

第一部 「初めての正社員勤務先」を離職した若者の特徴

第1章 個人属性と入職までのキャリア

本調査の目的の一つは、初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）におけるどのような経験が、若者の離職と関連しているのか明らかにすることにある。一方で、入職前の行動や経験が後の離職傾向に影響を及ぼす可能性もある。例えば中途退学の経験が後のキャリアを不安定にさせることが先行研究で明らかにされている（JILPT 2015a）。また在学中に経験した職業経験やキャリア教育、就職活動の進め方、離学（卒業・中退）から入職までの経緯によって、本人の希望にあう（したがって後の離職を招きにくい）就職が実現できる可能性が異なることは大いに考えられる。そしてこれらの在学中から入職までの経験の量や内容は最終学歴によっても異なることが予想される。そこで本章では、性別・最終学歴ごとに、「初めての正社員勤務先」を離職した若者（以下「離職者」と略す）と勤め続けている若者（以下「勤続者」と略す）との間で、「初めての正社員勤務先」へ入職する前の経験がどのように異なるのか比較する¹。分析対象は全回答者であり、離職者が2,269人（男性42.0%、女性58.0%）、勤続者が2,927人（男性67.2%、女性32.8%）である²。また、最終学歴ごとの傾向を見る際には、ケース数が少ない短大・高専卒は専修学校卒と、大学院卒は大学卒と合算した値を示した。

第1節 最終学歴・中退歴・専攻

1. 最終学歴

図表1-1に、性別に勤続者と離職者の最終学歴の分布を示した。なお最終学歴は、中途退学（以下「中退」と略す）者を一つ下位の学校段階卒業者に含めて算出した（高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学卒に含めた）。男女とも、勤続者の方が高学歴に偏っている。男性では、離職者は高校卒と大学卒、勤続者は大学院卒が多い。女性では、離職者は高校卒と専修学校卒、勤続者は大学卒と大学院卒が多い。

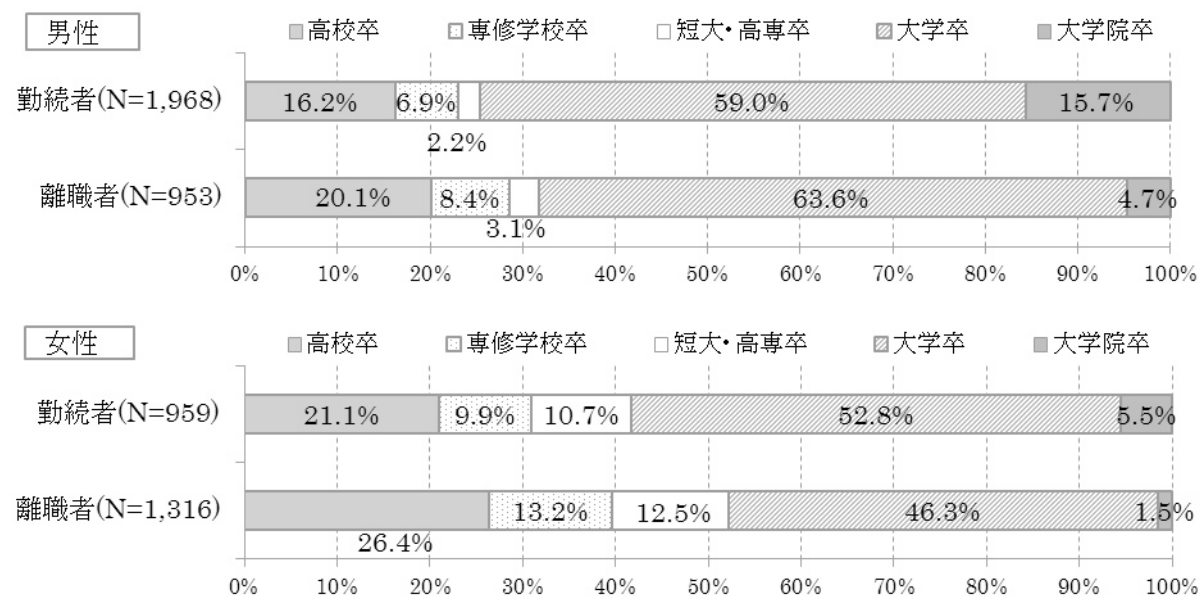
ただし本調査では、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、女性の専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒において年齢が高い層にケース数が偏っている（図表序-2）。学歴が同じならば年齢が高くなるほど「初めての正社員勤務先」に入職してから調査時点までの経過期間が長い人が多くなり、その期間が長いほど同一時期に離学した人に占める離職者の割合も

¹ 学歴別の傾向をみる際には、男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていないことに注意。

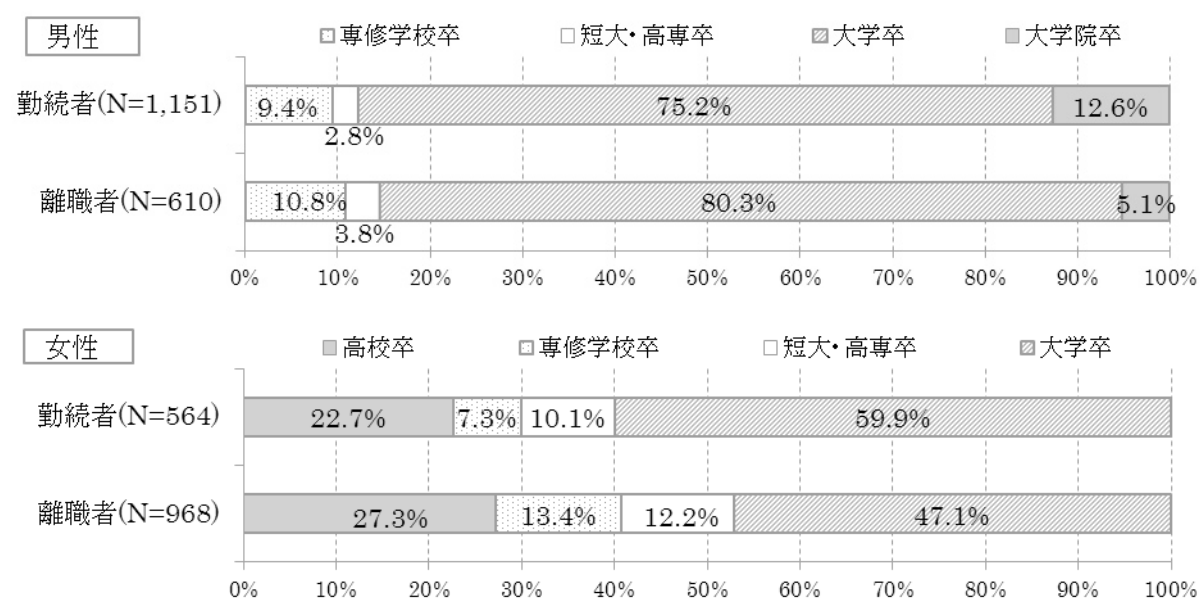
² 離職者には、現在は「初めての正社員勤務先」で正社員以外の労働者として勤務している32人を含む。

