

第3部

有識者による考察

本調査の設計・実施にあたっては、質問項目の設定などの調査票の作成等について、2名の外部有識者から助言を得たところである。

第3部では、この2名の有識者による考察を紹介する。

第3部 有識者による考察

就労不安と働き方・ライフコース

古賀 正義
(中央大学)

1. リスク社会の拡大と就労不安

2000 年前後から若者の非正規雇用やフリーターの増大が問題とされてきた。裁量労働制の是非は別として、年齢階級ごとにみた非正規雇用率は十年来横ばいで推移している。15 歳から 24 歳まででいえば、現在まで 30%前後で推移してきた(『平成 29 年版子供・若者白書』)。とりわけ、女性の非正規雇用の比率がかなり高く、次の年齢階級(25 歳から 34 歳)に移行しても減少しないことなどの特徴が持続している。「ついに 4 割に」といった雑誌の見出しに目が向きがちだが、非典型雇用を必然的に組み込む労働市場の構造転換と若者のライフコースとの関係を正確に理解していく必要がある。いまや終身雇用制の社会が揺らぐことを、後ろ向きにばかり捉えていくことはできないからである。

近代社会におけるリスクの広がりを「再帰的近代」の概念から分析した社会学者ベック(1998)は、労働環境の変容を、働き方にとどまらず、職場と家庭との関係性の危機という点から問題視した。彼によれば、従来、家庭は常勤の職場で疲労した労働者を元気づけ、また子育てによって新たな労働力を生み出すことによって、「労働の再生産」を可能にする機能を果たしてきた。夫婦の性別役割分業を前提としながら、家庭内でのシャドーワーク(愛による家事労働)によって、夫の仕事を核に安定したワークアンドライフバランスが生涯にわたって保証されていた。職場・学校・家庭をつなぐ「日本型の循環社会」(本田 2014)が成立していたのである。

しかしながら、標準的な雇用によらず失業や離転職が常態化する現代では、個人の責任で職業生活を支え、収入や生きがいを得る努力が生涯を通して絶えず求められる。仮に男性(夫)が職を失えば、家庭の生活は容易に揺らぎ、離婚や孤立などへと進んでしまうことも少なくない。女性(妻)の教育水準の上昇と職場進出も、男性(夫)だけの就労観を変え、個人の存在を一層強調し、結果的に職場と家庭との関係を流動的にする。産業社会におけるこうした「個人化」の強まりが、多くの人々の仕事を取り巻く自己決定や対人関係の理解を変えていくという。

繰り返すが、問題は就労環境の変質だけにあるのではない。ライフスタイルを支えてきた職場とその外部社会との相互関係の変化にある。いいかえれば、就労への不安と職場・家族・コミュニティなどとの関係のリスクを抱えて、個人化は進んでいる。誰もが、仕事を起点とした社会関係・家族関係の揺らぎに過敏となり、自分に見合った職業生活を死守しようとする危機意識を持ちやすい。従来のライフスタイルを確認し保守する生き方が、単なる安定志向ではなく、若者にとってリスク回避としての選択的な意味を持つようになってきている。

以下で、内閣府による若者 1 万人調査(16 歳から 29 歳まで対象)のデータを分析する。ここで注目するのは、強い就労不安を抱える若者たちの意識である。過酷な就労経験や離職体験などが不安を呼び起こすといった従来の理解と異なり、データが語るのは困難な実体験を持たないリスク回避意識の広がりである。強い就労不安を抱える層が、いち早く職場への心配や不満を読み取り、家庭生活を優先しつつ、自分自身のスキル獲得や転職など絶えず個人としての対処方法(古賀 2013b)を探索している実態を示したい。このデータで見る限り、強い就労不安の源泉には、こうした個人化した現在指向(いまこの時点を最優先する考え方)の意識(益田 2012)が存在

するのではないかとと思われる（古賀 2012）。結果を概観していこう。

2. 就労不安の高低と社会的な立場

まず若者に就労に対する不安が強く存在するのかみてみよう。図表 1 は、就労の環境（継続就労、職場環境、福利厚生など）に関わる 12 項目について、「とても不安」から「まったく不安でない」までの 4 件法で回答してもらった結果である。全体にみると、「老後の年金はどうか」、「十分な収入は得られるか」、「そもそも就職できるのか・仕事を続けられるのか」、「勤務先での人間関係がうまくいくか」など、将来の職業生活に関わる項目で 3 割以上の若者が「とても不安」であると回答している。また、すべての項目で過半数をこえる若者が「不安」（とても+どちらかといえ、の合計）と回答していて、不安感が強い結果といえる。

項目に因子分析⁽¹⁾を試みると、固有値 1 をこえる因子は 1 つだけであり、どの項目の因子得点も 0.6 から 0.7 と並立していることがわかる（図表 1 右欄の数値を参照）。不安の内容・要素に特化することなく、総体的な不安感が意識されているといえよう。

図表 1 就労不安の意識

	(%)				因子分析
	とても不安	どちらかといえ ば不安	あまり不安ではな い	まったく不安では ない	1軸
きちんと仕事ができるか	30.8	42.6	20.2	6.3	.726
勤務先での人間関係がうまくいくか	32.0	39.4	22.2	6.4	.706
勤務先の将来はどうか (会社が倒産したりしないかなど)	20.5	37.7	30.5	11.4	.700
何歳まで働けるのか	22.2	40.2	28.1	9.5	.743
老後の年金はどうなるか	39.1	36.3	18.1	6.6	.648
解雇されないか	23.4	35.0	29.3	12.4	.745
十分な収入が得られるか	34.7	41.9	18.1	5.4	.755
転職はあるか	19.7	34.6	29.1	16.5	.604
社会の景気動向はどうか	24.4	44.2	23.4	8.0	.687
仕事と家庭生活の両立はどうか	27.8	44.4	21.2	6.6	.714
健康・体力面はどうか	29.0	40.8	23.0	7.2	.680
そもそも就職できるのか・仕事を続けられるの か	32.2	36.4	21.5	9.9	.756

では、どのような社会的属性の層に不安感が強いのであろうか。12 項目の結果を合計して不安感の度合いを得点化してみることにした。「とても不安」を 1 点とし、「まったく不安でない」を 4 点として合算する（48 点満点）と、中央値が 25 点となった。24 点以下を「高不安群」として、25 点以上を「低不安群」とすると、ほぼ半数ずつ（前者 46.7%、後者 53.3%）に分かれる。この 2 グループの特徴を分析してみる。なお、「高不安群」の過半数以上が冒頭にあげた将来の職業生活に関わる各項目で、「とても不安」と回答している。

図表 2 は性別・年齢階級別の高不安群・低不安群の構成であり、図表 3 は調査時の 1 週間以内での主な就業・就学の状況に応じたそれである。高不安群の特徴として、女性が全体平均よりやや多くなること、また学生を含む 10 代後半の年齢階級にやや多くなること、さらに非正規雇用層や働いていない層あるいは学生層にやや多くなること指摘できる。とりわけ、正規雇用層では低不安群が高不安群を 10 ポイント程度上回っている。しかしながら、非正規雇用層では低不安層

⁽¹⁾ 因子分析とは、複数の変数のうち相関が強いものに共通する基準を探し出す分析手法のことをいう。この基準を固有値という数値で表し、一般に 1 以上が因子と呼ばれる。基準の大きさを因子得点という。

と高不安層の差がほとんどなく、不安の源泉が単に就労形態だけのものではないことも読み取れる。概して、2つの群に社会的属性に関して突出した差異を見出すことはできない。

図表2 性・年齢階級別の就労不安

	性別		年齢階級別		
	男性	女性	16歳～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳
高不安群	46.2	53.8	31.9	32.9	35.2
低不安群	55.3	44.7	24.6	36.3	39.1
合計	51.0	49.0	28.0	34.7	37.3

(%)

図表3 社会的属性別の就労不安

	正規雇用(常勤)	非正規雇用 (パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等)	自営業・自由業	専業主婦(主夫)	学生(高校生、専門学校生、大学生、大学院生、予備校生等)	その他	働いていない (求職中の方や家事手伝いの方を含みます)
高不安群	27.0	18.7	1.7	5.0	34.8	0.4	12.4
低不安群	38.1	17.4	3.1	4.3	27.8	0.5	8.7
合計	32.9	18.0	2.5	4.6	31.1	0.5	10.5

(%)

3. 就労不安と仕事の選択基準との関連

高不安群と低不安群で大きな差異があるのは、仕事の選択基準の理解である。図表4には、選択に関わる13項目(「とても重要」から「まったく重要でない」までの4件法)があがっている。因子分析を行うと、2つの因子(固有値1以上、図表中の数値は各項目の因子得点)が見いだせ、第1因子には、「能力を高める機会があること」、「自分が身につけた知識や技術が活かせること」、「自分のやりたいことができること」など、自己の能力や希望を重視すること、いわば「自己達成因子」があがる。第2因子には、「自宅から通えること」、「安定していて長く続けられること」、「自由な時間が多いこと」など、仕事がこなしやすい続けられること、いわば「仕事受容因子」があがる。

