

# 若者をどう育てるのか

はじめに：

問題は若者の職業意識なのか

若者の職業意識が問題とされている。「パラサイト」「フリーター」「ニート」といった言葉で、「いまどきの若者」の問題状況が端的に語られてしまう風潮がある。しかし若者の職業意識が希薄化したことが今日の「若年問題」を招いたのだろうか。

経年変化をとらえることができるデータを見てみよう。図表1は新規学卒就職者の離職率を示している。高卒就職者の5割、大卒就職者の3割が3年以内に離職することが問題だと言われることが多いが、これをみるとその傾向は特に新しいものではないことがわかる。確かに近年、離職率はやや上昇傾向にあるようだが、これまでの傾向をみると離職率の推移には波があり、離職率が今後上昇し続けるかどうかはわからない。

図表2の経年変化データからは、「いまどきの若者」の意外なまじめさがうかがわれる。これは社会経済生産性本部と日本経済青年協議会が毎年実施している新入社員研修への参加者に対して実施されたアンケート調査結果から、「若いうちは、自ら進んで苦勞するぐらいの気持ちがなくはないと思いますか。それとも何も好んで苦勞することはないと思いますか」という問いに対する回答を示したものである。これによれば2004年度の新入社員のおよそ6割(61%)は「進んで苦勞すべきだ」と考えていることがわかる。その割合は1970年代～1985年頃と同水準である。一方、バブルの崩壊が新卒労働市場に影響を与える直前の1992年度入社社員では、「進んで苦勞すべきだ」と考えていた者の割合は4割



上西 充子(うえにし みつこ)  
(法政大学キャリアデザイン学部助教授)

略歴

1965年 生まれ  
1988年 東京大学教育学部卒業  
1991年 東京大学経済学部卒業  
1995年 東京大学大学院経済学研究科博士課程修了  
1995年～2003年 日本労働研究機構(現 労働政策研究・研修機構) 研究員  
2003年4月～ 法政大学キャリアデザイン学部

専門分野

労働問題、職業能力開発

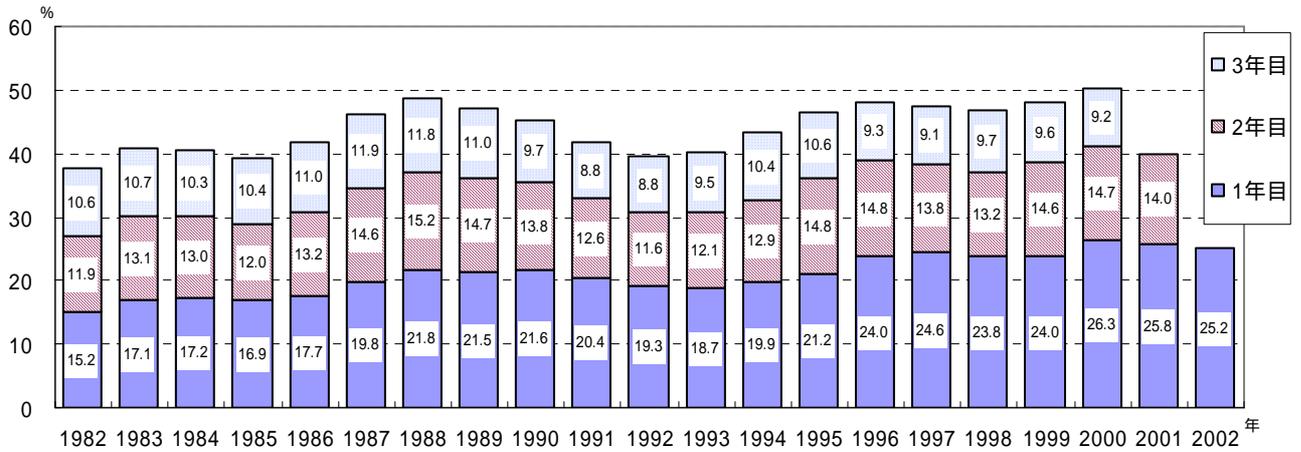
主な著書

小杉礼子編『自由の代償/フリーター』(日本労働研究機構 2002年: 共著)  
佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学 変貌する働き方』(有斐閣 2004年: 共著)

