	電気工事士
J	男性	40代前半	2006	大卒	関西地方	内定	特になし
K	男性	40代後半	1999	大卒	関西地方	求職中	調理師学校卒、食品検査業務のノウハウあり
L	女性	40代前半	2000	短大卒	関西地方	求職中	医療事務
M	男性	40代後半	1995	専門学校卒	中部地方	契約社員	フォークリフト・初任者研修
N	男性	40代前半	1997	高卒	東北地方	求職中	特になし
O	男性	40代前半	2001	高卒	中部地方	契約社員	キャリアコンサルタント（見込み）
P	女性	40代後半	1994	短大卒	関西地方	職業訓練	第1種情報処理技術者、オラクルマスター、CCNA
Q	女性	40代前半	2003	大卒	九州地方	会計年度職員	精神社会福祉士
R	男性	40代後半	1998	専門学校中退	関西地方	求職中	消防設備士・電気工事士
S	男性	40代前半	2001	大卒	中部地方	求職中	教員免許
T	男性	50代前半	1995	大学中退	中部地方	求職中	特になし

第1節 職業能力開発への意欲

今回の対象者の特徴として、能力開発意欲が高いということがあった。公的な職業訓練はもちろん、自分で機会を見つけて能力を向上させ仕事を得心と様々な能力開発を行っていた。

Pさんは70歳まで働くための能力開発への意欲を語る。

「仕事と勉強がなかなか結びついていない感じは、自分の中ではあるんですけども、まだ諦めたくなくて、諦めなくなるときもあるんですけど、60歳が定年の方も結構いらっしゃるじゃないですか。それでいくと、何かそろそろ定年の話が出てくるかもしれない頃に、自分って何をやっているんだろうと思うときもあるんですけど、今の時代でも70歳ぐらいまで働くこと考えると、諦めるにはまだ20年も働かないといけないのに、今諦めて20年間も諦め続けるのもちょっと違う気がすると思って、やっぱり諦めるのをやめました。」（Pさん・女性・40代後半・関西地方）

また職業訓練校の試験には落ちてしまったが、自分で無料のパソコンセミナーを見つけ通おうとしているAさんはドローンの免許も取ってみたいと語る。

職業資格の獲得にも熱心である。Bさんは社会保険労務士や簿記2級を持っており、自分

でリカレント教育に通うなどしてブラッシュアップに努めている。若い頃に比べると書類選考で落ちてしまうこともあるが、簿記2級を持っていることで面接に行けることもあり、資格の効果を実感している。

「(年齢を重ねて) 書類受けてもやっぱり面接で落ちてしまって、だんだん書類の通過率も下がってきているような気もして、でも、簿記2級はやっぱり強かったです。2級を持っているというだけで(書類選考を) 通ったりもしたので。」(Bさん・女性・40代前半・中部地方)

Kさんは畑違いの仕事に転換するにあたり調理師学校で資格を取得し、すんなり採用につながった。コロナショックのため離職しているが、コロナがなければ定着できたかもしれない。

「(調理師学校の) その後うどん屋であるとか、病院食とか、入る過程なんですけど、本当にすごくその資格があるがために、すぐもう面接も行って、すぐ採用までつながったので、そこはやはり資格の力というのが大きいなというのは実感いたしました。」(Kさん・男性・40代後半・関西地方)

職業資格は正社員への移行には寄与しても正社員としてのキャリアの安定に直接にはつながらない場合もあるが、当事者の自信とキャリア形成のきっかけに寄与していた。

第2節 職業資格の限界

資格の効果を実感すると同時に、そのブラッシュアップの必要性や実務経験を要求される採用場面も経験している。

例えばLさんは短大で医療事務を勉強し実務経験もあるが出産・育児でブランクがあった。ブランクの間に必要な知識が変化しており、自分の現在の知識では追いつけないことを感じていた。

「私が持っていた資格では通用しなくなっていて」(Lさん)(勤務先病院は廃業し離職して異なる職種に転換予定。)

また資格を持っていてもそれが活かせるチャンスがあるわけではない。Rさんは電気工事士と消防設備士の資格を持っており、それらの仕事に求職活動したこともあるが、採用には至っていない。

「(不採用理由は) 未経験でというのと、あと年齢なのかと。正確には分からないんです

けれども、応募した結果からなかなか採用に至っていないことを考えると。」(Rさん)

職業資格はプラスにはなっても、それ自体で正社員としての安定をもたらすものではない。年齢が高くなった就職氷河期世代には重い課題である。

第5章 就職氷河期世代の将来と老後・親・健康問題

図表5-1 婚姻の状況と現在の同居者

略称	性別	年齢	卒業年	学歴	地域	現状	婚姻	同居者
A	女性	40代前半	1999	高卒	中国地方	求職中	未婚	一人暮らし
B	女性	40代前半	2006	大卒	中部地方	求職中	未婚	親元
C	男性	40代後半	2000	大卒	中部地方	内定	未婚	一人暮らし
D	女性	30代後半	2006	大卒	関東地方	求職中	未婚	親元
E	女性	50代前半	1996	大卒（就職後海外院）	関東地方	求職中	未婚	親元
F	男性	40代後半	1993	高卒	関東地方	正社員	既婚	配偶者
G	男性	40代後半	1998	専門学校卒	関東地方	求職中	未婚	親元
H	男性	40代後半	1999	大卒	中国地方	アルバイト	未婚	母
I	男性	40代後半	1995	専門学校卒	九州地方	求職中	離婚	親元
J	男性	40代前半	2006	大卒	関西地方	内定	未婚	一人暮らし
K	男性	40代後半	1999	大卒	関西地方	求職中	未婚	親元
L	女性	40代前半	2000	短大卒	関西地方	求職中	既婚	配偶者
M	男性	40代後半	1995	専門学校卒	中部地方	契約社員	未婚	親元
N	男性	40代前半	1997	高卒	東北地方	求職中	未婚	親元
O	男性	40代前半	2001	高卒	中部地方	契約社員	未婚	親元
P	女性	40代後半	1994	短大卒	関西地方	職業訓練	既婚	配偶者
Q	女性	40代前半	2003	大卒	九州地方	会計年度職員	未婚	親元
R	男性	40代後半	1998	専門学校中退	関西地方	求職中	離婚	一人暮らし
S	男性	40代前半	2001	大卒	中部地方	求職中	未婚	親元
T	男性	50代前半	1995	大学中退	中部地方	求職中	未婚	親元

第1節 将来についての不安と老後

今回のインタビューにおいては将来や老後への不安について尋ねている。ライフラインの分析にも見るように、全体として将来に対して悲観的ではなかった。これはインタビュー対象者の特性と、次章の就職氷河期支援によるものと考えられる。

また老後の見通しはほとんど語られなかった。不安を語る者がいても具体的ではなく、目の前の状況に対処することに一生懸命でほとんど考えたことがないようであった。年金はほとんどの者において空白期間は多いが、10年以上の加入があった。これは短期間でも正社員経験者が多いことが要因であろう。

ただし中年期ならでは健康不安もある。Gさんは眼の病気のため離職しており、今後が見通せない。

「(眼の病気について) ちょっと不安が、どうしても拭えない状態で、精神的にも、ちょっと障害が入っているのかなという部分もあったりとかして・・・現在の医療では原因ははっきり分からないって言われていて、だから治しようが特にないんですよね」(Gさん)

第2節 親の高齢化(8050問題・介護離職)

若い頃は「パラサイトシングル」という言葉もあったが、介護のため離職したり（Aさん）、親といっしょに住宅ローンを支払う（Mさん）、あるいは自分のアルバイト代と親の少ない年金を持ち寄って暮らしている（Hさん）、など、親元においても経済的には困らないという状況ばかりではない。不安定な働き方でも生計が維持できた一つの要因は実家同居であったが、今後はそれが重荷にかわる可能性は高い。

Nさんは仕事を辞めたときに母親が介護状態になり、それから仕事をせずに介護をして10年経ってしまった。経済的な問題で携帯電話を持つこともできておらず、危機感を覚え始めサポステ利用に至った。すぐに正社員にはなれないが、アルバイトから始めたいと考えている。

「やっぱりやばいなど。少しでも自分で仕事をして、お金とか、そういうほうも得たいなどというのも出てきまして。すぐに正社員というのはちょっと無理があると思うので、まず前段階で、ちょっと働ける場所というか。今、まだちょっと、母親に午前中、時間を取られているので、午後から夜に働けるところで働いて、まず働く意欲を自分の中でつくっていったから、正社員を目指そうかなというような目標は立てています。（携帯を持っていないのは）金銭的な問題で。」（Nさん・男性・高卒・東北地方）

Hさんは正社員経験がなくずっと家業手伝いをしており、アルバイトを見つけたものの社会保険には入れてもらえていない。自分のアルバイト代と母親の年金でなんとか賄っているが、社会保険に入れる仕事に就きたいと考えている。

「今のところが、社会保険にちょっと入れさすことができないっていう形の状況になってまして、母親の年金があって、それで、僕自身がちょっと働いてって感じで、ぎりぎりな形で回ってるって感じになってます。」（Hさん・男性・大卒・中国地方）

第3節 結婚と家族形成・住まいの状況

今回の対象者においては、結婚の経験があるのは20人のうち5人のみであった。男性においては3人（うち2人は離婚）であったが、いずれも結婚は正社員の時に生じていた。労働政策研究・研修機構（2019）によれば、男性の非正規雇用の未婚率は高くなっているが、本調査においても同様の状況であった。今後の結婚の意向についても可能な範囲で尋ねたが、男女を問わず結婚の意欲がある人はあまりおらず、また一人暮らしも4人にすぎなかった。家族を養う責任が軽いことや住まいの負担が少ないことは、ヨーヨー型キャリアであっても何とか食べていくことを可能にする重要な要件でもある。今後就職氷河期世代と家族形成・住まいが問題になってくるのは、親の高齢化だけではなく、就職氷河期世代自身が高齢の単

身者となっていた局面だと推測される。

第6章 就職氷河期世代支援の利用状況

第1節 就職氷河期世代支援の利用状況

今回のインタビュー対象者は、ハローワークの紹介10人、サポステの紹介が10人となっている。よってすでに支援に結びついている当事者が対象となっているが、ほぼ全員が就職氷河期世代支援を知らずに来所していた。自らを就職氷河期世代だと強く意識していたという当事者はほとんどおらず、40代後半であってもOさんのように、もっと年齢が上の人たちが対象だと思っていた当事者もいた。

またニーズにあう支援を求めて、ハローワーク→サポステ、サポステ→ハローワーク、ハローワーク間の移動がみられ、それぞれの支援機関が当事者のニーズに対応していることがうかがえた。

ハローワーク・サポステとも、社会とのつながりを当事者に感じさせる契機となっており、落ち込みがちな気持ちを支援者や当事者同士の交流によって前に向けさせる役割を果たしている。

「ハローワークで出会った氷河期世代の窓口の担当、初めの担当者だった、すごく話を聞いてくださる方なので、それもあって、もう何かこのまま落ち込んでばかりじゃいられないから。こんなに話しやすいというふうに最初思ってた。ハローワークは利用したことあるんですけども、自分自身が最初落ち込んでたんで、でも、そういう気持ちを多分、すごく酌み取ってくださる方なので。どうにか前向きに、じゃ次に向けて、できればもっといい企業様に出会うことができ、しかも面接していただける。採用になれば、自分もすごくこう、やったってなるだろうし。そういうところを多分、分かってくさっている方だと。」

(Aさん・女性・40代前半・中国地方)

「不安を考えたって、やっぱり何かつながらないというか、例えば3年後ぐらいにここまで何かしたいとか、そういうことで何か自分自身が頑張れるというか。不安……まあ、ないと言えばあれですけども、結局自分で何とかしていくしかないという結論に私はなっています。それはいろんな人の、いわゆる就職支援事業とか、窓口の人とかにいろんなお話聞いて、いろんな人の話を聞きながら、参考にさせてとかもらったので、こういう結論にはなりませんけども。」(Tさん・男性・50代前半・中部地方)

「就職活動をしているとはいえ、本当に外に出て行く機会がすごく少なくなってしまうと、そういった何か社会とのつながりをつくるきっかけになればと思って(来所)。(Rさん・男性・40代後半・関西地方)

「同じような境遇の方々と今(サポステで)勉強している、努力しているという環境の

おかげもあって、前向きにやっっていこうかなと考えています。」（Kさん・男性・40代後半・関西地方）

第2節 公的支援以外のソーシャル・ネットワーク

困ったときの相談先として、公的支援以外のソーシャル・ネットワークを持っている者もおり助けになっている。

Aさんはたまたま職場で出会った方の助けでコロナショックを乗り越えた。

「(コロナショックで正社員の仕事を失った際) 今のお姉さん代わりにしてくれてる人が、ちょっと働き方を変えたほうがいいんじゃないかというので、一旦、自分の家計を含めて、全部見直したほうがいいよというので、こういう窓口(社会福祉協議会の家計相談)もあるんだよというのを教えてくださったんですよ。自分でちょっとその実際に電話をしてみて、じゃ、ちょっとお会いしましょうかとなったんですけど。」(Aさん・女性・40代前半・中国地方)

Tさんは、学生時代のネットワークが仕事探しにプラスになった。

「私の同級生、高校同級生がこの会社に何十人も勤めていたんです。で、何もやってないなら手伝いに来たらって言われまして(契約社員として就職。コロナで解雇)」(Tさん・男性・50代前半・中部地方)

また友達に勧められて、社会保険に入れてもらえるように何度も交渉(Oさん・男性・40代後半・中部地方)したという例もあった。Pさんは、若いころに働いていた会社の知り合いから、再就職の紹介をしてもらっていた。

今回の対象者はほとんどが未婚者で親と同居しているが、親はもう年老いており、子供を助けてくれる存在ではない。その時に本人のソーシャル・ネットワークを活用できれば危機を乗り越えることができる。今後は直接的な公的支援に加えて、ソーシャル・ネットワークを豊かにしていく支援が期待される。

第7章 インタビュー対象者のライフラインの定量的分析

第1節 ライフライン法

キャリア発達研究やキャリアガイダンス研究では、しばしば、本人の主観的な側面からキャリアを捉える「ライフライン法」を用いることがある。ライフライン法とは、「横軸に年齢、縦軸にプラスマイナスを記した紙を手渡し、過去の職業生活を振り返って自分が思う自分のキャリアの浮き沈みを線で描いてもらう手法」である（下村 2013）。今回のインタビューでも対象者全員に事前にライフラインを記入してもらい、ヒアリング時の参考資料として活用している。

本来ライフライン法とは、個人の様々な選択の結果形成されている複雑なキャリアや人生を、当該本人が重要だと考える過去のイベントや将来への期待に注目して再構築する手法であり、個人の主観的な意味づけの側面に着目することが多い（Fritz & Van Zyl 2015）。一方で、大量のライフラインを数量化し、集団に共通するキャリアの主観的評価の特徴などについて定量的に分析する研究もある（下村 2013）。本章では、下村（2013）を参考に、就職氷河期世代であるインタビュー対象者の特徴を、ヒアリング調査とは異なる観点から整理することを目的にライフラインの定量的分析を行う。付属資料に掲載されている各対象者のライフラインを見ても明らかなように、ライフラインは浮き沈みの程度やそのパターンにおいて一つ一つ異なっている。ここでは、そうした多様性を超えて、全対象者・世代・性別で共通に見られる浮き沈みの傾向があるのかを明らかにする。ライフラインの測定とデータ化については章末補遺に示したので適宜参照されたい。

なお、50代の回答者の回想からミドル層のキャリア発達を捉えるために2000人のライフラインを定量的に分析した下村（2013）とは異なり、本章で扱っているのは20人のライフラインである。したがって、本章における分析自体は、就職氷河期全体への一般化を想定しているものではなく、今回のインタビュー対象となった20人の特徴を整理するという目的に留まっていることに注意されたい。

分析手順は次の通りである。補遺で示したように、対象者の職業人生の浮き沈みは、ライフライン法によって概ね16～60歳の1歳ごとに+15～-15の実数として得点化されている。本章では、このうち20～64歳の年齢におけるデータのみを使用する。まず、全体における傾向をわかりやすく捉えるために、年齢を「20代前半（20～24歳）」「20代後半（25～29歳）」「30代前半（30～34歳）」「30代後半（35～39歳）」「40代前半（40～44歳）」「40代後半（45～49歳）」「50代前半（50～54歳）」「50代後半（55～59歳）」「60代前半（60～64歳）」の9段階に分ける。次に、20人分のライフラインデータを統合（プール）し、年齢カテゴリーごとに浮き沈み得点の平均値を計算し、グラフ化する²。グラフに

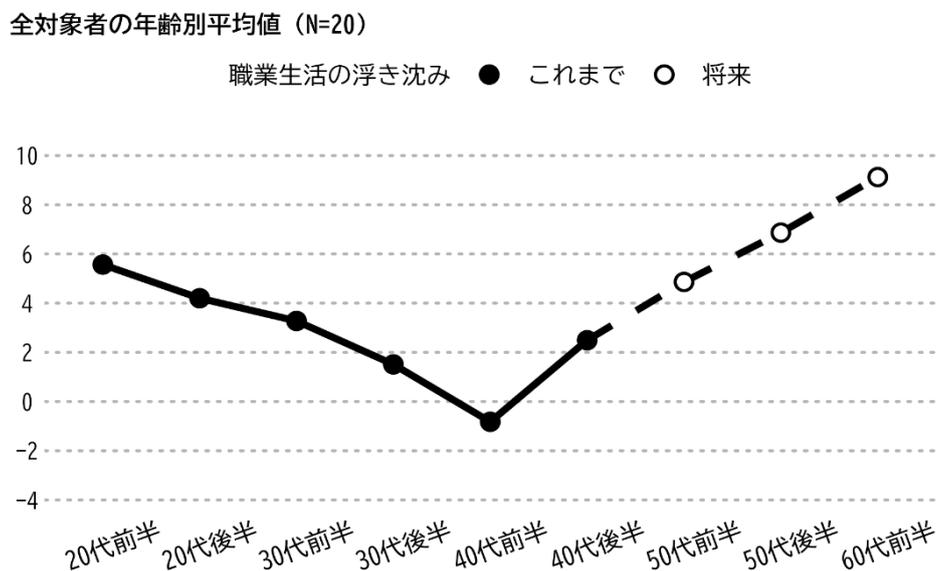
² なお、先に個人ごとに各年齢カテゴリーの平均値を計算し、その後全対象者の各年齢カテゴリーの平均値を算

において注目するのは浮き沈みの主観的な評価の得点自体ではなく、その形状や浮き沈みのタイミングである。さらに本章の後半では世代（就職氷河期前期・後期）ごとに同様の分析を行う。

第2節 全対象者のライフラインの特徴

図表7-1に全対象者に共通する平均的なライフラインを示した。今回のインタビュー対象者は40代が多いため、50代以降は将来的な職業生活の浮き沈みを予想・想像していると考え、異なる系列として示している。

図表7-1 全対象者の平均的ライフライン



出所：インタビュー対象者のライフラインより筆者作成。

これによると、対象者全体のライフラインに共通してみられるのは、現時点（40代）を底とするV字型の形状である。彼女ら・彼らの職業人生は、平均的には、学卒後の20代前半から40代前半にかけて下降線を辿っていた。ヒアリング事例では、対象者の多くが正社員・非正社員・無業の間を行き来する揺れ動くキャリアを辿っていたことが示されているが（本書第3章参照）、ライフラインの分析からはそうした揺れ動きが、当事者においては「徐々に沈下する」ものとして評価されていることがわかる。

本章と同様の分析手法を用いている成人キャリア発達論の研究では、一般的な職業人生の浮き沈みは、「20代から30代前半にかけて上昇し、30代前半でピークを迎え、40代前半にかけて下降し、その後50代前半から後半に向けて再度上昇する」というS字型の特徴が

出する方法でも結果は変わらなかったため、よりシンプルに全対象者のデータを統合し各年齢カテゴリーの平均値を算出する方法による結果を記載している。

あると指摘されている（下村 2013）。すなわち、データの性質上一般化可能性には十分注意する必要があるが、「20代から40代にかけて下降線を辿る」という職業人生の自己評価が就職氷河期世代の共通した特徴である可能性が示唆される。

また、現時点である40代の特に前半における評価が相対的に最も低くなっているのは、第1に、日本では一般的に中高年の再就職が難しいことを反映していると考えられる。スキルの決して劣っていないにもかかわらず、正社員としての採用に苦労している対象者が感じている「再就職における年齢の壁」がここに表れている（本書第4章参照）。

第2に、若年期（20代ごろ）と比較した時に相対的に現在のほうが良いとは言えないという状態を反映している可能性もある。今回の対象者のなかには、現在正規雇用の仕事に就いていないが、学卒後の若年期にはかなり劣悪な条件であったとしても正規雇用の仕事に就いていたケースが多かった。少なくとも、過去を振り返った時に現在状況が良くなっているとは言えないという事実が40代ごろの評価を相対的に低め、20代ごろの評価を相対的に高めているのかもしれない。

40代の落ち込みとは裏腹に50代以降の職業人生の見通しは決して悪くない。もちろん、これはあくまでも将来の職業生活の予想・想像であり、対象者らが今後この平均的なライフラインのとおり職業人生を辿るとは限らない。むしろ、このポジティブな見通しは彼女ら・彼らの現在～将来にかけての職業人生に対する意欲を反映していると解釈できる。対象者の多くが、それが正社員などの良い条件の仕事の獲得に結び付いているかにかかわらず、資格取得などの職業能力開発へ意欲的であった（本書第4章参照）。

第3節 世代ごとライフラインの特徴

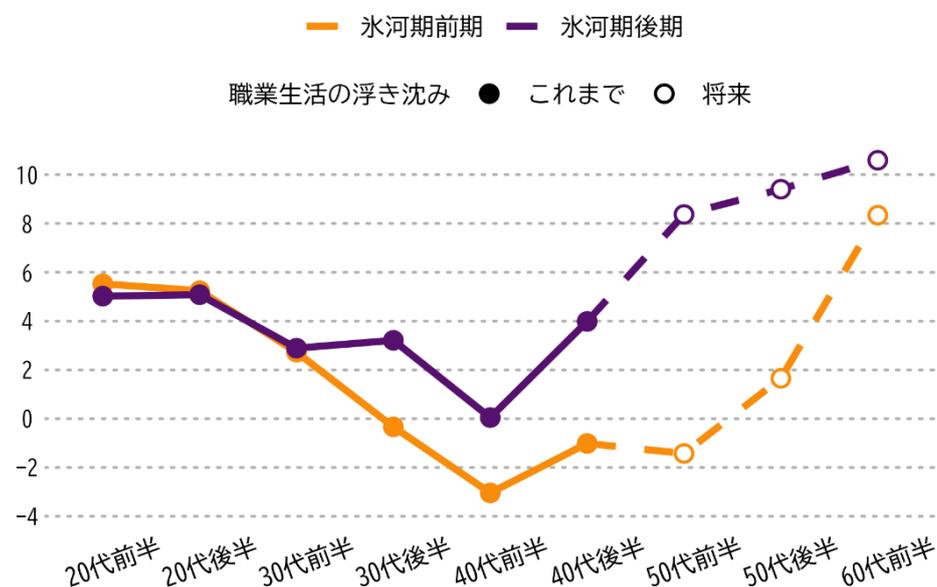
以上の全対象者の分析からは、若年期から壮年期にかけての職業人生の主観的評価が低くなるということが「就職氷河期」の影響であることが示唆されている。その知見の頑健性を可能な限り検討するべく、世代（就職氷河期前期・後期）ごとに同様の分析を行ってみよう。一括りに就職氷河期世代といえども、学卒を基準にしたとき人々が経験している「就職氷河期」の期間は実際には異なっている。したがって、「就職氷河期」をより長く経験している人々の間では、職業人生の主観的評価に対する負の影響がより大きくなると考えられる。こういった視点から、ここでは学卒年が1993～1997年の対象者らを就職氷河期前期、1998～2004年の対象者らを就職氷河期後期として、「就職氷河期」を経験した期間が長い前期においてより大きな負の影響が見られるかを確認する。なお、学卒年が2005年以降の対象者が3名いたが、これらはポスト就職氷河期としてここでの分析からは除外している。

図表7-2に世代ごとの平均的ライフラインを示した。いずれの世代も職業人生の主観的評価は全体としてV字型であるという点では共通しているが、次の2つにおいて差異が見られる。第1に、前期では30代前半から40代前半にかけての落ち込みが特に大きくなっていることがわかる。やはり、「就職氷河期」を長く経験していることがその期間における

職業人生に対するネガティブな評価を強めていると理解できる。第2に、前期では将来の見通しについても相対的に低く評価している。40代前半を底に主観的評価が上がっているというV字型の形状自体に世代間の差はないものの、後期と比べて前期では40代後半から50代後半にかけての将来の見通しの立ち上がり具合が抑えられている。そのことによって、世代間の差は、これまでの職業人生の評価においてではなく、むしろこれからの職業人生の評価（見通し）において大きく現れている。「就職氷河期」を長く経験したことは、それまでの職業人生の主観的評価を低めるだけでなく、その後の将来の見通しにもネガティブな影響を与えている可能性がある。

図表7-2 世代ごとの平均的ライフライン

世代ごとの年齢別平均値（氷河期前期=7/17、氷河期後期=10/17）



出所：インタビュー対象者のライフラインより筆者作成。

第4節 まとめと考察

本章のライフラインの定量的分析の知見をまとめると次の通りである。

1. インタビュー対象者は、これまでの職業人生を「徐々に沈下する」ものとして主観的に評価している。
2. ただし、将来の職業人生の見通しは決して悪いわけではない。
3. 世代別に分析すると、「氷河期」経験が長い前期で特に落ち込みが大きく、将来の見通しも相対的に悪い。

以上から、今回のインタビュー対象者の1つの共通した特徴として、これまでの職業人

生については「20代から40代にかけて下降線を辿る／辿った」という自己評価、これからの職業人生については「特に40代後半以降の見通しは決して悪くない」という自己評価を持っていることがわかる。こうした過去と将来の職業人生に対する2つの主観的評価はV字型を形成しており、「20代から30代前半にかけて上昇し、30代前半でピークを迎え、40代前半にかけて下降し、その後50代前半から後半に向けて再度上昇する」（下村2013）という一般的なS字型の職業人生の主観的評価とは異なっている。

本章で明らかになったV字型の職業人生の主観的評価は、本章以前で示した「ヨーヨー型」キャリアとやや齟齬があるように感じられるかもしれない。もちろん、ここにはヒアリング調査とライフラインの定量的分析という方法論上の違い³が影響している。つまり、これは本書全体における結論に齟齬があるというよりも、2つの異なる調査・分析手法を用いることによって、インタビュー対象者（就職氷河期世代）の職業人生は少なくとも2つの特徴があると考えられるべきである。すなわち、第1に各対象者が経験した実際の出来事（職業経歴や就業行動など）をヒアリング調査によって整理するとヨーヨー型として現れるが、第2に各対象者の職業人生を主観的に評価してもらったライフラインを分析すると、徐々に沈下し将来は浮上していくV字型のキャリアとして現れる。

対象者の多くは正社員・非正社員・無業・失業を行ったり来たりしているわけであるが、そうした行き戻り状態のなかでより良い職業人生を送ることはかなり難しいであろう。現時点で振り返って見たとき、学卒当初の仕事とその後・現在の仕事の比較や、同年代・同級生の人々との比較という様々な基準（準拠集団）でみても、「いずれも良くなっているとは決して言えず、むしろ徐々に悪くなっている」、こういった主観的な評価を対象者は共通して持っている。しかし、「徐々に沈下するヨーヨー型のキャリア」のなかでも、対象者の多くはこれからの職業人生については資格取得などに取り組むなどポジティブな評価をしている。もちろん、これはあくまでも確定的ではなく単なる見通しではあるが、このような対象者の仕事に対する積極的な意欲を活用していくという視点も、これからの就職氷河期世代支援には有効であると思われる。

³ ライフラインの定量的分析では第1節や補遺で述べているように、各対象者の年齢ごとの得点を平均している。平均値を用いるということは複数の値を一つの代表値に要約しているということであり、個々の値の散らばりの情報は取捨してしまっている。しかし、実際のライフラインの様相をみればわかるように、同一個人内においても値はプラスからマイナスに大きく散らばっている。ヒアリング調査では個々の事例を理念的に整理する必要から、こうしたばらつきを生む出来事に一層注意を払う傾向がある。もちろん、データ上はこうした情報は収集できているため、今後はライフラインの定量的分析においても、平均値だけではなく標準偏差や四分位範囲などの分布全体のばらつきを捉える指標を用いた分析を行っていく必要がある。

ライフラインのデータ化についての補遺

今回のインタビューでは対象者に以下の指示のもと事前にライフラインを記入してもらった。

- ・学校を出てから、現在までの職業生活のうきしずみを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか。例を参考にしてご記入ください。また 60 歳までの将来の職業生活を想像して線を書いてみて下さい。
- ・最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えのない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

用紙には、上下に 15 本ずつの罫線があり、真ん中に年齢（16～60 歳）ラベルが記載された太線が書かれた方眼紙のような形で記入欄を設けた。回答者は、それぞれの年齢時点での職業生活の「うきしずみ」を +15～-15 の範囲で主観的に評価することになる。すなわち、ライフライン法を用いることによって、対象者の職業人生の主観的評価を定量的に把握することができる。ただし、1 歳ごとに評価点を詳細に記入するか、いくつかの年齢時点のみで評価点を記入してその間を線で結ぶかは、回答者によってわかれている。また回答者の学歴によって、ライフラインの始点となる年齢は異なっている。

手書きのライフラインをデータ化するために、画像データ化された様々な図表チャートからデータポイントを抽出する「WebPlotDegitizer」というツールを用いた⁴。本ツールを用いることによって、手書きのライフラインをデジタル化し、エクセルなどでグラフ化するための X-Y 座標データを得ることができる⁵。本章で行っているのは、こうした得られた年齢ごとの主観的評価得点（+15～-15）の平均値の集計である。

⁴ WebPlotDegitizer を用いたデータ化の発想は湯山美樹氏（労働政策研究・研修機構事務補佐員）によるものである。また実際のデータ化の作業も湯山氏に行っていただいた。心より感謝申し上げます。

⁵ 具体的な使用方法については公式 HP (<https://automeris.io/WebPlotDigitizer/>、2023 年 10 月 6 日閲覧)などを参照されたい。

終章 政策的示唆

最後にこれまでの検討に基づき、政策的支援を整理する。

第1節 知見の整理

(1) 氷河期世代のキャリアの困難はヨーヨー型

就職氷河期世代であっても、初職正社員のケースは少なくない。労働政策研究・研修機構（2013）の指摘は「氷河期インタビュー調査」においても確認できた。

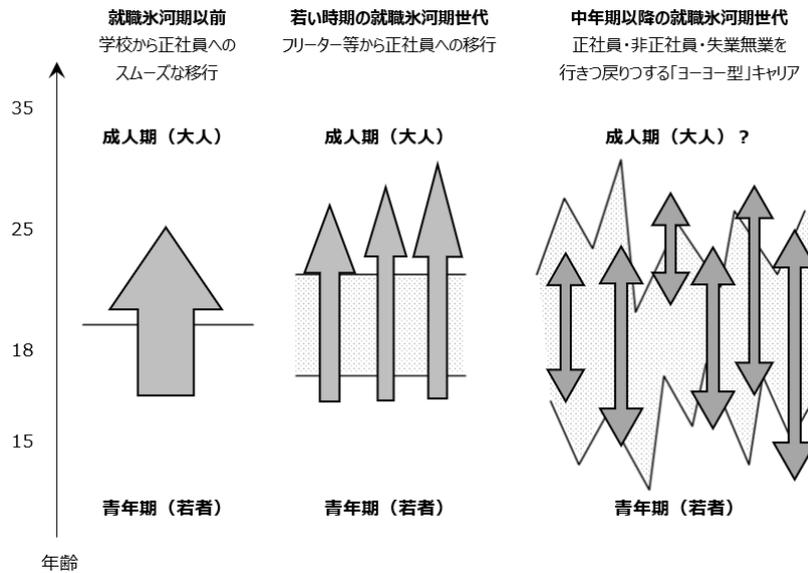
しかし今回のインタビューでは、正社員経験はあるが何度か正社員を離職し、正社員と非正社員を行きつ戻りつしたり、あるいは無業・失業をたびたび経験するキャリアが多数存在していた。就職氷河期のキャリアの困難はこれまで想定されていたような非正規の継続ではなく、「ヨーヨー型」キャリアと把握できる。

この「ヨーヨー型」の概念は、EUの若者に関する先行研究における「ヨーヨー型」トランジションから援用したものである（図表終-1）。EGIRIS(The European Group for Integrated Social Research)の研究成果を詳細に検討した久木元（2009）によれば、ヨーロッパの若者の移行のあり方は「脱標準化」されており、その移行は一方向ではなく、若者と大人の間を行ったり戻ったりする「ヨーヨー型の移行」類型が提示されている。古典的な移行モデルは、①移行とは直線的・一方的で不可逆的なものであり、②様々な移行が連動して進むとされ、③誰もが移行を経験し、移行を完了するという前提があったが、ヨーヨー型移行の場合には、移行は可逆的で、仕事・教育・パートナーシップの側面は断片化され連動せず、もしヨーヨー型の移行が長く続いた場合、移行の始まりと終わりが定義できないという。

この概念を踏まえると、就職氷河期世代以前に主流だった学校から正社員へのスムーズな移行モデルが、就職氷河期世代の若い時期においてスムーズにいかなくなり、フリーター・失業・無業等を通じた多様な移行モデルへと変化してきたが、就職氷河期世代が中年期に至って「ヨーヨー型」キャリアモデルが一定数を占めるようになったと捉えることができるだろう。

これまで日本でも若年期の「ヨーヨー型」移行については検討されることはあったが、あてはまるケースは少なかった。中年期まで捉えた今回の調査においては、非正規雇用・正規雇用・無業や失業を頻繁に行き来するケースが散見され、「ヨーヨー型」概念で把握するにふさわしい実態が存在する。就職氷河期世代のキャリアの困難は、非正規の継続というよりは、ヨーヨー型キャリアと捉えた方が実態に近いと考えられる。

図表 終-1 「ヨ-ヨ-」型キャリアへの変化



資料出所：Walther（2002：15）をもとに日本の現実を踏まえて筆者改変

（2）就職氷河期支援の就労・能力開発支援と「承認」機能

当事者の能力開発意欲は高く、キャリアのやり直しにあたって、様々な学校や訓練が活用されていた。特に学校でパソコンを学習した世代ではないため、パソコン関係のセミナーが人気であった。職業訓練は就労支援だけでなく、お互いを支え合う交流の場としても機能している。

職業資格は正社員としての安定に結びつくとは限らないが、採用選考においてプラスになり、また本人の自尊心を支える役割を果たしている。

全体として現在行われている就職氷河期支援は当事者の社会とのつながりを作り、社会からの「承認」に寄与していることが見えてきた。

（3）さらなる当事者からの支援のニーズ

インタビューにおいては、現在の支援に加えて新たなニーズも寄せられた。

第一に、交流・情報交換の場へのニーズである。自分だけでこの厳しい状況と戦うのではなく、ともに気持ちを分かち合いたいという希望がある。

「社員から遠ざかっている人、私もそうなんですけども、同世代の何か声をもっと聞けるようなあれがあればいいなと。一人で戦っているとかって思っちゃうと、あれだけども。何かそういう同じような境遇の人たちの声だったりとか、自分も分かれば、すごくいいなと。」（Aさん・女性・40代前半・中国地方）

「やっぱりまず思うのが、同年代の方ともっと触れ合うというか、情報交換する機会が

本当に欲しいなとやっぱり思ったりとかしてます、やっぱり。これが一番大きいのかなって。」(Hさん・男性・40代後半・中国地方)

「この支援を受けてこういった仕事に就かれた40代後半の方がこんなにいますということだったりとかは、励みにもなるので。やっぱりやってみたけれども、実際はあんまり効果がなかったら、その辺を考えてほしいと思いますし。」(Rさん・男性・40代後半・関西地方)

第二に、職業訓練期間の延長と実践化へのニーズである。もう少し訓練期間を延長してじっくり学びたい、また教わったことを実際の仕事場面に即して使わせてみるようなカリキュラムにしてほしいという要望である。

「職業訓練校のときも、その就職氷河期支援事業のときも、もう少し期間が長かったらよかったのかなど。例えば3か月4か月の区切りじゃなくて、半年とか、就職氷河期支援事業は1か月だったんですけども、かなりきついカリキュラムになっていますので、もう少し時間があれば、もう少し技能のほうも、もう少し上達したのかなというのは、受けてきた感想としては思うんですけど。

事務にしる営業にしる何にしる、どんな形式を使うのが多いのかとか、例えばそれを今だてこういう資料を作ってくれと言われて、それをPDFなり、エクセルを添付して送って、それが本当に書面上正しいのかと。そういった練習、演習のようなものを何回か、形式のようなものをやっぱりメールで何回かリターンすれば、もう少し経験として(有効ではないか)」(Tさん・男性・50代前半・中部地方)

第2節 政策的示唆

以上から、次の4点を政策的示唆としたい。

第一に、ヨーヨー型キャリアを念頭に置いた支援である。いったん正社員転換してもその後安定しないことを前提にした支援であり、定着支援は有効だと考えられる。

第二に、職業訓練のニーズは高い。現在のようにフルタイム型だけでなく、複数回のセミナーのような継続的なパートタイム型、モジュール型の積み上げ等、様々な形態が考えられる。また職業資格のニーズも高いが、実務経験を提供できるような支援があればなおよい。

第三に、交流のための場(居場所+α)や、当事者に同世代の成功体験を共有できるような機会の提供が望まれる。

第四に、就職氷河期の経験を生かすなら、改めて若者の離学までの進路支援は重要であり、特に労働市場、労働者としての権利などの知識についての労働教育と相談機関の周知が必要である。特に18歳成人に伴い、労働者としての必須の知識として高卒までに付与すべきと考えられる。

最後に、本調査は支援につながっておりかつインタビューに応じて下さる方が対象になったという特性があるため、支援につながっていない方やインタビューに応じるような状況にないという方々については捉え切れていない。例えばメンタルヘルズに課題があったり孤立している方々について支援につなげることは容易ではない（小杉・鈴木・野依・（公財）横浜市男女共同参画推進協会 2017,（公財）横浜市男女共同参画推進協会 2021）。今後の就職氷河期世代支援においては、労働政策と他の政策との連携や、包括的な政策の重要性がますます高まっていくだろう。

<参考文献>

連合総研, 2016, [新たな就職氷河期世代を生まないために～連合総研・就職氷河期世代研究会報告] .

雨宮処凜編著, 2020, 『ロスジェネのすべて 格差、貧困、「戦争論」』 あけび書房.

雨宮処凜・生田武志・杉田俊介, 2022, 「この荒野のような世界で」『現代思想』2022年12月号.

Fritz, Elzette, and Van Zyl, Grethe. ,2015, “Lifelines: A visual exploration of the past in order to guide the journey into the future”, M. McMahon & M. Watson eds., Career Assessment: Qualitative Approaches, Sense Publishers: Rotterdam, pp.89-96.

玄田有史, 2023, 「就職氷河期とその前後の世代について一雇用・賃金等の動向に関する比較」ISS Discussion Paper Series J-245.

橋本健二, 2020, 『アンダークラス 2030 置き去りにされる「氷河期世代」』毎日新聞出版.

片瀬一男, 2015, 「若年労働者における「承認」と「再配分」」東北学院大学教養学部論集(171), p.31-72.

小林大祐, 2021, 『『就職氷河期世代』の格差意識』渡邊勉, 吉川徹, 佐藤嘉倫編『人生中期の階層構造』東京大学出版会.

小林美希, 2007, 『ルポ 正社員になりたい 娘・息子の悲惨な職場』影書房.

小林美希, 2008, 『ルポ"正社員"の若者たち 就職氷河期世代を追う』岩波書店 .

小林美希, 2018, 『ルポ 中年フリーター 「働けない働き盛り」の貧困』NHK 出版新書.

小林美希, 2022, 『年収 443 万円 安すぎる国の絶望的な生活』講談社現代新書.

近藤絢子, 2023, 「就職氷河期世代と瑕疵効果の再検討」RIETI ノンテクニカルサマリー <https://www.rieti.go.jp/publications/nts/23e042.html>.

国立社会保障・人口問題研究所, 2019, 『「一億総活躍社会」実現に向けた総合的研究 就職氷河期世代の支援ニーズに関するグループ・インタビュー調査 報告書』所内研究報告第 82 号.

- 小杉礼子, 2002, 『自由の代償—フリーター—』 日本労働研究機構.
- 小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・(公財) 横浜市男女共同参画推進協会, 2017, 『シングル女性の貧困—非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援—』 明石書店.
- 久木元真吾, 2009, 「若者の大人への移行と『働く』ということ」 小杉礼子『若者の働き方』 ミネルヴァ書房.
- Walther, Andreas. and Stauber, Barbara. et al. eds, 2002, *Misleading Trajectories*, Opladen.
- 宮島理, 2007, 『就職氷河期世代が辛酸をなめ続ける』 洋泉社.
- 日本労働研究機構, 2000, 『フリーターの意識と実態—97人のヒアリング結果より—』 調査研究報告書No.136.
- 西村幸満, 2022, 『生活不安定層のニーズと支援』 勁草書房.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子, 2007, 「溶けない氷河・世代効果の展望」 『日本労働研究雑誌』 12月号.
- 労働政策研究・研修機構, 2013, 『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』 資料シリーズ No.126.
- 労働政策研究・研修機構, 2014, 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』 労働政策研究報告書 No.164.
- 労働政策研究・研修機構, 2015a, 『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』 調査シリーズ No.143.
- 労働政策研究・研修機構, 2015b, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』 労働政策研究報告書 No.180.
- 労働政策研究・研修機構, 2016, 『壮年期の正社員転換—JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より—』 調査シリーズ No.160.
- 労働政策研究・研修機構, 2017, 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』 労働政策研究報告書 No.188.
- 労働政策研究・研修機構, 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.
- 下田裕介, 2020, 『就職氷河期世代の行く先』 日経プレミアシリーズ.
- 下村英雄, 2013, 『成人キャリア発達とキャリアガイダンス』 労働政策研究・研修機構.
- (公財) 横浜市政策局男女共同参画推進課, 2021, 『令和2年度 横浜市 就職氷河期世代シングル女性の就労支援に向けた調査及び事業開発報告書』.

補論 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代支援—対象者の特徴と支援の課題

第1節 はじめに

若年無業者支援機関として 2006 年度に発足した地域若者サポートステーション（以降「サポステ」と呼ぶ）においては、2018 年度には一部のサポステにおけるモデル事業として、2020 年度からは全サポステの事業として、就職氷河期世代の就業支援に取り組んできた。30 歳代までの若者を対象に培ってきた支援の専門性を、40 歳代の就職氷河期世代に拡大して適用し、国の同世代支援施策の一環を担ってきたといえる。

この度労働政策研究・研修機構は、厚生労働省並びに若者自立支援中央センターのご理解のもとサポステの業務報告データの一部を提供いただき、支援の実態を分析する機会を得た。本稿においては、同データを基にサポステにおける就職氷河期世代の対象者に対する支援の実態を明らかにし、その課題について検討したい。

制度発足以来、サポステは地方自治体との協働により、就業に困難を抱える若者に対して専門的な相談やセミナー、就業体験などの支援プログラムを提供してきた。同時に、地域の他の若者就業支援機関とのネットワークを構築し、そうした若者の所在を把握し支援につながることで、また個々の若者の状況に応じた適切な支援に誘導することもその使命としてきた。

新たに支援対象となった 40 歳代の就職氷河期世代に対して、各サポステはどのような支援を提供しているのか、またその支援の有効性は若者対象の場合と変わらないのか、あるいは、30 歳代までと 40 歳代では就業に向けての個々の対象者の課題も性質が異なるかもしれない。これらの点は今後のサポステにおける 40 歳代への支援の在り方を考えるためには明らかにしておきたい事柄である。なお、支援の有効性については、就業につながったかがわかりやすい指標であるが、就業に向けての課題の改善や就業した後の継続という点も併せて考慮すべきだろう。

さらに、就職氷河期世代支援に当たっては都道府県、および市町村レベルで官民の関連機関で構成する「プラットフォーム」を形成し、支援の実効性を高めることとされている。それがサポステにおける支援の実態にどう反映されているのか、若者支援で構築されてきたネットワークとの違いについてもみておきたい。『地域若者サポートステーション事業専門委員会報告書』（若者自立支援中央センター、2022、2023）では、福祉関連の機関など新たな連携先との相互理解が十分でないことが指摘されており、今後のサポステにおける支援を充実させるためには明らかにしておくことは重要だろう。

今回利用できるデータは 2022 年度の業務報告のためのものである。本稿では支援の有効性を考えるために、同年度上半期（4～9月）に新規登録したケースを取り上げ、その年度

内の帰結を検討することとしたい⁶。具体的には、分析対象としたケースは全体で 9,278 ケース、うち就職氷河期世代に当たる 40～49 歳層は 1,552 ケースである。このデータから得られる情報は、各ケースが受けた支援（相談支援、セミナー受講、職場体験など）、来所の経緯、年度末までの支援の出口（就職や進学など）の状況、課題の改善状況、年度内の就業継続状況などである。

以下では、若年層と対比しつつ、最初に対象者の属性（年齢・性別）と来所の経緯、来所時のレベル（来所時の個人の課題の見立て）を確認し（第2節）、それと支援出口の状況の関係を明らかにする（第3節）。次いで出口としての就職の実態に注目し、就職までの支援期間、就職経路、雇用形態などを明らかにする（第4節）。また、受けた支援の内容について、就職者と非就職者（継続支援者）の違いを検討する（第5節）。さらに就業に向けての個人の課題について、支援中にどのような点が改善したかを検討し（第6節）、就職者の就業継続状況を確認する（第7節）。最後にここまでの検討をまとめ、今後のサポステにおける就職氷河期世代支援の課題を検討する（第8節）。

第2節 対象者の特徴

全国のサポステに 2022 年度上半期に新規登録した全ケース（9,278 ケース）について、まず性別をみると男性が 53.7%、女性が 46.2%と男性のほうがやや多い。これを 40 歳代に限れば女性が 55.7%で男性より多い。年齢階級別には 20 歳代が約半分と多く、40 歳代は 16.7%にとどまる。

図表補－1 はサポステへの来所の経緯だが、40 歳代では本人が自ら情報を集めて来所したケースが多く、男性で約 5 割、女性で約 6 割となっている。30 歳代はこれに近いが、10 歳代は全く異なり他機関からのリファーマや親の勧めが多い。40 歳代男女では他機関からのリファーマは 2 割程度にとどまる。

リファーマ元の内訳をみると（図表補－2）、40 歳代男女では就労支援機関（ハローワークなど）が多く、同男性では生活・福祉機関（生活困窮者支援事業や福祉事務所など）も同じ程度に多い。この傾向は 30 歳代でもあまり変わらないが、生活困窮者支援事業については 40 歳代で特に多い傾向がある。氷河期世代対象のプラットフォームの効果である可能性がある。

⁶ 用いるデータは単年度のものであり、把握できるのは年度内の状況変化だけである。そのため、ここで示される就職者の割合などは限定的なものであり、公表されている就職率とは性質が異なる。

図表補－1 サポステ来所の経緯(性・年齢階級別)

単位：％、Nは実数

		来所経緯					合計	N
		本人	親の勧め	他機関からの リファー	その他(親 戚・友人な ど)	HWから誘 導		
男	15~19歳	7.9	30.1	42.9	11.6	7.5	100.0	559
	20~29歳	30.8	25.0	21.9	7.0	15.3	100.0	2,516
	30~39歳	44.0	13.8	20.0	8.5	13.7	100.0	1,217
	40~49歳	48.5	6.0	23.3	8.3	13.8	100.0	686
	男計	33.9	20.2	24.0	8.1	13.8	100.0	4,978
女	15~19歳	12.6	18.5	47.3	13.4	8.1	100.0	491
	20~29歳	38.2	15.3	21.4	8.8	16.2	100.0	1,922
	30~39歳	51.7	5.2	18.2	8.2	16.7	100.0	1,005
	40~49歳	58.1	1.2	16.0	7.6	17.1	100.0	864
	女計	42.5	10.4	22.5	9.0	15.6	100.0	4,282
計	15~19歳	10.1	24.6	44.9	12.6	7.8	100.0	1,051
	20~29歳	34.0	20.8	21.7	7.8	15.7	100.0	4,450
	30~39歳	47.6	9.9	19.1	8.3	15.1	100.0	2,225
	40~49歳	53.9	3.3	19.2	8.0	15.7	100.0	1,552
	男女計	37.9	15.7	23.3	8.5	14.6	100.0	9,278

注：男女計には性別不明を含む。また、本文で言及した特徴的な数字に網掛けした。以下すべての図表について同じ。

図表補－2 サポステ来所につなげたリファー元機関(性・年齢階級別)

単位：％、Nは実数

		入口・リファー機関									合計	N
		就労支援 機関	(うちハ ローワ ク)	生活・福 祉機関	(うち生活困 窮者支援事 業)	保健・医 療機関	学校・教 育機関	その他行 政機関	その他民 間団体	地域社 会、他		
男	15~19歳	14.2	7.1	18.3	1.7	7.5	44.2	11.7	3.3	0.8	100.0	240
	20~29歳	35.6	16.7	19.6	3.3	14.9	10.7	12.7	5.1	1.5	100.0	551
	30~39歳	36.4	15.7	27.7	4.1	15.7	0.4	14.0	3.3	2.5	100.0	242
	40~49歳	30.0	13.8	30.0	8.1	15.0	1.3	21.3	1.3	1.3	100.0	160
	男計	30.7	14.2	22.4	3.8	13.6	14.1	13.9	3.9	1.5	100.0	1,193
女	15~19歳	10.3	6.0	20.7	1.7	8.6	42.2	15.1	2.2	0.9	100.0	232
	20~29歳	33.3	17.5	18.9	3.2	22.8	11.9	8.0	3.9	1.2	100.0	412
	30~39歳	37.2	23.5	24.6	1.6	11.5	3.3	11.5	10.4	1.6	100.0	183
	40~49歳	46.4	28.3	20.3	8.0	6.5	5.1	12.3	6.5	2.9	100.0	138
	女計	30.4	17.4	20.6	3.2	14.9	16.6	11.0	5.1	1.5	100.0	965
計	15~19歳	12.3	6.6	19.5	1.7	8.1	43.2	13.3	2.8	0.8	100.0	472
	20~29歳	34.6	17.1	19.4	3.2	18.2	11.2	10.8	4.6	1.3	100.0	966
	30~39歳	36.7	19.1	26.4	3.1	13.9	1.6	12.9	6.4	2.1	100.0	425
	40~49歳	37.6	20.5	25.5	8.1	11.1	3.0	17.1	3.7	2.0	100.0	298
	男女計	30.5	15.6	21.6	3.5	14.2	15.2	12.6	4.4	1.5	100.0	2,161

サポステに登録する40歳代の特徴として、「レベル」についても見ておく。「レベル」とは就業支援に当たって本人の就労への準備の程度を示す基準としてサポステ側が見立てのた

めに用いているものである。その定義は下記の通りで、全国のサポステにおいて共通して用いられている。

「レベル」の定義

- ・【レベル1】働こうとする意志はあるものの、働くことについてイメージができない。
- ・【レベル2】働くことについて漫然としたイメージしかできない。まだ明確な方向性を持つに至っていない。
- ・【レベル3】働くことについての方向性が見えていて、情報収集できる。しかし、就職に向けての行動には移せていない。
- ・【レベル4】働くことについての方向性が見えていて、就職に向けての行動に移すことができる。しかし、通常ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応できない。

初来所時のレベルを年齢階級別にみると（図表補－3）、男女とも年齢が高いほど高レベルの者が多い。すなわち就労への準備がより整っている者が多いが、40歳代でも「レベル2」以下が半数以上を占めており、就労までは距離があることがうかがわれる。

図表補－3 初来所時の「レベル」(性・年齢階級別)

単位：%、Nは実数

	初来所時レベル				合計	N
	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4		
15～19歳	46.3	40.4	8.6	4.7	100.0	559
20～29歳	27.2	48.1	16.9	7.9	100.0	2,516
男 30～39歳	22.6	47.4	19.6	10.4	100.0	1,217
40～49歳	19.2	43.6	22.0	15.2	100.0	686
計	27.1	46.4	17.3	9.2	100.0	4,978
15～19歳	44.0	38.3	11.8	5.9	100.0	491
20～29歳	21.5	47.7	20.3	10.5	100.0	1,922
女 30～39歳	15.3	47.7	25.0	12.0	100.0	1,005
40～49歳	10.0	42.7	28.1	19.2	100.0	864
計	20.3	45.6	22.0	12.1	100.0	4,282
15～19歳	45.3	39.4	10.1	5.2	100.0	1,051
男 20～29歳	24.8	47.9	18.3	9.0	100.0	4,450
女 30～39歳	19.3	47.5	22.0	11.2	100.0	2,225
計 40～49歳	14.0	43.0	25.5	17.5	100.0	1,552
計	24.0	46.0	19.5	10.5	100.0	9,278

第3節 支援出口・就職の状況

就職⁷などが決まるとサポステでの支援はいったん終了する⁸。2022年度上半期の新規登録者のうち年度内に支援の出口に到達している者は全体の約3分の1で、残る3分の2は年度末において支援は継続中ということになる。支援の出口に達した者の理由を見たものが次の図表補-4である。就職した者は、全体の約4分の1となっている。就職者の割合は年齢階級別には男女とも10歳代が特に低い。20歳以上なら、ほぼどの年齢層の男女とも26～27%前後で大きな違いはない。

図表補-4 支援出口の理由(性・年齢階級別)

単位：%、Nは実数

	出口理由						合計	N
	就職*	リファー	進学	起業・自営等その他	利用中止(6ヶ月未利用)	支援継続		
男	15～19歳	14.1	1.6	2.0	0.0	6.1	76.2	559
	20～29歳	25.1	1.0	0.2	0.0	5.0	68.6	2,516
	30～39歳	26.8	1.0	0.2	0.2	7.5	64.3	1,217
	40～49歳	26.8	1.2	0.1	0.3	6.9	64.7	686
	計	24.5	1.1	0.4	0.1	6.0	67.9	4,978
女	15～19歳	13.6	0.8	1.6	0.0	8.1	75.8	491
	20～29歳	28.9	1.0	0.3	0.0	5.9	63.9	1,922
	30～39歳	26.1	1.4	0.1	0.1	6.3	66.1	1,005
	40～49歳	26.6	0.6	0.0	0.0	7.5	65.3	864
	計	26.0	1.0	0.3	0.0	6.6	66.1	4,282
合計	15～19歳	13.9	1.2	1.8	0.0	7.0	76.0	1,051
	20～29歳	26.7	1.0	0.2	0.0	5.4	66.7	4,450
	30～39歳	26.4	1.2	0.1	0.2	6.9	65.2	2,225
	40～49歳	26.7	0.8	0.1	0.1	7.2	65.1	1,552
	計	25.2	1.0	0.3	0.1	6.3	67.1	9,278

注 *ここでの「就職」は週の所定労働時間が20時間以上の就労を指す。以下すべて図表について同じ。

就職者の割合は、初来所時の「レベル」で当然異なる。実際、図表補-5に示した通り就職への準備度が高い「高レベル」層ほど、就職を理由に出口に達している者が多い。「レベル」をそろえて年齢による違いを見ると、「レベル3」以下では10歳代の就職者割合が特に低い。一方、40歳代の就職者割合は「レベル4」については20歳代よりは低いものの、他のレベルにおいては20歳代、30歳代と変わらない水準だといえる。

⁷ ここでの「就職」は週の所定労働時間が20時間以上の就労を指す。

⁸ 本人の希望があれば、継続して「ステップアップ支援」を受けることができる。

図表補－5 初来所時の「レベル」別 年度内就職者割合(年齢階級別)

単位：％

	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル計
15～19歳	8.0	15.7	20.8	38.2	13.9
20～29歳	14.5	26.5	34.7	44.5	26.7
30～39歳	14.7	26.3	32.7	34.9	26.4
40～49歳	14.2	24.3	30.1	37.6	26.7
年齢計	13.1	25.1	32.3	39.8	25.2

では、来所の経緯による違いはあるだろうか。図表補－6にみる通り、最も就職者割合が高いのは「ハローワークからの誘導」で、次いで「本人」「その他(親戚・友人など)」となっている。一方低いのは「他機関からのリファー」による場合で、その主な内訳も併せて示したが、「生活・福祉機関」からのリファーの場合が特に低い。40歳代の場合、来所の経緯は本人であることが多かったが、同男性では「生活・福祉機関」も比較的多かった。この層に就職支援に時間がかかる場合があるのではないかと推測される。

図表補－6 来所の経緯別年度内就職者割合(年齢階級別)

単位：％

	来所経緯							合計	
	本人	親の勧め	他機関からのリファー	(他機関からのリファー内訳)			その他(親戚・友人など)		
				(うち就労支援機関)	(うち生活・福祉機関)	(うち保健・医療機関)		HWから誘導	
15～19歳	20.8	11.6	11.4	25.9	8.7	2.6	9.8	32.9	13.9
20～29歳	29.2	22.2	21.3	27.2	14.4	21.0	28.2	33.7	26.7
30～39歳	28.8	20.0	19.0	21.8	14.3	27.1	27.6	31.9	26.4
40～49歳	27.2	31.4	19.8	25.0	13.2	15.2	21.0	35.4	26.7
年齢計	28.4	20.3	18.5	25.5	13.1	19.3	23.8	33.5	25.2

図表補－7 来所経緯別 初来所時の「レベル」

単位：％、Nは実数

来所経緯	初来所時レベル				合計	N
	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4		
本人	16.6	45.2	24.3	13.9	100.0	3,513
親の勧め	37.4	45.5	13.0	4.1	100.0	1,456
他機関からのリファー	30.8	46.7	15.0	7.5	100.0	2,163
(うち) 就労支援機関	23.3	43.2	21.8	11.7	100.0	660
生活・福祉機関	33.0	47.8	13.7	5.6	100.0	467
保健・医療機関	34.3	49.7	10.8	5.2	100.0	306
その他(親戚・友人など)	28.1	45.8	17.5	8.6	100.0	789
HWから誘導	15.4	47.8	22.3	14.4	100.0	1,357
合計	24.0	46.0	19.5	10.5	100.0	9,278

こうした機関からリファーされたケースで就職者割合が低い背景には、リファーされる段階での当事者の就職への準備度の違いがあるだろう。図表補－7には来所経緯別に初来所時の「レベル」の分布を示した。働く意志はあっても働くことについてイメージができないという段階である「レベル1」の割合が、「生活・福祉機関」や「保健・医療機関」からリファーされたケースでは3分の1を占めている。サポステにとっては、支援に時間を要するケースがこうした機関からリファーされることが多いということである。

就職までに要した期間という点についても、年齢による違いがあるかをみってみる。図表補－8は初回登録から就職決定までの日数の平均値を見たものである。40歳代は男女とも平均的には若い世代より早く決定しているようである。これも「レベル」別にすると、全般に高レベルほど就職決定までの期間が短い傾向がみられ、「レベル」の影響は大きい。「レベル」が同じでも年齢が高いとより早く就職決定する傾向があるかを見るためには、同じ「レベル」内で年齢階級別の傾向を見る必要があるが、ケース数がかなり小さくなってしまいうので、ここではケース数が比較的多いレベル2についてのみ取り上げる。その結果が表の右側で、40歳代の男性は明らかに就職決定までの期間が短い。

図表補－8 就職者の登録時から就職までの日数(性・年齢階級別)

