

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

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～

2016年10月

公益財団法人
連合総合生活開発研究所

まえがき

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代初頭にかけての経済停滞期に学校を卒業もしくは卒業見込みで、多くがかつてないほど深刻な就職難を経験した世代のことであり、この世代が抱えている困難な状況は、卒業直後の若年期にとどまらず、30代から40代に至っても依然として持続しています。

現在、就職氷河期世代は概ね40歳前後となり、社会の中核ともなる時期にさしかかっていますが、非正規雇用の割合が高いこと等から、今後、生活保護受給者の増加や、それが具体化した場合の必要予算の大幅な増加など、社会的にも深刻な影響をおよぼすことが想定されます。また、就職氷河期世代以降の世代も、非正規雇用の増加などの雇用の質の劣化は続いており、就職氷河期世代の抱える課題は、現在の日本の雇用社会の縮図でもあります。

この間のグローバル化や日本経済の停滞、非正規雇用の増加等の内外情勢の変化のなかで、長年、日本社会の強みと言われてきた、長期的な視点での人材育成が、企業をはじめ社会的にも弱まっていることは大きな問題です。

「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」は1年間という短い研究期間でしたが、こうした世代の実態や課題を把握するため、① 3,000人のアンケート調査、② 就労支援を行っている5つの団体からのヒアリング、③ 5人の就職氷河期世代の方からの個人ヒアリング、④ 新潟市および松山市での地域ヒアリング等を行うとともに、準備会を含めて13回の研究委員会を開催して議論を深めてきました。

そして、これらの取り組みを通じて、実態と課題を把握し、現状を変えていくための7つの「提言」をまとめました。そのポイントは、「情報」「プログラム」「時間」という3点セットで若者支援を強化することです。

この「提言」は、現在の就職氷河期世代への“処方箋”にとどまることなく、新たな就職氷河期世代を生まないための「提言」でもあります。

連合総研は、この報告書を通じて就職氷河期世代の抱えている困難な実態や課題等を内外に発信して、社会に向かって警鐘を鳴らすとともに、「提言」を実現させていくため、連合をはじめとする関係団体との連携を強めていくことが必要です。

最後になりましたが、ご多忙なか、本研究委員会のヒアリングや現地調査等にご協力いただいた皆様方、そして、玄田主査をはじめ熱心な議論と報告書の取りまとめを行っていただいた委員、オブザーバーの皆様方に感謝を申し上げます。

2016年10月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 中城吉郎

就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する 研究委員会の設置と経過

(研究期間：2015年10月～2016年9月)

1. 研究目的

就職氷河期世代（※）は、現在、概ね40歳前後となり、社会の中核ともなる時期にさしかかっている。しかし、非正規雇用などの割合が高いことから、経済活動や消費活動、仕事や家族・生活などの実態や意識等でも、これまでの世代と大きく異なっていることが想定できる。

就職氷河期世代の働き方の変化（非正規の増加、家事・通学していない無業者の増加等）によって生じる潜在的な生活保護受給者の増加や、それが具体化した場合の必要予算額の大幅な増加など、社会的にも深刻な影響を及ぼすことが想定できる。こうしたなかで、壮年非正規労働者に対する無期転換や昇給といった処遇改善策等で本人の生活を安定させ、スキル向上を通じて企業にもメリットをもたらす好循環を作ることが求められており、能力開発への支援策が重要である。

調査を通じて、就職氷河期世代の仕事、家族・生活、他の世代との格差、経済・消費活動等に関して実態を把握し、課題を明らかにするとともに、社会的に大きな問題であることを内外に発信して警鐘を鳴らす。あわせて、今後の対策についての「提言」を行う。

※「就職氷河期世代」とは、バブル崩壊後の就職が困難であった時期（1993年～2005年）に就職した世代をさす言葉と言われるが、高卒と大卒では年齢に開きがあることから、分析に当たっては、現時点で35歳～44歳の中堅層を基本として位置づける。

2. 研究課題

- (1) 先行研究や連合総研が行った「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」等も参考に、実態と課題を明確にし、どこを重点的に改善していくべきなのかを明らかにして、「提言」としてまとめる。
- (2) 現時点で想定される課題としては、① 所得分布・格差、② 少子化（結婚と子育て）、③ 生産性と企業経営、④ 消費・貯蓄、⑤ 経済成長、⑥ 社会保障（年金・生活保護等）等への影響が幅広く考えられるが、先行研究で行われていない課題を中心に、アンケート調査やヒアリング調査等を踏まえて、非正規から正規への転換等、「提言」する項目を設定する。

3. 研究方法と進め方

- (1) 先行研究やアンケート調査およびヒアリング調査を通じた実態と課題の把握
- (2) アンケート調査はインターネットモニター調査とし、正規・非正規労働者3,000名程度で勤労者短観調査を実施していない時期に実施する。

また、ヒアリング調査（直接出向くことを基本とする）は、アンケート調査結果を見た上で、① 有識者（学識者）、② 企業の人事労務担当者、③ ハローワーク担当者、④ 公共職業能力施設担当者、⑤ 非正規から正規に転換した労働者等を検討する。

- (3) 課題の解決に向けた「提言」の策定
 - ① 政府・行政に求めるもの

- ② 企業や労使に求めるもの
- ③ 地域で取り組むべきもの
- ④ 個人として努力すべきもの

4. 研究委員会の構成（2016年10月現在）・執筆分担

主査	：玄田 有史・東京大学社会科学研究所教授	第1章・第4章 第1節
委員	：梅崎 修・法政大学キャリアデザイン学部教授	第5章 第1節・第2節
〃	：近藤 絢子・東京大学社会科学研究所准教授	第4章 第2節
〃	：鈴木 晶子・一般財団法人インクルージョンネットかながわ代表理事 (臨床心理士)	第5章 第2節
オブザーバー	：連合・雇用対策局・佐藤和幸部長 連合・非正規労働センター・岩城みのり職員	
事務局	：小島 茂・副所長 伊東雅代・主任研究員 黒田啓太・主任研究員 前田克歳・研究員 前田 藍・研究員 江森孝至・主任研究員（主担当）	第3章・第4章 第3節 第2章

5. 研究期間

2015年10月～2016年9月

【研究委員会の経過】

回数	年 月 日	協議事項・ヒアリング
準備会	2015年12月16日	① 研究委員会構成（予定）の確認、② 研究委員会を設置するに当たっての主査・委員予定者からの意見概要、③ 先行研究の概要と基礎資料、④ 研究委員会の課題認識と進め方の意見交換
1	2016年1月26日	① 「準備会」の議論を踏まえた資料の提起、② 近藤委員・鈴木委員からの課題提起、③ 研究委員会の課題認識と進め方の意見交換
2	2月10日	① 「第1回研究員会」の議論を踏まえた資料の提起、② 梅崎委員・玄田主査からの課題提起、③ 研究委員会の課題認識と進め方の意見交換
3	2月24日	① 研究対象の絞込みと課題設定、② 団体ヒアリングおよび個人ヒアリングの進め方、③ アンケート調査項目の考え方と概要
4	3月16日	① アンケート調査項目、② 団体ヒアリングの対象、③ 団体ヒアリングおよび個人ヒアリングの進め方
5	3月30日	① アンケート調査項目
6	4月18日	① アンケート調査項目、② 団体ヒアリング対象と日程、③ 地方ヒアリング対象地域と団体
7	5月10日	① 団体ヒアリング（全国ユニオン）、② 団体ヒアリング（ワーカーズコープ）

回数	年 月 日	協議事項・ヒアリング
8	2016年5月23日	① 団体ヒアリング（日本生産性本部）、② 団体ヒアリング（みたか若者サポートステーション）
9	5月30日	① 団体ヒアリング（ワークネット）、② アンケート調査結果概要を踏まえた意見交換
10	6月24日	① アンケート調査結果を踏まえた意見交換、② 団体ヒアリングを踏まえた意見交換、③ 個人ヒアリングの取り組み、④ 連合の雇用・労働政策、非正規雇用政策、⑤ 報告書のイメージと役割分担、⑥ 報告書策定後の取り組み
11	7月12日	① 賃金構造基本統計調査の詳細分析（その2）を踏まえた意見交換、② アンケート調査結果を踏まえた意見交換、③ 「就職氷河期」の背景と労働法制・企業経営の変化、④ 報告書および「提言」の策定に向けた意見交換
12	10月3日	① 「提言」の内容、② シンポジウムの概要

就職氷河期世代研究会 報告書

— 目 次 —

まえがき

研究委員会の設置と経過

第1章：本研究の要約と提言：新たな就職氷河期世代を生まないために	1
第2章：就職氷河期の背景と労働法制・企業経営の変化	8
※コラム1：自省の弁：なぜ労働組合は迂闊だったのか	20
※コラム2：変化をチャンスに～ガラスの天井を打ち破る女性たち～	22
第3章：賃金構造基本統計調査から見た世代間の賃金額比較	24
第4章：アンケート調査結果から見た特徴と課題	33
第1節：大学卒雇用者の世代間・世代内比較	33
第2節：初職や転職歴と現職の関係	45
「第2節」補足資料	53
第3節：世代間格差意識	60
※コラム3：就職氷河期世代の高齢期を考える	70
※コラム4：睡眠時間は十分とはいえ、不十分な睡眠は健康にも悪影響	72
第5章：ヒアリング調査から見た特徴と課題	74
第1節：地方都市における就労支援事業の実態とその課題（新潟市と松山市の事例）	74
第2節：相談者の視点から見たキャリア形成の困難と生活・就労支援	84
※コラム5：「就職氷河期世代」と呼ばれて	92
※コラム6：30代前半「ポスト氷河期世代」として	94
【座談会：新たな就職氷河期世代を生まないために】	97
（玄田主査、梅崎委員、鈴木委員、古賀連合総研理事長）	
【資料編】	
参考資料1：先行研究（主なもの）	109
参考資料2：基礎資料	116
参考資料3：アンケート調査の概要（単純集計）	130
参考資料4：団体ヒアリングと就労支援団体の取り組みの概要	142

第1章 本研究の要約と提言：新たな就職氷河期世代を生まないために

1. 研究会報告のポイント

- (1) 就職氷河期世代では、氷河期以前世代に比べて、賃金、格差意識、幸福感などについて、世代間の「断絶」がみられる。
- (2) 同時に就職氷河期世代内部でも、仕事や生活の状況は少なからず違いがみられる。特に新卒後の初職の状況やその後の転職経験等による違いが顕著である。
- (3) 一方で、就職氷河期世代では20代に経験した能力開発経験が乏しかったという共通認識がある。
- (4) 「社会的ひきこもり」など生活や就労に困難を抱える人々が、就職氷河期世代を含む中高年にも広がっている。
- (5) 生活や就労に困難を抱える人々の支援には、支援人材の確保と支援機関の連携・向上が課題である。

2. 研究の要約

就職氷河期世代とは、1990年代半ばから2000年代初頭における経済停滞期に学校を卒業もしくは卒業見込みとなり、多くがかつてないほど深刻な就職難を経験した世代のことである。研究会では、この就職氷河期世代の実情と現在置かれている状況の背景を明らかにするため、多角的なアプローチを試みた。まずは氷河期世代を生み出した時代背景を整理した上で（第2章）、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」を用いた考察（第3章）、大学卒雇用者を対象として独自に実施したアンケート調査の分析（第4章）、さらには生活や就労に困難を抱える人々ならびにその支援者・支援機関等に対するヒアリング調査（第5章）などを集中的に実施してきた。

就職氷河期とは、学校を卒業見込みの若者が経験した深刻な就職難を意味すると捉えられることが多い。しかし本研究の報告からまずもって浮かび上がるのは、就職氷河期世代が抱えてきた困難は、卒業直後の若年期にとどまらず、30代から40代といった時点まで持続している現状である。第3章の「賃金センサス」を用いた分析では、大学卒・大学院卒の40～44歳の毎月の平均賃金が、就職氷河期以前の世代に比べて就職氷河期世代では、実に2.3万円も少なくなっていた。さらに大学卒・大学院卒35～39歳時点の賃金比較からは、90年代半ばから後半に卒業した就職氷河期世代の前期よりも、90年代末から2000年代初めに卒業した就職氷河期後期のほうが、さらに賃金面で厳しい状況に置かれていること等が確認された。第4章における大卒雇用者に対するアンケート調査からは、賃金などの客観面のみならず、幸福感といった主観的意識も、就職氷河期世代は、それ以前の世代に比べ低くなっていることが明らかとなった。

1990年代から2000年代にかけて就職氷河期世代が生まれた背景には、いうまでもなく長期にわたる経済の停滞がある。これまで日本的雇用システムのなかでは、企業内訓練を豊富に施してきた既存中高年男性正規雇用者は、不況に際しても雇用機会が維持されることが多かった。その分、人員や人件費削減のしわ寄せを新規学卒者などの若年労働者が受けてきた面もあった。その意味で、就職氷河期世代を今後生み出さないためには、景気の急速かつ大幅な減速を回避し、持続的な経済成長を続けることが何より重要である。

ただし、就職氷河期世代を生み出した背景は、景気の長期にわたる停滞のみではない。1990年代後半から2000年代前半は、高度経済成長期から1980年代を通じて普及した、新卒正社員採用・長期雇用・年功的賃金体系等の特徴とする「日本的雇用システム」が大きく変容した時期でもある。このような

システム変更の影響を、直接的かつ全面的に受けてきた最初の世代が、就職氷河期世代でもあった。

氷河期以前の世代に比べて、氷河期世代以降では、同一企業に継続して就業する傾向は明らかに弱まった。就職氷河期世代にとってすれば、終身雇用はおろか、長期雇用もけっして一般的ではなく、むしろ転職経験を有するほうが多くなっている。大学卒男性であれば、その大部分は日本的雇用システムを有する大企業に正社員として就職するといった時代も、すでに過去のものとなりつつある。大学卒業後に正社員として就職する割合は、男女ともに着実に低下しつつあり、中小企業で働く大学卒雇用者も今や例外ではない。これらの傾向は、就職氷河期が終了し、景気が回復した時代に就職したポスト氷河期世代でも、同様な傾向は続いている。日本的雇用システムからの恩恵は、就職氷河期世代とそれ以前の世代において、明らかな「断絶」が存在している。その恩恵の喪失は氷河期世代「以降」にも共通する。

加えて、ただちに付け足さなければならない本研究からの重要な発見がある。ひとくちに「就職氷河期世代」といっても、置かれた状況は世代内部に少なからず違いがみられる。大企業への就職や正社員としての採用が減りつつあるのが氷河期世代とその後の特徴ではあるが、一方で依然として大企業に正社員採用されている人々も存在する。氷河期世代内部においても、賃金や幸福感、格差感等に関する状況は、けっして一様ではない。

氷河期内部での違いをもたらす背景は何なのか。第4章における統計分析からは、学卒後の初職の重要性が、改めて浮き彫りにされている。同じ氷河期世代でも、初職が正社員であるか否かによって、離職の経験確率や現職が正社員である確率などに違いが生じている。日本的雇用システムでは、企業による新卒正社員採用が一つの特徴だった。今後も企業の新卒採用重視の傾向は、システムの変容に併せて、さらに弱まることも予想される。ただ一方で、雇用者にとってすれば、新卒後の最初の仕事は何であるかによって、その後の職業人生にこれまでも増して重要な影響を及ぼすことにもつながりかねない状況がある。

就職氷河期内部においては、転職経験も、雇用や処遇の違いと大きな関わりを持っている。第4章の分析では、大学卒男性の氷河期世代のうち、転職経験者は、未経験者に比べて、大企業就職割合が低く、幸福感も一貫して低くなっている。転職経験者は、配偶者や子どもと同居する割合が相対的に低くなっており、家族形成にも違いがみられる。転職経験者が少なくない就職氷河期世代であるが、転職を通じて状況を改善するには多くが至らなかったというのが実情であろう。2000年代以降、転職の活発化を意味する労働市場の流動化を声高に主張する意見も多い。だが就職氷河期の経験を考えると、多くの転職は状況の改善には必ずしもつながっていない。

このような違いを内包する氷河期世代大学卒だが、一方で自分たち世代を氷河期以前の世代と比べたとき、多くの共通する認識がある。一つは、いうまでもなく新卒時の就職活動の厳しさに関する認識であり、その傾向は文系卒や現職が正社員以外ほど強い。また現在の仕事や報酬に前後世代より「恵まれていない」という認識も、氷河期世代の一部にみられる。

あわせて就職氷河期世代に顕著にみられる共通認識が、20代に経験した能力開発経験の乏しさである。氷河期世代では、20代の頃に上司や先輩から指導を受けなかったという認識や、勤め先で訓練プログラムや教育プログラムを受けなかったという認識が、前後の世代に比べて強い。その傾向は、氷河期世代のうち、新卒時の就職活動困難者、初職が正社員以外や小規模企業雇用者、転職経験者、サービス業、情報処理などにおいて、特に顕著である。

就職氷河期世代が、20代の頃にOJTとOff-JTをあわせて十分に能力開発の機会が得られなかった経験が、その後の所得の伸び悩みや自身の成長実感からなる幸福感の低下をもたらした可能性は大きい。だとすれば、今後は氷河期世代であるか否かを問わず、学校卒業から間もない、いわば「伸び盛り」の若年期において、十分な能力開発の機会をすべての若者が享受できる環境整備が急務である。その

ためには、企業内外を問わず、能力開発に必要な「情報・プログラム・時間」の3点セットを、広く提供するような政策の充実が重要になる。

研究会では、雇用者のみならず、無業者についても考察してきた。特に生活や就労に困難を抱える無業者とその支援活動を行う人々や組織に対し、重点的にヒアリング調査を行った。かつては、若者の問題としてみなされることも多かった、いわゆる「社会的ひきこもり」は、今や中高年にも広がっている。さまざまな理由で求職活動を断念した無業者である「ニート」も、2000年代初めには、若者に顕著な現象と捉えられてきた。しかし、ヒアリングの結果、さらには総務省統計局「労働力調査」などをみても、中高年男性無業者のうち、求職活動までに至らない、いわば「中高年ニート」の増加も懸念される。中高年のひきこもりや中高年ニートを含む長期無業者には、就職氷河期世代も少なからず含まれている。

一方で、非営利組織、労働組合、国、自治体などによる、多様な相談や支援の取り組みが展開されていることも研究会では確認された。特に若年の無業者に対し、就業を通じた自立支援を促す活動は、以前に比べれば確実に充実しつつある。1990年代後半から2000年代初頭といった、未だ本格的な若年雇用対策が整備されていなかった時代と比べると、覚醒の感すらおぼえるほどである。氷河期世代の若者が就職に失敗して無業状態に陥ったときのサポート体制は、現在ほど充実していなかったことは明らかである。

また自立支援の取り組みとして、各種機関がそれぞれの長所や強みを活かしつつ、相互の連携を模索することで成果を挙げている事例も、ヒアリング調査から垣間見られた。多様な理由によって無業状態を続ける人々には、それぞれの事情に応じた個別の対策を行うことが欠かせない。就職による自立支援が目的であったとして、それを適宜段階的に進めていくためには、医療、福祉、教育、家庭における状況を十分に踏まえた、包括的な支援を持続的に展開することも必要である。なかでも支援の結果、就労した後の持続や定着に向けた支援は、きわめて重要となっている。

このように自立支援の効果的実施に向けた方向性は明らかになりつつある半面、重要な課題も研究会では発見された。その一つが、自立を支援する人材が不足している事実である。氷河期世代を含む中高年を含む生活・就労困難者が増加しつつある状況に対し、支援する人材は、質・量いずれの面でも、絶対的に不足している。第5章で指摘するように、就職氷河期以前の世代を含む40代以降の生活・就労困難者への支援体制は、未だ十分に整備されているとはいえないのが、現状である。氷河期世代にはさらに困難者が多く含まれる可能性を考えると、40代、50代の生活・就労困難者を支援する人生の育成に早急に取り組むことが求められる。支援者個人の支援に向けた情熱や努力のみに負うのではなく、政策的に多様な支援人材を育成・確保するための明確な手立てが必要とされている。

加えて、支援に向けた連携が広がりつつあるとはいえ、その取り組みを一層推進し、持続的な就業を実現していくための環境を整備することも、未だ課題として残っている。そこで氷河期世代を含む就業困難者の自立支援に関する多様な機関の連携・促進に関する提言も行う。

3. 提言の背景

2003年の「若者・自立挑戦プラン」以降、2014年に成立した若者雇用促進法¹に至るまで、日本の若年雇用政策は急速に整備されてきた。それはいいかえれば、十分な若年雇用対策が未だ存在しな

¹ 2015年に成立した若者雇用促進法では、① 新卒者等への職場情報の積極的な提供、② 一定の労働関係法令違反のあった事業所からも新卒求人の不受理、③ 若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業の「ユースフル企業」としての認定などが定められた。

かった時代に、10代や20代を過ぎざるを得なかった就職氷河期世代の不遇に対する反省と教訓が、政労使一体となって対策を急がせてきた面があるのも事実である²。

だとしても、若年労働者に対する政策は、既に十分に整備されたと断言することもできないだろう。若者雇用促進法では、職業経験の乏しさなどを理由に、仕事や職場に関する情報が不足する若者を対象に、積極的な情報提供を行うこと等が定められている。ただし、そこで対象となる若者は、新卒者（第二新卒を含む）に今は限定されている。現状では、20代の若者がより適した仕事を求めて転職することも少なくないが、かといって能力開発を含む職場情報を十分に有した上で選択をしているとは必ずしも言い切れない状況がある。だとすれば、今後、若者の転職市場を整備して雇用のミスマッチを抑制していくためには、企業の若者への職場情報の提供義務対象を新卒者等に限定することなく、少なくとも学卒後7年以内雇用者（以下「学卒直後雇用者」と呼ぶ）まで拡充する「情報」面の整備をまず提言したい³（提言(1)）。

さらに就職氷河期の教訓の一つは、景気の長期停滞の雇用システム変容の混乱期にあって、若年雇用者に対する能力開発の機会が、OJTとOff-JTを含めて、大きく喪失されたことである。企業が労働者の長期雇用を前提としていた場合には、使用者はOJTなどを通じて、企業に特化した熟練形成に対して費用を投下することにも積極的だった⁴。しかし、今や長期雇用の前提は多くの場合で成り立たず、熟練形成を行うとすれば、あくまで労働者個人による負担にならざるを得ない。そこで厚生労働省では「キャリア形成促進助成金」事業等を通じて企業内におけるOJTと教育訓練機関等で行われるOff-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練への助成を行う等、人材育成プログラムの充実をはかっている。今後は、学卒直後雇用者等に対する訓練をいっそう促進するための「プログラム」面での充実を提言したい（提言(2)）。

加えて新たなプログラムとして、地域の企業グループが連携して、地域の力で共同して人材育成を行う制度の創設を提言する。中小企業のなかでは、学卒直後雇用者を採用しても、能力開発の費用を単独で賄うことが容易でない状況も考えられる。そこで地域の関連する企業が、個々に採用した若年雇用者に対し、共同してOJTとOff-JTを組み合わせて実施することで、効果的な人材育成が可能となる。その際には、企業グループをいかにして選定するかが重要になるが、選定については地域の経済・雇用に関する実態に詳しい地方自治体の承認を得ることとする。その取り組みは、特色ある地方の創生につながるものであり、雇用対策における国・地方との連携・強化という近年の政策方向性とも整合的である⁵（提言(3)）。

情報やプログラムの面で若年雇用者の能力開発の機会が整備されたとしても、実際にその機会を活かす「時間」が確保されていなければ、意味を持たない。そこで、能力開発・キャリア形成を目的と

² 同時に若年雇用対策と並んで、就職氷河期世代に広がった有期雇用労働者の無期雇用や正規雇用労働者への転換を促進する施策である「キャリアアップ助成金」制度も導入されている。キャリアアップ助成金では、① 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」、② 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」、③ 有期契約労働者等の賃金規定等の改定、健康診断制度の導入、賃金規定等の共通化、週所定労働時間を延長し、社会保険加入ができるようにすることを助成する「処遇改善コース」を設定し、これらの取組みを実施した事業主に助成を行っている。

³ 学卒直後7年目は、大学卒の場合には30歳直前、高校卒の場合には20代半ばに差し掛かる頃であり、その後のキャリア形成や家族形成にとっても一つの転機となり得る重要な人生の時期でもある。今後は、新卒、学卒3年以内（第二新卒）に限定することなく、学卒7年程度までの若年雇用政策の拡充が求められる。

⁴ 人的資本理論における「企業特殊的熟練」がそれに相当する。

⁵ 地域企業グループの承認は地方自治体の責任で行うが、助成金事業の運営はこれまで通り、厚生労働省の責任で行うことが望ましい。その仕組みには東日本大震災の際に活用された「グループ補助金」制度なども参考になるだろう。

した有給休暇の取得推進をもう一つの提言としたい。有給休暇を有効活用することで、学卒直後雇用者等は、みずからのキャリア形成について望ましいと考えるOff-JTを受ける機会を拡充することが可能となる。また休暇を将来的に自分が最も納得し、充実して働くことができる業種、職種、さらには就業地域を選定するための時間に充てることも可能となる。さらには若年のみならず、不遇を経験することも多かった氷河期世代の中高年も、高齢になった先の将来での望ましい就業機会を発見する機会を広げることができる。現在も、従業員に対して教育訓練休暇制度等を導入し、実施した場合に受けられる助成措置は存在する。今後は、教育訓練休暇等制度の助成範囲をさらに拡充し、有給休暇を取得しやすい環境をあと押しすることが重要であろう（提言(4)）。

有給休暇を通じて、雇用者がリフレッシュする機会を拡大することは、限られた労働時間でより高い成果を集中して実現し、労働生産性を向上させることにもつながるため、企業にもたらすメリットも小さくない。一方で、有給休暇を用いて、他企業でも有効なスキルを身に付けたり、より最適な就業先を見つけることで、雇用者が離職することをおそれる結果、企業が休暇の取得を阻害するようなことがあってはならない。労働者の権利である有給休暇の取得を円滑にするためにも、学卒直後雇用者が能力開発ならびにキャリア形成を目的として有給休暇の利用を申し込んだ場合、使用者は特別の理由がない限り、取得を妨げてはならないように義務付けることも肝要であろう。あわせて能力開発・キャリア形成のための有給休暇を取得したことを理由に、その後の雇用者の処遇に不利益が生じることのないよう、使用者に義務付けることも提言する（提言(5)）。

氷河期世代のうち、生活や就労に関する困難に陥っている人々に対する支援には、相談者・支援者の量的・質的確保が不可欠である。第5章のヒアリング調査からは、困難者の置かれた状況に応じた「相談者の多様性」を保障することの重要性が確認されている。自立支援には、困難者を「発見」し、一歩踏み出すための「誘導」を行い、さまざまな経験を行うことを「支援」し、就職への決心を促す「出口」を示し、就職後の持続的ケアを含む「定着」といった段階的取り組みが効果的である。実績を有する相談・支援機関は、支援の初期段階は、これまでの躓きや、苦悩に想いを馳せ、それぞれの想いを受けとめることに共通して長けていると同時に、かつ支援の各段階において固有の強みも有していることが多い。十分な訓練と経験を積んだ多様な支援者を広く育成するには、多様な非営利組織などが支援人材の育成を目的とした活動を行うことに対し、十分な助成を行うことも有効な策となる。特に支援体制が未整備である40代、50代の生活・就労困難者に対する支援人材の育成・確保が急務である（提言(6)）。

自立支援を行う機関相互の連携強化も欠かせない。特に自立支援については、就業促進を重点に置いた取り組みと、福祉面でのサポートが中心となる取り組みとの間の、さらなる連携が課題として残っている。このような課題を克服するには、現在、各地で行われている連携の好事例などを参考にしつつ、自立困難者、生活困窮者の支援人材の連携を目的とした非営利組織、労働組合、企業、医療・福祉関係機関などから構成される、地域レベルおよび全国レベルでの「自立支援コンソーシアム」を設立することが有益である。なかでも第5章でも指摘している持続可能な就労を広く実現するには、コンソーシアムにおける企業や労働組合の積極的な関与が不可欠である。第5章では、支援を必要としているが、支援にたどり着いていない潜在的な利用希望者が少なくない可能性を指摘している。コンソーシアムについての認知が広がることは、支援の情報が十分に届いていない個人やその家族が、必要な支援を求める「つながり」を作るきっかけともなる。国や自治体などの行政も、コンソーシアムの活動を多面的に支援する体制を整え、福祉政策と就業政策の連携を密にすることは、行政の縦割り批判の解消にもつながるだろう（提言(7)）。

4. 提 言

以上の考察を踏まえた本研究会の提言は次の通り。今後、労働組合をはじめとする関係者による提言の実現に向けた取り組みを期待したい。

提言(1)：青少年雇用情報の提供対象の拡充

若者雇用促進法の定めた青少年雇用情報の提供項目である「募集・採用に関する状況」「職業能力の開発・向上に関する状況」「企業における雇用管理に関する状況」の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供義務を課している現状から、さらに情報提供項目を増やすことを義務付ける見直しを行う。職場情報提供の条件を、新卒者等⁶から、新卒者等及び学卒後7年以内雇用者（以下「学卒直後雇用者」）に拡充する。

提言(2)：「若年齢雇用者型訓練」助成金制度の創設

若年雇用者がOJTとOff-JTを適切に組み合わせた訓練を受ける機会を拡充するため、学卒直後雇用者等を助成の重点対象とした、キャリア形成助成金・雇用型訓練コースに、「若年齢雇用者型訓練」を新たに創設する⁷。

提言(3)：地方自治体と連携した地域企業グループによる人材育成

地域内の若年人材等の育成力を強化するため、地域の企業グループが連携してOJTとOff-JTを共同実施する雇用型訓練を推進する。認定実習併用職業訓練のうち、地域内の関連企業が共同して学卒直後雇用者等に雇用型訓練を行う場合の認定制度を新たに設ける⁸。その際、企業グループの申請には、地域の実情に通じた都道府県の承認を求めることとする。

提言(4)：能力開発・キャリア形成有給休暇の推奨

雇用者等がみずからの能力開発ならびにキャリア形成を目的として一定期間有給休暇を取得する機会を拡大する。そのために学卒直後雇用者の教育訓練休暇等制度⁹の取得を促進すべく、助成対象ならびに訓練内容を拡充する。

⁶ 現在情報提供の求めを行うことができるのは①学校、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学するもので、卒業することが見込まれる者、②公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者、③上記①、②の卒業者及び修了者（学卒3年以内のいわゆる「第二新卒」を含む）に限定されている。

⁷ キャリア形成促進助成金のうち、OJTとOff-JTを組み合わせて実施する「雇用型訓練コース」は、建設業、製造業、情報通信業を対象とした「特定分野認定実習併用職業訓練」、厚生労働大臣の認定を受けた「認定実習併用職業訓練」、45歳以上65歳未満の新規雇用者等を対象とした「中高年齢者雇用型訓練」が実施されている。

⁸ 企業が共同して実施する訓練への助成プログラムとして、キャリア形成促進助成金の「一般団体型訓練」がある。一般団体型訓練は、事業協同組合などの事業主団体や、協定書等を締結した共同事業主が、外部講師を雇ったり、施設・設備を借り上げる際にかかる費用を助成するものであり、Off-JTが支給対象となる。提言は、地方自治体の承認のもと、地域の企業グループが連携してOJTとOff-JTを効果的に組み合わせて実施することを目指すものである。

⁹ 教育訓練休暇等制度は、従業員に対して、教育訓練休暇制度または教育訓練短時間勤務制度を導入し、実施した場合に助成が受けられる制度導入コース。助成対象は、休暇・短時間勤務と有給・無給によって異なり、教育訓練休暇（有給）の場合、助成対象制度は「5年に5日以上、かつ、1年間に5日以上取得が可能」とされている。

提言(5)：有給休暇取得推進に向けた環境整備

雇用者がキャリア形成を目的として有給休暇の利用を申し込んだ場合、使用者は特別の理由がない限り、取得を妨げてはならないように義務付ける。あわせて能力開発・キャリア形成のための有給休暇を取得したことを理由に、その後の雇用者の処遇に不利益が生じることのないよう、使用者に義務付ける。

提言(6)：生活・就労困難者に対する多様な支援人材の育成強化

ニート、ひきこもり、長期失業者、孤立無業者¹⁰など、生活や就労に困難を抱える人々およびその家族に対し、適切な支援を行う多様な人材の育成体制を強化する。そのために自立支援を行う非営利組織などの団体などによる支援人材の育成を目的とした活動に対する助成を行う。特に支援の手薄な40代、50代の困難者の支援者の育成に早急に着手する。

提言(7)：自立支援コンソーシアムの設立

生活や就労に困難を抱える人々に対する支援人材・支援機関の連携と困難者の持続可能な就労の実現を目的とする、非営利組織、組合、企業、医療・福祉関係機関などから構成される地域版・全国版の「自立支援コンソーシアム」を設立する。行政も、福祉政策と雇用政策の連携を密にすることで、コンソーシアムの活動に対する支援体制を整備する。

¹⁰ 「孤立無業者（SNEP）」とは20歳以上59歳以下の未婚無業者（通学中を除く）のうち、ふだんいっしょにいる人が家族のみ、もしくはずっと一人の人々を指す。総務省統計局「社会生活基本調査」の特別集計結果からは、2011年時点で孤立無業者は全国で162万人にのぼる。2001年の孤立無業者は85万人であり、急増傾向にある（玄田有史『孤立無業（SNEP）』2013年、日本経済新聞出版社）。

第2章 就職氷河期の背景と労働法制・企業経営の変化

1. 就職氷河期の背景

本報告書では、本章以降、賃金構造基本統計調査やアンケート調査結果、団体・個人ヒアリング、地方ヒアリング等を踏まえて、就職氷河期世代の実態や特徴、抱えている課題等について明らかにする。

景気が回復しても若年雇用の現状は改善されていない。就職氷河期世代の抱えている課題は、現在の若年雇用が抱えている課題でもある。

本章では、課題解決に向けた対策を検討していくため、何が就職氷河期を生みだしてきたのか、その背景と労働法制や企業経営の変化等を踏まえて考察する。

「バブルの崩壊」（1991年3月～1993年10月）に端を発して、「日経連『新時代の日本的経営』の発表」（1995年5月）、「小泉内閣の登場」（2001年4月～2006年9月）、「リーマンショック」（2008年9月）等の一連の時代背景のなかで、雇用状況が悪化する一方、非正規雇用が急速に拡大した。

また、労働法制や企業経営が大きく変化するなかで、日本型雇用慣行が変質・崩壊し、就職氷河期が生み出され、雇用の質の劣化は現在も改善されていない。

就職氷河期世代は、日本型雇用慣行の変質・崩壊に最初に遭遇した世代と見ることもできる。

以下、就職氷河期を生み出してきた背景について考察する。

(1) バブルの崩壊（1991年3月～1993年10月）

1985年のプラザ合意と円高をきっかけに日本経済はバブル景気に入り、企業が過剰な設備投資と雇用を行ったため、1990年と1991年の有効求人倍率は1.4倍までに跳ね上がり、1988年から1992年まで1倍を上回る状況が続いた。

一方、1990年1月から株価や地価などの暴落が起こり、「バブル崩壊」と呼ばれる様相を呈し、翌1991年2月を境に安定成長期が終焉した。景気が後退するなかで、バブル期の過剰な雇用による人件費を圧縮するために、企業は軒並み新規採用の抑制を始めた。

有効求人倍率は、1993年から2005年まで1倍を下回り、新規求人倍率は1998年に0.53倍まで下がる一方、完全失業率は4.1%にまで高まった。また、バブル期に比べて新卒者が困難な就職活動を強いられたため、フリーターや派遣労働といった非正規雇用になる者が増加した。

(2) 日経連「新時代の日本的経営」の発表（1995年5月）

1995年5月に、日経連は「新時代の日本的経営—挑戦すべき方向とその具体策—」を発表した。

この報告書で提言された長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3タイプの雇用を組み合わせた効果的な雇用ポートフォリオの導入や、職務にリンクした職能資格制度の導入、年功的定期昇給制度の見直しなどは、当時の社会・企業経営に大きな影響をおよぼすとともに、その後の雇用の流動化や成果主義型賃金の普及を加速させる契機ともなった。

この報告書作成に携わった元日経連常務理事の成瀬健生氏は、連合総研のD I O（2014年7・8月合併号）で、報告書作成当時の背景やその後の20年間について、以下のような感想を述べている。

このなかには、激変する経済情勢のなかで、経営者団体としての苦悩と同時に、当時の想定を越え

て非正規雇用が拡大してきていることへの困惑が垣間見える。

なぜ、想定を超えて非正規雇用が拡大してきたのか。その転換点は、幅広い分野で規制緩和を進めた小泉内閣の登場と、「小泉構造改革」を推進する司令塔的な役割を担った経済財政諮問会議ではなかったか。

【成瀬健生・元日経連常務理事（D I O：2014年7・8月合併号抜粋）】

《時代背景》

- ・当時、「少子高齢化」「プラザ合意による急激な円高」が大問題だった。
- ・グローバル化の進展のなかで2倍の円高。国際競争のなかで日本経済全般にわたるコストダウンが迫られた。
- ・日本経済のコストの7割は人件費であり、人件費抑制は至上命題となった。日経連は目標を年功賃金の見直しと雇用構造の再検討においた。
- ・人件費負担適正化のために「雇用ポートフォリオ管理」がどうしても必要だった。
- ・「雇用ポートフォリオ」は、あくまでも雇用する方、される方の合意の上で成立するものとし、円高デフレ下の人件費抑制は主として「賃金管理面」でと考えていた。
- ・当時、マスコミが「雇用ポートフォリオ」にばかりスポットを当てたことは意外（心外）であった。
- ・その後の展開は、フォローアップ調査をするたびに「雇用柔軟型」（パート労働者など）の比率が増えていくのに困惑したというのが実態であった。
- ・日本経済が微弱な回復期に入った2002年まで、日本企業を苦しめたのは、GDP縮小、売上高減少、それを上回るコスト削減、学卒採用の停止、非正規雇用の多用、ベースダウンと銘打たないまでも正社員を含む賃金水準の引き下げである。
- ・リーマンショックによる新たな円高（1ドル120円が80円に）が追い打ちをかけた。

《「新時代の日本的経営」がめざしたもの》

- ・「新時代の日本的経営」は、デフレ不況に苦しみ始めた日本が、日本的経営の優れたところを見失わない程度に、その無駄な部分を徹底的にそぎ落そうと考えたものであった。
- ・失われた20年があまりに長かったので、一部には、人員削減をし、非正規を多用し、賃金は上げず、即戦力を求め、教育訓練費を削減するといったことで収益を上げられると考える行政、アカデミア、マスコミ、経営者などがいるようだ。
- ・しかし、日本が成功を収めてきた方法は、あくまでも「人間中心の経営」「長期的視点に立った経営」だった。

雇用ポートフォリオを応用していえば、新卒正規社員の採用が増え、非正規の正規化が進み、非正規の割合がせいぜい20%強程度になり、企業が本気で教育訓練を開始すれば、日本の産業社会、ひいては日本社会が真面目に明るく頑張れる、本来の日本らしい姿になっていくと考えている。

(3) 小泉内閣の登場（2001年4月～2006年9月）

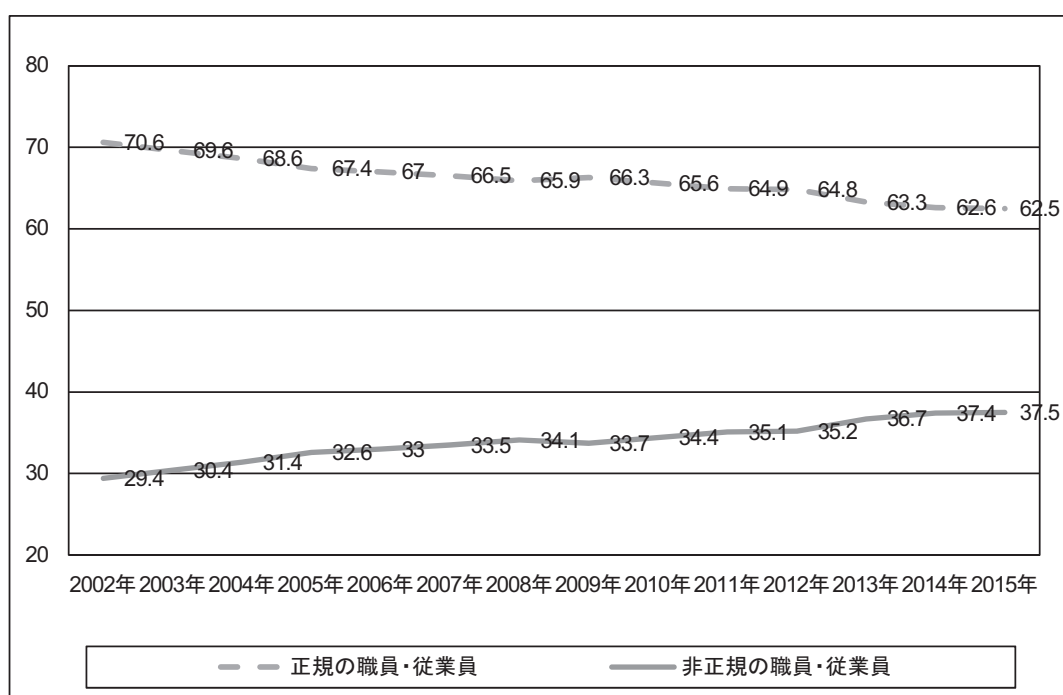
日経連が「新時代の日本的経営」を発表して約6年後の2001年4月に、「聖域なき構造改革」を掲げて小泉内閣が登場した。

小泉内閣は、郵政民営化、道路関係4公団の民営化等、民営化などで政府による公共サービスを削減し、市場でできることは市場にゆだねる「官から民へ」、また、国と地方の三位一体改革である「中央から地方へ」を改革の柱とした市場原理を重視した新自由主義的な政策を進めた。

こうした規制緩和は雇用・労働分野でも進められ、法律の改正ともあいまって、多くの非正規労働者を生み出した。

図1 正規職員・従業員と非正規職員・従業員の推移（単位：％）

：総務省「労働力調査」から引用



度重なる法改正が行われた派遣労働者について、2003～2007年の日本の就業形態別就労状況で見ると、4年間で派遣労働者の割合は2.7%増え、日本の労働人口約6,600万人の中の約200万人となった。また2008年時点で、派遣労働比率（非正規社員に占める派遣労働者の比率）は8%となっている。2008年時点で、雇用者全体に占める派遣労働者の割合は2.7%である。

正規社員の割合は2001年～2006年の6年間に72%から67%にまで低下し、約230万人減少している。また一方、2002～2006年の5年間で、非正規社員は320万人増加し、正規社員は93万人減少している。

労働者派遣法の改正は、短期的には失業率を減らし企業・労働者の双方に利益をもたらしたと主張する者もいるが、長期的には派遣切りやワーキングプア問題などを生み出した。

(4) リーマンショック (2008年9月)

2007年のサブプライム住宅ローン危機に端を発したアメリカのバブル崩壊をきっかけとして、サブプライムローンやオークション・レート証券、そのほか多分野にわたる資産価値の暴落がおこり、2008年9月にリーマン・ブラザーズが破産した。このことがきっかけとなってアメリカ経済に対する不安が広がり、世界的な金融危機へとつながっていった。

日本では、日経平均株価も大暴落し、9月12日(金)の終値は12,214円だったが、10月28日には一時6,000円台まで下落し、1982年10月以来、26年ぶりの安値を記録した。

日本は長引く不景気からサブプライムローン関連債権などにはあまり手を出していなかったため、金融会社への直接的な影響は軽微であった。しかし、リーマンショックを境に世界的な経済の冷え込みから消費が落ち込み、金融不安で各種通貨から急速なドル安が進み、アメリカ市場への依存が強い輸出産業から大きなダメージが広がり、結果的に日本経済の大幅な景気後退につながっていった。

就職氷河期の終結後、数年間は「売り手市場」であったが、リーマンショック後の2009年春卒業予定の学生の内定が取り消されるという事態が続出し、特に大学の新卒者の就職が困難であった2010年大卒者の就職率は前年卒を7.6%下回る60.8%まで減少し、2010年大学卒業予定だった人のうち7人に1人(約14.3%)が就職留年を選択している。また、大学院への進学率も1993年卒と並ぶ1.2%上昇した。

さらに、2011年3月に発生した東日本大震災の影響で新卒者の就職が一段と厳しくなった。

2. 労働法制の変化 (概要)

「バブルの崩壊」、「日経連の『新時代の日本的経営』の発表」、「小泉内閣の登場」、「リーマンショック」等のなかで労働者の雇用や労働条件に大きな影響をおよぼす労働法制はどう変化してきたのか、以下のとおり検証する。

特に象徴的なのが労働者派遣法である。1985年に成立して以来、1996年、1999年、2003年、2012年、2015年と、約20年間で5回にわたる改正が行われた。

(1) 労働者派遣法

- ① 1985年・制定：適用対象業務を限定した上で労働者派遣事業を制度化
- ② 1996年・改正①：派遣契約の解除、苦情処理に係わる措置の充実、無許可事業主からの派遣受け入れ等に対する派遣先への勧告・公表の制度化
- ③ 1999年・改正②：適用対象業務を原則的に自由化(ネガティブリスト化)、26業務以外の業務に受け入れ期間制限等
- ④ 2003年・改正③：物の製造業務への労働者派遣の解禁、派遣受け入れ期間の延長等
- ⑤ 2012年・改正④：日雇い派遣の原則廃止、労働契約申し込みみなし規定の創設等
- ⑥ 2015年・改正⑤：派遣期間規制の見直し、キャリアアップ措置・雇用安定措置等

(2) 労働基準法

- ① 1987年・改正①：法定労働時間の目標を週40時間に設定(段階的に短縮)
- ② 1993年・改正②：週40時間の法定労働時間の実施、割増賃金率の引き上げ等
- ③ 1998年・改正③：企画業務型裁量労働制の新設、時間外限度基準に基く助言指導等
- ④ 2003年・改正④：有期労働契約の上限延長、解雇権濫用法理の法定等

⑤ 2008年・改正⑤：時間外労働の割増賃金率の引き上げ等

(3) 労働契約法

- ① 2007年・制定：労働契約と就業規則の役割の明確化、就業規則の変更の際のルール制定等
- ② 2012年・改正①：通算5年を超える有期契約の無期限転換、雇い止め法理の明文化等

(4) 育児・介護休業法

- ① 1991年・育児休業法制定：育児休業、子の看護休暇に関する制度の創設、子の養育のため事業主が講ずべき措置の制定等
- ② 1995年・育児・介護休業法制定：介護休業、介護休暇に関する制度の創設、家族の介護のための事業主が講ずべき措置の制定等（育児休業法の改正）

(5) パートタイム労働法

- ① 1993年・制定：短時間労働者の雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発および向上等に関する措置等
- ② 2014年・改正①：正社員と差別的な取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大等

(6) 職業安定法

- ① 1999年・改正：有料職業紹介事業の取扱職業の範囲を原則自由化（ネガティブリスト化）
- ② 2003年・改正：地方公共団体等が行う無料職業紹介について届出制の創設等

(7) その他労働政策関係法

- ① 男女雇用機会均等法制定（1985年）：雇用における性別を理由とする差別の禁止
- ② 職業能力開発促進法制定（1985年）：職業訓練および職業能力検定の内容の充実等（職業訓練法の改正）
- ③ 高年齢者雇用安定法制定（1986年）：定年の法定化（60歳努力義務化等）
- ④ 障害者雇用促進法制定（1987年）：ノーマライゼーションの理念の明確化、精神薄弱者等すべての障害者を政策対象（身体障害者雇用促進法を改称）
- ⑤ 労働組合法改正（2004年）：労働委員会の不当労働行為に係わる審査体制・手続きの整備
- ⑥ 労働安全衛生法改正（2014年）：化学物質のリスクアセスメントの義務化やストレスチェック制度の創設等
- ⑦ 女性活躍推進法制定（2015年）：女性の活躍に関する行動計画策定の義務付け等
- ⑧ 若者雇用促進法制定（2015年）：職場情報の提供等適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等

3. 企業経営の変化

1990年代から本格化した経済のグローバル化と国際競争、急激な円高、少子高齢化等のなかで、企業は非正規労働者の積極活用や成果主義型賃金・人事制度の導入等を通じた賃金総額原資の抑制を進め、特に管理職世代となっていた団塊の世代（※）の処遇の見直しを行った。

また、団塊の世代の退職に加えて、バブル崩壊やリーマンショック等の景気の動向で採用を大幅に

抑制してきたことは、職場の年齢構成の「ゆがみ」を生み出し、中堅層への業務の集中化が進むなかでの若年層への技術・技能の伝承ができなくなるなど、企業経営にとっても大きな問題として顕在化（※）してきている。

加えて、外国人投資家が多くの日本企業の株を持つようになるなかで、日本の企業経営も従業員重視から株主重視へ、長期的視点に立った経営から短期的な利益を重視する経営へと傾斜していくことになった。

※ 団塊の世代は1947年（昭和22年）～1949年（昭和24年）生まれの世代で、日経連の「新時代の日本的経営」が発表された1995年段階で48歳～46歳となっていた。

※ 連合総研の「企業における労務構成の変化と労使関係の課題に関する調査研究報告書—職場の年齢構成の「ゆがみ」と課題—：2014年9月発行」を参照。

(1) 賃金総額原資の抑制と団塊の世代の処遇見直し

① 非正規労働者の積極活用

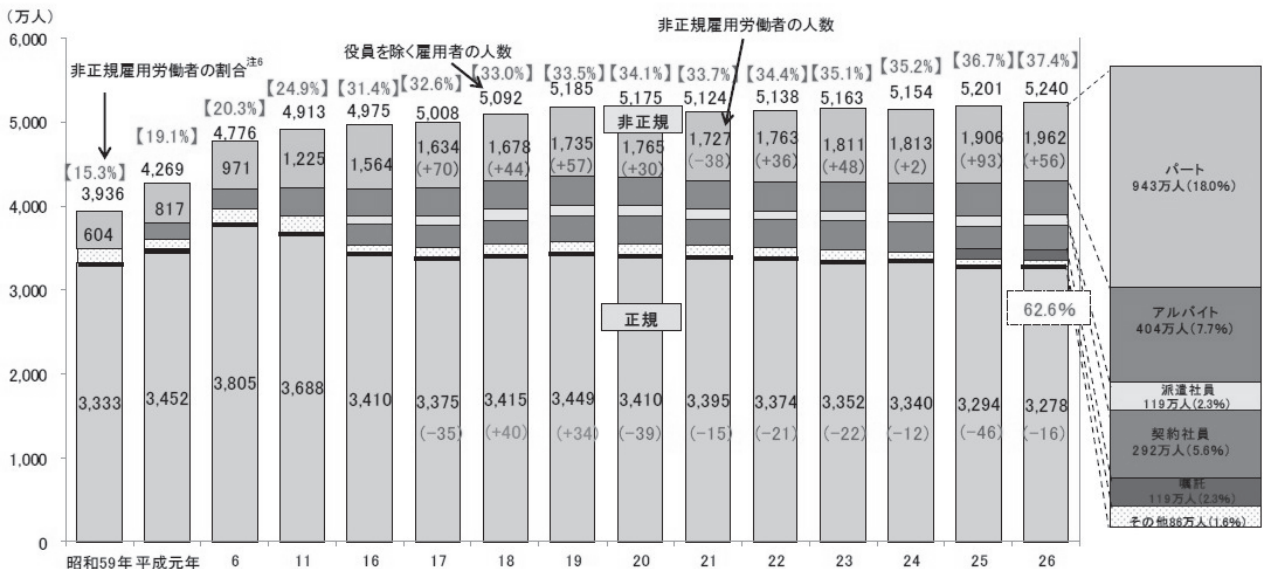
以下の図とおり、正規雇用が減少する一方、非正規雇用が年々増加してきた傾向がわかる。とりわけ、初職非正規労働者率が急速に増加していることは、若年雇用の非正規雇用化が急速に進んだことを物語っている。

また、2015年の総務省「労働力調査」によれば、正規社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている不本意非正規労働者が非正規労働者全体の16.9%を占めるまでになっており、25～34歳では26.5%にもものぼっている。

※ 詳細は「参考資料2」を参照のこと。

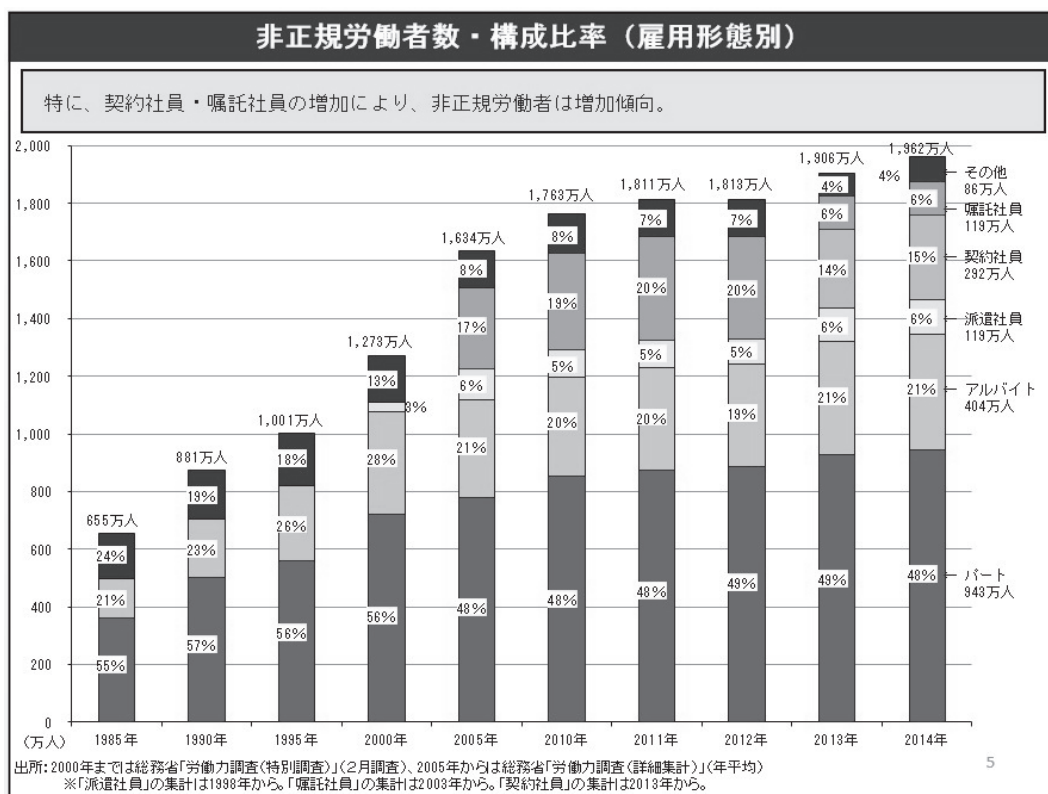
【図2 正規雇用と非正規雇用労働者の推移：厚労省「非正規雇用の現状と課題」から引用】

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

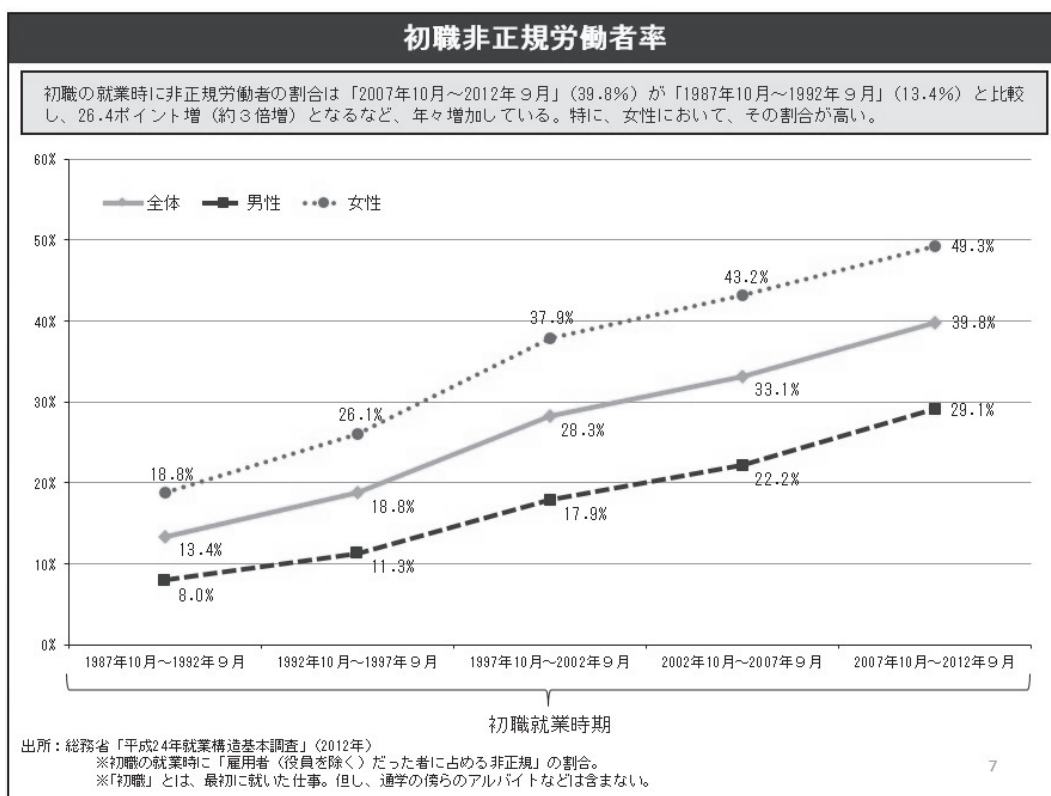


(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
(注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
3) 昭和59年の非正規雇用労働者の内訳は「パート・アルバイト」「嘱託・その他」、平成元年から平成11年の非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」、平成16年から平成24年の非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。
4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「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」「その他」である者。
7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

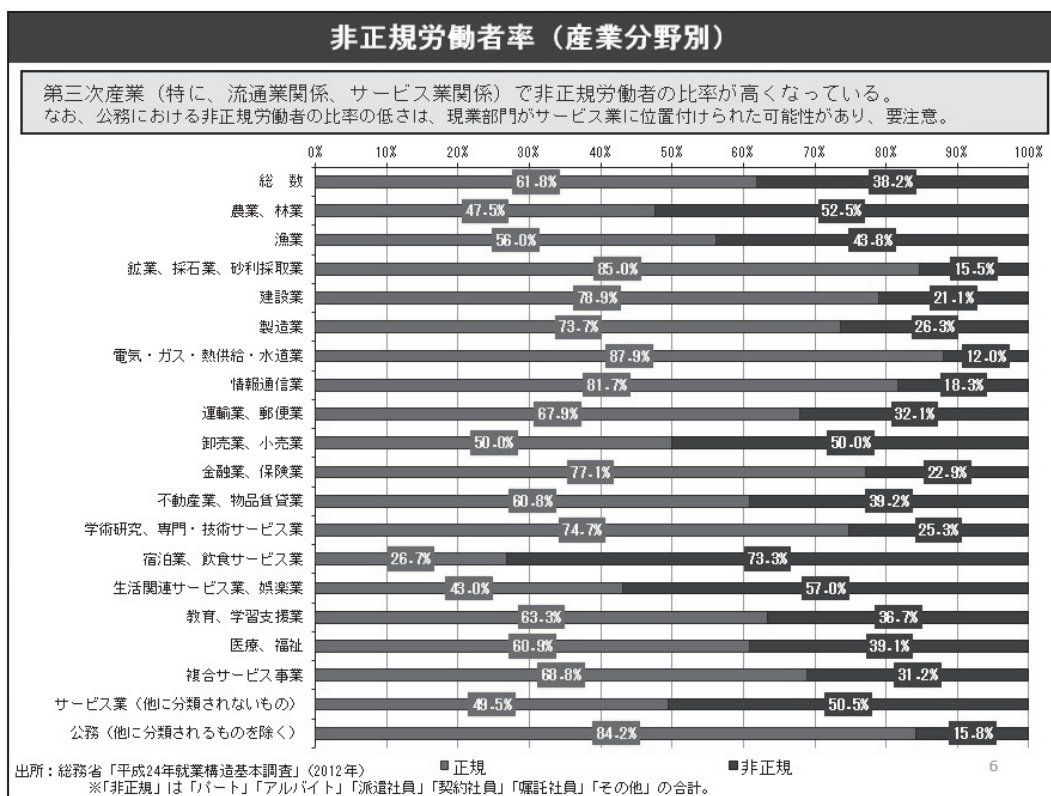
【図3 非正規労働者数・構成比率（雇用形態別）：連合「非正規労働者の現状と課題」から引用】



【図4 初職非正規労働者率：連合「非正規労働者の現状と課題」から引用】



【図5 非正規労働者率（産業分野別）：連合「非正規労働者の現状と課題」から引用】



② 成果主義の導入

厚生労働省の「就労条件総合調査」結果から、次のようなことが分かる。

- 1) 「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」など、いわゆる成果主義型賃金・人事制度が拡大・定着してきている。
- 2) 成果主義の基本となる業績評価制度の評価する側の課題を見ると、「部門間の評価基準の調整が難しい」、「評価者の研修・教育が十分できない」、「格差がつけにくく中位の評価が多くなる」など、依然として課題が多い。
- 3) また、評価される側からは、「評価結果に対する本人の納得が得られない」、「評価によって勤労意欲の低下を招く」、「評価システムに対して労働者の納得が得られない」、「個人業績を重視するため、グループやチームの作業に支障がでる」、「職場の雰囲気が悪化する」などの問題も根深い。

（注）調査対象：日本標準産業分類に基く15大産業に属する常用労働者が30人以上の民営企業から、産業、企業規模別に一定の方法で抽出した企業。

図6 賃金制度の改定割合

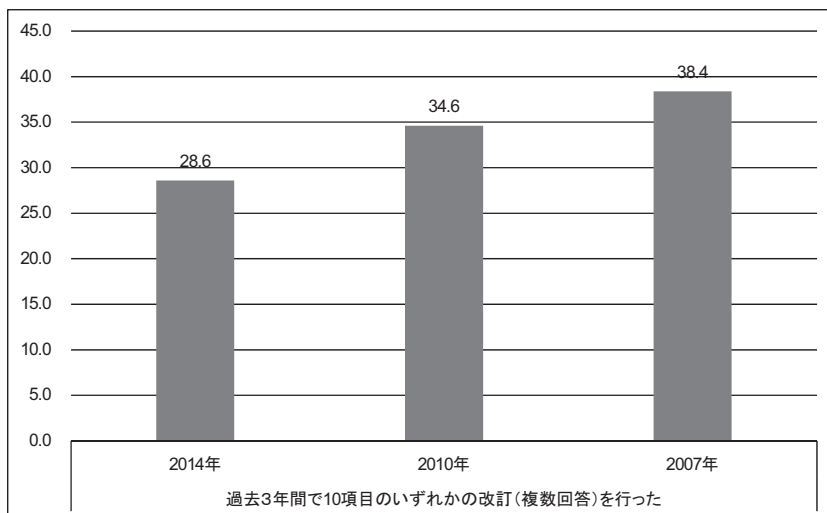


図7 賃金制度の改定項目

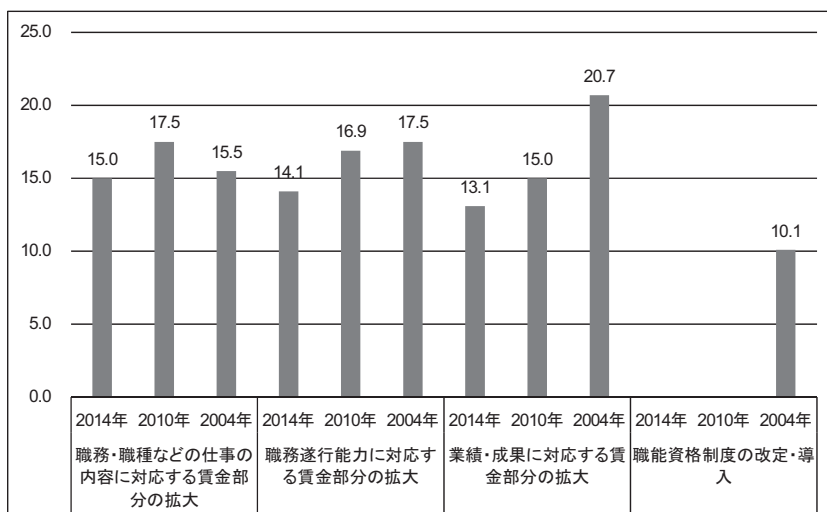


図8 業績評価制度の評価

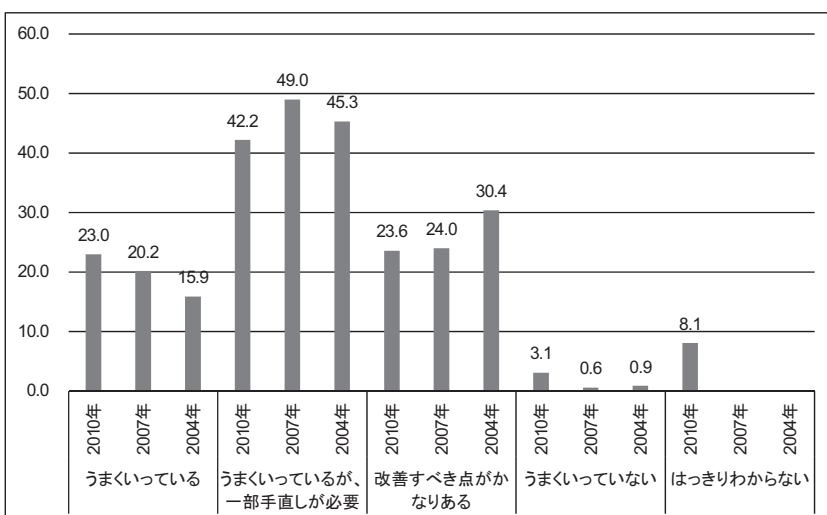


図9 評価制度の課題

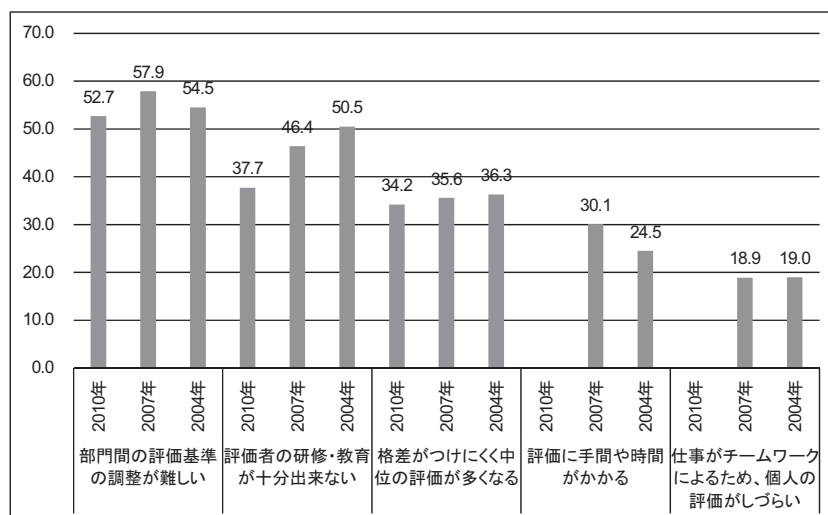
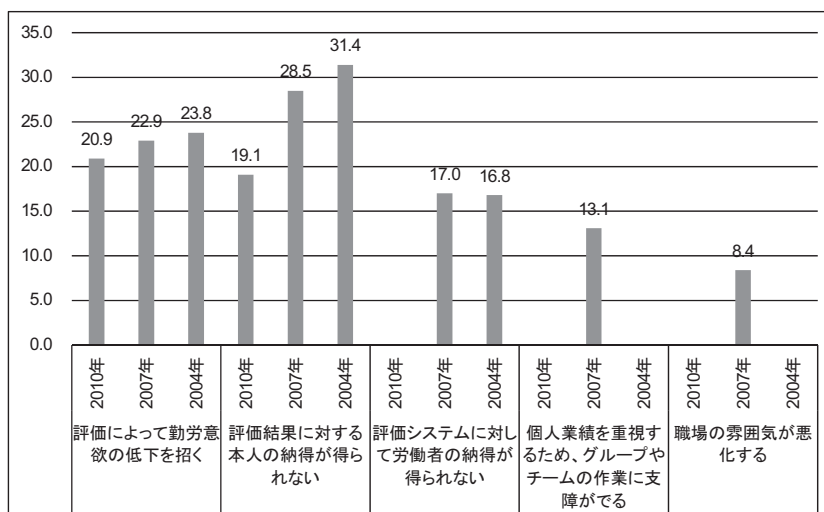


