



職業興味・モチベーション・愛着が若年無業者の 就業に及ぼす影響：ニート・フリーターが就職できる かどうかは働く意志の問題か

高橋， 潔

(Citation)

国民経済雑誌, 194(4):107-119

(Issue Date)

2006-10

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00056109>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00056109>



職業興味・モチベーション・愛着が 若年無業者の就業に及ぼす影響

——ニート・フリーターが就職できるかどうかは働く意志の問題か——

高 橋 潔
大 里 大 助

本研究では、ニート・フリーター層を構成する16歳から34歳の若者72名に対する調査から、その就業意識と規定要因を検討した。その結果、ニート・フリーター層の若者は就職に対する意識が低いと思われる通念が幻想であり、就業意識だけは高いことが明らかになった。しかし、就職できるかどうかの主観的可能性を低く判断しており、あきらめてしまっている実態が明らかになった。また、モチベーション強度、回避的愛着スタイル、就職意志が、就職可能性を規定していることが示された。すなわち、過去に仕事や学業で達成感を感じたことがあれば、仕事でがんばることができ（モチベーション強度）、就職可能性につながることで、人間関係が不得手であるがゆえの関係回避の傾向（回避的愛着スタイル）が、反対に、他者への依存や依頼心を低下させ、就職の可能性を高めること、そして、就職意志の強さが就職可能性を左右することが明らかになった。

キーワード ニート・フリーター、職業興味、モチベーション、愛着

1 若年労働力にかかわる問題

現代の若年労働力には2つの特徴的な層が認められる。第1は、最近注目を集めているニート（NEET）層である。ニートとは、新卒無業者を含む若年無業者全体を指しており、もともとイギリスで使われた“*not in education, employment, or training*”の略語から取られた。「学校にも行かず、就職もせず、職業訓練も受けない若年者」のことである。この言葉が日本で注目されるきっかけとなったのは、厚生労働省が2004年に発表した「労働経済白書」であった。白書ではニートという言葉を使わず、代わりに若年無業者という用語を用いているが、それによると、わが国におけるニートの数は、2002年には48万人であったが、2003年になると4万人増えて、52万人となっている（表1）。この数は今後ますます増える予想されている（厚生労働省、2004）。ちなみに、無業者の総数は、1997年には約192万人であったが、2002年では、約209万人と約17万人増加している（総務省統計局、2003）から、同様の傾向である。

表 1 ニート（若年無業者）数の推移

年齢階級	2002年度		2003年度	
	実数(万人)	構成比(%)	実数(万人)	構成比(%)
15～19	7	14.6	8	15.4
20～24	13	27.1	12	23.1
25～29	15	31.3	16	30.8
30～34	13	27.1	16	30.8
総 数	48	100.0	52	100.0

出典：2004年「労働経済白書」

ニートに関しては、現在は明確な規定があるわけではなく、調査機関や論者によってさまざまな定義がある。とくに、女性に多い「家事手伝い」という回答を無業から除くと少なめの統計値となるが、家事を無業に加えると非常に多い人数になる（内閣府，2005）。ただし、労働経済白書で用いられている定義では、家事と回答した人数は除外されている。

第2は、増加を続けているフリーター層である。フリーターとは、「フリー・アルバイト」の略語として出されてきた和製外国語であるが、厚生労働省（2004）の分類によれば、フリーターにはさらに2つのグループが含まれる。1つは、勤め先での呼称がアルバイトかパートの現在就業中の15～34歳の若者である。男子の場合は就業継続年数5年未満の短期就業者とし、女子については未婚の家事労働者を含む。もう1つのグループは、アルバイトかパートの仕事を希望する、現在無業で家事労働や通学をしていない15～34歳の若者である。厚生労働省（2004）によると、2002年には209万人であったフリーター数は、2003年には217万人へと増加している。アルバイトを希望する無業者や家事手伝いを含めて考えているため、先のニート層との違いが明確にはならないが、これらの層が現代の若年労働力の大きな部分を占めていることは確かである。また、同年代の正規従業員と比べて、この層に対する労働条件の劣悪さが影響して、雇用安定や技能形成などの面で不利を被っているのが実態である。