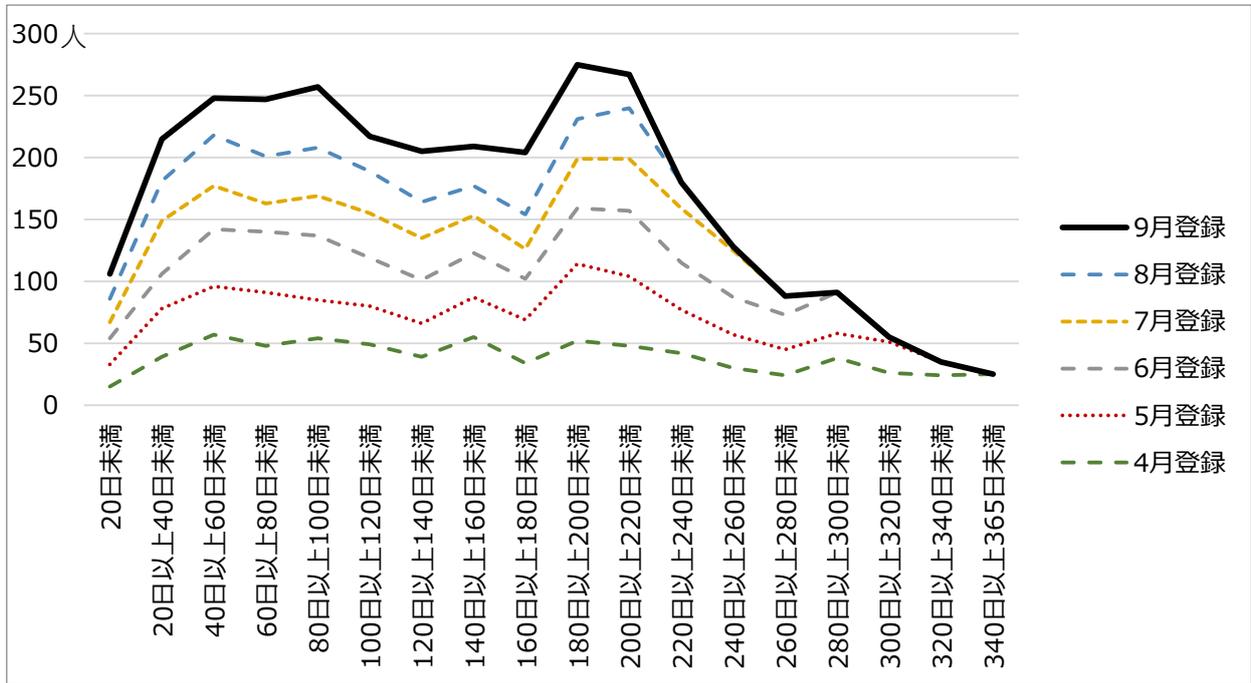
年齢階級	計		うち初来所時レベル2	
	平均(日)	N(人)	平均(日)	N(人)
15~19歳	124.2	79	121.4	38
20~29歳	133.4	632	142.8	308
男 30~39歳	128.6	326	138.2	156
40~49歳	112.2	184	119.3	73
合計	128.3	1,221	137.1	575
15~19歳	121.4	67	130.2	27
20~29歳	125.0	555	141.2	258
女 30~39歳	119.9	262	132.4	122
40~49歳	119.6	230	132.6	89
合計	122.5	1,114	136.9	496
15~19歳	122.9	146	125.0	65
男 20~29歳	129.5	1,187	142.1	566
女 30~39歳	124.7	588	135.6	278
計 40~49歳	116.3	414	126.6	162
合計	125.5	2,335	137.0	1,071

注：就職までの日数は「出口情報入力日」-「初来所登録日」で求めている。

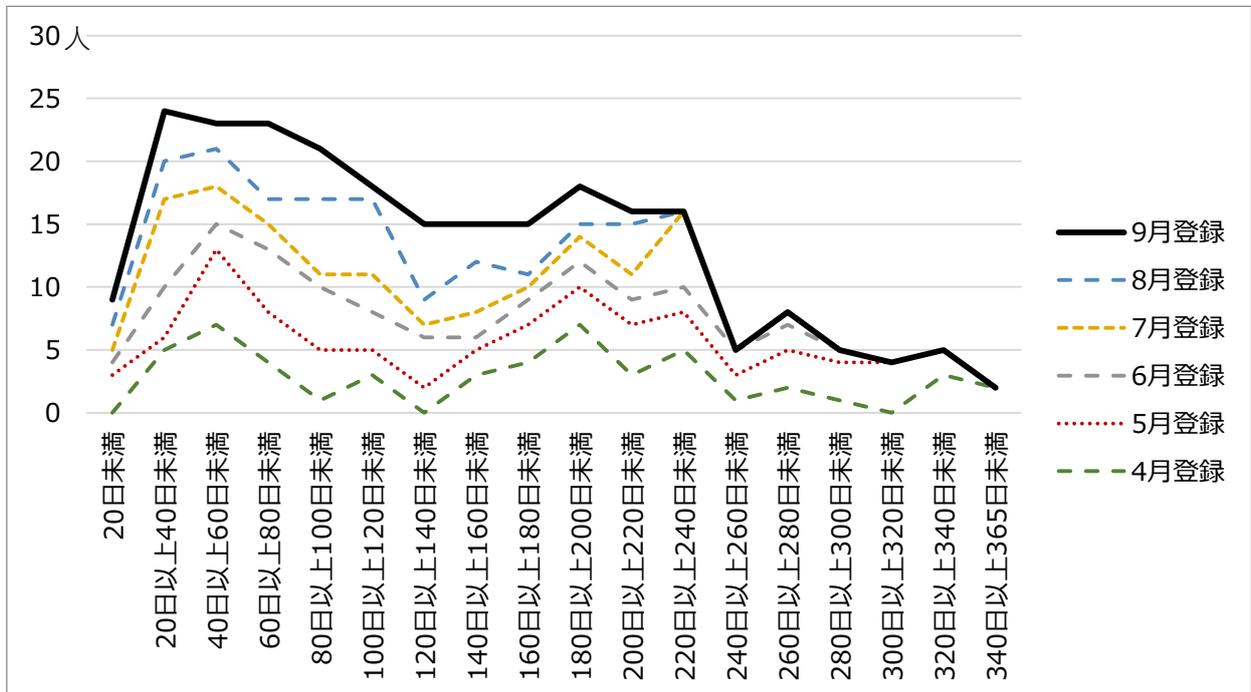
ただし、ここで用いているのは2022年度内上半期登録者の年度内の帰結なので、登録時期によって観察期間はまちまちとなっている。その点を考慮して次の図表補－9では、登録月ごとにデータを分けて登録からの日数(20日単位)別の就職決定者数をグラフ化した。積み上げで示しているのが、9月登録のグラフが全体の状況である。

図表補-9 就職者の登録時から就職までの日数(登録月別・累計)

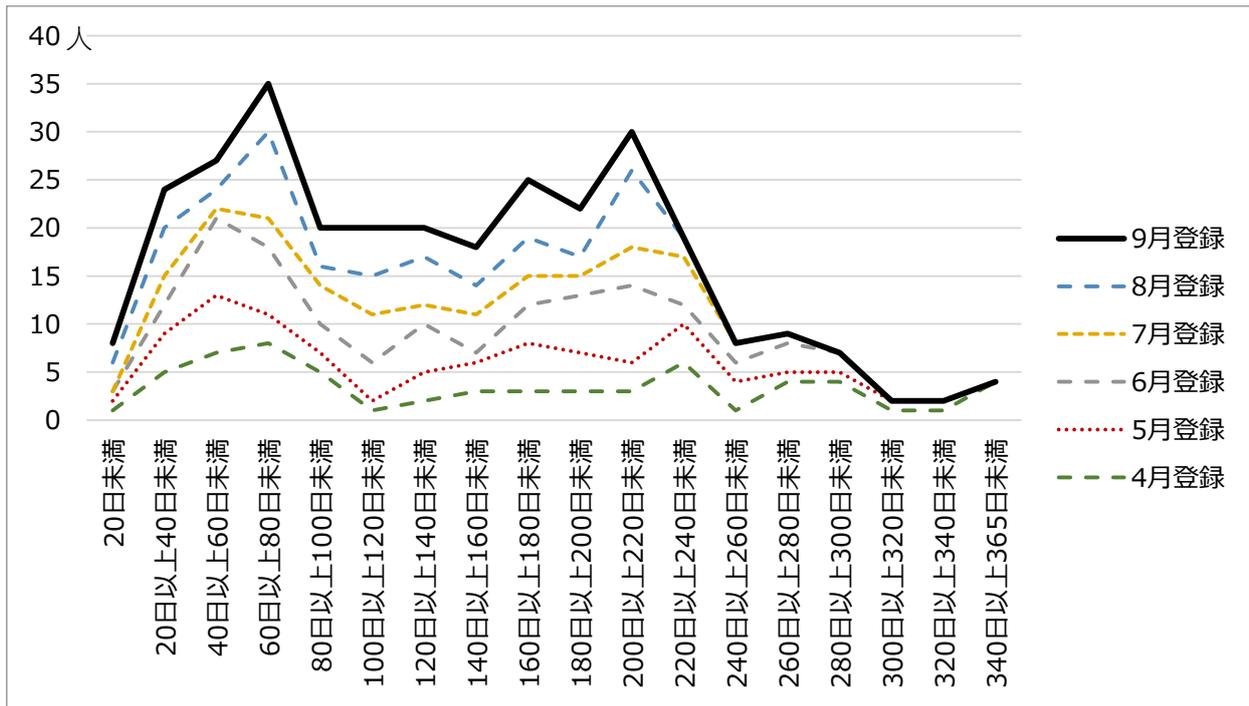
①年齢計



②40歳代・男性



③40 歳代・女性



220 日以上についてはいくつかの月の登録者が順に欠けているので、注目すべきは 220 日未満の形状である。①の年齢計のグラフの太線を見ると、登録から 80 日前後と 200 日前後との 2 つの山がある形になっている。このころに就職を決める者が多いということである。

これを 40 歳代男性について作成したのが②のグラフ、同女性について作成したのが③のグラフである。②の 40 歳代男性については、①と比べると最初の山が大きく、なだらかに下がって後の山ははっきりしない。この世代の男性では登録 1 ヶ月目から就職を決める人が出て、3～4 ヶ月目までかなり就職を決める人が出続けているのではないかと推測される。登録から就職決定までの平均日数が他の世代より短いのは、この早い就職決定者たちの影響であろう。一方、③の 40 歳代女性のほうは 2 つの山がよりはっきりしている。2～3 ヶ月目に就職を決める早い一群と、6～7 ヶ月目に決める遅い群とがあるのである。

第4節 就職先の特徴

次に、就職者について就職先の特徴をみる。ここでは就職は週の所定労働時間が 20 時間以上の就業を「就職」としているため、就職者には正社員以外の雇用形態の者も少なくない。

図表補-10 の通り、男性では正社員が半数近いが、女性では 3 分の 1 程度にとどまり、パート・アルバイトのほうが多い。40 歳代の就職先の特徴は、女性の正社員割合が低いことである。

図表補－10 就職者の雇用形態(性・年齢階級別)

単位：％、Nは実数

	就職雇用形態					合計	N
	正社員・ 正規職員	パート・ア ルバイト	派遣社員	契約社 員・嘱託	その他・詳 細不詳		
15～19歳	29.1	53.2	6.3	10.1	1.3	100.0	79
20～29歳	45.6	28.3	12.5	12.8	0.8	100.0	632
男 30～39歳	53.4	24.2	8.6	13.5	0.3	100.0	326
40～49歳	47.3	22.3	14.7	14.7	1.1	100.0	184
計	46.8	27.9	11.4	13.1	0.7	100.0	1,221
15～19歳	34.3	52.2	7.5	6.0	0.0	100.0	67
20～29歳	37.1	38.4	11.5	11.9	1.1	100.0	555
女 30～39歳	30.9	34.4	16.0	18.3	0.4	100.0	262
40～49歳	29.6	37.0	18.7	12.6	2.2	100.0	230
計	33.9	38.0	13.8	13.2	1.1	100.0	1,114
15～19歳	31.5	52.7	6.8	8.2	0.7	100.0	146
男 20～29歳	41.6	33.0	12.0	12.4	0.9	100.0	1,187
女 30～39歳	43.4	28.7	11.9	15.6	0.3	100.0	588
計 40～49歳	37.4	30.4	16.9	13.5	1.7	100.0	414
計	40.7	32.7	12.5	13.1	0.9	100.0	2,335

図表補－11 は雇用期間である。無期雇用は男性で6割、女性で5割強となっている。40歳代の特徴は女性で無期雇用の割合が低いことである。これらの特徴はこの世代の女性に求められることの多い家庭内での役割を反映した本人の選択であるのか、雇用主側の選好によるのかはわからないが、一般的な労働市場の状況を反映した面があるといえよう。

図表補－11 就職者の雇用期間(性・年齢階級別)

単位：％、Nは実数

	雇用期間					合計	N
	有期雇用 (3ヵ月未 満)	有期雇用 (3～6ヵ 月未満)	有期雇用 (6ヵ月～ 1年未 満)	有期雇用 (1年以 上)	無期雇用		
15～19歳	25.3	12.7	10.1	2.5	49.4	100.0	79
20～29歳	14.9	9.7	7.3	6.3	61.9	100.0	632
男 30～39歳	13.5	9.5	8.0	6.7	62.3	100.0	326
40～49歳	14.1	10.9	5.4	6.0	63.6	100.0	184
計	15.1	10.0	7.4	6.1	61.4	100.0	1,221
15～19歳	9.0	13.4	7.5	7.5	62.7	100.0	67
20～29歳	15.7	12.8	8.1	5.6	57.8	100.0	555
女 30～39歳	17.2	14.5	11.5	9.2	47.7	100.0	262
40～49歳	13.9	12.6	17.0	10.9	45.7	100.0	230
計	15.3	13.2	10.7	7.6	53.2	100.0	1,114
15～19歳	17.8	13.0	8.9	4.8	55.5	100.0	146
男 20～29歳	15.2	11.1	7.7	6.0	60.0	100.0	1,187
女 30～39歳	15.1	11.7	9.5	7.8	55.8	100.0	588
計 40～49歳	14.0	11.8	11.8	8.7	53.6	100.0	414
計	15.2	11.5	9.0	6.9	57.5	100.0	2,335

図表補－12 就職者の就職経路(性・年齢階級別)

単位：％、Nは実数

	ハローワーク	地方公共 団体が運 営している 就労支援 機関	民営職業 紹介事業 者	広告(求 人情報誌・ インターネッ ト等を含 む)	縁故(友 人・知人 等を含 む)	職場体験をき っかけとして、職場 体験先等に就 職または、関連 企業等へ就職	その他	不明	合計	N
15～19歳	48.1	1.3	6.3	26.6	2.5	3.8	10.1	1.3	100.0	79
20～29歳	43.5	1.9	11.9	23.3	4.6	7.6	6.2	1.1	100.0	632
男 30～39歳	49.7	2.1	11.3	16.9	3.1	9.5	5.8	1.5	100.0	326
40～49歳	52.2	1.1	6.0	21.2	7.1	6.0	5.4	1.1	100.0	184
計	46.8	1.8	10.5	21.5	4.4	7.6	6.2	1.2	100.0	1,221
15～19歳	58.2	0.0	7.5	14.9	7.5	7.5	3.0	1.5	100.0	67
20～29歳	46.3	1.8	10.3	23.2	4.5	5.0	7.2	1.6	100.0	555
女 30～39歳	50.0	1.9	10.3	24.4	4.2	1.9	5.3	1.9	100.0	262
40～49歳	47.0	1.3	11.7	23.5	3.0	3.0	8.3	2.2	100.0	230
計	48.0	1.6	10.4	23.1	4.3	4.0	6.7	1.8	100.0	1,114
15～19歳	52.7	0.7	6.8	21.2	4.8	5.5	6.8	1.4	100.0	146
男 20～29歳	44.8	1.9	11.1	23.3	4.5	6.4	6.7	1.3	100.0	1,187
女 30～39歳	49.8	2.0	10.9	20.2	3.6	6.1	5.6	1.7	100.0	588
計 40～49歳	49.3	1.2	9.2	22.5	4.8	4.3	7.0	1.7	100.0	414
計	47.4	1.7	10.4	22.2	4.4	5.9	6.5	1.5	100.0	2,335

図表補－12 は就職者の就職経路である。約半数がハローワーク経由、2割程度が求人広告であり、男女や年齢での違いはほとんどない。

第5節 支援内容と就職

この節では、相談支援をはじめとするサポステの支援メニューの活用が就職した者と継続支援中の者とで異なるのかを検討する。40歳代に特徴的な傾向がみられれば、この世代に対して効果的な支援についてのヒントが得られるかもしれない。なお、既述の通り初来所時の「レベル」が就職の可否に大きく影響を与えている可能性が強いので、レベルをそろえての検討も併せて行う。その際には、ケース数が比較的多い「レベル2」の対象者に絞って検討する。

サポステの支援メニューには、大きく分けて相談支援、セミナー等の開催、職場体験機会の提供があるだろう。各ケースが2022年度内に経験したそれぞれの回数がわかるので、それを就職者と継続支援者に分けて集計し、比較してみる⁹。

図表補－13①で、まず相談支援についてみてみよう。経験者割合の欄を見ると、就職者にしろ支援継続中にしろ、どの年齢層も100%近くの数値でありほぼすべての人が相談は経験していることがわかる。その右の平均回数の欄を見ると、8～9回程度が多い。性別では女性より男性のほうが、またより年齢階級別では若い世代のほうがやや回数は多いようであ

⁹ 相談支援とセミナー受講の回数は、とびぬけて多く受けているケースがいずれにもあった。そのため最も回数の多い上位5%については、「外れ値」として平均回数の計算からは除外することとした。具体的には、相談支援については32回～184回受けているケース、セミナー等受講では36～292回受けているケースについて平均の計算から除外した。

る。ただし、就職した人と継続支援中の人の間の差は小さく、特定の傾向があるようには見えない。

次に右側の初来所時に「レベル2」であった人だけに絞った場合を見る。年齢計の欄で比べると、相談の平均回数は、支援継続中の人より就職者のほうが少し多い。40歳代を見ると、男女とも就職者のほうが1回程度多くなっており、違いがあることがわかる。比較的短期に就職を決める人が多い傾向にあった40歳代で、かつ就職者のほうが相談回数が多い傾向がみられる。それだけ当事者が積極的にサポステを活用しているということであろうか。

次の図表補-13②はセミナー等の受講経験とその回数である。まず左側の計のほうを見ると、受講経験者の割合は就職者も継続支援中の場合も5～6割程度でほぼ変わらないが、平均受講回数は、継続支援中の人のほうがやや多い。しかし、40歳代女性についてみると、就職者では受講経験者が7割以上と特に多く、継続支援中の人よりも多い。それだけでなく就職した他の世代の人よりも多い。40歳代女性がセミナー等を積極的に活用して、就職活動をしていることがうかがわれる。一方同世代の男性就職者の場合は全く逆で、受講経験者の割合は継続支援中の人より少ないうえに、就職した他の世代よりも少ない。この世代では男女の受講行動に大きな違いがある。40歳代男性は就職決定が早い傾向があることと関連していると思われる。

図表補-13 支援プログラムの経験者割合、経験者の平均経験回数(性・年齢階級別)

①相談支援

年齢階級	計						(うち初来所時レベル2)					
	就職者			継続支援中			就職者			継続支援中		
	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (32回以上除く)*	継続支援者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (32回以上除く)*	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (32回以上除く)*	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (32回以上除く)*
15~19歳	79	97.5	10.9	426	96.0	9.0	38	97.4	8.9	174	96.6	8.9
20~29歳	632	100.0	9.5	1,727	99.0	10.1	308	100.0	9.8	831	99.3	10.1
男 30~39歳	326	99.7	9.5	783	97.6	9.1	156	99.4	10.5	377	97.6	9.1
40~49歳	184	100.0	7.9	444	98.2	8.2	73	100.0	8.9	202	99.5	7.8
合計	1,221	99.8	9.4	3,380	98.2	9.5	575	99.7	9.8	1,584	98.6	9.4
15~19歳	67	100.0	9.9	372	95.7	8.2	27	100.0	11.2	147	97.3	8.3
20~29歳	555	99.8	8.3	1,229	98.6	8.8	258	99.6	9.3	610	98.5	9.3
女 30~39歳	262	99.6	7.4	664	97.3	7.6	122	99.2	7.7	327	97.9	8.1
40~49歳	230	99.6	6.9	564	95.6	6.5	89	100.0	7.5	254	97.6	6.6
合計	1,114	99.7	7.9	2,829	97.3	8.0	496	99.6	8.7	1,338	98.1	8.3
15~19歳	146	98.6	10.5	799	95.7	8.6	65	98.5	10.0	321	96.9	8.6
男 20~29歳	1,187	99.9	9.0	2,967	98.5	9.6	566	99.8	9.6	1,441	99.0	9.7
女 30~39歳	588	99.7	8.6	1,450	97.2	8.4	278	99.3	9.3	704	97.7	8.6
計 40~49歳	414	99.8	7.3	1,010	96.5	7.2	162	100.0	8.1	456	98.5	7.1
合計	2,335	99.7	8.7	6,226	97.5	8.8	1,071	99.6	9.3	2,922	98.4	8.9

注：既就職者向けである「ステップアップ」相談は除外した。

*上位5%は(相談支援では32回以上)は外れ値として平均回数の計算からは除外した。

②セミナー等の受講

年齢階級	計						(うち初来所時レベル2)					
	就職者			継続支援中			就職者			継続支援中		
	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (36回以上 除く)*	継続支援者 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (36回以上 除く)*	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (36回以上 除く)*	継続支援者 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回) (36回以上 除く)*
男性												
15~19歳	79	51.9	6.0	426	51.2	6.0	38	60.5	6.7	174	48.9	6.2
20~29歳	632	57.3	5.7	1,727	58.8	6.6	308	55.8	5.9	831	58.0	6.7
30~39歳	326	60.1	5.9	783	56.2	7.4	156	63.5	6.3	377	60.2	7.9
40~49歳	184	48.4	5.8	444	52.0	5.4	73	56.2	6.5	202	54.5	5.7
合計	1,221	56.3	5.8	3,380	56.3	6.6	575	58.3	6.2	1,584	57.1	6.8
女性												
15~19歳	67	40.3	5.0	372	48.1	5.1	27	48.1	4.4	147	44.9	5.2
20~29歳	555	57.8	5.3	1,229	59.5	6.0	258	58.5	5.7	610	61.0	5.8
30~39歳	262	56.9	4.8	664	59.9	5.2	122	63.9	5.5	327	64.2	5.3
40~49歳	230	72.6	4.8	564	61.3	5.5	89	71.9	5.1	254	61.8	5.4
合計	1,114	59.6	5.1	2,829	58.5	5.6	496	61.7	5.5	1,338	60.2	5.6
男女計												
15~19歳	146	46.6	5.6	799	49.7	5.6	65	55.4	5.9	321	47.0	5.8
20~29歳	1,187	57.5	5.5	2,967	58.8	6.4	566	57.1	5.8	1,441	59.3	6.3
30~39歳	588	58.7	5.4	1,450	57.8	6.4	278	63.7	5.9	704	62.1	6.6
40~49歳	414	61.8	5.1	1,010	57.1	5.5	162	64.8	5.7	456	58.6	5.5
合計	2,335	57.9	5.4	6,226	57.1	6.1	1,071	59.9	5.8	2,922	58.5	6.2

注：既就職者向けである「ステップアップ」セミナーは除外した。

*上位5%は（セミナー受講では36回以上）は外れ値として平均回数の計算からは除外した。

③職場体験等

年齢階級	計						(うち初来所時レベル2)					
	就職者			継続支援中			就職者			継続支援中		
	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回)	継続支援者 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回)	就職者数 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回)	継続支援者 (人)	経験者割合 (%)	平均回数 (回)
男性												
15~19歳	79	6.3	2.0	426	5.6	1.3	38	5.3	2.5	174	6.9	1.0
20~29歳	632	7.9	1.4	1,727	5.9	1.5	308	8.1	1.4	831	5.7	1.6
30~39歳	326	7.1	1.4	783	4.7	1.3	156	9.0	1.6	377	5.3	1.3
40~49歳	184	7.6	1.4	444	2.0	1.0	73	11.0	1.1	202	2.0	1.0
合計	1,221	7.5	1.5	3,380	5.1	1.4	575	8.5	1.4	1,584	5.2	1.4
女性												
15~19歳	67	7.5	1.6	372	4.0	1.4	27	7.4	1.0	147	4.8	1.3
20~29歳	555	6.3	1.3	1,229	3.7	1.1	258	7.4	1.3	610	3.9	1.2
30~39歳	262	3.8	1.2	664	2.0	1.0	122	6.6	1.1	327	2.1	1.0
40~49歳	230	4.3	1.0	564	2.7	1.1	89	7.9	1.0	254	3.1	1.1
合計	1,114	5.4	1.2	2,829	3.1	1.2	496	7.3	1.2	1,338	3.4	1.2
男女計												
15~19歳	146	6.8	1.8	799	4.9	1.3	65	6.2	1.8	321	5.9	1.1
20~29歳	1,187	7.2	1.4	2,967	5.0	1.4	566	7.8	1.3	1,441	4.9	1.4
30~39歳	588	5.6	1.4	1,450	3.4	1.2	278	7.9	1.4	704	3.8	1.2
40~49歳	414	5.8	1.2	1,010	2.4	1.0	162	9.3	1.1	456	2.6	1.1
合計	2,335	6.5	1.4	6,226	4.2	1.3	1,071	7.9	1.3	2,922	4.4	1.3

次に③の職場体験等についてみる。計の経験者割合を見ると、どの年齢層も10%に満たない。就職者の場合が4~8%程度、継続支援中の場合は2~6%程度で、就職者のほうがやや経験者が多い。40歳代男女についても就職者のほうが経験がある人が多い。受けた回数はほぼ1回でどちらも変わらない。

右側の初来所時に「レベル2」であったケースの場合を見ると 40 歳代の男女就職者の経験者割合は計で見た時よりさらに高くなっている。「レベル2」は「働くことについて漫然としたイメージしかできない。まだ明確な方向性を持つに至っていない」という状態である。ここから就職まで至った人たちであるので、職場体験が効果的であったのではないかと推測される。それでも経験者は1割前後と多いわけではない。職場体験先の調整はサポステにとっても簡単なことではないだけに、機会が限られている可能性がある。

次の図表補-14 は相談支援の際の相談内容についてである。提供いただいたデータでは、相談の際にその内容について、就労相談、生活相談、心理相談、保護者相談、その他相談の5つのカテゴリーのいずれに当たるかの情報が付されていた。就職に至ったケースと継続支援中のケースでは、その相談内容に違いがあるのだろうか。

まず①レベル計の表の左側、年齢計のほうをみる。各欄の N は相談支援の経験者数¹⁰である。就労相談はほぼすべての人が経験しているが、生活相談や心理相談はやや継続支援中の人のほうが経験者が多いようだが、多くても 10%ほどの人しか受けていないので、違いといっても小さい。その相談回数についてもそれほどの違いはないようである。右側の 40 歳代はどうか。これもほぼ同様で、生活相談や心理相談についてやや継続支援中の人のほうが経験者が多いが、全体にそれほど受けているわけではないので、違いは小さい。

図表補-14 相談の内容別 経験者割合、経験者の平均相談回数(性・年齢階級別)

①レベル計

	年齢計				(うち40歳代)			
	就職者		支援継続中		就職者		支援継続中	
	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)
男	N=1,139		N=3,134		N=170		N=407	
就労相談	98.9%	8.9	97.1%	8.5	100.0%	7.4	97.3%	7.7
生活相談	4.9%	2.1	10.0%	3.7	2.9%	1.4	6.6%	3.4
心理相談	8.0%	3.0	10.9%	4.4	7.6%	2.5	9.3%	2.4
保護者相談	2.6%	1.9	7.5%	2.3	1.8%	1.3	2.2%	2.6
その他相談	7.1%	3.0	6.6%	2.6	8.2%	3.1	5.2%	2.6
女	N=1,059		N=2,637		N=223		N=522	
就労相談	99.1%	7.4	96.9%	7.2	98.7%	6.6	98.5%	6.0
生活相談	3.1%	3.0	7.7%	3.7	1.3%	8.0	3.6%	3.2
心理相談	9.0%	3.5	10.4%	4.2	7.2%	2.1	8.0%	3.2
保護者相談	1.8%	2.0	4.8%	2.2	0.4%	4.0	0.6%	1.7
その他相談	6.7%	1.8	6.8%	2.2	7.6%	1.5	6.3%	2.4
男女計	N=2,198		N=5,771		N=393		N=929	
就労相談	99.0%	8.2	97.0%	7.9	99.2%	6.9	98.0%	6.8
生活相談	4.0%	2.5	9.0%	3.7	2.0%	3.9	5.0%	3.4
心理相談	8.5%	3.3	10.7%	4.3	7.4%	2.3	8.6%	2.8
保護者相談	2.2%	1.9	6.3%	2.3	1.0%	2.0	1.3%	2.3
その他相談	6.9%	2.4	6.7%	2.4	7.9%	2.2	5.8%	2.5

注：相談支援 32 回以上の者は除外した。

¹⁰ ここでもとびぬけて相談回数が多いケース（32 回以上）は、除外した。

②うち初来所時「レベル2」

	年齢計				(うち40歳代)			
	就職者		支援継続中		就職者		支援継続中	
	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)
男	N=534		N=1,476		N=67		N=187	
就労相談	99.3%	9.3	97.8%	8.6	100.0%	8.3	100.0%	7.2
生活相談	5.2%	2.3	8.9%	3.5	3.0%	1.5	6.4%	2.8
心理相談	9.9%	2.7	10.2%	3.6	13.4%	3.2	8.0%	1.6
保護者相談	3.2%	2.3	6.0%	2.5	7.5%	1.0	1.6%	3.7
その他相談	5.8%	2.6	6.4%	2.6	22.4%	4.1	7.0%	2.8
女	N=464		N=1,260		N=87		N=243	
就労相談	98.5%	8.2	97.4%	7.6	96.6%	7.4	98.4%	6.2
生活相談	3.2%	2.7	7.9%	3.7	2.3%	2.5	4.1%	3.1
心理相談	12.3%	3.4	11.9%	4.1	10.3%	2.0	9.9%	3.5
保護者相談	2.2%	1.9	4.0%	2.1	3.4%	1.7	0.4%	1.0
その他相談	5.6%	1.9	5.7%	2.2	19.5%	1.5	4.1%	2.3
男女計	N=998		N=2,736		N=154		N=430	
就労相談	98.9%	8.8	97.6%	8.1	98.1%	7.8	99.1%	6.6
生活相談	4.3%	2.4	8.4%	3.6	2.6%	2.0	5.1%	3.0
心理相談	11.0%	3.0	11.0%	3.8	11.7%	2.6	9.1%	2.8
保護者相談	2.7%	2.2	5.1%	2.3	5.2%	1.3	0.9%	3.0
その他相談	5.7%	2.3	6.1%	2.4	20.8%	2.7	5.3%	2.6

注：相談支援 32 回以上の者は除外した。

②の「レベル2」に絞った場合はどうか。これもほぼ同じような状況である。全般に①に比べると心理相談の経験者が多いようだが、これは「レベル2」の特徴とっていいだろう。そのほか40歳代の就職者で「その他相談」の経験者が男女とも多い。「その他」というだけなので内容は分からないが、この世代が就職に当たって何らかの調整が必要な事項（例えば、親の介護とか）に関わるものかもしれない。この項目を除けば、就職者と継続支援者とのあいだで相談内容の違いはあまりない。

次の図表補-15は受講したセミナー等の内容である。ここでは、セミナーとジョブトレーニング等と職業訓練に分けて、それぞれ受講経験があるか、受講した場合には何回ぐらいかについての情報が得られる。①のレベル計を見ると、就職者と継続支援中の人の各事業受講者の割合、また受けた場合の平均回数は大きくは違わないが、支援継続中の場合のほうがセミナーやジョブトレーニング等の受講回数がやや多い。これを40歳代に限ると、男性については就職者のほうがセミナーの受講経験者割合がやや多くなっている。ただし、ケース数がかかなり限られているので40歳代の特徴とは言い難い。②の「レベル2」に限定した場合も、ほぼ①と同様だといえるが、やはり40歳代はかかなりケースが限られるので、言及は避ける。

図表補－15 セミナー等の種類別 受講経験者割合、経験者の平均受講回数(性別)

①レベル計

	年齢計				(うち40歳代)			
	就職者		継続支援中		就職者		継続支援中	
	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)
男	N=660		N=1,773		N=87		N=211	
セミナー	92.7%	5.0	91.4%	6.0	93.1%	5.1	88.2%	4.9
ジョブトレーニング等	26.5%	4.0	25.5%	4.2	20.7%	4.7	24.6%	3.8
職業訓練	4.7%	1.0	7.2%	1.0	5.7%	1.0	9.5%	1.0
女	N=646		N=1,582		N=164		N=338	
セミナー	93.0%	4.7	92.9%	5.2	92.1%	4.7	94.1%	5.2
ジョブトレーニング等	18.4%	3.4	18.1%	4.0	13.4%	3.0	13.9%	3.9
職業訓練	6.7%	1.0	7.0%	1.0	7.9%	1.0	7.4%	1.0
男女計	N=1,306		N=3,355		N=251		N=549	
セミナー	92.9%	4.9	92.1%	5.6	92.4%	4.8	91.8%	5.1
ジョブトレーニング等	22.5%	3.8	22.0%	4.1	15.9%	3.8	18.0%	3.9
職業訓練	5.7%	1.0	7.1%	1.0	7.2%	1.0	8.2%	1.0

注：セミナー等受講 36 回以上の者は除外した。

②うち初来所時「レベル2」

	年齢計				(うち40歳代)			
	就職者		継続支援中		就職者		継続支援中	
	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)	経験者割合	経験者の平均回数(回)
男	N=320		N=846		N=41		N=100	
セミナー	91.3%	5.5	91.8%	6.3	95.1%	6.0	92.0%	5.2
ジョブトレーニング等	27.5%	3.9	23.5%	4.0	24.4%	3.1	19.0%	3.8
職業訓練	5.3%	1.0	8.3%	1.0	4.9%	1.0	13.0%	1.0
女	N=295		N=770		N=62		N=152	
セミナー	93.6%	5.1	93.4%	5.1	93.5%	5.0	94.7%	5.0
ジョブトレーニング等	20.0%	3.3	17.4%	4.2	16.1%	2.2	13.8%	3.9
職業訓練	8.5%	1.0	7.4%	1.0	9.7%	1.0	7.2%	1.0
男女計	N=615		N=1616		N=103		N=252	
セミナー	92.4%	5.3	92.6%	5.7	94.2%	5.4	93.7%	5.1
ジョブトレーニング等	23.9%	3.7	20.6%	4.1	19.4%	2.7	15.9%	3.9
職業訓練	6.8%	1.0	7.9%	1.0	7.8%	1.0	9.5%	1.0

注：セミナー等受講 36 回以上の者は除外した。

第6節 課題の改善と就職

この節では、就業にあたっての課題の改善状況と就職との関係を見る。サポステでは、下記の6つの側面13項目¹¹について、初回登録時、さらに就職者については出口(就職)決定時に、また継続支援者については登録6ヶ月後にそれぞれの項目について見立てを行い、報告することとなっている。このデータを用いて、就職者の場合は登録時から就職決定時ま

¹¹ 2018年に2項目を削除したため連番の一部が欠けている。

での変化を、継続支援者については登録時から6ヶ月後の変化をとらえ、その違いから就職に当たって克服が重要な課題について考えたい。

報告されている課題項目は下記のとおりである。

(A)生活習慣

(A1) 就職活動を行うための体力を身につけたい。

(A2) 時間を守る習慣を身につけたい。

(A3) 規則正しい生活を送りたい。

(B)コミュニケーション能力

(B1) 集団行動に対する苦手意識を克服したい。

(B3) 大きな声で話せるようにしたい。

(B4) 相手の目を見て話せるようになりたい。

(C)職業に関する意識

(C1) 仕事に対する偏見をなくしたい。

(C2) 働くことの具体的なイメージを持ちたい。

(D)社会常識・能力

(D1) 自分で物事を決められるよう決断力を身につけたい。

(D2) 決められたルールを守れるようになりたい。

(E)自己肯定感

(E1) 成功体験を積み重ねて自信を持ちたい。

(E3) 物事に前向きに取り組めるようになりたい。

(F)辛抱強さ(タフさ)

(F1) 物事に粘り強く取り組めるようになりたい。

登録時と出口決定時の両時点のこのデータが入力されている就職者（1,512 ケース）と、登録時と6ヶ月後の時点の同データが入力されている継続支援者（1,782 ケース）について、それぞれ2時点でのどの項目が変化したかをみてみよう。なお、データはこの13項目について該当するか、該当しないかを（1, 0）で示す形になっており、ここでは就職者、継続支援者それぞれについて、その平均値の変化を比較する。

図表補-16の①は、把握できた全ケースについてその変化を図示したものである¹²。まず実線で示した登録時の状況であるが、最も課題として多く挙げられていた「成功体験を積み重ねて自信を持ちたい」からほとんど課題となっていない「時間を守る習慣を身につけたい」まで、いずれも継続支援者のほうが挙げられている割合が大きい。就職の出口に達した

¹² 図では、13項目の順番は、変化がわかりやすいように登録時に該当が多かったものから並べなおしている。

人と支援が長引いている人との間には当初からある程度の違いはありそうである。

そして、破線で示したものが、就職時あるいは6ヶ月後の状況である。いずれも低下し、支援期間中に課題が克服されていっていることがわかる¹³。その低下の幅はほとんどすべての項目について就職者のほうが大きい。13項目の中で、就職者においても最も大きく低下しているのは「働くこと具体的なイメージを持ちたい」であり、次いで「物事に前向きに取り組めるようになりたい」「自分で物事を決められるよう決断力を身につけたい」であった。これらの課題の克服が就職につながっている可能性は大きいだろう。

これを40歳代の男性についてみたものが②である。グラフの形状は①と似ているが、就職者の登録時の「働くこと具体的なイメージを持ちたい」の値は①よりかなり低く、一方で継続支援者のそれは①と変わらない水準である。また登録時の「物事に前向きに取り組めるようになりたい」については、就職者のほうが継続支援者より値が大きくなっている。これらの点は40歳代男性の一つの特徴といえるだろう。そして就職時はすべての項目で改善がみられているが、改善の度合いが大きいのは「働くこと具体的なイメージを持ちたい」と「自分で物事を決められるよう決断力を身につけたい」である。一方、継続支援中のケースの登録時の特徴は「働くこと具体的なイメージを持ちたい」は①と同水準であるが、「仕事への偏見をなくしたい」は①と比べて値が高い。そしてこの点を含め、支援期間を通しての課題の改善度は大きくない。

これらから、40歳代男性で年度内に就職に至ったケースでは、若い世代に比べて働くことへの具体的なイメージをもってはいたが、前向きにとり組んでいこうという意欲があまり見られなかったものが、支援を通じてより具体的な方向性を確認でき、応募先を自分で決定できるような変化がみられたということであろう。

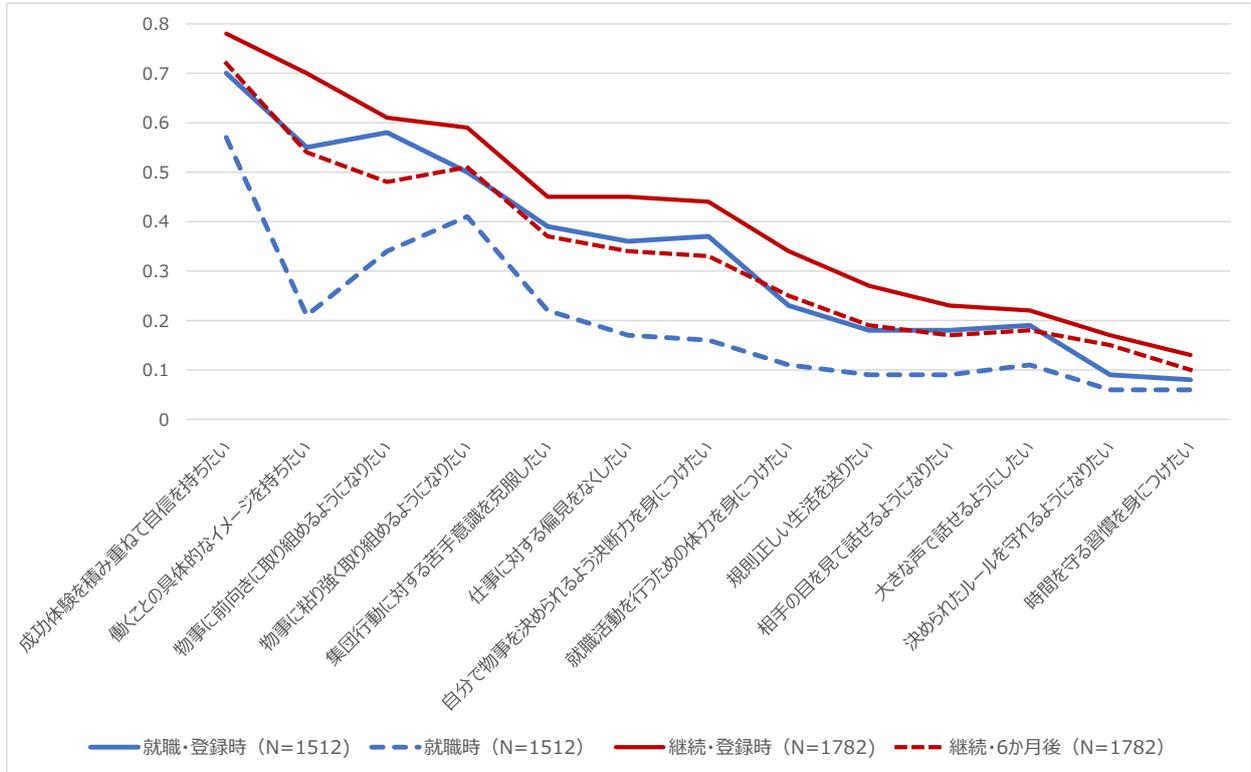
次の③は40歳代女性についてみたものである。登録時に就職者のほうが支援継続者より課題とされる人が多かった項目は、「物事に前向きに取り組めるようになりたい」のほか「成功体験を積み重ねて自信を持ちたい」「自分で物事を決められるよう決断力を身につけたい」と複数ある。就職時にはこれらの課題は改善しているが、改善の度合いが大きいのは「成功体験を積み重ねて自信を持ちたい」「物事に前向きに取り組めるようになりたい」「働くこと具体的なイメージを持ちたい」「自分で物事を決められるよう決断力を身につけたい」などである。男性同様、若い世代よりは働くことへの具体的なイメージはあったものの、自信がなく前向きに取り組むことができなかったものが、支援を通じてこれらの課題を克服して就職に至ったと思われる。

これに対して継続支援中のケースは男性同様、登録時の「仕事への偏見をなくしたい」が①より高く、「働くこと具体的なイメージを持ちたい」は①と同水準である。さらに全体として支援期間を通じての改善度は低い。

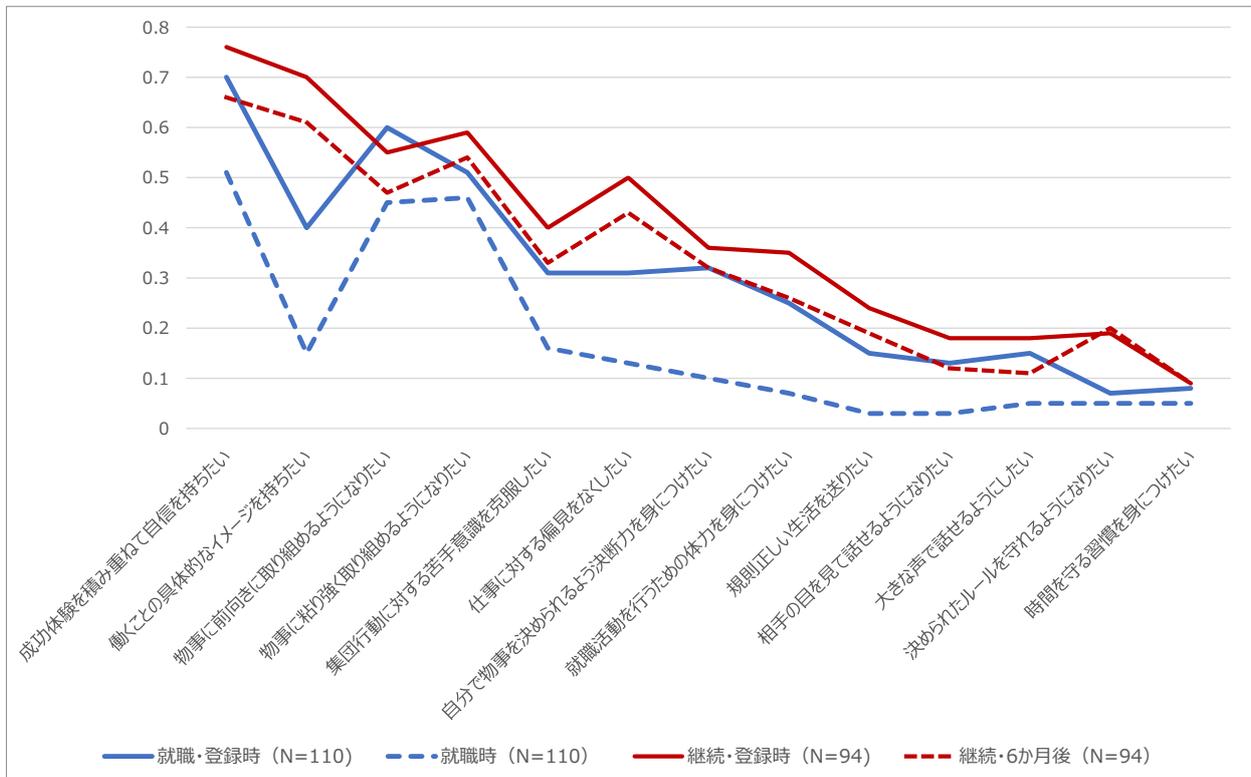
¹³ ただし、サポステ側からの見立ての範囲である点に留意が必要である。

図表補-16 就職者、継続支援者の登録後の課題変化

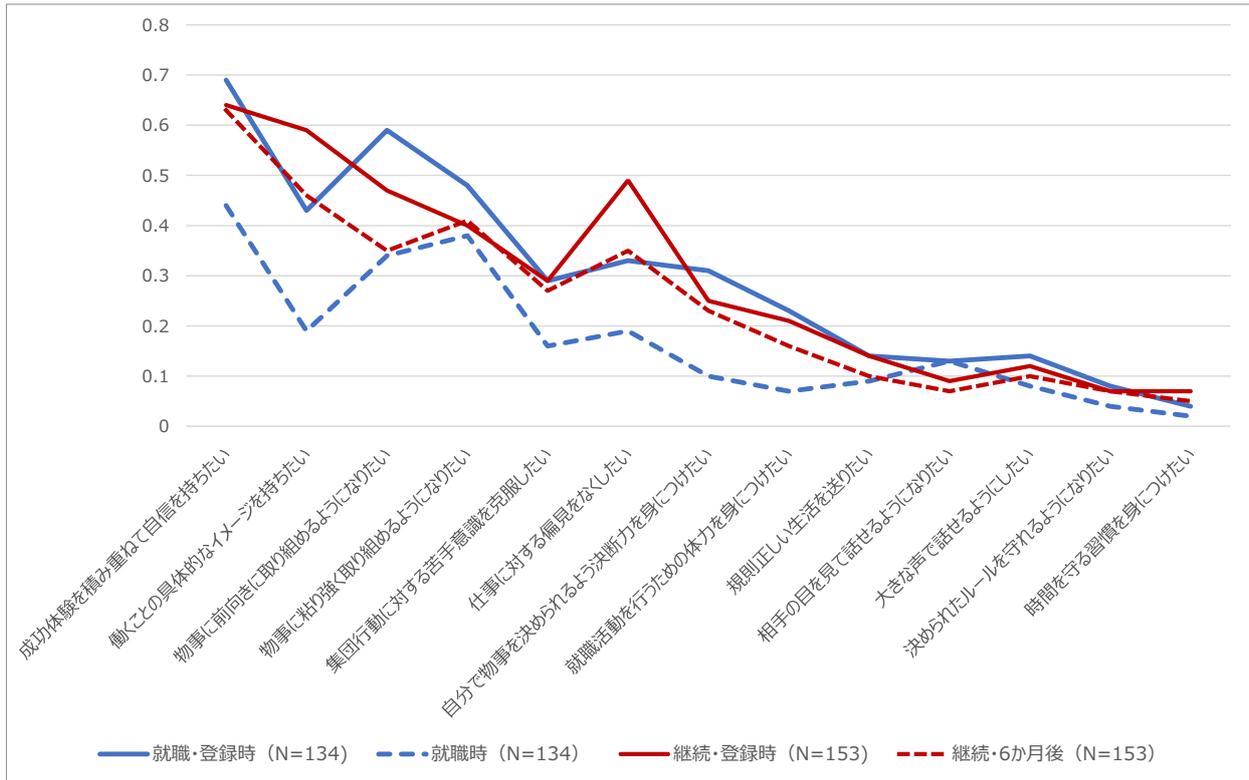
①年齢・男女計



②40歳代・男性



③40 歳代・女性



第7節 就業継続状況

この節では、就職後の就業継続についてみる。キャリアの安定のためには短期での離職は避けたいところである。提供されたデータには就職1ヶ月後、3ヶ月後、6ヶ月後、1年後の就業継続状況が入力されているが、年度前半の登録者の年度内の状況のみのデータであるので、ここでは就職3ヶ月後と6ヶ月後の状況に注目する。

図表補-17の①は3ヶ月後、②は6ヶ月後の状況である。「同一の雇用主の下で就労中」の割合は、10歳代男性が少し低い他は3ヶ月後には8割強、6ヶ月後には8割弱となっている。6ヶ月で2割以上が離職している状況で、離職した人は、転職、求職中、不明にほぼ3分されている。40歳代の状況は年齢計とあまり変わらない。

図表補-17 就職後の状況(性・年齢階級別)

①3ヶ月後の状況

単位：％、Nは実数

	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中 (「本体事業に再登録を除く)	その他 (資格取得のための通学等)	何もしていない(後退した)	不明	本体事業に再登録	合計	N	
男	15~19歳	78.1	3.1	7.8	1.6	3.1	4.7	1.6	100.0	64
	20~29歳	82.7	4.1	8.8	0.6	0.4	3.3	0.2	100.0	514
	30~39歳	83.3	3.8	7.2	0.4	1.1	4.2	0.0	100.0	263
	40~49歳	82.7	7.7	5.8	0.6	0.6	2.6	0.0	100.0	156
	合計	82.5	4.5	7.8	0.6	0.8	3.5	0.2	100.0	997
女	15~19歳	86.2	0.0	6.9	0.0	1.7	5.2	0.0	100.0	58
	20~29歳	80.8	3.5	6.6	0.2	0.4	7.9	0.4	100.0	453
	30~39歳	84.8	1.8	3.6	0.0	0.9	8.9	0.0	100.0	224
	40~49歳	85.6	4.0	5.0	0.5	0.0	5.0	0.0	100.0	202
	合計	83.1	3.0	5.5	0.2	0.5	7.4	0.2	100.0	937
計	15~19歳	82.0	1.6	7.4	0.8	2.5	4.9	0.8	100.0	122
	20~29歳	81.8	3.8	7.8	0.4	0.4	5.5	0.3	100.0	967
	30~39歳	84.0	2.9	5.5	0.2	1.0	6.4	0.0	100.0	487
	40~49歳	84.4	5.6	5.3	0.6	0.3	3.9	0.0	100.0	358
	合計	82.8	3.8	6.7	0.4	0.7	5.4	0.2	100.0	1,934

②6ヶ月後の状況

単位：％、Nは実数

	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中 (「本体事業に再登録を除く)	その他 (資格取得のための通学等)	何もしていない(後退した)	不明	本体事業に再登録	合計	N	
男	15~19歳	71.4	9.5	9.5	3.2	1.6	4.8	0.0	100.0	63
	20~29歳	78.4	5.7	9.3	0.6	0.6	5.1	0.2	100.0	472
	30~39歳	76.4	10.8	8.0	0.8	1.2	2.8	0.0	100.0	250
	40~49歳	79.9	9.1	5.2	0.0	1.3	4.5	0.0	100.0	154
	合計	77.6	7.9	8.3	0.7	1.0	4.4	0.1	100.0	939
女	15~19歳	74.6	6.8	11.9	1.7	0.0	5.1	0.0	100.0	59
	20~29歳	76.4	8.8	4.7	0.2	0.5	9.2	0.2	100.0	444
	30~39歳	75.3	3.6	8.5	0.4	1.8	10.3	0.0	100.0	223
	40~49歳	77.8	7.6	6.1	0.5	0.5	7.6	0.0	100.0	198
	合計	76.3	7.1	6.4	0.4	0.8	8.9	0.1	100.0	924
計	15~19歳	73.0	8.2	10.7	2.5	0.8	4.9	0.0	100.0	122
	20~29歳	77.4	7.2	7.1	0.4	0.5	7.1	0.2	100.0	916
	30~39歳	75.9	7.4	8.2	0.6	1.5	6.3	0.0	100.0	473
	40~49歳	78.7	8.2	5.7	0.3	0.9	6.3	0.0	100.0	352
	合計	77.0	7.5	7.4	0.6	0.9	6.6	0.1	100.0	1,863

早期離職に至りやすいと考えられるのが、ここでは週の所定労働時間が 20 時間以上であることが就職の定義なので、雇用形態が正社員以外で有期雇用であるようなケースである。図表補-18 に示す通り、3ヶ月後も6ヶ月後も就職が派遣社員としてであった場合に同一雇用主の下で就労している割合は低い。40 歳代に限ってみても同様に、当初の就職が派遣社員である場合が低くなっている。

図表補-18 就職時の雇用形態別 就職後の状況(年齢計・40 歳代)

①3ヶ月後の状況

単位：%、N は実数

	就職雇用 形態	同一の雇 用主の下 で就労中	転職して 就労中	求職中 (本体事 業に再登 録を除く)	その他 (資格取 得のための 通学等)	何もしてい ない(後 退した)	不明	本体事業 に再登録	合計	(N)
合計	正社員・正規職員	85.4	3.3	5.8	0.4	0.3	4.9	0.0	100.0	762
	パート・アルバイト	81.8	3.7	8.2	0.5	0.9	4.5	0.5	100.0	650
	派遣社員	78.2	5.8	7.8	0.8	0.4	7.0	0.0	100.0	243
	契約社員・嘱託	83.0	3.4	4.9	0.0	1.1	7.2	0.4	100.0	265
	その他・詳細不詳	64.3	7.1	7.1	0.0	7.1	14.3	0.0	100.0	14
	合計	82.8	3.8	6.7	0.4	0.7	5.4	0.2	100.0	1,934
うち 40~49 歳	正社員・正規職員	87.8	3.1	6.1	0.8	0.8	1.5	0.0	100.0	131
	パート・アルバイト	85.7	5.4	5.4	0.0	0.0	3.6	0.0	100.0	112
	派遣社員	76.8	10.7	3.6	1.8	0.0	7.1	0.0	100.0	56
	契約社員・嘱託	82.7	5.8	5.8	0.0	0.0	5.8	0.0	100.0	52
	その他・詳細不詳	-	-	-	-	-	-	-	100.0	7
	合計	84.4	5.6	5.3	0.6	0.3	3.9	0.0	100.0	358

②6ヶ月後の状況

単位：%、N は実数

	就職雇用 形態	同一の雇 用主の下 で就労中	転職して 就労中	求職中 (本体事 業に再登 録を除く)	その他 (資格取 得のための 通学等)	何もしてい ない(後 退した)	不明	本体事業 に再登録	合計	(N)
年齢計	正社員・正規職員	81.4	6.3	4.9	0.4	0.7	6.3	0.0	100.0	742
	パート・アルバイト	74.9	8.1	9.2	0.6	1.0	5.9	0.3	100.0	630
	派遣社員	62.0	13.5	12.7	1.3	0.4	10.1	0.0	100.0	237
	契約社員・嘱託	83.3	4.2	5.4	0.4	1.3	5.4	0.0	100.0	240
	その他・詳細不詳	78.6	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3	0.0	100.0	14
	合計	77.0	7.5	7.4	0.6	0.9	6.6	0.1	100.0	1,863
うち 40~49 歳	正社員・正規職員	82.7	7.5	5.3	0.0	1.5	3.0	0.0	100.0	133
	パート・アルバイト	80.2	8.5	3.8	0.9	0.9	5.7	0.0	100.0	106
	派遣社員	62.5	14.3	10.7	0.0	0.0	12.5	0.0	100.0	56
	契約社員・嘱託	82.0	4.0	6.0	0.0	0.0	8.0	0.0	100.0	50
	その他・詳細不詳	-	-	-	-	-	-	-	100.0	7
	合計	78.7	8.2	5.7	0.3	0.9	6.3	0.0	100.0	352

このほか考えられるのは、来所の経緯との関係である。年度内に就職できた割合は、来所の経緯との関連がみられ、「他の機関からのリファー」の場合の就職者割合は低い傾向があった。就職した場合でも、就職しにくさにかかわる何らかの課題が解決されていないとしたら、就業継続しにくい可能性がある。図表補-19を見ると、年齢計では違いはわからないが、40歳代に限った表のほうでは、3ヶ月後も6ヶ月後も「他機関からのリファー」の場合の就業継続割合はやや低い。ただし、ケース数はかなり少ないので参考情報程度である。

図表補-19 来所の経緯別 就職後の状況(年齢計・40歳代)

①3ヶ月後の状況

単位：％、Nは実数

来所経緯	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中(本体事業に再登録を除く)	その他(資格取得のための通学等)	何もしていない(後退不明)	本体事業に再登録	合計 (N)
年齢計							
本人	83.4	3.5	6.4	0.4	0.6	5.6	100.0 824
親の勧め	77.4	5.0	9.2	0.4	0.8	6.3	100.0 239
他機関からのリファー	81.6	5.4	6.6	1.2	0.9	4.2	100.0 331
その他(親戚・友人など)	84.1	2.5	7.6	0.0	1.3	3.8	100.0 157
HWから誘導	85.6	2.6	5.5	0.0	0.3	6.0	100.0 383
合計	82.8	3.8	6.7	0.4	0.7	5.4	100.0 1,934
うち40～49歳							
本人	85.8	5.8	4.2	0.5	0.0	3.7	100.0 190
親の勧め	84.6	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	100.0 13
他機関からのリファー	77.4	7.5	9.4	1.9	1.9	1.9	100.0 53
その他(親戚・友人など)	90.9	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0 22
HWから誘導	83.8	5.0	5.0	0.0	0.0	6.3	100.0 80
合計	84.4	5.6	5.3	0.6	0.3	3.9	100.0 358

②6ヶ月後の状況

単位：％、Nは実数

来所経緯	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中(本体事業に再登録を除く)	その他(資格取得のための通学等)	何もしていない(後退不明)	本体事業に再登録	合計 (N)
年齢計							
本人	76.5	7.5	7.1	0.6	1.3	7.1	100.0 790
親の勧め	76.3	8.5	7.6	0.4	0.4	5.8	100.0 224
他機関からのリファー	73.7	8.5	9.5	0.9	0.9	6.3	100.0 316
その他(親戚・友人など)	74.4	10.3	9.6	0.6	0.6	4.5	100.0 156
HWから誘導	82.2	5.0	5.0	0.3	0.3	7.2	100.0 377
合計	77.0	7.5	7.4	0.6	0.9	6.6	100.0 1,863
うち40～49歳							
本人	77.5	8.6	6.4	0.5	1.1	5.9	100.0 187
親の勧め	78.6	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	100.0 14
他機関からのリファー	72.9	10.4	6.3	0.0	2.1	8.3	100.0 48
その他(親戚・友人など)	81.8	13.6	4.5	0.0	0.0	0.0	100.0 22
HWから誘導	84.0	3.7	4.9	0.0	0.0	7.4	100.0 81
合計	78.7	8.2	5.7	0.3	0.9	6.3	100.0 352

もう一つ早期離職の背景として確認しておきたいのが、登録から就職までの期間との関係である。40歳代男性では、登録から就職までの期間が短い傾向が確認されたが、このことは就職活動に積極的であるということと同時に、生計維持などのために早期に就職しなければならない立場を意味しているかもしれない。あまりに拙速に事を進めると、就職先とのミスマッチも起こりがちであろう。そうした懸念があるので、次の図表補-20には就職までの期間別に就職後の状況をみた。ここで見る限り、短期で就職したことと早期離職との関係は確認できなかった。

図表補-20 就職までの期間来所の経緯別 就職後の状況(年齢計・40歳代)

