

- JILPT資料シリーズ(2014)  
「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②」の概要
  
- 若者の活躍促進に向けた課題と対応策について

JILPT 特任フェロー 小杉礼子

# 資料シリーズ:若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状(2) —平成24年版「就業構造基本調査」2次集計より—

平成19年版同調査の2次集計(JILPT資料シリーズNo.61)と同じ枠組みでの分析、  
一部は過去6回(1982~)の同調査2次集計結果とも接続して、変化を検討

## 序章

### 第1章 若年者の就業にかかわる全体状況

- 1.0 はじめに
- 1.1 若年者の有業・無業の状況
- 1.2 有業・無業と結婚の関係
- 1.3 まとめ

### 第2章 非求職無業者(ニート)の就業希望・就業経験

- 2.0 はじめに
- 2.1 非求職無業者の諸属性と世帯の収入
- 2.2 就業希望の有無とその理由
- 2.3 就業経験と前職離職時期
- 2.4 1年前の状況との異同
- 2.5 まとめ

### 第3章 若年期の職業キャリアの概観と正社員への移行

- 3.0 はじめに
- 3.1 初職の状況
- 3.2 職業キャリアの類型化と属性別分布
- 3.3 現職の就業形態と職業キャリア
- 3.4 就業形態・職業キャリアと労働時間・収入

- 3.5 職業キャリアと就業継続・転職希望
- 3.6 非典型雇用から正社員への移行状況と規定要因
- 3.7 フリーター数の変化と属性別傾向
- 3.8 フリーターの就業継続・転職希望
- 3.9 まとめ

### 第4章 過去1年間の職業能力開発経験

- 4.0 はじめに
- 4.1 諸属性、就業状況、就業先と職業能力開発
- 4.2 労働時間、収入、勤続期間と職業能力開発
- 4.3 就業継続・転職希望と職業能力開発
- 4.4 実施した能力開発の形態
- 4.5 キャリア類型と職業能力開発:正社員に移行する  
キャリアに注目して
- 4.6 まとめ

### 補論 地域間移動

### 付属統計

- 付表
- 都道府県別集計

# 第1章 若年者の就業にかかわる全体状況

- 2012年時点には、少子化と高学歴化を背景に、非在学の15～34歳の若者の数は、2007年と比べて14%減少した。
- 男性の30歳代前半層は正社員比率が特に低下。この世代の学卒時の就職環境の悪さが背景に。
- 女性では、大卒者の増加が目立つとともに就業状況における学歴間格差が拡大。
- 男性の有配偶率は2007年と同様、非典型雇用者や無業の求職者、年収の低い者で低い。正社員や年収の高い者との差が拡大。

## 第2章 非求職無業者(ニート)の就業希望・就業経験

- 無業で求職活動をしていない若者(非求職無業者)は56.4万人で減少傾向にあるが、対人口比率は高まっている。35~44歳まで拡大すると、さらに40.1万増える。
- 親世帯の年収との関係では、低学歴層ではより年収が高い方が、高学歴層ではより年収が低いほうが求職活動をしていない。豊かな家計だからニート状態を選択しているともいえないし、貧困家庭だからニート状態に陥るともいえない。
- 非求職無業者のうち就業希望を持つ者は26.2万人(46.5%)、就業希望のない者は29.2万人(59.1%)。高学歴者には就業希望を持つ者が多く、低学歴者には就業希望のない者が多い。高学歴層の場合、正社員の専門技術職や事務職を希望、資格などが不足していると考えて勉強しているケースも少なくない。低学歴層の場合、就業希望を持たない理由は「病気やけが」が多いが、中学卒では仕事をする自信が持てないも少なくない。
- 1年前の状況が「通学も家事もしていない無業」であった者が7割を超え、特に男性の30歳代後半や40歳代前半では9割以上。
- これまでに就業経験のない者の割合がこの5年で上昇、男性の29歳以下、女性の20歳代前半層で増加幅が大きい。すなわち、就業経験のある者(=離職してニート状態になる人)が主にこうした属性の人で減ってきたと考えられる。
- この結果、最近5年では離職からの期間の長い人が多くなり、長期滞留層の固定化が危惧される。就業経験のない人や離職から日の浅い人は、非求職・非就業希望の理由として、「学校以外での勉強」を挙げることが少なくないが、1年以上無業のままでいる人ではこれが少なく、「探したが見つからない」や「自信がない」が比較的多い。離職から1年以内の学習意欲が高い時期をサポートすることが重要。

# 第3章 若年期の職業キャリアの概観と正社員への移行

- 若い世代ほど初職がパート・アルバイトが多く、正社員が少ない。特に30歳代前半及び同後半において初職の正社員比率の低下は顕著。
- キャリアを類型化すると、2007年時に比べて「非典型一貫」が増加。若い世代ほど正社員キャリア（「正社員定着」+「正社員転職」）が少なく、非典型一貫が多い。「他形態から正社員」は20歳代後半から30歳代前半層に多い。
- 34歳までの非典型雇用では転職希望者が男性の3割以上、女性の2割以上いる。しかし男性では2007年時の同世代より低下。
- 過去1年の非典型雇用から正社員への移行率は14.9%で、2007年時より低い。
- 正社員への移行の規定要因分析の結果は、2007年時の分析結果を支持。需要側の採否の判断に影響しかつ政策的対応が考えられる要因として投入した前職期間、初職正社員経験、自己啓発の3つの要因が有意に。前職を2年以上続けることで身に就く能力、新卒就職することで得られる新卒向けの教育訓練、そして自己啓発によって身に付けるうる能力が、正社員への移行を後押しするということで、こうした要素もった政策の有効性を示唆する。
- 同分析からは、30歳代の正社員移行が困難になったことも示された。この世代は初職時から正社員比率の低下が大きく、現在非典型雇用である場合には転職希望者が多い。2000年代半ばの景気回復期には20歳代で正社員への移行が進んだが、景気が後退した2012年には、正社員への移行は一挙に難しくなったのだと推測される。それだけに、転職希望を持ちにくくなり前の世代より転職希望者が減っていることも観察された。
- 本調査から算出されるフリーター数は192.4万人で2007年調査時と変わらない水準。年齢別には、20歳代前半までの者が減少し、20歳代後半以上が増えている。年齢を35～44歳に変えた「年齢超えフリーター」数は増加。フリーターになりやすさを示す「フリーター率」を設定して検討すると、年齢が若いほど、学歴が低いほど、また女性のほうがフリーターになりやすいことは長く変わらない。20歳代後半以降の年長層でのフリーター率は上昇傾向にある。
- 1982年調査から7回の調査結果を基に疑似コーホートを作成。どの世代もフリーターが減少するのは景気拡大期であり、パート・アルバイトから正社員に移行するには、景気拡大があって労働力需要が高まることが重要。現在20歳代前半である世代および同後半である世代は、まだフリーター数は減少していない。

