

## 若者の「新人類キャリア」をどう見るか? : 建設業への興味と就業

吉本, 圭一  
日本労働研究機構研究員

<https://hdl.handle.net/2324/18628>

---

出版情報 : つち. 15 (13), pp.23-26, 1991-12-01. 雇用促進事業団  
バージョン :  
権利関係 :

# 若者の「新人類キャリア」をどう見るか？

## ― 建設業への興味と就業 ―

日本労働研究機構・研究員 吉本 圭一

「建設業→3K↓若者が寄りつかない」という図式が、若者をうまく活用できない建設業の当事者にも、外部にもあるようだ。

しかし、建設業の労働がほんとうに3K(きつい、きけん、きたない)なのか、また3Kならば若者を引きつけられないのか、落ちついて考えてみる必要がある。結論からいえば、問題の半分はイメージ先行であり、半分はそうしたイメージに開き直り、若者を育てることを放棄している職場の側にある。建設業は、あるいは「若者感覚」にフィットしているのではないだろうか。この点は、高卒者の調査をもとに本誌の昨年八月号でも話題にした。その後の追跡調査がすんだので、若者たちのキャリアのさまざまな実態を紹介し、あわせて建設業に働く若者をえがいてみたい。

### 1、若者の離転職への注目のしかた

ことしの『労働白書』は女子・若年者を特

集し、若年者の失業率と未充足求人率がともに長期的に増加傾向にあることを指摘している。一方に仕事があふれ、他方に仕事を求める人が増えている。つまり、需給ミスマッチの拡大であり、若者の意識と企業需要とが、かみ合わなくなっている。

また、失業率のうらにある離職率は、学卒者ではながらく安定傾向にあった。それが、景気拡大のつづくこの数年は上昇傾向にある。一九八七年高卒者の三年後までの離職率(累積は四六・二%である)(新規学卒者の就職離職状況報告)。また『雇用動向調査』をみると、未成年者の一年間の離職率は、ささの学卒者の比率を上回り、その上昇もいちじるしい。一九八八年には未成年男子の離職率が二三・六%、女子が三三・七%となっている。こうした実態に対して、近ごろまとめられた労働省『若年者の職業意識に関する懇談会』報告は、若者が組織へのかかわり方の意識を変えつつあることを指摘するとともに、そう

した意識を「積極的に捉える社会」の形成を提言している。つまり、離職行動をみちびく

ような若者の職業意識を特異なものとして、ただちに否定的な評価をくだすのではなく、そうした意識を所与として、あるいはある程度まで普遍性のある「個の確立」として積極的にとらえ、企業の雇用管理や学校の進路指導を変えることで若者をどうとり込むかという視点を示している。その意味では、若い時期の短期間の就業では割に合わない年功賃金で長期勤続へのとり込みを図り、長い残業で拘束する企業の問題が大きい、ともいえる。

### 2、高卒者のさまざまな初期キャリア

職業への参入のしかたと組織へのかかわり方をもとに、高卒者の初期職業キャリアを類型化し、それらがどのような職業意識による選択なのか、若者たちは将来どのような職業キャリアを展望しているのかをみていきたい。

データは、一九八五年高校一年生から一九九〇年高卒三年目（有効回答九五五、回収率五一・八％）までの追跡調査の結果である。そのうち、高卒三年目の時点で大学・短大・専門学校などに在学も卒業もしていない者六四九名の初期キャリアを検討した。彼らのほとんどは職業経験がある。

キャリアの分かれ目は、まず職歴開始時期である。高校卒業の年の四月までに就職した「新規高卒就職者」が八七・六％にのぼる。これに対して、高卒一年目の五月から三年目の一二月までに職歴開始した「中途就職」者は七・九％あり、そのなかでは卒業一年目の一〇月までに仕事を始めた者が多い。卒業後しばらく無職のあと就職、浪人からの変更、上級学校中退などさまざまなケースがある。

第二に「非正規就業」経験の有無がある。近年の若者の特色は、組織からの束縛をさけることである。そこで、組織とゆるい関係をもつ「パート」「アルバイト」「臨時」「派遣」などのいわゆる「非正規就業経験」をもっている者と、「正社員」「自営業」の「正規就業経験」だけしかいない者を分けた。「新規高卒就職者」のなかで一五・一％（対象全体の二三・三％）は、非正規就業の経験がある。

第三に離職経験の有無も、組織への関与のつよさと関係している。高卒三年目までの定

着・離職状況をみると、「新規高卒就職者」の七〇・四％が初職を続けている。これに対して「中途就職者」の初職継続率は四一・二％にとどまり、離職者が五八・八％いる。また「新規高卒就職者」の中でも、「非正規就職経験者」の初職継続率は二三・七％にとどまり、多くが離職経験者である。