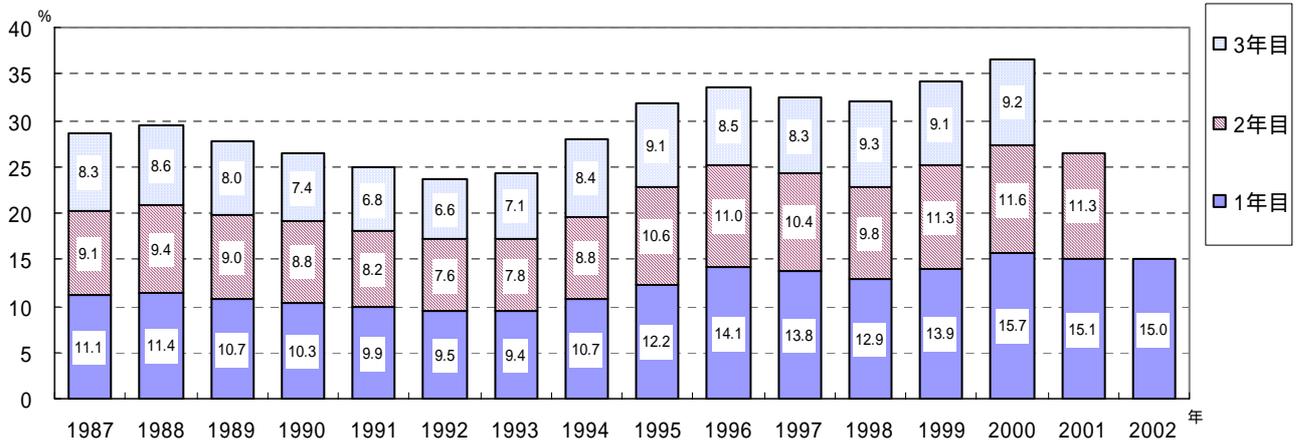
(40%)にすぎない。これらの「バブル入社組」社員に比べれば、今の新入社員はよっぽどまじめであることがうかがわれる。

そうは言ってもフリーターの数は増え続けているのではないかという反論があるだろう。しかし雇用情勢は求職側の事情によっても、求人側の事情によっても変化しうる。この間の需給関係はどうであっただろうか。

