

第6章 第一部のまとめ

本報告の第一部では、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」と略す）におけるどのような経験が、若年者の離職と関連しているのか明らかにすることを試みた。以下に、第一部で得られた知見をまとめた上で、それらに基づく政策提言を行う。

第1節 個人属性と入職までのキャリア

第1章では「初めての正社員勤務先」に入職する前の行動や経験、入職に至るまでの経緯が、後の離職傾向にどのような影響を及ぼしているのか検討した。明らかになった事柄を以下にまとめる。

1. 個人属性・在学中の体験と離職／勤続との関係

学校卒業後「初めての正社員勤務先」を離職した若者には、女性・低学歴層・中退者（専修・短大・高専卒男性）など労働市場で不利な属性をもつ人が多い。各学歴での専攻（学校で学んだ内容）と就職後の離職／勤続との関係は、各専攻を選択する若者の志向性や、各専攻出身者を多く採用する企業側の特徴を反映するものであった。在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験と後の離職／勤続との関係としては、高校卒では男女とも勤続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あり、特に男性勤続者は「働くためのルール」を学ぶ機会を得た人が多い。高等教育修了者では男女とも離職の方が学校や公的機関の就職支援や就職説明会を利用した傾向が高く、学生アルバイト経験者も多い。自由市場である高等教育修了者の就職活動では、学校や公的機関による支援は自力での就職活動が難航した人が利用する傾向があり、これらの支援が離職を促したというより、離職しやすい特徴を持つ若者がこれらの支援を活用していると解釈すべきである。また、学生時代のアルバイト経験が就業意識を高めて離職を防止する効果は確認できなかった。さらに、離職者には在学中にいじめ・嫌がらせを受けた経験や不登校になった経験をもつ人が多く、特に高校卒の男女、大学・大学院卒の男性で顕著である。就労に限らず多様な若者を社会へ包摂するためには、大人社会に輩出される前の在学中から若者を支援する仕組みが必要であることが改めて示唆された。

2. 「初めての正社員勤務先」へ入職するまでの経緯と後の離職／勤続との関係

入職直前の状況との関係をみると、卒業から1ヶ月以内に入職した人の割合は、男女とも全学歴で離職者と勤続者との間で差がみられず、新卒時の円滑な就職とその後の離職行動に

は全く関係がないことが分かった。唯一、高校卒男性では離職者に正社員以外の労働者から正社員登用された人が多い傾向がみられたが、これは、非正社員を正社員登用すること自体が離職を生み出すのではなく、登用を積極的に行う企業は同時に若者の自己都合退職を促しやすい雇用管理を行う傾向が高いためである。

「初めての正社員勤務先」への応募経路との関係については、勤続者には「学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介」「家族や親戚の紹介」といったソーシャルネットワークを利用した人や、「希望する会社に直接問い合わせた」人が多いのに対し、離職者は「職業安定所」「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」といった誰でも使うことができる応募経路を利用した人が多かった。この離職者が利用する傾向の高い3つの媒体のうち、「職業安定所」は入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた傾向が高いが、職業安定所の紹介を通じて入職した人が事前情報と現実とのズレに遭遇した場合に離職する割合は男性では低く、女性では高かった。反対に「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」は入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた傾向は低い、事前情報と現実とのズレが離職を引き起こす傾向は高い。この対照的な傾向については、先行研究をふまえると次の解釈が最も有力だろう。すなわち「職業安定所」経由で就職した若者には「インターネット求人サイト」から応募した会社に就職した若者より就職活動が長期化した人が多く含まれ、企業に対する期待水準が現実的なものに修正されているため、事前情報と現実との間にズレがあっても不満を抱きにくく、離職には至らないのだと考えられる。

第2節 「初めての正社員勤務先」の基本的特徴

第2章では、若者の「初めての正社員勤務先」の特徴と、その後の離職行動との関係について検討してきた。その結果、以下の事柄が明らかになった。

1. 業種・会社全体の従業員規模・職種

離職者の「初めての正社員勤務先」の基本属性は、男女とも全学歴において、従業員規模が小さく「小売業」や個人を顧客とするサービス業が多い。また男性は、高校卒では「その他のサービス業」、専修・短大高専卒では「学術研究、専門・技術サービス業」、大学・大学院卒では「情報通信業」も多い。そして職種は、男女ともほぼすべての学歴で、離職者に「営業・販売職」と「サービス職」が多い傾向がみられた。これらの特徴は一部を除き、厚生労働省が毎年発表する新規学卒者の3年以内離職率が高い事業所の特徴や、JILPT（2016）が厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」の二次分析により明らかにした、若年正社員の転職希望が多い事業所の特徴とおおむね一致する。また、離職者の「初めての正社員勤務先」は、男女とも人口規模の大きな都市に本社のある場合が多い。