高くなるため、上記の年齢が高い層にケース数が偏るカテゴリでは、離職者の割合が実際よりも高く現れている可能性がある。換言すれば、男性離職者に占める高校卒、専修学校卒、短大・高専卒の割合と、女性離職者に占める専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒の割合は、実際には図表1-1で示した値よりも小さい可能性がある。

図表1-1① 最終学歴（性・勤続別）



図表1-1② 最終学歴（性・勤続別 離学から5年以上経過した人）



そこで、全年齢層で回収が不足している男性の高校卒、女性の大学院卒を除き、残りの学歴については回収目標を達成した年齢層（図表序-2参照）に限定した上で、離学から調査

時点までの経過期間が同一（5～9年）の男女の学歴構成を、離職者と勤続者とで比較した（図表1-1②）。その結果、やはり離職者の方が低学歴層に偏ることが明らかになった。

2. 中途退学の経験

中退の経験はその後のキャリアを不安定にさせることが先行研究で明らかにされている。そこで次に、離職者と勤続者とで中退者の割合に違いがあるのか確かめよう。本調査の回答者のうち中退者は5,196人中160人（3.1%）である。

図表1-2 中退経験（性・最後に通った学校種・勤続別）

	高校		専修・短大・高専		大学・大学院		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
最終学歴が卒業	95.1%	95.8%	88.7%	94.7%	96.8%	97.5%	95.5%	97.0%
最終学歴が中退	4.9%	4.2%	11.3%	5.3%	3.2%	2.5%	4.5%	3.0%
N	163	284	124	189	666	1,495	953	1,968
女性								
最終学歴が卒業	96.4%	98.4%	95.8%	94.7%	98.9%	98.4%	97.4%	97.6%
最終学歴が中退	3.6%	1.6%	4.2%	5.3%	1.1%	1.6%	2.6%	2.4%
N	329	185	354	209	633	565	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表1-2は、「初めての正社員勤務先」に入職する前に最後に通った学校種別³ごとに離職者と勤続者に占める中退者の割合を示したものである。女性は全ての学校種において勤続者と離職者との間で中退者の割合に大差がない。男性は専修・短大・高専卒のみ離職者の方が中退者の割合が高い傾向がややみられる。

JILPT（2015a）による厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の2次集計結果から、最終学歴が中退である若者⁴は同じ学校段階の卒業者と比べて、正社員となることそのものが大変困難であることが分かっている。これに対して本研究の分析対象者は全員正社員の経験が1回以上ある人々であり、図表1-2の分析結果は、正社員就職という難関を乗り越えた中退者の割合を示している。それでもなお、男性の専修・短大・高専中退者は「初めての正社員勤務先」での勤続が卒業者より難しい可能性が示唆された。

³ 高等専門学校・短期大学・大学・大学院修士課程を卒業後、専修学校（専門課程）に進学し、その後「初めての正社員勤務先」に入職した場合は、より上位の学歴である高等専門学校・短期大学・大学・大学院修士課程を「最終学歴」としている。

⁴ 分析対象者の年齢は「2012年調査」が20～29歳、「2003年調査」が21～35歳である（JILPT2015a）。

図表 1-3 最後に通った学校での専攻（性・学校種・勤続別 卒業者のみ）

	高校卒				専修学校(専門課程)卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
普通科	45.8%	41.5%	44.5%	41.2%	工業関係	23.8%	31.1%	2.9%	2.1%
工業科	34.2%	40.1%	5.4%	7.7%	農業関係	1.3%	0.7%	0.6%	
商業科	6.5%	7.0%	30.6%	36.3%	医療関係	23.8%	17.0%	29.3%	47.4%
総合学科	4.5%	4.8%	7.9%	6.6%	衛生関係	6.3%	3.0%	19.5%	6.3%
農業学科	6.5%	4.0%	1.9%	2.7%	教育・社会福祉関係	5.0%	10.4%	6.3%	6.3%
看護・福祉学科		0.4%	3.5%	1.1%	商業実務関係	17.5%	12.6%	10.9%	12.6%
家庭学科	1.3%	0.4%	4.7%	3.8%	服飾・家政関係	2.5%	4.4%	9.2%	4.2%
その他	1.3%	1.8%	1.6%	0.5%	文化・教養関係	20.0%	20.7%	21.3%	21.1%
N	155	272	317	182	N	80	135	174	95

