

[論文]

「周辺」の若者の職業能力形成 —現状と今後の課題—

小 杉 礼 子

1. はじめに

本稿においては、新規学卒採用によって正社員として就職し安定就業にいたるコースから外れるキャリアのありかたを「周辺」とし、そうした「周辺」の若者の就業と職業能力形成の現状を実証研究の成果から明らかにするとともに、その研究の動向を俯瞰し、今後の研究課題を整理する。

以下では、まず、日本型雇用慣行との関係から本稿における「周辺」について定義したうえで、「周辺」の若者の就業に関わる現状について統計的な整理をおこなう。ついで、こうした若者の職業能力形成に関わる実証研究を中心にレビューし、蓄積された研究成果を概観する。最後にこれまでの議論をまとめ、今後重要になると思われる研究課題を提示する。

2. 「周辺」の若者の現状

2-1. 日本型移行システムに対する「周辺」

日本における学校から職業への移行は、他の国に比べて、円滑な状況が続いてきた。この移行を支える大きな要素は、大企業や官公庁が新規学卒者を一括採用して、長期的な雇用を前提に企業内で育成する新卒採用の慣行であり、また、就職支援を積極的に行う学校のあり方である。さらに、公共職業安定機関や民間の就職情報媒体がこの移行の円滑化に貢献してきた。日本における学校から職業への移行は、これらの機関を巻き込んだ社会的な仕組みであり、多くの国民が共通に、このあり方を普通の状況だと認識している。これは、日本型移行システムと叫んでいる。

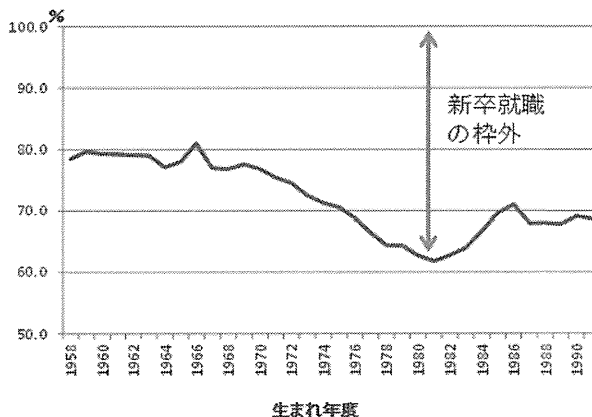
この移行システムから外れたところで学校を離れていく若者が増えている。図1は、生まれ年度ごとの同年齢集団を100としたとき、中学校から大学院まで、各学校段階で新卒就職した人が、合わせてどの程度の比率になるかを示している。

1970年始め頃までに生まれた人では、約8割が新卒就職の枠内で学校から職業へ移行していたが、1980年代初め生まれではこれが6割にまで減ってしまった。それ以降の生まれでは7割ぐらいまで戻しているものの、かつての水準には達していない。

新卒採用数は、もともと時々の景気状況に左右されるものであるが、ここまで大きな変動は、背後に構造的な変化があったと考えられる。変化を促した最も大きな要因は非正規雇用の拡大であろう。経済のグローバル化や技術革新の進展、さらには社会の安定を揺るがすリスクが世界規模で高まる中で、経済変動はその振れ幅も頻度も大きくなっている。この変動への対応のひとつとして、多くの国で有期雇用の割合が高まった。そして、その不安定な雇用に多くの若者が吸収されている(OECD,2014)。

こうした社会の変化を背景に、日本型移行システムによって安定的な就業に移行できる若者が減っている。この移行システムからはずれたところで卒業や中退によって学校から離れ、あるいは、いったんは就職しても早期に離職し、不安定就業や長期の無業状況に陥っている状況を、日本型移行の本

道に対する「周辺」と呼ぶことにする。



【図1】 新卒就職の枠内での移行比率

注) 新卒就職者 = (生まれ年度の15年後中卒就職者 + 18年後高卒就職者 + 20年後短大・高専・専門学校卒就職者 + 22年後大卒就職者 + 24年後大学院修士卒就職者 (+研修医) + 27年後大学院博士卒就職者)。枠内での移行比率は、生まれ年度ごとの中学卒業業者数に対する新卒就職者数の比率。

・2012年卒以降の統計では、短大・高専・大学・大学院卒については、フルタイム1年以上の有期雇用が就職から別掲されたので、ここではこれを新卒就職から除外した。また、大学院卒については一部推計を含む。