「とても重要」という回答の割合で2群を比較してみると、高不安群の者は、「安定していて長く続けられること」、「収入が多いこと」、「自宅から通えること」といった項目について半数を超える者が「とても重要」と回答していることがわかる。仕事の受容因子に関わる項目に高い評価をしている。また、すべての項目について、「たいへん重要」という回答の割合が、低不安群を大きく上回っている。ちょうど学校で成績評価基準を理解しきれない生徒があらゆる活動を評価に結び付けて理解し選択できないのに似て、良い就業条件があればあるほどすべてよいと認識しているようにみえる。

これに比して、低不安群の者は、自己達成因子に関わる項目も、仕事受容に関わる項目も回答の割合が似かよっている。例えば、「自分のやりたいことができること」が「とても重要」とする者が38.7%いるのと並んで、「収入が多いこと」をととても重要とする者も39.5%と比較的高い割合となる。同様に、「自由な時間が多いこと」27.3%に対して、「自分が身につけた知識や技術が活

かせること」も 27.1%である。仕事受容と自己達成のいずれもが、バランスをとって、個々人に選択されている結果とみえる。正規雇用の就労者が低不安群にやや多いことも、選択基準の理解に影響していると思われる。

図表 4 仕事の選択基準と就労不安

(%)			因子の成分	
	高不安群	低不安群	1軸	2軸
自分のやりたいことができること	46.3	38.7	0.64	-0.08
人の役に立つこと	27.0	20.7	0.61	-0.24
安定していて長く続けられること	59.2	41.9	0.62	0.42
収入が多いこと	53.3	39.5	0.59	0.37
社会的評価の高い仕事であること	20.0	13.3	0.64	-0.24
子育て、介護等との両立がしやすいこと	34.2	21.4	0.58	0.24
自由な時間が多いこと	41.5	27.3	0.53	0.39
福利厚生が充実していること	49.5	33.7	0.64	0.38
自分が身につけた知識や技術が活かせること	35.8	27.2	0.71	-0.20
自宅から通えること	52.1	37.4	0.46	0.49
実力主義で偉くなれること	17.2	12.8	0.59	-0.44
能力を高める機会があること	29.3	21.3	0.72	-0.39
特別に指示されずに、自分の責任で決められること	17.1	11.8	0.62	-0.44

4. 高不安群の好意的なフリーター理解

フリーターへの評価の項目についてみると、両群の差異はきわめて明瞭である。高不安群の者は、概してフリーターの将来に可能性を見出しつつも、社会の変化のやむをえないネガティブな所産であるとみている。具体的には、「とてもそう思う」の回答結果を比べると、「自分がやりたいことを探すにはいいことだ」が3割を上回り、その一方で、「誰でもフリーターになってしまうかもしれない」や「フリーターであると、後々まで不利だ」も4割弱の結果となっている。「本人が無気力なせいだ」という項目の回答が、最も低い割合であり、個人の責任より社会の責任を強調している。

低不安群では、「フリーターであると、後々まで不利だ」が2割強の割合となっているのが最も高く、「誰でもフリーターになってしまうかもしれない」や「自分がやりたいことを探すにはいいことだ」といった自己責任を回避した回答は2割に満たない。全体に、フリーターに好意的な回答は見出しにくい。

図表 5 フリーターの理解

	(%)	
	高不安群	低不安群
フリーターも立派な働き方である	24.6	15.4
夢を実現するためなら、格好いい	25.4	14.7
自分がやりたいことを探すにはいいことだ	31.7	18.8
働き口が減っているので仕方ない	23.7	10.5
誰でもフリーターになってしまうかもしれない	36.5	18.7
フリーターであると、後々まで不利だ	35.6	24.1
本人が無気力なせいだ	12.5	9.3

厳しい自己責任を避けつつ、自分自身への高い評価はできず不安になるという高不安群の特徴は、将来の社会的自立を達成する年齢階級を尋ねた項目の結果でも端的である。図表 6 に、自立に関わる 2 項目の結果を 2 群間で上下段に比較しておいた。どの年齢階級で「自立」が達成されるかを尋ねている。

「安定した仕事に就く」の設問では、高不安群は低不安群に比して、「現在既にそうしている」が 10 ポイント程度低くなっており、そうでありながら「20 代後半」までには安定したいという回答が 10 ポイント以上も高くなってしまふ。高不安群の早い自立を求める傾向と異なって、低不安群の方に「そうする（安定した仕事に就く）つもりはない」という回答が高いという結果さえみられる。

同様に、「何事でも自分で意思決定する」の設問でも、高不安群では「現在既にそうしている」が 10 ポイント程度低くなっており（高不安群 29.5% < 低不安群 38.4%）、そうでありながら「20 代後半」までには「自分で」決めるべきだという回答が 10 ポイント程度も高くなってしまふ。自分自身への自立の評価が低い一方で、早急な対処や自立達成をしていくべきだという思いは強い。

図表 6 社会的自立の達成年齢

		(%)					
		現在、既に そうしている	20代後半	30代前半	30代後半	40代以上	そうするつもり はない
安定した仕事に就く	高不安群	19.0	55.3	16.0	3.0	0.5	6.2
	低不安群	29.3	42.4	12.6	3.9	1.3	10.5
何事でも自分で意思決定する	高不安群	29.5	44.6	15.3	3.8	1.2	5.6
	低不安群	38.4	32.8	13.9	4.9	1.9	8.1

5 . 就労環境の改善への期待と現実的な自己啓発への意欲

では、ライフアンドワークバランスの意識はどうであろうか。6 項目について、「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」までの 4 件法で尋ねた。図表 7 は、上段に高不安群、下段に低不安群として、その結果をまとめたものである。明らかに、高不安群は職場への不満や改善要求の意識を強く持っているといえる。

具体的には、高不安群では、「とてもそう思う」の高い割合の項目として、「子育てと仕事を両

立しにくい職業がある」(51.1%)、「家庭のことを考えると転職や離職がむずかしくなる」(43.0%)、「結婚すると就労しにくい職業がある」(39.0%)、「残業等でパートナーと生活時間帯を合わせるのが大変だ」(34.8%)などがあがっており、職業と家庭生活との共存、ワークアンドライフバランスの取りにくい就労環境の厳しさを訴えるものとなっている。高不安群に女性がやや多いことも影響している項目があるが、性差だけの結果ではないといえる。

他方、低不安群では、「そう思う」割合（とても＋まあ、の回答）は半数をこえている項目ばかりだが、「子育てと仕事を両立しにくい職業がある」の回答で「とてもそう思う」者が3割いるのが最高の割合であり、高不安群ほどには職場への心配や不安が強いとはいえない。

図表7 職場の環境

		(%)	
		とてもそう思う	まあそう思う
結婚すると就労しにくい職業がある	高不安群	39.0	47.1
	低不安群	22.5	45.3
子育てと仕事を両立しにくい職業がある	高不安群	51.1	42.3
	低不安群	33.0	46.8
結婚したり、子供を持ったりすると仕事にやりがいがある	高不安群	26.1	49.3
	低不安群	19.6	46.2
産前産後休業や育児休業を取得すると、職場にいつらくなる	高不安群	31.3	47.3
	低不安群	12.4	42.1
残業等でパートナーと生活時間帯を合わせるのが大変だ	高不安群	34.8	53.3
	低不安群	16.2	50.3
家庭のことを考えると転職や離職が難しくなる	高不安群	43.0	48.0
	低不安群	24.4	48.6

興味深いことに、職場への不満や心配が募る高不安層ほど、転職のためのスキルアップや資格取得などに励むことを「とても重要」とする割合がやや高くなる（高不安群 30.3% > 低不安群 24.3%）(図表8)。

図表8 転職のためのスキルアップの重要さ

(%)					
	とても重要	まあ重要	あまり重要でない	まったく重要でない	わからない
高不安群	30.3	52.4	7.3	1.6	8.4
低不安群	24.3	51.1	11.2	3.3	10.2
合計	27.1	51.7	9.4	2.5	9.4

さらに、図表9にあるように、学校時代に就労に関わって学習しておきたかったことを尋ねると、すぐ役に立つ実践的なスキルの学習をきわめて高く評価する傾向がある。

例えば、「コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識」(53.1%)、「仕事に直接役立つ専門的知識・技能など」(50.2%)などが高い割合となり、低不安層より10ポイント以上も高くなる。同様に、両者の割合の差が大きい項目をみると、「就職活動や面接などのノウハウ」(高不安層 28.3% > 低不安層 16.9%)などがあがり、ここでも現実的なソーシャルスキルが、職業の社会的意義や働き方の条件などを学ぶこと以上に評価されている。就労不安を抱える人ほど、本人にとっていまここで有益な技能の習得としての自己啓発を重視する傾向があり、それは他のライフコース調査（古賀 2013a）でも同様にみいだせた。

