

若年就業における潜在意識に関する一考察： “とりあえず未就業” 行動への接近

中 畠 剛*

本稿では、正社員モデルが崩壊しつつあるといわれる今日の就業実態を検討するにあたり、「とりあえず定職に就きたい（典型例：公務員になりたい）」という若者の潜在的な意識（以下、とりあえず志向）で入職した層と対極に位置する「とりあえず定職に就かない」層の意識に着目する。従来の若年雇用研究では、さまざまな理由により定職に就けない層（フリーター、ニート、学卒無業者、SNEP）や非正規雇用等の不安定就業者が注目され、定職の有無や移行経路の安定性からの議論が盛んである一方、価値観や働き方が多様化する中において、曖昧かつ合理性を伴わない行動特性の分析は未だ十分に解明されているとは言い難かった。

そこで、本稿では、とりあえず志向で入職した定職者に関する実証結果（中 畠 2013）を手がかりにしながら、とりあえず未就業の概念分析を行う。とりわけ、時間論（時間選好性および時間順序の選択性）に依拠した要因分析を行う。未就業である場合の「とりあえず」がどのようなプロセスで形成されるかが明らかにされない限り、適切な若年雇用対策は考えられないからである。

分析の結果、とりあえず未就業（＝とりあえず定職につかない）という選択の背景には、理念的にも実態的にも①自己意識、②対人意識、③進路意識・目的意識の重圧の3つの次元が存在することが考えられた。また、それぞれのレベルは、各次元で時間をかけてミニサイクルをたどり（やや両極端な）思考をめぐらせ、徐々に前段階を内包しながら次の段階へ移行することが考察された。

上記研究課題の検討から得られる知見は、時間軸の視点から捉えられた「とりあえず」に基づく行動特性が、多様かつ就職困難な時代を若者が自覚的に生き抜くための手がかりになり得ることを示唆するものである。

Key words: 若年就業、潜在意識、とりあえず志向、オーラルヒストリー

*千葉経済大学経済学部

E-mail: t-nakashima@cku.ac.jp

1. 目的

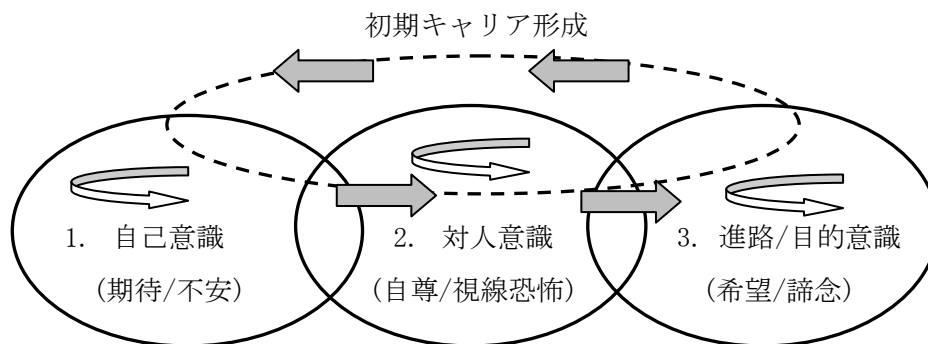
近年、若者の価値観や働き方が多様化する中において、曖昧かつ合理性を伴わない行動特性の分析は未だ十分に解明されているとは言い難い状況にある。そこで、本稿では、とりあえず定職に就けなかった新卒フリーター（若干名）との1年6カ月以上にわたる継続的な接触の中で得られた経時データ（口述資料・文書記録）を用いて、とりあえず志向を抱く若者の中の相違を探索した上で、とりあえず志向が正規ルート（正社員）以外に導かれる要因について分析し、就業／未就業の境界（臨界点）を模索する。そのことを通じて、新たな視座から「とりあえず志向」の概念化を行うことを目的とする。

また、とりあえず志向という曖昧かつ潜在的な志向性に焦点化した実証的研究は未だあまり見られないため、労働経済学・労働社会学・哲学・言語学の既存研究を援用しながら若者の実態に即した視点から職業志向性を照射する試みである。

