

第3章 被調査者を取り巻く環境が就労意識・行動に及ぼす影響に関する考察 ―家庭から学校、学校から職場へ―

安宅 仁人（酪農学園大学）

1 小論の目的と構成

この章の目的は、被調査者の就労意識・行動に焦点を当て、家庭・学校・そして職場の環境や要因が被調査者にどのような関連を有しているかを明らかにする点にある。

そこで小論の前半では、被調査者の家族関係に着目し、これらが就職活動と就職経緯にどのような影響を与えているかについて考察する。特に2007年度調査票の質問項目の「家の人とよく話をする」「家にいると気が休まる」「家族から早く離れたい」「家族は進路に関して十分な協力・援助をしてくれる」に対して肯定的な回答をしたグループを「家族コンフォート」が高い層と見做し、この要因が被調査者にどのような影響を与えているか分析した。

しかしながら、今回被調査者の家族関係が就労意識・行動に与えている影響や関連について多角的に考察したものの、昨年度の報告¹⁾において対象とした進学意識・行動ほどには明確な特徴や傾向を確認することはできなかった。これは、家族と就労との間に学校が介在していることから、家庭環境が就労意識や行動に与える影響が間接的・限定的なものになっているためと考えられる。それゆえ、小論では家族関係に加えて学校ならびに職場の環境にも若干射程を広げて、それぞれの影響と関連について若干の考察を行うこととした。

そして小論の後半では、主に有職者の就職経緯や職場環境の評価に焦点を当てることで、職場環境の諸要因と被調査者の生活全般にたいする満足度の度合いとの間に強い関連があることを明らかにする。

2. 考察の対象

今回考察の対象としたのは、2008年度の調査票に回答した1,324名の被調査者である。さらに、このデータに沖縄における人口と被調査者数との割合を加味してウェイト調整を行った。うち、小論で主に対象としたのは〔有職者〕(N=476)と〔学生（四年制大学ならびに他の学校に在学中の学生・生徒）〕(N=555)である。

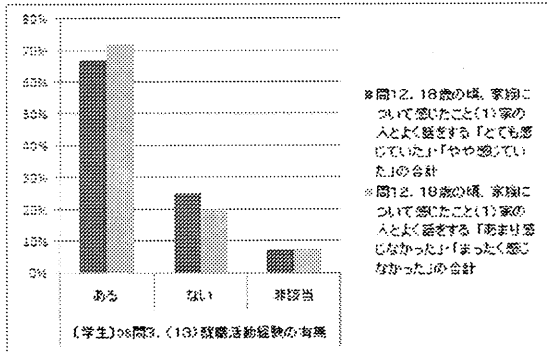
3. 家族関係と学生時の就職活動への影響

家族関係が学生時の就職活動にどのような影響を与えているかを考えるため、はじめに学生たちの就職活動に「家族コンフォート」がどのような影響を与えているかに焦点を当てて分析を行った。

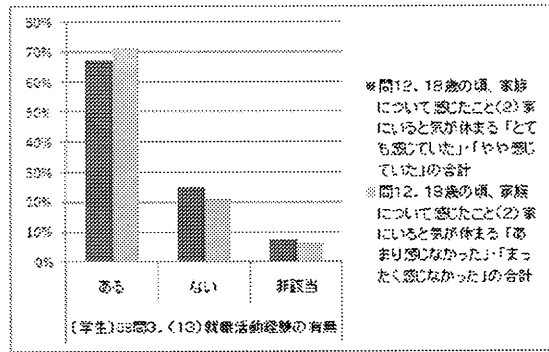
以下の図1～図3には共通して、「家族コンフォート」が低い学生のほうが就職活動経験をしている割合がやや高めに表示されている。特に、家族が「進路に関して十分な協力をしてくれる」と感じられない場合、就職活動の経験をする割合が比較的高い傾向にあることが分かる。これは、一見すると離家への希望から就職活動に力を入れているようにも

