
第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

最近の新規学卒者の就職環境は極めて厳しい状況にある。ここ数年、続いている学卒無業者の増加に需要側の要因が働いていることは論を待たないが、一方で若年者の就業意識の変化も多分に影響しているとの指摘もある。第II部第1章でもみたように、今後、若年人口が急速に減少し、稀少となる時、若年者の能力が社会の中で最大限に発揮され、彼ら自身も働きがいのある職業生活を送れるようにするためにはどのようなことが必要となるのか。ここではその方向性を探るため、若年者の就業実態・意識、企業や学校のかかわり方について分析する。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

まず、若年者の就業・失業状況について事実関係をおさえておこう。

第Ⅱ部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

1) 学卒労働市場の状況

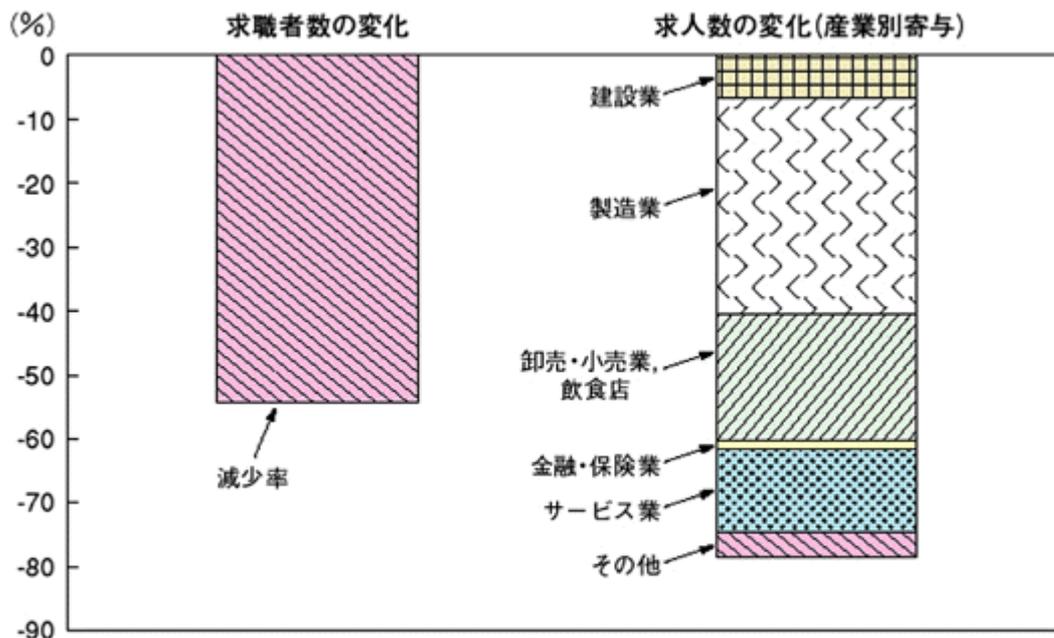
(厳しい学卒労働市場)

第Ⅱ部第1章第1節でみたように、企業における採用抑制中心の雇用調整が続く中で、学卒労働市場はとりわけ厳しい状況に置かれており、新規学卒者に対する求人が大幅に減少している(第Ⅰ部第1章第1節参照)。ここでは、近年では学卒労働市場が最もひっ迫していた1992年(平成4年)3月卒と1999年3月卒の状況の比較により、最近の特徴を詳しくみてみよう。

まず、高卒についてみると、少子化の進行の下で、求職者も1992年3月卒から1999年3月卒にかけて5割強減少しているが、求人は1992年3月卒をピークとして、同じ期間で8割弱の減とさらに大きな減少率となっている。求人数の変化を産業別にみると、減少率の最も大きいのは金融・保険業(85.7%減)であるが、各産業とも7～8割の大幅減となっており、減少寄与は製造業、卸売・小売業、飲食店で大きくなっている(第2-(1)-1図)。こうした求人減を反映して高卒者の就職も、この間、5割強の減少となっており、産業別の状況もほぼ求人変化に見合ったものになっている(付属統計表第61表)。なお、高卒の求人倍率は1992年3月卒の3.34倍から、1999年3月卒では1.57倍と、なお1倍を上回っているものの大幅に低下している。

第2-(1)-1図 高卒求職者数と高卒求人数の変化(1992年3月～99年3月)

第2-(1)-1図 高卒求職者数と高卒求人数の変化(1992年3月~99年3月)



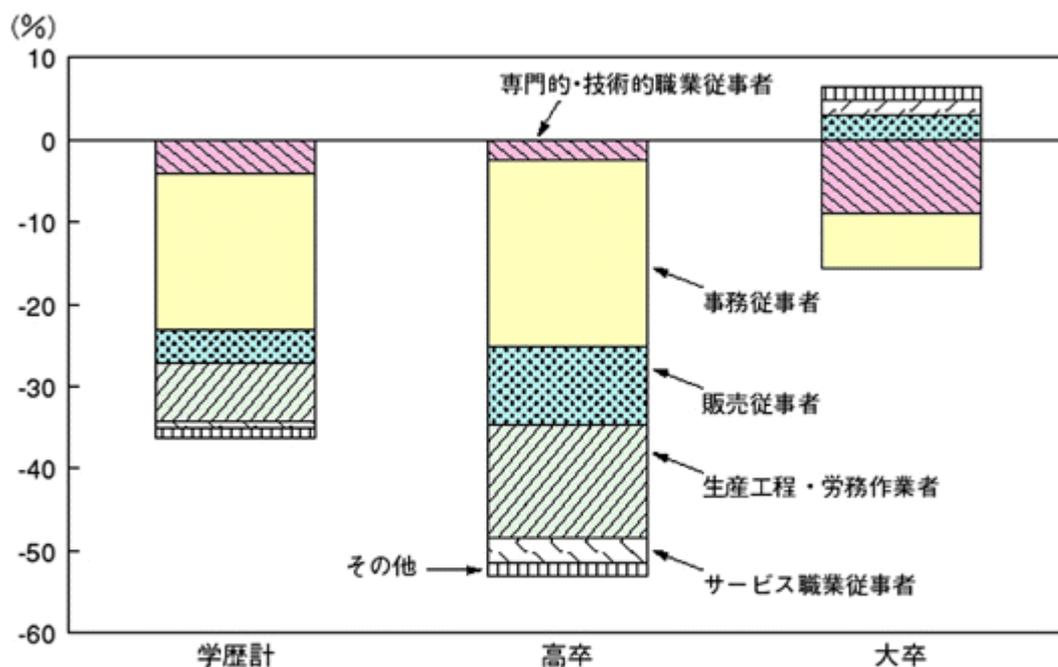
資料出所 労働省「職業安定業務統計」
 (注) 求人数の変化には公務(0.0%)も含む。

次に、大卒についてみると、求職者(ここでは卒業生から進学者を除いたいわゆる就職対象者)は高卒とは異なり、1992年3月卒から1999年3月卒にかけて2割弱増加しているが、その間、求人は(株)リクルートリサーチの「大卒求人倍率調査」によると、3割以上の減少となっている。こうした求人減を反映して大卒者の就職も1割弱減少しているが、産業別にみると、製造業、公務などで大幅減となっている一方で、卸売・小売業、飲食店、サービス業では増加している(前掲付属統計表第61表)。大卒の求人倍率は、前年4月における予測であることなどから高卒の求人倍率と単純に比較できないが、1992年3月卒の2.41倍から1999年3月卒の1.25倍に低下している。

また、職業別の就職者について1992年から1999年の変化をみると、学歴計(高卒及び大卒の計)では約4割減となっており、減少寄与の大半は事務従事者でとりわけ減少が大きい。これを高卒でみると、約5割減少のうち事務従事者の減少寄与が最も大きく、後述するように依然として強い女子の一般事務指向の中で未就職問題が大きくなっている。大卒では、事務従事者や、専門的・技術的職業従事者が教員等の減少等からやはり減少寄与となっているが、サービス職業従事者や販売従事者はプラスに寄与している(第2-(1)-2図)。こうした学卒就職における事務従事者の大きな減少には、最近のOA化による事務処理の効率化などの影響も働いていると考えられ、高卒は後述するような他の学歴への入職ウェイトのシフトも手伝って事務関係の就職環境はとりわけ厳しくなっている。

第2-(1)-2図 就職者数の増減率に対する職業別寄与度の推移(1992年3月~99年3月)

第2-(1)-2図 就職者数の増減率に対する職業別寄与度の推移(1992年3月~99年3月)



資料出所 文部省「学校基本調査」

- (注) 1)1992年において「生産工程・労務作業」は「技能工・採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」となっている。
 2)管理的職業従事者、保安職業従事者、農林漁業作業者、運輸・通信従事者及びその他の合計をその他とした。

さらに、規模別の就職者について1991年から1998年の変化をみると、学歴計でみて、1,000人以上規模が約5割減少しているのに対して、5~29人規模では約5%の減少となっており、中小規模の減少の方が小さい。この背景には不況を反映して大規模企業では採用抑制が強まる一方で、中小規模企業は学卒者に対する潜在的な需要が強いこともあり、大規模から中小規模へのシフトがおきているものと思われる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

1) 学卒労働市場の状況

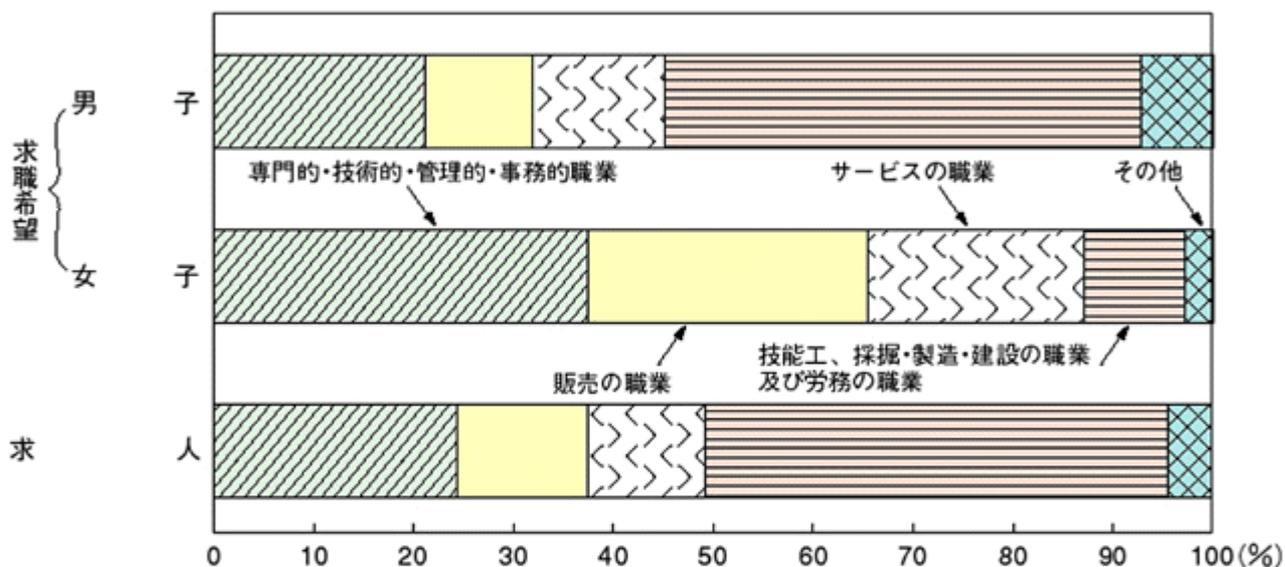
(ミスマッチの存在)

このように学卒求人は減少しているが、一方で中小規模企業を中心に未充足求人も相当数存在している。職業安定業務統計によれば、中小規模企業の高卒求人の充足率は1999年は上昇しているものの、その水準は5～29人規模では47.3%と半分以下にとどまっている。東京都「都内中小製造業の技術・技能集積と人材育成に関する調査」(1999年)によれば、都内の製造業では、経営規模が小さな企業ほど将来的な人材確保の面でも厳しい状況に置かれており、なかでも、技術の継承者となる若年技能者が不足していると考えている企業の割合は全体で6割弱、「継承は不十分」と回答した企業では73.3%にもものぼっている。

また、求人側の急激な変化に求職側が対応しきれず、職種間に大きなミスマッチが発生している面もある。1999年3月高卒について、求人の職種構成と求職者の希望職種構成とを対比すると、求人においては技能工、採掘・製造・建設作業者のウェイトが高いのに対し、求職は専門・技術的・管理的・事務的職業従事者、販売従事者、サービス職業従事者のウェイトが高くなっており、その傾向は特に女子で顕著である。こうした求人と求職の職種によるミスマッチにより、他の職種での就職可能性はあっても、希望職種での就職を希望して無業者となる層も多いと考えられる(第2-(1)-3図)。

第2-(1)-3図 高卒求職希望と求人のミスマッチ (1999年)

第2-(1)-3図 高卒求職希望と求人とのミスマッチ(1999年)



資料出所 労働省「新規学卒者の求職動向調査」「職業安定業務統計」
 (注) 1) 求職希望は卒業前年の1998年5月15日現在の状況である。また、「職種未決」分の人数を各職種の比率に応じて按分の上、各職種に配分している。
 2) 求人は、1999年3月新規学卒者(高校)について1999年6月末日までの間に取り扱った求人状況である。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

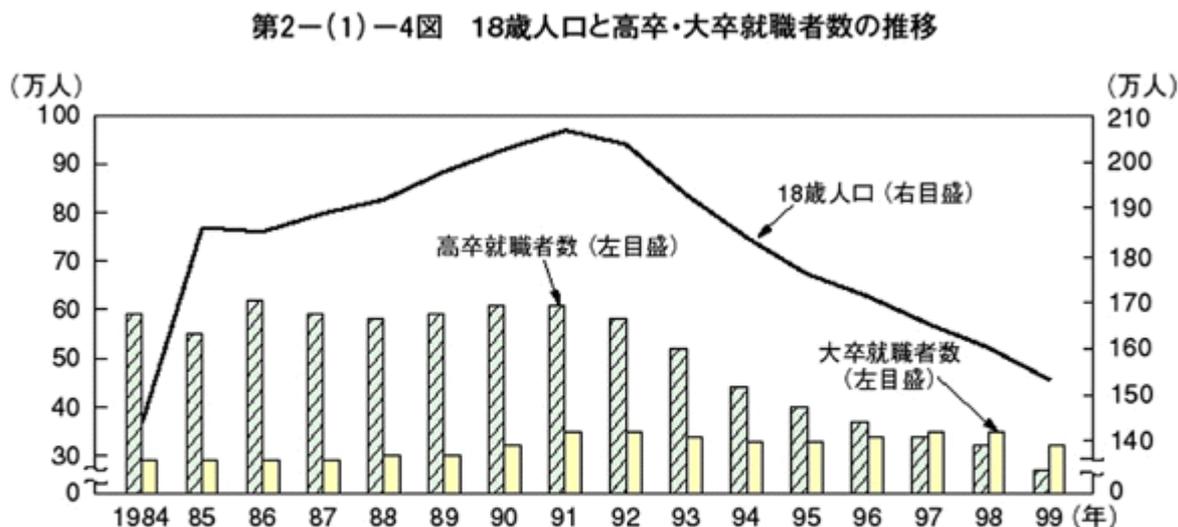
第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

1) 学卒労働市場の状況

(高卒から大卒へ入職ウェイトがシフト)

前述の学卒就職者を学歴間で比べると、高卒から大卒へのシフトがみられ、1997年以降大卒就職者が高卒就職者を上回る状況となっている。その背景として進学率の上昇がある。1992年以降、18歳人口は減少に転じているが、その減少の多くは高卒就職者の減少につながり、この間、大学・短大等への進学者は減少していない(第2-(1)-4図)。

第2-(1)-4図 18歳人口と高卒・大卒就職者数の推移

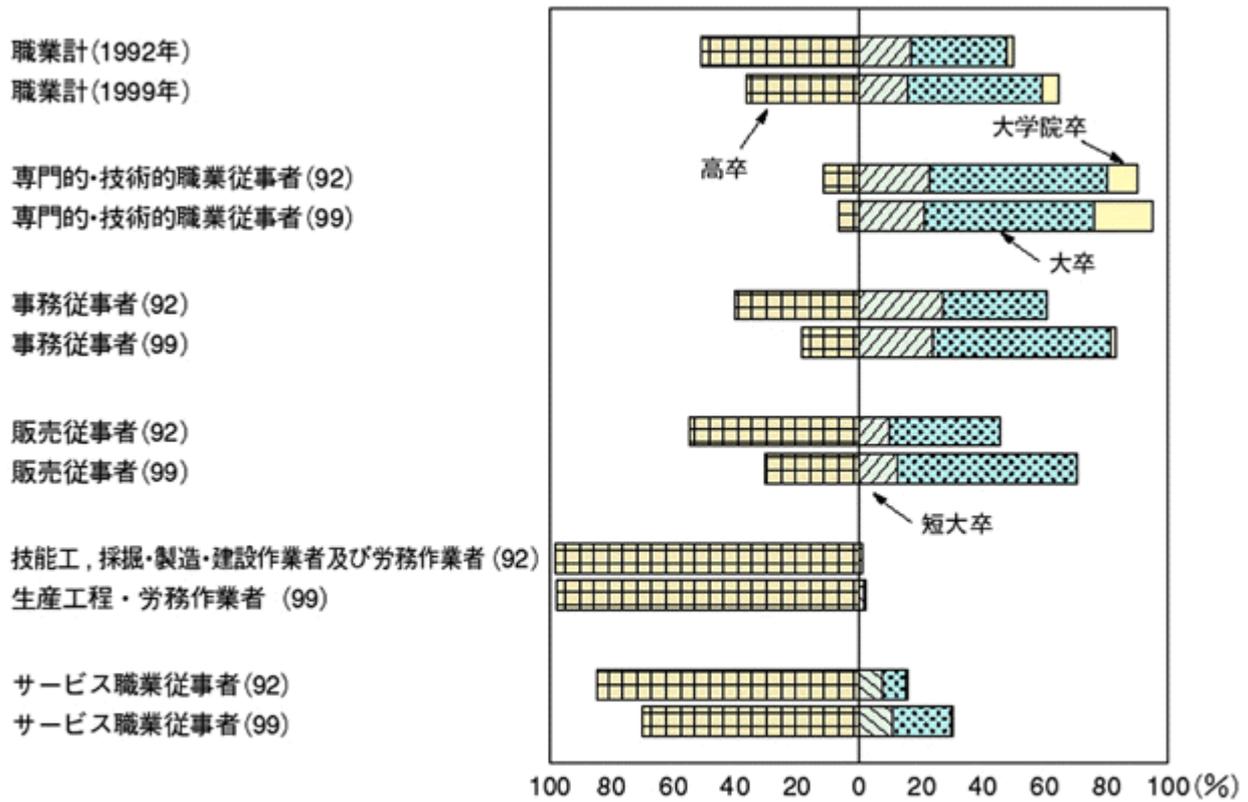


資料出所 総務庁統計局「10月1日現在推計人口」、文部省「学校基本調査」
 (注) 高卒就職者数及び大卒就職者数には、就職進学者は含まれていない。

さらに、学歴による職種別入職ウェイトも大きく変化している。事務従事者、販売従事者で高卒者から大卒者へのシフトが著しく、1999年には、事務従事者では短大卒者が高卒者を上回り、販売従事者では大卒者が過半数を占めるに至っている(第2-(1)-5図)。

第2-(1)-5図 新規学卒者の職業別学歴構成変化 (1992年3月～99年3月)

第2-(1)-5図 新規学卒者の職業別学歴構成変化(1992年3月~99年3月)



資料出所 文部省「学校基本調査」
 (注) 1992年において「生産工程・労務作業者」は「技能工, 採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」となっている。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

