

# 東大社研パネル調査 (JLPS) に見る若年者の行動と意識 (1)

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| ○ 石田浩 (東京大学)   | 佐藤香 (東京大学)       |
| 伊藤秀樹 (東京大学大学院) | 長尾由希子 (東京大学大学院)  |
| ○ 大島真夫 (東京大学)  | 深堀聰子 (国立教育政策研究所) |
| ○ 荻谷剛彦 (東京大学)  | ○ 三輪哲 (東北大学)     |
| 元治恵子 (立教大学)    |                  |

## 1. 研究の背景と目的

現代の日本の若者は急激な変化をとげる日本社会の荒波の中にある。新規学卒者の労働市場をはじめとした雇用慣行や就業行動に関する変化、晩婚化・少子化といった家族形成にかかわる変動は、若年者の意識や行動に大きな影響を与えていると考えられる。

本研究は、東京大学社会科学研究所 (東大社研) が実施している若年者・壮年者を対象とした「働き方とライフスタイルの変化に関するパネル調査」(Japanese Life Course Panel Survey - JLPS) を素材として、この調査データに見られる若年者の行動と意識を分析する。特に特定の個人を追跡していくパネル調査の手法を用いることで、若年者の行動と意識の変化の軌跡を正確に跡付けることを目指す。

「東大社研パネル調査に見る若年者の行動と意識 (1)」では、後述する若年パネル調査 (JLPS-Y) と壮年パネル調査 (JLPS-M) の2つの調査データを分析する。まず「学校から職場への移行」というテーマを取り上げ、高校における学校経由就職の効用と大学就職部による就職斡旋の役割を分析する。次に、職業訓練の機会に着目し、職業訓練機会と職業能力向上機会が収入に与える影響と職業能力向上機会の配分要因に関する分析を行う。最後に、若年者の「働くこと」についての態度に焦点を当て、成人後若者が実社会の中で働くことについての態度変容が見られるのかを検証する。

「東大社研パネル調査に見る若年者の行動と意識 (2)」では、後述する高卒パネル調査 (JLPS-H) を用いた分析を報告する。まず高卒5年間のキャリアパスに着目し、高卒直後、高卒2年目、高卒5年目の3時点の間のキャリア (正社員、非正社員、無業) の変化を分析する。次に同様の分析をアメリカのパネル調査 (NELS 調査) を用いて行い、アメ

リカの若年のキャリアパスを分析する。第3報告では、教育・職業アスピレーションと職業や進路に関する意識が高校卒業前と卒業後5年間にどのように変化したのかを検証する。最後の報告では、性別役割分業意識に着目し、伝統的男性役割観の受容が卒業後変化しているのかを分析する。

(石田浩)

## 2. 分析で用いる調査データ

本研究では、東京大学社会科学研究所が実施している3つのパネル調査データを用いた分析を行っている。東大社研パネルは、「働き方とライフスタイルの変化に関するパネル調査」(Japanese Life Course Panel Survey - JLPS) と呼ばれ、20-34歳の若年者を対象とした①「若年パネル調査」(JLPS-Y)、35-40歳を対象とした②「壮年パネル調査」(JLPS-M)、さらに、高卒者を対象とした③「高卒パネル調査」(JLPS-H) の3つから構成されている。

「若年パネル調査」と「壮年パネル調査」は、それぞれ日本全国に居住する20-34歳の男女、35-40歳の男女を母集団として住民基本台帳・選挙人名簿から性別・年齢を層化して対象者を抽出し、第1ウェーブ (第1回調査) を2007年1月から4月にかけて実施した。対象者に郵送で調査票を配布し、追跡調査であることを事前に伝えた上で調査に協力を要請し、調査員が訪問し調査票を回収した。有効回収標本は、若年調査では3367 (回収率34.5%)、壮年調査では1433 (回収率40.4%) である。

第2ウェーブは2008年1月から3月に2007年調査対象者の全員に対して、郵送配布・訪問回収法により実施し、若年調査は2719名 (第1回調査回答者の80.8%)、壮年調査は1246名 (同87.0%) の対象者から追跡調査の回答を得た。第3ウェーブは、2009年1月から3月にかけて第1回調査対象者のうち追跡調

