



---

---

労働政策研究報告書 No. 213

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

# 大都市の若者の就業行動と意識の変容

－「第5回 若者のワークスタイル調査」から－

労働政策研究・研修機構

# 大都市の若者の就業行動と意識の変容

－「第5回 若者のワークスタイル調査」から－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

労働政策研究・研修機構では、前身である日本労働研究機構時代から若者の働き方や意識をテーマとした「若者のワークスタイル調査」を行ってきた。2001年に実施した第1回調査においては、いち早く当時の「フリーター」問題に取り組み、その後も継続してその時々の若者の働き方を捉えるため行ってきたものである。本報告書は、「第5回 若者のワークスタイル調査」の調査結果に基づき、この20年間の若者の働き方や意識の変化を捉えようとしたものである。

第4回までは若者の職業意識は「堅実化」の方向にあったが、今回の調査においては傾向を変えた。また正社員定着者において仕事のやりがいも弱まった。

若者の働く上での意識の変化は好景気の影響もあろうが、日本の職場に課題がある可能性もある。今回見いだされた変化が継続的なものであるのかについては次回の調査を待たねばならないが、長期的な枠組みで現象を捉えることの重要性が改めて示されることとなった。

本報告書が、この問題に関心を持つ方々のお役に立てば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属		執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構	副統括研究員	序章 第2章 第6章 終章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	研究顧問	第1章 第5章
柳 煌碩	労働政策研究・研修機構	研究助手	第3章
小黒 恵	秋田大学	非常勤講師	第4章 第7章

## 目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
第1節 問題意識	1
第2節 調査の概要	3
第3節 2001年からの20年の変化	4
第4節 東京都の産業構造と雇用状況	5
第5節 コロナの影響	12
第6節 本報告書の構成	16
第1章 職業キャリアの現状と近年の変化	18
第1節 はじめに	18
第2節 離学直後の状況とその変化	20
第3節 職業キャリアの類型化とその分布の変化	25
第4節 離学時の無業・非正規雇用からのキャリアの現状と変化	31
第5節 現職正社員のこれまでのキャリアによる就業状況の違い	38
第6節 まとめ	50
第2章 20代後半層の職業意識の推移と変化	67
第1節 はじめに	67
第2節 若者の職業意識の変化	69
第3節 学歴別の傾向	71
第4節 現職の就業形態による差	73
第5節 フリーター経験の有無	74
第6節 4つのタイプの集約	77
第7節 若者の社会や政府への信頼	79
第8節 若者の職業意識をどう読むか	80
第3章 仕事上の「強み」の認識・獲得経路および計量テキスト分析による記述パターン の検討	83
第1節 問題意識と分析方法	83
第2節 「強み」の種類	83
第3節 「強み」の獲得経路	90
第4節 計量テキスト分析を通じた「強み」の検討	95
第5節 まとめ	99

第4章	フリーター経験とフリーター経験者の意識・正社員への離脱	102
第1節	はじめに	102
第2節	フリーター経験の規定要因	103
第3節	フリーターになった理由とその規定要因	109
第4節	フリーターから正社員への離脱	123
第5節	まとめ	131
第5章	離職・転職と定着—キャリアと意識の近年の変化	136
第1節	はじめに	136
第2節	新規学卒就職者の定着・離職状況	137
第3節	新規学卒就職者の初職と定着状況	141
第4節	定着者と転職者の現職	144
第5節	現職への「気持ち」の変化と勤務先属性	150
第6節	働くことに関わる他の意識の変化と現職への「気持ち」	158
第7節	まとめ	165
第6章	東京都在住者の出身地・最終学歴地・初職地によるキャリアと意識の比較	182
第1節	はじめに	182
第2節	出身地による分析	183
第3節	最終学歴地の分析	188
第4節	初職勤務地の分析	192
第5節	進学移動（出身地から最終学歴地への移動）と出身地—最終学歴地—初職勤務地 （OEJパターン）と未婚率・人生への評価や満足度	197
第6節	おわりに	200
第7章	社会的背景・公的支援の利用状況と若者のキャリア	203
第1節	はじめに	203
第2節	社会階層が就業形態に及ぼす影響	203
第3節	行政サービス・公的支援の利用状況とその規定要因	214
第4節	まとめ	220

終章 知見の概要と政策提案	223
第1節 知見の要約	223
第2節 政策提案に関わる知見の整理	225
第3節 政策提案と今後の課題	231

## 資料編

巻末資料1：韓国の事例から見る現金給付型の若者支援政策	235
巻末資料2：副業の有無と内容	240
基礎集計表	245
調査票	255





## 序章 問題意識と調査の概要

### 第1節 問題意識

本報告書は、労働政策研究・研修機構が実施した「第5回若者のワークスタイル調査」に基づき、これまで4回実施した「若者のワークスタイル調査」と比較しながら、東京に暮らす25-34歳層の若者の学校から労働市場への移行や働き方、および意識について明らかにしようとするものである。

第1回の「若者のワークスタイル調査」は就職氷河期世代が労働市場に出たばかりの2001年に実施し、その後5年ごとに継続して調査を行い、今回が5回目となった。これまで若年者雇用に関する問題意識が共有されるに従って単発的な調査は数多く行われてきたが、今日まで定期的に若者に対して継続されている調査は、基幹統計等の調査を除くと他にはほとんど見られない。

過去に実施した4回分の「若者のワークスタイル調査」の経緯について、図表序-1に調査の概要を示す。

第1回調査では若者全体を対象としてはいたが、日本で初めての大規模フリーター調査でもあり、フリーター3類型を提示した。第2回調査では雇用改善を背景にしながら正社員への移行が遅れる年長フリーターの問題性について指摘するとともに、包括的な検討を試みた。第3回調査ではリーマンショックの影響を受けて再び若年者雇用が悪化した状況を捉え、また若者の職業意識の「堅実化」が進行したことが把握された。第4回調査では雇用状況の改善にも関わらずフリーターから正社員への移行成功率が低下していること、また高学歴化を反映したフリーター類型を新たに追加し4類型とした分析を行った。

図表序-1 これまでの「若者のワークスタイル調査」の概要（若者・東京都実施）

実施年	調査回	主な知見・意義
2001年	第1回	日本で初めての大規模フリーター調査。当時は曖昧模糊としていたフリーターの実態を就業行動と意識という面から明らかにするとともに、「夢追求型」「モラトリアム型」「やむを得ず型」のフリーター類型を提示した。
2006年	第2回	雇用が改善しつつあったものの、正社員への移行が遅れる年長フリーターの問題性をいち早く指摘し、またソーシャル・ネットワークなど包括的な視点から若者の働き方を捉えることを試みた。
2011年	第3回	リーマンショック後に再び若年者雇用が悪化。若者の職業意識の「堅実化」がより進行したことが明らかになった。
2016年	第4回	雇用が再び改善したが、学歴間の格差がより明確化。高学歴化を反映してフリーター類型をブラッシュアップし、「ステップアップ型」を追加。フリーターから正社員への成功率は低下。

2021年調査である「第5回 若者のワークスタイル調査」は、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言下の1月下旬から3月中旬に実施された。よって本稿の分析は過去の調査との比較が分析の中心を成しているが、新型コロナウイルス感染症の影響や副業についての質問も追加している。

以上のような経緯のもとで行った2021年調査の対象者の属性について、分析に先立ち素描しておく。

今回の調査対象者は、大卒者が6割を占め（大学院も1割弱）、高学歴者が中心となっている。うち離学直後に正社員になった者が7割であるが、半数弱はすでに離職した経験がある。3分の1はフリーター経験があると回答しているが、うち6割以上は正社員になろうとした経験を持つため、現在もフリーターという者はそれほど多くはなく、現職の7割は正社員である。結婚したことがある者はおよそ4割となっている。よって新型コロナウイルス感染症下ではあるものの、調査時点ではまだ若年者雇用が急激に悪化しているというわけではない。総務省の『労働力調査』においても、若年失業率はやや上向いてはいるものの、就職氷河期やリーマンショックの時のような状況にはなっていないが、今後については不透明な状況であることには留意が必要である。

ところで「若者のワークスタイル調査」は東京都の若者を対象としている。地域を限定することで労働市場の状況を統制でき、全国調査よりも分析の解釈がより容易になるという利点はあるものの、地方部の状況とは異なるため、知見の一般化には限界を持つ。この点についてはしばらく前になるが、地方部の状況を把握するため2009年に「若者のワークスタイル調査（地方版）」を行い、地元の産業構造の状況が若者の移行過程やキャリアに大きく影響していることが明らかになっている。それゆえ東京都の産業構造を踏まえたうえで知見を解釈することに留意する必要性が指摘される。

以上のような経緯を踏まえ、本報告書では東京都の特性を踏まえつつ、若者の就業行動と意識について、過去との比較から明らかにする。

また2011年には2001年に20代だった世代（いわゆる「就職氷河期世代」）に対して「30代のワークスタイル調査」を実施した。「就職氷河期世代」は他の世代に比べて正社員への移行が遅れていることが明らかになったが、それから10年が経過し、『就業構造基本調査』の分析からは、中年期に至るまで困難が継続していることが把握された（労働政策研究・研修機構2019）。改めて学校から労働市場への移行がその後の人生に大きな影響を与えており、キャリアの初期における支援が重要であることが浮かび上がっていることも付け加えておきたい。

## 第2節 調査の概要

### 1. 調査対象と調査方法の変更について

既に述べたように「若者のワークスタイル調査」は継続して行っている調査であるが、時代の変化に合わせ、第4回から調査手法をエリアサンプリング（調査地点を無作為抽出し、現地にて対象者に依頼する方法）から、住民基本台帳からの無作為抽出法による郵送調査に変更し、調査手法の変更に伴って調査対象も25-34歳層に変更した（詳細は労働政策研究・研修機構2017を参照）。手法の変更について、20歳～70歳を対象として2つの調査方法を比較した鄭（2007）によれば、調査内容によっては調査方法による結果の隔たりが生まれる可能性が指摘されているものの、単純比較ではそれほど差がないとされているため、本報告書では25-29歳層については比較を行うことにする。

### 2. 2021年「第5回 若者のワークスタイル調査」の概要

「第5回 若者のワークスタイル調査」は2021年の1月初旬より3月中旬にかけて、都内の各自治体の住民基本台帳から8000名の抽出作業を東京都の日本人の若者の母集団を反映するように実施し（図表序-2）、調査を予告する事前葉書を送付した後、郵送法により開始

図表序-2 調査設計の変遷

調査年	調査名	地域	抽出方法	調査対象者	調査対象者数
2001年	第1回若者のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (フリーター1000人、 非フリーター1000人に 割り付け)	18-29歳(学生・専 業主婦・夫除く)	2000人
2006年	第2回若者のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	18-29歳(学生・専 業主婦・夫除く)	2000人
2011年	第3回若者のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-29歳(学生・専 業主婦・夫除く)	2058人
2016年	第4回 若者のワークスタイル調査	東京	無作為抽出・郵送法	25-34歳	8000人に依頼・2992 人回答。回収率は 37.4%。
2021年	第5回 若者のワークスタイル調査	東京	無作為抽出・郵送法	25-34歳	8000人に依頼・3244 人回答。回収率は 40.5%だが、有効回 答率は39.4%。
2011年	30代のワークスタイル調査	東京	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	30-39歳(学生・専 業主婦・夫除く)	2000人
2008年	北海道版 若者のワークスタイル調査	北海道 (札幌)	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-34歳(学生・専 業主婦・夫除く)	600人
		北海道 (釧路)	無作為抽出・郵送法	20-34歳(学生・専 業主婦・夫除く)	240人に依頼・113人 回答・回収率47.1%
2008年	長野版 若者のワークスタイル調査	長野市	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-34歳(学生・専 業主婦・夫除く)	500人
		諏訪・茅 野・岡谷	エリアサンプリング法 (割り付けなし)	20-34歳(学生・専 業主婦・夫除く)	500人

図表序－3 属性別有効回答率

年齢層	有効回答数	送付数	回収数
20代後半男性	31.9%	2012	641
20代後半女性	38.2%	1988	759
30代前半男性	41.4%	2030	840
30代前半女性	46.3%	1970	913
合計	39.4%	8000	3153

された。なお調査依頼は郵送で行ったが、WEB やスマートフォンでも回答が可能なように設計した。回収率は40.5%であり、うち無効票を除いた有効回答率は39.4%であった。過去の3回の調査においてはエリアサンプリングにより現在学生・専業主婦を除いた20代に対して調査を実施していたため、過去の調査との比較については現在学生・専業主婦を除いた20代後半層のみ活用している。

### 第3節 2001年からの20年の変化

上述したように、第1回調査が実施された2001年から2021年まで、若年者雇用はその時々々の雇用状況に大きな影響を受けてきた。第1回調査（2001年）の雇用状況は極めて悪い時期であり、第2回調査（2006年）は好転したが、第3回（2011年）は調査終了間際に東日本大震災が起これ、第4回（2016年）はアベノミクス景気に沸いていた。そして第5回調査（2021年）は新型コロナウイルス感染症に対する緊急事態宣言下で調査が実施された。

なお本調査の特性として、その調査時点の状況だけでなく若者のキャリアを把握するものであるため、影響はやや遅れて現れる。もっとも若者の雇用状況が厳しかったのは2003年前後であるが、その影響は第2回調査（2006年）にも見て取れた。他方で第5回調査は新型コロナウイルス感染症が蔓延してほぼ1年が経過した時期であり緊急事態宣言下の実施となったが、コロナ直前の雇用状況は極めてよかったため、コロナの影響は今回の調査対象世代よりもこれから新卒で就職する層に強く現れると予想されることには留意が必要である。

さて20年にわたり実施してきた調査であるが、景気動向とともに高学歴化の影響も大きかった。特に90年代初頭に18歳を迎えた団塊ジュニア世代が大学を通過したのちに大学進学率は10年で1割、20年で2割近い上昇をみた。1997年には新規学卒者の主流は高卒者から大卒者となっている。

またフリーターの変化も大きかった（労働政策研究・研修機構 2021）。日本労働研究機構（2000）においては、90年代のフリーターには浪人後に進学を諦めてアルバイト生活となる若者層がいたが、近年は浪人生がほとんどいなくなったことから、浪人からフリーターに至るという経路は細くなった。他方で不安定な就業状況に至ったのちに奨学金の返済に苦しむ若者層が出てきている。また「やりたいこと」を探す手段としてのフリーターという認識は

今日のフリーターでは薄くなり、また「就業構造基本調査」の二次分析によれば、過去のフリーターは正社員なみに働いていたが、現在のフリーターの労働時間は減少している（労働政策研究・研修機構 2019）。フリーターの働き方や意識も 20 年間で大きく変化した。

本調査においても（図表序－4）、高卒者の占める割合はかつての 3 分の 1 となり、男性の大学・大学院卒割合はほぼ倍に、女性に至っては 3 倍となった。今回の調査対象について論じる際に考慮しなくてはならない重要な変化と言えよう。

ところで後述する図表序－9においては、国勢調査から推定される学歴構成を示しているが、不詳を除いた 25－29 歳歳の大学・大学院卒比率は 5 割を超えているものの、本調査の大学・大学院比率はさらに高くなっている。よって本調査の標本構成については、大学・大学院卒の割合が高くなっていることに留意が必要である。

図表序－4 本調査における高学歴化の趨勢（単位：％）

	高校卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教育中退	在学中・その他	合計
(2001) 20代後半男性	24.9	24.9	34.8	8.1	4.4	2.8	100.0
(2021) 20代後半男性	6.1	13.1	73.9	2.2	4.0	0.6	100.0
(2001) 20代後半女性	34.4	40.2	19.0	1.2	2.2	3.1	100.0
(2021) 20代後半女性	9.0	19.7	66.3	1.7	3.1	0.1	100.0

※2001 年はウエイトバックを行った数値。

## 第 4 節 東京都の産業構造と雇用状況

### 1. はじめに

本章は次章以降の分析に先立ち、対象地域である東京都の産業構造と雇用状況の特徴について概略を説明する。

東京都は日本の首都であり、東京都によればその人口は 2021 年 1 月現在で 1396 万人（13,960,236 人）と推計されている。総務省の人口推計によれば同時期の日本の人口は 1 億 2557 万人であるため、日本の人口の 1 割強は東京都に住み、生活をしている。政治や経済においても日本の中心地となっており、全国から人々が集まってくる地域である。

以下では、「若者のワークスタイル調査」の分析の前提となる範囲で、東京都の産業構造と雇用状況の特徴について、公表データを用いた全国との比較から明らかにする。ただし多くのデータがコロナ以前のものであることに留意が必要である。

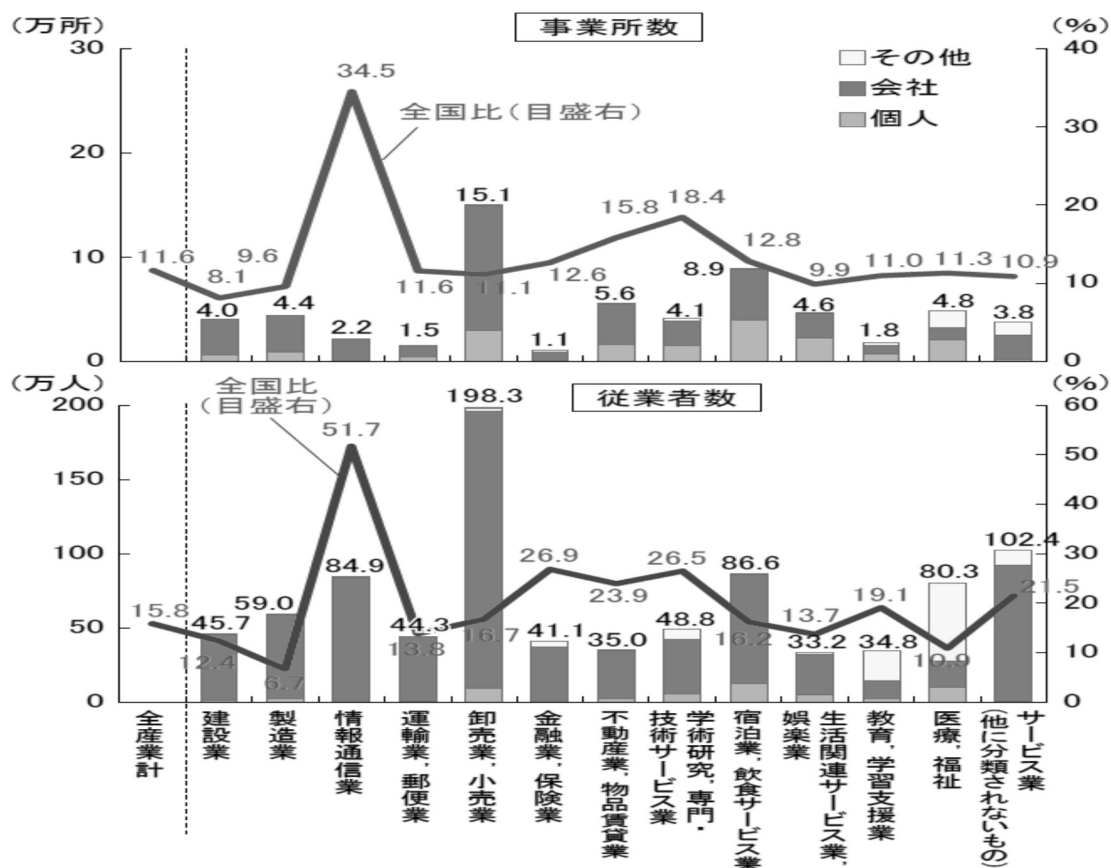
### 2. 東京都の産業構造

東京都の産業構造を確認する。

図表序－5によれば、東京都で最も事業所数・従業員数が多いのは卸売業・小売業である。

他方で、全国比でみる東京都の産業構造の特徴は、情報通信業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業等のサービス業であり、中でも知識産業が他の道府県に比べて多いことである。水野（2020）によれば、知識の重要性が高まるほど、企業が集積することの利益が高まり大都市への集中を強めるという。知識産業を中心とする先進諸国の都市は、グローバル・シティ（サッセン 2008）と呼ばれる。東京がグローバル・シティであるかどうかについては諸説あるものの（安井 2020）、東京は日本の中には高学歴者が働く知識産業が多いという点で際立った特徴を持っていると言ってよいだろう。

図表序－５ 産業別事業所数・従業者数、全国比（東京、2016）



資料出所：総務省・経済産業省「平成 28 年経済センサス活動調査」より作成した東京都（2020）より引用。  
注：東京の事業所数は 1 万所以上の産業大分類を掲載。東京の従業者数は 10 万人以上の産業大分類を掲載。

知識産業の中でも情報通信業の存在感は、労働政策研究・研修機構（2017）でも確認されていた。東京都は全国の情報通信業従事者のうち半数が働いており、特に都心部に集中している。前回の図表を再掲するが、図表序－6 は 2010 年国勢調査の 5 年前の常住地の調査項目をもとに、東京都の就業者について産業別の転出入の構成比を示している。転入者と転出者の差がもっとも大きいのが情報通信業であり、情報通信業に従事する者の東京への流入傾向が確認できる。

図表序－6 東京都への転出入者の産業別構成比（単位：％）

産業大分類	東京都へ 転入	東京都から 転出	差
農業，林業	0.1	0.8	-0.7
漁業	0.0	0.0	0.0
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0	0.0	0.0
建設業	3.9	4.9	-1.0
製造業	10.8	13.5	-2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	0.6	-0.2
情報通信業	12.3	9.3	3.1
運輸業，郵便業	3.8	4.4	-0.6
卸売業，小売業	15.9	16.3	-0.3
金融業，保険業	5.8	5.2	0.6
不動産業，物品賃貸業	2.3	2.3	0.0
学術研究，専門・技術サービス業	6.1	6.2	-0.1
宿泊業，飲食サービス業	7.2	5.4	1.8
生活関連サービス業，娯楽業	3.5	3.7	-0.2
教育，学習支援業	4.5	4.9	-0.4
医療，福祉	8.1	8.7	-0.6
複合サービス事業	0.2	0.3	-0.1
サービス業（他に分類されないもの）	5.4	5.6	-0.1
公務（他に分類されるものを除く）	5.1	4.9	0.1
分類不能の産業	4.4	3.0	1.5
計	100.0	100.0	0.0
N	596,492	554,546	

注：労働政策研究・研修機構（2017）再掲

2010年「国勢調査」の5年前の常住地の調査項目をもとに、東京都の就業者について産業別の転出入の構成比を示している。

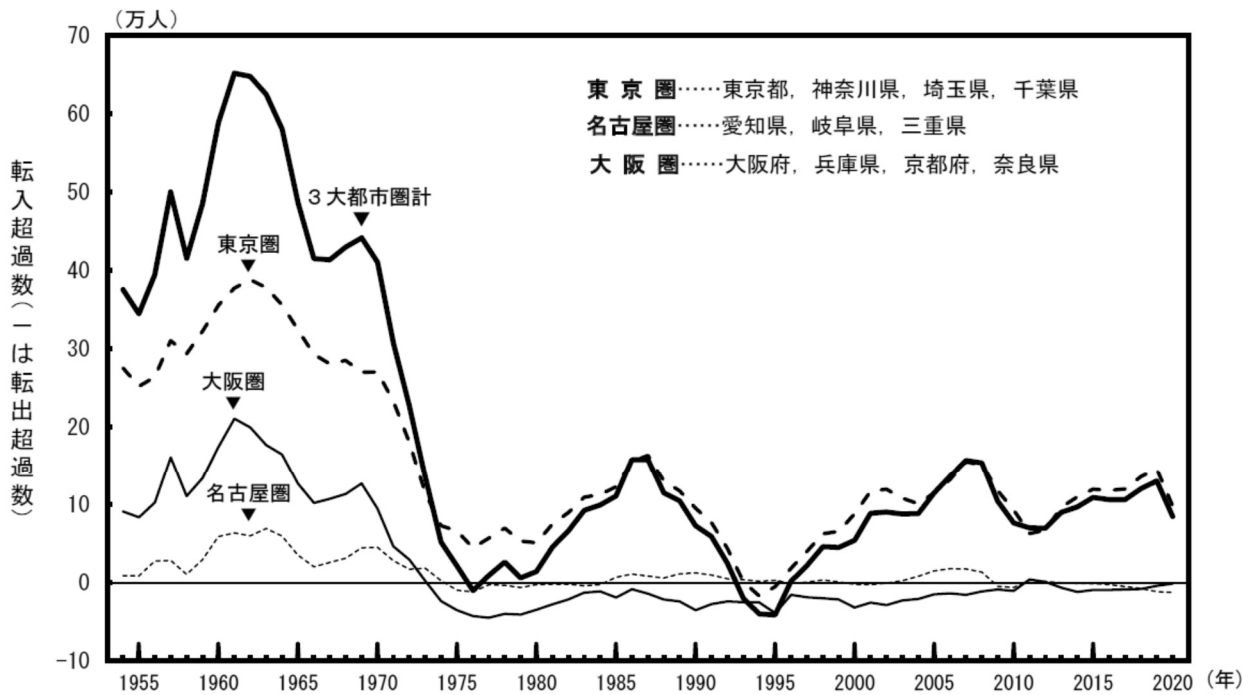
### 3. 人口移動

本節では、「住民基本台帳人口移動報告」に基づき、東京都の人口移動の状況を描写する。

東京都には全国から人々が進学や就職のために集まってくるが、過去を振り返れば、東京への地域移動のピークは1960年代であった。その後は急激に減少したが、景気がよくなると都市部への移動が生じ、悪化すると減少するというサイクルは広く知られてきた。転入者と転出者の差を比較した図表序－7によれば、近年都市部への移動が増加傾向にあり、東京一極集中の是正が叫ばれてきたが、2020年については都市部への移動は減少したとみられる。コロナを避けて東京から転出した影響なのか、景気後退による労働力需要の減少かを区別することはできないが、地方から東京都内への移動は減少している。なお男女別には（図表省略）、近年は東京圏への転入超過数において女性が男性を上回るようになっている。

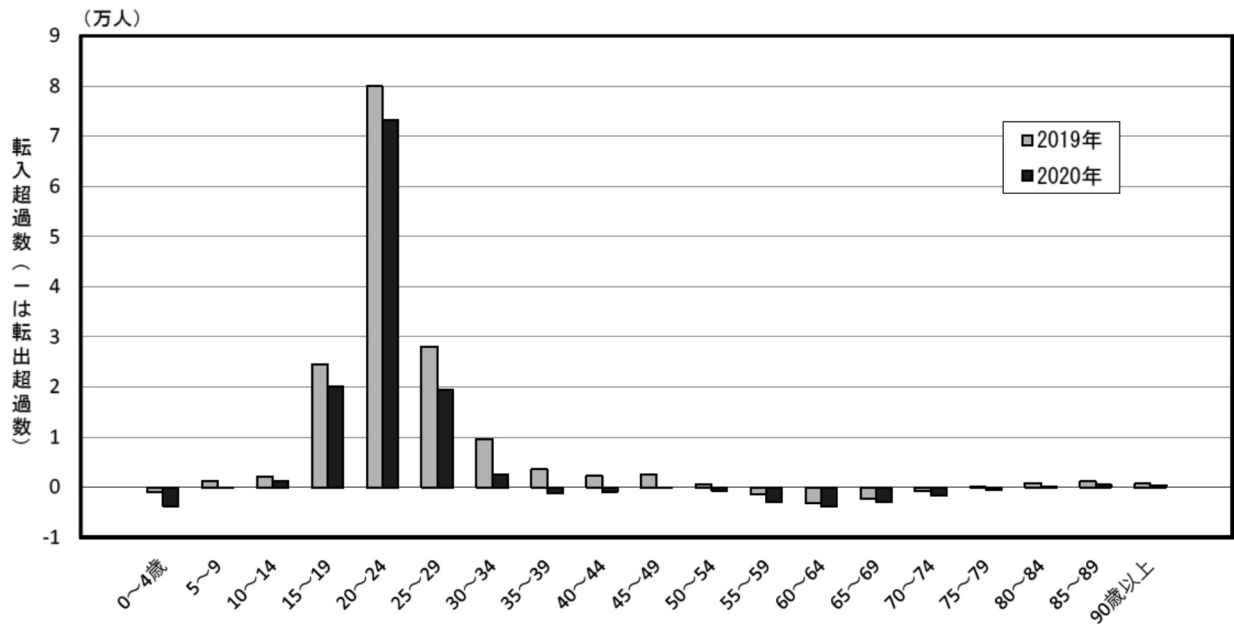
また図表序－8によれば、地域移動する年齢として最も多いのが20－24歳層であるが、2019年と2020年を比較するとこの年齢層でも減少しており、地方から東京都内への地域移動の減少は若年層においても確認できる。

図表序一 7 大都市圏の転入超過数の推移（日本人移動者）（1954年～2020年）



資料出所：住民基本台帳人口移動報告（2021）。

図表序一 8 東京圏の年齢5歳階級別転入超過数（2019年、2020年）



資料出所：住民基本台帳人口移動報告（2021）。

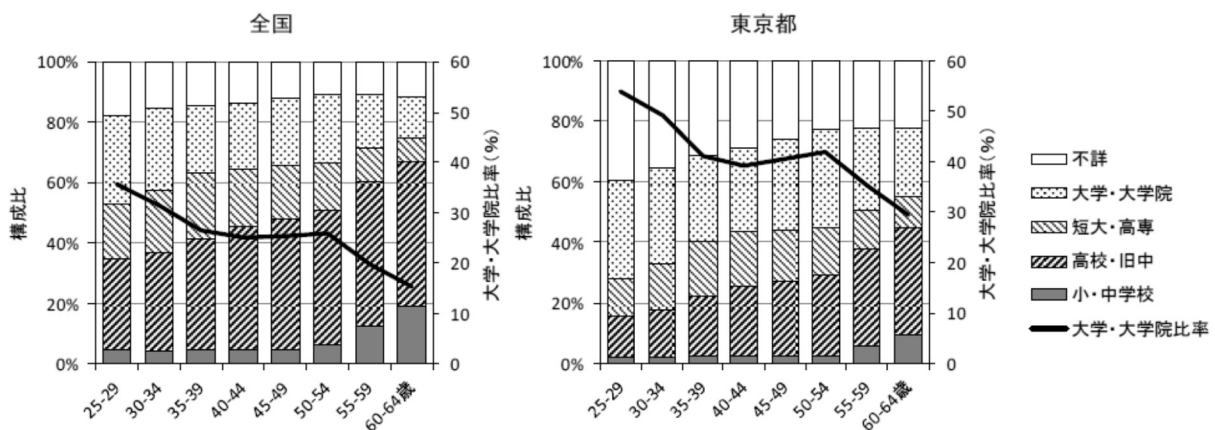


#### 4. 学歴

続いて学歴の状況について整理する。

現在東京都に住んでいる者の学歴について確認するが、現在の時点で東京都の学歴について活用できる『国勢調査』は2010年のものであるので、第4回調査の報告書で活用した図を再掲する（図表序－9）。今回の対象者の年齢とずれていることに注意されたいが、東京都は「不詳」が多いため母数から除外し、最終学歴が大学・大学院の比率を折れ線グラフ（右目盛）で示した。東京都はいずれの年代においても、全国に比べて大学・大学院卒業者の割合が飛びぬけて高くなっている（労働政策研究・研修機構 2017）。

図表序－9 全国と東京都の年齢階級別卒業者の学歴構成



注：大学・大学院比率は不詳者を除いた構成比  
資料：2010年国勢調査

注：労働政策研究・研修機構（2017）再掲

#### 5. 東京都の若者の有業・無業の状況

本節では東京都の若者の就業状況を、過去に労働政策研究・研修機構（2019）に掲載した「就業構造基本調査」の二次分析結果を用いて全国と比較する（在学中は除く）。

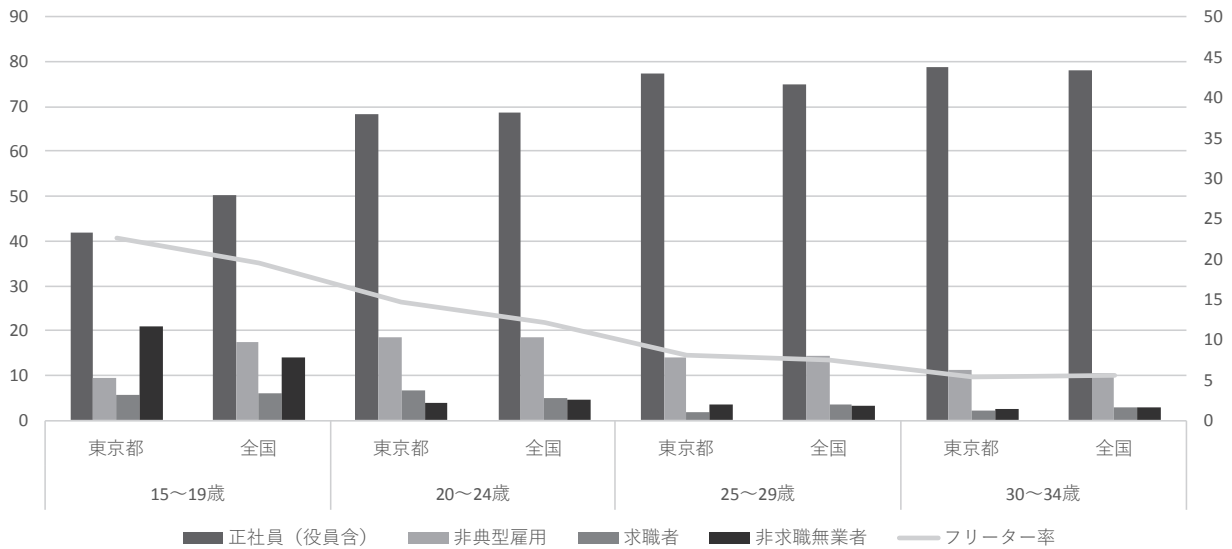
図表序－10は男性について示しているが、全国と最も異なるのが15－19歳層である。全国では半数が正社員であるが、東京都は4割に過ぎない。非典型雇用の割合も低く、多いのは非求職無業者となっている。他方で年齢が上がると、全国と東京はあまり変わらなくなり、むしろ正社員割合が全国を上回るようになる。

女性については男性以上に、15－19歳層における全国との差異が目立つ（図表序－11）。正社員割合は低い非典型雇用割合が高く、非求職無業者割合も東京は高いのである。年齢が上がると状況は異なる。東京都の女性の正社員割合は全国を上回り、フリーター率も全国を下回る。

以上から男女とも、特に10代で労働市場に参入した者において東京都は不安定な状況に

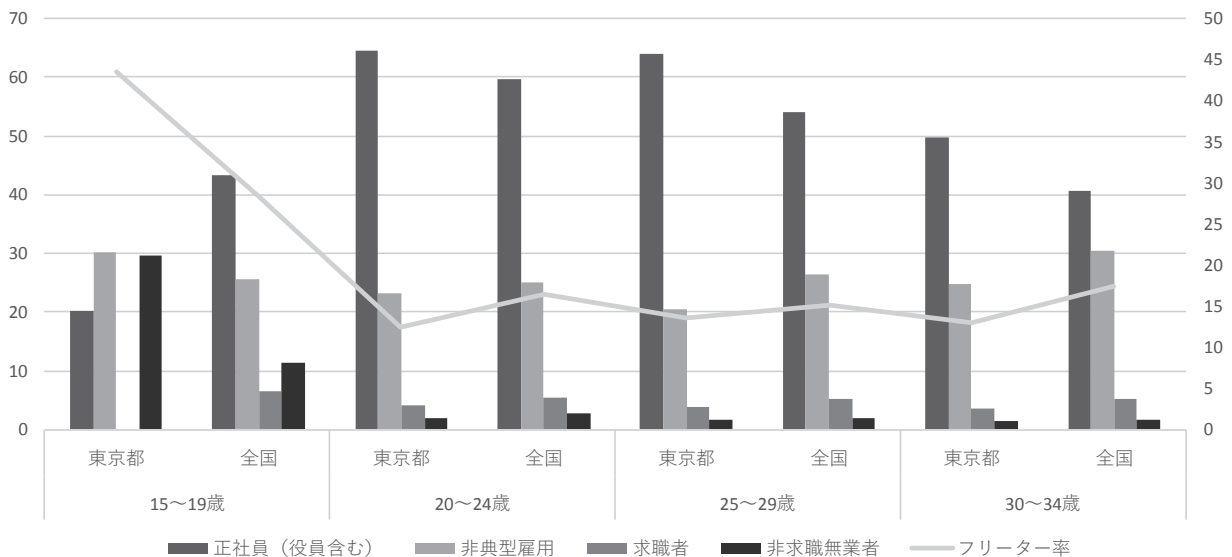
なり、20代前半からは全国よりもより状況がよくなるのがうかがえる。よって次では高校卒業後の進路を確認する。

図表序-10 東京都の若者の就業状況（男性・在学中は除く）（単位：％）



資料出所：労働政策研究・研修機構（2019） 総務省「就業構造基本調査」の二次分析による

図表序-11 東京都の若者の就業状況（女性・在学中は除く）（単位：％）



資料出所：労働政策研究・研修機構（2019） 総務省「就業構造基本調査」の二次分析による

注：女性のフリーターには既婚女性は含まれない。

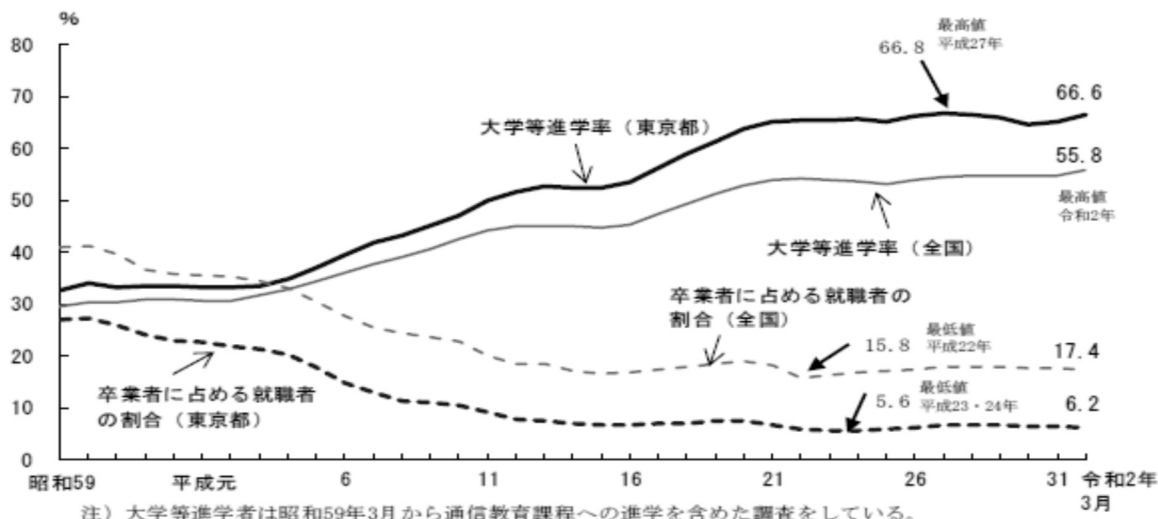
## 6. 東京都所在の高校を卒業した若者の進路

東京都の高校を卒業した者に限られるものの、『学校基本調査』を用いて、大学進学率の推移について確認する（図表序-12）。ここ10年ほどはほぼ横ばいであるが、東京都の大学等

進学率は常に全国を上回って推移しており、高卒就職者の割合は常に全国を大きく下回っているという傾向に変化はない。

図表序－12 高等学校卒業者の大学等進学率及び卒業者に占める就職者の割合の比較

(単位：%)



資料出所：東京都 『学校基本調査』(2020)

次に「学校基本調査」(2020年3月卒業)の卒業後の状況調査から、東京都と全国の状況を男女別に比較する(図表序－13)。

進学者について男女とも共通した特徴として、大学等進学率が高く、専門学校比率が低い点が挙げられる。大学が多数立地しているということもあるが、進学者が東京都においてはより大学等を選択していることが分かる。

8割を超える進学者割合であるが、高卒無業者(高校を卒業しても進学も就職も決まらなまま卒業していく者)も存在している。就職氷河期の時に比べると高卒無業者率は低下したが、まだ全国的にみると東京都は高くなっている。大学等や専門学校の中退者についての公的な統計はないものの、高卒無業者や高校中退者とあわせると、東京都であっても十代の時点で不安定な状態で労働市場に出る者は少ないながらも1割程度はありと推測される。

東京都の十代が先に見たように全国的にみてかなり困難な状況にある理由の一つは、東京都の知識産業中心の産業構造が高学歴者を必要としているため、学歴が低いとライフチャンスを得ることが難しいことが背景にある。労働政策研究・研修機構(2017)においては、地方から都市部に移動してきた高学歴の若者が高所得で野心を持っている様が描かれたが、5年経過した現在においても、若者にチャンスを提供する場としての東京の役割は変わっていないと考えられる。他方で、地方において実施したワークスタイル調査との比較によれば、製造業の割合の高い長野県では高卒者のキャリアは安定していることからすると、東京圏の

学歴格差の拡大に東京都特有の産業構造が寄与していることも指摘できる（労働政策研究・研修機構 2009）。

図表序－13 東京都と全国の高卒卒業後の進路の比較

	N	大 学 進 学 率 (%)	等 専 修 学 校 進 学 率 (%) (専門課程)	卒業者に 占める 就職者の割合 (%)	無業率 (%)
男女計（全国）	1037284	55.8	16.9	17.4	4.6
男女計（東京都）	100178	66.6	12.2	6.2	7.7
男性（全国）	523777	53.2	13.3	21.2	5.4
男性（東京都）	49059	62.8	10.8	7.6	9.7
女性（全国）	513507	58.3	20.5	13.5	3.9
女性（東京都）	51119	70.3	13.6	4.9	5.8

資料出所：『学校基本調査』（2020）

## 7. 東京都の産業構造が若者の就業行動に与える影響

マクロなデータから、東京都の産業構造について概観した。

東京都の産業構造はサービス産業が中心ながら、特に知識産業が集中していることが特徴であり、特に情報通信産業においては全国の若者を惹きつけている。東京都は全国から若者が集まってくる地域であるが、流入は景気状況による変動が大きい。コロナにより東京への流入は減少したと見られるが、今後の動向は雇用状況により未知数である。

在住者の学歴も全国に比べて、大学・大学院卒の割合が高くなっている。東京都の高校に通う高卒者の進路も全国に比べて大学進学率が高く、高卒就職者の割合も低い。他方で一時期よりは低くなったが、全国的に見て高卒無業率は高い。

こうした産業構造・学歴構造の下では、学歴による就業行動に対する影響が大きくなりやすい。東京都は日本全体に比べて10代の若者の正社員比率が低く、20代前半では高くなっている。高卒就職者割合も低く、高卒者にとって円滑な移行が難しい産業構造となっているのである。

若者の就業行動や意識は、地域労働市場の影響を強く受けながら形成される。以下では地域労働市場の特徴を踏まえながら分析を進めることとしたい。

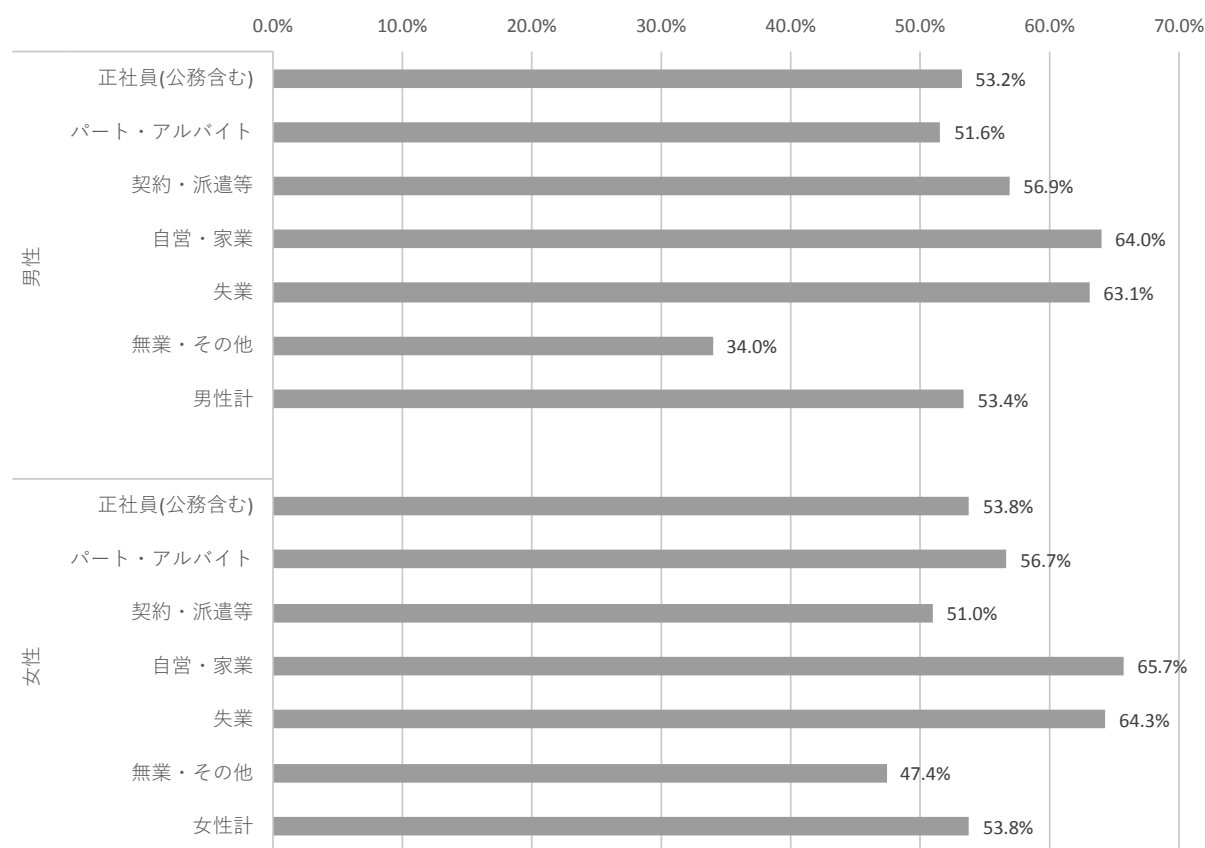
## 第5節 コロナの影響

本節では、コロナの影響について記述する。コロナの影響においては当機構でも様々な調査が行われているところであるが、本報告書は若者を対象としている。調査においては、「コ

コロナ禍は、あなたの現在の仕事や今後の展望に何か影響を与えましたか」と尋ね、さらに影響があったと感じた対象者に対して、自由記述で具体的な影響の内容を尋ねている。本節は有効回答数である 3153 人全員の回答を使用する。

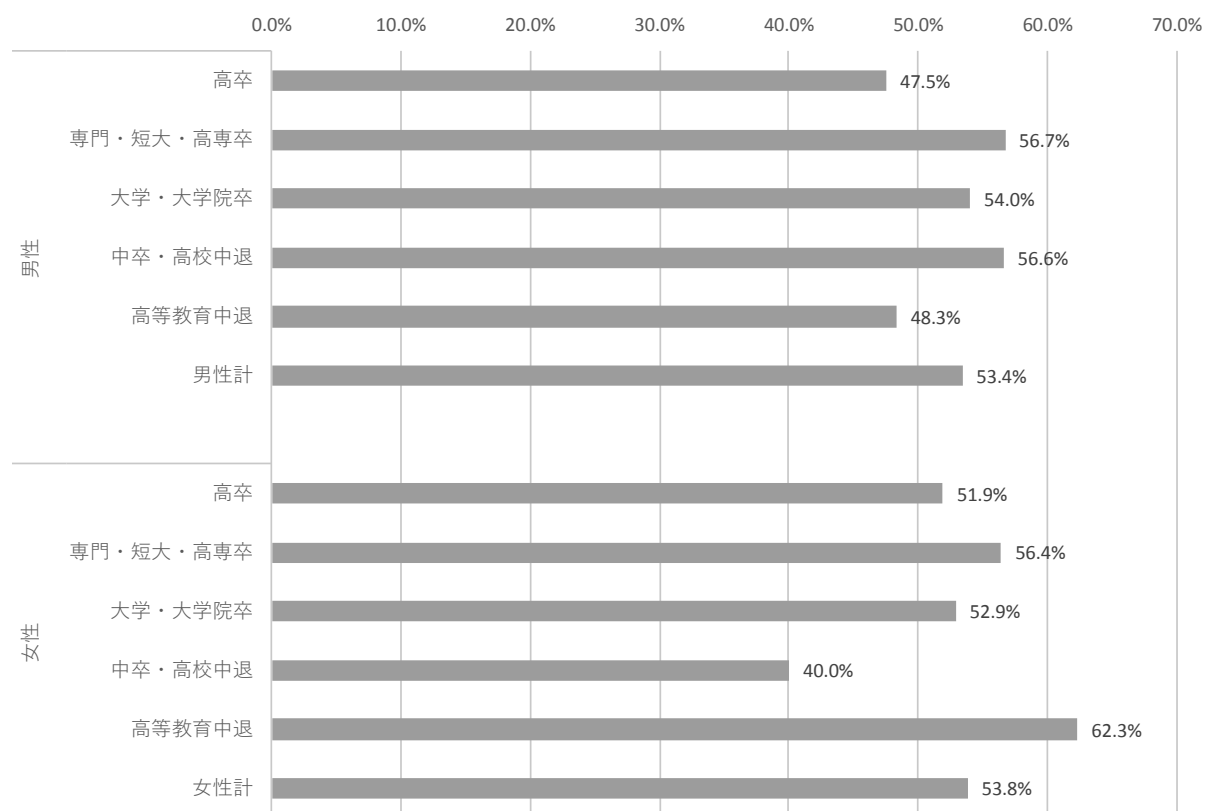
コロナの影響について分析したところ、現在の雇用形態による相違が大きかった（図表序-14）。最も影響が大きかったのは男女とも「自営・家業」であり「失業」である。他方で雇用の安定という点では影響が少ないと見られる「正社員」でも影響があったという回答割合は低くなかった。

図表序-14 コロナの影響（%：雇用形態別：影響が大きかったと回答した割合）



次に学歴別にみると（図表序-15）、男性では、専門・短大・高専卒と中卒・高校中退で影響があったと回答した割合が高くなっている。女性では高等教育中退で高く、高卒、中卒・高校中退が続いている。中退であったり学歴が低いとコロナの影響が直接的にあるというわけではなく、それぞれの状況によって影響の程度や将来の見通しは異なっていると推測される。

図表序-15 コロナの影響（%：学歴別：影響が大きかったと回答した割合）



※在学中・その他は省略。

続いてコロナの具体的な影響についての自由回答を、複数回答にコーディングした変数を用いる。コーディングは、「テレワーク・時差出勤・時短」「失業・雇い止め・求職中」「減給・休業・金銭面での困難」「産業・勤務先の状況悪化・仕事増加」「将来不安・ストレス」「海外・インバウンド」「家族・子ども（保育園・休校）・結婚」「働き方の見直し・転職」「世の中の変化」「コロナ不安・コロナ対策」に大きく分類された。それぞれに肯定的な表現、否定的な表現があり、意味が異なっていたが、主にキーワードで分類し、それぞれの変数に回答している場合には1とし、回答がない場合には0を与えて、影響があったと回答した者のうち記入があった割合を示している。

自由記述をさらにコーディングしたカテゴリーについて、影響が大きかった就業形態別にみた（図表序-16）。

男性正社員については、「テレワーク・時差出勤・時短」などの働き方に関する記述が多く見られた。また「産業・勤務先の状況悪化」や「働き方の見直し・転職」も高くなっており、雇用は他の雇用形態に比べると安定しているとはいえ、現在の仕事や将来展望に対する影響は正社員であっても小さくなかった。

男性の「パート・アルバイト」は「失業・雇い止め・休職中」「減給・休業・金銭面での困

難」などの雇用保障に関わる影響が高くなっている。男性の「契約・派遣等」も「パート・アルバイト」と類似するが、「テレワーク・時差出勤・時短」「働き方の見直し・転職」も高くなっており、正社員との共通点も見いだされる。

男性の「自営・家業」は、「テレワーク・時差出勤・時短」が意外に高く、「産業・勤務先の状況悪化」や「働き方の見直し・転職」も高い。男性の「失業」は当然だが「失業・雇い止め・休職中」が高く、「無業・その他」でも「失業・雇い止め・休職中」が高いが、「テレワーク・時差出勤・時短」で高い理由は、本人が「テレワーク・時差出勤・時短」になったというよりは、世の中の動きやテレワーク的な働き方を評価するコメントが多かったためであると解釈される。

女性の「正社員」については「テレワーク・時差出勤・時短」が3割を占め、「パート・アルバイト」「契約・派遣等」でも高いが、「パート・アルバイト」「契約・派遣等」の場合には「減給・休業・金銭面での困難」も高い。「自営・家業」は男性同様に「産業・勤務先の状況悪化」が高い。「無業・その他」で「テレワーク・時差出勤・時短」が高いのは男性と同じように世の中の風潮や働き方を評価するコメントが多いものと推測される。

図表序-16 コロナの影響についての自由記述（単位：％：複数回答：コロナの影響があったと回答した者のうち、それぞれも項目に記入があった割合）

		テレワーク・時差出勤・時短	失業・雇い止め・求職中	減給・休業・金銭面での困難	産業・勤務先の状況悪化	仕事増加	将来不安・ストレス	海外・インバウンド	家族・子ども・結婚	働き方の見直し・転職	世の中の変化	コロナ不安・コロナ対策	N
男性	正社員(公務含む)	32.4%	4.1%	9.4%	19.1%	5.5%	4.9%	1.5%	4.0%	20.1%	3.4%	7.5%	802
	パート・アルバイト	14.9%	12.8%	21.3%	23.4%	2.1%	6.4%	0.0%	0.0%	14.9%	2.1%	12.8%	47
	契約・派遣等	29.3%	9.8%	7.3%	14.6%	4.9%	4.9%	0.0%	4.9%	22.0%	9.8%	2.4%	41
	自営・家業	28.6%	4.8%	12.7%	22.2%	9.5%	1.6%	0.0%	1.6%	19.0%	3.2%	1.6%	63
	失業	18.5%	22.2%	14.8%	14.8%	3.7%	14.8%	7.4%	3.7%	14.8%	0.0%	7.4%	27
	無業・その他	38.2%	20.6%	5.9%	17.6%	5.9%	2.9%	8.8%	5.9%	8.8%	0.0%	2.9%	34
女性	正社員(公務含む)	32.0%	2.4%	12.4%	15.4%	7.0%	5.1%	1.9%	4.9%	19.4%	2.4%	8.5%	799
	パート・アルバイト	28.6%	7.9%	22.9%	10.0%	4.3%	5.7%	1.4%	2.9%	17.1%	2.1%	5.7%	140
	契約・派遣等	24.8%	5.5%	20.2%	14.7%	4.6%	9.2%	2.8%	6.4%	21.1%	1.8%	4.6%	109
	自営・家業	17.5%	10.5%	14.0%	33.3%	3.5%	7.0%	1.8%	1.8%	19.3%	3.5%	3.5%	57
	失業	28.6%	17.9%	0.0%	14.3%	7.1%	3.6%	3.6%	7.1%	21.4%	0.0%	10.7%	28
	無業・その他	22.1%	12.9%	10.0%	16.4%	2.1%	5.0%	1.4%	19.3%	14.3%	1.4%	11.4%	140

## 第6節 本報告書の構成

これまでの調査の蓄積を生かしながら、コロナの影響についても考慮しながら以下では分析を進める。本報告書の構成は次の通りである。

第1章では職業キャリアについて過去の調査との比較を通じて全体像を把握する。第2章では職業意識の変化について記述する。第3章では職業能力形成を捉えるために、仕事上の強みについての自由記述の変化を素描する。第4章ではフリーターに焦点付け、経年変化について分析を行う。第5章では正社員定着者の分析を、第6章では東京圏出身者と地方出身者のキャリアの比較を行う。第7章では若者の移行やキャリアの背後にある社会的背景について検討する。終章では知見を踏まえた政策提案を行う。

なお、巻末資料において、近年関心が高まっている副業、および現金給付の海外の事例として韓国の青年手当について資料も併せて掲載し、政策提案の一助としている。

## 引用文献

- 日本労働研究機構, 2001, 『大都市の若者の就業行動と意識－広がるフリーター経験と共感－』調査研究報告書No.146.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に向けて－』労働政策研究報告書No.72.
- , 2009, 『地方の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書No.108.
- , 2012, 『大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書No.148.
- , 2013, 『大都市における30代の働き方と意識－「ワークスタイル調査」による20代との比較から』労働政策研究報告書No.154.
- , 2017, 『大都市の若者の就業行動と意識の分化－「第4回 若者のワークスタイル調査」から－』労働政策研究報告書No.199.
- , 2019, 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③－平成29年版「就業構造基本調査」より－』JILPT資料シリーズNo.217.
- , 2021, 『変化するフリーターの意識と実態－新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から－』JILPT資料シリーズNo.237.
- 鄭躍軍, 2007, 「抽出の枠がない場合の個人標本抽出の新しい試み 東京都における意識調査を例として」, 『統計数理』第55巻第2号, pp.311-326.
- 水野真彦, 2020, 「企業はなぜ東京に集中するのか－経済地理学の視点から」『日本労働研究雑誌』No.718.
- サッセン, 2008, 『グローバル・シティー－ニューヨーク・ロンドン・東京から世界を読む』筑



摩書房.

田中喜行・東雄大・勇上和史，2020，「労働市場『東京』の特徴」，『日本労働研究雑誌』No. 718.

東京都，2020，『東京都の産業と雇用就業』

——，2020，「東京都の統計 全国との比較 図4 高等学校卒業者の大学等進学率及び卒業者に占める就職者の割合の比較」

<https://www.toukei.metro.tokyo.lg.jp/gakkou/2020/gk20qf0004.pdf>

吉村治正，2017，『社会調査における非標本誤差』東信堂.

## 第1章 職業キャリアの現状と近年の変化

### 第1節 はじめに

本章では、大都市に住む 25～34 歳層について、雇用形態に注目して職業キャリアの現状と近年の変化を描く。労働政策研究・研修機構（2017）では、同じテーマで第1回調査（2001年実施）から第4回調査（2016年実施）までの変化を検討した。今回はこれを踏まえて、最近5年の変化に焦点を当てる。

第1回の「若者ワークスタイル調査」は、1990年代後半、学校卒業後に就職も進学もしていない「無業者」が統計<sup>1</sup>上で増えると同時に、フリーターを自称する若者が増えている当時の状況を解明することを主な目的として設計された。調査の焦点は、学校から職業への移行過程の変化を把握し、当事者の視点からフリーターになった理由やキャリア意識を明らかにすることにあつた。そのため、職業キャリアとして特に注目してきたのは、新規学卒で就職し正社員として定着するというコースを外れた人のキャリアである。すなわち、学校を卒業や中退で離れた（以下「離学」と呼ぶ）直後に、非正規雇用で就業していたり無業であったりした人たちが、その後、どのようなキャリアを展開しているか、不安定な状況を続けているのか、正社員に転じているのか、正社員となっていたとしてもその労働条件や本人の就業先への意識はどうかといった点に注目してきた。

第4回調査までに把握された職業キャリアの変化を大まかに示すと、まず、離学直後に正社員になっていた人の割合は長期的に増加しており、2016年の調査では約7割を占めていた。この割合は学歴によって大きく異なり、学校中退者で極めて低く、卒業者では学歴が低いほど低かった。また、不況期に卒業していれば低かった。これらは一貫して変わらない傾向である。

離学以降の状況については、就業形態に着目したキャリア類型を作成し、その割合の変化という形で検討してきた。「正社員定着」（離学直後に正社員として就職しそのまま定着している）の割合は、長期的に増加しており、2016年時点では全体の3割強となっていた。学歴が高いほど「正社員定着」の割合は大きく、学校中退者で特に小さい。男性に比べて女性は小さい。これらの傾向は4回の調査を通じて一貫している。2011年からは30歳代前半についても調査をしているが、この年齢のほうが「正社員定着」は少なく、また男女差は大きかったが、男女とも「正社員定着」は増加していた。

キャリア類型を性・学歴別に検討すると、高卒男性では、不況期の卒業で正社員就職者が少ない世代においては「他形態から正社員」（離学直後は正社員以外であったが、調査時点では正社員である）が多くなっており、現職が正社員である割合は2006年調査以降ほぼ6割と変わらない水準となっていた。大卒男性では、「他形態から正社員」等を含め、現職

---

<sup>1</sup> 文部科学省「学校基本調査」。現在では「無業者」の分類はなく、より詳細な区分となっている。

が正社員である割合は長期的に増加を続けており、2016 調査では 9 割近くに達していた。

女性の高卒者では、現職が正社員である割合が 3 割前後という状況が長期に続き、特に 2006 年以降は「非典型一貫」（離学直後は非正規雇用または無業で、調査時点も非正規雇用である）が最も多いキャリアになっていた。これに対して大卒女性では、現職の正社員割合は近年ほど高く、2016 調査では 8 割弱になっており、男性以上に学歴間格差は拡大していた。

離学直後に非正規雇用や無業であった人たちに限って、その後のキャリアの展開を見ると 20 歳代後半層においては長期的に「他形態から正社員」が増加し「非典型一貫」が減少していた。「他形態から正社員」の増加率は長期的には男性のほうが大きいですが、直近の 5 年は女性における増加が顕著で、ほぼすべての学歴で「他形態から正社員」の増加が見られた。一方、男性では直近 5 年で増加したのは大卒のみであった。

「他形態から正社員」と「正社員定着」の職場の違いについてみると、まず、企業規模は「正社員定着」では大企業が多く、「他形態から正社員」や転職を経験している「転職・一時他形態」では中小規模企業が多かった。これは長期的に変っていない。年収と週労働時間から「時間当たりの収入」を計算して比較すると、2016 年調査では「正社員定着」100 に対して「他形態から正社員」は、25～29 歳男性では 75、同女性では 84 と差があった。過去の調査と比べると男性ではやや差が拡大する傾向がみられた。

意識については、2001 年調査と 2016 年調査で仕事のやりがいや自分の性格や能力との適合感などを同じ形で尋ねているので、これを比較した。2001 年調査では正社員になる前のキャリアによって差異があり、特に女性の「他形態から正社員」型では、現在の仕事や職場に肯定的な姿勢が明確にみられた。しかし 2016 年調査ではこうした特徴がみられなくなり、これまでのキャリアによる差は男女ともほとんど見られなかった。「他形態から正社員」への移動が増えたことから、現在の職場への気持ちの面でも特徴が際立つようなことはなくなったと考えられる。一方、今後の職業キャリアの方向については、これまでのキャリアによる差異が見られ、「他形態から正社員」と「転職・一時他形態」は、「正社員定着」に比べ、一つの企業への長期勤続を重視する人は少なく、専門知識や技術を高め、それを職業資格で証明して、キャリアを展開していこうという方向性を持つ人が多かった。

以下では、これらの長期的な動向を踏まえ、今回調査における対象者の職業キャリアについて検討したい。分析の手順としては、

- ①まず離学直後の状況（中退を含む学歴の影響、離学時の景気の影響）を明らかにし、
- ②次いで離学から調査時点までの就業経験に基づくキャリアを類型化し、過去の調査と引き比べながらキャリアの変化を検討する。
- ③特に離学直後は無業や非正規雇用であった者に注目し、正社員になった者がどれほどいるか、その割合は近年の景気拡大下で増加しているのか、また、どのような人が正

社員になりにくいのかを明らかにする。

- ④離学時には無業や非正規雇用であったが現在は正社員である人について、当初から正社員であった人と比較したときの勤務先属性や労働条件の違い、職業への意識の違いについて明らかにし、離学当初の移行が円滑でなかった場合のキャリア形成への影響について検討する。
- ⑤最後にこれらの検討を通じて明らかになった、近年の学校から職業への移行過程の変化と課題についてまとめる。

本章では主に最近5年の変化、すなわち2016年調査との比較を中心に論じるが、2001年調査からの長期的変化も底流にある。そのため可能な限り、図表には比較可能な範囲で過去の調査結果も掲載する。なお、序章でも示された通り、第1回、第2回の調査は対象年齢が異なるため、第1回から比較可能なのは25～29歳層である。また、30～34歳については2011年に30歳代を対象として行った「30代のワークスタイル調査」、及び2016年調査との比較が可能である。

ただし、母集団である東京都内に居住する25～34歳層の学歴は、序章でみたとおり近年急速に高学歴化が進展している。今回調査では特に大学・大学院卒者の割合が大きい。過去の調査との比較においては、学齢構成の違いを考慮する必要がある。

また、調査設計上、今回の調査には専業主婦や正規課程の学生も回答を寄せるかたちとなっているが、本章においては、過去の分析に合わせてこれらを除くこととする。従って、本章で用いるのは「第5回ワークスタイル調査」の有効回収票のうち2,939票である<sup>2</sup>。

## 第2節 離学直後の状況とその変化

### 1. 離学直後の状況

まず、離学直後の状況を見る。図表1-1に示す通り、正社員（公務員を含む）が7割以上を占め、アルバイト・パートや派遣労働者などを含む非正規雇用者が2割、失業を含めた無業者は6%程度である。男性のほうがやや正社員の割合が大きく、女性のほうが非正規雇用の割合が大きいが、男女差はわずかである。下段に示した2016年調査結果と比べると、男女とも、正社員が増え非正規雇用や無業が減っている。2016年以前も離学直後の正社員割合は増加傾向だったが、さらにそれが進んだということである。

---

<sup>2</sup> ただし、キャリア類型作成過程を説明した図表では、分析から除いた専業主婦や正規課程の学生も示される。

図表 1-1 離学直後の状況

単位：％、Nは実数

		正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職で 何もし ていな い	無職で 進学準 備・結婚 準備等	その他	合計	N
2021年	男性	72.5	13.2	4.3	1.7	2.7	2.5	2.1	0.9	100.0	1,382
	女性	70.6	15.6	6.2	1.7	1.5	1.5	2.1	0.8	100.0	1,557
	男女計	71.5	14.5	5.3	1.7	2.0	1.9	2.1	0.9	100.0	2,939
2016年	男性	68.5	15.8	4.1	2.0	4.1	1.6	3.3	0.7	100.0	1,195
	女性	65.8	18.0	7.9	1.5	2.9	1.1	2.3	0.6	100.0	1,438
	男女計	67.0	17.0	6.2	1.7	3.5	1.3	2.7	0.6	100.0	2,633

次の図表 1-2 ではこれを学歴別にみた。これまでの調査結果と同様、男女とも学歴による差は大きい。初職が正社員である割合に注目すると、まず、中退者については、離学直後に正社員である者はごくわずかである。卒業者の場合、高学歴者であるほどその割合は大きく、大学・大学院卒では約 8 割、専門・短大・高専卒では 6～7 割であるのに対して、高卒では 5 割程度となっている。

図表 1-2 性・学歴別、離学直後の状況

単位：％、Nは実数

		正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職・ その他	合計	N
男 性	高卒	53.4	33.1	3.4	4.2	4.2	1.7	100.0	118
	専門・短大・高専卒	67.0	17.3	5.0	2.2	6.7	1.7	100.0	179
	大学・大学院卒	80.9	7.5	3.8	1.0	6.7	0.1	100.0	991
	中卒・高校中退	23.3	33.3	10.0	10.0	20.0	3.3	100.0	30
	高等教育中退	10.7	51.8	7.1	3.6	19.6	7.1	100.0	56
	男性計	72.5	13.2	4.3	1.7	7.2	0.9	100.0	1,382
女 性	高卒	46.3	38.1	6.1	2.0	5.4	2.0	100.0	147
	専門・短大・高専卒	62.4	19.7	7.9	2.1	7.3	0.6	100.0	330
	大学・大学院卒	81.6	7.7	5.3	1.4	3.7	0.3	100.0	998
	中卒・高校中退	12.0	68.0	4.0	0.0	12.0	4.0	100.0	25
	高等教育中退	13.2	52.8	13.2	5.7	13.2	1.9	100.0	53
	女性計	70.6	15.6	6.2	1.7	5.1	0.8	100.0	1,557

注：大学・大学院卒には大学院中退を含む。計にはその他の学歴を含む。以下、すべての図表について同じ。なお、男女計は付表 1-1 を参照されたい。

## 2. 離学時の景気の影響

次いで、離学時の景気状況による影響を検討する。離学直後の就業状況は時の景気に大きく左右されることはこれまでの調査でも明らかである。今回調査の対象者の学校卒業は、ほぼ 2000 年代半ば以降である。2000 年代の景気変動は大まかにいえば、1990 年代から続いた不況が 2002 年初めに底を打って拡大に転じ、「いざなぎ景気」と呼ばれる拡大期に入った。

それが 2008 年のリーマンショックから一気に悪化した。その後改善期もあったが、東日本大震災の影響もあり、長期の好況に入るのは 2012 年末以降であった。その好況はコロナ禍に襲われた 2020 年まで続いていた。新卒採用は卒業よりかなり早い時期に展開される（特に大卒は早期化が進んでいる）ため、卒業年別に新卒求人倍率の変化を示すと、景気変動より少し遅れた形で示されることになる。新卒求人倍率にリーマンショック後の不況の影響がみられるのは、ほぼ 2010 年卒～2014 年卒となる。

次の図表 1-3 は、今回調査および比較に用いるこれまでの「若者のワークスタイル調査」および「30 代のワークスタイル調査」の比較可能な対象者の卒業年とそのときの新卒求人倍率の関係を示したものである。大卒と高卒のみを示したが、専門学校・短大・高専の卒業年はほぼ両者の中間ということになるので、およその景気の状態は推測できよう。

図表 1-3 各回調査における分析対象者の学卒時の新規学卒求人倍率

2001年調査 (第1回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳							
	高校卒業年	1994年	1993年	1992年	1991年	1990年	高卒求人倍率 平均2.92						
	大学卒業年	1998年	1997年	1996年	1995年	1994年	大卒求人倍率 平均1.39						
												グレー部分： 求人倍率1.60倍未満	
2006年調査 (第2回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳							
	高校卒業年	1999年	1998年	1997年	1996年	1995年	同1.79						
	大学卒業年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年	同1.19						
2011年調査 (第3回調査、 30歳代調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳		
	高校卒業年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年	1998年	1997年	1996年	1995年		
	大学卒業年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年	1999年		
		同1.31					同1.79						
		同1.67					同1.19						
2016年調査 (第4回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳		
	高校卒業年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年	2003年	2002年	2001年	2000年		
	大学卒業年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年		
		同1.73					同1.31						
		同1.51					同1.67						
今回： 2021年調査 (第5回調査)	年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳	31歳	32歳	33歳	34歳		
	高校卒業年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年	2005年	2004年		
	大学卒業年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年		
		同1.42					同1.62						
		同1.53					同1.68						

2020年4月時点年齢

注：年齢に対応する学校卒業年はおよそのものであり、前後の者を若干含む。

求人倍率＝求人数／求職者数。求人倍率は、高卒については厚生労働省調べ、大卒についてはリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」による。

今回調査は 2021 年 2 月の実施であるが、対象者は 2020 年 4 月時点での 25～34 歳層であるため学校卒業年はそれに合わせている。

この景気の変動を反映するように、分析に用いる離学の時期を次のように分ける。すなわち、2005年以前、2006～2009年、2010～2014年、2015年以降の4期<sup>3</sup>に分けることとする。

図表1-4には、この時期別に離学直後に正社員就業していた者の割合を掲載した。学歴計でみると卒業時期が遅いほど正社員割合が高い傾向があるように見えるが、学歴別に検討すると、図表中に枠で囲った2010～2014年卒、すなわちリーマンショックの影響を受けた時期に就職活動をしたと思われる世代で正社員割合が低いことがわかる。一部例外もあるが、この時期の卒業者はこれ以前の卒業者よりも、またこれ以降の卒業者よりも正社員割合が低い。性別には、高卒と大卒においては女性のほうが大幅に低下しており、女性のほうが景気の悪化の影響をより強く受けていると推測される。

学歴計でこうした不況期の影響が確認できないのは、調査対象を25～34歳と年齢で設定しているためで、例えば、2015年以降の卒業者には高卒者はほとんど含まれない。以降の分析では、変化を検討するために年齢階級をそろえた比較をするが、同じ年齢層であっても、学歴が異なれば卒業時の景気状況は異なり、キャリアの始点の状況が異なる。学歴ごとの検討が必要である。

図表1-4 性・学歴、離学時期別 離学直後の正社員割合

単位：％、Nは実数

離学時期	高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		中卒・高校中退		高等教育中退		学歴計	
	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N
2005年以前	57.1	28	—	7	—	0	30.8	13	—	0	52.1	48
2006～2009年	55.4	56	61.4	57	84.1	113	—	7	15.0	20	65.1	255
男性 2010～2014年	48.3	29	68.8	80	80.3	523	10.0	10	7.7	26	73.7	670
女性 2015年以降	—	5	78.6	28	80.8	354	—	0	10.0	10	78.3	397
無回答・他	—	0	—	7	—	1	—	0	—	0	—	9
合計	53.4	118	67.0	179	80.9	991	23.3	30	10.7	56	72.5	1,382
2005年以前	32.4	34	11.9	11	—	0	—	8	—	4	32.8	58
2006～2009年	56.9	51	65.0	103	85.8	141	—	9	23.5	17	69.3	322
女性 2010～2014年	44.3	61	59.5	153	77.9	498	—	8	9.1	22	68.5	743
2015年以降	—	1	68.6	51	85.2	357	—	0	—	9	81.6	418
無回答・他	—	0	—	2	—	0	—	0	—	1	40.0	15
合計	46.3	147	62.4	330	81.6	998	12.0	25	13.2	53	70.6	1,557

注：男女計については付表1-2を参照されたい。

### 3. 離学直後の状況の変化

この項では、過去の「若者ワークスタイル調査」の結果と比較することで、離学時の状況がどのように変化しているかを検討する。

経年変化を検討するには、既述の通り学歴別の検討が必要である。また、この20年の間

<sup>3</sup> この区分は、高卒の求人状況を主に反映した労働政策研究・研修機構（2017）での区分とは若干のずれがある。

に高学歴化は大幅に進んでおり、調査年によってサンプルの学歴構成は大きく異なるので、その点からも学歴を統制した検討が必要である。

次の図表 1－5 には、学歴を分けたうえで、25～29 歳層については、2001 年からの 5 回調査、30～34 歳層については 2011 年からの 3 回の調査における、離学直後の正社員割合を載せた<sup>4</sup>。

まず、①20 歳代後半層の学歴計の欄をみよう。正社員割合は、男性では 2001 年調査から一貫して上昇しており、女性も 2006 年調査以降は上昇している。全体としてはこの 20 年、学卒直後に正社員就職した若者は増えている。

学歴別にみていくと、大学・大学院卒の離学直後の正社員割合は、男性については当初から他学歴より高かった。高卒や専門学校卒では前回調査に比べてこの値は低下しているが、大学・大学院卒では大幅に上昇しており、学歴間の差は拡大した。女性については、当初は 6 割程度と他学歴と変わらない水準であったが、その後一貫して上昇してきた。さらに今回は、男性と同じく他学歴では前回に比べて低下かほぼ変わらない水準であるのに対して、大幅に上昇し、学歴間の差は広がった。

この背景の一つは卒業年の差である。高卒や専門学校卒のこの世代には、リーマンショック後の不況下で就職活動をした者（2010 年～2014 年卒）が少なからず含まれるが、大卒では少ないということである。加えて、図表 1－4 でみたとおり、卒業年をそろえても高学歴者のほうが正社員割合は高いことから、正社員としての労働力需要が高学歴者でより強いということでもあろう。供給側が高学歴化するとともに、需要も高学歴者へのそれが強くなっているということであろう。

次に、②30 歳代前半層についてみる。学歴計では男女とも正社員割合は上昇傾向がみられる。学歴別には大学・大学院卒男性ではあまり変化がなく、高卒男性では 2016 年調査での低下が今回調査では回復している。2016 年調査の高卒 30 歳代前半は卒業が就職氷河期にあたっており、そのための低下が回復したとみられる。女性では、大学・大学院卒は上昇傾向にある。高卒女性は男性と同じく前回調査は氷河期世代にあたったが、今回回復はみられない。高卒で男女での違いが大きいのが、この背景はおそらく「いざなぎ景気」では、高卒男性に対する生産工程としての需要が高まったことがあるだろう。なお、現在の 30 歳代前半は 5 年前には 20 歳代後半であったので、20 歳代後半のほうの表で 2011 年と 2016 年の関係を見ると、同じように高卒では男性は回復、女性はほぼ変化なしという結果になっており、高卒ケースは少ないものの、この時期の高卒男女での需要の違いが正社員就職率の違いにむすびついたということはできよう。

---

<sup>4</sup> 離学時の状況の全体について、年齢段階別、性別にみたものは付表 1－3 として巻末に示した。



図表 1-5 性別、学歴別 離学直後の正社員割合の経年変化

①25～29 歳(2001～2021 年)

単位：％、Nは実数

	高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		中退等		学歴計		
	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	
男性	2001年	48.8	129	63.2	106	70.5	149	26.6	64	56.3	449
	2006年	58.1	148	63.6	121	67.7	189	26.7	60	59.2	519
	2011年	39.6	96	65.9	129	80.1	296	10.7	75	61.1	607
	2016年	57.4	54	69.9	73	75.3	388	15.0	40	68.0	559
	2021年	52.4	42	68.7	83	82.7	473	7.3	41	74.0	643
女性	2001年	66.4	149	63.3	196	62.9	62	28.6	21	62.4	434
	2006年	50.0	96	66.7	204	69.1	136	10.5	38	59.5	474
	2011年	46.8	62	61.6	172	75.7	235	0.0	27	63.1	501
	2016年	47.4	78	68.8	154	76.7	438	5.1	39	67.5	714
	2021年	50.7	71	63.5	159	83.6	523	10.5	38	72.9	793

②30～34 歳(2011～2021 年)

単位：％、Nは実数

	高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒		中退等		学歴計		
	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	正社員割合(%)	N	
男性	2011年	57.9	114	68.1	116	79.6	221	24.6	57	65.3	521
	2016年	40.3	67	71.9	89	79.3	430	8.9	45	68.9	636
	2021年	53.9	76	65.6	96	79.3	518	22.2	45	71.2	739
女性	2011年	52.8	106	61.0	187	64.5	141	8.3	36	55.6	475
	2016年	41.2	68	62.4	210	75.1	402	7.0	43	64.1	724
	2021年	42.1	76	61.4	171	79.4	475	15.0	40	68.2	764

注：25～29 歳層は、2001 年については「第 1 回ワークスタイル調査」、2006 年については「第 2 回ワークスタイル調査」、2011 年については「第 3 回若者ワークスタイル調査」、2016 年については「第 4 回若者ワークスタイル調査」のデータを、30～34 歳層の 2011 年は「30 代のワークスタイル調査」、2016 年については「第 4 回若者ワークスタイル調査」のデータをそれぞれ 2 次集計したものである。以下の図表についても 2001 年、2006 年、2011 年、2016 年データの出所は同じ。

### 第 3 節 職業キャリアの類型化とその分布の変化

#### 1. 職業キャリアの類型化

離学直後の状況を起点に、現在までに経験した就業形態<sup>5</sup>、そして調査時点の就業状況<sup>6</sup>を組み合わせて、キャリアの類型化を行った。その結果 40 あまりの類型が抽出されたが（付表 1-6 参照）、離学直後に正社員（公務員を含む）であったかと現在の就業形態を重視して集約し、次の 8 つの類型とした。各類型の定義は下記のとおりであるが、アルバイト・パート、契約・派遣の働き方を「非典型」、これに、自営・家業従事者、加えて失業・無業状態である場合も含めて「他形態」と表現している。なお、これはこれまでのワークスタイル調査の分析において一貫して用いてきた類型である。

正社員定着：離学直後に正社員になり、その後企業間移動することなく調査時点も同じ勤務先で正社員である。

<sup>5</sup> 付表 1-4 には「これまでの働き方や無職の経験（MA）」について掲載した。

<sup>6</sup> 付表 1-5 には「現在の就業状況」について掲載した。

正社員転職：離学直後に正社員になり、調査時点も正社員であるが、企業間移動を経験し、かつ正社員以外の就業経験はない。

正社員一時他形態：離学直後に正社員になり、調査時点も正社員であるが、企業間移動を経験し、かつ「他形態」の状況を経験している。

他形態から正社員：離学直後は「他形態」であったが、調査時点では正社員である。

正社員から非典型：離学直後に正社員になったが、調査時点では「非典型」雇用である。

非典型一貫：離学直後は「非典型」雇用か、失業・無業、自営・家業従事であり、かつ調査時点では「非典型」雇用である。

自営・家業：調査時点に自営、または家業従事者である。

現在無業：調査時点に失業、または無業状況にある。

この職業キャリアの分布を性別に見たものが次の図表 1－6 である。「正社員定着」は男性の 4 割、女性の 3 割を占める。次に多いのが男女とも「正社員転職」である。下段の 2016 年と状況と比べると、男女とも「正社員定着」「正社員転職」が増加し、2016 年には第 2 位であった男性の「他形態から正社員」、女性の「非典型一貫」がそれぞれ減少している。この 2 類型は離学直後に非典型雇用等に就いた場合のキャリアであり、当初の非典型雇用が減ったためいずれも減少した。また、これらの類型のうち「正社員定着」「正社員転職」「正社員一時他形態」「他形態から正社員」の 4 つの類型は、現職が正社員である。現職が正社員である者の割合は、男性で 80.8%、女性で 68.1% であり、2016 年より特に女性の正社員が増えた。

図表 1－6 性別、職業キャリアの構成

単位：%、Nは実数

	正社員定着	正社員転職	正社員一時他形態	他形態から正社員	正社員から非典型	非典型一貫	自営・家業	現在無業	その他・不明	合計		
2021年	男性	42.0	17.4	6.7	14.6	2.7	6.0	5.4	4.4	0.7	100.0	1,382
	女性	31.1	15.2	9.9	11.9	10.4	12.3	4.4	4.2	0.6	100.0	1,557
	合計	36.3	16.2	8.4	13.2	6.8	9.3	4.9	4.3	0.6	100.0	2,939
2016年	男性	40.2	14.8	6.9	17.0	3.6	7.7	5.9	3.8	0.1	100.0	1,195
	女性	29.3	11.9	8.6	11.5	12.9	16.8	4.3	4.2	0.3	100.0	1,438
	合計	34.3	13.2	7.9	14.0	8.7	12.7	5.0	4.1	0.2	100.0	2,633

次に学歴による分布の違いを検討するが、以下の分析では、「正社員転職」と「正社員一時他形態」をまとめて扱うこととしたい（以下、「転職・一時他形態」とする）。いずれも初職ならびに現職が正社員である類型で、非正規雇用の機会が豊富な都市部において、初職離職後、一時的に非正規雇用に就いた後再び正社員になった場合と正社員間の転職をした場合とでキャリア上の違いは小さいのではないかと推測されるからである。

さて、図表 1-7 にみるとおり、「正社員定着」は、男女とも大学・大学院卒で特に多く、学歴が低いほど少ない。中退者ではほとんどいない。「非典型一貫」は男女とも中退者に多く、次いで高卒者に多い。「他形態から正社員」は男性の中退者および高卒者、女性では高等教育中退者に多い。これらの特徴は、2016 年調査時と変わらない。

図表 1-7 性・学歴別、職業キャリアの構成

単位：％、Nは実数

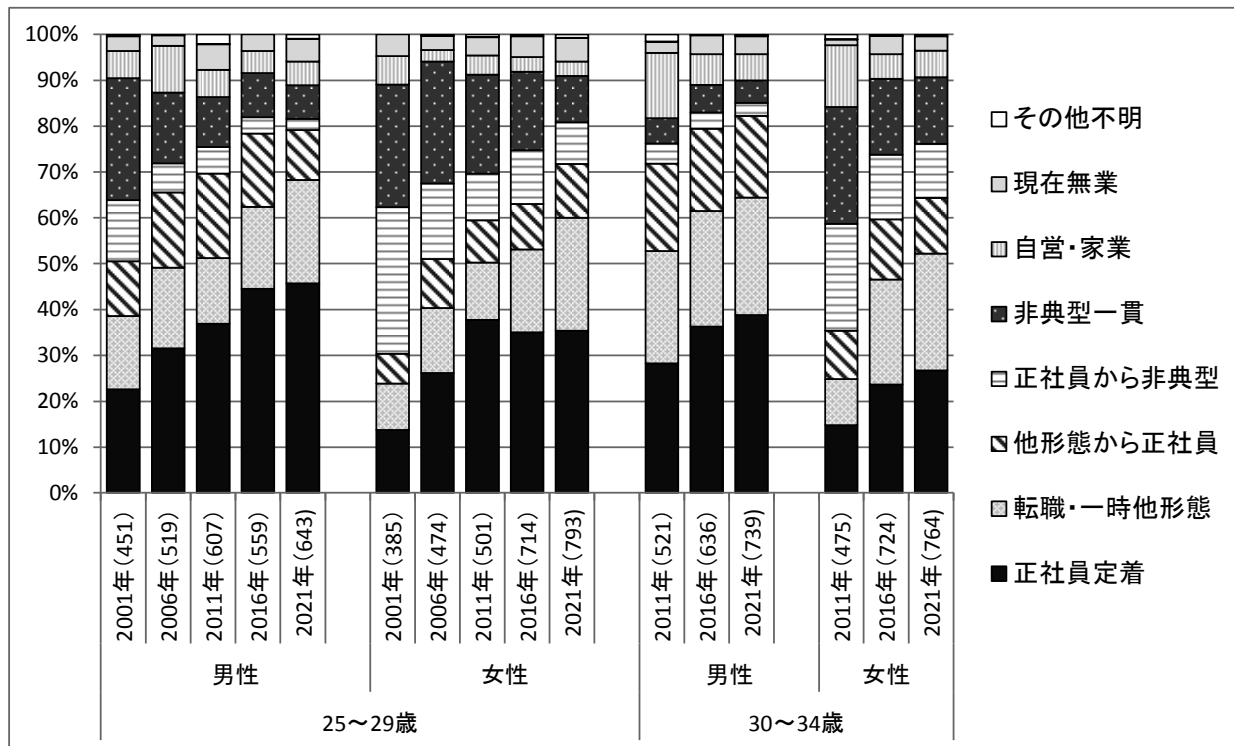
	正社員 定着	転職・一 時他形 態	他形態 から正 社員	正社員 から非 典型	非典型 一貫	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	N
高卒	21.2	17.8	25.4	8.5	7.6	7.6	11.0	0.8	100.0	118
専門・短大・高専卒	27.9	27.9	14.0	3.9	11.2	10.6	3.9	0.6	100.0	179
男 大学・大学院卒	50.3	25.7	11.7	1.9	3.9	3.7	2.2	0.5	100.0	991
性 中卒・高校中退	3.3	20.0	23.3	0.0	16.7	16.7	20.0	0.0	100.0	30
高等教育中退	5.4	3.6	41.1	1.8	16.1	8.9	23.2	0.0	100.0	56
男性計	42.0	24.2	14.6	2.7	6.0	5.4	4.4	0.7	100.0	1,382
高卒	6.8	19.0	13.6	17.0	31.3	5.4	6.1	0.7	100.0	147
専門・短大・高専卒	20.3	23.3	13.6	15.5	15.5	5.5	5.8	0.6	100.0	330
女 大学・大学院卒	40.7	28.0	10.0	8.5	5.5	4.0	2.9	0.4	100.0	998
性 中卒・高校中退	0.0	4.0	20.0	4.0	48.0	4.0	20.0	0.0	100.0	25
高等教育中退	3.8	7.5	30.2	0.0	50.9	3.8	3.8	0.0	100.0	53
女性計	31.1	25.0	11.9	10.4	12.3	4.4	4.2	0.6	100.0	1,557

## 2. 職業キャリアの分布の変化

次の図表 1-8 は、年齢階級を 20 歳代後半と 30 歳代前半に分けてこれまでの調査結果とつないだものである。20 歳代後半について長期的な変動を見ると、現職が正社員である者の割合は男女とも上昇傾向が現在まで続いている。うち「正社員定着」については男性は 2016 年まで、女性は 2011 年まで増加しているが、それ以降はほぼ変わらない水準となっている。代わって増加が明らかなのは「転職・一時他形態」である。離学直後の正社員就職者は長期的に増えていたが、近年は就職後、正社員として転職するケースも増えたということで、若者の転職市場が活性化していると考えられる。「非典型一貫」は男女とも長期的に減少を続けているが、男性における「他形態から正社員」の減少は 2016 年まではみられなかったものである。

30 歳代前半については、2011 年からの変化しかとらえられない。男女とも「正社員定着」は増加が続いており、また「転職・一時他形態」も増加傾向で特に女性での増加は顕著である。女性は「正社員から非典型」の減少も明らかで、結婚・出産などを契機に非正規に移動することが少なくなり、正社員として転職する方向に変化していると思われる。

図表 1-8 性・年齢段階別、職業キャリアの構成の経年変化



注：構成比の詳細は付表 1-7 を参照されたい。

これをさらに学歴別に展開したものが図表 1-9 である。前述のとおり、学歴構成が大きく変わっているため、経年変化を検討するためには、学歴を分けて考える必要がある。

まず、①20 歳代後半の男性についてみる。高卒の場合、現在正社員である者が約 6 割で、かつそこに非正規から正社員への移行者や転職者が多いという状況が続いていたが、これは今回も変わっていない。今回調査の高卒はリーマン不況の影響下で卒業した世代であり、「他形態から正社員」が前回より増えた。これは氷河期世代を含む 2011 年調査で「他形態から正社員」が多かったのと同様である。不況期の卒業生も卒業後 10 年程度を経れば、正社員割合は好況期の卒業生と変わらない水準になっていた。それでも正社員割合は高等教育卒業生とは明らかに差がある。

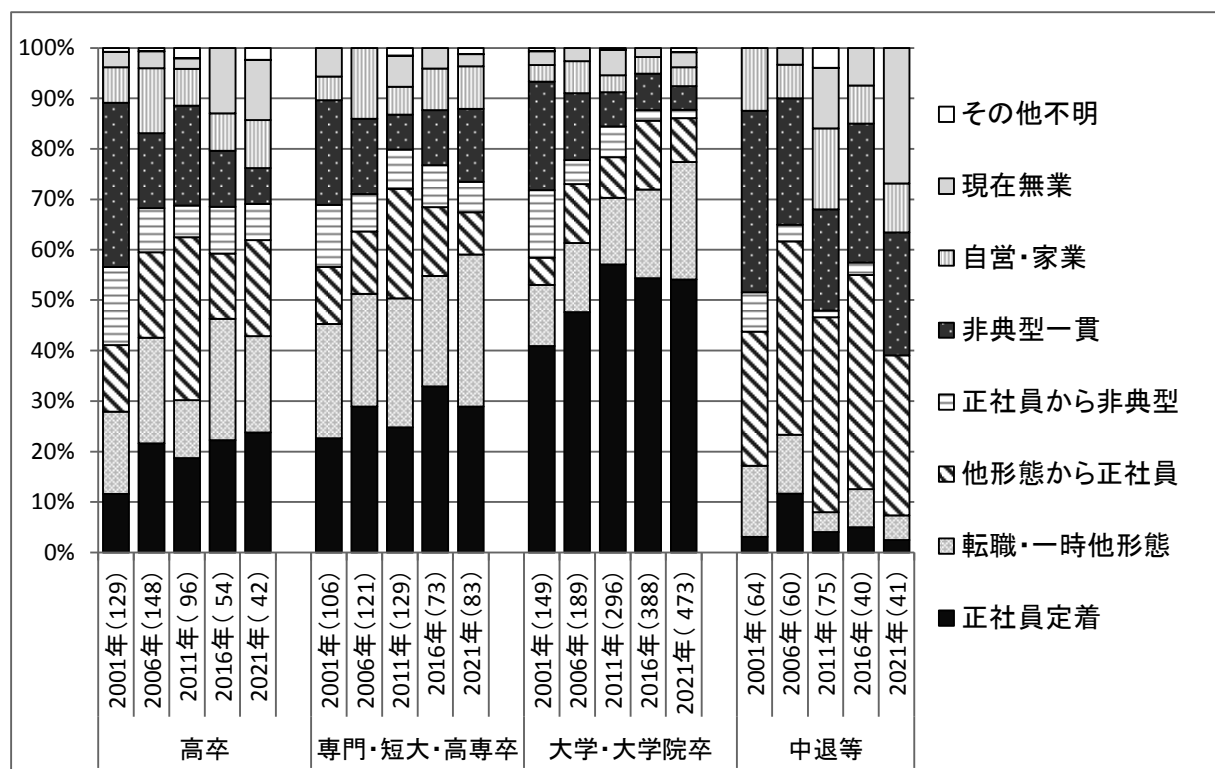
専門・短大・高専卒では、現在正社員である者の割合はおよそ 7 割程度で 2011 年調査以降ほぼ同水準で推移してきた。大学・大学院卒では 2016 年までは増加傾向だったが、この 5 年は現職正社員の割合は 9 割弱と変わっていない。拡大してきた学歴間の差は、この 5 年は、ほぼ固定化されたといえよう。この両学歴における直近 5 年の変化は、正社員での転職者の増加と非正規から正社員の移動の減少である。後者は離学直後の非正規就業者が減ったことが大きな理由だろう。

中退等では、離学直後は大半が無業か非正規雇用であるので、「他形態から正社員」が 3~4 割と最も多く、また「非典型一貫」も多い状況が続いていた。これらは今回も変わらない。

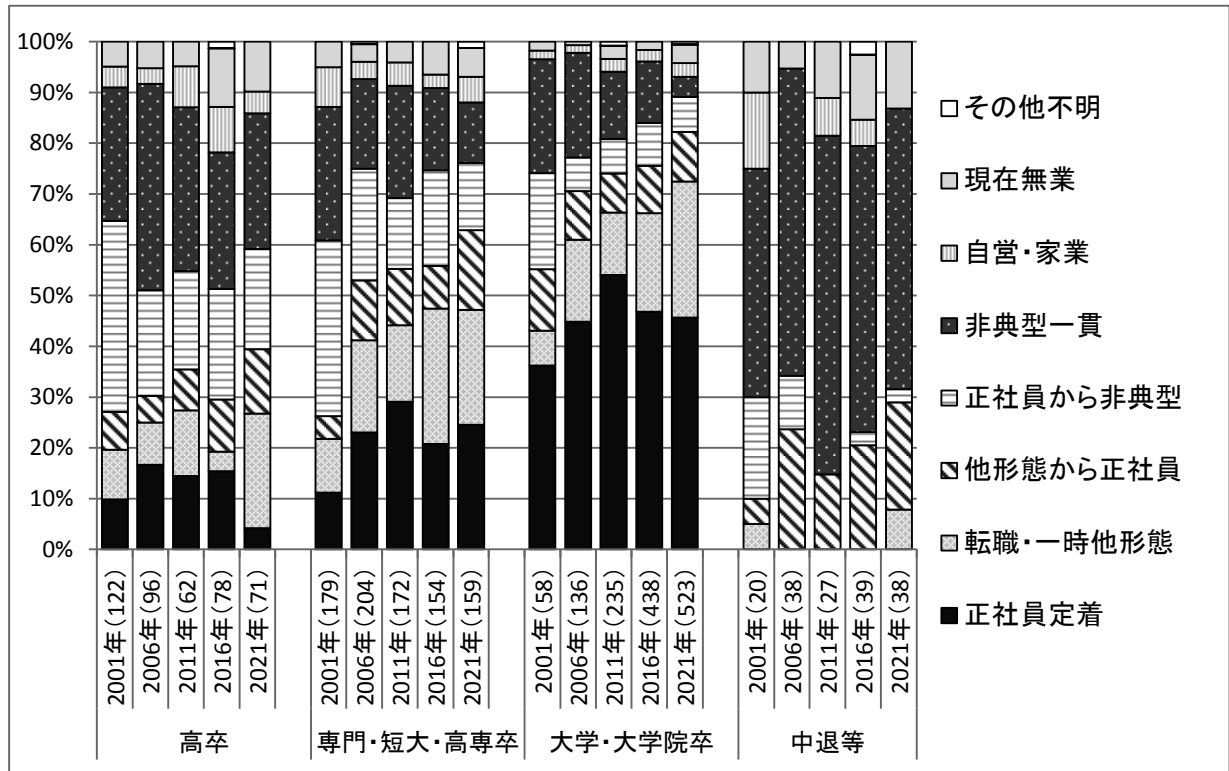
②は20歳代後半の女性についてである。今回調査では、どの学歴も2016年調査より正社員割合が高まった。2016年には、高卒女性の正社員割合は3割前後にとどまるかと思われたが、今回調査では約4割まで高まっていた。学歴間格差は顕著にあるものの、正社員割合の高まりは長期的傾向である。また、近年はいずれの学歴も正社員のうちの「正社員定着」は減少傾向にあり、「転職・一時他形態」が増加している。「非典型一貫」と「正社員から非典型」は減少傾向が続いているが、高卒での減少がわずかなのに対して、大学・大学院卒では大幅に減少しており、今回調査では「非典型一貫」4%、「正社員から非典型」7%にまで減っている。