2. 従業員構成と社風（企業風土）

離職者の「初めての正社員勤務先」の従業員構成は性別や学歴によってやや異なる。従業員に占める正社員の割合と離職との関係は学歴によって異なる。高校卒では男女とも離職者の勤務先の正社員割合が低い。これに対して、専修・短大・高専卒では、男性離職者の勤務先は極端に正社員割合が高く、女性離職者の勤務先は極端に正社員割合が高い会社等と低い会社等に二極化している傾向がみられた。そして大学・大学院卒では明確な差がみられなかった。また、離職者の「初めての正社員勤務先」は、男女とも全ての学歴で正社員に占める若者の割合が高く、男性の高校卒と女性においては、正社員に占める女性の割合も高い。女性や若者を積極的に正社員として雇用する会社だからといって、女性や若者が就業を継続しやすいとは限らない。

次に、「初めての正社員勤務先」の社風（企業風土）を離職者と勤続者で比較したところ、離職者の「初めての正社員勤務先」においては、法律や社会的倫理に反する行為が業務内で行われていたり、次々と離職者が発生したりと、会社全体に構造的問題があることが明らかにされた。また、性別・年齢・勤続期間を問わず出世が可能な実力主義に基づく雇用管理を行い競争を促すことは、職場定着には効果がなく、むしろ人を育てる雰囲気や、経営層と一般社員の交流、従業員同士の助け合いといった職場の「コミュニティ」機能を高めることが有効である可能性が示唆された。

第3節 「初めての正社員勤務先」による雇用管理の状況

第3章では、若年者の「初めての正社員勤務先」における労働条件、及びそこで経験した教育訓練・職場でのコミュニケーションやトラブルと、その後の離職行動との関係について検討してきた。その結果、以下の事柄が明らかになった。

1. 労働条件

離職者と勤続者の初任給には男女とも全学歴において差がない。一方、週実労働時間の平均値は男女とも全学歴で離職者の方が長く、特に男性や高等教育修了者で離職者の長時間労働が目立つ。さらに、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、入社前に聞いていた労働条件と現実とが異なる状況があったか確認したところ、男女とも全学歴において、給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容のいずれについても、離職者の方が「異なっていた」割合が著しく高く、中でも労働時間の長さで顕著な差がある。また大学・大学院卒の男女は、事前情報と現実が異なっていた場合に離職する傾向が著しく高い。

2. 教育訓練

「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間の教育訓練は、男性や高学歴層に対してはOff-JTの機会が用意される傾向が高いが、女性や低学歴層に対してはOJT中心の個別対応が多い。そして男性はほぼ全学歴において、勤続者の方が「Off-JTの実施」「教育係の設定」「規則・慣習の説明」を経験した傾向が高いが、かといってこれらを経験した場合の離職率は全体の離職率と大差ない（男性高校卒では唯一「Off-JTの実施」を経験した場合に離職率が8.7ポイント下がる）。女性は、高校卒では勤続者の方が「Off-JTの実施」「規則・慣習の説明」を経験しているが、高等教育修了者ではあまり差がない。そしてやはり教育訓練を経験した場合の離職率は全体の離職率とほとんど変わらない。一方、男女とも全学歴で離職者の方が「曖昧な指示のもと放置」された、「先輩と同等の業務」を初めから任せられた、といった経験をしており、こうした扱いを受けた場合の離職率は男女とも全学歴で全体の離職率より高い。入職直後の若者に対する教育訓練は「行うこと」が当然で、行ったからと言って勤続を促すわけではない。しかし反対に、就業経験の乏しい若者に「曖昧な指示のもと放置」する、「先輩と同等の業務を始めから任せる」といった不適切な扱いをすれば、てきめん離職傾向が高まることが明らかになった。

3. 職場でのコミュニケーション

次に「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間に若者が経験した職場でのコミュニケーションについてまとめる。まず、会社の人（先輩・上司など）から若者に働きかけるコミュニケーション（OJTの実施、他事業所・部署に紹介、顧客や取引先に紹介、歓迎会）は、男性や低学歴層で不足しがちだが、だからこそ実施した場合には低学歴男性の勤続を促す可能性がある。これらのコミュニケーションは男性ではほぼ全学歴で勤続者の経験率がより高い。特に高校卒の男性離職者は教育訓練や職場コミュニケーションが全般に不足した職場で孤立していた傾向がある。男性の特に低学歴層に対しては、会社の先輩や上司が積極的に働きかけて社内外の他の人々と交わらせ、孤立させないことが職場定着につながる可能性が示唆された。一方、若者から会社の人へ働きかけるコミュニケーションのうち、「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」といった「自らキャリアを形成しようとする行動」は、全体に経験率が低く若者にとってハードルが高い。特に女性や低学歴層で経験率が低い。にもかかわらずこれらの行動をとった女性は離職者により多く、さらにこうした行動をとった高校卒や専修・短大・高専卒の女性はネガティブな理由ではなく「キャリアアップ」や「結婚・出産（に伴う転居）」を理由に離職した傾向が高い。彼女たちは「自ら積極的に目上の人に働きかけて、主体的にキャリアを形成する」という若者全般にとって難しい行動がとれる貴重な人材であり、勤続してもらうためには、結婚・出産後も働き続けたく