図10 評価によって生じる問題点



(2) グローバル化の進展と株主重視の経営姿勢への転換

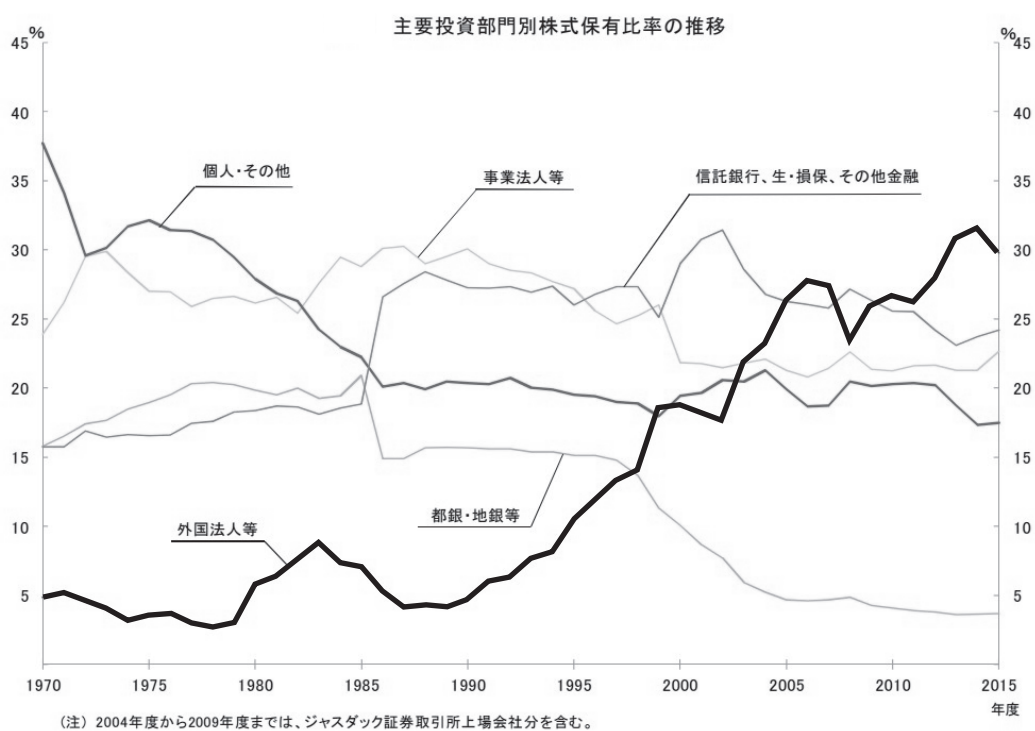
以下のグラフは、2016年3月現在、東京、名古屋、福岡、札幌の4証券取引所に上場していた国内上場会社（3,631社）のうち、決算期末日が到来していないため上場後の株主の状況を把握することができない会社等（18社）を除く3,613社の2015年度（2015年4月1日～2016年度3月31日）中に到来した最終決算期末現在の上場普通株式の保有比率を1970年度～2015年度までグラフ化したものである。

1995年度までは「外国法人等」は10%足らずであったが、以降は、急激に保有比率が高まり、近年は30%程度を保有している。また、近年の日本株の売買実績金額のうち約6割が海外投資家によるものである。

こうした「外国法人等」の“物言う株主”の意向は、株価をはじめ、日本企業の経営にも大きな影響を及ぼしてきている。例えば、日本的経営の特色・強みと言われてきた、長期的な視点で経営を考え、人材を長期的に育成していくという視点が弱まり、短期的な利益を優先し、株価を上げて株主配当を引き上げるといった姿勢へ変化してきていることが考えられる。

※「外国法人等」とは、外国の法律に基いて設立された法人、外国の政府・地方公共団体および法人格を有

しない団体、ならびに居住の内外を問わず日本以外の国籍を有する個人をさす。



「2015年度株式分布状況調査結果」(2016年6月20日) から抜粋
 東京証券取引所、名古屋証券取引所、福岡証券取引所、札幌証券取引所

自省の弁：なぜ労働組合は迂闊だったのか

1992年の公示地価は1975年以来17年ぶりの下落となった。株価の崩落と相まってバブルの崩壊が日本経済を直撃した。

1990年代以降における経済の長期低迷を特徴付けているのは企業利潤率の低下である。その原因はバブル期における過剰な能力増加投資が、利潤率の分母である資本ストックを巨大化させ、もともと高水準にあった資本係数を押し上げたことにある。これは構造的要因であって、政策的な対応の困難な経済的与件と考えた方がよいだろう。

一方で、利潤率の低下を現象面から近視眼的に捉えれば、定期昇給制度に代表される硬直的な賃金制度が企業利潤を圧迫しているとの見方もある。そしてこちらの方は個別企業にも対応が可能であり、成果主義に代表されるような賃金制度の見直しや社会保険負担の生じない非正規雇用、さらには人件費にも含まれない派遣労働者への依存が急拡大した。

企業は人件費を中心とした固定費の削減で損益分岐点を引き下げて、売上が伸びなくても利益が出せる経営に大きくシフトしていったのである。もとよりこうした経営手法は、個別企業にとっては一見合理的であっても、社会全体としては途方もない合成の誤謬として最終需要の低迷をもたらしているのは周知のとおりだ。

労働組合が迂闊だったのは、こうした経営側の対応を、1970年代の生産性基準原理のような単なる賃金抑制政策の延長線上で捉え、その背景にある構造的な変化について、従来の景気循環的な後退局面と明確に区別することができなかつたためである。端的に言えば経営側の切羽詰った本気度を見誤ったということだろう。

これまでの経営施策との重要な違いは、総額人件費抑制が単に正社員賃金の抑制に止まることなく、むしろ雇用の非正規化に重点をおいて実行されたことである。従来から景気循環などによる業務の繁閑への緩衝材として、季節工などの有期雇用労働者が採用されることはあったが、経済の構造転換への対応として非正規労働者が多用されるならば、そうした雇用のポートフォリオは労働市場にプロトタイプとして定着してしまうことになる。

すでに「平成19年版労働経済の分析」（厚生労働省）で「非正規雇用割合の上昇は、雇用者報酬を切り下げる要因として強く作用するとともに、近年の労働分配率の低下をほとんど説明することのできる大きさであることが分かる」と分析されており、新古典派的な労働市場観を背景として実施された雇用方針の大転換が絶大なる効果と影響をもたらしたことは明白である。

しかし、こうした経済の構造変化が生じたのはバブル崩壊よりかなり以前のことはなからうか。バブルの崩壊は構造変化を顕在化させたものの、実際の変化は1970年代の前半あたりに起こっていたと思われる。

特に象徴的な年が1973年である。この年に主要国の通貨がすべて変動相場制に移行し、戦後のブレトンウッズ体制が終焉した。また第4次中東戦争を契機にOPECによる原油価格の大幅な引き上げ（オイルショック）が実施され、タダ同然の原油価格を前提とした先進国経済は大きな打撃を受けた。またアメリカがベトナムからの完全撤兵に踏み切り、解放戦線の勝利でベトナム戦争が終結したのもこの年。一方、チリでは軍事クーデターでアジェンデ社会主義政権が崩壊し、チリが新自由主義の実験場とされたのもこの年のことであった。

1970年代以降のできごとは、ヴォルフガング・シュトレークが言うところの「時間稼ぎの資本主義」の時代として理解することもできよう。

アダム・スミスは、経済の発展が不平等を拡大することがあっても、成長は最底辺層の生活も向上させるという古典派経済学の基本的な理念を確立した。戦後の混合経済や福祉国家も基本的

にはこの理念を継承するものと考えられよう。しかし1970年代に至るとスミスのユートピアは限界を露呈し、シュンペーターが予見した「租税国家の危機」が訪れた。シュトレークの「時間稼ぎ」とは、比喩的に言えば市場経済のひとつのOS（オペレーション・システム）である資本主義を次々とバージョンアップしながら新たな危機に対応することであり、その実相は新自由主義政策の徹底である。

労働組合は福祉国家の社会契約が次々と反故にされてゆく新自由主義化の過程でも、相当に迂闊な対応しかできなかった。その意味で今日、新自由主義政策が社会を「悪魔の挽き臼」に引き込んでいることに対し、労働組合にも一半の責任があるというべきであろう。

バブル崩壊以降の経済状況を称して「失われた20年（30年?）」などとも表現されるが、確かに巨大な民間資本ストックの山をみると、J. S. ミルの「定常状態」の到来をも想起させられる。しかしミルは、「定常状態」とは技術の進歩が労働の負荷を軽減して、精神的、文化的な生活が大いに向上すると考え、忌避するどころかむしろ積極的に実現を図るべきだと述べている。

いま資本主義はインダストリー4.0へのバージョンアップが目指されているようだが、人工知能のような技術は労働時間の短縮と労働負荷の軽減で働く場にディーセントワークをあまねく均霑させることで、ミル的な「定常状態」に貢献できるものとなる。

そのとき、スミスのユートピアの終焉を前提にすると、金銭や財産は人の優位性を判断する有効な手段ではないとしたアリストテレスの叡智にも学びつつ、新しい市場経済のOSを模索することも人類の大きな課題となるかも知れない。

その取り組みを「働くことを軸とした安心社会」に向けて先導することができれば、迂闊にときをすごした労働組合にも汚名返上の好機が訪れるのではなかろうか。

（連合総研・早川行雄）

変化をチャンスに～ガラスの天井を打ち破る女性たち～

就職氷河期は、確かに新卒採用が絞られ、その時期の若者に大きな負の影響をもたらしたかも知れない。しかし、既に働いている者たちへも、働くことへのマインドチェンジを促すほどの大きな変化をもたらした時期でもあった。その変化を思い返してみたい。

私はバブル期少し前に、エンジニアとしてメーカーに就職した。ちょうど均等法が制定された年であり、女性への門戸も広がりつつある時期であった。

バブル期の企業の採用行動は、毎年の採用人数を100人単位で増やし、とにかく「人数を確保」することに追われていたように見えた。

また、この頃は、「生活残業」という言葉もしっかりと市民権を得ており、新入社員であっても試用期間を過ぎれば残業は当たり前となっていた。だから、当時の男性新入社員は、入社とともにローンで新車を購入し、苦もなく返済していた。もちろん、仕事がそれほどに忙しかったからでもある。

このように、忙しくて残業の多い職場であっても、職場の中の間人間関係に殺伐としたものは感じられず、賃金もそれなりに順調に伸びていき、先々を思い描ける時代であった。

一転して、バブルが崩壊して以降は、新卒採用の絞込みは容赦なく、採用人数も毎年数10人といったレベルにまで落ち込んでいたと記憶している。まさに就職氷河期の到来であった。

このバブル崩壊の影響は、企業では採用だけにとどまらず、人事制度・賃金制度にまで大きな変化をもたらすことになった。実はこの頃、団塊世代の方々が人件費コストの最も増加する年齢層に達しつつあり、またホワイトラ層も増大するといった時期でもあり、企業としては「総額人件費の抑制」という大きな課題が突きつけられていた。このため、企業は「総額人件費の抑制」と社員への納得性の高い配分を同時に考えることが求められていた。そこで提案されたのが、「成果主義」という考えであった。

最初は管理職にのみ導入されていた成果評価制度であったが、徐々に一般従業員にまで範囲を広げていった。この時、私が在籍している企業では、「成果評価制度」と「キャリア形成を視野に入れた教育・訓練制度」を同時に導入することになった。簡単に言えば、「成果評価制度」は個人の成果を明らかにすることで賃金が決定される仕組みだから、会社は強い個人を創るシステムとして「教育・訓練制度」を充実する、ということであった。

「成果を評価する」ために、「目標管理評価制度」が導入された。導入に当たっては、① 部門目標の立て方、② 評価の基準、③ 評価の仕方、④ 上司と部下の面談のあり方などなど、今までのマネジメントでは明確にすることがあまり求められてこなかったものを、「可視化」する必要があった。だから、制度の組み立てや格付けのあり方などを労使で幾度となく議論し、導入後は随時見直しをすることを「労使の確認事項」として新制度をスタートさせた。

新しい制度を導入したのだから、もちろん良い面もあれば悪い面もあり、目標の立て方から評価面談に至るまで、毎年のように労使で改善を繰り返し、納得性を高めていった。例えば、成果を測ることは非常に難しく、また、チームワークよりも個人を優先する働き方が助長され、職場のコミュニケーション力やチームワーク力は弱体化し、以前に比べて殺伐としたものになっていった。これが制度導入の負の部分である。そこで評価の軸のひとつとして、チームワークへの貢献を入れることにした。この新しい軸の導入によって、弱くなってしまった職場内コミュニケーション力とチームワーク力も少しずつ復活していった。

制度導入の正の部分は何か。それは、「個人の成果」を評価の基準のひとつとしたことから、育児休職や病気休職などで長期休職をした者の評価が、従来の「ブラックボックス」から可視化さ

れることで、長期にわたりマイナスの効果を及ぼすことがなくなったという点である。少なくとも、女性にとって、産前・産後休暇と育児休職を取得したことを理由に、長期にわたって評価が低くなることはほぼなくなり、キャリアに希望が持てるようになっていった。その証拠に、お子さんを持つ女性従業員が課長や部長などの管理職になることは今や当たり前となり、更には執行役員や統括部長になるなど、「ガラスの天井」を徐々に打破る女性たちが生まれてきている。

就職氷河期を振り返るに当たっては、その時に就職の時期を迎えた若者が大打撃を受け、苦勞が多いことは、本研究会でも明らかになっているところであるから、未だにそのことを引きずっている方々へのサポートは今後も日本社会として引き受けていかなければならない。それと同時に、そのことだけを負の側面として捕らえるのではなく、その時期は世の中が大きく変化する時期で、それに伴い人材の活用、特に女性の活用が積極的にされ始めたという正の側面を持つ時期でもあったことを思い返しておきたい。

今後は、IoTやAIの導入で、私たち働く者は、就職氷河期の頃とは異なる困難にぶつかる可能性が予見されているだけに、就職氷河期の教訓をしっかりと受け止め、持続可能な「人材の育成と雇用の確保」を常に念頭に置いて活動を進めていかなければならないと思っている。

(連合総研・伊東雅代)

第3章 賃金構造基本統計調査から見た世代間の賃金額比較

1. はじめに

いわゆる「就職氷河期世代」の現状をみるために、まずは彼らの賃金額が他の世代と比べてどのような水準にあるのかをみることにする。

太田聰一著「若年者就業の経済学」（2010年、日本経済新聞社）によれば、「日本についてのこれまでの研究によれば、賃金水準や就業状態、転職行動に世代効果があることが明らかになっている。不況期に学校を卒業することで、比較的長期にわたって、賃金水準や就業率が低下し、不本意就業による離職率の上昇、非正規職への就職などを経験しやすくなる。」¹とされている。「就職氷河期」と言われた時代から10年以上経過した現在でも、このような状況が引き続き継続しているのかについて、まずはデータで読み解きたい。

世代間の賃金の差異をみるために今回用いる方法は、厚生労働省が毎年公表している「賃金構造基本統計調査」で、「一般労働者」²の「きまって支給する現金給与額」³を、性別や年齢階級5歳刻み、最終学歴別、雇用形態別などの細かい分類でみることにする。これにより、例えば、最新の2015年のデータと5年前の2010年のデータの差異を取るとともに、その年齢階級5歳刻みのデータをみることで、それぞれの年齢階級の現在の賃金額の水準が、一つ上の年齢階級の5年前の賃金額の水準と比べて増えたのか減ったのかをみる事が可能となる。もちろん、2010年と2015年の景気動向など経済的ファンダメンタルズの違いによるそれぞれの時代の賃金水準の差異が存在する可能性があるため、必ずしも正確な世代間比較ができるわけではないが、概ねの世代間の賃金額の変化や差異の傾向を掴むことは可能であろう。

そこで、まず本章では、誰もが容易に閲覧できるこの賃金構造基本統計調査のデータを使って2015年と2010年を比較する方法で、世代間の賃金額がどのように変化し、どのような差異があるのか（または無いのか）をみることにする。

2. 賃金構造基本統計調査の分析結果

(1) 年齢階級5歳刻み、性別、学歴別の賃金額（きまって支給される現金給与額）について

「図1」～「図3」は、賃金構造基本統計調査の2010年から2015年への「一般労働者」の「きまって支給する現金給与額」の変化額を、年齢階級5歳刻み・性別・学歴別⁴で図示したものである。

まず、「図1」で男女計をみると、多くの年齢階級で、「きまって支給する現金給与額」が2010年から2015年にかけて増加している中で、

- ① 高校卒の35～39歳（▲2.7千円）
- ② 高専・短大卒の30～34歳（▲0.7千円）及び35～39歳（▲4.7千円）
- ③ 大学・大学院卒の35～39歳（▲4.3千円）及び40～44歳（▲23.3千円）

¹ 太田聰一著「若年者就業の経済学」（2010年、日本経済新聞社）P.114、12～15行目。

² 賃金構造基本統計調査における就業形態の1類型。短時間労働者以外の労働者をいう。

³ 労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取り額でなく、所得税、社会保険などを控除する前の額。超過労働給与額も含まれる。

⁴ 中学校卒については、サンプルが少ないことから分析対象から除外した。

等の区分で、5年前と比べて賃金額が減少していることが分かる。これは、言い換えれば、上に掲げた①～③の人々は、自分たちより一つ上の年齢階級（5歳上）の人々が、自分たちと同じ年齢だったときももらっていた賃金よりも低い賃金しかもらえていないことを意味している。

ここで、最終学歴が終了した後にストレートで就職する年齢は、高校卒が18歳、高専・短大卒がおおよそ20歳前後、大学・大学院卒がおおよそ22歳以降と考えられるので、上記①～③の人々が新卒で就職した時期を2015年から逆算して考えると、

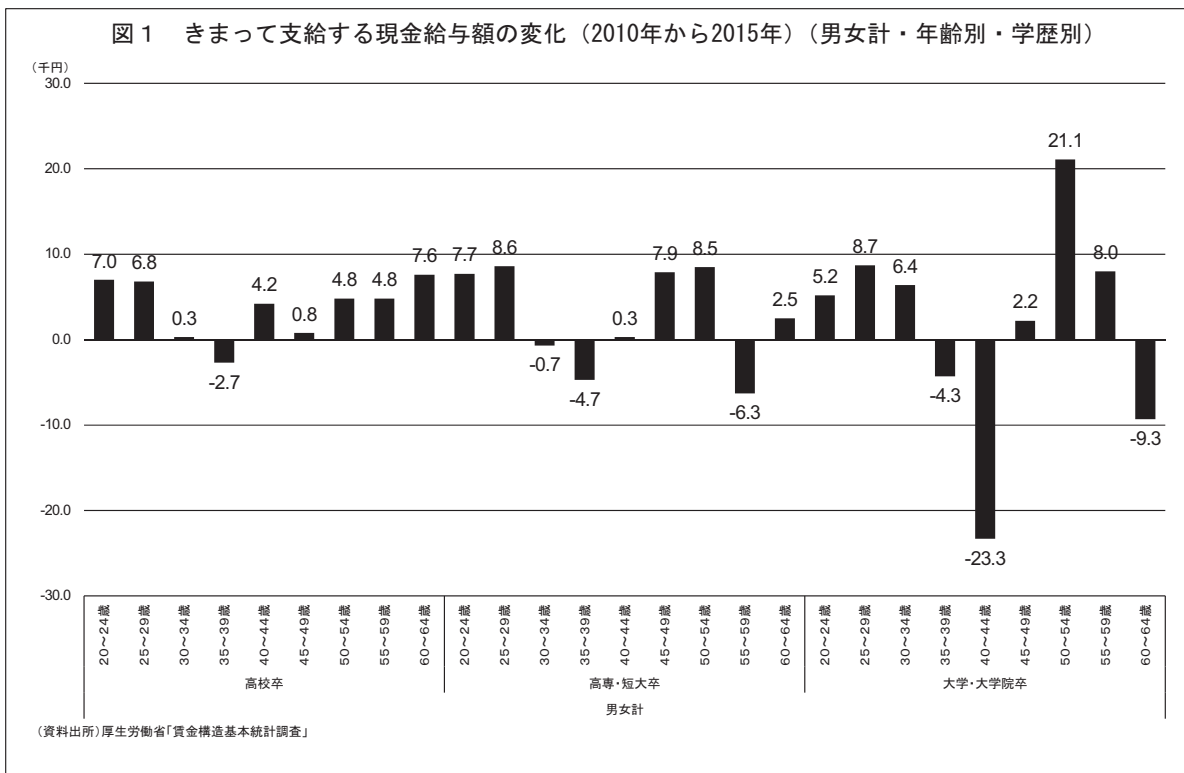
- ① の人々の新卒就職時期 ⇒ 1994～1998年前後
- ② の人々の新卒就職時期 ⇒ 1996～2005年前後
- ③ の人々の新卒就職時期 ⇒ 1993～2002年前後

となり、いわゆる就職氷河期といわれた新卒の就職戦線が厳しかった時期に合致していることが分かる。

この中でも特に大学・大学院卒の40～44歳層は、そのマイナス幅が2.3万円強と大きくなっており、ここから上の世代とここから下の世代との間に、賃金額の面で大きな「断絶」が存在していることが考えられる。また、その下の大学・大学院卒の35～39歳層のマイナス幅は4千円強のマイナスであり、減少幅が縮小しているように見えるが、ここで注意しなければならないのは、これは1つ上の世代から大きく賃金額が下がっている40～44歳層よりもさらに賃金が下がっていることを意味しているという点である。

以上から、就職氷河期世代の上の世代と比べた賃金額の減少は、下の世代にも継続（場合によっては減少が拡大）していることが明らかになった。また、大学・大学院卒の賃金減少幅が大きいことは、この世代の大きな特徴であると考えられる。この層の人々については、第4章で紹介する4年制大学以上の卒業者に限ったアンケート調査において、さらにその実態を掘り下げることとする。

また、複数の年齢階級にわたって賃金の減少の影響が続いていることは、高校卒や高専・短大卒でもみられる現象であり、例えば、高校卒の30～34歳層は300円のプラスとなっているが、これはその上の35～39歳が2,700円マイナスとなった上で、それと比べて若干のプラスになっているに過ぎず、さらにもう1つ上の世代の40代以上の賃金水準と比べると低い水準にあるという結果となっていることに



留意する必要があるし、高専・短大卒では2つの年齢階級（30～34歳、35～39歳）で減少が続いていることから、大学・大学院卒と同様に賃金減の継続・拡大がみてとれる。

このように、いわゆる就職氷河期に新卒で就職した世代とそれより上の世代との間には、賃金額に大きな差異があり、しかも、その差異は、複数の年齢階級にまたがって存在し、場合によっては拡大すらしている現状が明らかになった。

次に、「図2」と「図3」から性別による違いをみてみると、賃金額が減少している区分では、ほとんどの区分（女性の大学・大学院卒の35～39歳及び60～64歳を除く）で、女性よりも男性の方がその減少幅が大きくなっている。そして、男性の方が、賃金額が減少している区分が広く存在していることも分かる。特に、男性の大学・大学院卒の40～44歳（▲19.8千円）で減少幅が大きく、また、男性の高専・短大卒については、いわゆる就職氷河期世代よりも上の45～49歳層で賃金が減少しており、その減少が30～34歳層まで連続して生じていることが特徴的である。つまり、男性の高専・短大卒のこれらの世代は、年齢が若くなるほど、同年齢時点における上の世代よりも賃金が低くなっていることを示唆している。

もちろん、女性も男性ほどではないにしても、それぞれの学歴において、就職氷河期世代で賃金額がマイナスになっている年齢階級が存在していることに変わりはない。なお、女性の30～40歳代では、男性ほど賃金額の減少がみられない理由としては、女性の社会進出の進展や共働き世代の増加に伴い、パートやアルバイトの女性は引き続き多く存在するものの、正社員として働き続ける女性も増加しつつあるという雇用の質的な変化が背景にあると考えられる。

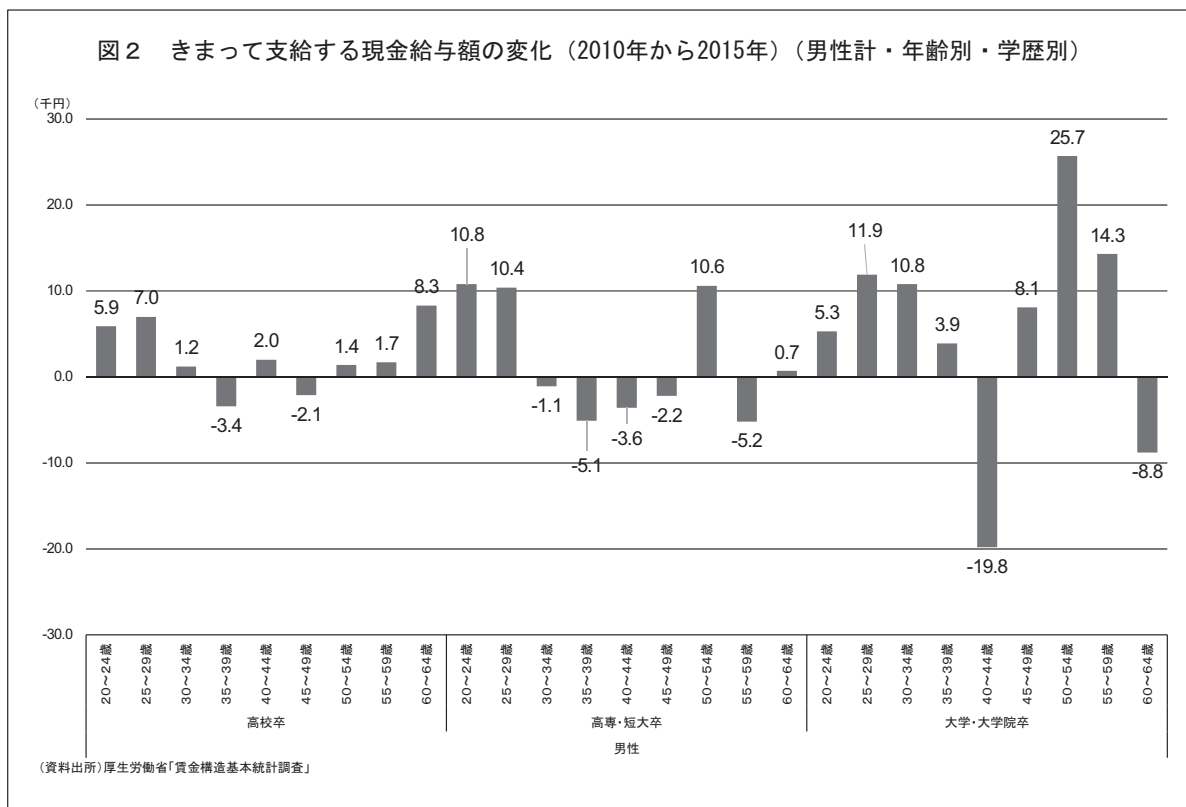
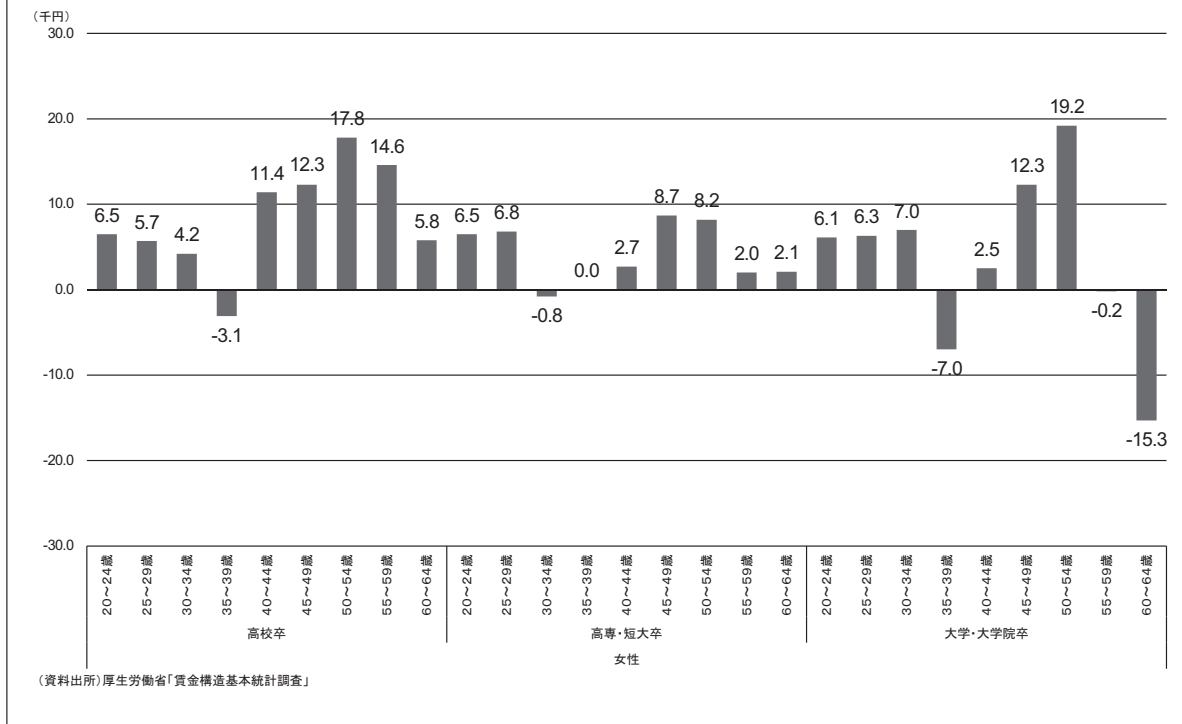


図3 きまって支給する現金給与額の変化（2010年から2015年）（女性計・年齢別・学歴別）



(2) 雇用形態別の賃金額（きまって支給される現金賃金額）について

次に、雇用形態別で細分化したデータを見ることとする。「図4」は、「図1」をさらに雇用形態別（正社員・正職員／正社員・正職員以外）で細分化したグラフである。

ここで、「図4」をみると、ほとんどの区分で2010年から2015年にかけて賃金額が上昇している中で、逆に賃金額が減少している区分がいくつか見られる。

まず、「正社員・正職員」で減少しているのは

ア) 高校卒の35~39歳（▲1.7千円）

イ) 高専・短大卒の30~34歳（▲0.9千円）、35~39歳（▲4.8千円）、40~44歳（▲1.7千円）及び55~59歳（▲2.4千円）

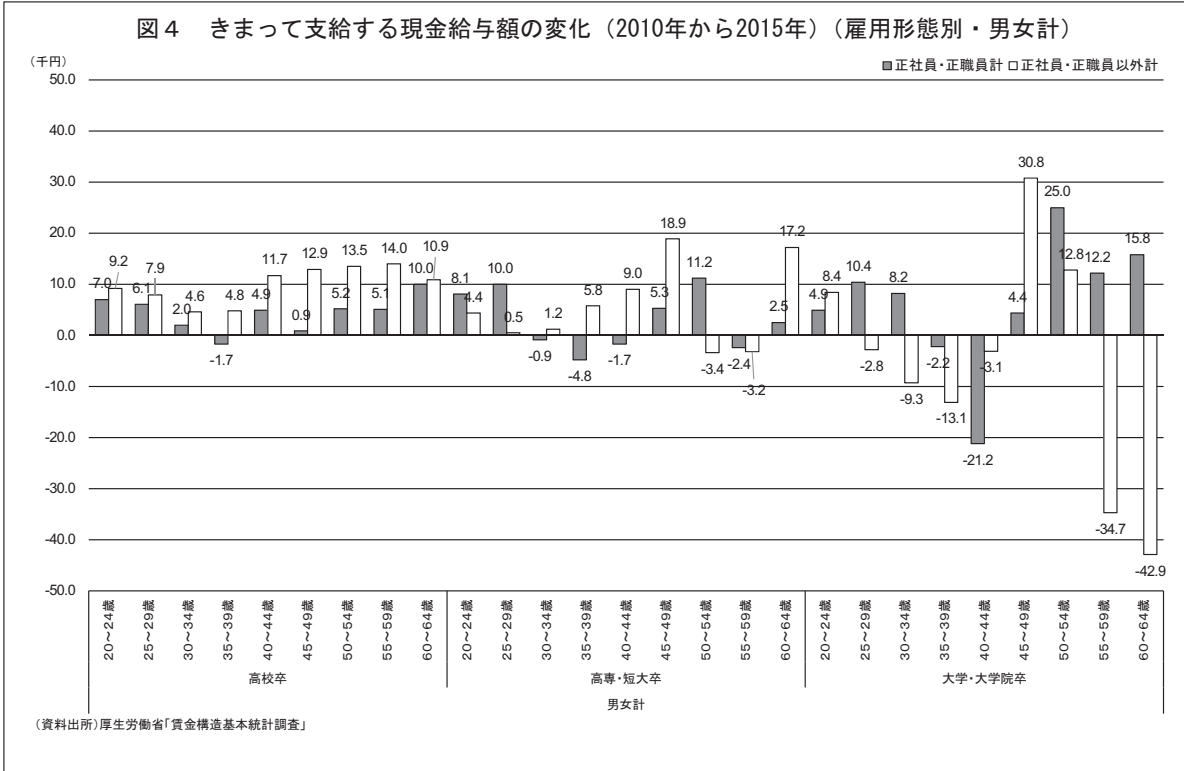
ウ) 大学・大学院卒の35~39歳（▲2.2千円）及び40~44歳（▲21.2千円）である。

次に、「正社員・正職員以外」で減少しているのは

エ) 高専・短大卒の50~54歳（▲3.4千円）及び55~59歳（▲3.2千円）

オ) 大学・大学院卒の25~29歳（▲2.8千円）、30~34歳（▲9.3千円）、35~39歳（▲13.1千円）、40~44歳（▲3.1千円）、55~59歳（▲34.7千円）及び60~64歳（▲42.9千円）

である。



ここで注目すべき第一点目は、(1)の「図1」で賃金額が減少していた①~③の区分（高校卒の35~39歳、高専・短大卒の30~34歳及び35~39歳、大学・大学院卒の35~39歳及び40~44歳）の人々については、どの区分でも正社員・正職員の賃金額が減少していることである。つまり、いわゆる就職氷河期に新卒で就職活動をした世代は、上の世代と比べて、特に正社員・正職員の賃金が減少したまま今に至っていると考えられるのである。

第二点目は、この世代の正社員・正職員以外の賃金については、(1)の①~③の区分の人々のうち、高校卒（①）と高専・短大卒（②）では、むしろ増加しているのに対して、大学・大学院卒（③）では、正社員・正職員の賃金と同様に減少している点である。つまり、大学・大学院卒（③）のこの世代の人々は、正規でも非正規でも上の世代と比べて賃金が減少していることを意味しており、これは、(1)の「図1」で触れた「大学・大学院卒の賃金減少幅が大きいことは、この世代の大きな特徴」となっていることの一つの理由と考えられる。

第三点目は、特に大学・大学院卒の40~44歳の正社員・正職員の減額幅が大きいことであり、この落ち込みが「図1」でみたこの層全体の大きな落ち込みの原因になっているということである。

これらを総合すると、就職氷河期世代の特に大学・大学院卒の正社員・正職員は、未だに賃金水準の面で、上の世代と比べて大きな不利益を被り続けていることがみてとれる。

なお、高専・短大卒の50代や大学・大学院卒の55歳以上の正社員・正職員以外の賃金が大きく減少している理由は、定年延長・再雇用などによるこの世代での非正規労働者の増加に伴い、専門職でない人も含めて非正規雇用者として再雇用されるようになったことなどの理由で、この世代の非正規全体の平均賃金が低下していることが推測されるが、今回の研究の範囲から外れるので、この点に関する詳細な分析は、本論では今後の研究課題として指摘するに止めたい。

(3) 賃金額増減の要因分解

(2)では、就職氷河期世代では、「図1」で賃金額が減少している区分は、すべて正社員・正職員の賃金額が減少しており、この正社員・正職員の賃金減少こそが、この世代の特徴かつ現在まで続く不

幸な側面の一つであることをみてきた。

ここでは、(2)での発見をより具体的に分析するために、「**図1**」で示した2010年から2015年への「きまって支給される現金給与額」の変化について、雇用形態別の寄与度を分解して計算することで、どの要因がこの世代の賃金減少の継続の原因となっているのか考えていきたい。

以下に表す雇用形態別の寄与度の分解式で、2010年から2015年への賃金変化額を分解して、「正社員・正職員の給与額の変化」、「正社員・正職員以外の給与額の変化」、「雇用形態のシェアの変化」それぞれの要因が、賃金額の増減にどの程度寄与しているかをみることにする。

【雇用形態別の寄与度分解式】

$$W_1 - W_0 = (W_{f1} - W_{f0}) \alpha_1 + (W_{p1} - W_{p0}) (1 - \alpha_1) + (\alpha_1 - \alpha_0) (W_{f0} - W_{p0})$$

W_1 : 2015年の「きまって支給される現金給与額」

W_0 : 2010年の「きまって支給される現金給与額」

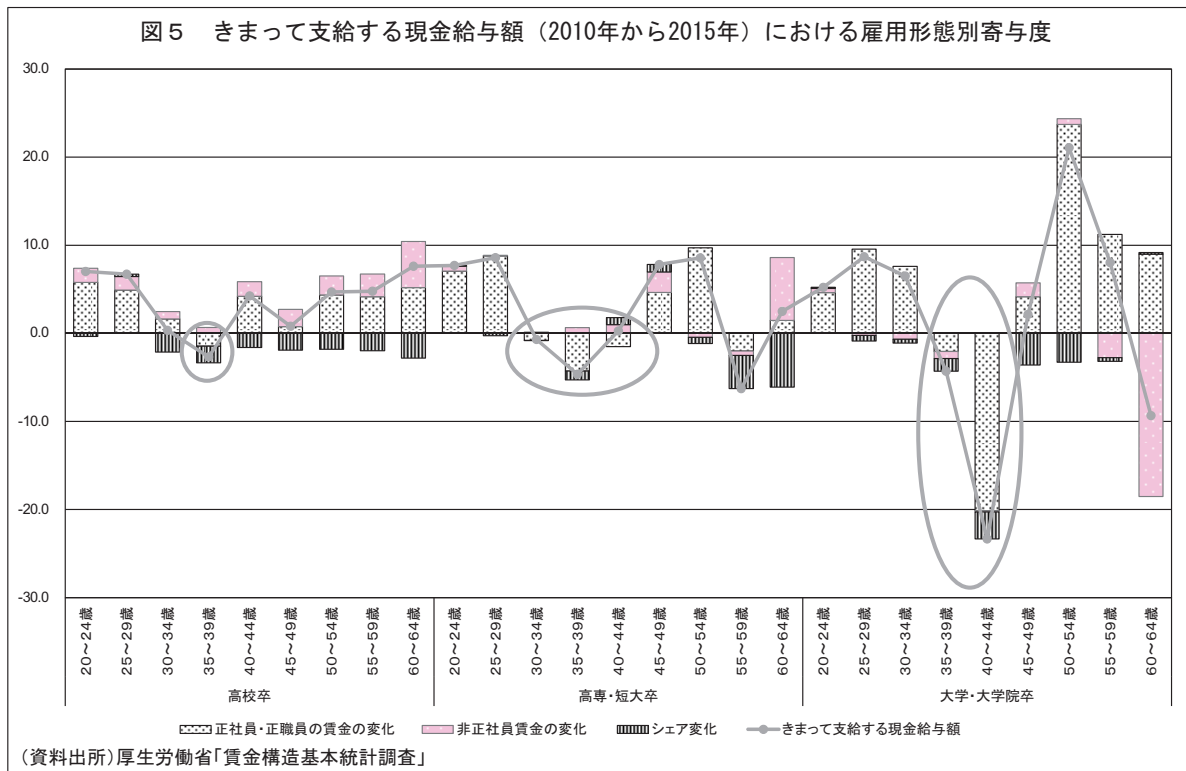
W_f : 正社員・正職員の賃金額

W_p : 正社員・正職員以外（非正社員）の賃金額

α_1 : 2015年の正社員比率

α_0 : 2010年の正社員比率

この式において、 $(W_{f1} - W_{f0}) \alpha_1$ は「正社員・正職員の給与額変化の寄与」を、 $(W_{p1} - W_{p0}) (1 - \alpha_1)$ は「正社員・正職員以外の給与額変化の寄与」を、 $(\alpha_1 - \alpha_0) (W_{f0} - W_{p0})$ は「雇用形態のシェアの変化（正社員比率の低下、非正社員比率の上昇）の寄与」をそれぞれ表しており、これをグラフにしたのが「**図5**」である。

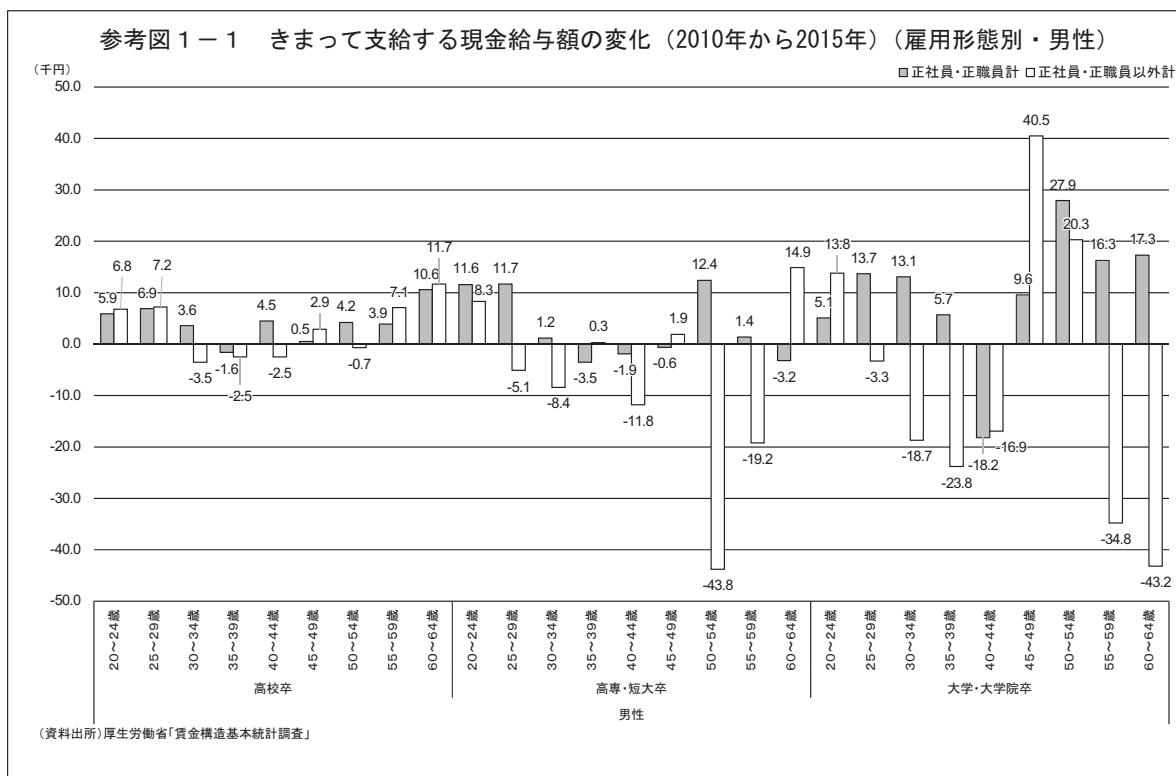


さて、「**図5**」をみると、雇用形態のシェアの変化は、ほとんどの学歴・年齢階級の区分でマイナスに寄与していることが分かる。現実にも、正社員比率が低下し、非正社員比率が上昇することで平均賃金額が減少することは自明である。

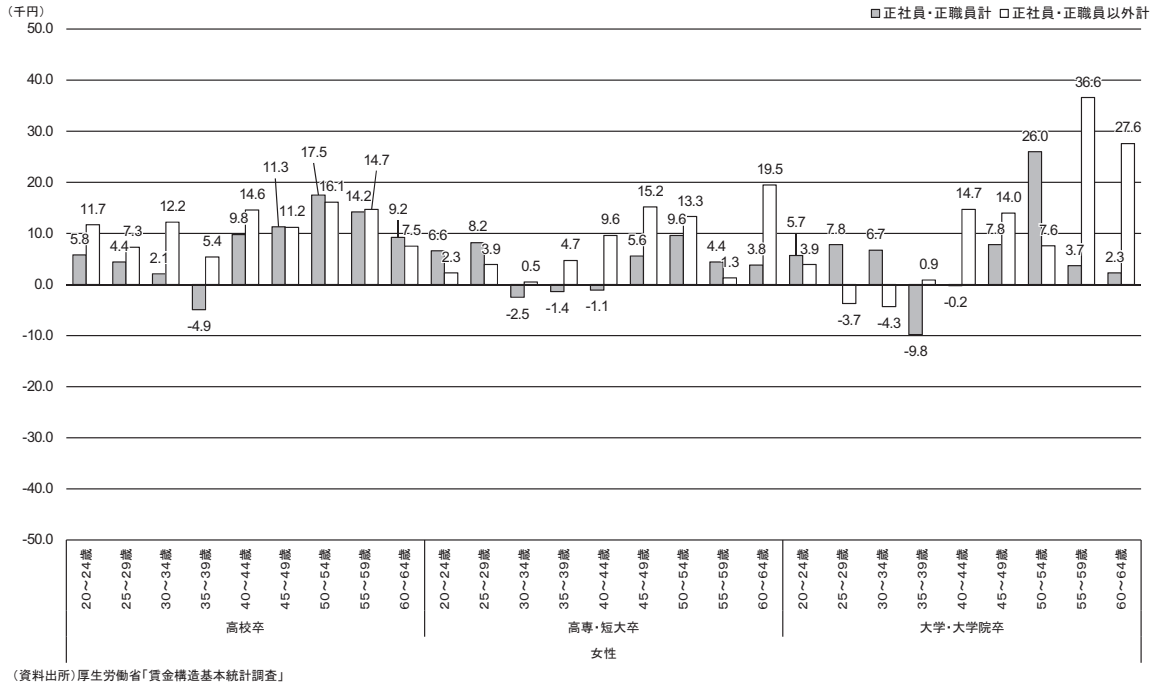
ここで、(1)で指摘した①～③の人々に特徴的なのは、「正社員・正職員の給与額の変化」がマイナスに寄与していることである。これがマイナスに寄与しているのは①～③の人々を除けば、高専・短大卒の40～44歳のみであり、いずれにしてもいわゆる就職氷河期に新卒就職をした世代の周辺のみで、「正社員・正職員の給与額の変化」がマイナスに寄与しているのである。つまり、この世代にだけ正社員・正職員の賃金額の減少がみられ、それがダイレクトに全体の賃金額の減少につながっており、特に、(1)や(2)でも賃金額の減少が顕著だった大学・大学院卒の40～44歳で大きくマイナスに寄与していることが分かる。

以上のように、賃金構造基本統計調査のデータからは、いわゆる就職氷河期世代と呼ばれる世代の前後で、賃金額に大きな「断絶」が生じていることが分かった。就職氷河期と言われる時期に新卒を迎えた世代の人々は、上の世代に比べて賃金額が減っているのは事実のようであり、しかもその影響が現在も継続していることも分かった。さらに、この世代には、正社員・正職員の賃金の減少という特徴があることもみてきた。彼らは、もし新卒就職時期が前後にずれていたら、このような不利益を受けずにすんだ可能性も否定できない。

＜参考図1 男女別・雇用形態別の「きまって支給する現金給与額」の2010年から2015年の変化額（年齢階級5歳刻み・学歴別）＞

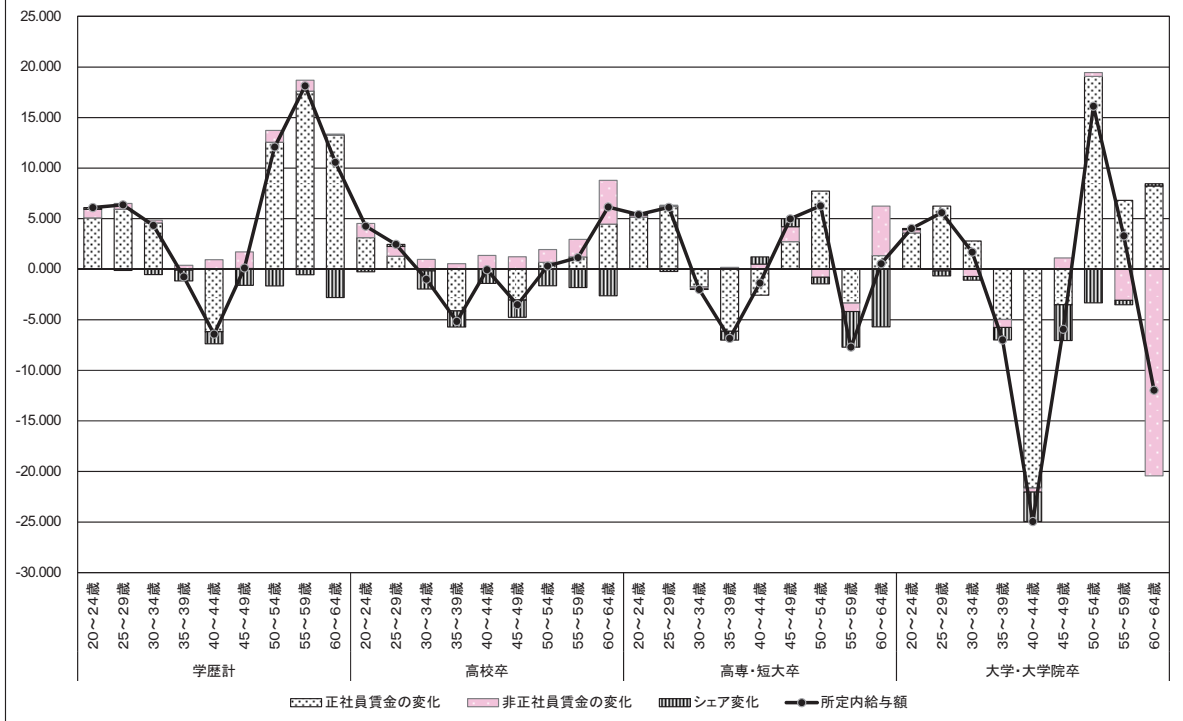


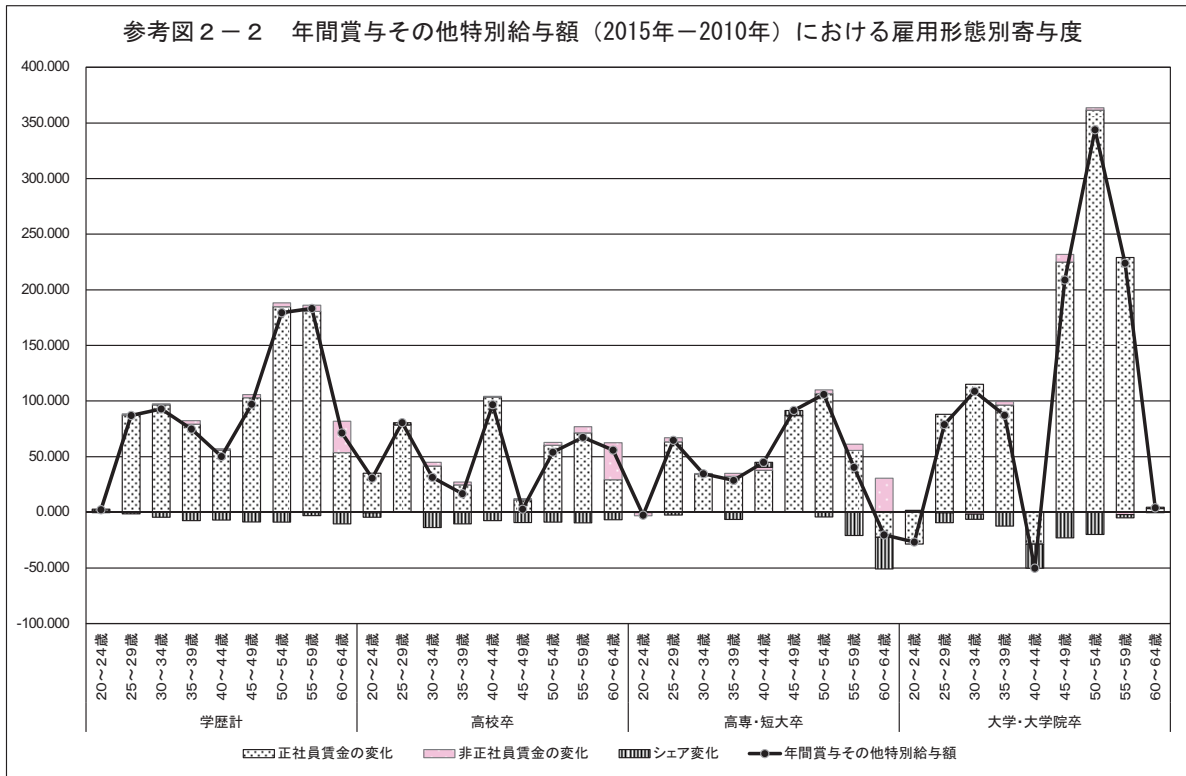
参考図 1-2 きまって支給する現金給与額の変化（2010年から2015年）（雇用形態別・女性）



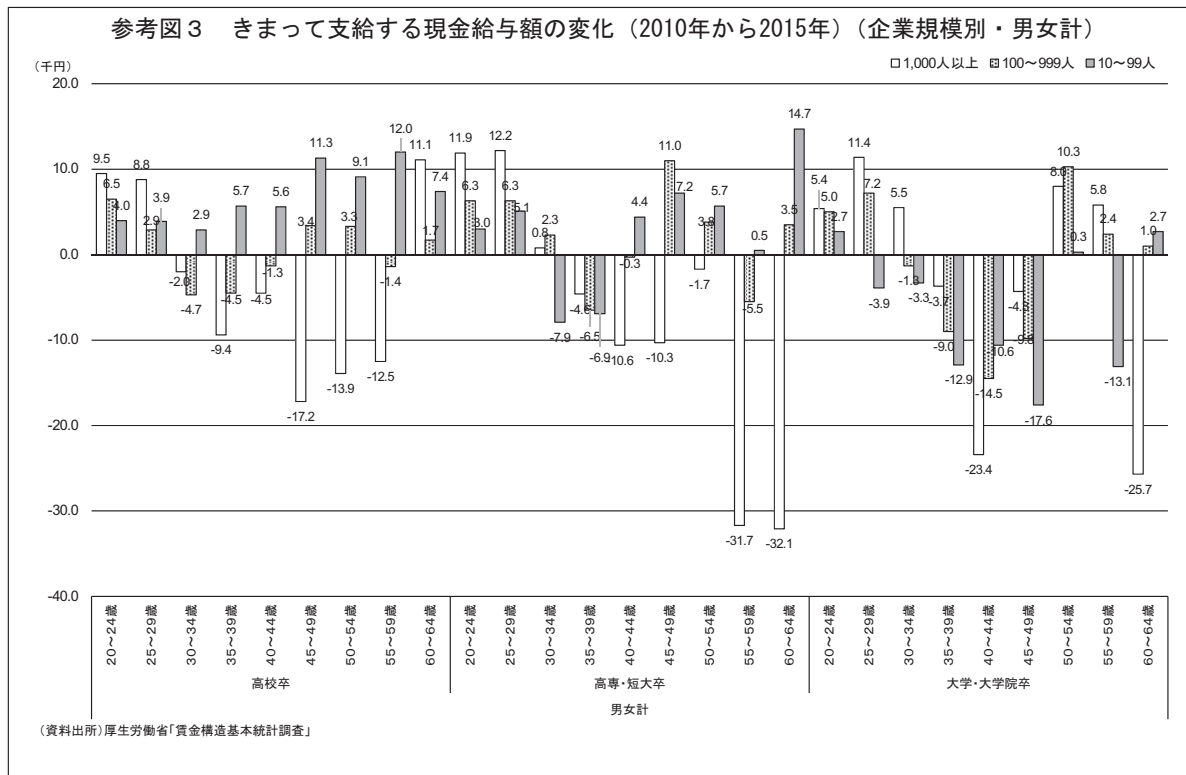
<参考図 2 「所定内給与額」及び「年間賞与その他特別給与額」の増減要因>

参考図 2-1 所定内給与額（2015年-2010年）における雇用形態別寄与度





＜参考図 3 企業規模別の「きまって支給する現金給与額」の2010年から2015年の変化額（年齢階級 5 歳刻み・学歴別・男女計）＞



第4章 アンケート調査結果から見た特徴と課題

第1節 大学卒雇用者の世代間・世代内比較

1. アンケート調査における問題意識

就職氷河期世代の抱える困難の実情を明らかにすると同時に、解決すべき課題を明らかにするための一助として、本研究では2016年5月に30歳以上49歳以下の4年制大学卒の雇用者を対象としたアンケート調査「大学卒就業者の仕事と生活に関するアンケート」を実施した。調査結果の分析に先立ち、なぜ2016年という時点で大学卒（大学院卒を除く）の雇用者に対象を限定した調査を行ったかを説明しておこう。

対象のうち、大学卒雇用者は、浪人や留年などを過去に経験しなかったと仮定すると、大学4年生時点では22歳であったと想定される。調査対象者のうち、最高齢である49歳の場合、22歳は27年前に遡る。調査が行われた2016年の27年前は、1989年である。同様に考えると45歳以上49歳以下の大学卒雇用者は、1989年度から1993年度にかけて、大学を卒業した世代ということになる。

就職氷河期の開始を何年時点とするかは諸説あり得るが、1993年頃を一つの転換点と考えることは可能だろう。事実、有効求人倍率が前年の1.08から0.76へと急落したり、15～24歳の完全失業率が翌年に調査開始以来、初めて5.6%という高水準を記録したのも、1993年である¹。言い換えれば、2016年時点で45～49歳の大学卒の多くは、バブル崩壊前で就職氷河期に突入する以前に就職活動を行い、採用された世代と見なすことができる。そこで大学卒アンケート調査のうち、45～49歳を以下「プレ氷河期世代」と呼ぶことにする。

それに対し、40～44歳層は、大部分が1994～1998年度に大学を卒業した人々であり、まさに就職活動において氷河期を経験した世代である。15～24歳失業率はその期間を通じて上昇し、アジア通貨危機直後で大手金融機関の破綻なども生じた1998年には7.7%にまで達した。さらに35～39歳層は、不況が一層深刻化し、15～24歳失業率が遂に9%から10%台に到達した1999～2003年度に大学を卒業した世代にあたる。その頃は、少なくない大手企業が不良債権処理に迫られ、大量の早期退職・希望退職を募った他、大学卒の新規採用を大きく手控えた時期でもあった。そこで同様に氷河期世代に相当する両世代のうち、以下では40～44歳を「前期氷河期世代」、35～39歳を「後期氷河期世代」と呼ぶ。

一方で、30～34歳の多くは、2004～2008年度に大学を卒業したことになるが、その頃は、全般的な経済や雇用の状況に改善の兆しがみられた時期でもあった。2009年にいわゆるリマーン・ショックの影響を被るまで、若年失業率は低下を続け、長く氷河期という言葉で表現されてきた新卒採用市場にも一定の改善傾向がみられた。そこで氷河期世代とは一線を画す30～34歳については「ポスト氷河期世代」と呼ぶことにする。「表1」はこれらの世代を整理したものである。

このように5歳置きの年齢区分が、氷河期とその前後の状況に、いみじくも合致することは、2016年の調査を4年制大学卒の就業者に限定することによってはじめて可能となる。氷河期世代が抱える問題は決して大学卒のみに限定されるものではないものの、氷河期という時代特性の影響を、年齢区分という明快で簡潔な区分に注目することで明らかにするために、アンケート調査では対象を4

¹ 雇用創出・消失に関する研究によれば、1989年以降、雇用創出率が雇用消失率を上回っていたものの、93年に拮抗し、94年からは消失率が創出率を逆転する状況が生まれた（拙著『ジョブ・クリエイション』（第2章、日本経済新聞社、2004年））。

表1 年齢、卒業年、氷河期との関係（4年制大学卒）

年齢	卒業年	世代(名称)
45～49歳	1989～1993年度卒	プレ氷河期世代
40～44歳	1994～1998年度卒	前期氷河期世代
35～39歳	1999～2003年度卒	後期氷河期世代
30～34歳	2004～2008年度卒	ポスト氷河期世代

注：卒業年について、22歳で大学4年生となったと仮定。

年制大学卒の雇用者に限定することを選択した。併せて大学卒以外の氷河期世代に関する実情の把握に向け、研究において併行して実施したヒアリング調査は、高校卒ならびに高校中退者、さらには無業状態を続けてきた氷河期世代に、特に重点を置いて実施することとした。

4つの世代を比較する際の基本的な視点として、氷河期世代ということによる何らかの突出した影響が存在するのであれば、それは35～39歳および40～44歳において顕著に観察されることが予想される。一方で、氷河期という世代とは別に、年齢の効果ならびに趨勢的な影響が大きい場合には、高齢から若年の区分にかけて、右上がりもしくは右下がりといった連続的な傾向が観察されるはずである。これらの点を基本的な視座として、以下では男女別と並んで年齢区分ごとにアンケート結果を集計し、その違いや特徴を明らかにしていく。

アンケート調査は、事前にモニター登録された人々に対するウェブ調査として実施した。具体的には、年齢、居住地域、就業形態、最終学歴によってスクリーニングを実施した上で、3,000件を回収目標として調査回答を得た²。回答を募るに際しては、2012年に調査された総務省統計局「就業構造基本調査」に基づき、年齢区分、性別ごとに回収目標数を設定した。実際の回収数および構成比は、「表2」のとおりである。

表2 「大学卒就業者の仕事と生活に関するアンケート」回収数・構成

回収数	年齢計	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳
男女計	3,183	890	802	790	701
男性	2,106	497	513	559	537
女性	1,077	393	289	231	164
回収割合	年齢計	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳
男女計	100.0%	28.0%	25.2%	24.8%	22.0%
男性	66.2%	15.6%	16.1%	17.6%	16.9%
女性	33.8%	12.3%	9.1%	7.3%	5.2%

注)目標回収数を2012年に調査された総務省統計局「就業構造基本調査」により、4年制大学卒について、25-29歳、30-34歳、35-39歳、40-44歳の男女別有業者数に基づき、回収目標数を設定した。