①3ヶ月後の状況

単位：%、Nは実数

	就職までの支援期間	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中(本体事業に再登録を除く)	その他(資格取得のための通学等)	何もしていない(後退不明)	本体事業に再登録	合計	(N)	
年齢計	80日未満	81.5	5.2	7.3	0.3	1.0	4.6	0.1	100.0	674
	80日以上									
	220日未満	84.2	2.8	6.1	0.5	0.6	5.6	0.2	100.0	1,030
	220日以上	80.9	3.9	7.8	0.4	0.0	6.5	0.4	100.0	230
	合計	82.8	3.8	6.7	0.4	0.7	5.4	0.2	100.0	1,934
うち 40~49歳	80日未満	81.9	6.3	7.6	0.7	0.7	2.8	0.0	100.0	144
	80日以上									
	220日未満	87.2	4.5	3.4	0.6	0.0	4.5	0.0	100.0	179
	220日以上	80.0	8.6	5.7	0.0	0.0	5.7	0.0	100.0	35
	合計	84.4	5.6	5.3	0.6	0.3	3.9	0.0	100.0	358

②6ヶ月後の状況

単位：%、Nは実数

	就職までの支援期間	同一の雇用主の下で就労中	転職して就労中	求職中(本体事業に再登録を除く)	その他(資格取得のための通学等)	何もしていない(後退不明)	本体事業に再登録	合計	(N)	
年齢計	80日未満	76.1	8.8	7.3	0.4	1.1	6.3	0.0	100.0	715
	80日以上									
	220日未満	77.6	6.3	7.4	0.7	0.8	6.9	0.2	100.0	993
	220日以上	76.8	9.0	7.7	0.6	0.0	5.8	0.0	100.0	155
	合計	77.0	7.5	7.4	0.6	0.9	6.6	0.1	100.0	1,863
うち 40~49歳	80日未満	77.1	9.2	7.2	0.0	1.3	5.2	0.0	100.0	153
	80日以上									
	220日未満	80.9	6.4	4.6	0.6	0.6	6.9	0.0	100.0	173
	220日以上	73.1	15.4	3.8	0.0	0.0	7.7	0.0	100.0	26
	合計	78.7	8.2	5.7	0.3	0.9	6.3	0.0	100.0	352

第8節 まとめ

本稿では、サポステにおける氷河期世代支援の実態について、業務報告データの2次分析に基づき、当初からの支援対象である39歳以下の層との比較を含めて検討してきた。

2022 年度上半期に新規登録した者のうち 40 歳代は 16.7%をしめた。性別は女性が 55.7%で若い世代より女性割合が高い。サポステ来所の経緯は、40 歳代では本人が自ら情報を集めて来所した者が 5～6 割と多い。他機関からのリファーは 2 割程度おり、そのリファ一元は就労支援機関が多いが、男性では生活・福祉機関も同じ程度に多い。

初来所時の「レベル」(サポステによる本人の就労準備度の見立て基準)は年齢が高いほど高レベル(就労への準備が整っている)ではあるが、氷河期世代でも「レベル 2」(働くことについて漫然としたイメージしかできない。まだ明確な方向性を持つに至っていない)以下が半数以上であった。

年度内に就職した者は、20 歳以上であれば 26～27%程度で氷河期世代も変わらない。来所の経緯が他機関からのリファーである場合の年度内就職者割合は低い。氷河期世代では特に生活・福祉機関や保健・医療機関からのリファーの場合低い。これらの機関からリファーされる場合「レベル 1」や「レベル 2」の者の割合が高いことが背景にあると推測される。

就職までに要した支援期間は氷河期世代では他世代より短い傾向がある。特に男性で顕著である。この世代の男性に生計維持の責任を負うものが多いことが要因となっていると推測される。

サポステの支援のうち相談支援はほぼすべての人が利用しているが、就職者と継続支援中の者の利用状況を比較すると、初来所時「レベル 2」に揃えた場合、40 歳代では就職者のほうが相談回数は 1 回程度多く、相談の積極的な活用が効果的である可能性が指摘できる。またセミナー等については、40 歳代の女性の就職者で特に多く受講されており、就職を後押しする効果があると推測された。

サポステでは就業に当たっての課題を 13 項目挙げ、個々の対象者についてその課題の有無を初回登録時、および就職者については就職決定時、継続支援者については 6 ヶ月目に記録し報告している。このデータから就職者における課題の改善状況と継続支援者のそれとを比較した。そこから、40 歳代の男性については、若い世代に比べれば働くことへの具体的なイメージをもってはいたが、前向きにとり組んでいこうという意欲があまり見られなかったものが、支援を通じてより具体的な方向性を確認でき、応募先を自分で決定できるような変化があったと推測された。また、40 歳代女性についても同様に、若い世代よりは働くことへの具体的なイメージはあったものの、自信がなく前向きに取り組むことができなかったものが、支援を通じてこれらの課題を克服して就職に至ったと思われた。

最後に就職者の就業継続状況をみた。就職から 3 ヶ月後、6 ヶ月後に「同一の雇用主の下で就労中」である割合は、10 歳代を除いてどの世代でもそれぞれ 8 割強、8 割弱であり 40 歳代の特徴はなかった。全体に就職時の雇用形態が派遣社員としてであった場合にこの割合は低かった。また、来所の経緯が「他の機関からのリファー」の場合は 40 歳代では継続者がやや少ないが、分析できるケースが少なく参考情報にとどまる。登録から就職までの期間の長さや就業継続との関連はこのデータの範囲ではみられなかった。

このように、40歳代の対象者は相談やセミナーなどのサポステの支援を20歳代、30歳代と同様に活用してそれぞれの課題を改善しており、また就職状況も20歳代、30歳代と遜色ない水準となっていた。サポステがこれまで蓄積してきた支援のノウハウはこの世代にも有効であることは明らかである。

これを踏まえて、サポステにおける就職氷河期世代支援の今後の課題としては、次の点を指摘したい。

第1に就労への課題改善が顕著な就職者に対して、継続支援中のケースにおける課題改善は、若い世代より進んでいないことである。継続支援者が当初に「働くことの具体的なイメージを持ちたい」という課題を持つ割合は若年層と同水準でありかつ、年齢を重ねているためか「仕事への偏見をなくしたい」という課題を持つケースはより多い。就職者のほうは若い世代にも有効であった自己肯定感を高める支援が効果を発揮していると思われるが、この世代への支援のあり方は、まだ研究の余地があるようである。

第2に氷河期世代支援においても地域の他機関との連携は進んでいたが、生活・福祉機関や保健・医療機関からのリファーの場合、「レベル1」や「レベル2」の者の割合が高く、年度内の就職者の割合は低かった。どの「レベル」であれサポステの支援対象者ではあるが、連携機関同士が相互に得意とする支援内容を理解することで、地域内でより効果的な支援を展開することができる可能性は高いのではないか。

第3にこの世代の男性が特に短い支援期間で就職に達していることをどうとらえるかである。今回の観察期間内では職場定着の問題などは明らかではなかったが、生計維持の責任を負うことが多いこの世代の男性だけに、拙速な就職がその後のキャリアの不安定化につながる可能性がある。ステップアップ支援などの対象となるように勧め、就業後のフォローができる体制を期待したい。

<参考文献>

若者自立支援中央センター，2022、2023，『地域若者サポートステーション事業専門委員会報告書』。

資料編

ケース記録

各ケース記録に記載のライフライン（職業生活の浮き沈みの自己評価）グラフは、調査対象者に事前に記入していただいたものを、スキャナで読み込み再描画し、個人が特定されないよう、具体的な出来事に関する記述を除いたものである。

調査の概要

調査期間・方法

2023年7月18日から8月7日にオンラインインタビューを2名にて実施。

厚生労働省を通じ、ハローワーク（氷河期支援窓口）と地域若者サポートステーションに10名ずつ紹介を依頼。

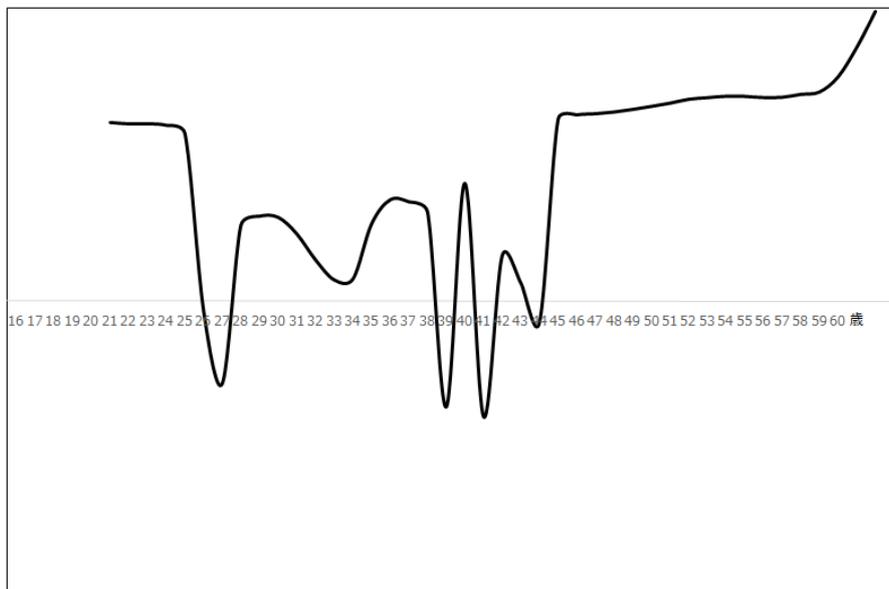
調査日時・担当者

略称	実施日	聞き手	ケース記録作成
Aさん	2023年7月18日(火)	小杉礼子、堀有喜衣	堀有喜衣
Bさん	2023年7月18日(火)	田上皓大、堀有喜衣	堀有喜衣
Cさん	2023年7月18日(火)	小杉礼子、渡邊木綿子	小杉礼子
Dさん	2023年7月19日(水)	金崎幸子、渡邊木綿子	金崎幸子
Eさん	2023年7月19日(水)	金崎幸子、田上皓大	田上皓大
Fさん	2023年7月21日(金)	荻野登、松上隆明	荻野登
Gさん	2023年7月21日(金)	荻野登、松上隆明	荻野登
Hさん	2023年7月24日(月)	荻野登、松上隆明	松上隆明
Iさん	2023年7月24日(月)	渡邊木綿子、堀有喜衣	渡邊木綿子
Jさん	2023年7月24日(月)	荻野登、松上隆明	松上隆明
Kさん	2023年7月26日(水)	荻野登、松上隆明	松上隆明
Lさん	2023年7月26日(水)	小杉礼子、堀有喜衣	小杉礼子
Mさん	2023年7月27日(木)	田上皓大、堀有喜衣	田上皓大
Nさん	2023年7月27日(木)	渡邊木綿子、堀有喜衣	渡邊木綿子
Oさん	2023年7月28日(金)	渡邊木綿子、堀有喜衣	堀有喜衣
Pさん	2023年8月2日(水)	小杉礼子、金崎幸子	小杉礼子
Qさん	2023年8月3日(木)	渡邊木綿子、堀有喜衣	渡邊木綿子
Rさん	2023年8月4日(金)	金崎幸子、田上皓大	金崎幸子
Sさん	2023年8月4日(金)	金崎幸子、堀有喜衣	金崎幸子
Tさん	2023年8月7日(月)	荻野登、松上隆明	荻野登

Aさん

40代前半・女性・高卒・中国地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

経済的に大学進学は望めなかったため卒業後の就職を考え、家から通える商業高校に進学した。在学中には勉強をがんばり、1999年に高校の先輩が就職している地元の大企業に第一希望でスムーズに就職した。

「本当は進学をしたかったのですが、おうちの事情があったっていうのと、どちらかというところ、私が両親を支えないといけないうちだったので。高校を卒業して、すぐに入社した会社というのが、私の母校の先輩が非常に多い会社だったんですよ。で、私自身もその業務内容ですとかにすごく興味を持ったので、先生と話をして、それで、じゃ面接を受けてみようということになったので、対策をして、面接をしていただきました。(第1志望だった?)そうですね。すぐに就職をするんだなというのは、もう自分の中にあっただけで、頑張りました。(1回受けて、1回で通ったという感じですよ、最初の企業で)。はい」

入社した企業は製造業で、製品検査の仕事について。社会保険は完備されており、当時は労働組合はなかった。残業はかなりあったが、苦にならなかった。昇格試験に合格すると給与やボーナスに反映される。Aさんは最初に配属された職場のリーダー(女性)に期待されており、期待に応えようと勉強した。頑張れば自分の評価があがり、それが会社全体のためになっていく仕組みになっており、会社の中で評価されるように努力した。職場の雰囲気も

よかった。

「リーダーが、もともと私が最初に配属されていた部署での仕事を結構高く評価してくださっていたので、女性のリーダーだったんですけども。そのこともあって、ちょっといろいろな工程で、覚えて、作業ができることを増やしていったほうがいいんじゃないかということで、私も挑戦したかったので、いろいろと勉強しました。頑張れば、自分の評価も上がっていくし、自分のためにも、会社全体の雰囲気はどんどんよくなっていくと」

2. 初職からの離職

初職は 26 歳で介護のために離職した。当時は会社の介護に対する理解が薄く、仕事との両立はできなかった。

「これは、理由は、私個人のことではなくて、まず父親のことで、介護しないといけないという問題に直面しまして、その当時はですけど、会社の、介護に対するその理解といいますか...。なかなか分かっていたくことというのが、労働時間のこととかも含めて、難しくなってしまう。私自身は、退職はしたくなかったんですけど、もう私しかいなかったの。それで結局、退職することになってしまいました」

少し間が空いたが、介護と仕事の両立ができる仕事を探し、27 歳で再び小規模な企業で契約社員として働き始めた。前職とは社員のモチベーションが異なっており、腑に落ちない気持ちがあった。

「私が働きながら、家の収入も何とかしながら、介護のできるどころというので、会社を見つけて、入社したんですけども。父親のことをちゃんと見てあげないといけないというのがあったので、距離と、移動時間もかかってしまったら、あれなので。それとやっぱり業務内容が、私がすごくしたいというのは正直、なかったんですけども、最初に入社した会社も工場のお仕事だったんです。で、次に、決めたところも一応、工場のお仕事で、つくっているものは全く違ったんですが、あらかじめ、ちょっとこういう事情が私にはありましてというのをお伝えした上で、採用していただいたので。

一番最初の企業様と比べるとはおかしいんですが、会社全体のモチベーションというか、全く違っていて、まず父親のことがあったからということで、次の企業様のほうを決めたんですけども、働いていても、自分自身が学びたいこととか、何か勉強できることもそうだし、あと、環境が全く違ったので、自分がやりたいことでもなかったし、どこか気持ちの中で、何ていったらいいんですかね。腑に落ちないというかな。

でも、もう仕方がないと、自分で割り切って。お給料の面でも、何かだんだんお給料がよ

なくなっていく、そういうこともなかったですし。最初の職場で昇格試験があったんですけど、そういうのも全くなくて、皆さん、働いている人のモチベーションも全然違いました」

35歳まで勤務したが、次は母の介護も必要になり、将来の不安が高まった。

「本当にこう、何ていうんですか、自分というよりも、私の人生の大半は、どちらかという
と、両親のことがあって、それで決めていかないといけないというか、仕事だけではなく、
プライベートのこともそうだし。プライベートの時間を持ってないことも、いっぱいあったの
で。自分をこう保っているんだけど、介護のしんどさだったりとか、周りに誰かこう、
話を聞いてくれる人だったり、協力してくれる人が一人でもいれば、また違ったんですけど、
そういう人もいなくて。で、自分はやりたいことも見つからないまま、どうなっていくん
だろうという先の不安が、いろいろこう出てきまして」

不安の中で、母を食事に連れて行って喜ばれたことをきっかけに、飲食業に興味を持つよ
うになる。

「母親のことでそうだったんですけど、例えば車で、どこか御飯を一緒に食べに行こう
という、気分転換を兼ねて、連れて行ってあげると、それがすごくうれしいというのを私に
伝えてくれていて、今まで工場のお仕事しかやってなかったんですけど、そういうのを聞くと、
飲食のお仕事というものに私が興味を持ったんです。で、勉強も兼ねて、最初は正社員
じゃなかったんですけど、アルバイトで、いろいろなお店で働いて勉強しながら、本当にこ
う漠然とですけど、将来、飲食業で自分がやっていける。で、母のうれしい顔だったりとか、
本当、私は人と接することも嫌じゃなかったの。で、お客様を通して喜んでいただけるお
仕事でもあるし、それで方向転換をしようとして」

Aさんは知り合いの紹介で試用期間を経て、38歳で飲食業の正社員としての仕事を得た。
しかしまもなくコロナに直撃され、テイクアウトに力を入れるなどがんばったものの正社員
として雇用されなくなってしまった。勤務先は多様な事業を展開していたためそちらの売り
上げがよかったこともあり、休業補償も利用できなかった。気持ちの行き場をなくし、飲食
業を離れた。

「続けたかったですけど、自分の生活のことだったり、考えるとですね、もうちょっと厳し
いと。ぼんやりとした夢もあったんですけども、いずれかは飲食業でできることを増やして、
かなうかどうかかわからないけど、お金をためながら、お店を持てればということもあつたん
ですが、もうコロナのことがやっぱりあってからは、私自身ももう、どこにどういうふう

気持ちを持っていったらいいのかが、分からなくて。それで、もう飲食業からは、ちょっと離れたほうがいいんじゃないかというので」

コロナの中で見つけた契約社員は建築系の未経験の仕事だったが、再びやりがいを得る。

「コロナなんで、再就職もなかなか。で、しかも氷河期世代なので、難しい中で、たまたまなんですけども、全くの未経験だったんですが、今住んでいるところからも近い企業さんだったので、やってみようと思って、まず面接、ハローワークを通してですね。面接をしていただくことになって、その部署が女性が今まで一人もいなかったんですけども、初めて私を採用してくださってですね。

すごくうれしかったので、ものすごく頑張りました。そこで出会ったリーダーですね。直接の上司というか、が、すごくやっぱり期待してくださっていたので。というのが、まず入社して1ヶ月目で、全ての業務をできるようにしてくださいと言われてたんですけど。かなり専門的なお仕事だったんですよ。ものすごくやりがいもありましたし。何か面白そうって気がすごくしました」

しかし会社都合で辞めることになる。

「やめたくなかったんですがね。私の意思ではないんです、それがすごく悔しくてですね。

私が結構、苦手なことも勉強しないと、こなせないお仕事ではあったんですけども、でもやっぱり期待してくださっていたリーダー以外の皆さんもほとんどの方がもう、頑張っしてほしいって言ってくださってたんで、でまあ、もっと上の上司だったりもそうでしたし。ただ、一人で全てこなさないといけないと。最初は皆さん、教育でついてくださるんですけども、基本的に少ない部署で、24時間体制のところでしたので。特に私は求められていたのが日勤の、主に日勤の中心的役割として、私より皆さん年上の男性だったんですが、を取りまとめるような形で、引き継ぎをしっかりと、お仕事をこなしてほしいということだったんで、一番頑張ったところですよ、今までで、人生の中で。というぐらい頑張ったんですが、結果としては、会社を退職しないといけなくなってしまったので。非常に悔しかったですね」

前職に全力を注いでいたことから、会社都合で辞めてからもすぐに気持ちを切り替えることができなかった。

「前向きに次のじゃ就職活動しようという切替えが、上手だったらいいんですけど、ちょっと私の場合は、前向きになるまで、少し時間がかかってしまったんですよ。(他の企業の)面接も受けたりしたんですけども、やっぱり心だけが、まだ前の会社の部署のところにおいて

きてしまったような気持ちになってしまっ。何より、直属のリーダーがですね、今まで私が働いてきた会社のどこのリーダーよりも、話をよく聞いてくださるリーダーだったので、ほかの皆さんもです。全員で、だったんですね。ほかの皆さんも非常に教育を、御指導もいっぱいしてくださったので、だからこそ悔しくて。何か給料面とかというよりも、自分がこなしなかった。ただただこなしたくて、頑張りたかったっていう。でも、それができなかった悔しさが、一番あります」

3. 現在の仕事の状況

前職に対して残っていた思いを何とか断ち切り、求職活動に向かっている。現在はパソコンを勉強しながら、面接の結果待ちをしている。

求職活動に前向きになるきっかけの一つは、氷河期相談窓口の担当者がよく話を聞いてくれたことである。

「自分も悪いところがあったのかなと思ったりもするんですけども。でも、すごく頑張ったことだけは自分でも認め、そこは認めないと、どんどん自分もしんどくなっていくなと思って。もう今は、気持ちが完全に切り替わったので。ハローワークで出会った氷河期世代の窓口の担当、初めの担当者だった、すごく話を聞いてくださる方なので、それもあって、もう何かこのまま落ち込んでばっかしもいられないから。こんなに話しやすいというふうに最初思ってなくて。ハローワークは利用したことあるんですけども、自分自身が最初落ち込んでたんで、でも、そういう気持ちを多分、すごく酌み取ってくださる方なので。どうにか前向きに、じゃ次に向けて、できればもっといい企業様に出会うことができ、しかも面接していただける。採用になれば、自分もすごくこう、やったってなるだろうし。そういうところを多分、分かってくださっている方だと」

現在は両親は亡くなり、一人になった。自分のために生きていくことができる。

「だからもう自分の、自分しかいないから、そこにもう自分とちゃんと、もっともっと向き合って、自分のために生きていくというか、当たり前なことなんですけども。もっと強く生きていきたいなというのがあります。お仕事を一生懸命、探しています」

パソコン関係のスキルを身につけようとがんばっている。職業訓練校の試験には落ちてしまったが、無料のパソコンセミナーを見つけて通っており、学び直しをしていきたい。

「今回、一番直近のお仕事が、パソコンを使用するところがあったのと、業務の内容の中で。あとは、今までもそうなんです、飲食業でも、やっぱり在庫の整理だったりとかメニュー

を考えるとということと、パソコンをさわらないといけない。というか、その作業をしないと
いけない場面というのが、ちょこちょこあったりしたので、私はどちらかというと、資格が
これといって、この資格があって、これを私は業務で生かせますというアピールポイントが、
私は弱いと思うんですよ、自分で。

なので、今、求職活動しながら、時間があるときにセミナー、パソコンのセミナーを受け
ようと思って、積極的に。できれば、パソコンだけじゃないんですけども、こういう状況に
なった今、思うことは、学び直しをいろいろとしたいという気持ちにすごくなって。だから、
もし、どこかで採用が決まったとしても、学びたいという気持ちはずっと持っていたいので、
続けていると、パソコンだけではなくて、何かこういう興味が持てることだったりとか、
自分はこういうことしたいなというものが出来たら、勉強しながら働けたらいいなという
のが」

これまでの経験から、自分の仕事上の強みは一度決めたら頑張ることだと思うが、切り替
えがあまりうまくないので、趣味も充実させていきたい。小学校の頃好きだった音楽や文章
などに時間を使っていきたい。

「多分、私はその、環境が決まって、働くなってなったら、もうとことん、多分、頑張るんだ
と思うんです。自分で言うのはちょっとおかしいんですけど。それが多分、強みだと思って
て。ただ、あんまり、結構よく言われるのが、友人もそうだし、職場でもそうなんですけれ
ども、頑張り過ぎて、潰れたらいけないから、度合いというの、ちょっとこう切り替える
というか、オンオフが、どちらかというと、つけるのが下手くそなので、それはあんまりよく
ないことでもあるから、もうちょっとこう、できるときはお休みの日とかに何か趣味を持っ
たりとか、それは必要なんじゃないかなと思っています」

現在応募しているのは、期間限定だがパソコンの作業なので勉強になる企業、これから応
募しようとしているのは、機器操作の資格取得に力を入れている企業と通勤がしやすい製造
業である。

「今までなかなか前向きになれなかった分、もうちょっと積極的に、自分の可能性とかも、
もしかしたら、どんどんこれから出てくるかもしれないから、あくまで前向きに捉えて、今
このこの時間を使って行動していこうと思っています」

4. 現在の生活の状況

現在は独身で一人暮らしで、自分で生活を賄っている。結婚よりも先に仕事のことを考え
たい。健康状態に問題はない。コロナの時に経済的に厳しかった時期もあった（後述）。

最初に入った会社の同僚や上司とも交流がある。

「(長く交流が続いているのは) 変なやめ方をしていないからかもしれないです。その当時の人間関係もすごくよかったし、女性のリーダーもそうだし、ほかのお友達もなんですけども、みんなやっぱり優しく、介護のこととかがなければ、戻ってきてほしいって、みんな思ってくれてたみたいなので。だから、いまだに何らかしらの連絡をとって、たまにですけど、たまに会ったりとかというのが、できてるんだと思います」

現在の人間関係の中心は、飲食業の時に知り合った年齢の違うお友達であり、お姉さん代わりになってくれる人がいる。

「飲食のお仕事をやり始めたときに、学生時代のときの友達よりも、物すごく仲がよくなったお友達がいてですね。特にその中でも3人のお友達がいるんですけども、年齢もばらばらだし、環境も違います。結婚して子供がいる人もいれば、独身ですごく働いてる。で、すごく年下の友達もその中にいるし、逆に年上のお友達もいるんですけども。そのときの出会いが、すごく私にとってはよかったんですよ。今までの友達に、ありのままの自分を全部さらけ出せていたわけではないので。それがその飲食というお仕事を経験する中で、ここまで仲よくなる友達というのがつくれるんだと思って。私にとっては、飲食業というのは新しい人との出会いがあったお仕事だなと」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

就職氷河期世代であることについては、あまり気にしないようにしている。

「求人票を見ても、年齢で、キャリア形成のため35歳以下ですとか、企業様によっては、もっと若い方を対象にした求人ですとか、そういうのをたくさん見てきて、自分自身がちょっと諦めているようなところもあったんですけど、でも、諦めなければ、こういうふうに私も自分で行動して、諦めさえしなければ、こういういい話がどんどん入ってきて、年齢は関係なく、私の人柄とかを見てくださった上で、判断してくれる企業様っていうのもあると思うので。だからもう、いいふうに考えていこうと思っていますね。自分自身が学び直しをして、これからの人生を生きやすくしていきたいというのがあるので」

周囲では、これまで派遣しか経験がないお友達が悔やんでいることを聞くこともある。

「派遣のお仕事をずっとしているお友達たちがいるんですけど、正社員で働いたことがない

お友達なんですね。すごく悔やんでる気持ちもあるみたいなので、自分も正社員になろうと思って、応募したこともあるんだけど、年齢のこととか、結局、不採用になったりというので、すっかり自信をなくしてしまってるみたいで。私も今まで正規の正社員として働いたことというのは、一番最初の会社だけ。飲食業も、ちょっとの期間ですけど、正社員だったんですけども。だから、すごく気持ちが分かるというか。

本人は、正社員として働きたいという意欲があったとしても、いろんな周りの環境だったりとか、自分の事情があったりして、なかなかそのチャンスに乗れなかったりとか、正社員での採用が一度もないとなると、だんだん自信がなくなってくるだろうなというのを、話を聞いていて、すごく思ったし、私自身もいろんなことを、自分の自信だったり、引け目に感じていることとか今まであったので、もうちょっと勉強しておけばよかったのかなみたいな、資格もそうですけど。だからこそ、遅くないと思うので、今からでも。学び直しをしたいなというのはあります」

氷河期支援には、これまでの経験や気持ちを分かち合えるような機会の提供を期待したい。

「正社員から遠ざかっている人、私もそうなんですけども、同世代の何か声をもっと聞けるようなあれがあればいいなと今、ちょっと思いました。どういうことをふだん考えているのかとか、どういう就活しているのかとか、何かどういうところで悩んでいるのかとか、共有できたら、すごく自信になりますよね。どうしても、何というですかね。一人で戦っているとかって思っちゃうと、あれだけでも。何かそういう同じような境遇の人たちの声だったりとか、自分も分かれば、すごくいいなと」

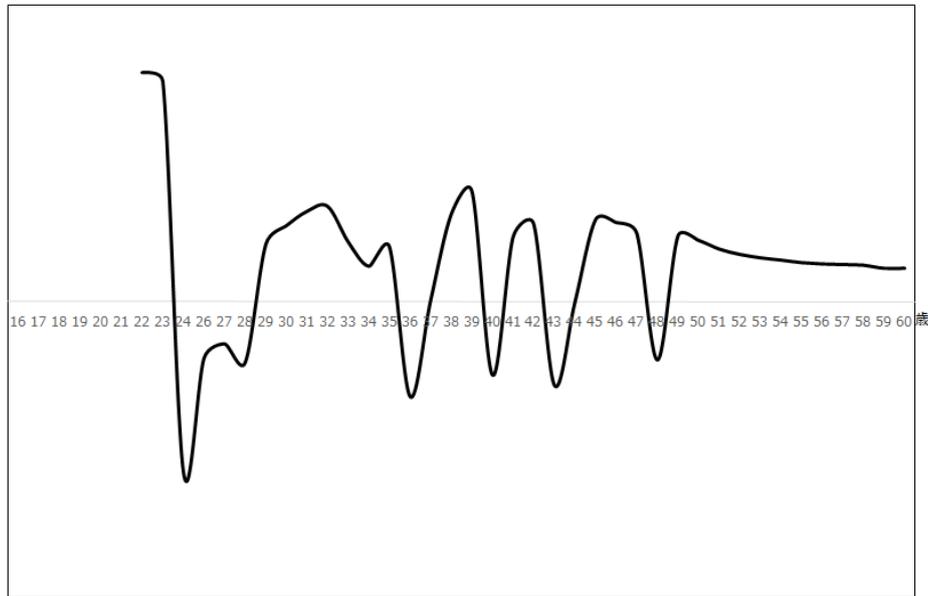
コロナで経済的に厳しかった際、社会福祉協議会の家計相談を利用した。きっかけは、飲食業で知り合ったお姉さん代わりの人のすすめである。

「今のお姉さん代わりをしてきてる人が、ちょっと働き方を変えたほうがいいんじゃないかというので、一旦、自分の家計を含めて、全部見直したほうがいいよというので、こういう窓口もあるんだよというのを教えてくださったんですよ。私がすごく無理をするタイプというのも知っているからこそなんですけど。で、自分でちょっとその実際に電話をしてみて、じゃ、ちょっとお会いしましょうかとなったんですけど」

Bさん

40代前半・女性・大卒・中部地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

進学校からそのまま地元の四年制大学に進み、心理学を学ぶ。当時は大学を卒業してそのまま就職し、結婚して出産するという平凡な人生を送るものだと思っていた。

「特に将来こうした職業に就きたいとかそういった希望が、私特になかったものですから、大学に行って、一般的な当時の女性の生き方として、大学行って就職して一定期間働いたら結婚して子供を産んでという、ごく平凡な人生を送るものだと思っていました。

(心理学科を選んだのは)自分が、コミュニケーション取るのがそんなに上手じゃなかったもので、いろいろ悩むこともありましたので」

就職活動のスタートは一般的なタイミングよりも少し遅かったが、50社は応募した(説明会だけでなく、企業に応募書類を送った数)。

「私は、世間でいう就職活動開始、若干遅れて始めたと思うんです。大企業とかを志望する人が多いと思うんですが、そういった希望が特になくて、自分に合った職業は何だろうという模索をしているというか、多分就職活動開始から3ヶ月ぐらい後から始めたんじゃないかと思います。大体50社ぐらいは受けたかと思います。もちろん会社説明会とか転職フェア、何ていうんですか、就職フェアなんかもいっぱい参加しました」

応募する会社については接客を通じて人の役に立ちたいという基準で選び、保健や医療福祉などを考えた。

「当時は、接客が好きだったんです。アルバイトで接客をしていて、人のために何かをできる、役に立てるということが好きだったので、そういった道を志したいという思いがありまして、就職活動を続けていく中でいろいろ受けたんです。あと、福祉に興味があって、福祉系の資格（注：ホームヘルパーやガイドヘルパー）とかも当時学生のときに自分で勉強していっぱい取っていたものですから。福祉用具を勧めていくような仕事、接客なんかも志望していました」

就職したのは伝統的な商品を扱う会社であり、接客中心だと思ったが実際には事務中心であった。

「一般企業なんですけれども、伝統的な商品を扱うメーカー兼卸もやっている会社でして、ここで事務と接客のお仕事に就いていました。繁忙期が1年変形だったんですけれども、6ヶ月が繁忙期で、その期間はもう接客と事務と両方でした。

私は、とにかく接客が好きだったので、店に立ってお客様に説明して商品を売っていくのが主な仕事だと思っていたら、メインが事務でした。経理をやっておりました。初めてです。仕掛も簿記も何も知らなかったですけれども。見よう見まねでやっていってできるようになりました」

2. 初職からの離職

当初思っていた仕事とは違っていたものの、経理のスキルも身につけてきた。しかし業務は多忙で、人間関係も悪化していた。家族のすすめで体を壊す前に1年11ヶ月で離職した。

「もうとにかく忙しくて、そうなってくると人間関係もぎくしゃくしてきて、どちらかというといじめに遭っているような感じになってきました。繁忙期がとにかく忙しくて、男性は3ヶ月間休みなしだったんです。労基法なんてあったもんじゃないというか…。男性は、3ヶ月間休みなしで残業100時間超え、女性は月1回の休みは何とか取れてたんですけれども、50時間超えるとみんなもうやっぱり疲れたまってくるので。男性なんかいらいらしてきますし、食事もろくに食べてないので、風邪引いてもすごく長引くという、そんな感じの職場でした。

私自身は、もうその企業の休日の少なさとかが、96日とかでしたので、すごく大変ではあったんですけれども、定年まで働ける企業だと思って就職して、辞めたくはなかったんです。

伝統的な商品を扱う会社だったんですけれども、自分はそういうのが好きだったので、好きなものを扱える仕事に就けるといのがすごくうれしくて、職自体は好きだった。ただ、もう体力的な問題と精神的な問題で追い込まれてしまって。それでも辞めたくなかったんですが、休職を希望していたんですけれども、ちょっともう家族がすごく心配して、とにかく辞めなさいと。すぐに辞めなさい、店長に話しなさいと言われるがままに辞めることにしました。(就職してから) 正確には1年11ヶ月です。(離職後は) 毎日真っ暗でした」

離職後は何とか気持ちを奮い立たせ、離職1ヶ月で派遣の仕事始める。

「気持ちとしては落ち込んでいたんですけれども、転職フェアに行って。そこでたまたま話を聞いた大手の企業の系列の派遣会社に話を聞いて、そちらで正社員にもなれるという話を聞いて、正社員になれるんだっただらと思って、派遣は嫌だったんですけれども、そこで働くことにしたんです、親にもすごく勧められたので。(退職してから) 1ヶ月後ぐらいで。そのときは何とかすぐに、気持ちは落ち込んでいたんですけれども、無理やり働いたという感じです」

1年間働いたが、正社員ではなく嘱託社員にしかねないことが後から分かった。そのタイミングでリーマンショックが起き、契約満了になった。

「こちらは1年間働きました。ただ、働いている途中で派遣会社に正社員になれると聞いてたんですけれどもと確認したら、実は正社員にはなれなかった。嘱託社員だと言われて、え？となつて、だったらそう言ってくだされば。私そんな受けなかったのにと感じて、だまされた感じがしました。実際私の後から入ってきた人も正社員になれると聞いたから入ってきたと言われていて、いや、正社員になれないんだ、嘱託社員にしかねないんだと私が話すと、え？とがっかりして確かめて、実際そうだったので。え？と皆さん残念そうな顔をしていました。認識が甘かったです、その派遣会社の。働いている途中でリーマンショックが起きて、契約満了になりました」

派遣の期間に独学で簿記の勉強をして3級をとり、離職後に民間の医療事務の講座を受けた。

「民間の医療事務講座を受講しました。(医療事務のお仕事に) 就きたかったんですが、就けなかったです。講座を受けたところから派遣をすればできたと思うんですけれども、私派遣は嫌だったので。講座だけ受講して知識を身につけたら、もう自分で医療事務の正社員の仕事を探そうと思って就職活動を始めたんです。やっぱり事務の仕事が本当になかなかなくて、

一生懸命探して求人紙も見たしネットでも探しましたし、ハローワークも週に真夏でも自転車です。それで何とか探して応募して行って、面接まで行ったクリニックとか診療所ももちろんあるんですけども、やっぱり未経験では、なかなかやらせてもらえなかったです。何ヶ月か分からないですけども、ずっとやっていて、でも、医療事務ではやっぱり未経験は厳しいと。

もうそこから仕方なく、医療事務に限らず事務職だったらということで、事務職の正社員の転職活動に切り替えてやったんですけども、なかなかやっぱり厳しくて。書類選考は、やっぱり若かったというのもあって結構通ってたんです。書類の通過率は割と高めだったと思うんですけども、でも、面接がうまくいかない。話すのが、面接が下手というのも、苦手というのも、もちろんあったんですけども。1次、2次進んでも面接駄目になって、また最初からやり直しの繰り返しでした。(リーマンショック後で) 景気悪かったです」

公共職業訓練を受講し、簿記2級を取得したり、パソコンのスキルを身につけるために一生懸命勉強した。

「29歳頃。民間の学校が、委託を受けてやっていた職業訓練なんですけれども、簿記2級までやってくださるところだったので、なかなかちょっと独学で簿記2級は、厳しいということだったので。職業訓練で勉強させていただいて、簿記とパソコン、ワード、エクセルとパワーポイント。職業訓練が終わってからも簿記の勉強を続けて試験を受けたんですけども、ちょっと落ちてしまったんです。ちょうどその当時は、もう1番難しい回だったみたいで、合格率もその当時最低でした。もうすごい打ちひしがれたんですけども。就職活動に影響が出てまいりますので。

(受講したのは) 公共職業訓練です、職安で募集してる。そちらとあと就職フェアで見つけたチラシが置いてあった日本商工会議所のパソコンコースというのを受講しました。併用で受講していましたが、時間帯がずれていた。そのときはとにかくエクセルとか勉強すればもっと仕事につながると思って一生懸命やっていました。簿記2級は1回落ちちゃったんですけども、その後の受験で何とか。合格できたという形です」

その後2社目の正社員になるが、簿記2級を生かせない仕事内容であり、受動喫煙がきつかったので3ヶ月で退職した。その後就職活動はスムーズにいかず、いったんあきらめて派遣の仕事に就いたが、短い仕事の繰り返しになってしまった。34歳でも小規模企業の正社員になったが、社長と方針が合わずに3ヶ月で退職した。

「短い仕事の繰り返しになっています。派遣もとにかく正社員になりたかったので、紹介予定派遣を受けたりもしたんです。何とか紹介予定派遣で採用されたりもしたんですけども、

それがちょっとうまくいかなかったので、そうすると、紹介予定派遣、最高6ヶ月なんて言っているんですけども、実際には1、2ヶ月で見られちゃうんです。私が経験したひどいところだと1ヶ月とかもあって、1ヶ月なんて環境に慣れるタイミングじゃないですか、人とかその会社の仕事のやり方も覚えなきゃいけない。どちらかという結構まごまごしてしまうタイプだったので。環境や人に慣れていなくて、仕事を覚える段階の前のところまで判断されてしまうというのがあって、1、2ヶ月で駄目になっちゃったりとかです。本当に6ヶ月きちんと見てくだされば、きちんと仕事をやる自信はあるんです。覚えれば人よりできるタイプですし、そこまで見てもらえないです」

キャリアを模索する中で祖父が病気で倒れ、毎日お見舞いに行ったり、リハビリの手助けをするなどした。その後パートで働きながら、37歳の時に社会保険労務士の試験に合格する。そこで社会保険労務士の事務所で働き始めるが、当初の話とは違う職務を割り当てられ、結局退社に至った。

「社労士に合格したら社労士事務所とかで正社員になれると思ってやっていたんですけども、それもやっぱりうまくいなくて、お恥ずかしながら。1番最初に入った社労士事務所が、パートで事務職。社会保険の事務手続とかをやっていたところだったんですが、私は、コンサルじゃなくて手続、給与計算とかでやっていきたいというタイプだったんです。だったんですが、立て続けに辞めた営業の後任として実は、やらせるつもりだったという。1ヶ月たってから知らされて、周りのパートで働いている人も、みんな私が営業としてやっていくというのを聞かされていて、えっとびっくりしたんですけども。

(採用のときに聞いてた話と) 違います。私は事務で入ったのに。たまたま資格を持っていたので、だったらコンサルやれるだろうみたいな感じで見られてしまっていたということで、でしたらそれを最初に言ってくだされば入らなかつたんですけども。職種の不一致ですね。

何か話がかみ合わないと思って、ひょっとして私に営業をしろとおっしゃっているんですかと聞いたら、先生がそのようにこうおっしゃったので。私としては、まずは、社会保険の手続き事務を覚えたかったもので、それはもちろん訴えました。でも、それは受け入れられなかつたんです。なぜかという、もう人員が足りてたんです。

それを知ってれば入らなかつたんですけども、でも、営業しかないと言われた。私ちょっと運転が得意じゃなかつたものですから、恥ずかしながら。それもあって、なかなか今までも就職がうまくいかなかったってあるんですけども。地域が違えば違った人生を送っていたかもしれない。もうとにかく車で営業に出ていくのしかないということで、他県とか高速道路を使って営業行きます。しかも、自分のところの顧問先は、自分ももうめちゃくちゃに言われてへとへとになって帰ってくるようなところだという話もされて、もうそれは消耗してしまうというところで辞めました。また1年生に戻ってしまった。その繰り返しです」

その後も就活を続けたが正社員は難しく、アルバイトや派遣での就労であった。派遣社員でも派遣切りにあう。

「就活自体はしていたんですけども、資格を生かしてこれまでの経理と労務の経験が、非正規で働いてたときに労務の仕事も派遣でやっていたものですから、その経験を生かせるところで正社員でということをやったんですけども、なかなかやっぱり難しくて。ずっと就職活動を続けていたとき、たまたま派遣会社が新しい事業として立ち上げる仕事ということでそこで働くことにしたんですけども、そこまでの期間が大分あって、それまでの間は年末調整のアルバイトをしたりしていました。ただ、そちらは（派遣）、給与計算、全然結局未経験だったんですけども、ちょっとうまくいなくて。相手の思っているよりは早くできなかったというのがあって、1週間たたないうちに辞めて、もう切られてしまいました。多分結局私、ブランク期間が長かったんで、そういうところで信用が持てないという思いもあったんだろうという、先方が、というふうに思っているんですけども。

（その後は）求職活動に戻ればよかったとも思うんですが、結局派遣期間が3ヶ月で完了だったところを1週間足らずで切られてしまったので、派遣元から別の業務を紹介されて。大学事務というのは、奨学金がちょっとやれるということだったんです。奨学金は知っていても悪くはないかと、たまたまFPの3級もそのときにはもう勉強して持っていたので、少し関心を持ったというのもあってやりました」

次に働いた会社も派遣社員で正社員転換を期待していたが、35歳までしか正社員になれないという社内ルールがあった。新しく入った若い正社員に仕事を教えていたが仕事上のトラブルがあり、辞めることになってしまった。

「1ヶ月間が空いて2022年の5月からまたちょっと派遣社員にはなってしまうんですが、直接雇用の可能性もあるということで、社会保険の手続と給与計算、労務の仕事に就きました。今は仕事、契約満了で終わってしまったんです。

派遣社員で働くって、本当は、正社員で直接雇用で働きたいんですけども、やっぱり給与計算の経験自体がほとんどないような状態なので、とにかく非正規でも経験を積んで仕事のスキルを身につけるしかないと思ってやっていたので、そのほかの手続もやりたい、やれるようになりたいという思いもあって、短期的な派遣社員も頑張ってやっていこうと思って働いておりました。

こんなばっかりなんですけれども、そこも正社員の方が、3名次々に辞められているところだったんです。私が、即戦力でやれる人ということで雇われたんです、派遣社員として。その人がよければ直接雇用の席もあるとかという話だったらしいんですけども、実際には

入ってみたら、そこは正社員は、35歳までと設けていたんです。社内ルールとしてあったんです。私はもう35歳とっくに超えていましたので、それはあらかじめ事前情報で知っていたというの。ずっと、もしかしたら正社員になれるかもしれないと思って頑張ってやっていたし、全然マニュアルが整備されてないところで、マニュアル作りながらやっていました。

もうどちらかというと辞めさせられた感じでした。貢献もしてきました。その間にも正社員を雇ったんです。私も自分がやっていた仕事を（雇った正社員に）教えてたんですけども、あるとき（社会保険の）適用拡大がありました。（正社員が）とあることをきっかけにすごい怒ってきたんです。私が、この人には雇用保険について丁寧に説明しておきましたと言ったら、余計なこと言うな。これだけ仕事がたくさん山ほどあるのに、一々時間かけてんなとそういう感じの。物すごいけんまくで言われて、周りのみんながえってびっくりしていたんですけども、そういうふうに時間かけている私が悪いみたいな感じにされてしまって、怒られる私が悪いみたいな感じになって、辞めさせられてしまったというところです」

3. 現在の仕事の状況

現在は就活中で、企業の人事系の仕事を探しているが、正社員としての就職には至っていない。派遣会社からは経理系の仕事は来るが断っている。現在はハローワークと直接雇用を目指すエージェントを使っている。

「社労士事務所もですし、あとは企業の人事、労務、総務で探しております。年齢制限書いてないのに年齢ではねるところが本当に多いというのと、40代以上でも大丈夫な雰囲気を出しつつ、実際は高スキルの人を求めている。とにかくスキルの高い人を求めるというのが多いです。（私は）高スキルには至っていないと思っています。人事制度とか賃金とか深いところは経験も全然ないですし、また、勉強もできていない分野ですので、マネジメント的な世界のことは、正直即戦力にはなり得ないし。

やっぱり昔に比べると幾ら資格を持っていても、ブランクがあるということで連絡も減ったと思います。昔それこそ20代のときなんか、1日にじゃんじゃん電話がかかってきたんです」

資格取得やスキルアップにも力を入れている。

「勉強は、社労士の資格もやっぱり取ったんですけども、勉強していないと忘れちゃうので、復習を今しているんですけども、民間の資格の給与計算手当の2級は取ったんですけども、まだ1級が取れていなくて、そちらもいずれ取りたいと思っていますし、FP2級の勉強もしているようなところです。そういったのを生かせる仕事に就きたいと思っています」

現在就活が難航している理由は、キャリア上のブランクが理由だと考えている。派遣やアルバイトを入れると、15社程度経験している。

「ブランクが空いてしまったので、ちょっと自分でもどうにもならないという感じになってきてしまって、書類受けてもやっぱり面接で落ちてしまって、だんだん書類の通過率も下がってきているような気もして、でも、簿記2級はやっぱり強かったです。2級を持っているというだけで通ったりもしたので。2級は強かったんですけども、やっぱりブランクが多分大きかったの。

人物重視というのって多いじゃないですか。なので、人物重視だったら私、そんな問題のある人物じゃないと思っていて、性格検査とかでも全然問題ないと思っていたけれども、落ちてしまう。何でかとずっと考えていたんですけども、突き詰めたら多分この空白期間だろう、この期間何やっていたんだろうと人事は見るんだというところに至りました。

勉強している間期間が空いてしまって、定職についていなかった。アルバイト掛け持ちしていて、いくなればフリーター的な働き方をしていたので、どちらかというとなんか単発の仕事が多かったんです。試験監督とかお店でアンケートを取ったりとかいろいろやってきたんです。なので、履歴書に書けるような仕事じゃなかったというところで、この子何やっていたのと思われるのにつながったのかと思っています」

4. 現在の生活の状況

自宅住まいで、結婚の経験はない。現在は求職中なので家に入れるお金は減らしてもらっている。両親ともに健在で、Bさんも健康である。兄弟は独立した。

「婚活なんかする余裕もなかったです。とにかく定職、正社員に就かなきゃ、そんな遊んでいられない。結婚なんか、そのためにデートとかそんなこともしている暇ないという感じでした。やっぱり厚生年金に入れてない期間も長いので、将来の年金のことを考えると不安、あまり無駄遣いはできないと思って結構節約しています」

5. 氷河期支援・公的支援について

氷河期についてはあまり意識していなかった。

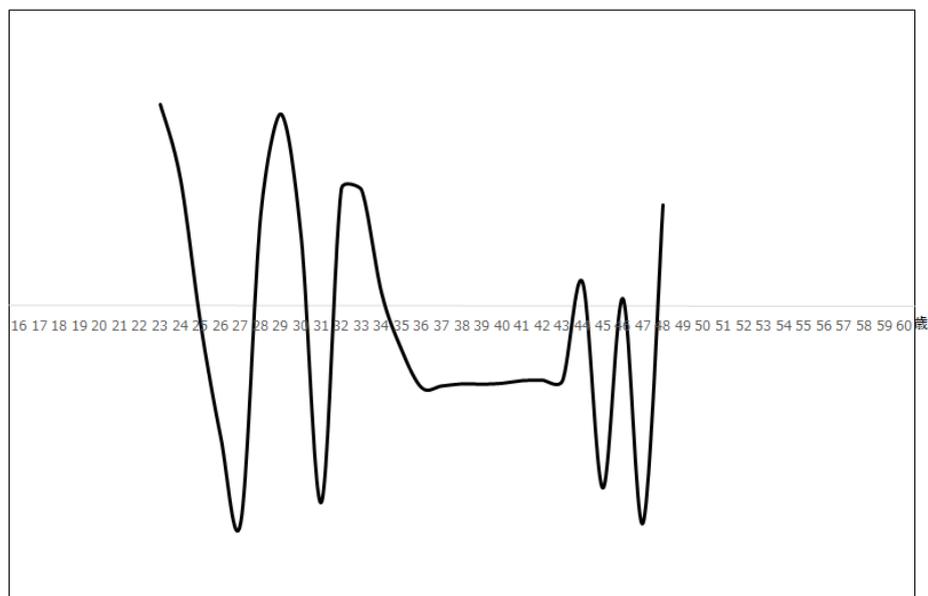
「二、三年前ぐらいですか、ハローワークのチラシを見て、私の年代当てはまるんだと思いました。(氷河期というよりは)リーマンとコロナにはまってしまったという」

これまではハローワークと職業訓練に加えて、2021年に地元の大学が実施しているリカレント教育を受けたことがあり、持っている資格やスキルをブラッシュアップした。

Cさん

40代後半・男性・大卒・中部地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

生徒の約半数が大学進学する地元の高校卒業後、上京して1年予備校に通った。翌年大学合格。「お金というものがどういうものかを知りたかった。ああいう紙切れが何で価値を持つのかというのが知りたかった」と経済学部を選択した。会計ゼミに所属。

「学校自体が公認会計士とか税理士に強い学校だったので、私も税理士目指したんですけど、それで簿記2級まで取って、その上に進んでから、ちょっと数字が全然受け付けなくなってしまって」税理士試験は断念した。

「(就職活動は)3年生の後期の試験が終わった後くらいに本格化するという感じでしたね。(中略)基本的には説明会に行って、それで興味を持った企業に、その先、進む意向を伝えて、ペーパーテスト、1次試験、2次試験、3次面接という感じが一般的でした」。応募したのは30社ほど。4年生の5月に2社内定を得て、うち1社に決める。大規模企業の子会社で、その会社自体も1,000人規模の会社だった。

「企業の経理部門を希望していたんですけど、このときスタッフ部門というのが非常に枠が少なくて。第2希望といいますか、ちょっとIT業界のほうも興味があるので行って見て、それで銀行さんのシステムを作る会社というのがあった。そちらのほうに、ちょっと就職のほ

うを決めました。(就職難の時代でしたから、うまくいった方じゃないですか?) まあ、どうでしょう。相対的には、正社員で就職して、志望に割と近いというので、うまくは。完全に希望どおりではないですけど、うまく妥協できているところかなと」

2000年に入社。同期入社は50人弱であった。「(採用は) システムエンジニアなんですけど、入社2、3年目くらいまではプログラマーとして育てる方針だったみたいなので、プログラム作っていました。(教育は?) 一応、OJTで、先輩社員とペアになってやるんですけど、ただ、やっぱりプログラムのほうも、ほぼ独学みたいな感じで。(中略) 情報学部を出た人ってかなり少なくて、みんな、文系でも、理系でも、初めてプログラム触るような方が結構多かったの、やっぱり既存のプログラムを解読しながら、類似のプログラム探してきて作っていきまして、それで結構プログラムのほうは、なじみが出てきたかなという感じです」

年収は高かったが、残業は多く月100時間を超えるような月が何回もあった。

「ちょっとした案件が完成したと思うと、また次の案件が出てきて、その繰り返しなので、ちょっと仕事のほうも、ずーっとピークみたいな感じで、忙しさが。(仕事自体の面白さはあったんですか?) プログラム作るときは面白かったんですけど、やっぱり時間との戦いだったので、やっぱりそんなに楽しむ余裕もなかったというか...。(自分の技術が広がるとか、そんな感じはありましたか?) それはありました、本当に。ほぼプログラムの知識ゼロから入社したので。一応のプログラムは作れるようになって、それは大変、後々役立っていきましたけど。やっぱりそのときが、もう本当に大変だなというのが一番大きかったですね。(体を壊したりしなかったんですか?) いや、体は何とか壊さなかったんですけど、ちょっとメンタルの部分で、かなり厳しかったですね。はい」

2. 初職からの離職とその後の経緯

入社から3年ほどで離職した。26歳だった。その時点で、同期入社の方の5分の1程度がすでに辞めていた。

「(離職に当たって、どなたかに相談は?) 家族には相談しました。やっぱりせつかく入ったんだから辞めないでほしいというのはあったんですけど、ちょっと、もう心も体もついていけないということで、最終的には理解してもらいました」

「かなりすり減っていましたが、メンタルは。(しばらく何も手がつかない状態ですか?) そうですね。ただ、在職中から、次のステップに向けた社労士の学校には通っていたので」

「学生時代に税理士目指したという話したんですけど、数字のほうは、あまり得意じゃなくて。社労士の試験って、法律の文章の問題が出てくれて、自分の得意分野ではあったんです

ね。それと人に関する仕事がしてみたいなということで、社労士試験、目指すのが一番、自分の適性と希望と合致していたので、目指しました」

資格予備校に通い、2度目の受験で合格。社会保険労務士登録に必要な実務経験を得るために、ほどなく社労士事務所に就職した。職員20人程度の事務所で、ハローワークの求人からの応募である。

「社労士になるのに2年の実務経験が必要なんですけど、そのためのステップだけのために入社したという感じで、やっぱり給料も、ぎりぎり生活できるくらいの給料しかもらえなかった。(教育訓練は?)独学で、何か自分自身でステップアップしていけという方針というか、そんな感じですね。だから結構、自腹切って講習を受けに行く方は多かったです」

「産業カウンセラーって資格が取りたかったんですけど、そこの事務所は、ちょっと忙しいときには土曜出勤が結構続いたりして、産業カウンセラーの講座に出られなくて、それも原因ですし、やっぱり給料が安かったのも、かなり大きな原因です」

3年弱で同事務所はやめる。「(次の勤務先を決めてから?)決めないで辞めたんですけど、割とそのときは景気も、リーマンショックの前で、ちょっと上向いていたので、結構、応募先はありました」。民間の職業紹介サービスを使い10社ほど応募し、面接は3、4社。1,000人規模の建設会社に採用される。

「社労士事務所ของときは結構抱えているというか、担当している会社が15、6社あったんですよ。なので、そこまで深く、その会社の経営に関わることはできなかつたんですけど、今度は、ちょっと1つの企業の人事部門として、もうちょっと深く、人事にも、経営にも関わってみたいと思ひまして、それで一般企業に就職しました」。人事労務部門で社会保険、労働保険の手續と給与計算が中心的工作であったが、「人事の予算配分とか、そういったものを経営者に提案したりもやらせてもらいましたし、あと給与の原資を配分するかというようなものとかも、まあ、経営者のほうに資料を渡して、それで提案して、そこをちょっと関わることができました」

残業は月平均20~30時間。給与も悪くなかつた。在職しながら産業カウンセラーの資格も取得できた。しかし、直属の上司の厳しさが次第につらくなる。

「パワハラ体質。本人だけがパワハラじゃないって言っているんですけど、周りの人は、みんなパワハラだって。(中略)最初のほうは、ちょっとそういう人だということを、何か自分自身でオブラートに包んでいたみたいで、1、2年たつてからだんだん、そういう体質を現し

てきたということですかね」

「(異動の希望とか、労働組合に相談とかはされたのですか?) 出していないです。しばらくですし。内部の通報制度あったんですけど、その通報先が人事部長だった...」

耐えた。

「(仕事を続けたモチベーションは?) そうですね。何とかそこで経験を積んで、もっといいところに転職したいというのがモチベーションかな。とにかく転職するだけの、できるだけスキルを何とか身につけようというのがモチベーションですかね」「人事だけじゃなくて、人事の周りにあるスタッフ部門。例えば総務とか、あと株式のこととか、経理のこともちょっと、人事と関わる場所では勉強させていただきました」

10年過ぎたころ、九州地方の支社に転勤になる。移動の希望を出したわけではないが、転勤で苦しい時代は終わったと思った。安全管理の部署で、労働安全衛生法を使った仕事であった。

「現場のパトロール行ったり、安全会議のほうをゼネコンさんのところに参加したりしました。(外に出る仕事はあっていましたか?) 楽しかったです。外に出る場合は。ただ、やっぱり専門知識が今までと全く違って、工事のこととか、そういうところのトラブルというのは分からなくて、やっぱりいろいろ人に聞いて、やっぱり助けてもらって解決したというところがあります」

九州に転勤から半年後、コロナ禍が始まる。会社の業績自体は赤字になるほど落ち込んではいなかったが、移動制限がつかった。学生時代から年3回ぐらいは、地元へ帰省していた。

「帰省もできなくなってしまいました、それで、ずっと誰も知っている人がいない土地でやっているのが、ちょっと負担になってきました」「会社の上司も気遣ってくれて、いろいろ自宅で食事会とかしてくれたんですけど、やっぱり地元へ帰れないというのが一番つらかったですね」

結局退職して、地元へ戻る選択をした。地元で失業給付を受けながら、まずは職業訓練に通いつつ情報収集に努めた。

「ビジネスソフトというか、ワードとエクセルとか、そういう感じの職業訓練、4ヶ月受け

ながら、就職のほうも情報収集していたんですけど、なかなか東京みたいに人事労務の専門性を生かせるような求人あまりなくて、それで、ちょっといろいろ迷走していたという感じですよ」

「(応募はしましたか?) 応募しまして、行きたい会社があったんですけど、そちらのほうは、ちょっと採用見送りということで、もう一つの会社は内定もらったんですけど、ちょっと自分の希望とは違うかなということで、お断わりさせていただいて」

「それから、ちょっと食いつなぐために、派遣で働いていたんですけど、そこで、ちょっと人間関係とか、あまりうまくいなくて、メンタルのほうをかなりやられてしまって」

正社員として採用される可能性のある派遣の仕事であった。製造系の会社の事務で、パソコンなどは生かせるが、社会保険労務士としての専門性が生きる仕事ではない。

「(メンタルをやられたというのは?) パワハラというか、何か東京から帰ってきて、ちょっとよそ者が来たという感じで、何か扱いも、あまり何か親しくしてくれない感じで、こういうのでちょっと心もやられたかなと。(中略) 受け入れられていないという感じで。ちょっと将来的にも、続けて社員に採用されたとしても、この仕事を一生やっていくのは、ちょっと嫌だなとは思っていたんですけど」

3. 現在の仕事と今後の展望

メンタル不調については、今、回復期にある。心療内科には通っているが、すでに働ける状態になっているという。

新たに応募した先で、内定をもらいまもなく働き始める。

「求人票を見る限りは、社労士の専門性もちょっと生かせる職場かなとは思いますが。(人事労務関係の事務をやるということですか?) 事務はやらないんですけど、お客さんに対して税金とか、あとは、いろいろ、「くるみん」とか、「えるぼし」とか、そういった提案とか、あとアドバイスとかも業務に入っていますので、そういったことでは社労士の知識は生かせるかなと。(業種としては?) 大きくくくりますと、コンサルになるんですかね」

「(この勤務先を選んだ決めては?) 面接で自分の希望を言ったときに受け入れてもらったのと、あとは、そうですね。ほかに魅力的な会社がそんなになかったかもしれない」

20人ほどの規模で、自宅から車で20~30分。半年は契約社員でその後正社員となる予定である。年収は建設会社などより低い。「200~300万落ちる形ですけど、地方だから、まあ、生活できないということはないので」

