

JILPT 資料シリーズ

No.171 2016年5月

若年者のキャリアと 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



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

若年者のキャリアと
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

ま え が き

若者から大人への移行過程が不安定化・複雑化・長期化する現代社会においては、若年者の職業キャリア形成過程は多様性を増すばかりである。一方で近年、若年者の育成や雇用管理に課題を抱える企業の存在が社会問題化している。より多くの企業が、若年者が健全な生活を送りながら、自らの職業能力を伸ばしキャリアを形成していける場として機能する社会の構築が望まれる。

以上の問題意識に基づき、本研究では、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマ「若年者の安定的な雇用への移行に関する研究」の一環として、若年者の職業キャリアと、企業による若年者の雇用管理の現状を明らかにすることを目的に、「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析を行った結果を取りまとめた。

本研究が、若者の雇用問題および企業の雇用管理にご関心をお持ちの方がたにご活用いただければ幸いである。

2016 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いわわき ちひろ 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第1章～第5章 第7章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第6章 第8章
かなざき ゆきこ 金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 所長	第6章 第8章
おかざき ゆうだい 岡崎 佑大	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	章末付表（第1章～第5章）

※執筆者の所属は2016年3月時点のものである。

目 次

序	1
第1章 若年労働者に対する人材需要の多様性	6
第2章 多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大	21
第3章 若年労働者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる職場環境	48
第4章 若年正社員の就業状況とキャリア展望	88
第5章 若年正社員の転職／職場定着志向の規定要因	118
第6章 早期離職とその後の就業状況	141
第7章 若年労働者の職業満足度の構造と規定要因	205
第8章 若年労働者の職業能力開発	249

序

1. 本研究の背景と目的

若年者の就職や働き方が「社会問題」となって久しい。若年者にとって、学校卒業と同時に正規の仕事に就き長期に渡り一つの勤務先で働き続けるというキャリアの在り方はもはや「当たり前」のものではない。雇用形態や勤務先を変えつつ就業と非就業との間を行きつ戻りつするような、複雑かつ多様なキャリア形成プロセスを歩む若年者も少なくない状況が現れている。こうした状況下においては、若年者の就業状況を定期的に観測し分析を行うことで、困難な状況にある層を抽出しその要因や背景を明らかにすることが、わが国の将来を担う若者の健全な育成を促進する上で必要不可欠の作業となる。実際に労働政策研究・研修機構（旧「日本労働研究機構」。以下「JILPT」と記す）では、総務省「就業構造基本調査」の特別集計を定期的に行うことにより、多様な就業状況にある若年者の就業意識や行動をつぶさに捉え、「フリーター」や「ニート」と呼ばれる若者たちの実情を世に知らしめてきた（小杉礼子編 2002, JILPT2009, 同 2014）。

一方で、事業主側の視点から若年者、なかでも「新卒者ではない若年者（以下「既卒者」）」に対する人材需要の有り様や募集・採用管理、採用後の雇用管理等の実像をつぶさに把握できる大規模調査は少ない。JILPTでは過去に、企業による若年者の募集・採用、雇用管理について把握するための調査を平成16年（第二新卒者の採用実態調査）、平成18年（企業における募集・採用等に関する実態調査）、平成19年（若年者の離職理由と職場定着に関する調査）と三度にわたり実施しているが（JILPT2005, 2007, 2008）、これらの実施後、世界的金融危機や東日本大震災などわが国の社会経済状況に多大な影響を及ぼす出来事が生じており、改めて近年の状況を把握する必要がある。またこれらの先行調査の対象企業は従業員規模の大きな企業に限られているが、「既卒者」の雇用の受け皿としての役割を期待できるのは、むしろ中小企業である²。しかし現状では若年者を採用・育成した経験が浅く、育てる力が十分ではない中小企業も多い³。中小企業を中心により多くの企業を、若年者が望ましい初期キャリアを形成できる場として発展させるためには、中小企業を含む広い範囲の企業につ

¹ JILPT（2005）は300人以上、JILPT（2007, 2008）は100名以上の企業を調査対象とした。

² 近藤（2013）。

³ 平成24年3月に卒業した新卒就職者の早期離職率は、いずれの学歴においても従業員規模が小さい事業所ほど大きな値を示す。たとえば大卒の場合、1,000人以上の事業所では22.8%、5～29人では51.5%である。高卒の場合、1,000人以上では21.6%、5～29人では57.8%である。（出典：平成27年10月30日厚生労働省報道発表資料。事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出）。

いて調査を行い若年者雇用の実態を把握した上で、それらの企業で働く若年者のキャリアの安定性・健全性を規定する要因を、主に雇用主側の要因に焦点を絞り明らかにする必要がある。

以上の問題意識に基づき、本報告では厚生労働省が平成 25 年 10 月 1 日現在の状況について実施した「平成 25 年若年者雇用実態調査（以下「本調査」）」の二次分析を行う。本調査は日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく 16 大産業に属する全国の常用労働者 5 名以上の事業所と、左記の事業所で就業する 15～34 歳の若年労働者を対象とする全国調査であり、中小企業を含め若年者の募集・採用状況や雇用管理、およびそれらの企業で働く若年者のキャリア形成状況について、最新の状況を把握するのに適している。以下の各章ではそれぞれの目的に応じて、本調査の事業所調査のデータ（以下「事業所データ」）と、事業所データと個人調査のデータを紐つけたデータ（以下「統合データ」）とを適宜分析に用いる。なお、統合データを用いる際には、調査時点において学校に在籍していた 390 人を除外した非在学者 15,567 人を分析対象とする。

なお本調査は、産業・事業所規模別の層化抽出による事業所調査を行った後、有効回答を得られた事業所に勤務する若年労働者を対象に、産業、事業所規模、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）別の層化抽出を行い、個人調査を実施している。したがって本調査の分析結果は、ウエイト付けをしない状態では、日本で働く若年労働者全体の状況を正しく反映できない。しかし本報告では、若年者の初期キャリア形成と事業所による雇用管理の実態との関連を詳細に検討することを優先するため、ウエイト付けを行わないこととした。そのため、産業、事業所規模、就業形態別の人数比率は、今後の調査研究に向けての分析枠組を整理するためにのみ用いる。

2. 本報告の構成

本報告の構成を以下に説明する。まず第 1 章から第 3 章では、わが国の事業所の若年労働者に対する人材需要の多様性と、事業所による若年労働者に対する雇用管理の現状を概観・整理することによって、若年者雇用対策が取り組むべき課題のうち以下の三つについて、良好な状態にある／問題を抱えている事業所層の抽出を試みる。すなわち、若年労働者に対する人材需要の開拓（課題 1）、多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大（課題 2）、若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備（課題 3）である。ただし現状では、正社員と非正社員の能力開発や労働条件について同時に検討することは難しい。また昨今、若年正社員を過酷な労働条件で「使い捨て」する企業の存在が社会問題化している。そこで課題 3 については正社員として働く若年者に焦点を定める。

第1章「若年労働者に対する人材需要の多様性」では、若年労働者に対する人材需要の開拓（課題1）にむけての現状把握を行った。具体的には、事業所の若年労働者に対する人材需要を「量」と「質」の両面から分類した「若年人材需要類型」を作成し、各類型に属する事業所の特徴を概観することで、どのような事業所が若年労働者を数多く安定的な形で雇っているのか、反対にどのような事業所が現状では若年労働者をあまり雇用していないのか、あるいは不安定な形で雇用しているのか明らかにした（課題1）。

第2章「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」では、事業所が雇用している若年正社員の「入職前の経歴」、および事業所による「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況、「正社員の求人にフリーターの応募があった場合のフリーター経験に対する評価」「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」を「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」度合いの指標とし、第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計を行うことで、どのような事業所層が多様な経歴の若年者を正社員として受け入れる傾向がより高い／低いのか明らかにした（課題2）。

第3章「若年労働者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる職場環境」では、事業所の「若年正社員に期待する勤続期間」「若年正社員の育成方針」「若年正社員の自己都合退職状況」「若年正社員の職場定着のために実施している対策」を「若年者が安定的にキャリアを形成できる雇用管理」の指標に、事業所が雇用している若年正社員の「労働時間」「賃金」を「若年正社員が健全な生活を送ることができる労働条件」の指標とし、同じく第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計等を行うことで、どのような事業所層が「若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備」を進めている／いない傾向にあるのか明らかにした（課題3）。

続く第4章と第5章では、本調査の統合データを用いて、若年正社員に焦点を絞り、彼・彼女らの早期離職防止・職場定着支援にむけて分析を行った。

第4章「若年正社員の就業状況とキャリア展望」では、若年正社員のキャリア展望を若年労働者の理想とするキャリアコースと実際に転職を希望するか否かによって分類し、各類型に属する若年正社員の特徴を明らかにした。結論を先に述べると、転職を希望する若年者が多く勤める事業所の特徴は、第1章で抽出された「若年中心使い分け型（若年労働者比率が高くその全員または一部を非正社員として雇用）」の事業所の特徴とよく似ていた。一方で「若年中心使い分け型」の事業所は他の事業所類型と比べて、より多くの職場定着対策において、それらの対策を実施している事業所ほど、若年正社員が一つの会社等で勤続することを理想とし、かつ現在の勤め先を転職したいと希望していない傾向が明確に現れた。

これをうけて第5章「若年正社員の転職／職場定着志向の規定要因」では、若年正社員の

転職／職場定着志向に影響をもたらす要因を勤務先事業所の雇用管理・労働条件を中心に探索するとともに、第4章で見出された仮説『若年中心使い分け型』の事業所では、他の類型の事業所よりも多くの職場定着支援対策が若年正社員の職場定着を促進する効果を持つ』を検証した。

以上のように第4章、第5章では、若年者の離転職／職場定着の問題に取り組むうえで、若年正社員の現在の勤め先における転職希望に着目してきた。続く第6章「早期離職とその後の就業状況」では、若年労働者が最終学歴を終了後、最初に就職した就業先の離職状況に着目して、若年者の離転職／職場定着の問題に取り組んだ。すなわち、学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の問題を取り上げた。早期離職の理由とそれが発生する背景となる要因を検討し、さらに、再就職など早期離職後の経歴・就業状況とともに就業意識の違いについても検討した。

第7章と第8章では、若年労働者の雇用環境を今後より改善していくために必要な2つの課題すなわち、職業生活に対する満足度の向上と、能力開発の促進について取り組んだ。第7章「若年労働者の職業満足度の構造と規定要因」では、若年労働者の職業満足度の構造と、満足度を高める規定要因とを、若年労働者の就業形態（正社員／非正社員）ごとに明らかにした。中でも、若年労働者が勤務する事業所による労働条件や雇用管理との関連を中心に検討を行った。

最後の第8章「若年労働者の職業能力開発」では、若年雇用者が職場内外で受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、これを規定する要因について検討した。また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用、資格・免許の所持・取得の現状と課題について検討した。

以上のように本報告では、多様な経歴の若年者が安定的かつ健全に働き続けられる職場作りにむけて、現状において課題を抱える事業所層の抽出と、そうした事業所に改善を促すために必要なエビデンスの探索、および改善に効果的な対策の考察を目的に、「平成25年若年者雇用実態調査」の個票データを分析してきた。ただ、若年者の雇用問題は多様かつ複雑であるため、本報告で全ての論点を議論することはかなわない。そこで今後あらたな課題の検討に取り組むために必要になると思われる統計表を各章の最後に付録として集録している。これらをふくめ本報告が今後の若年者雇用対策の一助となることを心から祈念する。

【引用文献】

近藤絢子（2013）「企業の新卒採用志向の現況と背景にあるメカニズム」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える』pp.127-128.

JILPT（2005）『第二新卒者の採用実態調査』調査シリーズ No. 3.

JILPT（2007）『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』調査シリーズ No.36.

JILPT（2008）『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』調査シリーズ No.43.

JILPT（2009）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61.

小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.

第1章 若年労働者に対する人材需要の多様性

第1節 本章の目的と分析手順

労働市場には多様な年齢層の労働者がいるが、その中で若年労働者を正規雇用することには、企業にとって次のようなメリットがある。まず、就業経験に乏しい若年労働者は熟練労働者と比べて賃金を安く抑えることができる。さらに定年制を設けている場合、採用時の年齢が若いほど勤続を期待できる期間が長くなり、欠員補充のための採用業務の発生可能性を減じることができる。また若者は可塑性が高く、業務に必要なスキルの取得や新しい環境への適応が円滑に進むことが期待できる。既存の社員にとっても、自分より年齢が若い人の方が仕事を教えやすく職場の人間関係を良好に保ちやすい。若者の新しい価値観が職場を活性化することも期待できるだろう。しかし一方でデメリットもある。社会経験・就業経験が少ない若年者が職務を遂行できるようになるには教育訓練が必要だが、訓練の担い手となる既存社員の業務に支障をきたす恐れがある。また1990年代半ば以降、新卒者の早期離職率（本章第3節にて後述）が上昇してきたことから、若年者の採用は採用活動や教育訓練に投じる費用を回収できないリスクが相対的に高いと考える企業もあるだろう。

したがって、若年労働者を数多くしかも正社員として雇用する事業所は、採用活動や教育訓練に要するコスト、および早期離職のリスクを勘案しても、なお若年者の正規雇用にメリットを見出し、若年者を価値ある人材として位置づけていると判断できる。そこで本章では、事業所の若年人材に対する需要のタイプを量（雇用している労働者全体に占める若年者の比率）と質（若年労働者をすべて正社員として雇用しているか否か）の両面から分類し、若年者を数多くかつ正社員として雇用している事業所の特徴を、若年労働者をあまり多く雇用していない事業所や、若年者を正社員以外の形で雇用する事業所の特徴と比較する。そうすることによって、今後、若年労働者に対する人材需要を開拓するにあたり、どのような事業所層にどのような期待をかけることができそうか、大まかな見取り図を作成する。

第2節 「若年人材需要類型」の抽出

1. 作成手順

以下の手続きにより、「若年人材需要類型」を作成した。事業所調査に回答した 10,283 事業所のうち、調査時点（平成 25 年 10 月 1 日現在）において若年労働者が 0 人であった 902 事業所（8.8%）を「若年労働者皆無型」と定義した¹。次に、調査時点において若年労働者が 1 人以上いた 9,381 事業所についてのみ労働者全体に占める 15～34 歳の若年労働者の比率（以下「若年労働者比率」）の平均値を算出したところ 29.4%（標準偏差 17.41）であった²。この平均値より若年労働者比率が大きく、かつ雇用している若年労働者の全員が正社員である事業所を「若年活躍型」と名づけ、雇用している若年労働者の一部もしくは全員が非正社員である事業所を「若年中心使い分け型」と名づけた。さらに、「若年労働者比率」が平均値以下で、かつ雇用している若年労働者の全員が正社員である事業所を「若年少数精鋭型」、雇用している若年労働者の一部もしくは全員が非正社員である事業所を「若年正社員希少型」と名づけた。その結果、「若年正社員希少型」が 3,037（29.5%）と最も多く、次いで「若年中心使い分け型」が 2,578（25.1%）、「若年少数精鋭型」が 2,328（22.6%）、若年労働者に対して量・質ともに高い需要がある「若年活躍型」は 1,438（14.0%）と最も少なかった。

各類型の労働者構成を把握するため、若年労働者が 1 人以上いた 9,381 事業所について、若年労働者比率とともに、若年労働者全体に占める正社員の比率（以下「若年正社員比率」）を算出し、「若年人材需要類型」ごとの平均値を算出した（図表 1-1）。

図表 1-1 「若年人材需要類型」別・若年労働者比率と若年正社員比率の平均値

若年労働者なし	若年労働者あり				
		若年労働者比率＝平均超		若年労働者比率＝平均以下	
若年労働者皆無型 902事業所 (8.8%)	若年労働者 全員正社員	若年活躍型 1,438事業所(14.0%) 若年者／全労働者 平均 43.9% 正社員／若年労働者 平均 100.0%		若年少数精鋭型 2,328事業所(22.6%) 若年者／全労働者 平均 16.6% 正社員／若年労働者 平均 100.0%	
	全員非正社員 or 正社員・ 非正社員混在	若年中心使い分け型 2,578事業所(25.1%) 若年者／全労働者 平均 45.6% 正社員／若年労働者 平均 63.1%		若年正社員希少型 3,037事業所(29.5%) 若年者／全労働者 平均 18.5% 正社員／若年労働者 平均 57.8%	

¹ 労働者数そのものが 0 人と答えた事業所は皆無であった。

² 若年労働者が 0 人の 902 事業所を含む全事業所について、「若年労働者比率」を算出したところ、平均値は 26.8%（標準偏差 18.59）であった。

若年労働者比率の平均を比較すると、「若年活躍型」は43.9%（標準偏差13.28）、「若年中心使い分け型」は45.6%（標準偏差15.15）、「若年少数精鋭型」は16.6%（標準偏差7.56）、「若年正社員希少型」18.5%（標準偏差6.85）と、若年労働者比率が平均を超える前者2類型どうし、平均以下の後者2類型どうしの間には大きな差はみられない。次に若年労働者の全てあるいは一部を非正社員として雇用している2類型について若年正社員比率の平均を比較すると、「若年中心使い分け型」は63.1%（標準偏差33.03）、「若年正社員希少型」57.8%（標準偏差31.26）と、「若年中心使い分け型」の方がやや正社員が多い傾向にある。

2. 産業・企業規模ごとにみた「若年人材需要類型」の分布

図表1-2に、企業規模および産業別に「若年人材需要類型」の分布をクロス集計した結果を示した。カイ二乗検定の結果、産業、企業規模ともに「若年人材需要類型」との間に有意な関連をもつことが確認できた。

図表1-2 産業別・企業規模別「若年人材需要類型」の分布

類型名	若年労働者／労働者全体					N
	0%	平均(29.4%)超		平均以下		
		若年労働者皆無型	正社員のみ	非正社員あり	正社員のみ	
		若年活躍型	若年中心使い分け型	若年少数精鋭型	若年正社員希少型	
産業・企業規模計	8.8%	14.0%	25.1%	22.6%	29.5%	10,283
産業 鉱業、砕石業、砂利採取業	35.1%	8.2%	3.8%	40.9%	12.0%	208
建設業	12.3%	20.0%	10.0%	40.4%	17.4%	530
*** 製造業	8.1%	15.2%	26.2%	23.9%	26.7%	1,957
電気・ガス・熱供給・水道業	9.7%	15.7%	9.0%	46.0%	19.5%	619
情報通信業	5.7%	32.1%	27.6%	18.4%	16.2%	474
運輸業、郵便業	12.2%	7.3%	15.3%	31.6%	33.6%	614
卸売業	8.4%	19.8%	19.6%	27.1%	25.1%	546
小売業	4.0%	5.0%	33.8%	7.7%	49.4%	544
金融業・保険業	6.1%	30.2%	16.2%	25.3%	22.3%	494
不動産業・物品賃貸業	11.0%	17.5%	20.1%	22.3%	29.1%	354
学術研究、専門・技術サービス業	6.5%	20.2%	19.7%	24.7%	29.0%	600
宿泊業、飲食サービス業	7.1%	3.1%	57.8%	7.4%	24.5%	351
生活関連サービス業、娯楽業	11.1%	8.3%	42.6%	9.4%	28.6%	350
教育、学習支援業	3.9%	6.3%	28.5%	11.4%	49.9%	804
医療、福祉	6.8%	5.4%	49.8%	9.6%	28.5%	800
複合サービス事業	6.9%	13.9%	20.6%	20.3%	38.3%	553
サービス業(他に分類されないもの)	16.7%	9.5%	14.6%	23.3%	35.9%	485
企業規模 1,000人以上	3.3%	10.9%	30.0%	19.7%	36.1%	3,967
規模 300~999人	4.1%	14.2%	31.0%	17.4%	33.3%	1,788
*** 100~299人	5.5%	16.3%	24.4%	20.7%	33.1%	1,566
30~99人	8.1%	17.6%	19.2%	31.3%	23.7%	1,441
5~29人	32.5%	16.0%	11.6%	30.3%	9.7%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

まず、若年労働者比率が高く全員を正社員として雇用している「若年活躍型」は、いずれの企業規模においても1～2割弱である。ただし、常用労働者300人未満の企業の事業所では比較的多く分布している。また産業別では、〔建設業〕〔情報通信業〕〔卸売業〕〔金融業・保険業〕〔学術研究，専門・技術サービス業〕で比較的多い。ただし、企業規模を統制すると（章末付表1－5～9）、100人未満の企業規模では〔建設業〕〔卸売業〕〔金融業・保険業〕は「若年活躍型」ではなく「若年少数精鋭型」や「若年労働者皆無型」へ分布が偏るため、大企業でも中小企業でも「若年活躍型」が多い産業は〔情報通信業〕〔学術研究，専門・技術サービス業〕の2つである。なかでも〔情報通信業〕は中小規模の方が大企業よりも若年労働者比率・若年正社員比率がともに高いほどで（章末付表1－2②、1－3②）、若年労働者に対する人材需要が量・質ともに最も旺盛な産業といえるだろう。

次に「若年少数精鋭型」は、小規模企業の事業所や、〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔運輸業，郵便業〕〔卸売業〕といった第二次産業や比較的古くからある第三次産業で多い。このうち〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔運輸業，郵便業〕は若年労働者比率が全体に低いことから（章末付表1－2②）、組織の高齢化という課題を抱えている可能性がある。この傾向は企業規模が小さくなるとさらに著しい。一方で、〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕は企業規模を問わず若年労働者に占める若年正社員の比率（以下「若年正社員比率」）が著しく高く8～9割にのぼる（章末付表1－3②）。以上より特に小規模企業の〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔建設業〕の事業所は、若年労働者に対する人材需要の発生頻度は小さく現状では若年労働者がごく僅かである場合もあるが、若年者を雇う場合には正社員として雇用し、高齢化が進む組織を活性化する役割を期待していることが推察される。

この「若年少数精鋭型」に分布が似ているのが、若年労働者が全くいない「若年労働者皆無型」である。5～29人規模の事業所で多く、産業別では〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔建設業〕〔運輸業，郵便業〕〔サービス業（他に分類されないもの）〕で多い。なお規模を統制すると（章末付表1－5～9）、100人以上では〔電気・ガス・熱供給・水道業〕、30～99人では〔金融業・保険業〕でも比較的多く分布している。

次に、若年労働者比率が低く若年者の全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は、規模が大きい企業の事業所で多い。また産業別では〔運輸業・郵便業〕〔小売業〕〔教育，学習支援業〕〔複合サービス事業〕〔サービス業（他に分類されないもの）〕で多い。しかし企業規模を統制すると、100人未満の企業の事業所ではこれらの産業の大半が他の類型のほうへ分布が偏り、30～99人規模では〔サービス業（他に分類されないもの）〕に加えて〔医療・福祉〕で、5～29人規模では〔製造業〕で「若年正社員希少型」が多い（章末付表1－5～9）。

最後に、若年労働者比率が高く若年者の全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」は規模が大きい企業の事業所で多い。産業別には、〔小売業〕〔宿泊業，飲

食サービス業)、〔生活関連サービス業、娯楽業〕〔教育、学習支援業〕〔医療、福祉〕といった近年成長著しい分野に多く、特に〔宿泊業、飲食サービス業〕〔医療、福祉〕は規模を問わず一貫して「若年中心使い分け型」が多い(章末付表1-5~9)。これらの感情労働³を伴う対人サービス業務が中心の成長産業は、医療・福祉を除くと若年労働者に占める正社員の比率が低い⁴傾向がある。特に〔宿泊業、飲食サービス業〕、〔生活関連サービス業、娯楽業〕は、労働者全体に占める若年労働者の比率が高い⁵一方で、若年労働者に占める正社員の比率が低いことから、若年非正社員への依存度が高い産業といえる。なお、100~299人規模では〔情報通信業〕、1,000人以上規模では〔製造業〕でも「若年中心使い分け型」が多い。

第3節 第1章のまとめ

本章では、若年者を数多く正社員としてのみ雇用する「若年活躍型」の事業所の特徴を他の類型と比較しながらみてきた。その結果、「若年活躍型」は、〔建設業〕〔卸売業〕〔金融業・保険業〕では規模の大きい企業の事業所に限定されていたが、〔情報通信業〕〔学術研究、専門・技術サービス業〕といった知的集約産業では小規模企業の事業所にも多く存在することが明らかになった。これらの事業所は既に若年労働者に対して量・質ともに旺盛な人材需要を持っており、求人開拓において主なターゲットとすべき層といえよう。

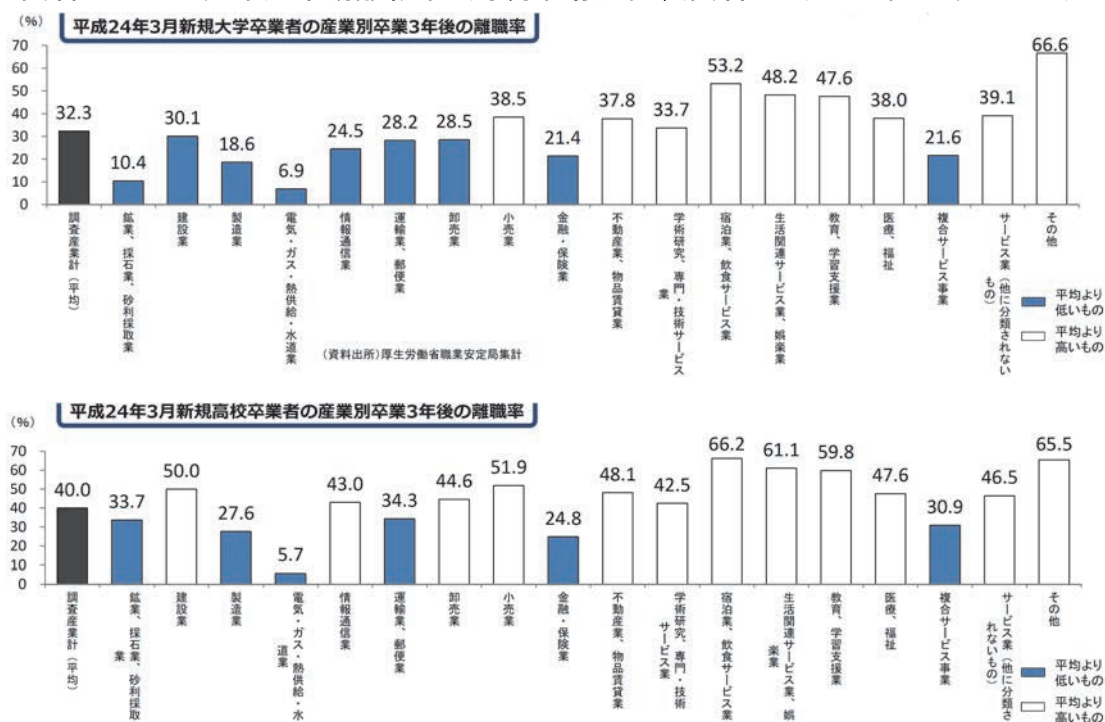
次に、小規模企業の第二次産業・古くからある第三次産業では、若年労働者を全く雇用していない「若年労働者皆無型」が多いが、雇用する場合にはごく少数を正社員としてのみ雇用する「若年少数精鋭型」が多い。これらの事業所は高齢化が進んでおり、組織を活性化し将来の中核的役割を担うことを若年者に期待している可能性がある。しかし同時に若年者の雇用経験が少ないことから、若年者を受け入れる職場環境や雇用管理体制が整っているかどうか確かめる必要がある。

³ 「感情労働」とは「顧客の適切な精神状態を創り出すために、職務に応じた感情の維持と表現を行うことが要求される労働。接客業や対人サービス業における感情を分析するために、ホックシールド、A.R.らによって1970年代に考案された概念である」(中森弘樹、2012『現代社会学辞典』弘文堂、p.227)。

⁴ 産業別にみた若年労働者に占める正社員の比率は、産業計では76.2%であるのに対し、小売業は38.8%、宿泊業・飲食サービス業は42.9%、生活関連サービス業・娯楽業は49.9%、教育・学習支援業は59.1%、医療、福祉は77.2%であった(章末付表1-3②)。

⁵ 産業別にみた労働者に占める若年労働者の比率は、産業計では26.8%であるのに対し、小売業は28.3%、宿泊業、飲食サービス業は39.0%、生活関連サービス業、娯楽業は37.5%、教育、学習支援業は26.8%、医療、福祉は31.4%である(章末付表1-2②)。

資料 1 - 1 産業別早期離職率（厚生省報道発表資料 平成 27 年 10 月 30 日）



また、「若年中心使い分け型」が多い産業は、新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が高い産業と重なる（資料1-1）。厚生労働省報道発表資料（平成27年10月30日）「新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）⁶」によれば、新規学卒就職者のうち卒業後3年以内に離職した者（以下「早期離職者」と称する）の比率は、大学卒よりも中学・高校卒で、大企業よりも中小企業で多い。そして産業別では、感情労働を伴う対人サービスが中心業務の労働集約産業で高い⁷。これらの成長産業は事業拡大のスピードが速く、事業所の設立年が新しい場合が多いと推察できる。したがって、従業員の年齢構成が若い一方で若年労働者の雇用を管理する経験が十分蓄積されていない可能性がある。また先述のとおり、特に宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業は、若年非正社員への依存度が高く、若年正社員は同年代の非正社員を管理する役割を期待されていると推察される。こうした労働環境が若年正社員の職場定着に何らかの影響を与えている可能性があり、今後検討する必要がある。

⁶ 事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

⁷ 大卒では宿泊業・飲食サービス業が53.2%、生活関連サービス業・娯楽業が48.2%、教育・学習支援業が47.6%、サービス業（他に分類されないもの）が39.1%、小売業が38.5%、医療・福祉が38.0%、高校では宿泊業・飲食サービス業が66.2%、生活関連サービス業・娯楽業が61.1%、教育・学習支援業が59.8%、小売業が51.9%、建設業が50.0%である（厚生労働省報道発表資料 平成27年10月30日）

章末付表 1-1 産業別・企業規模比率

		1,000人 以上	300~ 999人	100~ 299人	30~99人	5~29人	N
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	8.2%	4.3%	7.2%	28.4%	51.9%	208
***	建設業	26.8%	13.0%	12.8%	21.9%	25.5%	530
	製造業	28.4%	17.4%	18.2%	17.1%	18.9%	1957
	電気・ガス・熱供給・水道業	70.9%	12.1%	8.9%	4.7%	3.4%	619
	情報通信業	24.1%	18.6%	17.9%	19.2%	20.3%	474
	運輸業、郵便業	46.7%	11.7%	15.6%	14.2%	11.7%	614
	卸売業	33.0%	19.4%	16.8%	15.8%	15.0%	546
	小売業	56.8%	13.6%	8.3%	7.0%	14.3%	544
	金融業・保険業	62.3%	17.0%	12.6%	4.9%	3.2%	494
	不動産業・物品賃貸業	23.2%	18.9%	22.9%	18.6%	16.4%	354
	学術研究、専門・技術サービス業	40.8%	12.5%	11.5%	17.2%	18.0%	600
	宿泊業、飲食サービス業	33.9%	18.8%	19.4%	14.0%	14.0%	351
	生活関連サービス業、娯楽業	26.9%	15.7%	21.7%	19.1%	16.6%	350
	教育、学習支援業	56.0%	19.7%	10.8%	6.8%	6.7%	804
	医療、福祉	30.4%	21.5%	19.8%	14.4%	14.0%	800
	複合サービス事業	45.9%	32.4%	12.3%	6.1%	3.3%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	26.4%	20.2%	17.5%	17.9%	17.9%	485
全体		38.6%	17.4%	15.2%	14.0%	14.8%	10,283

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 1-2① 産業別・企業規模別事業所の労働者全体に占める若年者の比率段階

		若年労働者 皆無 (N=902)	20%未満 (N=3,030)	20%~ 30%未満 (N=2,470)	30%~ 50%未満 (N=2,754)	50%~ 100% (N=1,127)	計	N
産業・企業規模計		8.8%	29.5%	24.0%	26.8%	11.0%	100.0%	10,283
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	35.1%	37.0%	15.9%	10.6%	1.4%	100.0%	208
***	建設業	12.3%	35.3%	24.2%	23.6%	4.7%	100.0%	530
	製造業	8.1%	25.4%	26.8%	33.7%	6.0%	100.0%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	9.7%	34.9%	32.6%	20.8%	1.9%	100.0%	619
	情報通信業	5.7%	15.4%	20.7%	32.5%	25.7%	100.0%	474
	運輸業、郵便業	12.2%	44.3%	21.5%	15.5%	6.5%	100.0%	614
	卸売業	8.4%	26.2%	27.1%	30.6%	7.7%	100.0%	546
	小売業	4.0%	35.3%	23.2%	23.3%	14.2%	100.0%	544
	金融業・保険業	6.1%	27.3%	21.3%	33.8%	11.5%	100.0%	494
	不動産業・物品賃貸業	11.0%	32.8%	19.8%	17.5%	18.9%	100.0%	354
	学術研究、専門・技術サービス業	6.5%	30.0%	25.5%	27.5%	10.5%	100.0%	600
	宿泊業、飲食サービス業	7.1%	17.9%	16.2%	27.1%	31.6%	100.0%	351
	生活関連サービス業、娯楽業	11.1%	26.3%	13.1%	13.7%	35.7%	100.0%	350
	教育、学習支援業	3.9%	34.3%	28.1%	25.1%	8.6%	100.0%	804
	医療、福祉	6.8%	18.3%	20.6%	39.5%	14.9%	100.0%	800
	複合サービス事業	6.9%	28.8%	31.6%	25.5%	7.2%	100.0%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	16.7%	42.5%	16.9%	16.3%	7.6%	100.0%	485
企業規模	1,000人以上	3.3%	29.9%	27.7%	28.9%	10.2%	100.0%	3,967
***	300~999人	4.1%	27.1%	24.9%	32.7%	11.1%	100.0%	1,788
	100~299人	5.5%	29.9%	25.3%	28.4%	10.9%	100.0%	1,566
	30~99人	8.1%	34.7%	21.4%	24.8%	10.9%	100.0%	1,441
	5~29人	32.5%	25.6%	14.6%	14.4%	12.9%	100.0%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表1-2② 産業・企業規模別事業所の労働者全体に占める若年者の比率（平均値）

		企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
産業計	平均値	26.8%	28.2%	29.0%	27.5%	25.8%	20.7%
	標準偏差	18.592	16.943	17.043	17.899	19.158	22.802
	N	10,283	3,967	1,788	1,566	1,441	1,521
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	平均値	12.6%	29.7%	—	23.2%	13.6%	7.1%
	標準偏差	13.360	12.415	—	13.089	11.765	10.533
	N	208	17	9	15	59	108
建設業	平均値	22.1%	26.0%	25.1%	25.9%	20.4%	16.0%
	標準偏差	15.448	13.840	14.438	12.552	13.931	17.913
	N	530	142	69	68	116	135
製造業	平均値	26.6%	29.4%	30.5%	29.5%	26.2%	16.3%
	標準偏差	15.344	12.514	13.688	14.613	14.938	17.098
	N	1,957	556	341	356	335	369
電気・ガス・ 熱供給・水道業	平均値	21.2%	22.1%	19.0%	18.3%	21.1%	18.3%
	標準偏差	12.583	11.650	12.086	14.283	15.342	20.793
	N	619	439	75	55	29	21
情報通信業	平均値	36.3%	32.7%	34.3%	39.7%	41.4%	34.8%
	標準偏差	20.893	19.676	17.404	18.462	21.370	25.383
	N	474	114	88	85	91	96
運輸業, 郵便業	平均値	20.0%	26.9%	21.5%	13.3%	10.9%	10.9%
	標準偏差	17.170	18.200	16.816	11.778	10.557	12.880
	N	614	287	72	96	87	72
卸売業	平均値	26.5%	26.3%	28.7%	30.0%	26.9%	19.4%
	標準偏差	16.325	15.591	13.179	15.192	16.278	20.530
	N	546	180	106	92	86	82
小売業	平均値	28.3%	26.4%	33.1%	27.6%	28.5%	32.0%
	標準偏差	20.253	16.885	21.826	21.548	25.328	25.985
	N	544	309	74	45	38	78
金融業・保険業	平均値	28.0%	28.2%	28.7%	32.5%	19.9%	16.7%
	標準偏差	16.183	14.805	16.747	17.905	17.120	22.122
	N	494	308	84	62	24	16
不動産業・物品賃貸業	平均値	27.7%	25.8%	34.2%	27.2%	28.4%	23.0%
	標準偏差	23.655	22.853	21.648	23.591	24.502	25.226
	N	354	82	67	81	66	58
学術研究, 専門・技術サービス業	平均値	26.8%	27.8%	26.5%	27.7%	25.5%	25.3%
	標準偏差	16.894	14.245	14.177	16.354	20.138	20.798
	N	600	245	75	69	103	108
宿泊業, 飲食サービス業	平均値	39.0%	45.1%	39.0%	37.1%	36.3%	29.1%
	標準偏差	25.438	25.095	22.756	23.288	24.756	29.890
	N	351	119	66	68	49	49
生活関連サービス業, 娯楽業	平均値	37.5%	47.3%	39.2%	32.6%	33.3%	31.6%
	標準偏差	30.209	30.063	27.850	28.338	27.736	34.357
	N	350	94	55	76	67	58
教育, 学習支援業	平均値	26.8%	26.8%	22.1%	24.1%	31.4%	39.6%
	標準偏差	16.894	14.422	14.779	13.746	21.252	29.706
	N	804	450	158	87	55	54
医療, 福祉	平均値	31.4%	38.6%	33.5%	26.9%	28.2%	22.5%
	標準偏差	17.710	16.354	12.972	12.956	16.437	25.706
	N	800	243	172	158	115	112
複合サービス事業	平均値	25.7%	22.0%	30.0%	28.2%	26.7%	22.2%
	標準偏差	14.529	13.670	14.880	14.090	11.564	16.824
	N	553	254	179	68	34	18
サービス業 (他に分類されないもの)	平均値	19.3%	23.0%	20.9%	17.1%	18.7%	14.8%
	標準偏差	17.825	17.422	18.281	17.033	15.798	19.521
	N	485	128	98	85	87	87

※平均値より10ポイント以上大きいセルを網掛けし、10ポイント以上小さいセルを強調した

※度数(N)が10以下のセルは平均値と標準偏差を「—」で示した

章末付表 1-3① 産業別・企業規模別若年事業所の若年労働者に占める正社員比率段階

		若年正社員 皆無 (N=386)	50%未満 (N=1,456)	50%～ 75%未満 (N=1,224)	75%～ 100%未満 (N=2,549)	100% (N=3,766)	計	N
産業・企業規模計		4.1%	15.5%	13.0%	27.2%	40.1%	100.0%	9,381
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	5.9%	1.5%	3.7%	13.3%	75.6%	100.0%	135
	建設業	1.1%	1.7%	3.4%	24.9%	68.8%	100.0%	465
	*** 製造業	2.2%	8.4%	13.5%	33.4%	42.5%	100.0%	1,799
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%	1.3%	4.7%	25.0%	68.3%	100.0%	559
	情報通信業	1.6%	7.6%	10.7%	26.6%	53.5%	100.0%	447
	運輸業, 郵便業	2.6%	26.9%	10.8%	15.4%	44.3%	100.0%	539
	卸売業	1.6%	7.8%	9.6%	29.8%	51.2%	100.0%	500
	小売業	13.8%	53.3%	9.8%	10.0%	13.2%	100.0%	522
	金融業・保険業	1.1%	4.3%	5.2%	30.4%	59.1%	100.0%	464
	不動産業・物品賃貸業	8.3%	14.3%	12.1%	20.6%	44.8%	100.0%	315
	学術研究, 専門・技術サービス業	0.9%	10.3%	13.7%	27.1%	48.0%	100.0%	561
	宿泊業, 飲食サービス業	16.6%	39.6%	16.9%	15.6%	11.3%	100.0%	326
	生活関連サービス業, 娯楽業	9.3%	41.8%	12.2%	16.7%	19.9%	100.0%	311
	教育, 学習支援業	4.4%	32.1%	25.5%	19.5%	18.5%	100.0%	773
	医療, 福祉	3.9%	6.2%	22.0%	51.9%	16.1%	100.0%	746
複合サービス事業	2.1%	5.6%	16.5%	39.0%	36.7%	100.0%	515	
サービス業(他に分類されないもの)	8.7%	21.5%	12.6%	17.8%	39.4%	100.0%	404	
企業規模	1,000人以上	2.8%	20.3%	13.5%	31.7%	31.6%	100.0%	3,836
	300～999人	2.6%	14.9%	13.9%	35.6%	33.0%	100.0%	1,714
	*** 100～299人	3.3%	15.0%	14.3%	28.2%	39.1%	100.0%	1,480
	30～99人	5.1%	11.0%	11.4%	19.3%	53.2%	100.0%	1,324
	5～29人	11.3%	5.3%	10.1%	4.8%	68.5%	100.0%	1,027

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 1-3② 産業別・企業規模別事業所の若年労働者に占める正社員比率（平均値）

		企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
産業計	平均値	76.2%	73.5%	76.9%	77.1%	79.7%	79.6%
	標準偏差	31.617	32.248	29.483	30.157	30.651	34.942
	N	9,381	3,836	1,714	1,480	1,324	1,027
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	平均値	90.3%	85.3%	—	97.6%	95.3%	85.1%
	標準偏差	25.216	32.613	—	4.928	16.049	32.496
	N	135	17	8	14	48	48
建設業	平均値	94.4%	94.4%	93.4%	95.9%	94.6%	93.9%
	標準偏差	15.686	10.764	15.935	13.930	16.816	21.378
	N	465	139	67	67	107	85
製造業	平均値	83.5%	84.6%	80.9%	83.5%	86.0%	81.2%
	標準偏差	25.395	22.551	26.266	23.753	24.191	32.631
	N	1,799	554	336	345	317	247
電気・ガス・ 熱供給・水道業	平均値	94.3%	96.6%	91.6%	82.0%	86.8%	92.1%
	標準偏差	14.373	8.370	13.628	29.001	27.119	26.663
	N	559	410	65	44	26	14
情報通信業	平均値	86.9%	86.2%	86.9%	84.1%	90.3%	86.8%
	標準偏差	23.670	22.600	23.367	24.663	19.460	28.288
	N	447	109	83	84	90	81
運輸業, 郵便業	平均値	72.3%	64.3%	77.1%	74.8%	85.9%	89.7%
	標準偏差	32.851	32.964	30.452	33.497	29.121	24.182
	N	539	277	68	83	68	43
卸売業	平均値	86.1%	85.4%	87.6%	86.4%	82.0%	90.5%
	標準偏差	24.486	23.334	22.998	24.643	27.324	26.000
	N	500	173	103	88	78	58
小売業	平均値	38.8%	30.4%	48.2%	48.0%	52.7%	54.2%
	標準偏差	35.059	29.260	32.714	37.624	41.243	45.225
	N	522	307	72	43	34	66
金融業・保険業	平均値	91.0%	90.9%	92.0%	90.6%	91.0%	—
	標準偏差	19.043	17.582	19.113	22.305	23.795	—
	N	464	299	78	58	19	10
不動産業・物品賃貸業	平均値	74.0%	66.4%	81.7%	78.6%	73.4%	68.1%
	標準偏差	35.105	37.472	26.064	33.049	36.732	41.876
	N	315	77	64	77	59	38
学術研究, 専門・技術サービス業	平均値	83.4%	80.9%	83.1%	81.6%	84.2%	91.4%
	標準偏差	26.277	28.725	27.650	24.218	22.927	21.290
	N	561	241	74	66	95	85
宿泊業, 飲食サービス業	平均値	42.9%	37.4%	45.5%	49.5%	39.7%	49.1%
	標準偏差	36.156	36.711	31.767	34.662	36.329	42.687
	N	326	116	64	65	47	34
生活関連サービス業, 娯楽業	平均値	49.9%	37.3%	58.0%	51.3%	50.5%	66.5%
	標準偏差	37.897	35.038	37.377	36.953	37.062	40.598
	N	311	91	51	73	60	36
教育, 学習支援業	平均値	59.1%	58.8%	54.3%	60.6%	68.8%	63.8%
	標準偏差	31.516	28.751	34.226	32.128	32.500	42.029
	N	773	441	150	85	51	46
医療, 福祉	平均値	77.2%	78.3%	80.8%	76.8%	74.1%	70.7%
	標準偏差	24.421	20.258	19.416	24.091	28.713	36.533
	N	746	237	169	153	114	73
複合サービス事業	平均値	82.9%	78.1%	86.4%	84.9%	86.9%	98.8%
	標準偏差	21.955	26.152	15.782	19.767	19.293	4.454
	N	515	228	173	67	33	14
サービス業 (他に分類されないもの)	平均値	67.0%	63.3%	63.5%	68.4%	68.2%	78.6%
	標準偏差	37.566	38.124	36.385	35.740	38.496	38.189
	N	404	120	89	68	78	49

※平均値より16ポイント以上大きいセルを網掛けし、16ポイント以上小さいセルを強調した

※度数(N)が10以下のセルは平均値と標準偏差を「—」で示した

章末付表 1-4① 産業別・企業規模別事業所の労働者に占める非正社員比率段階

		若年労働者 皆無 (N=1,601)	0%超～ 10%未満 (N=1,872)	10%～ 25%未満 (N=2,329)	25%～ 50%未満 (N=2,106)	50%以上 (N=2,375)	N
産業・企業規模計		15.6%	18.2%	22.6%	20.5%	23.1%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	41.8%	13.0%	25.0%	13.5%	6.7%	208
	建設業	33.0%	23.2%	27.9%	10.8%	5.1%	530
	*** 製造業	15.8%	24.3%	25.9%	17.7%	16.3%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	22.5%	38.8%	26.8%	8.2%	3.7%	619
	情報通信業	28.9%	32.3%	18.1%	12.7%	8.0%	474
	運輸業, 郵便業	17.6%	18.9%	16.3%	18.2%	29.0%	614
	卸売業	19.2%	28.8%	22.5%	17.2%	12.3%	546
	小売業	4.6%	5.3%	6.4%	9.6%	74.1%	544
	金融業・保険業	17.2%	20.2%	28.5%	24.9%	9.1%	494
	不動産業・物品賃貸業	16.1%	14.4%	18.9%	17.5%	33.1%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	21.5%	27.8%	24.3%	16.7%	9.7%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	4.8%	2.6%	4.6%	20.8%	67.2%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	7.7%	5.7%	8.3%	16.6%	61.7%	350
	教育, 学習支援業	6.1%	6.3%	21.8%	37.9%	27.9%	804
	医療, 福祉	4.6%	8.1%	30.0%	36.5%	20.8%	800
	複合サービス事業	6.1%	8.3%	39.2%	38.7%	7.6%	553
サービス業(他に分類されないもの)	16.7%	8.7%	16.9%	16.1%	41.6%	485	
企業規模	1,000人以上	9.3%	23.3%	23.2%	20.6%	23.6%	3,967
	300～999人	9.6%	19.9%	26.5%	23.4%	20.7%	1,788
	*** 100～299人	10.7%	18.3%	24.4%	22.7%	23.9%	1,566
	30～99人	22.3%	14.9%	22.0%	17.3%	23.5%	1,441
	5～29人	37.5%	6.0%	15.5%	17.6%	23.4%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 1-4② 産業別・企業規模別事業所の労働者に占める非正社員比率（平均値）

		企業規模計					
		1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	
産業計	平均値	29.2%	30.0%	29.1%	30.7%	28.0%	26.8%
	標準偏差	28.779	29.079	26.710	27.990	28.811	30.869
	N	10,283	3,967	1,788	1,566	1,441	1,521
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	平均値	13.9%	22.3%	—	14.6%	12.9%	13.3%
	標準偏差	19.692	28.217	—	12.573	16.766	20.914
	N	208	17	9	15	59	108
建設業	平均値	13.0%	11.9%	14.6%	12.4%	13.0%	13.6%
	標準偏差	17.426	11.182	16.362	15.228	21.071	20.772
	N	530	142	69	68	116	135
製造業	平均値	23.5%	19.7%	25.5%	25.9%	22.9%	25.9%
	標準偏差	25.504	23.437	25.840	25.253	24.713	28.374
	N	1,957	556	341	356	335	369
電気・ガス・ 熱供給・水道業	平均値	11.4%	7.7%	18.2%	25.6%	17.0%	20.1%
	標準偏差	16.010	9.237	18.685	26.793	21.709	31.769
	N	619	439	75	55	29	21
情報通信業	平均値	14.5%	13.3%	13.8%	17.5%	10.7%	17.4%
	標準偏差	20.873	19.043	18.256	21.148	17.285	26.866
	N	474	114	88	85	91	96
運輸業, 郵便業	平均値	29.7%	34.8%	30.6%	31.2%	20.4%	18.0%
	標準偏差	27.777	28.424	26.830	28.433	25.631	21.357
	N	614	287	72	96	87	72
卸売業	平均値	20.0%	18.6%	17.9%	20.5%	24.8%	20.4%
	標準偏差	23.836	21.942	22.560	24.999	26.186	25.360
	N	546	180	106	92	86	82
小売業	平均値	66.6%	74.0%	59.9%	59.4%	57.4%	52.3%
	標準偏差	30.803	25.456	31.425	34.135	34.281	37.280
	N	544	309	74	45	38	78
金融業・保険業	平均値	20.1%	22.1%	16.5%	14.8%	21.7%	17.5%
	標準偏差	18.815	18.277	19.150	15.248	26.067	22.258
	N	494	308	84	62	24	16
不動産業・物品賃貸業	平均値	35.6%	42.9%	27.4%	32.7%	37.3%	37.1%
	標準偏差	32.691	34.448	26.619	30.866	34.671	35.067
	N	354	82	67	81	66	58
学術研究, 専門・技術サービス業	平均値	18.0%	18.5%	21.5%	22.0%	18.5%	11.6%
	標準偏差	21.919	22.070	23.450	20.726	20.952	21.122
	N	600	245	75	69	103	108
宿泊業, 飲食サービス業	平均値	63.1%	65.8%	62.1%	60.9%	64.8%	59.3%
	標準偏差	29.531	32.586	26.624	26.194	25.426	33.767
	N	351	119	66	68	49	49
生活関連サービス業, 娯楽業	平均値	55.5%	67.4%	50.7%	55.9%	59.7%	35.1%
	標準偏差	31.206	28.521	31.154	29.621	27.380	31.485
	N	350	94	55	76	67	58
教育, 学習支援業	平均値	36.9%	34.9%	38.9%	37.8%	35.8%	46.7%
	標準偏差	23.971	22.045	23.905	23.153	28.784	32.183
	N	804	450	158	87	55	54
医療, 福祉	平均値	33.0%	29.3%	26.3%	33.3%	38.8%	44.9%
	標準偏差	22.548	19.651	15.419	22.058	22.651	30.974
	N	800	243	172	158	115	112
複合サービス事業	平均値	25.4%	28.6%	23.6%	23.0%	22.9%	11.8%
	標準偏差	15.275	14.506	14.801	14.958	18.111	14.449
	N	553	254	179	68	34	18
サービス業 (他に分類されないもの)	平均値	41.7%	46.4%	46.2%	44.9%	40.5%	28.0%
	標準偏差	34.756	35.439	33.778	33.781	33.046	34.547
	N	485	128	98	85	87	87

※平均値より14ポイント以上大きいセルを網掛けし、14ポイント以上小さいセルを強調した
※度数(N)が10以下のセルは平均値と標準偏差を「—」で示した

章末付表 1-5 産業別「若年人材需要類型」の分布（企業規模 1,000 人以上）

	若年労働者 皆無型 (N=131)	若年 活躍型 (N=432)	若年中心 使い分け型 (N=1,189)	若年少数 精鋭型 (N=781)	若年正社員 希少型 (N=1,434)	N
企業規模1,000人以上全体	3.3%	10.9%	30.0%	19.7%	36.1%	3,967
鉱業, 砕石業, 砂利採取業		11.8%	23.5%	35.3%	29.4%	17
建設業	2.1%	19.0%	18.3%	26.1%	34.5%	142
製造業	0.4%	8.8%	38.7%	18.3%	33.8%	556
電気・ガス・熱供給・水道業	6.6%	16.6%	8.9%	49.2%	18.7%	439
情報通信業	4.4%	18.4%	32.5%	24.6%	20.2%	114
運輸業, 郵便業	3.5%	9.8%	24.0%	19.2%	43.6%	287
卸売業	3.9%	13.9%	21.7%	24.4%	36.1%	180
小売業	0.6%	1.6%	32.0%	3.9%	61.8%	309
金融業・保険業	2.9%	28.9%	17.5%	23.7%	26.9%	308
不動産業・物品賃貸業	6.1%	11.0%	20.7%	19.5%	42.7%	82
学術研究, 専門・技術サービス業	1.6%	16.3%	24.9%	18.8%	38.4%	245
宿泊業, 飲食サービス業	2.5%	1.7%	68.1%	6.7%	21.0%	119
生活関連サービス業, 娯楽業	3.2%	1.1%	64.9%	6.4%	24.5%	94
教育, 学習支援業	2.0%	4.9%	32.9%	8.0%	52.2%	450
医療, 福祉	2.5%	1.6%	72.4%	4.9%	18.5%	243
複合サービス事業	10.2%	8.7%	15.4%	24.0%	41.7%	254
サービス業(他に分類されないもの)	6.3%	10.2%	18.8%	18.0%	46.9%	128

※図表 1-5～1-9 についての注釈

- ・回答がなかったセルは空欄としている
- ・図表 1-5～1-9 の全てがカイ二乗検定の結果有意 ($p<.05$) であった
- ・調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した
- ・度数(N)が 10 以下のセルは%を「-」で示した

章末付表 1-6 産業別「若年人材需要類型」の分布（企業規模 300～999 人）

	若年労働者 皆無型 (N=74)	若年 活躍型 (N=254)	若年中心 使い分け型 (N=554)	若年少数 精鋭型 (N=311)	若年正社員 希少型 (N=595)	N
企業規模300～999人全体	4.1%	14.2%	31.0%	17.4%	33.3%	1,788
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	—	—	—	—	—	9
建設業	2.9%	20.3%	15.9%	37.7%	23.2%	69
製造業	1.5%	17.0%	34.9%	16.1%	30.5%	341
電気・ガス・熱供給・水道業	13.3%	10.7%	13.3%	38.7%	24.0%	75
情報通信業	5.7%	23.9%	37.5%	12.5%	20.5%	88
運輸業, 郵便業	5.6%	9.7%	16.7%	30.6%	37.5%	72
卸売業	2.8%	20.8%	24.5%	21.7%	30.2%	106
小売業	2.7%	5.4%	43.2%	4.1%	44.6%	74
金融業・保険業	7.1%	35.7%	13.1%	28.6%	15.5%	84
不動産業・物品賃貸業	4.5%	20.9%	32.8%	14.9%	26.9%	67
学術研究, 専門・技術サービス業	1.3%	24.0%	18.7%	22.7%	33.3%	75
宿泊業, 飲食サービス業	3.0%	1.5%	63.6%	4.5%	27.3%	66
生活関連サービス業, 娯楽業	7.3%	10.9%	43.6%	10.9%	27.3%	55
教育, 学習支援業	5.1%	2.5%	18.4%	16.5%	57.6%	158
医療, 福祉	1.7%	4.7%	59.9%	6.4%	27.3%	172
複合サービス事業	3.4%	17.9%	25.7%	11.7%	41.3%	179
サービス業(他に分類されないもの)	9.2%	6.1%	19.4%	21.4%	43.9%	98

章末付表 1-7 産業別「若年人材需要類型」の分布（企業規模 100～299 人）

	若年労働者 皆無型 (N=86)	若年 活躍型 (N=255)	若年中心 使い分け型 (N=382)	若年少数 精鋭型 (N=324)	若年正社員 希少型 (N=519)	N
企業規模100～299人全体	5.5%	16.3%	24.4%	20.7%	33.1%	1,566
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	6.7%	26.7%	13.3%	46.7%	6.7%	15
建設業	1.5%	25.0%	10.3%	50.0%	13.2%	68
製造業	3.1%	21.9%	26.7%	19.9%	28.4%	356
電気・ガス・熱供給・水道業	20.0%	12.7%	5.5%	32.7%	29.1%	55
情報通信業	1.2%	32.9%	36.5%	9.4%	20.0%	85
運輸業, 郵便業	13.5%	5.2%	6.3%	38.5%	36.5%	96
卸売業	4.3%	27.2%	25.0%	29.3%	14.1%	92
小売業	4.4%	8.9%	28.9%	6.7%	51.1%	45
金融業・保険業	6.5%	37.1%	19.4%	19.4%	17.7%	62
不動産業・物品賃貸業	4.9%	22.2%	13.6%	24.7%	34.6%	81
学術研究, 専門・技術サービス業	4.3%	20.3%	17.4%	21.7%	36.2%	69
宿泊業, 飲食サービス業	4.4%	2.9%	52.9%	5.9%	33.8%	68
生活関連サービス業, 娯楽業	3.9%	10.5%	28.9%	9.2%	47.4%	76
教育, 学習支援業	2.3%	4.6%	18.4%	14.9%	59.8%	87
医療, 福祉	3.2%	3.8%	35.4%	8.2%	49.4%	158
複合サービス事業	1.5%	13.2%	30.9%	19.1%	35.3%	68
サービス業(他に分類されないもの)	20.0%	3.5%	18.8%	25.9%	31.8%	85

章末付表1-8 産業別「若年人材需要類型」の分布（企業規模30～99人）

	若年労働者 皆無型 (N=117)	若年 活躍型 (N=254)	若年中心 使い分け型 (N=277)	若年少数 精鋭型 (N=451)	若年正社員 希少型 (N=342)	
企業規模30～99人全体	8.1%	17.6%	19.2%	31.3%	23.7%	1,441
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	18.6%	11.9%		57.6%	11.9%	59
建設業	7.8%	22.4%	4.3%	53.4%	12.1%	116
製造業	5.4%	19.7%	17.3%	34.0%	23.6%	335
電気・ガス・熱供給・水道業	10.3%	17.2%	10.3%	48.3%	13.8%	29
情報通信業	1.1%	45.1%	18.7%	20.9%	14.3%	91
運輸業, 郵便業	21.8%	2.3%	2.3%	56.3%	17.2%	87
卸売業	9.3%	20.9%	18.6%	26.7%	24.4%	86
小売業	10.5%	10.5%	34.2%	15.8%	28.9%	38
金融業・保険業	20.8%	20.8%	12.5%	37.5%	8.3%	24
不動産業・物品賃貸業	10.6%	18.2%	19.7%	31.8%	19.7%	66
学術研究, 専門・技術サービス業	7.8%	17.5%	19.4%	31.1%	24.3%	103
宿泊業, 飲食サービス業	4.1%	4.1%	53.1%	6.1%	32.7%	49
生活関連サービス業, 娯楽業	10.4%	7.5%	40.3%	10.4%	31.3%	67
教育, 学習支援業	7.3%	14.5%	34.5%	16.4%	27.3%	55
医療, 福祉	0.9%	9.6%	36.5%	16.5%	36.5%	115
複合サービス事業	2.9%	26.5%	20.6%	26.5%	23.5%	34
サービス業(他に分類されないもの)	10.3%	17.2%	6.9%	24.1%	41.4%	87

章末付表1-9 産業別「若年人材需要類型」の分布（企業規模5～29人）

	若年労働者 皆無型 (N=494)	若年 活躍型 (N=243)	若年中心 使い分け型 (N=176)	若年少数 精鋭型 (N=461)	若年正社員 希少型 (N=147)	N
企業規模5～29人全体	32.5%	16.0%	11.6%	30.3%	9.7%	1,521
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	55.6%	2.8%	0.9%	32.4%	8.3%	108
建設業	37.0%	16.3%	3.0%	40.7%	3.0%	135
製造業	33.1%	12.5%	6.8%	34.1%	13.6%	369
電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%	19.0%	4.8%	38.1%	4.8%	21
情報通信業	15.6%	42.7%	13.5%	21.9%	6.3%	96
運輸業, 郵便業	40.3%	4.2%	6.9%	43.1%	5.6%	72
卸売業	29.3%	22.0%	3.7%	37.8%	7.3%	82
小売業	15.4%	12.8%	34.6%	23.1%	14.1%	78
金融業・保険業	37.5%	12.5%		43.8%	6.3%	16
不動産業・物品賃貸業	34.5%	15.5%	13.8%	20.7%	15.5%	58
学術研究, 専門・技術サービス業	21.3%	28.7%	10.2%	35.2%	4.6%	108
宿泊業, 飲食サービス業	30.6%	8.2%	36.7%	16.3%	8.2%	49
生活関連サービス業, 娯楽業	37.9%	15.5%	25.9%	12.1%	8.6%	58
教育, 学習支援業	14.8%	24.1%	31.5%	14.8%	14.8%	54
医療, 福祉	34.8%	12.5%	18.8%	19.6%	14.3%	112
複合サービス事業	22.2%	27.8%	5.6%	44.4%		18
サービス業(他に分類されないもの)	43.7%	10.3%	6.9%	29.9%	9.2%	87

第2章 多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大

第1節 本章の目的と分析手順

新卒一括採用システムが根強く残る日本社会では、若年者が正社員として採用される機会是最終学歴卒業時に集中しがちである。しかし今日、雇用形態や勤務先を変えつつ就業と非就業とを行き来するような複雑かつ多様なキャリア形成プロセスを歩む若者も少なくない。進路未決定のまま卒業し就職活動を続ける若者や不安定な雇用形態で働く若者、新卒時に正社員就職したが早期離職してしまった若者など、さまざまな経歴をもつ若者に対して、正社員として入職できる機会を広げる必要がある¹。そのためにはまず、現状においてどのような事業所が、どのような経歴の若者を正社員採用時の募集対象とし、実際に正社員として雇用しているのか把握することによって、正社員雇用の機会拡大の促進に向けて大きな見取り図を描く必要がある。本章の目的はこの点にある。

企業・事業所が若年者を正社員へ雇用する経路は複数ある。組織外から新たに採用する場合もあれば、組織内の非正社員を正社員へ転換させる場合もある。外部からの採用を原則として新卒者に限る組織もあれば、中途採用が中心の組織もある。本章ではこのように多様な正社員への入職経路を多角的視点でとらえるため、以下に示す4つの設問への回答を「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大」度合いの指標とし、それぞれの指標と第1章で作成した「若年人材需要類型」とのクロス集計を行うことで、本報告の序で掲げた2つ目の課題、すなわち、「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大（課題2）」について、良好な状態にある／課題が残る事業所層の特徴をそれぞれ明らかにする。

具体的な手順は次のとおりである。第一に、事業所が雇用している若年正社員の「入職経緯」をみることで全体的な傾向を捉える。次に、事業所による「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況をみることで、新規学卒者の採用枠が多様な経歴の若者に対して開かれているか確認する。さらに「正社員の求人にフリーターの応募があった場合のフリーター経験に対する評価」をみることで、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度を確認する。最後に「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」をみることで、内部労働市場にいる若年非正社員が正社員へと入職する機会の開放度を確認する。

¹ その一方で今日、正社員の多様化が進んでおり（JILPT 2013）、正社員だからといって必ずしも雇用の安定性や労働条件が恵まれているとは限らない。本研究の第3章では、若年正社員の雇用管理と労働条件について、どのような事業所がより安定的かつ健全な条件を備えているのか検討している。

第2節 事業所が雇用する若年正社員の入職前の経歴

本節では、若年労働者に対する事業所の人材需要のタイプごとに事業所が雇用している若年正社員の「入職前の経歴」の構成をみることで、若年労働者に対してどのような人材需要をもつ事業所で、「新卒者」ではない多様な経歴の若年者がより多く雇用されているのか、全体的な傾向を捉える。

分析方法を以下に説明する。本調査では、事業所調査に回答した事業所で働いている若年労働者を雇用形態（正社員／非正社員）で層化抽出し、個人調査を実施している。本節ではこの個人調査のデータと事業所調査のデータとを統合した「統合データ」を用いて分析を行う。分析対象となるのは、調査時点において在学しておらず、事業所調査に回答した事業所で正社員として働いている若年者 10,042 人である。個人調査ではこれらの若年労働者に対して、「あなたが正社員になった経緯は何ですか²」と尋ね、6つの選択肢から1つを選ぶように求めている。本設問に回答した若年正社員を、「学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」人を「新卒採用」、「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」人を「非正規からの転換」、「他の会社の正社員から現在の会社に正社員として転職した」人を「正社員からの転職」、「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」人および「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」人を「無職・非正規からの転職」と称し、勤務先事業所の「若年人材需要類型」とのクロス集計を行い、事業所類型ごとに若年正社員の入職前の経歴にどのような違いがあるのか確認する³。なお、前章で述べたように「若年人材需要類型」と企業規模との間には有意な強い関連がみられるため、企業規模の効果を統制するため三重クロス集計を行う。

² 事業所調査問5（1）。

³ 「その他」と回答した人（1.1%）を除いた。

図表 2-1 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の入職経緯

		現在の勤め先で正社員になった経緯					N	
		新卒採用	非正規からの転換	正規からの転職	無職・非正規からの転職	その他		不詳
1,000人以上	全体	80.4%	5.6%	8.2%	4.5%	.8%	.4%	4,879
***	若年活躍型	86.5%	1.8%	7.6%	3.5%	.2%	.3%	889
	若年中心使い分け型	78.1%	7.8%	8.0%	4.9%	.9%	.5%	2,000
	若年少数精鋭型	84.2%	2.9%	7.7%	4.1%	.9%	.1%	678
	若年正社員希少型	77.9%	6.3%	9.3%	4.9%	1.1%	.5%	1,312
100～999人	全体	67.8%	7.7%	15.0%	7.8%	1.1%	.5%	3,243
***	若年活躍型	75.5%	3.8%	13.5%	5.4%	1.2%	.6%	866
	若年中心使い分け型	66.8%	10.4%	14.1%	8.0%	.4%	.4%	1,140
	若年少数精鋭型	59.6%	7.6%	19.5%	10.3%	2.1%	.8%	513
	若年正社員希少型	65.9%	8.4%	15.2%	8.6%	1.5%	.4%	724
5～99人	全体	46.8%	8.9%	28.0%	14.3%	1.8%	.3%	1,920
***	若年活躍型	51.6%	5.7%	26.3%	14.0%	2.4%		719
	若年中心使い分け型	45.6%	14.7%	26.7%	10.7%	1.6%	.8%	375
	若年少数精鋭型	44.4%	6.8%	30.2%	16.8%	1.5%	.3%	602
	若年正社員希少型	40.2%	14.7%	29.5%	14.3%	.9%	.4%	224
合計	全体	69.9%	6.9%	14.2%	7.4%	1.1%	.4%	10,042
***	若年活躍型	72.5%	3.6%	15.1%	7.2%	1.2%	.3%	2,474
	若年中心使い分け型	70.9%	9.3%	11.9%	6.5%	.8%	.5%	3,515
	若年少数精鋭型	63.8%	5.6%	18.6%	10.2%	1.5%	.4%	1,793
	若年正社員希少型	70.3%	7.8%	13.2%	7.0%	1.2%	.5%	2,260

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

図表 2-1 に、企業規模および事業所類型ごとに若年正社員の入職前の経歴の分布を示した。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模において有意な関連がみられた。はじめに「若年人材需要類型」にかかわらず全体にみられる傾向を述べる。いずれの企業規模・いずれの事業所類型でも、若年正社員の経歴として最も多いのは「新卒採用」であり、その比率は企業規模が大きいほど高い。1,000人以上規模では8割以上、5～99人規模でも4割以上は新卒時に正社員として入職している。次に多いのが「正規からの転職」で、企業規模が小さいほどその比率が高まる。「非正規からの転換」「無職・非正規からの転職」の比率も企業規模が小さいほど高まるが、両者のいずれがより多く分布するかは企業規模よりも「若年人材需要類型」によって異なる。

それでは「若年人材需要類型」ごとの分布の違いをみていこう。若年労働者比率が高くかつ正社員としてのみ雇用する「若年活躍型」の事業所は、いずれの企業規模でも、他の事業所類型と比べて「新卒採用」の割合が最も高く「非正規からの転換」「正規からの転職」が最も少ない。また「無職・非正規からの転職」も少ない傾向がある。すなわち「若年活躍型」

事業所の若年正社員の雇い入れは、企業規模にかかわらず新卒採用に偏る傾向がある。

次に、若年労働者比率は低い全員を正社員として雇用する「若年少数精鋭型」の事業所は、1,000人以上の場合のみ「若年活躍型」と酷似した分布を示す。すなわち、「新卒採用」に分布が偏りかつ「非正規からの転換」「正規からの転職」「無職・非正規からの転職」が少ない。このうち「非正規からの転換」が少ない傾向は規模を問わず見られる。しかしその他の傾向は1,000人以上にのみみられる傾向で、100～999人や5～99人ではむしろ他の事業所類型と比べて「新卒採用」の比率はかなり低く、代わりに「正規からの転職」「無職・非正規からの転職」の比率が高くなる。この傾向は100～999人規模で顕著である。すなわち「若年少数精鋭型」の事業所による若年正社員の入職ルートは、企業規模によって異なる。大企業であれば「若年活躍型」同様に新卒採用に偏るが、1,000人未満の企業では「新卒採用」に加えて外部労働市場にいる他社の正社員や非正社員、無職の若者を正社員として新規採用する傾向がある。

次に、若年労働者比率が高くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」は、企業規模を問わず「非正規からの転換」の比率が他の事業所類型と比べて最も高いことが特徴的である。その一方で、1,000人未満の企業規模では「新卒採用」の比率が「若年活躍型」に次いで高く、「無職・非正規からの転職」の比率が低い。この傾向は5～99人規模でより顕著である。すなわち、「若年中心使い分け型」の事業所は新卒採用に熱心である一方、新卒採用の対象ではない若年者を外部労働市場から雇い入れる場合にはまずは非正社員として雇い入れ、実際の働きぶりを確認してから正社員へ転換させるという段階を踏んでいる可能性がある。この点については本章の第5節で確認する。

最後に、若年労働者比率が低くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は明確な特徴がみられないが、1,000人以上の企業規模では「若年中心使い分け型」にやや似た分布を示し、「新卒採用」が少なく「非正規からの転換」が多い傾向がある。しかし「若年中心使い分け型」と異なるのは、この傾向が1,000人未満の企業規模でも同様に見られることと、企業規模が小さくなっても「無職・非正規からの転職」の比率が小さくならないことであり、特に5～99人規模でその傾向が顕著である。したがって中小規模の「若年正社員希少型」は多様な経歴の若者に対して正社員雇用への機会が開かれているといえる。ただし「若年正社員希少型」は、若年正社員に対する人材需要そのものが小さく、正社員の採用活動の発生頻度が少ない⁴ため「量」の面では十分な雇用吸収力があるとはいえない。

⁴ 過去1年間に若年正社員を一人も雇用しなかった事業所の比率は、事業所全体では36.2%であるのに対して、5～99人規模の「若年正社員希少型」では52.8%である。また若年労働者が1人以上いる事業所について過去に新卒採用・中途採用した若年正社員がいる事業所の割合を企業規模・「若年人材需要類型」ごとに算出したところ、事業所全体では新卒採用82.9%、中途採用81.5%であるのに対し、5～99人規模の「若年正社員希少型」では新卒採用54.4%、中途採用69.7%であった。

第3節 「卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」の実施状況

平成22年(2010年)に「青少年雇用機会確保指針」が改正され、「事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置」として、新規学卒予定者の採用枠(以下「新卒採用」)の募集条件は学校等を「卒業後少なくとも三年間は」応募できるよう設定する旨が追加された。このような中、これまでみてきたとおり、そもそも若年者を雇用していない事業所も少なくない。また、若年者を採用する枠組みは新卒採用に限らない。特に中小企業は「新卒採用」を実施していない場合が多く⁵、採用枠組を「新卒採用」と「中途採用」とに区別せず広く若年者一般を募集・採用する場合や⁶、若年人材を他の年齢層の人材とは異なる独自の特徴を持つ人材として捉えていない場合も少なくない⁷。既卒者に対する新卒採用枠の開放性／閉鎖性を確認するためには、実際に、どのような事業所が新卒採用枠を設けて正社員の採用活動を実施しているのか明らかにした上で、どのような事業所が新卒採用を実施する際に既卒者を新卒者と同等の扱いで雇用する傾向が高い／低いのか、実情を明らかにする必要がある。

分析手順を説明する。新卒採用の実施状況の指標としては「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を用いる⁸。新卒採用枠の既卒者に対する開放／閉鎖性の指標としては、「学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集⁹」の実施状況を用いる。企業規模を統制した上で「若年人材需要類型」とこれらの設問のクロス集計を行い、カイ二乗検定の結果有意な関連がみられたクロス表についてのみ調整済み残差の検定を行う。

⁵ 全国中小企業団体中央会「平成26年度中小企業労働事情実態調査」によれば、平成27年3月の新規学卒者の採用計画があると答えた会員企業の割合は事業所規模100～300人では高卒で44.2%、大卒で43.0%であるのに対し、1～9人では高卒で3.8%、大卒で1.2%である。

⁶ JILPT(2014b)がハローワークの求人企業に対して実施した調査において、過去3年間(平成22年1月～24年12月)に若年者を正社員へ募集・採用した際の採用枠組を複数回答で尋ねたところ、「新規学卒者枠」が31.9%、「中途採用枠」が42.5%、「採用枠組みを区別せず採用した」が49.6%であり、従業員規模が小さいほど「新規学卒者枠」が減少し「中途採用枠」「採用枠組みを区別せず採用した」の割合が高い。

⁷ たとえばJILPT(2014a)が若年者を雇用した中小企業に対して実施したインタビュー調査では、広く多様な年齢層の未経験者が応募可能な求人を出して、結果的に卒業間もない既卒の若者を採用することになった事例(U社・X社)がみられた。

⁸ 本調査に「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を直接尋ねる設問はないため、事業所票問8「貴事業所では、若年労働者がどのくらい勤め続けることを期待していますか。就業形態別に該当するものを選んでください」において「新規学卒者」枠で採用した「正社員」について「該当する労働者がいない」を選択した事業所を「過去に新規学卒採用した若年正社員がいない」とみなし、それ以外の有効回答を示した事業所を「過去に新規学卒採用した若年正社員がいる」とみなした。過去に新規学卒者を採用したが、既に辞めてしまっている場合、実際には新規学卒者採用の実施経験があっても反映されない点に注意が必要である。

⁹ 事業所票問5。

図表 2-2 企業規模・「若年人材需要類型」別「過去に新卒採用した若年正社員の有無」

		新卒採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
1,000人以上	全体	10.7%	89.3%	3,836
	*** 若年活躍型	7.4%	92.6%	432
	若年中心使い分け型	8.7%	91.3%	1,189
	若年少数精鋭型	10.2%	89.8%	781
	若年正社員希少型	13.6%	86.4%	1,434
100～999人	全体	12.4%	87.6%	3,194
	*** 若年活躍型	3.7%	96.3%	509
	若年中心使い分け型	7.4%	92.6%	936
	若年少数精鋭型	17.3%	82.7%	635
	若年正社員希少型	17.7%	82.3%	1,114
5～99人	全体	33.8%	66.2%	2,351
	*** 若年活躍型	17.9%	82.1%	497
	若年中心使い分け型	34.4%	65.6%	453
	若年少数精鋭型	35.9%	64.1%	912
	若年正社員希少型	45.6%	54.4%	489
合計	全体	17.1%	82.9%	9,381
	*** 若年活躍型	9.7%	90.3%	1,438
	若年中心使い分け型	12.8%	87.2%	2,578
	若年少数精鋭型	22.2%	77.8%	2,328
	若年正社員希少型	20.3%	79.7%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

はじめに図表 2-2 に、企業規模・「若年人材需要類型」別に「過去に新卒採用した若年正社員の有無」を示した。いずれの事業所類型も企業規模が 100 人未満になると、新卒採用された若年正社員がいない事業所が急増する。次に企業規模の効果を統制した「若年人材需要類型」ごとの特徴をみると、「新卒採用された若年正社員がいる」比率は企業規模を問わず「若年活躍型」で最も高く、次いで「若年中心使い分け型」「若年少数精鋭型」と続き、「若年正社員希少型」で最も低い。規模全体でみると「若年少数精鋭型」の方が「若年正社員希少型」よりその比率が低いように見えるのは、「若年少数精鋭型」と「若年正社員希少型」の分布差がほとんどみられない 100～999 人規模では「若年正社員希少型」の事業所の数が多く、反対に明確な差が現れた 5～99 人規模では「若年少数精鋭型」の数が多いためである。

以上より、新規学卒者枠を設けた上での正社員の採用活動は、100 人以上の企業規模の事業所や、若年労働者比率が高い事業所で実施される傾向が高いといえる。特に若年労働者比率が高くかつ全員を正社員として雇用する「若年活躍型」事業所は、100 人未満の企業規模でも 8 割以上が新卒採用枠での採用活動の実施経験をもつ。

図表 2-3 企業規模・「若年人材需要類型」別 3年以内既卒者の新卒採用枠での募集状況

		3年以内既卒者の新卒採用枠での募集			N
		実施予定なし	実施中または 今後予定・検討中	不詳	
1,000人以上	全体	60.9%	24.7%	14.3%	3,967
***	若年労働者皆無型	78.6%	6.1%	15.3%	131
	若年活躍型	57.2%	25.0%	17.8%	432
	若年中心使い分け型	59.4%	26.2%	14.4%	1,189
	若年少数精鋭型	61.8%	23.6%	14.6%	781
	若年正社員希少型	61.2%	25.7%	13.0%	1,434
100~999人	全体	56.4%	30.1%	13.5%	3,354
***	若年労働者皆無型	70.0%	13.8%	16.3%	160
	若年活躍型	53.0%	32.0%	14.9%	509
	若年中心使い分け型	50.3%	36.8%	12.9%	936
	若年少数精鋭型	61.3%	24.3%	14.5%	635
	若年正社員希少型	58.2%	29.4%	12.5%	1,114
5~99人	全体	61.1%	21.1%	17.8%	2,962
***	若年労働者皆無型	70.0%	7.0%	22.9%	611
	若年活躍型	52.1%	31.2%	16.7%	497
	若年中心使い分け型	51.9%	27.8%	20.3%	453
	若年少数精鋭型	62.9%	22.3%	14.8%	912
	若年正社員希少型	64.0%	20.2%	15.7%	489
合計	全体	59.5%	25.4%	15.1%	10,283
***	若年労働者皆無型	71.3%	8.1%	20.6%	902
	若年活躍型	54.0%	29.6%	16.4%	1,438
	若年中心使い分け型	54.8%	30.3%	14.9%	2,578
	若年少数精鋭型	62.1%	23.2%	14.6%	2,328
	若年正社員希少型	60.6%	26.2%	13.3%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

次に図表 2-3 に、企業規模・「若年人材需要類型」別に「学校等卒業後 3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集」状況を示した¹⁰。カイ二乗検定の結果、すべての企業規模で有意な結果が得られた。いずれの企業規模でも、調査時点において若年労働者を雇用していない「若年労働者皆無型」では 7 割以上が「実施予定なし」と答えている。その他の 4 類型をみると、1,000 人以上の企業規模ではいずれの類型も約 6 割が「実施予定なし」、四分の一が「実施中または今後予定中・検討中」と答えており、「若年人材需要類型」ごとの特徴がみられない。次に 100~999 人規模では「若年少数精鋭型」が「実施予定なし」、「若年中心使い分け型」が「実施中または今後予定中・検討中」と回答する傾向が高い。さらに 5~99 人規模では、同じく「若年少数精鋭型」が「実施予定なし」、「若年活躍型」に加えて「若年中心使い

¹⁰ クロス集計時には本設問への 3 択の回答を、「実施中（制度ありを含む）」と「今後予定中・検討中」とをまとめて「実施予定はない」との 2 択に変換しているが、3 択のままでもクロス集計を実施しても分析結果および解釈には変更を要しない。

分け型」も「実施中または今後予定中・検討中」と回答する傾向が高い。この「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」について同じ類型同士で企業規模ごとの「実施中または今後予定中・検討中」の回答率を比較すると、いずれの事業所類型においても、100～999人規模と5～99人規模とでは回答率に差があまりみられず、1,000人以上規模で「実施予定なし」の比率が増す傾向が見られた。

以上より、新卒採用枠における3年以内既卒者の就職機会は、企業規模と若年労働者全般に対する需要の高低に影響を受けることが明らかになった。すなわち、若年労働者比率が高い事業所では開放性が高く、特に全員または一部を非正社員として雇用している「若年中心使い分け型」の事業所では比較的企業規模の大きい事業所でもその傾向が高い。一方、1,000人以上の大企業や若年労働者を現状では雇用していない事業所、若年労働者比率が低く若年者を正社員としてのみ雇用している事業所では閉鎖的な傾向が見られた。ただし、その背景は多様である。1,000人以上の大企業は新卒採用枠を設けての採用活動の経験が豊富であるにもかかわらず閉鎖的であることから、純然たる新卒者を雇用する事へのこだわりが強いことがうかがわれる。これに対して、若年労働者を現状では雇用していない事業所や、若年労働者比率が低くかつ若年者を正社員としてのみ雇用している事業所には、新卒採用の経験があまりない中小企業の事業所が多く分布する。したがってこれらの事業所は「新卒採用」へのこだわりが強いというよりも、そもそも新卒者に対象を絞った採用活動自体をあまり実施していないため「実施予定なし」と回答した可能性がある。

第4節 正社員の採用におけるフリーター経験に対する評価

次に、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度を確認する。本調査の事業所調査では、過去3年間に正社員の採用選考を行った事業所に対して、「フリーター¹¹が正社員の求人に応募してきた場合、フリーターであったことをどのように評価しますか¹²」と尋ね、「プラスに評価する」「評価にほとんど影響しない」「マイナスに評価する」の3つから1つを選択してもらっている。回答率が著しく低い¹³「プラスに評価する」を「評価にほとんど影響しない」とまとめて「マイナスに評価する」との2択に変換し、外部労働市場にいる若年非正社員が正社員へ入職する機会の開放度の指標とする。図表2-4に、本設問の回答結果の分布を企業規模・「若年人材需要類型¹⁴」ごとに示した。

カイ二乗検定の結果、企業規模全体でみた場合と、100～999人規模に限定した場合について有意な関連がみられ、いずれも「若年活躍型」の事業所はフリーター経験を「マイナスに評価する」傾向が高いことが明らかになった。第3節でみたように「若年活躍型」は新卒採用枠を設けた採用活動の実績が企業規模を問わず高く、かつ3年以内既卒者の新卒採用枠での募集を実施する傾向が高かった。しかし第2節でみたように「若年活躍型」が実際に雇用している若年正社員の経歴は、卒業後1年以内に入職した「新卒採用」者に偏っていた。すなわち、若年労働者比率が高くその全員を正社員として雇用する「若年活躍型」は、若年者を正社員として雇い入れることに最も積極的な事業所層ではあるが、その募集対象は純然たる新卒者あるいは限りなく新卒者に近い卒業後間もない既卒者が中心になっているといえよう。

¹¹ 本調査では「フリーター」を「家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれかも行っていない15～34歳の者で、かつ、貴事業所への応募前の1年間に、就職はしていたが、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者」と定義している（事業所票7頁裏）。

¹² 事業所票問13。

¹³ 過去3年間に正社員を採用する予定があった5,348事業所のうち、フリーターであったことを「プラスに評価する」と答えた事業所は44事業所（0.8%）であった。

¹⁴ 本設問については若年労働者が1人もいない「若年労働者皆無型」の有効回答率が著しく低い（54.2%）ため、若年労働者が1人以上いる4つの類型についてのみ集計を行った。

図表 2-4 企業規模・「若年人材需要類型」別正社員募集時のフリーター経験への評価

		フリーター経験に対する評価			N
		マイナス 評価	プラス評価or ほとんど影響しない		
			不詳		
1,000人以上	全体	16.8%	62.6%	20.6%	1,838
	若年活躍型	21.6%	53.9%	24.5%	204
	若年中心使い分け型	16.4%	68.2%	15.5%	647
	若年少数精鋭型	13.6%	60.4%	25.9%	316
	若年正社員希少型	17.3%	60.8%	21.9%	671
100~999人	全体	20.7%	67.0%	12.3%	1,919
*	若年活躍型	26.7%	60.9%	12.4%	307
	若年中心使い分け型	21.4%	68.9%	9.7%	611
	若年少数精鋭型	17.9%	65.0%	17.1%	357
	若年正社員希少型	18.8%	69.1%	12.1%	644
5~99人	全体	17.0%	67.2%	15.8%	1,331
	若年活躍型	19.7%	64.8%	15.6%	315
	若年中心使い分け型	17.0%	68.2%	14.8%	283
	若年少数精鋭型	17.7%	65.4%	16.9%	468
	若年正社員希少型	12.5%	72.5%	15.1%	265
合計	全体	18.3%	65.4%	16.2%	5,088
**	若年活躍型	22.8%	60.7%	16.6%	826
	若年中心使い分け型	18.5%	68.5%	13.0%	1,541
	若年少数精鋭型	16.7%	63.9%	19.5%	1,141
	若年正社員希少型	17.1%	66.1%	16.8%	1,580

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ

調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

第5節 非正社員の正社員への転換制度・実績の有無

最後に、「事業所で雇用する正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度・実績の有無」をみることで、内部労働市場内の若年非正社員が正社員へ転換する機会の開放度を確認する。図表2-5に、すべての事業所に「正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度はありますか¹⁵」と尋ねた結果を企業規模・「若年人材需要類型」別に示した。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模において有意な関連がみられた。若年労働者を全て正社員として雇用している「若年活躍型」と「若年少数精鋭型」、そもそも若年労働者がいない「若年労働者皆無型」では、いずれの企業規模でも正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度がない事業所の割合が高い。これらの事業所には少なくとも調査時点においては、転換の対象となる若年非

図表2-5 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換制度有無

		正社員以外の労働者を 正社員へ転換させる制度が			N
		ある	ない	不詳	
1,000人以上	全体	58.9%	37.5%	3.5%	3,967
***	若年労働者皆無型	45.0%	51.1%	3.8%	131
	若年活躍型	47.9%	43.5%	8.6%	432
	若年中心使い分け型	67.6%	30.4%	2.0%	1,189
	若年少数精鋭型	47.5%	47.5%	5.0%	781
	若年正社員希少型	62.6%	35.0%	2.4%	1,434
100～999人	全体	56.6%	40.8%	2.5%	3,354
***	若年労働者皆無型	45.0%	46.9%	8.1%	160
	若年活躍型	44.4%	52.3%	3.3%	509
	若年中心使い分け型	72.8%	25.5%	1.7%	936
	若年少数精鋭型	41.3%	54.6%	4.1%	635
	若年正社員希少型	59.2%	39.7%	1.2%	1,114
5～99人	全体	38.7%	54.1%	7.3%	2,962
***	若年労働者皆無型	23.7%	60.6%	15.7%	611
	若年活躍型	34.0%	59.6%	6.4%	497
	若年中心使い分け型	58.1%	38.9%	3.1%	453
	若年少数精鋭型	33.7%	59.9%	6.5%	912
	若年正社員希少型	53.4%	43.8%	2.9%	489
合計	全体	52.3%	43.4%	4.3%	10,283
***	若年労働者皆無型	30.6%	56.8%	12.6%	902
	若年活躍型	41.9%	52.2%	6.0%	1,438
	若年中心使い分け型	67.8%	30.1%	2.1%	2,578
	若年少数精鋭型	40.4%	54.3%	5.3%	2,328
	若年正社員希少型	59.8%	38.1%	2.0%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

¹⁵ 事業所票問 12 (1)。

正社員が在籍していないため当然の結果といえる。反対に転換制度がある傾向が高いのは、若年労働者比率が高くかつその一部または全てを非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」である。「若年正社員希少型」は「若年中心使い分け型」と似た傾向を示すが、100～999人規模では若干その傾向が弱まる。またいずれの「若年人材需要類型」においても企業規模が100～999人、1,000人以上の事業所では、5～99人の事業所より転換制度がある傾向が高い。以上より、若年非正社員の正社員への転換の制度化は、若年労働者比率の高さと、若年労働者を非正社員として雇用する傾向、企業規模が100人以上であることと関連をもつといえる。

次に図表2-6①に、全ての事業所に「過去3年間に正社員以外の若年労働者を正社員に転換させたことはありますか¹⁶⁾」と尋ねた結果を企業規模・「若年人材需要類型」別に示した。

図表2-6① 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換実績有無

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが				N
		該当する労働者				
		ある	ない	はいなかった	不詳	
1,000人以上	全体	30.3%	26.8%	35.0%	7.8%	3,967
***	若年労働者皆無型	3.1%	9.9%	78.6%	8.4%	131
	若年活躍型	9.7%	21.5%	57.9%	10.9%	432
	若年中心使い分け型	48.2%	27.2%	19.1%	5.6%	1,189
	若年少数精鋭型	9.6%	22.9%	56.9%	10.6%	781
	若年正社員希少型	35.5%	31.7%	25.5%	7.3%	1,434
100～999人	全体	37.1%	20.3%	38.4%	4.2%	3,354
***	若年労働者皆無型	4.4%	13.8%	71.3%	10.6%	160
	若年活躍型	17.7%	15.1%	61.7%	5.5%	509
	若年中心使い分け型	58.5%	19.2%	20.0%	2.2%	936
	若年少数精鋭型	15.9%	17.8%	60.0%	6.3%	635
	若年正社員希少型	44.7%	26.0%	26.2%	3.1%	1,114
5～99人	全体	17.5%	16.7%	58.9%	6.9%	2,962
***	若年労働者皆無型	3.1%	7.0%	76.6%	13.3%	611
	若年活躍型	14.5%	13.5%	65.2%	6.8%	497
	若年中心使い分け型	38.4%	28.0%	29.8%	3.8%	453
	若年少数精鋭型	11.5%	13.2%	69.5%	5.8%	912
	若年正社員希少型	30.1%	28.2%	37.6%	4.1%	489
合計	全体	28.8%	21.8%	43.0%	6.4%	10,283
***	若年労働者皆無型	3.3%	8.6%	75.9%	12.1%	902
	若年活躍型	14.2%	16.5%	61.8%	7.6%	1,438
	若年中心使い分け型	50.2%	24.4%	21.3%	4.0%	2,578
	若年少数精鋭型	12.1%	17.7%	62.7%	7.6%	2,328
	若年正社員希少型	38.0%	29.1%	27.7%	5.2%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

¹⁶⁾ 事業所票問12(2)

カイ二乗検定の結果、全ての企業規模で有意な関連がみられた。まず、そもそも調査時点において若年労働者を雇用していない「若年労働者皆無型」や若年労働者を全て正社員として雇用している「若年活躍型」「若年少数精鋭型」では、「該当する労働者」すなわち若年非正社員が過去3年間にいなかったと答える事業所がいずれの企業規模でも半数以上を占める。

図表 2-6② 企業規模・「若年人材需要類型」別非正社員の正社員への転換実績有無
(過去3年間に若年非正社員が在籍していた事業所)

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが		N
		ある	ない	
1,000人以上	全体	53.1%	46.9%	2,266
***	若年労働者皆無型	23.5%	76.5%	17
	若年活躍型	31.1%	68.9%	135
	若年中心使い分け型	64.0%	36.0%	896
	若年少数精鋭型	29.5%	70.5%	254
	若年正社員希少型	52.8%	47.2%	964
100～999人	全体	64.6%	35.4%	1,926
***	若年労働者皆無型	24.1%	75.9%	29
	若年活躍型	53.9%	46.1%	167
	若年中心使い分け型	75.3%	24.7%	728
	若年少数精鋭型	47.2%	52.8%	214
	若年正社員希少型	63.2%	36.8%	788
5～99人	全体	51.1%	48.9%	1,012
***	若年労働者皆無型	30.6%	69.4%	62
	若年活躍型	51.8%	48.2%	139
	若年中心使い分け型	57.8%	42.2%	301
	若年少数精鋭型	46.7%	53.3%	225
	若年正社員希少型	51.6%	48.4%	285
合計	全体	57.0%	43.0%	5,204
***	若年労働者皆無型	27.8%	72.2%	108
	若年活躍型	46.3%	53.7%	441
	若年中心使い分け型	67.3%	32.7%	1,925
	若年少数精鋭型	40.5%	59.5%	693
	若年正社員希少型	56.7%	43.3%	2,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

そこで過去3年間に若年非正社員がいた事業所に限定して同様のクロス集計を行った(図表2-6②)。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模で有意な関連が見られた。転換制度の有無(図表2-5)と同様に、実績においても、そもそも若年労働者がいない「若年労働者皆無型」ではいずれの企業規模でも転換実績がない傾向が高い。そこで若年労働者が1人以上いる4つの類型について検討を行う。まずいずれの類型も最も転換実績がある事業所の比率

(以下「転換実績率」)が高いのは企業規模が100～999人の事業所である。次に、いずれの企業規模でも「若年中心使い分け型」の転換実績率が突出して高い。さらに企業規模100～999人、1,000人以上では「若年正社員希少型」の転換実績率も比較的高く「若年活躍型」「若年少数精鋭型」の値を引き離す。しかし5～99人規模では「若年活躍型」と「若年少数精鋭型」でも転換実績率が増加し、「若年正社員希少型」と大差ない比率になる。

以上より、若年非正社員の正社員への転換実績の高さは、制度化の度合いと同様、若年労働者比率が高いこと、若年労働者を非正社員として雇用すること、企業規模が100人以上であることと関連を持つことが明らかになった。ただし制度の場合とは異なり、5～99人の中小企業の事業所では、「若年人材需要類型」ごとの違いがあまり明確には現れなかった。すなわち中小企業の事業所では、たまたま調査時点においては若年労働者を正社員としてのみ雇用している事業所であっても、過去には若年労働者を非正社員として雇用していた経験がある場合には、正社員へと転換させる傾向が、調査時点において若年労働者を非正社員として雇用している事業所と同程度みられる。

第6節 第2章のまとめ

本章の目的は、どのような事業所が、どのような経歴の若者を正社員として募集・採用しているのか現状を把握し、多様な経歴の若年者に対する機会拡大の促進に向けて大きな見取り図を描くことであった。図表2-7は、本章での分析結果の要点を「若年人材需要類型」ごとにまとめ図式化したものである。この図から、それぞれの類型の正社員募集・採用管理の特徴は以下の様に言えるだろう。

1. 若年活躍型

若年労働者比率が高く全員を正社員として雇用している「若年活躍型」は、3年以内既卒者の新卒採用枠での受け入れには積極的であるが、実際に採用されている若年正社員は、卒業から1年以内に入職している傾向が他の類型と比べて突出して高かった。また、中小企業の事業所であっても、無職・非正社員として働く若年労働者を正社員として雇用する比率は著しく低く、フリーター経験をマイナス評価する傾向は最も高かった。「若年活躍型」は第1章において、若年者に対して量・質ともに最も旺盛な人材需要を有し、求人開拓において主なターゲットとすべき層と指摘された。しかし本章での分析の結果、「若年活躍型」の事業所は、多様な経歴の若者たちに広く正規雇用への機会を設けているとは言いがたい。

2. 若年少数精鋭型

次に、若年労働者比率は低い全員を正社員として雇用している「若年少数精鋭型」は、企業規模が100～999人の事業所では3年以内既卒者の新卒採用枠での募集を敬遠する傾向があり、純然たる新卒者へのこだわりがみられる。しかし企業規模が5～99人の事業所では、3年以内既卒者の新卒採用枠での募集や、無職・非正規の若者の正規雇用に比較的積極的である。ただし小規模企業の「若年少数精鋭型」は、若年者を正社員として新規採用する需要の発生頻度が小さいため、多様な経歴の若年者を受け入れる容量はそれほど大きくない。

3. 若年正社員希少型

次に、若年労働者比率が低くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は、そもそも新卒採用をあまり実施していない。また、雇用している非正社員を正社員へ転換させる制度はあるが実際の転換実績は「若年中心使い分け型」ほどには高くない。ただ、企業規模が5～99人の事業所の場合、雇用している若年正社員の入職経緯が無職・非正規からの入職である率は他の類型と比べて最大である。以上より、「若年正社員希少型」の事業所は「若年少数精鋭型」と同様、多様な経歴の若者に対する正社員雇用の機会が広く開かれているが、若年者を正社員として新規採用する需要の発生頻度が小さいため、多様な経歴の若年者を受け入れる容量はそれほど大きくないといえる。

図表2-7 「若年人材需要類型」別多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大度合い

若年労働者なし		若年労働者あり	
	若年労働者比率=平均(29.4%)超	若年労働者比率=平均以下	
<p>若年皆無型 902事業所 (8.8%)</p> <p>鉱, 砕石, 砂利採取 建設 運輸, 郵便 その他サービス 5~29人</p>	<p>若年活躍型 1,438事業所 (14.0%)</p> <p>建設 卸売 100~299人 情報通信 金融・保険 30~99人 学術研究, 専門・技術サービス 5~29人 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:25.0% ★1,000人以上:5.3% ☆100-999人:32.0% ★100-999人:9.2% ☆5-99人:31.2% ★5-99人:19.7% ※卒業1年以内に入職した※リター-経験をマイナス評価する傾向が最も高い 若年正社員比率最多</p>	<p>若年少数精鋭型 2,328事業所 (22.6%)</p> <p>鉱, 砕石, 砂利採取 30~99人 電気・ガス・熱供給・水道 5~29人 運輸, 郵便 建設 卸売 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:23.6% ★1,000人以上:7.1% ☆100-999人:24.3% ★100-999人:17.9% ☆5-99人:22.3% ★5-99人:23.6%</p>	
	若年労働者全員正社員		
<p>※企業規模・産業は、カイ二乗検定で有意かつ調整済残差の検定で有意かつ正のカテゴリを提示(ともに$p < .05$)。</p>	<p>若年中心使い分け型 2,578事業所 (25.1%)</p> <p>生活関連サービス, 娯楽 小売 1,000人以上 教育, 学習支援 宿泊, 飲食サービス 300~999人 医療, 福祉 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:26.2% ★1,000人以上:12.7% ☆100-999人:36.8% ★100-999人:18.3% ☆5-99人:27.8% ★5-99人:25.3% ※非正社員を正社員に転換する制度を備えている割合・過去に転換した実績共に最多</p>	<p>若年正社員希少型 3,037事業所 (29.5%)</p> <p>運輸, 郵便 小売 1,000人以上 教育, 学習支援 300~999人 複合サービス その他サービス 100~299人 3年以内既卒者募集 非正規・無職から入職 ☆1,000人以上:25.7% ★1,000人以上:11.1% ☆100-999人:29.4% ★100-999人:17.0% ☆5-99人:20.2% ★5-99人:29.0%</p>	
	若年非正社員あり		

☆学校等卒業後3年以内の者の新規学卒者採用枠での募集「実施中または今後予定・検討中」の比率
 ★現職で正社員になった経緯「非正規からの転換・転職、無職からの採用」の比率
 ※調整済み残差の検定で有意かつ正のカテゴリに下線、負のカテゴリを斜体で示した

4. 若年中心使い分け型

最後に、若年労働者比率が高く全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」の事業所は、3年以内既卒者の新卒採用枠での募集に積極的である。一方で、新卒者以外の若年者を外部労働市場から正社員として採用する傾向は低い。しかし、「若年中心使い分け型」の事業所では雇用している非正社員を正社員へ転換させる傾向が制度・実績ともに最も高いことから、まずは多様な経歴の若年者を非正社員として内部労働市場内に雇い入れ、実際の働きぶりをみてから正社員へと転換させるという段階を踏む形で、広く多様な若年者を受け入れている可能性が高い。以上より、「若年中心使い分け型」は、若年者に対する量的な人材需要が旺盛で、かつ多様な経歴の若年者に対して正規雇用への機会を広く設けている事業所層であるといえるだろう。ただし第1章でみたように、「若年中心使い分け型」の事業所が多い産業は、新規学卒者の卒業後3年以内離職率が高い産業と重なる。多様な経歴の若年者が正社員としての雇用を手に入れたとしても、職場に定着することがなければ、再度就職活動を行わなくてはならない。「若年中心使い分け型」の事業所を、雇用吸収力があるだけでなく、若者が定着する職場として育てていく必要がある。そのためにはまず、現状において各「若年人材需要類型」の事業所が、若年者をどのような労働条件で雇用し、どのような雇用管理を行っているのかを明らかにする必要がある。この問題については次の第3章で検討する。

【引用文献】

- JILPT (2013) 『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』労働政策研究報告書 No.158.
JILPT (2014a) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.115.
JILPT (2014b) 『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）』調査シリーズ No.117.

