

若者の就労不安と 働き方・ライフコースの特性

——リスク社会論の視点からの実証研究——

古賀正義

1. リスク社会の拡大と就労不安

2000 年前後から若者の非正規雇用やフリーターの増大が社会不安の一因として問題視されてきた。ベーシックインカムの導入も昨今議論されているが、実際のデータからみると、年齢階級ごとにみた非正規雇用率はこの十年来ほぼ横ばいしているといえる。在学者を除く 15 歳から 24 歳までの階級でいえば、30%台を微増減しつつ推移してきた（『平成 27 年度子ども・若者白書』）。特に、女性の非正規雇用率が高く、次の年齢階級（25 歳から 34 歳）に移行しても割合が減少しないことなど、いくつかのデモグラフィックな要因に伴う特徴が持続している。

「非正規ついに 4 割へ」といった雑誌の見出しに目が向きがちだが、むしろ非典型雇用を必然的に組み込む労働市場の構造転換が起こっているとみるべきである。そのため、ポスト青年期が拡大する若者のライフコースと関連づけながら、働き方の変容を正確に理解していく必要がある。いまや終身雇用制の社会が揺らぐことを、後ろ向きにばかり捉えていくことはできないからである。

近代社会におけるリスクの広がりを「再帰的近代」の概念から分析した社会学者ベック（1998）は、労働環境の変容を、働き方そのものにとどま

らず、職場と家庭との関係性の危機という点から問題視した。

彼によれば、従来、家庭は常勤の職場で疲労した労働者（主に、稼ぎ手は男性）を元気づけ、また出産・子育てによって新たな労働力を生み出すことによって、「労働の再生産」を可能にする機能を果たしてきた。夫婦の性別役割分業を前提としながら、家庭内でのシャドーワーク（女性の愛情による無償の家事労働）によって、夫の仕事を核に安定したワークアンドライフバランスが生涯にわたって保証されていた。職場・家庭・学校の相互関係をつなぐ互惠的な「循環型社会」（本田 2014）が成立していたともいえる。

しかしながら、標準的な雇用パターンによらず失業や離転職が常態化する現代では、個人の責任で職業生活を支え、収入や生きがいを得る努力が生涯を通して絶えず求められる。仮に男性（特に父親）が職を失えば、家庭の生活は容易に揺らぎ、離婚や独居などへと進んでしまうことも少なくない。また、女性（特に母親）の教育水準の上昇と職場進出も、男性だけの就労観を変え、性差に依らない個人の存在を強調した。結果的に職場と家庭との関係は一層流動化する。産業社会におけるこうした就労の「個人化」の強まりが、人々の仕事を取り巻く自己決定や対人関係・家族関係の理解を変えていく。

繰り返すが、若者の雇用問題は就労環境の変質だけにあるのではない。ライフスタイルを支えてきた職場とその外部社会（社会学者ルーマン、N. (1993) にならえば、組織システムと外部環境）との関係性の変化にある。若者の就労への不安と職場・家族・学校・コミュニティなどとの関係のリスクを抱えて、個人化は進んでいる。若者誰もが、仕事を起点とした社会関係の揺らぎに過敏になり、自分に見合った職業生活を死守しようとする危機意識を持ちやすい。従来のライフスタイルを確認し保守する生き方（先のベックの言う「再帰する生」）が、単なる生活保守や安定志向では

なく、若者にとってリスク回避としての選択的で積極的な意味を持つようになってきている。

以下で、筆者が参画し内閣府によって実施された若者6千人調査（15歳から29歳までが対象）のデータを分析する。ここで特に注目するのは、強い就労不安を抱える若者たちの存在とその意識特性である。

過酷な就労経験や早期の離職体験などが不安を呼び起こすといった従来の常識的な理解と異なり、データが語るのは困難な実体験とは別なリスク回避意識の広がりである。強い就労不安を抱える層が、いち早く職場への心配や不満を読み取り、家庭生活・個人生活の安定を優先しつつ、自分自身のスキル獲得や有利な転職など個人としての対処方法を絶えず探索している実態を示したい（古賀 2013b）。