「(今後の希望は?) まずは定年まで、きっちり勤め上げたいというのが希望で、まあ、それ終わってから、ちょっと私の世代は退職してから年金のほうも、まだ不透明なので、退職してから、ちょっとペースを落として、社労士の事務所を自分で立ち上げて、ちょっと細々とやっていきたいなというのは、今のところ、ビジョンとしてはあります」

4. 現在の生活の状況

両親は健在で、歩いていける距離に住んでいる。ずっと独身できたが、いい縁があれば結婚したい気持ちはある。

「(地元に戻ってきたというのは、御両親のことが心配だったということでしょうか?) まあ、そうですね。だんだん高齢化してきていますので、やっぱり近くに住みたいというのがありました。(九州から東京にではなく地元に戻ったのはなぜでしょう?) 多分、東京に拠点がなくなったのと、ずっと東京にいたので、東京の魅力も、そんなに感じなくなったんです。ネット環境も、自分が出たときよりはかなり整備されていますので、特に情動的に地元に行っても困るようなことは少ないなと思ひまして」

今の生活費は、前職での貯金で賅っている。

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

「(地域若者サポートステーションの就職氷河期支援の窓口はどのようにしてお知りになりましたか?) ネットで検索して、それで、そのときメンタルが非常に落ち込んでいたので。何てキーワードだったかな。何とかサポート地域名ってして検索したら、サポステ出てきていたので、ここで知りました」

「(サポステの支援で前向きになるような支援がありました?) そうですね。やっぱり一番よかったのは、同じ就職が決まっていない人たちとコミュニティーの場で話ができるというのが一番良かったです。それと、あと各プログラムで、いろいろ勉強させてもらいましたので、やっぱり話せる相手がいるというのが非常に良かったです。(利用されたプログラムは?) 就職支援の履歴書とか、職務経歴書とか、面接の練習とか、そういうことをやっている講座と、あとコミュニケーションスキル向上の講座ですね」

「(卒業生クラブみたいな活動は?) 先ほども話したように、メンタルのほうはまだ完全に回復していないので、そういったところも含めて、定着支援という形で、ぜひとも利用させていただきたいとは思っています」

「(自分のことを就職氷河期世代だと思っていたと思いますか?) そうですね。まあ、思うところはあります。やっぱり就職が好調なときに、売手市場のときに就職活動できた人は羨ましい

などは思います。(中略)就職活動は、とにかく学生のとき大変でした。(この世代でなければよかったなという感じはありますか?)そうですね。バブルの頃がどんなだったのかわからないんですけど、話を聞くと、かなり引く手あまただったみたいなので、ちょっとそういうのは羨ましいなと思ったんですけど。ただ、入り口が広がった分だけ、今、苦労されているという話を聞くと、就職氷河期世代でも、会社に入ってから、ちゃんと実力をつけようという意識が高まった分だけ、氷河期世代でも得るところはあったかなとは思う」

「この世代って、やっぱり資格取ろうという意識が他よりも高いんですね。なので、そうですね。バブルの頃、入社していたら、もしかしたら社労士取ろうという意識はなかったかもしれせん」

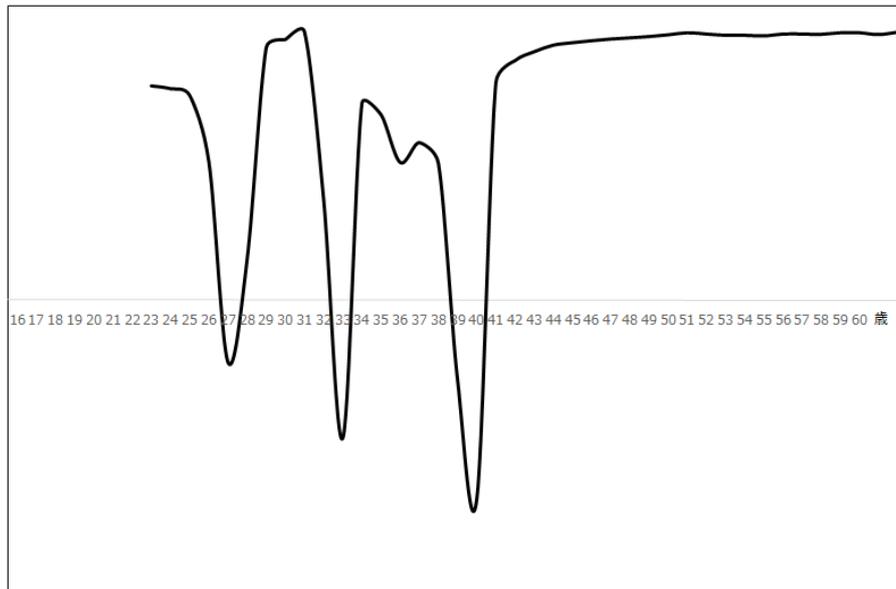
「(他の世代と違うなというふうに感じる場所は?)危機感が強いというのが一番。この世代の特徴なのかなと思います」

「(将来とくに備えて準備しておこうとか、そういう気持ちが強いということですか?)そうですね。はい。(将来に備えて、今後やりたいなと思われていることは?)希望としては、キャリアコンサルタントを取って、人材育成の方向に進んでみたいなとは思っています」

Dさん

40代前半・女性・大卒・関東地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

大学進学で上京し一人暮らしを始めたが、在学中に父親が倒れ、3年生後半から親元に帰った。地元で就職しようと思っていたので、就職活動ではあまり大学に頼らなかった。特にやりたいことも見つからず、知人の紹介で、卒業と同時に運送業の一般事務で就職した(23歳)。1年浪人しており、新卒就職時は氷河期の末期に当たる。

「ちょっと学校のキャリアセンターを見たりしていたんですけど、保険会社とかが多くて、周りも保険会社に就職する子が多かったんですけど、それで、合同説明会とかも行ったんですけど、面接に行って落ちちゃって、それで(知人に)紹介してもらったという感じです」

「3年後半でもうみんな就職活動を始めていて、でも私は地元に戻らなきゃいけない、戻ろうと思って、地元で就職しようと思って、それで、合同説明会に行ったら面接まで行ったんですけど、一般事務で応募していたのに営業職でもいいですかと言われて、いや、一般事務がいいですと言ったら落ちちゃったんですけど。そこから、そのとき、結構手当たり次第に受けていて、でも、やっぱり自分が本当に行きたいところなのか分からないところで、志望動機とかがやっぱりあやふやになっちゃって、なかなか受からずにいたところを、知人の紹介で、あるよということでした就職した感じなんですけど」

「あまり学校の就職セミナーとか、そういう手順、こういうエントリーシートを書いたほうがいいよとかを学んでこなかったのが、全然やり方が分からない部分が...それは自分の責任

なのであれなんですけど、就活のやり方を知らなかったというのがあると思います」

「周りはみんな動いていたというのは知っていたんですけど、何か自分の中で地元に戻るしというのもあったりしたので、あまりそういう情報交換をすとかというのはなかったです」

新卒時に就職した1社目は、コンビニへ商品を配送する運送業で、24時間365日稼働している会社だったため、事務職であっても休みが取りづらかった。給与も高くはなかったが、最大の不満は土日に休めず、友達と予定を合わせるのも難しいことだった。

「今は働き方改革とかで、有給とか、5日間必ず取れるという制度ができたので、ないとは思いますが、その当時は本当に月8回しか休めないという状況だったので、有休も取れないし、コンビニの運送業だったので365日24時間稼働していたんですね。私は一般事務なので昼間だけなんですけど、年末年始もないし、ゴールデンウィークもないという状況で。若かったということもあって、周りとの予定が合わなく、ちょっと転職したいなっていました」

最初の会社には3年10ヶ月在籍。退職金がもらえる在職年数になるまでがんばった。休みが自由に取れないことに不満を感じていた中で、2年目に追突事故にあい、その際にも休みが取れなかったことが離職の引き金となった。

「まだ2年ぐらいしかたっていなかったもので、休みが欲しいと自分でも言えなくて。何かこのままこういう状況があって休めないというのは嫌だと思って、だったら、今、興味があるってなったら医療事務だと思って、ちょっと勉強したいなと思って辞めました」

2. 初職からの離職以降の状況

転職を考えるようになった頃、人の役に立ちたいということと長く働けそうだということから医療事務に興味を持つようになり、離職(27歳)後、教育訓練給付金を活用し、医療事務の講座(3ヶ月)に通った。アルバイトで3年ほどクリニックの医療事務と専門学校の受付を掛け持ちした後、アルバイト先の専門学校で契約社員として採用された(30歳)。

専門学校ではアルバイトの3年と契約社員の3年の計6年間働いた。契約社員になってからは、雇用保険や厚生年金にも加入でき、周りからも評価されて充実していたが、専門学校の方針で全国一律に更新を行わないことになったという理由で、契約終了となると言い渡された。

「何か契約社員自体を、その学校全体、いっぱい全国にあるんですけど、もう契約社員は採りませんよという話になったみたいで。引き止めていただいて、いろいろ学校の校長先生とかにも話してもらったんですけど、全国的にそういうことをしなくなるということで、バイ

トだったら再雇用できるけど、契約社員としてはちょっと難しいかなと言われて」

専門学校で契約更新ができないことが判明する少し前に、結婚の予定がなくなるということもあり、アルバイトでは生活が厳しいので、正社員就職を探した。運送会社の事務の仕事が決まって専門学校を退職した（33歳半ば）。この運送会社では約5年勤続した。

「やっぱり最初の運送会社で経験があったので、運送会社で（求人を）見ていた感じです。（中略）その2回目の運送会社ときは、土日休みで、土曜日隔週の日曜日休みと書いてあったので、休みも取れるし経験もあるからと思って、応募しました。（中略）急募だったので、できるだけ早く来てくださいみたいな」

「この2回目の運送会社は経理で募集していて、経理をやったことはなかったんですけど、ちょっと格好いいなという安易な気持ちでチャレンジしてみようと思って入ったので、すごく大変だった記憶はあります。（中略）5年間いたところの運送会社はずっと経理です。でも、経理といっても、すごい、だから、ほかの会社さんの経理との違いはめちゃくちゃあると思います。本当、売上げのことしか管理していなかったもので、入金とか、そういうことはしたことないです」

労働条件は比較的良好で、休みが取れないといった問題もなかった。研修の機会もあり、運行管理の資格なども取得したが、職場の人間関係が主なストレスとなり、退職した（39歳）。

「もう私も、年齢も年齢だったので、ここでずっと働いていくんだろうなと思っていましたけど、やっぱり人間関係が自分の中で…。最初、あれって思ったんですけど、でも頑張っ、どうにか自分をプラスのほうに持っていくためにも、運行管理を取ったり、自分に自信を持てるようにしていったんですけど。上司に相談しても気にし過ぎという一言で、でも、それは私だけじゃなくて、周り、新しく入った子たちもそういう相談を受けたりして、そういうところあるよねという…。上司も知っているにもかかわらず、『気にし過ぎだよ』でまとめられちゃったので、もう年も、40前にはと思って踏み切った感じです」

「何か1人の子が…1人の子だけと言ったらあれなんですけど、数名、必ずずっと毎日愚痴を言ってくる子がいて、悪口、愚痴。（中略）みんな、全体的には明るいですけど、何かそういう悪口が普通に飛び交っているじゃないけど、その1人の人を中心にみんなが汚染されていくじゃないけど…。（中略）その人が原因で数名辞めている状態でした」

3. 現在の就職活動の状況

2社目の正社員就職先を退職してから現時点で約5ヶ月になるが、アルバイト等はしていない。ハローワークや携帯のネットで求人情報の収集をしている。ハローワークには週1回ぐ

らのペースで通っているが、まだ応募・面接には至っていない。

「最初、辞めたいなと思った1年前ぐらいに、並行して、仕事をしながら探していたんですけど、なかなか自分の中で、何だろう、裏切り行為というか、普通に探しながら仕事をするというのが、自分の中の精神的に、負い目じゃないけど...があつて、なかなかうまく探し切れなかったの、ちょっと休みたいという気持ちもあつたり、5月に歯の手術を受けるということだったので、それまではちょっと休息したいなと思って、決めずに辞めました」

「できれば一般事務と思って見てはいるんですけど、何か見ていると、やっぱり若い子...20代から30代活躍中とかって書かれていると、入れるかなとかという不安はあります」

事務職を中心に探しているが、これまで経験がある運送業や医療業については、職場の事情を知っているがゆえの懸念もある。このため、運行管理や医療事務の資格や経験を生かせる求人への絞ることはためらいがある。

「配車というのが、本当にとっても精神を削られる職種なんですね。(中略)やはりドライバーさんと、この距離をどう走るとか、いろいろ考えて組まないと、体の休息时间だつたりを考えると配車しなきゃいけないし...なんですけど、ドライバーさんからは、それじゃ稼げないとか、あの人は何で楽な仕事なんだって、文句ばかり来るんですね。(中略)それで、精神的に病んじゃって辞めちゃう人とかも、今まで、最初に入った運送業でもありましたし、2回目に入ったところでも病んじゃった子がいたりするので、運行管理(資格)を利用して配車業務をやりたいかという、ちょっとやりたくないなつて」

「医療事務は、ちょっと入ってみて、女性の職場だったので...怖かった。(笑)オープニングスタッフだったんですけど、開業したての病院だったんですけど、やっぱりベテランの方が優先に入つてという感じだと、ベテランの人はできていない人に対して厳しいし、いろいろ女子が集まるという感じがあつて」

過去2回の離職時はすぐに次の仕事に就いたが、今回は働いていない期間が長くなっている。いろいろな職場を経験したことで、業界の内部事情も知り、人間関係などに悩まされたトラウマから、応募先の選定に慎重になっている面もある。

「今回の(離職の)人間関係が結構私の中で心にあるので、ちょっとトラウマ感。人数が多いと、どうしてもそういう部分は絶対出てくると思うので、そこも慎重になつちやつてい部分もあります。なので、求人、どちらかというとなん歳が何人とか、20代、30代活躍中と書かれちゃうと、ちょっと踏み込めないと思つたりするので、みんな活躍中みたいな、定年まで活躍中って幅を広げてくれると、40代、50代もいるなら、入つても浮かないとい

うか、なじみやすいかなと思うんですけど、やっぱり若手を育てたい企業が多いため、若手募集していますってアピールされちゃうと、なかなか踏み込めないという部分もあります。

（中略）一応未経験募集というところで見ているので、そうなると余計 20 代、30 代の子に教えてもらう未経験になるので、年齢層が分かれば何か飛び込みやすいかなという気もします」

これまで、運送業や医療機関、学校などでの事務や受付といった仕事経験が豊富だが、未経験者可の求人を中心に探している。運送業などで経験した事務は特殊であり、他業界では通用しないだろうという認識を持っている。

「運送業って結構特殊…。そんな普通の会社を知らないんですけど、業種的に一つの…運転日報というのがありまして、何時に出発して何キロ走って、その距離だと運賃は幾らですみたいな、そういう決まったあれがあって、ただ入力してという感じなので、ほかの会社に行ったらもうほぼほぼ未経験と同じぐらいの…。入力するスキルはあっても、その内容を自分の中に入れ込むのには未経験だなという。（中略）例えば建設業に行ったら、その建設業務の用語とかも初めてだったり、違う会社に行けばそうなるかなと思って、未経験で探しています。（中略）学校も、社会人の方が来るほうの受付だったので、そんな、本当に受付、予約の受付をしたり、教材を渡したり、テストを処理したりというだけなので、そこは何かどっかかというと事務というより、本当、接客という感じだったので」

このため、自分の強みとしては、これまでの業界経験よりも、一般的なパソコンスキルや周囲との関係を考えるコミュニケーション能力だと考えている。

「そっち（事務処理能力）のほうが、入力とかのほうが強みかなと思っていますし、人間関係を築くのにも、いろいろ試行錯誤して、周りとうまくいくように考える自信はあります」

「専門学校的时候はやはりとても印象深いというか、私が辞めるというのも、受講生さんとかに、年上の受講生さんとかもいるので、社会人、もちろん会社を辞めて、やっぱりその人たちも自分の貯金で学校へ行って、資格を取るって頑張っていた人たちばかりだったので、辞めるとなったときに、私ならどこでもうまくやっていけるから頑張っただけというお手紙をもらったりしたときは、何か、あ、自分の接客ってよかったのかなという自信とかはあります」

就職活動では、いろいろな会社に応募するという経験はない。内定したら断れないタイプなので、掛け持ち応募はしてこなかった。このため、応募に対して慎重になりがちである。

「ネットで調べたり、その会社に行って、外観だけですけどどんな雰囲気か見て、どんな場所にあるのかというのを調べて、それで行きたいと思ったところに応募しようと思っているんですけど。(中略) いっぱいに(応募を)出してというのは、ないですね。決まったところに行くみたいな。断れないタイプなんですよね、どっちかという。(中略)『じゃあ、お願いします』となっちゃうから、きっとみんな、いろいろ受けて自分で選んで…。でも、結構、中途だとすぐ来てくださいみたいな、選ぶ余地なくだったので、そんな感じですね。もう次がどうなるか分からないので、受かったら行くという」

「行ったときの雰囲気とかを感じ取るには、やっぱり面接に行かなきゃいけないとは思っているんですけど、なかなか調べていても、この会社と思って調べて、ホームページがなかったり。だから、何ですか、どこかに委託して、派遣会社が正社員の求人を出しているよとかってなると、その会社のホームページまで飛べなかったりして、どんな会社なんだろうという調べができなかったりするんで、何だろう、どういう会社なんだろうって、なかなか調べられなかったりするのがあります」

「多分、応募をすれば詳しい情報がもらえるのかもしれないんですけど、でも、それだと面接のときに、私、いつも下調べ、予習して、この会社はこういう会社でというのを見てから行くんですね。絶対聞かれるじゃないですか、何でうちを選んだんですかって。だけど、それが今、見ていてもなかなか出てこなかったりして、どういう会社なんだろうというのがいまいち分からなかったりするんで、今まではそれで、応募してみようというので面接に行ったりはしていたんですけど、今回ちょっとそこもつまづいている部分もあるなって」

ハローワークの求人であれば調べればわかるが、賃金水準が地元相場より低い求人が多く、応募の決め手に欠ける。ハローワークを通した就職活動は、紹介状を出してもらうことなど手間がかかるように感じて、今回初めて利用したが、親身に相談に乗ってもらっている。

「何ていうんですか、正直な話、ハローワークさんに出ている求人の給与の金額と、別のサイトの給与の金額って結構差があるんですね。なので、この違いもよく分からない部分もあるし、やっぱり給料が安いというのがあります。(ハローワーク求人では)相場20万を欠ける、15から18ぐらいが相場かなって、調べていて思っていて。もちろん業種とか仕事の量によって20万を超えることはあるんですけど、そうすると、やはり私のスキルでいけるのかというところもあって、踏みとどまってしまうというのがあります」

「今回、本当に担当してくださった方がいい方だったので、とても話しやすいし、愚痴も聞いてもらったり、こんなこと話していいのかなというぐらい、愚痴を聞いてもらって。最初私も、人間関係で辞めたという、何かちょっと負けた感というか、わがままなんじゃないかって思っていて、でも、それを聞いてくれたときに、『いや、そんなことないよ』と言ってくれたその一言でとても救われて、私の判断は間違っていなかったのかなという部分はすごく

ありました」

4. 現在の生活の状況

現在は実家で母親と二人暮らし。大学在学時と結婚を考えていた時期は家を出ていたが、それ以外は実家で暮らしてきた。母親は今のところ介護の必要はないが、体調を崩すこともあるので、同居したいと考えている。県外に兄妹がいる。家賃の心配はなく、自分自身に必要な経費が賄えればやっていける。地元の給与水準では一人暮らしは難しいと感じている。直近の離職（5月）後は失業給付を1回受給しており、給付日数が90日なので、夏には就職したいと考えている。国民年金の保険料は免除申請をしている。

「8月、お盆以降には就職したいなという気はしているんですけど。何か求人とか、そういう就職...あるじゃないですか、某有名求人みたいな。ああいうのを見ていると、調べていると、本当は実在しない会社で、詐欺とかもあるとかいろんな情報をもらったり、あとはハローワークさんでも見ているんですけど、なかなか...。もう辞めるときに、給料が下がったりするのは仕方がないなと思っていたんですけど、やっぱりあまりに低過ぎるのもなという、生活していく面で。そこで悩んでいるところもあります」

「(失業給付の受給期間は残っているが) できるだけ、でも、もう早く社会復帰しないと、人間が駄目になってしまいそうで。あと、やっぱり私の中で休んでいる期間、面接とかで何で休んでいたのかって気になる部分だと思うので、そういう部分でも早く就職したいなという気持ちはあります」

5. 就職氷河期支援・その他の支援について

氷河期世代として割を食ったという意識は持っていない。自分が氷河期世代だというのは、ハローワークに来て初めて知った。周囲にも資格を持って働いている友達が多く、世代的に特に厳しいという認識はしていなかった。

「氷河期世代なんだというのはハローワークに来て知ったという感じなので、自分で仕事をしていない時期がなかったもので、そんなに感じていないかなという気はします。(中略) 周りは結構自分の資格、保育士だったり、そういう資格を持っている子が多かったので、看護師だったり、なので、あまり関係なく就職している人が多いように思います」

氷河期支援メニューのなかでは、職業適性診断を利用した。自己PRセミナーも受講予定。

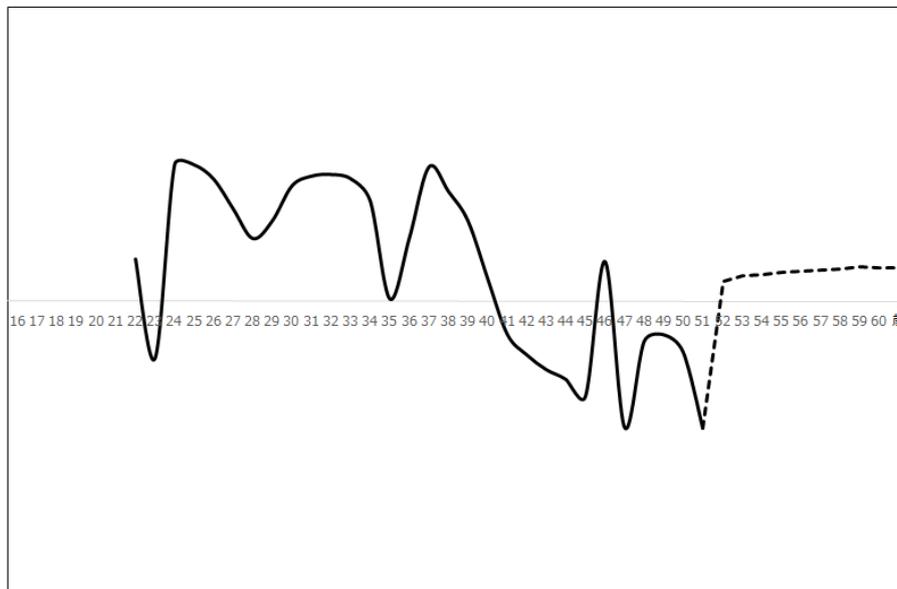
「適性診断を受けさせてもらいました。ちょっと自分に何が向いているかが分からなくて、そういうのもあるよというのを教えてもらって。(中略) 全然。思っていたのとは違ったなど

いう。(中略)でも、グラフ的にはやっぱり事務のほうが、事務が向いているよという、その少ない数字の中からでも出たので、やっぱり、じゃあ、事務で絞ってみようかなど。ちょっと違う分野も考えたりもしたんです。倉庫とか、もう本当に人間関係のない...ないことは絶対ないんですけど、倉庫業とか黙々とやることにも、目を向けようと思っていたんですけど、その診断で、性格的に、しゃべるのは嫌いじゃない。なので、やっぱり事務ぐらいのほうがいいのかと思って、参考にはなりました」

Eさん

50代前半・女性・大卒（就職後海外大学院卒）・関東地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

4年制大学の文学部卒業で、就職活動に非常に苦労した末、海運業の外資系企業に事務として就職した。当時は求人情報の入手も今ほど簡易・簡便ではなかったため、企業の資料を請求するはがきを手書きで100通ほど送った。就職氷河期真っ只中で求人もすくないなか、お菓子などの商品のパッケージに記載されている企業に自ら求人の有無を問い合わせたこともある。

「まさに就職氷河期でしたので、就職にかなり苦労をしまして、就職先が決まったのが4年生の12月だったんですけども」

「まず、学生のとくに、当時はあまりインターネットなどなかったもので、たしか手書きではがきを書いて、企業に資料を送ってくださいとか、そういったことをしていたと思うんですけど、多分100通ぐらいは書いたと思います。(中略)特に募集をしていなくても、例えば自分が買ったお菓子のパッケージを見て、自分からセールスするじゃないですけど、そういった感じで問い合わせたこともありますね。ま、その後もいろいろ苦労はありましたけど」

そうした苦労の中、大学4年生の12月に就職先が決まった。外国に関心があったため、海外との繋がりがある海運業の外資系企業を選択した。しかし、最初の配属先はコールセンターのような職場で、オフィスで常に電話が鳴っているような環境がストレスとなり、3ヶ月

程度で退職した。

「(その就職先の業種や職種を教えてください。) 海運業です。(なるほど、事務で?) そうですね。(中略) アジア系の企業で、世界的には展開していると思うんですけど、日本自体は恐らく 100 名とか、その程度の、あまり大企業とは日本では言わないと思うんですけど。(その就職先は希望されて入られた会社でしたか?) そうですね。ま、大きな意味といいますか、外国に興味がありまして、海外とつながりがある会社ですとか、仕事はしたいとは思っていたんですが、配属になったのが今で言うコールセンターのようなところでして、私の性格的にはちょっと——性格といいますか、まああまり合わなかったところがありました。(その会社にはどれくらい勤務されていましたか?) すごく短かったんですけども、3ヶ月ぐらいです」

「当時は電話がずっと鳴っている感じで、今だともうちょっとスマートになっていると思うんですけども、ジリリ、ジリ、ジリリってずっとオフィスで電話の音を聞いているような感じで、それがちょっとストレスになってしまっていました」

2. 初職からの離職以降の状況

初職離職後は、ワーキングホリデー制度を知り、それに向けた準備として派遣で PC 事務系の仕事に就いた。派遣の仕事はワーキングホリデーに向けた資金調達のためでもあったが、当時パソコン教室にも通っていたためそのスキルアップも兼ねていた。1年派遣の仕事をした後、オーストラリアで1年間ワーキングホリデーを行った。25歳ごろに日本に帰国するも未だ景気は回復していなかった。帰国後はカルチャーショックの影響もあり、帰国後の1年間は短期のアルバイトを行っていた。その後、英語を活かせるアルバイトを4年間ほど経験した。

「(ライフラインによると、その後は派遣の仕事に就いたとありますが、こちらについては?) はい。私は、以前から海外に興味があって、それでワーキングホリデーという制度があることを知ったのと、それから、当時パソコン教室などに通っていたので、そういったスキルを生かせるような仕事をしておりました。(中略) ま、スキルアップと、ワーキングホリデーに向けて資金をためるということで、当時は9時から9時ぐらいまで... (どのくらい派遣の仕事をしていましたか?) 1年ぐらいだと思います。(そこで資金を貯めて、オーストラリアに行かれたんですね。) はい。(どのくらいオーストラリアに滞在していましたか?) 約1年です」

「(日本に戻ってきたのは25歳ぐらいの時ですが、そのころもまだ就職氷河期真っ只中といった状態でしたか?) そうですね。まだちょっと景気がよくないなというのは感じていました。ですが、取りあえず英語を使う仕事がしたかったので、アルバイトではあったんですけど

れども、そういった機会があるアルバイトをしました、日本で。(中略) 1年ワーキングホリデーに行って、恐らく1年ぐらい、ちょっとカルチャーショックというのもありまして、単発というか、短期のアルバイトをしたりですとかして、ワーキングホリデーから1年後ぐらいに英語が生かせるアルバイトをスタートしました」

その後、30歳頃に外資系の医療機器メーカーに正社員で就職した。仕事は技術部の事務補佐で、海外本社とのやり取りなどを担当していた。勤続5年目で、業績悪化による大規模なリストラの対象となり退職した。希望退職という形で退職金の上乗せや再就職サービスの紹介などの支援はあり、退職自体は円満であったものの、精神的にかなり落ち込んだ。

「(30歳頃に正社員として就職したと書いてありますが、こちらについては?) 正社員で就職した会社は、外資系の医療機器メーカーです。(中略) 内容的には事務で、技術部のアシスタントをしていました。(中略) コレポンといいますか、外国に本社があったので、そちらとのやり取りですとか、あとはほかの国の支社と連絡を取ったりですとか、あとは製品に不具合が出たときにレポートを作成したりですとか、あとはマニュアルを翻訳したりですとか。

(その会社には5年くらい勤めていたとありますね) そうですね。はい。(その後リストラで退職とありますが、こちらについては?) 業績が悪化して、かなり大きなリストラを行っていました」

「(このリストラを経験されたあたりでライフラインが落ち込んでいますが、こちらについては?) アルバイトのときは、若かったということもあって、それほど、何ていうんでしょうね、あまり将来に対して悲観していなかったというか、いろんなお仕事ができたりとか、そういうこともあって、それほど、何ていうんでしょう、あまり深く考えていなかったのかもしれないんですけど、リストラに遭ったときは、1人ずつ個室に呼ばれて、もうあなたのポジションはなくなりますからって言われて、それで希望退職をするように持っていかれたりとかして、そちらは精神的にはつらかったですね。(中略) リストラということだったんで、会社のほうとしても退職金をちょっと上乗せしたりですとか、そういったことはありましたけど、やはり、でも気分的には落ち込んでいました」

「(中略) このときは、退職金の上積みですとか、あと再就職サービスというんですかね、就職支援会社というんですかね、そういうところを紹介していただけたので、かなり、何ていうんでしょうかね、ハッピーな退職ができたと思います」

リストラ後はハローワーク経由で、民間のビジネス資格系のスクールで「貿易ビジネス科」という貿易関連の講座を3ヶ月間受講した。同時に、留学にも関心を持ち英語を勉強し、イギリスの大学院に合格した。その後イギリスの大学院に入学し、約1年半美術史を学んだ。留学中は博物館での日本美術に関する資料整理のボランティアもしていた。

「(中略) リストラで退職になった後に、ひとまず職業訓練を受けました。(中略) それまでの業務の中で、貿易関係の、不良品が発生したときに本国に送り返して修理を依頼するということがあったりしたものですから、もう少し貿易の知識を身につけたいと思いまして、貿易を勉強しました。(通関士のような勉強でしょうか?) 通関士には落ちてしまったんですけども、貿易実務検定というのを受けました。あとは、TOEIC ですか、それから貿易関係の勉強をするコースでした。(ハローワーク経由ですか?) そうですね。はい。(中略) 貿易ビジネス科というところだったんですけども、恐らく——恐らくというか、一般的なビジネス資格系のスクールのほうに委託して開催している...」

「それと同時に、英語を頑張って勉強して、留学もできたらいいなと思っていて、それで志願書を送ったところ、受け入れられたので、そちらに留学したんですけど。(どちらの大学ですか?) イギリスの大学院に留学したんです。(どのくらいイギリスにいましたか?) 1年半ぐらいだったと思います。(大学院では何を学ばれていましたか?) 美術史です。(中略) イギリスの大学院は、1年で修了するコースなどがあって、私の場合は語学学校に少し入って、その後そのコースに入って、それとボランティアをしていたのでちょっと長くなってしまったんですけど。(どのようなボランティアですか?) そうですね。私が学んでいたコースが開催されていたのが博物館で、その縁といいますか、そういったことで、日本美術というんですかね、日本語で言うと。そういったところで、写真の整理ですか、記録の整備といいますか、日本人であることを——日本語の知識といいますか、日本人であるから採用していただけたかもしれないんですけど、そういった感じです」

40歳手前で日本に再び帰国し美術関係の仕事(正社員)を探していたが、そもそも求人が少なく、数少ない求人労働条件が好ましくないものが多く、希望にあう仕事なかった。帰国後5年ほどは、派遣・契約・アルバイトなど様々な仕事を行っていた。比較的長期間勤めていた派遣先で、組織変更があり、ポジションがなくなったため、契約終了を告げられた。

「そうですね。初めのうちは、すごく美術関係の仕事に就きたいと思っていて、しばらく活動していたんですけども、そういった仕事はどうしても狭き門であったり、待遇が物すごく悪いというか、あまりよくないお仕事が多いんですね。なので、なかなか希望に合うような仕事なくてということもありまして、派遣のお仕事をしていました。(中略) まあ、派遣切りとかという話がたしか出てきた頃だったと思うんですけど、長期で就業できるかと思ったところ、部署というか、組織変更があったりですか、そういったことで、また私のポジションがなくなるということで、契約は終了になりますというふうに言われてしまいました」

その後、46歳のときにハローワーク経由で医療関係の商品を扱う商社で営業事務として正社員で就職した。海外の商品の輸入などを扱う仕事内容で希望にあっていて。また、基本的に残業はなく労働条件は比較的良好であった。しかし、勤続1年後のある日、突然他事業の経営状況によってスタッフ解雇の必要があり自身のポストがなくなると言われ、不本意な形でリストラされた。退職にあたっては納得のいかない部分も多く、精神的にもかなり落ち込んだ。

「(46歳ぐらいのときに、また3社目の社員として就職ということでしょうか?) はい。こちらは、食品と申しますか、医療関係の商品を扱うという商社で、仕事としては営業事務と申しますか、輸入とか、そういったことを行う仕事でした。(こちらは、ハローワークとかを経由されて?) はい。ハローワークで見つけました。(こちらの仕事は希望にありましたか?) そうですね。社長が外国人の方であったのと、あと輸入ということで海外とやり取りがあったりですとか、そういったこともありましたし、それから、なるべく自分の身の回りのものを扱っている——商品ですとかサービスを扱っているような仕事に就きたいと思っていたので、かなりマッチはしていたと思います。(労働条件的にはいかがでしたか?) 労働条件的にも、ちょっと暇なところがあって、展示会などの前は忙しかったりするんですけども、暇になるとすることがないので掃除を始めたりとか、そういったことがありました。(中略) 基本的に残業はなしというふうに言われていました。(この会社には1年くらい勤めていたんですね。) そうですね。1年ぐらいで」

「ただ、社長の、何ていうんですかね、どんぶり勘定の会社で、面接のときに気がつけばよかったんですけど、あまり長期計画みたいなものをしっかり決めているような会社じゃなくて、というか、小さい企業だったので、その辺も影響して、幾つか店舗なども営業していたんですけども、そちらを閉店したりとか、あとはスタッフを解雇したりとかしなくては行けなくなってしまって、それで、私もある日呼ばれて、あなたのポジションはなくなるからって言われて、また仕事探しを始めたというところですね。(そのリストラで金銭的な補償はありましたか?) 金銭的な補償というのは、はっきり言ってなかったと思います。たしか法律で、何ヶ月前に言えば...(解雇予告手当ですか?) はい。っていうの、ありますよね。それはたしか頂いたような気がしますけど、退職金——詳しく覚えていないんですけど、時々就職活動のために会社をお休みするとか、そういったことは認められましたけど、小規模な会社でしたので、あんまりすっきりするような退職はできなかったと思います。もめました。

(時間的な余裕もなく、ばたばたと決まるような感じですか?) そうですね。社長が、俺がおまえの仕事をやるから来なくていいみたいな。(中略) ええーっていうことで、かなり落ち込んで、会社でも泣いたりとか、泣きながら相談したりとか、そういったことがありました」

その後、再度職業訓練学校に通い、3ヶ月間ウェブデザインを学んだ。しかし、ウェブデ

ザイン系の業界は技術の進歩が激しく、ここで学んだものが直接的に求職に繋がったわけではなかった。

「その後、また職業訓練学校に通いまして、そのときはウェブデザインを勉強しました。（その講座で習得したスキルなどはありますか？）ただ、スキルのといいますと、3ヶ月ではとても足りないというのと、あと、そういったウェブ系の仕事というのは、すごく移り変わりというか、技術の進歩がすごく激しいので、そのときに習ったものが今そのまま使えるかという、やはりもっと勉強しないと足りないんじゃないかなと思います。（中略）そもそも、そのコースの名前がウェブデザイン、たしか基礎科という（講座）なんですよ。で、もちろん何人かは、そちらで既にウェブデザイナーとして働いたことがある方もいらっしゃるんですけども、ゼロからスタートするというのはなかなか難しくて」

3. 現在の就職活動の状況

その後はコロナの影響もあり、仕事探しもなかなか難しかった。長期で働ける形を目指して求職活動をしつつ、期間限定の仕事や一般的な事務、海外と関わるような仕事を派遣で行っていた。直近は医薬品の開発を行っている企業で営業事務を派遣で行っていた。その職場では上司からの信頼はあると思っていたが、組織変更によって2023年3月に契約終了を告げられた。現在は長期で働ける形を目指して求職中である。

「（職業訓練後から現在まではどのような状況でしょうか？）コロナがあったりですとか、いろいろあったので、そのときは就職というか、仕事探しをするのがなかなか難しくて、期間限定の仕事をするですとか、あとは誰でもできるような仕事をするということも多かったんですけども、基本的には海外とつながるような事務に携わりたいと思ひまして、そういった仕事をしています。（それは派遣ですか？）そうですね。今は求職中なんですけれども、例えば営業事務ですとか、そういったことで海外とやり取りがあるですとか、そういった仕事をなるべくするようにしています」

「直近の仕事が今年の3月までだったんですけども、かなり上司には頼りにされていると思っていたんですね。そのようなことを一応聞いたこともあったんですけども、会社の組織変更で、ここで終わりにしてくださいみたいなことで契約が終了になってしまひまして、そういったこともあったので、なるべく長期で働けるような社員ですとか、契約社員ですとか、直接雇用を目指して働きたいと思ひていて、そのような就職先を探して今活動しています」

4. 現在の生活の状況、キャリアの振り返りと展望

現在は未婚で、70代・80代の両親と同居している。深刻な介護の問題も発生しておらず、

これまでも贅沢な暮らしをしてきたほうではないので、日々の生活としては比較的安定している。しかし、以前病気によって入院した経験もあり、派遣の場合長期休暇が取れないという不安がある。また、直近の派遣切り以降眠れない時もある。今後は両親が高齢になっていくにつれて健康上の問題も増えてくるため、こうした生活はいつまでも続くわけではないという不安や、長期で安定した仕事を見つけなければならないという焦燥感を抱えている。

「(ご家族やご自身の健康状態はいかがですか?)今のところは、(大丈夫です。ただし、)少し前に、私、病気になって入院していたことがあるんですね。そういったとき、例えば、やはり派遣ですと、社員とは違って長期休暇が取れなかったりすることもあったりとかします。あとは、就職氷河期世代というのは恐らく40代とか50代ぐらいなのかなと思うんですけど、そろそろ親も高齢になっていますよね。なので、私の親も最近体調が悪くて、一緒に病院に行ったりすることがあったので、親を頼らずに自活できるような仕事があるといいなと思います。(中略)介護が発生したりとか、あとは、例えばこういった状態が長く続くようであればどうかなというふうな、将来に対する不安ですかね。(中略)例えば派遣で仕事が見つかったとしても、それがいつまで続くか分からないとか、人生設計というんですかね、そういったものできないですね。(中略)今回、3月に派遣切りに遭ってから、時々眠れないというか、そういうこともありました」

これまでを振り返って、専門性という点で、自らが胸を張って言えるようなキャリアを築いてこなかったと考えている。特に、企業からの長期的なトレーニングを受けていないという部分に後悔の念を感じている。その結果、新入社員が学ぶような仕事を行う上での基礎的なスキルが足りていないと認識している。しかし、何らかのスキルを習得することへの意欲自体は高い。自身の興味のあるものに限られるが、公的な職業訓練や独学によって実際に習得している資格も少なくない。

「(これまでのキャリアのなかで、自信のあるお仕事だったり、スキルなどはありますか?)それが、私、就職活動で応募書類とかを書くじゃないですか。そういうときに、いつもまとめるのに困るというのと、あと、経験してきた会社数は多いんですけど、深い専門性がないというのが一番ネックで、何となく自分的には英文事務と海外営業事務が専門じゃないですけど、私のできる事かなと思っているんですけども、専門性という点で、胸を張って言えるようなキャリアを築いてこなかったなというのが、後悔しているというか...(中略)普通の、恐らく以前の一般的な会社員でしたら、多分入ってすぐに企業がトレーニングをするじゃないですか。そういったことをあまり受けていないうちに社会に出たというか、何でしょう、いろいろやってしまったんで、仕事の基礎みたいなものをきちっと身につけるべきだったかなというふうに、ちょっと後悔しています」

「(過去に習得した資格などはありますか?) TOEIC とか、TOEFL とかをやりました。あと、(留学に) 行く前に、一応集中的に留学準備の予備校というんですかね——予備校というか、スクールですね、そういったところに通って、一生懸命勉強しました。(貿易関係では何かありますか?) 貿易関係は、貿易実務検定 C 級というのを取りました。B 級はなかなか合格しなくて、今のところは C 級止まりです。(今後も資格に関する勉強は行っていくつもりでしょうか?) できたらまた勉強したいと思っていますけど、今はデジタルマーケティングみたいなものをネットで勉強しているのと、中国語とか、イラストレーターという…。(中略) あとは、私、NHK の語学講座を聴くのが好きで、そちらは、多分中学生ぐらいからずっと聴いています。なるべくお金をかけずに、いろいろと。(比較的勉強自体は好きですか?) 興味があることについては、勉強するのは好きですけど、あまり数字は、ちょっと苦手で、そちらはいまいちなんですけど。(新しいものを積極的に勉強していこうという気持ちでしょうか?) そうですね。はい。ただし、私、自分が興味のあるものに限るんですけど」

5. 就職氷河期支援・その他の支援について

自身は就職氷河期世代であることを認識しており、今日中高年であるこうした世代への支援は少ないと感じている。例えば、直近では自治体開催の「中高年の仕事の探し方」といったセミナーを受講したものの、内容が定年間際の人を対象にしているようで、自身には少し合わなかった。中高年の中でもリタイアするにはまだ少し早い年齢段階の人々への支援が増えると良いと考えている。また、求人も若年・壮年を対象としているものが多く、求職活動において年齢の壁を感じている。企業においても、中高年の人に目を向け、年齢を問わない募集を行うことを希望している。

「(最近の就職活動に関連して受講したセミナーなどはありますか?) ハローワークのセミナー、最近はあまり行っていないんですけど、例えば私の住んでいる自治体のほうで、中高年の仕事の探し方とか、そういったセミナーには出席したことがあります。(いかがでしたか?) まあまあですかね。多分、私の今の年齢はちょっと微妙というか、何というか、リタイアするにはちょっと早い年齢で、恐らくそういったセミナーは、多分定年間際の方が受けるのかなというイメージもあったりするんですけど、もうちょっと氷河期世代の対象のセミナーですとか、対策みたいなものがあればいいかなと思います」

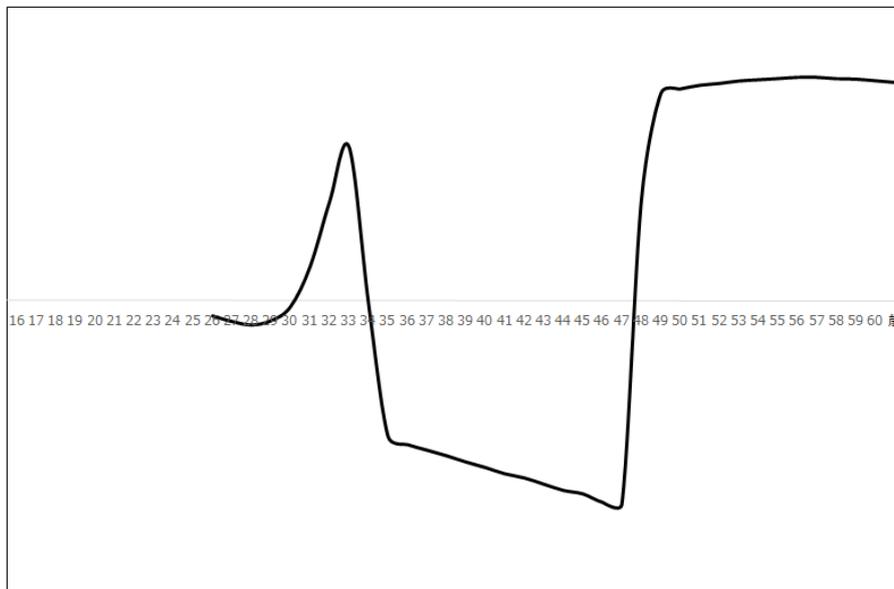
「(その他に期待する支援などはありますか?) 今、私は、主にインターネットの就職情報サイトのようなところを見ることが多いんですけど、求人を見ているとすごく多いのが、20代・30代活躍中って書いてあるんですよ。そういうふう書いてあるのを見ると、ああ、私駄目だと思って引いてしまうんです。どうしても興味がある仕事だとそれでも応募するんですけど、まあ見事に落ちます。(中略) できれば年齢を問わないような——外国とかだと、たしかそういうことも聞いてはいけなかったりしたりしますよね。年齢とか…。(中略) どの企業と

「うか、私の感じる範囲ですけれども、とにかく若手の人がすごく重宝されていて、もうちょっと中高年の人にも目を向けてほしいなというのはすごく感じますね」

Fさん

40代後半・男性・高卒・関東地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校時代の進路選択は進学を希望していたが、金銭的な問題から、断念。6年ほどアルバイトをしていた飲食関係の会社に中途採用で、正社員として入社する。

「高校在学中は、進学を希望しており、自分で学費を工面することを考えまして、在学中から、ビルメンテナンスの仕事でフロア清掃もやっていました。けれども、最終的には、金銭的な問題から、進学できなかったという事情がありました。卒業後、6～7年は清掃のほか、アルバイトは幾つかしていたんです。ビルのフロア清掃の会社からは、社員としてやってみないかといった話が出たこともありました。20歳ころからは飲食関係のアルバイトも掛け持ちで始めました。でも、飲食関係のアルバイトをしているうちに、ちょっとやりがいを見つけたといいますか、就職をして働いても面白いんじゃないかと思ひまして、そこでアルバイトから正社員に中途採用という形で就職する形になりました。接客などで、お客様と直接話す機会があり、ふだんはおっしゃっていただけないような言葉をいただきまして、この仕事は人に喜んでもらえる仕事なんだな、役に立つ仕事なんだなというので、やりがいを感じました」

「大学の学費をためる目標はあったんですけども、意思も弱いところがありまして、生活をしてますとお金が出ていってしまっ、うまく学費をためることができずに、時間ばかりたっていった。本来の目的を忘れたわけではないのですが、ちょっと目的意識が薄くなっ

てしまってきている現状を感じまして、結果的には中途採用ということで、進学は断念したということになります」

「中途採用されたのは 2000 年ですが、肌感覚みたいなものですが、就職はなかなか厳しくなってきたなというところは正直感じていました。名前が知れてる会社なので、ある程度、安定はしてるかなという気持ちもあったのは覚えてます。正社員募集の中途採用があったので、『社員になりたいんです』と、そのときの上司に相談して応募しました。私の周りではアルバイトから正社員になったというのは、あまり聞かなかったです」

2. 初職からの離職

正社員になってから、店舗の副店長になり、パート・アルバイトの管理的な業務が増える。1～3年の幅で異動もあった。

「配属された店舗は、アルバイトで働いていたところとは違いました。正社員になってから、まず副店長になります。社員になって、管理面が多くなりました。アルバイトですと、接客とか、そういう管理とはまた違った現場の営業といいますか、実際、接客をしたり、商品を作成したりというものがあるんですけども、もちろん、社員になってからも、同じようなことはするんですが、それと並行して、管理というものが仕事として大分多くなってきておりましたので、そこがやっぱり違うところかなと思いました。私は中途採用でしたので、新卒の社員がやるような研修は飛ばして、OJT がほとんどなんです。

アルバイトの中で覚えていってしまったことがほとんどありましたので、管理以外の毎日の業務に関しては研修はなく、そのまま副店長になった形です」

「あとは定期的に店舗を異動することになりました。短くて1年たたないうちに異動というものもありましたし、長くても3年で大体異動するサイクルになります。移動の範囲は、経路的に通勤できる範囲での異動が基本になっているようでして、引っ越しを伴う異動はありませんでした」

35歳で店長に昇格、その後人間関係で苦勞し、ハラスメントも受ける。会社からの指示と自分がやりたいこととの折り合いがつけられなくなる。最終的にはコロナの影響もあり、会社からの誤解も受けて退職する。

「店長の役職に昇格したのは、35歳前後になりますでしょうか。会社に入ったのは、年齢を重ねた後の中途採用だったので、大分遅いほうでしたね。新卒とかの社員ですと、早ければ、2年、3年ぐらいで店長になっていました」

「その後の人間関係は、正直言うと、大分苦勞しました。やはり会社といっても、歴史がある会社なので、ちょっと言いにくいことはあるんですけど。私の中では、人は人、他人は他

人という言い方もちょっとおかしいかもしれませんが、合う、合わないもあるので、それはあまり気にはしてなかったんです。とはいえ、人間的な好き嫌いのもあったでしょうが、ハラスメント的なものもやっぱりありましたね。直の上司もそうなんですけど、店長よりさらに上のスーパーバイザー的な者もいまして、そちらもいろんな人がいましたので、もちろん合う、合わないはあるんですけども、なかなかうまくいかなかったこともあります。今となってはちょっと考えられないようなことも実際ありましたし。でも、なるべく私は言いたかったので、言いたいことは言ったほうなんですけど。労働組合はあることはあるんですけども、やはり相談しにくいというか、何ですかね、ちょっとしにくい雰囲気といますか。どこかから話が漏れて、逆にやりにくくなってしまうという現状が正直ありまして、ああ、これはもう言いたいことは言っちゃいけないのかなと」

「先ほどのやりがいを感じたというところからお話が続くんですけども、(店長になって以降)会社から、こういう仕事をしてください、こういうやり方をしてくださいっていう指示が下りてくるんですが、やはり実際お客様と接していて、何が大事なのか、何を求められているのか、私たちは何をしなければいけないのかというものが、ちょっと分からなくなってきた。この時期から、それがちょっと違うんじゃないかということを考え出すことが多くなりまして、そのやるべきことと自分がやりたいことの折り合いをなかなかつけづらくなってきた。会社の指示と自分のやりたいこととのうまくすり合わせができなくなってきました、『ああ、このままやっていっていいものか』ということを考え始めたのが店長になった直後の30代半ばからです」

「何か機械的になってしまっているといいますか。もちろんいろんなお客様がいるので、急いでいるお客様には、ちょっと流れ的な作業も必要な場合もあるのは分かるんですけども、ただ一概にそうとは言えないものです。じっくりお話を聞きながら、特にお年寄りの方とか小さいお子様の方とかは、そういう丁寧な接客が必要な場合もありますし。臨機応変にやることはやるんですけども、それをよしとしないといいたいでしょうか、何かその辺りもちょっと違ってきているんだなと思い始めたのが、退職を考える理由の一つでもあります。その中でもやれることはやっていきたいなと思ってはいましたが、なかなかそううまくいかなかった状況でした」

「やはり食べ物を扱いますので、もちろんしっかりしたものは出したいですし、商品としてのこだわりは自分の中でもしっかりと持って仕事はやっておりました。自信はとてもあったと思います。もちろん自分のいる店ではちゃんとしたものを出して、しっかりしたものでおいしいと言ってもらえるようなものを出したい。もうそのためには、当たり前ではありますが、しっかりとした作成手順もそうですし、消費期限切れといいたいでしょうか、そういうちょっと古いものを出したりしないようにはしてましたし、もちろん駄目なものは駄目って私は言うてしまうほうなので、そういう妥協もしないように、仕事はしてました。私が異動したての別の社員がいたお店では、そのときの管理がちゃんとされてなくて、消費期限切れのもの

のを作ってしまったりというのもざらにあった。それはどうしても私はちょっと許せなかった。その辺りもだんだん我慢ができなくなってきたといいますか。そういうことが積み重なってのことも一つの理由です」

「コロナがはやり始めまして、私がかかったわけじゃないんですけれども、濃厚接触者となり、体調があまりよくなくて、上司に報告して、休ませてくださいと言うんですが、そのときに、ずる休みをしたのではないかということを言われました。自分のことはともかくとして、やっぱり周りの人間もいますし、私の家族もいますし、その辺りでそういうことをするわけがないのに、何でそういうことを言うんだろうと。それが直の上司だけではなくて、周りの人間もそういうことを言い始めまして、これを直の上司の上のスーパーバイザーにも、話が広まってしまったことで大分衝撃を受けまして、『どうしたらいいのでしょうか』と相談したんですけれども、結局のところ、スーパーバイザーも信じてくれるわけでもなくて、こういう会社に自分は今までいてしまったことにショックでして、それも退職の気持ちを加速するきっかけになったことは覚えています」

3. 現在の仕事の状況

退職後、前職とは異なる製造業系での再就職をめざして、1年程度、求職活動を行い、最近エネルギーのインフラ関係の企業への採用が決まる。

「再就職に当たっては、ハローワークでお世話になりました。前職と同じような仕事は正直もう、考えていなかったんです。自分は小さいときからものづくりが結構好きなんだなっていうのが、ちょっと思い返して考えて見ましたら分かりまして、何かものづくりの仕事をしたいなと思って探していたのがきっかけなんです。求人の情報はたくさんあったのですが、私は今までやってきたものが食品関係なので、食品衛生とか、そういう資格は持ってはいたんですけれども、ものづくりに関しての資格が全くない状態でして、やはり書類選考で落ちてしまったりというのも何件かありました。求められる経験がないので、やはりちょっと厳しいのかなって思っていたことはありました。退職してから、ほぼ1年間活動はしておりました。応募した企業は10社まではいかなかったと思いますけれども、面接も行ったんですけれども、なかなか決まることがなくて、正社員として再就職した初日が本当に最近で、6月下旬でした」

「入社したのはエネルギー関係のインフラといいましょうか。液面計を扱う会社です。あまり聞いたことがない言葉だと思いますが、私も今回初めてここで耳にしました。液面計というのは、ガソリンスタンドにはガソリンタンクが地中に埋まっておりまして、その容量などを調べる装置がついてるんです。地中に埋まっているものなので、ガソリンが漏れたりするととても危険な状態になってしまいますので。その漏えいを検知する装置とかを取り扱っております。現地に行って、メンテナンスとか点検をする仕事になります。ちょっと調べ

ていくうちに、あっ、こういう仕事もあるんだなと思ひまして、興味を持ちました。勤務してから、ほぼ1ヶ月ぐらいたちましたけれども、今のところ労働条件や賃金面に不満とかそういうものはありません。専門的な知識もない割には、しっかりと額面で頂いているのではないかなとは思っております。今研修中でして、早く一人前になって、任されて、自分の判断でできるようになればいいなとも思いますし、安定した生活ができればいいなとは思っております。まだ見て覚えている途中なので、作業も1人でできてということできればいいなと思ってます」

4. 現在の生活の状況

既婚で妻と娘一人と暮らしている。転職については家族も理解しており、生活立て直し最中。妻もパートで働く。一番の不安は金銭面。

「結婚しております、子供は1人おります。中学生になりました。親は今ちょっと離れて暮らしております、家内の親、義理の母が近くに住んでおります。義理の父はもう亡くなっておりますので、義理の母の面倒を見ながらというわけではないんですけれども、よく訪問してはいますが、でもまだそんな介護が必要とかでもないのです。私の実の父も母もまだ2人も健在なので、現状としては問題はないです。1年間働かなかったので、収入が安定していなかったのですが、年金関係の支払いは結構大きく、それは相談に行きまして、払わなければいけない額っていうのがありますので、それは少しずつ分割してもらって、払うようには今しております。このままの安定した収入がある程度あれば、少しずつでも払っていきたいなどは、今のところ考えています。ただちょっとその辺り、実際厳しい。今ちょうど1ヶ月ぐらいになりますので、まだ若干不安定なところはあるんですけれども、今現在、幸い転職に関しての家族の理解とかも得られておりますので。また、立て直すといいますが、ふだんの生活に戻れるようにしていきたいとは思っております。妻もパートで働いています」

「健康面もそうなんですけれども、金銭面でしょうかね、一番不安なのは。これから物価も高くなって行って、私もエネルギー関係の仕事は一応携わってはいるんですけれども、生活するのにお金がかかるかなっていうことが一番不安かなとは思いますが、こればかりはでも、どうにもならないかなとも思いますので、自分のできることをやるしかないかなって正直思ってる程度なんです。年金については、もちろん払ってはいるんですけど、もらえればいいなぐらいしか考えてなくて、何か不安を感じているというのは正直ないですね」

5. 就職氷河期世代・その他の公的支援について

就職氷河期という意識はしていなかったが、受けてきた支援は手厚く、満足している。しかし、最初に訪れた出張所では、対応が事務的で残念な思いをした。

「これまで受けてきた支援といいますと、私自身はとても手厚くしていただいたので、とても満足しております。というか、ここまでやっていただけるとは正直思っていなかったのでもありがたいなと思っております。ものづくりの職場見学会といいますか、会社説明会のようなものがありまして、そこからまず見学をさせていただいたのが一番最初でして、そこから氷河期世代専門窓口、それでの相談を何回もしていただきまして、大分お世話になりました。あと、そこで求人提供をしていただいたりしまして、私自身もちろん探してはいたんですけども、こういう求人がありますという求人を紹介していただいたりすることも多くありました。あと、私もちょっとこういう求人書類を書くのも不慣れなものでしたので、何回も書類を添削していただいて、書き方といいますか、書類を出すときにも大分、こういうふうにやるといいのではないのでしょうかということも教えていただきながら、立派な書類ができたのではないかと考えております」

「実際のところ、私、その氷河期というのはあまり理解していなかったんです。高校生の時も回りがそうやって言ってるなぐらいしか、正直私は感じていなかったんです。手応えとして、どうしても就職できないということではなかったんですよね。前職も、自分が思っていたよりもすんなり就職できたんです。ですので、そんなに困ったということではなかったです、正直言いますと。就職できなくて困ったということではなかったです。言ってしまえば、今回のこの現状のほうが大分、自分の中では苦労したかなと思います。そこまでその氷河期世代というのは意識はしていなかったんですけど、今回の転職は、業種が異なるので、正直無謀ではないのかなと思われても仕方ないかなと思いますけれども、就職支援の担当の方とも諦めずに何とかやってきたのがよかったなと思います。実際そこで手厚くいろいろやっていただいたので」

「やはり一番お世話になったのが、エントリーシートなどの書類の書き方ですね。もちろんこういう退職というのは何回もあるわけじゃないですし、うまく書けなくてというのもあるのでしょうか、その辺りすごくお世話になったので、そこはありがたいなと思ったので、同じように困っている人たちに教えてあげていただけたらいいのではないかなと思います。書類を出すのにも、これでいいのかな、これで自分の言いたいことを書けるのかなと、それがすごく不安だったので、そこはとてもありがたいなと思いました」

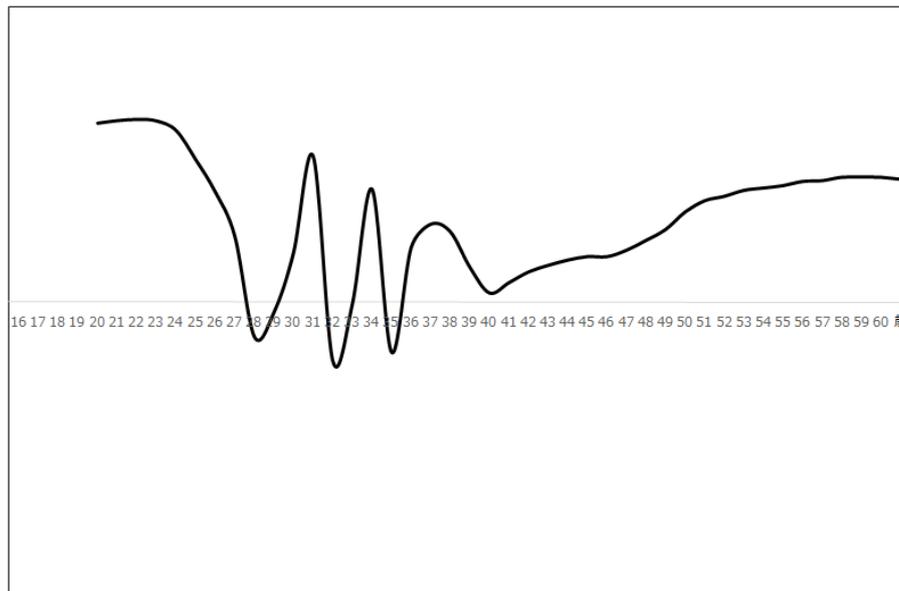
「ちょっと残念なことが1つありまして、私は、今ここのハローワークでお世話になったんですけども、住んでいる近くの出張所にも一度行って相談をしたことがあるんです。その相談を担当されたがちょっと残念な対応をされまして。やはり再就職をするのに困っている人間なので、もうちょっとその辺り、何ていうんでしょうか、あまり事務的な態度は取らないでほしいなと思いました。もうちょっと親身になってくれてもいいのではないかなと。もちろんいろんな理由で退職する方もいらっしゃるわけですし、いろんな気持ちで再就職をされたいと願っている方もいらっしゃると思うので、その辺りは、ちょっとこういう対応はどうなんだろうなというのが1点ありまして、それが1つ残念なことがありましたので、ち