表2には、ニートも含め、若年者の正社員以外でのさまざまな状態に対して用いられている類型の用語とその説明を示した。

ニート・フリーターなどの若年の労働問題は、社会全体に大きな影響を与える。内閣府（2003）は、「今後の日本経済を担うべき若者の職業能力が高まらないため、経済全体の生産性が低下して経済成長の制約になる恐れがあると考えられる。また、犯罪の増加などの社会不安が生じたり、フリーターなどの経済基盤は脆弱なため、未婚化、晩婚化、少子化などを深刻化させたりする懸念もある」と警鐘をならしている。ニートやフリーターが少子化の唯一の原因ではないが、その存在はこの傾向に一層の拍車をかける可能性がある。また、少子化にともなう労働力減少の傾向を見れば、国立社会保障・人口問題研究所（2005）の調査では、2025年には労働力人口が6,297万人まで減少すると予測する。さらに、厚生労働省（2005）

表2 若年非正規従業員の類型と意味

呼 称	意 味	参考資料
新卒無業	新規学卒後、進路を決めかねて就職も進学もせずに若年無業者となる者	大久保（2002）
若年無業者	高校や大学などの学校や予備校・専修学校などへの通学をしておらず、配偶者のいない独身者であり、普段収入を伴う仕事をしていない15歳以上34歳以下の者	厚生労働省『労働経済白書』（2004）
ニ ー ト	非労働力人口のうち15歳から34歳で卒業者かつ未婚であり、通学や家事を行っていない者（若年無業者と同義語）	厚生労働省『労働経済白書』（2004）
無 業 者	調査週において仕事がなく、かつ求職活動を行い、就業可能であった15歳以上の者。過去の求職活動の結果を待っている者及び求職意思がありながら、就職をあきらめている者（「労働力調査」における「非労働力人口」の一部）	総務省統計局『労働力調査』
フリーター	15～34歳で①現在就業中の場合、勤め先での呼称がアルバイトかパートで、男子の場合、就業継続年数5年未満で、女子については未婚②現在無業者の場合、家事も通学もしておらず、アルバイトかパートの仕事を希望する者	厚生労働省『労働経済白書』（2004）
若年失業者	仕事がなく、仕事を探しているもので、仕事があればすぐに仕事に就くことができる16歳以上24歳以下の者	総務省統計局（ILOの基準に準拠）

の試算では、若年労働問題に対して有効な対策を取らなかった場合、2030年の労働力人口が5,595万人まで減少することを予想しており、より一層厳しい推計値を示している。2004年の労働人口と比較するとすれば、約1,050万人もの減少が見込まれるのである。したがって、本人にとっても社会にとっても不幸な状況を避けるためには、リストラ等で注目を浴びやすい中高年の失業問題以上に、若年者の労働問題に対して火急の対策を打ち出す必要がある。

さて、ニート・フリーターに限らず、若年労働者一般に目を向けたとすれば、若年者の失業率は増加傾向が続いており、ニート・フリーター問題に勝るとも劣らず深刻な問題である。若年労働者（15歳～24歳）の失業率は、1992年には4.5%であったが、2001年には9.6%にまで上昇している（リクルート・ワークス研究所、2002）。失業率全体も、1992年の2.2%から2001年の5.0%（総務省統計局、2005）へと上昇してきているが、それと比べても若年者の失業率の伸びは顕著である。

ただし、若年失業率の上昇からんで、若年者の問題をややこしくさせているのは、その離職率の高さだろう。失業率が高ければ、離職率が低下する（定着率が向上する）ことが一般には予測されるが、そうならないのが若年労働者の現状である。実際、就職先を確保したにもかかわらず、就職先をいとも簡単に手放してしまう若者も多い。雇用動向調査（厚生労働省、2002）によると、若年者全体の離職率は、1990年には19.3%であったのが、2000年には28.3%となり、10年間で離職率は急速に上昇している。同調査によれば、2000年の日本全体の離職率は16.0%であることから、若年者の離職問題の深刻さは際立っている。さらに、

新卒で入職しても、入職後1年以内に辞めてしまうという早期離職も目立ち、大卒の15.7%、短大卒の19.3%、高卒者の26.3%にのぼっている。これが新卒で入職後3年以内の離職となると、大卒では36.5%、短大卒では42.9%、高校卒では50.2%もが離職しているというのが現状である（厚生労働省、2003）。