	高等専門学校卒				短期大学卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
機械、材料系	13.3%	35.5%			人文	6.7%	14.8%	7.4%	
電気、電子系	20.0%	22.6%	—	—	社会	20.0%	7.7%	14.2%	22.3%
情報系	46.7%	12.9%	—	—	教養			6.5%	3.2%
化学・生物系		6.5%	—	—	工業	33.3%	38.5%	2.6%	
建設、建築系	13.3%	9.7%	—	—	農業	20.0%			
その他工業	6.7%	9.7%	—	—	医療・保健・看護学		38.5%	9.0%	16.0%
商船		3.2%			家政			22.6%	21.3%
N	15	31	10	9	教育	13.3%	7.7%	27.1%	23.4%

	大学卒				大学院卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
社会科学	49.3%	50.6%	33.7%	34.4%	社会科学	8.9%	6.5%	15.0%	7.5%
人文科学	12.5%	8.1%	28.4%	25.8%	人文科学	4.4%	4.5%		9.4%
教育	2.7%	5.3%	9.2%	7.4%	教育	4.4%	3.9%	5.0%	7.5%
工学	21.8%	23.1%	4.1%	5.4%	工学	53.3%	62.7%	20.0%	34.0%
農学	2.7%	3.4%	2.6%	2.2%	農学	11.1%	6.8%	15.0%	7.5%
理学	3.8%	3.9%	3.5%	4.0%	理学	15.6%	10.1%	20.0%	15.1%
医療、保健、看護	5.8%	4.8%	10.4%	11.7%	医療、保健、看護	2.2%	4.9%	20.0%	11.3%
家政		0.1%	4.0%	4.6%	家政			5.0%	1.9%
芸術	1.2%	0.7%	3.6%	3.8%	芸術		0.3%		5.7%
その他	0.2%	0.1%	0.5%	0.8%	その他		0.3%		
N	600	1,149	606	503	N	45	308	20	53

※度数(N)が10以下のカテゴリは%を「-」で示した

※回答がなかったセルは空欄とした

3. 最終学歴での専攻

教育社会学の分野では、わが国の学校教育の職業的レリバンスが低いことが、若年者の職業への移行過程を困難にさせているのではないかという議論が繰り返されてきた⁵。それでは、比較的安定した正社員という立場で職業へと移行した後の職場への定着に、学校で学んだ内容は影響力を持つのだろうか。この問題を明らかにするためには別途調査を行う必要があるが、本報告では参考までに、最終学歴の学校で学んでいた事柄（＝専攻⁶）と「初めての正社員勤務先」での離職傾向との関連をみてみよう（図表1-3）。なお、専攻を尋ねた設問では「その他」を選択した人が多かったため、自由記述⁷の回答を「学校基本調査」の学科コード表に基づきアフターコーディングした。それでもなおプレコードに配分できなかったケースは「その他」とし、高校はケース数が多い「農業学科」「看護・福祉学科」「家庭学科」を新コードとして追加した。以下では分析結果を最終学歴ごとにみていくが、性別の離職者数・勤続者数が少ない高等専門学校卒女性と短大卒男性については判断を保留する。また中退の効果を除くため、卒業者に限定して分析を行った。

離職者と勤続者とで10ポイント以上の分布差がある専攻をみていこう。高校卒では男女とも学科の分布に差があまりみられない。専修学校卒については男性では該当するものがないが、女性では医療関係⁸（離職者29.3%、勤続者47.4%）と衛生関係⁹（離職者19.5%、勤続者6.3%）で対照的な分布差がみられた。高等専門学校卒の男性では離職者に情報系が多く（33.8ポイント差）、機械材料系が少ない（22.2ポイント差）。短大卒の女性では10ポイント差にはわずかに届かないが、離職者に社会¹⁰と医療・保健・看護学がやや少ない傾向がみられる。大学卒は男女ともあまり差が見られないが、大学院卒では男女とも勤続者に工学専攻者が多い傾向がみられ、女性では14ポイントの差がある。

専修学校や短大卒の女性では医療関連の専攻出身者が、修士修了の女性では工学専攻出身者が離職者に少ないという分析結果は、そもそも働き続けることへの意識が高い女性が、国家資格や学位といった客観的な職業能力の証明を取得し、労働市場に専門・技術職として参入していることを反映しているのかもしれない¹¹。反対に離職者に多い専攻は、それらの専

⁵ 矢野（2001）、本田（2008）、濱中（2013）など。

⁶ 調査票上では、短期大学の専攻のうち「人文」には「文学、史学、哲学、外国語」など、「社会」には「商学、経済学、社会学、心理学、社会福祉、ビジネス」など、「教養」には「国際教養、生活教養、文化教養、情報文化学、現代教養学、生活創造」など、「工業」には「機械、電気、建築、情報」などが含まれる旨の注記を示した。同様に高等専門学校の専攻のうち「その他工業」には「総合、複合等」が、大学・大学院の専攻のうち「社会科学」には「法学、経済学、商学、社会学、福祉」など、「人文科学」には「文学、哲学、史学、心理学、外国語」など、「工学」には「機械、電気、建築、情報」などを含む旨の注記を示した。

⁷ 「その他」を選択した場合、自由記述欄に入力しないと次の設問に移れないよう設定した。

⁸ 看護、歯科衛生、臨床検査、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法など。

⁹ 栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど。

¹⁰ 法学政治学、商学経済学、社会学、社会福祉などの社会事業など

¹¹ 学校基本調査によれば平成27年3月に修士を修了して就職した工学専攻者の92.1%（男子92.6%、女子87.5%）は専門・技術職として就職している。

攻出身者が多く就職する業種の傾向を反映していると考えられる。たとえば、JILPT（2016, p.95）によれば、転職・独立することを望ましいことと考えかつ実際に転職を希望する「ジョブホッパー層」の若者は情報通信業に勤める男性が多い。高等専門学校卒の男性で情報系専攻出身者が離職者に多いことは、学校で学んだ内容そのものの影響というよりむしろ、情報通信業で働く若者の志向性を反映しているのかもしれない。また専修学校卒の女性では衛生関係専攻出身者が離職者に多い。専修学校の衛生関係専攻では、栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど、飲食サービス業・宿泊業や生活関連サービス業・娯楽業で必要とされる技能を学ぶ。これらの業種は新規学卒者の3年以内離職率が高い業種でもある¹²。以上より、学校で学んだ知識や技能は、それ自体がその後の離職／勤続に影響するのではなく、その知識や技能が使われるまでのプロセスを介して離職／勤続に影響を及ぼしていると考えられる。