図表1-9 性・年齢段階・学齢別 職業キャリア構成の経年変化、

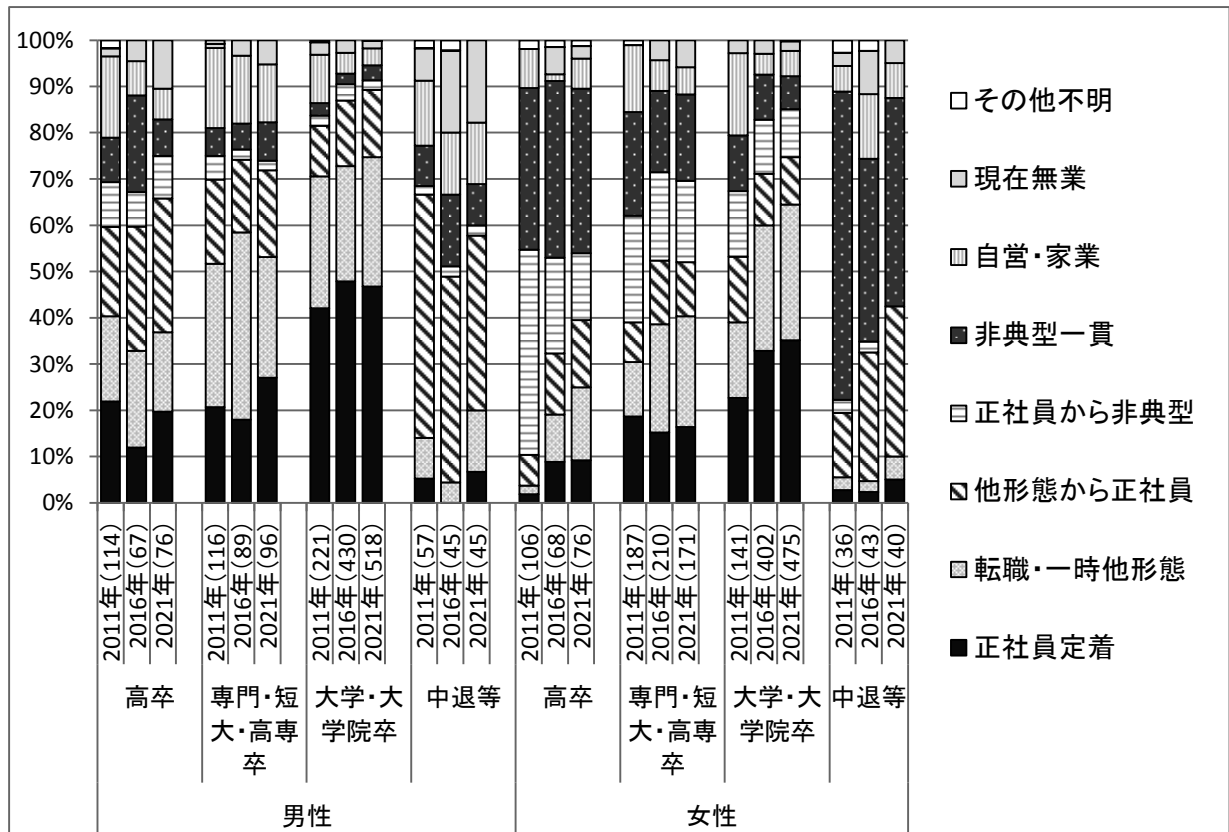
①25～29歳・男性



② 25～29 歳・女性



③ 30～34 歳・男性および女性



注：中退等には高校中退・高等教育中退・中学卒を含む。( )内はN、構成比は付表1～8を参照されたい。

中退等では、「非典型一貫」が半数以上を占める状況は変わっていないが、今回は、正社員になっている者が3割程度とやや増えた。

③は30歳代前半層で、2011年調査以降の3回の調査結果である。男性の高卒では、「正社員定着」が増え「非典型一貫」が減った。2016年調査の高卒のこの世代は就職氷河期世代にあたったため、今回はそのあとの世代なので回復している。現職正社員割合はやや高まって7割弱となった。専門・短大・高専卒の現職正社員割合は7割程度で変わらず、大学・大学院卒は増加して9割程度となった。これらの値は20歳代後半層よりやや高い。女性においては、各学歴とも正社員転職が増加し「正社員から非典型」が減少する傾向がみられた。女性の中退者では「他形態から正社員」が増えている。総じて、M字カーブの底に近かったこの年齢層で女性が正社員市場に残り、あるいは参入する変化が進んでいる。

#### **第4節 離学時の無業・非正規雇用からのキャリアの現状と変化**

##### **1. 無業・非正規からのキャリアの現状と変化**

この節では、離学時に無業のままであったり非正規雇用の職に就いたりした人に限定して、現在の就業状況を見る。中途退学のために学卒時の新卒採用の仕組みに乗れなかったり、不況期に卒業して十分な就職機会に恵まれなかったりして、最初の職業生活への移行がスムーズでなかった人たちがその後、どのような就業状況にあるかを明らかにすることが目的である。離学時の無業・非正規は減少してきたが、その後安定的な就業への道が開けるかどうかは、社会の在り方として重要な視点であろう。キャリア全体を見た前節と重なる部分があるが、より事態を鮮明にとらえることができる。

図表1-10は、離学時に無業や非正規であった人について、5回（30歳代前半層については3回）の調査結果を接続して、離学後のキャリアについて経年変化をみたものである。

現在は正社員になっている「他形態から正社員」に注目する。この類型は、両年齢層で男女とも、一貫してその割合を高めてきたが、今回、25～29歳男性では2016年より減じた。他方、女性についてはいずれの年齢層でも大幅に増加し、併せて「非典型一貫」が大幅に減少した。これまでは、離学時の不安定な就業状況を引きずらない方向に変化してきたと思われるが、ここにきて男女で大きく異なったのはなぜだろう。学歴別にみた次の図表1-11でさらに検討する。

図表 1-10 離学時に無業・非正規雇用であった人のその後のキャリアの経年変化

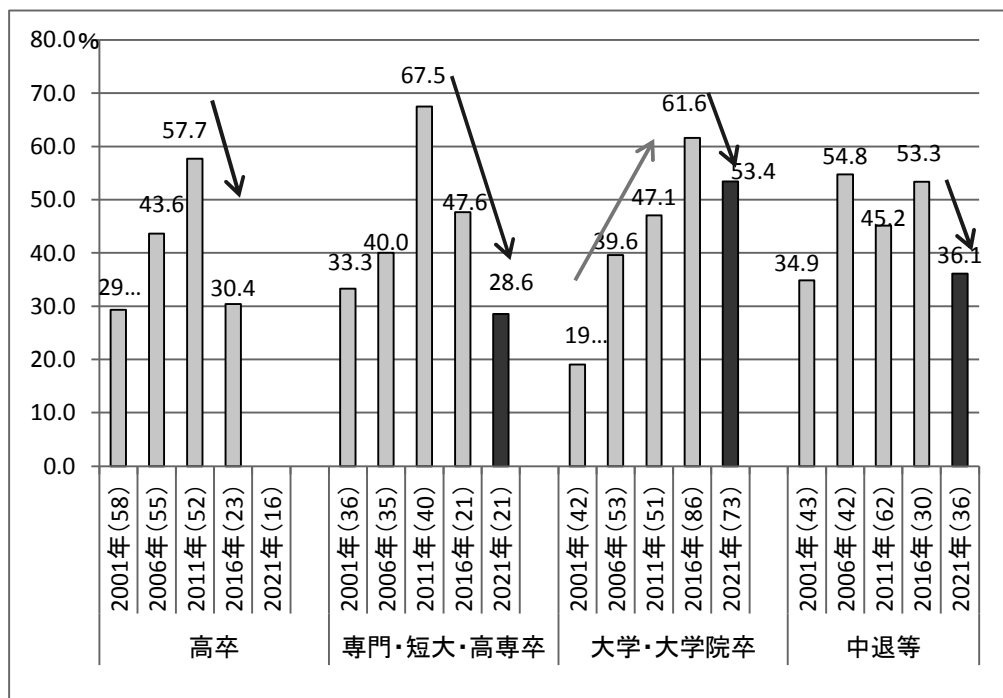
単位：％、Nは実数

		他形態か ら正社員	非典型一 貫	自営・家 業	失業	無業・そ の他	合計	N	
25～ 29歳	男性	2001年	28.9	63.3	3.3	2.2	2.2	100.0	180
		2006年	44.3	41.1	8.6	4.3	2.2	100.0	185
		2011年	52.2	30.1	7.7	6.2	3.8	100.0	209
		2016年	54.0	32.5	4.9	6.1	2.5	100.0	163
		2021年	45.6	29.3	7.5	6.8	10.9	100.0	147
30～ 34歳	女性	2001年	18.0	71.2	4.3	5.8	0.7	100.0	139
		2006年	26.2	66.0	3.7	1.0	3.1	100.0	191
		2011年	27.5	59.9	5.4	2.4	4.8	100.0	167
		2016年	32.4	53.9	5.5	4.1	4.1	100.0	219
		2021年	46.0	38.9	5.6	4.0	5.6	100.0	198
25～ 29歳	男性	2011年	60.4	18.8	16.1	3.4	1.3	100.0	149
		2016年	61.5	20.9	8.2	2.7	6.6	100.0	182
		2021年	64.8	17.9	7.7	7.7	2.0	100.0	163
	女性	2011年	25.7	61.3	11.5	0.5	1.0	100.0	191
		2016年	38.1	48.4	6.6	3.7	3.3	100.0	244
	2021年	56.6	22.7	7.6	2.9	1.5	100.0	163	

注：キャリア類型の「現在無業」については、「失業」のみを別掲し、また、失業以外はその他に統合して示している。

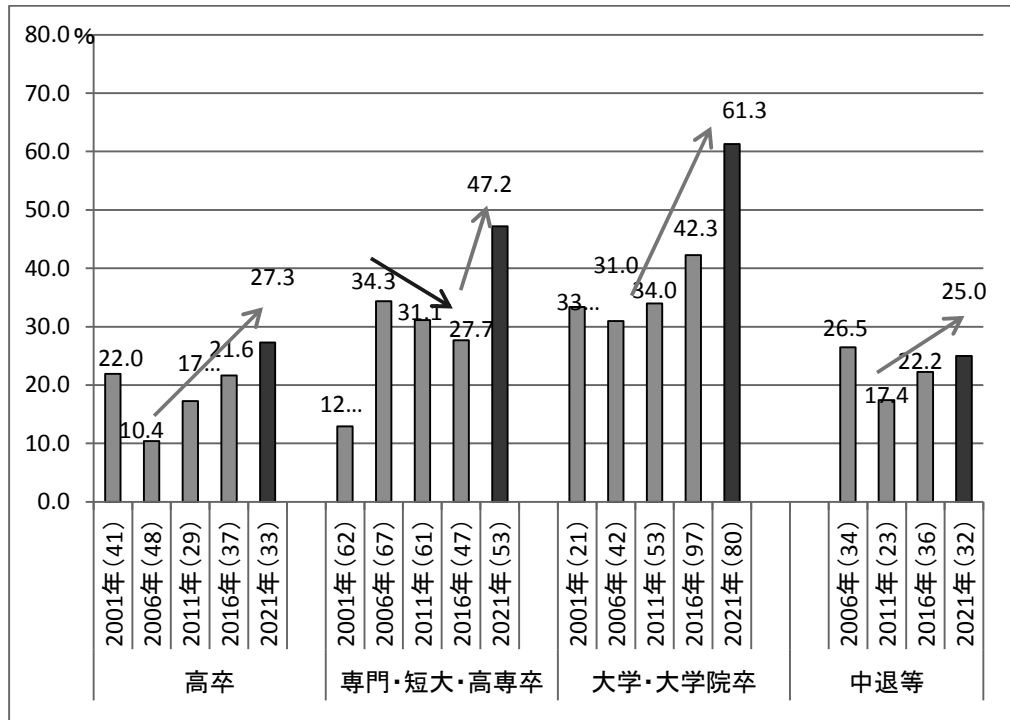
図表 1-11 性・学歴別離学時の無業・非正規雇用者のうち現職が正社員である者（＝「他形態から正社員」型）の割合の経年変化

①25～29歳・男性

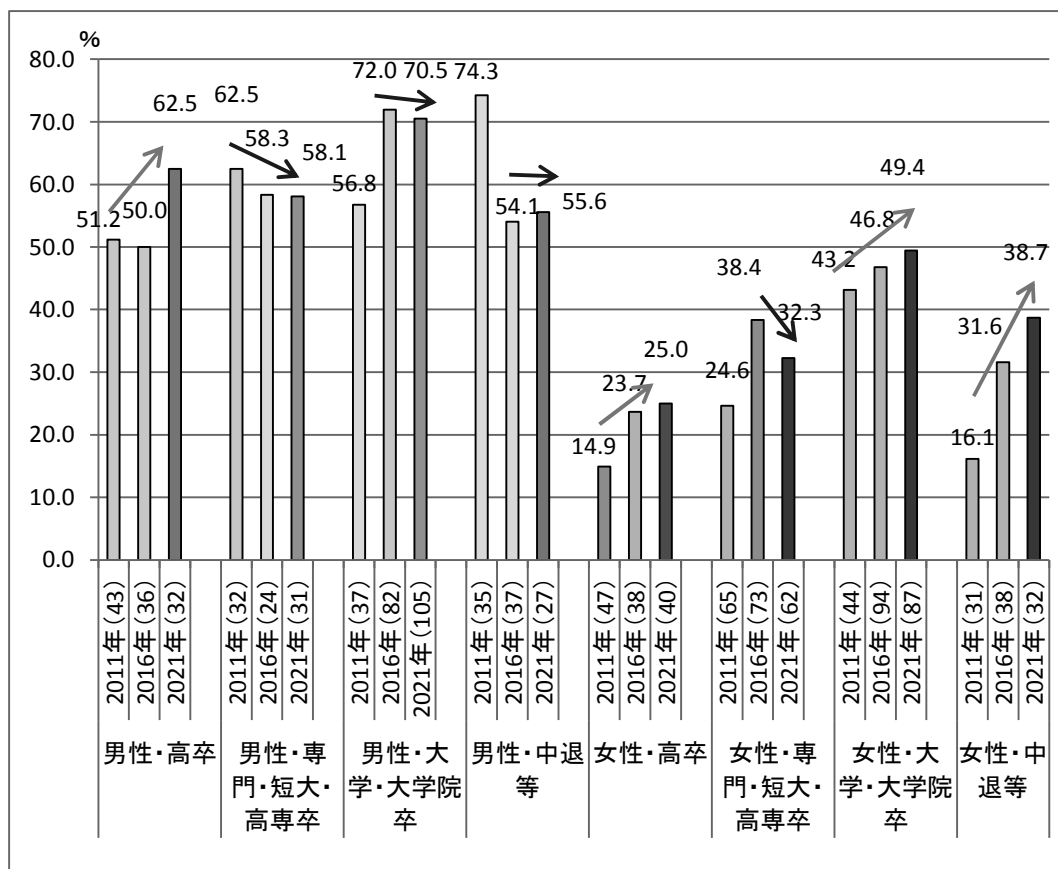




②25～29 歳・女性



③30～34 歳・男性および女性



注：25～29 歳の男性高卒の 2021 年、および女性中退の 2001 年についてはケース数が少ないので掲載を省いた。  
 ( ) 内は N、構成比は付表 1 - 9 を参照されたい。

図表 1-11 は、学歴別に離学時に無業・非正規雇用であった者のうちの「他形態から正社員」の割合の変化を見たものである。まず①20 歳代後半の男性をみると、高卒以外は 2016 年に比べて明らかに低下している（2021 年の高卒はケースが少ないので掲載を省いている）。2016 年時点では、2011 年に比べて高卒と専門・短大・高専卒は低下、大学・大学院卒では増加していた。2016 年調査でのこの年齢層の大学卒はリーマン不況下で卒業しており、不本意に非正規雇用に就いた者などが多かったことが考えられ、そのため後の正社員移行率が高くなったと解釈した。その影響が少なくなったので、今回は低下したと考えられる。一方、今回は、高卒や専門・短大・高専卒のほうにリーマン不況の影響が考えられるのだが、高卒は離学時に無業・非正規雇用であったケースがあまりに少ないので不掲載としたり、専門・短大・高専卒も該当ケースは少なく、結果の分析はしづらい。リーマン不況の影響下にあったとしても、先に見た通り新卒時の正社員就職割合の落ち込みは、氷河期世代に比べれば軽微であったことがあるだろう。

③の 30 歳代前半の男性について続けて検討する。「他形態から正社員」は、全体としてはこの 5 年間に小幅に増加していた。しかし、学歴別にみると増加がみられたのは高卒のみで他の学歴は横ばいか減少である。高卒のケース数はわずかなので、全体としての増加は、むしろ相対的に正社員移行者の多い大卒の割合が高まったことによるだろう。この年齢層でも正社員への移行は減少から停滞状況とみるべきだろう。

次に女性について検討する。②20 歳代後半の女性は全体として「他形態から正社員」の大幅な増加がみられたが、学歴別にみても、どの学歴もこの 5 年は正社員に移行した者の割合が高まっている。高卒と大卒等においては、2006 年以降は一貫して「他形態から正社員」が増加している。③30 歳代前半の女性では、専門・短大・高専卒を除いて 2011 年以降の「他形態から正社員」の増加は続いている。女性は、全体として正社員への移行が増えているとっていいだろう。一方で、学歴間の差は拡大している。キャリア類型の分布でも、学歴間の差が大きかったが、非正規から正社員への移行においても学歴間の差が大きくなっており、低学歴層にとっては正社員への壁はいまだ高い可能性がある。

## 2. 「他形態から正社員」キャリアと意識

若年労働力減少が進む中で、最近まで続いていた人手不足の状況を考えると、男性でなぜ「他形態から正社員」の減少が起きたのかは大きな疑問である。そこで、当事者の意識の面からこれを考えてみたい。具体的には、離学直後は非正規や無業だった人の中で、正社員に移行した人と現在も無業や非正規である人との間で、働くことへの意識にかかわる質問への回答が異なるのかをみる。以下の図表 1-12、図表 1-13 に示すのは、統計的に有意差がみられた質問についての回答である。

まず、図表 1-12 は 20 歳代後半層についてである。①、②はフリーターに対する意識だが、「非正規・無業」のほうが、男女とも「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこ

だわらない」と多くが思い、また「正社員のほうがトクだ」とは思っていない。さらに「③特定の企業や組織に所属せず、独立した形で仕事がしたい」に賛同する者も多い。非正規や無業状況が続けている若者たちは自らの意志でその生き方を選択していることを示唆する結果である。ただし、「④うつや障害などで働きづらさを感じたことがある」への回答も明らかに差がある。「働きづらさ」を感じる心身の状況があり、それが正社員という働き方を回避させているケースも少なくないと思われる。

一方、これらの傾向は男性のみが該当するわけではない。女性もこうした傾向が読み取れるのだが、女性の場合は「他形態から正社員」が今回調査でも増えていた。おそらく背景にあるのは、家庭内での役割を重視する意識の変化で、その変化のほうが大きいことから、正社員への需要拡大に後押しされて正社員になる人が増えたのだと思われる。

図表 1-12 離学時非正規・無業者の現状別 職業意識 (25~29 歳)

① やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計(N)
男性**	他形態から正社員	18.9	11.3	34.0	35.8	53
	非正規・無業	27.3	40.0	18.2	14.5	55
女性***	他形態から正社員	14.8	26.2	32.8	26.2	61
	非正規・無業	39.5	35.5	18.4	6.6	76
合計***	他形態から正社員	16.7	19.3	33.3	30.7	114
	非正規・無業	34.4	37.4	18.3	9.9	131

② フリーターより正社員で働いた方がトクだ

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性†	他形態から正社員	56.6	32.1	5.7	5.7	0.0	53
	非正規・無業	40.0	30.9	21.8	7.3	0.0	55
女性*	他形態から正社員	59.0	24.6	13.1	3.3	0.0	61
	非正規・無業	34.2	31.6	19.7	13.2	1.3	76
合計**	他形態から正社員	57.9	28.1	9.6	4.4	0.0	114
	非正規・無業	36.6	31.3	20.6	10.7	0.8	131

③ 特定の企業や組織に所属せず、独立した形で仕事がしたい

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性**	他形態から正社員	15.1	18.9	47.2	18.9	0.0	53
	非正規・無業	27.3	38.2	25.5	9.1	0.0	55
女性†	他形態から正社員	4.9	18.0	45.9	29.5	1.6	61
	非正規・無業	14.5	30.3	35.5	19.7	0.0	76
合計***	他形態から正社員	9.6	18.4	46.5	24.6	0.9	114
	非正規・無業	19.8	33.6	31.3	15.3	0.0	131

④ うつや障害などで働きづらさを感じたことがある 単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計(N)
男性**	他形態から正社員	17.0	18.9	22.6	41.5	53
	非正規・無業	34.5	21.8	30.9	12.7	55
女性**	他形態から正社員	8.2	13.1	23.0	55.7	61
	非正規・無業	25.0	22.4	23.7	28.9	76
合計***	他形態から正社員	12.3	15.8	22.8	49.1	114
	非正規・無業	29.0	22.1	26.7	22.1	131

注： \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05, † < 0.10 ( $\chi^2$ 検定)

次の図表 1-13 は、30 歳代前半層についてである。①、②は同じくフリーターへの意識を問う質問で、回答傾向も 20 歳代後半層と同様である。異なるのは、こちらでは男性については、統計的に有意なほどの差ではないことである。一方、③から⑥の質問は、男性のほうではっきり差があった質問である。正社員に移行した人では、「③人よりも高い収入を得たい」という意欲が明確であり、さらに、「④専門的な知識や技術を磨き」「⑤ひとの役に立つ」という仕事への姿勢についても明確な人が多い。こうした方向性をつかめていないのが現在も「非正規・無業」である人で、「⑥自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを持っている人が少なくない。

図表 1-13 離学時非正規・無業者の現状別 職業意識 (30~34 歳)

① やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない 単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性	他形態から正社員	15.5	28.2	22.3	33.0	1.0	103
	非正規・無業	28.9	31.1	20.0	20.0	0.0	45
女性***	他形態から正社員	14.5	19.4	27.4	38.7	0.0	62
	非正規・無業	29.2	42.7	17.7	9.4	1.0	96
合計***	他形態から正社員	15.2	24.8	24.2	35.2	0.6	165
	非正規・無業	29.1	39.0	18.4	12.8	0.7	141

② フリーターより正社員で働いた方がトクだ 単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性†	他形態から正社員	53.4	34.0	7.8	3.9	1.0	103
	非正規・無業	40.0	28.9	24.4	6.7	0.0	45
女性**	他形態から正社員	56.5	27.4	12.9	3.2	0.0	62
	非正規・無業	26.0	39.6	24.0	9.4	1.0	96
合計***	他形態から正社員	54.5	31.5	9.7	3.6	0.6	165
	非正規・無業	30.5	36.2	24.1	8.5	0.7	141

## ③人よりも高い収入を得たい

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性**	他形態から正社員	50.5	33.0	12.6	2.9	1.0	103
	非正規・無業	28.9	24.4	26.7	20.0	0.0	45
女性	他形態から正社員	29.0	50.0	19.4	1.6	0.0	62
	非正規・無業	24.0	39.6	25.0	10.4	1.0	96
合計***	他形態から正社員	42.4	39.4	15.2	2.4	0.6	165
	非正規・無業	25.5	34.8	25.5	13.5	0.7	141

## ④専門的な知識や技術を磨きたい

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性**	他形態から正社員	63.1	28.2	7.8	0.0	1.0	103
	非正規・無業	40.0	44.4	6.7	8.9	0.0	45
女性	他形態から正社員	46.8	41.9	6.5	4.8	0.0	62
	非正規・無業	33.3	46.9	12.5	6.3	1.0	96
合計**	他形態から正社員	57.0	33.3	7.3	1.8	0.6	165
	非正規・無業	35.5	46.1	10.6	7.1	0.7	141

## ⑤ひとの役に立つ仕事がしたい

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性**	他形態から正社員	51.5	33.0	10.7	3.9	1.0	103
	非正規・無業	22.2	44.4	15.6	17.8	0.0	45
女性	他形態から正社員	38.7	37.1	16.1	6.5	1.6	62
	非正規・無業	29.2	44.8	17.7	7.3	1.0	96
合計**	他形態から正社員	46.7	34.5	12.7	4.8	1.2	165
	非正規・無業	27.0	44.7	17.0	10.6	0.7	141

## ⑥自分に向いている仕事がわからない

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	無回答	合計(N)
男性*	他形態から正社員	14.6	26.2	34.0	24.3	1.0	103
	非正規・無業	31.1	35.6	24.4	8.9	0.0	45
女性	他形態から正社員	24.2	38.7	21.0	16.1	0.0	62
	非正規・無業	32.3	25.0	29.2	12.5	1.0	96
合計*	他形態から正社員	18.2	30.9	29.1	21.2	0.6	165
	非正規・無業	31.9	28.4	27.7	11.3	0.7	141

注： \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05, † < 0.10 ( $\chi^2$ 検定)

景気変動の影響を受けながらも、若年人口の減少を背景に、学卒時に正社員就職する者の割合は全体としては増加してきた。無業や非正規からキャリアを始める若者は減少してきたし、後に正社員に変わる者の割合は増加傾向にあった。しかし今回の調査では、男性において、減少ないし停滞に転じた。その一つの理由として、本人が正社員以外の働き方を選んでいる面も見えたが、同時に 20 歳代後半層では「働きづらさ」を感じる心身の状況があり、

また、30歳代前半層では方向を決められず戸惑う状況にある者も少なくないことが明らかになった。

## 第5節 現職正社員のこれまでのキャリアによる就業状況の違い

この節では、現在は正社員である人について、これまでのキャリアによって就業条件や仕事への評価が異なるのかを検討する。特に離学直後は無業や非正規雇用であった人が後に正社員になった場合、当初から正社員であった人たちと何が異なるのかをみる。ここでは、現職についての質問から、職種、企業規模、労働時間、年収、「今の仕事に対する気持ち」についてとりあげる。

### 1. 現職正社員のキャリアと就業職種

まず、図表1-14には現在の就業職種を示した。職種は性別、学歴別でかなり異なるので性・学歴別の検討が必要だが、大学・大学院卒以外はケース数が十分ないので、ここでは大学・大学院卒のみを取り上げる。また、2016年からの変化の検討も、大学・大学院卒について行なう。

就業職種は、男女とも、またいずれのキャリアでも、専門・技術職が多い。大学・大学院卒の男性では、全般に専門・技術職が多く、販売職、事務職がこれに次ぐ。他の類型と比較したときの「他形態から正社員」型の就業職種の特徴は、専門・技術職が特に多いことである。2016年調査と比較しても、特に専門・技術職が増えている。大学・大学院卒の女性でも専門・技術職が最も多く、2016年には最も多かった事務を超えた。「他形態から正社員」型は、2016年には他の類型より事務職が少なかったのだが、他の類型と職種の構成に大きな違いはなくなった。

図表1-14 性・キャリア別 正社員の就業職種

①学歴計

単位：%、Nは実数

	専門・ 技術的 な仕事	管理 的な 仕事	事務 の仕 事	販売 の仕 事	サー ビスの 仕事	生産工 程・建 設の仕 事	運輸・ 通信・ 保安の 仕事	その 他・不 明	無回 答	合計	N
男性											
正社員定着	47.5	2.8	19.8	19.3	2.6	3.4	3.3	0.5	0.9	100.0	581
転職・一時他形態	44.6	2.7	14.1	24.6	5.1	4.8	3.3	0.3	0.6	100.0	334
他形態から正社員	48.5	3.0	11.4	13.4	5.9	8.9	5.9	2.0	1.0	100.0	202
女性											
正社員定着	41.4	1.0	34.2	15.5	4.7	0.2	2.1	0.8	0.0	100.0	485
転職・一時他形態	38.7	2.1	35.9	10.8	9.5	0.8	0.3	1.8	0.3	100.0	390
他形態から正社員	37.6	1.6	32.8	11.8	9.7	0.5	3.2	0.5	2.2	100.0	186

②うち大学・大学院卒

単位：％、Nは実数

		専門・ 技術的 な仕事	管理 的な 仕事	事務 の仕 事	販売 の仕 事	サー ビスの 仕事	生産工 程・建 設の仕 事	運輸・ 通信・ 保安の 仕事	その 他・不 明	無回 答	合計	N	
2021年	男性	正社員定着	47.6	2.8	21.3	21.9	1.4	2.0	1.8	0.6	0.6	100.0	498
		転職・一時他形態	44.7	3.1	16.9	28.2	2.4	2.4	1.6	0.0	0.8	100.0	255
		他形態から正社員	57.8	3.4	11.2	17.2	3.4	2.6	3.4	0.9	0.0	100.0	116
	女性	正社員定着	38.7	1.2	36.7	17.2	3.2	0.2	1.7	1.0	0.0	100.0	406
		転職・一時他形態	38.0	2.5	38.7	10.4	6.8	0.7	0.4	2.2	0.4	100.0	279
		他形態から正社員	43.0	2.0	38.0	9.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100
2016年	男性	正社員定着	47.2	2.9	18.9	22.3	2.4	1.4	3.4	1.0	0.5	100.0	417
		転職・一時他形態	42.9	5.7	19.4	20.6	2.9	4.6	2.3	1.1	0.6	100.0	175
		他形態から正社員	47.4	2.6	21.9	10.5	3.5	4.4	7.9	0.9	0.9	100.0	114
	女性	正社員定着	32.0	0.3	43.6	17.2	2.7	0.0	0.9	0.3	3.0	100.0	337
		転職・一時他形態	42.3	1.5	39.7	10.3	4.6	0.5	0.0	0.5	0.5	100.0	194
		他形態から正社員	47.7	2.3	29.1	10.5	1.2	0.0	3.5	1.2	4.7	100.0	86

2016年調査時も指摘したが、学歴計の「他形態から正社員」に比べれば、大学・大学院卒では男女とも専門・技術職の割合が大きい。近年、情報系や医療・福祉系の専門・技術職への労働力需要は非常に強く、こうした需要に大卒労働力がより適合していることが、大卒者の正社員への移行割合が高い理由の一つであると考えられる。

## 2. 現職正社員のキャリアと勤務先規模

次に、勤務先の企業規模についてみる。図表1-15にみるとおり、「他形態から正社員」の場合は比較的小規模な企業で就業している人が多く、一方、「正社員定着」の場合は1,000人以上規模の企業に所属する人が半数以上となっており、この差は大きい。大学・大学院卒の表で「他形態から正社員」の就職先の規模を2016年と比べると、男女とも1,000人以上規模が増え29人以下が減っており、より大企業での就業者が増える傾向がみられる。その一方で、2016年には比較的多かった公務員が減っている。2016年には、新卒でなくとも公平に応募できる公務員は、「他形態から正社員」型にとって安定的なキャリアへの入り口となっていることを指摘したが、大企業での就業が増える中で、公務員の位置づけが変わったことが考えられる。

図表 1-15 性・キャリア別 正社員の就業先企業規模

① 学歴計

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人 以下	無回答	合計	N
男性	正社員定着	9.6	53.2	15.1	16.7	4.1	1.2	100.0	581
	転職・一時他形態	2.4	36.8	14.4	30.2	15.6	0.6	100.0	259
	他形態から正社員	10.4	20.3	13.4	29.2	25.7	1.0	100.0	203
女性	正社員定着	10.5	50.1	16.1	17.3	10.5	0.4	100.0	485
	転職・一時他形態	2.1	25.6	17.9	34.4	2.1	0.5	100.0	390
	他形態から正社員	7.5	21.0	11.8	32.3	7.5	2.2	100.0	186

② うち大学・大学院卒

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人 以下	無回答	合計	N	
2021年	男性	正社員定着	9.4	57.4	14.9	15.1	2.2	1.0	100.0	498
		転職・一時他形態	2.4	40.4	16.1	28.2	12.2	0.8	100.0	255
		他形態から正社員	13.8	23.3	17.2	25.0	20.7	0.0	100.0	116
	女性	正社員定着	10.6	55.2	15.5	15.8	2.5	0.5	100.0	406
		転職・一時他形態	2.9	28.7	19.0	32.6	16.5	0.4	100.0	279
		他形態から正社員	11.0	20.0	14.0	36.0	19.0	0.0	100.0	100
2016年	男性	正社員定着	10.3	57.1	13.2	15.1	3.8	0.5	100.0	417
		転職・一時他形態	6.3	28.6	15.4	30.9	17.1	1.7	100.0	175
		他形態から正社員	18.4	18.4	12.3	25.4	25.4	0.0	100.0	114
	女性	正社員定着	13.6	51.9	16.3	13.6	2.7	1.8	100.0	337
		転職・一時他形態	4.6	29.4	17.5	32.5	13.4	2.6	100.0	194
		他形態から正社員	15.1	18.6	17.4	23.3	24.4	1.2	100.0	86

給与などの労働条件は企業規模による違いが大きい。そこで、勤務先の企業規模については、長期的な変化についても検討する。25～29歳層については、2001年の第1回調査から今回まで5回の調査データが利用可能である。次の図表1-16には、キャリア類型別に勤務先の企業規模が300人以上または公務である者の割合を、性別に学歴計と大学・大学院卒について示した。(大学・大学院卒のうちケースが少なく、分析には堪え得ないものは除外している。付表1-10、付表1-11参照)。

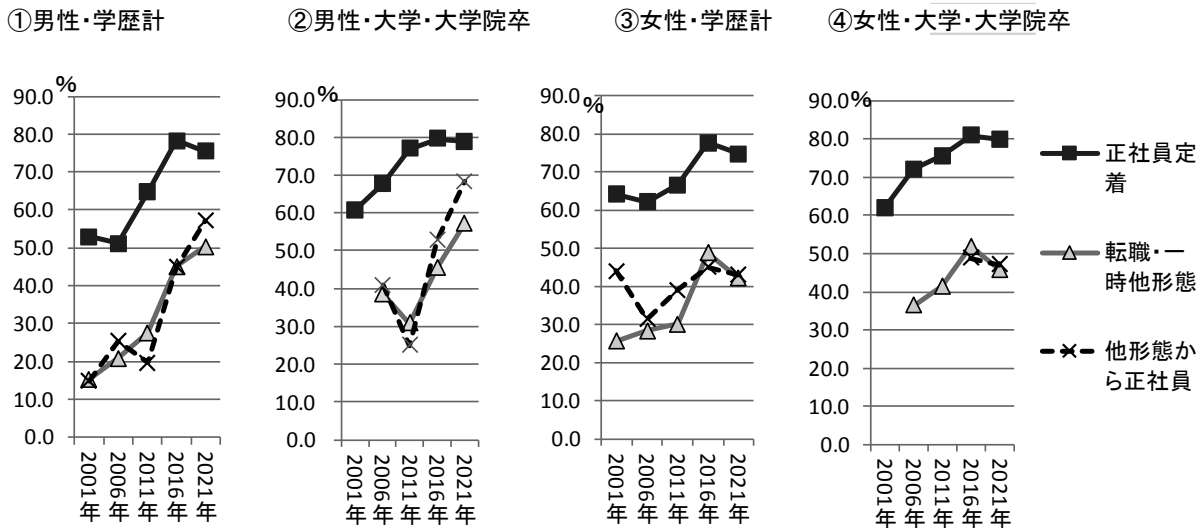
結果を見ると、①～④のいずれの図においても、「正社員定着」が最も高い位置で推移している。すなわち300人以上企業または公務部門に雇用され続けている者が多いということだが、大学・大学院卒についてみれば、男女とも2011年調査からはほぼ80%で安定している。これに対して、「他形態から正社員」「転職・一時他形態」の2類型は、男性については、2011年以降も上昇しており、「正社員定着」との差は大きく縮まった。特に「他形態から正社員」のこの5年の上昇幅は大きい。2011年以降は3年以内既卒者の新卒枠での応募受付を促進する政策が展開された時期と重なっているのでこの効果も考えられるが、女性についてはこうした上昇はみられないので、他の要因との関係などさらに検討する必要がある。

(なお、女性の④大学・大学院卒の2011年以前の調査については、「他形態から正社員」が



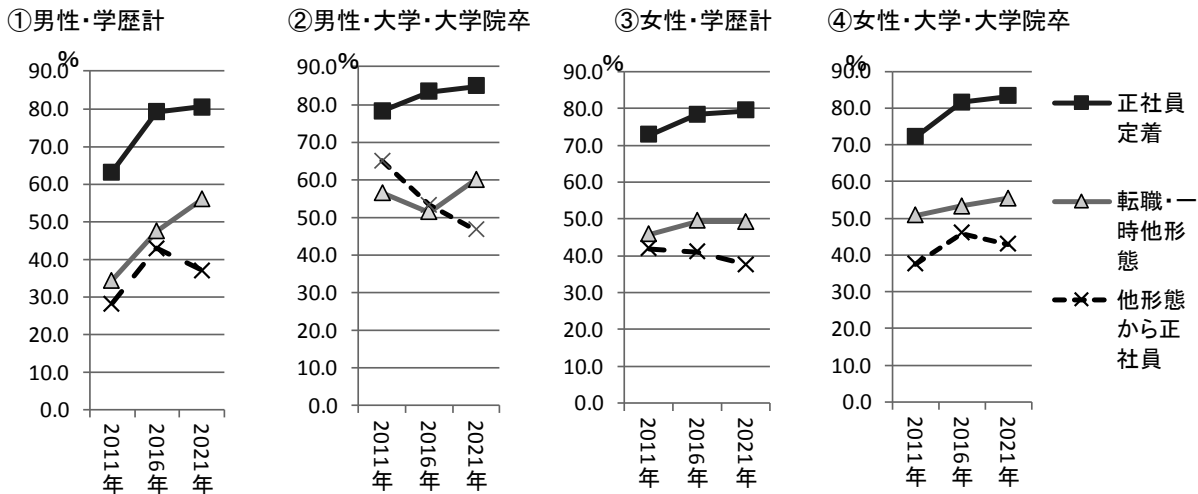
少なく非掲載とした)。

図表 1-16 性・キャリア別 300人以上規模企業及び公務就業者割合の経年変化  
(25~29歳・正社員)



注：大学・大学院卒の内ケース数少ない類型については掲載を省いた。数値については付表 1-10、11 を参照されたい。

図表 1-17 性・キャリア別 300人以上規模企業及び公務就業者割合の経年変化  
(30~34歳・正社員)



注：大学・大学院卒の内ケース数少ない類型については掲載を省いた。数値については付表 2-10、11 を参照されたい。

次の図表 1-17 は、同じことを 30~34 歳層についてみたものである。こちらでは、「他形態から正社員」のグラフは下降ないし横ばいの状況であり、「正社員定着」との差は開く方向にある。正社員への移行があった時期はこの年齢までのいずれかであり、30 歳代での正社員移行だけをとらえているわけではないのだが、図表 1-16 に比べれば、より高い年

年齢での移行者を含んでいることは確かである。非正規雇用であった人が大企業の正社員で採用される可能性は、30歳を超えると低下する可能性は高いといえるだろう。

### 3. 現職正社員のキャリアと労働時間・収入

次に労働条件をみる。調査では年収と週労働時間が把握されている。収入や労働時間は性別、年齢、学歴、就業形態などで差があることが知られており、現在の職以前のキャリアによる差を検討するためには、これらをできる限り統制する必要がある。

図表1-18には性別、年齢段階別に分けて、3つのキャリアの人たちの、年収、週労働時間、これらから求めた時間当たり収入<sup>7</sup>を示し、さらに「正社員定着」の年収と時間当たり収入を基準（100）としたときの他の2つのキャリア類型の比を掲載した。この「時間当たり収入の対正社員定着者比」については、過去のワークタイム調査においても同様に算出し、その比の値のみを右側に提示した。これによって、「正社員定着」との差が縮まっているのか否かを検討したい。

「時間当たりの収入の対正社員定着者比」に注目して、まず①男性・学歴計をみる。25～29歳では「正社員定着」を100としたとき、「転職・一時他形態」94、「他形態から正社員」は79となっている。生え抜きの正社員（＝正社員定着）より、他企業からの転入者の収入は少し低く、非正規等から正社員に移行者はさらに低いという関係になっている。30～34歳では、「転職・一時他形態」88、「他形態から正社員」は71となり、年齢が高くなるほど生え抜き社員との差は大きくなっている。

対正社員定着者比を過去の調査と比べてみる。「他形態から正社員」の場合、25～29歳では2016年に比べると数値が大きくなっており、「正社員定着」との差が縮まっているようにもみえる。しかし、2011年以前はより高い数値を示しており75～85程度の幅で推移しているようである。「転職・一時他形態」は30～34歳で次第に数値が高くなっているようではあるが、20歳代後半を見ると2006年以降は95前後で推移しており、この2類型の「正社員定着」との収入差が縮まっているとはいえない。

②男性・大学・大学院卒では、対正社員定着者比は「正社員定着」の100に対して、男性・25～29歳では「転職・一時他形態」96、「他形態から正社員」79、30～34歳では「転職・一時他形態」90、「他形態から正社員」75となっている。全般に学歴計よりやや数値は大きい。過去の調査結果での「他形態から正社員」に関するこの数値をみると、25～29歳は学歴計と同じく、2016年よりは上昇しているが、より長期的にはこれまでの変動幅内であり、30～34歳についても変化の方向性は見えない。なお25～29歳層の「転職・一時他形態」は、今回はやや100を下回ったが、ここまでは100を超えていた。若い大学・大学院卒

<sup>7</sup> 調査では、「現在のおよその年収」「1週間の労働時間（残業含む）」を自記式で、年収は万円単位、労働時間は時間単位で、記入する形になっている。集計にあたっては、年収、週労働時間それぞれ上下5%を除いたトリム平均とし、時間当たり収入は、年収／（週労働時間×52週）としている。

図表 1-18 性・キャリア別 正社員の年収と労働時間（現状と変化）

① 男性・学歴計

		2021年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)			
		対象数	およその 年収*1)	週労働時 間*1)	時間当た り収入 *2)	年収の対 正社員定 着者比 *3)	時間あた り収入の 対正社員 定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2016年	2011年	2006年	2001年
			(万円)	(時間)	(千円)							
25～ 29歳	正社員定着	273	507.1	47.7	2.04		5.3					
	転職・一時他形態	137	449.8	45.2	1.91	89	94	1.8	97	91	94	86
	他形態から正社員	66	383.2	45.5	1.62	76	79	3.6	75	83	88	83
30～ 34歳	正社員定着	275	673.3	47.5	2.73		10.0					
	転職・一時他形態	176	589.7	47.1	2.41	88	88	3.6	85	83		
	他形態から正社員	125	460.3	45.8	1.93	68	71	5.0	73	72		

② 男性・大学・大学院卒

		2021年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)			
		対象数	およその 年収*1)	週労働時 間*1)	時間当た り収入 *2)	年収の対 正社員定 着者比 *3)	時間あた り収入の 対正社員 定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2016年	2011年	2006年	2001年
			(万円)	(時間)	(千円)							
25～ 29歳	正社員定着	243	522.7	48.1	2.09		5.0					
	転職・一時他形態	103	474.1	45.4	2.01	91	96	1.7	101	103	102	
	他形態から正社員	39	383.3	44.9	1.64	73	79	3.1	74	85	79	
30～ 34歳	正社員定着	233	711.4	47.5	2.88		9.6					
	転職・一時他形態	136	633.5	47.1	2.59	89	90	3.0	95	93		
	他形態から正社員	71	504.7	45.2	2.15	71	75	5.2	80	66		

③ 女性・学歴計

		2021年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)			
		対象数	およその 年収*1)	週労働時 間*1)	時間当た り収入 *2)	年収の対 正社員定 着者比 *3)	時間あた り収入の 対正社員 定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2016年	2011年	2006年	2001年
			(万円)	(時間)	(千円)							
25～ 29歳	正社員定着	246	404.6	44.0	1.77		5.2					
	転職・一時他形態	173	353.6	43.5	1.56	87	88	2.4	96	95	92	95
	他形態から正社員	82	344.2	44.7	1.48	85	84	3.7	84	86	83	91
30～ 34歳	正社員定着	158	488.9	42.3	2.22		10.5					
	転職・一時他形態	164	413.6	42.9	1.85	85	83	3.7	92	87		
	他形態から正社員	81	388.1	44.2	1.69	79	76	5.1	79	77		

④ 女性・大学・大学院卒

		2021年							時間あたり収入の対正社員定着者比 *4)		
		対象数	およその 年収*1)	週労働時 間*1)	時間当た り収入 *2)	年収の対 正社員定 着者比 *3)	時間あた り収入の 対正社員 定着者比 *4)	勤続年数 (年)	2016年	2011年	2006年
			(万円)	(時間)	(千円)						
25～ 29歳	正社員定着	207	422.9	44.0	1.85		5.0				
	転職・一時他形態	121	368.2	43.3	1.63	87	89	2.0	99	98	108
	他形態から正社員	46	374.7	45.5	1.58	89	86	3.4	91	-	-
30～ 34歳	正社員定着	127	510.8	42.0	2.34		10.2				
	転職・一時他形態	115	444.1	43.1	1.98	87	85	3.4	91	103	
	他形態から正社員	43	435.6	43.8	1.91	85	82	5.2	88	-	

- 1) 上下5%の数値を除いた平均値。
- 2) 時間当たりの収入は（昨年の年収）／（週労働時間×52週）で求めた。
- 3) 正社員定着者を100とした時の「およその年収」の比。
- 4) 正社員定着者を100とした時の「時間あたり収入」の比。

男性については、正社員間の転職によっては収入はほとんど変わらないといえるだろう。

先に検討した企業規模については、25～29歳の男性「他形態から正社員」の場合、「正社員定着」との差が大きく縮まっていたのだが、収入の面ではこれに対応する変化は確認できなかった。

③女性・学歴計についても、「時間当たり収入の対正社員定着者比」をみると、25～29歳では「転職・一時他形態」88、「他形態から正社員」84、30～34歳ではそれぞれ83、76であった。男性と比べると、「転職・一時他形態」は「正社員定着」との差が大きく、「他形態から正社員」については、「正社員定着」との差は小さい。女性のほうが、正社員間の転職では収入減になることが多く、無業や非正規からの正社員への移行では生え抜き正社員との差は小さいということになる。過去の調査の対正社員定着者比との関係を見ると、「他形態から正社員」はいずれの年齢層においても今回結果はほぼこれまでの変動の幅に収まっており、変化しているようにはみえない。「転職・一時他形態」については今回、若干の低下がみられる。

④女性・大学・大学院卒についても同様の点を見ていくと、「時間当たり収入の対正社員定着者比」は、いずれについても学歴計よりやや高い。他学歴より大学・大学院卒のほうが「正社員定着」との差が小さいということである。一方、これまでの調査結果との関係を見ると、今回結果はどちらのキャリアについても少し数値が小さいので、これまでに比べれば「正社員定着」との差が出てきているということになる。高学歴層女性の勤続の長期化に伴って、途中参入者との収入の差が開いていることも考えられる。

#### 4. 現職正社員のキャリアと現職への「気持ち」

次に、本人の意識の面を考えてみたい。これまでのキャリアによって収入差があることは確かだが、一方で、やりがい感など仕事への気持ちのほうに個人にとって重要かもしれない。調査票では、現在の仕事への「気持ち」として4つの質問をしている。この質問への回答が、これまでのキャリアが異なる正社員の間で異なるかを検討する。

設問は、「やりがいのある仕事だと思う」「目標となる先輩や上司がいる」「今の仕事は自分の性格や能力に合っている」「3年後も今の勤務先にいたい」の4文を示し、それぞれについて4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）から一つを選んでもらうものである。仕事自体のやりがい、適合感、人的な関係を通じた職場の一体感、継続志向といった仕事・職場に対する意識の一面を把握しようという意図で設計された。

図表1-19は、それぞれに「そう思う」を選んだ者の割合である。男性についてみると、4つの質問とも「転職・一時他形態」が最も高い数値となっている。女性についても、男性ほど顕著ではないもののやはり「転職・一時他形態」が高い。「正社員定着」が最も低いのは男性では仕事自体のやりがいと適合感、女性では適合感である。2016年調査でも同じ質

問をしており、同様にキャリア間の差を検討したのだが、その際はキャリア間の差はごくわずかであった。それが今回は差が明らかに広がっている。

図表 1-19 正社員のキャリア別現在の仕事への「気持ち」 単位：％、Nは実数

		やりがいの ある仕事だと 思う	目標となる 上司や先輩 がいる	今の仕事は 自分の性格 や能力に 合っている	3年後も今 の勤務先に いたい	N	
2021年	男性						
		正社員定着	27.5	23.2	19.6	22.5	581
		転職・一時他形態	46.7	27.2	31.1	31.7	334
		他形態から正社員	33.7	21.8	26.2	22.3	202
	合計	34.4	24.2	24.3	25.2	1,117	
2021年	女性						
		正社員定着	30.1	20.4	19.0	20.0	485
		転職・一時他形態	36.4	21.0	24.6	20.0	390
		他形態から正社員	28.0	16.1	20.4	15.6	186
	合計	32.0	19.9	21.3	19.2	1,061	
2016年	男性						
		正社員定着	41.5	30.6	26.0	32.5	480
		転職・一時他形態	43.5	27.7	33.1	31.5	260
		他形態から正社員	43.3	26.1	25.1	24.1	203
	合計	42.4	28.8	27.8	30.4	943	
2016年	女性						
		正社員定着	34.2	24.7	21.9	24.0	421
		転職・一時他形態	41.4	20.7	25.1	22.0	295
		他形態から正社員	41.0	24.1	24.7	23.5	166
	合計	37.9	23.2	23.5	23.2	882	

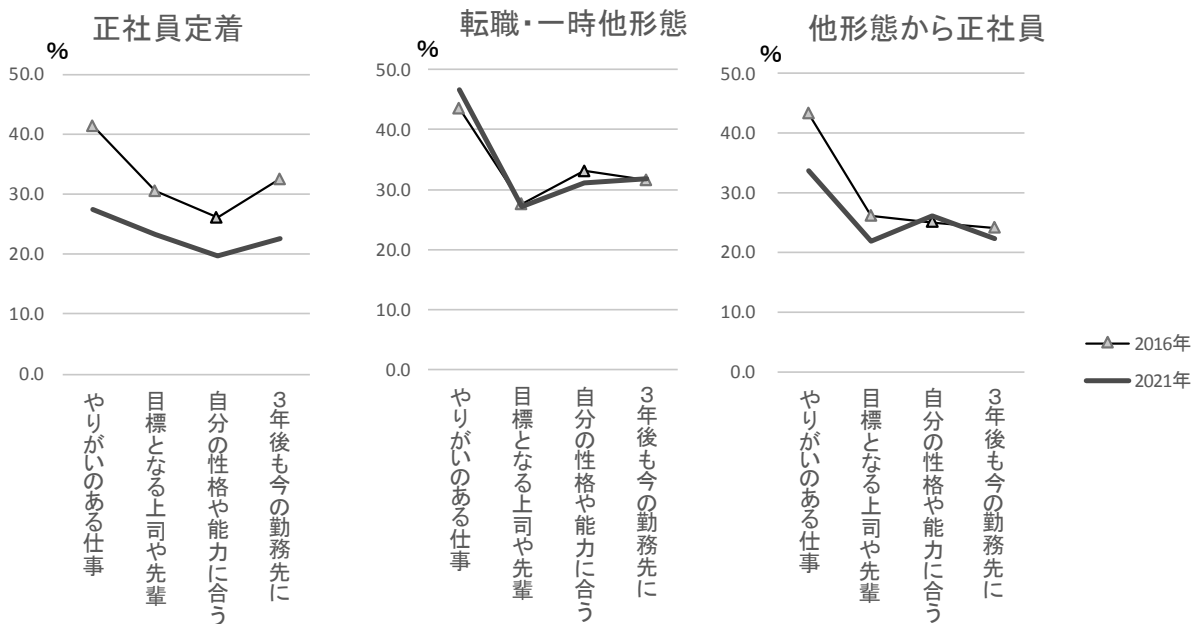
注：数字は、各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、「そう思う」を選んだ者の割合。

次の図表 1-20 では、キャリア類型別に2時点での変化を見た<sup>8</sup>。男性で大きく変わったのは「正社員定着」で、いずれの質問に対しても肯定する者が減った。一方、「転職・一時他形態」は2016年からほとんど変わっていない。「他形態から正社員」は仕事にやりがいを感じている者が明らかに減った。女性では、最も変化が大きいのは「他形態から正社員」でいずれの質問に対しても肯定者が減った。「正社員定着」も小幅ながらすべての質問で肯定者の割合が低下している。変わらないのはやはり「転職・一時他形態」である。

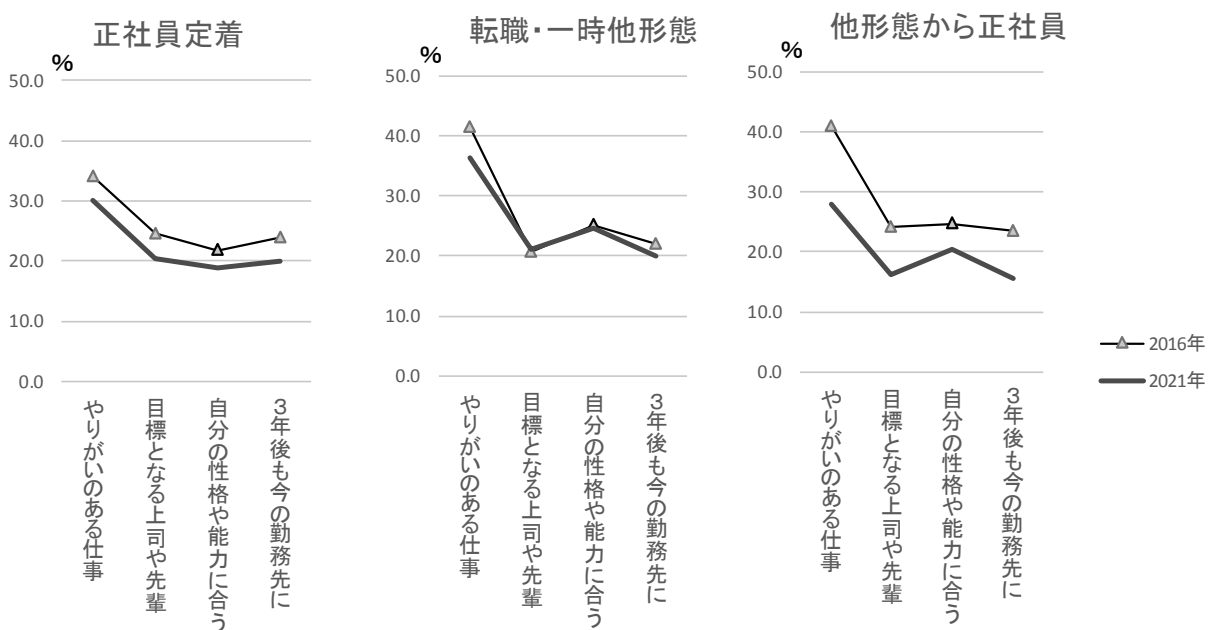
<sup>8</sup> この設問は2006年調査、2011年調査にはないので、長期的変化は検討しない。

図表 1-20 正社員のキャリア別「現在の仕事への気持ち」(2016年との比較)

①男性



②女性



5. 現職正社員のキャリアと今後の希望

意識に関しては、調査票には、現在の仕事や職場に限定せず、より漠然としたキャリア形成の方向性を問う設問がいくつかある。図表 1-21 にそれを示した。すなわち A「一つの企業に長く勤めるほうがよい」 B「専門的な知識や技術を磨きたい」 C「職業生活に役立つ資格を取りたい」 D「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」 E「特定の企業や組織

に所属せず、独立した形での仕事がしたい」で、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう  
 思わない」「そう思わない」の4つの選択肢からの一つを選ぶ方式となっている。ここでは、  
 A、D、E,については「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ者の割合、B、Cについ  
 ては「そう思う」を選んだ者の割合を示している。

図表 1-21 性・キャリア別 正社員の今後のキャリア形成にかかる希望

単位：％、Nは実数

	A.一つの企 業に長く勤 めるほうがよ い	B.専門的な 知識や技 術を磨きた い	C.職業生活 に役立つ資 格を取りた い	D.将来は独 立して自分 の店や会社 を持ちたい	E.特定の企 業や組織に 所属せず、独 立した形での 仕事がしたい	N
正社員定着	57.3	56.1	41.0	27.9	29.3	581
男性 転職・一時他形態	37.4 ***	59.0	47.0	44.0 ***	43.7 ***	334
他形態から正社員	46.5	57.4	42.1	36.6	41.1	202
正社員定着	60.2	41.9	43.9	14.4	16.9	485
女性 転職・一時他形態	46.7 **	45.6	41.5	18.7 *	22.6 *	390
他形態から正社員	57.0	46.2	37.6	24.7	28.5	186

注：各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、A、D、Eは「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ者の割合。B、Cは「そう思う」を選んだ者の割合。 \*\*\* < 0.001. \*\* < 0.01, \* < 0.05 ( $\chi^2$ 検定)。

A、D、E の設問については、統計的に有意な差が確認された。男女とも「正社員定着」は一つの企業への長期勤続を重視し（A）、独立自営業的な働き方を希望する者（D、E）は少ない。対極なのが、男性では「転職・一時他形態」であり一社勤続（A）の支持が少なく独立自営業型（D、E）に賛同する者が多い。女性では「転職・一時他形態」で（A）の支持が少なく、「他形態から正社員」では（D、E）の支持が多い。専門知識や技術（B）や職業資格（C）については、2016年調査では「他形態から正社員」や「転職・一時他形態」で支持する人が多かったのだが、今回は「正社員定着」と差がなくなった。

A～D は過去の「若者ワークスタイル調査」でも採用されていた質問であり、経年変化が検討できる。なお、E は近年の独立自営業的な働き方の増加を念頭に今回調査で加えられた質問であるが、D とは強い相関がある（相関係数 0.798）。独立自営業的な働き方に対する希望も D の変化の趨勢から推測できるのではないかと思われる。

過去の回答と接続して変化を見たのが次の図表 1-22 である。25～29 歳については 2001 年以降の 4 回（2006 年は質問なし）、30～34 歳については 2011 年以降 3 回の調査結果である。

まず、A の一つの企業での長期勤続を希望する者は、いずれの年齢階級・性でも、実際に 1 つの企業で勤続している「正社員定着」で多く、また、すでに企業間移動をしている「転職・一時他形態」で少ない状況が最初の調査から続いている。同時にほぼどのキャリアでも

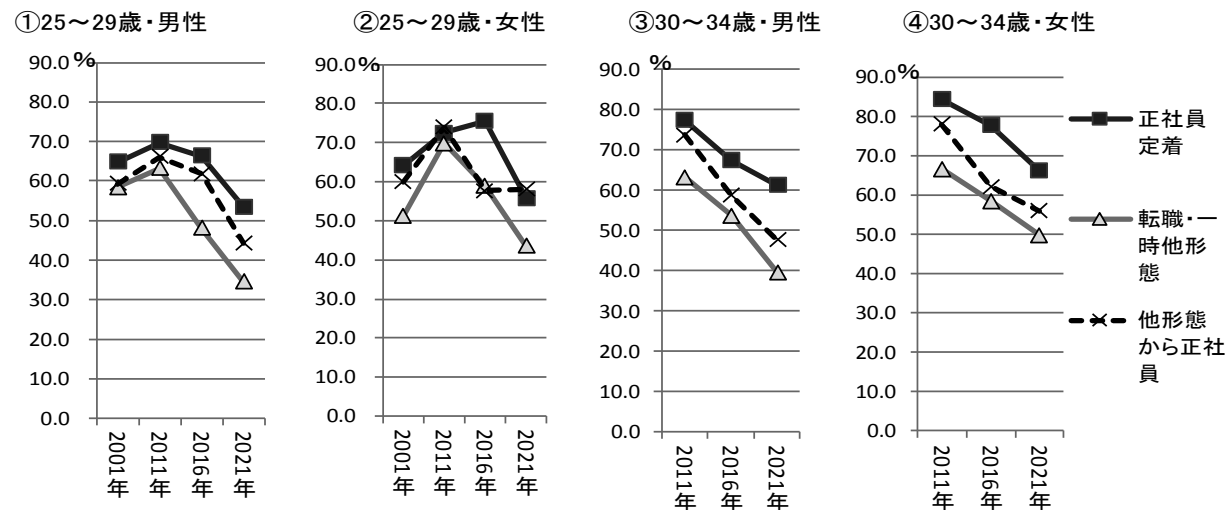
2011年以降、これを支持する割合が低下している。定年までの長期雇用に対しては、若者を含め支持者が増えていることが指摘されているが（労働政策研究・研修機構2016など）、この調査結果は逆の傾向を示している。一般論としての長期雇用でなく、自らの将来の希望を尋ねているために異なるのか、あるいは対象が都内居住の若者であることから異なるのか、理由はわからない。今後の検討が必要であろうが、ここでは都内の現在正社員である若者では1社勤務の希望者が減っていると受け止める。

Bの専門的知識や技術の取得については、2016年には非正規からの移行者や転職者で支持する割合が高かったのだが、今回調査では、いずれの年齢・性でも差が縮まっている。そのため既述の通り、キャリア間の差が統計的には有意でなくなった。また、男性の「正社員定着」を除いて全般に低下しており、特に女性での低下幅が大きい。

Cの職業資格も、2016年には非正規からの移行者や転職者で支持する割合が高かったのだが、今回調査では低下し、キャリア間の差は有意でなくなった。「正社員定着」では、20歳代前半の男性を除いてほぼ横ばいだが、非正規からの移行者や転職者では特にこの5年での低下が大きい。2016年の報告書では、非正規からの移行者や転職者では、能力を高め資格と取ってキャリアを伸ばすという希望を持つ人が多いことから、企業外での能力開発機会の拡充が重要だとしたが、その意識に変化がみられた。

図表1-22 性・キャリア別 正社員の今後のキャリア形成にかかる希望

A. 一つの企業に長く勤めるほうが良い





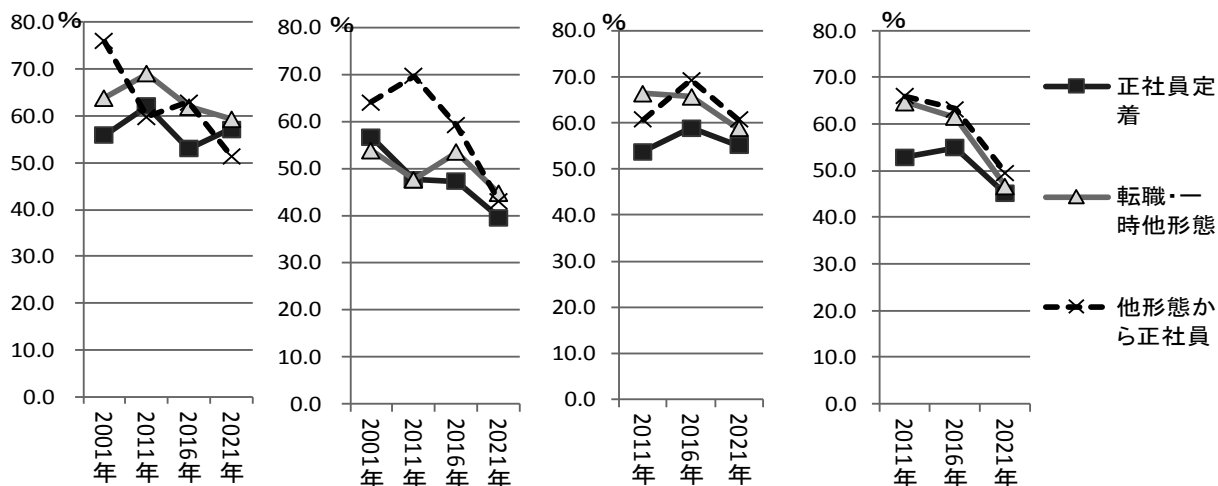
## B. 専門的な知識や技術を磨きたい

① 25～29歳・男性

② 25～29歳・女性

③ 30～34歳・男性

④ 30～34歳・女性



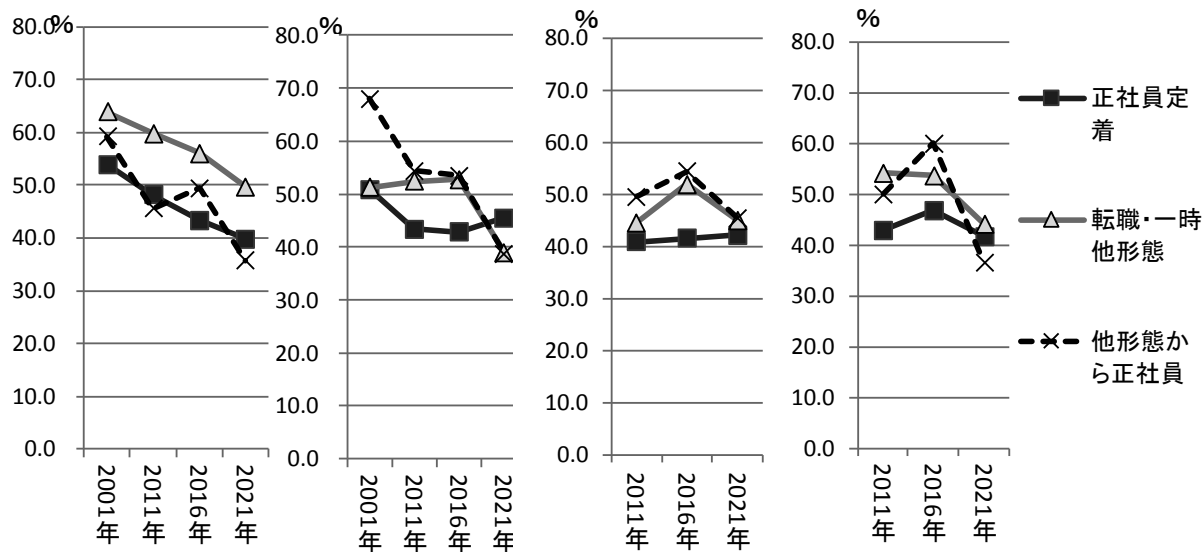
## C. 職業生活に役立つ資格を取りたい

① 25～29歳・男性

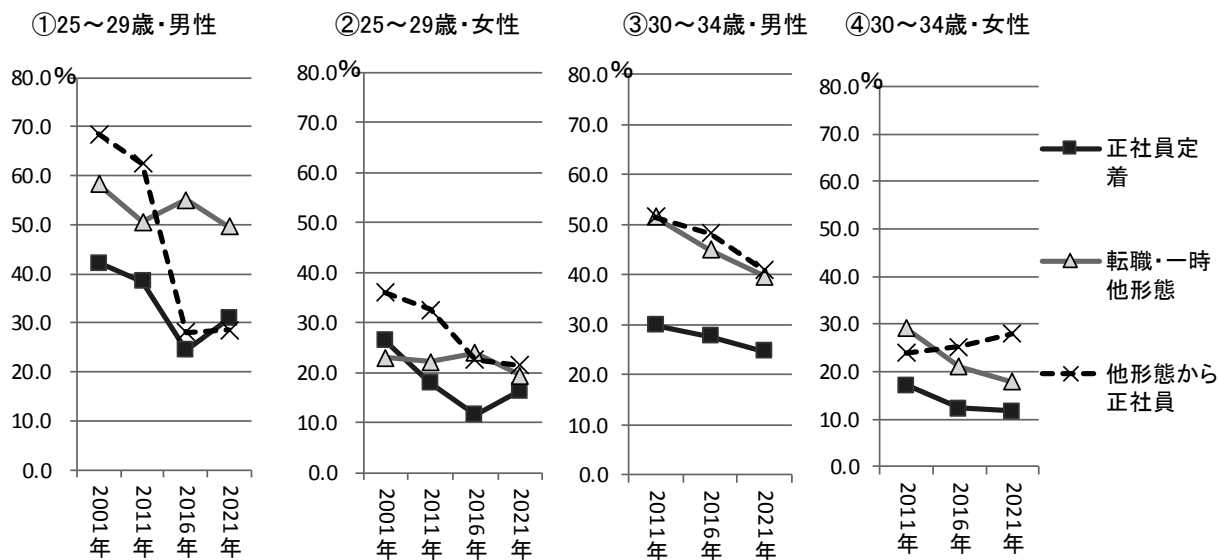
② 25～29歳・女性

③ 30～34歳・男性

④ 30～34歳・女性



## D. 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい



注：数値については付表1-12を参照されたい。

Dの独立自営については、2011年までは「他形態から正社員」で支持が高かったが、2016年に20歳代後半の男性で大幅に低下し、「転職・一時他形態」男性での高い支持が突出するようになった。30歳代前半の男性では全体に減少はしているものの「他形態から正社員」と「転職・一時他形態」では4割程度が支持していた。

離学直後は無業や非正規雇用であった人が正社員になる割合は長期的に高まっており、そうした移動も珍しいことではなくなったことから、現在の職場への気持ちの面でも、特徴が際立つようなことはなくなったと考えられる。将来のキャリアの方向性としても、専門知識の獲得や資格取得の希望を持つ人はどのキャリアでも低下傾向にあり、これまでのキャリアによる違いは小さくなった。近年関心が集まっている企業や組織に属さない働き方については、独立自営志向との相関が高いことから、こうした働き方への関心は「転職・一時他形態」の男性で高い可能性がある。

## 第6節 まとめ

本章では、大都市における若年者の職業キャリアの変化を、年齢段階・性・学歴別に検討した。その中で、特に離学直後に非正規雇用や無業であった人たちのその後のキャリアに注目しその現状を検討した。その結果明らかになった主な点は次のとおりである。

2021年の大都市に住む25～34歳層の離学直後の状況は、正社員が7割以上を占め、非正規雇用者は2割、失業を含め無業であった者は6%程度で、2016年の前回調査より正社員割合は高まり、2001年の調査開始以来上昇傾向が続いている。前回調査同様学歴別の違いは顕著で、離学直後の正社員割合は学校中退者で極めて低く、卒業者では低学歴ほど低かった。また、卒業時が不況であれば低かった。

離学直後の状況とこれまでの就業経験、現在の就業状況から職業キャリアを類型化し、その構成を 2016 年と比較すると「正社員定着」と「正社員転職」が増加し、男性の「他形態から正社員」、女性の「非典型一貫」がそれぞれ減少した。20 歳代後半層について長期的な変化をみると、男女とも現職が正社員である者の割合は調査開始以来増加し続けているが、うち「正社員定着」の増加は止まり、転職経験のある「転職・一時他形態」が増えた。30 歳代前半ではそのいずれもが増加を続けている。女性では「正社員から非典型」の減少が明らかで、非正規へ移動するのではなく正社員として転職する方向に変化していた。

20 歳代後半層について性・学歴別に検討すると、高卒男性では、現職が正社員である割合が約 6 割で、かつそこに非正規から正社員への移行者や転職者が多いという状況が続いていたが、これは今回も変わっていない。不況期の卒業生も卒業後 10 年程度を経れば、正社員割合は好況期の卒業生と変わらない水準になっていた。専門・短大・高専卒では、現在正社員である者の割合はおよそ 7 割程度、大学・大学院卒では 9 割弱であり、近年まで拡大してきた学歴間の差は、この 5 年はほぼ固定化された。この両学歴での直近 5 年の変化は、正社員での転職者の増加と非正規から正社員の移動の減少である。

女性については、学歴間格差は顕著にあるものの、どの学歴も 2016 年調査より正社員割合が高まった。正社員割合の高まりは長期的傾向だが、近年はいずれの学歴も「正社員定着」は減少傾向で、「転職・一時他形態」が増加している。「非典型一貫」と「正社員から非典型」は減少傾向が続いているが、高卒での減少がわずかなのに対して、大学・大学院卒では大幅に減少した。中退者では「非典型一貫」が半数を超える状況が続いている。

離学直後に非正規雇用や無業であった人たちのその後のキャリアをみると、長期的に「他形態から正社員」が増加してきたが、今回、20 歳代後半の男性ではどの学歴も減少に転じ、30 歳代前半の男性でも高卒以外は横ばいか減少となった。女性については、どの学歴も「他形態から正社員」は増加傾向が続いているが、高学歴ほど転換者の割合は大きく、学歴間の差が開いている。

男性での「他形態から正社員」の減少の背景を意識調査項目から検討した。離学直後に非正規・無業だった者のうち、正社員への移行者と現在も非正規や無業である者とを比較すると、非正規・無業の者のほうがフリーターを肯定し、雇用によらない独立した働き方に賛同するなど、本人が正社員以外の働き方を選んでいる面が見えた。しかし、同時に 20 歳代後半層では「働きづらさ」を感じる心身の状況があり、また、30 歳代前半層では方向を決められず戸惑う状況にある者も少なくないことが明らかになった。

非正規・無業から正社員になった人と、当初から正社員であった人の労働条件や仕事や職場への意識の違いを検討した。勤務先企業規模については、「正社員定着」では大企業勤務者が多く、「他形態から正社員」と「転職・一時他形態」では中小規模企業勤務者が多い。これは長期的に変わらないが、20 歳代後半男性の「他形態から正社員」と「転職・一時他形態」においては大規模企業に勤務する者が増えており、「正社員定着」との差は縮まって

いた。

年収と週労働時間から「時間当たりの収入」を計算して比較すると、男女とも「正社員定着」に対して「他形態から正社員」と「転職・一時他形態」7～9割程度の水準であった。勤務先企業規模については20歳代後半男性において差の縮小がみられたが「時間当たりの収入」については差の縮小はみられなかった。

意識の面として、現職について仕事自体のやりがいや自分の性格や能力との適合感などを尋ねた。2016年調査ではこれまでのキャリアによる差は男女ともほとんど見られなかったが、今回はいずれの項目についても「転職・一時他形態」の評価が最も高かった。キャリア類型ごとに2016年結果と比較すると男性の「正社員定着」、および女性の「他形態から正社員」での現職評価が大幅に下がっていた。

今後の職業キャリアの方向についての質問では、一つの企業での長期勤続を希望する者は男女とも「正社員定着」で多く、独立自営業的な働き方を希望する者は男性では「転職・一時他形態」で多く、女性では「他形態から正社員」でやや多かった。2016年調査では専門知識技術を磨き、職業資格を取ることを希望する人は「他形態から正社員」や「転職・一時他形態」で多かったのだが、この両類型で大きく低下し、「正社員定着」と差がなくなった。

以上の事実発見に基づき、今後、必要な政策の方向性として、以下の3点を挙げたい。

第一に、地域若者サポートステーション政策の継続、定着である。離学直後に非正規や無業だった人の減少に伴い、男性においては「他形態から正社員」に換わるキャリアの人は減少に転じた。その中で現状でも非正規や無業にとどまる人の意識を検討すると、本人が正社員以外の働き方を選んでいる面もあったが、同時に20歳代後半層では「働きづらさ」を感じる心身の状況があり、また、30歳代前半層では方向を決められず戸惑う状況にある者も少なくないことが明らかになった。こうした層への支援のノウハウを地域若者サポートステーションでは蓄積してきた。現状でそうした支援ニーズがあるとともに、新卒労働市場は長く売り手市場であったものの、今後、どのように転じるかはわからない。蓄積してきた支援のノウハウと高まってきた地域での周知度は重要な資産であると思われる。さらに、学校中退者の職業キャリアの形成は今回調査でも困難な状況にあることは変わらなかった。高校や大学等との連携した上での中退者支援には、今後とも力を注ぐべきであろう。

第二に、若者の転職市場の整備が必要である。今回調査では、正社員として学卒時に就職した若者の中での転職者が増加していた。さらに、現職に対する評価では、定着者以上に肯定的であることが明らかになった。一方で離職後に非正規や無業にとどまる若者も少なく、そこには学歴差が顕著にあった。求職活動を自律的にできる若者ばかりではない。特に、学卒時に学校による支援が厚かった高卒者では、自律的な求職活動に戸惑うことも多いと思われ、時には不確かな情報に惑わされることもある。若年期の転職は、キャリア探索の一環としてありうることであり前提に立って、わかものハローワーク（わかもの支援

コーナー)での丁寧な指導を望みたい。ハローワークを身近なものに感じてこなかった若年層に対しては「わかもの」と名打った施策を継続することが必要だと思われる。

第三として挙げたいのは、就職支援と保育・子育て支援施策との連携強化である。今回調査では、女性の正社員間での転職者および非正規等から正社員に移行した人が増加する一方、「正社員から非典型」型の人材は減少した。とりわけ30歳代前半層での変化が大きい。出産する人が多い年齢層で正社員就業者が増加している背景には、近年、保育・子育て支援に政策資源を投じていることも支えとなっていよう。高齢化が急激に進展する今後を考えたとき、女性はその職業能力をフルに発揮しやすい環境を整備することが重要なのは明らかである。今回調査において、正社員女性が増加したといっても、その水準は高いものではない。とりわけ高卒女性では低い。転職、再参入にあたっての就職支援と併せて、地域の保育サービスの情報取得も同時にできるといった、就職と子育て支援のワンストップサービス化なども考えられるのではないか。

## 引用文献

- 労働政策研究・研修機構，2016，『「第7回勤労生活に関する調査」結果—スペシャル・トピック「『全員参加型社会』に関する意識」—』記者発表。
- ，2017，『大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第4回 若者のワークスタイル調査」から—』労働政策研究報告書 No.199。

付表 1 - 1 性・学歴別離学直後の状況（詳細）

単位：％、Nは実数

	正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職で 何もし ない	無職で 進学準 備・結 婚準備 等	その 他・在 学中	合計	N
中卒	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	12
高卒	53.4	33.1	3.4	4.2	2.5	1.7	0.0	1.7	100.0	118
専門卒	67.7	18.4	4.4	2.5	2.5	2.5	0.0	1.9	100.0	158
短大・高専卒	61.9	9.5	9.5	0.0	9.5	4.8	4.8	0.0	100.0	21
男性 大学卒	80.7	8.3	3.6	1.3	2.4	1.5	2.1	0.1	100.0	796
女性 大学院卒・中退	82.1	4.1	4.6	0.0	2.1	2.1	5.1	0.0	100.0	195
高校中退	22.2	27.8	16.7	11.1	0.0	16.7	0.0	5.6	100.0	18
高等教育中退	10.7	51.8	7.1	3.6	8.9	10.7	0.0	7.1	100.0	56
在学中・その他	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	8
男性計	72.5	13.2	4.3	1.7	2.7	2.5	2.1	0.9	100.0	1,382
中卒	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	6
高卒	46.3	38.1	6.1	2.0	0.7	2.0	2.7	2.0	100.0	147
専門卒	62.7	21.0	6.9	2.6	3.0	2.1	1.3	0.4	100.0	233
短大・高専卒	61.9	16.5	10.3	1.0	3.1	2.1	4.1	1.0	100.0	97
女性 大学卒	82.5	7.6	5.2	1.1	1.1	0.8	1.4	0.2	100.0	905
大学院卒・中退	72.0	8.6	6.5	4.3	1.1	0.0	6.5	1.1	100.0	93
高校中退	15.8	73.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	100.0	19
高等教育中退	13.2	52.8	13.2	5.7	1.9	9.4	1.9	1.9	100.0	53
在学中・その他	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	4
女性計	70.6	15.6	6.2	1.7	1.5	1.5	2.1	0.8	100.0	1,557
中卒	16.7	44.4	5.6	5.6	0.0	16.7	11.1	0.0	100.0	18
高卒	49.4	35.8	4.9	3.0	1.5	1.9	1.5	1.9	100.0	265
専門卒	64.7	19.9	5.9	2.6	2.8	2.3	0.8	1.0	100.0	391
短大・高専卒	61.9	15.3	10.2	0.8	4.2	2.5	4.2	0.8	100.0	118
合計 大学卒	81.7	7.9	4.5	1.2	1.7	1.1	1.8	0.2	100.0	1,701
大学院卒・中退	78.8	5.6	5.2	1.4	1.7	1.4	5.6	0.3	100.0	288
高校中退	18.9	51.4	8.1	5.4	0.0	8.1	2.7	5.4	100.0	37
高等教育中退	11.9	52.3	10.1	4.6	5.5	10.1	0.9	4.6	100.0	109
在学中・その他	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	12
男女計	71.5	14.5	5.3	1.7	2.0	1.9	2.1	0.9	100.0	2,939

付表 1 - 2 離学時期・学歴別 離学直後の正社員割合

単位：％、Nは実数

離学時期	高卒		専門・短大・高 専卒		大学・大学院 卒		中卒・高校中 退		高等教育中 退		合計	
	正社員割 合(%)	N	正社員割 合(%)	N	正社員割 合(%)	N	正社員割 合(%)	N	正社員割 合(%)	N	正社員割 合(%)	N
2005年以前	43.5	62	72.2	18	—	0	19.0	21	—	4	41.5	106
2006～2009年	56.1	107	63.8	160	85.0	254	25.0	16	18.9	37	67.4	577
2010～2014年	45.6	90	62.7	233	79.1	1021	11.1	18	8.3	48	71.0	1413
2015年以降	—	6	72.2	79	83.0	711	—	0	10.5	19	80.0	815
無回答・他	—	0	42.1	19	—	3	—	0	—	1	41.7	24
合計	49.4	265	64.0	509	81.2	1989	18.2	55	11.9	109	71.5	2,939

付表 1 - 3 性別離学直後の状況の推移

① 25～29 歳

単位：％、Nは実数

		正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職・ その他	合計	N
男性	2001年	56.3	3.8	24.8	3.3	5.5	6.2	100.0	451
	2006年	59.2	22.2	5.4	4.8	3.1	5.4	100.0	519
	2011年	61.1	19.9	6.1	2.3	3.8	6.8	100.0	607
	2016年	68.0	14.8	4.7	2.3	5.0	5.2	100.0	559
	2021年	74.0	11.5	4.2	2.0	2.2	6.1	100.0	643
女性	2001年	61.0	5.2	22.9	2.1	3.4	5.5	100.0	385
	2006年	59.5	24.1	9.7	0.0	1.1	5.7	100.0	474
	2011年	63.1	17.4	10.6	2.2	2.0	4.8	100.0	501
	2016年	67.5	16.5	7.6	1.3	3.2	3.9	100.0	714
	2021年	72.9	14.0	6.1	1.3	2.0	3.8	100.0	793
男女計	2001年	58.5	4.4	23.9	2.8	4.5	5.9	100.0	836
	2006年	59.3	23.1	7.5	2.5	2.1	5.5	100.0	993
	2011年	62.0	18.8	8.1	2.3	3.0	5.9	100.0	1,108
	2016年	67.7	15.8	6.3	1.7	4.0	4.5	100.0	1,273
	2021年	73.4	12.9	5.2	1.6	2.1	4.8	100.0	1,436

② 30～34 歳

単位：人

		正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職・ その他	合計	N
男性	2011年	65.3	19.6	4.2	3.3	1.7	6.0	100.0	521
	2016年	68.9	16.7	3.6	1.7	3.3	5.8	100.0	636
	2021年	71.2	14.7	4.5	1.5	3.1	5.0	100.0	739
女性	2011年	55.6	24.2	8.4	2.1	1.5	8.2	100.0	475
	2016年	64.1	19.5	8.1	1.7	2.6	4.0	100.0	724
	2021年	68.2	17.3	6.4	2.2	0.9	5.0	100.0	764
男女計	2011年	60.6	21.8	6.2	2.7	1.6	7.0	100.0	996
	2016年	66.3	18.2	6.0	1.7	2.9	4.9	100.0	1,360
	2021年	69.7	16.0	5.5	1.9	2.0	5.0	100.0	1,503

付表 1 - 4 これまでの働き方や無職の経験 (MA)

単位：%、Nは実数

	男性	女性	男女計
<b>N</b>	<b>1,382</b>	<b>1,557</b>	<b>2,939</b>
合計	100.0	100.0	100.0
1か月以上無職だったことがある(学生や主婦を除く)	26.6	30.8	28.8
これまで働いたことはない	0.6	0.6	0.6
正社員	83.6	80.3	81.9
公務員	7.7	6.5	7.1
契約社員・嘱託、非常勤公務員・非常勤講師	10.0	18.0	14.3
派遣社員	5.5	12.6	9.3
パート・アルバイト(フリーター)	29.2	37.8	33.7
自営業・自由業	8.3	7.3	7.8
家族従業者(家業手伝い)	2.6	3.2	2.9
その他の働き方(職業訓練を含む)	0.5	0.3	0.4
無回答	0.1	0.1	0.1
	100.0	100.0	100.0

付表 1 - 5 現在の就業状況

単位：人

	男性	女性	男女計
正社員	1,031	979	2,010
公務員	86	82	168
契約社員・嘱託	46	95	141
派遣社員	12	56	68
パート・アルバイト	62	201	263
自営業・自由業	71	66	137
家族従業者	4	4	8
その他の働き方	5	4	9
無職で仕事を探している	38	42	80
無職で特に何もしていない	23	23	46
その他	4	5	9
<b>分析対象者計</b>	<b>1,382</b>	<b>1,557</b>	<b>2,939</b>
学生	17	17	34
専業主婦	1	179	180
学生・主婦を含む総計	1,400	1,753	3,153



付表 1-6 キャリア類型 (詳細)

	男性(人)	女性(人)	男女計(人)		構成比(%)
現在正社員					
正社員定着	581	485	1066	36.3	正社員定着
正社員→正社員	241	236	477	16.2	正社員転職
正社員→非典型→正社員	93	154	247	8.4	正社員一時他形態
非典型→正社員	138	140	278	9.5	} (13.2%) 他形態から正社員
自営・家業→正社員	5	2	7	0.2	
自営・家業→非典型→正社員	1	6	7	0.2	
失業・無業→正社員	27	13	40	1.4	
失業・無業→非典型→正社員	29	23	52	1.8	
その他→正社員	2	1	3	0.1	
その他→非典型→正社員	0	1	1	0.0	
現在非典型					
非典型のみ	47	120	167	5.7	} (9.3%) 非典型一貫
非典型→正社員→非典型	11	35	46	1.6	
自営・家業→非典型	3	4	7	0.2	
失業・無業→正社員→非典型	7	6	13	0.4	
失業・無業→非典型	13	21	34	1.2	
その他→非典型	2	4	6	0.2	
正社員→非典型	37	162	199	6.8	正社員から非典型
現在自営・家業					
正社員→自営・家業	33	28	61	2.1	} (4.9%) 自営・家業
非典型→正社員→自営・家業	11	7	18	0.6	
非典型→自営・家業	8	11	19	0.6	
自営・家業のみ	8	13	21	0.7	
自営・家業→正社員→自営・家業	7	1	8	0.3	
失業・無業→自営・家業	2	6	8	0.3	
失業・無業→正社員→非典型	0	1	1	0.0	
失業・無業→正社員→自営・家業	4	1	5	0.2	
失業・無業→非典型→自営・家業	1	1	2	0.1	
その他→自営・家業	1	1	2	0.1	
現在無業					
正社員→失業・無業	7	15	22	0.7	} (4.6%) 現在無業
正社員→非典型→失業・無業	8	15	23	0.8	
非典型→正社員→失業・無業	10	11	21	0.7	
非典型→失業・無業	18	13	31	1.1	
自営・家業→正社員→失業・無業	0	1	1	0.0	
失業・無業のみ	7	4	11	0.4	
失業・無業→正社員→失業・無業	3	1	4	0.1	
失業・無業→非典型→失業・無業	4	2	6	0.2	
その他→失業・無業	3	3	6	0.2	
その他→非典型→失業・無業	1	0	1	0.0	
その他のキャリア	4	5	9	0.3	
その他					
その他のキャリア	5	4	9	0.3	(0.3%)
正社員→専業主婦・学生	5	54	59	-	
正社員→非典型→専業主婦・学生	1	59	60	-	
非典型→正社員→専業主婦・学生	0	20	20	-	
非典型→専業主婦・学生	3	35	38	-	
自営・家業→専業主婦・学生	0	2	2	-	
失業・無業→正社員→専業主婦・学生	0	2	2	-	
失業・無業→非典型→専業主婦・学生	2	11	13	-	
その他→専業主婦・学生	6	6	12	-	
その他→正社員→専業主婦・学生	0	3	3	-	
その他→非典型→専業主婦・学生	1	4	5	-	
合計 (学生・専業主婦を除く)	1,382	1,557	2,939	100.0	
(学生・専業主婦を含む)	1,400	1,753	3,153	-	

付表 1-7 年齢階級・性別キャリア類型構成の変化

単位：％、( )内は実数

		正社員定 着	転職・一 時他形 態	他形態か ら正社員	正社員か ら非典型	非典型一 貫	自営・家 業	現在無業	その他不 明	
25～29歳	男性	2001年(451)	22.6	16.0	12.0	13.3	26.6	6.0	3.1	0.4
		2006年(519)	31.6	17.5	16.4	6.4	15.4	10.2	2.3	0.2
		2011年(607)	36.9	14.3	18.5	5.8	10.9	5.9	5.6	2.1
		2016年(559)	44.5	17.9	15.9	3.6	9.7	4.8	3.6	0.0
		2021年(643)	45.7	22.6	10.9	2.5	7.3	5.1	5.0	0.9
	女性	2001年(385)	13.8	10.1	6.5	31.9	26.8	6.2	4.7	0.0
		2006年(474)	26.2	14.1	10.8	16.5	26.6	2.5	3.2	0.2
		2011年(501)	37.7	12.6	9.2	10.2	21.6	4.2	4.0	0.6
		2016年(714)	35.0	18.1	9.9	11.8	17.1	3.2	4.5	0.4
		2021年(793)	35.4	24.6	11.7	9.1	10.1	3.2	5.2	0.8
30～34歳	男性	2011年(521)	28.2	24.6	19.0	4.4	5.6	14.2	2.5	1.5
		2016年(636)	36.3	25.2	17.9	3.6	6.0	6.8	4.1	0.2
		2021年(739)	38.8	25.6	17.9	2.8	4.9	5.7	3.9	0.4
	女性	2011年(475)	14.7	10.1	10.5	23.4	25.5	13.5	1.3	1.1
		2016年(724)	23.6	22.9	13.1	14.1	16.6	5.4	4.0	0.3
		2021年(764)	26.7	25.5	12.2	11.8	14.5	5.8	3.1	0.4

付表 1-8 年齢階級・性・学歴別キャリア類型構成の変化

①25～29歳・男性

単位：％、( )内は実数

		正社員 定着	転職・一 時他形 態	他形態 から正 社員	正社員 から非 典型	非典型 一貫	自営・家 業	現在無 業	その他 不明
高卒	2001年(129)	11.6	16.3	13.2	15.5	32.6	7.0	3.1	0.8
	2006年(148)	21.6	20.9	16.9	8.8	14.9	12.8	3.4	0.7
	2011年( 96)	18.8	11.5	32.3	6.3	19.8	7.3	2.1	2.1
	2016年( 54)	22.2	24.1	13.0	9.3	11.1	7.4	13.0	0.0
	2021年( 42)	23.8	19.0	19.0	7.1	7.1	9.5	11.9	2.4
専門・ 短大・ 高専卒	2001年(106)	22.6	22.6	11.3	12.3	20.8	4.7	5.7	0.0
	2006年(121)	28.9	22.3	12.4	7.4	14.9	14.0	0.0	0.0
	2011年(129)	24.8	25.6	21.7	7.8	7.0	5.4	6.2	1.6
	2016年( 73)	32.9	21.9	13.7	8.2	11.0	8.2	4.1	0.0
	2021年( 83)	28.9	30.1	8.4	6.0	14.5	8.4	2.4	1.2
大学・ 大学院 卒	2001年(149)	40.9	12.1	5.4	13.4	21.5	3.4	2.7	0.7
	2006年(189)	47.6	13.8	11.6	4.8	13.2	6.3	2.6	0.0
	2011年(296)	57.1	13.2	8.1	6.1	6.8	3.4	5.1	0.3
	2016年(388)	54.4	17.5	13.7	2.1	7.2	3.4	1.8	0.0
	2021年(473)	54.1	23.3	8.7	1.7	4.7	3.8	3.0	0.8
中退等	2001年( 64)	3.1	14.1	26.6	7.8	35.9	12.5	0.0	0.0
	2006年( 60)	11.7	11.7	38.3	3.3	25.0	6.7	3.3	0.0
	2011年( 75)	4.0	4.0	38.7	1.3	20.0	16.0	12.0	4.0
	2016年( 40)	5.0	7.5	42.5	2.5	27.5	7.5	7.5	0.0
	2021年( 41)	2.4	4.9	31.7	0.0	24.4	9.8	26.8	0.0

## ②25～29 歳・女性

単位：％、( )内は実数

		正社員 定着	転職・一 時他形 態	他形態 から正 社員	正社員 から非 典型	非典型 一貫	自営・家 業	現在無 業	その他 不明
高卒	2001年(122)	9.8	9.8	7.4	37.7	26.2	4.1	4.9	0.0
	2006年( 96)	16.7	8.3	5.2	20.8	40.6	3.1	5.2	0.0
	2011年( 62)	14.5	12.9	8.1	19.4	32.3	8.1	4.8	0.0
	2016年( 78)	15.4	3.8	10.3	21.8	26.9	9.0	11.5	1.3
	2021年( 71)	4.2	22.5	12.7	19.7	26.8	4.2	9.9	0.0
専門・ 短大・ 高専卒	2001年(179)	11.2	10.6	4.5	34.6	26.3	7.8	5.0	0.0
	2006年(204)	23.0	18.1	11.8	22.1	17.6	3.4	3.4	0.5
	2011年(172)	29.1	15.1	11.0	14.0	22.1	4.7	4.1	0.0
	2016年(154)	20.8	26.6	8.4	18.8	16.2	2.6	6.5	0.0
	2021年(159)	24.5	22.6	15.7	13.2	11.9	5.0	5.7	1.3
大学・ 大学院 卒	2001年( 58)	36.2	6.9	12.1	19.0	22.4	1.7	1.7	0.0
	2006年(136)	44.9	16.2	9.6	6.6	20.6	1.5	0.7	0.0
	2011年(235)	54.0	12.3	7.7	6.8	13.2	2.6	2.6	0.9
	2016年(438)	46.8	19.4	9.4	8.4	12.1	2.3	1.6	0.0
	2021年(523)	45.7	26.8	9.8	6.9	4.0	2.7	3.6	0.6
中退等	2001年( 20)	0.0	5.0	5.0	20.0	45.0	15.0	10.0	0.0
	2006年( 38)	0.0	0.0	23.7	10.5	60.5	0.0	5.3	0.0
	2011年( 27)	0.0	0.0	14.8	0.0	66.7	7.4	11.1	0.0
	2016年( 39)	0.0	0.0	20.5	2.6	56.4	5.1	12.8	2.6
	2021年( 38)	0.0	7.9	21.1	2.6	55.3	0.0	13.2	0.0

## ③30～34 歳・男女

単位：％、( )内は実数

		正社員 定着	転職・一 時他形 態	他形態 から正 社員	正社員 から非 典型	非典型 一貫	自営・家 業	現在無 業	その他 不明
高卒	2011年(114)	21.9	18.4	19.3	9.6	9.6	17.5	1.8	1.8
	2016年( 67)	11.9	20.9	26.9	7.5	20.9	7.5	4.5	0.0
	2021年( 76)	19.7	17.1	28.9	9.2	7.9	6.6	10.5	0.0
専門・ 短大・ 高専卒	2011年(116)	20.7	31.0	18.1	5.2	6.0	17.2	0.9	0.9
	2016年( 89)	18.0	40.4	15.7	2.2	5.6	14.6	3.4	0.0
	2021年( 96)	27.1	26.0	18.8	2.1	8.3	12.5	5.2	0.0
大学・ 大学院 卒	2011年(221)	42.1	28.5	10.9	2.3	2.7	10.4	2.7	0.5
	2016年(430)	47.9	24.9	14.2	3.5	2.3	4.4	2.8	0.0
	2021年(518)	46.7	28.0	14.5	2.1	3.3	3.7	1.5	0.2
中退等	2011年( 57)	5.3	8.8	52.6	1.8	8.8	14.0	7.0	1.8
	2016年( 45)	0.0	4.4	44.4	2.2	15.6	13.3	17.8	2.2
	2021年( 45)	6.7	13.3	37.8	2.2	8.9	13.3	17.8	0.0
高卒	2011年(106)	1.9	1.9	6.6	44.3	34.9	8.5	0.0	1.9
	2016年( 68)	8.8	10.3	13.2	20.6	38.2	1.5	5.9	1.5
	2021年( 76)	9.2	15.8	14.5	14.5	35.5	6.6	2.6	1.3
専門・ 短大・ 高専卒	2011年(187)	18.7	11.8	8.6	23.0	22.5	14.4	0.0	1.1
	2016年(210)	15.2	23.3	13.8	19.0	17.6	6.7	4.3	0.0
	2021年(171)	16.4	24.0	11.7	17.5	18.7	5.8	5.8	0.0

女性	大学・大学院卒	2011年(141)	22.7	16.3	14.2	14.2	12.1	17.7	2.8	0.0
		2016年(402)	32.8	27.1	11.2	11.7	9.7	4.5	3.0	0.0
		2021年(475)	35.2	29.3	10.3	10.3	7.2	5.5	2.1	0.2
	中退等	2011年(36)	2.8	2.8	13.9	2.8	66.7	5.6	2.8	2.8
		2016年(43)	2.3	2.3	27.9	2.3	39.5	14.0	9.3	2.3
		2021年(40)	5.0	5.0	32.5	0.0	45.0	7.5	5.0	0.0