図表 1 - (1) 新規高卒者の在職期間別離職率の推移

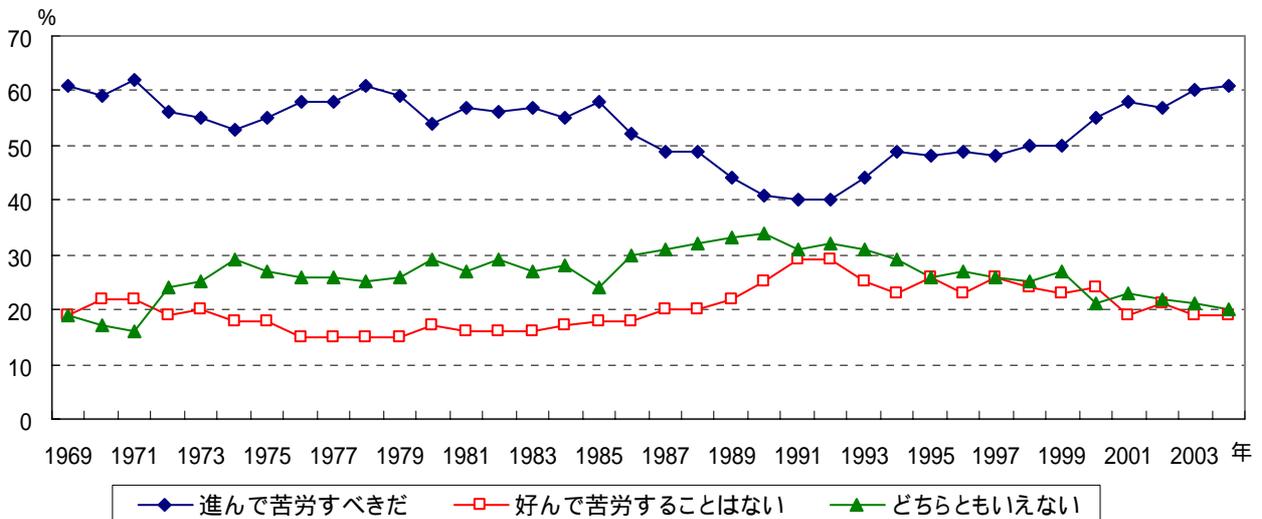


図表 1 - (2) 新規大卒者の在職期間別離職率の推移



出所) 厚生労働省

図表 2 若いうちは自ら進んで苦勞するぐらいの気持ちがないかと思うか



出所) 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会 『「働くこと意識」調査報告書』

## 若者をめぐる労働市場の変化

### 1 新規学卒就職システムのほころび

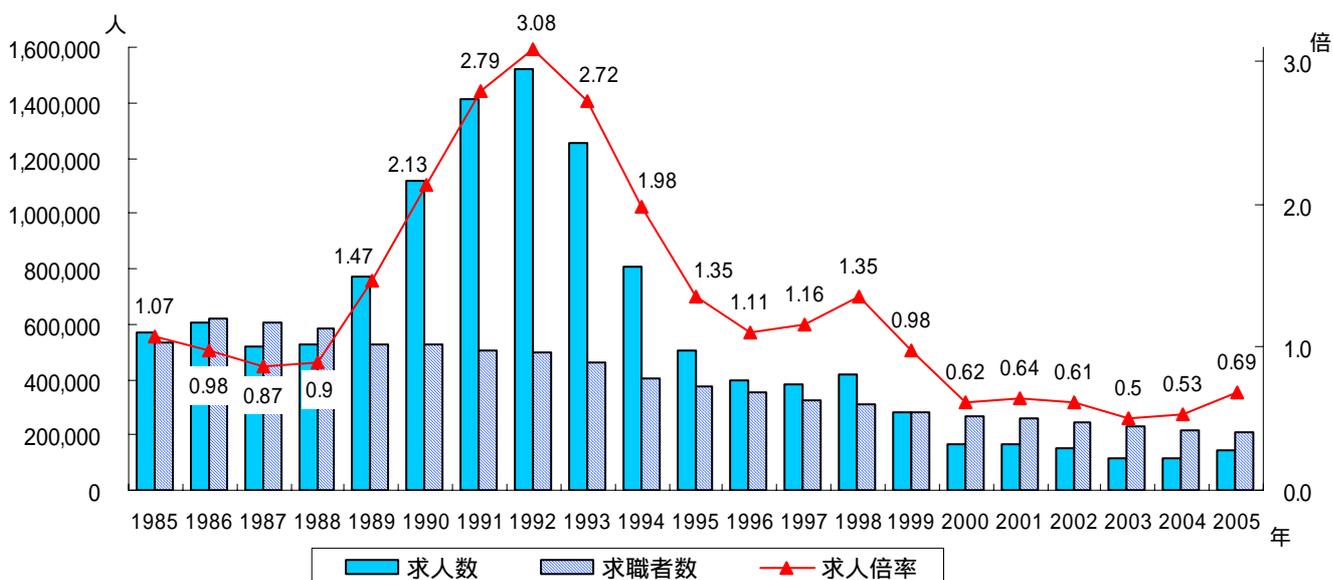
まず注目すべきは新規学卒就職システムがほころんできていることだ。従来、日本の若者の学校から職業への移行は新規学卒就職システムによって保証されてきた。学校を卒業したばかりで社会経験もなければ専門的な知識・スキルもない若者を正社員として迎え入れて企業内で教育するという、国際的に見れば特異なこのシステムは、若者に対しては「卒業すれば就職するものだ」という意識づけをさせる機能を果たし、社会的には若年の失業者や不安定就労者の発生を抑える機能を果たしてきた。

しかし新規高卒者について見ると、このシステムは既に大きく損なわれてきている。高卒就職においては学校の役割が大きく、従来学校は学業成績と出欠状況を主な基準として良い就職機会を振り分けてきた。そのことは生徒の適性や希望を重視しないという問題をも

っていたものの、他方では進学しない生徒にも勉学や規則正しい生活への動機付けを与える効果を持っていた。

だが図表3に示すとおり、高校3年7月末時点の求人倍率が1倍を大きく下回る近年の状況では、個々の生徒がいくらまじめに努力しても、高校側は就職先を確保できないという状況に陥る。そのため、進学できるだけの余裕がある生徒は進学に進路を変更することもできるが、そういう余裕がない生徒は就職できなければフリーターや進路未定者となって卒業して行かざるを得ない。「学校基本調査」（文部科学省）によれば今や高卒非進学者の3人に1人強はフリーターや進路未定者であるが（2004年3月卒業者の場合、高卒非進学者の36.7%）、その原因を彼らの職業意識の低さに求めることは不適切であろう。

図表3 高校新卒者の求人・求職状況の推移（7月末現在）



出所) 厚生労働省職業安定局

新規大卒者の場合には新規高卒者とは違って求人倍率が1倍を切っているわけではない。しかし1997年に日経連が就職協定を廃止して以来、就職活動の時期は早期化・長期化しており、学生生活を浸食している。日本経済団体連合会が2004年11月に行った「2004年度・新卒者採用に関するアンケート調査」の結果によれば、採用活動の開始時期が3月下旬以前であった企業が43.5%、4月上旬であった企業が33.8%と、ほとんどの企業が4年生に進級する前後の学生を対象に採用活動を開始

していることがわかる。大学生が専門科目を本格的に学び始め、ゼミで個別指導を受け始めるのは多くの場合3年生になってからであるが、3年生の秋には彼らは就職活動モードに入らなければならない。就職に対する意識が十分でない学生は4年生になって長期の就職活動を余儀なくされるか、もしくは早々に見切りをつけて諦めてしまう。新規学卒就職システムはここでは残っているが、そのシステムに乗る条件はより厳しくなっている。

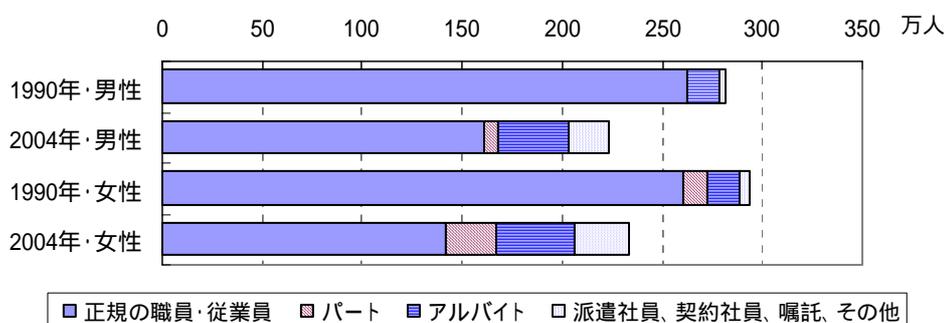
## 2 非正規雇用従事者の増大

新規学卒就職がかつてほど容易ではなくなってきた一方で、非正規雇用の就業機会は若者たちの前に広く門戸を開いている。「労働力調査」(総務省)によれば、役員を除く全年齢の雇用者のうち、正規の職員・従業員は1990年の3,472万人から2004年には3,393万人と減少している一方で、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他といった非正規の職員・従業員は1990年の870万人から2004年には1,547万人に増加している。2004年の「就業構造基本調査」(総務省)によれば役員を除く雇用者全体に占める非正規雇用者の比率は飲食店・宿泊業では67.4%、卸