なる職場づくりが必須であろう。

4. 職場トラブル

「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから離職するまで（勤続者は調査時点まで）に経験した職場トラブルを、離職者と勤続者とで比較した。離職者は性・学歴問わず勤続者よりトラブルを数多く経験しており（図表3-10③）、特にハラスメント行為や法令違反に該当するトラブルは、あらゆる若者の離職傾向を著しく高める（図表3-12）。具体的には、「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有給がとれなかった」の3項目は、男女とも学歴問わず、また離職者も勤続者も、若者全般が多く経験している。さらに、「希望と異なる配置転換」を除く全ての職場トラブルについて、男女ともほぼ全学歴で離職者の経験率がより高い。特に「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「残業代不払い（専修・短大・高専卒男性除く）」は離職者の経験率が大幅に高い。これらのトラブルを経験した若者は、同学歴の男女全体と比べて離職率が高くなる。全体に、発生頻度が少ないトラブルほど離職につながりやすく、学歴計全体の離職率が男性は32.6%、女性は58.3%であるのに対して、「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」男性の64.3%、女性の81.4%が離職し、「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」を経験した女性の86.8%、「仕事が原因のけが・病気」を経験した男性の46.4%が離職している。また「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」は離職者の経験率が比較的高い（男性全体の経験率：22.2%、女性全体の経験率：22.7%）うえに、経験した場合には離職につながりやすい（男性全体の離職率：49.5%、女性全体の離職率：69.6%）。また、男女とも大学・大学院卒は、他の学歴より職場トラブルの経験率が高いわけではないのに、より多くの職場トラブルについて、遭遇した場合の離職率が大学・大学院卒全体の離職率（男性30.7%、女性58.3%）より大幅に高くなる。その背景として、男性はキャリア志向の高さや労働市場での競争力の高さが、女性は他の学歴より年齢が高く結婚や出産を理由に辞める準備が整いやすいことが関連している可能性がある。

第4節 「初めての正社員勤務先」における担当業務の変化と能力開発の状況

第4章では、若者が「初めての正社員勤務先」に入職してから離職するまで（勤続者は調査時点まで）の間に経験した業務の変化や、職務遂行能力の伸長状況を離職者と勤続者とで比較することで、どのような業務経験が離職・勤続を促す可能性があるのか、また「初めての正社員勤務先」での就労経験が職務遂行能力の発展に及ぼす影響は離職者と勤続者とでどう異なるのか、勤続期間が3年を超えて5年以内の若者に分析対象を限定して検討した。

1. 業務内容の変化に見るキャリア発展状況

1-1. 中小企業で働く若者のキャリア発展状況

中小企業では性別による職域分離が比較的明確で、女性は一定の職域の中で業務の量・種類・責任・裁量性が增大する変化を経験する一方、男性はジョブローテーションや管理職的立場への移行を経験している。

まず男性について述べる。高校卒男性は他の学歴より「非正社員の指導・管理」の経験者が多い。彼らは、高水準の業務を任されるとノルマや責任の重さから自信を失い、人間関係や賃金、健康上の理由も相まって離職する傾向がある。また業務上の裁量性が増した場合、賃金や労働時間、通勤距離等の条件がみあわなければ、希望条件により合う仕事が見つかるのとキャリアアップのために離職する。専修・短大・高専卒の男性は他の学歴ほど業務の変化を経験していない。彼らの約4割は専門・技術職であり、自身の専門性の範囲内で多様な経験を積むことが勤続につながるようだ。大学・大学院卒の男性は比較的規模の大きい企業で働いているため他の学歴より多様な業務の変化を経験しており、特に「裁量性増大」を経験した傾向が高い。ただしこれらの変化は離職を促す可能性が高い。彼らは、業務の裁量性が高まり後輩や部下を指導する管理職的な立場になるとキャリアアップや変化を求めて離職する傾向が高い。また非正社員の指導・管理は過重な負担に繋がり、離職を促す傾向がある。

次に女性について述べる。まず、高校卒と大学・大学院卒の女性で非正社員や部下・後輩の正社員の管理・指導を経験した人は、離職率が高いのと同時に結婚や出産を理由に離職する傾向も高い。彼女たちは離職にあたり、非正社員や部下・後輩正社員に業務の引き継ぎを行ったことを「管理・指導」したと捉えたのかもしれない。次に、高校卒の女性は他の学歴より業務の変化をあまり経験していないが、だからこそ彼女たちにとって、業務の種類や責任範囲が拡大し高度な仕事を任されることは勤続を促す方向へ作用している。専修・短大・高専卒の女性は約4割が専門・技術職であるため、一定の職域の範囲内で責任が増す・管理的立場になる変化を経験する傾向が高い。そして裁量性の増大は彼女らの勤続を促すようだ。大学・大学院卒の女性は比較的規模の大きい企業等で働いているため、他の学歴より多様な業務の変化を経験しており、特に「裁量性増大」を経験する傾向が高い。彼女たちにとって業務の変化は負担増に繋がる傾向があり、特に業務内容の高度化や職種（業務内容）の大幅な変更を経験すると、責任の重さや会社の将来性に対する不安から心身の健康を損ね、結婚を契機に離職する傾向が見られる。