章末付表 2-1① 企業規模・「若年人材需要類型」別過去に中途採用した若年正社員の有無

		中途採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
1,000人以上	全体	21.1%	78.9%	3,836
	*** 若年活躍型	28.0%	72.0%	432
	若年中心使い分け型	14.6%	85.4%	1,189
	若年少数精鋭型	29.2%	70.8%	781
	若年正社員希少型	20.0%	80.0%	1,434
100～999人	全体	15.7%	84.3%	3,194
	*** 若年活躍型	18.1%	81.9%	509
	若年中心使い分け型	10.9%	89.1%	936
	若年少数精鋭型	18.7%	81.3%	635
	若年正社員希少型	16.9%	83.1%	1,114
5～99人	全体	17.9%	82.1%	2,351
	*** 若年活躍型	12.3%	87.7%	497
	若年中心使い分け型	21.2%	78.8%	453
	若年少数精鋭型	12.7%	87.3%	912
	若年正社員希少型	30.3%	69.7%	489
合計	全体	18.5%	81.5%	9,381
	*** 若年活躍型	19.1%	80.9%	1,438
	若年中心使い分け型	14.4%	85.6%	2,578
	若年少数精鋭型	19.9%	80.1%	2,328
	若年正社員希少型	20.5%	79.5%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-1 ②A 産業別・企業規模別過去に新卒採用した若年正社員の有無

		新卒採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
産業・企業規模計		24.3%	75.7%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	63.5%	36.5%	208
	建設業	24.5%	75.5%	530
	*** 製造業	20.6%	79.4%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	22.3%	77.7%	619
	情報通信業	16.2%	83.8%	474
	運輸業, 郵便業	38.3%	61.7%	614
	卸売業	18.1%	81.9%	546
	小売業	25.9%	74.1%	544
	金融業・保険業	15.2%	84.8%	494
	不動産業・物品賃貸業	33.6%	66.4%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.2%	80.8%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	32.8%	67.2%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	33.4%	66.6%	350
	教育, 学習支援業	19.4%	80.6%	804
	医療, 福祉	16.9%	83.1%	800
	複合サービス事業	14.8%	85.2%	553
サービス業(他に分類されないもの)	48.2%	51.8%	485	
企業規模	1,000人以上	13.7%	86.3%	3,967
	300~999人	13.7%	86.3%	1,788
	*** 100~299人	19.8%	80.2%	1,566
	30~99人	30.4%	69.6%	1,441
	5~29人	63.6%	36.4%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定結果が有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-1②B 産業別・企業規模別過去に中途採用した若年正社員の有無

		中途採用された若年正社員が		N
		いない	いる	
産業・企業規模計		25.6%	74.4%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	49.0%	51.0%	208
	建設業	25.7%	74.3%	530
	*** 製造業	18.1%	81.9%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	37.3%	62.7%	619
	情報通信業	19.0%	81.0%	474
	運輸業, 郵便業	26.5%	73.5%	614
	卸売業	21.1%	78.9%	546
	小売業	32.5%	67.5%	544
	金融業・保険業	35.8%	64.2%	494
	不動産業・物品賃貸業	26.3%	73.7%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	20.7%	79.3%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	30.2%	69.8%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	29.4%	70.6%	350
	教育, 学習支援業	26.5%	73.5%	804
	医療, 福祉	14.4%	85.6%	800
	複合サービス事業	29.8%	70.2%	553
サービス業(他に分類されないもの)	34.8%	65.2%	485	
企業規模	1,000人以上	23.7%	76.3%	3,967
	300~999人	19.4%	80.6%	1,788
	*** 100~299人	20.1%	79.9%	1,566
	30~99人	21.4%	78.6%	1,441
	5~29人	47.6%	52.4%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表2-2① 企業規模・「若年人材需要類型」別過去1年間に採用した若年正社員の採用枠組

		過去1年間の若年正社員(新規学卒者・中途採用者)の採用				N	
		新規学卒者 のみ採用	中途採用者 のみ採用	両者ともに 採用	両者ともに 採用せず		不詳
1,000人以上	全体	26.0%	5.8%	25.7%	32.2%	10.3%	3,967
***	若年労働者皆無型	1.5%	.8%		89.3%	8.4%	131
	若年活躍型	38.7%	4.6%	21.3%	22.0%	13.4%	432
	若年中心使い分け型	21.9%	4.1%	40.3%	23.6%	10.1%	1,189
	若年少数精鋭型	32.9%	5.5%	10.9%	40.7%	10.0%	781
	若年正社員希少型	24.1%	8.2%	25.2%	32.4%	10.0%	1,434
100~999人	全体	22.7%	9.5%	28.1%	29.4%	10.4%	3,354
***	若年労働者皆無型	1.3%	1.3%	.6%	83.1%	13.8%	160
	若年活躍型	35.4%	5.3%	30.1%	18.7%	10.6%	509
	若年中心使い分け型	22.1%	6.5%	43.7%	17.9%	9.7%	936
	若年少数精鋭型	25.4%	14.0%	16.4%	35.0%	9.3%	635
	若年正社員希少型	19.1%	12.4%	24.6%	32.9%	11.0%	1,114
5~99人	全体	8.9%	15.1%	8.9%	49.4%	17.7%	2,962
***	若年労働者皆無型	1.1%	2.0%		73.5%	23.4%	611
	若年活躍型	19.7%	18.1%	17.3%	29.6%	15.3%	497
	若年中心使い分け型	11.3%	15.0%	15.5%	38.4%	19.9%	453
	若年少数精鋭型	7.9%	21.5%	7.9%	47.6%	15.1%	912
	若年正社員希少型	7.4%	16.6%	7.4%	52.8%	16.0%	489
合計	全体	20.0%	9.7%	21.6%	36.2%	12.5%	10,283
***	若年労働者皆無型	1.2%	1.7%	.1%	77.5%	19.5%	902
	若年活躍型	30.9%	9.5%	23.0%	23.4%	13.1%	1,438
	若年中心使い分け型	20.1%	6.9%	37.2%	24.2%	11.7%	2,578
	若年少数精鋭型	21.0%	14.1%	11.2%	41.8%	11.8%	2,328
	若年正社員希少型	19.6%	11.1%	22.1%	35.9%	11.3%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルを空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-2② 産業別・企業規模別過去1年間に採用した若年正社員の採用枠組

		過去1年間の若年正社員(新規学卒者・中途採用者)の採用					N
		新規学卒者のみ採用	中途採用者のみ採用	両者ともに採用	両者ともに採用せず	不詳	
産業・企業規模計		20.0%	9.7%	21.6%	36.2%	12.5%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	9.1%	13.9%	4.3%	57.2%	15.4%	208
***	建設業	23.6%	10.9%	20.6%	31.7%	13.2%	530
	製造業	22.4%	10.5%	25.8%	29.2%	12.2%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.2%	3.4%	11.0%	45.7%	10.7%	619
	情報通信業	25.1%	7.2%	25.7%	31.2%	10.8%	474
	運輸業, 郵便業	10.7%	14.7%	11.2%	51.0%	12.4%	614
	卸売業	22.3%	8.6%	23.4%	31.7%	13.9%	546
	小売業	17.5%	5.7%	9.6%	52.2%	15.1%	544
	金融業・保険業	37.2%	7.7%	14.2%	28.7%	12.1%	494
	不動産業・物品賃貸業	16.7%	13.0%	15.0%	42.4%	13.0%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.7%	12.2%	25.8%	30.2%	12.2%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	14.5%	8.5%	16.2%	45.9%	14.8%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	9.7%	12.9%	13.7%	48.6%	15.1%	350
	教育, 学習支援業	18.9%	10.4%	29.6%	28.1%	12.9%	804
	医療, 福祉	8.6%	9.5%	50.6%	20.9%	10.4%	800
	複合サービス事業	31.1%	3.8%	14.8%	38.9%	11.4%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	11.3%	13.8%	11.1%	52.0%	11.8%	485
企業規模	1,000人以上	26.0%	5.8%	25.7%	32.2%	10.3%	3,967
***	300~999人	25.8%	7.7%	29.1%	27.6%	9.8%	1,788
	100~299人	19.3%	11.5%	26.9%	31.4%	11.0%	1,566
	30~99人	12.8%	16.5%	14.2%	40.9%	15.5%	1,441
	5~29人	5.2%	13.7%	3.9%	57.3%	19.9%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-3 産業別・企業規模別若年正社員の入職経緯

産業・企業規模計	現在の勤務先で正社員になった経緯						N
	新卒採用	非正規からの転換	正規からの転職	無職・非正規からの転職	その他	不詳	
産業・企業規模計	69.9%	6.9%	14.2%	7.4%	1.1%	.4%	10,042
産業							
鉱業、砕石業、砂利採取業	58.4%	5.6%	21.0%	13.5%	1.1%	.4%	267
建設業	72.2%	4.0%	15.8%	7.3%	.7%		575
*** 製造業	73.9%	5.0%	13.4%	6.3%	.9%	.5%	1,930
電気・ガス・熱供給・水道業	83.1%	.9%	10.0%	5.0%	1.1%		662
情報通信業	67.1%	5.1%	18.3%	8.7%	.5%	.3%	389
運輸業、郵便業	64.1%	11.0%	15.1%	7.4%	1.5%	.9%	529
卸売業	76.9%	2.7%	14.9%	4.8%	.4%	.2%	476
小売業	70.9%	11.0%	11.5%	5.5%	1.2%		347
金融業・保険業	87.1%	2.4%	5.5%	4.2%	.6%	.2%	543
不動産業・物品賃貸業	65.7%	3.2%	21.8%	7.7%	1.0%	.6%	312
学術研究、専門・技術サービス業	73.7%	4.4%	15.3%	5.4%	.6%	.5%	632
宿泊業、飲食サービス業	56.3%	21.0%	15.0%	4.9%	1.7%	1.0%	286
生活関連サービス業、娯楽業	60.0%	13.8%	17.1%	8.1%	.5%	.5%	210
教育、学習支援業	56.4%	13.3%	14.5%	12.3%	3.1%	.5%	885
医療、福祉	63.1%	8.6%	17.7%	9.0%	1.1%	.5%	926
複合サービス事業	78.8%	6.2%	7.2%	6.8%	.4%	.6%	723
サービス業(他に分類されないもの)	50.3%	12.0%	21.4%	13.7%	2.0%	.6%	350
企業規模							
1,000人以上	80.4%	5.6%	8.2%	4.5%	.8%	.4%	4,879
300~999人	69.5%	8.4%	13.2%	7.1%	1.1%	.7%	1,836
*** 100~299人	65.5%	6.8%	17.4%	8.7%	1.1%	.4%	1,407
30~99人	53.0%	9.0%	25.3%	11.5%	.8%	.3%	1,180
5~29人	37.0%	8.6%	32.2%	18.6%	3.2%	.3%	740

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「その他」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-4 産業別・企業規模別 3年以内既卒者の新卒採用枠での募集状況

		3年以内既卒者の新卒採用枠での募集			N
		実施予定なし	実施中または 今後予定・検討中	不詳	
産業・企業規模計		59.5%	25.4%	15.1%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	73.1%	8.7%	18.3%	208
	建設業	51.1%	31.3%	17.5%	530
	製造業	59.3%	25.1%	15.6%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	56.5%	27.0%	16.5%	619
	情報通信業	49.8%	41.1%	9.1%	474
	運輸業, 郵便業	69.4%	15.0%	15.6%	614
	卸売業	57.1%	29.9%	13.0%	546
	小売業	64.9%	21.3%	13.8%	544
	金融業・保険業	55.1%	33.4%	11.5%	494
	不動産業・物品賃貸業	63.3%	24.3%	12.4%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	60.3%	26.0%	13.7%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	55.3%	24.8%	19.9%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	59.4%	24.6%	16.0%	350
	教育, 学習支援業	67.0%	17.4%	15.5%	804
	医療, 福祉	49.3%	32.6%	18.1%	800
	複合サービス事業	59.0%	26.0%	15.0%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	69.5%	17.3%	13.2%	485
企業規模	1,000人以上	60.9%	24.7%	14.3%	3,967
	300~999人	56.8%	30.6%	12.6%	1,788
	100~299人	55.9%	29.5%	14.6%	1,566
	30~99人	57.0%	26.6%	16.4%	1,441
	5~29人	64.9%	16.0%	19.1%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-5 産業別・企業規模別正社員募集時のフリーター経験への評価

		フリーター経験に対する評価			N	
		プラス評価or				
		マイナス評価	ほとんど影響しない	不詳		
産業・企業規模計		17.9%	64.5%	17.7%	5,348	
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	20.5%	55.4%	24.1%	83	
	建設業	21.2%	60.6%	18.2%	292	
	*** 製造業	23.7%	60.4%	15.9%	1,056	
	電気・ガス・熱供給・水道業	4.0%	66.9%	29.1%	302	
	情報通信業	18.8%	71.6%	9.6%	271	
	運輸業, 郵便業	10.3%	65.2%	24.5%	282	
	卸売業	23.5%	61.6%	14.9%	289	
	小売業	17.2%	60.6%	22.2%	198	
	金融業・保険業	26.2%	54.2%	19.6%	214	
	不動産業・物品賃貸業	25.8%	58.8%	15.5%	194	
	学術研究, 専門・技術サービス業	19.1%	65.5%	15.4%	325	
	宿泊業, 飲食サービス業	9.8%	75.6%	14.5%	193	
	生活関連サービス業, 娯楽業	14.4%	71.1%	14.4%	187	
	教育, 学習支援業	15.3%	63.8%	20.9%	425	
	医療, 福祉	15.3%	72.0%	12.7%	561	
	複合サービス事業	12.5%	64.7%	22.7%	255	
	サービス業(他に分類されないもの)		16.7%	66.1%	17.2%	221
	企業規模	1,000人以上	16.7%	62.3%	21.0%	1,861
300~999人		21.3%	66.4%	12.3%	1,047	
100~299人		19.4%	67.5%	13.1%	924	
30~99人		17.6%	68.1%	14.3%	859	
5~29人		14.3%	58.3%	27.4%	657	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 2-6 産業別・企業規模別非正社員の正社員への転換制度有無

		正社員以外の労働者を 正社員へ転換させる制度が			N
		ある	ない	不詳	
産業・企業規模計		52.3%	43.4%	4.3%	10,283
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	27.9%	59.1%	13.0%	208
	建設業	43.0%	50.8%	6.2%	530
	*** 製造業	54.2%	42.1%	3.7%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	29.6%	62.8%	7.6%	619
	情報通信業	44.7%	52.5%	2.7%	474
	運輸業, 郵便業	61.7%	33.2%	5.0%	614
	卸売業	48.9%	46.3%	4.8%	546
	小売業	70.4%	27.2%	2.4%	544
	金融業・保険業	65.8%	30.6%	3.6%	494
	不動産業・物品賃貸業	50.8%	45.5%	3.7%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	41.8%	54.3%	3.8%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	74.1%	23.6%	2.3%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	64.9%	30.6%	4.6%	350
	教育, 学習支援業	30.2%	63.9%	5.8%	804
	医療, 福祉	59.6%	37.8%	2.6%	800
	複合サービス事業	72.0%	25.7%	2.4%	553
サービス業(他に分類されないもの)	51.8%	44.5%	3.7%	485	
企業規模	1,000人以上	58.9%	37.5%	3.5%	3,967
	*** 300~999人	58.2%	39.3%	2.5%	1,788
	100~299人	54.9%	42.6%	2.6%	1,566
	30~99人	44.8%	51.0%	4.2%	1,441
	5~29人	32.8%	57.0%	10.2%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 2-7 産業別・企業規模別非正社員の正社員への転換実績有無

		過去3年間に正社員以外の若年労働者を 正社員に転換させたことが 該当する労働者				N
		ある	ない	はいなかった	不詳	
産業・企業規模計		28.8%	21.8%	43.0%	6.4%	10,283
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	9.1%	14.4%	67.3%	9.1%	208
	建設業	21.7%	15.1%	57.4%	5.8%	530
	製造業	34.4%	17.2%	43.9%	4.4%	1,957
	電気・ガス・熱供給・水道業	5.2%	33.8%	48.6%	12.4%	619
	情報通信業	29.1%	18.4%	49.8%	2.7%	474
	運輸業, 郵便業	33.7%	15.5%	43.6%	7.2%	614
	卸売業	26.7%	19.8%	49.3%	4.2%	546
	小売業	26.7%	26.5%	41.5%	5.3%	544
	金融業・保険業	18.2%	24.3%	49.8%	7.7%	494
	不動産業・物品賃貸業	22.3%	23.7%	48.0%	5.9%	354
	学術研究, 専門・技術サービス業	21.7%	28.7%	43.8%	5.8%	600
	宿泊業, 飲食サービス業	43.9%	18.8%	34.2%	3.1%	351
	生活関連サービス業, 娯楽業	41.1%	19.4%	34.6%	4.9%	350
	教育, 学習支援業	27.6%	32.2%	24.6%	15.5%	804
	医療, 福祉	46.8%	20.4%	28.4%	4.5%	800
	複合サービス事業	32.0%	22.1%	42.0%	4.0%	553
	サービス業(他に分類されないもの)	24.3%	20.0%	49.9%	5.8%	485
企業規模 ***	1,000人以上	30.3%	26.8%	35.0%	7.8%	3,967
	300~999人	39.3%	20.4%	35.9%	4.5%	1,788
	100~299人	34.5%	20.3%	41.3%	3.8%	1,566
	30~99人	24.6%	19.5%	51.7%	4.2%	1,441
	5~29人	10.7%	14.1%	65.7%	9.5%	1,521

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

第3章 若年労働者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる職場環境

第1節 本章の目的と分析手順

本章の目的は、どのような事業所層が「若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備」を進めている／いない傾向にあるのか明らかにすることにある。具体的には、「若年者が安定的にキャリアを形成できる雇用管理」の指標として、事業所の「若年正社員に期待する勤続期間」「若年正社員の育成方針」「若年正社員の自己都合退職状況」「若年正社員の職場定着対策」を用いる。そして、「若年正社員が健全な生活を送ることができる労働条件」の指標として事業所が雇用している若年正社員の「労働時間」「賃金」を用いる。そして企業規模を統制した上で、第1章で作成した「若年人材需要類型」ごとにこれらの指標の分布や平均値を比較する。

図表3-1 ①企業規模「若年人材需要類型」別新卒採用した若年正社員に期待する勤続期間

		若年労働者に期待する勤続期間 (新卒採用された若年正社員)			職種・労働者 によって違う	N
		10年未満	10年以上	定年まで		
1,000人以上 ***	全体	2.1%	7.7%	82.3%	7.9%	3,425
	若年活躍型	1.3%	4.8%	88.3%	5.8%	400
	若年中心使い分け型	3.0%	12.0%	73.6%	11.3%	1,085
	若年少数精鋭型	2.0%	5.1%	87.4%	5.4%	701
	若年正社員希少型	1.6%	6.3%	85.1%	7.0%	1,239
100～999人 ***	全体	4.9%	13.4%	72.7%	9.0%	2,799
	若年活躍型	2.7%	9.6%	79.2%	8.6%	490
	若年中心使い分け型	7.6%	19.5%	61.8%	11.1%	867
	若年少数精鋭型	2.1%	9.9%	80.6%	7.4%	525
	若年正社員希少型	5.1%	11.6%	75.0%	8.3%	917
5～99人 ***	全体	9.0%	23.3%	56.4%	11.4%	1,556
	若年活躍型	9.8%	28.7%	49.8%	11.8%	408
	若年中心使い分け型	15.8%	26.3%	41.1%	16.8%	297
	若年少数精鋭型	4.6%	18.8%	67.4%	9.2%	585
	若年正社員希少型	9.8%	21.4%	59.4%	9.4%	266
合計 ***	全体	4.5%	12.8%	73.7%	9.0%	7,780
	若年活躍型	4.5%	14.1%	72.7%	8.7%	1,298
	若年中心使い分け型	6.5%	16.8%	64.8%	12.0%	2,249
	若年少数精鋭型	2.9%	10.9%	79.0%	7.2%	1,811
	若年正社員希少型	3.8%	10.0%	78.4%	7.8%	2,422

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

第2節 若年正社員に期待する勤続期間

若年正社員に長期勤続を期待する事業所は期待しない事業所より、若年正社員の教育訓練や配置転換など組織内でのキャリア形成について長期的な視野で取り組んでいる可能性が高く、若年者にとって安定的にキャリアを形成できる環境といえるだろう。本調査の事業所調査では、若年正社員に期待する勤続期間を採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに尋ねている。その回答を、「10年未満」「10年以上～定年以前」「定年まで」「職種または個々の労働者によって異なる」の4つに区分し、企業規模・「若年人材需要類型」ごとに分布を示した（図表3-1①②）。カイ二乗検定の結果、両方の採用枠組について全ての企業規模で有意な関連がみられた。

図表3-1②企業規模・「若年人材需要類型」別中途採用した若年正社員に期待する勤続期間

		若年労働者に期待する勤続期間 (中途採用された若年正社員)			職種・労働者 によって違う	N
		10年未満	10年以上	定年まで		
1,000人以上 ***	全体	2.2%	8.4%	80.2%	9.2%	3,027
	若年活躍型	1.0%	3.9%	88.7%	6.4%	311
	若年中心使い分け型	3.3%	12.5%	71.3%	12.9%	1,016
	若年少数精鋭型	2.0%	6.3%	85.4%	6.3%	553
	若年正社員希少型	1.7%	6.9%	83.3%	8.1%	1,147
100～999人 ***	全体	4.9%	14.4%	69.6%	11.2%	2,693
	若年活躍型	2.6%	10.1%	76.7%	10.6%	417
	若年中心使い分け型	8.3%	19.5%	59.1%	13.1%	834
	若年少数精鋭型	1.9%	11.6%	77.1%	9.3%	516
	若年正社員希少型	4.5%	13.2%	71.5%	10.8%	926
5～99人 ***	全体	8.3%	23.6%	54.6%	13.5%	1,930
	若年活躍型	8.7%	27.8%	49.3%	14.2%	436
	若年中心使い分け型	14.0%	25.2%	43.1%	17.6%	357
	若年少数精鋭型	5.3%	21.7%	61.4%	11.6%	796
	若年正社員希少型	8.8%	21.1%	57.5%	12.6%	341
合計 ***	全体	4.7%	14.3%	70.0%	11.0%	7,650
	若年活躍型	4.5%	15.0%	69.7%	10.8%	1,164
	若年中心使い分け型	6.9%	17.2%	62.1%	13.7%	2,207
	若年少数精鋭型	3.4%	14.4%	72.9%	9.4%	1,865
	若年正社員希少型	3.8%	11.3%	75.1%	9.8%	2,414

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

はじめに新卒採用した正社員について図表3-1①をみると、全体にいずれの企業規模・「若年人材需要類型」でも「定年まで」の割合が最も多く、新卒採用を行う多くの事業所が若年正社員に長期勤続を期待していることがわかる。「定年まで」の割合は企業規模が大きいほど高く、定年前に離職することを想定した「10年未満」「10年以上」の割合は企業規模が小さいほど高い。また「職種・労働者によって違う」の割合は「若年中心使い分け型」を除くと企業規模が小さいほど高い¹。次に「若年人材需要類型」ごとの違いをみよう。いずれの企業規模でも「若年中心使い分け型」は最も「定年まで」の割合が低く「職種・労働者によって違う」の割合が最も高い。他の3類型については1,000人以上の企業規模では大きな差がみられず、いずれも「定年まで」が8割強を占める。しかし企業規模が小さくなるにつれ類型間の違いが際立っていく。1,000人未満になると「若年正社員希少型」の、100人未満になると「若年活躍型」の「定年まで」の割合が下がり「10年以上」が増大する。これに対して「若年少数精鋭型」は企業規模が小さくなくても「定年まで」の割合があまり減少せず（5～99人規模で67.4%）、最も長期勤続への期待が高い。

次に中途採用した正社員について図表3-1②をみると、新卒採用の場合とほぼ同様の結果が得られた。若干異なるのは、全体に新卒採用の場合より「定年まで」の割合がやや低くなり他の選択肢の割合が高くなる点と、「若年中心使い分け型」においても「職種・労働者によって違う」の割合が、企業規模が小さいほど高くなることである。

¹ 新卒採用と中途採用の両方について、企業規模と若年正社員に期待する勤続期間とのクロス集計を行い、カイ二乗検定を実施した結果は有意（ $p<.05$ ）だった。

第3節 若年正社員の育成方針

若年正社員に対する育成方針を採用時の採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに尋ねた結果を、企業規模・「若年人材需要類型」ごとに分布を示した（図表3-2①②）。

1. 新卒採用した若年正社員の育成方針

はじめに新卒採用した若年正社員に対する育成方針をみていこう（図表3-2①）。カイ二乗検定の結果、全ての企業規模で有意な関連がみられた。

図表3-2① 企業規模・「若年人材需要類型」別新卒採用した若年正社員の育成方針

		長期的な 教育訓練等 で人材を育成	短期的に 研修等で 人材を育成	特別な研修等 は行わず、社員 自身に任せる	その他	不詳	N
1,000人以上	全体	76.9%	11.1%	8%	1.8%	9.4%	3,613
***	若年活躍型	83.3%	5.9%		1.9%	8.9%	426
	若年中心使い分け型	76.5%	13.0%	1.0%	1.3%	8.2%	1,124
	若年少数精鋭型	77.3%	9.6%	7%	1.6%	10.8%	750
	若年正社員希少型	75.0%	12.0%	1.1%	2.2%	9.7%	1,313
100～999人	全体	67.0%	18.9%	3.5%	1.6%	9.0%	2,877
***	若年活躍型	73.8%	15.7%	2.8%	1.2%	6.5%	496
	若年中心使い分け型	69.6%	20.1%	2.3%	0.9%	7.2%	877
	若年少数精鋭型	63.3%	17.4%	4.5%	2.5%	12.3%	553
	若年正社員希少型	63.2%	20.4%	4.3%	2.0%	10.1%	951
5～99人	全体	44.7%	21.3%	10.8%	3.2%	20.0%	1,655
***	若年活躍型	48.8%	22.8%	10.8%	1.4%	16.2%	426
	若年中心使い分け型	47.5%	22.6%	9.1%	2.2%	18.6%	318
	若年少数精鋭型	41.8%	17.5%	12.2%	4.8%	23.7%	629
	若年正社員希少型	41.8%	26.2%	9.2%	3.5%	19.1%	282
全体	全体	66.9%	15.9%	3.8%	2.0%	11.4%	8,145
***	若年活躍型	68.9%	14.8%	4.5%	1.5%	10.3%	1,348
	若年中心使い分け型	69.9%	17.0%	2.6%	1.3%	9.2%	2,319
	若年少数精鋭型	61.7%	14.4%	5.5%	2.9%	15.4%	1,932
	若年正社員希少型	66.9%	16.7%	3.2%	2.3%	10.9%	2,546

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時は「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

全ての「若年人材需要類型」に共通してみられる傾向として、「長期的な教育訓練等で人材を育成（以下「長期的育成）」の割合は企業規模1,000人以上の事業所では少なくとも7割を超え、100～999人でも6割を超えるのに対して、5～99人になると4割台にまで減少する。反対に「短期的に研修等で人材を育成（以下「短期的育成）」「特別な研修等を行わず、

社員自身に任せる（以下「社員自身に任せる」）の割合は企業規模が小さいほど高くなる²。

次に「若年人材需要類型」ごとの違いをみよう。「長期的育成」の割合は企業規模 1,000 人以上と 100～999 人では「若年活躍型」で突出して高く、「若年正社員希少型」で最も小さいが、5～99 人になると類型間で明確な差がみられなくなる。前述のとおり 5～99 人では全体に「長期的育成」の割合が 4 割台にまで下がるのだが、その減少した分どの育成方針が増すかという点、他の 3 類型が「短期的育成」であるのに対し、「若年数精鋭型」では「社員自身に任せる」と「その他」を合計した割合が「短期的育成」と同程度にまでなる。

図表 3-2② 企業規模・「若年人材需要類型」別中途採用した若年正社員の育成方針

		長期的な 教育訓練等 で人材を育成	短期的に 研修等で 人材を育成	特別な研修等 は行わず、社員 自身に任せる	その他	不詳	N
1,000人以上	全体	59.7%	22.6%	3.5%	2.3%	12.0%	3,225
	若年活躍型	63.1%	18.0%	2.1%	2.1%	14.7%	339
	若年中心使い分け型	58.5%	24.7%	3.5%	2.3%	11.0%	1,059
	若年少数精鋭型	59.8%	19.5%	3.3%	2.1%	15.2%	605
	若年正社員希少型	59.7%	23.5%	3.9%	2.4%	10.6%	1,222
100～999人	全体	48.4%	30.4%	8.5%	2.7%	10.0%	2,773
	若年活躍型	53.0%	27.9%	7.6%	2.6%	9.0%	423
	若年中心使い分け型	50.3%	32.8%	7.2%	2.0%	7.7%	853
	若年少数精鋭型	45.4%	28.9%	9.3%	2.8%	13.6%	529
	若年正社員希少型	46.5%	30.2%	9.7%	3.3%	10.3%	968
5～99人	全体	34.8%	26.3%	18.3%	4.2%	16.4%	2,020
	*** 若年活躍型	34.9%	26.5%	20.1%	1.8%	16.8%	453
	若年中心使い分け型	34.0%	32.4%	15.5%	3.2%	14.7%	373
	若年少数精鋭型	35.4%	22.2%	19.2%	6.0%	17.3%	839
	若年正社員希少型	34.1%	29.6%	16.6%	4.2%	15.5%	355
全体	*** 全体	49.5%	26.2%	8.9%	2.9%	12.4%	8,018
	若年活躍型	49.1%	24.6%	10.7%	2.1%	13.5%	1,215
	若年中心使い分け型	51.5%	29.0%	6.8%	2.3%	10.4%	2,285
	若年少数精鋭型	45.6%	23.2%	11.7%	4.0%	15.7%	1,973
	若年正社員希少型	51.1%	26.9%	7.9%	3.0%	11.2%	2,545

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果が有意の変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

² クロス集計とカイ二乗検定の結果、新卒採用した若年正社員の育成方針と企業規模との間には統計的に有意な関連がみられた。

2. 中途採用した若年正社員の育成方針

次に、中途採用した若年正社員に対する育成方針をみていこう（図表3-2②）。まず気づかされるのは、企業規模・「若年人材需要類型」にかかわらず、「長期的育成」の割合は新卒採用の場合より全体に10%ずつ低くなり、代わりに「短期的育成」や「社員自身に任せる」の割合が全体的に高くなる点である。またカイ二乗検定の結果、事業所全体と企業規模が5～99人の事業所についてのみ有意な関連がみられ、1,000人以上と100～999人規模では「若年人材需要類型」と育成方針の間に有意な関連はみられなかった。いずれの類型でも企業規模が1,000人以上の事業所では「長期的育成」は6割前後、「短期的育成」は2割前後、「社員自身に任せる」と「その他」をあわせて6%程度である。同様にいずれの類型でも100～999人の企業規模では「長期的育成」は5割程度、「短期的育成」は約3割、「社員自身に任せる」と「その他」をあわせて1割ほどである。これに対して企業規模5～99人では、「長期的育成」については類型ごとの違いがみられないが「短期的育成」の割合は「若年中心使い分け型」で高く「若年少数精鋭型」で低い傾向がみられる。また「その他」の割合は「若年少数精鋭型」で高く「若年活躍型」で低い。

3. 若年正社員の育成方針と事業所の人材需要類型

以上をまとめる。若年正社員に対して長期的な育成を行う傾向は、若年正社員を中途採用した場合より新卒採用した場合で、中小企業より大企業で、新卒採用した場合は「若年活用型」事業所で高い。そして、「長期的育成」を行う傾向が低い場合に、代わりに「短期的育成」と「社員自身に任せる」のいずれに分布が偏るかは、「若年人材需要類型」によって異なる。「若年少数精鋭型」は「社員自身に任せる」あるいは「その他」の育成方針をとる傾向が高く、「若年中心使い分け型」や「若年正社員希少型」は「短期的育成」方針をとる傾向が高い。

先述のとおり、「若年少数精鋭型」は企業規模および採用枠組（新卒／中途）にかかわらず若年正社員に定年までの勤続を期待する傾向が最も高い事業所類型である。にもかかわらず、企業規模の小さい「若年少数精鋭型」では、新卒採用者に対してさえ、人材育成を「社員自身に任せる」傾向が高い。この分析結果により、特に小規模企業の「若年少数精鋭型」の事業所は、若年正社員の人材育成について課題を抱えている可能性が高いことが推察される。

第4節 若年正社員の自己都合退職状況

若年正社員の自己都合退職の状況を知るために、本研究では「自己都合退職若年正社員比率」を指標とする。これは、過去1年間に自己都合退職した若年正社員の人数を、調査時点における若年正社員の人数で除したものである。図表3-3①は企業規模ごとに「若年人材需要類型」と「自己都合退職若年正社員比率」のクロス集計を実施した結果である。

図表3-3① 企業規模・「若年人材需要類型」別自己都合退職若年正社員比率段階

		自己都合退職若年正社員比率					N
		0%	5%超	10%超			
		0%	5%以下	10%以下	20%以下	20%超	
1,000人以上 ***	全体	49.2%	24.9%	12.3%	8.4%	5.2%	3,554
	若年活躍型	49.3%	31.0%	9.5%	6.4%	3.8%	420
	若年中心使い分け型	33.7%	30.8%	17.5%	14.1%	3.8%	1,091
	若年少数精鋭型	66.6%	16.0%	6.7%	4.1%	6.6%	761
	若年正社員希少型	52.0%	23.2%	12.1%	6.7%	6.0%	1,282
100～999人 ***	全体	42.0%	17.0%	16.7%	13.5%	10.8%	2,965
	若年活躍型	39.3%	23.6%	17.8%	12.6%	6.6%	499
	若年中心使い分け型	27.2%	21.3%	19.9%	19.2%	12.4%	876
	若年少数精鋭型	59.7%	12.3%	12.3%	7.9%	7.9%	611
	若年正社員希少型	45.6%	12.6%	16.1%	12.4%	13.4%	979
5～99人 ***	全体	61.3%	1.8%	7.2%	11.7%	18.0%	2,033
	若年活躍型	48.7%	4.3%	13.4%	15.9%	17.7%	485
	若年中心使い分け型	47.6%	3.1%	12.0%	16.8%	20.5%	351
	若年少数精鋭型	73.5%	0.1%	2.8%	7.8%	15.8%	860
	若年正社員希少型	62.6%	0.9%	4.7%	10.4%	21.4%	337
企業規模計 ***	全体	49.6%	16.7%	12.6%	10.9%	10.2%	8,552
	若年活躍型	45.5%	19.2%	13.8%	11.9%	9.6%	1,404
	若年中心使い分け	33.3%	23.0%	17.6%	16.4%	9.6%	2,318
	若年少数精鋭型	67.4%	8.9%	6.7%	6.5%	10.5%	2,232
	若年正社員希少型	51.0%	16.3%	12.7%	9.3%	10.8%	2,598

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※自己都合退職若年正社員比率＝過去1年間に自己都合退職した若年正社員数／調査時点の若年正社員数

※調査時点において若年正社員がいた事業所のみについて算出

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

カイ二乗検定の結果、すべての企業規模において有意な関連がみられた。企業規模が5～99人の事業所は「自己都合退職若年正社員比率」が「0%」である事業所の比率が、企業規模が100～999人や1,000人以上の事業所よりも高い傾向が、いずれの事業所類型にも共通してみられる。「自己都合退職若年正社員比率」は調査時点における若年正社員の人数を分母

とするため、その人数が極端に少ないと、0%や100%といった両極端な値が現れやすい³。中小企業の事業所は大企業の事業所よりも若年正社員の人数が少ないため、「0%」が必然的に多く分布してしまうのだろう。その一方、企業規模100～999人と1,000人以上の事業所とを比較したところ、いずれの類型でも、むしろ100～999人の方が「0%」の事業所の比率が小さく⁴、「10%超 20%以下」や「20%以上」の比率が大きい。ここから、企業規模が100人以上の事業所の場合、企業規模が小さい方が自己都合退職者が発生しやすいといえる。

図表3-3② 若年正社員数段階・「若年人材需要類型」別自己都合退職若年正社員比率段階

		自己都合退職若年正社員比率段階					N
		0%超		5%超		10%超	
		0%	5%以下	10%以下	20%以下	20%超	
1～9人 ***	全体	76.6%			8.2%	15.2%	3,364
	若年活躍型	71.8%			12.8%	15.4%	468
	若年中心使い分け型	73.0%			9.9%	17.1%	545
	若年少数精鋭型	81.2%			5.5%	13.2%	1,397
	若年正社員希少型	74.3%			8.8%	16.9%	954
10～49人 ***	全体	45.2%	13.1%	20.3%	12.3%	9.1%	3,058
	若年活躍型	42.5%	13.7%	20.1%	14.0%	9.7%	598
	若年中心使い分け型	39.4%	13.6%	20.6%	15.9%	10.6%	744
	若年少数精鋭型	52.4%	11.7%	18.8%	9.2%	7.9%	597
	若年正社員希少型	46.6%	13.3%	21.2%	10.5%	8.3%	1,119
50人以上 ***	全体	13.1%	48.0%	21.5%	13.4%	3.9%	2,130
	若年活躍型	14.5%	55.3%	21.9%	6.8%	1.5%	338
	若年中心使い分け型	8.0%	42.1%	24.7%	20.3%	5.0%	1,029
	若年少数精鋭型	23.5%	53.8%	16.0%	5.9%	0.8%	238
	若年正社員希少型	17.7%	52.2%	17.5%	7.6%	5.0%	525
合計 ***	全体	49.6%	16.7%	12.6%	10.9%	10.2%	8,552
	若年活躍型	45.5%	19.2%	13.8%	11.9%	9.6%	1,404
	若年中心使い分け型	33.3%	23.0%	17.6%	16.4%	9.6%	2,318
	若年少数精鋭型	67.4%	8.9%	6.7%	6.5%	10.5%	2,232
	若年正社員希少型	51.0%	16.3%	12.7%	9.3%	10.8%	2,598

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※自己都合退職若年正社員比率＝過去1年間に自己都合退職した若年正社員数／調査時点の若年正社員数

※調査時点において若年正社員がいた事業所のみについて算出

※回答がなかったセルは空欄としている

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

³ 例えば調査時点において若年正社員が1人しかいない事業所では、過去1年間に若年正社員が1人でも自己都合退職していたとすれば「自己都合退職若年正社員比率」は少なくとも100%を超え、唯一の若年正社員が1年前から勤続したのだとすれば「自己都合退職若年正社員比率」は0%となる。

⁴ 企業規模と「自己都合退職若年正社員比率」とのクロス集計を行ったところカイ二乗検定の結果は有意であった。

次に、同じ企業規模段階の中で「若年人材需要類型」ごとの傾向をみていこう。若年正社員の人数は、企業規模 1,000 人以上および 100～999 人の事業所では、「若年中心使い分け型」で最も多く、ついで「若年活躍型」、「若年正社員希少型」「若年少数精鋭型」の順となり、5～99 人では「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」で順位が入れ替わる⁵。先述のとおり「自己都合退職若年正社員比率」は若年正社員の数に影響を受けるため、若年正社員数がともに多い「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」とを、また若年正社員数がともに少ない「若年少数精鋭型」と「若年正社員希少型」とを比較する。まず「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」とを比べると、企業規模 1,000 人以上および 100～999 人の事業所では、「若年中心使い分け型」の方が「自己都合退職若年正社員比率」が高いといえるが、5～99 人規模では両者の分布は似た形状になり、ともに「若年少数精鋭型」や「若年正社員希少型」と比べて「自己都合退職若年正社員比率」が高い傾向がみられる。次に、「若年少数精鋭型」と「若年正社員希少型」とを比べると、同じ企業規模の場合、前者は後者より若年正社員数が少ないので「0%」や「20%超」という両端のカテゴリに分布が偏りやすいはずだが、実際には「若年正社員希少型」の方が「0%」の割合が低く、「20%超」の割合が高い。これは、同程度の企業規模でかつともに若年労働者比率が低い事業所同士の間では、全員を正社員として雇用する事業所のほうが自己都合退職する若年正社員が発生しにくいことを意味する。

さらに若年正社員の数を統制するため、図表 3-3 ②に、事業所の調査時点における若年正社員の数を段階に分けて、それぞれについて「若年人材需要類型」と「自己都合退職若年正社員比率」のクロス集計を実施した結果を示した。カイ二乗検定の結果、すべての企業規模において有意な関連がみられた。いずれの若年正社員数段階においても、「若年少数精鋭型」では「自己都合退職若年正社員比率」が小さい方へ分布が偏り、「若年中心使い分け型」では「自己都合退職若年正社員比率」が大きい方へ分布が偏る。ただし若年正社員数が 1～9 人の事業所では、「若年活躍型」も「若年中心使い分け型」に匹敵する「自己都合退職若年正社員比率」の高さを示す。

以上より、企業規模が 100～999 人の事業所や、若年労働者比率が高くかつ全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」の事業所には、何かしら若年正社員の自己都合退職が発生しやすい要因がある可能性が示唆された。また、企業規模が小さくなると、若年労働者比率が高くかつ全員を正社員として雇用する「若年活躍型」も自己都合退職者が発生しやすい傾向がみられた。これらの事業所には若年正社員の職場定着に向けて何かしらの対策が必要だろう。

⁵ 若年正社員の人数の平均（標準偏差）は、企業規模 1,000 人以上では、「若年活躍型」が 111.7 人（228.74）、「若年中心使い分け型」が 220.8 人（361.60）、「若年少数精鋭型」が 41.2 人（81.03）、「若年正社員希少型」が 64.6 人（136.35）であった。100～999 人では、「若年活躍型」が 51.1 人（63.60）、「若年中心使い分け型」が 65.4 人（71.22）、「若年少数精鋭型」が 19.8 人（27.89）、「若年正社員希少型」が 21.9 人（25.34）であった。5～99 人では、「若年活躍型」が 11.9 人（10.04）、「若年中心使い分け型」が 9.1 人（9.60）、「若年少数精鋭型」が 4.3 人（4.30）、「若年正社員希少型」が 4.5 人（5.15）であった。

なお、本調査の事業所調査では過去2年間に若年労働者が一人以上いた事業所に対して、2年前と比べた場合の過去1年間に自己都合退職した若年正社員の増減傾向を「過去2年間に自己都合退職者はいなかった」「減少した」「変わらない」「増加した」の4択で回答させている。章末付表3-5①はその回答結果を企業規模・「若年人材需要類型」ごとに示したものであり、章末図表3-5②は「いなかった」と「減少した」を合算して同様のクロス集計を実施したものである。これらの自己都合退職した若年正社員の増減傾向を検討した場合にも、本節記で述べたのと同様の分析結果が得られた。

第5節 若年正社員の職場定着のために実施している対策

1. 企業規模・若年人材需要類型ごとの職場定着対策の実施状況

本調査の事業所調査では、若年正社員の職場への定着のために実施している対策を10種類、複数回答で尋ねている。図表3-4は企業規模および「若年人材需要類型」別に、「実施している」と回答した事業所の比率を示したものである⁶。前章で自己都合退職者が発生しやすいことが分かった、企業規模が100～999人の事業所や、若年者を非正社員として雇用する2類型、なかでも「若年中心使い分け型」事業所は、自己都合退職者の発生をくい止め職場への定着を促進させるために、どのような対策をどの程度とっているのだろうか。

はじめに事業所全体の実施率を企業規模間で比較すると、概ね企業規模が大きいほど実施率が高い。1,000人以上と100～999人との間には大きな差がないが、企業規模5～99人の事業所で実施率が著しく低い対策は「採用前の詳細な説明・情報提供」「本人の能力・適性にあった配置」「教育訓練の実施・援助」である。企業規模が大きいほど実施率が高い線形の関係がみられる対策は「職場での意思疎通の向上」「職場環境の充実・福利厚生 of 充実」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「昇格・昇任基準の明確化」「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」である。後者は「職場での意思疎通の向上」を除くと、1,000人以上企業でも実施率が5割に満たない。また、唯一「仕事の成果に見合った賃金」は100～999人の実施率が最も低い。前章のとおり企業規模100～999人の事業所は他の企業規模の事業所と比べて自己都合退職者が最も発生しやすいが、成果と賃金のバランスへの配慮が不足していることがその一因であるのか、今後検討する必要があるだろう。

次に「若年人材需要類型」によって実施率が異なる対策を見ていこう。事業所全体でみた場合、「その他」を除くすべての対策に有意な関連がみられ、「若年中心使い分け型」が最も多くの対策において実施率が高く「若年少数精鋭型」が最も多くの対策において実施率が低いようにみえる。しかし企業規模を統制すると必ずしもそうとはいえない。

企業規模1,000人以上の事業所では5つの対策について有意な関連がみられた。「教育訓練の実施・援助」は「若年活躍型」、「採用前の詳細な説明・情報提供」は「若年中心使い分け型」で最も実施率が高い。「仕事の成果に見合った賃金」「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」は「若年少数精鋭型」で最も実施率が高い。そして「採用前の詳細な説明・情報提供」を除く4つの対策全てが「若年正社員希少型」で最も実施率が低い。

⁶ 「正社員定着対策は何も行っていない」については、「行っていない」比率を示した。

図表3-4 企業規模・「若年人材需要類型」別実施している若年正社員の職場定着対策（MA）

事業所全体	p	若年活躍型	若年中心使い分け型	若年少数精鋭型	若年正社員希少型	事業所全体
		(N=1,438)	(N=2,578)	(N=2,328)	(N=3,037)	(N=9,381)
採用前の詳細な説明・情報提供	***	56.3%	56.7%	45.5%	51.1%	52.1%
本人の能力・適性にあった配置	***	56.3%	59.3%	52.1%	56.7%	56.2%
職場での意思疎通の向上	***	59.6%	58.4%	52.7%	55.2%	56.1%
仕事の成果に見合った賃金	***	32.4%	30.1%	31.9%	25.7%	29.5%
昇格・昇任基準の明確化	***	30.0%	33.9%	26.1%	30.9%	30.4%
教育訓練の実施・援助	***	60.1%	61.3%	53.4%	55.8%	57.4%
仕事と家庭の両立支援	***	24.2%	30.1%	25.3%	26.6%	26.9%
配転・勤務地等人事面での配慮	**	25.2%	27.0%	22.0%	24.3%	24.6%
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	**	31.0%	34.9%	30.2%	32.0%	32.2%
職場環境の充実・福利厚生への充実	***	38.0%	41.6%	33.8%	36.1%	37.4%
その他		2.4%	3.1%	2.7%	2.4%	2.7%
正社員の定着対策は何も行っていない	***	8.2%	8.5%	16.1%	14.0%	12.1%
1,000人以上	p	(N=432)	(N=1,189)	(N=781)	(N=1,434)	(N=3,836)
採用前の詳細な説明・情報提供	*	57.9%	60.7%	52.9%	55.9%	57.0%
本人の能力・適性にあった配置		62.5%	64.4%	58.5%	61.5%	61.9%
職場での意思疎通の向上		65.7%	63.7%	64.8%	61.2%	63.2%
仕事の成果に見合った賃金	**	36.1%	32.3%	37.6%	31.5%	33.5%
昇格・昇任基準の明確化		41.4%	43.8%	44.0%	42.2%	43.0%
教育訓練の実施・援助	*	71.8%	70.6%	66.1%	65.6%	68.0%
仕事と家庭の両立支援	**	41.4%	41.1%	43.5%	35.8%	39.7%
配転・勤務地等人事面での配慮		36.6%	35.9%	39.6%	34.2%	36.1%
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	*	45.4%	46.3%	49.7%	43.3%	45.8%
職場環境の充実・福利厚生への充実		50.5%	50.3%	47.8%	45.7%	48.1%
その他		4.4%	4.0%	3.6%	2.4%	3.3%
正社員の定着対策は何も行っていない	**	8.6%	7.7%	12.4%	10.7%	9.9%
100～999人	p	(N=509)	(N=936)	(N=635)	(N=1,114)	(N=3,194)
採用前の詳細な説明・情報提供	***	62.7%	58.0%	50.7%	50.9%	54.8%
本人の能力・適性にあった配置		60.3%	58.9%	56.5%	54.5%	57.1%
職場での意思疎通の向上	*	60.9%	55.2%	54.8%	52.1%	54.9%
仕事の成果に見合った賃金	***	28.1%	26.8%	26.5%	20.2%	24.6%
昇格・昇任基準の明確化	*	30.6%	29.5%	26.0%	25.0%	27.4%
教育訓練の実施・援助	***	69.5%	62.7%	59.2%	54.2%	60.1%
仕事と家庭の両立支援		19.3%	22.4%	20.3%	19.7%	20.5%
配転・勤務地等人事面での配慮	***	29.7%	23.4%	22.7%	19.0%	22.7%
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励		29.9%	27.7%	27.6%	26.4%	27.6%
職場環境の充実・福利厚生への充実	**	38.3%	36.2%	31.2%	30.9%	33.7%
その他		2.6%	2.5%	2.7%	2.6%	2.6%
正社員の定着対策は何も行っていない	***	4.1%	7.4%	12.6%	14.5%	10.4%
5～99人	p	(N=497)	(N=453)	(N=912)	(N=489)	(N=2,351)
採用前の詳細な説明・情報提供	***	48.5%	43.7%	35.6%	37.8%	40.4%
本人の能力・適性にあった配置		46.9%	46.8%	43.5%	47.4%	45.7%
職場での意思疎通の向上	***	52.9%	51.2%	40.8%	44.6%	46.2%
仕事の成果に見合った賃金	***	33.6%	31.1%	30.7%	21.1%	29.4%
昇格・昇任基準の明確化	***	19.5%	17.2%	10.9%	11.5%	14.0%
教育訓練の実施・援助	*	40.2%	34.0%	38.6%	30.5%	36.4%
仕事と家庭の両立支援		14.3%	16.8%	13.3%	15.5%	14.6%
配転・勤務地等人事面での配慮	**	10.7%	11.0%	6.6%	7.0%	8.4%
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	**	19.7%	19.9%	15.2%	11.9%	16.4%
職場環境の充実・福利厚生への充実	**	27.0%	29.8%	23.8%	19.8%	24.8%
その他		.6%	2.2%	1.9%	1.8%	1.7%
正社員の定着対策は何も行っていない	***	12.1%	13.2%	21.7%	22.7%	18.2%

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

※カイ二乗検定の結果有意であった定着支援対策についてのみ調整済み残差の検定を行い、有意なセルを、正の場合網掛け、負の場合を強調した

次に企業規模 100～999 人の事業所では、カイ二乗検定の結果 7 種類の対策に有意な関連がみられた。「採用前の詳細な説明・情報提供」を除くいずれの対策も「若年活躍型」>「若年中心使い分け型」>「若年少数精鋭型」>「若年正社員希少型」の順に実施率が高い。特に「教育訓練の実施・援助」「配転・勤務地等人事面での配慮」「職場環境の充実・福利厚生の実施」においてその差が明確に現れている。他は「職場での意思疎通の向上」「仕事の成果に見合った賃金」「昇格・昇任基準の明確化」において有意な関連がみられた。

更に企業規模 5～99 人の事業所では 8 種類の対策について有意な関連がみられた。いずれも若年労働者比率が高い「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」では実施率が高く、若年労働者比率が低い「若年少数精鋭型」「若年正社員希少型」では実施率が低い。具体的には「採用前の詳細な説明・情報提供」「職場での意思疎通の向上」「昇格・昇任基準の明確化」「配転・勤務地等人事面での配慮」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「職場環境の充実・福利厚生の実施」で有意な関連が見られた。このうち「仕事の成果に見合った賃金」「教育訓練の実施・援助」は「若年正社員希少型」の実施率が他の類型と較べて格段に低い。

2. 職場定着対策の実施状況と企業規模

以上より次のような解釈ができるだろう。まず、本設問はあくまで「職場への定着のために実施している対策」を尋ねているため、他の目的のためにこれらの対策を実施している事業所が「行っていない」と回答している可能性があることに留意が必要である。したがって、定着対策の実施率の高さは、若年正社員の職場定着に対する事業所の意識の高さの現れと解釈すべきであり、その定着対策の内容は、事業所が若年正社員の離職要因として自社が抱える課題と認識している事柄であると解釈すべきである。以上を踏まえ、まずは企業規模と定着対策の実施率との関連について考察を行う。第 2 章でみたように大企業では新卒採用を中心とする採用管理を行う傾向が高い。そのため、新卒者を初めとする若年正社員の職場定着に対する問題意識の高さが、定着対策の実施率の高さという形で現れているのかもしれない。また企業規模が小さいほど実施率が低い対策のうち「昇格・昇任基準の明確化」や「配転・勤務地等人事面での配慮」は、組織が階層化されていることや複数の事業所を所有することが前提となるため、一定以上の規模の組織でしか実施できない。そのため、実施率と企業規模が比例するのだろう。

3. 職場定着対策の実施状況と若年者に対する人材需要タイプ

若年労働者に対する需要のパターンである「若年人材需要類型」ごとの傾向を考察する。まず、「若年正社員希少型」の事業所は、いずれの定着対策においても実施率が企業規模を問わず低かった。前章での分析結果から、「若年正社員希少型」はそもそも若年正社員の採用頻度が低く、若年正社員は労働者の中の少数派である。そのため、若年正社員の職場定着対策が、雇用管理上の改善を講ずべき問題として意識されにくいのかもしれない。

他の3つの類型について考察しよう。前項での分析の結果、企業規模が1,000人以上であるか否かによって、「若年人材需要類型」と職場定着対策の実施状況との関係が異なることが明らかになった。企業規模1,000人以上の事業所では「若年少数精鋭型」で多様な対策を実施する傾向がみられた。前章において企業規模1,000人以上の事業所で自己都合退職者の発生傾向が最も低かったのは「若年少数精鋭型」であった。その「若年少数精鋭型」で実施率が高い対策は、事業所全体での実施率が低い対策でもある。具体的には、賃金や労働時間といった労働条件や仕事と家庭との両立を阻害する環境を改善することで若年正社員が働きやすい状態を直接つくり出す取り組みである。大企業の「若年少数精鋭型」事業所において自己都合退職者の発生が少ないのは、このように若年正社員の働く環境に配慮する意識が高いためと考えられる。ただ「若年少数精鋭型」は「何も行っていない」比率も最も高い。この結果については、職場定着状況がよいので対策を行う必要がないと考える事業所が一定数いる、あるいは職場定着以外の目的のために実施している事業所が多い、あるいは「若年少数精鋭型」事業所の中で若年正社員の職場定着対策に熱心な層とそうではない層との二極化が起きている、という3とおりの解釈が可能である。

一方で、前章において企業規模1,000人以上の事業所で自己都合退職者の発生傾向が最も高かったのは「若年中心使い分け型」であった。「若年中心使い分け型」の事業所で特に実施率が高いのが「採用前の詳細な説明・情報提供」である。この結果は、採用前の「現実的な仕事情報の事前開示（RJP：Realistic Job Preview）⁷」を実施したから自己都合退職者が増えたというよりも、自己都合退職者が多い事業所ほどRJPを実施すると解釈すべきだろう。前章まででみてきたように「若年中心使い分け型」事業所の職場環境は、職種や個々の労働者によって異なる勤続期待・短期促成方針・自己都合退職者が多いといった若年者にとっては厳しいものである。そうした現状を包み隠さず採用時に伝えることで、厳しい条件でも適応できそうな若年者だけを入職させ、自己都合退職者の発生を未然に防ごうと考える事業所が多いのかもしれない。

次に、企業規模が1,000人未満の事業所の場合について解釈を行う。前章において、企業規模が小さくなるほど、「若年活躍型」の自己都合退職者の発生傾向が「若年中心使い分け型」に近くなり、5～99人規模ではほぼ変わらないことが分かった。企業規模1,000人未満の事業所では多数の対策において、若年労働者比率が高い「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」では実施率が高く、若年労働者比率が低い「若年少数精鋭型」「若年正社員希少型」で実施率が低い傾向がみられた。これは、前者の2類型では自己都合退職者が発生しやすい状況があるため、危機感をもつ事業所が多く、職場定着のために様々な対策を実施する傾向が高いのだろうと推察される。これら2類型のうち「若年活躍型」は、「若年中心使い分け型」よりもより多様な対策を実施する傾向が高く、若年正社員の職場定着状況の改善により意識的

⁷ 堀田（2007）

である。一方「若年中心使い分け型」は、第2章でみたように若年正社員へ定年までの勤続を期待しなかったり、長期勤続を期待する層としない層に区別したりする傾向があった。そうした特徴を持つ「若年中心使い分け型」が他の類型と比べて遜色ない数の対策を実施しているという分析結果は、二通りの解釈が可能である。まず「若年中心使い分け型」の事業所の中に、自己都合退職の発生を「問題」と認識し危機感から多くの定着対策を実施する事業所層と、自己都合退職者の発生を「問題」とはとらえない事業所層が混在している可能性がある。もう一つは、「若年中心使い分け型」事業所が様々な対策によって職場に定着してほしいと期待する若年者は、雇用している若年正社員全てではなく、一部の人々だけであるという可能性である。

本報告の第5章では、事業所ではなく若年正社員の側に焦点をあてて、職場定着対策の実施が若年正社員の転職希望に及ぼす影響を検討する。その際には、以上みてきた事業所の人材需要タイプごとの特徴を考慮に入れる必要があるだろう。

第6節 若年正社員の労働時間

ここからは、「若年正社員が健全な生活を送ることができる労働条件」を検討するため、事業所が雇用している若年正社員の「労働時間」「賃金」を「若年人材需要類型」ごとに検討する。分析に用いるのは事業所調査と個人調査のデータを紐つけた「統合データ」である。

はじめに若年正社員の労働時間について検討しよう。本調査の個人調査では、若年労働者に9月最終週の実労働時間を選択式で尋ねている。その回答と「若年人材需要類型」とのクロス集計表を企業規模ごとに作成した。

図表3-5① 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の週実労働時間（男性）

		平成25年9月最終週の実労働時間数						N
		35時間未満	35～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	働いていなかった	不詳	
1,000人以上	全体	7.0%	15.2%	52.1%	24.8%	.4%	.5%	2,997
	若年活躍型	6.6%	16.5%	52.8%	23.6%		.5%	632
	若年中心使い分け型	6.6%	13.5%	52.6%	26.5%	.4%	.4%	1,115
	若年少数精鋭型	8.2%	17.0%	53.0%	21.0%	.7%	.2%	453
	若年正社員希少型	7.2%	15.7%	50.4%	25.7%	.4%	.6%	797
100～999人	全体	5.2%	16.1%	53.7%	24.0%	.2%	.8%	1,921
	若年活躍型	5.7%	14.0%	56.2%	22.8%	.2%	1.1%	557
	若年中心使い分け型	4.5%	16.6%	52.7%	25.1%	.5%	.6%	626
	若年少数精鋭型	5.1%	19.2%	48.5%	26.9%		.3%	334
	若年正社員希少型	5.4%	15.8%	55.9%	21.8%		1.0%	404
5～99人	全体	5.2%	14.2%	52.0%	27.7%	.4%	.5%	1,231
	若年活躍型	6.0%	13.8%	52.3%	27.4%	.2%	.2%	449
	若年中心使い分け型	4.8%	16.0%	45.7%	33.0%		.5%	188
	若年少数精鋭型	5.5%	12.8%	54.0%	26.5%	.7%	.5%	437
	若年正社員希少型	2.5%	17.2%	52.9%	25.5%	.6%	1.3%	157
合計	全体	6.1%	15.3%	52.6%	25.2%	.3%	.6%	6,149
	若年活躍型	6.2%	14.9%	53.8%	24.4%	.1%	.6%	1,638
	若年中心使い分け型	5.8%	14.7%	51.9%	26.6%	.4%	.5%	1,929
	若年少数精鋭型	6.4%	16.1%	52.1%	24.6%	.5%	.3%	1,224
	若年正社員希少型	6.1%	15.9%	52.4%	24.5%	.3%	.8%	1,358

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「働いていなかった」「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果すべてのクロス表が有意ではなかった

※回答がなかったセルは空欄としている

まず男性についてみていこう（図表3-5①）。カイ二乗検定の結果、若年正社員全体およびいずれの企業規模においても有意な関連はみられなかった。いずれの企業規模においても、またいずれの類型においても男性の若年正社員の半数強が週あたり40～50時間未満働いて

おり、長時間労働の目安となる 50 時間以上働いている割合は 2～3 割である⁸。

同様に、女性についてみていこう（図表 3－5②）。はじめに、全体的な傾向を述べよう。男性との違いに注目すると、全体に男性より労働時間が短い方へ分布がずれているほか、企業規模が 1,000 人未満の事業所では「若年人材需要類型」によって労働時間の分布に違いがある。次に、「若年人材需要類型」にかかわらず企業規模によって異なる傾向をみると、企業規模が 1,000 人以上の事業所では労働時間が 35 時間に満たない人の割合が高い。さらに企業規模の段階をより細かく分けると、企業規模と週実労働時間との間には企業規模が小さいほど労働時間が短いという直線的な関係がみられる（章末付表 3－6②）。

図表 3－5② 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の週実労働時間（女性）

		平成25年9月最終週の実労働時間数						N
		35時間 未満	35～40 時間未満	40～50 時間未満	50時間 以上	働いて いなかった	不詳	
1,000人以上	全体	11.8%	20.3%	52.0%	14.4%	.5%	1.0%	1,876
	若年活躍型	11.8%	20.4%	46.3%	20.0%	.4%	1.2%	255
	若年中心使い分け型	12.7%	18.8%	52.8%	13.8%	.8%	1.0%	881
	若年少数精鋭型	8.9%	24.4%	52.4%	12.9%	.4%	.9%	225
	若年正社員希少型	11.5%	21.0%	53.2%	13.4%	.2%	.8%	515
100～999人	全体	8.3%	23.8%	53.6%	13.4%	.6%	.3%	1,317
	* 若年活躍型	7.8%	26.2%	52.4%	12.9%	.6%		309
	若年中心使い分け型	8.6%	19.4%	58.1%	13.1%	.6%	.2%	511
	若年少数精鋭型	8.5%	29.4%	42.4%	18.6%		1.1%	177
	若年正社員希少型	8.1%	25.6%	53.8%	11.3%	.9%	.3%	320
5～99人	全体	8.3%	16.7%	53.6%	19.9%	.6%	.9%	687
	* 若年活躍型	8.5%	13.7%	48.5%	27.0%		2.2%	270
	若年中心使い分け型	8.0%	15.0%	58.3%	18.7%			187
	若年少数精鋭型	8.5%	22.0%	55.5%	11.6%	2.4%		164
	若年正社員希少型	7.6%	21.2%	56.1%	15.2%			66
合計	全体	10.0%	20.9%	52.8%	15.1%	.6%	.7%	3,880
	*** 若年活躍型	9.2%	20.4%	49.3%	19.7%	.4%	1.1%	834
	若年中心使い分け型	10.8%	18.6%	55.2%	14.2%	.6%	.6%	1,579
	若年少数精鋭型	8.7%	25.3%	50.2%	14.3%	.9%	.7%	566
	若年正社員希少型	10.0%	22.6%	53.6%	12.8%	.4%	.6%	901

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「働いていなかった」「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

⁸ 企業規模の段階をより細かく分けて、企業規模と週実労働時間とのクロス集計表（章末付表 3－6①）を作成しカイ二乗検定を実施すると有意な関連がみられるが、企業規模が小さいほど労働時間が短いといった直線的な関係ではない。具体的には、週実労働時間が 35 時間未満の割合が 1,000 人以上で高く、5～29 人と 100～299 人で低い傾向が見られた。

以上を踏まえて、企業規模ごとに「若年人材需要類型」ごとの労働時間の分布をみていこう。カイ二乗検定の結果、若年正社員全体および5～99人、100～999人の企業規模について有意な関連が見られた。「若年正社員希少型」の回答分布には目立った特徴はみられない。「若年活躍型」は、100～999人規模では目立った特徴がみられないが、5～99人規模では50時間以上の長時間労働者が突出して高い。「若年中心使い分け型」は5～99人規模では目立った特徴が見られないが、企業規模が100～999人の事業所では法定労働時間を含む35～40時間の割合が最も小さく、若干長めの40～50時間の割合が最も高い。「若年少数精鋭型」は50時間以上の長時間労働者の割合が、100～999人規模では突出して高いが5～99人規模では反対に著しく低い。以上より、若年正社員の労働時間は、男性の場合は企業規模や若年労働者比率、若年者を非正社員として雇用するか否かにかかわらず、4人に1人は長時間労働をしている状況にあることが分かった。一方で女性の場合、男性ほどは長時間労働者の割合は高くないが、企業規模100～999人の「若年少数精鋭型」と5～99人の「若年活躍型」の事業所では労働時間が長くなりがちであることが分かった。

第7節 若年正社員の賃金

次に若年正社員の賃金について検討しよう。本調査の個人調査では、若年労働者に9月に勤務先事業所から支払われた月額賃金（税込）の金額を選択式で尋ねている。その回答と「若年人材需要類型」とのクロス集計表を企業規模ごとに作成した。

まずは男性について図表3-6①をみていこう。全体的な傾向を述べると、男性の賃金は企業規模が大きいほど高い⁹。そこで、企業規模ごとに「若年人材需要類型」と賃金との関連をみていこう。カイ二乗検定の結果、企業規模100～999人においてのみ有意な関連がみられた。企業規模1,000人以上では類型に関わらず30万円以上の人が3割を超える。これに対して5～99人では類型に関わらず20～25万円未満の比率が3割強を占め、30万円以上の比率は1,000人以上の約半分である。そして100～999人では若年労働者を全て正社員と

図表3-6① 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の月額賃金（男性）

		平成25年9月に支払われた賃金総額(税込)							N
		支給 なし	15万円 未満	15～20万 円未満	20～25万 円未満	25～30万 円未満	30万円 以上	不詳	
1,000人以上	全体	.3%	2.3%	12.0%	28.4%	24.7%	32.1%	.3%	2,997
	若年活躍型		2.2%	12.7%	29.1%	25.0%	31.0%		632
	若年中心使い分け型	.4%	3.0%	11.5%	28.4%	26.3%	30.3%	.2%	1,115
	若年少数精鋭型	.2%	2.2%	13.0%	25.2%	26.7%	32.2%	.4%	453
	若年正社員希少型	.5%	1.6%	11.5%	29.5%	21.0%	35.4%	.5%	797
100～999人 *	全体	.1%	3.1%	21.4%	37.2%	21.5%	16.2%	.4%	1,921
	若年活躍型		2.9%	19.2%	34.5%	24.1%	18.7%	.7%	557
	若年中心使い分け型	.3%	3.4%	22.0%	38.7%	20.9%	14.5%	.2%	626
	若年少数精鋭型		3.0%	17.4%	37.1%	25.1%	17.1%	.3%	334
	若年正社員希少型		3.2%	26.7%	38.9%	15.8%	14.9%	.5%	404
5～99人	全体	.2%	5.0%	23.6%	35.1%	19.1%	16.4%	.6%	1,231
	若年活躍型	.4%	4.0%	19.8%	36.3%	22.3%	16.5%	.7%	449
	若年中心使い分け型		5.9%	22.9%	33.0%	18.1%	18.6%	1.6%	188
	若年少数精鋭型	.2%	5.7%	27.2%	33.9%	16.2%	16.7%		437
	若年正社員希少型		4.5%	25.5%	37.6%	19.1%	12.7%	.6%	157
合計 *	全体	.2%	3.1%	17.3%	32.5%	22.6%	24.0%	.4%	6,149
	若年活躍型	.1%	2.9%	16.8%	32.9%	23.9%	22.8%	.4%	1,638
	若年中心使い分け型	.3%	3.4%	16.0%	32.2%	23.7%	24.1%	.3%	1,929
	若年少数精鋭型	.2%	3.7%	19.3%	31.5%	22.5%	22.5%	.2%	1,224
	若年正社員希少型	.3%	2.4%	17.7%	33.2%	19.2%	26.7%	.5%	1,358

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「支給なし」「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

⁹ 賃金は年齢や学歴と強い関連をもつので、企業規模ごとに男性若年正社員の学歴・年齢の分布を確かめたところ、企業規模が大きいほど男性若年正社員の学歴が高い（章末付表3-10①）ことは確認されたが、企業規模が大きいほど男性若年正社員の年齢はむしろ若かった（章末付表3-11①）。

して雇用する「若年活躍型」と「若年少数精鋭型」で比較的賃金が高く、若年労働者を非正社員としても雇用する「若年中心使い分け型」と「若年正社員希少型」で賃金が高い傾向がある。特に「若年正社員希少型」は15～20万円未満の割合が突出して高く、25～30万円未満の比率が著しく低い。企業規模100～999人の事業所では、男性若年正社員の年齢は若年労働者比率の低い「若年少数精鋭型」「若年正社員希少型」で高く、若年労働者比率が高い「若年活躍型」「若年中心使い分け型」で低い（章末付表3-8①）。したがって「若年少数精鋭型」の賃金が高いのは、所属する男性若年正社員の年齢が高いためかもしれない。しかし、「若年活躍型」の賃金が高いのは年齢の効果とは言えない。第1章でみたように「若年人材需要類型」は産業と有意な関連をもち、企業規模100～999人の「若年活躍型」の事業所は、情報通信業、卸売業、金融・保険業、学術研究、専門・技術サービス業などが多い（章末付表1-6、1-7）。こうした産業の偏りが賃金の高さの一因かもしれない¹⁰。

図表3-6② 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員の月額賃金（女性）

		平成25年9月に支払われた賃金総額(税込)							N
		支給なし	15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25～30万円未満	30万円以上	不詳	
1,000人以上	全体	.3%	6.3%	24.0%	36.6%	18.3%	14.0%	.4%	1,876
	* 若年活躍型	.4%	9.4%	29.0%	34.9%	12.5%	13.7%		255
	若年中心使い分け型	.5%	5.4%	22.5%	37.7%	19.9%	13.5%	.6%	881
	若年少数精鋭型		9.3%	21.3%	33.3%	19.1%	16.4%	.4%	225
	若年正社員希少型		5.0%	25.2%	37.1%	18.3%	14.0%	.4%	515
100～999人	全体	.2%	14.5%	38.7%	32.4%	8.5%	5.2%	.5%	1,317
	若年活躍型		13.6%	41.4%	34.0%	6.5%	3.9%	.6%	309
	若年中心使い分け型	.2%	16.0%	36.8%	29.9%	9.4%	7.0%	.6%	511
	若年少数精鋭型		11.3%	37.3%	37.9%	9.6%	4.0%		177
	若年正社員希少型	.3%	14.7%	40.0%	31.9%	8.4%	4.1%	.6%	320
5～99人	全体	.4%	20.2%	43.5%	24.2%	5.5%	5.4%	.7%	687
	*** 若年活躍型		18.1%	45.9%	23.7%	7.0%	4.1%	1.1%	270
	若年中心使い分け型		13.9%	47.6%	21.9%	6.4%	9.6%	.5%	187
	若年少数精鋭型	1.8%	29.9%	37.2%	24.4%	1.2%	4.9%	.6%	164
	若年正社員希少型		22.7%	37.9%	31.8%	7.6%			66
合計	全体	.3%	11.6%	32.4%	33.0%	12.7%	9.5%	.5%	3,880
	*** 若年活躍型	.1%	13.8%	39.1%	30.9%	8.5%	7.0%	.6%	834
	若年中心使い分け型	.3%	9.9%	30.1%	33.3%	14.9%	11.0%	.6%	1,579
	若年少数精鋭型	.5%	15.9%	30.9%	32.2%	11.0%	9.2%	.4%	566
	若年正社員希少型	.1%	9.8%	31.4%	34.9%	14.0%	9.4%	.4%	901

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「支給なし」「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がなかったセルは空欄としている

¹⁰ なお100～999人規模では若年人材需要類型と男性若年正社員の学歴との間に有意な関連はみられなかった（章末付表3-9①）。

同様に、女性についてもみていこう（図表3-6②）。全体的な傾向を先に述べる。男性との違いに注目すると、女性の賃金は全体的に男性よりも低い金額に偏って分布している。男性では企業規模1,000人以上では30万円以上が、1,000人未満では20～25万円が最多数層であったが、女性では企業規模1,000人以上でも20～25万円、1,000人未満では15～20万円または20～25万円が最多数層となる。そして、企業規模が大きいほど高賃金である点や、特に企業規模が1,000人以上であるか否かによって大きな差がある点は男性と同様である¹¹。

次に「若年人材需要類型」別の賃金額を比較する。カイ二乗検定の結果、男性では有意ではなかった5～99人、1,000人以上の企業規模において有意な関連が見られた。企業規模1,000人以上の事業所では若年労働者を全て正社員として雇用する「若年活躍型」「若年少数精鋭型」の賃金が他の類型より低い傾向が見られる。この分析結果はこれら二つの類型で女性若年正社員の学歴が高卒に偏ることに由来すると思われる¹²。一方、5～99人規模では若年労働者比率の小さい「若年少数精鋭型」「若年正社員希少型」で賃金が低く、若年労働者比率の高い「若年活躍型」「若年中心使い分け型」で賃金が高い傾向がみられる。特に「若年中心使い分け型」では30万円以上の人約1割を占める。これら二つの類型で賃金が高いのは、女性若年正社員の年齢や学歴とは関係が無く¹³、若年者自身の要因よりも産業や職種などの事業所側の要因が作用していると推察される。

¹¹ 女性についても、企業規模ごとに女性若年正社員の学歴・年齢の分布を確かめたところ、企業規模が大きいほど女性若年正社員の学歴が高い（章末付表3-10②）ことは確認されたが、企業規模が大きいほど女性若年正社員の年齢はむしろ若かった（章末付表3-11②）。

¹² 企業規模1,000人以上の事業所では女性若年正社員の年齢は「若年正社員希少型」で最も高く「若年中心使い分け型」で最も若い（章末付表3-8②）。また大学卒の割合は「若年正社員希少型」で最も高く、「若年中心使い分け型」では専修学校卒、「若年活躍型」「若年少数精鋭型」では高校卒の割合が高い（章末付表3-9②）。

¹³ 企業規模5～99人の事業所では女性若年正社員の年齢および学歴と「若年人材需要類型」との関連は有意ではなかった（章末付表3-8②、3-9②）。

第8節 第3章のまとめ

本章の目的は、どのような事業所層が「若年労働者が健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備」を進めている／いない傾向にあるのか、事業所による若年正社員に対する雇用管理と、これらの事業所で実際に働く若年正社員の労働条件から明らかにすることであった。図表3-7は、本章での分析結果の要点を「若年人材需要類型」ごとにまとめ図式化したものである。この図から、それぞれの類型の特徴は以下の様に言えるだろう。

1. 若年活躍型

まず、若年労働者比率が高く全員を正社員として雇用する「若年活躍型」では、最も若年者が長期的にキャリアを形成できるような雇用管理が行われていた。すなわち、事業所側は若年正社員に定年までの勤続を期待し、新卒採用だけでなく中途採用した若年正社員に対しても長期育成を行う傾向が高い。また、若年正社員の自己都合退職する傾向は企業規模100人以上の事業所では最も低い。ただし、企業規模1,000人以上の事業所では女性若年正社員の賃金が他の類型より低く、企業規模5～99人の事業所では女性若年正社員の労働時間が長い傾向がある。すなわち、労働条件はやや厳しめだが、雇用の安定と長期的な教育訓練を受けられる点では若年者にとってメリットが大きいタイプの事業所といえよう。

2. 若年少数精鋭型

次に、若年労働者比率が低く全員を正社員として雇用する「若年少数精鋭型」は、中小企業の事業所においても若年正社員に定年までの勤続を期待する傾向が高く、若年正社員が自己都合退職する傾向も低い。しかし長期的な育成を行う傾向があまり高くない。労働条件は企業規模によって大きく異なるため一概にいけない。先述のとおり「若年少数精鋭型」は若年正社員を新規雇用する需要の発生頻度が低いため、体系的な教育訓練が制度化されていないのかもしれない。「若年少数精鋭型」は、若年正社員を採用する場合には純然たる新卒者を新卒採用するか、無職・非正規の若年者を新規採用する傾向が高いが、これらの若年者は、就業経験や社会経験が十分ではないことが想定できる。したがって「若年少数精鋭型」の事業所に対しては、能力開発に関する支援を行う必要があるといえよう。

3. 若年正社員希少型

次に、若年労働者比率が低く全員または一部を非正社員として雇用する「若年正社員希少型」は、新卒採用した若年正社員に長期的な育成を行う傾向が最も低い。企業規模を問わず若年正社員が自己都合退職する傾向が高く、特に企業規模5～99人の事業所では自己都合退職若年正社員比率の平均値が4類型のうち最も高い。上記の「若年少数精鋭型」と同じく若

年正社員の能力開発に課題を抱えているほか、職場への定着にも問題がある。ただ企業規模が大きい事業所では若年正社員に定年までの勤続を期待する傾向が高いため、長期的視野での能力開発が職場定着に有効である証左を示せば、育成方針の転換を促すことができるかもしれない。

4. 若年中心使い分け型

最後に、若年労働者比率が高く全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」は新卒採用・中途採用ともに若年正社員に定年までの勤続を期待する傾向が最も低く、同じ正社員の中で長期勤続を期待する層と期待しない層とを区別する傾向が最も高い。そして、若年正社員が自己都合退職する傾向が最も高い。能力開発については短期的育成を行う傾向が高く、多様な経歴の若年者を社内外から広く集めて短期間で戦力化し、働きぶりをみながら長期勤続を期待する層とそれ以外の層に分類していく雇用管理を行っている可能性が推察される。ただし労働条件は他の類型と比べて大きな特徴はみられず、むしろ企業規模5～99人の事業所では女性の賃金が高い傾向が見られる。

図表3-1-7 「若年人材需要類型」別若年正社員に対する雇用管理・労働条件の概要

	若年労働者比率＝平均超	若年労働者比率＝平均以下
若年労働者全員正社員	<p>若年活躍型 1,438事業所 (14.0%)</p> <p>建設 卸売 金融・保険 情報通信 学術研究, 専門・技術サービス</p> <p>★長期育成 1,000人以上新卒83.3%中途63.1% 100-999人新卒73.8%中途53.0% 5-99人新卒48.8%中途34.9% ◆定年まで 1,000人以上新卒88.3%中途88.7% 100-999人新卒79.2%中途76.7% 5-99人新卒49.8%中途49.3% ☆自己都合退職若年正社員比率 1,000人以上:3.7%(S.D.7.52) 100-999人:5.7%(S.D.8.17) 5-99人:10.8%(S.D.17.83)</p> <p>週50時間以上労働 男性 1,000人以上:23.6% 100-999人:22.8% 5-99人:27.4% 女性 1,000人以上:20.0% 100-999人:12.9% 5-99人:27.0% ◇月額賃金 男性 1,000人以上:14.9% 100-999人:22.1% 5-99人:23.8% 女性 1,000人以上:9.4% 100-999人:13.6% 5-99人:18.1%</p>	<p>若年少数精鋭型 2,328事業所 (22.6%)</p> <p>鉱, 砕石, 砂利採取 建設 卸売 電気・ガス ・熱供給・水道 運輸, 郵便</p> <p>★長期育成 1,000人以上新卒77.3%中途59.8% 100-999人新卒63.3%中途45.4% 5-99人新卒41.8%中途35.4% ◆定年まで 1,000人以上新卒87.4%中途85.4% 100-999人新卒80.6%中途77.1% 5-99人新卒67.4%中途61.4% ☆自己都合退職若年正社員比率 1,000人以上:5.0%(S.D.16.67) 100-999人:7.0%(S.D.18.59) 5-99人:12.6%(S.D.35.48)</p> <p>週50時間以上労働 男性 1,000人以上:21.0% 100-999人:26.9% 5-99人:26.5% 女性 1,000人以上:12.9% 100-999人:18.6% 5-99人:11.6% ◇月額賃金 男性 1,000人以上:15.2% 100-999人:20.4% 5-99人:33.0% 女性 1,000人以上:9.3% 100-999人:11.3% 5-99人:29.9%</p>
若年非正社員あり	<p>若年中心使い分け型 2,578事業所 (25.1%)</p> <p>小売 宿泊, 飲食サービス 教育, 学習支援 医療, 福祉 生活関連 サービス, 娯楽</p> <p>★長期育成 1,000人以上新卒76.5%中途58.5% 100-999人新卒69.6%中途50.3% 5-99人新卒47.5%中途34.0% ◆定年まで 1,000人以上新卒73.6%中途71.3% 100-999人新卒61.8%中途59.1% 5-99人新卒41.1%中途43.1% ※「労働者や職種によって異なる」 の比率最大(規模問わず) ☆自己都合退職若年正社員比率 1,000人以上:5.4%(S.D.8.89) 100-999人:9.5%(S.D.15.39) 5-99人:13.3%(S.D.22.56)</p> <p>週50時間以上労働 男性 1,000人以上:26.5% 100-999人:25.1% 5-99人:33.0% 女性 1,000人以上:13.8% 100-999人:13.1% 5-99人:18.7% ◇月額賃金 男性 1,000人以上:14.4% 100-999人:25.4% 5-99人:28.7% 女性 1,000人以上:5.4% 100-999人:16.0% 5-99人:13.9%</p>	<p>若年正社員希少型 3,037事業所 (29.5%)</p> <p>小売 運輸, 郵便 教育, 学習支援 その他サービス 複合サービス</p> <p>★長期育成 1,000人以上新卒75.0%中途59.7% 100-999人新卒63.2%中途46.5% 5-99人新卒41.8%中途34.1% ◆定年まで 1,000人以上新卒85.1%中途83.3% 100-999人新卒75.0%中途71.5% 5-99人新卒59.4%中途57.5%</p> <p>週50時間以上労働 男性 1,000人以上:25.7% 100-999人:21.8% 5-99人:25.5% 女性 1,000人以上:13.4% 100-999人:11.3% 5-99人:15.2% ◇月額賃金 男性 1,000人以上:13.2% 100-999人:30.0% 5-99人:29.9% 女性 1,000人以上:5.0% 100-999人:14.7% 5-99人:22.7%</p>

※調整済み残差の検定で有意かつ正の場合を下線、負の場合を斜体で示した。

★若年正社員に対する育成方針「長期的訓練等によって人材を育成」の比率

◆若年正社員に期待する勤続期間「定年まで」の比率

☆自己都合退職若年正社員比率＝過去1年間に自己都合退職した若年正社員の数/調査時点の若年正社員の数の平均値

◇月額賃金 男性20万円未満、女性15万円未満の比率

第9節 若年者の雇用機会拡大と職場環境整備の両立にむけて

本報告の第1章から第3章では、わが国の事業所の若年労働者に対する人材需要の多様性と、事業所による若年労働者に対する雇用管理の現状を概観・整理することによって、若年者雇用対策が取り組むべき課題のうち「若年労働者に対する人材需要の開拓（課題1）」「多様な経歴の若年者に対する正規雇用の機会拡大（課題2）」「若年者が正社員として入職した後、健全な生活を送りながら安定的にキャリアを形成できる職場環境の整備（課題3）」について良好な状態にある／問題を抱えている事業所層を抽出しようと試みた。

第1章で課題1に取り組んだ結果、若年労働者比率が低い事業所（「若年少数精鋭型」・「若年正社員希少型」）はいずれも、若年正社員を新規採用する機会自体が少なく、若年正社員を長期的視野で育成する体制があまり整っていない傾向がみられた。特に若年労働者を非正社員としても雇用する「若年正社員希少型」の場合は職場定着にも問題があり、現状では定着対策の実施率も低い（課題3）。しかしひとたび新規採用を行う際には、中小企業を中心に広く多様な経歴の若年者を受け入れる傾向がみられるし、大企業の事業所の場合、若年正社員に長期勤続を期待する傾向もみられる。一方の「若年少数精鋭型」においては小企業の事業所でも職場定着状況がよい。したがってこれら2類型の事業所については、量的に大勢の多様な若年者を雇い入れることを期待することは難しくても、能力開発や職場定着改善にむけての具体的な支援を行政が行うことで、若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる場として発展させていくことは可能だと考えられる。

その一方で、若年労働者に旺盛な需要を示したのは、情報通信、学術研究・専門・技術サービス業のような新興知的集約産業の中小企業が多い「若年活躍型」や、飲食・宿泊業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉のように感情労働を伴う対人サービスが業務の中心となる労働集約的産業が多い「若年中心使い分け型」の事業所であった。このうち「若年活躍型」の事業所は、「課題3」すなわち若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる環境を備えていたが、その正規雇用の対象者は、新卒者および新卒採用の対象となりうる卒業間もない既卒者が中心であった。一方で「若年中心使い分け型」の事業所は、多様な経歴の若年者に対して正社員雇用の機会を広く設けていたが、若年正社員の職場定着状況は芳しくない。すなわち、現状において「多様な若年者を正社員として受け入れる」事業所層と「安定的にキャリアを形成できる雇用管理を行う」事業所層とはあまり重ならない傾向があるといえよう。

「若年活躍型」の事業所が新卒採用にこだわるのは、その採用方式が最も合理的だからであろう。すなわち「若年活躍型」の事業所（若年労働者比率が高く、その全てが正社員）は専門性の高い知識集約的業務が中心の産業が多く、人材の質が事業の要となる。企業独自のノウハウを開発し組織内で蓄積・伝承していくためには、優秀な若者を新卒時に正社員として囲い込み、長期勤続を前提に長期的視野で育成することが合理的である。その結果、「若年

活躍型」の事業所では若年正社員の職場への定着状況も良好だが、未経験の若者が正社員採用される機会は新卒時に集中している。このタイプの事業所に、無職・非正規の若者の中途採用を要請することは、事業所側にあまりメリットが感じられず、また事業所の人材管理の根本を変更する要求となるため難しいのではないだろうか。それよりは、新卒採用の対象となる若年者の範囲を現状（純然たる新卒者および卒業後1年以内の既卒者に集中）よりもさらに広げることを要請するほうが現実的である。そのためには、純然たる新卒者と卒業後数年が経過した既卒者との間でどのような違いがある／ないのか比較研究を行うとともに、既卒者にハンディがあることが明らかになった場合、どのようにすればそれを克服できるのか具体的な解決策を提示することが必要だろう¹⁴。

一方で、「若年中心使い分け型」は感情労働を伴う対人サービス業務が中心の労働集約的な成長産業が多い。市場の変化に応じて迅速に事業を展開するには、正社員の雇用管理も入口／出口ともに流動性が高いことが望ましい。ゆえに多様な経歴の若者を正規雇用し短期促成を目指す、若年正社員に対して長期勤続を期待しない事業所や、期待する層としない層に分けて扱う事業所も多い。結果として若年正社員の定着は悪い。「若年中心使い分け型」に独自の問題点はこの、若年正社員の早期離職を「問題」とはみなさない事業所が比較的多く含まれている可能性が高い点である。「若年中心使い分け型」の事業所を、多様な若年者が正社員としての雇用を手に入れられる機会を提供する場としてだけでなく、入職後に安定的なキャリア形成をできる職場としても発展させていくためには、同じ「若年中心使い分け型」の事業所の中で、長期勤続を期待し長期育成を行うタイプの事業所と、短期促成・勤続期待多様型の事業所とで、事業所の収益等のパフォーマンスにどのような違いがあるのか調査研究を行い、若年者が安定的にキャリアを形成できる職場をつくることが長期的には企業経営にプラスの効果をもたらすことのエビデンスを示す必要があるだろう。

【引用文献】

- JILPT (2012) 『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）』 調査シリーズ No.131.
- 堀田聡子 (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.

