

若年者の就労に関する アンケート 結果報告書

目 次

はじめに	1
【1】調査の概要と回答者のプロフィール	2
【2】短期離職者について	3
【3】フリーターについて	6
【4】低い就業率がもたらす影響について	8
【5】職業観の育成について	9
【6】自由記述	10

2004年6月

財団法人 経済広報センター

はじめに

経済広報センターは、広く社会の声を聴くため、全国のさまざまな職種、世代で構成される「社会広聴ネットワーク」を組織しています。具体的には、毎年4～5回、ネットワーク会員に対して対象にさまざまなテーマでアンケート調査を行い、その結果を公表しています。今回はネットワーク会員4,932人を対象に「若年者の就労に関するアンケート」を実施いたしました。

今回の調査を通して、「短期離職者」や「フリーター」に対する関心の高さが確認されました。結果の特徴のひとつとして、「フリーター」世代である29歳以下とそれ以上の世代との意識の相違が明らかになりました。

早期離職が及ぼす社会保障制度への悪影響や、社会・経済の活力喪失などに対する危惧も散見されました。その一方で、「フリーター」が雇用形態のひとつとして定着したと見る向きもありました。今後、企業に対しては入社前の若者への十分な情報提供や、インターンシップ制度の拡充が求められることになりそうです。

今回の「若年者の就労に関するアンケート」が、就労問題を考える一助となれば幸いです。

財団法人 経済広報センター

【1】調査の概要と回答者のプロフィール

調査の概要

- (1) 調査名称 : 若年者の就労に関するアンケート
 (2) 調査対象 : 財団法人経済広報センターに登録している社会広聴会員 4,932人
 (3) 調査方法 : 郵送またはインターネットによる回答選択方式および自由記述方式
 (4) 調査期間 : 2004年3月31日～4月16日
 (5) 有効回答 : 3,764人(76.3%)

回答者のプロフィール

* 小数点第2位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

性別

単位: 上段/人 下段/%

合計	男性	女性	無回答
3,764	1,454	2,308	2
100%	38.6%	61.3%	0.1%

年齢層

29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
169	715	1,124	746	1,008	2
4.5%	19.0%	29.9%	19.8%	26.8%	0.1%

職業

会社員	団体職員	公務員	会社員・団体職員・ 公務員 小計
1,141	93	110	1,344
30.3%	2.5%	2.9%	35.7%

会社役員	団体役員	会社役員・ 団体役員 小計
111	45	156
2.9%	1.2%	4.1%

自営業	自由業	自営業・自由業 小計
139	123	262
3.7%	3.3%	7.0%

パートタイム・ アルバイト	専業主婦	学生
526	827	42
14.0%	22.0%	1.1%

無職	その他	無職・その他 小計
422	182	604
11.2%	4.8%	16.0%

無回答
3
0.1%

【2】「短期離職者について」

() 中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が3年以内に離職する「七五三」現象 「入社3年以内に離職することは問題である」との回答が85%

【全員に質問(有効回答数:3,764人)】

(1)「石の上にも三年」ということわざがありますが、最近では中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が入社3年以内に会社を辞めるという「七五三現象」が見られるようになってきました。この現象をどう考えますか。以下の中から1つ選んでください。

回答の傾向

「問題である」「多少問題である」と回答した割合は、全体で85%と高かった。世代が上がるにつれて、その割合が高くなっている。

「あまり問題ではない」「問題ではない」と回答した割合は、全体で9%。29歳以下では、問題ではないと考えている人が他の世代と比べ多かった(15%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」2ページをご参照ください。

() 「七五三現象」の主な原因 「若者自身やその周辺に原因がある」との回答が80%

【全員に質問(有効回答数:3,764人)】

(2)「七五三現象」の主な原因はどこにあると思いますか。以下の中から1つ選んでください。

回答の傾向

「若者自身やその周辺に原因がある」「どちらかという若者自身やその周辺に原因がある」と回答した割合が80%と高かった。特に60歳以上では、その割合が86%と他の世代よりも高い。

29歳以下では、「雇用主側に原因がある」「どちらかという雇用主側に原因がある」と回答した割合が他の世代よりも高かった(18%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」2ページをご参照ください。

【2】「短期離職者について」

(-) 早期離職の原因

「精神的なタフさがないから」との回答が61%

【前問で「若者自身やその周辺に原因がある」「どちらかという若者自身やその周辺に原因がある」を選んだ人に質問(有効回答数:3,037人)】

(3)どのような点が早期離職の原因だと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

「下積みの仕事に意義を見出せず、つらくても、がまんするといった精神的なタフさがないから」と考えている人が多く、61%を占めた。

「会社を辞めても、フリーターなどで経済的には何とかなっているから」、「実家で食事や住居の大部分の面倒をみてもらえるなど、完全に自立しなくても生活できるから」と思っている人の割合が、全体ではそれぞれ40%、37%と高い。29歳以下では、その割合がそれぞれ32%、21%と他の世代よりも低い結果となった。

29歳以下では、「将来の人生設計を真剣に考えていない、もしくは考えることが難しいから」と回答した割合が高く(33%)、「精神的なタフさがないから」(55%)に次いで高い結果となった。また、「仕事を始める前に、内容をしっかり調べず就職するから」「ほかにやりたいことが見つかったから」と回答した割合が他の世代よりも高かった(21%、14%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」3ページをご参照ください。

(-) 早期離職の原因

「組織として人材を育てようという意識が低い」との回答が65%

【前問で「雇用主側に原因がある」「どちらかという雇用主側に原因がある」を選んだ人に質問(有効回答数:496人)、回答は2つまで 29歳以下の回答者数は31人】

(4)どのような点が早期離職の原因だと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

「組織として人材を育てようという意識が低い」と回答した人が、65%と高かった。

29歳以下では、「給料や休暇など、処遇に問題がある」と回答した割合が、他の世代よりも高かった(32%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」4ページをご参照ください。

【2】 「短期離職者について」

() 若者の定着率向上のために企業への期待

「入社前に十分な情報提供」を求める回答が49%

【全員に質問（有効回答数：3,764人）、回答は2つまで】

(5) 企業は若者の定着率向上のために、どのような取り組みを進めるべきだと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

【世代別】

「入社前に処遇やキャリアに関する情報をしっかりと提供する」が最も多く、全体の49%。世代が上がるにつれて、この割合が増加している。次いで、「定期的な異動や社内公募など、将来のキャリア開発を行える制度を導入する」(34%)、「上司との面談を通し、仕事全般に関することなどを話し合う機会を設ける」(32%)。

50歳代と60歳以上では、「上司との面談を通し、仕事全般に関することなどを話し合う機会を設ける」が、他の世代よりも高い(50歳代35%、60歳以上40%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」5ページをご参照ください。

【職業別】

全体で最も多かった「入社前に処遇やキャリアに関する情報をしっかりと提供する」(49%)の回答を学生だけで見ると、60%と全体よりも11ポイント高い結果となった。

会社員・団体職員・公務員では、「定期的な異動や社内公募など、将来のキャリア開発を行える制度を導入する」と回答した割合が、他の職業よりも高かった(40%)。

会社役員・団体役員は、「定期的な異動や社内公募など、将来のキャリア開発を行える制度を導入する」(31%)より、「上司との面談を通し、仕事全般に関することなどを話し合う機会を設ける」と回答した人が多かった(39%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」6ページをご参照ください。

【3】「フリーターについて」

本調査では「フリーター」を次のように定義しました。以下の定義は、日本労働研究機構の定義を参考にしています。

- ・15歳から34歳の方
- ・在学していない方
- ・女性については配偶者のいない方
- ・現在就業している方は、勤務先で「アルバイト」または「パート」と呼ばれている方
(派遣社員や契約社員の形態で就業している方は、本調査の「フリーター」の定義からは除きます)
- ・現在仕事に就いていない方は、家事も通学もしていなく「アルバイト・パート」の仕事を希望する方

() 若者がフリーターを選択する理由

「企業が採用人数を抑えているため」との回答が69%

【全員に質問（有効回答数：3,764人）、回答は2つまで】

(6)厚生労働省によると、15歳～34歳のフリーターは2003年に約209万人にも上るといった報告があります。なぜ、若者はフリーターを選択すると思いますか。以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

「企業が採用人数を抑えていて、就職できる人数が少ないため」と回答した割合が最も高かった(全体の69%)。次いで、「実家などで生活し、それほどの収入がなくても生活できるから」(54%)で、世代が上がるにつれて、その割合が増加している。

29歳以下では、「実家などで生活し、それほどの収入がなくても生活できるから」(38%)より、「自分のやりたいこと(適性)を探すため」(42%)が高かった。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」7ページをご参照ください。

() フリーターとして働くことについて

「問題がある」との回答が71%

【全員に質問（有効回答数：3,764人） 職業別：学生の回答者数は42人】

(7)フリーターとして働くことについて、どのように思いますか。以下の中から1つ選んでください。

回答の傾向【世代別・職業別】

「フリーターとして働くことには問題がある」と回答した人が全体で71%となった。29歳以下では50%だが、世代が上がるにつれて、その割合も増加している。60歳以上では、80%を占めている。

学生の間では、「フリーターとして働くことに問題はない」と回答した割合が、他の職業と比べ極めて高い(38%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」8ページをご参照ください。

【3】「フリーターについて」

()フリーターとして働くことに「問題がある」と思う理由は

「将来が不安定、独り立ちできない」が52%

【前問でフリーターとして働くことに問題があると回答した人に質問（有効回答数：2,664人）、回答は2つまで】

(9)なぜそのように考えるのか、以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

「将来の生活が不安定で独り立ちできない」と回答した割合が最も多かった(52%)。29歳以下での回答割合は、61%と他の世代よりも高い。

次いで「社会人としての責任感が育まれない」との回答割合が高い(40%)。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」10ページをご参照ください。

()フリーターとして働くことに対する「問題はない」と思う理由

第1位は「雇用形態のひとつとして定着」

【前問でフリーターとして働くことに問題はないと回答した人に質問（有効回答数：657人）、回答は2つまで】

(8)なぜそのように考えるのか、以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

29歳以下では、「正社員で働くことが必ずしも良いとはいえない」の割合が最も高く67%だった。次いで、「時代の流れで雇用形態のひとつとして定着した」が53%。

30歳代では、「正社員で働くことが必ずしも良いとはいえない」の割合が最も高い(55%)。次いで、「時代の流れで雇用形態のひとつとして定着した」が49%。

40歳代では、「正社員で働くことが必ずしも良いとはいえない」(55%)と「いろいろな仕事を体験することができ、自分の本当の適性が分かる」(55%)の回答割合が高い。

50歳代では、「いろいろな仕事を体験することができ、自分の本当の適性が分かる」の割合が最も高い(64%)。次いで、「時代の流れで雇用形態のひとつとして定着した」(56%)であった。

60歳以上では、「時代の流れで雇用形態のひとつとして定着した」との回答割合が最も高かった(71%)。次いで、「いろいろな仕事を体験することができ、自分の本当の適性が分かる」が59%。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」9ページをご参照ください。

【4】「低い就業率がもたらす影響について」

() 短期離職率の高さやフリーターの増加による影響

「社会保障制度への悪影響」や「社会や経済の活力喪失」を懸念

【全員に質問（有効回答数：3,764人）、回答は2つまで】

(10) 若者の短期離職率の高さやフリーターの増加などは、日本の将来にどのような影響を及ぼすと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