資料出所：文部省「学校基本調査」より筆者作成。

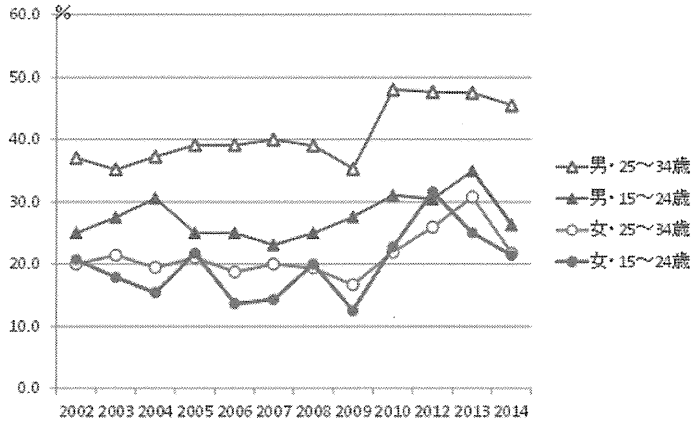
さて、職業能力の形成という点から見ると、日本型移行システムの中では、学校における職業教育と就職後の企業主導の能力開発の間には、役割分担(ないし分断)が起きがちだと思われる。新卒採用は一般的に、特定の職務を想定しない一括り、ないし事務系、技能系などの大きな括りでの採用である。職務を特定した雇用契約が一般的な国であれば、学校や職業訓練機関など、企業の外でも効果的な職業能力開発プログラムを設計しやすいだろう。しかし、新卒者の採用が「事務系」といった程度の括りで行われるのであれば、学校や職業訓練機関など、企業の外でも効果的な職業能力開発プログラムを設計しやすいだろう。しかし、新卒者の採用が事務系といった程度の括りで行われるのであれば、特定の職業にフォーカスした能力開発を学校段階で効果的に行うことは難しい。学校段階での職業教育、特に高等学校専門学科のそれは基礎・基本に、高等教育段階まで考えるなら汎用的な職業能力に比重がかかるし、またそのほうが企業サイドからも評価を得やすい。学校段階でこうした基盤となる能力が形成されていることが、採用後の企業によるOJTを中心とした能力開発を効果的に行うための前提となってきたからである。日本型移行システムの下では、学校では主に基礎・基本的な能力および汎用的な能力の育成、企業では主に実践的な職業能力の開発という役割分担が成立していたといえるだろう。

しかし、この移行システムに乗れなかった若者の場合はどうか。「周辺」の若者たちには、企業の投資による能力開発の機会が乏しい。ここに大きな問題が生まれる。

2-2. 「周辺」の若者の現状

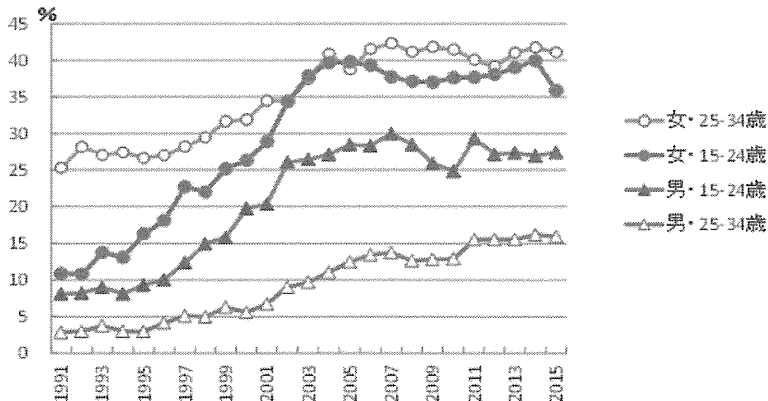
こうした若者たちの就業・不就業の状況を改めて統計データから確認しておこう。まず、最も基本

的な統計である完全失業率は、2010年には金融危機の影響から15～24歳層では9.1%、25～34歳層では6.2%と高まったものの、直近(2014年)では、それぞれ6.3%、4.6%と低下している。年齢計の失業率3.6%よりは高い水準ではあるが、若年者の雇用状況は改善しているといえる。ただし、ここで問題なのは、1年以上の長期にわたって失業している長期失業者の割合が、金融危機以降高まっていることである(図2)。直近では低下傾向も見られるが、それでも25～34歳の男性ではかなり高い水準にとどまっている。景気回復下で失業率そのものは低下しているが、その中で、なかなか就業先が見つけれない若者たちがとり残されているということである。



〔図2〕 失業者に占める1年以上の長期失業者の割合
資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細集計」

日本の若年層の長期失業者割合は、他の先進諸国が景気に応じた変動を見せているのに対して、長期的に上昇を続けてきたという指摘があるが(三谷直樹,2014)、現状はそれにさらに拍車がかかっているといえる。長く失業状態にある若者を生み出す何らかの構造的要因がこの社会にあるのではないかと推測される。



〔図3〕 性・年齢段階別非正規雇用者比率の推移(在学中の者を除く)

注) 非正規雇用者比率は、役員を除く雇用者に占める正社員以外の雇用者。卒業者のみを対象とするが、2001年以前の25-34歳は在学中を分離できないためこれを含む。また、2011年は岩手、宮城、福島を除く。

資料出所：2002年以降は総務省統計局「労働力調査1-3月詳細集計」、2001年以前は同「労働力調査特別報告・2月」

つぎに、非正規雇用の増加状況を確認しておく。1990 年代初めから、15～24 歳層の非正規雇用率が大幅に上昇し、2000 年代に入ってから、おおむね女性の 40 %、男性の 30 % 近くが非正規雇用である状況が定着している。25～34 歳層でも、上げ幅は小さいがやはりこの間の上昇は明らかである。