¹⁴ 第3章では、企業規模が小さくなると「若年人材需要類型」と、「長期的育成」を行う事業所の比率や「自己都合退職若年正社員比率」との関連が弱まる傾向がみられた。特に「若年活躍型」の特徴が「若年中心使い分け型」に近づく傾向がある。先述のとおり、若年者を多数かつ全員を正社員として雇用する「若年活躍型」は企業規模が小さいほど全体に占める割合が高い。中小企業の、長期育成を行わない、あるいは自己都合退職する若年正社員が多い「若年活躍型」の事業所に対しても、「若年中心使い分け型」に対するのと同様に若年者の育成と職場定着にむけての取り組みが必要だろう。

章末付表 3-1① 産業別・企業規模別若年正社員に期待する勤続期間（新卒採用）

		10年未満	10年以上	定年まで	職種・労働者 によって違う	N
産業・企業規模計		4.5%	12.8%	73.7%	9.0%	7,780
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業		7.9%	88.2%	3.9%	76
	建設業	1.0%	11.5%	83.8%	3.8%	400
	製造業	2.1%	11.9%	78.9%	7.1%	1,554
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8%	0.2%	96.5%	2.5%	481
	情報通信業	3.5%	21.2%	63.5%	11.8%	397
	運輸業、郵便業	2.6%	11.6%	81.5%	4.2%	379
	卸売業	2.7%	12.1%	75.6%	9.6%	447
	小売業	7.9%	19.4%	64.5%	8.2%	403
	金融業・保険業	1.4%	7.2%	84.2%	7.2%	419
	不動産業・物品賃貸業	3.4%	16.2%	69.8%	10.6%	235
	学術研究、専門・技術サービス業	3.5%	14.2%	72.0%	10.3%	485
	宿泊業、飲食サービス業	18.2%	38.1%	36.0%	7.6%	236
	生活関連サービス業、娯楽業	9.0%	27.9%	52.4%	10.7%	233
	教育、学習支援業	7.9%	6.2%	71.3%	14.7%	648
	医療、福祉	11.6%	17.4%	51.1%	19.8%	665
	複合サービス事業	1.3%	3.4%	90.4%	4.9%	471
	サービス業(他に分類されないもの)	4.8%	14.7%	71.3%	9.2%	251
企業規模	1,000人以上	2.1%	7.7%	82.3%	7.9%	3,425
	300～999人	4.2%	12.0%	74.5%	9.3%	1,543
	100～299人	5.7%	15.0%	70.5%	8.7%	1,256
	30～99人	6.8%	19.9%	61.7%	11.6%	1,003
	5～29人	13.0%	29.3%	46.7%	11.0%	553

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったカテゴリは空欄としている

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-1② 産業別・企業規模別若年正社員に期待する勤続期間（中途採用）

		10年未満	10年以上	定年まで	職種・労働者 によって違う	N
産業・企業規模計		4.7%	14.3%	70.0%	11.0%	7,650
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	0.9%	15.1%	79.2%	4.7%	106
	建設業	3.0%	12.2%	77.7%	7.1%	394
	製造業	1.7%	13.5%	76.0%	8.8%	1,603
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	0.8%	95.9%	2.8%	388
	情報通信業	4.7%	20.1%	59.6%	15.6%	384
	運輸業、郵便業	2.9%	15.3%	75.4%	6.4%	451
	卸売業	3.5%	14.4%	71.2%	10.9%	431
	小売業	8.2%	19.3%	63.5%	9.0%	367
	金融業・保険業	3.2%	8.2%	80.4%	8.2%	317
	不動産業・物品賃貸業	3.1%	18.4%	65.9%	12.6%	261
	学術研究、専門・技術サービス業	4.0%	15.5%	68.1%	12.4%	476
	宿泊業、飲食サービス業	15.9%	40.0%	32.7%	11.4%	245
	生活関連サービス業、娯楽業	8.9%	26.3%	50.2%	14.6%	247
	教育、学習支援業	7.1%	5.2%	71.7%	15.9%	591
	医療、福祉	11.8%	17.2%	50.2%	20.7%	685
	複合サービス事業	1.0%	4.6%	89.2%	5.2%	388
	サービス業(他に分類されないもの)	5.1%	17.4%	62.3%	15.2%	316
企業規模	1,000人以上	2.2%	8.4%	80.2%	9.2%	3,027
	300～999人	4.4%	11.9%	72.2%	11.4%	1,441
	100～299人	5.4%	17.2%	66.5%	10.9%	1,252
	30～99人	7.0%	19.6%	60.0%	13.4%	1,133
	5～29人	10.2%	29.4%	46.9%	13.6%	797

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-1③ 企業規模・「若年人材需要類型」別若年非正社員に期待する勤続期間

		若年労働者に期待する勤続期間 (正社員以外の若年労働者)			職種・労働者 によって違う	N
		3年以上				
		3年未満	10年未満	10年以上		
1,000人以上	全体	9.3%	16.7%	29.3%	44.7%	2,283
	*** 若年中心使い分け型	11.3%	19.7%	24.8%	44.2%	1,055
	若年正社員希少型	7.6%	14.1%	33.1%	45.2%	1,228
100～999人	全体	8.5%	20.6%	31.3%	39.6%	1,805
	若年中心使い分け型	9.0%	21.1%	29.4%	40.5%	833
	若年正社員希少型	8.0%	20.2%	32.9%	38.9%	972
5～99人	全体	7.5%	25.4%	35.1%	31.9%	808
	*** 若年中心使い分け型	10.8%	27.3%	28.8%	33.3%	400
	若年正社員希少型	4.4%	23.5%	41.4%	30.6%	408
合計	全体	8.7%	19.6%	31.0%	40.7%	4,896
	*** 若年中心使い分け型	10.4%	21.5%	27.2%	40.9%	2,288
	若年正社員希少型	7.2%	17.8%	34.4%	40.6%	2,608

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-2① 産業別・企業規模別若年正社員の育成方針（新卒採用）

		長期的な 教育訓練等で 人材を育成	短期的に 研修等で 人材を育成	特別な研修等は 行わず、社員 自身に任せる	その他	不詳	N	
産業・企業規模計		66.9%	15.9%	3.8%	2.0%	11.4%	8,145	
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	56.7%	8.9%	4.4%	3.3%	26.7%	90	
	建設業	74.0%	12.1%	3.5%	1.5%	8.9%	404	
	*** 製造業	69.3%	15.7%	4.7%	1.3%	9.0%	1,591	
	電気・ガス・熱供給・水道業	71.3%	11.8%	1.7%	2.4%	12.7%	534	
	情報通信業	69.5%	17.0%	4.7%	2.7%	6.1%	407	
	運輸業、郵便業	54.6%	19.1%	4.8%	1.9%	19.6%	414	
	卸売業	70.5%	16.0%	4.2%	1.5%	7.7%	455	
	小売業	70.1%	14.5%	1.7%	0.2%	13.5%	415	
	金融業・保険業	83.9%	7.6%	0.7%	0.5%	7.4%	435	
	不動産業・物品賃貸業	65.0%	15.4%	4.1%	2.0%	13.4%	246	
	学術研究、専門・技術サービス業	67.3%	12.6%	5.5%	3.4%	11.2%	507	
	宿泊業、飲食サービス業	51.6%	25.6%	4.5%	0.8%	17.5%	246	
	生活関連サービス業、娯楽業	53.6%	23.0%	5.6%	2.8%	15.1%	252	
	教育、学習支援業	62.4%	15.7%	4.1%	3.8%	13.9%	705	
	医療、福祉	68.0%	17.8%	3.3%	1.9%	9.0%	675	
	複合サービス事業	63.0%	23.7%	1.8%	1.4%	10.1%	494	
	サービス業(他に分類されないもの)	56.4%	15.3%	5.5%	5.1%	17.8%	275	
	企業規模	1,000人以上	76.9%	11.1%	0.8%	1.8%	9.4%	3,613
		300～999人	70.5%	17.9%	2.5%	1.5%	7.8%	1,584
100～299人		62.7%	20.2%	4.7%	1.9%	10.5%	1,293	
*** 30～99人		49.0%	23.3%	9.2%	3.1%	15.5%	1,048	
5～29人		37.4%	18.0%	13.5%	3.3%	27.8%	607	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※検定時には「不詳」を除いた

章末付表 3-2② 産業別・企業規模別若年正社員の育成方針（中途採用）

		長期的な 教育訓練等で 人材を育成	短期的に 研修等で 人材を育成	特別な研修等は 行わず、社員 自身に任せる	その他	不詳	N	
産業・企業規模計		49.5%	26.2%	8.9%	2.9%	12.4%	8,018	
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	45.2%	19.1%	12.2%	5.2%	18.3%	115	
	建設業	50.9%	25.1%	9.8%	3.7%	10.6%	407	
	*** 製造業	50.2%	27.8%	10.3%	2.6%	9.1%	1,635	
	電気・ガス・熱供給・水道業	62.2%	15.3%	4.3%	1.6%	16.5%	437	
	情報通信業	40.5%	30.8%	15.6%	5.9%	7.2%	390	
	運輸業、郵便業	40.9%	31.3%	8.5%	1.7%	17.6%	482	
	卸売業	47.5%	28.6%	12.6%	1.4%	9.9%	444	
	小売業	54.0%	21.0%	6.8%	1.0%	17.1%	385	
	金融業・保険業	62.2%	19.2%	3.9%	1.8%	12.9%	333	
	不動産業・物品賃貸業	44.6%	28.6%	11.2%	4.5%	11.2%	269	
	学術研究、専門・技術サービス業	49.4%	25.5%	8.8%	4.1%	12.2%	510	
	宿泊業、飲食サービス業	35.8%	33.5%	13.6%	1.6%	15.6%	257	
	生活関連サービス業、娯楽業	36.1%	36.8%	9.8%	3.0%	14.3%	266	
	教育、学習支援業	52.1%	20.5%	6.5%	3.9%	17.0%	643	
	医療、福祉	52.9%	29.8%	6.0%	2.6%	8.7%	698	
	複合サービス事業	52.9%	28.3%	3.2%	1.5%	14.1%	410	
	サービス業(他に分類されないもの)	46.6%	19.9%	13.4%	6.5%	13.6%	337	
	企業規模	1,000人以上	59.7%	22.6%	3.5%	2.3%	12.0%	3,225
		300～999人	52.4%	29.7%	6.3%	2.3%	9.4%	1,482
100～299人		43.9%	31.2%	11.1%	3.2%	10.6%	1,291	
*** 30～99人		37.0%	31.5%	14.6%	3.7%	13.2%	1,169	
5～29人		31.7%	19.3%	23.3%	4.9%	20.8%	851	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※検定時には「不詳」を除いた

章末付表 3-2③ 企業規模・「若年人材需要類型」別若年非正社員の育成方針

		長期的な教育訓練等で人材を育成	短期的に研修等で人材を育成	特別な研修等 は行わず、社員自身に任せる	その他	不詳	N
1,000人以上	全体	20.7%	42.6%	17.4%	9.3%	10.1%	2,623
	若年中心使い分け型	19.5%	44.5%	16.7%	9.1%	10.3%	1,189
	若年正社員希少型	21.6%	41.1%	18.0%	9.4%	9.9%	1,434
100～999人	全体	18.8%	41.3%	22.0%	7.8%	10.0%	2,050
	若年中心使い分け型	20.1%	44.1%	20.8%	5.9%	9.1%	936
	若年正社員希少型	17.7%	39.0%	23.1%	9.4%	10.9%	1,114
5～99人	全体	15.9%	32.9%	24.3%	7.4%	19.4%	942
	若年中心使い分け型	17.7%	35.1%	23.8%	6.6%	16.8%	453
	若年正社員希少型	14.3%	30.9%	24.7%	8.2%	21.9%	489
全体	全体	19.2%	40.5%	20.2%	8.4%	11.6%	5,615
	若年中心使い分け型	19.4%	42.7%	19.4%	7.5%	11.0%	2,578
	若年正社員希少型	19.0%	38.7%	20.9%	9.2%	12.2%	3,037

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表3-3 産業別・企業規模別自己都合退職若年正社員比率段階

		自己都合退職若年正社員比率					N
		0%	5%以下	5%を超えて 10%以下	10%を超えて 20%以下	20%超	
全体		49.6%	16.7%	12.6%	10.9%	10.2%	8,552
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	76.8%	5.6%	0.8%	5.6%	11.2%	125
	建設業	44.2%	20.0%	11.3%	9.5%	15.0%	441
	製造業	37.7%	31.4%	14.5%	8.8%	7.5%	1,686
	電気・ガス・熱供給・水道業	74.7%	17.4%	4.5%	0.9%	2.4%	534
	情報通信業	39.7%	20.2%	16.9%	13.4%	9.9%	426
	運輸業, 郵便業	63.0%	10.9%	9.2%	7.7%	9.2%	479
	卸売業	45.8%	18.6%	14.2%	12.5%	8.9%	472
	小売業	57.7%	6.3%	11.9%	10.0%	14.0%	428
	金融業・保険業	49.8%	11.9%	14.9%	11.7%	11.7%	444
	不動産業・物品賃貸業	54.2%	8.9%	11.4%	10.7%	14.8%	271
	学術研究, 専門・技術サービス業	50.7%	22.5%	9.7%	8.7%	8.4%	538
	宿泊業, 飲食サービス業	42.5%	5.5%	6.7%	18.5%	26.8%	254
	生活関連サービス業, 娯楽業	49.2%	2.4%	10.7%	16.7%	21.0%	252
	教育, 学習支援業	64.7%	15.1%	10.1%	5.1%	5.1%	691
	医療, 福祉	26.6%	9.7%	24.4%	27.4%	11.9%	680
	複合サービス事業	58.3%	8.1%	12.2%	12.4%	9.1%	484
	その他のサービス業	57.1%	7.5%	11.0%	11.2%	13.3%	347
企業規模 ***	1,000人以上	49.2%	24.9%	12.3%	8.4%	5.2%	3,554
	300~999人	40.2%	20.1%	16.6%	13.2%	10.0%	1,596
	100~299人	44.1%	13.3%	16.9%	13.9%	11.8%	1,369
	30~99人	53.9%	2.9%	11.7%	15.1%	16.4%	1,195
	5~29人	71.8%	0.1%	0.8%	6.9%	20.3%	838

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※自己都合退職若年正社員比率=過去1年間に自己都合退職した若年正社員数/調査時点の若年正社員数

※調査時点において若年正社員がいた事業所のみについて算出

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表3-4 産業別・企業規模別自己都合退職した若年正社員増減傾向

		2年前と比べた過去1年間の自己都合退職した若年正社員数				
		いなかった	減少した	変わらない	増加した	N
合計		35.8%	19.6%	27.0%	17.7%	8,123
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	63.5%	8.7%	20.2%	7.7%	104
	建設業	31.7%	18.5%	30.3%	19.5%	416
	製造業	25.8%	24.2%	27.5%	22.5%	1,606
	電気・ガス・熱供給・水道業	66.0%	12.8%	7.3%	13.8%	491
	情報通信業	24.1%	27.0%	29.9%	19.0%	411
	運輸業, 郵便業	48.6%	13.5%	23.8%	14.1%	453
	卸売業	34.3%	17.9%	30.0%	17.7%	446
	小売業	34.8%	14.9%	35.0%	15.4%	397
	金融業・保険業	33.1%	23.6%	22.2%	21.0%	423
	不動産業・物品賃貸業	40.5%	15.9%	26.9%	16.7%	264
	学術研究, 専門・技術サービス業	41.1%	17.8%	23.9%	17.2%	506
	宿泊業, 飲食サービス業	26.9%	13.6%	46.2%	13.3%	264
	生活関連サービス業, 娯楽業	31.1%	18.3%	39.0%	11.6%	251
	教育, 学習支援業	49.5%	15.5%	20.3%	14.7%	640
	医療, 福祉	14.4%	28.7%	36.9%	20.0%	659
	複合サービス事業	45.2%	17.8%	19.8%	17.1%	449
	サービス業(他に分類されないも)	41.1%	17.8%	27.1%	14.0%	343
企業規模 ***	1,000人以上	36.0%	19.4%	26.1%	18.5%	3,388
	300~999人	27.6%	22.4%	28.9%	21.1%	1,551
	100~299人	30.4%	22.1%	28.4%	19.1%	1,306
	30~99人	38.3%	19.4%	27.5%	14.8%	1,117
	5~29人	57.0%	10.6%	23.7%	8.7%	761

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※過去2年間に若年正社員がいた事業所のみについて算出

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-5① 企業規模・「若年人材需要類型」別自己都合退職した若年正社員増減傾向

		2年前と比べた過去1年間の自己都合退職した若年正社員数				N
		いなかった	減少した	変わらない	増加した	
1,000人以上 ***	全体	35.8%	19.5%	26.2%	18.6%	3,367
	若年活躍型	39.6%	21.3%	19.0%	20.1%	389
	若年中心使い分け型	21.4%	23.0%	33.6%	22.0%	1,061
	若年少数精鋭型	51.7%	16.0%	17.6%	14.8%	677
	若年正社員希少型	38.2%	17.7%	26.7%	17.3%	1,240
100～999人 ***	全体	28.6%	22.3%	28.8%	20.3%	2,832
	若年活躍型	27.0%	23.8%	29.0%	20.2%	466
	若年中心使い分け型	16.5%	26.0%	34.5%	23.0%	866
	若年少数精鋭型	43.3%	18.1%	21.4%	17.2%	552
	若年正社員希少型	31.9%	20.7%	27.8%	19.6%	948
5～99人 ***	全体	46.3%	16.1%	25.4%	12.3%	1,806
	若年活躍型	33.7%	18.6%	30.9%	16.7%	424
	若年中心使い分け型	29.4%	22.1%	34.9%	13.7%	344
	若年少数精鋭型	60.7%	12.6%	18.9%	7.9%	699
	若年正社員希少型	49.6%	13.9%	22.1%	14.5%	339
合計 ***	全体	35.6%	19.7%	26.9%	17.8%	8,005
	若年活躍型	33.1%	21.3%	26.6%	19.0%	1,279
	若年中心使い分け型	20.7%	24.0%	34.2%	21.1%	2,271
	若年少数精鋭型	52.5%	15.4%	19.1%	13.0%	1,928
	若年正社員希少型	37.4%	18.3%	26.5%	17.8%	2,527

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※過去2年間に若年正社員がいた事業所のみについて算出

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-5② 企業規模・「若年人材需要類型」別自己都合退職した若年正社員増減傾向

		2年前と比べた過去1年間の自己都合退職した若年正社員数			
		いなかった ・減少した	変わらない	増加した	N
1,000人以上 ***	全体	55.2%	26.2%	18.6%	3,367
	若年活躍型	60.9%	19.0%	20.1%	389
	若年中心使い分け型	44.4%	33.6%	22.0%	1,061
	若年少数精鋭型	67.7%	17.6%	14.8%	677
	若年正社員希少型	56.0%	26.7%	17.3%	1,240
100～999人 ***	全体	50.9%	28.8%	20.3%	2,832
	若年活躍型	50.9%	29.0%	20.2%	466
	若年中心使い分け型	42.5%	34.5%	23.0%	866
	若年少数精鋭型	61.4%	21.4%	17.2%	552
	若年正社員希少型	52.5%	27.8%	19.6%	948
5～99人 ***	全体	62.3%	25.4%	12.3%	1,806
	若年活躍型	52.4%	30.9%	16.7%	424
	若年中心使い分け型	51.5%	34.9%	13.7%	344
	若年少数精鋭型	73.2%	18.9%	7.9%	699
	若年正社員希少型	63.4%	22.1%	14.5%	339
合計 ***	全体	55.3%	26.9%	17.8%	8,005
	若年活躍型	54.4%	26.6%	19.0%	1,279
	若年中心使い分け型	44.7%	34.2%	21.1%	2,271
	若年少数精鋭型	67.9%	19.1%	13.0%	1,928
	若年正社員希少型	55.7%	26.5%	17.8%	2,527

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※過去2年間に若年正社員がいた事業所のみについて算出

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表3-6① 産業別・企業規模別若年正社員週実労働時間（男性）

		平成25年9月最終週の実労働時間数						N
		35時間未満	35～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	働いていなかった	不詳	
産業・企業規模計		6.1%	15.3%	52.6%	25.2%	.3%	.6%	6,149
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	8.8%	25.8%	48.3%	15.4%	.8%	.8%	240
	建設業	6.1%	12.1%	45.7%	35.7%	.4%		446
	製造業	5.2%	14.0%	57.4%	23.1%	.2%	.2%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	12.5%	22.4%	49.5%	14.7%	.4%	.6%	505
	情報通信業	7.6%	14.4%	53.4%	23.9%	.4%	.4%	264
	運輸業、郵便業	7.0%	16.3%	50.4%	25.1%	.5%	.8%	399
	卸売業	3.3%	12.7%	52.2%	30.8%	.3%	.7%	299
	小売業	5.8%	12.7%	51.3%	29.6%	.5%		189
	金融業、保険業	5.0%	8.8%	58.4%	26.5%	.4%	.8%	238
	不動産業、物品賃貸業	2.3%	12.5%	51.1%	33.0%	.6%	.6%	176
	学術研究、専門・技術サービス業	6.5%	12.9%	55.4%	23.9%	.2%	1.1%	448
	宿泊業、飲食サービス業	5.3%	18.0%	49.6%	25.6%	.8%	.8%	133
	生活関連サービス業、娯楽業	4.4%	17.5%	41.2%	36.0%		.9%	114
	教育、学習支援業	3.7%	10.5%	46.1%	38.4%	.5%	.9%	438
	医療、福祉	5.1%	19.2%	55.1%	19.2%		1.5%	334
	複合サービス事業	4.5%	18.9%	58.2%	18.1%		.3%	359
	サービス業(他に分類されないもの)	7.4%	16.1%	50.8%	24.8%		.8%	242
	企業規模	1,000人以上	7.0%	15.2%	52.1%	24.8%	.4%	.5%
300～999人		5.8%	17.1%	52.5%	23.6%	.3%	.6%	1,062
100～299人		4.3%	14.9%	55.1%	24.6%	.1%	1.0%	859
30～99人		6.1%	13.0%	52.5%	27.9%	.1%	.4%	774
5～29人		3.7%	16.2%	51.2%	27.4%	.9%	.7%	457

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「働いていなかった」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-6② 産業別・企業規模別若年正社員週実労働時間（女性）

		平成25年9月最終週の実労働時間数						N
		35時間未満	35～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	働いていなかった	不詳	
産業・企業規模計		10.0%	20.9%	52.8%	15.1%	.6%	.7%	3,880
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	3.7%	37.0%	51.9%	3.7%	3.7%		27
	建設業	10.1%	22.5%	54.3%	11.6%	.8%	.8%	129
	製造業	10.5%	18.5%	58.6%	11.3%	.3%	.8%	601
	電気・ガス・熱供給・水道業	15.3%	36.3%	41.4%	6.4%	.6%		157
	情報通信業	13.6%	23.2%	48.8%	12.8%	1.6%		125
	運輸業、郵便業	16.9%	18.5%	49.2%	14.6%	.8%		130
	卸売業	9.6%	22.0%	51.4%	15.3%	1.1%	.6%	177
	小売業	10.8%	17.7%	57.6%	12.0%	1.9%		158
	金融業、保険業	7.2%	18.7%	59.0%	13.4%		1.6%	305
	不動産業、物品賃貸業	7.4%	19.9%	50.7%	20.6%	.7%	.7%	136
	学術研究、専門・技術サービス業	11.4%	26.1%	47.8%	14.7%			184
	宿泊業、飲食サービス業	7.9%	19.9%	51.0%	19.9%	.7%	.7%	151
	生活関連サービス業、娯楽業	5.3%	17.9%	50.5%	25.3%		1.1%	95
	教育、学習支援業	5.4%	12.8%	44.2%	36.1%	.4%	1.1%	446
	医療、福祉	12.4%	22.9%	54.6%	8.8%	.7%	.7%	590
	複合サービス事業	8.0%	23.8%	56.6%	10.5%		1.1%	362
	サービス業(他に分類されないもの)	15.9%	24.3%	51.4%	7.5%	.9%		107
	企業規模	1,000人以上	11.8%	20.3%	52.0%	14.4%	0.5%	1.0%
300～999人		7.9%	24.0%	54.9%	12.5%	0.5%	.3%	771
100～299人		8.8%	23.6%	51.8%	14.7%	0.7%	.4%	546
30～99人		7.9%	15.8%	57.8%	16.8%	1.0%	.7%	405
5～99人		8.9%	18.1%	47.5%	24.5%		1.1%	282

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「働いていなかった」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 3-7① 産業別・企業規模別若年正社員月額賃金（男性）

産業・企業規模計		平成25年9月に支払われた賃金総額(税込)							N	
		15万円		15~20万		20~25万		25~30万		
		支給なし	未満	円未満	円未満	円未満	円未満	以上		不詳
産業・企業規模計		.2%	3.1%	17.3%	32.5%	22.6%	24.0%	.4%	6,149	
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	.4%	5.0%	23.8%	36.7%	20.0%	13.8%	.4%	240	
	建設業	.4%	3.6%	15.5%	31.8%	21.5%	26.7%	.4%	446	
	製造業	.2%	3.8%	17.6%	33.0%	23.2%	21.7%	.4%	1,325	
	電気・ガス・熱供給・水道業		3.0%	15.4%	29.3%	18.0%	34.1%	.2%	505	
	情報通信業		0.8%	11.0%	33.0%	26.1%	28.0%	1.1%	264	
	運輸業、郵便業	.5%	2.3%	13.8%	28.6%	25.1%	29.8%		399	
	卸売業		1.0%	12.4%	35.8%	27.8%	23.1%		299	
	小売業		1.6%	22.2%	27.0%	22.8%	26.5%		189	
	金融業・保険業	.8%	0.8%	12.2%	29.8%	23.9%	31.1%	1.3%	238	
	不動産業・物品賃貸業		0.6%	14.2%	29.5%	27.3%	27.8%	.6%	176	
	学術研究、専門・技術サービス業	.2%	1.3%	8.3%	24.8%	29.2%	35.9%	.2%	448	
	宿泊業、飲食サービス業	.8%	9.8%	26.3%	38.3%	10.5%	14.3%		133	
	生活関連サービス業、娯楽業		3.5%	16.7%	36.0%	19.3%	22.8%	1.8%	114	
	教育、学習支援業	.5%	2.1%	13.9%	34.2%	24.2%	24.9%	.2%	438	
	医療、福祉		2.1%	22.5%	38.0%	21.3%	15.9%	.3%	334	
	複合サービス事業		9.5%	38.7%	37.0%	10.3%	4.5%		359	
サービス業(他に分類されないもの)		1.7%	16.9%	36.0%	26.0%	18.6%	.8%	242		
企業規模	1,000人以上	.3%	2.3%	12.0%	28.4%	24.7%	32.1%	.3%	2,997	
	300~999人	.1%	3.0%	20.9%	35.3%	23.5%	16.7%	.5%	1,062	
	100~299人	.1%	3.3%	22.0%	39.6%	19.0%	15.7%	.3%	859	
	30~99人	.3%	5.3%	23.8%	34.6%	18.7%	17.1%	.3%	774	
	5~29人	.2%	4.4%	23.4%	35.9%	19.7%	15.3%	1.1%	457	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「支給なし」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表 3-7② 産業別・企業規模別若年正社員月額賃金（女性）

産業・企業規模計		平成25年9月に支払われた賃金総額(税込)							N	
		15万円		15~20万		20~25万		25~30万		
		支給なし	未満	円未満	円未満	円未満	円未満	以上		不詳
産業・企業規模計		.3%	11.6%	32.4%	33.0%	12.7%	9.5%	.5%	3,880	
産業	鉱業、砕石業、砂利採取業	3.7%	29.6%	22.2%	37.0%	3.7%	3.7%		27	
	建設業		8.5%	39.5%	36.4%	8.5%	7.0%		129	
	製造業	.3%	15.5%	36.3%	30.0%	11.6%	5.5%	.8%	601	
	電気・ガス・熱供給・水道業		4.5%	26.1%	35.7%	12.7%	20.4%	.6%	157	
	情報通信業	.8%	5.6%	28.0%	30.4%	17.6%	16.8%	.8%	125	
	運輸業、郵便業	1.5%	10.0%	36.2%	27.7%	13.8%	10.8%		130	
	卸売業		8.5%	28.8%	32.2%	14.1%	15.8%	.6%	177	
	小売業		14.6%	34.8%	27.8%	13.3%	9.5%		158	
	金融業・保険業		11.5%	23.9%	39.0%	14.8%	10.8%		305	
	不動産業・物品賃貸業		5.9%	37.5%	36.8%	9.6%	9.6%	.7%	136	
	学術研究、専門・技術サービス業	.5%	5.4%	21.2%	38.0%	18.5%	16.3%		184	
	宿泊業、飲食サービス業	.7%	17.9%	41.7%	27.8%	7.9%	4.0%		151	
	生活関連サービス業、娯楽業		11.6%	38.9%	36.8%	5.3%	7.4%		95	
	教育、学習支援業		4.3%	26.5%	38.8%	17.3%	12.1%	1.1%	446	
	医療、福祉	.3%	9.0%	28.0%	35.1%	16.6%	10.3%	.7%	590	
	複合サービス事業		23.2%	46.7%	25.1%	3.0%	1.7%	.3%	362	
サービス業(他に分類されないもの)		23.4%	37.4%	23.4%	10.3%	4.7%	.9%	107		
企業規模	1,000人以上	.3%	6.3%	24.0%	36.6%	18.3%	14.0%	.4%	1,876	
	300~999人	.1%	15.0%	36.8%	33.9%	8.8%	4.9%	.4%	771	
	100~299人	.2%	13.7%	41.4%	30.4%	8.1%	5.5%	.7%	546	
	30~99人	.7%	16.5%	44.0%	25.7%	7.4%	4.9%	.7%	405	
	5~29人		25.5%	42.9%	22.0%	2.8%	6.0%	.7%	282	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「支給なし」と「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-8① 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員年齢（男性）

		年齢階級(平成25年10月1日現在)					N
		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	不詳	
1,000人以上 ***	全体	2.4%	20.1%	42.4%	35.1%	.0%	2,997
	若年活躍型	3.0%	22.6%	43.0%	31.3%		632
	若年中心使い分け型	3.2%	20.5%	42.8%	33.5%		1,115
	若年少数精鋭型	1.3%	23.0%	38.6%	37.1%		453
	若年正社員希少型	1.3%	15.8%	43.7%	39.1%	.1%	797
100~999人 *	全体	1.5%	18.7%	40.6%	39.1%	.1%	1,921
	若年活躍型	2.5%	20.3%	39.5%	37.5%	.2%	557
	若年中心使い分け型	1.9%	19.5%	42.2%	36.4%		626
	若年少数精鋭型	.3%	16.2%	37.1%	46.4%		334
	若年正社員希少型	.5%	17.6%	42.6%	39.4%		404
5~99人 *	全体	2.3%	15.6%	36.3%	45.7%	.1%	1,231
	若年活躍型	2.2%	13.8%	41.2%	42.5%	.2%	449
	若年中心使い分け型	1.1%	13.8%	35.1%	50.0%		188
	若年少数精鋭型	3.0%	19.0%	30.2%	47.8%		437
	若年正社員希少型	1.9%	13.4%	40.8%	43.9%		157
合計 ***	全体	2.1%	18.8%	40.6%	38.5%	.0%	6,149
	若年活躍型	2.6%	19.4%	41.3%	36.5%	.1%	1,638
	若年中心使い分け型	2.6%	19.5%	41.8%	36.0%		1,929
	若年少数精鋭型	1.6%	19.7%	35.2%	43.5%		1,224
	若年正社員希少型	1.1%	16.1%	43.0%	39.8%	.1%	1,358

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-8② 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員年齢（女性）

		年齢階級(平成25年10月1日現在)					N
		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	不詳	
1,000人以上 **	全体	1.3%	27.1%	42.6%	28.8%	.1%	1,876
	若年活躍型	.8%	30.2%	41.2%	27.5%	.4%	255
	若年中心使い分け型	.9%	30.9%	41.9%	26.3%		881
	若年少数精鋭型	1.8%	24.4%	45.3%	28.4%		225
	若年正社員希少型	2.1%	20.4%	43.5%	34.0%		515
100~999人 *	全体	3.1%	26.3%	37.6%	33.0%		1,317
	若年活躍型	1.6%	32.4%	37.9%	28.2%		309
	若年中心使い分け型	3.9%	24.5%	39.7%	31.9%		511
	若年少数精鋭型	2.3%	19.8%	40.7%	37.3%		177
	若年正社員希少型	3.8%	27.2%	32.2%	36.9%		320
5~99人	全体	2.3%	27.8%	39.2%	30.7%		687
	若年活躍型	2.2%	32.6%	36.3%	28.9%		270
	若年中心使い分け型	1.6%	26.7%	40.1%	31.6%		187
	若年少数精鋭型	2.4%	21.3%	42.1%	34.1%		164
	若年正社員希少型	4.5%	27.3%	40.9%	27.3%		66
合計 ***	全体	2.1%	27.0%	40.3%	30.6%	.0%	3,880
	若年活躍型	1.6%	31.8%	38.4%	28.2%	.1%	834
	若年中心使い分け型	2.0%	28.3%	41.0%	28.8%		1,579
	若年少数精鋭型	2.1%	22.1%	42.9%	32.9%		566
	若年正社員希少型	2.9%	23.3%	39.3%	34.5%		901

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-9① 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員最終学歴（男性）

		最終学歴						N
		中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
1,000人以上 ***	全体	.3%	22.9%	5.2%	3.6%	55.2%	12.6%	2,997
	若年活躍型	.2%	31.0%	4.9%	5.4%	46.0%	12.5%	632
	若年中心使い分け型	.4%	22.3%	6.7%	3.8%	54.9%	11.9%	1,115
	若年少数精鋭型	.7%	30.0%	4.4%	3.1%	49.0%	12.8%	453
	若年正社員希少型	.3%	13.3%	3.9%	2.4%	66.5%	13.7%	797
100~999人	全体	.5%	21.3%	10.0%	3.6%	58.0%	6.5%	1,921
	若年活躍型	.4%	21.5%	8.3%	2.7%	60.5%	6.6%	557
	若年中心使い分け型	.5%	21.4%	11.5%	3.5%	57.5%	5.6%	626
	若年少数精鋭型	.9%	26.0%	8.1%	4.8%	53.3%	6.9%	334
	若年正社員希少型	.2%	16.8%	11.9%	4.2%	59.4%	7.4%	404
5~99人 **	全体	4.3%	40.3%	13.4%	3.2%	35.5%	3.2%	1,231
	若年活躍型	4.2%	34.5%	14.5%	3.6%	40.1%	3.1%	449
	若年中心使い分け型	2.7%	35.6%	11.7%	4.3%	40.4%	5.3%	188
	若年少数精鋭型	5.7%	47.1%	12.6%	3.0%	29.5%	2.1%	437
	若年正社員希少型	2.5%	43.3%	14.6%	1.9%	33.1%	4.5%	157
合計 ***	全体	1.2%	25.9%	8.4%	3.6%	52.2%	8.8%	6,149
	若年活躍型	1.3%	28.8%	8.7%	4.0%	49.3%	7.9%	1,638
	若年中心使い分け型	.6%	23.3%	8.8%	3.7%	54.3%	9.2%	1,929
	若年少数精鋭型	2.5%	35.0%	8.3%	3.5%	43.2%	7.4%	1,224
	若年正社員希少型	.5%	17.8%	7.5%	2.9%	60.5%	10.8%	1,358

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表 3-9② 企業規模・「若年人材需要類型」別若年正社員最終学歴（女性）

		最終学歴						N
		中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
1,000人以上 ***	全体	.1%	15.8%	9.3%	11.3%	58.0%	5.4%	1,876
	若年活躍型	.4%	24.3%	1.6%	11.0%	57.3%	5.5%	255
	若年中心使い分け型		11.9%	16.5%	10.2%	56.0%	5.4%	881
	若年少数精鋭型	.4%	24.0%	3.6%	13.8%	54.2%	4.0%	225
	若年正社員希少型		14.8%	3.5%	12.2%	63.5%	6.0%	515
100~999人 **	全体	.1%	26.0%	9.0%	13.6%	49.1%	2.2%	1,317
	若年活躍型		22.7%	6.8%	14.9%	52.4%	3.2%	309
	若年中心使い分け型		27.2%	12.5%	14.1%	45.2%	1.0%	511
	若年少数精鋭型	.6%	26.0%	4.0%	12.4%	53.7%	3.4%	177
	若年正社員希少型		27.5%	8.4%	12.2%	49.4%	2.5%	320
5~99人	全体	1.3%	29.1%	14.7%	21.0%	33.6%	.3%	687
	若年活躍型	1.9%	25.6%	16.3%	21.9%	34.1%	.4%	270
	若年中心使い分け型	.5%	28.3%	12.3%	25.1%	33.7%		187
	若年少数精鋭型	1.8%	35.4%	12.8%	17.7%	31.7%	.6%	164
	若年正社員希少型		30.3%	19.7%	13.6%	36.4%		66
合計 ***	全体	.3%	21.6%	10.2%	13.8%	50.6%	3.4%	3,880
	若年活躍型	.7%	24.1%	8.3%	15.9%	48.0%	3.0%	834
	若年中心使い分け型	.1%	18.8%	14.7%	13.2%	49.8%	3.4%	1,579
	若年少数精鋭型	.9%	27.9%	6.4%	14.5%	47.5%	2.8%	566
	若年正社員希少型		20.4%	6.4%	12.3%	56.5%	4.3%	901

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

章末付表3-10① 産業別・企業規模別若年正社員最終学歴（男性）

		最終学歴						N
		中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
合計		1.2%	25.9%	8.4%	3.6%	52.2%	8.8%	6,149
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	2.9%	59.6%	5.4%	3.3%	21.7%	7.1%	240
	建設業	3.1%	27.4%	7.2%	4.3%	53.4%	4.7%	446
	製造業	1.1%	40.7%	4.5%	3.2%	40.6%	10.0%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	.2%	33.7%	2.2%	6.3%	43.0%	14.7%	505
	情報通信業		4.9%	15.2%	3.0%	69.3%	7.6%	264
	運輸業, 郵便業	5.0%	39.8%	8.3%	2.8%	41.1%	3.0%	399
	卸売業		10.0%	8.0%	2.0%	74.9%	5.0%	299
	小売業	1.6%	22.8%	12.7%	2.1%	58.7%	2.1%	189
	金融業・保険業		2.5%		.4%	94.5%	2.5%	238
	不動産業・物品賃貸業	1.1%	13.1%	5.1%	2.8%	73.9%	4.0%	176
	学術研究, 専門・技術サービス業		13.8%	8.0%	5.6%	41.3%	31.3%	448
	宿泊業, 飲食サービス業	.8%	30.1%	26.3%	3.0%	39.8%		133
	生活関連サービス業, 娯楽業	5.3%	22.8%	21.1%	1.8%	47.4%	1.8%	114
	教育, 学習支援業		9.1%	5.0%	2.1%	69.4%	14.4%	438
	医療, 福祉		8.1%	24.3%	5.7%	57.8%	4.2%	334
	複合サービス事業		19.5%	12.3%	3.6%	63.5%	1.1%	359
	サービス業(他に分類されないもの)	1.7%	32.6%	11.6%	4.5%	44.6%	5.0%	242
企業規模 ***	1,000人以上	.3%	22.9%	5.2%	3.6%	55.2%	12.6%	2,997
	300~999人	.3%	18.5%	8.0%	3.9%	62.4%	6.9%	1,062
	100~299人	.7%	24.7%	12.6%	3.4%	52.6%	6.1%	859
	30~99人	2.5%	40.1%	12.5%	3.0%	38.4%	3.6%	774
	5~29人	7.4%	40.7%	14.9%	3.7%	30.6%	2.6%	457

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-10② 産業別・企業規模別若年正社員最終学歴（女性）

		最終学歴						N
		中学	高校	専修学校 (専門課程)	高専・短大	大学	大学院	
合計		.3%	21.6%	10.2%	13.8%	50.6%	3.4%	3,880
産業 ***	鉱業, 砕石業, 砂利採取業		51.9%	3.7%	25.9%	18.5%		27
	建設業	.8%	16.3%	10.9%	13.2%	55.8%	3.1%	129
	製造業	.8%	43.1%	4.3%	11.5%	36.6%	3.7%	601
	電気・ガス・熱供給・水道業		40.1%	1.9%	17.8%	35.7%	4.5%	157
	情報通信業		14.4%	14.4%	9.6%	60.8%	.8%	125
	運輸業, 郵便業		22.3%	6.9%	9.2%	59.2%	2.3%	130
	卸売業		18.1%	5.6%	7.9%	61.6%	6.8%	177
	小売業		24.1%	7.6%	13.3%	52.5%	2.5%	158
	金融業・保険業	.7%	11.8%	2.3%	11.1%	73.1%	1.0%	305
	不動産業・物品賃貸業		8.1%	2.9%	15.4%	69.1%	4.4%	136
	学術研究, 専門・技術サービス業		16.3%	5.4%	9.8%	54.3%	14.1%	184
	宿泊業, 飲食サービス業		25.2%	17.2%	18.5%	39.1%		151
	生活関連サービス業, 娯楽業	1.1%	18.9%	26.3%	15.8%	37.9%		95
	教育, 学習支援業		4.5%	7.8%	17.9%	64.6%	5.2%	446
	医療, 福祉	.2%	9.2%	29.0%	18.8%	39.7%	3.2%	590
	複合サービス事業		36.2%	2.2%	9.9%	50.8%	.8%	362
	サービス業(他に分類されないもの)	1.9%	26.2%	15.0%	11.2%	45.8%		107
企業規模 ***	1,000人以上	.1%	15.8%	9.3%	11.3%	58.0%	5.4%	1,876
	300~999人	.1%	25.0%	7.8%	13.4%	51.5%	2.2%	771
	100~299人		27.5%	10.8%	13.9%	45.6%	2.2%	546
	30~99人		30.4%	11.6%	18.3%	39.3%	.5%	405
	5~29人	3.2%	27.3%	19.1%	24.8%	25.5%		282

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-11① 産業別・企業規模別若年正社員年齢（男性）

		年齢階級(平成25年10月1日現在)					
		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	不詳	N
合計		2.1%	18.8%	40.6%	38.5%	.0%	6,149
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	5.8%	28.3%	30.8%	35.0%		240
***	建設業	1.8%	22.6%	39.9%	35.7%		446
	製造業	3.9%	20.8%	40.4%	34.9%	1%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.2%	25.3%	42.0%	30.5%		505
	情報通信業		12.1%	40.9%	46.6%	.4%	264
	運輸業, 郵便業	2.8%	16.0%	38.1%	43.1%		399
	卸売業	.8%	14.4%	46.5%	38.8%		299
	小売業		15.9%	37.6%	46.6%		189
	金融業・保険業		18.1%	43.3%	38.7%		238
	不動産業・物品賃貸業		20.5%	45.5%	34.1%		176
	学術研究, 専門・技術サービス業	1.1%	15.2%	41.3%	42.2%	.2%	448
	宿泊業, 飲食サービス業	2.3%	21.1%	33.1%	43.6%		133
	生活関連サービス業, 娯楽業	.9%	16.7%	40.4%	42.1%		114
	教育, 学習支援業	2.1%	13.9%	41.6%	42.5%		438
	医療, 福祉	.9%	19.8%	44.9%	34.4%		334
	複合サービス事業	1.9%	14.8%	45.1%	38.2%		359
	サービス業(他に分類されないもの)	1.2%	16.1%	32.2%	50.4%		242
企業規模	1,000人以上	2.4%	20.1%	42.4%	35.1%	.0%	2,997
***	300~999人	1.5%	17.7%	42.1%	38.6%	.1%	1,062
	100~299人	1.5%	20.0%	38.8%	39.7%		859
	30~99人	2.6%	16.3%	34.5%	46.6%		774
	5~29人	1.8%	14.4%	39.4%	44.2%	.2%	457

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

章末付表3-11② 産業別・企業規模別若年正社員年齢（女性）

		年齢階級(平成25年10月1日現在)					
		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	不詳	N
合計		2.1%	27.0%	40.3%	30.6%	.0%	3,880
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	3.7%	29.6%	25.9%	40.7%		27
***	建設業		24.0%	45.7%	29.5%	.8%	129
	製造業	4.5%	31.9%	33.9%	29.6%		601
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.5%	29.9%	35.7%	31.8%		157
	情報通信業		20.8%	44.0%	35.2%		125
	運輸業, 郵便業	1.5%	21.5%	48.5%	28.5%		130
	卸売業	1.1%	26.0%	38.4%	34.5%		177
	小売業	3.8%	25.3%	31.6%	39.2%		158
	金融業・保険業	1.0%	22.3%	49.2%	27.5%		305
	不動産業・物品賃貸業	1.5%	27.2%	42.6%	28.7%		136
	学術研究, 専門・技術サービス業	1.1%	17.9%	45.7%	35.3%		184
	宿泊業, 飲食サービス業	4.6%	26.5%	36.4%	32.5%		151
	生活関連サービス業, 娯楽業	3.2%	34.7%	40.0%	22.1%		95
	教育, 学習支援業	.4%	27.6%	43.0%	28.9%		446
	医療, 福祉	.2%	26.3%	43.6%	30.0%		590
	複合サービス事業	5.0%	32.9%	36.2%	26.0%		362
	サービス業(他に分類されないもの)	1.9%	19.6%	34.6%	43.9%		107
企業規模	1,000人以上	1.3%	27.1%	42.6%	28.8%	.1%	1,876
**	300~999人	3.0%	26.6%	39.3%	31.1%		771
	100~299人	3.3%	26.0%	35.2%	35.5%		546
	30~99人	3.0%	28.6%	37.0%	31.4%		405
	5~29人	1.4%	26.6%	42.2%	29.8%		282

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※回答がなかったセルは空欄としている

※検定時には「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定で有意なセルを正の場合を網掛、負の場合を強調した

第4章 若年正社員の就業状況とキャリア展望

第1節 本章の目的と分析方法

今日のわが国では、若年者の職場への定着を支援することが重要な政策課題となっている。平成26年度にはハローワークによる新卒者・若年層の職場定着支援の取組が始まった。翌年10月には「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が施行され、同法に基づき若者の雇用機会の確保及び職場定着に関する新たな指針¹が適用された。

このように若年者の職場への定着が重要課題とされた背景の一つとして、「早期離職率（新卒就職者のうち入職から3年以内に離職した人の割合）」が1990年代半ば以降、高い割合で推移している事があげられる²。新卒一括採用の慣行が根強いわが国では、たとえ新卒時に安定した仕事に就いたとしても、中途採用の対象となりうるだけの経験を積む前に離職してしまうと、再度安定した仕事に就くことは難しい。前田他（2010）によれば、長期的に安定したキャリアを築く上では学卒時に正規の仕事に就くだけでは十分ではなく、その後2～3年間は常勤職として就業を続けることが重要である³。

ただし若年期は職業的発達段階（Super,D.E. & Jordaan,J.P. 1974）の「探索段階」にあたり、離職や転職を含む試行錯誤の行為は、自らの職業への方向付けを確立させるための健全なプロセスでもあり、ある程度の早期離職者の発生は自然なことである。また、近年社会問題となっている、過酷な労働条件で若者を使い捨てるような企業に就職した場合などは、職場に留まることが必ずしも本人の幸福につながるとは限らない。

したがって本報告では、若年者本人の将来の職業生活に対する展望に留意して若年者の職場定着の規定要因を検討する。例えばある若者が転職を望んでいるとしても、「いくつかの会社を経験することで自分の能力を高めたい」あるいは「将来独立したい」などと考えている場合、その転職志向は建設的な将来設計のプロセスとして尊重すべきであり、現在の職場への定着を勧めることがその若者に利益をもたらすとは限らない。反対に、1つの会社に長く勤めることを望んでいるにもかかわらず、転職を希望している場合には、若者本人にとっては不本意な転職であると判断できる。彼・彼女らの職場への定着を阻害／促進する要因、なかでも勤務先事業所による雇用管理のあり方が及ぼす影響を明らかにすることは、若年正社

¹ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）」。

² 直近では、平成24年3月に卒業した新卒就職者の早期離職率は、大卒32.3%、短大等41.5%、高卒40.0%、中卒65.3%である。出所：厚生労働省報道発表資料（平成27年10月30日）。事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

³ 前田他（2010）が家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』のデータを分析した結果によると、新卒時に常勤職に就いても2～3年以内に常勤職以外の状態になると、その後の就業状態は新卒時に常勤職になかった者と変わらない。

員の不本意な早期離職の抑止と、より多くの企業を、若年者が健全にキャリアを形成している場として育てるための方策を講じる際に、有益な資料となるだろう。

以上の問題関心に基づき、本章では、「平成 25 年若年者雇用実態調査」を二次分析することにより、若者の不本意転職の背景を若者本人と勤務先事業所の両面から探索する。その上で、若年者の長期勤続を促す効果をもつ対策を検討する。分析には事業所調査と個人調査のデータを紐付けした「統合データ」を用い、調査時点において非在学者でかつ正社員であった 10,029 人を分析対象とする。

本章の構成は以下のとおりである。まず次の第 2 節では、「一つの会社に勤め続けることと、転職・独立することのいずれを望ましいと考えているか」「現在の勤め先を定年前に転職したいか否か」という二つの視点から若年正社員のキャリア展望を 4 つの類型に分類した「キャリア展望類型」を抽出する。その上で、第 3 節では男性正社員について、第 4 節では女性正社員について、第 2 節で作成した「キャリア展望類型」と、個人属性・家庭状況・経歴、職業生活に対する満足度、彼・彼女らが勤務している事業所の属性、労働者構成、雇用管理および労働条件とのクロス集計を行った結果を示す。第 5 節では第 3 節と第 4 節での分析結果をふまえて、4 種類の「キャリア展望類型」に属する若年正社員と、彼・彼女らが勤める事業所の特徴をそれぞれまとめる。そして最後の第 6 節では、若年正社員の不本意な離職および職場定着の促進にむけて、本章の分析結果から得られたインプリケーションを示す。

第2節 若年正社員の「キャリア展望類型」の抽出

本節では、若年正社員のキャリア展望を分類し、各類型の若年正社員の個人属性・家庭状況・就業状況の特徴と、彼・彼女らが勤務している事業所の雇用管理および労働条件の特徴を探索する。冒頭で述べたように、若者の転職志向は、必ずしも現在の勤め先に対する不満など負の要因からのみ生み出されるとは限らない。転職を望ましいキャリア形成の一手段として捉え、前向きな目的で転職を望む人もいるだろう。反対に、長期勤続を望ましいと考えているにもかかわらず転職を望む人もいるだろう。本調査の個人調査（問6（1））では将来の職業生活について望ましいと思うコースを単一回答で尋ねているが、非在学若年正社員のうち「1つの会社に長く勤めるコース」を望ましいと答えた人⁴は74.5%、「転職・独立を伴うコース」を望ましいと答えた人⁵は22.2%であった⁶。一方で、個人調査（問6（2））では、調査時点で正社員であった人に、「今後、定年前に転職したいと思いますか」と尋ねている。その結果、非在学正社員のうち、定年前に転職したいと「思っている」人は23.7%、「思っていない」人は36.1%、「わからない」人は39.6%であった⁷。これら2つの設問に対する回答をもとに、非在学正社員を以下の4つに類型化する。すなわち、「1つの会社に長く勤めるコース」を望ましいと考えており、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っていない」または「分からない」人を「長期勤続志向層」と定義し、転職したいと「思っている」人を「不本意転職希望者」と定義する。同様に、「転職・独立を伴うコース」を望ましいと考えており、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っていない」または「分からない」人を「転職後定着／逡巡層」と定義し、転職したいと「思っている」人を「ジョブホッパー層」と定義する。その結果「長期勤続志向層」は6,350人（63.3%）、「不本意転職希望層」は1,109人（11.1%）、「転職後定着／逡巡層」は1,045人（10.4%）、「ジョブホッパー層」は1,172人（11.7%）、「その他⁸」は273人（2.7%）、「不詳」は80人（0.8%）であった。全体の6割以上を「長期勤続志向層」が占める一方で、他の3類型はいずれも1割程度である。

各「キャリア展望類型」に分類された若年正社員の特徴を掴むため、若年正社員個人の属性や家庭状況、経歴、職業生活に対する満足度、および事業所の属性、労働者構成、労働条件、雇用管理とのクロス集計を作成した。全てのクロス集計において、「その他」と「不詳」を除いてカイ二乗検定と調整済み残差の検定を行った。以下のクロス集計表では、5%水準で調整済み残差が有意であったセルを、正の場合には網掛け、負の場合には強調している。

⁴ 「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」のうちいずれか1つを選択した回答者（7,468人）。

⁵ 「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」のうちいずれか1つを選択した回答者（2,222人）。

⁶ 「その他」は273人、無回答は66人であった。

⁷ 59人（0.6%）が無回答であった。

⁸ 個人調査の「問6（1）あなたが望ましいと思うコースはどれですか」に対して「その他」と回答した人々。

また、ケース数が10以下のカテゴリは各類型の%を表示していない。

はじめに、「キャリア展望類型」の分布を男女間で比較すると、カイ二乗検定の結果有意な関連がみられ、「不本意転職希望層」において最も男女差が明確に現れた（図表4-1）。非在学正社員のうち「1つの会社に長く勤めること」を望ましいと考える人の割合は、男性で73.6%、女性で75.5%と大差ないが、にも関わらず転職を希望する「不本意転職希望層」の割合は、男性は7.6%、女性は16.5%と大幅に異なる。結婚や出産などを契機に勤務先を辞めざるを得ない女性の現状が反映されていると思われる。したがって以下の分析では、男性と女性とを分けて、「キャリア展望類型」ごとの特徴をみていく。

図表4-1 若年正社員の性別「キャリア展望類型」

望ましい キャリアコース 定年前に転職 したいと思うか	1社に長期勤続するコース		転職・独立を伴うコース		その他	不詳	N	p
	思っていない ・わからない	思っている	思っていない ・わからない	思っている				
キャリア展望類型	長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳		
全体	63.3%	11.1%	10.4%	11.7%	2.7%	.8%	10,029	
男性	66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149	***
女性	59.0%	16.5%	8.8%	11.4%	3.4%	.9%	3,880	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除いた

※調整済み残差の検定の結果有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

第3節 男性正社員のキャリア展望

1. 個人属性・家庭状況・経歴・職業満足度と男性のキャリア展望

まずは男性について、各類型の特徴をみていこう。男性の若年正社員の個人属性（年齢層、最終学歴）、家庭状況（子との同居有無、主な収入源）、経歴（現在の勤務先で正社員となった経緯、現在の勤務先で正社員として働き始めてからの勤続期間）と「キャリア展望類型」とのクロス集計を行った（図表4-2）。

図表4-2 個人属性別・家族状況別・経歴別「キャリア展望類型」（男性正社員）

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
男性全体		66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149
年齢 ***	15~19歳	78.9%	6.3%	6.3%	3.1%	4.7%	8%	128
	20~24歳	66.3%	7.6%	9.4%	13.7%	1.8%	1.2%	1,154
	25~29歳	64.6%	8.2%	10.5%	13.6%	2.5%	5%	2,499
	30~34歳	66.7%	7.1%	13.8%	9.5%	2.2%	.7%	2,365
最終学歴 ***	中学	55.6%	8.3%	19.4%	8.3%	5.6%	2.8%	72
	高校	71.0%	7.6%	9.8%	8.2%	2.7%	.7%	1,592
	専修学校(専門課程)	59.6%	10.5%	12.4%	14.2%	1.9%	1.4%	515
	高専・短大	64.4%	10.5%	11.4%	11.9%	1.4%	.5%	219
	大学	65.3%	7.3%	11.9%	12.8%	2.1%	.6%	3,207
大学院	63.4%	5.9%	11.8%	15.1%	2.8%	1.1%	544	
子との同居 ***	同居あり	68.5%	7.4%	13.1%	8.7%	1.7%	.7%	1,479
主な収入源 *	自分の収入	65.9%	7.4%	11.8%	12.1%	2.1%	.7%	5,410
現在の勤務先 で正社員に なった経緯 ***	新卒採用	69.3%	7.6%	8.9%	11.7%	2.0%	.5%	4,238
	非正規からの転換	62.3%	8.9%	13.3%	9.2%	4.9%	1.4%	369
	正規からの転職	57.9%	7.2%	19.3%	12.6%	2.1%	.9%	970
	無職・非正規からの転職	59.7%	7.6%	13.9%	15.1%	3.1%	.6%	489
	その他	50.0%	7.6%	30.3%	4.5%	7.6%		66
現在の勤務先 における 正社員として の勤続期間 ***	3か月未満	57.1%		26.5%	10.2%	4.1%	2.0%	49
	3か月～6か月未満	70.7%	6.7%	12.0%	9.3%		1.3%	75
	6か月～1年未満	66.6%	5.8%	11.9%	12.6%	2.3%	8%	620
	1年～2年未満	62.6%	6.6%	13.2%	14.0%	3.1%	.6%	684
	2年～3年未満	60.2%	7.2%	12.7%	16.4%	2.1%	1.5%	615
	3年～5年未満	63.0%	8.9%	11.7%	13.3%	2.1%	.9%	1,109
	5年～10年未満	67.3%	8.3%	10.3%	11.1%	2.6%	.4%	2,142
10年以上	73.4%	7.6%	10.5%	6.5%	1.4%	.6%	842	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には全ての変数から「その他」「不詳」を除去

※回答がないセルは空欄とした

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

カイ二乗検定の結果、全ての変数について有意な関連がみられた。「長期勤続志向層」は、10代後半、高校卒、現在の勤務先へ新卒時に正社員として採用された人、勤続10年以上の人で多く、「不本意転職希望層」は専修学校卒が多い。「転職後定着／逡巡層」は30代前半、中学卒、子と同居している人や主に自分の収入で生活している人、他の会社等の正社員・非正社員から転職してきた人、無職の状態から正社員へと雇用された人、勤続期間が3か月未満の人が多い。「ジョブホッパー層」は、20代前半・後半、大学卒と大学院卒、無職の状態から正社員へ採用された人、他社の非正社員から転職してきた人、勤続期間が2年～3年未満の人が多い。

次に現在の職業生活満足度との関連をみていこう。本調査の個人調査では、職業生活を構成する9つの要素と職業生活全体について満足度を5段階で尋ねている。図表4-3は、その回答と「キャリア展望類型」とのクロス集計結果である。カイ二乗検定の結果、すべての要素と職業生活全体について有意な関連がみられた。いずれも「長期勤続志向層」は満足度が高い人ほど多く、「不本意転職希望層」と「ジョブホッパー層」は満足度が低い人ほど多い。

「転職後定着／逡巡層」は「仕事内容、やりがい」への満足度が高い人や「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」に「やや不満」な人が多い。

図表4-3 職業生活に対する満足度別「キャリア展望類型」(男性正社員)

		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	N
男性全体		66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149
仕事の内容・やりがい ***	満足	73.8%	4.4%	13.0%	6.5%	1.9%	.5%	1,486
	やや満足	71.4%	5.0%	12.0%	9.4%	1.5%	.5%	2,616
	どちらでもない	60.0%	10.0%	11.0%	14.8%	3.0%	1.1%	1,395
	やや不満	44.2%	19.4%	7.1%	24.9%	3.9%	.5%	434
	不満	27.5%	25.0%	5.5%	35.5%	6.5%		200
人事評価・処遇のあり方 ***	満足	77.4%	2.7%	12.4%	5.3%	2.1%	.2%	967
	やや満足	74.1%	4.0%	11.7%	7.9%	1.5%	.9%	1,881
	どちらでもない	65.4%	7.5%	11.5%	12.0%	2.9%	.7%	2,134
	やや不満	49.7%	15.1%	11.2%	20.8%	2.3%	.9%	793
	不満	33.1%	25.1%	7.9%	30.2%	3.7%		354
職場の人間関係、コミュニケーション ***	満足	74.3%	5.0%	10.3%	7.4%	2.1%	.8%	1,741
	やや満足	68.7%	6.2%	12.0%	11.2%	1.6%	.3%	2,443
	どちらでもない	59.7%	9.9%	12.1%	13.9%	3.2%	1.1%	1,319
	やや不満	50.6%	12.9%	13.8%	18.8%	3.2%	.7%	441
	不満	35.6%	22.9%	4.3%	31.4%	5.3%	.5%	188
賃金 ***	満足	76.7%	3.8%	10.5%	6.0%	2.2%	.8%	782
	やや満足	74.4%	4.2%	11.0%	8.2%	1.5%	.6%	1,584
	どちらでもない	68.5%	5.2%	11.3%	11.0%	3.3%	.7%	1,711
	やや不満	60.7%	9.9%	13.0%	14.0%	1.6%	.7%	1,341
	不満	40.2%	21.1%	10.8%	24.6%	2.9%	.4%	712
労働時間・休日等の労働条件 ***	満足	75.8%	4.1%	10.9%	7.4%	1.5%	.3%	1,763
	やや満足	69.4%	6.3%	11.1%	10.7%	1.8%	.7%	1,768
	どちらでもない	64.5%	7.8%	12.2%	11.4%	3.4%	.7%	1,426
	やや不満	53.9%	11.0%	13.9%	18.7%	1.4%	1.1%	785
	不満	36.7%	23.1%	7.9%	25.4%	6.2%	.8%	390
職場の環境(照明、空調、騒音等) ***	満足	74.0%	4.7%	10.3%	8.8%	1.8%	.4%	1,676
	やや満足	68.3%	6.3%	11.6%	11.2%	1.7%	.9%	1,925
	どちらでもない	61.2%	9.9%	12.0%	12.7%	3.5%	.8%	1,646
	やや不満	58.2%	10.4%	13.5%	15.5%	2.0%	.5%	653
	不満	46.6%	16.7%	9.4%	23.5%	3.4%	.4%	234
雇用の安定性 ***	満足	74.1%	4.9%	10.8%	8.0%	1.8%	.5%	2,508
	やや満足	66.0%	6.7%	12.4%	12.3%	1.9%	.7%	1,948
	どちらでもない	57.5%	11.1%	11.6%	15.3%	3.6%	.9%	1,290
	やや不満	47.5%	17.7%	10.6%	21.6%	1.4%	1.1%	282
	不満	28.0%	25.0%	10.0%	30.0%	7.0%		100
福利厚生 ***	満足	75.6%	4.3%	10.7%	7.2%	1.7%	.5%	1,795
	やや満足	70.0%	5.0%	12.1%	10.5%	1.7%	.6%	1,911
	どちらでもない	60.3%	10.9%	11.5%	12.7%	3.8%	.8%	1,665
	やや不満	50.6%	12.3%	12.8%	21.5%	1.9%	.9%	530
	不満	35.9%	21.6%	9.1%	31.2%	2.2%		231
教育訓練・能力開発のあり方 ***	満足	78.5%	3.5%	11.0%	4.7%	1.4%	.8%	908
	やや満足	73.4%	5.2%	12.4%	7.1%	1.6%	.2%	1,657
	どちらでもない	65.2%	7.5%	11.4%	11.9%	3.0%	.9%	2,322
	やや不満	53.3%	12.0%	11.5%	20.7%	1.8%	.7%	884
	不満	37.3%	19.5%	8.6%	30.1%	4.2%	.3%	359
職業生活全体 ***	満足	80.5%	2.6%	10.7%	4.4%	1.5%	.4%	1,004
	やや満足	74.0%	4.4%	11.7%	7.9%	1.5%	.5%	2,411
	どちらでもない	62.0%	8.5%	12.3%	13.1%	3.1%	1.0%	1,912
	やや不満	37.7%	19.4%	11.3%	27.8%	3.0%	.8%	608
	不満	21.8%	29.4%	4.6%	37.6%	6.1%	.5%	197

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

2. 事業所属性・労働者構成ごとにみた男性のキャリア展望

次に、男性若年正社員の勤務先事業所の属性（企業規模、産業）と、その事業所に所属する労働者に占める若年労働者の比率（若年労働者比率）、事業所に所属する若年労働者に占める正社員の比率（若年正社員比率）、さらに、これら2種類の労働者構成の指標から作成した「若年人材需要類型（本報告第1章参照）」との関連を検討しよう（図表4-4）。

図表4-4 勤務先事業所の属性別・労働者構成別・「若年人材需要類型」別「キャリア展望類型」（男性正社員）

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
男性全体		66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149
企業規模 ***	1,000人以上	70.2%	6.3%	11.2%	10.0%	1.6%	.7%	2,997
	300～999人	64.1%	9.8%	10.2%	12.6%	2.6%	.7%	1,062
	100～299人	59.8%	9.0%	12.3%	15.7%	2.6%	.6%	859
	30～99人	63.8%	8.0%	11.4%	12.8%	3.2%	.8%	774
	5～29人	58.4%	8.3%	14.9%	13.3%	3.9%	1.1%	457
産業 ***	鉱業、砕石業、砂利採取業	73.8%	6.7%	9.6%	5.4%	2.9%	1.7%	240
	建設業	64.8%	9.0%	9.2%	13.5%	2.7%	.9%	446
	製造業	68.8%	6.5%	10.8%	10.6%	2.6%	.7%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	79.6%	4.8%	8.7%	4.8%	1.8%	.4%	505
	情報通信業	59.8%	9.8%	11.0%	16.3%	2.7%	.4%	264
	運輸業、郵便業	73.7%	6.8%	9.5%	7.3%	1.3%	1.5%	399
	卸売業	66.6%	5.7%	10.4%	14.0%	2.7%	.7%	299
	小売業	62.4%	11.6%	13.2%	10.1%	2.6%		189
	金融業・保険業	74.8%	2.9%	8.0%	13.0%	1.3%		238
	不動産業・物品賃貸業	58.5%	8.0%	10.2%	20.5%	2.3%	.6%	176
	学術研究、専門・技術サービス業	67.6%	6.3%	10.5%	14.1%	.9%	.7%	448
	宿泊業、飲食サービス業	48.9%	14.3%	9.8%	24.8%	1.5%	.8%	133
	生活関連サービス業、娯楽業	52.6%	11.4%	16.7%	17.5%	1.8%		114
	教育、学習支援業	53.9%	4.6%	22.8%	13.7%	3.9%	1.1%	438
	医療、福祉	53.9%	12.0%	16.8%	14.1%	2.7%	.6%	334
	複合サービス事業	63.8%	15.0%	7.5%	11.4%	1.7%	.6%	359
	サービス業(他に分類されないもの)	64.5%	7.0%	13.2%	10.7%	3.3%	1.2%	242
若年労働者 比率 ***	20%未満	70.8%	6.5%	11.2%	8.9%	2.0%	.7%	1,071
	20%～30%未満	66.0%	6.7%	12.1%	12.1%	2.3%	.8%	1,619
	30%～50%未満	66.6%	7.9%	11.0%	11.6%	2.2%	.7%	2,511
	50%～100%	59.1%	9.9%	11.8%	15.3%	3.2%	.7%	948
若年正社員 比率 **	30%未満	66.7%	10.9%	11.5%	8.5%	1.2%	1.2%	165
	30%～50%未満	61.1%	9.9%	10.9%	15.7%	2.0%	.3%	293
	50%～70%未満	59.7%	8.6%	14.3%	14.3%	2.6%	.5%	782
	70～100%未満	67.5%	7.4%	10.7%	11.4%	2.2%	.8%	3,863
	100%	66.3%	6.9%	12.2%	10.9%	2.9%	.8%	1,046
若年人材 需要類型 ***	若年活躍型	67.3%	7.7%	9.8%	11.6%	2.6%	1.0%	1,638
	若年中心使い分け型	62.1%	8.9%	12.5%	13.5%	2.4%	.5%	1,929
	若年少数精鋭型	70.2%	6.0%	11.5%	9.3%	2.4%	.6%	1,224
	若年正社員希少型	66.3%	7.2%	11.9%	12.0%	1.7%	.9%	1,358

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

カイ二乗検定の結果、全ての変数に有意な関連がみられた。「長期勤続志向層」は、1,000人以上の大企業の事業所、〔鉱業，砕石業，砂利採取業〕〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔運輸業，郵便業〕〔金融業・保険業〕といった歴史の長い産業、若年労働者比率が20%未満の事業所、若年正社員比率が70～100%未満の事業所、「若年少数精鋭型⁹」の事業所で多い。「不本意転職希望層」は、300～999人規模の企業の事業所、〔小売業〕〔宿泊業，飲食サービス業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕といった対人サービス従事者を多く雇用する産業や労働集約的産業、若年労働者比率が50%以上の事業所、「若年中心使い分け型」の事業所で多い。「転職後定着／逡巡層」は5～29人の小規模企業の事業所、〔教育，学習支援業〕〔医療，福祉〕といった産業、若年正社員比率が50～70%未満の事業所で多い。「ジョブホッパー層」は、100～299人規模の企業の事業所、〔情報通信業〕〔不動産業・物品賃貸業〕〔宿泊業，飲食サービス業〕で、若年労働者比率が50%以上の事業所や、若年正社員比率が30%～70%未満の事業所、「若年中心使い分け型」の事業所で多い。

3. 勤務先事業所による労働条件・雇用管理ごとにみた男性のキャリア展望

次に、現在の勤務先事業所での労働条件（職種、月額賃金、週あたり実労働時間）や、若年正社員に対する雇用管理（期待する勤続期間、育成方針、育成方法、自己都合退職若年正社員比率（第3章第3節）、実施している職場定着対策）によって、男性正社員のキャリア展望類型の分布がどう異なるのかを検討する（図表4-5、図表4-6）。なお、勤務先事業所による若年正社員の雇用管理については、若年正社員を「現在の勤務先で正社員になった経緯（図表4-2）」から「新卒採用者」と「中途採用者」に区別し、それぞれの採用枠組みで採用された若年正社員に対する勤務先事業所の雇用管理との関連をクロス集計で検討した¹⁰。

「長期勤続志向層」は、事務、生産工程、輸送・機械運転の仕事に従事する人、週実労働時間が法定労働時間に近い（35～45時間未満）人、若年正社員に定年までの勤続を期待する事業所、若年正社員を長期育成する方針の事業所、若年正社員をOFF-JT・ジョブローテーション・自己啓発への支援・その他の方法で育成している事業所、自己都合退職若年正社員比率が5%以下の事業所、若年正社員の職場定着のため〔仕事の成果に見合った賃金〕〔昇格・昇任基準の明確化〕〔仕事と家庭の両立支援〕〔配転・勤務地等人事面での配慮〕〔労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励〕〔職場環境の充実・福利厚生の充実〕の対策を実施している事業所で働く人に多い。「不本意転職希望層」は月額賃金が5万円～15万円未満、週実

⁹ 本報告第1章では、調査時点に若年労働者が1人以上いた9,381事業所を、若年労働者比率が平均値（29.4%）より大きく若年労働者の全員が正社員である「若年活躍型」、若年労働者の一部または全員が非正社員である「若年中心使い分け型」、若年労働者比率が平均値以下で若年労働者の全員が正社員である「若年少数精鋭型」、若年労働者の一部または全員が非正社員である「若年正社員希少型」の4類型に分類した。

¹⁰ 本調査の事業所調査の調査票は「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」は、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）や採用枠組（新卒／中途）ごとに回答されるよう設計されている。本報告は個人調査と事業所調査のデータを合成し、分析対象とする若年労働者の就業形態・採用枠組に該当する従業員に対する勤務先事業所による回答を、分析対象とする若年労働者が経験している雇用管理と見なしている。

労働時間が 60 時間以上の人や、若年正社員に期待する勤続期間が 3 年以上 5 年未満と短い事業所、短期的な研修等で若年正社員を育成する方針の事業所、自己都合退職若年正社員比率が高い事業所が多い。「転職後定着／逡巡層」は、管理職、専門・技術職、サービス職や、週実労働時間が 60 時間以上の人、若年正社員に期待する勤続期間が 5 年以上ではあるが定年までではない事業所や、職種によって異なる勤続期間を期待する事業所、若年正社員に特別な研修等は行わず本人の自己啓発に任せる方針の事業所が多い。「ジョブホッパー層」は、

図表 4-5 職種別・月額賃金別・週あたり実労働時間別「キャリア展望類型」(男性正社員)

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
男性全体		66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149
職種 ***	管理的な仕事	62.5%	6.0%	17.0%	13.1%	1.1%	.4%	283
	専門的・技術的な仕事	61.0%	7.9%	14.2%	13.3%	2.7%	.8%	1,702
	事務的な仕事	71.2%	6.5%	9.5%	10.6%	1.8%	.4%	2,007
	販売の仕事	65.1%	9.5%	9.1%	14.0%	1.8%	.5%	570
	サービスの仕事	53.1%	10.5%	16.0%	18.2%	1.9%	.3%	324
	保安の仕事	71.7%	4.3%	8.7%	8.7%	4.3%	2.2%	46
	生産工程の仕事	69.3%	7.4%	9.9%	9.1%	3.3%	1.1%	638
	輸送・機械運転の仕事	75.8%	9.5%	6.8%	4.7%	2.1%	1.1%	190
	建設・採掘の仕事	67.3%	8.6%	10.6%	8.2%	4.5%	.8%	245
	運搬・清掃・包装等の仕事	59.8%	9.3%	10.3%	15.5%	2.1%	3.1%	97
	その他の仕事	60.9%	13.0%	4.3%	21.7%			23
月額賃金 (税込) ***	支給がない	42.9%		42.9%	7.1%		7.1%	14
	5万円未満	—		—				4
	5万円～10万円未満	58.3%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	12
	10万円～15万円未満	55.4%	15.4%	10.3%	15.4%	2.3%	1.1%	175
	15万円～20万円未満	63.5%	9.9%	9.5%	13.3%	2.5%	1.3%	1,061
	20万円～25万円未満	65.2%	8.0%	11.7%	12.1%	2.8%	.4%	1,997
	25万円～30万円未満	68.3%	6.8%	12.0%	10.3%	1.8%	.8%	1,387
	30万円～35万円未満	69.7%	6.2%	11.5%	10.8%	1.6%	.2%	809
35万円以上	66.7%	4.8%	12.4%	12.6%	2.5%	.9%	667	
週あたり 実労働時間 ***	20時間未満	69.9%	4.3%	12.9%	8.6%	3.2%	1.1%	93
	20～25時間未満	70.3%	13.5%	5.4%	8.1%		2.7%	37
	25～30時間未満	71.2%	6.1%	15.2%	7.6%			66
	30～35時間未満	67.2%	7.9%	10.7%	10.7%	3.4%		177
	35～40時間未満	72.5%	6.4%	9.4%	8.7%	2.0%	1.1%	941
	40～45時間未満	68.5%	6.5%	11.3%	11.0%	2.2%	.4%	1,796
	45～50時間未満	67.4%	7.8%	10.8%	11.1%	2.1%	.8%	1,437
	50～60時間未満	61.8%	9.0%	12.3%	14.3%	2.1%	.5%	1,045
	60時間以上	49.0%	11.0%	16.1%	19.3%	3.6%	1.0%	502
働いていなかった	30.0%	15.0%	30.0%	15.0%	10.0%		20	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には該当する全ての変数から「その他」「不詳」を除去

※検定時には職種から「その他の仕事」、月額賃金から「支給がない」、週あたり実労働時間から「働いていなかった」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

※Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

専門・技術、サービスの仕事をしている人や、週実労働時間が50時間以上の人、若年正社員に期待する勤続期間が10年以上ではあるが定年までではない事業所や、労働者によって異なる勤続期間を期待する事業所、自己都合退職若年正社員比率が高い事業所で多い。

図表4-6 勤務先事業所による雇用管理別「キャリア展望類型」(男性正社員)

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N	p
男性全体		66.0%	7.6%	11.5%	11.8%	2.3%	.7%	6,149	
若年正社員 に期待する 勤続期間	1年未満	—	—	—	—	—	—	2	
	1年以上3年未満	—	—	—	—	—	—	2	
	3年以上5年未満	50.0%	19.4%	13.9%	16.7%			36	
	5年以上10年未満	46.8%	9.0%	24.3%	17.1%	2.7%		111	***
	10年以上	56.6%	8.1%	13.6%	18.3%	3.2%	.2%	618	
	定年まで	69.3%	7.4%	10.0%	10.5%	2.0%	.7%	4,514	
	職種によって違う	55.6%	9.2%	17.9%	12.8%	3.6%	1.0%	196	
	労働者によって違う	57.0%	7.3%	13.3%	18.7%	3.5%	.3%	316	
若年正社員 の育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	67.9%	7.3%	10.7%	11.6%	2.0%	.6%	4,152	
	短期的に研修等で人材を育成	63.2%	9.3%	11.5%	12.5%	2.8%	.8%	994	**
	特別な研修等は 行わず、社員自身に任せる	54.7%	8.4%	16.6%	13.2%	6.4%	.7%	296	
	その他	72.5%	1.8%	11.0%	11.9%	2.8%		109	
若年正社員 の育成方法 (MA)	何も行っていない	60.7%	9.2%	13.1%	9.2%	5.8%	1.9%	206	
	何かしらの育成方法を実施	66.7%	7.5%	11.0%	12.0%	2.2%	.6%	5,396	
	OFF-JT	68.0%	7.3%	10.3%	12.1%	1.7%	.6%	3,568	*
	OJT	66.7%	7.6%	11.0%	11.9%	2.1%	.6%	5,084	
	ジョブローテーション	68.5%	6.3%	10.9%	11.8%	1.9%	.5%	2,626	**
	自己啓発への支援	68.2%	7.0%	10.9%	11.8%	1.6%	.6%	3,552	*
その他	76.4%	4.4%	7.0%	10.3%	1.8%		271	**	
自己都合退職 若年正社員比 率段階	0%	69.3%	6.7%	12.2%	8.4%	2.7%	.6%	2,371	
	5%以下	71.5%	6.1%	10.1%	9.9%	1.8%	.6%	1,700	
	5%を超えて10%以下	61.4%	9.4%	9.9%	16.3%	1.6%	1.3%	826	***
	10%を超えて20%以下	52.6%	11.6%	12.9%	18.9%	3.0%	.9%	661	
	20%超	55.3%	9.2%	12.6%	20.4%	2.2%	.2%	412	
実施している 職場定着対策 (MA)	何も行っていない	66.5%	7.1%	13.6%	9.2%	3.3%	.4%	522	
	何かしらの定着対策を実施	65.7%	7.7%	11.4%	12.2%	2.2%	.7%	5,494	
	採用前の詳細な説明・情報提供	66.4%	7.9%	11.0%	12.0%	1.8%	.9%	3,609	
	本人の能力・適性にあった配置	66.5%	7.6%	11.2%	11.8%	2.0%	.8%	3,858	
	職場での意思疎通の向上	67.1%	7.4%	11.0%	11.6%	2.1%	.8%	3,830	
	仕事の成果に見合った賃金	69.3%	6.6%	9.9%	11.4%	2.0%	.8%	1,997	***
	昇格・昇任基準の明確化	68.7%	7.1%	10.1%	11.6%	1.7%	.8%	2,131	**
	教育訓練の実施・援助	66.3%	7.6%	11.2%	12.3%	1.7%	.7%	4,074	
	仕事と家庭の両立支援	69.1%	6.7%	10.5%	11.1%	1.7%	1.0%	1,894	**
	配転・勤務地等人事面での配慮	68.1%	6.8%	10.4%	11.8%	2.0%	.9%	1,874	*
	労働時間の短縮・有給休暇の 積極的な取得奨励	69.6%	6.2%	10.7%	10.9%	1.7%	.8%	2,302	***
	職場環境の充実・福利厚生 の充実	69.9%	5.7%	10.9%	10.7%	1.8%	.9%	2,792	***
	その他	69.3%	4.2%	9.5%	14.3%	2.6%		189	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ、調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