査への協力を拒否した対象者を除く人々に対して実施され、若年調査は 2444 名（回収率 78.7%）、壮年調査 1164 名（同 86.4%）（2009 年データはクリーニング中のためこれらの数値は暫定版である。）

「高卒パネル調査」の第 1 ウェーブは、2004 年 1 月～3 月に日本全国の中から抽出した 4 県の 101 校の全日制高校に在学する高校 3 年生を対象として実施された。その後高校卒業後に、調査に協力することを了解した調査対象者を追跡した。高校在学調査では 7,563 名の生徒（回収率 69.1%）から回収した。第 2 ウェーブ（第 1 回追跡調査）を卒業後半年ほどたった 2004 年 10 月に、高卒者とその保護者を対象に郵送調査の方法で実施し、高卒者 500 名（回収率 25.0%）、保護者 485 名（回収率 23.8%）から回答を得た。

第 3 ウェーブ（第 2 回追跡調査）は 2005 年 10 月に実施し、調査票を高卒者に郵送し、郵送で回収した。2006 年 1 月末までに 667 名（回収率 33.1%）の回答を得た。第 4 ウェーブ（第 3 回追跡調査）を 2006 年 10 月に高卒者とその保護者に対して実施し、2007 年 1 月末日までに郵送とインターネットにより高卒者 549 名（回収率 27.9%）、保護者 349 名（回収率 17.8%）を回収した。第 5 ウェーブ（第 4 回追跡調査）は、2008 年 10 月から 2009 年 1 月にかけて高卒者を対象に実施し、郵送とインターネットにより 529 名（回収率 27.5%）から調査票を回収した。

（石田浩）

### 3. 高校における学校経由の就職

#### （1）問題設定

「学校から職場への移行」は長年、教育社会学者が研究を蓄積してきたテーマである。学校を通した職業斡旋、すなわち求人票が学校単位で配布され、学内選考を経た上で学校からの推薦によりはじめて入社試験を受験できる仕組み、特定の学校と企業の間に見られる「実績関係」と呼ばれる長期的な推薦—採用の慣行などは、日本に特有のシステムとして注目を浴びてきた。本調査でも学校経由の就職に関する調査項目を含んでいる。そこで本節では、若年調査と壮年調査の対象者を比較することで、学校経由の就職の実態とその効用が変化したのかを検証する。

#### （2）高卒者の学校経由就職の効果

学校経由の就職とは、「初職のことを知り応募したきっかけ」が進路指導室や学校の先生であったものと定義した。高卒後就職したサンプルを取り出すと、学校経由就職の比率は、壮年調査で 60%、若年調査で 54%と若干減少傾向にあることが確認された。

学校経由就職の効果について検討すると、卒業後間断なく就職した割合は、学校経由の場合、若年・壮年調査ともに 95%以上で学校経由以外と比較すると 30%近く高い。初職の企業規模についてみると、学校経由で就職した場合にはそれ以外の経路で就職した場合よりも企業規模が相対的に大きい。初職が正規の社員か否かの比率についても学校経由はほぼ全員が正規に就職している。企業規模と正規就職の比率は、若年と壮年調査でほとんど違いが見られない。

初職で就いた仕事で就職活動が始まる前に希望していた仕事か否かについては、学校経由の就職では 57%が希望に沿ったものであり、それ以外の経路よりも 20%以上高い。学校経由の効果は若年・壮年調査の間で違いは見られない。初職の満足度については、若年・壮年調査ともに、学校経由か否かで有意な違いはみられない。

最後に、学校を通した職業斡旋を利用してしているのはどのような階層出身者であるのかを分析した。父親の職業階層ごとに学校経由の就職の比率をみると、父親が非熟練ブルーカラーである場合には、70%以上が学校経由で就職したのに対して、父親が専門・管理職の場合には、45%となっている。父親が専門・管理職の場合には、高等教育進学の高卒後就職の比率がもともと低い。さらに父親が専門・管理職の場合には、高卒後就職の場合でも、学校を経由せずに就職先を探し出す確率が高いことを示している。

