

最近の
研究成果から

大都市における30代の働き方と意識

「ワークスタイル調査」による20代との比較から

労働政策研究報告書 No. 154

研究の目的

「就職氷河期世代」といわれる現在の三〇代の現在の仕事と生活について明らかにする。

研究の方法

エリアサンプリングにて、東京都の三〇代二〇〇〇人に対して、質問紙調査を実施（二〇一一年七月～一〇月）。

主な事実発見

〈第一章〉 離学直後の就業状況は、学歴および離学時期（就職活動時期）の景気の影響を強く受ける。

離学直後に無業や非典型雇用であった場合、三〇歳代には男性の七割程度、女性の約半数が少なくとも一旦は正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から三年以内の者が半数を占める。不況時に離学した男性では後の景気回復期に正社員への移行が起こり易いが、離学からの時間が長いと起こりにくい。また学歴が高いほど移行する比率は高い。

「正社員定着」と「他形態から正社員」を比較すると、前者は大企業勤務が多く、平均月収が高く、また社会保険や労働組合への加入率が高い。収入差は

二〇歳代の頃より広がっていた。二〇歳代の調査では「他形態から正社員」型において非典型雇用経験を評価する傾向がみられたが、本調査で「生活への満足感」の違いをみると「他形態から正社員」のほうが有意に低かった。

一旦正社員になってもまた非典型雇用に戻るなどこの間を行き来するケースも少なくなく、非典型雇用と正社員との間の壁はそれほど高くはないが、生活への満足感の得られる正社員との間には壁があると推測される。

過去の「ワークスタイル調査」と接続して疑似パネルとし、現在三〇歳代後半であるA世代、同前半であるB世代の職業キャリアが、現在二〇歳代後半であるC世代、同前半であるD世代にも踏襲されるのかを検討すると、無業・非典型雇用から正社員への移行については、C世代、D世代のほうが二〇歳代前半での移行が進んでいないが、B世代が三〇歳代にかかるときに景気拡大があり移行率が高まっている。

仕事上の「強み」については、もともスキル・資格志向が高い世代であったが、現在の二〇代に比べて年齢や経験を重ね「自負」を持つ割合が高くなっている。特に正社員転職経験がある者で、スキル・資格についての自信

がうかがえる。

〈第二章〉 「フリーター」から正社員

への移行が進んでおり、正社員の「質」という点では課題があるものの、全体としては三〇代をむかえて社会の中でそれぞれ居場所を確保しつつある。しかし全体として大勢を占めるわけではないが、正社員を希望しているが非典型雇用者の状況にある者も存在している。

〈第三章〉 過去の「フリーター」から

正社員への移行経路を見ると、若いときには周囲の紹介や非典型雇用からの登用、学校からの紹介が多かったが、近年移行した者については、数は少ないものの公的機関利用の割合が高い。

現在の二〇代世代は「就職氷河期」と呼ばれた三〇代世代よりも、フリーター率が高い。二〇代の時にはフリーター共感度が高い世代であったが、全体としては、三〇代になって安定を好みかつ現状を肯定する方向の変化を捉えることができる。他方ではフリーターと非フリーターの意識はそれほど大きく異ならなかったが、特に男性無業者や男性非典型雇用者においては自らの仕事や生活に対して否定的になったっており、三〇代における意識の差異の拡大が見出される。二〇代ではあま

り明確ではなかった就業形態による差異が明確になっている。

〈第四章〉 過去の相談経験、具体的には学卒（中退）前に卒業（中退）後のことについて相談した経験は、それから時間が経過した、現時点の相談ネットワークのあり方にも影響を与えている可能性が見出された（図表1参照）。

そして、部分的ないし間接的なつながりにすぎない可能性は残るものの、特に学卒時に正社員・公務員になれなかった人に関して、学卒前の相談経験が、その後のキャリアにおける正社員化に、何らかの形でつながっている可能性も確認された。人に自分のこれからについて相談するという経験は、その時点にだけ意味をもつものではなく、時間の経過を経ても一定の効果を持続的に及ぼす可能性を有している（図表2参照）。