2 ニートやフリーターになる理由

では、なぜ若年者は職場に定着しようとししないのか。わが国では、多くの企業において新卒採用が中心であったこともあり、多くの若者は学校を卒業すると同時に正社員の職を得ることができた。新規学卒者を中心とした採用施策は、先進諸国の中で最もスムーズに学校から職場へ移行させる制度として、諸外国から注目を集めていた（OECD, 2000; Ryan, 1999）。しかし、わが国における正社員の数は減少傾向にあり、国際競争の激化にともなう低廉な非正規従業員の活用や、即戦力重視の傾向によって、パートやアルバイト、契約、派遣、嘱託、業務請負といった非正社員が増加し、2003年には雇用労働者の3割を占めるに至っている（厚生労働省、2004）。そのようななか、就職氷河期と呼ばれた新規学卒者の採用抑制傾向には最近になって若干歯止めがかかってきたものの、依然として、若年者が働く場を確保するのが比較的困難な状況が続いている。卒業しても就職できないのが珍しいことでなくなり、正規従業員としての勤め口を見つけられる前に卒業し、ニートやフリーターに流れてしまっている若年労働者が増えているのである。

バブル期以降の経済の停滞と企業業績の低迷は、企業内で賃金と能力のミスマッチを起こしていた中高年を、リストラや人員削減のターゲットとした。しかし、雇用調整の対象となった中高年がいったん労働市場へ出れば長期的失業へと結びつくため、また、世帯主として多くの扶養家族を抱えている中高年の失業は深刻な社会問題を引き起こすため、わが国の雇用対策はむしろ中高年の雇用を守ることに主眼がおかれた。その代わりとして新規採用が抑制されてきたことも事実である。若年のニートやフリーターの増加は、中高年中心の失業対策の結果であるという指摘もある（大久保、2002）。

他方、こうした労働市場の要因とは別に、社会的な問題によって、若者がニートやフリーターを選択してしまうこともある。多くの若者が、卒業後の進路に関して真剣に考えなかったり、漠然と迷ったまま意思決定を先伸ばししたりしているうちに、就職に適した時期が過ぎてしまい、ニートやフリーターになってしまっているのである（小杉、2003）。2003年に村上龍によって発表された「13歳のハローワーク」がベストセラーとなった理由には、ニート・フリーター予備軍となる小中学生の親が抱える不安の強さもさることながら、職業指導、進路指導体制の弱いわが国において、世の中にどのような職業があるのかという基本的な職業観すらもたない若者が多くおり、彼らの不安がこの本の出版によってうまくあぶりだされた

ことが大きい。また、ほとんどの就業機会が企業化されてしまったがために、「会社員」というカテゴリー以外には職業らしきものが見えなくなってしまったこともあるだろう。このように、職業に関しての興味と意欲に問題を抱える若者の増加が、ニートやフリーターの増加に関連していると指摘できる。

さらに、人づきあいに自信がないことが、労働力として社会に参加するための前提となる就職活動の障壁となっているという指摘もある（玄田・曲沼，2004）。人づきあいに自信がなく、学生時代から悩みを相談できる相手がいなかった場合、就職活動においても迷ったままで問題解決にいたらないことが多い。そうすれば、問題を直視する代わりに逃避的に自分の殻に閉じこもり、引きこもってしまうだろう。また、正社員として採用されたとしても、職場での人づきあいや会社生活で不適応を経験し、うまくやっていけそうにないという自信の欠如から、早期の離職にいたるとも考えられる。

3 ニート・フリーターにかかわる心理的構成概念

そこで注目すべきであるのが、対人関係の基礎をなす愛着の概念（Bowlby, 1968）である。愛着（attachment）とは、もともと無力な存在として誕生する乳児が外界に適応するために、注視したり笑ったり、抱きついたりして養育者の世話と関心を誘発するような行動をとることによって、養育者と乳幼児との間に徐々に築かれていく心のきずなをさしている。親との間に安心できる愛着関係が結ばれることによって、乳幼児が、本来不安の源となるはずの見知らぬ外界に対しても、安心して積極的に探索できるようになるのである。ただし、この愛着は乳幼児期にだけ見られる現象ではなく、青年期においても愛着要求が認められる（高橋，1968；清水，1979，戸田・松井，1985）。われわれは乳幼児期の親子関係から発して、青年期における恋愛関係、友人関係、師弟関係などにおいて愛着を形成することによって、他者と密度の濃い、信頼に満ちた人間関係を築き上げていくための基礎訓練を積み上げているのであり、その信頼関係がベースとなって、就職活動のような見ず知らずの人との応対が求められる困難な状況にも、積極的に探索活動を行うことができると考えられる。

たとえば Hazan & Shaver (1987) は、成人の愛着スタイルとして3種類を特定している。第1は安定的愛着スタイルである。安定的な親子関係から波及して、だれとでも気軽に親しくなり、他者と信頼関係を形成することができるため、相手を頼ったり頼られたりすることが得意なタイプである。愛着を健全に形成してきたがために、対人関係が安定しており、多くの人と信頼関係を築くことができる。第2は回避的愛着スタイルである。安定的スタイルとは反対に、気軽に人と親しくなれず、人に頼ることが不得手で、人から頼られると居心地が悪いと感じるタイプである。良好な対人関係、信頼関係を築くのが苦手であるがゆえに人間関係を回避し、反対に他者に頼らず、一匹狼的に独立独歩を求めるのが回避的スタイルで