回答の傾向

【世代別】

最も多かったのは「年金や保険など社会保障制度が影響を受ける」で62%。次いで、「若者の資質を十分に活用できないので、社会や経済が活力を喪失する」が47%だった。

60歳以上では、「若者の資質を十分に活用できないので、社会や経済が活力を喪失する」が高く55%。次いで、「年金や保険など社会保障制度が影響を受ける」が54%だった。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」11ページをご参照ください。

【職業別】

会社役員・団体役員では、「若者の資質を十分に活用できないので、社会や経済が活力を喪失する」の回答割合が最も高く(53%)、次いで「年金や保険など社会保障制度が影響を受ける」(47%)であった。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」12ページをご参照ください。

【5】 「職業観の育成について」

() 職業観育成のための取り組み

「インターンシップ制度の充実」「小さい頃からの習慣」が重要

【全員に質問（有効回答数:3,764人）、回答は3つまで】

(11)若者の就業率を高めるためには、働くことの意味や意義(自立、社会への貢献、自活など)を育成することも欠かせません。職業観の育成のために、どのような取り組みを行うべきだと考えますか。以下の中から3つ選んでください。

回答の傾向

【世代別】

最も多かったのは「インターンシップ制度を拡充し、働くことについて実際に体験させる」が全体の50%。次いで、「小さい時から働くことを習慣づける」(45%)、「企業人を学校に派遣して、企業での仕事や働くことの意味について語りかける」(41%)だった。

60歳以上では、「小さい時から働くことを習慣づける」と回答した割合が最も高く、57%だった。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」13ページをご参照ください。

【職業別】

職業別では、学生の67%が「インターンシップ制度を拡充し、働くことについて実際に体験させる」と回答し、他の職業と比べ高い割合を示している。

自営業・自由業と専業主婦では、「小さい時から働くことを習慣づける」が最も高く、それぞれ58%と44%だった。

回答の詳細は、別冊「回答結果グラフデータ」14ページをご参照ください。

【6】 「自由記述回答」

若年者の就労に関する意見・感想 その1

「若年者の就業に関する」意見・感想を、自由記述方式で回答してもらった。その中から主なものを、以下に列記する。

29歳以下の意見・感想

それが将来実を結ぼうと結ぶまいと、意思のあるフリーターには賛同いたします。何か目的があり、そのためにがんばっている今のフリーターは全く問題がないと思います。そうではなく、楽な道を選んだ結果のフリーターが増えるようならば、後々大きな社会問題としていろいろな方面で顕在化してくるようによ考えます。確かに、近年老若問わず「我慢」することに耐性がない人が増えているのは事実のように感じていまして、その大きな原因は個人的に(1)親の教育、(2)学校・企業の教育、(3)それを許容している社会環境・制度にあると思っています。ある意味、法で取り締まれる分野でなく、モラルで守られてきた範囲であるがため、余計に難しい課題のように感じるのですが。

今の会社は正社員減少を進めることによって企業を建て直している。一方フリーター・パート・派遣社員等の流動的な労働力を歓迎している。現時点だけを見ればいいのかもしれないが、将来的には問題は大きいと思われる。新しい安定した雇用を生み出せたらと強く思う。

この春から、新入社員として「働く」ことになりました。仕事があるだけマシという思いもありますが、入ってみて技術や知識の面でまだまだ自分を突き付けられた思いです。日々の出来事に追われ、余裕のない自分がやっつけていけるのか、スキルを高め、役に立てるのか不安いっぱいスタートです。大学時代、自分としては一生懸命勉強していたつもりなのですが、仕事で必要なものとの分野としてのギャップも感じます。昔、大学は出たけれどという言葉がありましたよね。時間に余裕のあるうちに、何が必要なのか情報を得ていれば、少しは違ったのかなと思う新入社員です。

若年のうちは気楽にフリーター生活でもやっつけていけるが、将来を考えると不安が大きい。

企業の人件費を抑える為に、派遣を多く採用してしまい、そのため社員にならないフリーターが多くなってしまったりと悪循環ではあると思う。最近、がんばっても給料も上がらないし、評価もされないし、給料体系は学歴で決められてしまうので、社員としてのメリットがないと感じています。

現在大学3年生で就職活動を行っているが、希望する企業はどこも募集人員が少なく、面接をする前の書類選考で落とされているところがほとんどで、紙面でしか判断されていないということに悲しく感じる。やりたい仕事があるのに“できない”ということで、どんどんやる気がうせる。このまま希望している職業に就けなかったら、妥協して別の仕事を探す人もいるが、私はバイト・パートという形でもやりたい仕事を選ぶと思う。しかしこの考えは親は反対で、何でもいいから就職しろと言う。現在もまだ進路は決まらない。

昨年就職活動を行い、この4月から社会人としてスタートを切りました。就職活動を始めるまでは、若年のフリーター増加や早期退職には否定的に考えており、本人の働くことに対する意識の低さ、忍耐力の無さが主な原因と思っていました。しかし就職活動を通して、自分の希望する会社に入社できる学生は一握りという現状を目にし、学生の意識を変えるだけでは問題は解決しないと実感しました。

私自身、新卒で入社した会社を1年で辞めており、今回のアンケートは興味深いです。私について述べれば、会社を退職した理由はやはりがまんが足りなかったという事だと感じております。

私も小さい頃から、両親共働きの家庭で育ちました。そのためか、大学卒業後は働くのが当たり前だのように思っていました。やはり、親の姿を子供に見せる(コミュニケーション)ことが、とても大切だと思います。

【6】 「自由記述回答」

若年者の就労に関する意見・感想 その2

30歳代の意見・感想

なにより若者が自立できていないことが原因。昔の人が皆自立していたとも思えないが、自立せざるを得ない状況（特に経済的に）があった。必ずしもそれがなく、親の庇護の下で暮らしていくことができる現在では、何より親の役割が重要である。次に多数の新規雇用を生み出せない経済状況も問題である。就職しようとしても求人がないのであればどうしようもない。新規雇用を促進するような仕組みの構築を国に求めたい。

今は社会の変化が激しく、さまざまな「事業」や「業態」が新しく生まれ、そして消えていっています。不変と思われていたものでも「変化」せざるをえず、なかには消えていくものもあります。そのなかで経験が浅く、自分の能力がどの方向に伸びるのが未確定である若年層が「一生の仕事」を見つけないのは困難に思われます。逆に「転職」が「キャリアアップ」になる前向きさで克服してくれれば嬉しく思います。年をとるほどやり直しがききにくくなってくるのは確かですから。

社会が複雑になると就労意識等が多様化することは当然であると思われる。就労の多様化が顕在化することは、そこに企業側の雇用チャンス（魅力あるブランドイメージを過去の実績や伝統にとらわれず作れる）が生まれると思う。必要最低限の倫理感には就労形態により崩壊するものではなく、社会保障制度の課題は社会の潮流に合わせて機動的に改正していくことにより対応するしかないのではないかと。

フリーターについて自分でやりたいことを探す為の一時的な勤務もあると思いますが、最初から正社員の枠が狭い。仕方なく臨時として勤めても正社員としての処遇に大きな差があり次の勤め先を探すようになります。好きでフリーターをやっている人は少ないと思う。正社員と臨時社員との待遇を改善することが必要と思う。

若者における短期離職率が高い事は問題だとは思わない。むしろ企業側が自社に利益をもたらす人材教育が出来ていない事が原因であり日本が国際競争力が落ちている原因と考える。若者に問題があるのではなく、その若者を教育してきた人達が自分の利益しか考えずに必然的に現状の姿になったと思う。

働く事の意味や自分の人格形成、人生に対してどんな影響を与えるのか。また人生そのものの目的など根本的な問題に対して大人が子供に明確に話せる家庭を築かない限り、物質的に豊かになり過ぎた日本では若者が健全に育ちにくい環境にあると思います。

「自分はこれで食べていく」という気概を育てることがとても大事だと思う。これなら人に負けない、自分ではできるというものを職業の中で見つけていくのが大事だと思う。

最近の若者の就業に関する問題は、若者側の意識の問題と企業の景気悪化による新採用の縮小など、複雑な問題が絡み合っていると思う。終身雇用、年功序列といった従来の形式は今後は馴染まなくなり、能力主義が進んでいくと思うが、そのためにも就職する前に自らの人生設計をしっかりと立て、自ら研鑽して意識・能力を高めていかないといけないのだと思う。

正社員で働くことや一生同じ会社で働くことがベストなこととは必ずしもいえない。時代の変化に合わせた社会の仕組みの変更も必要。フリーターである人たちの活力や労働力をどう社会に組み込んでいくかを考える時期だと思う。

働き方にいろいろあってよいと考えている。税金・年金などフリーターであろうとなかろうと、平等に取る仕組み作りが必要。

私も独身時代、せっかく就職できた会社を3カ月で辞めた経験があります。つらくても、がまんする心が足りなかったように思います。

自分自身を知り、自分の好きな事から関連づけて仕事探しをすると、やりがいのある仕事をみつけていくことができるのかもしれないと思う。好きな事なら、つらくても頑張れると思うので、下積みの仕事でも続けていけるのではないかと思います。まずは“自分を知る”ことから始めることが、大切ではないでしょうか？

【6】 「自由記述回答」

若年者の就労に関する意見・感想 その3

40歳代の意見・感想

一度の人生だから自分のやりたいことをしたいという気持ちも大事だが、それがすぐに見つかること自体が才能のひとつ、多くの人間は見つけることに一生かかってしまうものだと思う。目の前の仕事への努力や実績を重ねることが自分のやりたいことを見つけるのに確かな方法であることを教える必要があるのだと思う。

ある程度の年齢になったら、実家を出て独立すべきだと思います。正社員の若者も含めて、生活全般を親に頼りすぎです。

学生の企業体験の場をどんどん増やして欲しい。

仕事をするに関して、身近な家族でさえ話をするのが少ないように思う。また、したとしても夢のない話の場合が多いようで働く気をそいでいる。また、勉強だけで各自の特技を生かすような教育がなされておらず、それをのぼすきっかけがない。学校教育のカリキュラムの改革が必要と思う。

若者は働く気は、充分ある。フリーターでも一生懸命仕事をしている。しかし、正社員を減らし、アルバイトばかりを雇う現実がある。経営者は自分の収入ばかりに力を入れ、将来日本に役立つ人を育てようとしていない。消費税など値上げをし、経営を苦しくさせている政府の責任も重い。弱肉強食の方向に大きく進んでいるのが問題。貧富の差は広がっている。高齢者も若者も雇える体制であるべきだ。

フリーターから正社員へ採用する仕組みを社会全体で確立すべきだ。

世の中が豊かになり、若者が正式に職業につかなくても暮らしていけることも問題であり、それに甘えている若者も問題である。また、人件費を抑えようとして正社員を採用しない企業の姿勢も問題である。