よっと今言わせていただきます。私も前職、お客様商売してたものでして、それがすごく気になったといいますか。一応こういう職種ありますよって、出してくれたことは出してくれたんですけど」

Gさん

40代後半・男性・専門学校卒・関東地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校卒業後、経理の専門的な知識を身につけたいと思って専門学校に進学。「上場企業」を目指したものの、非上場の東京の住宅設備関係の会社に正社員として就職した。

「高校卒業後は、専門的な知識を身につけたいと思って、経理の専門学校を選択しました。一応、(2年間で)日商簿記検定1級は目標にしていたんですけど、1級は落ちてしまったんですが、まあ、知識のほうは大体つけられたかなと思います。学校の就職支援策で、『上場企業を目指そう』という取り組みがあるなど、結構、就職には強い学校でした。しかし、当時は山一証券が倒産したときで、そこに内定していた人がいるなど、就職の環境は厳しかった。もともと就職氷河期真っただ中でしたが、就職自体がどういうものかというのは分かっていなかったもので、厳しい厳しいと言う中で、まあ、こんなものかなと思っていました。私も「上場企業」を目指す支援に選出してもらってやったりしたんですけど、なかなかやっぱり厳しい。結局、上場企業には就職しませんでした。実際受けたのは3社か4社ぐらいだと思うんですけど。就職活動としては、合同企業説明会に行ったり、学校に来る経理関係の募集をピックアップして、受けるような形で行い、自分で見つけた会社でいいところがあったので、1998年に東京の会社に正社員として就職しました」

2. 初職からの離職

人間関係に不満はなかったが、バブル崩壊後の経営不振など会社の将来性に不安を覚え、同じ会社では、キャリアアップが図れないと思い、8年勤続した後、2007年に会社を辞める。

「業種は、住宅設備の商社。従業員数は120名ぐらいで、勤務先は東京・本社です。関東圏に営業所もありました。キッチン、トイレなどの水回り関係、電化製品などの住宅設備を扱い、パイプといった細かいものまで、トータル的に卸しているような会社です。同期入社は、自分含めて11名ぐらいだったと思います。配属先は本社の経理です。入社後、商品や部署の説明、就業規則の説明など、3日間ぐらいの研修があり、あとは、実際の仕事という形でした」

「退職するまで、ずっと経理でした。上下関係を含めて人間関係は比較的よかったと思います。しかし、人間関係というより会社全体的に、いろいろとフラストレーションがたまっている部分がありました。飲みに行くことも結構あって、上司や他部署の上の人に対してはよく、ぶつけていました。会社の将来についても、少し不安がありました。バブル期の売上げが150億ぐらいあったのが、当時、バブル崩壊以降、売上げが半分ぐらいになったんです。私が入って間もなくぐらいで、部長職だった人が切られるなど人員削減もあって、そういうのを見ると、やっぱり不安になります。経費管理とかも結構ずさんな部分があって、利益があまり出ていなかった。悪い赤字も何年かあり、商品卸だけで自社製造じゃないのも不安な部分でした」

「経理職ですが、その中で、営業所とのやり取りとか、時々、仕入れ関係の会社さんと交流を持ったり、そういった人間関係の潤滑油になるというか、部署関係なくいろんな人と触れ合うことが結構多かったと思いますね。社外含めたお付き合いは、それはそれで一生の財産かなと思います。しかし、先ほども話したとおり、就職氷河期ということで、いろいろと自分のスキルアップが必要だなというのが前々からあり、同じ会社にいると、やっぱりその会社しか知らないことになる。これは自分にとってあまりいいことではないのかなと思って、スキルアップということで転職を考えだしました。そして8年勤めた後、会社を辞めました」

退職後は一時、実家に戻って中小企業診断士の試験を勉強。キャリアアップを目指して、上場企業に正社員として転職したが過重労働で、体調の悪化もあり、退職。その後、就職した会社が倒産、契約社員や派遣社員などを経験するものの、目を悪くして、仕事の継続が困難になってきた。この間、副業で神職の仕事で収入を得てきた。安定した仕事を求めて、現在求職中。

「辞めた後、経理関係での転職を目指してはいたのですが、辞めている間に中小企業診断士の勉強をするために無職でしたので、一年弱一度実家に戻りました。結局、そう簡単にか受かるものじゃないので、1回しか受けなかったんですけど、その後、就職活動を始めて間もな

く、正社員採用ということで転職できたんです」

「経理関係で就職した首都圏の会社は、上場企業で、その前の会社からのステップアップが成功したということですね。上場企業とかだと、IR (Investor Relations) だったり、株主の決算とか、開示義務だったり、そういったのを定期的にしなくてならない。その頃にライブドアの粉飾決算とかあった時期があって、上場企業が四半期ごとの決算開示というのが義務づけられたり、そういったのは経験しないと分からないことがあるので、経験したいということで上場企業に入社しました」

「実家から通っていたんですけど、実家からだ片道2時間かかっちゃうんですよ。それに、毎日、仕事の帰りが夜の9時半から10時ぐらいまでなってしまうと、しばらく頑張ったんですけど、睡眠時間、食事も満足に取れない状態になりました。さらに、目の調子も悪くなったしまったり、体に異常が出てきて、これ以上、通うのはちょっと無理だなと。社長からとかは引っ越してこいよって言われていたんですけど、長男ということで、そこら辺もネックになっていた部分があり、もう地元で就職するしかないと思い、退職を決意して、辞めました。就職して2〜3年ですかね、体調を壊して退職ということになるんですけど、四半期決算とか、やっぱり激務ということだったんでしょう。とはいえ、今まで経験できなかった株主総会や有価証券報告書の作成などを一通り経験するのは、上場企業じゃないとできないので、まあ、それはよかったのかなと思いますね」

退職後は地元に戻って、少し間を置いた後、経理関係の仕事に契約社員として、転職。しかし、2年ほどで会社が倒産。

「退職(33歳)後、少し休みを取ったうえで、転職活動に入り、地元のギフト卸の会社に総務・経理という形で就職しました。各地に営業所がありまして、北は北海道から九州にもあったんですけど、売上げ規模もそれなりにありました。本当は経理の仕事だけをしたかったのですが、総務なので、結構雑務も多かった。事務所の修理とか、あとは、会長の車の運転手とかもやっていました。何でも屋でしたね。本業は、あくまでも、やはり経理ということだったんですが、もう地元に来ちゃうと、そこだけにこだわって、文句は言ってもらえない部分がありました。経理で募集しているところもないですし、入れたとしたって1人とかの枠じゃないですか。だから、経理もやりながらみたいな感じで、やっていました。やっぱり地元で生活するのが一番というのはあったので。結構、友人関係も地元にいる人が多かったりとかしたので、東京でというのは、あまり思わなかったですね」

「入社後、リーマンショックがあって、年商が6割ぐらいに落ちたんです。その原因といえは売ったらお金を回収するというのが鉄則だと思うんですけど、売り掛け債権が結構ずさんな会社だったんですよ。売り掛け債権の回転率が悪く、現金化するのが悪い状況で、ほったらかしてきていた。関連会社に売って、未回収のまま、そのままほったらかしたりとか。

バブル期で売上げがよかった頃は、それで何とか回していたけれど、売上げが一気に減って、資金繰りが困難になり、資金ショートを起こすことが多々あったんですね。やっぱり経理として財務とかの状況を見ていると、従業員の意識が薄いというか、営業マンは売ったら100%お金を回収するという意識というのが普通にあって当然だと思うんですけど、それがない人って結構いるんですね。お金がなくなってから急に慌て出した。それで、銀行から融資が受けられなくて、手形の不渡りで倒産という形になったと思うんです。もともと経営体質が悪かったといえば悪かったですね。倒産後、ほとんどの従業員は解雇になりました。倒産後、私も少しだけ、そのクレーム対応などで、呼び出され、数ヶ月の給料の保障はあったんです」

倒産・解雇後は、リーマンショックや東日本大震災の影響もあり、就職先が激減しており、非正規の仕事で経理・総務の仕事を3年ほど続ける。その間、倒産した会社の知り合いから神職の仕事を紹介され、副業として仕事を始める。

「倒産・解雇後は、地元の企業で経理・総務関係を探していたんですけど、求人の募集が激減してしまっていて、経理関係などは本当、ない状態で、あったとしても、そこにもう何十人が飛びつくので、難しいですね。経理・総務関係で非正規雇用の仕事や派遣を3年程度、繰り返していましたが、いいところが見つからない状態が続いたときに、倒産した会社のときの知り合いからの誘いがあって、神社の神職の仕事を一緒にやらないかって言われて、神社の仕事をしていました。派遣から正社員登用ということで、一時期、正社員になりました。頑張っていたんですけど、経営者側との方向性の違いとかもあって、辞めざるを得なくなったんですね。そのときも副業として神社の仕事は、そのままやっていました」

「神職は一応、副業という位置づけなんですけど、正社員として、その後しばらく働いていなかったんで、こちらで、その3年間は神社のほうメインで行っていました。神社の仕事をやりながら就職活動をしていたので、そのときに派遣の仕事をしつつ、神社の仕事も週末だけやるとか、派遣と副業並行という形です」

「神職は、主には地鎮祭で、家を建てる前のおはらいをやっているんで、ハウスメーカーから依頼が神社に来るんです。それで、神主という身分で、単独で現地に行って、おはらいをしていくという仕事ですね。倒産した会社の同僚だった人のいところが神社の神主の資格を持っています。地鎮祭の仕事の依頼が結構多くて、大変だから一緒にやらないかという話があって、その誘いで行くようになりました。神主の資格は、宮司の資格は、神社本庁が発効した資格持っている人なんですけど、地鎮祭関係は、その神社の宮司が資格を発行し、手分けして、その経験を積んで、やるような形で取っていますね。法律的には別に、抵触ないので。あとは結局、やっぱり経験だと思うんですね。全部1人でやるんですけど、準備とかも結構大変で、ハウスメーカーに準備しろとか言ったりとかすると、ハウスメーカーも結構、

大変なんですよね。仕事も結構忙しくて、やっている人は何人もいて、エリアは関東一円から、あと信州にまで及びます。装束、使う竹、お供え物も神社は全部準備して、そういうのも全部積んで、自分で車を運転して現地に行く。ハウスメーカーにとってはもう至れり尽くせりですよ。でも、歩合でやっていますので、時期によって上下があるので、私としては、副業に回したほうが、個人的にはメリットがあるなと思ってます。先を考えると、ずっとそれだけやるのはちょっと大変ですし、副業でやるぐらいが、ちょっと小遣い稼ぎになりますので、いいのかな。実際、今、そっちのほうがメインになっちゃっているんですけど」

3. 現在の仕事の状況

経理の仕事が続けていたが、目を悪くして継続が難しくなる。

「派遣から正社員になったときはありましたか、その後にも、別の会社で経理として働いているんですよ。そのときに、ちょっと目の病気があって、経理関係をやることができなくなってしまったんです。2019年、コロナが始まる前の7月に退職したんですけど、経理関係の仕事がちょっとできなくなっちゃったので、そこで退職したんです。その当時よりはだいぶよくなりましたけど、その後、後遺症が、結構ひどくて、しばらく調子が悪くて、左目がよく見えない状態だったんですよ。経理関係は、もうとてもできない状態でしたが、仕事しないと生きていけないので、神主の仕事を何とか続けて、それで現在に至っている状態なんですよ」

「ひどかった状態が3年以上続いて、正社員で働く気になれなかったんですよ。なかなか完治というのができなかったんですが、去年の6月ぐらいに、前よりも少し状況がよくなってはきたので、仕事探しをしたんですけど、パソコンで書類が作れなかったんです。パソコンの業務を始めると目の調子が悪くなっちゃったり、精神的に苦痛だったりとかして。ハローワーク自体には通ってなくて、ジョブカフェに行ったりとかもしたんですけど、案件も少なかったり、思うようにサポートしてもらえていなかったのかなというのがあって、しばらくちょっと離れちゃった。また最近になって就職氷河期の支援というのがハローワークであるというのをちょっと目にして、これは本当、最近なんで、6月ぐらいにハローワークに来たのは。それで、現在に至っているような感じですね。ハローワークでは職務経歴書とかを添削し直してもらって、これから本腰入れていこうかなという感じですね」

4. 現在の生活の状況

将来の不安は目の病気の問題。

「結婚はしておらず、独身です。同居している親の介護は、今のところは問題は特にないですね。ただ、目の病状がどうなるかが、すごく不安になってきますよね、本当に。眼科行っ

て、脳神経関係に行ってくれって言われて、診断されて、その後は心療内科に行ってくださいって言われたんです。でも心療内科行っても現在の医療では原因ははっきり分からないって言われていて、だから治しようが特にないんですよ。根本的な治療方法はないので。だから、もう自然治癒に任せるか、それで治ればオーケーみたいな感じです。原因はストレスなのかなというのが結構あるんですけど、なかなか完治は難しい状態。ただ、元気は元気なんですけどね」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

「経理の仕事をしてきて、リーマンショックだったり、世界の情勢によって、就職にもダイレクトに影響するものなんだというのは、実感します。ですから自分もやっぱり就職氷河期世代だなという認識はあります」

「退職時にハローワークの利用など、数回ハローワークに行って、求職活動をした経験はあります。2回は多分、ハローワークからの紹介で入社しています。これを入れると今回は3回目になります」

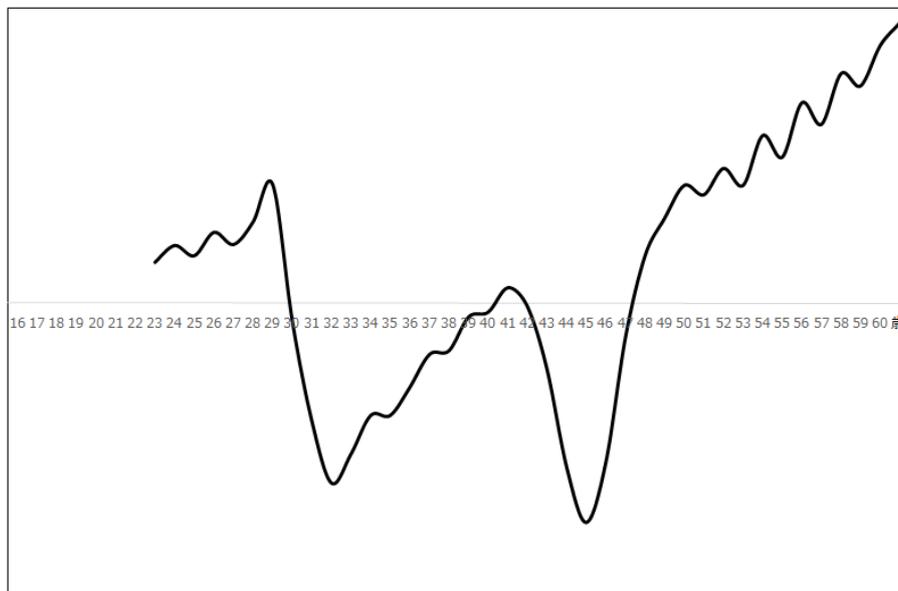
「自分が病気になって、辞めざるを得なくなったんですけど、そういった状況で、どうするのが正しいのかは全く分からなくて、辞めるという方向に行ったんですけど、そういったアドバイスって、どこに何を聞いたらいいのか全く分からなくて。身の回りの人とかでも、病気のことを言っても理解してもらえなかったりとかするので、実際どうするのが正しいのかなというか、全く分からない状態で来ちゃっている。現在でも、その病気のことで、あまり周りに言っていないんですよ。誰かに相談とかっても、ハローワークもいろいろ考えてはくれるんでしょうけども、障害手帳を持っているならば、相談しやすいのかもしれないけども、持病とか、病気抱えられている方との就職先のマッチングをきちっと考えて、理解して、相談できる先というのは確かに今ないかもしれませんね。そういう人って結構、多いと思うんですよ」

「健康上の不安で、収入が得られなくなって自殺されるという方もいらっしゃると思うんですよ。そういった部分というのを、もうちょっと支援していかないといけないと思います。外国人に対しての生活保護とかも増えてますが、日本人にもうちょっと、そういった弱者に対して、もっと優しくするべきじゃないのかなと思います。手に職という意味では、食料自給率の面からも、食料に対して国内で生産というのを考えたりとかすると思うんですけど、農家に対して、結構厳しいじゃないですか。今後、ここも課題だと思うので、農業に携わるというのも、まあ、悪くないのかなと思うんですけど、国の支援が少ないので、なかなか厳しいと思うんですけどね」

Hさん

40代後半・男性・大卒・中国地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校卒業から8年間にわたる就職活動の「失敗」

高校生の頃から映像関係の仕事に就きたいという希望があり、芸術大学に進学。

「高校を卒業するころから、モノ（ミュージックビデオなどの映像作品など）をつくる仕事に就きたいと思うようになり、芸術大学を選びました」

大学では映像を専攻したかったが、そちらの学科には受からず、文芸学科に入学。戯曲・脚本、文芸評論などを学んだ。

大学卒業後5年間は、映像作品の製作や脚本の執筆などを念頭に、マスコミ、音楽関係、大手芸能プロダクションなどを中心に就職活動に取り組むが、採用されることはなかった。

「大阪での合同企業説明会に参加したこともあったし、卒業後は実家に戻っていますので地元での企業説明会にも参加しました。エントリーシートを書いて応募して、書類選考を経て面接に呼んでもらうというのが、だいたいのパターンでした。1次選考は通るのですが、2次選考が突破できないことが何度もつづきました」

この間、実家で暮らしながら、母親の仕事を手伝うかたちで、テープ起こしや小冊子作製などの仕事を行っている。

「母親の仕事関係（取引先）から、講演会のテープ起こしとか、8ページ程度の小冊子をまとめるような仕事を、1本2万円や3万円で請け負ってやっていました」

その後は大手企業だけでなく、零細なゲーム関係の会社など応募先の幅を広げていったが、就職に結びつけることが出来ず「このまま続けるのは無理では」という気持ちになっていった。

「自分で企画書を書いて、それを送って、1次面接、2次面接まではいくのですが、そこから先が突破できないことが何度も続きました。関西だけでなく、東京や北海道の企業にも行きました。それでも内定がもらえない。それで、『こういうことを繰り返していても、もう無理なのかなあ』と思うようになりました」

同時に、就職活動の中でマスコミ関連やゲーム関連企業の過酷な労働条件にふれることも多く、そのことも就職活動を断念する原因のひとつになった。

「会社の説明会に行ったら、『1週間くらい家に帰れないのは当たり前』『エレベーターの椅子の上でも寝られるくらいでないと、うちの会社ではやっていけないよ』などと言われたこともありました。たとえ入社できたとしても、ものすごくきついのだろうなと感じていました」

2. 家業を手伝いながら漫画家をめざすも、断念して再び就職活動に

大学卒業から8年目、30歳になる頃にいったん就職活動を断念し、父親が経営する会社の仕事を手伝いながら漫画家をめざす方向へ転換。思い切って、自分自身の手でモノをつくって「勝負してみよう」と決断した。

「ちょうどそのときに、実家が設計事務所をやっているというのもありまして、その仕事を手伝いながらできる環境があったのです。それで、やってみようかなと。それと、就職活動がうまくいっていなかったのも、ダウンになっている部分がものすごくあったのかなと思います」

設計事務所での仕事は、特殊な技術や熟練が必要とされるようなものではなかったという。

「設計事務所では、父親がドラフターでアナログ的に製図していて、パソコンなどがうまく操作できなかったのも、それを僕が2DCAD（2次元の図面を引くためのコンピュータ支援設計機能）を使ってデータ化したり、取引先にいっしょについて行ったり、電話対応するよ

うな仕事でした」

漫画家と言っても、むかしながらの雑誌投稿あるいは出版社への持ち込みというスタイルではなく、ブログや WEB サイトを運営して作品を発信し、そのことで報酬や広告収入を得る「アフィリエイト」として生計を立てることをめざした。

約 14 年間このような状態が続いたが、生活していけるだけの収入を得ることは出来ず、2020 年には漫画家の道も断念。就職活動を再開することになる。就職活動を再開した最大の理由は、長期にわたって自分自身が社会との接点を失っている、「半分引きこもりのような生活になってしまっている」「このままではよくない。社会復帰しなければ」と思ったこと。

まずサポートステーションに足を運んだが、自分が思っているようなサポートを受けることが出来なかった。

「2～3 回お話をしたのですが、思うように対応してもらえませんでした。僕が職場の見学に行きたい、職場体験をしたいと思っても、直接に就職のあっせんをしているわけではないというように言われて、話がかみ合わない感じでした」

しかし、次に足を運んだハローワークでは、「助けてもらった」と感じている。

「サポステに行ったときにうまくいかなかったことをスタッフの方にお伝えしました。そうしたら、『それでも、うちでいっしょにやってみませんか』と言ってもらえて、それから毎週顔を出していっしょに仕事を探し、今どんな状況なのかをお話しして、今後の方針をいっしょに考えてもらえました」

3. 現在の仕事の状況

1 年ほど前にネット上で玩具店の販売員の仕事を見つけ、ハローワークのスタッフとも相談しながら応募した。接客・販売の仕事で月 90 時間以内の短時間勤務（アルバイト）、事業所で社会保険に入っておらず、手取りは月額 8 万数千円。通勤には片道 1 時間近くかかる。

「今の段階で言えば、他にいいところがあればそちらで働きたいです。社会保険に入れる仕事がしたいですから。それとも、今の会社で 1 年ほど働いた実績をもとに正社員になることをめざすのか、どちらかかなあと思っています」

現在の会社で正社員をめざすことを躊躇する理由は、仕事の特殊性と職場での人間関係（年齢構成など）。

「正社員への道も一応は用意されているのですが、正社員になる人の割合はとても少ないです。僕自身もお客さんと接するのは楽しいのですが、扱っている商品が非常に専門的で、それを僕自身が極めていけるのか、とても迷っています」

「玩具と言っても扱っている商品が特殊で、専門知識が求められるのです。ものすごく専門的なマニアのお客さんが多くて、対応できるだけの知識と経験を積むためには、相当高いレベルが求められます。やっぱり一から自分で買って組み立てたり、全部勉強していかないといけないのです。それにはお金もかかってしまいますから、アルバイトの僕がやっていくのはちょっと...」

「職場の人間関係も厳しいものがあります。僕が40代後半で、店長が30代前半。他の店員の多くが20代で若い人ばかり、学生アルバイトもいます。そういう意味で、ちょっと大変な状況でやっていると感じています」

接客・販売という仕事には一定のやりがいを感じており、現在アルバイトをしている会社で働き続ける道を選ばなかった場合にも、接客・販売員として働ける会社に就職することを希望している。

「初めて接客や販売をやりました。最初は結構大変なお客さんが多くて、カードは投げるわ、お金は投げるわ、『ありがとう』のひとも言わずに帰っていくのです。でも、やっていくうちに、だんだんそういうことをするお客さんがいなくなって、ある日突然『ありがとう』と言ってきて、そのときはびっくりしました。気がつけば、それが当たり前になってきている。自分自身がお客さんとの接し方を変えることによって、相手も変わってくれるのかなと、仕事をしながら感じることができました」

このような経験から、今では「お客さんと接して、『ありがとう』という言葉とか笑顔とかを引き出せる自信も結構あります」と自分の仕事にプライドを持っている。

「(どこの企業に就職するにしても) 販売、接客というか、人とダイレクトにかかわっていく仕事が一番いいのかなあと思っています。それがどういふかたちになっていくのか分からないですけど、とにかく人と直接かかわる仕事を考えています」

4. 現在の生活状況と将来への不安

以前は父親の設計事務所の手伝いをしていたが、その後両親が離婚。現在は母親と二人で暮らしている。賃貸ではなく持ち家。本人は未婚。

「母親の年金と僕がちょっと働いてという感じなので、ぎりぎりで生活が回っている感じで

す。そういう生活の面からも、社会保険がついて、月 90 時間を超えて働けるような仕事に就きたいと、やっぱり考えますね」

現在のところ、自分も母親も健康面での問題はないが、将来的には不安になることも多い。

「まず、どの段階で正社員になれるのだろうと。もう、今、喫緊の課題というか、それをものすごく真剣に考えています。社会保険に入れるかどうか。契約社員なのか、アルバイトなのか、正社員なのか。これでたぶんものすごく（将来の生活のあり方が）分かれるだろうなと思います。

一応、販売や接客の仕事に就きたいと思っていますが、あまり身体に負担がかからない方がいいのかなとすごく考えます。たぶん、年齢を重ねていけば、身体を傷めてしまって続けられなくなるような仕事も出てくるのかと、その判断基準をどうすればいいのか悩みます」

5. 就職氷河期支援、その他の公的支援について思うこと

自分が就職氷河期世代であることについては、それほど意識してこなかった。

「(就職活動をしている) 当時は、リアルに感じたことはあまりなかったですね」

「改めて数字（失業率などの統計データ）とか見せられちゃうと、ものすごく厳しいものだったのかと思います。そういうものがなければ、『こういうものなのか』と思いますね」

しかし、大学の同期でも就職で苦労している人は多かった。

「就職ができない。なかなか自分の思ったところへ行けないという人はたくさんいました。『芸大はつぶしがきかないから、就職はすごく困る』ということはやっぱり言われていました」

また、少し上の世代でバブル期に就職した人たちの話を聞くと、「格差」を感じることもある。

「(バブル期は) 会社に入りやすかっただろうし、いろんなことにチャレンジしやすかったのかなあと。何かしたいと思ったときに、難しくても『やってみていいよ』で良かったのではないかと。すぐに『ダメ』とは言われない。『面白いね』『やってみようよ』と動きやすかったのではないかと、すごく思いますね」

公的な支援に求めるのは、同世代との交流や情報交換、そして企業の「本音」を聞ける場

の設定。

「まず思うのが、同世代の方ともっと触れ合いたい。情報交換する機会が本当に欲しいなど、これが一番大きいです」

「求職者同士だけではなく、企業・会社の方とももっとフラットに接する機会が欲しいです。もっとこういうかたちで社会と触れ合えるのだよとか、生きていくうえでいろんな選択肢があるよとか、そういうことをリアルに感じられる環境が欲しいです。

例えば合同企業説明会でお話を聞いても、その話にどれだけリアリティがあるのか分かりません。ほんとうに自分が働くことがその会社にプラスになるのか、僕自身のプラスになっていくのか。就職の面接とは別のところで話ができる場があれば、どのように働く、どのように社会とかかわる、どのように生活していくというのがイメージしやすくなるのではないのでしょうか」

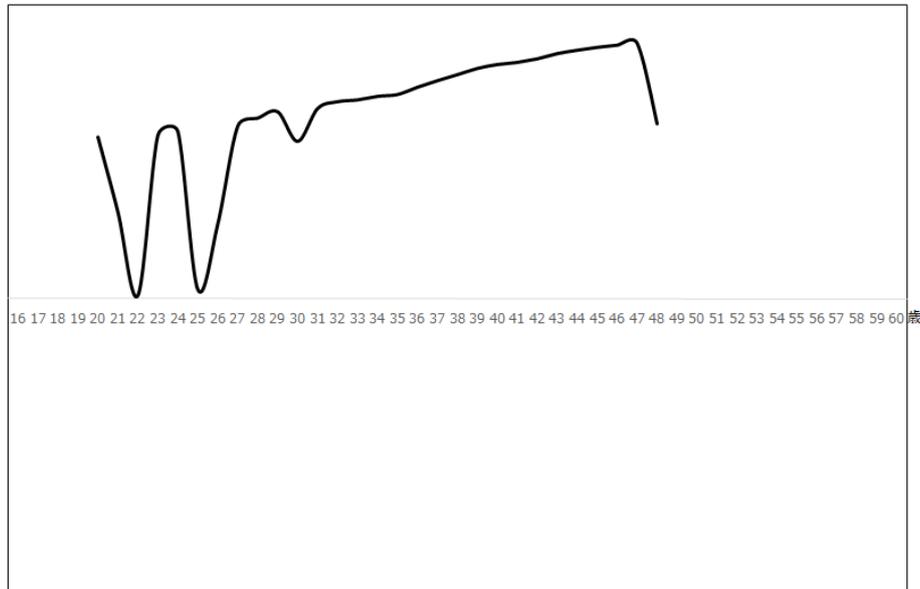
「本音のところでは、(職業生活の)ブランクのある氷河期世代の人たちは欲しくない企業もあるでしょう。逆にブランクがあっても『こういう仕事出来るのならうちに来てほしい』という企業もあるでしょう。そういう会社とか社会の本当の気持ちが分からないと、自分自身のライフプランというか、今後の生活をイメージしづらい。

いろんな方と接することで、自分に何が足りないのかもわかると思います。サポステやハローワークがそのきっかけになったらいいなあと思います」

Iさん

40代後半・男性・専門学校卒・九州地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

地元の工業高校の電気科で学び(第二種電気工事士の資格を取得)、将来は電気系の仕事に就きたいと考え、民間の専門学校(同じ九州地方内・2年制)へ進学した。親元から学費のみ仕送りしてもらい、一人暮らしの生活費はアルバイトで賄った。

就職に当たっての候補企業は、専門学校の先生から紹介され、携帯電話の販売会社や人材派遣会社を受験した。結果として、受験した中では最大手の、製造系の仕事を中心とした人材派遣・請負会社に合格し、同期生10人とともに就職を決めた。労働条件は、正社員で社会保険完備、充実した福利厚生もあった。初めての就職が友人と一緒にだったため、心強かったと振り返る。

「集団就職じゃないですけど、纏まった話をいただいた企業だったので。当時の専門学校の先生の方からもどうだろうという話がありましたんで。その時は全然大きい会社だという話も伺っていましたが、じゃあ、行ってみようかという流れで。(他に迷うことなく、そこに就職しようという気持ちだった?)他にも何社か受けさせていただきましたけど、一番その中では大手の企業さんでしたから。(就職を決めた当時は、希望にかなう会社に見えた?)そうですね、給料的なところもしっかりしているんだという当時の記憶もあります。派遣される方々を管理するという名目でした、入社した時は」

2. 初職からの離職

だが、入社後、状況は一変する。関西地方だったはずの赴任地が、就職直前に急遽、関東地方へ変更された。仕事の内容についても管理責任者だったはずが、実際には半導体のシリコンウエハの製造ラインに、8時間の3交代制で立つことになった。また、住居についてもワンルームと聴いていたが、元請会社が所有する社宅での集団生活を求められた。この会社は大丈夫なんだろうか...そんな不安が募る中、一緒に入社した同期が辞め始めた。

「(入られてからどういう研修を?) 特に研修を合同で、とかということは一切なかったですね。もういきなり提携している元請さんの工場の方に、その決まったところにみんなで行くような形になりまして。そこで、仕事を見て覚えて欲しいみたいなことを言われました。それが研修であれば、研修なのかも知れないですけど」

「(会社は九州ですか?) いや、九州じゃないですね、本社は関東なので。赴任先がもともと決まっていたところというのが関西だったんですね。そこが就職する前になって、いきなり関東の方になって、それは元請さんとの兼ね合いがあったということで。最初に聞いていた話と結構、違っていたことがいろいろありまして。もともと私たちを採用された経緯というのも、現場での管理責任者というような流れで。それが、いつぐらいでその管理者になれるとか分からないまま、現場作業みたいな話しかなかった。で、実際にこの会社って大丈夫なんだろうかという...やっぱり納得いかないことが、そういう説明とかの面で、これが本当にこのままでいいんだろうか。そういう風になってしまうと、止まらなくなりまして、で、もうみんな辞めていったんですね。私もご多分に漏れずじゃないですけども、ずっといてもここはちょっとやばいんじゃないかという気持ちが強くなりまして」

「(条件が違ふと感じた時に、会社に指摘した?) 私たちを管理しておられるセクションの方が話しやすい方で、いろいろと相談に乗っていただくというか、こうなんですけど、どうなるんでしょうかみたいな。結構気軽に話せる環境ではあったんですけど、その方も何か退職されるみたいな話をされてて。大丈夫なのかなって(思いが)すごく強まって」

21歳で就いた初職を翌年1月、わずか10ヶ月で離職した。そのまま関東で再就職することも考えたが、やはり一度、態勢の立て直しを図ろうと地元(九州地方)へ戻ることを決めた。

3. 地元での再就職、転職、そして離職

実家に戻り、半年くらい掛けて再就職先を探した。ハローワークで探す中で気になる会社を見付け、応募した。

「いろいろ見ていく中でそこを受けて採用していただいた...という流れだったと記憶してい

ます。何社か出したというよりは、もうほぼそこで。(この仕事を選ばれた理由は?) そうですね、お客さんのところに向向いていろいろ話を聞きながらというようなことで、コミュニケーションが取れるし、一つのところにとどまってというより、いろんな経験を積めるんじゃないかと思って。(当時は、いろいろな経験を積みたいと思っていた?) 昔に限らず、今もそうですけど」

23歳で再就職した先は、事務機のメンテナンス・販売会社だった。自身が最年少という小規模な職場で、人間関係も良かった。仕事は、事務機の設置やメンテナンスのほか、消耗品の販売等も行うエンジニア(営業ではないのでノルマなし)。労働条件は正社員で月給制、多くはないが賞与もあり、8時間勤務で残業はなかった。

「(事務機のメンテナンス、販売は初めての経験?) 初めてでした。(仕事はすぐできるようになった?) しっかりメーカー研修に行かせていただきました。(役立った?) 逆に言うと、それがないとやっぱり立ち行かない部分があって」

だが、2年半ほど勤務したある日の通勤中、一時停止せずに突っ込んできた車のもらい事故で、負傷した。松葉杖では外回りが難しいため、一時的に事務処理等の内勤にしてもらった(労災適用なし)が、そのことで社長から迷惑を掛けたと非難され、25歳で再び離職することになる。

「ちょうどボーナスの査定の時期だったんですけど、ワンマンの会社だったものですから、悪気があって言われたかどうかは定かじゃないですけど、交通事故で君、働けなかったと。会社に迷惑を掛けているから...みたいなことを言われてしまったことが、結構ショックで。ちょっと言われると思ってなかったんで、会社の先輩にも相談したんです。そんなこと言われたのみたいな、それはやばいやろみたいな。足もこの状態でっていうのがあったので、これ、このままこの会社にいても、そういう風に見られているってなったら、何かモチベーションを維持できないんだろうなという気持ちもありまして。(つらい経験でしたね。) 割り切りましたけど、はい。足も治さなきゃいけないし。そういう風に切り替えていくしかないなというのがあった。次を見据えてというところですよ」

実家に戻り、失業手当(3ヶ月)を受給しつつ、半年ほど療養した。怪我が治った頃、ハローワークで、家電販売・電気工事会社の新規出店に伴う、オープニングスタッフ(正社員)の募集求人を見つけた。実家から通勤できる近隣だったこともあり、事前説明会に参加して応募、合格した(26歳)。

「ここも1社目で受かってという流れでした。(この会社にしようと思われた決め手は?)そうですね、ハローワークの方も結構、地場の企業さんで新規出店されるところなら、違う経験ができるんじゃないでしょうかみたいな話はされていて。事前説明会だったり、いろいろ段階を踏んでいたんで、まあ、分かりやすいし、新規でたずさわれる職場であれば、いろんな経験ができるだろうと...」

実際に働き始めると、家電の店頭販売・在庫管理から、売れた商品の納品・設置、特殊工事に至るまで、多様な仕事をこなすことが求められた。男性がやや多い、平均30代前半の小規模な職場で、人間関係も問題なかった。ただ、繁忙期は、まったく休みがないシフトを提示して来るような会社だった。

「接客しながら、発注を掛けた流れで売り場作って、お客さんから電話があったらそこへ行ってみたいな、ずうっとそんな感じで1日ぐるぐるぐるぐる回っていたような感じ。本当になかなかのブラックだなんていう...。御盆前だったりになると、もう休みなしというシフトを普通に言ってくる会社でしたんで、今は本当にアウトなんでしょうけど。ただ、仕事自体は結構楽しかったんです。まあ、やりがいもあった。だから、そこがそんなにこう、何といえますかね、きついはずだったんですが、いろいろ経験はできたかな。そこは仕事のきつきよりも、いろいろ受けられるところの方が大きかったかな。(研修機会も?)メーカーさんが来られた時に、商品知識の研修だったり。もちろんその製品が持っている特性とかっていうのはその製品にしか活かさないんですけど、その中でもお客さんとのセールストークであったりとか、うまい具合に横展開できるものもありますし」

だが、他店との競合が激しくなり、会社が家電販売事業からの撤退方針を決めたため、Iさんは同社に所属しながら、転職先を探し始めた(3ヶ月ほど)。

「同系列の店でやっぱし閉店になったりとかあってあったんで、恐らくこのままいくとその店もそうなっていくだろうというのは、もう前々から、そういう風な話が結構回っていたもんですから。(将来を悲観して?)そうですね。当時結婚を前提に話を進めていた子がいるんで、しっかりさせておきたいんで。やっぱりそこにいるわけには、ちょっといかんだろうということ」

4年ほど勤務した会社を辞め、30歳で転職を決めたのは友人の知人から紹介された、工業製品の製造工場(数十人規模)だった。当時は、実家の近隣でもあった。周囲に、仕事を変えたいと話していたため、情報が舞い込んだ。前職とはまったく異なる仕事だったが、ほぼすべてが顧客からの受注生産という面白い会社で、興味を惹かれた。

「前職とはちょっとまた全然、変わってしまうんですけど、まあ、いろいろ変わったことをやられている、ふだんお目にかからないものをつくっている会社だったので、すごく面白そうだなと」

入社直後は、取引先が求める仕様に応じた製品を加工・形成する、工場の職人のような製造員として働いた。研究・開発とも常に絡んでいるような仕事で、安全面での新入社員研修を受けた後、実際の仕事は OJT で見て覚えた。

「工場という形は取っていましたが、工場というよりは工房みたい形で。もちろん一部、機械を使って作っていく部分もあるんですけど、普通の工場みたいに流れてとかではなくてですね。その時のお客さんの注文等で、工法まで変わってきたり、流れも変わってきたりとか。とにかくいろんなオファーが来て、いろんな用途というか、環境がかなりいろいろお客さんによって違うので、ジャストなものを提供するという、都合に合わせてというところが、研究に近いところもあったと思うんですけど」

労働条件は、正社員で月給制。水準自体はそう高くなかったが、定期昇給があった。また、大量注文が入ると残業が発生することもあったが、問題なく支払われた。役職に登用されると、賞与も大きくアップした。

製造員として働き始めて1年半で主任、3年ほどで課長に登用（上長推薦）された。課長になると、製造員としての仕事からは距離ができ、開発部門からの提案を評価・調整して現場に落とすような、管理業務が中心になった。

「話をいろいろ振っていただく中で、私も何とか処理できていた。そこら辺をちょっと評価していただいたんだと思うんですけど、はい。いろいろ波風が立つことが多いんですけど、そこをうまく具合に調整していくということは、結構まあ、意識するところやれるようになっていったという感じはあると思います。外部の方との折衝というのももちろんあったし、お客さんが来られたりした時の対応ですね。いろいろ経験させていただいた中で、得たものは大きかったと思います」

その後、勤続 14～15 年ほどで工場長に抜擢された。日々の運營業務に加え、顧客の意向で環境マネジメントシステム（ISO）の資格取得にも取り組まなければならない中、コロナ禍に見舞われ、罹患者への対応や関係機関への連絡、職場の洗浄による安全・安心の確保等に追われた。結果として、体調を崩したことを機に、離職を考えるようになる。

「物すごく理不尽なことをいろいろ、コロナで売上げに多少なりとも影響が出た関係で、恐らく疑心暗鬼になっておられたんじゃないかなと。あまりにもちょっとかけ離れているんで。というところをちょっと私も、それをいろいろ処理しないといけない中で、体調を崩しがちになりました。(板挟みで?) 板挟みというか、ちゃんと誠意を持って役員の方にも対応させていただいたつもりではいたんですけど。どうしても言われたことはもう、やるしかないですから、結局。何と言うんですかね、こう、いろいろお話ししてもなかなかうまくいかない。これ以上、理不尽な話が飛んできたら...というようなことが結構続いていたものですから。で、正直、体を壊しつつ、もう取り返しがつかないような状態に。本当であれば、ちょっと次を見つけておきたいなというのもあったんですけど、なかなかそういう時間も取れなかったので、終わったら一旦リセットしようということで、すごい悩んで決めました。(辞められたら困る方も多かったのでは?) 社長からは一応引き止めていただいたんですけど、まあ、熟慮した結果、思いも尽きたんで。私、今、ちょっと家族とかも特にいない状況なので。(先ほど、結婚をお考えになった時期があったと...) 結婚は一応したんですけど、その、別れまして」

4. 現在の生活の状況

17年勤務した会社を辞め、7ヶ月が経過した。失業手当を5ヶ月受給した後、現在は退職金など貯金の取崩しで生活している。独身で、実家暮らし(弟も九州在住)。休日は、地元の友人や元同僚等とゴルフに行ったり、キャンプをしたりとアクティブに過ごす。付き合っている女性もいるが、結婚に至るかどうかは分からない。

再就職に向けては人材派遣会社に登録し、実際に製造関係の仕事の話もあった。また、人材紹介会社(エージェント)にも登録し、管理関係の仕事の話をもらい、具体的に確認する段階に入っている。一方で、起業しないかという話もある。多様な選択肢を前に、早く働き始めなければと焦る気持ちと、安易には決めたくないという気持ちの間で揺れ動いている。

「とにかく何でも働けばいいやって考えれば、仕事をする事自体はできるとは思っています。ただ、それだと、自分に納得がいくかという...いろいろお話を聞きながら、挑戦はしたいなというのはやっぱりあって。(自分に納得というのは?) 仕事するに当たってちゃんとモチベーションが持てないとなかなか厳しくなっていくんだろうなと思うんですね。工場長をさせていただいていたんでやりがいはあったんですけど、それを支えるモチベーションがどうしてもその経営方針と噛み合っていなかったっていう経験をした以上、やるからには全身全霊を傾けていけるような仕事をしたいです」

「(地元を離れてという気持ちも?) そうですね、実を言うと話をいただくところって県外で、魅力的な条件だったりするんですけども、私もこういう年齢になって来て、両親が高齢というのもあるんで。今後のことを考えると、やっぱり地元で就職できた方が安心かなという気

持ちはちょっとあるんです」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

自身が「就職氷河期世代」に当たるという認識は以前からあったが、就職で大変な思いをするなど実際に体験したわけではない。そのため、むしろ「就職氷河期世代」として特別に利用できる支援があることを知ったのは、ハローワークだったという。地域若者サポートステーションの存在についても、ハローワークで知った。

「やっぱり私としては、氷河期っていうところを強く意識したことはないですし、他の方が決まりづらいとか、一般的な話を聞いたことはありますけど、目に見えて、その氷河期っていうのはないかなと個人的には感じています」

「(サポステを知ったのは?) たまたま職安に行ったときに拝見させていただいて、こういうのがあるなら、何でもこう、いろいろ利用させていただけるようなところがあるんであればね、ちょっと興味を持って電話させていただいてっていうのが最初だったと思いますけど。

(氷河期支援をしていると分かって、サポステに来た訳ではないと?) 一応それも、ちょうど私も世代だったんで、もちろんそこはそういう風な認識でおりました。そういう世代の中で、ミスマッチにならないようにいろんなお話があるのであればと」

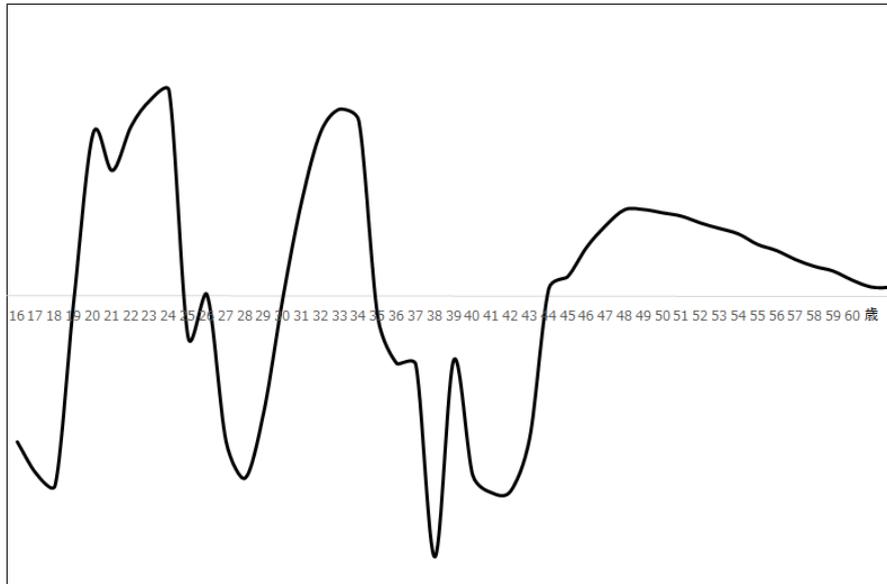
地域若者サポートステーションに通ってまだ1ヶ月ほどだが、既に企業見学に参加し、個人面談も2度受けた。吸収できるものは吸収して生かしたいと、今後、パソコン研修も受けてみたいと話す。就職氷河期世代の支援策として、更に期待するものを尋ねると、次のように指摘した。

「私ぐらいの世代にはやっぱり、いらっしゃると思うんですね、いろいろと悩んでおられる方。今、働きながらも、まだ定年まで少し時間があるとやっぱりこう、移りたいけど移れない。家庭を持っていらっしゃったりとか。そういう方が次に行きやすい、転職支援の環境整備があるといいなと思います。どうしても身構えてしまうと思うんですよ、氷河期を知る世代なんで。もういるしかないという選択肢を取られる方のほうが圧倒的だと思うので。やっぱりそれが、流動的に動けるような流れができれば、難しいとは思いますがいいなと思います」

Jさん

40代前半・男性・大卒・関西地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から初職への移行

関西地方の私立高校を卒業。一年間自宅浪人の後に、東京の有名私立大学に入学。4年生時の就職活動で1社内定をもらうが、当該企業に就職することに納得できず留年。内定は取り消しになった。

「何となく就職活動を始めて、特に進みたい道や業種などは何も決まっていなくて、有名企業というか、大企業をいくつか受けていきました」

「このときには書類は10社ほどに出しましたが、受けたのは4社か5社だけでした。その中の1社、ITインフラ構築やコンサルティングなどを行っている会社で内定が出たけれども、(その会社に就職することに)自分では納得していませんでした。一応上場している企業でしたが、それほど有名な会社ではなかったからです。どうしてもまわりと比較してしまうので、大学の同級生が『もっと良いところに行っている』というところで、ちょっと不本意な結果だったのです。

留年も、そのときの結果に納得がいかなかったもので、もう一度やり直すため。卒業してしまったら、いわゆる『新卒カード』を失うからです」

1年留年しアルバイトをしながら就職活動を行ったがうまくいかず、大学を卒業して実家へ戻る。その翌年、関西の造船関係の中堅企業に就職。経理の職場に配属されることになっ

た。

「システム系の仕事がやりたいと希望を伝えたら、『うちの子会社でシステム系の仕事がある』と言われましたが、子会社に行くよりも、経理なら本社の勤務になるので、そっちの方がいいと思い経理の仕事に就きました」

2. 初職からの離職

初めての就職先では、「同期がいない」「上司との関係がうまくいかない」など、次第に不満を募らせることになる。

「私が配属になった部署は5～6人くらいしかいないところで、部長、課長、私、それに女性の方が何人かいるだけでした。仕事自体はそれほど大変ではなかったのですが、飲み会などの付き合いが多かった。決算期はすごく忙しいけれども、それ以外の時期はルーチンワークぐらいしかない。2～3日に1回は飲み会が開かれていました。

当然、自分が一番年下ですから、お酌して回らなければならない。そういうことをやるのがだんだんきつくなってきました。自分としては、仕事を頑張りたいという思いはあったのですが、経理の仕事は頑張っても何か成果が明確に出るといった職種でもなく、かなり悩みました」

「年収は400万円弱。実家を離れてひとり暮らしをしていましたから、貯金などもほとんどできませんでした。将来を見据えたときに、私の上司は2,000万円ほど貯金できているようでしたが、自分が上司の年齢になったときに、それだけ貯金できるとはとても思えない。今の給料だととても無理だろうと」

「これから30年とか40年、ずっと同じことをやりつづけるのが想像できませんでした。今から考えれば、(我慢して)そこにいたら、それなりの役職に就くこともできたかもしれません。でもまだ20代だったので『もうちょっといろいろなことがやってみたい』と考えるようになりました」

入社5年目からは転職エージェントに登録し、働きながら転職先を探し始める。しかし、リーマンショック直後の不況期で容易に転職先は見つからなかった。

「40～50社くらい受けました。大きな企業は本社が東京にあることが多く、面接を受けるのに関西と東京を何往復するため、かなり交通費も使いました」

約1年間の就職活動で薬品関係の1社から「内々定」をもらったが、それも取り消されてしまう。

「転職エージェントから『最終面接に合格しました』と連絡をもらって、それで『内定をもらった』つもりでいたのですが、『経営方針が変わったから』という理由で取り消されてしまいました。給与などの条件でもそれなりに良い会社でしたから、それで心が折れてしまったというか…。それまでにかなりお金も使っていましたから、『もう転職はダメかな』と」

こうした経験から「国家試験・国家資格のように自力で突破できるものでないとうまくいかないのでは」と考え、1年間仕事をしながら自宅で勉強。自宅や実家から離れた国立大学の歯学部に入學した。

「これまで（就職で）失敗した分を取り戻したいという思いもありました。普通の会社員よりも歯医者の方が収入は良いだろうと。今から思えばちょっと甘い考えだったと思いますが、歯学部であれば、大学に入ってしまうえば資格が取れる。資格があれば、定年もなく働くことができると思ったのです」

3. 大学への再入学と退学

大学再入学後、奨学金と両親からの仕送りだけでは生活費と高額な「教科書代」「実習費」をすべて賄うことはできなかったため、働いていた頃の貯金を取り崩し、アルバイトも行わなければならない、「ぎりぎりの生活」がつづいた。

「年間の学費は50万円でしたが、教科書は1冊1万円くらいが普通。それに、歯学部はいろいろな教材や器具を買わなければいけません。模型の歯は1本1,000～1,500円。専門の眼鏡も必要。機材もセットで30～40万円しました。加えて、寄付金みたいなものを払いなさいと言われました」

歯学部は、通常の授業だけでなく実習とそれに付随するレポート作成も多く、日常的にアルバイトをするのは難しかったため、土・日にアルバイトを入れていた。

「地元のテレビ局で土曜日・日曜日の夜中にちゃんと放送が流れているか、泊りでひたすらテレビ画面を見続けて監視するアルバイトをしました。もし、放送が止まったら、すぐに社員を呼び出すという仕事です」

歯学部入学から4年後、38歳になったときに「もうもたない」と思い、退学を決意する。

「親から、『そこまで（歯学部は卒業まで6年間）仕送りをつづけることはできない』と言わ

れ、ここはあきらめるしかないかと。

それに、歯学部の学生はもともと親が開業医をしている人が多いのです。私のように何の
コネもない状態で、しかも年齢がいったから資格を取っても、先（開業への道）がまったく
見えません。大学に残るといふ道もないわけではありませんでした。卒業後にさらに大学
院に行かなければいけない。とてもではないが、そこまではできないと見え、不本意でし
たが退学せざるを得なくなりました」

歯学部に特有の「徒弟制的体質」「ハラスメント体質」も、退学の道を選ぶひとつの要因に
なった。

「実習ではかなりいじめられるというか、ものすごく『体育会系』というか、普通にたたか
れたりする。一般の社会とはまったく違う世界で、パワハラ的なことも多く、実習はかなり
つらかったです」

4. 再就職、転職、再び求職活動へ

再び関西に戻り就職活動を再開。金融機関のコールセンターに正社員として就職すること
ができたが、「あまりの激務に耐えられず」これも1年で退職した。正社員は10名、アルバ
イト社員が約20名で、最初にアルバイト社員が電話を受け、対応しきれなくなったときに
正社員が対応する態勢になっていた。

「お金にかかわることですから、クレームもかなり厳しかったです。機械自体の不具合とか、
お札を入れるところにキャッシュカードを入れてしまったなどのお客さんの誤操作とか、そ
ういうことがあるとATMがパシャッと止まってしまいます。そうすると、すぐに私たちの
ところへ問い合わせが入ります。警備会社の人が行ってお金を取り出さなければならないケ
ースもありますが、到着するまでに30分くらいかかります。その間待ってもらうしかあり
ません。その時点で、お客さんはもう怒っているわけです。私は夜間帯の担当だったので、
夜中は酔っ払いも多く、訳の分からないことを延々とと言われることもありました」

「金融機関にも報告しなければいけないのですが、それが非常に厳しくて。お客さんのクレ
ームよりも、どちらかと言えば金融機関からの方が恐ろしい。お客さんからクレームがあ
れば、それを報告書にまとめて提出しなければなりません。まだ、こちらに直接クレームが
入る場合は良いのですが、お客さんから金融機関にクレームがいったら、金融機関に対
して上司が1時間も2時間も『申し訳ございませんでした』と延々とやらなければならない
状態でした」

「職場ではひっきりなしに電話が鳴っている状態で、常に5～6件クレームを抱え、処理し
ても処理してもまた次の案件が入ってくる。それが何時間もつづいて、休憩も取れない状況

でした」

給与は決して悪くはなく、1年目でも額面は月40万円ほど。年収は500万円を上回っていたが、「あまりの激務に、もう無理だ」と思い、1年で退職した。

その後、企業や官公庁の文書をデータ化する仕事を請け負う会社に就職。この会社にはパートとして入ったが、「(評価が良ければ) いずれは正社員に」と言われていた。しかし、仕事の受注量が減少。1年間の契約満了で辞めざるを得なくなった。

「私がやったのは、企業や官庁から預かった文章をPDF化する仕事です。段ボールに入った書類を渡され、延々とスキャンして電子化してハードディスクに入れるのです。私はスキャンする作業を受け持ちました。正社員になるために評価されなければならない。仕事が評価されるとしたら分量(スキャンした枚数)しかないので、がんばって働きました。かなり多くスキャンできていたので、正社員にしてくれるという話になっていたのです。

しかし、これも途中で『経営不振に陥ったから』と言われ、結局契約満了で辞めざるを得なくなってしまいました」

「大型の案件がドンっと入れば、業務をこなすために募集をかけてパートを雇い入れるけれども、案件が減れば、辞めてもらう。正社員は5~6人だけで、みんな営業マンという小さな会社でした。新型コロナウイルス感染症が拡大した時期だったので、コロナの予診票の仕事が大量に入ってきた。それで私も雇われたのですが、コロナ禍が落ち着いてきて予診票が減ると、『もう辞めてくれ』ということに」

5. 現在の求職状況、生活状況

昨年11月から、ハローワークの「35歳からのキャリアアップコーナー」で就職活動を行ってきた。今年7月上旬には内定が1件取れ、8月1日からソフトウェアのサポート業務を行う小規模な企業で正社員として働くことが決まった(本ヒアリング調査の1週間後)。

「就職先は、協同組合が保険の申請などの業務を分離して株式会社にした企業です。正社員採用ということで、社会保険などの関係は『普通の会社とっしょです』と説明されています。とりあえず内定が取れて、家からも15分くらいの近いところなので、『何とか助かった』と、ちょっとホッとしているところです」

本人は未婚。東海地方の実家に住む両親とは離れて暮らしているが、今のところ親の健康面などでの不安はない。不安なのは、経済的な面でゆとりがないことと、社会的に孤独になってしまうのではないかと、ということ。

「これからもずっとぎりぎりの生活がつづくだろうなど。将来的な蓄えとか、そういう面ではかなり厳しいと思っています」

「正直に言って両親との関係はあまりよくありません。ひとりっ子なので、本当に困ったときには支援してもらえる、という感じです。実家はかなり田舎にありますので、もし両親が亡くなったとしても、私が実家で生活するのは難しいだろうと思います。親のおかげで助かった部分は多いのですが...」

「独身なので、両親が亡くなってしまうと完全に独りになってしまいます。貯金もほとんどないというか、むしろ借金があるような状態（大学時代の奨学金の返済がまだ 300 万円ほど残っている）で、明るい見通しが立ちません。この先どうなるのかという漠然とした不安を抱えている状態で、やはり最後は孤独死するのかなあみたいな、そういう心配はあります」

「関西では、会社で付き合いがあった人くらいしかつながりがない状態で、会社を辞めてしまったら、いっさいかかわることもなくなっています。大学時代の友達もほとんど東京で働いていますし、この先、かなり孤独な人生になってしまうのではないかという心配はあります」

6. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

自身が就職氷河期世代であり、それによって「被害」をこうむってきたという意識はあまりない。

「私の場合は『自業自得』なところもあると思っています。自分から辞めてしまったところが多いので。でも、最初に大学を卒業したときに希望通りに就職できていれば、もうちょっと違うかたちになったかなとは思いますが」

「大学の同級生を見たら、それなりの会社に入っていますから、それこそ『自己責任』だという面もあるでしょう。ただ、実際に就職して、(バブル期就職組の)先輩や上司を見たときに、『(自分たちの世代は) だいぶ割を食ったな』と。会社に入ってからそう感じました」

今回の内定獲得には、ハローワークでの支援が大いに役立った。

「この仕事は、『氷河期世代の支援』ということでハローワークから紹介してもらったものです。求人票にも『氷河期世代の方を歓迎します』という趣旨のことが書かれていました」

「ハローワークの担当の方についてもらって、相談に乗ってもらいました。就職活動も長丁場ですから、その担当の方とのやり取りがなかったら、どこかであきらめていただろうと思います。

特に、『正社員は年齢的に厳しい』というのを痛感していました。正社員の求人面接に行

っても、『最初は契約社員でどうですか』と言われるケースが多かったので、もし独りでやっていたら、たぶんどこかで妥協していただろうなと思います。支援してもらえて、ほんとうにありがたかったと思っています」

政府や公的機関の就職支援については、公務員としての採用の拡大や、そこでの一定の労働条件の確保を要望している。

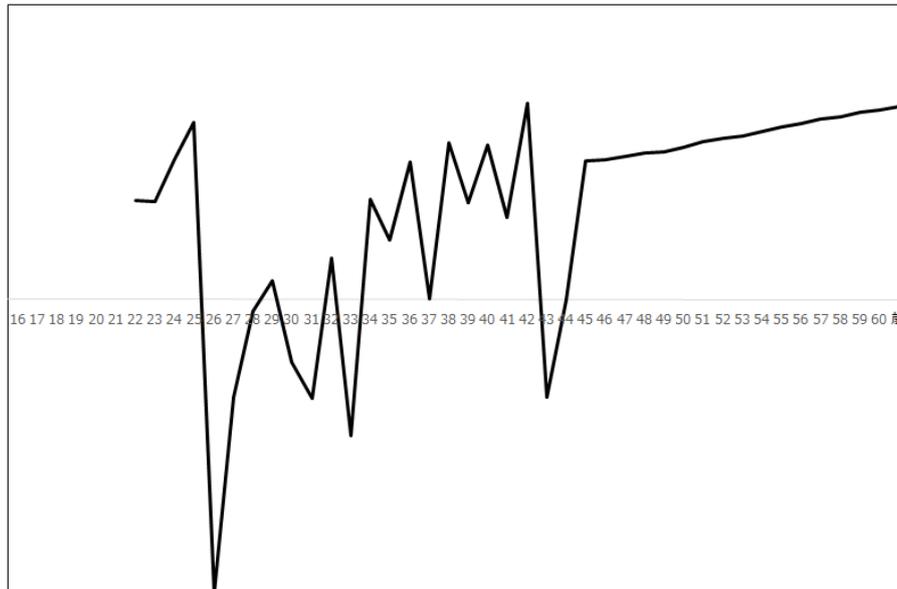
「就職氷河期世代限定で公務員の募集をしていると聞いています。しかし、今はものすごい激戦で、競争率が何百倍になるような話になっているでしょう。もうちょっと現実的に『チャレンジしてもいいかなあ』と思えるようなことをしてもらえればありがたいと思います。