ある。すなわち、愛着関係の回避がかえって自律性を求めることにつながるのである。第3はアンビバレントな愛着スタイルである。このスタイルは、自分自身がだれかと一緒にいたいのだが、人がいやいやながらに自分と親しくしてくれているのではないかと、そして、その人から疎まれたり、その人を傷つけてしまうのではないかとという屈折した愛着や不安を感じる。密な人間関係を求めながら、一方で関係性を不安に思うアンビバレントな感情を示すタイプである。

これら3種類の愛着スタイルを見れば、健全で素直な愛着の獲得により、良好な人間関係をかもしだすことが得意なタイプ、反対にそれまで安定的な愛着が形成されなかったがゆえに、他者との人間関係を回避し、孤高をきめこむタイプ、そして、愛着ある深い人間関係を欲しながら、それに不安を感じるタイプがある。おそらく、親や恋人、友人、教師など重要な他者との間に十全な愛着関係をもつことは、若者にとってこれまで経験することの少なかった実社会を、求職活動を通じて探索するためには、欠くことのできない心の拠り所となる。言い換えれば、愛着の形成が、外社会に積極的に働きかけていくための安心立命の根拠となるのである。逆に、重要な他者との間に十分な愛着を形成することなしには、健全な職業的発達も期待できないだろう。

次にモチベーションについて見てみよう。モチベーション（あるいは動機づけ）とは「個人の内部もしくは外部から派生し、特定の行動の強度、方向、持続性を規定する活動力」である（Pinder, 1984）。この心理的構成概念は、①強度、②方向性、③持続性の3次元からとらえるのがよい（Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick, 1970; Franken, 2002; Kanfer, 1991, Nicholson, 1998; 野中・加護野・小松・奥村・坂下, 1978; Steers & Porter, 1975）。

第1のモチベーションの強度は、われわれをある行動へと突き動かしていく内なる力がどれほど強いのか、喚起される動機がどの程度の強度をもつかを示している。要するに、動機の強さである。スポーツでは、「ハングリー精神」や「（勝ちたいという）気持ち」、「メンタルの強さ」が大切だとよくいわれるが、第1の次元はそれに近い。第2のモチベーションの方向性とは、どの方向にわれわれの力を集中させていくかを示すものである。「集中力」と言い換えられるかもしれない。行動の方向性が定まらなければ、いかに活力に満ちていたとしても、力が分散してしまう。だから、たくさんの可能性や選択肢のなかから、1つもしくは少数に焦点を絞り、力を集中させていくことが適応のためには必要となる。とくに方向性には、ものの考え方や過去の経験が大きく影響しているから、認知的・学習的要素がとくに重要となってくる。そして、第3のモチベーションの持続性とは、行動の源となる力をどれほど持続してもち続けられるのかを示すものである。スポーツでいえば「根気」や「持久力」のようなものだろう。行動の持続性・継続性は、学業成績だけでなく、人生におけるさまざまな成功の主要因である（Seligman, 1990）。地道にコツコツと努力することが、人生に

おけるさまざまな場面で成功に至るために大切なのである。そして、モチベーションの持続に大きな影響を与えるのが、報酬の役割である。われわれは喜びや満足をもたらす行動を積極的に繰り返し（正の強化）、それはやがて習慣化する。だから行動が持続する。反対に、嫌悪や不快をもたらす行動は回避され、継続されない（罰）のである。

職業活動を考えた場合、モチベーションは労働意欲と密接に関係している。精神論とつながるわけではないが、働いて成果を出すことに対する意欲の強さや、他のさまざまな有意義で楽しい活動を取らずに職場に向かうこと、こまごまとした煩雑な作業や嫌な経験があっても継続してがんばれることなどについて、モチベーション以外にそれを適切に説明できる概念はない。したがって、ニート・フリーター層が正規従業員としての職業生活を営まない理由も、各人の内面に存するモチベーションに原因するかもしれないと仮定することは不適切ではないだろう。