図表 9 学生時代に学習しておきたかったこと

	(%)	
	高不安群	低不安群
仕事に直接役立つ専門的知識・技能など	50.2	37.4
コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識	53.1	41.9
世の中にある様々な職業の内容	37.5	31.0
様々な職業の賃金、労働時間などの勤務条件	32.8	24.5
自分の適性やライフプランを踏まえた職業の選び方	31.7	23.2
就職活動や面接などのノウハウ	28.3	16.9
ハローワークなど就労支援機関	14.6	7.9
先輩の就職先の情報	13.1	8.9
労働者の権利など、労働に際しての必要な基礎的情報	23.0	15.0
フリーターや無業者の社会的リスク	16.8	9.5
その他	0.7	0.6
もっと教えてほしかったことは特にない	14.0	21.0

6. 高不安群に特徴のない離職

対処の姿勢が強いからといって、高不安群の若者に短期間での離職がないとか、職場不適應による離職傾向が弱いというわけではない。具体的には、就労経験のあるもののみに尋ねると、1年未満で離職した（1か月未満，3か月未満，1年未満の3つの回答の計）とする者は、高不安群が35.0%に対して低不安群は29.3%であり、大きな差があるとはいえない（図表10）。

図表 10 離職時期

	(%)						
	1か月未満で 離職した	2、3か月未満 で離職した	1年未満で 離職した	3年未満で 離職した	5年未満で 離職した	5年以上勤務 した後、離職した	現在も継続して 勤務している
高不安群	8.0	9.7	17.3	18.2	6.1	3.3	37.4
低不安群	5.9	7.9	15.5	17.0	6.5	2.7	44.5
合計	6.8	8.7	16.3	17.6	6.3	3.0	41.4

図表11にあるように、離職者に聞いた離職理由を比較しても、高不安群に低不安群と異なる特徴がこれといってみいだせない。「仕事が自分に合わなかったため」が突出して高いが、次いで、「人間関係がよくなかったため」、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」、「賃金がよくなかったため」といった現実的な職場の悪条件が並ぶ。就労不安が離職の実態や職場評価にむすびつかない、現在の時点での不安であることは明記しておきたい。

図表 11 離職の理由

	(%)	
	高不安群	低不安群
仕事が自分に合わなかったため	46.6	40.6
自分の技能・能力が活かせなかったため	16.0	15.0
責任ある仕事を任されなかったため	8.4	7.6
ノルマや責任が重すぎたため	21.1	17.3
勤務先の会社等に将来性がないと考えたため	15.7	14.6
賃金がよくなかったため	22.3	19.2
労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため	25.0	21.9
人間関係がよくなかったため	28.1	19.8
不安定な雇用状態だったため	13.2	7.2
健康上の理由で勤務先での仕事を続けられなかったため	17.6	11.5
結婚、子育てのため	12.0	11.4
介護、看護のため	3.2	2.4
独立して事業を始めるため	3.2	3.3
家業を継ぐまたは手伝うため	3.6	3.6
同じ会社等に長く勤務する気がなかったため	11.1	9.8
倒産や整理解雇など、勤務先の事情のため	5.8	4.7
雇用期間の満了後に継続雇用されなかったため	6.7	5.2
なんとなく嫌になったため	14.0	11.5
その他	6.1	7.7
N =	1920	2160

7. 就労不安と結びつかない他者への相談やコミュニケーション頻度

それならば、就労の不安を誰かに相談しているのか。ここでは、相談しないや相談するような悩みがないなども含めて、14項目をあげておいた。図表 12 では、その中で高い割合を示した項目のみを取り上げている。

結論からいえば、高不安群も低不安群も、相談の相手に大きな違いはなく、また、「悩みはあるが、誰にも相談したことがない」あるいは「相談するような悩みを持ったことはない」という相談相手を探す前提に関わる項目でも、大きな違いがなかった。

具体的には、相談相手として、「親」がきわめて高い割合を示し、半数に及んでいる（高不安群 55.7% = 低不安群 50.5%）。次いで、「周りの友人・知人（中学校、高校、大学時代の友人など、インターネットで知合った友）」であり、3割程度となっている。「恋人・配偶者」も2割を上回って、高い割合である。これに比して、「職場の同僚や上司」は、意外に低く、1割程度にとどまり、低不安群（12.9%）が高不安群（10.9%）かで大きな違いはない。

図表 12 働くことに関する相談先

	(%)							
	親	きょうだい	学校等の先生や就職担当者、キャリアカウンセラー、コンサルタント等	周りの友人・知人（中学校、高校、大学時代の友人など、インターネットで知合った友	恋人・配偶者	職場の同僚や上司	悩みはあるが、誰にも相談したことがない	相談するような悩みを持ったことはない
高不安群	55.7	15.2	15.3	32.7	22.1	10.9	13.3	12.3
低不安群	50.5	15.3	12.2	30.0	24.6	12.9	8.6	18.0
合計	52.9	15.2	13.7	31.3	23.4	12.0	10.8	15.3

ちなみに、普段の生活でどのような人と会話やメール等でよくやりとりがありますかという質問、いいかえれば日常的によくコミュニケーションをとる人の存在を問うと、両群で変わらず、「家族」が約8割、「高校・大学（その時代）の友人」6割弱、「地元の友人」4割強がベスト3

であり、踏み込んで相談することのできる社会関係のある相手も限られているといえよう（図表13）。

図表 13 日常的によくコミュニケーションをとる人

(%)

	家族(同居 している人)	その他の 親族	学校の先生 や教授	地元の 友人	高校・大学(そ の時代)の友人	その他の 友人	恋人	職場の人	アルバイト 仲間	その他
高不安群	80.4	18.7	10.3	43.7	58.6	21.0	20.7	22.1	14.7	0.8
低不安群	75.2	18.5	9.9	43.3	56.4	20.1	23.8	28.3	13.7	0.8
合計	77.6	18.6	10.1	43.5	57.4	20.6	22.4	25.4	14.2	0.8

8．まとめ：個人化した現在指向の就労不安の強まりと支援

冒頭でも述べたように、個人がリスクを感じやすい社会では不安が絶えず生じる構造があり、それが、単なる安定志向ではなく、現在の時点でのリスク回避戦略を若者に想起させることになる。今回の調査結果は、就労への不安を強く抱える層ほど、現実的な対処方法に即して、職場のあり方、スキル形成、ワークアンドライフバランス、離職・フリーターなどを評価していることがわかった。地位の上昇や終身雇用などをメインとした職業観から離れて、流動的な社会を前提とした、個人の力量で対応できるリスクの少ない心地よい生き方の選択といえようか。ちょうど、学歴が社会的地位を保証してくれた時代と違い、学歴という保険がないと社会参加さえ危うい（ローリスク・ローリターン）と感じる今の若者世代の価値観にも通じている。

もう一度結果をまとめよう。若年・学生・女性にやや多い就労不安が高い層の回答を、低い層の回答と比較すると、

仕事の選択基準に関して、現状の「仕事受容」の傾向が強く、「自己達成」のイメージが弱い。

フリーターを容認し、社会の歪みの結果として理解する傾向が強い。

現状の職場の改善によるワークアンドライフバランスの向上を求めやすく、職場の現実の課題を解決できる学習をしておくべきであったと考えやすい。

短期で離職してしまうとか、職場に適応できず離職するという特段の傾向がない。

個人で解決するためか、不安があっても、家族を除けば、多くの他者には相談しない。

本調査を踏まえれば、個人化の進捗による不安の増大と現実的対応の広がり、高不安層の若者にみとめられやすい傾向を読み取ることができる。これまでの「循環型」の日本社会と異なる社会観に即して、職場内の関係や社会・家庭生活との両立など「居心地の良さ」や「自己充足」を重視する若者に合わせた支援の設計が必要とされている。

(参考文献)