雇用主も、単に低賃金、長時間労働等、人材をコストとしてみることなく、国際的な競争力を持った人材を育てる為に、時間とコストをかけるべきである。

正社員でなくフリーターとして働くことそのものには問題ないと考えるが、「いつでも辞められる」「嫌なことがあったらすぐ辞める」という考え方で、転職を繰り返すことは、その若者の将来にとって決していいことではないと考える。どんな仕事もやはりある程度続けることで、本来の姿が見えてくるものであり、若いうちはフリーターも安価で不定期な労働力として重宝がられる面もあるかもしれないが、中年以降の雇用は難しく、結果として自分が苦しむことになる。正社員でなくてもいいので、何か一つ人に負けない技術を身につける努力をして欲しい。

私見として、雇用の流動化はもっと進むべきと考えています。同じ会社の中でも、同一の組織・役割を3年以上経験すれば、人の成長は停滞すると考えています。新たな職場を経験することは、人の成長に繋がるものと考えます。また、職業観の育成ですが、大事な事は小さい時から夢を持たせることだと思います。技術・知識を身につけ、自分の力で自分の将来を切り拓いて、成功する志を持たせるべきだと思います。

小学校から職業に関するガイダンスをもっと積極的に行うべきです。崩壊したとはいえ長い間、終身雇用制を維持してきた日本の社会には、現在のような国際競争の中で生き残っていただけの労働者を育成する教育システムが確立されていません。また学校の中で職業ガイダンスを行う場合は、企業の経済感覚を知らない先生方が行うのではなく、できれば企業での職務経験のある人々の協力を得たいものです。

小、中、高校、大学で、様々なボランティア活動に参加させたり、インターンシップで働く体験をさせ、何かを感じ考える機会を与えないと、今の日本では働く意義が見つけれないのかもしれない。

転職のしくみをもっと整えれば、正社員で、職を変えることが可能となる。社会全体の労働市場が活性化すればフリーターからも、社員化する人達が増えるのではないだろうか？若者だけが問題ではないと思う。

【6】 「自由記述回答」

若年者の就労に関する意見・感想 その4

50歳代の意見・感想

学校教育の中では、個性を生かし、独創性を発揮できるようなカリキュラムは組み込まれていません。有能な人間の評価も社会組織の中では正当な評価を受けることは少ないのです。右肩上がりの時代が終わった今、現状を変えていける方法は、若い人材が潜在的に持っているエネルギーと柔軟性を充分、活用できる体制を作れるか否かにあると思います。

自分の将来について真剣に悩みながらも、方向が自分でわからず、定職についていない若年層も数多くいます。未成年の時期から、日常生活において、子供と大人の世界とを隔離（または区別）しすぎているような気がします。年齢を問わず、みなが社会の構成メンバーの一員だという意識を、成年、未成年双方が持ち合うこと、そのためには（抽象的ですが）人間同士を尊重することが第一歩となると思います。

NGO等に参加させるなり、途上国にボランティアとして海外派遣を行う等の施策も必要だと思われる。将来は自衛隊に半年程度行くことを義務づけることも考えたら良いと思う。

これまで、大学を卒業し即就職、そして定年まで同じ会社で過ごすことが当然とされてきました。ただ、就職時に「仕事とは？自分の適正は？」など明確に理解されている人はかなり少ないのではないのでしょうか？やめることが良いか悪いかではなく、何のために何を考えてやめるかを本人がどれだけ理解しているかが問題だと思います。

やはり少年期に就業意識を持たせるのは、父親の影響が大きいのでは。家庭で父親がどれだけ伝えることができるかが最も重要と考える。次に高校・大学での時代に即した企業情報の提供、インターンシップ制度のように具体的に彼らに就業意識を開発できるような制度を幅広くさまざまな業種で取り組んでいかねばならない。

現代は育てる（若者）社会ではなく、直ぐに働ける素材を求めている。会社に育てている時間の余裕がないのです。薄利で運営しなければならぬ企業側は大変ですが、もちろん理想は、若い人を余裕をもって育てる社会を望んでいます。厳しいですね。

(1)若年者に対して、職業観や人生観を見い出させることは困難である。自分自身を思い起こしてもそうだったからである。(2)1つの職場に少なくとも3年間勤務してみないと、仕事もマスターできないし職場全体が見えてこない。退職の決断は、次の職場を決めてからでなくてはならないし、より本人の能力と適性とに対応した職場を選択しなくてはならないので、就職以上にリスクを覚悟すべきである。(3)1つの職場で定年まで勤務できることは、世間を知る、人格を形成する、人の親となる等のあらゆる意味において大変重要であり誇れることである。

自立、社会への貢献、自活などを育むには家の中のお手伝いや家事を自ら経験させることが大切。親の働く姿を子供が見ることも重要。働くことが社会にどのように役立っているかということを実感させることが大切。（本気になって真剣に取り組んでいる姿を見せることは貴重。）

雇用する側（資本）は、労働者を使用することをやめた。労働力を使用することへと明確に資本の本質に徹するようになっただけである。雇用側も労働側も「労働力」のみを必要とし、必要とされているという事実をあいまいにするため「フリーター」という語を用いている。

若者の就業率の低下は今後税収や経済力の低下を招き、国際競争力が落ち、国としての勢いを失う原因となる。職業観の育成には、家庭、学校、企業それぞれに責任があるが、国としても若者の就業率を高める施策に真剣に取り組んでいただきたい。

終身雇用制の崩れは、特にバブル崩壊後青少年時代を過ごした人たちに大きな影響を与えていると思う。「長く就労させること」のみを考えても、根本は解決しないのではないかと。ワークシェアリングも含めて、新しい形態の働き方や中途採用の広がり、フリーターから正社員への移行の可能性拡大など、働き方のバリエーションをもっと増やしていくという方向も必要なのではないかと感じる。

【6】 「自由記述回答」

若年者の就労に関する意見・感想 その5

60歳以上の意見・感想

学校の教師の中には「教師」外の職業の認識に乏しく、ほとんどの教師に会社・工場を体験を通して語るなど全くできないと思われる。実地体験は教師たちに「指導体験」を語るに必要。体験なしの教師に職労の指導はできない。フリーター、新卒者が短期離職することは本当に深刻な問題であるが、企業側にとって、企業者として、社会責任を果たす義務があることを、雇用者全てが認識しているだろうか。フリーター蔓延社会は、社会不安を招き、国際競争力を失せることが大変心配される。

小さいときから家庭や学校で、将来は自分の能力を生かし社会（職場）で働くこと（社会貢献）が大事であることを徹底して教えることが必要である。

職業に隔たりはないことを教えたい。

適正を探す為に職を転々とするのは、忍耐力欠乏以外の何ものでもない。自身の力で困難を乗り越えてこそ、その先に仕事に対する希望、未来が見えてくる。若者は親や社会に対して甘えを捨てるべき。

仕事を通して社会システムや組織の中での存在意味など学ぶことができると思うので、短期離職をくりかえしては、人間として十分成長できず、社会保障制度上も社会的責任を果たせなくなるので問題だと思う。

(1)親に子供の面倒を見る経済力がある。だから子供を自立させないですむ。(2)企業は人材を教育しようとしていない。即戦力だけを求めている。また厳しい競争社会を構築している。

テレビ番組の中で、30歳を過ぎてフリーターがいかにも不安定な状況であり、結婚も生活設計も出来ない立場であるかに気づき、あせる気持ちを激白する青年の姿が放映された。暗然たる思いであった。ここまで甘えを容認した親の世代に怒り禁じ得ないと考えてはいけないのだろうか。

どんな職業に就こうとプロとして通用する技能を得るように努力する習慣を養わせたい。

若者の就労人口を増加させることは、企業の活性化、社会経済の活性化にもつながり、無年金者も減少し、ひいては、年金制度の安定化にもつながるものと思います。その為には、企業経営者は、リストラを考える前にワークシェアリング制の導入も考えては如何なものでしょう。

偏差値教育、高学歴化が、社会全体に額に汗して働く喜びを奪ってしまった。無目的に大学を卒業して個性のないオフィス・ワーカーになる傾向に歯止めをかけ、マイスターに代表される、手に職を持つ技能者（農水産業なども含め）が尊重、評価される社会を再生することが欠かせない。

資源のない日本は人材が尊い資源である。教育を根本的にやり直すことが急務。人間性、知恵のある人間、教養、社会的協働意識、知能向上、技術向上、技能向上など人を育成することを最重要課題としてあらゆる分野で取り組むこと。国、地方自治体をはじめ、全国的課題として運動を起こす事。このままでは日本は劣等国になりさがってしまう。

現在の若者には夢がなく、目標が持てないので何をやっていいかわからない人が多いのではないか。親や社会が夢を持たせるよう仕向ける必要がある。地味でも社会に寄与している物造りの職人、農業、漁業、林業等に携る人々の社会的地位の向上を図ることが大切。

立派な体を持ち、学業も修めた若者が数多くフリーターとして存在する事はやはり、日本の将来を危惧させる存在である。真に自らの目的探求のためにフリーターになって、目的を達成したいとの意欲を持った若者は、ほんの一握りではないでしょうか。自ら求める理想を就業（企業）という形で見出し、頑張っしてほしいと思う。企業は、入社した若者の意欲（夢）の芽を温かく厳しく育成する役割を真剣に担って欲しい。

若年者の就労に関するアンケート 結果報告書

発行 / 2004年5月

財団法人経済広報センター

国内広報部 広聴グループ 松井 清隆

〒100 - 0004 東京都千代田区大手町1 - 6 - 1 大手町ビル 7階

TEL:03 - 3201 - 1412 FAX:03 - 3201 - 1404

E-mail:kochonet@kkc.or.jp

若年者の就労に関する アンケート 回答結果グラフデータ

目次

【1】調査の概要と回答者のプロフィール	1
【2】短期離職者について	2
【3】フリーターについて	7
【4】低い就業率がもたらす影響について	11
【5】職業観の育成について	13

2004年6月

【1】調査の概要と回答者のプロフィール

調査の概要

- (1) 調査名称 : 若年者の就労に関するアンケート
(2) 調査対象 : 財団法人経済広報センターに登録している社会広聴会員 4,932人
(3) 調査方法 : 郵送またはインターネットによる回答選択方式および自由記述方式
(4) 調査期間 : 2004年3月31日～4月16日
(5) 有効回答 : 3,764人(76.3%)

回答者のプロフィール

* 小数点第2位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある。

性別

単位: 上段/人 下段/%

合計	男性	女性	無回答
3,764	1,454	2,308	2
100%	38.6%	61.3%	0.1%

年齢層

29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
169	715	1,124	746	1,008	2
4.5%	19.0%	29.9%	19.8%	26.8%	0.1%