第2節 学生生活と就職活動

本節では、若年者が「初めての正社員勤務先」に入職する前に経験した学生生活・就職活動と、その後の離職傾向との関係を検討する。本節の分析に用いる設問の多くは本人でなければ回答不能な内容なので、以下では但し書きがない限り「親代理調査」による193ケースを除いた5,003人（離職者2,209人、勤続者2,794人）を分析対象とする。

1. 中学校卒業から最終学歴卒業までの学生生活

本調査では、中学校卒業から最終学歴の学校を卒業するまでに経験した事柄を複数回答で尋ねている。図表1-4は、それら7つの事柄について「経験した」と答えた人の割合を、性別・学歴別¹³に、勤続者・離職者それぞれについて示したものである。これら7つの事柄は、「在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験」についての5項目と、「在学中のトラブル」に関する2項目に分類できる。以下ではそれぞれの項目について「経験した」人の割合を離職者と勤続者との間で比較していこう。

まずは「在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験」について勤続者と離職者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう。まず男性について検討する。専修・短大・高専卒ではほとんど差がないのに対して、高校卒では勤続者の方が全体に就職支援やキャリア教育を受けている傾向がみられ、特に「働くためのルール（労働法など）について学ぶ機会があった」人の割合は8.1ポイント差で勤続者の方が多い。対照的に大学・大学院卒の男性では、離職者の方が「学校の先生・職員や公的機関（ハローワーク等）の職員に、個別に就職活動の相談をした」「就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した」「学

¹² 厚生労働省報道発表資料（平成28年10月25日）「新規学卒者の離職状況（平成25年3月卒業者の状況）」。

¹³ 高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学・大学院卒を含む。

生アルバイトをした」割合がやや高い。次に女性についてみていこう。高校卒では概ね男性とよく似た傾向であるほか、「学生アルバイトをした」割合が離職者でやや高い傾向がみられた。専修・短大・高専卒では「就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した」割合が、大学・大学院卒では「学生アルバイトをした」割合が離職者で高い傾向がみられた。

図表 1-4 中学卒業から最終学歴離学までの経験 (MA, 性・学歴・勤続別)

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	37.8%	39.2%	45.3%	45.1%	38.7%	29.9%	39.3%	32.4%
就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した	19.6%	25.0%	34.0%	34.3%	64.4%	58.2%	53.7%	52.2%
職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した	30.8%	32.1%	47.2%	45.1%	25.3%	26.3%	28.8%	28.8%
働くためのルール(労働法など)について学ぶ機会があった	11.2%	19.3%	15.1%	14.9%	17.2%	14.6%	16.0%	15.1%
学生アルバイトをした	51.0%	48.1%	65.1%	64.0%	79.7%	74.7%	73.4%	70.7%
いじめや嫌がらせを受けた	19.6%	15.1%	6.6%	10.3%	19.7%	11.4%	18.1%	11.7%
不登校になった	11.9%	3.3%	3.8%	3.4%	5.4%	2.2%	6.2%	2.4%
いずれも経験していない	14.7%	14.6%	8.5%	10.9%	5.4%	9.2%	7.2%	10.0%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	47.1%	54.5%	52.1%	47.2%	44.2%	41.1%	47.0%	45.1%
就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した	26.4%	23.0%	37.3%	28.7%	63.8%	60.5%	47.1%	46.4%
職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した	34.5%	39.0%	45.8%	42.7%	33.2%	32.0%	36.7%	35.5%
働くためのルール(労働法など)について学ぶ機会があった	15.8%	18.0%	13.3%	15.7%	11.9%	13.6%	13.3%	14.9%
学生アルバイトをした	66.4%	61.0%	81.9%	77.5%	85.9%	81.2%	79.7%	76.2%
いじめや嫌がらせを受けた	22.1%	13.5%	16.0%	15.2%	15.4%	13.4%	17.3%	13.8%
不登校になった	9.2%	6.5%	6.0%	2.8%	3.2%	3.4%	5.5%	3.9%
いずれも経験していない	7.5%	10.5%	4.8%	6.2%	4.3%	6.3%	5.3%	7.2%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学・大学院卒に含む。

以上の分析結果をどう解釈したらよいだろうか。全体に高等教育修了者では、学校やハローワーク等における個別の相談や就職活動説明会などに参加した経験のある人が、むしろ離職者の方で多い傾向がある。ただし、これらの取り組みが若年者の離職を押し進めていると解釈するべきではない。高等教育修了者の労働市場は自由市場であり、個別の相談や就職説明会などの支援は学校やハローワーク以外にも多様な団体によって多数提供されている。そしてその利用は若年者自身の「任意」による。したがってこれらの支援策の利用は就職活動に「熱心」であることの指標となりえると同時に、就職活動が「難航した」ことの指標ともなりうる(そもそも情報を自力で獲得している人や、就職活動が円滑に進み早期に内定を得た人は、説明会や個別相談などの支援を受ける必要がない)。これに対して新規高卒者に対する就職活動支援は学校主導で行われる。高校卒男性で勤続者の方が「働くためのルール(労働法など)を学ぶ機会があった」割合が高いという分析結果は、高校生が自ら選択して労働法等を学んだと考えるよりも、学校がそうした機会を用意し、その機会を高校生が半ば受動的に享受したと考えるべきだろう。したがってこの分析結果については、労働法等の働いた

めのルールを学校で伝えることが、就職後の安易な離職を防止する可能性を示唆するものと言ってよいだろう。また、「学生アルバイト」を経験した人が離職者に多いことから、学生時代のアルバイト経験が働くことに対する若者の意識を高めて離職を防止するという効果は、本調査からは認められない。