また、公務員なので、たぶん、給与面では（民間企業に比べて）年齢からしたらあまりよくない条件だと思います。できれば、同世代の人と同じくらいの生活レベルを取り戻せるような形にして、『チャレンジしてみよう』と思えるようなことをやっていただければと思います」

Kさん

40代後半・男性・大卒・関西地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から初職への移行

高校生の頃は美術系の学校に進みたいという希望があったが、さまざまな事情から（特に家庭の経済的事情、学費が高いことが大きい）あきらめ、私立大学の経済学部に進学する。

「美術を専攻するとしたら、家庭の経済状況から（非常に狭き門である）国立大学の美術学科に行くしかありません。しかし、センター試験の翌日に阪神淡路大震災も起きて、精神的に平静を保とうとしていたのですが、実力以上の力は発揮できずに合格できませんでした。結局、『すべり止め』として受けた経済系の私立大学が一番学費が安く、震災で被害を受けた人には学費の減額もあったので、そちらへ行くことにしました」

在学中に大手外食チェーン店でアルバイトしたことをきっかけに食品関係の仕事に興味を持ち、関連する企業への就職を考えるようになる。しかし、大学を卒業する1999年は、景気が悪化して大卒の就職率が大きく低下した時期で、就職活動では大変に苦勞をした。

「大学在学中に多くの企業に対して『資料を送っていただけませんか』と葉書を出しました。おそらく100枚以上書いたと思いますが、返事が来たのは5社あったかどうかでした。2社ほど『セミナー』を聞きに行きましたが、『当分お給料は上がらない』とか、『残業代も何もありません』というようなことを言われました。

外食チェーンでアルバイトしているときは 800 円台の時給でしたが、(こんなに労働条件が悪いなら) アルバイトの方がいいんじゃないかと思ってしまうほどでした」

親戚から輸入食品関連の会社への就職を勧められ、待遇面も悪くなかったことから就職することを決めた。

「伯母がその会社に勤務しており、彼女の紹介もあって、書類選考や1次、2次と面接を受けることなく、1回の面接で『すぐに来てください』と言われ採用が決まりました。労働組合もあるような会社で、労働条件面での問題はまったくありませんでした」

2. 初職からの離職

入社してすぐに配属されたのは、まだ通関が済んでいない輸入食品や農産物のサンプルを預かり、国内に流入させて良いのかどうか、分析する部署だった。入社から2年間は業績好調であったが、3年目に業務停止命令を受けることとなり、急激に業績が悪化する。

「輸入貨物の扱いに関しては、国が定めた検査方法を守らなければなりません。検査の責任者だった人がその解釈を間違えてしまった。食品に含まれる添加物の検査について、正規の方法を守れば問題になる成分を検出するのに、違うやり方で『検出せず』としてしまったのです。

それでかなり厳しい業務停止命令が出てしまいました。ほぼ1年間、輸入食品の検査の取り扱いができなくなりました」

それまでは過去最高と言われるほどよかった企業業績が、一気に悪化した。

「賃金や一時金もこれから上がっていくという展望が見えてきた矢先にこういうことになってしまったので、まったくお先真っ暗の状態になってしまいました。他にも輸入食品の重量を計測するような仕事もありましたが、それだけでは分析にかかわる部署の人間を養うことができない。かなり大変な時期でした」

その後、徐々に業績は回復したが、リーマンショック(2008~09年)、東日本大震災(2011年)などの影響を受け、何度も業績の急激な低下に見舞われる。

「リーマンショックで海外からなかなか荷物が入らなくなる。あとは顧客(荷主企業)がだいぶダメージを受けて品物を入れたくても入れられない。海外との買い付け競争に負けて、安い値段で買えなくなって輸入できなくなる。その結果、私たちの仕事も減少してしまいま

す。

東日本大震災の時は、関東の港が傷ついて輸入が滞る。支社の建物も損傷するなど影響して業績が落ち込みました」

何度も業績悪化に見舞われただけでなく、なかなか人が職場に定着しない状態の中で仕事を回すことの大変さを感じつづけていた。

「その職場で14年間働いていて、係長になりました。私が係長で、直接の上司である課長と部長がいて、他に部下が1人～2人という職場で、その部下も派遣で1年契約で辞めてしまったり、なかなか定着しない時期がつづきました。もう本当に、仕事が処理できるかどうかわからない日々もありました。

輸入食品については中1日で分析結果を報告しなければなりません。なるべく早めに報告しなければ、通関手続きが遅れてしまう。そうすると、倉庫やコンテナヤードの使用料など荷主さんの負担が増えてしまう。品物によっては、そのあとに燻蒸処理をしなければならない場合もある。そういう作業もすべて遅らせてしまうのです」

上司との関係、仕事の責任、企業としてのあり方に関する面でも疑問を感じることも多く不満が蓄積していった。

「大きな会社であれば、人事交流を目的にいろんなところに転属したり、いろんな支所に転勤することがあるでしょう。私の場合は、14年間、ずっとその上司とみっちりいっしょだったもので、いろいろと不満もありました。(正社員を入れずに)派遣さんばかり雇っている状況にも不満があった。けっこう長くいっしょに働いた女性が、その上司とぶつかって別の部署に飛ばされてしまったというのも引き金になって...」

「私は係長でしたが、役割以上の契約書にハンコを押さなければならないこともありました。これはちょっと越権行為ではないかと。『このままなあなたでやっていたら会社にとってもよろしくないのではないか』と、いろいろと提案したのですが、『あなたしか頼れる人がいないから』と言われてしまいました」

「ゴマをするのがうまい人が出世してしまうような文化があった。実力で上がられている方がすごく苦労されていました」

「私自身、労働組合の役員にもなっていたのに、何もできずに無責任な辞め方になってしまって申し訳ないと思いましたが、新卒採用者1名と他部署から異動して来た1名の、2名の正社員を入れてもらって、なんとか定着できそうだから、もう辞めるなら今しかないのかなと」

3. 農家として起業する道を模索するも挫折、調理師学校へ入学

退職前から「農業をやってみたい」という気持ちがあった。ネット上で、西日本のある県が設立した農業担い手センターという組織があり、関西でセミナーを開いていることを知り参加した。

「セミナーには1年間通いました。最初は農業の基礎的な知識を教えてもらい、それから実際に栽培されている農産物などに関する情報を教えてもらいました。最終的には、給付金をいただいて、その県で起業する。そういうことを想定したセミナーでした」

しかし、農業に就くことはできなかった。

「私が専攻した作物はピーマンだったのですが、ピーマン農家として起業するためには資産が足りない。そのうえ、県の方でも今はピーマン以外の野菜に力を入れているということを知らされ、そのときには頭がくらくらしてしまって…。

家族にも『実家に戻ってきてはどうか』と言われており、一度実家に戻ろうと考えたのです」

いったん実家に戻り、調理師学校へ入学する。

「自動車の普通免許以外、資格というものを全然持っていないのが、ちょっと悩みでもありました。それまでの自分を振り返ったときに、食べ物に関する仕事をしたい。調理師の免許が欲しいなというところで、地元の調理師学校に1年間通いました」

4. 再就職先の劣悪な労働条件に耐え切れず離職

資格を持っていることが就職活動に有利に働き、すぐに再就職先が見つかったが、労働条件があまりに劣悪であったために1ヶ月ほどで辞めてしまう。

「再就職した先はうどん屋さんでした。社長がイタリアで修業した方で、すごく体系的な教育方法、画期的な方法で仕事を教えてくださると聞いていたのですが、実際の現場では『昭和の親方』が俺の背中を見て勉強しろというスタイルでした。言葉の暴力がひどくて、今でも夢に出てくるくらいトラウマに。

例えば、お店で接客を担当している人がお客さんからの注文を受ける端末機を、『あなたはスマホを持っているから、説明せんでも使えるやろ』と言って投げつけてくるのです。お客さんがいる前ですから、もう何も言えなくて。慌ててメモ帳で注文をお聞きして、あとでパートの女性に頭を下げて端末機の操作の仕方を教えてもらいました。

あとはちょっとここでは言えないようなこともいろいろありました。私だけでなく、他の人もみんなつらそうな顔をして働いていて、これはずっと働けるようなところではないなど」

その後、1年間だけ知人の農園に働きに行った。

「前に通っていた農業担い手センターでいっしょに研修していた仲間が起業していたのです。その人から『求人を出してもなかなか現地で人が集まらない。来てくれても知識がない人だといろいろなことが頼みづらい。もし暇があるようなら手伝いに来てくれないか』と要請され、1シーズンだけ手伝いますというので、その人の家に住み込みで働きました」

1シーズン限定とした背景には、両親の強い反対があった。

「両親から『なんでそんなところに行くのか。もっとちゃんと働いてほしい』と強く言われました。(農業に関しては)いろいろと苦労して、結局、結果につながらなかったではないかと。やはりそういうふうに見られていたのかなど。私自身としては、こうやって呼んでくれる人とめぐり合えたのもすごく良かったし、あらためて農作物に対する愛情とか向き合う姿勢とか、それが実感できてすごくいい経験になったのですが」

その後、求人誌に掲載されていた病院給食調理の仕事に就いたが、ここも数ヶ月で退職することになる。

「最初は『仕込み作業だけ』というかたちでいろいろ教育していただいたのですが、もともと病院側は4人体制で想定していたものが、未熟練者の私を入れても3人だけ。その前にメインで仕事をされていたスペシャリストが辞められたらしく、私ではまったく役に立ちませんでした。そのうえ、もう1人の方も辞めるからということで、かなりパニック状態になっていました」

「患者さんに提供する食事ですので、ミスがあってはいけない。問題があってはいけないということもあり、ちょっとその責任感に耐えられないと思いました」

5. 現在の求職状況、生活状況

病院調理の仕事辞めた直後に新型コロナウイルスに感染。そのあとは「就職活動も何もせずにボーっとしているような無気力状態」がつづき、「貯金を食いつぶすだけ」の生活になってしまったという。このときには、母親がケガをして食事作りなど身の回りの世話をしなければいけない状態もしばらくつづいた。

「あるとき、はっと気がついたら、前の職場を辞めてからもう3年もたってしまっていました。それで、ハローワークに行って相談してみたら、『氷河期世代支援プログラムがあるから受けてみたら』とアドバイスしていただきました。実際、この2ヶ月くらいは、今一番就活に向けて動いているという感じです」

現在は、複数の再就職先を検討している。

「選択肢のひとつは、以前14年間働いた会社に戻ることです。以前の同僚や先輩から『戻ってきてはどうか』というお話があったのです。その方々が人事権を持っているわけではないので、まだ具体的な話ではありませんが、近々会ってお話をする事になっています。

2つ目は、ハローワークさんで紹介していただいた検査機関です。以前に働いていたところと同じように、品物を預かってお客さんに対応する、検査結果に関して証明書をつくる、そういう仕事です。

3つ目は、すでに応募を済ませているのですが、関西の日本海側にある町で『地域おこし』の活動をされている団体の一員として働くことです」

Kさんは未婚。現在は実家（持ち家）で両親と3人で暮らしている。

「以前、父親が事業に失敗して借金があった時期もありましたが、母親が頑張って返済しました。今は両親とも年金を受給しており、しっかり貯蓄もあると思います。母親のケガもなお、介護が必要な状態ではないので、私がどこかへ飛び出しても大丈夫じゃないかと思っています」

6. 氷河期支援策に対する要望

自分自身が「氷河期世代である」という意識は強い。

「もう、本当に自覚していますね。

少し前の世代の方々が（企業から）接待を受けて、一番良い接待をしたところへ入社したという経験談も聞かされました。あと、リーマンショックのときに就職活動をしていた人たちからは、『俺たちだってつらいんだ。（不満を）ぶつけないでよ』と言われました。そういうのはもう仕方がなかったんだというので」

ハローワークの氷河期支援プログラムは非常に役に立っている、そのおかげで自分自身が前向きになれたと実感している。

「就活にかかわる書類づくり、面接で話すための自己 PR、ビジネスマナーからメンタル面のことまで教えていただいて、本当にあっという間の1ヶ月でした」

「もう全然、1ヶ月前とは違います。コロナに感染して以降、人との距離感がうまく取れなくなってしまっていた。こちらへ来て、ちょっと表現は難しいですが、普通の人なりには直していただけたんじゃないかと」

「応募しようとか、そういう発想が以前は出なかったけれども、今はチャレンジしてみたいというか。前の職場の人から『戻ってこないか』と声をかけられたときにも、なかなか返事もできなかったけれども、この1~2ヶ月で、こちらから積極的に『会いませんか』とか『飲みに行きませんか』と、そう言うこともできるようになったので、本当にいろいろサポートしてもらっているなあと感じます」

「ちょっと前の自分でしたら、重苦しく考えてしまうことが日常化していた。今は同じような境遇の方々と勉強している。努力しているという環境のおかげもあって、前向きにやっついこうかなと考えています」

Kさん自身が興味を持っている「地域おこし」「地方暮らし」に関して、もっと参加しやすい雰囲気をつくってもらいたいという希望も持っている。

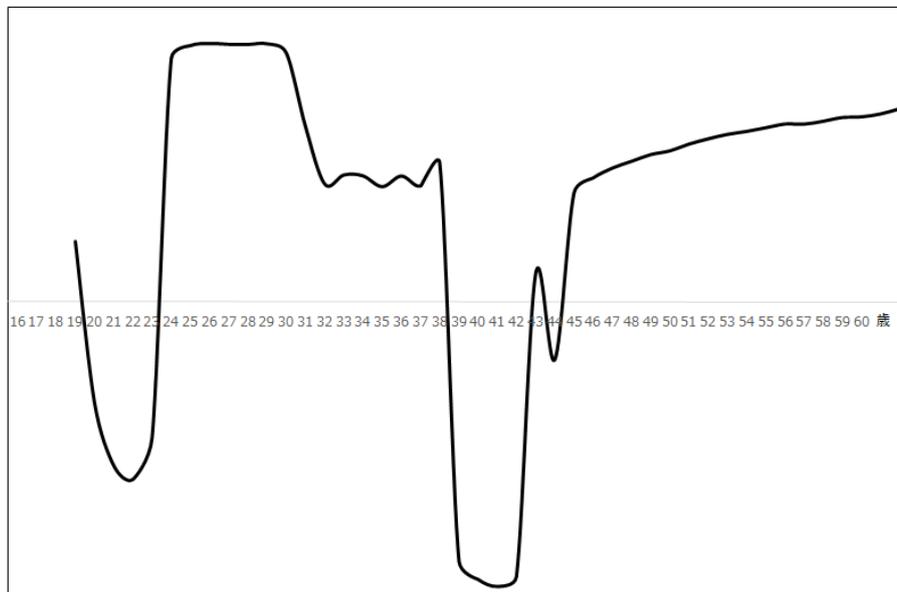
「先日、47都道府県の方々が来て、地域おこしや田舎暮らしを支援するということがされていました。言い方はちょっと乱暴かもしれないんですが、『氷河期世代の人たくさん来てねフェア』みたいなのをしてもらえればと。後は『リーマンショック世代の人にも気にせず来てね』とか、そういうのがあれば。

まず、最初の段階で受け入れてくれるか否か。たとえ建前であっても受け入れてくれると言ってもらえるだけで、こちらとしてはがんばれる、やっついける要素になると思いますので、そういうのがもっと目に見えるようなかたちでやっついけると、すごくありがたいなと思います」

Lさん

40代前半・女性・短大卒・関西地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校卒業後、Lさんが隣の短大に進学することを決めた背景には、小さいころから喘息のためにたびたび病院に通っていた体験がある。それが医療事務という資格への興味となった。

「(医療事務資格を取ろうと思ったきっかけは?) 私が小児ぜんそくで、ずっと病院に通っていたんです、子供のときから。そこの病院の受付の人が、素敵だったんだと思います。(進路指導の先生とか担任の先生とかにご相談は?) ちゃんとした進路相談とかそういうのはなかったの、もう全部自分と母親と2人で決めて、進路を決めて。(医療事務の資格だと専門学校のほうが多いですよ?) そうですね、ああ、いや、すみません、医療事務の学校に入ったんですけれども、本当は栄養士になりたかったんです。思い出しました。栄養士になる学校を受験、同じ短期大学なんですけれども、そのコースも受験したんですけれども、ちょっと落ちてしまって、医療事務のコースに行くことになったという。(なるほど、どちらの選択肢もあったということですね。) 医療事務もいかなと思って、母と相談して、医療事務もいかなって行って、そこに入学したのを思い出しました」

進学先は家政学科で、衣食住についての学びとともに医療事務資格も取得できるコースだった。

「(短大だと1年生の終わりか2年生の初めに、就職のことを考えるのではないかと思いますか?) そうですね、ちょっとあまり、ちょっと周りも就職活動とかはしておらず。あとは知り合い、大学に行っている知り合いとかは、ちょっと就職活動していたんですけども、結構何10社受けてもなかなか採用されないというふうには聞いていたので、ちょっと自分も難しいのではないかなと思っていました」

「(就職活動はされなかった?) そうですね、とりあえず資格取得をちょっと目指して、勉強はしていたんですけども。(中略) 通学だけで結構大変だったのと、やっぱりどうなんでしょう、やっぱりぜんそくがあったのであんまり考えられなかった、そのときもやっぱり出たので、病気もあったので」

体調が思わしくないことがあり、在学中は資格取得のための勉強に集中した。資格が取得できたのは卒業間近。そこから就職を考えた。

「(資格を) 取れてから初めて応募して。(求人広告誌かなにか見て?) そうです、チラシ見て。(1社しか受けなかったんですか、何社か受けたうちの一つですか?) 1社だけです」

「本当に私が無知でして、派遣会社ということとかも、ちょっとあんまり詳しく知らずに応募したんですけども、もう最初に応募したところに合格したという形です」

医療事務の職に就きたいという気持ちだけで、派遣社員か正社員ということもよくわかっていなかったという。

2000年、卒業直後に人材派遣会社から紹介された派遣先は居住県内にある大病院の医事課だった。新卒であったが、教育期間はなく即戦力であることを求められた。

「派遣会社というのは、やっぱり即戦力が求められますので、特に教わるということはなく、そのまま即戦力として働くことになりました」

「働くというのはちょっと初めてだったので、そういうものかなと思っていたんですけども、今考えればちょっとやっぱり厳しかったかなと思います。やっぱり、ちょっとこういろんな社会のことについて、社会というか、そうですね、ちょっといろいろな仕事面においても、ちょっと教育が欲しかったなと今思えば」

「最初はカルテ管理というところ。そこで、受付をしたカルテの情報が来るので、患者さんの受付をするんですけども、そのカルテを出して、外来窓口まで運ぶという作業を1年ほど。なので、結構体力仕事でした」

同時期にその職場に配属になったのは2人で、もう一人も派遣社員だった。20人ぐらいの

職場で約半数は派遣社員であった。派遣社員は若い人が多かった。

「(正社員の人と一緒に仕事をしていた?) そうですね。正社員の方も同じように、結構カルテ渡したりとか、協力しながらはやっていたので。特に差が、派遣と正社員との物すごい差というのはなかったです。(人間関係はどんな感じでしたか?) 人間関係も特に、そうですね、みんな同じように同じような仕事をしていたので、特に問題もなかったです。医事課の中で正社員と派遣社員とが働いていたんですけども、正社員と派遣会社の人たちが仲よくなるような取組とかもしていました。(中略) ちょっと飲み会じゃないですけども、ちょっとこうコミュニケーションを取るような場とかは、つくるようにしてくれていました」

「(自分は派遣社員で、正社員とは違うと意識されたのはいつ頃ですか?) 違うと思ったのは、やっぱり入ってから、カルテ管理の仕事をするようになってからですね。(中略) かなり給料が少なかったの、月 12 万、手取り、残業して 12 万ぐらい。(正社員と比べると随分差があった?)。そうです、ちょっと正社員のお給料が幾らかはわからなかったんですが」

「(違いを感じたときに、正社員になろうと思いませんでしたか?) ちょっと思わなかった。(しようがないというふうを受け止めちゃったんですね?) そうですね、はい。周りもそれで我慢してやっていたのでね。(周りの派遣の方で正社員になろうとしている人はいなかったですか?) 一緒にいる医事課、派遣の医事課の人はいなかったです、なれないと、そんなのなれないって思っていました」

「(不満はありましたか?) ちょっとグラフ(ライフライングラフ)が下がっているのは、やっぱり給料が少なくて、そうですね、やっぱり生活が大変だったということです」

「(勤務時間は?) 朝は 8 時半から夕方の 5 時半とか、5 時ぐらいだったと。(残業は?) ありました。医療事務って、レセプトというのが、毎月 10 日までの間にこの診療報酬のレセプトをチェックする仕事があるので、その 10 日までにしないといけない仕事があるので、そのときは 10 時まで、夜の 10 時まで残業していました」

「(やりがいを感じることはありましたか?) やりがいは、そうですね、カルテ管理をしているときは特になくて、もう毎日必死だったんですけども、1 年ぐらいカルテ管理をして、その後に受付のほうに行くことができたんですけども、そこからはやりがいというものを感ずることができるようになりました。(どういう点で?) 直接、患者様と接したりとか。あとカルテを作成したり、あとはまた、あと保険証確認とかも、医療事務の仕事しているという、医療事務の仕事をしたくて短期大学に入ったので、実際に今医療事務の仕事ができて、やりがいというものは感じていました」

2. 初職からの離職とその後の経緯

4年勤務し、24歳で結婚して退職した。隣県に住むことになり、通勤できる距離ではなかった。その後、2人の子供に恵まれ、しばらくは子育てに専念する。

32歳、子どもが幼稚園に入ったのを契機に近隣でパートの職を探した。子育てしながら働ける短時間の仕事であることが条件で、新聞のチラシでみつけた食品販売店のオープンニングスタッフの募集に応募した。

「そこの店長がとてもよい人で、入社する前にも自分の事情を全部話していたので、実家が遠いんで子供に何かあったときは休ませてほしいということとかも全部受け入れてくださったんで、何とか大変ではあったんですけども、子育てとパートの両立というのも」

1日3時間でもいいと柔軟に対応してもらったものの、「子供が熱が出たときに、やっぱりなかなか休みにくいので、ちょっと遠方の母親に来てもらったりしながら。3時間のパートのためにちょっと来てもらったりというのが多かったんで、ちょっと大変ではありました」

5年務めた後、38歳で個人クリニックでの医療事務の仕事に転職する。子供は小学校の高学年になっていた。この仕事は前のパート勤めをしながら探した。

「いずれ働きたい、いずれ病院で働きたいってずっと思っていたので」「(それまで)なぜ食品のパートかって言われると、やっぱり子供、そうですね、やっぱりお休み取れない、何ていうんでしょう、子育てしながら仕事をするには、そういう販売とかしか私にはなかった」

医療事務はレセプトの締めの時など残業も必要になる。そうした責任のある仕事は子供が小さい間はできないと思っていた。

クリニックの求人はインターネットでみつけた。家からも近く、週4日、午前か午後の4時間の勤務である。

「扶養内の仕事で。午前と午後とどちらかとかという形で」「近いというのと、あとは午後診が6時まで、6時で終わりだったというので、ほかは7時までとかが多かったんですけども、7時まで、7時半までとかいうのが多かったんですけども、ちょうど6時までだったので、ここだったら子育てしながらでも仕事ができると思って応募しました」

「(ライフラインはこの転職の後、かなり低いところで推移していますが、これはなぜ?) やっぱり親の病気と、あとはその医療事務をしたいと思って入ったんですけども、やっぱりちょっと空白が大き過ぎて、周りとのスキルの差というのを感じて、ちょっと仕事もしんどくなってきたということです。(いろいろ変わってしまっていた?) はい。勉強していた

ときは、やっぱり私が勉強していたときとはもう違ってしまっていて、いろいろ点数とかも変わってくるので、私が持っていた資格では通用しなくなっていて」「結構4年ぐらいずっとしんどい。(中略) ちょっとスキルが足りないなと思って、病院に諦めがついたのもこのときです」

「(お父様の病気は?) はい、よく帰ったりしていたんですけども、ちょうどコロナ禍でして、なかなか、はい。なかなかちょっと入院しても見舞いに行けなかったりとか。ちょっとそれで結構(ライフラインは)下がっていたんですけども」

「(クリニックで働くのも、コロナ禍だと大変でしたか?) コロナ禍でかなり緊迫していました、ちょうど呼吸器の病院だったので。でも、コロナの患者さんは皆いい呼吸器科の病院だったんですけど、もうちょっとかなり大変でしたので、病院、電話で問合せがあったりとか、断らないといけなかったりとか、はい、かなり。あとはそうですね、自分もかかってはいけないという、皆さんそうでしょうけれども、ほかのお仕事もそうでしょうけれども、自分がかかることで、病院を閉めちゃわないかという、自分の責任で、自分が電話で引き受けた患者さんがもしコロナだったら、自分の責任で病院を閉めないといけないことになってしまったりとか、何かそういうすごい緊張感というのはありました」

その後、クリニック自体が閉院することになり、Lさんも退社した。43歳の時である。

まもなく、近所のカフェでの募集を見つけ、働き始める。週4日、1日8時間程度である。就業調整をして年間130万円弱に収めるようにした。そこも1年で退職した。

「カフェで、私の好きな食品とかもあって、カフェの中にある物販の販売員をしていたんですけども、もともと好きな商品を扱っているお店だったので、楽しかったんですけども、そこもちょっとかなり忙しくてですね。ちょっとなかなか土日休みにくいというのと、お盆も休めない、お正月もちょっと休みにくいというのがありまして」。

「ちょっとお正月とか、お休みとかもらわないといけなくて、そういうところでちょっと、でも誰かが出ないといけなくて、そこでちょっと退社を決めました、1年働いたんですけども」

3. 現在の仕事の状況

現在は、地域若者サポートステーションを利用しながら、ハローワークで求人を探している。ちょうど健康保険関連の事業所の一般事務職の求人に応募したところで、面接まで終えている。感触はいいという。

「医療、医療系なので、もうずっとつながっているというか、短期大学で学んだこととつな

がっているような事務に携われることに。それも未経験なんですけれども、それもやっぱりこちらのサポステのほうで、いろいろ未経験のお仕事も含めて探したほうがいいというアドバイスであったりとか、あとは自分の価値観とか強みとかって全く分からなかったんですけども、そういうのを引き出してくれたというので、得られた仕事かなと思います」

この仕事も週 20 時間以内のパートである。就職氷河期世代向けの求人も見たが、今、探しているのはパートなので、合った求人はなかったという。

「(いずれお子さんの手が離れたら、正社員に挑戦は?) そうですね、ちょっと難しいかもしれないんですけども、はい」

「(これは自信があるという仕事はありますか?) 今まで接客を、病院の受付をしてきたので、また、そうですね。(中略) 自分の好きな食品とか、好きなものに携われたらいいなと思っています」

4. 現在の生活の状況

現在は高校生の 2 人の子供と夫婦の 4 人暮らしである。父は亡くなったが、母は元気で隣県で暮らしている。

「結構教育費が今すごく必要なんで、働かないといけないんですけども。(中略) 大学に行きたがっているんで、そのお金を工面するのが大変で」

「(これからのことで、お考えになっていることってありますか?) もうちょっと先のことを、取りあえず次のやっぱり仕事をしっかり行って、それをまたその仕事を通してまたさらにスキルアップできたらいいなと思っています」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

はじめてサポステを知ったのは、個人クリニックを辞めた時であった。

「(サポステを知ったきっかけは?) これからどうしようかなと考えたときに、インターネットで調べて、やっぱりそんな予算は自分にはかけられないので、やはりこの無料という、無料で支援してくれるところをちょっと探したんですけども。(パソコン教室に行こうと思っていた?) はい。次の仕事がデータ入力とかができればと思ったので、そのときは。(パソコン教室は役に立ちましたか?) 役に立ちましたね、全く、ほとんどあんまりワードとかエクセルとかできない人間だったので、なかなかこの年から、何か新たに学ぼうというのは結構、お金もかかると難しいんですけども。気軽にじゃないんですけども。ちょっと最初は勇気が要ったんですけども、電話して申込みをしました」

その後、カフェに就職が決まり、いったんはサポステの支援から離れたが、タイミングよくサポステからの連絡があった。

「ちょうど（カフェを）辞めたときに何か、定期的に御連絡をくださっていて、どうですかとかというのを。ちょうど辞めたときも、次の日辞めるって決めた、辞めた次の日にちょうど連絡いただいて、どうですかって言うてくださったんで、ちょっと辞めることになったんですっていうので。じゃあ、こういう講座があるので、参加してみませんかということから始まりまして」

サポステで、キャリアプランやビジネスマナーのセミナーを受講している。

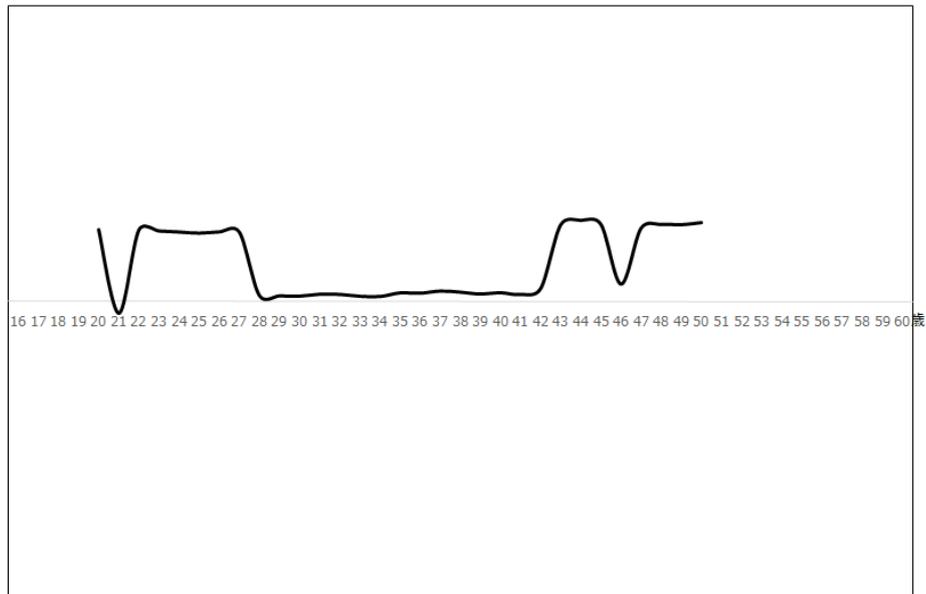
「(利用してみてどうですか?) 本当に今まで何だろう、こんなに自分と向き合ったことなかったんで、よかったなと思います」「ハローワークもあるんですけども、そうですね、やっぱり何でしょう、かなりちょっと親身になってくださるので」

「(自分が就職氷河期世代だと、何か意識を持っているところがありますか?) やっぱり最初に派遣会社に入ったところで、もうそこから正社員にはなかなか行けないという。(今はパートを探しているということですが?) 子育てと、実家が遠方なので、パートをしているんですけども、本当はやっぱり正社員で働きたかったなという思いはあります。(いずれは正社員で働きたい?) そうですね、やっぱり安定した仕事していきたいと思っているので、やっぱりこの先のことを考えると、老後のこととか考えるとやっぱりパートとか派遣ではちょっと不安があるので、やっぱり正社員で働きたかったなという気持ちはあります。なので、私もちょっと無知だったので、最初に派遣を選んでしまったんですけども、ちょっと後悔はあります」

Mさん

40代後半・男性・専門学校卒・中部地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

運動部が強い大学付属高校の普通科を卒業し、スポーツ推薦や大学進学など様々な選択肢があるなか、建築関係の専門学校に進学した。当時はまだ将来の目標などは何もない状態であったが、18歳にときに両親が購入した分譲住宅が一から建てられる姿をみて、建築に興味を持ったことがきっかけであった。

「本当将来の目標とか全く当時なくて、で、普通科という形で進みました。何言えばいいかな、特に何をやりたいのなかったんですけども、大学に行こうにも正直なところ、大学に行っても何を学んでいいかも分からなかったし、専門職に行こうにも普通科に入って入れるものなのというのちょっとありましたので。ちょうど18のとき、高校3年のときに今住んでいる家に引っ越すことに、建て売りを親が購入しまして、そのときまだ建築中の家だったんですよ。まだ更地の状態で購入して、モデルハウスみたいな感じの分譲住宅だったんですけど、そこの建て売り、抽せんで当選しまして、造っている過程を見ながら完成を待っている状態で、初めて建築の現場というのを、実際造っているところを毎日のように学校帰りに遠回りになってしまいうんですけど、その出来上がる家を眺めながら帰っていたもので。建築という分野を初めて知って、建築の関係に進んだら面白いかなと思ひまして、建築の専門学校に進みました」

2年間の就学ののち、都内の工務店から内定をもらった。しかし、就業に向けた手続きを進めていくなかで、募集時の条件と齟齬があることが発覚した。専門学校に送られていた就職案内には運転免許は必要ないと記載されていたが、実際には必要だったのである。役員との話し合いの末、最終的には自身の正しさが認められたものの、免許を取得してからの就業となるために入社時から同期と差がつくという不条理な形に納得がいかず、結局その会社の内定は取り消しとなった。

「就職も決まっていたけど、都内の工務店に内定をいただいていた、寮の手続きをしに会社に行ったんです。そうしたら、学校に来ていた就職案内、運転免許ある・なしの欄になしなので応募したんです。免許持ってなかったの。そしたら何で持ってないんだって話になった。いや、学校の案内では免許がなくても問題ありませんという記載があったので受けさせてもらいましたという話をして、ちょっとそこの専務とえらいもめまして。電話で言った、言わないじゃないですけど、そんなやり取りがあって、結局、私のほうの正しさを認めてもらったんですけど、今度は免許を持ってから君は入社になるから、同期とは3ヶ月から遅れて入る形になるって言われて。何で知識ゼロでみんなよーいどんで入れるのに、何で俺だけ最初にハンデつけられるのはちょっと納得いなくて」

2. 初職からの離職以降の状況

その後、地元の住宅関係やハウスメーカーなどの面接は受けるもののなかなかうまくいかなかった。そのようななか、働いていない状態にいよいよ嫌気が指し、21歳のときに建築関係とは異なるスーパーの正社員の仕事につくことを決意した。21歳で特筆する資格もなかったにもかかわらず、その会社の給料は良かった。しかし、後に知ることになるが、実は入社して1年半後には勤めていた営業所が閉鎖されることが決まっていた。閉鎖される半年前には県外の営業所への異動も打診されたが、両親が購入した新築の住宅ローンも一部を負担していた都合もあり、新居を離れるという決断はしなかった。

「で、すぐに地元の住宅関係、ハウスメーカーとかいろいろ面接は受けさせてもらったんですけど、結局、新卒でもないし、中途採用という枠でしかない上に、受験資格は持っているけど資格持っているわけではないので、結局どこも駄目で、家でくさぶっていたときに。そろそろ何か働かないと嫌だな。ひきこもりとかすごく嫌だったもので。何でもいから働こうとって、スーパーで」

「(20歳のときにスーパーの正社員になられたのですか。) はい。(その仕事はどのように探しましたか?) いや、本当に何でもよかったです。何でもよかったので、取りあえず知識もないし技術もないので、学生時代にコンビニのバイトをしていたので、接客だったら何でもいかなぐらいの軽い気持ちで行って、じゃあ、あしたから来てねといたら、いきなり

そこの店舗ではなく、別の営業所みたいなところに。(中略)で、いきなり社員にはならせてもらって、そこそ給料は当時よかったですけど。21で資格も何もなくて入って手取りで22だったのかな。(中略)だけど、実際入ってから知ったことなんですけど、僕が入社して1年半ぐらいでその営業所を畳むことが決まっていたんです」

「その実際に畳む半年ぐらい前に、ここの建物そのものが、会社が云々じゃなくてビルそのものが閉鎖になるから全員立ち退きになるんだよみたいな話をされて、そういうことなんです。で、会社のほうが結構でかい市場の中に構えている会社だったんですけど、来るかって誘われたんですけど、新築の住宅を購入して2年か3年で何で外に出て働くんだよという(気持ち)があったので」

スーパーの正社員を1年半勤めたあと、大手ホームセンターでオープニングスタッフの正社員として働き始めた。大手ホームセンターのフランチャイズ店であったその会社は、他の事業も展開していたがいずれもあまり業績が芳しくなく、一度も賞与は出されなかった。また、長時間労働であったにも関わらず、みなし残業以上の残業時間は認められないなど労働条件は劣悪であった。さらに、お客さんから自身の持病・容姿に関する理不尽な扱いを受けたこともあった。

「(その後のお仕事については?) その後すぐに、今度ホームセンターの店員の募集をかけていて。(中略)地元では初めての大きな規模の店舗だったんですけど毎日楽しかったですね。忙し過ぎて」

「(でも、)賞与を一度もらったことがなかったんです。賞与があるよと行って入ってきて、私の(勤めていた会社は)、あくまでフランチャイズのお店なので、(中略)会社のホームセンターの部門自体は売上は物すごいよくて、業績もよかったですけど。(中略)ほかの部署が赤字だらけで、結局、よそが赤で、うちがプラスでも、トータルしたらマイナスでしかないのでボーナスは出せないと言われて続けて」

「(中略)残業時間は、もう残業代が含まれているという表現をされていたので。タイムカードは強制的に、ついてあっても経理上でもう定時という形で扱われていた。(中略)一番ひどいときは、朝6時半頃から仕事に行って2時半ぐらい。夜中の2時半頃帰ってくるのか。

(中略)朝昼晩の3交代のはずなんですけど、朝番で入って夜番以降で帰ってくるのがざらだったので。それでいて休みがなくて、連休って存在しなかったんですよ。連休イコール、あ、辞めたのぐらいの扱いなので。週1の休みでも大体電話がかかってきて呼び出されて仕事に行って、の繰り返しですね。全然休みが休みじゃなかったです」

「(仕事の内容はいかがでしたか?) 理不尽なクレームも多かったんですけど。(中略)私はアトピー性皮膚炎のひどい症状だったんです。今、ここまで落ち着いているんですけど、10年ぐらい前って本当にひどかったときで、10年、20年ぐらい前か。(当時)何だ、クレーム

担当みたいな処理を結局、社員だから押しつけられると、今じゃあ問題になるような、肌が汚い人とか気持ち悪い人とか、さんざん言われたんです」

その会社に6年ほど勤務した26歳ごろ、本社社員を配置するというフランチャイズ・オーナー側の方針によって開店当初から在籍しているスタッフが全員解雇されてしまった。退職を巡っては最後まで交渉したものの、その会社に残りたくないという思いが勝り、最終的には退職に至った。

「ちょっとその6年ぐらいいた後、当時担当だったエリアマネージャーの方が、オープニングスタッフは全員切れという話になって。(中略) 私たちの会社はフランチャイズ契約のお店だったんです。本社社員を置きたいから古いやつは全部外して、やりやすいようにしたいからということで。(中略) 最後まで粘ったんですけど、結果として辞める形になりました。(これは会社都合での退職ですか?) 会社都合(です。) ...結果としては自分の意思で辞めましたけど、もうそういう扱いを受け続けてきたので。(もうこの会社にはいたくないという気持ちですか?) はい」

ホームセンターの仕事をやめた後は、約10年以上、介護や水質検査などの複数の仕事をアルバイトや派遣で転々とやっていたが、今となっては正確に記憶していないものも多い。アルバイトや派遣の仕事をしていく中でも、持病が悪化することがあった。また、持病・容姿に関する理不尽な扱いを受けた過去の経験がよぎり、正社員としての仕事にも応募できなかった。この時期は気分が相当に落ち込み、うつ病状態であった。

「(その後の仕事については?) その日暮らしというか、正直何の仕事やっていましたかって、その表(ライフライングラフ)をつくっていたときに思い出せなかったんです、本当に。やった職種は物すごいあるから、履歴、書き放題なんでしょうけど、はたから見たら仕事を転々としているとしか言いようもないので。中には思い出したくない職種もありますから。結構、そうですね。それ(アトピー性皮膚炎の症状)があるから余計に正社員登用の仕事に応募もできなかったのもありますね」

「手に職もないし、働こうにも働けないし。働いてはいたんですけど、結局、世の中、夏場にしろ冬場にしろ、賞与が出る時期になっても自分は賞与すらないし、給料も安定しないし。何が得意かも全然分からなかったし、職場に入りましたけど、結局そこが、何だ、給与はいいんですけど、クリーンルームに入って、今度は休憩時間とかにそれを脱いで、また着てなんていうと、結局汗だくになって肌がぼろぼろになって悪循環だったり。ほとぼり冷めた頃にまたスーパーとか働き始めても、前は楽しくてもやっているうちにそういうレジを打たされているときにそういうことを言われたりとか、結構いろいろなところで働きに行っ面接

したときに、いやそんなの気にし過ぎだよとは、よく言われるんですけど、でも食らっていた当事者としては、気にし過ぎて言われちゃうんだらうというぐらいで」

「それでちょっと一時期、心が壊れてしまって鬱病になりまして。(中略)正直、生きてることがどうでもよくなったんですよ」

41歳のころに、木工所に派遣で就職し、そこでの仕事が評価され半年で契約社員に登用になった。しかし、退職者が多く出たことによって塗装部門へと配属になったが、塗料の成分によって持病（アトピー性皮膚炎）が悪化してしまった。他の部署への異動も希望していたが、人事の都合によってそれは叶わず、退職に至った。

「(このあと41歳ぐらいのときに派遣の仕事についてとありますが?)木工所で、椅子とか机を、事務の机とか椅子を作る会社に就職して、派遣で入りまして。半年で仕事を認めてもらって契約社員登用になりました。そこでやっていたんですけど、最終的に配属された部署が塗装の部門だったんですけど、色を塗る。ちょっと人がばたばたと辞め過ぎちゃって、自分がそういう色をつくる係だったり、調色したりシンナーを扱う部署になっちゃって、シンナーがちょっと成分的に自分の肌に合わな過ぎちゃって、一気にぶり返しちゃって。続けていたら無理だなって。ほかの部署を希望したんですけど、ちょうど人を育てている最中だから、そこにもう一度戻すわけにいかないから、じゃあ辞めますと」

その後、パソコン部品の出荷を行う会社に派遣で就職したが、多様な業務を遂行できる人材を育成したいという会社の方針に追いつけず退職に至った。

「パソコンの部品を倉庫内にあるのを集めてきて出荷するという業務だったんですけど、ちょっと会社そのもので改変があって、複数部署の人員を全部1か所に集めて、両方できるような人材を育てたいという(方針で)、仕事を覚えるのが遅かったものですから、結局、使えないなという判断をされまして、で、いづらくなつたので辞めました」

3. 現在の就職活動の状況

しかし、その会社から類似した業務を行っている別の会社を紹介され、そこで派遣として1年ほど働き、現在は契約社員として働いている。その会社は当時新規部門を立ち上げる計画で、その基盤を築く人材として期待されていた。そうした期待に答えるかのように、派遣時代の働きぶりが評価され、実際に派遣から契約社員として登用されている。ただし、この意欲の背景には、この仕事を逃したら年齢的にも次の就職活動がかなり厳しくなり、今の職場でなんとか認めてもらうしかないという、切迫した状況がある。

「(どのようにして現在の会社に就職しましたか?) 単純に辞めた派遣会社さんのほうから紹介を受けて、同じような仕事なんだけどという理由で。(最初は派遣でしたか?) はい、派遣です。派遣とって1年ほどやって、契約社員にならないかという声をかけてもらって」

「本当に新規部門を立ち上げるから、あと5名ほど人数が欲しいから、そこ行ける?とって1人目だったんですけども、実際には新規部門は立ち上がったんですけど、5人も集まらなかったんです。その後に1人入ってきて、その2人で派遣のくせに既存の社員に口を出して、今の規模をつくっていったので。でも、いい形にはなりませんでした。社員が正直、社員ですけど、その業務を全く分かってない。ある意味、倉庫の片づけなんかやったことがない。ただ社員というだけであって、全部俺たちがやって片づけて、今の基盤をつくったので。いいところに入れたと思います」

「(Mさんは契約社員への登用の経験が比較的多いですね。) そうですね。認められてもらうしかないのです。正直、今、この年になって、今、現に契約社員やらせてもらっていますが、また何か嫌になったりとかして、次のところに行って派遣から始めて契約社員になれるかといったら、正直もう年齢的に無理だと思っています。(中略) ある意味社員がやらない汚れ仕事という言葉は悪いですけど、本当に、例えば新しい倉庫を立ち上げるから、1週間そこに通って掃除ばかりするとか、片づけばかりするとか、そういう業務全然嫌いじゃない。むしろ楽しみなので。ちょっと大変だけど、今日はここに行ってみたいなことを言われても、全然抵抗がないので、やりますよって、全部断らないでやった結果がこれだと思います」

現在は契約社員として1年半勤めており、可能であれば無期転換し、定年まで勤め続けたいという気持ちがある。

「(今は契約社員ですが、無期転換して定年まで働きたいという気持ちはありますか?) そうですね。可能であれば、そうです。(契約社員としてはすでにどのくらい働いていますか?) 契約社員としては、まだ1年半ぐらいです。(あと3年半ですね。) 長いんですけどね。また何かいろいろありそうですけど。それはそれで」

4. 現在の生活の状況、キャリアの振り返りと展望

現在は未婚で、18歳のころに両親が購入し、自らも住宅ローンを負担していた住居に両親と住み続けている。住宅ローンはすでに完済しているものの、築30年の経年劣化によって、最近はリフォームや修繕の出費がかさんでいる。両親も入退院を繰り返したり、大きな手術を経験したりと、健康面にはやや不安を抱えている。自身はアトピー性皮膚炎に長期間悩まされていたが、40歳のころに巡り合った主治医のおかげもあり、近年は症状が改善している。

「(ご両親の健康状態はいかがですか?) 30過ぎたぐらいからおやじが入退院を繰り返すよ

うになって、病院に入ったり施設に入ったりの繰り返しで、退院したらまたすぐ具合が悪くなってまた入ったの繰り返しで。(お母さんはお元気ですか?) 2回ほどでかい手術はしたんですけど、今は元気でやっています。(ではご自身がローンを払っていく大黒柱という形ですか?) ローンそのものはもう全部終わっているんですけど。終わってはいるけれども、築30年の家ですから、いろいろがたがきていますから。(リフォームや修繕などですか?) それはしなきゃ無理だから、結局、この前も、先月もちょっとシロアリの関係があって、設備投資をしてしまったので、また小遣いが飛んで(しまった)」

これまでのキャリアにおいてはフォークリフト作業に特に自信を持っている。

「(これまでのキャリアのなかで自信や誇りを持っているお仕事はありますか?) 自信、フォークリフト乗る作業ぐらいですかね。(フォークリフト作業についてはあまり詳しくないのですが、難しいところや面白いところを説明していただけますか?) 難しいところは、パレットの上に商品が載ってラップでぐるぐる巻きにしてはいるんですけど、人によってはラップが緩かったり、もともとは安定性の悪いものを無理して積んできている場合もありますから、それをフォークリフトの爪を入れて水平で持ち上げて床に戻すだけのことなんですけど」

「(中略)トラックに、例えば1台に16枚のパレットが載っているんです。10トンのトラックってそういう計算なんですけど、1日に3台、4台のトラックが来て、それだけの枚数が来て、倉庫内にどれだけ短い時間できれいに入れられるかというのは、自分の中ですごい楽しみではあるので。片づけすごい好きなんですよ、基本的に。(中略)(商品を)しまって、次、作業する物は手前に置きたいから、使わない物は奥に入れる。全部ひっくり返していると時間的に終わらないからという。だから片づけながらしまいながら、片づけるみたいな」

現在は半ばあきらめてしまったが、かつて30代のころには、自身が趣味とするプラモデル製作に関連して、地元でプラモデルや衣装などのものづくりを行う作業スペースの貸出を行う事業を立ち上げたいという夢もあった。

「派遣とかやっていたときにやりたかった夢はあったんですけど、やっぱりいろいろお金は出ていくもので、夢もかなえられないから。ということで、結構、その夢に向かってお金はためていたんですけど、いろいろもので出ちゃうので。もうさすがにそれを夢見ている年じゃないだろうと、自分でもやっと分かるようになって」

「(それはどのような夢ですか?) 僕は会社の連中にもこの人たちにも言っているんですけど、プラモデルを作るのが昔から好きでして、地元にはそういう趣味を持っている人が集まって、お店屋さんで例えば1時間幾らでこのスペースを貸しますというのがないんですよ。(中略)作業スペースですね、要するに。(中略)プラモデルに限らず、要は物をつくる

という前提であれば何でもいいのかな。だから、ここ数年だったらもう昔ほど珍しくない、コスプレ衣装をする女性とか、男もそうですけど、そういう人が家にミシンがないから、そこに行ってミシンを貸してもらえればできますと、作業スペースが」

今後の見通しはまだあまり明確に描けておらず、少なくとも現状の仕事の契約が続いて行くことを願っている。

「(今後の見通しはいかがですか?) 見通しは特にまだ明確にはこういうのはないですね。やっぱり非現実的なことを言ったらね、お金がまとまって入ってきたらみたいなことは誰でも思うんですけど、それは本当はないことですから。そしたらもう社員になれる云々は抜きにして、そのまま(今の仕事の)契約が続いてくれることだけが今の願いです」

5. 就職氷河期支援・その他の支援について

木工所の仕事をやめたときに、サポステで開講されていたエクセル・ワードに関する講座を受講したことが、サポステとの関わりのきっかけである。この講座自体は3ヶ月間だったが、このサポステでの期間が自身の人生において最も楽しい期間の一つであったと考えている。その講座が終了したあとも、自身の趣味であるプラモデルの展示会に招待したりと、サポステの職員との交流は現在も続いている。

「(サポステを利用するきっかけは何ですか?) サポステに来たときは、木工所で働いてたときに、シンナーが合わなくて辞めたときですね。(当時) エクセルとワードが使えるかと言われたら。何となく触っただけであって使えてないので。じゃあ、勉強しながら給付金も早くもらえるのであれば、じゃあいい機会だからと思って、それでこの学校に通わせてもらうように。3ヶ月のエクセル・ワードの授業を受けていたんですけど、(中略) 多分人生の中で一番楽しい3ヶ月でした、本当に」

「(教室が終了したあともサポステと繋がっていましたか?) はい。自分の趣味の模型展示会が県内で年に1回開催されるので、先生たちにこういうのをやるのでよかったら来て下さいみたいなメールを送り続けていて、実際に先生たち来てくださって何回か足を運んでくださっているのです」

専門学校卒業時点での就職活動に大きくは苦勞しなかったということもあり、自身が就職氷河期であるという認識は薄い。そもそも就職に対してあまり焦りがなく、選ばなければどんな仕事でも就けるだろうという思いもあった。

「(Mさんはいわゆる就職氷河期と呼ばれる世代に当たるという認識はありますか?) いや、

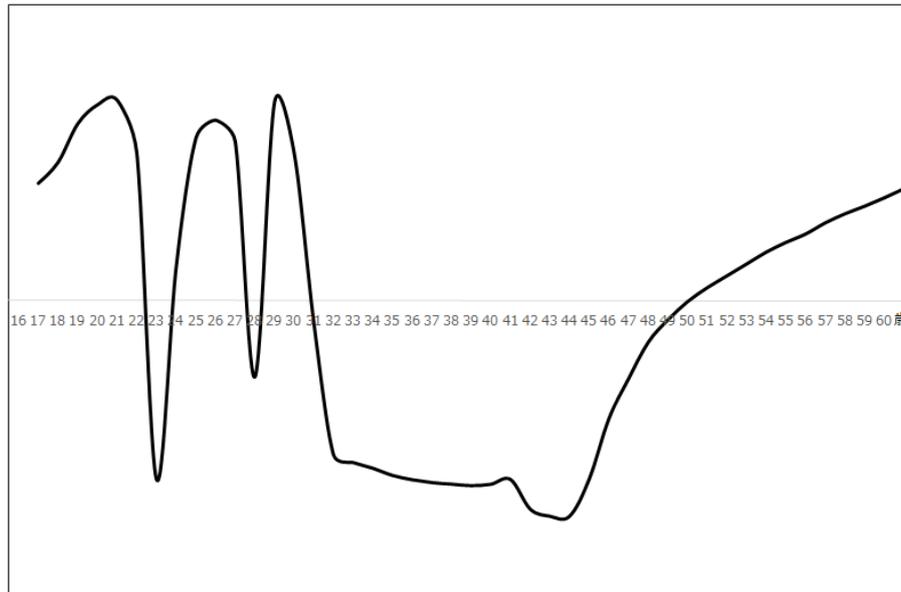
皆さんがそういうふうに単語を使うけど、結局、ほら、大学に行って就職を探したわけではなくて、結局、当時は建築関係に進みたいからという理由で専門学校に行って、何でもいいから取りあえず仕事が取れるんだったら、そこでいいやって企業の折り合いとかも込みで、その会社は寮に入る前提だったから、入るの込みで、何でもいいから内定もらえればいいやな感覚だったので、皆さんそんなに必死になってやったかという、そうでもなかったです」

「あんまりそういうのに対して焦りがなかったというのはありますね。別にフリーターでもいいかなぐらいの。若いから何でもあるだろうぐらい」

Nさん

40代前半・男性・高卒・東北地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

商業高校（卒業生の進路は進学・就職が半々）の卒業と同時に、就職を決めた。担当の先生に3時間に渡って進路相談し、自身の希望と候補先企業や仕事の擦り合わせを行った。県外の販売・サービス関係の会社を希望し、結果として2社、紹介してもらった。

「(県外とは?) 東京ですね。(東京に出るのは、ご自身の希望?) 自分で決めたことです。
(県外を希望された理由は?) 当時の家の事情と言いますか、嫁姑の関係上の問題で、ちょっと家に居づらいということがありまして…。それと、ちょうど姉が、短期大学の卒業と同時に帰ってくるという話もあったので、なら、私が出ようというということで。(兄弟がいらっしゃる?) 4人兄弟で、私は3番目です。(経済的な問題も?) まあ、あったんですよ。その時、ちょっと年齢の離れた妹がいて、まだ小学校だったので、いろいろ掛かるということもありましたし、姉がちょうど大学にも入っていて、兼業農家でやっている米作りとか、そっちの方でも、やっぱりお金とかが掛かっていましたので。それで離れた、という感じですよ。(それにしても、一気に東京とは思いついたように感じる。) 一番上の兄が関東地方に住んでいたんで、少しでも連絡を取れるような人が、近くにいる場所をと思って」

1社目は、上京して受験するも落ちてしまい、2社目に受験した生鮮食品中心のスーパーマーケット（関東地方に数店舗展開）の正社員として合格した。(高校時代のアルバイト経験

等はなく) 初めて社会に出ることになったが、卒業生が何人も就職していた会社で、事前に先輩の話も聴けたため、安心して入社することができた(18歳)。

「何人かがそのスーパーに就職していたので、その人たちからも少し話を聞きました。卒業生がいたということも、やっぱり安心して行けたかなという部分もあります。(出身校から同期入社も?) あまり接点のなかった女子生徒がいたぐらいですが、ちょっとそれはびっくりしたので覚えています」

「(当時の就職環境について、印象に残っていることは?) 私と友達だった何人かのメンバーは、そんなに苦勞しているという風な感じではなかったんですけど、それ以外の人たちの話が、だいたいあそこ駄目だった、何件もやったけど無理だったって言って、県外とかを希望していた人たちが、結局は県内の方に決めて...というのが何人もありました」

就職とともに、慣れない関東地方での一人暮らし(本社近くの借上げアパートで)が始まった。同期入社は、同じ高校からの女子学生1人を含めて計8人。8人はバラバラに配属され、自身の配属先(電車で通勤)は、店長とその補佐の下に50人ほど(うち20人はパート・アルバイト)の店舗だった。仕事は、品出しやレジ打ちの助っ人(繁忙時)に始まり、次第に、在庫管理や仕入れ、売上げ管理等も任されるようになっていった(役職なし)。

労働時間はほぼ営業時間と同じで、働き始めた当初は10時~21時で週休2日だったが、3年ほど経過した頃から9時~22時に延長され、週休も1日に減少した。

「朝から出て、閉店近くまでずっと働いていたような状況があつて。(ずっと勤務?) はい、そうです。(シフト制ではない?) じゃなかったんです。(残業代や休日手当は支払われた?) いや、あんまり出ていなかったですね。(会社に指摘した?) それを言った人(正社員)が、数日後にクビになって...というのを見たので、そこから周りは何も言わなくなったというのがありました。(ボーナスは?) 3年間は出ました。(その後は?) 新店舗を作ると言い始めた時から、ボーナスがなくなっていったという感じです」

2. 初職からの離職

勤続4年目に新店オープンが決まり、先輩メンバーが急遽、動員されていった。その後、Nさんも店舗移動(配転)を命じられた(離職1年前)。

「4年目になった時に新しい店舗を出すというので、今まで働いていた上のメンバーの人たちが全員、新しいスーパーに引き抜かれていったので、急遽、仕入れとか、そういうのもやるようになったという感じで。(売上げ管理も?) それも、すぐに言われましたね。月の売上げが、どうのこうのって。前の月よりも売れていないとか、少しは良かったとか、そういう

話はあったんですけど、何というか、売上げが余り上がっていったいないという状況も続いていたので。(ノルマもあった?) 前月よりも何%か超えて、超えた金額を出してくださいというのを毎回言われていたもので...」

「(人間関係は?) 新店ができるまでは、居心地が良かった感じはしていました。(ライフラインが、急に落込んでるのは?) 新店じゃなくて、もともとある3店舗のうちの古い方に行ったんですけども、行ったところが私1人だったんですよね。その中で、いろいろ回さなきゃいけなかったの、何と言うんですかね...自分の感情をコントロールできなくなっているような感じにもなっていたので、いきなり気分的に落ち込んでいったような...。(なぜ1人に?) 店舗自体が小さなところだったので、そんなに人数が要らないだろうということで。だいたい2~3人で回していたところを、だんだん人数を減らして行って、結局は私が異動する時に全員離して、私だけにしたという感じで...。野菜とかを取り扱っていた場所にいたのは、私1人だけで。(野菜部門を任されている状態だと、なかなか休めなかった?) そうですね、だいたい休みの日とかがあったとしても、午前中に出て、午後には上がったとしても、また夜に行って注文をするという感じでやっていた。(それで不満が溜まって離職した?) 不満とかというよりも、自分の感情がコントロールできなくなったというのが一番のところですかね。喜怒哀楽が、もうはっきりしない状態の...。(疲れ切った?) ええ、何というんですか、のっぺらぼうみたいな、そんな感じの顔になっていたというのを(他店の人や仕事を辞めて帰った後、家族に) ずっと言われていたもので。その状況で働いても、何というんでしょうね、仕事の面白味も何も感じていなかったというんですかね。ただ作業をしているだけという感じだったので。(誰かに相談した?) いいえ、相談はしなかったですね。(では、自身で悩んだ末に辞表を出された?) はい」

23歳半ばまで約5年間、勤務した初職を離れた時、同期の8人中、残っていたのは3人だった。同じ高校から就職した女子学生も、2年前に辞めていた。

3. 再就職、転職、そして離職

初職の期間中(就職から1~2年目)に父親が他界し、兄嫁と折合いの悪かった母が別途、家を購入したため、自身も(生家ではなく)母の家へ身を寄せた。少し療養して回復後、自動車運転免許を取得し、就職活動を再開。前職を活かした小売関係で3~4社受験し、革製品の訪問販売会社に合格した(26歳)。

「(離職後、失業手当を受給した?) もらいました。(離職から再就職まで、何をしていた?) 最初の3ヶ月間は何もせず、ただ、ボーとしていただけ...かな。その後、車の免許を取るために自動車学校へ行って。で、免許を取ってから、(ハローワークで) 仕事を探して、決まって入社したという感じで」