付表1-9 年齢階級・性・学歴別 離学時に無業・非正規雇用であった人のその後のキャリアの経年変化

①25～29歳

単位：％、Nは実数

		他形態から正社員	非典型一貫	自営・家業	失業	無業・その他	合計	N	
男性	高卒	2001年	29.3	67.2	0.0	1.7	1.7	100.0	58
		2006年	43.6	34.5	12.7	7.3	1.8	100.0	55
		2011年	57.7	34.6	5.8	1.9	0.0	100.0	52
		2016年	30.4	26.1	13.0	17.4	13.0	100.0	23
		2021年	50.0	12.5	12.5	6.3	18.8	100.0	16
	専門・短大・高専卒	2001年	33.3	58.3	0.0	2.8	5.6	100.0	36
		2006年	40.0	48.6	11.4	0.0	0.0	100.0	35
		2011年	67.5	20.0	2.5	10.0	0.0	100.0	40
		2016年	47.6	38.1	9.5	4.8	0.0	100.0	21
		2021年	28.6	47.6	14.3	4.8	4.8	100.0	21
	大学・大学院卒	2001年	19.0	73.8	0.0	4.8	2.4	100.0	42
		2006年	39.6	47.2	5.7	5.7	1.9	100.0	53
		2011年	47.1	37.3	5.9	7.8	2.0	100.0	51
		2016年	61.6	31.4	2.3	3.5	1.2	100.0	86
		2021年	53.4	28.8	4.1	5.5	8.2	100.0	73
中退等	2001年	34.9	51.2	14.0	0.0	0.0	100.0	43	
	2006年	54.8	35.7	4.8	2.4	4.8	100.0	42	
	2011年	45.2	24.2	14.5	6.5	9.7	100.0	62	
	2016年	53.3	36.7	3.3	6.7	0.0	100.0	30	
	2021年	36.1	27.8	8.3	11.1	16.7	100.0	36	
女性	高卒	2001年	22.0	73.2	0.0	4.9	0.0	100.0	41
		2006年	10.4	81.3	2.1	2.1	4.2	100.0	48
		2011年	17.2	69.0	3.4	3.4	6.9	100.0	29
		2016年	21.6	56.8	13.5	5.4	2.7	100.0	37
		2021年	27.3	54.5	6.1	6.1	6.1	100.0	33
	専門・短大・高専卒	2001年	12.9	74.2	6.5	4.8	1.6	100.0	62
		2006年	34.3	53.7	7.5	0.0	4.5	100.0	67
		2011年	31.1	55.7	9.8	3.3	0.0	100.0	61
		2016年	27.7	51.1	6.4	8.5	6.4	100.0	47
		2021年	47.2	34.0	5.7	5.7	7.5	100.0	53
	大学・大学院卒	2001年	33.3	61.9	0.0	4.8	0.0	100.0	21
		2006年	31.0	66.7	2.4	0.0	0.0	100.0	42
		2011年	34.0	56.6	3.8	1.9	3.8	100.0	53
		2016年	42.3	52.6	2.1	1.0	2.1	100.0	97
		2021年	61.3	26.3	7.5	0.0	5.0	100.0	80
中退等	2001年	—	—	—	—	—	100.0	14	
	2006年	26.5	67.6	0.0	2.9	2.9	100.0	34	
	2011年	17.4	69.6	0.0	0.0	13.0	100.0	23	
	2016年	22.2	58.3	5.6	5.6	8.3	100.0	36	
	2021年	25.0	62.5	0.0	9.4	3.1	100.0	32	

②30～34 歳

単位：％、Nは実数

		他形態か ら正社員	非典型一 貫	自営・家 業	失業	無業・そ の他	合計	N	
男性	高卒	2011年	51.2	25.6	18.6	4.7	0.0	100.0	43
		2016年	50.0	38.9	5.6	2.8	2.8	100.0	36
		2021年	62.5	18.8	6.3	9.4	3.1	100.0	32
	専門・短大・ 高専卒	2011年	62.5	18.8	15.6	0.0	3.1	100.0	32
		2016年	58.3	20.8	16.7	4.2	0.0	100.0	24
		2021年	58.1	22.6	6.5	9.7	3.2	100.0	31
	大学・大学院 卒	2011年	56.8	16.2	18.9	5.4	2.7	100.0	37
		2016年	72.0	12.2	7.3	1.2	7.3	100.0	82
		2021年	70.5	16.2	7.6	4.8	1.0	100.0	105
	中退等	2011年	74.3	14.3	8.6	2.9	0.0	100.0	35
		2016年	54.1	18.9	8.1	5.4	13.5	100.0	37
		2021年	55.6	14.8	11.1	14.8	3.7	100.0	27
女性	高卒	2011年	14.9	76.6	8.5	0.0	0.0	100.0	47
		2016年	23.7	65.8	2.6	2.6	5.3	100.0	38
		2021年	25.0	67.5	5.0	2.5	0.0	100.0	40
	専門・短大・ 高専卒	2011年	24.6	61.5	13.8	0.0	0.0	100.0	65
		2016年	38.4	50.7	5.5	4.1	1.4	100.0	73
		2021年	32.3	48.4	6.5	9.7	3.2	100.0	62
	大学・大学院 卒	2011年	43.2	36.4	15.9	0.0	4.5	100.0	44
		2016年	46.8	41.5	6.4	2.1	3.2	100.0	94
		2021年	49.4	37.9	9.2	2.3	1.1	100.0	87
	中退等	2011年	16.1	77.4	3.2	3.2	0.0	100.0	31
		2016年	31.6	42.1	13.2	7.9	5.3	100.0	38
		2021年	38.7	51.6	3.2	3.2	3.2	100.0	31

付表 1-10 現職正社員のキャリア別 勤務先企業規模の推移

①25～29 歳

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人 以下	無回答	合計	N	
男性	正社員定着	2001年	2.9	27.5	22.5	31.4	15.7	0.0	100.0	102
		2006年	1.8	27.4	22.0	27.4	20.7	0.6	100.0	164
		2011年	5.4	39.3	20.1	21.4	12.1	1.8	100.0	224
		2016年	11.2	52.6	14.5	17.3	4.4	0.0	100.0	249
		2021年	8.5	49.0	18.0	18.7	3.7	2.0	100.0	294
	転職・一時他 形態	2001年	4.2	8.3	2.8	0.0	38.9	0.0	100.0	72
		2006年	1.1	9.9	9.9	26.4	52.7	0.0	100.0	91
		2011年	2.3	16.1	9.2	41.4	31.0	0.0	100.0	87
		2016年	7.0	25.0	13.0	32.0	22.0	1.0	100.0	100
		2021年	3.4	31.0	15.9	34.5	13.8	1.4	100.0	145
	他形態から正 社員	2001年	3.7	5.6	5.6	29.6	55.6	0.0	100.0	54
		2006年	4.8	10.8	9.6	26.5	48.2	0.0	100.0	83
		2011年	3.6	7.1	8.9	27.7	52.7	0.0	100.0	112
		2016年	16.9	12.4	15.7	27.0	28.1	0.0	100.0	89
		2021年	10.0	27.1	20.0	27.1	15.7	0.0	100.0	70

女性	正社員定着	2001年	3.8	47.2	13.2	0.0	11.3	0.0	100.0	53
		2006年	5.6	35.5	21.0	25.0	12.9	0.0	100.0	124
		2011年	4.8	37.6	24.3	22.2	10.6	0.5	100.0	189
		2016年	11.2	48.0	18.4	16.4	4.0	2.0	100.0	250
		2021年	11.0	47.0	16.7	17.8	7.5	0.0	100.0	281
	転職・一時他 形態	2001年	5.1	12.8	7.7	0.0	41.0	0.0	100.0	39
		2006年	1.5	11.9	14.9	25.4	46.3	0.0	100.0	67
		2011年	3.2	17.5	9.5	23.8	42.9	3.2	100.0	63
		2016年	2.3	22.5	24.0	29.5	20.2	1.6	100.0	129
		2021年	1.5	25.1	15.4	34.9	22.6	0.5	100.0	195
	他形態から正 社員	2001年	12.0	24.0	8.0	0.0	40.0	0.0	100.0	25
		2006年	3.9	11.8	15.7	35.3	33.3	0.0	100.0	51
		2011年	10.9	17.4	10.9	32.6	28.3	0.0	100.0	46
		2016年	11.3	15.5	18.3	28.2	26.8	0.0	100.0	71
		2021年	9.7	21.5	11.8	33.3	21.5	2.2	100.0	93

②30～34 歳

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人 以上	300～ 999人	30～ 299人	29人以 下	無回答	合計	N	
男性	正社員定着	2011年	7.5	38.8	17.0	27.9	8.8	0.0	100.0	147
		2016年	9.5	58.0	11.7	13.9	6.1	0.9	100.0	231
		2021年	10.8	57.5	12.2	14.6	4.5	0.3	100.0	287
	転職・一時他 形態	2011年	2.3	20.3	11.7	36.7	28.1	0.8	100.0	128
		2016年	3.8	28.1	15.6	28.8	21.9	1.9	100.0	160
		2021年	1.6	41.3	13.2	27.0	16.9	0.0	100.0	189
	他形態から正 社員	2011年	4.0	11.1	13.1	30.3	41.4	0.0	100.0	99
		2016年	6.1	22.8	14.0	28.1	28.1	0.9	100.0	114
		2021年	10.6	16.7	9.8	30.3	31.1	1.5	100.0	132
女性	正社員定着	2011年	2.9	40.0	30.0	18.6	5.7	2.9	100.0	70
		2016年	16.4	49.7	12.3	14.6	5.3	1.8	100.0	171
		2021年	9.8	54.4	15.2	16.7	2.9	1.0	100.0	204
	転職・一時他 形態	2011年	6.3	25.0	14.6	27.1	25.0	2.1	100.0	48
		2016年	6.0	27.7	15.7	30.7	18.1	1.8	100.0	166
		2021年	2.6	26.2	20.5	33.8	16.4	0.5	100.0	195
	他形態から正 社員	2011年	12.0	20.0	10.0	20.0	36.0	2.0	100.0	50
		2016年	7.4	17.9	15.8	25.3	32.6	1.1	100.0	95
		2021年	5.4	20.4	11.8	31.2	29.0	2.2	100.0	93

付表 1-11 現職正社員のキャリア別 勤務先企業規模（大学・大学院卒）の推移

①25～29 歳

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人以 上	300～999 人	30～299 人	29人以下	無回答	N	
男性	正社員定着	2001年	4.9	27.9	27.9	26.2	13.1	0.0	61
		2006年	2.2	37.8	27.8	26.7	4.4	1.1	90
		2011年	5.9	47.9	23.1	17.8	4.7	0.6	169
		2016年	10.4	54.0	15.2	16.6	3.8	0.0	211
		2021年	9.0	53.1	16.8	17.6	2.0	1.6	256
	転職・一時 他形態	2001年	-	-	-	-	-	-	18
		2006年	3.8	15.4	19.2	34.6	26.9	0.0	26
		2011年	5.1	17.9	7.7	48.7	20.5	0.0	39
		2016年	8.8	25.0	11.8	33.8	19.1	1.5	68
		2021年	3.6	33.6	20.0	28.2	12.7	1.8	110
	他形態から 正社員	2001年	-	-	-	-	-	-	8
		2006年	13.6	9.1	18.2	36.4	22.7	0.0	22
2011年		4.2	4.2	16.7	41.7	33.3	0.0	24	
2016年		26.4	13.2	13.2	26.4	20.8	0.0	53	
2021年		9.8	34.1	24.4	22.0	9.8	0.0	41	
女性	正社員定着	2001年	0.0	52.4	9.5	19.0	9.5	9.5	21
		2006年	6.6	44.3	21.3	19.7	8.2	0.0	61
		2011年	3.9	48.0	23.6	18.1	6.3	0.0	127
		2016年	11.7	49.3	20.0	14.6	2.9	1.5	205
		2021年	10.9	51.5	17.6	16.3	3.8	0.0	239
	転職・一時 他形態	2001年	-	-	-	-	-	-	4
		2006年	0.0	18.2	18.2	31.8	31.8	0.0	22
		2011年	3.4	24.1	13.8	31.0	24.1	3.4	29
		2016年	3.5	27.1	21.2	32.9	12.9	2.4	85
		2021年	2.1	26.4	17.1	34.3	20.0	0.0	140
	他形態から 正社員	2001年	-	-	-	-	-	-	7
		2006年	-	-	-	-	-	-	13
2011年		-	-	-	-	-	-	18	
2016年		17.1	12.2	19.5	22.0	29.3	0.0	41	
2021年		13.7	21.6	11.8	39.2	13.7	0.0	51	

②30～34 歳

単位：％、Nは実数

		公務員	1000人以 上	300～999 人	30～299 人	29人以下	無回答	N	
男性	正社員定着	2011年	3.1	46.9	28.1	21.9	0.0	0.0	32
		2016年	16.7	56.1	10.6	12.1	2.3	2.3	132
		2021年	9.9	62.0	12.8	12.4	2.5	0.4	242
	転職・一時 他形態	2011年	13.0	39.1	4.3	21.7	21.7	0.0	23
		2016年	5.5	31.2	14.7	32.1	13.8	2.8	109
		2021年	1.4	45.5	13.1	28.3	11.7	0.0	145
	他形態から 正社員	2011年	25.0	20.0	20.0	15.0	20.0	0.0	20
		2016年	13.3	24.4	15.6	24.4	20.0	2.2	45
		2021年	16.0	17.3	13.3	26.7	26.7	0.0	75
	女性	正社員定着	2011年	7.5	47.3	17.2	25.8	2.2	0.0
2016年			10.2	60.2	11.2	13.6	3.9	1.0	206
2021年			10.2	60.5	12.6	15.0	0.6	1.2	167
転職・一時 他形態		2011年	4.8	30.2	15.9	36.5	12.7	0.0	63
		2016年	4.7	30.8	17.8	29.0	15.9	1.9	107
		2021年	3.6	30.9	20.9	30.9	12.9	0.7	139
他形態から 正社員		2011年	8.3	16.7	12.5	37.5	25.0	0.0	24
		2016年	11.5	23.0	11.5	24.6	29.5	0.0	61
		2021年	8.2	18.4	16.3	32.7	24.5	0.0	49

付表1-12 現職正社員のキャリア別 今後のキャリア形成にかかる希望

A. 一つの企業に長く勤めるほうがよい

単位：％、Nは実数

	男性					女性						
	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N		
25～29歳	2001	正社員定着	19.6	45.1	30.4	4.9	102	22.6	41.5	28.3	7.5	53
		転職・一時他形態	25.0	33.3	29.2	12.5	72	23.1	28.2	46.2	2.6	39
		他形態から正社員	25.9	33.3	33.3	7.4	54	32.0	28.0	28.0	12.0	25
		正社員計	22.8	38.6	30.7	7.9	228	24.8	34.2	34.2	6.8	117
	2011	正社員定着	29.0	40.6	25.4	4.9	224	19.6	52.9	23.3	3.7	189
		転職・一時他形態	24.1	39.1	27.6	9.2	87	19.0	50.8	27.0	3.2	63
		他形態から正社員	24.1	42.0	26.8	7.1	112	15.2	58.7	21.7	4.3	46
		正社員計	26.7	40.7	26.2	6.4	423	18.8	53.4	23.8	3.7	298
	2016	正社員定着	28.9	37.3	25.7	7.6	249	23.2	52.4	19.2	5.2	250
		転職・一時他形態	18.0	30.0	32.0	20.0	100	14.7	44.2	31.8	9.3	129
		他形態から正社員	27.0	34.8	27.0	11.2	89	21.1	36.6	32.4	9.9	71
		正社員計	26.0	35.2	27.4	11.2	438	20.4	47.6	24.9	7.1	450
2021	正社員定着	17.3	36.1	32.3	13.6	294	11.4	44.5	33.5	10.7	281	
	転職・一時他形態	9.0	25.5	38.6	26.2	145	9.2	34.4	36.9	18.5	195	
	他形態から正社員	18.6	25.7	34.3	21.4	70	8.6	49.5	24.7	16.1	93	
	正社員計	15.1	31.6	34.4	18.3	509	10.2	41.8	33.2	14.2	569	
30～34歳	2011	正社員定着	24.5	53.1	19.0	3.4	147	28.6	55.7	14.3	1.4	70
		転職・一時他形態	21.9	41.4	28.1	7.0	128	31.3	35.4	33.3	0.0	48
		他形態から正社員	28.3	45.5	22.2	4.0	99	24.0	54.0	20.0	2.0	50
		正社員計	24.6	47.1	23.0	4.8	374	28.0	49.4	21.4	1.2	168
	2016	正社員定着	26.0	41.6	22.1	9.5	231	25.1	52.6	17.5	2.9	171
		転職・一時他形態	21.3	32.5	27.5	18.8	160	16.3	42.2	33.1	8.4	166
		他形態から正社員	26.3	32.5	27.2	14.0	114	21.1	41.1	30.5	7.4	95
		正社員計	24.6	36.6	25.0	13.5	505	20.8	46.1	26.4	6.0	432
	2021	正社員定着	22.0	39.4	31.7	7.0	287	20.6	45.6	27.0	6.4	204
		転職・一時他形態	13.8	25.9	31.2	29.1	189	12.8	36.9	34.9	15.4	195
		他形態から正社員	17.4	30.3	34.1	17.4	132	17.2	38.7	24.7	19.4	93
		正社員計	18.4	33.2	32.1	16.1	608	16.9	40.9	29.7	12.4	492



B. 専門的な知識や技術を磨きたい

単位：％、Nは実数

		男性					女性						
		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N		
25～29歳	2001	正社員定着	55.9	38.2	3.9	2.0	102	56.6	34.0	9.4	0.0	53	
		転職・一時他形態	63.9	29.2	2.8	4.2	72	53.8	41.0	5.1	0.0	39	
		他形態から正社員	75.9	22.2	1.9	0.0	54	64.0	28.0	8.0	0.0	25	
		正社員計	63.2	31.6	3.1	2.2	228	57.3	35.0	7.7	0.0	117	
		2011	正社員定着	62.1	32.6	4.0	1.3	224	47.6	45.5	5.8	1.1	189
			転職・一時他形態	69.0	25.3	4.6	1.1	87	47.6	46.0	6.3	0.0	63
			他形態から正社員	59.8	38.4	1.8	0.0	112	69.6	26.1	4.3	0.0	46
			正社員計	62.9	32.6	3.5	0.9	423	51.0	42.6	5.7	0.7	298
		2016	正社員定着	53.0	41.4	5.2	0.0	249	47.2	40.8	11.6	0.4	250
			転職・一時他形態	62.0	29.0	8.0	1.0	100	53.5	36.4	9.3	0.8	129
			他形態から正社員	62.9	30.3	3.4	2.2	89	59.2	36.6	2.8	1.4	71
			正社員計	57.1	36.3	5.5	0.7	438	50.9	38.9	9.6	0.7	450
	2021	正社員定着	57.1	32.0	8.2	2.4	294	39.5	42.7	13.9	3.9	281	
		転職・一時他形態	59.3	33.8	3.4	2.8	145	44.6	41.0	9.7	3.6	195	
		他形態から正社員	51.4	40.0	8.6	0.0	70	43.0	41.9	10.8	4.3	93	
		正社員計	57.0	33.6	6.9	2.2	509	41.8	42.0	12.0	3.9	569	
30～34歳	2011	正社員定着	53.7	42.9	3.4	0.0	147	52.9	44.3	2.9	0.0	70	
		転職・一時他形態	66.4	25.8	6.3	0.8	128	64.6	27.1	8.3	0.0	48	
		他形態から正社員	60.6	29.3	6.1	3.0	99	66.0	32.0	2.0	0.0	50	
		正社員計	59.9	33.4	5.1	1.1	374	60.1	35.7	4.2	0.0	168	
		2016	正社員定着	58.9	30.7	6.5	3.0	231	55.0	40.4	2.9	0.6	171
			転職・一時他形態	65.6	29.4	3.8	1.3	160	61.4	30.1	6.0	1.8	166
			他形態から正社員	69.3	23.7	5.3	1.8	114	63.2	30.5	6.3	0.0	95
			正社員計	63.4	28.7	5.3	2.2	505	59.3	34.3	4.9	0.9	432
		2021	正社員定着	55.1	38.3	5.2	1.4	287	45.1	43.6	9.8	1.0	204
			転職・一時他形態	58.7	34.9	5.3	1.1	189	46.7	43.6	7.7	2.1	195
			他形態から正社員	60.6	30.3	7.6	0.8	132	49.5	38.7	8.6	3.2	93
			正社員計	57.4	35.5	5.8	1.2	608	46.5	42.7	8.7	1.8	492

C. 職業生活に役立つ資格を取りたい

単位：％、Nは実数

		男性					女性						
		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	N		
25～29歳	2001	正社員定着	53.9	35.3	9.8	1.0	102	50.9	43.4	5.7	0.0	53	
		転職・一時他形態	63.9	26.4	9.7	0.0	72	51.3	38.5	10.3	0.0	39	
		他形態から正社員	59.3	33.3	7.4	0.0	54	68.0	20.0	12.0	0.0	25	
		正社員計	58.3	32.0	9.2	0.4	228	54.7	36.8	8.5	0.0	117	
		2011	正社員定着	48.2	37.1	12.9	1.8	224	43.4	42.9	11.1	2.6	189
			転職・一時他形態	59.8	25.3	9.2	5.7	87	52.4	42.9	4.8	0.0	63
			他形態から正社員	45.5	40.2	10.7	3.6	112	54.3	34.8	10.9	0.0	46
			正社員計	49.9	35.5	11.6	3.1	423	47.0	41.6	9.7	1.7	298
		2016	正社員定着	43.4	40.6	12.9	2.8	249	42.8	43.2	12.8	1.2	250
			転職・一時他形態	56.0	32.0	10.0	2.0	100	52.7	37.2	7.8	2.3	129
			他形態から正社員	49.4	37.1	7.9	4.5	89	53.5	35.2	9.9	1.4	71
			正社員計	47.5	37.9	11.2	3.0	438	47.3	40.2	10.9	1.6	450
	2021	正社員定着	39.8	39.5	15.6	4.8	294	45.6	38.1	14.2	2.1	281	
		転職・一時他形態	49.7	33.8	10.3	5.5	145	39.0	40.0	13.8	6.2	195	
		他形態から正社員	35.7	45.7	17.1	1.4	70	38.7	45.2	11.8	4.3	93	
		正社員計	42.0	38.7	14.3	4.5	509	42.2	39.9	13.7	3.9	569	

30～34歳	2011	正社員定着	40.8	44.9	13.6	0.7	147	42.9	45.7	10.0	1.4	70
		転職・一時他形態	44.5	38.3	12.5	3.9	128	54.2	35.4	8.3	2.1	48
		他形態から正社員	49.5	34.3	13.1	3.0	99	50.0	42.0	4.0	0.0	50
		正社員計	44.4	39.8	13.1	2.4	374	48.2	41.7	7.7	1.2	168
	2016	正社員定着	41.6	37.7	13.0	6.5	231	46.8	41.5	9.4	1.2	171
		転職・一時他形態	51.9	33.8	13.1	1.3	160	53.6	34.9	9.0	2.4	166
		他形態から正社員	54.4	26.3	14.0	5.3	114	60.0	29.5	6.3	4.2	95
		正社員計	47.7	33.9	13.3	4.6	505	52.3	36.3	8.6	2.3	432
	2021	正社員定着	42.2	42.2	11.8	3.8	287	41.7	41.2	13.7	2.9	204
		転職・一時他形態	45.0	36.0	14.3	4.8	189	44.1	43.6	10.8	1.5	195
		他形態から正社員	45.5	34.1	14.4	5.3	132	36.6	46.2	14.0	3.2	93
		正社員計	43.8	38.5	13.2	4.4	608	41.7	43.1	12.6	2.4	492

#### D. 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい

単位：％、Nは実数

	男性					女性						
	かなりあ てはまる	ある程度 あてはま る	あまりあ てはまら ない	ほとんど あてはま らない	N	かなりあ てはまる	ある程度 あてはま る	あまりあ てはまら ない	ほとんど あてはま らない	N		
25～29歳	2001	正社員定着	12.7	29.4	42.2	15.7	102	3.8	22.6	34.0	39.6	53
		転職・一時他形態	30.6	27.8	26.4	15.3	72	5.1	17.9	35.9	41.0	39
		他形態から正社員	44.4	24.1	22.2	9.3	54	12.0	24.0	40.0	24.0	25
		正社員計	25.9	27.6	32.5	14.0	228	6.0	21.4	35.9	36.8	117
	2011	正社員定着	17.0	21.4	32.6	28.6	224	4.8	13.2	29.6	52.4	189
		転職・一時他形態	34.5	16.1	23.0	25.3	87	4.8	17.5	28.6	49.2	63
		他形態から正社員	32.1	30.4	24.1	13.4	112	13.0	19.6	28.3	39.1	46
		正社員計	24.6	22.7	28.4	23.9	423	6.0	15.1	29.2	49.7	298
	2016	正社員定着	8.8	15.7	28.1	47.0	249	2.8	8.8	27.6	60.8	250
		転職・一時他形態	27.0	28.0	18.0	27.0	100	5.4	18.6	21.7	53.5	129
		他形態から正社員	16.9	11.2	27.0	44.9	89	8.5	14.1	23.9	52.1	71
		正社員計	14.6	17.6	25.6	42.0	438	4.4	12.4	25.3	57.3	450
2021	正社員定着	10.2	20.7	26.2	42.2	294	5.3	11.0	21.7	61.9	281	
	転職・一時他形態	18.6	31.0	23.4	26.2	145	5.6	13.8	23.1	56.4	195	
	他形態から正社員	18.6	10.0	37.1	34.3	70	8.6	12.9	18.3	60.2	93	
	正社員計	13.8	22.2	26.9	36.5	509	6.0	12.3	21.6	59.8	569	
30～34歳	2011	正社員定着	12.9	17.0	41.5	28.6	147	5.7	11.4	30.0	52.9	70
		転職・一時他形態	28.1	23.4	23.4	24.2	128	12.5	16.7	29.2	41.7	48
		他形態から正社員	22.2	29.3	29.3	19.2	99	6.0	18.0	38.0	38.0	50
		正社員計	20.6	22.5	32.1	24.6	374	7.7	14.9	32.1	45.2	168
	2016	正社員定着	13.0	14.7	29.0	42.4	231	1.8	10.5	25.7	60.8	171
		転職・一時他形態	16.3	28.8	25.6	29.4	160	6.6	14.5	22.3	56.6	166
		他形態から正社員	15.8	32.5	25.4	26.3	114	11.6	13.7	20.0	54.7	95
		正社員計	14.7	23.2	27.1	34.7	505	5.8	12.7	23.1	57.9	432
	2021	正社員定着	6.6	18.1	30.7	44.6	287	4.4	7.4	20.1	67.6	204
		転職・一時他形態	15.3	24.3	25.4	34.4	189	3.1	14.9	25.1	56.9	195
		他形態から正社員	22.7	18.2	25.8	32.6	132	11.8	16.1	18.3	53.8	93
		正社員計	12.8	20.1	28.0	38.8	608	5.3	12.0	21.7	60.8	492

## 第2章 20代後半層の職業意識の推移と変化

### 第1節 はじめに

本章は20代後半層の職業意識について、2001年、2011年、2016年、2021年のデータに基づき変化の様相を記述する<sup>1</sup>。

若者の職業意識については90年代以降、課題があることを前提にこれまで様々な議論がなされてきたが、実証的な調査に基づく議論はこれまであまりなされていない。というのも意識に関する調査項目は実態についての確認とは異なり後から尋ねることが難しいため、実証的な調査そのものがあまり存在していないからである。

最も知られている職業意識の調査として、正社員に対する調査としては1971年より新人研修に参加した新入社員に実施されている調査（公益財団法人 日本生産性本部「働くことの意味」調査）がよく知られていたが調査は終了し、産労総合研究所に受け継がれた。

また内閣府が実施したインターネット調査は、2011年調査（15-29歳が対象）と2017年調査（16-29歳が対象）を一部の項目において比較している（内閣府2018）。インターネット調査という点に留意が必要ではあるものの、「働くことについての不安」について2011年よりも2017年において改善されていること、男性において仕事よりもプライベート（私生活）をより重要視するようになってきていることが見いだされている。

労働政策研究・研修機構（2019）の「第7回勤労生活に関する調査」（全国20歳以上の男女4,000人を対象に、層化二段系統抽出法によって抽出）は、フリーターをどのような働き方と考えているのかについて2000年から3年ごとに尋ねている。「生活を不安定にする働き方である」と考える割合（「そう思う」「まあそう思う」の合計、以下同じ）は2000年には79.6%であったが、2007年に88.0%と最も高くなり、2016年には83.9%となった。「自由で多様な働き方である」とする割合は2000年に35.7%、2007年に26.8%と最低となり、2016年には32.8%であった。

こうした調査はいずれも貴重ではあるものの職業意識項目は少なく、わずか20年の変化ではあるが若者の移行が不安定化した90年代以降に、モニター調査ではなく社会調査において同じ項目を用い実施している本調査は珍しい存在と言える。

ところで本調査の職業意識の調査項目は、主として4つのタイプを想定して進めてきた。この4つのタイプは2001年の20代を対象とした調査から見出されたものである。

- ・「フリーター共感」
  - ・今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける
  - ・若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい

<sup>1</sup> 2006年調査には該当項目がないため分析はできない。

- ・いろいろな職業を経験したい
  - ・やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない
  - ・フリーターより正社員で働いたほうがトクだ（一）
  - ・一つの企業に長く勤めるほうがよい（一）
- ・「栄達志向」
    - ・将来は独立して自分の店や会社を持ちたい
    - ・有名になりたい
    - ・ひとよりも高い収入を得たい
- ・「能力向上志向」
    - ・専門的な知識や技術を磨きたい
    - ・職業生活に役立つ資格を取りたい
    - ・ひとの役に立つ仕事をしたい
- ・「仕事離れ・迷い」
    - ・将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい
    - ・自分に向いている仕事が見つからない
    - ・できれば仕事はしたくない

このように調査項目のワーディングには調査開始時の時代の問題意識が色濃く出ており、現代の若者の職業意識にキャッチアップできているかどうかという課題もある。そこで本調査は比較可能な項目を残しつつ、追加項目を設けた。

最近のフリーランス志向を反映した「特定の企業や組織に所属せず、独立した形での仕事がしたい」、また「若者のワークスタイル調査」に先立ち実施したフリーターインタビュー調査より（労働政策研究・研修機構 2021）、うつや障害を語る者が目立ったという知見から、「うつや障害などで働きづらさを感じたことがある」という項目を追加した。

また本調査がコロナ下で実施されるということを鑑み、2011年調査において調査した「ほとんどの人は信頼できる」「自分には政府のすることに対して、それを左右する力はない」という2項目を復活させ、比較も行うこととした。

本章の構成は以下の通りである。次節では全体の推移を確認し、3節で学歴別、4節で現職の雇用形態、5節ではフリーター経験の有無、6節では4つのタイプの総合得点を軸として分析する。7節では追加項目を中心に論じ、8節で知見を整理する。なおデータについては過去の調査と比較が可能なように20代後半層、かつ現在専業主婦や学生を除いて分析を行うことにする。

以下の分析で使用するデータは以下の通りである。2001年調査においてはウエイトバックしているため、Nは示していない（2006年調査では意識項目はない）。2011年調査においては、20代後半層男性は607人、20代後半女性は501人である。2016年調査においては、20代後半層男性は625人、20代後半女性は776人である。2021年調査においては20代後半層男性641人、20代後半女性は840人である。

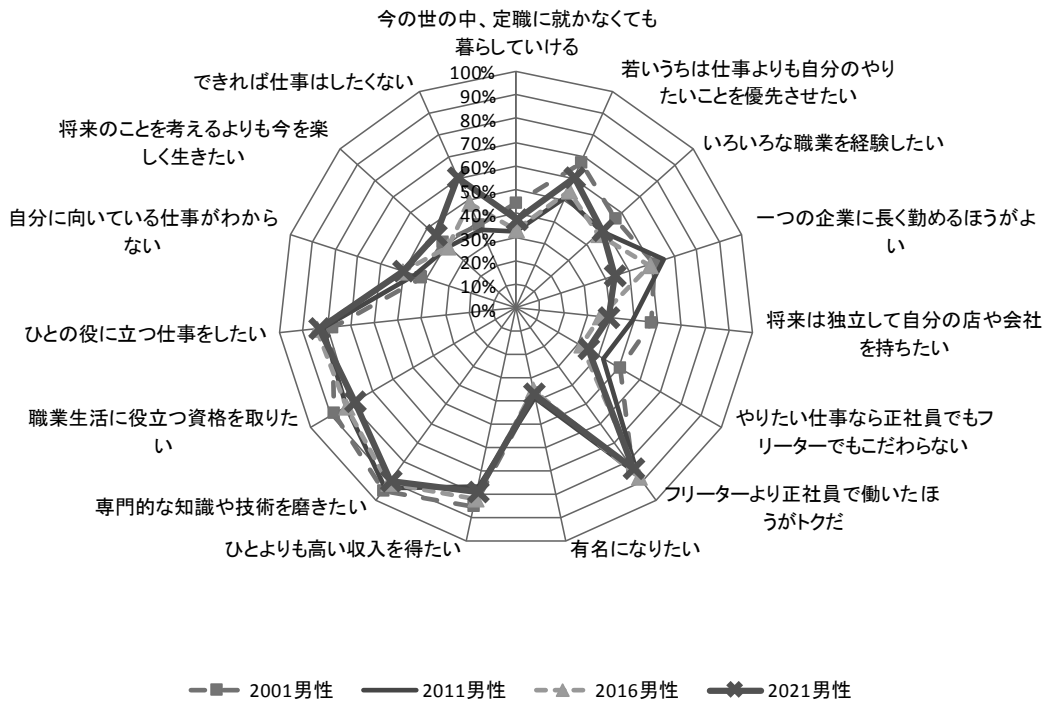
## 第2節 若者の職業意識の変化

本節では20代後半層の職業意識の変化の概要について記述する。

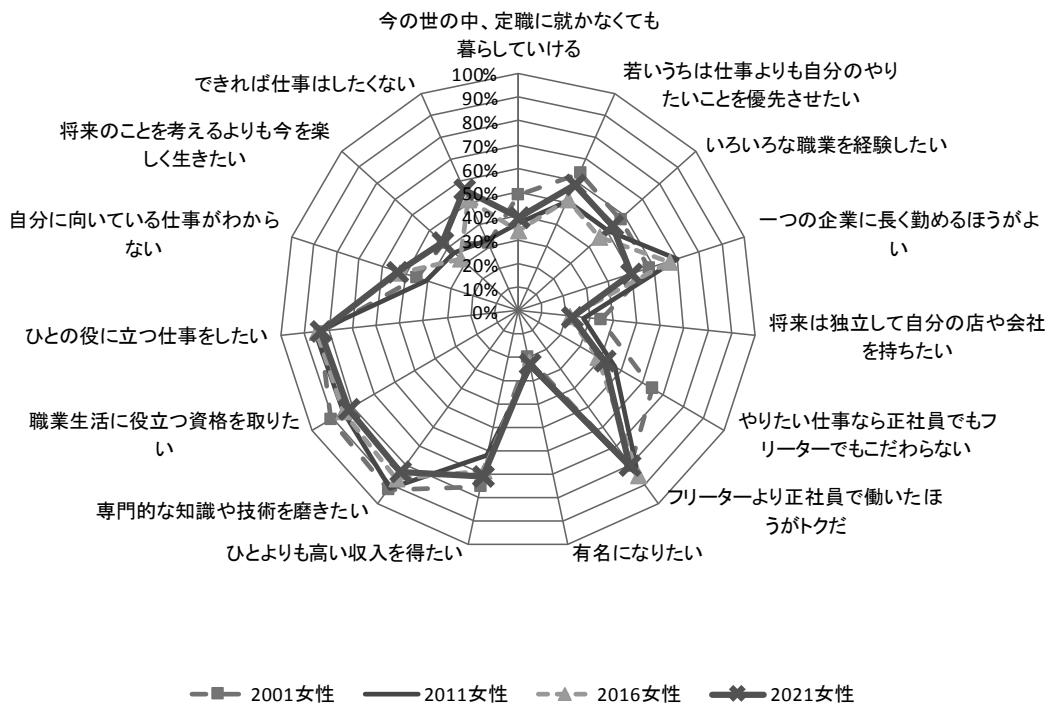
2016年調査までは20代後半層については男女とも「フリーター共感」傾向が全体として低下し、独立志向（「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」）、資格志向（「職業生活に役立つ資格を取りたい」）、女性はさらに専門志向（「専門的な知識や技術を磨きたい」）が減少し、仕事離れ（「できれば仕事をしたくない」）という項目が上昇するという変化が見られた。しかし2021年調査においては（図表2-1、2-2）、男女とも「フリーター共感」傾向のうち、「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」「いろいろな職業を経験したい」が再び高まり、「一つの企業に長く勤めるほうがよい」が低下して、傾向が反転した。他方で「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」は変化が見られなかった。また資格志向や専門志向は全体として減少し、かつ仕事離れ傾向（「できれば仕事はしたくない」「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」）は高まった。

これまで「若者のワークスタイル調査」では、2001年から2016年の若者の職業意識は堅実化したと整理していたが、2020年において明らかに変化した傾向を見せるようになっていく。この変化の解釈については最後の節で議論する。

図表 2-1 20 代後半層の職業意識の変化（2001 年、2011 年、2016 年、2021 年：男性：「そ  
う思う」「ややそう思う」の合計）



図表 2-2 20 代後半層の職業意識の変化（2001 年、2011 年、2016 年、2021 年：女性：「そ  
う思う」「ややそう思う」の合計）



### 第3節 学歴別の傾向

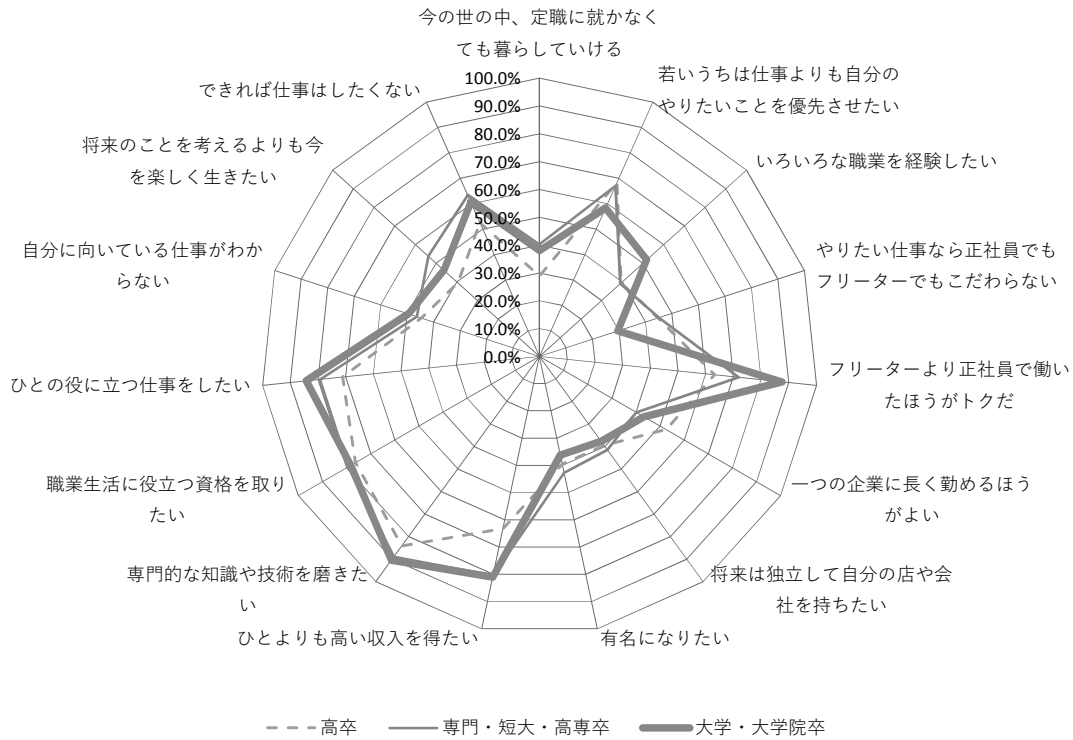
学歴別の傾向を整理する。図表2-3、2-4はサンプルサイズが大きい代表的な学歴をとりだして示したものである。男性については、高卒 N=38、専門・短大・高専卒 N=82、大学・大学院卒 N=462、女性については高卒 N=69、専門・短大・高専卒 N=151、大学・大学院卒 N=508 である。

男性についてみると、高卒者について「フリーターより正社員で働いた方がトクだ」をのぞき、堅実な傾向が見られた。ただしサンプルサイズの小ささが影響している可能性もある。

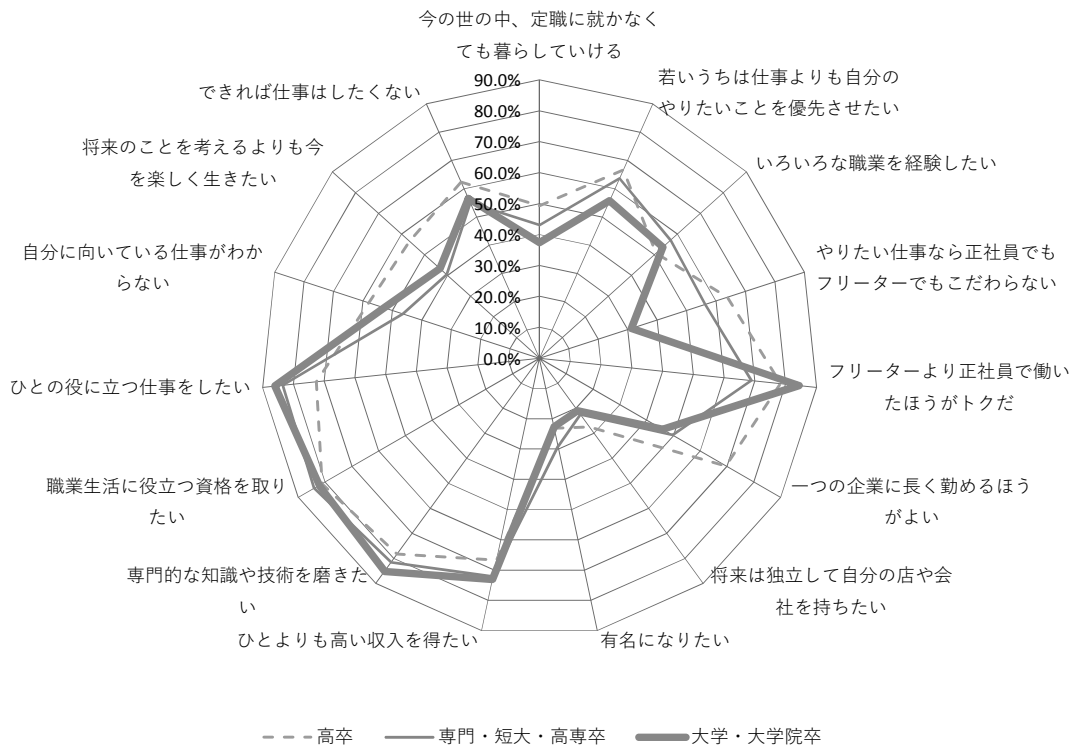
専門・短大・高専卒においては高卒者と大学・大学院卒の間に位置しているが、資格志向が高くなっている。他方で「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」「できれば仕事はしたくない」で高くなっているのが特徴である。大学・大学院卒は「いろいろな職業を経験したい」「自分の向いている仕事かわからない」という項目で高くなっている。

女性について学歴別に見ると、高卒者で「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」「自分に向いている仕事かわからない」「できれば仕事はしたくない」で高いが、「一つの企業に長く勤めるほうがよい」でも高い。専門・短大・高専卒は「いろいろな職業を体験したい」「有名になりたい」「職業生活に役立つ資格を取りたい」で高い。大学・大学院卒は、「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」「ひとよりも高い収入を得たい」「専門的な知識や技術を磨きたい」「人の役に立つ仕事をしたい」で高くなっている。男性に比べて女性では高卒者の意識において特徴がみられる。

図表 2-3 学歴別・男性（2021年調査：「そう思う」「ややそう思う」の合計）



図表 2-4 学歴別・女性（2021年調査：「そう思う」「ややそう思う」の合計）





#### 第4節 現職の就業形態による差

本節では、現職の就業形態による差について記述する。使用するデータは、男性は正社員 N=495、契約・派遣等 N=27、パート・アルバイト N=34、女性は正社員 N=547、契約・派遣等 N=62、パート・アルバイト N=85 である。

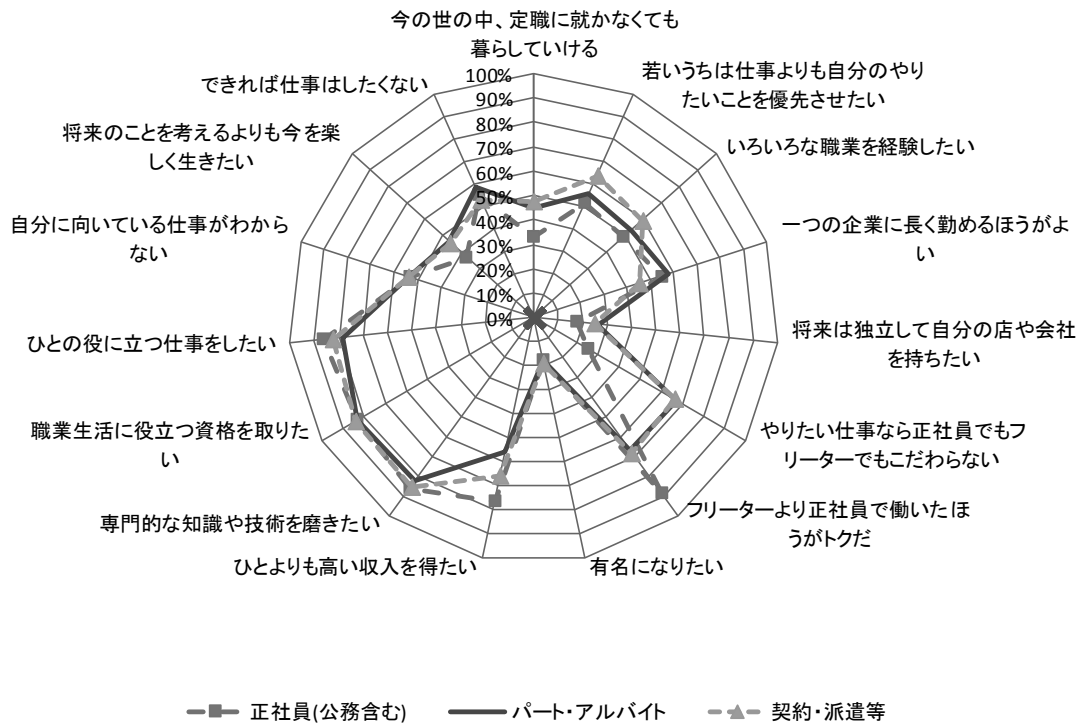
男性からみると（図表2-5）、パート・アルバイトでフリーター肯定意識が高く、正社員は対極にあり、契約・派遣は中間に位置している。しかし「一つの企業に長く勤める方がよい」はいずれもそれほど差がなく、「ひとよりも高い収入を得たい」は正社員で高い。「できれば仕事はしたくない」は正社員とパート・アルバイトは同水準であり、契約・派遣で低くなっている。「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」「有名になりたい」「自分に向いている仕事が見つからない」はパート・アルバイトで高い。

女性については（図表2-6）、パート・アルバイトや契約・派遣等でフリーター肯定意識が高く、正社員で低くなっている。また「一つの企業に長く勤める方がよい」については正社員とパート・アルバイトは同水準だが契約・派遣で低く、「ひとよりも高い収入を得たい」は正社員で高い。「自分に向いている仕事が見つからない」「できれば仕事はしたくない」は就業形態による差はあまりない。

図表2-5 雇用形態別・男性（2021年調査：「そう思う」「ややそう思う」の合計）



図表 2-6 雇用形態別・女性（2021年調査：「そう思う」「ややそう思う」の合計）



### 第5節 フリーター経験の有無<sup>2</sup>

フリーター経験の有無による職業意識の相違について、2021年調査の傾向を確認し、4時点の比較を行う。2021年調査の男性フリーター経験有はN=168、なしはN=457、女性フリーター経験有はN=240、なしはN=526である。

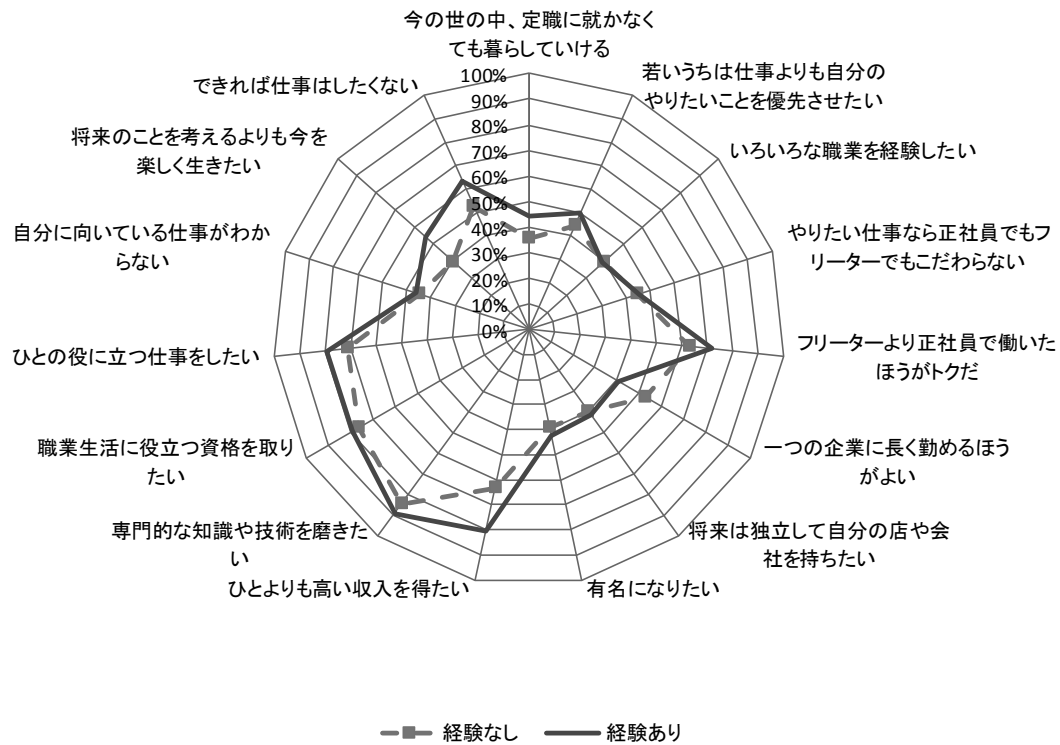
男女に共通した傾向として、フリーター経験なしよりもフリーター経験有の方が「フリーター共感」傾向が高かった（図表2-7、2-8）。

また男性では特にフリーター経験有で「ひとよりも高い収入を得たい」「自分に向いている仕事かわからない」「できれば仕事はしたくない」が高くなっていた。女性については男性ほどこれらの項目に大きな差はなかった。

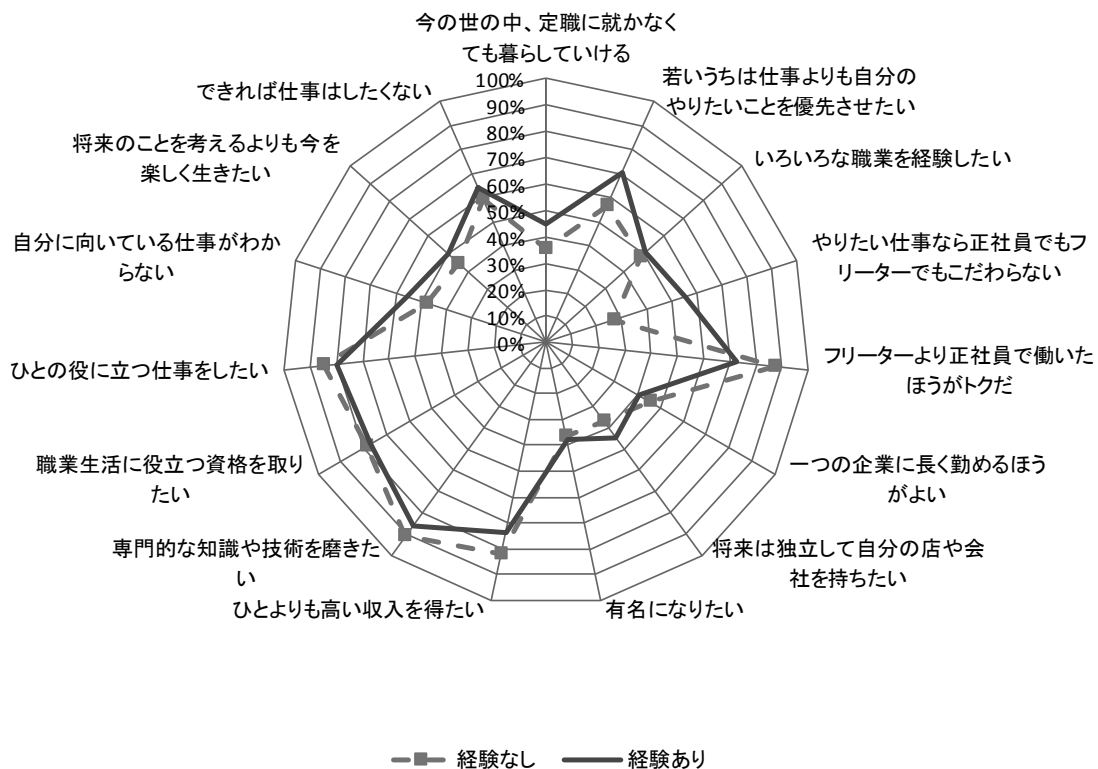
<sup>2</sup> フリーター経験についての分析に使用したデータのNは以下の通りである。  
フリーター経験の有無

		あり	なし
男性	2011	262	343
	2016	148	359
	2021	168	457
女性	2011	202	298
	2016	255	395
	2021	240	526

図表 2-7 フリーター経験の有無(2021年調査:男性:「そう思う」「ややそう思う」の合計)



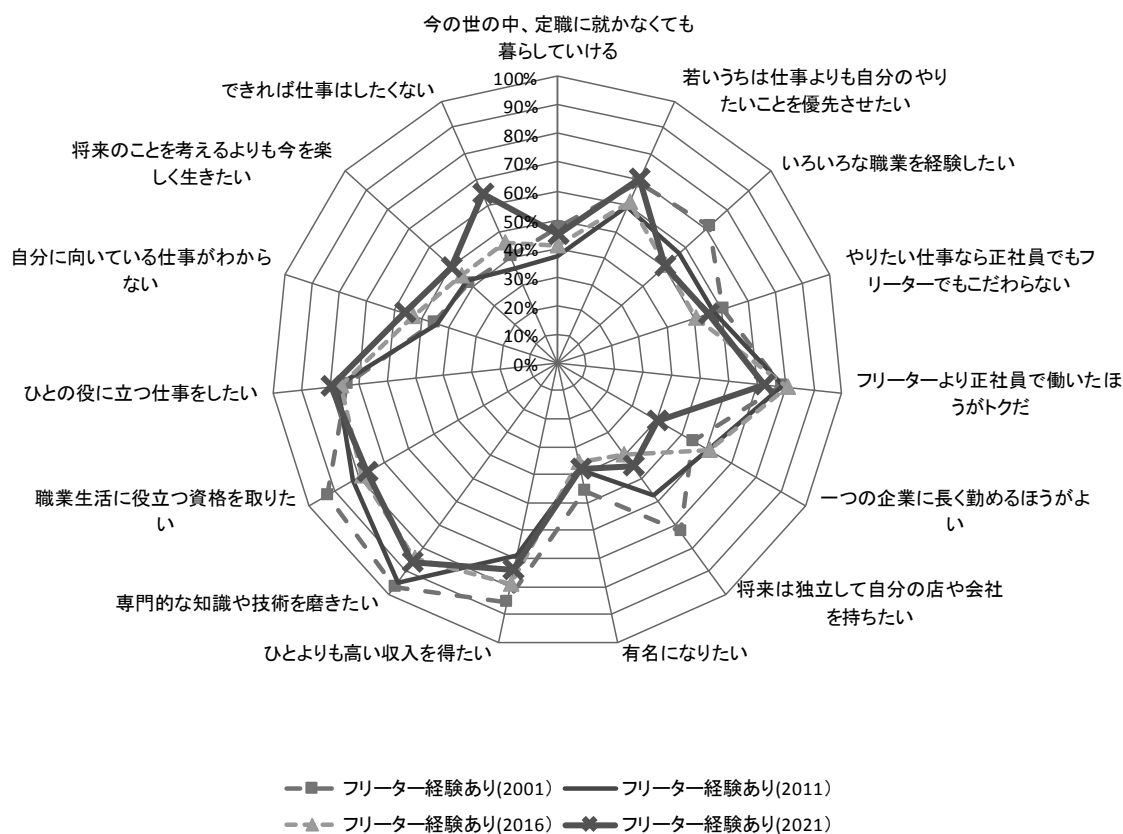
図表 2-8 フリーター経験の有無(2021年調査:女性:「そう思う」「ややそう思う」の合計)



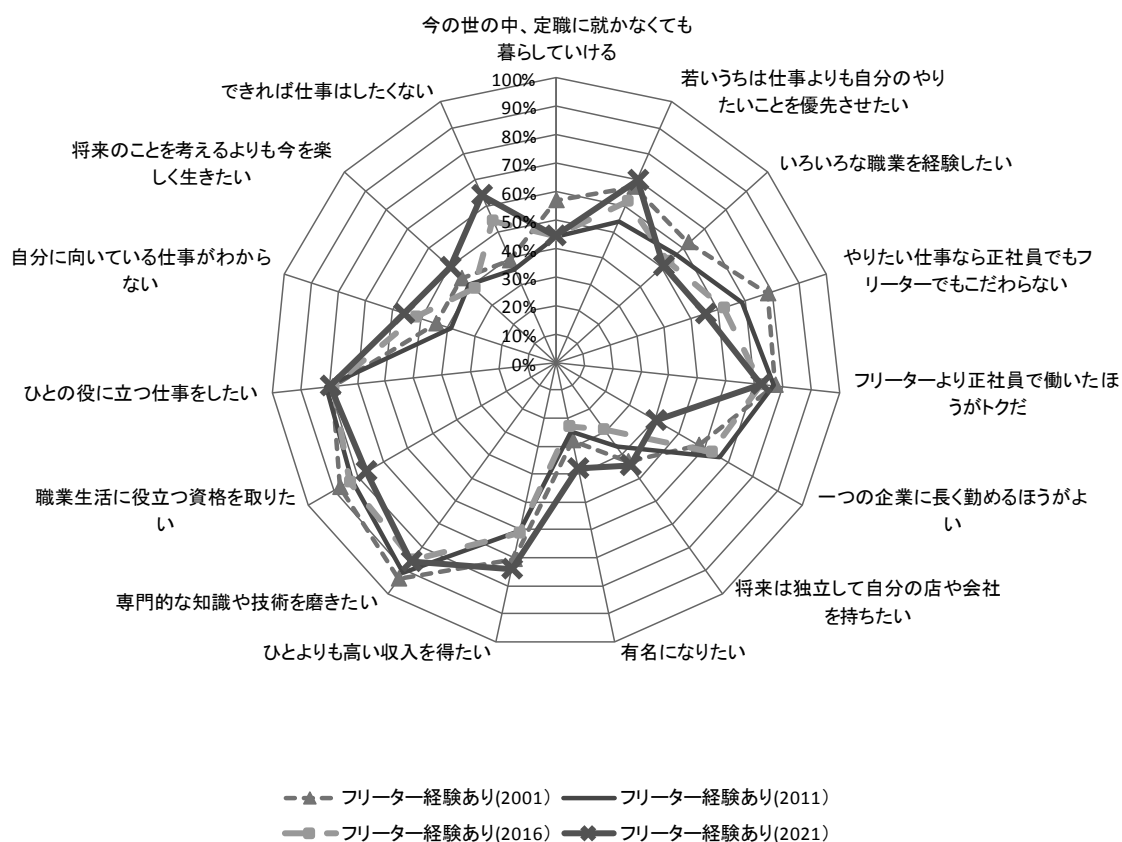
4時点について「フリーター経験あり」（図表2-9、2-10）で比較してみると（サンプルサイズは注1を参照）、男性について「フリーター共感」傾向は「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」「フリーターより正社員で働いた方がトクだ」はかつてよりも弱まったが、その他の項目では再び上昇し、独立志向や資格志向が低下している。女性については「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」は再び高まった。

他方で男女ともに「一つの企業に長く勤める方がよい」は低下し、「できれば仕事はしたくない」が上昇する傾向にある。

図表2-9 フリーター経験有の職業意識の変化（2001年、2011年、2016年、2021年：男性：「そう思う」「ややそう思う」の合計）



図表 2-10 フリーター経験有の職業意識の変化（2001年、2011年、2016年、2021年：女性：「そう思う」「ややそう思う」の合計）



## 第6節 4つのタイプの集約

上述したように、本調査では「フリーター共感」「栄達志向」「能力向上志向」「仕事離れ・迷い」という4つのタイプを念頭において進めてきた。以上の分析を踏まえ、4つのタイプを集約した平均点による分析を行う。これまで分析してきたそれぞれの調査項目について、「1 そう思う」を4点、「2 ややそう思う」を3点、「3 あまりそう思わない」が2点、「4 そう思わない」1点として、平均値を属性ごとに算出した<sup>3</sup>。なお無回答者は除いて算出している。

図表 2-11 によれば、2001年の20代後半層に比べると2016年の20代後半層においては、男女とも「フリーター共感」が特に弱まっていた。また「能力向上志向」もわずかだが減少している。他方で「栄達志向」は漸増し、他方で男性の「仕事離れ・迷い」が減少していた。

しかし2021年調査においては再び「フリーター共感」「仕事離れ・迷い」が男女とも高まった。男性ではわずかながら「栄達志向」が上昇した。

<sup>3</sup> 「フリーターよりも正社員で働いたほうがトクだ」「一つの企業に長く勤めるほうがよい」については、「1 そう思う」を1点、「2 ややそう思う」を2点、「3 あまりそう思わない」が3点、「4 そう思わない」4点としている。2001年調査についても再集計した際に同様の取り扱いをしており、かつウエイトバックしたデータを用いた20代後半層の分析となっている。

2021年調査について学歴別に見ると、男性は中卒・高校中退者および高等教育中退者で「フリーター共感」が高く、中卒・高校中退者は「栄達志向」「仕事離れ・迷い」で高かった。女性については高等教育中退者と高卒者で「仕事離れ・迷い」が高く、専門・短大・高専卒で「能力向上志向」「栄達志向」が高かった。

図表 2-11 全体の傾向と学歴（2001年、2016年、2021年）

		フリーター 共感	能力向上志 向	栄達志向	仕事離れ・ 迷い	N
男性	2001年調査	2.39	3.35	2.44	2.61	—
	2016年調査	2.16	3.33	2.53	2.43	605
	2021年調査	2.32	3.28	2.54	2.59	622
	高卒	2.34	3.11	2.54	2.55	37
	専門・短大・高専卒	2.39	3.24	2.61	2.60	82
	大学・大学院卒	2.29	3.30	2.53	2.58	460
	中卒・高校中退	2.43	3.24	2.95	2.83	14
	高等教育中退	2.57	3.48	2.48	2.63	25
	在学中・その他	2.21	3.08	2.08	2.25	4
女性	2001年調査	2.52	3.36	2.16	2.44	—
	2016年調査	2.18	3.30	2.17	2.44	501
	2021年調査	2.28	3.26	2.17	2.52	760
	高卒	2.46	3.02	2.17	2.76	69
	専門・短大・高専卒	2.43	3.29	2.27	2.53	150
	大学・大学院卒	2.28	3.26	2.19	2.56	504
	中卒・高校中退	2.27	3.28	2.13	2.51	13
	高等教育中退	2.48	3.15	2.24	2.79	24
	在学中・その他	2.22	3.33	2.22	2.67	0

特に変化した 2016 年から 2021 年にかけて現在の就業形態別に見ると（図表 2-12）、男女とも現在の就業形態を問わず「フリーター共感」「仕事離れ・迷い」が高まっている。

男性で現在パート・アルバイトにおいて「フリーター共感」「栄達志向」が高くなっており、男性正社員は「能力向上志向」が高い。女性パート・アルバイトについても、男性と同様「フリーター共感」が高く、女性正社員は「能力向上志向」がやや高い。

図表 2-12 現在の就業形態と 4 つのタイプ（2016年、2021年）

		フリーター 共感	能力向上志 向	栄達志向	仕事離れ・ 迷い	N
男性	2016 正社員（公務含む）	2.09	3.38	2.51	2.45	438
	2021 正社員（公務含む）	2.24	3.32	2.53	2.59	493
	2016 パート・アルバイト	2.53	3.07	2.61	2.55	38
	2021 パート・アルバイト	2.67	3.20	2.60	2.57	34
女性	2016 正社員（公務含む）	2.05	3.38	2.15	2.41	450
	2021 正社員（公務含む）	2.24	3.23	2.17	2.56	545
	2016 パート・アルバイト	2.44	3.21	2.18	2.45	110
	2021 パート・アルバイト	2.54	3.10	2.14	2.73	85

フリーター経験別に見ると（図表 2-13）、フリーター経験の有無や性別を問わず「フリー

ター共感」「仕事離れ・迷い」は2016年調査で低下した後、再び上昇している。また男性については、フリーター経験有の方が「栄達志向」が高いのが2001年の特徴であったが、フリーター経験なしにおいて「栄達志向」が上昇して差が縮まっていた。女性については男性同様にフリーター経験有で「仕事離れ・迷い」が2016年より上昇していたが、フリーター経験なしでも上昇した。

図表2-13 フリーター経験と4つのタイプ（2001年、2016年、2021年）

		フリーター共感			能力向上志向			栄達志向			仕事離れ・迷い		
		2001	2016	2021	2001	2016	2021	2001	2016	2021	2001	2016	2021
男性	フリーター経験有	2.71	2.35	2.53	3.27	3.23	3.25	2.53	2.57	2.59	2.55	2.48	2.69
	フリーター経験なし	2.29	2.08	2.24	3.37	3.38	3.30	2.37	2.51	2.52	2.60	2.40	2.55
女性	フリーター経験有	2.79	2.41	2.52	3.26	3.24	3.22	2.27	2.20	2.27	2.53	2.48	2.66
	フリーター経験なし	2.38	2.07	2.25	3.39	3.33	3.25	2.12	2.15	2.18	2.41	2.39	2.55

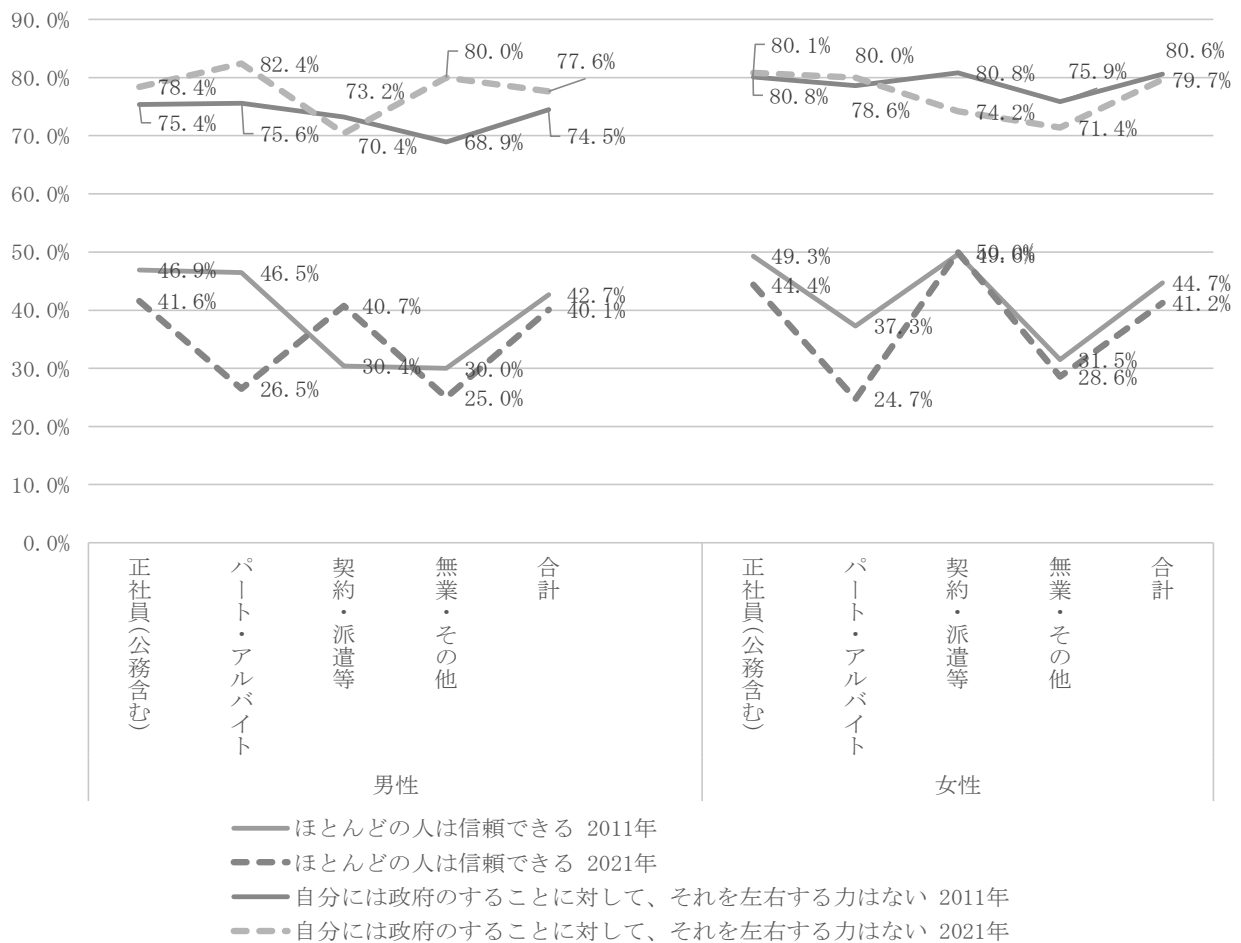
## 第7節 若者の社会や政府への信頼

次に2011年調査のみで実施した項目のうち、コロナを受けて2021年において復活させた項目について示す（図表2-14）。

「ほとんどの人は信頼できる」（一般的な信頼感）については、2011年の男性42.7%、女性44.7%、2021年が男性40.1%、女性41.2%とほとんど変化は見られなかった。また「自分は政府のすることに対して、それを左右する力はない」（政治的有効性感覚）についても、2011年の男性が74.5%、女性80.6%、2022年の男性77.6%、女性79.7%とあまり変化は見られなかった。なお2011年調査は東日本大震災前後に実施されているが、回答者のほとんどは東日本大震災前に回答していたとみられる。本項目からは、コロナは若者の社会や政府への信頼に対してそれほど影響を及ぼさなかったようにもみえる。

ただし2011年調査でも確認されたように、雇用形態別にみると差異が見られる。特にパート・アルバイトにおいては男女とも一般的な信頼感も政治的有効性感覚の双方で低くなっている。他方で一般的な信頼については、男性の契約・派遣等で上昇している。政治的有効性感覚は男性の無業・その他で低下している。現職正社員の割合は2011年に比べると増加しており、彼ら彼女らについてはコロナという社会危機にもかかわらず一般的な信頼や政治的有効性感覚についてはそれほど大きな変化はないが、パート・アルバイトについてはコロナの影響が大きく、いずれも低下した可能性が指摘される。

図表 2-14 一般的な信頼感・政治的有効性感覚の変化（2011年、2016年：雇用形態別：「思う」「やや思う」の合計）



### 第8節 若者の職業意識をどう読むか

本章は、2001年から2021年までの職業意識の変化を探ってきた。最後に知見を整理し、敷衍する。

- ① 2001年当時に若者層に広がっていた「フリーター共感」傾向であるが、「フリーター共感」傾向は属性を問わず減少したのち、2021年調査において再び高まった。同様に、一社志向（「一つの企業に長く勤めるほうがよい」）は減少し、仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が高まっている。
- ② 学歴別にみると、男性について高卒者はかつてよりも堅実的な傾向となっており、専門・短大・高専卒は資格志向が高い。大学・大学院卒は「いろいろな職業を経験したい」「自分に向いている仕事が見つからない」が高くなっている。女性は高卒において「フリーター共感」志向が高く、専門・短大・高専卒は資格志向が高い。大学・大学院卒は専門志向が強い。



- ③雇用形態別に見ると、男性からみると、パート・アルバイトでフリーター肯定意識が高く、正社員は対極にあり、契約・派遣は中間に位置している。しかし「一つの企業に長く勤める方がよい」はいずれもそれほど差がなく、「ひとよりも高い収入を得たい」は正社員で高い。「できれば仕事はしたくない」は正社員とパート・アルバイトは同水準に高く、契約・派遣で低くなっている。「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」「有名になりたい」「自分に向いている仕事が見つからない」はパート・アルバイトで高い。女性については、パート・アルバイトや契約・派遣等でフリーター肯定意識が高く、正社員で低くなっている。また「一つの企業に長く勤める方がよい」については正社員とパート・アルバイトは同水準だが契約・派遣で低く、「ひとよりも高い収入を得たい」は正社員で高い。「できれば仕事はしたくない」は雇用形態によってあまり差はない。
- ④フリーター経験の有無別にみると、フリーター経験がある方がフリーター共感が高い。4時点を比較すると、2021年調査において「フリーターより正社員がトク」「やりたい仕事であればフリーターでも正社員でもこだわらない」は減少したが、それ以外の「フリーター共感」傾向は再び高くなり、独立志向は低下して「できれば仕事はしたくない」割合が高まった。
- ⑤項目をすべて足し合わせた総合得点の平均値から見ても、「フリーター共感」「仕事離れ・迷い」は若者全体において再び高まった。
- ⑥一般的な信頼感や政治的有効性感覚は2011年と比べて全体として変化はなかったが、雇用形態別にみるとパート・アルバイトで低くなっていた。

労働政策研究・研修機構（2020）で見られたように、新しい自由な働き方として「フリーター」に対して肯定的な意識を持ち、独立志向や資格志向を併せ持ったフリーター像は、現在「フリーター」と呼ばれる働き方をしている当事者にとっても過去のものとなっていた。しかしこれまでの15年が若者の職業意識の「堅実化」だったとすると、今回の職業意識には揺らぎが見られる。ここでの揺らぎは「フリーター共感」の高まりというよりは、ここどころ強まった若者の職業意識の「堅実化」傾向に歯止めがかかったと捉えられるのだろう。

ただし一社志向が低くなっているとはいえ独立志向が高まっているわけではなく、フリーランス志向（「特定の企業や組織に所属せず、独立した形での仕事がしたい」）にそう思う・ややそう思うと答えた割合）についても25-29歳男性で42.3%、女性で27.3%とそれほど高いわけではない（基礎集計表参照）。また仕事離れは高まっていることを考慮するなら、組織に縛られない自由な働き方をしたい若者が増えたというよりは、職場が若者を共同体として包摂することに失敗している結果と見た方がよいのかもしれない。この背景に一時的なコロナの影響があるのか、あるいは長期的な変化となるのかについては、次の5年後の調査結果を待つことになる。

## 引用文献

公益財団法人 日本生産性本部, 2017, 「働くことの意識」調査.

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

労働政策研究・研修機構, 2006, 『大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援に  
むけて－』労働政策研究報告書No.72.

——, 2012, 『大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回 若者のワークスタイル調査」  
から－』労働政策研究報告書No.148.

——, 2013, 『大都市における30代の働き方と意識－「ワークスタイル調査」による20代と  
の比較から－』労働政策研究報告書No.154.

——, 2019, 『「第7回勤労生活に関する調査」結果－スペシャル・トピック「『全員参加型  
社会』に関する意識」－』記者発表資料.

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160923.pdf>

——, 2021, 『変化するフリーターの意識と実態－新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れ  
たインタビュー調査から－』JILPT 資料シリーズNo.237.

## 第3章 仕事上の「強み」の認識・獲得経路および計量テキスト分析による記述パターンの検討

### 第1節 問題意識と分析方法

本章は、仕事上の強みについて若者が自らの「強み」をどのように認識しているのか（第2節）、またその獲得経路はどこなのか（第3節）、そして若者が自らの「強み」を記述するパターンはどのように変化してきているのか（第4節）について検討する。

2011年と2016年に行われた「ワークスタイル調査（労働政策研究・研修機構 2012, 労働政策研究・研修機構 2017）」による若者の「強み」およびその獲得経路の変化の主要な特徴として次のような点が挙げられる。

- ①近年になるに連れて若者の「強み」の自認率が高くなりつつある。
- ②「スキル・資格」を巡る「強み」の自認率は学歴と共に上昇するが、年齢の増加とも関連する。
- ③学校時代の専攻別に見ると、普通・総合系（高卒）や文系（大卒）においては「対人能力」が、商業や工業系（高卒）や理系（大卒）では「スキル・資格」が高い。
- ④職種との関連では、販売やサービスなどの職種においては「対人スキル」、専門・技術的職種においては「スキル・資格」が高くなっている。
- ⑤男性の場合、収入が増加すると「対人能力」の割合が減少し「スキル・資格」が上昇するが、女性の場合、収入の増加に伴い両方の自認率が減少する。
- ⑥キャリア類型では、「非正規一貫」型で「スキル・資格」の自認率が低く、「なし・無回答」の割合が高くなる。
- ⑦「強み」の獲得経路は全体として「職場」が最も多いが、専門・短大卒および文系以外の大卒では「学校」の割合が相対的に高くなる。

本調査では、過去2時点における調査と同様、「あなたの仕事上の知識や技能についての強みはなんですか。また、その強みはいつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか。詳しくご記入下さい」という自由記述の設問を設けた。

「強み」の自認とその獲得経路について検討する第2節および第3節では、自由記述のアフターコードに基づいて分析を行う。また、「強み」の記述パターンを検討する第4節は、アフターコーディングを行わず、自由記述内容を計量テキスト分析ソフト（KH Coder）を用いて分析し、過去の調査データ（労働政策研究・研修機構 2012, 労働政策研究・研修機構 2017）と合わせて3時点での変化を検討する。

### 第2節 「強み」の種類

最初に自由回答で得られた「強み」の内容をアフターコードで整理した。その内容と分布は以下の図表3-1の通りである。「スキル・資格」が最も高く、「対人能力」「行動様式」「そ

の他」が続く。こうした「強み」の分布は、2016年調査と同様である。

図表3-1 仕事上の「強み」の認識（複数回答：アフターコードによる）

単位：%

	25-29歳	30-34歳
1 営業力・販売力	3.3	2.8
2 接客・笑顔・マナー・サービス精神	4.0	3.5
3 コミュニケーション能力・気配り・協調性	13.3	13.7
4 人脈	0.3	0.8
5 リーダーシップ	0.9	0.8
6 対応力・調整力・折衝力	4.7	4.3
対人能力 合計	26.5	25.9
7 パソコン、キヤド操作	5.6	4.6
8 情報処理技術、IT、プログラミング、WEB	6.3	6.9
9 経理・事務	2.3	3.3
10 医療・福祉・介護	5.5	6.6
11 機械・電気・自動車・技術	1.6	2.3
12 調理・栄養	2.0	1.5
13 教育・保育	2.3	1.9
14 法務・金融・保険・不動産・会計	4.0	5.6
15 語学	3.7	3.8
16 美美容・エステ・整体	3.0	3.0
17 建築・測量・インテリア	1.5	1.5
18 音楽・美術・ファッション・デザイン	3.3	2.6
19 トリミング・動物関係	0.4	0.2
20 コンサル・マーケティング・調査・分析	2.4	2.3
21 編集・文章作成・映像	2.0	1.7
22 ビジネススキル	1.2	1.4
23 車の運転	0.4	0.3
24 資格	1.9	1.5
25 専門性	4.2	6.0
26 その他専門知識・スキル	3.7	3.7
スキル・資格 合計	57.3	60.7

27 忍耐・責任感・信頼感	1.9	1.0
28 うちこむ、一生懸命、まじめ	2.1	1.7
29 器用・正確、早い、効率が良い	2.4	2.0
30 物覚え、先見性、判断力、思考力、分析力	4.0	3.2
31 前向き、積極性、行動力	2.2	1.3
32 適応力、柔軟性、企画力、提案力	3.5	3.5
33 その他行動様式	0.1	0.3
行動様式 合計	16.3	13.0
34 マネジメント、経営管理	1.4	2.1
35 経験	0.9	1.1
36 体力	0.4	0.2
37 その他	1.2	1.3
その他 合計	3.7	4.7
38 なし	7.3	9.2
99 無回答	8.6	7.3
なし・無回答 合計	15.9	16.5
N	1388	1551

また、今回の分析においては、新たな項目（コードラベル）を以下のように追加した。5年前と比べ IT またはソーシャルメディアの普及により WEB、プログラミングなどソフトウェア関連の能力、知識が多く記述されたと考えられる。また、「映像編集・撮影」も一定数の回答があったが、これもソーシャルメディアの普及と関連していると考えられる。

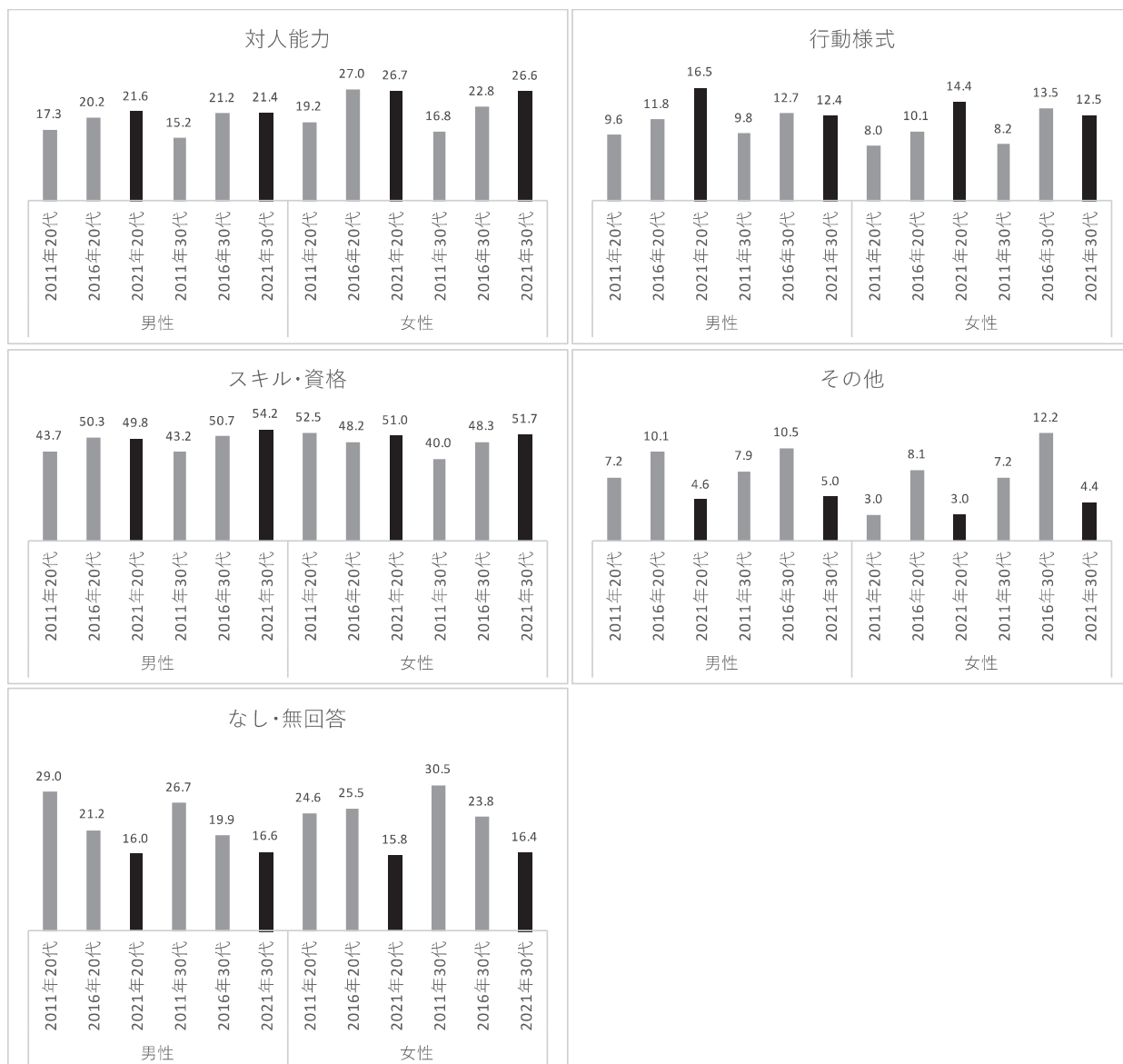
**図表 3-2 2021 年調査の追加項目（ラベル）**

スキル・資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラミング、WEB</li> <li>・介護</li> <li>・会計</li> <li>・映像（制作・編集）</li> </ul>
行動様式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分析力</li> </ul>

次に、過去3時点における「強み」の経年変化を表したのが以下の図表3-3である。2021年調査では、20代男女における「行動様式」の増加、また20代男性を除いた「スキル・資格」の増加などが見られる。しかし、3時点の比較において最も大きな違いを見せているのは「その他」および「なし・無回答」である。

図表 3-3 3時点における「強み」の経年変化

単位：％



2021年調査では、自らの「強み」に対する高い自認率が指摘された2016年調査と比べても、「なし・無回答」の割合が性別や世代を問わずさらに減少しており、10年間の減少傾向が確認される。

次に学歴と「強み」の自認率の関係について検討する（図表3-4）。どの年齢層においても高学歴（「大学・大学院卒」）において「スキル・資格」が高くなると同時に「なし・無回答」の減少割合も減る。この傾向は前回の調査においても確認された。他方、「高卒」は前回の結果とは異なり、年齢層が上がるに伴い「スキル・資格」と「行動様式」が減少し、「なし・無回答」が増加する。こうした、年齢層が上がると共に見られる「高卒」の変化は、「中卒・高校中退」において見られる変化のパターンと同様である。

図表 3-4 学歴と「強み」

単位：%

	対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
25-29歳 高卒	18.7	41.1	12.1	9.3	28.0	107
専門・短大・高専卒	23.2	47.6	13.7	5.2	16.7	233
大学・大学院卒	25.6	53.8	16.4	2.4	12.8	967
中卒・高校中退	7.4	22.2	11.1	11.1	55.6	27
高等教育中退	30.6	36.7	12.2	6.1	20.4	49
在学中・その他	0.0	40.0	0.0	20.0	60.0	5
30-34歳 高卒	22.8	36.1	7.0	6.3	30.4	158
専門・短大・高専卒	23.2	50.4	9.1	2.2	21.4	276
大学・大学院卒	23.8	58.3	14.1	5.3	11.7	1022
中卒・高校中退	28.6	21.4	21.4	7.1	35.7	28
高等教育中退	36.7	36.7	10.0	1.7	23.3	60
在学中・その他	0.0	14.3	14.3	0.0	71.4	7

図表 3-5 専攻と「強み」

単位：%

	対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
高校 普通・総合	20.6	35.2	7.9	10.3	32.1	165
高校 商業・ビジネス系	22.7	34.1	15.9	2.3	34.1	44
高校 工業・機械・電気系	14.3	47.6	11.9	4.8	26.2	42
高校 その他	22.4	36.2	10.3	5.2	31.0	58
専門・短大・高専 人文・ビジネス系	27.5	43.5	8.7	4.3	24.6	69
専門・短大・高専 資格系	21.3	56.3	9.8	3.8	16.9	183
専門・短大・高専 理・工業系	16.7	63.3	10.0	6.7	10.0	30
専門・短大・高専 芸術他	28.2	41.3	13.1	2.3	19.7	213
大学 人文・社会	27.7	51.0	16.5	4.4	13.8	1198
大学 理系（工農薬など）	16.8	63.0	14.4	3.9	11.7	411
大学 保健	30.8	57.7	11.5	3.8	7.7	26
大学 家政	24.7	65.8	19.2	1.4	5.5	73
大学 芸術	21.3	62.8	10.6	2.1	10.6	94
大学 医学部・看護・獣医系	17.7	70.8	9.7	4.4	8.0	113
大学 その他	30.6	52.9	11.8	3.5	10.6	85
中卒	16.7	27.8	11.1	11.1	38.9	18

※無回答、学科不明を除く

次に学科区分との関係についても検討する(図表 3-5)。学科の区分は、前回とは異なり、文科省の「学科系統分類表」を基準としている。まず、高校についてである。前回では「普通・総合」で「スキル・資格」の低さ(24.7%)が指摘されたが、今回は「スキル・資格」が35.2%と最も高い(「商業・ビジネス」では同様の傾向)。次に、専門・短大・高専については、前回と同様に「人文・ビジネス」と「芸術 他」において「対人能力」が他の専攻より高い。そして大学については全体として「スキル・資格」が高い傾向が見られ、その強さがより目立つ。

最後に「なし・無回答」も専攻によって違いが見られる。高校においては商業・ビジネス系、専門・短大・高専においては人文・ビジネス系専攻、大学においては人文・社会がそれぞれ同学歴内では相対的に「強み」の自認率が低く、実業系専攻を除いた専攻出身者において「強み」の自認が相対的に困難であることが示されている。

図表 3-6 職種と「強み」

単位：%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	専門・技術的な仕事	14.0	67.0	14.9	4.6	8.9	584
	管理的な仕事	32.4	35.1	27.0	10.8	18.9	37
	事務の仕事	18.0	53.1	17.5	3.8	16.1	211
	販売の仕事	43.1	37.8	13.8	3.7	13.4	246
	サービスの仕事	26.5	39.8	9.6	7.2	25.3	83
	生産工程・建設の仕事	18.2	43.9	4.5	6.1	30.3	66
	運輸・通信・保安の仕事	19.0	33.3	9.5	6.3	36.5	63
	その他	15.4	30.8	15.4	15.4	23.1	13
女性	専門・技術的な仕事	17.2	66.2	12.3	2.9	10.5	551
	管理的な仕事	26.3	47.4	21.1	5.3	10.5	19
	事務の仕事	26.9	49.5	17.0	3.7	16.8	483
	販売の仕事	47.5	38.1	12.2	2.2	12.7	181
	サービスの仕事	42.4	34.5	11.5	7.9	17.6	165
	生産工程・建設の仕事	13.6	31.8	9.1	4.5	45.5	22
	運輸・通信・保安の仕事	18.8	28.1	3.1	6.3	43.8	32
	その他	20.0	60.0	30.0	0.0	10.0	20

※無回答を除く

また、職種と「強み」の関係について見てみると（図表 3-6）、男女ともに前回と同様の傾向が見られ、販売やサービスの業種において「対人能力」が高く（前回：男性 42.9%、女性 44.3%）、「スキル・資格」は専門・技術職において高くなっている（前回：男性 63.2%、女性 63%）。

図表 3-7 年収と「強み」

単位：%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	100万円以下	25.0	21.4	10.7	3.6	42.9	28
	101-300万円	22.6	40.4	14.8	3.9	22.2	230
	301-500万円	20.6	57.0	13.7	4.0	14.1	519
	501万円以上	21.7	54.0	14.7	6.0	14.9	605
女性	100万円以下	26.4	33.6	14.4	6.4	28.8	125
	101-300万円	26.6	48.9	10.6	4.3	17.3	556
	301-500万円	28.3	57.0	15.9	2.2	9.7	547
	501万円以上	24.0	52.9	13.7	4.3	20.1	329

年収と「強み」の関係についても検討する（図表 3-7）。男性の場合高収入層ほど「対人能力」を挙げる者が少なく、「スキル・資格」を挙げるが増えるが、501万円以上では再び「対人能力」が上昇し、「スキル・資格」が減少する。女性の場合、年収が500万円を超えると「スキル・資格」が減ることが観察される。他方、男性に関しては年収が増加すると「な



し・無回答」が減少する傾向が見られるが、女性に関しては年収と「なし・無回答」の正の関係は見られず、500万円まで「なし・無回答」の比率が下がるも、500万円を超えると大きく増加する傾向が見られる。

図表 3-8 キャリア類型と「強み」

単位：%

		対人能力	スキル・資格	行動様式	その他	なし・無回答	N
男性	正社員定着	20.7	57.0	13.9	5.0	13.3	581
	転職・一時他形態	24.3	56.0	13.5	5.7	12.6	334
	他形態から正社員	20.3	57.4	12.4	3.5	13.9	202
	正社員から非典型	24.3	21.6	21.6	8.1	29.7	37
	非典型一貫	25.3	26.5	18.1	3.6	32.5	83
	自営・家業	21.3	49.3	18.7	5.3	10.7	75
	現在無業	14.8	29.5	13.1	3.3	45.9	61
	その他・不明	0.0	33.3	11.1	0.0	55.6	9
女性	正社員定着	27.0	59.6	13.6	1.2	12.0	485
	転職・一時他形態	27.4	55.1	14.1	3.8	12.6	390
	他形態から正社員	26.3	49.5	14.0	4.3	14.0	186
	正社員から非典型	26.5	48.1	13.6	6.2	15.4	162
	非典型一貫	29.3	31.9	13.6	4.7	28.8	191
	自営・家業	26.1	52.2	15.9	10.1	8.7	69
	現在無業	15.4	36.9	4.6	4.6	44.6	65
	その他・不明	11.1	55.6	0.0	0.0	33.3	9

次にキャリア類型と「強み」の関係である（図表 3-8）。前は、男女ともに「正社員定着」が男性 54.5%、女性 51.8%と高いものの「スキル・資格」の最上位ではなかった。だが、今回は女性で「正社員定着」が「スキル・資格」の最上位、男性では上位 2 番目となっている。また、男性の「正社員から非典型」の「行動様式」の割合が 2021 年で大幅に増加していることも特徴的である（2016 年は 9.3%）。他方、「なし・無回答」は男女ともに「非典型一貫」と「現在無業」において相対的に高くなっており、キャリア類型の不安定性と「強み」の自認の関係が表れている。

最後に、「強み」の組み合わせと学歴の関係について検討する（図表 3-9）。本節の「強み」の分析においては、先述のようにアフターコードによって自由回答を数値化しているが、複数の「強み」が記述されている場合、どのような強み同士が記述されているかを整理した。その結果、全体的に「スキル・資格」がベースとなっており、この傾向は前回と同様である。

図表 3-9 「強み」の組み合わせと学歴

単位：%

		スキル・資格	スキル・資格+その他	対人能力+スキル・資格+行動様式	対人能力+スキル・資格+行動様式+その他	対人能力+行動様式	対人能力+行動様式+その他	その他	なし・無回答	N
男性	高卒	36.4	0.0	0.0	0.0	8.5	0.0	7.6	47.5	118
	専門・短大・高専卒	52.0	0.6	0.6	0.0	10.1	0.0	4.5	32.4	179
	大学・大学院卒	51.6	1.1	2.7	0.0	12.7	0.4	3.1	28.4	991
	中卒・高校中退	26.7	0.0	3.3	0.0	10.0	0.0	3.3	56.7	30
	高等教育中退	39.3	0.0	1.8	0.0	10.7	0.0	1.8	46.4	56
	在学中・その他	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	8
	合計	49.1	0.9	2.2	0.0	11.8	0.3	3.6	32.1	1382
女性	高卒	36.7	0.7	2.0	0.0	7.5	0.0	6.8	46.3	147
	専門・短大・高専卒	46.1	0.6	0.3	0.0	11.2	0.0	2.1	39.7	330
	大学・大学院卒	52.6	0.9	3.1	0.2	11.0	0.3	1.7	30.2	998
	中卒・高校中退	12.0	0.0	0.0	0.0	12.0	8.0	8.0	60.0	25
	高等教育中退	32.1	0.0	0.0	0.0	9.4	0.0	5.7	52.8	53
	在学中・その他	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	4
	合計	48.2	0.8	2.2	0.1	10.7	0.3	2.5	35.1	1557