ベック, U. 東 廉訳 1998 『危険社会—新しい近代への道』法政大学出版会

本田由紀 2015 『社会を結びなおす—教育・仕事・家族の連携へ』岩波書店

益田仁 2012 「若年非正規雇用労働者と希望」『社会学評論』63 巻 1 号

古賀正義 2012 「若者の勤労観・職業観と就労不安への支援」『平成 23 年度「若者の考え方についての調査」報告書』内閣府

古賀正義 2013a 「困難を有する若者たちが語る「ソーシャルスキル」—教育困難校卒業生追跡調査 8 年目の結果から—」中央大学『教育学論集』第 55 集

古賀正義 2013b 「ソーシャルスキルとは何か—困難高校卒業後の就職をめぐるエスノグラフィ」『現代思想』(特集・就活のリアル) 41 巻 5 号、青土社

本稿は若者層のフリーターに対する意見の変化を紹介し、次に早期離職者の実態について明らかにする。

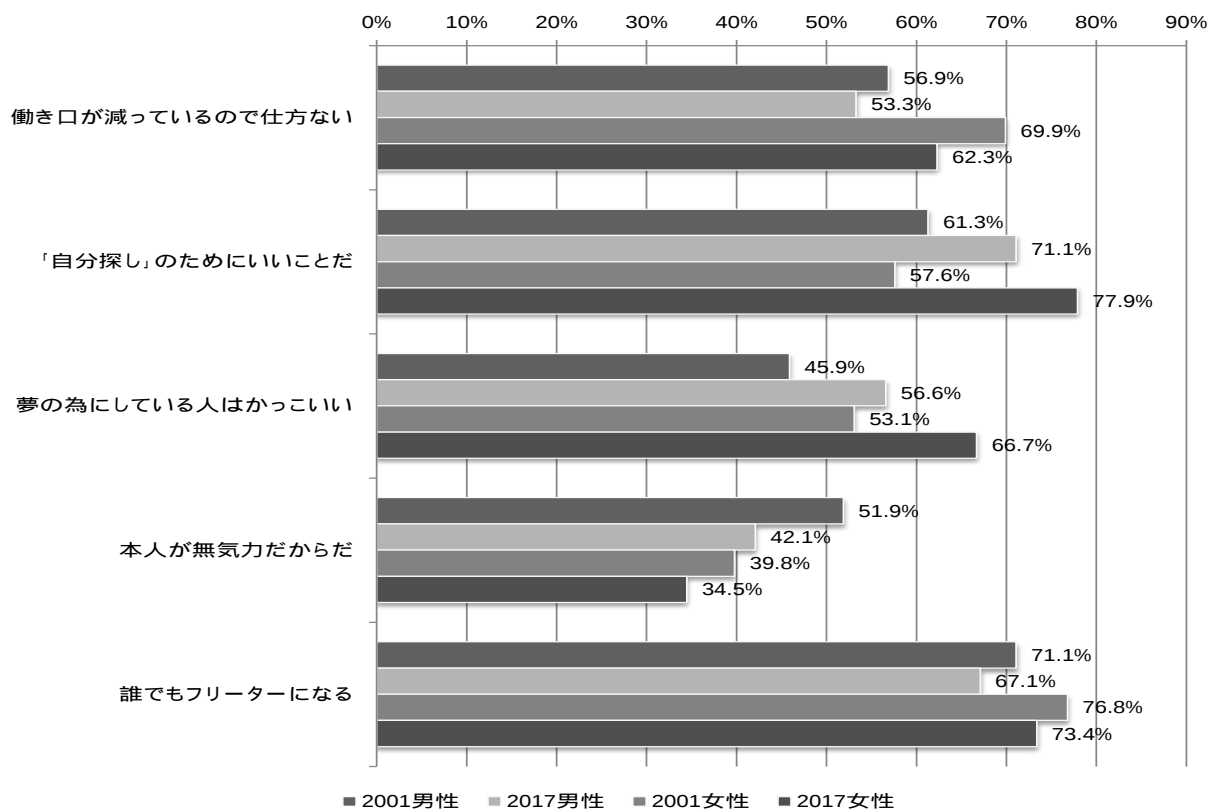
フリーターに対する意見の変化

ここでは「子供・若者の現状と意識に関する調査」を、日本労働研究機構が 2001 年に東京都の若者に対して無作為に実施した「若者のワークスタイル調査」(調査の詳細は日本労働研究機構 2001 を参照 データは筆者が再分析)と類似した項目について比較し、若者のフリーターに関する意識の変化を探る。この 15 年あまりでフリーターをとりまく状況は大きく変化し、全体としてフリーター数は大きく減少してきたが、若者の受け止め方に変化はあるのだろうか。

図表 1 は比較できる項目について 20 代前半層の変化を示している。「働き口が減っているので仕方がない」については、2001 年に比べると格段に現在の経済状況が好転しているためか減少している。他方で「『自分探し』のためにいいことだ」「夢の為にしている人はカッコいい」は増加している。「本人が無気力だからだ」は男女とも減少した。「第 4 回 若者のワークスタイル調査」によれば、近年の若者の意識はフリーターを否定する方向にあるので、今回調査は先行研究とは異なる結果となっている。「若者のワークスタイル調査」は東京都の調査であるので東京都の特異性があるだろうが、大都市部の方がフリーターに許容的である傾向が強いとされてきたので大変意外な結果と言える。モニター調査の特徴が反映されているのか、あるいは若者のフリーターイメージが好景気のために反転しているのか、継続的な調査が必要である。

また「誰でもフリーターになる」という割合はわずかであるが減少している。労働政策研究・研修機構(2017a)によれば、フリーター経験率は 2001 年と比較するとかなり減少しているが、若者の実感としては実際の減少ほどではないようである。

図表1 フリーターに対する意見の変化 (20代前半)



早期離職者の実態

1. はじめに

若者の早期離職については従来から問題が指摘されながらも、実証的な研究はそれほど行われてこなかった。労働政策研究・研修機構(2017b)は早期離職者に焦点づけた珍しい調査であり、貴重な分析となっている。本稿では初職正規雇用経験者について、「3年以内離職」「3年以上離職」「初職継続」の3類型に分類し、早期離職者の特徴について探ってみたい。

はじめに早期離職者の学歴別の分布を図表2に示した。サンプルサイズの大きい高校と大学をみると、男性では高校では3年以内離職が4割を占め、大学は3割となっている。女性では高校は3年以内離職が半数、大学は3割となっている。雇用保険データと比較すると男性の大卒でやや高くなっているようであるが、それほど差はなく、本調査を用いることには一定の妥当性があると考えられる。

図表 2 早期離職の学歴別分布

		3年以内離職	3年以上離職	初職継続	合計	N
男性	中学校	56.5	10.9	32.6	100.0	46
	高等学校	40.8	9.3	49.9	100.0	603
	専門学校・専修学校	45.9	8.2	45.9	100.0	231
	短期大学、高等専門学校	34.4	9.4	56.3	100.0	64
	大学	34.0	6.9	59.1	100.0	1033
	大学院	17.2	4.9	77.9	100.0	122
	その他	100.0	0.0	0.0	100.0	3
	合計	36.9	7.8	55.4	100.0	2102
女性	中学校	53.8	7.7	38.5	100.0	26
	高等学校	50.5	17.1	32.4	100.0	497
	専門学校・専修学校	50.2	18.2	31.6	100.0	313
	短期大学、高等専門学校	42.0	18.4	39.6	100.0	212
	大学	32.7	13.7	53.6	100.0	840
	大学院	22.2	7.4	70.4	100.0	27
	その他	0.0	25.0	75.0	100.0	4
	合計	41.3	15.7	43.0	100.0	1919

構成は以下のようなものである。2節で入職経路について、3節で離職理由、4節で暮らし向きや学び継続度、5節で学ばなかったことを整理し、6節で小括する。

2. 入職経路

早期離職者の分析に入る前に初職正規雇用者の入職経路を概観しておく。図表3は初職が正規雇用者だった若者の入職経路を示している。本調査では卒業・中退が区別できないので、学歴は最終学歴を意味する。当然のことながら学歴による違いがあるが、高校は男女とも「学校・先生の紹介」が6割を占めており、専門学校・専修学校においても高くなっており、これらの学歴層では学校経由が主流となっている。他方で大学・大学院は「新卒向けの民間情報サイト」が半数から6割を占めている。

図表 3 正規雇用者の入職経路

		学校・先生の紹介	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	保護者・知人等の紹介	公募（公務員試験等）	パート、アルバイト等からの登用	ハローワークなど公的機関の紹介	その他	合計	N
男性	中学校	28.3	4.3	34.8	8.7	15.2	8.7	0.0	100.0	46
	高等学校	59.9	7.8	11.8	6.3	5.6	7.3	1.3	100.0	603
	専門学校・専修学校	57.6	12.6	6.1	8.7	2.6	8.7	3.9	100.0	231
	短期大学、高等専門学校	60.9	17.2	3.1	3.1	1.6	10.9	3.1	100.0	64
	大学	22.7	50.0	6.8	9.1	4.6	4.5	2.2	100.0	1033
	大学院	18.0	68.0	3.3	8.2	2.5	0.0	0.0	100.0	122
	その他	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0	3
	男性計	38.2	32.8	8.4	8.0	4.7	5.9	2.0	100.0	2102
女性	中学校	23.1	7.7	11.5	3.8	23.1	19.2	11.5	100.0	26
	高等学校	64.8	7.6	6.4	1.8	6.2	10.3	2.8	100.0	497
	専門学校・専修学校	53.0	14.7	9.6	1.6	3.2	8.6	9.3	100.0	313
	短期大学、高等専門学校	46.2	20.3	7.1	4.7	5.2	10.8	5.7	100.0	212
	大学	19.0	53.8	6.2	9.9	3.3	5.5	2.3	100.0	840
	大学院	25.9	55.6	3.7	3.7	7.4	3.7	0.0	100.0	27
	その他	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	100.0	4
	女性計	39.6	31.1	7.0	5.7	4.6	8.0	4.0	100.0	1919