これらの分析結果をまとめると、学校経由の就職の比率自体は近年減少傾向がみられるが、学校経由の就職の効果に関しては大きな変化は見られないことがわかる。また、恵まれない階層出身の方が、学校を通した職業斡旋を利用する傾向が高く、学校による職業斡旋が弱者をサポートする仕組みとなっている可能性があることを示唆している。

（石田浩）

#### 4. 大学就職部による斡旋の役割

##### (1) 問題の設定

この節では、大学から職業への移行において大学就職部の斡旋が果たしている役割について考察を行う。分析対象となるのは、人文・社会科学系の卒業生である。

歴史的に見れば、大学就職部が斡旋の中心的な役割を果たしたのはおおむね 1960 年代までで、その後は自由応募制が普及し、学生は就職部を介することなく企業に直接採用選考を申し込むようになっていく。現在、大学就職部が行う斡旋は入職経路としては主流ではなくなっていて、東大社研が実施している「働き方とライフスタイルの変化に関するパネル調査」(Japanese Life Course Panel Survey - JLPS)によれば、就職部の斡旋を受けて就職した人は 10% 程度に過ぎない。ただ、大学就職部が行う斡旋には一つの特徴がある。それは、就職活動シーズンの晩期に主として行われるというものである。就職活動シーズンの早期に行われるのは、WWW が普及した後においては WWW を通じたエントリーが、WWW 普及前においては資料請求ハガキの投函が、それぞれ開始のきっかけとなるような採用選考プロセスである。それが一段落した後、大学就職部の斡旋が行われるのである。

では、こうした特徴を持つ大学就職部の斡旋は、どのような学生が利用するのだろうか。また、斡旋を受けた場合と受けない場合とで結果はどう変わるのだろうか。これらの点を、東大社研パネル調査のデータを用いて考察する。

##### (2) 斡旋を受ける機会

はじめに、大学就職部による斡旋を誰が受けるのかという問題を検討する。ここでは、初職への入職経路を「WWW・葉書・先輩(=就職活動シーズンの早期に特徴的な入職経路)」「晩期・就職部経由(=大学就職部の斡旋を受けて初職に入職)」「晩期・就職部非経由・利用有(=大学就職部で求人票を閲覧したことは有るが、斡旋は受けず、就職活動シーズンの晩期において初職に入職)」「晩期・就職部非経由・利用無(=大学就職部で求人票を閲覧したことが無く、斡旋も受けず、就職活動シーズンの晩期において初職に入職)」「縁故(家族や親族のつてで初職に入職)」の 5 つにタイプわけして「入職経路変数」とし、

この「入職経路変数」を従属変数とする多項ロジット回帰分析を行う。

独立変数として投入するのは、性、世代、親学歴、大学ランクのほか、本人の大学時代の成績(自己評価による)、授業講義への出席率(自己評価による)、部・サークル活動の熱心度、アルバイトの熱心度である。

分析の結果明らかになったのは、次の諸点である。①親学歴と入職経路変数との間には、性・世代・大学ランクをコントロールした場合、有意な関連は見られない。特定の階層のみが大学就職部の斡旋を利用しているわけではない。②入職経路変数と関連があるのは大学ランクで、私立 C ランク大学の場合は「WWW・葉書・先輩」以外の入職経路になりやすい(=早期ではなく晩期や縁故になりやすい)。③大学成績(自己評価による)と入職経路変数との間に有意な関連は見られない。大学成績のよい人だけが大学就職部の斡旋を受けているというわけではない。④入職経路変数と大学生活に関する諸変数との間には有意な関連が見られない。授業によく出席していた人、部・サークル活動を熱心にやっていた人が大学就職部の斡旋を受けているというわけではない。

これらの分析結果からすると、大学就職部の斡旋を受ける機会というのは、学生に広く開かれているように見える。

##### (3) 斡旋を受けた効果

次に、大学就職部による斡旋を受けた場合の初職の特徴を、斡旋以外の入職経路と比較することで明らかにする。ここでは入職経路変数を独立変数として投入するロジット回帰分析を考える。

従属変数は、初職に関するいくつかの特徴、すなわち、卒業から初職就職までの間断の有無、初職が正規か非正規か、初職の企業規模が 1~99 人の小企業か否か、である。また、独立変数として入職経路変数以外に、前項の分析で用いた独立変数を引き続き投入する。