### 第3節 「強み」の獲得経路

この節では前節で扱った「強み」の獲得経路について検討を加える（図表3-10）。

図表 3-10 「強み」の獲得経路

単位：%

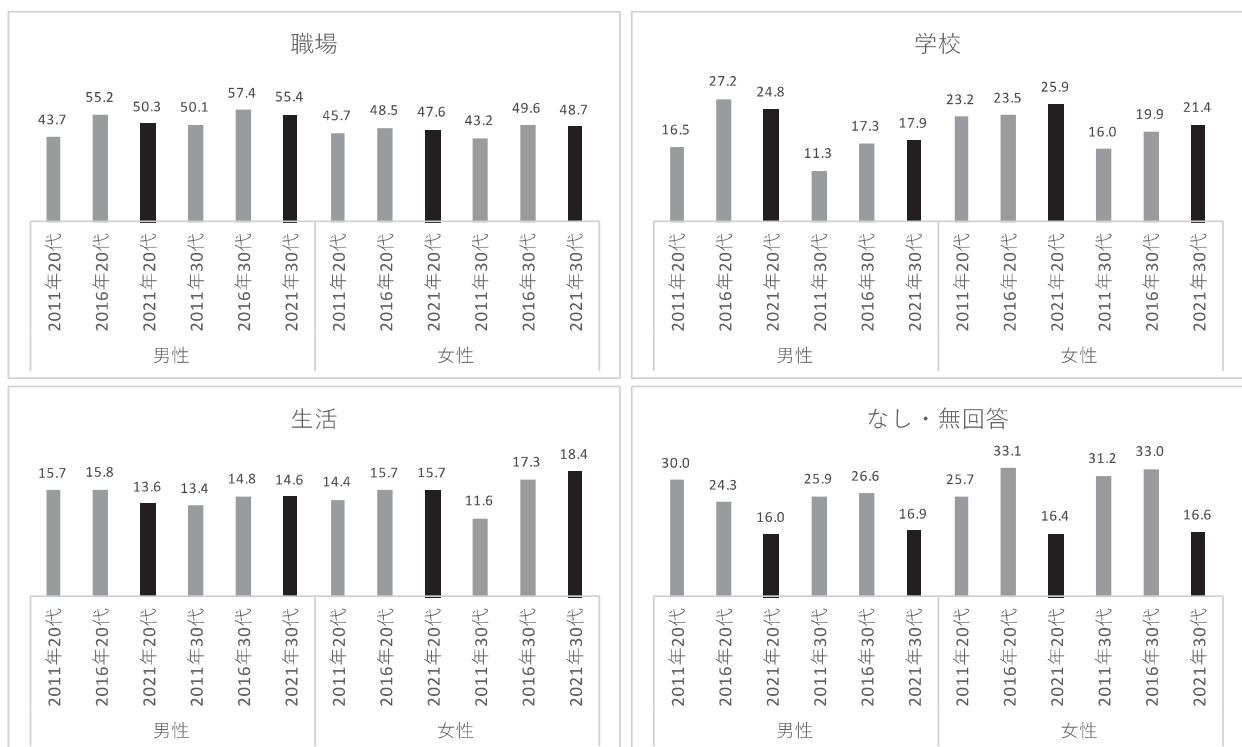
	25-29歳	30-34歳
1 在職場のOJT、漠然と仕事経験	36.1	39.7
2 前職経験	8.9	9.4
3 自学自習	2.2	2.1
4 会社主導の研修	2.7	1.7
5 学校時代のアルバイト経験	4.7	3.0
6 学校の勉強（インターン含む）	13.8	12.1
7 学校での資格取得	1.9	2.1
8 学校での部活・委員経験、ボランティア	3.2	1.7
9 その他学校経験	3.3	2.3
10 留学、海外経験	2.7	3.0
11 卒業後の資格取得	2.6	3.6
12 職業訓練	0.1	0.3
13 生活体験、生活上の経験	5.3	4.9
14 習い事	0.7	0.6
15 その他、趣味	3.8	4.5
16 なし	5.2	5.9
99 無回答	11.0	10.9
N	1388	1551

全体として獲得経路は「職場」を基軸としている。この点は前回と同様である。また「強み」と連動して獲得経路でも「無回答」の割合は約10%程度と低くなっている（2016年：20代27.6%、30代28%）。

次に過去の調査（3時点）との比較である（図表3-11）。まず、「職場」については、2016年の値と比べ2021年では男性（20代、30代）における減少幅が女性より大きい。次に「学校」については、女性（20代、30代）においての増加傾向が見られる。そして、「なし&無回答」に関しては、年齢と性別を問わず大きく減少しているが、中でも女性の場合、2011年から2016年では上昇が見られたが、2016年から2021年の間では半減している。

図表3-11 3時点における「強み」の獲得経路の経年変化

単位：%



次に学歴と獲得経路についてである（図表3-12）。全体として「職場」が最も多くを占めているが、学歴が高くなるに連れ「職場」および「学校」の割合も増加していることが分かる。ただ、「学校」は女性において、また「職場」は男性において相対的に高くなっている。そして、前節と同様に学歴が高くなるとともに「なし・無回答」の割合も減り、ここでも学歴との関連性が表れている。

図表 3-12 学歴別「強み」の獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	高卒	39.8	10.2	18.6	33.9	118
	専門・短大・高専卒	44.7	22.9	14.5	20.1	179
	大学・大学院卒	57.5	22.9	13.0	12.2	991
	中卒・高校中退	30.0	6.7	13.3	50.0	30
	高等教育中退	48.2	14.3	25.0	19.6	56
	在学中・その他	12.5	12.5	12.5	62.5	8
女性	高卒	37.4	16.3	18.4	29.9	147
	専門・短大・高専卒	42.4	28.5	13.9	18.8	330
	大学・大学院卒	52.7	23.3	17.7	12.7	998
	中卒・高校中退	20.0	24.0	20.0	40.0	25
	高等教育中退	45.3	20.8	18.9	20.8	53
	在学中・その他	0.0	0.0	25.0	75.0	4

図表 3-13 学校時代の専攻別「強み」の獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
高校	普通・総合	37.6	12.7	17.0	36.4	165
高校	商業・ビジネス系	29.5	27.3	9.1	34.1	44
高校	工業・機械・電気系	45.2	9.5	23.8	23.8	42
高校	その他	32.8	12.1	24.1	31.0	58
専門短大高専	人文・ビジネス系	47.8	15.9	15.9	23.2	69
専門短大高専	資格系	39.9	30.6	15.3	16.9	183
専門短大高専	理・工業系	40.0	33.3	16.7	13.3	30
専門短大高専	芸術他	47.9	23.9	11.7	19.2	213
大学	人文・社会	58.3	17.1	16.2	13.8	1198
大学	理系（工農薬など）	55.7	27.5	10.7	12.2	411
大学	保健	57.7	30.8	11.5	7.7	26
大学	家政	46.6	39.7	20.5	5.5	73
大学	芸術	36.2	31.9	24.5	12.8	94
大学	医学部・看護・獣医系	43.4	43.4	14.2	8.0	113
大学	その他	50.6	21.2	24.7	10.6	85
中卒		38.9	5.6	22.2	33.3	18

※無回答、学科不明を除く

学校時代の専攻と「強み」の獲得経路について検討する（図表 3-13）。まず、高校においては「商業・ビジネス」を専攻した場合、「学校」の比率が他の専攻より高くなっている。他方、「工業・機械・電気系」においては、「学校」が占める割合は低い。他方、専門・短大・高専においては、「資格系」「理・工系」「芸術他」において「学校」の比率が高くなっている。そして大学では、医学関連専攻において「学校」の比率が最も高い。他方、「人文・社会」においては「学校」が最も低い反面、「職場」の比率が最も高くなっている。

図表 3-14 職種と「強み」の獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	専門・技術的な仕事	53.3	29.1	15.8	9.2	584
	管理的な仕事	59.5	10.8	18.9	16.2	37
	事務の仕事	55.0	20.4	13.7	15.2	211
	販売の仕事	60.6	17.9	11.4	13.4	246
	サービスの仕事	44.6	15.7	15.7	26.5	83
	生産工程・建設の仕事	50.0	0.0	13.6	36.4	66
	運輸・通信・保安の仕事	46.0	7.9	12.7	34.9	63
	その他・不明	61.5	7.7	7.7	23.1	13
女性	専門・技術的な仕事	45.7	30.5	19.1	10.9	551
	管理的な仕事	57.9	15.8	15.8	10.5	19
	事務の仕事	54.2	19.5	15.3	16.8	483
	販売の仕事	54.1	22.1	14.9	13.8	181
	サービスの仕事	49.1	17.0	19.4	18.8	165
	生産工程・建設の仕事	27.3	27.3	4.5	40.9	22
	運輸・通信・保安の仕事	31.3	9.4	15.6	43.8	32
	その他・不明	35.0	20.0	40.0	10.0	20

※無回答を除く

次に職種と獲得経路についてである（図表 3-14）。全体的に「職場」が多くを占めている中、「専門・技術的な仕事」において男女ともに「学校」の比率が相対的に高い。

図表 3-15 キャリア類型と「強み」の獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	正社員定着	57.7	21.5	11.0	13.4	581
	転職・一時他形態	57.2	22.2	15.3	12.6	334
	他形態から正社員	52.5	18.8	17.8	16.8	202
	正社員から非典型	45.9	13.5	21.6	27.0	37
	非典型一貫	37.3	21.7	14.5	28.9	83
	自営・家業	42.7	28.0	25.3	10.7	75
	現在無業	32.8	14.8	8.2	44.3	61
	その他・不明	22.2	11.1	11.1	55.6	9
女性	正社員定着	54.6	24.9	14.0	12.2	485
	転職・一時他形態	52.3	24.1	17.7	12.8	390
	他形態から正社員	47.8	24.2	18.3	14.5	186
	正社員から非典型	43.2	24.7	19.8	15.4	162
	非典型一貫	38.2	18.3	17.8	30.4	191
	自営・家業	43.5	21.7	29.0	8.7	69
	現在無業	24.6	23.1	13.8	44.6	65
	その他・不明	33.3	33.3	0.0	33.3	9

続いてキャリア類型と獲得経路の関係である（図表 3-15）。まず、「職場」の割合は前回と同様キャリア類型によって大きな差が見られ、キャリアの安定性と「職場」の関連性が示唆される。ただ、「正社員定着」における「職場」の割合は、前回の調査（男性：69.2%、女性：65.6%）と比べ減少している。さらに前回の調査では、「正社員定着」と「正社員転職」の

ギャップがあったものの（男性：69.2%/56.8%、女性：65.6%/57.3%）、今回ではそのギャップが縮んでいることも特徴的である。

図表 3-16 収入と「強み」の獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	100万円以下	21.4	17.9	14.3	46.4	28
	101-300万円	46.5	22.6	14.8	21.7	230
	301-500万円	54.3	21.2	14.5	14.8	519
	501万円以上	56.0	20.5	13.7	14.5	605
女性	100万円以下	29.6	24.0	20.0	28.0	125
	101-300万円	47.3	23.7	16.9	17.6	556
	301-500万円	53.2	24.7	18.5	10.2	547
	501万円以上	48.3	21.6	14.0	20.7	329

次に収入と獲得経路についてである（図表 3-16）。全体的に年収と共に「職場」の割合が上昇しているが、女性の場合、500万円が一つの区切りとなり、501万円以上で「職場」は減少する傾向が見られ、「なし・無回答」も急増する点で前節の「強み」と同様の傾向が見られる。

図表 3-17 「強み」の獲得経路の組み合わせと学歴獲得経路

単位：%

		職場	学校	学校 +職場	生活	生活 +学校	生活 +職場	生活 +学校 +職場	なし・ 無回答	N
男性	高卒	37.3	9.3	0.8	16.9	0.0	1.7	0.0	33.9	118
	専門・短大・高専卒	43.0	21.8	0.6	12.8	0.6	1.1	0.0	20.1	179
	大学・大学院卒	53.7	18.8	2.3	9.9	1.6	1.3	0.2	12.2	991
	中卒・高校中退	30.0	6.7	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0	50.0	30
	高等教育中退	44.6	8.9	1.8	19.6	3.6	1.8	0.0	19.6	56
	在学中・その他	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	62.5	8
	合計	49.8	17.7	1.9	11.4	1.4	1.3	0.1	16.5	1382
女性	高卒	36.1	15.6	0.0	16.3	0.7	1.4	0.0	29.9	147
	専門・短大・高専卒	40.3	25.5	1.5	11.8	1.5	0.6	0.0	18.8	330
	大学・大学院卒	48.6	19.2	1.7	13.1	2.2	2.2	0.2	12.7	998
	中卒・高校中退	20.0	20.0	0.0	16.0	4.0	0.0	0.0	40.0	25
	高等教育中退	41.5	17.0	1.9	15.1	1.9	1.9	0.0	20.8	53
	在学中・その他	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	4
	合計	44.8	20.1	1.5	13.3	1.9	1.7	0.1	16.5	1557

次に獲得経路の組み合わせと学歴の関係について検討する（図表 3-17）。前回の調査では、男性において「職場のみ」が占める割合が高いと指摘されたが（男性合計：39.7%、女性合計：32.2%）、今回はその傾向がやや縮小し、特に女性において「職場」のみの割合が増加している。また、「学校」のみと「学校+職場」間には大きな差が見られ、とりわけ「専門・短大・高専卒」と「大学・大学院卒」で「学校」のみの割合が高いことが特徴的である。

最後に「強み」とその獲得経路を男女別で検討する（図表 3-18）。まず、男性の方が「職

場」が「対人能力」「スキル・資格」の主な獲得経路となっている。他方、女性の場合「スキル・資格」の獲得経路において、「職場」が占める割合が男性より相対的に低く、それと同時に「スキル・資格」が「学校」で獲得される割合が高くなっている。

図表 3-18 「強み」と獲得経路

単位：%

		職場	学校	生活	なし・無回答	N
男性	対人能力	63.6	23.6	18.2	0.7	297
	スキル・資格	63.6	26.9	15.4	1.1	722
	行動様式	54.8	26.9	20.3	1.0	197
	その他	71.6	13.4	13.4	4.5	67
	なし・無回答	3.5	0.4	1.8	94.2	226
女性	対人能力	59.3	25.3	19.8	1.2	415
	スキル・資格	57.8	30.3	19.8	0.3	800
	行動様式	57.4	25.4	20.1	1.9	209
	その他	56.9	20.7	24.1	6.9	58
	なし・無回答	2.8	0.0	0.4	96.8	251

#### 第4節 計量テキスト分析を通じた「強み」の検討

第2、第3節では、アフターコードによる自由回答の分析に基づき、若者が自認している自らの「強み」とその獲得経路について検討した。その中で「なし・無回答」の比率が大きく減少していることが2021年調査の一つの特徴として浮かび上がったが、換言すれば、これは自らの「強み」に対する若者の自己認識が強まったことを示唆するとも言える。

そこで本節では、「強み」の記述形式に注目する。第2節および第3節では、自由記述の内容にアフターコードをつけた上で分析を行っているが、この分析方法では一度記述内容をコード化するため、特定の記述形式やそのパターンまでを読み取ることは難しい。したがって本節では、2011年、2016年、2021年の調査で得られた「強み」についての自由記述データを用いて、アフターコードを一度外した上で計量テキスト分析ソフト（KH Coder）を通じて再度分析し、3時点の調査において若者が自らの「強み」を記述する際に特定のパターンが見られるかを検討する。

以下では、3時点の調査において最も頻繁に登場する上位150の言葉とその出現回数を確認する（図表3-19、3-20、3-21）。全体としては「知識」や「仕事」「資格」などの言葉が上位を占めているが、これは「強み」を聞いている設問文から十分予想されることである。

しかし、ここで注目したいのは、灰色に色付けした「○○+力」といった形で記述されるパターンである（例：コミュニケーション+力）。第2、第3節でも表れたように「なし・無回答」の割合が減少し、若者の自らの「強み」に対する自認率が高まっている傾向は、「強み」を認識し、記述する際に参照できる「○○力」という言語的資源との関係が想定される。以下では、3時点における頻出語とその中における「○○+力」の記述パターンの分布を検討

していく。

まず、2011年調査から検討する。図表3-19は、2011年調査における「強み」の自由記述において最も頻出する言葉（上位150）とその出現回数を表している（出現回数順は左上から右下方向）。2011年では、「○○力」の内、「コミュニケーション能力」が最も上位に位置し、全体の中では10番目に多い出現回数となっている。続いて「営業力」「英語力」「語学力」「忍耐力」という言葉も登場している。ただ、「コミュニケーション能力」と「営業力」を除いた3つの言葉は、その出現回数としては比較的に下位に位置し、灰色に色付けした「○○+力」は図の中で右下方向に分布している。

図表3-19 2011年の抽出語（上位150）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
知識	417	職	36	力	22	介護	15	理解	14	効率	12
仕事	196	スキル	34	関係	21	業界	15	システム	13	子育て	12
資格	165	対応	34	専門性	21	好き	15	一般	13	少し	12
人	155	営業	33	多い	21	指導	15	覚える	13	職種	12
接客	149	業務	33	強み	20	自信	15	看護師	13	製造	12
PC	147	コミュニケーション	32	免許	20	色々	15	気持ち	13	接する	12
経験	115	今	30	医療	19	設計	15	現場	13	長い	12
特に	113	取得	30	会計	19	専門的知識	15	作る	13	分かる	12
技術	94	他	28	現在	19	調理	15	職場	13	サービス	11
コミュニケーション能力	91	必要	28	商品	19	得る	15	操作	13	センス	11
持つ	82	EXCEL	27	詳しい	19	様々	15	特殊	13	パソコンスキル	11
技能	77	能力	27	運転	18	機械	14	年	13	建築	11
出来る	75	デザイン	26	商品知識	18	教える	14	把握	13	見る	11
身	65	会社	26	接す	18	車	14	幅広い	13	言葉づかい	11
強い	56	使える	26	接客業	18	笑顔	14	IT	12	行動	11
専門	54	簿記	26	働ける	18	情報	14	コンピュータ	12	作成	11
国家資格	50	販売	24	料理	18	生かせる	14	ソフト	12	全般	11
専門知識	48	良い	24	作業	17	相手	14	ナシ	12	電話	11
お客様	47	技術職	23	勉強	17	速い	14	プログラミング	12	得意	11
思う	46	経理	23	ある程度	16	体力	14	英語力	12	忍耐力	11
英語	45	考える	23	管理	16	知る	14	会話	12	付ける	11
自分	45	人間関係	23	使う	16	物事	14	教育	12	スピード	10
専門職	44	早い	23	子ども	16	分野	14	金融	12	ネットワーク	10
働く	37	営業力	22	正確	16	無い	14	語学	12	ピアノ	10
手	36	学ぶ	22	話	16	役立つ	14	語学力	12	マナー	10

続いて2016年調査を見ると（図表3-20）、「○○力」の種類は6つとなり、2011年と大きな差は見られない。しかし、全体的にその出現回数は上昇しており、灰色に色付けした「○○力」は、左側に移動していることが確認できる。特に「コミュニケーション能力」は2011年では10位に位置したものの、2016年では3位にまで上がり、その出現回数も倍以上伸びている。



図表 3-20 2016 年の抽出語（上位 150）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
知識	420	考える	43	早い	22	社会	17	スピード	14	化学	12
仕事	213	必要	41	物事	22	少し	17	介護	14	海外	12
コミュニケーション能力	195	対応	39	現在	21	人間関係	17	気持ち	14	行動	12
人	170	コミュニケーション	37	取得	21	生活	17	構築	14	職種	12
資格	113	相手	35	情報	21	対応力	17	行う	14	設計	12
特に	112	専門性	34	話	21	転職	17	商品	14	速い	12
経験	94	得る	34	困る	20	付く	17	職業	14	提案	12
PC	76	業務	33	職	20	聞く	17	色々	14	伝える	12
思う	76	今	33	対人関係	20	簿記	17	分かる	14	立場	12
技能	75	専門職	33	得意	20	ある程度	16	有す	14	話す	12
専門	74	お客様	32	営業	19	会計	16	論理	14	チーム	11
持つ	73	働く	32	見る	19	会話	16	基本	13	マーケティング	11
専門知識	63	Excel	27	詳しい	19	計算	16	現場	13	円滑	11
接客	62	強み	27	他	19	語学力	16	顧客	13	活かす	11
身	61	業界	26	知る	19	手	16	時間	13	健康	11
出来る	60	役立つ	26	様々	19	多い	16	状況	13	使う	11
技術	58	理解	26	PCスキル	18	販売	16	職場	13	使用	11
強い	57	会社	25	デザイン	18	分野	16	正確	13	思考力	11
力	55	子ども	25	学ぶ	18	免許	16	接す	13	事務	11
能力	52	英語力	23	就職	18	役に立つ	16	説明	13	常に	11
高い	48	営業力	22	Excel	17	良い	16	丁寧	13	進める	11
国家資格	48	管理	22	医療	17	IT	15	勉強	13	製品	11
自分	48	関わる	22	看護師	17	関係	15	システム	12	専門的知識	11
英語	47	作業	22	効率	17	教える	15	データ	12	長い	11
スキル	44	接客業	22	使える	17	WEB	14	パソコンスキル	12	特	11

図表 3-21 2021 年の抽出語（上位 150）

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
知識	527	高い	42	良い	24	営業	16	情報	13	日々	12
人	205	専門性	42	話	24	会社	16	状況	13	判断	12
コミュニケーション能力	203	業務	41	見る	23	企業	16	正確	13	勉強	12
仕事	187	必要	39	専門職	23	使用	16	接客業	13	無い	12
特に	149	相手	38	調整力	23	取得	16	専門的知識	13	論理的思考力	12
力	98	国家資格	36	幅広い	23	他	16	速い	13	パソコンスキル	11
資格	84	働く	33	法律	22	聞く	16	知見	13	一つ	11
持つ	79	理解	33	語学力	21	コンサル	15	提案	13	円滑	11
技能	75	お客様	32	多い	21	作業	15	分かる	13	介護	11
思う	75	スキル	32	得意	21	子ども	15	役に立つ	13	会話	11
経験	69	能力	31	使う	20	生活	15	役立つ	13	活用	11
コミュニケーション	65	EXCEL	29	デザイン	19	対応力	15	Excel	12	企画力	11
技術	64	プログラミング	29	行動	19	有す	15	会計知識	12	教育	11
専門	63	得る	27	今	19	臨機応変	15	解決	12	現在	11
専門知識	63	物事	27	詳しい	19	看護師	14	感じる	12	交渉力	11
強い	61	知る	26	プロジェクトマネジメント	18	気持ち	14	金融知識	12	職場	11
英語	58	IT	25	会計	18	効率	14	顧客	12	新しい	11
自分	58	営業力	25	学ぶ	18	広い	14	効率化	12	接す	11
身	58	活かす	25	使える	18	他人	14	作成	12	接する	11
考える	53	関わる	25	少し	18	分析力	14	仕組み	12	説明	11
PC	51	行う	25	金融	17	料理	14	取る	12	読む	11
強み	51	商品	25	進める	17	マネジメント	13	人間関係	12	忍耐力	11
出来る	49	英語力	24	分野	17	構築	13	他者	12	分析	11
接客	47	業界	24	ある程度	16	資料作成	13	丁寧	12	様々	11
対応	44	早い	24	医療	16	周り	13	転職	12	一般	10

次に 2021 年調査である。図表 3-21 のように、2021 年調査では「〇〇+力」の種類が増え、頻出度上位 150 の抽出語の中に 10 種類の言葉が登場している。「コミュニケーション能

力」は2016年と同様に上から3番目に多い出現回数を記録しているが、2011年と2016年では見られなかった「調整力」「分析力」「企画力」「交渉力」といった「新たな能力」が一定程度の頻度で用いられていることが分かる。

以上のように、「〇〇+力」の形式で登場する言葉の種類と頻度が増えていく傾向が見られた。以下ではその傾向を踏まえ、3時点における「〇〇+力」にフォーカスし、より細かに検討していく。

まず、全体の自由記述の中から「〇〇」と「力」で構成される複合語を抽出するためにKH Coderの複合語検出機能（TermExtract）を用いる。その上で、複合語全体の中から「〇〇+力」のみを抽出し、3時点における「〇〇力」の分布を比較する（図表3-22）。

図表3-22 3時点における「強み」としての「〇〇力」の分布（最低頻度5以上）

	2011年		2016年		2021年	
	項目	頻度	項目	頻度	項目	頻度
	コミュニケーション能力	91	コミュニケーション能力	195	コミュニケーション能力	203
	営業力	22	英語力	23	営業力	25
	英語力	12	営業力	22	英語力	24
	語学力	12	対応力	17	調整力	23
	忍耐力	11	語学力	16	語学力	21
	技術力	10	思考力	11	対応力	15
	接客力	10	集中力	10	分析力	14
	対応力	7	調整力	10	論理的思考力	12
	調整力	6	忍耐力	10	企画力	11
	販売力	6	接客力	9	交渉力	11
	記憶力	5	判断力	9	忍耐力	11
	交渉力	5	交渉力	8	集中力	10
	提案力	5	企画力	7	技術力	8
	判断力	5	記憶力	7	行動力	8
			技術力	7	接客力	8
			会話力	6	文章力	8
			提案力	6	適応力	7
			洞察力	6	観察力	6
			分析力	6	思考力	6
			観察力	5	提案力	6
					指導力	5
					折衝力	5
合計	項目数	頻度	項目数	頻度	項目数	頻度
※	14	207	20	390	22	447
	(9.3%)	(4.6%)	(13.3%)	(8.4%)	(14.7%)	(9.4%)

※括弧内の％は頻出語上位150に占める割合

※太字：当該年にのみ登場する言葉

まず、灰色で表した言葉は頻出語上位 150 に属する「〇〇力」である。これは先述したように、2016 年→2021 年の間で大きく増えている。さらに、太字で表した言葉は、当該年度の調査においてのみ見られる言葉であり、やはり 2021 年において新たな「〇〇力」の数が多くなっている。

次に「〇〇力」の種類だが、最低頻度 5 の基準内で 2011→2016→2021 の順でその数が増えていることが分かる。さらに、その種類だけではなく「〇〇力」全体の出現回数（「頻度」）の合計も 2011 年と 2021 年の間では倍以上増加していることが分かる。

以上のような 3 時点での比較を通じては、「強み」を記述する形式において「〇〇力」という言葉の数が次第に増加していること、また、自らの「強み」を記述する上で「〇〇力」の語を用いる（あるいは「〇〇力」に集約されていく）パターンも次第に強まっていると言うことができる。この点は、第 2 節で指摘した「強み」に対する「なし・無回答」の少なさ（＝「強み」に対する自己認識の強まり）を説明する一つの手がかりとして位置づけることもできると考えられる。

## 第 5 節 まとめ

本章では、若者自らが認識した「強み」とその獲得経路について検討し、また「強み」が記述されるパターンを「〇〇+力」の形式に焦点化して検討した。本章で得られた知見は以下のようにまとめることができる。

- ①2016 年よりも「なし・無回答」が減少し、「強み」の自認率が高まる傾向が続いている。
- ②学歴が高いほど「スキル・資格」の自認率が高い。他方、高卒以下の学歴では「スキル・資格」が年齢増加によって増加する傾向は見られず、その他の能力が増加している。学校時代の専攻別に見ると、高卒の普通・総合と商業・ビジネス系において、大卒では人文・社会系において「スキル・資格」が占める割合は低く、「なし・無回答」が高くなる。
- ③職種別にみると、男女ともに販売やサービスの業種において「対人能力」の割合が多くを占め、「スキル・資格」は専門・技術職において高くなっている。
- ④年収との関係においては、男性の場合、年収の増加に伴い「スキル・資格」が占める割合が増加し「なし・無回答」は減少するが、女性の場合は年収が 500 万円を超えると「スキル・資格」が減少し「なし・無回答」が増加するといった男女差が見られる。
- ⑤キャリア類型との関係では、女性では「正社員定着」型が「スキル・資格」を最も認識しているが、男性では「他形態から正社員」が最も「スキル・資格」を「強み」として認識している。また、男女ともに「非典型一貫」と「現在無業」において「なし・無回答」の割合が高まっている。
- ⑥強みの組み合わせと学歴を見ると、前回と同様にどの学歴においても男女ともに「スキル・資格」を基軸とした組み合わせが多くを占めている。

- ⑦「強み」の獲得経路は全体的に「職場」が多くを占めているが、学歴が高くなるほど「職場」および「学校」の割合も増加する。また、専攻との関連では、高校の「工業・機械・電気系」において「学校」の割合が相対的に低く、専門・短大・高専においては全体的に「学校」が高い。他方、大学・大学院では「医学・看護・獣医・家政・芸術」において「学校」の割合が高く、人文・社会においては「学校」の割合が相対的に低くなっている。
- ⑧職種別に見ると「職場」が多くを占めている中、「専門・技術的な仕事」において男女ともに「学校」の比率が相対的に高く、キャリア類型においては男女ともに「正社員定着」型において「職場」の割合が高い。
- ⑨年収と獲得経路の関係は、年収が高くなるほど「職場」の割合が上昇するが、女性の場合、501万円以上で「職場」は減少し「なし・無回答」も急増する。
- ⑩2011年、2016年、2021年の3時点における強みの記述パターンを見ると、「強み」が「〇〇+力」のみで記述される頻度が次第に増えており、「〇〇力」の種類も増加傾向にある。

以上のように、本章では2011年と2016年調査を踏まえつつ、2021年における自らの仕事上の「強み」を巡る若者の認識とその獲得経路、記述パターンを検討した。「強み」の中身やその獲得経路を巡っては、学歴や職種・キャリア類型、または収入や性別などの主要な属性によって違いが見られたものの、特に今回の調査で浮き彫りになったのは「なし・無回答」の減少から見受けられる「強み」の自覚の高まりである。

大学進学率および大卒者の就職率の上昇傾向に伴い、就職活動を経験する人口も増えている中、自分の強さと興味を自覚し、それを就職市場において言語化する必要性は次第に高まっている（岩間 2009）。

そうした中で経済産業省は3つの能力・12の能力要素で構成されるこの「社会人基礎力」を2010年度より推進し、全国の大学でその育成に向けた取り組みを展開している。また文部科学省も2008年より知識やスキルに態度や志向性を含めた「学士力」を提示し、学士課程での育成を推奨している。こうした政策的文脈から本章で見られた「強み」の記述パターンとその変化を理解する手がかりを得ることもできるだろう。

本章で見られた若者を巡る抽象的な能力観（「強み」の自認）の進展（本田由紀 2005）が「日本的雇用慣行」といった構造面での影響を多分に受けているという解釈は、他国との比較を通じても得られる。

その比較対象として、日本以上の高学歴化が見られる国として韓国が挙げられる。韓国の大卒者の採用は、一般的に「公開採用」という日本の採用慣行と類似した方式が主流となっているものの、大学卒業直後の「新卒採用」は想定されず、「スペック」と言われる求職者の業績が重視される。そのため求職者は、卒業後も比較的長期の準備が必要とされ、特に、大企業の就職を巡っては「スペック」競争が激しい。

その「スペック」の中身を見ると90年代後半のアジア通貨危機以前では「学校歴・成績・

TOEIC」点数の3種が「スペック」の代表的な要素とされていたのに対し、2000年代初頭には「留学経験・資格」が加わった5種に増え、2010年代初頭にはさらに「ボランティア・インターンシップ・受賞経歴」が追加された8種にまで増えていったとされる。そして、実際に学校歴や語学テスト成績が大卒者の就業や賃金に大きな影響を与えているという実証研究もなされている（イ・サンジュン&ビョン・スキョン 2016）。

韓国における若者の教育から仕事への移行においては、職務に直接関わる具体的能力が求められると言える。他方でその具体性の故に、求職段階にいる若者たちの就職準備期間の長期化や心理的・金銭的な負担の増大を指摘する報告も多数存在する（バン・オンヒ&ジョ・ドンレ 2017 など）。

以上の韓国の事例と比較しても、本調査で見られた日本の若者が認識する仕事上の「強み」は、その具体性の側面においては大きな固有性を持っていると言える。「自分らしさ」や「やりたいこと」を見出す社会的要求（牧野 2010）と、具体的な「能力」を求められない雇用慣行の狭間で、内省的に「能力」を見出そうとする若者の営みが抽象的な能力（「〇〇力」）の増加として表れたと解釈できよう。

厚生労働省の「ジョブ・カード制度」のように、若者たちが自らの「強み」をより具体的かつ客観的に捉え、それを可視化し実際の採用システムに適用するための取り組みがさらに期待される。

## 引用文献

- 労働政策研究・研修機構, 2012, 『大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回 若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書 No.148.
- , 2017, 『大都市の若者の就業行動と意識の分化－「第4回 若者のワークスタイル調査」から－』労働政策研究報告書 No.199.
- 岩間夏樹, 2009, 「新入社員の四十年－高度成長期からポスト平成不況期まで」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ書房.
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会－ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT 出版.
- 이상준&변숙영(イ・サンジュン&ビョン・スキョン), 2016, 「청년층 채용시장에서 스펙 유형에 관한 연구-도대체 채용시장에서 어떠한 스펙이 중요한데?」교육문화연구, 22(3), pp.255-276.
- 방언희&조동래(バン・オンヒ&ジョ・ドンレ), 2017, 「청년 대졸자 구직연구에 관한 연구」2017 고용패널 학술대회.
- 牧野智和, 2010, 『就職用自己分析マニュアル』が求める自己とその機能－『自己のテクノロジー』という観点から』社会学評論, 61(2), pp.150-167.

## 第4章 フリーター経験とフリーター経験者の意識・正社員への離脱

### 第1節 はじめに

本章の目的は、まず若者のフリーター経験<sup>1</sup>、ならびにフリーターから正社員への離脱状況について、2001年、2006年、2011年、2016年、そして2021年の5時点間比較を交えながら明らかにすることである。次に、フリーターになった理由から作成したフリーター類型について、それぞれの現状に対する評価や職業観、就きたい仕事ややりたいことといった意識の内実を掘り下げ、全体的な労働市場の好転や、従来のような日本的雇用システムによらない働き方への志向といった変化の中で、フリーター経験者の意識がどのように変化しているのかを検討することである。

「若者のワークスタイル調査」は各時点で行われるワンショットの調査であり、パネル調査ではないため、対象者のキャリアを追跡することはできないが、労働市場の景気が異なる各時点において、20年間にわたる若者の状況がどのように変化してきたかを検討することができる。なお、本稿における「フリーター」の定義は、これまでのワークスタイル調査と同様に、「調査の対象である25-34歳の若者のうち、学生でも主婦でもなく、パートタイマー、もしくはアルバイトという名称で雇用されている者」である。

2001年からの若者のワークスタイル調査を通じ、日本労働研究機構（2000）、同（2001）、同（2002）、労働政策研究・研修機構（2012）で示されてきたように、かつてフリーターはやりたいこと志向や刹那的志向、希薄な職業意識を持つ高卒フリーターという語られ方をしてきた。同時に、フリーターという就業形態を選択することは、当然ながら若者の職業意識のみに基づくものではなく、労働市場の状況や本人の学歴、親学歴や実家の経済階層といった階層要因の影響が大きいことも指摘されてきた。

本章の分析では、フリーターという働き方を選択した経験のある若者について、こうした基本的な枠組みや分析内容を引き継ぎ、誰がフリーターになるのか、なぜフリーターを選択するのか、正社員への離脱状況はどのようになっているかを確認していく。それに加えて、本章で注力するのは、労働政策研究・研修機構（2017）で見られた、フリーターの高学歴化に伴うフリーター像の変化、フリーター類型の変化のその後の状況と、その背後にある若者の意識の検討である。2016年の第4回ワークスタイル調査では、フリーター経験者に占める大卒者の割合が約4割に達するなど、フリーターの高学歴化が顕著になった。それに伴い、かつての夢追いやモラトリアムといったフリーターのイメージから、「つきたい仕事」や「やりたいこと」を目指し、その経過として一時的にフリーターという働き方を選択する「ステップアップ型」が増加しつつあるという傾向の変化を指摘した。2016年調査時点か

---

<sup>1</sup> 本調査では、これまでのキャリアをたずねているため、コロナ以前の経験とコロナ禍の経験の両方が含まれており、コロナ以前のものがほとんどである。そのため、若者のフリーター経験にコロナ禍が及ぼす影響を把握することは非常に重要な課題ではあるが、本分析でそれを取り出して検証することはできない点に留意する必要がある。

ら 2021 年に向け、労働市場は、コロナ禍以降は低下・停滞しているが、全体としては好況が続き、さらに若者の仕事や就業に対する意識も第 2 章・第 5 章で指摘されているように変化し、正社員でも転職せずに定着して働くことが必ずしも望ましいこととして見なされなくなっている。また、高学歴化については、さらに進行していると考えられる。こうした状況下で、フリーターという働き方を選択する若者の意識は、2016 年までの流れを汲んでいるのだろうか。それとも変化しているのだろうか。2016 年調査には含まれていなかった質問項目を含め、フリーター類型ごとの意識や価値観をより詳細に検討することで、フリーターを経験した若者をより克明に描写していくことを目指す。

本章の構成は次のとおりである。最初に、第 2 節でフリーター経験の有無の規定要因について、社会構造的要因を中心に検討する。続いて、第 3 節でフリーター選択理由に基づいたフリーターの類型化を行い、類型ごとの意識を詳細に検討し、社会の状況と関連付けながらフリーター像を描き出すとともに、類型の規定要因についても検討する。第 4 節では、フリーターから正社員への離脱について、社会構造的要因やフリーター類型、フリーター継続期間との関連を検討する。第 5 節で、全体のまとめと考察を行う。

## 第 2 節 フリーター経験の規定要因

本節では、まず、「誰がフリーターになるのか」という問いについて検証する。学歴や年齢・性別、景気を反映した離学時期、そして社会階層的要因といった属性は、本人のフリーター経験にどのような影響を及ぼすのだろうか。

今回の調査では、単純集計で全体の 33.7% (N=991) が「パート・アルバイト」としての就業を経験、すなわちフリーター経験者となっている。分析に際しては、2001 年調査、2006 年調査、2011 年調査、2016 年調査との経年比較を行うが、すべての調査に共通して比較可能な年齢は 25-29 歳のみである<sup>2</sup>。はじめに、図表 4-1 で、フリーター経験者の学歴構成がどのようになっているのかをみる。

2016 年調査で大学・大学院卒が大きく増加し、フリーター経験者の 4 割が大学・大学院卒となるなど、高学歴の進行が顕著であったが、2021 年にかけても大学・大学院卒はさらに約 3 ポイント増加している。また、2016 年調査で 2 割を切っていた高卒者の割合も、変わらず 18% 未満となっている。続いて、学歴ごとにそれぞれフリーター経験者が何割程度存在するかを、図表 4-2 で検討する。

---

<sup>2</sup> 2001 年調査については、ウェイトバックを行っているため、図表 4-1 および以降の図表では、小数点を切り捨ててある。具体的には、フリーターと非フリーターを別々にサンプリングし、都内在住の若者を代表するデータとして取り扱うため、就業構造基本調査・国勢調査から都内の性別・年齢別にフリーター・非フリーターの数を算定して母集団とし、回収サンプルを母集団の構成比に応じてわりもどす処理を行っている。母集団の推計方法やウェイト値の詳細については、日本労働研究機構 (2001) p.13 を参照されたい。

図表 4-1 フリーター経験者の学歴構成（25-29 歳のみ） 単位：%

	2001	2006	2011	2016	2021
高卒	43	30.5	22.8	18.7	17.7
専門・短大・高専卒	28	33.4	30.8	24.0	23.1
大学・大学院卒	11	21.1	27.2	40.6	43.5
中卒・高校中退	11	7.8	7.5	7.8	5.7
高等教育中退	6	7.0	9.9	8.2	9.8
在学中・その他	0	0.2	1.7	0.7	0.2

図表 4-2 学歴ごとのフリーター経験者割合の推移（25-29 歳のみ） 単位：%

	2001	2006	2011	2016	2021
高卒	45	56.0	67.5	61.4	67.3
専門・短大・高専卒	30	47.8	47.5	47.6	40.3
大学・大学院卒	15	28.1	23.8	22.2	18.3
中卒・高校中退	58	72.0	76.1	94.4	85.2
高等教育中退	65	71.1	82.1	83.7	81.6
在学中・その他	100	—	50.0	40.0	20.0

図表 4-2 から、2001 年から 2021 年まで、中退者のフリーター経験率が高い傾向は変わらない。中卒・高校中退や在学中・その他は数値の変動幅が大きい、サンプルサイズの問題であると考えられる<sup>3</sup>。高卒者のフリーター経験率は、2011 年から 2016 年にかけてやや減少したが、2021 年では 67.3%と再び 2011 年と同程度に増加している。大学・大学院卒のフリーター経験率は、2006 年から 2016 年にかけてやや減少してきていたが、2016 年から 2021 年にかけてもさらに 4 ポイント減少している。

続いて、図表 4-3、4-4 で、年齢や性別、学歴といった基本的な属性ごとに、もう少し詳細にフリーター経験率をみていく。図表 4-3 は年齢・性別ごと、4-4 は学歴・年齢ごとかつ性別ごとに、それぞれフリーター経験率を示したものである。なお、図表 4-3 は 2001 年から 2021 年までの五時点間比較であるが、図表 4-4 からは、2021 年調査のみの結果となっている。

図表 4-3 を見ると、経年比較が可能な 25-29 歳、2016 年と 2021 年のみ対象となっている 30-34 歳のどちらも、フリーター経験率は減少傾向にある。また、図表 4-4 から、全体として、学歴が高いほどフリーター経験率が低く、中退者はフリーターになりやすい傾向にあることがわかる。同じ最終学歴でも、男性より女性のほうがフリーターになりやすく、特に高卒の場合、25-29 歳では約 11 ポイント、30-34 歳では約 19 ポイント、女性のフリーター経験率が高くなっている。家庭の状況に影響されやすい 30-34 歳高卒女性のフリーター経験率は、2016 年調査で 82.4%となっており、2021 年にかけて 4 ポイントほど減少しているものの、依然として約 8 割がフリーターを経験しているという高い割合となっている。

<sup>3</sup> 2021 年調査では、前者が N=55、後者が N=12 である。



図表 4-3 年齢・性別ごとのフリーター経験率推移

単位：％、Nは実数

	2001	2006	2011	2016	2021	N(2021)
男性20-24歳	41	51.9	44.8	—	—	—
男性25-29歳	31	41.3	43.3	28.8	26.9	624
男性30-34歳	—	—	—	33.5	31.0	758
女性20-24歳	35	50.4	45.8	—	—	—
女性25-29歳	36	50	40.4	38.8	31.3	764
女性30-34歳	—	—	—	49.2	44.0	793
20-24歳合計	39	51.2	45.3	—	—	—
25-29歳合計	34	45.7	42	34.4	29.3	1388
30-34歳合計	—	—	—	41.8	37.7	1551

図表 4-4 学歴・年齢ごとのフリーター経験率（2021年調査のみ）

単位：％、Nは実数

	男性	女性	合計	N
25-29高卒	60.5	71.0	67.3	107
30-34高卒	58.8	78.2	68.4	158
25-29専門・短大・高専卒	37.8	41.7	40.3	233
30-34専門・短大・高専卒	46.4	58.1	54.0	276
25-29大学・大学院卒	18.0	18.6	18.3	967
30-34大学・大学院卒	21.5	30.1	25.6	1022
25-29中卒・高校中退	78.6	92.3	85.2	27
30-34中卒・高校中退	43.8	100.0	67.9	28
25-29高等教育中退	76.0	87.5	81.6	49
30-34高等教育中退	71.0	82.8	76.7	60
その他	12.5	0.0	8.3	12

続いて、離学時期ごとのフリーター経験率を、次の図表 4-5 に示した。

まず、2005 年以前離学には大卒が含まれておらず、高卒就職市場の悪化を反映してフリーター経験率が顕著に高くなっている。離学時期がそれ以降である場合、フリーター経験率は男女とも減少傾向にある。第 1 章では、リーマンショックのあおりを受けた 2010～2014 年離学層において、とりわけ女性で離学直後の正社員割合が低下するなどの影響が見られていたが、フリーター経験率については、この層で上昇するという影響までは出ていない。ただし、2010～2014 年に離学した層は約 7 割、2015 年以降に離学した層は 9 割近くが大卒・大学院卒で占められているため、高卒は全体としてそもそもサンプルサイズが小さいことに留意する必要がある。

図表 4-5 離学時期とフリーター経験率 単位：％、Nは実数

	男性	女性	合計	N
2005年以前	58.3	83.3	72.2	108
2006～2009年	39.2	50.0	45.2	575
2010～2014年	28.1	37.3	32.9	1413
2015年以降	20.4	21.3	20.9	815
在学中	33.3	0.0	25.0	4
無回答・不明	55.6	80.0	70.8	24

それでは、離学時期と学歴を組み合わせた場合、フリーター経験率はどのようになるのだろうか。結果を図表 4-6 に示した。

図表 4-6 離学時期・学歴(非大卒/大卒以上)とフリーター経験率 単位：％、Nは実数

	男性	女性	合計	N
2005年以前 非大卒	58.3	84.2	72.4	105
2006～2009年 非大卒	53.6	67.8	61.6	320
2010～2014年 非大卒	55.9	57.4	56.8	389
2015年以降 非大卒	37.2	41.0	39.4	104
2005年以前 大卒以上	—	—	—	2
2006～2009年 大卒以上	22.1	27.3	25.0	252
2010～2014年 大卒以上	20.5	27.5	23.9	1021
2015年以降 大卒以上	18.4	17.9	18.1	711
在学中・その他	14.3	0.0	9.1	11
無回答・不明	55.6	80.0	70.8	24

図表を見ると、男性の場合、離学時期・学歴による差はあまりない。女性の場合、2005年以前の大卒未満でフリーター経験率が高く、やはり高卒労働市場の悪化を反映していると考えられるが、そもそも高卒者のサンプルサイズが小さいため、留保は必要である。2015年以降は新卒市場の好転によってフリーター経験率が低下しているが、単純に離学時期が早いほどキャリアが長く、フリーター経験率が上昇する点に留意する必要がある。

ここまで、本人の年齢や性別、学歴、離学時期といった要因に着目してフリーター経験率をみてきた。続いて、親学歴や実家の豊かさなどの階層要因と、本人のフリーター経験率との関連を検討する。図表 4-7 は親学歴、図表 4-8 は実家の豊かさと、フリーター経験率との関連を示したものである。

図表 4-7 から、男女とも両親の学歴が高いほどフリーター経験率は低くなる傾向にあり、いずれも段階的に経験率が低下していつている。ただし、男性の場合、両親の学歴が中卒・高卒である場合と大学・大学院卒である場合とで、父学歴では9ポイント、母学歴では約6ポイントの差があるのに対し、女性では父学歴で約16ポイント、母学歴で約16ポイントの差がある。すなわち、女性のほうが親学歴の影響を受けやすいといえるだろう。また、図表 4-8 から、実家が豊かであるほどフリーターになりやすく、最も豊かな層と最も豊か

でない層の間には、フリーター経験率に約 20 ポイントと非常に大きな差があることがわかる。

図表 4-7 親学歴とフリーター経験率

単位：％、Nは実数

親学歴		父学歴別 フリーター経験率	N	母学歴別 フリーター経験率	N
男性	中卒・高卒	32.3	393	29.7	451
	専門各種・短大卒	28.2	124	27.3	432
	大学・大学院卒	23.3	711	24.0	354
	該当なし	—	—	—	—
	わからない	52.6	135	48.4	128
合計		29.2	1365	29.3	1366
女性	中卒・高卒	46.8	444	44.5	501
	専門各種・短大卒	34.5	142	33.2	558
	大学・大学院卒	30.5	820	28.9	374
	該当なし	—	—	—	—
	わからない	56.3	128	61.9	105
合計		37.8	1538	37.8	1539
男女計	中卒・高卒	40.0	837	37.5	952
	専門各種・短大卒	31.6	266	30.6	990
	大学・大学院卒	27.2	1531	26.5	728
	該当なし	—	—	—	—
	わからない	54.4	263	54.5	233
合計		33.8	2903	33.8	2905

それでは、ここで検討した父学歴、母学歴、実家の豊かさといった階層要因と本人の学歴のそれぞれがフリーター経験率に及ぼす影響とを比較した場合、どの要因、ひいては階層要因と本人学歴のどちらがフリーター経験率とより強く関連しているのだろうか。図表 4-9 に、関連度の強さを表す Cramer の V を、階層要因と本人学歴のそれぞれについて示した。

図表 4-9 から、本人の学歴と階層要因がそれぞれフリーター経験率とどの程度強く関連しているかを検討すると、階層要因のうち最も関連度が高いのは父学歴であることがわかる。しかし、本人学歴の関連度は、男女とも階層要因と比較して明らかに高くなっている。すなわち、階層要因よりも、本人の学歴がフリーター経験をより強く左右するということがあり、高等教育進学をサポートすることでフリーターになる可能性を低くできることが示唆される。ただし、本人学歴にもむろん父学歴や母学歴、実家の豊かさは強く影響しているので、両者を完全に切り分けて比較・議論することはできない。

図表 4-8 実家の豊かさ別 フリーター経験率 単位：％、Nは実数

	実家の豊かさ	実家の豊かさ別 フリーター経験率	
		経験率	N
男性	1. 豊かである	18.9	222
	2	25.9	475
	3	29.5	370
	4. 豊かでない	39.1	202
	わからない	47.5	99
	合計	29.2	1368
女性	1. 豊かである	31.4	271
	2	31.6	585
	3	40.5	385
	4. 豊かでない	51.8	199
	わからない	54.2	96
	合計	37.8	1536
男女計	1. 豊かである	25.8	493
	2	29.1	1060
	3	35.1	755
	4. 豊かでない	45.4	401
	わからない	50.8	195
	合計	33.8	2904

注：実家の豊かさは1を「豊かである」、4を「豊かでない」とし、1～4の四段階で回答したものである。

図表 4-9 階層要因・本人学歴とフリーター経験率との関連度

	CramerのV	
	男性	女性
父学歴	0.192	0.187
母学歴	0.150	0.187
実家の豊かさ	0.170	0.167
本人学歴	0.357	0.420

そこで、多変量解析を用いて、それぞれの変数の影響をコントロールしたうえで、出身階層と本人の学歴がフリーター経験の有無に与える影響を同時に検証した場合、どのような結果になるかを検討したい。図表 4-10 は、フリーター経験の有無を従属変数とし、年齢や性別、階層要因、本人学歴をそれぞれ独立変数として行った二項ロジスティック回帰分析である。

図表 4-10 を見てみると、本人の学歴を入れずに階層要因だけを投入した model 1 では、性別、年齢、父学歴、実家の豊かさが有意になっている。男性ほどフリーターを経験しづらく、年齢が高いほどフリーターを経験しやすく、父学歴が高卒以下を基準として高学歴であるほうがフリーターを経験しづらく、実家が豊かであるとフリーターを経験しづらいという傾向である。しかし、model 2 で本人学歴をモデルに投入すると、父学歴が大卒・大学院卒の場合のみ 10%水準で有意であるが、実家の豊かさを含め、階層要因はほぼ有意にならな

かった。本人学歴の効果は、高卒以下を基準として、大学・大学院卒だとフリーターになりにくく、高等教育を中退しているとフリーターになりやすいというものである。なお、母学歴は、いずれのモデルにおいても、多変量分析によってその他の変数を統制すると有意な影響力を示さなかった。すなわち、親学歴や実家の豊かさなどの階層要因は、性別や年齢ともに一定の影響を持っているが、本人の学歴ほど強固なものではないといえそうである。第2節では、性別や年齢、学歴、離学時期といった要因、ならびに親学歴や実家の豊かさといった階層要因とフリーター経験率との関連を検討し、「誰がフリーターになるのか」を明らかにした。第3節では、「なぜフリーターになったのか」という理由と、それは主に何によって規定されているのかを検討していくこととする。

図表 4-10 フリーター経験有無の規定要因（二項ロジット）

		model1	model2
		Exp(B)	Exp(B)
	(定数)	0.538 ***	1.398
性別	男性ダミー	0.617 ***	0.657 ***
年齢	年齢	1.462 ***	1.453 ***
父学歴	父専門各種・短大卒ダミー	0.752 +	0.854
(基準：父高卒以下)	父大学・大学院卒ダミー	0.647 ***	0.795 +
母学歴	母専門各種・短大卒ダミー	0.843	1.007
(基準：母高卒以下)	母大学・大学院卒ダミー	0.847	1.047
経済階層	実家豊かダミー	0.741 **	0.900
本人学歴	本人専門・短大・高専ダミー		0.469 ***
(基準：本人高卒以下)	本人大学・大学院卒ダミー		0.164 ***
	本人中卒・高校中退ダミー		1.212
	本人高等教育中退ダミー		2.079 *
N		2552	2541
Nagelkerke R2乗		0.054	0.190

\*\*\*0.1%水準で有意、\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意、+10%水準で有意

### 第3節 フリーターになった理由とその規定要因

#### 1. フリーターになった理由の分布

まず、フリーターを経験した者のなかで、フリーターになった理由をたずねた項目を用い、25-29歳について経年比較を行う。ただし、調査年度によって削除された選択肢や新設された選択肢があり、純粹に分布を経年比較することはできない点に注意が必要である。

図表 4-11 はフリーターになった理由を複数回答でたずねている項目、図表 4-12 は、そのうち最も大きな理由を一つ選択する形でたずねている項目を用い、それぞれ男女別に分布を示した。

図表 4-11 をみると、経年比較が可能な 25-29歳について、「仕事以外にしたいことがあるから」を選択した割合は減少しているが、「自分に合う仕事を見つけるため」はやや増加している。これらは 2016 年調査にかけて減少してきており、やりたいことを探すというフ

リーターのイメージが共有されなくなりつつあることを示していた選択肢である。「新卒時、正社員として採用されなかったから」の割合は特に男性で大きく減少に転じており、正社員として学校から社会に移行できずフリーターになる状況が継続していた 2016 年までの状況が変化してきているようだ。対して、2016 年調査で増加傾向を見せていた「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」の割合も減少に転じており、「自分に合う仕事を見つげるため」「生活のため」「なんとなく」よりも少ない割合となっている。女性の「自由な働き方をしたかったから」は、2016 年からは減少しているが、2011 年以前と比較すると依然として高い比率である。

図表 4-11 フリーターになった理由（複数回答）

単位：%

		仕事以外にしたいことがあるから	強や準備、修行期間とし	つきたい仕事を待つための勉強	つきたい仕事の就職機会	ト・パートでできるから	自分に合う仕事を見つげるため	新卒時、正社員として採用されなかったから	離職後、正社員になつたが	一度は正社員になつたが	学費稼ぎなど、生活のため一時的に働く必要があつたから	なんとなく	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	病気・けがのため	ゆつくりしたかったから	その他
男性	2001 25-29歳	13	15	12	4	45	9	—	—	32	23	7	6	26	—	—	3	
	2006 25-29歳	26.2	29.9	—	—	37.9	12.1	—	—	20.1	25.2	9.3	5.1	16.8	—	—	4.2	
	2011 25-29歳	22.2	30.3	—	—	28.4	21.5	—	—	23.4	23.8	4.6	2.7	16.5	—	—	3.8	
	2016 25-29歳	17.0	35.4	—	—	23.1	21.1	7.5	7.5	23.8	20.4	8.2	7.5	14.3	4.8	14.3	8.2	
	2021 25-29歳	10.2	21.1	—	—	27.2	6.1	5.4	5.4	27.2	26.5	7.5	5.4	16.3	8.2	17.0	10.2	
	2021 25-34歳	10.6	22.3	—	—	28.8	9.5	6.1	6.1	25.4	27.7	5.9	6.4	16.5	5.0	12.8	10.6	
女性	2001 25-29歳	8	17	13	9	36	16	—	—	26	22	15	6	30	—	—	4	
	2006 25-29歳	19.4	22.8	—	—	33.2	12.5	—	—	13.8	24.6	12.1	15.9	25.4	—	—	5.6	
	2011 25-29歳	14.0	28.0	—	—	22.0	17.0	—	—	21.0	22.5	8.5	12.5	21.0	—	—	3.5	
	2016 25-29歳	18.0	29.9	—	—	21.8	14.9	5.4	5.4	13.8	13.8	14.2	13.8	35.6	10.0	16.5	14.9	
	2021 25-29歳	9.0	25.7	—	—	23.8	10.5	2.9	2.9	15.7	18.6	11.0	12.4	30.5	7.6	11.9	16.2	
	2021 25-34歳	10.7	23.8	—	—	22.2	11.3	4.4	4.4	17.2	15.9	11.7	13.2	26.8	7.7	13.6	14.8	

図表 4-12 フリーター最大理由

単位：%

		仕事以外にしたいことがあるから	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	つきたい仕事の就職機会を待ったため	つきたい仕事ができるから	つきたい仕事があるから	パートでできるから	新卒時、正社員として採用されなかったから	一度は正社員になったが離職後、正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	なんとなく	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	病気・けがのため	ゆっくりしたかったから	その他
男性	2001 25-29歳	10	5	5	0	31	5	—	17	9	2	4	12	—	—	2	
	2006 25-29歳	18.2	20.6	—	—	18.7	6.5	—	9.8	12.6	2.3	0.5	6.5	—	—	4.2	
	2011 25-29歳	17.0	18.8	—	—	17.0	10.6	—	14.2	11.5	1.4	1.4	4.1	—	—	4.1	
	2016 25-29歳	9.0	22.2	—	—	9.0	13.9	2.8	11.8	7.6	1.4	2.8	6.3	1.4	4.9	6.9	
	2021 25-29歳	5.5	16.4	—	—	13.7	4.1	1.4	19.2	14.4	0.7	2.1	4.8	4.1	5.5	8.2	
	2021 25-34歳	6.2	17.2	—	—	15.5	5.4	3.1	16.6	14.4	0.3	3.1	3.9	3.1	3.4	7.9	
女性	2001 25-29歳	4	7	9	3	20	7	—	13	8	5	3	18	—	—	2	
	2006 25-29歳	11.3	15.2	—	—	16.1	9.6	—	4.8	10.0	1.3	10.4	13.0	—	—	8.3	
	2011 25-29歳	6.7	19.6	—	—	11.0	8.6	—	16.6	11.0	4.9	7.4	9.8	—	—	4.3	
	2016 25-29歳	7.2	15.1	—	—	7.2	10.4	2.4	5.2	5.2	3.2	5.2	14.7	6.0	2.8	15.5	
	2021 25-29歳	3.9	16.6	—	—	7.8	5.4	2.0	9.8	7.3	2.9	8.3	16.1	2.0	3.9	14.1	
	2021 25-34歳	5.3	16.2	—	—	7.4	7.0	2.3	10.8	7.2	3.5	9.0	13.5	2.5	3.9	11.2	

続いて、図表 4-12 からフリーターになった最大の理由の分布を見ると、図表 4-11 において 2016 年から 2021 年にかけて割合が減少していた「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」は、特に男性で減少しており、2006 年以降では最も低くなっていることがわかる。ただし、それでも他の項目と比較すると、全体の中では未だ相対的に高い比率を占めている。

## 2. フリーター類型とその特徴

続いて、前項で検討したフリーターになった理由を類型化していく。まず、2001 年調査から継続的に行っているものと同様の処理<sup>4</sup>を行い、フリーターになった理由に応じてフリーター経験者を三つの類型に分類し、25-29 歳について経年比較を行って、結果を図表 4-13 に示した。

これらの類型は、2001 年調査でインタビュー調査から抽出したものであり、定義は以下のとおりである。

夢追求型：仕事以外にしたいことがあるため、当面の生活の糧を得るためにフリーターになったタイプ

<sup>4</sup> 詳細は日本労働研究機構（2001）を参照されたいが、概要は以下のとおりである。「仕事以外にしたいことがあるから」を選択していれば「夢追求型」、「学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから」・「家庭の事情で」のいずれかを選択していれば「やむを得ず型」に優先的に分類した。そのうえで、「自分に合う仕事を見つけるため」・「自由な働き方をしたかったから」・「正社員はいやだったから」・「なんとなく」は「モラトリアム型」に属する回答として分類した。「正社員として採用されなかったから」については、2016 年調査以降は新卒時と離職後を統合して用い、基本的に「やむを得ず型」として分類したが、「自由な働き方をしたかったから」を同時に選択している場合は「モラトリアム型」とした。また、ここでは、経年比較のため、2001 年～2011 年まで項目じたいが存在しない「病気・けがのため」「ゆっくりしたかったから」は分類に用いていない。

モラトリアム型：やりたいことを探したい、正社員になりたくないなどの理由からフリーターになったタイプ

やむを得ず型：正社員になれない、または家庭の事情などで、やむなくフリーターになったタイプ

(労働政策研究・研修機構 2012 p.66)

図表 4-13 フリーター三類型の推移

単位：％、Nは実数

	2001年 25-29歳	2006年 25-29歳	2011年 25-29歳	2016年 25-29歳	2021年 25-29歳 (N=282)	2021年 25-34歳 (N=728)
夢追求型	11	25.4	22.5	20.3	11.9	12.9
モラトリアム型	46	41.0	37.8	34.2	40.6	37.2
やむを得ず型	43	33.7	39.7	45.5	47.6	49.9

図表から、「夢追求型」は減少傾向にあった 2016 年からさらに減少しているが、「モラトリアム型」は逆に 2006 年並みの水準に再度増加している。「やむを得ず型」については、新卒時に正社員として採用されなかったという点については労働市場の好転を受けて減少しているものの、学費をかせぐため、家庭の事情といったその他の理由も含まれているため、総合的にみると 2016 年と同程度の比率となっている。

続いて、2016 年に「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」と回答した割合が増加していたことを受け、新たなフリーター類型として新設した「ステップアップ型」を加えた四類型に分類し<sup>5</sup>、分布を示す。図表 4-14 は 2021 年調査データについて年齢・性別ごとに四類型の分布を示したものの、図表 4-15 は、図表 4-13 で示した三類型と四類型をクロス集計することで、三類型のうちどの類型からどの程度の割合の者が「ステップアップ型」に移行したのかを示したものである。

2016 年調査でも、「夢追求型」から 3 割程度が「ステップアップ型」に移行している点は同様であったが、2016 年調査では「モラトリアム型」や「やむを得ず型」からも 2～3 割が「ステップアップ型」に移行していたのに対し、2021 年調査では男女とも 10～15%前後のみにとどまっている。次の図表で検討するように、2011 年調査から増加傾向であった「ステップアップ型」は 2021 年にかけて減少しているが、「モラトリアム型」や「やむを得ず型」のうち、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」フリーターになったと回答した者が少ないためであると考えられる。

<sup>5</sup> ここで、図表 4-12 では経年比較のため分析に用いなかった「病気・けがのため」「ゆっくりしたかったから」について、前者は「やむを得ず型」、後者は「モラトリアム型」に属する回答として、追加して分類を行った。



図表 4-14 年齢・性別とフリーター四類型

単位：％、Nは実数

	夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
25-29歳 男性	9.1	33.9	43.0	14.0	121
30-34歳 男性	9.8	32.8	43.7	13.8	174
25-29歳 女性	6.1	37.6	39.4	17.0	165
30-34歳 女性	10.4	29.5	42.2	17.9	268
合計	9.1	32.8	42.0	16.1	728

図表 4-15 フリーター三類型と四類型の関係

単位：％、Nは実数

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
男性	夢追求型	73.7	0.0	0.0	26.3	38
	モラトリアム型	0.0	90.7	0.0	9.3	108
	やむを得ず型	0.0	0.0	85.9	14.1	149
	合計	9.5	33.2	43.4	13.9	295
女性	夢追求型	67.9	0.0	0.0	32.1	56
	モラトリアム型	0.0	86.5	0.0	13.5	163
	やむを得ず型	0.0	0.0	83.2	16.8	214
	合計	8.8	32.6	41.1	17.6	433
男女計	夢追求型	70.2	0.0	0.0	29.8	94
	モラトリアム型	0.0	88.2	0.0	11.8	271
	やむを得ず型	0.0	0.0	84.3	15.7	363
	合計	9.1	32.8	42.0	16.1	728

図表 4-16 は、2011 年、2016 年、2021 年の三時点について、フリーター四類型を作成し、25-29 歳について三時点間比較をしたものである。

図表 4-16 2011 年・2016 年・2021 年調査におけるフリーター類型の分布（25-29 歳のみ）

単位：％、Nは実数

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
2011年	25-29歳 男性	18.5	28.2	30.1	23.1	216
	25-29歳 女性	12.3	35.2	31.5	21.0	162
	合計	15.9	31.2	30.7	22.2	378
2016年	25-29歳 男性	12.0	24.8	34.6	28.6	133
	25-29歳 女性	14.8	23.7	34.7	26.7	236
	合計	13.8	24.1	34.7	27.4	369
2021年	25-29歳 男性	9.1	33.9	43.0	14.0	121
	25-29歳 女性	6.1	37.6	39.4	17.0	165
	合計	7.3	36.0	40.9	15.7	286

図表を見ると、2016 年調査で新たに作成した「ステップアップ型」であるが、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」と回答した層の減少に伴い、2021 年にかけて 10 ポイントほども減少している。「夢追求型」はやや減少しているのに対し、「モラトリアム型」や「やむを得ず型」は増加している。

2016 年調査では、上述のように、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」フリーターになった者の割合が高かったことから、「ステップアップ型」を新設し、遡及的に 2011 年調査データについても「ステップアップ型」の割合をみたところ、その割合は 5

ポイント程度増加していた。よって、2016年調査では、フリーターの高学歴化に伴い、かつての高卒フリーターや夢を追い求めるフリーターのイメージでは捉えられない、実現のために資格取得が必要である、業種などの関係ですぐには正社員として目的を達成できないなどのフリーター像が立ち現れてきているのではないかと考察した。ただし、2016年調査の分析では、「ステップアップ型」を新設したものの、そのキーとなる変数である「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」の具体的な内容や「つきたい仕事」がどのようなものかはデータからは分からなかった。よって、他の質問項目や自由記述から関連する内容をピックアップして、あくまで補足的に「ステップアップ型」の概形を描き出していた。ここで描かれた「ステップアップ型」像は、①いずれ正社員になることを見越してスキルアップをはかる、資格を取得するなど、実現可能性の高い目標を目指す間にフリーターになるタイプと、②海外留学や最初から正社員として目標を達成するのが難しい業種などで、正社員になれずにフリーターとなるタイプであった。また、正社員になろうとした者の割合が低いわけではなく、自身がフリーターであるという意識を持っていることから、フリーランス志向とも異なるものであると解釈していた。

これを受けて、2021年調査では、フリーターになった理由として、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」、「仕事以外にしたいことがあるから」を選択した場合、その具体的な内容を直接たずねる自由記述の設問を設けた。今回の分析では、この項目や、仕事観や現在の状況に対する評価に関する項目を用い、「ステップアップ型」フリーターがどのような意識を持つ層であるのかをより詳細に描き出すことを試みる。さらに、2016年まで増加傾向であった新たな類型としての「ステップアップ型」が、2021年にかけて減少していることが、どのように解釈されるべきかを検討したい。

まず、図表4-17に、就きたい仕事ややりたいことについての自由記述を筆者が事後的に分類した結果を示した。なお、これらの選択肢を選択している場合、フリーター類型は「ステップアップ型」あるいは「夢追求型」のいずれかとなるため、「モラトリアム型」や「やむを得ず型」は含まれていない。また、ここでは簡略化のため、度数が4以上のもののみ、主な内容として取り上げている。

図表をみると、「ステップアップ型」では、まず専門職・資格職が24.7%と最も大きな割合を占めている。対して、「夢追求型」では0.0%であり、専門職・資格職志向は「ステップアップ型」を特徴づけるものであるといえそうだ。そのほか、割合としては大きくないが、公務員や正社員になるための準備<sup>6</sup>も、「ステップアップ型」のみ回答があり、「夢追求型」では見られなかった。

---

<sup>6</sup> 具体的には、スキルの向上や経験の蓄積などが挙げられていた。

図表 4-17 「就きたい仕事」・「やりたいこと」の内容とフリーター類型（自由記述）

単位：％

	俳優・女優・芸能・声優	ダンス・音楽・アーティスト	公務員	専門職・資格職	デザイン・ファッション・イラストレーター・クリエイター	独立・起業・自営	留学・海外	正社員になるための準備
ステップアップ型 (N=97)	12.4	10.3	4.1	24.7	9.3	5.2	6.2	6.2
夢追求型 (N=43)	9.3	20.9	0.0	0.0	2.3	2.3	7.0	0.0

ただし同時に、俳優・女優・芸能・声優やデザイン・ファッション・イラストレーター・クリエイター、ダンス・音楽・アーティストといった ASUC 職業（荒川 2009）、すなわち人気が学歴不問の職業であるが、希少で実現可能性が低い職業も、「ステップアップ型」において無視できない割合を占めており、前二者については「夢追求型」よりも多くの割合で就きたい仕事として挙げられている。独立・起業・自営業や留学・海外関係の仕事については、いずれの類型においても就きたい仕事として挙げられており、類型による差は大きくない。総じて、「ステップアップ型」は、専門職・資格職に象徴されるように、比較的堅実で実現可能性の高い目標を目指し、その準備期間としてフリーターとなるケースが多い。これは、2016 年調査で間接的に描き出した「ステップアップ型」のイメージと一致するものである。ただし、その反面、自由記述の回答から、少なくとも回答者のうち 30%程度は、俳優やアーティスト、デザイナーといった夢追的なケースも存在していることが明らかになった。

次に、フリーター類型ごとの特徴をさらに掘り下げるため、各類型と職業に対する考えかたの関係を検討したものが以下の図表 4-18 である。それぞれの項目について、「そう思う」または「ややそう思う」と回答した者の割合を、5%水準で有意な影響が認められたもののみ示した。図表の網掛けは、色の濃い網掛けが他の類型と比較して数値が高いもの、薄い網掛けが低いものである。また、正社員転職者の意識と比較するため、第一章の分析を参考に、特徴的な項目について、正社員定着者および正社員転職者（転職・一時他形態）の「そう思う」または「ややそう思う」と回答した割合を併記した。

図表 4-15 では、「ステップアップ型」について、2016 年までの三類型の中では「夢追求型」からの移行が最も多く、また、図表 4-17 で示した「就きたい仕事や仕事以外にやりたいこと」の自由記述からも、「ステップアップ型」には「夢追求型」と親和性の高い層も存在することが伺われた。この図表 4-18 から、「ひとの役に立つ仕事をしたい」、「有名になりたい」といった自己実現的な志向や、「特定の企業や組織に所属せず、独立した形で仕事がしたい」という企業や組織に依拠しない働きかたへの志向が、「夢追求型」と「ステップアップ型」で高くなっており、両者の類似性が見て取れる。

図表 4-18 フリーター類型と職業に対する考えかた（数値は「そう思う」＋「ややそう思う」）

単位：％

	就今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	も自分のやりたいことを優先させたい	若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	いろいろな職業を経験したい	将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	一つの企業に長く勤めるほうがよい	フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	専門的な知識や技術を磨きたい	ひとの役に立つ仕事をしたい	有名になりたい	自分に向いている仕事にわかっていない	できれば仕事はしたくない	形所属の企業や組織に属せず、独立したい	特定の企業や組織に属せず、独立したい
夢追求型	53.0	77.3	56.1	36.4	48.5	56.1	93.9	86.4	39.4	34.8	56.1	56.1	56.1	
モラトリアム型	48.5	66.7	57.0	34.6	49.4	76.4	82.3	76.8	22.8	60.3	59.5	42.6	42.6	
やむを得ず型	36.1	56.2	50.7	28.8	54.2	79.1	85.3	75.8	24.8	59.8	63.7	38.4	38.4	
ステップアップ型	48.7	65.8	65.5	49.6	36.2	70.7	94.9	87.2	41.0	42.7	47.9	51.3	51.3	
(参考) 正社員定着		44.7	21.8	58.8			88.5					23.7	23.7	
(参考) 転職・一時他形態		53.5	30.5	42.6			90.8					32.5	32.5	

「専門的な知識や技術を磨きたい」も、「夢追求型」と「ステップアップ型」で9割以上と際立って高い割合となっている。しかし、自由記述の分析で検討したとおり、「ステップアップ型」では専門職・資格職、「夢追求型」と一部の「ステップアップ型」ではASUC職業的な分野の知識やスキル、といったように、「専門的な知識や技術」の内容が多様である可能性に留意する必要があるだろう。ここからみえる「夢追求型」と「ステップアップ型」の相違点として、「夢追求型」は「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」志向が最も強く、「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」という意識も際立って低い。対して「ステップアップ型」は、「いろいろな職業を経験したい」、「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」といった意識が高く、前者はスキルアップや自己研鑽的な意味合い、後者は上述の企業や組織に依らない働き方という志向に加え、さらに独立志向も持っている割合が高いと考えられる。また、「一つの企業に長く勤めるほうがよい」、「できれば仕事はしたくない」という意識は他の類型に比べて低く、従来の日本的雇用システムに則らない働き方を志向し、また勤労意欲が低いためにフリーターになったわけではないことが伺える。ただし、特に「ステップアップ型」では、フリーターより正社員のほうがトクだという意識を持っている者が7割程度おり、組織に依らない働き方を志向はしていても、フリーランスになる層とは異なり、一線を画すものであると推察される。本調査に先立って行われた20代フリーターを対象としたインタビュー調査でも、フリーランスのような働き方について、フリーランスで生計を立てていけることへの尊敬の念はあるが、自分にはその自信がないという語りや、自分の働き方と関連づけて捉えていないようすが見られていた（労働政策研究・研修機構 2021）。なお、第一章の正社員転職者の職業観に関する分析を受け、図表4-18にも参考に数値を併記したが、「ステップアップ型」の職業観は、正社員転職者の意識と類似している。具体的には、正社員転職者は、正社員定着者と比較して一つの企業への長期勤続を重視しておらず、いろいろな職業を経験したいと考えており、独立自営的な働き方を希望する割合が高い。また、専門知識や技術を磨きたいという自己研鑽志向が、正社員定着者と遜色ない割合に達している。これらの特徴は、上述した「ステップアップ型」

の職業観と共通する部分が多い。

「やむを得ず型」は、「定職に就かなくても暮らしていける」、「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」といった、生活のための仕事よりもしたいことがあるといった志向が他の類型と比較して低い。また、「いろいろな職業を経験したい」、「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」といったスキルアップや多様な経験の蓄積、独立志向など、単に生計をたてるために働くことの一步先にあるような目標についても、肯定的な回答をした割合が低くなっている。「夢追求型」や「ステップアップ型」と対照的に、有名になることや組織に依らない働き方といった自己実現的な働き方に対する志向も大幅に低い割合である。さらに、「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」という正社員を堅実にとらえる志向が高く、そのうえで「やむを得ず」フリーターになっているためか、「自分に向いている仕事がわからない」、「できれば仕事はしたくない」といった、仕事に対するネガティブな項目に対して共感している割合が高い。

なお、ここで「うつや障害などで働きづらさを感じたことがある」という項目について検討していないのは、図表は割愛するが、フリーター類型によって統計的に有意な差が見られなかったためである。この項目は、「やむを得ず型」で当てはまる者の割合が高くなる傾向が見られるのではないかという予測がたつが、この予想は支持されなかった。これは、フリーター類型間の比較は、あくまで非正規雇用であるフリーター経験者の中での比較にすぎないためであると考えられる。第1章で示されているように、非正規雇用においては、一貫してうつや障がい割合が高くなっている。よって、フリーターを経験していない層と経験した層とで比較を行った場合は、うつや障害で働きづらさを感じた割合に差が出るであろうが、共通してフリーターを経験している層の中では、フリーター類型によって、統計的に有意な差までは見られなかったと解釈できる。

続いて、現在の状況に対する評価とフリーター類型との関連について、図表4-19に示した。図表から、「夢追求型」や「ステップアップ型」では、「これまでの進路選択は順調であった」と、おそらくフリーター経験も含めて自らの進路選択を肯定的に捉える割合が高く、「モラトリアム型」や「やむを得ず型」と大きな差がついている。「ステップアップ型」では、「将来の見通しは明るい」と考える割合が最も高く、これは専門職・資格職などの実現性の高い目標に向けての準備期間としてフリーター期間を経験している層がいるためかもしれない。また、人生においてより「仕事以外に生きがいがある」傾向にあるのも「夢追求型」と「ステップアップ型」であり、こうした考え方や生き方の傾向が、就きたい仕事や仕事以外にしたいこと、あるいは実現可能性の高くない目標を追求するためにフリーターという道を選択することに繋がるのかもしれない。

図表 4-19 フリーター類型と現在の状況に対する評価（数値は「そう思う」＋「ややそう思う」）

単位：％

	これまで の進路 選択は 順調で あった	将来の 見通し は	仕 が事 以外 にあ る生 き
夢追求型	63.1	39.4	89.4
モラトリアム型	40.9	30.4	74.6
やむを得ず型	40.5	34.0	71.2
ステップアップ型	54.3	44.8	81.7

なお、フリーター経験者の正社員への離脱については次節で詳細に検討するが、「ステップアップ型」の解釈のため、図表 4-20 に、フリーター類型ごとの現職の就業形態を示した。

図表 4-20 フリーター類型ごとの現職就業形態

単位：％

		正社員（公務含む）	非典型雇用	自営・家業	失業・無職	その他
男性	夢追求型	39.3	28.6	14.3	17.9	0.0
	モラトリアム型	50.5	26.3	8.1	13.1	2.0
	やむを得ず型	56.2	21.5	10.0	10.0	2.3
	ステップアップ型	61.9	16.7	11.9	7.1	2.4
	計	53.5	23.1	10.0	11.4	2.0
女性	夢追求型	14.6	52.1	8.3	4.2	20.8
	モラトリアム型	33.1	38.1	2.8	3.9	22.1
	やむを得ず型	32.3	40.0	5.5	4.4	17.8
	ステップアップ型	47.1	23.0	16.1	1.1	12.6
	計	32.3	40.0	5.5	4.4	17.8
合計	夢追求型	23.7	43.4	10.5	9.2	13.2
	モラトリアム型	39.3	33.9	4.6	7.1	15.0
	やむを得ず型	39.6	36.7	5.6	7.6	10.6
	ステップアップ型	51.9	20.9	14.7	3.1	9.3
	計	40.0	33.9	7.1	6.9	12.1

図表をみると、「ステップアップ型」は現職正社員が他の類型より多く、また非典型雇用の割合は最も低い。自営・家業の割合は、男性では「夢追求型」のほうがやや多くなっているが、男女とも他の類型と比較して高めである。これは、「ステップアップ型」は、他の類型と比較して、正社員になろうとすればなれる層であることを示唆していると考えられる。実際、議論を先取りすれば、次節で検討する正社員への離脱について、「ステップアップ型」は正社員への離脱を試みた場合の成功率が他の類型より高くなっている。つまり、正社員になろうとすればなることができ、さらに労働市場の動向としても正社員になることがますます容易になるなかで、2016年調査まで「ステップアップ型」フリーターであったような層の一部は、あえてフリーターという就労形態を選ぶのではなく、正社員としてキャリアを形成するようになったのではないかと考えられる。そして、その状況下でもあえて「つきたい仕事ややりた

いこと」のためにフリーターという就業形態を選択する、2016年調査よりもさらに限定的な層が、2021年調査において「ステップアップ型」フリーターとしてあらわれたため、一見して「ステップアップ型」が減少したように見えるのではないか。上述のインタビュー調査（労働政策研究・研修機構 2021）においても、フリーターの働き方や意識について、全体的に「やりたいこと」志向の語りが失効し、また、正社員のハードルが下がり、フリーターという形でなくとも、正社員として「自分探し」が可能になった可能性が指摘されていた。「ステップアップ型」は、こうしたフリーター観の変化を受けてなお、あくまで正社員ではなくフリーターとして「やりたいこと」を中心に考え、キャリアを形成する層に変化してきていると考えられるのである。

ここまでの考察をまとめてみよう。フリーター経験者の割合は一貫して減少傾向にあり、2016年調査からもさらに減少している。すなわち、労働市場の好景気が続くなか、それでもフリーターを経験している層が、本章の検討対象ということになる。よって、相対的に「やむを得ず型」の割合が継続的に増加してきていることも頷ける。対して、一見してやや不可解に感じられるのが、旧来のいわゆる「高卒フリーター」から、フリーターの高学歴化や「ステップアップ型」の増加、「夢追求型」の減少といったフリーター像の変化に伴い、2016年調査までは減少傾向にあった「モラトリアム型」が増加に転じていることである。また、2016年調査で新設し、さらに2011年から増加していることが示されていた「ステップアップ型」についても、その割合が減少に転じている。この点について、図表4-18や図表4-19で検討したフリーター類型ごとの職業観や現状に対する評価が、解釈の一助となるだろう。

「夢追求型」や「ステップアップ型」は、やりたいことの追求や組織に依らない自律的な働き方志向、ポジティブな現状評価、将来への楽観志向といった特徴が際立つ傾向にある。両者の違いは、「夢追求型」が夢追い型のキャリア志向を持ち、「ステップアップ型」も一部は「夢追求型」に近い夢追い型であるが、専門職・資格職志向がより強いことである。また、フリーターよりも正社員のほうがトクであるという堅実志向も「ステップアップ型」のほうが大幅に高くなっており、両者は部分的に親和的であるものの、やはり異質なものであるといえよう。これらの類型は、このような志向を持ったうえで、労働市場が好転し、これまで「やりたいことが正社員ではできなかった」ような層が正社員でそれを達成できるようになるなかで、「やりたいこと」や「就きたい仕事」が正社員ではどうしても達成できないという層である。すなわち、上述したような強く夢を追い求めてフリーターを選択する層や、専門職・資格志向や独立志向の強い層である。このように、2016年調査までと比較して、夢追求型やステップアップ型がさらに一部の限られた層となったことで、相対的に比率が低下しているのではないかと考えられる。「ステップアップ型」のこうしたポジティブな現状評価や職業観は、図表4-18でも一部比較したが、第一章で検討されている正社員転職者の意識と類似している。第一章や第二章で指摘されているように、正社員になることがかつて

より容易になるなかで、フリーターという形でなくても、正社員として働きながらステップアップをはかりやすくなり、また、社会も正社員中心社会から正社員に必ずしもとらわれないう方向性に変化してきている。「ステップアップ型」の一見した割合の減少は、フリーターを経験した若者の意識が、かつての高卒フリーターのようなモラトリアム的志向に戻ってきているというよりも、労働市場や社会の変化を受けて、「ステップアップ型」がより「精鋭」化した特殊な層になっているためである、と解釈できるのではないかと。

前回減少傾向にあったモラトリアム型について、今回揺り戻しが起こっているが、モラトリアム型は、図表4-18にみられるように、夢追求型やステップアップ型の特徴と比較して、とりたてて際立った理由もないが、自分がしたい仕事が見つからない、という傾向をもっている。よって、「モラトリアム型」の増加は、上述のように「夢追求型」や「ステップアップ型」が、上述のような一部の特殊層に限定され、その割合が減少してきていることで、文字通り「モラトリアム」としてフリーターになる層が結果として相対的に増加したのではないだろうか。ただし、フリーター類型の分布の変化に関するこれらの考察は、あくまで仮説的なものであり、今後、景気が悪化した場合、正社員として「やりたいこと」を追求できる層が減少し、「ステップアップ型」フリーターは再び増加するのかなどを、引き続き検証していく必要があるだろう。

本項では、フリーター類型の分布、ならびにそれぞれの類型がどのような意識を持つ層であるのかについて検討を行ってきた。次項では、これらのフリーター類型を規定する要因について、本人の属性や階層要因との関連を検討する。

### 3. フリーター類型の規定要因

まず、図表4-21に、年齢・学歴別のフリーター類型の分布を示した。図表をみると、「モラトリアム型」は非大卒より大卒以上のほうが少なく、「やむを得ず型」は大卒以上のほうが多い傾向にある。「ステップアップ型」は、2016年調査において、特に女性について大卒で顕著に高かったが、2021年調査においてもややその傾向が見られ、特に30代の大卒以上女性において明らかではあるが、2016年調査の結果ほどはっきりとしたものではなくなっている。

続いて、図表4-22に示した離学時期とフリーター類型との関係を見ると、「夢追求型」が2006～2009年離学に多い。「モラトリアム型」は離学時期が早いほど多く、「やむを得ず型」は男女とも2015年以降で高い。「ステップアップ型」は、離学時期ごとの学歴構成も影響しているだろうが、離学時期が遅い層で多い傾向にある。



図表 4-21 年齢・学歴別 フリーター類型

単位：％、Nは実数

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
男性	25-29 非大卒	11.3	38.7	37.1	12.9	62
	25-29 大卒以上	6.9	29.3	48.3	15.5	58
	30-34 非大卒	10.1	36.0	40.4	13.5	89
	30-34 大卒以上	9.4	29.4	47.1	14.1	85
	その他	—	—	—	—	1
	合計	9.5	33.2	43.4	13.9	295
女性	25-29 非大卒	4.9	45.6	33.0	16.5	103
	25-29 大卒以上	8.1	24.2	50.0	17.7	62
	30-34 非大卒	9.9	36.4	42.4	11.3	151
	30-34 大卒以上	11.1	20.5	41.9	26.5	117
	その他	—	—	—	—	—
	合計	8.8	32.6	41.1	17.6	433
男女計	25-29 非大卒	7.3	43.0	34.5	15.2	165
	25-29 大卒以上	7.5	26.7	49.2	16.7	120
	30-34 非大卒	10.0	36.3	41.7	12.1	240
	30-34 大卒以上	10.4	24.3	44.1	21.3	202
	その他	—	—	—	—	1
	合計	9.1	32.8	42.0	16.1	728

図表 4-22 離学時期とフリーター類型

単位：％、Nは実数

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
男性	2005年以前	4.5	54.5	31.8	9.1	22
	2006～2009年	14.3	38.6	34.3	12.9	70
	2010～2014年	9.4	31.2	45.7	13.8	138
	2015年以降	6.6	26.2	52.5	14.8	61
	在学中	—	—	—	—	1
	無回答・不明	—	—	—	—	3
		合計	9.5	33.2	43.4	13.9
女性	2005年以前	5.3	36.8	42.1	15.8	38
	2006～2009年	12.1	34.7	41.9	11.3	124
	2010～2014年	8.4	30.7	40.1	20.8	202
	2015年以降	7.0	29.8	45.6	17.5	57
	在学中	—	—	—	—	—
	無回答・不明	—	—	—	—	12
		合計	8.8	32.6	41.1	17.6
男女計	2005年以前	5.0	43.3	38.3	13.3	60
	2006～2009年	12.9	36.1	39.2	11.9	194
	2010～2014年	8.8	30.9	42.4	17.9	340
	2015年以降	6.8	28.0	49.2	16.1	118
	在学中	—	—	—	—	1
	無回答・不明	—	—	—	—	15
		合計	9.1	32.8	42.0	16.1

また、実家の経済的豊かさという階層要因とフリーター類型との関係を、図表 4-23 に示した。図表を見ると、「モラトリアム型」については、男女とも実家の豊かさによる差はほぼなく、実家が経済的に恵まれているためにモラトリアム的にフリーターを選択するという構造は観察されなかった。対して、「夢追求型」は、あまり大きな差異ではないが実家が豊かであるほうが多く、「ステップアップ型」も、女性について同様の傾向が見られる。モラトリアムとしてのフリーターではなく、就きたい仕事や当面の仕事以外にやりたいことを

追求したい場合、実家の豊かさという後ろ盾がそれをある程度後押しするのではないかと考えられる。「やむを得ず型」については、男女とも実家が豊かでない層で豊かな層より10ポイントほど多く、「夢追求型」や「ステップアップ型」とは異なるメカニズムで、階層要因としての実家の豊かさが、やむを得ずフリーターになるケースにおいて、フリーターへのなりやすさに影響しているといえる。

図表4-23 実家の豊かさとフリーター類型

単位：％、Nは実数

		夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型	N
男性	豊かである	12.1	33.6	39.7	14.7	116
	豊かでない	6.5	31.9	47.8	13.8	138
	わからない	12.2	36.6	39.0	12.2	41
	合計	9.5	33.2	43.4	13.9	295
女性	豊かである	10.2	31.0	38.6	20.3	197
	豊かでない	7.1	32.3	47.0	13.6	198
	わからない	11.8	38.2	26.5	23.5	34
	合計	8.9	32.2	41.5	17.5	429
男女計	豊かである	10.9	31.9	39.0	18.2	313
	豊かでない	6.8	32.1	47.3	13.7	336
	わからない	12.0	37.3	33.3	17.3	75
	合計	9.1	32.6	42.3	16.0	724

ここで、補足的な内容であるが、フリーター類型によって、現在の仕事や将来展望にどの程度コロナ禍の影響が出ているのかについて検討する。図表4-24は、コロナ禍が現在の仕事や将来展望に与えた影響について、本人がどのように認識しているかを、フリーター類型別に示したものである。

図表4-24 フリーター類型とコロナ禍の影響

単位：％、Nは実数

	影響を与えた	どちらでもない	影響を与えていない	N
夢追求型	74.2	7.6	18.2	66
モラトリアム型	48.7	19.1	32.2	236
やむを得ず型	58.8	17.6	23.5	306
ステップアップ型	64.1	18.8	17.1	117
合計	57.8	17.4	24.8	725

図表を見ると、夢追求型>ステップアップ型>やむを得ず型>モラトリアム型の順で、コロナ禍が影響を与えたと回答している割合が高い。本節で検討したとおり、夢追求型やステップアップ型は、留学やスキルアップなど、フリーター期間中にやりたいことや夢を追求したり、就きたい仕事のための準備をしたりしている。インタビュー調査（労働政策研究・研修機構 2021）でも見られたように、コロナ禍で留学を諦めたなど、思うように夢を追求できなくなった層が、コロナ禍が影響を与えたと回答していると考えられる。同じ「コロナ禍が影響を与えた」という回答でも、やむを得ず型のそれと、夢追求型やステップアップ型の

それとではニュアンスが異なるだろう。また、コロナ禍の影響をより強く受けるのは、組織に所属せず、組織に守られていない層であると考えられる。図表4-18 で見たように、夢追求型やステップアップ型は、企業や組織に依拠しない働き方を志向する傾向にあるため、現在の仕事や将来展望にコロナ禍が大いに影響を与えたと感じているのだろう。

#### 第4節 フリーターから正社員への離脱

本節では、フリーター経験者のうち、どの程度の若者が正社員になろうと試みているのか、また、そのうちどの程度の若者が実際に正社員になれたのかについて検討する。また、年齢や学歴、フリーター類型といった要因と、正社員になろうとする試みや、正社員への離脱成功率との関連について検討していく。

##### 1. 正社員になろうとした割合となれた割合

まず、フリーター経験者のうちどの程度の者が正社員になろうとしたのかをみる。図表4-25 は、正社員になろうとした割合について、2001年から2021年まで、25～29歳を対象として、その変化を見たものである。

図表4-25 正社員になろうとした割合の経験比較 単位：%

	2001	2006	2011	2016 (25-29歳)	2021 (25-29歳)
男性	85	67.3	80.8	77.4	68.3
女性	63	45.3	60.2	66.0	62.0

図表から、正社員になろうとした割合は、25-29歳で経年比較すると、2016年から2021年にかけて低下しており、特に男性では2011年から継続的に低下していることがわかる。第1章において、全体としてこの20年で離学直後に正社員になれる若者の割合は増加しており、非正規・無業から正社員に移行しなかった層が、あえて正社員以外の働き方を選んでいる傾向があることが指摘されていた。フリーターから正社員になろうとした割合が低下傾向にあることは、正社員になりやすくなるなか、それでもフリーターになる層の中に、あえて正社員ではない働き方を志向している者や、正社員を目指すことが困難で、実際になろうと試みてこなかった者がいることを示しているかもしれない。

続いて、図表4-26に、2021年調査のみを対象とし、正社員になろうとした割合を性別・年齢別に示した。

図表 4-26 男女別・年齢別 正社員になろうとした割合（2021 年調査のみ）

単位：％、Nは実数

		正社員になろうとした割合	N
男性	25-29歳	68.3	145
	30-34歳	78.6	210
	合計	74.4	355
女性	25-29歳	62.0	208
	30-34歳	64.9	308
	合計	63.8	516
男女計	25-29歳	64.6	353
	30-34歳	70.5	518
	合計	68.1	871

図表から、男性について、25-29歳よりも30-34歳で正社員になろうとした割合が高くなっているが、それを除けば性別や年齢による差はあまり大きいとはいえないようである。

それでは、正社員になろうとした者のうち、実際に正社員になれた者はどの程度いるのだろうか。図表 4-27 に 25-29 歳の経年比較、図表 4-28 に 2021 年調査における男女別・年齢別の正社員になれた割合をそれぞれ示す。

図表 4-27 正社員になろうとした者のうち、なれた割合

単位：％

	2001	2006	2011	2016 (25-29歳)	2021 (25-29歳)
男性	76	68.8	65.7	61.9	66.7
女性	51	63.8	62.4	40.8	61.2

図表 4-28 男女別・年齢別 正社員になろうとした者のうち、正社員になれた割合（2021 年調査）

単位：％、Nは実数

		正社員になれた割合	N
男性	25-29歳	66.7	99
	30-34歳	75.2	165
	合計	72.0	264
女性	25-29歳	61.2	129
	30-34歳	63.0	200
	合計	62.3	329
男女計	25-29歳	63.6	228
	30-34歳	68.5	365
	合計	66.6	593

図表 4-27 をみると、2016 年調査では、男女間の差が拡大し、かつ以前より全体的に低下していたが、2021 年はふたたび 2006~2011 年調査なみに回復し、男女間の差も縮小している。これは、コロナ禍を除いた労働市場の全体としての好転を受けての変化であると考えられる。また、図表 4-28 から、2021 年調査では、25-29 歳だけでなく、30-34 歳を含めて

みても、男性 30-34 歳を除いて年齢・性別による差があまり見られない。

続いて、学歴別の正社員になろうとした割合を図表 4-29 に示した。図表 4-29 から、2016 年調査では高学歴であるほど正社員になろうとした割合が高い傾向が見られていたものの、2021 年では学歴による差は小さく、また、高卒のほうが専門・短大卒や大卒よりも高いなどの逆転現象もみられている。

図表 4-29 学歴別 正社員になろうとした割合 単位：％、Nは実数

		正社員になろうとした割合	N
男性	高卒	78.8	66
	専門・短大・高専卒	72.9	59
	大学・大学院卒	73.3	176
	中卒・高校中退	78.6	14
	高等教育中退	71.8	39
	在学中・その他	—	1
	合計	74.4	355
女性	高卒	65.6	96
	専門・短大・高専卒	65.5	142
	大学・大学院卒	63.0	216
	中卒・高校中退	76.2	21
	高等教育中退	51.2	41
	在学中・その他	—	—
	合計	63.8	516
男女計	高卒	71.0	162
	専門・短大・高専卒	67.7	201
	大学・大学院卒	67.6	392
	中卒・高校中退	77.1	35
	高等教育中退	61.3	80
	在学中・その他	—	1
	合計	68.1	871

このうち、正社員になれた者の割合を、図表 4-30 に示した。図表を見てみると、正社員になろうとした割合にはあまり学歴による大きな差は見られなかったのに対して、正社員になれた者の割合については、明らかに学歴が高いほうがその割合も高くなっていることがわかる。

図表 4-30 うち、正社員になれた割合

単位：％、Nは実数

		正社員になれた割合	N
男性	高卒	59.6	52
	専門・短大・高専卒	76.7	43
	大学・大学院卒	77.5	129
	中卒・高校中退	63.6	11
	高等教育中退	64.3	28
	その他	—	1
	合計	72.0	264
女性	高卒	40.0	63
	専門・短大・高専卒	46.0	93
	大学・大学院卒	52.1	136
	中卒・高校中退	20.0	16
	高等教育中退	43.3	21
	その他	—	—
	合計	46.1	329
男女計	高卒	57.4	115
	専門・短大・高専卒	67.6	136
	大学・大学院卒	72.8	265
	中卒・高校中退	48.1	27
	高等教育中退	61.2	49
	その他	—	1
	合計	66.6	593

続いて、フリーター類型と正社員への離脱との関連をみる。まず、フリーター類型別に正社員になろうとした割合を図表 4-31 に示した。図表から、いずれの性別・類型においても正社員になろうとした割合は5割を超えており、類型による差もあまりないことがわかる。男性で「モラトリアム型」が正社員になろうとする傾向にあり、女性の「夢追求型」が正社員になろうとしない傾向にあるが、これは類似の傾向が 2016 年調査でもみられていた。

このうち、正社員になれた割合は、図表 4-32 のとおりである。サンプルサイズが小さいことには留意する必要があるそうだが、「ステップアップ型」が男女とも顕著に高くなっている。2016 年調査ではこのような顕著な傾向はみられなかった。前述したように、「ステップアップ型」が、あえて正社員ではない形で「やりたいこと」を追求しようとするより限定的な層に絞られているとすれば、正社員になろうとした割合は特別高いわけではないが、正社員になろうと試みた場合、離脱成功率が高いという結果はこの仮説と整合的である。

「夢追求型」は、2016 年調査では男性で正社員になれた割合が7割程度と2番目に高かったが、2021 年調査では男女とも全類型で最も低くなっている。ただし、女性では 2016 年調査が 44.2%、今回の調査が 47.4%で、数値としては低下しておらず、2016 年調査でも「ステップアップ型」や「モラトリアム型」よりは低いため、男性の「夢追求型」の正社員への離脱が難しくなったということだろう。前述のように、「夢追求型」は、正社員への移行が容易になるなか、それでも「やりたいこと」の追求や自律的な働き方を優先してフリーター

を選択しており、かつ夢追いの志向を持っていた。

図表 4-31 フリーター類型別 正社員になろうとした割合 単位：％、Nは実数

		正社員になろうとした割合	N
男性	夢追求型	70.4	27
	モラトリアム型	81.6	98
	やむを得ず型	74.0	127
	ステップアップ型	75.0	40
	合計	76.4	292
女性	夢追求型	51.4	37
	モラトリアム型	62.9	140
	やむを得ず型	64.0	175
	ステップアップ型	62.7	75
	合計	62.3	427
男女計	夢追求型	59.4	64
	モラトリアム型	70.6	238
	やむを得ず型	68.2	302
	ステップアップ型	67.0	115
	合計	68.0	719

