

# 入職経緯が若年正社員のキャリア形成に及ぼす影響

岩脇 千裕

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

若年人口が急減した近年の日本では若者の正社員への移行は易化し、入職後の雇用の質を問うべき段階にある。脱工業化社会で発展した労働集約型対人サービス産業は若者の就業先として拡大しつつあるが、従来型産業や新興知識集約型サービス産業と比べて雇用の質に問題がある。本稿では、新規学卒一括採用の慣行が根強い日本で卒業後に無業や非正規職を経て正社員となった非典型就職者は新卒就職者と比べて、雇用の質が劣る産業へ入職する傾向や、雇用の質の高い産業へ入職してもキャリア形成に不利な状態にあるといえるのか確かめた。第一に、非典型就職者の就業先は同学歴の新卒就職者が少ない産業が多く、さらに非大卒では雇用の質が低い産業が多い。第二に、非典型就職者は新卒就職者より技能水準や参入障壁が低い職業に就く傾向が、製造業の男性と医療・保健衛生の専門・高専短大・大学卒女性でみられた。第三に、非典型就職者は職場訓練の経験者が少ない傾向が、新規学卒者中心の採用管理を行う産業で技能水準や参入障壁の高い職業に就いた場合にみられた。新規学卒一括採用の慣行が残ったままの社会で、入職経緯に関わらず若者の能力が適切に評価される採用・育成の仕組みを開発するには、雇用の質が高くかつ新卒採用を行いながらも職業分布や訓練機会に入職経緯間の差がなかった、専門技術型ビジネスサービス産業における雇用管理のあり方を調査研究することが有益だろう。その一方で、「雇用の質や技能水準は低い世の中に必要な仕事」を若者に担わせることの是非について、議論を深める必要がある。

## 目次

- I 日本の若年労働者を取り巻く近年の動向
- II 脱工業化サービス産業における雇用の質
- III 新規学卒時の移行の可否による就業先産業の違い
- IV 正社員への入職経緯によるキャリア形成機会の差
- V 議論——脱工業化社会における若者の未来

## I 日本の若年労働者を取り巻く近年の動向

日本では製造業の大企業を中心に、可塑性の高い若者を新卒時に職務を定めず一括採用し、年功賃金と手厚い福利厚生により長期勤続へ動機づ

け、企業内訓練と柔軟な配置転換により人材需要の変化に対応する雇用管理のあり方が、企業内組合制度とともに日本企業の安定的な経営を支えてきた。この「日本的雇用システム」は、経済の中心が工業にあり社会変動が比較的緩やかだった時代には日本企業の競争力の源と目され、中小企業にまで一種の規範として広がっていった。若者にとっては、職務や勤務地等を選べないかわりに、失業期間を経ず卒業と同時に安定的な地位を得られ、自ら能力開発に挑まずとも組織の指示に従えば多様な職務経験を蓄積できるセーフティネットの役割も果たしていた。高度経済成長期から90年代初頭までの日本では、こうしたキャリア形成

のあり方が「典型」として捉えられ、それを前提に学校教育や社会保障などのさまざまな社会制度が構築されてきた。

しかし、グローバル化や情報化、サービス経済化が本格化し、社会変動の速度と不透明感が増すと、「日本的雇用システム」は雇用の流動性の低さが問題視され、そのあり方が見直されるようになった。とはいえ同システムの入口である新規学卒一括採用の慣行は容易には変えられないため、卒業後も就職活動が続ける者や非正規雇用者としてキャリアを開始した者など「典型」ルートから外れた若者たちは、毎年新たに輩出される新規学卒者や経験豊かな転職希望者と比べて圧倒的に不利な立場で、優良な雇用機会をめぐり競い合わねばならない。90年代半ばからの長期不況期にこうした状況に置かれた「就職氷河期世代」の中には、壮年期を迎えてなお不安定な就労状況に置かれている人もいる。

一方、少子化により若年人口が大幅に減少した今日、新しい世代にとって「正社員」になること自体はかつてほどには難しくない。『就業構造基本調査』によれば、2007年から2017年にかけて、15～24歳の非在学雇用者数は439万人から361万人へと急減し、そのうち正規雇用者が占める比率は66.8%から74.0%へ大幅に拡大した。むしろ今日、新たに浮上している問題は、正社員としての「雇用の質」である。後述のとおり、経済の中心がものづくりから情報・サービスへと移行した脱工業化社会では、一方では高度な専門知識や技術を駆使して高付加価値を生産するサービス産業が、もう一方では技能水準が低い労働集約的な対人サービス産業が発展した。前者と比べて後者では、「正社員」の賃金水準や訓練機会、労働時間などの雇用の質が劣ることが先行研究で明らかにされている。

## II 脱工業化サービス産業における雇用の質

### 1 先行研究の知見

社会の脱工業化をめぐる議論はBell (1973=

1975) に始まった。彼は、経済の中心が物質的財の大規模生産から知識や情報の交流による付加価値生産へ移行すれば、高度な知識・技術をもつテクノクラートが合理的かつ計画的に社会を構築する「脱工業化社会」が到来すると予言した。しかし実際の21世紀の先進諸国では、技術による労働の代替が主に中間的スキル水準の定型的職業で進んだ結果、高付加価値を生む知識集約的職業とともに、人間の不定形な要望に臨機応変に対応する労働集約的なサービスの職業も拡大し、「労働の二極化」による社会的格差が拡大した (Autor, Levy and Murnane 2003; 池永・神林 2010)。

社会の脱工業化による労働の二極化を、産業という切り口から論じたのがEsping-Andersen (1993) である。彼は、大量生産・大量消費に基づく工業社会で発展した製造業、流通業、経済的インフラ産業を「従来型産業」、社会の脱工業化に伴い成長した産業を「脱工業化サービス産業」に分類した。さらに後者を、従来型産業が柔軟性向上のため専門技術・知識を要する業務の外部位を強化した「ビジネスサービス」、女性の労働力化や核家族化を背景にケア労働が賃労働化された「社会サービス」、女性の労働力化や家庭の稼働力上昇に伴い余暇に関わる再生産活動が商品化された「消費者サービス」に分類した。このうち「社会サービス」と「消費者サービス」は、技能水準が低い労働集約的な対人サービスの仕事が多く、参入が容易なため賃金が低下しやすい。また、顧客である個人(家計)の支出可能額に限界があり価格を上げづらい。さらに、政府支出に依存する社会サービスでは、福祉国家体制が限界を迎えた中で賃上げは難しい。1980年代以降の先進諸国ではこれら労働生産性の低いサービス産業が拡大したため、国家は「底辺の労働市場」で働かざるを得ないサービスプロレタリアートの増大か、社会福祉に頼らざるを得ないアウトサイダーの増大か、いずれかを選ぶことを迫られている (Esping-Andersen 1993, 1999=2000)。

このEsping-Andersenの議論を下敷きに、日本社会の脱工業化が労働者に及ぼした影響を検討した長松 (2016) によれば、日本は他の先進諸国より従来型産業の就業者割合が高く、脱工業化の

進行は緩やかである。とはいえ脱工業化サービス産業の拡大は着実に進んでいる。そのうち、ビジネスサービスは求められる技能水準が高く訓練機会にも恵まれている。一方、最も拡大傾向にある社会サービスは、技能水準は比較的高いが、女性に加え男性でも有期雇用者の比率が高く、雇用の不安定化が見られる。消費者サービスは仕事内容の自律性が極端に低く、有期雇用に加えてパート・アルバイトの比率も非常に高いため、労働生産性の低さを補う役割を負わされた正規雇用者が長時間労働に従事せざるをえない。

このように、日本においても脱工業化サービス産業における雇用の質に問題があることが示された。質の低い仕事の増大は、これから新たに社会へ輩出される若者にこそ深刻な影響を及ぼしうる。優良な雇用機会が最終学歴修了時に集中しかつ雇用の流動性が低い日本では、初めて正社員として就職する際に雇用の質の低い仕事に就くことのリスクは極めて高い。職業移動の機会に限られる社会では、劣悪な環境に置かれても「正社員であるだけまし」「ここを辞めれば次はない」と考えて、若者が自ら留まり続けかねないためだ。それでは実際に、若年正社員の就職先として、脱工業化サービス産業はどの程度のシェアを占めるのだろうか。その雇用の質には産業間でどのような違いがあるのだろうか。

