

初職の雇用形態をめぐる格差

—「働くことの意識」に着目して—

今泉拓哉・中村和人・茂木博信・山影広樹
(東北大学教育学部)

1. 問題の所在と本稿の目的

バブル経済の崩壊以後、日本においては非正規雇用(アルバイト、パート、派遣・契約社員)が増加している。総務省の発表した「就業構造基本調査」によれば、2012年には非正規雇用者は2000万人を突破したという。そうした中でも特に若年層においてはその増加が顕著である。バブル全盛期の1988年においては、男性若年層(15-24歳)で非正規雇用である者の比率は17.9%であったが、2008年には44.4%にまで大きく上昇したという。また女性若年層においては16.4%から50%を超えるまでに上昇したという(佐藤 2011)。

非正規という雇用形態については様々な問題点が内包されている。例えば、個人レベルでは、正規雇用と比べ年収に格差があり(中小企業白書 2008)、生活が不安定であるという問題がある。また女性の場合、結婚年齢が遅くなるなどライフチャンスに影響することが指摘されている(佐藤 2011)。さらに社会レベルでも、雇用の不安定性は税収の減退を招き、公共サービスの量的・質的な低下が危惧される。

そのような問題があるため、若年非正規労働者は、その過半数が正規雇用への移行を希望している(佐藤 2011)が、それらの移行は困難であり(中澤 2011)、初職が非正規であると、その後の職も非正規になりやすい(佐藤 2011)ということが明らかになっている。よって初職で非正規にならないことが重要であるということが言える。

しかるに本稿では、初職の雇用形態を規定する要因を検討することを目的とする。その際、我々は規定する要因のひとつとして「働くことの意識」に着目した。ここでの「働くことの意識」の定義は「学校を卒業した後、働くことについてどのように考えているか」とする。本稿では、この「働くことの意識」と雇用形態の関連性を中心に分析を進める。

ではなぜ「働くことの意識」に着目するのか。まず、先行研究においては、企業が「熱意・意欲」を重視していること(厚生労働省 2004)や「是が非でも(就職したい)」という意識には、出身大学による就職格差を埋める作用がある(永野 2005)ことなどが指摘されている。また、文部科学省が「学校から職業の移行」に際して、職業観・勤労観を重視している(文部科学省 2004)。つまり、「働くことの意識」は雇用形態と何らかの関係があるという仮定のもとで、先行研究は「働くことの意識」に着目しているのである。しかし、「働くことの意識」は本当に雇用形態と関係があるといえるのだろうか。

なぜなら、これまで就職と意識の関係に着目した研究は少なく、研究し尽くされているとは言いがたいからである。例えば、太郎丸らのように失業者の就職と意識の関係を定量的に調査したものはあっても(太郎丸・吉田, 2007)、新卒者の、しかも初職に絞って定量的に研究したものは無かった。すなわち、本研究は定量的な観点から、「働くことの意識」と初職

の雇用形態の関係を明らかにすることに独自性がある。

また、この研究は、若者の「働くことの意識」が初職の雇用形態とどのくらい結びついているかを解明することだけではなく、学校教育や家庭教育でどの時期に、どういったキャリア教育に重点を置く必要があるのか適切に把握できるという意義を有している。先行研究では、「働くことの意識」に着目しているが、その意識を高めるためにキャリア教育を重視していることから、「働くことの意識」とキャリア教育との関連もまた着目しなければならないだろう。また、学歴や性別ごとに分析を加えることで、よりキャリア教育の対象を明確化させることができるという意義もある。

2. 仮説

2.1. 基本仮説

先行研究から、我々は「働くことの意識」と初職の雇用形態に着目した。そして、「若者の「働くことの意識」の形成は初職の雇用形態に影響を及ぼすのか」という問いに答えたい。したがって、我々は、第 1 に以下の仮説を考えた。

仮説 1 「働くことの意識」が高いほど、初職は正規雇用になりやすい。

2.2. 第 3 変数の導入による仮説(性別)