図表 4-32 うち、正社員になれた割合 単位：％、Nは実数

		正社員になれた割合	N
男性	夢追求型	57.9	19
	モラトリアム型	61.3	80
	やむを得ず型	74.5	94
	ステップアップ型	80.0	30
	合計	69.1	223
女性	夢追求型	47.4	19
	モラトリアム型	70.5	88
	やむを得ず型	52.7	112
	ステップアップ型	80.9	47
	合計	63.2	266
男女計	夢追求型	52.6	38
	モラトリアム型	66.1	168
	やむを得ず型	62.6	206
	ステップアップ型	80.5	77
	合計	65.8	489

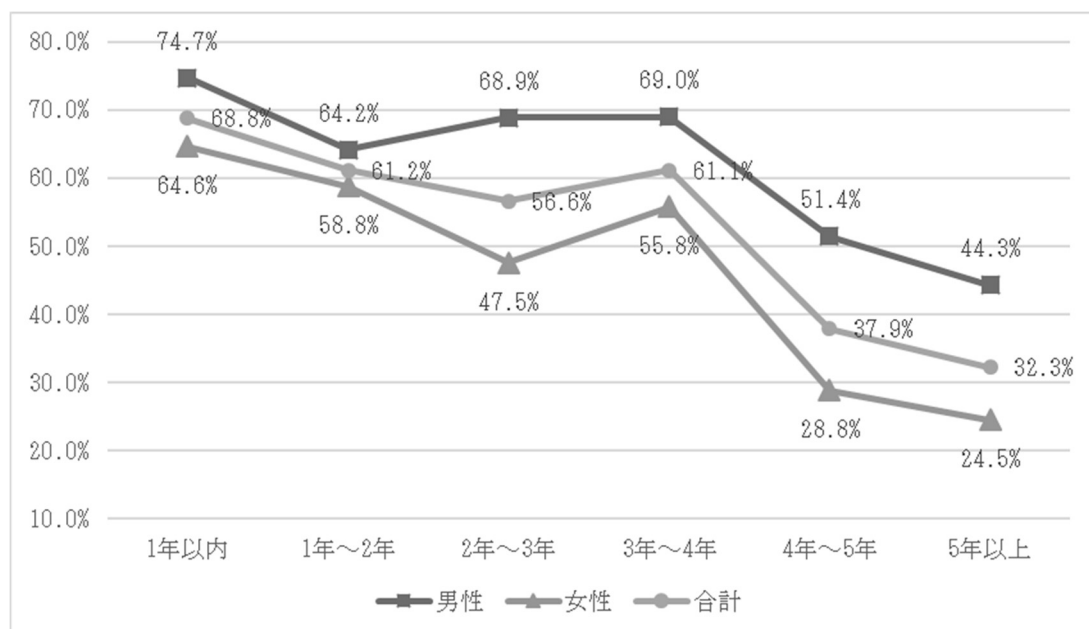
また、「ステップアップ型」のような専門職・資格職志向も薄かった。こうした特徴が男性の「夢追求型」の正社員への離脱率を押し下げている可能性もあるが、サンプルサイズが19と小さいため、解釈には限界がある。また、2016年調査では、「やむを得ず型」が正社員になれた割合は男女ともどの類型よりも低く、男性は61.8%、そして特に女性では34.1%と、他の類型より約10~20ポイントも低い割合にとどまっていた。図表4-32から、2021年調査では、「やむを得ず型」がより正社員になりやすくなっていることが伺え、女性につ

いては、未だ他の類型に比して低い割合に留まっており、引き続き支援の必要はあると考えられるものの、「夢追求型」をやや上回っている。第一章で女性の正社員率が上昇していることが指摘されていたが、フリーターから正社員への離脱にもこうした傾向があらわれているといえそうだ。

## 2. フリーター継続期間と正社員になれた割合

それでは、フリーターから正社員になろうと試みた場合、フリーター継続期間がどの程度であるかによって、正社員になれるかどうかはどのように変化するのだろうか。図表4-33は、フリーター継続期間と、正社員になろうとした者のうち正社員になれた割合との関係を表したグラフである。

図表4-33 男女別 フリーター継続期間と正社員になれた割合



図表4-34 フリーター類型ごとのフリーター継続期間の平均比較（一元配置分散分析）

単位：月

	平均値	Tukey HSD	N
夢追求型	65.3	モラトリアム型___ やむを得ず型** ステップアップ型*	63
モラトリアム型	53.2	やむを得ず型___ ステップアップ型___	231
やむを得ず型	46.7	ステップアップ型___	289
ステップアップ型	46.1		109
合計	50.5		692
分散のF検定		F値：4.245 有意確率0.006	

\*\*\*0.1%水準で有意、\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意、+10%水準で有意、\_\_\_有意差なし

図表から、やや上下のブレや逆転はあるが、おおまかに見ると、2016年調査と同様に、フリーター継続期間が1年を超えると正社員への離脱成功率は低下し、次に継続期間4年を



閾値として、正社員になれる割合がさらに低下していくことがわかる。男女とも、3～4年では約6～7割であった正社員になれた割合が、4～5年になると、男性では5割程度、女性では3割程度と、いずれも20～30ポイント近くも急落してしまう。

続いて、フリーター継続期間を月単位に換算して一元配置分散分析を行い、その結果を図表4-34に示した。この分析は、各類型のフリーター継続期間の平均値を比較し、統計的に有意な差があるかどうかを検討するためのものである。図表から、フリーター継続期間の平均値は、「夢追求型」>「モラトリアム型」>「やむを得ず型」≒「ステップアップ型」の順となっている。統計的に有意な差は、「夢追求型」と「やむを得ず型」、また「夢追求型」と「ステップアップ型」の間に認められる。「夢追求型」のフリーター継続期間の平均は、「やむを得ず型」や「ステップアップ型」の平均よりも約19か月長い。「夢追求型」の平均フリーター継続期間が最も長いという結果は、2016年調査と同様である。

### 3. 正社員になるための具体的な取り組み

ここまで、フリーターから正社員になろうと試みた割合や、そのうち正社員になれた割合について検討したが、それでは、正社員になろうとした場合、若者は実際にどのような取り組みを行っているのだろうか。

図表4-35から、フリーターから正社員になるための取り組みを性別・年齢別に見てみると、男性について、25-29歳と比較して30-34歳のほうが、「資格試験を受けた」が5ポイント、「アルバイト先で正社員登用に応募した」が約6ポイント、「正社員になる見込みのある仕事に応募した」が約9ポイント高くなっていることがわかる。女性についても、30-34歳で「正社員になる見込みのある仕事に応募した」が約5ポイント高くなっているが、男性の約9ポイントと比較して、25-29歳との差は小さい。また、「資格試験を受けた」や「アルバイト先で正社員登用に応募した」は、女性では25-29歳と30-34歳との間に差はほとんどない。反対に、25-29歳よりも30-34歳のほうが低くなっているのは、「他の会社の正社員に応募した」である。男性では約14ポイント、女性ではほとんど差がないが、約2ポイント、30-34歳のほうが低くなっている。これは2016年調査では見られなかった傾向で、2016年ではむしろ30-34歳のほうが25-29歳よりも高くなっていた。これには、2021年調査で「正社員になる見込みのある仕事に応募した」という項目が新設されたことが影響している可能性もある。上述のとおり、「正社員になる見込みのある仕事に応募した」割合は男女とも30-34歳で高くなっており、この項目が示すとおり、「他の会社の正社員」への応募まではしていなくても、「正社員になる見込みのある仕事」に応募したという層が、このような回答傾向に流れたのかもしれない。

図表 4-35 男女別 性別・年齢別 正社員になるための取り組み（複数回答） 単位：%

	的ハローワーク等公的機関で仕事探した	に両親や知人・友人を頼した	を学校（通信や夜間を含む）に入学した	資格試験を受けた	けた・応募した	社員の職業訓練を受けた	アルバイト先で正社員登用に応募した	他の会社の正社員に応募した	が、情報収集はした	応募はしなかった	みのある仕事に応募した	正社員になる見込み	特に何もしなかった、していない	その他
25-29男性	37.4	18.2	3.0	14.1	4.0	8.1	38.4	9.1	19.2	6.1	4.0			
30-34男性	39.5	14.2	7.4	19.1	4.3	14.2	24.7	15.4	28.4	5.6	3.1			
25-29女性	41.6	12.8	1.6	12.0	4.0	8.8	34.4	16.0	28.8	4.0	5.6			
30-34女性	38.7	13.6	5.0	14.6	6.5	9.0	32.7	14.1	33.7	8.5	4.5			

続いて、フリーター類型との関連を検討し、図表 4-36 に示した。

図表 4-36 男女別 フリーター類型別 正社員になるための取り組み（複数回答）

単位：%

	的ハローワーク等公的機関で仕事探した	に両親や知人・友人を頼した	を学校（通信や夜間を含む）に入学した	資格試験を受けた	けた・応募した	社員の職業訓練を受けた	アルバイト先で正社員登用に応募した	他の会社の正社員に応募した	が、情報収集はした	応募はしなかった	みのある仕事に応募した	正社員になる見込み	特に何もしなかった、していない	その他
夢追求型	35.1	16.2	0.0	18.9	2.7	13.5	21.6	18.9	27.0	10.8	5.4			
モラトリアム型	37.6	13.9	3.0	11.5	5.5	9.7	29.7	17.6	24.2	7.9	3.6			
やむを得ず型	44.4	15.1	4.4	12.2	5.9	10.7	35.6	12.7	29.3	6.8	4.9			
ステップアップ型	32.5	11.7	9.1	23.4	5.2	9.1	37.7	7.8	36.4	2.6	3.9			

図表から、まず「やむを得ず型」で「ハローワーク等公的機関で仕事探しの相談をした」が多いことがわかる。また、「ステップアップ型」で、「学校に入学した」「資格試験を受けた」「他の会社の正社員に応募した」「正社員になる見込みのある仕事に応募した」が他の類型と比較して高くなっている。「他の会社の正社員に応募した」については、「やむを得ず型」も「ステップアップ型」と同様に高い割合である。ここまで検討してきたように、「ステップアップ型」は、他のフリーター類型と比較して、正社員になろうとしている割合が高いわけではないが、正社員になろうとした層の中では正社員への離脱率も高く、フリーター継続期間の平均も「やむを得ず型」と並んで相対的に短い。

最後に、これまで検討してきたフリーター類型ごとの特徴を簡潔にまとめたものを、図表 4-37 に示す。

図表 4-37 フリーター類型と各特徴のまとめ

単位：%

	夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型
構成比 (2016年)	9.1 (15.3)	32.8 (23.1)	42 (35.7)	16.1 (25.8)
2011年からの割合の経年変化	減少	減少→増加	増加	増加→減少
現在の状況に対する評価	肯定的	否定的	否定的	肯定的
職業観	自己実現志向 独立志向 専門的知識・スキル やりたいこと志向	適性不安 平均的	スキルアップや自己 実現に消極的	自己実現志向 独立志向 専門的知識・スキル 自己研鑽
「就きたい仕事」・「やりたいこと」	夢追い	—	—	専門職・資格職 夢追い
大卒以上割合	45.5	33.9	48.4	53.8
実家豊か割合	51.5	42.4	39.9	49.1
正社員になろうとした割合	59.4	70.6	68.2	67.0
うち、正社員になれた割合 (2016年調査)	52.6 (56.6)	66.1 (62.8)	62.6 (43.3)	80.5 (58.7)
現職正社員比率	23.7	39.3	39.6	51.9
平均フリーター継続期間(月)	65.3	53.2	46.7	46.1

## 第5節 まとめ

第4節までの分析から得られた知見と考察をまとめる。

第2節では、まず、「誰がフリーターになるのか」という問いについて、本人の属性や離学時期、社会階層的要因とフリーター経験との関連を検討した。その結果、以下のことが明らかになった。

- ① フリーター経験者の高学歴化が進行してきているが、2021年調査でも、さらに大卒・大学院卒の割合が微増するなど、同様の傾向が継続してみられる。大卒・大学院卒の中でのフリーター経験率は、2016年調査から下げ止まりの傾向を見せている。
- ② 25-29歳のフリーター経験者の割合について、2001年調査から2021年調査までの五時点間比較を行うと、フリーター経験率は減少傾向にある。2016年から2021年にかけて、30代前半のフリーター経験率も同様に減少している。
- ③ これまでの調査と同様に、最終学歴が高いほど、フリーター経験率は低く、対して中退者はフリーターになりやすい。また、同じ最終学歴でも、女性のほうがフリーターになりやすい。
- ④ 離学時期については、大卒が含まれていない層において、高卒労働市場の悪化の影響が顕著にみられるが、その他の時期等においては強い傾向が見られるとはいえない。ま

た、高卒者のサンプルサイズが小さくなってきており、検討が難しくなっていることに留意する必要がある。

- ⑤ 親学歴や実家の豊かさといった階層要因は、階層が高いとフリーター経験率を下げる傾向にあるが、本人の学歴をコントロールすると、フリーター経験率を規定するのは階層要因よりも本人の学歴である。

第3節では、フリーターになった理由をもとにフリーター類型を作成し、その分布や規定要因を検討するとともに、2016年までの調査よりも詳細に、各類型の現状に対する評価や職業観といった意識に踏み込んで検討した。その結果、以下の知見が得られた。

- ① 労働市場の状況が好転し、正社員になりやすくなる中で、2016年調査まで減少傾向であった「夢追求型」の割合は引き続き減少し、好況下でもフリーターを経験する層であるため、「やむを得ず型」の割合は引き続き増加している。反面、2016年調査まで減少傾向にあった「モラトリアム型」の割合が増加した。加えて、従来のモラトリアム的志向とは異なり、目標を達成するための足掛け期間としてフリーターになったという「ステップアップ型」は、2016年調査で割合の増加に着目して作成した類型であるが、2021年にかけてその割合は減少に転じていた。
- ② ①の変化は、ステップアップ的にフリーターとなる層が減少し、高学歴化が進む中でも、かつての高卒無業者のようなモラトリアム的な意識でフリーターとなる層が増加したという解釈もなりたちうるかもしれない。しかし、類型ごとの現状に対する認識や職業観、「ステップアップ型」のキー変数である「就きたい仕事」や「やりたいこと」の内容を検討したところ、「ステップアップ型」は肯定的で前向きな現状認識と、他類型よりも堅実な職業観を持ち、資格職・専門職志向の者と、夢追的な目標を持っている者が混在していた。また、組織に依らない働き方志向も高いが、フリーランスとも異なるものであると思われた。「ステップアップ型」の意識は正社員転職者のそれと類似したものとなっており、現職正社員の割合や正社員への離脱成功率も他類型より高かった。すなわち、「ステップアップ型」が減少し、「モラトリアム型」が増加しているのは、フリーター経験者の意識が以前のようなモラトリアム的なものに戻っているからではないと推測できる。正社員中心社会が変化し、正社員になることがますます容易になる中で、本来正社員になろうとすればなれる層が「ステップアップ型」であり、2016年まで「ステップアップ型」であった層の一部は、非正規雇用という形ではなく、正社員としてステップアップするようになっているのではないか。それでも、全体的なフリーター観としては後景化しているはずの「就きたい仕事」や「やりたいこと」の追求を重視し、フリーターを経験しながらキャリアを形成しているのが2021年調査の「ステップアップ型」なのではないだろうか。よって、彼らはかつてより「精鋭」化した特殊な層であるため

に、一見して減少したように見えるという推測が成り立つ。「モラトリアム型」は、他類型と比較して取り立てて現状に対する評価や職業観に特徴がなく、平均的であるため、特殊な層である「ステップアップ型」が絞られた一部の層となるなかで、相対的に割合が増加したと考えられる。ただし、あくまで仮説的な部分も少なからずあり、今後、景気の変動とともにフリーター類型の分布やフリーター経験者の意識がどのように変化していくのかなど、さらなる実態把握のための試みが必要である。

- ③ フリーター類型において、階層要因の影響は強いものではないが、「ステップアップ型」の女性や「夢追求型」において、実家の豊かさが「就きたい仕事」や「やりたいこと」の追求をある程度後押しする傾向が見られた。また、実家が経済的に恵まれていない場合、やむを得ずフリーターになりやすいことも示された。
- ④ コロナ禍の影響について、組織に依らない働き方を志向しやすい「夢追求型」や「ステップアップ型」は他の類型よりもコロナ禍の影響を受けたと感じやすい傾向にあった。

第4節では、フリーターから正社員への離脱について検討し、以下の結果が得られた。

- ① 正社員になろうとした割合は、経年比較を行うと2016年から減少しており、社会が正社員中心社会から変化してきていることが示唆される。
- ② 正社員になろうとした割合については学歴による差はあまり大きくないが、正社員になれた割合については、学歴が高いほうが正社員への離脱に成功しやすい。
- ③ フリーター類型は、正社員になろうとした割合についてはあまり影響を及ぼしていないが、正社員になれた割合については、「ステップアップ型」が顕著に高く、「ステップアップ型」が、属性的には本来正社員としてキャリアを重ねようとする層であることを示唆していると考えられる。また、2016年調査と比較して「やむを得ず型」が正社員に離脱しやすくなっており、全体的な好況によって正社員になりやすくなっていることの影響が伺える。しかし、女性の「やむを得ず型」については、2016年調査より大幅に上昇したものの、依然として正社員になれた割合は5割を切っており、引き続き支援が必要であると考えられる。
- ④ フリーター継続期間について、1年と4年を閾値として、正社員になれる割合が低下していく。フリーター類型との関連では、「夢追求型」の継続期間が長く、「やむを得ず型」と「ステップアップ型」は継続期間が短い。

2016年調査と2021年調査が大都市圏の若者を対象としており、この二時点の調査に高学歴者が多いという留意点はあるものの、2001年調査から2021年調査にかけて、フリーター経験率の低下傾向やフリーター経験者の高学歴化は一貫している。2016年調査では、かつてのような「高卒フリーター」のイメージでは近年のフリーターの実状を捉えきれなくなっ

てきていることを指摘した。2021 年調査では、労働市場の全体的な好況から、正社員になりやすくなったことや、日本的雇用システムによらない働き方への志向の変化を受け、フリーター経験者は、このような状況下でもなおフリーターという働き方を選択した、もしくはフリーターにならざるを得なかった層であるという特徴が、2016 年調査よりさらに顕著になった。「やむを得ず型」はフリーターにならざるを得なかった層であるが、第 4 節で明らかにしたように、正社員になりやすかった労働市場の影響を受け、正社員になろうと試みた場合の成功率が上昇している。特に女性については、第一章で正社員率の上昇が指摘されているが、フリーターから正社員への離脱率も大幅に上昇している。ただし、これは裏を返せば、景気が悪化した場合、再び「やむを得ず型」の正社員への離脱成功率は低下するであろうことを意味しており、今後、景気の変動に伴い、これを予期した迅速な対策が求められるだろう。

対して、フリーターとして「就きたい仕事」や「やりたいこと」を追求しようとする層に該当するのは、「夢追求型」、ならびに 2016 年調査で新設した「ステップアップ型」である。2011 年度から 2016 年度にかけて増加していた「ステップアップ型」は、2021 年度にかけて減少に転じている。「ステップアップ型」の割合の推移については今後注視していく必要があるが、本章では、これを正社員としてでも「就きたい仕事」や「やりたいこと」を追求できるようになる中で、それでもあえてフリーターとしてそれらを追求しようとする、これまでよりさらに限定的な層となったからだと解釈した。つまり、2016 年調査では「ステップアップ型」フリーターであった者の一部が、正社員として「就きたい仕事」や「やりたいこと」を追求するようになったという仮説である。間接的な根拠として、「ステップアップ型」フリーターは、現状に対して肯定的でポジティブな認識や、一社勤務を支持しない・独立自営的な働き方志向・専門知識・技術志向など、正社員転職者に類似した意識を持ち、現職正社員の割合や正社員への離脱成功率も高い。「ステップアップ型」を対象とした施策について、あえて正社員を選択せず、独立自営的な働き方を志向していることから、流動性の高いキャリアになると考えられるため、正社員として安定的に組織に属していなくても、能力が正当に評価される環境を整えることが挙げられる。また、こうした層がキャリア形成に困難を抱えないよう、学校におけるキャリア教育についても、主体的選択による自律的なキャリア形成という視点でのキャリア教育を取り入れる必要があるだろう。

これまでのキャリア教育は、そもそも若年雇用問題への対策ありきの発想で導入されてきており（児美川 2007）、2005 年度・2006 年度の文部科学省委託事業にもなったように、生徒をフリーターにさせず、正社員へと移行させることを重視するという性格を有してきた（鳥居 2007）。しかし、パート・アルバイトという雇用形態が存在する限り、フリーターとなる者は存在し、また、正社員になりやすい状況下でも、あえてフリーターという働き方を選択する者も存在する。フリーターという選択を自己責任論で片づけず、必要な層に支援を行うこともむろん必要である。加えて、本章の分析から、主体的にフリーター経験を含む流

動的なキャリアを選択する若者の存在を念頭に置き、「正社員になるためのキャリア教育」に終始するのではなく、自律的なキャリア形成という観点を含むキャリア教育の推進が必要であるといえるだろう。

## 引用文献

荒川葉，2009，『「夢追い」型進路形成の功罪—高校改革の社会学』東信堂。

児美川孝一郎，2007，『権利としてのキャリア教育』明石書店。

小杉礼子・堀有喜衣，2002，「若者の労働市場の変化とフリーター」小杉礼子編『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構。

日本労働研究機構，2000，『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』調査研究報告書 No.136。

——，2001，『大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感』労働政策研究報告書 No.146。

労働政策研究・研修機構，2012，『大都市の若者の就業行動と意識の展開——「第3回若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書 No.148。

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

——，2021，『変化するフリーターの意識と実態——新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から』JILPT 資料シリーズ No.237。

鳥居徹也，2007，『フリーター・ニートにさせないキャリア教育の授業』学陽書房。

## 第5章 離職・転職と定着—キャリアと意識の近年の変化

### 第1節 はじめに

本章では、学校卒業直後に正社員として就職した人の職業キャリアと意識について、離職者と定着者を比較しながらその近年の変化を明らかにする。第1章では、離学直後に正社員となるが転職して現在は他社で正社員である(=「転職・一時他形態」)ケースにおいては、仕事のやりがいなどの現職に対する「気持ち」が、2016年の調査時とほぼ同じ程度に肯定的であったのに対して、離学直後に就職した正社員の職に調査時点まで定着してきた(=「正社員定着」)ケースでは、男性においては大幅に(女性においては小幅に)、その気持ちが否定的な方向に変化しており、転職者と差が開いていたことを見た。職場に定着してきた若者の現職への評価が5年前より下がり、転職者より否定的であるのはなぜか、2016年と2021年の2回の「若者ワークスタイル調査」のデータを基に検討する。

新規学卒採用が広く行われている我が国においては、その早期離職は社会的関心を集めてきた問題であり、離職する若者の勤労意欲や職業意識の希薄さが指摘されることが多かった。しかし、近年では企業側の雇用管理にも問題があるという認識が広まり(厚生労働省2013『平成25年版労働経済白書』など)、2015年には「青少年の雇用の促進等に関する法律」が施行され、労働関係法令違反のある企業からの求人申し込みについては、ハローワークは受理を拒むことができるようになるなど、若者の早期離職への見方は変わってきている。

若者の早期離職を問題ととらえて対策を講じることは重要であるが、一方で定着者の中に潜む問題についてはこれまであまり議論されてこなかった。個々の企業では人材育成や人事管理上の問題として意識されてきたと思われるが、社会的な課題としての議論は展開されてこなかったのではないか。ここでは定着者のほうに視点を置いて、2021年と2016年の2つの調査の比較から得られる情報を整理したいと思う。

議論の手順としては、まず、両調査における新規学卒者の定着・離職の状況を個人属性(性別、学歴、年齢)別に明らかにし、これを国の雇用保険データによる離職率<sup>1</sup>と比較してデータの偏りを検討する。そのうえで、初職の勤務先企業の属性的要因が2つの調査でどう異なるか、また、離職者の離職後のキャリアが両調査でどのように異なるかを確認する。これらの影響を考慮に入れて、第1章で見た「気持ち」やそのほかの意識項目について検討し、定着者と離職者の意識の変化の背景に何があるのかを考察する。最後にそこから考えうる政策的なインプリケーションをまとめる。

<sup>1</sup> 雇用保険加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算定し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出したもの。すなわち、当該年の3月1日から6月30日に新規学卒として雇用保険に加入した者のうち、4月2日時点で22歳以上なら大卒、20~21歳なら短大等卒、18~19歳なら高卒の新規学卒就職者とし、その年の3月1日から3年後の3月31日までに離職した者を3年目までの離職者とする。ここから離職率を求める。「新規学卒者の離職状況」として毎年報道発表されている。



なお、雇用保険データに基づく新規学卒就職者の離職率は、入職3年目までの期間を設定して推計されている。3年という期間については、労働政策研究・研修機構（2017）では、「平成25年若年者雇用実態調査」（厚生労働省）の2次集計をもとに、3年以上後の離職では、次のキャリアにつながる比較的前向きな理由が多い一方、早い離職ほど長時間労働や職場のコミュニケーションの欠如など職場の問題を理由とするケースが多いことを明らかにしており、3年程度を早期離職ととらえることは一定の合理性があると思われる。

本章で分析に用いるのは、2021年調査及び2016年調査において、それぞれ学校卒業直後に正社員（公務員含む）として就職し、かつその後の離職の有無が明確なケースである。2021年調査については2,181票、2016年調査においては1,863票となる。

## 第2節 新規学卒就職者の定着・離職状況

### 1. 新規学卒就職者の定着・離職の変化

最初に、両調査で把握された学校卒業直後に正社員（公務員含む）として就職した者（以下、新規学卒就職者と呼ぶ）の調査時点までの定着・離職状況を確認する。

図表5-1で年齢計（25～34歳）をみると、2021年調査における現在までの初職定着者の割合は男性57.8%、女性40.8%で男性のほうが高い。2016年調査では、それぞれ59.2%、39.3%であったので、男女とも違いはわずかである。就職から3年目までの早期離職率は2021年調査では男性19.5%、女子29.2%で女性のほうが高く、2016年調査の男性21.1%、女性30.0%との違いはやはり小さい。

図表5-1 新規学卒就職者の定着・離職状況

単位：%、Nは実数

		2021年調査				2016年調査			
		定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N
年齢計	男性	57.8	42.2	19.5	987	59.2	40.8	21.1	802
	女性	40.8	59.2	29.2	1,194	39.3	60.7	30.0	1,061
	男女計	48.5	51.5	24.8	2,181	47.9	52.1	26.1	1,863
25～29歳	男性	60.9	39.1	22.4	473	65.9	34.1	19.5	375
	女性	46.4	53.6	31.0	610	46.7	53.3	27.7	531
	男女計	52.7	47.3	27.2	1,083	54.6	45.4	24.3	906
30～34歳	男性	54.9	45.1	16.7	514	53.4	46.6	22.5	427
	女性	34.9	65.1	27.4	584	31.9	68.1	32.3	530
	男女計	44.3	55.7	22.4	1,098	41.5	58.5	27.9	957

2回の調査が5年の間隔で実施されていることから、年齢階級を5歳刻みにしたほうが5年間の変化をとらえやすいため、年齢階級を25～29歳、30～34歳にわけた時のそれぞれの数値も掲載した。各年齢階級の定着者の割合を見ると、25～29歳の男性では2016年調査より定着率の減少がみられ、30～34歳の女性はわずかに増加している。一方3年目までの早期離職

職率を見ると、25～29歳については男女とも上昇傾向にあり、30～34歳については男女とも低下している。

次の図表5-2ではこれを学歴別に示した。男女とも高学歴であるほど定着率は高く、特に大学・大学院卒は高い。2016年と比較すると、25～29歳の大卒・大学院卒では男女とも定着率が下がっており、特に男性で大きく下がっている。30～34歳の大卒・大学院卒の定着率は男女とも変化はわずかである。

図表5-2 新規学卒就職者の離職状況（学歴別）

①年齢計

単位：％、Nは実数

	2021年調査				2016年調査				
	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	
男性	高卒	39.7	60.3	36.5	63	34.5	65.5	32.8	58
	専門・短大・高専卒	41.7	58.3	22.5	120	34.8	65.2	29.5	112
	大学・大学院卒	61.8	38.2	17.6	801	65.9	34.1	18.4	631
女性	高卒	17.1	82.9	39.5	76	21.7	78.3	42.2	83
	専門・短大・高専卒	28.1	71.9	36.4	242	22.9	77.1	35.2	284
	大学・大学院卒	46.3	53.7	26.4	876	48.1	51.9	26.4	694

②25～29歳

単位：％、Nは実数

	2021年調査				2016年調査				
	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	
男性	高卒	45.5	54.5	31.8	22	38.7	61.3	38.7	31
	専門・短大・高専卒	42.1	57.9	29.8	57	48.0	52.0	24.0	50
	大学・大学院卒	64.8	35.2	20.7	392	71.8	28.2	16.7	294
女性	高卒	12.5	87.5	47.5	40	26.1	73.9	43.5	46
	専門・短大・高専卒	35.1	64.9	36.0	111	24.4	75.6	36.2	127
	大学・大学院卒	52.1	47.9	28.3	459	57.3	42.7	22.6	358

③30～34歳

単位：％、Nは実数

	2021年調査				2016年調査				
	定着	離職	うち(再掲) 3年目ま でに離職	N	定着	離職	うち(再掲) 3年未満 で離職	N	
男性	高卒	36.6	63.4	39.0	41	29.6	70.4	25.9	27
	専門・短大・高専卒	41.3	58.7	15.9	63	24.2	75.8	33.9	62
	大学・大学院卒	58.9	41.1	14.7	409	60.8	39.2	19.9	337
女性	高卒	22.2	77.8	30.6	36	16.2	83.8	40.5	37
	専門・短大・高専卒	22.1	77.9	36.6	131	21.7	78.3	34.4	157
	大学・大学院卒	40.0	60.0	24.2	417	38.4	61.6	30.4	336

注：中学卒は掲載を省いた。

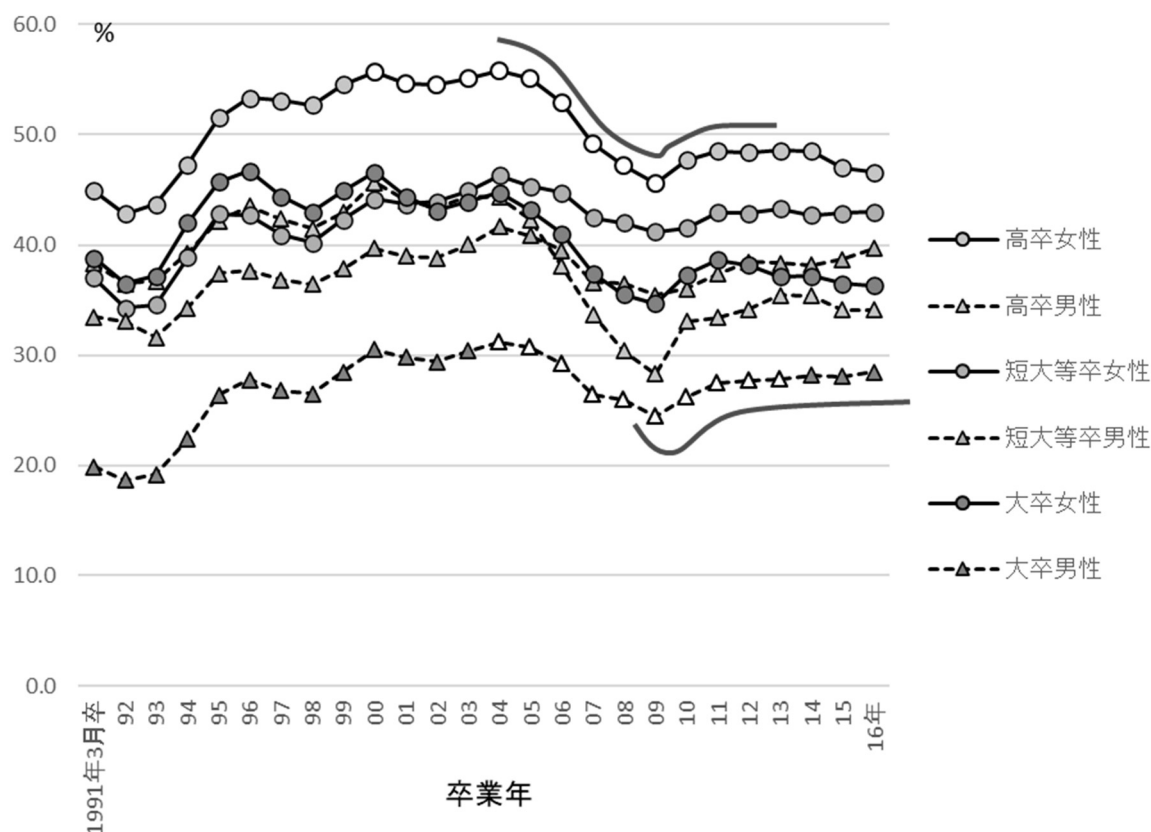
3年目までの早期離職率を見ると、25～29歳については学歴計では上昇傾向だったが、学歴別にみると、これがあてはまるのは男女の大学・大学院卒と男性の専門・短大・高専卒、女性の高卒である。一方、30～34歳では学歴計では低下傾向だった。これも男女の大学・大学院卒と男性の専門・短大・高専卒、女性の高卒であてはまる。大学・大学院卒はサンプル

サイズが大きく、学歴計の値は大学・大学院卒を反映するところが大きい。2021年調査が2016年調査に比べて20歳代後半の早期離職率が高く、30歳代前半で低いのは主に大卒・大学院卒男女の行動によるといえる。

## 2. 雇用保険に基づく早期離職率との関係

この離職率は雇用保険データを基に公表されている新規学卒者の離職率と異なるのだろうか。図表5-3は、雇用保険データを基に算出された学卒3年目までの離職率で、性・学歴別に長期的推移を示している。図中には、ここで取り上げている2回の調査の対象者が該当する卒業年を、高卒女性と大卒男性を例に示している。すなわち、各グラフのマーカーのうち白抜きにした部分が2016年調査の対象層であり、太線（赤）の側線をつけた部分が2021年調査の対象層である。両調査の調査対象は25～34歳であるが、学歴によって卒業年はずれることになる。

図表5-3 雇用保険データによる学卒3年目までの離職率の推移（性・学歴別）



資料出所：厚生労働省（各年）「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」「新規学卒就職者の離職状況」、および厚生労働省調べから筆者が作成。

この雇用保険に基づく離職率と、ここで取り上げる2回の調査による離職率を比較する。図表5-4には、年齢階級・性・学歴別に、左側に各回の調査で得られた3年目までの離職率を、右側にはそれぞれが該当する卒業年の雇用保険データによる離職率の平均を載せた。学歴ごとに左右を見比べると、高卒者を除いて、2回の調査の離職率は雇用保険データより低い。大学・大学院卒はいずれの年齢階級、性別でも10%前後低くなっている。本調査は、2回とも住民基本台帳を基にした郵送アンケート調査であることから、離職者については、離職に転居を伴っていたり、あるいは非労働力化したりしている場合など、回収率が低かった可能性がある。男女の高卒および男性の専門・短大・高専卒は、サンプルサイズがかなり小さいので、雇用保険データとの関係も安定しない。これらのデータをもとに離職・定着について論じることは不適切であろう。専門・短大・高専卒の女性については、ケース数も一定程度あり、雇用保険データとの差は5~10%減程度に納まっており、離職者の特徴を検討することはできるのではないかと思われるが、基本的には、分析は大学・大学院卒を中心としたほうがよいだろう。

図表5-4 新規学卒就職者の3年目までの離職率（雇用保険データとの比較）

単位：%

		2021年調査	当該期雇用保険データ	2016年調査	当該期雇用保険データ	
25～29歳	男性	高卒	31.8	32.9	38.7	34.5
		専門・短大・高専卒	29.8	38.2	24.0	36.4
		大学・大学院卒	20.7	28.1	16.7	26.7
	女性	高卒	47.5	47.7	43.5	50.0
		専門・短大・高専卒	36.0	42.9	36.2	42.0
		大学・大学院卒	28.3	36.8	22.6	37.2
30～34歳	男性	高卒	39.0	37.7	25.9	44.4
		専門・短大・高専卒	15.9	36.8	33.9	40.2
		大学・大学院卒	14.7	26.4	19.9	28.7
	女性	高卒	30.6	52.0	40.5	55.1
		専門・短大・高専卒	36.6	42.4	34.4	45.0
		大学・大学院卒	24.2	36.9	30.4	40.4

注：「当該期雇用保険データ」は、各調査の当該年齢層がそれぞれの学歴に応じて卒業したと推定される年度の「3年目までの離職率」の平均値。また、雇用保険データによる「大学卒」は、22歳以上で新規学卒の理由で雇用保険に加入した者であることから大学院卒も含まれると推測される。

あらためて図表5-4の2021年調査の大学・大学院卒についてみると、30歳代前半については、「若者ワークスタイル調査」においても雇用保険データにおいても、卒業3年目までの離職率は、2016年調査に比べて今回調査のほうが男女とも低く、さらに今回調査の20歳代後半と比べても低い。また、今回調査の30歳代前半層は、ほぼ2016年調査の20歳代後半

にあたるので<sup>2</sup>、この両者を比べると大きなズレはなく、現在の 30 歳代前半の世代は早期離職率が低い世代だといえる。20 歳代後半の 3 年目までの離職率は、2016 年調査に比べれば、男性は「若者ワークスタイル調査」においても雇用保険データにおいても高くなっており、早期離職者が増えた世代だといえる。女性は「若者ワークスタイル調査」では増加しているが、雇用保険データではやや低下している。東京という地域の特性か、調査回答者の偏りかはわからないが、本調査においての特徴として理解しておくべきだろう。

### 第 3 節 新規学卒就職者の初職と定着状況

次に、最初の就職先（＝初職）の違いについて検討する。前述のとおり、以下の分析では学歴を大卒・大学院卒に絞り、かつ年齢階級を 2 分して、5 年間の変化を中心にとらえることとする。本調査で把握している初職の情報は、企業規模と職種である。

#### 1. 初職の企業規模の変化と定着・離職

まず、初職勤務先の企業規模についてみる。図表 5-5 で、まず斜体で示した規模別の構成比をみると「1000 人以上・公務員」が 5～6 割を占め、これは 2016 年調査とあまり変わらない。規模別にみた現在までの定着率は、2016 年調査に比べて、「1000 人以上・公務」においては男女とも低下している。年齢階級別にみると、「1000 人以上・公務」の定着率は 30 歳代前半の男性は 2016 年と同じ水準だが、他はすべて低下している。20 歳代後半は早期離職率も高くなった世代であるが、30 歳代前半は早期離職率が低下している世代である。すなわち、2021 年調査においては 4 年目以降の離職が増えたということである。一方「300～999 人」「30～299 人」規模に注目すると、30 歳代前半の女性には早期離職が減ると同時に、現在までの定着率もかなり高まっている。こちらでは、長期勤続者が増えている。

---

<sup>2</sup> 2016 年調査については 2016 年 4 月時点、2021 年調査については 2020 年 4 月時点の年齢であるので、1 年のずれがある。

図表5-5 大卒・大学院卒正社員就職者の初職勤務先規模

①年齢計

単位：％、Nは実数

		2021年調査				2016年調査			
		定着	3年目まで に離職	N	構成比	定着	3年目まで に離職	N	構成比
男性	1000人以上・公務員	70.5	11.7	478	59.7	75.1	11.4	369	58.5
	300～999人	55.7	20.6	131	16.4	51.4	28.0	107	17.0
	30～299人	48.3	27.2	147	18.4	52.5	32.0	122	19.3
	29人以下	31.8	40.9	44	5.5	58.6	17.2	29	4.6
	合計	61.8	17.6	801	100.0	65.9	18.4	631	100.0
女性	1000人以上・公務員	57.1	17.8	455	51.9	64.0	17.7	344	49.6
	300～999人	41.3	28.4	155	17.7	37.2	30.4	148	21.3
	30～299人	36.0	37.6	197	22.5	31.4	35.3	153	22.0
	29人以下	13.6	48.5	66	7.5	23.8	47.6	42	6.1
	合計	46.3	26.4	876	100.0	48.1	26.4	694	100.0

②25～29歳

単位：％、Nは実数

		2021年調査				2016年調査			
		定着	3年目まで に離職	N	構成比	定着	3年目まで に離職	N	構成比
男性	1000人以上・公務員	71.7	14.3	223	56.9	82.2	8.0	163	55.4
	300～999人	63.2	22.1	68	17.3	59.6	25.0	52	17.7
	30～299人	57.1	27.3	77	19.6	56.3	29.7	64	21.8
	29人以下	29.2	54.2	24	6.1	64.3	28.6	14	4.8
	合計	64.8	20.7	392	100.0	71.8	16.7	294	100.0
女性	1000人以上・公務員	63.2	18.4	228	49.7	69.2	14.8	182	50.8
	300～999人	49.4	27.0	89	19.4	52.6	24.4	78	21.8
	30～299人	39.0	43.8	105	22.9	43.2	31.1	74	20.7
	29人以下	23.5	52.9	34	7.4	25.0	50.0	24	6.7
	合計	52.1	28.3	459	100.0	57.3	22.6	358	100.0

③30～34歳

単位：％、Nは実数

		2021年調査				2016年調査			
		定着	3年目まで に離職	N	構成比	定着	3年目まで に離職	N	構成比
男性	1000人以上・公務員	69.4	9.4	255	62.3	69.4	14.1	206	61.1
	300～999人	47.6	19.0	63	15.4	43.6	30.9	55	16.3
	30～299人	38.6	27.1	70	17.1	48.3	34.5	58	17.2
	29人以下	35.0	25.0	20	4.9	53.3	6.7	15	4.5
	合計	58.9	14.7	409	100.0	60.8	19.9	337	100.0
女性	1000人以上・公務員	51.1	17.2	227	54.4	58.0	21.0	162	48.2
	300～999人	30.3	30.3	66	15.8	20.0	37.1	70	20.8
	30～299人	32.6	30.4	92	22.1	20.3	39.2	79	23.5
	29人以下	3.1	43.8	32	7.7	22.2	44.4	18	5.4
	合計	40.0	24.2	417	100.0	38.4	30.4	336	100.0

## 2. 初職の職種の変化と定着・離職

次に初職の職種別の定着・離職状況を見る（図表5-6）。まず、年齢計の表で、斜体の職種別の構成比をみると、男性はほぼ変化はないが、女性では事務職の割合が減り、専門・技術と販売・サービス職が増えている。現在までの定着状況を見ると、2016年に比べて男女とも販売・サービスが10%ポイントほど減少している。早期離職率はそれほど変わらないので4年目以降の離職がこの職種で増えていることがわかる。

年齢階級別で20歳代後半についてみると、職種別構成比は男性ではあまり変わらないが、女性では事務が減って販売・サービス、専門・技術がやや増えている。販売・サービスはもとも離職率が高い職種だが、その割合が増えるとともに、同職種の早期離職率は高まっているし、現在までの定着者も大きく減っている。専門・技術の早期離職率も高まっており、これらの職種での変化が離職率の上昇の一つの要因と考えられる。

図表5-6 大卒・大学院卒正社員就職者の初職職種

### ①年齢計

単位：%、Nは実数

	2021年調査				2016年調査			
	定着	3年目までに離職	N	構成比	定着	3年目までに離職	N	構成比
男性 専門・技術	64.0	14.7	361	45.1	68.1	13.5	282	44.7
事務・管理	75.6	7.9	127	15.9	71.0	12.0	100	15.8
販売・サービス	51.6	25.8	275	34.3	61.8	25.1	207	32.8
生産工程・建設・運輸・保安、他	70.3	18.9	37	4.6	58.5	34.1	41	6.5
合計	61.8	17.6	801	100.0	65.9	18.4	631	100.0
女性 専門・技術	49.7	26.5	332	37.9	46.8	27.8	237	34.1
事務・管理	57.1	15.0	240	27.4	55.2	19.4	232	33.4
販売・サービス	32.5	36.0	286	32.6	42.1	32.7	214	30.8
生産工程・建設・運輸・保安、他	58.8	23.5	17	1.9	-	-	9	1.3
合計	46.3	26.4	876	100.0	48.1	26.4	694	100.0

### ②25～29歳

単位：%、Nは実数

	2021年調査				2016年調査			
	定着	3年目までに離職	N	構成比	定着	3年目までに離職	N	構成比
男性 専門・技術	68.6	17.1	175	44.6	72.8	11.8	136	46.3
事務・管理	86.0	3.5	57	14.5	80.5	7.3	41	13.9
販売・サービス	51.8	31.2	141	36.0	69.4	22.4	98	33.3
生産工程・建設・運輸・保安、他	63.2	26.3	19	4.8	55.6	44.4	18	6.1
合計	64.8	20.7	392	100.0	71.8	16.7	294	100.0
女性 専門・技術	54.4	28.6	182	39.7	60.0	21.7	120	33.5
事務・管理	63.6	16.4	110	24.0	62.9	17.7	124	34.6
販売・サービス	38.9	37.6	157	34.2	49.1	29.6	108	30.2
生産工程・建設・運輸・保安、他	-	-	9	2.0	-	-	6	1.7
合計	52.1	28.3	459	100.0	57.3	22.6	358	100.0

③30～34 歳

単位：％、Nは実数

	2021年調査				2016年調査			
	定着	3年目までに離職	N	構成比	定着	3年目までに離職	N	構成比
男性 専門・技術	59.7	12.4	186	45.5	63.7	15.1	146	43.3
事務・管理	67.1	11.4	70	17.1	64.4	15.3	59	17.5
販売・サービス	51.5	20.1	134	32.8	55.0	27.5	109	32.3
生産工程・建設・運輸・保安、他	77.8	11.1	18	4.4	60.9	26.1	23	6.8
合計	58.9	14.7	409	100.0	60.8	19.9	337	100.0
女性 専門・技術	44.0	24.0	150	36.0	33.3	34.2	117	34.8
事務・管理	51.5	13.8	130	31.2	46.3	21.3	108	32.1
販売・サービス	24.8	34.1	129	30.9	34.9	35.8	106	31.5
生産工程・建設・運輸・保安、他	-	-	8	1.9	-	-	3	0.9
合計	40.0	24.2	417	100.0	38.4	30.4	336	100.0

30歳代前半の職種別構成比は男女とも2時点間の変化は小さい。この世代の早期離職率ほどの職種も低下しているが、現在までの定着率は、女性の販売・サービスで大幅に低下しており、4年目以降の離職がかなり増えたことがわかる。一方、女性の専門・技術や事務・管理の定着率は高まっている。

#### 第4節 定着者と転職者の現職

本節では、離職した後の就業状況と、定着者と転職者の調査時点現在での勤務先規模と職種がこの5年変化しているかどうかを確認する。

##### 1. 離職後のキャリアの変化

離職後の状況を第1章で設定したキャリア類型に従ってみると、次の図表5-7にみるとおり、2021年調査では男女とも離職者の増加とともに、離職後、現在は正社員である「転職・一時他形態」型のキャリアが増加し、非正規型雇用者や専業主婦になった女性が減少した。

図表5-7 大学・大学院卒正社員就職者の離職後のキャリアの変化

単位：％、Nは実数

	正社員定着	離職					合計(N)	
		転職・一時他形態	正社員から非典型*	自営・家業	失業・無業	専業主婦、他		
2021年 男性	61.7	31.8	2.4	2.5	1.0	0.6	100.0	801
2021年 女性	46.2	31.8	9.7	2.2	2.5	7.5	100.0	876
2016年 男性	65.9	27.4	3.5	2.1	0.8	0.3	100.0	631
2016年 女性	48.0	27.8	12.1	1.9	1.3	8.9	100.0	694

\*同一勤務先で雇用形態を変えた2021年3ケース、2016年1ケースを含む。以降の図表でも同様だが、わずかであり特に言及しない。

これを年齢階級別にみると（図表5-8）、定着者が減り「転職・一時他形態」が大きく増えているのは男女とも20歳代後半層である。また、女性の30歳代前半では、「転職・一時他形態」はあまり変わっていないが、非正規雇用に移る者や専業主婦が減っており、その分「正



社員定着」が増加している。

新規学卒就職者の早期離職については、初職在職期間が短いほど、離職後の正社員割合が低い傾向があることが明らかにされている（労働政策研究・研修機構 2017、2019）。本章での分析対象である大学・大学院卒について、早期離職による離職後のキャリアへの影響について確認しておく。図表 5－9 では初職在籍 3 年目までの離職と 4 年目以降の離職とで、その後のキャリアがどう異なるのかを見たものである。20 歳代後半の男性では、「4 年目以降」のほうが「転職・一時他形態」、すなわち正社員として転職している者の割合が大きい。これは 2016 年調査でも同じだが、今回調査のほうが「3 年目まで」との差が大きい。

図表 5－8 大学・大学院卒正社員就職者の離職後のキャリアの変化（年齢階級別）

単位：％、Nは実数

		正社員定着	離職				合計(N)		
			転職・一時他形態	正社員から非典型	自営・家業	失業・無業		専業主婦、他	
2021年	25～ 男性	64.8	28.1	2.0	2.6	1.5	1.0	100.0	392
	29歳 女性	51.9	30.5	7.8	0.9	3.5	5.4	100.0	459
	30～ 男性	58.7	35.5	2.7	2.4	0.5	0.2	100.0	409
	34歳 女性	40.0	33.3	11.8	3.6	1.4	9.8	100.0	417
2016年	25～ 男性	71.8	23.1	2.7	1.4	0.3	0.7	100.0	294
	29歳 女性	57.0	23.7	10.3	1.4	1.1	6.4	100.0	358
	30～ 男性	60.8	31.2	4.2	2.7	1.2	0.0	100.0	337
	34歳 女性	38.4	32.1	14.0	2.4	1.5	11.6	100.0	336

20 歳代後半の女性は 4 年目以降の離職では専業主婦になっている者が多く、正社員での転職者はむしろ 3 年目までの離職より少ない。2016 年調査でも同様だが、今回調査のほうが 4 年目以降離職者における専業主婦が減り、その分正社員での転職が増えている。

30 歳代前半の男性では、4 年目以降の離職のほうが「転職・一時他形態」は少ない。2016 年にはさらに少なかったが「自営・家業」の割合が高い特徴があった。それが今回は減り、当時より正社員での転職者が増えている。同女性は 4 年目以降離職のほうがやや正社員割合は大きい。2016 年調査では非正規割合が高かったが、これが大幅に減り正社員での転職者が増えていた。

図表 5-9 大学・大学院卒初職離職者の離職までの期間別離職後のキャリア

単位：％、Nは実数

		2021年						2016年								
		転職・ 一時他 形態	正社員 から非 典型	自営・ 家業	失業・ 無業	専業主 婦、他	合計(N)	転職・ 一時他 形態	正社員 から非 典型	自営・ 家業	失業・ 無業	専業主 婦、他	合計(N)			
25～	男性	3年目まで	74.1	8.6	9.9	6.2	1.2	100.0	81	79.6	14.3	4.1	0.0	2.0	100.0	49
		4年目以降	87.7	1.8	3.5	1.8	5.3	100.0	57	83.9	3.2	6.5	3.2	3.2	100.0	31
29歳	女性	3年目まで	64.6	16.9	2.3	6.9	9.2	100.0	130	59.3	24.7	2.5	3.7	9.9	100.0	81
		4年目以降	62.4	14.1	1.2	8.2	14.1	100.0	85	50.0	23.5	2.9	1.5	22.1	100.0	68
30～	男性	3年目まで	88.3	6.7	5.0	0.0	0.0	100.0	60	82.1	10.4	4.5	3.0	0.0	100.0	67
		4年目以降	85.7	5.7	6.7	1.0	1.0	100.0	105	76.2	11.1	9.5	3.2	0.0	100.0	63
34歳	女性	3年目まで	54.5	26.7	6.9	2.0	9.9	100.0	101	54.9	16.7	4.9	3.9	19.6	100.0	102
		4年目以降	57.1	14.3	4.8	2.7	21.1	100.0	147	49.5	26.8	3.1	1.0	19.6	100.0	97

## 2. 定着者と転職者の現職の企業規模

次に定着者と正社員での転職者として、現職の勤務先の規模や職種がどう異なっているのか、2016年からの変化も含めてみておく。なお、以降の議論はすべて初職も現職も正社員である者に絞るので、「正社員定着」は「定着」、「転職・一時他形態」は「転職」と簡略に表記する。

図表 5-10 には定着者と転職者の現職の勤務先規模を示した。転職者については、辞めた初職についても掲載した。男性転職者の初職は5割が「1000人以上・公務」であった。転職後の現在の勤務先は同規模が4割強で、やや規模の小さいほうに移動した。定着者のほうの同規模は7割弱で、より多い。2016年調査と比べると定着者のほうは変わらないが、転職者の現職は2016年よりやや大規模が多くなっている。女性転職者の初職は「1000人以上・公務」が4割で、転職後の現職では同規模は3割と、男性同様より小さいほうに移動していた。定着者については男性と同じく同規模は7割弱で、転職者より大規模が多い。現職の規模を2016年調査と比較すると、定着者も転職者もあまり変わらない。

次に年齢階級別であるが、転職者の移動傾向は変わらないので、勤務先規模構成の5年間の変化に注目する。20歳代後半男性では、定着者は2016年調査とほぼ変わらないが、転職者ではやや大規模が増える傾向がある。同女性も定着者はほぼ変わらないが、転職者ではやや小規模企業が増える傾向がある。30歳代前半の男性では、やはり定着は変わらず、転職者で大規模が増えている。同女性でも定着者は変わっていないが、転職者では「300～999人」が増えているが、より大規模は増えていない。転職において、男性はいずれの年齢階級でも大規模企業へ転入者が増えており、女性は20歳代後半では中小規模への転入がやや増えていた。

図表5-10 大学・大学院卒正社員の現職と転職者の初職の企業規模（定着者・転職者）

①年齢計

単位：％、Nは実数

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	1000人以上・公務員	66.8	49.8	42.7	66.7	46.0	35.1
	300～999人	15.0	18.4	16.1	13.2	23.6	14.9
	30～299人	15.0	22.7	28.2	15.3	26.4	31.0
	29人以下	2.2	8.6	12.2	4.1	4.0	17.2
	無回答	1.0	0.4	0.8	0.7	0.0	1.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	494	255		416	173	
女性	1000人以上・公務員	65.9	41.6	31.5	66.3	32.6	33.7
	300～999人	15.3	16.8	19.0	16.4	25.9	17.6
	30～299人	15.8	27.6	32.6	14.0	29.0	32.6
	29人以下	2.5	14.0	16.5	3.0	9.8	13.5
	無回答	0.5	0.0	0.4	0.3	2.6	2.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	405	279		333	193	

②25～29歳

単位：％、Nは実数

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	1000人以上・公務員	61.8	50.9	37.3	64.5	38.2	33.8
	300～999人	16.9	17.3	20.0	15.2	26.5	11.8
	30～299人	17.7	19.1	28.2	16.6	30.9	33.8
	29人以下	2.0	12.7	12.7	3.8	4.4	19.1
	無回答	1.6	0.0	1.8	0.0	0.0	1.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	254	110		211	68	
女性	1000人以上・公務員	62.6	38.6	28.6	61.3	35.3	30.6
	300～999人	17.2	18.6	17.1	20.1	27.1	21.2
	30～299人	16.4	30.7	34.3	14.7	25.9	32.9
	29人以下	3.8	12.1	20.0	2.9	11.8	12.9
	無回答	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	2.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	238	140		204	85	

③30～34 歳

単位：％、Nは実数

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	1000人以上・公務員	72.1	49.0	46.9	70.2	51.4	36.2
	300～999人	12.9	19.3	13.1	11.2	21.9	17.1
	30～299人	12.1	25.5	28.3	13.7	22.9	28.6
	29人以下	2.5	5.5	11.7	3.9	3.8	16.2
	無回答	0.4	0.7	0.0	1.0	0.0	1.9
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	240	145		205	105	
女性	1000人以上・公務員	70.7	44.6	34.5	72.9	30.6	36.1
	300～999人	12.6	15.1	20.9	10.9	25.0	14.8
	30～299人	15.0	24.5	30.9	12.4	31.5	32.4
	29人以下	0.6	15.8	12.9	2.3	8.3	13.9
	無回答	1.2	0.0	0.7	1.6	4.6	2.8
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	167	139		129	108	

### 3. 定着者と転職者の現職の職種

現在の就業職種についても同様にみていく（図表5-11）。年齢計でみると、男性の転職者が辞めた職種は、専門・技術、販売・サービス職がそれぞれ4割強と多く、転職したのちの現職は、専門・技術が4割強、販売・サービス3割、事務・管理が2割となっている。この結果、現職の構成は定着者とあまり変わらなくなった。この移動の傾向は2016年調査でもほぼ同じだが、当時のほうがさらに販売・サービスに移動した者は少なく、転職者の現職は2021年のほうが販売・サービスが多くなっている。

女性では転職者の初職は、販売・サービスが4割強、専門技術が3割強、事務・管理が2割で、転職後の現職は事務・管理が4割と大幅に増えている。移動後の職種構成割合は、やはり定着者と似通ったものになっている。2016年も動きはほぼ同じだが、転職者の初職は事務・管理が3割と多かった。また、定着者でも2021年調査より事務・管理が多く専門・技術が少なかった。

年齢階級別に、定着者と転職者の就業職種構成の2016年からの変化を確認する。20歳代後半の男性は定着者、転職者とも2016年と職種別の構成比はほとんど変わらない。20歳代後半女性の定着者の現職については、2016年より専門・技術が増えて事務・管理が減っている。転職者のほうはほとんど変わらない。30歳代前半の男性では定着者はほとんど変わらず、転職者で販売・サービスが増えて事務・管理が減った。同女性は定着者で専門・技術が増え転職者では逆に専門・技術が減った。

図表5-11 大卒・大学院卒正社員の現職と転職者の初職の職種（定着者・転職者）

①年齢計

単位：％、Nは実数

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	専門・技術	47.6	42.0	44.7	47.1	41.6	43.4
	事務・管理	23.9	11.0	20.0	21.9	12.1	24.9
	販売・サービス	23.5	43.9	30.6	24.8	39.9	23.7
	生産工程・建設・運輸・保安、他	4.5	2.7	3.9	5.8	6.4	7.5
	無回答	0.6	0.4	0.8	0.5	0.0	0.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	494	255		416	173	
女性	専門・技術	38.8	34.4	38.0	31.8	37.3	42.5
	事務・管理	38.0	19.4	41.2	44.4	29.0	40.9
	販売・サービス	20.2	44.4	17.2	20.1	32.1	15.0
	生産工程・建設・運輸・保安、他	3.0	1.8	3.2	1.2	1.0	1.0
	無回答	0.0	0.0	0.4	2.4	0.5	0.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	405	279		333	193	

②25～29歳

単位：％、Nは実数

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	専門・技術	48.4	38.2	41.8	47.4	44.1	39.7
	事務・管理	20.9	7.3	20.0	19.4	7.4	22.1
	販売・サービス	26.0	51.8	30.9	27.0	38.2	27.9
	生産工程・建設・運輸・保安、他	3.9	2.7	5.5	5.7	10.3	8.8
	無回答	0.8	0.0	1.8	0.5	0.0	1.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	254	110		211	68	
女性	専門・技術	40.3	35.7	36.4	32.8	32.9	36.5
	事務・管理	32.4	17.9	43.6	43.1	32.9	43.5
	販売・サービス	23.1	45.7	17.1	21.6	31.8	17.6
	生産工程・建設・運輸・保安、他	4.2	0.7	2.9	1.0	2.4	2.4
	無回答	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	238	140		204	85	

		2021年調査			2016年調査		
		定着 勤務先	転職		定着 勤務先	転職	
			初職勤務先	現職勤務先		初職勤務先	現職勤務先
男性	専門・技術	46.7	44.8	46.9	46.8	40.0	45.7
	事務・管理	27.1	13.8	20.0	24.4	15.2	26.7
	販売・サービス	20.8	37.9	30.3	22.4	41.0	21.0
	生産工程・建設・運輸・保安、他	5.0	2.8	2.8	5.9	3.8	6.7
	無回答	0.4	0.7	0.0	0.5	3.8	0.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	240	145		205	105	
女性	専門・技術	36.5	33.1	39.6	30.2	40.7	47.2
	事務・管理	46.1	20.9	38.8	46.5	25.9	38.9
	販売・サービス	16.2	43.2	17.3	17.8	32.4	13.0
	生産工程・建設・運輸・保安、他	1.2	2.9	3.6	1.6	0.0	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.7	3.9	0.9	0.9
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	N	167	139		129	108	

## 第5節 現職への「気持ち」の変化と勤務先属性

### 1. 定着者と転職者の現職への「気持ち」の変化

ここまでみてきた定着・離職状況の変化と勤務先属性の変化は、現職への「気持ち」とどう関係しているのだろうか。まず、本章では対象を大学・大学院卒に絞っているため、この対象者の現職への「気持ち」が2時点の調査の間でどう異なっているかを確認する。

第1章でも紹介した通り、調査では今の仕事への気持ちとして、図表5-12に示す4つの質問（A～D）を示し「そう思う」から「そう思わない」の4件法で答えを求めている。図に示したのは、そのうち「そう思う」と答えた者の割合である。2016年調査においても全く同じ質問をしているので、図にはその結果も併せて掲載している。

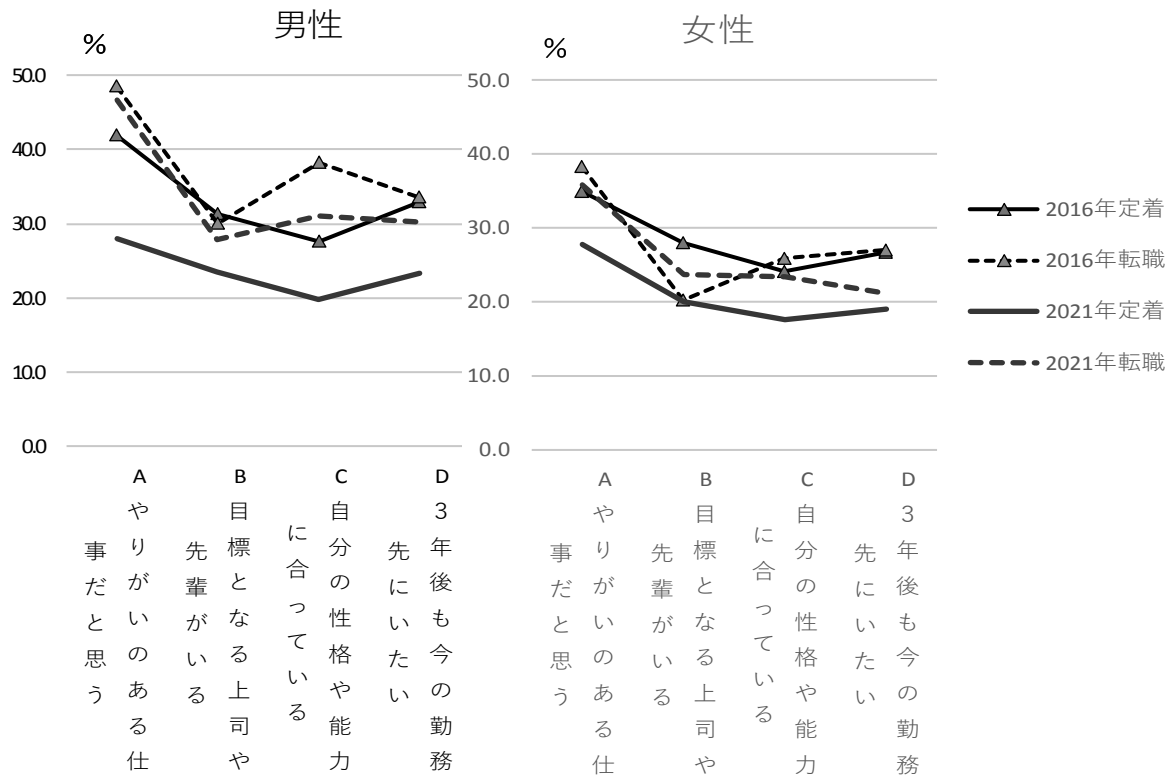
2021年調査の「定着」のグラフは、男女とも最も低い位置、すなわち「そう思う」が最も少ない状況にある。2016年の「定着」に比べると、男性ではおおむね10～15%ポイントほど低く、女性では7%前後低くなっている。2016年と2021年の回答に統計的に有意となる差があるかを確認すると、男性定着者については「A. やりがい」(p<.001)、「B. 目標となる上司・先輩」(p<.10)「C. 性格や能力に合う」(p<.05)「D. 3年後も今の勤務先」(p<.01)と4つの設問のすべてで差が認められた<sup>3</sup>。女性定着者については「B. 目標となる上司・先輩」(p<.05)と「D. 3年後も今の勤務先」(p<.10)に有意差が認められた。一方、「転職」のほうは2016年と比べると、男性では「A. やりがい」(p<.05)と「C. 性格や能力に合う」(p<.10)については下がったといえるが、女性については統計的には差は確認されなかった。全体としては、定着者のほうが現職への「気持ち」は2016年より否定的な方向に変化しており、転職者との差が拡

<sup>3</sup>  $\chi^2$ 検定、章末の付表5-1には図のバックデータとともに検定結果を掲載している。

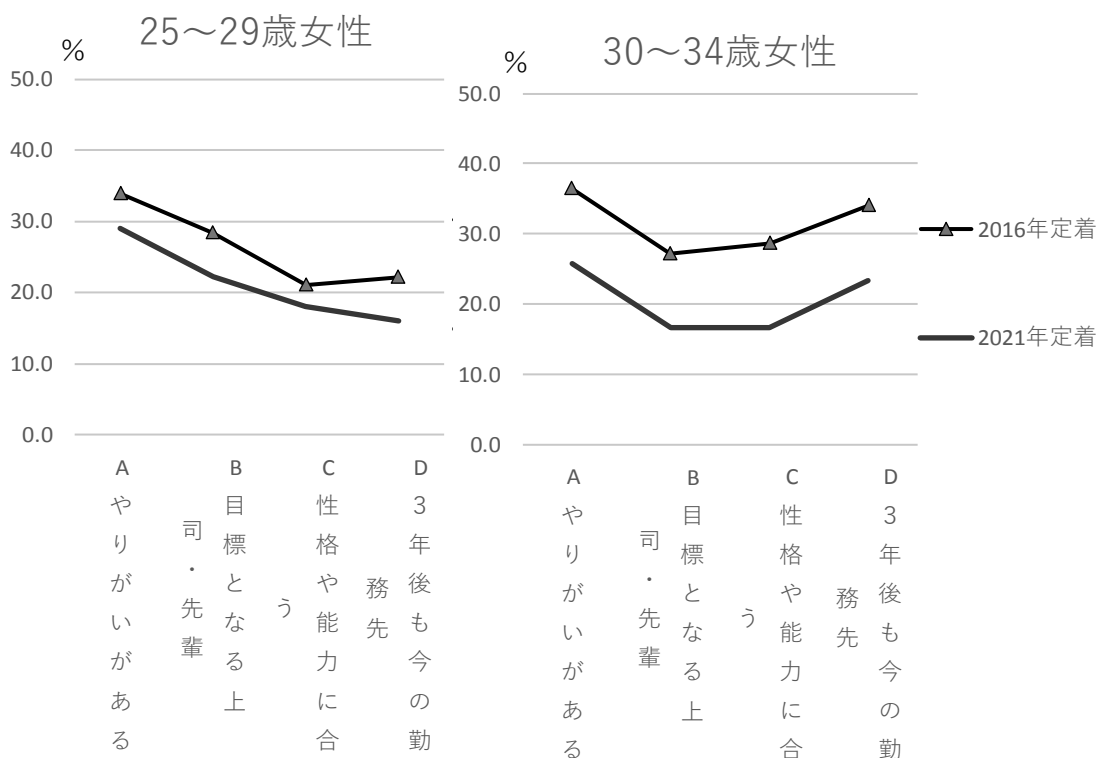
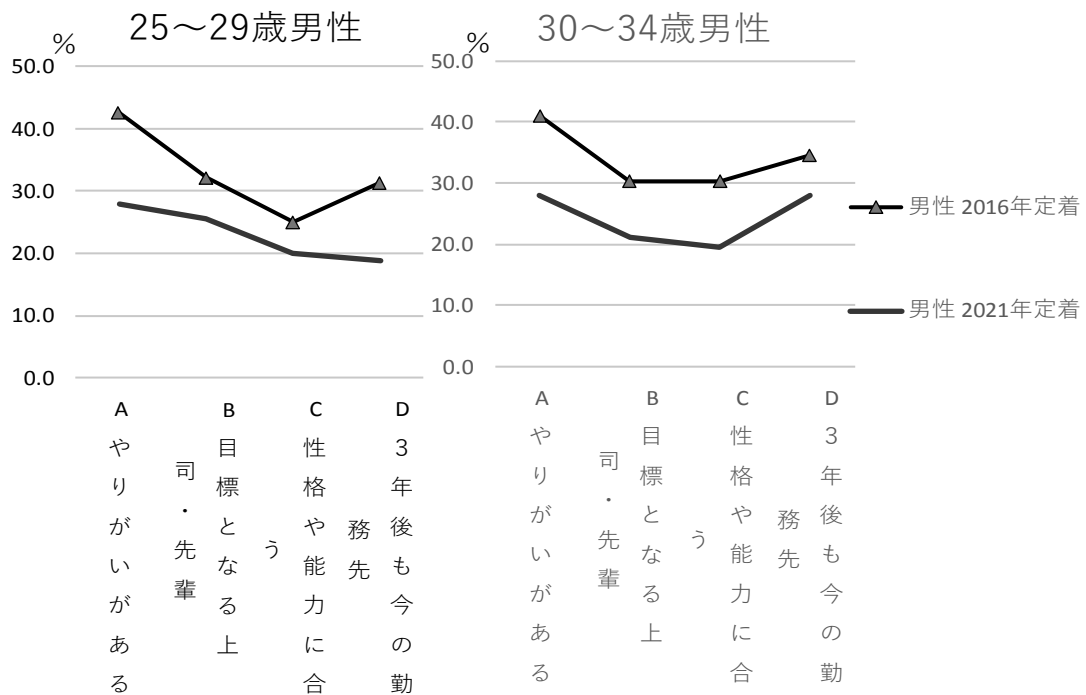
大したといえる。

図表5-12 大学・大学院卒正社員の現職への「気持ち」の変化（定着者・転職者）

①性別



②性・年齢階級別





5年間の変化は5歳刻みの年齢階級に分けたほうが端的に表れるので、②の年齢階級別のグラフを見よう。こちらは「定着」のみを載せた。25～29歳の男性では「A. やりがいい」(p<.01)と「D. 3年後も今の勤務先」(p<.01)が大きく下がっている。30～34歳の男性では「A. やりがいい」(p<.05)と「C. 性格や能力に合う」(p<.10)が下がった。一方、女性では25～29歳は全体に低下はしているが、統計的に有意なほどではない。30～34歳層では「B. 目標となる上司・先輩」(p<.05)と「D. 3年後も今の勤務先」(p<.10)が、2016年より下がっている。

## 2. 定着者の「気持ち」の変化と勤務先企業規模

次に、この変化の背景にあるものが何かを考えたい。以下では、この年齢階級別にみたときに、統計的に有意な低下がみられた側面に注目する。

まず現職の企業規模と就業職種の変化の影響を検討する。図表5-13は勤務先企業規模別である。定着者の7割以上が「1000人以上・公務」に所属しているため、ここでは中小規模は「999人以下」にまとめて示している。年齢計のグラフを見ると、男性についてはどちらの規模でも実線で示した2021年調査のほうが下（「そう思う」が少ない）にある。女性については「1000人以上・公務」は全体に2021年のほうが下にあるが、「999人以下」については「D. 3年後も今の勤務先」以外は顕著な差はない。

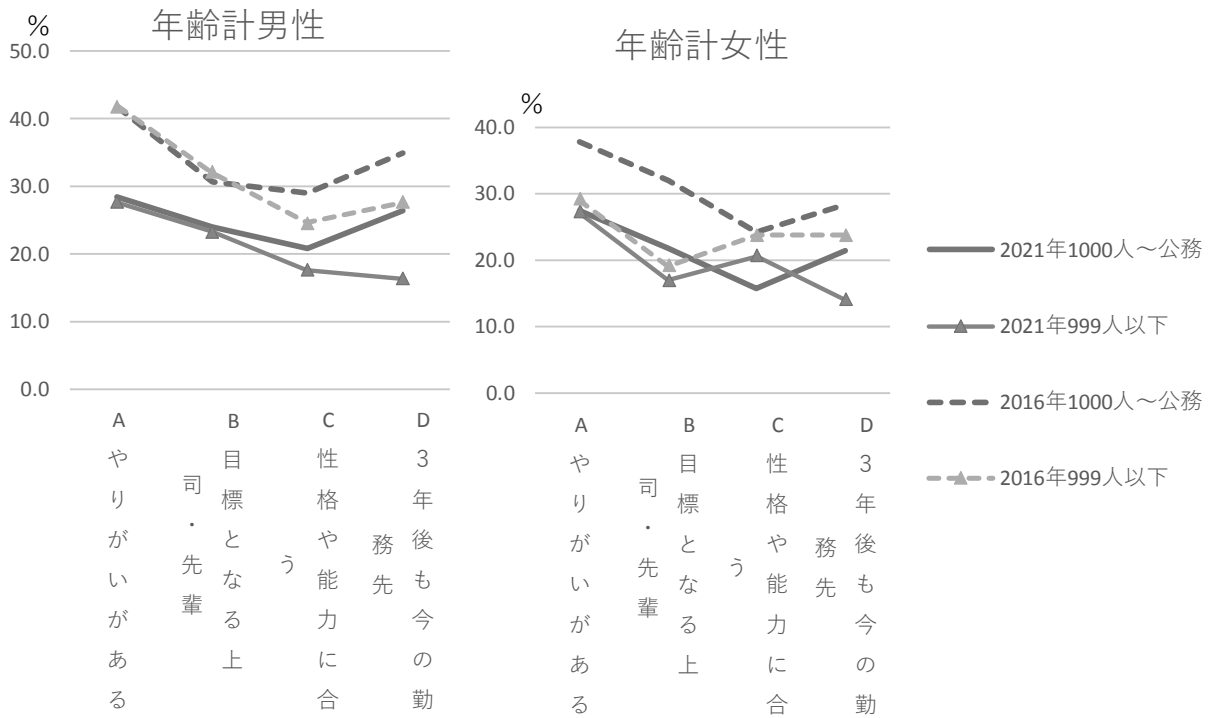
②の年齢階級別で統計的に差がみられた項目を中心に見ていく。20歳代後半男性のグラフで、先に統計的な差が確認されている「A. やりがいい」と「D. 3年後も今の勤務先」の2つに注目すると、「1000人以上・公務」ではどちらも大きく下がっている（いずれもp<.01）。「999人以下」では差はあるものの有意ではない。「A. やりがいい」については、2016年には「1000人以上・公務」勤務者のほうが「999人以下」勤務者より多くがこれを感じていたのだが、2021年調査では逆転している。2021年調査では、「1000人以上・公務」で離職が増えているので、その影響が定着者の意識を変えていることも考えられる。

30歳代前半の男性では、AとCに注目する。グラフを見ると、この2つは「999人以下」の勤務者での低下のほうが大きい。統計的には「999人以下」におけるCの低下は有意であったが、Aについてはケース数が少ないことから有意とは言えなかったが、この年齢層ではより小規模企業での変化の影響が大きいようである。

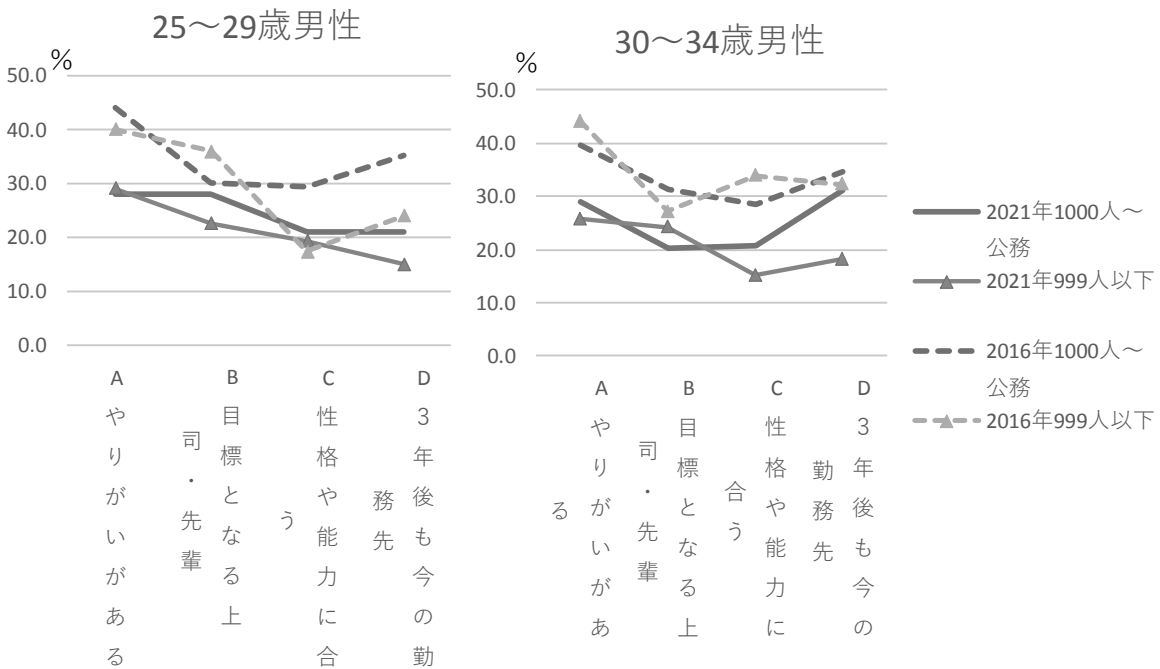
女性については、20歳代後半については明らかな低下がみられた側面はなかったため、30歳代前半についてみる。「B. 目標となる上司・先輩」と「D. 3年後も今の勤務先」に注目すると、Bが下がっているのは「1000人以上・公務」のみであり、一方、Dが大きく下がっているのは「999人以下」である。この世代の「999人以下」では、定着率が高まっていたことを考え合わせると、Dがこの規模の企業で大幅に減少したのは、定着者が増えたことが影響している可能性が考えられる。すなわち、結婚、出産を先延ばしして就業を継続しているため、近い将来の離職職を考えているのではないかということである。

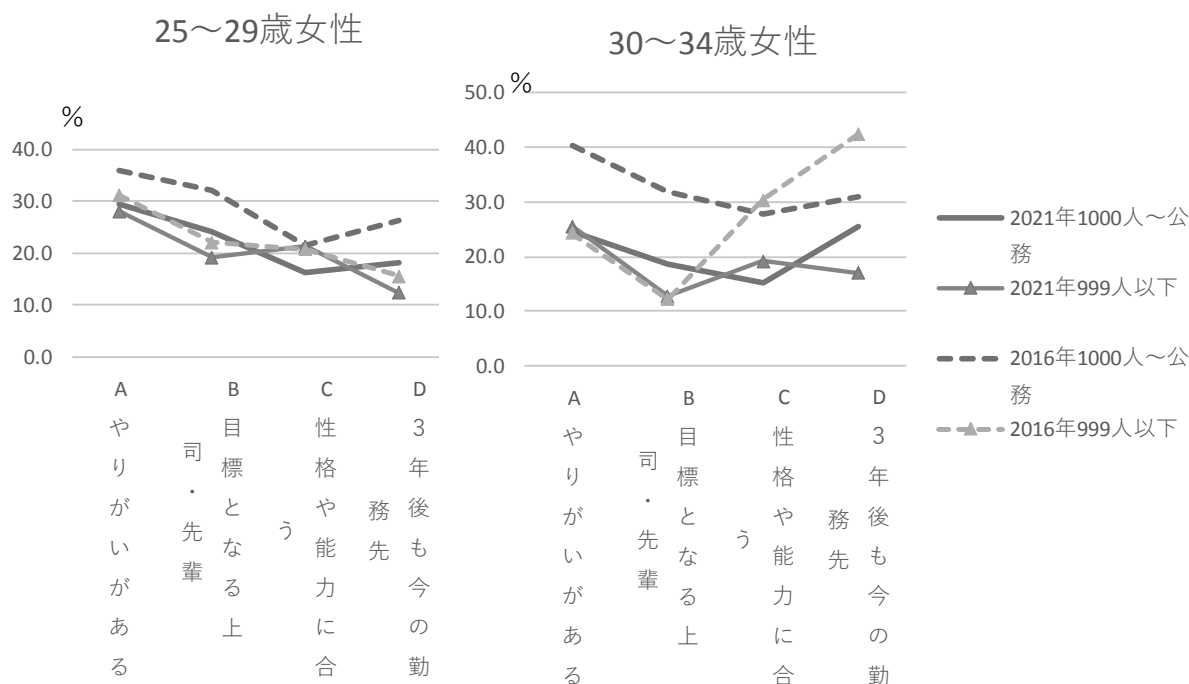
図表5-13 大学・大学院卒定着者の現職勤務先規模別 現職への「気持ち」

①性別・年齢計



②性別・年齢階級別





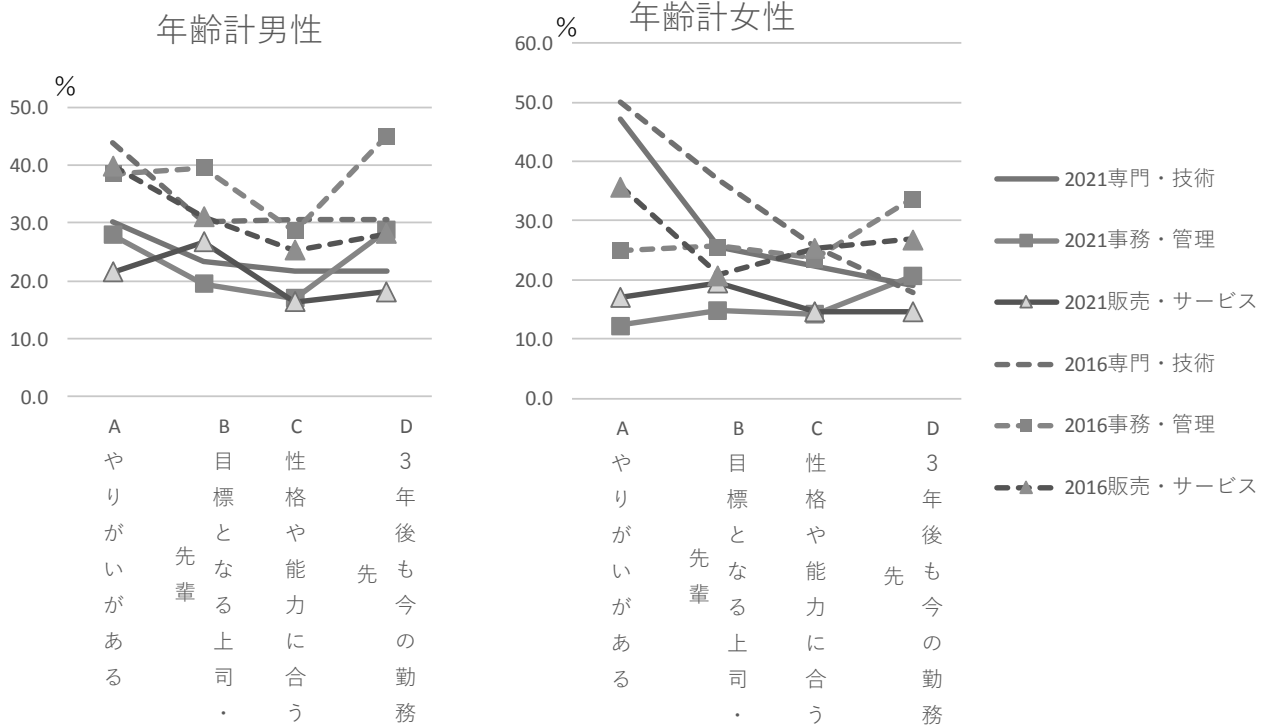
### 3. 定着者の「気持ち」の変化と就業職種

続いて職種別にも検討する(図表5-14)。ここでは対象者に多かった専門・技術、事務・管理、販売・サービスの3つの職種について取り上げる。年齢計で、男女のそれぞれの職種について、2021年(実線)と2016年(破線)を比べると、大半が実線のほうが下にあり、どの職種に就いていても現職への「気持ち」はこの5年の間に否定的な方に変化していることがわかる。ただし、減少の幅は専門・技術では小さく、また職種によって減少のポイントは異なることがわかる。

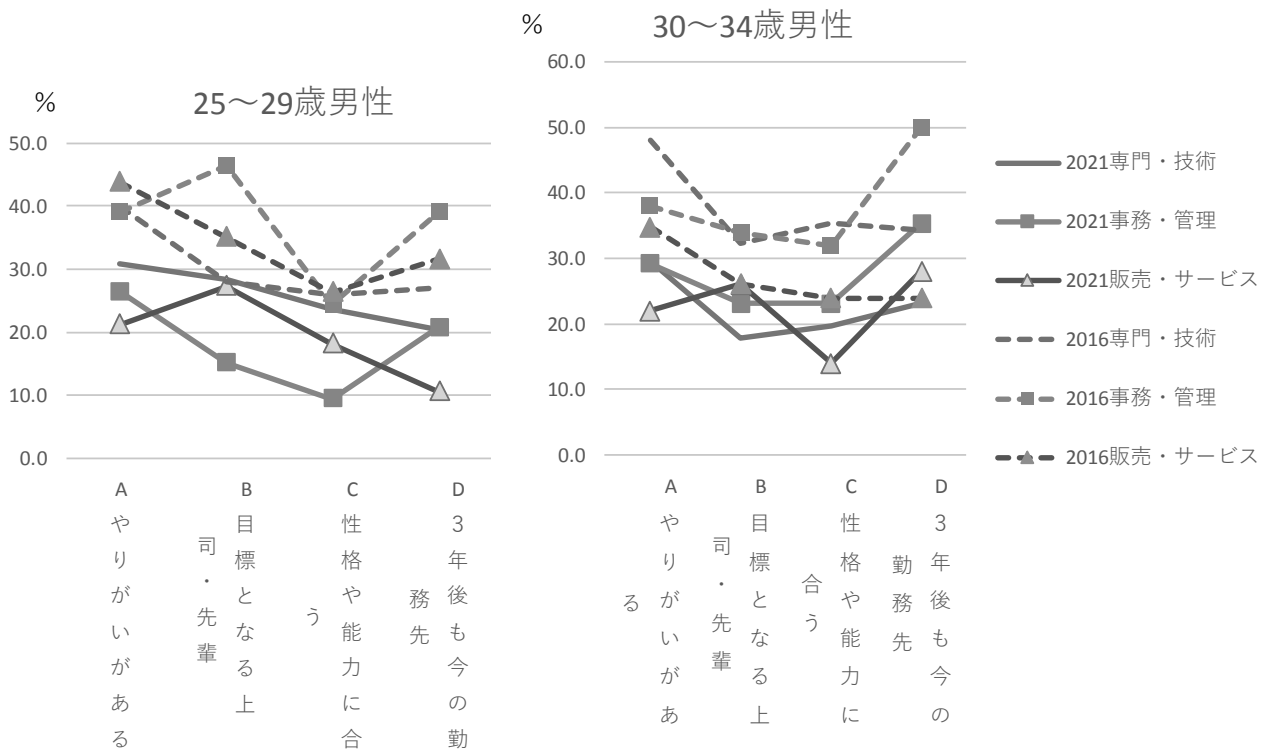
年齢階級別で詳しく検討する。20歳代後半の男性では、全体としては「A.やりがい」と「D.3年後」が大幅に下がっていたが、職種を分けたときこの2つの側面が大きく下がっているのは、販売・サービスである(A:  $p < .01$ , D:  $p < .05$ )。いずれも20%ポイント以上下がっており、この職種での低下がこの年齢層全体に大きな影響を与えている。一方は事務・管理では「B.目標となる上司・先輩」が大幅に下がっている( $p < .01$ )。販売・サービスにしろ、事務・管理にしろ、2016年には特にその職種で肯定的な人が特に多かった側面で、評価が大幅に下がっている。販売・サービスは個人業績がわかりやすかったり、対人サービスの面があったりとやりがいを感じやすい仕事だといえるし、事務・管理は組織内での働き方に意味を見出しやすい職種だといえよう。今回低下した仕事の側面は、それぞれ組織人・職業人としてのアイデンティティにかかわる部分ではないかと思われる。今回の調査がコロナ禍の下で行われたものであることを考えると、そこで余儀なくされた様々な制約によって、入社から数年の若年層に対する企業内の育成がうまくいっていない可能性が浮かび上がる。

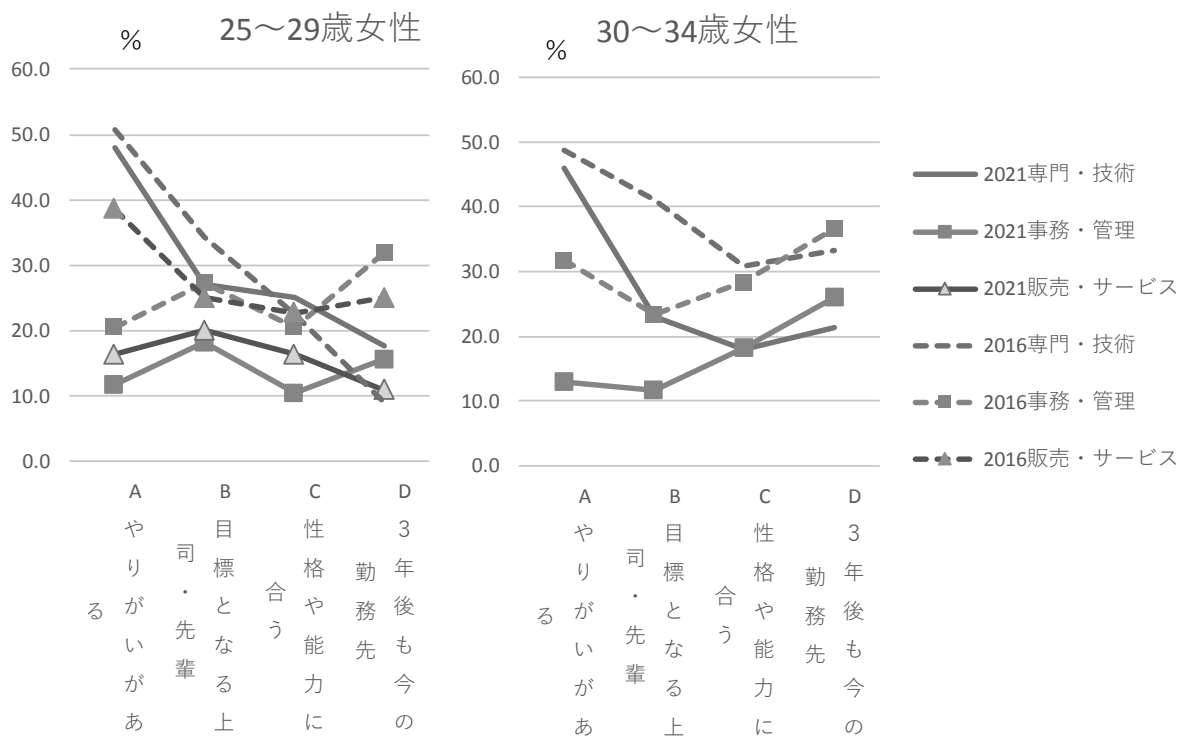
図表5-14 大学・大学院卒定着者の現職就業職種別 現職への「気持ち」

①性別・年齢計



②性別・年齢階級別





30歳代前半の男性では、全体としては「A.やりがい」と「C.性格や能力に合う」が下がっていたが、Aについては、販売・サービス(p<.01)、専門・技術(p<.10)、Cについては専門・技術(p<.01)の低下幅が大きい。専門・技術は定着者の半数近くを占めており、この職種での低下が全体に与えた影響は大きい。一方、販売・サービスは、2021年で「そう思う」は減少しているが同時に「そう思わない」も大幅に減っており<sup>4</sup>、統計的有意差が単純に低下を意味しているのではなかった。30歳代前半の男性については、専門・技術における変化のみが指摘できるであろう。

20歳代後半女性は、全体としては変化が小さかったのだが、職種別の特徴があるので触れておくと、専門・技術はほとんど差がなく、「A.やりがい」は2016年も2021年も高い水準であり、「D.3年後」についてはむしろ肯定する者が増えている。また、販売・サービスの低下の傾向は同年齢の男性に近く、この年齢でのこの職種においては、性差があまりないのではないかと考えられる。

30歳代前半の女性では、事務・管理における「A.やりがい」が低下した(p<.05)。専門・技術においては、20歳代前半と同様に「A.やりがい」は高い水準で維持されている。他の側面は低下しているが、サンプルサイズの問題があり統計的には有意な差ではない。なお、販売・サービスについてはサンプルサイズが特に小さくなったので、図は省略した。

<sup>4</sup> 章末の付表5-3を確認されたい。

## 第6節 働くことに関わる他の意識の変化と現職への「気持ち」

### 1. 定着者の他の意識の変化と現職への「気持ち」

現職への「気持ち」の変化について、勤務先の規模と就業職種から考えられる要因はいくつかあったが、それで説明できる部分は限られていた。本調査には働くことに関わる意識については他にいくつかの設問がある。これへの回答を手掛かりにさらに、現職への「気持ち」の変化の背景を考えてみたい。

次の図表5-15には、今回調査と2016年調査とに共通する質問のうち、分析対象者（大学・大学院卒であって学卒就職後定着してきた者）の回答が、2時点間で統計的に有意な差がみられたものを掲載した<sup>5</sup>。調査票では、それぞれの質問について「そう思う」から「そう思わない」までの4件法で答えることを求めている。表中のア、オ、カ、キについては「そう思う」あるいは「ややそう思う」と答えた者、イ、ウ、エについては「そう思う」と答えた者の割合を示している。

アは長期勤続、イは正社員であることへの評価で、対象者のキャリアの現状に沿った内容となっているが、男女とも2016年より今回のほうが肯定する者が少なくなっている。特に男性の20歳代後半ではア、イとも統計的にも明らかな大幅な低下である。女性では長期勤続についての低下がいずれの年齢階級でも有意で、特に20歳代後半での低下幅が大きい。正社員として長期に勤務するという現状を肯定できない人が、特に20歳代後半層で増えているといえる。

ウの知識・技術の向上、エの資格の取得については、男性ではほとんど変わらないが、女性では減少傾向がみられる。

「オ.自分に向けた仕事がわからない」は特に30代前半の男女で増加幅が大きい。この年齢であれば現在の勤務先で10年前後の経験を積んだ人たちである。その半数程度が現職は自分に向いていないかもしれないと疑問を感じるようになっている。留意すべき大きな変化だと思われる。

次の「カ.できれば仕事はしたくない」、「キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい」は、仕事をする事自体への忌避感とか意欲のなさといったものである。これを感じている人が男女とも明らかに増えた。特に女性の30歳代前半での増加幅は大きい。家庭での責任との両立やコロナ禍の「疲れ」も影響しているのかもしれない。

<sup>5</sup> 図表5-15に掲載した質問以外にも有意差が認められた設問がいくつかあるが、論旨に沿って絞っている。

図表5-15 大学・大学院卒の定着者の働くことに関わる意識の変化

①男性

単位：％、Nは実数

	年齢計			25～29歳			30～34歳		
	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p
	416	494		211	254		205	240	
	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	65.6	56.3 **		64.5	52.4 *		66.8	60.4	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	72.4	60.3 ***		74.4	57.9 **		70.2	62.9	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	55.5	55.1		54.0	57.5 *		57.1	52.5 *	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	40.6	40.5		42.7	40.6		38.5	40.4	
オ.自分に向いている仕事かわからない	41.1	50.2 **		46.0	49.2 †		36.1	51.3 **	
カ.できれば仕事はしたくない	52.6	61.3 **		50.7	60.6 *		54.6	62.1	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	63.5	71.7 *		66.8	72.8		60.0	70.4 †	

②女性

単位：％、Nは実数

	年齢計			25～29歳			30～34歳		
	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p
	333	405		204	238		129	167	
	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	76.9	57.8 **		76.5	53.4 **		77.5	64.1 *	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	69.4	61.2 †		64.7	58.0		76.7	65.9	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	49.8	41.7 *		46.6	38.2 †		55.0	46.7 †	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	45.6	44.0 †		44.1	44.5		48.1	43.1	
オ.自分に向いている仕事かわからない	47.7	55.3		54.4	55.0		37.2	55.7 **	
カ.できれば仕事はしたくない	42.9	53.6 ***		48.5	57.6 †		34.1	47.9 ***	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	63.7	72.6 *		71.6	75.2		51.2	68.9 *	