1-2. 大企業・公的団体で働く若者のキャリア発展状況

まず男性について述べる。大企業や公的団体で働く高校卒男性は製造業の生産工程で働く人が多いため、一定の職域の範囲内で業務の種類増大や内容の高度化、管理的立場への移行を経験する傾向が高い。あらゆる業務の変化は彼らの勤続を促す傾向があるが、部下や後輩

の正社員を指導・管理する立場になった人は、労働条件や会社の将来性に満足できない場合、キャリアアップのため転職する傾向がある。専修・短大・高専卒の男性は業務内容の高度化、責任や裁量性の増大を経験すると大幅に離職率が下がる。大学・大学院卒の男性で非正社員の指導・管理を経験した人は、厳しい労働条件で働いている人や、自分の技能や能力、「やりたいこと」と関連が薄い仕事をしている人が多く、その結果自信を失い離職する傾向が高い。

次に女性について述べる。大企業や公的団体で働く高校卒の女性正社員は、裁量性が低く比較的簡易な業務を行う中で、業務の種類が増える・非正社員の管理を担当するという業務の変化を経験している傾向がみられた。高校卒女性の中では優秀な層であろう彼女たちにとって、あらゆる業務の変化は就業継続に結びつく傾向が高い。専修・短大・高専卒の女性では、離職／勤続の促進につながる目立った特徴がみられなかった。大学・大学院卒女性にとって業務の種類が増大は肉体的・精神的負担となり離職を促す可能性がある。また、ノルマや責任の増大は彼女たちの離職志向を高め、結婚・出産を契機に離職を行動に移す傾向が見られる。さらに、中小企業で働く高校卒や大学・大学院卒の女性と同様に、結婚・出産による離職にあたり後任（後輩や部下の正社員）へ業務引継を行っている様子もうかがわれる。

2. 職務遂行能力の伸長状況

若者の「職務遂行能力」の指標として 10 種類の行動特性を得点化したものと、その総計値を用いた。入社 3 ヶ月後時点の行動特性得点を全ての離職者と勤続者で比べた結果、男性は高校卒と大学・大学院卒で「最後までやりとげる」の得点が勤続者で高い他は、有意な得点差のある行動特性がない。一方、女性は入職 3 ヶ月後のあらゆる行動特性について離職者の方が高得点を示す傾向が全学歴でみられた。これは、女性の離職理由は「結婚・出産」が最も多く、「結婚・出産」を機に辞めた女性は他の理由で辞めた女性より入職 3 ヶ月後の行動特性得点が有意に高いためである。家族形成のためやむなく離職した女性は、「結婚・出産しなければもっと働けた自分」に対して評価が高くなるのかもしれない。あるいは、職務遂行に関わる行動特性は、女性が結婚・出産の機会を得る際にも有効なのかもしれない。以上より、男女とも全学歴について、若者個人の素質に離職要因を求める「後に離職する人は元々能力水準が低かった」という説は正しいとはいえない。

次に勤続期間が 3 年を超えて 5 年以内の若者について、「初めての正社員勤務先」に入職して 3 ヶ月後の時点から離職時（勤続者は調査時点）にかけて、10 種類の行動特性の得点と行動特性得点総計値がどう変化したのか確認した。その結果、男性は入職 3 ヶ月後の行動特性得点には離職者と勤続者とで有意差がないが、3 年超～5 年以内の期間働いた後の行動特性得点は、離職者は上昇した人（主に専修・短大・高専卒と大学・大学院卒）と低下した人（主に高校卒）に分かれるとともに、上昇した行動特性（具体的な方策を見つけて計画を立てる、自分を客観的に認識する、他者を説得して動かす）と低下した行動特性（最後までやりとげ

る)とが発生した。一方で、勤続者は全学歴のあらゆる行動特性で得点が上昇した。その結果、平均すると勤続者の行動特性得点がより高くなった。

女性は、入職3ヶ月後の行動特性は離職者の方が高得点だが、同程度の期間働き続けた結果、離職者は行動特性得点あまり変わらない人(高校卒、専修・短大・高専卒)と上昇した人(大学・大学院卒)に分かれるとともに、上昇した項目(具体的な方策を見つけて計画を立てる、自分を客観的に認識する、他者を説得して動かす、目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける)と低下した項目(最後までやりとげる)とが発生した。一方、勤続者は学歴問わずあらゆる行動特性項目で得点が上昇した。その結果、全体を平均すると離職者と勤続者の行動特性得点にあまり差が見られなくなった。

