

はじめに

このレポートでは日本の若年層が抱える問題や年齢ごとの自殺率、学生からのステップアップの際に直面する就活、それを乗り越えた後の職場での〇〇ハラスメントや賃金の格差、鬱や過労死などを取り扱っていく。これからの日本を背負っていくはずの若者がなぜ命を諦めてしまうのか、平成と令和での若年層の家族や友達同士の関わり方、就職についての考え方の違いなどについても紐解いていきたい。

1. 不登校の年推移とその原因について

まずは学生時代に必ず 1 人はいたと言っても過言ではない不登校についてである。多くの人のイメージは「風邪でもないのに休む人、勉強についていけないから来ない人、家庭環境が悪くて行けない人」というものが多いだろう。ここでは大きく 2 つの統計データを扱い不登校のきっかけや原因を見ていく。

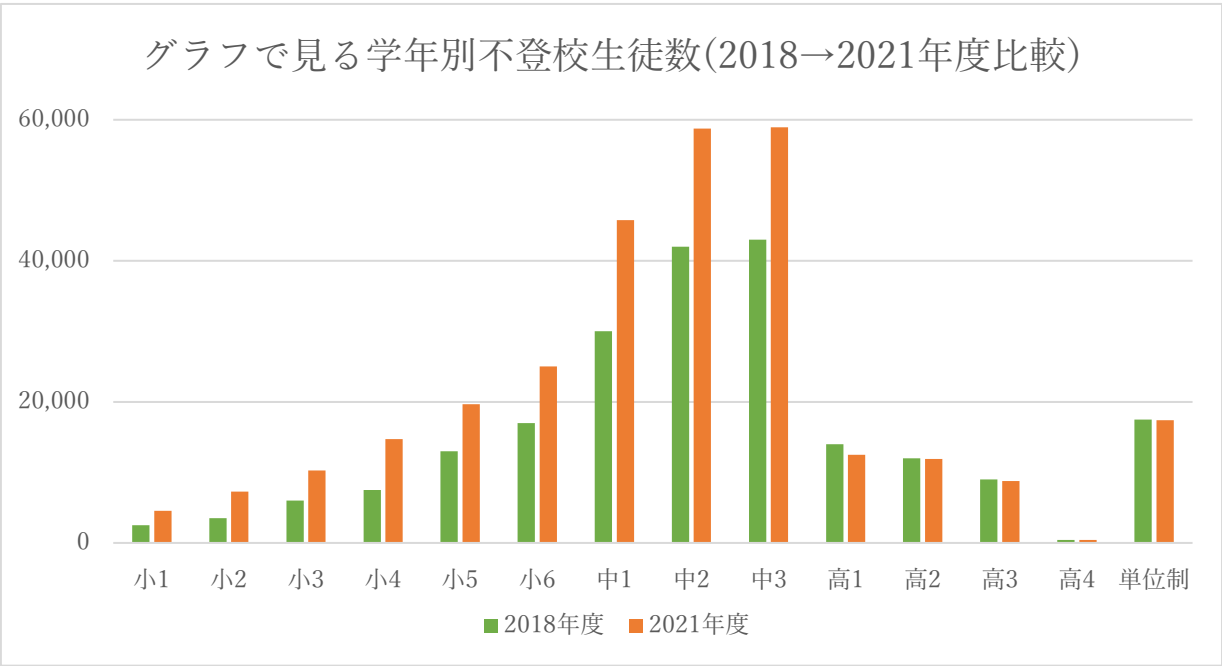
そもそも不登校の生徒というのは全体的に何人ほどいるのだろうか。文部科学省が算出したデータから見ていく。

不登校生徒数 (2021 年度)			
学校	生徒数	不登校割合数	前年度
小学校	6,262,256 人	81,498 人	128.65%
		1.30%	
中学校	3,266,896 人	163,442 人	123.10%
		5.00%	
高校	3,014,194 人	50,985 人	118.43%
		1.69%	