次に早期離職者の入職経路別に、代表的な学歴を取り出して早期離職の割合を示したのが図表4である。

まず男性からみよう。高卒以下学歴で「3年以内離職」の割合が低いのは「学校・先生の紹介」である。「初職継続」者の割合も高い。一方、「保護者・親戚・知人等の紹介」「パート、アルバイト等からの登用」では、「3年以内離職」の割合は高くなっており、高卒以下の場合は学校経由の重要性が際立っている。同様の傾向は専門短大にも見出される。他方で大学大学院の場合には「新卒向けの民間情報サイト」が「3年以内離職」の割合が最も低くなっており、それほど学校経由の重要性は高くない。

女性についても似た傾向となっており、男女差ではなく学歴差の影響が大きいと言える。なお以下では、「公募（公務員試験等）」についてはサンプルサイズが小さいため、記述はしない。

図表 4 入職経路と早期離職

男性		3 年以内離職	3 年以上離職	初職継続	N
高卒以下	学校・先生の紹介	41.1	8.3	50.6	470
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	54.7	8.4	36.8	95
	保護者・親戚・知人等の紹介	62.3	7.3	30.5	220
	公募（公務員試験等）	36.2	4.3	59.4	69
	パート、アルバイト等からの登用	64.4	6.4	29.2	264
	ハローワークなど公的機関の紹介	56.0	11.2	32.8	116
	その他	61.4	11.4	27.3	44
	合計	52.3	7.9	39.7	1278
専門短大	学校・先生の紹介	47.0	8.0	45.0	200
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	63.2	5.3	31.6	57
	保護者・親戚・知人等の紹介	55.6	5.6	38.9	54
	公募（公務員試験等）	35.3	5.9	58.8	34
	パート、アルバイト等からの登用	49.1	8.8	42.1	57
	ハローワークなど公的機関の紹介	53.3	4.4	42.2	45
	その他	47.1	5.9	47.1	17
	合計	50.0	6.9	43.1	464
大学大学院	学校・先生の紹介	46.7	3.3	50.0	334
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	33.6	6.4	59.9	699
	保護者・親戚・知人等の紹介	40.9	6.3	52.8	159
	公募（公務員試験等）	31.2	3.5	65.2	141
	パート、アルバイト等からの登用	53.1	7.3	39.6	245
	ハローワークなど公的機関の紹介	53.8	8.7	37.5	104
	その他	39.6	3.8	56.6	53
	合計	40.7	5.8	53.5	1735

女性		3 年以内離職	3 年以上離職	初職継続	N
高卒以下	学校・先生の紹介	49.8	16.7	33.6	402
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	67.8	6.9	25.3	87
	保護者・親戚・知人等の紹介	59.1	12.2	28.7	181
	公募（公務員試験等）	43.8	6.3	50.0	16
	パート、アルバイト等からの登用	72.0	7.7	20.3	429
	ハローワークなど公的機関の紹介	68.3	7.0	24.6	142
	その他	56.7	13.4	29.9	67
	合計	61.7	11.2	27.1	1324
専門短大	学校・先生の紹介	47.5	18.4	34.0	326
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	61.1	12.7	26.2	126
	保護者・親戚・知人等の紹介	56.8	13.6	29.6	81
	公募（公務員試験等）	39.1	17.4	43.5	23
	パート、アルバイト等からの登用	65.0	8.3	26.7	120
	ハローワークなど公的機関の紹介	67.1	6.6	26.3	76
	その他	46.6	20.7	32.8	58
	合計	54.7	14.6	30.7	810
大学大学院	学校・先生の紹介	43.7	14.3	42.0	231
	新卒向けの民間情報サイト（リクナビなど）	35.3	11.8	52.9	533
	保護者・親戚・知人等の紹介	44.7	5.7	49.6	123
	公募（公務員試験等）	26.8	13.4	59.8	112
	パート、アルバイト等からの登用	60.7	6.1	33.2	196
	ハローワークなど公的機関の紹介	51.7	11.2	37.1	89
	その他	39.0	12.2	48.8	41
	合計	41.9	10.9	47.2	1325

3．離職理由

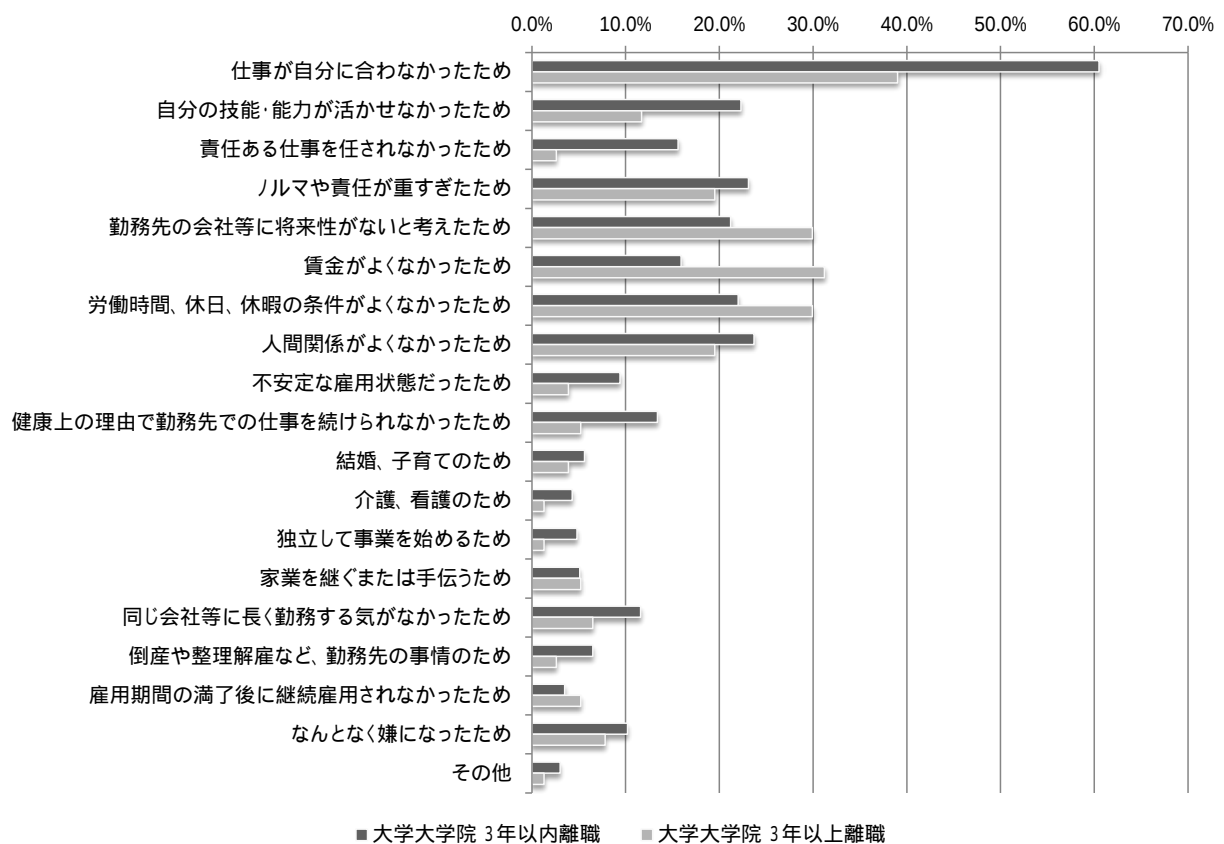
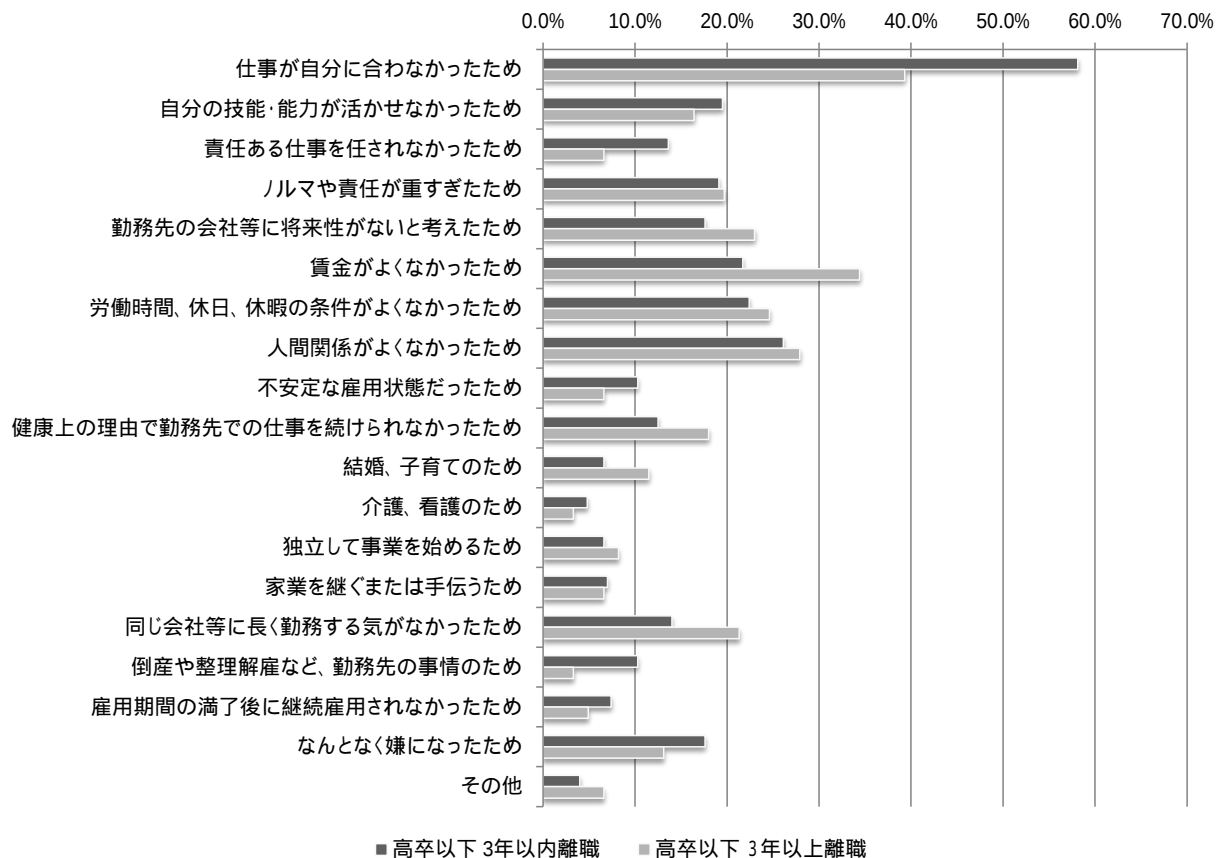
次に早期離職と離職理由について検討する。専門短大はサンプルサイズが小さいため省略したが、学歴ごとに「3年以内離職」と「3年以上離職」とを比較した。