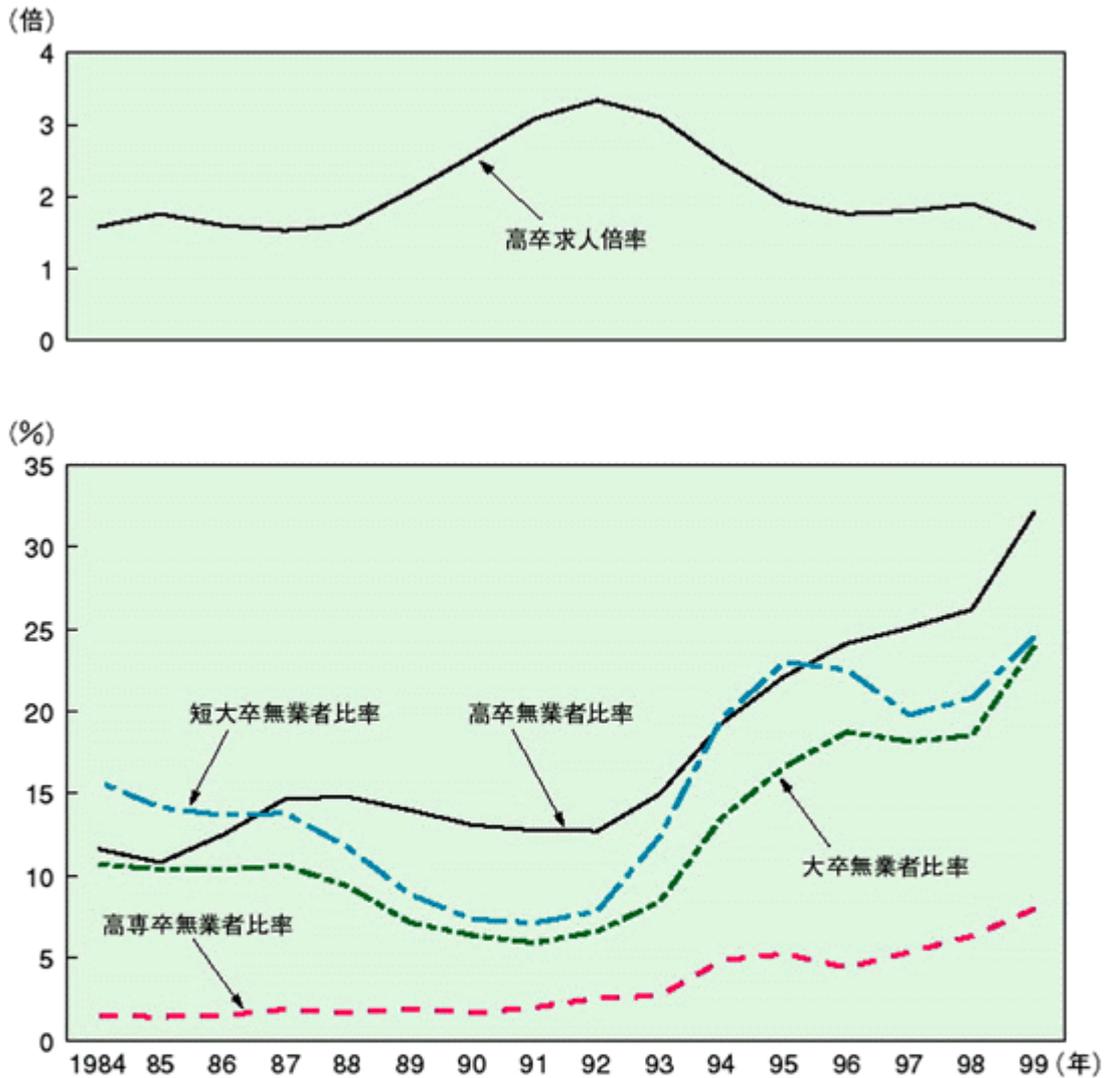
1) 学卒労働市場の状況

(学卒無業者の増加)

文部省「学校基本調査」によると最近5年間で学卒無業者(学卒後、進学も正規の就職もしていないことが明らかな者)は大きく増加している。無業者比率(無業者/(無業者+就職者))を学歴別にみると、高卒で最も高くなっており、高卒の求人倍率が1992年をピークに低下するのに伴って高卒の無業者比率は急上昇し、その後、求人倍率が微増に転じたあとも上昇を続けている。1999年には高卒無業者比率は3割を超え、大卒、短大卒(一時的な職に就いた者は除く。)でも約4分の1を占めており、学歴計(高卒、高専卒、短大卒、大卒及び大学院卒の計)では学卒無業者数は約30万人となっている(第2-(1)-6図)。

第2-(1)-6図 学歴別無業者比率、高卒求人倍率の推移

第2-(1)-6図 学歴別無業者比率、高卒求人倍率の推移



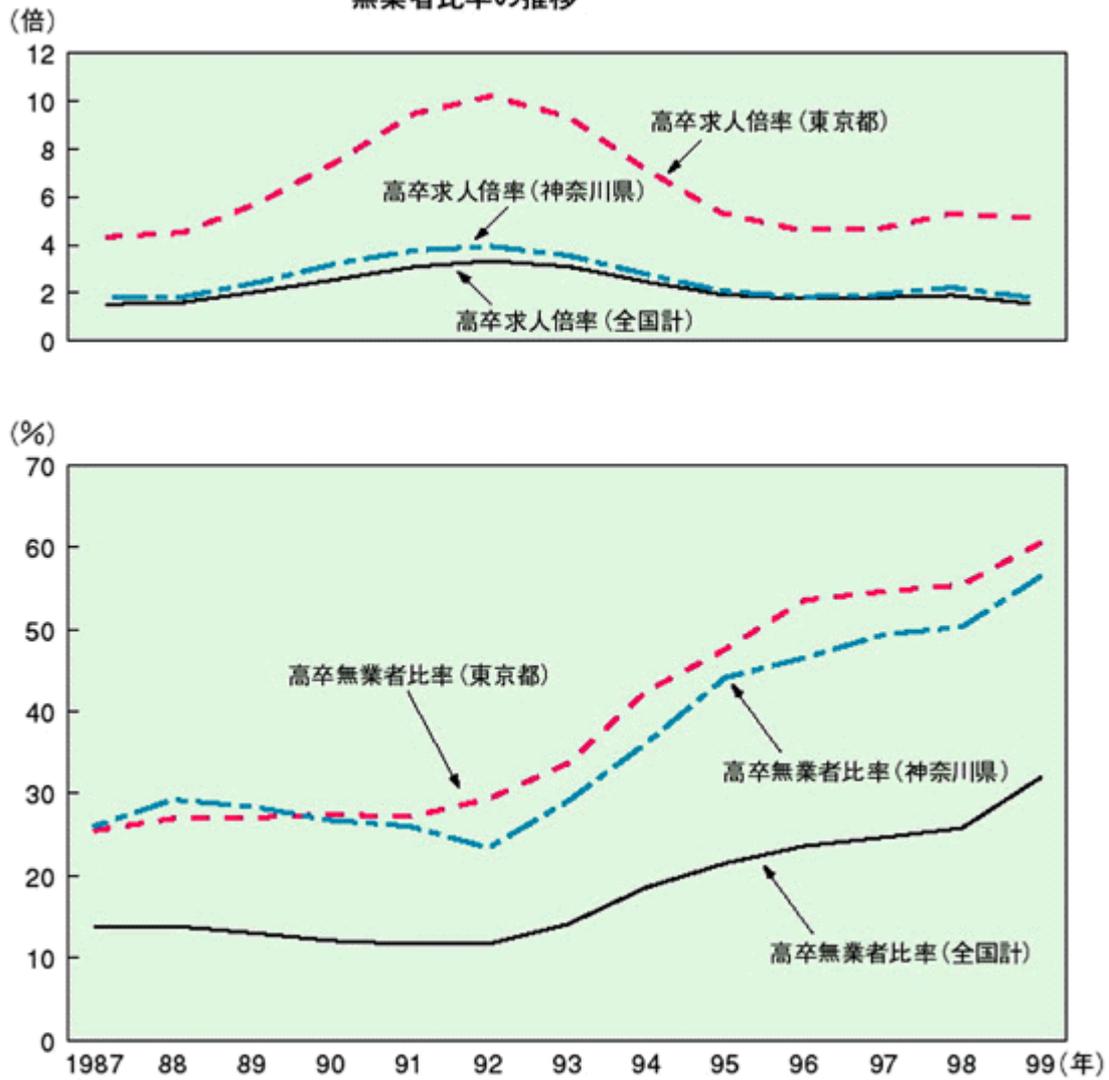
資料出所 労働省「職業安定業務統計」文部省「学校基本調査」

- (注) 1) 無業者比率は、無業者及び就職者に占める無業者の比率とする。
 2) 1999年の「学校基本調査」より高卒無業者は「左記以外の者(家事手伝いをしている者外国の大学等に入学した者は大学等進学者、専修学校(専門課程)進学者、専修学校(一般課程)等入学者、公共職業能力開発施設等入学者、及び就職者に該当しない者で進路が未定であることが明らかな者)」と表記を改められた。
 3) 2)と同様、高専卒、短大卒、大卒無業者は「左記以外の者(家事手伝い、研究生として学校に残っている者及び専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発施設等へ入学した者、又は就職でも進学者でもないことが明らかな者)」と表記を改められた。
 4) なお、高卒、高専卒の無業者には、一時的な職に就いた者が含まれ、短大卒、大卒の無業者には、一時的な職に就いた者は含まれない。

また、東京都や神奈川県といった比較的求人倍率も高く、必ずしも労働力需要が低迷しているとはいえない地域において、高校卒業後の進路として「無業」を選択する者の割合が高いといった現象もみられる(第2-(1)-7図)。

第2-(1)-7図 東京都及び神奈川県における高卒の求人倍率及び無業者比率の推移

第2-(1)-7図 東京都及び神奈川県における高卒の求人倍率及び無業者比率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、文部省「学校基本調査」
 (注) 第2-(1)-6図と同じ。

このように学卒無業者の数は増加しているが、求人倍率が下げ止まったにもかかわらず、その増勢が衰えていないこと、地域的に求人倍率の高い地域でも無業者比率が高い地域がみられること、などをみると、無業者の増加は、単に需給関係だけではなく、若年者の意識変化など供給側の要因も働いているものと考えられる。これについては第II部第2章第2節で詳述する。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

1) 学卒労働市場の状況

(諸外国における学卒無業の状況)

最近、我が国で顕著になってきている学卒無業の状況は諸外国ではどうなっているのだろうか。各国の学校卒業後の無業者数については比較可能な統計資料がないため、ここでは就職者に占める正規の就業に就いていない者の比率を比較することとする。学卒1年後の就業状況をOECD諸国(日本は含まれていない)の平均でみると、雇用制度の違いや有期雇用者とパートタイム労働者との重複の可能性もあるが、就職者の半数が有期雇用、30%がパートタイムとなっており、我が国の学卒後すぐに入職した者におけるパートタイム比率が10~15%であることを踏まえると、各国とも日本に比べてかなり正規雇用に就いている割合が低いことが類推される(付属統計表第62表)。諸外国では我が国以上に学校から正規雇用への移行が円滑に行っていないと考えられる。

海外における学校から仕事への移行について

海外における学校から仕事への移行については以下のとおりとなっています。

1 アメリカ

日本と同様に、中等教育において職業訓練はほとんど行われてきませんでした。1994年のスクール・トゥ・ワーク法(School to Work Act)の成立から、高校生に対して実際の職場での経験を持たせ、学校から職場への移行をスムーズにするプログラムが試みられています。実施主体は州政府、学区、学校等で、その内容は1)高い技能を修得するための職業訓練、実際の職場での経験、2)職業選択を援助するためのキャリアガイダンス、3)企業と学校の間の円滑な連携を図るものとなっています。

2 ドイツ

7割以上の者が中等教育段階から職業教育を受け、仕事への移行過程はすでに学校の段階から始まっています。「デュアル・システム」という伝統的なもので、職場での職業訓練と学校での職業教育を組み合わせるようになってきました。最近では、1)企業で用意できる訓練生のポストの不足、2)養成訓練終了後の訓練生の採用の減少、3)企業が提供している養成訓練(手工業、中小企業中心)と訓練生が希望する訓練(事務職、大企業中心)とのミスマッチ等の問題など、システム改善の必要性も指摘されています。

3 フランス

若年者の失業が深刻になっていることから、1997年に今後5年間で35万人の若年者雇用を公共部門で創出するための法案(「若年者雇用の就業拡大に関する法」)が可決されました。地方自治体や各種公共団体が25歳以下の若年者を1年間の期限付きで雇用するとき、政府は社会保障分も含めた賃金の8割相当額を助成金として支給しています。

4 イギリス

ブレア労働党新政権の下で、若年失業者及び長期失業者に対する訓練、雇用援護措置等の「New Deal」政策を1998年4月から実施しています。その下で、政府、産業界及びボランティア団体が協力し、18-24歳の6カ月以上の失業者に対して、1)再就職のあっせん、2)環境保護活動での6カ月間の就労、3)資格の取得を目的としたフルタイムの職業訓練、4)ボランティア組織での6カ月の就労、の4つのプログラムの1つを各人の状況に応じて実施しています。

(注) 日本労働研究機構「変革期の大学採用と人的資源管理」(2000年)及びOECD「Employment Outlook 1998」を参考とした。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

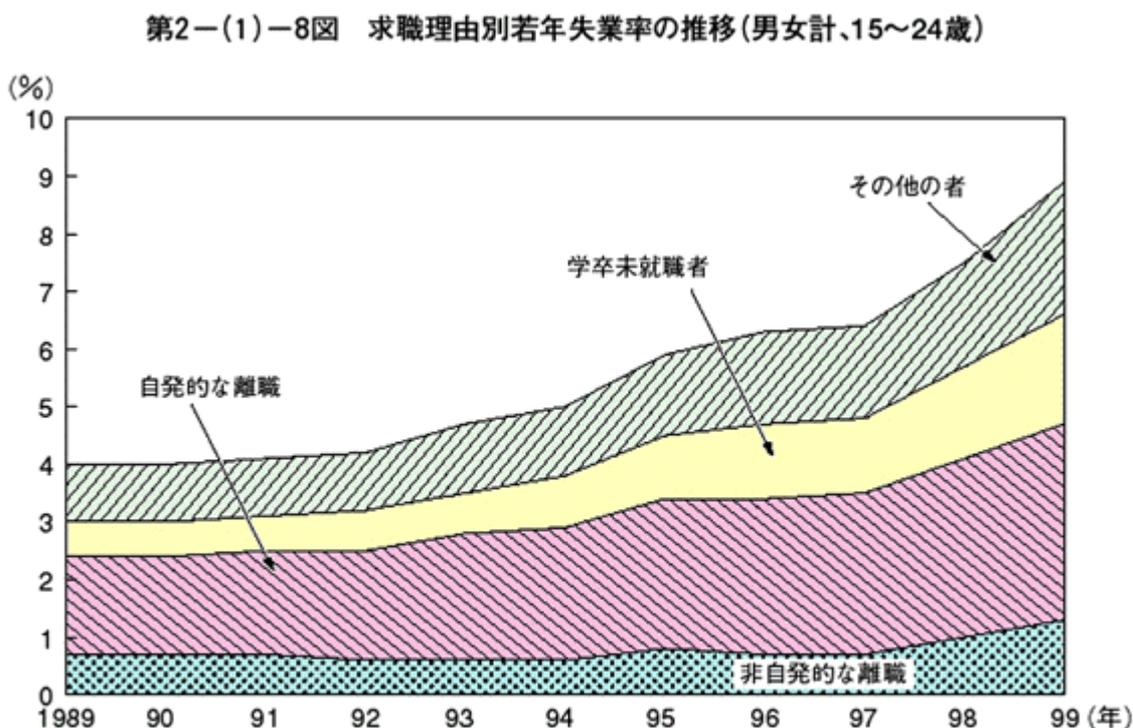
第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

2) 失業の状況

(不況期でも増加する自発的離職)

近年の失業率の高まりへの若年者失業増加の寄与は大きい。ここ10年間に15～24歳の失業率は4.5%から9.1%へ上昇しており、その間の年齢計の失業率の上昇2.4%ポイントに対してこの層の上昇寄与は0.6%ポイントとなっている。99年の15～24歳の失業率を男女別にみると、男性が10.3%、女性が8.2%で男性の方が高くなっている(第2-(1)-8図、第2-(1)-9図)。

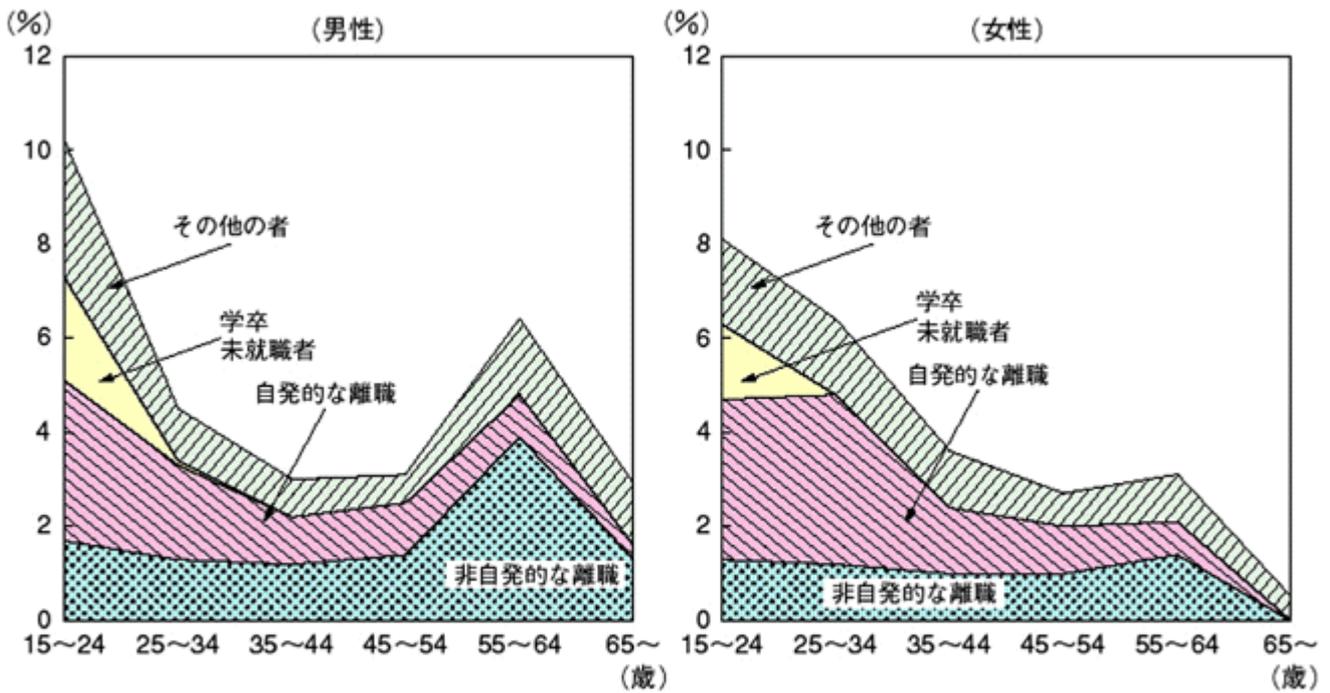
第2-(1)-8図 求職理由別若年失業率の推移 (男女計、15～24歳)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算
 (注) 求職理由別若年失業率＝求職理由別若年失業者数／若年労働力人口

第2-(1)-9図 年齢・求職理由別完全失業率 (1999年)

第2-(1)-9図 年齢・求職理由別完全失業率(1999年)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」から労働省労働経済課試算
 (注) 求職理由別失業率=求職理由別失業者数/労働力人口

15~24歳層の失業者の内訳を求職理由別にみると、中高年失業と異なり、非自発的離職によるものは約14%と少なく、むしろその割合はこの10年で低下している。最も割合が大きいのは、自発的離職による失業であり、バブル期だった10年前に比べて大幅に増加しており、その構成比も当時の4割弱から最近では景気後退局面であるにもかかわらず変わっていない。自発的離職率の上昇要因については後述するが、このような自発的離職失業の趨勢的な増加はこうした離職率の上昇と失業期間の長期化の両方からもたらされているものである。なお、学卒無業者の増加に伴い、学卒未就職による失業は増加しており、全体に占める割合も13.9%から20.8%へと上昇している。また、「その他の者」も22.2%から25.0%に割合が高まっているが、特に、男性20~24歳層での増加が大きく、学卒後仕事を持たなかったか、断続的に仕事をしているいわゆるフリーター層が増加している影響もあると考えられる。

失業期間をみると、6カ月以上失業している者の比率は39.4%とおおむね他の年齢層に比べると低いが、最近の景気の低迷の影響もあり過去と比べると増加しており、失業期間の長期化が若年失業率の高まりの一因となっている(付属統計表第63表)。

なお、今回の不況局面で若年失業が大きく増加した1997年から1999年の動きをみると、数は自発的離職による者が最も多いものの、非自発的な離職による者も増加幅が大きくなっている(付属統計表第64表)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

2) 失業の状況

(諸外国における離職失業の理由)

このように我が国では自発的離職による失業の割合が大きいが、他国ではどうなっているのだろうか。離職失業者の離職理由についてアメリカ、フランスと比較すると、採用制度や失業保険制度に違いはあるが、若年層の非自発の割合がフランスでは9割、アメリカでも7割となっている。特にフランスでは年齢計よりも15～24歳層での非自発の割合が高く、とりわけ若年者に厳しい雇用状況がうかがわれる。(付属統計表第65表)。前述したような学校から正規雇用への移行にかかわる問題が失業の内容にも反映されているものと考えられる。反対に、日本の若年者では非自発的離職は年齢計よりかなり低く2割に満たない割合であり、日本の若年失業における自発離職失業の割合の高さは特徴的であることが分かる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

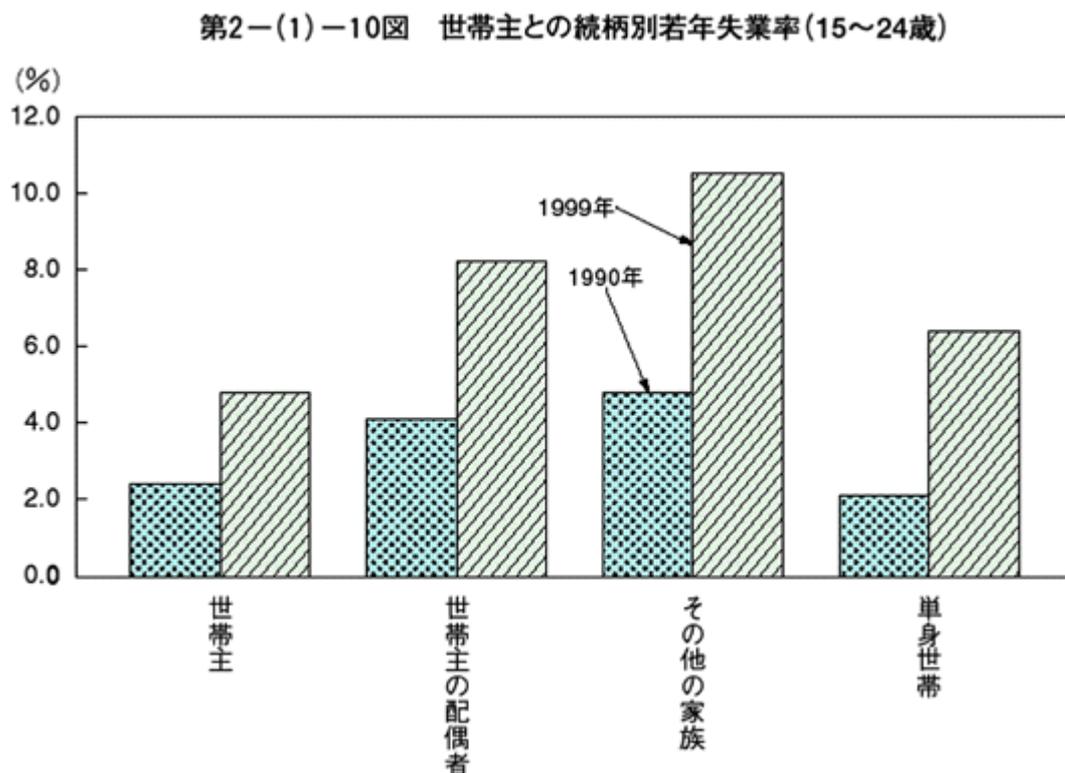
第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