分析の結果明らかになったのは、以下の諸点である。①若年世代の方が条件の良くない(=間断がある、非正規である、小企業である)初職に就いている。②就職活動シーズンの早期と晩期というように大括りで見ると、晩期よりも早期の方が条件の良い初職に就いている。③しかしながら、就職部による斡旋

を受けた場合は、晩期に就職活動が行われるにもかかわらず、早期と同じくらいの条件の良い職に就いている。

前項と本項の分析結果を総合して考察すると、大学就職部による斡旋は、条件の良くない初職に就きやすくなる晩期において、なおも就職活動が続けている大学生に対し、受ける機会を制約することなく、条件の良い初職を紹介している、という役割を果たしているように見える。

(大島真夫)

## 5. 職業能力向上機会と職場における教育訓練機会の分析

### (1) 問題の設定

人的資本論の指摘を待つまでもなく、人々の職業遂行能力は、潜在的な能力や学校教育などを通じて獲得される基礎的・専門的な知識・技能ないしは訓練能力 (trainability) を土台にしつつ、就職後のさまざまな職業訓練を通じて形成される、と考えることができる。本稿は、そのような就職後の職業訓練機会に焦点を当てて分析を行うものである。職業訓練機会はどのように配分されているのか。その効果はいかなるものか。また、そこにはジェンダーや世代による差異があるのか。本稿は、全国からランダムサンプリングされた 20～30 代の若年層を対象に、これらの問題に実証的に答えようとするものである。

学校教育を基礎に付け加えられる人的資本形成の仕組みを明らかにしようとする点で、本稿の分析は教育の社会学的研究にとってはあまりにまっとうに過ぎる問いを立てている。OJT であれ Off-JT であれ、職業を通じて人的資本が形成されることは、教育の社会学的研究にとってあまりに自明の問題だからである。しかも、所得に対する職業訓練機会の経済的効果については、すでに経済学における豊富な研究の蓄積がある。この、あまりに当たり前の問いに、教育社会学の立場からあえて答えようとするに、どのような意味があるのか。そのことをまずは論じておこう。

周知の通り、90 年代後半以後、日本の若年労働市場 (新規学卒市場を含む) は大きな構造変化に見舞われた。すでにたびたび指摘されるように派遣やアルバイトなどの非正規雇用が拡大し、かつての長期雇用を前提としたスムーズな「学校 (大学) から職業への移行」

の仕組みがゆらぎだしたのである。このようなゆらぎを前提にすると、ゆらぎが生じた以前の自体との比較が重要になる。

すでに別のところで論じたことだが (荻谷 2008)、いわゆる「学歴社会」が揺るぎない時代の日本においては、個人の訓練能力のシグナルと見なされていた学歴・学校歴を主たる基準に就職先が影響され、一度、「スムーズな職業への移行」を通じて就職したあとは長期雇用が前提とされていた。このような仕組みのもとでは、昇進を含む職業的なキャリアは、多様な職業訓練を提供する機会と重なり合っていたと見ることができる。それだけに、能力訓練能力の差異や実際の能力訓練機会の配分がどのように行われていたのかについては、少なくとも学歴社会論に連なる教育社会学研究の領域については、ほとんど問題にされることはなかった。就職機会や昇進機会と学歴・学校歴との関係については、事後的に、サローのいう訓練可能性 (trainability; 本稿では「職業訓練能力」と呼ぶ) が両者を媒介していたと解釈されていたに過ぎない (小林 1986 など)。

ところが、90 年代後半から生じた若年労働市場の変化は、このようなスムーズな職業への移行モデルの通用性を失わせつつある。かつては、学校から職業への「間断なき移動」 (岩永 1983) が特徴であった日本的な若年者の職業への移行の仕組みが、無業や非正規雇用などの拡大を通じて、「間断あり」の部分が拡大してきたのである。

このような変化、すなわちスムーズな職業への移行システムのゆらぎを前提に、本稿の分析課題は、職業訓練機会の配分において、非正規職の経験などの現職までのキャリアの違いがどのような影響を及ぼしているのか、さらには、そこに本人の学歴やジェンダー、世代といった要因がどのように関係しているかを明らかにすることである。

