

報 告

日本社会の変容と若者就労支援の課題

“働きたい”のに“働けない”若者が近年増加している。その理由の一つとして挙げられるのが、時代と共に大きな変化を遂げる日本社会だ。その変化によって、これまで「教育」「仕事」「家族」の3つの社会領域も大きく影響を受けてきた。

その3つの社会領域が深く関わり合った状態で戦後に形成された“戦後日本型循環モデル”は、その後も関係の見直しをすることなく続いてきた。日本に浸透してきたこのモデルを分解していくと、現代に蔓延る若者の就労問題に深く関わっていることが、明確化する。

今回は、教育・仕事・家族という3つの社会領域間の関係に関する実証研究を主としている東京大学大学院教育学研究科教授の本田由紀氏に、日本社会の変容と若者就労支援の課題についてご講演いただき、報告書として取りまとめることとする。

(2013年2月10日次世代ワークスタイル研究シンポジウムより)



東京大学大学院教育学研究科教授
本田 由紀（ほんだ ゆき）

プロフィール

東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士（教育学）。

日本労働研究機構研究員、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2008年より現職。

専門は教育社会学。教育・仕事・家族という3つの社会領域間の関係に関する実証研究を主として行う。特に教育から仕事への移行をめぐる変化について指摘と発言を積極的に行なっている。主な著書に、『若者と仕事』『多元化する「能力」と日本社会』『「家庭教育」の隘路』『軋む社会』『教育の職業的意義』『学校の「空気」』『「ニート」って言うな!』『労働再審1 転換期の労働と<能力>』ほか。

第一章 （一）これまでの日本社会の変化

（二）精神論・根性論だけでは片付けられない若者の就労問題

第二章 （一）戦後日本型循環モデルの形成

（二）戦後日本型循環モデルの破綻

第三章 仕事に就けない若者の現状

- －①就職活動疲れする若者の増加
- －②劣悪な労働環境の中で、離職する若者の増加

第四章 教育の職業的意義

第五章 新たな社会モデルの形成

第六章 望ましい就労支援を実現するために

最後に これからの日本社会

第一章 (一)、これまでの日本社会の変化

これまでの戦後の日本社会を年代別で見た時に、2つの点で大きな変化が見受けられる。また、社会変化と同時期で変化している経済成長率の推移についても併せて解説する。

戦後に日本がどのような歩みを遂げ、そして現在にどのように繋がってきているのかを確認したい。

下の経済成長率の推移グラフは、1956年～2011年の間に3段階に分かれ表されている。グラフが大きく変化した1つ目の点は、1970年前半に起こった「オイルショック」。1956年～1973年の間平均9.1%の数字を叩きだしていた経済成長率は、オイルショック後の変化が起きるまでの1974年～1990年の間に4.2%の経済成長率へと低下。

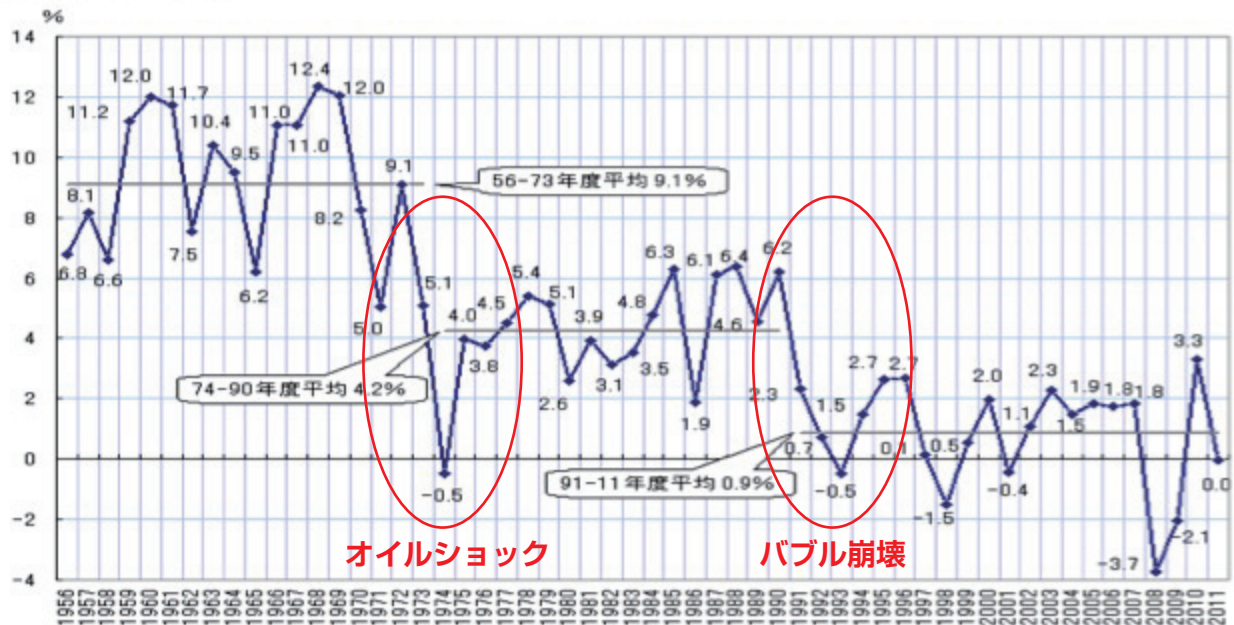
9.1%と比べれば、4.2%は低い数字のように感じるかもしれないが、その後1991年から2011年までの平均が0.9%という数字を示していることを見ると、非常に安定していることを指し示している。