次に、「在学中のトラブル」に関する2項目について勤続者と離職者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう。まず「いじめ・嫌がらせを受けた」は、男性の専修・短大・高専卒を除く全ての性・学歴で離職者の方が経験しており、特に高校卒の女性と大学・大学院卒の男性で顕著な差がある。同様に「不登校」も女性の大学・大学院卒を除く全ての性・学歴で離職者の方が経験しており、特に高校卒の男性で顕著な差がある。

第5章で述べるが、離職者の4人に1人が「人間関係」を理由に離職しており、特に女性や高校卒の男性でその傾向が強い。したがって上記の分析結果は、学生時代に人間関係上のトラブルに見舞われた人や団体生活になじめなかった人が、「初めての正社員勤務先」での職業生活においても人間関係上の困難を抱えやすく、そのことが離職を促している可能性を示唆するものである。またこうした学校生活でのトラブルは、中途退学の要因にもなりえることが指摘されている（JILPT 2015a）。若年者の社会への包摂を促進するためには、在学中からの支援が重要であることが改めて示唆されたといえよう。

2. 「初めての正社員勤務先」に至る就職活動

離職者と勤続者とは、離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの過程はどのように異なるのだろうか。まずは「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況を単一回答で尋ねた結果について、離職者と勤続者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう¹⁴。なお本設問は他の設問との整合性が確認できない9ケースを無効回答として分析対象から除いている。また「親代理調査」による回答も信頼性があると判断し、「親代理調査」によるケースも分析対象としている。

まず明らかなのは、離職したか否かにかかわらず、男女とも新卒時に円滑に正社員として就職できた人（『初めての正社員勤務先』に正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業」と回答した人）が最も多いことである。ただしその割合は高校卒とそれ以上の学歴とで大きく異なり、高校卒では男性が6割、女性が7割であるのに対し、高校以上の学

¹⁴ 本調査ではスクリーニング調査において、高等教育機関（高等専門学校・短期大学・大学・大学院）を卒業後、専修学校（専門課程）に進学した場合は、専修学校ではなくより上位の学歴である上記の高等教育機関を「最終学歴」として答えるよう依頼している。したがって、これらの学び直しを行った人は、専修学校を卒業後1ヶ月以内に「初めての正社員勤務先」に入職したとしても、「最終学歴」卒業から「初めての正社員勤務先」入職までの期間はより長期間になる。また、本調査では「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況として『初めての正社員勤務先』で正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業した」を選択した若者を「新卒者」、それ以外の経緯で「初めての正社員勤務先」に入職した若者を「既卒者」と定義している。

歴では男女とも8割台である。そして男女とも、勤続者と離職者との間で「初めての正社員勤務先」で正社員になった経緯にはあまり差がみられない。唯一、高校卒男性においては、離職者の方が『初めての正社員勤務先』で、正社員以外の労働者として働いていた傾向が高い。

図表1-5 「初めての正社員勤務先」に入職する直前の状況（性・学歴・勤続別）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業	65.6%	69.2%	87.3%	82.1%	85.6%	87.0%	81.7%	83.7%
「初めての正社員勤務先」で、正社員以外の労働者として働いていた	12.5%	4.7%	2.7%	6.7%	3.2%	2.8%	5.0%	3.5%
他の会社で契約社員として働いていた	2.1%	2.5%		5.0%	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%
他の会社で派遣社員として働いていた	3.6%	0.6%	0.9%	0.6%	0.8%	0.5%	1.4%	0.6%
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	6.8%	11.9%	6.4%	4.5%	1.8%	3.2%	3.4%	4.7%
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	1.6%	1.9%			0.5%	0.3%	0.6%	0.5%
もっぱら勉強をしていた	3.6%	5.3%	1.8%	0.6%	2.3%	2.4%	2.5%	2.7%
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	0.5%	0.3%				0.1%	0.1%	0.1%
もっぱら就職活動をしていた	3.1%	2.8%	0.9%	0.6%	3.8%	2.0%	3.4%	2.0%
その他	0.5%	0.6%			0.3%	0.2%	0.3%	0.3%
N	192	318	110	179	651	1,469	953	1,966
女性								
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業	72.3%	69.5%	83.1%	84.3%	89.2%	86.4%	83.2%	82.4%
「初めての正社員勤務先」で、正社員以外の労働者として働いていた	7.5%	5.5%	4.5%	3.0%	2.9%	3.0%	4.5%	3.6%
他の会社で契約社員として働いていた	1.7%	3.0%	3.3%	3.5%	1.4%	2.2%	2.0%	2.6%
他の会社で派遣社員として働いていた	1.4%	1.0%	1.2%		0.5%	0.4%	0.9%	0.4%
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	11.0%	12.5%	3.9%	4.0%	3.0%	3.0%	5.3%	5.2%
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	0.3%	2.0%			0.3%	0.4%	0.2%	0.6%
もっぱら勉強をしていた	1.4%	5.0%	0.9%	0.5%	0.8%	1.4%	1.0%	2.0%
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	2.0%	0.5%	0.6%		0.2%	0.5%	0.8%	0.4%
もっぱら就職活動をしていた	2.3%	1.0%	2.4%	4.0%	1.8%	2.3%	2.1%	2.4%
その他			0.3%	0.5%		0.4%	0.1%	0.3%
N	347	200	337	198	628	558	1,312	956

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

JILPT (2016, pp.31-34) は厚生労働省の「若年者雇用実態調査」の二次分析を行った結果から、非正規雇用者の正社員への登用実績が高い企業類型¹⁵は、若年正社員に求める勤続期間が「定年」よりも短い傾向や、若年正社員の育成方針が短期促成である傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすいことを明らかにした。したがって、高校卒男性において非正規雇用からの登用により正社員となった人が離職者が多いという本調査の分析結果は、非正規雇用からの正社員登用そのものがその後の離職につながるというよりは、非正規雇用からの