職業

会社員	団体職員	公務員	会社員・団体職員・ 公務員 小計
1,141	93	110	1,344
30.3%	2.5%	2.9%	35.7%

会社役員	団体役員	会社役員・ 団体役員 小計
111	45	156
2.9%	1.2%	4.1%

自営業	自由業	自営業・自由業 小計
139	123	262
3.7%	3.3%	7.0%

パートタイム・ アルバイト	専業主婦	学生
526	827	42
14.0%	22.0%	1.1%

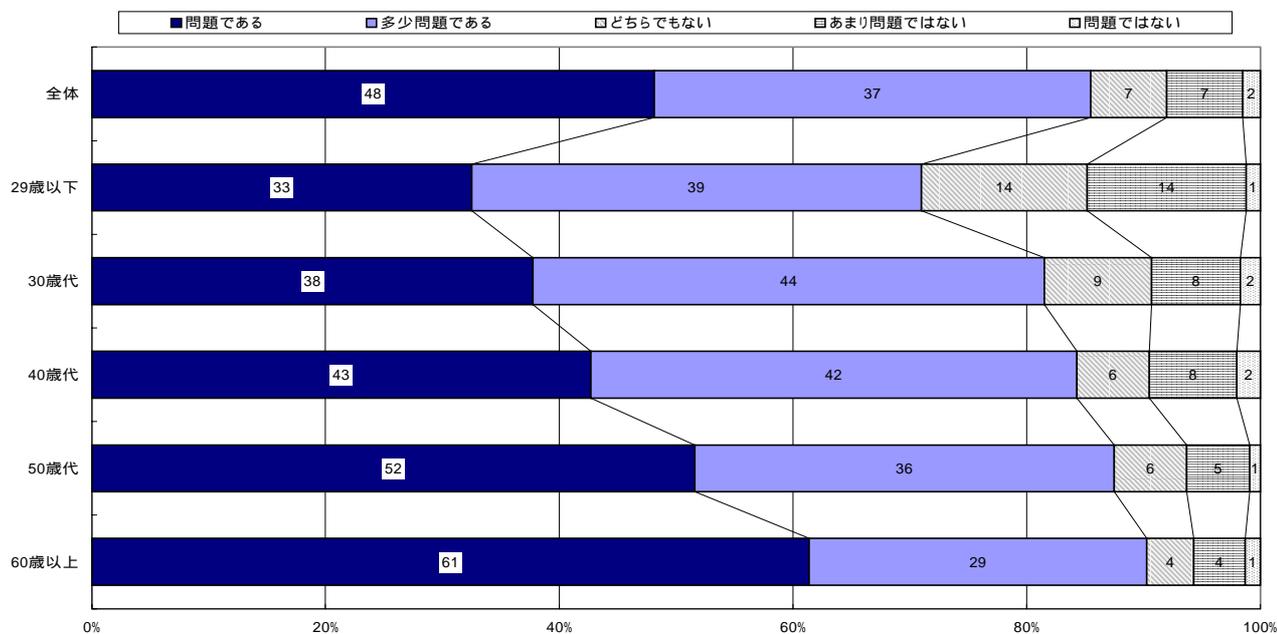
無職	その他	無職・その他 小計
422	182	604
11.2%	4.8%	16.0%

無回答
3
0.1%

【2】 「短期離職者について」

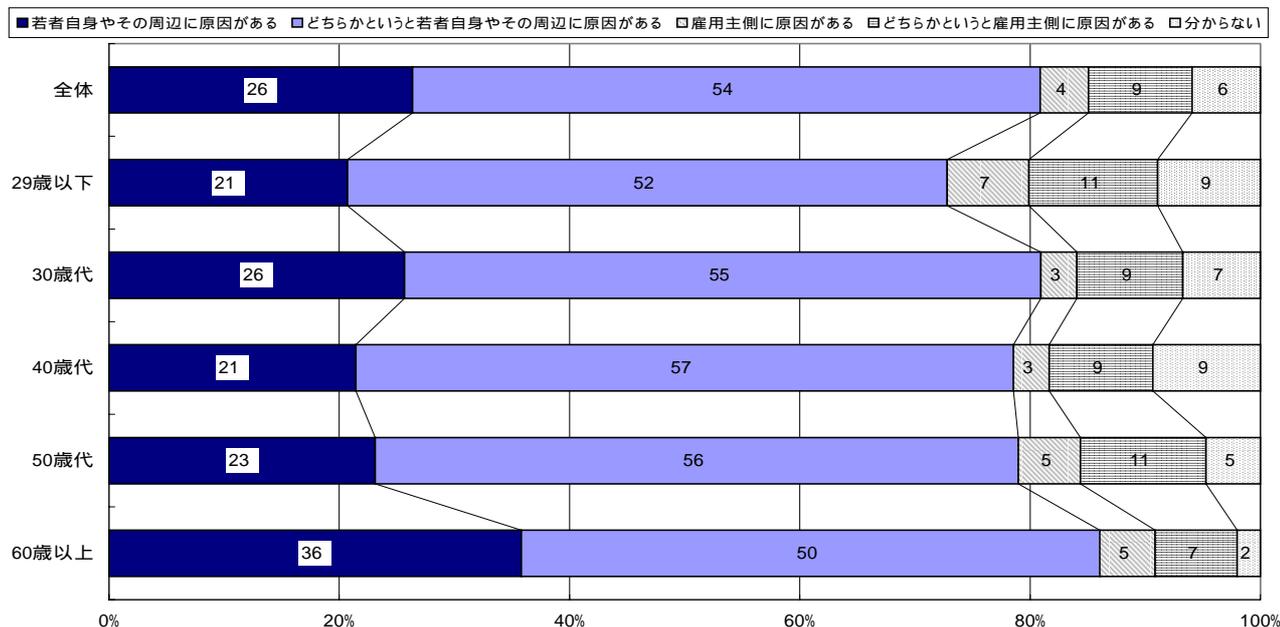
【全員に質問(有効回答数:3,764人)】

(1)「石の上にも三年」ということわざがありますが、最近では中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が入社3年以内に会社を辞めるという「七五三現象」が見られるようになってきました。この現象をどう考えますか。以下の中から1つ選んでください。



【全員に質問(有効回答数:3,764人)】

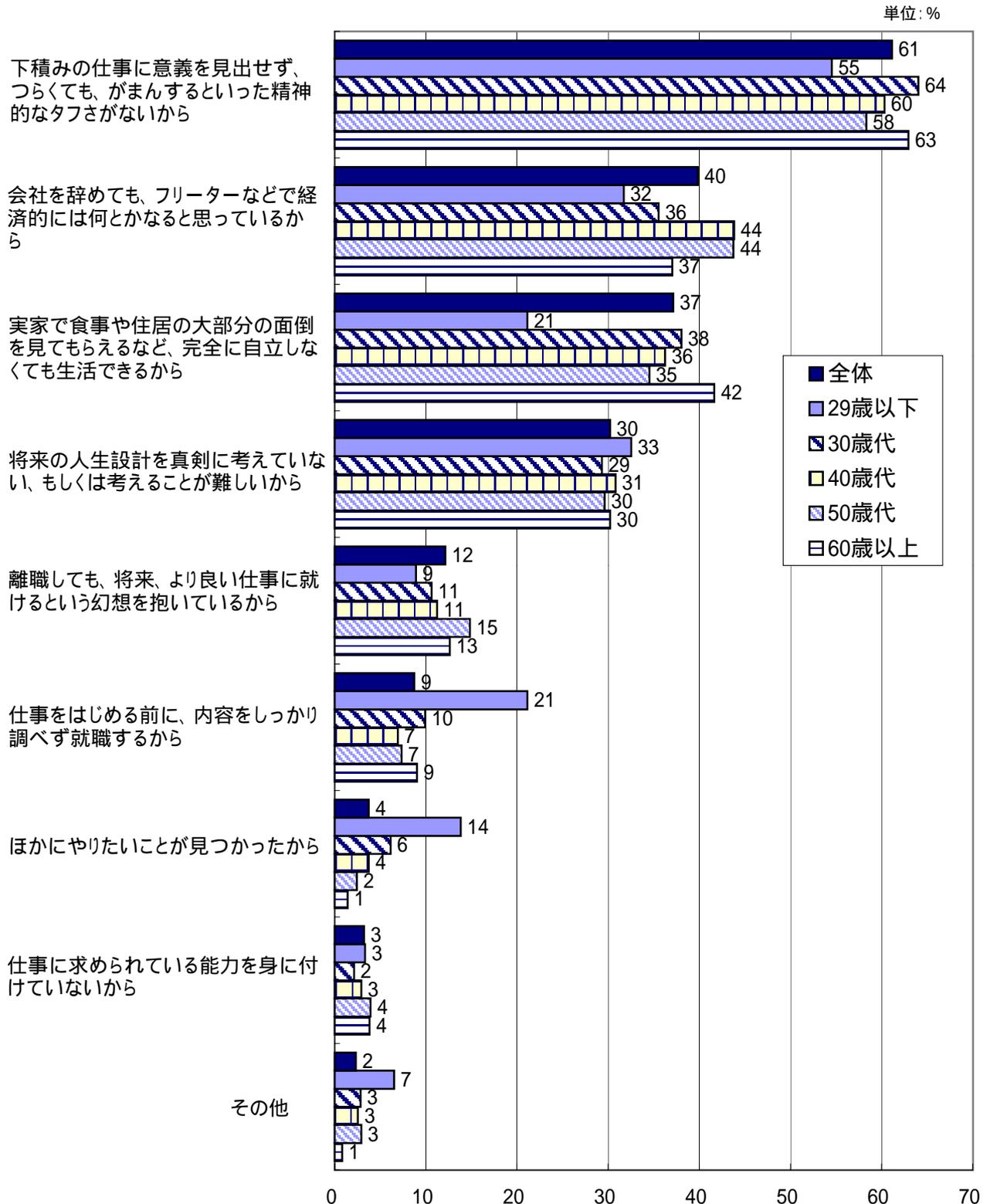
(2)「七五三現象」の主な原因はどこにあると思いますか。以下の中から1つ選んでください。