若年非正規雇用の問題点については、その賃金水準が低く、また、勤続や年齢に応じた上昇が少ないため、年齢が高くなるほど正社員との差が広がること、企業主導の職業能力開発機会が少ないこと、天引きされるかたちの健康保険や厚生年金保険の対象ではないことが多く、社会保障のしくみからもこぼれがちであることなどが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2006、2012 など）。

非正規雇用のキャリア形成という視点から見ると、非正規のままでは収入の増加がほとんど見込めないことに加えて、非正規雇用を辞めて正社員なろうとしても、簡単にはそれが実現しないという問題がある。政府統計をもとに、現実にはどの程度非正規雇用から正社員に変わっているかを見ると、過去 1 年の間に非正規雇用の職を離れた者のうち、正社員になった者は 15%ほどにとどまる（表 1）。女性に比べて男性のほうが正社員移行率は高いものの、20 歳代後半の男性でもその比率は 30%に及ばない。

〔表 1〕 過去 1 年に非正規職を離職した者の正社員移行率（15～44 歳）

年齢	過去 1 年間の 非正規職離職者数 (N、実測値)	正社員移行率 (%)		
		男女計	男性	女性
平均	14,129 (計)	14.9	25.7	10.7
15～19 歳	415	16.4	15.7	17.1
20～24 歳	2,500	21.9	28.3	18.1
25～29 歳	3,154	18.3	29.3	12.3
30～34 歳	2,810	13.0	26.3	8.4
35～39 歳	2,766	10.9	21.3	8.2
40～44 歳	2,484	10.2	20.6	7.8

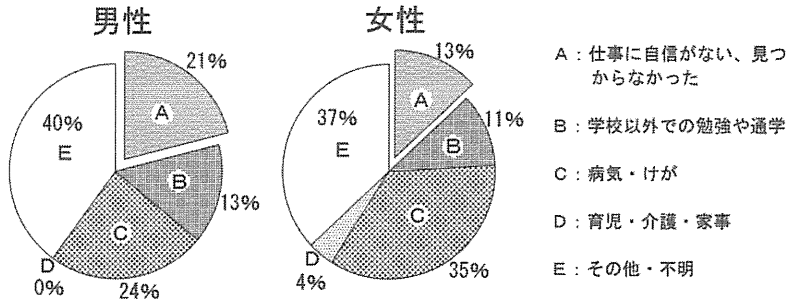
資料出所：労働政策研究・研修機構(2014)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より—』

ここには本人が正社員になることを希望したかどうかの条件は入っていない。そこで、都内在住の 20 歳代の若者を対象にした調査から、正社員就業への意識を問うた質問をみると、フリーター経験者のうち正社員になろうとしたことがある者は、男性の 74 %、女性の 59 % を占めた。ただし、そのうち正社員になることを実現した割合は、男性 61 %、女性で 48 % にとどまった（労働政策研究・研修機構、2012）。

この調査では、表 1 の結果とは移行期間の設定や地域の労働力需要、あるいは対象者の学歴構成などが異なるため、こちらのほうが正社員移行率は高く出ていると思われるが、意欲があっても移行を実現できる者は多くない。

さらに、「周辺」の存在として、ニートがいる。日本ではニートを就業も就学もしていない若者のうち、求職活動も家事もしていない者（15～34 歳）と定義して、その数をおおむね 60 万人前後と推定している。多様な者がニートには含まれるが、政府統計から就業も求職活動もしていない理由を把握すると（図 4）、病気やけがを理由とする者が 2 割～3 割、学校以外で勉強や学習をしている者が 1 割強、「仕事をする自信がない」「探したが見つからなかった」など就業に向かう過程での何らかの

躓きを理由とする者が1～2割となっている。ただし「その他・不明」が4割程度と最も多い。つまり無業である理由は十分把握されているとは言えない状況である。ここでは、本論文の関心事項が「周辺」の若者の職業能力形成であることから、主に就業に向けての躓きを理由にする人たちを中心に考えることにしたい。



〔図4〕ニート状況*の若者（15～34歳）が就業を希望しない、又は求職活動をしな理由

※注：ここで、ニート状況とは、ふだん無業で求職活動をしていない者のうち、卒業者かつ通学していず、配偶者なしで「主に家事」ではない者。

資料出所：労働政策研究・研修機構(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—』

3. 「周辺」の若者の職業能力形成にかかわる研究の概観

3-1. フリーターとその職業能力

「周辺」の若者たちの職業能力形成に関心が向けられたのは最近のことである。1990年代半ばまでは、若者の就業にかかわる問題として多く議論されてきたのは、勤労意欲や職業意識についてであり、とりわけ「7・5・3」といわれた職場定着率の低さの問題であった。高度成長期から安定成長期、バブル経済と、若年者に対しては労働力需要が勝る時期が続き、社会的な関心は採用後の定着や中小企業の採用難に集中しており、若者側の意識に課題があるという論調が主流だった。加えて、新卒で採用されて企業内で教育訓練を受けることが暗黙の前提として共有されていたために、採用されない若者の職業能力形成が論じられることは、この頃は、ほとんどなかった⁽¹⁾。