売・小売業では44.2%、サービス業では39.3%にも達している。そしてその非正規雇用を担っているのは、多くの場合、若者である。

もちろんその中には学生アルバイトも含まれる。しかし非在学者に限定してみても、若年層の非正規化の傾向は図表4に示す通り顕著なものとなっている。15~24歳層では雇用者数の総数が減っているにもかかわらず非正規雇用者数は増えており、役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合は男性で1990年の7.1%から2004年の27.6%へ、女性で1990年の11.5%から2004年の39.5%へと急激にその割合を増大させているのだ。

図表4 15~24歳の非在学者の就業形態別雇用者数



出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査詳細結果」

---

いったん非正規雇用に従事した若者のその後はどうなるのか。職場で認められて正社員に登用される人もいる。未経験者歓迎の正社員求人に応募して採用される人もいる。親や知人のつてを頼って就職する人もいる。普通の中途採用求人に応募して採用される人もいる。しかしどのルートも量的に把握することは困難であり、正社員としての雇用を希望す

る若者にとってもどのルートが適切なのか、見通しにくい。連合総合生活開発研究所が2003年7～8月に行った「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究」によれば、「未経験者歓迎」をうたった求人でも、実際に採用された者の6割(60.2%)は正社員からの転職者である。

### 3 労働市場の変化の反映としての若者の職業意識

このように若者をめぐる労働市場は大きく変化してきている。今日の若者は、職業生活について深く考えなくても正社員として企業に迎え入れられるわけではない。正社員としての就職が困難な層の若者の職業意識に問題が見られるとしても、それは彼らの責任に帰すべき事ではなく、彼らに安定的な職業生活の展望を与えられない現在の状況が反映しているものと見るべきであろう。

精神分析家・発達心理学者のエリクソンは青年期を「若者が自由な役割実験を通して社会の中での自分の適所(ニッチ)を見いだすための心理・社会的猶予期間」だと位置づけていた(E・H・エリクソン『自我同一性』)。彼はまた、その「適所」とは、社会の側からがっちりと決定されているものであるにもかかわらず、若者にとってはまさに自分のために用意されたものだと見える、とも述べている。社会が若者に「適所」を与えない限り、若者は社会の中におけるみずからの位置を確定することができない。つまり、彼は社会的な意味でのアイデンティティを確立することができないのだ。

その「適所」はこれまでの日本においては、新規学卒就職という形で用意されていたと言える。しかし現在、新規学卒就職をめぐる状況は上述の通り厳しくなっている。そして卒業時に正社員の職を得ることができなかった者がその後安定的な職業生活に移行できるかどうかは不透明である。非正規雇員の多くは長期的な雇用・育成の展望がないままに安価な労働力として使い捨てられていく。だからこそ個々人がしっかりとした職業意識を持ってみずからの職業キャリアを築いていくことが必要な時代になってきているのであり、その意味では若者に職業意識の啓発をはかることは大事なことだ。しかし既に安定した職を得ている私たちは、「育っていない学生はいらない」という否定的なメッセージだけを若者に送りがちではないだろうか。それでは彼らは萎縮してしまうか、社会に出ることから目を背けてしまう。「これから育つ」若者に対しては「私たちはあなたの活躍を必要としている」という社会の側からの肯定的なメッセージが欠かせない。

---

## 若者のキャリア形成をめぐる変化

### 1 就職した若者が置かれている状況

前章ではどちらかといえば若者の中でも就職が困難な層の問題に目を向けてきた。しかし就職していく若者たちにも私たちは過大な要求をしすぎていないか、振り返って考える必要がある。

バブル崩壊後、企業は新規採用を抑制し、採用をする場合にも厳選採用の姿勢を強めてきた。その結果として、採用された若手社員には過大な負担がかかるようになってきている。労働政策研究・研修機構が2003年11月に行った「第1回ビジネス・レーバー・モニター調査」では主要産業のリーディングカンパニーから回答を得ているが（回答企業104社、うち企業規模1,000人以上89社）その結果によれば、ここ5年間に正社員の新規採用を減らした企業は39.4%に及んでいる（増やした27.0%、ほぼ同じ33.7%）。同じ調査によれば若年正社員が担当する仕事量（分量）が増えたという企業が過半数（53.9%）、若年正社員が担当する仕事の範囲が広がったという企業が6割（60.5%）、若年正社員が担当する仕事の内容が高度化したという企業が6割弱（56.8%）、若年正社員の仕事の責任が重くなったという企業が半数近く（46.2%）に及ん