以上三つの基準をくみ合わせて、表一のように「新規高卒・正規就業・初職継続」という半数以上の者がたどった標準的なキャリアと、そのほかのそれぞれに組織への関与の程度が低いと想定される三つの初期キャリアをとりだした。

### 3、見通せない将来の働き方

初期キャリアの四パターン別に、これまでの進路選択に対する満足度をくらべると、満足度の高いほうから「中途就職」「新卒正規・初職継続」「非正規就業経験」「新卒正規・離職経験」となる。進路選択への満足度は、「自発的に選択したという感覚」が強いほど満足度が高く、学校の振り分けなど、他者に強いられたという感覚が強いほど満足度は低い傾向にある。つまり、「中途就職」はより積極的な選択であり、「新卒正規・離職経験」は不本意な面が強いようにみえる。

表1 高卒者の初期職業キャリア（性別）

①職業経歴開始	新規高卒			中途就職	その他	計
	なし					
②非正規就業経験	なし		あり	中途就職		
③離職経験	なし	あり				
類型	新卒正規・継続	新卒正規・離職	新卒非正規	中途就職		
男子	52.4	17.9	13.7	9.8	6.2	100.0 (307)
女子	61.4	16.4	12.9	6.1	3.2	100.0 (342)

今後の就業形態の希望を聞いてみると、「新卒・正規就業」経験だけの男子では、八割以上が今後も「ゼビ正社員」で働きたいと答えている。「非正規就業経験」、「中途就職」の男子の三割前後が「パートでもかまわない」「働き方にこだわらない」と答えている。女子では、「働き方にこだわらない」「パート可」という者が増えており、「新卒・非正規就業経験」者のうち半数近くには「パート可」(図一)。

五年後の働き方を予測をさせると、「パート・アルバイト」を予想する者はほとんどいないものの、女子の「結婚して家庭へ」という三割の回答のほか、すべてが「正社員」と予測しているわけではない。男子でも、将来の状況が「分からない」という者が三割以上にのぼっている。

## 4、建設業への興味と就職、OKを越える

最後に、建設関係への興味関心と実際の就業パターンについて見てみよう。図2は、建設・土木関係の七職業への興味の変化と、全体としての職業興味数の変化である。図からあきらかに、就職すると、興味ある職業は特定分野に限定され、その数も減少していく。これに対して、逆に、建設関係への職業興味

図1 今後どんな形で働きたいか

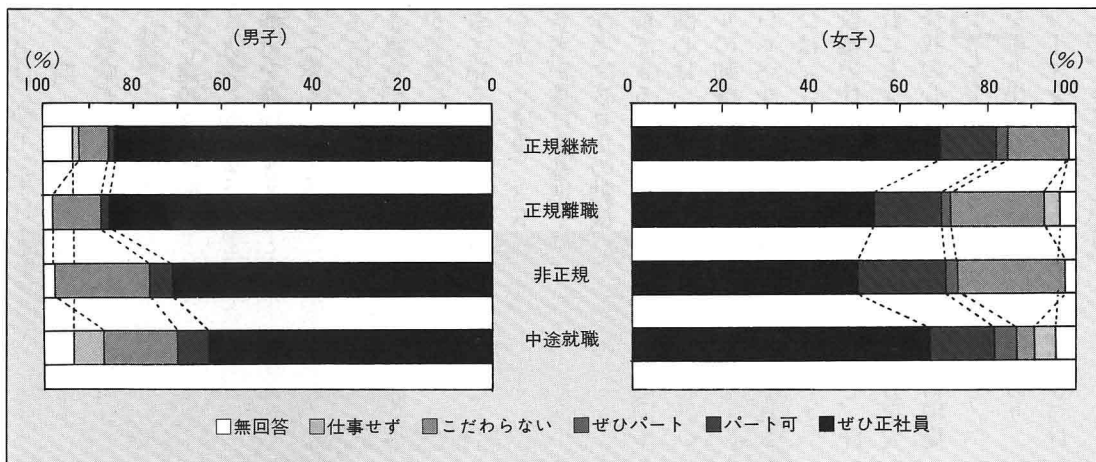
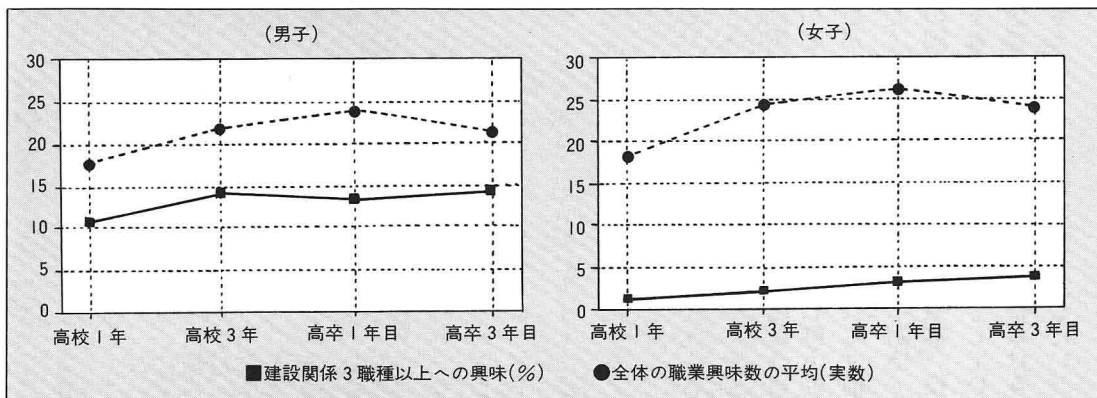