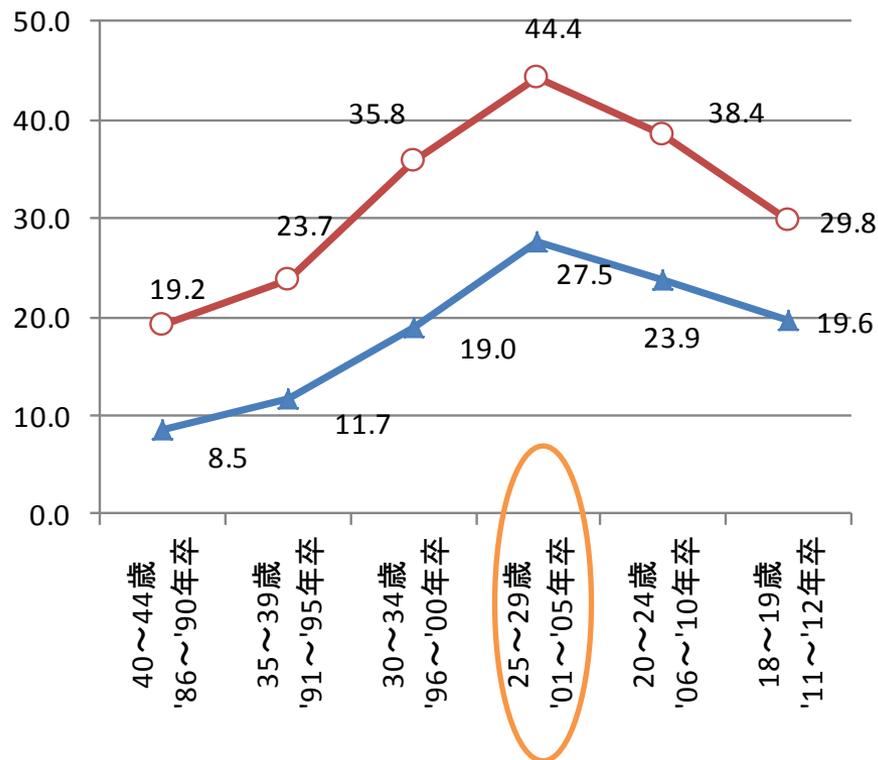
## 第4章 過去1年間の職業能力開発経験

- 職業能力開発の実施状況は就業形態と学歴による差異が大きい。若年正社員の場合は、過去1年の間に半数近くが勤務先による訓練を受講、パート・アルバイトではその3分の1程度の受講率。自己啓発も同様。
- 無業者のうちでは、求職者の自己啓発実施率が高く、2007年時と比べても実施率の上昇が顕著。
- 学歴別には学歴水準が高くなるほど勤務先訓練の受講率も自己啓発実施率も高い。これは就業形態、産業、規模、職業、あるいは、労働時間や年収を統制してもみられる差異。
- 就業形態別には、勤務先による訓練については、正社員では、官公庁や大規模企業、あるいは専門的・技術的職業で受講率が高いなどの差が顕著。パート・アルバイトでは押しなべて実施率は低い。自己啓発については、パート・アルバイトでも業種や職種による違いがややある。労働条件に関しては、年収による差異が明らかで、正社員の場合、年収が高い人が勤務先訓練についても自己啓発についても実施率が高い傾向。
- 継続就業希望者で勤務先訓練の受講率が、追加修業希望者では自己啓発実施率が高い。転職希望者のうち「知識や技能を生かしたい」という理由の者で自己啓発実施率が高い。
- 「就業時間を減らしたい」という人が勤務先訓練も自己開発の実施率も高く、忙しい職場、忙しい人が能力開発により取り組んでいることが考えられる。
- 就業希望がある無業者の2割以上が自己啓発を実施。「知識や技能を生かしたい」という理由で多い。「学校を卒業した」や「失業している」という理由では、高学歴者ほど実施する傾向。
- 自己啓発は自学自習が最も多いが、特徴的な点をとらえると、パート・アルバイトの場合では「専修学校・各種学校の講座」や「公共職業能力開発施設の講座」の受講が、求職者では、「公共職業能力開発施設の講座」、非求職無業者では、「専修学校・各種学校の講座」と「その他」の受講が他の就業類型より多い傾向。
- 勤務先訓練は、大企業や官公庁では「勤務先での研修」が多いが、30人未満規模では「勉強会・研修会への参加」、「講習・セミナーの傍聴」が多く、「公共職業訓練施設の講座」「専修学校・各種学校の講座」は小規模企業ほど多く活用している。研修を企業単独で行なうことが難しい小規模企業はこうした外部の機会を利用している。
- 「他形態から正社員」への移行に対する能力開発の影響を、正社員への移行時期を最近3カ月間にしぼることで能力開発との前後関係を制限し検討。正社員に移行した者のほうが勤務先による訓練も自己啓発も実施率が高かった。その際、正社員移行者では、公共職業能力開発施設を活用した者の比率がより高く、さらに2007年よりその比率は高まっていた。正社員への移行促進に公共職業能力開発施設の講座が貢献していることを示唆。