この仮説 1 が支持されることが、我々の問いに対する基本的な答えとなりうる。しかし、研究の意義から、キャリア教育の対象を限定していきたいと考えている。限定するためには、まず性別について考慮してみる必要がある。なぜなら、女子校といったように、性別で分けて教育を行っている学校が存在するからである。仮に、男性の場合のみでしか、「働くことの意識」と雇用形態に有意な差が見られなかったとしたならば、女性に対して「働くことの意識」を高めるべきであると提言するのは無意味になってしまうであろう。そして、先行研究や研究各種資料を見てみると、この「働くことの意識」と「雇用形態」という変数間にまた別の変数を導入した仮説も検討する必要性が浮き彫りになる。内閣府(2007)によると、性別役割意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべき)は男性の方が女性よりも相対的に高く、特に女性は初職が最も多いとされる 20 代において高い。また、寺村(2012)は、日本の働く女性の中で最も多いのは事務職であるが、この女性事務職の職域拡大は限定的で管理職への移行は少なく、多くの女性がキャリア形成の「行き止まり」を感じていることを指摘している。加えて、女性の高学歴化に伴った働く女性の増加に合わせて、企業にとって女性事務職はいくらでも代用ができるとされている。すなわち、企業の構造的な側面に着目すると、女性の場合、「働くことの意識」が高ければ高いほど正規雇用に結びつきやすいといったような因果関係はあるにしても、男性ほどは強くはないのではないかと考えられる。このことを反対解釈するならば、男性の場合においては、企業の構造上、職域拡大が容易であり(あくまで女性と比較した場合)、女性よりも「働くことの意識」が高くなるほど、正規雇用に結びつきやすいと言えるのではないかと推測される。したがって、性別役割意識や企業の構造から、男性の方が「働くことの意識」と雇用形態の関係が強くなると考えられる。

このことを検証するための、性別を第3変数として導入した仮説は以下のようになる。

仮説2 「働くことの意識」が高くなればなるほど、正規雇用になりやすく、その効果は男性の方が高くなる。

2.3. 第3変数の導入による仮説(学歴)

また、性別以外にも、学歴という第3の変数を導入する。これも性別と同様に、研究の意義にあるようなキャリア教育の対象を特定するためである。すなわち、学歴が高くなればなるほど、「働くことの意識」と正規雇用の結びつきが強くなるのであれば、学歴を高めることもキャリア教育では重要になるといえる。また、一方で「学歴が高くなればなるほど、「働くことの意識」と正規雇用の結びつきを強くする」といったような因果関係が見られなくても、例えば大学・大学院卒の場合だけ、「働くことの意識」と雇用形態に有意な差がある、ということが検証されれば、大学・大学院時代に「働くことの意識」を高めるような方策を講ずるべきであると言える。また、労働政策研究・研修機構(2009)によると、学歴が高くなればなるほど正社員になりやすいとされている。したがって、第3変数として学歴を導入した時の仮説を立てると以下のようになる。

仮説3 「働くことの意識」が高くなればなるほど、正規雇用になりやすく、その効果は最終学歴が高くなるほど大きくなる。

2.4. 第3変数の導入による仮説(職業的知識)

先述の通り、性別と学歴の2つの変数を第3変数として導入した仮説を設定した。しかし、我々の研究では、学校教育において、どういったキャリア教育に重点を置くべきなのかについて把握することを研究の意義として考えている。キャリア教育をその内容の点に着目して言い換えると、「職業的知識」となるだろう。したがって、職業的知識の有無やその違いによって、「働くことの意識」と初職の雇用形態の結びつきの強さが変わるのかについて検証することで、我々の研究の意義に到達できると考えられる。また、文部科学省(2011)によると、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素として基礎的・汎用的能力(コミュニケーションスキル)が挙げられている。また、日本経済団体連合会(2012)は、コミュニケーション能力が一番採用において重視されていると指摘している。

したがって、仮説は以下のようになる。

仮説3 「働くことの意識」が高くなるほど、正規雇用になりやすく、その効果は職業的知識で変わる。特に、コミュニケーションスキルが効果の大きさを強める。

2.5. 追加分析

なお、我々は「働くことの意識」を「関心性」、「自律性」、「計画性」の3領域に分類している。「働くことの意識」の中でも特にどういった意識が雇用形態を結びつきやすいのか検証していくことで、より一層の「働くことの意識」と雇用形態の関係についての分析を深めていけるだろう。ゆえに、「働くことの意識」を関心性・自律性・計画性に分け、それ

それぞれについて雇用形態との関係性を探っていきたい。また、我々は、どのようなキャリア教育をするべきかだけではなく、「どの時期に」キャリア教育をするべきなのかも明らかにすることを研究の意義として考えている。したがって、2.1 から 2.3 の仮説に追加して、時期についても追加的に分析していきたい。