フリーターという言葉が生まれたのは、1980年代後半である。当時のフリーター（フリーアルバイト）は、正社員になることをあえて避け、より自由な生き方を求めた若者たちだと認識されており、1991年の『労働白書』では職業意識の問題としてフリーターを論じた。その後急増したフリーターの実態は、前述のとおり、自由な働き方とはいいがたいものだったが、そのことが認識されるのは後の話である。

さて、バブル経済の崩壊直後、新卒市場では求人数が大幅に減り、未就職のまま卒業する学生・生徒が増えた。この不況は長期化した。

(1) これ以前、戦後復興期には職業訓練法が制定され（1958年）、それまでの失業対策としての職業補導をこえて、職業能力の開発を図る公共職業訓練政策が始まっている。この法令に基づく公共職業訓練所においては、新規中学卒業者を対象に養成訓練が行われ、現在まで形を変えながらも継続している。ただし、今、その規模はごく小さいことから、ここでは公共職業訓練については言及しない。

未就職卒業生問題をテーマとする研究は、粒来香 (1996)、日本労働研究機構 (1996) 苅谷剛彦他 (1997)、耳塚寛明他 (2000) など、1990年代半ばを過ぎて登場する。教育社会学をベースにしたこれらの研究は、無業のままの卒業生を生み出す高校のメカニズムの解明が主な関心があったが、日本労働研究機構 (1996) は、卒業後のキャリアまでを視野に入れた。この研究は、高校在学中から卒業6年目まで追跡したパネル調査に基づくが、その分析にあたって、卒業直後に就職せず時間をおいて就業した者(=中途就業者)と非正規雇用に就いた者をそれぞれひとつのキャリアパターンとして抽出し、未就職卒業生の卒業後のキャリアを取り上げた先駆的な研究となった。職業能力形成に関しては、対象者の自己評価によって就業職に必要な能力水準をとらえる試みをしており、中途就業者では経験を要しない仕事に就いている者が男女とも多いことなどを指摘している。

若年非正規雇用者であるフリーターの増加が著しくなると、フリーターの実態を明らかにしようという研究が始まり⁽²⁾、リクルートリサーチ (2000)、リクルートフロムエー (2000)、日本労働研究機構(2000、2001) などの実態調査が行われた。日本労働研究機構の研究は、フリーターのキャリアをとらえようとしており、そこには職業能力形成にかかわる言及がある。日本労働研究機構(2000)はフリーターへのヒアリング調査に基づくが、アルバイト就業を通して身についた職業能力について検討しており、「職業能力につながる職業経験はごく少ない」「ソーシャルスキルレベルでの能力向上はしばしば語られたが、これは学校在学中の社会経験の少なさに由来する」といった知見を示している。そこから「フリーター期間が短期に終われば問題は大きくなりだろが、長期化すれば職業能力形成の遅滞は憂慮すべき」という指摘がなされる。また、日本労働研究機構(2001) では、質問紙調査によってフリーター経験から得たことを検討しているが、半数近くの人が身についたとするのは「人間関係に関する能力」で、「やりたい仕事に直接役立つ能力」は2割に満たないという結果で、ヒアリング調査結果と整合している。さらに、「いろいろな経験」や「自由な時間」を得たとする者は多いが、やりたい仕事に就くための人脈やチャンスを得たり、適職を発見できたと評価する者は少数にとどまっているとし、適職探しの期間としてのフリーター経験の有効性にも疑義を呈した。

個人調査からフリーターや無業者の就業やキャリアの実態を明らかし、その背景要因を多角的に検討しようという研究は、この後、小杉礼子編著 (2002)、労働政策研究・研修機構 (2006、2009、2012) により継続されている。さらに、インタビューによる高校在学中からのパネル調査である乾彰夫編 (2006、2013)、あるいは日本教育学会「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」(2012)、古賀正義他(2006)、部落開放・人権研究所 (2004) などそれぞれの視点で掘り下げており、このテーマの研究は蓄積が進んでいる。

これらの研究成果は、未就職卒業生や若年非正規雇用者が労働市場にあってハンディキャップを負う存在であること、さらにその背景に個人の責任とは言えない要因が大きいことなどについての社会の認識を深めることに貢献し、2000年代半ばには若年者の就業支援政策が幅広く行われるようになった。

一方、企業サイドからの実態調査によってフリーターの仕事内容と正社員登用などのキャリアの実態を明らかにする研究も進められてきた。まず、東京都産業労働局 (2002) はアルバイトの中でも仕事の序列があり経験によって仕事の幅が広がっていること、さらにその先に正社員への登用があるこ