¹⁵ JILPT (2016) は厚生労働省の「若年者雇用実態調査」の事業所調査に回答した事業所のうち若年労働者が一人以上いる事業所を、「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの「若年人材需要類型」に分けた。その内、若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所が該当する。

正社員登用を行う傾向が高い企業類型が、同時に若年者が離職しやすい雇用管理を行っているためと解釈すべきだろう。

図表 1-6 「初めての正社員勤務先」への応募経路（性・学歴・勤続別，MA）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	55.9%	58.5%	62.3%	62.3%	17.2%	21.4%	28.7%	29.5%
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	10.5%	9.4%	7.5%	8.0%	8.1%	4.5%	8.4%	5.4%
民間の職業紹介サービスを利用した	2.8%	0.9%	1.9%		14.1%	11.0%	10.9%	8.8%
インターネット上の求人サイトを利用した	7.7%	7.1%	11.3%	6.3%	41.5%	35.9%	32.6%	29.8%
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	3.5%	2.8%	5.7%	6.3%	1.2%	1.6%	2.1%	2.2%
家族や親戚の紹介で	4.9%	7.5%	0.9%	3.4%	0.9%	3.1%	1.6%	3.7%
友人・知人の紹介で	7.7%	8.5%	4.7%	2.9%	3.1%	2.8%	4.0%	3.4%
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	4.9%	5.2%	5.7%	10.9%	12.1%	19.0%	10.2%	16.7%
その他	2.1%				1.7%	0.7%	1.6%	0.5%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	59.5%	62.5%	54.5%	57.9%	17.5%	20.6%	38.0%	36.6%
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	12.1%	6.0%	9.3%	9.0%	5.6%	5.0%	8.3%	6.0%
民間の職業紹介サービスを利用した	0.6%	1.0%	2.7%	2.2%	9.9%	6.6%	5.6%	4.6%
インターネット上の求人サイトを利用した	7.8%	5.0%	14.8%	10.1%	44.8%	38.1%	27.3%	25.7%
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	6.3%	6.0%	3.6%	2.2%	2.7%	2.7%	3.9%	3.3%
家族や親戚の紹介で	3.2%	7.0%	1.8%	1.1%	2.4%	5.4%	2.4%	4.9%
友人・知人の紹介で	6.0%	6.0%	3.6%	3.9%	2.1%	2.3%	3.5%	3.4%
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	3.7%	5.5%	7.8%	10.7%	13.4%	18.2%	9.4%	14.1%
その他	0.9%	1.0%	1.8%	2.8%	1.7%	1.1%	1.5%	1.4%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に、「初めての正社員勤務先」への応募経路を単一回答で尋ねた結果をみていこう。なお本設問については「親代理調査」のケースを分析対象から除外している。

まず最終学歴ごとの傾向をみると、高校卒や専修・短大・高専卒の若者は半数以上が学校経由の応募によって「初めての正社員勤務先」に入職しているのに対し、大学・大学院卒の応募経路は「インターネット上の求人サイト」「民間の職業紹介サービス」「希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)」など多様である。

これをふまえた上で、離職者と勤続者の間で応募経路にどのような違いがあるのかみていこう。いずれの学歴も男女の傾向がよく似ている。高校卒、専修・短大・高専卒では、高卒女性で「職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で」が、専修・短大・高専卒の男性で「インターネット上の求人サイト」が離職者でやや多い傾向がみられるほかは、離職者と勤続者との間で応募経路に明確な違いがあまり見られない。大学・大学院卒では男女とも、勤続者の方が「学校(先生、就職部、キャリアセンター)」や「家族や親戚」の紹介で応募した人や、「希望する会社に直接問い合わせ」て応募した人が多い。これらの

ネットワークは、「しがらみ」として離職・転職を伴う自由なキャリア形成の妨げになっているのかもしれないし、反対に若者をよく知る大人によって職業が紹介されるため職場への定着状況がよいのかもしれない。一方、離職者は「職業安定所」「民間の職業紹介サービス」「インターネット上の求人サイト」を利用した人が多い。職業安定所で紹介される求人には中小企業によるものが大半であり（JILPT 2014）、若者の離職は大企業より中小企業で多い（JILPT2016, 本報告第2章）。また、新卒者にとって職業安定所（ハローワーク）は、インターネット上の求人サイトや学校による就職支援など他の応募経路を利用し尽くした後に「最後の手段」として訪れる場所であり（JILPT 2013）、職業安定所経由で「初めての正社員勤務先」へ入職した若者は、就職活動をはじめた当初の希望条件とは異なる会社等へ就職することになりやすい。したがって職業安定所によって斡旋されたことそのものが離職の要因になっているというよりも、職業安定所はそもそも離職を生じさせやすい条件を備えた若者と企業とが会う場になっており、そうした構造が、離職者の「初めての正社員勤務先」への応募経路に職業安定所が多いという形で現れたのだと考えられる。

図表 1-7① 「初めての正社員勤務先」への応募経路別、入社前に聞いていた内容と現実が異なっていた労働条件（性別）

	男性				女性			
	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	9.4%	17.2%	10.8%	806	11.9%	26.8%	13.1%	841
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	17.6%	26.7%	15.9%	176	14.0%	31.1%	23.8%	164
民間の職業紹介サービス	9.5%	15.6%	7.3%	262	10.3%	23.3%	16.4%	116
インターネット上の求人サイト	8.4%	19.3%	12.3%	846	6.8%	22.4%	11.5%	599
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	8.5%	23.7%	15.3%	59	11.0%	23.2%	19.5%	82
家族や親戚の紹介	7.3%	13.4%	7.3%	82	5.1%	12.8%	7.7%	78
友人・知人の紹介	11.0%	20.0%	10.0%	100	9.0%	28.2%	10.3%	78
希望する会社に直接問い合わせた	4.7%	8.2%	6.2%	402	5.1%	17.3%	6.7%	255
その他	4.2%	25.0%	8.3%	24	9.1%	21.2%	12.1%	33
全体	8.9%	17.2%	10.5%	2,757	9.4%	24.0%	12.8%	2,246