3. データと方法

3.1. データ

本稿で用いるデータは、2013 年 6 月上旬に若者の生活意識と実態を明らかにすることを目的として東北大学教育学部・山形大学地域教育文化学部が実施したアンケート調査「若者のライフスタイルと意識に関する調査」の個票である。この調査は、学校を既に卒業している 20～39 歳の男女を調査対象としている。サンプルは調査会社とモニター契約を結んでいる全国の既に学校を卒業している個人を無作為抽出したものである。計画サンプルサイズは 500 名であり、郵送調査を行い、有効回収数は 471 名(回収率 94.2%)であった。

3.2. 変数

詳しい分析に入る前に、今回の分析で用いる変数の算出方法について説明する。

① 働くことの意識

「働くことの意識」は、坂柳(1996)が設定した「職業・キャリア・レディネス尺度」をもとに、「関心性」「自律性」「計画性」の 3 領域についてそれぞれ 3 つの項目、合計 9 項目を尋ねた¹⁾。ただし、今回の調査対象者は既に学校を卒業しているため、各個人の最後に通った学校段階かつ就職活動を始める以前の時期の「働くことの意識」について、回顧法の形で問うた。

質問方法は「1. よくあてはまる」「2. ややあてはまる」「3. あまりあてはまらない」「4. 全くあてはまらない」の 4 件法であり、分析の際には各項目とも 0~3 の 4 段階に点数化し数値が大きくなるほど「働くことの意識」が高くなるように変換した。これら 9 項目の得点を合計し(最小値 0 / 最大値 27)、有効回収数 471 名の得点の平均値を基準として 2 群に分類し、「働くことの意識」の「低い」群を 1、「高い」群を 2 とするカテゴリカル変数に変換した。

② 初職の雇用形態

初職の雇用形態は、学校を卒業してから最初に就いた仕事を「正規雇用」「非正規雇用」「その他」に分類し、正規雇用を 1、非正規雇用を 2、その他を欠損値とするカテゴリカル変数に変換した。ここでは「経営者・役員」「常時雇用の一般従業者(正社員・正職員)」に該当する場合を「正規雇用」、「臨時雇用・パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」に該当する場合を「非正規雇用」とした。

③ 性別

性別は、男性を 1、女性を 2 とするカテゴリカル変数に変換した。

④ 最終学歴

最終学歴は、最後に通った学校段階(中退含む)が中学校あるいは高等学校の者を「高卒以下」、短期大学や高等専門学校などの者を「専修・短大・高専」、大学あるいは大学院の者を「大卒以上」と3つに分類した。さらに、クロス集計表による分析のために「高卒以下」を1、「専修・短大・高専」を2、「大卒以上」を3とするカテゴリカル変数に変換した。

⑤ 職業的知識

職業的知識は、UFJ 総合研究所株式会社による厚生労働省委託調査(2004)の中の、「学校生活を通じてもっと教えて欲しかったこと(複数回答)」の各項目を採用した。そして、それぞれの職業的知識について、最後に通った学校段階での知識の有無を尋ね、「知識あり」群を1、「知識無し」群を0とするダミー変数に変換した。

⑥ 形成時期

形成時期は、「働くことの意識」の3領域(関心性・自律性・計画性)のそれぞれが初めて形成された学校段階の相違によって、形成時期の「早い」群(高卒の場合、中学校以前の段階での意識形成)と「遅い」群(高卒の場合、高校段階での意識形成)に分類し、形成時期の「早い」群を1、形成時期の「遅い」群を2とするカテゴリカル変数に変換した。

3.3. 分析方法

【仮説①】

「働くことの意識」を独立変数、「初職の雇用形態」を従属変数として、2重クロス表によるカイ2乗検定を行った。

【仮説②】

仮説①の基本構造に「性別」を第3変数として加え、3重クロス表によるカイ2乗検定を行った。そして、ファイ係数を比較したエラボレーションを行い、第3変数の「性別」が仮説①の基本構造に交互作用を及ぼしているかどうかを判断した。

【仮説③】

仮説①の基本構造に「最終学歴」を第3変数として加え、3重クロス表によるカイ2乗検定を行った。そして、ファイ係数を比較したエラボレーションを行い、第3変数の「最終学歴」が仮説①の基本構造に交互作用を及ぼしているかどうかを判断した。