※Nが10以下の場合には%を表示せず「-」を示した

第4節 女性正社員のキャリア展望

1. 個人属性・家庭状況・経歴・職業満足度と女性のキャリア展望

次に、女性について前節と同様の分析を行う。女性若年正社員の個人属性（年齢層、最終学歴）、家庭状況（子との同居有無、主な収入源）、経歴（現在の勤務先で正社員となった経緯、現在の勤務先で正社員として働き始めてからの勤続期間）と「キャリア展望類型」とのクロス集計を行った（図表4-7）。カイ二乗検定の結果、全ての変数に有意な関連がみられた。

図表4-7 個人属性別・家族状況別・経歴別「キャリア展望類型」（女性正社員）

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
女性全体		59.0%	16.5%	8.8%	11.5%	3.4%	.9%	3,873
年齢 ***	15~19歳	63.4%	13.4%	9.8%	8.5%	3.7%	1.2%	82
	20~24歳	60.0%	16.6%	7.0%	11.0%	4.2%	1.2%	1,047
	25~29歳	55.5%	20.0%	8.1%	12.7%	3.1%	.6%	1,564
	30~34歳	62.6%	11.9%	11.1%	10.4%	3.0%	1.0%	1,186
最終学歴 ***	中学	33.3%	8.3%	16.7%		33.3%	8.3%	12
	高校	59.8%	18.7%	6.0%	10.2%	4.4%	1.0%	840
	専修学校(専門課程)	48.9%	17.2%	14.4%	15.2%	2.8%	1.5%	395
	高専・短大	58.3%	19.1%	8.4%	9.7%	3.6%	.9%	535
	大学	60.6%	15.1%	9.0%	11.7%	3.0%	.7%	1,965
	大学院	66.9%	10.5%	6.8%	12.8%	1.5%	1.5%	133
子との同居 ***	同居あり	68.7%	14.2%	7.5%	6.3%	1.7%	1.7%	415
主な収入源 ***	自分の収入	55.5%	17.3%	9.9%	12.5%	3.8%	1.0%	2,209
現在の勤務先 で正社員に なった経緯 ***	新卒採用	61.4%	17.4%	6.6%	10.6%	3.4%	.6%	2,782
	非正規からの転換	55.7%	12.9%	11.4%	15.1%	3.1%	1.8%	325
	正規からの転職	54.2%	13.8%	14.7%	14.7%	2.2%	.4%	456
	無職・非正規からの転職	51.0%	16.2%	15.8%	12.0%	4.2%	.8%	259
	その他	40.0%	8.9%	24.4%	6.7%	13.3%	6.7%	45
現在の勤務先 における 正社員として の勤続期間 ***	3か月未満	53.8%	15.4%	7.7%	19.2%	3.8%		26
	3か月～6か月未満	61.5%	11.5%	7.7%	11.5%	3.8%	3.8%	52
	6か月～1年未満	65.7%	10.0%	10.4%	10.2%	3.2%	.6%	472
	1年～2年未満	51.8%	16.2%	9.2%	16.2%	4.5%	2.0%	444
	2年～3年未満	54.3%	18.2%	11.2%	11.7%	4.4%	.2%	411
	3年～5年未満	55.9%	18.6%	7.6%	13.2%	3.5%	1.2%	748
	5年～10年未満	59.4%	18.8%	8.3%	10.5%	2.4%	.6%	1,267
10年以上	67.5%	12.6%	7.9%	7.3%	3.8%	.9%	453	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

「長期勤続志向層」は、30～34歳、子と同居している人、現在の勤務先に新卒時に正社員として採用された人、勤続期間が6か月～1年未満の人や10年以上の人が多い。次に「不本意転職希望層」は、25～29歳、高校卒、現在の勤務先に新卒時に正社員として採用された人、勤続期間が5年～10年未満の人が多い。そして「転職後定着／逡巡層」は、30～34歳、専修学校卒、主に自分の収入で生活している人、他の会社等の正社員・非正社員から転職してきた人や、無職の状態から正社員へと雇用された人が多い。「ジョブホッパー層」は、専修学校卒、主に自分の収入で生活している人、他の会社等の正社員・非正社員から転職してきた人や、現在の勤務先で非正社員から正社員へと転換した人、勤続期間が1年～2年未満の人が多い。

さらに、職業生活満足度との関連をみていこう（図表4-8）。カイ二乗検定を行った結果、すべての職業生活の構成要素、および職業生活全般について統計的に有意な関連がみられた。いずれの変数も概ね、「長期勤続志向層」は、職業生活に対する満足度が高い人ほど、「不本意転職希望層」と「ジョブホッパー層」は、満足度が低い人ほど多い。「転職後定着／逡巡層」は、職業満足度との間に線形の関係がみられず、「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「雇用の安定性」に「どちらでもない」と答えた人が多い。

図表4-8 職業生活に対する満足度別「キャリア展望類型」(女性正社員)

		長期勤続志向層	不本意転職希望層	転職後定着/逡巡層	ジョブホッパー層	その他	不詳	N
女性全体		59.0%	16.5%	8.8%	11.5%	3.4%	.9%	3,873
仕事の内容・やりがい ***	満足	71.7%	10.2%	9.6%	6.0%	1.6%	.9%	798
	やや満足	64.1%	13.4%	9.0%	10.3%	2.5%	.7%	1,695
	どちらでもない	51.4%	21.7%	8.7%	11.6%	5.5%	1.1%	985
	やや不満	34.4%	29.1%	6.0%	25.1%	4.3%	1.0%	299
	不満	21.3%	30.9%	5.3%	34.0%	8.5%		94
人事評価・処遇のあり方 ***	満足	76.0%	7.1%	8.0%	5.6%	2.7%	.5%	551
	やや満足	68.2%	11.2%	9.3%	8.7%	1.7%	.9%	1,259
	どちらでもない	52.5%	19.3%	9.4%	12.9%	4.9%	.9%	1,374
	やや不満	44.6%	27.5%	7.4%	16.5%	3.4%	.6%	502
	不満	33.7%	29.3%	7.1%	23.9%	4.3%	1.6%	184
職場の人間関係、コミュニケーション ***	満足	69.5%	11.1%	7.2%	9.2%	2.3%	.7%	986
	やや満足	63.5%	14.4%	9.0%	9.9%	2.5%	.8%	1,552
	どちらでもない	50.6%	19.4%	10.7%	12.7%	5.0%	1.6%	816
	やや不満	43.6%	28.5%	7.0%	17.1%	3.5%	.3%	369
	不満	29.7%	28.4%	10.1%	22.3%	9.5%		148
賃金 ***	満足	74.8%	7.5%	7.5%	5.7%	3.2%	1.4%	440
	やや満足	68.5%	10.9%	9.2%	8.1%	2.6%	.6%	988
	どちらでもない	58.1%	15.0%	10.3%	11.7%	3.9%	1.1%	1,102
	やや不満	53.2%	22.0%	7.5%	13.6%	3.1%	.7%	950
	不満	34.8%	31.2%	8.2%	20.7%	4.6%	.5%	391
労働時間・休日等の労働条件 ***	満足	71.5%	10.6%	7.4%	7.9%	2.0%	.6%	1,112
	やや満足	66.3%	12.1%	7.8%	10.0%	2.8%	1.1%	1,135
	どちらでもない	52.1%	18.0%	11.0%	12.7%	5.2%	1.0%	801
	やや不満	42.7%	26.8%	10.6%	15.3%	4.1%	.5%	613
	不満	29.5%	34.8%	8.1%	22.4%	4.3%	1.0%	210
職場の環境(照明、空調、騒音等) ***	満足	67.3%	13.7%	7.5%	8.7%	2.2%	.6%	970
	やや満足	63.0%	13.2%	9.1%	11.5%	2.7%	.5%	1,334
	どちらでもない	53.0%	19.8%	9.2%	11.6%	5.1%	1.3%	943
	やや不満	49.7%	22.3%	9.3%	14.0%	3.7%	1.0%	485
	不満	36.8%	24.3%	10.3%	21.3%	5.1%	2.2%	136
雇用の安定性 ***	満足	67.5%	12.4%	8.7%	8.7%	2.1%	.5%	1,663
	やや満足	60.4%	15.7%	8.1%	12.3%	2.6%	.8%	1,341
	どちらでもない	43.4%	22.6%	10.3%	14.7%	7.6%	1.4%	696
	やや不満	32.8%	38.5%	9.0%	14.8%	3.3%	1.6%	122
	不満	26.5%	32.7%	4.1%	28.6%	6.1%	2.0%	49
福利厚生 ***	満足	67.1%	11.9%	8.6%	9.0%	2.8%	.7%	1,192
	やや満足	62.4%	14.6%	8.6%	10.6%	2.7%	1.0%	1,273
	どちらでもない	52.1%	19.6%	9.6%	13.4%	4.5%	.8%	1,023
	やや不満	45.7%	26.0%	6.9%	15.9%	4.5%	1.0%	289
	不満	28.1%	34.8%	11.2%	21.3%	3.4%	1.1%	89
教育訓練・能力開発のあり方 ***	満足	70.4%	11.1%	9.7%	5.8%	2.6%	.4%	504
	やや満足	67.0%	10.8%	9.0%	10.3%	2.3%	.6%	1,062
	どちらでもない	57.6%	18.1%	8.3%	10.3%	4.5%	1.1%	1,570
	やや不満	47.1%	24.3%	9.1%	16.3%	2.1%	1.1%	560
	不満	28.7%	25.7%	7.2%	31.7%	6.0%	.6%	167
職業生活全体 ***	満足	77.2%	7.1%	7.8%	5.3%	2.0%	.5%	549
	やや満足	69.4%	10.6%	9.3%	7.7%	2.2%	.7%	1,504
	どちらでもない	51.1%	19.4%	9.6%	14.3%	4.5%	1.1%	1,323
	やや不満	31.9%	37.2%	5.7%	20.2%	4.5%	.5%	401
	不満	15.7%	33.7%	6.7%	32.6%	9.0%	2.2%	89

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時にはキャリア展望類型から「その他」「不詳」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

2. 事業所属性・労働者構成ごとにみた女性のキャリア展望

次に、若年正社員が勤務する事業所の属性（企業規模、産業）と、若年労働者比率、若年正社員比率、勤務先事業所の「若年人材需要類型」との関連を見ていこう（図表4-9）。カイ二乗検定の結果、すべての変数が「キャリア展望類型」と有意な関連をもっていた。

図表4-9 勤務先事業所の属性別・労働者構成別・「若年人材需要類型」別「キャリア展望類型」（女性正社員）

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
女性全体		59.0%	16.5%	8.8%	11.4%	3.4%	.9%	3,880
企業規模 ***	1,000人以上	63.6%	14.8%	9.0%	9.2%	2.7%	.7%	1,876
	300～999人	56.7%	16.5%	7.8%	14.4%	3.5%	1.2%	771
	100～299人	53.8%	19.0%	9.5%	12.8%	3.5%	1.3%	546
	30～99人	51.6%	19.8%	10.1%	12.8%	4.9%	.7%	405
	5～29人	56.0%	17.7%	6.4%	13.5%	5.3%	1.1%	282
産業 ***	鉱業、砕石業、砂利採取業	55.6%	11.1%	14.8%	7.4%	11.1%		27
	建設業	60.5%	11.6%	10.9%	9.3%	4.7%	3.1%	129
	製造業	66.2%	15.0%	5.5%	8.7%	3.7%	1.0%	601
	電気・ガス・熱供給・水道業	77.1%	10.2%	7.6%	4.5%	.6%		157
	情報通信業	61.6%	15.2%	5.6%	15.2%	2.4%		125
	運輸業、郵便業	64.6%	15.4%	4.6%	10.0%	4.6%	.8%	130
	卸売業	65.5%	14.1%	5.6%	13.0%	1.1%	.6%	177
	小売業	53.2%	21.5%	7.6%	13.3%	3.8%	.6%	158
	金融業・保険業	71.5%	15.7%	4.6%	5.2%	2.6%	.3%	305
	不動産業・物品賃貸業	52.9%	25.7%	8.8%	8.8%	2.2%	1.5%	136
	学術研究、専門・技術サービス業	66.8%	11.4%	6.5%	12.0%	2.7%	.5%	184
	宿泊業、飲食サービス業	40.4%	17.2%	9.9%	26.5%	4.0%	2.0%	151
	生活関連サービス業、娯楽業	52.6%	16.8%	12.6%	8.4%	6.3%	3.2%	95
	教育、学習支援業	54.9%	13.5%	17.9%	8.5%	4.3%	.9%	446
	医療、福祉	50.3%	19.7%	11.0%	15.3%	2.9%	.8%	590
	複合サービス事業	54.4%	21.3%	5.2%	14.9%	4.1%		362
	サービス業(他に分類されないもの)	51.4%	16.8%	12.1%	14.0%	2.8%	2.8%	107
若年労働者 比率 **	20%未満	61.3%	14.4%	8.2%	9.9%	4.9%	1.3%	548
	20%～30%未満	61.5%	14.7%	9.5%	10.2%	3.2%	.9%	971
	30%～50%未満	59.5%	16.0%	8.7%	11.9%	3.1%	.8%	1,589
	50%～100%	53.5%	21.0%	8.4%	13.2%	3.1%	.8%	772
若年正社員 比率 *	30%未満	54.7%	19.5%	14.1%	6.3%	4.7%	.8%	128
	30%～50%未満	51.9%	21.2%	8.8%	15.4%	2.3%	.4%	260
	50%～70%未満	55.7%	18.4%	9.0%	12.3%	3.3%	1.3%	632
	70～100%未満	60.8%	15.9%	8.4%	11.1%	3.0%	.7%	2,408
	100%	59.7%	13.3%	8.6%	11.1%	5.8%	1.5%	452
若年人材 需要類型 **	若年活躍型	59.6%	18.1%	6.8%	10.1%	4.4%	1.0%	834
	若年中心使い分け型	56.3%	17.7%	9.6%	13.4%	2.3%	.7%	1,579
	若年少数精鋭型	62.0%	14.3%	8.0%	10.4%	4.1%	1.2%	566
	若年正社員希少型	61.5%	14.2%	9.5%	9.9%	3.9%	1.0%	901

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

「長期勤続志向層」は1,000人以上の大企業の事業所、〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔金融業・保険業〕といった歴史の長い産業や〔学術研究，専門・技術サービス業〕、若年正社員比率が70%以上、「若年正社員希少型」の事業所で多い。「不本意転職希望層」は、30～99人の企業の事業所、〔不動産業・物品賃貸業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕等の産業、若年労働者比率50%以上、若年正社員比率30%～50%未満の事業所で多い。「転職後定着／逡巡層」は〔教育，学習支援業〕〔医療，福祉〕等の産業や、若年正社員比率30%未満の事業所で多い。「ジョブホッパー層」は、300～999人の企業の事業所、〔宿泊業，飲食サービス業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕といった産業、「若年中心使い分け型」事業所で多い。

3. 勤務先事業所による労働条件・雇用管理ごとにみた女性のキャリア展望

最後に、勤務先事業所による若年正社員の労働条件（職種、月額賃金、週あたり実労働時間）と雇用管理（期待する勤続期間、育成方針、実施している育成方法、自己都合退職若年正社員比率、実施している職場定着対策）が、女性正社員のキャリア展望とどのような関連をもつのか検討を行う（図表4-10、図表4-11）。

「長期勤続志向層」は、事務職や、月額賃金が20万円～25万円未満の人、週実労働時間が法定労働時間に近い（35～40時間未満）人、若年正社員に定年まで勤続することを期待する事業所や、長期的に若年正社員を育成する方針の事業所、若年正社員の自己啓発を支援している事業所、過去1年間に自己都合退職した若年正社員がいなかった事業所や自己都合退職若年正社員比率が低い事業所、若年正社員の職場定着向上のために〔仕事の成果に見合った賃金〕〔仕事と家庭の両立支援〕〔配転・勤務地等人事面での配慮〕〔労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励〕〔職場環境の充実・福利厚生への充実〕を実施している事業所で働く人に多い。「不本意転職希望層」は、専門・技術職や、月額賃金が10万円～20万円未満の人、週実労働時間が法定労働時間よりやや長い45～50時間未満の人、若年正社員に期待する勤続期間が10年以上だが定年までではない事業所や、職種によって異なる勤続期間を期待する事業所、自己都合退職若年正社員比率が高い事業所で働く人に多い。「転職後定着／逡巡層」は、管理職や専門・技術職、月額賃金が20万円～25万円未満の人、週あたり実労働時間が50時間以上の人や、若年正社員に期待する勤続期間が個々の労働者によって違う事業所、「その他」に分類されるような独自の育成方法を実施している事業所、過去1年間に自己都合退職した若年正社員がいなかった事業所で働く人に多い。「ジョブホッパー層」は、専門・技術やサービスの仕事をしている人、月額賃金が10万円～15万円未満の人、週実労働時間が50～60時間未満と長い人、若年正社員に期待する勤続期間が10年以上だが定年までではない事業所や、個々の労働者によって異なる勤続期間を期待する事業所、短期的な研修等で若年正社員を育成する方針の事業所、自己都合退職若年正社員比率が高い事業所で働く人に多い。

図表4-10 職種別・月額賃金別・週あたり実労働時間別「キャリア展望類型」(女性正社員)

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N
女性全体		59.0%	16.5%	8.8%	11.4%	3.4%	.9%	3,880
職種 ***	管理的な仕事	51.0%	15.7%	17.6%	9.8%	5.9%		51
	専門的・技術的な仕事	50.5%	18.6%	12.9%	13.8%	3.4%	.8%	986
	事務的な仕事	64.4%	14.6%	7.1%	10.1%	2.9%	.8%	2,254
	販売の仕事	55.3%	19.7%	7.7%	11.5%	4.3%	1.4%	208
	サービスの仕事	48.4%	19.5%	8.6%	18.6%	3.6%	1.4%	221
	保安の仕事	—	—					4
	生産工程の仕事	57.5%	22.1%	4.4%	7.1%	5.3%	3.5%	113
	輸送・機械運転の仕事	90.9%				9.1%		11
	建設・採掘の仕事	—				—		4
	運搬・清掃・包装等の仕事	—	—			—	—	9
	その他の仕事	—	—	—				8
	月額賃金 (税込) ***	支給がない	—	—				
5万円未満		—	—		—			7
5万円～10万円未満		66.7%	20.0%		6.7%	6.7%		15
10万円～15万円未満		50.6%	19.9%	8.2%	14.3%	5.6%	1.4%	427
15万円～20万円未満		58.2%	19.2%	6.4%	11.9%	3.2%	1.0%	1,259
20万円～25万円未満		61.3%	13.8%	10.5%	10.4%	3.4%	.8%	1,280
25万円～30万円未満		60.1%	15.4%	11.1%	9.9%	2.8%	.6%	494
30万円～35万円未満		62.6%	14.5%	9.4%	11.1%	2.1%	.4%	235
35万円以上	60.2%	12.8%	9.0%	17.3%		.8%	133	
週あたり 実労働時間 ***	20時間未満	74.0%	14.0%	6.0%	6.0%			50
	20～25時間未満	55.3%	13.2%	13.2%	13.2%	5.3%		38
	25～30時間未満	60.0%	18.2%	5.5%	14.5%	1.8%		55
	30～35時間未満	63.9%	13.1%	6.1%	13.1%	2.5%	1.2%	244
	35～40時間未満	65.8%	11.1%	7.8%	10.2%	3.7%	1.4%	810
	40～45時間未満	59.4%	17.4%	8.3%	10.3%	3.7%	.8%	1,306
	45～50時間未満	55.6%	19.5%	8.7%	12.0%	3.2%	.9%	743
	50～60時間未満	50.5%	19.3%	11.8%	15.0%	3.2%	.2%	440
	60時間以上	47.9%	19.4%	16.0%	12.5%	3.5%	.7%	144
働いていなかった	72.7%	18.2%		9.1%			22	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には該当する全ての変数から「その他」「不詳」を除去

※検定時には職種から「その他の仕事」、月額賃金から「支給がない」、週あたり実労働時間から「働いていなかった」を除去

※調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

※Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

図表4-11 勤務先事業所による雇用管理別「キャリア展望類型」(女性正社員)

		長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 / 逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N	p
女性全体		59.0%	16.5%	8.8%	11.4%	3.4%	.9%	3,880	
若年正社員 に期待する 勤続期間	1年未満	—	—	—	—	—	—	3	
	1年以上3年未満	—	—	—	—	—	—	2	
	3年以上5年未満	54.5%	16.4%	10.9%	14.5%	1.8%	1.8%	55	
	5年以上10年未満	49.3%	19.6%	10.1%	15.9%	5.1%		138	***
	10年以上	51.5%	19.4%	9.9%	13.9%	4.1%	1.2%	567	
	定年まで	63.4%	15.2%	7.7%	10.2%	2.9%	.7%	2,414	
	職種によって違う	51.9%	21.6%	8.6%	13.4%	4.5%		268	
	労働者によって違う	50.2%	15.8%	12.9%	15.8%	4.1%	1.2%	241	
若年正社員 の育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	61.9%	16.1%	8.0%	10.4%	3.2%	.4%	2,509	
	短期的に研修等で人材を育成	52.9%	17.6%	9.5%	15.1%	3.7%	1.3%	783	***
	特別な研修等は 行わず、社員自身に任せる	53.8%	14.1%	10.9%	14.1%	4.5%	2.6%	156	
	その他	65.0%	15.0%	11.7%	6.7%	1.7%		60	
若年正社員 の育成方法 (MA)	何も行っていない	60.0%	15.0%	8.3%	7.5%	6.7%	2.5%	120	
	何かしらの育成方法を実施	59.6%	16.3%	8.4%	11.6%	3.3%	.7%	3,434	
	OFF-JT	61.1%	16.2%	7.8%	11.0%	3.3%	.6%	2,245	
	OJT	60.1%	16.2%	8.2%	11.5%	3.3%	.6%	3,237	
	ジョブローテーション	62.1%	16.1%	8.1%	10.4%	2.7%	.6%	1,745	
	自己啓発への支援	61.8%	16.3%	7.2%	11.3%	2.9%	.5%	2,293	**
自己都合退職 若年正社員比 率段階	0%	61.8%	15.2%	10.1%	8.5%	3.5%	.8%	1,207	
	5%以下	68.5%	12.4%	6.0%	10.0%	2.4%	.8%	800	
	5%を超えて10%以下	57.1%	18.0%	8.7%	12.0%	3.3%	1.0%	734	***
	10%を超えて20%以下	51.0%	19.4%	9.3%	15.4%	4.1%	.9%	690	
	20%超	48.5%	21.3%	7.4%	18.0%	4.1%	.6%	338	
実施している 職場定着対策 (MA)	何も行っていない	57.4%	15.1%	10.7%	12.4%	3.1%	1.4%	291	
	何かしらの定着対策を実施	57.4%	15.1%	10.7%	12.4%	3.1%	1.4%	3,521	
	採用前の詳細な説明・情報提供	59.2%	17.0%	8.3%	11.6%	3.3%	.6%	2,346	
	本人の能力・適性にあつた配置	59.9%	15.9%	8.8%	11.4%	3.2%	.9%	2,427	
	職場での意思疎通の向上	60.1%	16.2%	8.6%	10.9%	3.3%	.8%	2,430	
	仕事の成果に見合った賃金	63.0%	15.8%	7.5%	10.3%	2.7%	.7%	1,204	*
	昇格・昇任基準の明確化	61.9%	16.3%	7.5%	10.7%	2.9%	.6%	1,297	
	教育訓練の実施・援助	59.7%	16.3%	8.7%	11.5%	3.2%	.6%	2,565	
	仕事と家庭の両立支援	63.7%	14.5%	8.2%	10.1%	2.9%	.7%	1,383	***
	配転・勤務地等人事面での配慮	63.6%	14.9%	8.2%	9.7%	3.2%	.4%	1,156	**
	労働時間の短縮・有給休暇の 積極的な取得奨励	63.1%	15.0%	8.3%	10.4%	2.3%	.9%	1,465	**
	職場環境の充実・福利厚生の充実	62.1%	15.4%	8.7%	10.3%	2.6%	.9%	1,742	*
	その他	64.4%	13.6%	11.9%	8.5%	1.7%		118	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※カイ二乗検定の結果有意であつた変数についてのみ、調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

※回答がないセルは空欄とした

※Nが10以下の場合には%を表示せず「-」を示した

第5節 「キャリア展望類型」ごとの若年者・勤務先事業所の特徴

以上の分析結果を図表4-12①と②にまとめた¹¹。若年正社員のキャリア展望ごとの特徴は、男女それぞれ次のように述べることができるだろう。

1. 長期勤続志向層

「長期勤続志向層」は、「1つの会社に長く勤めること」を望ましいと考え、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいとは「思っていない」または「分からない」若年正社員たちである。その特徴には男女共通のものが多い。彼・彼女らの多くは性別を問わず法定労働時間に近い労働時間で働いており、事務職に就いている傾向が高い。そして、1,000人以上の大企業や、〔製造業〕〔電気・ガス・熱供給・水道業〕〔金融業・保険業〕といった歴史の長い産業や、若年労働者の大半が正社員として雇用されている事業所で、新卒時に雇用されてそのまま働いている傾向が高い。勤務先は若年正社員に定年までの勤続を期待する事業所や、若年正社員を長期育成する方針をもつ事業所、自己啓発を支援する事業所に多い。自己都合退職者が少ない事業所に多く、職場定着の向上のため〔仕事の成果に見合った賃金〕〔仕事と家庭の両立支援〕〔配転・勤務地等人事面での配慮〕〔労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励〕〔職場環境の充実・福利厚生の実施〕など多様な対策を実施している事業所に多い。以上より、「長期勤続志向層」の若者が働く事業所は、日本的雇用システムの特徴である「長期安定雇用」「内部労働市場型組織」といった条件を備えた事業所である場合が多く、さらに若年正社員の長期的育成や定着のために多様な施策を実施する傾向が高い。であるがゆえに、若年者の職業満足度も全般に高く、職場への定着状況もよいのだと思われる。

一方で、性別によって異なる特徴もみられた。「長期勤続志向層」の男性にだけみられる個人の特徴は、10代後半、高校卒、非正社員からの転職者、勤続10年以上、生産工程や輸送・機械運転の仕事に従事、といった属性・経歴の人が多い点である。そして、〔鉱業、砕石業、砂利採取業〕〔運輸業、郵便業〕等の産業や、労働者の年齢構成が高齢に偏る事業所で働く人に多い。勤務先事業所による雇用管理は、OJTだけでなく様々な育成方法によって若年正社員を育てる傾向や、職場定着対策として〔昇格・昇任基準の明確化〕を実施している傾向がある。これらの特徴から、「長期勤続志向層」の男性が働く事業所には、若年人材不足に対応するべく、学歴や職歴をあまり重視せず若い男性を正社員として雇用し、様々な雇用管理上の工夫によって育てていこうとしている事業所が比較的多く含まれている可能性があるといえよう。

これに対して「長期勤続志向層」の女性にだけみられる個人の特徴は、30～34歳、子と同居、勤続6か月～1年未満または10年以上といった属性、経歴の人が多い点である。その労

¹¹ 各変数と「キャリア展望類型」とのクロス集計表で、カイ二乗検定および調整済み残差の検定の結果がともに有意であり、かつ正の関連がみられたカテゴリを示した（「若年人材需要類型」のみ負の場合も示した）。

働条件は比較的恵まれており、20～25万円未満と転職希望者より高い月額賃金で働いている人や、法定労働時間内で働いている人が多い。勤務先の産業は〔学術研究，専門・技術サービス業〕が比較的多い。これらの特徴から「長期勤続志向層」の女性には、新卒時に就職した事業所で結婚・出産等のライフイベントを乗り越えて、家庭生活とバランスをとりながら長期にわたり働き続けている女性が、比較的多く含まれていることがうかがわれる。

2. 不本意転職希望層

「不本意転職希望層」は、「1つの会社に長く勤めること」を望ましいと考えているにもかかわらず、現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っている」若年正社員たちである。男女ともに賃金が低い傾向や、職業生活への満足度が低い傾向がみられる。また、若い非正社員が大勢働く事業所で正社員として働いている人や、若年正社員の自己都合退職が多く発生している事業所で働く人が比較的多い。一方で、男女で異なる特徴も見られた。

男性は専修学校卒に多く、300～999人といった比較的大きい規模の企業の事業所や、〔小売業〕〔宿泊業，飲食サービス業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕といった感情労働を伴う対人サービス業務が中心の労働集約的産業で働く人に多い。また、週実労働時間が60時間以上の人にも多い。勤務先の雇用管理は、若年正社員に期待する勤続期間が短い傾向があり、若年正社員を短期促成する傾向や、ジョブローテーションや自己啓発支援を行わない傾向も高い。また若年正社員の職場定着のために「仕事の成果に見合った賃金」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「職場環境の充実・福利厚生の実施」を、実施しない事業所に多い。以上より、「不本意転職希望層」の男性正社員が勤める事業所では、若年者は長期勤続を期待していたが事業所は長期勤続を期待しないというミスマッチが発生していた可能性が示唆されたといえよう。さらには、「不本意転職希望層」の男性正社員の労働時間が長い傾向や、勤務先事業所で長期的な育成や配置換えを経験する機会が少ない点が、若年者の転職希望を促した可能性も考えられよう。

一方、女性は25～29歳、高校卒、新卒時に正社員として就職、5～10年と比較的長い勤続期間、専門・技術職といった属性・経歴の人に多い傾向がある。勤務先の特徴は、30～99人の比較的規模の小さい企業の事業所や、〔不動産業・物品賃貸業〕〔医療，福祉〕〔複合サービス事業〕の事業所で働いている人に多い。転職・独立志向をもつ「転職後定着／逡巡層」および「ジョブホッパー層」の女性たちほど長時間ではないが、法定労働時間をやや越えて働いている人に多い。勤務先事業所による雇用管理の特徴としては、10年以上と比較的長い勤続を期待するが定年までの勤続は期待しない事業所や、職種によって期待する勤続期間が異なる事業所が多い。また、若年正社員の職場定着のために「仕事と家庭の両立支援」や「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を実施しない事業所に多い。これらの特徴から、「不本意転職希望層」の女性若年正社員が働く事業所では、若年者の側は勤続を望み実際

図表4-12① 若年正社員の「キャリア展望類型」ごとの特徴（男性正社員）

		望ましいと思うキャリアコース	
		1社に長期勤続してキャリアアップ°	転職・独立してキャリアアップ°
現在の勤め先を定年前に転職したいと	・思 わつ かて ら い な い	長期勤続志向層 4,059人(66.0%) 15~19歳 事務 高校 生産工程 輸送・機械運転 勤続10年以上 満足度全般高い 新卒採用 鉦, 砕石, 砂利採取 製造 定年まで 電気・ガス・熱供給・水道 長期的な教育訓練等で育成 金融・保険 OFF-JT 運輸, 郵便 ジョブローテーション 金融・保険 自己啓発への支援 1,000人以上 その他の育成方法 35~45時間未満 若年中心使い分け型(-) 若年少数精鋭型(+) 若年少数精鋭型(+) 若年少数精鋭型(-)	転職後定着／逡巡層 705人(11.5%) 30~34歳 管理 中学 専門的・技術 サービス 子と同居 勤続3か月未満 自分の収入で生活 仕事内容・やりがい 正規からの転職 のみ満足度高い 無職・非正規からの転職 労働時間と賃金に不満 教育, 学習支援 5年以上10年未満 医療, 福祉 10年以上 職種によって違う 社員自身に任せる 5~29人 60時間以上 若年活躍型(-)
	思 っ て い る	不本意転職希望層 470人(7.6%) 専修学校 小売 宿泊, 飲食サービス 満足度全般低い 医療, 福祉 3年以上5年未満 複合サービス事 短期的に研修等で育成 300~999人 60時間以上 若年中心使い分け型(+) 5万円~15万円未満 若年少数精鋭型(-)	ジョブホッパー層 728人(11.8%) 20~24歳 25~29歳 専門的・技術 大学 大学院 サービス 無職・非正規からの転職 情報通信 勤続2年~3年未満 不動産・物品賃貸 満足度全般低い 宿泊, 飲食サービス 10年以上 100~299人 労働者によって違う 50~60時間未満 若年中心使い分け型(+) 60時間以上 若年少数精鋭型(-)

※各変数と「キャリア展望類型」とのクロス集計表で、カイ二乗検定および調整済み残差の検定の結果がともに有意であり、かつ正の関連がみられたカテゴリを示した(「若年人材需要類型」のみ負の場合も示した)

図表4-12② 若年正社員の「キャリア展望類型」ごとの特徴（女性正社員）

		望ましいと思うキャリアコース	
		1社に長期勤続してキャリアアップ°	転職・独立してキャリアアップ°
現在の勤め先を定年前に転職したいと	・思 わつ かて ら い な い	長期勤続志向層 2,291人(59.0%) 30~34歳 事務 子と同居 輸送・機械運転 新卒採用 勤続6か月-1年未満、10年以上 満足度全般高い 製造 定年まで 電気・ガス・熱供給・水道 長期的育成 金融・保険 OFF-JT 学術研究, 専門・技術サービス ジョブローテーション 1,000人以上 自己啓発への支援 35~40時間未満 若年中心使い分け型(-) 20万円~25万円未満 若年少数精鋭型(+) 若年正社員希少型(+) 若年正社員希少型(-)	転職後定着／逡巡層 340人(8.8%) 30~34歳 管理 専修学校 専門的・技術 自分の収入で生活 正規からの転職 無職・非正規からの転職 満足度どちらもでない 教育, 学習支援 労働者によって違う 医療, 福祉 その他の育成方法 50~60時間未満 60時間以上 20万円~25万円未満 若年活躍型(-)
	思 っ て い る	不本意転職希望層 639人(16.5%) 25~29歳 専門的・技術 高校 勤続5年~10年未満 新卒採用 満足度全般低い 不動産・物品賃貸 10年以上 医療, 福祉 職種によって違う 複合サービス事 30~99人 45~50時間未満 10万円~20万円未満 若年正社員希少型(-)	ジョブホッパー層 444人(11.5%) 専修学校 専門的・技術 自分の収入で生活 サービス 非正規からの転職 勤続1年~2年未満 宿泊, 飲食サービス 10年以上 医療, 福祉 労働者によって違う 複合サービス事 短期的育成 300~999人 50~60時間未満 10万円~15万円未満 若年中心使い分け型(+) 若年活躍型(-)

※各変数と「キャリア展望類型」とのクロス集計表で、カイ二乗検定および調整済み残差の検定の結果がともに有意であり、かつ正の関連がみられたカテゴリを示した(「若年人材需要類型」のみ負の場合も示した)

に長く勤続する傾向があるが、事業所側は定年までの勤続を想定した雇用管理をしていない、あるいは特定の職種で働く若年正社員に対してのみ長期勤続を期待するというミスマッチが発生している可能性が示唆されたといえよう。また、20代後半という将来の結婚や出産について考える年齢層¹²に多い点や、労働時間が「長期勤続志向層」よりやや長いこと、「福利厚生」「雇用の安定性」「労働時間・休日等の労働条件」をはじめあらゆる職業生活の構成要素に不満を抱えている人が多いこと、職場定着対策として「仕事と家庭の両立支援」や「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を実施しない事業所に多いことから、現在の勤務先では将来的に仕事と家庭とを両立しながら働き続けられるか分からないという不安が、彼女らをして転職を希望するに至らしめた可能性が考えられる。

3. 転職後定着／逡巡層

「転職後定着／逡巡層」は、「転職・独立を伴うコース」を望ましいと考えているが、現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っていない」または「分からない」若年正社員たちである。彼・彼女らが、転職・独立を望ましいと考えながらも転職を希望しない理由は二通り考えられる。一つは、男女とも新卒採用者が少なく他社からの転職者が多いことから、既に転職経験があり現在の勤務先では定着を志向している可能性である。もう一つは、男女とも30代前半と比較的年齢が高くかつ主に自分の収入で生活している人が多いことから、理想は理想として現実的には転職先を見つけることが困難かつ生活が困窮するリスクが大きいいため、転職を希望していない可能性である。その他に男女に共通する特徴としては、〔教育、学習支援業〕〔医療、福祉〕といった社会貢献色の強い産業で、管理や専門・技術の仕事をしている人に多いこと、「若年活躍型」の事業所にはあまり多くないことが挙げられる。

その一方で、男女で異なる特徴もみられた。男性は、中学卒、子と同居、勤続期間3か月未満、管理、専門・技術、サービスの仕事に従事している、といった属性や経歴の人に多い。また、仕事内容ややりがいには満足度が高い一方で、賃金や労働時間にはやや不満がある人に多い傾向がある。週60時間以上の長時間労働をしている人に比較的多く分布しているが、「不本意転職希望層」のように極端に低賃金の人はいない。勤務先は小規模企業の事業所や、若年労働者比率が高い事業所で多く、若年正社員に期待する勤続期間が短い事業所や職種によって異なる勤続期間を期待する事業所が多い。また、若年正社員の育成を本人の自己啓発に任せる事業所にも比較的多く分布する。ただし自己都合退職者の発生傾向は高くも低くもない。これらの特徴から、「転職後定着／逡巡層」の男性には、教育や医療・福祉といった「人の役に立つ仕事」にやりがいは感じているが、長時間労働や、その割には高くない賃金に不満を抱えている人々が多く分布していると推察される。「転職後定着／逡巡層」

¹² 厚生労働省「人口動態統計」によれば、2013年の平均初婚年齢は、夫が30.9歳（対前年比0.1歳上昇）、妻が29.3歳である。また同調査によれば、2013年の出生時の母親の平均年齢は、第1子が30.4歳、第2子が32.3歳、第3子が33.4歳である（内閣府『平成27年版 少子化社会対策白書』）。

の男性には子の養育や生計維持に責任を負う人が多く、そのため今のところは転職を希望していないのかもしれないが、今後より賃金や労働時間の条件がよい仕事が見つければ、転職を希望する方向へ転換していく可能性はあるだろう。

一方で女性は、専修学校卒、管理や専門・技術の仕事に従事、といった属性・経歴の人に多い。職業生活への満足度は高くも低くもなく「どちらでもない」と判断を決めかねている人に多い。若年者の7割以上が非正社員として働く事業所で少数派の正社員として働いている人や、月額賃金が20～25万円未満と「長期勤続志向層」と同程度である人、同じ「転職後定着／逡巡層」の男性ほどではないが週あたり50時間以上という長時間労働をしている人に多い傾向がある。勤務先による雇用管理は、個々の労働者によって異なる勤続期間を期待する事業所や、「その他」に分類されるような独自の育成方法を実施している事業所、過去1年間に自己都合退職した若年正社員がいない事業所に多く分布している。これらの特徴から、「転職後定着／逡巡層」の女性の中には、専修学校等で専門的な知識・技術を身に付け、教育、医療・福祉領域の専門的な職業に従事している人が多く含まれると推察できる。彼女たちの労働時間は長い傾向があるが、同じく医療・福祉領域の専門・技術職が多い「不本意転職希望層」の女性たちよりは幾分高い賃金を受け取っている人が多く、かつ事業所が人材育成に独自の工夫をしている可能性がみられる。これらの特徴が、彼女たちが転職を希望していないことの背景にあるのかもしれない。

4. ジョブホッパー層

最後に「ジョブホッパー層」は、「転職によってキャリアアップを図る」ことを望ましいと考えており、かつ現在の勤め先を定年前に転職したいと「思っている」若年正社員たちである。男女とも共通の特徴としては、子と同居していない、無職・非正規からの転職者、専門・技術やサービスの仕事に従事、勤続1、2年といった属性や家庭状況、経歴をもつ人に比較的多く分布している点である。また長時間労働者や、職業満足度が低い人にも多い。さらに勤務先の特徴としては、〔宿泊業、飲食サービス業〕の事業所や、若年正社員に期待する勤続期間は比較的長いが定年までの勤続は期待していない事業所、個々の労働者によって異なる勤続期間を期待する事業所、若年労働者比率が高くその全員または一部を非正社員として雇用する「若年中心使い分け型」事業所に比較的多く分布している点が挙げられる。そして「不本意転職希望層」よりも、自己都合退職が発生する傾向が高い事業所に多く分布している。

男女で異なる特徴もある。男性は20代、大学・大学院卒といった転職市場で比較的有利な条件を備えた人に多く、100～299人の中規模企業や、〔情報通信業〕〔不動産業・物品賃貸業〕といった産業で働いている人に多い。また若年正社員の職場定着のために「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「職場環境の充実・福祉厚生の実施」を実施していない事業所で働いている人に多い。

女性は、専修学校卒、主に自分の収入で生活、他社での正社員経験あり、現在の勤務先で

非正社員から正社員へ転換された人、といった属性や家庭状況、経歴の人に比較的多く分布している。長時間労働者に多い一方で、月額賃金は10～15万未満と低めの人が多い。勤務先は比較的規模の大きい300～999人の企業の事業所や、〔医療・福祉〕〔複合サービス事業〕といった労働集約的産業の事業所に多く分布している。雇用管理については、若年正社員を短期促成する事業所や、若年正社員の職場定着のために「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」「職場環境の充実・福祉厚生の実施」を実施していない事業所で働いている人に多い。

これらの特徴から、「ジョブホッパー層」の若者には、「若年非正社員への依存度が高い宿泊業・飲食サービス業等の産業で、正社員のサービス職として長時間労働に従事する男女」と、「専門知識や技術を活かして、比較的規模の大きいIT企業で長時間労働に従事する20代高学歴男性」、「専修学校で学んだ専門知識・技術を活かし医療・福祉産業で長時間労働に従事するが低賃金の女性」が比較的多く含まれている可能性がある。また「ジョブホッパー層」には長時間労働者が多い割には高賃金の人が少ない、職業満足度が低い人が多い、定年までの勤続を期待しない事業所で働いている人が多い、などの特徴もみられる。これらの特徴から、「ジョブホッパー層」の若者たちは、元々「転職・独立は理想的なキャリア形成のあり方である」と考えていた人が実際に就職後に転職を希望している、というよりもむしろ、厳しい労働条件や長期勤続を期待されない職場環境で働くうちに転職したいという気持ちが芽生え、その気持ちに肯定的な理由づけをしたいという思いから、「転職・独立は理想的なキャリア形成のあり方である」と回答したのかもしれない。特に女性は、子と同居していない人、「福利厚生」「雇用の安定性」「労働時間・休日等の労働条件」をはじめあらゆる職業生活の構成要素に不満を抱えている人、若年正社員の職場定着のために「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」「職場環境の充実・福祉厚生の実施」対策を実施していない事業所に多く分布していることから、「不本意転職層」の女性と同様に、将来の結婚や出産にむけて、よりワーク・ライフバランスのとりやすい職場への転職を考えている可能性がある。

第6節 まとめ

以上みてきたように、若年正社員のキャリア展望は、若年者自身の特徴だけでなく勤務先事業所の属性や事業所が若年正社員に対して行う雇用管理や労働条件とも強い関連をもつ。本章で明らかになった事実から、今後の若年正社員の不本意離職の予防および職場定着の促進に向けてどのようなインプリケーションが得られたか、以下に述べよう。

1. 就業状況に影響される若年者の価値観

本章での分析の結果、若年正社員自身が「1つの会社に長く勤めながらキャリアを形成すること」と「転職・独立を伴いながらキャリアを形成すること」のいずれを望ましいと考えるかに関わらず、勤務先事業所による雇用管理や労働条件が厳しいものであるほど「定年前に転職したい」と思っている若者が多いことが明らかになった。

本章の冒頭で、「転職・独立によるキャリア形成」を望ましいと考える価値観をもち、かつ「定年までに転職したい」と望む若者（ジョブホッパー層）の転職志向は「建設的な将来設計のプロセスとして尊重すべきであり、現在の職場への定着を勧めることがその若者に利益をもたらすとは限らない」と述べた。しかしこれらの「ジョブホッパー層」は、「一つの会社に勤め続けること」を望ましいと考えかつ「定年までに転職したい」と思っている「不本意転職希望層」と同じくらい職業生活に不満を感じていた。また、彼・彼女らが働く事業所の雇用管理状況や労働時間・賃金等の労働条件は、「不本意転職希望層」の働く事業所以上に厳しいものである場合さえあった。これらの事実から、「ジョブホッパー層」の中には、元々は「一つの会社に勤め続けること」を望ましいと考えていたが、厳しい就業環境や職業生活への不満から転職したいという気持ちが生じ、理想と現実の折り合いをつけるために、「転職・独立することは望ましい」と価値観の方を転換させた人たちが潜在している可能性がある。若年者の理想のキャリアに対する考え方（価値観）は、実際に働くことを通して変化する場合もあるのだから、若年者に対して職業指導・キャリアコンサルティング等を行う際には、若年者本人が希望するキャリア形成のあり方を尊重するとともに、その発言の背景にどのような事実が存在しているのか確認する必要があるだろう。その際には、価値観の変化を引き起こした事実の中に、勤務先における不適切な雇用管理や労働条件が含まれていないか確認し、問題があった場合には当該企業・事業所に対して改善するよう働きかけることが必要だろう。

2. 若年正社員が長期勤続できる職場づくりにむけて

一方で、若年正社員の6割強は一つの会社等に勤め続けることを望ましいと考え、実際に転職意思もない「長期勤続志向層」であった。この職場への定着状況がもっともよい若者たちが働く事業所は、事業所の側も若者たちに長期勤続を期待する傾向や、多様な方法で長期

的に若年正社員を育成する体制を整えている傾向、様々な職場定着対策を実施している傾向が高かった。そして「長期勤続志向層」の若者たちには、法定労働時間に近い労働時間で働く人、月額賃金が低くない人が多かった。ただし、このように「長期勤続志向層」が多く働く事業所が、若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる環境を整えることができてるのは、企業規模や産業といった構造的要因によるところが大きい可能性がある。

具体的に述べよう。「長期勤続志向層」は企業規模 1,000 人以上の大企業や、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス業で多く勤務している。電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、運輸・郵便業には 1,000 人以上の大企業が多い¹³。大企業は経営状態が比較的安定しており、かつ体系的な組織構造を備えているため、若年者の労働条件や職場環境の充実や能力開発の体制を整えることが比較的容易だろう。また、わが国の製造業の現場においては、熟練層から未熟練層へと OJT を通じて伝達することで、組織特殊的知識・技術を蓄積・共有する雇用管理が長らく行われてきた（小池 2005）。これらの大企業や製造業にとっては、若年者が長期的に働き続けたくないような雇用管理を行ったり職場環境を整えたりすることは、組織運営上、合理的な選択といえるだろう¹⁴。また学術研究・専門・技術サービス業は大学院卒を雇用する傾向が突出して高い¹⁵。高い専門性が求められる分野では、労働者も雇用主も互いに狭い範囲でのマッチングを行わねばならず、転職や採用活動のやり直しは容易ではない。同産業において長期勤続志向層が多い背景には、こうした特殊な労働市場の特徴があるのかもしれない。

一方で、転職を希望する「不本意転職希望層」や「ジョブホッパー」が多く働く事業所に共通する特徴としては、企業規模が中程度の事業所、宿泊・飲食サービス業や医療・福祉、複合サービス事業（郵便局）といった対人サービス中心の労働集約的産業が多いことがまず挙げられる。そして、雇用管理・労働条件上の特徴としては、若年正社員に定年までの勤続を期待しない、あるいは期待する勤続期間が職種や個々の労働者によって異なる傾向が高いこと、長期的な育成を行わない傾向が高いこと、労働時間が長い人が多いこと、賃金が低めの人と比較的多いことが挙げられる。これらの特徴のうち、産業の分布や期待する勤続期間、育成方針、長時間労働者の多さなどは、本報告の第 1 章で抽出した「若年人材需要類型」の「若年中心使い分け型¹⁶」事業所の特徴と合致し、実際に「若年中心使い分け型」事業所で働く若年正社員には「不本意転職希望層」「ジョブホッパー層」が多い（図表 4-4、4-9）。

¹³ 本調査回答事業所のうち企業規模 1,000 人以上の割合は、事業所全体では 38.6%であるのに対し、電気・ガス・熱供給・水道業では 70.9%、金融・保険業では 62.3%、運輸・郵便業では 46.7%である。

¹⁴ 企業規模 1,000 人以上の事業所、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業は、過去 1 年間の若年正社員を「新卒者のみ採用」と答える傾向が高く（章末付表 2-2②）、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、金融・保険業は新卒採用・中途採用した若年正社員に定年までの勤続を期待する傾向が高い（章末付表 3-1①②）。

¹⁵ （若年正社員に占める大学院卒業者の割合は、本調査の個人調査に回答した若年正社員全体では男性 8.8%、女性 3.4%であるのに対し、学術・研究・専門・技術サービス業勤務者では男性 31.3%、女性 14.1%にのぼる章末付表 3-10①②）。

¹⁶ 若年労働者比率が上記平均値より大きくかつ若年労働者の全員または一部を非正社員として雇用。

図表4-13① 勤務先事業所の「若年人材需要類型」別・実施している職場定着対策ごとの「キャリア展望類型」(男性正社員)

	長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N	p
若年活躍型全体	67.3%	7.7%	9.8%	11.6%	2.6%	1.0%	1,638	
何も行っていない	73.9%	7.6%	5.9%	10.9%	.8%	.8%	119	
何かしらの定着対策を実施	66.4%	7.7%	10.1%	12.0%	2.9%	1.0%	1,472	
採用前の詳細な説明・情報提供	66.2%	8.7%	10.3%	11.1%	2.2%	1.5%	911	
本人の能力・適性にあった配置	67.2%	8.0%	9.7%	11.5%	2.5%	1.2%	1,003	
職場での意思疎通の向上	67.3%	7.6%	9.9%	11.1%	2.9%	1.2%	1,009	
仕事の成果に見合った賃金	69.8%	4.9%	11.1%	9.8%	2.8%	1.5%	530	**
昇格・昇任基準の明確化	69.1%	6.7%	10.9%	10.1%	2.0%	1.2%	505	
教育訓練の実施・援助	67.1%	8.0%	10.3%	11.7%	1.8%	1.1%	1,019	
仕事と家庭の両立支援	69.0%	6.2%	10.4%	11.4%	1.7%	1.2%	403	
配転・勤務地等人事面での配慮	66.9%	7.4%	9.2%	12.7%	2.8%	1.0%	498	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	69.2%	5.8%	11.0%	10.7%	2.5%	.8%	516	
職場環境の充実・福利厚生充実	71.3%	5.1%	10.5%	9.9%	2.4%	.9%	669	***
その他	71.8%		7.7%	15.4%	5.1%		39	
若年中心使い分け型全体	62.1%	8.9%	12.5%	13.5%	2.4%	.5%	1,929	
何も行っていない	57.5%	6.7%	20.0%	11.7%	4.2%		120	
何かしらの定着対策を実施	62.1%	9.1%	12.2%	13.7%	2.4%	.6%	1,779	
採用前の詳細な説明・情報提供	64.0%	9.1%	11.3%	13.0%	2.0%	.6%	1,259	*
本人の能力・適性にあった配置	62.2%	9.0%	12.4%	13.4%	2.3%	.7%	1,279	
職場での意思疎通の向上	63.8%	8.8%	10.9%	13.6%	2.2%	.6%	1,254	**
仕事の成果に見合った賃金	67.0%	7.9%	9.3%	13.1%	1.9%	.8%	634	**
昇格・昇任基準の明確化	66.8%	7.7%	9.3%	13.7%	1.9%	.5%	751	***
教育訓練の実施・援助	62.7%	8.8%	11.8%	14.0%	2.1%	.6%	1,407	
仕事と家庭の両立支援	66.6%	6.9%	10.5%	13.3%	2.0%	.7%	698	**
配転・勤務地等人事面での配慮	63.9%	7.5%	12.3%	13.7%	1.8%	.8%	612	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	66.8%	7.6%	10.9%	12.0%	1.9%	.7%	826	**
職場環境の充実・福利厚生充実	66.9%	7.6%	11.8%	11.1%	1.8%	.7%	981	***
その他	65.2%	10.1%	11.6%	11.6%	1.4%		69	
若年少数精鋭型全体	70.2%	6.0%	11.5%	9.3%	2.4%	.6%	1,224	
何も行っていない	65.1%	8.9%	14.8%	5.9%	4.7%	.6%	169	
何かしらの定着対策を実施	70.9%	5.6%	11.1%	9.9%	1.8%	.6%	1,029	
採用前の詳細な説明・情報提供	70.7%	5.0%	11.3%	10.8%	1.5%	.7%	601	
本人の能力・適性にあった配置	72.5%	5.0%	10.3%	9.8%	1.7%	.7%	706	
職場での意思疎通の向上	73.0%	5.1%	11.3%	8.9%	1.3%	.4%	700	
仕事の成果に見合った賃金	72.3%	5.7%	9.1%	11.0%	1.6%	.3%	383	
昇格・昇任基準の明確化	71.2%	5.6%	11.2%	9.5%	2.2%	.3%	358	
教育訓練の実施・援助	71.7%	4.9%	11.5%	10.1%	1.5%	.4%	742	
仕事と家庭の両立支援	73.2%	7.2%	8.7%	8.7%	1.6%	.6%	321	
配転・勤務地等人事面での配慮	73.1%	5.8%	8.3%	9.6%	2.2%	1.0%	312	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	74.8%	4.5%	9.2%	9.7%	1.2%	.7%	404	
職場環境の充実・福利厚生充実	74.7%	3.5%	9.3%	9.7%	1.9%	.8%	483	**
その他	73.2%	2.4%	7.3%	12.2%	4.9%		41	
若年正社員希少型全体	66.3%	7.2%	11.9%	12.0%	1.7%	.9%	1,358	
何も行っていない	70.2%	4.4%	13.2%	9.6%	2.6%		114	
何かしらの定着対策を実施	65.8%	7.5%	11.9%	12.4%	1.6%	.9%	1,214	
採用前の詳細な説明・情報提供	67.1%	7.4%	11.0%	12.3%	1.4%	.8%	838	
本人の能力・適性にあった配置	67.2%	7.2%	12.2%	11.5%	1.1%	.7%	870	
職場での意思疎通の向上	66.8%	7.2%	12.1%	11.4%	1.7%	.8%	867	
仕事の成果に見合った賃金	69.3%	7.6%	9.8%	11.3%	1.6%	.4%	450	
昇格・昇任基準の明確化	69.2%	7.5%	9.7%	11.4%	1.0%	1.2%	517	
教育訓練の実施・援助	66.8%	7.6%	11.3%	12.3%	1.2%	.9%	906	
仕事と家庭の両立支援	69.9%	6.6%	11.7%	9.3%	1.3%	1.3%	472	
配転・勤務地等人事面での配慮	71.9%	6.0%	10.4%	9.7%	1.3%	.7%	452	*
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	70.5%	5.6%	11.2%	10.6%	1.1%	1.1%	556	*
職場環境の充実・福利厚生充実	69.7%	5.2%	10.9%	11.8%	1.2%	1.2%	659	**
その他	70.0%		10.0%	20.0%			40	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※回答がなかったセルは空欄にした

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ、調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

図表4-13② 勤務先事業所の「若年人材需要類型」別・実施している職場定着対策ごとの「キャリア展望類型」(女性正社員)

	長期勤続 志向層	不本意転職 希望層	転職後定着 ／逡巡層	ジョブ ホッパー層	その他	不詳	N	p
若年活躍型全体	59.6%	18.1%	6.8%	10.1%	4.4%	1.0%	834	
何も行っていない	60.0%	14.3%	4.3%	11.4%	8.6%	1.4%	70	
何かしらの定着対策を実施	59.6%	18.3%	7.1%	9.9%	4.1%	9%	748	
採用前の詳細な説明・情報提供	60.0%	17.5%	6.7%	11.4%	4.5%		510	
本人の能力・適性にあった配置	59.3%	19.3%	6.8%	10.6%	3.1%	8%	482	
職場での意思疎通の向上	60.4%	18.8%	6.6%	8.7%	4.7%	8%	528	
仕事の成果に見合った賃金	61.6%	17.3%	6.8%	10.2%	3.1%	1.0%	294	
昇格・昇任基準の明確化	62.9%	18.1%	6.2%	9.3%	2.7%	8%	259	
教育訓練の実施・援助	61.5%	16.9%	6.5%	10.7%	4.0%	4%	496	
仕事と家庭の両立支援	63.6%	16.1%	6.8%	10.2%	2.5%	8%	236	
配転・勤務地等人事面での配慮	64.9%	17.7%	5.2%	8.2%	3.5%	4%	231	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	64.3%	14.8%	5.8%	11.9%	2.2%	1.1%	277	
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	66.3%	14.7%	6.2%	9.3%	2.5%	8%	353	*
その他	84.2%	5.3%	5.3%	5.3%			19	
若年中心使い分け型全体	56.3%	17.7%	9.6%	13.4%	2.3%	7%	1,579	
何も行っていない	54.7%	14.0%	16.3%	14.0%		1.2%	86	
何かしらの定着対策を実施	56.4%	18.1%	9.2%	13.3%	2.4%	7%	1,471	
採用前の詳細な説明・情報提供	56.1%	18.6%	9.5%	13.3%	2.0%	5%	1,006	
本人の能力・適性にあった配置	57.7%	16.3%	9.9%	12.8%	2.8%	5%	1,019	
職場での意思疎通の向上	58.1%	16.7%	10.2%	12.3%	2.1%	6%	964	
仕事の成果に見合った賃金	60.7%	16.7%	8.8%	11.8%	1.9%	2%	468	
昇格・昇任基準の明確化	58.0%	18.3%	8.2%	12.9%	2.4%	2%	536	
教育訓練の実施・援助	56.0%	18.0%	9.4%	13.9%	2.3%	4%	1,148	
仕事と家庭の両立支援	60.6%	14.8%	10.1%	11.4%	2.6%	5%	642	**
配転・勤務地等人事面での配慮	60.3%	13.9%	10.7%	12.0%	2.8%	4%	468	*
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	60.1%	16.0%	10.4%	10.8%	2.0%	6%	637	*
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	58.9%	16.7%	11.0%	11.1%	1.7%	5%	754	*
その他	60.3%	19.0%	14.3%	6.3%			63	
若年少数精鋭型全体	62.0%	14.3%	8.0%	10.4%	4.1%	1.2%	566	
何も行っていない	59.7%	19.5%	7.8%	7.8%	2.6%	2.6%	77	
何かしらの定着対策を実施	62.6%	13.4%	7.9%	11.1%	4.0%	1.0%	479	
採用前の詳細な説明・情報提供	61.9%	16.2%	7.2%	8.9%	4.8%	1.0%	291	
本人の能力・適性にあった配置	63.2%	13.2%	8.7%	11.1%	2.4%	1.5%	334	
職場での意思疎通の向上	63.9%	12.6%	6.5%	11.7%	3.8%	1.5%	341	
仕事の成果に見合った賃金	71.1%	12.2%	4.4%	7.8%	2.8%	1.7%	180	*
昇格・昇任基準の明確化	65.6%	13.7%	9.3%	8.2%	1.6%	1.6%	183	
教育訓練の実施・援助	64.5%	13.9%	9.0%	8.7%	3.3%	6%	332	
仕事と家庭の両立支援	67.7%	14.6%	4.7%	9.4%	3.1%	5%	192	
配転・勤務地等人事面での配慮	71.3%	14.4%	5.6%	6.9%	1.3%	6%	160	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	65.6%	15.6%	7.5%	8.0%	1.9%	1.4%	212	
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	63.8%	14.0%	7.2%	9.8%	3.0%	2.1%	235	
その他	58.3%	8.3%		16.7%	16.7%		12	
若年正社員希少型全体	61.5%	14.2%	9.5%	9.9%	3.9%	1.0%	901	
何も行っていない	55.2%	12.1%	13.8%	17.2%	1.7%		58	
何かしらの定着対策を実施	61.8%	14.6%	9.0%	9.6%	4.0%	1.0%	823	
採用前の詳細な説明・情報提供	63.1%	13.9%	8.0%	10.0%	3.9%	1.1%	539	
本人の能力・適性にあった配置	62.2%	13.9%	8.6%	10.0%	4.2%	1.2%	592	
職場での意思疎通の向上	61.0%	15.1%	9.2%	10.1%	3.9%	8%	597	
仕事の成果に見合った賃金	63.0%	14.9%	8.0%	9.5%	3.8%	8%	262	
昇格・昇任基準の明確化	65.5%	13.2%	6.3%	9.7%	4.7%	6%	319	
教育訓練の実施・援助	62.6%	13.9%	8.8%	9.2%	4.4%	1.0%	589	
仕事と家庭の両立支援	67.7%	12.5%	7.3%	7.7%	3.5%	1.3%	313	*
配転・勤務地等人事面での配慮	63.6%	14.5%	8.1%	8.8%	4.7%	3%	297	
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	66.1%	13.0%	6.8%	10.0%	3.2%	9%	339	
職場環境の充実・福利厚生 of 充実	63.3%	14.5%	7.3%	10.0%	4.3%	8%	400	
その他	62.5%	8.3%	16.7%	12.5%			24	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時には「その他」「不詳」を除去

※回答がなかったセルは空欄にした

※カイ二乗検定の結果有意であった変数についてのみ、調整済み残差の検定で有意かつ正のセルを網掛、負のセルを強調した

そして「若年中心使い分け型」事業所は、自己都合退職者が最も多い事業所類型でもあった（図表3-3①②）。すなわち、若年正社員の職場定着状況について、事業所の側から分析した結果（第3章）と、個人の側から分析した結果（第4章）とは整合的であるといえよう。

第3章の最後に述べたように、「若年中心使い分け型」事業所の多くは対人サービス業務が中心の労働集約的な産業であり、近年成長著しい分野でもある。こうした産業では、顧客ニーズに柔軟に対応するために、あるいは市場の変化に応じて迅速な事業を展開するために、非正社員を増大させるだけでなく、正社員についても流動性の高い雇用管理（新卒採用枠での既卒者募集・非正社員の正社員への転換など広い対象者に開かれた正社員雇用機会、短期促成、職種・個々の労働者ごとに異なる勤続期待、高い自己都合退職者比率）を行うことが合理的と判断されているのかもしれない（本報告第2章、第3章）。あるいは事業展開のスピードに、労働条件や雇用管理体制の整備が追い付かないのかもしれない。

しかしこうした雇用管理のあり方が歪みを生じさせていることは、若年者の職業生活に対する不満の高さや自己都合退職者の多さからも明らかである。事業所にとっても、現状のままでは、ひとたび労働市場が供給優位となれば、労働力の確保が困難になる可能性が高い。今後少子高齢化がますます進めば、必要な時に必要なだけ若く柔軟な労働力が手に入るとは限らない。若年者の職場定着問題は、「若年中心使い分け型」の事業所にとっても今後重要な問題になっていく可能性がある¹⁷。

それでは、どうすれば「若年中心使い分け型」の事業所を、若年者が健全かつ安定してキャリアを形成できる職場へと発展させていけるのだろうか。そのヒントは、事業所による職場定着対策の実施状況にある。先述のとおり「長期勤続志向層」が多く働く事業所は多様な職場定着のための対策を実施していた。反対に「不本意転職希望層」や「ジョブホッパー層」が多い事業所は、「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「配転・勤務地等人事面での配慮」「職場環境の充実・福利厚生の実施」「仕事の成果に見合った賃金」といったワーク・ライフバランスに関連する対策や、労働者の働きぶりに報いる取り組みを職場定着対策としては実施していない傾向がみられた（図表4-6、4-11）。

さらに、これらの職場定着対策の実施状況と「キャリア展望類型」とのクロス集計を、第1章で抽出した「若年人材需要類型」及び性別に作成した（図表4-13①②）。その結果をみると、「若年中心使い分け型」の事業所では他の類型の事業所と比べて、勤務先事業所が職場定着対策を実施していると「長期勤続志向層」が多い傾向が、より多くの定着対策についてみられる。具体的には、ワーク・ライフバランスや賃金・労働時間に関する対策を職場定着のために実施している場合、男女とも「長期勤続志向層」が多い傾向がある。さらに男性は、職場環境・福利厚生の実施、昇格・昇任基準の明確化、職場での意思疎通の向上、採用前の

¹⁷ 実際に近年の好況期には多数のサービス産業において、人手不足を原因とする事業撤退がいくつも報道された。また、2016年3月雇用判断D.I.（実績）は、全産業が-18であるのに対し宿泊・飲食サービスは-51、対個人サービスは-38、運輸・郵便は-33、対事業所サービスは-31であった（日本銀行「企業短期経済観測調査」）。

詳細な説明・情報提供を実施していた場合でも「長期勤続志向層」が多い傾向がある。

この分析結果は以下のように解釈できるだろう。「若年中心使い分け型」事業所の中には、入口／出口ともに間口の広い流動性の高い内部労働市場（新卒採用枠での既卒者募集・非正社員の正社員への転換など広い対象者に開かれた正社員雇用機会、短期促成、職種・個々の労働者ごとに異なる勤続期待、高い自己都合退職者比率）を構築し、ある程度の離職者の発生を織り込み済みで若年者を正社員雇用している事業所が、他の種類の事業所よりも比較的多く含まれる。一方で、「若年中心使い分け型」事業所の中には、若年正社員の離職を「問題」として認識し職場定着のために対策を行う事業所も存在する（第3章）。すなわち、「若年中心使い分け型」事業所の中には、若年正社員の職場定着に対して両極端な傾向をもつ事業所が混在しており、全体としては若年正社員が離職しやすい傾向がある。だからこそ「若年中心使い分け型」事業所同士の間では、職場定着対策を実施するか否かによって、若年正社員の長期勤続志向層の分布に大きな差が生まれるのではないだろうか。

この解釈が正しければ、「若年中心使い分け型」に該当する事業所は、若年正社員の職場定着のために何かしらの対策を行うと、同じ「若年中心使い分け型」に該当する他の事業所＝同じような労働者構成（若年労働者比率が高く、その全てまたは一部を非正社員として雇用）をもつ他の事業所よりも、若年正社員の確保において優位に立つことができるのではないだろうか。この仮説が検証できれば、現状では若年正社員の転職希望を誘発するような雇用管理を行っている「若年中心使い分け型」事業所に対して、将来の人材不足に備えて職場定着対策を実施するよう呼びかける際の説得材料とできるだろう。

ただし本章までの分析結果は、若年正社員のキャリア展望とその勤務先事業所による職場定着対策の実施状況との間を媒介する諸変数の影響を統制することができていない。特に第3章でみたように、職場定着対策と「若年人材需要類型」との関連は企業規模を統制すると全く異なる様相がみられる。そこで次の第5章では、多変量解析の手法を用いて、上記の仮説すなわち『若年中心使い分け型』の事業所では、他の種類の事業所よりも多くの職場定着対策が若年正社員の職場定着を促進する効果を持つ』を検証する。

【引用文献】

小池和男（2005）『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社。

Super,D.E. & Jordaan,J.P.(1974) The Prediction of Early Adult Vocational Behavior. In M,Ricks, D. E. Ricks, & M.Pollack (Eds), Life history research in psychopathology, pp.108-130, University of Minnesota Press.

前田佐恵子・濱秋純哉・堀雅博・村田啓子（2010）「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か？家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析」ESRI ディスカッション・ペーパー・シリーズ No.234、内閣府経済社会総合研究所。

第5章 若年正社員の転職／職場定着志向の規定要因

第1節 本章の目的と分析方法

本章では、前章での分析結果を踏まえて、若年正社員の転職／職場定着志向に影響をもたらす要因を、勤務先事業所の雇用管理・労働条件を中心に探索する。前章においては以下の3点が明らかにされた。第一に、若年正社員自身が「1つの会社に勤め続けること」と「転職・独立すること」のいずれを望ましいと考えるかに関わらず、勤務先事業所による雇用管理や労働条件が厳しい人ほど転職を希望する傾向が高い。第二に、転職希望者が多く分布する事業所の属性・雇用管理の特徴は、本報告の第1章で抽出した「若年人材需要類型¹⁾」の「若年中心使い分け型」事業所の特徴に類似し、実際に「若年中心使い分け型」事業所には他の種類の事業所と比べて転職希望者が有意に多く分布している。そして第三に、「若年中心使い分け型」事業所では他の種類の事業所と比べて、勤務先事業所が職場定着対策を実施していると「長期勤続志向層」が多く分布する傾向が、より多くの職場定着対策についてみられる。

以上を踏まえて本章では、前章で見いだされた仮説『「若年中心使い分け型」の事業所では、他の種類の事業所よりも多くの職場定着対策が若年正社員の職場定着を促進する効果を持つ』を検証する。分析方法は次のとおりである。まず分析に用いるデータは、「平成25年若年者雇用実態調査」の事業所調査と個人調査のデータを紐つけた「統合データ」である。次に分析対象者は、事業所調査に回答した事業所で正社員として勤務しており、かつ調査時点において在学していなかった10,029人である。これらの若年正社員を、男女それぞれについて、その勤務先事業所が「若年人材需要類型」のいずれに該当するかによって4つのグループに分類し、各グループの中で転職希望者を減少させることに効果を持つ要因を探索する。

上記の分類の結果、調査対象者のうち男性6,149人の勤務先事業所は、「若年活躍型」が26.6%、「若年中心使い分け型」が31.4%、「若年少数精鋭型」が19.9%、「若年正社員希少型」が22.1%であった。女性3,880人の勤務先事業所は「若年活躍型」が21.5%、「若年中心使い分け型」が40.7%、「若年少数精鋭型」が14.6%、「若年正社員希少型」が23.2%であった。以下では男女それぞれについて、若年正社員全体および上記の「若年人材需要類型」のそれぞれに勤務する若年正社員を対象に、個人調査の「今後、定年前に転職したいと思いますか」という問いに「思っている」と答えた場合を1、「思っていない」または「分からない」と答えた場合を0とする「転職希望ダミー」を従属変数とするロジスティック回帰分析を行う。

¹⁾ 本報告第1章では、調査時点に若年労働者が1人以上いた9,381事業所を、若年労働者比率が平均値(29.4%)より大きく若年労働者の全員が正社員である「若年活躍型」、若年労働者の一部または全員が非正社員である「若年中心使い分け型」、若年労働者比率が平均値以下で若年労働者の全員が正社員である「若年少数精鋭型」、若年労働者の一部または全員が非正社員である「若年正社員希少型」の4類型に分類した。

独立変数は以下のとおりである。まず、事業所調査から勤務先事業所の若年正社員に対する雇用管理（期待する勤続期間²、育成方針³、育成方法⁴（MA）、実施している職場定着対策⁵（MA））と、個人調査から若年正社員の現在の勤務先での労働条件（職種⁶、月額賃金⁷、週あたり実労働時間⁸）を用いる。また、これまでみてきたように、若年正社員の転職希望は勤務先企業の属性（企業規模⁹、産業¹⁰）や、本人の属性（性別¹¹、年齢層¹²、最終学歴¹³）、家庭状況（子との同居有無¹⁴、主な収入源¹⁵）、キャリア（現在の勤務先で正社員となった経緯¹⁶、現在の勤務先で正社員として働き始めてからの勤続期間¹⁷）とも関連しているので、これらを統制変数として投入する。なお職業生活への満足度については、他の独立変数と多重共線性の問題を生じさせるため分析から除外した。

-
- 2 「該当する労働者がいない」と答えた事業所で働く人を分析から除外した上で、「定年まで」と「職種によって違うまたは労働者によって違う」をダミー変数化して投入し、「定年以前（「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」「10年以上」を含む）」を対照カテゴリとした。
- 3 「その他」「該当する労働者がいない」と答えた事業所で働く人を分析から除外した上で、「長期的な教育訓練等で人材を育成」をダミー変数化して投入。「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」を対照カテゴリとした。
- 4 「OFF-JT（業務遂行の過程外において行う教育訓練）」「OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）」「ジョブローテーション（様々な職務経験による人材育成）」「自己啓発への支援」「その他」のうち「OJT」と「その他」以外を「行っている＝1」「行っていない＝0」とするダミー変数にして投入。
- 5 「その他」以外の10種類の対策をダミー変数（「実施している＝1」「実施していない＝0」）化して投入。
- 6 「管理的な仕事、専門的・技術的な仕事（管理、専門・技術）」「事務的な仕事（事務）」「販売の仕事、サービスの仕事（販売・サービス）」「保安の仕事、生産工程の仕事、輸送機械運転の仕事、建設・採掘の仕事、運搬清掃包装の仕事（マニュアル）」「その他」に分類して全てダミー変数化し、「その他」の仕事をしている人を分析から除外した上で「マニュアル」以外を投入。
- 7 平成25年9月に支払われた月額賃金総額。「支給がない」と答えた人を分析から除外し、残りの9つの選択肢は中央値を連続変数として投入した（「5万円未満」＝2.5、「5万円以上10万円未満」＝7.5、「10万円以上15万円未満」＝12.5、「15万円以上20万円未満」＝17.5、「20万円以上25万円未満」＝22.5、「25万円以上30万円未満」＝27.5、「30万円以上35万円未満」＝32.5、「35万円以上」＝37.5）。なお本調査は平成25年10月1日現在について実施しており、「支給がない」とは9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいう。
- 8 平成25年9月最終週の実労働時間。「働いていなかった」人を分析から除外し、残りの9つの選択肢は中央値を連続変数として投入した（「20時間未満」＝17.5、「20～25時間未満」＝22.5、「25～30時間未満」＝27.5、「30～35時間未満」＝32.5、「35～40時間未満」＝37.5、「40～45時間未満」＝42.5、「45～50時間未満」＝47.5、「50～60時間未満」＝55、「60時間以上」＝65）。
- 9 「1,000人以上＝1」「1,000人未満＝0」とするダミー変数を投入した。
- 10 ケース数が少ない「鉱業、砕石業、砂利採取業」で働く人を分析から除外し、他全ての産業をダミー変数化して投入。対照カテゴリは「製造業」。
- 11 性別の効果は男女に分けて分析を実施することで統制する。
- 12 「15～19歳」「20～24歳」「25～29歳」のダミー変数を投入。対照カテゴリは「30～34歳」。
- 13 ケース数が少ない「中学校」を最終学歴とする人を分析から除外した上で「専修学校（専門課程）」「高専・短大」「大学」「大学院」を投入。対照カテゴリは「高校」。
- 14 「子と同居している」＝1、「同居していない」＝0とするダミー変数を投入。
- 15 「あなた自身の収入」＝1、「親の収入、配偶者の収入、兄弟姉妹の収入、その他」＝0とするダミー変数を投入。
- 16 「学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に勤務した」を1、それ以外の正社員になった経緯のうち「その他」と答えた人を分析から除外し、「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」「他の会社の正社員から現在の会社に正社員として転職した」「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」を0とするダミー変数を作成し投入した。
- 17 「10年以上」＝1、「10年未満」＝0とするダミー変数を投入。

第2節 男性の転職／職場定着志向の規定要因

図表5-1に、男性若年正社員全体について分析した結果を示した。まずは全体的な傾向をみていこう。カイ二乗検定の結果は有意で、男性若年正社員の転職志向を説明するために有効なモデルではあるが、擬似 R 二乗値は 0.1 に満たないため、本モデルに投入した変数以外の規定要因が多数背後に存在することがうかがわれる。次に図表5-2①へ、男性若年正社員をその勤務先事業所がどの「若年人材需要類型」に該当するかによって4つに分類し、それぞれについて図表5-1と同じモデルを作成した。その結果、いずれの事業所類型についても若年正社員全体について作成した場合より、擬似 R 二乗値は大きく、対数尤度も小さくなったので、分析対象者を分けたことでモデルのあてはまりがよくなったといえる。

次に、それぞれの事業所類型において、どのような要因が男性若年正社員の転職／職場定着志向を規定しているのか、統計的に有意な関連がみられた変数をみていこう。まず「若年活躍型」の事業所で働く男性若年正社員については、特に産業の影響力が大きく、勤務先が製造業である場合と比べた場合の転職を希望する傾向（オッズ比 = $\text{Exp}(B)$ ）が不動産業・物品賃貸業では約3倍、その他のサービス業で約2倍である。個人の要因としては、30代前半と比べて20代後半で、高校卒と比べて大学卒である場合に転職志向が高い、そして勤務先事業所による雇用管理・労働条件については、労働時間が長いほど転職を希望する傾向が高く、勤務先事業所が職場定着対策として「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している場合に、転職を希望する傾向が弱くなる。

次に「若年中心使い分け型」の事業所で働く男性若年正社員については、「若年活躍型」と同じく産業の影響力が特に大きく、勤務先が製造業である場合と比べて医療・福祉では1.7倍、「生活関連サービス、娯楽業」では約2倍、宿泊・飲食サービス業では4倍強、転職を希望する傾向が高い。個人の要因としては30代前半と比べて20代後半で転職を希望する傾向が高い。勤務先事業所による雇用管理・労働条件については、労働時間が長いほど転職を希望する傾向が高い。また勤務先事業所が職場定着対策として「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している場合、転職を希望する傾向が弱くなる。

次に「若年少数精鋭型」の事業所で働く男性若年正社員については、若年者本人の要因は全く影響力がなく、勤務先事業所の要因のみが影響力をもつ。転職を希望する傾向は、勤務先の産業が電気・ガス・熱供給・水道業である場合、製造業と比べて0.4倍、従事している仕事内容（職種）が管理・専門・技術職、事務職、販売・サービス職である人は、生産工程等のマニュアル職の人と比べて0.3～0.6倍である。また勤務先事業所による雇用管理や労働条件については、勤務先事業所が若年正社員に期待する勤続期間が職種や個々の労働者によって異なる場合、定年以前の勤続期間を期待する事業所で働く人の約3倍転職する傾向が高い。さらに転職を希望する傾向は、労働時間が長いほど高く、賃金が高いほど低い。

図表5-1 若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析
(非在学若年正社員)

分析対象=非在学若年正社員		男性正社員			女性正社員		
	-2 対数尤度	4681.506			3694.508		
	χ^2	263.581 ***			215.001 ***		
	Nagelkerke R2 乗	.083			.092		
	N	4,864			3,212		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢	15～19歳	-213		.808	-387		.679
ref:30～34歳	20～24歳	.285		1.330	.051		1.053
	25～29歳	.260 **		1.297	.406 ***		1.501
最終学歴	専修学校(専門課程)	.217		1.242	-.292		.746
ref:高校	高専・短大	.338		1.403	-.084		.919
	大学	.247 *		1.280	-.233		.793
	大学院	.440 **		1.553	-.533 *		.587
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.317 **		.729	-.189		.828
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.248 *		1.282	.248 **		1.282
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:中途採用)	-.036		.964	.120		1.127
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.000		1.000	-.090		.914
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.200 *		.819	-.228 *		.796
産業	建設	.332 *		1.393	.018		1.018
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道	-.434 *		.648	-.373		.689
	情報通信	.280		1.323	.147		1.158
	運輸、郵便	-.012		.988	.330		1.391
	卸売	.124		1.132	.156		1.169
	小売	.107		1.113	.601 **		1.825
	金融・保険	.010		1.010	-.013		.987
	不動産・物品賃貸	.618 **		1.854	.377		1.459
	学術研究、専門・技術サービス	.236		1.266	-.041		.960
	宿泊、飲食サービス	1.280 ***		3.596	.788 **		2.200
	生活関連サービス、娯楽	.336		1.399	-.005		.995
	教育、学習支援	.166		1.180	-.402 *		.669
	医療、福祉	.486 **		1.626	.328		1.388
	複合サービス事業	.502 **		1.651	.617 ***		1.853
	その他サービス	-.048		.953	.494		1.639
月額賃金(税込)		-.016 *		.984	-.018 *		.982
週あたり実労働時間		.021 ***		1.022	.012 *		1.012
職種	管理、専門・技術	-.148		.862	.212		1.236
ref:生産工程	事務	-.408 **		.665	-.323		.724
	販売・サービス	-.257		.773	-.058		.943
期待する勤続期間	定年まで	-.209		.811	-.102		.903
ref:定年以前	職種・労働者によって異なる	.185		1.203	.297 *		1.346
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.093		.911	-.256 *		.774
育成方法	OFF-JT	.062		1.064	.020		1.020
(MA)	ジョブローテーション	-.071		.932	-.004		.996
ref:非選択	自己啓発への支援	.036		1.037	.221 *		1.247
実施している	採用前の詳細な説明・情報提供	.147		1.158	.175		1.191
職場定着対策	本人の能力・適性にあつた配置	.048		1.049	-.022		.978
(MA)	職場での意思疎通の向上	-.050		.952	.002		1.002
ref:非選択	仕事の成果に見合った賃金	-.120		.887	-.034		.966
	昇格・昇任基準の明確化	.178		1.195	.172		1.188
	教育訓練の実施・援助	.165		1.180	.122		1.129
	仕事と家庭の両立支援	.057		1.059	-.191		.826
	配転・勤務地等人事面での配慮	.058		1.060	-.133		.876
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	-.193		.824	.008		1.008
	職場環境の充実・福利厚生充実	-.350 ***		.705	-.203 *		.816
定数		-2.169 ***		.114	-1.088 **		.337

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

図表5-2① 勤務先事業所の「若年人材需要類型」別若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（男性）

分析対象＝非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1199.133			1666.163			662.533			999.066		
χ ²		111.563 ***			115.935 ***			78.917 **			93.431 ***		
Nagelkerke R ² 乗		.130			.103			.154			.129		
N		1,297			1,630			824			1,113		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢	15～19歳	.369		1.447	-.311		.733	-20.181		.000	.152		1.164
ref:30～34歳	20～24歳	.405		1.499	.414		1.512	.003		1.003	.107		1.113
	25～29歳	.427 *		1.533	.365 *		1.441	.043		1.044	.094		1.099
最終学歴	専修学校(専門課程)	.516		1.676	.226		1.254	-.370		.691	.253		1.288
ref:高校	高専・短大	.400		1.492	.483		1.620	-.093		.911	.170		1.185
	大学	.449 *		1.567	.017		1.018	.405		1.499	.460		1.583
	大学院	-.008		.992	-.185		1.203	-.840		2.317	1.153 **		3.169
子どもとの同居有無	子どもと同居している (ref:していない)	-.313		.731	-.242		.785	-.171		.843	-.541 *		.582
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.246		1.278	.256		1.291	-.006		.994	.367		1.444
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.003		.997	-.135		.874	-.012		.988	.169		1.184
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.102		1.108	-.119		.888	-.012		.988	.143		1.154
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.302		.739	-.225		.798	-.052		.949	-.235		.790
産業	建設	.127		1.135	.592		1.808	.424		1.529	.812 *		2.253
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道	.108		1.114	-.541		.582	-.893 *		.410	-.311		.733
	情報通信	.271		1.312	.312		1.367	.889		2.432	.524		1.688
	運輸・郵便	-.516		.597	.187		1.206	.084		1.088	.240		1.271
	卸売	.426		1.531	-.095		.909	.263		1.301	.148		1.160
	小売	.524		1.690	.612		1.844	-.172		.842	-.869		.419
	金融・保険	.298		1.347	.295		1.343	-.355		.701	-.516		.597
	不動産・物品賃貸	1.140 **		3.126	.763		2.146	.819		2.269	.241		1.273
	学術研究、専門・技術サービス	.485		1.624	.370		1.448	.648		1.911	-.438		.645
	宿泊、飲食サービス	1.448		4.253	1.492 ***		4.444	1.064		2.899	.806		2.239
	生活関連サービス、娯楽	-.731		.481	.805 *		2.237	.748		2.112	.095		1.100
	教育、学習支援	.897		2.453	.293		1.340	.353		1.423	-.196		.822
	医療、福祉	1.192		3.294	.524 *		1.689	1.315		3.724	.153		1.166
	複合サービス事業	.451		1.569	.499		1.646	.251		1.285	.672 *		1.959
	その他サービス	.735 *		2.086	-.235		.790	-.395		.674	-.362		.696
月額賃金(税込)		-.028		.972	-.004		.996	-.045 *		.956	-.017		.983
週あたり実労働時間		.025 **		1.025	.024 **		1.025	.030 *		1.030	.008		1.008
職種	管理、専門・技術	-.048		.953	-.154		.857	-.652 *		.521	.159		1.173
ref:生産工程	事務	-.226		.798	-.416		.660	-1.052 **		.349	-.114		.892
	販売・サービス	-.352		.703	-.302		.739	-.860 *		.423	.089		1.093
期待する勤続期間	定年まで	-.172		.842	-.186		.830	.275		1.317	-.509		.601
ref:定年以前	職種・労働者によって異なる	-.278		.757	.036		1.037	.997 *		2.711	.287		1.333
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.132		.876	-.047		.954	-.442		.643	-.205		.815
育成方法	OFF-JT	-.338		.713	.238		1.269	.064		1.066	.307		1.360
(MA)	ジョブローテーション	-.308		.735	.021		1.021	.037		1.038	-.087		.917
ref:非選択	自己啓発への支援	.160		1.174	-.065		.937	-.183		.833	.003		1.003
実施している	採用前の詳細な説明・情報提供	.112		1.119	.049		1.050	.336		1.399	.138		1.148
職場定着対策	本人の能力・適性にあった配置	.049		1.050	.219		1.245	-.238		.788	.057		1.059
(MA)	職場での意思疎通の向上	-.147		.863	.042		1.043	-.292		.747	-.075		.928
ref:非選択	仕事の成果に見合った賃金	-.558 **		.572	.101		1.106	-.148		.862	.253		1.287
	昇格・昇任基準の明確化	.078		1.081	.107		1.113	.348		1.416	.132		1.141
	教育訓練の実施・援助	.321		1.379	.099		1.104	.241		1.273	.248		1.281
	仕事と家庭の両立支援	.193		1.212	.074		1.077	.323		1.381	-.171		.842
	配転・勤務地等人事面での配慮	.224		1.251	-.073		.930	.242		1.274	-.203		.816
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	.021		1.021	-.280		.756	-.094		.910	-.395		.674
	職場環境の充実・福利厚生者の充実	-.407 *		.666	-.422 **		.656	-.262		.770	-.177		.837
定数		-.2.218 ***		.109	-.2.520 ***		.080	-.1.596		.203	-.1.888 *		.151

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

最後に「若年正社員希少型」の事業所で働く男性若年正社員については、若年者本人の要因の影響力が大きい。大学院卒は高校卒の約3倍転職を希望する傾向があり、子どもと同居している人は転職を希望しない傾向が高い。また、勤務先が建設業や複合サービス事業（郵便局）である場合、製造業で働く人の2倍強、転職を希望する傾向が高い。

図表5-2② 勤務先事業所の「若年人材需要類型」別若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（女性）

分析対象＝非在学若年正社員（女性）		若年活躍型		若年中心使い分け型		若年少数精鋭型		若年正社員希少型		
-2 対数尤度 χ ² Nagelkerke R ² 乗 N		736.605 81.482 ** .163 667		1563.911 144.958 *** .142 1,352		447.153 66.512 * .204 440		758.853 96.164 *** .177 753		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢	15～19歳	-1.702		.182	-.061		.940	-.823		.439
ref:30～34歳	20～24歳	-.371		.690	-.052		.949	.552		1.736
	25～29歳	-.169		1.184	.229		1.257	.849 *		2.336
最終学歴	専修学校（専門課程）	-1.007 *		.365	-.177		.838	.269		1.308
ref:高校	高専・短大	-.532		.587	-.188		.828	-.242		1.274
	大学	-.679 **		.507	-.251		.778	.275		1.317
	大学院	-1.303 *		.272	-.477		.621	-1.963		.140
子との同居有無	子と同居している（ref:していない）	-.436		.646	-.194		.824	.059		1.061
主な収入源	自分の収入（ref:自分以外の収入）	.272		1.313	.346 *		1.414	.229		1.257
正社員になった経緯	新卒採用（ref:他の採用経緯）	.642 *		1.900	.036		1.037	-.172		.842
勤続期間	10年以上（ref:10年未満）	-.074		.929	-.290		.748	-.073		.930
企業規模	1000人以上（ref:1000人未満）	-.507 *		.602	-.309 *		.734	.149		1.160
産業	建設	-.635		.530	-.167		.846	1.221 *		3.390
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道	.045		1.046	-.864		.421	-.067		.935
	情報通信	-.339		.712	.471		1.602	.722		2.058
	運輸 郵便	-.414		.661	.170		1.186	.645		1.907
	卸売	.168		1.183	-.480		.619	.696		2.005
	小売	-.400		.670	.924 *		2.519	.499		1.647
	金融・保険	-.335		.715	.324		1.382	.859		2.360
	不動産・物品賃貸	-.158		.854	.444		1.558	.686		1.986
	学術研究、専門・技術サービス	-.450		.638	.433		1.543	.870		2.386
	宿泊、飲食サービス	1.093		2.984	1.348 ***		3.851	1.836 *		6.274
	生活関連サービス、娯楽	-.266 *		.104	.674		1.962	2.928		18.690
	教育、学習支援	-.863		.422	-.250		.779	-.008		.992
	医療、福祉	.083		1.087	.487		1.627	1.164		3.201
	複合サービス事業	.480		1.616	1.013 **		2.753	.785		2.193
	その他サービス	.515		1.673	.330		1.391	1.871 **		6.496
月額賃金（税込）		-.003		.997	-.020		.980	-.048		.953
週あたり実労働時間		.035 **		1.035	.006		1.006	.007		1.007
職種	管理、専門・技術	1.187		3.277	.022		1.022	-1.598		.202
ref:生産工程	事務	.697		2.008	-.793 *		.452	-2.014 *		.133
	販売・サービス	-.941		2.562	-.617		.540	-1.590		.204
期待する勤続期間	定年まで	-.484		.616	.174		1.190	-.220		.802
ref:定年以前	職種・労働者によって異なる	-.109		.896	.285		1.329	.179		1.196
育成方針	長期的教育（ref:短期的育成、社員自身に任せる）	-.073		.930	-.370 *		.691	-.220		.802
育成方法（MA）	OFF-JT	-.242		.785	.043		1.044	.252		1.287
ref:非選択	ジョブローテーション	-.198		.820	.112		1.118	-.221		.802
	自己啓発への支援	.314		1.369	.290		1.336	.548		1.731
実施している職場定着対策（MA）	採用前の詳細な説明・情報提供	.114		1.121	.255		1.291	.329		1.389
ref:非選択	本人の能力・適性にあった配置	.227		1.255	-.261		.770	-.079		.924
	職場での意思疎通の向上	-.050		.951	-.100		.905	-.212		1.236
	仕事の成果に見合った賃金	-.122		.885	.038		1.039	-.155		.856
	昇格・昇任基準の明確化	.216		1.241	.316 *		1.371	-.071		.931
	教育訓練の実施・援助	.328		1.388	.224		1.251	-.497		.608
	仕事と家庭の両立支援	.052		1.053	-.338 *		.713	.210		1.234
	配転・勤務地等人事面での配慮	-.094		.910	-.228		.796	-.473		.623
	労働時間の短縮 ・有給休暇の積極的な取得奨励	-.042		.959	.054		1.055	.035		1.035
	職場環境の充実・福利厚生	-.404		.667	-.362 *		.696	-.112		.894
定数		-2.622 **		.073	-.362		.697	.335		1.397