本研究では、ニートやフリーター層を構成する若者の就職の可能性に焦点をあて、その影響要因を探索的に確認することを目的とする。そのとき、ニート・フリーター層の若者を対象とした調査結果を分析し、経済格差や失業率、雇用形態の多様化、教育体制、時代背景などのマクロな社会・経済要因ではなく、職業興味、愛着、モチベーションといったミクロな心理学的構成概念に注目していく。

4 方 法

この調査は、インターネット・リサーチ会社を利用して、そこに登録している16歳から34歳までの無職の人を対象として、2006年1月下旬の約2週間に実施された。いわゆるニート・フリーター層を対象にすえたため、通常の社会調査ではなく、フォーカス・グループに絞った調査となった。回答者数は72名であり、平均年齢は25.1歳 ($s.d.=5.0$) であった。その内訳は、男性が36名 (50.0%)、女性が36名 (50.0%) とちょうど半数ずつであり、学歴としては、中卒が11名 (15.3%)、高卒が26名 (36.1%)、専卒・短大が16名 (22.2%)、大卒が16名 (22.2%)、大学院卒が3名 (4.2%) であった。現在の就労状況について、「何もしていない」という回答（無業者）が66名 (91.7%)、アルバイトが6名 (8.3%) であった。

現在の状況の継続期間の平均は、無業者群 ($n=66$) では26.9ヶ月 ($s.d.=29.3$) であり、最も長い人では132ヶ月と11年間も何もしていない（無業の）状況であった。またアルバイト群 ($n=6$) では15.3ヶ月 ($s.d.=13.5$) であり、最も長い人で34ヶ月であった。過去に就業経験があったかについては、「就業経験なし」が34名 (47.2%)、「就業経験あり」が38名 (52.8%) で、半数強が過去に何らかの形で就労を経験していた。もっとも長い就業経験期間は144ヶ月であり、平均は42.8ヶ月 ($s.d.=39.3$) であった。

生活費の親への依存度については、「頼っている」から「頼っていない」まで5件法リッカ

ート尺度を用いて回答してもらった。「頼っている」と回答した群と「やや頼っている」と回答した群を合わせると59.7%となり、約6割近くが親に依存しているという結果であった。

将来のことを相談できる人がいるか（相談者の有無）については、「いない」と回答した人は35名（48.6%）で、「いる」と回答した人は37名（51.4%）であり、「いる」と回答した人の平均人数は、3.0人（*s. d.*=1.5）であった。

分析にあたって、「年齢」、「平均月収」についてはそのままの実数値を用いた。「性別（1=男性：0=女性）」、「相談者の有無（0=なし：1=あり）」に関しては2値のダミー変数を用いた。「学歴」に関しては、中卒を1、高卒を2、専門学校・短大卒を3、大学卒を4、大学院卒を5として用いている。

対象者となるニート・フリーター層の若者は、どのような職業への興味が高いのかを知るために、「13歳のハローワーク」（村上，2003）を参考にして5種類の職業分野を設定し、「1. 興味があると思わない」から「5. 興味があると思う」までの5件法リッカート尺度を用いて質問した。職業興味に関する得点は、3より大きければ興味があり、3より小さければ興味がないことを意味している。全体の平均からすれば、ニートやフリーターについては、料理・インテリア・ファッション・福祉系などの「生活と社会に関する職業」（*m*=3.38, *s. d.*=1.24）や、音楽やデザイン・映画・テレビなど「アートと表現に関する職業」（*m*=3.14, *s. d.*=1.39）に関心が高く、逆に、スポーツ・アウトドア・メカ・工作などを志向する「スポーツと遊びに関する職業」（*m*=2.65, *s. d.*=1.25）、旅行・外国語を伴う「旅と外国に関する職業」（*m*=2.72, *s. d.*=1.44）に対しては、興味は低いといえる。動植物・人体・自然環境などを扱う「自然と科学に関する職業」（*m*=2.96, *s. d.*=1.33）については、その職業イメージがわきにくいのか、ほぼ中立的であった。

愛着尺度に関しては、Hazan & Shaver (1987) の尺度を翻訳した詫摩・戸田 (1988) を参考にして、さらに修正を加えたものを用いた。安定（2項目）、回避（2項目）、アンビバレント（2項目）の下位次元から構成されている。

モチベーション尺度については、それが「行動の方向、行動のエネルギー、行動の持続性を説明する概念（Campbell *et al.*, 1970; 野中他, 1978）」であるとの定義をもとにして、独自に作成した6項目を用いている。このモチベーション尺度に関しては、強度（2項目）、集中（2項目）、継続（2項目）の下位次元を設定している。