女性用のコートやバック等を、事業所等を回って売り捌く仕事だった。社長1人に従業員3人（うち1人は店舗常駐）の小規模な会社。正社員で月給制（賞与なし）だが、労働時間で何時～何時まで働くというより、月100～120万円の売上げ目標（ノルマ）が決められていた。

「(それにしても、月100～120万円は厳しいと感じる...)。そうですね、ハード過ぎでしたね。(目標に届かないと月給が減らされる?) 給料が減らされるということはなかったですけど、目標金額までいかない80%とかそういう時に、社長とか奥さんとかに商品分を買え、みたいなそういうことを...(実際に引き受けたこともある?) 1回だけですね、そんなに高くないのを買ったんですけど。そこからもう、何回か(目標に)いかない月があったので、その度に購入しろ、購入しろと言われたことはありましたけど、それはちょっと断わりを入れてと。(家族には相談を?) この時は、言いました。そういう風に自分で購入して補填するような会社であれば、働く必要はないと言って後押ししてくれたので、辞める決意をして」

勤続2年ちょっと、28歳半ばで離職した。

「(この時も、失業手当を受給した?) もらいました。(次の就職が30歳のようなのだが、その間は何をしていた?) この間は...あれ、何だっけな。辞めて次の日に、すぐにハローワークで仕事を探し始めたので。で、もう販売とかそういう仕事じゃなくて、違う仕事をやりたいというので意気込んでいたので、いろいろとハローワークの検索を使って調べて。ちょうどその時、パチンコで、当時流行っていたアニメとタイアップして作った機械があったので、そういうのを見ながら仕事をしたいなというのもあったので。それで、パチンコ店もいいかなというので決めて、受けたら受かったという感じだった。(当時、流行したアニメ?) エヴァとか。(アニメが好き?) そうですね、アニメ関係が好きだったんですね。(もう小売関係は志望しなかった?) やっぱり2番目に働いていたところの記憶があって、販売はちょっとという部分もあって。そういう気持ちから1回、離れたいなというのもありまして。接客とかそっちの方に...(具体的にはどの辺りを?) 大手飲食店チェーンと、あと、コンビニも2～3社受けたかな」

3つ目の就職先は、県内に3～4店舗展開するパチンコチェーン店で、店長と従業員7人で構成する店舗に配属された。仕事は出玉のケース管理を始め、空き台の拭き取り消毒、店内のゴミ回収や灰皿の掃除等。最初はアルバイトとして入社し、半年経ってから正社員（月給制・年2回の賞与あり）に転換した。新台入替えの前日の夜以外は残業も無く、「閉店後の1時間で清掃やら、その他諸々、パッとやって終わり」で、早番・遅番のシフト通りに帰宅

できた。これまで勤務した仕事の中では、年収も労働条件も一番良かった。

「(仕事は先輩に指導してもらって覚えた?) 一番最初(アルバイト当時)は、見て覚えろという感じだったんですけど、正社員になってからは、主任に当たる人が(パチンコ)台のトラブルの直しとか、そういう(機械に関する)ことを教えてくれました。(研修は?)それは、特になかったですね。(職場の人間関係はどうだった?) すごく(強調)、居心地は良かったです。(基本的には、男性の職場?) いえ、入れ代わり立ち替わりが激しかったので...どっちがどっちというのはなかったですね。(離職が激しかった?) 女性スタッフの場合は、結婚を決めて辞める人もいました。男性の場合は、どうなんだろう...特に話もなく、来月辞めるからという風にしか言われていなかったで、何(が理由)かは分からないですけど」

「(すごく居心地が良かったのに、2年で離職したのはなぜ?) 余りにも居心地が良すぎまして。ただ、あの...何て言うんですか、やっている仕事が流れ作業みたいな感じになっていると気が始めて。で、(このまま)働いているのはちょっとまずいんじゃないか。自分の中で、何か違う仕事とか、そういうのもできるんじゃないかという風に考え始めて、徐々に辞める方向に進んでいった。(もっと高度な仕事をさせて欲しいと相談は?) パチンコの仕事を離れるっていう気持ちが強かったので、特に相談とかはしなかったですね。(家族に相談は?) そうですね、働いていて楽しいんだけど、ちょっと言葉にできないんだけど、何か違うから離れたいと」

32歳で離職後、現在まで10年以上、働いていない。

「(この間、何をしていた?) 職探しをずっとしているだけで、アルバイトとかそういうものには、ちょっと就けていない状況が続いていたということがありまして。(お母さんの病院送迎とあるが、介護ということ?) 送り迎えが、介護の前段階に入っていたんですね。ちょうどその時に目が悪くなり始め、車の運転がしづらいということが出てきまして。それで、送り迎えし始めて...(病院には毎日?) 喘息の発作を起こしていましたので、抑えるために、ほぼ毎日のようにかかり付け医に、点滴を打ちに行かなければならなかったという感じ。(その状態が今も続いている?) 喘息の方はちょっと収まって来たんですけど、今度は、去年の春辺りに、ちょうど雪解けの時に変に転んだせいで肩の骨を折って、その1ヶ月後に背中への圧迫骨折をやって...という風な感じで、ちょっといろいろとやり始めたときだったので、去年はほぼ付きっきりが多かった。そこから、介護をし始めたかな。(ご兄弟が4人いらしても介護は一人で?) そうですね、私だけ。(そうすると、なかなか求職活動も難しい?) ええ」

「(地域若者サポートステーションに通われるようになった理由は?) ちょうど母親のこともありましたけど、付きっきりでやっているその姿を客観的に、自分で見た時にこの状態だと、仕事とかそういうことをしていない状態だと、やっぱりやばいなど。少しでも自分で仕

事をしてお金とか、そういう方も得たいなというのも出て来まして。(サポステを知ったきっかけは?) 母親の金銭関係の問題でいろいろと調べていた時に知りまして。年齢的にもちょっと無理なんじゃないかと、諦めていた部分もあったんですけども、まだ大丈夫だったので、それでサポステを受けてみようかと思って。(通ってどれくらい?) だいたい半年。(セミナー等、どんな支援メニューを受けた?) 参加はちょっと、できてはいないんです。今まで仕事をしてなかった部分もありましたので、自分の昔のこととかも思い出しながら、折り合いをつけながら、いろいろとやれていっている部分もありますので...(個人面談は?) キャリア相談とか、まだそのところまでちょっと行けていないんです。それまでの前段階で...(サポステに来た時は具体的に何を?) 自己診断、自己判断とか、あと価値観とか、そういうものを調べたりとか、自己分析とか、そういうことをやったりとか。(職業適性検査も受けた?) はい、やりましたね。(何が向いていると?) 別なのが出ました。何かインテリアデザイナーとか、ジュエリーデザイナーとか、今までやったことないタイプのものが出てきました」

「(次は、どんな仕事で働きたい?) まだそのところは、大雑把なので...こういう風には決めていないんですけど、取り敢えず、昔、働いていたように販売に就くか、接客に就くか、はたまた、ちょっとまた違う何かをやるか...(正社員で働ける会社を希望?) すぐに正社員というのは無理があると思うので、まず前段階で、ちょっと働ける場所というか。今、まだ母親に午前中、時間を取られているので、午後から夜に働けるところで働いて、まず働く意欲を自分の中で作っていったから、正社員を目指そうかなというような目標は立てています」

4. 現在の生活の状況

未婚で、母親と二人暮らし。母の持ち家で、主に母の年金に頼って生活している。自身は金銭的に余裕が無いため、携帯電話も持っていない。なお、体調は良好で長い間、風邪も引いていない。

「(3つの職場で、社会保険にはすべて入っていた?) はい、入っていました。(じゃあ、加入期間は通算10年ある?) そうですね」

「(アニメとか、したいことは我慢せずにできている?) 我慢というよりも、ほぼ見なくなったというのがあります。たまにそういうのが(番組表に)入っているなどと思えば、ハードディスクに録画したりするぐらいで、自分から率先して見るというのはなくなりましたね。(現在は介護中心の生活で、やりたいことはできていない?) そうですね、ほぼできていない。

(午前中は病院の送迎で午後は家事?) 食事は作りますけど、だいたい14時くらいから20時までにはうちに一緒にいないようにして、出ているという感じ。一緒にいると結局、自分ができないことに対しての八つ当たりを私にしてくるので、口論になって喧嘩をし始めるとい

うことがあるので、率先していないように避けるようにして...。(家を空ける時間は、何をしている?) 仕事を探しに行ったり、図書館に行って本を読んだりとか」

「(4人兄弟だが、介護の分担は?) ないですね。姉は同じ市内にはいるんですけども、結婚して相手の家に一緒に暮らしているので、よほどのことのことがない限りはあまり連絡しないのがありますけど、県外に行っている長男と次女が丸つきり、こちらと連絡も取らないというのがありますので。(やり取りがない?) 本当に、こっちから何かしらの用事があって電話をしない限りは、向こうからは一切連絡しないんですよ。(だから、介護も一人で頑張ってきて来られた?) はい」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

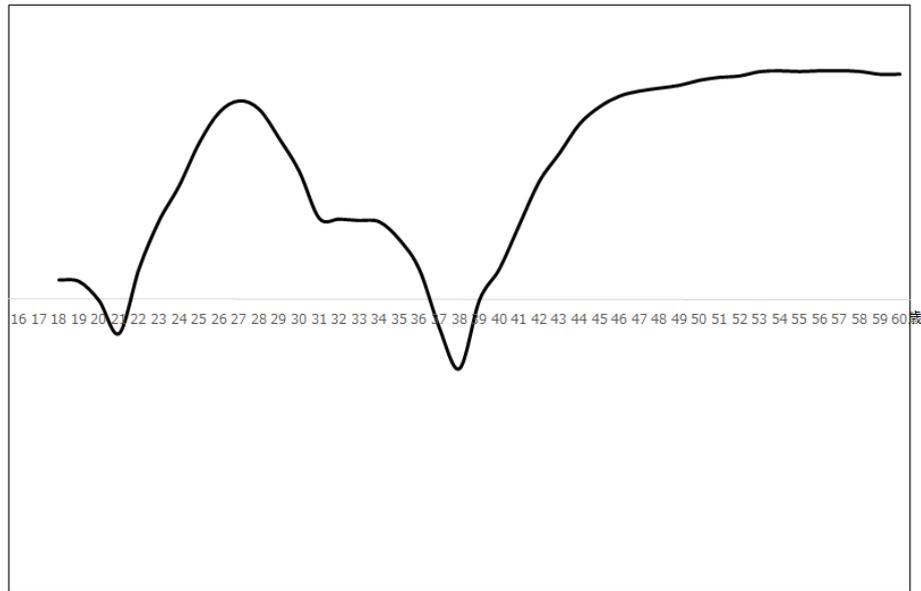
「(奨学金含め、これまでに公的な支援を受けたことは?) ないです。(唐突な質問だが、自分のことを就職氷河期世代だと思っている?) いや...思ったことはないです。(同じ学年の人は今、どうしているか知っている?) いや、ちょっと分からないです。連絡とかも取れていないですし、携帯電話もないので手段もなくて...。(ハローワークに、就職氷河期世代支援窓口があることは知っている?) いや、知らないです。今、初めて聴きました」

「(将来の見通しや不安はある?) 不安...そうですね、この年齢でちゃんと仕事に就けるかどうかということが、一番の不安と言えれば不安ですけど。(サポステに通われてから、ライフラインが上がっている。楽しい?) 楽しいと言えれば、自分の気持ちの折り合いがちゃんとできて、段階的に気持ちが進んでいっているなということが分かるので。(前向きになっている?) ええ、そうですね。上向きになっているからという感じで、こういう風に上げさせていただきました。(公的支援に期待するものはある?) ちょっと出てこないですね。(結婚の希望は?) 特にないですね」

0さん

40代前半・男性・高卒・中部地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

全日制高校（普通科）に一度入学したが、「ちょっとなじめなかったというか。学校にあまり行く気力が生まれなかったというか」ということで1年生で中退し、昼夜間定時制高校（単位制・普通科）に入り直し、3年で卒業した。

卒業時は進学も就職も決めていなかった。

「しっかり就職とか進学とかというのも、ちゃんとはっきりせずに卒業して、ちょっと間が1年ぐらい空いて、アルバイトを始めたという形ですかね。その辺は、本当にどうなってどう進んでいくかというのも、ちょっとはっきりしなかった部分もあったので、不安もありましたし...、そうですね、何かもう、そういうところもはっきりせずに進んでしまったという形ですね」

高校の進路指導にはうまくのれなかった。

「サポートをしてくれるというところもあると思いますし、やっぱり自発的に動くというところももちろんあったと思うんですけども。就職に対してとか、就職するその企業とか、就職活動ということに対してとか、進学とかというような、学校を通じて...、もちろん学校としてもサポートはしていたんだと思うんですけども、私にとってはちょっとそこが分か

りづらかったのか、うまく参加できなかった、サポートしてもらおうというところに至らなかったのかなというところは、あったのかもしれないですね」

2. 初職からの離職

卒業して1年くらい経ってから、なじみの自動車整備工場（個人でやっている）でアルバイトを始める。18歳になってすぐ（在学中）に免許をとっており、車が好きだった。1年弱勤めるが、最低賃金にも達しないような給与だったため辞めた。1日8時間で週に6日出勤して月に5万円程度で、社会保険もなかった。

初職の職場のよい点は知識や接客を学べたこと。デメリットは労働条件が悪く、お客さんも含めて人間関係が難しかった点であった。

「メリットは、やっぱり車いじり、技術は、自分の知らないところを覚えていくことであつたり、知識も増えていくということであつたり、自分が好きな車に対してフィードバックできるというようなところはありますね。デメリットはやっぱり給料的なところが低いということであつたり、精神的につらいというか。そういう意味で追い込まれていくようなところがあつたり、あとは人間関係みたいなのところも、携わってくる人たちとかが結構いたりしたので、そういったところで、何というんですかね、あまりよくないことがあつたりしたので...。ある程度、基礎かどうかもちよっと難しいかと思うんですけれども、ある程度やっぱりお客さんに対してどういうふうに接していくかというようなところは、学べたところではあるかなというふうに思います」

辞める前に姉や友人・知人にも相談しアドバイスももらったが、交渉することなく辞めた。

「姉が...、ほかに知人とか友人とかにもたしか相談したと思いますので、いろんな意見があつたと思うんですけれども、給料が安いというのが多分主軸な、一番のことだと思うので。

もう辞めちゃったほうがいいよという意見もあれば、そこはしっかり交渉して給料を上げてもらえばいいじゃないかとか、というようなことのアドバイスももらったということもありましたり、しっかり話し合ったほうが本当はいいんじゃないかという、ただ辞めるというよりは、そこを話し合っただけ、もしかしたらならなかったほうがいいし、もし駄目なら駄目で辞めちゃえばいいんじゃないかっていうようなアドバイスももらったこともありましたね。

（実際にはあまり交渉しなかったのは）そうですね、もう、ちょっと嫌になっていた部分というのもあったのかもしれないです。逆にそれを言ったことによって引き出してもらえるということも考えたりも、もしかしたらそのときは（期待）していたのかもしれないです」

やめてまもなく知り合いの紹介で、家族経営の自動車整備工場で働き始める。9時から18

時週休1日の正社員であった。当初は社会保険に入れてもらえなかったものの、友人のアドバイスで何度か交渉し、入れてもらうことができたが、残業代はなかった。

「(交渉することに) 抵抗はありました。反応としては、やっぱり、あまりというところがあったんですけども、本当は労働基準法としては入っていないんじゃないかというのがあると思うんですけども、その辺をうまく、言い方は悪いと、かいくぐっていたようなところもあるんじゃないかと思ひまして、それで、ちょっとそれを、じゃあ、そういうふうにするんだったら入るようにはちょっと検討するのよということだったので…。後々には入ってもらえたということになりました」

働いている最中に規模が拡大し、8年目から10年目くらいに自身が工場長にもなったが給与は変わらず、新しく入ってきた人の給与の方が高いなどモチベーションが停滞した。

「働いている向上心はあったけど、やっぱりお給料面であったり、休みも少ないということがあったり、会社の規模がちょっと変わってきた中で、別で営業の人が入ってきたりして、その人がやっぱり高い給料を持っていくのがあったりしたので、そういったところが、会社の売上げは多分上がっていたというところが非常にあると思うので、そういう流れでも自分の給料は上がっていかないというのがあるので、そういったところでモチベーションとして、しっかり仕事はするけど、やっぱりこの会社にいたほうがいいのかとか、辞めたほうがいいのかというようなことを考えて、(気持ち) 下がっていくような感じですかね」

給与の上がり方やボーナスもきちんとした決まりはなかった。

「ボーナスは、そうですね、何年かたってから、1ヶ月分とか出るようにはなった。出る年もあったような気はします。出るようになってから、年に2回出るときもあったかなと思います。(給与は) 据置きではないですけど、初めに入ったときよりは徐々には上がっていった。上がっていく年もあれば上がらない年もあったり…」

工場長になっても特にうれしくはなかった。職場も家族経営なので居心地が悪くなっていた。

「役割的なものの価値であったり、あと、その必要性というか、生かせるいいポイントというのがうまく自分の中で分かりづらかったというのが、もしかしたらあったのかもしれないですね。

(職場の人間関係は) 悪くはなかったとは思いますが、最初はそんなに気にして

はないというか、居心地は悪くないなど思っていたんですけど、やっぱりどうしてもそういう家族経営というところで、何か居心地の悪さというのを感じてくるというのは、徐々に徐々に、やっぱり出てきた。何かすごく思い悩んでいたというか、すごく精神的に何か来ていたようなところもあったのかもしれないというのがあるので、会社のために頑張るのは、もちろんそういうのは必然としてあるとは思いますが、自分のためにもやってみようというようなところは、あったんじゃないかなというふうに思います」

その時期にひどい頭痛に悩まされ、眠れなくなったりもしたが、何とか気持ちを立て直して仕事を継続していった。

「もう何かいろいろ考え過ぎて、結構何か、もう毎日頭が痛くて…。病院に行って、何かそういう頭痛グラフをつけてみてくださいみたいなのを言われて…。1ヶ月つけていたら、何か毎日頭痛いなみたいなのを思ったので、そんな、何か自分でそんなに自分を苦しめてもしようがないなどと思って、駄目じゃ本当に辞めてしまえばいいんですけど、やっぱり何か辞められない何かこう、いろんな、何ていうんですかね、ジレンマというか、しがらみというか、何かそういうのがあったのかというところがあるので、だったら、もうあまりそういうのを考えないほうがいいのかというふうに思って、ちょっと横ばいになったというのはあったのかなというふうには思います」

この時の仕事では、お客さんから感謝の言葉をもらうことが励みになっていた。

「車を例えばぶつけてしまって、お客さんに、きれいに直して納車するということに、すごく感謝の言葉を言われたりというようなことはすごくうれしかったり、お客さんによく頑張っているねというようなことを言われたり、あとは、君がいるからここに車を出しているんだよみたいなことを言われたときは、やっぱりすごくうれしかったですね」

勤続して15年目あたりにますます会社の方針が分からなくなった。相談した人の中には「交渉して、給料を上げてもらうとか、待遇を変えてもらうとかということをしたほうがいいよっていうふうには、言っている人もいましたね」

しかし勤続16年で辞職した。会社の方向性が見えず、給与についての不公平感もあり、上げるから辞めないでということにはなかったため辞職した。退職時は退職金はず、未払いの残業代を一部支払ってもらった。在職中は特に資格はとっておらず、研修に行く機会もなかった。

「会社の方向性。よく分からないというか、どういうふうになっていきたいのかというの
が分からなかったり...。小さい会社なので、やっぱり社長の独断とか偏見みたいなのでい
ろいろ決めていたり、動いていくというようなことがあったりしたので、やっぱり自分は
そうじゃないなと思うことのほうがあったりしたので...。賃金が安いということで、外国人
の方の研修生みたいなのを入れたり、あと、自分の好きでまた新しい人を入れたというの
があって、その人のほうが給料が高かったみたいなことがあったりして、そういう流れがいつ
まで続くのかなというのがあったりして、そういうところを辞める間に一応交渉というか、
そういうことを言って、結局は、何というんですかね、自分の給料が上がるというふうには
...、上げるのは考えるって言ったけど、上げるとは言われなかったもので、そして、辞めると
言ったときも、上げるから辞めないでくれというのはなかったの」

3. 再就職

退職してから2年ほど、ハローワークに通いながら単発でアルバイトをした。ちょうどコ
ロナと重なったが、特に影響を感じてはいない。ハローワークの出張相談の際に職業適性検
査がサポステで受けられることを聞き、サポステを利用するようになった。サポステでは個
別の面談、グループセミナー、グループワークなどにも参加した。

模索する中で誰かの支援ができる仕事がしたいということで、キャリアコンサルタントの
資格を取ることを考えた。支援者の目線から、サポステの集中訓練プログラムに参加しては
どうかという誘いを受けて参加し、それがきっかけで現在勤めている NPO に誘われ、現在
契約社員として働き始めたばかりである。給与は前職よりもやや下がったが（時給制・ボー
ナスなし）、残業はなく週休2日で社会保険も完備されている。正社員登用はない。

「そこからは、ちょっと自分もいろいろ、今後どうしていこうかという相談をしつつ、非常
に1年ぐらい悩んでいたというか、同じ業界、自動車業界にまた行くのか、それとも自分で
独立してやろうかというときもあったりしたんですが、ちょっとやっぱり別の世界も見てみ
たいというふうに思いまして、それで、誰かの支援というか、誰かのためになるような、助
けになるようなことをやってみたいというようなことで、キャリアコンサルタントという資
格が、そういうのがあるんだなというふうに教えていただくというので、じゃあ、そこに向け
てやってみようということ」

自動車整備の仕事は向いていたと思う。キャリアコンサルタントとの共通点は O さんにと
っては感謝の言葉をもらえるということである。

「(自動車整備の仕事は) 向いていたかもしれないですね。やっぱり車も好きでしたし、車の
知識としても、いろいろ勉強というほどは勉強してはいないですけど、いろいろ年代が上がる

につれて、車の何というんですか、いろんな複雑になってくる、コンピューターが主軸になっていくというようなこともあったりするんで、そういったところは向いていたのかもしれないですね」

「全然違う仕事ではあるんですけども、やっぱりお客様に喜んだ顔をしてもらえる。例えば車の仕事であったら、車を仕上げてとか、納車したときとか、車を販売したときとかに、やっぱり喜んでもらえたとか、そういった、ありがとうございますというような言葉をももらえるということと、キャリアコンの仕事としては、就職が決まったとか自分の方向性が決まって、ありがとうございますというような、やっぱり感謝の言葉を人からもらえるというのは、共通しているところなのかなというふうには思いましたね」

大きな方向転換については迷うところもあるが、まずはキャリアコンサルタントとしてやっていきたい。

「長年培ってきた技術を何で使わないんだというふうに言っている人もいたり、そういうのを言われると、やっぱりそういうことに使ったほうがいいのかとか、そういうふうにかかしたほうが本当はいいのかなんて思うこともあったり、やっぱり畑違いなところから来ているというので、いい意味では、本当に全く別の業種から来ているというこの新しいスタイルとしてはいいのかなんて思うんですけど、標準として、その流れを組んでいないキャリアコンサルタントになるので、通常とは的外れなことを言ったり、違ったことを言ったりしているんじゃないのかなとか、何かそういうふうに思っている人もいるのかなって考えたりもします」

友人は独立して商売をしている人が多い。今後は「独立して自分で何かやっていきたい」という気持ちがある。

「自分がどうなっていきたいかというのは、自分で何か独立というか、そういったことができて、いろんな形で人の支援ができたり、それに携わるようなことができたり、あと何かそういうコミュニティーをつくれるような、何かそういったことができたらいいなというふうには思います」

4. 現在の生活の状況

現在は親と二人暮らし。未婚だが、今後結婚も考えていきたい。

多趣味で友達とバーベキューをしたり、パワースポットとして神社をめぐったりしている。車の仕事を離れたので、時間的に車いじりをする時間がないのが残念である。

今までは地元で働いてきたが、他のところで働くのも面白そうである。

「例えば東京とかだったら、たくさんやっぱり業種というか仕事があったり、いろんな多様なところがあるので、そういうのもやっぱり魅力的というか、面白みがあるのかなということがあったり、またほかの地方のところですね、そういったところも独自の地域性とか、何か面白みというのがあったり、そういったところが、魅力的な部分があるんじゃないのかなというふうには思ったりしています」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

自分が就職氷河期というのは考えたことがなかった。

「言われて初めて気づいたというか。多分もっと上の世代の人なのかなというふうに、思っていた部分もありますね。確かに言われてみれば、何か求人倍率がたしかその当時は0.いくつ…とかというのをテレビ等で言っていたので、そういうふうに考えれば、就職氷河期というか、就職するのが難しいんだなというふうには、思い返せばそういうふうに思うのかもしれない。何でもかんでも就職が決まるという感じよりは、やっぱり就職するその難しさのほうが強いというようなことが、あったかと思えます」

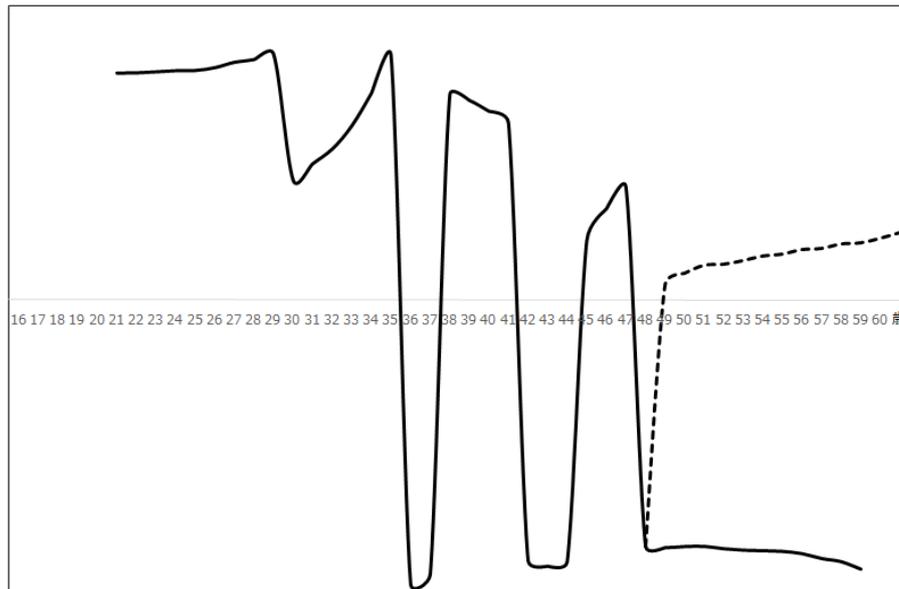
今後の氷河期支援には、利用者にわかりやすい仕組みを期待したい。

「市町村とか県とか国とかというのが、どうしても縦割れ支援というか、利用者としては非常に分かりづらい支援をしているから、そこを分かりやすくサポートできるような、独立したものをつくるのか、それとも国が県や市町村が、難しいとは思いますが、スムーズに動けるような仕組み、システムというのをつくって、利用者もスムーズに動けるような仕組みをつくってもらえれば、支援される側も動きやすいというか、分かりづらくて面倒くさいというような方もたくさんいるので、そういったことをうまくやっていただければ、もっと…。支援する側も動きやすいんじゃないかなというふうには思うんですよね」

Pさん

40代後半・女性・短大卒・関西地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校卒業後、Pさんは短大の英文科に進学した。高校は公立の進学校、4年制大学を受験したがかなわず短大に進学することになった。

「(高校で)文系を選んでしまって、どう考えても理系が好きだったのに、その当時の自分は自信がなくて、今もちょっとそういうところがあるんですけども、自信がなくて、理系についていけないかもしれないみたいな形になってしまっていたから、文系みたいな感じで選んでしまって、文系の授業に何の興味も抱けなかったといえますか。(中略)文系で大学って何学部があるかってなったときに、何かもう本当にやりたいことが全然なかったんですよ。自分の中では、情報工学科という名前が格好いいと思って、情報工学科に行きたいとか思っていたのに、文系を選んじゃったので、文学部か、語学か、法学か、経済か、何にも興味ないってなって、やる気がなくなって、勉強の学力も下がってみたいな形で」

短大在学中、友人の誘いでパソコン教室に通い始めると、中学生のころ学習塾の先生がみせてくれたパソコンを使った学習の楽しい思い出がよみがえった。

「私はパソコンが好きやったって思って、もうそこからはまっていった」「CDで聞いて授業を受けるようなカリキュラムが中にありまして、その中でパソコンって、一太郎とかロータ

ス123を習っていたんですけども、その聞く授業の中で、情報処理という分野がありまして、情報処理についてのお話を聞く授業がありまして、それで、えっ、そんな分野があるの」「資格とかも分からなかったんですけど、情報処理という分野にすごく引かれて、そういう方向に進学したいという思いがありました」

短大の同級生が就職活動を皆が始めるころには、就職をせず情報処理を学ぶことを決めていた。1994年、短大卒業と同時に専門学校の情報処理資格取得のためのコースに入学した。

「(短大卒の就職は難しいと感じていましたか?) はい。感じました(中略) 就職が難しそうだから、パソコンにというのは全然思っていなくて、やりたいことを見つけたからそっちへ行こうという感じですね」「就職は全く考えていなかったんです。短大の考え方も、いい会社に入って旦那さんを見つけて結婚してくださいって先生が堂々と言っていたような時代で、全然違う場所に来てしまったと思いましたし、全く就職のことは考えなくて、でも、周りの友達が苦労しているのは見ました」

昼間は飲食店でアルバイト、夜に専門学校で情報処理を学んだ。授業は1回4時間、週3~4日学校に通った。専門学校の費用は両親が負担してくれた。

情報処理技術者試験の第2種はすぐに合格したが第1種試験は1度失敗し、2度目の受験で合格した。1年半ほどかかった。そこから就職活動。就職情報誌をめくり電話する。

「(応募の際の選択条件は?) 正社員で、システムエンジニアの職種で、あともし資格手当とかがあったらいいなぐらいの感じで探したと思います。(中略) 専門学校がパソコンを使わない授業だったんですよ。資格は第2種と第1種とあったんですけど、第2種を取り終えた、合格した時点で、私は心の中で正直、何の勉強をしているんだろうって思っていたんですよ。分かっていなかったんです。プログラムは楽しいな、けど、これが何になるのかなというぐらいで、全然分かっていなくて、もっと言うと、第1種を取った後も、これが仕事とどうつながっていくのか全然つながってなくて、本当に何か机の上だけのお勉強で、パソコンももちろん触っていないから、使えるはずもないという感じで、私はこのままじゃあかんと思って、自分でパソコンを買って、フロッピーはこうよねという感じで、パソコンの電源の切り方が分からないから、サポートセンターに電話をかけたり、本当にそんなところからのスタートでした」

就職先はすぐに決まった。システムエンジニアとして200人ほどの規模の会社に採用された。基礎知識はその会社で習得したところが大きいという。

「(教育訓練期間はかなりあったんですか?) いえ、そんなことはないです。1ヶ月で現場に放り出されました。(中略) 他社さんから来られた人の下について教えていただいたのは、結構身についたと思います。自社の先輩じゃないので、怖かったというのもあって、あんまりばかな質問はできないなとか、何でもかんでも聞けないみたいな環境は、すごくよかったです」「研修の機会、その当時は、あったにはあったんですけども、私がある頃データベースにすごくハマってまして、そういう講習会を見つけたんですけど、それで行きたい、行きたいと申請書を出して、行かせていただいたりはしました」「(プログラミングは自分にあったという感じですか?) 楽しくて、楽しくて、本当に早く次の日にならないかなと思うぐらい楽しかったです。(仕事の幅はどんどん広がっていった?) そうですね」

残業は多かった。最長で160時間ということもあった。「80時間が割と多かったような、80時間を切ると、今度は40時間ぐらいですかね。(残業は苦にならなかったんですか?) そうですね。全然苦にならなかった。160時間はしんどかったです」

「(賃金は満足のいくレベルでしたか?) 残業代で稼いでいるような感じになってしまったので、今思うとあまりいい傾向ではないですよ。本当は上がっていかないと、でも、その時代ではそんなに悪くはなかったかなというふうに思っています」

むしろもっと頑張りがかった。「ちょっとだけのんびりしているような感じはあったので、もっといいところはないかなみたいな、もっと頑張れるところはないかなみたいな感じで、そのときは」「会社はとてもしっかり会社で満足していたんですけども、どちらかというと、もっと頑張りがかったので、ちょっと転職も考えたりしていたんですけども、時代のせいにしては駄目かもしれないんですけども、両立というか、その当時まだ結婚はしていませんでしたんですけども、家族から何でそんなに遅くまで、何やってるねんみたいな感じの、どうしても女は家事みたいな風潮があったので、何でそんな深夜まで残業してみたいな感じで、周りの逆風が強くて、なので、転職はしたいんですけども、これ以上頑張ってもいいのかという自分の中で迷いがありました」

2. 初職からの離職とその後の経緯

結婚を機に退職を選んだ。30歳になっていた。「仕事だけとなってもちがうな」という想いがあった。「自分の中では、人生終わったじゃないですけども、仕事人生終わったというか、ITを全部諦めるしかないかという感じで、御飯もつukれないみたいな感じで、もう本当に結婚を取るか、仕事を取るかみたいな感じで、仕方なかったんですけども」

しかし、「辞めてみて、もうすぐに何でもいいから、その頃だったら新しいのがどんどん出

るので、会社でも割と新しい事業にどんどん参画させていただいていたんですよ。だから、それを追いかけるのはもう無理だけど、プログラムという名前がつくものなら何でもいから、ちょっとできそうな、つくれるレベルでできそうな何かみたいなので、派遣会社 30 社ぐらいに電話をかけまくったのを覚えています。どっか定時でもできるようなプログラム、こういうことはないかなみたいな感じですね」

「(正社員は全く考えていなかった?) 全く考えられなかったです。この時代に SE/PG で定時なんて言ったら殴られたと思います。あるわけがない。派遣会社でももう何社かめっちゃ怒られました。そんなのあるわけじゃないですかみたいな感じで、すごく怒られたりしました。でも 30 社ぐらいかけると、中には探してやろうと言う営業さんが出てきましたね」

そして、条件に合う派遣先がみつきり働き始めた。「最初は残業なしで探したんですけど、やっぱり残業が発生してきてしまって、その頃にはだんだん私はおうちのほうを捨てて残業しますという、ちょっと今日は残業、ちょっと今日は残業という感じで、残業対応するようになっていってました」「(労働時間も正社員並みに?) そうですね、何も変わらずに。(その段階で派遣から正社員に替わろうとは思いませんでしたか?)。そのとき私は、プログラムができたなら何でもよかったという気持ちはありました。(賃金の差はありましたよね?) やっぱりやりたいことができている喜びのほうの方が勝っていたんだと思います。(正社員になるための就職活動は?) 全くやっていなかったです。技術職なので、どうでも生きていけるだろうみたいな感じに、それぐらい勉強している自信がその当時はあったんです」

「(派遣社員は正社員と差別されたという意見もありますが?) そういう意味では真逆でした。担当の上司の方が、多分部長さんとかがすごくいい方だったんだと思うんですけど、むしろ分け隔てなくという感じの扱いで、本当に私もこの社員なのかなと思うぐらいに居心地もよくて、それこそ社員さんが行けるようなセミナーとかにも、うまく取り計らっていただいて、セミナーにも参加させていただいたり、例えば、会社内でデータベースとか、ウェブの勉強会とかも、どんどん参加してくださいみたいな感じで、入れていただいたりしたので、そういう意味では、反対、もう好待遇と言えたと思います」

この派遣先に 6 年務めたところで、リーマンショックが襲う。「派遣切り」に遭う。しかし、派遣会社はすぐ次の派遣先を紹介してくれた。

「リーマンショックは青天の霹靂、自分とは全く関係ないと思っていたぐらいのところから、いきなり切られたので、でも、その代わり、同じ派遣会社の方から、すごくいい会社へ選ばれたときは、ものすごくうれしかったです」「なので、落ち込んだけど、よし、頑張ろうみた

いな感じだったんですけども、6年間の最後あたりから、今思えばそうなんですけど、ちょっと体調がよくなって、せっかくなところを紹介していただいたのに、3月にリーマンショックでお仕事が終わって、4月からすぐ新しいほうの会社が始まるんだったんですけど、その間に入院することになって、一応顔合わせとかも行ったりはしていたんですけど、本当に前日にすごい熱が出て、真っ青な顔で顔見せに行ったりするぐらい。でも諦めたくなくてみたいな感じで、何かよぼよぼしながら何とか決まったにもかかわらず、ちょっと入院することになってしまって、それでも2週間待っていただけるみたいな話になって、何とか退院2日後ぐらいに初入社みたいな形で、頑張ろうと思ったんですけど、入ってからもなかなかレベルの高い仕事、プラス体調の悪さというので、なかなかいい結果が出せなくて、体調不良で一旦休暇を取るという意味で、ちょっとどん底」

新たな派遣先は半年で休職する。「(休職理由は)精神的ショックとかも大きかったのか、結局訳の分からない高熱が出たり、蕁麻疹が出たり、難聴になったりみたいな感じだったので、やりたいのにできないみたいな、精神的な感じだったのかなと思っています」「その後は精神的にまいって、1年半休職で寝込んでいたんですよ」。傷病手当金を受給した。

体調が回復して出向いたハローワークで、関心がある分野の職業訓練を見つける。ポリテクセンターの組み込みソフトの8ヶ月のコースである。「もともと電子電気関係のプログラミングに興味があったので、前からそういう職業訓練があるのは知っていたんですよ。それで、何かやっていないかなというので、たまたまハローワークに行ったときに、ああ、やっているねというのが分かって、今までの仕事と関係...、ちょっと畑違いというので迷ったんですけど、ブランクもあるからちょっと迷ったんですけど、やっぱりやりたいことだから、行ってみようみたいな形に」

訓練は楽しかった。就職に関してもいろいろ支援してくれたが、修了1週間前に入社を決めたのは、最初の会社の同僚から紹介された会社だった。「ポリテクセンターで習った分野のほうの就職活動もちょっとはしたんですけど、経験がないとなかなか難しそうだったんです。派遣とかで探していたんですけど、やっぱり難しくて、結局誘われた元の仕事のほうに戻ってしまいました」

正社員であり、賃金についても要望を聞いてくれたし、配属先もこれまでの得意分野に近かった。しかし、5年目には「限界かな」と感じるようになった。

「移り変わりが激しいお仕事で、体調不良で長く休んでいたのが一番の原因だと思うんですけど、ついていくのがちょっと難しくなってきたといえますか、なかなか前のように楽しく

仕事ができなくなってしまうと、できないつらさのほうが強くなってしまって、あんなに好きだったのにパソコンを目の前から片づけてしまったぐらい、ちょっとつらくなって、それでちょっとバイオリズムがどんと下がって、この仕事はもうしないと決めて一応退職したんですけど、それで私はこの仕事以外に考えたことなんて1回もなかったもので、これから何をして生きていこうというふうになりました」

何を目標せばいいのかわからないまま3年近くが過ぎたころ。頼まれて近所の子供にピアノや楽譜の見方など教えたことをきっかけに子供の未来を創るような仕事がしたいと思うようになった。プログラミング教室でアルバイトで教えはじめ、さらに頼まれて併設されている学習塾でも教え始めた。1年ほど続けたが、この業界で正社員を目指したいと思い、さらに請負契約でロボットプログラミング教室と英才算数塾を併設する事業所でも働き始める。後者はいずれ正社員になれるということで、前者を辞め、後者の事業所のみで絞った。ところが正社員への話は一向に進まない。そこで、さらに正社員で採用するという別のロボットプログラミング教室に転職した。47歳の時である。

「正社員としては、ゆくゆく教室長にならないといけないという職種で、まずは講師をしたりして、あと子供たちが来ない時間帯、学校に行っている時間帯なんかは、事務作業をしていました。しかし長時間労働。「12時～21時みたいな時間帯なんです。例えば、朝とかも平気で会議があったり、休みもちょっと取りづらい。今休んでおかないと、有給休暇を取れる日がないとか、あとは病気ができないとかいろいろ、あと割と肉体労働で、イベントとかでつくったロボット作品を全部運んでいたり、あと出張授業とかもあって、アルバイトになってからも仕事内容はそんなに変わらなかったんですけども、責任が全然変わってというところで、正社員はちょっと難しそうなので、退職したいですと言ったんですけど、担当授業も決まっていたり、先方も、辞められるよりは、授業を持ってほしいみたいな形になって、話を合して、じゃ、契約を替えることで継続にしようみたいな感じになりました」

「労働は過酷になっているのに賃金がすごく低いと、そういうふうに肌で感じました。時代が変わったのと業界が違うのが両方あると思うんですけども、ただただしんどいだけで、この給料を稼ぐのに何でこんなにもしんどいというのは常に感じていました」「給料とか待遇が、本当に正直低過ぎて、辞めるきっかけの一つの原因にはなっていると思います。アルバイトに替わるときに、話合いの中で、ほかのアルバイトさんの給料では私はもう働けませんというふうに言ったんです。それ以上の仕事をするから、それ相応のものが欲しいということで交渉して、ただ、それも自分の中で限界まで下げて、ただ、それが期が終わって次の4月になった段階で、自分の思っていた限界値を下回ったので、もうここまで下がるんだったら、もうちょっと違うことをしようというきっかけになるぐらいの低さでした」

正社員は2ヶ月、その後アルバイトで学年の区切りまで働き、次の仕事に移る。
「実は、技術者に戻りたくなかったです」「パソコンとかネットワーク機器とか、何かそういう触れる技術者、全般何でもよかった」。決めた仕事はICT支援員である。小学校に出向いて、技術的な面で先生のサポートをする。この仕事で正社員になりたいとも思っていた。
しかし、親の病気で、1ヶ月で辞めることになってしまった。

3. 現在の仕事の状況

現在、親の病気については、手術が成功して経過観察中であり、落ち着いた状態だという。新たな就職を目指して、今は6ヶ月のウェブデザインコースの公共職業訓練を受けている。修了は近く、求人検索をしつつ、履歴書を書いては添削をしてもらっている段階である。

捜しているのはウェブデザインの仕事だが、絵のデザインではなく、枠を作る側のプログラミングのほうに関心があるという。「没入感という言葉聞いてすごく気に入っているんですけども、おしゃれなデザインのウェブサイトをつくって、ぴらっとスクロールしている間に、次にどんなのが出てくるのかなじゃないんですけど、鳥が動いたり、何かが動いたりみたいな感じの、次は何が出てくるかなとどンドンスクロールしてもらえるようなウェブサイトをつくれたらいいなというふうに思っています」

「仕事と勉強がなかなか結びついていない感じは、自分の中ではあるんですけども、まだ諦めたくなくて、諦めたくなるときもあるんですけど、60歳が定年の方も結構いらっしゃるじゃないですか。それでいくと、何かそろそろ定年の話が出てくるかもしれない頃に、自分って何をやっているんだろうと思うときもあるんですけど、今の時代でも70歳ぐらいまで働くこと考えると、諦めるにはまだ20年も働かないといけないのに、今諦めて20年間も諦め続けるのもちょっと違う気がすると思って、やっぱり諦めるのをやめました」

4. 現在の生活の状況

現在は夫婦の2人暮らし、子どもはいない。両親は近くに住んでおり、今は介護や看護の必要はない。

結婚当初は専業主婦になったものの、派遣社員として復帰し「ちょこちょこお仕事の量が増えて、結局忙しくて、主人も忙しいので、今日は御飯ができないかもとか、ちょっと今日は残業でみたいな感じで、だんだん仕事を増やしていった」「(仕事をするについての)逆風は大分なくなりました。とめないでくれって言いました」「今度は多分ちょっと応援してくれるんだと思います。私がどんなに仕事をしたいかということが、本当に伝わらないものなんです。なかなか伝わらず何十年も来たんですけど、だんだん...、そんなにもだったのかみたいな感じは受けています」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

「(もう少し上の世代だったら、こんなことはなかったのにか感じますか?) 氷河期という意味では、でも就職しづらいというのはありますよね。もうはなから派遣って思っていました。しかも短期で働きたいと全然思っていないで、本当に一生働きたいと思っているにもかかわらず、もうはなから派遣しか探していないところからいっても、もう正社員を諦めているんじゃないですけど、そういう頭がもともとついているのかもしれないです」

「(自分は就職氷河期世代だと思っていますか?) 私は技術職なので、そこまで感じていないんですけど、やっぱり周りから氷河期世代だったからこうなったみたいな話はものすごく聞くんです」「私の短大の友達は就職できませんでした。(文系は就職が難しかった?) そうですね。その子は短大2年生の1年間びっちり就職活動をしていましたけど、決まらなかったってがっかりしていたのを覚えています」

「(情報処理の第1種を持っていらっしゃるようですが、それ以外の資格はお持ちですか?) オラクルマスターというデータベースの資格とかプログラミング、あとは CCNA というネットワークの資格、そういうのはあります」

「(資格を取ることは、自分にとって大事なことからチャレンジされてきたんですか?) CCNA とかは正直、仕事とあんまり関係ないんですけど、私が、IP アドレスが物すごく好きで、知りたいというのが一番で、間接的に仕事にも役に立ってくるというか、ああ、あのとき勉強したあれやなあみみたいな感じで、どっかで使うみたいな感じなので…。あとは生きたあかしと言ったら変なんですけど、資格欄とかを見て、ああ、私、もう何年間、何の資格の勉強もしていないのかとなったら、何か頑張ってみようかなとか、そういう感じですかね。やっぱり技術職って転職ありきだったので、履歴書が、ああ、この人、全然頑張ろうとしていないみたいな感じになっちゃうのがすごく怖くて」

「(履歴書に資格を書くことは大事ですか?) 履歴書に書くことは正直大事です。転職というか、派遣先を、単発で3ヶ月とかでちょこちょこ替わっていったりするときも、まず履歴書と何をやっていったかというのを見られるんですけど、やっぱりそれで滑ったら、元も子もないので、この人はこの資格を持っているとか、そういうところで判断されちゃうところがやっぱりあるんです。(外からはそれしか見えない?) そうなんです。全然関係ないと思うんですけど、そういう意味では、この人は常に勉強している人やなみたいな形で思っていたくためには大事かなというふうに思います」

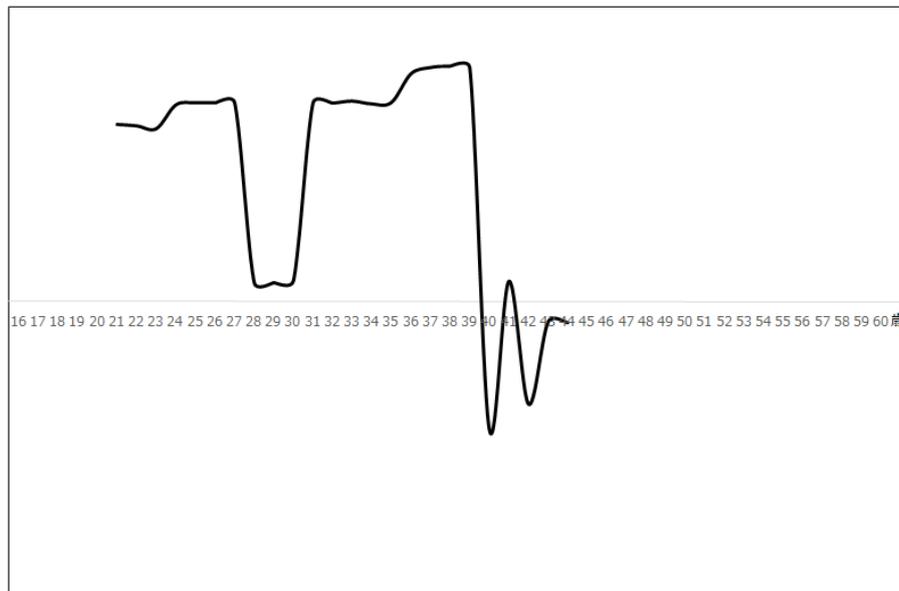
「(今後何か資格を取ろうという予定は?) 今のところは、ウェブデザインって別に資格を取っても取らなくても、それこそ本当に何の関係もなく、聞いた感じだと、誰でも受かるような感じらしいですよ。今、全然関係ない資格とかは取りたいかもしれないです。今、私は無職じゃないですか。周りに何をしているのって言われたときに、今、無職ですみたいな話をしたら、周りがいろんな反応をされるんですよ。この年で無職だったら、生活に困るんちゃうかみたいな感じだったり、いろんな方が、例えば、不動産屋さんの人と話すと、

宅建を取れ、取れとか、そういう形でいろんな資格を勧められたりするんです。聞いたら楽しそうだなとか、あと電気工事士とか。(ものづくり系は好きそうですね?) そうですねみたいな感じで、資格が命みたいな考えではないんですけど、何かに役立つかなというので、何かに挑戦するかもしれないです」

Qさん

40代前半・女性・大卒・九州地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

旅行業界への就職を希望（ツアーコンダクターを志望）し、一年浪人して、関西地方にある単科大学の外国語学部（英語）へ進学した。3年生になり、旅行業界（関連してホテル業界も）を中心に就職活動を始めたが、合格に至るには五次面接まで、数百倍の難関を突破しなければならないような狭き門。書類選考のみを含めれば30社近く（面接は10社ほど）受験するも、「良くて三次で落とされるくらい」で挫折感を味わった。

「(当時はどんな気持ちだった?) もう落ち着かない...いちいち落ち込んでいましたね。人と比べたりとかして、落ち込んでいました。自分だけ取り残されているような感覚で...。(ちょうど若年者の就職環境が厳しかった時期。周囲にも内定が得られなかった人は多かったのでは?) 航空関係(を希望する人)もいたんですけど、中にはスチュワーデスとか、そっちはもう全部、駄目でしたね。(内定が得られずどう対応した?) いや、特にもう、仕方がないかなと半分、諦めたところがあったんですけど、当時はそうですね、決まらない友達と一生懸命、次を探したりとかして出来るだけ前向きにはやっていました。(誰かに相談した?) 親にはちょこちょここと相談したけど、最初からあまりサービス業とか、旅行業(での就職活動)を賛成していなかったところがあったので、自分で何とかしなければという思いが強かった。

(卒業間際まで続けられた?) しましたね...それで一応、地元の方でも思ったんですけど、(応募自体、行っていないところを) 何とかという形をお願いさせてもらったんですけど、

やっぱり厳しいということだったので断念しました」

結局、内定が得られぬまま卒業を迎え、実家（九州地方・南部）へ戻った。ハローワークへ通うも良い仕事は見付からず、夏頃、大手派遣会社に登録した。派遣会社からは（特に研修を受けることも無いまま）、自動車販売会社の事務職の仕事を紹介された。

「（もう、旅行関係は希望しなかった？）そうですね、もう、地元でも無理だということも分かったので...」

2. 初職からの離職

初めて就いた仕事は、チラシ等の作成を補助する広告事務や、売上げの実績報告などいわゆる販売促進だった。定時（8:30～17:30）勤務で、残業はなかった。

「（仕事は楽しかった？）そうですね、楽しかったのは最初だけかな...。（何があった？）派遣会社から来たのが、私だけだったんです。（派遣の活用が）初めての試みだったので、直接雇用のパートさんと、やっぱり時給が違うというところでの風当たりが厳しかった。（風当たり？）孤立してましたね。そういうのもあって一旦、外して直接雇用（のパート）にしてもらったんです。それで収入も減ったんですけど、（結局）風当たりはきつかった。（それで離職を考えた？）居づらくなりましたね、何となく。このままでいいのかなという不安、漠然とした心配がありました」

3. 再就職、転職、そして離職

23歳で就いた初職を1年少しで辞め、専門学校に通う妹の元（九州地方・北部）へ身を寄せた。求人情報誌で転職先を探し、カフェの弁当配達の人（準社員）を見付けて応募、採用された（24歳半ば）。

「（この仕事に決めた理由は？）いやもう、単純に楽しそうというのと、（人間関係が形成されていない）オープニングスタッフだったので、これだなという感じでした」

実際に働いて楽しかったが、収入は12万円ほど。生活費は、事務職時代の貯金の取崩しと親の仕送りで賄う状況だった。結果、1年ほどで離職し、再び派遣会社に登録した。

25歳半ばで、大学の受付事務の仕事（電話番）に就いたが、「あまり仕事を振ってもらえなかった」と言い、やりがいも感じられなかった。それでも1年半ほど続けた頃、祖母が認知症を発症。介護を手伝うため、27歳にして実家へ戻ることになった。

「最初は（認知症だと）ちょっと分からなくて...何でこんなに被害妄想が強かったりするんだろうと。（次第に）警察とかにも電話を掛けたりして結構、人に迷惑を掛ける行為が多くなって来たので、母がどうしたらいいのかと。けれど他は皆、正社員とか、結婚していて孫では私しか自由がなかった。これを機にかな...と（決心し）、祖母の病院の受診だったり、介護をやろうというので戻って来ました。（何で自分がみたいな葛藤は無かった？）それは無かったですね。母を助けなきゃというのが、たぶん一番強かった。（その後、30歳頃までライフラインが落込んでいる。つらかった？）そうですね、母の手伝いとは謂えども、終わりがいつ来るんだろう...というのではありません。（専ら介護で、社会との接点はなかった？）病院受診で精神科に連れて行った時に、いろいろなスタッフとちょっとお話しさせてもらったりして、それが自分の中で唯一の楽しみでした」

3年ほどの自宅介護を経て祖母が施設に入り、手が離れた。そこで、作業療法士を目指すため、親に相談して地元の専門学校（3年制）を受験し、入学する運びになった（30歳）。

「（作業療法士を目指した理由は？）祖母の病気を機に、精神科の作業療法士さんという仕事を知って...。（学校はどうだった？）座学はすごい新鮮で、楽しかったです。ただ、私が実習がまったく駄目で、人の体を触って痛いと言われてちょっと引いてしまって...。そこから恐怖心が抜けなくて、どうしても出来なかったもので、さすがにもう、これは無理かなと思ったので断念しました。（1年目は座学で、2年目で向いていないと分かった？）2年生の中頃で、挫折しました。（退学後どうした？）一旦、辞める形にはなったんですけど、大学を卒業していればどの学科でも行けたので、精神保健福祉学科にパスして、そっちに転入じゃないですけど。（精神保健福祉士を目指そうと方向転換されたのは、誰かのアドバイス？）校長先生です」

32歳で退学後、2年弱のブランクを経て転入した、同じ専門学校の精神保健福祉学科で1年学び、精神保健福祉士の資格を取得した。卒業に際しては学校からの斡旋を通じ、大手医療法人・社会福祉法人グループの精神科クリニックで、ソーシャルワーカーとして働くことになった（35歳）。

「（就職先はどのように見付けた？）学校からの斡旋という...ここに行きたいという人も中にはいたんですけど、基本的に学校からという形が多かったです。（卒業生の）8割は。（就職先はどのように決まる？）基本的には実習に行ったところになるんですけど。（実習先はどうやって決まる？）先生が考えて、この子はたぶんここに向いているんじゃないかという形で。でも、ごめんない、私はちょっと別で毎年、うちの学校から卒業生が1～2人は行っている就職先だったんです。繋がりを作って欲しいという感じで。（一般的には良い就職先だと

思うが?) そうなんですかね...私の実習先は逆に、ちょっと人気があったんです。(でも) 遠かったんで、行かなくていいかなと」

労働条件は、正社員(シフト制)で月給制。賞与もあったが、交通費が距離や手段に依らない一律支給だったため、遠方(片道1時間)から通勤するQさんには不利だった。

2年ほど働いたものの、「ちょっと体力的についていけないところがありました。週6(勤務)で、日曜日と祝日だけしか休みがなかった。デイケアをずっと担当していたので、体力勝負。ソーシャルワーカーとしての技術を磨くという意味では、かなり物足り無さがありました」と振り返る。

離職後、3ヶ月ほどハローワークに通い、社会福祉協議会の求人を見つけて応募、再就職した(37歳)。

「(この仕事にした理由は?) 成年後見人の担当を探していて...私がそっちに興味もあったので応募しました。(成年後見人に興味を持った経緯は?) クリニックでデイケアにいる時に成年後見人の方がいらして、ちょっと関わりがあったりとかして、面白いからじゃないですけど。(正社員?) いや、嘱託でした。1年更新、最長5年で。(それでも良いと?) タイミングを見計らって正職へという形も思っていたんですけど、資格が...どうしても資格でアウトだったので。(どんな資格が必要だった?) 看護師か保健師かケアマネさんか、社会福祉士のいずれかじゃないと駄目だと」

就業形態は不本意だったが、月給制(8:30~17:15 勤務・残業無し)で社会保険完備、正社員ほどではないが賞与もあった。また、今後の仕事に活かせるようなコンプライアンスの研修機会等もあり、「やりがいがありました。いろんな関係機関に繋いでいくんですが、裁判所が関わって来て民法とか法律に触れるのもすごい面白いと思いながら、いろんなことを考えながら仕事をしてました。家から大分、近かったのもあるんですけど、土日・祝日が暦通り休みというのも有り難かったです」

しかし、2年ほど経ったある日、休職していた正社員の復職を機に、離職を考えるようになる。

「(何があった?) 成年後見人の担当は一人だったので、基本的に私が動くんですけど、嘱託で責任を取れる立場ではなかったんで、常に課長に相談しながら動いていたんですね。(そうした中で) 休職中の職員さんが復活して来ることが決まり、ちょっと癖がある方だったんですけど、私と一緒に仕事をやっていこうか、ちょっと馴らしていこうかと。だけど、やりづらかったというか...(何がやりづらかった?) 何と言えいいのかな...一応、福祉職なので、

相手ありきの仕事なんですけど、(その人に)そこら辺の理解が乏しかったのかなという…。私も悪いんですけど、ちょっと正義感を露わにしてみました。ただ、課長を味方に付けて、もともと仲が良かったみたいなんです。で、ちょっとパワハラ的なのを受けてしまい、もうそこからは仕事が出来ないというか。(大変でしたね。)成年後見人は人の財産を預かっているのでこのままじゃいけないと…もう、仕事を辞めざるを得なかった」

39歳で実家に戻り、初めて失業手当も受給した(3ヶ月)が、鬱病の療養には2年もの歳月を要した。その間、偶に友達の農家を手伝ったりすることもあったが、基本的に定職には就けぬまま、地域若者サポートステーションに通い始めた。

「(サポステは何で知った?) テレビの CM とかで知ってたんですけど、実際に何をしてくれるのかなというところから、ちょっと調べてみて。(どんな支援メニューを利用した?) キャリアの相談とかを受けたんですけど。自分は果たして何が向いているのかなっていうのをすごい悩んでいたし、ソーシャルワーカーが向いているのかもちょっと自信がなかったので。メンタルの部分でサポートもしていただきながら…という形なんですけど。他には、不定期に開催される研修とかも受けました。(どれくらい通った?) 半年くらいだったんじゃないかな」

サポステに通う中で、専門学校の実習時に存在を知った、大規模な社会福祉法人が求人募集していることを知り、受験。晴れて合格し、42歳にして再びソーシャルワーカーとして働くことになった。

正社員で月給制、月収水準もこれまで就いた仕事の中で最も高く、アパートを借り一人暮らしを始めて臨んだ仕事だったが、わずか3ヶ月で離職する。

「(離職理由は?) ちょっと私が甘かったなというのが大きいんですけど、どうしても体力がついていかない。そこもシフト制で夜勤が22時までだったんですけど、一人でやったりとか、聞いてた内容と違ってた。夜勤は月に1回位と聞いていたのに全然そうでもなくて。シフトの組み方も結構入れられたり…というのが、家庭がある人・無い人で分けられていた。後は職種で、一応、精神保健福祉士で入ったんで、介護的なのは処理できないんですね、やったこともないです。もともと人を触ることが怖いので、面接の時にも伝えてはいたんですけど、夜勤はやっぱり1人で回すので、そういったことをやらされたり…」

実家(地元)へ戻って直ぐ、知り合いからの声掛けで、県庁の会計年度職員(精神保健福祉士の仕事)に応募した(42歳)。それ自体は落ちてしまったが、現在の仕事なら空きがあると教えてもらい、働き始めた。