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

第3節 女性の転職／職場定着志向の規定要因

同様に女性について分析結果をみていこう。まずは全体的な傾向を述べる。女性若年正社員全体について分析した結果を図表5-1に示した。男性の場合と同様にカイ二乗検定の結果は有意で、女性若年正社員の転職志向を説明するために有効なモデルとはいえるが、擬似R二乗値は0.1に満たないため、本モデルに投入した変数以外の規定要因が多数背後に存在することがうかがわれる。次に、女性若年正社員を勤務先事業所が「若年人材需要類型」のいずれに該当するかによって4つに分類して、それぞれについて図表5-1と同じモデルを作成した(図表5-2②)。その結果、いずれの事業所類型も、女性正社員全体について作成した場合よりも擬似R二乗値は大きく、対数尤度も小さくなった。またいずれの事業所類型でも、同じ類型の事業所で働く男性正社員について同一のモデルを作成した場合より、擬似R二乗値が大きく対数尤度も小さい。女性の方が男性よりも、本モデルに投入した諸変数が若年正社員の転職志向を規定する傾向が高いといえる。

次に、各類型について統計的に有意な関連が見られた変数をみていこう。「若年活躍型」の事業所で働く女性若年正社員について、特に影響力が大きい要因は、若年者本人の学歴と、勤務先事業所で正社員になった経緯、産業である。専修学校(専門課程)卒や大学院卒は転職を希望する傾向が高校卒の半分に満たず、大卒でも約半分である。また新卒採用(卒業から1年以内に現在の勤め先に正社員として採用された人)の場合、他の経緯で正社員になった人より転職を希望する傾向は約2倍である。勤務先が生活関連サービス業、娯楽業である場合、転職を希望する傾向は製造業で働く人の1割に過ぎない。また企業規模1,000人以上の事業所で働いている場合、転職を希望する傾向が低くなる。勤務先事業所による雇用管理・労働条件の効果としては、労働時間が長いと転職を希望する傾向がややみられる。

次に「若年中心使い分け型」の事業所で働く女性若年正社員については、勤務先事業所で従事している仕事内容(職種)と産業の影響が大きい。勤務先が製造業である場合と比べて小売業では2.5倍、宿泊業、飲食サービス業では約4倍、複合サービス事業(郵便局)では2.8倍転職を希望する傾向が高い。また、事務の仕事をしている人は転職を希望する傾向が生産工程等のマニュアル職の半分以下になる。また、企業規模1,000人以上の事業所で働いている場合、転職を希望する傾向が低い。そして勤務先事業所による雇用管理・労働条件の中では、育成方針と職場定着対策が有意な効果を示した。勤務先事業所が長期的な方針で若年正社員を育成している場合や、若年正社員の職場定着のために「仕事と家庭の両立支援」「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している場合、実施していない場合よりも転職を希望しない傾向がみられた。ただし職場定着対策として「昇格・昇任基準の明確化」を実施している場合は、反対に転職を希望する傾向が高い。

次に「若年少数精鋭型」の事業所で働く女性若年正社員については、若年者本人の年齢と、勤務先で従事する仕事内容(職種)、産業の影響が大きい。20代後半は30代前半より転職

を希望する傾向が2倍強である。また事務職の転職を希望する傾向はマニュアル職の1割強に過ぎない。勤務先事業所が製造業である場合と比べた転職を希望する傾向は、建設業では3.4倍、宿泊業、飲食サービス業では6.3倍、その他サービス業では6.5倍にのぼる。

最後に「若年正社員希少型」の事業所で働く女性若年正社員については、若年者本人の年齢と産業、勤務先事業所から期待される勤続期間の影響力が大きい。20代後半は30代前半の約2倍、小売業で働く人は製造業で働く人の約2倍、転職を希望する傾向がある。また、勤務先事業所が若年正社員に期待する勤続期間が職種や個々の労働者によって異なる場合、定年より短い期間の勤続を期待する事業所で働いている場合よりも転職を希望する傾向が2.8倍になる。一方で製造業と比べると、転職を希望する傾向は金融業・保険業で働く人では約3分の1、学術研究、専門・技術サービス業で働く人では1割程度になる。

第4節 まとめ

1. 勤務先事業所の「若年人材需要類型」ごとに異なる職場定着対策の効果

以上の分析結果を考察しよう。まず男女とも、分析対象を勤務先事業所の労働者構成すなわち「若年人材需要類型」によって分割したことで、モデルの説明力が増した。これはすなわち、若年者本人の属性・家庭状況・経歴や、その勤務先事業所の属性・雇用管理・労働条件が若年正社員の転職／職場定着志向を規定する構造は、勤務先事業所の若年人材に対する需要のタイプによって異なるということである。また、いずれの事業所類型においても男性より女性の方が、疑似 R 二乗値が大きく対数尤度も小さい。ここから、同じような労働者構成の事業所に勤めている若年正社員同士の場合、男性より女性の方が、上記の諸要因によって転職／職場定着志向が左右されやすいと考えられる。さらに、同じ事業所類型について作成したモデルでも、男性と女性とでは有意な影響力をもつ要因が異なる。これは若年者本人の行動が男女によって異なるだけでなく、勤務先事業所の若年正社員への対応が男性と女性とで異なることも要因として考えられる。ただし本調査の事業所調査では、若年正社員に対する雇用管理や職場定着対策を尋ねる設問において、その対象が男女両方なのか、いずれかだけなのかは尋ねていないため、この点を検証するためには別途調査が必要である。

2. 「若年中心使い分け型」事業所で働く女性に有効な職場定着対策

次に、前節で提示した仮説『「若年中心使い分け型」の事業所では、他の種類の事業所よりも多くの職場定着対策が若年正社員の職場定着を促進する効果を持つ』を検証する。まず、女性については仮説に合致する結果が得られたといえよう。事業所が若年正社員の職場定着のために対策を実施することで若年正社員の転職志向が弱まるという効果は、「若年中心使い分け型」事業所で勤める女性若年正社員においてのみ確認できた。「若年中心使い分け型」事業所で働く女性正社員どうしの間では、勤務先が「仕事と家庭の両立支援」や「職場環境の充実・福利厚生の実施」といった対策を実施している場合、それぞれを実施していない事業所で働く人よりも、転職を希望する傾向が約 0.7 倍に低下する。しかし一方で勤務先事業所が「昇格・昇任基準の明確化」を実施している場合は、実施していない事業所で働く人より転職を希望する傾向が 1.4 倍になる。

さらに図表 5-3 へ、「若年中心使い分け型」事業所で働く女性若年正社員を分析対象に図表 5-2 ②で作成したロジスティック回帰モデルと、独立変数から 10 種類の職場定着対策を除いたモデルとを並べて示した。この二つのモデルを比較すると、10 種類の職場定着対策を投入することにより、「企業規模 1,000 人以上」「小売業」「宿泊・飲食サービス業」「複合サービス事業」の回帰係数の絶対値が小さくなっている。すなわち、勤務先事業所の企業規模や産業による効果の一部は、職場定着対策の効果を媒介していたと考えられる。換言すれば、「仕事と家庭の両立支援」や「職場環境の充実・福利厚生の実施」といった対策を実施す

ることで、若年正社員が定着しづらい産業や比較的規模が小さい企業の事業所でも、女性若年正社員の転職希望をいくらか低下させられる可能性があるということである。

一方で職場定着のために「昇格・昇任基準の明確化」を実施することが、女性若年正社員の転職志向を寧ろ促す効果をもつという分析結果は、どのように解釈できるだろうか。昇格・昇任は賃金の増大や仕事内容・やりがいの上昇をもたらすかもしれないが、労働時間や仕事上の責任・ストレスも増やす可能性がある。女性若年正社員の中には、家庭生活と両立させながら細く長く働きたいというニーズをもつ人もいるだろう。そうした女性は、勤務先の事業所が昇格・昇任基準を明確化すると、その基準を自分は満たせそうにないと判断して、より自分の価値観に合う職場を求め転職を希望するのかもしれない。あるいは次のようにも考えられる。本調査では、若年正社員の職場定着のために実施している対策が、全ての若年正社員を対象とするものなのか、一部の若年正社員のみを対象とするものなのか知ることができない。仮に「昇進・昇格基準の明確化」が、女性があまり就いていない職種等のみを対象としていた場合、当該職種に就いていない女性若年正社員は自分の昇進・昇格の機会が相対的に乏しいことを実感し、転職を希望するのかもしれない。

以上より、「若年中心使い分け型」事業所の中には、長期的育成およびワークライフバランスや職場環境・福利厚生に関する職場定着対策の実施によって女性若年正社員の転職志向を低下させている事業所層と、若年正社員の職場定着のために昇進・昇格基準を明確化した結果、反対に女性若年正社員の転職志向が高まっている事業所層とが混在している。女性若年正社員の転職志向が高い「若年中心使い分け型」事業所を、若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる場へと発展させるためには、同じような労働者構成をもちながらも女性若年正社員の転職志向が低い「若年中心使い分け型」事業所の事例を提示し、長期的な育成や職場定着対策として「仕事と家庭の両立支援」「職場環境の充実・福利厚生の充実」を実施することが、女性若年正社員の職場定着に効果的であることを説明することが有効だろう。

図表5-3 若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析
(勤務先が「若年中心使い分け型」事業所である女性若年正社員)

分析対象=非在学若年正社員(女性)		若年中心使い分け型			若年中心使い分け型		
	-2 対数尤度	1600.843			1563.911		
	χ^2	116.457 ***			144.958 ***		
	Nagelkerke R2 乗	.114			.142		
	N	1,359			1,352		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-.024		.977	-.061		.940
	20~24歳	.010		1.010	-.052		.949
	25~29歳	.295		1.343	.229		1.257
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-.229		.796	-.177		.838
	高専・短大	-.239		.787	-.188		.828
	大学	-.240		.786	-.251		.778
	大学院	-.510		.601	-.477		.621
子どもの同居有無	子ども同居している (ref:していない)	-.175		.839	-.194		.824
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.300 *		1.349	.346 *		1.414
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.003		1.003	.036		1.037
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.267		.765	-.290		.748
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.342 *		.711	-.309 *		.734
産業 ref:製造業	建設	.041		1.042	-.167		.846
	電気・ガス・熱供給・水道	-1.043		.352	-.864		.421
	情報通信	.474		1.606	.471		1.602
	運輸、郵便	.458		1.581	.170		1.186
	卸売	-.569		.566	-.480		.619
	小売	.946 *		2.574	.924 *		2.519
	金融・保険	.217		1.242	.324		1.382
	不動産・物品賃貸	.552		1.737	.444		1.558
	学術研究、専門・技術サービス	.400		1.491	.433		1.543
	宿泊、飲食サービス	1.377 ***		3.964	1.348 ***		3.851
	生活関連サービス、娯楽	.758		2.134	.674		1.962
	教育、学習支援	-.302		.739	-.250		.779
	医療、福祉	.338		1.403	.487		1.627
	複合サービス事業	1.102 ***		3.009	1.013 **		2.753
その他サービス	.408		1.504	.330		1.391	
月額賃金(税込)		-.017		.983	-.020		.980
週あたり実労働時間		.007		1.007	.006		1.006
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	.137		1.147	.022		1.022
	事務	-.664 *		.515	-.793 *		.452
	販売・サービス	-.495		.609	-.617		.540
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	.083		1.086	.174		1.190
	職種・労働者によって異なる	.195		1.215	.285		1.329
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.360 *		.698	-.370 *		.691
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	.133		1.142	.043		1.044
	ジョブローテーション	.094		1.099	.112		1.118
	自己啓発への支援	.228		1.256	.290		1.336
実施している 職場定着対策 (MA) ref:非選択	採用前の詳細な説明・情報提供				.255		1.291
	本人の能力・適性にあった配置				-.261		.770
	職場での意思疎通の向上				-.100		.905
	仕事の成果に見合った賃金				.038		1.039
	昇格・昇任基準の明確化				.316 *		1.371
	教育訓練の実施・援助				.224		1.251
	仕事と家庭の両立支援				-.338 *		.713
	配転・勤務地等人事面での配慮				-.228		.796
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励				.054		1.055
職場環境の充実・福利厚生での充実				-.362 *		.696	
定数		-.565		.568	-.362		.697

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

図表5-4 若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析

(勤務先事業所が「若年活躍型」「若年中心使い分け型」事業所である男性若年正社員)

分析対象＝非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年活躍型			若年中心使い分け型			若年中心使い分け型		
	-2 対数尤度	1230.784			1199.133			1693.750			1666.163		
	χ ²	90.351 ***			111.563 ***			105.621 ***			115.935 ***		
	Nagelkerke R ² 乗	.105			.130			.093			.103		
	N	1,314			1,297			1,649			1,630		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30～34歳	15～19歳	.270		1.310	.369		1.447	-.335		.715	-.311		.733
	20～24歳	.336		1.399	.405		1.499	.359		1.431	.414		1.512
	25～29歳	.356		1.428	.427 *		1.533	.358 *		1.430	.365 *		1.441
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.537		1.710	.516		1.676	.262		1.300	.226		1.254
	高専・短大	.406		1.501	.400		1.492	.427		1.532	.483		1.620
	大学	.488 *		1.628	.449 *		1.567	.028		1.028	.017		1.018
	大学院	.018		1.018	-.008		.992	.209		1.233	.185		1.203
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.335		.715	-.313		.731	-.264		.768	-.242		.785
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.206		1.229	.246		1.278	.254		1.290	.256		1.291
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.016		1.016	-.003		.997	-.135		.874	-.135		.874
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.105		1.111	.102		1.108	-.148		.862	-.119		.888
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.317		.728	-.302		.739	-.294 *		.746	-.225		.798
産業 ref:製造業	建設	.115		1.122	.127		1.135	.546		1.726	.592		1.808
	電気・ガス・熱供給・水道	.145		1.156	.108		1.114	-.670		.512	-.541		.582
	情報通信	.284		1.328	.271		1.312	.296		1.344	.312		1.367
	運輸、郵便	-.510		.600	-.516		.597	.183		1.201	.187		1.206
	卸売	.314		1.368	.426		1.531	-.093		.912	-.095		.909
	小売	.507		1.660	.524		1.690	.624		1.866	.612		1.844
	金融・保険	.151		1.163	.298		1.347	.278		1.320	.295		1.343
	不動産・物品賃貸	1.122 **		3.070	1.140 **		3.126	.772		2.164	.763		2.146
	学術研究、専門・技術サービス	.551		1.735	.485		1.624	.399		1.491	.370		1.448
	宿泊、飲食サービス	1.434		4.196	1.448		4.253	1.491 ***		4.443	1.492 ***		4.444
	生活関連サービス、娯楽	-.712		.491	-.731		.481	.738 *		2.092	.805 *		2.237
	教育、学習支援	.741		2.099	.897		2.453	.242		1.274	.293		1.340
	医療、福祉	1.246 *		3.478	1.192		3.294	.462 *		1.588	.524 *		1.689
	複合サービス事業	.360		1.433	.451		1.569	.478		1.612	.499		1.646
	その他サービス	.594		1.810	.735 *		2.086	-.160		.852	-.235		.790
月額賃金(税込)		-.031 *		.970	-.028		.972	-.004		.996	-.004		.996
週あたり実労働時間		.023 **		1.023	.025 **		1.025	.024 **		1.024	.024 **		1.025
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	-.040		.961	-.048		.953	-.130		.878	-.154		.857
	事務	-.171		.843	-.226		.798	-.410		.664	-.416		.660
	販売・サービス	-.223		.800	-.352		.703	-.275		.759	-.302		.739
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.088		.915	-.172		.842	-.226		.798	-.186		.830
	職種・労働者によって異なる	-.253		.777	-.278		.757	-.057		.944	.036		1.037
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.061		.941	-.132		.876	-.050		.951	-.047		.954
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	-.339 *		.712	-.338		.713	.205		1.228	.238		1.269
	ジョブローテーション	-.345 *		.708	-.308		.735	.030		1.030	.021		1.021
実施している 職場定着対策 (MA) ref:非選択	自己啓発への支援	.200		1.221	.160		1.174	-.084		.919	-.065		.937
	採用前の詳細な説明・情報提供				.112		1.119				.049		1.050
	本人の能力・適性にあった配置				.049		1.050				.219		1.245
	職場での意思疎通の向上				-.147		.863				.042		1.043
	仕事の成果に見合った賃金				-.558 **		.572				.101		1.106
	昇格・昇任基準の明確化				.078		1.081				.107		1.113
	教育訓練の実施・援助				.321		1.379				.099		1.104
	仕事と家庭の両立支援				.193		1.212				.074		1.077
配転・勤務地等人事面での配慮 労働時間の短縮・ 有給休暇の積極的な取得奨励 職場環境の充実・福利厚生の充実				.224		1.251				-.073		.930	
				.021		1.021				-.280		.756	
				-.407 *		.666				-.422 **		.656	
定数		-.2108 **		.121	-.2218 ***		.109	-.2351 ***		.095	-.2520 ***		.080

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

3. 「若年中心使い分け型」事業所で働く男性に有効な職場定着対策

次に男性については「若年中心使い分け型」だけでなく「若年活躍型」においても職場定着対策の影響力がみられた。むしろ「若年活躍型」の方が影響力をもつ対策の種類が多い。「若年活躍型」の事業所で働く男性若年正社員同士の間では、勤務先の事業所が職場定着のために「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している場合、それぞれを実施していない事業所で働く人よりも、転職を希望する傾向が前者は約 0.6 倍、後者は約 0.7 倍に低下する。一方、「若年中心使い分け型」の事業所で働く男性若年正社員同士の間では、勤務先の事業所が「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している場合、実施していない事業所で働く人よりも、転職を希望する傾向が約 0.7 倍に低下する。

図表 5-4 へ、「若年活躍型」及び「若年中心使い分け型」事業所で働く男性若年正社員を分析対象に図表 5-2 ①で作成したロジスティック回帰モデルと、独立変数から 10 種類の職場定着対策を除いたモデルとを並べて示した。まずは「若年中心使い分け型」事業所について二つのモデルを比較すると、職場定着対策を投入することにより、「企業規模 1,000 人以上」が有意ではなくなり、産業（「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」）の回帰係数の絶対値は逆に大きくなる。このうち注目したいのは企業規模の効果が有意でなくなる点である。この分析結果は、若年正社員の職場定着のために「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施することで、企業規模 1,000 人未満の事業所でも男性若年正社員の転職希望をいくらか低下させられる可能性があることを意味する。しかし大企業ほどには経営資源が豊かではない中小企業にとって「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施することには障壁が多い。用途を若年者の職場環境および福利厚生の実施に限定した助成金や貸付制度など、行政による経済的な支援を事業主あるいは若年者自身に行うことが有効だろう。

4. 「若年活躍型」事業所で働く男性に有効な職場定着対策

一方で「若年活躍型」事業所について二つのモデルを比較すると、職場定着対策を投入することにより、「医療、福祉」の正の効果や、「月額賃金」および若年正社員育成方法の中の「Off-JT」「ジョブローテーション」の負の効果が有意ではなくなる。一方で、「25～29 歳」「その他サービス」が有意な正の効果をもつようになる。若年正社員の育成のために「Off-JT」や「ジョブローテーション」を実施する事業所は、同時に本モデルで転職志向に対して有意な負の効果を示した職場定着対策（「職場環境の充実・福利厚生の実施」「成果に見合った賃金」）も実施している傾向が高い¹⁸。これらの分析結果より、「若年活躍型」の事業所では

¹⁸ 本調査の事業所データから「若年活躍型」事業所のみをとりだし、問 7（1）「若年労働者（正社員）の定着のために実施している対策」として「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施しているか否かと、問 10「若年正社員（新規学卒者）の育成方法」として「OFF-JT」を実施しているか否かとのクロス集計を実施したところ、統計的に有意な関連がみられ（ $p < 0.05$ ）、「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している事業所は実施していない事業所よりも「OFF-JT」を実施している傾向が高かった。同様の分析を「職場環境の充実・

若年正社員の育成方法を工夫すること以上に、賃金の見直しや職場環境・福利厚生の充実といった、直接的に若年正社員の職業生活を豊かにする対策を実施する方が、男性若年正社員の職場への定着に効果があるのだと考えられる。

また、若年正社員の職場定着対策として「成果に見合った賃金」を実施することによって、男性若年正社員の転職志向が低下するだけでなく、同時に「月額賃金」の高さが転職希望を低下させる効果が有意ではなくなったという分析結果からは、「若年活躍型」事業所で働く男性若年正社員は、ただ賃金が低いからではなく、自身の働きぶりを賃金という形で認めてほしいという想いが満たされない場合に転職を意識する可能性が示唆されたと言えよう。「若年活躍型」の事業所が自己都合退職者を減らすためには、こうした若年者のニーズをくみ取った対策をとることが効果的だろう。

福利厚生の充実」×「ジョブローテーション」、「成果に見合った賃金」×「OFF-JT」、「成果に見合った賃金」×「ジョブローテーション」という組み合わせでも行ったところ、同様の結果が得られた。さらに問 10「若年正社員（中途採用）の育成方法」についても同様の4つのクロス集計を行ったところ、やはり同様の結果が得られた。

章末付表5-1① 「若年人材需要類型」別男性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析(個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件・雇用管理)

分析対象=非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2対数尤度		1230.784			1693.750			681.881			1012.582		
χ^2		90.351 ***			105.621 ***			68.559 **			82.056 ***		
Nagelkerke R2 乗		.105			.093			.133			.113		
N		1,314			1,649			831			1,118		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30～34歳	15～19歳	.270		1.310	-.335		.715	-19.981		.000	.206		1.229
	20～24歳	.336		1.399	.359		1.431	-.018		.982	.112		1.118
	25～29歳	.356		1.428	.358 *		1.430	.045		1.046	.106		1.112
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.537		1.710	.262		1.300	-.434		.648	.258		1.294
	高専・短大	.406		1.501	.427		1.532	-.177		.838	.145		1.156
	大学	.488 *		1.628	.028		1.028	.341		1.407	.412		1.510
	大学院	.018		1.018	.209		1.233	.788		2.199	1.071 **		2.918
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.335		.715	-.264		.768	-.155		.856	-.512 *		.599
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.206		1.229	.254		1.290	-.012		.988	.332		1.394
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.016		1.016	-.135		.874	.040		1.041	.171		1.187
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.105		1.111	-.148		.862	-.008		.992	.120		1.128
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.317		.728	-.294 *		.746	-.047		.954	-.361		.697
産業 ref:製造業	建設	.115		1.122	.546		1.726	.409		1.505	.880 **		2.411
	電気・ガス・熱供給・水道	.145		1.156	-.670		.512	-.760		.467	-.550		.577
	情報通信	.284		1.328	.296		1.344	.976		2.655	.508		1.661
	運輸、郵便	-.510		.600	.183		1.201	.170		1.185	.188		1.207
	卸売	.314		1.368	-.093		.912	.326		1.385	.092		1.096
	小売	.507		1.660	.624		1.866	.127		1.135	-.780		.458
	金融・保険	.151		1.163	.278		1.320	-.276		.759	-.526		.591
	不動産・物品賃貸	1.122 **		3.070	.772		2.164	.865		2.374	.125		1.133
	学術研究、専門・技術サービス	.551		1.735	.399		1.491	.699		2.012	-.534		.586
	宿泊、飲食サービス	1.434		4.196	1.491 ***		4.443	.824		2.279	.834		2.301
	生活関連サービス、娯楽	-.712		.491	.738 *		2.092	.786		2.194	.281		1.324
	教育、学習支援	.741		2.099	.242		1.274	.442		1.555	-.232		.793
	医療、福祉	1.246 *		3.478	.462 *		1.588	1.515		4.548	.029		1.030
	複合サービス事業	.360		1.433	.478		1.612	.287		1.333	.711 *		2.036
その他サービス	.594		1.810	-.160		.852	-.312		.732	-.280		.756	
月額賃金(税込)	-.031 *		.970	-.004		.996	-.044 *		.957	-.015		.985	
週あたり実労働時間	.023 **		1.023	.024 **		1.024	.030 **		1.030	.009		1.009	
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	-.040		.961	-.130		.878	-.613 *		.542	.159		1.173
	事務	-.171		.843	-.410		.664	-.958 **		.384	-.156		.855
	販売・サービス	-.223		.800	-.275		.759	-.856 *		.425	.014		1.014
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.088		.915	-.226		.798	.349		1.417	-.473		.623
	職種・労働者によって異なる	-.253		.777	-.057		.944	1.081 *		2.947	.295		1.343
育成方針	長期的教育(ref:短期的 育成、社員自身に任せる)	-.061		.941	-.050		.951	-.392		.676	-.138		.871
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	-.339 *		.712	.205		1.228	.149		1.161	.302		1.353
	ジョブローテーション	-.345 *		.708	.030		1.030	.100		1.105	-.131		.877
	自己啓発への支援	.200		1.221	-.084		.919	-.123		.884	.000		1.000
定数		2.108		.121	2.351		.095	1.782 *		.168	1.819 *		.162

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-1② 「若年人材需要類型」別女性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析(個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件・雇用管理)

分析対象=非在学若年正社員(女性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2対数尤度		752.398			1600.843			455.412			764.885		
χ ²		75.736 ***			116.457 ***			59.511 *			91.308 ***		
Nagelkerke R ² 乗		.150			.114			.183			.168		
N		674			1,359			442			755		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-1.254		.285	-.024		.977	-1.174		.309	-.425		.654
	20~24歳	-.358		.699	.010		1.010	.512		1.668	.331		1.393
	25~29歳	.145		1.156	-.295		1.343	.791 *		2.205	.742 **		2.100
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-1.007 *		.365	-.229		.796	.379		1.461	-.091		.913
	高専・短大	-.576		.562	-.239		.787	.178		1.195	.551		1.734
	大学	-.655 *		.520	-.240		.786	.198		1.219	.140		1.150
	大学院	-1.161		.313	-.510		.601	-1.941		.144	.883		2.418
子どもの同居有無	子ども同居している (ref:していない)	-.443		.642	-.175		.839	.077		1.080	-.162		.851
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.261		1.298	.300 *		1.349	.234		1.264	.044		1.045
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.666 *		1.946	.003		1.003	-.110		.896	.079		1.083
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.069		.933	-.267		.765	-.094		.911	.193		1.213
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.510 *		.600	-.342 *		.711	.130		1.139	-.353		.703
産業 ref:製造業	建設	-.550		.577	.041		1.042	1.217 *		3.378	-.318		.728
	電気・ガス・熱供給・水道	-.114		.892	-1.043		.352	-.163		.849	-.442		.643
	情報通信	-.516		.597	.474		1.606	.796		2.217	-.012		.988
	運輸、郵便	-.524		.592	.458		1.581	.779		2.178	.777		2.176
	卸売	-.015		.985	-.569		.566	.773		2.166	.536		1.710
	小売	-.511		.600	.946 *		2.574	.573		1.773	.837 *		2.310
	金融・保険	-.448		.639	.217		1.242	.829		2.290	-1.043		.352
	不動産・物品賃貸	-.232		.793	.552		1.737	.614		1.848	.525		1.691
	学術研究、専門・技術サービス	-.571		.565	.400		1.491	.871		2.389	-2.090 *		.124
	宿泊、飲食サービス	1.096		2.992	1.377 ***		3.964	1.831 *		6.238	-.048		.953
	生活関連サービス、娯楽	-2.262 *		.104	.758		2.134	2.969 *		19.478	-.838		.432
	教育、学習支援	-.956 *		.385	-.302		.739	.226		1.254	-.767		.464
	医療、福祉	.048		1.049	.338		1.403	1.322 *		3.751	.090		1.094
複合サービス事業	.294		1.342	1.102 ***		3.009	.750		2.117	.231		1.260	
その他サービス	.672		1.958	.408		1.504	1.958 **		7.085	-.014		.986	
月額賃金(税込)	-.004		.996	-.017		.983	-.038		.962	-.024		.976	
週あたり実労働時間	.035 **		1.036	.007		1.007	.003		1.003	.020		1.020	
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	1.230 *		3.422	.137		1.147	-1.638		.194	-.116		.890
	事務	.730		2.074	-.664 *		.515	-2.085 **		.124	.060		1.062
	販売・サービス	.883		2.418	-.495		.609	-1.624		.197	.394		1.483
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.496		.609	.083		1.086	-.221		.802	.113		1.120
	職種・労働者によって異なる	-.221		.801	.195		1.215	.289		1.335	.972 *		2.644
育成方針	長期的教育(ref:短期的 育成、社員自身に任せる)	-.004		.996	-.360 *		.698	-.283		.754	-.298		.742
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF・JT	-.126		.881	.133		1.142	.180		1.198	.364		1.439
	ジョブローテーション	-.166		.847	.094		1.099	-.259		.772	-.017		.983
定数		-2.454 **		.086	-.565		.568	.288		1.334	-1.978 *		.138

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-2① 「若年人材需要類型」別男性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件）

分析対象=非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1440.412			1868.182			869.752			1178.369		
χ ²		89.568 ***			110.655 ***			64.394 **			74.969 ***		
Nagelkerke R ² 乗		.090			.089			.102			.091		
N		1,515			1,821			1,026			1,268		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	.162		1.175	-.451		.637	-19.581		.000	.291		1.338
	20~24歳	.266		1.304	.403		1.496	.317		1.372	.219		1.245
	25~29歳	.221		1.248	.384	*	1.468	.226		1.254	.187		1.205
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.608	*	1.837	.234		1.264	-.140		.870	.314		1.369
	高専・短大	.427		1.532	.484		1.623	-.495		.610	.486		1.625
	大学	.376		1.456	-.075		.928	.341		1.406	.443		1.557
	大学院	.054		1.055	.163		1.177	.829	*	2.292	1.132	**	3.102
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)												
		-.295		.744	-.161		.851	-.151		.860	-.356		.701
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)												
		.263		1.301	.323		1.382	-.188		.829	.472		1.603
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)												
		-.022		.978	-.068		.935	-.149		.861	.063		1.065
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)												
		.176		1.193	-.132		.876	.076		1.079	.148		1.160
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)												
		-.505	**	.604	-.316	*	.729	-.157		.855	-.423	*	.655
産業 ref:製造業	建設	.338		1.403	.342		1.408	.348		1.416	.710	*	2.033
	電気・ガス・熱供給・水道	.204		1.227	-.565		.569	-.1017	*	.362	-.611		.543
	情報通信	.392		1.479	.332		1.394	.786		2.196	.672		1.959
	運輸、郵便	-.556		.573	.031		1.032	.000		1.000	.011		1.011
	卸売	.238		1.269	-.176		.839	.280		1.323	.154		1.166
	小売	1.125	*	3.081	.525		1.691	.078		1.081	-.469		.626
	金融・保険	.208		1.231	.140		1.151	.117		1.124	-.540		.583
	不動産・物品賃貸	1.045	**	2.843	.620		1.859	.314		1.369	.018		1.018
	学術研究、専門・技術サービス	.667	*	1.949	.369		1.446	.380		1.462	-.723		.485
	宿泊、飲食サービス	.962		2.617	1.295	***	3.650	.293		1.340	.587		1.798
	生活関連サービス、娯楽	.084		1.088	.624		1.866	.791		2.205	.644		1.904
	教育、学習支援	.515		1.673	.178		1.195	.137		1.147	-.340		.712
	医療、福祉	1.017		2.766	.471	*	1.601	1.024		2.783	.225		1.252
	複合サービス事業	.199		1.220	.542		1.720	.546		1.726	.624	*	1.866
	その他サービス	.536		1.710	-.240		.786	-.048		.953	.100		1.105
	月額賃金(税込)		-.034	*	.967	-.006		.994	-.029		.971	-.017	
週あたり実労働時間		.023	**	1.023	.028	***	1.028	.021	*	1.021	.018	*	1.019
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	-.083		.921	.010		1.010	-.453		.636	.199		1.220
	事務	-.211		.810	-.304		.738	-.769	**	.464	-.010		.990
	販売・サービス	-.059		.943	-.022		.978	-.610		.543	.160		1.173
定数													
		-2.323	***	.098	-2.734	***	.065	-1.480	*	.228	-2.720	***	.066

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-2② 「若年人材需要類型」別女性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件）

分析対象=非在学若年正社員(女性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		907.803			1796.561			543.876			895.955		
χ ²		72.874 ***			119.619 ***			58.037 **			83.033 ***		
Nagelkerke R2 乗		.124			.106			.154			.136		
N		791			1,519			517			858		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-1.212		.298	-.095		.909	-1.419		.242	-.226		.798
	20~24歳	-.395		.674	-.002		.998	.481		1.617	.434		1.544
	25~29歳	.092		1.096	.349	*	1.418	.700	*	2.014	.783	**	2.189
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-.721		.486	-.235		.791	.361		1.435	-.161		.851
	高専・短大	-.341		.711	-.223		.800	.022		1.022	.285		1.330
	大学	-.553	*	.575	-.245		.783	-.198		1.219	-.050		.951
	大学院	-1.185	*	.306	-.439		.645	-1.770		.170	.675		1.964
子どもの同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.519		.595	-.176		.838	-.045		.956	-.080		.923
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.291		1.337	.287	*	1.333	.039		1.040	-.097		1.102
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.492	*	1.636	-.006		.994	.080		1.084	-.120		.886
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.002		1.002	-.266		.766	-.015		.985	.226		1.254
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.451	*	.637	-.306	*	.736	.028		1.029	-.399	*	.671
産業 ref:製造業	建設	-.555		.574	-.037		.964	1.028	*	2.795	-.346		.708
	電気・ガス・熱供給・水道	-.047		.954	-1.206		.299	-.137		.872	-.560		.571
	情報通信	-.028		.972	.437		1.548	1.145		3.142	.002		1.002
	運輸・郵便	-.481		.618	.051		1.052	.249		1.282	.656		1.926
	卸売	-.066		.936	-.329		.719	.616		1.851	.667		1.949
	小売	-.297		.743	.686	*	1.986	.780		2.181	.788	*	2.199
	金融・保険	-.343		.709	.195		1.216	.803		2.231	-.584		.558
	不動産・物品賃貸	-.009		.991	.558		1.748	.598		1.819	.599		1.821
	学術研究・専門・技術サービス	-.521		.594	.293		1.340	.744		2.105	-2.277	*	.103
	宿泊・飲食サービス	.307		1.359	1.268	***	3.553	1.725	**	5.610	.201		1.223
	生活関連サービス・娯楽	-1.647		.193	.499		1.646	1.926		6.860	-.369		.691
	教育・学習支援	-.537		.584	-.374		.688	.006		1.006	-.500		.607
	医療・福祉	.083		1.087	.315		1.370	1.164	*	3.201	.393		1.481
	複合サービス事業	.357		1.429	1.053	***	2.866	.562		1.755	.305		1.356
	その他サービス	.463		1.589	.207		1.229	1.764	**	5.839	-.140		.869
月額賃金(税込)		-.003		.997	-.011		.989	-.042		.959	-.018		.982
週あたり実労働時間		.041	***	1.042	.007		1.007	.011		1.011	.027	*	1.028
職種 ref:生産工程	管理・専門・技術	1.014		2.755	.056		1.057	-.835		.434	-.015		.985
	事務	.569		1.766	-.682	*	.506	-1.251		.286	.197		1.218
	販売・サービス	.466		1.594	-.382		.683	-.775		.461	.435		1.545
定数		-2.905	***	.055	-.550		.577	-.710		.492	-2.388	**	.092

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-3① 「若年人材需要類型」別男性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア・事業所属性）

分析対象=非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1477.944			1941.108			901.441			1208.752		
χ ²		77.511 ***			84.295 ***			47.436 **			73.925 ***		
Nagelkerke R2 乗		.077			.067			.075			.088		
N		1,541			1,855			1,040			1,290		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	.362		1.436	-.509		.601	-19.457		.000	.372		1.450
	20~24歳	.448		1.566	.440 *		1.553	.415		1.515	.301		1.352
	25~29歳	.357 *		1.429	.416 **		1.516	.264		1.302	.257		1.293
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.509 *		1.664	.224		1.251	-.235		.791	.229		1.257
	高専・短大	.415		1.515	.396		1.486	-.589		.555	.733		2.081
	大学	.265		1.304	-.106		.900	.041		1.042	.404		1.498
	大学院	.003		1.003	.191		1.211	.565		1.760	1.197 ***		3.310
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.329		.719	-.129		.879	-.205		.815	-.335		.715
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.154		1.166	.286		1.331	-.234		.791	.443		1.558
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.078		.925	-.041		.959	-.176		.839	.050		1.051
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.146		1.157	-.140		.870	.013		1.013	.094		1.098
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.573 ***		.564	-.335 **		.715	-.283		.754	-.499 **		.607
産業 ref:製造業	建設	.335		1.398	.297		1.346	.272		1.313	.754 *		2.126
	電気・ガス・熱供給・水道	.068		1.070	-.746		.474	-1.178 **		.308	-.645		.525
	情報通信	.385		1.470	.344		1.411	.667		1.948	.702		2.017
	運輸、郵便	-.672		.511	.025		1.026	.054		1.056	-.004		.996
	卸売	.277		1.319	-.058		.943	.114		1.121	.211		1.234
	小売	1.170 **		3.221	.523		1.687	-.089		.915	-.387		.679
	金融・保険	.195		1.216	.116		1.122	-.168		.846	-.294		.746
	不動産・物品賃貸	1.128 ***		3.088	.536		1.710	.109		1.115	.076		1.079
	学術研究、専門・技術サービス	.613 *		1.845	.329		1.389	.221		1.247	-.672		.511
	宿泊、飲食サービス	.961		2.614	1.252 ***		3.498	.116		1.123	.725		2.065
	生活関連サービス、娯楽	.196		1.217	.674 *		1.963	.436		1.547	.797		2.219
	教育、学習支援	.707		2.027	.226		1.254	.162		1.176	-.223		.800
	医療、福祉	.981		2.668	.369		1.447	.788		2.199	.388		1.474
	複合サービス事業	.344		1.411	.414		1.512	.350		1.420	.775 **		2.171
	その他サービス	.580		1.786	-.255		.775	-.196		.822	.144		1.155
定数		-2.039 ***		.130	-1.631 ***		.196	-1.313 ***		.269	-2.211 ***		.110

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-3② 「若年人材需要類型」別女性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア・事業所属性）

分析対象=非在学若年正社員(女性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		940.744			1854.721			571.826			923.743		
χ ²		52.038 **			98.871 ***			44.336 *			78.059 ***		
Nagelkerke R ² 乗		.088			.086			.117			.125		
N		803			1,548			527			875		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-1.207		.299	.009		1.009	-1.178		.308	-.018		.982
	20~24歳	-.396		.673	.139		1.149	.410		1.507	.522		1.686
	25~29歳	.055		1.057	.427 **		1.532	.628 *		1.874	.841 ***		2.318
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-.513		.599	-.151		.860	.391		1.479	-.247		.781
	高専・短大	-.230		.794	-.188		.828	-.049		.953	.189		1.208
	大学	-.465 *		.628	-.276		.759	.057		1.059	-.104		.902
	大学院	-.942		.390	-.241		.786	-1.817		.163	.479		1.615
子どもの同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.678 *		.508	-.215		.807	-.079		.924	-.088		.915
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.404 *		1.497	.312 *		1.367	-.016		.984	.126		1.135
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.543 *		1.720	.021		1.021	-.010		.990	-.148		.862
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.004		1.004	-.253		.777	-.185		.831	.198		1.219
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.379		.684	-.349 **		.705	-.135		.874	-.501 **		.606
産業 ref:製造業	建設	-.533		.587	-.159		.853	.776		2.173	-.347		.707
	電気・ガス・熱供給・水道	-.244		.784	-1.411		.244	-.428		.652	-.625		.535
	情報通信	.137		1.147	.350		1.419	.914		2.494	-.119		.888
	運輸・郵便	-.558		.572	.018		1.018	.235		1.265	.747		2.112
	卸売	.010		1.010	-.538		.584	.354		1.425	.797 *		2.218
	小売	-.003		.997	.688 *		1.991	.858		2.359	.963 **		2.619
	金融・保険	-.350		.705	-.024		.977	.646		1.909	-.529		.589
	不動産・物品賃貸	.064		1.066	.409		1.505	.403		1.496	.862		2.369
	学術研究、専門・技術サービス	-.287		.750	.341		1.406	.655		1.925	-.2266 *		.104
	宿泊、飲食サービス	.247		1.280	1.269 ***		3.558	1.615 *		5.026	.246		1.279
	生活関連サービス、娯楽	-1.540		.214	.471		1.601	1.938		6.944	-.164		.849
	教育、学習支援	.110		1.116	-.067		.936	.067		1.069	-.422		.656
	医療、福祉	.310		1.363	.532 **		1.703	1.094 *		2.987	.242		1.274
	複合サービス事業	.420		1.521	.857 **		2.357	.612		1.845	.374		1.453
	その他サービス	.368		1.444	.184		1.201	1.403 **		4.068	-.096		.909
定数		-.799 *		.450	-1.000 ***		.368	-1.685 ***		.185	-1.383 ***		.251

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-4① 「若年人材需要類型」別男性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア）

分析対象＝非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1568.872			2019.630			1014.588			1297.417		
χ ²		24.332 *			33.866 ***			13.227 N.S.			15.725 N.S.		
Nagelkerke R ² 乗		.024			.027			.019			.019		
N		1,582			1,881			1,169			1,321		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30～34歳	15～19歳	.068		1.070	-.665		.514	-.995		.370	.106		1.111
	20～24歳	.345		1.412	.444	*	1.560	.310		1.364	.319		1.376
	25～29歳	.282		1.325	.415	**	1.515	.194		1.214	.274		1.316
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.754	**	2.124	.466	*	1.593	.219		1.245	.400		1.492
	高専・短大	.425		1.530	.374		1.453	-.501		.606	.641		1.899
	大学	.384	*	1.468	-.046		.955	.216		1.242	.283		1.327
	大学院	.058		1.060	.044		1.045	.524		1.690	.711	**	2.036
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.334		.716	-.084		.920	-.187		.830	-.337		.714
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.079		1.083	.181		1.198	-.258		.773	.167		1.182
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.239		.787	-.201		.818	-.319		.727	-.106		.900
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.075		1.078	-.125		.883	.056		1.057	.141		1.152
定数		-.1722	***	.179	-.1423	***	.241	-.1491	***	.225	-.1952	***	.142

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-4② 「若年人材需要類型」別女性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析（個人属性・家庭・キャリア）

分析対象＝非在学若年正社員(女性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		969.832			1925.339			611.910			990.646		
χ ²		25.161 **			32.184 **			18.282 N.S.			19.223 N.S.		
Nagelkerke R ² 乗		.043			.029			.048			.032		
N		806			1,553			543			878		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30～34歳	15～19歳	-.895		.409	.045		1.046	-.918		.399	.055		1.056
	20～24歳	-.366		.694	.081		1.084	.388		1.475	.522		1.686
	25～29歳	.055		1.057	.401	**	1.493	.572	*	1.772	.750	**	2.117
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-.593		.553	-.087		.917	.613		1.846	-.245		.783
	高専・短大	-.142		.867	-.147		.863	-.027		.974	.031		1.031
	大学	-.469	*	.625	-.396	*	.673	.170		1.186	-.336		.715
	大学院	-.1086	*	.338	-.553		.575	-.1678		.187	.072		1.074
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.657	*	.519	-.279		.757	-.184		.832	-.141		.868
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.322	*	1.380	.216		1.241	.037		1.037	.067		1.069
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.486	*	1.625	-.072		.931	-.193		.824	-.162		.850
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.001		.999	-.259		.771	-.015		.985	.157		1.170
定数		-.874	**	.417	-.635	**	.530	-.1293	**	.275	-.1258	***	.284

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

章末付表5-5① 男性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析
(個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件・雇用管理)

分析対象=非在学若年正社員(男性)		モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
		B p Exp(B)			B p Exp(B)			B p Exp(B)			B p Exp(B)		
-2 対数尤度		4746.142			5461.357			5627.808			5949.594		
χ^2		237.251 ***			252.651 ***			203.366 ***			64.323 ***		
Nagelkerke R2 乗		.074			.069			.055			.017		
N		4,912			5,630			5,726			5,953		
		B p Exp(B)			B p Exp(B)			B p Exp(B)			B p Exp(B)		
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-.215 .807			-.251 .778			-.181 .834			-.285 .752		
	20~24歳	.258 1.294			.327 * 1.387			.423 ** 1.527			.368 ** 1.445		
	25~29歳	.243 * 1.275			.270 ** 1.310			.339 *** 1.404			.312 *** 1.366		
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.231 1.259			.305 * 1.357			.238 1.269			.523 *** 1.688		
	高専・短大	.318 1.374			.346 1.414			.338 1.402			.327 1.387		
	大学	.259 * 1.296			.217 * 1.242			.114 1.121			.204 * 1.226		
	大学院	.473 ** 1.605			.479 ** 1.614			.441 ** 1.554			.326 * 1.385		
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.322 ** .725			-.237 * .789			-.238 ** .788			-.231 ** .793		
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.229 1.257			.245 * 1.278			.200 1.222			.080 1.083		
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.035 .965			-.076 .927			-.084 .919			-.202 * .817		
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.007 .993			.043 1.044			.013 1.013			.019 1.019		
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.250 ** .779			-.301 *** .740			-.371 *** .690					
産業 ref:製造業	建設	.333 * 1.395			.313 * 1.367			.301 1.351					
	電気・ガス・熱供給・水道	-.482 * .618			-.516 ** .597			-.648 *** .523					
	情報通信	.291 1.338			.382 * 1.465			.387 1.472					
	運輸、郵便	-.026 .974			-.134 .874			-.141 .869					
	卸売	.132 1.141			.094 1.099			.123 1.131					
	小売	.140 1.150			.276 1.318			.301 1.351					
	金融・保険	-.010 .990			.001 1.001			-.025 .976					
	不動産・物品賃貸	.630 ** 1.878			.523 ** 1.687			.522 ** 1.685					
	学術研究、専門・技術サービス	.227 1.255			.179 1.196			.154 1.166					
	宿泊、飲食サービス	1.307 *** 3.696			1.097 *** 2.995			1.096 *** 2.992					
	生活関連サービス、娯楽	.360 1.433			.550 * 1.733			.612 ** 1.844					
	教育、学習支援	.158 1.171			.072 1.075			.146 1.157					
	医療、福祉	.470 ** 1.599			.538 ** 1.712			.497 ** 1.644					
	複合サービス事業	.502 ** 1.652			.483 ** 1.620			.495 ** 1.640					
その他サービス	-.028 .973			.058 1.060			.068 1.070						
月額賃金(税込)		-.018 * .983			-.018 ** .982								
週あたり実労働時間		.022 *** 1.022			.024 *** 1.024								
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	-.124 .883			-.058 .944								
	事務	-.380 ** .684			-.296 * .744								
	販売・サービス	-.237 .789			-.083 .920								
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.215 .807											
	職種・労働者によって異なる	.143 1.154											
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.082 .922											
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	.079 1.082											
	ジョブローテーション	-.079 .924											
	自己啓発への支援	.020 1.021											
定数		-2.061 *** .127			-2.425 *** .088			-1.769 *** .170			-1.650 *** .192		

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表5-5② 女性若年正社員の転職希望規定要因に関するロジスティック回帰分析
(個人属性・家庭・キャリア・事業所属性・労働条件・雇用管理)

分析対象=非在学若年正社員(女性)		モデル1			モデル2			モデル3			モデル4		
	-2 対数尤度	3731.613			4281.726			4402.713			4543.840		
	χ^2	199.200 ***			210.984 ***			175.807 ***			62.370 ***		
	Nagelkerke R2 乗	.085			.079			.065			.023		
	N	3,230			3,685			3,753			3,780		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-.301		.740	-.392		.676	-.311		.733	-.213		.808
	20~24歳	.079		1.082	.069		1.072	.147		1.158	.150		1.162
	25~29歳	.419 ***		1.521	.422 ***		1.524	.464 ***		1.591	.440 ***		1.553
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-.309		.734	-.265		.767	-.202		.817	-.072		.931
	高専・短大	-.110		.895	-.088		.916	-.079		.924	-.074		.929
	大学	-.242 *		.785	-.229 *		.795	-.253 *		.777	-.304 **		.738
	大学院	-.516 *		.597	-.470		.625	-.320		.726	-.531 *		.588
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.208		.813	-.272		.762	-.301 *		.740	-.320 *		.726
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.236 **		1.266	.220 **		1.246	.243 **		1.275	.186 *		1.205
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.116		1.123	.085		1.088	.077		1.080	-.020		.980
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.090		.914	-.057		.944	-.082		.921	-.077		.926
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.263 **		.769	-.285 **		.752	-.343 ***		.710			
産業 ref:製造業	建設	.073		1.076	.025		1.025	-.044		.957			
	電気・ガス・熱供給・水道	-.489		.613	-.434		.648	-.587 *		.556			
	情報通信	.139		1.149	.319		1.376	.297		1.346			
	運輸、郵便	.340		1.405	.166		1.181	.148		1.159			
	卸売	.130		1.138	.172		1.188	.133		1.142			
	小売	.604 **		1.829	.581 **		1.788	.657 **		1.929			
	金融・保険	-.059		.943	.005		1.005	-.075		.928			
	不動産・物品賃貸	.385		1.470	.457 *		1.579	.432 *		1.541			
	学術研究、専門・技術サービス	-.059		.943	-.095		.909	-.067		.935			
	宿泊、飲食サービス	.826 ***		2.284	.867 ***		2.380	.925 ***		2.522			
	生活関連サービス、娯楽	.033		1.034	-.016		.984	.056		1.057			
	教育、学習支援	-.415 *		.661	-.357 *		.700	-.100		.904			
	医療、福祉	.273		1.314	.380 *		1.463	.517 ***		1.678			
	複合サービス事業	.624 ***		1.866	.606 ***		1.832	.570 ***		1.768			
	その他サービス	.579 *		1.785	.432		1.540	.354		1.424			
月額賃金(税込)		-.018 *		.982	-.016 *		.985						
週あたり実労働時間		.013 *		1.013	.017 ***		1.017						
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	.246		1.279	.205		1.228						
	事務	-.279		.757	-.257		.774						
	販売・サービス	-.026		.975	-.003		.997						
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.145		.865									
	職種・労働者によって異なる	.241		1.272									
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.224 *		.799									
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	.073		1.075									
	ジョブローテーション	-.010		.990									
	自己啓発への支援	.195 *		1.216									
定数		-1.088 **		.337	-1.393 ***		.248	-1.108 ***		.330	-.921 ***		.398

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

第6章 早期離職とその後の就業状況

第1節 はじめに

本稿においては、学卒後の最初の就業先から数年以内に離職する早期離職の問題を取り上げ、その理由と背景要因を検討し、さらに、再就職などのその後の就業の状況についても検討する。

若年者の早期離職の問題は、長期にわたり若年者雇用の大きな課題として認識されてきた。古くは集団就職の新卒者等に対する「職場適応指導」として、学校と公共職業安定所が連携しながら、生活面も含め新たな環境への適応と就職先への定着を図るフォローアップが実施されていた。もっとも、一般的に職業経験がほとんどなく、職業的発達過程にある新卒者の離職率が上の年齢層より高いことは、ある程度やむをえない面があると考えられることから、その中で少しでもミスマッチによる早期離職が減少するよう、就職前の職業指導において意識啓発や情報提供の充実が図られてきた歴史がある。

新卒者の早期離職に関する指標は、いわゆる「7・5・3問題」（中学新卒者の7割、高校新卒者の5割、大学新卒者の3割が3年以内に離職する）として関係者に認識されてきた。元になっている数字は雇用保険のデータに基づくものであり、加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算定し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出している（厚生労働省「新規学卒者の離職状況」による。学歴別の算定方法は同資料参照。）。したがって、厳密には学歴区分も推計にとどまるものであるが、新規学卒者の初職就職後の動向を表す代表的な数字として定着している。

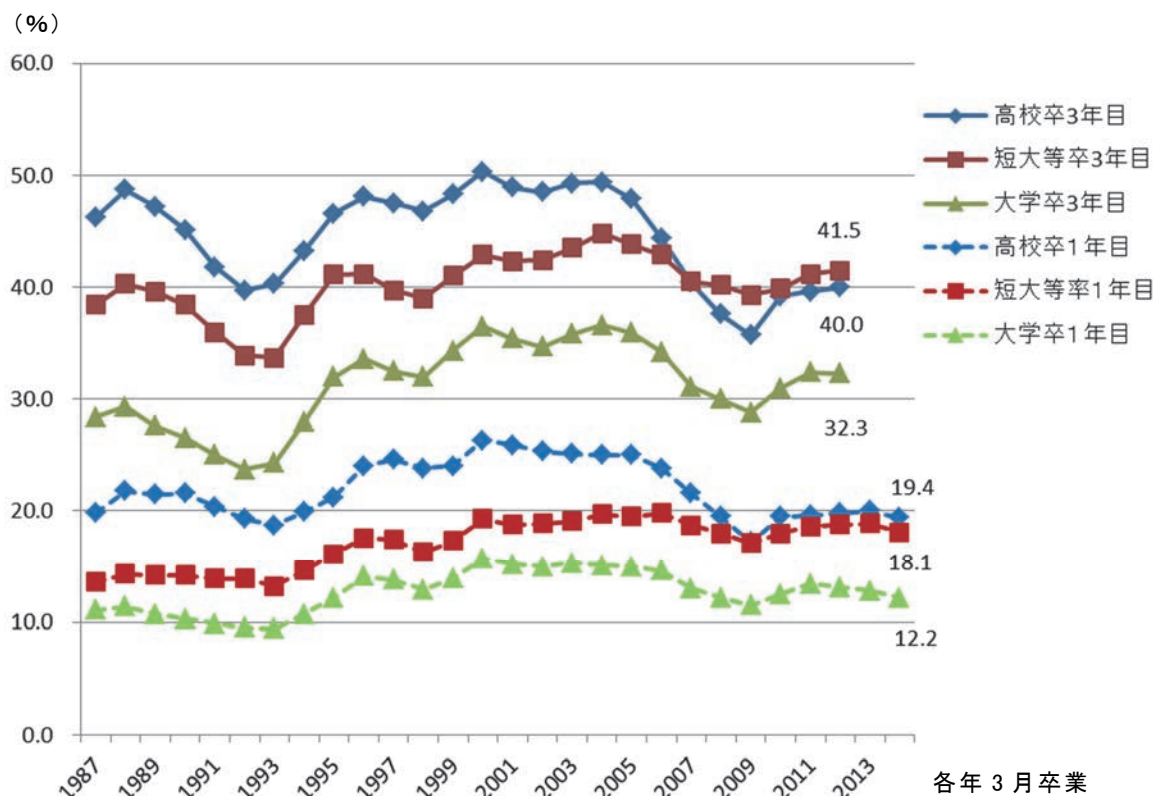
2012年3月卒業の新規学卒者についてみると、卒業後3年以内離職率は、中学65.3%、高校40.0%、短大等41.5%、大学32.3%となっている。大学の「3割」はおおむね当てはまるが、高校の3年以内離職率は4割程度に下がってきている。この離職率の数字は、長期的にみた場合、水準としては比較の変動幅が小さいが、卒業時の新卒労働市場の状況により若干上下する傾向がみられる。おおむね、労働市場が厳しい時期の新卒者は早期離職率が高い傾向があり、不本意な就職をする新卒者が多いと早期離職者も多くなると考えられる。

学卒労働市場の構造は進学率の上昇や少子化といった供給面の変化を受けて長期的に大きく変容し、現在は、ごく大雑把に言って、新卒就職者の約半数が大卒・大学院卒、3割弱が短大・専門学校等卒、2割が高卒、中学卒は4千人程度と少数となっている。新卒労働市場全体の縮小と学歴構造の変化が急速に進んだにもかかわらず、学歴ごとにみた離職率の水準はおおむね一定の範囲にあるが、ここ数年の動きとして注目されるのは、高卒者の離職率が低下傾向にあり、短大等卒と接近し、3年以内離職率については

わずかながら逆転していることである（図表6-1）。それまでは学歴が高いほど早期離職率が低い傾向にあったが、高校新卒労働市場が需給ともに縮小する中、安定的に高卒求人をつけてきた企業が残った可能性や学校・ハローワークの関与度が大きい高卒就職において就職希望者の減少とともに個別の就職指導が届きやすくなった可能性、また、就職先産業の状況を反映している可能性などが考えられる。離職率の水準は産業による差が大きく、高卒就職者の就職先として大きな割合を占める製造業では離職率が比較的低く、短大等卒業者の就職先の主力であるサービス産業では全般に離職率が高い。

このように、長年にわたり、新卒就職者の3～4割が最初の就職先を3年以内に辞めるという状況が続いているが、これに対して、早期に離職する新卒者はなぜ最初の職場を辞めるのか、また、辞めた後の再就職はどうなっているのか、早期離職はその後のキャリア形成に何らかの影響を与えているのか、といった実態を解明できれば、早期離職を減らす手がかりや離職後のキャリア形成に必要な支援に関する示唆を得ることができるかもしれない。本稿では、こうした問題意識の下に、早期離職者に関する分析を行うこととした。

図表6-1 学歴別離職率の推移（卒業後1年以内、3年以内）



資料出所：厚生労働省「新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）」

ここで利用する「若年労働者雇用実態調査」は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所、およびそこに就業する15～34歳の労働者を対象とした調査である。すなわち、本調査で把握することのできる早期離職者は、離職後にこうした事業所に再就職した人々に限られる。離職後に失業している人や非労働力化した人、あるいは、再就職したとしても常用労働者5人未満の事業所に勤務する人は対象から外れている。さらに、最初の勤務先が常用労働者5人未満の事業所である人は、比較対象となる継続就業者にも含まれていない。

こうした調査の特徴から、ここでの分析は早期離職のうちの一部を検討することとどまることになる。次の項では、初職離職の経験率などを算出するが、それは普通に用いられる離職率より低めの値となることが予測される。そうした面はありながらも、早期離職の背景やその後のキャリアについての情報は他の調査では得にくいものであり、若者の離職問題を考えるための基礎資料としては有益だと考えられる。

なお、本章で分析対象とするのは、在学中の者を除いたうえで、さらに、最終学校卒業から1年間の状況として、正社員、または正社員以外の労働者（以下非正規と呼ぶ）として勤務していたと回答している14,761ケースである¹。

¹ 本稿では、ウエイト付けをしない元データを用いる。本調査は事業所調査については産業、事業所規模別、個人調査については、産業、事業所規模、就業形態別の層化を行った抽出調査であり、ウエイト付けをしない状態では抽出率の違いから母集団を正しく反映できないが、本稿は我が国の全体状況を把握することより、詳細な関連を検討することに重点を置くため、ウエイト付けをしないことを選択した。

第2節 初職離職の経験

調査では最終学校卒業から1年間の就業状況を問うているが、ここではこれを初職と定義する²。この初職が正社員であったケースは11,020(74.7%)、非正規であったケースは3,741(25.3%)であった。それぞれについて、「初めて勤務した会社で現在も働いているか」を尋ねると、初職が正社員の場合は35.8%が、初職が非正規の場合は70.5%がすでに離職していた(図表6-2)。

さらに、初職を離職した時期を入職から3年未満と3年以上とに分けると、3年未満で離職した者は、初職が正社員の場合には20.6%(男性で17.1%、女性で24.7%)、初職が非正規雇用の場合には46.2%(男性で45.6%、女性で46.5%)となった。初職が正社員の場合には男女差があるが、非正規の場合はほとんどない。

この初職継続期間が3年未満の場合の離職経験率³を学歴別⁴にみると、初職が正社員の場合は、男女とも大学・大学院卒の離職経験率が低く、中学・高校卒および短大・専門卒が高い。しかし、よく知られている雇用保険データを用いた卒業3年目までの離職率(およそ高卒で4割、大卒で3割)に比べると低い。この点は冒頭に述べた、本調査の特徴に起因すると思われる。

初職が非正規の場合は、高学歴者ほど3年未満離職経験率は低く、また、学歴間の差は正社員の場合より大きい。この点も含めて、男女差はほとんどない。

図表6-2 初職離職経験率(性・学歴別、初職就業形態*・初職継続期間別)

単位：%、太字は実数

性別	学歴別	初職正社員				初職非正規			
		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別	
				3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	中学・高校卒	1,631	35.4	20.3	13.6	633	83.3	55.3	16.6
	短大・専門	747	41.1	24.4	15.5	246	71.1	48.4	11.8
	大学・大学院	3,574	22.9	14.2	8.0	690	62.8	35.8	10.1
	合計	5,952	28.6	17.1	10.5	1,569	72.3	45.6	13.0
女性	中学・高校卒	1,254	50.9	29.4	19.7	656	81.6	56.4	17.1
	短大・専門	1,385	54.4	28.6	23.6	641	69.1	47.0	14.5
	大学・大学院	2,429	34.8	20.1	14.0	875	61.1	38.9	10.6
	合計	5,068	44.2	24.7	18.0	2,172	69.7	46.5	13.7
合計	中学・高校卒	2,885	42.1	24.3	16.3	1,289	82.4	55.9	16.8
	短大・専門	2,132	49.8	27.1	20.8	887	69.7	47.4	13.8
	大学・大学院	6,003	27.7	16.6	10.4	1,565	61.9	37.5	10.4
	合計	11,020	35.8	20.6	13.9	3,741	70.8	46.2	13.4

注：初職就業形態は最終学校卒業から1年間の状況として選択された就業形態である。初職継続期間が不明の者は掲載を省いた。なお、初職の定義は、以降の本章の各図表に共通するものである。

² 「若年者雇用実態調査」の問8は、最終学校卒業から1年間の状況について、3つの選択肢(「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」)のうちひとつを選ぶ方式の設問である。ここでは、この設問への回答を初職の就業形態としている。したがって、必ずしも最終学校卒業後初めて就いた職を表すものではない。

³ 一般に離職率は同一時期に採用された者に占める離職者の割合であるが、本調査の場合、同一時期に採用された者がすべて把握されているわけではない。近似的なものとして、初職情報のある者に占める初職離職者に割合を用いるので、これは「離職経験率」と呼ぶ。

⁴ 中学・高校卒のうち95%は高卒者、短大・専門卒のうち54%(男性に限れば、73%)が専門学校卒、大学・大学院卒のうち89%が大学卒である。

正社員と非正規社員とでは初職離職を経験した者の比率は大きく異なるので、以降の分析ではこれを分離して検討する。

図表6-3では、これを年齢段階別に見た。年齢段階別には、男女とも学校卒業からの時間経過が長い年長層ほど離職経験者は多くなっている。ただし、15～19歳は対象数そのものがごくわずかであり、また、20～24歳層は大卒が半数近くを占めることから、卒業後まだ1～2年の者が多い。低年齢層での離職経験率の低さはこうした事情の影響が大きい。なお、章末の付表1では性・年齢・学歴別の初職離職経験率を示したが、年齢段階ごとに先に指摘した学歴別の特徴（正社員の離職経験率は男性より女性が高く、学歴別では大学・大学院卒が低く中学・高校卒および短大・専門卒が高い。また、非正規では男女差は目立たず、低学歴ほど離職経験率が高い）がみられ、年齢に関わらず、性別・学歴別傾向は一貫したものであるといえる。

図表6-3 初職離職経験率（性・年齢別、初職就業形態*・初職継続期間別）

単位：％、太字は実数

性別	年齢	初職正社員				初職非正規			
		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別		初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別	
				3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	15～19歳	123	3.3	1.6	0.0	21	19.0	19.0	0.0
	20～24歳	1,170	12.2	9.7	2.0	319	50.2	34.8	4.7
	25～29歳	2,446	24.9	16.8	7.3	610	73.1	46.7	10.5
	30～34歳	2,210	42.8	22.3	19.1	619	84.8	51.1	20.2
	合計	5,952	28.6	17.1	10.5	1,569	72.3	45.6	13.0
女性	15～19歳	85	7.1	7.1	0.0	35	42.9	40.0	0.0
	20～24歳	1,156	17.0	13.7	2.3	462	48.3	34.0	3.7
	25～29歳	2,028	42.4	25.6	15.6	843	68.3	47.1	11.3
	30～34歳	1,798	65.4	31.7	31.7	832	84.0	53.2	22.4
	合計	5,068	44.2	24.7	18.0	2,172	69.7	46.5	13.7
合計	15～19歳	208	4.8	3.8	0.0	56	33.9	32.1	0.0
	20～24歳	2,326	14.6	11.7	2.1	781	49.0	34.3	4.1
	25～29歳	4,474	32.9	20.8	11.1	1,453	70.3	46.9	10.9
	30～34歳	4,008	52.9	26.5	24.8	1,451	84.4	52.3	21.4
	合計	11,020	35.8	20.6	13.9	3,741	70.8	46.2	13.4

注：初職就業形態は最終学校卒業から1年間の状況として選択された就業形態である。年齢不詳、および初職継続期間が不明の者は掲載を省いた。

離職の時期について、より詳しく分布をみておく（図表6-4）。初職が正社員であった場合、およそ6割の離職が就職から3年未満であるが、うち3分の1が1年未満という特に短期の離職である。男女差は大きくはないが、女性では3年以上や5年以上の比較的長い勤続の後の離職者がやや多い。離職までの期間の違いは、それぞれのキャリアの中での離職の意味の違いといえるのではないか。

一方、初職が非正規社員であった場合は、3年未満の離職が6割強、うち約半数は1年未満の離職であり、正社員就職者よりさらに早い離職が多い。また、この設問自体に答えていない「不詳」が多いのだが、これを除けば、3年未満離職者は8割近い。この設問に回答しなかったのは、短期での雇用終了が当然であるという認識のため回答しなかったということも考えられる。いずれにせよ初職が非正規であれば、早期離職経験率

はかなり高い。

本稿のテーマは学卒就職をしたのちの早期離職の背景や問題点などを明らかにすることである。以下の検討では、とくに初職が正社員であった者の3年未満での離職に焦点を当てたい。

図表 6-4 初職離職経験者の初職継続期間の分布

単位：%、太字は実数

初職形態	性別	3か月未満	3か月～6か月	6か月～1年	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不詳	合計(N)
初職正社員	男性	2.3	6.8	11.6	22.2	17.2	22.6	12.4	1.8	3.1	1,695
	女性	2.7	5.2	11.2	19.8	17.3	24.4	15.2	1.3	2.9	2,231
	合計	2.5	5.9	11.4	20.8	17.2	23.6	14.0	1.5	3.0	3,926
初職非正規	男性	6.6	7.3	14.9	20.0	14.4	12.6	4.8	0.6	18.7	1,132
	女性	5.8	8.2	15.9	22.4	14.7	13.6	5.8	0.4	13.1	1,507
	合計	6.2	7.8	15.5	21.3	14.6	13.2	5.3	0.5	15.5	2,639

第3節 早期離職の理由

1. 初職が正社員であった人の離職理由

この調査では「初めて勤務した会社」を離職した人に対して、その離職の理由を複数回答（以下、MAと表現する）の方式で離職理由を問うている。この設問に対しての初職を離職した人の回答をみたものが図表6-5である。まず、初職が正社員であった人が挙げる離職の理由をみると、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（29.2%）「人間関係がよくなかった」（22.7%）「仕事が自分に合わない」（21.8%）がこの順が多い。

これを初職継続期間別にみると、入職から1年未満の特に早期にやめた場合、および1～3年未満でやめた場合は、3年以上の勤続の後にやめた場合に比べて、この3つの理由を挙げる比率が高い。特に人間関係と仕事が合わないという理由は差が大きい。この他「ノルマや責任が重すぎた」も3年以上の勤続後の離職者との差が大きい。

一方、3年以上の勤続後の離職の場合は、人間関係や仕事が合わないという人の割合は多くなく、「結婚、子育てのため」や「会社に将来性がない」が明らかに多くなっている。さらにこれを、男女別に見ると、結婚、子育てという理由は女性で、会社の将来性という理由は男性で増えている。一定期間を過ぎてからの離職には、それぞれのキャリアの選択と絡んだ理由が多くなっている。これに対して1年未満や3年未満の早い離職には、仕事のミスマッチや職場の問題点などの要因が大きいと考えられる。

図表 6-5 初職が正社員であった離職者の 初職を辞めた理由
(性別・初職継続期間別、MA)

①男女計

単位：％、太字は実数

初職離職理由	初職正社員 計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未 満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	29.2	35.7	32.0	25.3
人間関係がよくなかった	22.7	35.3	24.8	16.1
仕事が自分に合わない	21.8	35.8	24.6	13.7
賃金の条件がよくなかった	18.4	17.7	19.7	18.9
ノルマや責任が重すぎた	15.8	22.0	16.5	13.2
会社に将来性がない	14.3	12.5	13.7	16.8
結婚、子育てのため	12.6	<u>3.2</u>	9.8	21.1
健康上の理由	11.4	13.7	13.2	9.3
自分の技能・能力が活かされなかった	8.6	9.4	10.2	7.4
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.2	5.8	4.9	5.6
不安定な雇用状態が嫌だった	3.8	3.1	4.2	4.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.8	2.3	3.7	4.8
責任のある仕事を任されたかった	2.0	1.4	2.1	2.3
家業をつぐ又は手伝うため	1.2	0.4	1.1	1.9
介護、看護のため	1.0	0.8	1.1	1.1
雇用期間の満了・雇止め	1.0	1.5	0.9	0.8
独立して事業を始めるため	0.5	0.0	0.3	1.0
その他	19.1	15.0	18.3	23.4
無回答	3.3	0.4	0.3	0.5
合計(N)	3,926	779	1,494	1,537

②性別

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未 満	3年以上	1年未満	1年～3年未 満	3年以上
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	37.6	31.9	27.2	34.1	32.1	24.0
人間関係がよくなかった	29.1	22.0	14.7	40.4	27.0	17.1
仕事が自分に合わない	36.8	27.8	17.9	35.0	21.9	10.8
賃金の条件がよくなかった	<u>19.9</u>	25.0	26.0	15.9	15.5	14.0
ノルマや責任が重すぎた	<u>19.1</u>	15.7	9.1	<u>24.3</u>	17.2	16.0
会社に将来性がない	<u>14.8</u>	20.5	25.0	10.5	8.2	11.2
結婚、子育てのため	1.4	3.3	6.1	<u>4.7</u>	15.0	31.4
健康上の理由	9.7	9.1	6.1	<u>17.1</u>	16.5	11.5
自分の技能・能力が活かされなかった	9.7	12.7	9.0	9.1	8.1	6.2
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.6	5.2	6.4	5.1	4.6	5.0
不安定な雇用状態が嫌だった	3.1	4.9	6.4	3.0	3.6	2.5
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	2.8	4.2	6.4	1.9	3.4	3.7
責任のある仕事を任されたかった	0.9	1.9	3.0	1.9	2.3	1.9
家業をつぐ又は手伝うため	0.6	1.6	4.3	0.2	0.7	0.2
介護、看護のため	0.6	1.2	1.6	0.9	1.0	0.8
雇用期間の満了・雇止め	1.1	1.0	0.8	1.9	0.8	0.9
独立して事業を始めるため	0.0	0.4	1.6	0.0	0.2	0.7
その他	16.5	19.0	24.7	13.8	17.7	22.5
無回答	0.9	0.3	0.8	0.0	0.2	0.3
合計(N)	351	668	624	428	826	913

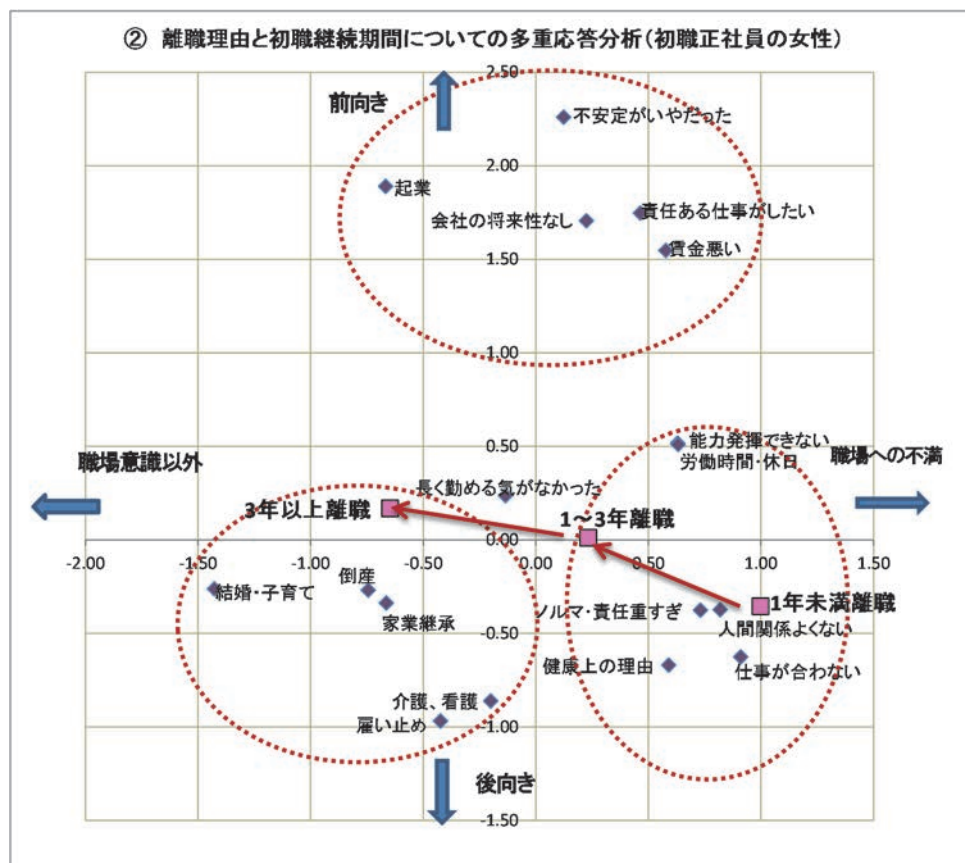
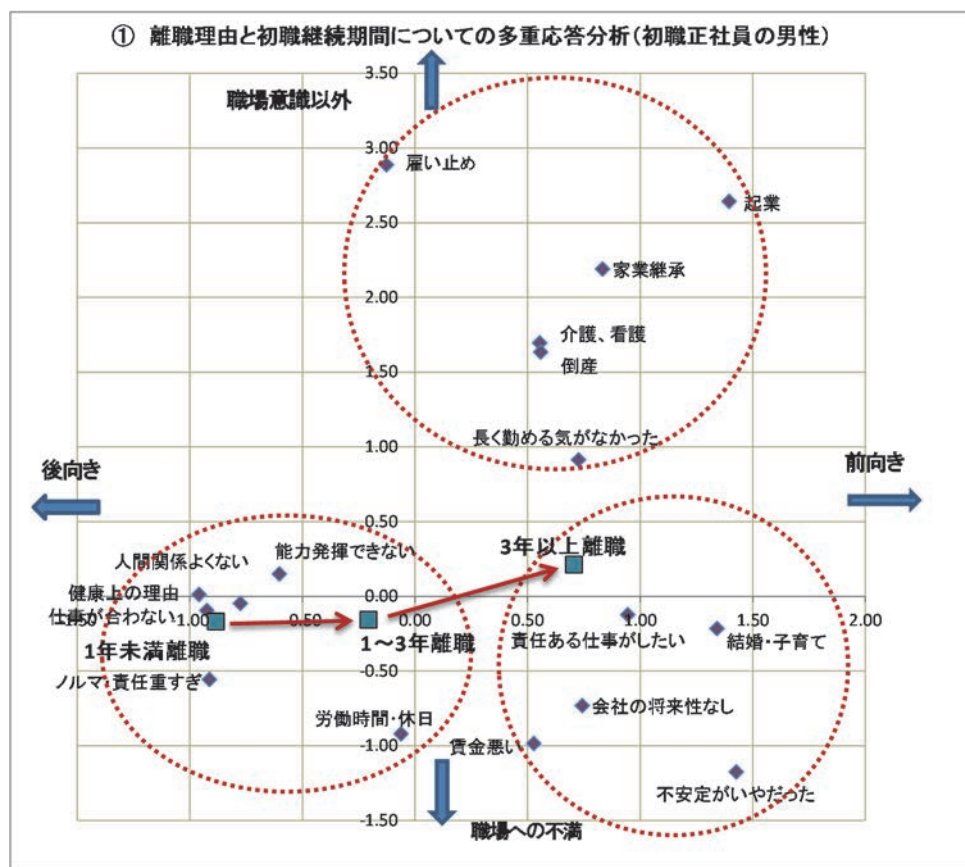
注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。

次の図表6-6は、この初職が正社員だった人が初職を辞めた理由について多重応答分析⁵を行なった結果である。この分析では対象者が併せて選ぶことの多い回答を近い距離に、選ばない回答を遠い距離に置く形で、多数の設問への回答傾向を大まかなグループに分けてみるができる。上段は男性を対象に、下段は女性を対象にそれぞれ行ったものである。ここから、離職理由はだまかに3つのグループに分けることができる。まず、男性の図に注目すると、左下には「ノルマや責任が重過ぎる」「仕事が合わない」「人間関係がよくない」などが一塊になっている。右下には「結婚・子育て」「責任ある仕事がしたい」「会社の将来性」「不安定が嫌だった」などが緩やかに集まっている。上の方では、「家業を継ぐ」「起業」「介護、看護」などが近い関係にある。これをみると、下の2つは、おおむね職場に起因する不満ではないか。うち左は職場のストレスとかプレッシャーになる要因であり、右側は少し前向きな、次の職場を探すことにつながる不満であるように見える。(男性の離職理由での「結婚・子育て」は、より高い収入の仕事への動機づけだと解釈できる)。また、上段は職場への本人意識とは別の次元の理由といえるだろう。

この分析では初職継続期間を示す変数も同時に投入している。すると、例えば「1年未満の離職者」を示す点が図中に示されるが、これは、このカテゴリーの対象者が選ぶことの多い理由の近くに、その頻度に対応した距離を持って描かれる。この図からわかるのは、早い離職ほど職場への不満を理由にする後向きの離職が多く、離職までの勤続が長いほどより前向きな理由での離職となる傾向があることである。

⁵ SPSS による多重応答分析を用いた。多重応答分析は、数値をケース（オブジェクト）とカテゴリに割り当てることによって、名義（カテゴリ）データを数量化するものである。ここで投入したのは、初めての会社を辞めた理由の17項目（「仕事が自分に合わない」「自分の技能・能力が活かされなかった」「責任のある仕事を任されたかった」「ノルマや責任が重すぎた」「会社に将来性がない」「賃金の条件がよくなかった」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「不安定な雇用状態が嫌だった」「健康上の理由」「結婚、子育てのため」「介護、看護のため」「独立して事業を始めるため」「家業をつぐ又は手伝うため」「1つの会社に長く勤務する気がなかったため」「倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため」「雇用期間の満了・雇止め」）それぞれについての選択したか否か、および初職継続期間（「1年未満」「1年～3年未満」「3年以上」）である。

図表6-6 正社員の初職を辞めた人の離職理由と初職継続期間の関係(多重応答分析)



②は女性を対象に、同様の分析を行った結果である。縦横の軸が入れ換わっているが、男性と同様な3つの理由群が見て取れる。さらに、初職継続期間別には、やはり早い離職ほど職場への不満を理由にした後向きの離職が多そうである。しかし、離職までの勤続期間が長い場合は、男性とは異なり、職場の不満要因以外の理由（結婚・子育てなど）での離職が増えていることがわかる。先にクロス表で主だった理由を取り出して検討した結果と同様の結果であるが、3年以上勤続後の離職の方向性が男女で異なることが鮮明になっている。

さて、次に学歴別の早期離職の理由を検討したい。新卒就職者の早期離職率が学歴によって大きく異なることはすでに指摘されているところであるが、そこには離職理由の違いもあるのではないか。図表6-7では、3年未満の離職者についてと、うち1年未満の離職のみを抽出した時の離職理由（図表6-8）を見た。

まず男性についてみると、3年未満離職では、中学・高校卒では「仕事が自分に合わない」（33.2%）専門・短大卒および大学・大学院卒では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（それぞれ35.7%、37.4%）が最も多い。また、大学・大学院卒では他と比べて「ノルマや責任が重すぎた」（22.7%）が多い。1年未満離職の場合を見ると、これらの傾向がより際立っており、早い時期に離職する場合ほどこれらが離職理由になっていることがわかる。

女性については、中学・高校卒、専門・短大卒では「人間関係がよくなかった」（それぞれ33.1%、33.8%）が多く、大学・大学院卒では同学歴の男性同様「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（35.6%）が最も多く、また「ノルマや責任が重すぎた」（26.2%）も男性同様に多い。これらの傾向は1年未満離職に限ると、さらに際立ったものとなる。また、全般に1年未満の場合は「仕事が自分に合わない」の比率が高い。

これらから、早期離職の理由は性別・学歴別に異なる特徴があるといえ、早期離職への対応を考えるためには、こうした特徴を踏まえることが重要であろう。

図表 6-7 初職が正社員であった早期離職者の 初職を辞めた理由(性別・学歴別、MA)

① 3年未満での離職

単位：%、太字は実数

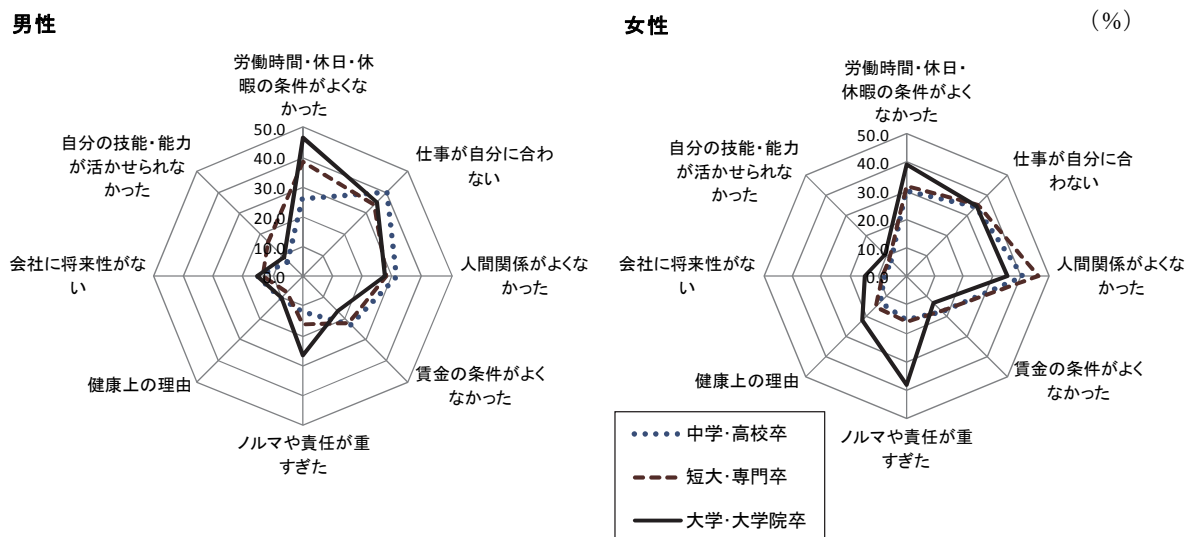
初職離職理由	男性			女性		
	中学・高	短大・専	大学・大	中学・高	短大・専	大学・大
	校卒	門	学院	校卒	門	学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	27.5	35.7	37.4	28.2	33.6	35.6
仕事が自分に合わない	33.2	26.9	30.8	25.5	24.2	28.8
人間関係がよくなかった	26.9	24.7	22.7	33.1	33.8	28.6
賃金の条件がよくなかった	28.1	28.6	18.2	16.5	16.4	14.3
ノルマや責任が重すぎた	10.0	13.7	22.5	14.1	16.7	26.2
健康上の理由	7.6	11.0	9.9	12.7	17.7	18.8
会社に将来性がない	19.0	18.1	18.4	6.2	7.6	12.3
自分の技能・能力が活かされなかった	9.1	14.8	12.3	7.3	7.8	9.8
結婚、子育てのため	2.4	2.7	2.8	12.7	11.4	10.6
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	4.5	7.7	5.7	5.1	3.8	5.3
不安定な雇用状態が嫌だった	5.7	4.4	3.4	3.3	4.3	2.9
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	4.2	2.7	3.8	3.0	2.3	3.3
合計(N)	331	182	506	369	396	489

② 1年未満での離職

初職離職理由	男性			女性		
	中学・高	短大・専	大学・大	中学・高	短大・専	大学・大
	校卒	門	学院	校卒	門	学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	26.0	38.2	46.8	30.0	31.8	39.2
仕事が自分に合わない	40.2	33.8	35.3	34.6	35.6	34.9
人間関係がよくなかった	31.5	27.9	27.6	40.8	46.2	35.5
賃金の条件がよくなかった	22.8	22.1	16.7	17.7	17.4	13.3
ノルマや責任が重すぎた	11.8	16.2	26.3	15.4	15.9	38.0
健康上の理由	10.2	7.4	10.3	13.1	15.2	21.7
会社に将来性がない	15.0	13.2	15.4	7.7	8.3	14.5
自分の技能・能力が活かされなかった	7.1	16.2	9.0	7.7	8.3	10.8
結婚、子育てのため	2.4	1.5	0.6	4.6	6.1	3.6
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	4.7	8.8	7.1	6.2	3.8	5.4
不安定な雇用状態が嫌だった	1.6	2.9	4.5	2.3	4.5	2.4
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	5.5	2.9	0.6	1.5	1.5	2.4
合計(N)	127	68	156	130	132	166

注：次の選択肢については掲載を省いた。「責任のある仕事を任されたかった」「雇用期間の満了・雇止め」「介護、看護のため」「家業をつぐ又は手伝うため」「独立して事業を始めるため」「その他」「無回答」。数字の表記のうち、太字は①では上位3位、②では最上位を示す。また、斜体は特に学歴差が顕著な項目を示す。

図表 6-8 1年未満での離職者の学歴別 主な離職理由（初職正社員のみ）



2. 初職が非正規社員であった人の離職理由

次に初職が非正規社員であった場合の離職の理由を見ると（図表 6-9）、「賃金の条件が良くなかった」（19.4%）「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」（18.1%）「人間関係がよくなかった」（14.8%）が多いが、ほぼ変わらない水準で「不安定な雇用状態が嫌だった」（14.4%）「雇用期間の満了・雇止め」（14.0%）を挙げる人も多い。後段の 2 つの理由は非正規社員に特徴的なものである。

これを初職継続期間別にみる。1年未満の離職者が多く挙げる理由で、3年以上の勤続後の離職との差が大きいのは、人間関係がよくないことや仕事が合わないこと、および雇用期間の満了である。3年以上の勤続後の離職のほうが多く挙げる理由は、賃金や雇用状態の不安定さである。男女別には、3年以上勤続後の離職の場合には、男性では会社の将来性を、女性では結婚、子育てを挙げる者が多く、初職正社員と同様に今後のそれぞれのキャリアとの関連を考えての離職が多いといえる。

また、図表 6-10 には離職理由と初職継続期間の関係を多重応答分析によって整理した。1年未満での離職が、それ以降の離職と少し距離があり、仕事が合わないことその他、人間関係が悪い、能力発揮ができない、ノルマや責任の重さなど、職場の課題との関連で起きやすいことが明らかである。