### 2 企業の期待と若者の職業意識のギャップ

そのような状況を見越しているからなのか、就職活動中の大学生の職業意識は、企業の期待とのギャップが大きい。

図表5はリクルートの調査結果から、2005年3月卒業予定者の採用に関して企業が採用

している。さらに若年正社員の総労働時間が増えたという企業が4割（39.4%）に達し（「ほぼ同じ」は54.8%）、若年層の精神的な負担が高まったという企業も6割近く（56.8%）に達している（「変わらない」は42.3%）。

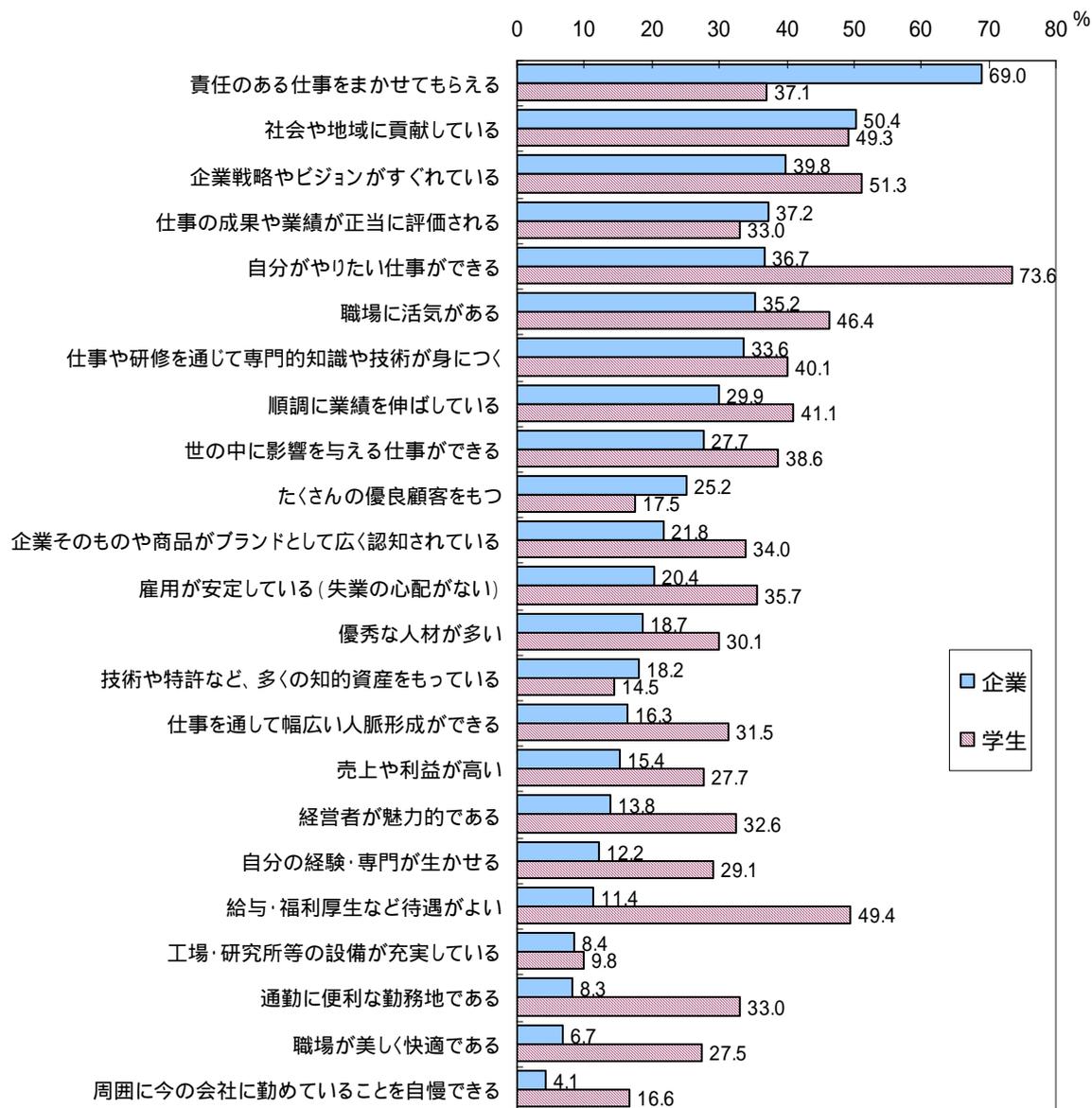
職業能力は実際の仕事の経験を通じて形成されるのだから、若年正社員に幅広い仕事や高度な仕事、責任を伴う仕事が割り当てられることそのものは否定すべきことではない。しかしそれが仕事量の増大や労働時間の増大とともに若年正社員にのしかかっているならば、彼らの精神的な負担も重くなる。懸命に仕事をこなしても順調に昇進できるわけでもなく、長期雇用が保障されているわけでもなく、単に採用抑制のつけが自分たちにまわってきているだけであるのだとしたら、若年正社員がモチベーションを低下させても不思議ではない。実際この調査では若年正社員の会社への帰属意識を5年前と比べて尋ねているが、低くなったという企業（47.2%）と変わらないという企業（48.1%）が拮抗しており、帰属意識が高まったという企業は4.8%にすぎない。