【2】 「短期離職者について」

【前問で「若者自身やその周辺に原因がある」「どちらかという若者自身やその周辺に原因がある」を選んだ人に質問(有効回答数:3,037人)】

(3) どのような点が早期離職の原因だと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

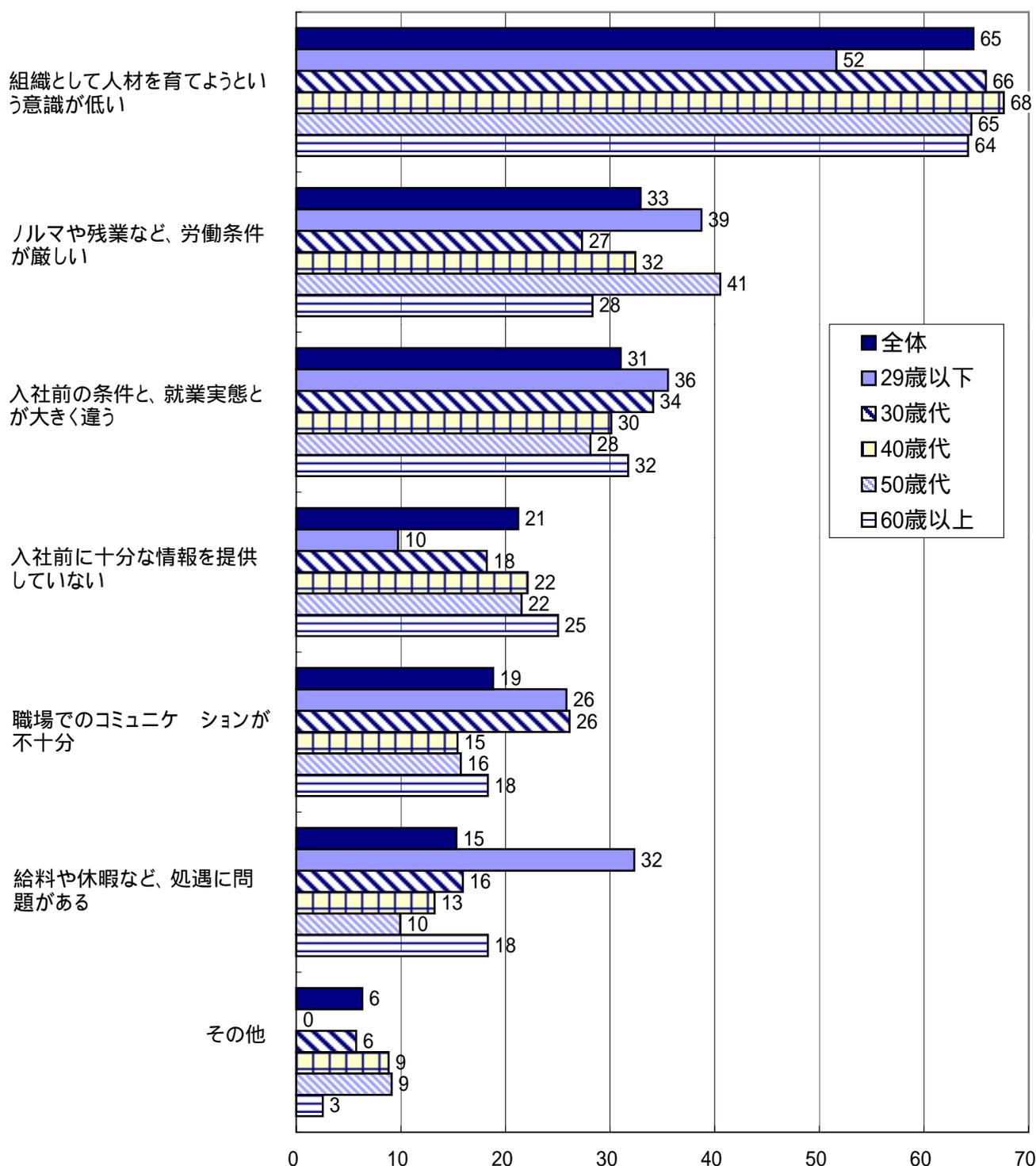


【2】 「短期離職者について」

【前問で「雇用主側に原因がある」「どちらかという雇用主側に原因がある」を選んだ人に質問(有効回答数:496人)、回答は2つまで 29歳以下の回答者数は31人】

(4)どのような点が早期離職の原因だと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

単位: %



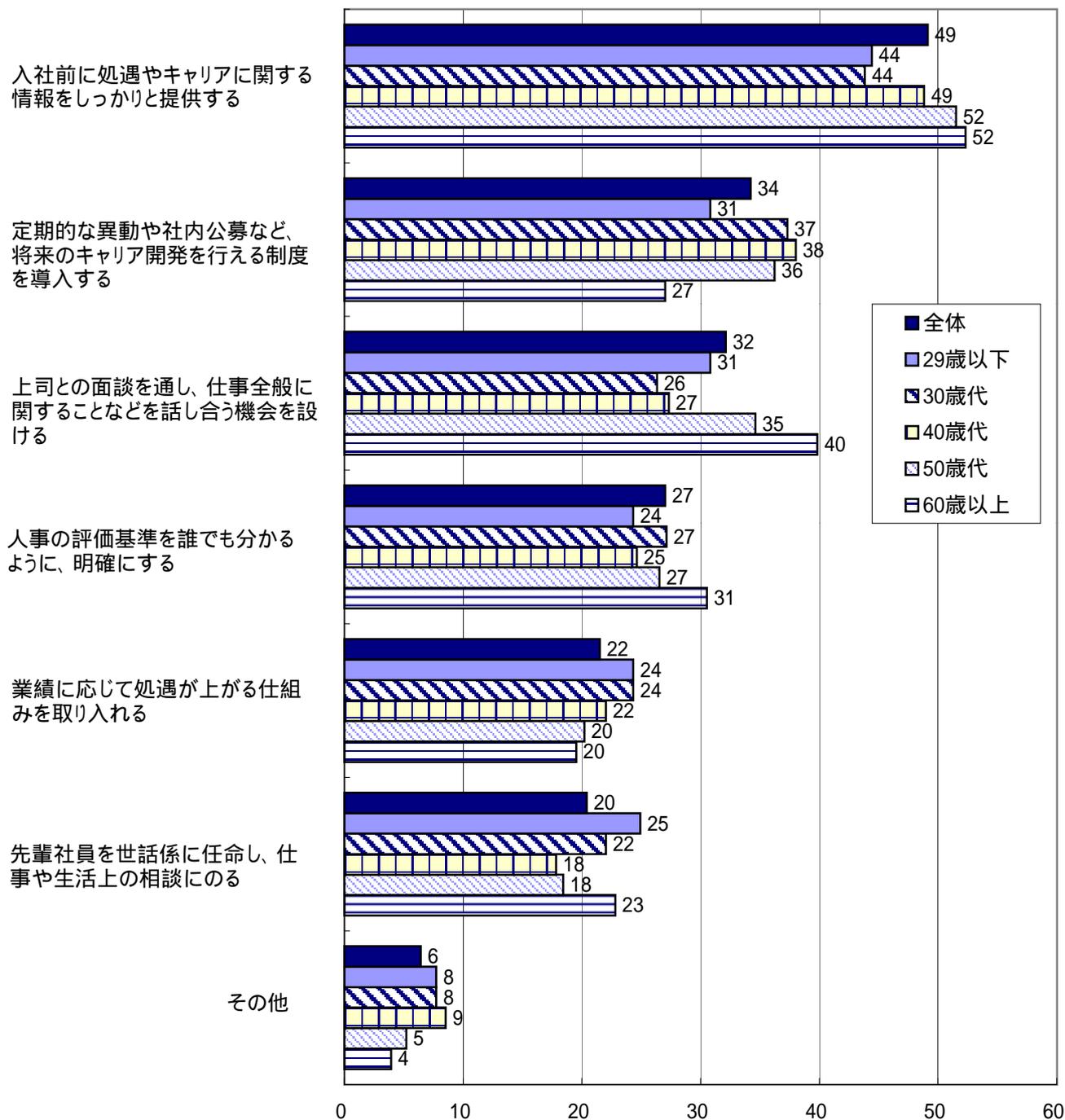
【2】 「短期離職者について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は2つまで】

(5) 企業は若者の定着率向上のために、どのような取り組みを進めるべきだと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

世代別

単位: %



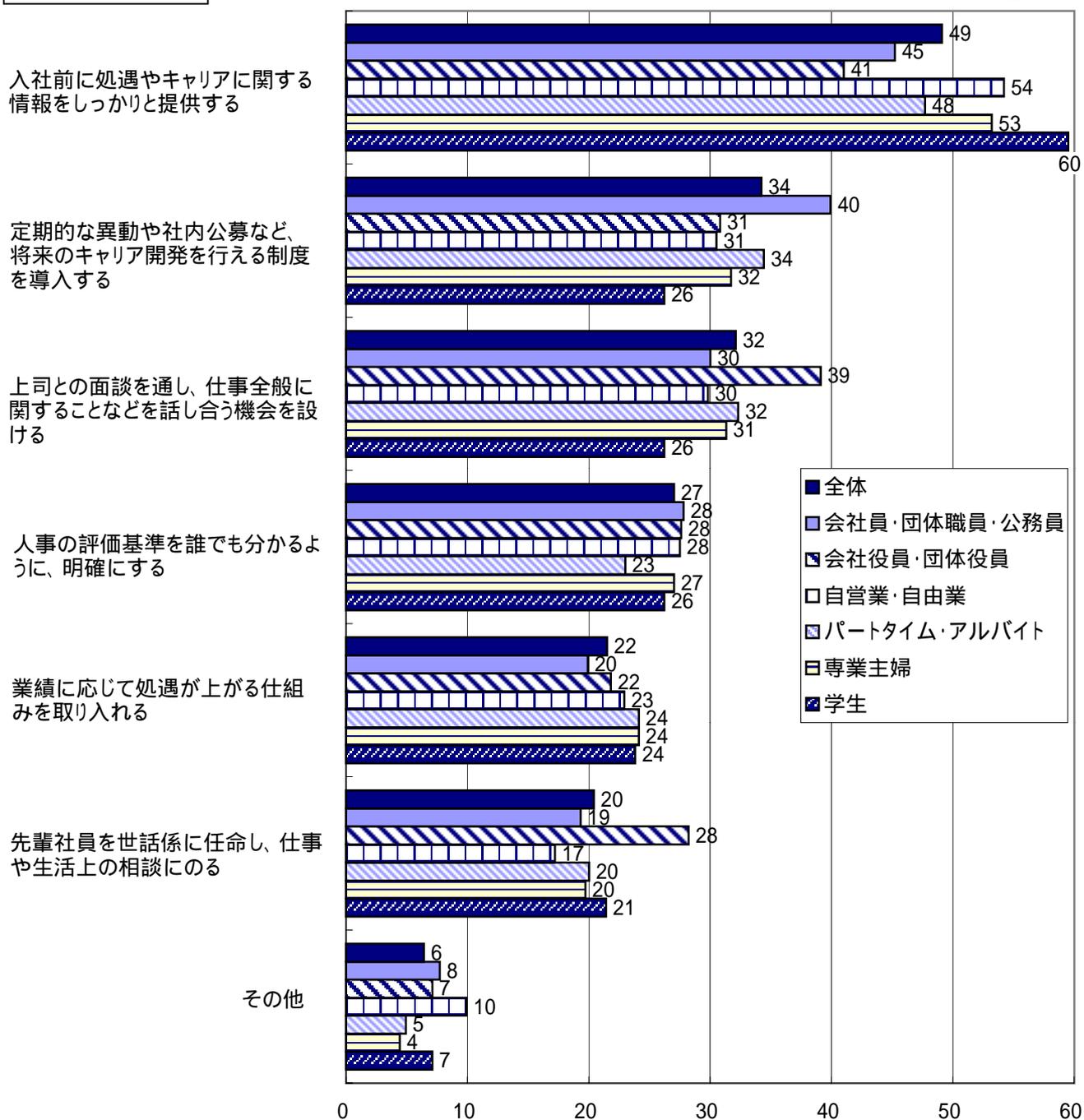
【2】 「短期離職者について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は2つまで】

(5)企業は若者の定着率向上のために、どのような取り組みを進めるべきだと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