このデータで見る限り、強い就労不安の源泉には、個人化した現在指向（いまこの時点の私的生活の安定を最優先する考え方）の意識（益田 2012）が存在するのではないかと思われる。すでに筆者が困難高校卒業生の追跡調査で確認した傾向と重なり合うところが多い（古賀 2012）。調査結果を概観していこう。

2. 就労不安の高低と社会的な立場

まず若者にどの程度就労に対する不安が存在するのかみてみよう。図表1は、就労の環境（継続就労、職場環境、福利厚生など）に関わる12項目について、「とても不安」から「まったく不安ではない」までの4件法で回答してもらった結果である。

全体的にみると、「老後の年金はどうか」、「十分な収入が得られるか」、「そもそも就職できるのか・仕事を続けられるのか」、「勤務先での人間関係がうまくいくか」など、将来の職業生活に関わる項目で3割以上の若者が「とても不安」であると回答している。また、すべての項目で過半

数をこえる若者が「不安」（「とても」＋「どちらかといえば」の合計）と回答していて、不安感が強い結果といえる。

項目に因子分析を試みると（データ省略）、固有値1をこえる因子は1つだけであり、どの項目の因子負荷量も0.6から0.7と並立していることがわかる。不安の内容・要素に特化することなく、総合的な不安感が意識されているといえよう。

では、どのような社会的属性の層に不安感が強いのであろうか。12項目の結果を合計して不安感の度合いを得点化してみることにした。「とても不安」を1点とし、「まったく不安ではない」を4点として合算すると（48点満点）、中央値が25点となった。24点以下を「高不安群」として、25点以上を「低不安群」とすると、ほぼ半数ずつ（前者46.7%、後者53.3%）

図表1 就労不安の意識 (%)

	とても不安	どちらかといえば不安	あまり不安ではない	まったく不安ではない
きちんと仕事ができるか	30.8	42.6	20.2	6.3
勤務先での人間関係がうまくいくか	32.0	39.4	22.2	6.4
勤務先の将来はどうか（会社が倒産したりしないかなど）	20.5	37.7	30.5	11.4
何歳まで働けるのか	22.2	40.2	28.1	9.5
老後の年金はどうか	39.1	36.3	18.1	6.6
解雇されないか	23.4	35.0	29.3	12.4
十分な収入が得られるか	34.7	41.9	18.1	5.4
転職はあるか	19.7	34.6	29.1	16.5
社会の景気動向はどうか	24.4	44.2	23.4	8.0
仕事と家庭生活の両立はどうか	27.8	44.4	21.2	6.6
健康・体力面はどうか	29.0	40.8	23.0	7.2
そもそも就職できるのか・仕事を続けられるのか	32.2	36.4	21.5	9.9

に分かれる。この2グループの特徴を分析してみることにした。なお、「高不安群」の過半数以上が冒頭にあげた将来の職業生活に関わる各項目で、「とても不安」と回答している。

図表2は性別・年齢階級別の高不安群・低不安群の構成であり、図表3は調査時の1週間以内での主な就業・就学の状況に応じた2群の構成である。高不安群の特徴として、女性が全体平均の割合よりやや高くなること、また学生を含む10代後半の年齢階級（16～19歳）にやや高くなること、さらに非正規雇用層や働いていない層あるいは学生層にやや高くなること指摘できる。

だが意外なことに、正規雇用層では低不安群が高不安群を10ポイント程度上回るにとどまっている。しかも、非正規雇用層では低不安層と高不安層の差がほとんどなく、不安の源泉が単に就労形態だけのものではないこ

図表2 性別・年齢階級別の就労不安

(%)

	性別		年齢階級別		
	男性	女性	16歳～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳
高不安群	46.2	53.8	31.9	32.9	35.2
低不安群	55.3	44.7	24.6	36.3	39.1
合計	51.0	49.0	28.0	34.7	37.3

図表3 社会的属性・職業別の就労不安

(%)

	正規雇用 (常勤)	非正規雇用 (パート、 アルバイト、 労働者派遣 事業所)	自営業・ 自由業	専業主婦 (主夫)	学生 (高校生、 専門学校生、 大学生)	その他	働いていない (求職中や 家事手伝い)
高不安群	27.0	18.7	1.7	5.0	34.8	0.4	12.4
低不安群	38.1	17.4	3.1	4.3	27.8	0.5	8.7
合計	32.9	18.0	2.5	4.6	31.1	0.5	10.5