安定している4.2%の数字から、なぜ0.9%まで下がったのか。これが2つ目の大きな変化1990年代初頭で起こった「バブル経済の崩壊」だ。

2つの大きな経済成長率の変化は、同時に日本社会に様々な影響を与えた。

経済成長率の推移

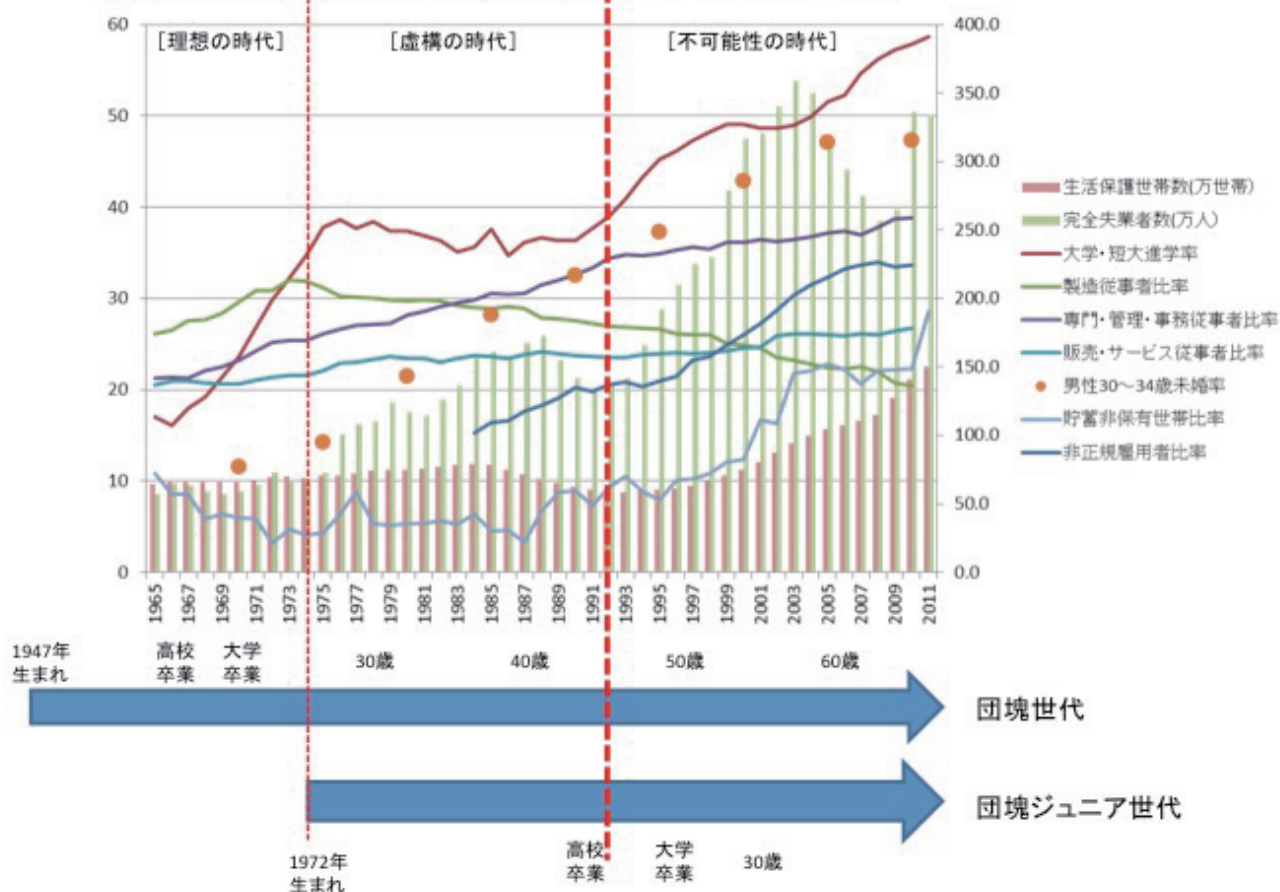
経済成長率の推移



(注) 年度ベース。93SNA連鎖方式推計。平均は各年度数値の単純平均。1980年度以前は「平成12年版国民経済計算年報」(63SNAベース)、1981～94年度は年報(平成21年度確報)による。それ以降は、2012年4～6月期1次速報値<2012年8月13日公表>。

(資料)内閣府SNAサイト

戦後日本社会の変化と二つの世代



3

上の「戦後日本社会の変化と二つの世代」のグラフが指し示しているように、経済成長が低迷すると増加したものがある。特に変化があったものは、黄緑色の棒グラフが表す「完全失業者数」だ。また、途中からではあるが、青色の折れ線グラフが表す「非正規雇用者比率」である。それに続くように、薄い水色の折れ線グラフが表す「貯蓄非保有世帯比率」が増え、オレンジ色の折れ線グラフの「生活保護世帯数」も増加してきた。

失業してしまって仕事が無い、仮に仕事があったとしても非正規雇用で不安定な収入。貯金がなければ、生きていくことさえ困難であり、生活保護に頼らなければならない。

生活を成り立たせるために最も必要な、仕事や賃金や貯金といった基本的な資源が、職場へ直接的に影響し、崩壊していつていることが見て取れる。

このような状況になると、一世帯あたりの収入は当然減ってくる。それにも関わらずグラフの赤い折れ線グラフは、すさまじい勢いで上がっている。この線が表すのは「大学・短大進学率」だ。厳しい経済成長の中で、高卒ではどうしても就職先が限定されてしまい、なかなか就職にまで結び付くことが難しい。可能であれば、大学に進学させ、その先にある“就職”に結び付けたいという考えが多いことを表す。

しかし、実際に大学・短大を卒業したところで、出口に用意されているはずの“就職”という文字は保証されない。それが今の日本の現状なのである。

在学中に、職業教育を受けることもなく、就職することの出来なかった若者は、どのようにして生きていけばいいと言うのか。若者の両親が健在で扶養してもらえる間は心配無いが、そうでなくなった時に職に就けない若者は一体どうなるのか。日本には、就職できなかった若者に対してのセーフティネットが少ないのが現状なのである。

(二)、精神論・根性論だけでは片付けられない若者の就労問題

就職できない若者に対して、“今の若者は根性が足りない”“意欲が足りない”“我慢が足りない”などの言葉をよく耳にすることがある。しかし、実際には、日本社会の変容が大きく影響している。

日本の人口構成の中で、人口規模の大きい世代というものが存在する。それは1940年代後半生まれの“団塊世代”と呼ばれる層と、1970年代前半生まれの“団塊ジュニア世代”と呼ばれる層である。

この2つの世代を「戦後日本社会の変化と二つの世代」のグラフで比較した時に、大きな違いに気づくことが出来る。団塊世代は、高度経済成長時代に社会に出て行くことが出来た。高度経済成長に伴い、日本には会社や事業所が増える一方だった。人手不足だとさえ騒がれていたため、就職するのが難しい時代ではなかった。オイルショックはあったものの、経済は安定していた。この時代に、後の日本社会に浸透する“日本的雇用”も出来上がった。

しかし団塊ジュニア世代は、1970年代前半に生まれ、大学を卒業する頃にバブル景気が崩壊してしまったのだ。

当然、就職活動をしたところで、団塊世代の時のように決まるものではなかった。これを“就職氷河期”と呼び、1970年代前半以降に生まれた若者はすべて、生活の底が抜け始めたような世の中に生きているということになる。つまり、若者の根性がないわけでも意欲が足りないわけでも無い。

