

若者は仕事に何を求めているのか



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
統括研究員
堀 有喜衣

若い人たちの早期離職が自治体でも課題となつているが、この問題は民間企業も含めた日本全体での問題でもある。若い人たちは仕事に対して何を求めているのか。長年の研究から見えるものは。

はじめに

本稿は、若者一般の早期離職と職業意識について、この四半世紀あまりの調査からその変化を明らかにしようとするものである。

筆者は就職氷河期から現在に至るまで若者の働き方や意識を研究してきたが、最近の状況はバブル崩壊以降において特徴的であるように感じている。若者を職場で育てる立場にある中堅以上の職員にとつては、若手職員の養成に力をいれたのになんとして離職するのかわかると思ふ機会が近年は多いのではないかと。筆者も直属の部下に早期離職されてショックを受けている職員の話を聞いたことがある。筆者は職員と同世代であったためそのショックに共感すると同時に、そのような機会はないのだが、直

属の部下にもし話を聞いたら彼女らの言い分があるだろうとも感じた。離職は何も職場だけに課題があるケースばかりではなく、彼女らはそれぞれの世界を生きているがゆえの選択でもある。とくに若手職員の働き方について考える際には、彼女らがどんな価値観で生きているのかを踏まえておく必要がある。

本誌は主に自治体職員むけの雑誌であるが、自治体の若手職員は若者一般の一部を構成しており、民間企業で働く若者とも地続きである。筆者は若者の価値観や考えていることを熟知しているわけではないが、これまで実施してきた多数の調査に基づき、大人から見た若者像の変化を明らかにすることで、職場で若手を育てる立場の方々から浮かびあがった知見をお伝えできれば幸いである。

新卒労働市場の改善

はじめに現在の新卒労働市場の状況について確認しておこう。現在若者を育てる立場にある方々の中には、就職氷河期やリーマンショックの時に就職した方もいれば、その狭間の景気がよい時期に就職した方もいるだろう。多くの社会においてはじめて労働市場に出るときは状況は職探しに強い影響を与えるものだが、日本では新規学卒一括採用があるため、よりその後のキャリアに対する影響が大きくなる。

新規学卒者に対する求人について、高卒就職者については厚労省が統計をとっており、大卒就職者についてはリクルートワークスが推計を行っている。高卒求人倍率についてはコロナの一时的なショックはあったものの、まさに右肩あがりです。二〇二四年の七月現在の求人倍率は三・五二倍となつている。氷河期の時は一倍に満たない状況が続いたことを鑑みると隔世の感がある。一八歳人口は減少し、高卒就職希望者の絶対数が少なくなつている上に、人手不足が拍車をかけた状況である。バブル期の水準を超えておりやや過熱しすぎな感はあるが、今後はさ

らに一八歳人口が減少していくので、景気が悪化しても就職氷河期ほど求人倍率は下がらないと見込まれる。

次に大卒求人倍率についてはリクルートワークスが実施している『大卒求人倍率』の推計によると、高卒者のように上昇しているわけではないが、おおむね漸増傾向である。大卒者に対する求人も増えてはいるのだが、大学進学率の上昇により大卒就職希望者は高卒就職希望者のように減少しているわけではないので、求人倍率の水準は大きくあがってはいない。

いずれにしても求人は学歴を問わず増えている状況であり、企業にとっては採用難である。そのため新卒者を採用したい企業は知恵を絞ることになり、新卒採用をビジネスにしたい企業も増えてくる。

高卒者の場合、民間企業に就職する場合には高校を通じた就職が主流なのでまだ高校生は守られているが、大学生の場合には自由というよりは野放しで、たとえば筆者が聞く中でも「パーベキューをしよう」という知り合いの誘いから始まって、大学一〜二年生の時から大学生を取り込もうとする就職エージェントも出てきているほどである。昔のいわゆる就職協定はなくなっており、現在では政府の経済団体に対する要請（就活ルールとも呼ばれる）になつているが、この新規大卒労働市場唯一の秩序形成の手段である就職・採用活動時期に関する要請に二〇二四年度の三年生から大きな変更があつた。これまで教育目

ほり・ゆきえ
お茶の水女子大学大学院人間文化研究科単位取得退学。博士（社会科学）。教育社会学専攻。二〇〇二年現在の独立行政法人労働政策研究・研修機構に入所。二〇一三年より現職。近著として『困難なキャリアの実態と支援策』【VOICE】二〇一四年九月号（P. H P 研究所）などがある。