5 結 果

ニート・フリーター層がもつ就職に関する意識を、就職活動への意欲、就職意志、就職できるかどうかの可能性の3者から探ってみた。まず、「就職活動をしたいと思っているか」という質問（就職活動意欲）に対して、「そう思う」と「ややそう思う」と回答している回答者

を合わせれば54.1%にのぼり、「そう思わない」と「ややそう思わない」を合わせた26.4%を大きく上回っている。ニート・フリーター層の若者といえども、就職活動をしようとする意欲はあるといえる。また、「就職したいと強く思っているか」という質問（就職意志）に対する回答を見れば、「そう思う」と「ややそう思う」は59.7%となり、約6割が就職したいと強く思っている。反対に、「そう思わない」と「ややそう思わない」を合わせても23.6%である。ニートやフリーターととらえられる人でも、就職意志は高いようである。つまり、はたから見れば就職に対する意識が低いように思われるニート・フリーター層の若者であっても、彼ら自身の内面を見れば、就職活動に対する意欲も就職意志もいずれも高い。口先だけで、行動の伴わない意欲だと批判されるかもしれないが、この内面と現実とのギャップが、若者の実態をよく物語っているだろう。

一方、「就職できると思うか」という就職可能性の自己判断を見れば、「そう思う」「ややそう思う」と肯定的にとらえている割合は29.2%に留まり、逆に「そう思わない」「ややそう思わない」と悲観的にとらえている割合が41.7%となっている。このことから、就職したいという意志や就職活動をする意欲はあっても、就職できる可能性はなさそうだと悲観的、現実的に割り切っている姿が窺われる。すなわち、就職可能性について楽観的観測ができないために、気持ちだけが空回りして、実際の就業活動や求職活動に乗り出せず、就職をせずに立ちすくんでしまっている現状がそこにあるように思われる。

ニート・フリーター層の就職可能性に焦点をあて、その影響要因を探索的に確認するために階層的重回帰分析を行った結果が表3である。F値を見ると、すべてのステップにおいて有意な値であったため、ニート・フリーター層の就職可能性を説明するモデルとして妥当であると判断される。デモグラフィック変数ならびに本人が置かれている状況変数のみを投入したステップ1では、生活費の親への依存 ($\beta = .33$) の偏回帰係数のみ有意であった。

職業興味をとらえる5変数を加えたステップ2においては、F値の変化量は有意ではなかった ($\Delta F = 1.87$, $d.f. = 5, 60$, $n.s.$)。職業興味5変数の偏回帰係数 (β 係数) はいずれも有意ではないため、就きたい職業に関する興味の方角を明確化することによって就職可能性が広がるわけでないことがわかる。

安定的愛着、回避的愛着、アンビバレント的愛着の3変数、ならびにモチベーションの強度次元、集中次元、継続次元を示す3変数を加えたステップ3では、F値変化量は有意であった ($\Delta F = 6.21$, $d.f. = 6, 54$, $p < .01$)。 β 係数をみると回避的愛着スタイル ($\beta = .30$, $p < .01$) とモチベーション強度 ($\beta = .45$, $p < .001$) の2変数が有意な値を示した。

最後に、就職の意志によって就職の可能性が高まるかを検討するステップ4では、F値変化量が有意であった ($\Delta F = 5.72$, $d.f. = 1, 53$, $p < .05$)。 β 係数を見ると、ステップ3と同様の傾向性が認められ、回避的愛着スタイル ($\beta = .22$, $p < .05$) とモチベーション強度

表3 就職可能性を従属変数とした階層的重回帰分析の結果

	就職可能性			
	ステップ1	ステップ2	ステップ3	ステップ4
性別ダミー	.22	.07	.16	.17
年齢	-.03	-.02	-.05	-.06
最終学歴	-.11	-.09	-.05	-.05
平均月収	.06	.04	-.07	.01
生活費の親への依存	.33*	.34*	.18	.12
相談者の有無	.21	.19	.11	.13
自然と科学に関する職業興味		-.01	.01	.02
アートと表現に関する職業興味		.21	-.03	.02
スポーツと遊びに関する職業興味		.08	.07	.10
旅と外国に関する職業興味		.00	-.04	-.08
生活と社会に関する職業興味		.15	.16	.04
安定的愛着			.15	.12
回避的愛着			.30**	.22*
アンビバレント的愛着			-.01	.06
モチベーション強度			.45***	.52***
モチベーション集中			-.01	.00
モチベーション継続			.00	-.03
就職意志				.27*
<i>R</i>	.45	.55	.77	.79
<i>R</i> ²	.20	.31	.59	.63
<i>F</i> 値	2.69*	2.41*	4.57**	5.01**
自由度	6 ; 65	11 ; 60	17 ; 54	18 ; 53
<i>F</i> 値変化量(ΔF)		1.87	6.21**	5.72*
自由度		5 ; 60	6 ; 54	1 ; 53