〈第五章〉 雇用問題が「個人の問題」として認知される状態よりも、「社会の問題」として認知されるようになる要因として、第一に、「当事者性」が挙げられる。第二に、自分自身が仕事をする上での何らかの「強み」を持っていると自認している場合、社会全般の雇用問題についても、自身が実際に仕事をする中で問題についても、問題認

図表1 学卒前の相談経験と、今の自分の仕事や働き方についての悩みの相談チャンネル数の関連 (30~39歳、相談相手=学校の先生)

チャンネル数	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した (男)		学卒前にその後のことを学校の先生に相談した (女)	
	yes	no	yes	no
0	3.8%	11.4%	0.0%	9.0%
1	53.8%	44.0%	34.2%	41.3%
2	23.1%	28.0%	28.9%	28.6%
3	7.7%	15.4%	26.3%	20.6%
4	11.5%	1.1%	10.5%	0.5%
平均チャンネル数	1.69	1.51	2.13	1.62
n (人)	26	175	38	189

図表2 学卒前の相談経験と、これからの生き方や働き方についての悩みの相談チャンネル数の関連 (30~39歳、相談相手=学校の先生)

チャンネル数	学卒前にその後のことを学校の先生に相談した (男)		学卒前にその後のことを学校の先生に相談した (女)	
	yes	no	yes	no
0	3.8%	14.8%	0.0%	9.9%
1	46.2%	44.9%	40.5%	44.1%
2	30.8%	32.4%	31.0%	33.3%
3	11.5%	5.7%	21.4%	11.7%
4	7.7%	2.3%	7.1%	0.9%
平均チャンネル数	1.73	1.36	1.95	1.50
n (人)	26	176	42	213

知は高まる。逆に「強み」の自認がなく、「努力主義」に対しても否定的である場合、問題認知は弱まる。第三に、社会全般の雇用問題に関する認知と、自分自身の仕事経験上の問題認知との

間には、プラスの相関が見られる。第四に、現在の仕事上の問題を構成する主たる要素として、職場の「労働条件」の劣悪さ、「権力構造」の不合理さ、「ルール」の不明確さという三点が見出さ

れ、これらは相互に悪循環を形成している。

政策的インプリケーション

- (1) 「取り残された」三〇代と、より狭隘化した労働市場を生きる二〇代に対する、政策的支援の拡充
- (2) ハローワークと高校・大学の連携を通じて、多様な移行経路の明示と、企業情報の開示の拡大をはかる (特に就業環境や早期離職について)
- (3) 在学中における相談機会を充実させる (特に卒業時に非典型雇用になる場合)
- (4) 定点観測調査の必要性

政策への貢献

若者就業支援政策の基礎的データとして活用が期待される。

本報告書の構成

- 序章 問題意識と調査の概要 (堀有喜衣)
- 第1章 三〇歳代の職業キュアリアの概観 (小杉礼子)
- 第2章 三〇歳代の能力形成の特徴と「フリーター」からの離脱 (堀有喜衣)
- 第3章 大都市における三〇歳代の仕事および生活に対する意識 (喜始照宣)
- 第4章 三〇歳代の相談ネットワークの様相―現在と過去 (久木元真吾)
- 第5章 雇用・仕事に関する問題認知に影響する要因 (本田由紀)

■ JILPT 労働政策レポート Volume 9

女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

戦後の労働政策の発展過程を分析!

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法など、女性労働にかかわる政策がどのような視点で採用され、どのような変化をたどってきたか。法令、制度の企画立案に携わった筆者が、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点を作業仮説として戦後の女性労働行政の発展過程を俯瞰、分析し、女性労働をめぐる法政策を網羅的・時系列的に整理した内容となっています。行政関係者や研究者だけでなく、現行制度の背景にある考え方などにご興味がある皆様にご一読いただきたい内容になっています。

(著)伊岐典子 JILPT 主席統括研究員 A4判 252頁 2011年10月15日発行 ISBN978-4-538-85009-2

定価: 1,575円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

