

「就職氷河期世代」の " 見えないボディブロー "

——職場のスキル水準に注目して——

東京大学 本田由紀

【1. 目的】

本発表の目的は、いわゆる「就職氷河期世代」の課題に関して、従来指摘されている事柄に加えて新たな観点を調査データの分析に基づいて指摘することにある。2019年5月29日に開催された「第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」における資料「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」では、「就職氷河期世代に概ね該当する現時点で35歳～44歳の層の就業状況は、10年前（当時25歳～34歳）と比べ、フリーター等の数は約36万人の減少、無業者数は概ね横ばいとなっている（他の世代と同水準）」としながらも、「就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる」とし、就職支援、資格取得、職業訓練、求人開拓、「地域若者サポートステーション」、「ひきこもりサポート事業」などの政策の拡充を掲げている。

また、連合総研による「就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会」報告書（2016年11月）は、就職氷河期世代が賃金、転職経験率、幸福度、20代における能力開発経験率などの点で不利な状況にあることを指摘している。

しかし、これらを含む「就職氷河期」に関する議論や研究においては、一見安定的に就業している正社員の職場環境やスキル発揮の度合いに関する検討が十分に行われていない。しかし、「就職氷河期」の中でも多くを占める正社員の状況に課題があるとすれば、それは現在の対策にとって盲点となっているおそれがある。それゆえ本研究では、当該世代を含む大規模な質問紙調査データを使用することにより、特に勤務先の職場から求められるスキル水準に焦点を当てた分析を行う。

【2. 方法】

経済産業省産業構造課が2018年1月に実施した「リカレント教育に関するアンケート」（インターネット調査、有効回答数10800）の回答結果を用いて計量分析を行う。

【3. 結果】

性別×正規・非正規の4カテゴリ別に「現在の業務で求められるスキル水準」（14項目の回答結果の合成変数）を検討すると、男性正社員のみで40代の年齢層でスキル水準が低くなるU字型の構造がみられる。また、男性正社員内部で最終学歴別にスキル水準を検討すると、大卒のみで統計的に有意なU字構造がみられる。

これをふまえ、大卒の男性正社員を対象を限定して多変量解析によりスキル水準の規定要因を分析すると、他の要因を統制しても40代であることが負の影響をもっていた。

他方で、年収、満足度、学習意欲、転職意向などを従属変数とした多変量解析からは、40代であることの有意な影響は見出されなかった。

【4. 結論】

以上の分析結果は、就職氷河期世代にあたる40代の年齢層の大卒男性正社員は、職場でのスキル水準は低いにもかかわらず、それを克服する必要があるという危機感を抱いていないと解釈される。一見安定しているように見えるこの層が、実は労働需給の中でスキル水準の低い仕事に就かざるをえず、しかも本人がその状況を自覚していないという事態は、政策的介入が困難であり、かつ日本の生産性や技術革新を低下させる「見えないボディブロー」として作用しているおそれがある。