ここで理解して欲しいのは、日本社会が大きく変化し、若者を取り巻く状況がまるで違うということだ。

今、必要なのは若者を攻め追い立てる声ではなく、確かに就労させるための支援なのだ。

第二章 (一)、戦後日本型循環モデルの形成

高度経済成長の安定期に、日本社会に浸透した日本独特の社会の回り方、これを“戦後日本型循環モデル”と呼ぶ。

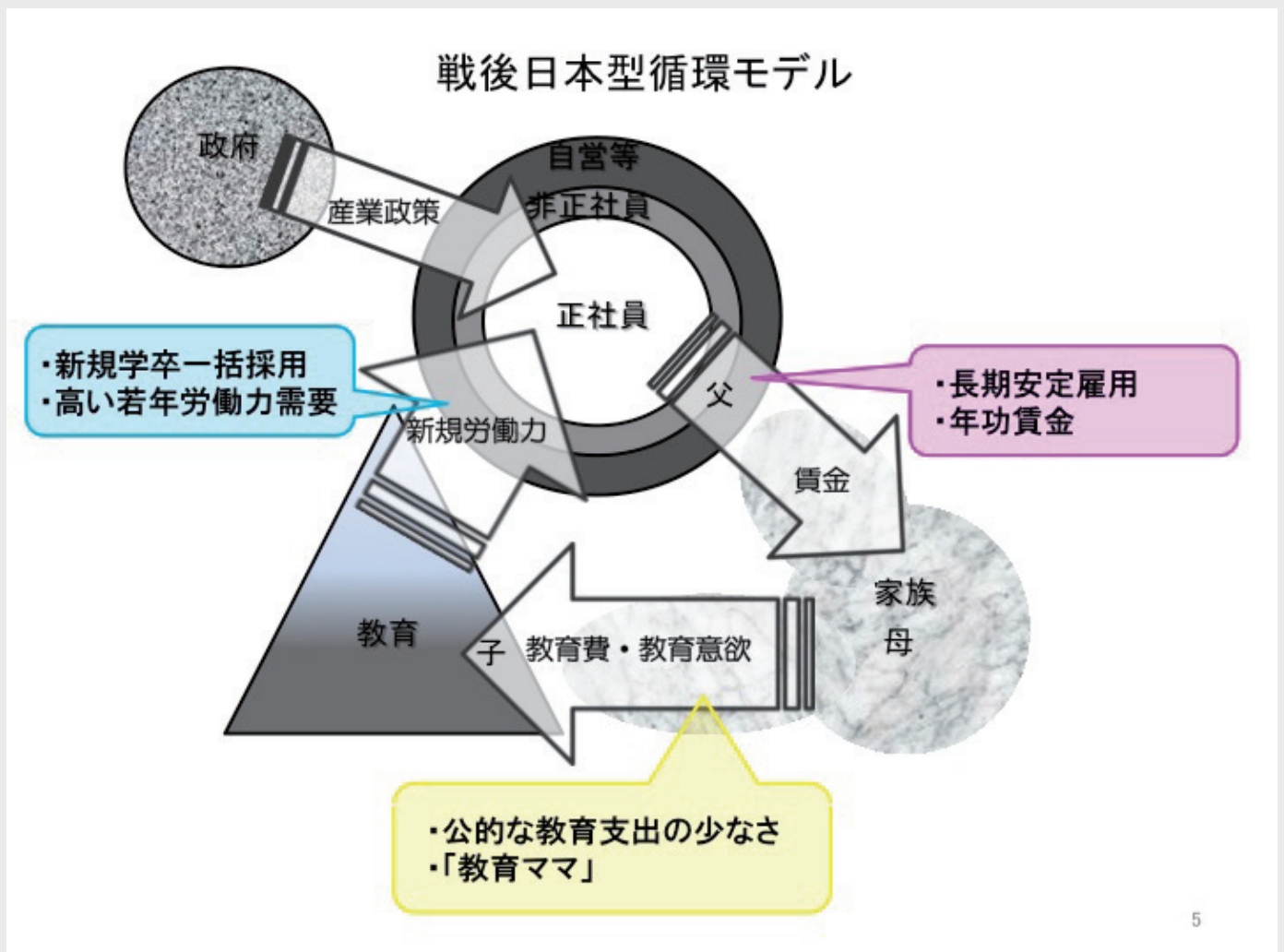
下の図は、[教育][仕事][家族]の3つをつなぐ矢印によって、それぞれの領域の関係を説明している図である。

家族を支える賃金を稼ぐために、父親は[仕事]をする。

その賃金は、学校教育に子どもを送り込むための費用として使われる。その子どもは、大学在学中に就職活動をし、内定をもらう。社会では、若者の労働力が必要なため“新規学卒一括採用”を行う。そしてまた、仕事に就いた子どもは賃金を稼ぎ、ゆくゆくは家庭を持つようになる。

このように[教育][仕事][家族]をつなぐ矢印は、一つの方向に向かってのみ伸びていた。これは一見、とても効率的に思われるかもしれない。しかし、この矢印が幅を利かせすぎたために、社会領域にある栄養素を枯らしてしまうこととなる。

家族を支えるために仕事に打ち込む人が増え、何がなんでも良い企業に就職させたいと考える両親が、教育に必要以上に力をいれた。その結果、“社畜”や“過労死”という言葉が生まれ、両親からの圧力に耐え切ることが出来なかった子どもが、自分の両親を殺害してしまうといった悲惨な事件も起こった。