解釈できるが、一方で図4「家族から早く離れたい」かどうかへの回答からは、学生時の就職活動に影響を与えている傾向は看取できなかった。今後はこの点について、社会関係資本など複数の要因を加味しながらさらなる検討を要する点であろう。

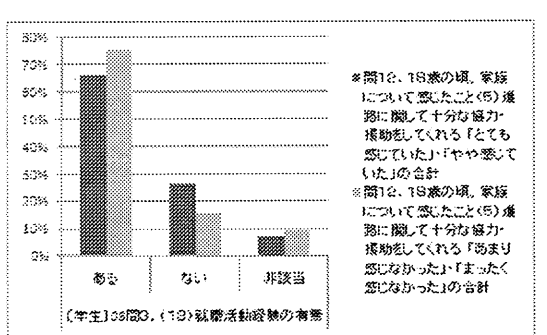
【図1】



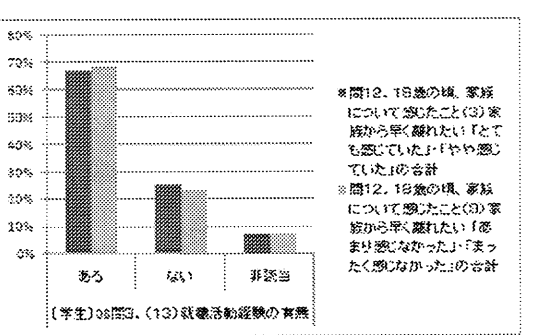
【図2】



【図3】



【図4】



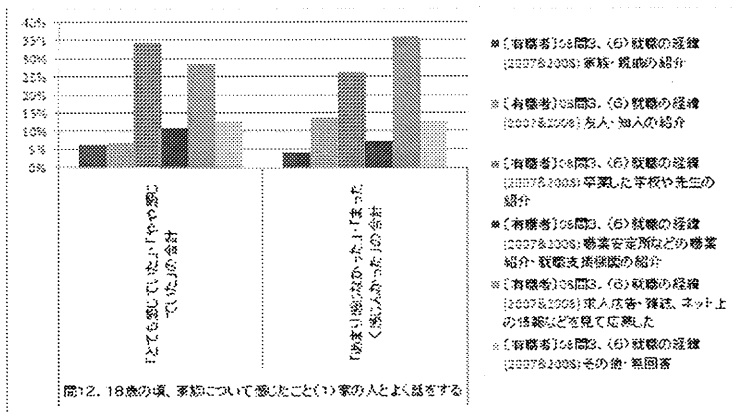
また、今回の分析に際して、以上の分析視角以外にも家族の構成（ひとり親世帯）や、親の学歴と就労意識・行動との関連についても検討したが、いずれも各セルのサンプル数が少ないこともあり、それぞれの要因の影響について明確な特徴を確認することはできなかった。