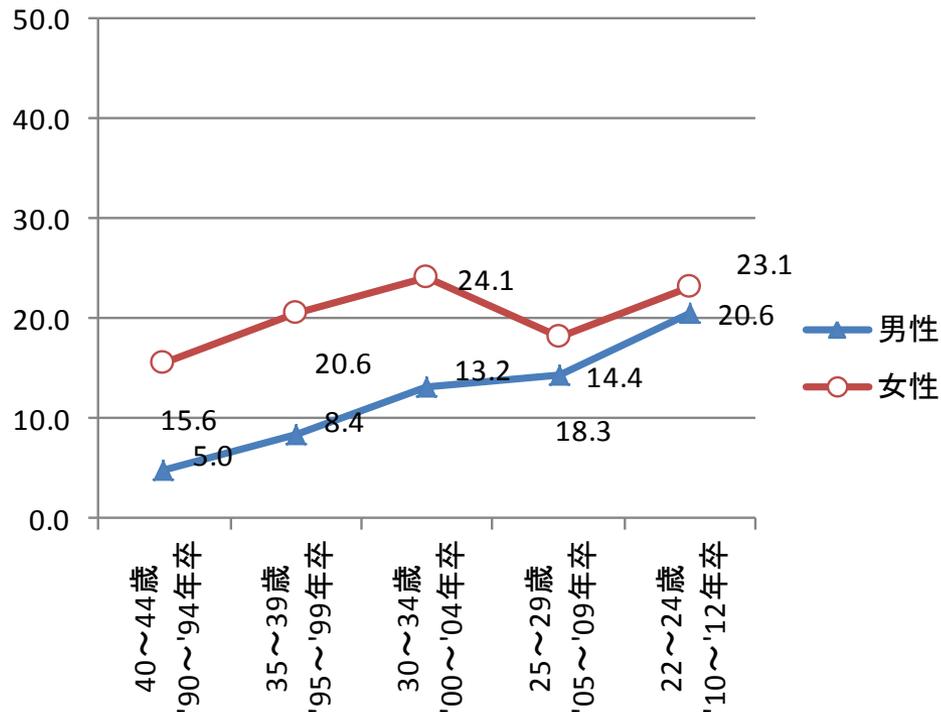
第3章から若年者の初期キャリアを中心に  
(付属統計からの作図をふくむ)

図1 初職が「非典型雇用」であった者の比率の推移

①高卒



②大卒



注: 卒業年は年齢から推定したものであり、若干のずれを含む。

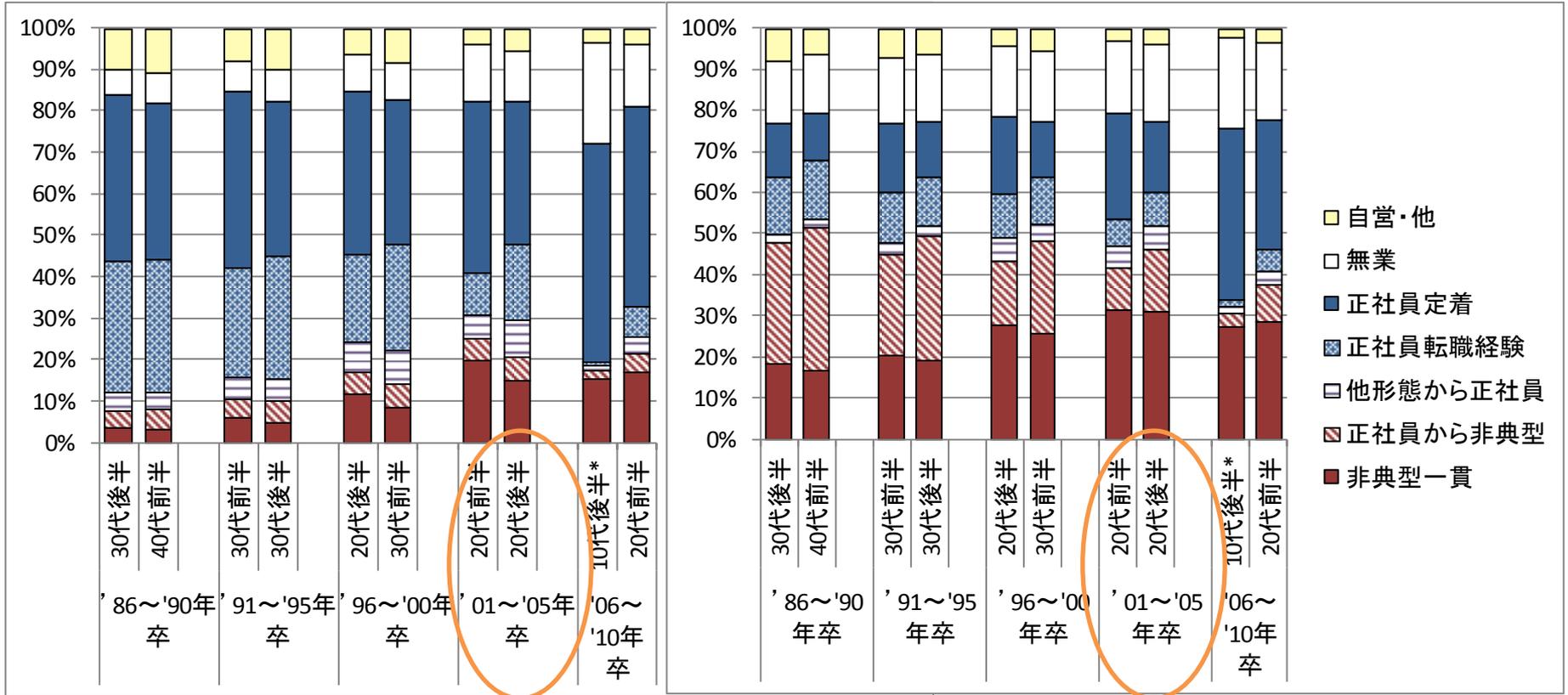
「在学中」、および「主に通学」とした者を除く。

「非典型雇用」は、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」であって、「正規の職員・従業員」ではない者