とも読み取れる。概して、2つの群に社会的属性に関して突出した差異を見出すことができない。

3. 就労不安と仕事の選択基準との強い連関

高不安群と低不安群で大きな回答の違いがあるのは、仕事の選択基準の理解である。図表4には、仕事選びの条件に関わる13項目（「とても重要」から「まったく重要でない」までの4件法）の回答結果があがっている。

項目に因子分析を行うと、2つの因子（固有値1以上、図表中の数値は各項目の因子負荷量を示す）が見いだせ、第1因子には、「能力を高める機会があること」、「自分が身につけた知識や技術が活かせること」、「自分のやりたいことができること」など、自己の能力や希望を重視すること、いわば「自己達成因子」があがる。第2因子には、「自宅から通えること」、「安定していて長く続けられること」、「自由な時間が多いこと」など、仕事がかたしやすく続けられること、いわば「仕事受容因子」があがる。

「とても重要」という回答の割合で2群を比較してみると、高不安群の者は、「安定していて長く続けられること」、「収入が多いこと」、「自宅から通えること」といった項目について半数を超える者が「とても重要」と回答していることがわかる。仕事の受容因子に関わる項目に高い評価をしている。また、すべての項目について、「たいへん重要」という回答の割合が、低不安群を大きく上回っている。ちょうど学校で成績評価基準を理解しきれない生徒があらゆる活動を評価に結び付けて理解し選択できないのにも似て、良い就業条件があればあるほどすべてよいと認識しているようにみえる。

これに比して、低不安群の者は、自己達成因子に関わる項目も、仕事受容に関わる項目も回答の割合が似かよっている。例えば、「自分のやりたいことができること」が「とても重要」とする者が4割弱（38.7%）いるの

図表4 仕事の選択基準と就労不安
(%)

	高不安群	低不安群	因子の成分	
			1 軸	2 軸
自分のやりたいことができること	46.3	38.7	0.64	-0.08
人の役に立つこと	27.0	20.7	0.61	-0.24
安定していて長く続けられること	59.2	41.9	0.62	0.42
収入が多いこと	53.3	39.5	0.59	0.37
社会的評価の高い仕事であること	20.0	13.3	0.64	-0.24
子育て、介護等との両立がしやすいこと	34.2	21.4	0.58	0.24
自由な時間が多いこと	41.5	27.3	0.53	0.39
福利厚生が充実していること	49.5	33.7	0.64	0.38
自分が身につけた知識や技術が活かせること	35.8	27.2	0.71	-0.20
自宅から通えること	52.1	37.4	0.46	0.49
実力主義で偉くなれること	17.2	12.8	0.59	-0.44
能力を高める機会があること	29.3	21.3	0.72	-0.39
特別に指示されずに、自分の責任で決められること	17.1	11.8	0.62	-0.44

と並んで、「収入が多いこと」をととても重要とする者も4割弱（39.5%）と比較的高い割合となる。同様に、「自由な時間が多いこと」3割弱（27.3%）に対して、「自分が身につけた知識や技術が活かせること」も3割弱（27.2%）である。「仕事受容」と「自己達成」のいずれもが、バランスをとって、個々人に選択されている結果とみえる。現在の仕事が正規雇用の者が低不安群に若干多いことも、選択基準の理解に影響しているのかもしれないが、仕事の受容と自己の達成を仕分けつつ現状をみていることがわかる。

4. 高不安群に好意的なフリーターの理解と自立への希求

フリーターへの評価の項目についてみると、両群の差異はきわめて明瞭である。図表5を参照してほしい。高不安群の者は、概してフリーターの

図表5 フリーターの理解

(%)

	高不安群	低不安群
フリーターも立派な働き方である	24.6	15.4
夢を実現するためなら、格好いい	25.4	14.7
自分がやりたいことを探すにはいいことだ	31.7	18.8
働き口が減っているので仕方ない	23.7	10.5
誰でもフリーターになってしまうかもしれない	36.5	18.7
フリーターであると、後々まで不利だ	35.6	24.1
本人が無気力なせいだ	12.5	9.3