この分析課題を遂行するための手続きについて簡単に説明しておこう。ここで注目するのは、今回のデータセットの中で使われた、いずれも現在の仕事に関する二つの質問、項目への回答である。ひとつは、「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」(「職業能力向上機会」と呼ぶ) で、もうひとつは、「教育訓練を受ける機会がある」(「教育訓練機会」と呼ぶ) である。いずれの質問も回答は「かな

りあてはまる」「ある程度あてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の四択で、以下ではこれらに4～1点の得点を与えて尺度化した。しいてわければ、職業能力向上機会はOJTに近い訓練機会であり、教育訓練機会の方はOff-JTに近いといえる。以下では、紙幅の関係で分析結果の一部について報告を行う。

## (2) 分析結果1：職業訓練の効果

はじめに、現在の収入への影響を職業訓練機会の効果と見なした分析を行う。ここでは、もっともシンプルな形で、08年の所得（自然対数変換した）を従属変数に、企業規模（大企業ダミー）、職業（いくつかの職業ダミー変数）、学歴（大卒ダミー）、非正規雇用の経験を示す職業キャリア変数（ダミー）、世代等を統制した上で、前年の収入への訓練機会の影響をOLSによって推定した。なお、分析は男女別に行った。

ここから、これらの統制変数をコントロールした上でも、男性の場合には教育訓練機会が、そして女性の場合には職業能力向上機会が、それぞれ収入に正の有意な影響を及ぼしていることがわかる。変数の内生性などを考慮に入れていない単純な推計だが、男女によって職業訓練機会の及ぼす影響が異なることが示された結果と言える。

## (3) 分析結果2：職業訓練機会の配分

それでは、これらの職業訓練機会の配分はどのように行われているのだろうか。ここでは、職業能力向上機会を従属変数にしたOLSの結果を報告する。

この結果から、男女を問わず、最若年の世代（20・24歳）で「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」と思う傾向が強くなること、運輸・保安・その他の職に比べ、専門職、管理職、販売職、サービス職で「職業能力向上機会」が高まること、教育訓練機会が多いほど「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」と見る傾向が強くなることがわかる。また、初職から現職への働き方の変化に着目すると、男性の場合には、正社員から非正規雇用に変化したことが、一貫して非正規雇用であること（＝基準変数）よりもマイナスの影響を、女性の場合には一貫して正社員であることがプラスの影響を及ぼしていることが

わかる。なお、発表当日は、職業訓練機会の配分について、さらに追加した分析の結果を報告する。

（荻谷剛彦）

## 6. 若年者における仕事に関する態度の変容

### (1) 問題の設定

前節の分析に引き続き、本節では、現代日本の若年労働者たちの「働くこと」についての態度変容に着目して議論を展開する。

経済的に独立し、自立して生きていくことは、若年者が達成すべき課題として位置付けられる。だが、労働市場の構造変動が進んだ現代日本において、低賃金非正規雇用の増加や若年失業率の高まりを背景に、それらのことが以前に比して困難になってきていることは否めないだろう。また、そんな時代状況の下で、現代の若年者が手に入れた自由を手放したくないがゆえに実社会への「着地」を引き延ばそうとしている見方がある（石見2005）。高校生のデータを用い、その問題を経験的分析の俎上で検証した佐藤香（2006）によれば、自己無能感や現在志向などと結びつく形で高校生の「着地不安」が形成されている。だとするならば、決して少なくはない一部の層において、仕事を中核とした実社会への参加が難しくなる者が出現することは不思議なことではない。若年者の就労をめぐる問題は、もはや社会構造的側面に限られるのではなく、心理的あるいは態度的特性も無視できないのである。

それでは成人になった後に、社会に出ることや、働くことについて、若年者が態度を変えていくのだろうか。論点を拡大しつつ言い換えれば、若者たちは実社会へと適応していけるのだろうか。この点にこそ、本節の研究関心がある。しかしながら、この問題について信頼できる調査データの縦断的分析によって検証した研究蓄積は十分ではなく、幾多の未解決の課題を残す。