2) 失業の状況

(単身世帯よりその他の家族で増加している若年失業者)

若年者の失業率を世帯主との続柄別にみると、1999年では若年失業者全体では9.2%、単身世帯が4.8%、一般世帯における「その他の家族」が10.5%と、家族と同居している者の失業率の方が高く、1990年から1999年で比較しても、一般世帯における「その他の家族」の失業率は約6%ポイント上昇しており、単身世帯の上昇幅を大幅に上回っている(第2-(1)-10図)。若年失業が「単身世帯」より「その他の家族」で大きく増加していることの背景には、親等の経済的支えが若年者の失業を可能にしている側面もあると思われる。

第2-(1)-10図 世帯主との続柄別若年失業率(15~24歳)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計

第Ⅱ部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

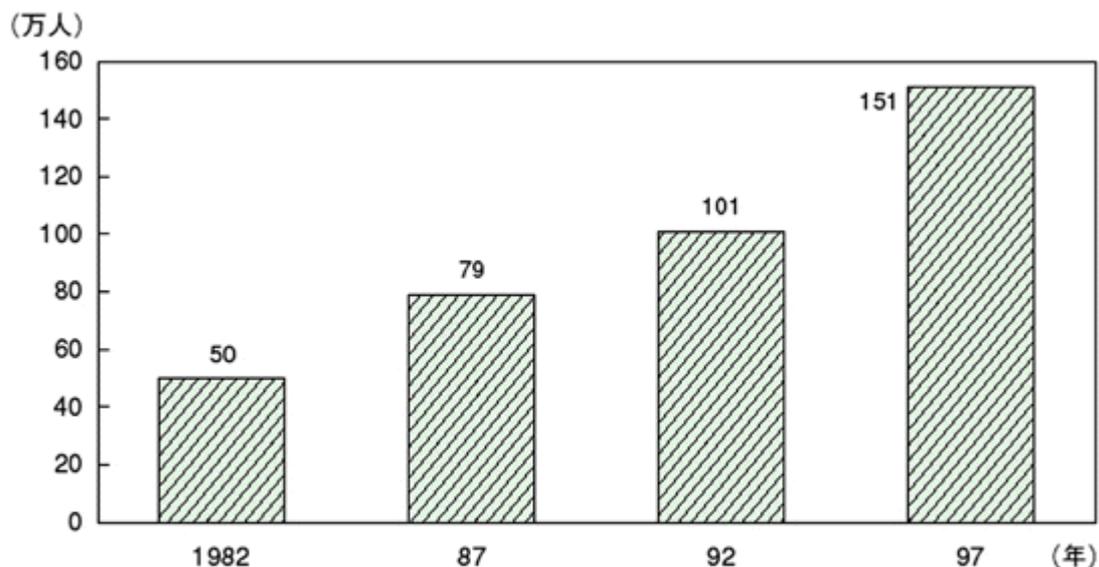
3) いわゆるフリーターについて

(フリーターの実態)

近年進学や正規の就職をせず働いていなかったり、パートやアルバイトとして働く10～20歳台を中心としたいわゆるフリーターが増加している。今、「平成3年版労働経済の分析」と同様、年齢は15～34歳と限定し、1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主に行っている者とし、2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義して、総務庁統計局「就業構造基本調査」の特別集計によりフリーターの数を推計すると、1997年時点で151万人となっている(第2-(1)-11図)。男女別では女性の方が多く1997年では男性61万人、女性90万人となり、年齢別には20～24歳が82万人で最も多く、ついで25～29歳が35万人、15～19歳が20万人、30～34歳になると14万人となっている(第2-(1)-12図)。1982年と比べると全体では3倍に、年齢別にみると特に20～24歳が3.3倍になっている。フリーターの継続状況をコーホート比較で見ると、どの世代においても20歳台後半または30歳台になるとフリーター数は減少しているが、近年ではその減少率が若干低下し、滞留する傾向がみえてとれる(付属統計表第66表)。なお、フリーターにおける有業者数と無業者数を比較すると有業者の方が多く、1997年で有業者は133万人、無業者は18万人となっている。

第2-(1)-11図 フリーター数の推計(男女計)

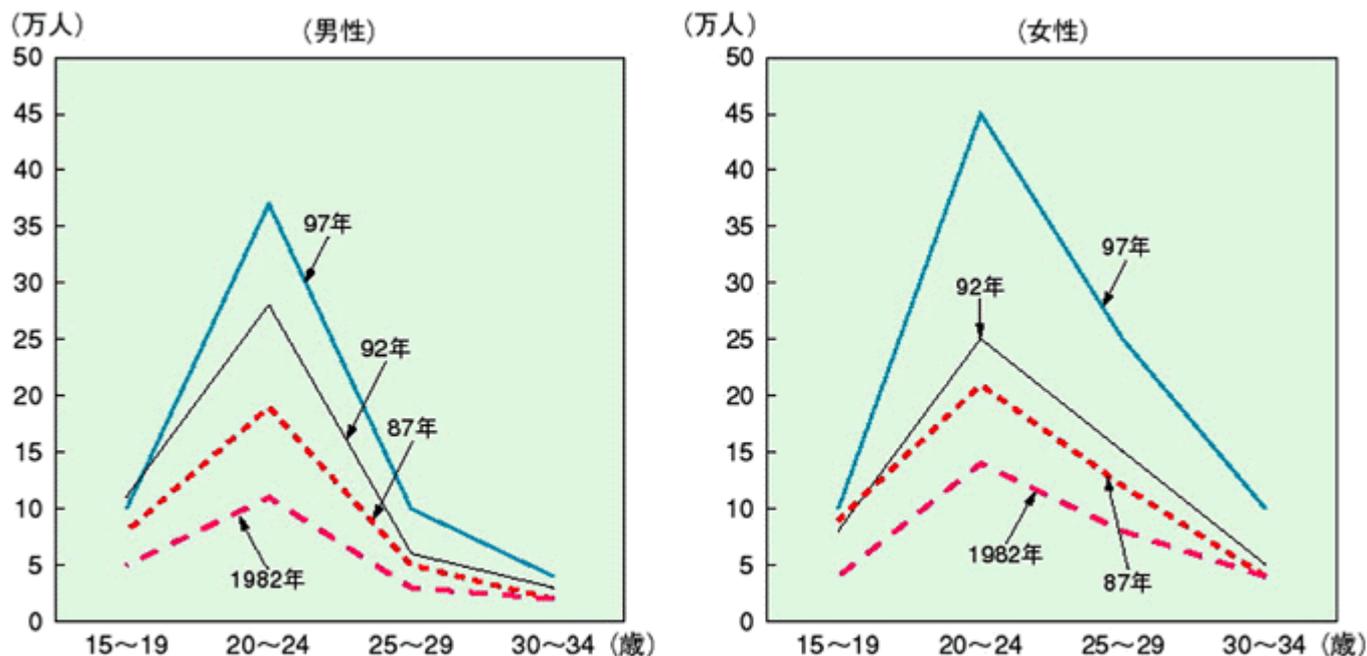
第2-(1)-11図 フリーター数の推計(男女計)



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計
 (注) 推計方法については、本文参照。

第2-(1)-12図 性、年齢階級別フリーターの数

第2-(1)-12図 性、年齢階級別フリーターの数



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計
 (注) 推計方法については、本文参照。

(株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)に基づきフリーターの属性をみると、最終学歴別では、高卒が35.4%、大学・大学院卒で17.5%、高専・短大卒で12.7%となっている。

フリーターの業務は「コンビニエンス・スーパーの店員」「ホールスタッフ」などのサービスの業務が6割強と多く、1カ月の平均収入は10～14万円未満が3割強と最も多いが、家族と同居している者が8割弱を占めている。フリーターの意識や課題については第Ⅱ部第2章第2節で詳しく分析する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

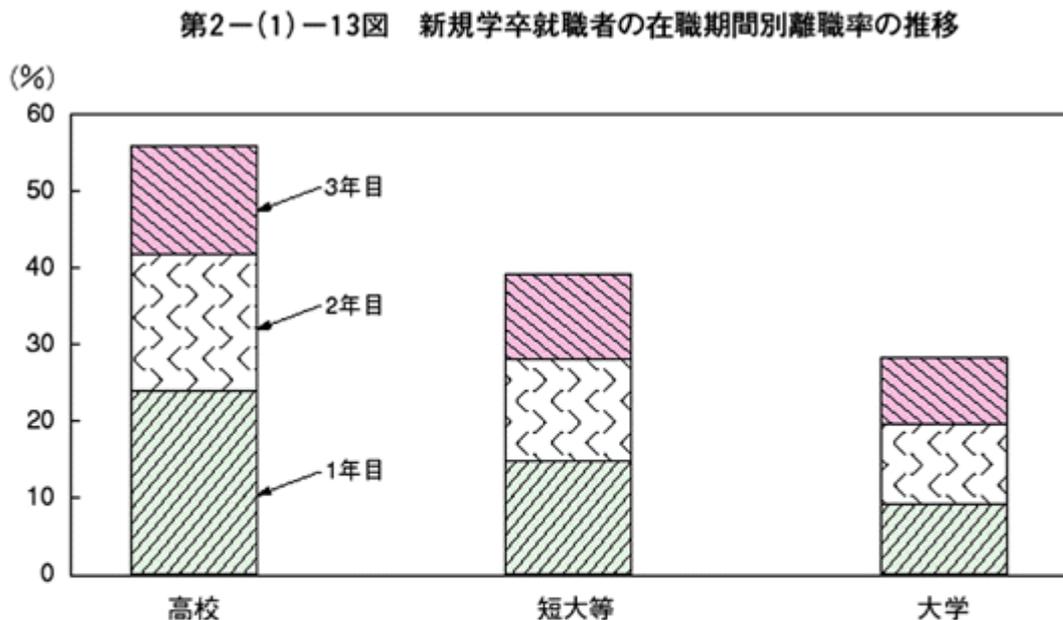
第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

4) 離転職の実態

(自発的理由が多い若年者の離職率)

新規学卒就職者の3年以内の離職者割合は変動しているものの、1996年卒では大卒で約3割、短大卒で約4割、高卒で約5割、中卒では約7割となっており、かなり多くの新規学卒者が数年のうちに離職していることが分かる(第2-(1)-13図、付属統計表第67表)。

第2-(1)-13図 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



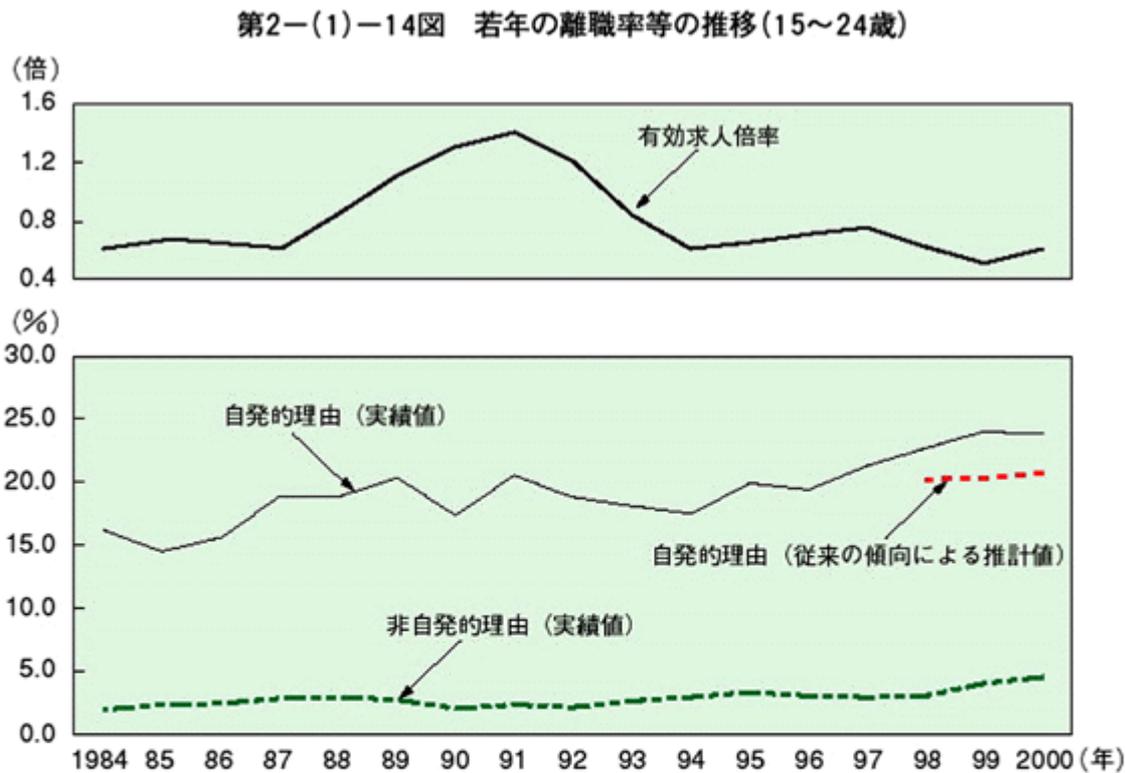
資料出所 労働省職業安定局調べ

(注) 1996年3月に卒業・就職した者の3年目(99年3月)までの離職率。

このように多くの新規学卒者はなぜ就職後数年で離職しているのか。離職理由別離職者数の推移を、労働省「雇用動向調査」でみると、最近の数年間では非自発が増加しているものの、全体の約8割が自発的理由により離職している。さらにその具体的な離職理由を、労働省「若年者就業実態調査」(1997年)でみると、初めての会社を離職した理由として、「仕事が自分に合わない」(20.3%)とする者が最も多く、次いで「健康上の理由、家庭の事情、結婚のため」(15.2%)、「人間関係がよくない」(13.0%)、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(10.7%)となっている。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」により、離職理由別に離職率の推移をみると、自発、非自発ともに1985年以降上昇傾向であるが、特に自発的離職率の上昇が大きい。こうした自発的離職率の上昇要因をみるために、有効求人倍率(景気循環的な動き、労働力需給状況を説明)とタイムトレンドによる回帰分析を試みると、自発的離職率は有効求人倍率と順相関の変動を伴いつつ、長期的に上昇傾向にあることが分かる。すなわち、不況時には景気循環的な要因が自発的離職を減らす方向に働くが、趨勢的な増加傾向がこれを打ち消すことになる。加えて、ここ数年は過去の傾向以上に離職率が高まっている(第2-(1)-14図)。1つの要因としては、前述したフリーターなど離転職の多い非正規労働者のウェイトがここ数年大きく上昇していることによって全体の離職率が高められていることが考えられる(付属統計表第68表)。

第2-(1)-14図 若年の離職率等の推移 (15~24歳)



資料出所 労働省「職業安定業務統計」総務庁統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)

(注) 1)
$$\text{離職率} = \frac{\text{前職の離職理由別就業者数(過去1年以内)} + \text{前職の離職理由別完全失業者数(過去1年以内)} + \text{前職の離職理由別非労働力人口(過去1年以内)}}{\text{就業者数}}$$

2) 推測期間は1984~2000年。

3) 有効求人倍率は各年2月の値。

4) 推計式は以下のとおり。

推計式: $Y = 14.694 + 1.941X_1 + 0.311X_2 + 3.051X_3$ $\bar{R}^2 = 0.753$ $D.W. = 2.141$
 (11.446) (1.452) (3.515) (2.498) ()内は t 値

タイムトレンドは1984年から順次0, 1, 2...とした。

Y: 自発的理由による離職率

X1: 有効求人倍率

X2: タイムトレンド

X3: ダミー(1998, 99, 2000年=1, それ以外=0)

5) 自発的理由(従来の傾向による推計値)とは、上記4)の推計式からダミー項を除いたもの。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第1節 若年者の就業・失業と学卒労働市場の実態

5) 派遣の実態

(若年者で多い派遣労働)

労働省「労働者派遣事業報告集計結果」によると、派遣労働者は登録ベースで1992年度の約65万人から、1998年度には約90万人に拡大している(付属統計表第69表)。実際に就業している派遣労働者は、労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、1999年9月末日現在で約52万人おり、そのうち15～29歳の者は4割以上を占めている。

1999年12月の改正労働者派遣法施行で営業・販売職種などの派遣が可能となった。このような中で、新規学卒者を派遣元事業主が雇用し、一定の教育訓練を施した上で派遣先に派遣するいわゆる「新卒派遣」も行われはじめています。こうした新卒派遣は、派遣元事業主の下である程度教育訓練された人材を即戦力として一時的に活用したいとする派遣先のニーズと、企業で派遣労働者として一定期間働く経験を適職選択に役立てたいとする新卒者のニーズが合致する面があり、若年者の働き方の一つとして広がっていく可能性もある。

労働者派遣法の改正について

昭和61年(1986年)7月に施行された労働者派遣法は、平成11年(1999年)12月の改正法施行により以下のとおり適用対象業務の拡大と派遣期間の制限その他労働者保護措置の拡充がなされました。

1 適用対象業務の拡大

適用対象業務をネガティブ・リスト化(港湾運送、建設、警備、物の製造、医療関係業務を除き原則として自由)

2 労働者保護措置の拡充

(1) 派遣期間1年の制限

イ 派遣先が同一業務について労働者派遣を受け入れる期間を1年に制限

- ・ 1年の期間制限に違反している派遣先に対し、労働大臣による雇入れ勧告・公表
- ・ 1年の期間制限に違反する派遣元事業主に対し、罰則を適用

ロ 同一業務について派遣労働者を1年間受け入れた派遣先に対し、派遣労働者の雇入れ努力義務

(2) 社会・労働保険の加入促進

派遣労働者の社会・労働保険加入状況を派遣元事業主から派遣先に通知

(3) 派遣労働者の個人情報の保護

労働者派遣の目的外の個人情報の収集禁止、個人情報の適正管理等

(4) 事前面接等の禁止

派遣先は派遣労働者を事前に特定することを目的とする行為をしないよう努める。

(5) 申告、苦情処理

違法事案の公共職業安定所への申告、公共職業安定所による相談・援助の実施

(6) 男女雇用機会均等法の適用に関する特例

男女雇用機会均等法のセクシャルハラスメントの防止に関する配慮義務や妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置義務に関する規定を派遣先にも適用

3 許可要件の見直し等

- ・一般労働者派遣事業の許可要件の見直し
- ・一般労働者派遣事業に係る変更許可制を事後届出制に簡素化

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

本節では、近年の若年者にみられる離転職行動や無業化が、若年層の就業意識の変化及び若年者を取り巻く環境の変化とどうかかわっているのか、また、そうした行動が本人のキャリア形成や経済社会にどのような影響を与えるのかについて分析を行う。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

1) 離転職、無業の背景

第II部第2章第1節でみたような若年者の離転職行動や無業化にはどのような背景があるのであろうか。そこには若年者の意識など労働力供給側の要因が少なからず働いているとの見方もある。このことについて詳しくみていこう。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

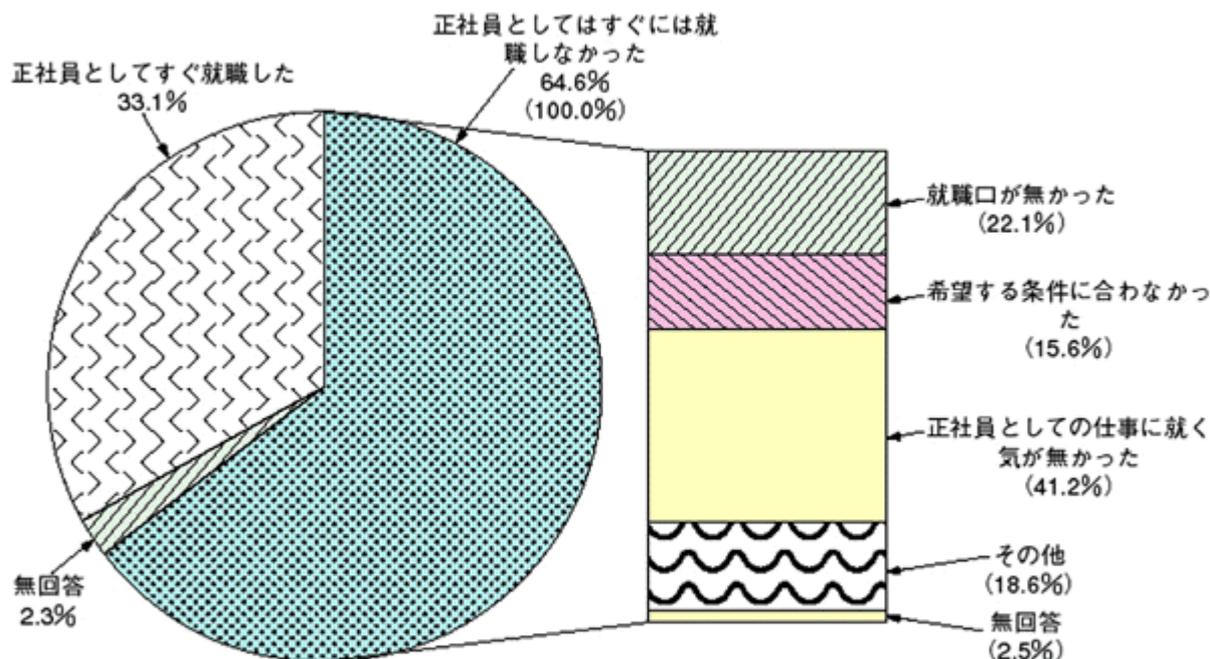
1) 離転職、無業の背景

(変化する若年者の意識)