職業別

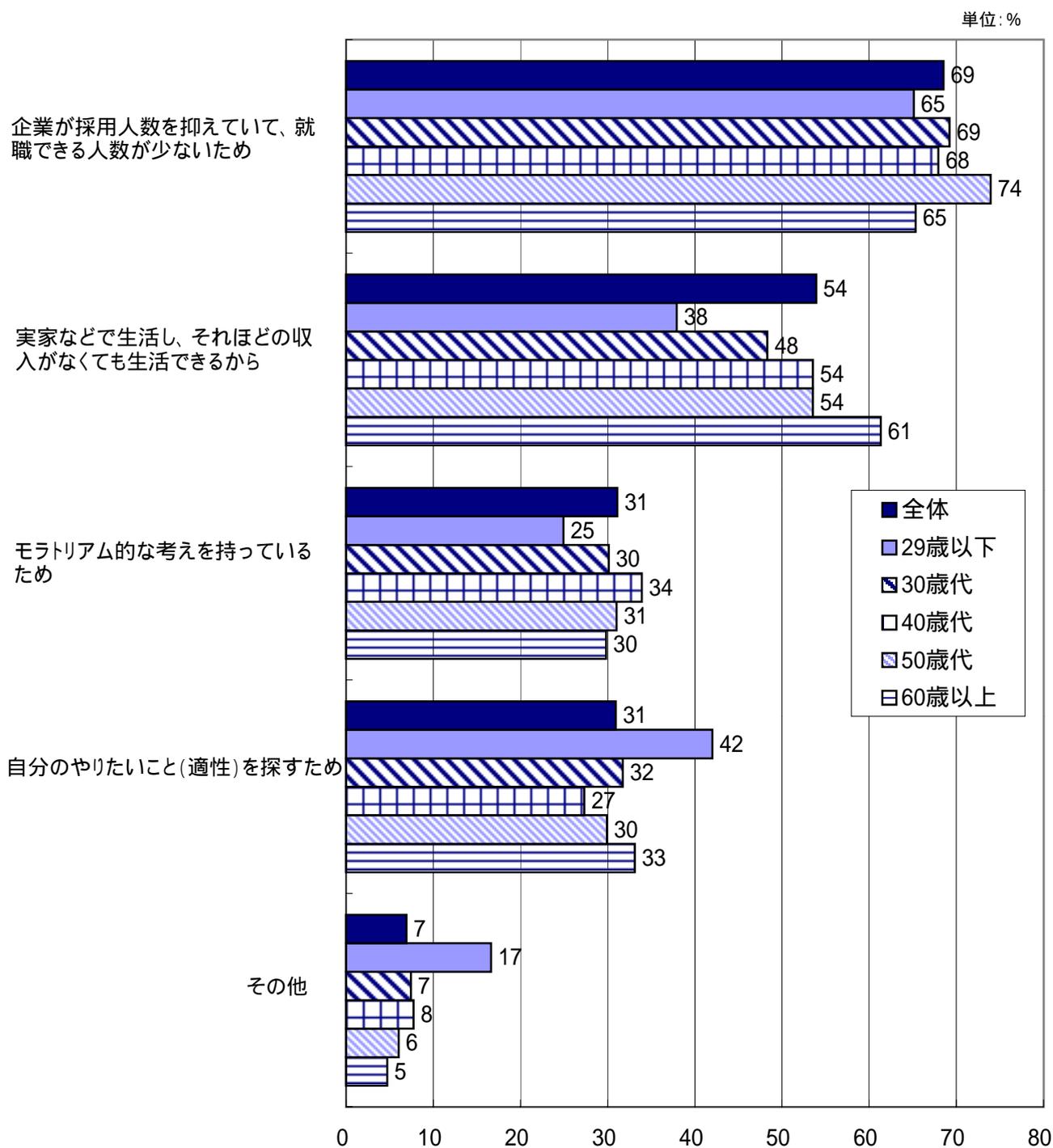
単位: %



【3】 「フリーターについて」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は2つまで】

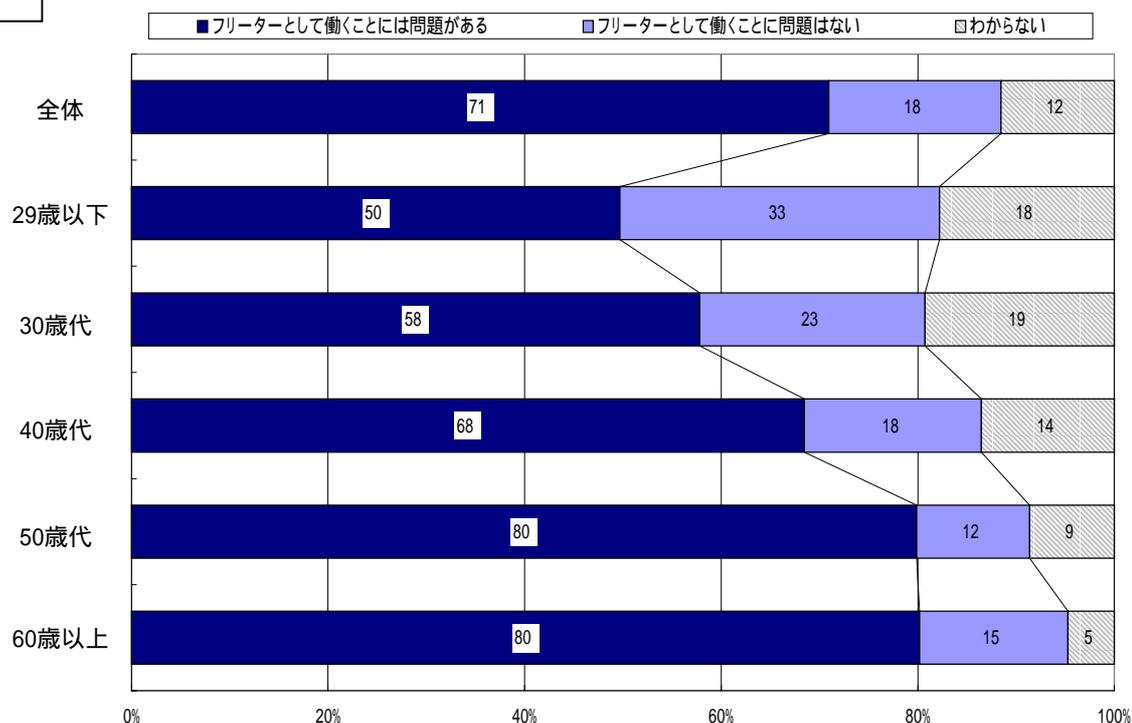
(6)厚生労働省によると、15歳～34歳のフリーターは2003年に約209万人にも上るとい報告があります。なぜ、若者はフリーターを選択すると思いますか。以下の中から2つまで選んでください。



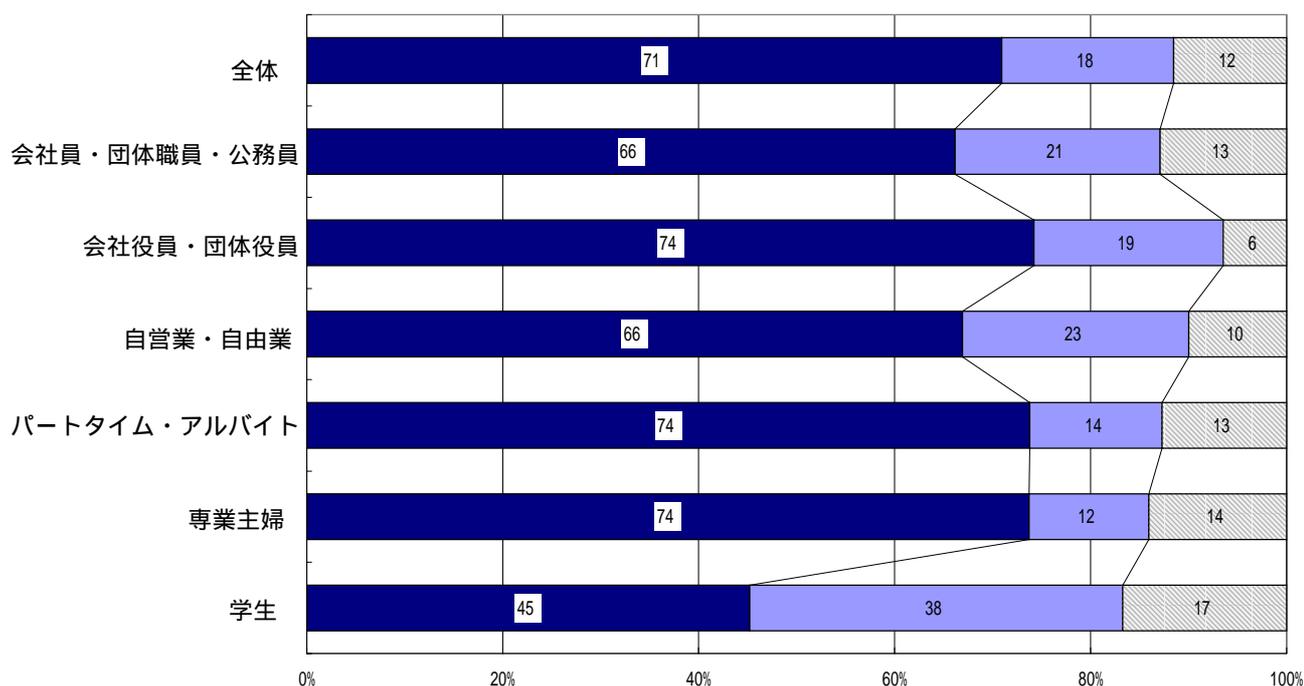
【3】「フリーターについて」

【全員に質問(有効回答数:3,764人) 職業別:学生の回答者数は42人]
 (7)フリーターとして働くことについて、どのように思いますか。以下の中から1つ選んでください。