² 調査対象者は、30～49歳大学卒のうち、京浜・関西地域に居住する雇用者（会社役員、自営業・内職、家業の手伝い、その他を除く）とした。

2. 「生え抜き」重視の終焉

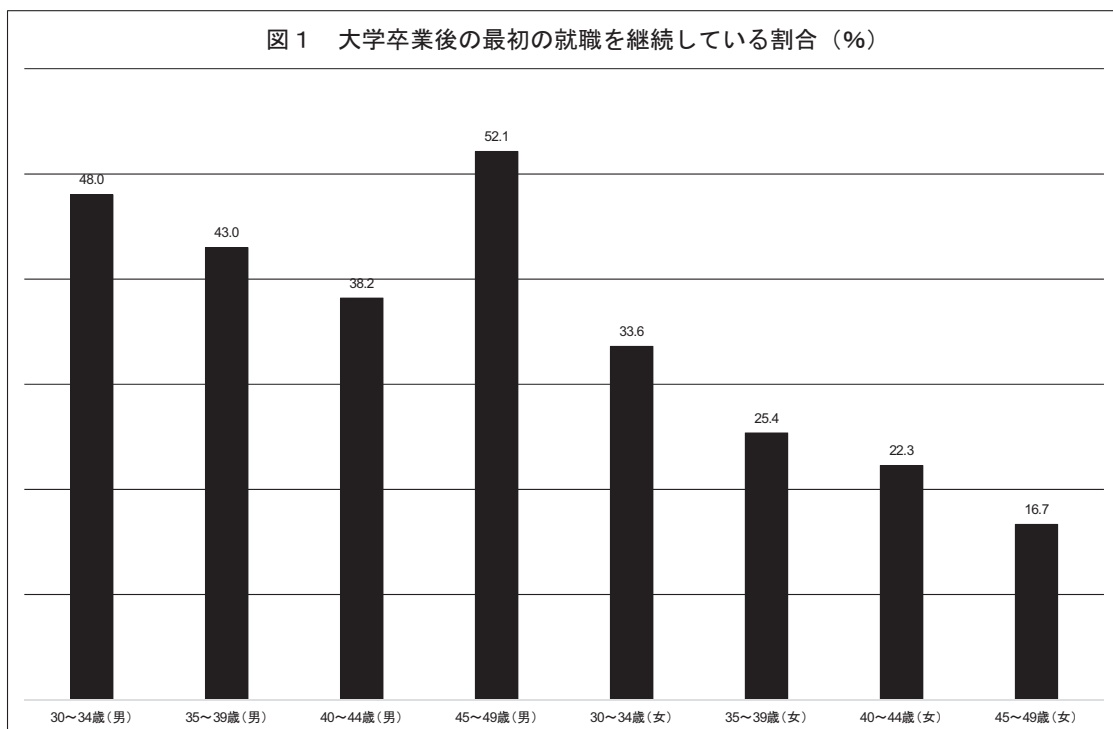
「図1」には、大学を卒業して最初に就いた仕事を、調査時点の2016年においても継続していると回答した人々の割合を示した。一般に、年齢が高くなるほど、転職を経験可能とする期間が長くなる分、継続就業者の割合が低下するのが、自然である。実際、「図1」によると、女性の場合、年齢層が高くなるほど、最初の仕事を継続している割合が低下しており、右下がりの傾向が観察される。

ところが、男性については、女性とは異なった状況が生じている。男性についても、30代前半から40代前半にかけては、女性同様、継続就業の割合は低下がみられる。ところが、45～49歳では、最初の就職を継続している割合は52.1%と、他の年齢層に比べて突出して高くなっているのである。

先に説明した通り、45～49歳の「プレ氷河期世代」は、多くが経済状況の悪化する以前の売り手市場における就職活動を経験している。そこでは、就職希望者は、みずからが望む企業への就職を実現することも、比較的容易であったことが予想される。その結果として、その後も転職を志望することが少なく、多くがいわば「生え抜き」のまま雇用され、新卒以来の就職を継続しているのであろう。

その結果として、男性大学卒雇用者においては、プレ氷河期世代と前期氷河期世代の間で、継続就業の傾向に大きな「断絶」が生じている。プレ氷河期世代では、新卒から20年以上経った時点でも、過半数が転職を一切経験しない「長期雇用」の性格を色濃く帯びているのに対し、前期氷河期世代では、40代前半までに、その6割以上が少なくとも一度は転職を経験しているのである。同様に、後期氷河期世代についても、30代後半までに、過半数が既に転職を経験している。大部分が学卒後最初に就職した会社を離職した経験を持つという意味で、氷河期世代は、すでに転職経験があるのが当然とする世代となっている。

さらに男性の場合、ポスト氷河期世代においても、卒業後未だ10年前後であるにもかかわらず、最初の就職先への就業継続割合は、すでにプレ氷河期世代を下回っている事実も見逃せない。つまり、これからは40代大卒男性の過半数が会社の生え抜きであるといった状況は、長期にわたり、実現しないことになる。そのことは、転職を極力回避し大部分が同一企業への長期継続就業を実現する傾向が、プレ氷河期世代をもって、一つの終焉を迎えたことを意味しているのである。



3. 氷河期世代と転職

「表3」には、現在の勤め先に正社員として就職している雇用者の割合を示した。ここでも男性と女性では、顕著な違いがみられる。

女性の場合、年齢層が高くなるほど、正社員割合は低下している。学卒後や20代といった時点では、正社員として働くことも多かった大学卒女性でも、結婚や出産などを理由に離職すると、その後の再就職の雇用機会は、正社員以外に限られることが多くなっている。

それに対し、男性大学卒では、年齢層にかかわらず、つねに9割前後が正社員として雇用されている。その意味では、氷河期経験の有無にかかわらず、大学卒男性の場合には、その大部分が正社員として就業する機会は、ほぼ維持されているといえる。

しかし、男性を年齢層ごとに詳しくみると、わずかな差ではあるものの、若年層ほど正社員割合は低くなっている。30～34歳層は、就職氷河期が過ぎ、景気回復期の比較的売り手市場で就職した世代のはずである。それにもかかわらず、正社員の雇用機会が氷河期世代にもまして限られている可能性があることは、景気循環的な影響を超えて、大学卒の新卒市場に趨勢的もしくは構造的な変化が定着しつつあることを物語っている。

「表3」では、氷河期世代内部での違いに着目するため、35～44歳の前期及び後期氷河期世代を、過去の転職経験の有無によって区分し、正社員割合を求めた。ここからは、氷河期世代であっても、転職を一切せず、一つの企業に生え抜きとして働いている場合、大部分が正社員として就業していることがわかる。女性の場合でも、81.5%が正社員であり、男性にいたっては97.8%とほぼ全員が正社員のまま働き続けている。

その一方、過去に転職を経験した氷河期世代では、正社員割合は大きく低下する。女性の場合、転職経験者の正社員割合は44.3%と、過半数が正社員以外で働いている。男性については、86.7%と転職経験者でも多くが正社員であることは変わらないが、それでも転職未経験者と比べれば、10%ポイント以上の開きがある。先に、氷河期世代は、転職経験が当然の世代であると指摘した。ただ、それと同時に氷河期世代にとって、理由はともあれ、転職経験が正社員としての雇用機会の喪失とも密接に結びついていたことも否定できない。

表3 現在の正社員割合 (%)

	男性	女性
30～34歳	86.0	61.9
35～39歳	90.5	57.6
40～44歳	91.9	47.7
45～49歳	92.7	43.2
35～44歳(転職経験なし)	97.8	81.5
35～44歳(転職経験あり)	86.7	44.3

4. 閉じた大企業の扉

プレ氷河期世代と、その後の世代との間の断層は、大企業への就職状況についても垣間見られる。「表4」は、調査時点である2016年における、各年齢層の勤め先企業の従業員規模の構成を示した。表をみると、男性大学卒の場合、1,000人以上の大企業で雇用されている割合は、45～49歳では40.6%

に達しているのに対し、それ以降の世代では30%台前半にとどまっている。30代ならびに40代前半では、1,000人以上の大企業、100人～999人の中堅企業、100人未満の小企業の構成比は、ほぼ均等化する。40代後半のように、大学卒男性雇用者であれば大部分が大企業に就業しているという状況は、氷河期以降の世代にとっては、既に過去のものとなっている。

同様に、女性大学卒雇用者の場合でも、30代ならびに40代前半では、1,000人以上企業への就職率は20%台であるのに対し、40代後半のみが30%台の水準を維持している。女性大学卒の場合、男性大学卒に比べて、各年代ともに1,000人以上の企業への就職割合は必ずしも高くない。その意味で、女性にとって、大学への進学は大企業への就職を保証するものでは元々なかったが、それに輪をかけて氷河期以降は、大企業での雇用機会を確保することが難しくなっている。

表4 従業員規模（現在の勤め先企業、%）

		100人未満	100～999人	1000人以上	不明
男性	30～34歳	31.7	30.3	31.3	6.7
	35～39歳	27.5	32.9	33.3	6.4
	40～44歳	33.4	30.4	31.9	4.2
	45～49歳	24.4	31.2	40.6	3.8
	35～44歳（転職経験無）	20.0	33.0	42.7	4.3
	35～44歳（転職経験有）	37.8	30.6	25.7	5.9
女性	30～34歳	36.3	26.9	24.5	12.3
	35～39歳	38.4	22.8	26.4	12.3
	40～44歳	40.9	23.2	23.2	12.7
	45～49歳	36.4	18.5	30.2	14.8
	35～44歳（転職経験無）	26.9	26.9	36.1	10.1
	35～44歳（転職経験有）	43.5	21.8	21.5	13.3

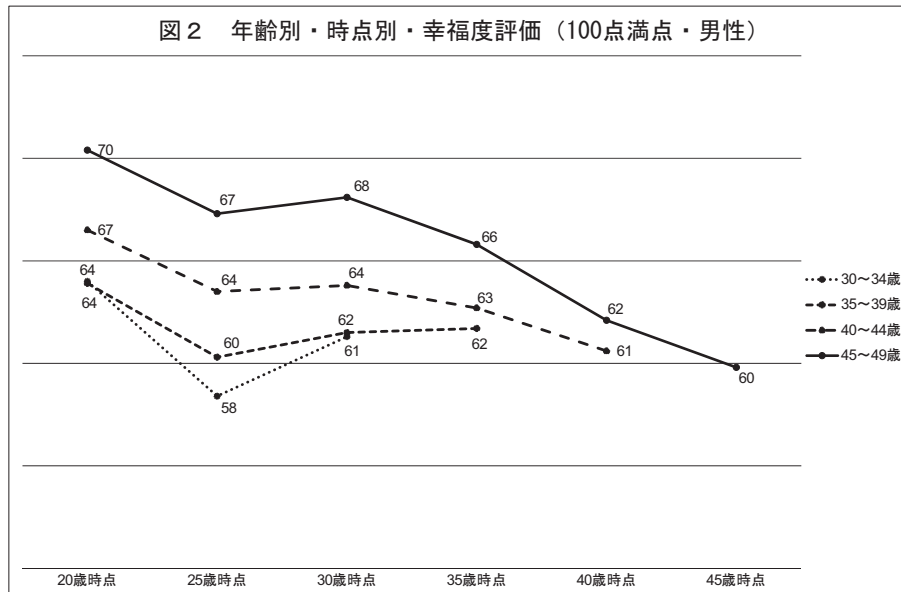
また「表4」においても、35～44歳の氷河期世代内部で、転職経験による大企業への就業機会の違いが顕著にみられる。男性氷河期世代において、転職経験がない場合には、42.7%が1,000人以上の大企業で現在雇用されており、中堅企業や小企業に比べて、その割合は高い。それに対し、転職を経験した氷河期男性の場合、1,000人以上企業での雇用割合は25.7%と大きく低下し、代わって100人未満の小企業への就職割合が37.8%と、大企業を逆転している。女性についても、転職を経験した場合には、大企業就職率は21.5%にとどまり、小企業就職割合の半分程度にとどまっている。ここからは、氷河期世代の場合、転職の決断の多くが、より従業員規模の小さい企業への移行を意味してきたことが示唆される。

5. 世代と幸福感

ここまで世代によって、学卒後の継続雇用、正社員としての就業、さらには1,000人以上の大企業への就職状況に著しい違いがみられることを確認した。これらは総じて安定的な就業の機会について、特にプレ氷河期世代とその後の世代に顕著な格差がみられることを物語っていた。

このような世代間での格差を、別の角度から検討するため、アンケートでは過去から現在にいたる幸福感の推移に関する設問を加えた。具体的には「あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点満点とすると、何点くらいでしたか」とたずね、20歳頃から5歳刻みに数値の記入を求めた。年齢時点ごとに幸福度平均点を世代別に計算し、その推移を男性、女性それぞれについて示したのが、「図2」ならびに「図3」である。

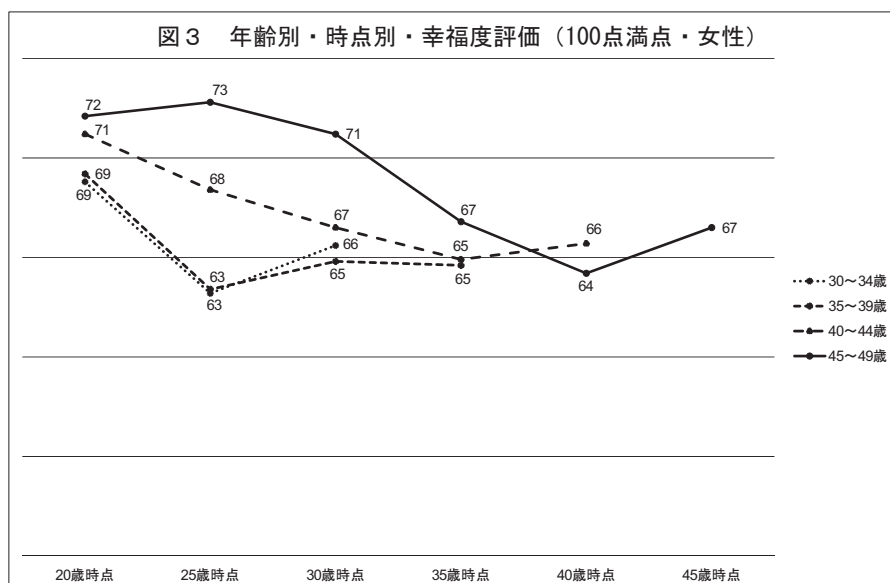
男性に関する「図2」からは、20歳時点から40歳時点のいずれについても、45～49歳のプレ氷河期世代の幸福度は、他の世代を上回っている。加えて図から明らかなのは、同一年齢時点で比較してみ



たとき、各時点の幸福度は若い世代ほど低くなっていることである。25歳時点での全般的な雇用状況は、氷河期世代に比べて、ポスト氷河期世代は改善傾向がみられていた。にもかかわらず、プレ氷河期はおろか、前期ならびに後期の氷河期世代に比べても、ポスト氷河期世代の25歳時点での幸福度は低い。ここからは氷河期の終了が、若年雇用者の幸福感の改善には必ずしもつながっていなかったことが示唆される。

現在、40代の世代については、年齢を重ねるに連れて、幸福度が低下する傾向もみられる。20歳時点に比べて40歳時点の幸福感は、プレ氷河期世代では10点、前期氷河期世代では6点ほど下がっている。それに対し、20代時点での幸福度がそもそも高くなかった後期氷河期世代では、60点台前半でほぼ横ばいに推移している。さらにポスト氷河期世代に至っては、最も幸福度が低かった25歳時点に比べると、30歳時点では改善傾向すらみられている。このように幸福度の年齢に伴う推移には、世代により異なるパターンが生じている。

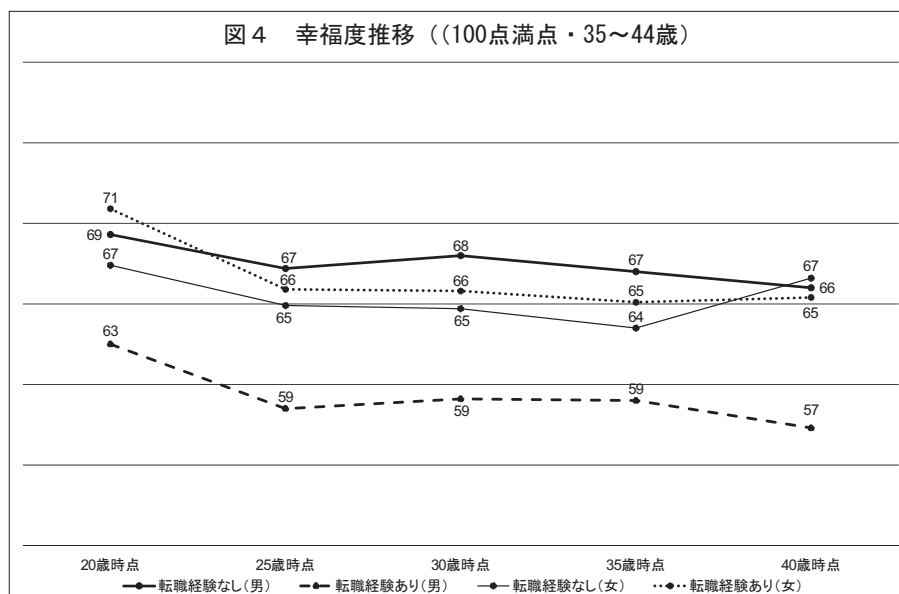
女性の幸福度の推移を示した「図3」からも、20歳から35歳までの幸福度は、プレ氷河期世代が他の世代よりも高くなっている。ところが40歳時点においては、前期氷河期世代の方が、プレ氷河期世代よりも、わずかではあるが幸福度が高くなっている。一方、20歳から30歳時点まで、後期氷河期世



代とポスト氷河期世代では、ほとんど幸福度に違いはみられない。女性に関する幸福度のパターンは、氷河期による差以上に、30代と40代という年齢ごとに似通った推移を示しているように見受けられる。

「図4」は、35～44歳の氷河期世代内部において、転職経験の有無による幸福度の推移の違いをみたものである。女性の場合、各年齢時点について、転職経験の有無によって幸福度に大きな違いは見られない。それに対し、男性の場合、転職経験によって幸福度に顕著な違いが観察される。転職経験のない氷河期世代男性の場合、各年齢時点の幸福度は60点台後半でほぼ安定的に推移している。一方、転職経験のある氷河期男性では、各年齢時点での幸福度は、経験のない男性に比べて、6～10点程度、一貫して低くなっている。

その理由として、転職をすることが、雇用を不安定にしたり、賃金の低下をもたらすことが多いとすれば、転職経験を通じて幸福度を直接引き下げることが多いに予想される。ただし、男性の場合、大学在学中の20歳時点において、既に転職経験者と未経験者のあいだで、幸福度に6点程度の違いもみられる。転職が幸福に与える効果は、その事後的な影響のみならず、転職以前の事前段階から本人の幸福感を引き下げている何らかの要因が存在し、それが同時に氷河期世代男性に転職を決断させる背景にもなっていることが示唆される。



6. 転職と家族

「表5」は、調査時点で一緒に暮らしている家族構成について、複数回答でたずねた結果である。表では、男性と女性に共通して、年齢層が高くなるほど、配偶者や子どもと一緒に暮らしている割合が高くなっている。その変化を裏打ちするかたちで、親やその他の人々と同居する割合や、自分のみで暮らしている割合は、年齢を経るごとに低下している。そこに30代後半や40代前半の氷河期世代に固有の特徴を見出すことは出来ない。

それに対し、氷河期世代内部の男性においては、ここでも一定の特徴が観察される。表からは、35～44歳の男性間では、転職経験のある場合、配偶者と同居する割合は、未経験に比べて13%ポイント低くなっている。同様に子どもと一緒に暮らしている割合も、転職経験者は、未経験者よりも13%ポイント弱程度少ない。ここからは氷河期世代男性のうち、転職をしたことのある人々ほど、結婚したり、子どもを持つことが少なくなっていることが示唆される。一方で、同じ氷河期世代でも、女性には、転職経験による差はほぼ観察されない。

ここからは、やはり転職による雇用の不安定化や低賃金が、氷河期の男性雇用者に結婚や育児を躊躇させる要因となっていることが、一つの背景として予想される。ただし、先の幸福度の推移と同様、別の解釈可能性についても目配りを忘れてはならないだろう。すなわち、氷河期男性のなかに、結婚や育児に関する希望や見通しを、何らかの理由によって、20代や30代前半といった早い時点で既に失っている人々が存在しているのかもしれない。結婚や育児を強く望むため、安定した収入や雇いを最優先する男性であれば、不安定化のおそれも少なくない転職に踏み切ることを、自然と抑制することも考えられる。対照的に、そうでない氷河期世代の男性は、自らの家族を形成することを重視せず、同時に満足度の低い職場にとどまることをよしとしないことも、あり得るだろう。

氷河期世代の置かれた状況を理解する上で、転職経験は重要なキーワードである。ただし、その転職がもたらす影響および、転職の選択を促す背景については、研究面ならびに政策面のいずれにおいても、未だ十分な理解の共有が進んでいないことをあらためて認識する必要がある。転職歴に関しては、第4章以降においても、今回実施のアンケート調査を用いて、詳細に考察される。

表5 家族構成（複数回答、%）

		配偶者	子ども	親	自分のみ	その他(人間)	その他(動物)
男性	30～34歳	44.3	33.4	24.8	30.3	16.7	5.2
	35～39歳	60.3	48.6	21.9	18.8	7.4	6.2
	40～44歳	65.1	51.7	18.8	19.0	5.2	7.2
	45～49歳	71.2	57.5	16.7	16.9	2.7	6.4
女性	30～34歳	48.5	28.3	28.5	22.9	16.0	9.3
	35～39歳	48.9	29.7	26.8	23.2	9.1	9.1
	40～44歳	53.6	38.6	23.6	18.6	6.8	9.5
	45～49歳	59.9	43.8	20.4	16.1	4.9	9.9
35～44歳	転職経験なし(男)	70.6	57.8	14.5	17.4	5.3	5.3
	転職経験あり(男)	57.6	45.0	24.2	20.0	6.9	7.7
	転職経験なし(女)	49.6	34.5	23.5	23.5	9.2	9.2
	転職経験あり(女)	51.5	33.4	26.0	20.4	7.7	9.3

注)「その他(人間)」には、祖父母、兄弟姉妹、その他から構成。「その他(動物)」は、犬、猫、その他の動物から構成。

7. 20代での能力開発

このように氷河期世代、なかでも転職経験者の実情に関しては、未解明な部分が少なくない。本研究会は、それについて理解の前進をはかり、今後に向けた教訓を含め、然るべき対応策を求めて検討を続けてきた。その目的に鑑み、アンケート調査を分析した結果、氷河期世代の実態を把握し、対策を考える上での、もう一つの重要なキーワードが浮き彫りになった。それは、20代における「能力開発の機会確保」である。

具体的に見ていこう。アンケート調査では能力開発の経験について、「あなたが20代だった時期の勤め先での教育や訓練の状況についておたずねします。以下のそれぞれについて、あなたに当てはまるものをお答えください。」と設問した。そこでは、教育・訓練を「上司や先輩からの指導」と「勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）」に分けた上で、回答を求めた。

このうち、上司や先輩からの指導を受けた経験について、集計した結果が「表6」に示されている。表からはまず、氷河期世代の男性について、特に職場での指導が停滞していた事実が確認できる。指導を「あまり受けなかった割合」が、プレ氷河期世代では18.3%、ポスト氷河期世代では18.2%にとどまるのに対し、前期氷河期世代では23.6%、後期氷河期世代では24.2%と高くなっている。プレ氷河期世代の男性では、指導を「ある程度受けた」が51.7%と高い一方、後期氷河期世代では「十分に受けた」が17.4%と、他の世代に比べて相当程度低い。指導を「まったく受けなかった」割合も、前

期・後期の氷河期世代男性で高くなるなど、指導を受けた経験の乏しさが、氷河期固有の特徴となっている。

女性の場合、指導を「十分に受けた」割合が、プレ氷河期世代で37.0%と突出して高くなっていることが特徴である。雇用機会均等法が成立してまもなく、総合職などのかたちで、職場での高い要求と期待を込められたのが、この世代の女性の特徴といえよう。対照的にプレ氷河期世代女性では、反対に指導を「あまり受けなかった」が9.9%と、他世代に比べて抜きん出て低い。一方、女性では、前期・後期の氷河期世代と、ポスト氷河期世代で指導経験に、男性ほどの差は見られない。

「表6」には、氷河期世代内部での転職の有無による指導経験の違いも示されている。ここからは、男女共に、転職経験がある場合ほど、未経験に比べて、指導を「ある程度受けた」割合が大きく下回っていることがわかる。反対に指導を「まったく受けなかった」割合は、転職経験者のほうが、一定程度高くなっている。

「表7」には、能力開発のうち、勤め先での訓練プログラムや教育プログラムの受講経験の状況が示されている。ここからも、氷河期世代の男性、なかでも転職を経験した男性ほど、20代での教育・訓練プログラムの受講経験が乏しいことが確認できる。

表6 20代の頃の上司や先輩から指導を受けた経験 (%)

		十分に受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
男性	年齢計	22.6	48.2	21.1	4.0	4.0
	30～34歳	23.8	47.4	18.2	4.0	6.7
	35～39歳	17.4	48.6	24.2	4.8	5.2
	40～44歳	23.1	45.4	23.6	4.8	3.1
	45～49歳	26.0	51.7	18.3	2.5	1.5
女性	年齢計	25.8	49.6	16.8	4.4	3.4
	30～34歳	24.8	49.6	16.5	4.8	4.3
	35～39歳	21.7	51.8	18.8	5.4	2.2
	40～44歳	24.5	49.5	20.0	2.3	3.6
	45～49歳	37.0	45.7	9.9	4.3	3.1
35～44歳	転職経験なし(男)	21.0	54.9	18.8	1.9	3.4
	転職経験あり(男)	20.0	41.4	27.3	6.7	4.6
	転職経験なし(女)	18.5	58.0	17.6	1.7	4.2
	転職経験あり(女)	24.4	48.5	19.9	4.8	2.4

表7 20代の頃、勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）を受けた経験 (%)

		十分に受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
男性	年齢計	16.2	39.3	28.4	11.9	4.2
	30～34歳	16.7	40.5	25.5	10.4	6.9
	35～39歳	11.2	37.0	31.2	15.5	5.2
	40～44歳	16.2	35.6	31.4	13.7	3.1
	45～49歳	20.4	44.2	25.6	7.9	1.9
女性	年齢計	21.3	38.6	23.1	13.6	3.4
	30～34歳	21.1	38.9	22.4	13.1	4.5
	35～39歳	16.3	42.4	24.6	15.2	1.4
	40～44歳	19.5	32.7	26.4	17.3	4.1
	45～49歳	32.7	39.5	17.9	6.8	3.1
35～44歳	転職経験なし(男)	14.2	41.7	30.8	10.1	3.1
	転職経験あり(男)	13.6	32.6	31.6	17.5	4.7
	転職経験なし(女)	15.1	40.3	27.7	13.4	3.4
	転職経験あり(女)	18.6	37.4	24.7	17.0	2.4

8. 氷河期の教訓

ここでの能力開発に関する設問が、20代全般を振り返ったときの、指導、教育・訓練の経験であるため、転職経験者の場合、回答内容が転職前後のいずれの状況を想定しているのかは明らかではない。ただ、いずれであったにせよ、20代での十分な能力開発の機会を得ることができなかったという認識を、他世代に比べて、転職経験者を中心に氷河期世代が強く持っていることは、まぎれもない事実である。氷河期世代は、同時に採用が厳選された世代であるとするれば、選ばれた雇用者には、他にもまして集中的・選別的な能力開発が施されたという事態も予想可能ではあった。しかし、それはアンケートの結果からみると、少なくとも氷河期世代の意識からすれば、事実ではなかったといえる。

リストラによる事業の再編や、ときにはサービス残業なども懸念される状況など、1990年代末から2000年代初めにかけて、若き氷河期世代の日常は多忙を極めた。しかし、その多忙さは、将来の能力開発につながるような、綿密で緻密な職場でのオンザジョブ・トレーニングであると理解されることは多くなかった。むしろ経済の激動状況のなかで、先のみえないまま、とにかく日々の業務をこなすことが求められ、ときには「使い捨て」にされていると疲弊を感じた氷河期世代も多かったのではないだろうか。

それが事実であったならば、スキルや知識を身につける適齢期の20代に必要な能力を蓄積することが困難だったため、結果的に30代や40代になった時点での生産性向上を反映した賃金増加も実現できなかったことになる。その結果が、前章でみた「賃金構造基本統計調査」による40代前半の氷河期世代の衝撃的な賃金下落へとつながったのである。

また職場での能力開発の機会が、氷河期世代を境に急速に失われたとすれば、転職を選択する人々が増えていったことも、自然と頷ける。人的資本理論の原則に従えば、企業が能力開発に自ら費用を投下するのは、あくまで企業特殊な熟練を労働者に求める場合に他ならない。言い換えれば、プレ氷河期世代を最後に、以前のような企業特殊熟練形成に向けた能力開発に企業はもはや積極的でなくなったのかもしれない。だとすればそれは、長期雇用を前提とした企業の能力開発が、氷河期を境に終焉を迎えたことを意味する。そのような状況において、氷河期世代やその後の世代が、最初に就職した企業に留まり続けるインセンティブはどこにもない。それが不安定な状況も予想できるにもかかわらず、少なくない氷河期世代が転職を選択した理由になっていたのであろう。

9. 困難経験者への重点支援

ひとくちに氷河期世代といっても、その内実は多岐に渡ることは、研究会のなかでも繰り返し議論され、確認されてきた。だとすれば、氷河期世代のなかでも、特に転職を余儀なくされたり、能力開発の機会に恵まれなかったのは、いかなる特徴を持つ人々なのだろうか。その一つの手がかりとして、35～44歳の男性を対象に、大学卒業後の就職時の状況別に、その後の離職と能力開発の動向をまとめたのが、「表8」である。

表を順にみると、大学での専攻が、文系であったか、理系であったかによって、離職や能力開発に大きな違いはみられない。一方、明確なのは、新卒時の就職活動の状況である。就職活動に「大変苦労した」という場合ほど、3年以内、3年超後のいずれについても、最初の仕事の離職率は高い。苦労した就職活動の結果として、自分の望む最適な仕事に就けたとすれば、離職は抑制されたのかもしれないが、事実はそうでなさそうである。それらの人々は、なんとかして新卒就職した会社のみならず、その後の転職した会社でも十分な能力開発が受けられなかった可能性も他に比べて大きい。また表からは、構成比からすると12.0%ではあるが、最初の仕事が正社員以外だった人々も、離職率は高

く、能力開発の機会は乏しくなっていることが、ここからも確認できる。

最初に就いた産業としては、サービス業において離職率が高く、20代での能力開発も抑制されている。回答した35～44歳大卒雇用の17.2%を占めるサービス業でこのような傾向が見られたことは、氷河期世代全体の動向を大きく左右することにつながっている。職種については、情報技術の普及により拡大した情報処理への従事者でも、3年超後の離職率は高く、教育、指導・訓練も十分とはいえなかった。これらの産業構造の変化もまた、氷河期世代に対しては、状況改善に向けた追い風とはならなかったようだ。

最初に就いた企業の従業員規模が30人未満といった小規模企業でも、離職率は高く、能力開発は相対的に乏しいことが明らかとなっている。大学卒の多くが大企業に就職する時代ではなくなった氷河期以降、中小企業に就職した若年層の能力開発の機会を、どのように確保していくかが、問われている。

表8 35～44歳男性大学卒に関する学卒就職時の状況と離職率および能力開発（%）

	構成比	卒業後に就いた最初の仕事		20代での上司・先輩の指導・訓練先での教育・訓練プログラムの割合	
		3年以内離職	3年超後離職	「あまり受けなかった」	「まったく受けなかった」
全体	100.0	15.8	43.8	28.7	45.8
大学での専攻					
文系	69.8	15.9	44.6	29.2	46.1
理系	29.8	15.7	41.5	27.5	45.4
新卒時の就職活動の状況					
大変苦労した	20.1	18.0	44.2	33.0	50.0
やや苦労した	26.5	14.7	38.6	27.9	42.6
どちらともいえない	22.4	12.6	48.7	33.9	46.5
あまり苦労しなかった	18.3	17.0	38.8	21.8	38.3
ほとんど苦労しなかった	7.5	11.7	54.5	19.5	42.9
就職活動はしなかった	5.2	28.3	49.1	30.2	73.6
卒業後、最初に就いた仕事の形態					
正社員	86.8	14.5	41.5	28.5	43.1
正社員以外	12.0	25.2	56.1	31.7	65.9
卒業後、最初に就いた産業					
建設業	5.8	13.3	45.0	28.3	45.0
製造業	18.6	14.1	38.7	29.8	42.9
情報通信業	9.7	10.0	47.0	33.0	47.0
運輸業	3.1	9.4	34.4	37.5	46.9
卸売・小売業	10.6	14.7	50.5	32.1	46.8
金融・保険業	8.1	14.5	47.0	15.7	30.1
不動産業	2.7	10.7	50.0	32.1	46.4
飲食店、宿泊業	1.6	31.3	43.8	31.3	50.0
医療、福祉	3.6	21.6	35.1	13.5	48.6
教育、学習支援業	3.8	12.8	35.9	23.1	43.6
サービス業	17.2	19.9	47.7	30.1	52.8
公共、公務等	6.7	14.5	20.3	24.6	39.1
その他の業種	7.7	22.8	57.0	35.4	55.7
卒業後、最初に就いた職種					
事務作業従事者	17.8	8.2	31.1	27.9	43.7
情報処理	9.1	10.8	49.5	35.5	49.5
営業	28.5	16.1	50.0	29.1	44.2
販売従事者	9.3	25.3	61.1	25.3	45.3
物流	2.3	25.0	37.5	20.8	54.2
製造	5.0	31.4	35.3	37.3	62.7
専門的・技術的職業従事者	18.0	13.0	41.1	29.2	41.1
国際業務	0.6	16.7	66.7	33.3	50.0
その他	9.5	18.6	36.1	21.6	49.5
卒業後、最初に就いた従業員規模					
30人未満	11.3	24.1	51.7	34.5	63.8
30人以上100人未満	13.6	20.0	40.7	39.3	60.0
100人以上300人未満	14.7	16.6	43.0	28.5	50.3
300人以上1000人未満	17.5	16.1	41.7	28.9	38.9
1,000人以上3,000人未満	13.8	12.0	46.5	21.8	33.1
3,000人以上	20.7	10.4	34.0	20.3	33.5
わからない	8.3	15.3	63.5	35.3	56.5

注)最初に就いた産業のうち、公共、公務等は、設問の選択肢の電気・ガス・熱供給・水道業、郵便局・共同組合、公務等から構成。最初に就いた職種のうち、事務作業従事者は、設問の選択肢の総務、財務、人事・労務、広報、経営企画、立地・用地、購買・外注から、販売従事者は、店舗(販売)、店舗(飲食・娯楽)から、専門的・技術的職業従事者は、技術、研究・開発から、それぞれ構成。最初に就いた仕事の形態のうち、正社員は「はじめからずっと正社員」「当初は正社員だったが途中から正社員以外」、正社員以外は「はじめからずっと正社員以外」「当初は正社員以外だったが途中から正社員」から構成。現在の勤め先が卒業後最初に就いた仕事の場合、現在の業種、職業、従業員規模は、就職時と同一であると想定した。

このように考えたとき、いかなる支援策が、今後検討されるべきだろうか。公的な職業訓練の機会を活用するには、労働者には一定期間の雇用保険の加入が求められる。ところが、20代の卒業直後の若年労働者の場合、必要な加入期間を満たしていない場合も少なくない。だとすれば、求職者支援制度のような、雇用保険加入者に対象を限定にしない訓練制度に期待が集まる。しかし、求職者支援制度は、文字通り、求職活動中の無業者が一定期間に渡って集中して訓練を受けることが特徴となっている。そのために、就業を継続し、日常の多忙な業務をこなしながら、不足した能力開発の機会を補充するため、公的な職業訓練である同制度を利用することは、若年労働者の多くにとって、むしろかきいかもしれない。

むしろ、これから検討すべきなのは、若年者であれば、誰でも、どこでも、どれだけでも利用できるような、「情報・プログラム・時間」の3セットが確保された、さらなる若年向け能力開発支援制度の充実ではないだろうか。現在、貧困のなかにある若年層の教育機会を確保するために、給付型や所得連動型の奨学金制度の拡充を期待する声もある。同様な考え方は、学校教育を受けるためだけでなく、職業訓練の機会を就職困難者が受けられるようにするためにも拡張検討する余地があるだろう。そのためには、雇用保険に限らず、一般財源の確保が求められる他、若年層の個別事情にきめ細かく対応するために、教育機関、民間人材業、労働組合、NPOなどの一層の連携・協力体制の充実も欠かせない。

氷河期世代の遺した教訓とは、若年時の就業に関する困難が、その後の長期にわたる人生設計や生活に対して持続的な影響を及ぼし続けるという事実であった。氷河期世代の経験してきた困難を今後繰り返さないため、世代や状況に係らず、若年層が思う存分に教育や訓練を受け、自らの生涯に渡って職業人としての成長可能性を実感できるための土台を整備することが、何より大切なのである。

第2節 初職や転職歴と現職の関係

はじめに

学校を卒業して初めて就職するタイミングで不況を経験した世代は、その後何年にもわたって就業率や年収が他の世代よりも低くなることが知られている（太田・玄田・近藤2007など）。その一方で、不況期に就職活動をした世代は、希望に合わない仕事につかざるを得ないことが多いため、早期離職が増えることも先行研究（太田1999、黒澤・玄田2001など）で指摘されている。しかし、早く別の仕事に移ることで状況が改善されているのか、それとも離職を繰り返すことでますます状況を悪化させているのかは、実はあまりよくわかっていない。

そこで本節では、若年期の転職行動の違いに注目し、初職や転職歴が現在の経済状況にどう影響するのかを見ていきたい。具体的には、まず世代間の転職行動の違いを概観し、続いて、世代間での初職の属性（雇用形態、業種、職種、企業規模）の違いを確認する。氷河期世代は離職率が高いというイメージがあるが、実際に離職が多いのか、またそこにどの程度初職が関係しているのかを明らかにする。また、同じ世代のなかでも転職経験には大きな個人差があることも確認する。続いて、個人レベルでの転職経験の違いが、現職の年収に与える影響をみていく。

関連して、新卒就職の時点で正社員にならなかった場合、その後なかなか正社員になりづらい、ということは広く知られているが（Kondo 2007）、結果としてどの程度年収に差が生じるのか、正社員に移行することができればその差は解消するのか、といったこともまだ分かっていない。本節の最後で、この点にも踏み込んでいく。

なお、本節では対象を男性のみに限定する。アンケート調査の対象である四年制大学卒の雇用者が人口に占める割合自体が、女性の場合は世代によって大きく異なるためである。まず、1990年代から2000年代にかけて、短期大学から四年制大学へ、女性の進学先が大きく変化した。プレ氷河期世代の女性の人口に占める四年制大学卒の割合は14%であるのに対し、ポスト氷河期世代では28%と、20年の間に倍増している¹。また、30代・40代はちょうど子育ての時期と重なるので、雇用就業率も6～7割程度²と低い。加えて、年齢が上がるほど出産・育児のためにキャリアを中断した経験を持つ人の割合が増えていくため、転職履歴の世代間比較も難しい。こうした制約をかんがみて、本節の分析対象から女性は外すこととした。

1. 世代ごとに見た転職行動

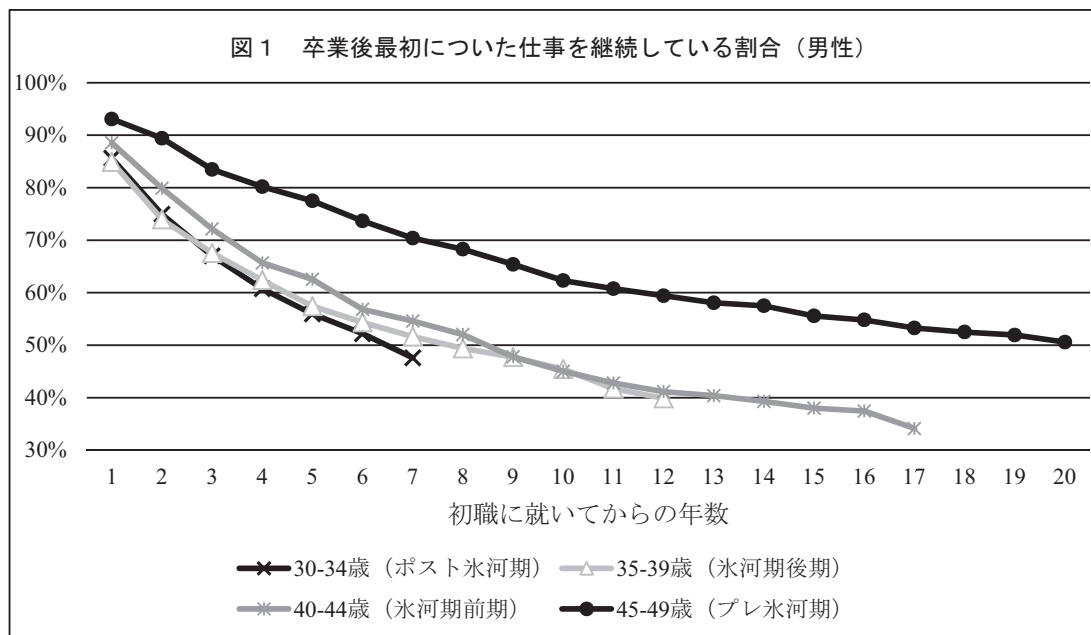
「図1」は、横軸に卒業後最初に仕事に就いてからの年数を取り、縦軸にその年数まで同じ仕事を続けている割合をプロットしたものである。45～49歳のプレ氷河期世代は、他の世代に比べて、初職継続割合が明らかに高い。この世代では約半数が最初の就職先に20年以上勤め続けている。卒業前年の景気が良いと希望に合った仕事に就ける割合が上がるため離職率が下がるという先行研究の指摘とも整合的である。

¹ 総務省統計局「労働力調査」2015年平均。なお、男性の人口に占める四年制大学卒割合は、プレ氷河期世代で30.7%、ポスト氷河期世代では34.4%と、若干増えてはいるが、女性ほど大きく変化はしていない。

² 総務省統計局「労働力調査」2015年平均。全国平均でも、南関東と近畿のみの平均値でも、四年制大学卒に絞っても、この範囲に収まる。なお、四年制大学卒の男性の雇用就業率は9割程度。

それ以降の3つの世代の間にはそれほど大きな違いはない。しいて言えば、40-44歳の氷河期前期世代は、その5歳下の氷河期後期世代に比べて、勤続8年目までの継続割合は高いが、9年目以降差がなくなっている。これは、氷河期前期世代では、勤続8、9年目あたり、すなわち30歳前後で最初の離職をした人が相対的に多いということの意味する。この時期は2000年代半ばの景気回復期にあたるので、景気の回復を待ってから転職した人が多かったのかもしれない。とはいえ、プレ氷河期と氷河期前期の差に比べれば、氷河期前期と後期の差は小さい。

むしろ、大学卒業時点では人手不足による売り手市場だったはずのポスト氷河期世代と、氷河期後期世代の間にほとんど差がないことに注目すべきだろう。本来ならば、景気回復に伴い、より条件のよい仕事に就ける割合が増えて、離職率が下がるはずであるが、実際には離職率はほとんど変化していない。背景には、景気が回復していたにもかかわらず、初職の条件が必ずしも良くなっていなかったことがある。この点は後ほど詳しく説明する。



「表1」には調査時点までの転職回数や転職パターン別の構成比をまとめた。上段の、調査時点までの転職回数の合計は、もし世代間の転職傾向に差がなければ、調査時点での年齢とともに増えていくはずである。実際、44歳以下については年齢とともに増えていく傾向がある。ところが、45-49歳のみ、転職回数が少なくなっている。ここからもやはり、プレ氷河期世代だけが他の世代に比べて転職が少ないことがわかる。

転職回数だけでなく、いつ転職したかもその後のキャリアに影響する可能性がある。そこで、30代前半までの転職パターンを、「35歳まで転職経験なし」、「20代で転職、30歳以降転職なし」、「20代は転職なし、30-34歳で転職あり」、「20代でも30代でも転職あり」の4パターンに分けてそれぞれの構成比をみる。「表1」下段に、35歳以上の世代に関してのみ、構成比を示した。これを見ても45-49歳（プレ氷河期世代）の、「35歳まで転職経験なし」の割合が高いことがまず目に付くが、その差は主に20代での転職経験の有無によるものであることもわかる。

また、35-39歳の氷河期後期世代は20代での転職が多いが、30代前半での転職はその上の氷河期前期世代に比べて少ないこともわかる。この差はおそらく、どちらの世代も2000年代半ばの景気回復期に転職した人が多く、そのときに氷河期前期世代は30代前半、氷河期後期20代後半だったためだと考えられる。

「表1」は、世代間の差だけでなく、世代内の差も重要であることも示唆する。上段を見ると、どの世代も転職経験なしの割合がいちばん多いが、転職回数1、2回よりも3回以上のほうが多い傾向にある。下段の転職パターンについても、氷河期世代であっても半数弱は35歳まで転職経験なしであるのに対し、約2割は20代でも30代でも転職経験がある。同一企業に長く勤める者が多数を占める一方で、一部の者が離職を繰り返す傾向が見て取れる。

表1 世代別・転職回数と転職パターン別構成比

		30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳
転職回数	0 回	48.0%	43.0%	38.2%	52.1%
	1 回	22.6%	19.4%	23.6%	19.2%
	2 回	7.3%	8.9%	7.2%	4.8%
	3 回以上	22.1%	28.7%	31.0%	23.9%
	平均転職回数	1.4 回	1.8 回	2.1 回	1.6 回
30 代前半までの転職パターン	35 歳まで転職経験なし		46.5%	43.4%	60.6%
	20 代で転職、30 歳以降転職なし		26.0%	20.1%	11.9%
	20 代は転職なし、30-34 歳で転職あり ^{*1}		7.0%	11.3%	11.7%
	20 代でも 30 代でも転職あり		18.8%	23.8%	14.2%
	データの整合性がない ^{*2}		1.7%	1.5%	1.5%

* 1 : 35歳以降の転職経験は問わない。

* 2 : 最初の仕事をやめた年より今の仕事に就いた年のほうが早い、など。

2. 初職の属性とその後の転職行動の関係

45歳以上のプレ氷河期世代と、44歳以下の氷河期世代・ポスト氷河期世代では、転職の頻度に大きな違いがあることがわかった。この転職行動の世代間の差は、どこからくるのだろうか。原因のひとつとして考えられるのが、卒業して最初についた仕事の属性の違いである。

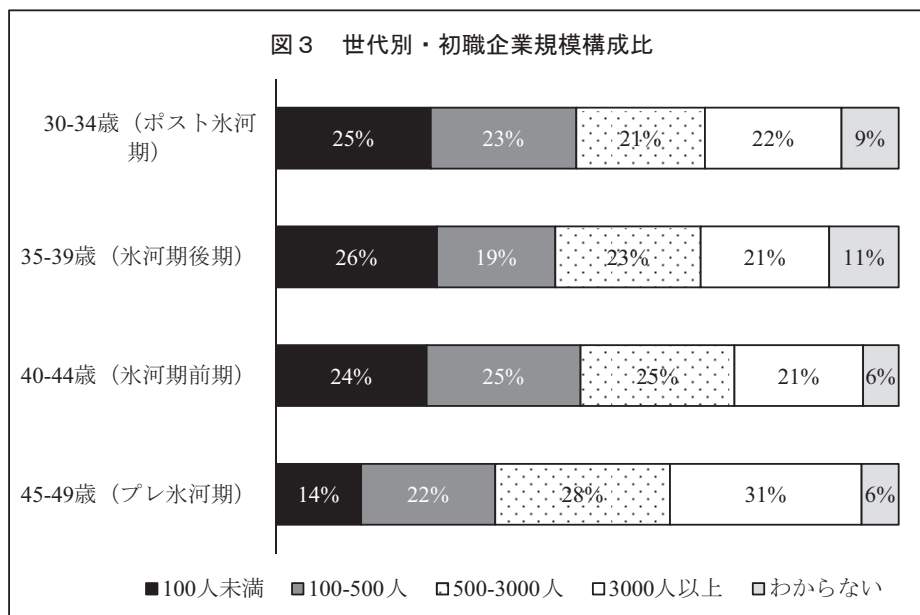
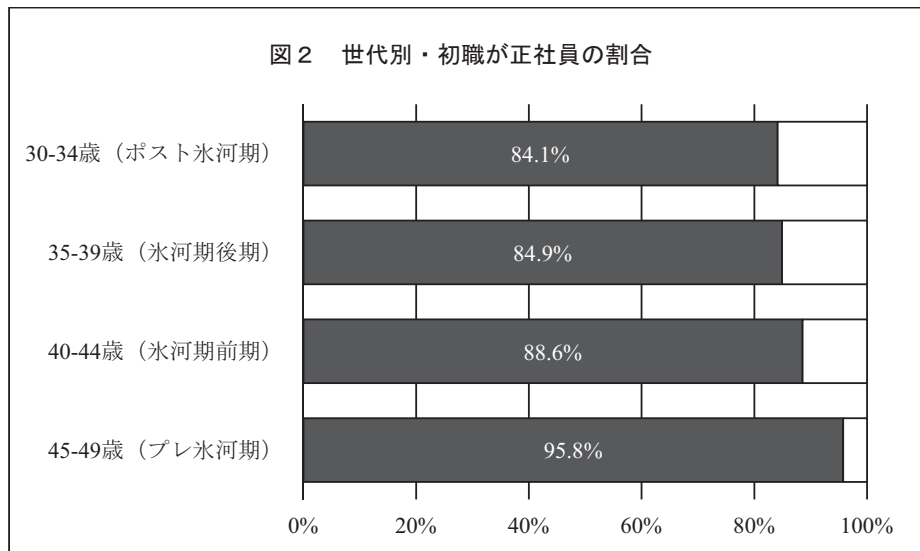
特に違いが目立つのが、雇用形態（正社員か否か）と企業規模である。「図2」に初職が正社員だった割合、「図3」に企業規模の構成比を、それぞれ世代ごとに示した。プレ氷河期世代は、それ以降の世代に比べて、初職が正社員である割合が高く、従業員規模3,000人以上の大企業に勤める割合が高く、100人未満の中小企業に勤める割合が低い。初職が正社員だった場合、正社員でない場合に比べて、新卒で就職してから3年以内に離職する確率は半分になる。また、企業規模が大きいほど、離職確率は低くなる。つまり、プレ氷河期世代は他の世代と比べて、離職確率が低い仕事に就けた人の割合が多い。

雇用形態や企業規模ほどはっきりした違いではないものの、業種や職種に関しても、同様の傾向が見られる。たとえば、比較的離職率の低い業種である製造業の比率が大きく下がり、相対的に離職率の高いサービス業の比率が増えた。職種に関しては、離職率の高い、販売従事者の比率が若い世代ほど大きくなっている。新卒で就職してから3年以内に離職する確率の具体的な数値や、業種・職種の構成比等の詳細は、「補足資料」にまとめたが、全体として、プレ氷河期世代は、氷河期世代とくらべて、離職率の低い仕事に就けた割合が多いといえる。

対照的に、ポスト氷河期世代と氷河期後期世代には、初職の属性の面でもほとんど差がない。ポスト氷河期世代が就職活動をしていた2000年代半ばは、景気回復とともに新規大卒者に対する求人が大きく増えた時期に当たる。それにもかかわらず、氷河期世代と比べて初職の正社員比率が高いわけでも、企業規模が大きいわけでもないのである。業種や職種にも、目立った違いはない。

ところで、初職の属性は、離職確率だけでなく、次の仕事の属性にも影響する。初職が正社員だった場合、そもそも離職率自体が低いのみならず、離職した場合でも次の仕事も正社員になる可能性が高い。業種や職種についても、転職経験者の約半数は初職と同じ業種や職種に移っている。

企業規模については、大企業から中小企業へ移動することは珍しくないのだが、中小企業から大企業へ移る割合は多くない。初職が従業員規模3,000人以上の大企業だった場合、転職しても4割は次の仕事も3,000人以上の大企業となるが、裏返せば残りの6割はより規模の小さな企業へ移ったことになる。3,000人以上の大企業を辞めた人の4人に1人は100人未満の中小企業へ転職している。逆に、初職が100人未満の中小企業だった場合は、約2/3が次の仕事も100人未満の中小企業であり、3,000人以上の大企業へ移る人は転職者全体の8%しかいない。



なお、対象を転職経験者に限定して、2つ目の仕事の属性を世代別に集計してみると、プレ氷河期世代と氷河期世代の間の差はかなり小さくなる。つまり、プレ氷河期世代は、転職者に限って言えば、転職後に正社員にならない確率や、より規模の小さな企業に移る確率が相対的に高いのである。プレ氷河期世代は、大学生のときこそバブル景気の売り手市場だったものの、就職後すぐにバブル崩壊後の長い景気低迷を経験している。この景気低迷期に離職してしまった場合には、氷河期世代と同様の厳しい状況におかれてきたことが伺える。

3. 転職歴・初職と現在の年収

ここまでの分析で、プレ氷河期世代と氷河期世代の間には、初職の雇用形態や企業規模に大きな違いがあり、これがその後の転職行動の違いにつながっていることが示唆された。また、ポスト氷河期世代と氷河期世代の間では、初職の属性に差がなく、結果として初職の離職確率にも差がないこともわかった。では、こうした初職の属性や転職経験の違いが、現在の経済状況にどのように影響しているのだろうか。

経済状況を示す指標として、本人の年収を見てみよう。「図4」に、各世代の、30代までの転職パターンと調査時点での平均年収を示した。どの世代でも、「35歳まで転職経験なし」がもっとも年収が高く、「20代でも30代でも転職あり」が最も年収が低くなっている。単純に比較すると、転職回数が少ないほど年収が高くなるように見える。

しかし、この図から「転職すると年収が下がる」と結論するのは早計である。転職したから年収が下がるのではなく、年収が高い仕事に就くことができた人ほど転職しなくなるという、逆の因果関係もありうるからである。転職経験が年収に与える影響を見るためには、最初に就いた仕事の条件を揃えてやる必要がある。

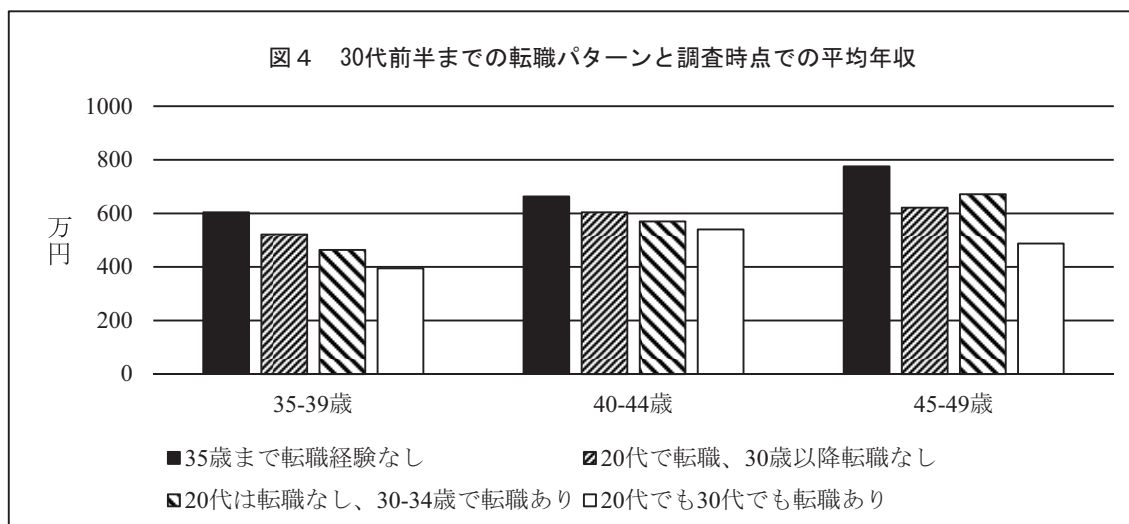
そこで、重回帰分析を用いて、初職の雇用形態、業種、職種、企業規模を一定に保った上で転職歴を変化させると年収がどれだけ変化するのか推計した。詳しい説明は補足資料に掲載しているが、結果を要約すると以下のようになる。

- (1) 初職の雇用形態・業種・職種・企業規模の影響を取り除くと、「35歳まで転職経験なし」と「20代で転職、30歳以降転職なし」の差はなくなる。つまり、20代で転職したから年収が下がったのではなく、大学を出てすぐに、将来の年収が高くなるような仕事（大企業の正社員など）に就けた人は転職しない傾向があるだけ、ということである。
- (2) 初職の雇用形態・業種・職種・企業規模の影響を取り除いてもなお、「35歳まで転職経験なし」に比べて「20代で転職なし、30-34歳で転職あり」は18.3%、「20代でも30代でも転職あり」は29.0%、年収が低くなる。つまり、30代での転職経験は年収を下げる。
- (3) しかし、現職の勤続年数を同じにそろえると、過去の転職歴が年収に与える影響はなくなる。つまり、30代での転職経験が年収を下げるのは、主に、転職によって勤続年数がリセットされてしまうせいだといえる。

就職氷河期世代は、それより上の世代に比べて、離職率が高く、そのこと自体が問題視されることがしばしばある。しかし、転職経験と年収には確かに負の相関があるものの、かなりの部分は初職の属性の違いで説明でき、残った負の影響も、勤続年数の違いだけでほぼ説明できてしまう。短期間での離職を繰り返すと年収が伸び悩むのは事実だが、闇雲に転職を否定して合わない仕事を無理して続けるよりは、より適性に合った仕事に早めに移ったほうが良い場合も多いと言えるだろう。

なお、転職経験や勤続年数を一定に保った場合でも、初職の企業規模が大きいほど年収が高くなる。たとえば、最初に就職した企業が従業員規模100人未満だった場合に比べて、3,000人以上だった場合は23.3%収入が高くなる。非常に大きな差である。業種に関してはあまり大きな違いはないが、職種による差も大きい。たとえば、初職が事務作業従事者だった場合に比べて、販売従事者は約22%、製造の仕事では約18%年収が下がる。全体の傾向として、年収が低くなるような仕事は離職率も高いことが多い。

初職の属性が現在の年収に影響を与える経路はいくつかある。もちろん、転職せずにそのまま勤め続けていれば、初職の属性はすなわち現職の属性となるから、当然現在の年収に直接影響する。それだけではなく、転職経験者の約半数は初職と同じ業種や職種に移っているし、転職後の企業規模が転



職前よりも大きくなることは稀である。このように、次の仕事の属性に初職の属性が影響する。もしこれだけが原因であれば、よりよい条件の仕事に移ることさえできれば、初職の属性による収入格差は解消する。

しかし、キャリアの初期段階で職務経験や訓練による能力向上の機会をもてたかどうか、現在の仕事能力に影響し、年収にも影響を与えている可能性もある。もしそうだとすると、単に転職を容易にするだけでは格差は解消できない。

難しいのは、データでは捉えられないが年収に影響しそうな個人の特徴、たとえばコミュニケーション能力であるとか、仕事に対するやる気といったものを初職の属性が捉えてしまっている可能性もあることである。この点まで考慮して厳密に検証することは難しいが、転職経験者にとって、2つ目の仕事の属性を考慮しても、なお初職の属性が現在の年収に対して説明力を持つかを統計的に調べることはできる。2つ目の仕事の属性を考慮すると初職の説明力がなくなるということは、よりよい条件の仕事に移ることで初職の属性による収入格差を解消できることを意味する。

そこで、初職の職種と企業規模について、それぞれ2つ目の仕事の属性を考慮すると影響が弱まるかどうか検証した。具体的な検証方法は補足資料に詳述したが、結果を要約すると、初職の職種の影響は2つ目の仕事の職種を考慮してもほとんど変化しないが、2つ目の仕事の企業規模を考慮すると初職の企業規模の影響はかなり弱くなった。少なくとも初職の企業規模による差は、中小企業から大企業への転職を容易にすればかなりの程度解消できる可能性がある。

4. 初職が正社員でなかった場合

「図2」ですでにみたように、現在40代前半以下の世代は、その上の世代に比べて、初職が正社員でない割合が高い。新卒就職の時点で正社員にならなかった場合、その後なかなか正社員になりづらい。もし調査時点でも正社員ではない場合は、正社員に比べて大幅に年収が低くなるだろう。では、正社員に移行できた場合はどうだろうか。

「表2」に、初職の雇用形態・転職歴と調査時点での平均年収をまとめた。まず、初職が正社員でない者の間でも、次の職が正社員になるか否かで、平均年収が約150万円も違うことがわかる。初職が正社員以外でも、次の職が正社員であれば、初職が正社員で転職経験ありの場合と、平均年収は17万円しか変わらない。また、回帰分析を用いて、年齢その他の要素をコントロールしても、現職が正社員である場合に限れば、初職が正社員か否かは現在の年収に関係しない。初職が正社員でなかったとし

でも、転職によって正社員になることができれば、十分キャッチアップは可能なのである。

問題は、やはり、新卒の時点で正社員にならないと、転職してもなかなか正社員の職を得ることができないことである。初職が正社員でなかった男性は、全部で228人いるが、次の職が正社員であることがわかっているのは、そのうちの63人、27%に過ぎない。調査時点での雇用形態が正社員である割合も48%しかいない。初職が正社員だった男性の83%が現在も正社員であるのと比べると、非常に大きな差である。

表2 初職の就業形態・転職歴と調査時点での平均年収

	平均年収(万円)	人数
初職非正社員、次の職が正社員	518.3	63
初職非正社員、次の職も正社員以外または不明 ^{*1}	368.5	165
初職正社員、転職あり	535.8	920
初職正社員、転職なし	680.6	857

30-49歳男性全員について集計。

*1 転職回数が3回以上だと、2つ目の職の就業形態がわからない場合がある。詳しくは連合総研ホームページに掲載する補足資料を参照。

おわりに

本節では、初職の転職行動への影響と、初職や転職歴が30～40代時点での年収に与える影響を分析した。プレ氷河期世代は、それ以降の世代に比べて離職率が低いが、そのかなりの部分は、初職の雇用形態・業種・職種・企業規模の違いによるものであることがわかった。とりわけ雇用形態と企業規模の違いは顕著で、プレ氷河期世代はそれ以降の世代よりも、明らかに初職が正社員だった割合が高く、企業規模が大きい。

対照的に、2000年代半ばの景気回復期に就職したポスト氷河期世代は、離職率でも、初職の雇用形態や企業規模でも、就職氷河期世代とあまり変わらないこともわかった。新規大卒者の就職市場において確実に需給は改善していた³にもかかわらず、仕事の属性に差がない点は興味深い。バブル崩壊後の長期にわたる景気の低迷が、大卒の就職市場に何らかの構造変化をもたらしたのかもしれないし、大学進学率の上昇によって市場における「大卒」の価値が変わってきたのかもしれない。今回のアンケート調査からはこれ以上深く探ることはできないが、2000年代半ばの大卒就職市場に何がおきたのかを明らかにすることは、今後の重要な研究課題であると言えよう。

世代間の比較だけでなく、世代内の比較からも、初職の重要性が示唆された。初職の企業規模や職種が現在の年収に与える影響は大きく、また、初職の影響を取り除くと、20代での転職歴が現在の年収に与える影響はほとんどないこともわかった。転職経験がないほうが年収が高い傾向があるが、これは転職しなかったので年収が上がったのではなく、年収が高くなるような仕事に新卒時点ですることができたために転職しなかったのだと解釈できる。30代で転職すると年収が下がるが、これも勤続年数が短くなったことでほぼ説明できる。若者の早期離職を問題視する風潮があるが、若いときの転

³ 文部科学省の「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」の新規大卒者の就職率（卒業時点）は、氷河期後期世代に当たる1999～2003年卒では平均92%だったのが、ポスト氷河期世代に当たる2004～2008年卒では平均95%、リクルートワークス研究所が作成している大卒求人倍率も、1999～2003年卒では平均1.19倍だったのが、2004～2008年卒では平均1.67倍に上昇した。

職自体は必ずしもキャリアを損ねるものではないことが示唆される。

最後に、初職が現在の年収に及ぼす影響のうち、雇用形態と企業規模については、転職によって正社員になれたり、より規模の大きな企業に移ることが出来さえすれば解消されることも分かった。若年の転職市場を整備することで、卒業前年の景気によって生じる世代間の格差はかなりの程度解消できるのではないだろうか。

参考文献

太田聡一（1999）「景気循環と転職行動」 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、13-42.

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』. 569号, 4-16.

黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ「七・五・三」 転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号, 4-18.

Kondo, Ayako (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.