(二)、戦後日本型循環モデルの破綻

効率的に思われた「戦後日本型循環モデル」は、社会に様々な影響を与え続けた。しかし、バブル景気が崩壊。

それと同時に、「戦後日本型循環モデル」も破綻することとなる。

その後、バブル景気が崩壊。それと同時に、戦後日本型循環モデルも破綻することとなる。

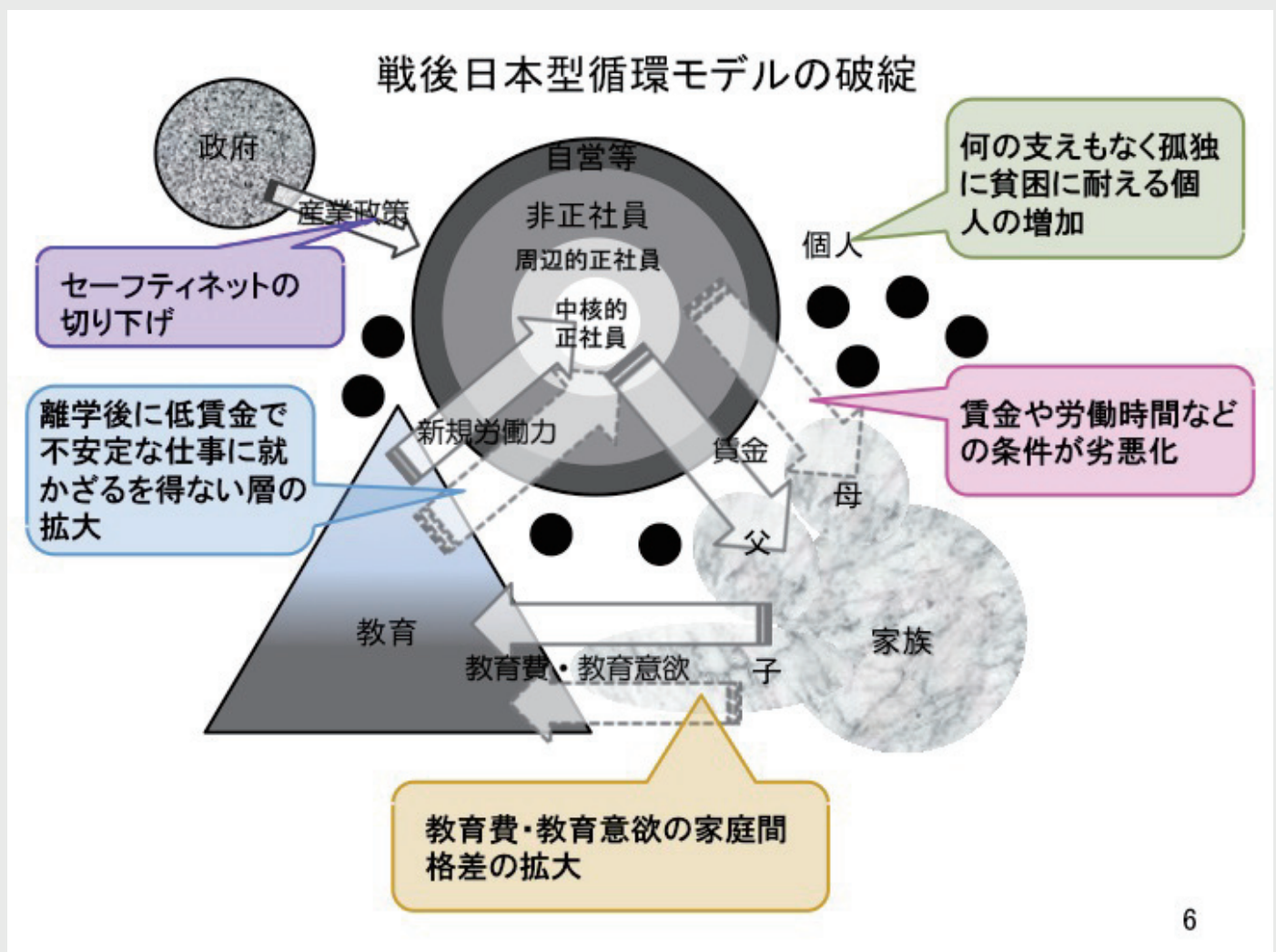
バブル景気が崩壊したことで企業は、新規正社員を採用する余裕を失う。この頃から、“非正規雇用”という言葉が使われるようになり、その数も増えるようになった。

また、職を失う人も増加し貧困を極める個人も増加した。

もともと「教育」「仕事」「家族」は均一な力で結ばれていたため、一つが崩れると同じような影響が他の方面にも及ぶ。

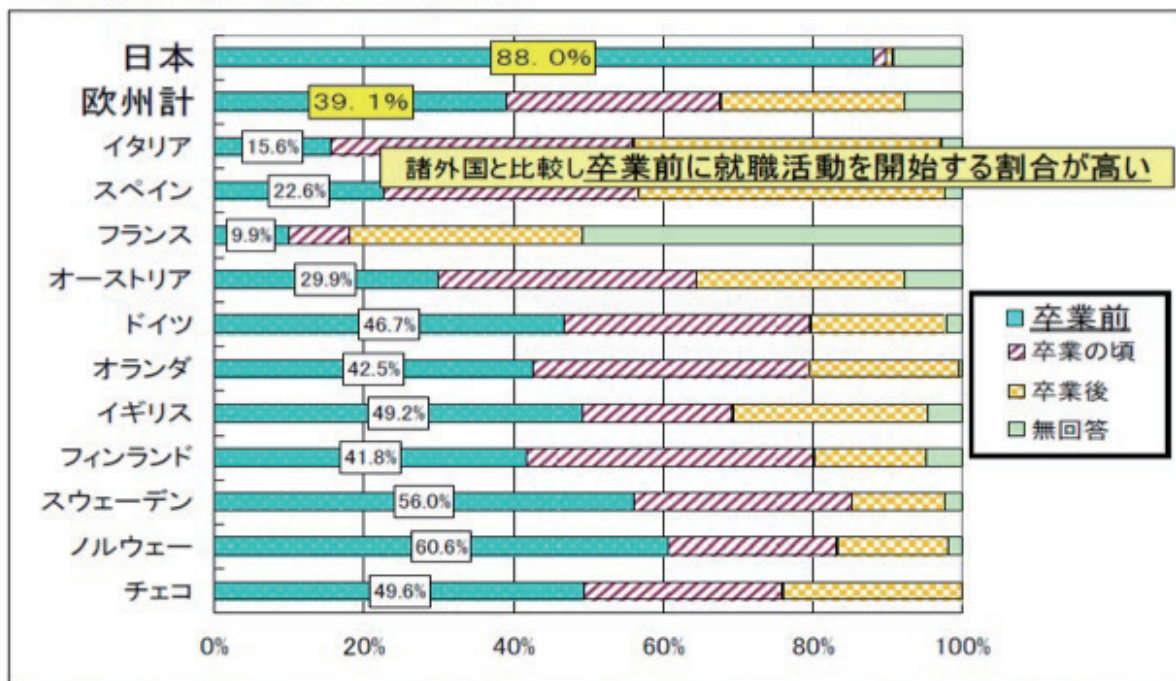
正社員ほどの安定がない非正規社員では、労働賃金が安いため、結婚し家庭をもつことにさえ、抵抗が出てくるようになる。

晩婚化や少子化も進む一方である。子どもがいなければ、この先の未来を担う働き手の数も大幅に減少してしまい、新たな問題へとつながってしまうのだ。



新卒一括採用の硬直性

4. 就職活動の開始時期について(国際比較)



①就職活動疲れをする若者の増加

これまで、日本社会の変容について説明してきた。しかし、社会の変化はあるものの日本で働き生きる人の考えは、追いついていないのが現状である。

例えば、上の「新卒一括採用の硬直性」の表を確認してほしい。高度経済成長期の後、安定期に形成された「戦後日本型循環モデル」では、仕事、教育、家族が密接に関係していることが明らかとなった。企業は、高度成長期に伴い多くの人手を必要としていたため、学業を修める前の働き手となる若者を“新卒一括採用”で、受け入れてきた。そのため“就職活動”は在学中に行い、卒業する時には就職先が決まっている状態であることが恒常化されてきた。諸外国と比較しても、日本の数値はかなり高くなっている。