以上のことから、家族関係が在学時の就職意識・行動に与える影響は、進学意識・行動と比べて間接的・限定的な範囲に留まっていると推察できる。

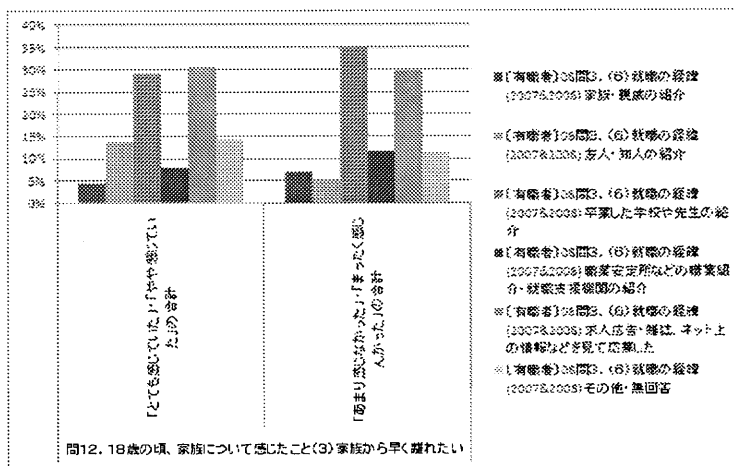
4. 家族関係と有職者の就職経緯

次に着目したのは、家族関係と有職者の就職経緯²⁾とのかかわりである。2008年時点で就労している者の就職経緯と「家族コンフォート」とをクロス集計した図5、図6を見ると、「家族コンフォート」が高い層は「学校」や「職業安定所」といったフォーマルな機関を経由したものが多かった。その一方、「家族コンフォート」が低い層については、友人・知人の紹介や求人広告・ネットなどインフォーマルな存在を介した就労のケースが比較的多くなっている。

【図5】



【図6】

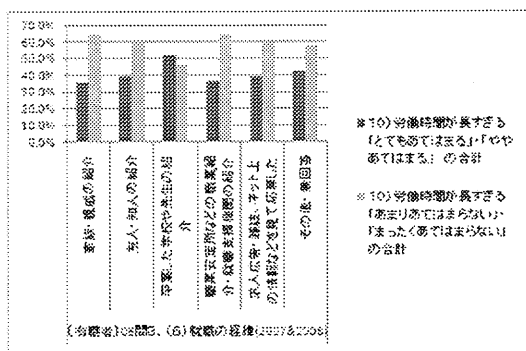


5. 就職の経緯と職場環境

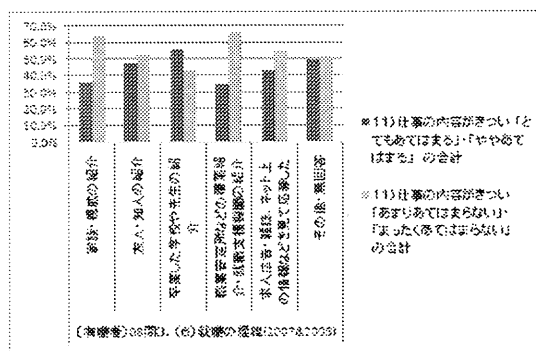
次に、就職の経緯がその後の職場環境にどのような影響を与えているかを明らかにするため、被調査者の「就職の経緯」と「職場の環境に対する評価」との関係についての分析を行った。その結果、特に学校や教師の斡旋による職場環境は、比較的安定はしているものの、若者にとって過酷な環境である可能性が高いことが確認された。

たとえば図7～図11に示されているように、他の就職経緯による職場とを比べた場合、学校により紹介された職場は「労働時間が長く（1位）」、「仕事の内容がきつく（1位）」、「仕事の責任が重く（2位）」、「賃金の満足度が低い（5位）」と回答している。それゆえ、「仕事にかかわるストレス・不安が大きい（1位）」環境にあると、被調査者の多くが感じていることがわかる（カッコ内は6つの就職経緯の中の学校の順位）。