[第2節 補足資料]

1. 初職・2つ目の職の属性と世代のクロス表

アンケートでは、現在の仕事、転職経験者のみ卒業して最初に就いた仕事、2回以上転職した者のみ、現在の仕事と最初の仕事以外でもっとも長く勤めていた仕事、の最大3つの仕事について、雇用形態、業種、職種、企業規模、はじめた年月とやめた年月、を尋ねている。ここから、以下のように初職と2つ目の仕事を特定した。

補表1 初職と2つ目の定義・世代別サンプルサイズ

		初 職	2つ目の職	人 数			
				30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳
転職ゼロ		現在の仕事	なし	230	208	207	271
転職1回		最初の仕事	現在の仕事	108	94	128	100
転職2回		最初の仕事	初職と現職以外でもっとも長く勤めた仕事	16	9	14	10
転職3回以上	初職をやめた年=初職と現職以外でもっとも長く勤めた仕事を始めた年	最初の仕事	初職と現職以外でもっとも長く勤めた仕事	55	78	76	51
	それ以外	最初の仕事	不明	70	95	117	88

3回以上転職をしている場合、初職をやめた年が初職と現職以外でもっとも長く勤めた仕事を始めた年と一致しない場合は、2つ目の仕事についての情報が得られない。2つ目の仕事についての情報がない人が、世代によっても変わるが14~22%ほどいる点には留意が必要である。また、転職経験がない場合は、当然2つ目の仕事は存在しない。

こうして定義した初職と2つ目の仕事について、それぞれの世代内での構成比を示したのが「補表2-1」、「2-2」である。報告書本文でも述べたように、初職に関しては、プレ氷河期世代のみ正社員比率が高く企業規模が大きいのが、2つ目の職になると差が小さくなる。なお、2つ目の仕事がかかる男性全員に占める、初職と2つ目の職の業種が同じ割合は47.9%、職種が同じ割合は56.6%である。

補表2-1 初職・2つ目の職の属性と世代内構成比（就業形態・業種）

就業形態：	初 職				2つ目の仕事				初職3年以内離職確率 (男性全世代計)
	30-34歳		40-44歳		30-34歳		40-44歳		
	35-39歳	45-49歳	35-39歳	45-49歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳		
正社員（雇われた時点で）	84.1%	84.9%	88.6%	95.8%	72.6%	80.7%	84.5%	23.7%	
正社員以外	15.9%	15.1%	11.4%	4.2%	27.4%	19.3%	15.5%	54.5%	
業種：									
建設業	4.2%	3.7%	7.8%	5.6%	3.9%	2.2%	4.1%	25.7%	
製造業	13.4%	17.4%	19.7%	26.7%	18.4%	15.5%	18.8%	18.3%	
電気・ガス・熱供給・水道業＋郵便局・協同組合＋公務	7.7%	7.9%	5.7%	5.0%	5.6%	7.2%	3.7%	18.2%	
情報通信業	10.9%	11.0%	8.7%	11.7%	8.4%	13.8%	10.6%	20.2%	
運輸業	5.4%	2.7%	3.5%	2.9%	2.8%	3.9%	4.1%	26.0%	
卸売・小売業	11.9%	8.5%	12.6%	9.0%	11.2%	10.5%	11.5%	27.7%	
金融・保険業	7.9%	8.5%	7.8%	10.2%	5.0%	4.4%	5.1%	26.4%	
不動産業	2.1%	3.1%	2.4%	1.9%	3.9%	1.1%	4.6%	33.3%	
飲食店、宿泊業	1.5%	1.9%	1.3%	0.6%	0.0%	2.2%	0.5%	42.3%	
医療、福祉	4.4%	5.0%	2.4%	1.7%	3.9%	4.4%	6.0%	20.9%	
教育、学習支援業	4.6%	4.8%	3.0%	2.5%	4.5%	4.4%	2.8%	32.4%	
サービス業	16.9%	17.6%	16.8%	14.8%	21.2%	23.2%	18.4%	36.5%	
その他・不明	9.2%	8.3%	8.5%	7.3%	11.2%	7.2%	10.1%	44.0%	
サンプルサイズ	479	484	542	520	179	181	218	161	

補表2-2 初職・2つ目の職の属性と世代内構成比（職種・企業規模）

職種：	初 職				2 つめ				初職3年以内離職確率 (男性全世代計)
	30-34歳		35-39歳		40-44歳		45-49歳		
	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	
事務作業従事者	19.8%	18.6%	17.2%	18.5%	16.2%	15.5%	20.6%	26.7%	17.1%
情報処理	8.8%	10.1%	8.1%	10.2%	7.8%	13.3%	10.1%	12.4%	25.0%
営業	23.8%	23.8%	32.7%	31.2%	23.5%	22.1%	23.9%	21.1%	30.8%
販売従事者	11.7%	10.3%	8.3%	4.2%	10.1%	11.6%	6.9%	6.2%	48.6%
物流	3.6%	2.9%	1.9%	2.9%	6.2%	3.3%	1.8%	1.2%	51.8%
製造	4.0%	5.4%	4.6%	4.2%	7.8%	3.9%	6.9%	6.2%	27.2%
専門的・技術的職業従事者	15.0%	18.4%	17.7%	17.7%	16.8%	20.4%	17.9%	11.2%	20.9%
国際業務	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	66.7%
その他・不明	13.2%	10.5%	9.4%	11.0%	11.2%	9.9%	11.9%	14.3%	23.9%
企業規模：									
100人未満	24.8%	25.8%	24.2%	13.7%	44.7%	29.8%	42.7%	37.9%	36.8%
100-500	23.4%	19.0%	24.7%	21.5%	19.6%	21.6%	20.6%	18.6%	27.6%
500-3000	20.7%	23.4%	24.7%	28.1%	15.1%	17.1%	15.1%	21.1%	19.1%
3000以上	21.9%	20.7%	20.7%	30.8%	8.9%	19.3%	16.5%	14.3%	15.7%
わからない	9.2%	11.2%	5.7%	6.0%	11.7%	12.2%	5.1%	8.1%	59.4%
サンプルサイズ	479	484	542	520	179	181	218	161	

2. 年収の回帰分析

初職の条件が悪いと、転職も増えるが、適切な訓練や職務経験を積む機会の喪失など、転職以外の理由でも現在の年収にマイナスの影響が生じる。そこで、初職の影響を取り除いた上で、転職歴が現在の年収に与える影響を見るために、初職の属性を説明変数に加えた重回帰分析を行う。具体的には、以下の式を推計する。

$$\log(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 T_{1i} + \beta_2 T_{2i} + \beta_3 T_{3i} + \gamma F_i + \theta age_i (+\rho tenu_i) + \varepsilon_i$$

ここで、 Y_i は年収、 T_{1i} は20代で転職、30歳以降転職なしの場合に1をとるダミー変数、 T_{2i} は20代は転職なし、30-34歳で転職ありの場合に1をとるダミー変数、 T_{3i} は20代でも30代でも転職ありの場合に1をとるダミー変数、 F_i は初職の属性を表すダミー変数のベクトル、 age_i は調査時点での年齢である。添え字 i は個人 i を表し、 ε_i は誤差項である。調査では年収を100万円刻みの階級でしか訊いていないので、それぞれの階級の中央の値を使った。さらに、現職の勤続年数($tenu_i$)を説明変数に加えた推計もする。

推計された係数の意味は以下のようなになる。たとえば、初職の条件や年齢（、勤続年数）を一定に保ったまま、「転職経験なし」から「20代で転職、30歳以降転職なし」に転職経験だけを変更すると、年収の対数が β_1 だけ増える。年収の対数が β_1 増えるのは、年収が $100\beta_1\%$ 増えることを意味する。¹

推計結果を「補表3」にまとめる。1列目は、勤続年数を説明変数に加えない推計結果であるが、「20代で転職、30歳以降転職なし」は転職なしと有意に違いがない。これに対して、「20代は転職なし、30-34歳で転職あり」は18.3%、「20代でも30代でも転職あり」は29.0%年収が下がる。30代以降での転職が年収にマイナスの影響を与えているように見える。

2列目は、説明変数に現職の勤続年数を加えたものである。勤続年数をコントロールすると、30代以降の転職も年収に有意な影響を与えなくなる。つまり、30代以降に転職すると年収が下がるのは、転職せずに勤め続けた場合に比べて勤続年数が短くなるためであるといえる。現職が正社員のみ（3列目）、初職が正社員のみ（4列目）に絞っても結果は変わらない。

また、初職の属性で最も強く影響しているのは初職が正社員ダミーであるが、サンプルを現職正社員のみ絞るとこの影響がなくなる。初職が正社員か否かは現職が正社員か否かに影響し、正社員のほうが年収が高いので年収にも影響するが、いったん正社員になってしまえば過去に非正規雇用を経験しているか否かは関係がない、と解釈できる。

業種、職種、企業規模のリファレンスグループはそれぞれ、建設業、事務作業従事者、従業員規模100人未満である。初職の業種の年収に与える影響は大きくなく、統計的にも有意ではないものが多いが、職種に関しては、情報処理、販売、物流、製造などの職種で、事務作業従事者に比べて有意に年収が少ない。また、初職の企業規模が大きくなるほど年収が高くなる。

¹ 厳密には、誤差項がどの説明変数とも相関していない、という仮定が必要になってくる。この仮定は、データ上観察できない何か、現在の年収と、初職や転職歴の両方に影響していないことを意味する。現実には、個人の能力・資質などが、現在の年収と、初職や転職歴の両方に影響している可能性が高く、もし能力や資質の低い人が条件の悪い職に就いたり転職しやすかったりするのであれば、推計された係数は真の因果関係よりもよりマイナスになるはずである。補表3の結果は、仮にそのようなバイアスがかかっていたとしても、現職の勤続年数をコントロールすると統計的に有意に負の影響はないことを示しており、30代での転職が年収を下げるのは勤続年数が短くなるせいだという結論になる。

補表3 対数年収を被説明変数とする回帰分析結果

	全 員		現職正社員のみ	初職正社員のみ
20代で転職、30歳以降転職なし	-0.027 [0.031]	-0.025 [0.032]	-0.031 [0.030]	-0.041 [0.033]
20代は転職なし、30-34歳で転職あり	-0.184*** [0.052]	0.015 [0.065]	0.047 [0.052]	0.045 [0.068]
20代でも30代でも転職あり	-0.293*** [0.041]	-0.076 [0.060]	-0.051 [0.049]	-0.033 [0.064]
現職の勤続年数		0.020*** [0.004]	0.012*** [0.003]	0.020*** [0.004]
初職が正社員	0.191*** [0.053]	0.178*** [0.052]	0.027 [0.043]	
初職の業種：製造業	-0.016 [0.078]	-0.013 [0.078]	0.039 [0.076]	0.025 [0.078]
初職の業種：電気・ガス・熱供給・水道業+郵便局・協同組合+公務	-0.011 [0.089]	-0.025 [0.089]	0.004 [0.086]	-0.004 [0.088]
初職の業種：情報通信業	0.077 [0.078]	0.076 [0.078]	0.103 [0.076]	0.116 [0.077]
初職の業種：運輸業	0.007 [0.110]	0.006 [0.107]	0.025 [0.101]	0.049 [0.103]
初職の業種：卸売・小売業	-0.069 [0.088]	-0.057 [0.087]	-0.028 [0.084]	0.004 [0.085]
初職の業種：金融・保険業	0.074 [0.088]	0.079 [0.088]	0.121 [0.083]	0.143* [0.085]
初職の業種：不動産業	0.099 [0.103]	0.128 [0.102]	0.129 [0.098]	0.184* [0.102]
初職の業種：飲食店、宿泊業	-0.16 [0.118]	-0.136 [0.113]	-0.210* [0.123]	-0.041 [0.115]
初職の業種：医療、福祉	0.133 [0.099]	0.143 [0.101]	0.123 [0.095]	0.158 [0.104]
初職の業種：教育、学習支援業	0.08 [0.094]	0.07 [0.093]	0.084 [0.090]	0.068 [0.097]
初職の業種：サービス業	-0.04 [0.078]	-0.026 [0.078]	-0.014 [0.076]	-0.014 [0.076]
初職の業種：その他・不明	-0.029 [0.087]	-0.011 [0.086]	0.09 [0.082]	0.072 [0.084]
初職の職種：情報処理	-0.131** [0.057]	-0.123** [0.056]	-0.120** [0.052]	-0.111* [0.057]
初職の職種：営業	0.029 [0.042]	0.028 [0.042]	-0.004 [0.039]	0.013 [0.043]
初職の職種：販売従事者	-0.220*** [0.065]	-0.198*** [0.063]	-0.150*** [0.053]	-0.271*** [0.066]
初職の職種：物流	-0.548*** [0.135]	-0.492*** [0.130]	-0.182* [0.101]	-0.235* [0.129]
初職の職種：製造	-0.182** [0.078]	-0.185** [0.077]	-0.137* [0.075]	-0.134 [0.082]

	全 員		現職正社員のみ	初職正社員のみ
初職の職種：専門的・技術的職業従事者	-0.065 [0.048]	-0.059 [0.048]	-0.077* [0.045]	-0.062 [0.050]
初職の職種：国際業務	0.229 [0.391]	0.296 [0.429]	0.689*** [0.059]	0.874*** [0.073]
初職の職種：その他・不明	-0.051 [0.052]	-0.037 [0.051]	-0.008 [0.046]	0.023 [0.052]
初職企業規模：100-500	0.04 [0.041]	0.05 [0.041]	0.068* [0.038]	0.069 [0.042]
初職企業規模：500-3000	0.196*** [0.042]	0.184*** [0.042]	0.217*** [0.040]	0.203*** [0.044]
初職企業規模：3000以上	0.240*** [0.045]	0.235*** [0.044]	0.280*** [0.042]	0.265*** [0.046]
初職企業規模：わからない	-0.078 [0.060]	-0.06 [0.060]	-0.042 [0.059]	-0.084 [0.064]
年齢	0.013*** [0.003]	-0.001 [0.004]	0.004 [0.004]	-0.004 [0.005]
定数項	5.585*** [0.156]	5.864*** [0.169]	5.857*** [0.150]	6.100*** [0.166]
サンプルサイズ	1,508	1,508	1,372	1,354
R ²	0.216	0.242	0.188	0.199

※※, ※※, ※※※はそれぞれ、有意水準10%、5%、1%で有意であることを示す。

3. 初職と2つ目の職の説明力

「補表3」から、初職の職種と企業規模は現在の年収に統計的に有意な影響があることがわかる。この影響が、2つ目の仕事の職種や企業規模を考慮しても残るか否かを検証する。具体的には、まず、年収の対数を、初職の職種・企業規模を表すダミー変数で回帰し、F検定という手法を用いて、職種を表すダミー変数の係数がすべてゼロである、という仮説が正しいか否かを検定する。同様に、企業規模を表すダミー変数についても検定する。続いて、説明変数に2つ目の職種・企業規模を表すダミー変数を加えてもう一度回帰分析を行い、初職の職種、企業規模それぞれの係数がすべてゼロか否かを再度検定する。もし、2つ目の仕事の属性を加えると初職の属性を表すダミー変数の係数がゼロである、という仮説を棄却できなくなったら、2つ目の仕事の属性を考慮すると初職の影響がなくなると解釈できる。

「補表1」にまとめたように、2つ目の仕事の属性がわかるのは、転職経験者の一部のみである。そこで、2つ目の仕事の属性がわかる35-49歳の男性転職者のみにサンプルを限定して上記の分析をした。「補表4」に、初職の属性ダミーの係数の推計値と、職種・企業規模それぞれの係数がすべてゼロか否かを検定したP値をまとめる。P値が0.05よりも大きい場合は、係数がすべてゼロであるという仮説を棄却できない、つまり初職が年収に影響するといえないことになる。

2つ目の仕事を説明変数に加えなければ、初職の職種も企業規模も現在の年収に影響しているが、2つ目の仕事を説明変数に加えると、初職の企業規模の影響はなくなる。P値も0.1を超えるし、おのおののダミー変数の係数も統計的に有意でなくなる。初職が正規の者のみに限定しても結果はほぼ変わらない。

補表4 現在の年収に対する初職の属性の影響

2つ目の仕事の職種・企業規模	全 員		初職正規のみ	
	なし	あり	なし	あり
初職の職種：情報処理	-0.118 [0.104]	-0.0492 [0.130]	-0.0879 [0.105]	0.00375 [0.128]
初職の職種：営業	0.0181 [0.0640]	-0.0155 [0.0657]	-0.00851 [0.0643]	-0.0501 [0.0649]
初職の職種：販売従事者	-0.259*** [0.0814]	-0.192** [0.0821]	-0.374*** [0.0892]	-0.331*** [0.0862]
初職の職種：物流	-0.586* [0.303]	-0.518** [0.248]	0.0787 [0.105]	-0.00131 [0.123]
初職の職種：製造	-0.360*** [0.128]	-0.272* [0.139]	-0.359*** [0.138]	-0.403*** [0.136]
初職の職種：専門的・技術的職業従事者	0.116 [0.0725]	0.236*** [0.0818]	0.0769 [0.0741]	0.190** [0.0853]
初職の職種：国際業務	0.730*** [0.0719]	0.544*** [0.0852]	0.699*** [0.0685]	0.518*** [0.0858]
初職の職種：その他・不明	-0.155 [0.105]	-0.0605 [0.109]	-0.111 [0.107]	-0.00329 [0.115]
初職企業規模：100-500	0.0773 [0.0614]	0.0214 [0.0586]	0.0745 [0.0591]	0.0464 [0.0581]
初職企業規模：500-3000	0.173*** [0.0612]	0.0798 [0.0649]	0.144** [0.0614]	0.0758 [0.0658]
初職企業規模：3000以上	0.210*** [0.0690]	0.0972 [0.0743]	0.229*** [0.0669]	0.150** [0.0705]
初職企業規模：わからない	-0.114 [0.0990]	-0.0953 [0.119]	-0.198 [0.121]	-0.193 [0.157]
初職職種の説明力=0 という帰無仮説のP値	0	0	0	0
初職企業規模の説明力=0 という帰無仮説のP値	0	0.44	0	0.11
サンプルサイズ	550	550	470	470
R ²	0.151	0.228	0.142	0.216

※*、**、***はそれぞれ、有意水準10%、5%、1%で有意であることを示す。

第3節 世代間格差意識

1. 新卒就職時の就職事情に関する格差意識（上下5歳との比較）

今回のアンケートで、30～49歳の労働者（4年生大学卒業者に限定したアンケートであることに留意）に、自分が新卒で就職活動をした時期の就職事情が、5歳くらい上の世代、5歳くらい下の世代のそれぞれと比べて厳しかったか否かを尋ねた。その主な結果を紹介する。

(1) 上下の世代と比べた新卒時の就職事情に関する格差意識について

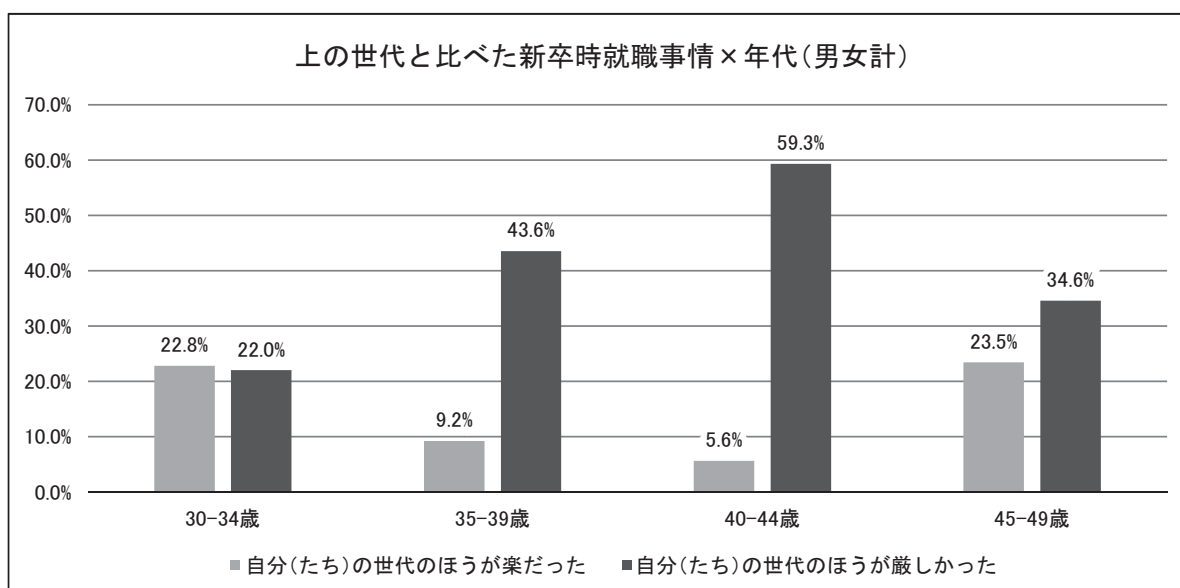
「図1-1」、「図1-2」は、自身の新卒時の就職事情に関する認識について、年齢階級5歳刻みでその結果を示したものである。

まず「図1-1」で、「5歳くらい上の世代と比べた新卒時の就職事情」に関する認識をみると、「自分（たち）の世代のほうが厳しかった」と回答した人の割合は、40～44歳の59.3%が最も高く、次いで35～39歳で43.6%となっている。一方で「楽だった」と回答した人の割合は、40～44歳の5.6%が最も低く、35～39歳の9.2%が次に低かった。これらの世代は、その前後の世代（30～34歳及び45～49歳）と比べても、「厳しかった」が相対的に高く、「楽だった」が相対的に低くなっていることから、35～39歳と40～44歳において、上の世代と比べた新卒時の就職事情に関して、特に厳しい認識を持っていることが分かる。なお、30～34歳は、「楽だった」が22.8%、「厳しかった」が22.0%と楽だったを上回っており、「楽だった」の割合が他の年齢階級に比べて高いことから、下の世代である30～34歳からみても、35～39歳の新卒時の就職事情は相対的には厳しかったと評価されていることが分かる。

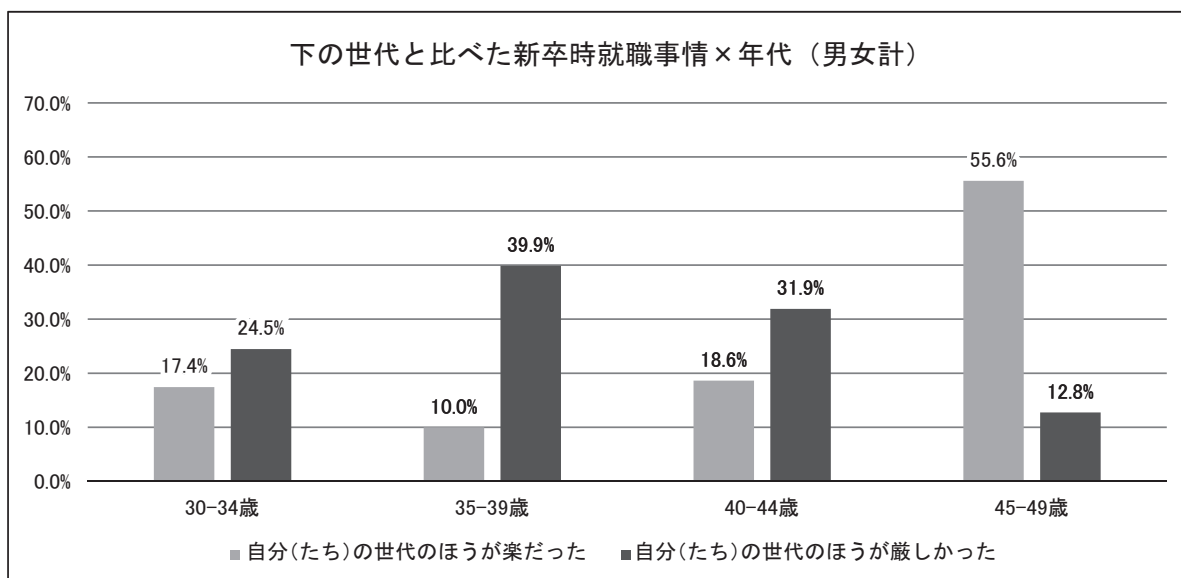
次に、「図1-2」で、「5歳くらい下の世代と比べた新卒時の就職事情」に関する認識をみると、45～49歳だけが「厳しかった」（12.8%）よりも「楽だった」（55.6%）の方が高くなっており、それ以下の世代と対照的な結果となっている。つまり、上の世代である45～49歳からみても、40～44歳層の新卒時の就職事情は「厳しかった」という評価をされており、40～44歳と45～49歳との間で、その認識に大きな断絶があることが分かる。

また、「厳しかった」と回答した人の割合は、35～39歳の39.9%で最も高く、次いで40～44歳の31.9%が続いていることなどから、下の世代と比べた比較でも、35～39歳と40～44歳は特に厳しい認識を持っていることが分かる。

【図1-1：上の世代との比較】



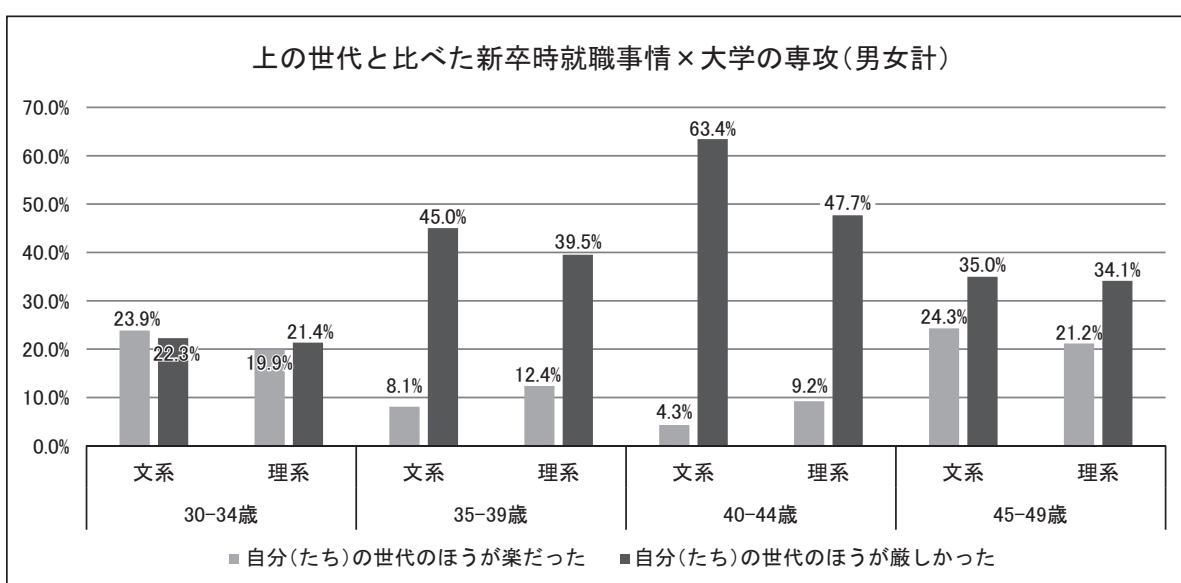
【図1-2：下の世代との比較】



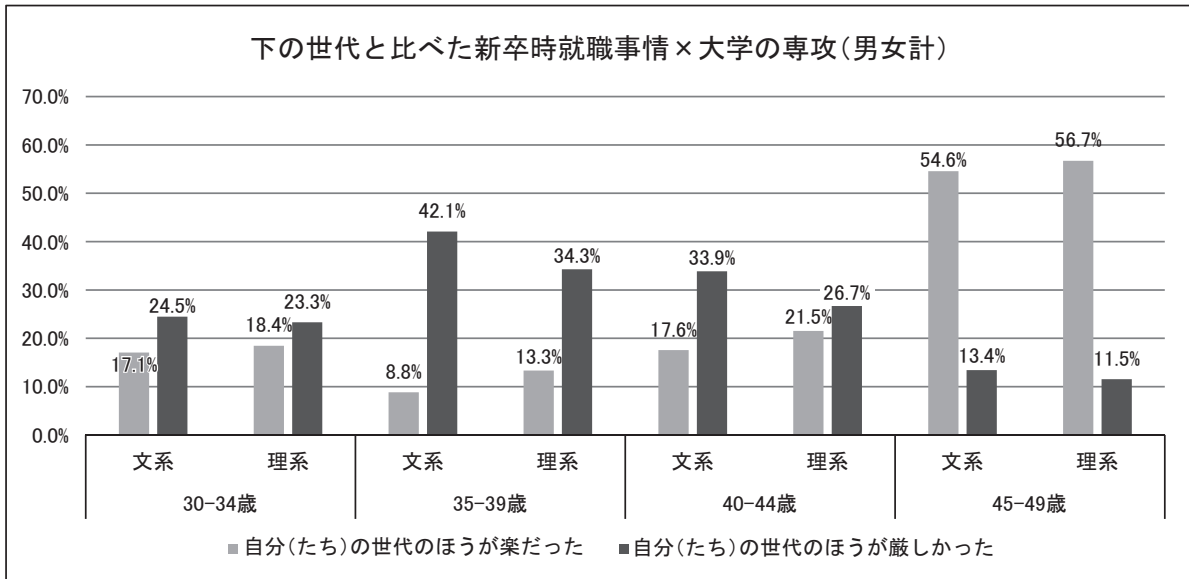
(2) 大学での専攻別の格差意識

「図1-3」と「図1-4」は、「図1-1」と「図1-2」をそれぞれ文系卒と理系卒で細分化したグラフである。これにより文系卒と理系卒との間で新卒時の就職事情の認識に差があるか否かをみたところ、どの年齢階級においても、理系卒よりも文系卒のほうが前後の世代と比べて新卒時の就職事情が厳しかったと答えた人の割合が高かった。これは、いわゆる就職氷河期とよばれる厳しい就職事情が存在した時期の中でも、とりわけ文系卒の学生は、相対的に厳しい就職活動を強いられていたことを示唆している。特に、上の世代との比較で、40～44歳の文系卒の人の63.4%が「自分(たち)の世代のほうが厳しかった」と回答している。一方で、下の世代との比較では、45～49歳の文系卒の人の54.6%が「自分(たち)の世代のほうが楽だった」と回答しており、ここでも、40～44歳と45～49歳との間で、その認識に大きな断絶があることが分かる。

【図1-3：上の世代との比較（専攻別）】



【図1-4：下の世代との比較（専攻別）】



(3) 現在の就業形態別の格差意識

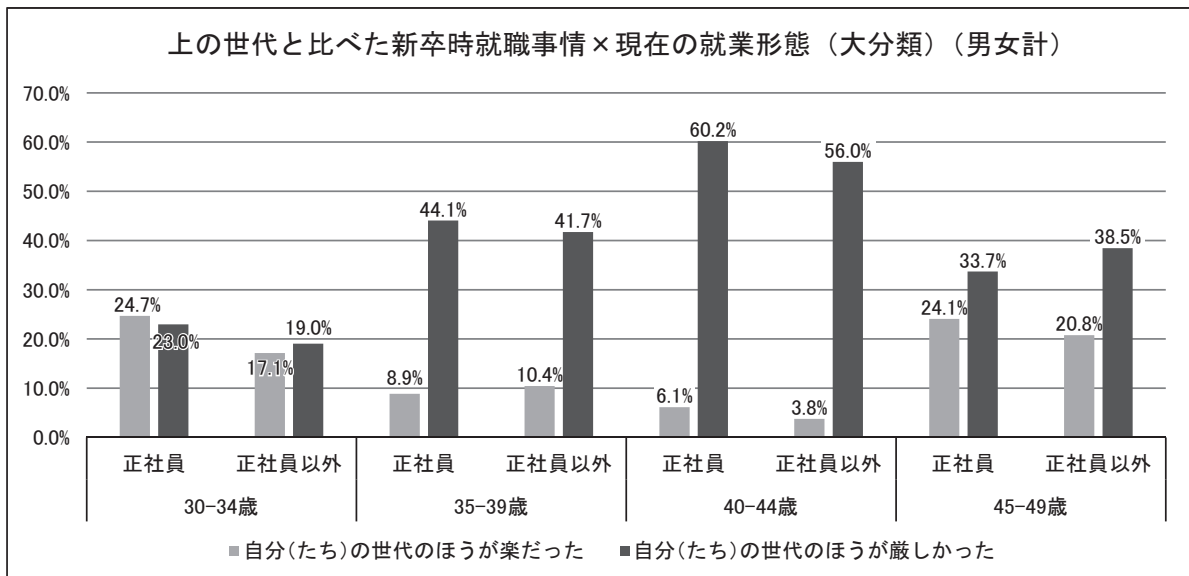
次に、現在の就業形態によって認識に差が生じるかをみることにする。「図1-5」と「図1-6」は、現在の就業形態別でクロスを取ったグラフである。

まず、「図1-5」の「上の世代と比べた新卒時の就職事情」については、44歳以下の層では正社員の方が正社員以外に比べて「厳しかった」と回答した人の割合が若干ではあるが高くなっており、特に40～44歳の正社員では60.2%が「厳しかった」と回答している。

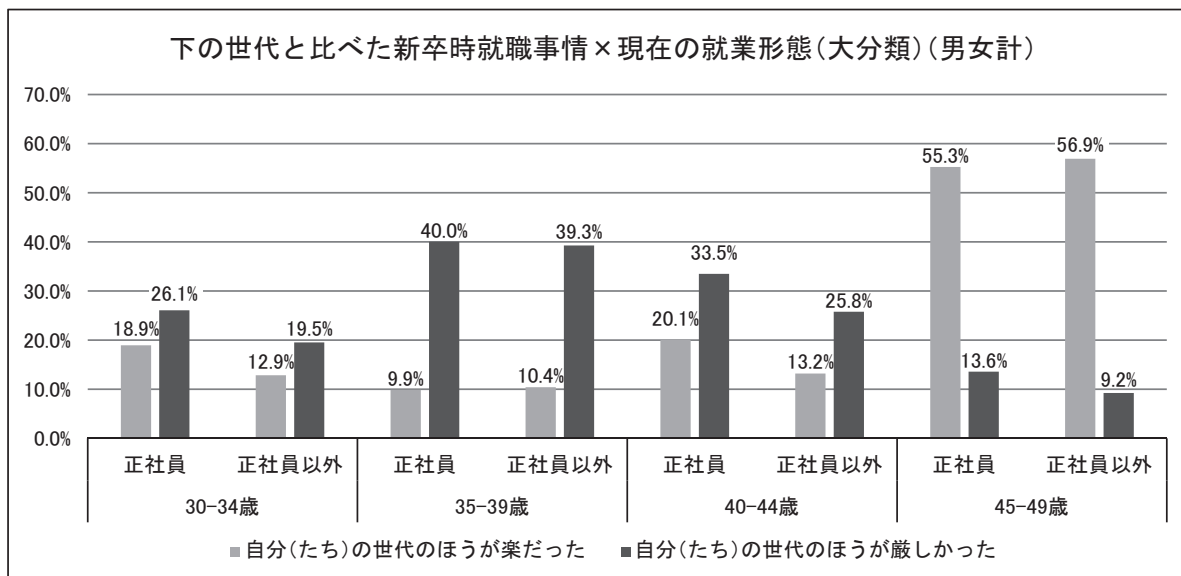
次に、「図1-6」の「下の世代と比べた新卒時の就職事情」については、どの年齢階級でも正社員の方が正社員以外に比べて「厳しかった」と回答した人の割合が若干高く、35～39歳の正社員で40.0%と最も高くなっている。一方で、45～49歳の半数以上は、「(下の世代と比べて) 楽だった」と答えており、ここでも44歳以下の年齢層と45～49歳との間で、その認識の傾向に大きな違いがあることが見てとれる。

以上のように、相対的には現在の状況が良いと推測される現職が正社員の人の方が、正社員以外の人よりも、自身の新卒時の就職事情が厳しかったという認識を持っていることが明らかになった。

【図1-5：上の世代との比較（現在の就職形態）】



【図1-6：下の世代との比較（現在の就職形態）】



2. 現在の仕事や報酬に関する格差意識（上下5歳との比較）

今回のアンケートでは、30～49歳の勤労者に、現在の仕事や報酬に関して、5歳くらい上の世代、5歳くらい下の世代のそれぞれと比べて格差を感じるか否かについても尋ねた。その主な結果を紹介する。

(1) 上下の世代と比べた現在に関する格差意識について

「図2-1」、「図2-2」は、現在の仕事や報酬に関する格差意識について、年齢階級5歳刻みでその結果を示したものである。

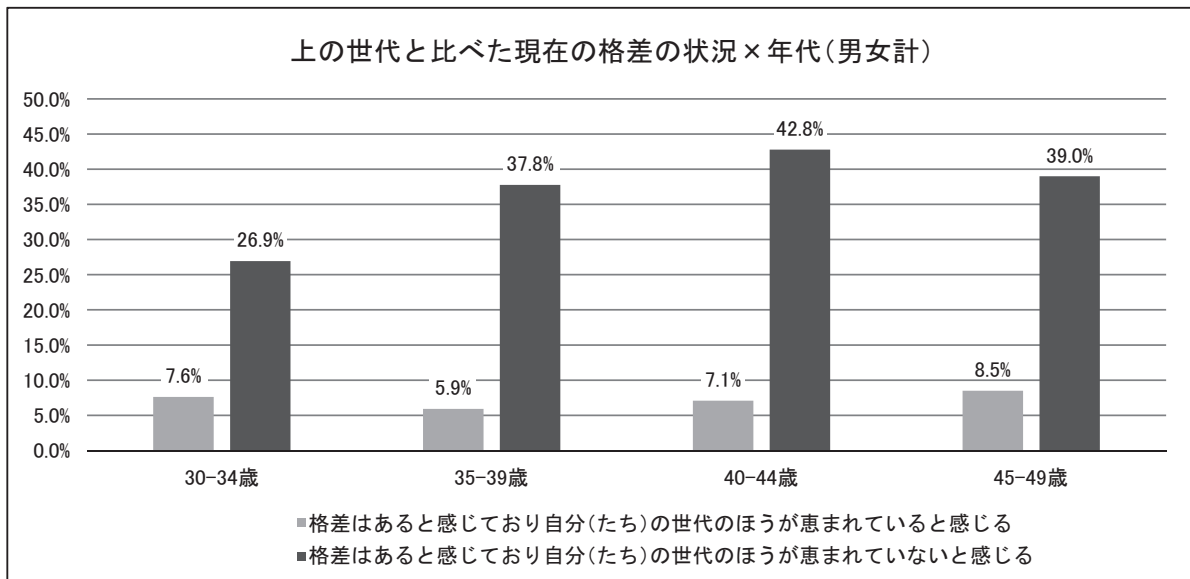
まず「図2-1」で、「5歳くらい上の世代と比べた現在の格差」に関する認識をみると、「自分(たち)の世代のほうが恵まれていない」と回答した人の割合は、40～44歳の42.8%が最も高く、次いで45～49歳の39.0%、35～39歳の37.8%の順となっている。

一方で「楽だった」と回答した人の割合は、35～39歳の5.9%が最も低く、40～44歳の7.1%が次に低かった。ただし、現在の仕事や報酬に関する格差意識については、35歳以上の年齢階級においては、「図1-1」でみた新卒時の就職事情の認識と比べて、世代間の認識格差はあまり見られなかった。

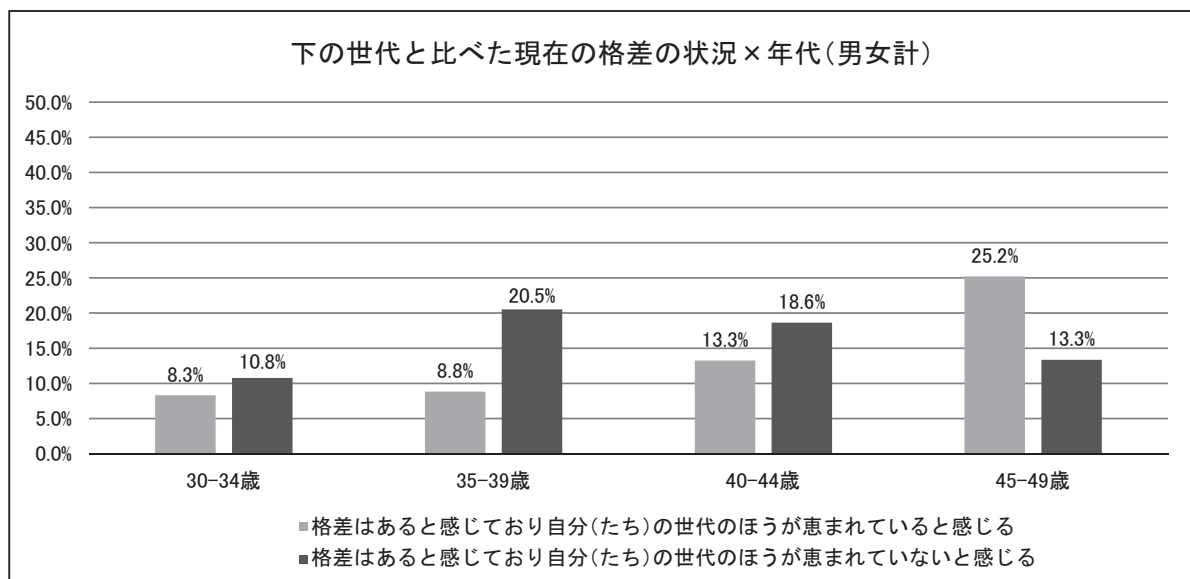
次に、「図2-2」で、「5歳くらい下の世代と比べた現在の格差」に関する認識をみると、45～49歳だけが「恵まれていない」(13.3%)よりも「恵まれている」(25.2%)の方が高くなっており、それ以下の世代と対照的な結果となっている。つまり、上の世代である45～49歳からみても、40～44歳層の現在の状況は「恵まれていない状況」という評価をされており、40～44歳と45～49歳との間で、その認識に大きな断絶があることが分かる。ただし、これについても、「図1-2」でみた新卒時の就職事情の認識と比べて、世代間の認識の差は縮まっていることが見てとれる。

以上から、新卒就職時に感じていた他の世代との格差は、現在も影響が消えてはいないものの、現在の格差については、新卒時の就職事情の影響が時間の経過とともに薄まり、他の要素にも左右されていることが推測される。

【図2-1：上の世代との比較】



【図2-2：下の世代との比較】



(2) 就業形態別の格差意識

次に、現在の就業形態によって認識に差が生じるかをみることにする。「図2-3」と「図2-4」は、現在の就業形態別でクロスを取ったグラフである。

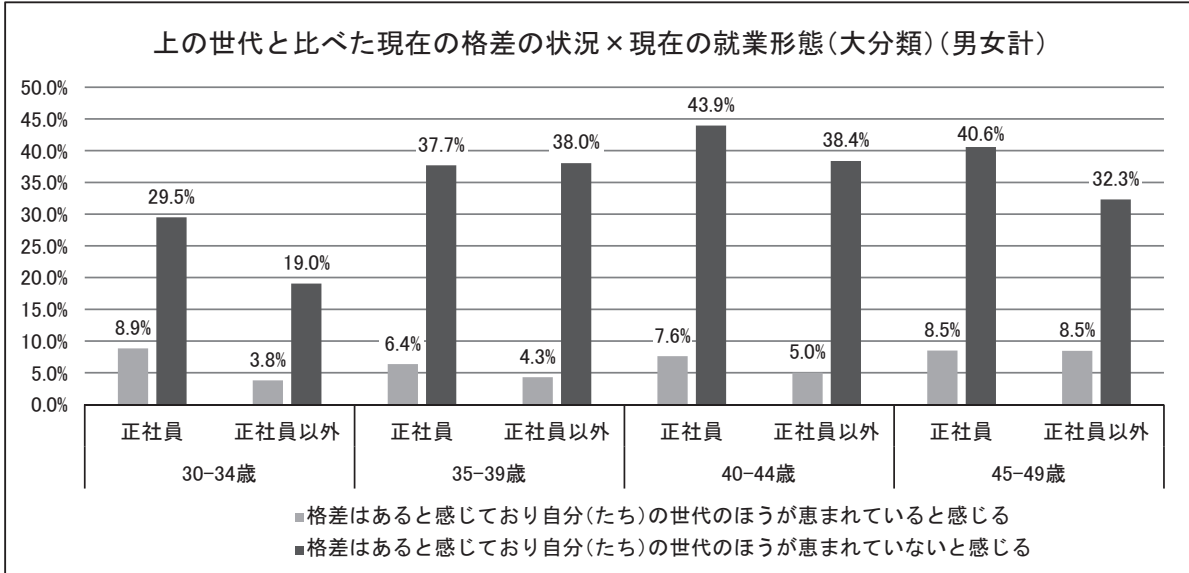
まず、「図2-3」の「上の世代と比べた現在の格差」については、35歳以上の層では正社員と正社員以外のいずれも、40%前後が「恵まれていない」と回答しており、特に40～44歳の正社員では43.9%と最も高い。一方で、30～34歳は、上の世代と比べて「恵まれていない」と回答した人の割合は相対的には低くなっており、特に正社員以外では19.0%と低くなっている。

次に、「図2-4」の「下の世代と比べた現在の格差」については、どの年齢階級でも正社員のほうが正社員以外に比べて「恵まれていない」と回答した人の割合が若干高くなっているが就業形態間に大きな差異はみられず、いずれも前述の「上の世代との比較」と比べると低い水準になっている。また、45～49歳では、「(下の世代と比べて)恵まれている」と回答する人が「恵まれていない」と回答

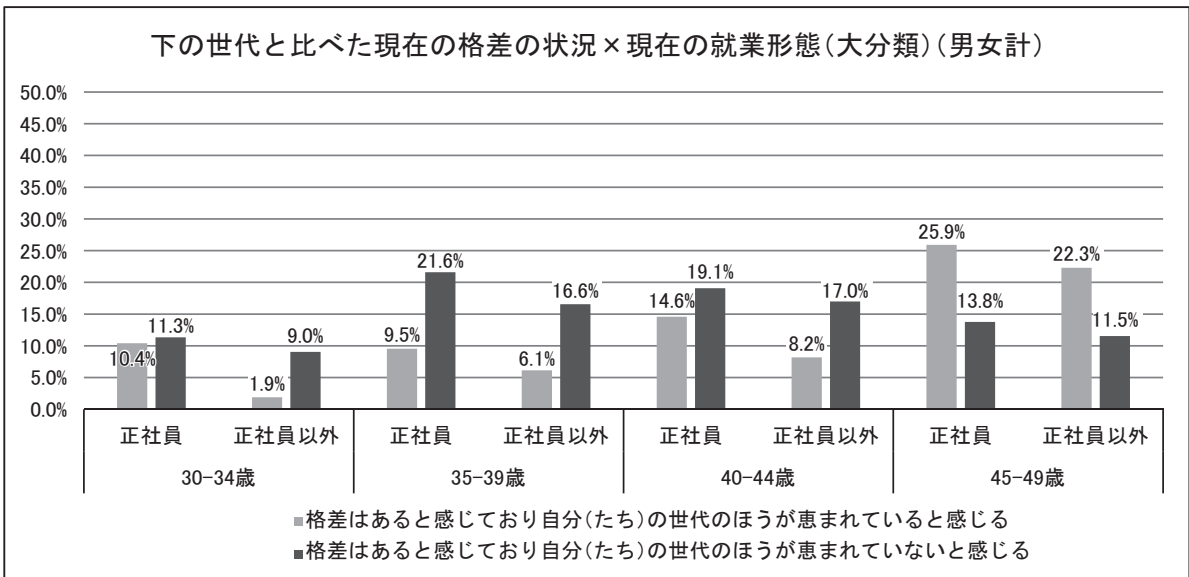
する人を上回っている。

以上のように、現在の格差については、現在の就業形態間で取り立てて大きな差異はなく、35～44歳層は、その前後の世代からみて、現在の格差状況についても「恵まれていない」と評価されていることが分かる。

【図2-3：上の世代との比較（現在の就職形態）】



【図2-4：下の世代との比較（現在の就職形態）】



(3) 転職経験別の格差意識

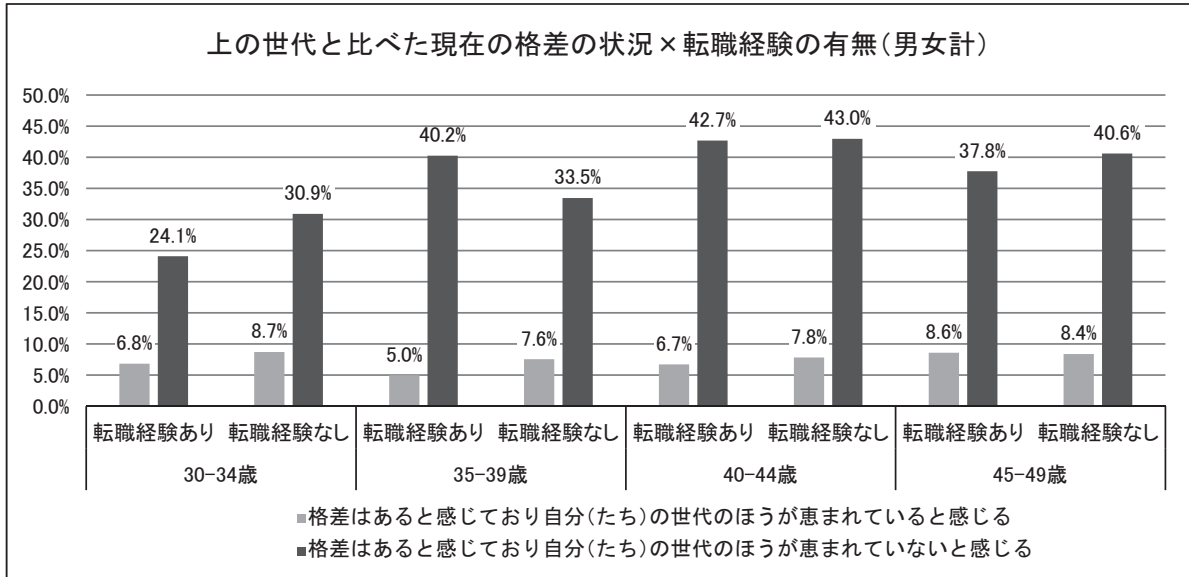
これまでの転職経験の有無によって、現在の格差意識に差が生じるかをみたのが、「図2-5」と「図2-6」である。

まず、「図2-5」の「上の世代と比べた現在の格差」については、35歳以上の層では転職の有無に関わらず、「恵まれていない」と回答した人の割合が4割前後と高くなっている。一方で、同じ年齢階級内で比較した場合に、44歳以下の層では「転職経験なし」の方が、「恵まれている」と回答した人の割合が高くなっている。

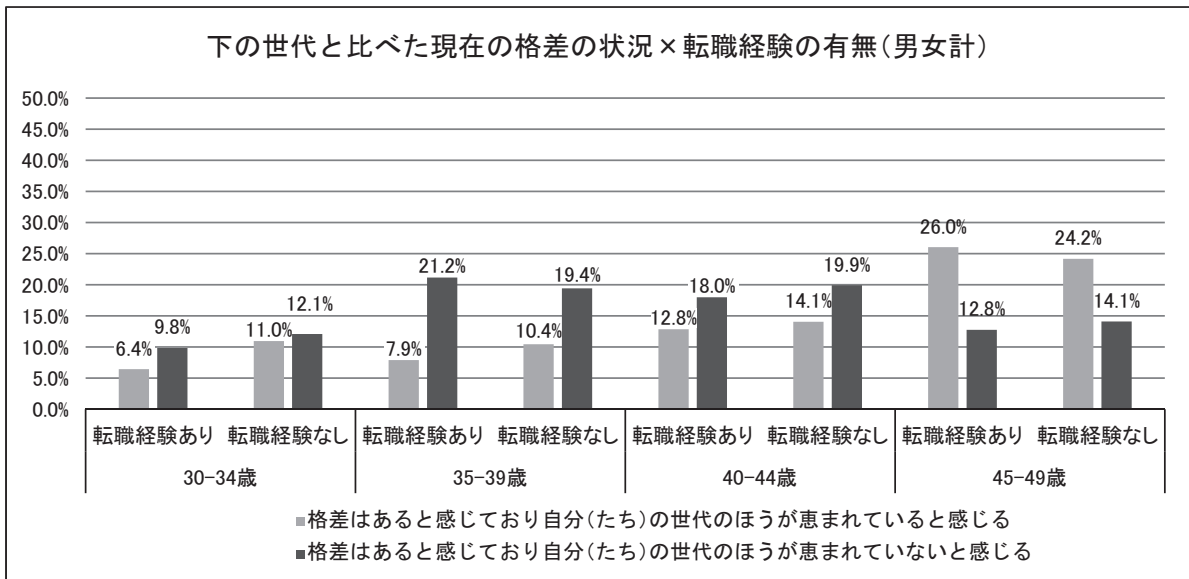
次に、「図2-6」の「下の世代と比べた現在の格差」については、「上の世代との比較」に比べて、

どの年齢階級でも「恵まれていない」と回答した人の割合が低くなっており、30～34歳の「転職経験あり」を除くすべての階層で「恵まれている」と回答した人の割合が高くなっている。また、「上の世代との比較」と同様に、44歳以下の層では「転職経験なし」の方が、「恵まれている」と回答した人の割合が高くなっている。加えて、45～49歳では、転職経験の有無に関わらず「(下の世代と比べて)恵まれている」と回答する人が「恵まれていない」と回答する人を上回っている。

【図2-5：上の世代との比較（転職経験）】



【図2-6：下の世代との比較（転職経験）】



(4) 20代の頃の上司・先輩からの指導の多寡と格差意識

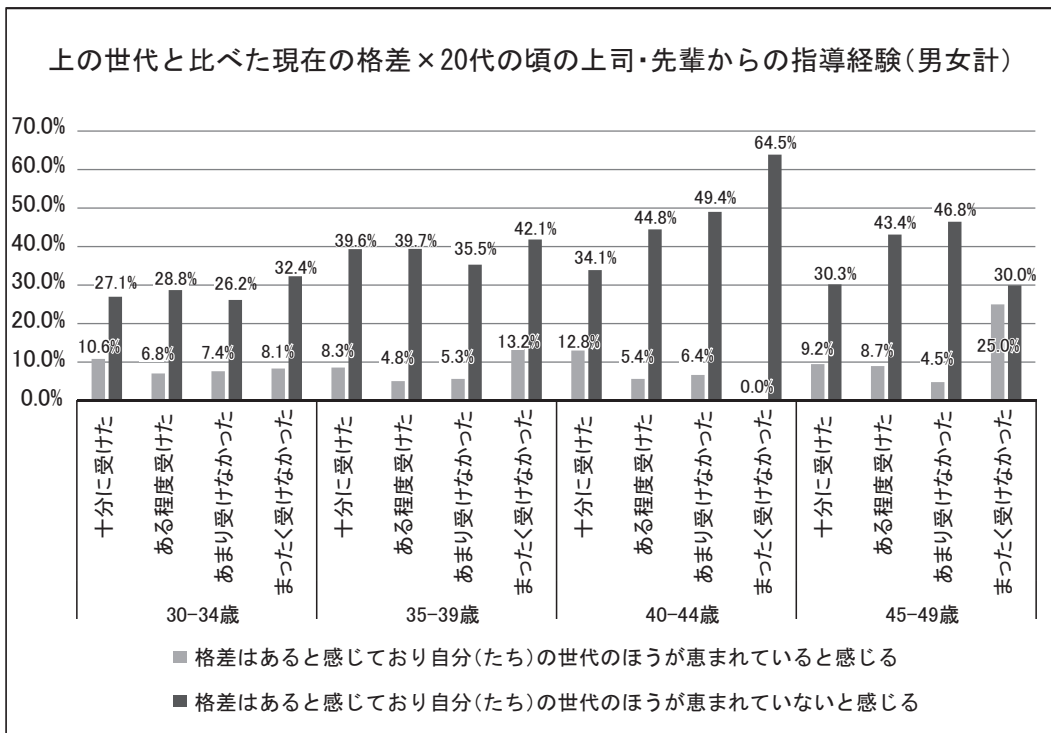
次に、20代の頃の上司や先輩からの指導経験の多寡によって、現在の格差意識に差が生じるかをみたのが、「図2-7」と「図2-8」である。

まず、「図2-7」の「上の世代と比べた現在の格差」について、44歳以下の層では、「20代の頃に上司・先輩からの指導をまったく受けなかった」人が、現在「恵まれていない」と回答する割合が最も高くなっており、特に40～44歳は「上司等からの指導経験が多い」ほど現状が「恵まれている」と感じ、「指導経験が少ない」ほど「恵まれていない」と感じていることが分かる。

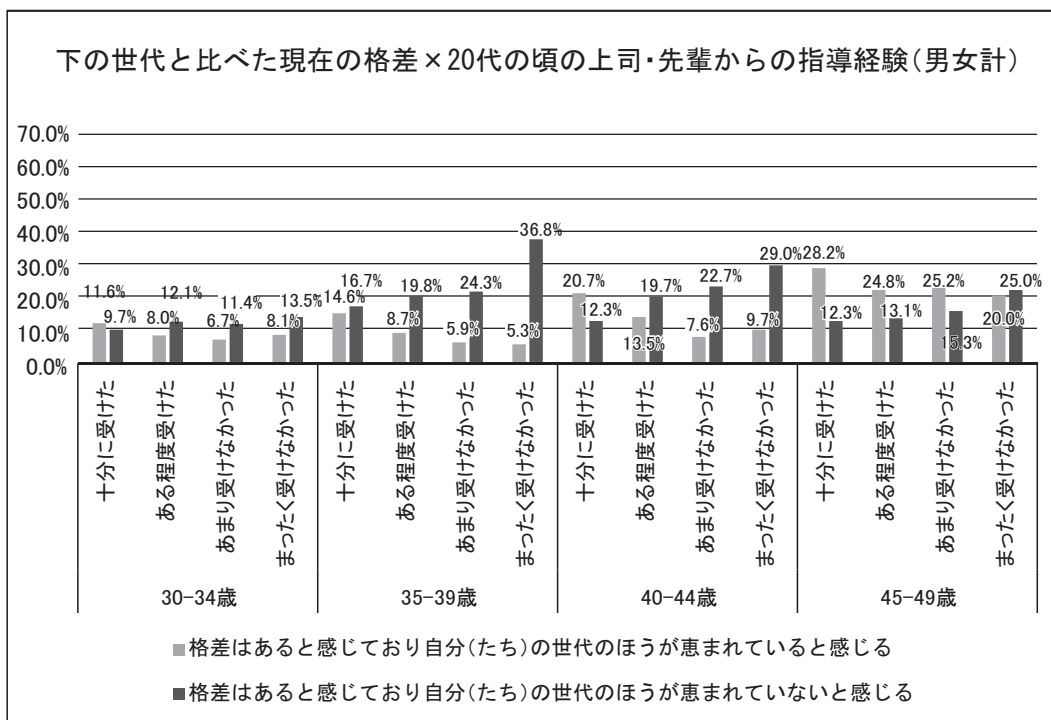
次に、「図2-8」の「下の世代と比べた現在の格差」について、どの年齢階級においても、「20代の頃に上司・先輩からの指導をまったく受けなかった」人が、現在「恵まれていない」と回答する割合が最も高くなっており、逆に44歳以下では、「20代の頃に上司・先輩から指導を十分に受けた」人は、現在「恵まれている」と回答する割合が最も高くなっている。

以上から、就職氷河期世代であるか否かに関わらず、おおむねどの年齢階級でも、若いころに上司や先輩から指導を受ける機会が多いほど、現状への満足度が高く、そのような機会が少ないほど現状が恵まれていないと感じていることが分かる。

【図2-7：上の世代との比較(20代の頃の上司等からの指導経験)】



【図2-8：下の世代との比較(20代の頃の上司等からの指導経験)】



(5) 20代の頃の教育訓練経験の多寡と格差意識

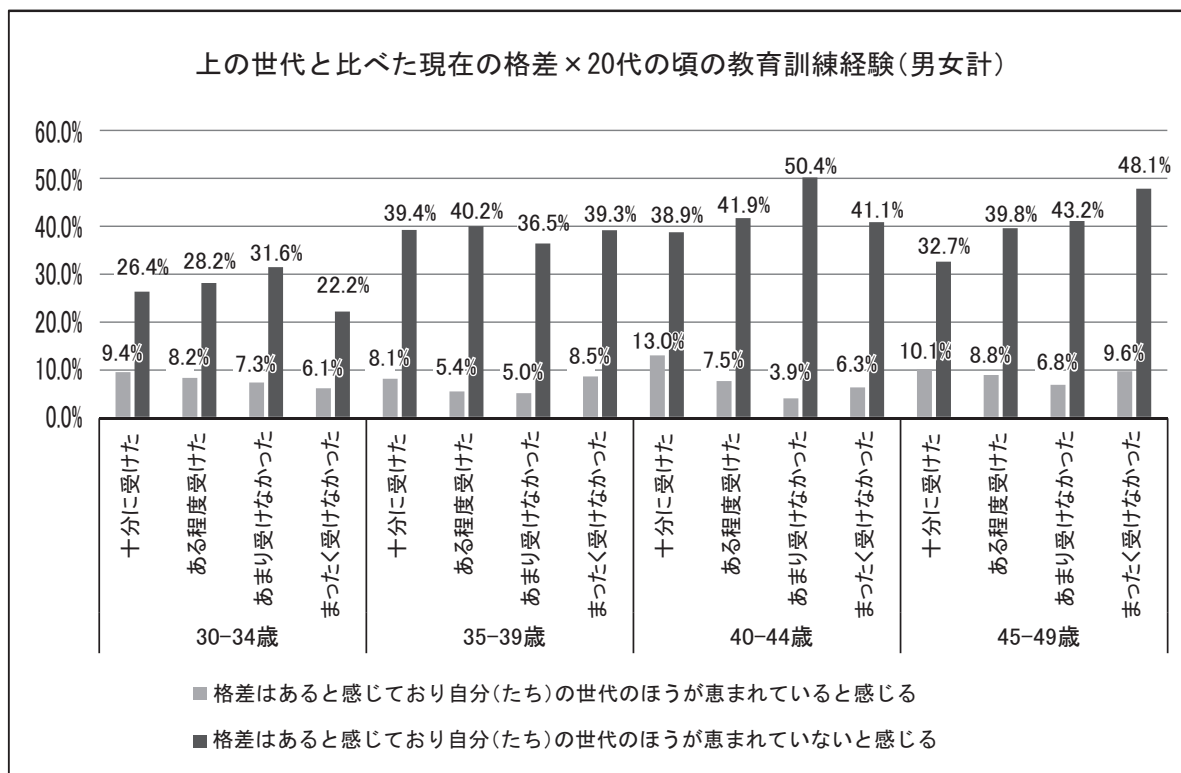
次に、20代の頃の教育訓練経験の多寡によって、現在の格差意識に差が出るかをみたのが、「図2-9」と「図2-10」である。

まず、「図2-9」の「上の世代と比べた現在の格差」について、35～39歳を除くすべての年齢階級で、「20代の頃に教育訓練を十分に受けた」人が、現在「恵まれている」と回答する割合が最も高くなっている。一方で、35～39歳と45～49歳では、「教育訓練をまったく受けなかった」人は、「恵まれていない」と回答する割合が最も高くなっている。

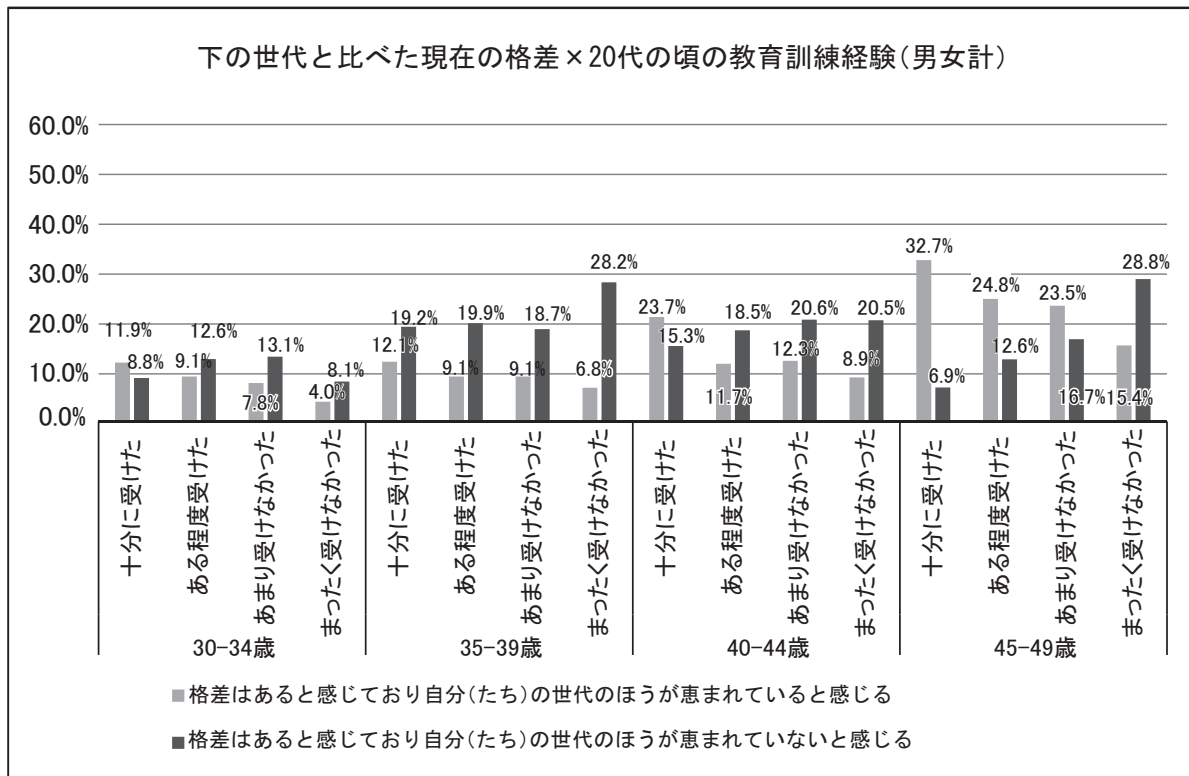
次に、「図2-10」の「下の世代と比べた現在の格差」について、どの年齢階級においても、「20代の頃に教育訓練を十分に受けた」人が、現在「恵まれている」と回答する割合が最も高くなっている。一方で、35～39歳と45～49歳では、「教育訓練をまったく受けなかった」人は、「恵まれていない」と回答する割合が最も高くなっている。

以上から、就職氷河期世代であるか否かに関わらず、おおむねどの年齢階級でも、若いころに教育訓練を受ける機会が多いほど、現状への満足度が高く、そのような機会が少ないほど現状が恵まれていないと感じていることが分かる。

【図2-9：上の世代との比較（20代の頃の教育訓練経験）】



【図2-10：下の世代との比較（20代の頃の教育訓練経験）】

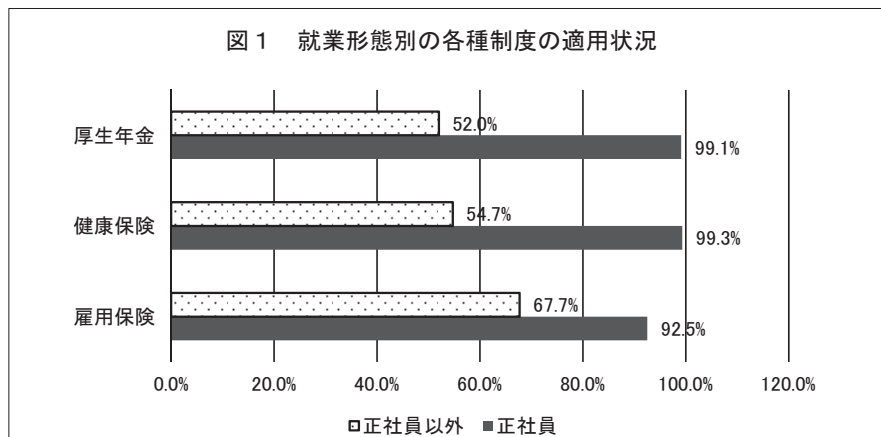


就職氷河期世代の高齢期を考える

安定的な暮らしを支えるうえで必要な要素とは何だろう。誰しものが毎日何かしら食べなければならないし、雨露をしのぐためには家も必要となる。ゆるやかに社会とつながっているには、通信費や交際費も欠かせない。人それぞれ必要なものを挙げていけば違いもでてくるだろうが、この辺までは現代を生きる上で誰にでも共通する必要要素ではないだろうか。自分だけでなく養う家族がいれば、生きるために必要なコストは膨れ上がっていく。日々の生活費を得るため、そして将来も安定した暮らしを維持するため、一部の富裕層を除いて多くの者は現役期の労働による対価をもってそれを実現している。