注：\*\*\* p<.001、\*\* p<.01、\* p<.05、† p<.10 (χ<sup>2</sup>検定)。なお、ア、オ、カ、キについては「そう思う」+「ややそう思う」、イ、ウ、エについては「そう思う」の値である。

これらの意識の変化と問題にしてきた現職への「気持ち」とはどのような関係があるのか。次の図表5-16では両者の関係を見た。現職への「気持ち」の変化の背景にあるものを探るといふ目的から、変化がとらえやすい年齢階級別で検討する。図表の数字は、働くことに関わる意識の各設問に肯定的であった層とそれ以外の層に分け、それぞれの層が現職への「気持ち」に「そう思う」と回答した割合を示している。ただし、これらに因果の関係があるという前提ではなく、あくまで相互に関連しあうものとして検討する。

図表5-16 大学・大学院卒の定着者の働くことに関わる意識と現職への「気持ち」

①25～29 歳男性

単位：％、Nは実数

		N	A.やりがい がある仕事 だと思う	B.目標とな る上司や先 輩がいる	C.自分の性格 や能力に合っ ている	D.3年後も今 の勤め先に いたい
ア.一つの企業に長く勤め るほうがよい	そう思う+やや	131	32.8	32.1	24.4	30.5 ***
	そう思わない+あまり	119	23.5	19.3	16.0	5.9
イ.フリーターより正社員 で働いたほうがトクだ	そう思う	145	29.7	29.0	26.9 *	24.8 *
	上記以外	106	26.4	21.7	11.3	11.3
ウ.専門的な知識や技術を 磨きたい	そう思う	145	32.4	30.3	24.8	19.3
	上記以外	106	22.6	19.8	14.2	18.9
エ.職業生活に役立つ資格 を取りたい	そう思う	102	29.4	28.4	23.5 *	20.6
	上記以外	149	27.5	24.2	18.1	18.1
オ.自分に向いている仕事 がわからない	そう思う+やや	123	17.9 **	14.6 ***	8.1 ***	10.6 *
	そう思わない+あまり	127	38.6	37.0	32.3	27.6
カ.できれば仕事はしたく ない	そう思う+やや	152	21.7 **	23.0 *	16.4 **	13.2 *
	そう思わない+あまり	99	38.4	30.3	26.3	28.3
キ.あまりがんばって働か ず、のんびり暮らしたい	そう思う+やや	183	23.0 **	22.4 †	15.8 **	16.4
	そう思わない+あまり	68	42.6	35.3	32.4	26.5

②30～34 歳男性

単位：％、Nは実数

		N	A.やりがい がある仕事 だと思う	B.目標とな る上司や先 輩がいる	C.自分の性格 や能力に合っ ている	D.3年後も今 の勤め先に いたい
ア.一つの企業に長く勤め るほうがよい	そう思う+やや	141	31.9	25.5 †	24.8 †	38.3 ***
	そう思わない+あまり	94	23.4	16.0	12.8	13.8
イ.フリーターより正社員 で働いたほうがトクだ	そう思う	146	32.9 *	24.7 †	24.0 †	34.9 *
	上記以外	89	21.3	16.9	13.5	18.0
ウ.専門的な知識や技術を 磨きたい	そう思う	121	35.5 †	25.6	22.3	25.6
	上記以外	114	21.1	17.5	17.5	31.6
エ.職業生活に役立つ資格 を取りたい	そう思う	94	36.2	28.7	25.5	29.8 *
	上記以外	141	23.4	17.0	16.3	27.7
オ.自分に向いている仕事 がわからない	そう思う+やや	122	16.4 ***	16.4 *	8.2 ***	18.9 **
	そう思わない+あまり	113	41.6	27.4	32.7	38.9
カ.できれば仕事はしたく ない	そう思う+やや	146	19.9 ***	16.4 †	13.7 ***	24.0
	そう思わない+あまり	89	42.7	30.3	30.3	36.0
キ.あまりがんばって働か ず、のんびり暮らしたい	そう思う+やや	166	20.5 ***	18.1 †	13.3 ***	25.3
	そう思わない+あまり	69	47.8	30.4	36.2	36.2



## ③25～29 歳女性

単位：％、Nは実数

		N	A.やりがい がある仕事 だと思う	B.目標とな る上司や先 輩がいる	C.自分の性格 や能力に合っ ている	D.3年後も今 の勤め先に いたい
ア.一つの企業に長く勤め るほうがよい	そう思う+やや	126	32.5 †	24.6	20.6 *	23.0 ***
	そう思わない+あまり	110	25.5	20.0	15.5	8.2
イ.フリーターより正社員 で働いたほうがトクだ	そう思う	138	30.4	26.1 †	19.6	19.6
	上記以外	98	27.6	17.3	16.3	11.2
ウ.専門的な知識や技術を 磨きたい	そう思う	91	41.8 **	27.5	24.2	17.6 *
	上記以外	145	21.4	19.3	14.5	15.2
エ.職業生活に役立つ資格 を取りたい	そう思う	106	39.6 *	25.5	22.6	19.8
	上記以外	130	20.8	20.0	14.6	13.1
オ.自分に向いている仕事 がわからない	そう思う+やや	130	13.1 ***	14.6 **	6.9 ***	6.9 ***
	そう思わない+あまり	106	49.1	32.1	32.1	27.4
カ.できれば仕事はしたく ない	そう思う+やや	135	23.0 ***	17.8 *	11.1 ***	13.3
	そう思わない+あまり	101	37.6	28.7	27.7	19.8
キ.あまりがんばって働か ず、のんびり暮らしたい	そう思う+やや	177	27.7	19.8	13.6 **	15.3
	そう思わない+あまり	59	33.9	30.5	32.2	18.6

## ④30～34 歳女性

単位：％、Nは実数

		N	A.やりがい がある仕事 だと思う	B.目標とな る上司や先 輩がいる	C.自分の性格 や能力に合っ ている	D.3年後も今 の勤め先に いたい
ア.一つの企業に長く勤め るほうがよい	そう思う+やや	106	28.3	19.8	16.0	30.2 **
	そう思わない+あまり	59	22.0	11.9	18.6	11.9
イ.フリーターより正社員 で働いたほうがトクだ	そう思う	108	25.0	14.8 †	22.2 *	27.8 *
	上記以外	57	28.1	21.1	7.0	15.8
ウ.専門的な知識や技術を 磨きたい	そう思う	77	35.1 †	20.8	22.1	27.3
	上記以外	88	18.2	13.6	12.5	20.5
エ.職業生活に役立つ資格 を取りたい	そう思う	72	29.2	18.1	15.3	25.0
	上記以外	93	23.7	16.1	18.3	22.6
オ.自分に向いている仕事 がわからない	そう思う+やや	92	13.0 ***	10.9 **	8.7 ***	20.7 †
	そう思わない+あまり	73	42.5	24.7	27.4	27.4
カ.できれば仕事はしたく ない	そう思う+やや	79	17.7 *	11.4	15.2	25.3
	そう思わない+あまり	86	33.7	22.1	18.6	22.1
キ.あまりがんばって働か ず、のんびり暮らしたい	そう思う+やや	113	20.4	14.2 †	17.7	25.7
	そう思わない+あまり	51	37.3	23.5	15.7	19.6

注：\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、†p<.10 (χ<sup>2</sup>検定)。なお、働くことに対する意識のア、オ、カ、キについては「そう思う」+「ややそう思う」と「そう思わない」+「あまりそう思わない」、イ、ウ、エについては「そう思う」とそれ以外で、2つの層に分けている。

20 歳代後半の男性の現職への「気持ち」で、大きく低下していたのは「A.やりがい」と「D.3年後も今の勤務先」であったが、後者と関連が大きいのは「ア.一つの勤務先に長く勤めるほうがよい」で、これは当然の関係といえよう。「A.やりがい」と関連が強いのは、オ、カ、キである。現職にやりがいを感じられない若者は同時に、働く意欲を失っていたり、働

くことそのものに対する忌避感が強くなっていたり、自分に向いていないと感じていることが多いということである。それは、現在の職場の先輩や上司が仕事のやりがいを伝えようとしても、もっと幅広い視点からのサポートを伴わないと伝わらないということかと思われる。

30歳代前半男性で、目に見えて低下していた「気持ち」の側面は、「A.やりがい」と「C.性格や・能力に合う」であった。この両方の「気持ち」と関係が強いのは、オ、カ、キである。働く意欲や忌避感、自分に向いていないという思いが強まることと、やりがいや性格や能力に合っているかという面の評価の低下が同時に起こっている。「オ.自分に向いている仕事かわからない」と「C.性格や能力に合う」は似た質問で関係が強いのは当然であるが、「A.やりがい」との関係も強い。オは、この30歳代前半男性の層で変化が大きかった意識である。少し詳しくみると、この質問への4つの選択肢のうち、「そう思わない」（＝自分に向いている仕事かわかっている）が10%ポイント近く低下していた（付表5-4参照）。10年前後勤続していながら、仕事への自信が持てない若者が増えているのではないかと推測される。

20歳代後半の女性は、「気持ち」の変化は小さかったので、30歳代前半の女性について先に検討する。この層で「気持ち」の低下幅が大きかったのは「B.目標となる上司・先輩」と「D.3年後も今の勤務先」という側面だった。「D.3年後」はやはり「A.一つの勤務先に長く勤めるほうがよい」という意識との関係が強い。Bと強い関係がみられたのは「オ.自分に向いている仕事かわからない」である。30歳代前半女性においても、オは増加幅が大きかった意識項目である。同世代の男性と同様、10年前後の勤続者での仕事への自信が持てない状況を表しているのではないだろうか。さらに、オは20歳代後半女性においても、すべての「気持ち」の側面と強い関係がある。いずれの世代・性においても、現職に対する「気持ち」と深く関係する意識であるといえよう。

## 2. 転職者の働くことに関わる意識の変化と現職への「気持ち」

ここで取り上げた意識項目は、定着者において2016年調査から変化がみられたものであるが、こうした意識の変化は定着者だけのものだろうか。転職者についても同じ意識項目について、2016年と2021年の調査の結果を比較してみる。

図表5-17をみると、ア.の長期勤続、イ.の正社員への評価は、2016年調査では転職者のほうが定着者より肯定する者が少ない項目だったが、今回調査で男女ともさらに低下した。2016年からの変化という点では、定着者と同じ傾向だといえる。次のウ.知識・技術とエ.資格は、2016年調査では定着者より肯定者が多い項目である。これも低下しているが、男女とも統計的には有意でない小幅な低下で、特に男性の低下幅は小さく、ウについては25～29歳ではむしろ増加している。この点も含めて、変化の傾向としては定着者と変わらない。オ.の「自分に向いている仕事かわからない」については、2016年調査では男女とも定着者とあまり変わらない水準であった。今回も女性は、30～34歳での増加を含めて定着者とほぼおなじ傾向だといえよう。一方、男性については、定着者のような増加はみられず、かなり違いがあ

るといえる。仕事への意欲に低下や忌避感の現れであるカ.とキ.の項目は、2016年時点では定着者と大きな違いはない。今回調査では全体に増加しているが、その増加幅は定着者と似通っており、同じような変化だといえよう。

図表5-17 大学・大学院卒の転職者の働くことに関わる意識の変化

①男性

単位：％、Nは実数

	年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
	2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
	173	255		68	110		105	145	
	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	46.8	33.3 †		47.1	31.8		46.7	34.5	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	65.3	52.2 †		61.8	46.4		67.6	56.6	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	64.7	60.8		58.8	62.7		68.6	59.3	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	51.4	46.7		52.9	49.1		50.5	44.8	
オ.自分に向いている仕事かわからない	41.0	42.7		50.0	48.2		35.2	38.6	
カ.できれば仕事はしたくない	47.4	63.1 **		58.8	63.6		40.0	62.8 **	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	61.3	71.4 *		69.1	71.8		56.2	71.0 **	

②女性

単位：％、Nは実数

	年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
	2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
	193	279		85	140		108	139	
	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	57.0	42.7 *		56.5	40.7		57.4	44.6	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	63.7	50.2 *		62.4	52.1		64.8	48.2 *	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	55.4	46.6		49.4	46.4		60.2	46.8	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	51.8	40.1		54.1	37.9		50.0	42.4	
オ.自分に向いている仕事かわからない	40.4	48.7		45.9	45.7		36.1	51.8 *	
カ.できれば仕事はしたくない	40.4	53.4 **		44.7	52.9 **		37.0	54.0 *	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	62.7	75.6 **		64.7	77.9 *		61.1	73.4	

注：\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、†p<.10 (χ<sup>2</sup>検定)。なお、ア、オ、カ、キについては「そう思う」＋「ややそう思う」、イ、ウ、エについては「そう思う」の値である。

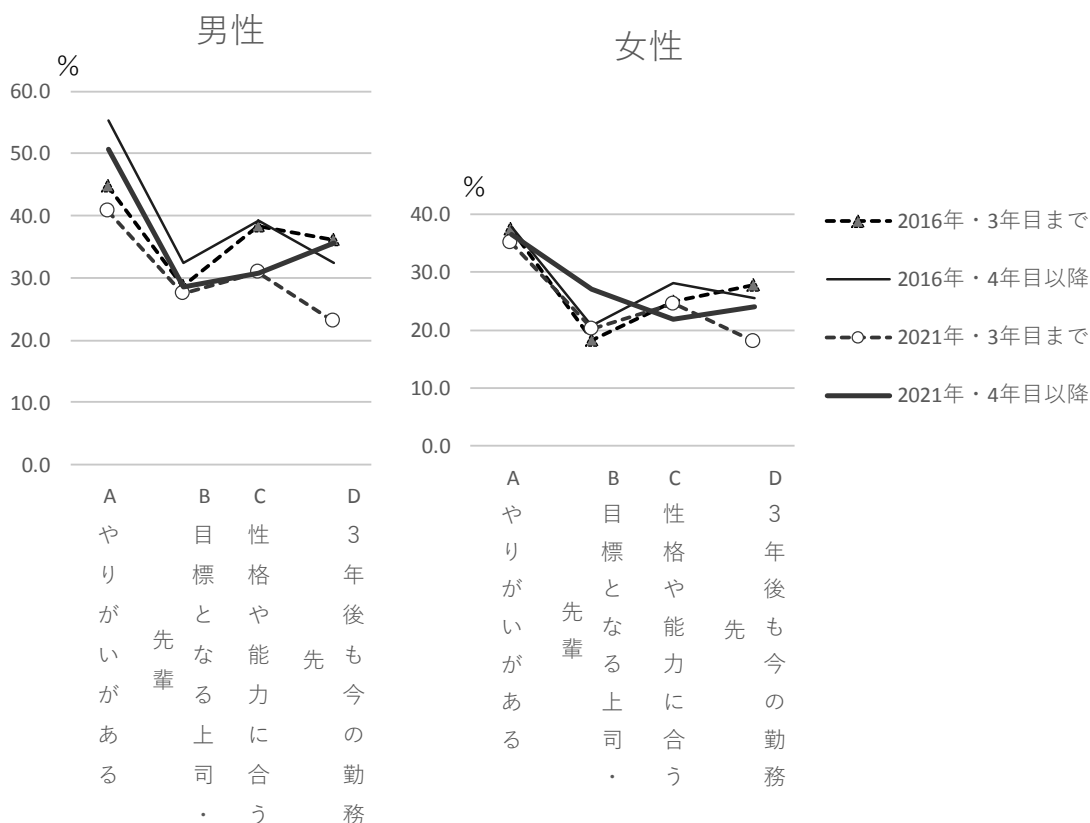
こうしてみると、定着者で見られたこれらの働くことに関わる意識の変化の大半は、この世代の正社員就職者全体に起こっている変化だと思われる。その中で、一つ異なる傾向がみられたのは「オ.自分に向いている仕事かわからない」で、男性定着者（特に30歳代前半）ではかなりの増加があったのに対し、転職者ではほとんど増加していなかった点である。このオ.の意識は、先に検討した通り現職への「気持ち」との関連が特に強かった。転職者に比べて定着者の現職への「気持ち」が否定的に変化していたことと、この意識には何らかの関係がある可能性が示唆される。

もう一つ、転職者の意識に関連して、検討しておきたいことがある。図表5-12で見たとおり、転職者は現職への「気持ち」の変化は定着者に比べてわずかであり、今回調査では定着者より現職に肯定的な「気持ち」を持っていた。若者の離転職については、早期離職が長く問題にされてきているが、先行研究では早い離職は職場の問題などネガティブな理由が多

いが、3年以上勤続後の離職には個人の次のキャリアにつながる前向きな理由が多いことが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2017）。初職を離職するまでの期間によって、現職への「気持ち」に違いはないのだろうか。この点を次の図表5-18で確認する。

図表5-18には、初職離職までの期間を3年目までと4年目以降までに分け、それぞれについて、現職への「気持ち」の4側面について「そう思う」としたものの割合を示した。男性については、初職を4年目以降に離職した転職者のほうが「A. やりがい」と「D. 3年後」の面で現職に肯定的で、早期離職者とは10%ポイント以上の開きがある（統計的には有意ではない）。女性については離職までの期間による差は小さい。おそらく次のキャリアといっても職業キャリアばかりでなく、家族形成などの生活キャリアが含まれるため、職業への「気持ち」との関係は単純ではないからであろう。

図表5-18 大学・大学院卒の転職者の初職離職までの期間別現職への「気持ち」



そして、この初職離職までの勤続期間と、「オ.自分に向いている仕事が見つからない」という意識との間には、関連があるのではないかと。図表5-19には、初職勤続3年目までに離職した転職者と4年目以降に離職した転職者にかけて、この質問への回答を載せた。3年目までの早期離職のケースでは「そう思う」が多く、4年目以降の離職者では少ない（ただし、統計的には有意でない）。定着者との差が際立っていた30歳代前半の男性転職者に絞った結果も併せて掲載したが、これも同じ傾向であった。

図表 5-19 大学・大学院卒の転職者の初職離職まで期間と「向いている仕事が見つからない」という意識の関係

単位：％、Nは実数

		そう思う	ややそう 思う	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答	合計 (N)
転職者計	3年目まで	20.6	30.6	32.5	15.5	0.8	252
	4年目以降	13.4	28.5	41.5	16.2	0.4	277
30～34歳 男性	3年目まで	22.6	26.4	30.2	20.8	0.0	53
	4年目以降	11.1	22.2	42.2	24.4	0.0	90

これらを合わせて考えると、定着者において現職への「気持ち」が否定的な方向に変化した背景に次のような事情があるのではないかと推測される。①コロナ禍での社会変化を一つの要因として、現在、若者全体に仕事に対する意欲の低下、忌避感の増加の風潮が広まっている。②この5年の間に転職者、特に30歳代前半層では初職を4年目以降に離職した転職者が増えており、こうした転職者では、転職過程でのキャリア探索を経て「自分に向いている仕事が見つからない」とは思っていない者が増えた。③周囲に転職者が出る中で、定着者の中で「自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを感じる者が増えている。④そうした迷いの中で現在の仕事のやりがいを感じにくくなり、また、今後の勤務先でのキャリアに見通しを持てなくなっている。

この推測のうちいくつかはデータに裏付けられたが、サンプルサイズに限りがあることもあって統計的には有意といえない部分も少なくない。今後は、現在は新卒で採用された企業に定着している若者たちに対しても社会的な関心を深め、さらにデータを集積していく必要があるのではないだろうか。

## 第7節 まとめ

本報告書の第1章では、学校卒業直後に正社員として就職し勤務先に定着してきた若者において、仕事のやりがいなどの現職に対する「気持ち」が、2016年の調査時に比べて、男性においては大幅に（女性においては小幅に）、否定的な方向に変化しており、転職した者との差が開いていることを指摘した。本章では、その背景になにがあるのかを2016年と2021年の2回の「若者ワークスタイル調査」のデータを基に検討した。

まず、雇用保険データによる新卒就職3年目までの離職率（＝早期離職率）との比較を踏まえ、サンプルサイズの大きい大学・大学院卒を分析対象とすることとした。また、対象層の特徴として、30歳代前半層については2016年時点より2021年時点のほうが早期離職率は低く、20歳代後半の男性については逆に2021年時点のほうが高いことを確認した。

次に学卒就職した勤務先（＝初職）の規模と就業職種、およびそれを統制した定着・離職率について、2021年調査では2016年調査からどう変化したかを見た。初職の勤務先規模に

は大きな変化はなかったが、現在までの定着率は「1000人以上・公務」で低下していた。早期離職率は低かった30歳代前半でも4年目以降の離職が増加していた。より小規模の企業においては、30歳代前半の女性で現在までの定着率がかなり高まった。初職の職種構成については、男性はほぼ変化はなく、女性は事務職が減り専門・技術と販売・サービス職が増えた。販売・サービス職では現在までの定着率が大幅に低下しており、4年目以降の離職が特に30歳代前半の女性で増えていた。

現職の企業規模は、定着者では大規模企業が多く、転職者では初職も定着者より大規模が少なかったが、現職ではさらに少ない。ただし2016年と比べると、男性では転職後の大規模企業割合が高くなっていった。一方、女性の20歳代後半ではやや中小規模への転入が増えていった。職種については、転職者の初職は男女とも販売・サービス職が多く、移動後の現職は事務・管理職の割合が高まっており、移動後の現職の職種構成は定着者とあまり変わらなくなった。2016年の職種構成と比較すると変わらない部分が多いが、女性の定着者で専門・技術が増え、また30歳代前半の男性転職者で販売・サービスが増えた。

現職に対する「気持ち」の4側面（「A. やりがい」「B. 目標となる上司・先輩」「C. 性格や能力に合う」「D. 3年後も今の勤務先」）について、これを肯定する定着者の割合を2016年調査と比較すると、男性ではおおむね10～15%ポイント、女性では7%前後低くなっていた（男性ではすべて統計的に有意、女性ではB、Dが有意）。これに対して転職者は男性で一部に低下がみられたが、全体に低下の程度は小さい、またはない。年齢階級別には、25～29歳の男性定着者ではA、Dが大きく下がり、30～34歳の男性定着者ではA、Cが下がった。女性定着者では30～34歳層でB、Dが下がった。

この低下と勤務先企業規模の変化の関係をみると、20歳代後半男性のA、Dについては、「1000人以上・公務」でどちらも大きく下がっていた。今回この規模での離職が増えておりその影響が定着者の意識を変えていることも考えられる。30歳代前半女性では、Dが大きく下がっているのは「999人以下」であったが、この世代の「999人以下」では定着率が高まっていることと併せて考えると、結婚、出産を先延ばしして就業を継続している人が近い将来の離職を考えている可能性がある。

就業職種との関係では、20歳代後半男性では、販売・サービス職でA、Dが大幅に下がっており、この職種での低下が全体の低下に大きく影響していた。一方は事務・管理ではBが大幅に低下した。いずれも2016年にはその職種で肯定者が特に多かった側面であり、Aと販売・サービス、Bと事務・管理との関係は、それぞれ組織人・職業人としてのアイデンティティにかかわる部分ともいえる。コロナ禍の下で余儀なくされた様々な制約によって、入社から数年の若年層に対する企業内の育成がうまくいっていない可能性が示唆される<sup>6</sup>。30歳代前半男性では、全体の半数を占める専門・技術職でA、Cの低下幅が大きく、この影響が大

<sup>6</sup> このほか、期限に定めのない雇用ではあるが、職務が限定されていたり、賃金が上昇しないなどの特徴を持つ「限定正社員」の増加が影響しているという可能性もある。

きい。30歳代前半女性では、専門・技術でA.が高い水準で維持される一方、事務・管理で低下した。

次に、この現職への「気持ち」の変化の背景を、2016年調査と回答に有意差があった7つの質問（ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい、イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ、ウ.専門的な知識や技術を磨きたい、エ.職業生活に役立つ資格をとりたい、オ.自分に向いている仕事かわからない、カ.できれば仕事はしたくない、キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい）との関係から検討した。20歳代後半男性でア、イ、20歳代後半女性でアの大幅な低下があり、20歳代後半層で正社員として長期に勤務するという現状を肯定できない人が増えている。ウ、エは女性では減少している。オ.は特に30歳代前半の男女で低下幅が大きく、10年前後の経験を積んだ人たちが現職は自分に向いていないかもしれないと疑問を感じるようになってきている。カ、キは、仕事をする事自体への忌避感とか意欲のなさで、男女とも明らかに増えた。

これらの意識の変化と現職への「気持ち」との関係を見ると、20歳代後半男性では、C.とアは当然に関係が強いが、A.と関連が強いのは、オ、カ、キであった。現職にやりがいを感じられない若者は同時に、働く意欲を失っていたり、働くことそのものに対する忌避感が強くなっていたり、自分に向いていないと感じていることが多いということである。

30歳代前半男性で、A.とC.の「気持ち」と関係が強いのは、オ、カ、キである。オは、この層で変化が大きかった意識で、この質問への4つの選択肢のうち、「そう思わない」（＝自分に向いている仕事かわかっている）が10%ポイント近く低下していた。30歳代前半の女性ではこの層で低下が大きかったB.とオは強い関係を示した。さらに、オは20歳代後半女性においても、すべての「気持ち」の側面と強い関係がみられた。

7つの意識項目について、転職者についても2016年と2021年の調査の結果を比較したところ、定着者とほぼ同じような傾向がみられ、定着者で見られた働くことに関わる意識の変化の大半は、この世代の正社員就職者全体に起こっている変化であった。一つ異なる傾向がみられたのは「オ.自分に向いている仕事かわからない」で、定着者と異なり、男性転職者ではほとんど増加していなかった。オ.は定着者においては現職への「気持ち」との関連が特に強かった意識項目であり、転職者に比べて定着者の現職への「気持ち」が否定的に変化していたことと何らかの関係があるのではないかと推測される。

転職者については、初職を離職するまでの期間と現職への「気持ち」の関係を検討した。男性については、初職を4年目以降に離職した場合のほうがA.とD.の測面に肯定的で、早期離職者とは10%ポイント以上の開きがあった。この期間別に「オ.自分に向いている仕事かわからない」の回答を見ると、3年目までの早期離職のケースでは「そう思う」が多く、4年目以降の離職者では少なかった。

これらを合わせて考えると、定着者において現職への「気持ち」が否定的な方向に変化した背景に次のような事情があるのではないかと推測される。①コロナ禍での社会変化を一つ

の要因として、現在、若者全体に仕事に対する意欲の低下、忌避感の増加の風潮が広まっている。②この5年の間に転職者、特に30歳代前半層では初職を4年目以降に離職した転職者が増えており、こうした転職者では、転職過程でのキャリア探索を経て「自分に向いている仕事が見つからない」とは思っていない者が増えた。③周囲に転職者が出る中で、定着者の中で「自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを感じる者が増えている。④そうした迷いの中で現在の仕事のやりがいを感じにくくなり、また、今後の勤務先でのキャリアに見通しを持てなくなっている。ただし、この推測の根拠は弱く、さらにデータを集積していく必要がある。

これらのファインディングスを前提に、今後重要性を増すと思われる政策を考える。まず、必要なのは正社員として定着してきた若者においても「自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを持つ人が増えていることへの対応だろう。多くの企業において、上長や人事担当者との面談など、若年社員のキャリア形成を促進する施策がとられていると思われるが、改めて企業全体として、個々の従業員のキャリア形成を支援するという姿勢を明らかにし、キャリア設計を支援する仕組みを確立することが重要だろう。国としては、多くの企業がセルフ・キャリアドックの導入を進めるよう、その周知と導入促進のための支援施策を継続的に行っていく必要がある。また、それを担う企業分野でのキャリアコンサルタントの能力開発、そのための用具としてのジョブ・カードの使い勝手を良くする工夫など、国として取り組める部分は多々あろう。

さらに、セルフ・キャリアドックには別の期待もある。今回30歳代前半の女性の定着率が、特に「999人以下」の企業で高まっていることが明らかになったが、そうした女性のうち3年後も現職を継続したいという人が減っていた。これから結婚や出産などの個人の生活環境の変化も予想されるし、また、企業内でもこれまで同じようなコースをたどった先輩女性の少なさが不安を生んでいる面もあろう。企業としてこうした女性のキャリア設計を支援していく姿勢を示すことは重要である。国としては、両立支援施策の展開と同時に、セルフ・キャリアドックの導入を促進し、企業経営と社員のキャリア形成をよい形で連動させていけるように図ることが重要だと思われる。

もう一つは、わかものハローワーク等における丁寧なキャリアコンサルティングを伴う転職支援である。今回は大学・大学院卒を対象とした分析であり、初職離職後に非正規や無業になる人は少なかった。この章では分析対象としなかった学校中退者や高卒以下の学歴の場合、無業や非正規の割合は大きい。また、大学・大学院卒においても早期離職の場合は「自分に向いている仕事が見つからない」という思いを持つ者は相対的に多かった。自己理解の手助けとともに、労働市場の状況や守られるべき権利についての知識等、高等教育卒業生であっても経験の少ない若者だけに必要な支援も多々あると思われる。「わかもの」と名打った施設はハードルが低く、この施策の継続が望まれる。



## 引用文献

労働政策研究・研修機構，2017，『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズNo.164.

——，2019，『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズNo.191.

付表5-1 大学・大学院卒の定着者及び転職者の現職への「気持ち」の変化

## ①男性・定着者

単位：%、Nは実数

	N	年齢計		25～29歳		30～34歳	
		2016年	2021年	2016年	2021年	2016年	2021年
合計		416	494	211	254	205	240
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	41.8	27.9 ***	42.7	28.0 **	41.0	27.9 *
	ややそう思う	38.9	46.0	38.4	42.5	39.5	49.6
	あまりそう思わない	12.7	18.8	13.7	20.9	11.7	16.7
	そう思わない	5.3	5.7	4.3	7.5	6.3	3.8
	無回答	1.2	1.6	0.9	1.2	1.5	2.1
B. 目標となる上 司や先輩がいる	そう思う	31.3	23.5 †	32.2	25.6	30.2	21.3
	ややそう思う	36.3	39.9	37.0	40.2	35.6	39.6
	あまりそう思わない	21.2	25.1	20.4	23.6	22.0	26.7
	そう思わない	9.9	9.9	9.0	9.4	10.7	10.4
	無回答	1.4	1.6	1.4	1.2	1.5	2.1
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	27.6	19.8 *	25.1	20.1	30.2	19.6 †
	ややそう思う	47.6	50.2	48.3	48.8	46.8	51.7
	あまりそう思わない	19.0	22.1	20.9	21.7	17.1	22.5
	そう思わない	4.3	6.3	4.3	8.3	4.4	4.2
	無回答	1.4	1.6	1.4	1.2	1.5	2.1
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	32.9	23.3 **	31.3	18.9 **	34.6	27.9
	ややそう思う	37.3	37.2	37.0	35.0	37.6	39.6
	あまりそう思わない	16.6	24.7	19.0	28.7	14.1	20.4
	そう思わない	11.8	13.2	11.4	16.1	12.2	10.0
	無回答	1.4	1.6	1.4	1.2	1.5	2.1

## ②女性・定着者

単位：%、Nは実数

	N	年齢計		25～29歳		30～34歳	
		2016年	2021年	2016年	2021年	2016年	2021年
合計		333	405	204	238	129	167
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	34.8	27.7	33.8	29.0	36.4	25.7
	ややそう思う	44.4	47.9	41.7	45.0	48.8	52.1
	あまりそう思わない	14.7	17.5	17.2	19.3	10.9	15.0
	そう思わない	4.2	5.9	5.4	5.9	2.3	6.0
	無回答	1.8	1.0	2.0	0.8	1.6	1.2
B. 目標となる上 司や先輩がいる	そう思う	27.9	20.0 *	28.4	22.3	27.1	16.8 *
	ややそう思う	35.1	39.3	33.8	37.4	37.2	41.9
	あまりそう思わない	26.1	26.7	25.0	26.9	27.9	26.3
	そう思わない	9.0	13.1	10.8	12.6	6.2	13.8
	無回答	1.8	1.0	2.0	0.8	1.6	1.2
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	24.0	17.5	21.1	18.1	28.7	16.8
	ややそう思う	45.3	50.9	43.6	46.2	48.1	57.5
	あまりそう思わない	23.7	24.9	27.9	29.0	17.1	19.2
	そう思わない	5.1	5.7	5.4	5.9	4.7	5.4
	無回答	1.8	1.0	2.0	0.8	1.6	1.2
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	26.7	19.0 †	22.1	16.0	34.1	23.4 †
	ややそう思う	32.1	37.8	27.0	36.6	40.3	39.5
	あまりそう思わない	25.2	27.7	32.4	29.4	14.0	25.1
	そう思わない	14.1	14.6	16.7	17.2	10.1	10.8
	無回答	1.8	1.0	2.0	0.8	1.6	1.2

## ③転職者

単位：％、Nは実数

		男性		p	女性		p
		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	173	255		193	279	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	48.6	46.7 *		38.3	35.8	
	ややそう思う	41.0	36.1		42.0	44.4	
	あまりそう思わない	8.7	12.5		16.1	15.1	
	そう思わない	0.6	4.7		2.6	3.9	
	無回答	1.2	0.0		1.0	0.7	
B. 目標となる上司や先輩がいる	そう思う	30.1	27.8		20.2	23.7	
	ややそう思う	34.7	35.3		28.5	31.5	
	あまりそう思わない	20.2	23.5		35.2	31.2	
	そう思わない	13.9	13.3		15.0	12.9	
	無回答	1.2	0.0		1.0	0.7	
C. 自分の性格や能力に合っている	そう思う	38.2	31.0 †		25.9	23.3	
	ややそう思う	47.4	48.2		51.8	51.6	
	あまりそう思わない	11.6	14.1		18.1	20.4	
	そう思わない	1.7	6.7		3.1	3.9	
	無回答	1.2	0.0		1.0	0.7	
D. 3年後も今の勤め先にいたい	そう思う	33.5	30.2		26.9	21.1	
	ややそう思う	32.4	35.3		29.5	33.7	
	あまりそう思わない	21.4	19.2		27.5	24.4	
	そう思わない	11.6	15.3		15.0	20.1	
	無回答	1.2	0.0		1.0	0.7	

注：\*\*\* p < .001、\*\* p < .01、\* p < .05、† p < .10 (χ<sup>2</sup>検定)。

## 付表5-2 大学・大学院卒の定着者の勤務先規模別「気持ち」の変化

## ①男性・1000人以上・公務

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	280	330		136	157		144	173	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	41.8	28.5 **		44.1	28.0 **		39.6	28.9 †	
	ややそう思う	40.0	45.8		39.7	43.9		40.3	47.4	
	あまりそう思わない	11.8	18.8		11.8	19.7		11.8	17.9	
	そう思わない	5.0	5.5		2.9	7.6		6.9	3.5	
	無回答	1.4	1.5		1.5	0.6		1.4	2.3	
B. 目標となる上司や先輩がいる	そう思う	30.7	23.9		30.1	28.0		31.3	20.2	
	ややそう思う	40.4	40.6		41.9	40.8		38.9	40.5	
	あまりそう思わない	20.4	25.5		20.6	22.9		20.1	27.7	
	そう思わない	6.8	8.5		5.1	7.6		8.3	9.2	
	無回答	1.8	1.5		2.2	0.6		1.4	2.3	
C. 自分の性格や能力に合っている	そう思う	28.9	20.9 **		29.4	21.0 *		28.5	20.8	
	ややそう思う	50.7	47.6		47.8	42.7		53.5	52.0	
	あまりそう思わない	14.3	23.9		16.2	27.4		12.5	20.8	
	そう思わない	4.3	6.1		4.4	8.3		4.2	4.0	
	無回答	1.8	1.5		2.2	0.6		1.4	2.3	
D. 3年後も今の勤め先にいたい	そう思う	35.0	26.4 *		35.3	21.0 **		34.7	31.2	
	ややそう思う	39.6	38.8		38.2	37.6		41.0	39.9	
	あまりそう思わない	14.6	22.7		17.6	27.4		11.8	18.5	
	そう思わない	8.9	10.6		6.6	13.4		11.1	8.1	
	無回答	1.8	1.5		2.2	0.6		1.4	2.3	

## ②男性・999人以下

単位：％、Nは実数

		年齢計		25～29歳		30～34歳	
		2016年	2021年	2016年	2021年	2016年	2021年
合計	N	134	159	75	93	59	66
	％	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A. やりがいがある 仕事だと思	そう思う	41.8	27.7 †	40.0	29.0	44.1	25.8
	ややそう思う	36.6	46.5	36.0	40.9	37.3	54.5
	あまりそう思わない	14.9	18.9	17.3	22.6	11.9	13.6
	そう思わない	6.0	6.3	6.7	7.5	5.1	4.5
	無回答	0.7	0.6	0.0	0.0	1.7	1.5
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	32.1	23.3	36.0	22.6	27.1	24.2
	ややそう思う	27.6	38.4	28.0	39.8	27.1	36.4
	あまりそう思わない	23.1	24.5	20.0	24.7	27.1	24.2
	そう思わない	16.4	13.2	16.0	12.9	16.9	13.6
	無回答	0.7	0.6	0.0	0.0	1.7	1.5
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	24.6	17.6 *	17.3	19.4 †	33.9	15.2 *
	ややそう思う	41.0	56.0	49.3	59.1	30.5	51.5
	あまりそう思わない	29.1	18.9	29.3	12.9	28.8	27.3
	そう思わない	4.5	6.9	4.0	8.6	5.1	4.5
	無回答	0.7	0.6	0.0	0.0	1.7	1.5
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	27.6	16.4 †	24.0	15.1	32.2	18.2
	ややそう思う	32.8	34.6	34.7	31.2	30.5	39.4
	あまりそう思わない	20.9	29.6	21.3	32.3	20.3	25.8
	そう思わない	17.9	18.9	20.0	21.5	15.3	15.2
	無回答	0.7	0.6	0.0	0.0	1.7	1.5

## ③女性・1000人以上・公務

単位：％、Nは実数

		年齢計		25～29歳		30～34歳	
		2016年	2021年	2016年	2021年	2016年	2021年
合計	N	219	267	125	149	94	118
	％	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A. やりがいがある 仕事だと思	そう思う	37.9	27.3 †	36.0	29.5	40.4	24.6 *
	ややそう思う	41.6	50.6	37.6	49.7	46.8	51.7
	あまりそう思わない	15.1	16.5	19.2	16.1	9.6	16.9
	そう思わない	3.2	4.9	4.8	4.0	1.1	5.9
	無回答	2.3	0.7	2.4	0.7	2.1	0.8
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	32.0	21.7 †	32.0	24.2	31.9	18.6 †
	ややそう思う	34.2	41.2	32.0	38.9	37.2	44.1
	あまりそう思わない	22.4	25.1	22.4	26.2	22.3	23.7
	そう思わない	9.1	11.2	11.2	10.1	6.4	12.7
	無回答	2.3	0.7	2.4	0.7	2.1	0.8
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	24.2	15.7 †	21.6	16.1	27.7	15.3
	ややそう思う	45.7	52.4	41.6	47.7	51.1	58.5
	あまりそう思わない	22.8	27.0	28.8	32.2	14.9	20.3
	そう思わない	5.0	4.1	5.6	3.4	4.3	5.1
	無回答	2.3	0.7	2.4	0.7	2.1	0.8
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	28.3	21.3	26.4	18.1 †	30.9	25.4
	ややそう思う	34.7	42.7	26.4	41.6	45.7	44.1
	あまりそう思わない	24.2	26.2	32.8	29.5	12.8	22.0
	そう思わない	10.5	9.0	12.0	10.1	8.5	7.6
	無回答	2.3	0.7	2.4	0.7	2.1	0.8

## ④女性・999人以下

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	134	159		77	89		33	47	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	29.1	27.2		31.2	28.1		24.2	25.5	
	ややそう思う	50.9	43.4		48.1	37.1		57.6	55.3	
	あまりそう思わない	12.7	19.9		13.0	24.7		12.1	10.6	
	そう思わない	6.4	8.1		6.5	9.0		6.1	6.4	
	無回答	0.9	1.5		1.3	1.1		0.0	2.1	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	19.1	16.9		22.1	19.1		12.1	12.8	
	ややそう思う	37.3	34.6		37.7	34.8		36.4	34.0	
	あまりそう思わない	33.6	30.1		28.6	28.1		45.5	34.0	
	そう思わない	9.1	16.9		10.4	16.9		6.1	17.0	
	無回答	0.9	1.5		1.3	1.1		0.0	2.1	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	23.6	20.6		20.8	21.3		30.3	19.1	
	ややそう思う	46.4	47.8		48.1	43.8		42.4	55.3	
	あまりそう思わない	24.5	21.3		24.7	23.6		24.2	17.0	
	そう思わない	4.5	8.8		5.2	10.1		3.0	6.4	
	無回答	0.9	1.5		1.3	1.1		0.0	2.1	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	23.6	14.0		15.6	12.4		42.4	17.0 †	
	ややそう思う	28.2	28.7		28.6	28.1		27.3	29.8	
	あまりそう思わない	26.4	30.1		29.9	29.2		18.2	31.9	
	そう思わない	20.9	25.7		24.7	29.2		12.1	19.1	
	無回答	0.9	1.5		1.3	1.1		0.0	2.1	

注：\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、†p<.10 (χ<sup>2</sup>検定)。

## 付表5-3 大学・大学院卒の定着者の就業職種別「気持ち」の変化

## ①男性・専門・技術

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	196	235		100	123		96	112	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	43.9	30.2 *		40.0	30.9		47.9	29.5 †	
	ややそう思う	37.2	45.1		41.0	42.3		33.3	48.2	
	あまりそう思わない	11.2	17.0		10.0	18.7		12.5	15.2	
	そう思わない	6.1	6.8		8.0	8.1		4.2	5.4	
	無回答	1.5	0.9		1.0	0.0		2.1	1.8	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	30.1	23.4		28.0	28.5		32.3	17.9 †	
	ややそう思う	35.7	37.9		38.0	39.0		33.3	36.6	
	あまりそう思わない	20.9	26.0		22.0	21.1		19.8	31.3	
	そう思わない	11.7	11.9		11.0	11.4		12.5	12.5	
	無回答	1.5	0.9		1.0	0.0		2.1	1.8	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	30.6	21.7		26.0	23.6		35.4	19.6 **	
	ややそう思う	44.9	47.2		43.0	49.6		46.9	44.6	
	あまりそう思わない	18.9	24.7		25.0	20.3		12.5	29.5	
	そう思わない	4.1	5.5		5.0	6.5		3.1	4.5	
	無回答	1.5	0.9		1.0	0.0		2.1	1.8	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	30.6	21.7 †		27.0	20.3 †		34.4	23.2	
	ややそう思う	38.3	37.9		34.0	35.0		42.7	41.1	
	あまりそう思わない	15.8	25.1		20.0	27.6		11.5	22.3	
	そう思わない	13.8	14.5		18.0	17.1		9.4	11.6	
	無回答	1.5	0.9		1.0	0.0		2.1	1.8	

## ②男性・事務・管理

単位：％、Nは実数

		年齢計		25～29歳		30～34歳				
		2016年	2021年	p	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p
合計	N	91	118		41	53		50	65	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	38.5	28.0		39.0	26.4		38.0	29.2	
	ややそう思う	38.5	42.4		36.6	37.7		40.0	46.2	
	あまりそう思わない	17.6	21.2		22.0	26.4		14.0	16.9	
	そう思わない	4.4	6.8		2.4	9.4		6.0	4.6	
	無回答	1.1	1.7		0.0	0.0		2.0	3.1	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	39.6	19.5 *		46.3	15.1 **		34.0	23.1	
	ややそう思う	35.2	45.8		36.6	50.9		34.0	41.5	
	あまりそう思わない	16.5	22.9		9.8	24.5		22.0	21.5	
	そう思わない	7.7	10.2		7.3	9.4		8.0	10.8	
	無回答	1.1	1.7		0.0	0.0		2.0	3.1	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	28.6	16.9		24.4	9.4 †		32.0	23.1	
	ややそう思う	51.6	55.1		58.5	52.8		46.0	56.9	
	あまりそう思わない	13.2	19.5		9.8	24.5		16.0	15.4	
	そう思わない	5.5	6.8		7.3	13.2		4.0	1.5	
	無回答	1.1	1.7		0.0	0.0		2.0	3.1	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	45.1	28.8 †		39.0	20.8 †		50.0	35.4	
	ややそう思う	33.0	35.6		39.0	34.0		28.0	36.9	
	あまりそう思わない	14.3	22.9		19.5	30.2		10.0	16.9	
	そう思わない	6.6	11.0		2.4	15.1		10.0	7.7	
	無回答	1.1	1.7		0.0	0.0		2.0	3.1	

## ③男性・販売・サービス

単位：％、Nは実数

		年齢計		25～29歳		30～34歳				
		2016年	2021年	p	2016年	2021年	p	2016年	2021年	p
合計	N	103	116		57	66		46	50	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	39.8	21.6 **		43.9	21.2 *		34.8	22.0 **	
	ややそう思う	43.7	52.6		40.4	48.5		47.8	58.0	
	あまりそう思わない	9.7	20.7		14.0	22.7		4.3	18.0	
	そう思わない	5.8	3.4		0.0	6.1		13.0	0.0	
	無回答	1.0	1.7		1.8	1.5		0.0	2.0	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	31.1	26.7		35.1	27.3		26.1	26.0	
	ややそう思う	34.0	42.2		29.8	39.4		39.1	46.0	
	あまりそう思わない	24.3	24.1		24.6	25.8		23.9	22.0	
	そう思わない	8.7	5.2		7.0	6.1		10.9	4.0	
	無回答	1.9	1.7		3.5	1.5		0.0	2.0	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	25.2	16.4		26.3	18.2		23.9	14.0	
	ややそう思う	50.5	55.2		52.6	50.0		47.8	62.0	
	あまりそう思わない	18.4	19.8		15.8	22.7		21.7	16.0	
	そう思わない	3.9	6.9		1.8	7.6		6.5	6.0	
	無回答	1.9	1.7		3.5	1.5		0.0	2.0	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	28.2	18.1		31.6	10.6 **		23.9	28.0	
	ややそう思う	39.8	39.7		43.9	37.9		34.8	42.0	
	あまりそう思わない	15.5	25.9		12.3	31.8		19.6	18.0	
	そう思わない	14.6	14.7		8.8	18.2		21.7	10.0	
	無回答	1.9	1.7		3.5	1.5		0.0	2.0	

## ④女性・専門・技術

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	106	157		67	96		39	61	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	50.0	47.1		50.7	47.9		48.7	45.9	
	ややそう思う	39.6	38.2		40.3	36.5		38.5	41.0	
	あまりそう思わない	8.5	7.6		7.5	10.4		10.3	3.3	
	そう思わない	1.9	5.1		1.5	4.2		2.6	6.6	
	無回答	0.0	1.9		0.0	1.0		0.0	3.3	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	36.8	25.5 †		34.3	27.1		41.0	23.0	
	ややそう思う	37.7	39.5		40.3	43.8		33.3	32.8	
	あまりそう思わない	21.7	21.0		20.9	16.7		23.1	27.9	
	そう思わない	3.8	12.1		4.5	11.5		2.6	13.1	
	無回答	0.0	1.9		0.0	1.0		0.0	3.3	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	25.5	22.3		22.4	25.0		30.8	18.0	
	ややそう思う	46.2	47.1		44.8	40.6		48.7	57.4	
	あまりそう思わない	23.6	22.3		28.4	26.0		15.4	16.4	
	そう思わない	4.7	6.4		4.5	7.3		5.1	4.9	
	無回答	0.0	1.9		0.0	1.0		0.0	3.3	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	17.9	19.1		9.0	17.7		33.3	21.3	
	ややそう思う	39.6	31.2		38.8	31.3		41.0	31.1	
	あまりそう思わない	29.2	28.7		35.8	28.1		17.9	29.5	
	そう思わない	13.2	19.1		16.4	21.9		7.7	14.8	
	無回答	0.0	1.9		0.0	1.0		0.0	3.3	

## ⑤女性・事務・管理

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	148	154		88	77		60	77	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	25.0	12.3 *		20.5	11.7		31.7	13.0 *	
	ややそう思う	47.3	55.2		44.3	50.6		51.7	59.7	
	あまりそう思わない	20.3	26.0		26.1	29.9		11.7	22.1	
	そう思わない	6.1	5.8		8.0	6.5		3.3	5.2	
	無回答	1.4	0.6		1.1	1.3		1.7	0.0	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	25.7	14.9 †		27.3	18.2		23.3	11.7	
	ややそう思う	33.8	40.9		31.8	35.1		36.7	46.8	
	あまりそう思わない	25.7	32.5		22.7	35.1		30.0	29.9	
	そう思わない	13.5	11.0		17.0	10.4		8.3	11.7	
	無回答	1.4	0.6		1.1	1.3		1.7	0.0	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	23.6	14.3		20.5	10.4		28.3	18.2	
	ややそう思う	46.6	54.5		44.3	50.6		50.0	58.4	
	あまりそう思わない	23.6	26.6		28.4	33.8		16.7	19.5	
	そう思わない	4.7	3.9		5.7	3.9		3.3	3.9	
	無回答	1.4	0.6		1.1	1.3		1.7	0.0	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	33.8	20.8 **		31.8	15.6 **		36.7	26.0	
	ややそう思う	28.4	46.1		18.2	46.8		43.3	45.5	
	あまりそう思わない	23.6	24.0		33.0	27.3		10.0	20.8	
	そう思わない	12.8	8.4		15.9	9.1		8.3	7.8	
	無回答	1.4	0.6		1.1	1.3		1.7	0.0	

## ⑥女性・販売・サービス

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	N	67	82		44	55		23	27	
	％	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
A. やりがいがある 仕事だと思う	そう思う	35.8	17.1	*	38.6	16.4	†	30.4	18.5	
	ややそう思う	49.3	51.2		43.2	50.9		60.9	51.9	
	あまりそう思わない	11.9	23.2		13.6	23.6		8.7	22.2	
	そう思わない	3.0	8.5		4.5	9.1		0.0	7.4	
	無回答	0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
B. 目標となる上司 や先輩がいる	そう思う	20.9	19.5		25.0	20.0		13.0	18.5	
	ややそう思う	35.8	35.4		31.8	29.1		43.5	48.1	
	あまりそう思わない	35.8	24.4		36.4	30.9		34.8	11.1	
	そう思わない	7.5	20.7		6.8	20.0		8.7	22.2	
	無回答	0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
C. 自分の性格や 能力に合っている	そう思う	25.4	14.6		22.7	16.4		30.4	11.1	
	ややそう思う	44.8	50.0		45.5	47.3		43.5	55.6	
	あまりそう思わない	23.9	26.8		25.0	29.1		21.7	22.2	
	そう思わない	6.0	8.5		6.8	7.3		4.3	11.1	
	無回答	0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
D. 3年後も今の勤 め先にいたい	そう思う	26.9	14.6		25.0	10.9		30.4	22.2	
	ややそう思う	32.8	36.6		29.5	34.5		39.1	40.7	
	あまりそう思わない	22.4	31.7		27.3	34.5		13.0	25.9	
	そう思わない	17.9	17.1		18.2	20.0		17.4	11.1	
	無回答	0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	

注：\*\*\* p < .001、\*\* p < .01、\* p < .05、† p < .10 (χ<sup>2</sup>検定)。



付表5-4 大学・大学院卒の定着者の働くことに関わる意識の変化

①男性

単位：%、Nは実数

	年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
	2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
合計	416	494		211	254		205	240	
	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	そう思う	26.2	18.2 **	26.1	16.1 *		26.3	20.4	
	ややそう思う	39.4	38.1	38.4	36.2		40.5	40.0	
	あまりそう思わない	25.0	32.2	26.5	32.3		23.4	32.1	
	そう思わない	8.7	11.3	8.5	15.0		8.8	7.5	
	無回答	0.7	0.2	0.5	0.4		1.0	0.0	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	そう思う	72.4	60.3 ***	74.4	57.9 **		70.2	62.9	
	ややそう思う	22.4	32.2	21.8	33.9		22.9	30.4	
	あまりそう思わない	2.2	4.5	2.4	5.1		2.0	3.8	
	そう思わない	2.4	3.0	0.9	3.1		3.9	2.9	
	無回答	0.7	0.0	0.5	0.0		1.0	0.0	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	そう思う	55.5	55.1	54.0	57.5 *		57.1	52.5 *	
	ややそう思う	37.0	37.0	41.7	32.3		32.2	42.1	
	あまりそう思わない	5.0	6.3	3.8	7.9		6.3	4.6	
	そう思わない	1.7	1.6	0.0	2.4		3.4	0.8	
	無回答	0.7	0.0	0.5	0.0		1.0	0.0	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	そう思う	40.6	40.5	42.7	40.6		38.5	40.4	
	ややそう思う	39.7	42.5	40.3	40.6		39.0	44.6	
	あまりそう思わない	13.9	13.4	13.7	15.0		14.1	11.7	
	そう思わない	4.8	3.6	2.8	3.9		6.8	3.3	
	無回答	1.0	0.0	0.5	0.0		1.5	0.0	
オ.自分に向いている仕事かわからない	そう思う	10.3	18.2 **	10.9	20.5 †		9.8	15.8 **	
	ややそう思う	30.8	32.0	35.1	28.7		26.3	35.4	
	あまりそう思わない	38.9	34.8	39.3	35.8		38.5	33.8	
	そう思わない	19.2	14.8	14.2	14.6		24.4	15.0	
	無回答	0.7	0.2	0.5	0.4		1.0	0.0	
カ.できれば仕事はしたくない	そう思う	25.5	33.4 **	26.5	33.5 *		24.4	33.3	
	ややそう思う	27.2	27.9	24.2	27.2		30.2	28.8	
	あまりそう思わない	26.7	24.3	26.1	26.0		27.3	22.5	
	そう思わない	19.7	14.4	22.3	13.4		17.1	15.4	
	無回答	1.0	0.0	0.9	0.0		1.0	0.0	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	そう思う	25.7	32.6 *	25.6	32.3		25.9	32.9 †	
	ややそう思う	37.7	39.1	41.2	40.6		34.1	37.5	
	あまりそう思わない	24.0	20.6	21.8	19.3		26.3	22.1	
	そう思わない	11.8	7.7	10.9	7.9		12.7	7.5	
	無回答	0.7	0.0	0.5	0.0		1.0	0.0	

## ②女性

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
	合計	333	405		204	238		129	167	
		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	そう思う	22.8	14.1 **		22.5	10.5 **		23.3	19.2 *	
	ややそう思う	54.1	43.7		53.9	42.9		54.3	44.9	
	あまりそう思わない	18.3	32.6		18.6	35.3		17.8	28.7	
	そう思わない	4.2	9.6		4.9	11.3		3.1	7.2	
	無回答	0.6	0.0		0.0	0.0		1.6	0.0	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	そう思う	69.4	61.2 †		64.7	58.0		76.7	65.9	
	ややそう思う	25.5	30.6		30.4	33.2		17.8	26.9	
	あまりそう思わない	3.0	5.4		2.9	5.9		3.1	4.8	
	そう思わない	1.8	2.7		2.0	2.9		1.6	2.4	
	無回答	0.3	0.0		0.0	0.0		0.8	0.0	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	そう思う	49.8	41.7 *		46.6	38.2 †		55.0	46.7 †	
	ややそう思う	40.5	42.7		40.7	43.7		40.3	41.3	
	あまりそう思わない	9.0	12.8		12.3	14.3		3.9	10.8	
	そう思わない	0.3	2.7		0.5	3.8		0.0	1.2	
	無回答	0.3	0.0		0.0	0.0		0.8	0.0	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	そう思う	45.6	44.0 †		44.1	44.5		48.1	43.1	
	ややそう思う	42.3	38.3		43.6	37.8		40.3	38.9	
	あまりそう思わない	11.1	14.8		11.8	15.1		10.1	14.4	
	そう思わない	0.6	3.0		0.5	2.5		0.8	3.6	
	無回答	0.3	0.0		0.0	0.0		0.8	0.0	
オ.自分に向いていない仕事はわからない	そう思う	13.5	18.5		19.1	21.0		4.7	15.0 **	
	ややそう思う	34.2	36.8		35.3	34.0		32.6	40.7	
	あまりそう思わない	38.7	32.8		35.3	31.9		44.2	34.1	
	そう思わない	13.2	11.9		10.3	13.0		17.8	10.2	
	無回答	0.3	0.0		0.0	0.0		0.8	0.0	
カ.できれば仕事はしたくない	そう思う	12.9	24.0 ***		17.6	28.2 †		5.4	18.0 ***	
	ややそう思う	30.0	29.6		30.9	29.4		28.7	29.9	
	あまりそう思わない	35.4	33.8		37.3	30.3		32.6	38.9	
	そう思わない	21.0	12.6		14.2	12.2		31.8	13.2	
	無回答	0.6	0.0		0.0	0.0		1.6	0.0	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	そう思う	19.2	26.9 *		22.1	29.0		14.7	24.0 *	
	ややそう思う	44.4	45.7		49.5	46.2		36.4	44.9	
	あまりそう思わない	27.3	22.5		21.6	20.6		36.4	25.1	
	そう思わない	8.4	4.7		6.9	4.2		10.9	5.4	
	無回答	0.6	0.2		0.0	0.0		1.6	0.6	

注：\*\*\* p < .001、\*\* p < .01、\* p < .05、† p < .10 (χ<sup>2</sup>検定)。

付表5-5 大学・大学院卒の転職者の働くことに関わる意識の変化

①男性

単位：%、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
	合計	173	255		68	110		105	145	
		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	そう思う	17.3	16.5		23.5	16.4		13.3	16.6	
	ややそう思う	28.9	27.8		25.0	31.8		31.4	24.8	
	あまりそう思わない	23.7	25.9		19.1	25.5		26.7	26.2	
	そう思わない	30.1	29.4		32.4	25.5		28.6	32.4	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	そう思う	15.0	10.6 †		17.6	9.1		13.3	11.7	
	ややそう思う	31.8	22.7		29.4	22.7		33.3	22.8	
	あまりそう思わない	31.2	35.7		29.4	36.4		32.4	35.2	
	そう思わない	22.0	30.6		23.5	30.9		21.0	30.3	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	そう思う	65.3	52.2 †		61.8	46.4		67.6	56.6	
	ややそう思う	26.0	34.9		29.4	40.9		23.8	30.3	
	あまりそう思わない	5.2	7.5		7.4	9.1		3.8	6.2	
	そう思わない	3.5	5.1		1.5	2.7		4.8	6.9	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	そう思う	64.7	60.8		58.8	62.7		68.6	59.3	
	ややそう思う	28.3	32.5		29.4	30.0		27.6	34.5	
	あまりそう思わない	5.2	4.7		10.3	4.5		1.9	4.8	
	そう思わない	1.7	1.6		1.5	1.8		1.9	1.4	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	そう思う	51.4	46.7		52.9	49.1		50.5	44.8	
	ややそう思う	34.1	35.3		32.4	32.7		35.2	37.2	
	あまりそう思わない	12.1	11.8		11.8	10.9		12.4	12.4	
	そう思わない	2.3	5.9		2.9	6.4		1.9	5.5	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
オ.自分に向いている仕事かわからない	そう思う	12.1	16.9		14.7	19.1		10.5	15.2	
	ややそう思う	28.9	25.9		35.3	29.1		24.8	23.4	
	あまりそう思わない	35.3	35.7		30.9	32.7		38.1	37.9	
	そう思わない	23.7	21.2		19.1	18.2		26.7	23.4	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
カ.できれば仕事はしたくない	そう思う	20.8	35.7 **		25.0	33.6		18.1	37.2 **	
	ややそう思う	26.6	27.5		33.8	30.0		21.9	25.5	
	あまりそう思わない	23.1	18.4		20.6	17.3		24.8	19.3	
	そう思わない	29.5	18.0		20.6	18.2		35.2	17.9	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	そう思う	23.7	34.9 *		26.5	30.0		21.9	38.6 **	
	ややそう思う	37.6	36.5		42.6	41.8		34.3	32.4	
	あまりそう思わない	22.0	19.2		19.1	17.3		23.8	20.7	
	そう思わない	16.8	9.0		11.8	10.0		20.0	8.3	
	無回答	0.0	0.4		0.0	0.9		0.0	0.0	

## ②女性

単位：％、Nは実数

		年齢計		p	25～29歳		p	30～34歳		p
		2016年	2021年		2016年	2021年		2016年	2021年	
		193	279		85	140		108	139	
合計		100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	
ア.一つの企業に長く勤めるほうがよい	そう思う	14.5	10.0 *		11.8	9.3		16.7	10.8	
	ややそう思う	42.5	32.6		44.7	31.4		40.7	33.8	
	あまりそう思わない	32.6	39.8		32.9	39.3		32.4	40.3	
	そう思わない	10.4	16.8		10.6	18.6		10.2	15.1	
	無回答	0.0	0.7		0.0	1.4		0.0	0.0	
イ.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	そう思う	63.7	50.2 *		62.4	52.1		64.8	48.2 *	
	ややそう思う	29.0	35.5		32.9	32.1		25.9	38.8	
	あまりそう思わない	5.7	9.7		3.5	12.1		7.4	7.2	
	そう思わない	1.6	3.9		1.2	2.1		1.9	5.8	
	無回答	0.0	0.7		0.0	1.4		0.0	0.0	
ウ.専門的な知識や技術を磨きたい	そう思う	55.4	46.6		49.4	46.4		60.2	46.8	
	ややそう思う	36.3	42.7		41.2	40.0		32.4	45.3	
	あまりそう思わない	6.2	8.6		8.2	10.0		4.6	7.2	
	そう思わない	1.6	1.4		1.2	2.1		1.9	0.7	
	無回答	0.5	0.7		0.0	1.4		0.9	0.0	
エ.職業生活に役立つ資格を取りたい	そう思う	51.8	40.1		54.1	37.9		50.0	42.4	
	ややそう思う	36.3	44.8		32.9	41.4		38.9	48.2	
	あまりそう思わない	9.3	11.1		10.6	12.9		8.3	9.4	
	そう思わない	2.6	3.2		2.4	6.4		2.8	0.0	
	無回答	0.0	0.7		0.0	1.4		0.0	0.0	
オ.自分に向いていない仕事はわからない	そう思う	11.4	16.5		14.1	16.4		9.3	16.5 *	
	ややそう思う	29.0	32.3		31.8	29.3		26.9	35.3	
	あまりそう思わない	43.5	38.7		45.9	40.0		41.7	37.4	
	そう思わない	16.1	11.5		8.2	12.1		22.2	10.8	
	無回答	0.0	1.1		0.0	2.1		0.0	0.0	
カ.できれば仕事はしたくない	そう思う	13.5	24.0 **		14.1	28.6 **		13.0	19.4 *	
	ややそう思う	26.9	29.4		30.6	24.3		24.1	34.5	
	あまりそう思わない	38.9	34.8		38.8	34.3		38.9	35.3	
	そう思わない	20.7	11.1		16.5	11.4		24.1	10.8	
	無回答	0.0	0.7		0.0	1.4		0.0	0.0	
キ.あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい	そう思う	19.2	30.5 **		21.2	35.7 *		17.6	25.2	
	ややそう思う	43.5	45.2		43.5	42.1		43.5	48.2	
	あまりそう思わない	31.1	18.3		30.6	15.7		31.5	20.9	
	そう思わない	6.2	5.0		4.7	4.3		7.4	5.8	
	無回答	0.0	1.1		0.0	2.1		0.0	0.0	

注：\*\*\* p < .001、\*\* p < .01、\* p < .05、† p < .10 (χ<sup>2</sup>検定)。

付表5-6 大学・大学院卒の転職者の初職離職までの期間別現職への「気持ち」

単位：％、Nは実数

		男性					女性				
		2021年		2016年		2021年		2016年			
		3年目ま	4年目以	3年目ま	4年目以	3年目ま	4年目以	3年目ま	4年目以	p	
		で	降	で	降	で	降	で	降		
合計	N	113	140	94	74	139	137	104	82		
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
A. やりが	そう思う	40.7	50.7	44.7	55.4	35.3	36.5	37.5	37.8		
いがある	ややそう思う	40.7	32.9	44.7	36.5	42.4	46.7	39.4	46.3		
仕事だと	あまりそう思わない	12.4	12.9	8.5	6.8	19.4	10.9	20.2	12.2		
思う	そう思わない	6.2	3.6	1.1	0.0	2.9	5.1	1.9	3.7		
	無回答	0.0	0.0	1.1	1.4	0.0	0.7	1.0	0.0		
B. 目標と	そう思う	27.4	28.6	28.7	32.4	20.1	27.0	18.3	20.7		
なる上司	ややそう思う	37.2	34.3	36.2	33.8	30.2	32.8	30.8	26.8		
や先輩が	あまりそう思わない	21.2	24.3	17.0	23.0	34.5	28.5	32.7	39.0		
いる	そう思わない	14.2	12.9	17.0	9.5	15.1	10.9	17.3	13.4		
	無回答	0.0	0.0	1.1	1.4	0.0	0.7	1.0	0.0		
C. 自分の	そう思う	31.0	30.7	38.3	39.2	24.5	21.9	25.0	28.0		
性格や能	ややそう思う	46.0	50.0	51.1	41.9	51.1	52.6	55.8	46.3		
力に合っ	あまりそう思わない	12.4	15.7	9.6	13.5	20.9	20.4	13.5	24.4		
ている	そう思わない	10.6	3.6	0.0	4.1	3.6	4.4	4.8	1.2		
	無回答	0.0	0.0	1.1	1.4	0.0	0.7	1.0	0.0		
D. 3年後も	そう思う	23.0	35.7	36.2	32.4	18.0	24.1*	27.9	25.6		
今の勤め	ややそう思う	38.9	32.1	29.8	36.5	30.9	37.2	33.7	26.8		
先にいた	あまりそう思わない	19.5	19.3	19.1	20.3	24.5	24.8	26.0	28.0		
い	そう思わない	18.6	12.9	13.8	9.5	26.6	13.1	11.5	19.5		
	無回答	0.0	0.0	1.1	1.4	0.0	0.7	1.0	0.0		

## 第6章 東京都在住者の出身地・最終学歴地・初職地によるキャリアと意識の比較

### 第1節 はじめに

本章では、東京都在住者の東京圏出身者（一都三県の出身者）と地方圏出身者（東京圏以外の出身者）のキャリアと意識について比較する。

序章で指摘したように、かつてよりはかなり減少したとはいえ、今でも東京都には全国から若者が集まってくる。進学のためであったり、初職就職のためであったり、あるいはキャリアをスタートした後に東京に地域移動（転勤を含む）する場合もある。若者の地域移動に関する研究は相当数の蓄積があるが（労働政策研究・研修機構 2015 参照）、前回調査の詳細分析である谷（2016）においては、東京都内を地域によって区分し、出身地・就業地・居住地による分析を行った。東京都内においても若者の就業地や居住地によってその働き方は異なっており、都心部で働く若者のほとんどは大学・大学院卒で収入も高く、栄達志向も高かった。また概して地方出身の方が学歴や収入等の点で東京出身者を上回っており、知識産業が集中する東京都に、高学歴でアスピレーションの高い若者層が集まってきていることがうかがえた。

こうした状況は5年後の本調査においてもあまり変化はないと思われるが、谷（2017）が詳細な地域分析であったのに対して、本章においてはよりシンプルに東京圏と地方圏というカテゴリーを軸としてキャリアと意識を比較するとともに、東京都に住むに至るまでの移動経歴として出身地・最終学歴地・初職勤務地の連鎖に着目しながら把握しようとするものである。また谷（2017）においては学歴ごとの分析はあまり行っていないため学歴別の分析を行ったが、以下の分析においては学歴の影響は大きかった。よって基本的には学歴ごとに記述するが、中退者についてはサンプルサイズが小さくなってしまっているため省略する。

以下では、出身地・最終学歴地・初職勤務地の3時点から分析するが、出身地の指標については、先行研究にならい中卒時の居住地とし、最終学歴地は学校を離れた際の居住地を指標とする。また初職勤務地は、離学直後に正社員・公務員になった者についてのみ分析する。なお名古屋圏、大阪圏については別のカテゴリーにするほどのサンプルサイズがなかったため、東京圏（一都三県）と、地方圏（一都三県以外）に分類している。データについては現在学生と専業主婦（夫）を除いた分析とする。

なお「若者のワークスタイル調査」は東京都在住者への調査であるため、現在は調査対象者のすべてが東京都に住んでいる。よって、出身地→最終学歴地→初職勤務地という分析だけでなく、出身地→最終学歴地→初職勤務地→現在の居住地（全員東京都）という分析でもあり、現在東京都に住んでいる若者に限った分析であって、日本全体の構造を示す分析ではないことに留意が必要である。

2節では出身地、3節では最終学歴地、4節では初職勤務地を軸とした分析を行う。5節では進学移動（出身地→最終学歴地）、就職移動（最終学歴地→初職就職地）、および地域移

動パターン分析（出身地→最終学歴地→初職勤務地）について把握し、6節で分析結果を整理する。なお本章はすべて2021年調査のみを使用している。

## 第2節 出身地による分析

本節では、出身地を軸とした分析を行う。

出身地ごとに最終学歴の分布をみると（図表6-1）、男性では地方圏出身の方が大学・大学院卒の割合が高くなっている。すでに序章にて確認したように、東京都の高校に通う高校生の大学進学率は全国に見て高いわけだが、現在東京在住の若者層については、男性において地方圏出身の若者の学歴が高い。女性についてはやや東京圏の大学・大学院卒の割合が高くなっている。

図表6-1 出身地ごとにみた最終学歴

		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中退等	在学中・その他	N
男性	東京圏	10.0%	12.4%	69.4%	7.5%	0.7%	844
	地方圏	6.4%	13.9%	75.2%	4.1%	0.4%	533
	合計	8.5%	13.0%	71.7%	6.2%	0.6%	1382
女性	東京圏	9.5%	20.3%	64.7%	5.3%	0.3%	1037
	地方圏	9.5%	23.2%	62.6%	4.5%	0.2%	514
	合計	9.4%	21.2%	64.1%	5.0%	0.3%	1557

出身地と離学直後の状況については（図表6-2）、男性についてはすべて地方圏で正社員率が高く、女性については専門・短大・高専卒を除き、地方圏の正社員比率が高くなっている。女性よりも男性において地方圏と東京圏の正社員比率の差が大きい。

初職への入職経路は（図表6-3）、高卒者は当然のことながら学校紹介の割合が高いが、男性については専門・短大・高専卒においても大学・大学院卒よりもかなり高くなっており、いずれも地方圏で高い。女性の専門・短大・高専卒において地方圏の学校紹介がやや低い。大学・大学院卒は学校紹介の割合は全体として低い、地方圏の女性で特に学校紹介が低い。

図表 6-2 出身地と離学直後

			正社員 (公務 含む)	非典型 雇用	自営・ 家業	失業・ 無職	その他	合計	合計	N
男性	高卒	東京圏	50.0%	38.1%	4.8%	2.4%	2.4%	2.4%	100.0%	84
		地方圏	61.8%	20.6%	0.0%	8.8%	8.8%	0.0%	100.0%	34
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	64.8%	21.9%	1.9%	1.9%	7.6%	1.9%	100.0%	105
		地方圏	70.3%	10.8%	9.5%	2.7%	5.4%	1.4%	100.0%	74
	大学・大 学院卒	東京圏	77.1%	8.7%	5.1%	1.4%	7.5%	0.2%	100.0%	586
		地方圏	86.3%	5.7%	2.0%	0.5%	5.5%	0.0%	100.0%	401
女性	高卒	東京圏	44.9%	36.7%	6.1%	3.1%	6.1%	3.1%	100.0%	98
		地方圏	49.0%	40.8%	6.1%	0.0%	4.1%	0.0%	100.0%	49
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	63.8%	19.0%	7.1%	2.9%	6.7%	0.5%	100.0%	210
		地方圏	60.5%	20.2%	9.2%	0.8%	8.4%	0.8%	100.0%	119
	大学・大 学院卒	東京圏	80.6%	9.5%	4.8%	1.0%	3.7%	0.3%	100.0%	671
		地方圏	83.5%	4.0%	6.2%	2.2%	3.7%	0.3%	100.0%	322

図表 6-3 出身地と初職への入職経路（初職正社員・公務員のみ）

			学 校 紹 介	就 職 情 報 サ イ ト ( リ ク )	的 機 関 の 紹 介 な ど の 公 	ハ ロ ー ワ ー ク な ど の 公 	知 人 の 紹 介 ・ 親 戚 ・ 友 人 ・	保 護 者 の 紹 介 ・ 説 明 会	会 社 の H P や 説 明 会	聞 ・ フ リ ー 雑 誌 な ど パ ー ・ 新	派 遣 会 社 の 紹 介 ・ 新 社 ・	民 間 の 職 業 紹 介 会 社 ・	パ ー ト や 契 約 社 員 な ど	だ り 業 し た ・ 家 業 を 継 い	そ の 他	試 験 ・ 自 分 で 探 し た	無 回 答	合 計	N
男性	高卒	東京圏	47.1%	7.4%	7.4%	14.7%	8.8%	2.9%	0.0%	7.4%	1.5%	1.5%	1.5%	100.0%	68				
		地方圏	56.7%	3.3%	6.7%	20.0%	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%	100.0%	30				
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	53.8%	9.9%	4.4%	8.8%	7.7%	1.1%	3.3%	6.6%	2.2%	2.2%	100.0%	91					
		地方圏	58.7%	9.5%	1.6%	12.7%	6.3%	3.2%	1.6%	4.8%	0.0%	1.6%	100.0%	63					
大学・大 学院卒	東京圏	10.8%	43.1%	2.2%	6.9%	25.7%	1.5%	2.9%	2.6%	0.9%	2.4%	1.1%	100.0%	548					
	地方圏	13.8%	46.0%	2.6%	6.0%	25.7%	0.0%	1.6%	2.9%	0.0%	1.3%	0.3%	100.0%	385					
女性	高卒	東京圏	53.8%	6.2%	6.2%	10.8%	3.1%	6.2%	1.5%	9.2%	1.5%	1.5%	100.0%	65					
		地方圏	55.6%	11.1%	5.6%	11.1%	2.8%	5.6%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	100.0%	36					
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	50.3%	13.0%	4.7%	11.2%	6.5%	3.0%	2.4%	5.3%	0.6%	1.2%	1.8%	100.0%	169				
		地方圏	44.0%	13.0%	6.0%	12.0%	14.0%	3.0%	3.0%	3.0%	0.0%	1.0%	1.0%	100.0%	100				
	大学・大 学院卒	東京圏	14.4%	42.4%	4.2%	5.7%	25.1%	1.0%	2.6%	2.1%	0.2%	0.0%	1.9%	0.5%	100.0%	618			
		地方圏	10.2%	45.2%	2.3%	5.6%	29.5%	0.0%	2.0%	3.6%	0.3%	0.3%	1.0%	0.0%	100.0%	305			

出身地と初職の職種についてみると（図表 6-4）、男性においては学歴を問わず地方圏で専門・技術職割合が高い。特に専門・短大・高専卒や大学・大学院卒の男性では地方圏出身者の半数以上が専門・技術職である。女性は専門・短大・高専卒で地方圏の専門・技術職割合がやや低い、大学・大学院卒では地方圏出身者の方が高くなっている。



図表 6-4 出身地と初職の職種（正社員・公務員のみ）

			専門・ 技術	管理	事務	販売	サービ ス	生産工 程・建 設	運輸・ 通信・ 保安	その他	無回答	合計	N
男性	高卒	東京圏	20.6%	1.5%	2.9%	11.8%	11.8%	36.8%	13.2%		1.5%	100.0%	68
		地方圏	23.3%	0.0%	13.3%	0.0%	16.7%	36.7%	6.7%		3.3%	100.0%	30
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	46.2%	1.1%	7.7%	7.7%	25.3%	5.5%	5.5%	1.1%		100.0%	91
		地方圏	68.3%	0.0%	3.2%	6.3%	12.7%	6.3%	3.2%	0.0%		100.0%	63
	大学・大 学院卒	東京圏	42.5%	0.7%	16.4%	28.8%	4.6%	3.1%	3.1%	0.2%	0.5%	100.0%	548
		地方圏	50.4%	0.3%	13.2%	28.8%	2.6%	1.6%	2.3%	0.5%	0.3%	100.0%	385
女性	高卒	東京圏	15.4%	1.5%	30.8%	20.0%	23.1%	3.1%	3.1%	3.1%		100.0%	65
		地方圏	11.1%	0.0%	22.2%	25.0%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%		100.0%	36
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	49.1%		15.4%	9.5%	19.5%	1.8%	3.0%	0.6%	1.2%	100.0%	169
		地方圏	47.0%		15.0%	7.0%	21.0%	0.0%	9.0%	0.0%	1.0%	100.0%	100
	大学・大 学院卒	東京圏	36.7%	0.0%	28.8%	24.4%	7.8%	1.0%	0.6%	0.2%	0.5%	100.0%	618
		地方圏	41.6%	0.7%	24.6%	24.3%	6.6%	0.3%	1.3%	0.7%	0.0%	100.0%	305

初職の企業規模については(図表 6-5)、高卒男性は地方圏出身者で公務員の割合が高く、1000人以上の大企業割合も高い。専門・短大・高専卒は、東京圏で公務員や1000人以上割合が高い。大学・大学院卒は同水準である。

女性については高卒者では東京圏出身者で大企業が多く、専門・短大・高専卒はあまり変わらない。大学・大学院卒は地方圏出身者で大企業割合が高くなっている。

図表 6-5 出身地と初職企業規模（正社員・公務員のみ）

			公務員	29人以 下	30~2 99人	300~ 999人	1000 人以上	無回答	合計	N
男性	高卒	東京圏	2.9%	23.5%	29.4%	11.8%	30.9%	1.5%	100.0%	68
		地方圏	13.3%	23.3%	13.3%	13.3%	33.3%	3.3%	100.0%	30
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	7.7%	23.1%	36.3%	15.4%	17.6%		100.0%	91
		地方圏	1.6%	23.8%	46.0%	11.1%	17.5%		100.0%	63
	大学・大 学院卒	東京圏	8.6%	8.9%	19.7%	15.0%	47.3%	0.5%	100.0%	548
		地方圏	7.5%	7.5%	19.7%	15.6%	49.4%	0.3%	100.0%	385
女性	高卒	東京圏	1.5%	24.6%	27.7%	18.5%	27.7%		100.0%	65
		地方圏	2.8%	30.6%	30.6%	16.7%	19.4%		100.0%	36
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	4.7%	29.6%	33.7%	10.7%	20.1%	1.2%	100.0%	169
		地方圏	5.0%	24.0%	33.0%	16.0%	21.0%	1.0%	100.0%	100
	大学・大 学院卒	東京圏	6.6%	9.4%	24.8%	17.5%	41.1%	0.6%	100.0%	618
		地方圏	4.6%	9.5%	22.6%	15.1%	47.9%	0.3%	100.0%	305

出身地と現在の就業形態についてみると(図表 6-6)、男性高卒者は地方圏出身者の方が正社員の割合が低く、無業・失業の割合は高い。専門・短大・高専卒は自営・家業が高く、大学・大学院卒は地方圏出身者で正社員割合が高い。

女性はいずれも地方圏出身者で正社員率がかなり高くなっている。離学直後では専門・短

大・高専卒のみでやや正社員比率は低くなっていたが、離学直後よりも東京圏と地方圏の差が開き、地方圏の正社員比率が高くなっている。

図表 6－6 出身地と現在の就業形態

			正社員 (公務 含む)	非典型 雇用	自営・ 家業	失業・ 無職	その他	合計	N
男性	高卒	東京圏	65.5%	16.7%	8.3%	9.5%		100.0%	84
		地方圏	61.8%	14.7%	5.9%	17.6%		100.0%	34
	専門・短大・ 高専卒	東京圏	76.2%	13.3%	5.7%	3.8%	1.0%	100.0%	105
		地方圏	60.8%	17.6%	17.6%	4.1%	0.0%	100.0%	74
	大学・大学院 卒	東京圏	85.5%	6.5%	4.1%	3.4%	0.5%	100.0%	586
		地方圏	90.8%	5.0%	3.2%	1.0%	0.0%	100.0%	401
女性	高卒	東京圏	37.8%	50.0%	4.1%	7.1%	1.0%	100.0%	98
		地方圏	42.9%	44.9%	8.2%	4.1%	0.0%	100.0%	49
	専門・短大・ 高専卒	東京圏	54.3%	32.4%	5.7%	7.1%	0.5%	100.0%	210
		地方圏	63.0%	27.7%	5.0%	4.2%	0.0%	100.0%	119
	大学・大学院 卒	東京圏	76.9%	14.3%	4.5%	4.2%	0.1%	100.0%	671
		地方圏	82.0%	13.4%	3.4%	1.2%	0.0%	100.0%	322

現在の収入について、正社員・公務員に限って比較すると（図表 6－7）、男女とも地方圏出身の方が東京圏出身者よりも高くなっている。これは第 4 回調査と同様の傾向である。

図表 6－7 出身地と現在の収入（現在正社員と公務員のみ）：単位：万円

	男性	N	女性	N
東京圏	508.0	668	394.0	688
地方圏	593.4	449	433.5	374

注：上下 5%を除く。

続いてキャリア類型を示す（図表 6－8）。

男性についてはいずれの学歴でも地方圏出身者において正社員定着率が高いが、大学・大学院卒では「正社員転職」の割合が地方圏の方が高くなっている。専門・短大・高専卒は東京圏で「他形態から正社員」が高く、地方圏で「正社員転職」「非典型一貫」が高くなっている。

女性については地方圏出身の方が「正社員定着」割合が低く、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒では特に「正社員転職」割合が高くなっている。地方圏出身の方が正社員定着者は少ないが、正社員としてのキャリアを継続しているとも言える。

図表 6-8 出身地とキャリア類型

		正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典型 一貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	N	
男性	高卒	東京圏	19.0%	9.5%	9.5%	8.3%	7.1%	28.6%	8.3%	8.3%	1.2%	100.0%	84
		地方圏	26.5%	5.9%	5.9%	11.8%	8.8%	17.6%	5.9%	17.6%	0.0%	100.0%	34
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	27.6%	15.2%	4.8%	12.4%	8.6%	21.0%	5.7%	3.8%	1.0%	100.0%	105
		地方圏	28.4%	21.6%	2.7%	6.8%	14.9%	4.1%	17.6%	4.1%	0.0%	100.0%	74
	大学・大 学院卒	東京圏	47.1%	18.4%	1.9%	6.1%	4.6%	13.8%	4.1%	3.2%	0.7%	100.0%	586
		地方圏	54.9%	21.4%	2.0%	5.7%	3.0%	8.7%	3.2%	0.7%	0.2%	100.0%	401
女性	高卒	東京圏	8.2%	4.1%	16.3%	13.3%	33.7%	12.2%	4.1%	7.1%	1.0%	100.0%	98
		地方圏	4.1%	6.1%	18.4%	16.3%	26.5%	16.3%	8.2%	4.1%	0.0%	100.0%	49
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	21.0%	9.5%	16.2%	13.3%	16.2%	10.5%	5.7%	6.7%	1.0%	100.0%	210
		地方圏	19.3%	16.8%	14.3%	7.6%	13.4%	19.3%	5.0%	4.2%	0.0%	100.0%	119
	大学・大 学院卒	東京圏	41.3%	17.6%	8.2%	8.5%	6.3%	9.5%	4.3%	3.9%	0.4%	100.0%	671
		地方圏	39.8%	21.4%	9.3%	9.9%	4.0%	10.9%	3.4%	0.9%	0.3%	100.0%	322

次に職業意識についてみる（図表には男女合計で5%以上の差があった項目を示している図表6-9）。

「今の世の中定職に就かなくても暮らしていける」は男女とも地方圏で高く、「一つの企業に勤める方がよい」は東京圏で高い。「有名になりたい」「人よりも高い収入を得たい」は地方圏の男女とも東京圏よりも高くなっている。

労働政策研究・研修機構（2017）で指摘された地方圏出身者のアスピレーションの高さは今回も確認されたと言ってよいだろう。

図表 6-9 出身地と職業意識（「そう思う」「ややそう思う」の合計）

			今の世の中、定職に就かなくても暮らしている	一つの企業に長く勤めるほうがよい	有名になりたい	ひとよりも高い収入を得たい	N
男性	高卒	東京圏	32.1%	53.6%	28.6%	63.1%	84
		地方圏	44.1%	50.0%	52.9%	85.3%	34
	専門・短大・高専卒	東京圏	40.0%	57.1%	32.4%	79.0%	105
		地方圏	43.2%	40.5%	41.9%	81.1%	74
	大学・大学院卒	東京圏	34.5%	49.1%	32.9%	80.2%	586
		地方圏	38.4%	41.9%	38.2%	86.8%	401
女性	高卒	東京圏	40.8%	71.4%	21.4%	65.3%	98
		地方圏	51.0%	59.2%	24.5%	79.6%	49
	専門・短大・高専卒	東京圏	38.6%	60.5%	21.0%	64.3%	210
		地方圏	42.0%	56.3%	25.2%	80.7%	119
	大学・大学院卒	東京圏	30.4%	50.1%	18.8%	70.8%	671
		地方圏	42.5%	41.9%	20.2%	80.7%	322

### 第3節 最終学歴地の分析

次に最終学歴地を軸とした分析を行う。

最終学歴地と学歴をみると（図表 6-10）、男女ともに地方圏で高卒、専門・短大・高専卒の割合が高くなっている。出身地を軸とした分析とは異なり、最終学歴地の学歴構成が一定程度反映されている。

図表 6-10 最終学歴地と学歴

		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中退等	在学中・その他	N
男性	東京圏	7.5%	12.3%	72.7%	6.7%	0.8%	1027
	地方圏	10.5%	14.9%	69.8%	4.8%	0.0%	315
女性	東京圏	7.9%	20.7%	66.2%	4.8%	0.3%	1196
	地方圏	13.7%	22.3%	58.3%	5.7%	0.0%	314

続いて、離学直後の状態を整理した（図表 6-11）。男女とも、地方圏の正社員比率が高くなっている。

初職入職経路をみると（図表 6-12）、学校紹介の割合が高卒・専門・短大・高専卒で高いのは出身地分析と同じである。他方で男性の大学・大学院卒では地方圏で学校紹介の割合が高まるが、女性はむしろ東京圏で高くなっている。地方圏の男性では研究室経由の理系が多いことが推測される。

図表 6-11 最終学歴地と離学直後

			正社員 (公務 含む)	アルバ イト・ パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業・ 無職	その他	合計	N
男性	高卒	東京圏	49.4%	37.7%	5.2%	2.6%	2.6%	2.6%	100.0%	77
		地方圏	63.6%	21.2%	0.0%	9.1%	6.1%	0.0%	100.0%	33
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	66.7%	19.0%	3.2%	2.4%	7.1%	1.6%	100.0%	126
		地方圏	70.2%	10.6%	10.6%	0.0%	6.4%	2.1%	100.0%	47
	大学・大 学院卒	東京圏	77.8%	8.6%	4.8%	1.3%	7.4%	0.1%	100.0%	747
		地方圏	90.9%	3.6%	0.9%	0.0%	4.5%	0.0%	100.0%	220
女性	高卒	東京圏	45.3%	36.8%	5.3%	3.2%	6.3%	3.2%	100.0%	95
		地方圏	46.5%	44.2%	7.0%	0.0%	2.3%	0.0%	100.0%	43
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	59.9%	21.1%	8.5%	2.0%	7.7%	0.8%	100.0%	247
		地方圏	65.7%	18.6%	7.1%	1.4%	7.1%	0.0%	100.0%	70
	大学・大 学院卒	東京圏	80.9%	8.3%	5.2%	1.0%	4.2%	0.4%	100.0%	792
		地方圏	86.3%	3.8%	6.0%	2.2%	1.6%	0.0%	100.0%	183

図表 6-12 最終学歴地と初職入職経路（正社員・公務員のみ）

			学校 紹介	就職 情報 サイト (リク ナビ など)	就 業 機 関 の 紹 介	ハ ロ ワ ー ク の 紹 介 な ど の 公 的 機 関	知 人 の 紹 介 ・ 親 戚 ・ 友 人 ・	会 社 の H P や 説 明 会	開 ・ フ リ ー ペ ー パ ー ・ 雑 誌 な ど	派 遣 会 社 の 職 業 紹 介 会 社 ・	民 間 の 職 業 紹 介 会 社 ・	パ ー ト や 契 約 社 員 な ど	だ り 業 し た ・ 家 業 を 継 い	そ の 他	試 験 ・ 自 分 で 探 し た	無 回 答	合 計	N
男性	高卒	東京圏	46.0%	7.9%	7.9%	15.9%	6.3%	3.2%	0.0%	7.9%	1.6%	7.9%	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%	100.0%	63
		地方圏	55.2%	3.4%	6.9%	20.7%	3.4%	0.0%	3.4%	3.4%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	100.0%	29	
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	55.6%	9.3%	2.8%	11.1%	6.5%	0.9%	3.7%	7.4%	1.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	100.0%	108	
		地方圏	56.1%	12.2%	2.4%	7.3%	9.8%	4.9%	0.0%	2.4%	0.0%	4.9%	4.9%	100.0%	41			
	大学・大 学院卒	東京圏	10.5%	44.0%	2.6%	7.0%	25.5%	1.1%	2.6%	3.2%	0.7%	2.0%	0.7%	2.0%	0.7%	100.0%	697	
		地方圏	16.2%	45.4%	1.4%	5.1%	26.9%	0.0%	1.4%	1.4%	0.0%	1.9%	0.5%	100.0%	216			
女性	高卒	東京圏	53.2%	6.5%	4.8%	11.3%	3.2%	6.5%	1.6%	9.7%	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%	1.6%	100.0%	62	
		地方圏	58.1%	6.5%	6.5%	9.7%	3.2%	6.5%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	31		
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	49.0%	13.6%	5.6%	11.1%	7.6%	3.5%	2.0%	4.0%	0.5%	1.0%	2.0%	1.0%	2.0%	100.0%	198	
		地方圏	47.5%	11.9%	1.7%	11.9%	15.3%	1.7%	3.4%	5.1%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	0.0%	100.0%	59	
	大学・大 学院卒	東京圏	14.0%	42.4%	3.9%	5.7%	25.9%	0.8%	2.2%	2.6%	0.3%	0.0%	1.9%	0.3%	1.9%	0.3%	100.0%	735
		地方圏	7.4%	45.7%	2.3%	4.6%	32.6%	0.0%	2.9%	3.4%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	100.0%	175

初職については（図表 6-13）、女性は大学・大学院卒について地方圏の方が専門・技術職割合が高くなっている。男性では地方圏の専門・技術職割合が東京圏よりもかなり大きくなっている。

初職企業規模については（図表 6-14）、女性の高卒を除き、地方圏の方が大規模企業に勤務する割合が高くなっている。

現在東京都在住者のデータであるため、最終学歴地が地方圏でありながら地域移動してき

ている者については、より専門的な仕事に従事し、また勤務先の企業規模も大きくなっているものと推測される。

図表 6-13 最終学歴地と初職の職種（正社員・公務員のみ）

				専門・技術	管理	事務	販売	サービス	生産工程・建設	運輸・通信・保安の仕事	その他	無回答	合計	N
男性	高卒	東京圏		17.5%	1.6%	3.2%	12.7%	9.5%	39.7%	14.3%		1.6%	100.0%	63
		地方圏		24.1%	0.0%	13.8%	0.0%	17.2%	34.5%	6.9%		3.4%	100.0%	29
	専門・短大・高専卒	東京圏		51.9%	0.9%	6.5%	8.3%	23.1%	5.6%	2.8%	0.9%		100.0%	108
		地方圏		65.9%	0.0%	4.9%	4.9%	9.8%	7.3%	7.3%	0.0%		100.0%	41
	大学・大学院卒	東京圏		42.8%	0.6%	15.8%	30.4%	4.0%	2.9%	3.0%	0.3%	0.3%	100.0%	697
		地方圏		57.4%	0.5%	14.4%	21.8%	2.3%	0.9%	1.9%	0.5%	0.5%	100.0%	216
女性	高卒	東京圏		16.1%	1.6%	29.0%	21.0%	22.6%	3.2%	3.2%	3.2%		100.0%	62
		地方圏		12.9%	0.0%	19.4%	29.0%	16.1%	16.1%	6.5%	0.0%		100.0%	31
	専門・短大・高専卒	東京圏		49.0%		16.2%	9.6%	18.2%	1.0%	4.0%	0.5%	1.5%	100.0%	198
		地方圏		45.8%		10.2%	5.1%	27.1%	1.7%	10.2%	0.0%	0.0%	100.0%	59
	大学・大学院卒	東京圏		37.4%	0.0%	29.0%	24.2%	6.9%	0.8%	1.0%	0.3%	0.4%	100.0%	735
		地方圏		41.1%	1.1%	22.9%	24.6%	8.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.0%	100.0%	175

図表 6-14 最終学歴地と初職企業規模（正社員・公務員のみ）

				公務員	29人以下	30~299人	300~999人	1000人以上	無回答	合計	N
男性	高卒	東京圏		3.2%	23.8%	27.0%	11.1%	33.3%	1.6%	100.0%	63
		地方圏		13.8%	20.7%	13.8%	13.8%	34.5%	3.4%	100.0%	29
	専門・短大・高専卒	東京圏		5.6%	25.9%	39.8%	13.9%	14.8%		100.0%	108
		地方圏		4.9%	17.1%	39.0%	14.6%	24.4%		100.0%	41
	大学・大学院卒	東京圏		8.8%	8.9%	20.5%	14.6%	46.9%	0.3%	100.0%	697
		地方圏		6.5%	6.9%	16.7%	15.7%	53.7%	0.5%	100.0%	216
女性	高卒	東京圏		1.6%	22.6%	30.6%	17.7%	27.4%		100.0%	62
		地方圏		3.2%	22.6%	32.3%	19.4%	22.6%		100.0%	31
	専門・短大・高専卒	東京圏		5.1%	28.8%	31.8%	13.1%	19.7%	1.5%	100.0%	198
		地方圏		5.1%	23.7%	39.0%	11.9%	20.3%	0.0%	100.0%	59
	大学・大学院卒	東京圏		6.5%	10.1%	24.2%	15.9%	42.6%	0.7%	100.0%	735
		地方圏		3.4%	6.9%	22.3%	19.4%	48.0%	0.0%	100.0%	175

これまで初職正社員の者についてみてきたが（図表 6-15）、初職正社員だけではない者も含んで最終学歴地と現在の就業状況を見ると、男性高卒者では地方圏の方が失業・無業が多く、専門・短大・高専卒では自営・家業が多いのが特徴である。女性についてはいずれも地方圏の正社員比率が高くなっている。

図表 6-15 最終学歴地と現在の就業状況

			正社員 (公務含 む)	非典型雇 用	自営・家 業	失業・無 職	その他	合計	N
男性	高卒	東京圏	67.5%	14.3%	7.8%	10.4%		100.0%	77
		地方圏	60.6%	15.2%	6.1%	18.2%		100.0%	33
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	73.8%	14.3%	7.1%	4.0%	0.8%	100.0%	126
		地方圏	59.6%	17.0%	19.1%	4.3%	0.0%	100.0%	47
大学・大 学院卒	東京圏	86.1%	6.8%	4.0%	2.7%	0.4%	100.0%	747	
	地方圏	92.7%	3.2%	2.3%	1.8%	0.0%	100.0%	220	
女性	高卒	東京圏	35.8%	50.5%	5.3%	7.4%	1.1%	100.0%	95
		地方圏	41.9%	48.8%	7.0%	2.3%	0.0%	100.0%	43
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	55.5%	32.4%	4.9%	6.9%	0.4%	100.0%	247
		地方圏	60.0%	28.6%	7.1%	4.3%	0.0%	100.0%	70
大学・大 学院卒	東京圏	79.0%	13.3%	3.9%	3.7%	0.1%	100.0%	792	
	地方圏	80.3%	14.8%	3.3%	1.6%	0.0%	100.0%	183	

最終学歴地とキャリア類型についてみると（図表 6-16）、男性ではいずれも地方圏で正社員定着率が高くなっている。また専門・短大・高専卒や大学・大学院卒は「正社員転職」割合も高くなっている。

女性の正社員定着率は東京圏で高くなっているが、他方で地方圏では「正社員転職」が多いのが特徴である。

図表 6-16 最終学歴地とキャリア類型

			正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典型 一貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	N
男性	高卒	東京圏	19.5%	9.1%	7.8%	9.1%	6.5%	29.9%	7.8%	9.1%	1.3%	100.0%	77
		地方圏	27.3%	6.1%	6.1%	12.1%	9.1%	15.2%	6.1%	18.2%	0.0%	100.0%	33
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	27.8%	16.7%	4.8%	11.9%	9.5%	17.5%	7.1%	4.0%	0.8%	100.0%	126
		地方圏	29.8%	19.1%	2.1%	6.4%	14.9%	4.3%	19.1%	4.3%	0.0%	100.0%	47
大学・大 学院卒	東京圏	49.1%	18.2%	1.9%	5.6%	5.0%	13.1%	4.0%	2.5%	0.5%	100.0%	747	
	地方圏	56.4%	23.6%	2.3%	5.9%	0.9%	6.8%	2.3%	1.4%	0.5%	100.0%	220	
女性	高卒	東京圏	8.4%	3.2%	16.8%	12.6%	33.7%	11.6%	5.3%	7.4%	1.1%	100.0%	95
		地方圏	4.7%	7.0%	18.6%	14.0%	30.2%	16.3%	7.0%	2.3%	0.0%	100.0%	43
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	21.1%	10.1%	15.0%	10.5%	17.4%	13.8%	4.9%	6.5%	0.8%	100.0%	247
		地方圏	15.7%	20.0%	17.1%	8.6%	11.4%	15.7%	7.1%	4.3%	0.0%	100.0%	70
大学・大 学院卒	東京圏	42.0%	18.4%	7.3%	8.6%	6.1%	10.0%	3.8%	3.3%	0.5%	100.0%	792	
	地方圏	37.2%	22.4%	12.0%	10.9%	2.7%	9.8%	3.3%	1.6%	0.0%	100.0%	183	