図表6-9 初職が非正規社員であった離職者の 初職を辞めた理由（性別・初職継続期間別、MA）

①男女計

単位：%、太字は実数

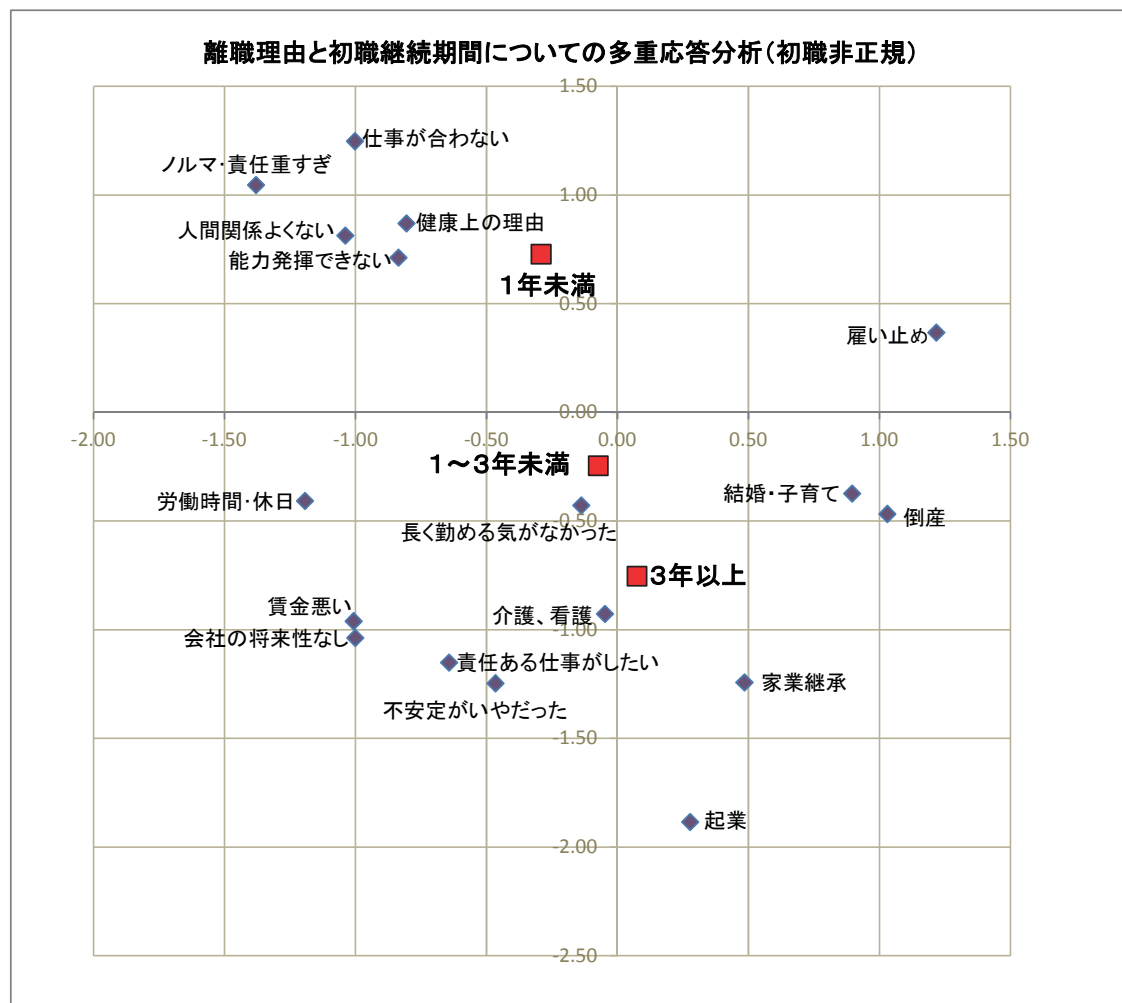
初職離職理由	初職非正規計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	19.4	<u>18.6</u>	25.2	25.1
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	18.1	22.0	21.0	21.1
人間関係がよくなかった	14.8	23.1	15.3	13.1
不安定な雇用状態が嫌だった	14.4	<u>12.7</u>	18.5	20.3
雇用期間の満了・雇止め	14.0	<u>19.3</u>	16.5	12.7
仕事が自分に合わない	13.9	25.5	14.1	6.4
会社に将来性がない	9.7	<u>8.6</u>	11.6	15.3
ノルマや責任が重すぎた	6.6	8.5	7.3	7.8
結婚、子育てのため	5.9	<u>3.6</u>	7.7	10.6
自分の技能・能力が活かされなかった	5.8	7.6	7.6	4.4
健康上の理由	5.6	8.3	5.0	6.8
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	3.4	2.8	3.6	6.6
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.1	2.8	4.2	4.0
責任のある仕事を任されたかった	1.9	1.8	2.8	1.8
家業をつぐ又は手伝うため	0.7	0.5	0.5	1.6
介護、看護のため	0.6	0.8	0.6	0.8
独立して事業を始めるため	0.6	0.1	0.4	2.0
その他	17.8	20.5	19.7	24.3
無回答	15.6	0.4	0.6	0.0
合計(N)	2,639	779	948	502

②性別

初職離職理由	男性			女性		
	1年未満	1年～3年未満	3年以上	1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	20.5	30.6	27.0	<u>17.3</u>	21.5	23.8
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	22.9	24.7	24.5	21.2	18.4	18.8
人間関係がよくなかった	<u>19.6</u>	14.9	8.8	25.7	15.6	16.1
不安定な雇用状態が嫌だった	<u>12.5</u>	19.0	25.0	12.8	18.1	17.1
雇用期間の満了・雇止め	<u>17.7</u>	16.5	9.8	<u>20.4</u>	16.5	14.8
仕事が自分に合わない	30.3	13.9	6.9	22.1	14.3	6.0
会社に将来性がない	<u>11.0</u>	15.9	22.5	6.9	8.6	10.4
ノルマや責任が重すぎた	7.0	6.9	7.4	9.5	7.5	8.1
結婚、子育てのため	1.5	1.3	3.9	<u>5.1</u>	12.2	15.1
自分の技能・能力が活かされなかった	8.0	10.5	4.4	7.3	5.5	4.4
健康上の理由	6.1	2.6	5.9	10.0	6.6	7.4
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	<u>2.4</u>	3.3	7.8	3.1	3.8	5.7
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	3.4	5.7	2.9	2.4	3.2	4.7
責任のある仕事を任されたかった	1.8	3.6	1.5	1.8	2.3	2.0
家業をつぐ又は手伝うため	0.3	1.0	2.0	0.7	0.2	1.3
介護、看護のため	0.3	0.5	0.5	1.1	0.7	1.0
独立して事業を始めるため	0.3	1.0	2.5	0.0	0.0	1.7
その他	20.2	20.6	24.0	20.8	19.1	24.5
無回答	0.3	0.5	0.0	0.4	0.7	0.0
合計(N)	327	389	204	452	559	298

注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。

図表6-10 非正規社員の初職を辞めた人の離職理由と初職継続期間の関係（多重応答分析）



第4節 早期離職の背景

学卒就職後3年以内の早期離職率は、就職先の事業所規模が小さいほど高く、また、サービス業や小売業で高いこと、個人の側の要因としては学歴が低いほど高いことが、すでに雇用保険データの分析から明らかになっている。

ここで利用している「若年者雇用実態調査」には、初職の職種や初職選択時のいくつかの情報が把握されており、以下では、これらの要因と早期離職の関係を検討する。ただし、この調査では、最初の就職先についての事業所規模や産業は把握されていない。事業所規模と産業は早期離職を規定する大きな要因であるため、この影響を統制したうえで他の要因については検討すべきであるが、それができないので、結果の検討には特段の留意が必要である。

以下、初職の職種、初職正社員の場合には初職選択時の重視事項、初職決定時に参考にした意見、学校職業指導の役立ち度、初職非正規の場合には非正規雇用者として勤務した理由を取り上げ、それぞれについて早期離職との関係を見る。

1. 初職の職種別に見た早期離職の状況

まず、職種⁶との関係である。調査では「初めて勤務した会社」での主な仕事を職業大分類レベルで回答してもらっている。この設問への初職を離職した人の回答と、初職継続者に対しての現職の職種について回答を組み合わせ整理したのが図表6-11である。この表にみるとおり、初職が正社員の場合も非正規社員の場合も、職種別での早期離職経験率の差は大きい。

⁶ 初職の職種は離職経験者のみを対象にした設問である。分析対象は34歳まで若年者であることから、企業内での職種の移動は少ないと考え、初職継続者については、現職の職種をこれに読み替えた。なお、職種は職業大分類レベルでのみ把握されている。

図表6-11 初職の職種別*初職離職経験（就業形態・性別）

①初職就業形態別

単位：％、太字は実数

初職職種*	初職正社員					初職非正規				
	初職離職			初職継続	初職正社員計(N)	初職離職			初職継続	初職非正規(N)
	1年未満	1年～3年未満	3年以上			1年未満	1年～3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	6.1	13.6	15.6	64.6	2,938	19.1	23.6	12.1	44.9	836
事務的な仕事	3.3	8.8	10.2	77.8	4,091	18.6	22.9	10.1	48.5	726
販売の仕事	13.3	21.0	18.9	46.7	1,195	25.9	33.3	19.7	20.6	456
サービスの仕事	17.7	26.9	20.6	34.7	922	27.6	34.8	21.5	15.6	771
生産工程の仕事	8.5	15.1	14.8	61.5	847	25.8	28.8	12.9	32.1	240
輸送・機械運転の仕事	4.3	11.1	14.8	69.8	162	22.7	31.8	11.4	31.8	44
建設・採掘の仕事	11.4	15.5	13.1	60.0	245	34.3	29.9	20.9	14.9	67
運搬・清掃・包装等の仕事	12.3	15.1	9.6	63.0	73	26.9	35.5	8.6	29.0	93
その他、不詳	4.9	7.5	10.6	53.9	547	6.5	5.7	2.8	4.7	508
合計	7.1	13.6	13.9	64.2	11,020	20.8	25.3	13.4	29.2	3,741

②初職正社員・性別

初職職種*	男性					女性				
	初職離職			初職継続	初職正社員計(N)	初職離職			初職継続	初職正社員計(N)
	1年未満	1年～3年未満	3年以上			1年未満	1年～3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	4.6	11.6	11.5	72.3	1,670	8.1	16.3	21.1	54.3	1,268
事務的な仕事	1.6	4.4	4.2	89.8	1,652	4.5	11.7	14.2	69.6	2,439
販売の仕事	10.6	17.9	14.7	56.6	714	17.3	25.6	25.2	32.0	481
サービスの仕事	15.3	22.4	16.8	45.3	411	19.6	30.5	23.7	26.2	511
生産工程の仕事	7.5	14.1	12.9	65.3	665	12.1	18.7	21.4	47.8	182
輸送・機械運転の仕事	4.1	10.3	14.4	71.2	146	6.3	18.8	18.8	56.3	16
建設・採掘の仕事	10.9	15.1	13.4	60.7	239	-	-	-	-	6
運搬・清掃・包装等の仕事	10.6	16.7	7.6	65.2	66	-	-	-	-	7
その他、不詳	5.4	6.4	11.3	62.0	389	3.8	10.1	8.9	34.2	158
合計	5.9	11.2	10.5	71.4	5,952	8.4	16.3	18.0	55.8	5,068

②初職非正規社員・性別

初職職種*	男性					女性				
	初職離職			初職継続	初職非正規計(N)	初職離職			初職継続	初職非正規計(N)
	1年未満	1年～3年未満	3年以上			1年未満	1年～3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	19.5	24.5	9.7	46.1	380	18.9	22.8	14.0	43.9	456
事務的な仕事	19.2	19.2	9.2	52.3	130	18.5	23.7	10.2	47.7	596
販売の仕事	27.0	25.8	23.3	23.9	159	25.3	37.4	17.8	18.9	297
サービスの仕事	25.8	37.5	21.4	14.7	299	28.8	33.1	21.6	16.1	472
生産工程の仕事	25.6	27.4	11.9	34.5	168	26.4	31.9	15.3	26.4	72
輸送・機械運転の仕事	22.9	37.1	11.4	25.7	35	-	-	-	-	9
建設・採掘の仕事	33.3	30.3	21.2	15.2	66	-	-	-	-	1
運搬・清掃・包装等の仕事	28.6	33.3	9.5	28.6	63	23.3	40.0	6.7	30.0	30
その他、不詳	6.3	6.7	3.7	5.2	269	6.7	4.6	1.7	4.2	239
合計	20.8	24.8	13.0	27.7	1,569	20.8	25.7	13.7	30.3	2,172

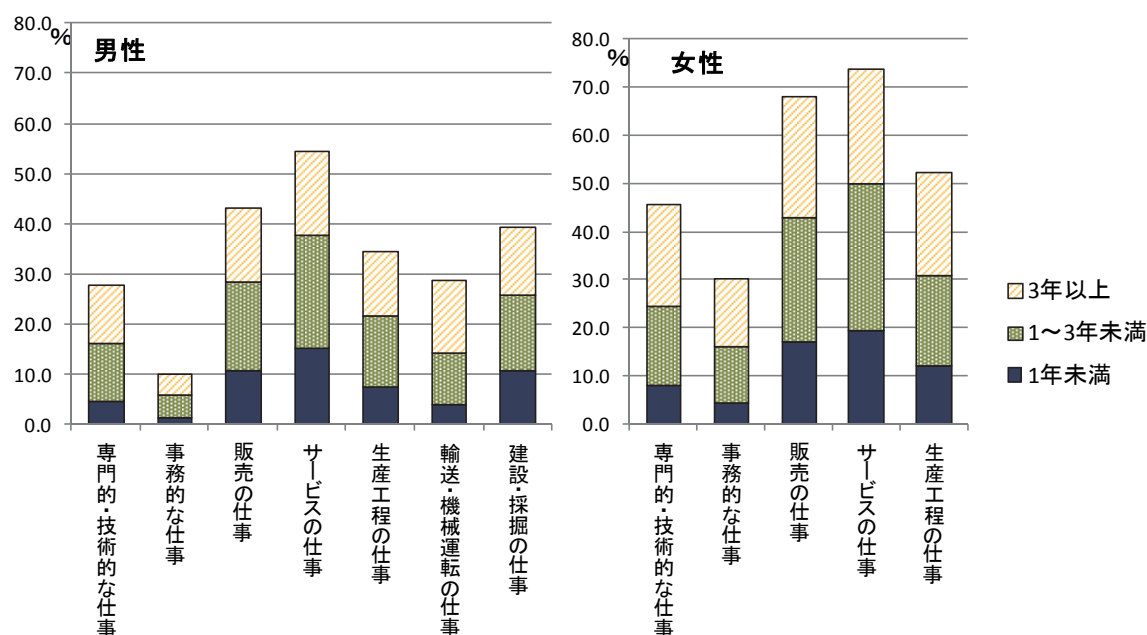
注：初職継続者については、初職の職種は現在の就業職種と同一とした。離職時期不明は掲載を省いた。また、対象者数が10以下の場合には、分析から除いた。

初職が正社員の場合、早期離職経験率が低いのは男女とも、事務職、輸送・機械運転職、専門・技術職であり、一方、これが高いのは、サービス職と販売職である（図表6-12）。

初職が非正規の場合は、全般に早期離職が多い中でも事務職と専門・技術職の離職者

は男女とも少ない。これが高いのは、やはり男女ともサービス職と販売職である。男性の場合、建設・採掘の仕事でも離職経験者は多く、特に1年未満の離職の割合が大きい。この職種は、3年継続後の離職も多く、初職継続者が少ない。

図表6-12 初職の職種別の初職離職時期（初職正社員のみ）



次に、正社員就職者に限って、学歴を分けて職種による早期離職の違いを検討する(図表6-13)。学歴によって職種構成はかなり異なるので、学歴による早期離職率の差には職種の違いが大きく影響しているのかもしれない。

まず、男性についてみると、事務職はどの学歴でも早期離職経験率は低い。特に中学・高校卒と大学・大学院卒では同じように低い水準である。大学・大学院卒では事務職が3分の1以上を占め多いため、このことが大卒・大学院卒の早期離職率を低くしているひとつの要因だと推測できる。一方、どの学歴でもサービス職の早期離職経験率が最も高いが、大学・大学院卒は他の学歴より10%ポイントほど低い。同職種でも離職経験率には学歴間の差があり、同職種内での学歴差も全体としての学歴間の離職経験率の差をつくる要因のひとつだといえよう。一方、輸送・機械運転職や販売職のように中学・高校卒のほうが離職経験率が低い職種もある。職種と学歴には一定の対応関係あってそこから外れると離職しやすいといった事情もあると思われる。

女性についても、やはり事務職の早期離職経験率はどの学歴でも最も低い。ただし、男性と異なり事務職の構成比は大学・大学院卒だけでなく中学・高校卒でも約半数を占めており⁷、職種の構成比の違いで学歴間の早期離職率の差は説明しにくい。サービス職

⁷ 世帯ベースの調査では、女性についてもこの年齢層では事務職に占める中学・高校卒は3割に満たない

の離職経験率はどの学歴でも最も高いが、中学・高校卒では他の学歴より 10%ポイントほど高い。男性と同様、同職種でも学歴間に離職経験率の差があることが、全体での離職経験率の差につながっているといえる。ただしここでも販売職のように中学・高校卒の離職経験率が最も低い職種もある。

こうしてみると、事務職では離職経験者が少なくサービス職では多い点は、学歴や性別を問わず一貫している。一方、販売職については相対的にではあるが、中学・高校卒の場合には離職経験者が少なく、学歴と職種に対応関係がある場合があり、そこから外れた場合に離職率が高いということも考えられる。

が、本調査は事業所を通じての配布であるため、偏りがあると思われる。

図表6-13 初職正社員の場合の職種別 初職離職経験（学歴別・性別）

① 中学・高校卒

単位：%、太字は実数

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計(N)	初職離職		初職継続	合計(N)
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	20.3	11.8	67.9	340	43.7	22.5	33.8	71
事務的な仕事	6.6	7.0	86.4	242	18.8	16.1	65.0	660
販売の仕事	20.3	26.6	53.1	64	39.4	30.7	29.9	127
サービスの仕事	42.6	22.2	35.2	108	57.3	23.2	19.5	185
生産工程の仕事	20.9	13.3	65.7	487	29.6	22.4	48.0	152
輸送・機械運転の仕事	10.2	15.9	73.9	88	-	-	-	7
建設・採掘の仕事	32.2	14.1	53.7	149	-	-	-	3
運搬・清掃・包装等の仕事	31.3	9.4	59.4	32	-	-	-	5
その他、不詳	14.9	17.4	47.1	121	18.2	13.6	20.5	44
合計	20.3	13.6	64.6	1,631	29.4	19.7	49.1	1,254

② 短大・専門卒

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計(N)	初職離職		初職継続	合計(N)
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	21.0	15.8	63.2	367	27.6	25.7	46.3	602
事務的な仕事	15.5	5.5	79.1	110	21.9	21.3	56.8	475
販売の仕事	27.3	27.3	45.5	44	46.6	30.7	22.7	88
サービスの仕事	48.5	14.7	36.8	68	47.0	25.2	27.8	151
生産工程の仕事	36.8	20.6	42.6	68	46.7	26.7	26.7	15
輸送・機械運転の仕事	25.0	20.0	55.0	20	-	-	-	3
建設・採掘の仕事	20.0	20.0	60.0	30	-	-	-	1
運搬・清掃・包装等の仕事	-	-	-	5	-	-	-	0
その他、不詳	17.1	17.1	40.0	35	10.0	2.0	30.0	50
合計	24.4	15.5	58.9	747	28.6	23.6	45.6	1,385

③ 大学・大学院卒

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計(N)	初職離職		初職継続	合計(N)
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
専門的・技術的な仕事	12.9	9.8	77.4	963	19.0	16.1	64.9	595
事務的な仕事	5.1	3.6	91.3	1,300	12.7	10.7	76.6	1,304
販売の仕事	29.5	12.5	57.8	606	43.2	20.7	36.1	266
サービスの仕事	32.3	14.9	52.3	235	45.1	22.9	32.0	175
生産工程の仕事	15.5	6.4	77.3	110	26.7	6.7	66.7	15
輸送・機械運転の仕事	18.4	7.9	73.7	38	-	-	-	6
建設・採掘の仕事	13.3	8.3	78.3	60	-	-	-	3
運搬・清掃・包装等の仕事	24.1	6.9	69.0	29	-	-	-	1
その他、不詳	9.4	7.3	73.0	233	14.1	10.9	46.9	64
合計	14.2	8.0	77.1	3,574	20.1	14.0	65.2	2,429

注：初職継続者については、職種は現在の状況である。離職時期不明は掲載を省いた。また、対象者数が10以下の場合、分析から除いた。

そこで、職種ごとに離職理由の特徴をみる（図表6-14、図表6-15）。早期離職経験者が多いサービス職の場合、まず労働時間・休日・休暇の問題を挙げる人が男女とも半数近くと非常に多い。男性では加えて賃金や仕事が合わないという理由を挙げる人も多い。販売職も離職経験者が多いが、男女とも、労働時間・休日、仕事が合わない、そしてノルマや責任の重さを挙げる人が多い。一方、離職経験者の少ない職種である事務職の場合、女性では人間関係の問題を挙げる人が多いが、全般に労働時間・休日や賃金などの労働条件を挙げる人の割合は小さい。

また、先に見た早期離職の理由として多かった「仕事が自分に合わない」を選ぶ人が多い職種は、男女とも販売と生産工程の仕事、加えて男性のサービス職であった。また、「人間関係が良くなかった」を選ぶ人が多い職種は、いずれも女性の事務職、生産工程の仕事、専門・技術職であった。

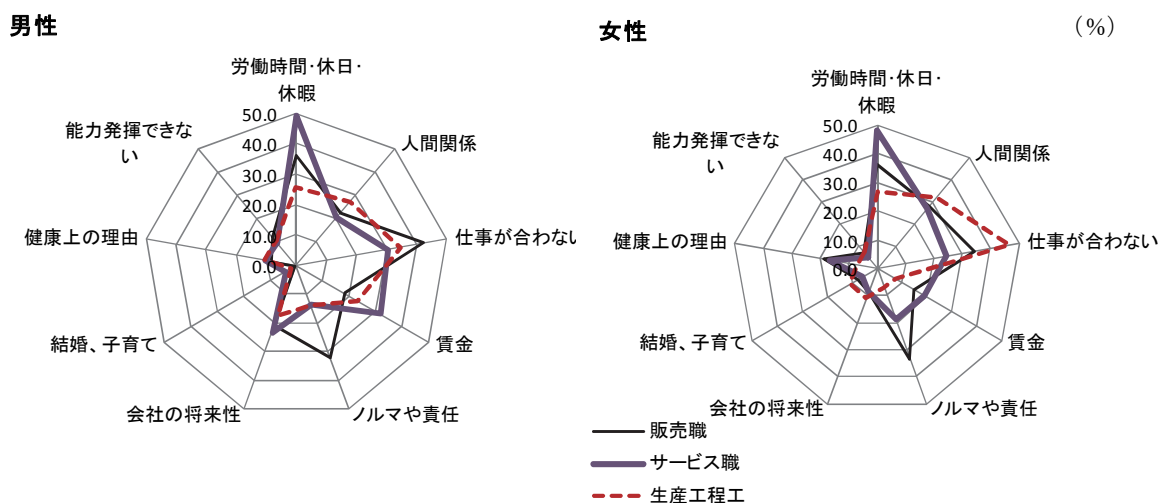
企業による若者の募集・採用活動については、このような職種による離職理由の違いを踏まえて、入社後のミスマッチを生じさせないように、情報を積極的に提供していくことが効果的ではないだろうか。

図表6-14 初職職種別の離職理由（初職正社員のうち3年未満離職者のみ・性別）別、MA)

	男性					女性				
	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	33.7	20.2	35.8	49.0	25.7	31.6	22.3	36.4	48.0	26.8
人間関係がよくなかった	25.6	25.3	22.5	20.6	27.1	31.9	36.5	28.2	27.3	32.1
仕事が自分に合わない	27.0	28.3	42.2	30.3	34.7	18.7	28.2	34.5	24.2	46.4
賃金の条件がよくなかった	22.2	23.2	18.1	31.6	22.9	15.5	15.5	14.6	19.1	7.1
ノルマや責任が重すぎた	12.6	18.2	32.4	13.5	13.9	19.0	16.0	33.5	18.8	7.1
会社に将来性がない	14.4	23.2	20.6	23.2	17.4	8.1	10.4	8.3	8.6	10.7
結婚、子育てのため	2.6	6.1	0.5	3.9	2.1	14.2	15.0	7.8	5.9	10.7
健康上の理由	11.1	8.1	8.3	10.3	10.4	19.4	14.0	18.9	16.8	7.1
自分の技能・能力が活かされなかった	13.0	11.1	12.3	9.7	10.4	12.6	9.4	6.8	4.7	7.1
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	7.0	8.1	3.9	3.2	7.6	4.8	5.8	3.4	3.9	7.1
不安定な雇用状態が嫌だった	3.7	2.0	3.9	3.9	6.3	2.9	2.8	3.4	3.1	7.1
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	4.4	4.0	2.9	3.9	5.6	3.9	3.0	1.5	3.1	1.8
責任のある仕事を任されたかった	1.1	3.0	1.0	1.3	1.4	3.2	2.3	1.0	2.0	1.8
家業をつぐ又は手伝うため	3.0	0.0	0.5	0.6	2.1	0.3	0.8	0.5	0.8	0.0
介護、看護のため	0.7	2.0	1.0	1.3	0.0	1.3	0.5	1.5	1.2	0.0
雇用期間の満了・雇止め	1.5	3.0	0.5	0.0	0.7	2.3	1.0	0.5	0.8	1.8
独立して事業を始めるため	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0
その他	20.0	21.2	16.7	14.2	13.2	17.4	14.7	16.0	17.2	10.7
無回答	0.4	2.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0
合計(N)	270	99	204	155	144	310	394	206	256	56

注：太字は30.0%以上が選択した項目。

図表6-15 販売職、サービス職、生産工程工の主な離職理由の違い（初職正社員のうち3年未満離職者）



2. 早期離職者の初職の選択時の意識の特徴

調査では正社員経験がある人に対して、初めて正社員として勤務した会社を選択する時に重視した事項を尋ねている（MA）。ここから、初職が正社員である場合に、初職選択にあたって重視した事項を検討し、早期離職の背景に初職選択時の意識の問題があるのかを考える。

図表6-16に示す通り、初職就職先に定着している人では、3分の2の人が「仕事の内容・職種」（67.2%）を挙げ、最も多くの人々が支持する条件となっている。次いで、「会社の規模・知名度」（41.3%）「勤務地」（40.1%）を挙げる人が多い。早期離職者でも、最も多くの人々が挙げるのは、「仕事の内容・職種」（1年未満離職者で66.6%、1～3年未満離職者で71.0%）であり、「勤務地」（1年未満離職者で38.1%、1～3年未満離職者で40.7%）も多く、この点は共通している。しかし、3番目は「自分の技能・能力が活かせる」であり、「会社の規模・知名度」を挙げる人は、初職継続者の半数程度にとどまる。このほか、労働時間・休日、会社の将来性、福利厚生、社会的意義の項目についても、初職継続者に比べて早期離職者は重視する人が少ない。

これを性別にみる。男性では、初職継続者の「会社の規模・知名度」重視の傾向がさらに強くなる一方、女性では、知名度よりは労働時間・休日を重視する人が多くなっている。早期離職者のほうは、男女ともおおむねの傾向は男女計とかわらない。

早期離職者は会社の規模・知名度をはじめ、労働時間・休日も将来性も初職選択であまり重視せず、仕事の内容・職種、自分の能力が活かせることを重視する傾向がある。そのことが早期離職の要因につながるのだろうか。

ここで合わせて考えなければならないのは、小規模事業所ほど離職率が高いという早期離職の現状である。すなわち、ここで分析対象となっている早期離職者の多く中小規

模企業に就職した人といっていいただろう。規模より職種を重視した選択をした人もいるだろうが、大規模企業は選択できなかった人も少なくないのではないか。「会社の規模・知名度」や良い条件にこだわってはいは就職が難しく、これだけは外せない条件として仕事の内容や能力発揮にこだわったことが考えられる。実際、この設問はいくつでも該当するものを選べる複数選択方式だが、初職継続者の選択数（平均 3.7）にくらべて、早期離職者の選択数（1年未満離職者は 3.0、1～3年未満離職者は 3.2）は少ない。こうした背後の事情を勘案すると、初職選択時の重視項目の違いが離職につながったとは考えにくい。

なお、章末の付表 2 には学歴別に見た初職勤務先選択での重視事項を掲載した。学歴によってそれぞれ重視する事項に違いがみられるが、早期離職者の場合、選択数が少なく、また会社の規模・知名度や労働時間・休日などの条件を重視する人が少ないという傾向は変わらない。

図表 6-16 初職離職経験別 正社員としての初職の勤務先選択で重視したこと(性別、MA)

①男女計

単位：%、太字は実数

	初職離職			初職継続	合計
	1年未満	1年～3年未満	3年以上		
仕事の内容・職種	66.6	71.0	73.3	67.2	68.5
勤務地	38.1	40.7	40.7	40.1	40.1
会社の規模・知名度	19.1	22.6	28.2	41.3	35.2
自分の技能・能力が活かせる	35.4	36.7	34.7	31.5	32.9
労働時間・休日・休暇の条件	22.0	24.8	28.8	35.8	32.3
賃金の条件がよい	25.5	28.4	28.3	25.4	26.3
会社の将来性がある	14.1	19.3	20.1	28.9	25.2
通勤に便利	24.6	23.6	25.8	23.1	23.7
福利厚生がよい	15.8	16.2	18.6	24.3	21.7
社会的意義がある	6.3	10.9	12.4	24.5	19.6
転勤がない・限定されている	14.1	14.0	14.8	19.0	17.3
実力主義の会社	4.5	4.1	4.2	2.6	3.1
その他	12.3	7.6	9.6	8.3	8.7
無回答	0.8	0.5	1.1	1.4	1.2
合計(N)	779	1,494	1,537	7,078	11,020

注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「初職継続」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。離職時期不明は掲載を省いた。

②性別

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計	初職離職		初職継続	合計
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
仕事の内容・職種	62.5	65.9	64.2	64.1	75.2	78.3	71.6	73.6
勤務地	37.4	34.3	36.0	36.0	41.8	45.0	46.3	44.9
会社の規模・知名度	22.3	28.2	43.1	37.8	20.7	28.1	38.7	32.1
自分の技能・能力が活かせる	35.8	34.5	32.3	33.0	36.7	34.8	30.4	32.9
労働時間・休日・休暇の条件	21.4	24.4	30.7	28.4	25.8	31.9	43.5	36.8
賃金の条件がよい	27.6	30.0	26.8	27.3	27.3	27.2	23.4	25.0
会社の将来性がある	21.8	25.5	32.8	30.0	14.0	16.4	23.0	19.6
通勤に便利	19.0	17.8	17.2	17.6	28.0	31.3	32.0	30.8
福利厚生がよい	16.4	14.6	21.9	20.1	15.8	21.4	27.7	23.4
社会的意義がある	11.1	12.0	27.0	22.6	7.9	12.6	20.8	16.0
転勤がない・限定されている	12.3	12.3	16.1	15.0	15.5	16.5	23.4	20.0
実力主義の会社	6.2	5.9	3.6	4.3	2.6	3.1	1.1	1.8
その他	10.1	10.1	8.2	8.7	8.5	9.3	8.6	8.7
無回答	0.8	1.3	1.5	1.4	0.4	1.0	1.3	1.0
合計(N)	1,019	624	4,248	5,952	1,254	913	2,830	5,068

注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「初職継続」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。離職時期不明は掲載を省いた。

3. 初職選択時の参考意見

正社員の経験がある人に対しては、「初めて正社員として勤務した会社」選択にあたって主に誰の意見を参考にしたかを尋ねている。この設問に対する初職が正社員である人

の回答を学歴・性別にみたのが図表6-17である。

男女とも、いずれの学歴でも「自分の意思」で選択したとする者が最も多く、特に大学・大学院卒では8割前後と高い比率になっている。「学校の先生や先輩」を挙げる者は、中学・高校卒で約3割、短大・専門卒で約2割、大学・大学院卒では1割を切る。「親」を挙げた者は中学・高校卒で2割前後、短大・専門卒及び大学・大学院卒では1割前後で、それぞれ女性の方がより高い比率となっている。

さて、次の図表6-18は相談相手などの違いが、その後の初職離職経験とどのような関係にあるかをみたものである。

最も一般的な「自分の意思」で決めたという場合、早期離職経験者はやや多い。学校幹旋が中心の中学・高校卒、あるいはその比率が高い短大・専門卒の場合、先生や先輩の意見を参考にした人の方が早期離職経験率は低い。大卒の場合は自分の意志の場合と変わらない。最も早期離職者の割合が低いのは親の意見を参考にした人で、これは性別にも学歴別にも共通した傾向である。

学校幹旋の仕組みに乗って就職先を決める場合、学校を通じて、求人票を超えた情報が得られる可能性があり、それが早期離職を低めている可能性がある。親の意見によって深まるものは、応募先企業や業界の情報という面もあるだろうが、むしろ自己理解の促進に働いているのではないかと推測される。最終的には自分の意志を持つことが重要であるが、情報収集や自己理解の過程では親や教師、先輩等との相談がミスマッチを防ぐうえでプラスに働くということだろう。

図表6-17 正社員としての初職勤務は誰の意見を参考に決めたか（学歴別・性別、構成比）

単位：%、太字は実数

		自分の意 志	学校の先 生や先輩	親	兄弟姉 妹・親戚・ 知人	公共職業 安定所	その他	不詳	合計(N)
中学・高 校卒	男性	52.4	27.0	15.6	2.4	0.8	1.4	0.4	1,631
	女性	46.7	27.4	22.2	2.2	0.3	0.9	0.3	1,254
	合計	49.9	27.2	18.5	2.3	0.6	1.2	0.4	2,885
短大・専 門	男性	68.0	20.7	7.2	0.9	0.7	2.4	0.0	747
	女性	65.5	18.3	11.0	1.9	0.9	2.1	0.4	1,385
	合計	66.4	19.1	9.7	1.6	0.8	2.2	0.2	2,132
大学・大 学院	男性	82.1	6.9	6.7	1.7	0.2	2.2	0.2	3,574
	女性	78.3	6.5	11.7	1.4	0.5	1.4	0.2	2,429
	合計	80.6	6.8	8.7	1.5	0.3	1.8	0.2	6,003
合計	男性	72.2	14.2	9.2	1.8	0.4	2.0	0.2	5,952
	女性	67.0	14.9	14.1	1.7	0.5	1.4	0.3	5,068
	合計	69.8	14.5	11.5	1.8	0.5	1.7	0.3	11,020

図表6-18 正社員としての初職を決めた際の参考意見別 初職離職経験(性別・学歴別)

単位：%、太字は実数

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計(N)	初職離職		初職継続	合計(N)
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
中学・高校卒								
自分の意志	23.5	15.6	59.3	854	34.5	23.2	41.4	585
学校の先生や先輩	16.1	9.1	74.1	440	27.6	18.3	51.5	344
親	13.7	12.5	72.5	255	21.1	14.7	61.3	279
兄弟姉妹・親戚・知人	33.3	15.4	46.2	39	29.6	11.1	59.3	27
公共職業安定所	-	-	-	13	-	-	-	4
その他	34.8	17.4	47.8	23	-	-	-	11
合計	20.3	13.6	64.6	1,631	29.4	19.7	49.1	1,254
短大								
自分の意志	25.8	16.7	56.1	508	30.9	25.9	41.2	907
学校の先生や先輩	23.2	12.9	62.6	155	25.3	21.3	50.2	253
親	14.8	13.0	72.2	54	21.1	19.1	57.9	152
・兄弟姉妹・親戚・知人	-	-	-	7	37.0	7.4	55.6	27
公共職業安定所	-	-	-	5	-	-	-	12
その他	22.2	11.1	66.7	18	20.7	13.8	62.1	29
合計	24.4	15.5	58.9	747	28.6	23.6	45.6	1,385
大学院								
自分の意志	14.3	8.6	76.4	2,936	20.7	14.5	64.2	1,903
学校の先生や先輩	15.3	7.3	77.0	248	20.8	17.0	61.0	159
親	10.4	5.4	83.3	240	14.8	8.8	75.3	283
兄弟姉妹・親戚・知人	13.6	1.7	84.7	59	29.4	11.8	58.8	34
公共職業安定所	-	-	-	7	-	-	-	11
その他	16.9	2.6	80.5	77	24.2	18.2	57.6	33
合計	14.2	8.0	77.1	3,574	20.1	14.0	65.2	2,429

注：不詳は掲載を省いた。また、対象者数が15以下の場合には、分析から除いた。

正社員経験者に対しては、初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導が役に立ったか、その評価も尋ねている。初職離職を経験した人は学校での指導を役立たなかったと思っているのだろうか。図表6-19では、性別・学歴別に、初職離職経験によって学校での職業指導への評価が異なるのかをみている。

「かなり役立った」「役立った」の値に注目すると、男女とも、また学歴を問わず、初職継続をしている人でこの値は大きく、一方、離職経験者では低い。特に1年未満の短期で離職した場合が低い。また、「職業指導がなかった、または受けなかった」という人の割合は、女性ではすべての学歴で初職継続者で少なく離職経験者が多い、男性でも中学・高校卒においては同様である。離職行動の後での評価であるので、ここから因果関係を指摘できるわけではないが、学校での職業指導をしっかりと実施することが就職後の離職行動に影響を与える可能性はある。

図表6-19 初職離職経験別 学校での職業指導に対する評価（性別・学歴別／初職正社員のみ）

単位：％、太字は実数

		かなり役立った	役に立った	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	職業指導はなかった又は受けなかった	不詳	合計(N)		
男性	校卒・高	離職	1年未満	1.6	23.6	37.8	20.5	16.5	0.0	127
			1年～3年未満	3.9	29.4	34.8	18.1	13.7	0.0	204
			3年以上	4.5	29.7	26.6	20.7	18.5	0.0	222
			初職継続	8.3	42.9	25.9	10.3	12.2	0.5	1,053
			合計	6.7	37.6	28.1	13.5	13.6	0.5	1,631
	門	離職	1年未満	7.4	33.8	27.9	17.6	13.2	0.0	68
			1年～3年未満	5.3	46.5	27.2	12.3	8.8	0.0	114
			3年以上	12.9	34.5	30.2	7.8	14.7	0.0	116
			初職継続	11.8	45.9	20.9	9.1	12.3	0.0	440
			合計	10.6	43.1	24.0	10.3	12.0	0.0	747
	大学院	離職	1年未満	1.3	16.0	26.3	30.8	25.6	0.0	156
			1年～3年未満	4.6	19.7	29.4	20.3	25.7	0.3	350
		3年以上	3.5	18.2	25.2	19.2	33.6	0.3	286	
		初職継続	3.9	26.2	28.5	14.8	26.2	0.3	2,755	
		合計	3.8	24.6	28.2	16.4	26.7	0.3	3,574	
女性	校卒・高	離職	1年未満	3.1	29.2	26.2	16.2	23.8	1.5	130
			1年～3年未満	8.8	37.2	28.0	8.8	16.7	0.4	239
			3年以上	8.5	43.3	22.3	5.7	19.8	0.4	247
			初職継続	10.9	53.2	19.2	4.1	12.0	0.6	616
			合計	9.2	45.6	22.1	6.5	15.9	0.6	1,254
	門	離職	1年未満	12.9	40.2	25.0	9.1	12.9	0.0	132
			1年～3年未満	12.9	42.4	22.3	8.0	14.4	0.0	264
			3年以上	16.2	46.5	19.0	5.5	12.2	0.6	327
			初職継続	14.4	51.7	17.7	5.4	10.3	0.5	631
			合計	14.3	47.5	19.8	6.3	11.7	0.4	1,385
	大学院	離職	1年未満	3.6	16.9	30.7	21.1	27.1	0.6	166
			1年～3年未満	5.3	28.8	24.5	13.0	28.5	0.0	323
		3年以上	3.8	25.4	28.0	12.7	29.8	0.3	339	
		初職継続	6.3	33.1	28.3	9.9	22.2	0.3	1,583	
		合計	5.6	30.5	27.8	11.4	24.4	0.3	2,429	

4. 初職非正規の場合の非正規選択理由

初職が非正規社員であった場合については、この調査から得られる初職に関する情報は少ないが、非正規社員として勤務した主な理由については設問がある。挙げられた理由と初職の早期離職との関係を検討する。

図表6-20について、まず右端の構成比をみる。非正規社員として勤務した主な理由として、最も多くの方が挙げたのは「正社員求人に応募したが採用されなかった」(29.7%)で、次いで「自分の希望する会社で正社員の募集がなかった」(17.3%)「元々、正社員を希望していなかった」(13.0%)「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」(9.0%)となっている。これらのうち3番目を除く3つの理由は、非正規社員となることが本意でないことを示す理由であり、これらを選んだ人は「不本意非正規」といい。これは合わせると半数を超える。

不本意で非正規社員になった場合は、早期に離職しているのか。表の左側で理由ごと

に離職状況をみる。不本意非正規のうち、「自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」については早期離職している人が多い。とりわけ男性では3割が1年未満で離職している。一方、他の2つの理由はむしろ初職継続の比率が全体平均より高い。不本意非正規といっても、その理由によって、早期離職の比率は異なる。このほかで早期離職経験者が多いのは、「体力的・精神的に難しい」や「元々、正社員を希望していなかった」「家庭の事情」による者である。個人の側の何らかの事情で非正規を選択している場合は、その事情によって勤務継続が難しくなることがあるのだろう。

図表6-20 初職非正規雇用の主な理由別 初職離職経験（初職非正規のみ）

①男女計

単位：%、太字は実数

	初職離職			初職継続	合計(N)	
	1年未満	1年～3年未満	3年以上		実数	構成比
正社員求人に応募したが採用されなかった	20.2	23.2	9.7	32.1	1,111	29.7
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	27.4	27.4	15.8	17.3	336	9.0
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	16.6	26.3	14.4	34.4	646	17.3
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	24.2	21.7	11.7	31.7	120	3.2
家庭の事情	23.4	34.2	18.4	13.3	158	4.2
資格・技能などを身につけるため勉強しなかった	19.0	28.8	16.0	22.9	306	8.2
試みの採用期間、研修期間だった	21.7	16.2	11.9	45.1	235	6.3
元々、正社員を希望していなかった	24.2	31.2	16.2	19.1	487	13.0
その他	19.3	20.3	13.4	38.9	306	8.2
不詳	11.1	22.2	22.2	25.0	36	1.0
合計	20.8	25.3	13.4	29.2	3,741	100.0

②性別

	男性					女性				
	初職離職			初職継続	初職非正規計(N)	初職離職			初職継続	初職非正規計(N)
	1年未満	1年～3年未満	3年以上			1年未満	1年～3年未満	3年以上		
正社員求人に応募したが採用されなかった	20.6	20.0	9.1	31.0	461	19.8	25.5	10.2	32.9	650
自分の希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった	30.4	30.4	15.2	13.9	158	24.7	24.7	16.3	20.2	178
自分の希望する会社で正社員の募集がなかった	16.1	30.5	12.7	30.9	236	16.8	23.9	15.4	36.3	410
正社員として働くことが、体力的・精神的に難しかったから	24.3	10.8	13.5	32.4	37	24.1	26.5	10.8	31.3	83
家庭の事情	16.4	41.8	18.2	12.7	55	27.2	30.1	18.4	13.6	103
資格・技能などを身につけるため勉強しなかった	18.6	24.8	14.3	27.3	161	19.3	33.1	17.9	17.9	145
試みの採用期間、研修期間だった	17.9	18.9	13.2	45.3	106	24.8	14.0	10.9	45.0	129
元々、正社員を希望していなかった	21.2	30.0	15.8	20.2	203	26.4	32.0	16.5	18.3	284
合計	20.8	24.8	13.0	27.7	1,569	20.8	25.7	13.7	30.3	2,172

次にこの非正規選択理由によって早期離職の理由が異なるのかをみる。初職非正規雇用の場合には、早期離職が多いので、特に1年未満の早い離職の特徴を見る。図表6-21に示す通り、不本意での非正規就業の場合、本人側の事情による場合に比べて、その離職理由は、「雇用期間の満了・雇止め」や「賃金の条件がよくなかった」、「不安定な状況が嫌だった」「仕事が合わない」が多い。どうしても就業する必要があるため、不本意であるが、短期の有期雇用や条件の悪い仕事に就かざるを得なかったという事情が背後にあつての、早期離職であることがうかがえる。

なお、章末の付表3には、非正規での就業理由をまとめずに、それぞれについて離職理由を示している。

図表6-21 初職非正規雇用の理由別 初職離職経験（初職非正規・1年未満離職者のみ）

単位：％、太字は実数

	不本意	本人の事情	その他・不明	1年未満離職計
仕事が自分に合わない	27.2	22.7	25.4	25.5
人間関係がよくなかった	23.9	24.4	17.5	23.1
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	22.7	22.3	18.4	22.0
雇用期間の満了・雇止め	22.9	13.6	17.5	19.3
賃金の条件がよくなかった	22.2	14.9	13.2	18.6
不安定な雇用状態が嫌だった	15.8	7.9	11.4	12.7
会社に将来性がない	8.7	10.3	4.4	8.6
ノルマや責任が重すぎた	8.7	8.7	7.0	8.5
健康上の理由	7.8	7.9	11.4	8.3
自分の技能・能力が活かされなかった	8.0	6.6	7.9	7.6
結婚、子育てのため	2.6	5.4	3.5	3.6
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	1.4	5.8	1.8	2.8
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.1	3.3	4.4	2.8
責任のある仕事を任されたかった	2.4	0.8	1.8	1.8
介護、看護のため	0.2	1.2	1.8	0.8
家業をつぐ又は手伝うため	0.2	1.2	0.0	0.5
独立して事業を始めるため	0.0	0.0	0.9	0.1
その他	18.0	23.6	23.7	20.5
無回答	0.5	0.4	0.0	0.4
	423	242	114	779

注：非正規での就業理由として、「正社員求人に応募したが採用されなかった」「希望する条件に合わなかったので正社員として勤務しなかった」「希望の会社で正社員募集がなかった」のいずれかを選んだ場合を「不本意」、「正社員として働くことが体力的・精神的に難しかった」「家庭の事情」「資格・技能を身につけるため」「元々、正社員を希望していなかった」のいずれかを選んだ場合を「個人の事情」とし、「試みの採用期間、研修期間」「その他」「不詳」を「その他、不明」とした。

第5節 早期離職後の就業状況

この節では、早期離職後の職業経歴について、この調査から把握できるところを整理する。繰り返しになるが、本調査の特性として、離職後、無業状態の人や5人未満の企業に就業している人は調査対象に入っていないので、離職後の経歴といっても現在就業している者に限られる。そのうえで、調査から把握できる経歴は、現在の就業状況として正社員であるか、それ以外の労働者であるか、現職までに何社を経験してきたかである。以下ではこれらを明らかにするとともに、その経歴と現職勤務先の特徴、職業資格取得との関係、また、その経歴によって今後の展望や職業的価値観にどのような違いが生まれているかについて、検討する。

1. 現職の正社員比率

まず、全員が被雇用者であるので、現在の就業形態が正社員であるか否かをみる。正社員であればキャリア形成上の問題がないという立場をとるわけではないが、正社員であるかそれ以外の労働者であるかによって、賃金をはじめとする労働条件や社会保障への包摂度合いなどの違いが指摘される中、早期離職後のキャリアを考えるなら、正社員であるか否かは重要な視点の一つであろう⁸。

図表6-22は、初職離職者のうち調査時点には正社員として働いている者の割合を初職の就業形態別に示したものである。初職が正社員であった場合は男性の64.0%が、女性の27.2%が現在では正社員として就業していた。年齢段階別にみると、30歳代前半においてもその正社員率は、男性の70.0%、女性で29.1%にとどまる。ここで用いるデータの特性から、初職離職後再就職していない人は調査対象外であるため、離職者を分母に比率を考えるなら、より低い水準となろう。

一方、初職が非正規社員であった場合は、男性の43.2%、女性の21.4%が正社員になっていた。やはり30歳代前半に注目すると、その正社員比率は男性で52.4%、女性で25.4%と初職が正社員であった人よりも低い。

⁸ 家庭生活を優先するべく補助的な稼ぎを得る目的で非正社員として働く女性など様々な層もいることから、すべて正社員が望ましいとするわけではない。

図表 6-22 初職離職経験者の現職正社員比率

単位：％、太字は実数

		男性		女性		男女計	
		正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)	正社員比率	対象数(N)
初職 正社員	年齢計	64.0	1,695	27.2	2,231	43.0	3,926
	15～24歳	37.1	143	22.1	199	28.4	342
	25～29歳	60.9	609	25.6	858	40.3	1,467
	30～34歳	70.0	942	29.1	1,174	47.3	2,116
初職 非正規	年齢計	43.2	1,132	21.4	1,507	30.7	2,639
	15～24歳	23.9	163	12.3	199	17.0	399
	25～29歳	39.4	444	20.2	858	28.6	1,017
	30～34歳	52.4	525	25.4	1,174	37.0	1,223

では、離職の時期が早いと正社員での再就職にマイナスの影響を与えるのだろうか。初職継続期間別に見たとき、正社員比率がどう異なるのかを検討する。

まず、初職が正社員の場合をみる。図表 6-23 に初職継続期間別の正社員比率を示した。学歴計の欄をみると、初職正社員の場合、男性では1年未満の早い時期での離職のケースでは正社員比率は 59.5%であり、1～3年未満での離職者や3年以上勤続後の離職者（それぞれ 65.4%、65.7%）より低い。一方女性では逆に、1年未満離職者の正社員比率は 29.0%と、1～3年未満での離職者(27.8%)や3年以上勤続後の離職者(26.3%)よりわずかだが高くなっており、早期離職が正社員での再就職の妨げになるとは言えない。

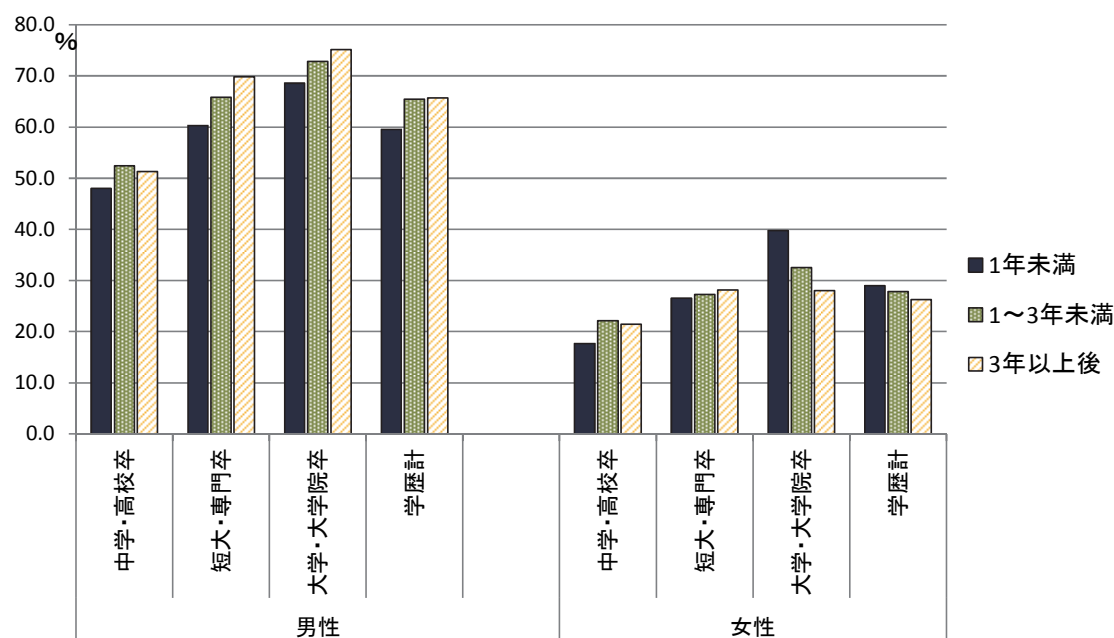
もう少し詳しく学歴別にもみると、中学・高校卒業者では、男女とも1年未満の離職者の正社員比率が低く、1～3年と3年以上はこれより少し高い。短大・専門卒の男女及び大学・大学院卒の男性では早期離職者ほど正社員比率は低く、ここまでは早期離職が正社員での再就職に対して、大きくはないがマイナスの方向に働くことが示唆される。

しかし、女性の大学・大学院卒については全く逆転しており、早く離職した人のほうが明らかに正社員比率は高くなっている。むしろ早期離職の方が正社員での再就職がしやすいように見える。

この理由として考えられることの一つは、女性では3年以上勤続後の離職者においては、結婚や子育てを理由にした離職者も多く、むしろ非正規を選択している人がいることであるが、改めて、離職理由も含めての検討が必要だろう。

図表 6-23 初職正社員の離職経験者における 現職の正社員比率（性別・学歴別）

性別	初職継続期間	学歴			
		中学・高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒	学歴計
男性	1年未満	48.0	60.3	68.6	59.5
	1年～3年未満	52.5	65.8	72.9	65.4
	3年以上	51.4	69.8	75.2	65.7
女性	1年未満	17.7	26.5	39.8	29.0
	1年～3年未満	22.2	27.3	32.5	27.8
	3年以上	21.5	28.1	28.0	26.3
対象数(N)					
男性	1年未満	127	68	156	351
	1年～3年未満	204	114	350	668
	3年以上	222	116	286	624
女性	1年未満	130	132	166	428
	1年～3年未満	239	264	323	826
	3年以上	247	327	339	913



そこで、次に初職離職理由が異なると、早期離職と正社員での再就職との関係に違いがあるのかを検討する。図表 6-24 では、初職正社員の場合の離職理由ごとに現職での正社員比率を示した。

女性では、結婚・子育てを理由に離職した人の正社員比率は際立って低い。女性の3年以上の勤続後の離職では、結婚・子育ての理由が早い離職に比べて多いことはすでに指摘した。このことが、女性では3年以上勤続後の離職のほうが正社員比率が低いことの理由の一つとなろう。

それ以外の離職理由が、早期離職と現職正社員比率の関係に影響を与えているのかを検討しておこう。女性の場合、低い現職正社員比率とむすびつく離職理由としては他に

健康上の理由があり、他方、高い現職正社員比率とむすびつく離職理由には、能力発揮や会社の将来性、賃金などがある。男性では、低い現職正社員比率とむすびつく離職理由は、健康上の理由や人間関係、高い現職正社員比率とむすびつく離職理由は、結婚・子育て、賃金、労働時間、さらに会社の将来性などである。

前の節でふれたが、3年以上勤続後の離職に比べて、早期離職の場合多く挙げられる離職理由は、労働時間、人間関係、仕事が合わないこと、ノルマや責任の重さであった。これらのうち低い現職正社員比率にむすびつく理由と重なるのは、男性の人間関係のみである。早期離職者に多い離職理由が、早期離職者の正社員比率を低めることにつながるかという点、女性の結婚・子育て理由に以外の理由については、判然としない。

図表 6-24 初職正社員を離職した人の初職離職理由別 現職の正社員比率（性別・初職離職理由別）

単位：％、太字は実数

	労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事が合わない	賃金がよくない	ノルマや責任	会社の将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	能力が活かせない	計
男性	65.6	54.6	60.2	65.2	62.5	64.9	73.9	50.4	64.0	64.0
対象数(N)	515	341	427	399	229	345	65	133	175	1,695
女性	27.9	25.9	26.3	33.3	25.3	33.5	13.7	21.7	41.1	27.2
対象数(N)	630	552	430	324	392	215	431	314	163	2,231

注：初職離職理由は選択率が高かった項目のみを提示している。

さらに大学・大学院卒女性については、この離職理由ごとに初職継続期間別の現職正社員比率を示す（図表 6-25）。これを見ると、結婚・子育てと健康上の理由以外、どの離職理由においても離職時期は早いほど正社員比率は高い。大学・大学院卒女性では早期離職者のほうが正社員比率が高いことについて、離職理由によって説明できるところは少ない。

このデータではこれ以上の検討はできないが、おそらく、離職時の年齢が関係しているのではないかと思われる。大卒で1年未満離職なら年齢は25歳未満であろう。年齢がより高くなると、女性の場合、結婚や出産と関連して、正社員としての転職に何らかの壁がでてくるのではないかと推測される。

図表 6-25 初職正社員を離職した大学・大学院卒女性の初職継続期間別 現職の正社員比率(初職離職理由別)

初職継続期間	単位：%								
	労働時間・休日・休暇	人間関係がよくない	仕事に合わない	賃金がよくない	ノルマや責任	会社の将来性がない	結婚、子育てのため	健康上の理由	能力が活かせるなかった
1年未満	36.9	35.6	36.2	54.6	34.9	45.8	-	22.2	55.6
1年～3年未満	33.9	27.2	27.7	39.6	33.9	38.9	15.2	23.2	53.3
3年以上	30.0	23.5	25.6	37.8	23.2	24.4	13.0	20.5	50.0
計	33.2	28.8	29.9	41.7	31.0	34.3	13.1	22.1	52.7
対象数									
1年未満	65	59	58	22	63	24	6	36	18
1年～3年未満	109	81	83	48	65	36	46	56	30
3年以上	100	51	43	45	56	45	108	44	26
計	274	191	184	115	184	105	160	136	74

次に初職が非正規社員である場合について、初職継続期間によって、現職での正社員比率が異なるかを検討する。図表 6-26 の学歴計をみると、男性の場合、初職継続期間による差は小さく、また 1～3 年が最も低くなっており傾向はつかみにくい。女性では 3 年以上の勤続後の離職者で正社員比率は低い。

学歴別には、男性の場合、高卒では離職時期が早いほど正社員比率は低いが、短大・専門卒、大卒・大学院卒では逆に 1 年未満で離職した人の方が正社員になっている。女性はいずれの学歴も 3 年以上継続してからの離職者の正社員比率は低く、1 年未満、あるいは 1～3 年未満でやめた人のほうが正社員比率は高くなっている。女性の 3 年以上勤続後離職者で正社員比率が低いのは、正社員の場合と同様、結婚・子育ての理由による離職の影響が考えられる。また、初職非正規の場合には、不本意での非正規就業であった人が、早期に辞めて正社員に変わっている可能性も高い。非正規選択理由との関係を加えた検討が必要だろう。

なお、この表には初職継続者の正社員比率も掲載しているが、これは最初の会社を辞めることなく正社員になったということで、内部登用で正社員になった人の割合だと読める。中学・高校卒の女性を除いて、内部登用の割合より早期離職者で正社員になった人の割合の方が大きい。特に大学・大学院卒の男性ではこれが顕著である。

図表 6-26 初職非正規の者の離職経験と 現職の正社員比率（性別・学歴別）

性別	初職継続期間	学歴			
		中学・高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒	学歴計
男性	離職 1年未満	31.8	38.3	54.3	41.0
	離職 1年～3年未満	39.2	23.7	46.6	39.3
	離職 3年以上	43.8	27.6	45.7	42.2
	初職継続	25.5	31.0	22.6	24.7
	合計	36.5	31.7	41.6	38.0
女性	離職 1年未満	15.1	26.2	24.5	21.9
	離職 1年～3年未満	15.1	14.4	35.4	21.5
	離職 3年以上	10.7	17.2	25.8	17.4
	初職継続	20.7	18.2	16.2	17.6
	合計	15.7	19.2	24.3	20.2
対象数(N)					
男性	離職 1年未満	151	60	116	327
	離職 1年～3年未満	199	59	131	389
	離職 3年以上	105	29	70	204
	初職継続	106	71	257	434
	合計	633	246	690	1,569
女性	離職 1年未満	152	141	159	452
	離職 1年～3年未満	218	160	181	559
	離職 3年以上	112	93	93	298
	初職継続	121	198	340	659
	合計	656	641	875	2,172

さて、初職で非正規雇用として就業した理由には、「試みの採用期間、研修期間」であったとするケースがあった。こうした人が同一企業で正社員になっているということだろうか。また、不本意非正規の場合、早い時期に離職することが正社員への移行につながるのだろうか。

図表 6-27 は初職就業時点で非正規雇用に就いた理由別に現職の正社員比率をみたものである。表の合計の欄で、非正規雇用に就いた理由によって現職正社員比率に違いがあるかを見ると、男性の場合、試用期間であった場合(55.7%)、および家庭の事情(43.6%)で非正規雇用に就いた場合の現職正社員比率が特に高い。女性ではやはり試用期間であった場合(41.9%)が高い。

一方、不本意で非正規になっていると思われる「応募したが採用されなかった」「希望する条件に合わなかった」「希望する会社で正社員募集がなかった」の3つの理由の場合、男女とも、特に正社員比率は高いわけではない。

初職離職者の継続期間別にみると、この3つの不本意の理由のうち、男性では「応募したが採用されなかった」「希望する会社で正社員募集がなかった」については早期離職者ほど正社員比率が高くなっている。「希望する条件に合わなかった」についても3年以上の勤続後離職者よりは3年未満でやめている方が正社員比率は高い。男性の不本意非正規の場合、早期に移動した方が正社員になっているといえる。女性については、3つの不本意の理由うち「希望する会社で正社員募集がなかった」という場合に、早い離職

の方が正社員になっている傾向がみられるが男性ほどはっきりしない。ただし、いずれにしろ初職を継続した者（内部登用での正社員化）より早期離職者のほうが明らかに正社員比率は高い。不本意に非正規雇用に就いた場合、早期に正規雇用に向けての求職活動をするには効果があると思われる。

初職継続で正社員比率が高いのは、やはり試用期間を理由とした場合である。また、女性ではこの理由で非正規雇用であった場合には、早期離職した場合でも正社員比率は高い。

図表 6-27 初職非正規の者の離職経験と 現職の正社員比率（非正規の理由別）

		単位：%							
		応募した が採用さ れなかつ た	希望する 条件に合 わなかつ たので	希望会社 で正社員 募集がな かった	体力的・ 精神的に 難しかつ たから	家庭の 事情	資格・技 能等のた め勉強し たかつた	試みの採 用期間、 研修期間 だった	元々、正 社員を希 望してい なかつた
男性	離職 1年未満	45.3	37.5	44.7	-	-	56.7	47.4	23.3
	離職 1年～3年未満	39.1	37.5	41.7	-	34.8	37.5	45.0	37.7
	離職 3年以上	35.7	33.3	33.3	-	70.0	43.5	50.0	43.8
	初職継続	16.8	4.6	27.4	8.3	14.3	13.6	64.6	24.4
	合計	36.7	33.5	36.4	29.7	43.6	37.3	55.7	35.5
女性	離職 1年未満	18.6	22.7	23.2	5.0	3.6	21.4	37.5	24.0
	離職 1年～3年未満	25.3	18.2	22.5	13.6	16.1	25.0	16.7	15.4
	離職 3年以上	19.7	20.7	17.5	-	5.3	23.1	21.4	19.2
	初職継続	13.6	8.3	14.8	0.0	0.0	26.9	58.6	7.7
	合計	20.0	18.5	18.5	4.8	9.7	25.5	41.9	16.2
対象数(N)									
男性	離職 1年未満	95	48	38	9	9	30	19	43
	離職 1年～3年未満	92	48	72	4	23	40	20	61
	離職 3年以上	42	24	30	5	10	23	14	32
	初職継続	143	22	73	12	7	44	48	41
	合計	461	158	236	37	55	161	106	203
女性	離職 1年未満	129	44	69	20	28	28	32	75
	離職 1年～3年未満	166	44	98	22	31	48	18	91
	離職 3年以上	66	29	63	9	19	26	14	47
	初職継続	214	36	149	26	14	26	58	52
	合計	650	178	410	83	103	145	129	284

2. 早期離職者の離職後の経歴

早期離職者の離職後の経歴を検討するために、初職の就業形態で分けただうえで、離職の時期（初職を継続しているか、3年未満で離職したか、3年以上で離職したか）と現職での就業形態（正社員、非正規社員）から経歴を類型化し、これに沿って離職後のキャリアの状況を整理した。

まず、初職が正社員であった 11,020 ケースについては、3年未満で離職して現在は正社員である「早期離職正規型」、3年未満で離職して現在は非正規社員である「早期離職非正規型」、初職を3年以上継続した後に離職して現在は正社員である「勤続後離職正規型」、同様に離職して現在は非正規社員である「勤続後離職非正規型」、そして初職を正社員のまま現在まで継続している「正規継続型」、初職勤務先に勤続しているが雇用形態を非正規雇用に変えている「内部変更非正規型」である。

また、初職が非正規であった 3,174 ケースについては、同様に離職時期と現在の雇用形態で類型化し、最初の 4 類型までは初職が正社員の場合と同じ表現になるが、勤務先を継続している場合を、現在も非正規雇用である「非正規継続型」、現在は正社員となっている「内部登用正規型」とした。

表ではこれを性別、学歴別に分けて分布を示している。初職が正社員の場合、正規継続型が 63.4%と多くを占め、特に男性では7割を超える。次いで男性の場合には早期離職正規型が (10.9%)、女性の場合には早期離職非正規型 (17.7%) と勤続後離職非正規型 (13.3%) が多くなっている。学歴別には、男女とも大学・大学院卒で正規継続型が多い。また、短大・専門卒の場合、正規継続が最も少なく離職経験者が多いが、男性では離職後正社員で就業する早期離職正規、勤続後離職正規がともに多い。

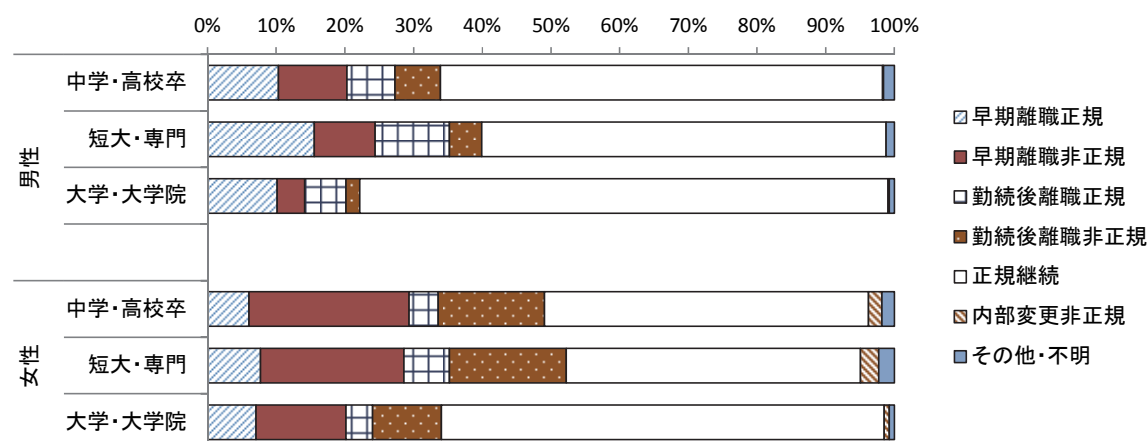
初職が非正規の場合、早期離職非正規型が最も多く (32.6%)、次いで非正規継続型が多い (23.2%)。いずれにしろ現状も非正規である者が多い。正社員に転換した類型のうちでは、早期離職正規型が 13.5%と最も多く、勤続後離職正規型は 3.7%であった。内部登用正規型は 6.0%と少ない。早期離職での正社員移行が最も多いことは注目すべきだろう。

図表6-28 初職から現職までの経歴類型

①初職正社員

単位：%、太字は実数

	3年未満離職		3年以上勤続後離職		継続		その他・不明	合計(N)	
	早期離職 正規	早期離職 非正規	勤続後離職 正規	勤続後離職 非正規	正規継続	内部変更 非正規			
男									
性									
	中学・高校卒	10.3	10.0	7.0	6.6	64.4	0.1	1.6	1,631
	短大・専門	15.5	8.8	10.8	4.7	58.9	0.0	1.2	747
	大学・大学院	10.1	4.0	6.0	2.0	76.9	0.1	0.8	3,574
	合計	10.9	6.3	6.9	3.6	71.2	0.1	1.0	5,952
女									
性									
	中学・高校卒	6.1	23.3	4.2	15.5	47.2	1.9	1.8	1,254
	短大・専門	7.7	20.9	6.6	17.0	42.9	2.7	2.2	1,385
	大学・大学院	7.0	13.1	3.9	10.0	64.4	0.7	0.7	2,429
	合計	7.0	17.7	4.7	13.3	54.3	1.6	1.4	5,068
合計									
	中学・高校卒	8.5	15.8	5.8	10.5	56.9	0.9	1.7	2,885
	短大・専門	10.5	16.7	8.1	12.7	48.5	1.7	1.9	2,132
	大学・大学院	8.9	7.7	5.2	5.2	71.9	0.4	0.7	6,003
	合計	9.1	11.5	5.9	8.0	63.4	0.8	1.2	11,020



②初職非正規

	3年未満離職		3年以上勤続後離職		継続		その他・不明	合計(N)	
	早期離職 正規	早期離職 非正規	勤続後離職 正規	勤続後離職 非正規	非正規継続	内部登用 正規			
男									
性									
	中学・高校卒	19.9	35.2	7.3	9.3	12.5	4.3	11.5	633
	短大・専門	15.0	33.3	3.3	8.5	19.5	8.9	11.4	246
	大学・大学院	18.0	17.8	4.6	5.5	28.8	8.4	16.8	690
	合計	18.3	27.3	5.5	7.5	20.8	6.8	13.8	1,569
女									
性									
	中学・高校卒	8.5	47.6	1.8	15.2	14.6	3.8	8.4	656
	短大・専門	9.4	37.6	2.5	11.9	25.3	5.6	7.8	641
	大学・大学院	11.8	27.1	2.7	7.9	32.6	6.3	11.7	875
	合計	10.1	36.4	2.4	11.3	25.0	5.3	9.5	2,172
合計									
	中学・高校卒	14.1	41.5	4.5	12.3	13.6	4.0	9.9	1,289
	短大・専門	10.9	36.4	2.7	10.9	23.7	6.5	8.8	887
	大学・大学院	14.5	23.0	3.6	6.8	30.9	7.2	13.9	1,565
	合計	13.5	32.6	3.7	9.7	23.2	6.0	11.3	3,741

次に、初職離職後最初の勤務先が現職であるのか、それとも間に他の勤務先を経験しているのか、図表6-29ではこれまでの経験会社数をみた。初職が正社員の場合、2社目が現職であるケースは男女ともおよそ半数を占め、また、平均の経験会社数はおよそ

3社で、早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。また、経歴類型別には、平均経験社数で見ると、現在非正規雇用の方が転職回数が多く、また早期にやめた場合の方が、3年勤続後にやめた場合より移動が多い傾向がある。早期離職で現在非正規の場合が最も経験会社数は多い。

初職が非正規の場合、現職が2社目である人は4割程度であり、平均経験社数は3社を少し超える。女性の早期離職者で正社員になっている場合は、2社目である者が半数程度と多い。

図表6-29 経歴類型別 勤務経験会社数

単位：％、太字は実数

	平均 (社)	最終学校卒業後の勤務経験会社数							対象数 (N)	
		2社	3社	4社	5社	6社	7社	8社以上		
初職 正社員	男性									
	早期離職正規	2.82	52.0	26.5	13.3	4.6	2.5	0.5	0.5	646
	勤続後離職正規	2.58	62.2	24.4	9.0	2.2	1.0	0.0	0.7	410
	早期離職非正規	3.28	37.8	29.8	14.5	8.0	4.3	2.1	2.7	373
	勤続後離職非正規	3.02	47.2	24.8	14.5	8.4	0.9	1.4	1.9	214
合計	2.89	50.7	26.5	12.7	5.3	2.3	0.9	1.2	1,643	
女性	早期離職正規	2.76	56.5	26.6	9.0	4.2	1.4	0.6	1.7	354
	勤続後離職正規	2.56	61.7	25.8	8.3	2.9	1.3	0.0	0.0	240
	早期離職非正規	3.40	33.3	28.3	19.4	10.0	4.3	1.9	2.7	899
	勤続後離職非正規	2.85	49.9	27.6	13.5	5.6	1.6	0.7	0.4	673
	合計	3.03	45.4	27.5	14.6	6.9	2.7	1.1	1.5	2,166
初職 非正規	男性									
	早期離職正規	3.02	43.9	28.2	15.3	8.0	2.8	0.3	1.0	287
	勤続後離職正規	3.10	45.3	24.4	16.3	9.3	1.2	0.0	3.5	86
	早期離職非正規	3.50	32.7	29.4	15.2	10.0	4.7	1.6	5.4	428
	勤続後離職非正規	3.03	46.6	29.7	11.9	3.4	5.9	0.0	2.5	118
合計	3.25	39.2	28.6	14.9	8.5	3.9	0.9	3.5	919	
女性	早期離職正規	2.93	50.2	25.1	14.2	5.0	3.2	0.0	1.8	219
	勤続後離職正規	2.90	46.2	30.8	11.5	9.6	1.9	0.0	0.0	52
	早期離職非正規	3.42	35.4	26.1	17.6	10.1	4.6	2.5	3.0	790
	勤続後離職非正規	3.21	38.4	29.8	15.5	7.8	3.3	1.6	2.4	245
	合計	3.28	38.9	26.8	16.4	8.8	4.0	1.8	2.6	1,306

注：*平均経験会社数は、不詳を除き、8社以上は8社としたときの平均値。また、不詳は掲載を省いた。

次に現在の勤務先の属性や労働条件について、経歴類型による違いを見ていく。ここでは、単純に経歴類型別に整理をしておくにとどめる。勤務先及びそこでの労働条件の違いが、早期離職の影響であるかどうかは、個人の諸属性や初職就職先の違いなどを加味した慎重な分析が必要であり、本データではそこまでの検討はできない。しかし、早期離職者が正社員として働いていることが比較的多い産業や職業の情報は、離職後のキャリア展開を考えるうえでは参考になると思われるので、そのための情報として提示しておく。

まず、図表6-30は現在正社員で働いている者に限って、経歴類型別に就業産業を見たものである。若干細かい産業区分であるが、強調された数字（全体の分布に対して、当該経歴類型の分布がやや多い分野）を中心に見ていくと、初職正社員からの早期離職後の入職者が比較的多いのは、男性では素材関連製造業、女性では医療・福祉、生活関

連サービス業・娯楽業である。初職非正規からの早期離職正規型が比較的多いのは、男女とも教育・学習支援業であり、男性では加えて運輸業・郵便業、複合サービス業である。また初職非正規からの内部登用型については、教育・学習支援業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業などが多い。

図表 6-30 現職が正社員である者の経歴類型別 従業産業

単位：％、太字は実数

		C:鉱業、採石業、砂利採取業	D:建設業	E-1:消費関連製造業	E-2:素材関連製造業	E-3:機械関連製造業	F:電気・ガス・熱供給・水道業	G:情報通信業	H:運輸業、郵便業	I-1:卸売業	I-2:小売業
男性	初職正規	5.7	7.4	5.0	11.3	6.8	5.4	5.1	7.0	4.8	2.6
	早期離職正規	6.3	6.3	4.4	9.3	5.4	4.9	4.4	7.8	4.9	2.4
	勤続後離職正規	3.5	7.6	6.4	9.2	7.0	9.9	4.2	5.9	5.4	3.0
	正職正規	5.2	5.6	3.1	6.6	5.9	2.8	4.2	10.1	2.4	3.8
	初職非正規	5.8	16.3	0.0	8.1	5.8	2.3	5.8	7.0	2.3	3.5
	内部登用正規	1.9	2.8	2.8	6.5	2.8	0.9	2.8	3.7	0.0	2.8
合計		4.0	7.4	5.8	9.3	6.7	8.4	4.3	6.4	5.0	3.0
女性	初職正規	1.1	3.7	5.1	4.5	2.8	2.0	5.6	2.8	5.9	4.2
	早期離職正規	2.9	5.8	3.8	7.1	3.3	0.4	3.8	0.8	4.6	2.1
	勤続後離職正規	0.4	3.2	6.9	5.3	4.8	4.9	2.9	3.1	4.9	4.3
	正職正規	1.4	4.1	4.6	3.2	2.7	2.3	3.7	5.0	1.4	3.2
	初職非正規	3.8	0.0	1.9	3.8	1.9	0.0	3.8	3.8	3.8	11.5
	内部登用正規	0.0	0.9	4.3	2.6	0.9	0.9	0.9	13.8	0.0	3.4
合計		0.7	3.3	6.3	5.1	4.2	4.0	3.2	3.4	4.6	4.2

		J:金融業、保険業	K:不動産業、物品賃貸業	L:学術研究、専門・技術サービス業	M:宿泊業、飲食サービス業	N:生活関連サービス業、娯楽業	O:教育、学習支援業	P:医療、福祉	Q:複合サービス事業	R:サービス業(他に分類されないもの)	合計(N)
男性	初職正規	1.2	4.2	5.4	1.9	2.6	7.6	6.2	4.5	5.3	646
	早期離職正規	2.0	4.6	7.8	2.7	2.0	8.3	6.1	2.7	7.8	410
	勤続後離職正規	5.0	2.6	8.0	1.9	1.5	5.0	4.7	6.0	3.0	4240
	正職正規	1.0	2.1	2.1	2.8	3.1	18.1	3.8	10.1	7.0	287
	初職非正規	1.2	3.5	5.8	2.3	2.3	9.3	4.7	3.5	10.5	86
	内部登用正規	0.0	0.0	1.9	12.1	2.8	28.0	18.7	6.5	2.8	107
合計		4.0	2.9	7.3	2.2	1.8	6.7	5.2	5.8	3.9	5,776
女性	初職正規	2.5	4.8	5.1	5.6	4.5	6.8	21.5	5.4	5.9	354
	早期離職正規	3.3	4.2	5.8	3.8	3.8	12.1	26.7	1.7	4.2	240
	勤続後離職正規	9.5	3.3	4.5	3.1	2.1	10.3	13.5	11.2	1.8	2,751
	正職正規	5.9	5.0	4.1	5.5	3.7	18.3	15.5	5.0	5.5	219
	初職非正規	3.8	5.8	3.8	5.8	3.8	15.4	15.4	3.8	7.7	52
	内部登用正規	2.6	0.9	3.4	10.3	1.7	24.1	19.0	7.8	2.6	116
合計		8.0	3.6	4.6	3.8	2.5	11.1	15.4	9.4	2.7	3,732

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。

次の図表 6-31 は企業規模別である。同じ強調文字に注目すると、右側にかなり偏って見える。すなわち中小規模で多くの離職者が正社員として受け入れられている。早期離職も3年以上勤続後の離職もほぼ同様である。一方、初職非正規からの内部登用の場合は、規模の大きい企業でも比較的多く受け入れていることがわかる。

図表 6-31 現職が正社員である者の経歴類型別 従業企業規模

単位：%、太字は実数

		1,000人以上	500～99人	300～49人	100～29人	50～99人	30～49人	5～29人	合計(N)
男性	初職	27.1	8.2	8.0	18.6	11.6	11.1	15.3	646
	規職	28.5	7.6	10.0	15.6	11.2	7.3	19.8	410
	正職	57.1	9.5	7.6	13.4	6.1	3.1	3.3	4,240
	初職	30.3	8.7	8.4	13.6	9.1	10.1	19.9	287
	規職	19.8	9.3	9.3	14.0	14.0	9.3	24.4	86
	非規職	49.5	9.3	10.3	10.3	6.5	7.5	6.5	107
合計		49.7	9.1	7.9	14.1	7.4	4.8	7.0	5,776
女性	初職	28.0	11.9	8.5	16.9	11.3	7.6	15.8	354
	規職	29.6	8.8	8.8	22.9	11.3	3.8	15.0	240
	正職	54.0	10.9	9.1	12.9	5.5	2.9	4.6	2,751
	初職	40.6	10.0	7.3	19.2	7.3	4.1	11.4	219
	規職	32.7	5.8	9.6	13.5	7.7	11.5	19.2	52
	非規職	45.7	20.7	9.5	7.8	7.8	2.6	6.0	116
合計		48.6	11.1	8.9	14.1	6.6	3.6	7.0	3,732

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。

図表 6-32 は週労働時間である。男性の非正規からの勤続後離職正規類型や内部登用正規型で、やや長時間労働の比率が高いのが気になる。それだけ人手が不足している企業だから正社員での採用に積極的だということでもあろう。

図表 6-32 現職が正社員である者の経歴類型別 週労働時間

単位：%、太字は実数

		35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～60時間未満	60時間以上	合計(N)
男性	初職	4.1	15.8	31.8	22.2	17.0	8.6	641
	規職	4.9	16.5	31.4	22.1	15.2	9.6	407
	正職	6.5	15.1	29.0	24.1	17.3	7.5	4,235
	初職	5.6	15.5	25.4	24.3	17.6	9.5	284
	規職	2.4	17.6	21.2	22.4	23.5	12.9	85
	非規職	6.5	13.1	28.0	22.4	16.8	13.1	107
合計		6.0	15.3	29.2	23.7	17.2	8.1	5,759
女性	初職	8.9	24.8	40.3	14.4	8.1	2.6	347
	規職	9.6	20.1	36.0	17.2	12.1	4.6	239
	正職	10.2	20.3	32.7	20.5	11.5	3.9	2,742
	初職	9.1	21.5	40.6	13.2	12.8	2.7	219
	規職	7.8	13.7	43.1	17.6	7.8	5.9	51
	非規職	12.9	24.1	25.0	21.6	13.8	2.6	116
合計		10.1	20.8	34.0	19.3	11.3	3.7	3,714

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。労働時間不詳は掲載を省き、調査期間（平成 25 年 9 月末の 1 週間）の従業時間がないものは分析から除外した。

また、図表 6-33 は月収（税込）である。女性の初職非正規の離職経験者で 15 万円未満のやや低い賃金が目立つ。

図表 6-33 現職が正社員である者の経歴類型別 賃金（平成 25 年 9 月の賃金総額）

単位：%、太字は実数

		15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円～35万円未満	35万円以上	合計(N)
男性	初職 早期離職正規	2.7	16.9	33.2	25.0	13.6	8.1	639
	規職 勤続後離職正規	1.5	13.4	30.8	26.2	12.7	14.9	409
	正 正規継続	3.1	17.3	31.6	22.4	13.7	11.6	4,240
	初職 早期離職正規	4.6	22.5	33.8	21.8	8.8	7.4	284
	規職 勤続後離職正規	7.1	12.9	37.6	17.6	15.3	8.2	85
	非 内部登用正規	6.5	15.0	29.9	25.2	15.0	8.4	107
合計		3.1	17.1	31.9	22.9	13.4	11.1	5,764
女性	初職 早期離職正規	12.0	35.1	33.1	12.9	3.7	2.3	350
	規職 勤続後離職正規	13.4	27.6	25.9	17.6	9.6	5.9	239
	正 正規継続	10.5	33.2	33.8	12.3	5.9	3.7	2,750
	初職 早期離職正規	14.2	34.4	28.9	13.8	6.9	1.8	218
	規職 勤続後離職正規	23.5	25.5	31.4	7.8	9.8	0.0	51
	非 内部登用正規	10.3	29.3	35.3	14.7	8.6	1.7	116
合計		11.3	32.9	32.9	12.8	6.1	3.5	3,724

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。不詳は掲載を省き、支給されなかった者は分析から除外した。

図表 6-34 は現在の就業職種である。全般に事務職と専門技術職が多く、男性について生産工程の仕事も多い。初職正社員からのキャリアの場合、3つの経歴類型の間での違いはほとんどない。初職非正規からキャリアの場合には、内部登用型で男女とも専門技術職、サービス職の比率が高く、勤続後離職正規型では男女とも販売の比率がやや高い。早期離職正規型では、男女ともサービス職がやや多く、男性では専門技術職、輸送・機械運転職や建設・採掘、運搬等の仕事の比率がやや高い。

図表 6-34 現職が正社員である者の経歴類型別 就業職種

単位：%、太字は実数

		専門 管理的 な仕事	専門 的・技 術的な 仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程の仕 事	輸送・ 機械運 転の仕 事	建設・ 採掘の 仕事	運搬・ 清掃・ 包装等 の仕事	合計 (N)
男性	初職 早期離職正規	6.3	22.3	30.0	9.8	6.5	11.1	4.6	4.8	2.3	646
	規職 勤続後離職正規	6.1	27.3	23.9	10.2	6.6	10.5	4.1	6.3	3.2	410
	正 正規継続	4.2	28.4	34.9	9.5	4.4	10.2	2.5	3.4	1.0	4,240
	初職 早期離職正規	4.2	31.0	19.5	7.7	8.4	11.5	6.3	5.9	4.2	287
	規職 勤続後離職正規	3.5	24.4	22.1	14.0	4.7	10.5	4.7	12.8	3.5	86
	非 内部登用正規	3.7	37.4	19.6	7.5	13.1	10.3	1.9	4.7	0.0	107
合計		4.6	27.9	32.4	9.5	5.1	10.4	3.0	4.1	1.5	5,776
女性	初職 早期離職正規	1.4	24.9	57.9	3.7	7.6	2.5	0.3	0.6	0.0	354
	規職 勤続後離職正規	1.7	30.8	55.8	2.5	6.3	2.5	0.0	0.0	0.4	240
	正 正規継続	1.4	24.4	59.9	5.5	4.7	3.2	0.3	0.1	0.1	2,751
	初職 早期離職正規	0.9	25.6	54.8	7.8	8.7	1.8	0.0	0.0	0.5	219
	規職 勤続後離職正規	1.9	21.2	48.1	17.3	5.8	1.9	0.0	0.0	0.0	52
	非 内部登用正規	0.0	42.2	28.4	5.2	16.4	2.6	0.9	0.0	1.7	116
合計		1.3	25.4	58.0	5.4	5.7	2.9	0.3	0.1	0.2	3,732

注：「その他」、「不詳」は掲載を省いた。

職種については、初職との関係を確認しておきたい。同じ分野の職種間移動であれば、何らかの技能の蓄積が転職を容易にした可能性がある。図表 6-35 には初職が正社員であった場合と非正規社員であった場合に分けて示した。いずれの場合も、同一職種（職業大分類レベル）であるケースが多いのは、事務職、専門技術職、生産工程の仕事である。

サービス職や販売職は離職者の多い職種であったが、現職で同じ職種に就く人が少ない職種でもある。サービス職、販売職をやめた人が就くことが多いのは、初職が正社員であれ非正規であれ、女性では事務職が圧倒的に多い。男性の場合は、事務職の他、専門技術職や生産工程の仕事に就くケースが多い。

図表 6-35 初職での職種別現職の職種（職業大分類レベル）

①初職正社員

単位：%、太字は実数

初職職種	現職職種								合計(N)
	専門的・ 技術的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程の仕 事	輸送・機 械運転 の仕事	建設・採 掘の仕 事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	
男性									
専門的・技術的な仕事	48.3	17.3	4.3	6.7	10.4	3.9	1.1	3.0	462
事務的な仕事	8.9	62.7	4.1	2.4	8.3	1.8	2.4	4.1	169
販売の仕事	12.9	32.6	23.9	3.9	8.7	3.5	2.3	2.9	310
サービスの仕事	13.8	16.4	8.0	24.0	17.3	2.7	2.7	6.2	225
生産工程の仕事	9.1	6.5	2.6	7.4	55.0	6.1	3.9	5.6	231
輸送・機械運転の仕事	9.5	7.1	4.8	0.0	14.3	42.9	9.5	4.8	42
建設・採掘の仕事	14.9	8.5	6.4	6.4	16.0	9.6	24.5	10.6	94
運搬・清掃・包装等の仕事	8.7	17.4	8.7	4.3	8.7	4.3	4.3	43.5	23
男性計	22.2	22.7	8.4	7.8	17.9	5.0	3.7	5.7	1,695
女性									
専門的・技術的な仕事	51.8	31.3	4.5	6.2	4.1	0.2	0.0	0.7	579
事務的な仕事	4.5	82.9	3.0	3.9	3.2	0.0	0.1	1.5	741
販売の仕事	9.8	63.9	8.3	9.5	6.1	0.0	0.0	0.9	327
サービスの仕事	6.6	53.6	6.6	19.9	8.8	0.8	0.0	1.9	377
生産工程の仕事	8.4	30.5	9.5	8.4	34.7	0.0	1.1	3.2	95
輸送・機械運転の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	7
建設・採掘の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	4
運搬・清掃・包装等の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	4
女性計	18.7	58.0	5.1	8.5	6.3	0.2	0.1	1.5	2,231