アピールの際に重視した項目と学生が入社予定企業を選択する際に重視した項目（ともに複数回答）を示したものである。これを見ると、企業側は「責任のある仕事をまかせてもらえる」ことを最も強くアピールしている

(69.0%)のに対し「責任のある仕事をまかせてもらえる」ことを重視している学生の割合はさほどではなく(37.1%)、他方で「自分がやりたい仕事ができる」という項目につ

ては企業がさほどアピールしていない(36.7%)にもかかわらず、学生は最も重視しており(73.6%)、双方の期待が食い違っていることがわかる。

図表5 採用アピールの際、重視した項目【企業】と、入社予定企業を選択する際、重視した項目【学生】(ともに複数回答)



データは無回答サンプルを除いて集計

出所) リクルート就職ジャーナル版『就職白書 2004』

なぜ企業は学生の「やりたい仕事」志向をさほど尊重しないのだろうか。もちろん業務上の必要性から社内の労働力を柔軟に活用した

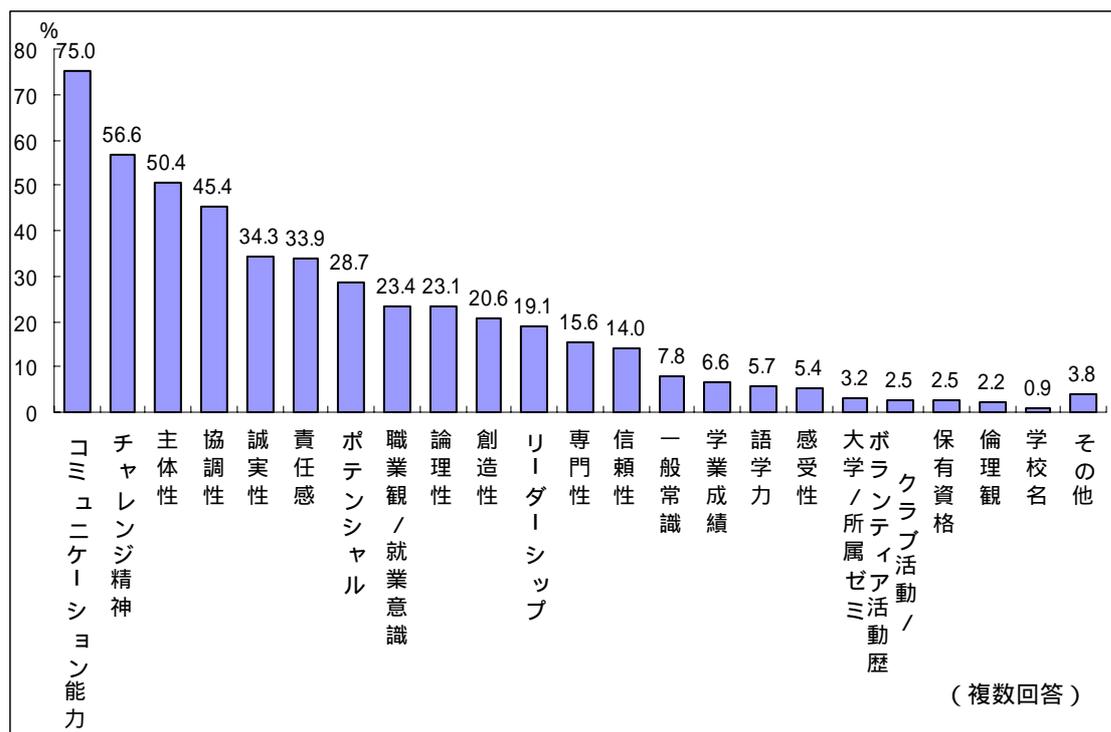
いという意向もあるだろう。しかしそれ以上に、企業が評価し期待するのは「これまでのその若者」ではなく「これから伸びていくそ

の若者」であるからだろう。「やりたい仕事」と「責任のある仕事」では何が違うかと言えば、「やりたい仕事」とは「今の（あるいはこれまでの）自分がやりたい仕事」であり、「責任のある仕事」とは「それを行うことによって自分がひとまわり成長する仕事」であるということだろう。若者は「これまで」にこだわっており、企業は「これから」に注目しているのだ。

また企業は若者の専門能力や個性を評価しているわけでもない。日本経済団体連合会による前述の「2004年度・新卒者採用に関するアンケート調査」によれば、企業が新卒者の

採用選考にあたって最も重視したものは「コミュニケーション能力」(75.0%)であり、次いで「チャレンジ精神」(56.6%)である(図表6)。「創造性」「リーダーシップ」「専門性」といった特別な(誰もが備えているわけではない)能力を重視する割合は比較的低い。「コミュニケーション能力」とは自己と他者の間に回路を開くことであり、「チャレンジ精神」とは新しいことに挑戦することである。いずれも「今の自分・これまでの自分」にこだわることなく「変化し、成長する自分」であることを企業は若者に求めていると見ることができるとののだ。