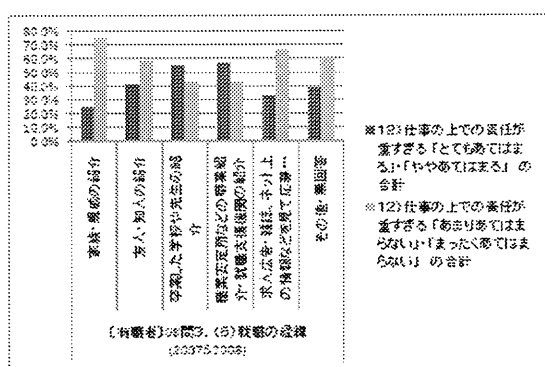
【図7】



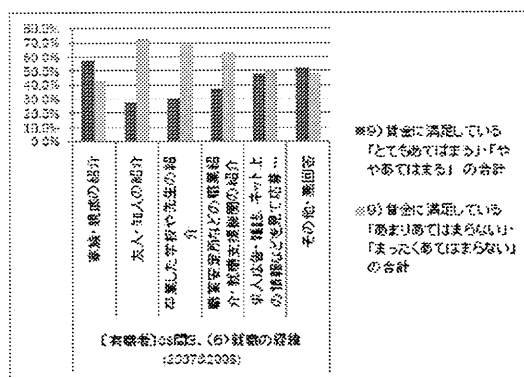
【図8】



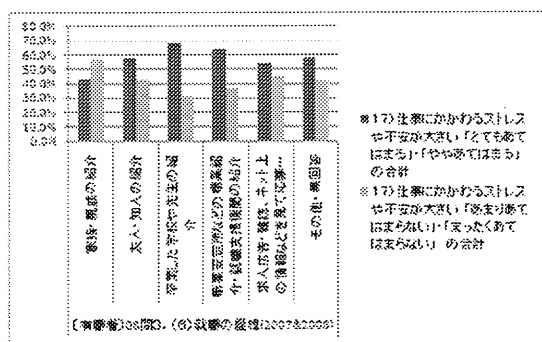
【図9】



【図10】

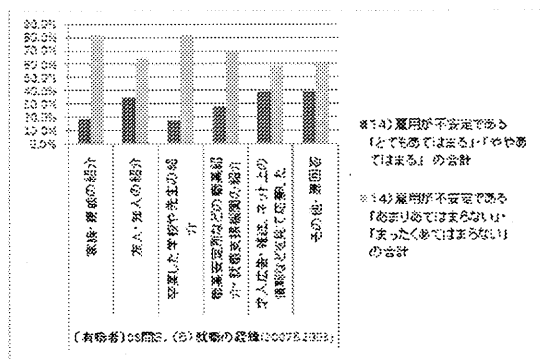


【図11】

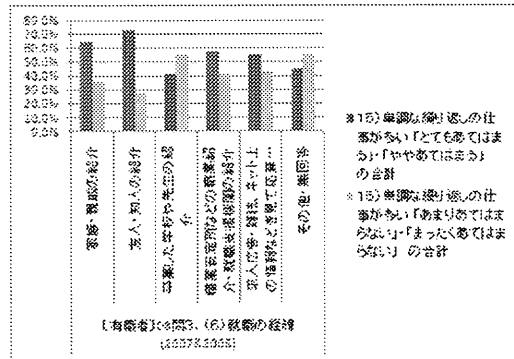


ただし、学校の紹介による職場への一連の消極的な評価は、次に見るような職場環境の積極的な面と表裏をなしていると解釈できる。なぜなら、図12～図14のように、学校が斡旋しているのは「雇用が安定(1位)」として、「単調な仕事の繰り返しではな(1位)」く「職業能力を向上させる機会に恵まれている(1位)」職場であることが示されているからである。

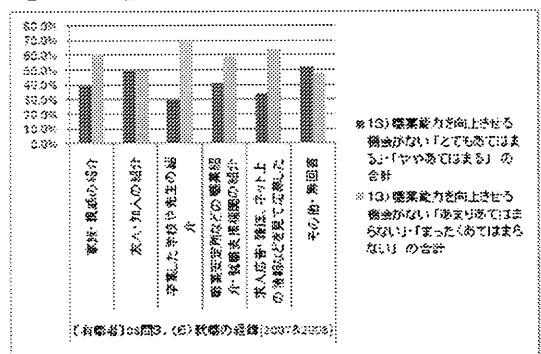
【図12】



【図13】



【図14】



要するにこれらのデータからは、学校が斡旋しているのは比較的安定した雇用環境や職業能力を向上させる機会が保障された職場であることが分かる。言い換えるならば、学校は今なお職場における幹部候補生ともいえる人材を供給する機能を維持しているのである。