岩脇（2022）が『就業構造基本調査』を用いて産業別に15～24歳の非在学正社員数を2007年と2017年とで比較したところ、若年人口の急減と好況を背景に、この10年間に若年正社員の消費者サービス離れが生じたこと、男性では従来型産業が半数以上を占め続けるが増減率では社会サービスが34.5%増と目覚ましく拡大したこと、女性では社会サービスが二時点とも3割強と突出するが増減率ではビジネスサービスが最も拡大したことが示された。さらに、厚生労働省「若年者雇用実態調査（2013年、2018年）」の二次分析の結果からは、新卒採用された若年正社員の雇用の質が産業ごとに大きく異なることが示された。脱工業化サービス産業のうち、ビジネスサービスは従来型産業に匹敵するかそれ以上の雇用の安定性や長期的訓練を期待でき、労働時間や賃金にも問題は

なかった。また社会サービスは大規模組織や官公営の事業所であれば、労働時間はやや長いが雇用の安定性や訓練機会に比較的恵まれる上、女性にとって唯一男性と同等の所得を得られる産業であった。ただしビジネスサービスは就業者が大学卒以上に偏り、社会サービスのうち大規模組織や官公営の事業所へ入職するには大学卒が有利であった。一方、消費者サービスと中小規模の社会サービスは雇用の安定性が低く長期的訓練の機会に乏しい上、特に女性において労働時間が著しく長い。さらに消費者サービスでは給与水準が極めて低い。これらの若年正社員の雇用の質に問題がある産業へは、専門学校卒の男性や非大卒女性が輩出される傾向がみられた。

## 2 本稿の課題と分析方法

以上の知見は、若年正社員の中でも新卒時に移行できた比較的競争力の高い層についてのものである。それでもその内部では、労働市場で弱い立場にある女性や非大卒層が消費者サービスや中小規模の社会サービスといった雇用の質が低い産業へ輩出される傾向がみられた。卒業後に無業や非正規職の期間を経て正社員となった非典型的キャリアの若者は、なおさらそうした産業へ輩出されやすいのではないかと。一方、後述の通り、先行研究で比較的雇用の質が高いと指摘された従来型ものづくりやビジネスサービス、社会サービスの規模組織や官公営の事業所は新規学卒者を選好する傾向がある。これらの産業においてイレギュラーな存在である非典型的キャリアの若者は、正社員へ雇用されたとしても、仕事内容や訓練機会の面で新規学卒者より不利な状況に置かれているのではないだろうか。以上に基づき本稿では、若年正社員の就業先産業の分布と入職先でのキャリア形成状況を、新規学卒者と非典型的なキャリアの若者との間で比較したい。

本稿では、岩脇（2022）と同じく労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）が厚生労働省から使用許可を得た「平成30年若年者雇用実態調査」の個票データを二次分析する（JILPT 2021）。同調査は全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、都道府県、産業、事業所規模別に層化し

無作為に対象を抽出した事業所調査と、当該事業所に雇用された若年労働者を就業形態別に抽出した個人調査から成る。本稿では事業所調査のデータをウェイトバックして分析する。さらに、個人調査の各ケースに勤務先事業所による事業所調査の回答を紐付けた「統合データ」を作成した。統合データは個人調査の層化抽出手続が複雑でウェイトバックを行うと解釈が困難なため実測値を分析し、結果の考察においては変数間の関係を見ることに主眼を置く。なお、事業所調査の回収率は、企業規模5～29人、小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉で大幅に低く、企業規模1000人以上、複合サービス事業で大幅に高い。本稿では産業を、Esping-Andersen (1993)、長松 (2016)、片山 (2022) を参考に日本標準産業分類 (平成 25 年改定) に基づき岩脇 (2022) が類型化したのと同じ基準で、従来型ものづくり、従来型サービス、ビジネスサービス、社会サービス、消費者サービス、その他に類型化するが<sup>1)</sup>、ウェイトバックを行わない統合データの分析結果には、中小企業や消費者サービス (宿泊業・飲食サービス業を含む)、社会サービス (医療・福祉を含む) の比率は実社会より小さく、大企業の比率は実際より大きく示されることに注意が必要である。また独自のデータクリーニングをしたため、本稿に掲載された値は政府の公開値と必ずしも一致するとは限らない。

### Ⅲ 新規学卒時の移行の可否による就業先産業の違い

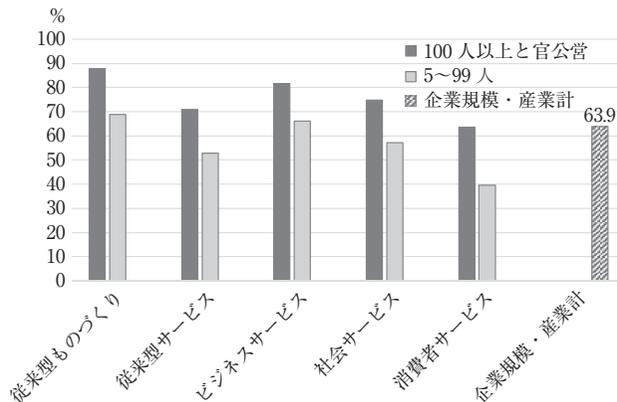
#### 1 産業別にみた新規学卒一括採用の実施状況

はじめに、どのような産業が若者に正社員への雇用機会を開くのか確認しよう。事業所調査から、調査時点で15～34歳の若年正社員が在籍する事業所の比率を企業規模・産業類型別に算出した<sup>2)</sup> (図1)。どの産業類型でも100人以上と官公営の値が大幅に高いことから、若者を正社員へ雇用すること自体が大企業や官公営組織に多い行動であることがわかる。また両企業規模とも、従来型ものづくりとビジネスサービスが僅差で上位群を構成し、社会サービスと従来型サービスが中程度、消費者サービスの比率が最も低い。

次に、正社員募集時に新規学卒者採用を行う傾向を産業類型間で比較しよう。事業所調査では「新規学卒者」を「学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用した者」「中途採用者」を「新規学卒者以外の者 (在学中を除く)」と定めており、後者の定義に就労経験の有無は関係ない。しかし「中途採用者」という言葉は「他社で経験を積んだ者」を指すと誤解されかねないので、本稿では「新卒採用以外の求人」で採用された「非新卒採用者」と表す。

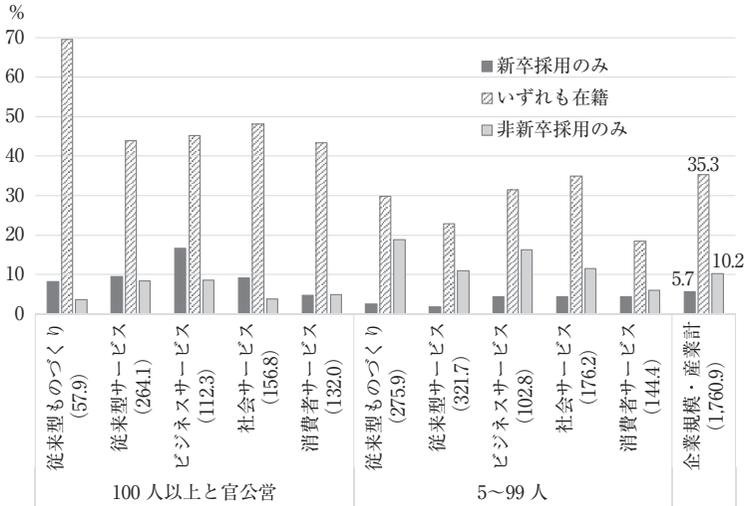
図2へ、調査時点で15～34歳の若年正社員が在籍する事業所の比率を採用時の求人種別に示し

図1 若年正社員が在籍する事業所の比率 (企業規模・産業類型別)