賃金が今と近い将来の生活の糧であるならば、社会保障は遠い将来まで見通した、誰しものが見舞いうるさまざまなリスクに対応するために整備された制度といえる。例えば、失業というリスクには雇用保険が、健康を維持していくためには健康保険が対応し、日々の生活を安定させる役割を担っている。また長生きというリスクには国民皆年金が整備され、世界トップクラスを誇る日本の長寿社会を支えている。

このように、私たちの生活は雇用と社会保障の両面から安定を保つように設計されているが、雇用という面で強いインパクトを受けた就職氷河期世代以降、非正規雇用が拡大したこともあり、この前提は大きく揺らいでいる。「図1」は、就業形態別に各種社会保険の適用状況を示したものである。厚生年金、健康保険、雇用保険のすべてで正社員は9割台の適用であるのに対し、正社員以外は5～6割台と低い水準に留まっている。日本型社会福祉が力を持っていた時代と比べれば、企業福祉の規模は縮小したが、社会保険の加入状況という観点で見れば、今でも組織に正社員のポストとして属することの強みは大きい意味を持っていることがわかる。

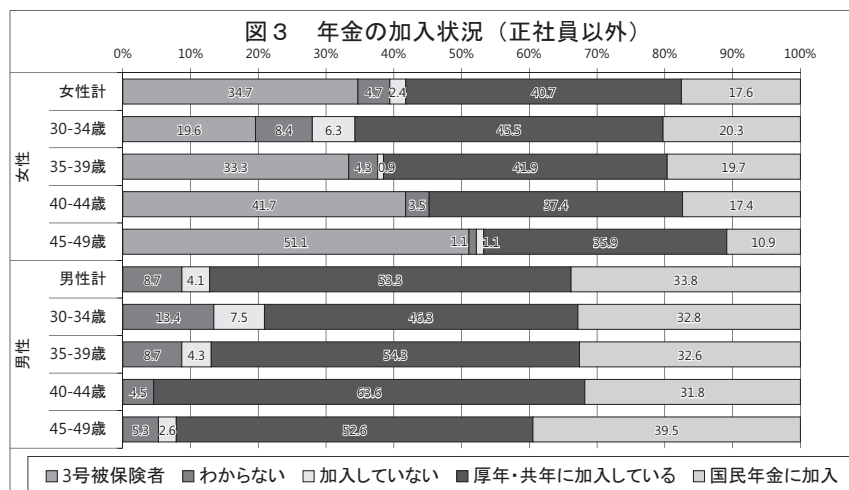
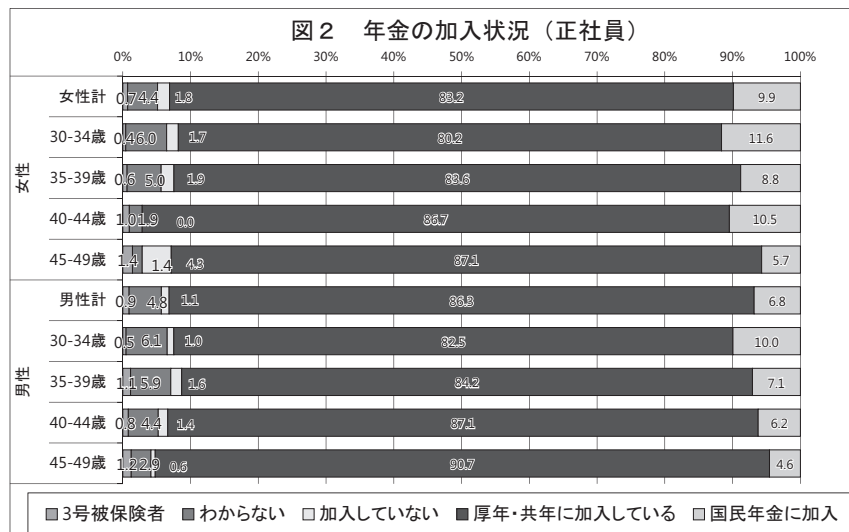


資料出所：厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」

本研究会では就職時に景気の落ち込みが直撃した就職氷河期世代に着目し、賃金や職歴に与えた影響について検討を重ねてきた。一方で、生活を安定させる役割をもつもう一つの面である社会保障ではどのような特徴があるのか、本研究会が行ったモニター調査から年金の加入状況を見てみたい。

「図2」・「図3」は公的年金の加入状況について正社員および正社員以外をそれぞれ年齢階級別にみたものである。本調査でも、「図1」の調査と同様に正社員雇用の場合は高い水準で厚生年金・共済年金に加入している。一方で、正社員以外の雇用者の場合は、厚生年金・共済年金に加入している割合は全体でも5割に留まり、特に第3号被保険者となる者が少ない男性は、雇用労働者であっても国民年金加入者が3割台に上り、大きな割合を占めていることがわかる。また、「わからない」「加入していない」と答えた者は、女性よりも男性で、正社員よりも正社員以外が多い。本研究会で就職氷河期世代後半層と位置づけた35～39歳の正規社員以外の男性の場合では「わからない」「加入していない」が約13%を占め、正社員の場合と比べても2倍近い数値となっている。また、プレ就職氷河期世代となる45～49歳の正社員以外の男性においては、国民年金に加入している割合が男性計と比較しても5.7%高い。男性の総数で見てもプレ就職氷河期世代が公的年金に加入している割合は96.2%と最も高く、就職氷河期世代93.1%、ポスト就職氷河期世代91%と続く結果となっている。

公的年金は年齢を重ねるほど納付率が高まる傾向があり、年齢効果の影響も十分に考えられるため、本調査から氷河期世代特有の傾向と言い切ることはできないが、就職氷河期後半層で、公的年金と一定の距離感が確認できることは見逃せない点である。



長期にわたる年金未加入は高齢期の貧困へとつながる恐れがあり、拠出期間が25年に満たない場合は現行の制度では無年金に陥ることになる。

本研究会で定義した就職氷河期世代は、今まさに老齢年金を給付されるまでの拠出期間25年を満たすギリギリの年齢を迎えており、就職氷河期世代の公的年金未加入者は「無年金予備軍」と言い換えることもできる。昨今、国民年金の納付率は全体でも6割程度に留まっており、過年度の後納分を加えた最終納付率も7割程度と、社会問題としてくすぶり続けている。そのなかで就職氷河期がどの程度影響を与えているのかは、今後の研究課題となるだろう。未納の理由としては「経済的理由」が最も高く、扇動的に取り上げられることの多い「公的年金制度への不信感」よりも、近視眼的な暮らしに追い込まれることによる要素が強いことは、本報告書で指摘したとおり、賃金額の面から見ても「断絶」が生じた就職氷河期でも無関係とはいえない。

就職氷河期が被った影響は賃金水準の低さによる現役期の不利益だけでなく、社会保障の傘のなかに入らなかったことによる生涯を通じた不利益へと継承されていくことが危惧される。現役期の雇用のあり方だけでなく、高齢期も見据えた社会保障の観点からも、景気状況による不利益を断ち切り、生涯の暮らしを安定させる対策が求められている。

(連合総研・前田藍)

睡眠時間は十分とはいえず、不十分な睡眠は健康にも悪影響

睡眠は脳と身体の疲れをとり、心身の機能を回復させるなど、重要な役割を担っている。睡眠不足が続けば、集中力や注意力の低下、記憶等への障害、感情制御機能の低下、免疫機能や代謝機能にも影響を及ぼすことから、睡眠は心身の健康の維持、さらには生命維持に必要な活動であるといえる。

睡眠は人生の約3分の1を占めるといわれる。これを単純に計算すると、1日の睡眠時間は約8時間となることから「8時間睡眠」という言葉をよく耳にする。「8時間睡眠」が標準的あるいは理想的な睡眠時間といわれているが、実際にはどの程度とれているのだろうか。

まず、年齢層別の適正な睡眠時間をみってみる。厚生労働省健康局「健康作りのための睡眠指針2014」によれば、個々人の食事量や体力差、生活習慣や体質、季節によって変動するものの、年齢層別の適性な睡眠時間は、10歳代前半までは8時間以上、25歳では約7時間、45歳では約6.5時間、65歳では約6時間とのことだ。しかし、性別や年齢層別の睡眠時間は、実際にはどうなっているのだろうか。また、睡眠時間が心身の健康にどのような影響を及ぼしているのだろうか。

ここでは、連合総研が2016年5月16～19日に30～49歳の4年制大学卒者（約3,000名）を対象に実施したアンケートの調査結果を用いて、各年齢層で睡眠時間にどのような違いがあるのか、あるいは、睡眠時間が健康面にどのような影響を及ぼしているのかをみていきたい。

まず、勤務日における望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間との「差異」をみってみる。性別・年齢層別の「差異」は、男性では1.2時間、女性では1.1時間であり、男性の方が「差異」は若干大きい。各年齢層における違いは男女ともにみられない。次に健康状態への影響をみると、男女ともに健康状態が良くないほど「差異」は大きくなる傾向がみられ、特に女性の35～39歳では、「健康ではない」と回答した者の「差異」は3.5時間にも及ぶ。

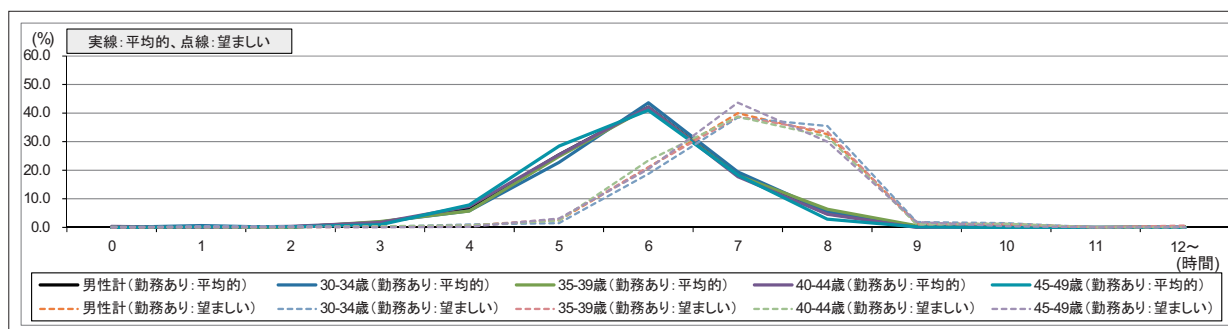
表1 性別・年齢層別にみる睡眠時間（勤務日）と健康への影響

	望ましい					平均的					差異(望ましい-平均的)				
	非常に健康である	おおむね健康である	あまり健康ではない	健康ではない	計	非常に健康である	おおむね健康である	あまり健康ではない	健康ではない	計	非常に健康である	おおむね健康である	あまり健康ではない	健康ではない	計
男性	7.1	7.1	7.2	7.5	7.2	6.0	6.0	5.7	5.9	5.9	1.0	1.2	1.5	1.6	1.2
30-34歳	7.2	7.2	7.2	7.5	7.2	6.1	6.0	5.6	5.9	6.0	1.1	1.2	1.7	1.5	1.2
35-39歳	7.1	7.2	7.5	7.6	7.2	6.0	6.0	5.9	5.8	6.0	1.1	1.1	1.5	1.8	1.2
40-44歳	6.9	7.1	7.2	7.2	7.1	5.9	5.9	5.7	5.7	5.9	1.0	1.2	1.5	1.5	1.2
45-49歳	7.0	7.1	7.1	7.6	7.1	6.1	5.9	5.6	6.1	5.9	1.0	1.2	1.4	1.5	1.2
女性	7.3	7.2	7.4	7.7	7.3	6.3	6.2	5.9	5.9	6.1	1.0	1.1	1.4	1.8	1.1
30-34歳	7.3	7.3	7.5	7.6	7.3	6.4	6.2	6.2	6.4	6.2	0.9	1.1	1.3	1.3	1.1
35-39歳	7.4	7.2	7.2	8.1	7.3	6.3	6.2	5.9	4.6	6.1	1.1	1.0	1.3	3.5	1.1
40-44歳	7.1	7.2	7.3	7.0	7.2	5.9	6.2	5.7	4.5	6.1	1.2	1.1	1.6	2.5	1.1
45-49歳	7.0	7.2	7.4	7.8	7.2	6.3	6.0	5.6	7.3	6.1	0.6	1.2	1.8	0.5	1.1
総計	7.1	7.2	7.3	7.5	7.2	6.1	6.0	5.8	5.9	6.0	1.0	1.2	1.5	1.6	1.2

(単位：時間)

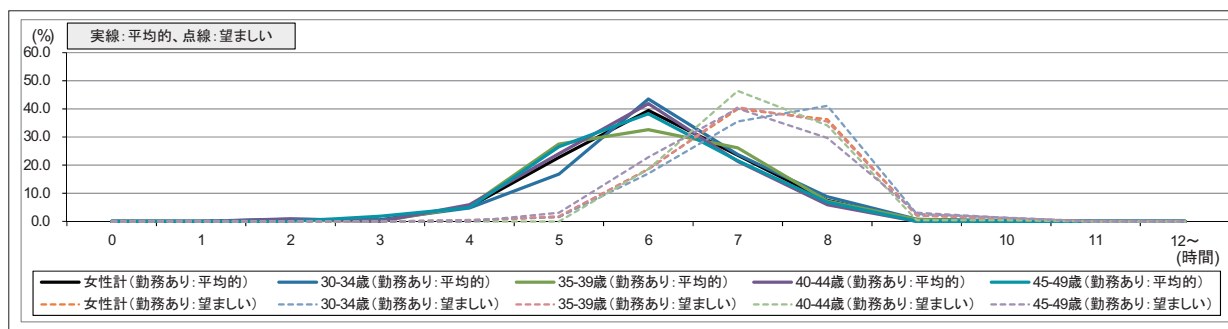
次に、性別・年齢層別に、勤務日における望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間の分布をみみる。男性では平均的な睡眠時間は、各年齢層ともに6時間台が最多で約40%。5時間台では40歳代の方が30歳代より割合は高く約30%。望ましい睡眠時間は、各年齢層ともに7時間台が最多で約40%。次いで8時間台の割合が高く約35%であった。各年齢層ともに望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間の「差異」は約1時間程度であり、年齢層による大きな違いはみられない。

図1 性別・年齢層別に見る平均的・望ましい睡眠時間（勤務日）の分布（男性）



同様に、女性の望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間とをみる。平均的な睡眠時間は各年齢層ともに6時間台が最多で約40%。5時間台と7時間台では35~39歳の割合が約30%と高いものの、6時間台では他の年齢層より低い割合となっている。望ましい睡眠時間は30~34歳では8時間台が最多で約40%となっているものの、その他の年齢層では7時間台の割合が高く約40%であった。各年齢層ともに望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間の「差異」は約1時間程度であり、年齢層による大きな違いはみられない。

図2 性別・年齢層別に見る平均的・望ましい睡眠時間（勤務日）の分布（女性）



以上、連合総研が行ったアンケート調査結果からは、勤務日における望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間の分布や、これらの間の「差異」については、各年齢層で大きな違いはみられなかった。しかし、健康面とあわせてみると、健康状態が悪化しているほど望ましい睡眠時間と平均的な睡眠時間との「差異」は大きくなる傾向がみられた。また、平均的な睡眠時間をみると、男女共に、いわゆる「8時間睡眠」には足りていない者が多く、十分な睡眠がとれていない実態をうかがい知ることができた。

日々の生活や仕事の関係から、不規則かつ不十分な睡眠になりがちである。しかし、心身の健康を保つため、勉強や業務の効率低下を防止するため、注意力低下等による事故防止のため、規則正しい生活リズムを心がけ、十分な睡眠をとり、心と体の健康づくりを心がけることが重要といえるだろう。また、これを実現するには、業務の効率化や労働時間の短縮に向けた企業の取り組みも重要だが、同時に、労働組合からの企業への働きかけも重要ではないだろうか。

(連合総研・前田克歳)

第5章 ヒアリング調査から見た特徴と課題

第1節 地域都市における就労支援事業の実態とその課題（新潟市と松山市の事例）

1. 何が、地域就労支援の課題なのか？

本稿では、学習支援や生活支援との連携を踏まえつつ、地方都市における就労支援事業の実態とその課題を検討する。大都市部（特に東京）への経済活動の集中とそれに伴う地方における求人の減少、さらに大都市部への人口移動と高齢化による求職者の減少が進んでいる。地方では、絶対数として求人も求職も少ないので、就労支援事業が寄って立つ労働市場の規模が小さいという問題がある。それぞれの地方は主要産業や人口構成などの特性が異なるが、地方で求職をする（又は就労を支援する）際の共通の課題や取り組みがあると考えられる。

地域における就労支援機関は様々である。まず、全世代を対象としたハローワークがあげられる。特に若者を対象にした就労支援としては、ジョブカフェ（正式には、若年者のためのワンストップサービスセンター）、地域サポートステーション、わかものハローワーク、新卒応援ハローワークなどの活動があげられる（大嶋（2014）参照）。

この中でも、わかものハローワーク（2002年～）と新卒応援ハローワーク（2008年～）は、若年層に特化した職業紹介事業である。既存のハローワークは多くの年配者が利用しており、若年層がその利用を躊躇するかもしれないので、若年層に限定して、これらの事業が開始された。新卒応援ハローワークは、大学等の卒業年次大学生、既卒3年以内の卒業生、および、ここでの支援を希望する高校生および既卒者を対象にしている。また、フリーター等の正社員就職を支援するわかものハローワークは、「概ね45歳未満」を対象としている。ともに情報提供だけでなく、若年層の中途採用に力を入れている企業情報の収集と提供、担当者制による個別支援などに力を入れている。

なお、就労を阻害する様々な要因を持った人たちの就労支援の場合、求人情報の提供だけではなく、就職活動だけに止まらない個別相談、各種セミナーによる能力強化、仕事・職業観の育成、キャリアカウンセリングを行うことが求められている。

ジョブカフェは、2003年に省庁横断的な若年層雇用対策である「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策として設置された。「若者の能力向上及び就業促進を図るための就職支援サービス」を1か所でまとめたワンストップサービスセンターである。ハローワークとの緊密な連携関係がある。

一方、サポステは、「ハローワークに行けない（つまり就職活動を開始できない）若者の後押し」をする機関という大雑把な目的をもって開始された（宮本（2015）参照）。その後、サポステ設置後に来所する若者の多様性が認識されるようになった。宮本（2015）によれば、当初想定したよりも就労に距離がある若者が多く、発達障害やメンタル・精神疾患の診断や疑いを含めた課題を持つ若者は全体の3割～5割弱であった。結果的に、通常の就労は困難（福祉就労が必要）と予測される者、中間的就労で媒介すれば就労可能という若者を多数抱えることになった。

以上要するに、ジョブカフェとサポステは、その事業内容が重なる部分もあるが、利用者の特徴が異なっていた。特にサポステ利用者は就労に距離があるので、比較的活発な若者たちが集まるジョブカフェには入り難いと考えられる。つまり、ジョブカフェが就労支援に力を入れているのに対して、サポステは就労以前の居場所提供に力を入れてきたと言える。

御旅屋（2015）によれば、「居場所」とは、かつては空間的な位置を指し示す以上のものではなかったが、1980年代以降、特に不登校問題をきっかけに、その意味を拡張させた。住田（2003、2004）は、

居場所という概念に関して、「自己を承認し確認し、自己効力感や安心感を感じて」「他者から受容されているという実感を持つことができる」場であると定義している。結果的に、サポステが「居場所」になれば、その機能を高めるために、ひきこもり支援、学習支援、発達障害支援などの自立支援団体との連携が求められる。それゆえ本調査では、就労支援に焦点を当てつつも、就労以外の学習支援や自立支援との連携も把握したい。

ところで、近年サポステは居場所提供から就労支援へとその目標を変化させている。宮本（2015）の整理によれば、サポステの委託団体公募の評価基準は、2006－2007年度には評価基準が示されなかったが、2008年度には「運営している年数」が評価基準となった。さらに、2009－2010年度には①ニート数の推計値の算定、②サポステ来訪者数、③就職等進路決定者数になり、2012年度には相談件数、②就職等進路決定者数になり、2013年度には就職等進路決定者数（進学者を含む）1本になった。2013年の行政改革推進会議での「秋レビュー」では、サポステ事業は厳しく評価され、進学を含まない就職者数を目標としてPDCAサイクルを回すこと（出口支援の強化）の方向性が示された。このように就労支援が重視されれば、就労支援団体（支援者）間の関係も変わるし、その他の自立支援団体との関係も変わると考えられる。それゆえ本稿では、就労支援と自立支援の連携関係の変化を分析したい。

もう一つの変化としては、就労支援の年齢対象を広げてきたことがあげられる。厚生労働省による若年無業者の定義は「15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者」であったが、対象者の高齢化や無業の長期化に応じて、2009年には、上限年齢を5歳引き上げ、「概ね40歳未満」とした。なお、ジョブカフェは、地域ごとに利用者の上限年齢は異なる。29歳までの地域もあれば、39歳または44歳まで拡大している地域もある。本調査では、この年齢制限に関して以下の2点を検討したい。

第一に、支援対象者である「若者」の範囲を広げた結果として、相談者も高齢化したのかについて把握したい。支援者側が若者の範囲を拡大しても、相談者が自分たちを若者と捉えるか、さらに支援機関に行きやすいのかについて分析する必要がある。第二に、実際、長期無業であり、自立支援と連携した就労支援が必要な40代は支援の窓口を失っている可能性があるのかについて把握したい。本調査では、生活困窮者を対象とした支援団体も調査しているので、生活支援と就労支援の関係についても検討したい。

2. 調査概要

2-1 調査方法

本稿では、新潟県・新潟市と愛媛県・松山市を調査地域に取り上げ、学習・自立支援、生活支援、就労支援などを行う団体へインタビューした。それぞれの地域における景気状況や労働市場状況を把握し、その上で就労支援として若者サポートステーション、ハローワーク、および地域労働者福祉協議会を、学習・自立支援や生活支援に関しては地域教育の一部門や地域労働者福祉協議会を訪問し、その活動内容についてインタビューした。調査の概要は表1のとおりである。新潟市は5カ所、松山市は3カ所を訪問した。インタビューでは、はじめに(1)組織体制と事業内容について質問し、(2)支援者の属性や特質、(3)支援の時の苦労や独自ノウハウ、(4)他団体との連携、(5)その他の地域での活動を質問した。

表 1 調査対象者

	調査対象	調査日
新潟市	新潟市役所・雇用政策課	2016年6月13日
	新潟市パーソナル・サポートセンター(新潟県労働者福祉協議会)	2016年6月13日
	新潟地域若者サポートステーション	2016年6月14日
	新潟市ハローワーク	2016年6月14日
	新潟市地域教育推進課 若者支援センター(オール)	2016年8月9日
松山市	えひめ若者サポートステーション	2016年7月22日
	ジョブえひめ就労支援センター(愛媛県労働者福祉協議会)	2016年3月10日,7月22日
	ハローワーク松山	2016年8月22日

2-2 調査地域

新潟市と松山市は、東日本と西日本の地方都市である。ともに県の県庁所在地であり、県の中でも人口や都市機能が集中している。地方の都市の中でも大きな都市と言えよう。2015年度の両県の完全失業率(労働力調査)を調べると、新潟県2.8%、愛媛県2.6%であり、全国3.4%よりも低い。一方、有効求人倍率は、全国の1.2倍に対して新潟県1.2倍、愛媛県1.22倍であり、大きな差はない。新規求人倍率は、全国1.8倍に対して新潟県1.65倍、愛媛県1.81倍であり、新潟がやや低い値となっている。

両県とも労働市場は同じ傾向を示している。まず、両県とも景気の回復を反映し、求人が増加している。ハローワーク・スタッフも「以前よりも就職活動に苦労しなくなった」と語る。新潟県の有効求人倍率が2005年の0.95倍から、2008年のリーマンショックで減少したが、その後上昇し2014年の1.07倍になった。愛媛県の有効求人倍率も、2005年の0.83倍から2015年の1.22倍に上昇した。特にこの数カ月の月ごとの上昇幅は大きく、2015年5月では1.20倍であったが、2016年5月には1.47倍になった(6月は減少して1.43倍)。

なお、人手不足の求人が多い産業は、両県とも、介護・保育やサービス・飲食業である。これらの産業の労働条件は相対的に低く、離職率も高い産業であり、非正規の求人の割合が大きい。

両県とも求人が多いので、短期間で就職が決まるようになってきたが、なかなか決まらない求職者もいる。調査から確認できた長期求職者の特徴は以下の通りである。第1に、年齢不問であっても年齢が高いと採用され難い。第2に、現場において医学的な判断は困難であるが、何度も面接を通過できない場合などは発達障害などが疑われる事例もある。第3に、無業期間が長く、離転職を繰り返していると、履歴書が書きにくく、書類審査が通り難くなる。無業期間が長い人に対しては、就労体験や職業訓練(県立訓練校・ポリテクセンターの6カ月)が求人企業向けのシグナルになる。その一方で、学歴を指定してくる求人は少ない。

3. 支援の共通課題と新しい取り組み

本節では、インタビュー調査から明らかになった就労支援の共通課題とそれに対する新しい取り組みを紹介する。具体的な課題としては、(1)支援者の連携、(2)居場所機能と就労支援機能の両立、(3)壮年期・中年期支援の三つがあげられる。

3-1 就労支援事業の連携

(1) 新潟市の事例

「子ども・若者育成支援推進法(2010年年4月1日施行)」を受けて、新潟市役所(現在の新潟市教育委員会地域教育推進課)が中心になって困難を有する若者を早期発見し支援するための「新潟市若者

支援協議会」(2011年8月)と「にいがた若者自立応援ネット」(2013年10月)を2001年に設置した¹。この協議会・ネットの下で、それぞれの支援者が情報を共有し、連携をしている。ネットは最初、新潟地域若者サポートステーション(サポステ)、ひきこもり相談支援センター(ひきセン)、新潟市若者支援センター(オール)の3団体、その後2015年に発達障がい支援センター(JOIN)と教育相談センターが参加した。

ひきこもり状態の若者が支援を求めた場合、いきなり就労支援を行っても効果はなく、かえって逆効果になってしまう可能性もある。「ひきこもり支援」(ひきセン)から、「居場所獲得」(オール)へ、さらに「就労支援」(サポステ)へと支援を繋げていく流れが重要である。オールの支援者は、「家から一歩外へ」(ひきセン)→「自信、社会性、夢や目標の獲得」(オール)→「自分に合った働き方の模索」(サポステ)」と言い換えられた。なお、JOINと教育相談センターは、それぞれ発達障害と不登校・いじめ・学校での人間関係という特化した支援を行っている。

例えば、「20代の男性は、オールでの支援を受けながら徐々に人と一緒にいることに慣れた。その後、発達障害の疑いがあったので、JOINにも行くことになり、JOINとオールの協働支援で自信が付いてきた後にサポステにも行けるようになった²」

就労支援は、新潟市若者支援協議会の中ではサポステが中心に行っており、サポステ・スタッフは、ハローワークやジョブカフェなどの就労支援団体とも連携している。なお、ハローワーク新潟は全世代を対象にしており、その利用者も「求職」という明確な目的を持っている。また、ジョブカフェにいがた(若者しごと館)は、就職活動の支援に力を入れており、その利用者はサポステよりも活発であり、より多くの現役学生も来所している。

その一方でサポステの相談者は、学校にはうまく馴染めず、就職活動で立ち止まってしまった人が多い。なかには首都圏も含む有名大学卒業生も多く、新卒無業になった後に地元に戻る人が増えてきた。サポステ・スタッフによれば、相談者の特徴として、「日常生活圏の中に友達が少なく」、「自己効力感が低く」、「漠然と『事務職』を希望している」ことなどがあげられる。相談に来た人と面談して、居場所獲得からはじめるためにオールを紹介することもある。

例えば、「29歳女性は、はじめにサポステに行ったが、就活はまだ早いと思い、オールでの支援に切り替えている。居場所での日常的な交流ができるようになり、自己効力感も高まってからサポステでジョブトレーニングも開始し、就職した(その後退職し、再度サポステで就活している)³」

このような相談者の特質を考慮すれば、サポステでの支援を経てからハローワークやジョブカフェに移行する流れはあるが、その逆は少ないと言えよう。就職困難者にとっては、ハローワークやジョブカフェに行くこと自体が大きなハードルであると考えられる。

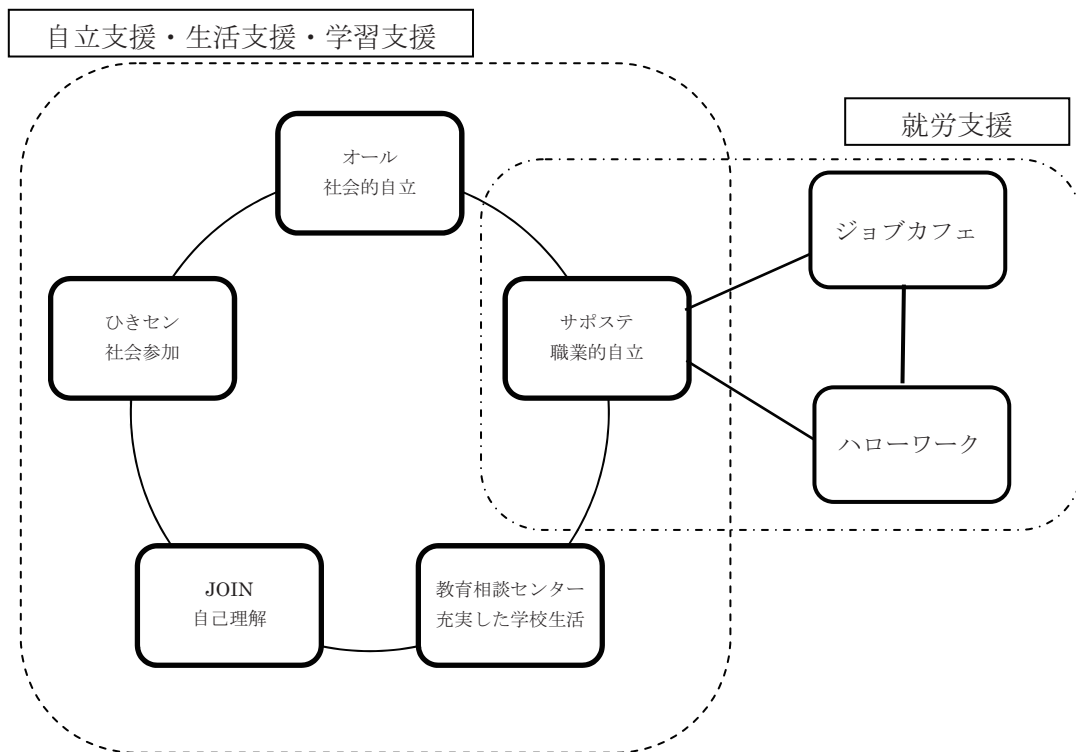
以上要するに、就労支援団体はその事業内容が一部重なっているが、実際、利用者の特性は大きく異なる。結果的に支援に内容もそれぞれ異なり、柔軟な連携が求められていることがわかる。新潟市の場合、「図1」に示すように地域教育政策における若者支援と、地域雇用政策における就労支援も柔軟に連携している。このような連携を支えるのは、個々の支援者が組織を超えてつながっているかどうかである。新潟市では、新潟市若者支援協議会を通じて支援者が出会い、法の規定に基づき、個人情報共有した個別支援の検討会などで情報交換を行っている。

¹ 新潟市「新潟市若者支援センター「オール」について」(<https://www.city.niigata.lg.jp/kosodate/seisyonen/wakamonoshien/gakushu201211291402.html>)。新潟市若者支援協議会の記述はすべて上記の資料に基づく。

² オールの内部資料に基づく。

³ オールの内部資料に基づく。

図1 自立支援と就労支援の関係図



資料) にいがた若者自立応援ネット・パンフレット(新潟市教育委員会・地域教育推進課)と、新潟地域若者サポートステーションと新潟市役所・雇用政策課へのインタビューに基づく。

(2) 松山市の事例

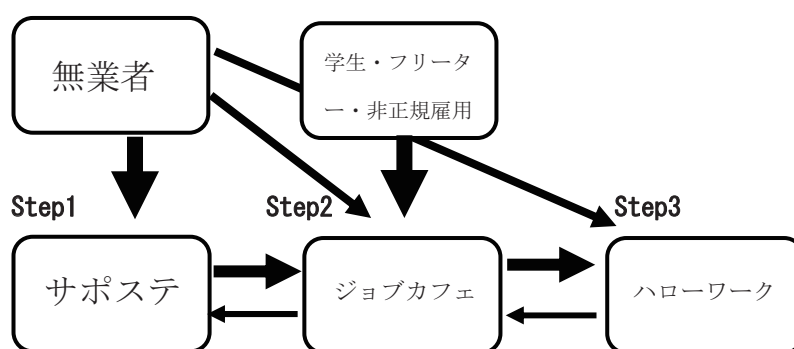
愛媛県でも、新潟と同じようにえひめ若者サポートステーション(松山)を拠点としたえひめ地域若者自立支援ネットワーク会議が形成されている(愛媛県『愛媛若者サポートプラン(平成27年12月改定)』、以下の記述は上記の資料に基づく)⁴。

福祉(精神保健・障がい者支援)との連携に関しては、心と体の健康センター、発達障がい者支援センター、保健所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部、えひめ障がい者就業・生活支援センター、障害者職業センター、県社会福祉協議会と連携し、自立支援に関しては、ひきこもり支援のNPOや発達障害者の支援NPOとも連携している。一方、就労支援に関しては、ジョブカフェ愛ワークやハローワークとの連携が行われている。また、愛媛県労働者福祉協議会が運営母体であるジョブえひめ就労支援センターは、全世代を対象とした無料職業紹介機関であるが、若者就労支援機関とも人的ネットワークがある。

就労支援を整理した「図2」によれば、就労支援に関しては、若年長期無業者の第一の窓口がサポステである。サポステで支援を受けた後にジョブカフェやハローワークに移行する流れが示されている。ジョブカフェやハローワークに訪問したが、就労には距離があるので、サポステに移るという流れも指摘されている。その一方で、ジョブカフェには主に学生・フリーターの非正規雇用から正規雇用へのマッチング機能が期待されている。なお、ジョブカフェの内に新卒応援ハローワークが設置されている。

⁴ 東予若者サポートステーション(新居浜)を拠点とした東予地域若者自立支援ネットワーク会議もある。

図2 就労支援の連携



資料) 愛媛県『愛媛若者サポートプラン (平成27年12月改定)』

3-2 「居場所」機能と「就労支援」機能

(1) 新潟市の事例

前項では、就労支援と若者の生活支援を繋ぐ結節点にサポステが位置づけられると説明した。ただし、先述したようにサポステの役割は居場所提供から就労支援へ移行している。

具体的には、就労支援の評価基準として、「就労の目標値 (週20時間雇用)」が重視されるようになり、就労後の定着確認も行われている。ところが、この評価基準の問題は、「週20時間の雇用への定着」が就労支援のすべての効果を測っていないことであろう (指標の妥当性問題)。もし就労の成否率だけを政策目標にするならば、もともと就労までのハードルが低い相談者を集めて支援すればよいことになってしまう。

サポステの支援は、はじめに個別相談を行い、その後サポステ内のセミナーに参加してもらい、徐々に他人との交流に慣れてきた後に就労体験に参加してもらうという流れがある。自信がついてきた後に、ハローワークとジョブカフェと連携しながら就職活動の支援を行う。主な就職先は、アルバイトや契約社員が約6割と多く、接客が難しい人が多いので、清掃や製造などの仕事に就く場合が多い。なお、高学歴者は肉体労働を避ける傾向がある。

多くの相談者はこの順序を経験するが、その速度には個人差がある。なかにはすぐに就職活動を始められる人 (ハードルが低い人) もいるが、挨拶などの生活習慣を身に着けるところから始める人 (ハードルが高い人) もいる。サポステ・スタッフは、「自信がない状態で就労体験に参加しても逆効果になってしまう」と言う。さらに、「家の外に出る習慣を付けること、また同年代の若者と交流し徐々に自信を獲得することが大切である」と指摘する。これこそが居場所機能と言えるが、サポステが就労支援を重視するようになれば、支援者の気持ちとは別に、求職活動になかなか踏み出せない人にとって「入り難さ」がどうしても生まれる。つまり、サポステが就労に対して迂回できる場 (居場所) になりにくい。実際、以前は登録者の約30%以上は30代であったが、その割合は低下している。

以上要するに、居場所支援と就労支援を一つの支援団体 (一つの場) で両立するのは難しく、結果的にサポステ (就労支援) とオール (居場所支援) との連携が重視されるようになった。なお、オールのスタッフは、オールの居場所機能の重要性を次のように語っている。「オールの利用者の中には、『発達障がい等で人とのコミュニケーションがとりにくい利用者や不登校からひきこもりになり、家族との狭い人間関係で、日常体験・社会体験・成功体験が少なく、自分に自信が無く、社会性に乏しい』、『学校とか、家庭・職場とか、“狭い世界”しか知らなかった』と言う人がいる。狭い場所から“広い社会”へ繋がる居場所として機能している」

(2) 松山市の事例

松山のサポステにおいても就労支援の成果が求められるようになってきている。1－2カ月でセミナーや就労体験に参加してからハローワークに行き就職する比較的短期でサポステを卒業する人はいる。しかし、支援が長期化する人も多い。さらに、就労先のほとんどは非正規雇用であり、就職した後に辞めて再登録する人も一定数いる。

この就労の成果要請と利用者の訪問時の実態には距離があった。新規登録時のレベル状況（主観的判断）では、「働くことについてイメージができていない」16.8%、「働くことについて漠然としたイメージがしかできず、明確な方向性がない」が39.8%もいる（2015年度）⁵。また、利用者の中には中学時代から不登校の人も多い。なお、松山のサポステは、新潟と比べると利用者も若く、高卒者が多い（約7割）という特徴があった。

このような事情をふまえて、サポステのスタッフは、求められる就労の成果と利用者の実態の間をどのように埋めるべきかについて苦労している。先述したように自立支援に関しては、えひめ地域若者自立支援ネットワーク会議が役立っていた。

ところで、新潟市と異なる松山市の特徴は、サポステとジョブカフェが地理的にも離れている点である。ジョブカフェは活発な現役大学生も多く、相談者も気後れしてしまうので、この空間的な距離は、就労に距離があるサポステの利用希望者にとっては「入り易さ」を生み出していると考えられる。ただし、サポステのスタッフは、「そもそもジョブカフェとサポステの違いを把握していない若者、さらに学校関係者も多い」と語る。そこでサポステでは、松山市の広報紙で紹介してもらったり、現役高校生へのセミナーガイダンスを行ったりしている。

3－3 「若者」の拡大と壮年期・中年期支援の不在

(1) 新潟市の事例

先述したように、支援対象者の高齢化に対応して就労支援における「若者」の定義は広がっている。サポステは39歳まで、新潟市のジョブカフェは44才までが利用できる。しかし、このような支援者側が定義する「若者」と、実際の30代後半～44代前半までの支援の希望者が自分たちを「若者」と思うかどうかにはズレがある。20代の若者に交じって支援を受けたり、セミナーに参加したりすることに躊躇するという人は多いと考えられる⁶。先述した通りサポステが就労支援に偏ってから登録者はさらに若くなっている。

その一方で、40代以降に就労支援はほとんどない。ハローワークは全世代を対象に支援を行っているが、就職活動を開始できるまでに至っていない支援希望者にとってハローワークは遠い存在であろう。そもそも、ハローワークのスタッフによれば、現実問題として、求人は年齢不問であっても面接の結果を見ると「40歳以上」は採用されにくいという傾向がある。

今後、未就労や居場所の喪失で苦しんでいる就職氷河期世代が40代後半になる。彼ら彼女らにとって支援の窓口とは、訪問し難い場所ですらなくなり、その「扉」自体が閉じられてしまう。支援窓口を広げつつ、多世代にとって相談し易い場所づくりが求められている。

なお、無業状態が続く、高齢化が進めば、親の介護や死別によって突然生活困窮になる可能性は高いと考えられる。サポステ・スタッフは「このままで生活困窮という将来不安を持つ親は多い」と

⁵ えひめ若者サポートステーションの内部資料に基づく。

⁶ 第5章第2節の神奈川と東京で実施した壮年期の個人を対象とした支援経験のインタビューでは、30代で支援を受けるときの居心地の悪さを語っている。

語っている⁷。

生活困窮者自立支援事業を行っている新潟市パーソナル・サポートセンター（新潟県労働者福祉協議会）では、相談者は40～50代男性が多く、学歴は高卒者が多い。男性は肉体労働が多く、女性は水商売経験者も少なくない。現時点でサポステに相談する層とは、その属性が異なると言える。しかし、「これまでとは違って病気や死別によって両親の支援がなくなり困窮状態になった40代以上の相談者が少しずつ増えてきた（全体の1～3未満割）」と言う。親が子供の将来を心配して相談に来る事例もあった。サポステの紹介で困窮者がパーソナル・サポートセンターに来ることもあるが、逆にサポステを紹介することもあった。

パーソナル・サポートセンターの相談者は、その5割までは仕事がないか、働いていたとしてもフルタイム就労ではない。かつては働いていたが、徐々に働く場所を失った相談者も多い。正社員から非正規になり、その後失業し、長期無業状態になっていった。スタッフは、「最低賃金のマニュアル労働で10年間働いていたが、30代で失業し、技能も身に付いていないので無業状態が続く人が多い」と言う。

なお、パーソナル・サポートセンターの支援は緊急対応が中心になる。特にまともに食べていない状態で相談に来る人には、フードバンクを紹介して食事が摂れるようにする。自宅がなく、ネットカフェなどで生活している人や借金などで家計がマイナスの人も多いので、まず生活再建へ向けた支援が行われる。約8割が3ヵ月で終結し（生活再建を含めて、なんらかの対処が行われる）、残りの2割は1～2年かかる。

以上要するに、現時点では、サポステとパーソナル・サポートセンターの利用者は世代だけでなく、その特徴が異なっていると言える。しかし、今後の可能性として、壮年期・中年期の長期無業者が生活困窮になり、生活支援と、自立支援や就労支援の連携が必要になるのかもしれない。

(2) 松山市の事例

松山のジョブカフェは、「概ね15～39歳と40代前半でサポートを希望される方」を利用者として募集している。この範囲は、全国のジョブカフェの中でも広いと言えよう。しかし、また、先述したようにサポステの利用者も20代中心であった。ジョブカフェは現役大学生も利用しており、20代が中心になる。

一方、ハローワークのスタッフによれば、ハローワーク利用者の年代別割合の経年変化を見ると、10年前に30代が増加し、続けて40代が増加していた⁸。職員の支援経験によれば、就職活動をしていても決まり難くなる「年齢の壁」は、非正規雇用も含めて平均約45歳であり、正規雇用に絞ると40歳、製造業・正規雇用に絞れば35歳までという経験則である。それゆえ、30～40代は増えているが、30代後半から就職活動が難しくなるという支援の課題がある。

加えて、南予（愛媛県南）には、県内で有効求人倍率が低い地域でありながらサポステがないという問題もある。南予は第一産業が中心で人口も少ない地域である。そもそも松山に行くのにもお金がかかることを考えれば、支援を気軽に利用することは難しい。潜在的な相談需要が多いのではないかと予測される。現在、サポステは大洲、宇和島、八幡浜での出張個別相談会を行っているが、時間が限定される支援には限界があると考えられる。

なお、生活支援と連携して就労支援を行っている団体として、2010年4月に愛媛県労働者福祉協議会が設置したジョブえひめ就労支援センター（ジョブえひめ）がある。リーマンショックの影響を受

⁷ ただし、サポステの利用者で生活保護世帯は少なく、多くは親のサポートがある。実際のところ、大卒者が多いので、子供を大学に通わせられる家庭が多かったと考えられる。

⁸ 新規求職に占める40～44歳の割合は、2005年の8.7%から2015年の12.3%に上昇している。

けて、2009年度に生活支援のための愛媛くらしの相談センター（労働者ほっとステーション事業）が設置された。設置後に相談の3分の1はお金の相談であり、その原因は失業であることが徐々にわかってきた。生活相談と就労相談を一緒に行うことは有意義であると判断されて、ジョブえひめが立ち上げられた。その後、きずな相談室（2013年）による「DV被害」・「路上生活」・「所持金なし」の相談事業も開始された。このように同じ愛媛県労働者福祉協議会の建物の中に3つの支援がワンストップセンターとして設置されたことの利点は大きい。

標準的な支援事例としては、1年以上かけて次のような順序で支援を受けていくことが多い。一方、ジョブえひめに来所した人が、「日払いの仕事がしたい、寮がある方がよい」という相談があった時、支援者が生活困窮であることを推測して、同じ建物にある愛媛くらしの相談センターを紹介することもあった。

step 1 きずな相談室（シェルター（一時避難所）への入居）

step 2 愛媛くらしの相談センター（生活支援（生活保護申請も））

step 3 ジョブえひめ就労支援センター（就労支援）

なお、ジョブえひめは全世代を対象とした支援団体であり、これまで、利用者の圧倒的多数は中高年であった⁹。しかし、支援スタッフによれば、最近、20代後半～30代前半が徐々に増加していた。また、第二新卒で就職する人も増えてきた。

例えば、支援スタッフは、「事務作業や受付業務の契約社員として転職を続けてきたが、3代になると転職が難しくなり、相談に来る事例が少なくない」と言う。「今まで仕事経験が受付業務だけであると、表計算ソフトなどを使えないことも多く、20代の仕事経験の幅が狭いことが就労困難を生み出していた」と支援経験を振り返る。一方、「採用結果に対する学歴の違いは大きくなく、大卒者は仕事を選ぶという傾向があった」と言う。

ジョブえひめは、同じ愛媛県労働者福祉協議会の中にあるので、生活困窮の支援との連携は自然と構築されていた。しかし、中高年の相談者も多いので、若者自立支援との連携は団体を超えた連携になる。支援スタッフは、「団体間のネットワークは支援者同士が顔見知りになることが重要」と指摘している。「顔見知りだからこそ相談者を紹介することもできるのであって、知らなければ安心して紹介できない」と発言している。

要するに、ジョブえひめは、居場所機能よりも就労支援機能に集中している。そして、就労に特化しているがゆえに、支援者は相談者との信頼関係を作ることに独自の注意を払っていた。その信頼とは、支援者の発言を引用すれば、『『きつい』言い方もできる関係づくり』を意味する。一方、支援スタッフは、「自分が60代なので、相談者から見れば親以上の年齢であることが多く、『きつい』いい方でも大丈夫な関係構築に役立っている」と語る。

もちろん、就労に向けて厳しいことを言うだけではなく、「具体例を示したり、気持ちを高揚させるお話をしたりすることで求人応募へ誘導する話しかたを身につけた」と支援者は語る。その他、具体的には、「一枚の履歴書にストーリーを作ること」、「封筒に切手を貼る方法」、「文章をまっすぐ書く方法」などを教える。結果的に、設立を始めた当初は、20%の就労支援の成功率であったが、成功例を分析すること等によりノウハウの蓄積を行い、現在50%の成功率になった。

⁹ 2015年度の利用登録者は、2014年度から引き続き登録が18名、新規登録が41名で合計59名であり、登録せずに1回のみ相談の人は54名であった。

4. 地域における就労支援を考える

本節では、前節での調査結果を踏まえて今後の地域就労支援を考える際のポイントを述べよう。第一に、調査から明らかになったことは、相談者の多様性を踏まえた支援の多様性を確保することである。就労支援までは遠い相談者を考えれば、自立支援、生活支援、学習支援と連携した就労支援が必要になると言えよう。ただし、それを一つの支援機関だけで担うことは難しい。つまり、ひきこもり支援や居場所提供の場所で、就労支援も同時に行うことは難しいと考えられる。新潟市でも松山市でも、様々な支援機関が連携することで多様な相談者に応じた支援の包括性を高めていた。

しかし一方で、連携の困難も推測できる。まず、サポステのように支援の内容を変えている機関があるので、それに応じて連携関係も随時変化していかねばならない。この連携変化に新潟市も松山市も積極的に取り組んでいるが、現場のスタッフの負担が大きくなっていることも事実であろう。実際、連携を充実させるのは、体制整備だけでなく、支援者間が「顔見知り」になることも重要であった。一方、支援者の多くは契約社員であるので、「つながること」に加えて「つながりつづけること」が課題となろう。

第二に、現在、40代後半以降の支援希望者への対応が未整備である。現時点では、生活支援機関に来る人とサポステに来る人の特徴は違う。しかし一つの論理的推論として、壮年期の長期無業者が中年期に生活困窮になり、生活支援と自立支援と就労支援の連携が必要になるかもしれない。そのような可能性に今から準備すべきであろう。

第三に、支援を必要としているが、支援にたどり着いていない潜在的な利用希望者が多い可能性がある。もちろん、そのような潜在的利用者を把握することは難しいが、以下の2点を考慮しておく必要がある。まず、現実問題として、そもそも支援機関に行くことに躊躇していた利用者は予想以上に多い。たまたま知り合いが誘った、親が声をかけたというきっかけがなければ来所していなかったかもしれない。また、就労支援を受けるようになった人も、最初から就労支援機関に行ったのではなく、若者自立支援機関を経て来所したり、もしくは居場所支援と就労支援の間を行ったり来たりしている人も多い。現在の状態を把握して、適切な窓口で相談できる多様性が必要になるだろう。さらに、今回の調査は、県庁所在地を対象にしていたが、県内の地方で支援機関から遠い地域はある。交通費の問題を考えれば、地方都市に行くことも難しく、支援が届いていない可能性が大きいと言えよう。

以上のような事実を踏まえて、今後の地域就労支援を構築していく必要があるだろう。

参考文献

- 大嶋寧子 (2014) 「若者就労支援の「これから」を考える－既存政策の支援範囲は十分広い。しかし、個別施策には改善余地が存在」『みずほ総研論集』2014年Ⅲ号pp. 31-64.
- 御旅屋達 (2015) 「若者自立支援としての『居場所』を通じた社会参加過程——ひきこもり経験者を対象とした支援の事例から」『社会政策』7(2) pp. 106-118.
- 住田正樹 (2003) 「子どもの『居場所』と対人的世界」住田正樹・南博文編『子どもたちの「居場所」と対人的世界の現在』九州大学出版会 pp. 3-17
- (2004) 「子供の居場所と臨床教育社会学」『教育学研究』74 pp. 93-109
- 宮本みち子 (2015) 「若年無業者と地域若者サポートステーション事業」『季刊・社会保障研究』Vol. 51 No. 1 pp. 18-28.

第2節 相談者の視点から見たキャリア形成の困難と生活・就労支援

1. はじめに

本稿は、現在、就職氷河期世代（約31～44歳）であり、生活・就労支援を受けたことがある5名のインタビューを通してキャリア形成の困難と支援のあり方を考察する。具体的には、当事者の語り（narrative）の中から壮年期に至るまでの社会背景、家庭・学校・地域での経験、就労経験、さらに支援を利用した経験を聴き、キャリア形成の困難とそれを乗り越えた経験の意味を考察する。

定量的調査であれば、キャリア形成に躓きと、そこからの支援と立ち直りは、分析しやすいように離職から無業の有無、それに続く支援による再就労の成否というように0か1にコード化される。

しかし、実際には離職に至る経緯だけを取り上げても、本人の主観から見れば、刻々と変化する多様な主観的意味を持っていると考えられる。当事者の内面では、自身のキャリアの躓きはどのように見えていたのか、相談・支援を受ける側から相談・支援はどのように見えたのか。支援という相談者と支援者の相互行為を議論するためにも、相談者の視点から見た経験の意味が問われなければならないと考える。したがって本調査では、自由面接法によって5名の人生史（ライフヒストリー）を時間軸に沿う形でインタビューし、一つひとつの出来事に対する語り手の意味づけを解釈した。もちろん、調査対象者は5名と少ないので、安易に類型化や法則化はできない。しかし、先行調査でも相談・支援を受けた側の経験が語りの形で報告されることは少なかったので、事例研究として一つひとつの意味を考察する意義はあろう。

加えて、生活支援や就労支援の利用経験を語る時に、支援者にも同席してもらった。支援を利用した側と提供した側が相互に語り合う場を設定することで（筆者の1名も含まれる）、相談・支援の間の関係性についても考察することができたと言えよう。

なお、本稿の構成は以下のとおりである。続く第2節では、調査対象者のキャリアを説明する。第3節では、調査対象者の多様な語りの中に現れる共通点を把握し、平均に回収されない典型例を抽出してその意味を考察する。最後に第4節では、調査結果をまとめ、支援のあり方について考察する。

2. 調査対象者の説明

5名の調査対象者は、支援機関に紹介してもらった。つまり、全員が支援を利用した経験を持っている。支援機関によれば、相談者の多くは20代であり、それに比べると壮年期の相談者は少ない。すなわち、本調査の対象者は相談者の平均からはずれている。しかし、壮年期の相談者は青年期から壮年期までの長い人生史を語る。加えて、壮年期だからこそ10代から30～40代までに経験した社会環境変化（の影響）も分析できる。

ただし、「現在インタビューを引き受けられるかどうか」を支援機関に判断してもらっているので、過去の辛かった経験を語るができるまでに心身ともに回復しているか、回復しつつある当事者に偏っている。また調査時点では、就労している（もしくは就労に前向き）という状況であるので、相談・支援の行われないうち、その頻度が少なくなっている。

なお、5名の調査対象者のキャリアの概略は「表1」に示すとおりである。調査期間は2016年7～8月である。最年少が1980年生まれの現在35～36歳であり、最年長は1971年生まれの現在44～45歳である。性別は男性3名、女性2名である。また、学校歴を見ると、大卒は2名、専門学校が1名、高卒が1名、中学校卒業後の専門学校が1名である。調査対象者一覧を見れば、キャリアの躓きは様々であり、相談に至る経緯も多様であることがわかる。

表 1 調査対象者一覧

	生年	性別	学校歴	初職から	支援	現在
A氏	1980年	男	IT系の専門学校卒	IT企業に就職、10年勤務。	母親の勧めで、地域サポートステーションへ。その後、生活支援や就労支援を行う一般社団法人へ。	就労体験をしつつ、ポリテクセンターでの職業訓練を目指す。
B氏	1974年	男	難関大学・文学部卒	就職活動に悩み、卒業直後に引きこもる	「ひきこもり」という言葉を知り、自分からクリニックへ、その後自助グループに参加する。その後、自らの経験を基に相談や支援をする仕事へ。	サポステ常勤スタッフとしてフルタイムで働く。
C氏	1971年	男	中学卒業後、調理師専門学校入学、卒業	専門学校卒業後、中華レストランで働くが激務。その後ラーメン店で10年働く。その後は、自動車関連の会社で派遣社員、リーマンショックの時に雇止め。	派遣社員の雇止めの後に、体を壊す(狭心症)。病気の影響で仕事が見つからず、生活保護受給。行政の縦割り支援に悩んだ末、生活支援と就労支援を同時にを行う一般社団法人へ。	就労と福祉の併行で行くことを決め、週3日1日3時間半の仕事が続けつつ、父親の介護をする。
D氏	1974年	女	高校卒	卒業後、製本会社でアルバイト(週4~5日,6年間)、その後印刷会社に就職(6年間)。厳しい労働環境で心身ともに不調になる。	離職後に引きこもるが、金銭的に行き詰ってしまう。勇気を出して、神奈川県的女性センターとサポステに相談に行く。就労支援を経験し、職場観や人間観が変わる。	パーソナルサポートの支援者が代表を務めるNPOや県青少年センターのひきこもり相談の補助員をする。
E氏	1980年	女	難関大学・文学部卒	卒業後に勤めた不動産会社でパワハラ・セクハラに会う。2年後に離職、体調も精神的にも不調になり、クリニックに通う。自分に合う業に出会うまで、副作用に苦しむ。	自分で場所を調べて、サポステに行く。知識としては大学時代から知っていた。	父親の会社(中小製造業)を手伝いつつ、親族の介護も行う。地域の知り合いも増え、交流の中で復調ははじめる。将来の目標は、保育や介護の仕事に就くことである。

出典) 筆者作成

3. 相談者の語りの中の共通点と典型例

本節では、調査対象者の多様な語りの中に現れる共通点を把握し、平均に回収されない典型例を抽出してその経験の意味を考察する。まず支援に至る前、キャリア形成の躓きがどのように起こったのかを考察し、続いて相談・支援の経緯とその相談者から見た意味を考察する。

3-1 キャリア形成の困難

(1) 劣悪な労働環境

相談者の労働環境は劣悪であった(A、C、D、E氏)。E氏の会社(不動産)では、セクハラ・パワハラが当たり前になっており、新入社員研修も社員を心理的に追い込む自己啓発であった。また、Aの初職(IT企業)、C氏の初職と2番目の会社(飲食)、D氏の初めての常勤(印刷)は、長時間労働であった。「だいたい午後9時帰宅で、終電までの勤務日も多い(A氏)」、「寝る時間1日3時間、休みも週1日、2番目の会社は少し楽なって8時から8時までの12時間、週6日(C氏)」、「残業が増えてくるとほぼ毎日終電になる(D氏)」、「午後10時まで働くのが当たり前だった(E氏)」という発言から長時間労働が常態化していたことがうかがわれる。

実際の離職率も高く、「10年間で同期の3分の2が離職(A氏)」、「正社員が30名ほどの会社で部署に関係なく毎年数名が離職した。多い年には5名ほどが離職した(D氏)」、「2年間で新卒同期の半分が辞める(E氏)」という現実である。

このような劣悪な労働環境の原因は、経営側の事業戦略や経営手法の不在であると考えられる。例えばD氏の事例では、離職率が高く経験豊富な人材も無い中で、営業はどんどん悪条件で受注し、利益率が低い仕事を回すしかなくなった。そして、受注者の要望を聞かなければならないので、サービスで納期を縮めることになり、経験は浅い、人数はぎりぎりという現場はさらに忙しくなっていた。オーナー企業の中小企業は、経営についてまったく知識を持っていない事例も多い(C、D氏、特にD氏が所属した会社は氏が辞めた数年後に倒産した)。

景気悪化の影響もあった。例えばC氏は、10年間務めた飲食店を辞めた後に、「飲食はもうこりごりだ」と思って、自動車関連の製造業に派遣社員として就職した。新しい仕事は、有給休暇もあり、1

日8時間労働（2交代制）で、残業があっても1時間半以内であった。それまでよりも月給は上がった。しかし、3年後にリーマンショックの影響で派遣の雇止めによって離職した。

調査対象者は、このような会社に他従業員と比較しても長く働いていた。A氏は初職の会社に10年間、C氏は2番目の会社に10年間、D氏も初めての常勤の会社で6年間働いている。E氏は2年で離職しているが、2年目で同期入社半数が辞めているので、平均である。

このような事実を踏まえれば、石の上にも三年というような助言は、彼ら彼女らには当てはまらないと言えよう。離職率が低く長期雇用を前提とする会社では、「今は不満があるかもしれないが、もう少し頑張ってみたら」という助言はあり得るかもしれない。しかし、将来のキャリア目標が不透明で離職者も多い職場では成り立たない。言い換え得ると、特にA、C、E氏は心身の不調が現れていたのに、ギリギリまで頑張りすぎてしまい、さらに心身を悪化させてしまったとも考えられる。

(2) 制度的な企業内キャリアパスの不在

労働環境が劣悪なだけでなく、かりに常勤職であっても企業内に40代、50代のキャリアパスが見えないという問題がある。先が見えないから離職が多くなると考えられる。例えばD氏の会社は、氏が働いていた当時の工場長が40代後半で最年長であった。C氏は、オーナーが病気で倒れた後、経営権を得た飲食業は未経験の新オーナーが一方的に労働条件を引き下げられた。氏は、常勤社員から契約社員に変更され、ボーナスもなくなったのである。

一方、A氏の会社は、労働環境は劣悪で離職者が多い点は他の企業と共通であるが、管理職へのキャリアパスが制度的に整備されている点は違った。氏も、勤続7年目に管理業務を任されたが、A氏は、「自分は真面目な性格なので、振られた仕事を適当に流せないで、もともと業務量が多い上にさらに仕事を抱え込み過ぎてしまい、メンタル不調になってしまった」語った。氏には、「自分は管理業務に向いていない」という認識があった。もし管理業務以外のキャリアパスが企業内にあれば、そのまま仕事を継続していたかもしれないとも考えられる。

(3) <真面目さ>が生む過剰適応

先述したA氏の発言にあるように、語り手たちは、劣悪な労働環境だと気づいても、真面目な性格で頑張りすぎてしまう傾向がある。真面目さは、語り手全員に共通する傾向である。例えばE氏は、自分のことを「長女気質」と言う。

真面目であると、環境と個人の間には何らかの不適応が起きても、無理やり環境に適応させようと努力してしまう（つまり、適応主義）、もしくは「自分で何とかすべきだ、自分が耐えるべきだ」と考えてしまう（つまり、自己責任論）と考えられる。もちろん、労働環境が良好ならば、職場に過剰適応しても問題は顕在化しないが、労働環境が劣悪ならば適応しようと努力すればするほど心理的に辛くなると言えよう。例えばD氏は、「会社に迷惑をかけてはいけないという気持ちが強かった、ここが嫌だというもの、自分の考えが甘いだけで、ここで耐えられないような自分はどこに行っても同じで、ダメなんじゃないかという気持ちがあった」と言う。

(4) 青年から大人への<移行>

B氏は、大学時代、就職活動の直前に社会人になることに悩みはじめた。氏は、学校時代に不登校を経験していたわけではなく、大学時代もアルバイトやサークルにも所属していた。ところが、就職活動という学校から社会への移行期になると、社会人になることの意味を悩みはじめた。同様の悩みをD氏も語っている。高校卒業時点で「社会に出ることが怖かった」と振り返る。「学生という身分がなくなるという不安が強かった、（経済的理由で）進学は出来ず、けれど、進みたい夢もあった

ので一般事務のような定職に就くという意識が希薄でもあった。先がわからない怖さがあった」と過去を振り返っている。

B氏は、大学生時代や卒業直後からひきこもり状態になったが、この時点では、自分がひきこもりであるという認識はなかった。なぜか苦しい、しかしその苦しさを説明できないことがさらに苦しいという状態にあった。その後、ひきこもりという言葉をはじめて知った時、自分の悩みが漠然としたものから明確になったと言う。B氏は、すぐに行動を起こし、心療内科の治療と自助グループへの参加に向かっている。

E氏の場合、女性としての社会的規範意識と自分自身の間で大学進学以前から悩んでいた。氏の父親は自営業で、女性に勉強は必要ないというような保守的な家庭観を持っていたが、自分自身は勉強が好きでハキハキとなんでも論理的に発言する方で、求められる<女の子らしさ>との間にズレを感じていた。氏は、卒業後、企業に入社した後もこの問題を悩んだ。会社というよりも社会との違和感を持ちづけていたと言えよう。

(5) 親子関係

親子関係および親族関係は、調査対象者のキャリア形成に大きな影響を与えていた。まず、「両親及び親族に介護が必要になった事例」が多い（C氏、D氏、E氏）。介護が自分自身の生活を制限し、介護と就労の両立も考慮しなければならなくなったと言える。

一方、親子関係や親族関係が語り手の価値観形成に影響を与えていた。例えばB氏は、「ひきこもりの時、親は見守ってくれていた」と語る。ただし、「父親も有名大学出身で大企業に長く勤めていたので、無意識に大企業キャリアが一つの標準として意識されてきた」とも発言している。一方、先述したとおり、E氏の場合は、学生時代から保守的な家庭観の父親との間に葛藤を抱えてきた。

またD氏も、親族のほとんどが自営業という母子家庭で育っており、自分が雇用者となる意識が希薄であった。高校卒業時期に氏は母親から、「進学のための費用を捻出する余裕はない、と言われた」。葛藤があったと思われるが、この点について氏は直接的には語っていない。ただし氏は、心身不調で仕事を辞めた後、母親が病気で亡くなるまでの数年間、共に暮らしながら母親が経営する飲食店を手伝っているのだが、「この時期は、人生の中ではじめて母と最も濃く深く時間を共有する時間であり、親子関係を紡ぎ直す時間だった」と語っている。この「紡ぎ直すもの」という言葉はD氏の母子関係を自らの言葉として表現しており、「母に頑張っている姿を見せたかった」「母が喜ぶことが喜びだったため、母が亡くなって精神的な支えを失った」という語りにつながる。

3-2 生活・就労支援

(1) 相談・支援との躊躇と出会い

相談・支援との出会いは様々である。A氏のように「母親が地域サポートステーションを紹介した例」もあるし、B氏、D氏、E氏のように「自ら調べて支援機関を訪問した例」もある。自分から訪問した場合も、先述したようにB氏のように「ひきこもりという言葉を知って初めて自分の状況を知った例」もあれば、D氏のように「家族までもが失業するなか、祖父が亡くなって年金もなくなり経済的に行き詰まった例」、さらにC氏のように「市役所の社会福祉担当から紹介された例」もある。

このように支援機関との出会いは多様であるが、共通しているのは、最初の訪問には不安や躊躇があり、大変な勇気を振り絞っている点である。例えばD氏は、「サポステに電話をかけた時に、「どういう事情で？」と聞かれ非常に動揺し、言葉に詰まってしまいそれがさらに苦しく恥ずかしかった」と言う。また、「電話を切る間に電話越しからため息が聞こえたので、面倒な人と思われたのではないかと申し訳なささと恥ずかしさで傷ついた」とも言う。また氏は、「電話した時点で年齢制限ぎ