社会福祉協議会の相談窓口等に、県担当者の立場で情報を提供する仕事。1年契約更新ながら社会保険完備で、9:10~16:00の所定5時間50分・月20日上限で勤務する。月収水準は直前の病院勤務と比べてかなり低いが、体力的には問題なく働けるため、「働いた分だけという形にはなってしまいうんですが、条件は今が一番良い」と話す。

「(精神保健福祉士の資格は活かせる?) 活かそうと思えば活かせるかも知れないんですが、私がソーシャルワーカー的なものをきちんとやって来たかと言えばそうでもないので、自信がなく動けていない。上司は精神(保健福祉士の資格)を持っているので、相談するといろいろな形でアドバイスしてくれたりとかするんですけど。本人の意向に沿った支援の形を上手に作っていくのが理想だと思うんですけど、なかなか難しい。行政というところでの抵抗が、私にあるのかな。現在は本人と直接、かかわることもほぼないですし...。(やっぱりケースワーカーとして働きたい?) 私自身が本当に、ケースワーカーという仕事をすごいしたいと思いながら入ったところなんですけど、向いてないなというのが本音なんです...。(今の仕事の見通しは?) 事業自体が恐らく、今年いっぱいじゃないかという。(終了後は、他の仕事の会計年度職員として継続できる?)そこは、なくはないみたいなんですよね。ただ、私がもう、行政はいいかなというのが正直なところですよ」

「(今後の見通しは?何か新しくやりたいことはある?) いや、全くなんですけど。体力も落ちている中、もう年齢も年齢なので、これから新しいことを始めるというのも...と言ったらお仕舞いなんでしょうけど。将来を見越した時に、独りで生きていく不安はかなり大きいです。(これまで経験した仕事の中では、何が一番、向いていたと思う?) やって楽しかったのは、成年後見人の仕事です。いわゆるケースワーカーの延長でなんですけど。勉強をもっとすればできるんですけど、そこにもなかなか踏み込めてない。ちょっと何か、大きな壁を感じているというところで...。(では、違う方向を模索している?) そっちに重点を置いてという感じですね。今、週に1回だけなんですけど、ちょっと中学生の勉強を教えているんです、1対1で。ハローワークの募集とかも結構、見ていたりします。(もう就職活動を始めている?) 今はしてない」

4. 現在の生活の状況

現在、両親(健在)と実家で暮らす。メンタル面を含めてもう病院には通っておらず、健康に問題はない。結婚したいという思いもあるが、出会いがないと感じている。友人関係は大学や専門学校時代が中心で、実際に会ったり電話したりする機会は殆ど無く、SNSを見て感想を送るくらい。特に趣味も無く、休日は実家に籠もって過ごす。

「(将来の見通しは?) 今は、先が見えない不安しかないんですけど、何というんですかね、特に田舎にいて私はこのままでいいのかなというのが正直なところなんですよ。田舎ならで

はの、昔の偏った考え方がまだ残っているので、生活し難さとかがあるんですけど。しかも、私がまだ独身というのもあって、そこら辺ですね、何というんだろう、女性1人でどう生きていこうかなという、漠然とした不安しかない。(この先、結婚は?) 願望は無くはないんですけど、相手がいない。(大都市に出たい?) 貯金を考えれば、やっぱりここにいた方が良いのかなという...。(一人暮らしは出来ない?) 苦しいですね」

「(社会保険の空白期間は?) 派遣の時も、結構ちゃんと入れてました。カフェでアルバイトした時くらいじゃないですかね、自分で(国民年金に加入)しないといけないかなって言うのは。(では、加入期間は通算10年以上あると思う?) そうですね」

5. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

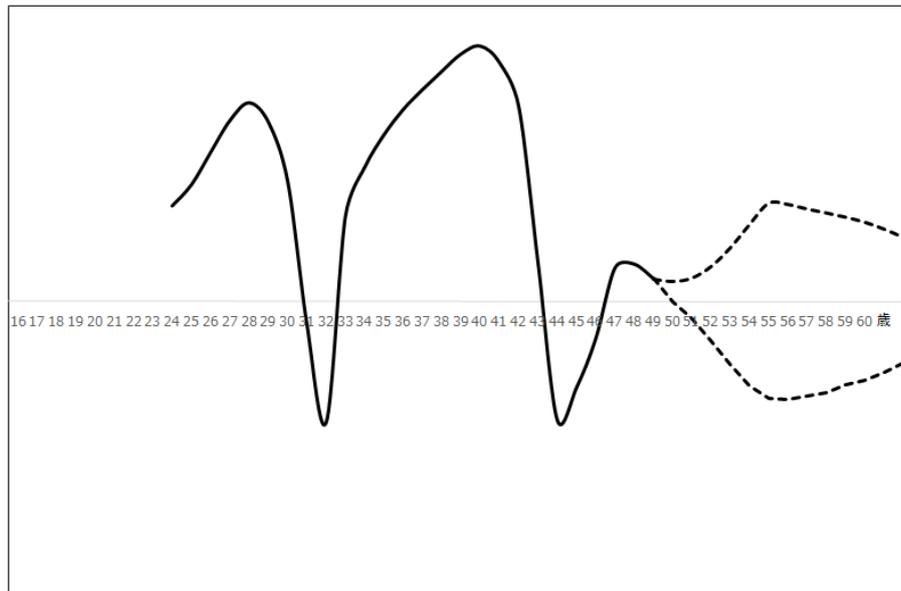
「(自分を就職氷河期世代だと思ったことはある?) 初めての就職活動で、正社員で勤めた子がほぼいなかったの、それはすごく感じてました。他の世代が羨ましいというか。(他の世代との格差を感じる?) それはいっぱい、あるかなと思いますね。(景気が良い時期に就職出来たらもっとスムーズだったと?) はい、強く思いますね。(ハローワークにも就職氷河期世代窓口があることを知っている?) はい、知ってます。(利用したことはある?) いや、私はないですね」

「(就職氷河期支援として、期待することはある?) そうですね...正直、働くことに対して自信の無い人って多いと思うんですよ。だから、自分を出していくというんですかね、私もそうなんですけど。実力はあるのに、出し方が分からないというか、自分をプレゼンテーションするのがなかなか難しいというか。田舎に行くほど、顕著なんじゃないかな。私も自分の売り方が下手なので...。(でも、大手病院に合格した。) その時は事前に、サポステでたくさん練習しました。(練習が役立った?) 手厚くて、すごい有り難かったです。私の場合はラッキーなことに、ケアコンサルが3人いて、皆タイプが違った。年齢が高い方は事務長レベルの面接のやり方、もう一人は一緒に働く上司が聴きそう(な内容)で、もう一人も(年代が)違って...そういう意味でのアドバイスが結構、大きかった。正直めっちゃくちゃ、自信なかったんですけど(合格することが出来た)」

Rさん

40代後半・男性・専門学校中退・関西地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校卒業後、2年ほどのブランクを経てコンピュータ系の専門学校（4年制）に入学。4年間で在籍していたが、4年次に出席日数が足りず卒業できなくなったので、退学。23～24歳頃からアルバイトを始める。職種はコンビニエンスストア店員、燃料関係の店員、パソコン教室のスタッフなどいろいろ。求人誌や店頭での募集などを見て応募した。地域的にアルバイトの応募者は多くなく、応募すればほぼ採用された。

「当時実家暮らしでしたので、ほとんど生活費は、あまり出してなかったんですけども、それ以外の自分の必要な生活のための資金を得るとというのが（アルバイトの）目的でした。

（パソコン教室の講師は）選択肢として時給がよくて、経験として取りあえず学校で学んでいたことから、有利に働いたことからそこを見つけたと。（中略）あと、何ていうんでしょう、こちら時間都合が立てやすいといいますか、コンビニは、時間帯が夜勤というのも。（中略）日中は何かこう活動して仕事をするという生活スタイルが合っていたんですけども。

（具体的にどういった活動を？）特に活動ということは。（ご自身が好きなことをされている？）そうです」

27歳ぐらいの頃、ハローワークを通じて初めて就職活動をした。未経験でもよいという会社の面接を受け、小さなシステム開発会社（従業員5人以下）に最初はアルバイトとして入

って、半年後に正社員になった。職種はプログラマー。就職先は隣県だったので、会社の近くに転居した。

「(アルバイトから正社員になるに当たって、何か試験のようなことはありましたか?)いえ、特に。ただ、最初の採用面接のときに、面接以外に簡単な試験というか宿題が出まして、実際にプログラミングしてこういうものを作れますかという内容の。1週間か2週間ぐらいで作ってまた持っていった記憶があります。(当時、システム開発会社への就職は競争が厳しかったですか?) 私は、あまりその情報を、その当時収集したという記憶はなくて。何か検討してもらえる条件として大卒ですとか実務経験3年以上とか、そういった条件の多い求人が多かった気がします。その中で、私が未経験で、先ほどの学歴、専門学校中退でという所を紹介いただいたという」

最初の正社員就職先では4年ほど働き、32歳の頃離職。慢性的な長時間労働で、社会保険にも入っておらず、他社に出向いて下請けとして働くなど労働条件が悪かった。体力的にも限界だと感じて退職した。

「長時間労働でして、会社の規模も小さかったのもあって、社会保険などへの加入もなく、結構本当に忙しく毎日を過ごしているという。ちょっとそろそろ限界かと。(中略)就業時間って決まっているようで決まっていなかった会社だったので、一応9時6時みたいな仕事ですけども、大体9時頃に会社に着いて、帰るのは日付が変わる頃で。(残業代はついていましたか?) ないです。私もやっぱりなかなかそういう知識がないまま働いていたので、一応多分本当は雇用契約があって、というかそういう情報も全くないまま働いて、1ヶ月後に毎月今月はお給料こんだけですみたいな紙を見て、基本給だったかの時間関係なく月額で幾らだった」

「徐々に仕事量が、多分私の経験値が上がるに従って増えていく。担当する仕事が、どんどん場が広がっていく感じ。結果、時間も増えていく。(中略)会社自体は、先ほどの小さな開発会社だったんですけども、実際その会社に詰めて仕事をしていたのは1年ぐらいで、それ以降は、そこから別の会社さんに行って、現場が1年とか半年のような環境で仕事をしていて、その場所は、大阪だったり東京だったりする。その環境とやる内容は違うんですけども、取りあえず業務量は同じぐらい。(中略)大きな会社さんが何か大きなシステムをつくるときに、その下で短期で入る会社というのがたくさんあって、下請会社として入っているんだけど、さらにそれは別の私が勤めてたような会社から行くみたいな、孫請けみたいな」

2. 初職からの離職以降の状況

最初の正社員就職先を退職したタイミングで実家に戻った。ハローワークを通じて実家から通える地元の就職先を探した。1年ほど空いてから、33歳の頃、発送代行業の会社（従業員100人ぐらい）の社内SEとして正社員で就職。最初の会社より規模が大きく、労働条件は改善された。

「私もその1年間、退職してからそういった基本的な社会保険とかを改めて勉強して、それも勉強してある程度知識がついたというのもあるんでしょうけれども、2社目勤めた会社は、長時間労働とかサービス残業とかもなく、ある程度きっちりと計画的に仕事ができる会社でした。1社目の頃の会社に比べると全体的に何ていうんですか、求められる仕事のスキルといますか、ゆっくりといますか、ゆったりとしていたんです。1社目は、本当に短時間にくっと集中してずっと働いていたので、それに比べれば仕事量自体は多いときも、当然2社目あったんですけれども、といっても全然1社目に比べれば何とかやっていけるという感覚は持ってました」

2社目の会社は全体的に働きやすいと感じていたが、40歳前後から会社に求められるスキルの質が変わり、マネジメント的な仕事が増えたことで、モチベーションが低下していった。

「再就職してこれまでの経験も生かしつつある程度自分のペースで働いていたんですけれども、30代やっぱり後半から40ぐらいになって、会社から要求される何ていうんですか、スキルの質が変わってきたというんでしょうか。作業して手を動かして、何か自分だけが忙しいみたいな働き方だったのが、どちらかというとなマネジメント的な仕事も増えてきて、私が動くというよりかは、全体の調整とかトラブル対応とかそういった仕事の内容が変わってきたので、そうなる自分の何かモチベーションが低下していき、なかなか仕事に対して取り組む姿勢がちょっとよくなって、低下していった感じですね」

マネジメント業務が思うようにできず、仕事量も維持できない状態が続いて体調を崩し、42～43歳の頃1年ほど休職。その後復帰して1年半ほど働いたが、区切りをつけようと45歳の時に退職した。

「やっぱりマネジメントの仕事が、なかなか自分が思うようにできなかったというところで、仕事量はやっぱり変わらず多いんですけれども、それを維持できないという状況が続いて、ちょっと体調崩しまして、それで会社を少しお休みしたのが、42～43ぐらいのとき。(中略)何とか復帰することはできたものの、以前のようにというんでしょうか、働けない。気力、体力とも以前のように働けないというのを・・・復帰して1年半ほど働いてたんですけれども、やっぱりそこでちょっともう1回区切りをつけようかと思って退職して」

3. 現在の就職活動の状況

45歳で2社目を退職し、その後現在まで求職活動中。主にハローワークを利用して、経験のあるITや職業訓練を受けた設備管理の仕事を軸に探している。2社目の離職後、今後ITの仕事は年齢的に厳しくなるかもしれないと思い、ポリテクセンターで設備管理の職業訓練を半年ほど受講し、消防設備士と電気工事士の資格を取得した。

「退職をちょっと決意したときに、できれば今までの経験を生かしたIT職に就ければいいと考えていたんですけども、現実問題として多分年齢とスキルからかなり厳しいだろうという。もしそれがうまくいかなかったら、これから先長くやっていけそうな仕事は、どんな仕事があるのかと思って探した結果、そういった設備管理の仕事は、ビルがなくなる限り。(中略) 結構高齢者の方が、仕事に就いておられているというふうで紹介されてるんで、1度挑戦してみようかと」

「(IT人材は就職しやすいというイメージがあるが?) ちょっと私の肌感覚というんでしょうかですと、確かに仕事の数は、世の中にたくさんあるというか量が多いと思いますが、そこにちゃんと当てはまる実態というのが、やっぱりこの一応無理の利く、ある意味気力がある若い方は、多分すごく受け入れられる。先ほどの構造としてシステム開発をするとなったときのその人材の集め方が、若い人を集めるような仕組みがやっぱり今もずっと続いていると言われたりして、そうすると多分この私の年齢からすると、中に入っていけるかもしれないけれども、必要とされるのはプロジェクトマネジメント能力みたいな。若くて優秀なプログラマーさんは別なんですけれども、多分私ぐらいのスキルで応募しても、今世の中で求人として私にとって合いそうなものは、非常に少ないだろうというのは、感じたりして」

「(設備管理関係の資格を取得しても就職活動は厳しい?) そうですね、なかなかやっぱり未経験でというのと、あと年齢なのかと。正確には分からないんですけども、応募した結果からなかなか採用には至ってないことを考えると」

就職活動の現状は非常に厳しいと感じている。不採用となった理由もよくわからないので、どう対応してよいかわからない。

「ある程度想定はしていたんですが、やっぱり非常に就職活動状況としては厳しいというふうに思っていて、応募した企業は、30社ぐらいまでは数えてたんですけども、それ以降はもうちょっと数えなくなったので。数たくさん受けたのは1年目のほうが。だんだん受ける数自体が減って。(年齢が気になりますか?) そうですね、正直なところ何が駄目だったのかというのが、不採用通知を受け取っているだけだとはっきり分からなくて。ハローワークさん通じての応募だと選考結果というのが、やっぱりハローワークさんに返ってくるので、

ここの内容、お聞きできるとは聞いてるんですけども、きちんとやっぱり書いてないことが。今は、もうハローワークを主に使ってるんですけども、以前民間の就職支援サービスというんでしょうか、そういったものも幾つか使っていて、やっぱりそういったところは、なかなかもう書類選考から先に進めなかったの。書類選考でもう不採用というか、面接まで行かないというのばかりだったので、結果的にその場合何が駄目だったのかは、ちょっと自分でも分からない」

「民間のサービスもハローワークさんもそうなんですけれども、あまり求人条件として年齢をあまり出しておられないというか。でも、本音は多分 30 歳以下とか 40 歳以下とかある感じ。それはもう最初にちゃんと伝えてもらったほうが。だったら最初からそこ応募しないので。何か情報探すのもやっぱりそれなりになりますし、お互いのためにいいだろうと。中年再就職者には非常にそこが、何かこう分かるけれども、ちょっともう少し何とかならないのかと思います」

求人情報の検索は便利になっているが、その分、詳しく調べようと思うと手間や時間がかかる。民間サービスのほうが使い勝手はよいが、面接までなかなか進めなくなり、主にハローワークを利用するようになった。

「多分私が 20 代の頃と比べれば、便利な世の中にはなっていて。探しやすくはなっていると思うんですけども、求人票に書いていないようなところもある程度やっぱり調べますし、その企業から出てる求人だけでも、ハローワークじゃない直接募集をしている求人側でもその情報は見ますし。やっぱりハローワークには厳しいこと書いていないけれども、直接募集しているところを見ると残業時間とか書いてあったりするんで。そういうときは、じゃ、ここやめておこうかというような感じで。(中略) 最初はそんなこと考えずとにかく気になったところは、どんどん応募してたんですけども、なかなか時間がたてばたつほど応募できるところが少なくなってきた、そういうところまでちょっとあらかじめ見るようにはなりました」

「(民間のサービスとハローワークを比べると、どちらのほうが使いやすいですか?) システムとしての使い勝手は、民間のほうが圧倒的に使いやすいです。多分個人の相性もあると思うんですけども、検索のしやすさとか、あとはやっぱり民間のサービスは、全員じゃないかもしれないですけども、一応キャリアカウンセラーというか担当者がつくので、その方が要望を聞いて、それに合いそうならば求人を紹介してくれるというんでしょうか。結構多分システム化ある程度されていて、多分そのほうが、いろいろな会社を見て応募しようと思うときは、あるほうがいいのかとか」

「(その中でハローワークを主に利用されているのは?) 民間に掲載するような会社は、多分難しいかと思って。期待した需要と供給で、それはちょっと私の入り込む余地はないんじゃない」

ないかと。やっぱり面接まで行けないという時点でちょっと多分難しいんだろうという。面接まで行けていたら、もう少し利用を検討したかもしれない。今回3年間活動してる中では、一応ハローワークさんの求人も書類選考されてるところもあるんですけども、もうなしで面接からというところもありますし。そういったところを利用してもらって、お話のあるところには行っているという」

4. 現在の生活の状況、キャリアの振り返りと展望

結婚経験はあるが、10年ほど前に離婚。現在は地元の持ち家で一人暮らし。管理費はかかるが家賃は必要ない。借金もない。就職活動が生活の中心であるが、必要に応じて時々アルバイトはしている。今は自身の体調等に大きな問題はない。両親は健在で県内の実家で暮らしており、介護等の必要はない。2社目の離職からの3年間はコロナ禍の時期と重なるが、あまり影響は感じていない。2008年のリーマンショックは2社目への再就職のタイミングだったが、これもあまり影響は感じなかった。

「(コロナ禍は) 本当に偶然そうってしまったので、私が退職を決意して退職の意向を伝えたときから(状況が) ちょっとがらっと変わってしまったというようにやっぱり感じています。実際にただ、その3年間あまり私自身の就職活動に何か(影響が) 出ているかという、出てないと思います」

これまでのキャリアを振り返って、自分にとって最も重要な経験だったのは、最初の正社員就職先であると考えている。

「最初、何で正社員になろうと思ったか自分でもわからないんですけども。ズーっとアルバイトをしていたということも考えられるので。何かそこで正社員に1回なったという経験と、あともうとにかく忙しかったので、あのときが1番忙しかったというその経験の。忙しい半面スキルはついたという経験です。それが、1番最初の正社員の数年間、糧にはなってるかと思います。その経験があったからこそ次の2社目で比較するものもあったし、すごく悪いところから始めたので、上がっていくしかないという好条件だったかと」

今後のライフライングラフを、希望通り再就職できた時と、できなかった時について書き分けている。再就職できた時は50代前半まで右肩上がりとしているが、思っていた以上に再就職が厳しいと感じ、希望条件の見直しも必要かもしれないと考えるようになった。

「45で退職して2~3年はかかるかもしれないということで、(予想は) してたんですけども、やっぱり思ってた以上に難しいというふうに感じていますので、最悪50ぐらいまで

にちょっと今、希望するようなところが見つからなければ、何か別の選択をしないとイケないということも思っています。50から新しい職場で働き始めたとして、多分3年から5年ぐらいは経験値が上がるということで、(再就職できた時は)54か55歳ぐらいまで(ライフライングラフ)を右肩上がりに。新しいことを吸収して自分も成長していけたらいいという希望的観測で、右肩上がりにしています」

「確かにあまり再就職活動を始めた時から条件を変更していないので。(中略)このままやっぱり探し続けるのは、世の中の状況とかもあるわけですけども、難しいからどこかで条件を見直さないといけないだろうとは。(その目安が50歳ぐらい?)そうですね。その時点であんまり希望とか言ってられないかという。もう希望とかじゃなくて、何でもいいから俺のできることをするみたいにやらないといけないだろうなど」

5. 就職氷河期支援・その他の支援について

ハローワークで地域若者サポートステーションの存在を知り、相談をするようになった。就職氷河期支援については、ポリテクセンターのポスターで知った。

「ハローワークの中の先ほどの就職氷河期世代の支援というのがあって、そこで臨床心理士の方が、何かこう今、就職活動してる中で不安に思っていることとか生活で困ってることあったら相談に乗りますみたいなことをされていて、そこで相談したときにサポステの存在を知って、そういうのがあるのか、49歳までだったら私ぎりぎりだと。1回お話聞いてみようかと思ったのがきっかけ。(セミナーなども受けていますか?)就職活動をしているとはいえ、本当に外に出て行く機会がすごく少なくなってしまって、コロナ禍もあって社会の接点が少なくなっていましたので、そういった何か社会とのつながりをつくるきっかけになればと思って、サポステでされている働く体験というんでしょうか、職業体験のようなことをする会に参加させてもらったりですか、あとは、どういうふうにこれから仕事を探していけばとか、どういうふうな探し方、考え方も含めてじっくりお話を聞いてもらったりというのは、一応」

自分が氷河期世代だということはこの支援策の存在を知るまで認識していなかった。世代としての意識はなかったが、実情を知り、支援策を継続してほしいと思うし、効果がどうなのかといった情報発信もしてほしいと願っている。

「(学卒時の就職活動などで苦労して氷河期を認識したということはありませんか?) ちょっと皆さんが就職活動されているときに就職活動をしていなかったりとか。自身の今までのライフイベントのずれが、だからか、あまりそういったことを体感することもなく」

「(将来に向けて不安なことなどは?) できれば正社員で働く、働けるところに就職をして、

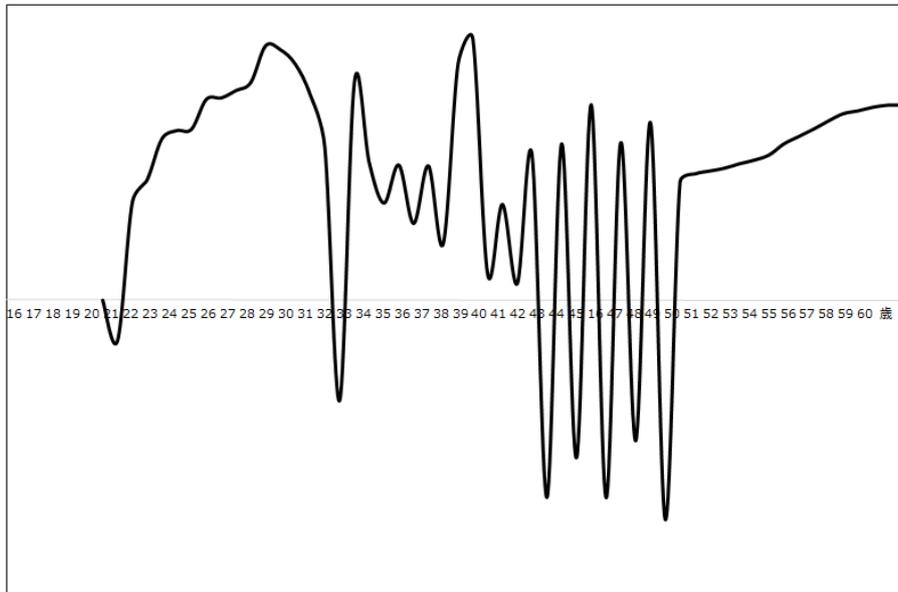
経済的にも安定した生活がしたいとは思っているんですが、やっぱりそれが、望むようななかなか結果にならなかったときということを、とにかくちょっとまたアルバイトをしたときに、それもアルバイトの中では難しかったら、何かしら支援を受けるというようなことも考えないと、追いつかないとかというのはあります」

「就職氷河期世代という認識があんまりなかったんですけれども、改めて自分がそういう世代に該当しているということと、そういう世代で同年代で希望する仕事になかなか就けてないという方が多いという実情は知ることができたので、そういった世代に対する支援は、引き続きお願いしたいと思いますし、多分この支援も今、3年目か5年目だったと思うんですけれども、そもそもその結果がどうだったのか。支援がどのぐらい効果が出ているのかというのを、もう少し何か知るような情報発信というのが、あればいいというふうには感じています。例えば何かこの支援を受けてこういった仕事に就かれた40代後半の方がこんなにいますということだったりとかは、励みにもなるので。やっぱりやってみたけれども、実際はあんまり効果がなかったら、その辺を考えてほしいと思いますし」

Sさん

40代前半・男性・大卒・中部地方・地域若者サポートステーション

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高校は進学校。中高で体育系の部活を続けていたこともあり、体育の教員を目指し、地元を離れて体育大学に進学、一人暮らしをした。4年次に単位が不足して教育実習が卒業後の6月となり、教員免許の取得が卒業後となったため、在学時には就職活動をしていない。当時は教員の就職状況が極めて厳しく、4回受験したが採用に至らなかった。地元の教育委員会に非常勤講師の登録をして、卒業の翌年24歳の時に、病休代替の非常勤講師として地元の小学校に2ヶ月間勤務。その後、高校で保健体育の非常勤講師と部活のコーチとして2年半勤務。

「私は基本的には高校の、保健体育を希望していたんですけども、希望、すごいときは200倍だったと言われました。国体が決まっていたので。(中略)国体に向けて体育の先生を、国体のチームとして強化しようという動きが盛んに行われていたときだったので」

「(高校での非常勤講師は)充実度はすごくありましたね。主に授業、保健体育の授業と主に部活動のコーチみたいな感じではあるんですけど、まあ、やりがいもありましたし、はい。ただ、休みはもちろん取っていいんですけど、休みはほぼなかったですね。(部活で?)部活、そうですね。もちろん、はい。平日は授業と放課後部活、土日はほぼ1日という。ある程度強豪校の非常勤講師をしていたので」

正規の教員採用は当面さらに難しくなりそうな見込みであったところ、学校に来た営業マンから勧誘を受け、その会社に正社員として就職した。それまで公務員以外の世界を考えたことはなかったので、大きな方向転換であった。残業は多かったが、労働条件は学校時代より改善した。慣れるにつれて、やりがいも感じられるようになった。就職先として学生に人気の企業であり、研修制度やメンター制度など教育訓練も充実していた。

「ちょうど 25（歳）の 9 月か 10 月ぐらいに、『先生、もしよかったらうちで働きませんか』って言っていただいたんです。（中略）周りの先生方も、やっぱりこの時代、ちょっと教員になるのはもう厳しい。（中略）かなり厳しいから、こういう道もあるんじゃないかと言ってもらって、そこから考えて、半年後に、4 月 1 日にはその企業に入社していたという」

「（労働条件は学校時代よりもよくなった？）学校時代に比べると、そうですね。基本的に土日は休みだったので。ただ、もちろん土曜日とかも仕事行ってましたけども」

「やりがいは、やっぱり最初は知識もないので、半年ぐらい結構苦勞して、仕事行くのも嫌でしたけども、だんだん営業することによって、大きな仕事も受注できるようになり、非常にやりがいが出てきたという感じですね」

最初の正社員就職先で 3 年 2 ヶ月働いた後、また、次の就職先となる保険会社から誘われ、転職した。

「（転職のきっかけは）これ、自発的というよりも、これも次の仕事先から誘われたというのが一番大きいんですけど。（前職の会社に営業に来ていた保険会社からの勧誘？）そうですね。それもありましたし、私がいわゆる、その入社した保険会社の契約者だったんですね。（中略）私を誘ってくれた人は（前職業界の別の）大手企業出身の方だったんですよ。（中略）お客さんとして私はその方とたまに連絡取る仲で、例えば同業のほかの会社だったらどういうふう
に営業しているのかとか、いろいろ教えてくれたんですよ。そういう中で、その方が今度、保険を販売するほうからリクルートするほうに職種転換するということで、そのときに私に一番最初に声がかかったみたいな」

「（やりがいも感じていた中で、変えたいというところもあった？）うーん、そうですね。やっぱり時間を拘束される仕事だということの方が大きいということと、ある意味、お客さんが言われたことをいかに素直に受け取るかという、どちらかということ、提案というよりも、いかに好かれるかというようなところのちょっと物足りなさ。あとはやっぱり収入というのも。バブル期はすごい高かったと思うんですけども、当時やっぱり低く、というのも何となく把握し始めたんで」

2. 初職からの離職以降の状況

29歳で外資系保険会社に転職。最初の2年間は研修期間であったが、自立してからは完全歩合制で業績が収入に直結するようになり、徐々に厳しい状況になった。

「これは徐々にになるんですけども、結果的にはやっぱり、いわゆる完全歩合制の外資系の保険会社でしたので。販売する契約数が減ってくると自分の収入に直接影響があって、最終的には本当、かなり厳しいものになって辞めたということになるんですけど。働くまではあんまり、正直、不安がないと言うとあれなんですけど、いい面だけを見て入ったようなところもあったんで。時間の融通が利くとか、収入は青天井とかというところですね。2年間ぐらいいきちっとした研修制度があって、もう毎日手取り足取りだったので。(中略)自分で自立して保険の販売をし始めたときからちょっとずつ大変になってきたかなという」

正社員2社目の保険会社で5年ほど働いて35歳の頃退職。コミュニケーション能力があったが、メンタル的な落ち込みも経験した。

「勉強になったというか、コミュニケーション能力はすごい、前職のときに比べると、ついたなというのは思いますね。ほとんど会う人は初めての方なので、はい。しかも、どうしても保険って嫌がられることがやっぱり多いかと思うので、そこを乗り越えていくという上ではすごいいろんな勉強になったなというところですね。ただ、やっぱり成功していく人というのは、何ていうか、保険の話聞いてくださいと言ったときに、やっぱりみんな、ちょっと断られると落ち込むことがあると思うんですけど、私は落ち込むのが結構続くほうだなと思って。そういうので、そういうところでやっぱメンタルブロックとかあって、なかなか、最終的にはちょっと続けていけなかったなというところですね」

2社目の退職後、民間の転職フェアを利用し、すぐに大手保険代理店に正社員として就職。同じ保険業界でも、出ていく営業ではなく、窓口で相談を受ける仕事だったので、気持ちの上では楽になった。前職では1社の保険商品を知るだけでよかったが、多くの会社の保険商品を理解する必要があり、勉強が大変だったが、その分やりがいを感じていた。

「最初の保険会社というのはいわゆる外交員のほうなんですけど。この保険代理店というのは保険ショップですね。働き方、違いましたね、はい。まず、外交員の場合はこっちからお客様の自宅とか職場に行くというタイプなんですけど、保険ショップはお客様が来るということで。そこがまず違いましたね。(メンタル的には)大きな違いですね」

「まあ、やりがいはすごくありましたね。今まではなかなか保険相談の場をつくること自体難しかったんですけど、外交員のときは。保険ショップの場合はもうその場が自動的にでき

るんで。いわゆる保険の相談に集中できるというやりがいがありましたね。ただ、外交員のときは1社の生命保険だけの取扱いだったんですけども、保険ショップのときは、生命保険と損害保険のこの2つの分野があって、合わせて30社ぐらいの会社があるので、その商品をおぼえるというのは最初は大変でしたね。なので、もちろん外交員の保険会社のときも最初は結構勉強すること多かったんですけども、保険代理店のときは休みの日は基本的には喫茶店とか行って勉強していましたね」

所定労働時間が特に長いわけではなかったが、始業時間よりだいぶ前に出勤したり、終業後も居残るなど、自ら労働時間を増やしている面もあった。前職に比べて収入面では安定。

「基本的には9時半—6時半勤務だったりとか、あとお店によっては夜9時まで営業しているときも、そういうお店もあったので、12時—9時という勤務も。ただ、私がいけないのは、12時勤務のときも10時ぐらいに出勤していたときはありましたね。逆に、6時半までの勤務のときも9時までいるような。それは特に上司に指示されたわけでもなく、私がお客様対応で、こういう準備しておかないと不安があると思うと、そういうふうにしていたという感じですね。(残業代は)ついていましたし。でも、度を超えていたときもあるので、申請はしていないときもありました。(収入は)歩合制ではないんで、はい、安定しましたね」

正社員3社目の保険代理店には7年弱勤務した。就職後最初の店舗では店長と合わずストレスがあり、1年ぐらい働いて4ヶ月ほど休職した。同じ店に復職して、営業から営業事務に職種転換したが、契約管理の仕事で頭痛を発症し、7~8ヶ月働いて3ヶ月休職。復職して採用部に配属され、2ヶ月半働いたところで再び頭痛で4ヶ月休職。復職して店頭営業に戻り、1年半ぐらい働いた後休職。この時、産業医の勧めで心療内科を受診し、「抑うつ状態」と診断された。半年後ぐらいに店頭営業として復職。復職時は通勤訓練から午前中勤務といったステップを踏んで通常勤務に戻ったが、通常勤務になってからまた疲労感が出て半年ほど休職。復職後、施設管理の仕事に部署異動し、1年半ほど勤務したのちに頭痛が起きて退職した。休職回数が多くなり、これ以上の休職は難しいと人事から通告されていた。振り返って、勤務時間のコントロールを自分でできなかったことが一つの要因であると考えている。

「(4回目の休職時) やっぱ最初は頭痛だったんですけども、その間も当然産業医との面談をしていたんですけども、頭痛が重なっていたんで、これは心療内科、このとき初めて勧められて。1回ちょっと行ったほうがいいかなとなって、そのときの診断がいわゆる抑うつ状態という感じ。(原因について自分なりに考えることは?) うーん、うん。1つは時間外労働時間。特にこの抑うつ状態が診断される時のこの休職までの仕事の仕方とかは、平均的に45時間ぐらい、月、ですかね。多いときは80時間。100時間のときもありましたね」

「(4回目の求職からの復帰時) このときにはもう、要は残業がある意味原因でもある、休職の原因でもあったので、当然もう会社とか産業医のほうから残業禁止ということで、はい。最初も、仕事するというか、通勤訓練のような形ですかね。最初はやっぱりスムーズに入って、通勤訓練もあって、あと午前中勤務というのを2週間ぐらい。続けたんですね。本当もう復帰のステップをどんどん踏んで。今まではそういうことはなかったんですけども、はい。なんです、ちょっと通常勤務になってお客様対応をし始めたときに、やっぱり疲労感とか、あとは、やっぱ、自分の中でそのときの店長がちょっときつかったんですかね。はい」

「5回目復帰するときには会社の人事からやっぱり、次休職したときは自動的に退職になりますというような署名もしましたので。(中略)こちらの立場としては、4回ぐらい休職して、そのたびに帰ることができて、じゃあ、次休職したときは自動的に退職になりますよねというのは受けざるを得なかったというか」

「(振り返って、何度も休職せざるを得なかった要因について考えることは?) そうですね。まず、勤務時間を自分でコントロールできなかった。(中略) 営業なので、お客様とやり取りするときに事前に調べておいたほうがいいなと思うものが予測できたりとか。次までにこういう商品を準備していたら次の相談会がスムーズに進むなというのを自分で捉えて、だから、準備の時間がすごい、ほかの人より多かったですね。僕の場合は、例えば、じゃあ次までに準備しておきますといったときには、基本的に皆さん3社ぐらいの見積りを準備しといて次の相談会を迎えるんですけども、私の場合はやっぱり、もっとあるかなとか、例えば5社、7社とかというのがあったので、よく『そこまで準備しなくていいよ』というのは言われることもありました」

3社目の正社員就職先である保険代理店を退職後、半年ほどしてから(41歳ぐらい)、ハローワークでチラシを見て運輸業界の説明会に参加し、地元の手運送会社にトラックドライバー(中型)として正社員就職した。仕事は主に荷物の集荷。これまでとは全く違う職種であったが、仕事には比較的すんなりなじめた。しかし、勤務時間の指示に雑なところがあり、半年ほどで離職した。

「最初は戸惑いましたが、すんなりなじめたと思いますね。まあ、あんまりきっちりしていない部分もやっぱり多かったというか、はい。今までは当然スーツだったのが、今度は会社支給の作業着になりましたし、会社行っても自分の席は当然なく。(中略)仕事の忙しさはそんなに当初は感じなかったですね。次の集荷先まで待ち時間もあつたりしたので」

「(離職理由は?) 1つは、勤務時間が前日までに決まらんようなことが多かったというところですかね。強いて言うと、運行管理者、シフトを決める方がちょっと雑だったかなと。例えば、『明日は私10時からだな』と書いていたんですけども、前日の夜、休みの日ですね。夜に依頼で、『明日7時からお願いね』と、そういうことが頻繁でしたね」

運送会社を退職して半年後に、ハローワーク経由で地元の保険代理店に正社員就職。3社目の保険代理店と同じ業態で、慣れた仕事であったが、研修を経て顧客対応が始まると、過去の経験がフラッシュバックして頭痛が再発し、3ヶ月で離職した。

「研修が1ヶ月ぐらいあって、その後、実際にお店に出てお客さん対応するんですけども、お客様対応を3組ぐらいしたときに、前の会社の当時忙しかった時のことがいろいろフラッシュバックしたんですね。うわっ、これをまたずっとこれからやっていくかなと思ったときに。それで、やっぱりちょっと頭痛が出始めて、ですね」

前職を離職して5ヶ月後ぐらいに、ハローワークを利用して従業員30人規模の米穀卸小売業に就職。配送の仕事の予定だったが、入社時が繁忙期に当たり、工場作業に投入され、休日も少なく、体力的にも厳しかったので、2ヶ月で退職。

「配送で入ったんですけども、この入った時期というのは8月9月なので、いわゆる米の会社としてはもうすごく忙しい時期なので。配送を教えるのが今ちょっとできないということで、精米、米を精米する機械を扱うような仕事をしていたということですね。実際、米袋をかけたとか、米を運んだりという、どっちかという肉体労働的な、ですね。やっぱり最初、体はきつかったですね。(中略)忙しい時期に入ったので、入社したんで、ふだんは週5日勤務だったんですけど、週6日だったんですね、3週ぐらい。これちょっとやっぱきついなというのと。なかなかやっぱり、うまくコミュニケーション取れなかったというのもありますね」

前職を退職して1ヶ月半で大手の食品会社に契約社員として就職。サポステの4日間のジョブトレーニング先で、そのまま面接を受けて就職した。製造ラインで3ヶ月勤務したが、頭痛が再発し、2ヶ月休職して退職。

「(頭痛が再発したきっかけは?) うーん、そうですね。何となく会社の社風。価値観がちょっと自分的にはストレスでしたかね。例えばジョブトレーニングするときも、工場のトップの工場長の方から聞いていたんですけども、やっぱりいろんな方がいらっしゃるので、ハンディキャップある方、外国人実習生の方とかいて、挨拶が基本的にはないよと、あまり。擦れ違っても。そういうものだなと思って入社したんですけど、やっぱり廊下で擦れ違うときに、そのところが無いのが結構ストレスでしたね」

3. 現在の就職活動の状況

直近の離職から約3ヶ月間、主にサポステとハローワークを利用しながら就職活動をしている。サポステを利用し始めたのは約2年前、運送会社を退職した後にハローワークでチラシを見たのがきっかけ。ハローワークとはまた違う雰囲気、負担感が小さく、相談しやすいと感じた。

「(サポステは) すごく優しく迎え入れてくれた雰囲気がありましたね。というのは、保険代理店を退職して運送会社に行く前に、当然、失業保険とかの手続でハローワークに行ったときに、いわゆる氷河期世代専門窓口というのをそこで知ったんです。これは私の年齢としたらすごい、窓口限定されているから、よさそうと。(中略) 相談したんですけれども、毎回いろんな宿題があったんですね。氷河期世代担当の方から。例えば、こういう仕事に就くのであれば10年後のビジョンは考えておかなきゃ駄目ですよとか、仕事内容に本当に興味を持てますかというような、今となってはすごい多分大事な事だと思ってるんですけど、私としては、次に踏み出そうとするとき、ちょっと面倒くさく、面倒くさいというか、面倒に思って、そういう感覚があったので、やっぱりそういうのに比べるとサポステというのはすごく行きやすかったですね」

サポステでは、個別の相談のほか、スポーツやパソコン、コミュニケーショントレーニング、一般教養などのプログラムを利用した。

「(プログラムは社会人経験のある方にも利用しがいがある?) そうですね。うーん。私はあると思うんですけども。というのは、やっぱり就職活動をあまりせずに家にいることが多くなって、例えば家族とかと話すことはあると思うんですけど、それが長く続くと、なかなか新しい人と話す機会というのが減ってくるというのに気づくんですよね。そうすると、今まで流暢にしゃべっていたのがしゃべれないなと思っている中で、全く話したことない方と1時間ぐらいプログラムの中で強制的にしゃべる機会があると、すごくいいなと思いますね。

(中略) あとは、そうですね。一般教養というのだと、例えば新聞を皆さん持ってきて、1つ記事を選んで、要約して感想を話すと、2分ぐらいなんですけど、それって意外に、簡単にできるかなと思ったんですけど、でも実際難しいな、ふだんからしていないと難しいなとか。実は。そういうのもやっぱりすごく役に立ちますね。今もやっているんですけど」

現在は4～5人で面接のロールプレイをやるような就活セミナーに週1回参加しているが、仕事への応募はまだできていない。どのような仕事ができるか、迷いがあって決められない。

「やっぱり転職回数が多いし、長く続けられていないので、1つの企業に。長く続ける会社というのはどういうところ、どういう企業なのかとか、そうですね。そういったことを考え

たときに、やっぱりハローワークで探していると、自分として目につくのが、配送だったりとか、例えばごみ収集とか、何か今でもできそうなところに自分の中で注目が走っている。ただ、それは、臨床心理士の方とかサポステでも1ヶ月に1回相談させてもらっているんですけども、(中略)ある程度コミュニケーション取っていく中で人に喜ばれる仕事とかのほう私には向いているんじゃないか。そう言われるのがすごく多いなど。ただ、でも、実際そこでちょっとこう、例えば保険の仕事とかやっぱ休職とかして退職していることもあるので、そういうのはちょっと、実際働く大変かなと」

4. 現在の生活の状況

結婚の経験はなく、実家で両親と暮らしている。両親は年金生活で介護等の必要はない。自身は2週間に1回心療内科に通っている。現在の自分の生活費は貯蓄の切り崩し。余暇はウォーキング。今後については、経済的に安定したいと考えている。

「今は就職して、経済的にちょっと安定したいなというのはありますね。仕事に関しては、すごいガツガツやっていきたいということでもあんまりないんですけども、経済的な手段として続けていきたいという感じで。なので、独立志向とか自営業とか、そういうのはないですね」

5. 就職氷河期支援・その他の支援について

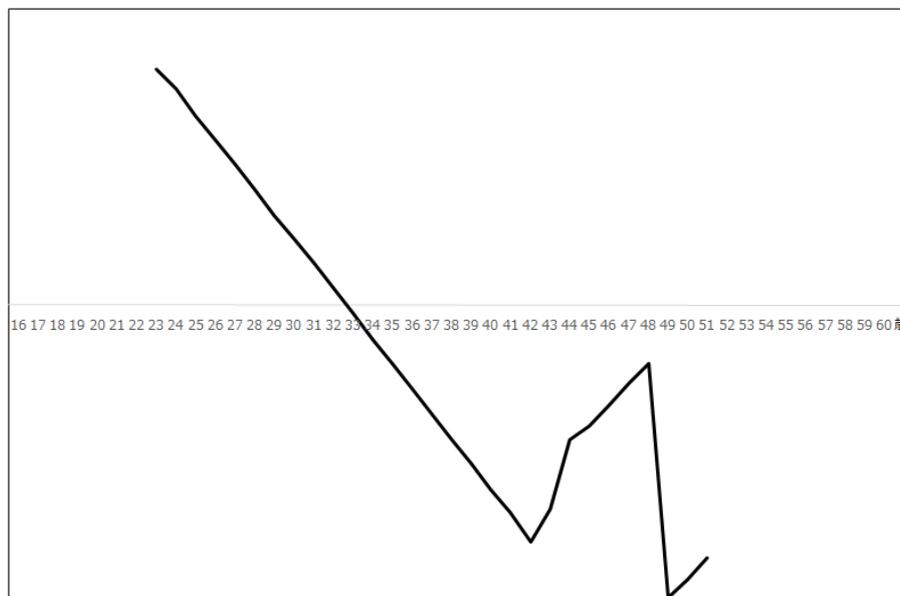
職業訓練や奨学金受給の経験はない。自分が氷河期世代という認識もなかった。世代として、他の世代に比べて損をしているという意識もあまりない。

「いわゆる就職を考えていたときには教員一本だったので。極端な話、民間での就職活動とか一切、あんまり頭にもよぎらなかったというか、大学時代の友人とかも基本はみんなやっぱり教員採用の環境だったので、はい。非常勤講師しているときも意識はそこしかなかった。 (氷河期世代窓口というのを見て利用しようと思われたのは?) 年齢が当てはまる。要するに、年齢見て、あっ、自分はここに当てはまるんだというので言わば初めて認識されたという」

Tさん

50代前半・男性・大学中退・中部地方・ハローワーク

ライフライン(職業生活の浮き沈みの自己評価)グラフ



1. 学校から職業への移行

高卒後、自営業を2～3年手伝ってから私大工学部（土木）に入学。学業、クラブ活動（陸上）とも順調だったが、バブル後の不況の影響で家からの仕送りが断たれ、1995年に中退。その後、早く働かなければいけないと思い、募集の多かった営業職に数社に応募し、正社員として採用。

「高校は普通科に行きまして、高校出たときは、ちょうどバブルで、かなり景気がよかったものですから、定職については、すごい安易に考えてましたね。高校を出てから、特にやりたいこともありませんでしたので、取りあえず、自宅の自営業を少し（2～3年）手伝ってました。安易なんですけども、友人とかの大学生活がとても楽しく見えたので、特にこれがやりたいというわけではなかったですけども、取りあえず大学ぐらい行ったほうがいいのかという思いで、一応、大学（私大）には行きました」

「授業（工学部・土木系）はそんなに難しいものでもなくて、専門分野も私も高校のとき理系でしたので、そちらに興味があったので通っていたという感じで、大きな不安とか不満も特にはなかったですね。クラブ活動は体育会系の部活に入っていました。小学校からやっていた陸上で、短距離と跳躍、幅跳びとかですね。友人とかもふくめ、大学生活は楽しかったという思い出が強いですね。

3年生（1995年）になると、少し不景気になりまして、家からの仕送りとかが困難になり

ました。親は証券会社に勤めていたんですよ。証券会社の外務員で、もうかっているときはその給料がダイレクトに反映されましたけど、やっぱり社員ではないので。大学の授業料も私立で理系ですので1年間に100万とか、かかるので、ちょっとそこまではちょっと負担はできないと言われてまして。借金して返すという話もしましたが、これから景気が悪くなるし、どうやって生活しながら返すのかということも含めて話し合い、結局やめたほうがいいんじゃないのかと考え、『僕はやめますよ』と言ったんです。1995年9月に中退しました」

当時、早く働かなければいけないと考えており、募集の多かった営業職に何社か当たって、それで就職した。採用されたのは食品メーカーで、自社製品のお中元・お歳暮向けの商品などの営業を行い、商品を置いてもらうのが主な業務だった。

「家計の事情もあって、とにかく稼がなきゃいけないというのがありました。どの業種がいいとか、そういうことは考えずに、とにかく早く給与をもらえて、いわゆる正社員という枠に少しこだわって就職しました。このときは年齢も若かったので、(大学中退でも)営業職でしたら、正社員採用についてはまだ苦勞というか、それはなかったです」

「やっぱり半年ぐらいいは、イメージつかむまで、すごい不安でした。初めの1年間は、先輩にいろいろアドバイスとか話を聞きながら、何か必死でついていくような感じでしたが、大まかな業務が見えてきたので、何とか頑張っていこうかなと。やっぱり家のこともあったので、何とかしがみついていくしかないのかなという感じでした」

2. 初職からの離職

入社後、昇進もしたが、それにつれてノルマも厳しくなり、営業職の適性がなかったのかと感じるようになる。

「ノルマとかそういったものも結構ありまして、それは自分には結構きつかった。

やっぱり昇進するとノルマももっときつくなるんですよ。2年目の人のノルマと、例えば主任のノルマとまた違うんですよ。そこの重責が、年々きつくなって行って、ちょっと厳しいかなというのが、ありました。同期との競争もあり、毎月グラフを送られてきまして、競争が何かすごく強かったです。年数を重ねると昇進もしていきますが、昇進してもあまりうれしくなかった。適性がなかったのかなというのが、正直なところあるんです。しかし、大きなミスをしないうというあたりは気をつけていまして、そういうことは大きな学びであり、社会人としての基本をちょっと勉強させてもらったというところですかね。責任感とか、営業マンとしてのいろんなノウハウは身についたと思います」

景気変動の影響も大きく、とくにリーマンショックが一番大きかった。リストラも目に見

えて多くなり、体にも変調をきたすようになり、20年勤めた会社を退職した。

「(景気の変動の影響として)一番イメージの強いのは、リーマンショックです。その時、成績が悪い人が、首になるんですよ。順にどんどん荷物がなくなっていくような感じでした。細かいことは分からないですけども、露骨にひどい目に遭ったという話を聞きました。

体の変調が出てきたのは昇進とかし始めてからですが、最終的には、家を出るときに全身の震えみたいのが、けいれんみたいなのが起きてしまって、何か過呼吸みたいな感じになったんですよ。例えば僕はマイナスのほうに行ってしまったんですけども、ストレスをエネルギーに変える人はそのまま残っていたと思うんです。しかし、もうこれは無理だなというのがあって、周りの人間も、周囲の人たちにも、もう無理だよって言われて、それで辞めました」

退職後はパソコンの勉強をしたいとの思いもあり、契約社員としてコピー機メーカーの検査業務の仕事に就く。雇用契約期間の満了(2年)で延長、正社員登用もないというので辞める。

「入ったきっかけは結構安易な気持ちからだったんですけど、退職後はコピー機のメーカーに勤めました。パソコンを勉強しないと駄目かなというのがありまして、パソコンをいじれるような仕事に就こうかなと思って受けたら、定員に空きがあったので入ったという感じですよ。市場に出る前のコンビニとかに置いてあるコピー機の中のソフトがあるんですけども、その評価などの仕事です。研修期間は1週間ぐらいのざっくりしたもので、『仕様書を読んどいて』という感じで、あとは現場で覚えればいいという感じでした。『分からないことがあったら聞いて』と言っていましたけど、実際は行く先々で仕様書とかをじっくり読んで、その場その場で対応していたという感じに近いですかね。その場その場で勉強していったという感じのほうが近いです。仕様書を見てチェックリストを作り、それを上司に見せて、『これでいいですか』と確認してもらい、『ここを直したほうがいい』とのアドバイスを受けて、評価に移るという流れです。雇用契約の期間(2年)の延長はなく、正社員にはなれないよと言われましたので、大体2年弱で辞めました」

次に勤務したのは、契約社員として採用された工場。高校同級生が何十人も務めており誘われた。5年間勤務したものの、コロナの影響で解雇された。

「次に契約社員として就職したのは高校同級生がこの会社に何十人も勤めていた地元の工場です。何もやってないなら手伝いに来たらって言われました。ここでは、ラインに配属され、その後検査、それに関する品質保証、この3つの部門を一応経験しました。例えば製造1課

とか製造2課とかあるんですけども、製造1課(40人ぐらい)の半分は自分の高校の同級生とか先輩しかいなかったの、環境的にはすごいやりやすかったです。例えば、課長が自分の高校の2個後ろの席だったとか。あと、主任が隣のクラスの人とか、顔見知りがおおかったですね。残業が多いとかそういうのはありましたけども、楽しかった思い出のほうが多かった」

「5年ほど勤務した時、ちょうどコロナの1発目になり、解雇されました。契約更新は半年単位で3年未満というくくりはあったんですけども、2年ごとに違う部署に行って、もしコロナがなかったら、また違う部署にまた戻るとははずでした。課長ぐらいまではいてくれて言われたんですけども、部長以上の本社の人たちが、(契約社員を)一斉に切るように言われたんですよ。残してくれと一応言ってくれたみたいなんですけども、話し合いには応じてくれなかった。私がいた検査部門の契約社員6人は全員解雇になりました。その解雇されたあとの人員補充は本社から行うとのことでした。本社の人ともやり取りしたんですけど、やっぱり契約社員が幾ら知っていても、本社の人間を教えるのはまずいということを言われました。5年近くやってきて、隅から隅まで、品質のことを心得ていても、例えば、本社から来た人に僕がその説明をし直すと、ひずみがやっぱり生まれます」

退職を余儀なくされた後、急激に悪化したヘルニアの手術をすることになり、リハビリ生活に入る。

「それまで腰の具合はちょっと違和感がある程度でしたけども、何か痛いなという感じから、ちょっと痺れているみたいな感じになり、じわじわ悪くなって、1週間ぐらいで、そこからもう本当に何か、極端な話、1ミリも動けないみたいに全然動けなくなりました。そして緊急搬送され、即手術になりました。神経の出方が悪かったんですよ。ふつうは横に出るイメージなんですけど、それが神経の中に入っちゃったんです、縦に。縦に入ったので、骨を削りながら神経を全部カットしたことで、片足の神経が完全に断裂してしまっただ。その痺れた状態がやっぱり術後も続きました。入院は1ヶ月ぐらいでしたが、その後、リハビリが3、4ヶ月ぐらい続きました。お医者さんが神経は直るのが1日3ミリとか言うんですよ。そこから回復をするというと、腰から足の先端まで神経が断裂していますので、最低でも1年はかかるって言われたんですよ。人によって少し違うらしいですけども、場合によっては2年かかるとかいうふうに言われたので、今までどおり体を動かすような仕事は無理だなというのがあって、職業訓練校にその時から通い始めたんです」

3. 現在の生活の状況

職業訓練校でパソコンのスキルアップに取り組みつつ、1年ほど前から求職活動を始めたところ。

「しびれはあるけど、麻痺まではなく、日常生活は支障ない程度になってきたこともあり、1年位前から求職活動を始めました。職業訓練校にいたころは、オフィスソフトのワードとエクセルとパワーポイントを勉強して、簡単な MOS 試験とか、そういうのを目指すような感じでした。これまでは、自分も我流でやっていたので、基礎からちょっと学んでみようということです。現在は、8月2日まで就職氷河期支援事業というのがありまして、それに参加していました。そこで、直接雇用につながる就職先をハローワークで検索した、紹介派遣とか直接雇用につながる場所を中心に、企業にちょっと絞り込みをして、8月中に2社ほど受けようかなというところでした。自分自身が、今まで営業をやってきたので、そちらの経験を生かした企業に少しフォーカスして、それに重なるような企業を少し絞り込んでいます」

「毎日適度な運動をして、健康管理・維持を少し意識しながらやっていますので、今、健康状態は今は良好です。今は自宅のほうに住んでいて、母親だけですけれども、健康状態はそんなに悪くないという感じです」

4. 就職氷河期支援・その他の公的支援について

ハローワークの氷河期世代支援は窓口で知った。自分のことをあえて就職氷河期世代だと考えないようにしている。自分にとってプラスになることを考えようとしている。

「これまで、失業保険とか職業訓練とか傷病手当とか、そういったものを使いました。

今回の就職氷河期の支援事業については、ハローワークの 35 歳以上の窓口に通い始めまして、その担当の方の方に勧められました。何か得るものがあるんじゃないかと思い、そこで通うようになりました。その支援事業で企業さんが来られたことはあったんですけども、自ら企業の会社説明会に行ったことはないです」

「自分の世代を、就職氷河期世代とは考えてないです。これはあくまで個人的な考えなんですけど、考えてもマイナスのことしか考えなくなってしまうので、自分にとってできるだけプラスのことを考えよう。自分で何ができるかとか、そういったことを考えたほうが。マイナスのことを考えると、全てのことがマイナスで考えてしまうので、状況が悪くても何とかプラスのことを考えないと、どんどんどんどん自分自身の考えがしぼんでしまうので、じゃあ自分には何ができるかとか、いろんな人にアドバイスをもらって、自分がこれからどういうふうな方向に進んだらいいとか、そういうことを考えるようにしているので、就職氷河期とかいうことを、やっぱりそこを気にするのはちょっとおかしくなってしまうので、それは考えないようにしています。世代間の格差についても、個人的な考えですが、それを考えても、何かプラスのほうに変わるのか。何か考えてもマイナスしか思いつかなくなっちゃうので、生産性がないのかな。これは本当に個人的な考えです」

将来的な不安はないとは言えないが、基本は自分で頑張り、何とかするしかない。

「将来的な不安についても、さっきと重なってしまうんですけども、不安を考えても、やっぱり何にもならない。例えば3年後にここまで何かしたいとすると、自分自身が頑張れる。できなかつたら、自分で悪いところを修正していけばということなので。不安...まあ、ないと言えばあれですけども、結局自分で何とかしていくしかないという結論に私はなっています。いわゆる就職支援事業とか、窓口の人とかにいろんなお話聞いて、いろんな人の話を聞きながら、参考にさせてもらったので、こういう結論にはなります」

政策的な支援としては即戦力のスキルが身につくためにも職業訓練期間の延長が必要だと感じる。

「自分の受けてきたものに関してしか言えませんので、就職情報の利用と職業訓練校についての感想です。職業訓練校のとき、その就職氷河期支援事業のときも、もう少し期間が長かったらよかったのかなと。例えば3ヶ月4ヶ月の区切りじゃなくて、半年とか、就職氷河期支援事業は1ヶ月だったんですけども、2ヶ月のカリキュラム自体がかなり、きついカリキュラムになっていますので、もう少し時間があれば、もう少し技能のほうも、技能というかスキルのほうも、もう少し上達したのかなというのは、受けてきた感想としては思うんですけど。いまも基礎は学べますけども、そこから実用的と言われたら、少しくエスチョンマークがつくのかなと、イメージはありますか。テキストどおりに進めるだけだと、そのレベルで終わってしまう。じゃあ実際に、事務にしろ営業にしろ何にしろ、どんな形式を使うのが多いのかとか、例えばそれを今だとかいう資料を作ってくれと言われて、それをPDFなり、エクセルを添付して送って、それが本当に書面上正しいのかと。そういった練習、演習のようなものを何回か、形式のようなものをやっぱりメールで何回かリターンすれば、もう少し経験として、やったということを考えると、やっぱりその時間内だとちょっと厳しいのかなというのはあります。取りあえず『受けたけど?』というのを結構聞きます。1ヶ月じゃなくて2ヶ月とか、より実践的なことをカリキュラムの中に含んでもらってやれば、受けた方も『これだけやったんだ』という実感もてる。しっかり受けて、しっかり自分のものになったというものにならないと、いざそこの企業に勤めても、中途採用の我々のような中高年ですと、ある程度即戦力に近いような形が必要になります。そういったことを学習すれば、例えば面接とかもはっきり、これだけできましたと自信を持って言えますし、向こうの面接の人にも戦力になるかどうかの判断ができる。自分にも自信がある状態でしっかり学んで、その期間も確保してもらえば、もう少し前向きに、皆さんも就職活動できるのかなと。例えば職業訓練校とかも、支援事業に行ってるときも、休憩時間とかに、『もう少しこう長いほう

がいいよね』という話とかもしてました。この辺の期間の延長がもう1ヶ月でもあれば全然、勉強というかスキルも上がるので、そこをもう少し考慮してもらうことを期待しています」

JILPT 資料シリーズ No.272

就職氷河期世代のキャリアと意識

—困難を抱える 20 人のインタビュー調査から—

発行年月日 2024年1月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2024 JILPT