注：ケース数は図2参照。「その他」の産業は表示を割愛。  
出所：「平成30年若年者雇用実態調査」事業所調査をウェイトバックして分析。

図2 採用時の求人種別若年正社員が在籍する事業所の比率（企業規模・産業類型別）



注：1) 丸カッコ内はケース数（単位：千）。

2) 「その他」の産業は表示を割愛。

出所：「平成30年若年者雇用実態調査」事業所調査をウェイトバックして分析。

た。どの産業類型も企業規模100人以上と官公営の方が新規学卒者採用枠で、5~99人の方が新卒採用以外の求人若者を正社員へ採用した傾向がある。また100人以上と官公営について新卒採用した若年正社員が在籍する事業所の比率（=新卒採用のみ+いずれも在籍）が高い順に産業類型を並べると、従来型ものづくり、ビジネスサービス、社会サービス、従来型サービス、消費者サービスとなる。この並び順は、雇用者に占める正社員比率の平均値を企業規模・産業類型別に算出した場合の降順<sup>3)</sup>や、先述の若年正社員が在籍する事業所の比率の降順と一致する。また企業規模5~99人でも、若年正社員の増加率が近年著しいビジネスサービスと社会サービスでは（岩脇2022）、新卒採用した若年正社員が在籍する事業所の比率が同企業規模群の中では突出している。すなわち、正社員を主な労働力とする産業類型ほど若者を正社員へ採用する傾向があり、若者を正社員へ採用する傾向が強い産業類型や大企業・官公営組織ほど、可塑性の高い若者を早期に囲い込むべく新規学卒者採用を行うと考えられる。

さて、新規学卒者採用枠を設ける事業所（主に大企業と官公営の事業所）が別途「新卒採用以外の求人」を出す目的は、欠員補充や事業拡大等の新規学卒者では満たせない局所的労働需要を満た

せる「即戦力」を採用することに他ならない。そうした事業所で働く非典型的キャリアの若年正社員は、いわゆる「第二新卒者」として卒業翌年度以降の新規学卒者採用枠で採用されたか、正社員以外の仕事でも就労経験を評価されて「即戦力」として採用されたとみなすことができる。対照的に、新卒採用を行わない事業所（主に中小企業）の「新卒採用以外の求人」には多様な目的の求人が混在するため、そこで働く非典型的キャリアの若年正社員が何を目的に採用されたのか判断することは難しい。本稿の後半では、若者個人を対象に職場訓練の経験率を産業類型及び入職経緯間で比較するが、中小企業で働く若者を対象に含めると、若者自身の入職経緯（新卒時に正社員へ移行したか否か）と事業所による採用管理や職場訓練の方針（可塑性の高い若者を採用し長期的に育てるか、即戦力を採用し最小限の訓練をするか）との対応関係が曖昧なケースが増大し、分析結果の解釈が難しくなる。また本稿が議論する脱工業化サービス産業は従来型産業より企業規模が小さい傾向があり、企業規模を統制しないまま分析を行うと、入職経緯間に見いだされた差異が産業に由来するのか企業規模に由来するのか判断しがたい。そこで以下の分析では、分析対象者を企業規模100人以上および官公営の事業所に勤務する若年

正社員に限定したい<sup>4)</sup>。

## 2 入職経緯別にみた若年正社員の就業先産業

以上を踏まえて、まずは非典型的キャリアの若者は雇用の質が低い産業へ輩出される傾向があるのか確かめよう。分析対象者は「平成30年若年者雇用実態調査」の「個人調査」に回答した15～34歳（調査時点）の高校卒以上の学歴の正社員で、現職に就くまでに正社員経験がなく、企業規模100人以上と官公営の事業所で就業する9025人である。そのうち、卒業後1年間の状況を「正社員として勤務した」と答えかつ現職で正社員になった経緯を「学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」と答えた者を「新卒就職者」、無業または正社員以外の労働者から現職に就いた者を「非典型就職者」と定義した。非典型就職者の入職経緯は「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」人が56.6%と最も多く、特に消費者サービス（70.5%）や非大卒女性（68.7%）で多い。次に多いのは「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」人（31.4%）である。「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」人は12.0%で、大学・大学院卒男性では17.0%に及ぶ。

表1へ、新卒就職者と非典型就職者の就業先産業類型とその内訳を示した。 $\chi^2$ 乗検定の結果、男女とも両学歴で就業先産業タイプの分布に入職経緯間の有意差が認められた。大学・大学院卒では、先行研究で雇用の質が特に低いとされた消費者サービスには分布差がない。しかし他の産業類型には分布差が見られた。新規学卒者は従来型産業やビジネスサービスの比率が大幅に高く、内訳では男女の製造業と金融・保険業、男性の建設業で分布差が大きい。対照的に、非典型的キャリアの若者は男女とも社会サービスの比率が新卒就職者より30%ポイント以上高く、その約8割は学校教育（うち約8割は官公営）である。この新卒就職者と非典型就職者の入職先産業の違いは、公立学校の正職員採用が年度初めに定期的実施される都合上その道を目指す若者が非典型的キャリアを歩みがちなため生じたものなのか、新卒時に

従来型産業やビジネスサービスへの就職を目指すも首尾よくいかなかった若者が進路変更をした結果なのかは分からない。また社会サービスの雇用の質は官公営の事業所では比較的良好である（岩脇2022）。したがって大学・大学院卒については、非典型的キャリアの若者は比較雇用の質が高い従来型ものづくりやビジネスサービスへの入職が難しい可能性は示唆できるが、その結果として雇用の質の低い産業へ押し出されているとまではいえない。

次に、非大卒（＝高校卒＋専門卒<sup>5)</sup>＋高専・短大卒）の分析結果を検討しよう。男性は、新卒就職者の就業先は従来型ものづくり（特に製造業）の比率が非典型就職者より大幅に高い。従来型サービスは産業類型単位では大幅な分布差はないが内訳をみると、新卒就職者は電気・ガス・熱供給・水道業、非典型就職者は運輸業・郵便業の比率が他方より大幅に高い。女性は、新卒就職者は従来型ものづくり（特に製造業）と従来型サービス（特に複合サービス事業）、非典型就職者は消費者サービスの比率が他方と比べて大幅に高い。社会サービスは産業類型単位では大幅な分布差がないが内訳をみると、新卒就職者は医療業が15.1%、非典型就職者は社会保険・社会福祉・介護事業が13.4%と他方より大幅に高い比率を示す。男性の非典型就職者に多い運輸業・郵便業は、近年のEC市場の急激な拡大により労働力不足が著しく、脳・心臓疾患の労働災害請求、決定及び支給決定件数が最も多い産業である（厚生労働省2022）。また、女性の非典型就職者に多い消費者サービスは雇用の質が突出して低いと先行研究が指摘する産業類型であるし、社会保険・社会福祉・介護事業は、共働きの増大や高齢化により保育士・介護職等ケア労働者の需要が急増した一方で、労働条件や就業環境の整備が追いついていない分野である。以上より、非大卒の非典型的キャリアの若者は、先行研究や政府統計等で雇用の質の低さが指摘される産業へ輩出される傾向があるといえる。対照的に雇用の質が高いとされる産業については、そもそも非大卒者は入職経緯に関わらずビジネスサービスへの入職が難しく、さらに非大卒の非典型的キャリアの若者は従来型ものづくり（女