第5節 「初めての正社員勤務先」を離職した理由と相談相手

第5章では離職者を分析対象とし、彼・彼女らが「初めての正社員勤務先」を辞めた理由と「初めての正社員勤務先」で働く間に仕事や働くことについての悩みを相談した相手について、離職者全体と「新卒3年以内離職者」を比較することで、円滑な移行を果たしたにもかかわらず早期に離職する若者が発生する背景を明らかにしようと試みた。

1. 離職理由

第一に、離職理由の男女差を検討した。離職者全体について「初めての正社員勤務先」を辞めた理由を男女で比較すると、男女とも労働時間問題や健康被害が離職の背景にある一方、会社都合の離職や介護、通勤困難、能力の有効活用を理由とする離職は少なかった。そして、男性はキャリアアップや自己実現のための離職、女性は結婚・出産のための離職が多い。

さらに新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、全体的な傾向は離職者全体と大きくは変わらないが、年齢が若くなった分結婚・出産を理由に離職する女性が減り、男性の離職理由としてキャリアアップや会社に将来性がないことが減少、人間関係が増加した結果、離職理由の男女差がやや縮まった。

第二に、離職理由の学歴間の違いを検討した。まずは男性についての分析結果を述べる。男性離職者全体についてみると、男性は低学歴ほど労働時間問題や健康被害、人間関係、自信喪失といったネガティブな要因で、高学歴ほどキャリアアップや自己実現といったポジティブな要因で離職した人が多い。さらに、高校卒の男性には希望条件にあった転職先を見つけることが難しいという特徴がある。

新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、全体的な傾向は離職者全体と大きくは変わらない。ただし、離職者全体では高校卒の主要理由の一つだった「仕事がうまくできず自信を失った」が、新卒3年以内離職者では他の学歴でも主要理由となった。また、

離職者全体で見られた傾向が新卒3年以内離職者ではより一層顕著に現れるようになった。具体的には、高校卒の男性は離職者全体の中でもネガティブな離職理由が最も多い学歴だが、新卒3年以内離職者の中ではより困難度が増し、仕事がうまくできず自信を失い離職する傾向が一層高くなり、条件に合った転職先を見つけないまま離職する傾向も増している。専修・短大・高専卒の男性は離職者全体においても「キャリアアップ」のための離職が他の学歴と比べて大変多いが、新卒3年以内離職者においては回答率の学歴差がより広がった。一方、大学・大学院卒の男性は、「自分がやりたい仕事とは異なる」という離職理由が離職者全体でも新卒3年以内離職者でも上位に位置し、かつ離職者全体と比べて新卒3年以内離職者の「キャリアアップ」の回答率が大幅に低くなることから、「適職」探しに時間がかかりキャリアの方向性を試行錯誤するために離職する傾向が高いといえる。なお、専修・短大・高専卒と大学・大学院卒の男性新卒3年以内離職者は、同学歴の男性離職者全体と比べて「会社に将来性がない」の回答率が大幅に低い。この傾向は女性の高校卒、大学・大学院卒でもみられる。会社の将来性を推し量るには3年以内という勤続期間は短すぎるのかもしれない。

次に女性について述べる。女性離職者全体について分析した結果、女性は学歴間の違いが男性より小さい。女性は学歴問わず家族形成や労働時間、健康被害、人間関係を理由に離職する人が多く、キャリアアップのための離職が少ない。学歴間の違いとしては、回答者の年齢層が若い低学歴層ほど結婚・出産による離職が少ない点と、高校卒は人間関係、専修・短大・高専卒は賃金、大学・大学院卒はノルマや責任の重さを理由に離職する人が多い点があげられる。

新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、高校卒女性では同学歴の女性離職者全体とは異なる傾向がみられ、「ノルマや責任が重すぎた」の回答率が低い。これは、高校卒女性は高度な業務変化を経験すると勤続傾向が高まるためだろう。専修・短大・高専卒女性は同学歴の女性離職者全体と同じく賃金を理由に離職する傾向が高い。これは「残業代不払い」や「商品買取・経費自己負担の強要」といった職場トラブルの経験者が多いためだろう。大学・大学院卒女性でノルマや責任の重さを理由に離職する人が多い傾向は新卒3年以内離職者では見られなくなった。さらに各離職理由の回答率を女性離職者全体についての回答率と比較した結果、新卒3年以内離職者は職場由来のネガティブな離職理由を挙げる傾向が女性離職者全体より高い。女性若年正社員の中には、勤務先にマイナス要因を見つけた場合に早々に離職を決断する層が一定数いると考えられる。

2. 仕事や働くことについての悩みを相談した相手

「初めての正社員勤務先」で働く間に仕事や働くことについての悩みを相談した相手について、まずは離職者全体について性・学歴別の傾向を確認した。男女の傾向を比較したところ、相対的に相談相手に選ばれやすい相手（家族・友人・同僚・上司等の身近な人物）と選

ばれにくい相手（専門家・出身校・行政相談窓口・労働組合等の組織）の傾向は男女で大きくは変わらない。一方で、男性は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込む傾向が高いのに対して、女性は悩みが生じる傾向は男性より高いが、身近な人物を中心に多様な相談相手を頼ることができている人が多いことが明らかになった。