コロナが直撃したのもあるが、前年比ですべての過程で不登校生が大きく増加しているのがわかる。中学校は生徒数に対する割合が 5%と突き抜けている。中学校の不登校生徒の割合に対して高校では割合でみると減っている。理由としては中学校で不登校となった生徒が進学しない、通信制高校など新しい通学方法を見つけるなどして、徐々に登校を再開する生徒が増えるためと考えられる。ただ、小学生の不登校は 2020 年度の 118%増に続き、2021 年度も昨対比 128%と急増している。これは経験談にはなるが、小学校というのは 6 年間入れ替わりがないこともあり人間関係の変化がとても少ない。言い方は悪いが、一度いじめられたことがある、いじめまではいかずとも嫌がらせを受けてしまうと、それが数年続いてしまう。小学生も高学年になるとこのまま学校で嫌がらせを受けるくらいなら、学校に行かなくても卒業できるし…と考え、不登校になる生徒もいるのではないかと思う。

続いて、学年別の不登校生徒数と 2018 年度と 2021 年度を比較したグラフを見ていく。

学年別不登校生徒数（2021 年度）							
学校	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年 (単位制)	6 年	合計
小学校	4,534	7,269	10,289	14,712	19,690	25,004	81,498 人
中学校	45,778	58,740	58,924	—	—	—	163,442 人
高校	12,474	11,887	8,764	440	17,420	—	50,985 人



不登校の生徒数は小学校から中学校までは学年が進むにつれて増加していき、中学 2 年生・3 年生が最多となっている。一方高校では不登校になった生徒は中途退学や留年するケースが増えるせい、学年が進むにつれて減少するという傾向にあるようだ。私が中学生時代も 1 年生の時は来ていたが、2 年生になると少し不登校の数が目立ち 3 年生になると各クラス（全 5 クラス）に 2 名は不登校の生徒がいた思い出がある。中学生は多感な時期でもあり、クラスメイトからの目や少しいじられただけでも心に傷を負う生徒が増えることも推測される。

ここまで生徒数の面から不登校の内情というものを見てきたが、続いて不登校になったきっかけを見ていく。きっかけとして「学校に係る状況」、「家庭に係る状況」、「本人に係る状況」の 3 つにわけていく。

1 つ目に、学校に係る状況として特に思い浮かぶのはいじめだが、小中高どこも割合的には 0.3%のみだ。しかし、いじめを除く友人関係をめぐる問題がきっかけだと答えた生徒の割合は小学校では 6.1%、中学校では 11.5%、高校では 9.1%となっている。中学生ではほ

とんどの学校が近隣の小学校の生徒が 1 か所に集まり、新たな人間関係が生まれやすい。しかし、そう全員が人間関係を築きやすいというわけでもない。この頃には友達同士の好きなものが違う、話し方が好きじゃないなどそんな理由で?!と驚くようなきっかけでいわゆる「ハブられる」のを何度も見てきた。一度波長があれば友達になるが、その分脆いというのもあるのかもしれない。そして高校でこの次に多かったきっかけが「入学、転編入学、進級時の不適応」の 9.4%である。これは理由として中学校までは義務教育のため、とりあえず行けばいいとなるが高校となるとほとんどの学校でオープンスクールや受験が必須となる。そこで今まで通り受ければどこでもいい、と考えていると入学後の授業のスピード感や雰囲気合わずに不登校になることが考えられる。そのほかの理由で割合が多いのは学業不振という学生ならではの理由だ。

2 つ目に、家庭に係る状況として特に多いのが親子の関わり方である。小学校ではなんと 13.2%と二桁にのった。小学校低学年ではそこまでだが、多いのは高学年だろう。中学受験するかしないか、反抗期が来た、性格が合わない、素行不良が出てきたなど様々な原因が予測される。最近聞く言葉で教育虐待というものがある。これは親が学歴を気にするあまり、子どもに勉強を強要する。それだけならいいのだが、エスカレートすると交友関係への制限、テレビなどの娯楽禁止、点数が悪いと食事抜きなど虐待行為にはしる。これがわかりにくい原因として、周りからは教育熱心な家庭だとしか見えないのだ。睡眠時間が少なくなると洗脳状態になりやすい、勉強のせいで親がやっていることが正解なのか、自分のためになっているのかわからなくなってしまう。このような理由から不登校のきっかけになることもあるのではないかと思う。