また、追加分析として、最終学歴別における「働くことの意識」の形成時期の早さが、初職の雇用形態に影響しているかどうかの関連を調べた。形成時期の「早い」群と「遅い」群のグループごとに、「働くことの意識」の3領域(関心性・自律性・計画性)のそれぞれの高低と初職の雇用形態の3重クロス表によるカイ2乗検定を行った。

【仮説④】

仮説①の基本構造に「職業的知識」を第3変数として加え、各項目についてそれぞれ3重クロス表によるカイ2乗検定を行った。

4. 分析結果

4.0. 基本統計量

主要変数の基本統計量は表 1 表 2 の結果になった。

独立変数である働くことの意識全体では低い群と高い群が同じ割合となり、関心性については高い群が若干多いが、計画性と自律性については 7~9%の割合の開きが見られた。また、表 2 から計画性の高さは、関心性や自立性の高さに比べて標準偏差の値も 0.5%ほど低くなっている。

従属変数である雇用形態については、正規雇用がおよそ 3 分の 2 の割合を占めている。

第 3 変数である性別については、男女ほぼ同じ割合であった。職業的知識ダミーは、「ハロー

	%
働くことの意識	
低い群	50.0
高い群	50.0
関心性	
低い群	48.0
高い群	52.0
計画性	
低い群	59.9
高い群	40.1
自律性	
低い群	41.5
高い群	58.5
雇用形態	
非正規雇用	32.9
正規雇用	67.1
性別	
男性	48.9
女性	51.1
職業的知識ダミー	
専門的知識技能ダミー	42.2
職業の種類ダミー	50.5
職業の選び方ダミー	28.8
ハローワーク活用法ダミー	10.9
賃金や労働条件ダミー	31.3
就職活動のノウハウダミー	17.1
先輩の就職先ダミー	24.9
無業者のリスクダミー	13.6
コミュニケーションスキルダミー	16.0
学歴3分類	
高校以下	39.9
専修・短大・高専	27.5
大学・大学院	32.6

ワーク活用法ダミー」「就職活動のノウハウダミー」「無業者のリスクダミー」「コミュニケーションスキルダミー」が10%台と低い割合であった。一方で比較的高い割合だったのは「専門的知識技能ダミー」「職業の知識ダミー」で、40%以上の割合を占めていた。最終学歴については、高校以下が39.9%、大学・大学院が32.6%、専修・短大・高専が27.5%と、高校以下が他の学歴段階よりも10%ほど高い割合を占めている。

表2 基本統計量（働くことの意識）

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
働くことの意識	466	0	27	12.7	6.0
関心性の高さ	469	0	9	3.8	2.6
自律性の高さ	468	0	9	4.8	2.7
計画性の高さ	469	0	9	4.1	2.2

4.1. 仮説1の検証

仮説1「働くことの意識が高いほど、初職は正規雇用になりやすい」について検証するためにクロス集計表を用いたカイ2乗検定を行い、結果を表3に示した。表より、「働くことの意識」と初職の雇用形態には5%水準で正の関連があることが分かった。すなわち、仮説1は支持され、「働くことの意識」が高いほど初職は正規雇用になりやすいことが確認された。これにより、これまでの先行研究などで指摘されてきた「働くことの意識」と雇用との関係を定量的な調査によって確認することができ、初職の雇用形態においてもその関係を見ることができた。また、文部科学省が「学校から職業への移行に関わる問題」として勤労観の未熟さを指摘していることについても、それを裏づけするような結果が得られた。以上より、企業は採用において「働くことの意識」をある程度重視していることが考えられ、景気の様子や労働市場の構造的な問題はあるが、個々人の「働くことの意識」を高めていくことが、企業の積極的な正規雇用者の採用につながり、全体的な正規雇用の増加につながる可能性はあると言える。

4.2. 仮説2の検証

仮説2「働くことの意識」が高いほど初職は正規雇用になりやすく、その効果は女性よ

表3 働くことの意識2分類と雇用形態のクロス表

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	81 (37.5%)	135 (62.5%)	216 (100.0%)
働くことの意識高い	59 (27.6%)	155 (72.4%)	214 (100.0%)
合計	140 (32.6%)	290 (67.4%)	430 (100.0%)