将来に可能性を見出しつつも、社会の変化のやむをえない所産であるとみている。具体的には、「とてもそう思う」の回答結果を比べると、「自分がやりたいことを探すにはいいことだ」が3割を上回り、その一方で、「誰でもフリーターになってしまうかもしれない」や「フリーターであると、後々まで不利だ」も4割弱の結果となっている。「本人が無気力なせいだ」という項目の回答が、最も低い割合であり、個人の責任より社会の責任を強調している。

他方、低不安群では、「フリーターであると、後々まで不利だ」が2割強の割合となっているのが最も高く、「誰でもフリーターになってしまうかもしれない」や「自分がやりたいことを探すにはいいことだ」といった自己責任を回避した回答は2割に満たない。全体に、フリーターに好意的な回答は見出しにくいといえる。

これまでみてきたように、厳しい自己責任を避けつつ自分自身への高い評価はできず不安になるという高不安群の特徴は、将来の社会的自立を達成する年齢の段階を尋ねた項目の結果にも端的である。図表6に、自立に関わる2項目の結果を2群間で上下の2段に比較しておいた。どの年齢の段階で「自立」が達成されるのかあるいは今自立しているといえるのかを尋ねている。

図表6 社会的自立の達成年齢

(%)

		現在、既に そうしている	20代後半	30代前半	30代後半	40代以上	そうするつ もりはない
安定した仕 事に就く	高不安群	19.0	55.3	16.0	3.0	0.5	6.2
	低不安群	29.3	42.4	12.6	3.9	1.3	10.5
何事でも自 分で意思決 定する	高不安群	29.5	44.6	15.3	3.8	1.2	5.6
	低不安群	38.4	32.8	13.9	4.9	1.9	8.1

「安定した仕事に就く」の設問では、高不安群は低不安群に比して、「現在既にそうしている」が10ポイント程度低くなっており（高不安群19.0% < 低不安群29.3%）、そうでありながら「20代後半」までには安定したいという回答が10ポイント以上も高くなってしまふ。高不安群の早急な自立を求める傾向と対照的に、安心しているからなのか、低不安群には、「そうする（安定する）つもりはない」という回答が高いという意外な結果さえみいだせる。

同様に、「何事でも自分で意思決定する」の設問でも、高不安群では「現在既にそうしている」が10ポイント程度低くなっており（高不安群29.5% < 低不安群38.4%）、そうでありながら「20代後半」までには「自分で」決めるべきだという回答が10ポイント弱も高くなってしまふ。自分自身への現時点での自立の評価が低い一方で、早急な対処や自立達成をしていくべきだという思いは非常に強まっている。

5. 就労環境の改善への期待と現実的な自己啓発への意欲

では、ワークアンドライフバランスの意識はどうであろうか。「子育てと仕事を両立しにくい職業がある」などの6項目について、「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」までの4件法で尋ねた。図表7は、上段に高不安群、下段に低不安群として、その結果をまとめたものである。

図表7 職場の環境

(%)

		とてもそう思う	まあそう思う
結婚すると就労しにくい職業がある	高不安群	39.0	47.1
	低不安群	22.5	45.3
子育てと仕事を両立しにくい職業がある	高不安群	51.1	42.3
	低不安群	33.0	46.8
結婚したり、子供を持ったりすると仕事にやりがいができる	高不安群	26.1	49.3
	低不安群	19.6	46.2
産前産後休業や育児休業を取得すると、職場にいつらくなる	高不安群	31.3	47.3
	低不安群	12.4	42.1
残業等でパートナーと生活時間帯を合わせるのが大変だ	高不安群	34.8	53.3
	低不安群	16.2	50.3
家庭のことを考えると転職や離職が難しくなる	高不安群	43.0	48.0
	低不安群	24.4	48.6

明らかに、高不安群は職場への不満や改善要求の意識を強く持っているといえる。

具体的には、高不安群では、「とてもそう思う」の高い割合の項目として、「子育てと仕事を両立しにくい職業がある」(51.1%)、「家庭のことを考えると転職や離職がむずかしくなる」(43.0%)、「結婚すると就労しにくい職業がある」(39.0%)、「残業等でパートナーと生活時間帯を合わせるのが大変だ」(34.8%)などがあがっており、職業と家庭生活との共存、ワークアンドライフバランスの取りにくい就労環境の厳しさを訴えるものとなっている。高不安群に女性がやや多いことが影響している項目もあるが、性差だけの結果ではないといえる。