表1 入職経緯別若年正社員の産業類型・産業分布（性・学歴別）

	大学・大学院卒男性***			大学・大学院卒女性***			非大卒男性***			非大卒女性***		
	新卒	非典型	計	新卒	非典型	計	新卒	非典型	計	新卒	非典型	計
従来型ものづくり計	27.9	<b>10.8</b>	25.8	17.7	<b>7.1</b>	16.4	49.3	<b>27.4</b>	45.8	26.5	<b>18.6</b>	25.2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.8	0.7	0.8	0.2	0.4	0.2	2.9	0.3	2.5	0.7		0.6
建設業	9.5	<b>2.8</b>	8.7	6.5	1.8	5.9	6.6	3.7	6.1	3.0	2.6	2.9
製造業	17.6	<b>7.3</b>	16.4	11.0	<b>5.0</b>	10.3	39.8	<b>23.4</b>	37.2	22.8	<b>16.0</b>	21.7
従来型サービス計	31.4	<b>24.8</b>	30.6	27.5	<b>16.1</b>	26.1	31.7	37.5	32.6	28.8	<b>21.2</b>	27.5
電気・ガス・熱供給・水道業	10.2	9.9	10.1	3.2	1.8	3.0	15.7	<b>5.7</b>	14.1	4.6	3.0	4.3
運輸業、郵便業	4.9	4.4	4.8	4.7	3.6	4.6	7.1	<b>14.4</b>	8.2	3.5	3.9	3.6
卸売業	6.9	1.6	6.3	6.7	2.5	6.2	1.1	2.0	1.3	3.3	3.5	3.3
小売業	3.0	2.3	2.9	4.3	3.2	4.2	2.0	4.7	2.5	5.3	2.6	4.8
通信業・放送業	0.7		0.6	0.5	0.4	0.5	0.2	0.7	0.3	0.1	1.3	0.3
複合サービス事業	4.9	6.4	5.1	8.0	4.6	7.6	4.3	8.4	5.0	11.7	<b>5.6</b>	10.7
廃棄物処理業	0.3	0.2	0.3				0.3	1.0	0.4	0.1	0.4	0.1
自動車整備業							0.1	0.7	0.2		0.9	0.1
機械等修理業（別掲を除く）	0.5		0.4	0.2		0.1	0.9		0.7	0.2		0.1
ビジネスサービス計	26.1	<b>11.2</b>	24.3	25.8	<b>13.6</b>	24.3	9.0	14.7	9.9	11.9	17.3	12.8
金融業、保険業	8.7	<b>0.5</b>	7.7	12.6	<b>2.9</b>	11.4	0.1		0.1	4.8	6.9	5.1
不動産業、物品賃貸業	2.9	2.1	2.8	3.1	2.9	3.0	1.1	1.3	1.2	0.9	2.2	1.1
学術研究・専門・技術サービス業	9.2	4.1	8.5	5.2	3.9	5.0	4.8	3.7	4.7	3.0	2.2	2.9
情報サービス業	3.5	0.9	3.1	3.4	0.7	3.1	1.5	1.7	1.5	1.5	1.7	1.5
インターネット附随サービス業	0.2	0.2	0.2	0.2		0.2						
映像・音声・文字情報制作業	0.3		0.3	0.2	0.4	0.2		0.3	0.1	0.3	0.9	0.4
職業紹介・労働者派遣業	0.3	0.7	0.3	0.3	1.4	0.4	0.1	1.7	0.4	0.3	0.9	0.4
その他の事業サービス業	1.1	2.8	1.3	0.9	1.4	1.0	1.3	6.0	2.0	1.2	2.6	1.4
社会サービス計	12.2	<b>48.4</b>	16.6	24.7	<b>58.9</b>	29.0	6.8	11.7	7.6	23.6	26.0	24.0
学校教育	7.3	<b>39.7</b>	11.2	12.6	<b>44.3</b>	16.5	0.8	3.0	1.1	3.6	2.2	3.4
その他の教育、学習支援業	0.4	1.1	0.4	0.9	1.4	1.0	0.5	1.7	0.7	1.1	1.3	1.1
医療業	3.5	3.2	3.5	8.2	10.7	8.5	3.8	4.0	3.9	15.1	<b>9.1</b>	14.1
保健衛生	0.1	0.9	0.2	0.5	1.1	0.5		0.3	0.1	0.3		0.2
社会保険・社会福祉・介護事業	1.0	3.4	1.3	2.6	1.4	2.4	1.7	2.7	1.9	3.5	<b>13.4</b>	5.2
消費者サービス計	2.1	3.2	2.2	4.1	3.9	4.1	3.1	8.4	4.0	9.0	<b>16.5</b>	10.3
宿泊業	0.6	0.9	0.7	1.3	1.1	1.3	1.7	2.7	1.9	4.7	7.4	5.1
飲食サービス業	0.2	0.9	0.3	1.0	0.4	0.9	0.4	1.3	0.5	1.6	3.0	1.8
生活関連サービス業	0.6	0.7	0.6	1.1	1.1	1.1	0.5	1.7	0.7	1.0	1.7	1.1
娯楽業	0.6	0.7	0.6	0.7	1.4	0.8	0.5	2.7	0.9	1.8	4.3	2.2
その他	0.3	1.6	0.4	0.2	0.4	0.2	0.1	0.3	0.1	0.2	0.4	0.2
N	3,120	436	3,556	1,958	280	2,238	1,571	299	1,870	1,130	231	1,361

注：1) 産業類型について「その他」を除きχ<sup>2</sup>乗検定を行った（\*\*\* p<.001）。

2) 各性別・学歴の「計」と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

3) 該当ケースがない場合空白とした。

4) 「非大卒」には、高校卒、専修学校専門課程（修業年限2年以上）卒、高等専門学校卒、短期大学卒を含む。

出所：「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査への回答を紐付けした統合データを作成し実測値を分析。

性は従来型サービス) への入職が難しい可能性が示された。

#### IV 正社員への入職経緯によるキャリア形成機会の差

先行研究で雇用の質が高いとされた従来型ものづくりやビジネスサービス、社会サービスの大規模組織や官公営の事業所は、若年正社員の採用時に新規学卒者を選好する傾向がある。そうした雇用管理方針の組織では、卒業後に無業や正社員以外の労働者として働いた後に採用された若者は、キャリア形成の面で不利な状況にあるのではないかと。本節では、ここまで分析対象としてきた企業規模100人以上と官公営の事業所で就業する若年正社員のうち、上記の産業類型で就業する若者に焦点を定め、その仕事内容と職場訓練の状況を新卒就職者と非典型就職者との間で比較検討する。

##### 1 仕事内容にみるキャリア形成機会の差

はじめに、若年正社員に占める技能水準や参入

障壁が高い職業に就いた人の比率を入職経緯間で比較する。日本の産業社会学では製造現場で働く労働者の研究の蓄積が厚く(小池1991; 稲上1981など)、その比較対象として管理、専門技術職や事務職等の「ホワイトカラー」が対置されてきた。前者へは主に高校卒が、後者へは主に高等教育修了者が入職する傾向がある。そこで、従来型ものづくりの若年正社員の「マニュアル職<sup>6)</sup>」と「管理、専門・技術、事務職、販売・サービス職」の比率を性・学歴別に入職経緯間で比較した(表2)。大学・大学院卒の男性は、非典型就職者として従来型ものづくりへ入職した場合、新規学卒者より生産現場で体を動かす職業に就く傾向がある。さらに、同産業類型の中でも新規学卒者を選好する傾向が強い製造業では、非大卒男性でも同じ傾向が現れる。

次にビジネスサービスは、従来型産業が経営の柔軟性を向上させるべく高度な専門技術・知識を要する業務を外部的に発展した産業類型だが(Esping-Andersen 1993)、実際に知識集約的労働に従事する人の職業名や構成比は下位産業ごとに

表2 入職経緯別従来型ものづくり就業若年正社員の職業分布(性・学歴別)

(単位: %, N = ケース数)

		従来型ものづくり計						うち製造業							
		販売・サービス	専門・技術・事務	マニュアル	その他	不詳	N	p	販売・サービス	専門・技術・事務	マニュアル	その他	不詳	N	p
男性	大学・大学院卒	新卒就職者	82.5	17.3	0.1	0.1	872		81.5	18.2	0.2	0.2	550		
		非典型就職者	<b>68.1</b>	<b>31.9</b>			47	*	<b>56.3</b>	<b>43.8</b>			32	**	
		計	81.7	18.1	0.1	0.1	919		80.1	19.6	0.2	0.2	582		
	非大卒	新卒就職者	33.9	65.2	0.3	0.6	775		31.2	67.9	0.3	0.6	626		
		非典型就職者	23.2	75.6		1.2	82		<b>18.6</b>	<b>80.0</b>		1.4	70	*	
		計	32.9	66.2	0.2	0.7	857		29.9	69.1	0.3	0.7	696		
女性	大学・大学院卒	新卒就職者	94.2	5.2		0.6	346		91.2	7.9		0.9	216		
		非典型就職者	95.0	5.0			20		92.9	7.1			14		
		計	94.3	5.2		0.5	366		91.3	7.8		0.9	230		
	非大卒	新卒就職者	63.3	36.0		0.7	300		58.5	40.7		0.8	258		
		非典型就職者	76.7	23.3			43		73.0	27.0			37		
		計	65.0	34.4		0.6	343		60.3	39.0		0.7	295		