次に男女それぞれについて学歴別の傾向を検討した。男女とも、相談相手に身近な人物が選ばれやすく、専門家や組織は選ばれにくいという全体的な傾向は、全学歴で共通してみられる。しかし個々の選択肢を比較すると学歴間の違いが見られた。

男性の分析結果をみると、高校卒の男性は他の学歴より悩みがあっても相談しない傾向がより高く、相談相手の多様性も低い。対照的に専修・短大・高専卒の男性は、悩みがあれば誰かに相談する傾向が高く、小規模企業で働いているためその相談相手は「同年代の同僚」以外の身近な人物になりがちである。これに対して大学・大学院卒の男性は約半数が大企業に勤務していたため、相談相手となる同年代の同僚が勤務先にいる人が多い。

女性の分析結果をみると、男性ほどには学歴間の違いがみられない。「勤務先の同年代の同僚」に相談した人は、小企業に勤務した人が多い高校卒女性では少なく、大企業に勤務した人が多い大学・大学院卒女性で多いが、最も小企業に勤務した人の割合が高い専修・短大・高専卒女性では高校卒女性より「勤務先の同年代の同僚」に相談した割合が高いので、一概に組織規模だけが要因とは言いがたい。

次に、新卒3年以内離職者に分析対象を絞って同様の分析を行った。その結果、全体的な傾向は離職者全体とほぼ同様であった。若者が悩みを相談する際には、男女とも、またいずれの学歴でも、家族・友人・同僚・上司等の身近な人物が相対的に相談相手に選ばれやすく、専門家・出身校・行政相談窓口・労働組合等の組織は選ばれにくい。そして離職者全体で確認された、男性は悩みを相談せず抱え込む傾向が高く、女性は悩みが生じやすいが多様な相談相手をもつという傾向は、新卒3年以内離職者でより一層顕著に現れた。

学歴間の違いをみたところ、男性は高校卒と専修・短大・高専卒では離職者全体でみられた傾向がより顕著に現れた。高校卒の男性は、悩みがあっても相談せず相談相手の多様性も低い傾向が、新卒3年以内離職者ではより顕著に現れた。専修・短大・高専卒の男性は、友人や同僚より家族・親族を相談相手に選び、悩みがあれば誰かに相談するという傾向が高く、悩みを抱えること自体が他の学歴より少ないという傾向が、新卒3年以内離職者ではより顕著に現れた。一方、大学・大学院卒男性は、「勤務先の同年代の同僚」を相談相手にする傾向が高い点は離職者全体の場合と変わらないが、「勤務先の上司・先輩」の回答率は離職者全体の回答率より低く、目上の人物と信頼関係を築くのに時間がかかることが推察された。

女性は、離職者全体では全学歴で最も多く相談相手に選ばれていた「勤務先の上司、先輩社員」が、新卒3年以内離職者では2、3番手になり、「家族・親族」が全学歴の女性にとって最も多く相談相手に選ぶ人物になった。大学・大学院卒男性と同様、卒業後間もない女性新入社員が目上の人と信頼関係を結ぶには時間がかかるのだと推察される。学歴間の違いは、

高校卒と専修・短大・高専卒では離職者全体で見た場合より明確に現れた。高校卒女性は離職者全体で見た場合と同様に同僚や友人に相談する傾向が低い、更に上司・先輩社員に相談する傾向も低い。専修・短大・高専卒女性は出身校に相談する傾向が比較的高いという離職者全体ではみられなかった傾向が現れた。一方、離職者全体ではみられた、「勤務先の同年代の同僚」の回答率が大学・大学院卒で高く、高校卒女性で低いという傾向は、新卒3年以内離職者ではみられなかった。

第6節 政策的インプリケーション

以上の知見を踏まえて、本調査の結果から得られた労働政策に向けてのインプリケーションを以下に述べる。

1. 法令遵守・ハラスメント防止に向けての取組強化

本報告第1章～第3章での分析結果のとおり、離職者の「初めての正社員勤務先」では、長時間労働、残業代不払いや暴力・いじめ・嫌がらせ等の職場トラブルが発生する傾向が高く、更には法律や社会的倫理に反する行為が業務内で行われていたり、次々と離職者が発生したりと、会社全体の企業体質に構造的な問題があることが明らかにされた。当然ながらこれらの状況が生じた会社等では離職率が著しく高い。雇用主に対して、法令遵守・ハラスメント防止に向けての指導・支援を一層進める必要があるだろう。一方、第1章の分析の結果、高校卒の男女では勤続者の方が就職支援やキャリア教育を受けた傾向があり、特に男性勤続者は「働くためのルール」を学ぶ機会を得た人が多いことが明らかになった。若者に対して、働くためのルール学習や、職場トラブルが発生した際の相談窓口の具体的な活用方法を教示する取り組みを、学校や労働組合、若者支援団体等と連携して更に進めるべきだろう。