高校生の就業意識、進路についての考え方に関して全国5地域の高等学校の進路指導担当者等に対して実施したヒアリング調査を取りまとめた日本労働研究機構「新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援」(1998年)によると、「自分の希望職種が自分で決断できない生徒が多くなっている」、「会社について希望は持っても『仕事の面で〇〇したい』という希望を出す子はいない」などの高等学校の進路指導担当者の指摘が多い(囲み参照)。また、日本労働研究機構「高等教育と職業に関する日欧比較調査・日本調査結果」(1999年)によれば、大学卒業時に無業であった者の3割は在学中に就職活動をしていない。(株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)によれば、現在、アルバイト、契約社員、派遣スタッフなどの雇用形態で就業している30歳未満のいわゆるフリーターのうち、学校を卒業後、正社員としてすぐに就職しなかった者の4割が「正社員としての仕事に就く気が無かった」としており、「就職口が無かった」とする者の2倍となっている(第2-(2)-1図)。自営業比率の低下とともに親や身近な人の働く姿を直接見る機会が乏しくなり、仕事に対する具体的なイメージを描きにくくなっていること、また、働くことの価値や意味について考えるきっかけや機会が少なくなっていることも、後述する経済的豊かさとともに高校生の職業に対する目的意識の低下につながっていると考えられる。

第2-(2)-1図 フリーターの最終学校卒業又は中退時の就業状況

第2-(2)-1図 フリーターの最終学校卒業又は中退時の就業状況

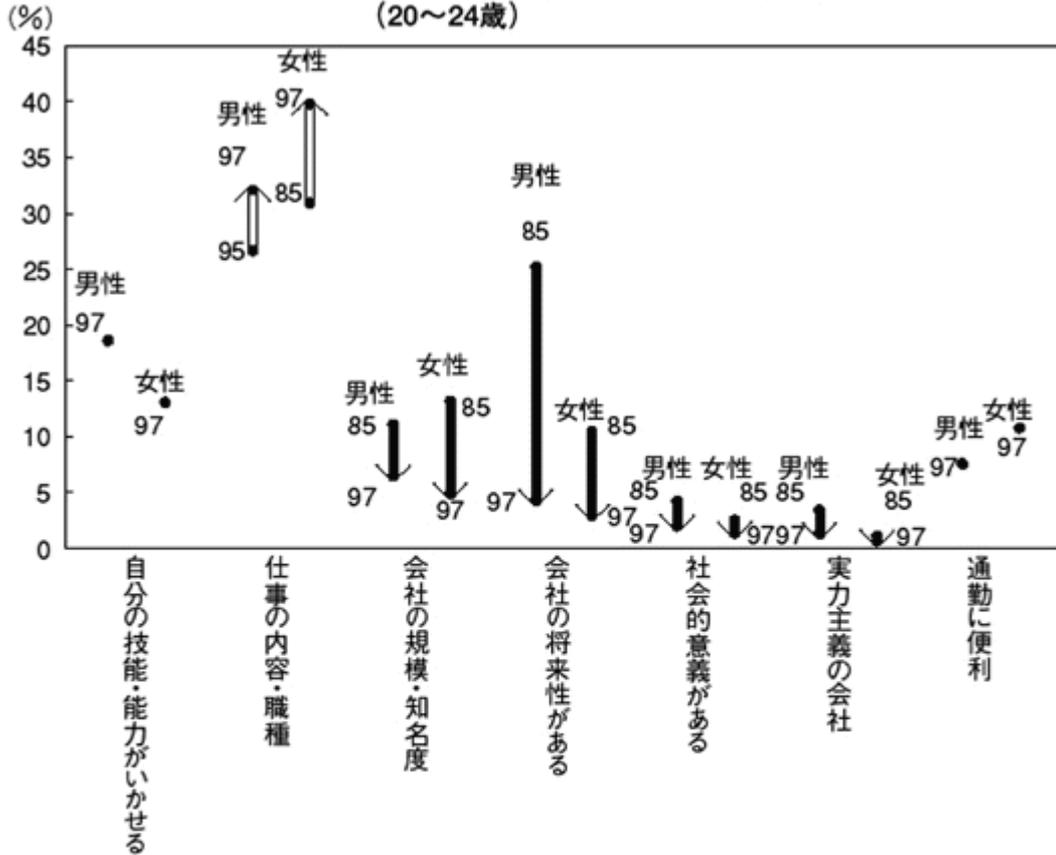


資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)
 (注) ()内の数値は、「正社員としてはずぐには就職しなかった」(64.6%)を100%としたときの内訳である。

また、就業している若年者が「初めての会社」を選ぶときに重視した理由について、労働省「若年者就業実態調査」で過去から比較すると変化がみられる。「仕事の内容・職種」を挙げる者の割合が上昇している一方で、「会社の将来性がある」、「会社の規模、知名度」を挙げる者の割合は低下している(第2-(2)-2図)。また、(財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」によると、「定年まで働きたい」とする新入社員の割合が低下し、「状況次第で変わる」とする者が増加している(付属統計表第70表)。さらに、仕事の悩みは「職場の身近な先輩や同僚」や「会社の上役」ではなく、「職場以外の先輩や友人」に相談する若年者が増加している(付属統計表第71表)。仕事の内容を重視する一方で、企業とは意識の上で一定の距離を置いている若年層の姿が浮かび上がってくる。こうした意識が若年者の離転職行動にも結びついていると考えられる。

第2-(2)-2図 最も重視した「初めての会社」選択理由の推移(20~24歳)

第2-(2)-2図 最も重視した「初めての会社」選択理由の推移
(20~24歳)



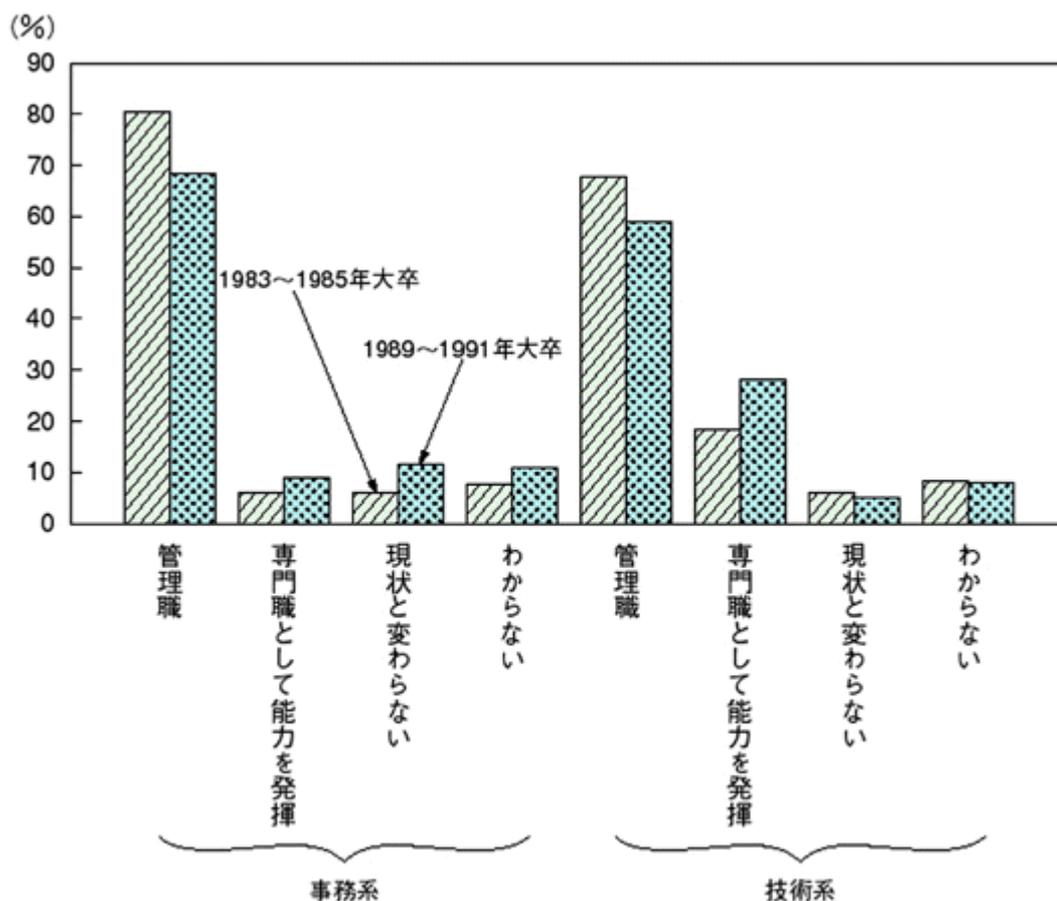
資料出所 労働省「若年者就業実態調査」

- (注) 1) 図中の数字は調査年を示す。
 2) 「自分の技能・能力がいかせる」、「通勤に便利」は1985年では調査されていない。
 3) 「賃金の条件が良い」、「休暇等の条件」、「勤務地」、「転勤が無い」、「福利厚生が良い」、「賃金・労働時間・休日の労働条件の良い会社」、「その他」、「不明」の調査項目を省略しているため全体で100にならない。
 4) 1985年調査と1997年調査では選択肢及び標本からの復元方法が異なっているため、両者の厳密な比較は困難。

今の企業における将来の地位についての見通しも大きく変化している。日本労働研究機構「大学卒業後のキャリア調査」(1992年)及び「第2回大学卒業後のキャリア調査」(1998年)で、1983(昭和58)~1985年大卒と1989~1991年大卒についてそれぞれ就職後8~10年目に、45歳時点(更に約10年後)のその企業での自らの職業上の将来像の見通しを聞いたところ、管理職になっているとする者が減少し、技術系では専門職志向が高まり、事務系では「現状と変わらない」、「わからない」とする不透明な展望を持つ者が増加している(第2-(2)-3図)。こうしたことも、現在の企業での勤務にはこだわらず、離転職を行う一つの要因となっていると考えられる。今後、企業が若年者の定着を図る際には、このような若年者の意識の実態を十分に踏まえる必要がある。第II部第3章で展開される「職位によらないモチベーション」の確保という課題は今後の若年者の定着という観点からも非常に重要である。

第2-(2)-3図 現在の勤務先での45歳時の予測 (民間、男性)

第2-(2)-3図 現在の勤務先での45歳時の予測(民間、男性)

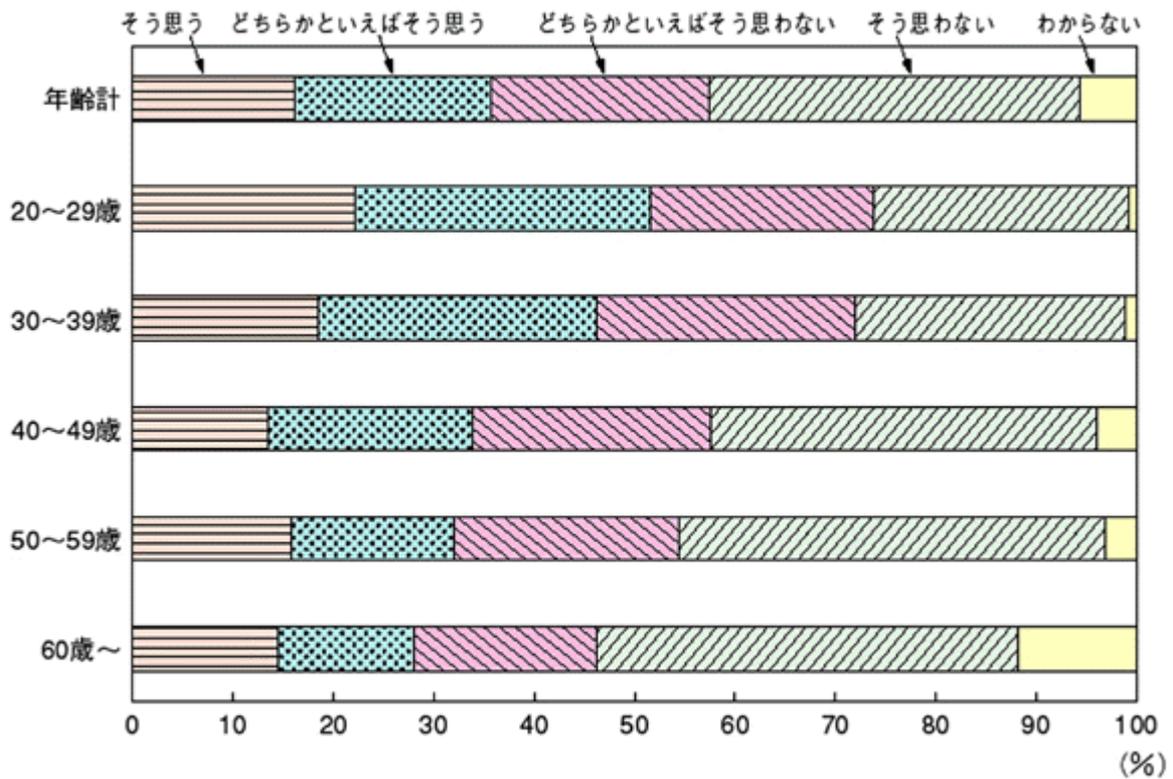


資料出所 日本労働研究機構「大学卒業後のキャリア調査」(1992年)
「第2回大学卒業後のキャリア調査」(1998年)

また、近年その存在が顕在化しているいわゆるフリーターについてどう思うかを聞いてみると、自由で多様な働き方であると思う若年者が高年齢層に比べて多く、そういった働き方に対する抵抗感も若年者では小さいことが類推される(第2-(2)-4図)。

第2-(2)-4図 「フリーターは自由で多様な働き方である」と思うか

第2-(2)-4図 「フリーターは自由で多様な働き方である」と思うか

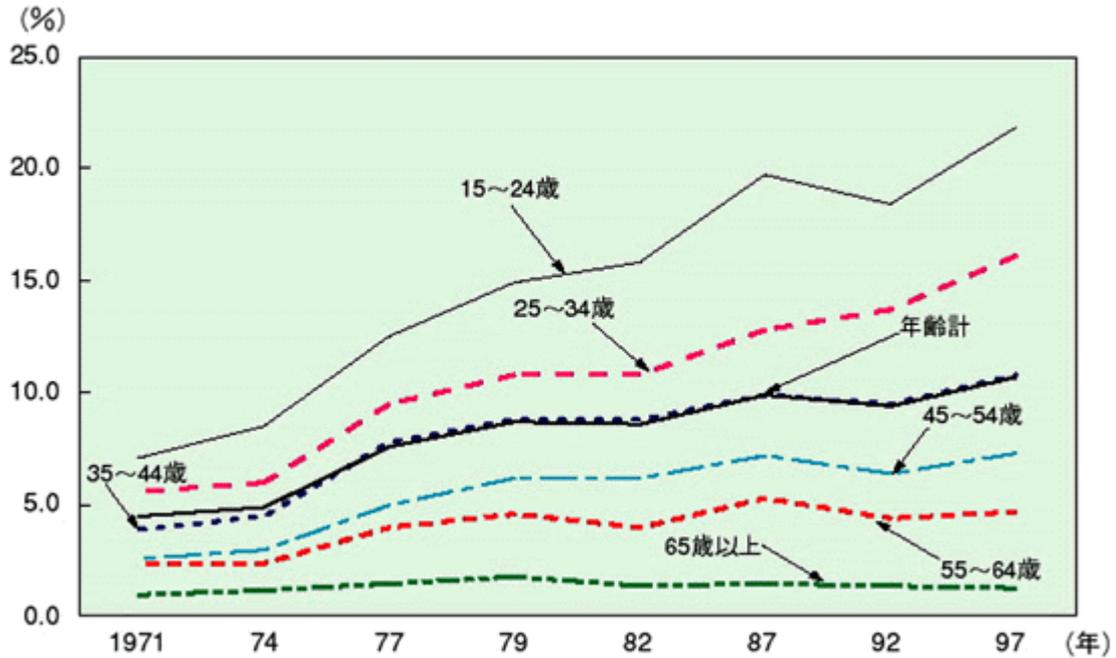


資料出所 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2000年)

こうした若年者の働くことに対する意識、働き先である企業に対する考え方などの変化の下で、転職希望率も特に若年者ですう勢として高まりをみせている(第2-(2)-5図)。

第2-(2)-5図 年齢階級別転職希望率の推移

第2-(2)-5図 年齢階級別転職希望率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

高等学校の進路指導担当者による指摘

(目的の無い生徒)

- ・本当に就職したいかどうか、今の子は最後までわからない。
- ・自分の希望職種が自分で決断できない生徒が多くなっている。
- ・生徒の職業に対する意思がはっきりせず決まらない。
- ・会社について希望は持っても「仕事の面で〇〇したい」という希望を出す子はいない。
- ・自分の職業を決めるのを先延ばしにする。生徒にとって、自分のものが見付からない。
- ・就職を希望する会社の名前を挙げる者は少なく、たかだか「製造会社」とか「販売会社」と答える程度である。
- ・何がやりたいのかがまずはっきりしない生徒がいるのが問題である。
- ・働きたくない、何もしたくないという生徒も数人いる。
- ・生徒には自分は何をしたいという希望を持ってほしい。

資料出所 日本労働研究機構「新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援」(1998年)

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

1) 離転職、無業の背景 (経済的豊かさの影響)

若年者の離転職の動きに影響を与えていると考えられる要因の一つとして、経済的な豊かさがある。おおむね20歳台の若年者の親の年齢と考えられる50歳台の勤労者世帯の可処分所得(消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合、1995年基準)を用いて実質化)は年収ベースで1985年の589万円から99年には630万円と増加しており、金融資産(貯蓄の各年12月末現在高を同様に実質化)も1985年の2,195万円から1999年の3,675万円と増加している。親と同居する若年者の割合は15～19歳、20～24歳層では変化がみられないが、25～29歳層及び30～34歳層では同居割合が高まっており、年が長じても未婚で親と同居を続ける若年者が増加している(付属統計表第72表)。

また、学生のとくにパートやアルバイトで就業している者(15～24歳)の割合が1985年の5.4%から2000年の14.3%に増加しているが、その際の賃金額も正規従業員として働いた場合の初任給の約9割と見劣りしない額となっており、労働時間や休日などについて自由度の高いパート、アルバイトなどの非正規就業が若年層にとって魅力あるものとなっていることがわかる(付属統計表第73表)。

このように、若年者を取り巻く環境が豊かになり、必ずしも正社員の形態を取らなくても生活できるという状況も、若年者の就業行動に大きな影響を及ぼしていると考えられる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

1) 離転職、無業の背景

(フリーターの意識)

以上のように、若年者を取り巻く環境の変化、就業意識の変化等に伴い、いわゆるフリーターという存在が顕在化している。フリーターといってもその意識や行動は多様であり、一概にとらえることは困難であるが、あえて分類を試みれば、1)俳優、資格を要する職業など、確固とした将来の目標を目指してそれに向けた努力をしているが、日常生活のための収入を得るためにフリーターをしている「自己実現型」、2)正社員になることなど将来の漠然とした目標はあるが、それに向かったの取組は特に行っておらず、現状に対する不安を抱きつつ、当面はフリーターをしている「将来不安型」、3)今後も継続してフリーターをしていくとする「フリーター継続型」、さらに、「将来不安型」のうち、フリーターをしている理由として「正社員として採用されなかったから」又は「正社員として採用される見込みが低く、就職をあきらめたから」を選択している「非自発型」、4)家庭に入りたい等の「その他」に分類できる。それぞれの構成は、前出「アルバイトの就労等に関する調査」によれば、「自己実現型」が25.3%、「非自発型」(11.3%)を含む「将来不安型」が39.4%、「フリーター継続型」が7.0%、家庭に入りたいなどの「その他」が28.2%となっている(第2-(2)-6表)。男女別にみると、男性では「将来不安型」の割合が、女性では「その他」の割合が高い。

第2-(2)-6表 フリーターの類型化

第2-(2)-6表 フリーターの類型化

	自己実現型	将来不安型		フリーター 継続型	その他		
			(非自発型)			(家庭に入りたい)	
今後の職業生活	フリーターを辞めて定職に就きたい			フリーターを 続けたい	その他	家庭に入りたい	
定職のための 具体的な取組	している	していない		-	-	-	
フリーターを やっている理由	-	-	正社員として採用されなかったから又は正社員として採用される見込みが低く、就職をあきらめたから	-	-	-	
構成比	男女計	25.3%	39.4%	(11.3%)	7.0%	28.2%	(15.8%)
	男性	29.6%	52.2%	(13.9%)	2.6%	15.7%	(1.7%)
	女性	22.5%	30.8%	(9.5%)	10.1%	36.7%	(25.4%)