りぎりだったのでずっと気にしていた、サポステをいつ卒業させられてしまうのだろうという不安を感じていた、プログラムにも積極的に参加してここでも頑張ってしまう」と語っている。

同様にE氏も、「もともと心理学を勉強していたので、サポステ自体は知っていたが、もう30代なのですが、私たちの世代はいますかと思っていた」と語る。E氏の支援者によると、氏は最初に来た時は見るからに落ち込んでいた。

また、A氏の場合、「サポステに行ったが、サポステと同じビルの中にかつて務めていた会社の事業所があったので、サポステへの足が遠のいてしまった」。さらにC氏は、市役所の社会福祉担当者からは「仕事を見つけてください」、ハローワークでは「病気を治してください」という縦割り行政問題（トータルな支援になっていない）に直面し、疲労困憊していた。氏と初めて会った支援者は、「最初は支援というものに疑心暗鬼があるように見えた」と言う。

以上要するに、相談者の経験を踏まえると、支援がはじまる前に、支援とどのように出会うか、どのようにつながるかという課題があることをわかる。

(2) 治療と社会関係資本

心療内科に通っていた（通っている）調査対象者は5名中4名であった（A、B、D、E氏）。一方で、治療のプロセスはさまざまであった。E氏は「投薬治療が軌道にのるまでに時間がかかり、14種類の薬で強い副作用を経験した後、15種類目の薬が自分にぴったりで劇的に復調した」と言う。しかし、「薬は増えるが治療の効果を実感できないと語る事例」もあった（A氏）。一方、B氏は、ひきこもりに詳しい主治医の診察・投薬治療とカウンセリングを受けることで回復している。

ひきこもり状態から治療に向かうと、自宅と心療内科の往復という新たな動きが生まれる。ところが、回復を考えると、この往復は第一歩であり、それだけでは限界があろう。回復期の相談者を見ると、どちらが先かは人によるが、心療内科での治療と同時進行的に日常的な人間関係の広がりを確認できる。心療内科医や家族相手以外の相談者と話す相手は、支援機関の人、就労支援先の人、自助グループの仲間、地域の人と多様であった。

(3) 相談者から見た支援者

支援機関が相談者に対して行う支援は、まずは個別相談である。支援の具体例については次節で詳しく検討するが、本節は、相談者から見た支援を記述したい。

C氏は、市役所の紹介で支援機関に来た時も支援に対して疑心暗鬼になっていた。C氏の支援者の方は、「まずはなんでも本音で話し合うことが大切だと思った」と語っている。これまでと違うと思ってもらったことが相談者と支援者の信頼関係につながったと考えられる。具体的には、支援者は「フルタイムで働くのは難しい、就労と福祉の並行で行こう」と提案し、C氏もそれに賛成し、徐々に一緒に活動していく一体感が醸成されていった。

D氏の場合、はじめに訪問したのは、神奈川県的女性センターであった。氏は、「伯母に付き添ってもらって行ったが、相談員が伯母の同席をどうするか尋ねてくれた。そこで一人でという選択が初めて出来た。誰に気兼ねすることなく話した時、やっと何でも話せた。」と言う。この自己開示ができた経験が一つの転機になったと考えられる。一方、サポステでは、年配男性の支援者が定期的な相談を担当した。「支援者が同世代や年下だったら辛かったかもしれないと思う」と言う。さらに、サポステとパーソナル・サポートセンターが同じ建物の中にあったので、相談の経過でパーソナルサポートの必要がわかった時点でサポステからパーソナル・サポートセンターへの連携がスムーズにされた。現在は、パーソナル・サポートセンターでの担当支援者が代表理事であるNPOで働いている。

なお、年齢差がある相談関係は、D氏だけでなくE氏の事例にも当てはまる。E氏の年配支援者は、

「聴くことに徹して、なんでも話せる関係を作ることが大切だった、急かすのはダメで、本人のペースに任せた」と振り返る。ただし、これは自由放任ではないと言える。「相談当初、E氏は、自己理解はできている状態だと思った」という発言や、現時点の「将来の考えを聞けるとうれしい」という発言からわかるように、見守りつつも、相談者の変化を常に観察している。

(4) 就労体験の役割

3名の調査対象者（A氏、C氏、D氏）とその支援者は就労体験の意義を語った。それぞれが語った就労体験の意味は異なる。

例えばA氏は、月2回の学習支援のボランティアから始まり、少しずつ様々な就労を体験していった。支援者は、A氏の様子を見て相談しながら就労体験の場を紹介していった。氏は「草むしり作業を体験した時、からだはけっこう動くなーという自信を持った」と言う。また、「参加者との挨拶などの普通の交流ができたことも発見であった」と振り返る。氏は、長い間、ひきこもり状態だったので、働くこと自体に不安を持っていたが、特養養護老人ホーム、養豚場、製造業工場と3つの場を体験し、就労時間も週数日の短時間就労から週5日の長時間就労へとスムーズに移行していった。氏は、「相談をした時、週5日で就労できるという自信を持ちたかった」と語る。つまり、氏の就労経験は自信の回復に役立ったと言えよう。

次にC氏の場合は、就労体験は求職と求人のミスマッチ解消に使われていた。氏はもともと就労意欲が高いが、飲食業での辛い経験から「飲食で働くことだけは嫌だった」と語る。また氏は、狭心症という病気も抱えていたので、「求人企業がこの病気を理解して雇ってくれるかどうか不安であった」と言う。C氏の支援者は、多くの企業とのネットワークを広げつつ、C氏と話し合いながらある会社への就労を目指した。ただし、いきなりその会社への就職活動を行ったのではなく、はじめにC氏がその会社で就労体験ができる機会をつくった。その就労体験がきっかけとなってC氏とその企業もお互いを理解し就職＝採用につながった。このような仕事と人材の探索としての就労体験の意義は、A氏の経験からもうかがわれる。氏は、複数の就労体験を経た後、その体験の中で、ものづくりの業界に関心を持ち、ポリテクセンターで電気工事の勉強を目指すようになった。

一方D氏は、「介護の就労体験自体が、稼ぐことではなく働くことの喜びを発見する初めての経験であり、最高の職場体験でした」と言う。氏は、「最初は30代後半にもなって就労体験をしている自分に負い目を感じていたが、多くの年配女性の職場集団に馴染めた。人や場が自分を受け入れてくれて見守られている感じを持った」と語る。「年配のスタッフさんから「皆言わないだけでなんかしらあるわよ」と声をかけられた時、よく聞くその言葉を初めて素直に受け取れた。ちょっと苦手と思っていた人からは「資格を取りなよ」と言われ、認めていてくれたことに驚き感動した」と発言している。なお、氏は、今でも、このデイサービス主催の年1回のバザーには毎年参加している。「体験を終えた今でもあたりまえに迎え入れてくれる、気にかけてくれている人たちがいることが嬉しくて。大げさかもしれないけれど実家に帰るような、初心に戻れる大切な場所だから」と言う。

(5) 関係性の広がり

メンタル不調からの回復期には、人間関係の広がりが伴う。特にひきこもり状態であったA、B、D、E氏は、新しい知人との交流が回復のきっかけであった。支援機関での個別相談では、相談者と支援者の一対一の関係であるが、セミナーや就労体験を通して人間関係を広げていた。特に団体を超えた支援者間の人的ネットワークの中に相談者を連れ出していた（A、B、D氏）。相談者から見れば、支援者と支援者の間には入りやすいと考えられる。特にB氏は、「複数のひきこもり自助グループやひきこもり勉強会に参加した結果、同じ悩みを抱える仲間が増えた。自助グループの中でも最初は受

け身の参加であったが、徐々に運営にも参加していった」と振り返る。そして、「まだ、就労までは遠いけど、これくらいのことはできるという小さな自信を獲得した」と語っている。

E氏の場合は、地縁が大きな役割を果たした事例である。E氏の地元は東京の下町であるが、「女性を中心とした地縁が充実していた」と言う。「母の知り合いを紹介してもらい、何でも話し合える仲になった。地元では惣菜やお菓子などのやり取りなどもあるし、自分の話も聞いてもらおう」と語る。この地域では、他人の話聞くという自己開示しやすい関係が残っており、それゆえE氏もだんだん明るくなっていったと解釈できる。このような地縁の充実は、地域コミュニティの包摂の力と言えよう。こうした地縁のつながる地域づくりが望まれる。

4. 支援とはどうあるべきなのか

4-1 調査のまとめ

前節では、調査対象者の語りから共通点を見出し、本人にとっての主観的な意味を検討した。ひきこもりや長期無業状態は、その中身は人によって全く異なるし、そこに至る経緯も異なる。つまり、第一に、「相談者の多様性」が確認された。また、一言で支援と言っても、相談の側から見れば支援にたどり着くまでに大きな壁があった。自己効力感を喪失し、ひきこもり状態になった相談者にとっては、ハローワークに行くこと自体が難しいのである。それゆえ第二に、「支援へのつながり方」の困難が確認された。第三に、就労が最終目標ではなく、働き続けられる職場であるかが問われるべきであろう。つまり、「持続可能な就労」の重要性が確認された。そこで本節では、最後にこれら当事者たちの経験を踏まえて支援のあり方を考察したい。

4-2 これからの支援に向けて

(1) 多様性の保障

相談者の多様性に応えるためには、支援の多様性を担保することが重要である。これは、一つの支援機関において多様なメニューを持っているということにとどまらず、医療機関の受診や、福祉機関との連携に見られるように地域全体で一人ひとりの多様性に応える状態になっているか、ということである。

相談者の「多様性」の中には、さまざまな要素が含まれている。一つには相談者が相談機関や医療機関等に訪れる最初の時点での生活状況である。今回の調査対象者は、5名ともひきこもりや病気療養中の状態であった。しかし、人によってはそうでない者もいるであろうし、単発のアルバイトなどはできている、といった人もいる。現在の本人の生活状況や健康状態などに合わせた支援の組み立てが必要であろう。

次に、相談者の経済状況である。本人や家族の貯蓄や収入によって生活が担保される者がいる一方、無業状態となり経済的に行き詰まり、生活保護を利用する者もいる。経済的に行き詰まっているからといって、本人の状況は多様で病気療養や段階的な社会参加・就労支援が必要な者もおり、誰でもすぐに就労するのは難しい。そこで失業給付や傷病手当、生活困窮者自立支援制度の基づく住居確保給付金、生活保護等さまざまな経済的な手立てを組み合わせながら、本人の状態にあった支援を組み立てていく必要がある。

さらに、これまで本人が培ってきた力や人的・社会的資源も多様であり、それぞれがもてる力、資源を最大限いかした支援を、一人ひとりに合わせて行っていく必要がある。例えば、本人の得手や長所、基礎学力や就労経験の中で身につけてきた基礎的な力やスキル、人とのつながりなど、プラスに生かせるものとしてどんなものがあるのか、見定めて、生かしていける方法を考えていくことが必要である。

また、無業である中には、病気や経済状況で以外にもさまざまな課題がある。経済困窮に関する問題として、債務の問題や、C氏やE氏のように介護の必要がある者もいよう。また、子育て、兄弟姉妹の抱える課題、などその他の家族の困難が本人にも影響している場合もある。これらの課題について、必要な支援につなげていき、安心して就労に迎える環境を整えていくことも重要である。

(2) 想いを受けとめ寄り添う

支援機関や支援者に対して疑心暗鬼になっていたり、最初の受付の段階での対応が大きな不安を与えたりするなど、支援につながることの難しさが示唆された。今回の相談者はなんとか支援につながったが、疑心暗鬼を払拭できなかつたり、不安を与えることにより、支援につながらなかつたりする事例が多く存在すると推測される。特に、支援の初期段階ではこれまでの躓きや、苦悩に想いを馳せ、それぞれの想いを受けとめるところからスタートすることが重要であろう。

また、それぞれの多様性に配慮し、相談者の強みを生かして、苦手をカバーし、それぞれのペースを尊重していくことが求められている。

(3) 持続可能な就労を支える働き方

前節でみた相談者の経過を見ると、少なくとも支援の初期段階においてはハローワーク等による就職ではなく支援機関からの紹介や縁故で就労や就労体験を行っている。これらがうまく作用した要因はなんだろうか。

就労支援においては「企業開拓」とよく言われるが、一度躓き、メンタルヘルスの問題を抱えるにいたるなど状況が難しくなった相談者を受け入れ企業を開拓するのは、通常の営業手法とは異なる要素が求められるのではないだろうか。もちろん、企業としては人手不足感のある時代に入っているため、人手不足を埋める人員として有用だという売り込みはあるだろう。しかし、一方で厳選採用の姿勢を崩さない企業も多くあり、いわゆる「履歴書の空白」が長くなっている人にとって不利な状況であることに変わりはない。また、こうした人手不足を埋める人員として、厳しい現場に入っていっても、相談者も仕事を続けていくことが難しいであろう。前節の相談者の経験を見ると、多くが過重な労働を経験して続けられなくなっている現実を考えれば、どのようなつながりの中で、どのような企業で就労していくのか、本人をいかに理解してもらって、大切にしてもらえるかが重要ではないだろうか。支援を受けた事例においては、支援機関からの紹介や縁故での就労はこうした働き方を実現しやすかったのが、相談者にとって持続可能でもう一度社会に出て就労できた大きな要因だったのではないだろうか。支援においては、こうした持続可能な就労先をいかに確保していけるのかが非常に重要な点になる。

「就職氷河期世代」と呼ばれて

私たちの年代が就職氷河期世代と呼ばれて久しい。筆者は、1999年に就職活動を行い、2000年4月に民間企業に採用された。本研究会に参加するにあたり、当時の記憶がよみがえってきた。当時、インターネットは普及段階にあったが、入社試験への応募等には電話が多用されており、エントリーシートは手書きであった。1人に与えられた時間は1日24時間しかなく、応募や訪問できる企業数は限られている。そのような状況の中、残念かつ不愉快きわまりないことであったが、採用選考から落ちまくる。

しかし、私自身はこのような状況に疑問を抱えていなかったように思う。それは若さ故ではない。この始まりは1998年、経済成長率が▲2.0%となった年だと考えている。1998年は、雇用・労働においても大きな転換点であり、1998年の状況を物語る「平成11年版労働経済の分析（要約）」（労働省）の記載を紹介したい。

○1997年3月を景気の山として再び景気後退局面に入り、実質国内総生産（GDP）が戦後初めて5・四半期連続の減少となるなど、第1次石油危機に匹敵するインパクトが長期にわたり続いている

○雇用保険の受給者実人員も第1次石油危機後の1975年を上回る過去最高の水準となった

○有効求人倍率（季節調整値）は1998年平均では、0.53倍となり、1997年の0.72倍を大きく下回り比較可能な1963年以降で最低の水準となった

○新規学卒労働市場においても、大学新卒者の就職率が低下、高校新卒者の求人倍率が大幅に低下するなど、企業の採用意欲は一段と減退している

就職氷河期世代を代表して言い訳をするつもりはあるが、私たちの世代が起因者ではない。時代背景が良くなかった、世の中全体が絶不調だったわけである。世の中全体が絶不調だったということは、それぞれの世代が相応に影響を受けた、なにも私たちの世代だけが割を食ったわけではないだろう、という声も聞こえてきそうではあるが、そうした指摘が必ずしも適切ではないことは、既に先行研究によって説明がなされていると理解している。

就職氷河期世代が就職難に遭遇したことは十分に認知されてきた一方、その後の実態や現在置かれている状況等については、これまで十分な議論がなされてきただろうか、という印象を持っていた。それは、もっとしっかり調べて欲しい、知って欲しい、そして必要な政策を講じて欲しいという思いの裏返してあったのかも知れない。もっとも、例えば有期労働契約で働く壮年層の方が仕事と生活の両面でより大きな困難に直面しているとの指摘がなされるなど、突出した困難な状況におかれている仲間がいる。有期労働契約を繰り返さざるを得ない者、求職中の者や働くことを現時点ではあきらめた無業者とされる同世代の仲間については、雇用・労働政策を含め、社会全体でしっかりと背中を押して欲しい。

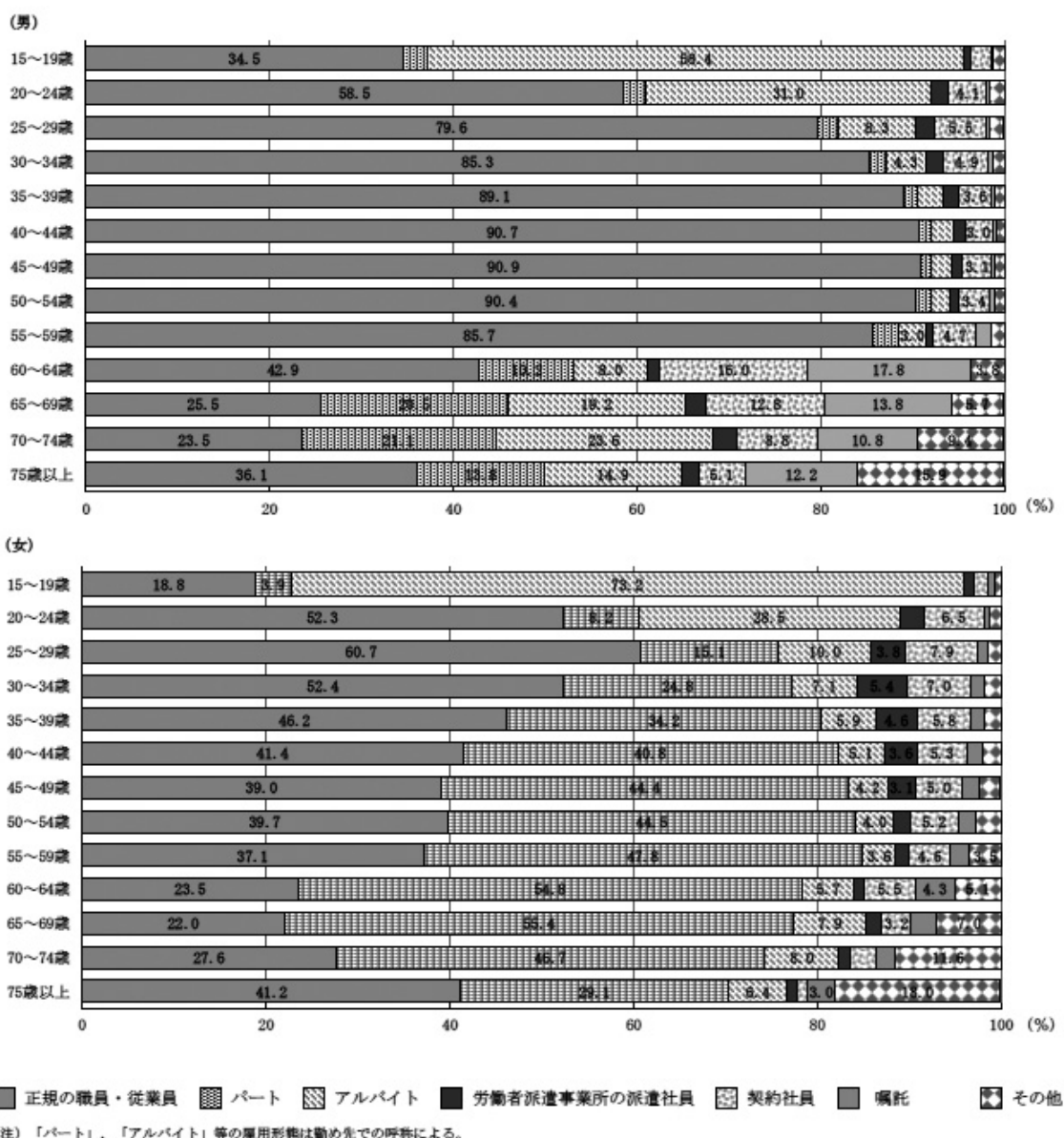
「図1」では平成24年の就業構造基本統計調査（総務省）のうち、「男女、年齢階級、雇用形態別雇用者（役員を除く）の割合」を示した。この図によれば、なるほど、若年や女性における非正規とされる方々、高齢者などについて、政策論議があることは十分に理解ができる。一方、例えば男性の35～39歳の正規の職員・従業員は89.1%であるが、それだけをもって、ただちにこの属性の労働者が何ら問題・課題を抱えていないということにはならないのではないのか。

溜飲が下がるといえば大げさかも知れないが、連合総研が今回、このような研究会を設置し、報告書を取りまとめたことを契機に、今後、就職氷河期世代についてさらなる論議があることを大いに期待している。そしてその論議は、過去ではなく未来に向けてなされることを切に願う。また、私たち就職氷河期と呼ばれる世代が、こうした議論を自ら起こしてこなかったことについて

ては大いに反省すべきであり、他人にお任せという状況は脱していく必要がある。

連合は、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることが基本と考えている。また、雇用および労働は、経済と社会の発展を支えるための前提であり、雇用の質の向上と働く意欲のある労働者の完全雇用実現の方策を、国の基本政策の中心に据えることを求めている。先ほどの平成24年就業構造基本統計調査によれば、日本の雇用者は約5,350万人、日本はまさに雇用社会である。日本の成長と競争力を支えるのは、労働者であり、すべての労働者の底上げをはかることは、日本の競争力強化にもつながる。就職氷河期世代について、一見他の世代と同様に見える場合であっても、本質的に凹んだり歪みが生じているのであれば、それを明らかにした上で、次なるうち手が必要であると、本研究会を通じて強く感じた。

【図1】男女、年齢階級、雇用形態別雇用者（役員を除く）の割合－平成24年



資料出所：総務省 平成24年就業構造基本調査

(連合雇用対策局・佐藤 和幸)

30代前半「ポスト氷河期世代」として

私は2007年卒である。大学4年生の夏に教育実習の予定があったので、大学4年生の春までには内定をもらえるように頑張って就職活動していた記憶がある。就職活動では、大学3年生の秋くらいに就職情報サイトに登録し、複数の就職情報サイトを使い分けながら、気になる業界・企業の情報を50社程度確認し、授業やアルバイトとの予定を調整しながら行ける限り会社のセミナーや事前説明会に参加をした。それからエントリー企業を絞り込み、30社くらいの採用試験を受け、面接までたどり着けたのは15社程度だったかと思う。2007年卒あたりの就職事情としては、ちゃんと真面目に就職活動をすれば、第一希望の会社や業界とは限らないが、どこかしら内定はもらえた年だったと思う。

私は以前から、経済状況・景気が就職事情に大きな影響を与えるという印象を持っていた。それは2008年におきたリーマンショックが背景となっている。もちろん個人的な感覚ではあるが、新卒で入社した会社で、入社した年によって後輩のレベルがずいぶん違うと感じたからで、リーマンショック前に入社した後輩と比べて、リーマンショック後に入社した後輩は非常に真面目で仕事の飲み込みも早く、優秀な印象があり、景気のいい時であればもっと優良企業に内定をもらえたのだろうと思った。

厚生労働省の「大学等卒業生の就職状況調査」から大卒卒業生の就職（内定）率（図1）をみると、自分の感覚はあながち間違っていないかと思う。リーマンショック後の2010年・2011年の就職率は下がっており、自分の卒業した2007年は就職率が高い。就職率の低い1999年卒となると、現在の年齢は39歳くらい、就職氷河期である。その年によって違うが、今の30代後半世代（35歳～39歳）は30代前半世代（30歳～34歳）と比べて就職（内定）率が低くなっている。

図1 大卒卒業生の就職（内定）率

新卒時の就職事情への認識（図2）をみると、「上の世代に比べて自分の世代の方が楽だった」と答えた30代前半の割合は22.8%、「下の世代に比べて自分の世代の方が楽だった」と答えた30代後半の割合は10.0%、「上の世代に比べて自分の世代の方が厳しかった」と答えた30代前半の割合は22.0%、「下の世代に比べて自分の世代の方が厳しかった」と答えた30代後半の割合は39.9%となっている。

しかし、本研究会の調査で卒業時から現在に至るまでの雇用形態をみると、「初めからずっと正社員以外で働いている」割合は、30～44歳内でみると年代が下がるにしたがって大きくなる。

30歳前半と30歳後半で比べると、男性では30代前半29.1%・30代後半24.7%（4.4ポイント差）、女性では30代前半53.3%・30代後半49.4%（3.9ポイント差）となっている。総務省の「平成24年就業構造基本調査」によると、初めて就職した際に非正規雇用だった人の割合は右肩上がりであり、「2002年10月～2007年9月」では33.1%（男性22.2%・女性43.2%）だが、「2007年10月～2012年9月」では39.8%（男性29.1%・女性49.3%）となり、6.7ポイント上昇している。

就職氷河期だけが就職事情が悪かったということではなく、就職事情は年々悪くなっているといえるだろう。

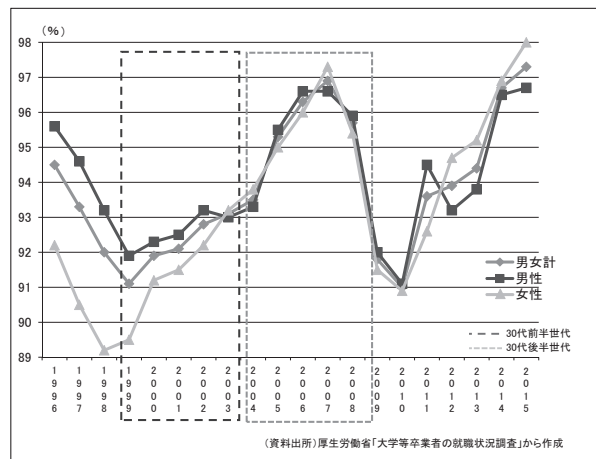
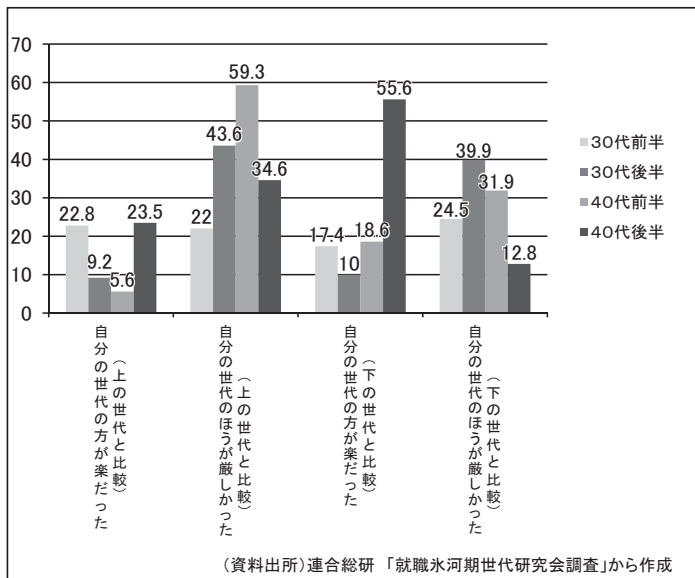


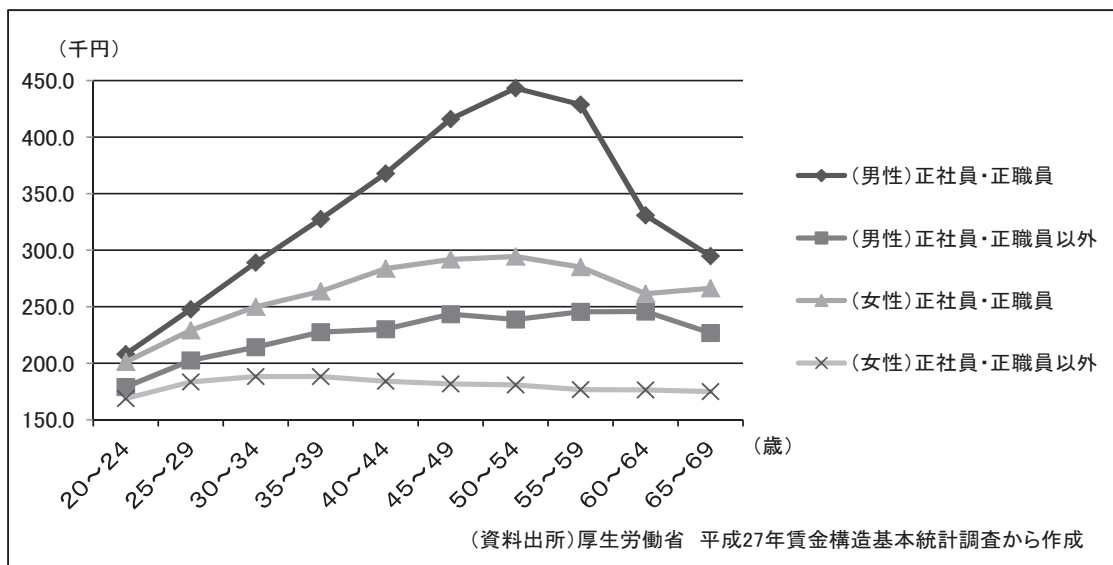
図2 他の世代と比べて
新卒時の就職事情に対する認識



正規雇用だからといって必ずしも労働条件がいいとは限らないが、正規雇用と非正規雇用では待遇や処遇で格差がある。例えば賃金だ。厚生労働省の「平成27年賃金構造基本統計調査」(図3)をみると、非正規雇用労働者の賃金は、男女ともに歳を経てもほぼ横ばいである一方、正規雇用労働者は一定の年齢まで賃金は上昇するため、歳を経るほど正規雇用と非正規雇用の賃金格差は大きくなる。

具体的には平均で、男性は、正社員・正職員348.3千円、正社員・正職員以外229.1千円、女性は、正社員・正職員259.3千円、正社員・正職員以外181.0千円となっている。

図3 雇用形態・性・年齢階級別の賃金



色々な仕事を体験したいという想いで非正規雇用という働き方を選択していた友人たちが、30歳前後を機にこぞって正規雇用に変えていた。賃金は上がらないし、年齢が上がるとなかなか仕事が見つからなくなるからだという。

私の友人たちのように自分が希望する雇用形態の仕事を選べればいいが、正規雇用を希望しているのに不本意で非正規雇用という働き方をしている人もいる。若年層に対しては若者雇用促進法が成立したが、若いうちに正規雇用になれなかった・なったが上手くいかなかった場合を考えると、若年層だけでなく、より幅広い雇用対策を検討する必要があると感じている。

年齢を重ねても正規雇用へ転換・転職できるサポート体制をつくっていくことは、今の壮年層である氷河期世代のためだけではなく、これから壮年層になる私たち世代や次の世代にとっても、希望をもって年齢を重ねていくために重要だと思う。

(連合非正規労働センター・岩城みのり)

座 談 会

—新たな就職氷河期世代を生まないために—

日 時：2016年9月28日 10時～12時

場 所：連合総研・会議室

- | | |
|-------|---------------------------------------|
| 玄田 有史 | 東京大学 社会科学研究所 教授 |
| 梅崎 修 | 法政大学 キャリアデザイン学部 教授 |
| 鈴木 晶子 | 一般財団法人インクルージョンネット
かながわ 代表理事（臨床心理士） |
| 古賀 伸明 | 連合総研 理事長 |

はじめに

【玄田】 報告書を読んでいただく方々にイメージを持ってもらうために、自分と就職氷河期とのかかわりについて発言をお願いしたい。

私は、昭和63年に大学を卒業したプレ氷河期世代であり、バブルを謳歌した世代だ。研究者になって若年問題にかかわるようになって就職氷河期問題につながっていった。就職氷河期から約10年経って改めてこの問題に向き合うことになった。

【梅崎】 1970年生まれで、プレ就職氷河期ギリギリの世代でまだ氷河期ではなかった。大学院に入って不況になった。大学の教員になって、学生たちが就職にすごく苦労していることを実感した。自分の学生時代とその後の学生たちとの風景が大きく変わったことを実感した。就職した学生たちのその後が心配になって、その心配が的中している印象を持っている。

【鈴木】 2000年3月に大学を卒業した、まさに就職氷河期世代である。私自身は母子家庭で育ったためか、子ども時代もバブルという実感はなかった。大学に行かず就職に切り替えようと思った時点ですでに就職活動に出遅れて、就職できないような状況になっていた。もっと景気が良かったら就職していたかもしれない。

【古賀】 私は高度成長時代に就職した。1996年から6年間、松下電器労働組合の委員長を務めていた。会社の経営状況が悪くて採用を抑える動きがあった時に、その時々々の経営状況で採用を大幅に増やしたり、大幅に減らすようなことはやるべきではない、安定的に計画的に採用していくべきであると労使協議の場で主張してきた。

就職氷河期を意識したのは、産別や連合に行って、社会というものを考えるようになってからである。この世代の人たちを放置することは、社会保障の問題を含めて大きな問題であるという問題意識を持った。2000年代の初め、連合の事務局長になった頃、ある人と話していた時、高齢者雇用について政府はいろんなことをやってきているが、若者雇用については何もやっていないのではなにかと指摘された。

それ以降、社会の持続可能性という観点からも、若者雇用の重要性を認識し、2009年の民主党への政権交代を機に、雇用戦略対話のなかで若者雇いをクローズアップした。この流れがそれ以降にもつながっている。

1. 就職氷河期世代の現状

【玄田】 アンケートやヒアリングから、就職氷河期世代の人たちは、就職直後だけではなく、30代・40代になっても困難を抱え続けているということが分かった。漠然と感じていたことがはっきりと見えてきた。

【梅崎】 データを見たとき、現在、無業になっている人たちだけではなく、企業に就職した人たちも賃金が低かったり、人材に教育投資がされていなかったりで、そのことが30代以降にも影響していることがわかった。会社を辞めざるを得なくなった時に、雇用される能力が小さいがために30代から無業化する人たちが出てきて、これから就職氷河期世代の問題がさらに顕在化してくるのではなにかと思う。

【**玄田**】準備会で「賃金センサス」（厚生労働省）の分析が出された時、就職氷河期世代である40代前半の大学卒男性の賃金が2万3,000円くらい下がっていることに、何かの間違ひではないかという意見すらあった。就職氷河期世代の問題は高卒が深刻と受け止めていたが、実際は、大卒にも大きな影響が出ており、問題の根深さを感じている。

【**鈴木**】この研究結果は納得のいくものが多い。梅崎さんが言った、就職氷河期世代が30代になって問題が拡大するという主張には納得できる。

1996年に大学に入ったが、高校の先生からはお前たちが大学を出ることには就職情勢が改善しているだろうと言われて

れた。ところがそれ以降、就職はさらにきびしくなった。優秀な人たちでも安定した大企業に就職していった人は少なかった。中小企業に就職した人たちが多く、転職する人も多かった。

当時2000年問題で、SEで就職した人が多かった。結局きつい職場で辞めていった人たちも多かった。女子はきつい職場で結婚を契機に辞めた人が多い。かなりの人が初職の職場に残っていない。飲食業等へ転職していった人たちも多かった。その後転職して、連絡がつかなくなってしまった人たちも多い。

大企業に就職した人たちも同期入社が少なく業務量も多いため、業務がきびしくて反組合になった人たちもいる。「割を食っている」と思っている人たちは多いのではないか。

【**古賀**】新卒一括採用が日本社会に根付いていたからこそ、入社時の悪影響が長く続いてしまうという面もある。

民主党政権になって、既卒3年くらいまでは新卒として扱おうというような話もした。技術・技能の伝承ができなくなっているという問題も顕在化している。グローバル化のなかで、日本企業の経営やシステムが変わらざるを得なくなってきた。そのジレンマのなかで、エアポケットのように就職氷河期世代が放り込まれた。こうした問題は社会全体のなかで考えていかなければならない。

【**玄田**】内外の環境が変化し、新しいものと古いものが混在するなかで、変わらざるを得ない現実と変えられない現実があり、その負担がこの世代に集中した面があったのだと思う。

【**古賀**】グローバル化とITを中心とした技術革新が進むなかで、私たち組合は、人件費はコストではなく付加価値を生み出す投資であると主張してきたが、結局、企業は人件費を変動費化してきた。

【**玄田**】2000年頃、企業の人事担当の方と話したとき、人事が今大変なのは、人件費や能力開発費の必要性をどう財務担当に説得するかだと聞いた記憶がある。企業のなかで、かつては当然だったことが通用しなくなってきたということだった。

【**梅崎**】小池和男先生が、企業内には長期の競争力と短期の競争力があると書かれている。長期の典型が人材の育成である。企業内に二つの競争の考えが混在化するなかで、1990年代になって、短期の競争力重視の人たちの発言力が高まり、過少人的投資になっていった。



◆**玄田 有史 氏**
(東京大学 社会科学研究所 教授)

なぜ長期競争力派が勝てないのか、長期が大切だということを会社内で説得するのが難しいという現実がある。教育の効果を数値化するのはむずかしい。その結果、本来の好ましい投資より少なめな投資になってしまう。それがボディーブローのように効いてきて、働く人たちの職業能力をジワジワ下げてきている。

【古賀】 会社の業績がきびしくなったら、まずは広告宣伝費を削り、その次は人材育成・教育訓練費を削る。四半期決算発表等がシステムとして企業に取り入れられてくるなかで、経営者は短期の利益を追い求めざるを得なくなっている。

経営者も社会全体がおかしくなっているという問題意識を持ちながら、長期的な視点での経営が大切であるという考え方を持っている人は増えてきているが、表立った発言にはなっていない。

【玄田】 昭和の頃は、職場の上司と部下との関係のなかで、評価等でも「今回は泣いてくれ」といって、部下を説得する場面があった。これは、長い目でちゃんと考えていることの裏返しでもあった。最近は、こんな言葉は聞かなくなった。今回のアンケートでも、20代の頃に上司から育成してもらっていなかったという回答が、就職氷河期世代では多かった。

一方の変化として、就職氷河期の頃から、鈴木さんたちのように、困難な立場に立たされている人たちを支援するという社会的な動きも出てきている。

【鈴木】 2000年中頃から若者支援が打ち出されてきたが、その支援の中身は今の経営の話と同じで、就職させる支援期間が短期に限定されてきている。短期で結果を出すことが求められてきている。教育も短期の発想が強まり、一体どこが長期の視点で人材を育てるのか見えなくなっている。

社会や教育のなかで長期的に人を育て、企業のなかでも人を育てていく必要がある。この間の若者施策も付け焼刃だったのではないか。人材育成が短期重視になれば、時間のかかる人は後回しにされる。アウトリーチはお金がかかるが、通年的に予算が付いていない。

短期的に成果を求められるという点では、同じ構造が若者支援にもある。

【玄田】 どうやったら長期人材育成派が多数派になって行けるのか、長期派へのエールはないか。どうやったら長期派が増えていくのか。25年かかって優勝した広島東洋カープを見習ってほしいとか(笑い)。

【梅崎】 長期派は多数を占めてはいると思うが、いざ議論や意思決定になるとその効果を証明できなくて短期派に勝てなくなってしまうのではないか。証明しなさいではなく、証明できるものと証明できないものがあるならば、長期が大事という価値観を共有する人たちを増やしていくことが大事ではないか。

【古賀】 やっぱり言い続けるしかない。かつては言い続ける経営者がいたが最近は少なくなった。経営者のなかでも、長期派と短期派の論争があった。言い続ける長期派のトップを増やしていく必要がある。



◆梅崎 修氏
(法政大学 キャリアデザイン学部 教授)

【鈴木】長期派というより、現場で相談を受けるなかで、何のために働くのか問われてきた気がする。親に面倒を見てもらって生活しているなかで、自分の今の力では就職できず、じゃあ、これ以上何をやったらいいのかということになる。若い人たちが先のことを考えるのが怖くなってきている。

就職氷河期世代の人たちがこのまま行ったらどうなるのかというロールモデルがない。就職しにくい、正社員になることが難しいなかで、日本の社会が長期的な展望を持ちづらい状況になっている。日給で働く人たちなど、長期的な展望を持ちづらい人たちが多数になってきている。企業のなかだけではなく、社会のなかで長期的な展望をどう作っていくのかが問われている。

【古賀】企業も社会の一員であり、社会の問題を解決していく一端の責任がある。例えば、各企業が就職氷河期世代の人たちを何人かずつ採用し、責任を持って育成していくようなことも必要ではないか。経営者に社会的な責任に気づかせるとともに、具体的な行動を起こさせる必要がある。

【玄田】日本型雇用システムは、就職氷河期前後で大きく変わった。研究会ではそれを「断絶」という強い言葉で表現した。転職がキャリアアップつなげた例は、就職氷河期世代ではきわめて少ない現実がある。流動化イコール幸福とはなっていない。雇用システムのこれからについてどう考えるのか。

【梅崎】日本型雇用システムだけでは社会全体のセイフティネットにはならない。日本型雇用システムのなかになくてもキャリアが形成できるようにする必要がある。現在は、企業内の雇用システムから外れると、自助努力と市場だけに依存せざるを得ないのが現状である。

企業にはコミュニティ機能という側面もある。企業が持っていたコミュニティ機能を代替するものを地域のなかに作っていく必要がある。しかし、これがなかなかうまくいっていない。

【玄田】市場でもないコミュニティでもない機能をめざしたのが労働組合ではないか。

【古賀】労働者の技能や能力を高めて労働力を高く売っていくということは、本来の労働組合の機能であり原点だ。ただ、企業別組合が主流の日本ではそうした機能は弱い。

ただ、コミュニティの一員として組合が社会的な役割を発揮していくことは重要だと思う。安定した雇用の維持という企業が持っていた機能が弱くなってきているとすれば、第一義的には、公的な役割、政府の役割が大きいと思う。政府だけでできないとすれば、参加を重視した“新しい公共”も活用する必要がある。

2. 2000年代以降の若者対策などの評価

【玄田】就職氷河期世代が経験してきた不遇等が知られることで、若者雇用が社会的に注目され、対策が取られるようになってきた。それまでは、職業意識の啓発等にとどまっていた。意識だけの問題ではなく、社会として具体的対策に踏みだしたことは大きな決断だった。

連合としてどのような思いで若者雇用対策にかかわってきたのか。

【古賀】単組や産別の委員長、連合の事務局長・会長になって、社会全体の持続可能性を考えるようになった。そのために政策を動員する必要性を感じた。

雇用戦略対話はそのきっかけになった。2009年の8月に民主党政権が樹立し、一番最初に官邸で

鳩山総理に会った時に、緊急雇用対策、特に若者雇用対策を行うべきであることを強く訴えた。当時、新卒ハローワークや地域キャリア教育支援協議会を作るべきだという考えも出された。

若者雇用にとどまることなく、個々人が多様化するなかで、寄り添い、伴走しながら中高年に至るまでの雇用対策が重要になってきている。

【玄田】 寄り添い、伴走しながら若者支援を実践している鈴木さんとしては、政府の若者対策に対してどんな受け止めをしていたのか。



◆鈴木 晶子氏

(一般財団法人インクルージョンネット
かながわ 代表理事(臨床心理士))

【鈴木】 無業や休んでいた人の対策には時間がかかる現実があるなかで、雇用の政策としては見る期間が短い。3か月では短い、6か月で何とかというレベルである。昨年度、生活困窮者自立支援制度が始まって、福祉の制度になって長期化されやすくなった。雇用だけではどうしても対策の期間が短くなる。雇用対策のなかに、育てるとか、暮らしを支えるという教育や福祉の視点を入れ込むことが重要だ。若い人たちと中年になった就職氷河期世代をどう育てていくのかは違ったアプローチが必要だ。

【古賀】 今後、親の介護の問題が出てくる。トータル的な対策を打っていかないと改善しない。

【鈴木】 介護の問題が出てくると、施設に入れるまでは家にいる人が面倒を見るべきだとすると、また外に出られなくなってしまう。

【玄田】 政策の評価も長い時間軸で見ることが大事だ。

2009年に総合研究開発機構が就職氷河期世代の人たちが無業や非正規を続けると生涯にわたっての生活保護等の費用で当時20兆円かかると試算している。仮に対策に3年かかっても就職できたら国の負担は大きく減らせることになる。支えられる側から支える側になることの意味は大きい。

【梅崎】 インタビューでは、いつも、①客観的に正確に記述すること、②語り手から世の中はどう見えるのか、つまり他者の主観の記述という2つを意識して行っている。②は個々人で多様である。若者支援といった時に、行政の定義とは別に、例えば、34歳の人が自分を若者と思っているのかどうかが重要だろう。その人の主観から見た上で支援を考えていかないと効果的な支援にならない。当事者の目線でないと支援する側と支援される側でのミスマッチになる。

【玄田】 「良いことをしようと思わないこと」が大事だと、自立支援をやっているNPOの方から教えられた。良いことをしようというのは、相手がどう見ているかではなく、こっち側の視線だ。

【鈴木】 相談がうまくいかない場合は、聞いていないことが多い。ちゃんと聞いていればもっと解決策ができたのと思うことが多い。相談者の「気持ちの言葉」を拾いながら相談することを心がけている。感情の共有が大事だ。

もう一つは、働くことのゴール設定を重視している。働いたその先にある暮らしのイメージやど

ここで幸せを感じるのかをどう作っていくのか。就職氷河期世代の人たちは前の世代と比較するとよけい不幸感が強くなるかも知れない。もっと若い人たちは良い思いをした世代が比較対象になっていないので違った思いを持っているのかもしれない。価値観の共有は支援に当たって重要である。

【古賀】 今、お客さんから話を聞いてあげるといふ傾聴屋さんがはやっているそうだ。聞くことは大事だ。

【玄田】 聞くことにはスキルがいる。聞くことができる人材を社会全体にどう広げていくのかという課題はある。地方のヒアリングを行ってきて感じたことは。

【梅崎】 松山市と新潟市で地域のヒアリングを行ったが、ハローワークやわかものサポートステーション、NPO等の各支援団体がネットワークを作っている。拠点ごとのネットワークが第一歩だと思う。

【古賀】 ワン・ストップ・サービスの機能が必要ではないか。

【鈴木】 政府等が始めたワン・ストップ・サービスは、便利なようでマイナス面もある。窓口が一つだと複雑な問題を抱えた人への対応ができない。個人の実態に合わせて対応できているところもあれば、パンフレット置くだけの案内所のようになっているところもあり、取り組みの地域差が大きい。

【梅崎】 最初に相談に行く時は大きな勇気が必要だと思う。ワンストップだと一つの窓口にいるような相談者が来ることになり、相談に躊躇している人には、いろんな相談者がいる環境自体が壁になることもある。入り口が分かれているということは、自分なりの状態を考えて窓口に行くことができるというメリットがある。

【鈴木】 わかものサポートステーションの守備範囲は広くない。就職氷河期世代は介護を含めて抱えている課題が幅広く、違ったネットワークが必要になる。全体としてネットワークを機能させていくことは大変である。

ネットワークを作っていくためには、自分たちのストライクゾーンのちょっと外までを守備範囲にしていくことが重要だ。それぞれがきっちりやりすぎると隙間ができてしまう。みんながちょっとだけはみ出してネットワークにつなげていくことが重要だ。

【梅崎】 政策面では、重なっていると無駄だという発想になりがちだが、重なっているからこそ連携できるという面がある。多少重なるところがないとつながらなくなってしまう。

【玄田】 うまくいっているところほど、実態的に重なりを作ってネットワーク化している。無駄な重なりは問題だが、何かのためにあえて糊代を作る必要はある。

社会福祉の面では、社会福祉協議会が役割を發揮している。例えば、NPOはSOSがないと家に入れないが、社会福祉協議会は介護を通じてその家の事情が分かり、引きこもりに対する適切なアドバイスにもつながって行く。

【鈴木】 社会福祉協議会も、介護を通じてその家の引きこもりの問題に気づいて対応するようになってきている。起爆剤になるものがあれば、少しづつつながりができる。福祉は就労支援のノウハウ

がないという面もある。各団体がつながっていくと良いと思う。

【梅崎】 愛媛県の労福協も最初は借金返済等の生活相談が中心だった。その相談の延長で仕事の問題にぶつかり、就労支援センターを立ち上げることに繋がっていった。ネットワークを通じて活動の範囲を広げていった。

3. 研究委員会での「提言」

【玄田】 これまでの研究会の議論を踏まえて7つの「提言」を作った。(6～7ページ参照)

【古賀】 「提言」内容には賛成だ。ただ、大前提は雇用をどう作るのかということだ。それは、①日本がどんな産業を伸ばして何で食っていくのかを、産業政策や教育、社会保障制度と一体となって国が雇用創出策を示していく必要がある。②「働くとはどういうことなのか」という労働教育を、小学校レベルから進めていく必要がある。連合は大学で寄附講座を行っており、学生と話す働くことについて悩んでいるように見える。企業に対しても採用や労働条件等について情報公開させる必要がある。③自らの反省もあるが、労働組合が内部に閉じこもるのではなく、持続可能な社会という観点から社会的な課題についても主体的にかかわっていく時代になっているという意識を持つ必要がある。就職氷河期研究会の「提言」についても、労働組合が主体的にかかわっていく必要がある。

【梅崎】 企業内のOJTと企業外のOFF-JTは、いままではその主な利用者によって区分されていた。しかし、OJTは、本来企業内だけではないはずだ。企業内OJTがあれば、企業外OJTもなければならない。そして、企業外OJTと企業外OFF-JTを組み合わせていくという考えが必要ではないか。

アメリカではシリコンバレーの技術者のキャリア形成を「職人モデル」と呼んでいる。しかし、社会的に強い立場の人たちだけが集まるのではなく、弱い立場の人たちもつながれるべきだ。つながりやすい空気や場を作っていく必要がある。誰でも参加できて、なんとなくつながっていく場が重要だと思う。

【玄田】 どうやったら、そういう不意につながる空気や場が作れるのか。

【梅崎】 ネットワークが場を作っているのではなく、場がネットワークを作っている。その場合、「場」の設計は重要である。どこに支援の事務所を作るのか。入りやすい公共空間を作ることは今後の課題だ。例えば、都市計画や建築家の人たちと一緒に考えることも重要ではないか。

【玄田】 不意に参加したくなるような、かかわりたくなるような場を作っていくのは「文化」だ。ニート支援等でもアート活動は重要だ。アートは誰も排除しないし、自分のペースでできる。自立支援でも最初から就職を前面に出すのではなく、お祭りや運動会をやるとか、とにかく誰でも気楽に参加できる機会が必要だ。真剣に無駄なものを作っていくことも重要ではないか。このことが、ネットワークを作っていく時の糊代にもつながっていく。

【鈴木】就労支援でもアウトリーチ、必要な情報とサービスがその人に届くということが重要だ。引きこもっていても知り合いと一緒にいたら家を出られるという人もいる。知り合いができたから次のステップに踏み出せるということもある。最初から職業体験をするという高いハードルにするのではなく、行ってみたら企業の人と知り合って企業に行ってみるということもある。

集まる場所に、情報も人も集まるということが重要だ。究極的には、そうした場所が小中学校の学区みたいに生活圏内にあるということが大事だ。少なくとも市町村単位の生活圏内にあることが必要だ。

【玄田】労働組合の地域活動はどうなっているのか。

【古賀】連合は、都道府県単位に地方連合会があり、その下に地域協議会がある。この地域協議会が地域活動の中心的な役割を担っている。2005年からは労金、全労済、労福協、連合の4者が協力してワン・ストップ・サービスの活動を地域で行っている。行政から請け負って自立支援等を行っている地域もある。

【鈴木】私たちにとっては、労働組合は労働問題が起こったときに相談に行くところである。地域のNPOと労働組合と一緒に活動をやったらおもしろいのではないかな。

【梅崎】日本的雇用慣行が確立される前の1950年代は、地域ぐるみ活動や家族を巻き込んだ活動も、労働組合の文化運動も盛んだった。企業内の活動であっても地域の人たちと連携しながら文化運動が進められていたという経験の遺産はある。

一つひとつの文化作品はそんなにレベルが高いものではないかもしれないが、つながりになっていった。文化が何の役に立つのかといえば、一体感を醸成していることであろう。こうした活動は、今は少なくなっているが、組合は地域でのそうした機能を持っていたのではないかな。

【古賀】北九州の八幡で生まれ育ったが、八幡製鉄所の労働組合が企画した映画会に父母に連れられて行っていた記憶がある。映画会や文化祭で労働会館が地域に開放されて地域の活動拠点だった。今であれば、地区協議会を地域に開放されたものにしていく必要がある。

【玄田】労働組合が原点に立ち返って、地域に開かれた組織になっていけば、地域のOJTやOFF-JTになって行くことにつながっていくのではないかな。

【玄田】「提言」のなかにはサポートする人材育成も強調している。人材育成の現状はどうなっているのか。



◆古賀 伸明 氏
(連合総研 理事長)

【鈴木】支えている人材は、月額18万円で交通費も出ないような、賃金が低いことは問題だ。現場で支援している人たちは雇用が不安定な単年度契約の人たちがほとんどだ。こうした低い労働条件ではスキルの高い人を集めることはむずかしい。

行政の仕事をやっている、NPOだから安くやって当たり前というような面がある。処遇の改

善や複数年での雇用保障は必要だ。これらは人材育成に直結する。政策的に税金が使われていない。

【古賀】社会的な基盤づくりに関わる保育士や介護福祉士の労働条件が低い。人材を育てる場はあるのか。

【玄田】単独の仕事だけでは生活できず、現実には兼業などでなんとか生活している人も多い。

【古賀】人材を育成する場はどうなっているのか。

【鈴木】現場で働いている人のOFF-JTとして、わかものサポステーションは1日の座学、生活困窮者支援では6日間の研修。

【玄田】人材育成にあたっては、他の地域の実践例から学びあうという組織外のOFF-JTやOJTが重要だ。いまはなくなってしまったが、「若者自立塾」はそうした顔の見える関係を作っていくという機能を持っていた。

【梅崎】支援の職場は少人数でやっているため、同じ職場では目標となる人は少なくなってしまう。だからこそ、他の職場との交流に基いた支援者の学び・経験は重要だ。

【古賀】支援する人たちは人数的には足りているのか。

【玄田】歴史的な経緯がある。いまは、60歳代の後半になっているが、かつて学生運動を経験した団塊の世代がいろんな社会的な活動をやってきた時代があった。現状の学校教育に疑問を持って私塾を作った人たちが引きこもりを発見した。次の大きな波は就職が大変だった時期と重なった1998年のNPO法の制定だ。次は第3の波がいつ来るかだ。社会的孤立など、問題の深刻さに比べて、支援者は人数的にはまだまだ足りていないのが実態だ。

【鈴木】社会福祉、相手の話を聞く相談支援事業をやりたいという想いを持っている人はたくさんいる。こうした人材を活かすことが重要だ。中途採用では定年退職者が多い実態にある。やはり処遇をあげていかないと人材は来ない。

【玄田】地域化していく必要がある。人手不足のなかで、若い人材は貴重である。引きこもっている若い人材を地域でどう活用していくのか。地域のなかには専門的な知識等がなくてもできる仕事はある。プロと応援団の組み合わせが必要だ。苦勞してきた就職氷河期世代の人たちがこうした地域の担い手になっていく可能性はあるのではないか。

【古賀】団塊の世代にもう少し地域でがんばってもらいたい。

【玄田】団塊世代はみんなそれぞれが想いを持っていて、なかなか一緒にやろうとしない。いろんな苦勞をしている就職氷河期世代の人たちが、これから地域のなかで活躍する可能性はあるのではないか。

【鈴木】 財政的な支援があるかどうか大きいのではないかと。コンソーシアムのような、労働組合を含めて、いろんな団体が連携して取り組める体制を作っていくことが重要であり、人材育成にもつながっていくのではないかと。

4. 今後の課題等

【鈴木】 就職氷河期世代もすでに中年になってきている。このままいって日本社会はどうなってしまうのか。無業であったり、引きこもりの問題などを放置していたら、社会が持たなくなってくるという危機感を持っている。

時間がかかる人だから政策の対象にしないのでは何の解決にもならない。就職氷河期世代という切り口で、研究会でこうした問題にスポットを当てたことは良かった。若者支援といいながら取りこぼしてきた宿題みたいなものである。3か月の短期では届かなかった問題である。「提言」が少しずつ実現できるとよいと思う。

【梅崎】 今、社会がこれからどうなるのかという不安だけを共有しているという印象だ。その不安が、これからどうなっていくのかというイライラ感を生んでいる。不安の共有だけでは前に進めない。辛いけど頑張れる、共有できるものを作っていけたらよいと思う。

【古賀】 多面的な議論をして「提言」までまとめていただいたことに感謝する。

就職氷河期世代の課題は若者だけの課題ではなく、日本社会全体の大きな課題として受け止めていく必要がある。本当の助け合いや支え合いには3つのキーワードがあると思う。①成熟化した社会のなかでどんな働き方、暮らし方、生き方をするのか、②包摂をどう具体化するのか、③分かち合いである。

日常のなかで具体的にどうするのか考える必要がある。労働組合も組合員のことだけではなく、もっとウイングを広げてこうした課題にどう具体的に対処していくのが重要な時期になってきている。この「提言」を連合とタイアップしながら実現させていきたい。

【玄田】 研究生活4半世紀になるが、個人的には、研究上で「かわいそう」とか「気の毒」とかは気楽に言わないようにしている。それは傲慢な感じがする。就職氷河期世代の人たちが困難を抱えているが、「かわいそう」とか「気の毒」ということにとどめないことが大切だ。

問題を共有することと、成熟社会のなかで、分かち合い、包摂につなげていくためにどんな応援ができるのか。

今後、また就職氷河期世代が生まれることもあり得るなかで、就職氷河期世代の問題を過去のものとするのではなく、自分たちの問題として、社会のなかで位置づけて取り組んでいく必要がある。

貴重な研究の場を提供していただいた連合総研に感謝する。





資料編



参考資料 1

先行研究（主なもの）

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
1	溶けない氷河 —世代効果の 展望	太田聰一 玄田有史 近藤絢子 (日本労働研究 雑誌No. 569 p. 4-16.)	2007. 12	○労働市場の世代効果に関する先行研究の成果の整理	○「労働市場の世代効果とは、年齢、性別、学歴が同一な世代の賃金や離職などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口の規模により持続的に影響を受けることを意味する。」と定義。 ○労働市場の世代効果に関する主な先行研究を、一覧表にして紹介。主なものを以下に引用する。 ＜紹介されている先行研究（主なもの）＞ ・玄田（1997）：高卒では、低成長期就職世代では長期雇用の機会を得られず転職を繰り返す傾向。大卒では、90年代以降、世代人数の増加によって賃金抑制や昇進困難化が発生。 ・大竹／猪木（1997）：好況期に就職した世代は、勤続年数は長くなる。大卒は、需給逼迫期であっても大企業就職率は安定しているが、卒業者が多い世代ほど賃金は抑制。高卒ではサイズよりも卒業時の需給が賃金、勤続年数、大企業比率に影響。 ・黒澤／玄田（2001）：学卒前年の失業率が高いほど、学卒正社員就職確率が低く、正社員就職後の離職率を高める。これは男女とも見られる傾向だが、女性で顕著。 ・Kondo（2007）：労働者の質の影響を考慮してもなお、現在と初職の就業形態については有意な連関がみられる。 ・太田／玄田（2007）：卒業前年の失業率が高くなると、高卒賃金は持続的に下落する。大卒では卒業前年の影響は次第に消失する。 ・Genda／Kondo／Ohta（2007）：不況期に卒業した世代の低学歴層の賃金は、日米両国とも引き下げられる。その影響は、米国では一時的、日本では持続的。また、日米両国とも、高学歴層については、不況による賃金引下げ効果は、長期的に消失する。 ○卒業時点の失業率の上昇により、卒業直後だけでなくその後も長年引き続き、非正規雇用や無業の確率は高まり、年収の低下する傾向が、高校卒で顕著。 ○背景には、不況期の就業機会が低学歴層で特に制限される影響のほか、外部労働市場における情報機能が十分に整備されない中で、従来の日本企業が大企業を中心に新卒採用を重視するがために、外部労働市場の評価制度が確立してこなかったという側面が無視できない。このため、卒業後に就業を逸すると状況の改善が著しく困難となる労働市場の構造的陥穽（落とし穴）が影を落としている。 ○就職氷河期世代の支援には、集中的な能力開発に加え、政府や企業全体での労働市場の評価機能向上に向けた取り組みが不可欠。
2	就職氷河期世代 のきわどさ 高まる雇用リスク にどう対応すべき か	N I R A (総合研究開発 機構)	2008. 4	○複数の研究者の寄稿をとりまとめる形での提言 ○みずは総研の主任研究員へのヒアリング調査（英国の事例研究）	○【「就職氷河期の老後に関するシミュレーション」のサマリー】就職氷河期（ここでは、1968～1977年生まれとしている）が社会に与える影響の大きさについて、老後の生活保護給付の潜在的支出額を試算。仮に就職氷河期に増加した非正規雇用者及び無業者が、高齢期に生活保護を受給すると、追加的に必要な費用は累計で20兆円程度必要となる。

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
2				○「就業構造基本調査」等に基づくコーホート分析（「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」総合研究開発機構リサーチフェロー辻明子氏）	<p>※ 試算手順</p> <p>I－1. 賃金センサス（2006年）から、性・年齢5歳階級別雇用形態別賃金を算出。これを各層の生涯賃金カーブの代替物と仮定。</p> <p>2. 生活保護受給費（1給地－1の生活扶助及び住宅扶助等から試算）を用い、老後最低生活費（年間約111万円）の算出。</p> <p>3. 平均余命を、①厚労省H18簡易生命表の65歳の平均余命と、②社人研の将来推計人口に基づく2025年の65歳の平均余命の2パターンと仮定。</p> <p>4. 働き方（正社員、正社員以外の一般労働者、正社員以外の短時間労働者、臨時労働者）及び社会保険の加入の有無別にパターン分けを仮定。</p> <p>⇒その上で、各層が受給できる平均生涯年金受給額と老後生涯生活保護額を試算。</p> <p>II－1. 就調の2002年と1992年のデータを用いて、25－29歳と30－34歳における働き方を比べ、正規以外の雇用者と無業者のうち家事・通学を行っていない者の増加分を就職氷河期の働き方変化分として試算（調整前の潜在的な老後被保護者割合）。女性に関しては、有配偶者と国民年金完納者を除いた割合を計算。</p> <p>2. 女性は、潜在的な被保護者となるのは未婚学卒者に限定すると仮定し、労調詳細結果（2002年）から女性未婚者の非正規と無業の割合を試算。</p> <p>3. さらに2.のうち国民年金未加入者・未納者に限定した割合を試算。</p> <p>⇒上記から、男女別潜在的な被保護者割合を試算。</p> <p>III－1. 上記で求めた、潜在的な老後被保護者数と生涯生活保護費を掛け合わせて、就職氷河期の働き方の変化による追加費用総額を求める。</p>
3	若年者就業の経済学（第3章「氷河期世代」がもたらしたもの－世代効果）	太田聰一（日本経済新聞社）	2010	○「世代効果」に関する先行研究の紹介・解説 ○回帰分析手法の紹介と回帰分析を行う際の留意点など	<p>○世代効果の定義⇒「学卒時の労働市場の需給バランスが、その後の就業状態や労働条件などに及ぼす因果的な影響のこと」</p> <p>○「世代効果」に関する先行研究の紹介と解説。以下、主なものを示す。</p> <p><初期の研究> 賃構を用い、①低成長期に就職した世代は、高度成長期に就職した世代に比べ低賃金に甘んじる傾向（玄田1997）、②高卒の卒業年の失業率の上昇は、実質賃金の低下をもたらす（大竹・猪木1997）</p> <p>⇒1. 正社員になったとしても、不況期に学校を卒業すると賃金にダメージを与える。</p> <p>⇒2. 就職氷河期より前にも同様の相関はあるが、長期にわたり無業に陥ったり、非正社員として就業したりするようなケースは少なかったと考えられる</p> <p><就職氷河期が若年層の賃金に及ぼした効果の分析> 労働力調査特別調査と労働力調査（詳細集計）の個票データ（1986－2005年）を分析したGenda, Kondo and Ohta（2010）によれば、中卒及び高卒では、卒業年の失業率が高かった世代ほど、少なくともその後12年にわたって、実質年収が低水準となることが判明した。</p> <p>卒業年の失業率が1ポイント高くなると、中学・高校卒のグループでは、その後12年以上にわたって実質年収は5～7%程度持続的に低くなる。</p> <p>一方で、短大・高専卒以上のグループでは、それほど持続的な年収低下はみられなかった。つまり、学卒時の不況は、学歴が低い若年の実質年収を長い期間にわたって低下させることが分かった。</p>

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
3					<p>なお、米国では、卒業時の労働需給状況の実質年収への影響は、3年以内ではほぼ解消されることも分かり、日米の若年労働市場の構造に何らかの相違が存在していることも分かった。</p> <p><雇用形態や就業先の属性への影響に関する研究></p> <p>学卒時の労働市場の悪化は、若年者の就業確率にマイナスの影響を及ぼす。特に中学・高校卒の男性では卒業年の失業率が高かった世代ほど、卒業後も就業していない割合が高い。中学・高校卒者ではその後も持続的にフルタイム就業比率が低下してしまう（Genda, Kondo and Ohta2010）</p> <p>パネルデータを用いた実証分析によれば、一度フリーターになった者は、低所得に甘んじる傾向。近年ではフリーター状態から脱し難くなっており、結婚や出産年齢の高まりにつながっている（酒井・樋口2005）</p> <p>初職入職時点で非正規の仕事に就いていれば、その後も非正規の仕事である確率が高い（Kondo2007）</p> <p>学卒時の労働市場が売り手市場であれば、その後の中学・高校卒の男性の就業率にはプラスの影響。一方、中卒・高卒女性については、明確な効果は観察されず。これは、好況時に卒業した中卒・高卒女性は、正社員になる比率が高まるものの、非正社員になる比率が低下するので、トータルの就業率への影響が相殺されるため。この相殺は、女性の高学歴層でも観察される。男性の中卒・高卒では、好況時に正社員比率は高まるが、非正社員比率をそれほど低下させない。（太田・玄田2008）</p> <p>高卒では、不況時に就職した世代ほど規模の小さい企業に勤めている可能性が高くなる（大竹・猪木1997）</p> <p>短大、高専卒以上の学歴では、学卒時の失業率の上昇によって若年者が製造業に勤務する確率が低下するとともに、卸売・小売・飲食業に就職する確率が上昇（太田・玄田2007）</p> <p>○世代効果の分析では回帰分析の手法が用いられる。個人あるいは特定世代の賃金や就業状態を代理する変数を被説明変数、調査時点と学卒時の労働市場の需給バランス指標などを説明変数とした回帰分析が実行されることが多い。公開データを用いて無業率の世代効果を検証したが、たしかに学卒年の効果は大きかった。</p> <p>○日本についてのこれまでの研究によれば、賃金水準や就業状態、転職行動に世代効果があることが明らかになっている。不況期に学校を卒業することで、比較的長期にわたって、賃金水準や就業率が低下し、不本意就業による離職率の上昇、非正規職への就職などを経験しやすくなる。</p> <p>○その一方で、世代効果の計測には課題もある。学卒時か就職時で考えるのか、進学や留年の取り扱い、地域別データを利用することの是非等、考慮に入れておかねばならないポイントが多い。</p>