(2) 非正規雇用者の中でも中高年女性が中心のパートタイマーについては、すでに多くの研究が重ねられているが、ここでは、若年非正規雇用に絞って、論述する。

とを指摘する。また、連合総合生活開発研究所（2004）は「未経験者歓迎」の求人広告を出している企業を対象にした「未経験者採用」および「内部登用」のアンケート調査およびヒアリング調査の報告書である。フリーターであった者の正社員採用、あるいは正社員としての内部登用の実態を分析し、採用にあたってフリーター経験であっても内容によっては評価されていることなどを明らかにした。

労働政策研究・研修機構（2008）では、政府統計である「能力開発基本調査」の特別集計と企業および労働組合に対するヒアリング調査を基に採用側の視点からの検討をしている。そこでは、非正社員の能力開発に積極的な事業所の特性、あるいは能力開発機会の多い個人特性を明らかにするとともに、その背後のメカニズム、例えば、非正社員の能力開発を積極的に行うかどうかは、その企業の正社員の雇用・キャリアのあり方と強く関係しており、現場の第一線を担う役割を非正社員が果たす場合は積極的な能力開発がなされること、各企業、事業所それぞれのおかれた状況、人員構成や提供するサービスや商品の特性、立地などによって事情は異なることなどが指摘される。どのような条件下で、企業は非正社員の能力開発に積極的になり、あるいは、非正社員から正社員への登用、採用を行うかを明らかにして、それを促進する方法を検討することが重要だという指摘である。

非正規から正規への移行の研究については項を改めて検討するが、政策的にはこうした指摘を背景に、フリーターでの就労を通して獲得された職業能力を評価し、これを明示化して正社員への移行を促進しようとする政策が始まったことは特筆すべきだろう。中央職業能力開発協（2007）では、アルバイト等での就業職種について職務分析を行い、この経験で獲得した職業能力を、行動特性（コンピテンシー）の観点も踏まえて、抽出・整序し、経験能力評価基準としてまとめた。ただし、その後の政権交代の影響もあって、この基準が広く浸透することはなかった。

これらのほか、若年非正規雇用者の能力開発にかかわる研究としては、大規模な政府統計の特別集計により、非正規雇用者が受けた OFF-JT、および自己啓発の実施状況を明らかにした労働政策研究・研修機構（2009、2014）がある。厚生労働省の『能力開発基本調査』が事業所側からの調査であるのに対して、個人の側からこれをとらえたものであり、ここでも非正規雇用者が企業主導の訓練を受ける機会が乏しいことが示される。一方、自己啓発については、雇用形態の違いより学歴の影響が大きいことが指摘され、学校教育との関連からの問題把握も重要であることが改めて示される。

3-2. 非正規から正規への転換と職業能力形成

「周辺」の若者のキャリア形成をテーマとした研究の中で、一つの焦点となったのが、非正規雇用から正規雇用への移行である。正規と非正規の間の賃金や能力開発機会などの格差が問題となる中で、正規雇用への移行を促進する政策立案に資することを目的に、移行を規定する要因についての分析が進められた。

上西充子（2002）は前出の日本労働研究機構（2001）の調査から、正社員への移行者にはフリーター通算期間が1年未満程度である者が多く、移行していない者には2年を超えた者が多いことから、企業が評価しているのはフリーター期間の長さ（＝同学歴の早期離職者と同じ程度の年齢の若さ）であり、それが示す訓練可能性であると指摘した。一方、玄田有史（2008）は、2002年の「就業構造基本調査」を用いて、前職が非正規であった者が過去1年間に正社員に移行したか否かを規定する要因を分析し、非正規雇用者として2年～5年程度の期間同一企業で継続就業することが、正社員への移行にプラスの効果をもたらすことを明らかにした。一定期間働き続けることが正社員として求められる潜在能力や定着性向を示すシグナルとなるという主張である。労働政策研究・研修機構（2009）

では、2007年の「就業構造基本調査」を用いて玄田と同様の分析をし、ほぼ同じ結果を得るが、さらに年齢との交互作用を検討することから、前職期間が最も強く働くのは20歳代前半層であることを明らかにした。訓練可能性と定着のシグナルは同時に求められている可能性を示唆するものである。

また同報告書では、前職と採用された職種(大分類レベル)が同一の職種である者が正社員への移行者の半数を占めること、また過去1年間に自己啓発を実施した者が正社員移行者に多いことを示し、企業が職務遂行能力も評価していることを改めて指摘している。

さらに労働政策研究・研修機構(2010a)は25～44歳の就業者を対象にしたエリアサンプリング法による詳細なキャリア調査の分析結果であるが、ここでも非正規から正規社員への移行を規定する要因分析を行っている。その結果、移行の直前の非正規職と移行後の職種が同一であること、また、その直前職でOff-JTの受講経験があること、さらに女性については、学校教育での専攻と採用職種が一致することおよび直前職での労働時間が正社員並みであることが正社員への移行にプラスに働いていたことなどが明らかになった。