Chi_sq(1)=4.827, p<0.05, phi=0.106

りも男性の方が大きい」について検証するために、男女ごとに意識と雇用形態のクロス集計表を作成した結果を表 4(男性)と表 5(女性)に示した。まず男性については、10%水準でも有

表 4 働くことの意識 2 分類 と 雇用形態 と 性別

(男性) のクロス表

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	34 (29.8%)	80 (70.2%)	114 (100.0%)
働くことの意識高い	20 (21.5%)	73 (78.5%)	93 (100.0%)
合計	54 (26.1%)	153 (73.9%)	207 (100.0%)

Chi_sq(1)=1.838, p>0.10, phi=0.094

表 5 働くことの意識 2 分類 と 雇用形態 と 性別

(女性) のクロス表

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	47 (46.1%)	55 (53.9%)	102 (100.0%)
働くことの意識高い	38 (31.7%)	82 (68.3%)	120 (100.0%)
合計	85 (38.3%)	137 (61.7%)	222 (100.0%)

Chi_sq(1)=4.847, p<0.05, phi=0.148

意な差は見られず、「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連を確認することはできなかった。次に女性については、こちらは 5%水準で正の関連があり、女性は「働くことの意識」が高いほど初職は正規雇用になりやすいと言える。また、ファイ係数によるエラボレーションを行ったところ、第 3 変数として投入した性別は、意識と初職の雇用形態との関係に交互作用を及ぼしていることが分かった。以上から仮説 2 は支持されず、男性よりむしろ女性の方が「働くことの意識」と初職の雇用形態との関係が大きい、すなわち「働くことの意識」が高いほど、初職は正規雇用になりやすいということが明らかになった。この結果より、正規雇用の割合の男女差の背景として女性の「働くことの意識」が影響している可能性を指摘することができ、女性においてはキャリア教育において特に「働くことの意識」を高める内容のものが効果的なのではないかと考えられる。

「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連が、男性においては見られずに女性において見られたことには、日本の雇用システムが影響していると考えられる。女性に関しては、牛島(2003)によると、従来の日本型雇用システムのもとでは、出産や育児により勤続年数が短い、あるいは一時的に欠員が生じる女性の採用に企業は二の足を踏む傾向にあるとされている。よって女性の場合は、企業に長く勤めてくれそうな意欲的な人材が重視されているのではないかと考えられる。一方男性については、総務省統計局が出す「平成 24 年版『就業構造基本調査』」によると、初職の段階で正規雇用に就く割合が男性でおよそ 7 割、女性でおよそ 5 割と、女性よりも正規雇用の採用枠が大きく、男性の場合は「働くことの意識」の高さに関わらずに正規雇用になりやすい、あるいは意識とは別の要因によって正規雇用になりやすいということが考えられる。

4.3. 仮説 3 の検証

仮説 3 「働くことの意識」が高いほど初職は正規雇用になりやすく、その効果は学歴が高いほど大きい」を検証するために、学歴ごとに意識と雇用形態のクロス集計表を作成した結果を表 6(高校以下)、表 7(専修, 短大, 高専)、表 8(大学, 大学院)に示した。はじめに高校以下の群については、10%水準で正の関連があることがわかり、最終学歴が中学・高校の場合は、「働くことの意識」が高いほど初職が正規雇用になりやすいということが出来る。次に

専修・短大・高専と大学・大学院については 10%水準でも有意な差は見られず、「働くことの意識」と初職の雇用形態の関連を確認することができなかった。また、ファイ係数によるエラボレーションを行ったところ、第3変数として投入した学歴は、意識と初職の雇用形態との関連に交互作用を及ぼしていることが分かった。以上から仮説3は支持されず、最終学歴が中学・高校の場合は、「働くことの意識」が高いほど初職で正規雇用になりやすいが、それより学歴が上がると、「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連は見られなくなるということが明らかになった。このことから、最終学歴が高校以下の場合は、「働くことの意識」を高めることが正規雇用に就くための要因のひとつとなりうるが、高校より上の学校に進学した場合は、「働くことの意識」とは別の要因が初職の雇用形態に影響を及ぼしていることが考えられる。厚生労働省が行った「平成16年『雇用管理調査』」では、新規採用の際の重視項目において「熱意・意欲」を重視する企業の割合が、新規大卒者の採用の場合よりも新規高卒者の場合のほうが高いことから、最終学歴によって企業から求められる素質が異なることがうかがえる。