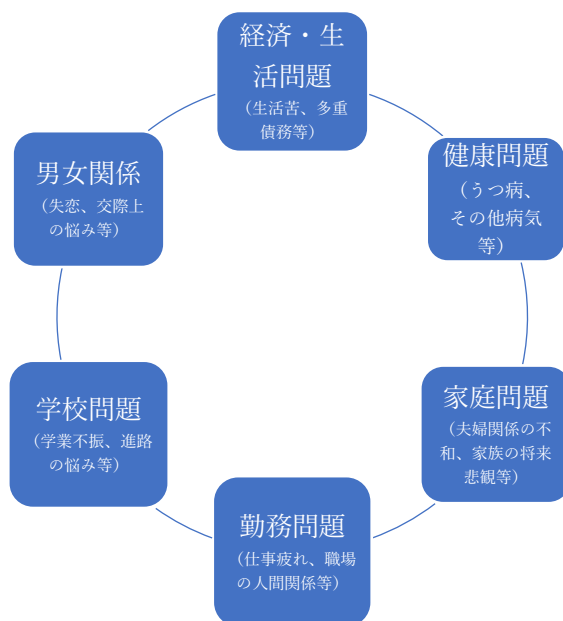
3 つ目に本人に係る状況として挙げられるのは生活リズムの乱れ、あそび、非行と無気力、不安である。どちらの理由も二桁越えの理由だが無気力、不安に関しては小中が約 50%、高校が約 40%である。特に生活リズムの乱れ、無気力、不安に関しては自律神経失調症も原因ではないかと考えられている。自律神経の乱れといえはストレス社会を生きる大人の症状だと思われがちだが、最近では子どもにも起こるといふ。自律神経とは自分の意識とは無関係に体の機能を調整する神経のことで、車で例えると交感神経をアクセル、副交感神経をブレーキとしてバランスをとり、健康を保つというものだ。子どもの自律神経を乱す要因は 2 つあり、生活リズムの乱れとアクセルとブレーキの同時併用というものがある。生活リズムの乱れはスマホが普及したことで SNS が活発になり、今まで家族でテレビをみていたのが一人でずっとみられるようになってしまった。これにより、就寝の準備が完了しても SNS や YouTube の影響で再度目がさえて寝るのが遅くなり、単純に睡眠時間が減ったり寝つきが悪くなったりする。また、アクセルとブレーキの同時併用とは交感神経と副交感神経の切り替えが上手くいかなくなっている状態だ。学校でのいじめや、家庭で塾や習い事に関してプレッシャーをかけられていて、どこにも逃げ道がなくどうすればいいかわからなくなっている状態の事を指す。例としてこのような行動をあげていることが多い。いつも緊張している、いつも表情がない、急に怒ったり泣いたりするが理由がない、リラックス

スできない（腹痛、不眠など）である。緊張しすぎて心を無にしようすることはあるが、これが常に起きていると考えてもらえればいい。鬱ともよく似た状態だと考える。先述した教育虐待でも同じことが起きているのではないかと考える。