日本の若者は「卒業するまでに絶対、就職を決めなければならない！」という硬直的な思考をもつようになり、人生ここ一番の勝負を掛けるかのように、全力投球で就職活動に励む。しかし、その若者の意欲とは相反するように、バブル経済崩壊後、日本企業が受け入れることができる新卒者採用の数は激減。多方面からの圧力に耐えながら、就職活動に打ち込む若者の受け皿が今の日本には少なすぎるのが現状だ。

また、履歴書や志望動機書の書類選考に通過し、面接にまでこぎつけたとしても、コミュニケーション能力や、主体性、協調性などという、曖昧かつ抽象的な採用基準でふるい落とされてしまう若者も中にはいる。

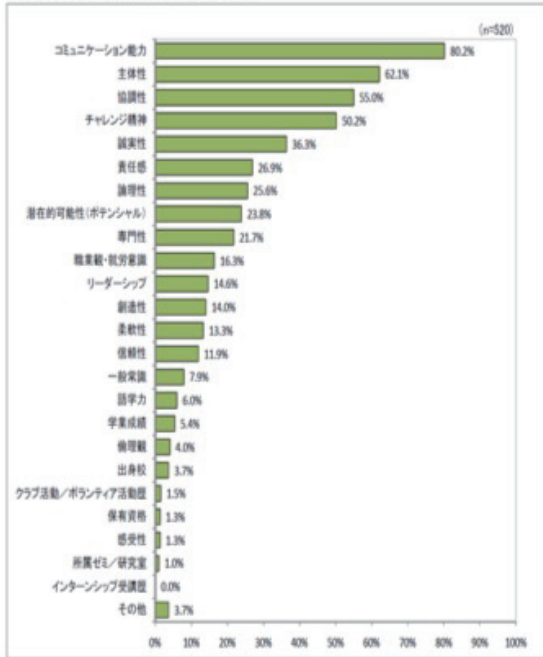
(次のページ「曖昧で抽象的な採用基準」のグラフより。)

その結果、就職活動がうまくいかず心身ともに疲れ果て傷つき、ひきこもりやニート状態になる若者も少なくない。そういった現状があるのにも関わらず、職に就いていない若者を“ニート”と呼び、“怠け者”のイメージだけで片付けてしまうのは、あまりにも無責任である。

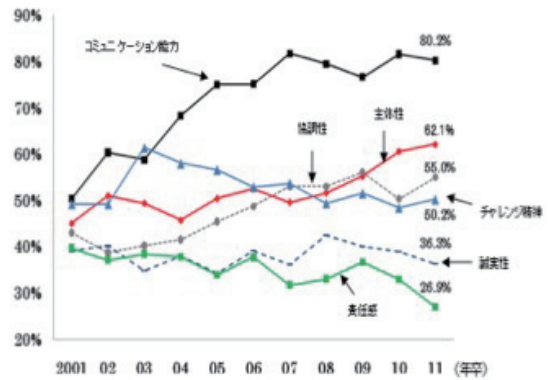
なぜなら、これまでの日本社会の構造を生み出して来たのは、間違いなく若者よりも前の世代だからだ。今一度、見直す若者就労の問題に、全員が目向けなくてはいけないのではないだろうか。

曖昧で抽象的な採用基準

6. 選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)



「選考時に重視する要素」の上位の推移



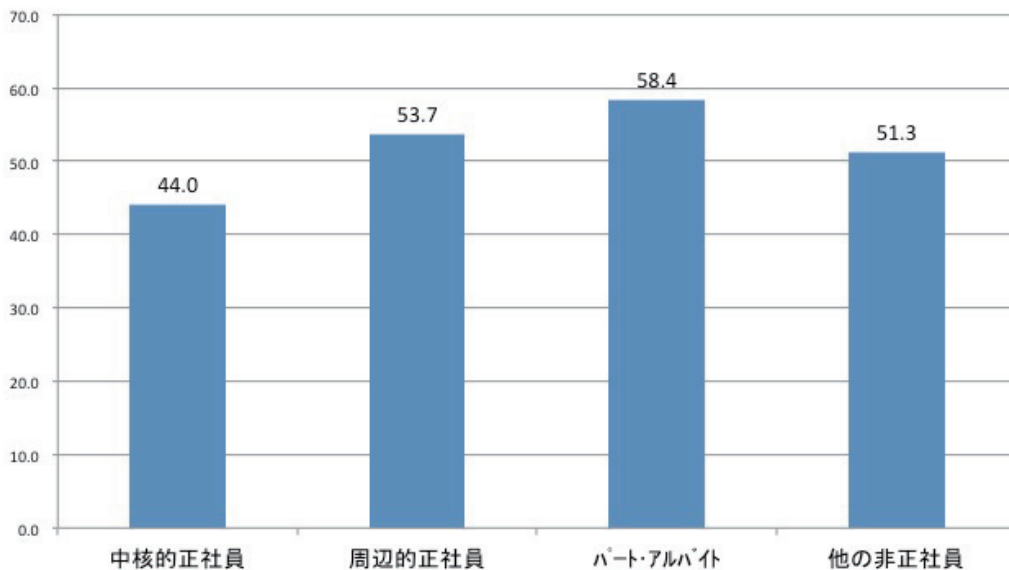
資料:経団連「新卒採用に関するアンケート調査」(当該資料は2009年採用から調査開始)
 ※選考にあたって特に重視した点を25項目より5つ回答。全国各企業からの、その項目を選出した割合を示している。

出典:日本経団連「新卒採用(2011年3月卒業者)に関するアンケート調査結果」

10

違法な働かせ方の遍在

雇用タイプ別 違法な処遇の経験



※有意差なし

POSSE「若者の「仕事」調査」(2008年実施)

14

②劣悪な労働条件の中で、離職する若者の増加

厳しい就職活動の戦いの中、やっとの思いで就職先を見つけた若者は、例えばその雇用形態が“正社員”ではなく、“契約社員”や“アルバイト”であったとしても懸命に仕事へと打ち込む。そこで近年、急増してきているのが法律を無視した働き方をさせる“ブラック企業”だ。

上のグラフ「違法な働かせ方の遍在 雇用タイプ別違法な処遇の経験」では、パート・アルバイトの数値が一番多くなっている。多くの若者は、このような違法な労働環境下の中で働いているのにも関わらず、声を上げることができない。