世代別

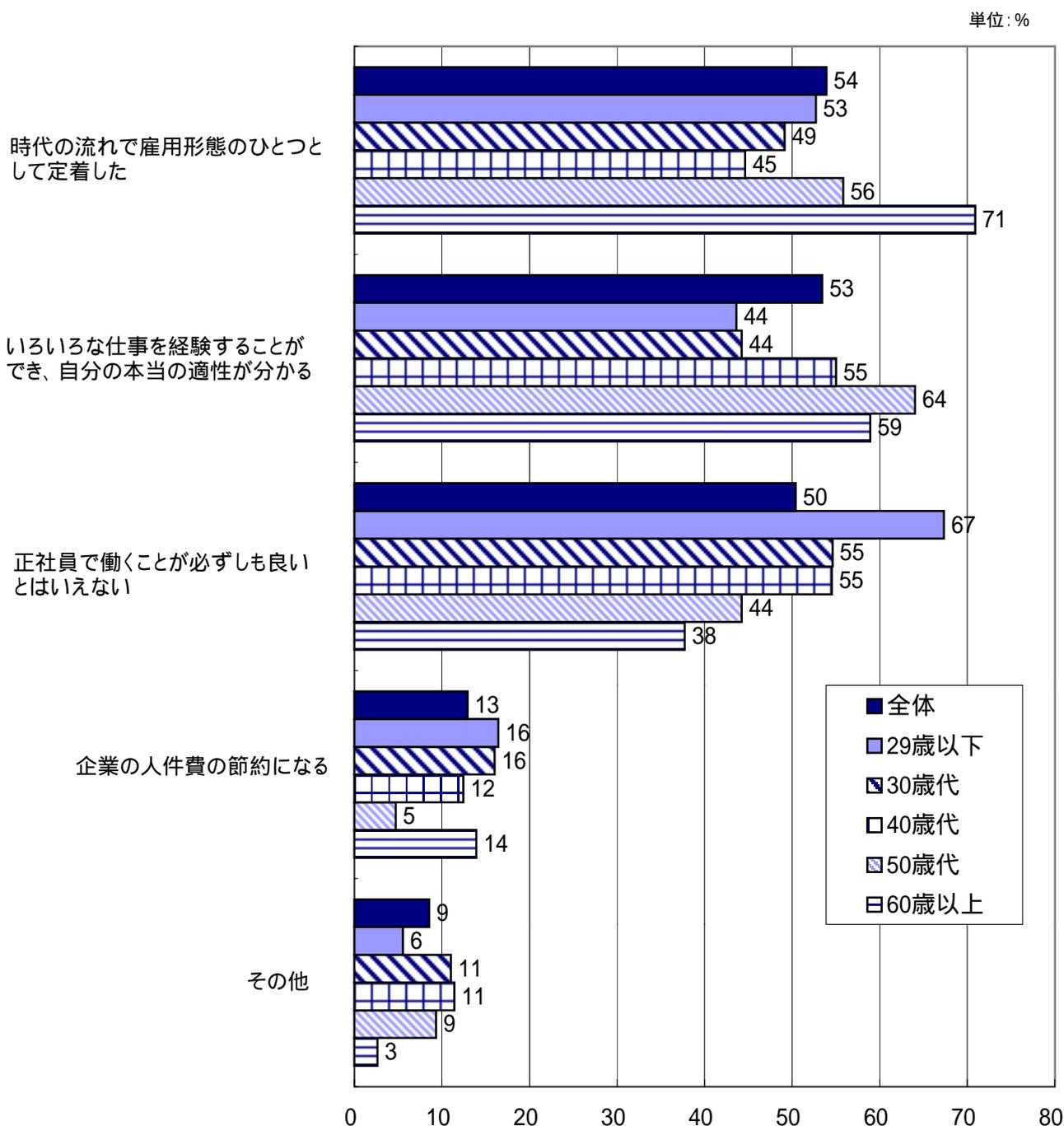


職業別



【3】「フリーターについて」

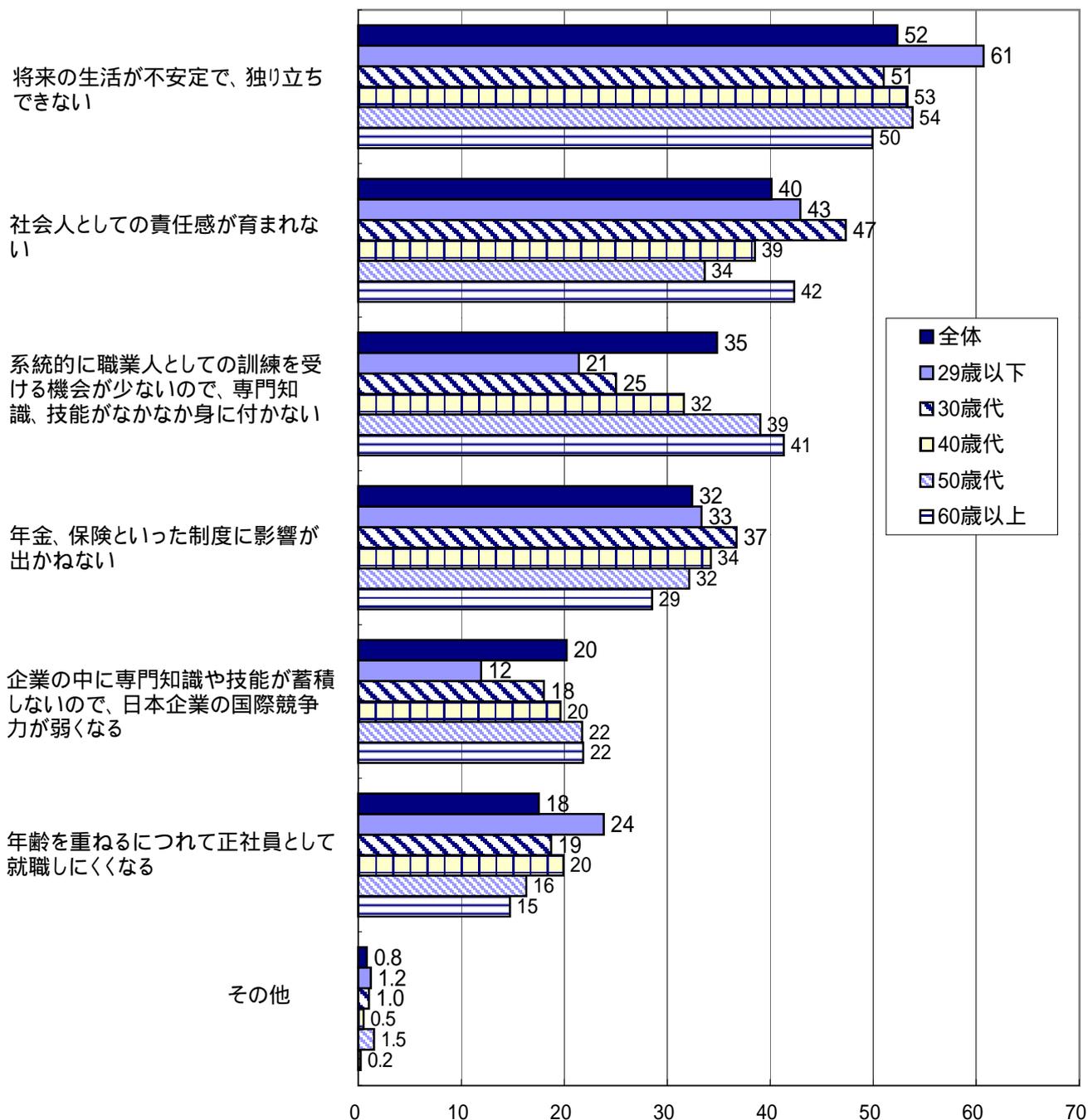
【前問でフリーターとして働くことに問題はないと回答した人に質問(有効回答数:657人)、回答は2つまで】
 (8)なぜそのように考えるのか、以下の中から2つまで選んでください。



【3】「フリーターについて」

【前問でフリーターとして働くことに問題があると回答した人に質問(有効回答数:2,664人)、回答は2つまで】
 (9)なぜそのように考えるのか、以下の中から2つまで選んでください。

単位: %

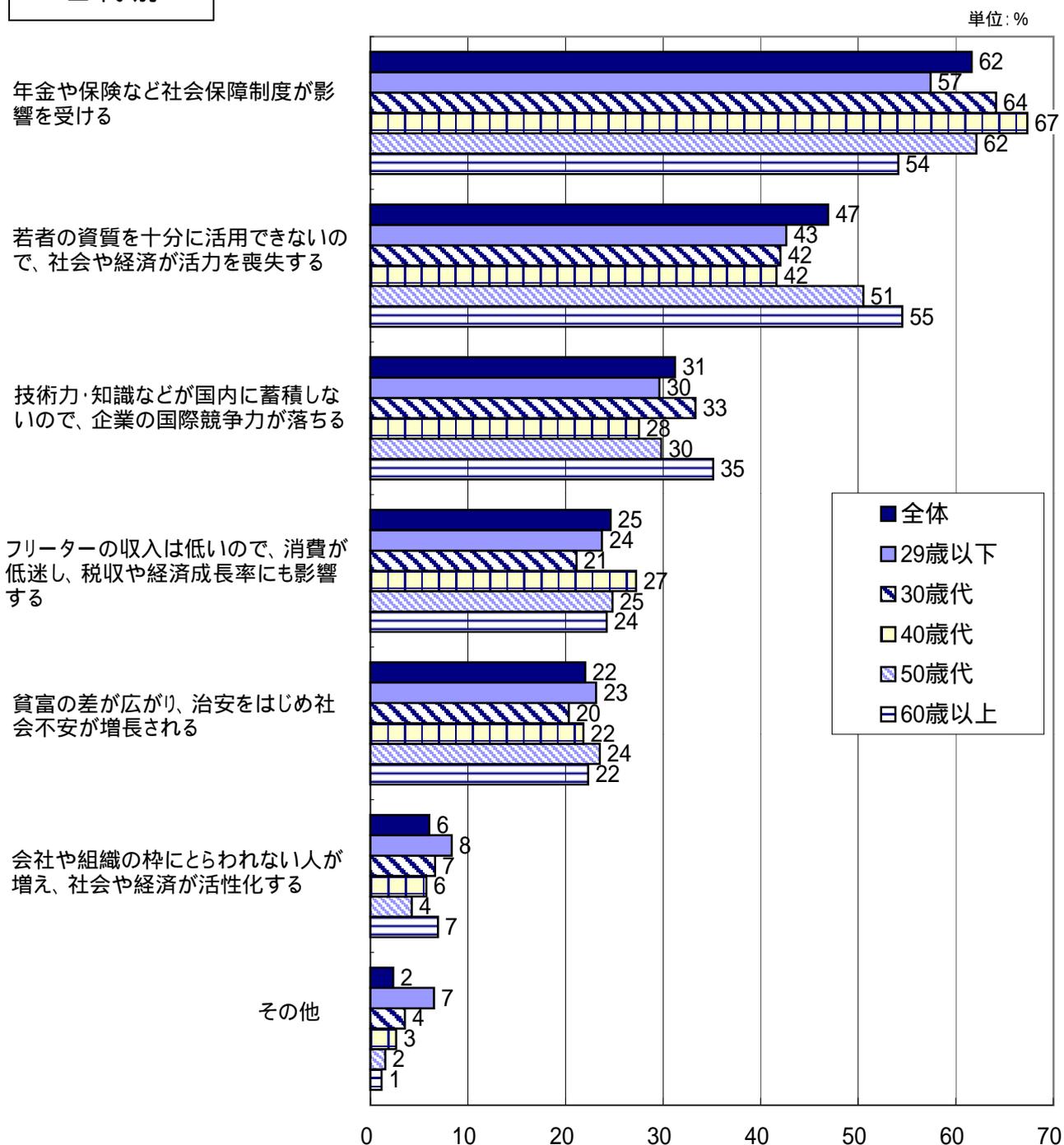


【4】 「低い就業率がもたらす影響について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は2つまで】

(10)若者の短期離職率の高さやフリーターの増加などは、日本の将来にどのような影響を及ぼすと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