同じ調査を用いた原ひろみ(2011)では、OJTを数多く受けることおよびOff-JTの受講日数が多いことが、また、小杉礼子(2010)では、内部登用の場合に特にOff-JTの経験や自己啓発の実施が、それぞれ正社員への移行に効果があることが指摘された。

このほか、同調査を用いては、山本雄三(2011)が、初職の職場において将来について相談できる機会があり、教える雰囲気があることが正社員への移行を促進する要因となることを指摘している。これは、本人のモチベーションが重要な規定要因であることを示唆しよう。このことは、労働政策研究・研修機構(2010)での、男性の場合、結婚の1年前後に移行が起きる確率が高いという指摘にも共通する。

労働政策研究・研修機構(2013c)は、正社員への移行促進策としてのジョブ・カード政策における雇用型訓練の効果を検証した研究結果であるが、この政策を取り上げたのは、そこに有期で雇用される間のしっかりした能力開発プログラムとモチベーションを高めるキャリアコンサルティングが組み込まれているからである。調査は、求職者(同訓練を受講した者、他の訓練受講者、公的訓練非受講者)を一定期間フォローアップするものであるが、この分析から雇用型訓練が正社員になる確率を高めていることを確認している。

3-3. ニートの就業能力

ニートという言葉は、小杉礼子・堀有喜衣(2003)および玄田有史・曲沼美恵(2004)が、いずれもイギリスの政策研究から、就業もしていなければ在学もしていない無業の若者として紹介したのが最初であろう。その際、ニートの中でも求職活動をしていないinactiveな層を問題視して失業者と区別したこと、失業者を除くという現在の日本型の定義が広まった。

さて、この日本型ニートについては、労働政策研究・研修機構(2004、2005)、小杉礼子(2004)など、統計分析とヒアリング調査からその実態把握が進められた。ただし、ニートの職業能力を把握しようとする研究は多くない。失業者を含まないとしても、就学も就業もしていないという人には多様な状態の人がいる。先に述べたとおり、ここでは就業に向けて何らかの躓きがあった、すなわち就業への困難を抱える人に限定して考えると、就業支援機関を通じてのいくつかの調査研究が挙げられる。

まず、社会経済生産性本部(2007)は、当時の国のニート支援機関である若者自立塾と地域若者サ

ポートステーションに来訪した人、および当該機関所属の支援者を対象にした調査である。そこで明らかにされた当事者像は、「人に話すのが苦手」(6割強)、「手先が不器用」(5割)、「計算が不得意」(4割)、「字を書くのが不得意」(4割)と基礎的スキルに苦手意識を持っており、また、「仕事を覚える」「仕事で失敗を繰り返さない」「同僚とうまくやる」「教えてもらわなくとも周囲のやり方をみて仕事を覚える」などの仕事に関わる行動についても6割前後が難しさを感じていた。そこで就労支援あり方としては、個々の状態を見立て、スモールステップでの自己評価の改善、基本的な生活習慣・基礎体力の確保、コミュニケーションの苦手意識への対応、就労体験を通じた社会への手ごたえの付与といった支援が効果的だとする。

同様に地域サポートステーション(以下、サポステ)来所者を対象にした調査分析に、労働政策研究・研修機構(2015)の補論「サポステ利用者の実像：支援者への調査から」がある。この調査は、利用登録時期が2012年10月～12月であったすべてのサポステ利用者について、各サポステが新規登録時のケース記録に基づいて回答したものである。当時のサポステでは、対象者を就業への困難度によって次の5段階に位置づける見立てを行っていた。1＝進路についてのイメージがなく、興味・関心もないレベル 2＝進路について漠然としたイメージを持ち始めた、あるいは興味や関心が出てきたレベル、まだ明確な方向性を持つには至っていない 3＝進路についての方向性が見えてきて、情報収集をできるレベル、しかし、進路決定のための行動には移せていない 4＝進路への方向性が見えてきた(3のレベル)上で、就職や進路決定に向けて具体的に動き始めることができるレベル、ハローワークで求職登録し、求職活動を開始する、ジョブトレーニングなどを開始する等 5＝進路決定(就職、職業訓練、進学など)したレベル、進路先に行く時期が決定している場合もふくむ(例えば4月から進学、就職等)。

このレベル別の対象者の分布を見ると、レベル1が18.2%、レベル2が29.3%、レベル3が24.5%、レベル4が20.2%、レベル5が7.8%であった。レベル1の人の場合、ほとんど外出することがなかったり、昼夜逆転がある状態の人が多く、レベル2では、そうした傾向の人は少なくなるが、集団に対する苦手意識や自己否定的感情が強いことが課題となり、レベル3になるとその傾向も弱くなるが、求職活動をどうしたらいいかわからないとか、仕事への偏った見方にこだわるなどの問題が相対的に大きくなるといった特徴がある。

このほか、特定非営利法人育て上げネット(2013)では、同組織の運営する就業支援機関での初回来所時のインターク情報の分析を行なっているが、就業能力に関しては、基礎的なPCスキルについて把握されており、特に就業希望のないニートではこのスキルがないことが指摘されている。