理由として以下のものがあげられる。

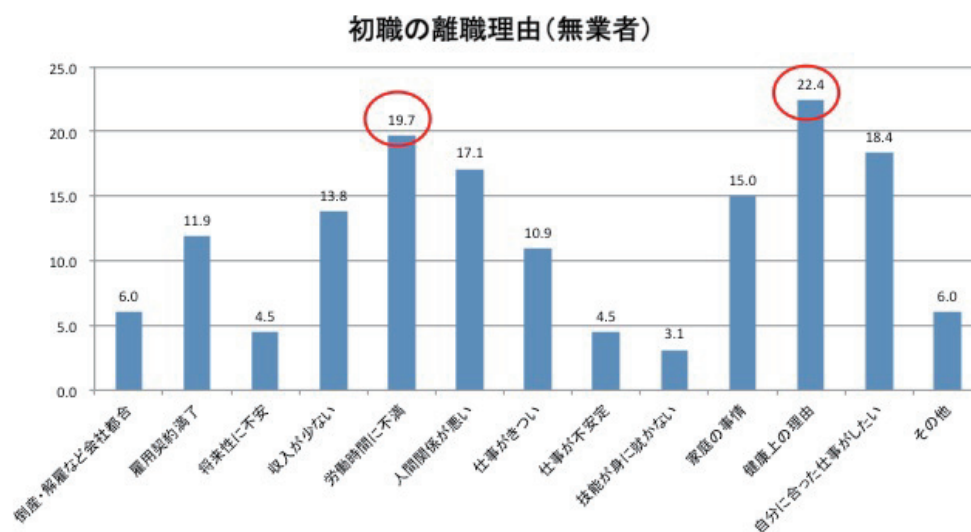
- ・自分自身が違法な働き方をさせられていることに自覚が無い。
- ・職を失いたくないと考え、発言しない。
- ・声を上げることで、職場の人間関係が崩れてしまうと思い踏みとどまる。
- ・企業を見極める目が養えていなかった自分の責任と捉える。

下の「無業の若者の初職離職理由の上位」のグラフが表しているように、一番多く見られる理由が、健康上の理由。その次に労働時間への不満があがっている。極限まで我慢を繰り返し、結果的に離職してしまう若者が後を絶たない。

また、このように一旦就職するものの職場で傷つき離職してしまった若者は、他者とのコミュニケーションに自信が持てず、ひきこもってしまうケースも少なくない。「仕事の原因のひきこもりの多さ」のグラフでは、平成22年に内閣府から発表されたひきこもりに関する実態調査だが、ひきこもりの状態になったきっかけとして多く見受けられたものは、

- ・職場になじめなかった
- ・病気
- ・就職活動がうまくいかなかった

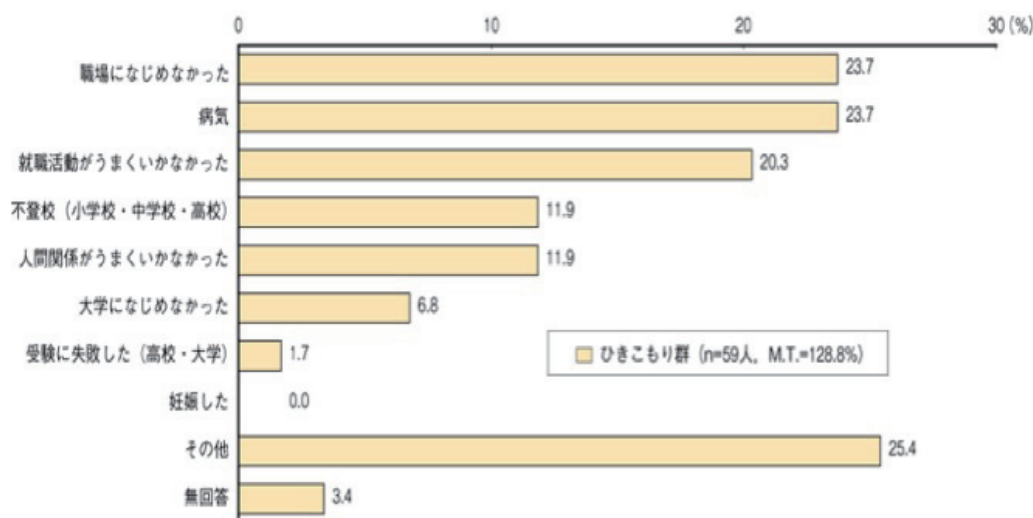
無業の若者の初職離職理由の上位は健康上の理由と労働条件



データ: 日本教育学会特別課題研究「2008年若者の教育とキャリア形成に関する調査」

仕事の原因のひきこもりの多さ

Q23 現在の状態になったきっかけは何ですか。(複数回答)



資料: 内閣府「若者の意識に関する調査 (ひきこもりに関する実態調査)」

出典: 内閣府『平成22年版子ども・若者白書』

これまで、今の若者を取り囲む労働環境や、その環境下で影響をうけた若者の実態について解説してきた。

精神論や根性論で片付けられがちだった若者就労の問題だが、蓋を開けてみれば、様々な原因が見えないところで絡まり合い、問題をより深刻な状態へとすすめてしまっている。

この絡み合った問題をどのように紐解いていくか。そこで一つ大きく重要なのが、“教育”の存在である。

戦後日本型循環モデルが破綻したことで「仕事」「教育」「家族」の3つのパワーバランスが崩れた。

そして、仕事の在り方に大きな変化が起きた。ならば、教育の在り方もそれに合わせて調整しなければならない。

これまでは新卒一括採用で、企業が社会人経験のない若者を引き受け、採用後に職業教育を行っていた。そのため、教育の場が職業教育の役割を果たさなくても成り立っていた。

しかし、その構造が崩れ始めた今、企業が職業教育を担うのが難しくなっている。

教育機関にもその役割を担うことも期待されるが、下のグラフ「教育の『職業的意義』の低さ」が表しているように、諸外国に比べ日本の教育における「職業的意義」はあまりにも低い数字だ。