資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

(注) フリーターとは、学生でも正社員でも主婦でもなく、「アルバイト」として働いている30歳未満の者(派遣スタッフ、契約社員などを含む)をいう。

「自己実現型」、「将来不安型」、「非自発型」の特徴についてそれぞれみてみよう。フリーターの動機、理由についてみると、「自己実現型」は自分の将来の目標に向けてそれを実現させるため、「将来不安型」のうちの「非自発型」は正社員として採用されなかったためやむを得ずフリーターをしている(付属統計表第74表)。満足度をみると、どの類型についても3~4割の者が満足をしているが、「将来不安型」のうちの「非自発型」の不満の割合がほかの類型に比べ高い(「自己実現型」31.9%、「将来不安型」33.0%、「非自発型」50.0%)。フリーターのメリットをみると、自由な時間が取れる、好きなときに働けるなどのメリットは共通してみられ、特に「自己実現型」では本当にやりたいことができるというメリットを挙げている者が多い。一方デメリットについてはいざというときの保障が無い、生活が安定しない、将来に不安があるなどが共通して挙げられているが、「将来不安型」のうちの「非自発型」にその傾向が強くみられる(付属統計表第75表)。フリーター生活の継続予定については「フリーター継続型」に比べて、「自己実現型」、「将来不安型」ともにできるだけ早めに辞めたいと思っている割合が極めて高く(付属統計表第76表)、フリーターとしての経験年数は特に「自己実現型」で短くなっている(「自己実現型」2.1年、「将来不安型」2.5年)。

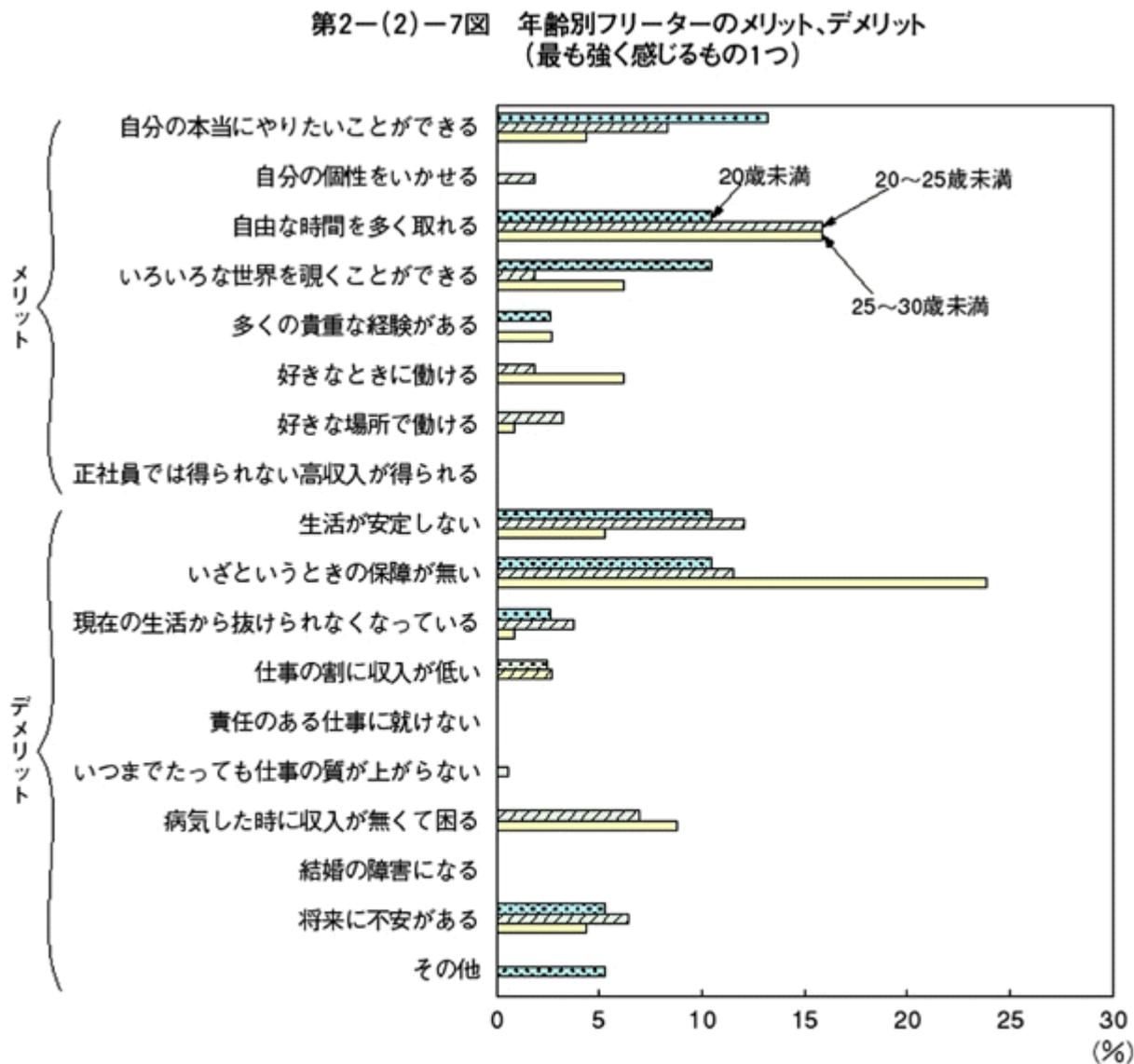
「自己実現型」、「将来不安型」はそれぞれいずれはフリーターを辞めて定職に就きたいと考えているが、その形態は異なっている。「自己実現型」は「会社などで正社員として働く」が7割、「プロとして独立する」は2割、一方「将来不安型」は「会社などで正社員として働く」が9割となっている(付属統計表第77表)。そして今後の就職時の職種や仕事の内容についての具体的なイメージを有している割合は「自己実現型」が8割、「将来不安型」が4割となっている。また、実際に就業しているアルバイトが将来就きたい職業に役に立つと思っている者は、「自己実現型」、「将来不安型」ともに3割に満たず、特に「非自発型」では1割にも満たない(付属統計表第78表)。

このように「自己実現型」は具体的な将来像を描きつつ、積極的に自らのキャリア形成をするべくフリーターの選択をしており、それに向けて、現在の仕事とは別に、専修学校・各種学校に通学したり、通信教育を受講するなどの取組を行っている(付属統計表第79表)。一方、「将来不安型」は正社員として

働くことを希望しているものの、その具体的なイメージを持っていない者が多く、そのため、具体的な取組を行っておらず、現在の就業経験が将来いかされないと思っている者が多い。

次に年齢階層別にフリーターの意識をみてみよう。20歳未満のフリーターは、フリーターのメリットとして「自分の本当にやりたいことができる」、「いろいろな世界をのぞくことができる」と感じており、好奇心の高さを示している(第2-(2)-7図)。しかし年が長じるに従って「いざというときの保障がない」、「病気したときに収入が無くて困る」などのデメリットを強く感じるようになる。身内のフリーター生活への意識は男性では年が長じるに従って「すぐ定職に就くよう言われる」とする割合が増加する(付属統計表第80表)。こうしたこともあり、フリーターの正社員化への希望は男性では年が長じるに従い強くなっていく(第2-(2)-8図)。

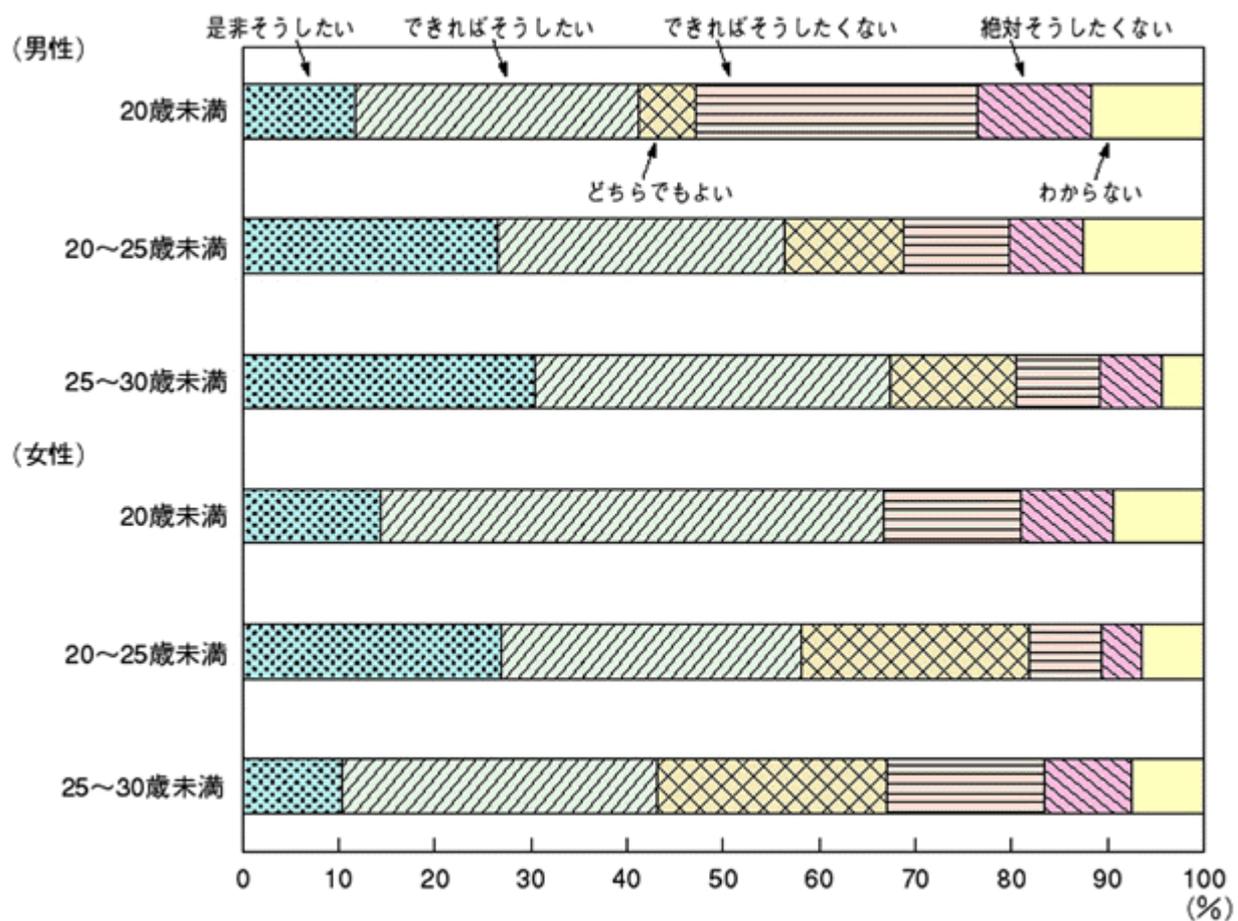
第2-(2)-7図 年齢別フリーターのメリット、デメリット (最も強く感じるもの1つ)



資料出所 (株)リクルートリサーチ
 「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)
 (注) 無回答は省略。

第2-(2)-8図 性、年齢別フリーターの正社員化への希望

第2-(2)-8図 性、年齢別フリーターの正社員化への希望



資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

2) 離転職、フリーターとキャリア形成

離転職、フリーターの選択は、本人の自由な意思に基づいて行われるものであり、それ自体の是非を判断することは適当ではない。しかし、今後若年人口が急速に減少していく中で、若年者の能力開発の促進やその能力の発揮が十分に図られることは社会全体にとって非常に重要な課題である。ここでは離転職を繰り返して行う者、フリーターの将来的なキャリア形成等への影響という視点から分析を行う。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

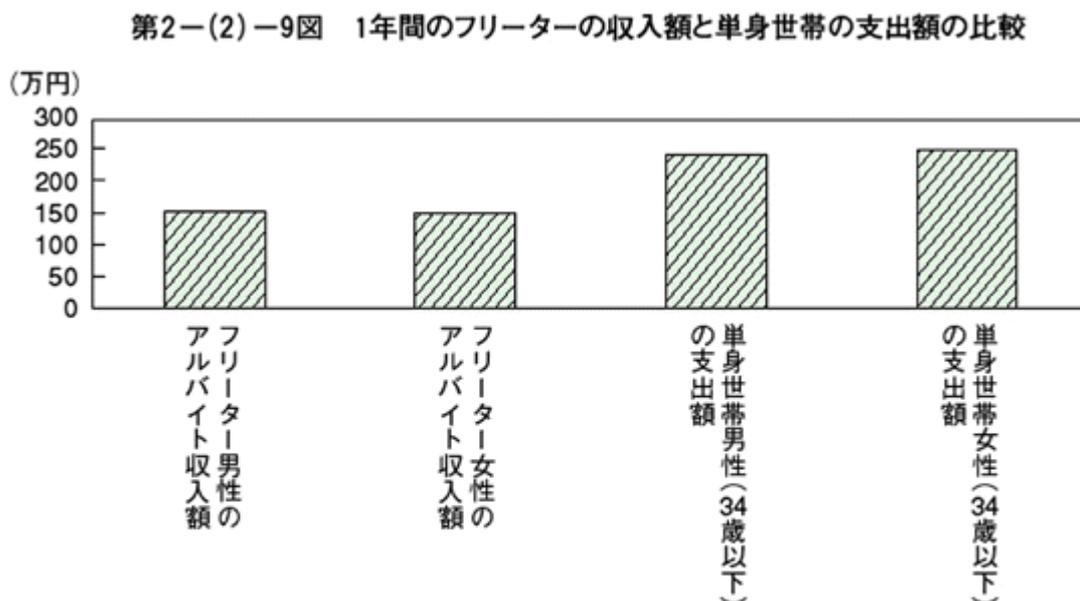
第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

2) 離転職、フリーターとキャリア形成 (フリーターのその後)

まず、フリーターの仕事から得られる平均的な年間収入をみると、前出「アルバイトの就労等に関する調査」によれば、男性が151.2万円、女性が150.0万円となっており、単身世帯の支出額に比べて低く、自立して生活している者は少なく、多くは親などから経済的援助を受けているものと考えられる(第2-(2)-9図)。フリーター自身も約4割を占める「将来不安型」のフリーターの9割が「将来は正社員に」と考えているものの、将来親から独立しなければならない時期が来たときに、自立可能な収入を確保できる仕事に円滑に就けるかどうかの一つの課題である(前掲付属統計表第77表)。

第2-(2)-9図 1年間のフリーターの収入額と単身世帯の支出額の比較



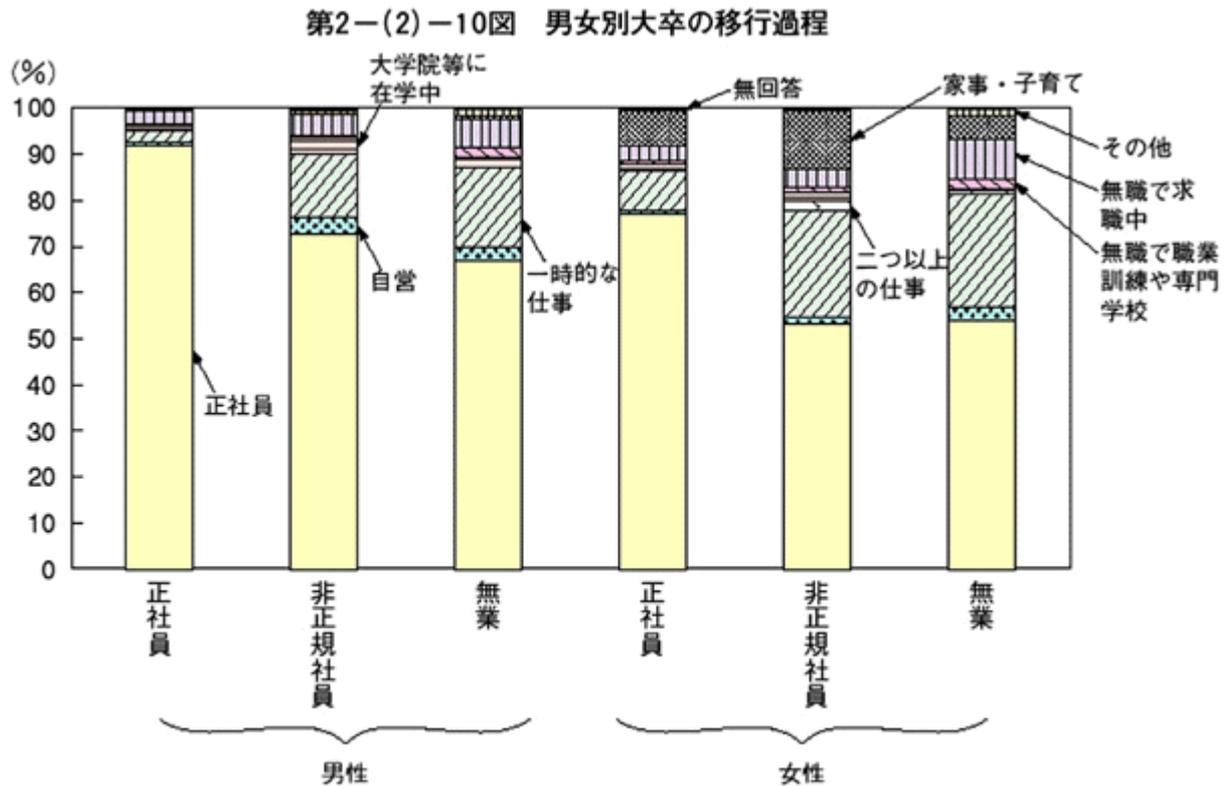
資料出所 (株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)、
総務庁統計局「単身収支調査」(1999年)より労働省労働経済課試算
(注) フリーターは2000年、単身世帯は1999年のデータである。

彼らは希望どおり実際に正社員に移行できているのであろうか。第II部第2章第1節でみたように、フリーターのコーホート(同時出生集団)別の過去からの推移では、数がピークとなるのは20～24歳層であり、それ以降は年が長じるに従って減少しているが、後の世代のコーホートでは減少の度合いが小さくなっている傾向がみてとれる(前掲第2-(1)-12図、前掲付属統計表第66表)。

高卒フリーターの移行過程をみてみると、日本労働研究機構「高卒3年目のキャリアと意識」(1992年)

の特別集計によれば、高校卒業時に正社員だった者の9割が卒業3年後においても正社員である一方で、高校卒業時にパート・アルバイト・臨時だった者で卒業3年後に正社員となっている者は3割に満たず、依然としてパート・アルバイト・臨時でいる者が6割に上っている。同様に大卒について、日本労働研究機構「高等教育と職業に関する日欧比較調査・日本調査結果」(1999年)によれば、大学卒業直後の就業状況別に卒業後3年8か月後の状況を見ると、当初無業や非正規社員だった者の半数以上は正社員に移行しているが、なお、一時的な仕事に従事している者や無職で求職中の者も相当数存在している(第2-(2)-10図)。非正規社員、無業者の正規雇用への移行がうまくいっていない者がいることがわかる。これにはフリーターや無業でいる期間における職業能力開発機会の乏しさも影響していると考えられる。先にみたように、現在のアルバイトの経験が将来就きたい職業に役立つと答えているフリーターは3割に満たない(前掲付属統計表第78表)。

第2-(2)-10図 男女別大卒の移行過程

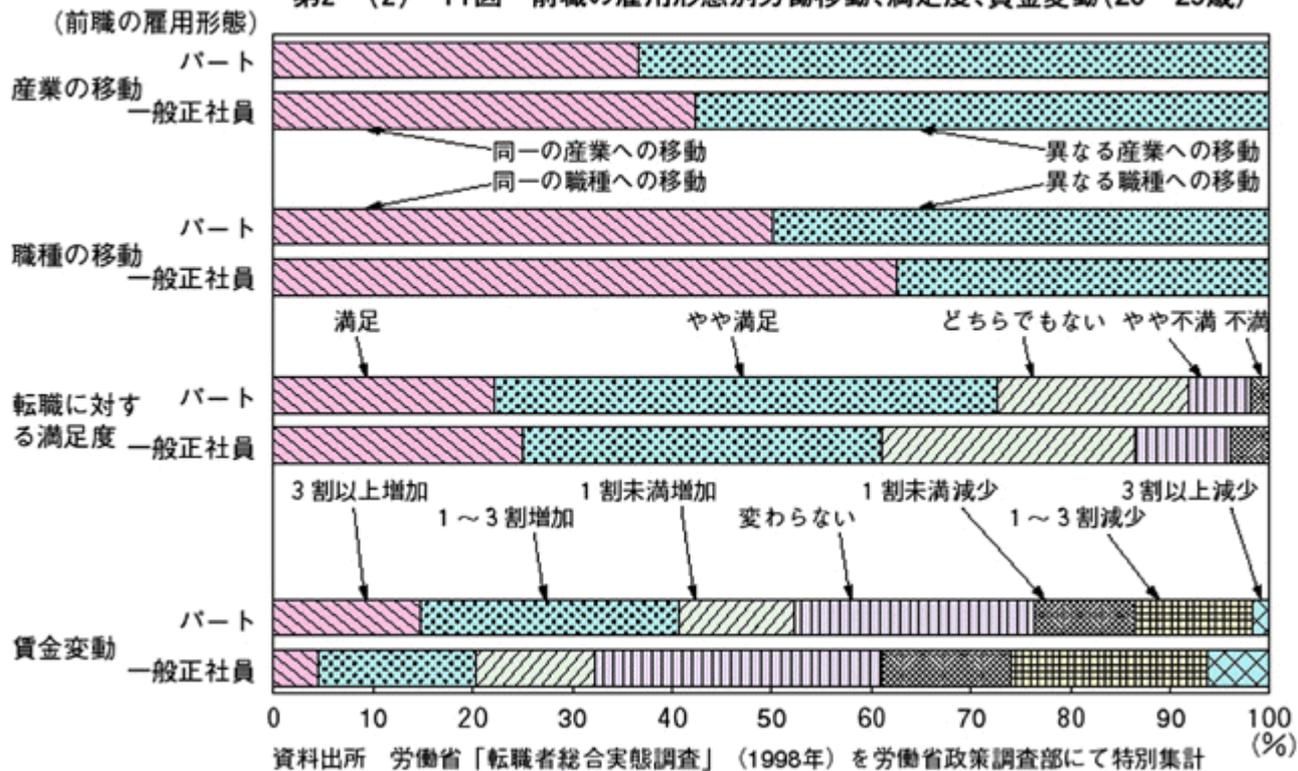


資料出所 日本労働研究機構「高等教育と職業に関する日欧比較調査・日本調査結果」(1998年)
 (注) 卒業時の就業状況別の卒業後3年8か月後の状況である。

フリーターの正社員への移行の実態をみるために、労働省「転職者総合実態調査」(1998年)で20歳台で前職パートから一般正社員への転職実態を職種別に調べると、サービス、運輸・通信の仕事の割合が低下する一方で、事務、専門的・技術的な仕事の割合が高まっている(付属統計表第81表)。また、職種間、産業間の移行の状況を見ると、同一の職種、産業に移行している割合はそれぞれ5割、4割となっており異分野の職種、産業への移行が前職一般正社員の者よりも多く、相対的に前職の経験がいかされていない可能性が大きい。賃金については、パートから正社員への転職であるが、「変わらない」、「減少した」の合計が約半数となっている(第2-(2)-11図)。ただし、転職に対する満足度は前職一般正社員の者よりも高くなっている。