世代別



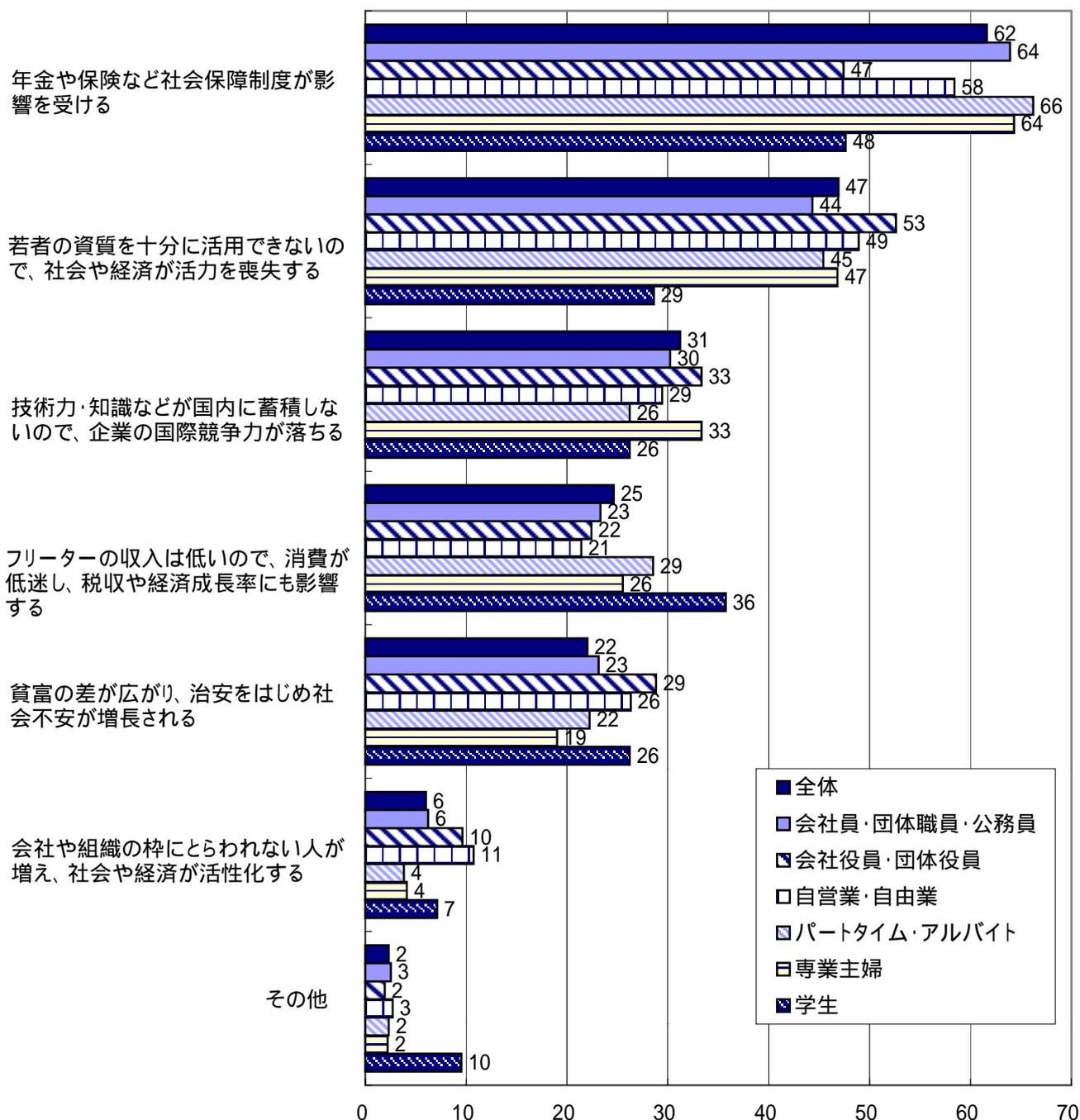
【4】 「低い就業率がもたらす影響について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は2つまで】

(10)若者の短期離職率の高さやフリーターの増加などは、日本の将来にどのような影響を及ぼすと考えますか。以下の中から2つまで選んでください。

職業別

単位：%

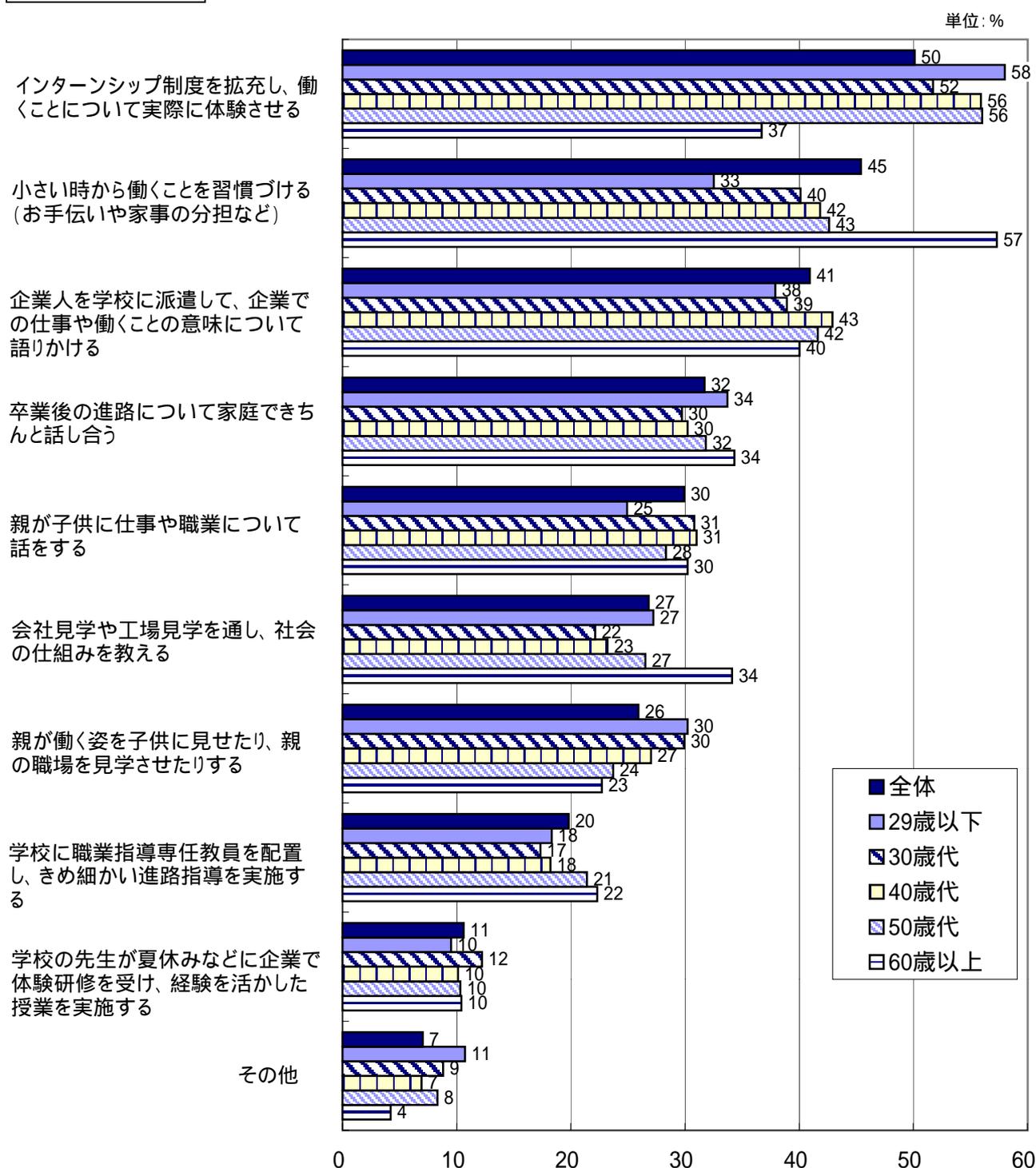


【5】 「職業観の育成について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は3つまで】

(11)若者の就業率を高めるためには、働くことの意味や意義(自立、社会への貢献、自活など)を育成することも欠かせません。職業観の育成のために、どのような取り組みを行うべきだと思いますか。以下の中から3つ選んでください。

世代別



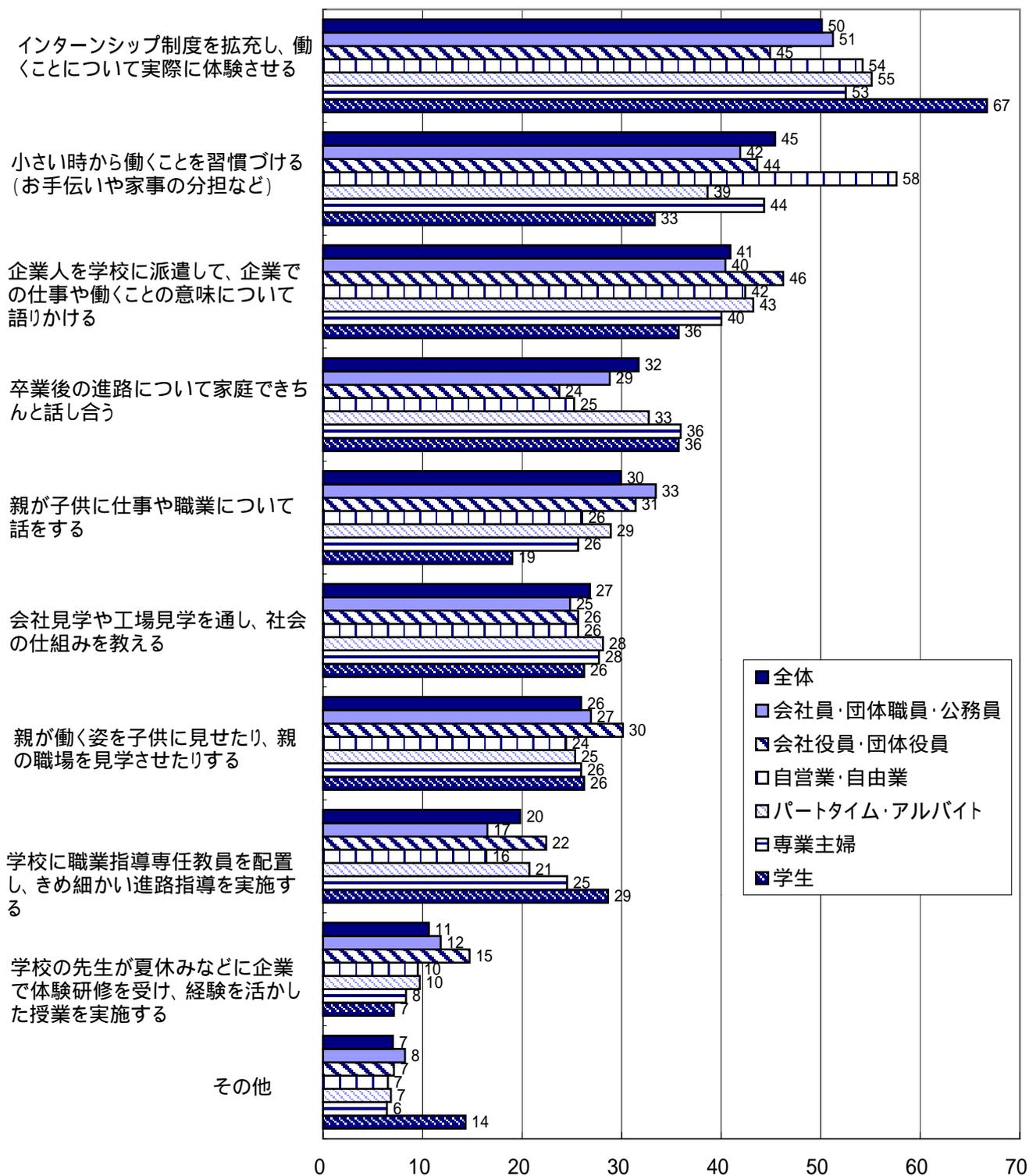
【5】 「職業観の育成について」

【全員に質問(有効回答数:3,764人)、回答は3つまで】

(11)若者の就業率を高めるためには、働くことの意味や意義(自立、社会への貢献、自活など)を育成することも欠かせません。職業観の育成のために、どのような取り組みを行うべきだと考えますか。以下の中から3つ選んでください。

職業別

単位：%



若年者の就労に関するアンケート 回答結果グラフデータ

発行 / 2004年6月

財団法人経済広報センター

国内広報部 広聴グループ 松井 清隆

〒100 - 0004 東京都千代田区大手町1 - 6 - 1 大手町ビル 7階

TEL:03 - 3201 - 1412 FAX:03 - 3201 - 1404

E-mail:kochonet@kkc.or.jp