注: 1) 「マニュアル」には保安、生産工程、輸送・機械運転、建設・探掘、運搬・清掃・包装等を含む。

2) 「その他」「不詳」を除き正確率検定を行った結果、有意かつ「計」と比べて5%ポイントを超えて高い%を網掛、低い%を斜体で示した(\*\* p<.01 \* p<.05)。

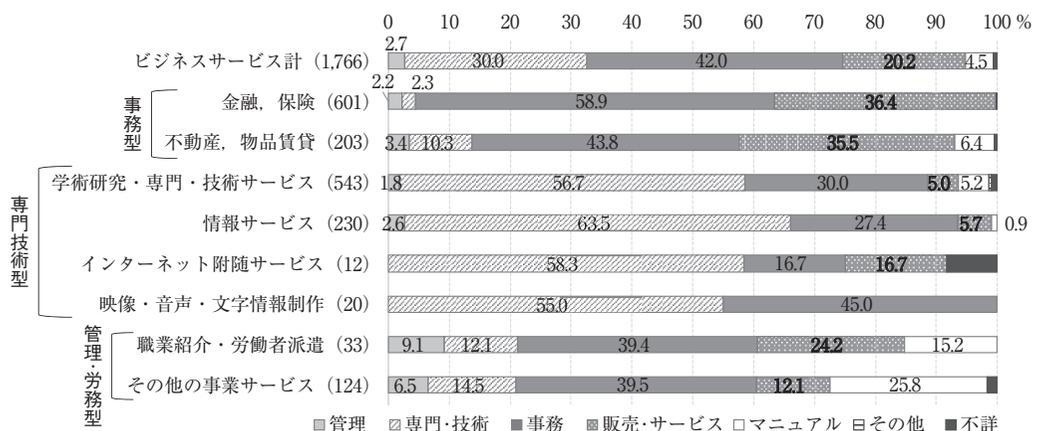
3) 該当ケースがない場合は空白とした。

出所: 「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

異なる(図3)。「事務型(金融・保険, 不動産・物品賃貸)」では, 主要業務である資産の売買・貸借契約の仲介に膨大な事務手続きが発生するため事務職が最多数を占める。その業務には専門知識が必要だが職業分類上は事務職に分類されるものも多い。「専門技術型(学術研究・専門・技術サービス業, 情報サービス, インターネット附随サービス, 映像・音声・文字情報制作)」ではプログラミングなど専門技術・知識の提供そのものが事業の

中心であるので, 若年正社員の約6割が専門・技術職である。「管理・労務型(職業紹介・労働者派遣, その他の事業サービス<sup>7)</sup>)」では顧客企業へ紹介・派遣する労働者の管理を行う業務が不可欠なため管理の比率が高い。以上を踏まえ, ビジネスサービスの主要層である大学・大学院卒若年正社員について, 「事務型」については管理, 専門・技術, 事務職, 「専門技術型」については管理, 専門・技術職の比率を入職経緯間で比較した<sup>8)</sup>

図3 ビジネスサービス就業若年正社員の職業構成(産業詳細別)



出所:「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

表3 入職経緯別ビジネスサービス就業若年正社員の職業分布(性別, 大学・大学院卒について)

(単位: %, N=ケース数)

		事務型				N	p	専門技術型				N	p
		管理・技術	事務	販売・サービス	その他			管理・技術	事務	販売・サービス	その他		
大学・大学院卒	男女計	新卒就職者	60.2	39.8	0.0	668		65.1	33.9	0.2	0.9	587	
		非典型就職者	74.1	22.2	3.7	27		48.6	45.9	2.7	2.7	37	
	計	60.7	39.1	0.1	695		64.1	34.6	0.3	1.0	624		
	男性	新卒就職者	47.9	52.1		361		71.8	27.3	0.2	0.7	411	
		非典型就職者	54.5	45.5		11		56.5	34.8	4.3	4.3	23	
	計	48.1	51.9		372		71.0	27.6	0.5	0.9	434		
女性	新卒就職者	74.6	25.4		307		49.4	49.4		1.1	176		
	非典型就職者	87.5	6.3	6.3	16		35.7	64.3			14		
計	75.2	24.5	0.3	323		48.4	50.5		1.1	190			

注:1)「事務型」=金融・保険, 不動産・物品賃貸。「専門技術型」=学術研究・専門・技術サービス, 情報サービス, インターネット附随サービス, 映像・音声・文字情報制作。

2)「事務型」と「専門技術型」とでは, 各自の事業内容の違いにより, 技能水準の高い職業として抽出する職業の組合せが異なる。

3)「その他」「不詳」を除き正確率検定を行った結果, 有意差は認められなかった (\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05)。

4) 該当ケースがない%を空白とした。

出所:「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

(表3)。その結果、専門技術型、事務型ともに、また男女とも有意差は認められなかった。

最後に社会サービスでは、教員や看護師、保育士など職業資格や免許の取得が必須の専門職を多数雇用する。必要な資格・免許の種類は下位産業ごとに異なり、どの資格・免許を取得できるかは学歴ごとに異なる。そこで社会サービスを構成する下位産業を、「学校教育」「医療・保健衛生」「社会保険・社会福祉・介護事業」に分け、各々の主要な専門職資格を取得できる学歴の若年正社員について管理、専門・技術職の比率を入職経緯間で比較した(表4)。学校教育の大学・大学院卒では男女とも、新卒就職者は事務職、非典型就職者は専門・技術職に就く傾向がある<sup>9)</sup>。医療・保健衛生の専門卒、高専・短大卒(実質的には短大卒)、大学卒の女性では、新卒就職者は専門・技術職、非典型就職者は事務職やサービス職に就く傾向がある。社会保険・社会福祉・介護事業では男女とも職業分布に入職経緯間の有意差はみられなかった。

非典型就職者の管理、専門・技術職への入職経緯は、学校教育では非正社員として働いた後に入職した人が、医療・保健衛生では無業から入職した人が多い<sup>10)</sup>。公立学校の正規教員の採用試験は

毎年同時期に1回行われかつ入職時期は4月にほぼ限定されるため、不合格者は翌年度の試験に合格しても次の4月まで非正規教員として待たざるを得ない。これに対して医療・保健機関では年度途中の入職も可能なため、卒業直後に就職できずとも5月や6月に採用された層が、調査の設計上「無業から正社員」に加えて「新規学卒者」に分類された可能性がある。また、教員免許は必ずしも教員養成系の学部でなくとも取得できるため死蔵率が高いのに対して、医療・保健衛生の専門技術職の資格は当該職業を養成する学科への入学が必須である。医療・保健衛生では新規学卒者が専門技術職へ優先的に雇用されるというより、そもそも資格取得者の職業に対する動機づけが強いため新規学卒時に円滑に移行する傾向が高いのだと考えられる。学校教育も医療・保健衛生も、新卒か否かが採用の可否や配属に影響するというより、各自の専門技術職養成課程の特徴により結果的に片方の入職経緯に偏る構造があると推察される。

2 職場訓練の経験にみるキャリア形成機会の差

次に、雇用の質が高い産業では新規学卒者中心の採用管理を行う傾向があるため、非典型就職者は新卒就職者より職場での訓練機会に恵まれにく

表4 入職経緯別社会サービス就業若年正社員の職業分布(性・学歴別)

(単位: %, N = ケース数)