2. 日本人の自殺率の高さについて

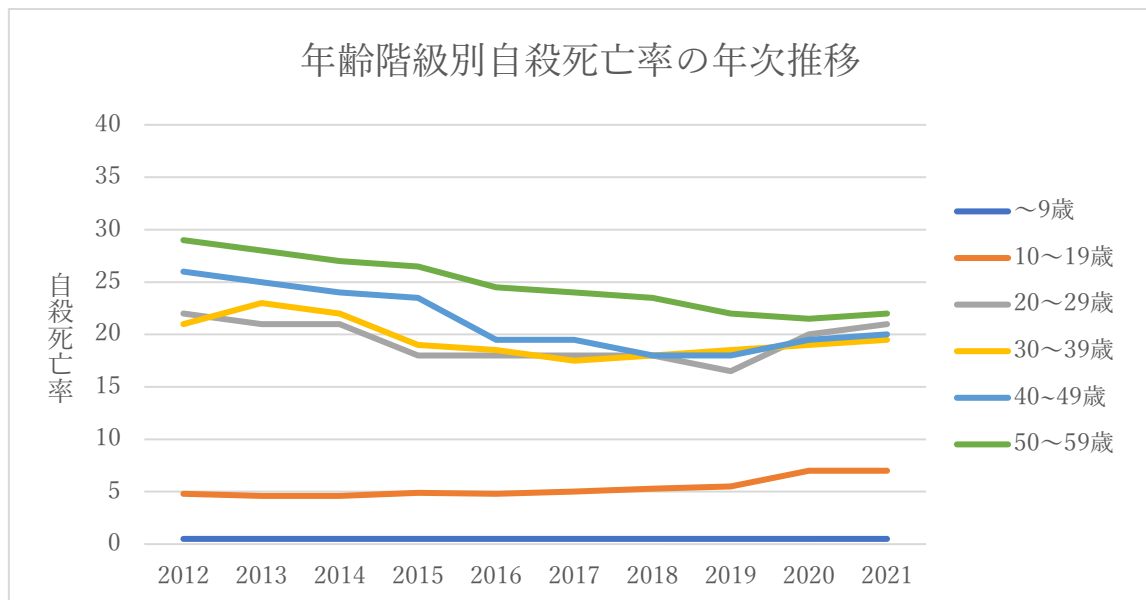
「日本人は真面目」、世界からの評価はほとんどがこれだろう。しかし、同じ日本人からすれば真面目「すぎる」ともいえる。授業は学校で受けるもの、仕事は会社で受けるもの、このような価値観で生きてきたが、コロナ禍で 180 度変わった。授業はオンライン、仕事はテレワークなど自宅でもできることが大きく増えた。一部業種では在宅では賄えない仕事もあるが、多くの企業ではテレワークに移行した。ただ一日中室内に 1 人での生活は精神的なストレスがとても大きい。日光不足というのも人間の体には悪影響であるうえ、一人でいろいろ考えこみすぎて自ら…という話もここ数年よく聞く話だ。いわゆる外出自粛で特にストレスが大きかったのが若年層だ。学校にも行けない、友達と遊びにも行けない、行事もほとんどない、周囲との繋がりを断たれてしまいストレスの発散が難しくなる人が多いようだ。2022 年 6 月時点ではコロナ禍により国内で増加した自殺者は約 8 千人に上った。この中で特に最多だったのが 20 代女性で、19 歳以下の女性も比較的多かった。理由として男性よりも非正規雇用が多く、経済的な影響を受けやすく若者の方が行動制限等で孤独に追い込まれている可能性が高いことである。

上記では主に経済的な理由により自殺を選んでしまう人が多いことはわかるがほかにはどのような理由があるのか、厚生労働省の記事よりデータを見てみる。



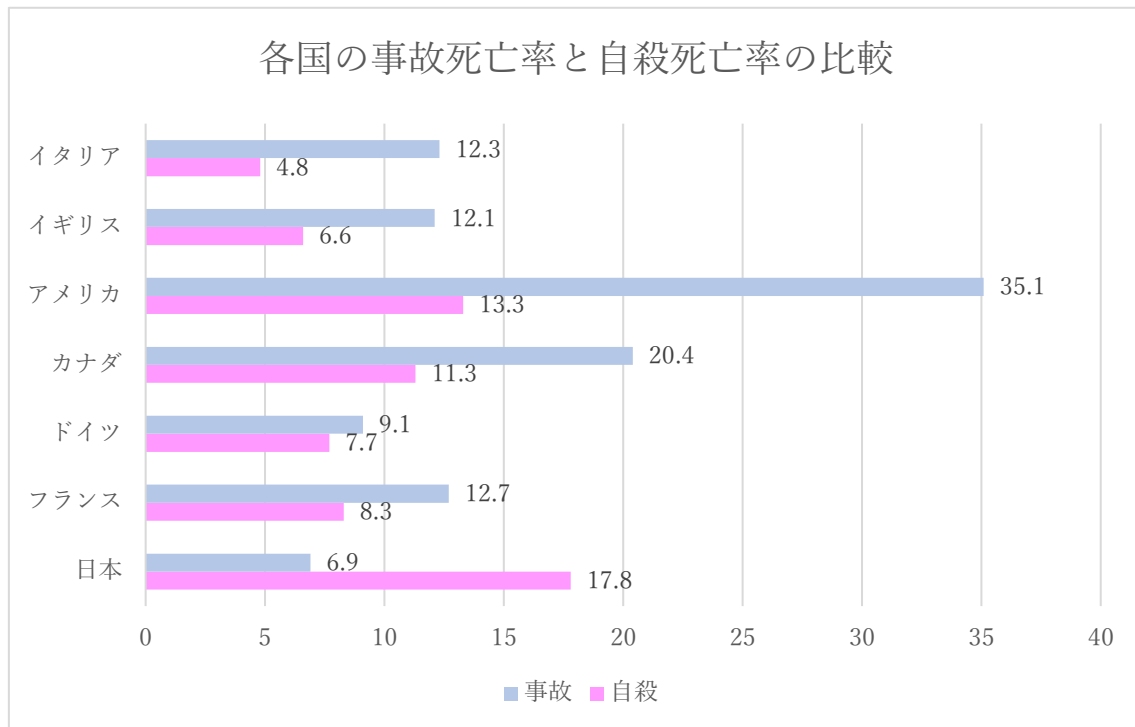
このグラフは自殺の原因・背景に関するものである。それぞれが単独で理由となる場合もあるが、多くは多様かつ複合的な原因及び背景があり、これらの要因が連鎖しているというものだ。令和3年は令和2年と比較して、経済・生活問題、家庭問題、勤務問題が増加したそう。コロナ禍から徐々に脱出とはいえ、まだまだ将来への不安が大きくなって売上減少によりバイトなどの契約が切られるなど生きていく上での多くの問題が人々の心の中に渦巻いているようだ。いわゆる負のスパイラルを可視化したグラフであり、負のループに陥ったときにこの6つの問題のうちのいくつかに当てはまったときに自殺という選択をしてしまうのではないかと考えられる。