図2 職業興味の変化—建設関係と全体—



注) 建設関係職種は、全体の160職種のうち、建設設計技師、大工、測量技師、地質学者、建築物解体業者、パワーショベル運転士、発破係の7職業とした。

表2 初職の選択基準上位3つ（産業別）

	第1位	%	第2位	%	第3位	%
建設業	自分の能力や性格が生かせる	57.9	地元で勤められる	42.1	安定して失業の恐れがない	36.8
製造業	地元で勤められる	42.0	安定して失業の恐れがない	41.3	自分の能力や性格が生かせる	40.6
卸小売・飲食店	地元で勤められる	55.8	自分の能力や性格が生かせる	41.3	安定して失業の恐れがない	40.4
金融・保険	安定して失業の恐れがない	70.6	自分の能力や性格が生かせる	60.8	収入が多いこと	35.3
サービス	自分の能力や性格が生かせる	53.4	安定して失業の恐れがない	48.5	地元で勤められる	37.9

注) 仕事を選択する際重視したことを11項目のなかから複数回答でたずねた結果である

をもつ者は、高卒二年目までゆるやかに増え、男子の一四・二％は建設関係の三職業以上について興味があると回答している。比率は低いが、建設への興味をもつ女子も増えている。実際に建設関係で働く者は多くない（男子の六・九％）が、そこで働く若者たちは、自分の能力を発揮できることを第一に期待して就職し（表2）、また満足して仕事にとりくんでいる。

いま東京デイズ・ニールランドでは、〈掃除〉の仕事が若者に大人気だという。それは、つなぎを着て踊るといふパフォーマンズになっているのだ。つまり、3Kは、必ずしもそれだけ若者が逃げる基準ではない。このことは、心理学者マズローの動機づけの理論からもよく理解できる。3Kなど労働条件・労働環境への関心は、生理的欲求・安全欲求など低いレベルの動機にもとづいている。それをしるぐ高いレベルの自己実現の欲求が満たされるときには、3Kが決定的な問題ではなくなる。

建設業の仕事はきついこともあろうし、汗まみれにもなるだろう、もちろん注意力を欠けば怪我の心配もある。だが、最近「新現場主義」などのキャッチフレーズもあるように、モノを創り出す魅力というものは不滅であり、パフォーマンズに生きる若者を十分引きつけることができるのだと思う。

いくつか課題をあげよう。調査結果にもどると、高卒者のうち職場で「講習や実習など」の教育訓練を受けた比率はかろうじて半数を超す五六・二％、その中でも四〇・八％は三日未満の教育訓練である。建設業に限らずどの産業でも、高卒者を人材として育てていくことについて、もっと真剣に考えられるべきではあるまいか。

さらに、建設業では3K改善とともに、パフォーマンズとしての働き方を提供することがこれからの若者の職場として課題となろう。さて、それにしても、きつい仕事が面白く、楽しくなったとき、好きなパソコンゲームに没頭する新人類は、旧人類にもまして働きすぎにならないだろうか……。

「付記」 私事にわたって恐縮であるが、建設・土木関係で働いていた父がこの秋他界した。九州のある干拓事業にたずさわっていたころの姿など家族にとってじつに魅力的だった。だが、その働き方は、たおれる寸前までまったく勤勉なる大正世代、働き好き・世話好きの岡山県人、律儀な技術者気質、役人気質のそれだった。新人類の息子としていささか残念で、これからの日本社会における働き方を考えながら、追悼の辞を表したい。