図2 キャリア類型(=初職・前職・現職の3時点の就業形態に注目した類型化)の変化  
: 擬似コホートとして扱い、2007年と2012年の2時点比較(=5歳の加齢による変化)

①高卒・男性

②高卒・女性

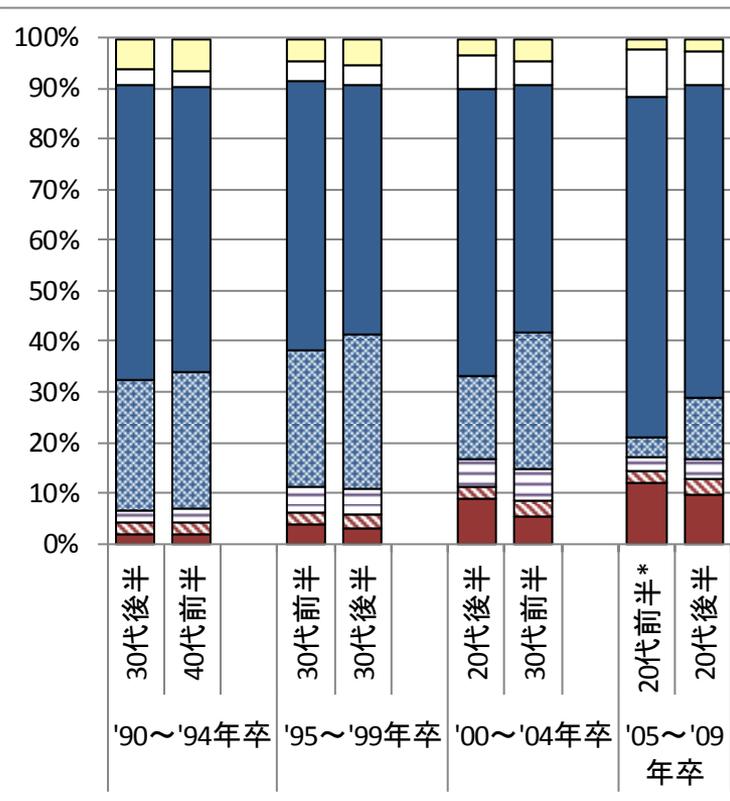


\* 卒業年は年齢と学歴から推定したもので、おおよその目安。

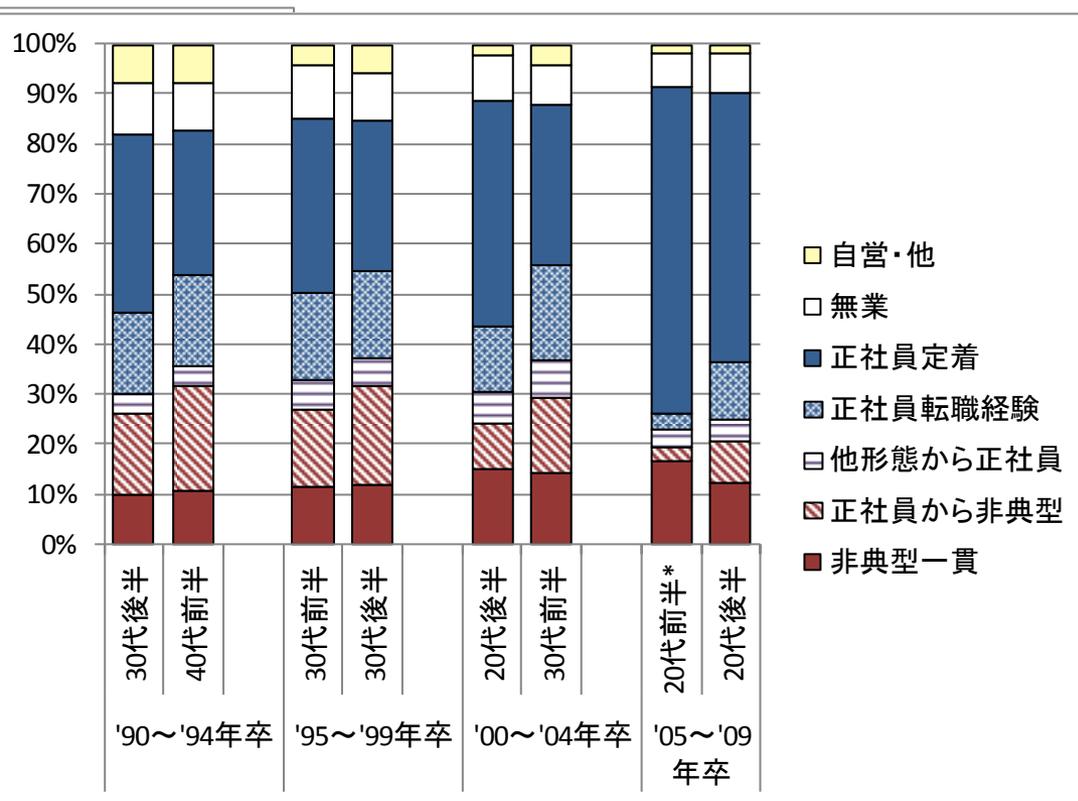
\* 10代後半は、'06~'07年卒のみ。