**表6 働くことの意識2分類と雇用形態のクロス表
(高卒以下)**

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	42 (41%)	61 (59%)	103 (100%)
働くことの意識高い	19 (28%)	48 (72%)	67 (100%)
合計	61 (36%)	109 (64%)	170 (100%)

Chi_sq(1)=2.721, p<0.1, phi=0.127

**表7 働くことの意識2分類と雇用形態のクロス表
(専修, 短大, 高専)**

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	20 (41%)	29 (59%)	49 (100%)
働くことの意識高い	22 (31%)	50 (69%)	72 (100%)
合計	42 (34%)	79 (65%)	121 (100%)

Chi_sq(1)=1.355, p>0.1, phi=0.10

**表8 働くことの意識2分類と雇用形態のクロス表
(大学・大学院)**

	非正規雇用	正規雇用	合計
働くことの意識低い	19 (30%)	45 (70%)	64 (100%)
働くことの意識高い	18 (25%)	55 (75%)	73 (100%)
合計	37 (27%)	100 (73%)	137 (100%)

Chi_sq(1)=0.438, p>0.1, phi=0.057

次に追加分析として、学歴を第3変数に投入した際に有意差が見られた「高校以下」の群において、「働くことの意識」の形成時期が意識と初職の雇用形態との関連にどのような影響を与えているか考察する。まず、関心性については、形成時期が「中学以前」、「高校」いずれにおいても 10%水準で有意な差が見られ、ファイ係数の比較により「中学以前」の

表 9 関心性の高さ と 雇用形態 のクロス表(中学以前)

	非正規雇用	正規雇用	合計
関心性低い	11 (61%)	7 (39%)	18 (100%)
関心性高い	11 (34%)	21 (66%)	32 (100%)
合計	22 (44%)	28 (56%)	50 (100%)

Chi_sq(1)=3.342, p<0.1, phi=0.259

表 11 計画性の高さ と 雇用形態 のクロス表(中学以前)

	非正規雇用	正規雇用	合計
計画性低い	3 (75%)	1 (25%)	4 (100%)
計画性高い	3 (23%)	10 (77%)	13 (100%)
合計	6 (35%)	11 (65%)	17 (100%)

Chi_sq(1)=3.611, p<0.1, phi=0.461

表 10 関心性の高さ と 雇用形態 のクロス表(高校)

	非正規雇用	正規雇用	合計
関心性低い	10 (36%)	18 (64%)	28 (100%)
関心性高い	5 (15%)	29 (85%)	34 (100%)
合計	15 (24%)	47 (76%)	62 (100%)

Chi_sq(1)=3.695, p<0.1, phi=0.244

表 12 計画性の高さ と 雇用形態 のクロス表(高校)

	非正規雇用	正規雇用	合計
計画性低い	12 (38%)	20 (63%)	32 (100%)
計画性高い	8 (24%)	25 (76%)	33 (100%)
合計	20 (31%)	45 (69%)	65 (100%)

Chi_sq(1)=1.340, p>0.1, phi=0.144

方がより関連が強いことが分かった(表 9・10). 次に、自律性については、「中学以前」、「高校」ともに 10%水準で有意な差は見られなかった. 計画性については、「中学以前」においては 10%水準で有意な差が見られたが、「高校」においては有意な差が見られなかった(表 11・12). 以上から、最終学歴が高校以下のグループでは、「働くことの意識」の関心性について、形成時期によらず「働くことの意識」が初職の正規雇用につながり、形成時期が「中学以前」の場合はより意識の高さが正規雇用につながるということが分かった. 自律性については、形成時期によらず「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連は見られなかった. これは、自律性が形成時期の早さによってではなく、就業期における高さによって問われるためであると思われる. 計画性については、形成時期が「中学以前」の場合は「働くことの意識」が初職の正規雇用につながるが、「高校」の場合は、意識と初職の雇用形態との関連が見られなかった. このことから、「働くことの意識」の形成時期について、関心性と計画性はより早い時期から意識を身につけることで将来初職に就く際に正規雇用になりやすいことがうかがわれる.