日本の教育では、社会に出ていくために十分だと考えられるような職業教育がなされていないことが想像できる。

そんな職業教育を十分に受けていない若者が社会に出れば、そこに待ち受けているのは無知ゆえの惨苦だ。

また、就職活動を行うにしても情報が与えられないままだと、

- ・不安である
- ・能力・適性がわからない
- ・人間関係に自信がない
- ・能力に自信がない

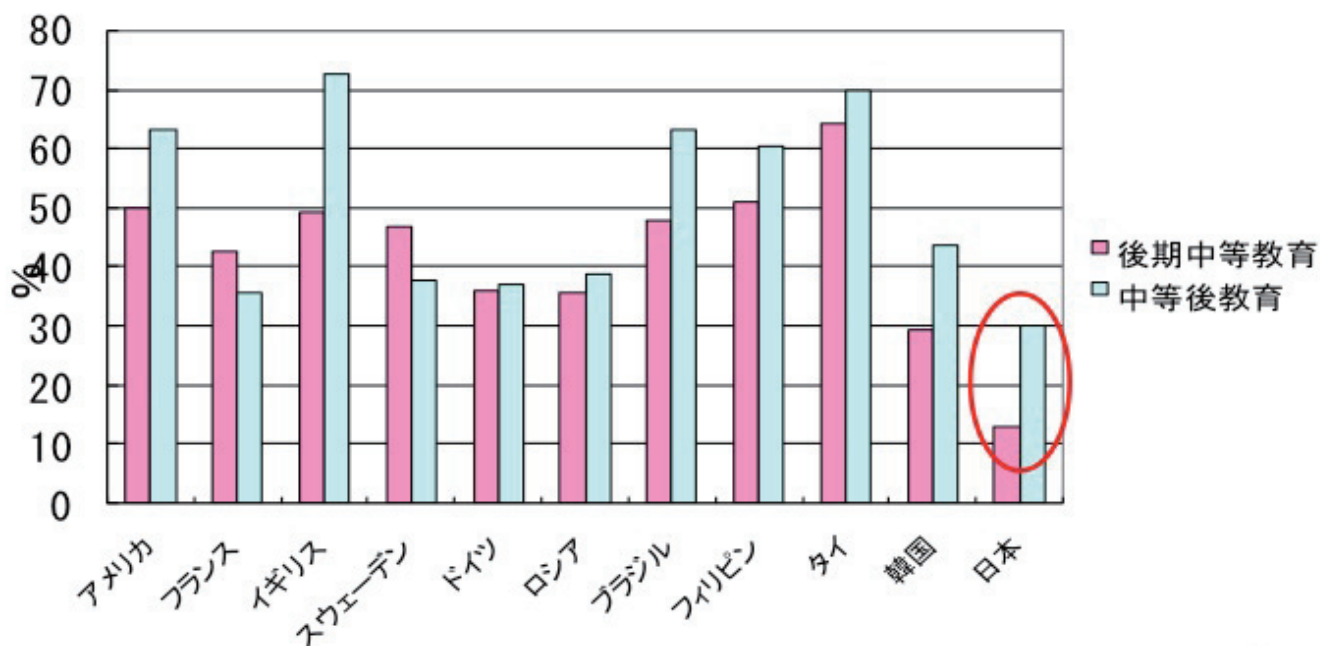
などの、若者就労への障害が増えるばかりなのである。

それに加えて、求人が少ないのだから、若者が就労に至るのは大変困難なことである。

やっとの思いで就職し、実際に働き始めても、何の準備も出来ていないような状態では、心も体もついていけなくなり、職を手放すしか方法が無くなるのだ。

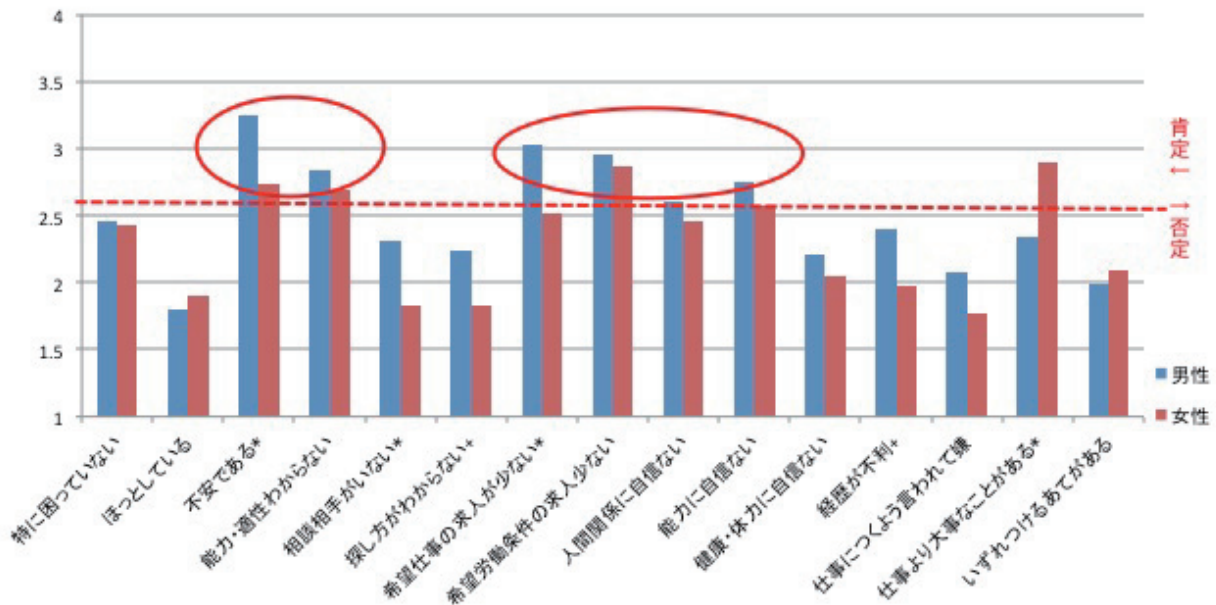
教育の「職業的意義」の低さ

学校教育の意義として「職業的技能の習得」を挙げた比率
(国別・最終学歴別、第6回世界青年意識調査)



求人の少なさと能力をめぐる不安が 就労への障害

性別 仕事について感じていること(無業者)



データ: 日本教育学会特別課題研究「2008年若者の教育とキャリア形成に関する調査」

第五章、新たな社会モデルの形成

経済成長安定期に浸透した日本型循環モデルのままで突き進もうとすれば、一方向でしかインプットできず、アウトプットも一方向だけになる。その仕組みでは、変容した日本社会では上手く循環することができないのだ。