在学中の者、および専業主婦(夫)を除く。

### ③大卒・男性



### ④大卒・女性



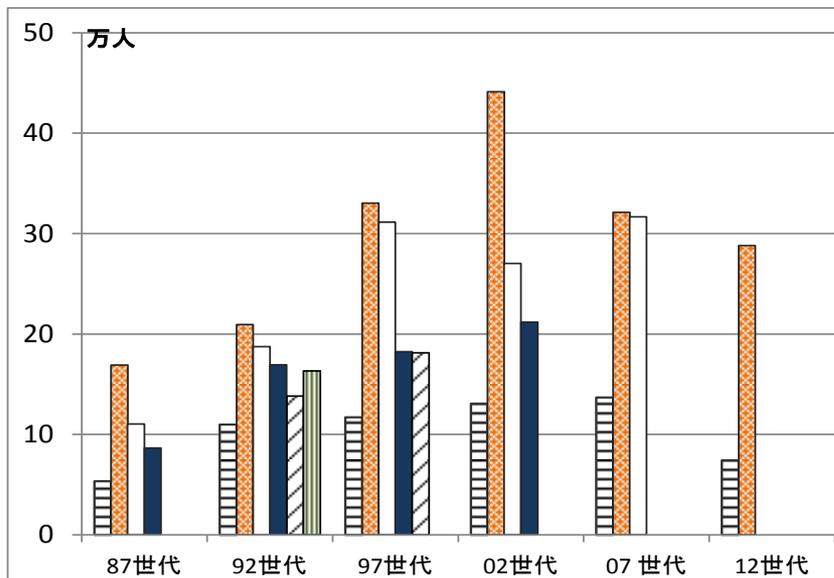
\* 卒業年は年齢と学歴から推定したもので、おおよその目安。

\* 20代前半は、'05~'07年卒のみ。

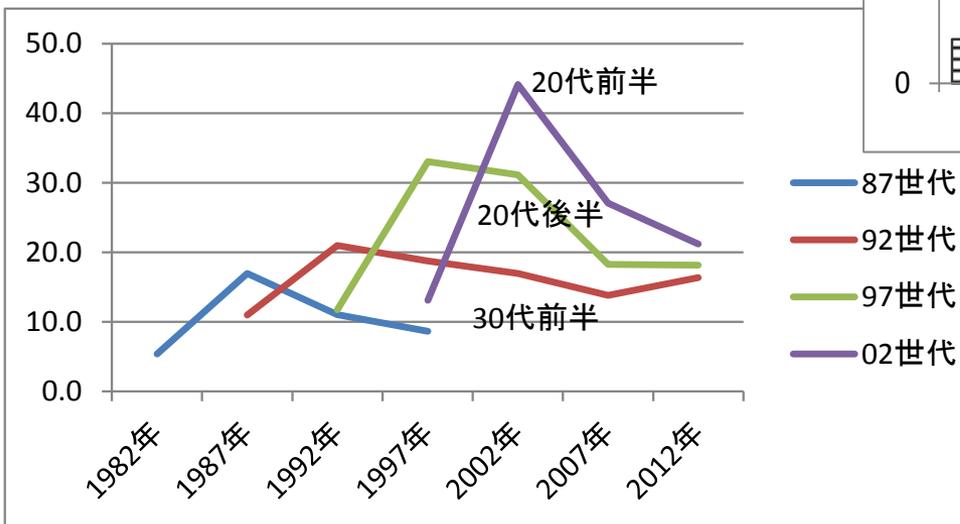
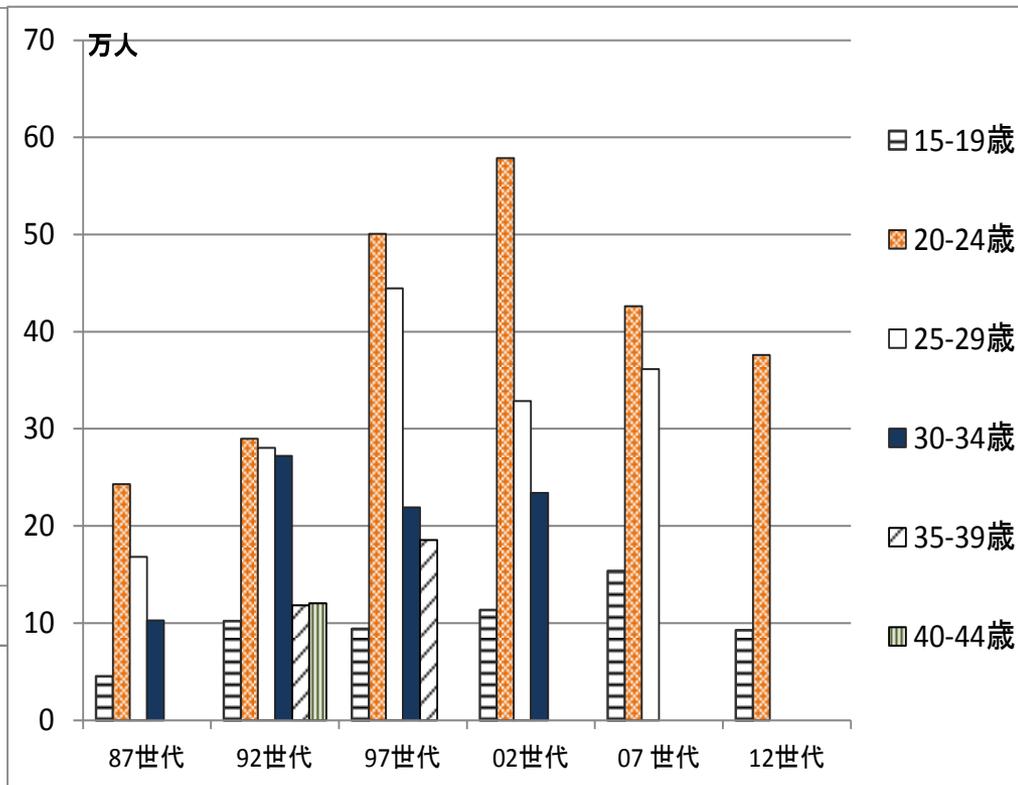
在学中の者、および専業主婦(夫)を除く。