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
4	孤立無業 (SNEP)	玄田有史	2013	<p>○総務省「社会生活基本調査」(匿名データ)の特別集計データを用いた分析</p> <p>※上記を補完するためのインターネット調査(有効回答数3622件)も実施</p>	<p>○孤立無業(スネップ)とは、「20歳以上59歳以下の在学中を除く未婚無業のうち、ふだんずっと一人か、一緒にいる人が家族以外にはいない人々」を指す概念。家族と交流のある「家族型」と、ずっと一人である「一人型」に分けられる。</p> <p>【社会生活基本調査からの分析】</p> <p>○ランダムに指定された連続2日間に着目すると、孤立無業は2000年代に急増。2011年時点では、162万人に達し、60歳未満未婚無業者の約6割を占めている。2000年代に入ると、20歳代がスネップになりにくい傾向は弱まり、若年未婚無業者の孤立が深刻化している。また、どのような人でも無業者になれば孤立しやすくなるという「孤立の一般化」が広がっている。</p> <p>○自宅に要介護の家族がいることは、外部との接触を難しくし、孤立無業となる一因となっている。</p> <p>○スネップは、1年をさかのぼっても、社交活動を一切行っていない割合が高い。一人型ほどその傾向は強い。スネップは、テレビ視聴時間、睡眠時間等の時間が長い。他方で、電子メールやインターネットを通じた情報検索・収集にあまり積極的ではなく、テレビゲームやパソコンゲームに特に熱中しているわけではない。スネップは、就職活動をしていなかったり、そもそも働く希望を持っていない人が多い。この傾向は、家族型の方が強い。</p> <p>○家族型孤立無業では、家族による庇護が、彼らの仕事に向けた活動や意欲を妨げている面がある。</p> <p>○スネップがニートを生むと同時に、ニートとなることがさらにスネップを深刻にするという負のスパイラルが懸念される。</p> <p>【インターネット調査からの分析】</p> <p>○スネップには、定期的に会ったり、悩みを相談できる友達や知り合いはいないことが多い。また、めったに外出しない生活を送っている人も多い。</p> <p>○一人型孤立無業は、朝起きるのが遅く、掃除もしない割合が高い。精神的に不安定だったり、健康でないが病院に行っていなかったりということも多い。趣味等は少なく、結婚願望も乏しい。</p> <p>○一人型は正社員経験を持つ場合が多い。家族型は全く働いた経験のない場合も少なくない。</p> <p>○スネップは、貯蓄や財産が十分でなく老後不安を感じていることも多い。一人型の中には、生活保護を受けることを状況次第では致し方がないと思っていたり、すでに受給している場合も少なくない。</p> <p>【政策提言等】</p> <p>○孤立無業が増えると、生活保護受給者の増加による財政赤字の増大が引き起こされるおそれあり。また、人口減少による働き手の減少に拍車をかけ、経済の活力が失われる。つまり、孤立無業の増加により日本社会が立ち行かなくなる。</p> <p>○孤立無業から抜け出すためには、自分に合った支援者に出会い、そんな自立支援の人たちに「つながること」(「発見」⇒「誘導」⇒「支援」⇒「出口」⇒「定着」の5原則)。</p>

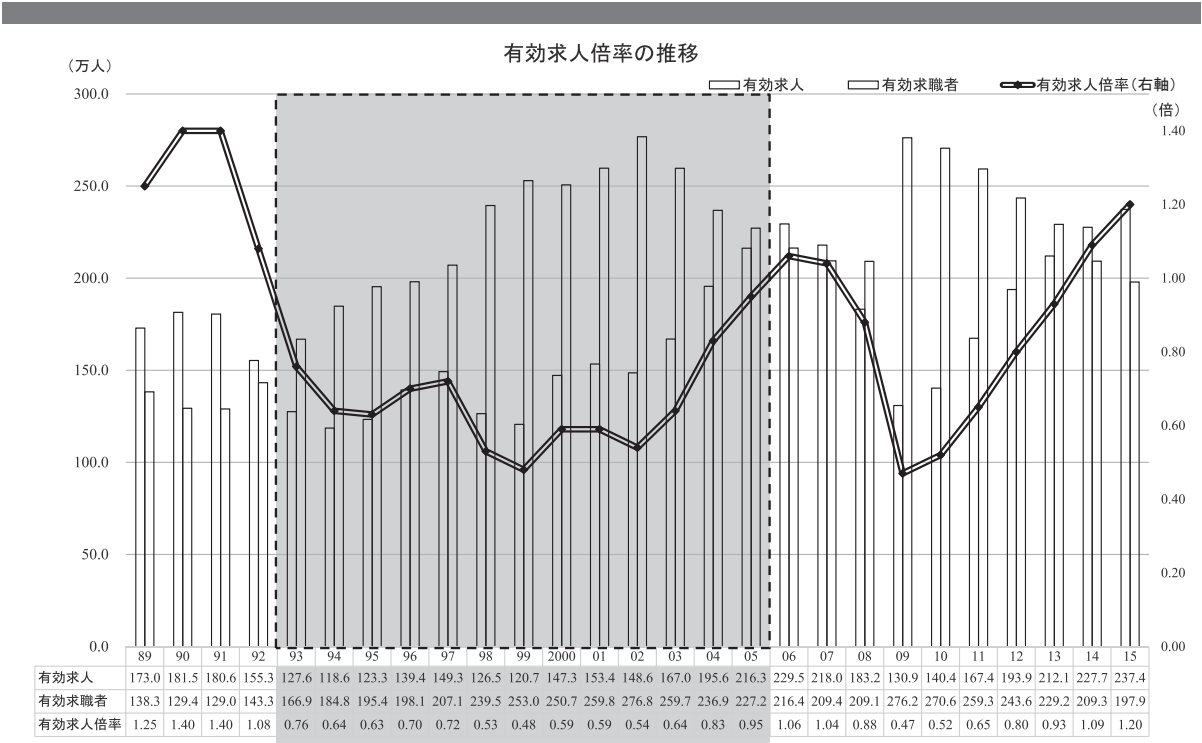
No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
4					○国や自治体は、スネップへのアウトリーチ（＝専門家が自ら出向いて支援する取り組み）による支援を推進していくべき。そのためには、アウトリーチを担う実践的な知識と経験を持つ支援人材育成の予算措置と公的プログラム策定による支援者育成への大きなテコ入れが、今後不可欠。また、現在自治体（福祉事務所）と国（ハローワーク）の連携により実施されている「福祉から就労」支援事業をはじめ、生活保護者へのきめ細かな支援体制の整備が求められる。さらに、孤立無業の予防に向けた取組として、学校教育段階で、コミュニケーション能力の向上や社会性の獲得に資する対策（例えば、文科省の「キャリア・スタート・ウィーク」の取組や、親元から離れて長期間にわたって集団生活を行う長期合宿型の学校教育など）を実施していくことが重要。
5	壮年期の 非正規労働 —個人ヒアリング 調査から—	J I L P T (資料シリーズ No. 126)	2013	○ヒアリング調査 (調査期間は、2012年 10～12月。1回約2 時間。対象者は、35～ 44歳男女、①通算10 年以上非正規+現在 も非正規(15名)、② 通算10年以上非正規 +現在は正規(10名)、 ①②のうち掲載の承諾 を得られたのは23名。)	○初職が非正規：9名、初職が正規14名。正社員を辞めた理由は、会社都合退職のほか、長時間労働・業務上疾患、理不尽な労働条件（過大ノルマなど）。正社員転換をためらう理由は、「正社員＝長時間労働」というイメージの普及や自身の疾患など心理面で様々な負担がかかることが指摘できる。 ○【現在も非正規の者へのヒアリング結果】平均年収は200万円台半ば。多くは昇給制度非適用。仕事満足度は低い。その理由は、雇用が不安定であること、賃金が低いこと、社会保険に加入できないことなど。 ○【現在は正規の者へのヒアリング結果】正社員転換する上で重要なのは、職業資格の取得、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。 ○若年非正規労働研究で今後取り上げるべき論点としては、 ①原因（離学時の不利な条件）、②現状（低賃金・親元同居／生活は安定）、③対策（職場での能力開発）。 ○壮年非正規労働研究で今後取り上げるべき論点としては、 ①原因（長時間労働の経験、転職活動にともなう様々な負担）、②現状（低賃金・単身世帯／生活が逼迫）、③対策（同一職種の継続、職業資格の取得）。
6	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—	J I L P T (報告書No. 164)	2014	○前述のヒアリング 調査の知見を踏まえ て実施したアンケート 調査「職業キャリア と働き方に関する アンケート」 (調査期間：2013年7 ～8月。調査対象者： 住民基本台帳を母集団 とする層化二段階無 作為抽出法により、全 国の25～34歳3,000 名、35～44歳7,000 名を抽出。有効回収数： 4,970。訪問面接法と 留置法の併用。) ○同アンケート調査 に基づき、壮年非 正規労働者の仕事 と生活の現状を、 主に若年非正規労働 者との比較により 分析している。	壮年非正規労働者の就業・労働実態、年収、生活実態、健康状態、意識と行動、それらの男女差について分析し、主に以下の4点の結果を得た。 ①壮年非正規労働者（既婚女性を除く）は、若年に比べ本意非正規労働者の割合が高い（壮年男性：42.7%、若年男性：32.9%）。また、家計の担い手でありながら、職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくいいため、貧困に陥りやすい（【貧困率】非正規壮年男性：31.5%、非正規若年男性：23.3%、正規壮年男性：5.6%）。 ②教育訓練（off-JT）受講が非正規労働者の賃金を高めている。正社員転換制度があると非正規労働者の賃金が高まる上、将来への希望や仕事面の目標を持ちやすくなる。 ③壮年非正規労働者の場合、無期雇用であることが生活満足度を高めている。また、昇給があると積極的にスキル形成行動を行うようになる。 ④専門的・技術的な職種、資格を要するサービス職の壮年非正規労働者は、職務レベルが高い、教育訓練が充実している、賃金・年収が高いなど、非正規労働者のなかで相対的に質の高い雇用に就いている。

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
7	日本人の 職業キャリア と働き方 － J I L P T 「職業キャリア と働き方に関するアンケート」 －	J I L P T (調査シリーズ No. 143)	2015	○前述の「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査を活かし、日本人の職業キャリアと働き方に関する基本的な事実と課題を、できる限りシンプルな手法を用いて整理したもの。	<p>①正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足し、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い。その反面、週実労働時間が長く、労働時間・休日・休暇に対する満足度が低く、仕事において不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があった。</p> <p>他方、企業規模による違いに注目すると、大企業や官公庁において勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い傾向が明確に示された。</p> <p>②正規雇用の女性について、企業・組織の中核的業務へのかかわりと意識の関係を分析すると、男性の場合とは異なり、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望が高まらないことが示された。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望ともに高まることが示された。</p> <p>③有配偶女性は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など積極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が高く、正社員転換希望が弱かった。男性と無配偶女性は「正社員として働ける会社がなかったから」など消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強かった。また、男性、無配偶女性それぞれにおいて、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している傾向が強かった。</p> <p>④調査対象者の職業キャリアを集計すると、女性ではいわゆる「M字型カーブ」が確認できたのに対し、男性では年齢が高くなるとともに正規・非正規雇用ともに減少し、自営が増え無業はあまり変化しない形状が確認できた。なお、未婚女性に限ると、就業率が「M字型カーブ」を描くことはなかったが、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率は高まっていた。</p> <p>また、大卒以上の場合、若年の正規雇用率が高く、年齢が高くなるとともに正規雇用率が低下する傾向は弱く、勤務先の企業規模が大きく、専門・技術職や管理職、営業職が多かった。さらに、年齢が高くなるとともに管理職が増える傾向は、大卒以上の場合にのみ確認された。</p> <p>⑤非正規雇用から正規雇用へに転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験。また、正規雇用への転換者の転換先の業種・職種構成をみると、医療・福祉業、運輸業、小売業、飲食サービス業や販売職、運輸・通信・保安職、資格を要するサービス職、資格を要しないサービス職が（正規雇用の業種・職種構成と比べて）大きかった。この傾向は特に医療・福祉業や資格を要しないサービス職で顕著であったが、資格を要しないサービス職や飲食サービス業は、正規雇用から非正規雇用への転換者の流入先となっている様子も確認された。</p>

No.	タイトル	著者名	発行年	主な調査手法	主なアウトプット
8	<p>壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告</p> <p>－就職氷河期から「20年後」の政策課題－ －経歴分析を中心として－</p>	J I L P T (報告書No. 180)	2015	○前述のヒアリング調査やアンケート調査（職業キャリアと働き方に関するアンケート）における経歴データを用いて、非正規雇用労働者の仕事と生活の現状をより詳細に分析するとともに、彼らが非正規雇用労働をするに至る原因やキャリアアップするための条件を分析している。	<p>①壮年非正規雇用労働者は、同年代の正規雇用労働者と比べて担当する職務の難易度、年収の水準が著しく低い傾向。 男性・無配偶女性については、等価所得が低く生活に対する不満が強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多いこと、仕事満足度も低いことが確認された。</p> <p>②男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多く（半数程度）は、若年期（20歳代前半～半ば）には正規雇用で働いていた。 過去の職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど非正規雇用へに転じやすいことが示唆された。また、仕事に関連した「病気・けが」の経験により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることも示唆された。</p> <p>③30歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後に正規雇用へに転換できる可能性が高まることが示された。また、転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起しやすくなることも示された。</p> <p>④ただし、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、仮に成功したとしても、それに伴う収入増加が小さいことが示された。</p>
9	<p>若者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②</p> <p>－平成24年度版「就業構造基本調査」より－</p>	J I L P T (堀有喜衣、小杉礼子)	2014	○2012年と2007年の就業構造基本調査の特別集計データを比較分析	<p>①2007年と比べると、非求職無業者が長期滞留化する可能性が見出されており、かつ離職からの期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要。</p> <p>②初職正社員比率の低下に関連して、高卒については、職業訓練の周知・活用のいっそうの促進が重要。労働政策研究・研修機構（2010）によれば、就職指導担当者のうち4割程度しか職業訓練等についての情報を生徒に周知していない。就職指導担当者への働きかけが求められる。高卒学歴には、大学等中退者が含まれていることが、初職正社員比率を押し下げていることも推測できる。高等教育進学率が高まるにつれて、中退者の数も増加。大学等中退者に対する政策的な支援も必要。</p> <p>③非典型から正社員への移行には、2年以上非正規前職、初職正社員経験、自己啓発の効果がみられることから、能力開発を支援する際には、非典型でも就業を継続することや、非正規の間の自己啓発を行うこと、正社員であれば受けられたであろう初期訓練型の能力開発を補償するような政策が有効だと考えられる。</p> <p>④擬似コーホートによる分析から、パート・アルバイトから正社員へ移行するには、景気拡大期に遭遇することが重要であることが明らかになった。有効求人倍率が拡大を続けているような景気の良い時期こそ、正社員への移行をさらに支援する政策は効果があると考えられる。</p> <p>⑤最近3ヶ月に非典型から正社員になった者に限った分析によると、ややサンプルサイズが小さいものの、非典型から正社員への移行促進に公共職業能力開発施設の活用がプラスであることから、公共職業訓練機会の効果が期待される。</p>

基礎資料

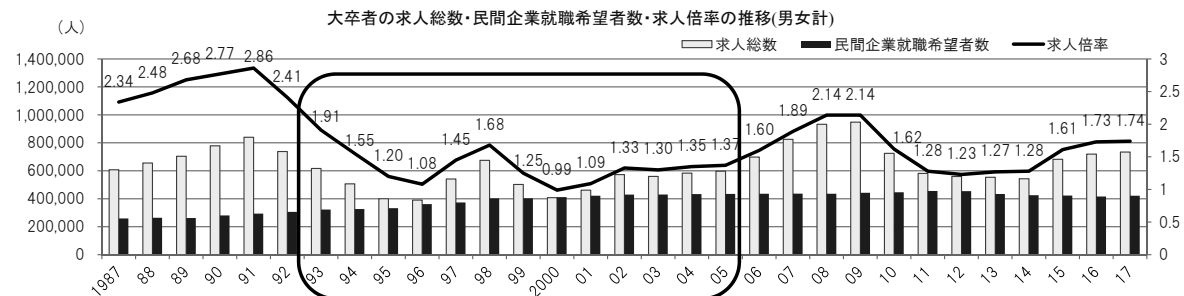
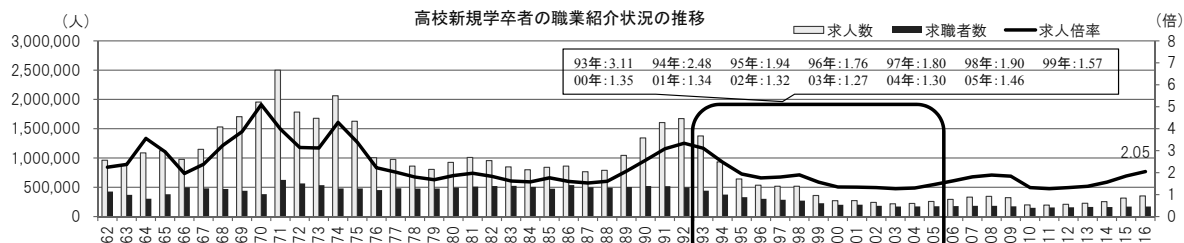
有効求人倍率の推移(パートタイム含む)



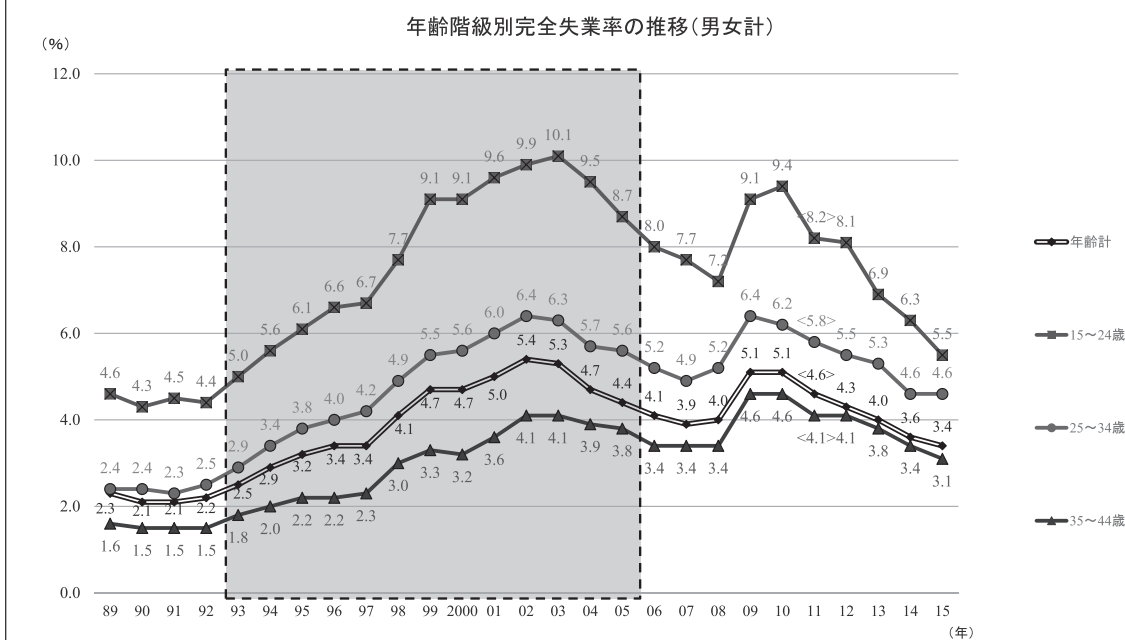
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

新規学校等卒業者の求人倍率等の推移

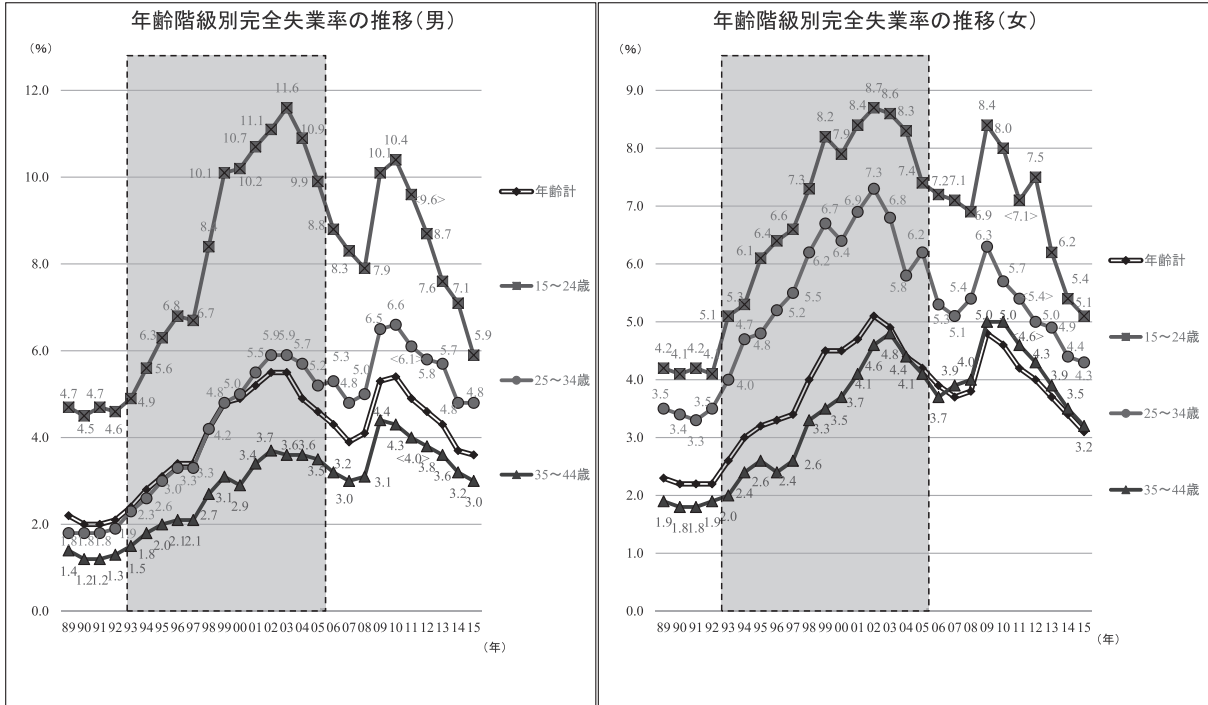
○ 新規学校等卒業者の求人倍率をみると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2016年3月の高卒者に対する求人倍率は2.05倍、2017年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.74倍となっている。



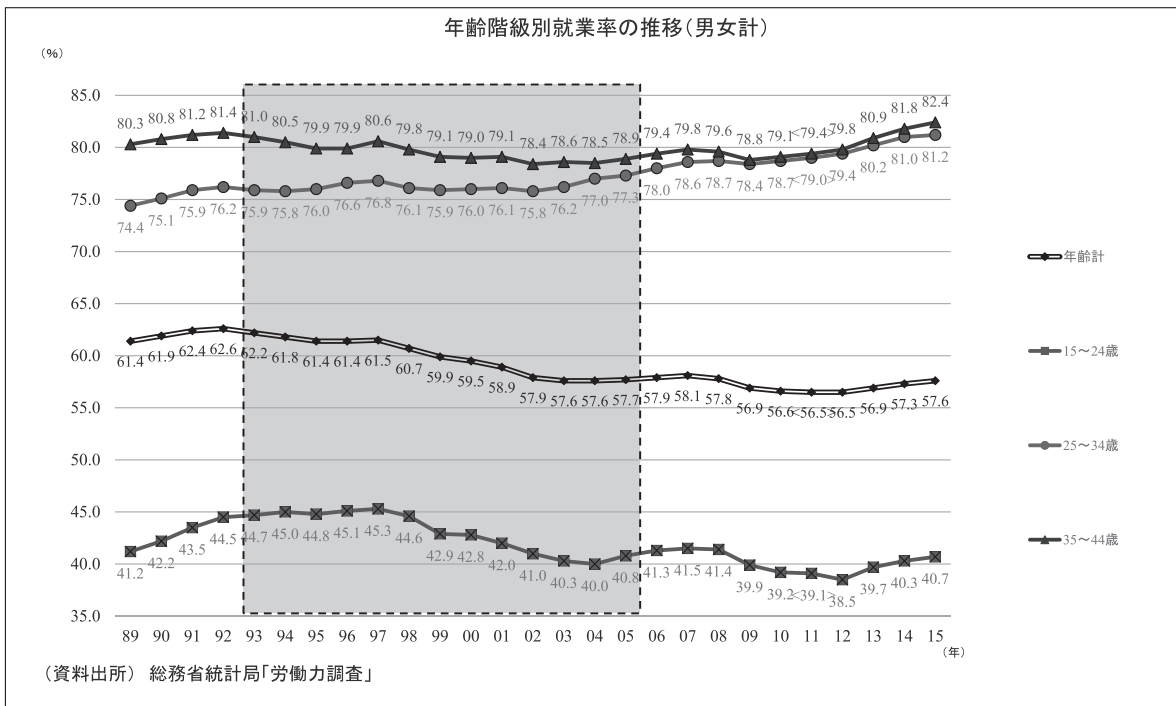
年齢階級別完全失業率の推移(男女計)



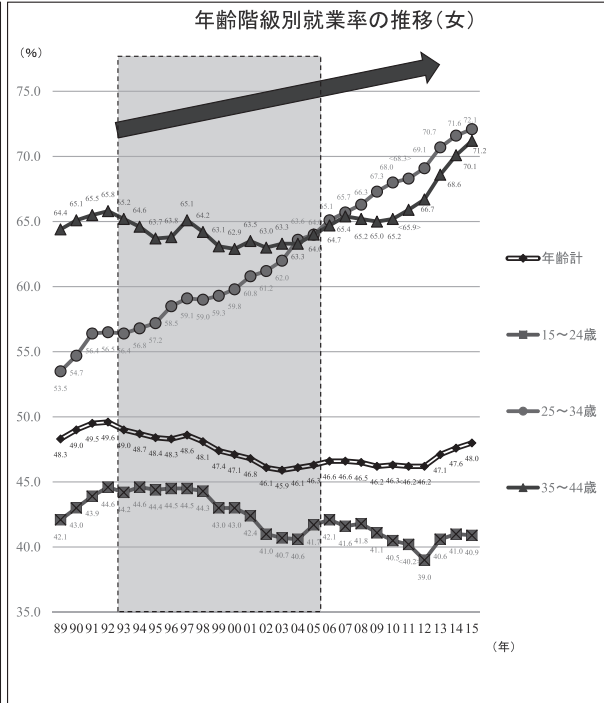
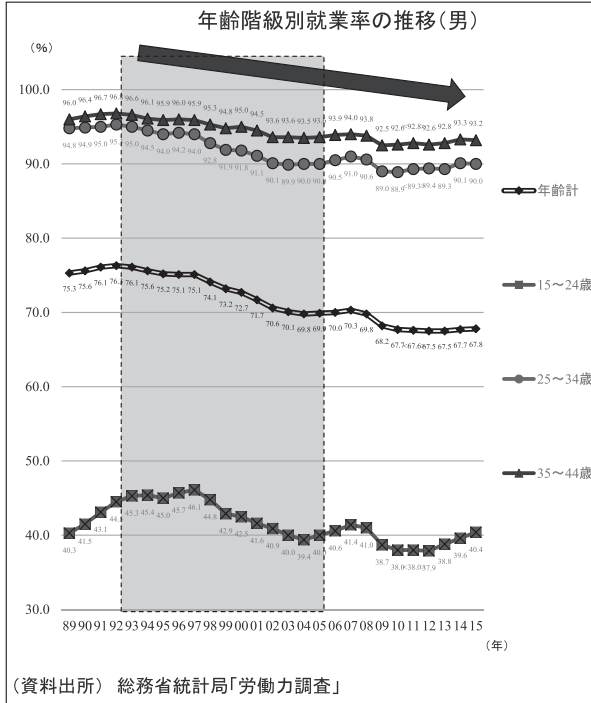
年齢階級別完全失業率の推移(性別)



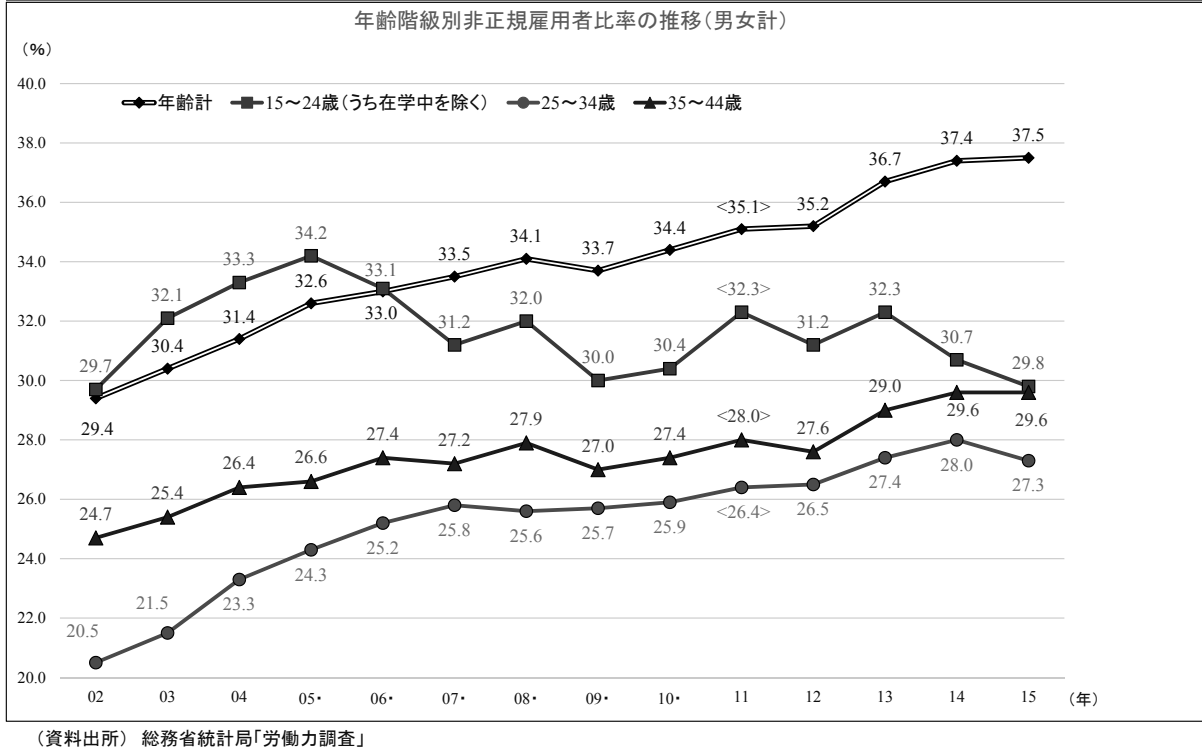
年齢階級別就業率の推移(男女計)



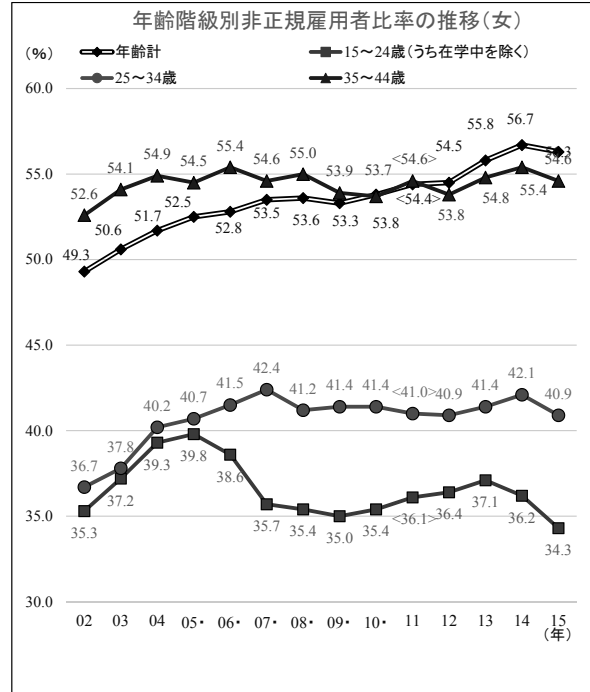
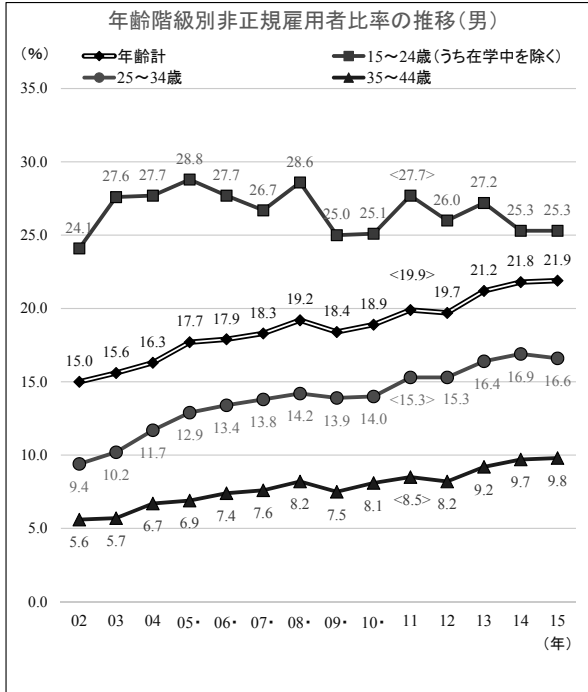
年齢階級別就業率の推移(性別)



年齢階級別非正規雇用者比率の推移(男女計)

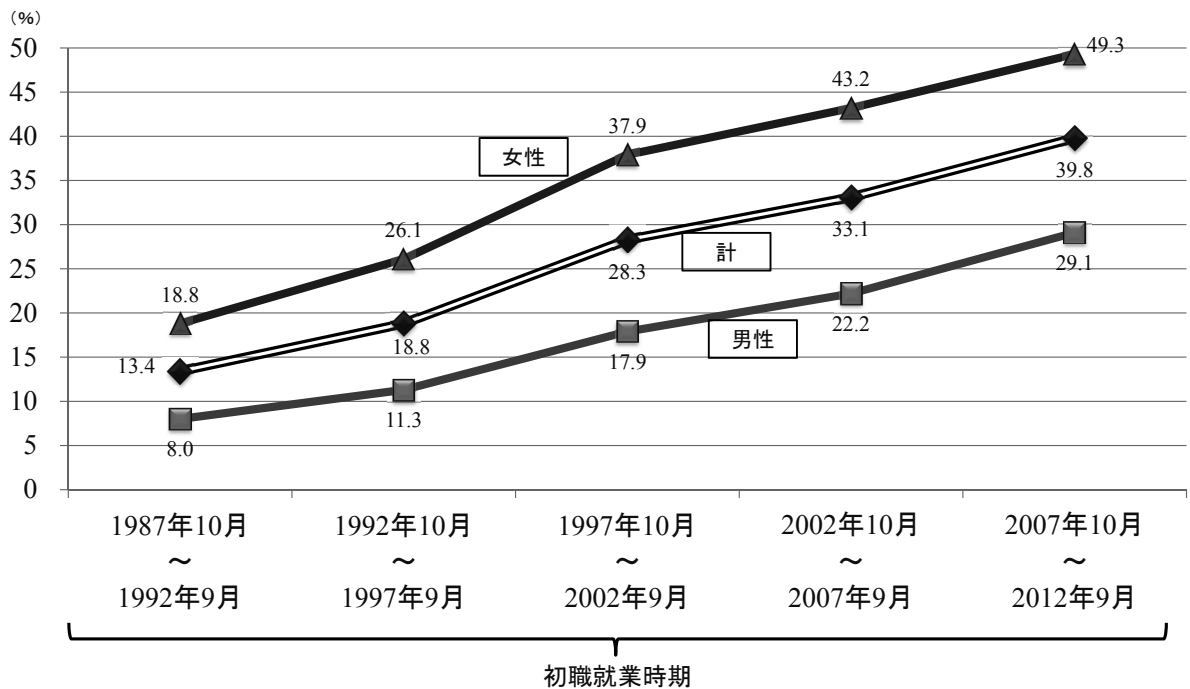


年齢階級別非正規雇用者比率の推移(性別)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

「非正規の職員・従業員として初職に就いた者」の割合



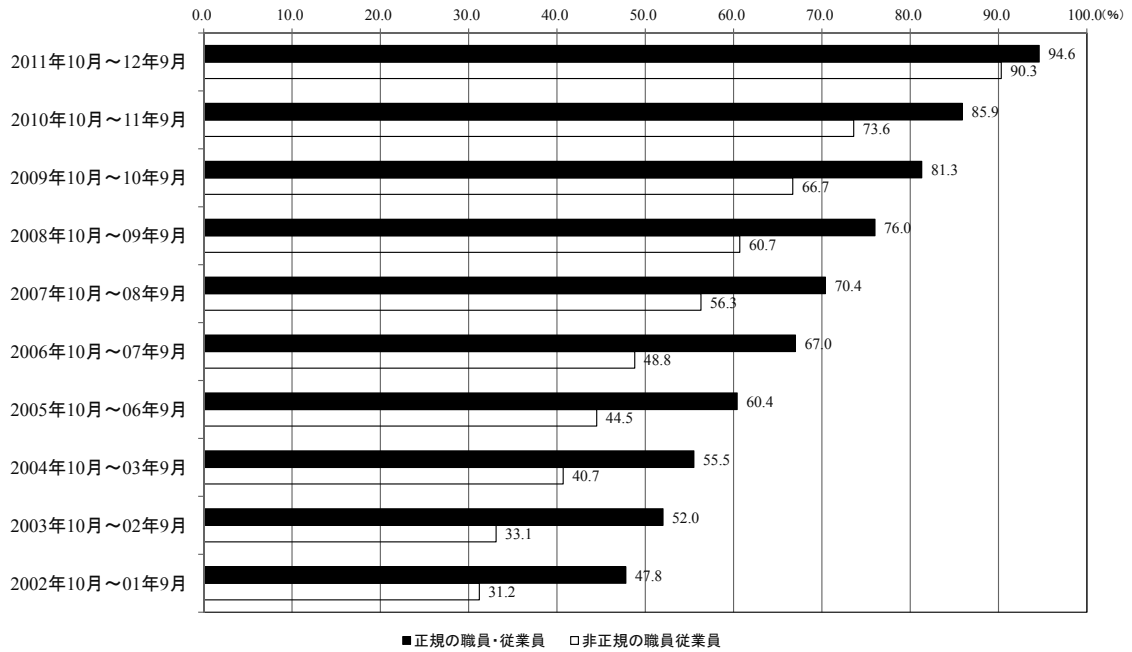
(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2012)第121表

(注) 初職就業時に「雇用者(役員を除く)だった者に占める非正規の職員・従業員」の割合

初職とは、最初に就いた仕事のことである。ただし、通学の傍らにしたアルバイトなどは、ここでいう最初に就いた仕事には含まれない。

初職の雇用形態別「初職継続者」の割合

初職継続者の割合は、「正規の職員、従業員」の方が高い。



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2012)第121表

無業者比率の推移

男性の20代から50代までの無業者比率は上昇している。

(%)					
(男女計)	20代	30代	40代	50代	60代
2002年	18.3	17.2	12.2	17.6	49.1
2007年	17.6	15.7	11.8	17.5	47.2
2012年	18.4	14.2	11.9	15.8	45.2
(男)	20代	30代	40代	50代	60代
2002年	13.7	2.5	2.5	4.4	34.4
2007年	14.5	3.0	3.0	5.3	33.1
2012年	15.7	3.4	3.7	5.4	32.7
(女)	20代	30代	40代	50代	60代
2002年	23.1	32.2	22.0	30.5	62.6
2007年	20.9	28.7	20.7	29.5	60.3
2012年	21.1	25.3	20.3	26.2	57.0

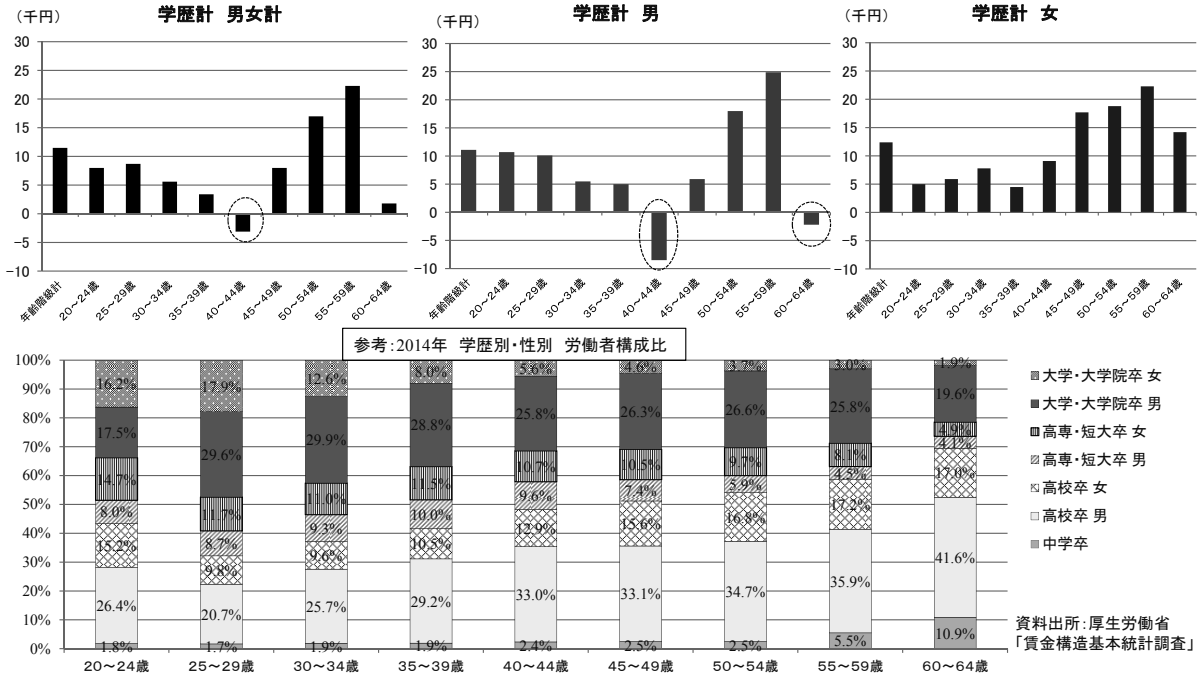
(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2002、2007、2012)

(注)ここでの無業者とは、無業者のうち「非求職者」+「非就業希望者」、無業者比率=無業者/人口で試算した。

賃金の変化（2009年～2014年のきまって支給する現金給与額の変化）

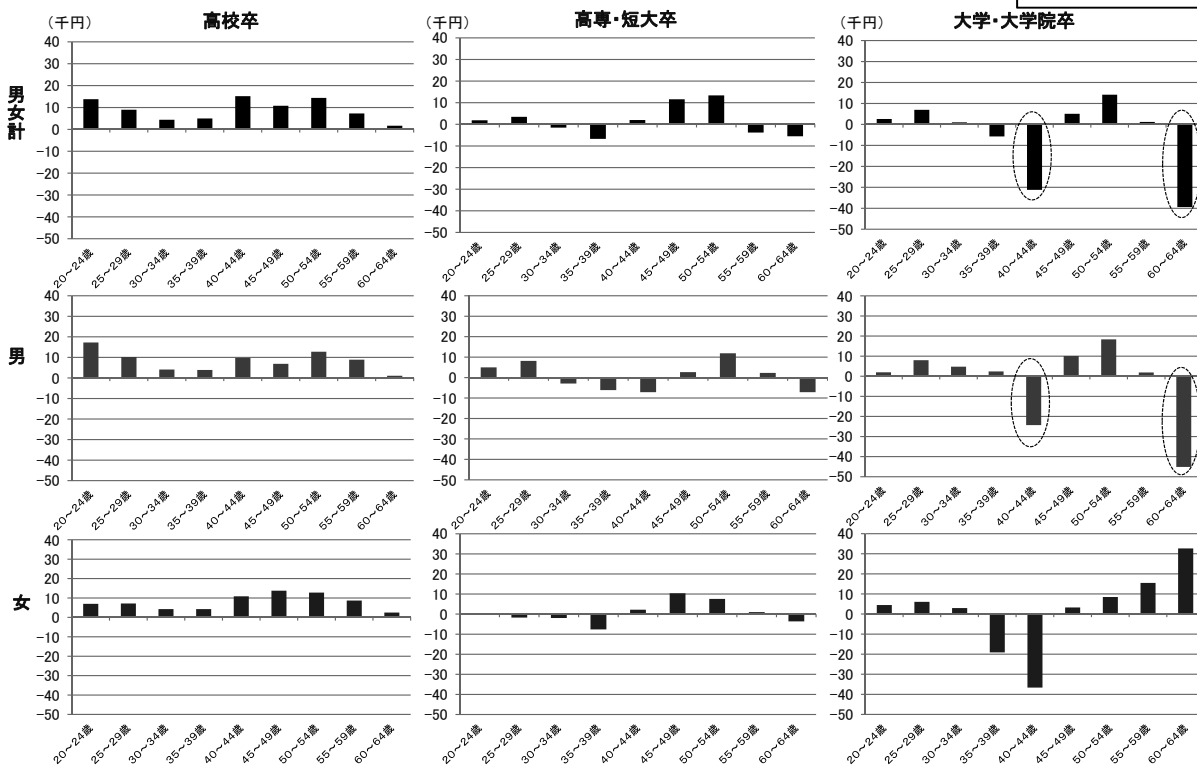
厚生労働省雇用政策研究会(第7回)資料
(2015年8月24日)

○ 2009年から2014年にかけて、賃金は年齢計では上昇しているものの、40～44歳層で低下しており、特に男性の大学・大学院卒の低下の寄与が大きい。



賃金の変化（2009年～2014年のきまって支給する現金給与額の変化）

厚生労働省雇用政策研究会(第7回)資料
(2015年8月24日)



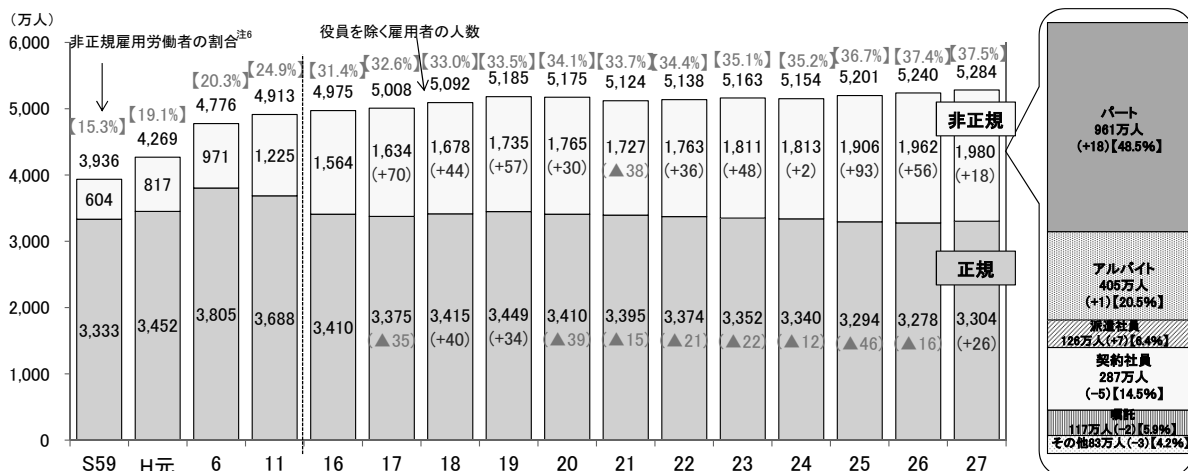
参考資料2 その1 「非正規雇用」の現状と課題

＜厚生労働省HP掲載資料をそのまま転載＞

「非正規雇用」の現状と課題

【正規雇用と非正規雇用労働者の推移】

- 非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加しています（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成27年平均）。
- 正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していましたが、平成27年については8年ぶりに増加に転じました。



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成22年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

2) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成22年国勢調査基準)。

3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

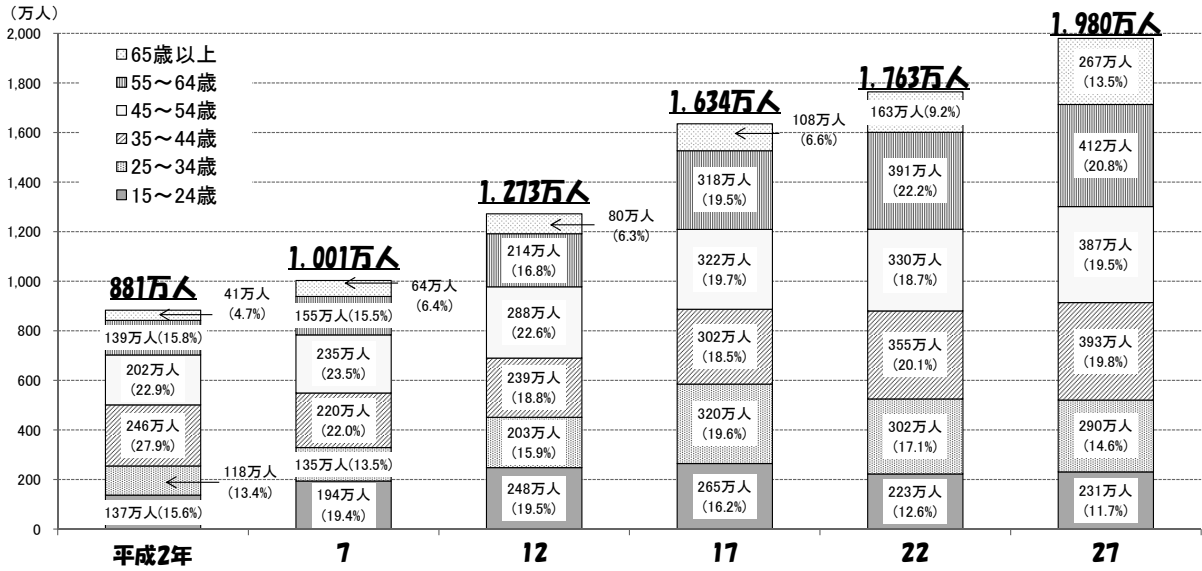
5) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

「非正規雇用」の現状と課題

【非正規雇用労働者の推移(年齢別)】

○ 近年、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっています。

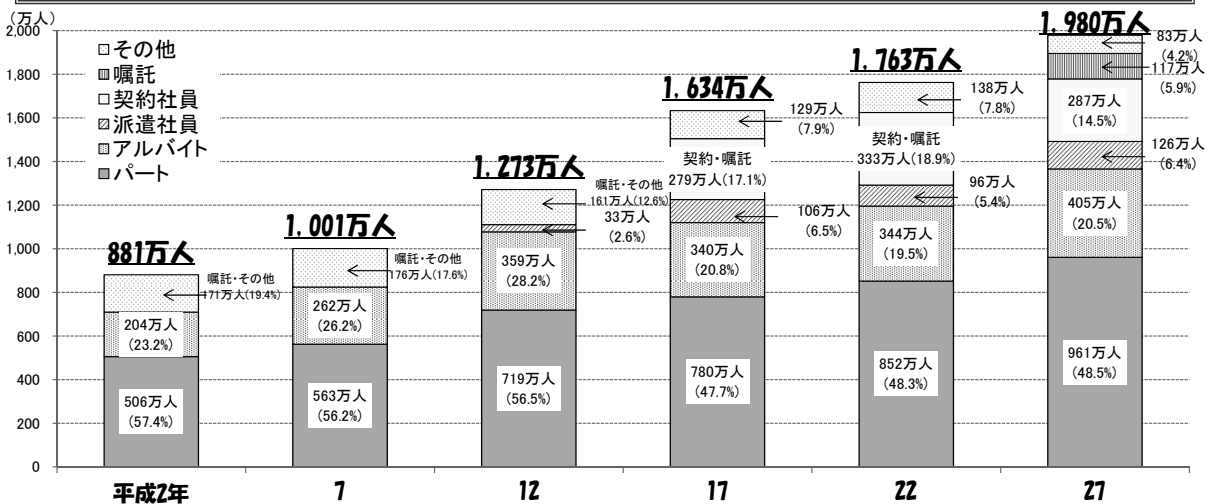


(資料出所)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9表、平成17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 (注)1)平成17、22年の数値は平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値。
 2)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 3)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4)割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢層の割合。

「非正規雇用」の現状と課題

【非正規雇用労働者の推移(雇用形態別)】

○ 雇用形態別にみると、近年、パート、アルバイトが増加しています。



(資料出所)平成12年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成17年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 (注)1)平成17、22年の数値は平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値。
 2)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 3)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「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」「その他」である者。
 4)平成7年以前では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」。
 5)平成12年では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「嘱託・その他」。
 6)平成17、22年では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。
 7)平成27年では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。
 8)割合は、非正規雇用労働者全体に占める雇用形態別の割合。

「非正規雇用」の現状と課題

【不本意非正規の状況】

○ 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の16.9%(平成27年平均)となっています。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	315	16.9(▲1.2) ^{※4}
15～24歳	28	12.8(▲2.3)
25～34歳	71	26.5(▲1.9)
35～44歳	67	17.9(▲0.8)
45～54歳	62	16.9(▲1.4)
55～64歳	64	16.6(▲0.3)
65歳以上	22	8.8(±0.0)

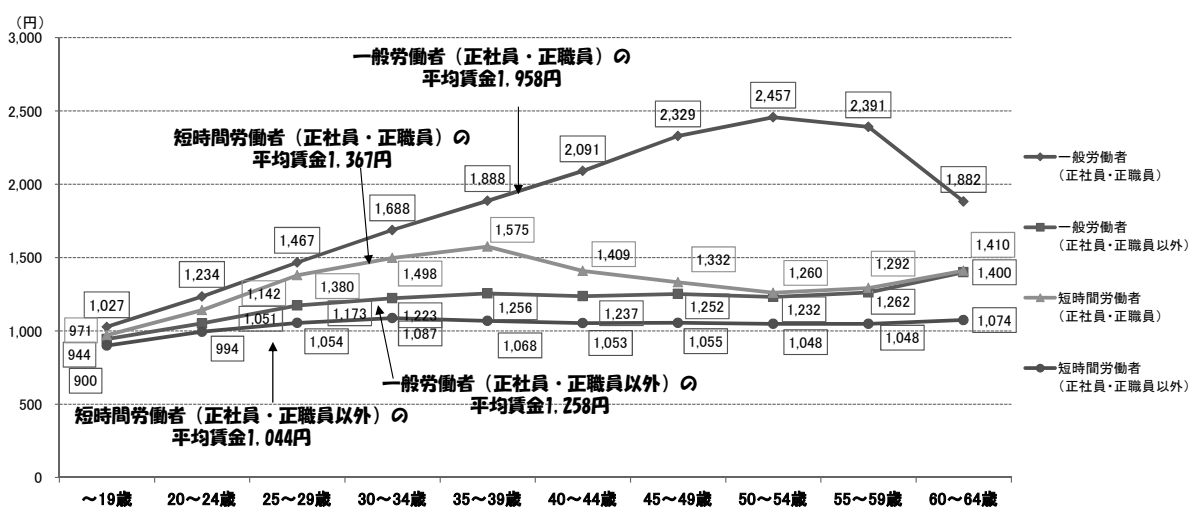
(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均) 第Ⅱ-16表

- 注) 1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「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」「その他」である者。
 3)不本意非正規:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
 4)割合の()で示した数値は、対前年比。

「非正規雇用」の現状と課題

【賃金カーブ(時給ベース)】

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題があります。



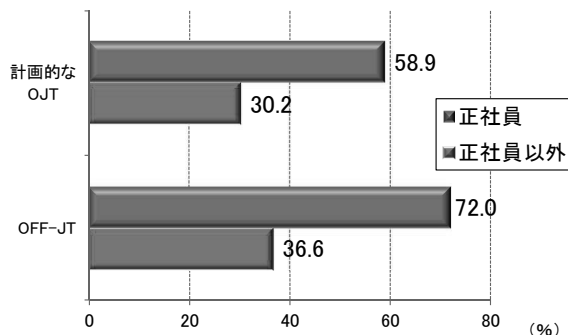
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成27年)雇用形態別表:第1表

- (注) 1)賃金は、平成27年6月分の所定内給与額。
 2)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 3)一般労働者:常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 4)短時間労働者:同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 5)正社員・正職員:事業所で正社員・正職員とする者。
 6)正社員・正職員以外:事業所で正社員・正職員以外の者。

「非正規雇用」の現状と課題

【事業所における教育訓練の実施状況】

○ 正社員以外に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも、正社員の約半数となっています。



(資料出所)厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26年度)事業所調査 第1表

(注)1) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員。

2) 正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。

3) 計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

4) OFF-JT: 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

【各種制度の適用状況】

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて正社員以外は大きく下回っています。

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年 個人調査 第14表

(注)1) 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

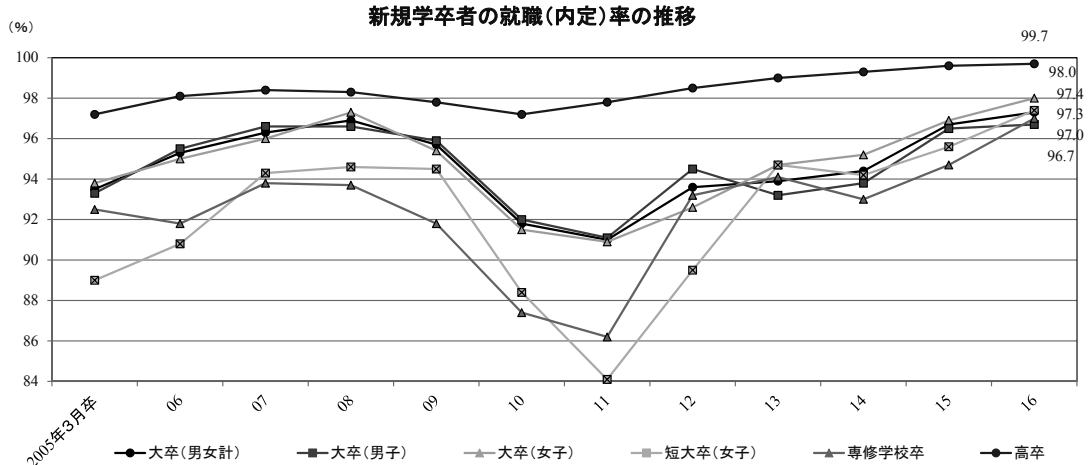
2) 正社員: 雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員をいう。

3) 正社員以外: 正社員以外の者で、「契約社員(専門職)」「嘱託社員(再雇用者)」「出向社員」「派遣労働者」「臨時労働者」「パートタイム労働者」「その他」である者。

参考資料2 その2 (学卒時の状況)

新規学卒者の就職(内定)率の推移

○ 2016年3月末卒の新規学卒者の就職(内定)率は、
 ・高卒99.7%(2015年3月末卒99.6%)
 ・専修学校卒97.0%(同94.7%)
 ・短大卒97.4%(女子)(同95.6%)
 ・大卒(男女計)97.3%(同96.7%)
 など2015年3月末卒に比べ全て上昇。また、いずれも直近のピークであるリーマンショック前(2008年3月末卒)の水準以上。



(注) 1. 大卒、短大卒、専修学校卒については、厚生労働省と文部科学省共同で調べた「大学等卒業者の就職状況調査」。就職率は、就職希望者に対する就職者の割合であり、当年4月1日現在の状況。
 2. 高卒については、厚生労働省調べ。就職内定率は、ハローワーク及び学校からの職業紹介を希望した生徒(求職者)数に対する就職者数の割合であり、当年6月末現在の状況。
 資料出所: 厚生労働省・文部科学省調べより作成。

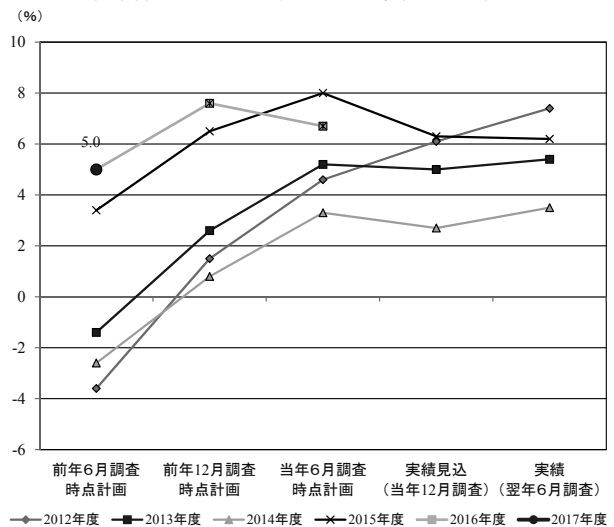
新卒採用計画(前年度比)の推移

○ 2016年度の新卒採用計画(前年度比)は、大企業(7.7%増)、中堅企業(4.9%増)、中小企業(6.8%増)ともに増加となり、規模計では6.7%増となっている。
 ○ また、2017年度の計画も企業規模計で前年度比5.0%増となっており、新規学卒者の就職環境は回復傾向が続いている。

新卒採用計画(全産業) <2016年6月調査>

		(前年度比、%)	
		2016年度	2017年度
2015年度		(計画)	(計画)
大企業	11.0	7.7	2.9
中堅企業	7.1	4.9	3.6
中小企業	2.2	6.8	7.6
全規模合計	6.2	6.7	5.0

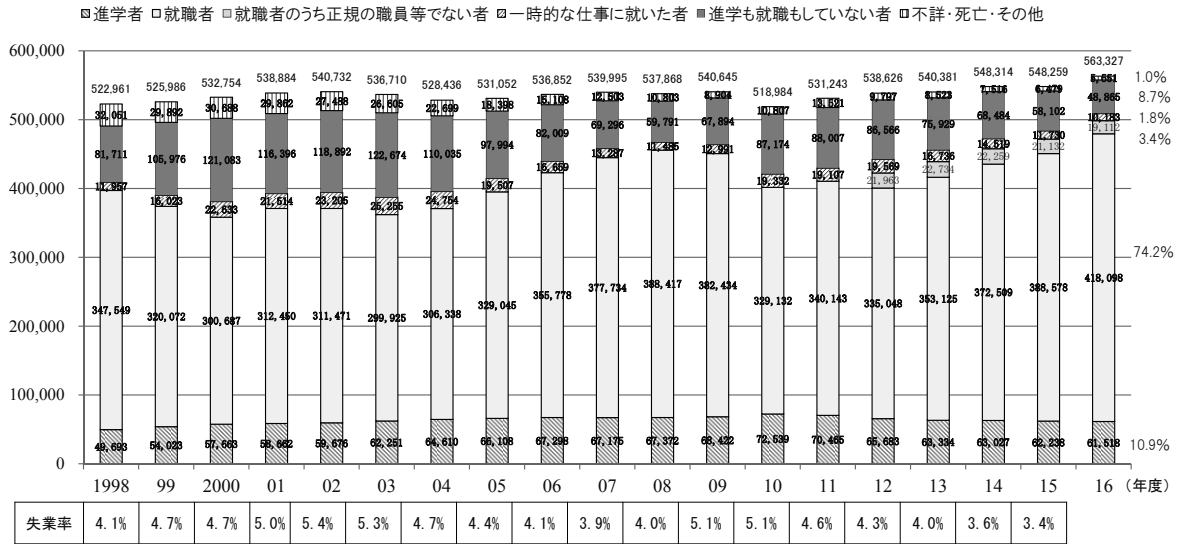
新卒採用計画(前年度比、企業規模計)の推移



資料出所: 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

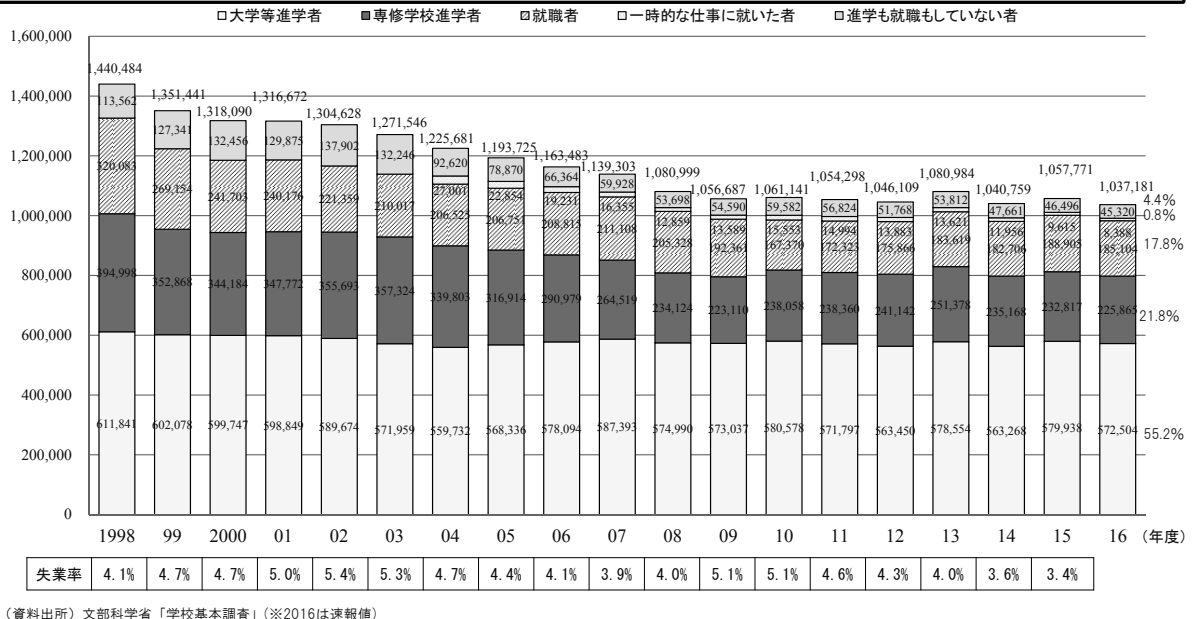
卒業後の状況(大学・学部卒業者)