他方、低不安群では、「そう思う」割合(「とても」+「まあ」、合計の回答)が半数をこえている項目ばかりだが、「子育てと仕事を両立しにくい職業がある」の回答で「とてもそう思う」者が3割いるのが最高の割合であり、高不安群ほどには職場への心配や不安が強いとはいえない。

興味深いことに、職場への不満や心配が募る高不安層ほど、「転職のためのスキルアップや資格取得などに励むこと」を「とても重要」とする割合がかなり高くなり（高不安群 30.3% > 低不安群 24.3%，図表省略）、さらに、図表 8 にあるように、学校時代に就労に関わって学習しておくべきことを尋ねると、すぐ役に立つ実践的なスキルの学習をきわめて高く評価する傾向がある。

例えば、「コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識」（53.1%）、「仕事に直接役立つ専門的知識・技能など」（50.2%）などといった項目で高い割合となり、低不安層より 10 ポイント以上も高くなる。同様に、両者の割合の差が大きい項目をみると、「就職活動や面接などのノウハウ」（高不安層 28.3% > 低不安層 16.9%）などがあが

図表 8 学生時代に学習しておきたかったこと

(%)

	高不安群	低不安群
仕事に直接役立つ専門的知識・技能など	50.2	37.4
コミュニケーション能力やビジネスマナーなど、社会人としての基礎的知識	53.1	41.9
世の中にある様々な職業の内容	37.5	31.0
様々な職業の賃金、労働時間などの勤務条件	32.8	24.5
自分の適性やライフプランを踏まえた職業の選び方	31.7	23.2
就職活動や面接などのノウハウ	28.3	16.9
ハローワークなど就労支援機関の利用方法	14.6	7.9
先輩の就職先の情報	13.1	8.9
労働者の権利や求人票の見方など、労働に際しての必要な基礎的情報	23.0	15.0
フリーターや無業者の社会的リスク	16.8	9.5
その他	0.7	0.6
教えてほしかったことは、特にない	14.0	21.0

り、ここでも現実的なソーシャルスキルが、職業の社会的意義や働き方の条件などを学ぶこと以上に評価されている。就労不安を強く抱える人ほど、本人にとっていまここで有益な技能の習得による自己啓発を重視する傾向があり、他のライフコース調査（古賀 2013a）でも同様の特徴がみいだせている。

6. 高不安群に特徴のない離職理由

対処の姿勢が強いからといって、高不安群の若者に短期間での離職がないとか、職場不適応による離職傾向が弱いというわけではない。具体的には、離職経験のある者のみに尋ねると、「1年未満で離職した」と回答する者が、高不安群が4割弱（35.0%）に対して低不安群は3割（29.3%）であり、離職までの期間に大きな差があるとはいえない。

図表9にあるように、離職者に聞いた離職理由を比較しても、高不安群に低不安群と異なる特徴がこれといってみいだせない。「仕事が自分に合わなかったため」が突出して高いが、次いで、「人間関係がよくなかったため」、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」、「賃金がよくなかったため」といった現実的な職場の悪条件が並ぶ。この結果からみても、就労不安が離職の実態や職場評価にむすびつかない、現在の時点でのリスクへの不安であることは銘記しておきたい。

7. 就労不安と結びつかない他者への相談やコミュニケーションの頻度

それならば、就労の不安を誰かに相談しているのか。ここでは、「相談しない」や「相談するような悩みがない」などの事柄も含めて、14項目をあげておいた。図表10では、その中で高い割合を示した項目のみを取り上げている。

結論からいえば、高不安群も低不安群も、相談の相手に大きな変化はな

図表9 離職の理由

(%)