図表6 採用選考にあたっての重視点



出所) 日本経済団体連合会「2004年度・新卒者採用に関するアンケート調査」

しかし「責任のある仕事」の実際が先に見たように「責任と負担の重すぎる仕事」であるのだとしたら、若者がそれに挑戦するよりも

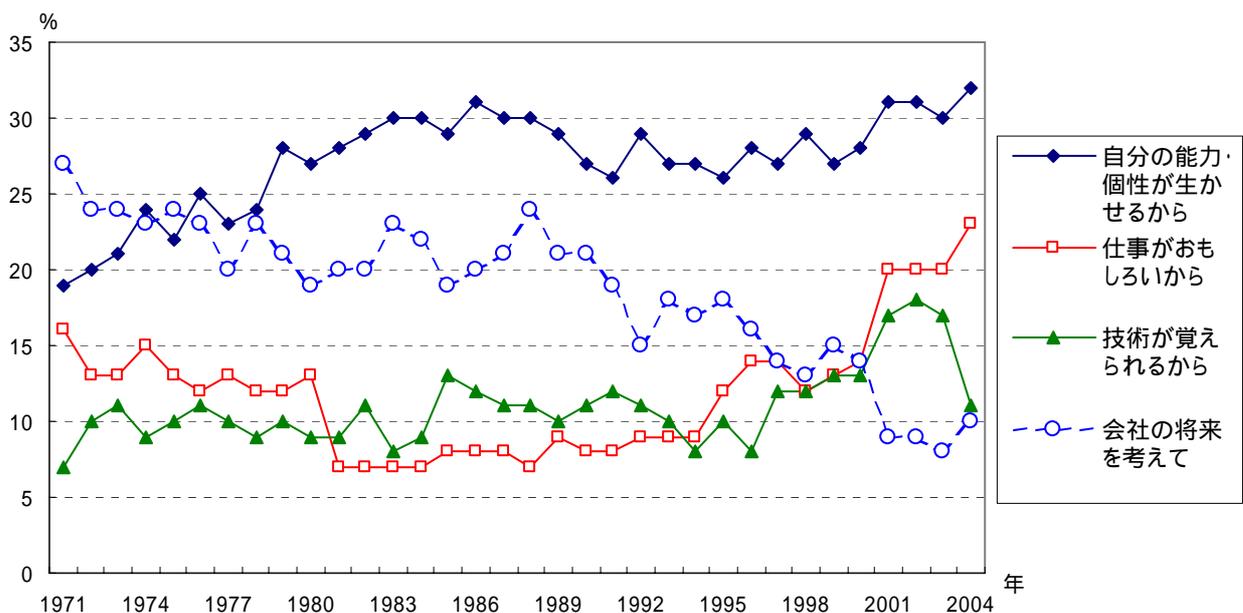
今の「やりたい仕事」にこだわるとしても不思議ではない。

### 3 企業内におけるキャリア形成の見通しがもてない若者

さらに、これから就職していこうとしている若者は、企業内におけるキャリア形成の見通しがもてずにいる。かつての若者は大企業に就職すれば企業内においてキャリアを形成していく見通しがもてた。しかし近年では大企業が大量の早期退職募集に踏み切ったり、経営危機に陥ったりする例が相次ぎ、「大企業に入ったとしても安泰ではない」ことを若者に強く印象づけている。そのため、今の若者の多くはいずれ転職するかもしれないということを入社時から視野に入れざるを得なくな

っている。第 4 章でも紹介した社会経済生産性本部の新入社員調査では、「会社の将来を考えて」就職先を選ぶ若者の割合は図表 7 の通り急速に低下している。「あなたは、この会社で、ずっと働きたいと思いませんか」という問いに対しても 2004 年入社の新入社員調査では「定年まで働きたい」という者の割合は 18% に過ぎず、「状況次第で変わる」45%、「とりあえずこの会社で働く」29%という者が多い（「わからない」は 8%）。

図表 7 会社を選ぶときにもっとも重視した要因（上位 4 項目の%）



出所) 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会『「働くことの意味」調査報告書』

「会社の将来性を考えて」というのは、一面では「安定志向」のように見えるが、他方では「将来志向」として見ることが出来る。大手企業であれば会社の将来性に不安を感じずに済んだかつての若者は、企業が求めるままに様々な仕事を体験することにも不安を感じ