第2-(2)-11図 前職の雇用形態別労働移動、満足度、賃金変動 (20~29歳)

第2-(2)-11図 前職の雇用形態別労働移動、満足度、賃金変動(20~29歳)



フリーターが正社員へ移行するに当たって、どのような手段を用いているのかをみると、公共職業安定所等公共的機関、求人情報専門誌等の割合が高い(付属統計表第82表)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第2節 若年者の就業意識の変化と就業行動

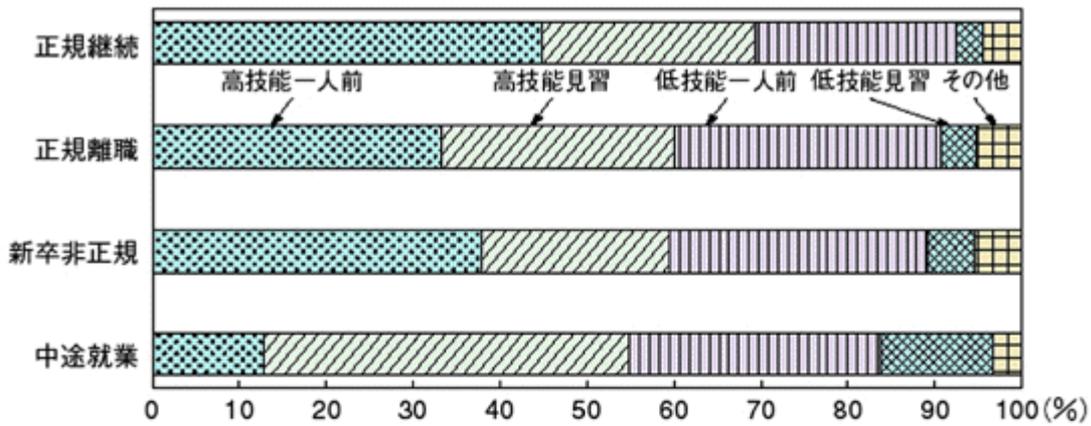
2) 離転職、フリーターとキャリア形成 (離転職と職業キャリアの形成)

これまでみてきたフリーターも含め、若年者の離転職行動に伴い、一つの職場での継続就業期間が短くなることにより、彼らの技能形成が妨げられているのではないかとの指摘もある。前出「転職者総合実態調査」を用いて、転職回数と賃金との関係を見ると、転職回数が多いほど賃金が低下する関係がみられ(付属統計表第83表)、また、あまり転職回数が多くなると、転職の際の離職期間が長期化するという関係がみられ、上述のような指摘を裏付ける結果となっている(付属統計表第84表)。さらに、日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査(第3回)」(1993年)で若年者のキャリアパターンと職業能力に関する認識をみると、男女とも正規雇用を継続しているパターンの者に高技能の仕事で一人前となっている割合が高く、離職や非正規就業の経験があったり、中途就業の場合は、相対的に低技能や見習いの割合が高い(第2-(2)-12図)。

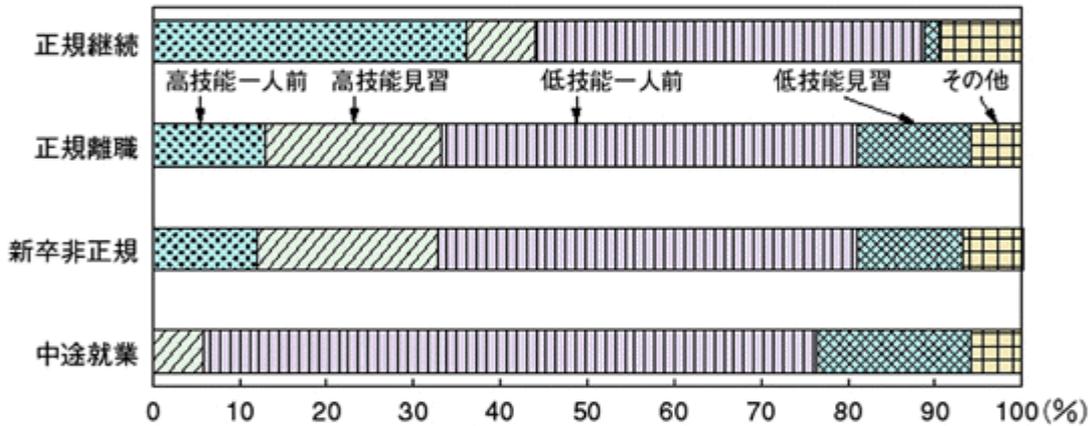
第2-(2)-12図 若年層のキャリアパターンと職業能力に関する認識

第2-(2)-12図 若年層のキャリアパターンと職業能力に関する認識

(1) 男性



(2) 女性



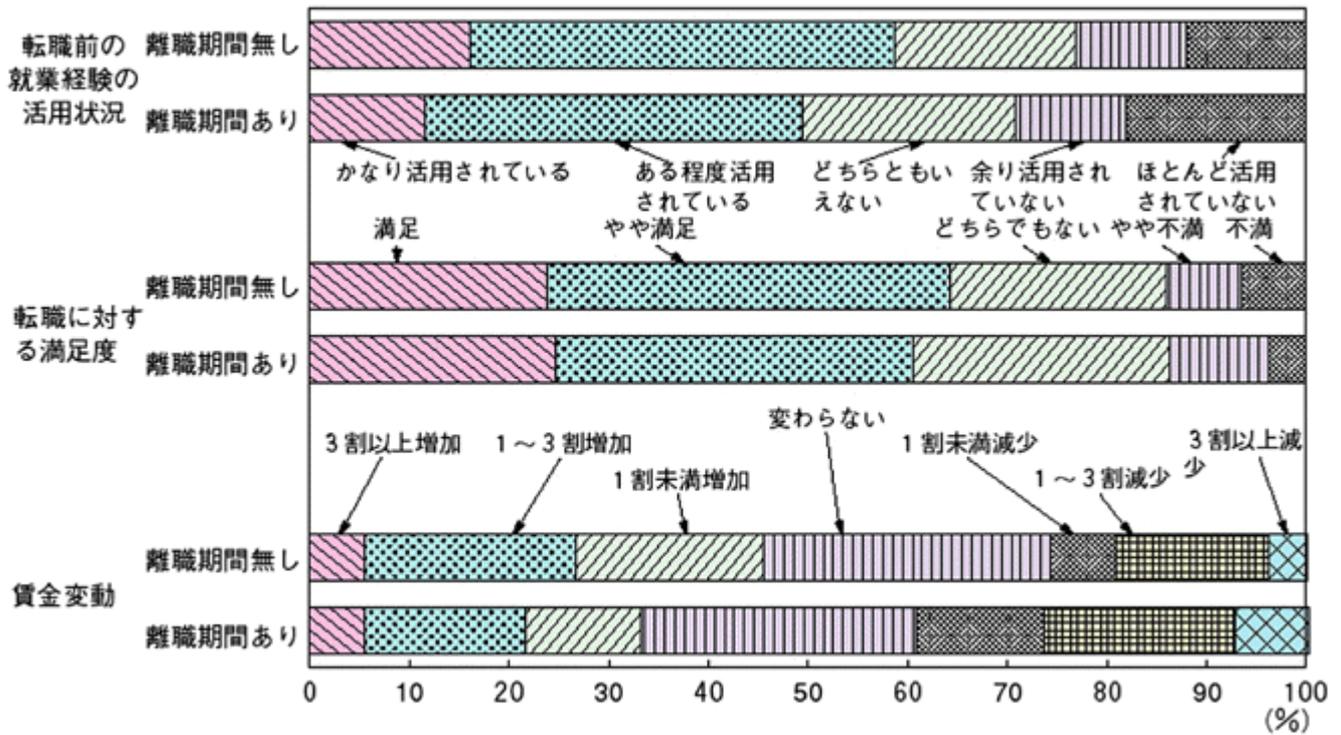
資料出所 日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査(第3回)」(1993年)

- (注) 1) 高卒6年目の状況である。
 2) キャリアパターンについては、初期就職の時期、非正規就業の経験の有無、離職経験の有無別に以下の4つに分類する。
 ①「正規継続」＝初職の就職時期は卒業年4月までで、非正規就業の経験が無く、初職を継続している者
 ②「正規離職」＝初職の就職時期は卒業年4月までで、非正規就業の経験が無く、離職の経験がある者
 ③「新卒非正規」＝初職の就職時期は卒業年4月までで、非正規就業の経験がある者
 ④「中途就業」＝初職の就職時期が卒業年5月以降の者
 3) 職業能力に関する認識については、自分の仕事を一人前にこなすために必要な経験年数を仕事の難易度についての指標として用い、これと自分の仕事能力が一人前であるかどうかの認識の組み合わせから、職業能力に関する認識を以下の4つに分類する。
 ①「高技能一人前」＝3年以上の経験年数を要する仕事で、だいたい一人前か、同僚・後輩を指導できる者
 ②「高技能見習」＝3年以上の経験年数を要する仕事で、「見習」という者
 ③「低技能一人前」＝3年未満の経験でできる仕事で、だいたい一人前か、同僚・後輩を指導できる者
 ④「低技能見習」＝3年未満の経験でできる仕事で、「見習」という者

また、転職をする際に、仕事内容、職務経験などについて十分に検討し、次の転職先について見通しを立てた上で失業を経ずに転職をする場合とそうでない場合とでは状況にかなり違いがみられる。前出「転職者総合実態調査」により、20歳台で次の転職先を決め、離職を経ずに転職した場合と、離職してから次の転職先を決めた場合とを比較すると、前の就業経験の活用程度、転職への満足度、賃金増加の点で、前者の方がそれぞれ割合が高まっており(第2-(2)-13図)、また、これまでの就業経験をいかす形で転職をした場合の方が賃金増加をする傾向がみられる(前掲付属統計表第83表)などから、転職を考える際には、衝動的に行うのではなく、先の見通しを持った上で行うことの利点大きいことがわかる。

第2-(2)-13図 離職期間の有無別転職前の就業経験の活用状況、満足度、賃金変動 (20~29歳)

第2-(2)-13図 離職期間の有無別転職前の就業経験の活用状況、満足度、賃金変動 (20~29歳)



資料出所 労働省「転職者総合実態調査」(1998年)を労働省政策調査部にて特別集計

さらに、何度も転職を繰り返してきた者への評価を聞いた(株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)によると、1割の企業が肯定的に評価するものの、落ち着き、粘り強さなどの理由で8割の企業が否定的に評価している(付属統計表第85表)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

若年者の就業・失業は、需要側である企業の雇用についての考え方や学校などのマッチング機能によっても大きく影響を受ける。ここではこれらの変化や最近の状況について分析する。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

1) 学卒採用と中途採用

これまで我が国の企業は、大規模企業を中心として、企業内で労働者を長期的に育成するという考え方の下で毎年4月に新規学卒者を一括して採用するシステムを採ってきた。しかし、第II部第2章第2節でみたように若年者側の意識が変化している一方で、企業も目まぐるしい経済環境変化や技術革新の中で「新規学卒者よりも即戦力としての中途採用へ」と雇用行動が変化しているのではないかとの見方もある。企業の考え方やそれに基づく実際の企業の行動はどうなっているかをみてみよう。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

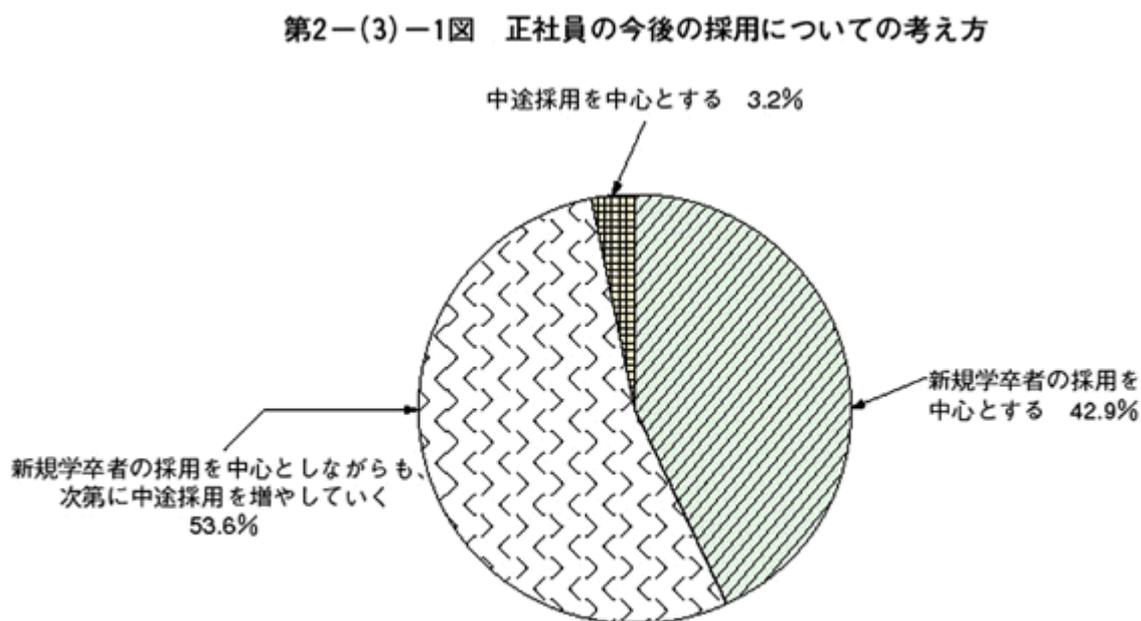
第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

1) 学卒採用と中途採用

(中途採用は増えているか)

まず、中途採用についての企業の今後の考え方をみてみよう。(財)社会経済生産性本部「日本的人事制度の変容に関する調査」(1999年)によれば、今後の採用の方針について、「新規学卒者の採用を中心としながらも、次第に中途採用を増やしていく」とする企業が「新規学卒者の採用を中心とする」企業を上回っており、中途採用重視の傾向がみられる。ただし、「中途採用を中心とする」企業は少数であり、あくまでも新規学卒を採用の中心としながら、中途採用を活用していこうとしていることがわかる(第2-(3)-1図)。

第2-(3)-1図 正社員の今後の採用についての考え方

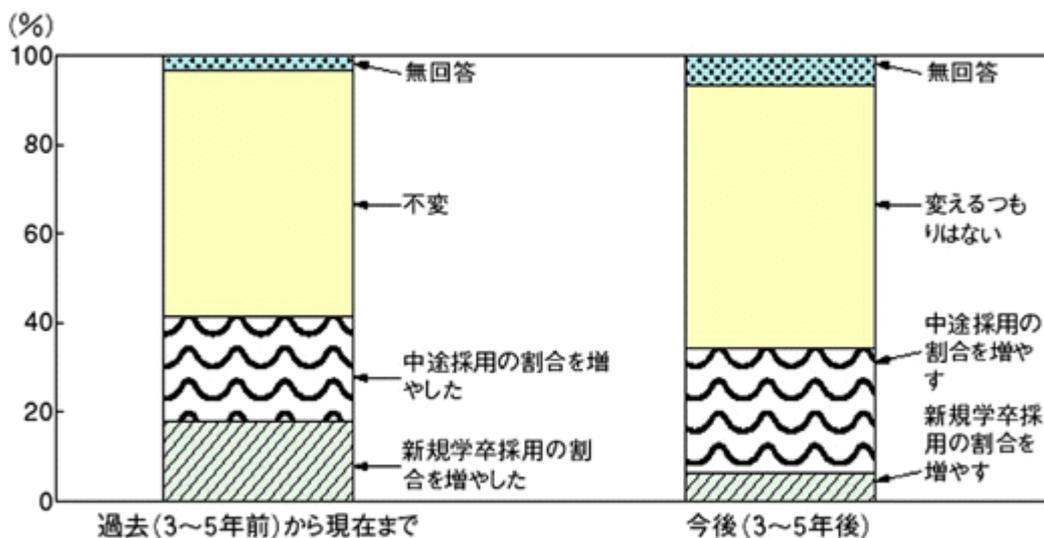


資料出所 (財)社会経済生産性本部「日本的人事制度の変容に関する調査」(1999年)

それでは実際に中途採用は拡大しているのでしょうか。(株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)で、過去3～5年前よりホワイトカラーの中途採用割合が高まっているかどうかをみると、6割の企業は不変と答えている。ただし、新卒採用者割合を増やした企業に比べて中途採用者割合を増やした企業がわずかながら多く、緩やかではあるが中途採用を増やす傾向がみられる(第2-(3)-2図)。

第2-(3)-2図 ホワイトカラーに対する企業の採用戦略の推移

第2-(3)-2図 ホワイトカラーに対する企業の採用戦略の推移

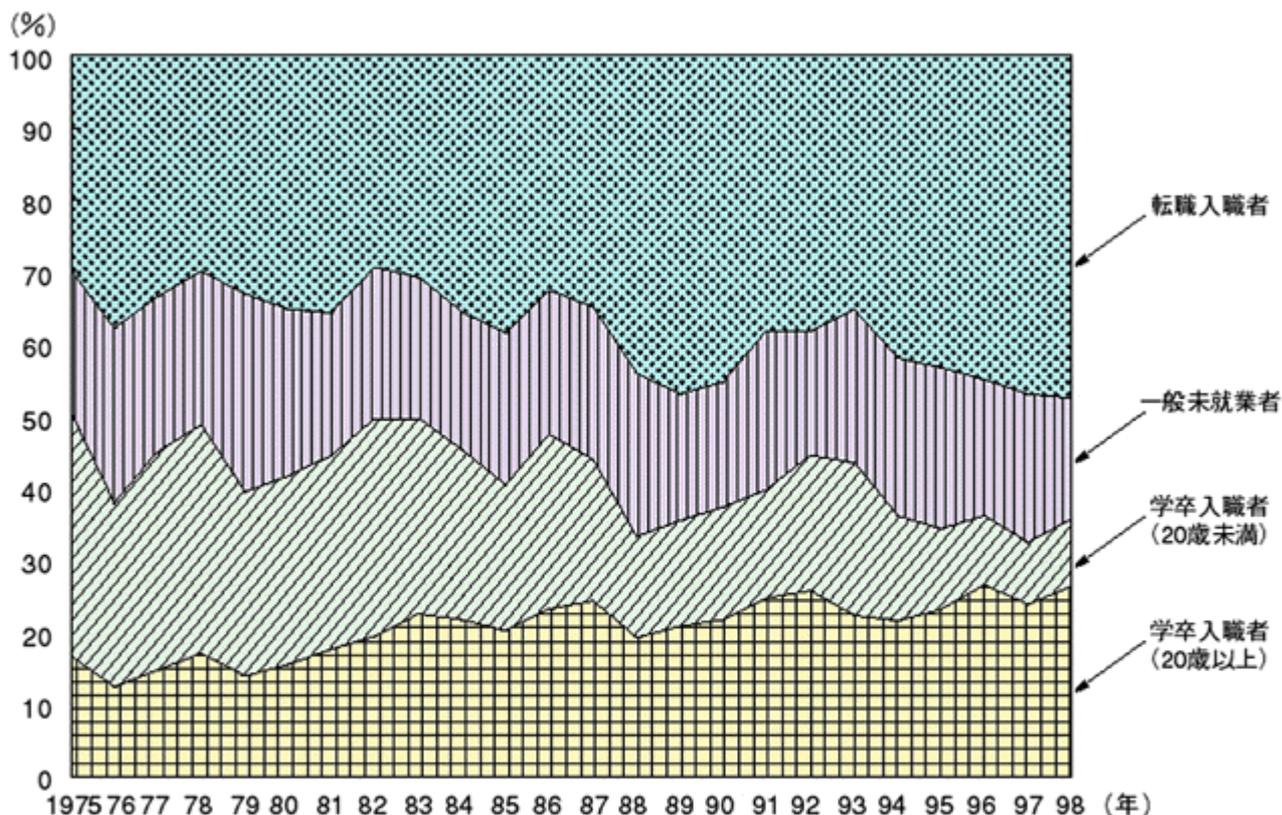


資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)
 (注) 企業割合

また、労働省「雇用動向調査」で、一般労働者の入職者に占める学卒入職者の推移をみると、企業規模1,000人以上では短期的な上下動はあるものの、長期的には緩やかな低下傾向がみられ、替わって転職入職者の割合が高まっていることがわかる。学卒入職者の年齢別の内訳をみると20歳未満の割合が低下し、高卒の入職者割合の低下が大きい(第2-(3)-3図)。一方、第II部第2章第1節でもみたように、中小規模企業への学卒の就職割合は上昇しており、この結果、企業規模計では明確な低下傾向はみられない(付属統計表第86表)。