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

($\beta = .52$, $p < .001$) の2変数が有意な β 係数を示した。また、就職意志の β 係数は有意であり ($\beta = .27$, $p < .05$)、意志によって可能性が高まることが明らかになった。

6 考 察

本研究では、近年注目を集めているニートやフリーター層を構成している16歳から34歳までの若者を対象にして、彼らがなぜ就職をしないのかについて、その就業意識と規定要因を検討した。

その結果からいえることは、ニートやフリーター層の若者は就職に対する意識が低いとされているが、その通念が幻想であるということである。多くのニートやフリーターは就職したいと考えており、就職活動への意欲も高い。その点からすれば、就職に対する意識だけは高いのである。本調査の結果でも、ニート・フリーター層を構成する対象者の約6割が、就職意志に関して肯定的回答をしており、また、就職活動を行いたいという前向きな意識を

もつ人は半数を超えている。その一方で、無業期間の平均は26.9ヶ月に達し、2年以上も有効な就労活動を行えていない。では、就職したいと思っているのに、なぜ就職しないのか。それには、就職できる可能性に関する悲観的予測が作用しているように思われる。つまり、就職はしたいのだが、スキルや経験、人間関係の構築など、就職に必要な要件を自らが保持していないから可能性がないと思い込んで、諦めてしまっている状況が浮かび上がってくるのである。

若者が感じる主観的就職可能性が鍵を握っているとすれば、そこで出される疑問は、何が主観的可能性を規定しているかという問題である。就職可能性について実施した重回帰分析の結果では、モチベーションの強度と回避的愛着スタイル、就職意志が就職可能性を規定している。モチベーションの強度からすると、過去に仕事や学業で達成感を感じたり、仕事や勉強でよい経験をもったことがあれば、仕事でがんばることができ、就職できそうという主観的可能性が高まっていく。が、仕事に気が散らないで集中できること（集中）や、コツコツ仕事を続けることができること（継続）という他のモチベーション次元は、就職可能性に有意に関連しなかった。モチベーションの集中次元と継続次元が、一度雇用された後に仕事を持続的に遂行していくための大切な条件であるとすれば、モチベーションの強度——それまでの職務上、学業面でのよい経験から仕事に前向きになれること——は、新たな職場に探索的に乗り出していくために、若者に必要なエネルギーなのかもしれない。

愛着次元についてみれば、回避的愛着が就職可能性に正の影響をもっていた。人間関係が不得手であるために独立心をもつことが、就職可能性を高めることは一見矛盾する印象を受ける。信頼関係や良好な人間関係を結ぶことが不得手な人が、ニート・フリーター層には多いであろうことは想像に難くない。しかし、その人間関係回避の傾向が、逆に、他者への依存や依頼心を低下させ、独力で就職への道を模索し、主観的な就職可能性を高めていくと解釈できるだろう。とはいえ、59.7%の対象者が経済的に親に依存していると回答している状況からすれば、経済的依存と心理的依存とが別種であることを指摘しなければならない。

健全な人間関係や信頼関係を築くことのできる安定的愛着スタイルをとる人は、求職中においても周りからのサポートを得やすいだろうし、職に就いた後も職場にうまく溶け込めるため、直感的には就職可能性と結びつくと考えられる。にもかかわらず、有意な結果は見出されなかった。その大きな理由としては、安定的愛着を示している対象者の少なさである。安定的愛着について見れば、対象者のなかでもっとも多かったのが、「すぐに人と親しくはなれない」「人に好かれやすいとは思わない」という安定的愛着の程度の低い回答であるため、ニート・フリーター層が、そもそも人間関係を築くことが不得手であるという前提で考えていかなければならないのだろう。また、人と交わりたいのだが人間関係が不安というアンビバレントな愛着は、就職の可能性に影響しなかった。

そして何より、就職意志の強さが就職可能性を左右する影響力は有意に高いものであった。就職可能性に関する楽観的観測は、就職したいという意志の強さによる。その意味では、就職できるかどうかは働く意志の問題であるともいえるだろう。