図3-31 フリーター(=パートアルバイト就業者・同就業希望者/女性は未婚)数の世代別推移  
(疑似コーホートとして扱い、1982調査～7回の調査を接続)

①男性



②女性



図表3-24 過去1年間に非典型雇用の職を離職した者の正社員への移行規定要因(15-44歳、在学中を除く)(ロジステック回帰分析; 正社員への移行=1)

方程式中の変数	モデル(2)		モデル(3)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<b>雇用形態D&lt;基準:アルバイト&gt;</b>				
パート	-0.272	0.762 ***	-0.250	0.779 **
労働者派遣事業所の派遣社員	-0.277	0.758 **	-0.069	0.934
契約社員	0.263	1.300 ***	0.211	1.235 **
嘱託	0.546	1.727 ***	0.315	1.370 *
その他	0.141	1.152	-0.020	0.980
女性	-0.853	0.426 ***	-0.901	0.406 ***
<b>年齢&lt;基準:15-19歳&gt;</b>				
20-24歳	0.461	1.586 **	0.162	1.176
25-29歳	0.293	1.340 *	-0.110	0.896
30-34歳	0.023	1.024	-0.357	0.700 *
35-39歳	-0.091	0.913	-0.441	0.644 **
40-44歳	-0.124	0.883	-0.436	0.647 **
家事・通学の傍らに仕事	0.070	1.073	-0.024	0.976
配偶者あり	-0.397	0.672 ***	-0.417	0.659 ***
子	-0.228	0.796 ***	-0.256	0.774 ***
<b>地域D&lt;基準:関東&gt;</b>			略	略
<b>学歴D&lt;基準:高校卒&gt;</b>			略	略
<b>前職職種D&lt;基準:生産工程職&gt;</b>			略	略
<b>前職産業D&lt;基準:製造業&gt;</b>			略	略
<b>前職継続年数D&lt;基準:2年以上3年未満&gt;</b>				
1年未満				-0.730 0.482 ***
1年以上2年未満				-0.284 0.753 ***
3年以上5年未満				0.199 1.220 *
5年以上10年未満				0.310 1.364 *
10年以上				-0.253 0.776
初職が正社員				0.523 1.686 ***
過去1年に自己啓発あり				0.118 1.125 *
定数	-1.042	0.353 ***	-1.164	0.312 ***
Nagelkerke R2 乗	0.086		0.122	0.151
N	14,043		14,043	14,043

図表4-19 最近3カ月の「非典型雇用から正社員への移行」と過去1年間の能力開発実施状況(15～44歳、在学中を除く)

	合計(人)	勤務先が実施した訓練	自己啓発*	公的助成付き自己啓発*	いずれも実施しなかった
3か月以内に非典型から正社員	355	20.0	27.0	4.2	61.7
非典型一貫	35,225	19.3	16.9	1.9	70.9

\*P<0.01で有意

図表4-20 最近3カ月の「非典型雇用から正社員への移行」と過去1年

	3か月以内に非典型から正社員	非典型一貫
大学・大学院の講座の受講	2.1	5.1
専修学校・各種学校の講座の受講	6.3	6.8
公共職業能力開発施設の講座受講	<b>19.8</b>	7.7
講習会・セミナーの傍聴	12.5	16.8
勉強会・研修会への参加	5.2	18.0
通信教育の受講	<u>11.5</u>	11.5
自学・自習	50.0	57.4
その他	14.6	9.5
自己啓発実施者計(人)	100.0 96	100.0 5,953

注:背景がグレーの数値は、2007年調査時に比べて5%ポイント以上の減少、太字下線は5%ポイント以上の増加を示す。

## 若者の活躍促進に向けた課題と対応策について

### ➤ 学校から職業への移行の円滑化

新卒就職における組織的支援の強化

中途退学者・学卒未就職者の孤立化を防ぐ学校と支援機関との連携

産業界との連携の下でのキャリア教育・職業教育／育成すべき能力の明示化

進学に伴う地域間移動を含めた移動実態の把握、適時の地域間移動を伴う就業支援。

企業情報の開示とワークルールの周知・遵守の徹底／教育

中小企業の人材育成力強化

### ➤ 非典型雇用・無業からのキャリア形成支援

若年非正規典型雇用者・無業者に対する 職業能力開発＋相談支援（＋職業能力評価）

雇用型訓練・職業資格取得・産学連携型の長期的な学びなどへの支援

正社員登用の促進

孤立化の回避：伴走型支援／中間的就労の確立

### ➤ 起業／NPO就業などの「他の選択肢」への理解促進

そこでのキャリアが評価される風土づくり

## 世界的な若年雇用状況悪化の中での日本の移行

わが国では若年者の雇用状況にも改善が見られているが、世界的には厳しい状況が続いており、2013 年の世界の若者（15-24 歳）の失業率は 13.1%と壮年層の 3 倍の水準となっている（ILO,2014）。特に、就業も就学もしていない若者（NEET<sup>1</sup>）の場合、その後の長期にわたるキャリアに残される傷（scarring effect）が懸念されている（OECD,2012）。

もともと日本の若年失業率や若年人口に占めるニート比率は、国際的にみれば悪い水準ではなく、この問題にうまく対処してきた国の一つだといえる。その背景として指摘されてきたのが、新規学卒採用と企業内育成の雇用慣行であり、また同時に発達してきた学校も関与する就職斡旋システムである。学校卒業から就業までに時間がかかることが多い多くの国々に対して、わが国では、卒業と同時に雇用期限に定めのない「正社員」になることが一般化していた。