続いて年齢別の自殺死亡率の推移を見ていく。元のデータでは80歳以上まで含まれているが、少々見にくい部分もあるので70歳未満までで見ていく。なお年号と総数は省いている。



これでもまだ少し見にくく感じるが、注目はやはり2020年から2021年にかけての部分だ。10～19歳、20～29歳のグラフが特に急増しているのが良く分かる。50歳台は元々が高かったが、20～29歳のグラフが追いついた状態だ。これからの日本を担っていく若年層が早い段階で将来への不安や家庭環境、人間関係で自殺を選んでしまうもしくは自暴自棄になってODや非行に走ってしまうのかもしれない。

ここで気になったのが海外における自殺率がどうかである。あまり海外で自殺する人が～というのはそこまで聞かない。実際にグラフで見ていこうと思う。グラフの内容は15～34歳の事故死亡率と自殺死亡率を日本も含めた7か国の比較である。



この表を見ると明らかに飛び出ているところはいくつかある。「アメリカの事故率」と「カナダの事故率」、「日本の自殺率」の高さだ。先進国といわれる 7 か国の中で自殺率が 2 割近くいっているのは日本だけである。アメリカとカナダの事故率の高さはなんとなくイメージはつく、動画サイトなどで流れてくる事故動画も海外ナンバーのものが多い。なぜ日本が自殺率は高いのか。やはり最初に述べた「真面目過ぎる」という部分だろう。うつ病の増加、日本人の内向的な国民性、人生の主軸が仕事（いわゆる“働きすぎ”）にありワークライフバランスが崩れている事、個々が自身の幸福を追求した生き方をしづらい社会の空気、寿命の延伸による将来への経済的不安などが指摘されている。仕事が忙しいから休みが休みじゃない、仕事を休めないから結婚、出産を諦める、有給でリフレッシュすることすら憚られるなど強すぎる同調性というものが生きづらさを高めているのではと考える。

3. 就職活動のストレスについて

人生の一番のターニングポイントといっても過言ではないのが、就職である。ほとんどの人が親元を離れて一人暮らしを始めることもあり、一人で生きていくために稼ぐというのを実感するだろう。では、日本の就職活動というのは実際どうなのか。実をいうと私は 2020 年のコロナ真っ只中で就活をしたため、会社に行って面接をしたことが 1 回しかない。むしろ「内定取り消し」という恐ろしい言葉も飛び出てきたこともある。しかし、海外では就活に対しての考え方が大きく違うみたいだ。就活のストレスというのがどういった面ででくるのか、海外とどのように違うのか考えていきたい。

まず日本の就活について考えていく。日本の就活において一番の特徴は「新卒一括採用」

であることだ。新卒一括採用とは、ある時期を境目に就活が一斉にスタートするというものであり、日本では現在3月に情報解禁、6月から順次面接がスタートするというのが主なスケジュールだ。面接が6月解禁になるのは経団連の指針を守る企業であり、実際には6月以前から選考はスタートし、内定を出す企業も多い。私も初めて面接を受けたのが2020年の緊急事態宣言が初めて出たころだったため、4月くらいだった記憶がある。面接はフライングするところもあるが、就活としては3月まで選考を待つという企業がほとんどである。