その際には、組織的支援のアウトリーチ問題をいかに解決するかが課題になる。離職者は仕事や働くことについての悩みを身近な人物に相談する傾向が高く、専門家、出身校、行政の相談窓口、労働組合等の組織を利用するのはごく少数である。しかし上述の長時間労働や職場トラブルなどの問題を身近な人物に相談するだけで解決することは難しい。若者がもっと手軽に専門家や各種組織を頼れるような仕組みを構築する必要がある。

2. 求人時の情報開示の対象範囲拡大と若者の情報を読み解く力の強化

採用時の説明と現実の労働条件の齟齬は、離職率を著しく高めることが明らかにされた。こうした齟齬は、職業安定所で紹介された求人において発生しがちである一方で、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通じて就職した若者は、齟齬が生じた場

合の離職率が高いことが明らかになった。特に高学歴層では就職活動が自由市場化しており、中でも卒業後も就職活動を続ける「既卒者」は中途採用市場の求人にも応募する場合が少なくないことから、職業安定所に寄せられる新卒者対象の求人だけでなく、若者が応募する可能性のあるあらゆる求人において、正確な情報を採用前に手に入れられるように支援する必要がある。今後は雇用主に対して求人時の正確な情報開示を義務づける対象範囲を広げていくことが必要であろう。また、第2章の分析の結果、女性や若者を積極的に正社員として雇用する会社だからといって、女性や若者が就業を継続しやすいとは限らないことが明らかになった。開示された情報を読み解くための、若者自身の「企業を見る目」を養う取り組みも合わせて推進していく必要がある。

3. 企業内訓練・職場づくり支援

第4章において、入職3ヶ月後時点から離職時（勤続者は調査時点）までの職務遂行能力の伸長度合を比較した結果、男女とも勤続者は多様な行動特性について能力水準の向上がみられたのに対し、離職者は同程度の期間働いたにもかかわらず能力水準にあまり変化がなく、むしろ低下した人すらいた。その背景として、離職者の「初めての正社員勤務先」では教育訓練・職場コミュニケーションが不足しがちであることが推察できる（第3章）。

JILPT（2010、2011）が中小企業の事業主に実施した調査によれば、基幹的職種¹で「一人前」のレベル²に達するのに必要な平均年数は製造業で6.4年、サービス業で5.1年である³。上記の分析では入職から3年を超えて5年以内の若年正社員を対象としたが、彼・彼女らはまさに「一人前」の一手前段階にあるはずの若者である。にもかかわらず能力水準が低下したと自己評価する若者が離職者に多いという事実は、重く受け止めるべきことだろう。

今後、若年人口はますます減少し、労働力不足の深刻化が予想される。貴重な若年期を適切な能力開発機会なしに過ごすことは、若者本人のキャリア形成だけでなく、雇用主や社会全体にとっても大きな損失である。雇用主に対して、採用直後の若年正社員を放置せず明確な指示のもと簡単な業務から徐々に難しい業務へと段階的に仕事を任せていくことや、若者が相談を持ちかけるのを待つのではなく上司や先輩の側から積極的に声をかけること、そして「従業員同士の助け合い」や「会社全体で従業員を育てる雰囲気」など職場のコミュニティ機能を強化することが、若年正社員の職場定着につながり、能力開発にも効果的であることを周知するべきだろう。さらに、そのための具体的なノウハウを広める支援を企業団体等

¹ サービス業（JILPT2010）では「各企業・法人の事業であるサービスの提供において、中心的な役割を担っており、最も人数が多い職種」を、製造業（JILPT2011）では技能職・技術職を基幹的職種と定義している。

² 基幹的職種で一人前といえるレベルの定義を事業主に尋ねた結果、最も多い回答は「単独で仕事をこなせる人材（サービス業51.1%、製造業47.7%）」であり、次いで「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられる人材（サービス業27.8%、製造業26.0%）」であった（JILPT 2010, 2011）。

³ 新卒採用者と中途採用者を区別せず尋ねた結果。

と連携して推進すべきだろう。

4. 女性・低学歴層に対する資源配分の増強

若年社員の教育訓練に必要な資源が不足しがちな中小企業に対しては、これまでも教育訓練に用途を限定した助成金等の支援が行われてきた。今後もこうした取り組みは継続すべきである。ただしその際には、教育訓練や新しい業務への挑戦機会が不足しがちである女性や低学歴層に資源が厚く配分されるような工夫が必要だろう。それには二つの理由がある。

第一に、第3章での分析の結果、女性や低学歴層は集団研修のような Off-JT の機会が乏しく、教育係の社員が個別に仕事や職場のルールを教えるといった非定型的な対応になりがちであった。しかしこれらの非定型的な対応には離職の抑制効果はない。唯一、高校卒男性に Off-JT を実施した場合にのみ離職を抑制する効果がうかがわれた。女性や低学歴層は正社員として勤務できたとしても能力開発の機会が相対的に少なく、そのことが離職の一因になっている可能性がある。