②初職非正規

初職職種	現職職種								合計(N)
	専門的・ 技術的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程の仕 事	輸送・機 械運転 の仕事	建設・採 掘の仕 事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	
男性									
専門的・技術的な仕事	68.3	7.8	2.4	3.9	4.9	2.9	1.5	4.9	205
事務的な仕事	22.6	53.2	6.5	1.6	6.5	1.6	0.0	4.8	62
販売の仕事	11.6	23.1	21.5	7.4	18.2	2.5	2.5	9.1	121
サービスの仕事	13.7	16.1	7.8	19.6	18.0	3.9	3.5	10.2	255
生産工程の仕事	5.5	7.3	0.9	5.5	59.1	5.5	1.8	10.0	110
輸送・機械運転の仕事	0.0	19.2	0.0	3.8	23.1	34.6	7.7	3.8	26
建設・採掘の仕事	1.8	8.9	5.4	14.3	26.8	10.7	23.2	7.1	56
運搬・清掃・包装等の仕事	2.2	4.4	4.4	8.9	20.0	2.2	6.7	46.7	45
男性計	24.6	16.9	6.9	9.8	18.8	4.8	3.5	9.3	1132
女性									
専門的・技術的な仕事	56.6	32.0	2.7	3.9	2.7	0.0	0.0	0.8	256
事務的な仕事	6.7	78.5	3.2	4.8	3.8	0.3	0.0	1.9	312
販売の仕事	5.4	56.0	14.9	9.5	9.5	0.4	0.4	2.5	241
サービスの仕事	5.6	48.7	7.6	20.2	11.6	0.3	0.0	3.8	396
生産工程の仕事	3.8	13.2	7.5	5.7	56.6	5.7	0.0	5.7	53
輸送・機械運転の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	4
建設・採掘の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	1
運搬・清掃・包装等の仕事	0.0	23.8	0.0	23.8	23.8	0.0	0.0	28.6	21
女性計	16.4	51.8	7.0	10.7	9.3	0.4	0.1	2.9	1507

注：「その他」、「不詳」は掲載を省いた。強調文字は初職と現職が同一職種の場合を示す。

初職離職の際、「仕事が自分に合わない」というのは、多くの人があげる理由の一つであった。この場合、離職後には違う職種に就くことが多いのだろうか。ここでわかるのは職業大分類レベルでの職種の異同にすぎないが、確認しておきたい。図表 6-36 は初

職と現職が同一であった人の割合を経歴類型別にみたものである。

全体に同じ職種であった比率は、男性および初職非正規の女性で4割程度、女性の初職が正社員の場合が5割弱であった。これに対して、離職の理由として仕事が合わないことを挙げた人の場合の同職率は、男性であれ女性であれ、初職就業形態がいずれでも30%台と低くなっている。仕事が合わないという場合、いろいろな面での合わなさが考えられるが、職種とのミスマッチというのもその大きな部分に含まれていると考えられる。

図表6-36 経歴類型別 初職と現職の職種が同一であった比率（職業大分類レベル）と初職離職理由が「仕事が自分に合わない」であった者の場合の同比率

単位：％、太字は実数

		初職離職経験者		うち「仕事が合わない」ことを理由とする者		
		同一職比率	対象数(N)	同一職比率	対象数(N)	
初職 正規	男性	早期離職正規	35.6	641	28.0	189
		勤続後離職正規	46.7	403	40.0	65
		早期離職非正規	35.7	373	33.9	124
		勤続後離職非正規	45.8	212	43.5	46
		合計	39.7	1,629	33.3	424
	女性	早期離職正規	51.1	350	44.4	81
		勤続後離職正規	64.2	240	56.3	32
		早期離職非正規	39.6	891	35.3	249
		勤続後離職非正規	54.5	670	34.3	67
		合計	48.9	2,151	38.5	429
初職 非正規	男性	早期離職正規	40.4	282	26.4	53
		勤続後離職正規	44.7	85	-	5
		早期離職非正規	37.6	423	37.8	98
		勤続後離職非正規	40.0	115	-	8
		合計	39.4	905	34.1	164
	女性	早期離職正規	53.0	219	50.0	30
		勤続後離職正規	44.0	50	-	1
		早期離職非正規	40.2	771	33.8	145
		勤続後離職非正規	37.6	242	31.3	16
		合計	42.0	1,282	35.9	192

3. 早期離職後の経歴と資格取得

次に、早期離職と資格取得との関係を見る。本調査では、「あなたは現在の会社（本調査票を手渡された会社）で役立つ資格・免許を持っていますか。もっていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いますか。」と尋ねている。所持している資格・免許について「現在の会社で役立つ」と限定しており、資格・免許所持状況全般を把握する設問ではないが、スキルアップの状況や能力開発意欲をみる指標の一つとして、この設問を用いて早期離職と職業能力形成との関連の一面をとらえたい。なお、第8章第7節において、この設問を軸として、資格・免許の所持状況や職業意識との関係について検討しているので、併せてそちらを参照いただきたい（ただし、本節とは、分

析対象としたサンプルの範囲が若干異なっている)。

まず、「役立つ資格・免許を持っている」という割合（以下、「資格所持率」という。）を初職継続期間別にみると、初職正社員では、男女とも、初職継続者や3年以上勤続後離職者で高く、3年未満の早期離職者において低い（図表6-37）。特に女性では、初職継続者と離職者との差が大きい。初職非正規では、全体として初職正社員より資格所持率が低く、さらに1年未満の離職者では資格所持率が低い。特に女性の場合、初職継続者と1年未満離職者との間の差が大きい。

図表6-37 初職雇用形態別・性別にみた資格・免許所持状況

単位：％、太字は実数

		役立つ資格・免許を持っている	資格・免許を持っていない・取得したい	資格・免許を持っていない・取得したいとは思わない	資格・免許を持っていない・わからない	不詳	合計	
初職正社員	男性	1年未満	47.6	31.1	9.4	12.0	0.0	351
	離職	1年～3年未満	48.8	32.5	7.5	10.8	0.4	668
	職	3年以上	53.2	31.3	5.3	9.9	0.3	624
		不詳	42.6	34.4	4.9	14.8	3.3	61
		初職継続	52.3	35.5	4.7	7.2	0.4	4,248
		合計	51.6	34.4	5.3	8.3	0.4	5,952
	女性	1年未満	40.7	30.6	10.0	18.2	0.5	428
	離職	1年～3年未満	42.1	30.8	10.0	16.9	0.1	826
	職	3年以上	45.5	27.5	9.4	17.0	0.7	913
		不詳	53.5	25.4	2.8	18.3	0.0	71
		初職継続	55.6	30.2	5.3	8.8	0.1	2,830
		合計	50.3	29.8	7.2	12.5	0.3	5,068
	合計	43.8	30.8	9.8	15.4	0.3	779	
	離職	45.1	31.5	8.9	14.2	0.3	1,494	
	職	48.6	29.0	7.7	14.1	0.5	1,537	
	不詳	48.5	29.5	3.8	16.7	1.5	132	
	初職継続	53.6	33.4	4.9	7.9	0.3	7,078	
	合計	51.0	32.3	6.2	10.2	0.3	11,020	
初職非正規	男性	1年未満	39.8	36.7	7.6	15.9	0.0	327
	離職	1年～3年未満	45.2	32.9	6.2	15.4	0.3	389
	職	3年以上	43.6	36.8	11.3	8.3	0.0	204
		不詳	47.9	35.8	7.4	8.4	0.5	215
		初職継続	46.1	28.1	9.9	15.2	0.7	434
		合計	44.5	33.3	8.3	13.6	0.3	1,569
	女性	1年未満	31.9	33.8	10.6	23.2	0.4	452
	離職	1年～3年未満	36.9	34.3	8.8	19.3	0.7	559
	職	3年以上	37.2	35.2	9.4	17.4	0.7	298
		不詳	30.9	35.8	9.3	24.0	0.0	204
		初職継続	44.9	30.2	9.6	14.9	0.5	659
		合計	37.8	33.2	9.5	19.0	0.5	2,172
	合計	35.2	35.0	9.4	20.2	0.3	779	
	離職	40.3	33.8	7.7	17.7	0.5	948	
	職	39.8	35.9	10.2	13.7	0.4	502	
	不詳	39.6	35.8	8.4	16.0	0.2	419	
	初職継続	45.4	29.4	9.7	15.0	0.5	1,093	
	合計	40.6	33.3	9.0	16.7	0.4	3,741	

これをさらに現職までの経歴別にみると、初職が正社員であっても非正規であっても、現職が正社員の者の資格所持率が高いが、特に、初職非正規で内部登用により正社員となった経歴の者の資格所持率が高くなっている（図表6-38）。数として必ずしも多くはないが、非正規雇用から内部登用で正社員となる経歴において、資格を所持していることが効果的に作用する可能性がうかがわれる。また、初職が非正規で早期離職後さらに非正規という経歴において資格所持率が最も低く、短期間の非正規雇用で離転職する場合に資格・免許の取得が進まないことが確認できる。なお、女性で初職正規から内部で非正規に変更している経歴において、例外的に資格所持率が高いが、これについては、例えば家庭の事情等でパートタイムに転換する事例などが含まれるのではないかと考えられる。

資格の分野により、この効果に差がみられるのかどうかを確認すると、初職非正規で内部登用により正社員となった男性では「教育関係」の資格を持つ人の割合が高く、女性では「医療・保健衛生・社会福祉」の資格所持割合が高い（図表6-39）。また、早期離職者の場合、男性では、初職の雇用形態にかかわらず、現職で正社員となっている人の「運輸・通信関係」資格所持割合が高い。女性では、初職正規の早期離職者で現職正社員となっている人の「医療・保健衛生・社会福祉」資格所持割合が高い。これらの資格分野は、早期離職後に正社員として再就職するにあたり、効果的に作用する可能性があることがうかがえる。

図表 6-38 初職雇用形態別・性別・経歴別にみた資格・免許所持状況

単位：%、太字は実数

		役立つ資格・ 免許を持っている	資格・免許を 持っている い・取得した と思う	資格・免許を 持っている い・取得した と思わない	資格・免許を 持っている い・わから ない	不詳	合計(N)		
初職 正社員	男性	早期離職正規	53.6	32.5	4.8	8.8	0.3	646	
		勤続後離職正規	54.6	31.5	4.1	9.8	0.0	410	
		正規継続	52.3	35.4	4.7	7.2	0.4	4,240	
		早期離職非正規	39.4	31.1	13.9	15.3	0.3	373	
		勤続後離職非正規	50.5	30.8	7.5	10.3	0.9	214	
		内部変更非正規	14.3	42.9	14.3	28.6	0.0	7	
		その他・不明	41.9	33.9	4.8	14.5	4.8	62	
		合計	51.6	34.4	5.3	8.3	0.4	5,952	
		女性	早期離職正規	55.9	28.5	4.8	10.7	0.0	354
		勤続後離職正規	56.3	25.0	5.0	13.3	0.4	240	
		正規継続	55.4	30.3	5.4	8.7	0.1	2,751	
		早期離職非正規	36.0	31.6	12.1	19.9	0.3	899	
		勤続後離職非正規	41.6	28.4	11.0	18.3	0.7	673	
		内部変更非正規	60.8	27.8	0.0	11.4	0.0	79	
	その他・不明	52.8	25.0	2.8	19.4	0.0	72		
	合計	50.3	29.8	7.2	12.5	0.3	5,068		
	合計	早期離職正規	54.4	31.1	4.8	9.5	0.2	1,000	
		勤続後離職正規	55.2	29.1	4.5	11.1	0.2	650	
		正規継続	53.6	33.4	5.0	7.8	0.3	6,991	
		早期離職非正規	37.0	31.4	12.7	18.6	0.3	1,272	
		勤続後離職非正規	43.7	29.0	10.1	16.3	0.8	887	
		内部変更非正規	57.0	29.1	1.2	12.8	0.0	86	
		その他・不明	47.8	29.1	3.7	17.2	2.2	134	
		合計	51.0	32.3	6.2	10.2	0.3	11,020	
初職 非正規	男性	早期離職正規	57.8	30.0	3.5	8.7	0.0	287	
		勤続後離職正規	52.3	33.7	9.3	4.7	0.0	86	
		内部登用正規	62.6	25.2	4.7	7.5	0.0	107	
		早期離職非正規	32.7	37.9	9.1	20.1	0.2	428	
		勤続後離職非正規	37.3	39.0	12.7	11.0	0.0	118	
		非正規継続	40.8	29.1	11.3	17.8	0.9	326	
		その他・不明	47.5	35.5	7.8	8.8	0.5	217	
		合計	44.5	33.3	8.3	13.6	0.3	1,569	
		女性	早期離職正規	48.9	34.2	4.1	12.8	0.0	219
		勤続後離職正規	55.8	34.6	7.7	1.9	0.0	52	
		内部登用正規	59.5	25.9	4.3	10.3	0.0	116	
		早期離職非正規	30.6	34.2	11.0	23.4	0.8	790	
		勤続後離職非正規	33.5	35.5	9.8	20.8	0.4	245	
		非正規継続	41.8	31.1	10.7	15.8	0.6	543	
	その他・不明	30.9	35.3	9.7	23.7	0.5	207		
	合計	37.8	33.2	9.5	19.0	0.5	2,172		
	合計	早期離職正規	54.0	31.8	3.8	10.5	0.0	506	
		勤続後離職正規	53.6	34.1	8.7	3.6	0.0	138	
		内部登用正規	61.0	25.6	4.5	9.0	0.0	223	
		早期離職非正規	31.4	35.5	10.3	22.2	0.6	1,218	
		勤続後離職非正規	34.7	36.6	10.7	17.6	0.3	363	
		非正規継続	41.4	30.4	10.9	16.6	0.7	869	
		その他・不明	39.4	35.4	8.7	16.0	0.5	424	
		合計	40.6	33.3	9.0	16.7	0.4	3,741	

図表 6-39 所持している資格分野と経歴

① 男性

単位：%、太字は実数

資格・免許	初職正規						初職非正規					
	早期離職正規	勤続後離職正規	正規継続	早期離職非正規	勤続後離職非正規	内部変更非正規	早期離職正規	勤続後離職正規	内部登用正規	早期離職非正規	勤続後離職非正規	非正規継続
技術関係	24.0	24.6	25.3	21.1	19.4	-	13.9	15.6	14.9	10.7	11.4	8.3
医療・保健衛生・社会福祉関係	9.2	12.5	9.1	9.5	4.6	-	9.0	11.1	20.9	14.3	20.5	26.3
法律・財務・経営・不動産関係	11.3	11.6	9.4	0.7	2.8	-	1.8	6.7	1.5	2.9	0.0	1.5
教育関係	5.5	3.6	4.3	7.5	3.7	-	19.3	13.3	25.4	13.6	13.6	30.1
事務処理関係	14.5	12.1	12.7	8.8	9.3	-	7.2	11.1	9.0	8.6	2.3	10.5
営業・販売・サービス、保安関係	10.4	7.1	11.9	6.8	5.6	-	9.0	8.9	6.0	8.6	6.8	5.3
運輸・通信関係	37.6	33.5	32.8	40.1	38.0	-	41.6	28.9	28.4	35.7	34.1	26.3
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	30.1	25.9	29.6	24.5	34.3	-	22.9	31.1	19.4	12.1	6.8	15.0
その他の免許・資格	17.9	22.8	20.9	15.0	16.7	-	18.7	22.2	16.4	16.4	34.1	12.8
無回答	0.0	0.0	0.1	0.0	0.9	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計(N)	346	224	2,219	147	108	1	166	45	67	140	44	133

② 女性

資格・免許	初職正規						初職非正規					
	早期離職正規	勤続後離職正規	正規継続	早期離職非正規	勤続後離職非正規	内部変更非正規	早期離職正規	勤続後離職正規	内部登用正規	早期離職非正規	勤続後離職非正規	非正規継続
技術関係	4.5	4.4	6.5	4.9	3.9	6.3	1.9	3.4	4.3	2.9	4.9	4.0
医療・保健衛生・社会福祉関係	44.4	43.7	26.2	32.4	36.1	33.3	25.2	24.1	40.6	22.3	20.7	37.0
法律・財務・経営・不動産関係	3.0	6.7	5.9	3.1	2.9	6.3	5.6	17.2	2.9	2.1	1.2	1.3
教育関係	9.6	10.4	12.7	8.3	10.0	4.2	25.2	24.1	29.0	18.2	24.4	21.1
事務処理関係	33.8	27.4	34.0	49.7	45.0	45.8	32.7	31.0	26.1	43.0	42.7	30.4
営業・販売・サービス、保安関係	10.6	6.7	15.1	10.2	8.9	18.8	11.2	3.4	10.1	8.7	4.9	11.9
運輸・通信関係	17.2	11.9	19.4	13.9	17.1	16.7	15.9	10.3	21.7	12.0	13.4	21.1
製造・電機・建設・土木関連の技能関係	2.5	2.2	3.6	1.9	1.1	0.0	0.9	0.0	1.4	2.5	2.4	0.4
その他の免許・資格	19.2	19.3	19.2	16.0	13.9	10.4	24.3	31.0	7.2	20.2	17.1	18.5
無回答	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.4
合計(N)	198	135	1,525	324	280	48	107	29	69	242	82	227

4. 早期離職後の経歴と就業意識

この節の最後に、早期離職後の経歴と就業意識との関係を見る。

まず、望ましいと思うキャリアコースについてである。現職正社員のみに対する設問で、図表 6-40 のように 6 つのコース（その他を除く）を提示して「望ましいと思うコース」を尋ねている。

男女によって志向が異なるが（男性は管理的地位への志向、女性は生活に合わせた働き方への志向が強いなど）、現職に至る経歴に注目してみると、男性では正規継続者で「1 つの会社に長く勤め、管理的地位に」の割合が他の経歴より高く、初職正規で勤続後離職者と非正規からの内部登用者では「いくつかの会社を経験して管理的地位に」が他の経歴より高い（図表 6-40）。初職非正規で早期離職者では、「1 つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になる」という比率が他の経歴より高い。

女性については、正規継続者と内部登用者で「生活に合わせた働き方」の比率が高く、初職に関わらず勤続後離職者で「いくつかの会社を経験して管理的地位に」と「いくつかの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になる」という比率が他の経歴より高い。女性の場合、内部登用も含めた職場定着者と一定の勤続経験後転職して正社員となった人との間に若干の志向の違いがみられるようである。また、初職非正規の早期離職者で、専門家志向が定着者より高い傾向がある。

図表 6-40 性別・経歴別にみた望ましいキャリアコース（現職正社員のみ）

単位：%、太字は実数

		いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳	合計(N)
男性	初職正規	11.9	30.5	10.8	17.3	6.7	19.5	2.8	0.5	646
	勤続後離職正規	15.4	31.7	12.7	16.1	4.9	16.3	2.0	1.0	410
	正規継続	8.4	39.5	8.1	18.2	4.0	19.4	2.0	0.4	4,240
	初職正規	7.3	22.3	13.2	22.6	8.4	20.6	4.5	1.0	287
	勤続後離職正規	9.3	22.1	12.8	20.9	10.5	20.9	2.3	1.2	86
	初職非正規	15.9	26.2	10.3	19.6	4.7	14.0	6.5	2.8	107
	その他・不明	7.1	34.0	10.9	17.9	5.8	19.2	1.9	3.2	156
	合計	9.3	36.5	9.2	18.2	4.7	19.2	2.3	0.6	5,932
	初職正規	9.6	10.5	16.7	13.8	3.4	42.9	1.7	1.4	354
	勤続後離職正規	11.3	11.3	19.2	10.4	4.2	38.8	4.6	0.4	240
正規継続	4.8	12.9	10.5	16.5	1.7	49.8	3.3	0.5	2,751	
女性	初職正規	5.9	8.2	19.6	18.7	3.2	39.3	4.1	0.9	219
	勤続後離職正規	11.5	7.7	19.2	17.3	3.8	38.5	1.9	0.0	52
	初職非正規	2.6	10.3	11.2	17.2	1.7	50.0	5.2	1.7	116
	その他・不明	5.4	12.2	21.6	16.2	0.0	33.8	4.1	6.8	74
	合計	5.7	12.1	12.5	16.1	2.1	47.4	3.4	0.7	3,806

学歴別にみると（図表 6-41）、男性の場合は、学歴にかかわらず正規継続者で「1つの会社で管理的地位」とする割合が高い。女性の場合は、大学・大学院卒の正規継続者と初職正規勤続後離職者で「管理的地位」を望ましいとする割合が比較的高い。

図表6-41 性別・経歴別・学歴別にみた望ましいキャリアコース（現職正社員のみ）

単位：％、太字は実数

		いくつかの会社を経験して、管理的な地位に	1つの会社に長く勤め、管理的な地位に	いくつかの会社を経験して、専門家に	1つの会社に長く勤め、専門家に	最初は雇われて働き、後に独立	1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方	その他	不詳	合計(N)	
男性	中学・高校卒	初職正規	11.3	26.8	9.5	20.8	5.4	21.4	4.2	0.6	168
		勤続後離職正規	13.2	32.5	7.0	15.8	4.4	22.8	4.4	0.0	114
		正規継続	5.0	33.5	6.9	22.5	2.8	26.6	2.1	0.8	1,050
		初職非正規	6.3	27.8	9.5	16.7	8.7	25.4	5.6	0.0	126
		勤続後離職正規	10.9	23.9	8.7	19.6	6.5	28.3	0.0	2.2	46
		内部登用正規	11.1	25.9	14.8	18.5	3.7	22.2	3.7	0.0	27
	その他・不明	3.9	35.3	5.9	19.6	9.8	15.7	2.0	7.8	51	
	合計	6.6	31.9	7.5	21.1	4.0	25.3	2.7	0.9	1,582	
	短大・専門卒	初職正規	12.9	26.7	10.3	20.7	8.6	19.8	0.0	0.9	116
		勤続後離職正規	11.1	23.5	23.5	21.0	6.2	12.3	1.2	1.2	81
		正規継続	7.5	31.8	9.8	22.0	3.9	22.5	1.8	0.7	440
		初職非正規	10.8	21.6	5.4	35.1	5.4	8.1	8.1	5.4	37
		勤続後離職正規	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		内部登用正規	22.7	27.3	9.1	18.2	9.1	4.5	4.5	4.5	22
	その他・不明	0.0	18.8	0.0	18.8	6.3	50.0	0.0	6.3	16	
	合計	9.4	29.0	10.8	22.2	5.3	20.1	1.8	1.3	720	
	大学院卒	初職正規	11.9	33.4	11.6	14.6	6.6	18.5	3.0	0.3	362
		勤続後離職正規	18.1	34.4	11.6	14.4	4.7	14.4	0.9	1.4	215
正規継続		9.9	43.1	8.3	15.9	4.4	16.2	1.9	0.3	2,750	
初職非正規		7.3	16.9	19.4	25.0	8.9	19.4	2.4	0.8	124	
勤続後離職正規		3.1	18.8	21.9	21.9	15.6	12.5	6.3	0.0	32	
内部登用正規		15.5	25.9	8.6	20.7	3.4	13.8	8.6	3.4	58	
その他・不明	10.1	36.0	15.7	16.9	3.4	15.7	2.2	0.0	89		
合計	10.5	40.0	9.5	16.1	4.9	16.4	2.1	0.4	3,630		
女性	中学・高校卒	初職正規	14.5	11.8	11.8	7.9	2.6	42.1	3.9	5.3	76
		勤続後離職正規	5.7	13.2	13.2	11.3	1.9	54.7	0.0	0.0	53
		正規継続	4.6	12.0	8.3	15.0	1.0	53.9	4.9	0.3	592
		初職非正規	5.4	16.1	5.4	14.3	3.6	51.8	3.6	0.0	56
		勤続後離職正規	8.3	8.3	16.7	8.3	0.0	58.3	0.0	0.0	12
		内部登用正規	8.0	12.0	16.0	8.0	4.0	40.0	12.0	0.0	25
	その他・不明	0.0	15.0	5.0	15.0	0.0	45.0	5.0	15.0	20	
	合計	5.6	12.4	9.0	13.8	1.4	52.2	4.6	1.1	834	
	短大・専門卒	初職正規	7.5	11.2	20.6	15.0	0.9	43.9	0.9	0.0	107
		勤続後離職正規	10.9	12.0	18.5	12.0	4.3	35.9	5.4	1.1	92
		正規継続	5.6	10.4	12.6	15.7	1.3	50.7	2.9	0.8	594
		初職非正規	3.3	6.7	25.0	16.7	3.3	35.0	8.3	1.7	60
		勤続後離職正規	18.8	6.3	18.8	18.8	0.0	31.3	6.3	0.0	16
		内部登用正規	2.8	8.3	13.9	16.7	2.8	50.0	0.0	5.6	36
	その他・不明	0.0	11.8	23.5	17.6	0.0	29.4	5.9	11.8	17	
	合計	6.2	10.3	15.3	15.4	1.7	46.6	3.3	1.2	922	
	大学院卒	初職正規	8.8	9.4	16.4	15.8	5.3	42.7	1.2	0.6	171
		勤続後離職正規	14.7	9.5	23.2	8.4	5.3	32.6	6.3	0.0	95
正規継続		4.5	14.2	10.5	17.4	2.1	47.9	2.9	0.4	1,565	
初職非正規		7.8	4.9	24.3	22.3	2.9	35.0	1.9	1.0	103	
勤続後離職正規		8.3	8.3	20.8	20.8	8.3	33.3	0.0	0.0	24	
内部登用正規		0.0	10.9	7.3	21.8	0.0	54.5	5.5	0.0	55	
その他・不明	10.8	10.8	29.7	16.2	0.0	29.7	2.7	0.0	37		
合計	5.6	12.9	12.7	17.3	2.5	45.8	2.9	0.4	2,050		

現職正社員に対し、「今後、定年前に転職したいと思うか」という転職志向を尋ねた設問に対しては、全体として「わからない」という回答が多く、男性の正規継続者と初職正規で勤続後離職者で若干定着意識（「思っていない」）が強いものの、早期離職者において転職志向が高いといった傾向はみられない（図表6-42）。この設問への回答者は、現時点で正社員として働いている人であることから、早期に離職した経験があっても、勤続者に比べて特に定着意識が弱いといった傾向はないものと考えられる。

図表6-42 性別・経歴別にみた転職意識（現職正社員のみ）

【定年前に転職したいと思っているか】

単位：%、太字は実数

		思っている	思っていない	わからない	不詳	合計(N)
男	初職正規					
	早期離職正規	20.9	38.7	39.8	0.6	646
	勤続後離職正規	18.8	41.2	39.3	0.7	410
	正規継続	19.9	40.7	39.0	0.4	4,240
	初職正規	23.0	34.5	42.2	0.3	287
	勤続後離職正規	26.7	37.2	34.9	1.2	86
	内部登用正規	26.2	39.3	31.8	2.8	107
	その他・不明	12.2	44.9	40.4	2.6	156
	合計	20.1	40.3	39.1	0.5	5,932
	女	初職正規				
早期離職正規		29.9	27.4	41.5	1.1	354
勤続後離職正規		30.4	29.2	40.4	0.0	240
正規継続		29.4	29.7	40.4	0.5	2,751
初職正規		26.9	27.9	44.3	0.9	219
勤続後離職正規		34.6	26.9	36.5	1.9	52
内部登用正規		35.3	22.4	40.5	1.7	116
その他・不明		25.7	36.5	32.4	5.4	74
合計		29.6	29.2	40.5	0.7	3,806

学歴別にみると（図表6-43）、男性では、中学・高校卒の正規継続者において「転職しようと思っていない」の比率が高い。次いで大学・大学院卒の定着意識が強いが、大学・大学院卒では、正規継続者より初職正規で勤続後離職して正社員就職した人のほうが比率が高い。女性の場合、大学・大学院卒の定着意識が他の学歴よりやや強く、勤続者より転職者のほうが定着意識が強い傾向がみられる。

図表6-43 性別・経歴別・学歴別にみた転職意識（現職正社員のみ）

【定年前に転職したいと思っているか】

単位：%、太字は実数

		思っている	思っていない	わからない	不詳	合計(N)		
男性	中学・高校卒	初職 早期離職正規	17.9	36.9	44.0	1.2	168	
		規職 勤続後離職正規	17.5	35.1	47.4	0.0	114	
		正職 正規継続	15.3	45.8	38.4	0.5	1,050	
	短大・専門	初職 早期離職正規	23.8	29.4	46.8	0.0	126	
		規職 勤続後離職正規	19.6	39.1	39.1	2.2	46	
		正職 内部登用正規	29.6	44.4	25.9	0.0	27	
	大学・大学院卒	初職 早期離職正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51	
		規職 勤続後離職正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51	
		正職 内部登用正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51	
	合計		16.6	42.4	40.3	0.7	1,582	
	女性	短大・専門	初職 早期離職正規	22.4	35.3	41.4	0.9	116
			規職 勤続後離職正規	22.2	39.5	37.0	1.2	81
			正職 正規継続	24.5	32.7	42.5	0.2	440
		大学・大学院卒	初職 早期離職正規	18.9	43.2	35.1	2.7	37
			規職 勤続後離職正規	-	-	-	-	8
			正職 内部登用正規	45.5	27.3	22.7	4.5	22
		短大・専門	その他・不明	31.3	18.8	43.8	6.3	16
			合計	24.9	33.9	40.4	0.8	720
			大学・大学院卒	初職 早期離職正規	21.8	40.6	37.3	0.3
規職 勤続後離職正規		18.1		45.1	35.8	0.9	215	
正職 正規継続		20.8		40.1	38.7	0.4	2,750	
短大・専門		初職 早期離職正規	23.4	37.1	39.5	0.0	124	
		規職 勤続後離職正規	28.1	37.5	34.4	0.0	32	
		正職 内部登用正規	17.2	41.4	37.9	3.4	58	
大学・大学院卒		その他・不明	10.1	52.8	37.1	0.0	89	
		合計	20.6	40.6	38.3	0.4	3,630	
		中学・高校卒	初職 早期離職正規	31.6	23.7	40.8	3.9	76
規職 勤続後離職正規			30.2	22.6	47.2	0.0	53	
正職 正規継続			31.1	29.2	39.4	0.3	592	
短大・専門	初職 早期離職正規	26.8	26.8	44.6	1.8	56		
	規職 勤続後離職正規	33.3	25.0	41.7	0.0	12		
	正職 内部登用正規	64.0	8.0	28.0	0.0	25		
大学・大学院卒	その他・不明	10.0	30.0	45.0	15.0	20		
	合計	31.3	27.5	40.2	1.1	834		
	短大・専門	初職 早期離職正規	28.0	28.0	43.9	0.0	107	
規職 勤続後離職正規		28.3	29.3	42.4	0.0	92		
正職 正規継続		33.3	28.1	38.0	0.5	594		
大学・大学院卒	初職 早期離職正規	28.3	20.0	51.7	0.0	60		
	規職 勤続後離職正規	31.3	12.5	56.3	0.0	16		
	正職 内部登用正規	30.6	19.4	44.4	5.6	36		
短大・専門	その他・不明	17.6	41.2	35.3	5.9	17		
	合計	31.5	27.3	40.6	0.7	922		
	大学・大学院卒	初職 早期離職正規	30.4	28.7	40.4	0.6	171	
規職 勤続後離職正規		32.6	32.6	34.7	0.0	95		
正職 正規継続		27.3	30.4	41.7	0.6	1,565		
短大・専門	初職 早期離職正規	26.2	33.0	39.8	1.0	103		
	規職 勤続後離職正規	37.5	37.5	20.8	4.2	24		
	正職 内部登用正規	25.5	30.9	43.6	0.0	55		
大学・大学院卒	その他・不明	37.8	37.8	24.3	0.0	37		
	合計	28.0	30.7	40.7	0.6	2,050		

現職が正社員以外の人に対しては、「今後の働き方についてどのように考えているか」という働き方への希望を尋ねている。男女によって傾向の違いが大きいため、分けてみていく（図表6-44）。

男性の場合、経歴に関わらず「正社員として現在の会社で勤めたい」が多く、特に初職正社員で3年以上勤続後離職者では6割超が現勤務先での正社員化を望んでいる。

女性の場合は希望が分散しており、非正規で継続勤務している人の現勤務先での正社員希望の比率がやや高いが、離職までの期間による差はあまりみられない。このほか、正規からの内部変更者の6割超が現在の会社での非正規継続を希望しており、自らの選択による変更が多いことがうかがわれる。

図表6-44 性別・経歴別にみた今後の働き方の希望（現職非正規社員のみ）

単位：%、太字は実数

		正社員とし て・現在の 会社	正社員とし て・別の会 社	非正社員と して・現在 の会社	非正社員と して・別の 会社	独立して事 業を始めた その他	不詳	合計(N)	
男 性	初職正	45.0	19.6	9.4	1.1	5.6	8.0	11.3	373
	早期離職非正規	61.7	14.0	6.5	1.4	4.7	7.0	4.7	214
	勤続後離職非正規	-	-	-	-	-	-	-	7
	内部変更非正規	-	-	-	-	-	-	-	-
	初職正	47.4	22.9	8.2	1.4	5.4	8.2	6.5	428
	早期離職非正規	51.7	18.6	5.1	3.4	3.4	9.3	8.5	118
	勤続後離職非正規	43.6	24.2	9.2	1.8	2.5	8.0	10.7	326
	非正規継続	45.2	16.7	10.3	0.8	1.6	8.7	16.7	126
	その他・不明	48.1	20.4	8.4	1.5	4.3	8.0	9.2	1,592
	合計	27.5	22.2	28.0	6.2	1.7	8.6	5.8	899
女 性	初職正	25.9	22.1	28.7	6.1	2.2	9.4	5.6	673
	早期離職非正規	15.2	6.3	62.0	2.5	0.0	6.3	7.6	79
	勤続後離職非正規	24.3	26.5	26.2	5.4	1.5	9.4	6.7	790
	内部変更非正規	26.5	23.3	28.2	5.7	0.8	9.0	6.5	245
	初職正	33.7	24.5	19.2	4.1	1.7	9.9	7.0	543
	早期離職非正規	19.1	30.1	20.1	7.2	2.9	11.0	9.6	209
	勤続後離職非正規	26.6	23.7	26.6	5.6	1.7	9.2	6.5	3,438
	非正規継続	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他・不明	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	-	-	-	-	-	-	-	-

学歴別にみると、男性の場合、現勤務先での正社員化希望割合が最も高いのは、大学・大学院卒の初職正規で勤続後離職して非正規となった人であり、次いで大学・大学院卒の初職非正規で勤続後離職して非正規となった人、中学・高校卒初職正規で勤続後離職して非正規となった人である（図表6-45）。現職場での非正規継続者より初職で勤続後転職してきた人のほうが現職場での正社員化希望割合が高い傾向がみられる。女性の場合、大学・大学院卒の非正規継続者で最も現勤務先での正社員化希望割合が高く、次いで短大・専門学校卒の非正規継続者となっており、男性と異なり、現職場での非正規継続者のほうが現職場での正社員化希望割合が高い傾向がみられる。

図表6-45 性別・経歴別・学歴別にみた今後の働き方の希望（現職非正規社員のみ）

単位：%、太字は実数

		正社員とし て・現在の 会社	正社員とし て・別の会 社	非正社員と して・現在 の会社	非正社員と して・別の 会社	独立して事 業を始めた その他	不詳	合計(N)		
男性	中学・高校卒	初職非正規	44.2	17.8	9.2	1.2	7.4	9.8	10.4	163
		早期離職非正規	61.1	14.8	9.3	0.0	3.7	6.5	4.6	108
		勤続後離職非正規	-	-	-	-	-	-	-	2
	短大・専門卒	初職非正規	47.1	19.3	13.0	0.9	5.4	7.6	6.7	223
		早期離職非正規	47.5	23.7	3.4	6.8	3.4	6.8	8.5	59
		勤続後離職非正規	36.7	19.0	17.7	1.3	3.8	8.9	12.7	79
	大学・大学院卒	初職非正規	44.0	8.0	16.0	0.0	0.0	14.0	18.0	50
		早期離職非正規	47.1	18.0	11.4	1.3	4.8	8.5	8.9	684
		勤続後離職非正規	45.5	21.2	13.6	0.0	7.6	4.5	7.6	66
	短大・専門卒	初職非正規	51.4	17.1	5.7	5.7	2.9	11.4	5.7	35
		早期離職非正規	43.9	25.6	3.7	1.2	6.1	13.4	6.1	82
		勤続後離職非正規	42.9	14.3	9.5	0.0	0.0	23.8	9.5	21
	大学・大学院卒	初職非正規	39.6	22.9	14.6	0.0	4.2	10.4	8.3	48
		早期離職非正規	50.0	18.2	0.0	4.5	0.0	4.5	22.7	22
		勤続後離職非正規	44.9	21.5	8.4	1.5	4.7	10.6	8.4	274
	中学・高校卒	初職非正規	45.8	20.8	7.6	1.4	2.8	7.6	13.9	144
		早期離職非正規	67.6	11.3	2.8	1.4	7.0	5.6	4.2	71
		勤続後離職非正規	-	-	-	-	-	-	-	5
短大・専門卒	初職非正規	50.4	27.6	2.4	2.4	4.9	5.7	6.5	123	
	早期離職非正規	63.2	13.2	5.3	0.0	5.3	5.3	7.9	38	
	勤続後離職非正規	47.2	26.6	4.5	2.5	1.5	7.0	10.6	199	
大学・大学院卒	初職非正規	44.4	24.1	9.3	0.0	3.7	5.6	13.0	54	
	早期離職非正規	50.6	22.6	5.2	1.7	3.5	6.5	9.9	634	
	勤続後離職非正規	22.9	22.6	32.2	5.8	1.0	11.0	4.5	292	
女性	中学・高校卒	初職非正規	22.2	25.3	35.6	5.2	1.5	7.2	3.1	194
		早期離職非正規	8.3	4.2	66.7	4.2	0.0	4.2	12.5	24
		勤続後離職非正規	21.8	23.7	29.2	6.7	1.6	8.3	8.7	312
短大・専門卒	初職非正規	22.0	21.0	33.0	6.0	1.0	8.0	9.0	100	
	早期離職非正規	20.8	20.8	29.2	5.2	0.0	16.7	7.3	96	
	勤続後離職非正規	18.0	29.5	26.2	6.6	1.6	4.9	13.1	61	
大学・大学院卒	初職非正規	21.6	23.1	32.2	5.9	1.2	9.3	6.8	1,079	
	早期離職非正規	26.0	22.1	30.4	7.3	2.4	7.6	4.2	289	
	勤続後離職非正規	26.8	17.9	29.4	7.2	1.7	10.6	6.4	235	
短大・専門卒	初職非正規	18.9	10.8	56.8	2.7	0.0	5.4	5.4	37	
	早期離職非正規	22.4	26.1	25.7	6.6	1.2	11.6	6.2	241	
	勤続後離職非正規	32.9	26.3	21.1	7.9	0.0	7.9	3.9	76	
大学・大学院卒	初職非正規	35.2	18.5	26.5	4.3	0.6	9.3	5.6	162	
	早期離職非正規	20.0	27.7	18.5	10.8	1.5	12.3	9.2	65	
	勤続後離職非正規	26.6	21.8	28.1	6.8	1.4	9.6	5.6	1,105	
中学・高校卒	初職非正規	33.0	22.0	22.0	5.7	1.6	7.2	8.5	318	
	早期離職非正規	27.9	23.8	22.5	5.7	3.3	9.8	7.0	244	
	勤続後離職非正規	16.7	0.0	66.7	0.0	0.0	11.1	5.6	18	
短大・専門卒	初職非正規	29.5	30.4	22.8	2.5	1.7	8.4	4.6	237	
	早期離職非正規	26.1	23.2	29.0	2.9	1.4	11.6	5.8	69	
	勤続後離職非正規	37.2	29.1	11.6	3.5	2.8	8.1	7.7	285	
大学・大学院卒	初職非正規	19.3	32.5	16.9	4.8	4.8	14.5	7.2	83	
	早期離職非正規	30.8	26.0	20.6	4.3	2.4	8.9	7.0	1,254	
	勤続後離職非正規									

働く目的と入職後の経歴との間には何らかの傾向がみられるだろうか。本調査では、「あなたは何のために働いていますか」という設問で、働く目的を尋ねている（3つまで選択）。この設問についても男女の傾向の違いが大きいため、分けてみていく（図表6-46）。

男性の場合、いずれの経歴でも「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が最も多いことは共通であるが、初職に関わらず早期離職で非正規となった人と非正規継続者において、他の経歴と比べて「主な稼ぎ手」の比率が低い。

女性の場合、回答がやや分散している。多くの経歴で「主たる稼ぎ手ではないが生活維持に不可欠」が最も多いが、初職正社員で勤続後離職して現職正社員、初職非正規で内部登用正規という2つの経歴では、「主たる稼ぎ手」が最も多く、正規継続者では「自立のため」が最も多くなっている。初職継続者では新卒就職時の意識がそのまま持続し、「自立のため」という回答が多くなっているのではないかと考えられる。

早期離職者の働く目的意識についての特徴として、男性の場合、主たる稼ぎ手として生計を維持する必要がある人の割合が相対的に小さいという傾向がみられるが、この設問には現時点における意識を回答しているものと考えられることから、就職・離職した時点での意識・状況とは必ずしも同じではないことに留意する必要がある。

図表6-46 働く目的と経歴

①男女計

単位：%、太字は実数

	初職正社員						初職非正規					
	早期離職正規	勤続後離職正規	正規継続	早期離職非正規	勤続後離職非正規	内部変更非正規	早期離職正規	勤続後離職正規	内部登用正規	早期離職非正規	勤続後離職非正規	非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	63.1	70.9	60.0	34.5	32.2	15.1	58.7	58.7	60.1	40.6	41.3	37.1
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	27.9	21.7	27.9	54.0	54.5	67.4	32.2	29.7	23.3	46.1	46.6	40.9
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	28.3	31.2	35.3	38.0	34.9	41.9	32.0	26.8	35.4	38.3	39.9	40.4
自己実現のため	22.7	24.0	24.5	16.9	18.5	15.1	21.7	17.4	27.4	18.5	18.5	26.7
生きがい・社会参加のため	27.9	30.8	32.0	23.2	33.0	34.9	29.6	30.4	31.8	23.1	24.8	26.6
将来のための技能・技術の習得のため	20.2	16.3	16.9	15.8	15.0	14.0	16.6	23.2	19.3	15.7	15.4	26.1
自立のため	27.4	20.6	37.9	29.2	23.2	24.4	29.8	26.8	34.1	32.5	34.4	40.7
時間が余っているため	0.8	2.0	1.0	3.2	5.9	4.7	1.4	0.7	0.4	2.8	1.9	2.4
その他	3.9	5.2	2.8	4.6	4.2	8.1	7.1	5.8	5.4	6.2	8.0	3.6
無回答	0.1	0.0	0.2	0.1	0.5	0.0	0.0	1.4	0.0	0.2	0.0	0.2
合計(N)	1,000	650	6,991	1,272	887	86	506	138	223	1,218	363	869

②男性

	初職正社員						初職非正規					
	早期離職正規	勤続後離職正規	正規継続	早期離職非正規	勤続後離職非正規	内部変更非正規	早期離職正規	勤続後離職正規	内部登用正規	早期離職非正規	勤続後離職非正規	非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	77.4	84.1	75.1	58.7	68.7	-	72.5	77.9	76.6	55.8	64.4	46.9
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	14.7	10.2	16.1	32.2	22.0	-	19.5	15.1	8.4	29.4	20.3	30.1
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	22.8	25.1	30.1	36.5	22.9	-	27.9	25.6	29.9	33.9	34.7	33.7
自己実現のため	25.2	25.6	27.7	22.5	22.0	-	23.0	18.6	32.7	24.5	27.1	34.4
生きがい・社会参加のため	26.5	28.5	30.7	18.0	28.5	-	27.5	32.6	28.0	20.1	19.5	28.2
将来のための技能・技術の習得のため	21.8	17.8	18.8	18.2	20.6	-	19.9	23.3	23.4	18.7	22.9	32.5
自立のため	23.5	16.8	31.6	27.6	27.6	-	26.1	19.8	26.2	29.2	36.4	35.3
時間が余っているため	0.6	2.4	1.0	1.3	0.5	-	1.0	0.0	0.9	2.1	0.8	2.1
その他	4.2	4.4	3.0	5.4	7.5	-	6.6	5.8	5.6	7.2	6.8	3.4
無回答	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	-	0.0	1.2	0.0	0.2	0.0	0.0
合計(N)	646	410	4,240	373	214	7	287	86	107	428	118	326

③女性

	初職正社員						初職非正規					
	早期離職正規	勤続後離職正規	正規継続	早期離職非正規	勤続後離職非正規	内部変更非正規	早期離職正規	勤続後離職正規	内部登用正規	早期離職非正規	勤続後離職非正規	非正規継続
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	37.0	48.3	36.6	24.5	20.7	8.9	40.6	26.9	44.8	32.3	30.2	31.1
主たる稼ぎ手ではないが、生活維持には不可欠	52.0	41.3	46.0	63.1	64.8	73.4	48.9	53.8	37.1	55.2	59.2	47.3
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	38.4	41.7	43.3	38.6	38.8	44.3	37.4	28.8	40.5	40.8	42.4	44.4
自己実現のため	18.1	21.3	19.7	14.6	17.4	13.9	20.1	15.4	22.4	15.2	14.3	22.1
生きがい・社会参加のため	30.5	34.6	34.1	25.4	34.5	36.7	32.4	26.9	35.3	24.7	27.3	25.6
将来のための技能・技術の習得のため	17.2	13.8	13.8	14.8	13.2	13.9	12.3	23.1	15.5	14.1	11.8	22.3
自立のため	34.5	27.1	47.6	29.9	21.8	22.8	34.7	38.5	41.4	34.3	33.5	44.0
時間が余っているため	1.1	1.3	1.0	4.0	7.6	5.1	1.8	1.9	0.0	3.2	2.4	2.6
その他	3.4	6.7	2.5	4.3	3.1	8.9	7.8	5.8	5.2	5.7	8.6	3.7
無回答	0.3	0.0	0.3	0.1	0.6	0.0	0.0	1.9	0.0	0.3	0.0	0.4
合計(N)	354	240	2,751	899	673	79	219	52	116	790	245	543

第6節 まとめ

データの制約から従業員規模5人以上の事業所に現状として勤務する者に限られるが、初職入職から3年未満で離職した者は、初職が正社員であった者では20.6%、初職が非正規社員であった者では46.2%であった。いずれも大学・大学院卒の離職経験率が低く学歴差がみられたが、男女差は初職正社員ではあったが、初職非正規ではほとんどなかった。3年未満離職者のうち、初職正社員の場合は3分の1が、初職非正規の場合には不詳を除けば、8割近くが初職継続期間が1年未満の離職者であった。

【早期離職の理由】

- ・初職正社員の場合、離職理由として、労働時間・休日、人間関係、仕事が自分に合わないことを挙げる者が多い。3年以上勤続後の離職者に比べると、早期離職者の場合はこの理由を挙げる比率が高く、加えてノルマや責任が重すぎたことを挙げる者も多い。これに対して、3年以上勤続後にやめた場合は、女性では結婚や子育て、男性では会社の将来性への危惧を挙げる比率が高まり、より今後のキャリア選択と絡んでの理由になると推測される。
- ・早期離職の理由には学歴別の特徴がみられ、男性の場合、中学・高校卒では仕事が合わないことを、専門・短大卒および大学・大学院卒では労働時間・休日の問題を挙げる者が最も多く、加えて、大学・大学院卒ではノルマや責任の重さを挙げる比率も高い。女性の場合、中学・高校卒、専門・短大卒では人間関係の問題を挙げる者が多く、大学・大学院卒では同学歴の男性同様に、労働時間やノルマ・責任を挙げる者が多い。この傾向は1年未満の離職に限るとさらに際立ったものとなっていた。
- ・初職非正規の場合、労働条件の悪さや雇用期間の満了などの理由が多いが、1年未満の離職では特に仕事が合わないことと職場の課題の理由が多く、特徴的である。

【早期離職の背景要因】

- ・早期離職経験率は職種によって大きく異なる。これが低いのは、正社員では事務職、輸送・機械運転職、専門・技術職であり、非正規社員では事務職、専門・技術職である。一方、早期離職経験率が高いのは、いずれの就業形態でもサービス職と販売職である。
- ・職種ごとに離職理由をみると、サービス職の場合、労働時間・休日・休暇の問題を挙げる人が非常に多い。男性ではこれに加えて賃金や仕事が合わないという理由が多い。販売職では、労働時間・休日、仕事が合わない、ノルマや責任が重すぎるという理由を挙げる人が多い。
- ・事務職では離職経験者が少なく、サービス職では多い点は、どの学歴でも共通である。

一方、販売職については、中学・高校卒の場合に離職経験率が相対的にはあるが低い傾向があった。

- ・正社員としての初職を選択する際に重視した事項をみると、初職継続者も離職経験者も共通して仕事内容を最も重視していた。初職継続者と異なる早期離職経験者の重視事項の特徴は、会社の規模・知名度や労働時間などの諸条件を挙げる比率が低く、自分の能力を活かせることを挙げる比率が高いことである。背景にあるのは、離職経験者には、中小規模企業に就職した人が多く、むしろ規模や諸条件にこだわってでは就職が難しかったことがあったと思われる。初職選択時に何を重視したかが早期離職につながった可能性は低い。
- ・初職選択にあたっては、「自分の意思」で選択したとする者が最も多いが、中学・高校卒では「学校の先生や先輩」や「親」を挙げる者がそれぞれ約3割、2割いた。親の意見を参考にした者の早期離職経験率はどの学歴でも最も低く、先生や先輩を挙げた者は中学・高校卒や短大・専門卒では早期離職経験率が低い。学校を通じて求人票を超えた情報が得られたり、親の意見によって自己理解が深まったりしたことが離職経験を下げた可能性が大きい。
- ・非正規社員として勤務した主な理由として、「応募したが採用されなかった」をはじめ不本意だが非正規雇用を選ばざるを得なかったという理由が半数を超える。うち、希望条件に合わなかったのが正社員での勤務をしなかったという場合に、特に離職経験率が高い。不本意での非正規就業の場合の離職理由は、「雇用期間の満了・雇止め」や「賃金の条件がよくなかった」、「不安定な状況が嫌だった」などが多く、短期の有期雇用や条件の悪い仕事に就かざるを得なかったという事情のための、早期離職であることがうかがえる。

【早期離職後の就業状況】

- ・初職が正社員あって離職を経験した人の調査時点における正社員比率を見ると、30歳代前半の男性では70.0%、女性では29.1%が正社員であった。データの特性から、実際の正社員比率はさらに低いことが考えられる。
- ・離職の時期が早いことが正社員での再就職に影響するかを検討した。初職継続期間別に正社員比率をみると、男性の全学歴、および、女性の短大・高専以下の学歴の場合、1年未満の短期で離職した人では正社員比率はやや低く、早い離職は正社員での再就職に大きくはないがマイナスの影響を与える可能性が示唆された。しかし、女性の大学・大学院卒者では、逆に、早期の離職であるほど正社員比率は高かった。この背景にあるのは、一つには、女性の3年以上勤続後の離職は結婚・子育てを理由にすることが少なくなく、その場合は正社員就業率が低いことである。ただし、他の理由での離職においても大学・大学院卒女性では早期離職者の方が正社員比率は高く、大学・

- 大学院卒女性においては、早期離職のほうが正社員での転職がしやすい可能性がある。
- ・初職が非正規社員であって離職を経験した人の場合、30歳代前半の正社員比率は男性で52.4%、女性で25.4%であり、初職が正社員であった人よりもさらに低かった。初職継続期間別には、男性では、中学・高校卒のみが早期離職者の正社員比率が低く、他の学歴では早期離職者の方が正社員比率は高い。また女性では全体として早期離職者の方が正社員比率はやや高いが、はっきりした傾向ではない。
 - ・初職で非正規雇用に就いた理由が不本意なものである場合、男性では早期離職者ほど正社員比率が高い。女性でははっきりした傾向ではないものの、初職を継続した者（＝内部登用による正社員化）より早期離職した場合の方が正社員比率は高くなっている。不本意非正規の場合、早期に正規雇用に向けての求職活動をすることは効果があると思われる。

【早期離職者の離職後の経歴】

- ・初職の就業形態で分けたうえで、離職の時期（初職を継続しているか、3年未満で離職か、3年以上で離職か）と現職での就業形態（正社員、非正規社員）から経歴を類型化し、これに沿って離職後のキャリアの状況を整理した。
- ・初職が正社員の場合、最初の勤務先に定着してきた「正規継続型」が63.4%と多くを占める。これは男女とも大学・大学院卒で多い。男性ではこれに次いで3年未満で離職して現職は正社員である「早期離職正規型」が、女性では3年未満で離職後現在は非正規社員である「早期離職非正規型」と3年以上勤続後に離職し現在は非正規社員である「勤続後離職非正規型」が多い。
- ・初職が非正規の場合、「早期離職非正規型」と当初の非正規職に定着している「非正規継続型」が多く、正社員に転換した者は少ない。正社員に転換した類型のうちでは、「早期離職正規型」が最も多く、当初の勤務先で正社員に登用された「内部登用正規型」は少ない。早期離職での正社員移行が最も多いことは注目すべきだろう。
- ・現職までの経験会社数は、初職が正社員の場合、2社目が現職であるケースが約半数を占め、また平均の経験会社数はおよそ3社で、早期離職者の多くは頻繁に移動しているわけではない。
- ・現在正社員になっている者の、現在の勤務先の特徴を経歴類型ごとに見ると、初職が非正規から正社員なった類型では男女とも教育・学習支援業がやや多い。また、早期離職正社員型も勤続後離職正社員型も、正社員継続型に比べて、勤務先の企業規模は中小規模の比率が高い。内部登用型の場合は、企業規模はやや大きい。
- ・正社員としての就業職種は、専門技術、事務が多く、男性について生産工程の仕事も1割程度を占める。サービスや販売職は離職者の多い職種であったが、現職で同じ職種に就く人が少ない職種でもある。サービス職、販売職を辞めた人が就くことが多い

のは、初職が正社員であれ非正規であれ、女性では事務職が圧倒的に多い。男性の場合は、事務職の他、専門技術職や生産工程の仕事に就くケースが多い。

【早期離職後の経歴と資格取得】

- ・早期離職者、特に1年未満の離職者では資格・免許の所持率が低く、特に女性の場合は初職継続者と早期離職者との所持率の差が大きい。資格・免許の所持を職業能力開発の指標の一つとしてみるならば、1年未満の早期離職はその後の職業能力開発にも影響することがうかがえる。
- ・経歴類型による資格所持率の違いからは、非正規からの内部登用に資格・免許の所持が有効である可能性や、分野により正社員就職につながりやすい資格があることがうかがえる。

【早期離職後の経歴と就業意識】

- ・現職正社員の人「望ましいキャリアコース」として、男性では正規継続者で「1つの会社に長く勤め、管理的地位に」の割合が他の経歴より高く、女性では、正規勤続者と内部登用者で「生活に合わせた働き方」の比率が高い。
- ・現職正社員の人「定着意識」としては、早期離職の経験者において特に転職志向が高いといった傾向はみられない。
- ・現職非正規の人「正社員化希望」について、男性の場合、初職で勤続後転職してきた人において現職場での正社員化希望の割合が特に高い。
- ・働く目的意識について、男性の場合、「主たる稼ぎ手として生計を支える」とする割合が早期離職者において他の経歴類型より低い。

章末附表

章末附表6-1 初職離職経験率（性・年齢別・学歴、初職就業形態*・初職継続期間別）

単位：%、太字は実数

性別	年齢	学歴	初職正社員				初職非正規			
			初職有業者 (N)	離職経験 率	初職継続期間別		初職有業 者(N)	離職経験 率	初職継続期間別	
					3年未満	3年以上後			3年未満	3年以上後
男性	15	中学・高校卒	588	17.0	12.8	3.7	160	62.5	46.9	6.9
		短大・専門	139	14.4	12.2	0.7	66	45.5	31.8	4.5
	24	大学・大学院	566	4.8	4.2	0.0	114	29.8	16.7	0.9
	歳	合計	1,293	11.4	9.0	1.8	340	48.2	33.8	4.4
	25	中学・高校卒	473	39.1	24.3	13.3	242	89.7	59.1	16.5
		短大・専門	292	41.1	25.0	14.7	87	73.6	51.7	9.2
	29	大学・大学院	1,681	18.1	13.2	4.3	281	58.7	34.5	5.7
	歳	合計	2,446	24.9	16.8	7.3	610	73.1	46.7	10.5
	30	中学・高校卒	570	51.4	24.7	24.0	231	90.9	57.1	23.4
		短大・専門	315	52.7	28.9	22.9	93	87.1	57.0	19.4
34	大学・大学院	1,325	36.8	19.6	16.1	295	79.3	44.4	18.0	
歳	合計	2,210	42.8	22.3	19.1	619	84.8	51.1	20.2	
	中学・高校卒	1,631	35.4	20.3	13.6	633	83.3	55.3	16.6	
	短大・専門	747	41.1	24.4	15.5	246	71.1	48.4	11.8	
	大学・大学院	3,574	22.9	14.2	8.0	690	62.8	35.8	10.1	
	合計	5,952	28.6	17.1	10.5	1,569	72.3	45.6	13.0	
女性	15	中学・高校卒	463	24.4	18.1	4.5	170	64.7	47.1	8.2
		短大・専門	298	19.8	16.8	2.0	146	47.3	34.9	2.1
	24	大学・大学院	480	6.5	6.3	0.0	181	32.6	22.1	0.0
	歳	合計	1,241	16.4	13.2	2.2	497	47.9	34.4	3.4
	25	中学・高校卒	352	60.8	36.6	22.7	250	83.6	56.0	18.8
		短大・専門	513	52.4	28.7	21.6	237	67.9	48.9	11.4
	29	大学・大学院	1,163	32.4	21.0	10.7	356	57.9	39.6	5.9
	歳	合計	2,028	42.4	25.6	15.6	843	68.3	47.1	11.3
	30	中学・高校卒	439	70.8	35.5	33.3	236	91.5	63.6	21.6
		短大・専門	574	74.2	34.7	36.6	258	82.6	51.9	24.4
34	大学・大学院	785	55.8	27.4	27.3	338	79.9	47.0	21.3	
歳	合計	1,798	65.4	31.7	31.7	832	84.0	53.2	22.4	
	中学・高校卒	1,254	50.9	29.4	19.7	656	81.6	56.4	17.1	
	短大・専門	1,385	54.4	28.6	23.6	641	69.1	47.0	14.5	
	大学・大学院	2,429	34.8	20.1	14.0	875	61.1	38.9	10.6	
	合計	5,068	44.2	24.7	18.0	2,172	69.7	46.5	13.7	
合計	15	中学・高校卒	1,051	20.3	15.1	4.1	330	63.6	47.0	7.6
		短大・専門	437	18.1	15.3	1.6	212	46.7	34.0	2.8
	24	大学・大学院	1,046	5.5	5.2	0.0	295	31.5	20.0	0.3
	歳	合計	2,534	13.8	11.0	2.0	837	48.0	34.2	3.8
	25	中学・高校卒	825	48.4	29.6	17.3	492	86.6	57.5	17.7
		短大・専門	805	48.3	27.3	19.1	324	69.4	49.7	10.8
	29	大学・大学院	2,844	24.0	16.4	7.0	637	58.2	37.4	5.8
	歳	合計	4,474	32.9	20.8	11.1	1,453	70.3	46.9	10.9
	30	中学・高校卒	1,009	59.9	29.4	28.0	467	91.2	60.4	22.5
		短大・専門	889	66.6	32.6	31.7	351	83.8	53.3	23.1
34	大学・大学院	2,110	43.8	22.5	20.2	633	79.6	45.8	19.7	
歳	合計	4,008	52.9	26.5	24.8	1,451	84.4	52.3	21.4	
	中学・高校卒	2,885	42.1	24.3	16.3	1,289	82.4	55.9	16.8	
	短大・専門	2,132	49.8	27.1	20.8	887	69.7	47.4	13.8	
	大学・大学院	6,003	27.7	16.6	10.4	1,565	61.9	37.5	10.4	
	合計	11,020	35.8	20.6	13.9	3,741	70.8	46.2	13.4	

注：初職就業形態は最終学校卒業から1年間の状況として選択された就業形態である。年齢不詳、および初職継続期間が不明の者は掲載を省いた。

章末付表 6-2 初職離職経験別正社員としての初職の勤務先選択での重視事項（学歴別・性別，MA）

① 中学・高校卒

単位：％、太字は実数

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計	初職離職		初職継続	合計
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
仕事の内容・職種	53.5	60.8	46.4	50.0	69.4	75.7	61.4	66.4
勤務地	42.9	33.8	31.7	34.3	35.5	46.2	39.8	39.8
会社の規模・知名度	<u>16.0</u>	22.5	44.3	35.1	<u>14.6</u>	23.1	34.9	26.3
自分の技能・能力が活かせる	26.0	26.6	22.2	23.5	24.9	18.2	18.0	20.2
労働時間・休日・休暇の条件	<u>26.6</u>	29.3	33.3	31.4	<u>25.5</u>	34.8	51.3	40.3
賃金の条件がよい	30.5	35.1	32.9	32.6	27.1	31.2	29.4	29.2
会社の将来性がある	<u>16.0</u>	21.2	31.3	26.5	<u>11.4</u>	14.6	20.1	16.4
通勤に便利	<u>28.4</u>	28.4	23.3	24.9	32.0	40.1	37.5	36.4
福利厚生がよい	<u>13.6</u>	15.3	21.4	18.8	<u>14.4</u>	23.5	29.9	23.8
社会的意義がある	<u>3.0</u>	6.3	13.3	10.2	4.1	4.5	7.5	5.7
転勤がない・限定されている	11.2	10.8	12.0	11.7	11.9	13.4	13.8	13.0
実力主義の会社	2.4	4.5	1.9	2.4	1.4	2.0	0.6	1.1
合計(N)	331	222	1,053	1,631	369	247	616	1,254

② 短大・専門卒

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計	初職離職		初職継続	合計
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
仕事の内容・職種	67.6	65.5	65.7	66.3	77.0	79.5	69.3	73.9
勤務地	30.8	41.4	36.1	35.5	41.7	45.3	49.0	46.0
会社の規模・知名度	<u>19.2</u>	21.6	30.9	26.4	<u>16.7</u>	26.0	33.0	26.3
自分の技能・能力が活かせる	53.8	44.8	43.4	46.2	46.7	45.6	38.0	42.3
労働時間・休日・休暇の条件	<u>13.7</u>	26.7	26.4	23.3	<u>24.2</u>	28.7	37.2	31.1
賃金の条件がよい	18.7	28.4	20.0	21.3	<u>28.8</u>	25.1	23.0	25.1
会社の将来性がある	18.7	18.1	22.7	20.9	<u>10.4</u>	13.8	16.8	14.2
通勤に便利	15.4	19.8	19.5	18.5	<u>30.8</u>	31.8	39.5	34.9
福利厚生がよい	14.3	12.1	18.4	16.5	<u>17.7</u>	22.0	23.5	21.2
社会的意義がある	<u>7.7</u>	8.6	14.1	11.5	<u>5.1</u>	11.0	11.1	9.5
転勤がない・限定されている	11.5	12.9	12.3	12.0	<u>9.8</u>	11.9	15.5	13.0
実力主義の会社	3.3	2.6	4.3	3.7	2.5	2.1	0.5	1.4
合計(N)	182	116	440	747	396	327	631	1,385

③ 大学・大学院卒

	男性				女性			
	初職離職		初職継続	合計	初職離職		初職継続	合計
	3年未満	3年以上			3年未満	3年以上		
仕事の内容・職種	66.6	69.9	70.8	70.1	78.1	79.1	76.5	77.2
勤務地	36.2	31.8	37.6	37.0	46.6	44.0	47.8	47.0
会社の規模・知名度	<u>27.5</u>	35.3	44.6	41.4	<u>28.6</u>	33.9	42.5	38.5
自分の技能・能力が活かせる	35.8	36.4	34.3	34.6	37.4	36.6	32.2	34.0
労働時間・休日・休暇の条件	<u>20.8</u>	19.6	30.4	28.1	<u>27.4</u>	32.7	43.0	38.3
賃金の条件がよい	28.9	26.6	25.6	26.2	<u>26.2</u>	26.3	21.2	22.8
会社の将来性がある	<u>26.7</u>	31.8	35.0	33.5	<u>19.0</u>	20.4	26.6	24.3
通勤に便利	14.2	8.7	14.6	14.1	22.7	24.5	26.8	25.7
福利厚生がよい	19.0	15.0	22.7	21.5	<u>15.3</u>	19.2	28.6	24.5
社会的意義がある	<u>17.6</u>	17.8	34.3	30.6	<u>13.1</u>	20.1	29.8	25.1
転勤がない・限定されている	<u>13.2</u>	13.3	18.2	17.1	<u>22.7</u>	23.3	30.2	27.7
その他	9.3	9.8	6.9	7.4	6.7	10.0	7.6	7.8
実力主義の会社	<u>9.7</u>	8.4	4.1	5.2	3.7	4.7	1.6	2.4
合計(N)	506	286	2,755	3,574	489	339	1,583	2,429

注：「その他」「無回答」は掲載を省いた。各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し下線は「初職継続」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。離職時期不明は掲載を省いた。

章末付表 6-3 初職非正規の場合の非正規理由別離職理由（1年未満離職者のみ、性別，MA）

単位：％、太字は実数

離職理由	非正規理由								
	応募したが採用されなかった	希望する条件に合わない	希望の会社で正社員募集がなし	体力的・精神的に難しかった	家庭の事情	資格・技能を身につけるため	試みの採用期間、研修期間	元々、正社員希望なし	早期離職経験者計
仕事が自分に合わない	22.3	38.0	28.0	41.4	21.6	15.5	25.5	22.0	25.6
人間関係がよくなかった	21.9	25.0	27.1	34.5	16.2	22.4	19.6	25.4	23.7
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	23.7	19.6	23.4	24.1	18.9	29.3	23.5	19.5	22.6
賃金の条件がよくなかった	24.1	21.7	18.7	0.0	16.2	24.1	13.7	13.6	19.1
雇用期間の満了・雇止め	33.0	13.0	10.3	6.9	13.5	20.7	11.8	11.9	19.0
不安定な雇用状態が嫌だった	20.1	9.8	12.1	6.9	0.0	10.3	9.8	9.3	12.7
ノルマや責任が重すぎた	8.5	8.7	9.3	17.2	10.8	8.6	9.8	5.9	8.8
会社に将来性がない	4.5	10.9	15.9	10.3	10.8	8.6	2.0	11.0	8.8
健康上の理由	6.3	6.5	12.1	17.2	5.4	8.6	11.8	5.9	8.1
自分の技能・能力が活かされなかった	6.7	12.0	7.5	10.3	5.4	8.6	9.8	5.1	7.7
結婚、子育てのため	1.3	4.3	3.7	3.4	16.2	1.7	2.0	4.2	3.5
1つの会社に長く勤務する気がなかったため	1.3	2.2	0.9	6.9	2.7	5.2	2.0	6.8	2.9
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	1.3	3.3	2.8	3.4	5.4	0.0	7.8	4.2	2.9
責任のある仕事を任されたかった	2.7	1.1	2.8	0.0	0.0	1.7	2.0	0.8	1.8
介護、看護のため	0.0	0.0	0.9	0.0	5.4	1.7	0.0	0.0	0.6
家業をつぐ又は手伝うため	0.4	0.0	0.0	0.0	2.7	1.7	0.0	0.8	0.6
その他	14.7	21.7	21.5	20.7	18.9	20.7	25.5	27.1	20.4
無回答	0.4	0.0	0.9	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	0.4
合計	224	92	107	29	37	58	51	118	716

第7章 若年労働者の職業満足度の構造と規定要因

第1節 はじめに

本報告の第3章では、若年労働者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場環境の指標として、勤務先事業所による雇用管理（勤続への期待のあり方や育成方針・育成方法、職場定着のための様々な対策）や労働条件（賃金・労働時間）などを分析してきた。これらの客観的な待遇改善に加えて、若年労働者の健全なキャリア形成を支援する上で重要であるのが、労働者が自らの仕事に対して抱く主観的な満足感・幸福感の向上である。人々の「幸福」の規定要因について膨大な先行研究をとりまとめ検討を行った Argyle (2001) によれば、仕事に対する満足度は人生全体に対する満足度（幸福感）と強い相関をもつ。更に、職務業績、組織市民行動（organizational citizenship behavior）、無断欠勤・転職率などに影響を及ぼす。したがって、労働者の仕事に対する満足度を高めることは労働者本人の幸福感を高めるだけでなく、勤務先組織の人材確保や生産性向上にもつながる可能性がある。若年労働者の仕事満足度を高めることができる、勤務先事業所による雇用管理や労働条件を明らかにすることは、若年労働者と彼・彼女らを雇用する事業主の双方が利する職場作りの一助になりえるだろう。

以上を踏まえ本稿では、「平成25年若年者雇用実態調査（以下「本調査」）」の事業所調査と個人調査を紐つけした統合データを用いて、正社員および非正社員として働く若年者の仕事満足度を高める要因とを明らかにする。この課題に取り組むにあたり、仕事に対する満足度を測る指標として、本調査の個人調査から「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」という設問に対する回答を用いる。この設問では職業生活を構成する9つの要素と「職業生活全体」に対する満足度を5段階で尋ねている。仕事に対する満足度の指標として心理学の領域で広く用いられているJDI尺度(job descriptive index (Smith et. Al 1969))は、「仕事そのもの」「賃金」「昇進機会」「現在の仕事に対する監督の質」「同僚との関係」の5領域について72の指標を設定したものであるが、本調査の職業生活を構成する9要素は「仕事の内容・やりがい」「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」と、指標の数は少ないがJDI尺度の各領域と対応した要素が概ね含まれている。また、「職業生活全体」のように単一の指標による計測は、一般に複数の指標による計測よりも精度が落ちるため、本稿では、上述の職業生活を構成する9要素に対する満足度の回答を、仕事に対する満足度の指標として用いる。なお、本稿の分析対象は、本調査の個人調査の回答者から在学者を除いた15,567人のうち、調査時点における就業形態が不詳であった9人を除く15,558人（正社員10,029人、非正社員5,529人）である。

第2節 職業満足度の構造

1. 正社員と非正社員に共通の傾向

はじめに、職業生活を構成する各要素に対する若年労働者の満足度がどのような構造を持っているのかを概観しよう。各要素に対する満足度を「満足＝5点」「やや満足＝4点」「どちらでもない＝3点」「やや不満＝2点」「不満＝1点」と得点化し、相関係数を非在学の若年労働者全体について算出したところ（図表7-1）、全ての組み合わせにおいて統計的に有意な正の相関係数が得られ、平均値は0.414（標準偏差0.0927）、最大値0.615、最小値0.265であった¹。正社員と非正社員それぞれについて算出した場合にも同様の傾向がみられた²。

次に、これらの得点の平均値と標準偏差を就業形態別に算出し順位を示した（図表7-2）。

「雇用の安定性」と「労働時間・休日等の労働条件」を除くと、満足度の順位は正社員と非正社員とでよく似ている。正社員・非正社員ともに「職場の人間関係、コミュニケーション」「仕事の内容・やりがい」「福利厚生」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」は満足度が比較的高く、「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」「賃金」は満足度が比較的低い。特に「賃金」はいずれの就業形態でも、5段階評価で「不満」と答えた割合が9要素の中で唯一1割を超える（正社員11.0%、非正社員12.1%）。「やや不満」を足すと、正社員では33.8%、非正社員では35.4%とおおよそ3人に1人が賃金に不満を感じている。

¹ 図表3の網掛けされていない72通りの相関係数を総数として算出。

² 正社員は平均値0.422（標準偏差0.0926）、最大値0.623、最小値0.262。非正社員は平均値0.408（標準偏差0.0920）、最大値0.615、最小値0.248。いずれの就業形態においても全ての組み合わせにおいて正かつ有意（ $p<0.0001$ ）な相関係数が得られた。

図表7-1 職業生活の構成要素と「職業生活全体」に対する満足度得点間の相関係数（非在学者全体 15,388人）

	職業生活 全体	福利厚生	雇用の 安定性	労働時間・ 休日等の 労働条件	職場の環境 (照明、空 調、騒音等)	教育訓練・ 能力開発 のあり方	賃金	人事評価・ 処遇の あり方	仕事の内容 ・やりがい	職場の 人間関係、 コミュニケーション
職業生活全体	1	.478**	.465**	.474**	.460**	.601**	.523**	.615**	.611**	.548**
福利厚生	.478**	1	.524**	.381**	.371**	.496**	.396**	.402**	.280**	.266**
雇用の安定性	.465**	.524**	1	.293**	.349**	.420**	.369**	.390**	.283**	.265**
労働時間・休日等 の労働条件	.474**	.381**	.293**	1	.405**	.323**	.386**	.380**	.303**	.306**
職場の環境(照明、 空調、騒音等)	.460**	.371**	.349**	.405**	1	.370**	.336**	.387**	.333**	.357**
教育訓練・ 能力開発のあり方	.601**	.496**	.420**	.323**	.370**	1	.417**	.508**	.417**	.365**
賃金	.523**	.396**	.369**	.386**	.336**	.417**	1	.558**	.368**	.319**
人事評価・ 処遇のあり方	.615**	.402**	.390**	.380**	.387**	.508**	.558**	1	.518**	.484**
仕事の内容 ・やりがい	.611**	.280**	.283**	.303**	.333**	.417**	.368**	.518**	1	.458**
職場の人間関係、 コミュニケーション	.548**	.266**	.265**	.306**	.357**	.365**	.319**	.484**	.458**	1

** p<.0001

※全ての項目に有効回答がある15,388ケースについて算出し、重複・同一変数間の相関係数を網掛した

図表 7-2 就業形態別職業生活に対する満足度（5点満点）平均値と Welch の T 検定結果

職業生活の構成要素	p	正社員				非正社員				全体			
		順位	平均	標準偏差	N	順位	平均	標準偏差	N	順位	平均	標準偏差	N
福利厚生	***	3	3.8	1.06	9,998	5	3.5	1.08	5,497	4	3.7	1.07	15,502
雇用の安定性	***	1	4.1	0.95	9,999	7	3.2	1.22	5,498	2	3.8	1.14	15,504
労働時間・休日等の労働条件	***	6	3.6	1.21	10,003	1	3.8	1.14	5,504	5	3.7	1.18	15,514
職場の環境(照明、空調、騒音等)	N.S.	5	3.7	1.10	10,002	4	3.6	1.12	5,502	6	3.7	1.10	15,511
教育訓練・能力開発のあり方	***	8	3.3	1.05	9,993	8	3.1	0.98	5,485	8	3.2	1.03	15,485
賃金	***	9	3.1	1.19	10,001	9	2.9	1.22	5,504	9	3.0	1.20	15,512
人事評価・処遇のあり方	***	7	3.4	1.06	9,999	6	3.3	1.11	5,500	7	3.3	1.08	15,506
仕事の内容・やりがい	*	4	3.8	0.98	10,002	3	3.7	1.00	5,505	3	3.7	0.99	15,514
職場の人間関係、コミュニケーション	**	2	3.8	1.03	10,003	2	3.7	1.07	5,503	1	3.8	1.05	15,513
職業生活全体	***		3.5	0.97	9,998		3.4	0.98	5,500		3.5	0.97	15,505

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

以上をまとめると、職業満足度には正社員と非正社員に共通する特徴がある。すなわち、職業生活を構成する各要素に対する満足度は強い相関関係をもっており、ある一つの要素に満足している（不満である）人は、他の要素についても満足している（不満である）傾向が高い。また就業形態を問わず、若年労働者は職業生活の構成要素のうち、職場の人間関係や仕事のやりがい、福利厚生や職場環境については比較的満足しているが多いが、人事評価・処遇や教育訓練、とりわけ賃金については不満をもつ人が多い。

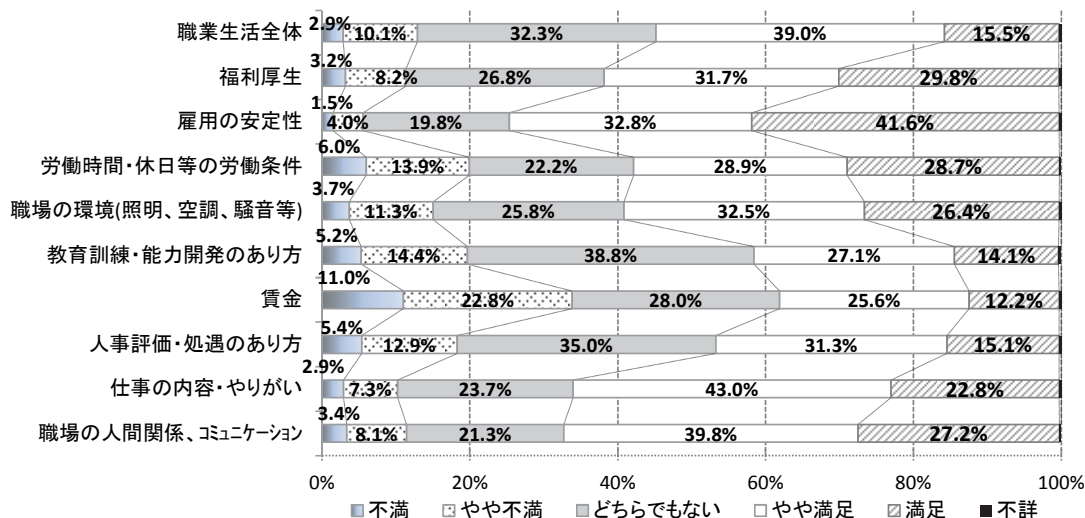
2. 正社員と非正社員とで異なる傾向

一方で、正社員と非正社員とで対照的な傾向も観察された。正社員で第1位の「雇用の安定性」が非正社員では第6位、非正社員で第1位の「労働時間・休日等の労働条件」が正社員では第5位と、これらの2要素は就業形態によって対照的な特徴をもつ。また、図表7-2では、各構成要素に対する満足度の平均値が正社員と非正社員との間で差があるといえるのか Welch の T 検定を行った結果を示している。その結果、「職場の環境（照明、空調、騒音等）」以外の要素について全て有意な差があることが分かった。「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が非正社員でより高い他は、全ての要素において正社員の満足度がより高い。

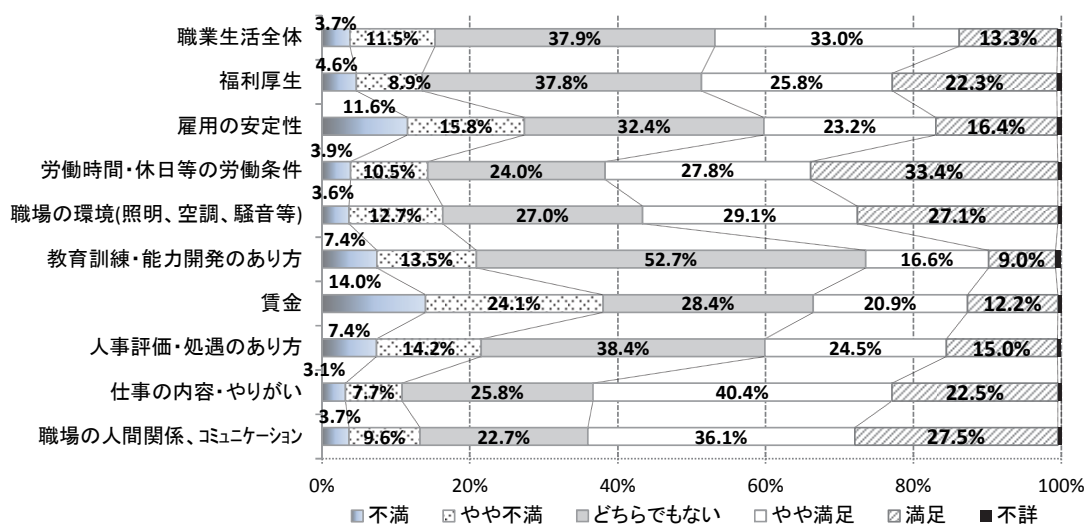
こうした満足度の差がどういった回答分布の違いから生み出されたのかを確認するため、クロス集計を行った。正社員（図表7-3①）と非正社員（図表7-3②）を比較すると、回答分布の形状は似ているが、全体的に正社員では「やや満足」に、非正社員では「どちらでもない」に回答が集中している。さらに、満足度を測る5段階の尺度を3段階にまとめた³上で、不詳を除いてクロス集計と調整済み残差の検定を行った結果を図表7-4に示した。

³ 「満足」と「やや満足」、「不満」と「やや不満」とをまとめた。

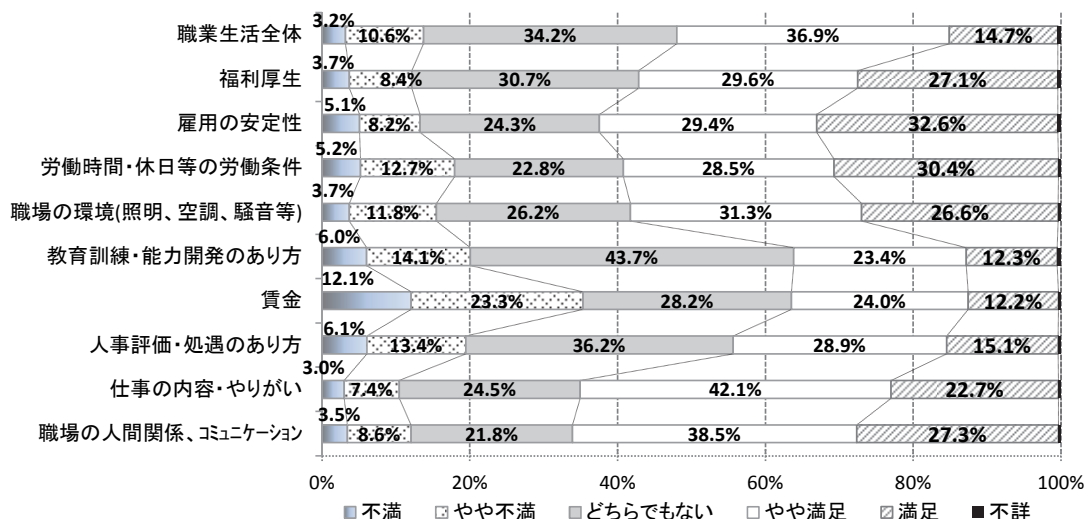
図表 7-3 ① 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(正社員 N=10,029)



図表 7-3 ② 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(非正社員 N=5,529)



図表 7-3 ③ 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(全体 N=15,558)



図表 7-4 就業形態と職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度との
クロス集計結果（調整済み残差）

職業生活構成要素	p		不満・やや不満	どちらでもない	やや満足・満足
職業生活全体	***	非正社員	4.2	7.2	-9.7
		正社員	-4.2	-7.2	9.7
福利厚生	***	非正社員	4.1	14.4	-16.1
		正社員	-4.1	-14.4	16.1
雇用の安定性	***	非正社員	38.6	17.7	-42.7
		正社員	-38.6	-17.7	42.7
労働時間・ 休日等の労働条件	***	非正社員	-8.7	2.6	4.6
		正社員	8.7	-2.6	-4.6
職場の環境(照明、 空調、騒音等)	**	非正社員	2.2	1.7	-3.1
		正社員	-2.2	-1.7	3.1
教育訓練・ 能力開発のあり方	***	非正社員	2.0	17.0	-19.2
		正社員	-2.0	-17.0	19.2
賃金	***	非正社員	5.3	0.5	-5.8
		正社員	-5.3	-0.5	5.8
人事評価・ 処遇のあり方	***	非正社員	5.0	4.3	-8.2
		正社員	-5.0	-4.3	8.2
仕事の内容 ・やりがい	**	非正社員	1.2	3.0	-3.4
		正社員	-1.2	-3.0	3.4
職場の人間関係、 コミュニケーション	***	非正社員	3.4	2.1	-4.2
		正社員	-3.4	-2.1	4.2

*** p<.001 ** p<.01

※調整残差の検定結果が有意（5%水準）のカテゴリを、正の場合を網掛、負の場合を強調した

カイ二乗検定の結果、9つの構成要素の全てと「職業生活全体」について、就業形態と満足度との間には有意な関連がみられた。また、調整済み残差の値をみると、就業形態による回答分布の差が最も大きいのは「雇用の安定性」であり、次いで「教育訓練・能力開発のあり方」「福利厚生」である。これらはいずれも正社員の方が「満足」または「やや満足」の割合が著しく高い（章末付表7-3①、章末付表7-3②）。ただし「雇用の安定性」は正社員では「満足」「やや満足」が、非正社員では「不満」「やや不満」が多いという形で差が現れているのに対し、「教育訓練・能力開発のあり方」「福利厚生」は、正社員は「満足」「やや満足」、非正社員は「どちらでもない」が多いという形で差が現れている。反対に、非正社員の方が「満足」「やや満足」が多い唯一の要素は「労働時間・休日等の労働条件」である。

以上をまとめると、次のように言えるだろう。職業生活を構成する多様な要素のうち、就業形態によって満足度に対照的な違いが現れるのは「雇用の安定性」と「労働時間・休日等の労働条件」であり、前者は正社員、後者は非正社員でより満足度が高い。反対にあまり違いが現れないのは「職場の環境（照明、空調、騒音等）」である。これら以外の要素については全般に正社員は非正社員より満足度が高めであるが、非正社員は「どちらでもない」という回答が多く、強い不満を抱えている人が多いというよりもむしろ、自身の職業生活に対する満足度を判断しかねている状態にある人が多いと推測できる。

3. 職業満足度と客観的な待遇

こうした就業形態によって生じる満足度の差は、正社員と非正社員とで客観的待遇が異なるためと推測できる。そこで、本調査の個人調査から「賃金（平成 25 年 9 月に支払われた賃金総額）」「労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）」「職種（仕事内容）」を、事業所調査から「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」をとりあげ、これらの待遇が就業形態によってどう異なるのかクロス集計によって確かめた（図表 7-5 ①, 7-5 ②）。「不詳」と「該当する労働者がいない」を除いて⁴カイ二乗検定を行った結果、「若年労働者の育成方法（MA）」の「その他」を除く全ての項目について有意な関連がみられた（ $p<.05$ ）。さらに同一項目について関連する職業生活構成要素に対する満足度とのクロス集計を行った（図表 7-6 ①, 7-6 ②）。「不詳」と「該当する労働者がいない」を除いて⁵カイ二乗検定を行った結果、同じく「若年労働者の育成方法（MA）」の「その他」を除く全てのクロス表において有意な関連がみられた（ $p<.05$ ）。これらの、図表 7-5 ①から図表 7-6 ②までの分析結果を、照合しながらみていこう。

⁴ 「賃金（月額）」では「支給がない」、「週あたり実労働時間」では「働いていなかった」も除いた。「支給がない」とは、9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいう。

⁵ 「賃金（月額）」では「支給がない」、「週あたり実労働時間」では「働いていなかった」も除いた。

図表 7-5① 就業形態別職種、月額賃金、週あたり実労働時間

		非正社員	正社員	全体
N		5,529	10,029	15,558
合計		100.0%	100.0%	100.0%
職種	管理的な仕事	.7%	3.3%	2.4%
	専門的・技術的な仕事	18.7%	26.8%	23.9%
	*** 事務的な仕事	41.1%	42.5%	42.0%
	販売の仕事	6.5%	7.8%	7.3%
	サービスの仕事	10.2%	5.4%	7.1%
	保安の仕事	.5%	.5%	.5%
	生産工程の仕事	13.5%	7.5%	9.6%
	輸送・機械運転の仕事	1.8%	2.0%	1.9%
	建設・採掘の仕事	.4%	2.5%	1.8%
	運搬・清掃・包装等の仕事	5.2%	1.1%	2.5%
	その他の仕事	.7%	.3%	.4%
	月額賃金 (税込)	支給がない	1.9%	.2%
5万円未満		1.4%	.1%	.6%
*** 5万円～10万円未満		11.6%	.3%	4.3%
10万円～15万円未満		33.4%	6.0%	15.7%
15万円～20万円未満		25.2%	23.1%	23.9%
20万円～25万円未満		14.6%	32.7%	26.3%
25万円～30万円未満		5.0%	18.8%	13.9%
30万円～35万円未満		2.6%	10.4%	7.6%
35万円以上	3.1%	8.0%	6.3%	
週あたり 実労働時間	20時間未満	4.2%	1.4%	2.4%
	20～25時間未満	5.5%	.7%	2.4%
	*** 25～30時間未満	7.1%	1.2%	3.3%
	30～35時間未満	11.5%	4.2%	6.8%
	35～40時間未満	26.1%	17.5%	20.5%
	40～45時間未満	22.0%	30.9%	27.8%
	45～50時間未満	10.7%	21.7%	17.8%
	50～60時間未満	6.5%	14.8%	11.9%
	60時間以上	3.7%	6.4%	5.5%
働いていなかった	1.9%	.4%	.9%	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「不詳」は表示を割愛した