ニート状態の若者は少なからず基礎的スキルや基本的な生活習慣の未確立、自己肯定感の弱さなど就業以前の課題を抱え、さらにここでは触れなかったが、精神疾患・メンタル不調、家庭の不和などの家族問題、貧困などの問題が背後にあることも少なくない。日本でのニート問題に対するアプローチは労働政策が先導してきたが、問題は福祉、教育、医療など多分野にわたるものであり、それだけにイギリスでは社会的排除の問題としてより総合的な対策が考えられてきた。わが国でも2015年4月には「生活困窮者自立支援法」施行され、福祉政策からもこの問題へのアプローチが始まった。ただし、この法律が対象とする生活困窮者はニートと一部重なる関係であって、すべてを包含するわけではない。この法律の下での就労支援、すなわち基礎自治体が行う就労準備支援、民間の事業者が提供する就労訓練事業(中間的就労)などのあり方については、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2013、2015a、2015b)が事例を踏まえた検討を行っている。筒井美紀他編著(2014)も、同種の事業を先駆的

に行ってきた自治体の事例分析である。「周辺」の若者の職業能力形成からはスコープがずれるが、今後のニート研究にはこうした広がりや踏まえる必要がある。

このほかニート研究としては、労働の枠組みでのニート支援事業の持続可能性を検討するために、労働政策研究・研修機構(2010b、2011)が就業支援を行うNPOをはじめとする民間組織の存立基盤について分析している。国の厳しい財政事情の中でこの分野での政策支援をどのように有効に、また継続的に行うかが重要な論点となっている。

4. まとめと今後の課題

本論文では、まず、学校から職業への移行に当たって、新規学卒採用の慣行により卒業と同時に正社員となり安定就業に至るあり方を日本型移行とし、これから外れた場合を「周辺」と定義した。その上で、「周辺」の若者たちの就業の現状と課題を整理し、次にそうした若者たちの職業能力形成を取り上げた主要な実証研究を概観してきた。

非正規雇用が拡大する中で、特に1990年代初めから若年層の非正規雇用化が顕著になったが、非正規雇用の多くは低賃金で、かつ賃金の上昇幅は小さく、能力開発機会が少ないなどの問題がある。さらに非正規から正社員への移行も簡単ではない。こうした中でフリーターの本人調査から、就業している仕事に必要な能力水準、職場での経験を通して身についた能力などを把握する研究などが行われてきたが、そこからはフリーターでの就業ではキャリア形成に資する能力獲得が難しいことが明らかにされた。

一方で、企業調査からは、アルバイトの仕事にも序列があり、経験によって幅が広がり、先には正社員登用がありうること、あるいはフリーター経験も内容によっては正社員採用にあたってプラスに評価されうることなどが指摘された。非正規雇用から正社員への移行を規定する要因を明らかにすることで、移行を促進するための有効な政策立案に資することが重要になっているが、複数の研究で指摘されている要因の一つが非正規雇用である時期に行った職業能力開発であった。

また、ニート状態の若者の就業能力の状況とその課題を明らかにする研究も蓄積されているが、基礎的スキルや基本的な生活習慣、自己肯定感の欠如などの課題が多いことが明らかになっている。

若者に対する就業支援が国の政策として重要視される中、今後さらに求められるのは、実施されてきた政策の効果を高め、また、支援対象に着実に届くような仕組みの整備に貢献する研究であろう。すなわち誰にその政策が届き、どういう効果をもたらしているのか、どのような能力開発の仕組みがより安定雇用につながるか、といった現行の施策を検証するような研究が重要になってくると思われる。また、ニート支援については、地方自治体が支援現場として重要な役割を果たすことが考えられ、そこでの福祉政策、教育政策との連携の課題を解くような研究が重要だろう。基礎的レベルからの能力開発が必要な人が多いことは明らかだが、それをどの段階からどういう施策の組み合わせで行うことが効果的なのか、現場の実践に立脚した研究が望まれる。

より根本的には、有期雇用法制の整備や多様な形態の正社員(限定正社員)の議論が進む中で、正社員と非正規雇用との間に高い壁がある現在の雇用の仕組みは変動が予想される。「周辺」の若者の問題は、日本型雇用慣行のもつ負の一面の問題である。それが揺らぐ中で、どう個々の若者が着実に職業能力を高めキャリア形成ができるようにしていくのか、その大きな図を描くことに資する研究こそ求められているのではないかと。