次の特徴として協調性を重視するということが上げられる。仕事の取り組み方は個人や企業によって違うが、日本企業の多くはチームプレーを大切にしている。人との繋がりを重要視し、チームで仕事を進めることに価値を見出す傾向にあるため、協力できる人でないと評価されにくいとされている。外資系の企業では多様性を求める会社が多いが、日本の多くの企業ではまだまだ協調性が重視される傾向にあると考えられる。もちろん協調性も大事だがそれが同調圧力になりかねないという怖さも秘めている。また協調性といえば聞こえはよいが、個性を潰しかねないため表裏一体の側面を持っている。

最後の特徴として、ポテンシャル採用というのがある。これは就職後の成長力を見越して採用が決定するというものだ。就職時の能力はそれほど重要視されず、仕事をしながら大きく成長できることや将来的に企業に貢献できることが重要とされていて、世界的に見ても異例で日本ならではの特徴のようだ。ポテンシャル重視の採用のため、極端に言えば現時点での実力がなくても採用されることは可能だ。もちろん将来的な成長を感じ取ってもらうためには選考でのアピールや現時点でも多少の能力、知識が必要な場合もあるがハードルは比較的低めであると考えられる。つまり、誰でも大企業に就職できる可能性は秘めており、自由に就職先を選びやすいというのが日本の就活ならではの特徴である。こうはいつでもいわゆる学歴フィルターというのがあったとも聞かすが、どこがポテンシャル採用なんだと言いたくもなる。だがやはり企業としても聞いたことない大学名よりも誰が聞いてもわかるような大学名の学生を採用したくなるのだろう。理想と現実は難しいようだ。

では、ここで軽く海外の就活について触れておく。一言でいえば海外の就職は自分の実力次第というものだ。そもそも雇用形態が違い、日本では新卒採用で大量に人材を募集し、会社にあう人材を一気に入社させるというものだ。入社後に研修を行い、一人前になるようにしっかり育成してくれる。しかし、日本以外の多くの国では成果主義を採用しており給与の金額は仕事の評価に直結する。さらに年功序列などでもないため、年を取るだけで給与が上がるという事もない。逆にいうと仕事ができずにただ年を取っただけのような社員は給与が減額になってしまう、とても厳しい制度ともいえる。

さらに海外では「新卒」という概念すらない。「出る杭は打たれる」文化の日本と違い、「出なければ見てもくれない」ともいえる。個性が無ければ採用もされない。日本の就活では面接では個性を出して、仕事では個性を無くす…という嫌な風潮があるが海外では個性を出し続けていく必要がある。また、海外の就活では個人のタイミングで就活をスタートすることが多く、リクルートスーツを着る必要もない。日本では自分の専攻とは全く関係ない

職種を選んでも研修などでサポートしてくれるが、海外ではスキルのない人間を採用することはほとんどない。大学時の専攻に沿った職業に就くかインターンなどで実力をつけてから就職することになる。新人を育てるというよりも高いスキルを持っている人を採用する傾向にあるようだ。

また、日本では大学在学中から就活を始めるが大学卒業後に就活が始まる国もある。特徴的な 4 国を例に出す。

アメリカ	新卒採用×、学生時代の就活×、インターンと人脈が大事。
スペイン	新卒採用×、むしろ新卒者に厳しい、資格や専門分野を学んでからが多い。
香港	即戦力大事、社会経験が無いと不利、人脈を使い紹介してもらう。
ベトナム	新卒採用×、外資系企業が多いので英語のスキルが大事。

このようにやはり新卒に対して価値を見出していない国がほとんどである。新人だから大切に育てようではなく、教育するコストがもったいないから第一線で働けるようにしておいてくれといったものだ。お金をもらいながら勉強をするという日本の新卒と、企業のために先に自分で勉強してこいという海外の国の考え方の違いがとても大きく出ている。