図表5は男性について示した。まず高卒について「3年以内離職」で飛びぬけて高いのが「仕事が自分に合わなかったため」である。他方で3年以上離職は「仕事が自分に合わなかったため」も高いが「賃金が良くなかったため」「人間関係がよくなかったため」も高くなっている。「仕事が自分に合わなかったため」という理由が特に「3年以内離職」で高いのは、キャリアの初期であるがゆえに自己の探索期であることを意味していると考えられる。

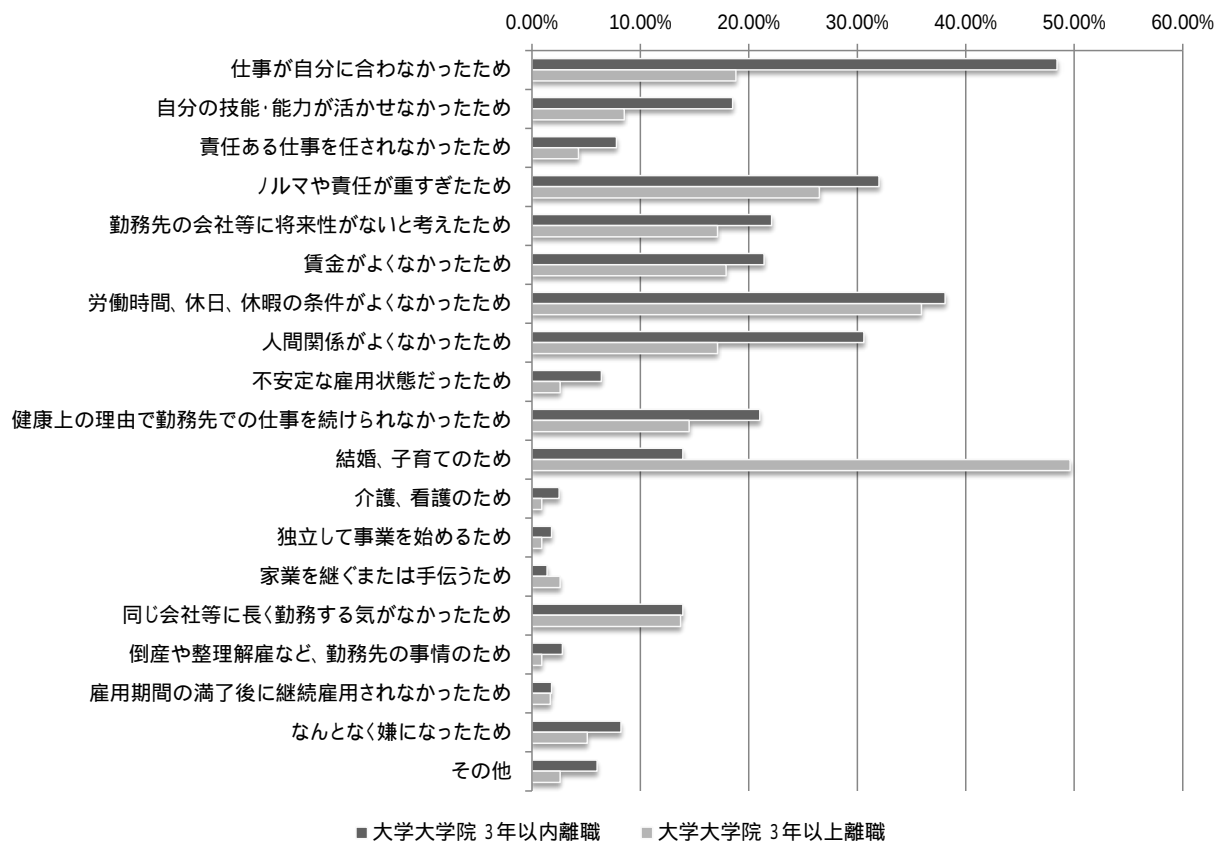
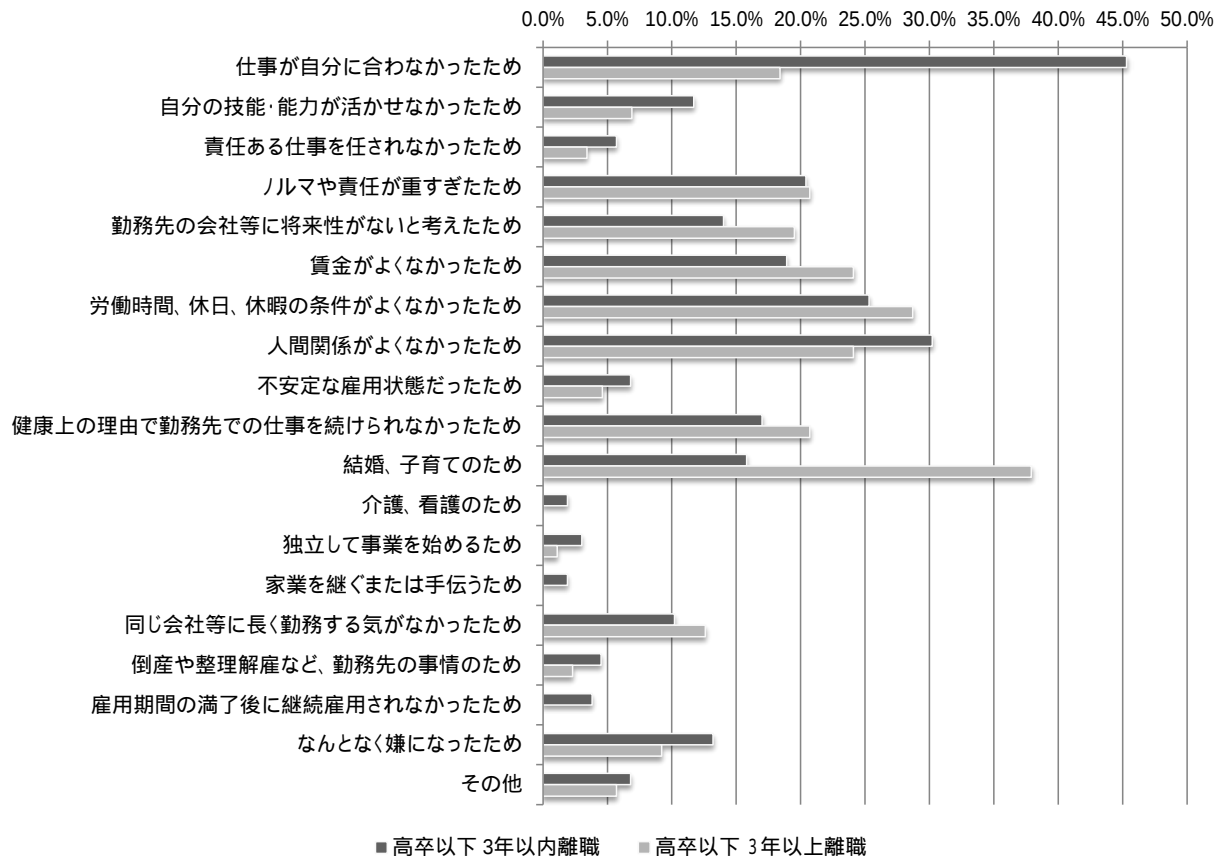
大卒についても似た傾向があるが、特に「勤務先の会社等に将来性がないと考えたため」が「3年以上離職」で高くなっており、自分と仕事のマッチングではなく、将来継続して働いていける職場ではないという判断から離職に至っている。