2. 方法

本研究の目的を達成するためには、（何らかの意味で）とりあえず志向が高かった若者を抽出し、彼らに見られる特徴や職業志向性を明らかにする必要がある。しかし、職業や進路の選択にはさまざまな要因が複合的に絡み合って作用することが考えられる（図1）。そこで、第一段階として、就業に関する潜在意識（とりあえず志向）の概念を手がかりにしながら、先行調査の量的調査結果である「時間順序を選択する意識から生じるとりあえず志向は職業人生の道筋や将来ビジョンを明るくする効果を持つ」（附表1）と共通する要素の有無について確認する。次いで、第二段階として、とりあえず就業行動にみられない特徴的な語りについて、口述資料や文書記録（SNS文書を含む）を用いてオーラルヒストリーの手法でアプローチする。とりわけ、口述資料の語り、物語化、主観性や関主観性を中心に分析していく。なお、本研究のアプローチのように量的調査を含めた社会調査論の中にオーラルヒストリーを位置づけることは可能であるとされる（梅崎2012）。

図1 「とりあえず未就業」行動の仮説的モデル



注：太矢印(➡)は「とりあえず志向」を伴ったキャリア形成の萌芽作用を表す。
出所：筆者作成による。

3. 結果

先行調査から若者の7割程度が「とりあえず」を日常的に使用している実態が明らかになっているが、使用方法は必ずしも否定的な使われ方ではないことが、今回のとりあえず未就業者の語りからも同様に抽出することができた。図1の通り、とりあえず未就業（＝とりあえず定職につかない）という選択の背景には、理念的にも実態的にも①自己意識、②対人意

図2 とりあえず公務員タイプの4類型

とりあえず意識	強	Ⅱ ステージ アップ型	Ⅰ フィールド チェンジ型	強	やむを得ず意識
	弱	Ⅲ なんと なく型	Ⅳ モラトリ アム型	弱	
		弱	強		
		狭義の安定志向性			

注1：狭義の安定志向性とは「定年まで継続就業しやすい」という広義の安定志向性ではなく、「早く就職できる」「安心したい」というような一時的な安定を重要視する性向を指す。

注2：「なんとなく型」はモラトリアム型の一種とされる(JIL,2001)。

注3：フリーターの3類型の援用については、小杉礼子氏（労働政策研究・研修機構）より承諾を頂いた(2008年6月22日)。

出所：中嶋(2015)65。

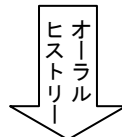


図3 とりあえず未就業タイプの4類型

とりあえず意識	強	II 夢追求型 夢追い・プライド・理想と現実のギャップ	I 危険回避型 自信喪失・現実逃避・自己嫌悪	強	やむを得ず意識
	弱	III なんとなく型	IV モラトリアム型	弱	
		弱	強		
		進路意識・目的意識の重圧			

注：網掛けは危険中立的な立場であることを表す。

出所：筆者作成。

織、③進路意識・目的意識の重圧の3つの次元が存在することが考えられた。また、図1における楕円内の矢印、および、点線に沿った矢印が示すように、それぞれのレベルは、各次元で時間をかけてミニサイクルをたどり（やや両極端な）思考をめぐらせ、徐々に前段階を内包しながら次の段階へ移行する過程が考察された。

次に、とりあえず未就業の類型化について、図2と図3を比較検討しながら整理すると、「とりあえず意識」と「やむを得ず意識」の2軸は共通項として認められた。しかし、第3軸については、図2のとりあえず就業者（とりあえず公務員）とは異なり、とりあえず未就業者では「進路意識・目的意識の重圧」がキーワードになっていた（図3）。そして、これら3軸の強弱関係から、とりあえず未就業を「Ⅰ．危険回避型」「Ⅱ．夢追求型」「Ⅲ．なんとなく型」「Ⅳ．モラトリアム型」の4つの類型に区分できることがわかった。その中で、トリプル“強”の「Ⅰ．危険回避型」以外は危険中立的な立場であることが見受けられた（図3の網掛け部分）。

さらに、図2および図3の4つの各象限を比較する。第1象限である「Ⅰ．フィールドチェンジ型」（図2）と「Ⅰ．危険回避型」（図3）は共に時間選好性の概念として捉えられ、第2象限である「Ⅱ．ステージアップ型」（図2）と「Ⅱ．夢追求型」（図3）は共に時間順序の選択性の概念として共通する部分が認められた。