【引用文献】

- OECD (2014), OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing.
- 乾彰夫編(2006)『18歳の今を生き抜く—高卒1年目の選択』青木書店.
- 乾彰夫編(2013)『高卒5年 どう生き、これからどう生きるのか—若者たちが今く大人になる>とは』青木書店.
- 上西充子(2002)「フリーターという働き方」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』.
- 荻谷剛彦他(1997)「進路未決定の構造—高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』37: 45-76.
- 玄田有史・曲沼美恵(2004)『ニートフリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎.
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No. 580.
- 古賀正義(研究代表者)(2006)『高卒フリーターの産出過程に関するエスノグラフィー研究』平成16—18年度科学研究費補助金基礎研究(c)研究成果報告書.
- 小杉礼子編著(2002)『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』労働政策研究・研修機構
- 小杉礼子・堀有喜衣(2003)「学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果—日本におけるNEET問題の所在と対応」JIL ディスカッションペーパー.
- 小杉礼子(2004)「若年無業者増加の実態と背景—学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』No.533.
- 小杉礼子(2010)「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』No.602.
- 社会経済生産性本部(2007)『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』.
- 中央職業能力開発協会(2007)「経験能力評価基準(仮称)検討報告書」.
- 筒井美紀他編著(2014)『就労支援を問い直す—自治体と地域の取り組み』勁草書房.
- 粒来香(1996)「高卒無業者の研究」『教育社会学研究』第61集.
- 東京都産業労働局(2002)『フリーターは日本の人材育成を損なうのか』.
- 特定非営利法人育て上げネット(2013)『若年無業者白書：その実態と社会経済構造分析』.
- 日本労働研究機構(1996)『高卒者の初期キャリア形成と高校教育—初期職業経歴に関する追跡調査結果—』調査研究報告 No.89.
- 日本労働研究機構(2000)『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング調査より—』調査研究報告 No.136.
- 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 No.146.
- 原ひろみ(2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房.
- 部落解放・人権問題研究所編(2004)『社会的に不利な立場におかれたフリーター—その実情と包括的支援を求めて』.
- 三谷直樹(2014)「長期失業のメカニズムと問題の整理—理論的な考察」『日本労働研究雑誌』No.651.

- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2013)『生活困窮者の就労支援に関するモデル事業報告書』.
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2015a)『就労訓練事業(いわゆる中間的就労)事例集』.
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2015b)『就労準備事業の手引きおよび就労訓練事業(中間的就労)の事例集作成事業報告書』.
- 耳塚寛明他, 2000, 『高卒無業者の教育社会学的研究』科学研究費補助金成果報告書.
- 山本雄三(2011)「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房.
- リクルートフロムエー(2000)『フリーター白書 2000』.
- リクルートリサーチ(2000)『フリーターの就労状況に関する調査研究報告書』.
- 連合総合生活開発研究所(2004)『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』.
- 労働省(1991)『労働白書』.
- 労働政策研究・研修機構(2004)『移行の危機にある若者の実像—無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)—』労働政策研究報告書 No.6.
- 労働政策研究・研修機構(2005)『若者就業支援の現状と課題—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』, 労働政策研究報告書 No.35.
- 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移行—包括的な移行支援にむけて—』労働政策研究報告書 No.72.
- 労働政策研究・研修機構(2008)『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』JILPT 資料シリーズ No.36.
- 労働政策研究・研修機構(2009)『若者の就業状況・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」特別集計より』JILPT 資料シリーズ No.61.
- 労働政策研究・研修機構(2010a)『非正規社員のキャリア形成 —能力開発と正社員転換の実態—』労働政策研究報告書 No.117.
- 労働政策研究・研修機構(2010b)『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討』JILPT 資料シリーズ No.68.
- 労働政策研究・研修機構(2011)『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』労働政策研究報告書 No.129.
- 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.
- 労働政策研究・研修機構(2013)『ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—』労働政策研究報告書 No.153.
- 労働政策研究・研修機構(2014)『若者の就業状況・キャリア・能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より』JILPT 資料シリーズ No.144.
- 労働政策研究・研修機構(2015)『大学等中退者の就労と意識に関する研究調査』JILPT 調査シリーズ No.138.

The Development of the Occupational Abilities of “Marginal Youth” ; The Current State and Future Challenges

Reiko KOSUGI

Abstract

In this article, I clarified the state of the employment conditions and the development of the occupational abilities of “marginal youth” which is defined as the young people who do not leave schools along the Japanese graduates recruitment practices. I also tried to scrutinize the trends related to the abilities of “marginal youth”, and to consider the future study challenge.

Main issues pointed out are as follows.

In recent years, young non-regular employees have increased. But most non-regular employees are at low wages, and have poor skill development opportunities. Also transitions from a non-regular to a regular staff are not easy.

According to surveys on individuals, the most skills needed to do the work of non-regular employees are low. So the work experiences of the non-regular employees rarely contribute to their career development.

On the other hand, some corporate surveys have pointed out that there are several ranks among non-regular jobs in each company, and they can be recruited as regular employees when their experiences become enough wide.

Then, clarifying the factors to promote the transition to regular employees has become an important research topic. Some researcher say that one of the important factors is experiencing vocational training when they were non-regular employees.

Already, several employment supporting policies for young people were implemented. Therefore it is necessary to study on measuring the actual policy and its effects. Further, under the flickering situation of Japanese employment market, the study which contributes to draw the big picture how individual young people, including “marginal youth”, can improve the steady vocational ability to enhance career development is desired.