ニート・フリーター層が労働力として社会参加を行っていくためには、そもそものワーク・モチベーションの強度を高めていく必要がある。そのためには、アルバイト経験、インターンシップ経験、勉学を通じて、働くことがよい感情に結びつく体験をもたせ、仕事に前向きな姿勢を醸成していく必要があるだろう。仕事を楽しめとか、仕事でうれしいことがあったという体験こそが、職業生活を営むための基礎訓練である。また、職場で他者と信頼ある深い人間関係を取り結ぶために、実社会に出る前に、親や恋人、友人、教師などの周囲の人々と健全な愛着関係を築くことも大切になるだろう。残念ながら、ニート・フリーター層では安定的愛着のスタイルを保つ若者は少なく、人間関係が苦手なゆえにそれを回避し、引きこもってしまうような傾向が見られる。しかし、仕事を得ようと思えば、職場の中で孤立して、人間関係を構築しないで済むことはほとんどないだろう。人間関係をうまく構築することができなければ、仕事を見つけ働き続けることは難しいといわざるをえない。だから、健全な人間関係を構築していくベースとして、自分の周りの重要な他者との間に、信頼豊かな、愛情ある愛着関係を形成することが大切である。互いの信頼感があるがゆえに、論争や葛藤があっても、簡単には瓦解しない愛着関係をもつ必要がある。愛着関係の構築は、教科書や学校、塾などで教えることができない体験であるため、簡単な処方箋であるとはいえないが、この根本的問題に目をつむっておいて、雇用セーフティーネットにかかわる職業訓練や情報提供などの対策を打ったとしても、ニート・フリーター問題の解決に大きな期待はもてないのではなかろうか。

参 考 文 献

- Bowlby, J. (1968) *Attachment and loss, vol. 1: Attachment*. New York: Basic Books. (黒田実郎・大羽葵・岡田洋子・黒田聖一訳『母子関係の理論 I 愛着行動 (新版)』岩崎学術出版社, 1991)
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., III, & Weick, K. E. (1970) *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Franken, R. E. (2002) *Human motivation (5th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987) "Romantic love conceptualized as an attachment process." *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511-524.
- Kanfer, R. (1991) "Motivation theory and industrial and organizational psychology." In: M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, 2nd ed., vol. 1*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 75-170.
- Nicholson, N. (1998) *Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior*. Blackwell.
- OECD (2000) *From initial education to working life: Making transition work*, Paris: OECD.

- Pinder, C. C. (1984) *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Ryan, P. (1999) *School-to-work transition twenty years on: Issues, evidence and conundrums in OECD, preparing youth for the 21st century: The transition from education to the labour market*. Paris: OECD. 437-458.
- Seligman, M. E. P. (1990) *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1975) *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- 大久保幸夫 (2002) 『新卒無業』東洋経済新報社.
- 大里大助・関口倫紀 (2005) 「若年者の労働問題とキャリア・カウンセリング」『大阪経大論集』56(2), 191-270.
- 玄田有史・曲沼美恵 (2004) 『ニート：フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬社.
- 厚生労働省 (2002) 『雇用動向調査』厚生労働省.
- 厚生労働省 (2003) 『新規卒者の離職状況2003年版』厚生労働省.
- 厚生労働省 (2004) 『平成16年版労働経済白書』厚生労働省.
- 厚生労働省 (2005) 『平成17年版労働経済白書』厚生労働省.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2005) 『一般人口統計』国立社会保障・人口問題研究所.
- 小杉礼子 (2003) 『自由の代償/フリーター』日本労働研究機構.
- 清水弘司 (1979) 「大学生における性の発達と依存対象について」『心理学研究』50, 265-272.
- 総務省統計局 (2003) 『平成14年就業構造基本調査』総務省統計局.
- 総務省統計局 (2005) 『労働力調査』総務省統計局.
- 高橋恵子 (1968) 「依存性の研究 I : 大学生女子の依存性」『教育心理学研究』16, 7-16.
- 詫摩武俊・戸田弘二 (1988) 「愛着理論からみた青年の対人態度」『人文学報』196, 1-16.
- 戸田弘二・松井豊 (1985) 「大学生の愛着構造と異性交際」『心理学研究』56, 288-291.
- 内閣府 (2003) 『国民生活白書』ぎょうせい.
- 内閣府 (2005) 『若年無業者に関する調査 (中間報告)』内閣府.
- 野中郁次郎・加護野忠男・小松陽一・奥村昭博・坂下昭宣 (1978) 『組織現象の理論と測定』千倉書房.
- 村上龍 (2003) 『13歳のハローワーク』幻冬舎.
- リクルート・ワークス研究所 (2002) 『若年のキャリア支援に関する10の提言：失業・無業を超えて』リクルート・ワークス研究所.