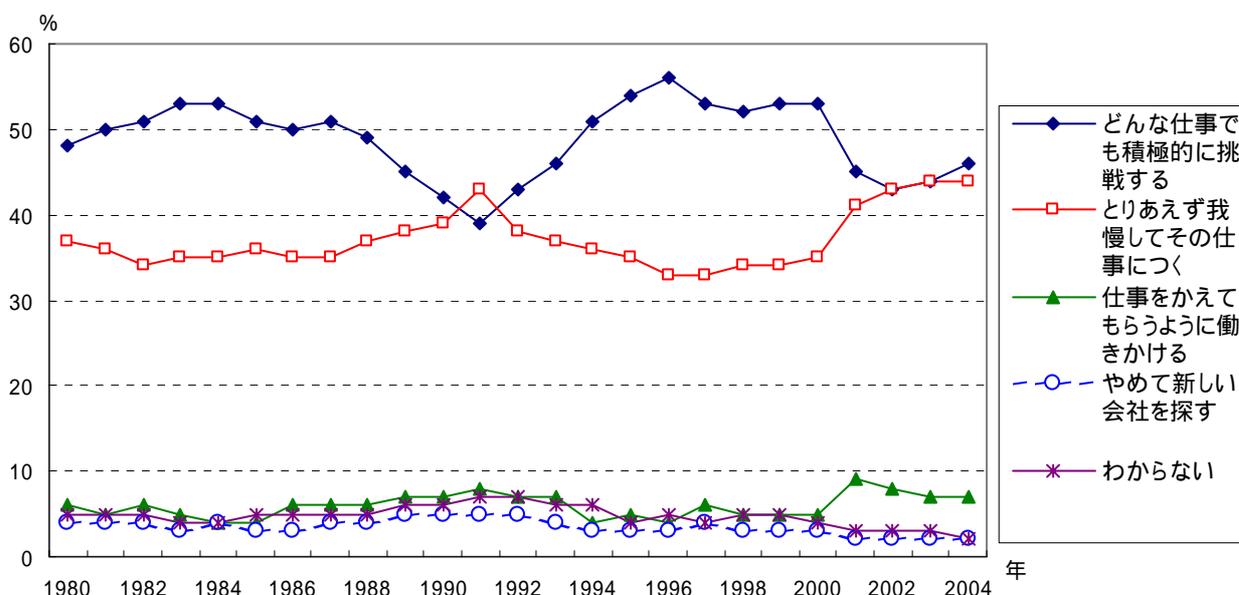
ずに前向きに取り組んでいけたらう。しかし今日では、前掲図表 5 に示す通り、「雇用が安定している（失業の心配がない）」「給与・福利厚生など待遇がよい」といったことを企業は積極的にアピールできない状況にある。

そのため、現在の新入社員がもっとも重視しているのは図表7の通り「自分の能力、個性が生かせるから」という項目である。また近年では「仕事がおもしろいから」「技術が覚えられるから」という回答の割合も高まっている。

「会社依存ではない個人のキャリア意識の高まり」として、この結果は評価すべきなのだろうか。確かに自分自身の中に蓄積されていくものとしてのキャリアが意識されるようになってきていることは確かだろう。しかし個人

のキャリア形成は実際に従事する仕事の経験に依存する。そしてその仕事は多くの場合、選べない。同じ調査では「あなたは、職場で希望する仕事につけなかったらどうしますか」という質問もおこなわれているが、その問いに対する回答(図表8)では「どんな仕事でも積極的に挑戦する」(46%)と「とりあえず我慢してその仕事につく」(44%)の割合が拮抗している。これからの若者がどうやってキャリアを形成していけばよいのか、その迷いがここにあらわれているように思われる。

図表8 希望する仕事につけなかったら



出所) 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会『「働くことの意味」調査報告書』

## おわりに

就職が困難な若者だけではなく、就職ができた若者も、従来とは異なる状況の中に置かれている。どちらの若者も、職業キャリアを見通すことに困難を感じており、そのことが彼らの職業意識に影響を与えている。結局問われているのは、これから活躍すべき若者たちを、社会がどう育てていくのかということだ。

企業がすべての若者を正社員として採用することが難しいというのなら、非正規雇用者として働く若者の処遇の改善やキャリア形成支援が必要だろう。採用した若者の長期雇用が保障できないというのなら、転職を余儀なくされた時に備えて、社内で順次従事する仕事の経験が一貫性のあるキャリア形成につな

---

がるように配慮が必要だろう。

もちろんこの困難な時代にひとりひとりの若者が適切な判断を行い適切な行動をとれるように、彼らに情報を提供し、職業意識を啓発することも必要だ。しかし現在の状況の原因を若者の職業意識に求め、すべてを若者の自己責任に帰することは慎むべきだろう。

みなさんは「若者自立・挑戦プラン」の本文を読まれたことがあるだろうか。「若者自立・挑戦プラン」とは2003年6月10日に文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣が発表したプランであり、このプランに基づいてジョブカフェ（若者のためのワンストップセンター）、YESプログラム（若年者就職基礎能力習得証明書の発行）、日本版デュアル・システム（企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行して行う職業訓練システム）などの新しい施策が次々に行われてきている。これらの施

策のメニューを見れば、若者の職業意識や職業能力を向上させることが「若者自立・挑戦プラン」のねらいなのだと思うだろう。

しかし実際には「若者自立・挑戦プラン」の本文は次のように始まる。

「今、若者は、チャンスに恵まれていない。高い失業率、増加する無業者、フリーター、高い離職率など、自らの可能性を高め、それを生かす場がない。」

そして「政策の基本的考え方」の中には「若年者問題の原因を、若年者自身のみならず、教育、人材育成、雇用などの社会システムの不適合の問題としてとらえて対応する必要がある」と明記されているのだ。

若者がみずからの可能性を高め、それを生かしていけるための場を提供すること、そのことこそが今日の課題であると考えられるだろう。