そこで本節では、代表性のある全国パネルデータを用いて、近年の若年者における仕事に関する態度変容を分析する。全体においての変化の方向性を記述することからはじめ、どの層においてどのような態度の変化がみられたのか跡付け、そしてそれがどのような意味を持ちうるのか順次検討を進めていく。

## (2) 分析の枠組み

本節においては、東京大学社会科学研究所が継続的に実施している「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(JLPS, 東大社研パネル調査)で得られた3時点パネルデータを用いる(同調査のうち、若年調査と壮年調査を合併した)。

主たる従属変数は、仕事満足度と、次に述べる仕事に関する態度項目である。具体的には、やりたい仕事認知(「自分のやりたい仕事は、はっきりしている」)、やりたいこと志向(「やりたくない仕事にはつきたくない」)、職業能力向上意欲(「自分の職業能力を向上させたいと思う」)、着地不安(「社会でうまくやっていけるか不安だ」)、の4項目である。

これらの項目の変化の軌跡を描き、集団間での変化の平均的傾向の違いを析出するために、マルチレベル成長曲線モデルを用いた分析をおこなった。

## (3) 分析結果

まずは、非条件付き成長曲線モデル(共変量を含めないモデル)により、5つの従属変数の変化を確認する。最も大きな変化がみられたのは、仕事満足度である。わずか2年余りのあいだに、満足度が高くなる方向へ全体的にシフトしたことがうかがえる。ただし本節での従属変数のうち、仕事満足度だけは有職者しか測定し得ない打ち切られたデータである点には注意が必要かもしれない。他の項目では、やりたい仕事と関係する2項目は、逆に低下する方向へと変化した。それらに加えて、職業能力向上意欲も低下した。仕事への「こだわり」が反映されると思われる項目が軒並み下がるなかで、なぜ仕事満足度だけが高まったのか。矛盾と感じられるこの点は、さまざまな解釈がありうるだろう。

次に、デモグラフィック特性を手がかりに、どの層で変化があったのかを検討した。仕事満足度の高まりは既に述べた通りで、それは男女ともにみられるが、どちらかといえば男性においてより顕著であるようだ。また、最も若い20代前半の年齢層では、社会でやっていけるかどうかの不安が消えゆき、やりたくない仕事でも許容するように変わるようだ。ただし、この最若年層はもともと不安が多く、やりたくない仕事を忌避する傾向が相対的に強いので、それをいくらか打ち消すように緩

やかに変化が進んだだけともいえる。2年経っての加齢に伴い、社会人の平均像へと近づいてきたと読むのが妥当かもしれない。

態度変化と教育資格との関連については、次の諸点を指摘できる。第1に、学歴(大学卒ダミー変数)は、変化の仕方とはほとんど関連がみられなかった。しかし第2に、学歴は職業能力向上意欲およびやりたい仕事認知、仕事満足度の初期値とは関連がある。明らかに高学歴者のほうがそれらの態度が高かった。態度変化には学歴は関係なくとも、態度のレベルには大いに影響しているわけである。第3に、変化に対する職業資格の効果が部分的にみられた。明瞭であったのは、転職・再就職に役立たと認知する資格を持っている者は、そうでない者よりも、やりたい仕事ははっきりしていると答える傾向が強まることである。もっともこれは、資格そのものの効果ではなく、資格を伴う特定職種への転職の効果を意味している可能性があり、精査する必要があるだろう。

以上のように本節では、3時点パネルデータでとらえられる若年者の仕事に関する態度に注目し、まずは初期時点での状態によってその後の変化がどのように異なるかをみた。しかしながら、ここまでの分析は時間依存の共変量を含めておらず、どのような個人内の変化が態度変容をうながしたかを明らかにできてはいない。特に、仕事をする/やめる、職場を変える、資格を取得するなど、仕事に関する態度に直結しうる特性の変化が焦点となるだろう。大会当日には、この点を考慮した分析をおこない、さらなる考察をして報告する。

(三輪哲)

(図表及び参考文献などの詳細は、当日資料として配布する。なお、本研究は独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究(S)「現代日本の若年者の行動と意識の変容に関する総合的研究」、奨学寄附金・株式会社アウトソーシング、厚生労働科学研究費補助金「若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究」による研究成果の一部である)