第2-(3)-3図 一般労働者の入職者構成の推移

第2-(3)-3図 一般労働者の入職者構成の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 企業規模1,000人以上。

2) 建設業を除く調査産業計。

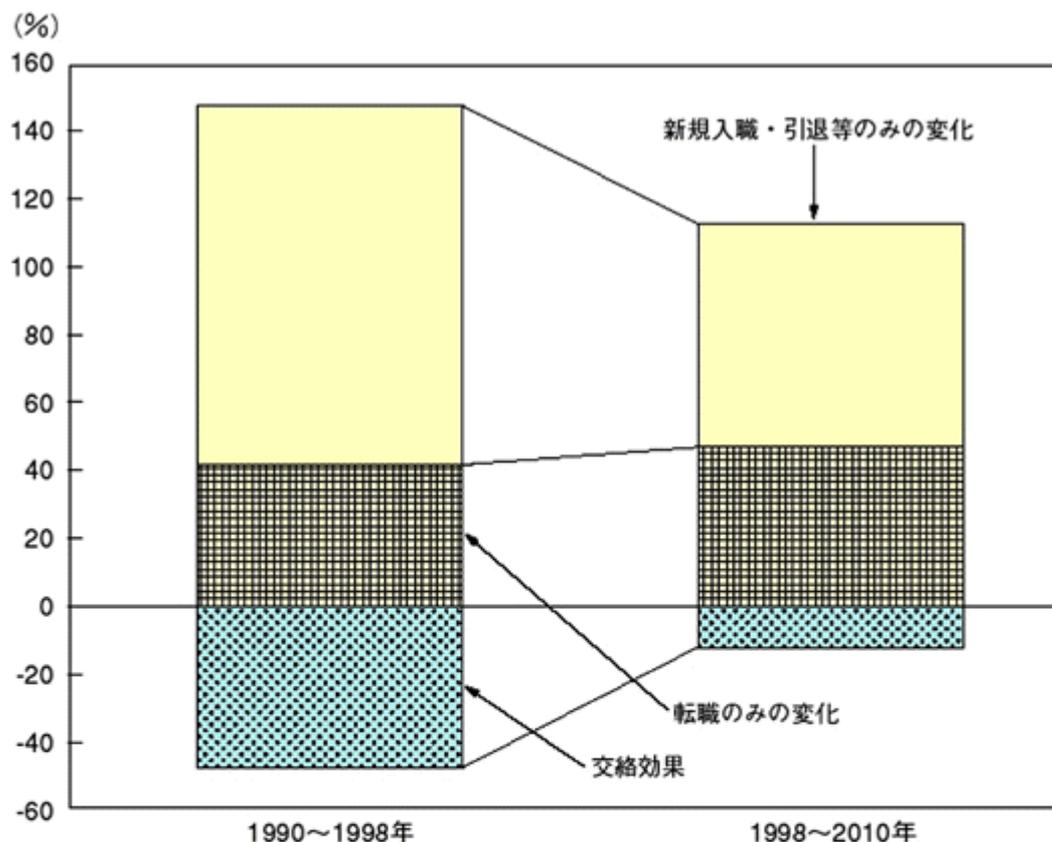
大規模企業を中心とした緩やかな中途採用の拡大の理由を探るため、産業別の中途採用(転職入職者と一般未就業者の合計)割合を企業規模1,000人以上でみると、例えばサービス業では製造業を16%ポイント程度上回っている(付属統計表第87表)。サービス業など、中途採用割合の高い産業の入職者割合が高まっていることが全体の中途採用割合の緩やかな高まりの一因と考えられる(付属統計表第88表)。

さらに、中途採用の実施状況を職種別にみると、ホワイトカラーのなかで専門・技術職を増加させているところが多く(付属統計表第89表)、その多くが「即戦力となる人材の確保」を理由としている(付属統計表第90表)。第II部第1章第1節でもみたように、経済構造の高度化の中で、専門的・技術的職業従事者の割合は長期的に拡大している。そうした職種において、速いテンポの技術革新や激しい経済環境変化に対応する形で、即戦力としての中途採用が増大していることも全体としての中途採用の緩やかな拡大の要因となっていると考えられる。

前述したように個別企業の今後の考え方は、新卒採用を中心としつつ、中途採用を順次増加させていくというものであるが、今後の産業構造変化への雇用面での対応というマクロ的な観点からも同じ方向性が示唆されよう。すなわち、今後若年人口が減少する中で、これまでのように新規学卒者の採用(入口)と定年退職(出口)による調整の余地が低下することから、従来以上に中途採用による調整の必要性が高まることが予想される(第2-(3)-4図)。そのための中途採用市場の整備が必要となると考えられる。

第2-(3)-4図 産業別就業者構成変化に対する転職等の寄与率

第2-(3)-4図 産業別就業者構成変化に対する転職等の寄与率



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」「労働力調査」、
雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(1999年5月)から労働省労働経済課試算

(注) 1) 変化の大きさ = $\sum_i \Delta e_i^2 = \sum_i (\Delta_1 e_i + \Delta_2 e_i)^2$

$$= \underbrace{\sum_i \Delta_1 e_i^2}_{\text{転職のみによる変化}} + \underbrace{\sum_i \Delta_2 e_i^2}_{\text{新規入職・引退等のみによる変化}} + \underbrace{2 \sum_i \Delta_1 e_i \Delta_2 e_i}_{\text{交絡効果}}$$

$\Delta_1 e_i$: 産業の就業者構成の、転職、新規入職・引退等による変化(%ポイント)
 $\Delta_2 e_i$: うち、転職のみによる変化
 $\Delta_1 e_i$: うち、新規入職・引退等のみによる変化

産業分類は、「労働力需給の展望と課題」による区分

(農林漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業(公務、分類不能を含む))。

2) 交絡効果は、転職による変化の方向と新規入職・引退等による変化の方向が一致しているときにプラス、反対方向のときにマイナス、独立のときにゼロとなる。

3) 「労働力需給の展望と課題」は、1998年時点を出発点として就業構造の将来推計を行っているため、1990～1998年、1998～2010年について比較を行った。試算方法は付注5参照。

こうした流れは、今の仕事とは別の形で自己実現を図りたいと考える若年者の再チャレンジの可能性を広げる動きでもある。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

1) 学卒採用と中途採用

(中途採用の実態)

続いて中途採用の実態をみてみよう。職種別では現業職の中途採用を実施した企業が多く(58.9%)、事務職(31.8%)、技術・研究職(18.2%)、管理職(12.7%)と続く。それぞれの採用理由をみると、管理職、技術・研究職では専門的知識を持った人材の確保、事務職、現業職では退職者、転職者の補充の割合が高くなっており、職種によりその目的が異なっている(付属統計表第91表)。また、年齢別には、管理職を除き、若年者を中心に中途採用が行われている実態がわかる(付属統計表第92表)。

こうした中途採用者に対して企業はどのような受入れ体制を採っているのだろうか。中途採用者の採用時のポスト・賃金等の格付け決定基準を職種別にみると、どの職種においても在職者賃金とのバランスや年齢を決定基準としている企業が多いが、管理職、技術・研究職では能力を決定基準としている企業も多い(付属統計表第93表)。また、ホワイトカラーの中途採用者を対象とした人事関連制度を在職者のものとは別に設ける企業は1割に満たない(前出「企業の採用戦略の多様化に関する調査」)。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

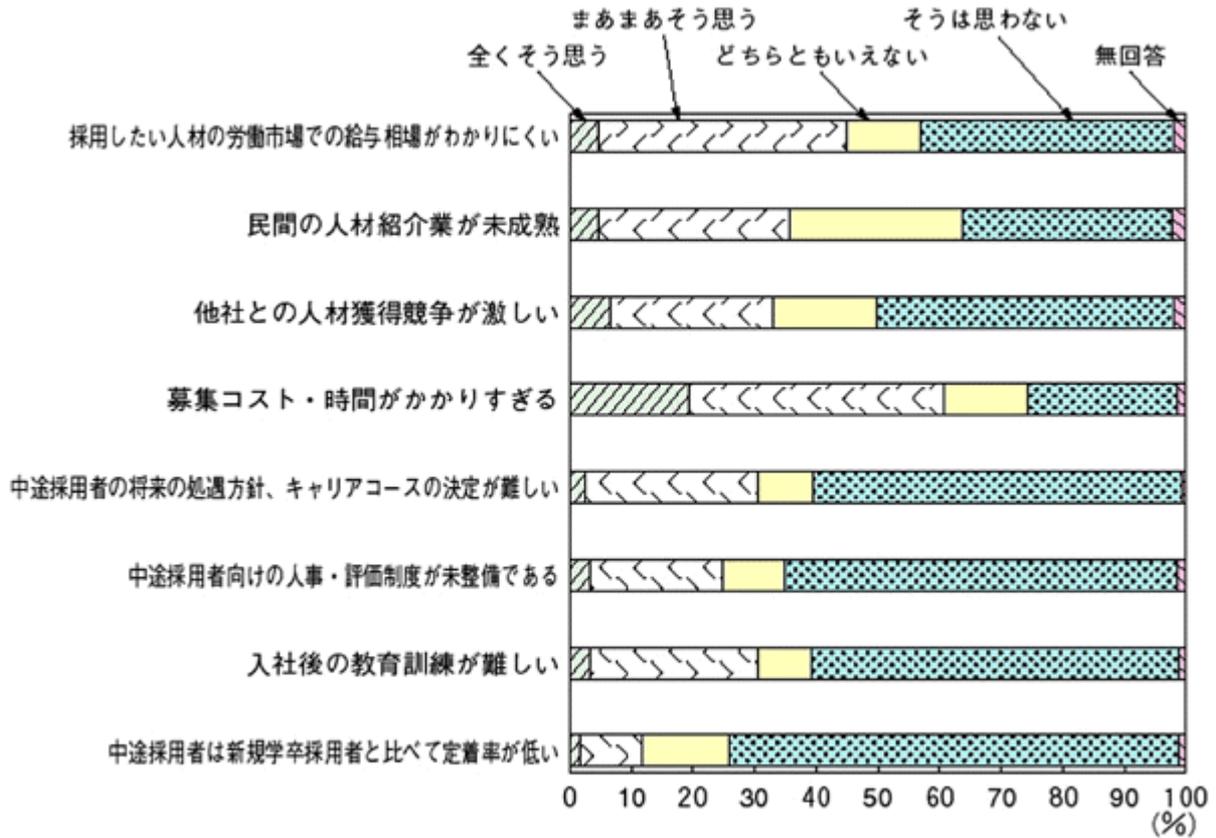
1) 学卒採用と中途採用

(中途採用に関わる課題)

前出「企業の採用戦略の多様化に関する調査」によると、ホワイトカラー正社員を中途採用する際の問題点として、給与相場がわかりにくい、募集コストがかかるなどを挙げている(第2-(3)-5図)。また、4分の3の企業は仕事内容の面でミスマッチが生じていないと答えているものの、残りの4分の1の企業は採用時の能力や専門性の判定がうまくいっていないなどの理由でミスマッチが生じていると答えている(付属統計表第94表)。こうした問題点を受けて、円滑な転職に向けて労働行政の面で企業が必要と思う施策として、転職者が不利にならない退職金・企業年金制度への見直し、公的な求人情報の提供、民間人材ビジネスの成長支援、個人の能力を認定する公的制度の充実などが挙げられている(付属統計表第95表)。

第2-(3)-5図 ホワイトカラー正社員を中途採用する際の問題点

第2-(3)-5図 ホワイトカラー正社員を中途採用する際の問題点

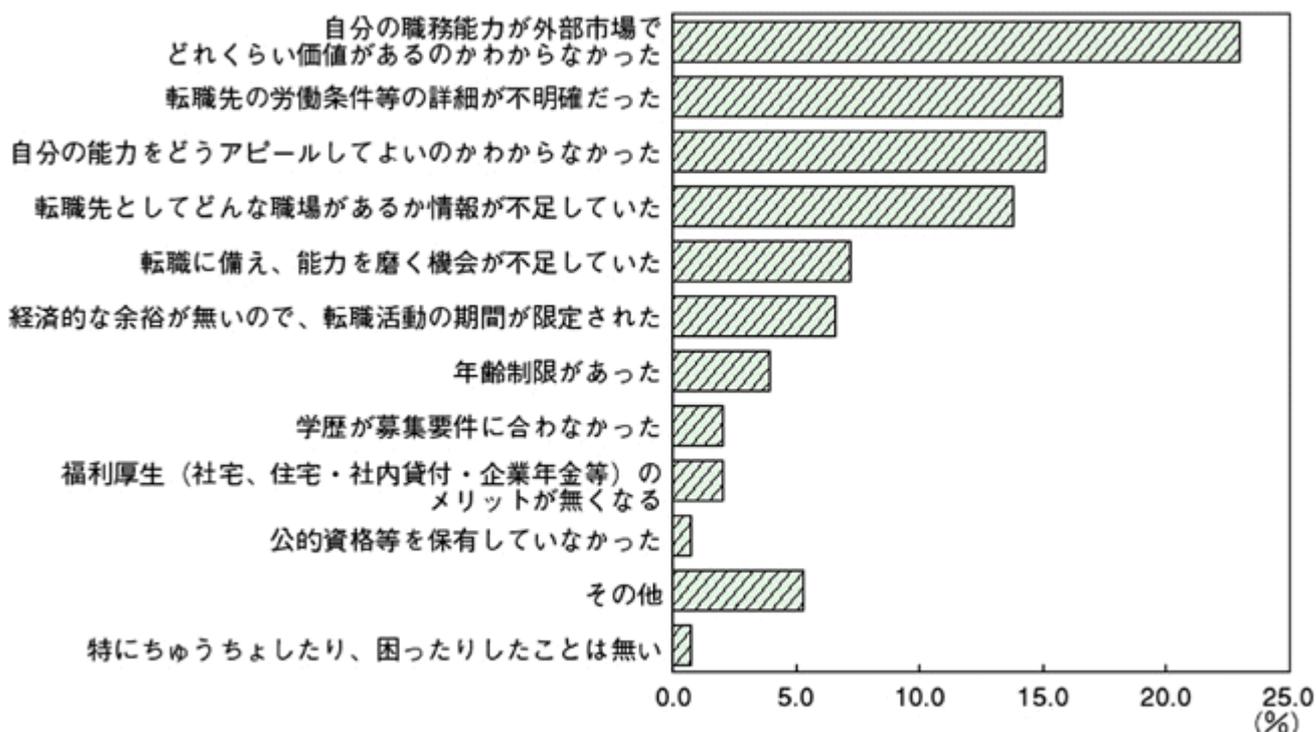


資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「企業の採用戦略の多様化に関する調査」(労働省委託、1999年)

一方、(株)ニッセイ基礎研究所「ホワイトカラーの転職実態に関する調査」(労働省委託、1999年)によると、20～29歳の労働者が転職活動をする上で、ちゅうちょしたり、困ったりしたこととして最も感じたものとして、自分の職務能力の客観的価値がわからない、転職先の情報が不足していた、などが挙げられている(第2-(3)-6図)。これを受けて、企業に対する要望として転職準備のための休暇制度、資格取得支援、転職先の情報提供などが挙げられている(付属統計表第96表)。ブルーカラーも含めた転職者が、円滑な転職に向けて労働行政の面で必要と思う施策として、求人情報提供の拡充、職業紹介のサービスの充実、企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善などが挙げられている(付属統計表第97表)。

第2-(3)-6図 転職活動をする上で、何かちゅうちょしたり、困ったりしたこと (20～29歳)

第2-(3)-6図 転職活動をする上で、何かちゅうちょしたり、困ったりしたこと(20～29歳)



資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「ホワイトカラーの転職実態に関する調査」(労働省委託、1999年)
 (注) 1) 最も感じたこと1つ。
 2) 無回答があるので全体で100%にはならない。

このように、企業も労働者も中途採用に当たって、いくつかの課題を抱えている。これらの課題への対応が中途採用市場の整備のために必要不可欠であると考えられる。企業が対応すべきこととして、例えば、転職者の能力や在籍者とのバランスなどを考慮した中途採用者の格付けの仕組みの充実、行政として取り組むべきこととして、例えば、求人情報の提供、能力評価の仕組みの充実、転職希望者に対する相談・援助などを行うキャリアカウンセリングシステムの構築、転職者が不利にならないような退職金・企業年金制度の見直しなどが挙げられる。同時に、意識が変化している若年者の定着を図るためには企業は彼らの意識変化に対応した動機付けの在り方についても十分に検討していく必要がある。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

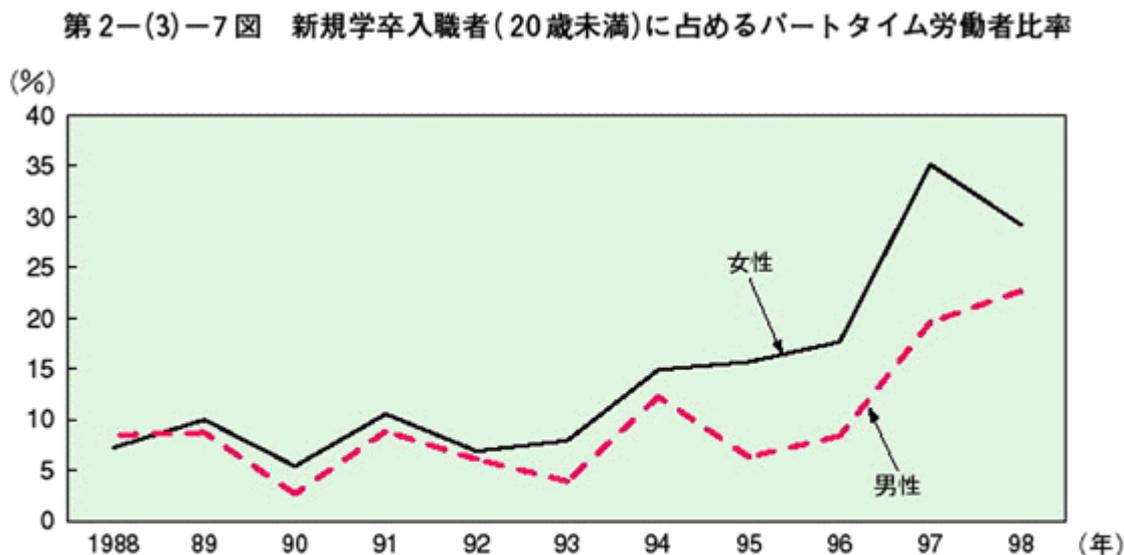
第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

2) 企業のパート・アルバイト需要の拡大

第II部第1章第1節でもみたように若年者を含めてパート・アルバイトなどの非正規雇用が拡大している。労働省「雇用動向調査」によると、学卒入職者のうち、パートタイムで入職している割合は、1991年(平成3年)で7.8%だったものが、1998年には13.1%に上昇している。特に、高卒が含まれる20歳未満の入職者に占めるパートタイム労働者比率は近年著しい上昇を示している(第2-(3)-7図)。近年、コンビニエンスストア、ファミリーレストラン、ガソリンスタンド等パートタイム、アルバイトの割合の高い業態が拡大しており、こうした労働力需要側の要因があって、第II部第2章第2節でみたようないわゆるフリーターが増加している面もある。

第2-(3)-7図 新規学卒入職者(20歳未満)に占めるパートタイム労働者比率



資料出所 労働省「雇用動向調査」
(注) 建設業を除く産業計。

しかし、第II部第2章第2節でみたように、フリーターの3分の2がいずれは定職に就きたいと希望しており、さらに、フリーター自身、現在の就業が将来の定職に向けての技術・技能の形成に必ずしも役立たないと感じているなどの課題もある。今後、職業能力開発機会の確保も含め、彼らの正規雇用への移行を円滑にする環境作りの必要性が高まると考えられる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第3節 企業の採用行動と学校等のマッチング機能

3) 学校のマッチング機能

(学卒採用システムの現状)

ここでは、学校の関与がより大きい高卒労働市場における学校のマッチング機能についてその現状を分析する。

高卒労働市場における「学卒採用システム」の特徴としては、学校と企業との継続的な関係を前提に、学校が校内選考を経て1人に対して原則1社として推薦した生徒について、企業は採用を前提として面接、選考を行う慣行として指摘されている。

この「学卒採用システム」を取り巻く環境は近年大きく変化している。第II部第2章第1節でみたように高卒無業者が急増していることも、学卒採用システムが対応を要する問題として現れてきている。高卒無業者比率は1999年3月卒の者で3割を占めているが、学科別では特に普通科において4割を超えている。労働省「若年者就業実態調査」(1997年)により、学校で受けた職業指導に対する評価をみると、普通科卒業者では、「職業指導はなかった、または、職業指導は受けなかった」とする割合が高く、普通科での職業指導が必ずしも十分でない面がみられる(付属統計表第98表)。