※全体の値より3.0ポイント以上大きい場合を網掛、小さい場合を強調した
 ※表1-6に示した選択肢を省略して提示している

第2章で詳説するが、離職者の「初めての正社員勤務先」では採用前の説明と入社後の労働条件が異なっている傾向が著しく高く、先行研究（堀田 2007）にもあるように、若者の職場定着においては現実的な仕事情報の事前開示（Realistic Job Preview）が重要である。そこで、「初めての正社員勤務先」への応募経路ごとに、入職から3ヶ月の間に労働条件が入社前に聞いていた内容とは異なっていたことが判明した人の割合を図表1-7①へ示した。給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容のいずれにおいても、入社前の説明と現実とが異なっていた人の割合は「家族・親戚の紹介」や「直接問い合わせた」場合で最も小さく、「学校」の紹介は女性の給与の金額以外は概ね全体の値と同程度である。勤続者が利用する傾向が高いこれらの応募経路では、比較的正確な情報が伝えられているようだ。一方、現実とのずれ

が最も大きいのは「職業安定所」で紹介された場合で、「新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告」がそれに次ぐ。前述のとおり職業安定所が扱う求人の大半は中小企業によるものであり、大企業と比べて情報開示が進んでおらず、若者自身が正確な情報を手に入れることが難しいことが背景にあるのだと推察される。職業安定所に並び離職者が応募経路としていた傾向が高い「インターネット上の求人サイト」は、男女とも全体の値と同程度である。「民間の職業紹介サービス」は、男女とも給与の金額や労働時間の長さについては全体の値と同程度だが、仕事内容については男女で対照的な結果が得られ、事前情報と現実とが異なっていた人の割合が全体と比べて男性では少なく女性では多い傾向がある。

それでは、入社前に聞いていた労働条件と現実が異なることは、後の離職行動にどの程度影響しているのだろうか。「初めての正社員勤務先」へ応募した経路ごとに、「入社前に聞いていた労働条件が現実と異なっていた」と答えた人に占める離職者の割合を算出した。

図表 1-7② 入社前に聞いていた労働条件（給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容）が現実と異なっていた人に占める離職者の割合（性・応募経路別）

	給与の金額		労働時間の長さ		仕事内容	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N
男性						
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	47.4%	76	51.8%	139	55.2%	87
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	51.6%	31	42.6%	47	57.1%	28
民間の職業紹介サービス	68.0%	25	61.0%	41	57.9%	19
インターネット上の求人サイト	53.5%	71	65.6%	163	56.7%	104
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	—	5	35.7%	14	—	9
家族や親戚の紹介	—	6	45.5%	11	—	6
友人・知人の紹介	36.4%	11	55.0%	20	—	10
希望する会社に直接問い合わせた	47.4%	19	33.3%	33	40.0%	25
その他	—	1	—	6	—	2
入社前に聞いた労働条件が現実と異なった人全体	50.6%	245	54.9%	474	54.5%	290
女性						
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	77.0%	100	74.7%	225	69.1%	110
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	73.9%	23	84.3%	51	84.6%	39
民間の職業紹介サービス	91.7%	12	88.9%	27	84.2%	19
インターネット上の求人サイト	80.5%	41	77.6%	134	79.7%	69
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	—	9	84.2%	19	75.0%	16
家族や親戚の紹介	—	4	—	10	—	6
友人・知人の紹介	—	7	81.8%	22	—	8
希望する会社に直接問い合わせた	38.5%	13	84.1%	44	82.4%	17
その他	—	3	—	7	—	4
入社前に聞いた労働条件が現実と異なった人全体	74.1%	212	78.1%	539	75.3%	288

※離職率＝入社前に聞いた労働条件(給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容)が現実と異なった人に占める離職者の割合

※全体の値より5.0ポイント以上大きい場合を網掛、小さい場合を強調した

※表1-6に示した選択肢を省略して提示している

※Nが10以下の場合には離職率を示さず「—」とした

11人以上のケースが得られた応募経路について、まずは男性の分析結果を考察しよう。就

職した「初めての正社員勤務先」から入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた場合に離職してしまう人の割合は、男性全体では「給与の金額」が異なる場合は50.6%、労働時間の長さが異なる場合は54.9%、仕事内容が異なる場合は54.5%である。これらの値と比べると、「職業安定所」に紹介された勤務先で事前情報と現実の労働条件が異なった人の離職率は、全体の場合と同程度か低いほどであり、労働時間の長さが異なった場合には「家族や親戚の紹介」で入職した人の離職率（45.4%）より低い（42.6%）。これに対して「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」は全体と同程度か高い傾向がみられる。「民間の職業紹介サービス」は「給与の金額」、「インターネット上の求人サイト」は「労働時間の長さ」が事前説明と異なった場合、全体でみた場合より10ポイント以上高い離職率を示す。一方で、「家族や親戚の紹介」や「直接問い合わせ」で就職した先で事前情報と現実が異なっていた場合、その離職率は押しなべて低い。

同様に女性についても考察しよう。入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた場合に離職してしまう人の割合は、女性全体では「給与の金額」が異なる場合は74.1%、労働時間の長さが異なる場合は78.1%、仕事内容が異なる場合は75.3%である。これらの値と比べると、「職業安定所」を利用した人は「労働時間の長さ」や「仕事内容」が、「インターネット上の求人サイト」は「給与の金額」が、「民間の職業紹介サービス」は3つの労働条件全てが、各応募経路を介して就職した「初めての正社員勤務先」で事前に聞いていた内容と現実とが異なっていた場合、離職率が全体の値よりも大幅に高くなる。また女性に特徴的なのは、「直接問い合わせ」で入職した勤務先でも労働時間や仕事内容が事前情報と異なった場合には離職率が高い点である。