そうした「間断のない移行」が揺らぎ始めたのが 1990 年代半ばである。新卒採用枠が狭まり、一方で若年非正規雇用者が急増した。

ここでは、それ以降に学校を卒業した人たちのその後の職業キャリアを実態調査から明らかにしたい。用いるのは、総務省統計局が 5 年毎に行なっている「就業構造基本調査」である。直近の 2012 年調査の場合、対象数は全国から抽出した約 47 万世帯・約 100 万人で、さまざまな分析に耐えうる標本調査である。JILPT では総務省統計局から許可をいただき、15 歳から 44 歳までの約 37 万人の個票データを独自に分析した。この分析結果が今回公表した資料シリーズ『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より』である<sup>2</sup>。

### 「間断のない移行」の変化と非典型雇用から正社員への移行

2007 年調査から、新たに「学校卒業後の最初の仕事」が調査項目に入った。まず、これに注目する。図 1 は、高卒者と大卒者について、初職が非典型雇用であった人の比率を卒業年代グループごとにみたものである。高卒者では、その比率は、男女とも「'86~'90 年卒」では低かったが「'01~'05 年卒」で最も高くなり、その後は低下している。「'01~'05 年」は高卒求人倍率が近年で最も低かった時期であり、個人の側から初職を把握すれば、非典型雇用で職業キャリアを始めた人は、男性の 3 割女性の 4 割強と非常に多かった<sup>3</sup>。一方大卒の場合は、高卒ほどは非典型雇用に就いた人は多くないものの、やはり増加傾向にあり、男性の場合は直近まで上昇し続けている。「間断のない移行」は正社員への移行とい

<sup>1</sup> Neither in employment, nor in education or training:就業も在学も訓練も受けていない状態をさす。日本の「ニート」は、これに「求職活動をしていない、主に家事をしている者ではない」という条件を加えて定義している。国際的な定義ではこの条件をつけないので、失業者も含まれる

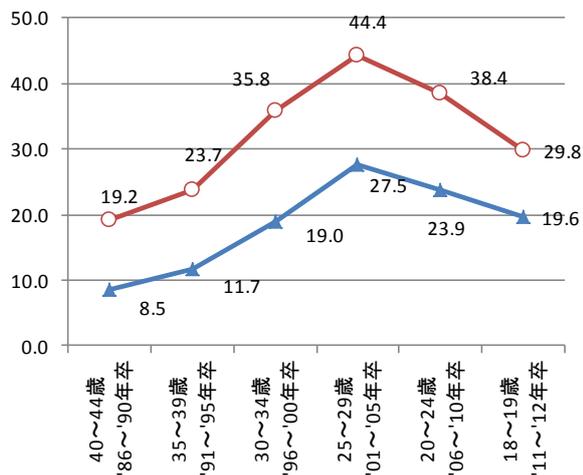
<sup>2</sup> これ以前の 2002 年調査、2007 年調査についても同様に個票の特別集計を行っており、結果は JILPT(2005)、同(2009)として公表している。

<sup>3</sup> 学校・ハローワーク経由で把握している就職状況とは隔たりが大きいですが、学校・ハローワークによる斡旋を受けない者や当初は進学予定で卒業した者などが多く存在するという点で、これまでの斡旋システムからはみ出す存在が増えたことを示唆する。