4.4. 仮説 4 の検証

仮説 4 「「働くことの意識」が高いほど初職は正規雇用になりやすく、その効果は職業的知識の種類によって変わり、特にコミュニケーションスキルがその効果の大きさを強める」を検証するために、それぞれの職業的知識ごとに意識と初職の雇用形態のクロス表を作成し、カイ 2 乗検定を行った. その結果、「先輩の就職先」、「その他」、「特になし」の 3 項目については、その項目に該当する十分なデータが得られなかったことから十分な分析

を行うことができなかった。その他のすべての項目では、「知識なし」の群において 5%水準で正の関連が見られたが、「知識あり」の群においては有意な差が見られなかった。以上から仮説 4 は支持されず、職業的知識はその種類に関わらず、「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連を打ち消すことが分かった。これにより、職業的知識を持っていない人が正規雇用になるためには、「働くことの意識」を高めることが効果的であると言える。このような結果の背景の考察として、職業的知識の各項目について、知識を持っていると答えた割合を学歴別に計算したところ、全体の知識の 70%以上が「専修・短大・高専卒」、「大学・大学院卒」によるものであり、高校より上の学校を卒業した人は職業的知識を多く持っていることが分かった。仮説 3 の検証の結果、最終学歴が「高校以下」以外のグループでは、「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連が見られなかったことから、第 3 変数に職業的知識を投入しても、そのデータの性質から学歴を第 3 変数として投入した場合と似たような結果が出たということが考えられる。

5. 結論

これまでの研究では、近年の非正規雇用者の増加を受けて、非正規雇用という雇用形態が個人レベルや社会レベルにおいて様々な悪影響を及ぼすことが指摘されてきた。しかしながら、その雇用形態を規定する要因として「働くことの意識」に着目し、定量的に研究をしたものは見られなかった。

そこで本稿においては、「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係を中心に、4 つの仮説を検証し、さらに追加分析を行ってきた。これらの分析結果の要点は次の 5 点である。

- ① 「働くことの意識」と初職の雇用形態には有意な差があり、「働くことの意識」が高いほど正規雇用になりやすいという因果関係が推測される。
- ② 「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係は、女性の場合に成立する。男性の場合は働く意識以外の要因が初職の雇用形態と関係していると考えられる。
- ③ 「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係は、最終学歴が高校である者において成立する。
- ④ そして最終学歴が高校の者は、「働くことの意識」の中でも「計画性」と「関心性」については早く形成していた方が、初職の雇用形態が正規雇用になりやすい。
- ⑤ 「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係は、職業的知識を持っていない者のみに成立する。

以上 5 点の結果から、本稿の主たる目的である「働くことの意識」が雇用形態の規定要因の 1 つであるということが確認された。その点において我々の研究の問いに対して正面から問いは正しいと答えることができるだろう。

しかしながら「働くことの意識」は同時に、女性や高卒者にのみ当てはまる限定的な規定要因であるということも分かった。この結果をネガティブに解釈するならば、男性や高卒以外の者を採用する企業側にとっては「働くことの意識」を、正規雇用を決める重要な要素とは考えていないということになる。そうすると、例えば「働くことの意識」が低くとも他

の規定要因によって正規雇用になり、高くとも他の規定要因によって非正規雇用になるというミスマッチも十分に考えられるのだ。つまり現代の日本社会は、働きたいという熱意や意欲が企業側に通じにくく、雇用形態に正確に反映されにくい構造を持った社会であるということができるだろう。

一方で「働くことの意識」が女性や高卒者にのみ当てはまる限定的な規定要因であるということを、キャリア教育の対象者と対象となる時期が特定できたとポジティブに解釈することもできる.. 上記②より、「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係は、女性の場合に成立する」ことから、女性に対して重点的に働くことの意識を高めるような教育(キャリア教育とほぼ同義)を施すべきであるということができる。女子校が存在することから、女性のみに対象を絞ってキャリア教育を施すことは可能だろう。

ただし、当初我々は職業的知識をキャリア教育の内容を特定するために投入したのだが、⑤「働くことの意識」と初職の雇用形態の関係は、職業的知識を持っていない者のみに成立する」ことから、どの職業的知識が「働くことの意識」と初職の雇用形態を関係づけるかを特定することはできなかった。したがって、「女性に対して重点的なキャリア教育を施すべきである」といったような抽象的なインプリケーションが本研究の限界なのである。後述するが、これは今後の研究の展望の1つとも言える。