	学校教育 (大学・大学院卒)						医療・保健衛生 (専門、高専・短大、大学卒)						社会保険・社会福祉・介護事業 (学歴計)								
	管理、 専門・ 技術	マニ ピュ アル	サー ビス 、 販 売	そ の 他	不 詳	N	p	管理、 専門・ 技術	マニ ピュ アル	サー ビス 、 販 売	そ の 他	不 詳	N	p	管理、 専門・ 技術	マニ ピュ アル	サー ビス 、 販 売	そ の 他	不 詳	N	p
新卒就職者	58.4		41.4	0.2		473	***	77.2	22.8			486	***	69.4	29.9			0.7	147		
男女計	77.1		22.6		0.3	297		55.7	44.3			70		65.5	34.5				58		
計	65.6		34.2	0.1	0.1	770		74.5	25.5			556		68.3	31.2			0.5	205		
新卒就職者	51.1		48.5	0.4		227	***	72.3	27.7			159		57.9	40.4			1.8	57		
男性	73.4		26.0		0.6	173		54.2	45.8			24		52.2	47.8				23		
計	60.8		38.8	0.3	0.3	400		69.9	30.1			183		56.3	42.5			1.3	80		
新卒就職者	65.0		35.0			246	***	79.5	20.5			327	**	76.7	23.3				90		
女性	82.3		17.7			124		56.5	43.5			46		74.3	25.7				35		
計	70.8		29.2			370		76.7	23.3			373		76.0	24.0				125		

注: 1) 「その他」「不詳」を除き正確率検定を行った結果、有意かつ「計」と比べて5%ポイントを超えて高い%を網掛、低い%を斜体で示した (\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05)。

2) 該当ケースがない場合は%を表示しない。

出所: 「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

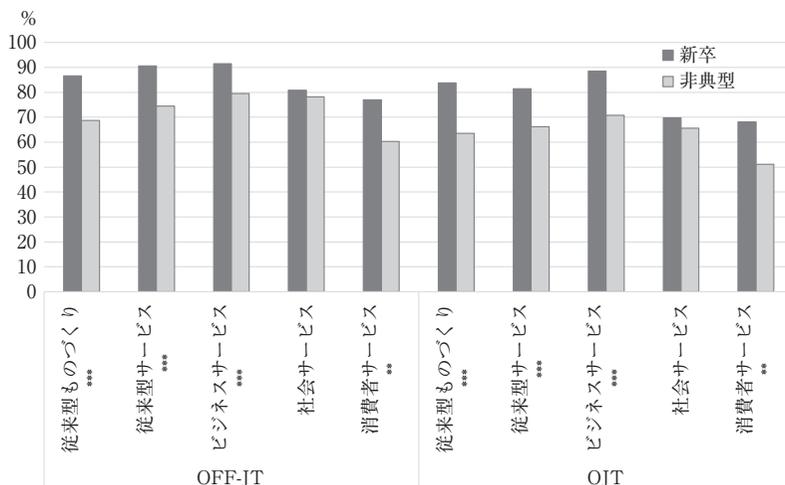
いといえるのか、個人調査で「これまでの職業生活において職場を通じて受けた研修・教育訓練」を多重回答で尋ねた結果を検討しよう。本稿の分析対象者は現職が初めて正社員として勤務する職場なので、上記への回答が現職での経験である可能性は高いだろう。図4へ、若年正社員に占める職場訓練(OJT, OFF-JT<sup>11)</sup>)を経験した人の比率を産業類型・入職経緯別に示した。正確確率検定の結果、社会サービス以外の全産業類型で、OJT, OFF-JTともに新卒就職者の経験者比率の方が有意に高いことが示された。

仮説に反して雇用の質が最も低い消費者サービスでも有意差がみられた理由としては、消費者サービスの非典型就職者には訓練不要とされがちな「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」人が約7割と他の産業類型より大幅に多いため、非典型就職者の職場訓練経験者比率が著しく低くなったことが考えられる。従来型産業とビジネスサービスについては、仮説のとおり新規学卒一括採用の実施が非典型就職者の訓練経験者比率の低さにつながった可能性がある。新規学卒一括採用の慣行(図2)及び新卒就職者に対する長期的訓練(岩脇 2022)のいずれも、産業類型が同一ならば大規模組織や官公営の事業所でより実施される傾向があるが、従来型ものづくりと従来型サービスでは、非典型就職者

は分析対象とする事業所(企業規模100人と官公営の事業所)の中で比較的企業規模が小さい事業所へ入職する傾向があるため(図表は割愛)、訓練機会に恵まれにくいのだと考えられる。また、従来型ものづくりやビジネスサービスは新規学卒者採用を実施する傾向が高いが、そうした事業所では研修スケジュールが4月入社を起点に設定されるため、年度途中で採用されがちな非典型就職者が一部の研修を受けられなかったとも考えられる<sup>12)</sup>。これらに対して社会サービスは、新規学卒者採用の実施率が従来型サービスより高く(図2)、非典型就職者が企業規模の小さい事業所へ入職する傾向もあるのに、新卒就職者の職場訓練経験者比率が最下位の消費者サービスと同じくらい低い。社会サービスは「入職経緯に関わらず職場の訓練機会が少ない」産業といえる。

以上は、若者の属性や職業を統制せず産業類型間の違いを大まかにみた分析結果である。比較的雇用の質に恵まれやすい3つの産業類型の内部では、具体的にどの下位産業でどのような仕事に従事する場合に、新卒就職者と非典型就職者の訓練機会に差が生じるのだろうか。本稿の最後に、産業類型ごとに主要層を構成する属性の若年正社員を取り出し職業を分けた上で、入職経緯によって職場訓練機会に差があるといえるのか検討しよう。

図4 入職経緯別若年正社員に占める職場訓練(OJT, OFF-JT)経験者の比率



注：入職経緯間で経験者比率を比較し正確確率検定を行った (\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05)。

出所：「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

表5へ、従来型ものづくりの男性若年正社員を「マニュアル職」と「管理、専門・技術、事務、販売・サービス職」に分け、職場訓練の経験状況を学歴・入職経緯別に示した。「p1」は「OJT」、「p2」は「OFF-JT」の経験者比率について正確確率検定を行った結果である。入職経緯計の%を職業間で比べると、大学・大学院卒では管理、専門・技術、事務、販売・サービス職の方がOJTとOFF-JTの「両方あり」が8割強と大幅に多く、その比率は同職業の非大卒(56.3%)より大幅に多い。従来型ものづくりでは、高学歴男性が高度な技能水準の職業に就いた場合に最も訓練機会に恵まれる。この最も訓練機会に恵まれた層においてのみ、非典型就職者の経験者比率がOJT、OFF-JTともに新卒就職者より大幅に低い。これらの傾向は若年正社員採用時に新規学卒者採用枠を設ける傾向が強い製造業でより鮮明に現れる。

表6へ、ビジネスサービスで就業する大学・大学院卒の男女を、「専門技術型」産業では「管理、専門・技術職」とそれ以外、「事務型」産業では「管理、専門・技術、事務職」とそれ以外に分けて、職場訓練の経験状況を示した。事務型ではどちらの職業でも「両方あり」が約84%と差がないが、管理、専門・技術、事務職では非典型就職

者のOJT経験者比率の方が小さい傾向がみられた。事務型産業で就業する大学・大学院卒若年正社員の約8割は金融業・保険業に属することから(表1)、従来型ものづくりにおける製造業と同様、新規学卒者を選好する傾向が強い下位産業で非典型就職者の訓練機会が新卒就職者より少ない傾向がみられた。一方、専門技術型では管理、専門・技術職の方が「両方あり」がやや多いが、入職経緯間の経験者比率の差はどちらの職業でも見られなかった。専門技術型では、専門技術職の能力の向上が顧客サービスの質を直接向上させるので、教育資源を専門技術職に集中させた上で入職経緯に関わらず訓練を行うのかもしれない。専門技術型ビジネスサービスは、少なくとも大学・大学院卒の非典型就職者にとっては、入職さえできれば平等なキャリア形成の機会を期待できる産業といえる。