しかしながら学校により斡旋された職場は、必ずしも恵まれた労働環境にあることを意味していない。職場での人員削減が進み正規労働者たちの過重勤務が指摘されている昨今、学校の斡旋によって職を得た若者たちは、まさにそうした過酷な労働環境に直面していることが、以上のデータから垣間見えるのである。

6. 職場環境と生活全般の満足度

さいごに、職場の環境は若者の生活への満足度にどのような影響を与えているのかに着目したところ、以下に示すグラフのように、職場の環境と若者の生活全般への満足度とが強い関係にあることが確認された。

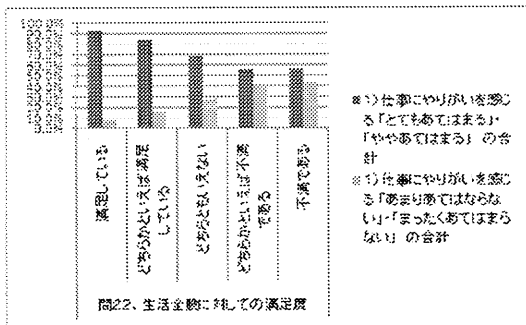
特に、仕事に「やりがいを感じる」や「職場の人間関係が良好である」のほか、「自分の仕事のやり方を自分で決めることができる」かをたずねた質問にたいして、「そう思う」「ややそう思う」と答えた若者ほど生活全般の満足度が高い傾向にあることが示されている(図15～図17)。

ただし、「賃金に満足している」や「職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映させることができる」かについての質問項目に関しては、生活全般の満足度についての評価が拮

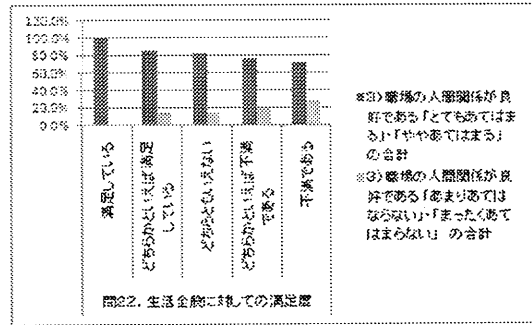
抗しており、明確な傾向を読み取ることはできなかった（図18～図19）。

逆に、若者の生活全般の満足度を著しく悪化させる要因としては、「雇用が不安定である」「職場に若者を使い捨てにする雰囲気がある」ことが挙げられる。このほか、「職業能力を向上させる機会がない」「仕事の上での責任が重すぎる」「労働時間が長すぎる」ことなどの項目が、生活全般の満足度の低下と関連を有していた（図20～24）。

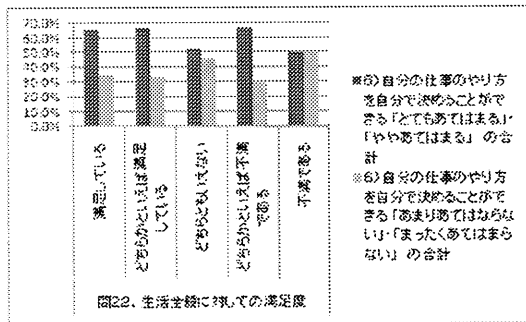
【図15】



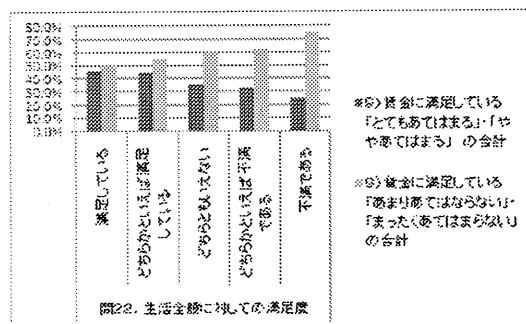
【図16】



【図17】



【図18】



【図19】