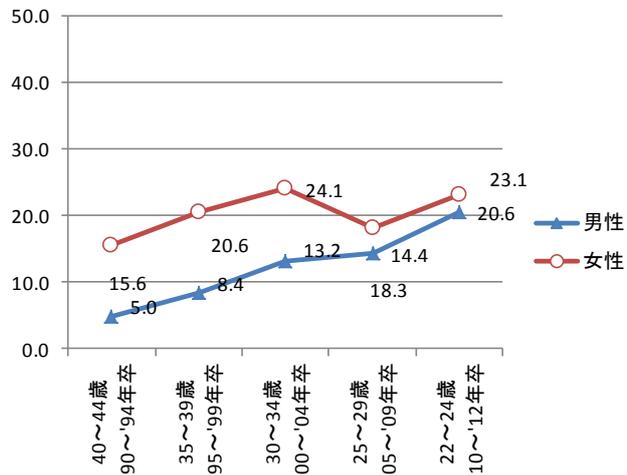
う意味では、大きく変化している。新卒就職システムは変容した。

図1 初職が非典型雇用\*1であった者の割合（卒業年\*2別／分母は卒業者でかつ予備校などに通学していない者）

①高卒者



②大卒者



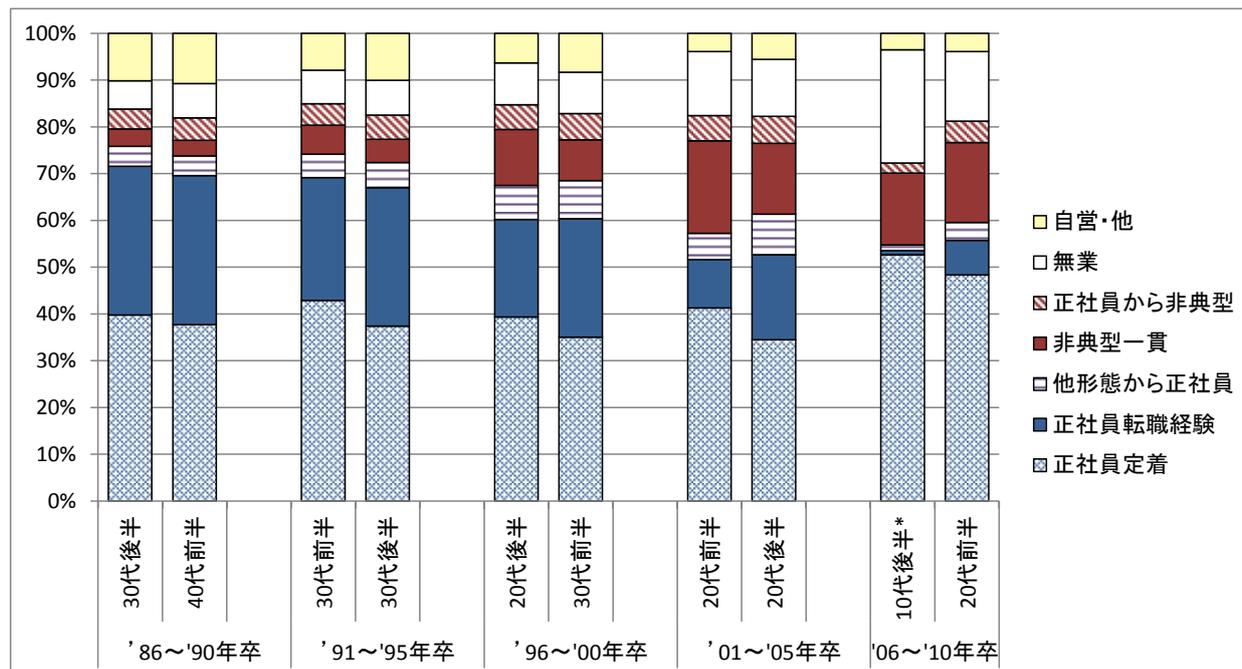
注：\*1 非典型雇用は、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」であって、「正規の職員・従業員」ではない者。

\*2 卒業年は学歴と年齢から推定したものであり、ずれがある場合を含んでいる。

出所：JILPT(2014)から筆者作成。

では、その後はどうか。調査では、現職の就業形態と、前職がある場合はその就業形態が把握されている。初職、前職、現職の3つ時点の働き方に注目して、初期キャリアを類型化した。2007年調査でのそれと2012年調査でのそれを、年代グループごとにまとめて示したのが、図2である。紙幅の関係もありここでは高卒男性のみを示す。初職が非典型雇用だった人が最も多かった「'01~'05年卒」に注目すると、不安定な市場に居続ける「非典型一貫」型は20代前半頃には20%、20代後半になっても15%を占める一方、途中で正社員に変わる「他形態から正社員」型も20代後半には1割近くになっており、この世代の高卒男性・初職非典型雇用者の3分の1程度は正社員に移行していると考えられる。それでも、非典型雇用や無業の者の比率は、「'86~'90年卒」（2012年に40歳代前半）の2倍を超え、この世代が卒業時の就職環境の悪さを引きずっていることがわかる。この世代がこのまま壮年層になれば、団塊ジュニア世代の非正規問題より深刻な課題となろう。

図2 高卒男性の初期キャリアの経年変化（卒業年\*1別）



\* 卒業年は学歴と年齢から推定したものであり、ずれがある場合を含んでいる。

\* 10代後半は、'06~'07年卒のみ。

出所：JILPT(2009)およびJILPT(2014)から筆者作成。

この非典型雇用に長期にとどまる人の自立や家族形成を促進するためには、非典型雇用のままの諸条件の向上、新たな雇用区分(限定正社員など)の導入による諸条件の向上、あるいは、非典型雇用から正社員への移行支援などの対応が考えられるが、JILPT(2014)では、非典型雇用から正社員に移行したケースの分析を行なった。ここから、非典型雇用離職者を正社員として雇用する企業は多くがその時点で旺盛な需要がある産業に属しており景気の影響が大きいこと、あるいは、個人の側は女性より男性、年齢は20代で多く、学歴は高いほうが有利で、また、2007年に比べて2012年には30歳代での正社員への移行が難しくなっていることなどを明らかにした。

さらに、過去1年間に非典型雇用を離職した人のうち、次の仕事が正社員であった人とそれ以外の人との比較を通じて、正社員への移行を規定する要因を探った。分析の詳細は資料シリーズを参照いただきたいが、年齢や性別、結婚などの個人の諸条件を統制したうえで検討すると、前職である非典型雇用での一定の就業期間や過去1年間の自己啓発、初職が正社員であったという条件はそれぞれ有意な影響をもった。ここからは前職期間の能力開発が正社員への移行を促進することを指摘している。

#### ニート状態とキャリア

この調査からは、ニート状態<sup>4</sup>の若者のキャリアについても若干の情報が得られる。90年代初めには、ニート状況に至る前に就業経験がある人は少なかったが、90年代末から2000年代初めにかけては就業経験のあるニートが増えた。就業経験があるニートが増加するのは景気が悪い時期であり、労働市場の悪化がニート増加の要因の一つであったと考えられる。さらに、最近5年は、就業経験のあるニートが減少するとともに、就業経験のあ

<sup>4</sup> ここでは、日本型の定義によるニートである。

る場合も離職からの期間の長い人が増えた。すなわち、ニート状態に長くとどまる人が増えているということで、景気の回復があっても労働市場に参入しにくい人が滞留している可能性がある。ニート状態が長期的に傷を残す事態は日本でも起こっている。

学卒時点での景気の悪さがその後のキャリアに影響することや景気回復下でのニート状態への滞留といった事態は、一方で、新卒就職システムに乗った「間断のない移行」が継続されているからこそ重い課題となっている。日本の現状も、世界的な若者雇用問題の深刻化とは無縁ではない。

#### 【引用文献】

ILO (2014) Global Employment Trends 2014 : Risk of a jobless recovery?

OECD (2012) Employment Outlook 2012

JILPT(2005)『若年者雇用の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から』

JILPT(2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」の特別集計より』

JILPT(2014)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より』