表7へ、社会サービスを構成する下位産業ごとに主要層となる若年正社員の職場訓練経験状況を職業別に示した。どの下位産業でも両職業ともに、訓練経験者の比率に入職経緯間の有意差は一切みられない。この結果は、「非典型就職者が新規学卒者と同等の訓練機会を与えられている」というより、「新規学卒者も非典型就職者と同様に

表5 入職経緯別従来型ものづくり就業若年正社員に占める職場訓練経験者比率(職業・学歴別)

(単位: %, N = ケース数)

		管理、事務、専門・技術、販売、サービス職						マニュアル職										
		両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	
従来型ものづくり男性	大学・大学院卒	新卒就職者	1.9	5.3	7.0	85.7	0.1	719										
	非典型就職者	9.4	12.5	21.9	<b>56.3</b>		32	***	**	3.3	9.9	9.9	76.8		151			
	計	2.3	5.6	7.6	84.4	0.1	751			3.0	11.4	12.0	73.5		166			
非大卒	新卒就職者	4.6	10.6	13.7	70.3	0.8	263			4.6	10.1	13.7	71.3	0.4	505			
	非典型就職者	10.5		15.8	73.7		19			6.5	16.1	21.0	56.5		62			
	計	5.0	9.9	13.8	70.6	0.7	282			4.8	10.8	14.5	69.7	0.4	567			
うち製造業男性	大学・大学院卒	新卒就職者	2.2	5.8	5.1	86.6	0.2	448										
	非典型就職者	16.7	11.1	11.1	<b>61.1</b>		18	*	*	5.0	11.0	10.0	74.0		100			
	計	2.8	6.0	5.4	85.6	0.2	466			4.4	13.2	13.2	69.3		114			
非大卒	新卒就職者	4.1	9.7	13.8	72.3		195			5.4	10.1	15.1	69.2	0.2	425			
	非典型就職者	7.7		15.4	76.9		13			7.1	12.5	21.4	58.9		56			
	計	4.3	9.1	13.9	72.6		208			5.6	10.4	15.8	68.0	0.2	481			

注: 1) 「p1」は「OJT」、「p2」は「OFF-JT」の経験者比率について「不詳」を除き正確確率検定を行った(\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05)。

2) 検定結果が有意かつ「計」と比べて5%ポイントを超えて高い%を網掛、低い%を斜体で示した。

3) 該当ケースがない%は空白。

出所: 「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

表6 入職経緯別ビジネスサービス就業若年正社員に占める職場訓練経験者比率（職業別、大学・大学院卒について）

（単位：％、N＝ケース数）

		事務型産業															
		管理、専門・技術職					販売・サービス、マニュアル職										
		両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2
男女計	新卒就職者	1.2	6.5	8.0	84.3		402			0.8	6.0	7.9	85.3		266		
	非典型就職者	10.0		15.0	75.0		20	*		—	—	—	—		6	—	—
	計	1.7	6.2	8.3	83.9		422			1.5	6.3	8.1	84.2		272		
		専門技術型産業															
		管理、専門・技術職					事務、販売・サービス、マニュアル職										
		両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2
男女計	新卒就職者	1.0	5.5	5.5	88.0		382			2.0	5.5	10.6	81.9		199		
	非典型就職者	5.6	5.6	11.1	77.8		18			5.9	23.5	70.6		17			
	計	1.3	5.5	5.8	87.5		400			1.9	5.6	11.6	81.0		216		

注：1) 「事務型」＝金融・保険、不動産・物品賃貸。「専門技術型」＝学術研究・専門・技術サービス業、情報サービス、インターネット附随サービス、映像・音声・文字情報制作。

2) 「事務型」と「専門技術型」とでは、各自の事業内容の違いにより、技能水準の高い職業として抽出する職業の組合せが異なる。

3) 「p1」には「OJT」、「p2」には「OFF-JT」の経験者比率について正確確率検定を行った（\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05 - 最小期待度数<1）。

4) 検定結果が有意かつ「計」と比べて5%ポイントを超えて高い%を網掛、低い%を斜体で示した。

5) 該当ケースがない%は空白とし、N<11の場合「—」とした。

出所：「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

表7 入職経緯別社会サービス就業若年正社員に占める職場訓練経験者比率（職業・性・学歴別）

（単位：％、N＝ケース数）

		管理、専門・技術職					事務、販売・サービス、マニュアル職											
		両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	両方なし	OJTのみ	OFF-JTのみ	両方あり	不詳	N	p1	p2	
		学校教育																
大学・ 大学院卒	男性																	
	新卒就職者	4.3	16.4	20.7	57.8	0.9	116			5.5	9.1	21.8	63.6		110			
	非典型就職者	3.1	17.3	16.5	63.0		127			2.2	8.9	35.6	53.3		45			
	計	3.7	16.9	18.5	60.5	0.4	243			4.5	9.0	25.8	60.6		155			
	女性																	
	新卒就職者	2.5	10.0	21.9	65.6		160			2.3	4.7	32.6	60.5		86			
非典型就職者	4.9	13.7	24.5	56.9		102			13.6	4.5	31.8	50.0		22				
計	3.4	11.5	22.9	62.2		262			4.6	4.6	32.4	58.3		108				
		医療・保健衛生																
専門 高専短大 大学卒	女性																	
	新卒就職者	9.2	13.1	15.4	61.2	1.2	260			13.4	17.9	34.3	34.3		67			
	非典型就職者	15.4	19.2	19.2	46.2		26			25.0	10.0	40.0	25.0		20			
計	9.8	13.6	15.7	59.8	1.0	286			16.1	16.1	35.6	32.2		87				
		社会保険・社会福祉・介護事業																
学歴計	男女計																	
	新卒就職者	3.9	15.7	30.4	49.0	1.0	102			9.1	6.8	22.7	61.4		44			
	非典型就職者	2.6	18.4	28.9	47.4	2.6	38			5.0	10.0	55.0	30.0		20			
計	3.6	16.4	30.0	48.6	1.4	140			7.8	7.8	32.8	51.6		64				

注：1) 「p1」は「OJT」、「p2」は「OFF-JT」の経験者比率について「不詳」を除き正確確率検定を行った（\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05）。

2) 全ての検定において有意差は認められなかった。

3) 該当ケースがない%は空白とした。

出所：「平成30年若年者雇用実態調査」個人調査に勤務先の事業所調査の回答を紐付した統合データを作成し実測値を分析。

訓練機会が少ない」と解釈するべきだろう。どの下位産業も両職業ともに、社会サービスは従来型ものづくりやビジネスサービスと比べて「両方あり」の比率が著しく低く、最も高い学校教育の管理、専門・技術職でさえ約6割に過ぎない。また他の産業類型と比べて、管理、専門・技術職は「OJTのみ」、事務、販売・サービス職は「OFF-JTのみ」に偏る。専門・技術職については、職業能力の客観的指標たりうる職業資格・免許の取得が必須であり、その養成課程において在学中に職場実習が行われるため、新規学卒者でもある程度は経験があるとみなされ訓練が省略されるのかもしれない。しかし、事務、販売・サービス、マニュアル職においても訓練経験者の比率が他の産業類型より大幅に低いことを考慮すると、労働力不足が著しい社会サービスでは、職場から訓練に人手を割く余裕が失われていると考える方が適切かもしれない。

## V 議論

### ——脱工業化社会における若者の未来

本稿の分析の結果、卒業後に無業や非正規職に就いた後に初めて正社員へ移行した非典型的キャリアの若者は、比較的雇用の質が高い産業への入職が難しいことが明らかにされた。なぜなら、それらの産業では新規学卒者を中心とする採用管理を行う傾向が強いためである。特にその傾向が強い製造業や事務型ビジネスサービスでは、非典型的キャリアの若者が正社員として入職できたとしても技能水準や参入障壁が低い職業に就く傾向があった。さらに、それらの産業で技能水準の高い職業に就けたとしても、非典型就職者は新卒就職者より訓練機会に恵まれにくい傾向が見いだされた。