次に最終学歴地と職業意識についてみるが、男女計で5%以上の差がある項目について、学歴ごとに示した（図表6-17）。

「今の世の中定職に就かなくても暮らしていける」は全体としては地方圏で高くなっているが、特に男女の高卒者や女性の大学・大学院卒で地方圏が高い。「一つの企業に長く勤めるほうがよい」は男女とも東京圏で高い。「有名になりたい」は地方圏男性で高い。「人よりも高い収入を得たい」は、男性の専門・短大・高専卒を除き、男女とも地方圏で高い。

出身地の分析と同様に、おおむね地方圏でアスピレーションが高い傾向にある。

図表6-17 最終学歴地と職業意識（「そう思う」「ややそう思う」の合計）

			今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	一つの企業に長く勤めるほうがよい	有名になりたい	ひとよりも高い収入を得たい	N
男性	高卒	東京圏	31.2%	55.8%	27.3%	62.3%	77
		地方圏	42.4%	51.5%	51.5%	84.8%	33
	専門・短大・高専卒	東京圏	41.3%	53.2%	34.1%	80.2%	126
		地方圏	42.6%	42.6%	40.4%	78.7%	47
	大学・大学院卒	東京圏	36.0%	47.4%	34.0%	81.5%	747
		地方圏	35.9%	42.7%	37.3%	86.4%	220
女性	高卒	東京圏	42.1%	70.5%	23.2%	65.3%	95
		地方圏	53.5%	58.1%	20.9%	79.1%	43
	専門・短大・高専卒	東京圏	40.5%	59.5%	20.2%	67.2%	247
		地方圏	40.0%	54.3%	30.0%	78.6%	70
	大学・大学院卒	東京圏	32.2%	49.6%	18.8%	72.7%	792
		地方圏	44.3%	37.2%	21.9%	80.9%	183

#### 第4節 初職勤務地の分析

本節では初職勤務地を軸とした分析を行う。

初職勤務地と学歴に付いてみると（図表6-18）、男性については、初職地方圏で大学・大学院卒の割合が高くなっている。本社が東京都にある企業で、初職勤務地については地方に配属された者が多いことの反映だと見られる。他方で女性は東京圏の方が大学・大学院卒の割合が高く、全国規模の企業であっても女性は広域の移動がないか、あるいは東京圏にのみ支社や事業所がある企業に勤務している者が多いことが推測される。



図表 6-18 初職勤務地と学歴

		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中退等	在学中・その他	合計	N
男性	東京圏	6.3%	12.9%	79.1%	1.2%	0.5%	100.0%	839
	地方圏	6.2%	7.5%	84.5%	1.9%	0.0%	100.0%	161
女性	東京圏	5.5%	18.8%	74.9%	0.8%	0.0%	100.0%	964
	地方圏	11.4%	18.9%	67.4%	1.5%	0.8%	100.0%	132

離学直後については（図表 6-19）、女性の専門・短大・高専卒を除き、地方圏の正社員割合が高くなっている。これは出身地・最終学歴地と同じような傾向である。

図表 6-19 初職勤務地と離学直後

			正社員 (公務 含む)	非典型 雇用	自営・ 家業	失業・ 無職	その他	合計	合計	N
男性	高卒	東京圏	50.0%	38.1%	4.8%	2.4%	2.4%	2.4%	100.0%	84
		地方圏	61.8%	20.6%	0.0%	8.8%	8.8%	0.0%	100.0%	34
	専門・短大・高専卒	東京圏	64.8%	21.9%	1.9%	1.9%	7.6%	1.9%	100.0%	105
		地方圏	70.3%	10.8%	9.5%	2.7%	5.4%	1.4%	100.0%	74
	大学・大学院卒	東京圏	77.1%	8.7%	5.1%	1.4%	7.5%	0.2%	100.0%	586
		地方圏	86.3%	5.7%	2.0%	0.5%	5.5%	0.0%	100.0%	401
女性	高卒	東京圏	44.9%	36.7%	6.1%	3.1%	6.1%	3.1%	100.0%	98
		地方圏	49.0%	40.8%	6.1%	0.0%	4.1%	0.0%	100.0%	49
	専門・短大・高専卒	東京圏	63.8%	19.0%	7.1%	2.9%	6.7%	0.5%	100.0%	210
		地方圏	60.5%	20.2%	9.2%	0.8%	8.4%	0.8%	100.0%	119
	大学・大学院卒	東京圏	80.6%	9.5%	4.8%	1.0%	3.7%	0.3%	100.0%	671
		地方圏	83.5%	4.0%	6.2%	2.2%	3.7%	0.3%	100.0%	322

初職勤務地と採用経路については（図表 6-20）、男性のすべての学歴および女性の高卒については地方圏で学校紹介の割合が高くなっている。地方圏の女性の専門・短大・高専卒や大学・大学院卒は会社の HP や説明会が特に高くなっている。

図表 6-20 初職勤務地と採用経路

		学校紹介	就職情報サイト（リンクなど）	ハローワークなどの公的機関の紹介	知人の紹介・親戚・友人・保護者の紹介	会社のHPや説明会	フリーペーパー・新聞・雑誌など	派遣会社の紹介	民間の職業紹介会社・派遣会社の紹介	アルバイトや契約社員などからの登用	起業した・家業を継いだ	その他	試験・自分で探した	無回答	合計	N
男性	高卒	東京圏	46.0%	7.9%	7.9%	15.9%	6.3%	3.2%	0.0%	7.9%	1.6%		1.6%	1.6%	100.0%	63
		地方圏	55.2%	3.4%	6.9%	20.7%	3.4%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%		0.0%	3.4%	100.0%	29
	専門・短大・高専卒	東京圏	55.6%	9.3%	2.8%	11.1%	6.5%	0.9%	3.7%	7.4%	1.9%		0.9%		100.0%	108
		地方圏	56.1%	12.2%	2.4%	7.3%	9.8%	4.9%	0.0%	2.4%	0.0%		4.9%		100.0%	41
	大学・大学院卒	東京圏	10.5%	44.0%	2.6%	7.0%	25.5%	1.1%	2.6%	3.2%	0.7%		2.0%	0.7%	100.0%	697
		地方圏	16.2%	45.4%	1.4%	5.1%	26.9%	0.0%	1.4%	1.4%	0.0%		1.9%	0.5%	100.0%	216
女性	高卒	東京圏	53.2%	6.5%	4.8%	11.3%	3.2%	6.5%	1.6%	9.7%	1.6%		1.6%		100.0%	62
		地方圏	58.1%	6.5%	6.5%	9.7%	3.2%	6.5%	0.0%	9.7%	0.0%		0.0%		100.0%	31
	専門・短大・高専卒	東京圏	49.0%	13.6%	5.6%	11.1%	7.6%	3.5%	2.0%	4.0%		0.5%	1.0%	2.0%	100.0%	198
		地方圏	47.5%	11.9%	1.7%	11.9%	15.3%	1.7%	3.4%	5.1%		0.0%	1.7%	0.0%	100.0%	59
	大学・大学院卒	東京圏	14.0%	42.4%	3.9%	5.7%	25.9%	0.8%	2.2%	2.6%	0.3%	0.0%	1.9%	0.3%	100.0%	735
		地方圏	7.4%	45.7%	2.3%	4.6%	32.6%	0.0%	2.9%	3.4%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	100.0%	175

初職勤務地と職種についてみると（図表 6-21）、男性の高卒はサンプルサイズが 30 以下になってしまっているため記述は省略するが、男性について、専門・短大・高専卒は東京圏ではサービスが多く、地方圏では専門・技術割合が高い。大学・大学院卒は地方圏で専門・技術割合が高く、東京圏で販売の割合が高い。

女性の高卒については東京圏で専門・技術割合が高く、地方圏で生産工程・建設の割合が高い。専門・短大・高専卒では東京圏で専門・技術割合が高く、地方圏でサービス割合が高い。大学・大学院卒は地方圏で専門・技術割合が高く、東京圏で事務職割合が高くなっている。

図表 6-21 初職勤務地と職種

		専門・技術	管理	事務	販売	サービス	生産工程・建設	運輸・通信・保安の仕事	その他	無回答	合計	N	
男性	高卒	東京圏	17.5%	1.6%	3.2%	12.7%	9.5%	39.7%	14.3%		1.6%	100.0%	63
		地方圏	24.1%	0.0%	13.8%	0.0%	17.2%	34.5%	6.9%		3.4%	100.0%	29
	専門・短大・高専卒	東京圏	51.9%	0.9%	6.5%	8.3%	23.1%	5.6%	2.8%	0.9%		100.0%	108
		地方圏	65.9%	0.0%	4.9%	4.9%	9.8%	7.3%	7.3%	0.0%		100.0%	41
	大学・大学院卒	東京圏	42.8%	0.6%	15.8%	30.4%	4.0%	2.9%	3.0%	0.3%	0.3%	100.0%	697
		地方圏	57.4%	0.5%	14.4%	21.8%	2.3%	0.9%	1.9%	0.5%	0.5%	100.0%	216
女性	高卒	東京圏	16.1%	1.6%	29.0%	21.0%	22.6%	3.2%	3.2%	3.2%		100.0%	62
		地方圏	12.9%	0.0%	19.4%	29.0%	16.1%	16.1%	6.5%	0.0%		100.0%	31
	専門・短大・高専卒	東京圏	49.0%		16.2%	9.6%	18.2%	1.0%	4.0%	0.5%	1.5%	100.0%	198
		地方圏	45.8%		10.2%	5.1%	27.1%	1.7%	10.2%	0.0%	0.0%	100.0%	59
	大学・大学院卒	東京圏	37.4%	0.0%	29.0%	24.2%	6.9%	0.8%	1.0%	0.3%	0.4%	100.0%	735
		地方圏	41.1%	1.1%	22.9%	24.6%	8.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.0%	100.0%	175

初職勤務地と企業規模については（図表6-22）、高卒女性を除き、地方圏で大規模企業割合が高くなっている。

図表6-22 初職勤務地と企業規模

			公務員	29人以 下	30~2 99人	300~ 999人	1000 人以上	無回答	合計	N	
男性	高卒	東京圏	3.2%	23.8%	27.0%	11.1%	33.3%	1.6%	100.0%	63	
		地方圏	13.8%	20.7%	13.8%	13.8%	34.5%	3.4%	100.0%	29	
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	5.6%	25.9%	39.8%	13.9%	14.8%		100.0%	108	
		地方圏	4.9%	17.1%	39.0%	14.6%	24.4%		100.0%	41	
	大学・大 学院卒	東京圏	8.8%	8.9%	20.5%	14.6%	46.9%	0.3%	100.0%	697	
		地方圏	6.5%	6.9%	16.7%	15.7%	53.7%	0.5%	100.0%	216	
	女性	高卒	東京圏	1.6%	22.6%	30.6%	17.7%	27.4%		100.0%	62
			地方圏	3.2%	22.6%	32.3%	19.4%	22.6%		100.0%	31
専門・短 大・高専 卒		東京圏	5.1%	28.8%	31.8%	13.1%	19.7%	1.5%	100.0%	198	
		地方圏	5.1%	23.7%	39.0%	11.9%	20.3%	0.0%	100.0%	59	
大学・大 学院卒		東京圏	6.5%	10.1%	24.2%	15.9%	42.6%	0.7%	100.0%	735	
		地方圏	3.4%	6.9%	22.3%	19.4%	48.0%	0.0%	100.0%	175	

キャリア類型との関連をみると（図表6-23）、初職正社員のみであるためサンプルサイズが小さくなってしまっており、大学・大学院卒以外の比較は難しいが、男女とも東京圏で正社員定着割合が高くなっている。ただし男性は地方圏で「正社員転職」者も多くなっており、女性は「正社員転職」も多いが「正社員から非典型」も多くなっている。

図表6-23 初職勤務地とキャリア類型（初職正社員・公務員のみ）

			正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典型 一貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	N	
男性	高卒	東京圏	43.4%	17.0%	17.0%	13.2%	0.0%	0.0%	1.9%	7.5%	0.0%	100.0%	53	
		地方圏	20.0%	10.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	100.0%	10	
	専門・短 大・高専 卒	東京圏	44.4%	23.1%	6.5%	16.7%	0.0%	0.0%	7.4%	1.9%	0.0%	100.0%	108	
		地方圏	16.7%	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	12	
	大学・大 学院卒	東京圏	63.6%	23.3%	2.4%	6.8%	0.0%	0.0%	2.7%	0.9%	0.3%	100.0%	664	
		地方圏	55.1%	29.4%	2.2%	10.3%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	100.0%	136	
	女性	高卒	東京圏	18.9%	9.4%	35.8%	30.2%	0.0%	0.0%	1.9%	3.8%	0.0%	100.0%	53
			地方圏	0.0%	13.3%	40.0%	33.3%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	100.0%	15
専門・短 大・高専 卒		東京圏	35.4%	17.1%	23.2%	19.3%	0.0%	0.0%	1.7%	2.8%	0.6%	100.0%	181	
		地方圏	12.0%	36.0%	36.0%	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	100.0%	25	
大学・大 学院卒		東京圏	52.1%	22.7%	9.3%	10.7%	0.0%	0.0%	2.4%	2.6%	0.3%	100.0%	722	
		地方圏	32.6%	28.1%	20.2%	13.5%	0.0%	0.0%	2.2%	3.4%	0.0%	100.0%	89	

次に、初職継続について比較してみるが（図表6-24）、サンプルサイズが小さくなってしまっているため大学・大学院卒と合計のみを示す。初職継続は男女とも東京圏で高くなっているが、特に地方圏から東京に移動してきた女性について初職継続割合は低い。一般には既婚女性であれば転勤よりも随伴移動が多いと思われるが、労働政策研究・研修機構（2016）においては、地方圏から東京都に移動してきた既婚女性においても正社員割合が少なくないことを指摘している。そこで既婚者のみに限ってみると（図表6-25）、分析から専業主婦は除外してはいるものの、東京に移動してきた既婚女性が就業する場合にでも6割が正社員になっており、東京圏が初職勤務地だった者に比べれば低いものの、過半を超える傾向は続いている。

図表6-24 初職勤務地と転職

			勤務先を 変 替 している	勤務先を 変 わ つ た 、 辞 め た	無回答	合計	N
男性	大学・大学院卒	東京圏	63.7%	36.3%	0.0%	100.0%	664
		地方圏	55.1%	44.9%	0.0%	100.0%	136
	合計	東京圏	59.6%	40.4%	0.0%	100.0%	839
		地方圏	50.3%	49.7%	0.0%	100.0%	161
女性	大学・大学院卒	東京圏	52.2%	47.8%	0.0%	100.0%	722
		地方圏	32.6%	67.4%	0.0%	100.0%	89
	合計	東京圏	47.4%	52.6%	0.0%	100.0%	964
		地方圏	24.2%	75.8%	0.0%	100.0%	132

図表6-25 初職勤務地と現在結婚している者の現職

		正社員 (公務含 む)	パート・ アルバイト	契約・派 遣等	自営・家 業	失業	無業・そ の他	合計	N
男性	東京圏	95.1%	0.7%	1.4%	2.1%	0.7%		100.0%	426
	地方圏	96.5%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%		100.0%	85
女性	東京圏	79.8%	10.9%	5.0%	3.1%	0.6%	0.6%	100.0%	357
	地方圏	60.3%	17.2%	15.5%	6.9%	0.0%	0.0%	100.0%	58

職業意識については各学歴のサンプルサイズが小さくなってしまっており、大学・大学院卒のみ男女計で5%以上差があった項目のみを示すが、「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」は地方圏で高く、「一つの企業に長く勤める方がよい」は東京圏で、「有名になりたい」は地方圏で高くなっている。出身地や最終学歴地と似ているが、それほどはっきりした傾向ではない。

図表 6-26 初職勤務地と職業意識（「そう思う」「ややそう思う」の合計）

			将来のことを考えるよりも楽しく生きていきたい	一つの企業に長く勤めるほうがよい	有名になりたい	N
男性	大学・大学院卒	東京圏	38.3%	47.7%	33.6%	664
		地方圏	45.6%	44.1%	43.4%	136
女性	大学・大学院卒	東京圏	35.2%	49.9%	18.7%	722
		地方圏	37.1%	39.3%	20.2%	89

### 第5節 進学移動（出身地から最終学歴地への移動）と出身地－最終学歴地－初職勤務地（OEJパターン）と未婚率・人生への評価や満足度

本節では進学移動（出身地から最終学歴地への移動）と、出身地－最終学歴地－初職勤務地についての分析であるOEJ（Origin-Education-First Job）パターンについて整理する。一般に高校までは地元で通い、地域を超えて移動する場合は高等教育進学時であることが多いが、以下では現在東京都在住者のみが対象であることに留意が必要である。

図表 6-27 によれば、現在東京都にいる若者については、高卒者のうち男女とも6割が東京圏出身で高校も東京圏である。

男性については、専門・短大・高専卒は「東京圏が地元・東京圏で進学」した者がおよそ6割、進学時に東京圏に移動した者が1割、地方出身で地方圏で進学した者が4分の1となっている。大学・大学院卒は「東京圏が地元・東京圏で進学」した者が6割、進学時に地方圏から東京圏に移動した者が2割、地方圏出身で地方圏で進学した者が2割である。いずれも東京圏出身で地方圏に移動した割合は低い。

女性は専門・短大・高専卒、東京圏出身で東京圏で進学した者が6割を超え、進学時に東京に進学した者が1割、地方圏で進学した者が2割である。大学・大学院卒は東京圏出身で東京圏で進学した者が64.6%、進学時に東京圏に移動した者が14.6%、地方圏で進学した者が17.2%となっている。

現在東京都在住の若者は、東京圏出身者が6割以上であり、進学時に東京圏に移動してきた者が15%程度、地方圏で進学しその後東京圏に移動してきた者が2割程度、東京圏出身だが地方圏に進学しそのあとに東京都に戻ったわずかな者から構成されていることになる。

図表 6-27 進学移動

		出身地・ 東京圏で 進学	出身地・ 東京圏か ら地方圏 に移動	出身地・ 地方圏か ら東京圏 に移動	出身地・ 地方圏で 進学	無回答・ 非該当	合計	N
男性	高卒	65.3%	0.0%	0.0%	28.0%	6.8%	100.0%	118
	専門・短大・高専卒	57.0%	0.6%	13.4%	25.7%	3.4%	100.0%	179
	大学・大学院卒	56.1%	1.7%	19.2%	20.4%	2.6%	100.0%	991
女性	高卒	63.9%	0.0%	0.7%	29.3%	6.1%	100.0%	147
	専門・短大・高専卒	60.6%	0.6%	13.9%	20.6%	4.2%	100.0%	330
	大学・大学院卒	64.6%	0.9%	14.6%	17.2%	2.6%	100.0%	998

進学移動（出身地→最終学歴地）と初職勤務地についてみる（図表 6-28）。

東京圏で進学した場合は東京圏で初職就職する割合が男女とも 8 割を占める。また現在東京都に住んでいる場合には、地方圏から進学のために東京圏に移動した場合には同様に約 8 割が東京圏で就職している。他方で東京圏から進学のために地方圏に移動した場合はサンプルサイズが小さいため参考程度だが、男性は 6 割、女性は半数が初職をきっかけに東京に戻っている。また出身地が地方圏の場合、進学時に東京圏に移動しそのまま東京圏に定着する者が男女ともおよそ 8 割、地方圏で進学した場合には男性は 6 割、女性は 5 割が初職をきっかけに東京圏に移動している。

図表 6-28 進学移動と初職就職

		最終学歴 地・東京 圏内で就 職	最終学歴 地・東京 圏から地 方圏で就 職	最終学歴 地・地方 圏から東 京圏で就 職	最終学歴 地・地方 圏で就職	無回答・ 非該当	合計	N
男性	出身地・東京圏で進学	82.4%	17.2%	0.0%	0.0%	0.4%	100.0%	801
	出身地・東京圏から地方圏に移動	0.0%	0.0%	61.9%	38.1%	0.0%	100.0%	21
	出身地・地方圏から東京圏に移動	78.8%	21.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	226
	出身地・地方圏で進学	0.0%	0.0%	60.3%	39.4%	0.3%	100.0%	297
女性	出身地・東京圏で進学	81.3%	18.3%	0.0%	0.0%	0.4%	100.0%	995
	出身地・東京圏から地方圏に移動	0.0%	0.0%	46.7%	53.3%	0.0%	100.0%	15
	出身地・地方圏から東京圏に移動	82.5%	16.5%	0.0%	0.0%	1.0%	100.0%	200
	出身地・地方圏で進学	0.0%	0.0%	52.3%	47.7%	0.0%	100.0%	304

続いて学歴ごとに、図表 6-29 において OEJ パターン（出身地—最終学歴地—初職勤務地）をみると、高卒の場合には男女とも東京圏出身でそのまま地元で就職した者が 6 割である。高卒女性については、3 時点とも地方圏の割合が 2 割を占める。本調査では確かめられ

ないが、地方で就職した女性が東京に住んでいるというケースは、配偶者の転勤などに伴う随伴移動が多いものとみられる。

専門・短大・高専卒は、男女とも東京圏出身、そのまま進学し、就職した者が過半数を占めるが女性の割合が高い。とはいえ男性では地方出身で地元に進学し、初職で東京圏に出てきた者が2割となっている。

大学・大学院卒についても、男女とも東京圏出身で進学し就職した者の割合が最も多いが男女で差があり、男性では半数、女性では6割を超える。男女とも地方出身で進学や就職をきっかけに上京した割合が3割となっている。

図表6-29 OEJパターン（出身—最終学歴地—初職勤務地）

	東京圏出身・東京圏で進学・東京圏で就職	東京圏出身・地方で進学・東京圏で就職	東京圏出身・地方で進学・地方で就職	東京圏出身・東京圏で進学・地方で就職	地方出身・東京圏で進学・東京圏で就職	地方出身・地方で進学・東京圏で就職	地方出身・地方で進学・地方で就職	地方出身・東京圏で進学・地方で就職	合計	N
男性 高卒	64.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.6%	16.9%	0.0%	100.0%	59
専門・短大・高専卒	57.3%	0.0%	0.0%	0.9%	12.8%	21.4%	6.8%	0.9%	100.0%	117
大学・大学院卒	48.8%	1.4%	0.6%	5.9%	17.1%	15.4%	8.1%	2.7%	100.0%	779
合計	51.1%	1.1%	0.5%	4.8%	15.4%	16.0%	8.6%	2.3%	100.0%	972
女性 高卒	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	20.6%	1.6%	100.0%	63
専門・短大・高専卒	63.4%	1.0%	0.0%	1.0%	11.3%	11.9%	10.8%	0.5%	100.0%	194
大学・大学院卒	63.2%	0.5%	0.3%	2.6%	13.1%	12.1%	6.8%	1.4%	100.0%	794
合計	63.5%	0.6%	0.2%	2.3%	12.0%	11.9%	8.4%	1.3%	100.0%	1062

続いて、地域移動（OEJパターン）と未婚率について分析した。

男性（図表6-30）について、もっとも未婚率が高いのは東京圏出身・東京圏で進学・地方圏で初職の者であり、次に3時点とも東京都の者が続く。地方圏出身者の未婚率は低いですが、地方圏出身・地方圏で進学して東京圏で就職した者はやや高くなっている。

図表6-30 地域移動と未婚率（男性）

出身地	東京圏				地方圏			
	東京圏		地方圏		東京圏		地方圏	
進学地	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏
初職勤務地(離学直後正社員)	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏
未婚率	50.3%	55.3%	—	—	34.7%	—	44.2%	34.5%
N	497	47	11	5	150	22	156	84

注：N=30以下は省略。

女性については3時点とも東京圏の者の未婚率が高くなっており、地方圏出身でその後は東京圏の者が続いている。

図表 6-31 地域移動と未婚率（女性）

出身地	東京圏				地方圏			
進学地	東京圏		地方圏		東京圏		地方圏	
初職勤務地（離学直後正社員）	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏	東京圏	地方圏
未婚率	60.8%	—	—	—	50.4%	—	46.8%	47.2%
N	674	24	6	2	127	14	126	89

注：N=30 以下は省略。

よって男女とも東京圏出身者で未婚率が高く、男性では特に地方勤務の経験者で、女性では3時点とも東京圏の者で特に高くなっている。

最後に出身地別の現在の生活への評価・満足度について、学歴ごとのサンプルサイズが小さくなってしまっているため、学歴計で示した（図表 6-32）。

男性については、地方圏出身者の現在の生活への評価は高く、満足度も高い。女性についてはあまり差がない項目もあるが、周囲からの評価や将来の見通し、経済的な自立などは地方圏出身者で高くなっている。

図表 6-32 出身地と現在の生活への評価・満足度（「そう思う」「ややそう思う」の合計）

		でこ あれ つま たの 進 路 選 択 は 順 調	れら てう いま のく い活 つは て、 い周 る囲 との 思人 わか	将 来 の 見 通 し は 明 る い	経 済 的 に 自 立 し て い る	る努 と力 思次 う第 で 将 来 は 切 り 開 け	仕 事 以 外 に 生 き が い が あ る	現 在 の 生 活 に 満 足 し て い る	N
男性	東京圏	55.5%	63.5%	46.1%	71.3%	77.6%	75.4%	62.3%	857
	地方圏	65.5%	72.8%	54.2%	86.7%	84.1%	75.4%	67.4%	543
女性	東京圏	63.8%	74.5%	50.1%	63.5%	77.0%	80.6%	67.2%	1156
	地方圏	63.0%	79.0%	54.5%	81.3%	83.3%	77.4%	67.7%	598

## 第6節 おわりに

本章は現在東京都在住の若者について、出身地・最終学歴地・初職地の3時点から学歴ごとの分析を行った。

①出身地を軸とした分析においては、男性については地方圏出身者の学歴は高く、専門・技術職割合は高く、高卒者以外は企業規模も大きい。現在の正社員比率も高く、正社員転職割合も高く、平均収入も高い。アスピレーションも高くなっている。キャリア類型は男性では地方圏出身者で正社員定着者・転職者ともに高くなっている。女性については男性ほ



どははっきりした傾向ではないものの、大学・大学院卒については地方圏出身者の初職企業規模は大きく、専門技術職割合も年収も高くなっている。キャリア類型は東京圏出身者で正社員定着者の割合がわずかに高いが、正社員転職者は地方圏出身者で高くなっており、女性の専門・短大・高専卒以外は、東京圏で「他形態から正社員」の割合が高い。

- ②最終学歴地を軸とした分析においては、男性について離学直後の地方圏の正社員比率が高く、企業規模も大きくなっている。現在の就業状況は専門・短大・高専卒で自営・家業が高く、高卒で失業・無職が高いが、大学・大学院卒については地方圏の正社員比率は高い。キャリア類型については、地方圏で正社員定着割合が高く、また大学・大学院卒では正社員転職割合が高い。「他形態から正社員」は男性では東京圏で高い。またアスピレーションについては、地方圏で教育を受けた男性で高い。

女性についても離学直後の正社員比率は地方圏で高いが、初職の専門職比率は地方圏の方が大学・大学院卒のみ高く、企業規模も大きくなっている。現在の就業状況も地方圏の正社員比率が高い。キャリア類型は、女性では正社員定着割合は東京圏で高いものの、正社員転職者の割合は地方圏で高くなっており、「他形態から正社員」は東京圏と地方圏で同程度か地方圏で高くなっている。

- ③初職勤務地を軸とした分析においては（初職正社員・公務員のみ）、男性において初職勤務地が地方圏という割合は大学・大学院卒で高くなっているが女性ではそうではなく、男女の勤務先や雇用管理の違いが反映されていると考えられる。また女性の専門・短大・高専卒以外は、初職が地方圏の正社員比率が高い。職種は専門・短大・高専卒では男性は地方圏が、女性は東京圏で専門・技術割合が高くなっており、大学・大学院は男女とも地方圏で専門技術が、東京圏で事務職割合が高くなっている。企業規模については高卒女性を除き、地方圏で大企業割合が高い。キャリア類型は、東京圏で正社員定着割合が高い。男性では地方圏で正社員転職割合が高く、女性は正社員転職も多いが、正社員から非典型も多くなっている。初職継続については東京圏で高いが、特に地方圏から東京圏に移動してきた女性では低い。随伴移動とみられるが、結婚している者についても就業者では正社員比率は6割と高くなっている。

- ④進学移動からみると、現在東京都に住んでいる若者層のうち東京圏出身者が6割であり、進学時に東京圏に移動した者が15%程度、地方圏に進学しその後東京圏に移動してきた者が2割で主に構成されていた。

- ⑤現在東京都に住んでいる者が東京圏で進学した場合は東京圏で初職就職する割合が8割を占め、地方圏から進学のために東京圏に移動した場合にも8割が東京圏で就職している。進学のために地方圏に行ったが現在は東京都に住んでいる者については、半数以上は初職時に東京圏に戻っている。

- ⑥現在東京都に住んでいる若者層のうち、出身地・進学地・初職勤務地が3時点とも東京圏の者が男性で半数、女性で6割であった。男女とも地方圏出身で進学や初職就職で上京し

た者が3割程度を占めている。また未婚率は男女とも東京圏出身者で高い。これまでの人生への評価や満足度は男性では地方圏出身者で高く、女性については周囲からの評価や将来の見通し、経済的な自立などは地方圏出身者で高くなっていた。

以上から、現在東京都で働く若者の約6割は東京圏で生まれ、東京圏で進学している。小池・清水（2020）の「第8回人口移動調査」（2016年実施）によれば、「若者のワークスタイル調査」の対象者と重なる年齢層での東京圏居住者のうち東京圏で出生した者が7割強となっており、「若者のワークスタイル調査」が東京圏在住者に限定していることを鑑みると近い数値であることから、実態に近い数値であると考えられる。小池・清水（2020）が指摘するように、今後も東京圏在住の若者に東京圏出身者が占める割合は高まっていくであろう。

他方で地方から進学時または就職後に上京して現在東京都に住む若者（特に男性）は、学歴や専門・技術職割合・年収が高く、大企業に勤める野心的な若者が多くみられ、アスピレーションの高さは顕著であった。こうした傾向は出身地と就業地、居住地に着目した2016年時の分析（谷2016）と基本的に変化はなかった。また今回分析を追加した最終学歴地を軸とした分析によれば、地方圏を最終学歴地とする女性のアスピレーションは高く、正社員転職や他形態から正社員のキャリアの割合も高いことから、東京都に住むことが地方圏で教育を受けた女性のチャンスの受け皿になっている可能性もある。またこれまでの人生への評価や満足度は、男女差はあるものの、概して地方圏出身者で高くなっていた。

よって都市への地域移動はかつてのようには社会移動の機能を果たさなくなったかもしれないが（粒来・林2000）、進学についても就職についても上京してライフチャンスをつかむという機能はまだ残っている。ただし高卒就職者の地域移動は減少しており（労働政策研究・研修機構2018）、東京都の産業構造を考えると東京都に移動するチャンスがある者は高学歴者に限られる。この傾向は今後も継続するものと予想する。

## 引用文献

谷謙二，2017，「東京都居住者の居住経歴と職住の空間関係」労働政策研究・研修機構『大都市の若者の就業行動と意識の分化－「第4回 若者のワークスタイル調査」から－』労働政策研究報告書No.199.

粒来香・林拓也，2000，「地域移動から見た就学・就職行動」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会.

労働政策研究・研修機構，2018，『「日本的高卒就職システム」の現在－1997年・2007年・2017年調査から－』労働政策研究報告書No.201.

小池司朗・清水昌人，2020，「東京圏一極集中は継続するか？－出生地分布変化からの検証」『人口問題研究』76(1).

## 第7章 社会的背景・公的支援の利用状況と若者のキャリア

### 第1節 はじめに

本章の目的は、社会的背景や公的支援の利用状況と若者のキャリアとの関係について検討することである。まず、第2節で、実家の豊かさや親学歴といった階層要因、ならびに本人の学歴や離学時期といった社会的背景と、若者の就業形態との関連をみていく。続いて第3節で、若者の行政サービスや公的支援の利用状況に対して、階層要因や本人の学歴、キャリア類型といった考えられる規定要因が及ぼす影響を明らかにする。

2016年度以前に行われたこれまでのワークスタイル調査においても、社会的背景と若者の就業形態との関連については継続的な検討事項となっており、実家の豊かさが若者の正社員比率を上げるなど就業形態をより有利にするが、本人の学歴をコントロールすると、階層要因が直接的に若者のキャリアを規定しているとはいえないことや、離学時の景気が一定の影響を持つことが示されてきた（労働政策研究・研修機構 2012、同 2013、同 2017）。

本章の分析でも、これまでの分析の流れを引き継ぎ、階層要因、本人の学歴、離学時期を独立変数として、若者の離学時および現在の就業形態との関連を検討していくこととする。また、それぞれの変数の影響力をコントロールし、その場合、本人の学歴や離学時期といった政策による直接的な支援が可能な要因が若者のキャリアを規定するのか、それとも、依然階層要因の影響が大きいのかを検証する。

第3節で検討する公的支援や行政サービスの利用状況については、これまでのワークスタイル調査、および30代のワークスタイル調査において、若者が利用したことのある割合が高いのは、奨学金・失業手当・ハローワークの3つであることが示されてきた。また、学歴が高いほど奨学金制度を活用しており、利用した層が大卒学歴を得て正社員となる割合が高くなったり、キャリア類型について「正社員定着」や「他形態から正社員」の割合が高くなったりすることがわかっている。加えて、奨学金の利用は高等教育進学者に偏っているため、奨学金利用者を除外して分析すると、実家が豊かでない層ほど公的支援の利用率が高い。この点についても、本章では、これまでのワークスタイル調査の分析結果と同様の傾向が見られるのかを、本人の学歴や階層要因、キャリア類型と行政サービス・公的支援の利用状況との関連について、奨学金利用の有無も操作しながら検証していくこととする。

### 第2節 社会階層が就業形態に及ぼす影響

本節では、社会階層がキャリアに及ぼす影響について、就業形態に着目して検討する。1では離学直後の就業形態、2では調査時点での就業形態、3ではキャリア類型と、社会階層との関連を順に論じていく。社会階層の指標としては、実家の経済的な豊かさ<sup>1</sup>（以下、「経

---

<sup>1</sup> 1・2 = 「豊かである」、3・4 = 「豊かでない」、5 = 「わからない」に割り当てて使用した。

済階層」とする)、父学歴、母学歴を用いる。

### 1. 離学直後の就業形態と社会階層

まず、社会階層が本人の離学時の就業形態に及ぼす影響について検討する。はじめに、経済階層、父学歴、母学歴を独立変数、本人の離学直後の就業形態を従属変数として単純にクロス集計したところ、図表7-1～図表7-3のような結果が得られた。

図表7-1 経済階層と離学直後の就業形態の関係

単位：%、Nは実数

		離学直後の就業形態					N
		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業	無職・その他	
実家の経済的豊かさ	豊かである	76.4	15.5	1.8	1.9	4.4	1553
	豊かでない	66.6	24.4	1.6	2.0	5.4	1156
	わからない	60.0	28.7	2.1	3.1	6.2	195
合計		71.1	19.9	1.8	2.0	4.9	2904

図表7-2 父学歴と離学直後の就業形態の関係

単位：%、Nは実数

		離学直後の就業形態					N
		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業	無職・その他	
父学歴	中学	53.9	31.7	4.1	—	—	123
	高校	71.1	21.1	1.5	1.4	4.8	714
	専門学校・各種学校	73.5	19.0	—	2.6	4.2	189
	短大・高専	74.0	15.6	—	—	6.5	77
	大学・大学院	75.4	16.1	1.8	2.2	4.6	1531
	該当なし	—	—	—	—	—	6
	わからない	53.2	35.0	—	2.3	8.0	263
合計		71.5	19.9	1.8	2.0	4.9	2903

図表7-3 母学歴と離学直後の就業形態の関係

単位：%、Nは実数

		離学直後の就業形態					N
		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業	無職・その他	
母学歴	中学	56.6	35.8	—	—	—	53.0
	高校	68.5	21.5	1.8	2.1	6.1	899
	専門学校・各種学校	72.4	20.3	—	1.4	5.0	359
	短大・高専	77.0	16.6	1.4	1.3	3.6	631
	大学・大学院	76.8	14.4	2.2	2.7	3.8	728
	該当なし	—	—	—	—	—	2
	わからない	53.2	35.2	—	2.1	7.7	233
合計		71.5	19.9	1.8	2.0	4.9	2905

図表7-1からは、実家が経済階層上位であるほど、離学直後の正社員率が高く、非典型雇用率が低いことがわかる。図表7-2、図表7-3からは、母親の最終学歴が短大・高専卒の場合と大学・大学院卒の場合の正社員割合にごくわずかに逆転がみられるものの、父親ならびに母親の最終学歴が高いほど、離学直後に正社員になりやすく、非典型雇用になりにくいことがわかる。

このように、社会階層と離学直後の就業形態との関連について検討すると、社会階層が離学直後の就業形態を規定しており、階層上位であるほど離学直後に正社員になりやすく、非典型雇用になりにくいといった関連が存在するよう見える。しかし、社会階層は本人の学歴に対しても強い規定力を持っており、また第2章で検討されているように、本人の学歴は就業形態に影響を及ぼしている。さらに、景気も離学直後の就業形態を左右するため、離学時期も重要となる。よって、社会階層と離学時の就業形態の関係を検討するためには、本人の学歴や離学時期をコントロールしたうえで分析を行うことが求められる。

そこで、本人の学歴・離学時期別に、社会階層と離学直後の就業形態との関係を検討する。なお、カテゴリの細分化によって度数が小さくなり、分析に耐えなくなることを回避するため、本人の学歴を「非大卒」「大卒以上」の二分類とし<sup>2</sup>、両親の学歴については「高卒以下」「専門・短大・高専卒」「大卒・大学院卒」の三分類に簡略化した。

次の図表7-4は、経済階層と離学時の就業形態(正社員・非典型雇用のみ抜粋)との関係を、本人の離学時期・学歴別に示したものである。図表7-4をみると、2006-2009年大卒以上を除き、実家が経済的に豊かである層でやや正社員比率が高くなっている。また、同じく2006-2009年大卒以上を除いて、実家が経済的に豊かでない層においてやや非典型雇用の割合が高くなっている。しかし、これらはどれも顕著な差であるとはいえず、本人の離学時期・学歴で統制した場合、経済階層によって離学時の就業形態が規定されているとまではいえなくなることがわかる。

続いて、両親の最終学歴と離学時の就業形態との関係について検討する。図表7-5が父親の最終学歴と離学時の就業状態との関係を、そして図表7-6が母親の最終学歴と離学時の就業形態との関係を、いずれも本人の離学時期・学歴別に示したものである。

図表7-4 本人の離学時期・学歴別 経済階層と離学時の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

	豊かである		豊かでない		わからない		合計		N
	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	45.2	45.2	43.3	50.0	—	54.5	41.2	49.0	102
2006-2009年 非大卒	55.0	32.0	50.5	39.6	65.7	28.6	53.6	36.0	317
2010-2014年 非大卒	51.0	35.3	48.2	35.8	50.0	33.3	49.5	35.3	382
2015年以降 非大卒	62.0	26.0	61.0	29.3	—	—	58.8	28.4	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	84.1	10.3	87.9	6.6	81.3	—	85.3	9.1	252
2010-2014年 大卒以上	81.8	11.6	76.0	17.6	66.7	25.0	79.1	14.3	1008
2015年以降 大卒以上	84.3	8.7	82.1	11.2	70.6	23.5	83.0	10.2	704
学歴無回答	—	—	41.7	41.7	—	—	41.7	33.3	24
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	11
合計	76.4	15.5	66.6	24.4	60.0	28.7	71.4	19.9	2904

<sup>2</sup> 序章でも述べられているとおり、本調査の対象者の分布においては大卒者が多くなっているため、この分類を採用した。

図表 7-5 本人の離学時期・学歴別 父学歴と離学時の就業形態の関係 単位：％、Nは実数

離学時期・学歴	父最終学歴								N
	高卒以下		専門・短大・高専卒		大卒・大学院卒		合計		
	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	45.5	47.3	—	55.6	42.9	47.6	42.2	48.0	102
2006-2009年 非大卒	55.3	34.8	62.1	27.6	51.0	36.0	53.8	35.8	316
2010-2014年 非大卒	53.3	35.8	63.3	23.3	51.8	33.1	49.9	35.2	381
2015年以降 非大卒	62.2	21.6	60.0	—	58.5	29.3	58.8	28.4	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	82.7	13.3	84.2	—	86.1	8.3	85.3	9.2	251
2010-2014年 大卒以上	80.0	15.2	76.7	16.3	79.8	12.7	79.1	14.3	1008
2015年以降 大卒以上	84.3	8.8	84.4	9.1	83.0	10.3	82.9	10.3	706
学歴無回答	—	—	—	—	—	—	41.7	33.3	24
その他	—	—	—	—	—	—	45.5	—	11
合計	69.4	22.7	73.7	18.0	75.4	16.1	71.5	19.9	2903

※合計には非該当・不明を含む

図表 7-6 本人の離学時期・学歴別 母学歴と離学時の就業形態の関係 単位：％、Nは実数

離学時期・学歴	母最終学歴								N
	高卒以下		専門・短大・高専卒		大卒・大学院卒		合計		
	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	42.9	51.0	44.4	44.4	55.6	—	42.2	48.0	102
2006-2009年 非大卒	56.9	32.6	51.2	37.5	50.0	36.8	53.5	36.1	316
2010-2014年 非大卒	53.3	36.2	53.6	30.9	42.6	38.2	50.0	35.1	382
2015年以降 非大卒	52.3	27.3	67.9	25.0	83.3	—	58.8	28.4	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	82.5	12.5	86.0	6.5	88.1	9.0	85.3	9.2	251
2010-2014年 大卒以上	76.8	14.1	79.4	16.4	80.9	11.2	79.1	14.3	1010
2015年以降 大卒以上	79.4	11.1	87.2	8.9	83.5	9.6	82.8	10.4	705
学歴無回答	—	—	—	—	—	—	41.7	3.3	24
その他	—	—	—	—	—	—	45.5	—	11
合計	67.9	22.3	75.4	18.0	76.8	14.4	71.5	19.9	2905

※合計には非該当・不明を含む

図表 7-5、図表 7-6 からわかるように、本人の離学時期・学歴で統制すると、両親が高学歴であるほど離学時に正社員になりやすい/非典型雇用になりにくいといった傾向は認められなくなる。図表 7-4、7-5、7-6 を併せて考えると、本人の離学時期・学歴をコントロールした場合、図表 7-1、7-2、7-3 で見られたような「社会階層が高いほど離学後の就業形態は有利になる（正社員になりやすく、非典型雇用になりにくい）」という関係は、もはや見られなくなるといえるだろう。

それでは、ここで独立変数として検討した本人の学歴・離学時期、ならびに経済階層、父学歴、母学歴といった社会階層的要因について、それぞれの影響を統制して考慮した場合、各要因が離学時の就業形態に及ぼす影響はどのようなものであろうか。多変量解析を用いて検討していく。

図表 7-7 は、離学直後の就業形態が正社員であったかどうかを従属変数としたロジスティック回帰分析の結果である。

図表 7-7 離学時正社員の規定要因（ロジスティック回帰分析）

		model1		model2	
		Exp(B)		Exp(B)	
	(定数)	2.529	***	0.867	
性別	男性ダミー	1.078		1.012	
父学歴	父中卒・高卒ダミー	0.956		1.110	
(基準：専門各種・短大卒)	父大学・大学院卒ダミー	1.035		0.983	
母学歴	母中卒・高卒ダミー	0.728	**	0.838	
(基準：専門各種・短大卒)	母大学・大学院卒ダミー	0.997		1.003	
経済階層	実家豊かダミー	1.382	**	1.100	
離学年	2006-2009年離学ダミー			1.627	+
(基準：2005年以前)	2010-2014年離学ダミー			1.259	
	2015年以降離学ダミー			1.730	*
本人学歴	本人専門・短大・高専ダミー			1.583	*
(基準：本人高卒)	本人大学・大学院卒ダミー			3.472	***
	本人中卒・高校中退ダミー			0.212	***
	本人高等教育中退ダミー			0.119	***
N		2552		2541	
Nagelkerke R2乗		0.019		0.178	

\*\*\*0.1%水準で有意、\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意、+10%水準で有意

性別と両親の学歴、実家の経済的豊かさを独立変数として投入した model 1 では、母親が専門学校・各種学校・短大卒である場合と比較して中卒・高卒である場合に正社員になりやすく、また、実家が経済的に豊かであると正社員になりやすい。ここに本人の離学時期と最終学歴を投入した Model 2 では、両親の学歴も実家の経済的豊かさも統計的に有意ではなくなっている。そして、新たに投入した離学時期、本人の最終学歴について、2005年以前離学と比較して2006-2009年離学である場合（10%水準）、2015年以降離学である場合、また、本人が高卒以下である場合と比較して、それ以上の学歴である場合は正社員になりやすいが、学校を中退している場合は正社員になりにくいことがわかる。本人の離学時期や学歴をコントロールした場合、社会階層的要因が離学時の就業形態に対して統計的に有意な影響力を持つとはいえないというこの結果は、図表 7-1～図表 7-6 までのクロス集計の結果と一致する。

## 2. 現在の就業形態と社会階層

続いて、現在の就業形態と社会階層との関連を検討する。離学直後の就業状況と同様に、まずは両者の単純な関連をみていくこととする。以下の図表 7-8～図表 7-10 は、順に経済階層、父学歴、母学歴を独立変数とし、現在の就業状況を従属変数として、クロス集計を行ったものである。

まず、図表 7-8 から、実家が経済的に豊かであるほど正社員になりやすく、非典型雇用になりにくいことがわかる。続いて、図表 7-9～図表 7-10 から、父学歴が大学・大学院卒である場合にやや逆転が見られるものの、基本的には父学歴・母学歴ともに、高学歴であると正社員になりやすく、非典型雇用になりにくいという傾向がみられる。

図表 7-8 経済階層と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業・無職	その他	N
実家の経済的豊かさ	豊かである	78.5	13.5	5.0	2.9	—	1553
	豊かでない	70.8	17.8	4.8	6.0	0.5	1156
	わからない	58.5	27.7	5.1	8.7	—	195
	合計	74.1	16.2	4.9	4.5	0.3	2904

図表 7-9 父学歴と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業・無職	その他	N
父学歴	中学	62.6	23.6	4.9	8.1	—	123
	高校	72.0	19.2	4.1	4.1	0.7	714
	専門学校・各種学校	72.5	16.9	6.3	4.2	—	189
	短大・高専	83.1	10.4	—	—	—	77
	大学・大学院	77.7	13.5	5.0	3.7	—	1531
	該当なし	—	—	—	—	—	6
	わからない	62.7	20.5	6.5	9.9	—	263
	合計	74.1	16.1	5.0	4.5	0.3	2903

図表 7-10 母学歴と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

		正社員	非典型雇用	自営・家業	失業・無職	その他	N
母学歴	中学	60.4	30.2	—	—	—	53
	高校	72.9	18.2	4.7	3.7	0.6	899
	専門学校・各種学校	74.9	17.5	3.1	4.5	—	359
	短大・高専	76.5	13.6	4.9	4.8	—	631
	大学・大学院	79.1	11.3	5.5	3.8	—	728
	該当なし	—	—	—	—	—	2
	わからない	58.4	24.5	6.9	9.9	—	233
	合計	74.1	16.1	5.0	4.5	0.3	2905

すなわち、離学時の就業形態と同様に、現在の就業形態においても、社会階層との関連を何も統制せずに検討した場合、社会階層が上位であることが正社員率を高め、非典型雇用率を低めるように見える。

では、本人の離学時期・学歴をコントロールした場合、社会階層は依然として現在の就業形態に有意な影響を及ぼすだろうか。次の図表 7-11～図表 7-13 は、本人の離学時期・学歴別に、経済階層（図表 7-11）、父学歴（図表 7-12）、母学歴（図表 7-13）と現在の就業形態との関係を示したものである。

図表 7-11、図表 7-12、図表 7-13 のいずれにおいても、本人の離学時期・学歴をコントロールした場合、経済階層、父学歴、ならびに母学歴が高いほど正社員になりやすい、また非正規雇用になりにくいといった傾向は認められず、これらの社会階層的要因は、現在の就業形態を規定しているとはいえない。



図表 7-11 離学時期・学歴別 経済階層と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

	豊かである		豊かでない		わからない		合計		N
	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	48.4	41.9	58.3	25.0	—	45.5	52.9	32.4	102
2006-2009年 非大卒	56.0	31.0	53.3	30.8	42.9	37.1	53.0	31.5	317
2010-2014年 非大卒	58.8	26.8	55.4	29.5	50.0	33.3	56.3	28.8	382
2015年以降 非大卒	64.0	22.0	65.9	19.5	—	45.5	61.8	23.5	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	78.6	13.8	83.5	7.7	75.0	—	80.2	12.3	252
2010-2014年 大卒以上	85.5	8.5	83.5	9.5	77.1	18.8	84.4	9.3	1008
2015年以降 大卒以上	84.6	8.7	80.7	11.7	70.6	14.7	82.7	9.9	704
学歴無回答	55.6	—	—	—	—	—	37.5	25.0	24
その他	—	—	—	—	—	—	54.5	—	11
合計	78.5	13.5	70.8	17.8	58.5	27.7	74.1	16.2	2904

図表 7-12 離学時期・学歴別 父学歴と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

離学時期・学歴	父最終学歴						合計		N
	高卒以下		専門・短大・高専卒		大卒・大学院卒		正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	60.0	27.3	—	—	57.1	33.3	53.9	31.4	102
2006-2009年 非大卒	51.5	35.6	65.5	20.7	50.0	30.0	53.2	31.3	316
2010-2014年 非大卒	55.5	37.2	70.0	16.7	56.8	24.5	55.9	28.9	381
2015年以降 非大卒	62.2	24.3	70.0	—	61.0	24.4	61.8	23.5	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	73.3	14.7	89.5	—	81.3	11.8	80.1	12.4	251
2010-2014年 大卒以上	85.2	7.8	77.9	14.0	84.8	9.4	84.3	9.3	1008
2015年以降 大卒以上	84.3	7.5	81.8	11.7	82.8	10.6	82.7	9.9	706
学歴無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	2
その他	—	—	—	—	—	—	54.5	—	11
合計	70.6	19.8	75.6	15.0	77.7	13.5	74.1	16.1	2903

※合計には非該当・不明を含む

図表 7-13 離学時期・学歴別 母学歴と現在の就業形態の関係

単位：％、Nは実数

離学時期・学歴	母最終学歴						合計		N
	高卒以下		専門・短大・高専卒		大卒・大学院卒		正社員	非典型雇用	
2005年以前 非大卒	57.1	32.7	55.6	25.9	66.7	—	53.9	31.4	102
2006-2009年 非大卒	54.9	31.9	50.0	31.3	52.6	28.9	52.8	31.6	316
2010-2014年 非大卒	57.9	30.9	55.5	31.8	51.9	26.9	56.0	29.1	382
2015年以降 非大卒	54.5	27.3	78.6	—	72.2	—	61.8	23.5	102
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	78.8	12.5	81.7	9.7	76.1	17.9	80.1	12.4	251
2010-2014年 大卒以上	85.9	8.8	82.0	11.0	86.5	7.3	84.4	9.3	1010
2015年以降 大卒以上	83.6	10.6	84.0	10.1	83.9	7.4	82.7	9.9	705
学歴無回答	—	—	—	—	—	—	37.5	25.0	24
その他	—	—	—	—	—	—	54.5	—	11
合計	72.2	18.9	76.0	15.1	79.1	11.3	74.1	16.1	2905

※合計には非該当・不明を含む

さらに、多変量解析を行い、それぞれの影響を互いにコントロールした状態で、図表 7-11～図表 7-13 で検討した社会階層的要因と現在の就業形態との関連をみていく。次の図表 7-14 は、現在の就業形態が正社員であるかどうかを従属変数として、model 1 では性別と両親の学歴、経済階層を、model 2 で本人の離学時期と最終学歴を追加で投入したものである。

図表 7-14 から、model 1 では、実家が豊かであると正社員になりやすい。しかし、本人の離学時期および学歴を投入した model 2 では、実家の経済的豊かさは 5%水準では有意で

なくなり、その他の社会階層的要因も統計的に有意な規定力をもたない。Model 2で投入した本人の離学時期と本人学歴の中では、本人が高卒である場合と比較して、専門・短大・高専卒は10%水準、大学・大学院卒は0.1%水準で正社員になりやすいが、中卒・高校中退は10%水準、高等教育中退は5%水準で正社員になりにくい傾向がみられた。すなわち、離学直後の就業形態と同様に、現在の就業形態についても、本人の離学時期や最終学歴を統制すると、社会階層的要因は有意な影響力を持たなくなることが、クロス表ならびに多変量解析によって示された。また、社会階層的要因とは異なるが、図表7-7と図表7-14を比較すると、離学直後の就業形態に対して統計的に有意でなかった性別が、現在の就業形態に対しては0.1%水準で有意になっており、女性よりも男性のほうが現在正社員になりやすい傾向がみられる。

図表7-14 現在正社員の規定要因（ロジスティック回帰分析）

単位：％、Nは実数

		model1		model2	
		Exp(B)		Exp(B)	
	(定数)	1.889	***	0.824	
性別	男性ダミー	2.179	***	2.085	***
父学歴	父中学・高校卒ダミー	0.869		0.982	
(基準：専門各種・短大卒)	父大学・大学院卒ダミー	1.071		0.996	
母学歴	母中学・高校卒ダミー	0.882		1.061	
(基準：専門各種・短大卒)	母大学・大学院卒ダミー	1.037		1.033	
経済階層	実家豊かダミー	1.481	***	1.209	+
離学年	2006-2009年離学ダミー			0.856	
(基準：2005年以前)	2010-2014年離学ダミー			1.084	
	2015年以降離学ダミー			1.091	
本人学歴	本人専門・短大・高専ダミー			1.429	+
(基準：本人高卒)	本人大学・大学院卒ダミー			3.619	***
	本人中卒・高校中退ダミー			0.545	+
	本人高等教育中退ダミー			0.549	*
N		2552		2541	
Nagelkerke R2乗		0.055		0.147	

\*\*\*0.1%水準で有意、\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意、+10%水準で有意

ここまで、社会階層と離学時の就業形態、ならびに現在の就業形態との関係について検討してきた。次項では、どのような就業形態を経験してきたかという本人のキャリアと、社会階層的要因との関連について検討していく。

### 3. 離学後のキャリアと社会階層

本項では、社会階層とキャリア類型との関係について検討を行う。なお、キャリアについては、度数が小さくなりすぎて分析に耐えなくなることを防ぐため、「正社員のみ経験」「正社員と他形態の就業経験」「他形態の就業のみ経験」の3つの類型を用いる。

まず、以下の図表7-15～図表7-17は、社会階層とキャリア類型との関係について、単純にクロス集計したものである。

図表 7-15～図表 7-17 から、両親の学歴の一部で若干の逆転が見られるが、基本的には、実家が経済的に豊かであり、両親の学歴が高いほど、「正社員のみ経験」の割合が高く、「正社員と他形態の就業経験」や「他形態の就業のみ経験」の割合が低い傾向にあるといえる。

図表 7-15 経済階層とキャリア類型との関係

単位：%、合計は実数

		正社員のみ経験	正社員と他形態 の就業経験	他形態の就業 のみ経験	合計
実家の経済的 豊かさ	豊かである	58.4	33.7	7.8	1547
	豊かでない	48.8	37.3	13.9	1147
	わからない	36.6	47.1	16.2	191
	合計	53.2	36.0	10.8	2885

図表 7-16 父学歴とキャリア類型との関係

単位：%、合計は実数

		正社員のみ経験	正社員と他形 態の就業経験	他形態の就 業のみ経験	合計
父学歴	中学	37.7	58.4	13.9	122
	高校	48.1	39.8	12.1	711
	専門学校・各種学校	55.1	33.7	11.2	187
	短大・高専	62.3	29.9	7.8	77
	大学・大学院	59.8	31.7	8.5	1520
	該当なし	—	—	—	6
	わからない	32.6	47.5	19.9	261
	合計	53.2	36.0	10.8	2884

図表 7-17 母学歴とキャリア類型との関係

単位：%、合計は実数

		正社員のみ経験	正社員と他形 態の就業経験	他形態の就 業のみ経験	合計
母学歴	中学	26.4	54.7	18.9	53
	高校	50.4	38.3	11.3	893
	専門学校・各種学校	54.7	33.8	11.5	358
	短大・高専	59.0	32.4	8.6	629
	大学・大学院	60.1	32.2	7.8	721
	該当なし	—	—	—	—
	わからない	30.4	49.1	20.4	230
	合計	53.2	36.1	10.7	2886

続いて、これらの関係について、本人の離学時期・学歴を統制した結果を、以下の図表 7-18～図表 7-20 に示した。

図表 7-18 離学時期・学歴別 経済階層とキャリア類型との関連

単位：％、Nは実数

	豊かである			豊かでない			わからない			合計			N
	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	
2005年以前 非大卒	16.1	64.5	19.4	18.3	56.7	25.0	—	45.5	45.5	16.7	57.8	25.5	102
2006-2009年 非大卒	24.2	61.6	27.1	50.3	17.1	68.6	17.1	68.6	14.3	25.1	55.9	19.0	315
2010-2014年 非大卒	23.8	58.3	17.9	28.8	46.6	24.6	30.3	45.5	24.2	26.9	51.2	21.9	375
2015年以降 非大卒	52.0	26.0	22.0	47.5	30.0	22.5	—	54.5	—	46.5	30.7	22.8	101
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	58.6	37.2	69.2	27.5	50.0	43.8	50.0	43.8	—	61.9	34.1	4.0	252
2010-2014年 大卒以上	66.4	28.8	4.7	58.1	36.3	5.5	47.9	43.8	—	62.7	32.1	5.2	1006
2015年以降 大卒以上	71.6	22.5	5.9	71.2	21.2	7.7	60.6	27.3	—	71.0	22.3	6.7	699
学歴無回答	—	66.7	—	—	—	50.0	—	—	—	—	45.8	37.5	24
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
合計	58.4	33.7	7.8	48.8	37.3	13.9	36.6	47.1	16.2	53.2	36.0	10.8	2885

※合計には「学歴不明」を含む。

図表 7-19 離学時期・学歴別 父学歴とキャリア類型との関連

単位：％、Nは実数

	高卒以下			専門・短大・高専卒			大学・大学院卒			合計			N
	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業のみ経験	他形態の就業のみ経験	
2005年以前 非大卒	23.6	54.5	21.8	—	55.6	—	—	66.7	—	17.6	56.9	25.5	102
2006-2009年 非大卒	26.0	52.7	21.4	31.0	55.2	—	26.3	54.5	19.2	20.0	63.6	16.4	314
2010-2014年 非大卒	26.3	51.1	22.6	37.9	44.8	17.2	28.9	53.3	17.8	26.7	51.3	21.9	374
2015年以降 非大卒	45.9	37.8	16.2	60.0	—	—	47.5	25.0	27.5	46.5	30.7	22.8	101
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009年 大卒以上	50.7	41.3	8.0	78.9	—	—	64.6	32.6	—	61.8	34.3	4.0	251
2010-2014年 大卒以上	59.4	37.1	3.5	62.4	30.6	7.1	65.7	28.8	5.5	62.7	32.1	5.2	1006
2015年以降 大卒以上	71.5	22.2	6.3	70.1	24.7	—	71.5	22.0	6.5	70.9	22.4	6.7	701
学歴無回答	—	83.3	—	—	—	—	—	—	—	—	45.8	37.5	24
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
合計	46.6	41.1	12.4	57.2	32.6	10.2	59.8	31.7	8.5	53.2	36.0	10.8	2884

※合計には「学歴不明」を含む。

図表 7-18～図表 7-20 から、離学時や現在の就業形態だけでなく、キャリア類型についても、本人の離学時期・学歴を統制した場合、経済階層や両親の学歴といった社会階層的要因がキャリア類型を規定しているとはいえなくなることがわかる。

続いて、「正社員のみ経験」を従属変数として、多変量解析で諸要因を互いに統制した場合の社会階層的要因の影響について検証を行い、結果を図表 7-21 に示した。分析に際しては、解釈を容易にするため、キャリア類型の「正社員のみ経験」を1、「正社員と他形態の就業経験」・「他形態の就業のみ経験」を0にわりあてて二値変数とし、これを従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を行った。

図表 7-20 離学時期・学歴別 母学歴とキャリア類型との関連

単位：％、Nは実数

	高卒以下			専門・短大・高専卒			大学・大学院卒			合計			N
	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業経験	他形態の就業のみ経験	正社員のみ経験	正社員と他形態の就業経験	他形態の就業のみ経験	
2005年以前 非大卒	16.3	61.2	22.4	29.6	48.1	22.2	—	66.7	—	17.6	56.9	25.5	102
2006-2009 年 非大卒	26.6	57.3	16.1	28.7	46.3	25.0	18.9	64.9	16.2	25.2	55.7	19.1	314
2010-2014 年 非大卒	27.2	52.3	20.5	32.4	44.4	23.1	24.0	50.0	26.0	26.9	51.5	21.6	375
2015年以降 非大卒	44.2	30.2	25.6	57.1	28.6	—	61.1	27.8	—	46.5	30.7	22.8	101
2005年以前 大卒以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
2006-2009 年 大卒以 上	55.0	40.0	—	69.9	26.9	—	56.7	38.8	—	61.8	34.3	4.0	251
2010-2014 年 大卒以 上	65.0	29.7	5.3	59.8	35.0	5.2	65.2	30.1	4.6	62.7	32.1	5.2	1008
2015年以降 大卒以上	68.6	24.5	6.9	73.8	20.7	5.5	71.9	22.4	5.7	70.9	22.4	6.7	700
学歴無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	45.8	37.5	24
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
合計	49.0	39.2	11.7	57.4	32.9	9.6	60.1	32.2	7.8	53.2	36.1	10.7	2886

※合計には「学歴不明」を含む。

図表 7-21 をみると、性別と社会階層のみを投入した model 1 では、父親および母親が専門各種・短大卒である場合と比較して、中学・高校卒である場合、正社員以外の就業形態を経験しやすく、また、実家が経済的に豊かである場合、正社員のみを経験しやすいことがわかる。しかし、model 2 で本人の離学時期と最終学歴を投入すると、社会階層的要因はいずれも有意でなくなる。離学時期については、2005 年以前に離学した場合と比較して、それ以降に離学した層はいずれも正社員のみを経験しやすい（ただし、2005-2009 年離学は 10%水準である）。最終学歴については、本人が高卒である場合と比較して、より高学歴である場合には正社員のみを経験しやすく、中卒・高校中退、または高等教育を中退している場合には、他の就業形態を経験しやすいという結果になっている。

本節の分析結果を総合すると、社会階層とキャリア類型との関連を二者間で単純に検討した場合、経済階層や両親の学歴が高いと、正社員のみを経験しやすく、それ以外の就業形態を経験しにくい傾向が見られる。しかし、離学時期や本人の学歴を統制した場合、社会階層は若者のキャリアに対して、直接的に統計上有意な影響力を持っているとはいえないことが明らかになった。社会階層的要因が、若者の安定したキャリア形成を直接左右するとすれば、格差が再生産されることになる。しかし、本節の分析では、本人が高卒である場合と比較して、高等教育卒であると「正社員のみ経験」になりやすいことが示されており、本人の高等教育進学を支援することによって、生まれによる格差の再生産を是正できると考えられる。

図表 7-21 正社員のみ経験の規定要因（ロジスティック回帰分析）

		model1		model2	
		Exp(B)		Exp(B)	
	(定数)	0.996		0.189	***
性別	男性ダミー	1.813	***	1.756	***
父学歴	父中学・高校卒ダミー	0.696	*	0.782	
(基準：専門各種・短大卒)	父大学・大学院卒ダミー	1.045		0.970	
母学歴	母中学・高校卒ダミー	0.807	*	0.933	
(基準：専門各種・短大卒)	母大学・大学院卒ダミー	0.921		0.889	
経済階層	実家豊かダミー	1.298	**	1.038	
離学年	2005-2009年離学ダミー			1.709	+
(基準：2005年以前)	2010-2012年離学ダミー			1.831	*
	2013年以降離学ダミー			2.854	**
本人学歴	本人専門・短大・高専ダミー			1.763	**
(基準：本人高卒)	本人大学・大学院卒ダミー			4.201	***
	本人中卒・高校中退ダミー			0.276	*
	本人高等教育中退ダミー			0.220	***
N		2552		2541	
Nagelkerke R2乗		0.052		0.200	

\*\*\*0.1%水準で有意、\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意、+10%水準で有意

### 第3節 行政サービス・公的支援の利用状況とその規定要因

#### 1. 行政サービス・公的支援の利用状況

本節では、若者の行政サービスや公的支援の利用状況と、それに影響を与える要因について検討を行う。分析に用いる質問項目は、行政サービスや公的な支援の活用について、複数回答でたずねたものである。

まず、それぞれの行政サービス・公的支援の利用状況がどのような割合であるかについて検討するため、図表 7-22 に男女別の集計結果を示した。

図表 7-22 男女別 行政サービス・公的支援の利用状況

単位：%

	奨学金	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートステーション	ジョブカフェ	国の職または自治体の職業訓練	生活保護	その他	どれもなし
男性	34.5	4.8	9.4	17.8	1.8	1.4	3.3	0.6	0.1	49.0
女性	30.1	4.0	15.3	28.2	1.3	1.1	3.1	1.0	0.1	46.8
合計	32.1	4.4	12.5	23.3	1.6	1.2	3.2	0.8	0.1	47.9

図表 7-22 から、男性・女性ともに 5 割弱が、どの行政サービス・公的支援も活用したことがないと回答している。男性、女性ともに利用率が高い項目は、2～3 割程度の奨学金、ハローワーク、次いで 1～2 割程度の失業手当である。奨学金はやや男性のほうが、失業手当とハローワークは女性のほうが利用率が高い。若者サポートステーションやジョブカフェ、生活保護などはいずれも 1%前後、職業訓練は 3%程度にとどまり、授業料免除も 4～5%

と、高い割合であるとはいえない。若者向けの行政サービスや公的支援の利用状況が低い割合にとどまっていることは、これまでのワークスタイル調査でも指摘されてきたことであるが、「状況が未だ改善していない」と結論づける前に、これらのサポートの利用は、当然ながら好景気下では必要性が低く、利用率は低くなるということを差し引いて考える必要がある。

## 2. 学歴と行政サービス・公的支援の利用状況

続いて、上述のような行政サービス・公的支援の利用状況が何によって規定されているのかを、社会的背景との関連から検討していく。本項ではまず、本人の学歴との関連を検証する。

図表7-23は、本人の学歴別にサービス・支援の利用状況を示したものである。まず、学歴が高くなるほど奨学金の利用率が上昇しているが、これは奨学金の性質に鑑みて当然のことである。授業料免除も、数%の割合でしかないが、大学・大学院卒である層の利用率がやや高くなっている。対照的に、失業手当、ハローワーク、職業訓練、生活保護といったサポートについては、大学・大学院卒で利用率が低くなっている。

図表7-23 本人学歴別 行政サービス・公的支援の利用状況

単位：%

	奨学金	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートステーション	ジョブカフェ	国のまた職業は訓練自治	生活保護	その他	どれもなし
高卒	8.8	1.5	18.1	33.8	1.2	0.0	3.8	3.8	0.0	53.5
専門・短大・高専卒	30.7	2.8	16.6	29.3	0.8	0.6	3.2	0.4	0.4	45.7
大学・大学院卒	36.2	5.3	10.3	19.3	1.6	1.4	2.8	0.3	0.1	48.0
中卒・高校中退	11.1	5.6	14.8	27.8	1.9	3.7	3.7	7.4	1.9	61.1
高等教育中退	32.7	0.0	18.7	42.1	5.6	2.8	10.3	1.9	0.0	36.4
その他	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	40.0

ただし、奨学金の性質上、奨学金の利用は明らかに高等教育を受けた者に偏っているため、奨学金を利用していない者に対象を限定したうえで<sup>3</sup> (N=1960)、図表7-23と同様に学歴別のサービス・支援利用状況を集計し、図表7-24に示した。

図表から、奨学金利用者を除外して見ると、大学・大学院卒の行政サービス・公的支援利用率は大きく減少することがわかる。いずれのサービス・支援も利用したことがない割合は、大学・大学院卒では約75%に達しており、他のどの学歴よりも高い。また、図表7-24で、中退者に着目すると、高等教育中退者はハローワーク、若者サポートステーション、ならびに職業訓練を利用しやすいが、中卒・高校中退者はこれらの利用率が低くなっており、こうした公的支援やサポートへのアクセスが十分でない現状が伺える。

<sup>3</sup> 授業料免除についても、高等教育進学者のほうが利用していると考えられるが、奨学金と比較して数値も学歴による差も非常に小さいため、奨学金利用者のみ除外した。

図表 7-24 本人学歴別 行政サービス・公的支援の利用状況（奨学金利用者を除く）

単位：％

	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートシート	ジョブカフェ	国のまたは自治体の職業訓練	生活保護	その他	どれもなし
高卒	1.7	19.0	34.6	0.8	0.0	3.8	3.8	0.0	58.6
専門・短大・高専卒	1.5	17.2	30.3	0.9	0.9	3.2	0.3	0.3	65.9
大学・大学院卒	1.4	10.6	20.4	1.8	1.5	3.0	0.2	0.0	75.2
中卒・高校中退	2.1	10.4	22.9	2.1	4.2	2.1	6.3	2.1	68.8
高等教育中退	0.0	19.4	40.3	8.3	4.2	9.7	1.4	0.0	54.2
その他	0.0	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0

### 3. 経済階層と行政サービス・公的支援の利用状況

続いて、経済階層との関連について検討する。次の図表 7-25 は、経済階層別に、各行政サービス・公的支援の利用状況を示したものである。さらに、図表 7-26 は、奨学金利用者を除いた集計結果である。

図表 7-25 経済階層別 行政サービス・公的支援の利用状況

単位：％

	奨学金	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートシート	ジョブカフェ	国のまたは自治体の職業訓練	生活保護	その他	どれもなし
豊かである	22.7	2.1	11.8	20.6	1.2	1.2	2.4	0.1	0.1	57.5
豊かでない	45.3	7.7	12.8	26.1	1.8	1.1	4.4	1.6	0.3	35.0
わからない	29.2	3.1	15.6	28.1	2.1	2.1	3.1	2.6	0.0	46.9

図表 7-26 経済階層別 行政サービス・公的支援の利用状況（奨学金利用者を除く）

単位：％

	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートシート	ジョブカフェ	国のまたは自治体の職業訓練	生活保護	その他	どれもなし
豊かである	1.1	11.6	21.4	1.4	1.4	2.8	0.1	0.0	74.4
豊かでない	1.9	15.4	30.4	2.4	1.4	4.6	2.1	0.3	64.0
わからない	1.5	15.4	27.2	2.2	1.5	2.2	2.9	0.0	66.2

図表 7-25、7-26 から、実家が経済的に豊かでない層のほうがこれらのサービス・支援を利用する傾向にあり、その中でも、奨学金については、豊かである層と豊かでない層の間には 20 ポイント以上も差がある。よって、奨学金利用者を除いた図表 7-26 を、図表 7-25 と見比べてみると、どのサービス・支援も利用したことがない者の割合において、豊かで



ある層と豊かでない層との差が、22ポイント程度から10ポイント程度まで縮まっている。図表7-26において、ハローワークの利用率は豊かでない層で9ポイントほど高く、失業手当の利用率は4ポイントほど高くなっている。授業料免除については、図表7-25では豊かでない層のほうが6ポイント程度高くなっているが、奨学金利用者を除いた図表7-26では、実家の豊かさによる差はほぼなくなっている。

#### 4. キャリア類型と行政サービス・公的支援の利用状況

続いて、各サービス・支援の利用とキャリア類型との関連について検討する。行政サービス・公的支援の利用状況について、キャリア類型別に示したものが図表7-27、奨学金利用者を除いて、同様に各サービス・支援の利用状況について示したものが図表7-28である。

図表7-27をみると、奨学金の利用率は「正社員定着」「正社員転職」と、正社員のみを経験している層で、他のキャリア類型よりも多くなっている。授業料免除の利用率に関しても、同様の傾向がみとめられる。また、失業手当とハローワークは、「正社員から非典型」、「正社員一時他形態」、すなわち正社員と非典型雇用や他形態の就業状況を経験している層、また現在無業である層で利用率が高くなっている。正社員のみで転職をしているのではなく、正社員とそうでない就業形態との間で転職をしていると、これらのサービスや公的支援を受ける機会が多くなると考えられる。若者サポートステーション、ジョブカフェ、職業訓練については、そもそもの値が非常に小さいため解釈が困難ではあるが、非典型雇用を経験している層や無業である層で利用率が高くなっている。

図表7-27 キャリア類型別 行政サービス・公的支援の利用状況

単位：%

	奨学金	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートステーション	ジョブカフェ	国のまた職業は自治	生活保護	その他	どれもなし
正社員定着	36.1	4.9	1.0	4.4	0.3	0.6	1.2	0.0	0.0	59.0
正社員転職	36.7	4.0	13.2	20.6	0.6	0.6	3.0	0.2	0.0	46.5
正社員から非典型	26.5	3.1	27.0	42.9	0.5	0.5	1.5	1.0	0.5	36.7
正社員一時他形態	29.6	4.1	28.8	43.2	2.1	2.5	4.5	0.8	0.4	36.2
非典型一貫	24.1	3.6	13.1	37.2	5.5	1.8	5.5	1.8	0.0	43.1
他形態から正社員	29.2	5.7	15.7	37.6	2.3	3.1	6.0	1.3	0.0	38.1
自営・家業	28.4	2.8	17.0	22.0	0.7	0.7	2.1	1.4	1.4	52.5
現在無業	24.4	2.4	34.1	48.0	6.5	1.6	8.1	4.9	0.0	38.2
その他・不明	46.7	6.7	26.7	40.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	20.0

続いて、奨学金利用者を除いた図表7-28をみると、「正社員定着」類型では「どれもなし」が92%にも達する。「正社員転職」や「他形態から正社員」、「自営・家業」といったキャリア類型においても、奨学金利用者を除くと、どのサービスや支援も利用したことのない割合が、図表7-27と比較して20ポイント程度と大幅に上昇している。

図表 7-28 キャリア類型別 行政サービス・公的支援の利用状況（奨学金利用者を除く）

単位：％

	授業料免除	失業手当	ハローワーク	若者サポートステーション	ジョブカフェ	国または自治体の職業訓練	生活保護	その他	どれもなし
正社員定着	1.4	0.9	5.0	0.3	0.5	1.2	0.0	0.0	92.3
正社員転職	1.0	12.8	20.5	0.3	0.3	3.0	0.3	0.0	73.5
正社員から非典型	2.1	26.4	43.8	0.7	0.7	0.7	1.4	0.0	50.0
正社員一時他形態	1.2	31.0	42.1	2.3	3.5	5.8	0.6	0.6	51.5
非典型一貫	1.0	12.0	38.5	5.3	1.9	6.3	1.9	0.0	56.7
他形態から正社員	2.6	17.7	40.6	3.0	3.3	7.0	1.5	0.0	53.9
自営・家業	0.0	18.8	22.8	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	73.3
現在無業	1.1	30.1	40.9	7.5	2.2	2.2	4.3	0.0	50.5
その他・不明	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5

### 5. 離学時に非正社員であった場合の相談相手

最後に、本項では、離学時に正社員でなかった場合の相談相手について分析を行う。離学時に非正社員であった場合、そのことを誰かに相談したかどうか、また、相談した場合、それはどのような相手であったかについて検討していく。

まず、図表 7-29 に、性別と相談相手との関係について示した。

図表 7-29 男女別 離学時非正社員の相談相手

単位：％

	誰にもない	学校・職員の先生	先輩・上司・友人	兄弟姉妹	保護者	学校の友や人	その他
男性	42.9	22.3	8.6	41.1	16.0	1.4	
女性	36.9	21.6	7.1	50.5	19.0	0.9	

図表から、女性のほうが、「誰にもしていない」割合が6ポイント低く、離学時に非正社員であった場合、進路について誰かに相談している傾向にあり、特に差が大きいのは保護者・兄弟姉妹で、対して学校の先生・職員といった相手については性別による差はほぼないことがわかる。

それでは、離学時に非正社員であった場合の相談相手は、本人の学歴や社会階層的要因とはどのような関係にあるのだろうか。以下の図表 7-30～7-33 は、順に、本人の学歴、実家の経済的豊かさ、父学歴、母学歴と、離学時非正社員の場合の相談相手との関係を示したものである。

図表 7-30 本人学歴と離学時非正社員の相談相手

単位：%

	誰にもないし	学校の先生・職員相談員	先輩・上司・友人	保護者・兄弟姉妹	学校の友や人趣	その他
高卒	49.2	14.3	6.3	36.5	7.9	0.0
専門・短大・高専卒	31.6	35.1	7.6	46.2	24.0	0.6
大学・大学院卒	38.1	24.1	8.7	48.7	21.6	2.0
中卒・高校中退	54.8	4.8	11.9	45.2	4.8	0.0
高等教育中退	40.2	4.6	4.6	51.7	10.3	1.1
在学中・その他	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0

まず、図表 7-30 をみると、高卒や学校を中退している層で、誰にも相談していない割合が顕著に高いことがわかる。また、学校の先生・職員相談員、保護者や兄弟姉妹といった家族、友人に相談している割合について、大学・大学院卒で当該割合が高くなっていることもわかる。

続いて、図表 7-31～7-33 をみると、ところどころ逆転もあるが、実家が経済的に豊かで、両親の学歴が高い層において、誰にも相談していない割合は低く、保護者や兄弟姉妹に相談している割合が高いことがわかる。学校の先生・職員相談員やバイト先の人々については、こうした社会階層的要因による差はほとんど見られない。

すなわち、実家の経済的豊かさや両親の学歴が、離学時に非正社員であった場合にそれを相談できる相手、特に家族への相談しやすさに影響を及ぼしている可能性がある。このことに鑑みると、社会経済的要因の影響を比較的受けにくく、アクセスしやすい状況にあると考えられる学校の先生・職員相談員を相談先として充実させることが有用であるといえるかもしれない。

図表 7-31 経済階層と離学時非正社員の相談相手

単位：%

	誰にもないし	学校の先生・職員相談員	先輩・上司・友人	保護者・兄弟姉妹	学校の友や人趣	その他
豊かである	35.4	23.1	7.8	49.9	23.6	0.9
豊かでない	40.4	19.9	8.0	45.7	13.3	1.4
わからない	54.2	23.6	5.6	33.3	9.7	0.0

図表 7-32 父学歴と離学時非正社員の相談相手

単位：%

	誰に なも いし	生学 校・職 の先 員先	先の 輩上 ・司 友・先	兄保 弟護 姉者 妹・	味学 の校 友や 人趣	そ の 他
中学	41.7	18.8	14.6	45.8	16.7	0.0
高校	41.2	17.5	7.7	44.3	13.9	0.5
専門学校・各種学校	43.5	15.2	8.7	47.8	19.6	2.2
短大・高専	25.0	35.0	15.0	60.0	25.0	0.0
大学・大学院	34.9	24.3	6.6	51.1	20.6	1.1
該当なし	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
わからない	50.4	22.2	6.8	33.3	13.7	1.7

図表 7-33 母学歴と離学時非正社員の相談相手

単位：%

	誰に なも いし	生学 校・職 の先 員先	先の 輩上 ・司 友・先	兄保 弟護 姉者 妹・	味学 の校 友や 人趣	そ の 他
中学	18.2	27.3	9.1	68.2	9.1	0.0
高校	43.8	17.4	8.7	43.8	16.6	0.8
専門学校・各種学校	36.2	22.3	10.6	47.9	17.0	2.1
短大・高専	33.3	29.6	6.7	52.6	21.5	0.7
大学・大学院	33.1	21.0	5.1	54.8	22.3	0.6
該当なし	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	52.9	22.1	7.7	26.9	10.6	1.9

#### 第4節 まとめ

最後に、本章の分析内容についてまとめる。

第2節では、経済階層や両親の学歴といった社会階層的要因が、若者の就業形態やキャリアに及ぼす影響について検討を行った。その結果、以下のことが明らかになった。

- ① 離学直後の就業形態、ならびに現在（調査時点）の就業形態について、経済階層、両親の最終学歴との関連を単純に検討すると、これらの社会階層が上位であるほど、正社員になりやすく、非正規雇用になりにくいように見える。しかし、本人の離学時期と学歴を統制すると、社会階層的要因の影響は統計的に有意でなくなる。
- ② キャリア類型についても、社会階層との関連を単純に検討すれば、階層上位であるほど正社員のみを経験しやすく、それ以外の就業形態を経験しにくい傾向にある。しかし、本人の学歴や離学時期をコントロールした場合、離学直後ならびに調査時点での就業形態と同様、社会階層はキャリア類型に有意な影響を及ぼしているとはいえない。
- ③ ①～②より、本人の高等教育への進学を支援することで、生まれによる格差の世代間連

鎖を是正することができると考えられる。

続いて第3節では、行政サービス・公的支援の利用状況とその規定要因を、社会背景的要因という観点から検討した。さらに、第3節では、離学時に非正社員であった場合の相談相手と社会階層的要因との関連を検討した。その結果、次のことが明らかになった。

- ④ 利用率が高いのは、奨学金、ハローワーク（2～3割程度）、失業手当（1割程度）であり、サポートステーションやジョブカフェといった若者むけのサポートや職業訓練の利用率は1～2%程度にとどまる。ただし、これらのサポートはどのような若者でも利用するものではなく、正社員定着者を含む全体の利用率は低く出やすいこと、また、好景気下では利用率が低下しがちであることに十分留意する必要がある。また、高等教育を受けた者に偏っている奨学金利用者を除くと、中退者のなかでも、高等教育中退者はハローワークやサポートステーション、職業訓練をどの学歴よりも多く利用しているが、中卒・高校中退者の利用率は低い。中卒・高校中退者を対象に、こうした公的サポートへアクセスしやすくするための支援を行っていくことが求められる。
- ⑤ 奨学金は、高学歴層、実家が豊かでない層、正社員としてキャリアを形成してきた層で利用率が高く、奨学金利用者を除いて集計を行うと、これらの層の行政サービス・公的支援利用率は大きく減少する。奨学金利用者を除いた場合、行政サービスや公的支援を利用しやすいのは、社会階層的要因においてより恵まれない層や、非典型雇用を経験しながらキャリアを形成してきた層である。
- ⑥ 離学時に非正社員であった場合の相談相手について、高学歴層や社会階層的に恵まれている層では、誰にも相談しなかった割合が低くなり、家族や友人などに相談した割合が高くなる。すなわち、本人の学歴や社会経済的背景が社会関係資本を高めている可能性がある。よって、学校から職業への移行に際しての相談先として、学校の機能を拡充することで、社会階層的要因によって相談先が限定されてしまうことをある程度防げるかもしれない。

まとめ⑥で政策としての学校の機能拡充に言及したが、まとめ④で述べたように、中卒や高校中退者は、高等教育中退者と比較して、ハローワークやサポートステーション、職業訓練の利用率が非常に低くなっていた。高校中退者の支援機関の利用率が低く、職能開発などの支援が急務であることは、古賀（2015）などでも指摘されている。そこで、労働行政が学校に対し、高校在学時点で、例えば在学中にサポートステーションなど利用可能な公的サポートの存在を知ってもらうなど、その先のキャリアを見据えた支援を行うことが有用だろう。そうすることで、学校を通じ、中退者や卒業までに進路が決まっていなかった者など、サポートが必要だが届きにくくなっている層にも、より支援を届けやすくすることが可能になる。

## 引用文献

古賀正義, 2015, 「高校中退者の排除と包摂—中退後の進路選択とその要因に関する調査から」  
教育社会学研究, 96, 47-67.

日本労働研究機構, 2012, 『大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感』  
日本労働研究機構調査研究報告書No.148.

——, 2013, 『大都市における 30 代の働き方と意識』労働政策研究報告書No.154.