図表6は女性について示している。高卒についてみると、「3年以内離職」は「仕事が自分に合わなかった」がとびぬけて高くなっている。他方で「3年以上離職」は「結婚・子育てのため」という理由が多い。大卒についても同様であるが、大卒については「ノルマや責任が重すぎたため」という回答が「3年以内離職」で高くなっているのが特徴と言える。

図表5 早期離職と離職理由（男性）



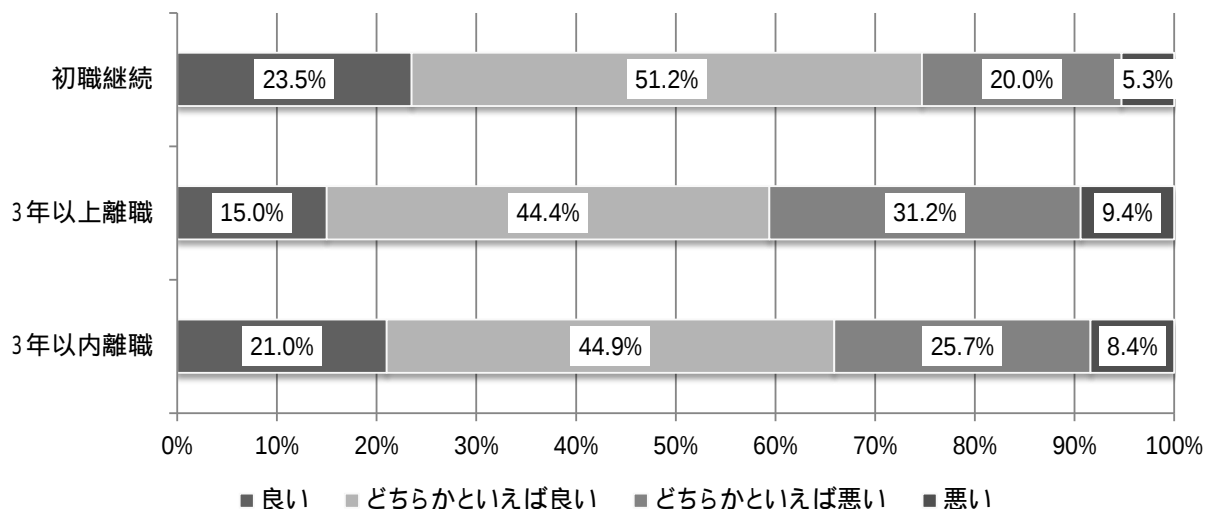
図表6 早期離職と離職理由（女性）



4．暮らし向きや学び継続度

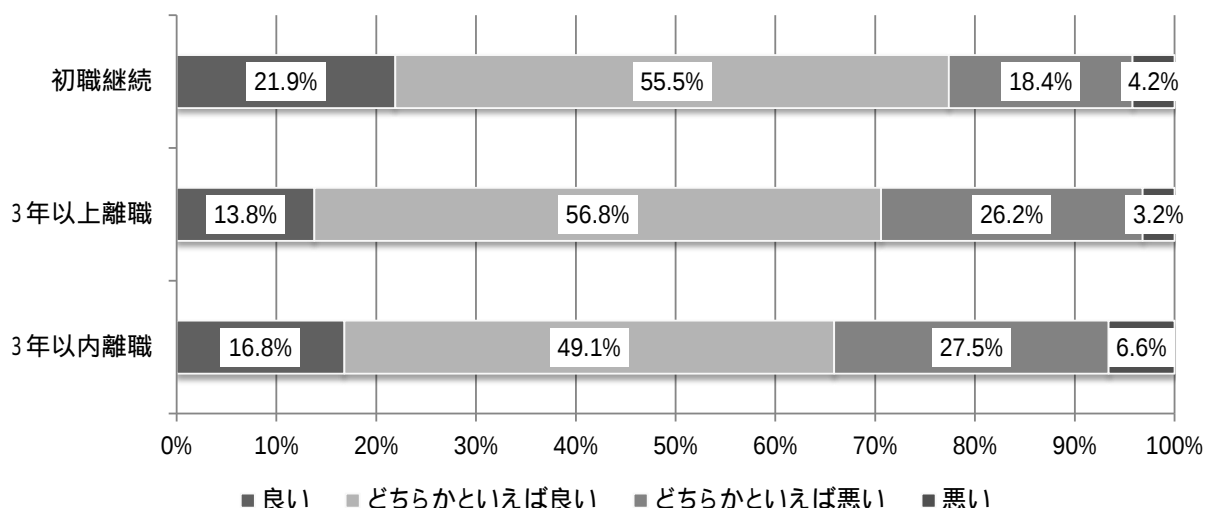
次に早期離職と現在の暮らし向きについてみたのが図表7、8である。「良い」割合が高いのは「初職継続」であり、次に「3年以上離職」、最後に「3年以上離職」となっている。キャリアのみが暮らし向きを説明する要因ではないが、転職するのであれば男性の場合は早めに離職した方がプラスになる可能性もあると感じさせる。

図表7 早期離職と現在の暮らし向き（男性）



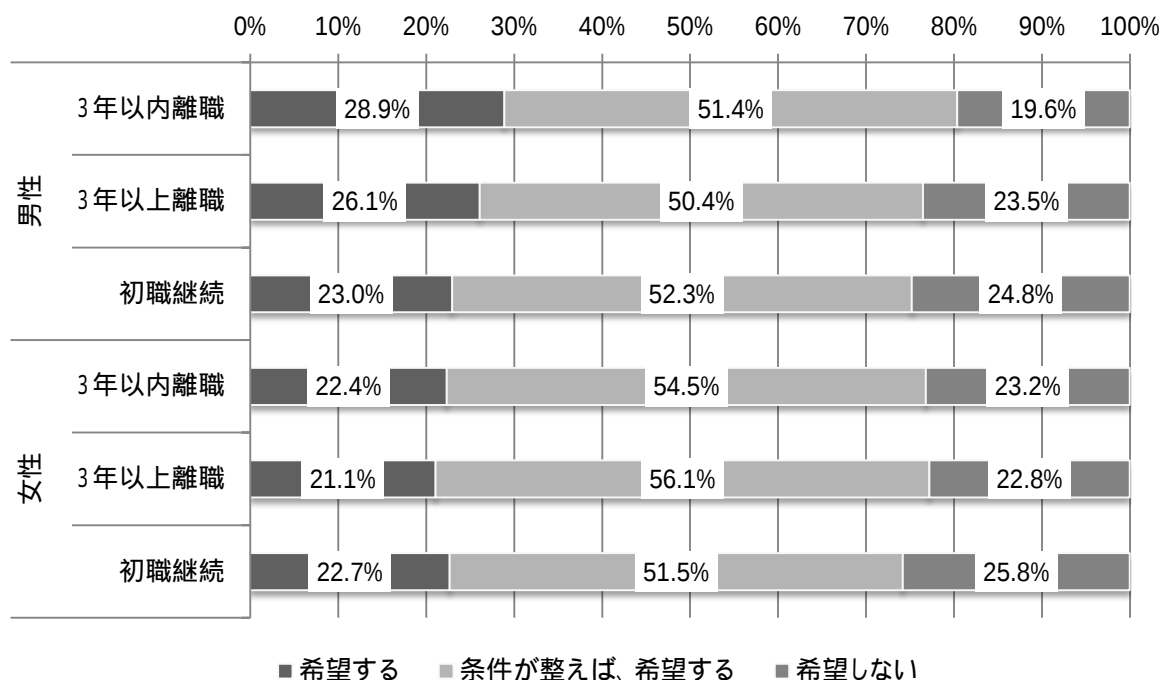
女性についても「初職継続」でもっとも暮らし向きがよいが（図表8）男性とは異なり「3年以上離職」が次によくなっている。女性の場合には自らの働き方と暮らし向きがそれほど深く関連しているわけではないと思われるが、「初職継続」がもっとも暮らし向きはよいようである。