第二に、第4章での分析の結果、現状では女性より男性、同じ性別ならば高学歴層において、多様な業務の変化を経験する傾向や、管理職化を想定した業務を配分されている傾向がみられる。それと呼応するかのように、低学歴層では「賃金」を理由に離職する傾向が高い(第5章)。しかし経験した業務の変化と離職傾向との関係を学歴別にみると、高校卒や専修・短大・高専卒の若者は多様な業務の変化を経験した人ほど勤続傾向が高く、特に高校卒の女性でこの傾向が顕著であった。一方で、大学・大学院卒の男女には、様々な業務変化の経験が過重労働につながり離職する傾向がみられた。

このように、性別や学歴で分断された業務配分が、女性や低学歴層においては能力開発の機会を奪い低賃金の傾向を高め、高学歴層においては離職を促す要因になっている可能性がある。高学歴層の若者に対する過重労働を見直すと共に、女性や低学歴層の若者へやりがいある業務と相応の待遇を得る機会を増やすことで、若年人材不足に悩む企業にとっても効率的な人材配置と若者の職場定着の促進が見込めるのではないだろうか。

5. 学校と連携した長期的かつ組織的な支援の必要性

第一部の全体を通して明らかにされたことの一つが、高校卒の若者の苦境である。高校卒の若者は高学歴層と比べて、学卒時に正社員の仕事を得心すること自体が難しいことが多くの先行研究で明らかにされてきたが、正社員になれた後の職場適応・定着や能力開発においても厳しい状況にある。そもそも離職者には低学歴層が多い。そして、離職者には在学中にいじめ・嫌がらせを受けた経験や不登校になった経験をもつ人が多く、この傾向は大学・大学院卒の男性と高校卒の男女で顕著である(第1章)。無事に正社員になれても、高学歴層に比べ

て教育訓練や職務経験を積む機会が乏しく、特に男性は職場でのコミュニケーション、女性は多様な業務の経験が不足しがちである（第3章、第4章）。離職理由をみると、高校卒の男女は人間関係を理由に離職しがちである。また中小企業に勤めた高校卒男性は、自身の能力水準を超えた高度な業務を任されると仕事への自信を失い離職する傾向が高く、また離職した事実によって自己評価が下がりやすい（第4章）。その上、高校卒男性は条件にあった転職先を見つけてから離職する傾向も低い（第5章）。こうした厳しい状況にあるにもかかわらず、高校卒の離職者は、男性は悩みがあっても相談せず抱え込む傾向が高く、女性も他の学歴と比べると相談相手に多様性が小さく、同年代の同僚や友人に相談しない（できない）傾向が高い。そしてこれらの傾向は、新卒3年以内離職者の場合さらに高まる場合が多い。

成人前に社会へ輩出される高校卒の若者に対しては、高学歴層の若者とは異なる特別な配慮と支援が必要であることが改めて示唆されたといえよう。企業内での課題解決については本章の前項までの取り組みを低学歴層により手厚く行うことが必要だ。一方で、高校卒の（特に卒業後間もない）若者に特有の、人間関係や自信喪失、助けを求められないといった課題を解決するためには、勤務先企業や出身校との協力の上、就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築する必要がある。もちろんその対象者は、学校や職業安定所経由で新卒時に円滑な移行を果たした若者だけでなく、卒業後に非典型雇用や無業の状態にある若者も含むべきである。またその際の支援のあり方としては、「助けを求めない（求められない）」高校卒の若者の特徴を考慮し、相談者が訪れるのを待つのではなく、支援者の側が積極的に若者へ働きかける必要がある。そのためには、支援機関と若者とを仲介する大人の存在が必要になる。その役割を担うべき存在の一つは勤務先の上司や人事担当者だろう。しかし卒業間もない若者は、職場の上司や先輩社員といった「大人」との信頼関係を結ぶことに時間がかかる（第5章）。一方で彼・彼女らは、家族・親族を頼りとする傾向が高い。家族・保護者は最も身近な大人であり、若者の相談に直接対応するだけでなく、情報提供によって外部の支援機関へつなぐ役割を期待することができる。しかし一方で、家族・保護者が若者の職業への移行を妨げる状況も発生している⁴。若者の支援に対して、行政がどこまで家族・保護者の関与を求めるべきかは議論を深める必要があるだろう。

<参考文献>

- JILPT（2010）『中小サービス業における人材育成・能力開発』労働政策研究報告書 No.118.
JILPT（2011）『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発』労働政策研究報告書 No.131.

⁴ JILPT（2015）が若年者雇用支援事業を運営する団体に実施したヒアリング調査によれば、ハローワーク、民間の職業紹介サービス、企業団体による職場定着支援事業のいずれもが、若者の就職活動・キャリア形成支援においては、家族・保護者の中小企業への負のイメージを払拭し、親世代とは異なる現在の若者が置かれている労働市場の状況を理解してもらうことが重要であると指摘し、実際に保護者対象の啓蒙活動を行っていた。

JILPT（2015）『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.163.