本調査では、労働条件（給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容）が入社前に聞いていた内容とは「異なっていた」か否かだけを尋ねており、「良い方へ異なっていた」のか「悪い方へ異なっていたのか」知ることはできない。また、「どの程度」異なっていたのかも知ることができない。また、人間の満足感／不満感は、期待水準と達成（充足）水準とのズレによって生じ、この期待は準拠集団（自らの置かれた状況を評価するための基準となる集団）によって変化する（R・K・マートン，1957=1961）。そして、自由市場である高等教育修了者の就職活動においては、インターネットの普及と自由応募を謳う求人が主流となったことから、著名大企業をはじめ全国のあらゆる企業への応募が可能であるように一見みえる。そのため、高等教育修了者は高校卒の若者に比べて、就職活動の開始当初には、過剰に期待が高められている可能性がある。以上を踏まえて分析結果を解釈しよう。

まず「職業安定所」は、利用した若者に占める入社前に得た情報と現実との違いがあった人の割合が最も高いにもかかわらず、少なくとも男性については、事前情報と現実とが異なっていた場合に離職に至る人が比較的少ない。この分析結果に対しては、「職業安定所」を経由して就職した会社等では「事前情報と現実とのズレが良い方向へのズレであったケースが多い」、「事前情報と現実とのズレの発生頻度は高いがズレ幅が小さい」、「若者の期待水準が

低いので事前情報と現実とのズレへの不満が小さく離職に至りにくい」という3つの解釈がありうるが、先行研究をふまえると最後の解釈が最も有力と考えられる。先述のとおり、新卒者にとって職業安定所は他の応募経路を利用し尽くした後の「最後の手段」である（JILPT2013）。実際に本調査の回答者においても「職業安定所」は新卒時に円滑に就職できなかった人が利用する傾向が最も高い応募経路である¹⁶。したがって「職業安定所」を経由して「初めての正社員勤務先」に応募した若者は企業に希望する条件を既に現実的な内容へと修正しており、勤務先に対する期待値が低いため、事前情報と現実とのズレに遭遇しても不満を抱きにくいのかもしれない。ただしこの説明は男性にしか成立しない。女性については事前情報と現実のズレが離職に繋がりやすい。これは「『職業安定所』に寄せられる求人」の内容が、男性が応募しがちな求人と女性が応募しがちな求人とで異なる¹⁷あるいは「離職者に『職業安定所』経由で就職した人が多いという傾向は女性では高校卒に限って確認できるが、高校卒の女性は中小企業に就職する傾向がより高いため（図表2-1）、事前の情報と現実とのズレに遭遇する傾向が高い」など多様な推論が可能ではある。ただし本調査の限りでは結論を出すことはできない。

一方、「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」は、利用した若者に占める入社前に得た情報と現実との違いがあった人の割合は比較的小さいが、事前情報と現実とが異なる場合の離職率が高い。この分析結果に対しては、事前情報と現実とのズレが「悪い方向へのズレであった」ケースが多い、「ズレの発生頻度は低いがズレ幅が大きい」、若者の期待水準が高いので現実とのズレから不満を抱きやすく離職に至りやすいという3つの解釈がありうる。「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」を応募経路として「初めての正社員勤務先」へ就職した人は大学・大学院卒の人が多く、また新卒時に円滑に就職できた人が多い¹⁷。そして「インターネット上の求人サイト」は大学生の多くが就職活動の開始時にまず利用する媒体である¹⁸。したがって「インターネット上の求人サイト」から応募した会社等へ就職した若者は比較的早く就職活動を終えた人が多いと推察できる。就職活動が長引けば現実的な内容に修正されたはずの企業に求める条件（＝期待水準）が高いまま就職したため、現実とのズレを受け入れられなかったのかもしれない。

¹⁶ 離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの経過月数（各年3月に離学し4月に就職した場合2と数える）は、男性全体の平均が6.8（中央値2）、女性全体の平均が6.3（中央値2）であるのに対し、「職業安定所」を応募経路として「初めての正社員勤務先」に就職した人では、男性が平均21.9（中央値14）、女性が平均14.7（中央値5）である。これらの値は男女とも他の全ての応募経路と比べて最も長い。

¹⁷ 大学・大学院卒の回答者の、離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの経過月数（各年3月に離学し4月に就職した場合2と数える）は、「民間の職業紹介サービス」を利用した人では男性の平均が4.9（中央値2）、女性の平均が3.0（中央値2）、「インターネット上の求人サイト」を利用した人では男性の平均が3.8（中央値2）、女性の平均が3.9（中央値2）である。

¹⁸ JILPT（2006）が大学生に実施した調査において、就職のための諸活動を初めて行った時期を尋ねた結果、社会系・工学系・教育系のいずれの学生についても、開始時期が最も早いのは学校等によるガイダンスであり、その次がサイトへの登録であった。

<参考文献>

- 濱中淳子（2013）『検証・学歴の効用』勁草書房.
- 本田由紀（2008）「高校教育・大学教育のレリバンス」谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』東京大学出版会.
- 堀田聰子（2007）「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP（Realistic Job Preview）を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 567、pp.60-75.
- JILPT（2006）『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ No.17.
- JILPT（2013）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』JILPT 資料シリーズ No. 128.
- JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』JILPT 調査シリーズ No.117.
- JILPT（2015a）『大学中退者の就労と意識に関する研究』JILPT 調査シリーズ No.138.
- JILPT（2015b）『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告』JILPT 資料シリーズ No.
- JILPT（2016）『若年者の初期キャリアと企業による雇用管理の現状：「平成 25 年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ No.171.
- Merton, Robert K., 1957, *Social Theory and Social Structure: Toward the Condition of Theory and Research, Revised Edition*, NY: The Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳, 『社会理論と社会構造』みすず書房).
- 矢野真和（2001）『教育社会の設計』東京大学出版会.