人口減少社会に突入した日本では、希少な存在である若者が各々の能力を最大限に発揮できる社会を構築することが、若者自身のためにも、社会の持続的な発展のためにも必須の課題となる。卒業時の景況などの偶然に左右される学卒時の移行の可否によって、キャリア形成上不利な立場に置かれる状況は望ましくない。しかし新規学卒一括

採用の慣行は、若者への労働需要が継続的に見込まれる企業にとってはスクリーニング精度が高く効率的な採用手段であり、新規学卒者にとっても就労経験を積まず失業期間なく安定雇用へ移行できる利点がある。さらには、学校教育や社会保障など他の社会制度と密接に関わりあっているため、そう易々と無くなることはないだろう。したがって、さしあたり「今、ここ」にいる若者たちのキャリア形成を最大限支援するには、まずはできる限り多くの若者を新卒時に希望する産業や職業へ移行させ、それでも非典型的キャリアを辿ることになった若者には、新卒時より雇用の質が劣る仕事に就くリスクが高いことを考慮して、入職先のキャリア形成環境を精査した斡旋を行うべきである。その上で長期的には、産業界全体で雇用の質の向上を高めるとともに、新規学卒一括採用の慣行を残しながらも入職経緯に関わらず若者の能力が適切に評価される、採用・育成の仕組みを開発することが求められる。その際に参考となるのは、雇用の質が高くかつ新卒採用を行いながらも職業分布や訓練機会に入職経緯間の差がみられない、専門技術型ビジネスサービスの雇用管理のあり方だろう。専門知識・技術を顧客へ直接提供することを事業とする専門技術型ビジネスサービスでは、労働者の知識や技術を日々アップデートしなくては事業を発展させることができない。対象者を若者や新規採用者に限定せず広く恒常的に訓練を行うため、結果的に訓練機会に入職経緯間の差が生じないのかもしれない。

ただし、すべての産業・職業において、専門性の高い高度な訓練が恒常的に必要なわけではない。日本を含む先進諸国では脱工業化の進行により、雇用の質が低い労働集約型のサービス産業が拡大している。しかし、誰かがその役割を担わなければ私たちの社会は機能できない。Esping-Andersen (1999=2000:254-255) は、「すべての人にいまここでの平等を約束する」ことはできないが「一時的な貧困は、それがわれわれのライフ・チャンスに影響をあたえなければ、さして問題とはならない」ので、「ある種の移動保証」を用意することで、各人のライフコース全体を比較した場合の平等を目指すことができると主張し

た。そして、若者、移民、非熟練労働者、職場に復帰しようとする女性等の競争力の弱い人々が「底辺の労働市場」の職業に「一時的に」就くことは、安定的で質の良い雇用への階梯として機能する点で社会的意義があり、重要なのは「底辺の労働市場」に長期間留まらないよう、誰もが職業訓練にアクセスできるようにすることと、ライフ・チャンスの最大のリスクである育児や介護等のケア労働のコストを家庭から社会へと移行させることだと提言した。しかしこの提言は、就労経験のない若者が優良な雇用を得る機会が最終学歴修了時に集中し、労働市場の流動性が低い日本では実現が難しい。

むしろ日本では、人々のライフステージを、将来に備えて職業能力を高め生活基盤を固める時期と、職業生活とその他の生活とをバランスよく生きる時期とに区別し、前者の段階にある若い世代へ優先的に、雇用の質が高く学ぶ機会が豊富な仕事を配分できる仕組みを構築すべきではないだろうか。少子高齢化がますます進む今日、産業界のみならず学校教育や社会保障等の領域も含めて、私たちの社会の先行きに正面から向き合う時が来ている。

- 1) 従来型産業＝「従来型ものづくり（鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業）」＋「従来型サービス（電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、通信業・放送業、複合サービス事業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業（別掲を除く）」。脱工業化サービス産業＝「ビジネスサービス（金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業）」＋「社会サービス（教育・学習支援業、医療・福祉）」＋「消費者サービス（宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業）」。農林業、漁業、政治・経済・文化団体、宗教、その他のサービス業、外国公務、公務（他に分類されるものを除く）、分類不能の産業は「その他」とした。
- 2) 分析対象を直接特定できる設問は調査票上に設けられていないため、新卒／中途採用した若年正社員に対する雇用管理を尋ねる個々の設問への有効回答があった事業所を分析対象とした。
- 3) 5～99人、100人以上と官公営のどちらでも、従来型ものづくりは約8割、ビジネスサービスは75%前後、社会サービスと従来型サービスは約6割、消費者サービスは約3割であった。
- 4) JILPT（2014）がハローワーク求人企業に過去3年間に若者を正社員へ募集・採用した採用区分を複数回答で尋ねた結果、回答者全体では「採用枠組を区別せず採用した」が49.6%と最多で「中途採用枠（42.5%）」「新規学卒者枠（31.9%）」と続いた。「採用枠組を区別せず採用した」は企業規模が小さいほど、

「新規学卒者枠」「中途採用枠」は企業規模が大きいかほど高い。この序列が入れ替わり「新規学卒者枠」>「中途採用枠」>「採用枠組を区別せず採用した」となる（＝新規学卒者とそれ以外の若者とを区別して採用活動を行う事業所が多数派を占める）企業規模の分岐点は100人である。

- 5) 「専門卒」＝専修学校専門課程（修業年限2年以上）卒業者。
- 6) 保安、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等を含む。
- 7) 速記・ワープロ入力・複写業、建物サービス業、警備業などが含まれる。
- 8) 「管理・労務型」は内実が不明瞭な「その他の事業サービス」を含むため分析から除いた。
- 9) 大学院修了者が大学教員や医師になったケースを除くべく大学卒に限定して分析しても上記と同様の結果が得られた。
- 10) 無業からの入職者の比率は学校教育：3.0%、医療・保健衛生：15.2%である。
- 11) 本調査では、OJTは「日常の業務に就きながら行われる教育訓練で、訓練の対象者、教育担当者、期間及び内容を具体的に定め、計画的に実施するもの」、OFF-JTは「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練」と定義されている。
- 12) JILPT（2013）による既卒の若者を正規雇用した企業へのヒアリング調査においても該当事例がみられる。

#### 参考文献

- 池永肇恵・神林龍（2010）「労働市場の二極化の長期的推移——非定型業務の増大と労働市場における評価」PIE/CIS Discussion Paper, No. 464.
- 稲上毅（1981）『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- 岩脇千裕（2022）『脱工業化社会と新規学卒者のキャリア』堀有喜衣・岩脇千裕・小杉礼子・久保京子・小黒恵・柳煌碩『日本社会の変容と若者のキャリア形成』JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズNo. 5, pp. 11-47.
- 片山悠樹（2022）『ポスト工業社会における若者の初期キャリア——専門学校・スキル形成・ジェンダー』『日本教育社会学会 第74回大会発表要旨集録』課題研究Ⅱ報告1, pp. 334-335.
- 小池和男（1991）『仕事の社会学』東洋経済新報社。
- 厚生労働省（2022）「令和3年度過労死等の労災補償状況」。[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26394.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html)（2023年5月19日最終アクセス）
- 長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化」『日本労働研究雑誌』No. 666, pp. 27-39.
- 労働政策研究・研修機構（2013）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』JILPT 資料シリーズNo. 115.
- （2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』JILPT 調査シリーズNo. 117.
- （2021）『若年者のキャリア形成と企業による雇用管理の状況「平成30年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズNo. 236.
- Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane（2003）“The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 44, pp. 1279-1333.
- Bell, D.（1973）*The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Basic Books.（＝1975、内田忠夫訳『脱工業社会の到来（上・下）』ダイヤモンド社）
- Esping-Andersen, Gösta, ed.（1993）*Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, SAGE Publications Ltd.

Esping-Andersen, Gosta (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press. (=2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎——市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店)

いわわき・ちひろ 労働政策研究・研修機構主任研究員。  
主な論文に「脱工業化社会と新規学卒者のキャリア」堀有喜衣・岩脇千裕・小杉礼子・久保京子・小黒恵・柳煌碩『日本社会の変容と若者のキャリア』JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズ No. 5, pp. 11-47 (2022年)。教育社会学専攻。