しかし一方で、ポジティブでかつ、具体的なインプリケーションもできる。それは、④より、「最終学歴が高校の者は、「働くことの意識」の中でも「計画性」と「関心性」については早く形成していた方が、初職の雇用形態が正規雇用になりやすい」ことから導きだせる。つまりは、商業高校や工業高校といった職業高校に進学することを希望している中学生、あるいは普通科などに進学するものであっても卒業後就職を希望する中学生に対しては、職業に対する関心を高め、職業に就くための明確な計画を立てさせるよう、早めの指導が必要であるということである。

最後に今後の課題について述べたい。今回の研究では「働くことの意識」のみに着目し、雇用形態との関係を分析してきた。しかし、男性や最終学歴が高卒より上の者、あるいは職業的知識を有している者については、「働くことの意識」が雇用形態を規定する要因ではなく、先に述べたように他の要因が考えられる。今後その要因が何であるかをさらに分析し、エビデンスベースのキャリア教育が行われることを今後の展望と考えることができる。また、本稿では「働くことの意識」を「関心性」「自律性」「計画性」の3領域に分類したが、別の分類方法の仕方によって、あるいはそもそもの「働くことの意識」の定義の仕方によって、「働くことの意識」と初職の雇用形態との関連性は全く異なってくるかもしれない。そうすることによって、我々の研究が検証しきれなかった、どういったキャリア教育をするべきかを明らかにできるだろう。そして、繰り返しになるが、本研究では「女性に対して重点的なキャリア教育を施すべきである」といったような抽象的なインプリケーションしかできなかった。これは、サンプルの問題も考えられるが、職業的知識の項目が短大・高専以上に知識が偏在してしまいがちなものばかりだったからかもしれない。したがって、今後の研究では、職業的知識を別の項目に編成し直すことが求められるだろう。

【注】

1) 坂柳(1996)の「キャリア・レディネス尺度」は各領域(関心性・自律性・計画性)について 9

項目、合計 27 項目であったが、紙幅の関係もあり、事前調査において各領域でそれぞれ最も信頼性の高かった 3 項目ずつを採用した。

「関心性」については「職業や就職に関する記事には、よく目を通すようにしていた。/将来の職業や就職先について、いろいろと比較し検討していた。/将来充実した職業生活を送るために参考となる話は、注意して聞いていた。」の 3 項目、「自律性」については「職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思っていた。/職場で難しい問題にぶつかっても、自分なりに克服していこうと思っていた。/職業生活の充実のため、面倒なことでも積極的に取り組もうと思っていた。」の 3 項目、「計画性」については「自分は将来どのような職業に就いているか、わからなかった。/どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標を持っていた。/希望している職業は、またすぐに変わるかもしれないと思っていた。」の 3 項目を、それぞれ 4 件法で問うた。

参考文献

- 厚生労働省, 2004, 『平成 16 年雇用管理調査』.
- 文部科学省, 2004, 『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』.
- 文部科学省, 2011, 『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』.
- 永野仁, 2005, 「就職活動成功要因としての就職意識—大学生調査の分析」『明治大学政経論叢 第 73 巻第 5・6 号』, 645-665.
- 中澤渉, 2011, 「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 第 1 巻 格差と多様性』東京大学出版会, 51-64.
- 労働政策研究・研修機構, 2009, 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状』.
- 坂柳恒夫, 1996, 「大学生のキャリア成熟に関する研究-キャリア・レディネス尺度(CRS)の信頼性と妥当性の検討」『愛知教育大学教科教育センター研究報告』 20: 9-18.
- 佐藤香, 2011, 「学校から職業への移行とライフチャンス」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 第 1 巻 格差と多様性』東京大学出版会, 65-79.
- 総務省統計局, 2013, 『平成 24 年就業構造調査』.
- 太郎丸博・吉田崇, 2007, 「若者の求職期間と意識の関係-「やりたいこと」は内定率に影響するか」『理論と方法』 22(2): 155-168.
- 寺村絵里子, 2012, 「女性事務職のキャリア形成—職域拡大の見通しに関する一考察」『Proceedings : 格差センシティブな人間発達科学の創成』 20: 141-150.
- 中小企業庁, 2008, 『2008 年版中小企業白書』.
- 牛尾奈緒美, 2003, 「変化する大学生の就職意識と企業の採用活動に求められるもの—ジェンダー・マネジメントの視点から」『明治大学社会科学研究所紀要』 41(2):259-284.
- UFJ 総合研究所, 2004 「若年者のキャリア形成に関する実態調査」厚生労働省委託調査.