このように比べてみて、やはり日本における就活のストレスというのはとても大きいのではないと思う。自分が頑張れば頑張るほど評価が上がる海外とは違い、「新卒という大事なブランドを無くさないため」に就活をするという事になっている。上手く就職できずに就職浪人をしているといったらなぜか変な目で見られる、もったいないと言われてしまう。様々なプレッシャーを抱えながら就活をしている学生の心労は計り知れないものになっているだろう。また、私の両親が特にそうだったのが「大企業に入れば将来安泰」というものだ。終身雇用もなければ年功序列もほとんどなく、年金すら払われるのか不透明なこの時代に大企業なら安心とは考えられない。このように世代間の考え方も就活生を苦しめる原因ではないかと考える。

4. 就職後に退職する変化割合

もれなく私のことだ（新卒入社して 3 年持たずに退職）。私の後輩ですら 7 ヶ月で退職してしまった。もちろん各々考え方はあるが、なぜ新卒がすぐ辞めてしまうのか。統計でみると新入社員の 1 割は半年以内に退職してしまうことが分かっている。さらに 3 年以内の離職率は高卒で 36.9%、大卒で 31.2%である。せっかく就活して入社した会社を 1 年未満で退職してしまうのか。一番多い理由が「人間関係の悪さ」である。私の退職理由もこれだ。次いで長時間労働・休日の不満、仕事内容が合わない、求人内容と違うなど様々な理由がある。この人間関係の悪さというのはいじめやハラスメント、上司や同僚と上手くなじめないなどだ。新入社員の頃は仕事のやり方などで先輩や上司が忙しそうにしていたから聞けずに疎外感を感じて退職を選択することがあるようだ。またいわゆるお局様との関係性もあるだろう。若くてフレッシュな新入社員と、仕事出来る（？）と鼻高々なお局様、仕事が取られそう、みんなの興味が社員にいつてしまうと目の敵にしてくることもあるのではな

いか（というよりもあった）。そのお局様からの視線や圧に耐えかねて退職をする社員もいるのではないかと考えられる。

長時間労働・休日の不満に関しては残業続きの体調不良、残業代の未払い、休みが取れないなど労働環境に関する不満が多いようだ。HP や面接時に残業はほとんどないと言われていたのに部署によって偏りがあることや、残業代もほとんど出ないしサービス残業もあるなど様々な要因が考えられる。これは上司ですら捌ききれないほど業務量が増加していて末端の社員にしわ寄せが来たことで結果多忙により体調を崩すということもあるだろう。休日も完全な休みではなく、持ち帰ってこっそり仕事を進めたりいつ会社から連絡が来るかわからないから予定を入れられないなど、気を配りすぎた結果精神面に不調が出て退職してしまうのだろう。

そして仕事内容が自分に合っていないというのは私の周りでも本当に多いように感じている。いわゆる「業務とのミスマッチ」だ。やはり HP やインターンシップ、採用面接だけでは業務のことは全てわからない。実は営業ノルマがとても厳しい、配属先が希望通りに通らなかった、数字のみで過程を評価してくれないなど実際に業務に携わってから感じる差に自信を無くして退職を検討すると考えられる。接客は苦手だけど

参考文献

通信制高校ナビ(2022)

<https://www.tsuushinsei-navi.com/futoukou/toukei.php>

イマドキの子ども悩ます「自律神経の乱れ」の問題

<https://toyokeizai.net/articles/-/512477>

若者が抱える問題について

2023 年 4 月 2 日 田中夏帆

産経新聞 若年層、死因 1 位が「自殺」

<https://www.sankei.com/article/20201028-HGRVRFS5KJLH7DFF7H45PAOWOQ/>

厚生労働省 令和 3 年中における自殺の状況 (2022)

<https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/R04/R3jisatsunoukyou.pdf>

ウーマンズラボ 国際比較で見えてくる、自殺死亡率が高い日本の若者 (2018)

<https://womanslabo.com/world-20181005-1>

日本の就活は特殊なのか | 新卒ならではの特徴や海外の就活との違い (2023)

<https://shukatsu-mirai.com/archives/104120>

海外で就活するために必要な事 | 日本との違いやポイントを紹介 (2023)

<https://shukatsu-mirai.com/archives/13721>

新入社員が辞める理由ベスト 10！早期離職 3 つの兆候とは？！ (2022)

<https://kigyolog.com/article.php?id=1620>