	高不安群	低不安群
仕事が自分に合わなかったため	46.6	40.6
自分の技能・能力が活かせなかったため	16.0	15.0
責任ある仕事を任されなかったため	8.4	7.6
ノルマや責任が重すぎたため	21.1	17.3
勤務先の会社等に将来性がないと考えたため	15.7	14.6
賃金がよくなかったため	22.3	19.2
労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため	25.0	21.9
人間関係がよくなかったため	28.1	19.8
不安定な雇用状態だったため	13.2	7.2
健康上の理由で勤務先での仕事を続けられなかったため	17.6	11.5
結婚、子育てのため	12.0	11.4
介護、看護のため	3.2	2.4
独立して事業を始めるため	3.2	3.3
家業を継ぐ、または手伝うため	3.6	3.6
同じ会社等に長く勤務する気がなかったため	11.1	9.8
倒産や整理解雇など、勤務先の事情のため	5.8	4.7
雇用期間の満了後に継続雇用されなかったため	6.7	5.2
なんとなく嫌になったため	14.0	11.5
その他	6.1	7.7
N =	1920	2160

図表10 他者への相談

(%)

	親	きょうだい	学校等の先生や就職担当者、キャリアカウンセラー、コンサルタント等	周りの友人・知人(中学校、高校、大学時代の友人など。インターネットで知り合った友人を除く。)	恋人・配偶者	職場の同僚や上司	悩みはあるが、誰にも相談したことがない	相談するような悩みを持ったことはない
高不安群	55.7	15.2	15.3	32.7	22.1	10.9	13.3	12.3
低不安群	50.5	15.3	12.2	30.0	24.6	12.9	8.6	18.0
合計	52.9	15.2	13.7	31.3	23.4	12.0	10.8	15.3

く、また、「悩みはあるが、誰にも相談したことがない」あるいは「相談するような悩みを持ったことはない」という相談相手を探す必要性に関わる項目でも、大きな違いがなかった。

具体的には、相談相手として、「親」がきわめて高い割合を示し、半数に及んでいる（高不安群 55.7% ≒ 低不安群 50.5%）。次いで、「周りの友人・知人」であり、3割程度となっている。「恋人・配偶者」も2割を上回って、高い割合である。これに比して、「職場の同僚や上司」は、意外に低く、1割程度にとどまり、低不安群（12.9%）か高不安群（10.9%）に関わりない。

ちなみに、日常的によくコミュニケーションをとる人の存在も、両群で変わらず、「家族」が約8割、「高校・大学（その時代）の友人」6割弱、「地元の友人」4割強がベスト3であり、踏み込んで相談することのできる社会関係のある相手も限られているといえよう（図表省略）。

8. まとめ：個人化した現在指向の就労不安の強まりと支援

冒頭でも述べたように、個人がリスクを感じやすい社会では不安が絶えず生じる構造があり、それが、単なる安定志向ではなく、現在の時点でのリスク回避の戦略を若者に想起させることになっていく。

今回の調査結果は、就労への不安を強く抱える層ほど、現実的な対処方法に即して、職場のあり方、スキル形成、ライフ・バランス、離職・フリーターなどを好意的に評価していることがわかった。地位の上昇や終身雇用などをメインとした職業観から離れて、流動的な社会を前提とした、個人の力量で対応できるリスクの少ない心地よい生き方の選択といえようか。ちょうど、学歴が社会的地位を保証してくれた時代と違い、学歴という保険がないと社会参加さえ危うい（ローリスク・ローリターン）と感じる今の若者世代の価値観にも通じている。

職場の離職経験や正規雇用の条件など、就労の実態がどうあれ、仕事自体にいまこの即時的な不安を抱えるリスク認識の強い若者層が多数存在している。決して、モラトリアムやポスト青年期をゆったりと生きているのではなく、リスクを探索して対処の方法に常に注目している。低不安群の調査結果をみると、リスク不安を低減するには、社会的な属性や立場とは別に、私事的な即効性に依らない仕事の意義を自己認識できることを必要とする。

もう一度結果をまとめておこう。学生や女性にやや多い、就労不安が高い層の回答を、低い不安層と比較すると、

- ① 仕事の選択基準に関してみると、現状の「仕事受容」の傾向が強く、「自己達成」のイメージが弱い。
- ② フリーターを容認・擁護し、彼らを社会の歪みの所産として理解する傾向が強い。
- ③ 現状の職場の改善によるワークアンドライフバランスの向上を求めやすく、職場の現実の課題を解決できる即効性のある学習（スキル学習など）をしておくべきであったと考えやすい。
- ④ 短期で離職してしまうとか、職場に適応できず離職するという実態からみた就労の特別な傾向はない。
- ⑤ 不安が高くとも個人で解決しようとするのか、家族を除く多くの他者に相談しようとはしない。