一方、図2と図3に共通する「Ⅲ．なんとなく型」と「Ⅳ．モラトリアム型」とは概念上は同類型にカテゴライズできるものの、その内実は異なる可能性が考えられた。前者（図2）には狭義の安定志向性を背景にしたアンカー（心の拠り所、支柱）が、後者（図3）には進路意識・目的意識の重圧（プレッシャー、重荷）というように負荷のかかり方に相違がみられた。こうした負荷のかかり方に何が影響しているのか、また、後者（とりあえず未就業者）から前者（とりあえず就業者）への移行・転換の可能性について精査することは今後の重要な研究課題である。

◆主要参考文献

梅崎修 2012「オーラルヒストリーによって何を分析するのか—労働史におけるオーラリティの可能性」『社会政策』4(1), 30-42.

小杉礼子 2004「若年無業者増加の実態と背景—学校から職業への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』533, 4-16.

中畠剛 2013「とりあえず志向と初期キャリア形成—地方公務員への入職行動の分析」『日本労働研究雑誌』623, 87-101.

中畠剛 2015『とりあえず志向とキャリア形成』日本評論社.

附表1 職業キャリア意識の形成要因（とりあえず志向者）

説明変数	被説明変数（職業キャリアに関する意識）									
	【モデルA】職業人生決定感			【モデルB】将来ビジョン			【モデルC】就業安定実感			
	係数	t 値	寄与度(%)	係数	t 値	寄与度(%)	係数	t 値	寄与度(%)	
男性ダミー [女性]	0.187**	2.73	+4.68	0.145**	2.12	+3.63	0.002	0.39		
有配偶ダミー [なし]	-0.065	-0.91		-0.031	0.44		0.183**	2.58	+1.83	
出生順位1位ダミー [2位以下]	-0.198***	-7.91	-4.95	-0.198***	-7.06	-4.95	0.034	0.46		
希望的観測ダミー [なし]	-0.159**	-4.05	-3.97	-0.165**	-3.87	-4.13	-0.018	-0.24		
希望職種の不鮮明度ダミー [鮮明]	-0.061	-0.87		-0.040	-0.56		0.051	0.66		
時間選好性ダミー [なし]	-0.186**	-2.99	-4.65	-0.184**	-2.96	-4.6	-0.131	-1.75		
時間順序の選択性ダミー [なし]	0.175***	5.16	+4.38	0.342***	5.99	+8.55	0.075	1.04		
安定志向ダミー [第2主成分] [なし]	0.284**	3.97	+7.1	0.237**	3.42	+5.92	-0.037	-0.50		
家族志向ダミー [第4主成分] [なし]	-0.150**	-4.56	-3.75	-0.137**	-4.00	-3.42	0.091	1.28		
仕事内容満足ダミー [不満足]	-0.148**	-2.91	-3.7	-0.115*	-2.12	-2.88	0.137	1.86		
待遇満足ダミー [不満足]	-0.069	-1.69		-0.054	-1.19		-0.142	-1.91		
職場環境満足ダミー [不満足]	-0.216***	-6.97	-5.4	-0.216***	-6.24	-5.4	-0.205**	-2.81	-2.05	
やりがいダミー [なし]	0.046	1.45		0.068**	1.85	+1.7	-0.022	-0.31		
定数項	0.842***	6.47		0.716***	5.39		-0.002	-0.49		
擬似決定係数		0.168			0.154			0.022		
Log likelihood		-1202.69			-1201.97			-886.10		

注：1) 寄与度：職業キャリア意識に与える影響の相対的な大きさは次式により定義される。

説明変数Xの職業キャリアに対する意識の形成効果

= 「100 × |推定係数 × (説明変数Xの最大値 - 説明変数Xの最小値)| ÷ (最大の職業キャリア意識 - 最小の職業キャリア意識)」

2) ***は1%, **は5%, *は10%水準で統計的に有意であることを示す。

3) [] はレファレンス・カテゴリー。

4) 対象サンプルはとりあえず志向層 (n = 1,390)。