- 就職者数は、年によってばらつきがあるものの、約30~41万人台で推移。
- 進学も就職もしていない者の数は、2003年にかけて増加した後、徐々に減少に転じ、2016年は約4万9千人となっている。
- 一時的な仕事に就いた者の数は、2016年は約1万人となっている。



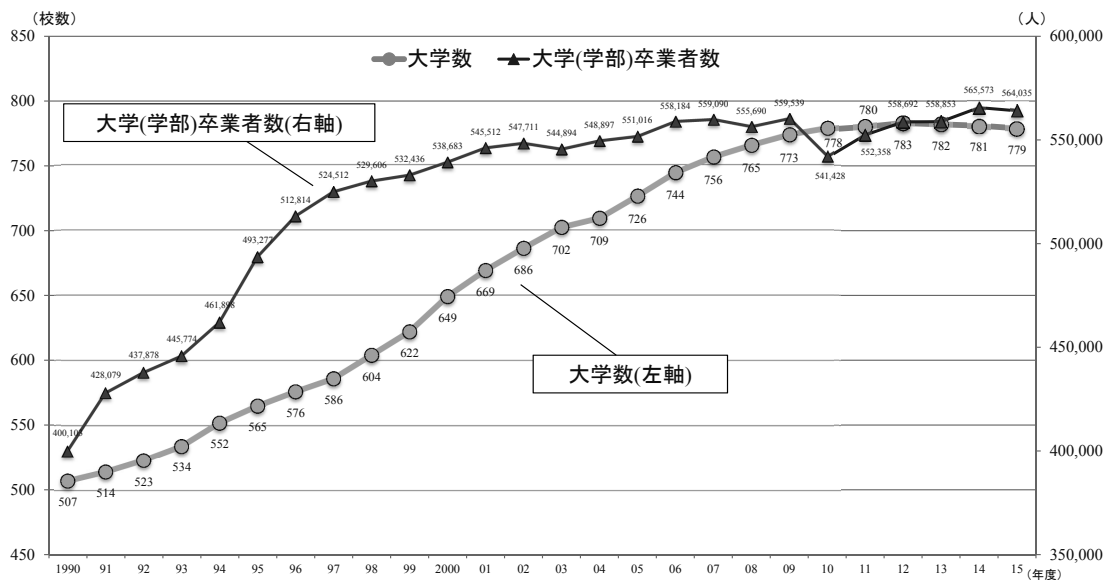
高等学校(全日制および定時制)卒業後の状況

- 就職者数は年々減少し、1998年に32万人だったものが2016年では約18万5千人となっている。
- 進学も就職もしていない者の数は、2002年にかけて増加した後、徐々に減少に転じ、2016年は約4万5千人となっている。



大学数及び大学(学部)卒業生数の推移

- 大学数は、2015年度(779校)は1994年度(552校)と比較すると、41.1%増加している。
- 大学(学部)卒業生数も、2016年度(564,035人)は1994年度(461,898人)と比較すると、22.1%増加している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

参考資料 3

アンケート調査の概要（単純集計）

F 1 あなたの性別はどちらですか。（回答は1つ）

n =	男性	女性	(%)
3,058	66.2	33.8	

F2 あなたの現在の年齢は何歳ですか。

n =	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	平均値	中央値	(%)
3,058	27.9	24.9	24.9	22.3	39.1	39	

F 3 あなたが現在居住されている地域をお答えください。（回答は1つ）

n =	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	その他の地域	(%)
3,058	10.5	10.1	31.4	17.0	1.5	3.8	14.4	8.4	2.1	0.9	0.0	

F 4 あなたの現在の就業形態についてお答えください。（回答は1つ）

※複数の仕事に就いている方は、主な仕事についてお答えください。

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる方は、休業・休暇の前の就業形態をお答えください。

※民間企業以外にお勤めの方は民間企業の就業形態に相当するものをお答えください。

n =	正社員 (役員を除く)	パート タイマー	アルバイト	契約社員	派遣労働者	嘱託	会社役員	自営業・ 内職	家業の 手伝い	その他 具体的に	仕事を していない	(%)
3,058	78.4	7.9	4.3	5.6	3.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

F 5 あなたの最終学歴をお答えください。（回答は1つ）

n =	中学校卒	高校卒	高校中退	専修・ 各種学校卒	専修・ 各種学校 中退	短大・ 高専卒	短大・ 高専中退	四年制 大学卒	四年制 大学中退	大学院 修了	大学院 中退	その他	(%)
3,058	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

F 6 あなたが最終学歴の学校で学んだ学問・専攻は文系ですか理系ですか。（回答は1つ）

n =	文系	理系	その他 具体的に	(%)
3,058	72.1	26.8	1.1	

F 7 あなたはご結婚（事実婚含む）されていますか。（回答は1つ）

n =	既婚（配偶者あり） ※事実婚を含む	既婚 （離別・死別）	未婚	(%)
3,058	58.9	3.5	37.6	

F 8 あなたと一緒に暮している家族をすべてお答えください。（回答はいくつでも）

n =	配偶者 (事実婚の 相手を含む)	子ども	親	祖父母	兄弟姉妹	犬	猫	その他の 動物	その他 具体的に	あなた以外 にいない	(%)
3,058	57.5	43.1	22.2	1.6	6.7	3.3	2.7	1.3	0.4	21.1	

F 9 一緒に暮らしている末子の現在の年齢をお答えください。

n=	6歳未満	6歳以上 20歳未満	20歳以上	平均値	中央値	(%)
1,318	55.2	43.5	1.3	6.7	6	

F 10 現在、主としてあなたの世帯の生計を支えているのはどなたですか。(回答は1つ)

n=	あなた自身	あなたの配偶者 (妻・夫) ※事実婚の相手を含む	あなたの 親	あなたの 子ども	その他 具体的に	(%)
3,058	70.1	16.4	13.0	0.0	0.4	

F 11 現在、「あなたの親」があなたの世帯の生計を支えている主な収入源はどれですか。最も当てはまるものをお答えください。(回答は1つ) Q 4で「あなたの親」とお答えの方におたずねします。

n=	公的年金・ 企業年金	賃金収入・ 自営業収入	不動産などの 財産による 家賃収入	株などの 資産による 配当収入	預貯金の 取り崩し	その他 具体的に	(%)
398	47.5	41.7	3.8	1.0	3.8	2.3	

F 12 あなたの世帯では現在、あなた以外に収入を得ている方はいますか。(回答は1つ)

n=	い	る	い	ない	(%)
3,058	54.0	46.0			

F 13 現在、あなた以外で収入を得ている方はどなたですか。(回答はいくつでも) Q 6で「いる」とお答えの方におたずねします。

n=	あなたの配偶者 (事実婚の相手を含む)	あなたの親	あなたの子ども	その他 具体的に	(%)
1,650	70.5	27.6	2.1	6.6	

F 14 あなたの配偶者(事実婚の相手を含む)の現在の就業形態についてお答えください。

(回答は1つ)

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる場合は、休業・休暇の前の就業形態をお答えください。

※民間企業以外にお勤めの方は民間企業の就業形態に相当するものをお答えください。

Q 7で「あなたの配偶者」とお答えの方におたずねします。

n=	正社員 (役員を 除く)	パート タイマー	アルバイト	契約社員	派遣労働者	嘱託	会社役員	自営業・ 内職	家業の 手伝い	その他 具体的に	わからない	(%)
1,163	59.8	23.5	3.6	4.0	1.3	0.5	1.4	4.8	0.5	0.1	0.4	

F 15 あなたご自身の過去1年間の仕事からのおおよその年収(税込)をお答えください。

(回答は1つ)

n=	ない	100万円 未満	100万円以上 200万円未満	200万円以上 300万円未満	300万円以上 400万円未満	400万円以上 500万円未満	500万円以上 600万円未満	600万円以上 700万円未満	700万円以上 800万円未満	800万円以上 900万円未満	900万円以上 1,000万円未満	1,000万円以上 1,200万円未満	1,200万円以上 1,500万円未満	1,500万円以上 2,000万円未満	2,000万円 以上
3,058	1.1	6.9	7.4	11.3	14.7	16.0	13.3	9.5	7.0	4.3	2.9	3.1	1.5	0.5	0.5

(%)

F 16 現在、あなたの世帯における蓄え（預金や有価証券などの合計）は、おおよそどれくらいだと思いますか。（回答は1つ）

n=	100万円未満	100万円以上 300万円未満	300万円以上 500万円未満	500万円以上 1,000万円未満	1,000万円以上 2,000万円未満	2,000万円以上	わからない	(%)
3,058	15.8	14.3	12.7	14.3	12.8	11.9	18.3	

F 17 現在、あなたやあなたの世帯には、以下のローンがありますか。（回答はいくつでも）

n=	住宅ローン がある	教育ローン がある	自動車 ローンがある	消費者金融の ローンがある	その他の ローンがある 具体的に	ローンはない	わからない	(%)
3,058	37.7	2.3	6.8	2.7	1.3	52.7	4.0	

F 18 あなたの現在の健康状態について、最も近いものをお答えください。（回答は1つ）

n=	非常に 健康である	おおむね 健康である	あまり 健康ではない	健康ではない	(%)
3,058	15.4	71.0	11.1	2.5	

Q 1 あなたが現在の仕事を始めたのはいつ頃ですか。（西暦）

n=	1985－ 1989年	1990－ 1994年	1995－ 1999年	2000－ 2004年	2005－ 2009年	2010－ 2014年	2015－ 2016年	(%)
3,058	1.0	10.4	12.5	16.8	25.1	22.1	11.9	

Q 2 現在の仕事は、学校を卒業して最初に就いた仕事ですか。「学校を卒業して最初に就いた仕事」には、正社員の仕事だけでなく、アルバイトや家業の手伝い等、報酬をもらえるすべての仕事を含みます。（回答は1つ）

n=	はい	いいえ	(%)
3,058	38.8	61.2	

Q 3(1) あなたが、「学校を卒業して最初に就いた仕事」をされていた期間をお答えください。（就業年西暦）

n=	1985－ 1989年	1990－ 1994年	1995－ 1999年	2000－ 2004年	2005－ 2009年	2010－ 2014年	2015－ 2016年	平均値	中央値	(%)
1,870	2.5	18.9	26.0	27.4	23.7	1.6	0.0	1999.7	2,000	

Q 3(2) あなたが、「学校を卒業して最初に就いた仕事」をされていた期間をお答えください。（退職年西暦）

n=	1985－ 1989年	1990－ 1994年	1995－ 1999年	2000－ 2004年	2005－ 2009年	2010－ 2014年	2015－ 2016年	平均値	中央値	(%)
1,870	0.2	5.7	18.1	28.3	29.9	14.8	2.9	2003.8	2,004	

Q 4 現在の仕事と学校を卒業して最初に就いた仕事以外に、あなたは仕事をした経験はありますか。正社員だけでなく、報酬をもらえるすべての仕事を含みます。ただし、在学中のアルバイトやインターンは除きます。（回答は1つ）

n=	ある	ない	(%)
1,870	66.6	33.4	

Q 5 (1) 現在の仕事と学校を卒業して最初に就いた仕事以外で、あなたはいくつの仕事を体験しましたか。(経験した仕事の数)

n=	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	平均値	中央値	(%)
1,245	19.4	21.8	20.0	12.4	11.4	15.0	3.7	3	

Q 5 (2) 現在の仕事と学校を卒業して最初に就いた仕事以外で、あなたはいくつの仕事を体験しましたか。(うち正社員の仕事の数)

n=	0社	1社	2社	3社	4社	5社以上	平均値	中央値	(%)
1,245	25.5	27.1	20.7	13.3	8.2	5.1	1.7	1	

Q 6 (1) あなたが最も長く従事した仕事について、その仕事をされていた期間をお答えください。(就業年)

n=	1985-1989社	1990-1994社	1995-1999社	2000-2004社	2005-2009社	2010-2014社	2015-2016社	平均値	中央値	(%)
1,245	0.2	3.7	12.4	25.9	36.5	19.8	1.4	2004.9	2,005	

Q 6 (2) あなたが最も長く従事した仕事について、その仕事をされていた期間をお答えください。(退職年)

n=	1985-1989年	1990-1994年	1995-1999年	2000-2004年	2005-2009年	2010-2014年	2015-2016年	平均値	中央値	(%)
1,245	0.0	0.6	3.7	11.4	27.4	33.7	23.2	2009.8	2,011	

Q 7 あなたの仕事の形態について、あてはまるものをお答えください。(回答は1つ)
あなたの現在の仕事、学校を卒業して最初に就いた仕事、それ以外で最も長く従事した仕事についてそれぞれおたずねします。

(%)	n=	初めからずっと 正社員として 勤めている (いた)	当初は正社員以外だったが 途中から正社員として 勤めている (いた)	当初は正社員だったが 途中から正社員以外で 勤めている (いた)	初めからずっと 正社員以外で 勤めている (いた)	自営業主	フリーランス、 業務請負	家業の手伝い (同居していない 親戚の手伝いも含む)	友人の事業の手伝い	その他 具体的に
現在の仕事の形態	3,058	70.3	7.5	3.1	17.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
学校を卒業して最初に 就いた仕事の形態	1,870	80.3	3.1	1.2	13.2	0.2	0.5	0.4	0.3	0.9
それ以外で最も長く 従事した仕事の形態	1,245	51.6	5.4	1.7	34.9	0.5	3.1	0.9	0.6	1.5

Q 8 あなたの仕事の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(回答は1つ)

※派遣労働者の方は、派遣先の会社等についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社等についてお答えください。

(%)	n=	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	郵便局・協同組合	サービス業	公務等	その他の業種	わからない
現在の仕事の業種	3,058	4.2	17.4	0.8	8.5	4.5	10.5	6.9	2.7	1.4	7.6	5.6	0.8	15.8	5.0	7.4	0.8
学校を卒業して最初に就いた仕事の業種	1,870	4.0	13.9	0.5	8.5	1.7	11.5	9.8	2.4	1.9	4.3	4.6	0.7	20.8	2.4	11.6	1.6
それ以外で最も長く従事した仕事の業種	1,245	2.2	10.4	0.6	8.7	3.1	10.4	6.0	2.4	2.2	7.9	4.8	0.7	21.8	2.7	13.8	2.2

Q 9 あなたの主な業務内容について、あてはまるものをお答えください。あてはまらない場合でも近いものがあればそれを選択してください。(回答は1つ)

※派遣労働者の方は、派遣先の会社等についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社等についてお答えください。

(%)	n=	総務	財務	人事・労務	広報	経営企画	立地・用地	情報処理	営業	店舗(販売)	店舗(飲食・娯楽)	購買・外注	物流	製造	技術	研究・開発	国際・輸出入	海外勤務	その他具体的に
現在の仕事における主な業務内容	3,058	11.1	6.0	4.0	0.8	3.3	0.1	8.2	18.6	4.5	2.1	1.5	2.6	4.3	9.5	5.2	1.0	0.1	17.2
学校を卒業して最初に就いた仕事の主な業務内容	1,870	7.6	2.8	2.8	0.9	1.4	0.1	8.1	26.5	10.1	4.7	0.9	2.4	3.3	9.4	4.4	1.3	0.2	13.3
それ以外で最も長く従事した仕事の主な業務内容	1,245	8.8	4.2	3.1	0.7	1.7	0.0	8.1	17.6	7.8	5.6	1.4	5.0	3.6	8.3	3.5	1.4	0.3	19.0

Q10 あなたの勤め先の企業全体の従業員規模をお答えください。(回答は1つ)

※派遣労働者の方は、派遣先の会社等についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社等についてお答えください。

(%)	n=	10人未満	10人以上30人未満	30人以上100人未満	100人以上300人未満	300人以上500人未満	500人以上1,000人未満	1,000人以上3,000人未満	3,000人以上	わからない
現在の勤め先の従業員規模	3,058	8.4	9.3	14.5	13.3	6.4	8.9	11.3	20.0	7.8
学校を卒業して最初に就いた勤め先の従業員規模	1,870	5.5	8.2	13.6	15.1	7.8	8.2	11.0	17.5	13.1
それ以外で最も長く従事した勤め先の従業員規模	1,245	11.1	13.3	16.5	11.7	5.9	6.3	6.3	13.1	15.7

Q11 あなたが仕事を辞めた理由をお答えください。(回答はいくつでも)

(%)	n=	会社倒産・事業所閉鎖のため	人員整理・退職勧奨のため	事業不振や先行き不安のため	雇用契約満了のため	結婚のため	出産、育児のため	介護、看護のため	病気、ケガのため	自分に向かない仕事だったため	一時的に就いた仕事だったため	責任ある仕事が任されなかったため	ノルマや責任が重すぎたため	賃金などの条件が良くなかったため	職場の人間関係がよくなかったため	家業を継ぐ、または手伝うため	家族の転職、転勤、事業所の移転のため	より良い条件の仕事が見つかったため	キャリアアップをはかるため	仕事以外にやりたいことが見つかったため	その他具体的に
学校を卒業して最初に就いた仕事を辞めた理由	1,870	4.1	3.2	8.7	2.2	7.6	3.0	1.1	5.6	17.1	5.8	2.0	10.8	14.6	12.5	1.0	1.6	11.3	17.3	7.8	4.3
現在の仕事や学校を卒業して最初に就いた仕事以外で最も長く従事した仕事を辞めた理由	1,245	5.3	3.8	8.4	7.4	4.5	4.5	1.0	3.8	8.2	8.5	1.8	4.7	12.4	10.4	0.7	4.2	12.5	16.1	4.9	4.6

Q12 あなたが20代だった時期の勤め先での教育や訓練の状況についておたずねします。以下のそれぞれについて、あなたに当てはまるものをお答えください。(回答は1つ)

(%)	n=	十分に受けた	ある程度受けた	あまり受けなかった	まったく受けなかった	わからない
上司や先輩からの指導	3,058	23.7	48.7	19.7	4.1	3.8
勤め先での訓練プログラムや教育プログラム(社内研修など)	3,058	17.9	39.1	26.7	12.4	3.9

Q13 あなた自身の新卒時点での就職活動を振り返って、あなたはどのくらい苦労したと感じていますか。(回答は1つ)

n=	大変苦労した	やや苦労した	どちらともいえない	あまり苦労しなかった	ほとんど苦労しなかった	就職活動はしなかった	(%)
3,058	17.2	27.9	20.8	19.0	10.2	4.8	

Q14 あなたはこれまでに独立・起業の経験がありますか。(回答は1つ)

n=	独立・起業をしたことがある	独立・起業をしようとしたことはあるが、できなかった(しなかった)	独立・起業をしようとしたことはない	(%)
3,058	2.8	9.7	87.4	

Q15 あなたが仕事をしている時間(実際に働いている時間)についてお聞きします。先月の一週間あたりのおおよその実労働時間(含む残業)をお答えください。(回答は1つ)
あなたの現在の仕事についておたずねします。

n=	20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上	(%)
3,058	8.3	7.0	19.3	39.3	16.4	9.6	

Q16 あなたの仕事は、所定内労働時間（定時の勤務時間）が決まっているかお答えください。（回答は1つ）

n=	毎週同じ曜日・時間帯で決まっている	曜日・時間帯は変わるが週（または月）あたりの時間数は決まっている	事前に決められた勤務時間の定めはない
3,058	72.8	17.8	9.5

Q17 毎月の収入はどのように決まっているかお答えください。（回答は1つ）

n=	年俸制	月給制	時給制・日給制	歩合制・出来高払	その他具体的に
3,058	9.2	72.9	17.0	0.9	0.1

Q18(1) あなたの雇用契約で定められている雇用契約期間についてお答えください。（回答は1つ）
※派遣労働者の方は、派遣元の会社との雇用契約についてお答えください。

n=	雇用契約の期間に定めはない（無期の雇用契約）	雇用契約の期間に定めはある	雇用契約の期間に定めはあるが、何年かは、わからない	雇用契約の期間が有期であるか無期かは、わからない
3,058	70.4	22.0	3.3	4.3

Q18(2) あなたの雇用契約年数をお答えください。

n=	1年以下	1年越2年以下	2年越3年以下	3年越4年以下	4年越5年以下	5年越	平均値	中央値
673	47.7	3.4	7.7	1.8	4.6	34.8	9.9	2

Q19 あなたが昨年度に勤め先で付与された年次有給休暇は何日ですか。（回答は1つ）
※「年度」とは年次有給休暇を付与する基準単位となっている1年間のことです。
※一昨年度以前からの繰越日数はこの中に含まれません。

n=	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日以上	付与されたが日数はわからない	付与されたかどうかわからない	付与されていない
3,058	0.2	0.2	0.6	0.4	1.0	1.2	1.2	0.6	0.2	9.6	2.2	3.2	0.8	1.8	2.7	1.3	0.4	0.6	0.1	33.7	12.5	11.8	2.5	11.2

Q20 あなたは昨年度に付与された年次有給休暇を、昨年度中にどの程度取得しましたか。（回答は1つ）

Q31で年次有給休暇が1日以上付与されたと回答した方におたずねします。

n=	すべて取得した	おおよそ取得した	半分程度取得した	あまり取得しなかった	まったく取得しなかった	わからない
2,641	11.3	18.6	23.8	33.9	11.1	1.3

Q21 あなたの役職は、次のどれに最もあてはまりますか。（回答は1つ）

n=	部長相当職	課長相当職	係長相当職	主任相当職	役職はない	わからない
3,058	3.4	12.8	11.3	13.7	56.9	2.0

Q22 あなたは、ふだん仕事をする上で外国語を使うことがありますか。(回答は1つ)

n=	よくある	たまにある	あまりない	まったくない	(%)
3,058	5.4	14.6	23.7	56.3	

Q23 あなたには、仕事上で目標とする人はいますか。いるとすれば、それは下記のうち、どれにあてはまりますか。あてはまるものをすべてお答えください。(回答はいくつでも)

n=	現在の上司	現在の職場の先輩や仲間 (上司を除く)	現在の仕事の取引先もしくは顧客	過去の職場の上司 (現在と職場が異なる場合)	過去の職場の先輩や仲間 (現在と職場が異なる場合)	過去の仕事の取引先もしくは顧客 (現在と職場が異なる場合)	学校時代の先生	職場や学校とは異なる 友人・知人	両親	その他具体的に	特にいない	(%)
3,058	15.7	14.8	2.8	4.7	3.4	0.7	1.4	4.9	3.5	1.0	60.4	

Q24 あなたの暮らし向きについておたずねします。以下のそれぞれについて、あなたに当てはまるものをお答えください。(回答は1つ)

(%)	n=	大いにゆとりがある	ある程度ゆとりがある	どちらともいえない	あまりゆとりがない	ほとんどゆとりがない
あなたは、現在、経済的なゆとりがどれくらいありますか。	3,058	1.7	29.1	30.3	25.0	13.9
あなたは、現在の生活の中で、休んだり好きなことをしたりする時間のゆとりがどれくらいありますか。	3,058	4.4	35.9	28.0	22.9	8.8

Q25 お金が足りないために、あなたが諦めていることとして、どのようなことが挙げられますか。あてはまるものをすべて選んでください。(回答はいくつでも)

n=	結婚	子どもを産むことや 育児をすること	親元からの独立	家の購入	自動車の購入	旅行やレジャー	被服費を抑えている	医療費を抑えている	食費を抑えている	酒代を抑えている	趣味や娯楽への 出費を抑えている	教育費を抑えている	交際費を抑えている	その他具体的に	我慢したり諦めたり していることはない	(%)
3,058	7.8	8.5	6.7	13.9	18.7	30.5	25.4	6.7	20.5	11.0	34.9	4.3	23.6	0.6	29.5	

Q26 あなたは、自分が新卒で就職活動をした時期は、自分(たち)の5歳くらい上の世代と比べて、就職事情が厳しかったと感じますか。また、自分の5歳くらい下の世代と比べた場合はどうですか。(回答は1つ)

(%)	n=	自分(たち)の世代の ほうが厳しかった	自分(たち)の世代の ほうが楽だった	特に違いは なかったと思う	どちらとも いえない	わからない
上の世代との比較	3,058	39.5	15.3	19.9	13.4	11.9
下の世代との比較	3,058	27.5	24.4	20.7	14.4	13.0

Q27 あなたは、今現在、自分（たち）の世代と自分（たち）の5歳くらい上の世代との間に、仕事や報酬に格差があると感じますか。また、5歳くらい下の世代との間に、格差があると感じますか。
（回答は1つ）

(%)	n=	格差はあると感じており自分(たち)の世代のほうが恵まれていると感じる	格差はあると感じており自分(たち)の世代のほうが恵まれていないと感じる	格差は特にないと感じる	どちらともいえない	わからない
上の世代との比較	3,058	7.3	36.3	27.1	16.6	12.8
下の世代との比較	3,058	13.4	15.7	36.1	20.5	14.2

Q28(1) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（20歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
3,058	2.6	2.3	3.4	3.4	2.4	13.6	10.0	14.4	28.2	10.5	9.4	67.5	70	

Q28(2) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（25歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
3,058	2.8	3.0	4.4	4.8	4.0	13.5	12.5	16.4	23.6	8.6	6.4	63.6	70	

Q28(3) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（30歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
3,058	3.0	2.7	4.1	4.8	3.7	12.7	11.3	16.8	23.3	11.1	6.5	64.7	70	

Q28(4) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（35歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
2,204	3.2	2.9	4.4	3.6	4.1	13.2	13.1	17.2	21.4	10.7	6.1	64.0	70	

Q28(5) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（40歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
1,444	4.4	3.5	3.4	5.6	4.2	12.9	11.8	18.7	19.4	10.5	5.7	62.3	70	

Q28(6) あなたの生活全般の幸福度は、以下のそれぞれの時点で、100点を満点とすると何点くらいでしたか。（45歳ごろの時点）

n=	0-9点	10-19点	20-29点	30-39点	40-49点	50-59点	60-69点	70-79点	80-89点	90-99点	100点	平均値	中央値	(%)
682	4.5	3.4	5.4	6.6	3.8	12.6	10.3	16.9	19.6	10.6	6.3	61.4	70	

Q29 あなたには、自分の悩みや心配事を相談できる人がいますか。以下のそれぞれについて、あなたが相談したいと思う相手をすべてお答えください。(回答はいくつでも)

(%)	n=	家族	親類	現在の職場の上司や同僚	以前の職場の上司や同僚	カウンセラー・相談員	職場以外の友人・知人 (対面で会える人・会ったことがある人)	SNSやインターネット上の友人・知人 (対面で会ったことがない人)	その他の人	誰もいない
仕事上の悩みや心配事があった場合に、相談したいと思う相手	3,058	50.0	6.5	24.4	5.6	4.3	26.9	1.7	3.1	26.0
プライベートの悩みや心配事があった場合に、相談したいと思う相手	3,058	48.1	7.8	11.3	3.9	3.2	33.9	2.2	3.4	25.9

Q30 あなたが転職や独立・起業をするとしたら、誰に相談しますか。以下のそれぞれについて、あなたが相談したいと思う相手をすべてお答えください。(回答はいくつでも)

※転職や独立・起業の経験がある方は、実際に誰に相談したかをお答えください。

(%)	n=	家族	親類	現在の職場の上司や同僚	現在の職場のOB・OG	以前の職場の上司や同僚	以前の職場のOB・OG	勤め先の労働組合	カウンセラー・相談員	職場以外の友人・知人 (対面で会える人・会ったことがある人)	SNSやインターネット上の友人・知人 (対面で会ったことがない人)	その他の人	誰もいない	誰にも相談しない
転職をする場合に、相談したいと思う相手	3,058	53.1	7.3	11.2	3.2	4.5	1.6	0.5	5.0	23.6	0.9	2.8	4.8	26.7
独立・起業をする場合に、相談したいと思う相手	3,058	45.4	7.2	8.1	2.7	3.6	1.3	0.6	3.9	19.8	1.1	3.5	8.2	31.5

Q31 仮にあなたが現在働いている勤め先で、人間関係や労働条件に不満を持ったり、違法状態と感じたりしたとするとしたら、どのような行動を取りますか。(回答は1つ)

n=	誰かに相談する	自分で解決、もしくは我慢する	誰にも相談せずに、会社を辞める	特に何もしない	その他具体的に	(%)
3,058	54.1	19.5	9.8	15.7	0.9	

Q32 あなたは、仮に現在働いている勤め先で、人間関係や労働条件に不満を持ったり違法状態と感じたりした場合に、誰に相談するかお答えください。(回答はいくつでも) Q43で「誰かに相談する」と回答した方におたずねします。

n=	会社の経営者	職場の管理職	人事・総務部	勤務先の会社が設置した苦情処理窓口	職場の仲間	勤務先企業の労働組合	企業の外の労働組合	行政の相談機関	弁護士・社会保険労務士等	その他具体的に	(%)
1,653	10.0	33.7	16.8	16.7	49.7	8.6	3.3	12.0	8.9	3.3	

Q33 以下の行政機関や相談窓口等について、知っているものや利用したことがあるものについてお答えください。(回答はいくつでも)

(%)	n=	労働相談や生活相談 政府・NPO・労働組合による	ハローワーク(公共職業安定所)	ジョブカフェ (若者対象の職業相談・紹介機関)	自治体によるその他の 職業相談・紹介機関	行政が運営している職業訓練校	自治体による生活保護や 住宅支援の相談窓口	自治体やNPOによる女性支援 および女性相談センター	行政による母子乳児サービスなど 児童福祉・保育サービス	行政によるカウンセリングなどの 精神保健福祉サービス	その他	この中にはひとつもない
知っているもの	3,058	33.5	70.7	17.1	15.6	18.7	11.6	8.7	7.3	6.6	1.1	21.3
利用したことがあるもの	3,058	3.3	28.3	2.5	1.7	2.0	0.6	0.3	0.8	0.6	0.3	66.5

Q34 あなたの雇用保険の加入状況についてお聞きます。当てはまるものをお答えください。(回答は1つ)

n=	加入している	加入していない	加入資格の有無 がわからない	雇用保険自体が わからない	(%)
3,058	79.6	12.1	4.2	4.2	

Q35 あなたの公的年金の加入状況についてお聞きます。当てはまるものをお答えください。(回答は1つ)

n=	あなた自身の厚生 年金・共済年金に 加入している	国民年金に 加入している	あなたの配偶者が勤務先で 加入する年金の 被扶養者になっている (国民年金第3号被保険者)	公的年金に 加入していない	わからない	(%)
3,058	76.7	10.8	6.0	1.6	4.9	

Q36 あなたの公的医療保険の加入状況についてお聞きます。当てはまるものをお答えください。(回答は1つ)

n=	あなた自身が勤務先で 健康保険等の公的医療保険に 加入している	あなたの配偶者や 親などが加入する 健康保険の被保険者 になっている	国民健康保険に 加入している	公的医療保険には 加入していない	わからない	(%)
3,058	79.1	7.4	6.9	1.3	5.3	

Q37(1) あなたの平均的な一日の睡眠時間についてお答えください。(勤務あり)

n=	1時間 未満	1時間 以上 2時間 未満	2時間 以上 3時間 未満	3時間 以上 4時間 未満	4時間 以上 5時間 未満	5時間 以上 6時間 未満	6時間 以上 7時間 未満	7時間 以上 8時間 未満	8時間 以上 9時間 未満	9時間 以上 10時間 未満	10時間 以上 11時間 未満	11時間 以上 12時間 未満	12時間 以上	平均値	中央値	(%)
3,058	0.1	0.1	0.3	1.2	6.2	24.5	41.2	20.1	5.7	0.4	0.1	0.0	0.0	5.9	6	

Q37(2) あなたの平均的な一日の睡眠時間についてお答えください。(勤務なし)

n=	1時間 未満	1時間 以上 2時間 未満	2時間 以上 3時間 未満	3時間 以上 4時間 未満	4時間 以上 5時間 未満	5時間 以上 6時間 未満	6時間 以上 7時間 未満	7時間 以上 8時間 未満	8時間 以上 9時間 未満	9時間 以上 10時間 未満	10時間 以上 11時間 未満	11時間 以上 12時間 未満	12時間 以上	平均値	中央値	(%)
3,058	0.1	0.1	0.1	0.1	1.3	5.5	20.0	30.2	31.9	5.4	4.1	0.1	1.1	7.2	7	

Q38(1) あなたが望ましいと考える一日の睡眠時間についてお答えください。(勤務あり)

n=	1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上 11時間未満	11時間以上 12時間未満	12時間以上	平均値	中央値
3,058	0.0	0.1	0.1	0.1	0.5	2.2	20.2	39.9	33.8	1.7	1.1	0.0	0.2	7.1	7

(%)

Q38(2) あなたが望ましいと考える一日の睡眠時間についてお答えください。(勤務なし)

n=	1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上 10時間未満	10時間以上 11時間未満	11時間以上 12時間未満	12時間以上	平均値	中央値
3,058	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	1.4	8.5	26.2	48.9	7.9	5.3	0.1	1.3	7.8	8

(%)

Q39 あなたは、一週間にどのくらいの頻度で朝食を食べますか。(回答は1つ)

n=	毎日	週に5～6日	週に3～4日	週に1～2日	それ以下	朝食は 食べていない
3,058	65.1	12.0	5.6	5.2	2.8	9.3

(%)

Q40 あなたは、はじめて会う人や、よく知らない人と、話しをするのは得意ですか。(回答は1つ)

n=	とても得意だ	どちらかという と得意だ	あまり 得意ではない	とても苦手だ
3,058	7.2	34.3	42.8	15.6

(%)

Q41 あなたは、最新の情報技術や情報機器に関心がありますか。(回答は1つ)

n=	とても 関心がある	ある程度 関心がある	あまり 関心がない	まったく 関心がない
3,058	12.0	48.3	32.6	7.1

(%)

Q42 あなたは、自分の将来について、どのようなことに不安を感じていますか。

(回答はいくつでも)

n=	将来に向けた貯蓄	失業・雇止め・倒産	昇給(賃金カット)	昇進・昇格	キャリアアップ	職場における違法状態(不払い残業やハラスメント等)の常態化	職場における違法状態(不払い残業やハラスメント等)の常態化	漠然とした不安	働くことに対する	定年以降の働き方	自分や家族の健康	親の介護	高齢期の自分の介護	公的年金の受給	つながりの弱さ	孤立(社会や他人との)	その他具体的に	特に不安なことはない
3,058	65.4	23.5	22.3	16.9	17.5	6.6	24.0	22.9	48.2	38.1	23.4	27.8	14.3	1.5	10.9			

(%)

Q43 日曜の午後、1時間ほど近所の公園に散歩に行こうと思います。天気予報をみると、午後の降水確率は20パーセントの予想でした。あなたは傘を持っていきますか。(回答は1つ)

n=	傘は持っていかない	持っていくかどうかは、 空模様や気分で決める	傘は持っていく	そもそも散歩に 行くのをやめる
3,058	47.8	34.6	12.8	4.8

(%)

団体ヒアリングと就労支援団体の取り組みの概要

ヒアリングの概要 (No.1)

団 体 名：全国ユニオン

対 応 者：関口達矢 事務局長

ヒアリング月日：2016年5月10日（第7回研究会）

1. 組織と活動の概要

(1) 組織の規模、資金、体制等

11組織が正式加盟、2組織がオブザーバー加盟。組合員数は約3,000人（2016年4月現在）。全国ユニオンとして連合に加盟。2015年の定期大会で、労働組合以外の組織としていたみワーカーズコープが正式加盟。

資金は、各組織からの納入金と拠出金（いわゆるカンパ）。

全国ユニオンとしての専従職員はおらず、主に会長、事務局長が所属する組織の専従職員が兼任して対応。

(2) 支援する主な対象者（年齢、現在の状態等）

いわゆる地域合同労組であるため、各組織が所在する地域の雇用労働者を対象に組織化。年齢、雇用形態、国籍などを問わない。

相談件数などについて、全国ユニオンとしてのデータは未集計。参考として東京ユニオンのデータを提示。

(3) 支援の方法（就労支援、カウンセリング等）

各組合に加入するきっかけは、多くは、解雇・雇止めをされた、退職を強要された、労働条件を不利益に変更された、ハラスメントがあるなどのいわゆる雇用の危機。共通する流れとしては「相談→加入→交渉→解決」となるが、職場に労働組合をつくって、継続的に話し合いを続けていくこともある。

問題の解決（解雇の撤回、退職和解など）や労使関係の構築を通じた支援になる。

また、いたみワーカーズコープでは自立支援法を使った支援を進めている。

(4) そ の 他

各組織で独自に電話や来所での相談体制を整えている。

「相談→加入→交渉→解決」としたが、相談のみで終わるケースが圧倒的。

2. これまでの相談や就労支援活動等を通じて見えてきた就職氷河期世代の実態と課題

各世代が同時代に労働市場にいる。昨今の雇用における困難な現状は世代を超えて降りかかることが多いため、就職氷河期世代の特徴は見えにくいのが現状。

40歳代後半で単身者・非正規、かつ老親と同居している場合は、親の年金も生活費の重要な一部になっていることもある。このため、今後、介護が必要になったときに生活に大きな支障が生じること

も考えられる。

3. 意見交換の中で見えてきたもの

- (1) 経営者や管理職に不当な行為をさせないためにも、労働基準監督官の増員等の監督行政の強化が必要。
- (2) 労働相談が多い人材サービス業などの新しい産業・業種には労働組合がない傾向があり、そのため悪い条件が加速していると考えられる。
- (3) ハラスメントや職場における孤立が増加している。この要因として、社内の競争が激化して相談しにくさを助長するとともに、若い人はプライベートな付き合いを嫌がり、職場の人間関係が希薄化して、周囲と相談しにくい環境ができている。また、派遣や契約社員等、多様な雇用形態の者が職場に混在していることで職場の人間関係が作りにくくなっていることが考えられる。そのことが、職場のハラスメントや孤立、メンタルヘルス等につながっているのではないかと。
- (4) 就職氷河期世代は40歳前後で正社員への道が狭い一方で、正社員になりたいという想いは強く、無茶な働き方をするブラック企業の餌食になっているケースもある。せっかく正社員で就職したのに、酷い環境で働かされていることを嘆いている相談もある。

ヒアリングの概要 (No.2)

団 体 名：ワーカーズコープ
対 応 者：田嶋康利 事務局長
扶藪文重 事業推進部主任

ヒアリング月日：2016年5月10日（第7回研究会）

1. 組織と活動の概要

(1) 組織の規模、資金、体制等

① 組織の規模（2015年度見込み）

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会（以下、連合会）
事業高320億円、就労者1万4千人、高齢者生活協同組合の組合員約5万人。
センター事業団（連合会直轄のワーカーズコープ：全国組織）。
事業高190億円、組合員6,312人（2016年2月）、就労者数8,259人（2016年2月。）

② 資 金

連合会の資金：加盟組織の会費及び機関誌収入など（年間：1億6千万円規模）
センター事業団：資金 出資金17億5千万、自立積立金18億9千万円

③ 体 制

連合会：1979年に結成。センター事業団（連合会直轄のワーカーズコープ：全国組織）、地域の労働者協同組合、農事組合法人（蜜柑生産など）、タクシー輸送、劇団、高齢者協同組合など24組織が加盟。

1992年にICA（国際協同組合同盟）加盟、1999年JJC（日本協同組合連絡協議会）加盟、2006年労働者福祉中央協議会（中央労福協）加盟。

センター事業団は、東京商工会議所、東京中小企業家同友会も加盟。

(2) 支援する主な対象者（年齢、現在の状態等）

① 制度事業

・地域福祉事業所（260カ所）

介護保険：要介護状態の65歳以上の高齢者、障害者自立支援事業：障害のある人

・放課後等デイサービス（70カ所）：障害のある児童（6～18歳）

・障害者自立支援事業：生活介護（3カ所）、就労継続支援B型（16カ所：年齢制限なし）、A型（2カ所：65歳未満）、就労移行支援（6カ所：65歳未満）、地域活動支援センター（4カ所）、自立訓練（生活訓練1）事業など。

・自立援助ホーム（1カ所）：なんらかの理由で家庭にいられなくなり、働かざるを得なくなった原則として15～20歳までの若者

・地域若者サポートステーション（23カ所：ひきこもり、就労困難な15～39歳の若者）

・生活困窮者自立支援事業 68自治体から受託 生活困窮者及び社会的孤立している方

自立相談支援27自治体、就労準備支援37自治体、家計相談7、住宅支援2、一時生活支援3（以上、年齢制限なし）、学習支援22自治体（中学校3年以下、高校3年以下）、認定就労訓練事業 53カ所（年齢制限なし）

・生活保護受給者を対象とする就労支援事業（13自治体）、就労意欲喚起事業（15自治体）、高齢

者見守り支援（2自治体：65歳以上）、財産管理（3自治体）

② 制度外事業

病院清掃や生協等の物流現場、自治体の指定管理現場（子育て、高齢者、障害者、コミュニティ施設他）、介護福祉・子育て事業所など（18歳以上）における就労創出。当事者の現在の状態は事業所によってさまざまであるが、ひきこもり経験者や障害のある人（3障害、発達障害など）が就労している。その他、子ども食堂、フードバンクなどの社会連帯活動における就労体験など。

(3) 支援の方法（就労支援、カウンセリング等）

制度事業については、基本的に制度の要件（自治体の要綱等）に沿って「伴走型支援」などの支援を行っているが、「当事者主体」の視点を大切に「共に働く」ことをめざしている。制度の限界を見据えながら、制度を足がかりとして、「支援する／支援される」関係を超えて、「共に働く、共に生きる、地域をつくる」協同の関係づくりをめざしている。

2. これまでの相談や就労支援活動等を通じて見えてきた就職氷河期世代の実態と課題

(1) I区（人口54万人 生活困窮者自立相談窓口の事例）

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上	不明	計
人数	21	50	87	128	96	23	84	19	508
割合	4.1%	9.8%	17.1%	25.2%	18.9%	4.5%	16.5%	3.7%	100%

上記の通り、30～49歳までの相談者の割合は全体の半数近くの42.3%（215人）で、男女比は、他世代と同傾向で、7：3で男性の相談者が多い。

① 相談者の傾向

30代の相談者は、親と同居し、親を通して相談窓口にアクセスする傾向が多い。親の収入に依存した生活で、経済的には逼迫した状態ではないが、親が過干渉で子どもの経済的・社会的自立に大きく影響している。最終学歴は大卒が多く、転職を繰り返す中で、失業状態が長期化し、相談窓口にアクセスしている傾向にある。

新卒時に就職できなかった者は、その後も安定した職に就けず、10年以上経過した現時点でも、正社員になれず困難な生活状況にある。

② 就労支援における課題

就職難の中、無事に就職できたものの、将来を悲観的に見ている傾向が強い。また、離転職や“生きづらさ”の原因に関する自己分析が十分ではなく、同じ“失敗”を繰り返している傾向にある。

企業側も人材育成に経費をかける余力がなく、研修の機会も少なく経験を通じたスキルアップを図る機会が制限されていたように思われる。そのため、仕事を通じた帰属意識も乏しく、離転職を繰り返す傾向にある。

(2) T市（人口100万人 生活困窮者自立相談窓口の事例）

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上	不明	計
人数	5	36	88	120	87	31	62	60	489
割合	1.0%	7.4%	18.0%	24.5%	17.8%	6.3%	12.7%	12.3%	100%

上記の通り、30～49歳までの相談者の割合は、全体の4割（208人）。男女比は、6：4で男性が多い。相談窓口にアクセスしても、情報提供だけで終了するケースや、他機関につなぐケースが多く、当窓口で継続して支援を行ったケースは他世代では、3割前後に留まるが、30～40代は、4割（30代：44.3%、40代：40%）が、継続して支援を行っている。

① 相談者の傾向

40代前後の相談者の傾向は、引きこもっているケースが多く、70代の親が相談窓口を訪れる。何らかの仕事に就いた経験のある者が大半ではあるが、仕事に就いたものの、退職後、引きこもり状態になった相談者が全般的に多い。女性の場合は、短大を卒業後、家事手伝い・介護等で10年以上経過し、親の高齢化と共に40歳を過ぎてから、親が相談窓口アクセスしている。安定した仕事に就けず、社会的なスキルを獲得できないまま年齢を重ねるうちに、社会が受け入れをしにくくなった。

② 就労支援における課題

相談者の傾向として、家庭環境や発達の課題を抱える相談者が多い。子ども・高齢者・障害者の相談窓口は従前から存在していたが、生活困窮者の窓口が設置されたことで、30代前半から40代前半世代のあらたなニーズが顕在化したと思われる。新卒時に社会に受入れ体制がなく、社会的な経験を重ねる機会が乏しかったという時代的な制約に加えて、発達の課題、家庭環境など複合的な課題を抱えている。就労体験等を通じて仕事に就くケースもあるが、継続した就労にはつなげていない。

3. 意見交換の中で見えてきたもの

- (1) ユニバーサル就労の対象は「障がい者手帳の有無に関わらず、障害があったり、生活困窮状態にあるなど、様々な理由で働きづらい状態にある方を迎え入れ、ともに働くことをめざす」と位置づけている。例えば、社会福祉法人の福祉事業は仕事をボランティア的なものから一般就労までの4段階に切り分け、様々な仕事に適応していくという考え方である。
- (2) 相談支援機関が雇用型または非雇用型かを判断し、初期段階では非雇用型で体験した後に雇用型に移行するケースもある。
- (3) サポステ等の困窮者の窓口を通じて、働くための受け皿は建物管理（清掃業務）や物流事業がある。清掃業務は清潔になる、感謝される等、成果が分かりやすい事業なので困窮者にははじめやすい事業であり、そこからステップアップしていくケースもある。
サポステの利用者がサポステのスタッフになるといった事例もある。当事者の経験を踏まえ、同様に困っている方々をサポートすることができるという強みもある。
- (4) 障がい者、女性、高齢者や若者への支援は整備されつつあるが、そこからまれる、障がい者手帳を持っていない40歳代の困窮者に対しては、いきなりハローワークを紹介するわけにもいかないことから、何らかの形でワーカーズコープの事業所で職業体験をしてもらいながら、月1回程度相談に来てもらうことで、つながりや居場所を確保する取り組みを行っている。
- (5) 協力企業の開拓で苦勞している地域がある。生活困窮者に対する就労支援は、受け入れ先の企業ネットワークを構築することが主な任務となっており、コーディネーターのような“橋渡し”の役割が重要だ。
- (6) 大学時代の就職活動のように“単一”のルートのみが焦点になっているが、ワーカーズコープに就職した人たちは、モデルは“単一”ではなく、“多様”であることを認識し、そこで自分の役割や居場所を見出している。“働く意欲”イコール“企業への就職活動”ではないことを前提とし、

協働労働というステージで活躍している。

- (7) 自分一人で自己分析を続けても袋小路に陥ってしまうことから、同じ悩みを抱えている仲間、当事者が自分のことを語り合う大切である。

ヒアリングの概要 (No.3)

団 体 名：日本生産性本部

対 応 者：桜井理枝子 ワークライフ部研究員

ヒアリング月日：2016年5月23日（第8回研究会）

1. 民間部門による若者支援の取り組み

(1) 民間支援の特徴

- ① ニーズにあった自由な発想と展開が可能。
- ② 行政や地元との連携により、若者支援を社会資源と結びつけることができる⇒「協働」。

(2) 民間部門の若者支援

① 地域若者サポートステーション

働くことや自立について悩みや不安を抱える若者（15～39歳）や家族のために課題を解決して就労に向かえるよう様々なサービスでサポートするところ（今年度は全国160か所で展開）。若者支援のノウハウや実績のある組織（NPO法人など）が運営。

② 若者自立塾

合宿訓練を通じて自立をめざすプログラム。共同生活をしながら、生活訓練・労働体験・資格取得プログラム等を実施して就労をめざす。

③ パーソナル・サポート・サービス

政府の緊急雇用対策本部のプロジェクトとして行われていたもので、様々な困難を抱えている方に個別的、継続的、包括的な支援を行う仕組みの構築をめざす。

学校から仕事へ、一人ひとりの課題やニーズに応じて必要な機関や制度、プログラム等につないでいく伴走型の支援。

2. サポステ事業創設の経緯とサポステの意義

- (1) 地域若者サポートステーションは、2006年に「地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業」として創設。
- (2) 背景としては若者の就業状況が厳しい中、無業の状態にある若者が相当数にのぼっており、このような若者の自立を支援するためには、包括的な支援を各若者の置かれた状況に応じて個別、継続的に実施していく必要が生じた。
- (3) そのための整備体制のモデルとして、2006年度から地方自治体との緊密な連携のもとに実施することになった。
- (4) 当該事業は地方自治体の主導による若者支援ネットワークの構築・維持を行うものであり、地方自治体の推薦による地域の民間団体に対して国から直接事業委託を行うことにしている。

【地域若者サポートステーション事業の役割（創設当初）】

<地域若者サポートステーション>

- ・個別相談支援
- ・意識啓発事業
- ・若者の把握、誘導

- ・ネットワークの維持
- <厚生労働省（国）>
 - ・相談支援
 - ・意識啓発事業
- <地方自治体>
 - ・実施団体の選定
 - ・ネットワークの整備
 - ・活動拠点の確保
- <中央サポートセンター（現在は若者自立支援センター）>
 - ・キャリア・コンサルタント等に対する技能向上研修
 - ・各サポートステーションおよび支援機関の積極的交流と情報交換
 - ・好事例の収集分類と積極的提供、情報発信

【サポステの意義】

サポステの最大の特徴は、地域の若者支援機関のネットワークを活用した支援を行うこと。公的機関、民間機関を問わず、それぞれ得意分野を持つ様々な支援機関との連携でサポートする。

<サポステならではの3つのサポート>

- ① 複数の専門家の連携支援
 - 一人ひとりとじっくり面談し、課題解決に向けてキャリア・コンサルタントをはじめとする専門スタッフが連携してサポートする。
- ② 不安が自信に変わる経験
 - 不安なのは経験がないから⇒講座や職業体験など様々なプログラムが「経験」をサポートする。
- ③ 働くことを相談できる環境
 - 不安で一步を踏み出せないとき、就職した先でくじけそうになったとき「相談できる人と場所」としてサポートする。

3. 「就職氷河期世代」が抱える特有の困難さや特徴

- (1) 社会に適応できない新たな引きこもり層
 - 不登校の延長ではなく、就職活動でうまくいかなかったり、いったん就職はしたもののつまずきがあって退職してしまい、そのまま社会とのつながりを持ってなくなってしまった。
- (2) 年齢的にも概ね40歳前後になってしまい、一度社会とのつながりが切れてしまうと社会に復帰するのも20代の若者よりも時間がかかる。同様に企業側も受け入れが難しくなってくる。

4. 意見交換の中で見えてきたもの

- (1) 高学歴の相談者の多くは、学生時代に優秀だったことから自分に自信を持っている。しかし、社会（仕事）の中では力を発揮できず、その理由が分からないままつまずきを繰り返すことになり、その結果、社会とつながらなくなってしまっているケースが多い。
- (2) 高学歴者はインターネット等を使ってサポステにアクセスしてくるケースが多い。また、サポステに来るための交通費負担が大きいなかで、サポステに来る者の中に高学歴者も多いのは、親の経済力が影響していると考えられる。

- (3) サポステの対象年齢は15歳～39歳と幅広いことから、様々な世代が対象になっている。シングルマザーや親子で相談に来る者もいる。ワンストップの窓口として、アクセスしてきた者の相談には対応することを基本としているが、多くのサポステでは、受けた相談をすべて抱え込むのではなく、相談者に最適な支援を紹介する取り組みが行われている。
- (4) サポステは全国で160か所であり、担当エリアが広い。取り組みに当たっては、自治体がいかに問題意識を持つかが鍵を握ると思う。サポステに限らず、各支援機関が困窮している（困っている）若者が多く存在していることに気づくのが遅かったという反省がある。
- (5) サポステの卒業は就職としているが、近年では就職したら終わりではなく、定着できた時が終わりとなっている。定着ステップアップ支援もあり、就職した後も、不安があれば継続支援を受けることができる。
- (6) サポステは全国に160か所と限られており、縦割り行政が排除されて様々な事業が統合的に展開されればより効果が上がるのではないか。

ヒアリングの概要 (No. 4)

団 体 名：みたか地域若者サポートステーション

対 応 者：丸山直理 総括コーディネーター

ヒアリング月日：2016年5月23日（第8回研究会）

1. 組織と活動の概要

【2015年度体制】

常勤スタッフ5名＋非常勤スタッフ6名＝11名体制

サポートステーション相談業務スタッフ、ステップアップ事業スタッフ、チャレンジ体験支援スタッフ、情報管理スタッフで構成。

【2015年度実績】

新規登録者数：300名（ステップアップ希望者153名）

相 談 件 数：2,424件（ステップアップ相談387件は含まず）

プログラム受講者数：6,274名（ステップアップセミナー827名は含まず）

就 職 者 数：173名

【支援内容の概要】

15～39歳までの無業の若者の就労支援ということで、予約担当制の定期面談を行いながら、次のようなことを行っている。

- ① まずは、通うところからという勉強会やPC教室などの他に、H P P Jやアイ企画P J等、仕事体験をツールとしたグループワーク（2カ月以上）を実施。
- ② ベーカリーとD T Pラボでの約6カ月間集中訓練プログラムを実施。
- ③ 法人の持つ企業連携ネットワークをベースとした企業実習（約1カ月以上）を実施。
- ④ 厚生労働省事業以前から始まったハローワーク三鷹ヤングコーナーとの連携支援を実施（月合計5時間以上のカンファレンス等）
- ⑤ ステップアップ事業でのOB会を拡充（出会いの場だけではなく、一緒に社会を生きる仲間として支え合う、学びの場としてのコミュニティへ）

2. 考 察 1

(1) 働くことのイメージのなさ

大学当時から「先の見えなさ」「働ける自分とは思えない」「働くことのイメージのなさ」。

(2) 長い時間がかかる

動き出しが遅い人ほど、長い時間と他者との出会いなどの様々な体験が、その分多く必要だと感じている。

無業でいる間も、何不自由なく生活できているため、精神的に追い込まれるまでは、危機感が持たないで（途中から現実にふたををしまっているのだが）きている。

そうなる外的要因がないために、一步押し出すエネルギーとなる「きっかけ」を自分で作ることができないが、その押し出す力は相当量必要と思われ、他者との出会いや多様な経験でエネルギーを充電するのに、時間がその分長く必要だと感じている。

(3) 要求レベルの高い怖い社会VS自分

サポステに来る多くの若者は強く社会に対する不信感を持っている。「要求レベルの高い怖い社会VS自分」という視点で見ている。

(4) 「できなきゃいけない自分」というハードル

動けない要因の一つに「できなきゃいけない自分」と思い、要求レベルを高く設定しすぎる点がある。その場合、仕事はしっかりできるのだが、新たに挑戦することが難しい。それは上記の「社会からハイレベルの要求をされている」という感覚からきている。

まずは「そうじゃない社会もあるのだ」と気付いてもらうこと。「完璧にできなくたって、社会は受け入れてくれるし、働けること」などを気付くまでに、つまり、マイナスをゼロに戻すまでに長い時間と出会いと経験がいる。

3. 考 察 2

(1) 社会の中の居場所

いきなり知らない社会につながることは難しく、保育補助、清掃などの身近なところでの安心できる社会だったからこそ、まずは緩やかにつながることができた。そしてその身近な社会が居場所となって、初めて次の展望が見えてくる。

(2) 若者売り手市場という幻想1

中小企業が、若手に人材不足を訴え、雇用のあり方を考えるようになった現在でも、一般社会から発せられる「経験の無さや年齢に対する厳しい視点」は何も変わらない。

(3) 若者売り手市場という幻想2

サポステから社会につながった若者たちの雇用の形が、ここ数年で大きく変わった印象。確かにIT業界のような専門技術者の派遣のほかに、軽作業や事務・販売職の登録型派遣など、アルバイトとしての手軽な形での派遣雇用は以前から多くあった。

しかし、現在は「正社員」という名目で、IT業界に限らず現場に派遣する営業職や事務職が増加しており、安定雇用を求めつつも「いつ現場からクビを言い渡されるかわからない」「会社からも資格を取らなければ次の現場を紹介してもらえない」という二重のプレッシャーにさらされ、誰にも相談できない環境に置かれている若者の比率が上がっているように感じている。

(4) 若者売り手市場という幻想3

以前に比べて安定的な働き方には近づきつつあるものの、いまだ非正規雇用の形態で働いている事実が、現状の厳しさを物語っている。

4. 終わりに 1：学校教育以後、社会に出る前の学び直しの時間と経済的保障の必要性

(1) いい人や安心できる居場所やいい仕事との出会いが重要。それには、一定の時間が必要。

(2) OBたちは、社会につながって初めて、就労研修の中で仲間とともに、試行錯誤しながら過ごして得た「様々な出会いや経験」の重要性に気がついた。と口を揃えて言う。就労研修において、「様々な出会いと、経験の中で改めて気がついた他人という存在と、他人の存在ではじめて見えた等身大の自分という気づき」が大きく影響する。「それがあるから今の自分でやっていけると思える」。そして、それは就労研修自体がセミナーではなく、「真剣な仕事の場」であったからこそ得られたものでもある。それは適性検査では得られない自己理解であり、それにとどまらない学びである。

- (3) 若者が一定期間無収入で研修に臨むことは、ある意味、ハードルが高い。せめて、集中訓練プログラム等、研修期間中だけでも、支援給付金や交通費があるだけで、多くの若者が安心して学び直す機会が得られると感じている。

5. 終わりに 2：何度でもやり直せる社会と、緩やかな接続が認められる社会へ

- (1) 景気の浮き沈みはその時代時代にあるが、あの喪失の時代を境に、先の見えない恐怖心や無力感、そして、そこに放り出され、あたかも正解を自分の力で選びとらなければならないようなプレッシャーについては、より濃度を増して脈々と現代の若者層そして子どもたちにも引き継がれているように感じる。
- (2) 「失敗」を経験できる環境で、失敗から多くのことを学びながら、それまで「怖い」と思っていた社会や自分自身が「出会って見たら結構いいもんだ」と思え、その社会自体が「敵」でなく「居場所」になっていくことが、彼らに安心してつながれる要因となると考える。
- 安心できる居場所を行きつ戻りつつしながら、緩やかに社会につながることを認められるべき。

6. 意見交換の中で見えてきたもの

- (1) 事例紹介した方々は、自分を守るためにプライドを高くしている。しかし、実際には自分に自信を持っていないのが実態。社会からのハイレベルな要求に応えなければならないと考えている素直でまじめで、不器用な方が多い。失敗したら二度とはい上がれないと考えている傾向がある。
- また、知識先行（頭でっかち）になっており、やらなければならないという思考になっている。
- (2) エイジングがうまくいっていない。結果を確実に出さなければいけないと、失敗を恐れる傾向があり、試行錯誤の経験が少ない。
- サポステのグループワークでは、まず青春の取り戻しを行っている。これまで居酒屋に行ったことがない等、一般的に多くの者が経験したであろう青春時代の経験が抜け落ちているケースがある。これをやり直し（取り戻し）てから、次のステップへシフトすることが重要。
- サポステの良さは、自立した生活を働きながら送りたいという、みなが同じ目標を持っているところだろう。しかし、実際にその目標に向かって行くには体がついてこないという部分で悩んでいるのが実態ではないか。
- (3) 社会や社会の仕組みが若者を追い詰め、若者の心を殺している。大学でも、就職して何がしたいのか等、若者を追い詰めている。
- (4) サポステに相談に来る割合は、6：4あるいは7：3で男性が多い。親の勧めで来るケースが多い。一定の距離を置く（子どもに任せる）ことも必要ではないかといった、親子の距離感についてアドバイスすることがある。
- (5) 求職者支援制度は要件が高くて対象にならないのが実態。集中訓練プログラムの必要性は認識しているが、経済的な負担感（親に負担をかけたくないという意識）から受講を断念している者もいる。
- 求職者支援訓練の場合は、いきなり週5日通うこと自体のハードルも高く、支援給付を受給する場合は休みも取りにくいいため利用しにくい。
- 若者が集中訓練プログラムに安心して取り組むためには、奨学金制度や貸付金制度のような、別の制度を加えることを考える必要があるのではないか。

ヒアリングの概要 (No.5)

団 体 名：ワークネット
対 応 者：高嶋弘子 (株)ワークネット 常務理事
小竹光晴 (株)ヴァイタルサポート 代表
ヒアリング月日：2016年5月30日 (第9回研究会)

1. 組織と活動の概要

(1) 組織の規模、資金、体制等

- ① 2009年4月から連合の受託事業として運営を行う。
- ② 年間予算600万円、事務局担当1名。
- ③ セミナー受講人数：3,741人 (2009年4月～2016年3月)
- ④ キャリアカウンセリング人数：3,739人

(2) 対象者、支援の方向等

- ① 再就職支援セミナー：年間30回 講師1名
セミナーA：就職活動の進め方、書類の書き方
セミナーB：求人情報収集の仕方、面接時のアドバイス
- ② キャリアカウンセリング：年間70回 カウンセラー2名
1人：60分 3回まで
- ③ その他セミナーとして、若者対象セミナーや女性対象セミナーなど
- ④ 告知方法
 - ・チラシ配布、ホームページ (連合東京、ワークネット)
 - ・ハローワーク都内10か所 (飯田橋、新宿、渋谷、品川、王子、墨田、木場、上野、足立)
 - ・東京わかものハローワーク (渋谷)
 - ・新宿わかものハローワーク
 - ・日暮里わかものハローワーク
 - ・ハローワーク飯田橋U-35 (東京しごとセンター内)
 - ・マザーズハローワーク (渋谷)
 - ・東京しごとセンター (水道橋)

2. これまでの相談や就労支援活動等を通じて見えてきた就職氷河期世代の実態と課題

- (1) 就活の進め方
- (2) 仕事の探し方

3. 今後の対策や支援のあり方として望まれるもの

- (1) 社会に出る前に「働く」ということを学ぶ。
- (2) パワハラ、セクハラなどの精神的な理由で社会復帰ができないでいる人に対する支援。
- (3) 新入社員が3年で3割が辞めている現状の改善。

4. 意見交換の中で見えてきたもの

- (1) セミナーへの参加者はまじめな方が多い。ハローワークのチラシを通じて情報を得て参加している人が多い。

就職活動にはまじめさと同様にタフさも必要だ。まじめさが苦しさにつながっている側面もある。何から手をつけたらよいのか、誰に相談すれば良いのか等で真に悩んでいる者も多い。

- (2) 自分はどんな仕事をすればよいのかなど、自分の適性を認識していない若者も多く、こうした若者の中には就職氷河期世代の人が多くという実感を持っている。

- (3) 就職氷河期当時は、求人倍率の関係から、自分が持っている能力より低いレベルの企業の入社試験を受ける傾向が強かった。そして、底辺レベルの者はアルバイトしか選択できず、今になって就職活動を再スタートしても何からどのように手をつけてよいのか分からず資格取得に走ってしまう傾向にあるのが実態だ。

なかでも、特に多いのが鍼灸師やマッサージ系の資格である。マッサージ系の学校に通って卒業できても、その学校の系列の会社にしか就職できないといった実態もあり、せっかくの経験・資格が無駄になってしまうケースもある。

本人の適正に合った資格、あるいは市場の中で活用できる資格であれば取得することは有意義であるが、深く調べずに学校に通う、あるいは資格を取得するなど、有意義とはいえないケースが多い。

- (4) 就職支援セミナーの受講者は、離職期間が1年以内の女性が多い。女性の方が困っている人が多いという実態の現われではないか。相談できる人が周囲にいないのかも知れない。

- (5) 就職氷河期世代の特徴として、悪い条件の会社に転職を繰り返してしまうというケースが多いという実感を持っている。

転職を繰り返す者の特徴として、長期的な展望を持っていない傾向があり、とりあえず就職し、その結果離職してしまうといったケースが多い。30歳代後半から40歳代中盤の世代でこうしたケースが多い実感がある。転職にあわてており、じっくりと時間をかけて調べないことも要因ではないか。

多くの者は、これ以上転職を繰り返したくないと言っている。

- (6) 相談できる者が周囲にいる者の方が安定した仕事につけるケースが多い。

また、再就職で成功するタイプは、柔軟性のある、これまでの経験やキャリアに固執せずに切り替えができる（変化に耐えられる）タイプが成功しやすい。

- (7) 特別かつ専門的な技術を有している場合を除いて、衰退する業種への就職は勧めない。衰退する業界の“転換力”といった側面もあるかもしれないが、好きなだけ、興味があるだけでは生き残れない。

- (8) カウンセリングに来る者はリピーターが多い傾向にある。

キャリアカウンセリングでは、本人がしっかりと問題意識を持っている者の方が解決できている。また、解決まではいかなくても何らかのヒントを得ている傾向がある。

- (9) 資格を取得することが役に立った事例よりも、がんじがらめになるような事例も多い。例えば、医療事務の資格が宣伝されているが、実際には医療事務の仕事は飽和状態で資格を取得しても活用することは難しい。しかし、こうした実態を調べずに資格取得に走ってしまうことが問題である。

通信教育のように、働きながら（仕事を辞めずに）勉強しながら資格を取得するような仕組みが良いと思う。

就職氷河期世代研究会 報告書

2016年10月

発行 公益財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 中城吉郎

〒102-0074 東京都千代田区九段南 2-3-14

靖国九段南ビル 5F

TEL 03 (5210) 0851 / FAX 03 (5210) 0852

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