本調査を踏まれば、個人化の進行による不安の増大と現実的対応策の広がり、高不安層の若者にみとめられやすい背景を読み取ることができた。これまでの「循環型」の日本社会と異なるリスク溢れる社会のイメージに即して、職場内の対人関係や社会・家庭生活との両立、資格取得等の可能性など、「生きやすさ」を重視する若者に合わせた就労支援の設計が必要とされている。

謝 辞

本稿は、2018年「就労不安と働き方・ライフコース」という論文として、内閣府『子供・若者の意識に関する調査報告書』（p.146-154）に掲載されたものに、加筆修正をおこなったものである。

前回、2012年に「若者の考え方についての調査」（若者の仕事観や将来像と職業的自立、就労等支援等に関する調査）報告書、内閣府・子ども若者・子育て施策総合推進室において、「若者の勤労観・職業観と就労不安への支援」の論考を著した成果を踏まえ、本調査への参画を呼び掛けてくれた内閣府の担当者諸氏にまずお礼を言いたい。

また、本稿は、「若者の就労不安とライフコース認識－内閣府若者 Web 調査の分析から」と題して、日本教育社会学会第70回大会でも発表した（『大会発表要旨集録』p.240-241）。会場でご意見をいただいた多くの方々やご質問をしてくださった皆さんに心から謝意を表したい。

参 考 文 献

- ベック,U., 東 廉訳 1998『危険社会－新しい近代への道』法政大学出版局
- 古賀正義 2012「若者の勤労観・職業観と就労不安への支援」『平成23年度「若者の考え方についての調査」報告書』内閣府
- 古賀正義ほか 2013a「困難を有する若者たちが語る『ソーシャルスキル』－教育困難校卒業生追跡調査8年目の結果から－」中央大学『教育学論集』第55集, pp.89-121
- 古賀正義 2013b「ソーシャルスキルとは何か－困難高校卒業後の就職をめぐるエスノグラフィ」『現代思想』（特集・就活のリアル）41巻5号, 青土社
- 古賀正義 2014「液状化するライフコース－都立高校中退者調査からみた中退問題と支援」早稲田大学・社会学会『社会学年誌』第55号, 3-18
- 古賀正義 2017「偏位する『社会的孤立』－その意味と課題」内閣府『子供・若者の意識に関する調査（平成28年度）報告書』, 140-145（*内閣府『子供若者白書（平成28年度）』に一部再掲）
- 古賀正義 2018a「学校と子ども・若者支援」稲垣恭子, 内田良編著『教育社会学のフロンティア2 変容する社会と教育のゆくえ』岩波書店, pp.167-185
- 古賀正義 2018b「若者における『社会的孤立』の偏位－ネットワーク分析の調査視点から－」中央大学『教育学論集』第60集, pp.21-34
- 古賀正義 2018c「『ひきこもり』問題と親たちの語り－問題認知と過失・支援の狭間で」石川良子と共編著『ひきこもりと家族の社会学』世界思想社, pp.75-104
- 本田由紀 2014『社会を結びなおす－教育・仕事・家族の連携へ』岩波書店
- 益田仁 2012「若年非正規雇用労働者と希望」『社会学評論』63巻1号
- ルーマン, N., 佐藤勉訳 1993『社会システム理論（上）』恒星社厚生閣

[付記]

Characteristic of the Working Uneasiness of the Youth in Conjunction with a Way of Working and the Life Course

This research analyze a consciousness characteristic of youth with strong working uneasiness. Unlike the conventional understanding that severe working experience and an early quitting a job experience remind of uneasiness, many youth have the risk aversion consciousness from research data. They seek for the coping method as the individual including own skill acquisition and an advantageous change of job consistently while a layer with strong working uneasiness reading worry and the dissatisfaction to the workplace quickly. And they give priority to stability of family life, the private life.