学卒採用システムの中で、学校における進路指導や職業指導は重要な役割を果たすものである。高校の卒業者たちは、在学時の進路指導や職業指導についてどう評価しているのだろうか。雇用職業総合研究所(現日本労働研究機構)「初期職業経歴に関する追跡調査(第1回)」(1988年)により、高校卒業後1年目の者に対する「特に重視されていると感じた校内選考の基準」という設問への回答でみると、「生活態度」や「学業成績」の回答が高く、適職選択という点で重要と考えられる「興味や適性」は低くなっている(付属統計表第99表)。

また、日本労働研究機構「初期職業経歴に関する追跡調査(第3回)」(1993年)により、高卒後6年を経た者に対する「経験をふり返ってみて、高校生への職業指導・進路指導では、特にどんなことに重点をおいたらよいか」という設問への回答をみると、「仕事に役立つ知識を教える」や「仕事を選ぶ際の考え方を教える」という回答が多く、職業選択における基礎的知識やスキルの習得につながる指導を重視していることがわかる。特に、学科別では、普通科において、以上のような傾向に加えて、「地元の職場を教える」が多く、地元企業と接触したり、職場を体験する機会に対するニーズが大きい(付属統計表第100表)。

以上の点にかんがみると、特に普通科においては、進学指導と就職指導の両立をどう図るかという課題もあると考えられるが、進学したとしてもやがては就職に直面するのであり、進学を考える際にも、将来どのような進路、職業を目指すのかについて、明確な目的意識を持って取り組むことが必要である。このようなことからすると、進学希望者、就職希望者を問わず、地域の産業動向や様々な仕事の具体的な内容など仕事を選ぶ際に必要な知識、それぞれの仕事に就くために必要な知識をできるだけ付与していくことが重要と考えられる。さらに、各人の適性に合った職業選択を可能とするためには、生徒自身が様々な職業や職場の実態に直接的に接触したり、体験する機会を提供することが重要であると考えられる。近年、インターンシップの導入が進んできているが(囲み参照)、これも適職選択を進める上で非常に効果的な仕組であると考えられる。

インターンシップ

インターンシップは、「教育改革プログラム」や「経済構造の変革と創造のための行動計画」において、政府として取り組んでいます。「教育改革プログラム」では、「学生等が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されています。

インターンシップに期待される効果については、学生側のメリットとしては、「職業意識の形成」、「責任感・自立心の向上」や「適職の確認」など、職業観の形成や適職選択能力の向上にとってメリットを有することが指摘されています。また、企業側の効果としては、「学生の職業意識・能力を高める」、「学校や学生に対して自社のPR」、「学校等との交流が間接的に採用活動にプラス」などが指摘されています。また、「求める人材像等を学校に伝えられる」効果も考えられ、企業と学校や学生等との接点が広がることを通じて、相互の理解が深まり、ミスマッチの解消に効果があるものと期待されます。

1998年度には143大学で実施され、実施率は23.7%となっており、また、高校でも公立高等学校の20.9%で実施され、特に公立の商業高校や工業高校など専門高校では40%以上の学校で取り組まれており、増加傾向にあります。

労働省においては、職業意識啓発の観点から、インターンシップの導入の促進を支援しており、1999年度からは高校生を対象としたインターンシップの普及にも取り組んでいます。教育改革プログラムでは、「専門高校の生徒は全員、普通科、総合学科の生徒もできる限り多くの生徒がインターンシップを経験することを目標として推進を図る。」とし、平成15年度から実施される新しい高等学校学習指導要領における位置付けの明確化、関係機関等への協力要請、全国フォーラムの開催、モデル事業の全国的な実施など高校生のインターンシップの総合的な推進に取り組んでおり、今後更に導入が進むものと期待されます。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第4節 今後の課題

以上の節でみてきたように、若年者の失業率の上昇や、学卒労働市場の悪化など、若年者の雇用は厳しい状況にある。他方、その中であっても、若年者側における意識の変化などを背景に構造的な需給のミスマッチが生じている。こうした構造面のミスマッチは、今後若年労働力が減少していく中でより顕著になる可能性があり、今後の若年者雇用問題に対応していく上での重要な課題となると考えられる。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第4節 今後の課題

(今後の若年者雇用の課題)

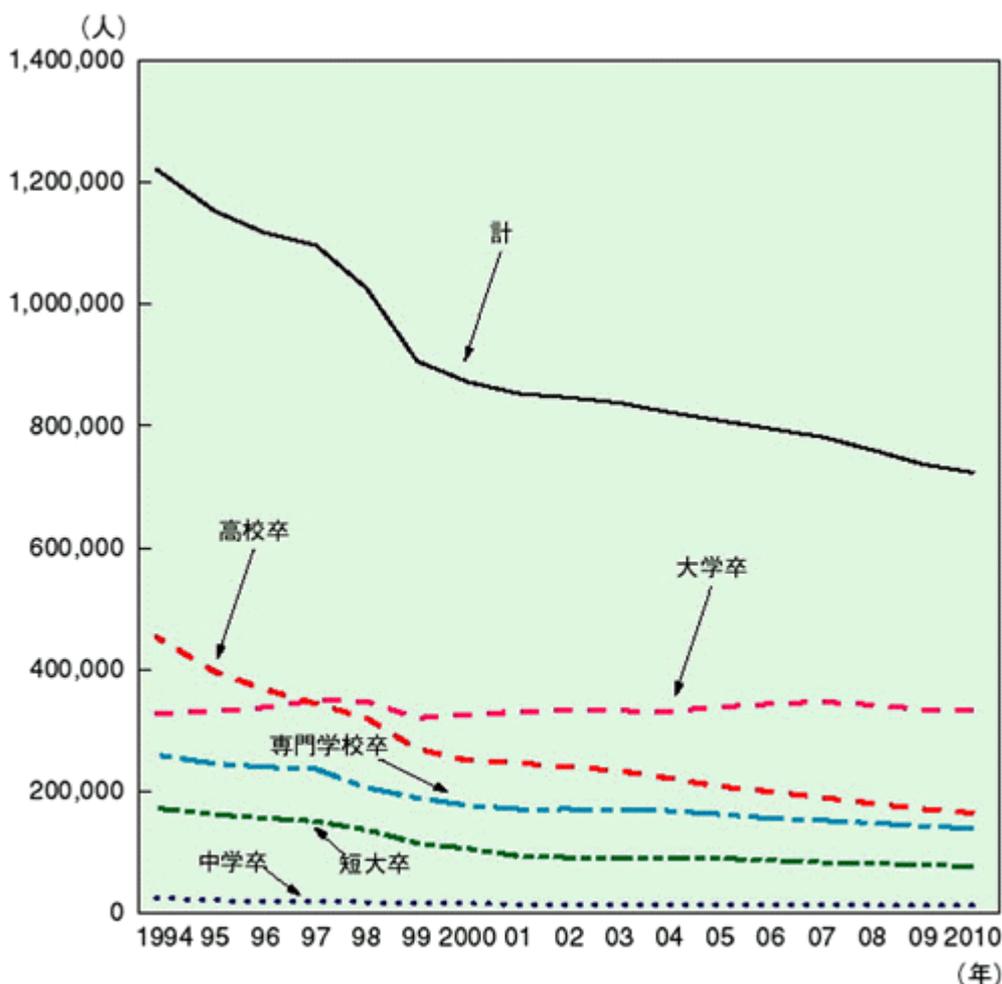
第II部第2章第1節でみたように、現下の学卒就職環境は大変厳しいものがあり、学卒求人開拓、学卒未就職者への職業訓練や講習の実施などの取組を積極的に講じていく必要がある。

しかし、第II部第1章第2節でみたように、今後10年間に若年労働力は400万人程度減少することが見込まれており、年齢別の需要構造が現状のまま推移すれば、若年者においては10年後に大きな需要超過が生じることが予想される。今後、年齢別需要構造が中高年齢者の方にある程度シフトしたとしても、基本的に若年雇用の需給は、ひっ迫の方向に向かうものと考えられる。

また、学卒労働市場においても、若年人口の減少に伴い、今後10年間に学卒就職者数が2割弱程度減少すると見込まれる(第2-(4)-1図)。第II部第2章第3節でみたように、企業は今後も学卒採用を基本と考えており、この面からは、中途採用が緩やかに増加したとしても、学卒労働市場も全体としてひっ迫の方向に向かうと考えられる。

第2-(4)-1図 学歴別就職者数の推移

第2-(4)-1図 学歴別就職者数の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(1997年1月推計)」(中位推計)をもとに労働省労働経済課において試算。

(注) 1) 専門学校は専修学校専門課程である。
2) 2000年以降は、就職率等が現状の傾向で推移した場合の試算値である。

したがって、今後の若年者雇用の課題としては、若年者の意識変化への対応、産業構造変化の下での需要と供給のミスマッチの問題など構造的課題への対応がより重要になると考えられる。今後、こうした構造的課題に対応していくための視点として、1) 学校から職業への円滑な移行をどう図るか、2) 円滑な移行が行われなかった場合や移行後の再チャレンジのできる仕組みをどう確保するか、の2つの視点で整理してみたい。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第4節 今後の課題

(学校から職業への円滑な移行)

若年者の雇用安定、効果的な人材育成を図っていくためには、まず、学校から職業への円滑な移行が図られることが重要である。その可能性を決定付ける要素として、企業の考え方、若年者の意識、両者のマッチングの3つが考えられる。

第1の企業の考え方としては、第II部第2章第3節でみたように、企業は中途採用の拡大を考えているが、あくまで新卒採用を中心としつつ、広げていく方向であり、学卒採用システムそのものの考え方で変えているわけではない。企業はこれを今後とも人材確保のための重要な仕組みとして位置づけている。日本経営者団体連盟「第2回『新時代の日本的経営』についてのフォローアップ調査」(1998年)をみると、従来の長期継続雇用の考え方に立った「長期蓄積能力活用型」グループの将来予想される構成比率を約7割としており、また、今後の採用については、「新卒の一括採用重視」と「新卒一括、中途採用の折衷」を併せると9割弱が新卒一括採用の方法を用いた採用を考えている。

労働集約的な分野の海外移転が進み、国内の仕事内容にますます高度化が要請される中で、新卒者を企業内で長期にわたって育てるシステムは依然として重要であり、行政としても企業の取組を積極的に支援していく必要がある。

第2の若年者の考え方はどうであろうか。第II部第2章第2節でみたように、若年者の無業化が進行しており、学卒後、定職に就かないことが珍しくなってきた。また、学卒後正社員とならなかった者の4割が「正社員としての仕事に就く気が無かった」と答えており、「就職口が無かった」者の2倍に上っている。こうした若年者の意識を前提とすると、今後、学卒労働市場が改善したとしても、いわゆるフリーター化する層は相当程度出てくることが予想される。これらフリーターの意識については第II部第2章第2節で詳しく分析した。フリーターの3分の2がいずれは定職に就きたいと望んでおり、特に正社員化への希望については、女性の20歳未満では7割弱が希望しており、また、男性ではより年齢が上がるにつれ、そうした希望が高まるが、フリーターでいた期間における能力開発機会の不足もあり、正規雇用への移行が円滑にいかない者もみられる。このようなことを踏まえると、将来の正規雇用への移行の困難さも十分に考慮に入れながら、初職選択に真剣に立ち向かえる環境作りが重要であるとともに、若年者自身においても、初職選択時に、長期的な視点に立って、自らのキャリア形成を考え、取り組んでいくことが重要と考えられる。

初職選択に当たって、若年者の目的意識の希薄化が指摘されているが、これには、親や身近な人の働く姿に直接触れる機会がほとんどなくなってしまった中で、仕事というものについての具体的なイメージを描きにくくなってきていることが少なからず影響していると思われる。また、職業自体の高度化、多様化等により職業内容の理解が難しくなったこと等から、主体的に職業を考え、理解を深める機会が不足していることが考えられる。仕事に対する具体的なイメージを体得するための取組、例えば、第II部第2章第3節でみた地元企業との接触やインターンシップの促進などの体験的な学習機会が学校教育の中で積極的に提供されることが望まれる。このため、文部省では学習指導要領を改訂し、総合的な学習の時間を創設するなど体験的な学習の充実を図っている。こうした体験機会の実施事例として兵庫県が実施した「トライやる・ウィーク」をみると、デイサービスでの入浴者介助、保育所での保育補助、ケーブルテレビでの編集など職場体験を中心に多方面の分野で取り組んでいるが、生徒の感想からは、「将来の職業に対し夢や希望を持つとともに、親の苦労が実感でき、感謝の気持ちを持つようになった」、「時間を守ることを、根気強く続けること、あいさつの大切さを知った」など、職場体験を通じて

勤労観の形成に役立っているものと思われる。なお、学校教育以外の場では、文部省が平成11年度から推進している「全国子どもプラン」の一環として、通商産業省・中小企業庁と連携し、子ども会、PTA、全国商店街振興組合連合会等の協力を得て、「子どもインターンシップ」事業に取り組んでいるところであるが、本施策においても「トライやる・ウィーク」と同様の成果が得られるとともに、商店街等の受入側からも「地域社会の一員として青少年の健全育成に寄与したい」との声が多く揚がっており、今後も更にこのような取組を広げていくことが重要と考える。

また、職業意識の形成に対する家庭の役割も重要である。(株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」(2000年)によると、本人任せとする家族の対応がフリーター就労の背景となっている面がみられる(前掲付属統計表第80表)。こうしたことを家庭自身が十分認識し、若年者の職業意識の形成に積極的に取り組んでいく必要がある。

労働省では、体系的、継続的な職業情報の収集・提供と、様々な体験の機会を与える総合的職業情報の拠点として、「人と職業の素晴らしい出会い、体験」をコンセプトに、「勤労体験プラザ(仮称)」の設置を進めており、2002年度の開館を予定しているところである。加えて様々な職業の具体的内容について理解を深めるための「職業ハンドブック」等を整備するとともに、これを学校における進路指導などの機会に活用することを通じて、生徒の職業選択に対する視野を広げる事も重要である。こうした体験的な機会を多く持ち、働くことの実像、意味をとらえることが、就職を単に「サラリーマンになる」ということでなく、具体的に「〇〇をする人になる」というイメージにつながり、仕事に対する目的意識も豊かになり、主体的な適職選択能力も育成されていくものと考えられる。

第3のマッチングについては学校や公共職業安定機関の果たす役割が大きい。現在の学卒にかかわる求人と求職のマッチングの難しさについては、求人数の減少によるところが大きい。第II部第2章第1節でみたように相当数のミスマッチがあることも事実である。そして、未充足求人の中には、人材育成等適切な雇用管理を行っているような企業でも、規模が小さかったり、知名度がないために、人材の確保において不利となっている例があることも指摘されている。そうした企業の具体的な情報を的確に把握し、提供することができれば、企業と若年者双方にとってプラスとなる。地域の企業の実情に詳しい企業経験者等によるアドバイザーを活用し、若年者に対してこうした具体的な情報の提供や相談を行う方法も考えられる。こうした取組における公共職業安定所、学生職業センターなどの行政機関の果たす役割も大きい。1999年に開設された「学生職業総合支援センター」では、大学等と連携し、大卒未就職者に対して、各種情報の提供、専門的な職業相談、就職面接会の常設的開催などの総合的就職支援を展開している。また、インターンシップ等の就業体験の機会は、直接地域の企業の実態やそこで働く人々と触れ合うという点で企業からの効果的な情報発信の機会と考えられ、有効に活用することが望まれる。さらに、第II部第2章第1節でみたように、学卒未就職者が増加する一方で、地域のものづくりの現場では、若年技能者の確保ができず、技能継承が不十分となっている状況がある。こうしたミスマッチの一因としては、若年期において、ものづくりの体験や現場を見る機会が乏しいために、現場労働への先入観から敬遠してしまう傾向も働いているとみられる。受入れ側の企業において就業環境の整備が図られることと併せて、学校教育や社会教育の中で、若年者がものづくりの楽しさを認識できるような体験・学習の機会を数多く設定するよう、熟練技能者等を活用したものづくり教育の取組を一層充実することにより、マッチングの可能性が高まり、ひいては産業の技術・技能基盤の維持にもつながっていくと考えられる。加えて、高齢社会を支える社会福祉分野等の人材の養成は喫緊の課題であり、人間性豊かな、高い専門能力・知識を持った人材の養成に取り組むことが重要である。社会福祉士、介護福祉士については、専門職の養成をはかるために教育課程の見直しを行ったところであり、また、その養成施設が増設されている。なお、介護サービスに対応できる人材の育成のため、平成11年3月に告示した新高等学校指導要領において専門教科「福祉」を創設し、平成15年度からの円滑な実施に向け所要の措置を講じているところである。

今後、全体として、若年者の需給はひっ迫の方向に向かうと考えられるが、その中で、正規雇用に対する需要、特に現在厳しい状況にある高卒者に対する雇用需要の行方について懸念する見方もある。学校から職業への円滑な移行のためには、雇用需要の確保が必須であるが、この点はどうか。日本経営者団体連盟「高校新卒者の採用に関するアンケート」(2000年)によると、1990年代に高卒者の採用を中止した企業における理由として、「経営環境の悪化」(半数程度)、「雇用調整」(2割)を挙げたところについては、景気の回復により高卒需要も回復に向かうと考えられる。また、「専修学校卒・短大卒・大学卒の各学卒が当該職務を代替して充当」(約4割)という理由を挙げたところについても、学卒労働市場全体の需給緩和からきている面もあり、全体の需給がひっ迫傾向となれば高卒需要への回帰が進むも

のと考えられる。他方、「省力化の進展」、「業務の高度化」、「現業部門の海外移転」は業務自体の構造的変化であり、また「該当業務を非正規従業員に移行」も不況下でのコスト削減圧力による面もあるものの、業務のやり方の変化によるものであり、今後も高卒者にとって不利に働く要因と考えられる。これに対して、「応募者の質の低下」は、求職者側自体の要因であり、その向上の取組が不可欠となる(付属統計表第101表)。今後、高卒者に対する雇用機会を広げていくためには、その質の向上とともに、新たな産業分野や人材需要の動向も見極めながらより広い範囲の企業にアプローチしていくことが必要であり、この面で公共職業安定所も重要な役割を果たしていく必要がある。また、生徒の意識を高卒雇用需要の向かっている方向に適合させていくことも重要であり、在学中の早い段階から、地域の産業動向、学卒求人や具体的な人材ニーズの実態を示し、あわせて変化に対応した能力開発などの取組が行えるような環境作りを進めていくことが重要である。

今後の若年人口の減少、稀少化を踏まえると、こうした取組については、行政(職業安定機関、職業訓練機関など)、企業(地域の事業主団体など)、学校が一体となって進めていくことが重要である。

以上のような課題を踏まえると、現在取り組んでいる「教育改革」においては、「学校から職業への移行の円滑化」に向け、「主体的に進路を選択する能力の育成」や「社会や企業から評価される能力の育成」等の視点が不可欠である。

第II部 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス

第2章 若年者の雇用・失業問題

第4節 今後の課題

(再チャレンジのための環境作り)

このように、学校から職業への円滑な移行を図ることがまず重要であるが、一方で最近の若年者のフリーターや離転職といった行動は、豊かな時代にあつて、最初の会社にあくまでも留まるのか転職するのを選択し得る状況になったことの反映でもあることを十分認識する必要がある。企業と一定の距離を置く姿勢など若年者の意識が大きく変化していることも事実である。こうしたことや、今後、新規学卒が減少していく中で、産業構造変化への対応としても、転職による産業間労働力調整の必要が高まることを踏まえると、学校から職業への円滑な移行が行われなかった場合や移行後の再チャレンジのできる仕組みをどう確保するかも今後の重要な課題である。

第II部第2章第3節でみたように、企業は新規学卒を中心としながらも、緩やかに中途採用を広げたいと考えている。これは若年者が転職やフリーターから正規への移行を希望する際にその可能性を広げる動きでもある。今後、中途採用市場の整備に向けて、求人情報の提供、職業能力評価制度の充実、転職が不利にならない退職金・企業年金制度の充実などが必要である。また、再就職や正規への移行の際に、職業能力の面で支障をきたすおそれもあり、企業外の能力開発機能の強化を図ることも必要である。

ただし、第II部第2章第2節でみたように、余りにも頻繁な離転職、安易なフリーター化は、本人の職業生涯のみならず、技能や技術の形成の問題など社会にとっても損失の大きいものであることは十分念頭に置く必要がある。このような観点からすると、また、稀少となる若年労働力の確保を図ることが今後ますます重要となることからしても、企業において、若年者の意識の変化を十分踏まえた定着対策が不可欠である。この場合、第II部第3章においてみるような、職位ではなく仕事内容自体を重視したモチベーション管理を通じて若年者の働きがいの実現が期待される。

若年者の新規開業は、適職選択の一環としても、また経済全体を活性化する上でも重要な取組である。国民金融公庫総合研究所(現国民生活金融公庫総合研究所)「新規開業実態調査」(1998年)によると、「事業経営を考える上で最も影響を受けたこと」については、30歳未満に開業を意識した「早熟型」の者では、「勤務先で技術やノウハウを習得したこと」が約4割と多く、「家族が事業をしていたこと」や「勤務先の経営者の生き方をみたこと」などがこれに続いている(付属統計表第102表)。若年者の開業にとって、勤務先での経験や事業経営者に何らかの形で接する経験が重要であることを示すものであり、この面では転職も開業実現に向けたプロセスの一つとなっている場合も考えられる。取組が計画的かつ円滑にできるよう、経験、交流の機会や関連する情報を豊富に提供、アドバイスするなどの支援が必要である。