図表8 早期離職と現在の暮らし向き（女性）



次に早期離職と学び継続の希望度についてみる（図表9）。男性の場合最も学び継続希望度が最も高いのは「3年以内離職」である。当事者の学ぶ意欲だけでなく、おそらく「初職継続」に比べると、会社が提供する学びの機会が相対的に少ないことが希望度を高める要因になっているのだろう。女性についてはそれほどはっきりした差異は見られない。

図表9 早期離職と学び継続の希望度

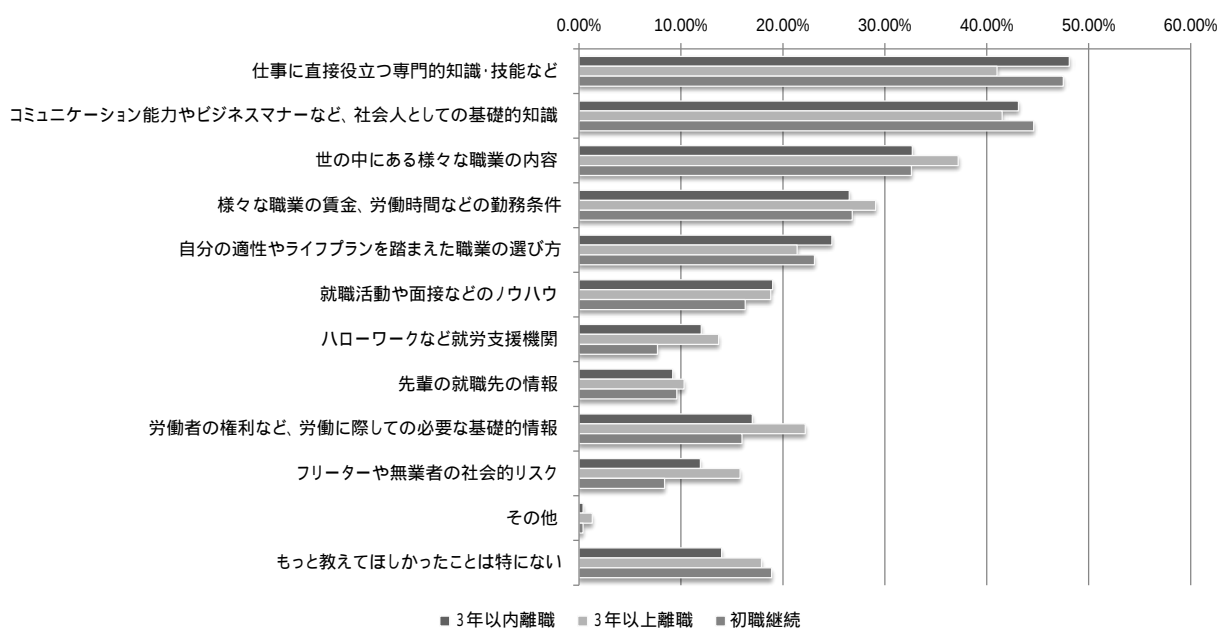


5. もっと教わりたかったこと

図表 10 はもっと教わりたかったことについて整理した。全体としては「仕事に役立つ専門的知識・技能など」「コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識」が高くなっており、特に女性は後者が高い。職種の違いが反映されていると考えられる。

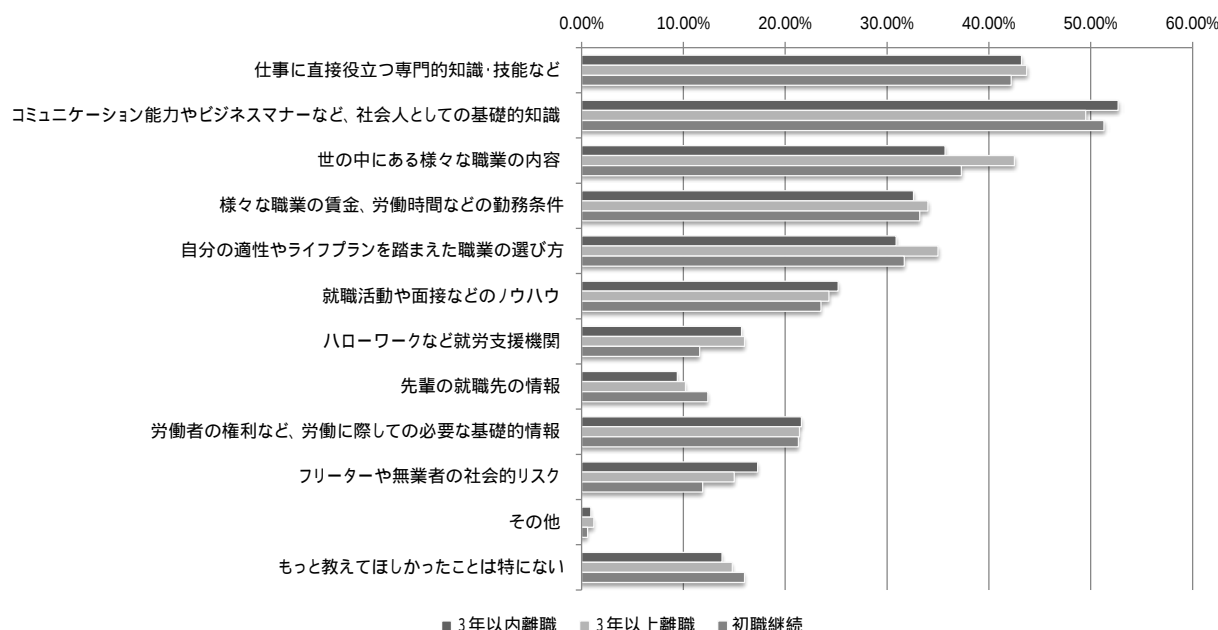
男性について、類型別に差がある項目をみていくと、「仕事に直接役立つ専門的知識・技能」は「3年以内離職」と「初職継続」で高い。他方で「世の中にある様々な職業の内容」「労働者の権利」「フリーターや無業等のリスク」は「3年以上離職」で高く、経験を積んでより広く転職活動をしようと思った時に特に必要性を感じる項目なのかもしれない。

図表 10 早期離職ともっと教わりたかったこと（男性）



図表 11 で女性についてみると、男性と同様に「世の中にある様々な職業の内容」が「3年以上離職」で高くなっている。女性で「コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識」の割合が高いのは、女性が就きやすい職種の反映だと解釈される。

図表 11 早期離職と もっと教わりたかったこと（女性）



6 . 小括

早期離職について、「3年以内離職」「3年以上離職」「初職定着」の3つの類型に分けて分析を行った。入職経路別にみると、「3年以内離職」の割合は、高校や専門短大で「学校経由」が低く、大学では「就職支援ウェブサイト」で低かった。離職理由は「3年以内離職」においてマッチングを理由とする割合が高かった。また現在の暮らし向きは「初職継続」がもっとも良くなっていた。学び継続意向は男性の「3年以内離職」で高く、当事者の意欲の高さだけでなく、現在の仕事を通じた職業能力形成機会が限られているものと推測された。もっと教わりたかったことについては「3年以上離職」で特に職業情報等に対するニーズが高かった。

以上から、早期離職は若い時期の試行錯誤の一環であると考えられるが、企業内で人材育成を行う日本社会において職業能力形成上は不利になりやすい。特に早期離職者に対しては、若い時期におけるリカレント教育等の提供を通じて、職業能力形成の機会を拡充することが望まれる。

参考文献

日本労働研究機構，2001，『大都市の若者の就業行動と意識 - 広がるフリーター経験と共感 - 』調査研究報告書№146。

労働政策研究・研修機構，2017a，『大都市の若者の就業行動と意識の分化 - 「第4回 若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書№199。

労働政策研究・研修機構，2017b，『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成』JILPT 調査シリーズ№164。