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

## 終章 知見の概要と政策提案

### 第1節 知見の要約

本報告書はコロナ禍における東京都の若者の働き方と意識について、「第5回 若者のワークスタイル調査」と過去4回の調査を比較しながら分析を行ってきた。知見の詳細は各章の末尾に示しているのご参照頂きたいが、本節ではごく簡単に要約する。

第1章は職業キャリアの変化について分析した。

離学直後の状況は、正社員が7割以上を占め、非正規雇用者は2割、失業を含め無業であった者は6%程度で、正社員割合は高まり上昇傾向が続いている。学歴別の違いは顕著で、離学直後の正社員割合は学校中退者で、卒業者では低学歴ほど低く、また卒業時が不況であれば低かった。離学直後の状況とこれまでの就業経験、現在の就業状況から類型化した職業キャリアの分析の分布については、「正社員定着」の増加は止まり、転職経験のある「転職・一時他形態」が増え、「他形態から正社員」は減少した。女性では「正社員から非典型」の減少が明らかで、非正規へ移動するのではなく正社員として転職する方向（「他形態から正社員」の増加）に変化していた。

男性での「他形態から正社員」の減少の背景を意識調査項目から検討した。離学直後に非正規・無業だった者のうち、正社員への移行者と現在も非正規や無業である者とを比較すると、非正規・無業の者のほうがフリーターを肯定し、雇用によらない独立した働き方に賛同するなど、本人が正社員以外の働き方を選んでいる面が見えた。しかし、同時に20歳代後半層では「働きづらさ」を感じる心身の状況があり、また、30歳代前半層では方向を決められず戸惑う状況にある者も少なくないことが明らかになった。

第2章では、2001年から2021年までの職業意識の変化を探った。

2001年から2016年まで継続していた若者の職業意識の「堅実化」傾向は、今回調査で弱まった。例えば2001年当時に若者層に広がっていた「フリーター共感」傾向であるが、「フリーター共感」傾向は属性を問わず減少したのち、再び高まっている。同様に、一社志向（「一つの企業に長く勤めるほうがよい」）は減少し、仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）は高まっている。

一般的な信頼感や政治的有効性感覚は2011年と比べて2021年では全体として変化はなかったが、雇用形態別にみるとパート・アルバイトで低くなっていた。

第3章は若者が認識した仕事上の「強み」とその獲得経路について検討した。

「強み」の自認率が高まる傾向が続いており、学歴が高いほど「スキル・資格」の自認率が高い。「強み」の獲得経路は全体的に「職場」が多くを占めているが、学歴が高くなるほど

「職場」および「学校」の割合も増加する。職種別に見ると「専門・技術的な仕事」において男女ともに「学校」の比率が相対的に高く、キャリア類型においては男女ともに「正社員定着」型において「職場」の割合が高い。

2011年、2016年、2021年の3時点における強みの記述パターンを見ると、「強み」が「〇〇+力」のみで記述される頻度が次第に増えており、「〇〇力」の種類も増加傾向にある。

第4章はフリーターについて検討した。

労働市場の状況が好転し、正社員になりやすくなる中で、2016年調査まで減少傾向であった「夢追求型」は引き続き減少し、「やむを得ず型」「モラトリアム型」が増加した。加えて、従来のモラトリアム的志向とは異なり、目標を達成するための足掛け期間としてフリーターになったという「ステップアップ型」は、2016年調査で割合の増加に着目して作成した類型であるが、2021年にかけて減少に転じていた。

正社員になろうとした割合は減少する傾向にある。学歴による差はあまり大きくないが、正社員になれた割合については、学歴が高いほうが正社員への離脱に成功しやすかった。フリーター継続期間について、1年と4年を閾値として、正社員になれる割合が低下していた。

第5章では、正社員定着者と正社員転職者の現職へのモチベーションや意識について比較した。

現職に対する「気持ち」の4側面（「やりがい」「目標となる上司・先輩」「性格や能力に合う」「3年後も今の勤務先」）について、肯定する正社員定着者の割合を2016年調査と比較すると、男性ではおおむね10～15%ポイント、女性では7%前後低くなっていたが、転職者はそれほど変化がなかった。

定着者において現職への「気持ち」が否定的な方向に変化した背景については、以下のような仮説を提示した。①コロナ禍での社会変化を一つの要因として、現在、若者全体に仕事に対する意欲の低下、忌避感の増加の風潮が広まっている。②この5年間に転職者、特に30歳代前半層では初職を4年目以降に離職した転職者が増えており、こうした転職者では、転職過程でのキャリア探索を経て「自分に向いている仕事が見つからない」とは思っていない者が増えた。③周囲に転職者が出る中で、定着者の中で「自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを感じる者が増えている。④そうした迷いの中で現在の仕事のやりがいを感じにくくなり、また、今後の勤務先でのキャリアに見通しを持てなくなっている。

第6章は現在東京都在住の若者について、出身地・最終学歴地・初職地の3時点から働き方や意識についての分析を行った。

出身地を軸とした分析においては、男性については地方圏出身者の学歴や現在の正社員比率は高く、平均年収もアスピレーションも高くなっている。女性については男性ほどはつき



りした傾向ではないものの、大学・大学院卒については地方圏出身者の初職企業規模は大きく、専門技術職割合も年収も高くなっている。

最終学歴地を軸とした分析においては、男女とも最終学歴地が地方圏の者の離学直後の正社員比率が高く、企業規模も大きくなっている。初職勤務地を軸とした分析においては（初職正社員・公務員のみ）、男性において初職勤務地が地方圏という割合は大学・大学院卒で高くなっているが女性ではそうではなく、男女の勤務先や雇用管理の違いが反映されていると考えられる。

現在東京都に住んでいる若者層のうち、出身地・進学地・初職勤務地が3時点とも東京圏の者が男性で半数、女性で6割であった。また未婚率は男女とも東京圏出身者で高い。これまでの人生への評価や満足度は男性では地方圏出身者で高く、女性については周囲からの評価や将来の見通し、経済的な自立などは地方圏出身者で高くなっていた。

第7章は、公的支援の状況について整理した。

公的支援の利用率が高いのは、奨学金、ハローワーク（2～3割程度）、失業手当（1割程度）である。高等教育を受けた者に偏っている奨学金利用者を除くと、中退者のなかでも、高等教育中退者はハローワークやサポートステーション、職業訓練をどの学歴よりも多く利用しているが、中卒・高校中退者の利用率は低い。奨学金利用者を除いた場合、行政サービスや公的支援を利用しやすいのは、社会階層的要因においてより恵まれない層や、非典型雇用を経験しながらキャリアを形成してきた層であった。

## 第2節 政策提案に関わる知見の整理

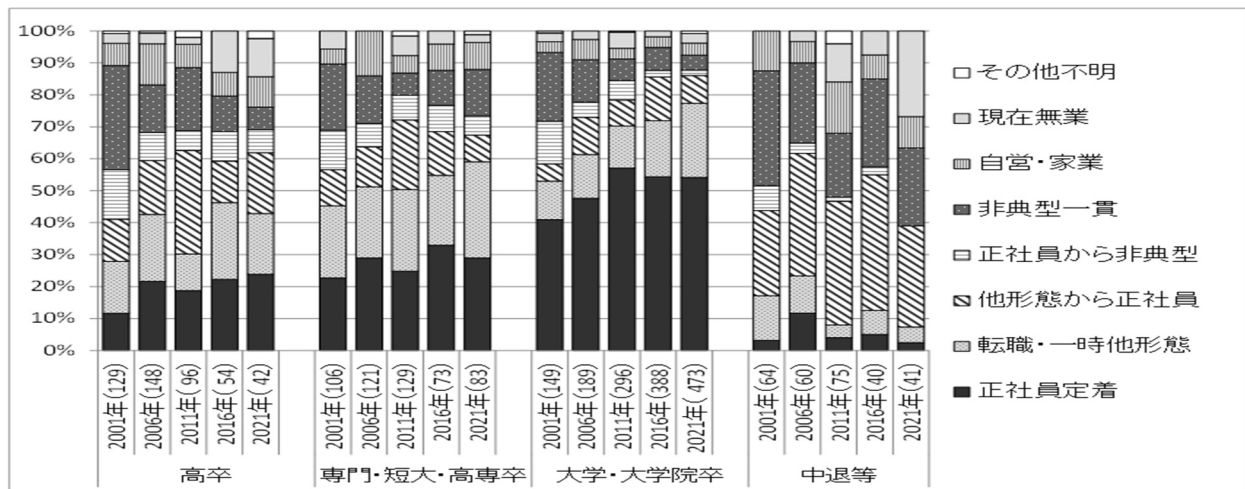
本節では政策提案により関連した内容として、1. 正社員転換者の減少、2. フリーター類型の分布変化、3. 若者の職業意識の変化、4. 正社員定着者・転職者の意識の変化、に基づき、図表を活用しながらあらためて整理する。

### 1. 正社員転換者の減少

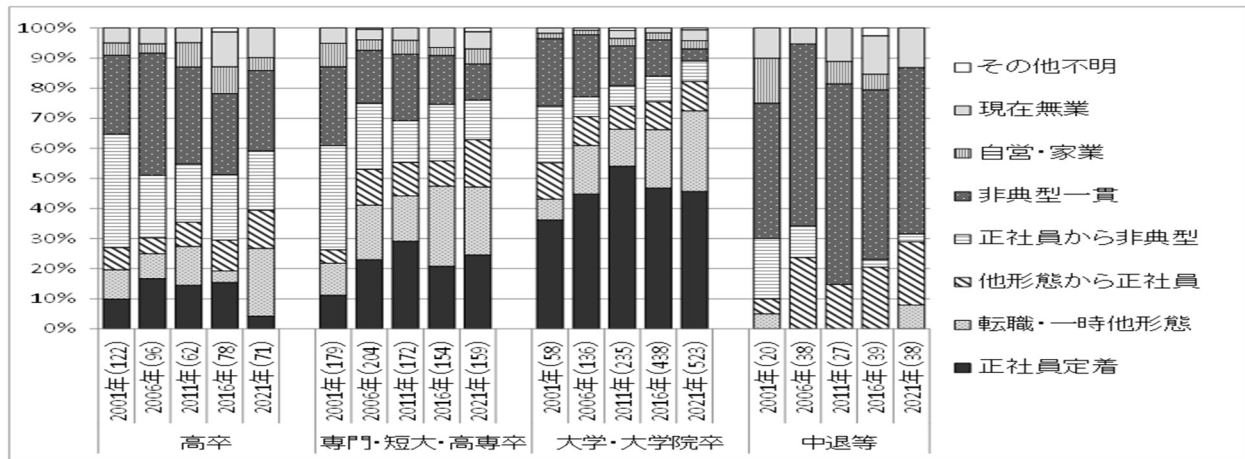
この5年間の雇用状況の良さを反映して、離学直後から正社員の者（「正社員定着」及び「転職・一時他形態」）が高卒女性や中退者を除くと増加し、相対的に離学直後に正社員ではない状態の者の割合が減少した（図表終-1）。他方で離学直後に正社員でなかった者がその後正社員に転換する割合は20代後半層男性で特に減少した（図表終-2）。

図表終ー1 20代後半層のキャリア類型（単位：％）

男性



女性



図表終ー2 離学時に正社員ではなかった者のキャリア（単位：％）

		他形態から正社員	非典型一貫	自営・家業	失業	無業・その他	合計	N	
25～29歳	男性	2001年	28.9	63.3	3.3	2.2	2.2	100.0	180
		2006年	44.3	41.1	8.6	4.3	2.2	100.0	185
		2011年	52.2	30.1	7.7	6.2	3.8	100.0	209
		2016年	54.0	32.5	4.9	6.1	2.5	100.0	163
		2021年	45.6	29.3	7.5	6.8	10.9	100.0	147
30～34歳	女性	2001年	18.0	71.2	4.3	5.8	0.7	100.0	139
		2006年	26.2	66.0	3.7	1.0	3.1	100.0	191
		2011年	27.5	59.9	5.4	2.4	4.8	100.0	167
		2016年	32.4	53.9	5.5	4.1	4.1	100.0	219
		2021年	46.0	38.9	5.6	4.0	5.6	100.0	198
30～34歳	男性	2011年	60.4	18.8	16.1	3.4	1.3	100.0	149
		2016年	61.5	20.9	8.2	2.7	6.6	100.0	182
		2021年	64.8	17.9	7.7	7.7	2.0	100.0	163
30～34歳	女性	2011年	25.7	61.3	11.5	0.5	1.0	100.0	191
		2016年	38.1	48.4	6.6	3.7	3.3	100.0	244
		2021年	56.6	22.7	7.6	2.9	1.5	100.0	163

次に、非正規・無業を継続している者の職業意識をみると、やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらないとする者や（図表終－3）、うつや障害などで働きづらさを感じたことがある（図表終－4）という割合が高くなっている。また非正規・無業の中でもフリーターについては、経年的にフリーターから正社員になろうとする割合はこの5年間減少している（図表終－5）。

非正規・無業を継続している者の中には、理由があって継続している者が一定数を占めていることが推測できる。

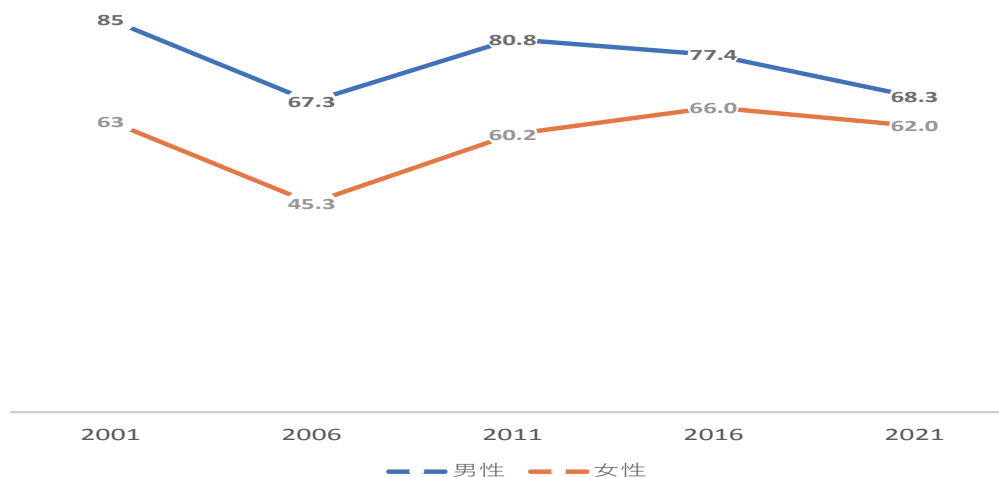
図表終－3 やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない（単位：％）

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計(N)
男性**	他形態から正社員	18.9	11.3	34.0	35.8	53
	非正規・無業	27.3	40.0	18.2	14.5	55
女性***	他形態から正社員	14.8	26.2	32.8	26.2	61
	非正規・無業	39.5	35.5	18.4	6.6	76
合計***	他形態から正社員	16.7	19.3	33.3	30.7	114
	非正規・無業	34.4	37.4	18.3	9.9	131

図表終－4 うつや障害などで働きづらさを感じたことがある（単位：％）

		そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計(N)
男性**	他形態から正社員	17.0	18.9	22.6	41.5	53
	非正規・無業	34.5	21.8	30.9	12.7	55
女性**	他形態から正社員	8.2	13.1	23.0	55.7	61
	非正規・無業	25.0	22.4	23.7	28.9	76
合計***	他形態から正社員	12.3	15.8	22.8	49.1	114
	非正規・無業	29.0	22.1	26.7	22.1	131

図表終－5 フリーターから正社員への試み率（単位：％）



## 2. フリーター類型の分布変化

フリーターになった理由やきっかけをもとに分類したフリーター類型において「ステップアップ型」が経年的に増加していたが、今回調査においては減少し、モラトリアム型が増加した（図表終－6）。この解釈についての仮説を提示しておきたい。

若年労働市場は景気の影響をきわめて受けやすいので、同じような層の若者であっても、その時々々の景気状況によって正社員になるのかフリーターになるのかが左右される。この5年間はコロナはあったものの総じて雇用状況はよく、全体としてフリーター数は減少した。これを受けてフリーターになりづらくなったのは正社員転職者と職業意識が類似し、正社員成功率が高い「ステップアップ型」だと推測される。不景気であればフリーターに押し出されるが、景気が良いと新卒で正社員になり、転職する中でステップアップを図ることが可能になっている層である。よって今回はフリーターの中でステップアップ型は減少し、相対的にモラトリアム型が増加したものと考えられる。またやむを得ず型が増加したのは、正社員になりたいが正社員になれなかった層は減少したものの、1で述べたように、様々な課題を抱えた層が好況期でも取り残されているものと解釈される。よって景気の潮目に変化すれば、再び類型の分布は変化するものと推測する。

図表終－6 フリーター類型の分布と特徴（単位：％）

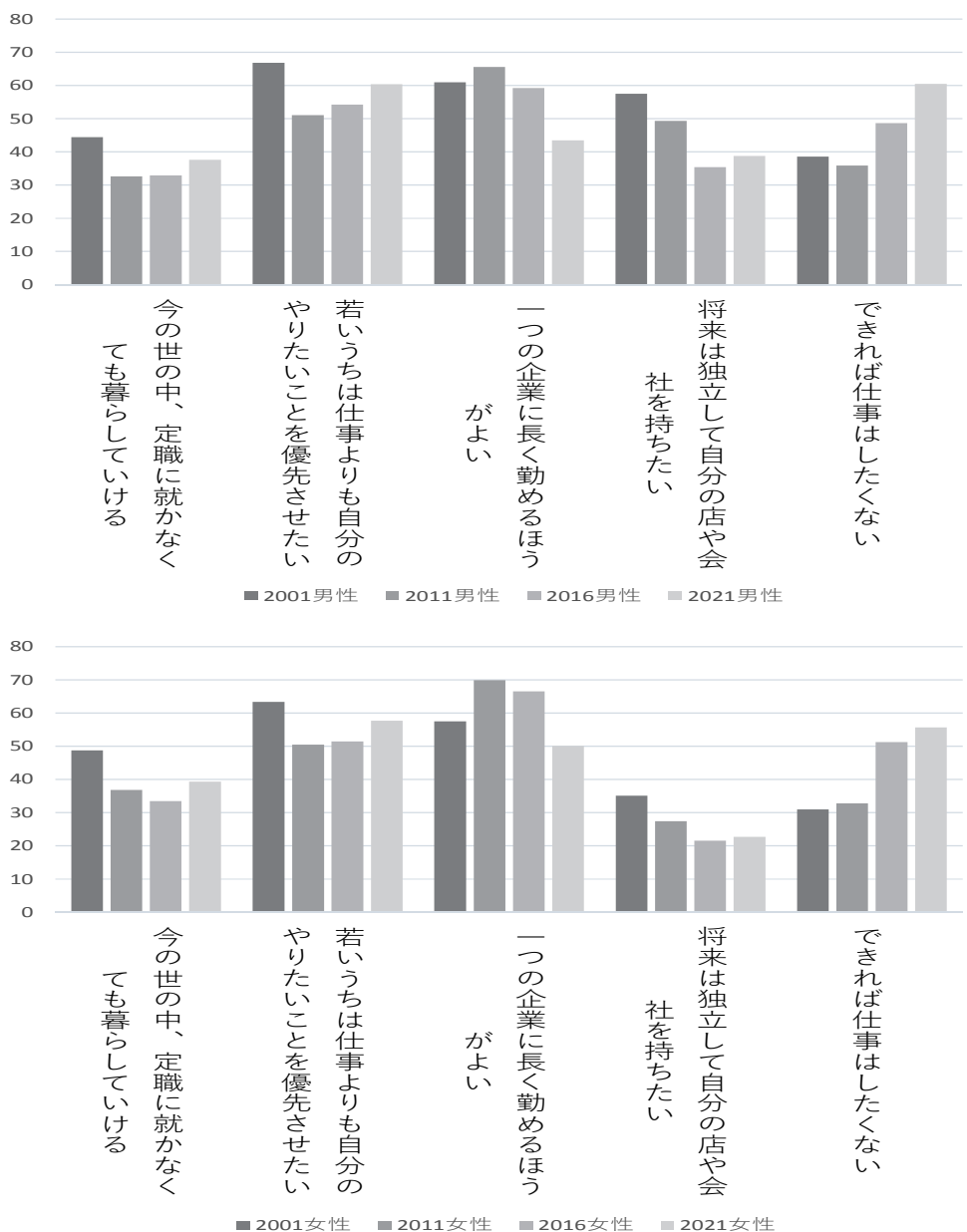
	夢追求型	モラトリアム型	やむを得ず型	ステップアップ型
構成比 (2016年)	9.1 (15.3)	32.8 (23.1)	42 (35.7)	16.1 (25.8)
2011年からの割合の経年変化	減少	減少→増加	増加	増加→減少
現在の状況に対する評価	肯定的	否定的	否定的	肯定的
職業観	自己実現志向 独立志向 専門的知識・スキル やりたいこと志向	適性不安 平均的	スキルアップや自己 実現に消極的	自己実現志向 独立志向 専門的知識・スキル 自己研鑽
「就きたい仕事」・「やりたいこと」	夢追い	—	—	専門職・資格職 夢追い
大卒以上割合	45.5	33.9	48.4	53.8
実家豊か割合	51.5	42.4	39.9	49.1
正社員になろうとした割合	59.4	70.6	68.2	67.0
うち、正社員になれた割合 (2016年調査)	52.6 (56.6)	66.1 (62.8)	62.6 (43.3)	80.5 (58.7)
現職正社員比率	23.7	39.3	39.6	51.9
平均フリーター継続期間（月）	65.3	53.2	46.7	46.1

### 3. 若者の職業意識の変化

この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきた。しかし第5回調査は傾向が大きく変化した。詳細は第2章にあるが、抜粋した項目を以下に示す（図表終-7）。

男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。特に仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化と捉えることができる。

図表終-7 若者の職業意識の変化（抜粋）（単位：％）（・上段：男性 下段：女性）



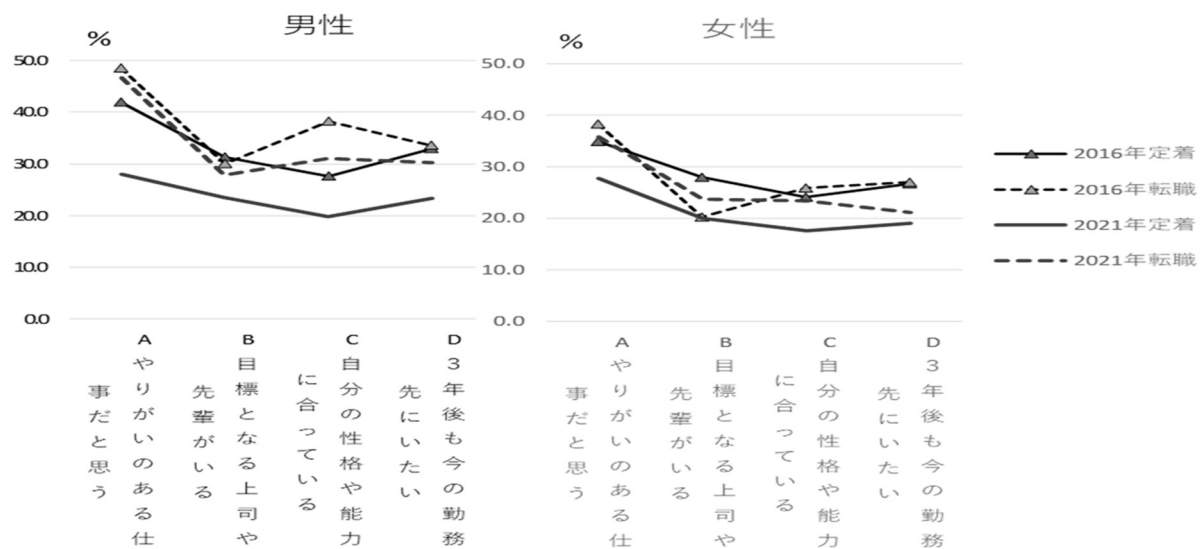
これらの職業意識の変化と呼応した動きの一つが、若者の職業能力形成のありようである。今回の調査においては、自分の職業能力上の「強み」についての記述傾向の変化が見出された。自分の職業能力における「強み」について、「ない・無回答」の割合は低下してきたが、特に今回調査については〇〇力のような表現をする割合が増加した。こうした表現は、自らの「強み」を言語化、見える化するようになっていることの反映だと考えられる。この背景には、特に文系大卒者で就職活動の時に自分を説明する機会の増加のみならず、転職者の割合が増加していることから自らの職業能力を証明するための言語資源を必要としていること、さらには一社主義を是とする日本的雇用慣行に対する危惧もあるものと推測される。

#### 4. 正社員定着者・転職者の意識の変化

今回調査で今ひとつ特徴的な点として、正社員定着者のやりがいの低下がみられた（図表終－8）。

以下は正社員のキャリア別・現職への評価であるが、2021年の定着者の様々な観点からみた職場でのやりがいは、転職者よりもあきらかに低い。2016年調査でもその兆候はみられたものの、よりはっきりした傾向となっている。

図表終－8 正社員のキャリア別・現職への評価（単位：％）



さらに職業意識の面からみても（図表終－9）、正社員定着者は、一社主義こそ高いものの、独立志向もフリーランス志向も弱くなっており、やりがいを感じないながらも定着するという将来展望になっている。

図表終－9 現在正社員の職業意識（単位：％）

	A.一つの 企業に長く 勤めるほう がよい ***/**	B.専門的 な知識や 技術を磨 きたい	C.職業生 活に役立 つ資格を 取りたい	D.将来は独 立して自 分の店や会 社を持ち たい***/*	E.特定の企 業や組織 に所属 せず、独 立した形 での仕事 がしたい ***/**	N
男性 正社員定着	57.3	56.1	41.0	27.9	29.3	581
男性 転職・一時他形態	37.4	59.0	47.0	44.0	43.7	334
男性 他形態から正社員	46.5	57.4	42.1	36.6	41.1	202
女性 正社員定着	60.2	41.9	43.9	14.4	16.9	485
女性 転職・一時他形態	46.7	45.6	41.5	18.7	22.6	390
女性 他形態から正社員	57.0	46.2	37.6	24.7	28.5	186

この若年正社員のやりがい低下の背景についての解釈は困難ではあるが、この5年間、若者全体における仕事離れが広がっているが、早期離職ではない転職者の割合も高まっていた。転職者では、転職過程でのキャリア探索を経て「自分に向いている仕事が見つからない」は低下するが、他方で定着者の中で「自分に向いている仕事が見つからない」という迷いを感じる者が増加するなど、迷いの中で現在の仕事のやりがいを感じにくくなり、また、今後の勤務先でのキャリアに見通しを持てなくなっているものと解釈した。

こうした職場の状況にさらに、SNSの広がりによる職場を中心としない人間関係の広がりや、相対的な職場の重要性低下、コロナによる働き方の見直しの機運や、これらに伴う職場の社会化のありようの変容などもやりがいの低下を後押ししていると推測される。

### 第3節 政策提案と今後の課題

本報告書から示唆される点として、主に2点指摘したい。

第一に、若い非正規雇用者への支援である。

先に見たように、「非典型から正社員」が減少し非正規継続者割合は増加、フリーターから正社員になろうとした割合は2016年調査よりも低下している。またフリーター理由をみても、現在では正社員になれないため非正規で働く若者層が占める割合は低下している。

こうした若者層は支援機関を訪れるモチベーションは高いとは言えないため、一般的な広報だけでは限界がある。今まで以上に学校を含む公的機関の網目をさらに広げ、連携とリファーを中心に進めることが肝要である。とはいえ景気が悪化すればフリーター層は増加するとともに、内実も変化することはまちがいない。景気悪化局面への備えも必要である。

第二に、若年正社員に対する支援である。職業意識の変化（「堅実化」傾向の低下、「一社志向」減少、「仕事離れ」増加、独立志向低下）が若者全体で進行している。また正社員転職者の増加により、正社員定着者での迷いが高まりやすくなっているものの、次の新しいキャリア像は不在である。

こうした状況下においては、若手の正社員についての支援を拡充することが効果的であろう(セルフ・キャリアドッグ)。特に自己理解など若者ならではの支援内容の充実が鍵になる。さらにはキャリア教育においても、新卒時に正社員になることをある種のゴールとして置いてきた側面があったが、就職時点だけでなくその先まで視野に入れたアプローチも今後は求められるようになるだろう。

最後に今後の課題を述べたい。

本調査は 20 年にわたり計 5 回の調査を継続してきたが、毎回調査においては新しいトピックを追加し、若者の働き方の現在を捉えることを試みてきた。とはいえ、本調査は東京都の若者を対象にしており、2009 年に地方の若者に対する調査研究をとりまとめているものの、雇用状況が同一の時期に複数の地域での調査を実施し、総合的に検討することにより現実に分け入った示唆が得られるだろう。様々な点で複数調査の実施には課題があり容易なことではないが、今後の重要な課題であることは言うまでもない。

また、今回見出された正社員の変化は職場との関係性の変化を示唆している。よって若者に対する調査だけではなく、職場である企業調査もあわせて行うことが若者の働き方についてのさらなる理解を可能にすると考えられる。

こうした点に留意しつつ、20 年の研究の蓄積を生かした「若者のワークスタイル調査」を今後も継続し、若年者雇用についての理解に資する研究を行っていく予定である。



# 資料編

卷末資料 1

卷末資料 2

調査票

基礎集計表



## 巻末資料 1：韓国の事例から見る現金給付型の若者支援政策

### 1) はじめに

若者の貧困、不安定な雇用状況と自立困難といった問題を抱える韓国では、2016年、初の現金給付を基調とした若者政策が登場した。既存の社会保障制度による経済的支援、または若者向けの就労支援の限界が指摘されつつあった韓国で登場した若者向けの現金給付政策は、以降、韓国におけるベーシックインカム論の導火線となり、社会的にも政治的にも重要なイシューとなっている。

ここでは、2016年より展開された韓国の若者向け現金給付政策<sup>1</sup>を取り上げ、その展開過程と内容を概観し、その運用方式の特徴をまとめ、同じく若者支援政策の拡充が求められている（日本学術会議 2017）日本への示唆点を探る。

### 2) 「青年配当」：城南市

韓国で最初に若者向けの現金給付政策が展開されたのは、京畿道の城南（ソンナム）市である。「青年配当」と名付けられた当政策は、当時市長であったイ・ジェミョン（現京畿道知事）市長の「3大無償福祉事業（公共産後ケアセンター、中学生向け無償制服、青年配当）」の一つであった。

2015年10月、イ・ジェミョン市長は城南市に3年以上居住している満24歳の市民の全員に年100万ウォン（約10万円）を4期に分けて支給する「青年配当」政策を発表する。イ市長は、「現金給付に伴い若者の就労と自己啓発に集中できる時間的・金銭的余裕を確保し、最小限の基本権を保障する」ことを青年配当の目的と述べ、政府や京畿道との政治的葛藤の末に条例を制定し、2016年より「青年配当」を実施した（ソン・エソン 2017）。

当初の「青年配当」は、システム構築までの間は地域限定の商品券の形で支給が行われるも、実施開始年に電子化された地域貨幣として支給され、初年度より約44,000人に支給され対象人口約95%の支給率が維持されている（2020年基準）。支給された地域貨幣は、百貨店や大型スーパーマーケット、遊興施設での使用は制限される。

### 3) 「青年手当」：ソウル市

城南市のイ・ジェミョン市長が「青年配当」政策を発表した翌月、ソウル市は若者活動支援事業として「青年手当」政策を発表する。しかし、一律現金給付としてベーシック・インカムの性格が強かった城南市の「青年配当」と比べ、ソウル市の「青年手当」はより細かな支給基準を設け、若者の就労支援という目的性も強かった。

---

<sup>1</sup> ここでは主に城南市、ソウル市、京畿道における3つの青年手当政策を取り上げる。城南市は最も先駆的事例として、ソウル市と京畿道は人口規模として合わせて韓国の約半分を占める首都圏を形成している意味で特に重要であると判断した。

「青年手当」は年間約7千人を対象とし、HPによるオンライン申請→審査→支給の形となり、申請資格は、ソウル市居住の満19～34歳の者、月間の健康保険料が277,765ウォン以下となる所得の者<sup>2</sup>、最終学歴卒業・中退後2年以内の者、未就業者<sup>3</sup>と設けられている（ソウル市青年ポータルHP）。支給額は月50万ウォン（約5万円）であり、最大6ヶ月間支給される。

支給方法は専用のチェックカードであり、若者の就労・起業・教育などのための事業所において使用可能である。また、事業目的にそぐわない目的とされる場所（例：酒類販売店、貴金属販売店、カジノ、動物病院など）での使用は制限される。しかし、地域の制限（例：ソウルのみ）は設けられていない。

#### 4) 「青年基本所得」：京畿道

2018年、城南市市長であったイ・ジェミョンは、市長時代の無償福祉政策が高く評価され、京畿道知事に当選する。当選後、共に人口約1千万人となる最大の行政区においてもベーシック・インカム型の福祉政策を展開した。

「青年基本所得」は中でも最も核心的な政策となり、2019年より実施された。城南市における「青年配当」を拡大した形で道全体<sup>4</sup>に導入される「青年基本所得」政策は、京畿道に3年以上居住<sup>5</sup>している満24歳の若者全員に、年間100万ウォンを4期に渡り支給する。支給も城南市の「青年配当」と同様に電子化された地域貨幣の形で行われ、その使用においても、百貨店や大型スーパーマーケット、遊興施設は対象外となる。年間約16万人が対象となり、支給率は約93%程度である（2020年基準）。

#### 5) 現金給付型若者支援政策の効果

3つの現金給付型若者支援政策は、いずれも受給者に対する事前・事後ともに満足度および政策効果に関する調査を行っている。

まず、城南市の「青年配当」に関する効果については、2019年城南市がまとめた報告章（城南市2019）においてまとめられている。政策の導入が始まった2016年から京畿道の「青年基本所得」に切り替わるまでの3年間の効果を分析している。その効果は次のようにまとめることができる。

①支給後、受給者における就業者の比重は増えているが、「青年配当」の効果は確認されず、受給者の人口学的特徴（年齢効果による就業率上昇）による影響がより大きい。

<sup>2</sup> 毎年1月、地域加入者の月間保険料を基準にした金額。職場加入者の場合、月間252,295ウォン以下の保険料が課せられる者が対象となる。

<sup>3</sup> 週26時間以下、または3ヶ月以下の短期労働者であれば申請が可能である。

<sup>4</sup> 城南市の「青年配当」は、2019年以降京畿道の「青年基本所得」に代替されるようになる。

<sup>5</sup> 合計10年以上居住した場合にも申請は可能である。

- ②受給者の居住形態も受給前後で大きな変化はない。多くが親と同居している影響が大きい。
- ③若者全体の収入は増加しているものの、これは①で見られた就業者の増加による。未就業の受給者にとっては「青年配当」が正の経済的な効果を与えているが、その効果は小さい。
- ④「青年配当」が最も使われたのは食料品購入および外食となっている。
- ⑤受給者の幸福度は、受給前と比べやや増加している。しかし、2019年ではその効果は見られない。
- ⑥「青年配当」の受給による一時的効果として健康および食生活の改善が見られたが、その効果は、受給後まで維持されない。
- ⑦「青年配当」の受給による人間関係および日常における余暇活動には一定の正の効果が見られたが、労働市場へ効果（参入、就業先の選択）は見られなかった。
- ⑧受給後、若者が自己啓発に費やす時間が増加した。また、受給後は人権・経済的自由・社会不平等などの社会的・政治的イシューに対する関心が増加した。

続いて、2019より城南市から京畿道に拡大されて実施された「青年基本所得」の効果についてである。京畿研究院（2020）は2020年12月に「青年基本所得」実施後の2年間の効果について他の地域と比較的観点から実証研究を行った。主な内容は以下の通りである。

- ①他の地域と比べ、京畿道の若者の週当たり労働時間が増加したが、その効果は大きくはない。
- ②他の地域と比べ、家庭への経済的依存度が減少し、人間関係や余暇への支出が増加した。
- ③京畿道と比較地域両方において若者が認識する経済的不安定性は共に高く表れたが、京畿道では受給後「経済活動」およびその認識について大きな改善が見られた。
- ④「青年基本所得」の受給後、法律や制度に対する信頼、政治家や言論に対する信頼が増加した。
- ⑤「青年基本所得」の受給後、将来に対する期待やビジョンに肯定的効果が見られた。

最後にソウル市の「青年手当」の効果についてである。しかし、城南市や京畿道と比べ、ソウル市による「青年手当」の効果に関する体系的実証研究はまだ不十分である。ここではソウル市が「青年政策」の効果を総合的に検証した研究（ソウル市青年活動支援センター 2019）と共にウン・ソク&イ・ヘリム（2021）が「青年手当」の効果を分析した研究を参照し、その主な内容をまとめる。

- ①「青年手当」の受給は、若者の勤労所得および時間当たりの賃金に正の効果をもたらしている。
- ②青年を対象にした現金給付型福祉が就労／勤労意欲の低下を招く効果は確認されない。

- ③「青年手当」の受給が労働意欲を高め労働市場への参加に肯定的な効果をもたらした。
- ④「青年手当」の受給により、受給者の自己効力感と社会的信頼感が上昇したが、その長期的な効果は確認できていない。
- ⑤「青年手当」の受給により、政治的・社会的課題に対する関心が増加した。

## 6) 効果および運用方式の特徴

韓国における3つの現金給付型青年支援政策の効果は次のような特徴が見受けられる。

第一に、若者の就労に対する効果はほとんど確認されていない。一年に約10万円の城南市・京畿道の現金給付は、大きな選別基準を設けないベーシック・インカム的性格が強いものの、その金額の少なさの故、効果は限定的であると考えられる。また6ヶ月に約30万円を支給するソウル市の「青年手当」は、就労や自立支援といったより明確な政策目標を立てているもの、支給者の選定基準と規模、そして支給期間の短さの故、その効果が限定されると考えられる。

第二に、若者の主観的・心理的側面に対する効果が確認されている。3つの現金給付政策では、若者の将来的ビジョンや自己効力感、また政治的・社会的関心や信頼など主観的で心理的側面において共に肯定的な効果をもたらしている。この点は、若者向けの現金給付政策が、経済的課題への効果は未だ不十分でありながらも、若者が直面する心理的課題に対する効果として、また若者の政治参加を促す効果としても機能し得ることを示唆する。

次に、韓国の3つの現金給付型青年支援政策における運用方式の特徴について検討する。城南市と京畿道およびソウル市の現金給付型青年支援政策は、具体的な運用方式や目的は多少の相違があるものの、電子化に基づく申請・支給・評価という共通点が見られる。電子化に基づく運用による効果は次のような点が考えられる。

第一に支給された現金の使用目的を限定し、より政策目標に近づける効果を持つ。この点、現金給付の有効性に対する懸念を一部緩和する効果もあったと考えられる。

第二に、支給および効果検証への効率化である。オンラインでの申請およびクレジットカード型またはモバイル貨幣での支給といった支給方式は、申請から支給までの所要時間を減らし、重複支給などのトラブルを減らす効果もあると考えられる。また支給者の把握が容易であることから、事後的に現金給付の効果の把握・検証にも効率化を図ることができる。

第三に、地域経済または就労支援という付随的な目的、および政治的合意の効果的獲得も考えられる。城南市と京畿道の事例のように、現金給付を地域に限定し、地域経済への貢献を図ることも、電子化に基づく運用による効果であると考えられる。またソウル市の事例のように、若者向けの現金給付を就労・自立支援と結びつけることも可能となるだろう。こうした付随的目的を加えることによって、現金給付型福祉制度に対する社会的・政治的合意の獲得も効率的に進められ、実行・普及に至ったと考えられる。

## 7) まとめ

以上のように、ここでは韓国の若者向け現金給付政策を取り上げ、その内容と運用方式の特徴について概観した。すでにその効果に関する実証研究で指摘された通り、現金給付政策による若者の就労や経済的課題への効果は限定的である。

しかし、現金給付型の支援政策は、若者支援を巡って従来の社会保障制度が持っていた限界を改善するための施策としては、十分意義のある試みであると言えよう。実際、若者向けの現金給付政策の運用実績は、他の領域における現金給付型の社会保障制度の導入・運用にも繋がっている。例えば 2020 年より支給されたコロナ禍に対する支援金の効率的給付（「緊急災難支援金」）は、若者向けの現金給付政策による社会的・政治的経験と密接に関係していると言える。こうした韓国の事例は、コロナ禍と共に若者を巡る経済的または社会的課題を抱えている日本に対する示唆点も多いと考えられる。

## 引用文献

日本学術会議, 2017, 「若者支援政策の拡充に向けて」.

손애성 (ソン・エソン), 2017, 「성남시 청년배당정책은 어떻게 만들어졌나: 당과성 이론을 중심으로」 아세아연구, vol. 60(1), pp. 52-102.

ソウル市青年ポータル(youth.seoul.go.kr 最終アクセス日: 2021年10月27日)

성남시 (城南市), 2019, 「성남시 청년배당 효과분석」.

경기연구원 (京畿研究院), 2020, 「경기도 청년기본소득 정책효과 분석(II) :사전 및 사후 조사 비교」.

서울시청년활동지원센터(ソウル市青年活動支援センター), 2019, 「2017년서울시 청년활동지원사업 참여자에 대한 2018년 추적조사」.

은석&이혜림(ウン・ソク&イ・ヘリム), 2021, 「청년수당은 수급자들의 노동시장성과를 증진하였는가」 비판사회정책, 71, pp. 197-228.

## 巻末資料 2：副業の有無と内容

今回の調査では、副業の有無とその内容を尋ねる項目を設けている。ここでは主な属性および就職状況、キャリア類型別に副業の有無と内容についてまとめる。とりわけ副業の内容については自由記述形式で回答を得ているため、職種を基準にアフターコードを付け分類し、複数回答として集計した。分類には問 10 における 9 つの職種を用いたが、「ネット上の個人取引など」を加えた計 10 種類（「分類不能」を含む）の区分を設けた。

図表 資料－1 年齢・性別 副業の有無

単位：％

	副業の有無			計
	している	していない	無回答	
25－29歳男性	6.6	87.2	6.2	100
30－35歳男性	9	85.2	5.8	100
25－29歳女性	6.9	86.1	6.9	100
30－35歳女性	8.9	83	8.1	100
N	222	2391	192	2805

図表 資料－2 学歴別 副業の有無

単位：％

	副業の有無			計
	している	していない	無回答	
高卒	6.8	83.5	9.9	100
専門・短大・高専卒	10.6	82.6	6.8	100
大学・大学院卒	7.2	86.4	6.4	100
中卒・高校中退	6.8	84.1	9.1	100
高等教育中退	11.7	83.0	5.3	100
在学中・その他	22.2	66.7	11.1	100
N	222	2391	192	2805

まず、図表 資料－1 のように副業の有無については 222 件が「している」と回答し、全体の 6～9％を占めている。また男女ともに 20 代より 30 代の方が高くなっている。

学歴別に見ると（図表 資料－2）、「在学中・その他」が最も多く、「高等教育中退」、「専門・短大・高専卒」の順に経験率が高い。最も低いのは「高卒」と「中卒・高校中退」となっている。

さらに現在の就職状況別に副業の有無を見ると（図表 資料－3）、「自営・家業」が 23.4％と最も高い。また、「正社員（公務員を含む）」が最も低く、全体の 5.7％に過ぎない。



図表 資料－3 現在の就職状況別 副業の有無

単位：％

	副業の有無			計
	している	していない	無回答	
正社員(公務含む)	5.7	88.3	5.9	100
パート・アルバイト	12.9	76.4	10.6	100
契約・派遣等	13.9	77.5	8.6	100
自営・家業	23.4	66.9	9.7	100
無業・その他	0	77.8	22.2	100
N	222	2391	192	2805

図表 資料－4 キャリア類型別 副業の有無

単位：％

	副業の有無			計
	している	していない	無回答	
正社員定着	3.0	90.5	6.5	100
転職・一時他形態	8.6	86.5	5.0	100
他形態から正社員	8.0	85.8	6.2	100
正社員から非典型	10.6	79.4	10.1	100
非典型一貫	15.3	74.8	9.9	100
自営・家業	23.6	67.4	9.0	100
その他・不明	0.0	77.8	22.2	100
N	222	2391	192	2805

続いてキャリア類型と副業の有無を見ると（図表 資料－4）、ここでも「自営・家業」が23.6%と最も高い。続いて「非典型一貫」が15.3%、「正社員から非典型」が10.6%となっている。そして「正社員定着」は最も低く3%に留まっている。

図表 資料－5 年収別 副業の有無

単位：％

	副業の有無			計
	している	していない	無回答	
100万以下	15.7	73.9	10.5	100
101－300万円	9.9	83.3	6.7	100
301－500万円	6.5	89.1	4.4	100
501万円以上	6.4	84.2	9.4	100
N	222	2391	192	2805

年収と副業の有無については（図表 資料－5）、収入が低いほど副業経験率が高いことが分かる。「100万円以下」では全体の15.7%が副業をしていると答えているのに対し、年収が「501万円以上」になると6.4%に減少する。

次に副業の内容について検討する（図表 資料－6）。まず年齢と性別との関係を見ると、いずれの年齢・性別においても「専門・技術的な仕事」が最も多くを占めている。「専門・技術的な仕事」には、大学非常勤講師を含めた各種講師、作家、デザイナー、声優、モデル、

ミュージシャンなどが含まれる。特に30代女性は、「専門・技術的な仕事」を副表とする者が占める割合が高く、反対に20代男性は最も割合が少ない。

図表 資料－6 年齢・性別 副業の内容 単位：%

	25-29歳男性	30-35歳男性	25-29歳女性	30-35歳女性	N
専門・技術的な仕事	33.3	44.4	42.0	51.4	98
管理的な仕事	0.0	0.0	0.0	1.4	1
事務の仕事	5.1	12.7	8.0	7.1	19
販売の仕事	7.7	6.3	8.0	10.0	18
サービスの仕事	12.8	9.5	26.0	24.3	41
生産工程・建設の仕事	0.0	0.0	2.0	1.4	2
運輸・通信・保安の仕事	17.9	1.6	2.0	1.4	10
不動産投資、金融取引など	20.5	23.8	6.0	5.7	30
その他	5.1	6.3	6.0	4.3	12
分類不能	7.7	1.6	4.0	5.7	10
N	39	63	50	70	222

次に「サービスの仕事」においては、女性の方が多く従事していることが分かる。男性においては20代で「運輸・通信・保安の仕事」が目立つ。

また男性は「不動産投資、金融取引など」は、女性に比べ男性に置いて世代内における割合が大きくなっていることも特徴である。「不動産投資、金融取引など」には「FX」や「ビットコイン」なども含まれる。

他方「分類不能」となった副業もいずれの年齢・性別において一定数見られる。これには、記述から副業内容を特定できないもの（「配偶者の手伝い」、「アルバイト」など）が含まれている。

図表 資料－7 学歴別 副業の内容 単位：%

	高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中卒・高校中退	高等教育中退	在学中・その他	N
専門・技術的な仕事	26.7	40.0	46.8	33.3	54.5	50.0	98
管理的な仕事	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1
事務の仕事	0.0	10.0	9.2	33.3	0.0	0.0	19
販売の仕事	6.7	8.0	7.8	0.0	18.2	0.0	18
サービスの仕事	33.3	26.0	13.5	33.3	27.3	0.0	41
生産工程・建設の仕事	6.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2
運輸・通信・保安の仕事	6.7	4.0	4.3	0.0	9.1	0.0	10
不動産投資、金融取引など	6.7	6.0	18.4	0.0	0.0	0.0	30
その他	0.0	6.0	5.7	0.0	0.0	50.0	12
分類不能	26.7	2.0	2.8	33.3	0.0	0.0	10
N	15	50	141	3	11	2	222

学歴別の副業内容を見ると（図表 資料－7）、全体として最も多かった「専門・技術的な仕事」については「高等教育中退」と「在学中・その他」が最も多いが、サンプルの少なさに留意が必要である。

他方、一定数のサンプル数がある「高卒」「専門・短大・高専卒」「大学・大学院卒」を比べてみると、学歴が高くなるに連れ「専門・技術的な仕事」の割合が増え、反対に「サービスの仕事」の割合が減少することが分かる。

さらに「不動産投資、金融取引など」も学歴と密接に関係している。「中卒・高校中退」の0%、「高卒」の6.7%に対し、「大学・大学院卒」では18.4%が副業として取り組んでいる。

図表 資料－8 現在の就職形態別 副業の内容 単位：%

	正社員(公務員を含む)	パート・アルバイト	契約・派遣等	自営・家業	N
専門・技術的な仕事	42.7	45.7	50.0	42.9	98
管理的な仕事	0.0	0.0	0.0	2.9	1
事務の仕事	8.9	2.9	7.1	14.3	19
販売の仕事	4.8	5.7	7.1	22.9	18
サービスの仕事	14.5	25.7	17.9	25.7	41
生産工程・建設の仕事	0.8	2.9	0.0	0.0	2
運輸・通信・保安の仕事	6.5	5.7	0.0	0.0	10
不動産投資、金融取引など	20.2	2.9	7.1	5.7	30
その他	6.5	2.9	7.1	2.9	12
分類不能	1.6	11.4	7.1	5.7	10
N	124	35	28	35	222

次に現在の就業形態と副業の内容についてである（図表 資料－8）。全体としてどの就業形態においても「専門・技術的な仕事」が最も多くを占めているが、先述したように最も副業を経験している「自営・家業」では、相対的に「販売の仕事」「事務の仕事」の割合が高い。

また「パート・アルバイト」および「契約・派遣等」では「サービスの仕事」が「専門・技術的な仕事」に次いで多くを占めている。

他方、「正社員（公務員を含む）」では、相対的に「サービスの仕事」の比重は少なく、「不動産投資、金融取引など」が他の就業形態より多くなっている。

図表 資料－9 キャリア類型別 副業の内容 単位：%

	正社員定着	転職・一時他形態	他形態から正社員	正社員から非典型	非典型一貫	自営・家業	N
専門・技術的な仕事	38.7	45.2	41.9	38.1	52.4	42.9	98
管理的な仕事	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	1
事務の仕事	3.2	6.5	19.4	4.8	4.8	14.3	19
販売の仕事	6.5	3.2	6.5	9.5	4.8	22.9	18
サービスの仕事	6.5	19.4	12.9	38.1	14.3	25.7	41
生産工程・建設の仕事	0.0	1.6	0.0	0.0	2.4	0.0	2
運輸・通信・保安の仕事	3.2	8.1	6.5	0.0	4.8	0.0	10
不動産投資、金融取引など	35.5	19.4	6.5	0.0	7.1	5.7	30
その他	9.7	6.5	3.2	4.8	4.8	2.9	12
分類不能	0.0	0.0	6.5	9.5	9.5	5.7	10
N	31	62	31	21	42	35	222

さらにキャリア類型と副業内容についてである（図表 資料－9）。まず「正社員定着」型のキャリア類型では、上述の就業形態と同様、「不動産投資、金融取引など」は 35.5%と最も高い割合を見せている。「不動産投資、金融取引など」は「転職・一時他形態」型でも 19.4%が経験しており、相対的な割合は高い。

他方、「正社員定着」を除いた類型では、「サービスの仕事」の割合が全体的に高く、「正社員から非典型」では 38.1%を占めている。また、「他形態から正社員」における「事務の仕事」、「自営・家業」における「販売の仕事」の割合も、他のキャリア類型と比べて相対的に高くなっていることも特徴的である。

図表 資料－10 年収別 副業の内容 単位：%

	100万円以下	101－300万円	301－500万円	501万円以上	N
専門・技術的な仕事	32.0	38.5	47.1	54.9	98
管理的な仕事	0.0	0.0	0.0	2.0	1
事務の仕事	12.0	5.1	13.2	5.9	19
販売の仕事	8.0	9.0	11.8	2.0	18
サービスの仕事	24.0	28.2	16.2	3.9	41
生産工程・建設の仕事	8.0	0.0	0.0	0.0	2
運輸・通信・保安の仕事	4.0	7.7	2.9	2.0	10
不動産投資、金融取引など	12.0	2.6	11.8	33.3	30
その他	0.0	7.7	4.4	5.9	12
分類不能	12.0	6.4	2.9	0.0	10
N	25	78	68	51	222

最後に年収別の副業内容である（図表 資料－10）。ここでも年収によって副業内容は大きく異なる。100万円以下では「専門・技術的な仕事」に次いで「サービスの仕事」が上位に位置するものの、「501万円以上」では「専門・技術的な仕事」に次いで「不動産投資、金融取引など」が上位を占めている。

「不動産投資、金融取引など」に関しては、「101-300万円」の 2.6%と「501万円以上」の 33.3%の差が最も大きい。また両者の間では「サービスの仕事」の差も最も大きく、「101-300万円」の 28.2%が「サービスの仕事」を副業としているのに対し「501万円以上」では 3.9%に留まっている。

基礎集計表

			合計	25-29歳 男性	30-34歳 男性	25-29歳 女性	30-34歳 女性
N			2939	624	758	764	793
問1 性別 年齢 仕事の有無	年齢 (2020年4月1日時点)	25	7.90	16.7		16.9	
		26	10.30	18.8		24.2	
		27	9.30	20.0		19.4	
		28	10.50	23.6		21.2	
		29	9.20	21.0		18.3	
		30	9.80		16.6		20.3
		31	10.20		21.9		17.0
		32	9.70		19.7		17.3
		33	10.90		20.3		21.1
		34	12.10		21.5		24.3
現在収入をとまなう仕事の有無	はい	93.30	94.4	94.5	92.4	92.1	
	いいえ	6.00	5.1	4.9	6.5	7.1	
	(無回答)	0.80	0.5	0.7	1.0	0.9	
問2 将来または現在の職業生活や人間関係について	a.今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	そう思う	11.20	13.5	12.3	10.1	9.3
		ややそう思う	25.80	24.4	24.3	30.0	24.5
		あまりそう思わない	29.40	31.7	29.6	27.7	28.9
		そう思わない	33.10	30.1	33.2	31.7	36.8
		(無回答)	0.50	0.3	0.7	0.5	0.5
	b.将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい	そう思う	9.40	12.5	10.0	9.6	6.1
		ややそう思う	32.00	33.7	29.4	34.2	31.0
		あまりそう思わない	40.30	36.9	39.6	40.4	43.5
		そう思わない	17.90	16.7	20.3	15.3	19.0
		(無回答)	0.50	0.3	0.7	0.5	0.4
	c.若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	そう思う	14.60	19.4	14.2	16.0	9.7
		ややそう思う	40.40	41.2	38.9	42.0	39.6
		あまりそう思わない	34.30	28.4	33.0	34.2	40.5
		そう思わない	10.20	10.4	13.3	7.3	10.0
		(無回答)	0.50	0.6	0.5	0.5	0.3
	d.いろいろな職業を経験したい	そう思う	14.90	17.0	15.3	15.6	12.1
		ややそう思う	34.80	32.1	31.8	38.4	36.4
		あまりそう思わない	33.80	34.6	32.8	32.2	35.6
		そう思わない	16.10	16.0	19.4	13.2	15.6
		(無回答)	0.50	0.3	0.7	0.7	0.3
	e.やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない	そう思う	15.00	15.2	13.2	15.8	15.8
		ややそう思う	21.30	19.6	18.2	24.2	22.8
		あまりそう思わない	29.40	28.7	29.2	30.5	29.0
		そう思わない	33.90	36.2	38.8	28.9	32.2
		(無回答)	0.40	0.3	0.7	0.5	0.3
	f.将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	そう思う	12.10	16.3	14.9	8.4	9.6
		ややそう思う	17.00	22.8	19.7	13.9	13.0
		あまりそう思わない	23.50	24.8	27.0	22.0	20.4
そう思わない		46.90	35.6	37.7	55.2	56.5	
(無回答)		0.50	0.5	0.7	0.5	0.5	
g.一つの企業に長く勤めるほうがよい	そう思う	14.20	13.5	17.4	10.9	15.0	
	ややそう思う	35.80	30.6	32.2	38.5	40.6	
	あまりそう思わない	32.50	35.1	32.1	33.4	29.9	
	そう思わない	17.00	20.4	17.7	16.6	14.2	
	(無回答)	0.50	0.5	0.7	0.7	0.3	

h.フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	そう思う	49.80	48.6	55.5	47.6	47.5
	ややそう思う	33.10	34.9	30.2	32.7	34.9
	あまりそう思わない	11.30	10.6	8.3	14.1	12.0
	そう思わない	5.30	5.6	5.4	4.8	5.3
	(無回答)	0.40	0.3	0.5	0.7	0.3
i.専門的な知識や技術を磨きたい	そう思う	50.30	55.9	56.5	44.1	45.9
	ややそう思う	38.10	33.8	35.4	39.7	42.5
	あまりそう思わない	8.70	7.2	6.1	11.8	9.3
	そう思わない	2.60	2.7	1.6	3.9	2.0
	(無回答)	0.40	0.3	0.5	0.5	0.3
j.職業生活に役立つ資格を取りたい	そう思う	42.20	41.0	42.7	43.6	41.2
	ややそう思う	39.00	37.3	36.8	38.6	42.9
	あまりそう思わない	13.90	15.5	14.9	13.2	12.2
	そう思わない	4.50	5.8	5.0	4.1	3.4
	(無回答)	0.40	0.3	0.5	0.5	0.3
k.ひとの役に立つ仕事をしたい	そう思う	46.10	48.6	48.4	43.8	44.1
	ややそう思う	38.00	34.8	35.2	39.5	41.6
	あまりそう思わない	11.50	11.9	10.8	13.4	10.1
	そう思わない	4.00	4.5	5.0	2.7	3.8
	(無回答)	0.40	0.3	0.5	0.5	0.4
l.有名になりたい	そう思う	9.40	13.0	12.1	8.0	5.2
	ややそう思う	17.50	23.9	20.7	15.8	11.1
	あまりそう思わない	33.40	33.7	31.8	33.4	34.8
	そう思わない	39.20	29.2	34.8	42.3	48.4
	(無回答)	0.50	0.3	0.5	0.5	0.5
m.ひとよりも高い収入を得たい	そう思う	37.50	46.2	47.0	30.9	28.0
	ややそう思う	38.80	33.7	34.7	41.0	44.6
	あまりそう思わない	17.60	14.1	13.6	21.1	20.9
	そう思わない	5.50	5.4	4.1	6.4	6.1
	(無回答)	0.60	0.6	0.7	0.7	0.4
n.自分に向いている仕事 がわからない	そう思う	21.00	23.2	17.9	23.6	19.5
	ややそう思う	30.00	26.9	30.5	28.8	33.2
	あまりそう思わない	31.40	30.0	32.1	32.6	30.8
	そう思わない	17.10	19.4	19.0	14.3	16.1
	(無回答)	0.50	0.5	0.5	0.8	0.4
o.できれば仕事はしたくない	そう思う	31.00	34.5	35.9	30.9	23.7
	ややそう思う	26.00	26.1	23.2	26.0	28.4
	あまりそう思わない	26.30	22.9	22.4	28.1	31.0
	そう思わない	16.30	16.2	17.9	14.4	16.6
	(無回答)	0.40	0.3	0.5	0.5	0.3
p.あまりがんばって働かず、 のんびり暮らしたい	そう思う	33.90	35.1	37.3	33.6	29.9
	ややそう思う	38.60	36.9	34.6	40.2	42.4
	あまりそう思わない	19.20	18.1	18.3	20.0	19.9
	そう思わない	7.80	9.6	9.1	5.5	7.4
	(無回答)	0.50	0.3	0.7	0.7	0.4
q.うつや障害などで働きづらさを感じたことがある	そう思う	12.90	12.8	14.0	12.6	12.4
	ややそう思う	16.30	15.2	14.5	16.5	18.5
	あまりそう思わない	23.70	24.7	22.0	26.2	22.2
	そう思わない	46.60	46.8	48.9	44.2	46.7
	(無回答)	0.40	0.5	0.5	0.5	0.3

	r.特定の企業や組織に所属せず、独立した形で仕事がしたい	そう思う	11.30	16.0	12.1	8.8	9.3
		ややそう思う	21.80	26.3	25.9	18.5	17.8
		あまりそう思わない	37.30	35.7	35.4	41.0	36.7
		そう思わない	29.10	21.6	26.1	31.0	35.9
		(無回答)	0.50	0.3	0.5	0.8	0.3
	s.ほとんどの人は信頼できる	そう思う	6.00	5.9	6.5	5.9	5.8
		ややそう思う	36.00	34.1	36.9	35.3	37.1
		あまりそう思わない	39.60	38.0	38.1	39.8	42.0
		そう思わない	17.90	21.5	17.7	18.5	14.9
		(無回答)	0.50	0.5	0.8	0.5	0.3
	t.自分には政府のすることに対して、それを左右する力はない	そう思う	42.90	42.1	42.1	41.6	45.4
		ややそう思う	37.10	35.4	36.8	38.1	37.6
		あまりそう思わない	14.10	14.6	14.1	14.8	13.1
		そう思わない	5.40	7.4	6.3	4.6	3.7
		(無回答)	0.60	0.5	0.7	0.9	0.3
問4 在学した学校について	最後に在学した学校の種類	中学	0.6	1.0	0.8	0.3	0.5
		高校	10.3	7.4	11.9	10.5	10.8
		専門・各種学校	14.5	12.5	11.9	15.3	17.7
		短大	3.3	0.5	0.5	5.5	6.2
		高専	0.9	1.1	1.3	0.4	0.6
		大学	60.3	64.7	57.5	63.0	56.9
		大学院	9.9	12.5	15.7	5.0	7.1
		その他	0.3	0.3	0.4	0.1	0.3
卒業の有無	卒業	94.5	93.9	93.8	94.9	95.1	
	中途退学	5.4	5.8	6.1	5.1	4.8	
	在学中	0.1	0.3	0.1	0.0	0.1	
卒業中退の時期	省略						
問5 卒業後の再入学について	学校を離れた後の就職後の再入学の有無	はい	5.6	3.5	6.6	4.1	7.8
		いいえ	93.3	96.0	91.3	95.0	91.6
		(無回答)	1.1	0.5	2.1	0.9	0.6
再入学(卒業)の時期	省略						
問6 人生や仕事について	a.これまでの進路選択は順調であった	かなりあてはまる	17.3	18.1	18.3	19.6	13.4
		ある程度あてはまる	44.3	39.3	42.6	46.6	47.7
		あまりあてはまらない	26.5	26.9	25.1	25.7	28.5
		ほとんどあてはまらない	11.1	14.9	12.9	7.5	10.0
		(無回答)	0.7	0.8	1.1	0.7	0.5
	b.自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われる	かなりあてはまる	21.8	20.4	23.0	22.9	20.7
		ある程度あてはまる	50.1	44.7	45.8	53.7	54.9
		あまりあてはまらない	19.4	23.7	21.2	16.9	16.8
		ほとんどあてはまらない	8.1	10.7	9.0	6.0	7.3
		(無回答)	0.6	0.5	1.1	0.5	0.4
	c.将来の見通しは明るい	かなりあてはまる	10.7	11.5	11.3	10.7	9.3
		ある程度あてはまる	39.8	38.0	37.7	41.8	41.5
		あまりあてはまらない	35.4	32.1	36.1	36.4	36.2
		ほとんどあてはまらない	13.4	17.8	13.7	10.6	12.5
		(無回答)	0.7	0.6	1.1	0.5	0.5
	d.経済的に自立している	かなりあてはまる	31.3	32.2	43.0	25.4	25.1
ある程度あてはまる		41.8	41.2	37.3	42.9	45.5	
あまりあてはまらない		16.7	15.7	10.8	19.6	20.2	
ほとんどあてはまらない		9.4	10.3	7.5	11.3	8.8	
(無回答)		0.8	0.6	1.3	0.8	0.4	

e.努力次第で将来は切り開けると思う	かなりあてはまる	31.1	34.8	37.2	27.4	25.9	
	ある程度あてはまる	48.5	45.5	42.6	51.6	53.3	
	あまりあてはまらない	14.7	12.7	13.2	16.0	16.6	
f.仕事以外に生きがいがある	かなりあてはまる	36.7	35.9	38.0	36.8	36.1	
	ある程度あてはまる	40.8	39.7	36.9	43.8	42.4	
	あまりあてはまらない	16.7	16.7	17.7	14.8	17.8	
	ほとんどあてはまらない	5.0	7.1	6.1	4.1	3.3	
	(無回答)	0.7	0.6	1.3	0.5	0.5	
g.現在の生活に満足している	かなりあてはまる	17.1	14.1	19.3	16.9	17.8	
	ある程度あてはまる	48.7	47.4	47.1	48.7	51.3	
	あまりあてはまらない	24.3	25.5	22.7	26.0	23.2	
	ほとんどあてはまらない	9.2	12.3	9.9	7.7	7.3	
	(無回答)	0.7	0.6	1.1	0.7	0.4	
問7 卒業(中退)した直後の就業状況	最後に在学した学校を卒業(中退)した直後の就業状況	正社員	66.7	68.8	66.2	68.2	64.1
	公務員(常勤)	4.8	5.3	5.0	5.5	3.5	
	これまで働いたことがない/まだ在学している	0.4	0.8	0.4	0.5	0.1	
	契約社員・嘱託	4.3	3.2	3.6	4.8	5.2	
	派遣社員	1.1	1.0	0.9	1.0	1.4	
	パート・アルバイト(正規過程在学中の経験は除く)	14.5	11.4	14.8	13.7	17.4	
	自営業・自由業	1.5	1.9	1.3	1.2	1.8	
	家族従業者(家業手伝い)	0.2	0.2	0.1	0.0	0.5	
	無職で仕事を探した	2.0	2.2	3.0	1.8	1.1	
	無職で公務員・教員などの資格試験準備	1.2	0.8	2.1	0.7	1.0	
	無職で進学・留学などの準備	0.4	0.8	0.4	0.4	0.3	
	専業主婦・結婚準備	0.5	0.0	0.0	0.7	1.3	
	特に何もしていない・迷っていた	1.9	3.5	1.6	1.2	1.8	
	その他	0.4	0.2	0.5	0.3	0.6	
N		786	146	204	188	248	
卒業(中退)を前にした相談相手(複数回答)	誰にもしていない	39.6	37.0	47.1	37.8	36.3	
	学校の先生・職員・相談員	21.9	25.3	20.1	20.7	22.2	
	バイト先の上司・先輩・友人	7.8	8.9	8.3	9.0	5.6	
	保護者・兄弟姉妹	46.3	48.6	35.8	49.5	51.2	
	学校や趣味の友人	17.7	18.5	14.2	23.9	15.3	
	その他	1.1	2.1	1.0	0.5	1.2	
その後、正社員や公務員になったか	なった	57.1	54.8	72.6	46.7	53.5	
	なっていない	42.3	43.3	27.4	52.8	46.1	
	(無回答)	0.6	1.9	0.0	0.5	0.4	
a.入職時期	省略						
N		2577	551	696	656	674	
b.採用経路	学校紹介	21.6	18.5	21.3	24.7	21.4	
	就職情報サイト(リクナビなど)を見て応募	34.9	38.8	33.5	32.8	35.2	
	ハローワークなどの公的機関の紹介	3.9	3.3	3.6	4.4	4.3	
	保護者・親戚・友人・知人の紹介	8.0	8.2	8.6	6.1	9.1	
	会社のHPや説明会で情報を得て応募	20.9	21.2	20.7	23.0	18.7	
	フリーペーパー・新聞・雑誌などを見て応募	1.4	0.9	1.4	0.8	2.2	
	民間の職業紹介会社・派遣会社の紹介	2.3	2.5	2.0	3.0	1.6	
	パートや契約社員などからの登用	4.2	3.3	5.0	3.4	4.7	
	起業した・家業を継いだ	0.5	0.5	1.0	0.2	0.3	
	その他	0.1	0.0	0.0	0.0	0.3	



		試験・自分で探した	1.7	1.6	2.3	1.2	1.6	
		(無回答)	0.7	1.1	0.6	0.5	0.6	
c.入職時の職種		専門・技術的な仕事(教師・エンジニアなど)	40.6	43.2	43.8	39.5	36.4	
		管理的な仕事(会社や役所で課長以上)	0.4	0.5	0.6	0.3	0.1	
		事務の仕事(一般事務・経理など)	19.3	12.3	13.8	22.4	27.6	
		販売の仕事(販売やセールスなど)	22.4	25.0	22.7	22.3	19.9	
		サービスの仕事(ウエイトレス、調理師、美容師など)	9.4	8.0	6.8	11.9	10.8	
		生産工程・建設の仕事(工場オペレーターや組立工、大工など)	3.9	6.2	6.8	1.4	1.6	
		運輸・通信・保安の仕事(運転、配達、警察官など)	3.1	3.8	4.7	1.5	2.5	
		その他	0.4	0.2	0.4	0.2	0.7	
		(無回答)	0.5	0.7	0.4	0.6	0.3	
d.企業規模		公務員	6.4	6.9	8.2	6.1	4.5	
		29人以下	14.1	11.3	13.8	13.9	16.9	
		30～299人	24.7	24.1	22.3	26.4	26.0	
		300～999人	15.1	15.6	13.5	16.6	14.8	
		1000人以上	39.1	41.4	41.8	36.1	37.4	
		(無回答)	0.6	0.7	0.4	0.9	0.4	
初めて就職したとき重視した点 (複数回答)		学校での専門分野との関連	30.9	29.0	30.5	32.6	31.0	
		企業の業種・仕事内容	64.7	63.9	64.2	64.1	66.4	
		企業の知名度	23.3	26.7	23.5	23.0	20.5	
		企業の将来性・安定性	37.3	40.2	37.0	38.0	34.4	
		<b>正社員かどうか</b>	53.5	44.7	50.5	56.8	60.6	
		OB・OGの有無・定着度の高さ	5.8	5.8	5.9	5.0	6.4	
		勤務時間・休暇・福利厚生	47.6	43.4	40.6	56.4	49.4	
		賃金	41.0	41.5	43.6	40.2	38.8	
		地域条件(勤務地・転勤の有無など)	38.0	31.0	32.2	45.0	42.5	
		自己の能力・適性の一致	29.1	30.1	30.4	28.3	27.7	
		その他	0.2	0.6	0.3	0.0	0.0	
問8 最初の正社員や公務員としての勤務先からの離職について	最初の正社員や公務員としての勤務継続の有無	続けている	50.6	60.3	54.6	49.7	39.5	
		勤務先を変った、辞めた	48.9	39.2	44.7	50.0	60.1	
		(無回答)	0.5	0.5	0.7	0.3	0.4	
			N	1273	219	316	330	408
	離職時期	省略						
	最初の勤務先離職後の予定		次の仕事をみつけていた	45.3	56.2	52.2	41.8	37.0
			次の仕事の見込みがあった	12.4	12.3	12.7	12.7	12.0
			学校へ行く予定だった	1.8	0.5	3.2	1.5	1.7
			結婚・出産等で仕事につかないつもりだった	4.3	0.5	0.0	4.8	9.3
			何の見通しもなかった	29.7	24.2	25.6	33.9	32.4
			ワーホリ・留学	1.6	1.4	0.6	1.8	2.5
			体調不良・うつ	0.9	0.9	0.0	1.2	1.2
			家族	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5
		上京・引っ越し	0.4	0.5	0.3	0.0	0.7	
		勉強	0.9	1.4	0.6	0.3	1.2	
		起業(準備)	0.3	0.5	0.6	0.0	0.2	
	無回答	1.8	1.4	3.5	1.2	1.2		
最初の勤務先を辞めた理由 (複数回答)		仕事が自分に合わない、仕事つまらない	31.1	34.3	28.4	34.5	28.8	
		人間関係が良くない	28.3	29.5	22.6	32.9	28.1	
		給与に不満(もっと収入を増やしたい)	32.0	36.2	35.8	32.0	26.8	
		労働時間(残業を含む)が長い	36.6	37.1	34.8	38.9	36.0	
		通勤時間が長い、通勤の便が悪い	8.5	5.7	7.4	11.0	8.7	
		会社に将来性がない	24.7	29.5	25.0	23.8	22.4	

		健康上の理由・家庭の事情	15.6	12.9	13.5	21.9	13.5
		結婚・出産	7.7	3.3	2.7	7.2	14.3
		倒産・解雇・雇用契約期間の満了	5.2	2.4	7.1	4.7	5.6
		他にやりたいことがあったから	27.0	28.1	30.7	23.5	26.5
		その他	1.2	1.0	1.4	0.6	1.8
N			2939	624	758	764	793
問9 現在(最近 1週間)の 主な状況		正社員	68.4	73.2	75.7	65.3	60.5
		公務員(常勤)	5.7	6.1	6.3	6.3	4.3
		契約社員・嘱託	4.8	3.4	3.3	5.4	6.8
		派遣社員	2.3	1.0	0.8	2.7	4.4
		パート・アルバイト	8.9	5.4	3.7	11.1	14.6
		自営業・自由業	4.7	5.0	5.3	3.0	5.4
		家族従業者(家業手伝い)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
		その他の働き方	0.3	0.6	0.1	0.3	0.3
		無職で仕事を探している	2.7	2.4	3.0	3.1	2.3
		無職で特に何もしていない	1.6	2.4	1.1	2.1	0.9
		その他	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3
N			2804	593	724	721	766
問10 現在の仕 事につい て	a.入職時期	省略					
	b.採用経路	学校紹介	9.7	9.9	10.6	10.0	8.4
		就職情報サイト(リクナビなど)を見て応募	34.6	38.1	33.3	35.1	32.6
		ハローワークなどの公的機関の紹介	4.7	3.4	4.6	4.2	6.4
		保護者・親戚・友人・知人の紹介	14.2	12.1	12.8	14.8	16.3
		会社のHPや説明会で情報を得て応募	17.0	19.6	18.2	17.9	13.2
		フリーペーパー・新聞・雑誌などを見て応募	2.6	1.7	2.1	2.4	4.0
		民間の職業紹介会社・派遣会社の紹介	8.3	5.6	7.3	9.6	10.2
		パートや契約社員などからの登用	2.1	1.9	2.5	1.5	2.3
		起業した・家業を継いだ	3.8	4.6	5.4	1.7	3.8
		出向	0.8	0.8	1.1	0.7	0.7
		試験・自分で	1.2	1.3	1.1	1.1	1.3
		その他	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
		(無回答)	0.9	1.0	1.0	1.0	0.8
	c.現在の職種	専門・技術的な仕事(教師・エンジニアなど)	40.5	45.4	43.5	36.6	37.5
		管理的な仕事(会社や役所で課長以上)	2.0	0.8	4.4	0.6	2.0
		事務の仕事(一般事務・経理など)	24.8	15.2	16.7	31.1	33.8
販売の仕事(販売やセールスなど)		15.2	21.2	16.6	14.0	10.4	
サービスの仕事(ウエイトレス、調理師、美容師など)		8.8	6.7	5.9	12.1	10.2	
生産工程・建設の仕事(工場オペレーターや組立工、大工など)		3.1	4.2	5.7	1.2	1.7	
運輸・通信・保安の仕事(運転、配達、警察官など)		3.4	4.4	5.1	2.1	2.2	
その他		1.2	0.8	1.1	1.4	1.3	
(無回答)	1.0	1.2	1.0	1.0	0.9		
d.企業規模	公務員	5.9	6.2	6.8	6.2	4.4	
	29人以下	17.3	13.8	18.9	17.8	18.1	
	30～299人	24.4	23.4	21.3	26.4	26.1	
	300～999人	14.8	16.5	11.6	14.7	16.7	
	1000人以上	35.9	37.6	40.2	33.7	32.6	
	(無回答)	1.7	2.4	1.2	1.2	2.0	
問11 現在の就 業状況	N		2720	574	700	698	748
1週間の労働時間(残業 含む) (単位:時間)	平均値(無回答を除いたケース数を分母として算出)	36.8	40.0	42.5	34.8	30.8	
	中央値	40.0	43.0	45.0	40.0	38.0	
N			2739	582	718	700	739

	現在のおよその年収 (単位:万円)	平均値(無回答を除いたケース数を分母として算出) 中央値	436.1 400.0	450.9 400.0	585.4 510.0	341.4 325.0	368.9 350.0
	a. やりがいがある仕事だと思 う	そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない (無回答)	34.5 40.8 16.5 6.4 1.9	33.1 39.0 17.9 8.4 1.7	37.3 38.3 16.6 6.2 1.7	35.5 39.5 16.6 6.4 1.9	31.9 45.8 15.1 5.1 2.1
	b. 目標となる上司や先輩 がいる	そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない (無回答)	21.7 32.1 26.5 17.7 1.9	25.5 35.4 23.1 14.3 1.7	23.2 30.7 26.2 18.1 1.8	21.1 32.9 26.9 17.1 2.1	17.9 30.3 29.1 20.6 2.1
	c. 今の仕事は自分の性格 や能力に合っている	そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない (無回答)	25.2 46.4 20.4 6.0 2.0	25.5 44.9 20.1 7.9 1.7	26.2 46.0 20.0 5.9 1.8	25.1 46.6 21.5 4.6 2.2	24.3 47.8 20.0 5.9 2.1
	d. 3年後も今の勤め先に いたい	そう思う ややそう思う あまりそう思わない そう思わない (無回答)	23.3 33.1 23.5 18.2 1.9	23.3 32.4 25.6 17.0 1.7	27.9 34.0 19.3 17.1 1.7	19.4 31.1 26.9 20.4 2.2	22.7 34.7 22.6 18.0 2.0
	副業の有無	している していない (無回答)	7.9 85.3 6.8	6.6 87.2 6.2	9.0 85.2 5.8	6.9 86.1 6.9	8.9 83.0 8.1
<b>N</b>			<b>2936</b>	<b>624</b>	<b>756</b>	<b>763</b>	<b>793</b>
問12 最後に在 学した学 校を卒業 (中退)し てからの就 業経験	(複数回答)	1か月以上無職だったことがある(学生や主婦を除く) これまで働いたことはない 正社員 公務員 契約社員・嘱託、非常勤公務員・非常勤講師 派遣社員 パート・アルバイト(フリーター) 自営業・自由業 家族従業者(家業手伝い) その他の働き方(職業訓練を含む)	28.80 0.60 81.90 7.10 14.30 9.30 33.80 7.80 2.90 0.40	24.8 1.1 81.7 7.5 8.8 4.0 26.9 6.9 3.2 0.5	28.0 0.1 85.3 7.9 11.0 6.7 31.1 9.5 2.1 0.5	28.2 0.9 79.9 7.5 14.7 10.2 31.3 5.2 2.2 0.1	33.3 0.3 80.8 5.5 21.3 14.9 44.0 9.3 4.2 0.4
<b>N</b>			<b>880</b>	<b>147</b>	<b>211</b>	<b>210</b>	<b>312</b>
問13 フリーター 経験(につ いて	フリーターの通算機関 フリーターになった理由 (複数回答)	省略 つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として 仕事以外にしたいことがあるから 自分に合う仕事を見つけるため 新卒時、正社員として採用されなかったから 一度は正社員になったが離職後、正社員として採用されなかったから 学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから なんとなく 正社員はいやだったから 家庭の事情で 自由な働き方をしたかったから	23.20 10.70 24.90 10.60 5.10 20.60 20.70 9.30 10.50 22.60	21.1 10.2 27.2 6.1 5.4 27.2 26.5 7.5 5.4 16.3	23.2 10.9 29.9 11.8 6.6 24.2 28.4 4.7 7.1 16.6	25.7 9.0 23.8 10.5 2.9 15.7 18.6 11.0 12.4 30.5	22.4 11.9 21.2 11.9 5.4 18.3 14.1 12.2 13.8 24.4

	病気・けがのため	6.60	8.2	2.8	7.6	7.7
	ゆっくりしたかったから	13.30	17.0	10.0	11.9	14.7
	その他	13.10	10.2	10.9	16.2	13.8
フリーターになった最も重要な理由	つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として	14.50	14.3	15.7	14.2	14.0
	仕事以外にしたいことがあるから	4.90	4.8	6.0	3.3	5.4
	自分に合う仕事を見つけるため	9.40	11.9	14.9	6.7	6.3
	新卒時、正社員として採用されなかったから	5.50	3.6	5.5	4.6	7.2
	一度は正社員になったが離職後、正社員として採用されなかったから	2.30	1.2	3.8	1.7	2.3
	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	11.50	16.7	13.2	8.4	10.0
	なんとなく	8.90	12.5	12.8	6.3	6.3
	正社員はいやだったから	1.90	0.6	0.0	2.5	3.4
	家庭の事情で	5.80	1.8	3.4	7.1	8.3
	自由な働き方をしたかったから	8.40	4.2	3.0	13.8	10.3
	病気・けがのため	2.40	3.6	2.1	1.7	2.6
	ゆっくりしたかったから	3.20	4.8	1.7	3.3	3.4
	その他	8.60	7.1	6.8	12.1	8.0
	(無回答)	12.60	13.1	11.1	14.2	12.3
フリーターをやめて正社員になろうとしたことの有無	はい	59.80	58.9	70.2	54.0	57.3
	いいえ	28.10	27.4	19.1	33.1	30.9
	(無回答)	12.10	13.7	10.6	13.0	11.7
	N	585	99	162	125	199
正社員になるための取り組み	ハローワーク等公的機関で仕事探しの相談をした	39.30	37.4	39.5	41.6	38.7
	両親や知人・友人に仕事の紹介を依頼した	14.40	18.2	14.2	12.8	13.6
	学校(通信や夜間を含む)に入学した	4.60	3.0	7.4	1.6	5.0
	資格試験を受けた	15.20	14.1	19.1	12.0	14.6
	公的職業訓練を受けた・応募した	5.00	4.0	4.3	4.0	6.5
	アルバイト先で正社員登用に応募した	10.30	8.1	14.2	8.8	9.0
	他の会社の正社員に応募した	31.80	38.4	24.7	34.4	32.7
	応募はしなかったが、情報収集はした	14.00	9.1	15.4	16.0	14.1
	正社員になる見込みのある仕事に応募した	28.70	19.2	28.4	28.8	33.7
	特に何もしなかった、していない	6.30	6.1	5.6	4.0	8.5
	その他	4.30	4.0	3.1	5.6	4.5
	N	992	168	236	239	349
現在フリーターを続けているか	続けている	23.90	23.8	13.1	30.1	26.9
	やめた	63.50	62.5	74.6	56.5	61.3
	(無回答)	12.60	13.7	12.3	13.4	11.7
	N	630	105	176	135	214
フリーターをやめてすぐどうしたか	正社員になった	52.70	55.2	58.0	56.3	44.9
	公務員(常勤)になった	4.40	4.8	4.5	5.2	3.7
	派遣・嘱託・契約社員になった	18.70	10.5	12.5	17.8	28.5
	自営・自由業になった	7.30	9.5	6.3	5.2	8.4
	家業を手伝った	1.10	1.0	2.3	0.7	0.5
	特に何もしなかった	6.00	9.5	9.1	4.4	2.8
	主婦(主夫)になった	2.90	0.0	0.0	3.7	6.1
	学生になった	1.40	1.9	1.7	0.0	1.9
	その他	4.30	5.7	3.4	5.9	3.3
	(無回答)	1.10	1.9	2.3	0.7	0.0
フリーターをやめてはじめて正社員や公務員になった時期	省略					
	N	2939	624	758	764	793

問14 行政サービスや公的な支援の活用経験	(複数回答)	奨学金	32.10	36.2	33.1	30.7	29.4	
		授業料免除	4.40	4.7	4.9	4.0	3.9	
		失業手当	12.50	6.0	12.2	11.0	19.3	
		ハローワーク	23.30	13.8	21.1	22.7	33.5	
		若者サポートステーション	1.60	1.8	1.9	0.8	1.8	
		ジョブカフェ・東京しごとセンター	1.20	1.3	1.5	0.9	1.3	
		国または自治体の職業訓練	3.20	2.6	3.9	2.3	3.9	
		生活保護・生活困窮者自立支援	0.80	0.6	0.5	0.7	1.4	
		その他	0.10	0.2	0.1	0.3	0.0	
		どれも活用したことはない	47.90	50.5	47.8	51.6	42.2	
問15 公的年金制度への加入状況	国民年金	25.00	32.4	19.4	27.9	21.7		
	厚生年金	67.20	57.9	74.0	62.6	72.6		
	加入していない	0.90	1.0	0.8	1.0	0.8		
	わからない	6.00	8.3	4.6	7.3	4.0		
	(無回答)	1.00	0.5	1.2	1.2	0.9		
問16 公的医療保険への加入状況	会社等の健康保険・共済保険(本人)	78.00	79.0	81.0	77.0	75.4		
	家族の健康保険・共済保険	5.50	5.0	2.5	6.7	7.8		
	国民健康保険	12.20	10.9	11.6	12.6	13.3		
	どれにも加入していない	1.50	1.9	1.2	1.2	1.6		
	わからない	2.00	2.7	2.6	1.6	1.3		
(無回答)	0.80	0.5	1.1	1.0	0.6			
N			2939	624	758	764	793	
問17 現在一緒に住んでいる人	同居家族:1人で	26.90	33.4	22.6	26.0	26.6		
	同居家族:父や母と	28.80	31.4	19.2	44.6	21.2		
	同居家族:兄弟姉妹と	9.00	11.6	4.8	14.4	5.9		
	同居家族:配偶者や子供	43.00	32.4	57.8	27.0	51.9		
	同居家族:その他	1.60	1.5	0.8	2.4	1.8		
問18 結婚について	最初の結婚	結婚した	42.40	31.7	57.0	26.2	52.3	
		これまで一度も結婚していない	55.60	66.2	41.0	70.9	46.4	
		(無回答)	2.00	2.1	2.0	2.9	1.3	
	最初に結婚した時期	省略						
	N			1245	198	432	200	415
	最初に結婚したときの就業状態	正社員・公務員(常勤)	81.70	91.9	91.0	68.5	73.5	
		派遣・契約・嘱託	3.70	1.0	0.9	7.5	6.0	
		パート・アルバイト	6.20	1.5	1.9	12.0	10.1	
		自営業・自由業	2.70	2.5	2.8	2.5	2.7	
		家族従業者(家業手伝い)	0.20	0.5	0.0	0.0	0.5	
学生		1.80	0.5	1.4	3.0	2.2		
無職		2.50	1.0	1.2	3.5	4.1		
(無回答)		1.30	1.0	0.9	3.0	1.0		
現在結婚しているか	結婚している	92.30	94.9	96.3	88.5	88.7		
	結婚していない	6.40	3.0	2.5	10.5	10.1		
	(無回答)	1.30	2.0	1.2	1.0	1.2		
N			2939	624	758	764	793	
問19 両親の最終学歴	父親の最終学歴	中学	4.20	3.0	5.0	4.2	4.3	
		高校	24.30	25.8	23.1	24.1	24.5	
		専門学校・各種学校	6.40	8.5	4.6	6.7	6.3	
		短大・高専	2.60	2.6	2.6	2.2	3.0	
		大学・大学院	52.10	50.3	52.4	53.3	52.1	
		該当なし	0.20	0.3	0.0	0.4	0.1	
		わからない	8.90	8.8	10.6	7.6	8.8	

		(無回答)	1.20	0.6	1.7	1.6	0.9
	母親の最終学歴	中学	1.80	1.6	1.7	1.6	2.3
		高校	30.60	31.7	30.3	29.6	30.9
		専門学校・各種学校	12.20	10.9	10.2	15.2	12.4
		短大・高専	21.50	21.0	20.6	20.4	23.7
		大学・大学院	24.80	25.0	26.1	25.5	22.6
		該当なし	0.10	0.2	0.0	0.1	0.0
		わからない	7.90	9.0	9.5	6.0	7.4
		(無回答)	1.20	0.6	1.6	1.6	0.8
問20 実家(または保護者の家)の経済的豊かさの程度		豊かである[1]	16.80	17.3	15.0	19.9	15.0
		2	36.10	33.7	35.0	39.4	35.8
		3	25.70	28.0	25.7	23.2	26.2
		豊かでない[4]	13.60	13.9	15.2	9.9	15.5
		わからない[5]	6.60	6.3	7.9	6.0	6.3
		(無回答)	1.20	0.8	1.2	1.6	1.1
問21 18歳時の両親の職業	父親の職業	専門・技術的な仕事	24.20	24.0	24.5	23.8	24.3
		管理的な仕事	26.20	23.4	26.4	26.7	27.7
		事務(広く事務系と考えられる場合は事務系とした)	4.70	3.7	5.1	5.9	3.8
		販売の仕事	7.30	8.8	7.5	5.8	7.3
		サービスの仕事	3.50	2.9	4.0	3.0	4.0
		生産工程・建設の仕事	6.80	8.2	5.9	6.8	6.7
		運輸・通信・保安の仕事	6.10	6.4	6.2	5.5	6.3
		その他	0.70	1.1	0.8	0.5	0.5
		無職・退職	1.90	2.2	1.1	1.8	2.5
		父はいなかった	6.10	5.4	5.8	6.0	6.8
	わからない	8.90	10.7	9.0	9.9	6.3	
	自営	2.20	1.9	2.1	2.2	2.5	
	無回答	1.50	1.1	1.6	2.0	1.1	
	母親の職業	正社員・公務員(常勤)	22.60	24.1	20.4	23.6	22.6
		派遣・パート・内職	36.90	37.0	34.2	38.7	37.7
専業主婦		24.00	19.8	27.8	21.6	25.8	
自営・家族従事者		8.00	7.8	7.9	7.7	8.7	
その他		0.30	0.3	0.1	0.1	0.5	
母はいなかった		1.30	1.1	0.9	2.0	1.1	
わからない		6.00	9.2	7.4	4.9	3.1	
(無回答)	1.00	0.6	1.2	1.5	0.5		
問22 仕事と今後の展望に対するコロナの影響の程度		非常に影響を与えた[1]	27.10	27.6	25.7	29.5	25.9
		2	27.00	29.5	24.9	25.3	28.6
		3	19.50	16.7	20.7	18.5	21.4
		4	14.90	15.5	15.7	15.4	13.2
		全く影響を与えていない[5]	10.60	10.1	11.7	10.3	10.2
		(無回答)	0.90	0.6	1.2	1.0	0.6

## 第5回 若者のワークスタイル調査

ID	パスワード

2021年1月29日(金)までにご投函下さい  
 調査実施主体 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
 調査委託機関 株式会社 サーベイリサーチセンター

PCからのご回答はアンケート回答専用ウェブページ (<http://www.surece.co.jp/2101yws>) をご利用ください。  
 スマートフォン・タブレットからご回答される場合、右記のQRコードをご利用ください。  
 ログイン画面が表示されますので、上記のID・パスワードをご入力し、アンケートにお進みください。  
 ※IDは謝品の発送に使用するため、塗りつぶしたり切り取ったりしないでください。



全員がお答えください。

### I. あなたの生活や働くことについてうかがいます。

**問1** あなたの性別・国籍   /

生まれた年・月 19  年  月 / 2020年4月2日時点  歳

現在、収入をとまなう仕事をしていますか

**問2** あなたは、将来または現在の職業生活や人間関係などについてどのように考えていますか。それぞれについて、最も近い番号1つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a	1	2	3	4
b	1	2	3	4
c	1	2	3	4
d	1	2	3	4
e	1	2	3	4
f	1	2	3	4
g	1	2	3	4
h	1	2	3	4
i	1	2	3	4
j	1	2	3	4
k	1	2	3	4
l	1	2	3	4
m	1	2	3	4
n	1	2	3	4
o	1	2	3	4
p	1	2	3	4
q	1	2	3	4
r	1	2	3	4
s	1	2	3	4
t	1	2	3	4

**問3** あなたの仕事上の知識や技能についての強みはなんですか。また、その強みはいつごろ、どんな経験で身についたものだと思いますか。詳しくご記入下さい。

仕事上の知識や技能についての強みは？

その強みは、いつごろ、どんな経験で身についたもの？

II. あなたの学校時代についてうかがいます

**問4** あなたの(a) 中学卒業時の居住地、(b) 就職などの前に最後に在学した学校の種類、(c) 学部・学科名についてお答え下さい（ここでいう学校には、自動車学校、予備校、お稽古ごとの学校などは含みません）。また、(d) 卒業の有無、(e) 卒業・中退時の居住地、(f) 卒業・中退した時期、(g) 在学中の進路選択についてもお答え下さい。

(a) 中学卒業時の居住地

都道	市区
府県	町村

(b) 最後に在学した学校の種類（1つに○）（在学中の方は、現在の在学先をお答えください。）

1. 中学	3. 専門・各種学校	5. 高専	7. 大学院
2. 高校	4. 短大	6. 大学	8. その他

(c) (b)で答えた学校の学部・学科名を具体的に  
 (例：大学→文学部、商学部、高校→普通科、商業科)

「8. その他」と回答した方：具体的に

(d) 卒業の有無（卒業か中途退学か）

1. 卒業	2. 中途退学
3. 在学中	4. その他

↓

「4. その他」と回答した方：具体的に

(e) 卒業・中退時の居住地（在学中の方は、現在の居住地）

都道	市区
府県	町村

(f) 卒業・中退した時期（在学中の方は、卒業見込みの時期）

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月

(g) 在学中、進路選択をする際に影響を受けた人やできごとがありましたか。具体的に教えて下さい。

具体的に：

**問5** あなたは初めて学校を離れて就職などをした後に、もう一度学校に入ったことがありますか。（1つに○）

1. はい（ 年 月頃から 年 月頃まで） 2. いいえ



再入学した学校の種類と専攻について教えて下さい（複数の学校に通った場合、最後の学校）。

具体的に：

**問6** 下のa～gには、人生や仕事についての様々な状況があげてあります。それぞれについてあなたにどの程度あてはまるか、最も近い番号1つに○をつけて下さい。

		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
a	これまでの進路選択は順調であった	1	2	3	4
b	自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われる	1	2	3	4
c	将来の見通しは明るい	1	2	3	4
d	経済的に自立している	1	2	3	4
e	努力次第で将来は切り開けると思う	1	2	3	4
f	仕事以外に生きがいがある	1	2	3	4
g	現在の生活に満足している	1	2	3	4



Ⅲ. あなたのこれまでの働き方についてうかがいます

**問7** あなたは就職などの前に最後に在学した学校を卒業（中退）した直後、どのような就業状態でしたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。なお、正社員とは雇用契約期間の定めがなく、フルタイムで勤務する労働者のことで、公務員（常勤）も同様です。

1. 正社員  
2. 公務員（常勤）

3. これまで働いたことがない／まだ在学している  
4. 契約社員・嘱託  
5. 派遣社員  
6. パート・アルバイト  
（正規課程在学中の経験は除く）  
7. 自営業・自由業  
8. 家族従業者（家業手伝い）  
9. 無職で仕事を探した  
10. 無職で公務員・教員などの資格試験準備  
11. 無職で進学・留学などの準備  
12. 専業主婦・結婚準備  
13. 特に何もしていない・迷っていた  
14. その他→

3に○をつけた方は問9に進んでください

「14. その他」と回答した方：具体的に

SQ7-1-1 卒業（中退）を前にして、その後のことについて誰かに相談しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 誰にもしていない  
2. 学校の先生・職員・相談員  
3. バイト先の上司・先輩・友人  
4. 保護者・兄弟姉妹  
5. 学校や趣味の友人  
6. その他（具体的に）

SQ7-1-2 その後、正社員や公務員（常勤）になりましたか。

1. なった  
2. なっていない

2に○をつけた方は問9に進んでください

SQ7-2 初めて正社員や公務員（常勤）になった勤務先に関するb～dのそれぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。aには数字を記入して下さい。eとfには都道府県と市区町村を書いて下さい。

a. 入職時期 西暦 年 月

b. 経路  
（主なもの1つに○）

1. 学校紹介  
2. 就職情報サイト（リクナビなど）を見て応募  
3. ハローワークなどの公的機関の紹介  
4. 保護者・親戚・友人・知人の紹介  
5. 会社のHPや説明会で情報を得て応募  
6. フリーペーパー・新聞・雑誌などを見て応募  
7. 民間の職業紹介会社・派遣会社の紹介  
8. パートや契約社員などからの登用  
9. 起業した・家業を継いだ  
10. その他

「10. その他」と回答した方：具体的に

c. 入職時の職種

（主なもの1つに○）

1. 専門・技術的な仕事（教師・エンジニアなど）  
2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上）  
3. 事務の仕事（一般事務・経理など）  
4. 販売の仕事（販売やセールスなど）  
5. サービスの仕事（ウェイトレス、調理師、美容師など）  
6. 生産工程・建設の仕事（工場オペレーターや組立工、大工など）  
7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など）  
8. その他

「8. その他」と回答した方：具体的に

d. 企業規模（1つに○）

1. 公務員 2. 29人以下 3. 30～299人 4. 300～999人 5. 1,000人以上

e. 初めて就職したときの勤務地  都道府県  市区町村

f. 初めて就職したときの居住地

都道府県

市区町村

SQ7-3 あなたは初めて就職したとき、次のような点を重視しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 学校での専門分野との関連	7. 勤務時間・休暇・福利厚生
2. 企業の業種・仕事内容	8. 賃金
3. 企業の知名度	9. 地域条件（勤務地・転勤の有無など）
4. 企業の将来性・安定性	10. 自己の能力・適性の一致
5. 正社員かどうか	11. その他
6. OB・OGの有無・定着度の高さ	

「11. その他」と回答した方：具体的に

**正社員や公務員(常勤)の経験がある方にうかがいます。**

問8 あなたは最初の正社員や公務員（常勤）としての勤務先に勤め続けていますか。（同じ企業に籍があつての出向や教員の配属がえは「続けている」と考えてください。）

- |                |
|----------------|
| 1. 続けている       |
| 2. 勤務先を変つた、辞めた |

1に○をつけた方は問9に進んでください。

**正社員や公務員(常勤)としての最初の勤務先を辞めた方にうかがいます。**

SQ8-1 勤務先を変つた、辞めた年はいつですか。

西暦

年

月

SQ8-2 最初の勤務先を辞めた時、その後については予定がありましたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 次の仕事をみつけていた	6. その他
2. 次の仕事の見込みがあつた	
3. 学校へ行く予定だつた	
4. 結婚・出産等で仕事につかないつもりだつた	
5. 何の見通しもなかつた	

「6. その他」と回答した方：具体的に

SQ8-3 最初の勤務先を辞めたのはなぜですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 仕事が自分に合わない、仕事がつまらない	9. 倒産・解雇・雇用契約期間の満了
2. 人間関係が良くない	10. 他にやりたいことがあつたから
3. 給与に不満（もっと収入を増やしたい）	11. その他
4. 労働時間（残業を含む）が長い	
5. 通勤時間が長い、通勤の便が悪い	
6. 会社に将来性がない	
7. 健康上の理由・家庭の事情	
8. 結婚・出産	

「10. その他」と回答した方：具体的に

全員がお答えください。

**問9** 現在（最近1週間）の主な状況は次のどれでしたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。育児・介護休業を含め、休業中の場合は休業前の仕事に○をつけたうえで、現在休業中の欄にもご記入ください。副業がある場合は主な仕事についてお答えください。また、学生のかたわらアルバイト等をしている方は、「9. 学生」に○をつけて下さい。

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正社員</li> <li>2. 公務員（常勤）</li> <li>3. 契約社員・嘱託</li> <li>4. 派遣社員</li> <li>5. パート・アルバイト</li> <li>6. 自営業・自由業</li> <li>7. 家族従業者（家業手伝い）</li> <li>8. その他の働き方 →</li> </ol> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>「8. その他の働き方」と回答した方：具体的に</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. 学生 → 有償で働いている場合 最近1週間 <input style="width: 50px;" type="text"/> 時間の労働時間 <input style="width: 50px;" type="text"/> 時間</li> <li>10. 専業主婦（主夫）</li> <li>11. 無職で仕事を探している</li> <li>12. 無職で特に何もしていない</li> <li>13. その他</li> </ol> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>具体的に</p> </div>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1～8に○をつけた方は、次の問いにお答え下さい。なお、現在は休業中の方は下の付問にもお答えください

付問：現在の休業理由を具体的に

問12へ

現在、お仕事をされている方(休業中を含む)にうかがいます。

**問10** 現在のお仕事に関するb～dのそれぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。aには数字を記入して下さい。副業のある方は、主な仕事についてお答えください。

a. 入職時期 西暦    年  月

b. 入職経路 主なもの  
1つに○

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学校紹介</li> <li>2. 就職情報サイト（リクナビなど）を見て応募</li> <li>3. ハローワークなどの公的機関の紹介</li> <li>4. 保護者・親戚・友人・知人の紹介</li> <li>5. 会社のHPや会社説明会で情報を得て応募</li> <li>6. フリーペーパー・新聞・雑誌などを見て応募</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 民間の職業紹介会社・派遣会社の紹介</li> <li>8. パートや契約社員などからの登用</li> <li>9. 起業した・家業を継いだ</li> <li>10. その他</li> </ol> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>「10. その他」と回答した方：具体的に</p> </div>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

c. 現在の職種 主なもの  
1つに○

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専門・技術的な仕事（教師・エンジニアなど）</li> <li>2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上）</li> <li>3. 事務の仕事（一般事務・経理など）</li> <li>4. 販売の仕事（販売やセールスなど）</li> <li>5. サービスの仕事（ウェイトレス、調理師、美容師など）</li> <li>6. 生産工程・建設の仕事（工場オペレーターや組立工、大工など）</li> <li>7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など）</li> <li>8. その他</li> </ol>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>「8. その他」と回答した方：具体的に</p> </div>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

d. 企業規模（1つに○）

1. 公務員    2. 29人以下    3. 30～299人    4. 300～999人    5. 1,000人以上

**問11** 現在の就業状況についてうかがいます。

a. 現在（最近1週間）の労働時間（残業含む） 約  時間（休業中は0時間）

b. 現在のおよその年収 約    万円

c. 現在の勤務地  都道府県  市区町村

SQ11-1 今の仕事への気持ちについて、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a. やりがいがある仕事だと思う	1	2	3	4
b. 目標となる上司や先輩がいる	1	2	3	4
c. 今の仕事は自分の性格や能力に合っている	1	2	3	4
d. 3年後も今の勤め先にいたい	1	2	3	4

SQ11-2 何か副業をしていますか。している場合は、具体的に仕事の内容をご記入下さい。

1. している → 具体的に
2. していない

**全員がお答えください。**

**問12** 最後に在学した学校を卒業（中退）してからこれまでを振り返って、次のような働き方や無職を経験したことがありますか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。なお、学生として正規の課程に在学していた時代の無職やパート・アルバイト経験は含みません。

- |                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
| 1. 1か月以上無職だったことがある（学生や主婦・主夫を除く） | 7. パート・アルバイト（フリーター） |
| 2. これまで働いたことはない                 | 8. 自営業・自由業          |
| 3. 正社員                          | 9. 家族従業者（家業手伝い）     |
| 4. 公務員（常勤）                      | 10. その他の働き方         |
| 5. 契約社員・嘱託                      |                     |
| 6. 派遣社員                         |                     |

「10. その他の働き方」と回答した方：具体的に

7に○をつけた方は、次の問いにお答えください。それ以外の方は、問14にお進みください。

**これまでパート・アルバイト（フリーター）経験がある方にお聞きします。7ページまで続きます。**

**問13** あなたのパート・アルバイト（フリーター）経験についてうかがいます。

SQ13-1 パート・アルバイト（フリーター）の通算期間はどのくらいですか。

年   ヶ月

SQ13-2 あなたはなぜフリーターになったのですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

- |                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1. つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として         | } → 1. つきたい仕事、2. したいことについて具体的に： |
| 2. 仕事以外にしたいことがあるから                 |                                 |
| 3. 自分に合う仕事を見つけるため                  |                                 |
| 4. 新卒時、正社員として採用されなかったから            |                                 |
| 5. 一度は正社員になったが離職後、正社員として採用されなかったから |                                 |
| 6. 学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから     |                                 |
| 7. なんとなく                           |                                 |
| 8. 正社員はいやだったから                     |                                 |
| 9. 家庭の事情で                          |                                 |
| 10. 自由な働き方をしたかったから                 |                                 |
|                                    | 11. 病気・けがのため                    |
|                                    | 12. ゆっくりしたかったから                 |
|                                    | 13. その他                         |
|                                    | ↓                               |
|                                    | 「13. その他」と回答した方：具体的に            |

SQ13-3 前問で○をつけた理由のうち、最も重要なものの番号を選んで1つ記入して下さい。

SQ13-4 これまでフリーターをやめて正社員になろうとしたことはありますか。(1つに○)

1. はい2. いいえ

SQ13-5 正社員になるためにどんな取り組みをしましたか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. ハローワーク等公的機関で仕事探しの相談をした	7. 他の会社の正社員に応募した
2. 両親や知人・友人に仕事の紹介を依頼した	8. 応募はしなかったが、情報収集はした
3. 学校（通信や夜間を含む）に入学した	9. 正社員になる見込みのある仕事に応募した
4. 資格試験を受けた	10. 特に何もしなかった、していない
5. 公的職業訓練を受けた・応募した	11. その他
6. アルバイト先で正社員登用に応募した	

SQ13-6 現在、フリーターを続けていますか、やめましたか。(1つに○)

1. 続けている2. やめた

SQ13-6-1 フリーターをやめてすぐどうしましたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 正社員になった  
2. 公務員(常勤)になった

3. 派遣・嘱託・契約社員になった    9. その他  
 4. 自営・自由業になった  
 5. 家業を手伝った  
 6. 特に何もしなかった  
 7. 主婦(主夫)になった  
 8. 学生になった

「9. その他」と回答した方：具体的に

SQ13-6-2 フリーターをやめて、初めて正社員や公務員(常勤)になったのはいつですか。

西暦  年  月

**全員がお答えください。**

#### IV. あなたとあなたのご家族についてうかがいます。

問14 あなたは次のような行政サービスや公的な支援を活用したことがありますか。1～9のうち、あてはまる番号すべてに○を(活用したものが無い場合は10に○を)つけて下さい。

1. 奨学金	6. ジョブカフェ	「9. その他」と回答した方：具体的に
2. 授業料免除	7. 国または自治体の職業訓練	
3. 失業手当	8. 生活保護・生活困窮者自立支援	
4. ハローワーク	9. その他 →	
5. 若者サポートステーション	10. どれも活用したことはない	

問15 現在、あなたご自身は、どの公的年金制度に加入していますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。  
なお、厚生年金加入者には、第3号被保険者(厚生年金被保険者の被扶養配偶者)の方も含まれます。

1. 国民年金2. 厚生年金3. 加入していない4. わからない

問16 現在、あなたご自身は、どの公的医療保険に加入していますか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 会社等の健康保険・共済保険(本人)	4. その他(具体的に: )
2. ご家族の健康保険・共済保険	5. どれにも加入していない
3. 国民健康保険	6. わからない

問17 現在のあなたはどなたかと一緒にお暮らしですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 1人で 2. 父や母と 3. 兄弟姉妹と 4. 配偶者や子供 5. その他 ( )

問18 あなたが最初に結婚したのはいつですか（事実婚は含む。同棲は含みません）。

1. 西暦 年 に結婚した → SQ18-1 へ  
 2. これまで一度も結婚していない → 問19 へ

SQ18-1 最初に結婚したときに、あなたはどのような就業状態でしたか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

1. 正社員・公務員（常勤） 3. パート・アルバイト 5. 家族従業者（家業手伝い） 7. 無職  
 2. 派遣・契約・嘱託 4. 自営業・自由業 6. 学生

SQ18-2 現在あなたは結婚していますか（事実婚は含む。同棲は含みません）。

1. 結婚している 2. 結婚していない

問19 あなたのご両親の最終学歴について、あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

		中学	高校	専門学校・ 各種学校	短大・高専	大学・ 大学院	該当なし	わからない
a	父親	1	2	3	4	5	6	7
b	母親	1	2	3	4	5	6	7

問20 あなたのご実家（または保護者の家）の経済的豊かさはどのくらいですか。あてはまる番号1つに○をつけて下さい。

- 豊かである 豊かでない わからない  
 1……………2……………3……………4 5

問21 あなたのお父さんは、あなたが18歳の時、どのような職業についていましたか。（1つに○）

1. 専門・技術的な仕事（教師、エンジニアなど） 7. 運輸・通信・保安の仕事（運転、配達、警察官など）  
 2. 管理的な仕事（会社や役所で課長以上） 8. その他  
 3. 事務の仕事（一般事務・経理など） （具体的に： ）  
 4. 販売の仕事（販売やセールスなど） 9. 無職・退職  
 5. サービスの仕事（ウェ이터、調理師、美容師など） 10. 父はいなかった  
 6. 生産工程・建設の仕事 11. わからない  
 （工場オペレーターや組立工、大工など）

問22 あなたのお母さんは、あなたが18歳の時、どのような仕事をしていましたか。（1つに○）

1. 正社員・公務員（常勤） 3. 専業主婦 5. その他（ ）  
 2. 派遣・パート・内職 4. 自営・家族従業者 6. 母はいなかった 7. わからない

問23 コロナ禍は、あなたの現在の仕事や今後の展望に何か影響を与えましたか。（1つに○）

- 非常に影響を与えた 全く影響を与えていない  
 1……………2……………3……………4……………5

影響があったとお感じになった方：どのような影響ですか（具体的に）

どうもありがとうございました。謝品（クオカード1000円分）を調査票をお送りした住所に発送してもよろしいでしょうか。

1. 発送してもよい（問1・4・7・9・12についての回答必須です） 2. 発送する必要はない

---

労働政策研究報告書 No. 213

大都市の若者の就業行動と意識の変容

－「第5回 若者のワークスタイル調査」から－

発行年月日 2022年3月10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2022 JILPT

Printed in Japan

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL: <https://www.jil.go.jp/>)