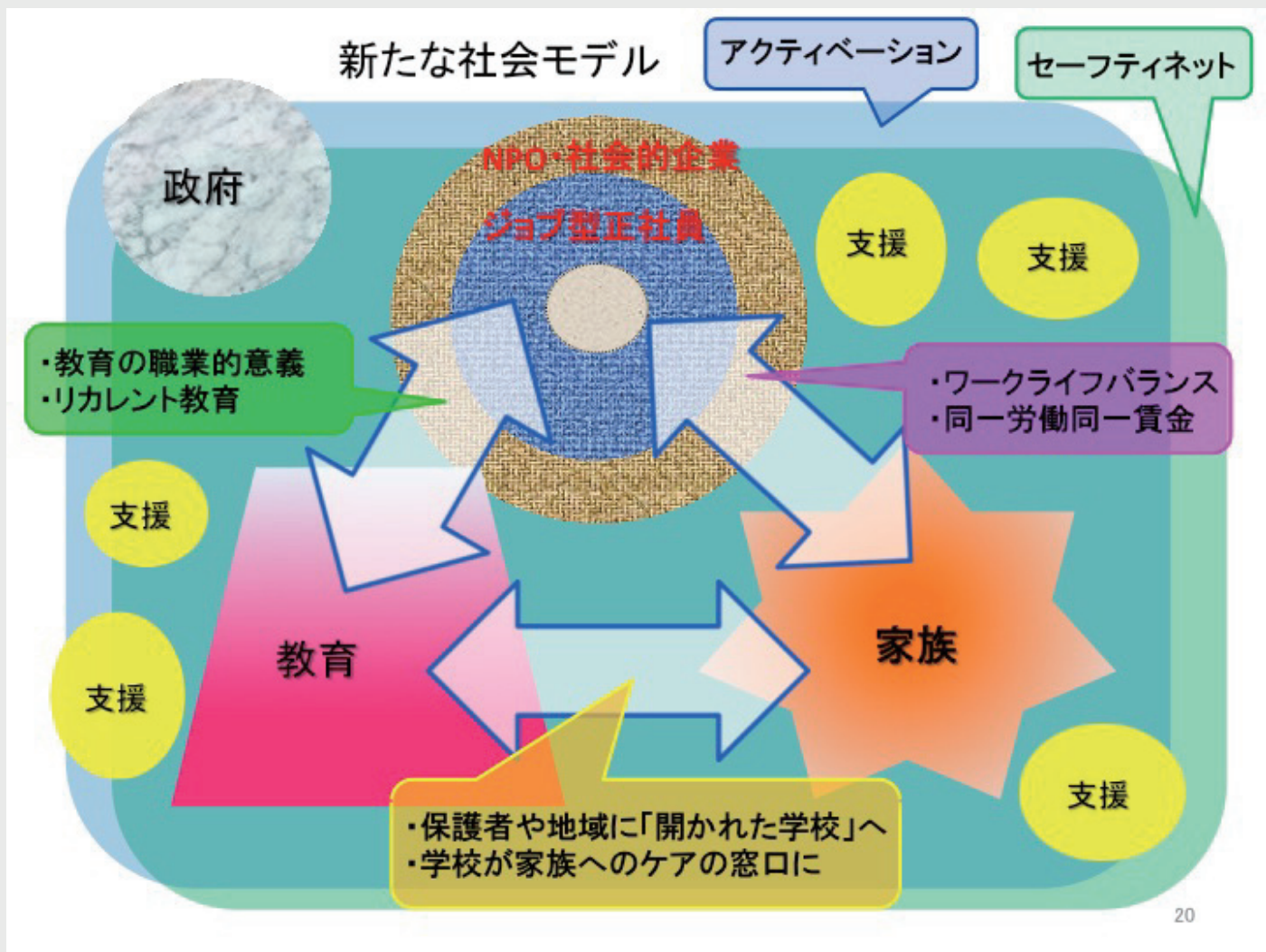
ならば、いつまで経っても古いモデルを使い続けるのではなく、新しく今の日本社会に合ったモデルを形成し、今ある問題と向き合わなければならないのではないだろうか。

新しく形成していくモデルでは「教育」「仕事」「家族」の3つの社会領域が、お互いのためになるような関係であること、そして相手の領域に踏み込みすぎないような緊張関係が必要である。

それだけでなく、3つ社会領域の関係の他にも、死の恐怖に怯えさせないための「セーフティネット」の整備が必要である。しかし、セーフティネットで受け止めているだけでは、社会が上手くまわっていかないため、そこから就労に向けてもう一度動き出してもらうための「アクティベーション」の仕組みが必要なのだ。

アクティベーションとしての就労支援

- ・様々な理由やきっかけで仕事の世界に入ることができず、かつ本人がそれを望んでいる場合、手助け(支援)がなされることが必要。それは若者本人だけでなく、企業や経済・社会全体にとって有益なこと。
- ・その手助けは、①孤立させず、②実際の有効性が高く、③若者の志望に応じた柔軟性をもつものであることが望ましい。
 - ①→若者にコミュニティへの暫定的な「所属」を与え、そこが仕事への橋渡しのための「身元証明」「代弁者」「見守り役」の役割を果たす・・・×ひとりっきり
 - ②→実際の企業現場やNPOなどで仕事を体験し、現実的な職業志望や自分の「能力」をみきわめるプロセスを埋め込む・・・×いきなり
 - ③→職業体験先や「能力」のつけ方には多様なメニューから選択できることが望ましい。・・・×むりやり



第六章、望ましい就労支援を実現するために

これだけの問題を抱えた若者就労には、適切な支援が必要だ。共通の問題意識を持ち、一人ひとりが変えていこうと行動を起こさなければ、解決しない。

そのために行政や支援団体、又、受け入れ企業の間の連携を行い、課題と目標を共有する必要がある。そして、就労問題を抱える若者の一人でも多くに支援の情報を届け、それと平行して働くことの困難さが強い若者の生活基盤を確保し、社会の一員としてつながっていかなければならない。

そして、これまで職業教育に関して意識が高くなかった教育機関への働きかけと、改善に取り組むべきである。これからの日本を担っていく大切な若者が、劣悪な職場環境から自分自身を守り、希望の光を見つけ出し、いきいきと働いていけるように、動き出さなければならないのである。

最後に これからの日本社会

なぜ、ここまで若者にとって働きやすい職場環境や、就労支援の重要性を訴えてきたのか。その理由は、至って明確なものである。今、世の中に蔓延る“ニート”と呼ばれる若者に対しての偏見や、働けない若者に対して寛容ではない社会は、決して“他人ごと”ではない。

今、毎日職場に行き、労働している若者であっても、明日には何か理不尽な理由で職場を追われるかもしれない。度を越した過重な仕事によって、体を壊してしまうかもしれない。いつ、誰が職を失っても不思議ではない時代だからこそ、そういった若者を手助けしていくための支援が必要不可欠なのだ。多くの方に、このことを理解していただきたい。

この日本社会をつくりあげてきた多くは若者より上の世代の人間だ。

しかし、若者は今、
このような日本社会で懸命に生きていくしかないのだ。

そして、日本社会をこれから生き抜き、
支えていくのも若者なのだ。

このレポートが一人でも多くの方の目に触れ、若者就労への理解が深まり、一人ひとりのそれぞれの行動によって、いきいきと働く若者が一人でも増えることに期待したい。(完)