図表7-5② 就業形態別勤め先事業所の若年労働者に期待する勤続期間、若年労働者に対する育成方針・育成方法・実施している職場定着対策

		非正社員	正社員	全体
	N	5,529	10,029	15,558
	合計	100.0%	100.0%	100.0%
若年労働者に対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	18.9%	66.4%	49.5%
	短期的に研修等で人材を育成	43.6%	17.7%	26.9%
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	19.4%	4.5%	9.8%
	その他	9.2%	1.7%	4.3%
若年労働者の育成方法(MA)	OFF-JT ***	28.5%	58.0%	47.5%
	OJT ***	75.7%	83.0%	80.4%
	ジョブローテーション ***	10.9%	43.6%	32.0%
	自己啓発への支援 ***	32.2%	58.3%	49.0%
	その他 N.S.	3.8%	4.1%	4.0%
	行っていない ***	9.6%	3.3%	5.5%
若年労働者に期待する勤続期間	1年未満	.7%	.0%	.3%
	1年以上3年未満	7.9%	.0%	2.8%
	3年以上5年未満	11.6%	.9%	4.7%
	5年以上10年未満	5.8%	2.5%	3.7%
	10年以上	25.7%	11.8%	16.8%
	定年まで	—	69.1%	44.5%
	職種によって違う	19.1%	4.6%	9.8%
	労働者によって違う	20.1%	5.6%	10.7%
実施している若年労働者に対する職場定着対策(MA)	採用前の詳細な説明・情報提供 ***	52.1%	59.4%	56.8%
	本人の能力・適性にあった配置 ***	48.9%	62.7%	57.8%
	職場での意思疎通の向上 ***	56.5%	62.4%	60.3%
	仕事の成果に見合った賃金 ***	25.5%	31.9%	29.6%
	昇格・昇任基準の明確化 ***	15.5%	34.2%	27.5%
	教育訓練の実施・援助 ***	39.8%	66.2%	56.8%
	仕事と家庭の両立支援 ***	27.1%	32.7%	30.7%
	配転・勤務地等人事面での配慮 ***	17.4%	30.2%	25.7%
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 ***	29.9%	37.6%	34.8%
	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	34.1%	45.2%	41.3%
	その他 *	2.5%	3.1%	2.9%
定着のための対策は行っていない ***	13.1%	8.1%	9.9%	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「不詳」と「該当する労働者がいない」ケースは表示を割愛した

※「若年労働者に期待する勤続期間」として「非正社員」には「定年まで」という選択肢が設定されていないため「—」とした

※本調査の事業所調査において「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」は、就業形態（例：正社員／正社員以外の労働者／派遣労働者）や正社員の採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに回答するよう調査票が設計されている。本稿では、個人調査のデータと事業所調査のデータを合成し、分析対象となる若年労働者個人の就業形態および採用枠組に該当する若年労働者に対して勤め先の事業所が回答した内容を分析に用いる

1) 職業満足度と職種・賃金・労働時間

第一に、若年労働者の職種、月額賃金、週あたり実労働時間が就業形態によってどう異なるのか、また、これらの実態が仕事内容や賃金、労働時間等に対する満足度とどのような関係にあるのかをみていこう。

図表7-5①より、正社員は約9割が15万円以上を得ているのに対して、非正社員は15万円未満が約半数にのぼる。この結果と対応するように、月額賃金の実態と賃金に対する満足度の関係(図表7-6②)は10万円～15万円未満を境に分断されている。賃金が15万円以上の人々(その多くは正社員)の間では賃金が高いほど満足度が高いが、10万円未満の人々(その多くは非正社員)では賃金額と「賃金」に対する満足度との間に直線的な関係があるとは言い難い。そこで正社員のみについて月額賃金と「賃金」に対する満足度との関連をみると(章末付表7-1②)⁶、賃金が高いほど満足度が高い傾向が明確にみられる。これに対して非正社員のみについて月額賃金と「賃金」に対する満足度との関連をみると(章末付表7-2②)、若年労働者全体でみた場合と同様に、満足度が最も低いのは10万円～15万円未満の人々であるが、10万円未満の人々は20万円～30万円未満の人々と同程度の満足度を示している。以上の結果は、正社員と賃金10万円以上の非正社員に限れば、賃金が高いほど「賃金」に対する満足度が高いといえる一方、賃金が10万円未満の非正社員については賃金に関する金額以外の事柄が「賃金」に対する満足度を規定している可能性がある。

次に週あたり実労働時間は、正社員では40～50時間未満に集中するのに対し、非正社員では35時間～45時間未満を中心に広く分布しており多様性がみられる。そして、「労働時間・休日等の労働条件」に「やや満足」あるいは「満足」と答えた割合(図表7-6①)は45時間未満まで6～7割で横ばいであるのに対し、45時間を越えると急激に減少する。正社員のみ(章末付表7-1①)および非正社員のみ(章末付表7-2①)に限定して同様の関連をみても、同じく45時間を越えると満足度が急速に下がる。以上の分析結果は、労働時間が長い正社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が低いことと整合的である。一方で、非正社員の労働時間が多様であることから、非正社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が高いのは労働時間が単に短いからではなく、それぞれの労働者のニーズにあった労働時間であるためだと推察される。

次に職種の分布をみると、正社員では「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「建設・採掘の仕事」が、非正社員では「サービスの仕事」「生産工程の仕事」「運搬・清掃・包装等の仕事」が多い。概ね、正社員は知識集約的業務に携わる仕事に、非正社員は労働集約的業務に携わる仕事に分布が偏る。そして「仕事内容・やりがい」に対する満足度は、正社員に多い「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」で高く、非正社員に多い「生産工程の仕事」

⁶ この傾向は正社員の94%を占める賃金10万円以上の人々について確認できる。なお賃金10万円未満の正社員62人のうち23人は勤務開始からの経過期間が3ヶ月未満であり、9月に支払われる賃金の算定期間中に雇用されたため満額が支払われなかった可能性がある。

「運搬・清掃・包装等の仕事」で低い。しかし非正社員に多い「サービスの仕事」と正社員に多い「建設・採掘の仕事」の満足度は同程度で、ともに職種全体の満足度に近い。

これらの分析結果は、概ね正社員の方が「仕事内容・やりがい」への満足度が高いことと整合するといえなくもないが、どのような仕事に「やりがい」を感じるかは後述の働く目的等の個人の価値観に依存する。したがって、以上の分析結果は「仕事内容」との関連に限定して解釈すべきだろう。

2) 職業満足度と事業所による雇用管理

第二に、若年労働者が勤めている事業所が彼・彼女らに対して実施している育成方針や育成方法、職場定着対策、期待する勤続期間の実態が、若年労働者の就業形態によってどの様に異なるか（図表7-5②）、また、これらの待遇の条件が福利厚生、労働時間、職場環境、教育訓練・能力開発のあり方、賃金、人事評価・処遇のあり方、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係・コミュニケーションに対する満足度とどの様な関係にあるのかみていこう（図表7-6①, 7-6②）。

まず、事業所の育成方針の分布をみると（図表7-5②）、正社員の6割強が長期的視野で育成されているのに対し、非正社員は6割強が短期的育成や若年労働者自身に任せる方針の下で働いている。そのため育成方法にも明確な違いがみられ、非正社員では勤め先事業所がそもそも非正社員に対していずれの育成方法も実施していないケースが約1割を占める。また、全ての育成方法についても正社員の方が「実施している」事業所で働いている割合が高い。特にOff-JTやジョブローテーションで就業形態間の差が大きい。そして図表7-6②をみると、「長期的な教育訓練等で人材を育成」する事業所で働く若者は、「教育訓練・能力開発のあり方」に対して「満足」または「やや満足」と答える傾向が突出して高い。育成方法についても、育成を「行っていない」事業所で働く若者は「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と答える割合が低く、反対に「OFF-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発への支援」を実施している事業所で働く若者は満足度が高い。これらの結果は、正社員の方が「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度が高い先の分析結果と整合的である。

次に、事業所の若年労働者に期待する勤続期間をみると（図表7-5②）、正社員の7割弱が定年までの勤続を期待されているのに対し、非正社員の多くは職種や個々の労働者ごとに雇い主の期待が異なる職場環境で働いている。そして図表7-6①をみると、「雇用の安定性」に対する満足度は事業所から期待されている勤続期間が長いほど高い。また、職種や個々の労働者によって期待が異なる事業所で働く人の満足度は、期待されている勤続期間が5年未満の人よりは高いが、5年以上あるいは定年までの勤続を期待されている人よりは低い。これらの結果は、正社員の方が「雇用の安定性」に対する満足度が高いことと整合的である。

図表7-6① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（若年労働者全体）

		不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 ***	3.4%	8.6%	25.9%	31.1%	30.6%	4,776
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	2.9%	7.3%	25.6%	32.3%	31.5%	6,418
	全体	3.7%	8.5%	30.8%	29.7%	26.9%	15,235
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に期待する勤続期間	1年未満	6.5%	23.9%	37.0%	17.4%	15.2%	46
	1年以上3年未満	16.0%	18.7%	30.9%	15.6%	18.1%	443
	3年以上5年未満	15.3%	17.1%	28.5%	21.5%	16.7%	730
***	5年以上10年未満	5.8%	8.9%	30.8%	28.9%	25.0%	571
	10年以上	5.1%	9.1%	31.6%	29.6%	24.0%	2,606
	定年まで※	1.2%	3.6%	18.2%	33.1%	43.7%	6,928
	職種によって違う	10.2%	13.8%	27.3%	25.1%	23.2%	1,519
	労働者によって違う	7.3%	12.7%	29.5%	27.4%	22.7%	1,666
	全体	4.9%	8.1%	24.3%	29.7%	32.6%	14,509
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり実労働時間	20時間未満	2.9%	8.0%	25.5%	29.7%	33.7%	377
	20～25時間未満	3.7%	7.9%	24.2%	29.5%	34.7%	380
***	25～30時間未満	2.7%	6.8%	22.8%	30.0%	37.4%	513
	30～35時間未満	3.5%	10.3%	20.7%	29.5%	35.8%	1,057
	35～40時間未満	2.0%	8.0%	19.2%	31.0%	39.6%	3,195
	40～45時間未満	3.4%	10.8%	22.3%	30.0%	33.4%	4,321
	45～50時間未満	5.2%	14.8%	26.1%	29.5%	24.3%	2,771
	50～60時間未満	10.2%	20.7%	26.3%	23.9%	18.6%	1,846
	60時間以上	21.9%	27.1%	22.3%	17.3%	11.2%	851
	働いていなかった	3.4%	10.3%	23.4%	24.8%	37.2%	145
	全体	5.3%	12.7%	22.9%	28.6%	30.4%	15,311
実施している	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 ***	4.3%	10.9%	20.1%	30.7%	33.5%	5,420
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 ***	4.6%	11.1%	20.5%	29.3%	34.1%	4,776
	全体	5.3%	12.7%	23.0%	28.6%	30.0%	15,235
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	3.5%	11.3%	24.0%	31.8%	28.9%	6,418
職場定着対策(MA)	全体	3.7%	11.9%	26.4%	31.4%	26.4%	15,235

***p<.001 **p<.01 *p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

図表7-6② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（若年労働者全体）

		不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	N
「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度							
若年労働者に対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	4.5%	13.4%	38.8%	28.2%	14.7%	7,708
	短期的に研修等で人材を育成	7.8%	14.6%	48.5%	18.6%	9.9%	4,185
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	8.3%	16.2%	52.7%	13.9%	8.0%	1,527
	その他	8.0%	14.9%	50.0%	18.3%	8.0%	676
	全体	6.1%	14.2%	43.7%	23.3%	12.2%	14,096
若年労働者の育成方法(MA)	OFF-JT ***	5.0%	14.1%	39.8%	27.1%	13.8%	7,389
	OJT ***	6.0%	13.9%	43.1%	24.2%	12.4%	12,504
	ジョブローテーション ***	4.2%	13.8%	38.8%	28.0%	14.9%	4,971
	自己啓発への支援 ***	4.9%	13.9%	39.5%	27.1%	14.2%	7,626
	その他 N.S.	6.1%	15.3%	44.2%	21.9%	12.4%	622
	行っていない ***	7.0%	14.8%	54.5%	14.5%	8.5%	858
全体	6.1%	14.2%	43.8%	23.2%	12.2%	14,314	
実施している職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 ***	5.1%	14.4%	40.5%	25.7%	13.8%	8,841
	本人の能力・適性にあつた配置 ***	5.7%	14.2%	42.0%	24.9%	12.7%	8,990
	全体	6.1%	14.2%	43.8%	23.3%	12.2%	15,235
「賃金」に対する満足度							
月額賃金(税込)	支給がない	5.3%	14.5%	35.1%	22.9%	21.4%	131
	5万円未満	14.3%	20.9%	27.5%	19.8%	17.6%	91
	5万円～10万円未満	12.1%	19.5%	30.4%	21.4%	16.3%	667
	10万円～15万円未満	19.9%	27.1%	28.8%	16.1%	7.8%	2,451
	15万円～20万円未満	14.9%	28.4%	28.6%	20.0%	8.0%	3,716
	20万円～25万円未満	10.7%	23.1%	29.2%	25.1%	11.7%	4,087
	25万円～30万円未満	8.1%	21.5%	28.8%	28.7%	12.8%	2,159
	30万円～35万円未満	6.3%	16.4%	25.5%	32.1%	19.4%	1,190
	35万円以上	4.3%	12.0%	20.0%	36.8%	26.5%	973
	全体	12.1%	23.4%	28.1%	24.0%	12.1%	15,334
実施している職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 ***	10.6%	20.4%	27.3%	26.5%	14.9%	4,612
	全体	12.1%	23.3%	28.3%	23.9%	12.1%	15,235
「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度							
実施している職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 ***	5.2%	13.5%	33.5%	31.0%	16.4%	4,284
	全体	6.1%	13.4%	36.2%	28.8%	15.0%	15,235
「仕事の内容・やりがい」に対する満足度							
職種	管理的な仕事	3.2%	8.1%	19.9%	40.1%	28.2%	372
	専門的・技術的な仕事	2.1%	5.8%	15.6%	45.3%	31.1%	3,724
	事務的な仕事	3.0%	8.4%	27.4%	42.5%	18.5%	6,535
	販売の仕事	3.5%	7.4%	25.4%	41.5%	22.3%	1,136
	サービスの仕事	2.9%	6.2%	23.6%	41.3%	25.5%	1,113
	保安の仕事	2.6%	7.7%	28.2%	35.9%	25.6%	78
	生産工程の仕事	4.3%	8.0%	34.6%	36.1%	16.9%	1,500
	輸送・機械運転の仕事	3.3%	6.0%	24.9%	40.2%	24.9%	301
	建設・採掘の仕事	4.4%	4.4%	24.9%	41.8%	24.2%	273
	運搬・清掃・包装等の仕事	5.1%	10.9%	28.5%	37.4%	17.7%	396
	その他の仕事	4.3%	7.1%	11.4%	41.4%	35.7%	70
	全体	3.0%	7.4%	24.5%	42.1%	22.7%	15,498
	「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度						
実施している職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 ***	3.2%	8.7%	20.9%	38.7%	28.2%	9,382
	全体	3.5%	8.7%	21.9%	38.4%	27.2%	15,235

***p<.001 **p<.01 *p<.05

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

最後に、事業所の若年労働者の職場定着のために実施している対策をみると（図表7-5②）、いずれの支援対策についても、正社員の方が「実施している」と答えた事業所で働いている割合が高い。先述のとおり、事業所が非正社員に期待する勤続期間は職種や個々の労働者によって異なる場合が多いため、「非正社員」全体に一律の職場定着対策を実施する動機付けは低くなると推測できる。反対に、定年までの勤続を期待されている人が7割を占める正社員に対して、雇い主が職場定着のために多様な対策を行うのは当然だろう。更に図表7-6①、7-6②をみると、「職場環境の充実・福利厚生の実施」「仕事と家庭の両立支援」を実施している事業所で働く若者は「福利厚生」に対する満足度が、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」を実施している事業所で働く若者は「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が、「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している事業所で働く若者は「職場の環境（照明、空調、騒音等）」に対する満足度が、「教育訓練の実施・援助」や「本人の能力・適性にあった配置」を実施している事業所で働く若者は「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度が、「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働く若者は「賃金」に対する満足度が、「昇格・昇任基準の明確化」を実施している事業所で働く若者は「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度が、「職場での意思疎通の向上」を実施している事業所で働く若者は「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度が高い。以上の結果は、正社員においてこれらの職業生活構成要素に対する満足度が高いことと整合的である。

4. 第2節のまとめ

本節の分析により、賃金・労働時間、職種（仕事内容）等の労働条件や、勤務先事業所による教育訓練・職場定着対策などの雇用管理状況の違いが、正社員・非正社員間の職業生活に対する満足度の差を生みだしていることと、正社員と非正社員とでは仕事満足度を規定する要因が異なる可能性が示唆された。ただしこれらの要素は相互に関係をもつだけでなく、性別・年齢・学歴等の個人属性、産業・企業規模等の勤務先事業所の属性とも関連を持つ。したがって本節の分析が見いだした傾向は擬似的なものかもしれない。そこで次の第3節では多変量解析の手法によって、正社員と非正社員のそれぞれについて職業満足度を規定する要因を勤務先事業所による雇用管理や労働条件を中心に探索する。

第3節 若年労働者の「職業満足度」の規定要因

1. 分析に用いる変数

この第3節では、若年労働者の職業満足度を規定する要因について、正社員と非正社員のそれぞれについて検討を行う。従属変数は、9つの職業生活の構成要素に対する満足度を得点化したものを用いる（算出手続きは後述）。独立変数は就業形態（非正社員の中の多様性）と、勤務先事業所による労働条件・雇用管理（月額賃金、週当たり実労働時間、若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策）の状況である。さらに、これらの独立変数と職業満足度との関連を媒介するいくつかの要素を統制する。統制変数の選出および分析結果の解釈においては、以下の通り Clark（1997）による理論整理を参照する。

まず Clark（1997）は、職業満足度と相関をもつ客観的な要素として、性別・年齢・教育程度・職業の特徴（職種）・健康状態・労働組合への加入状況・勤務先の規模・労働時間・賃金を挙げており、主観的な要素として、働くことに対する価値観を挙げている。本調査では、上記のうち健康状態と労働組合への加入状況を除いた全てを分析に用いることができる。

次に、満足度は絶対的な指標ではなく相対的な指標である点にも注意が必要である。人は準拠集団の他のメンバーの状況から自分が置かれるべき状況を予測・期待し、その期待と現実とを比較して、現実が期待以上であると感じたときに満足度が高まる。本調査の場合、例えば正社員と同等あるいは類似した働き方をしている非正社員は、自分の待遇を正社員のそれと比較するため、賃金や福利厚生等の一般的に正社員の方が恵まれている要素に対する満足度が他の非正社員よりも低いかもしれない。また、雇用機会に恵まれにくい特徴（例：低学歴、30代、女性、地方在住、子どもあり）を持つ若年者は職業生活に対する期待水準が低くなり、雇用機会に恵まれやすい特徴（例：高学歴、20代、男性、都市在住、独身）を持つ若者よりも満足度が高く現れる可能性がある。

さらに、サンプルの偏りに考慮する必要がある。本調査の個人調査の対象者は、事業所調査の対象事業所で調査時点において働いていた若年労働者であり、かつて対象事業所で働いていたが調査時点までに離職した若者は含まれていない。職業生活に対する満足度が高い人より低い人のほうが離職しやすいと考えると、個人調査の回答者（＝事業所に留まることを選んだ若者）の職業満足度は、離職者を含む調査対象事業所で働いたことがある若者全体よりも高く現れている可能性がある。

以上を踏まえて本節では、職業満足度に対する就業形態および勤務先事業所による雇用管理・労働条件の効果を検討するにあたり、個人属性（性別、年齢、最終学歴）、家庭状況（子どもの同居、自分の収入で生活しているか否か）、働く目的、職種、非正社員内の多様性（フルタイム／短時間、雇用期間の定めの有無）、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地域）の効果を統制する。そして結果を解釈する際には、上述のサンプルの偏りと期待水準と満足

度との関係に考慮して結論を導き出す。

2. 従属変数「職業満足度得点」の抽出とその特徴

分析に先立ち、従属変数となる「職業満足度得点」の作成手順を説明する。前節においては、職業満足度の指標として職業生活を構成する9つの要素に対する満足度をそれぞれ個別に検討してきたが、本節では9つの要素に対する満足度の回答を「満足＝5点」「やや満足＝4点」「どちらでもない＝3点」「やや不満＝2点」「不満＝1点」と得点化した合計点（9～45点）を、満点が100点となるように標準化したものを「職業満足度得点」とよび従属変数とする。9項目間の α 係数は0.847であり、尺度としての信頼性は十分であると判断した。なお、非在学の若年労働者全体を対象に職業生活を構成する9要素について因子分析を行ったところ、1因子のみが抽出され分類することはできなかった⁷。

3. 独立変数・統制変数別にみた「職業満足度得点」の平均値・度数分布

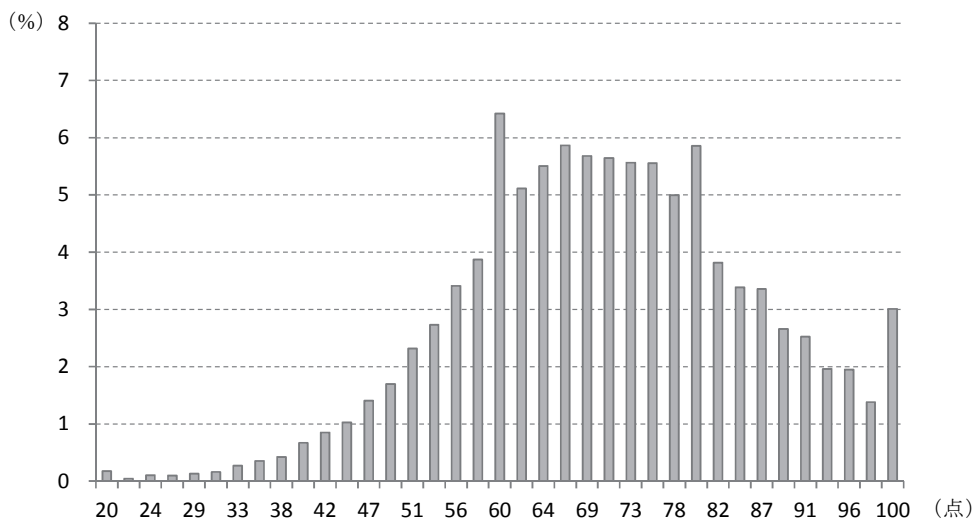
1) 就業形態と「職業満足度得点」

重回帰分析を行う前に、分析に投入する独立変数・統制変数と、従属変数との関連を個々に確認しておこう。まず、独立変数である就業形態との関連について確認する。「職業満足度得点」の平均値・標準偏差を算出したところ、非在学の若年労働者全体では70.9（標準偏差：14.70、N：15,396）、正社員では72.07（標準偏差：14.53、N：9,949）、非正社員では68.5（標準偏差：14.73、N：5,440）であった。WelchのT検定を行ったところ、正社員の方が非正社員よりも有意に平均値が高い（ $t=-14.483$, $df=11,052.6$, $p<.0001$ ）。次に、図表7-7①～7-7③の棒グラフは、横軸に「職業満足度得点」を、縦軸に各得点に該当する人の全分析対象者に占める割合を示したものである。就業形態ごとの分布を比べると、非正社員では全ての要素に「どちらでもない」と答えた場合に得られる60点に分布が集中するのに対して、正社員では60点から80点にかけて横ばいしている。この結果は前節における、職業生活を構成する個々の要素に対する満足度の就業形態間比較の分析結果と整合的である。

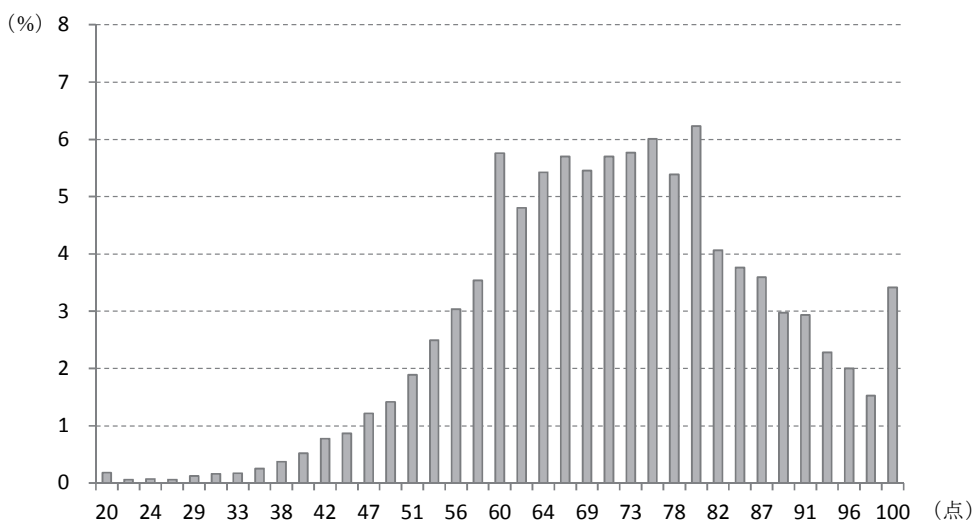
更に非正社員内部の多様性を考慮する。図表7-8に、非正社員の雇用契約内容別に、「職業満足度得点」の平均と標準偏差を示した。確かにいずれのタイプの非正社員も正社員より低い値を示してはいるが、統計的にも正社員との間に平均値の差があるといえるかどうかWelchのT検定を行ったところ、雇用期間の定めがない短時間非正規と正社員との間には有意な差があるとはいえなかった（ $t=.789$, $df=378.3$, N.S.）。したがって、以下では非正社員の多様性を考慮した分析を行うことにする。

⁷ なお、男性と女性を分けて因子分析を行っても、いずれも1因子のみが抽出され分類することはできなかった。

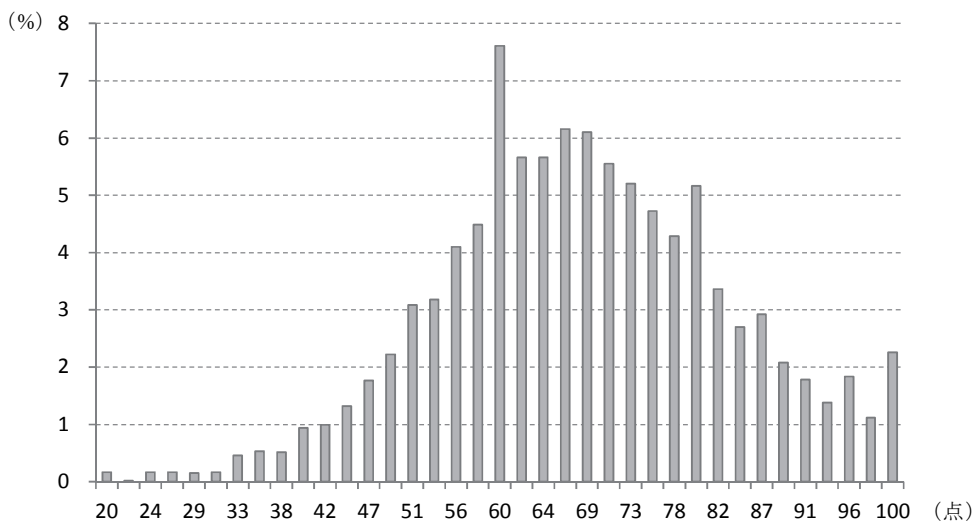
図表 7-7 ① 若年労働者全体の「職業満足度得点」の分布 (N=15,396)



図表 7-7 ② 正社員の「職業満足度得点」の分布 (N=9,949)



図表 7-7 ③ 非正社員の「職業満足度得点」の分布 (N=5,440)



図表 7-8 就業形態別「職業満足度得点」平均値と Welch の修正分散分析結果

	平均	N	標準 偏差	若年労働者全体				非正社員			
				Welch	df1	df2	p	Welch	df1	df2	p
若年労働者全体	70.8	15,396	14.70	—	—	—	—	—	—	—	—
正社員	72.1	9,949	14.53					—	—	—	—
雇用期間の定めあり・フルタイム	67.9	3,545	14.58	61.16	4	1502.86	***	10.93	3	1103.22	***
雇用期間の定めあり・短時間	70.2	906	14.82								
雇用期間の定めなし・フルタイム	67.7	634	15.03								
雇用期間の定めなし・短時間	71.4	355	14.94								
非正社員計	68.5	5,440	14.73	—	—	—	—	—	—	—	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

2) 各種統制変数・雇用管理と「職業満足度得点」

それでは、勤務先事業所による労働条件・雇用管理と、各種統制変数について「職業満足度得点」との関連を確認しよう。図表 7-9、7-10①、7-10②へ、若年労働者全体・正社員・非正社員について、労働条件・雇用管理に関する諸変数（賃金・労働時間・若年労働者に対する育成方針・実施している育成方法と職場定着対策）および統制変数（個人属性・家庭状況・働く目的・職種・勤務先事業所の属性）のカテゴリごとに「職業満足度得点」の平均と標準偏差を算出した結果を示した。さらに図表 7-9 には Welch の T 検定結果を、図表 7-10①と 10-2 には Welch の修正分散分析の結果を示している。修正分散分析の結果が有意であった変数については Games-Howell の多重比較の検定を実施しており、以下では有意な差が確認できたカテゴリ同士の関係性を「A>B」のような形で示す（図表は省略）。

2-1) 若年者個人に関連する統制変数と「職業満足度得点」

若年労働者全体に占める正社員の割合は 64.6%にのぼるため、若年労働者全体の平均値の傾向は正社員の傾向に影響を受けやすい。したがって以下では、正社員と非正社員の分析結果を比較しながら各種統制変数および雇用管理に関する変数と職業満足度との関連をみる。

はじめに、性別・年齢・学歴・子との同居・主な収入・職種・働く目的との関連をみよう。図表 7-9 をみると、正社員では、性別、子との同居、自分の収入で生活しているか否か、「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」に働いているか否かは職業満足度と関連をもたず、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため」に働く人の満足度は低い。非正社員では、女性や、子と同居している人、自分以外の収入で生活している人の満足度が高く、「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」に働く人の満足度が低い。これらは、結婚や出産によって男女のキャリアが分かれることに由来する⁸。家庭生活を優先するべく補助的な稼ぎを得る目的で非正社員として働く女性の満足度が高いと推察される。

⁸ 本章が分析対象とした非在学若年者のうち、男性の 77.2%、女性の 51.0%が正社員である。これに対して子と同居している場合、男性は 87.8%、女性は 33.7%が正社員、子と同居していない場合は、男性は 74.4%、女性は 54.4%が正社員である。同じく、配偶者と同居している場合、男性は 86.6%、女性は 42.1%が正社員、配偶者と同居していない場合は、男性は 72.5%、女性は 54.3%が正社員である。

図表7-9 個人属性・家庭状況・働く目的・勤務先事業所育成方法・職場定着対策別「職業満足度得点」平均値とWelchのT検定結果（若年労働者全体）

	若年労働者全体		正社員		非正社員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	70.8	14.70	72.1	14.53	68.5	14.73
性別						
男性	71.1	14.98	72.1	14.81	67.5	15.02
女性	70.5	14.40	72.0	14.09	69.0	14.57
子どもの同居						
子ども同居なし	70.8	14.66	72.2	14.44	68.2	14.70
子ども同居あり	71.0	14.88	71.6	14.88	69.9	14.83
主な収入						
自分以外の収入で生活	70.3	14.60	71.6	14.28	69.2	14.79
自分の収入で生活	71.0	14.75	72.2	14.60	67.8	14.66
働く目的(MA)						
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	71.0	14.81	72.2	14.61	67.5	14.88
主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため	70.0	14.36	71.4	14.18	68.5	14.39
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	69.3	14.19	70.2	13.77	67.8	14.71
自己実現のため	73.3	14.69	75.3	14.10	68.9	15.02
生きがい、社会参加のため	74.6	14.06	76.0	13.71	71.3	14.28
将来のための技能・技術の習得のため	72.2	14.31	72.9	14.18	70.9	14.47
自立のため	71.3	14.36	72.7	13.92	68.6	14.82
時間が余っているため	69.1	15.88	67.7	17.20	70.0	15.06
若年労働者の育成方法(MA)						
何も行っていない	68.9	15.40	69.4	15.45	68.6	15.38
何かしらの教育訓練を実施	70.9	14.64	72.2	14.43	68.3	14.67
OFF-JT	72.0	14.38	73.1	14.16	68.2	14.52
OJT	71.0	14.59	72.3	14.41	68.3	14.57
ジョブローテーション	73.0	14.33	73.6	14.07	68.0	15.25
自己啓発への支援	72.2	14.44	73.4	14.12	68.5	14.84
その他	71.4	14.42	72.9	14.26	68.5	14.31
実施している	69.7	14.97	70.7	14.81	68.5	15.09
何かしらの定着対策を実施	70.8	14.66	72.1	14.48	68.4	14.70
職場定着対策(MA)						
採用前の詳細な説明・情報提供	71.0	14.71	72.3	14.57	68.2	14.63
本人の能力・適性にあった配置	71.3	14.61	72.7	14.45	68.0	14.47
職場での意思疎通の向上	71.4	14.66	72.8	14.48	68.4	14.58
仕事の成果に見合った賃金	71.9	14.95	73.6	14.60	68.0	14.99
昇格・昇任基準の明確化	72.7	14.75	73.6	14.48	69.0	15.23
教育訓練の実施・援助	71.5	14.54	72.6	14.34	68.3	14.68
仕事と家庭の両立支援	72.6	14.56	74.3	14.23	69.1	14.62
配転・勤務地等人事面での配慮	72.3	14.68	73.6	14.38	68.3	14.92
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	72.6	14.56	74.1	14.22	69.1	14.73
職場環境の充実・福利厚生の実施	72.5	14.60	74.1	14.30	68.7	14.62
その他	73.0	15.21	74.0	15.09	70.8	15.31

***p<.001 **p<.01 *p<.05

図表7-10① 就業形態別個人属性・職種・賃金・労働時間別「職業満足度得点」平均値

		若年労働者全体						
		平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		70.8	14.70	15,396				
年齢	15~19歳	77.2	14.45	274	64.25	3	1,298.66	***
	20~24歳	73.2	14.30	3,213				
	25~29歳	70.5	14.67	6,139				
	30~34歳	69.5	14.73	5,765				
最終学歴	中学	70.2	16.49	239	35.44	5	1,838.00	***
	高校	69.2	15.25	4,220				
	専修学校(専門課程)	68.3	14.50	1,672				
	高専・短大	70.8	14.43	1,428				
	大学	72.1	14.25	6,971				
	大学院	73.3	14.40	866				
職種	管理的な仕事	73.9	15.25	370	27.27	10	963.95	***
	専門的・技術的な仕事	71.6	14.44	3,700				
	事務的な仕事	71.9	14.29	6,475				
	販売の仕事	70.5	14.90	1,131				
	サービスの仕事	68.8	14.73	1,091				
	保安の仕事	70.5	15.32	78				
	生産工程の仕事	66.1	14.80	1,483				
	輸送・機械運転の仕事	70.4	15.94	294				
	建設・採掘の仕事	70.8	15.38	271				
	運搬・清掃・包装等の仕事	65.9	15.76	389				
	その他の仕事	72.3	14.44	70				
	月額賃金 (税込)	支給がない	75.0	14.37				
5万円未満		70.9	15.80	89				
5万円～10万円未満		70.4	15.08	662				
10万円～15万円未満		68.1	15.08	2,416				
15万円～20万円未満		69.4	14.68	3,677				
20万円～25万円未満		71.3	14.34	4,055				
25万円～30万円未満		71.9	14.14	2,149				
30万円～35万円未満		73.2	14.93	1,181				
35万円以上		75.3	13.94	965				
週あたり 実労働時間	20時間未満	71.4	15.34	373	14.25	9	1,964.50	***
	20～25時間未満	71.1	15.28	376				
	25～30時間未満	71.7	14.35	508				
	30～35時間未満	71.1	14.57	1,050				
	35～40時間未満	72.0	14.39	3,164				
	40～45時間未満	71.3	14.54	4,283				
	45～50時間未満	70.2	14.59	2,742				
	50～60時間未満	69.6	14.89	1,832				
	60時間以上	66.3	15.35	844				
	働いていなかった	73.9	14.36	142				

***p<.001 **p<.01 *p<.05

と Welch の修正分散分析結果

正社員							非正社員						
平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p	平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p
72.1	14.53	9,949					68.5	14.73	5,440				
78.4	14.14	209					73.2	14.82	65				
74.0	14.00	2,177	37.32	3	984.05	***	71.4	14.77	1,036	20.87	3	308.00	***
71.8	14.43	4,035					68.1	14.81	2,100				
70.8	14.76	3,524					67.4	14.44	2,238				
72.6	17.16	84					69.0	16.08	154				
70.7	15.27	2,405					67.3	15.01	1,811				
68.8	14.54	900	24.32	5	750.28	***	67.6	14.46	771	7.32	5	858.62	***
71.4	14.30	749					70.2	14.54	678				
73.0	14.05	5,138					69.5	14.51	1,833				
75.2	14.02	673					66.6	13.68	193				
74.0	15.29	332					73.2	15.10	38				
72.3	14.24	2,668					69.8	14.82	1,032				
73.3	14.06	4,236					69.2	14.32	2,236				
70.9	14.99	775					69.8	14.68	356				
69.2	14.55	535					68.3	14.88	554				
72.5	15.47	50	14.39	10	508.20	***	66.9	14.65	28	10.03	10	264.28	***
67.7	15.17	747					64.5	14.26	735				
71.8	16.12	197					67.5	15.24	97				
70.2	15.34	247					76.6	14.91	24				
67.1	14.71	105					65.5	16.14	284				
69.7	15.63	31					74.4	13.27	39				
75.9	14.44	24					74.8	14.42	104				
68.7	15.63	11					71.2	15.89	78				
67.6	18.36	27					70.5	14.93	635				
69.4	16.28	598					67.6	14.65	1,817				
70.3	14.57	2,300	16.66	8	143.75	***	67.9	14.73	1,375	6.46	8	665.78	***
72.1	14.17	3,254					68.0	14.55	799				
72.4	14.07	1,874					68.8	14.20	275				
73.9	14.91	1,036					68.2	14.20	145				
76.1	13.67	792					71.8	14.65	173				
73.5	15.16	141					70.2	15.34	232				
72.4	15.41	75					70.8	15.26	301				
74.0	13.31	120					71.0	14.60	388				
73.7	14.45	419					69.4	14.41	630				
74.5	14.15	1,739					69.0	14.08	1,425				
72.7	14.21	3,083	20.02	9	573.45	***	67.9	14.84	1,198	9.79	9	1,117.09	***
71.5	14.30	2,162					65.3	14.63	578				
70.5	14.74	1,476					65.7	14.86	355				
66.2	15.39	641					66.7	15.25	203				
72.0	14.29	42					74.7	14.39	100				

図表7-10② 就業形態別事業所属性・勤務先事業所の育成方針ごとの「職業満足度得点」

		若年労働者全体						
		平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p
全体		70.8	14.70	15,396				
事業所 企業規模	1,000人以上	72.4	14.37	7,895				
	300～999人	69.3	14.40	2,845				
	100～299人	68.6	14.48	2,102	55.49	4	3,832.88	***
	30～99人	68.3	15.17	1,620				
	5～29人	71.0	16.32	934				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	74.7	15.75	289				
	建設業	71.4	14.28	669				
	製造業	68.9	15.05	2,950				
	電気・ガス・熱供給・水道業	75.1	14.71	931				
	情報通信業	70.8	14.93	583				
	運輸業, 郵便業	70.1	15.57	934				
	卸売業	71.5	14.63	700				
	小売業	69.5	15.15	623				
	金融業・保険業	73.3	13.57	828	17.61	16	4,064.45	***
	不動産業・物品賃貸業	70.9	15.25	500				
	学術研究, 専門・技術サービス業	72.2	13.88	963				
	宿泊業, 飲食サービス業	67.2	14.85	407				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.8	15.12	401				
	教育, 学習支援業	73.0	14.37	1,516				
	医療, 福祉	69.8	13.85	1,549				
複合サービス事業	69.0	13.73	1,070					
サービス業(他に分類されないもの)	69.7	14.17	483					
事業所 所在地	北海道	70.7	15.32	670				
	東北	69.0	14.78	1,236				
	南関東	71.2	14.88	4,370				
	北関東・甲信	69.6	14.98	1,084				
	北陸	70.2	14.69	768				
	東海	70.6	14.15	1,890	5.43	10	2,510.20	***
	近畿	70.7	14.42	2,302				
	中国	71.7	15.10	1,011				
	四国	73.3	13.95	479				
	九州	71.0	14.72	1,458				
	沖縄	73.0	11.80	128				
若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	72.6	14.36	7,660				
	短期的に研修等で人材を育成	68.8	14.73	4,129	84.42	3	2,431.42	***
	特別な研修等は行わず、 社員自身に任せる	67.8	15.11	1,496				
	その他	70.2	14.32	663				

***p<.001 **p<.01 *p<.05

平均値と Welch の修正分散分析結果

正社員							非正社員						
平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p	平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p
72.1	14.53	9,949					68.5	14.73	5,440				
74.7	13.83	4,845					68.7	14.45	3,049				
70.2	14.18	1,822					67.9	14.69	1,021				
68.9	14.34	1,395	87.81	4	2,790.56	***	67.9	14.71	704	2.30	4	977.37	
68.4	14.91	1,162					68.0	15.83	457				
71.0	16.31	725					71.0	16.37	209				
74.9	15.68	263					73.5	16.69	26				
71.4	14.23	572					71.7	14.62	97				
70.7	14.87	1,913					65.7	14.86	1,035				
77.4	14.42	658					69.7	13.99	273				
72.1	14.82	388					68.0	14.81	195				
72.5	15.47	520					67.0	15.17	414				
73.0	14.14	475					68.2	15.14	225				
70.4	15.19	345					68.4	15.04	278				
75.9	12.80	541	21.76	16	2,700.42	***	68.4	13.65	287	4.21	16	932.84	***
71.6	15.82	310					69.9	14.26	190				
73.7	13.27	628					69.2	14.50	334				
65.8	14.45	280					70.2	15.32	127				
71.0	14.30	206					68.4	15.85	193				
75.1	13.74	878					70.2	14.74	638				
69.8	13.62	913					69.7	14.18	636				
68.8	13.48	714					69.4	14.24	354				
70.3	14.11	345					68.3	14.26	138				
72.8	14.76	348					68.3	15.56	318				
70.5	14.67	727					66.7	14.64	509				
72.6	14.67	3,016					68.1	14.87	1,353				
70.7	14.89	726					67.5	14.98	357				
70.7	14.80	510					69.1	14.44	258				
71.4	13.86	1,280	4.82	10	1,238.88	***	69.1	14.64	610	2.55	10	1,129.13	**
72.3	14.18	1,439					68.0	14.42	862				
72.6	15.30	646					70.1	14.65	365				
74.6	13.90	317					70.8	13.74	162				
72.0	14.37	887					69.5	15.15	571				
77.1	11.98	53					70.1	10.85	75				
73.1	14.24	6,624					68.9	14.55	1,036				
69.3	14.70	1,762	41.10	3	609.01	***	68.4	14.75	2,367	3.48	3	1,700.63	*
68.4	15.62	442					67.5	14.89	1,054				
71.0	13.66	168					69.9	14.54	495				

他の働く目的については、正社員の方が非正社員より多くの目的で有意差が現れ、何を目的に働くかということが職業満足度に影響を及ぼす傾向が強いようだ。具体的には、正社員・非正社員ともに「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」に働く人は満足度が低く、「生きがい・社会参加のため」「将来のための技能・技術の習得のため」に働く人は満足度が高い。また正社員ではさらに「自己実現のため」「自立のため」に働く人は満足度が高く、「時間が余っているため」に働く人の満足度が低い。

次に図表7-10①をみると、年齢・学歴・職種はすべて有意差がみられた。Games-Howellの多重比較の検定 ($p<0.05$) を行ったところ、年齢は正社員では全ての組み合わせで有意差があり若いほど満足度が高い。非正社員に限定すると「15～19歳、20～24歳>25～29歳、30～34歳」と大まかだがやはり若いほど満足度が高い傾向が見られた。

また学歴ごとの職業満足度には、正社員・非正社員ともに概ね高学歴ほど満足度が高い傾向がある。ただし正社員では「大学院>大学>高専・短大、高校>専修学校（専門課程）」という傾向がみられ、専修学校（専門課程）卒の満足度が中学・高校卒より有意に低く最低値を示した。また非正社員では「大学、高専・短大>高校」「大学、高専・短大>専修学校（専門課程）」「高専・短大>大学院」という傾向がみられ、最も教育年数の長い大学院の満足度が最も低い。

最後に職種ごとの職業満足度には、正社員では「管理、事務、専門・技術>販売、サービス、生産工程、運搬・清掃・包装等」、非正社員では「建設・採掘、その他、管理、専門・技術、販売、事務、サービス>運搬・清掃・包装等、生産工程」といった傾向がみられた。すなわち、正社員では知識集約的な業務を担う職種が他の職種より満足度が高く、非正社員ではマニュアル職が他の職種より満足度が低い。販売、サービスの仕事は正社員の場合はマニュアル職、非正社員の場合は知識集約的な職種と同程度の満足度を示す。

2-2) 勤務先事業所の属性に関連する統制変数と「職業満足度得点」

第二に、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地）についてみていこう。図表7-10②をみると、産業・所在地ごとの職業満足度には、正社員、非正社員いずれにおいても有意差が見られた。これに対して企業規模ごとの職業満足度には正社員のみ有意差がみられた。正社員では「1,000人以上>5～29人>300～999人>100～299人、30～99人」「5～29人>100～299人、30～99人」といった傾向が見られるのに対し、非正社員に限定すると有意ではなくなる。これは、小規模企業の事業所ではそもそも非正社員を雇用していないケースが多く⁹、非正社員に限定すると小規模企業の事業所で働く若者のケースが大幅に失われるためと推察される。一方で、正社員において5～29人の小規模企業が1,000人以上の大企業に匹敵する満足度の高さを示す点は興味深い。

⁹ 事業所調査のデータから算出したところ、企業規模5～29人の事業所では、所属する若年労働者（15～34歳）の全てを正社員として雇用している事業所が68.5%にのぼる（第1章 章末付表1-3②）。

産業ごとの職業満足度については、正社員では「電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業、教育・学習支援業、鉱業、砕石業、砂利採取業>学術研究・専門・技術サービス業、卸売業、運輸業・郵便業、情報通信業、不動産業・物品賃貸業、建設業、生活関連サービス業、娯楽業>製造業、小売業、サービス業（他に分類されないもの）、医療・福祉>複合サービス事業、宿泊業・飲食サービス業」と、知的集約産業や歴史の長い産業で満足度が高く、労働集約産業や対人サービスが中心業務の産業で満足度が低い傾向がみられる。一方で非正社員では「建設業、教育、学習支援業、不動産業・物品賃貸業、医療・福祉、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、学術研究・専門・技術サービス業>製造業」と、有意差が見られる組み合わせが減少した。この結果は、正社員と比べて非正社員では、製造業以外のどの産業で働いても職業に対する満足度に大差が無いことを意味する。その一方で、製造業で働く若年非正社員の厳しい状況がうかがわれる。

最後に勤務先事業所の所在地ごとの職業満足度には、正社員では「沖縄、四国>東海、北陸」「沖縄、四国、南関東>北関東・甲信、東北」、非正社員では「中国>東北」といった傾向が見られた。概ね西日本で満足度が高く東日本で低い傾向はどちらも同じだが、正社員にはより多くの地域間に差が現れた。

2-3) 労働条件・雇用管理と「職業満足度得点」

最後に、勤務先事業所による労働条件及び雇用管理のあり方と職業満足度得点との関連をみていこう。はじめに、月額賃金（平成 25 年 9 月に支払われた月額賃金総額）の金額ごとの職業満足度得点の差について図表 7-10①をみると、正社員では「35 万円以上>30 万円～35 万円未満>25 万円～30 万円未満、20 万円～25 万円未満>15 万円～20 万円未満、10 万円～15 万円未満」、非正社員では「支給がない¹⁰、35 万円以上>25 万円～30 万円未満、30 万円～35 万円未満、20 万円～25 万円未満>5 万円～10 万円未満>20 万円～25 万円未満、15 万円～20 万円未満、10 万円～15 万円未満」といった傾向がみられた。就業形態にかかわらず 10 万円～15 万円未満の人で不満が大きい。一方で、正社員では概ね賃金が高いほど満足度が高いのに対して、非正社員では賃金額が中程度の人の満足度が低い。これは先述のとおり、家庭生活を優先するべく家計補助の目的であえて非正社員として働く女性の満足度が高く、かつそうした女性たちの中には税・社会保障制度上の配偶者控除を受けられる範囲で働く人も存在するため、「5～10 万円未満」の非正社員の満足度が相対的に高く現れるのだと推察される。

次に、週あたり実労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）と職業満足度得点との関連をみよう。正社員では「35～40 時間未満、25～30 時間未満、30～35 時間未満、20 時

¹⁰ 本調査（平成 25 年 10 月 1 日現在について実施）では、平成 25 年 9 月に現在の勤務先から支払われた賃金総額（税込）を尋ねている。「支給がない」とは、9 月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9 月の給与が支給されないことをいう。

間未満>40~45時間未満、20~25時間未満、45~50時間未満、50~60時間未満>60時間以上」、非正社員では「働いていなかった、25~30時間未満、20~25時間未満、20時間未満>30~35時間未満、35~40時間未満、40~45時間未満、60時間以上>50~60時間未満、45~50時間未満」と、就業形態によって大幅に異なる傾向が現れた。そもそも正社員で法定労働時間の含まれる「35~40時間」より少ない選択肢を選んだ人々は1割に満たず、休暇取得者や短時間勤務制度利用者などのイレギュラーなケースが想定される。そこで週35時間以上働いた正社員の職業満足度をみると、労働時間が長いほど満足度が下がる。一方、非正社員の労働時間は散らばりが大きく、職業満足度得点との関係は直線的ではない。先述のとおり、扶養控除の範囲内で働くことを意図する人々の職業満足度が高いため、週25時間前後働く人の満足度が高く現れたのだと推察される。

最後に、若年労働者に対する育成方針、実施している育成方法・職場定着対策と職業満足度得点との関連について図表7-9と図表7-10②をみていこう。まず若年労働者に対する育成方針との関連は、正社員では「長期的な教育訓練等で人材を育成>短期的に研修等で人材を育成、特別な研修等は行わず社員自身に任せる」、非正社員では「その他>特別な研修等は行わず社員自身に任せる」といった傾向がみられた。いずれも、若年労働者の育成を行わず社員自身の自己啓発に任せる方針の職場で働く若者の満足度が低い。

次に若年労働者に対する育成方法（図表7-9）と職業満足度得点との関連をみると、正社員では「その他」を除く全ての方法において有意な関連がみられ、実施していない場合より実施している場合で満足度が高い。しかし非正社員では、すべての育成方法との関連が有意ではなくなる。

同様に職場定着対策（図表7-9）と職業満足度得点との関連をみると、正社員については、全ての職場定着対策において実施している事業所で働く若者の満足度がより高い。しかし非正社員に限定すると、有意な関連が見られる対策は「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」の2つに限られ、いずれも実施している事業所で働く若者の満足度がより高い。

3) 小活

ここまで、若年労働者の職業満足度に対する、個人属性（性別、年齢、最終学歴）、家庭状況（子との同居、自分の収入で生活しているか否か）、働く目的、職種、非正社員内の多様性（フルタイム/短時間、雇用期間の定めの有無）、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地域）、勤務先事業所による労働条件・雇用管理（月額賃金、週当たり実労働時間、若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策）との関連を、若年労働者の就業形態ごとに比較しながらみてきた。

まず、正社員と非正社員とで似た傾向が現れたのは、学歴、年齢、働く目的、職種、勤務先事業所の産業、所在地、若年労働者に対する育成方針である。正社員・非正社員ともに、

学歴は高いほど、年齢は若いほど、「生きがい・社会参加」や「将来のための技能・技術の習得」のために働く人で、東日本より西日本で、知的集約産業や歴史の長い産業で、マニュアル職よりも知識を用いる職業で、若年労働者に何らかの育成を行う方針の事業所で働く人で職業満足度が高い。

一方で、正社員と非正社員とで異なる傾向もあった。全体に、正社員は事業所側の条件との関連が、非正社員は個人側の条件との関連がより多く見いだされた。個人側の条件としては、正社員では有意でなかった性別や子との同居、収入源が非正社員では有意であり、女性、子どもと同居している人、自分以外の収入で生活している人の満足度が高い。働く目的も、正社員は自分が主たる稼ぎ手である方が、非正社員は自分が補助的な稼ぎ手である方が高い満足度を示す。事業所側の条件としては、正社員では大企業や小規模企業の事業所で働く人で、賃金は高いほど、労働時間は法定労働時間に近いほど満足度が高く、非正社員では企業規模にかかわらず扶養控除の適用範囲内で働く人の満足度が高い。また、具体的な育成方法や職場定着対策については、正社員についてはいずれの育成方法・職場定着対策も、実施している事業所で働く人の満足度がより高い。非正社員についてはワーク・ライフバランスに関連した職場定着対策だけが上記のような関連を持ち、育成方法と職業満足度との間には関連がみられない。

本章の目的は、正社員と非正社員の職業満足度を規定する、勤務先事業所による雇用管理・労働条件を探索することであった。以上の分析結果からは「①正社員と非正社員の職業満足度の規定要因は全く異なる構造をもつ可能性がある」「②労働時間・賃金が非正社員の職業満足度を規定する要因を探索する際には、非正社員の中の多様性を考慮したモデルを作成する必要がある」「③勤務先事業所による雇用管理のあり方は非正社員よりも正社員に対してより強い規定力を持つ可能性がある」という3点が示唆された。ただし、本項で職業満足度との関連を検討した独立変数・統制変数は互いに影響力を持ち合うため、お互いの影響力を統制するとまた異なる結果が現れる可能性がある。次項ではこれらの点に考慮して多変量解析の手法を用いた分析をすすめよう。

4. 重回帰分析による職業満足度の規定要因の探索

1) 重回帰分析に用いる変数

本項では、重回帰分析の手法により、非正社員と正社員のそれぞれについて職業満足度の規定要因を検討する。従属変数は本節の冒頭で抽出した「職業満足度得点」である。

一つ目の独立変数である就業形態については、分析対象者を正社員と非正社員に分けて、それぞれ同じ規定要因を検討するモデルを作成して両者を比較する。また非正社員についてモデルを作成する際には、非正社員内の多様性に考慮して、「雇用期間の定めのあるフルタイム非正規」を対照カテゴリとする「就業形態」変数を投入する。もう一つの独立変数である、勤務先事業所による労働条件と雇用管理のあり方については、イレギュラーなケースを除外するため、月額賃金（平成 25 年 9 月に支払われた月額賃金総額）からは「支給がない¹¹⁾」、週あたり実労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）からは「働いていなかった」を除外して用いる。また、勤務先事業所の若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策については全て、事業所調査と個人調査のデータを合成した変数を用いる¹²⁾。

統制変数については、「働く目的 (MA)」のうち「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」と「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため」は、「主な収入（自分の収入で生活しているか否か）」と強い相関を持つため分析から除いた。その他の統制変数からは、ケース数が少ないカテゴリを除外した¹³⁾。

2) 正社員の職業満足度の規定要因

ここまでみてきたように、職業満足度と関連を持つ変数には正社員と非正社員とで一致するものもあれば一致しないものもある。若年労働者の職業満足度を高めようとするならば、どういった就業形態の若者にどのような雇用管理上の工夫を行うことが効果的なのか、それぞれの就業形態に分けて検討する必要があるだろう。図表 7-11 は「職業満足度得点」を従属変数として正社員、非正社員それぞれについて重回帰分析を行った結果である。

¹¹⁾ 本調査（平成 25 年 10 月 1 日現在について実施）では、平成 25 年 9 月に現在の勤務先から支払われた賃金総額（税込）を尋ねている。「支給がない」とは、9 月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9 月の給与が支給されないことをいう。

¹²⁾ 本調査の事業所調査において「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」は、就業形態（例：正社員／正社員以外の労働者／派遣労働者）や正社員の採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに回答するよう調査票が設計されている。本稿では、個人調査のデータと事業所調査のデータを合成し、分析対象とする若年労働者の就業形態および採用枠組に該当する従業員に対する勤め先事業所による実施状況を、分析対象とする若年労働者が経験している雇用管理であると見なして分析に用いている。いずれの変数も重回帰分析の際には、ケース数の少ない「その他」「該当する労働者がいない」を分析から除外した。

¹³⁾ 勤務先事業所の産業からは「鉱業、砕石業、砂利採取業」を、職種からは「保安の仕事」「その他の仕事」を分析から除外した。

はじめに、正社員の分散分析の結果は有意である。調整済み R 二乗値は.160 で非正社員よりも大きい。投入した変数の効果をみていこう。まず個人の特徴は、性別は有意ではなく、年齢は若いほど満足度が高い。最終学歴は専修学校卒と比べると短大・高専以外の全ての学歴の満足度が高い。子との同居や主な収入源は有意ではなく、働く目的は「時間が余っているため」以外全てが有意であった。「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」に働く人は満足度が低い、その他は全て目的を持って働いている人の方が満足度が高い。

次に勤務先の条件を見ていこう。「建設採掘」「運搬清掃包装」以外の全ての職種は、生産工程より満足度が高い。企業規模は「30～99人」と比べた場合、「1,000人以上」の大企業だけでなく「5～99人」においても満足度が高く、特筆すべき事だろう。また産業は「製造業」と比べた場合、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」「教育、学習支援業」では満足度が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」では満足度が低い。「勤務先」事業所の所在地は、「南関東」と比べた場合「北海道」と「四国」で満足度が高い。

以上を統制した上で、勤務先事業所による労働条件や雇用管理のあり方が正社員の職業満足度に及ぼす効果として、一見して明らかなのは、賃金と労働時間の影響力が大変強いことである。月額賃金は概ね高いほど満足度が高く、週あたり実労働時間（対照カテゴリ：60時間以上）の影響力（偏回帰係数）は1週間の法定労働時間が含まれる35～40時間を頂点とする正規分布を描く。育成方針については、若年労働者を「短期的に研修等で育成」したり、「社員自身に任せる」事業所で働く人は「長期的な教育」を志向する事業所で働く人より満足度が低い。育成方法については、「OJT」による育成を行う事業所で働く人の満足度が低い。職場定着対策として「職場環境の充実・福利厚生の実施」「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働く人は実施していない事業所で働く人より満足度が高く、「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施している事業所で働く人は実施していない事業所で働く人より満足度が低い。ただし、「OJT」や「採用前の詳細な説明・情報提供」の実施が若者の満足度を下げていると解釈すべきではない。「Off-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発への支援」を実施している事業所の大半が同時にOJTも実施していることから、本分析結果は、「OJTしか実施しない」事業所で働く若者の満足度が相対的に低いことを反映していると思われる¹⁴。また、「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施する事業所で働く人の職業満足度が低いのは、就業環境が厳しく職業満足度が下がりがちな事業所では、そうではない事業所よりも、採用前に求職者へ厳しい現実を予め伝える傾向が高いことを反映しているのだろう¹⁵。

¹⁴ 本調査の事業所調査のデータについて算出したところ、新卒採用した若年正社員にOFF-JTを実施している事業所の97.1%（対中途採用した正社員：95.3%、対非正社員：93.8%）、ジョブローテーションを実施している事業所の95.9%（対中途採用した正社員：93.2%、対非正社員：86.2%）、自己啓発への支援を実施している事業所の95.2%（対中途採用した正社員：91.2%、対非正社員：85.0%）がOJTも同時に実施しているのに対し、新卒採用した若年正社員にOJTを実施している事業所の15.6%（中途採用正社員：21.8%、非正社員：46.0%）はOJTしか実施していない。

¹⁵ 本調査の事業所調査のデータについて算出したところ、過去1年間に自己都合により退職した若年労働者がいた事業所の方が、自己都合による退職者がいなかった事業所よりも、若年正社員および若年非正社員に対して「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施している割合が有意に高い（対正社員：自己都合退職者あり59.4%、なし41.8%。対非正社員：自己都合退職者あり43.8%、なし29.3%）。

図表7-11 職業満足度得点の規定要因を探索する重回帰分析の結果（就業形態間比較）

	正社員			非正社員		
	調整済み R2 乗	F 値	有意確率	調整済み R2 乗	F 値	有意確率
	.160	18.300	.000	.069	4.313	.000
	N	7,708		N	3,948	
	B	t値	p	B	t値	p
定数	50.801	32.768	***	55.145	26.143	***
性別	男性 (ref:女性)	-.220	-.583	-.905	-1.518	
年齢	15～19歳	11.275	9.087	7.983	3.745	***
ref:30～34歳	20～24歳	5.444	11.042	5.288	7.690	***
	25～29歳	1.818	4.747	1.152	2.161	*
最終学歴	中学	7.339	3.839	1.363	.866	
ref:専修学校	高校	1.294	2.014	.399	.524	
(専門課程)	高専・短大	1.287	1.683	2.245	2.455	*
	大学	1.403	2.431	1.280	1.675	
	大学院	1.757	2.128	-1.319	-.867	
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	.706	1.589	2.592	3.767	***
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	-.158	-.396	.240	.468	
働く目的(MA)	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	-1.324	-3.907	-.663	-1.343	
ref:非選択	自己実現のため	2.795	7.556	.080	.132	
	生きがい・社会参加のため	4.752	13.970	4.199	7.744	***
	将来のための技能・技術の習得のため	1.528	3.683	2.552	3.947	***
	自立のため	1.113	3.288	1.007	1.967	*
	時間が余っているため	-1.579	-1.062	2.442	1.916	
職種	管理	7.637	7.240	8.405	2.559	*
ref:生産工程	専門・技術	4.311	5.784	3.352	2.931	**
	事務	5.892	8.336	2.537	2.401	*
	販売	4.553	5.067	4.256	2.839	**
	サービス	4.107	4.122	2.502	1.946	
	輸送機械運転	3.544	2.452	3.232	1.549	
	建設採掘	2.600	1.851	7.348	1.643	
	運搬清掃包装	1.623	1.005	.682	.499	
企業規模	1000人以上	2.322	3.968	.760	.816	
ref:30～99人	300～999人	.532	.865	.549	.549	
	100～299人	-.450	-.719	.513	.491	
	5～29人	2.972	3.773	1.625	1.031	
産業	建設業	.311	.410	3.735	1.858	
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	2.004	2.678	-.175	-.119	
	情報通信業	1.702	1.942	-.538	-.365	
	運輸業、郵便業	.538	.625	.482	.390	
	卸売業	1.121	1.416	.472	.344	
	小売業	-1.046	-1.118	-1.085	-.714	
	金融業・保険業	1.859	2.437	-.675	-.509	
	不動産業・物品賃貸業	1.225	1.273	2.572	1.652	
	学術研究、専門・技術サービス業	.348	.483	.809	.620	
	宿泊業、飲食サービス業	-3.873	-3.655	3.087	1.689	
	生活関連サービス業、娯楽業	1.087	.923	.861	.565	
	教育、学習支援業	2.415	3.402	.905	.782	
	医療、福祉	-2.545	-3.679	-.288	-.254	
	複合サービス事業	-1.657	-2.279	1.549	1.241	
	サービス業(他に分類されないもの)	.344	.361	1.546	.900	

勤務先事業所所在地 ref:南関東	北海道	3.013	3.248	**	1.915	1.692	
	東北	.886	1.328		.388	.417	
	北関東甲信	-.465	-.741		1.193	1.192	
	北陸	-.969	-1.260		2.273	1.892	
	東海	.226	.442		1.291	1.541	
	近畿	.606	1.246		.766	1.047	
	中国	1.329	1.919		3.203	3.148	**
	四国	2.162	2.297	*	3.425	2.318	*
	九州	.902	1.494		2.152	2.428	*
	沖縄	3.895	1.825		.982	.435	
就業形態 (ref:正社員)	雇用期間定めありフルタイム非正規						
	雇用期間定めあり短時間非正規				1.192	1.459	
	雇用期間定めなしフルタイム非正規				.608	.802	
	雇用期間定めなし短時間非正規				1.730	1.495	
月額賃金(税込) ref:10~15万円未満	5万円未満	4.247	.891		5.011	2.253	*
	5~10万円未満	-1.340	-.446		.398	.422	
	15~20万円未満	1.452	1.991	*	1.967	3.099	**
	20~25万円未満	3.822	5.061	***	2.326	2.937	**
	25~30万円未満	4.675	5.619	***	4.238	3.545	***
	30~35万円未満	6.078	6.659	***	4.960	3.356	**
	35万円以上	7.809	7.998	***	5.554	3.989	***
週あたり実労働時間 ref:60時間以上	20時間未満	6.622	4.769	***	4.706	2.516	*
	20~25時間未満	7.353	4.139	***	5.805	3.390	**
	25~30時間未満	8.525	5.533	***	5.403	3.364	**
	30~35時間未満	8.762	8.937	***	5.072	3.521	***
	35~40時間未満	8.918	12.268	***	4.647	3.518	***
	40~45時間未満	7.109	10.525	***	3.140	2.390	*
	45~50時間未満	5.813	8.428	***	.487	.353	
	50~60時間未満	4.006	5.555	***	1.531	1.037	
育成方針 ref:長期的な教育	短期的に研修等で育成	-2.530	-6.171	***	-.376	-.643	
	社員自身に任せる	-3.081	-3.765	***	-2.236	-2.855	**
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	-.178	-.473		-.358	-.638	
	OJT	-1.316	-2.049	*	-.458	-.654	
	ジョブローテーション	-.191	-.545		.235	.320	
	自己啓発への支援	.223	.591		.064	.117	
実施している 職場定着対策 (MA) ref:非選択	採用前の詳細な説明・情報提供	-1.326	-3.726	***	-.671	-1.313	
	本人の能力・適性にあった配置	.567	1.554		-.567	-1.104	
	職場での意思疎通の向上	.460	1.279		.046	.087	
	仕事の成果に見合った賃金	1.025	2.551	*	-.341	-.585	
	昇格・昇任基準の明確化	-.364	-.898		.678	.933	
	教育訓練の実施・援助	-.581	-1.513		-.673	-1.220	
	仕事と家庭の両立支援	-.089	-.207		.077	.125	
	配転・勤務地等人事面での配慮	-.413	-1.066		.126	.184	
	労働時間の短縮・有給休暇の 積極的な取得奨励	.336	.833		.575	.947	
	職場環境の充実・福利厚生 の充実	2.226	6.039	***	1.042	1.822	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

3) 非正社員の職業満足度の規定要因

次に非正社員についてみていこう。正社員の調整済み R 二乗値が.160 とそれなりの説明力をもつものに対して、非正社員は分散分析の結果は有意であるが調整済み R 二乗値は.069 とわずかな説明力しかない。有意な効果を持つ統制変数は、若年正社員の場合と比べて大幅に減少した。まず個人の特徴は、正社員と同様に、性別は有意ではなく年齢は若いほど満足度が高い。専修学校（専門課程）卒と比べた場合の各学歴の効果は高専・短大卒でのみ正の効果のみみられた。また、正社員とは異なり子どもと同居している人はそうではない人より有意に満足度が高い。働く目的は、正社員では有意であった「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」「自己実現のため」が有意ではなくなり、他は正社員と同様に「生きがい・社会参加のため」「将来のための技能・技術の習得のため」「自立のため」に働いている人は満足度が高く、「時間が余っているため」は有意ではない。

次に勤務先の条件を見ていこう。職種の効果を見ると、「建設採掘」「運搬清掃包装」に加えて正社員では有意であった「サービス」「輸送機械運転」も有意な効果は見られない。「管理」「専門・技術」「事務」「販売」の仕事に従事する人はすべて、生産工程の仕事をする人より満足度が高い。企業規模と産業はいずれも有意ではなく、勤務先所在地は、首都圏と比べた場合「中国」「四国」「九州」で満足度が高い。

以上を統制した上で、独立変数の効果を見ていこう。まず、就業形態はいずれも有意な効果を示さなかった。非正社員の内部は多様性に富んでいるが、職業満足度に影響を及ぼす多様性は、雇用期間の定めの有無や、フルタイム労働者であるか否かでは推し量ることはできないようだ。

さらに、勤務先事業所による雇用管理のあり方や労働条件が非正社員の職業満足度に及ぼす効果をみていこう。正社員と同様に、月額賃金と週あたり労働時間の影響力が大変強い。ただしその効果の様相は正社員とは異なる。月額賃金は正社員とは異なり必ずしも金額と職業満足度が線形の関係にはなく、たとえば「5万円未満」の人は「10～15万円未満」の人よりも満足度が高い。週あたり実労働時間は、45 時間以上は有意ではなく、週の労働時間が20～40 時間未満の範囲であるなら、どれだけの時間働いても満足度はそれほど変わらない。次に雇用管理についてみると、若年労働者に対する育成方針が「社員自身に任せる」事業所で働く人は「長期的な教育」を志向する事業所で働く人より満足度が低い。しかしその他の、育成方法や職場定着のための対策については、職業満足度に対する有意な効果が一切見られない。勤務先事業所による非正社員の雇用管理のあり方は、正社員に対するそれほどには影響力をもたないようだ。

第4節 おわりに

本章で明らかにされた事柄を以下にまとめる。第一に、職業生活を構成する様々な要素について非正社員より正社員の職業満足度が高い。ただし労働時間については非正社員の満足度がより高い。また、正社員は労働時間、非正社員は雇用の安定性、両者とも賃金に多くの人が不満を感じていた。若年労働者の職業満足度の向上にはこれらの要素が鍵となるだろう。

第二に、本章が分析に用いた独立変数（就業形態・勤務先事業所による労働条件・雇用管理）や統制変数（個人属性・家庭状況・働く目的・職種・勤務先事業所の属性）は、非正社員の職業満足度を説明する力が十分ではない。すなわち、非正社員の職業満足度は本調査が調べていない他の事柄によって相当部分が規定されている。そもそも非正社員とは「正社員ではない労働者」が全て混在した集団である。個々の若者が非正社員となった経緯や目的、望む働き方などは多様であり、彼・彼女らの職業に対する満足度を高めるためには、まずは非正社員として働く若者の多様性の内実を明らかにするための調査が必要だろう。

第三に、正社員・非正社員ともに、職業満足度に最も影響を及ぼす要素は労働時間と賃金である。特に若年正社員にとって、法定労働時間に近い労働時間で働くことは大きな正の効果を持つ。また賃金は高額であるほど満足度が高まる効果が確認されたが、一方で職場定着のために「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働くことが、様々な職場定着対策の中で唯一有意な正の効果を示した。若年正社員にとって賃金は生活の糧であると同時に他者からの評価の証でもある。雇用主に対しては、能力開発等の雇用管理の改善に加え、賃金・労働時間といった労働条件の見直しも、若年正社員の職業生活への満足感を高め、ひいては職場定着や動機づけの向上を目指す上で重要であることを改めて周知するべきだろう。

最後に、正社員の若者については、5～29人の小規模企業の事業所で働く若者が、1,000人以上規模に次いで高い職業満足度を示した。この小規模企業で働くことの効果は、成果に見合った賃金の上昇、法定労働時間の遵守、自己啓発やOJTだけに頼らない長期的視野に立った積極的な育成、職場環境・福利厚生の実施などの雇用管理改善を行うことで更に上昇し、1,000人以上企業を追い越す。むしろ若年正社員の職業満足度が低いのは30～99人の中規模企業の事業所である¹⁶。今後、中小企業を若年者が健全に初期キャリアを形成していく場として育てていくためには、上記のような雇用管理の改善を、中規模企業を中心に推し進めていくことが重要だろう。

¹⁶ JILPT（2015）においても、従業員（約8割が正社員）の全般的職務満足度およびジョブインボルブメント（現在の職務や仕事に対する、没頭、思い入れ、のめり込み等の程度、関心の高さ）と勤務先の企業規模との間にはU字型の関係がみられ、それぞれの平均値はいずれも企業規模30人以下、3,001人以上の順に高く、中規模企業で低かった。

【引用文献】

Argyle, Michel, 2001, *The Psychology of Happiness*, Second Edition, Routledge.

Clark, A.E., 1997, “Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work?”,
Labour Economics, 4, pp.341-372.

Smith, P.C. Kendall, L.M. and Hulin, C.L., 1969, *The Measurement of Satisfaction in Work
and Retirement*, Rand McNally.

JILPT (2015) 『経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト—HRM チェックリスト利
用活用マニュアル (改訂増補版)』.

マイケル・アーガイル著、石田梅男訳 (1994) 『幸福の心理学』誠心書房.

章末付表 7-1① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 ***	2.5%	8.0%	21.6%	32.9%	34.6%	3,277
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	2.2%	6.8%	22.5%	33.2%	35.0%	4,534
	全体	3.2%	8.3%	27.0%	31.8%	29.5%	9,828
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に 期待する 勤続期間	1年未満	—	—	—	—	—	5
	1年以上3年未満	—	—	—	—	—	4
	3年以上5年未満	2.2%	7.7%	23.1%	34.1%	33.0%	91
***	5年以上10年未満	3.6%	3.6%	27.3%	31.7%	33.3%	249
	10年以上	2.2%	6.1%	28.5%	32.3%	30.5%	1,185
	定年まで※	1.2%	3.6%	18.2%	33.1%	43.7%	6,928
	職種によって違う	1.5%	3.7%	16.4%	32.5%	45.5%	464
	労働者によって違う	1.4%	5.0%	22.1%	33.8%	37.5%	557
	全体	1.5%	4.0%	19.9%	33.0%	41.4%	9,483
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり 実労働時間	20時間未満	3.5%	7.7%	21.7%	34.3%	32.2%	143
	20～25時間未満	4.0%	13.3%	24.0%	25.3%	33.3%	75
***	25～30時間未満	1.7%	9.1%	26.4%	30.6%	31.4%	121
	30～35時間未満	3.8%	11.6%	20.7%	28.5%	35.4%	421
	35～40時間未満	2.3%	8.2%	19.0%	32.4%	37.8%	1,751
	40～45時間未満	3.3%	10.6%	21.5%	31.0%	33.5%	3,102
	45～50時間未満	5.2%	14.8%	24.3%	30.4%	25.1%	2,180
	50～60時間未満	10.5%	21.8%	25.1%	23.4%	19.0%	1,485
	60時間以上	24.0%	27.6%	21.4%	17.3%	9.4%	646
	働いていなかった	7.1%	16.7%	19.0%	26.2%	31.0%	42
	全体	6.0%	13.9%	22.2%	29.0%	28.7%	9,966
実施している	労働時間の短縮・ 有給休暇の積極的な取得奨励 ***	4.7%	11.5%	19.4%	31.1%	33.0%	3,767
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 ***	5.1%	11.9%	19.3%	30.1%	33.2%	3,277
	全体	6.0%	14.0%	22.3%	29.1%	28.3%	9,828
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	3.5%	10.4%	23.2%	32.9%	29.6%	4,534
職場定着対策(MA)	全体	3.7%	11.4%	25.9%	32.6%	26.1%	9,828

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

※度数(N)が10以下のセルは%を「—」で示した

章末付表7-1② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
		「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度					
若年労働者に 対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	4.2%	13.9%	36.7%	29.6%	15.4%	6,661
	短期的に研修等で人材を育成	8.1%	16.2%	44.0%	21.6%	9.7%	1,777
	特別な研修等を行わず、社員自身に任せる	8.4%	16.6%	46.5%	16.8%	10.8%	452
	その他	6.5%	14.8%	45.6%	23.7%	9.5%	169
	全体	5.3%	14.5%	38.8%	27.3%	13.9%	9,059
若年労働者の 育成方法(MA)	OFF-JT ***	4.5%	14.3%	36.8%	29.2%	14.9%	5,813
	OJT ***	5.2%	14.4%	38.2%	27.8%	14.1%	8,321
	ジョブローテーション ***	4.0%	14.1%	37.0%	29.2%	15.5%	4,371
	自己啓発への支援 ***	4.3%	14.2%	36.4%	29.3%	15.5%	5,845
	その他 N.S.	3.4%	14.1%	40.3%	27.4%	14.8%	412
	行っていない **	5.2%	15.6%	48.8%	19.6%	10.4%	326
全体	5.2%	14.5%	38.8%	27.2%	14.0%	9,156	
実施している 職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 ***	4.6%	14.5%	37.4%	28.0%	15.1%	6,639
	本人の能力・適性にあった配置 ***	4.9%	14.5%	37.6%	28.1%	14.6%	6,285
	全体	5.3%	14.5%	39.0%	27.0%	13.9%	9,828
		「賃金」に対する満足度					
月額賃金 (税込)	支給がない	8.3%	0.0%	33.3%	33.3%	25.0%	24
	5万円未満	18.2%	9.1%	27.3%	36.4%	9.1%	11
	5万円～10万円未満	29.6%	25.9%	14.8%	18.5%	11.1%	27
	10万円～15万円未満	22.4%	28.7%	25.4%	16.1%	7.1%	602
	15万円～20万円未満	15.2%	28.3%	29.3%	20.0%	7.1%	2,320
	20万円～25万円未満	10.6%	23.5%	29.6%	25.1%	11.0%	3,277
	25万円～30万円未満	8.2%	21.7%	29.5%	28.5%	12.0%	1,881
	30万円～35万円未満	6.0%	16.8%	25.9%	31.8%	19.3%	1,044
	35万円以上	4.0%	11.9%	19.9%	37.0%	26.9%	800
	全体	11.0%	22.9%	28.0%	25.7%	12.2%	9,986
実施している 職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 ***	8.9%	19.3%	26.5%	29.0%	16.0%	3,201
	全体	11.0%	22.9%	28.2%	25.6%	12.0%	9,828
		「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度					
実施している 職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 ***	4.6%	13.2%	32.7%	32.6%	16.4%	3,428
	全体	5.4%	13.0%	34.9%	31.3%	15.1%	9,828
		「仕事の内容・やりがい」に対する満足度					
職種	管理的な仕事	2.7%	9.0%	19.8%	40.7%	27.2%	334
	専門的・技術的な仕事	2.3%	6.3%	16.5%	45.6%	29.3%	2,688
	事務的な仕事	2.7%	8.0%	26.9%	43.4%	18.9%	4,261
	販売の仕事	3.7%	8.2%	24.8%	41.8%	21.5%	778
	サービスの仕事	3.5%	6.4%	24.4%	41.5%	23.7%	545
	保安の仕事	4.0%	10.0%	24.0%	30.0%	32.0%	50
	生産工程の仕事	4.1%	7.1%	31.8%	37.0%	19.8%	751
	輸送・機械運転の仕事	3.0%	5.5%	22.4%	40.3%	28.4%	201
	建設・採掘の仕事	4.8%	4.4%	26.1%	42.2%	22.1%	249
	運搬・清掃・包装等の仕事	6.6%	10.4%	27.4%	39.6%	15.1%	106
	その他の仕事	9.7%	3.2%	12.9%	48.4%	25.8%	31
	全体	2.9%	7.3%	23.8%	43.0%	22.8%	9,994
			「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度				
実施している 職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 ***	3.2%	8.0%	20.4%	39.7%	28.5%	6,260
	全体	3.4%	8.1%	21.4%	39.7%	27.1%	9,828

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-2① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（非正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 *	5.5%	9.9%	35.4%	27.0%	21.7%	1,499
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	4.6%	8.3%	33.1%	30.1%	23.2%	1,884
	全体	4.6%	8.9%	37.8%	25.8%	22.2%	5,407
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に 期待する 勤続期間	1年未満	7.3%	26.8%	36.6%	17.1%	12.2%	41
	1年以上3年未満	16.2%	18.7%	31.0%	15.7%	17.8%	439
	3年以上5年未満	17.2%	18.5%	29.3%	19.7%	14.4%	639
***	5年以上10年未満	7.5%	13.0%	33.5%	26.7%	18.6%	322
	10年以上	7.6%	11.6%	34.2%	27.4%	18.6%	1,421
	定年まで※	—	—	—	—	—	—
	職種によって違う	14.0%	18.3%	32.0%	21.9%	13.4%	1,055
	労働者によって違う	10.3%	16.6%	33.2%	24.3%	15.2%	1,109
	全体	11.5%	15.8%	32.6%	23.4%	16.1%	5,026
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり 実労働時間	20時間未満	2.6%	8.1%	27.8%	26.9%	34.6%	234
	20～25時間未満	3.6%	6.6%	24.3%	30.5%	35.1%	305
***	25～30時間未満	3.1%	6.1%	21.7%	29.8%	39.3%	392
	30～35時間未満	3.3%	9.5%	20.8%	30.1%	36.1%	634
	35～40時間未満	1.5%	7.8%	19.4%	29.3%	41.7%	1,444
	40～45時間未満	3.5%	11.3%	24.2%	27.4%	33.4%	1,217
	45～50時間未満	5.3%	14.6%	32.8%	26.1%	21.1%	589
	50～60時間未満	9.2%	16.4%	31.7%	25.8%	16.7%	360
	60時間以上	15.1%	25.9%	25.4%	17.1%	16.6%	205
	働いていなかった	1.9%	7.8%	25.2%	24.3%	39.8%	103
	全体	3.9%	10.6%	24.0%	27.8%	33.5%	5,483
実施している	労働時間の短縮・ 有給休暇の積極的な取得奨励 **	3.6%	9.5%	21.8%	29.9%	34.8%	1,653
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 *	3.5%	9.5%	23.1%	27.6%	36.0%	1,499
	全体	3.9%	10.4%	24.3%	27.9%	33.0%	5,407
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 N.S.	3.7%	13.7%	26.0%	29.2%	27.0%	1,884
職場定着対策(MA)	全体	3.6%	12.7%	27.2%	29.1%	26.9%	5,407

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

章末付表7-2② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（非正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度							
若年労働者に 対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	6.4%	10.7%	52.5%	19.3%	10.4%	1,047
	短期的に研修等で人材を育成	7.6%	13.4%	51.8%	16.4%	10.1%	2,408
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	8.2%	16.1%	55.3%	12.7%	6.8%	1,075
	その他	8.5%	15.0%	51.5%	16.6%	7.5%	507
	全体	7.6%	13.6%	52.7%	16.2%	9.2%	5,037
若年労働者の 育成方法(MA)	OFF-JT ***	6.6%	13.3%	50.5%	19.2%	9.6%	1,576
	OJT *	7.5%	13.1%	52.7%	16.9%	9.0%	4,183
	ジョブローテーション *	6.0%	11.7%	52.0%	19.2%	10.8%	600
	自己啓発への支援 ***	7.0%	13.1%	49.5%	19.8%	9.9%	1,781
	その他 *	11.4%	17.6%	51.9%	11.0%	7.6%	210
	行っていない **	8.1%	14.3%	58.1%	11.3%	7.3%	532
全体	7.7%	13.5%	52.8%	16.2%	9.0%	5,158	
実施している 職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 **	6.8%	13.9%	50.1%	18.7%	9.7%	2,202
	本人の能力・適性にあった配置 N.S.	7.5%	13.3%	52.2%	17.7%	8.2%	2,705
	全体	7.5%	13.5%	52.5%	16.6%	9.1%	5,407
「賃金」に対する満足度							
月額賃金 (税込)	支給がない	4.7%	17.8%	35.5%	20.6%	20.6%	107
	5万円未満	13.8%	22.5%	27.5%	17.5%	18.8%	80
	5万円～10万円未満	11.4%	19.2%	31.1%	21.6%	16.6%	640
	10万円～15万円未満	19.1%	26.6%	30.0%	16.1%	8.0%	1,847
	15万円～20万円未満	14.3%	28.6%	27.4%	20.2%	9.5%	1,394
	20万円～25万円未満	11.0%	21.8%	27.6%	24.8%	14.7%	808
	25万円～30万円未満	6.8%	19.8%	24.1%	29.9%	18.7%	278
	30万円～35万円未満	8.2%	13.7%	23.3%	34.2%	20.5%	146
	35万円以上	5.8%	12.7%	20.8%	35.8%	24.9%	173
	全体	14.1%	24.2%	28.4%	21.0%	12.2%	5,473
実施している 職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 N.S.	14.5%	22.7%	29.1%	20.8%	12.6%	1,411
	全体	14.1%	24.0%	28.5%	20.8%	12.2%	5,407
「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度							
実施している 職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 N.S.	7.7%	14.7%	36.6%	24.4%	16.2%	856
	全体	7.4%	14.3%	38.5%	24.3%	14.9%	5,407
「仕事の内容・やりがい」に対する満足度							
職種	管理的な仕事	7.9%	0.0%	21.1%	34.2%	36.8%	38
	専門的・技術的な仕事	1.6%	4.6%	13.3%	44.6%	35.8%	1,036
	事務的な仕事	3.5%	9.1%	28.3%	41.0%	17.9%	2,271
	販売の仕事	3.1%	5.6%	26.5%	40.8%	24.0%	358
	サービスの仕事	2.3%	6.0%	23.0%	41.2%	27.2%	566
	保安の仕事	0.0%	3.6%	35.7%	46.4%	14.3%	28
	生産工程の仕事	4.4%	9.0%	37.4%	35.2%	14.0%	748
	輸送・機械運転の仕事	4.0%	7.0%	30.0%	40.0%	18.0%	100
	建設・採掘の仕事	0.0%	4.2%	12.5%	37.5%	45.8%	24
	運搬・清掃・包装等の仕事	4.5%	11.1%	29.1%	36.7%	18.7%	289
	その他の仕事	0.0%	10.3%	10.3%	35.9%	43.6%	39
	全体	3.1%	7.7%	25.9%	40.5%	22.6%	5,497
	「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度						
実施している 職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 *	3.2%	10.2%	21.7%	36.9%	27.5%	3,122
	全体	3.7%	9.7%	22.7%	36.1%	27.4%	5,407

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表 7-3 正社員の職業生活満足度の因子分析結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

	第一因子	第二因子	共通性	平均値	標準偏差
福利厚生	.768	.194	.628	3.770	1.063
雇用の安定性	.664	.245	.501	4.093	.950
労働時間・休日等の労働条件	.479	.320	.332	3.605	1.206
職場の環境(照明、空調、騒音等)	.476	.334	.338	3.667	1.096
教育訓練・能力開発のあり方	.484	.454	.441	3.305	1.049
賃金	.437	.469	.411	3.052	1.189
人事評価・処遇のあり方	.348	.718	.637	3.381	1.059
仕事の内容・やりがい	.217	.653	.473	3.756	.982
職場の人間関係、コミュニケーション	.210	.595	.397	3.796	1.035
因子寄与	2.125	2.033			
累積寄与率(%)	23.613	46.204			

※1 因子抽出法: 主因子法

※2 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

※3 因子得点の計算方法: 回帰法

※4 各要素について「満足=5点」「やや満足=4点」「どちらでもない=3点」「やや不満=2点」「不満=1点」を与えて因子分析を行った

※5 絶対値が0.4以上の因子負荷量を網掛した

※6 第1因子・第2因子のそれぞれと相関の高い各要素（因子負荷量を網掛した要素）について、上記※4と同様に得点化した合計点（第1因子=6~30点、第2因子=5~25点）を、満点が100点となるように標準化したものを、第1因子については「生業得点」、第二因子については「生きがい得点」とよぶ。α係数は「生業得点」の6要素間では正社員で0.804、非正社員で0.777「生きがい得点」の5要素間では正社員で0.798、非正社員で0.791である

※7 平均値・標準偏差を算出したところ、「生業得点」では正社員が71.6 (S.D.15.57)、非正社員が67.0 (S.D.15.52)、「生きがい得点」では正社員が69.2 (S.D.15.83)、非正社員が66.9 (S.D.15.96)であった

章末付表7-4 個人属性・家庭状況・働く目的・勤務先事業所育成方法・職場定着対策別
「生業得点」「生きがい得点」平均値と Welch の T 検定結果（正社員）

	生業得点				生きがい得点				
	平均	標準 偏差	p	N	平均	標準 偏差	p	N	
全体	71.6	15.57		9,967	69.2	15.83		9,970	
性別	男性	71.5	15.91	6,112	69.4	16.06	*	6,111	
	女性	71.9	15.02	3,855	68.8	15.46		3,859	
子との同居	子ども同居なし	71.8	15.44	*	8,077	69.2	15.76	8,082	
	子ども同居あり	71.0	16.10		1,882	68.9	16.10	1,880	
主な収入	自分の収入で生活	71.8	15.65	7,576	69.4	15.92	**	7,580	
	自分以外の収入で生活	71.2	15.31	2,378	68.4	15.49		2,377	
働く目的(MA)	主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	71.7	15.69	6,106	69.4	15.94	*	6,105	
	主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため	71.1	15.26	*	2,720	68.0	15.44	***	2,723
	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	69.9	14.91	***	3,368	66.9	14.90	***	3,370
	自己実現のため	74.4	15.30	***	2,396	72.9	15.41	***	2,393
	生きがい・社会参加のため	75.4	14.90	***	3,127	73.3	15.12	***	3,132
	将来のための技能・技術の習得のため	72.0	15.36		1,718	70.8	15.47	***	1,719
	自立のため	72.5	15.12	***	3,469	69.6	15.15	*	3,472
	時間が余っているため	68.6	18.14		108	63.0	18.01	***	109
若年労働者の育成方法(MA)	何も行っていない	68.9	15.76	***	324	66.8	16.98	**	323
	何かしらの教育訓練を実施	71.8	15.51		8,785	69.3	15.73		8,788
	OFF-JT	72.9	15.22	***	5,791	70.0	15.54	***	5,787
	OJT	71.9	15.49	***	8,280	69.4	15.71	***	8,281
	ジョブローテーション	73.5	15.14	***	4,358	70.5	15.42	***	4,355
	自己啓発への支援	73.3	15.11	***	5,819	70.1	15.59	***	5,818
	その他	72.5	15.53		410	70.3	15.42		410
実施している職場定着対策(MA)	何も行っていない	70.3	15.80	*	809	67.3	15.93	**	809
	何かしらの定着対策を実施	71.6	15.52		8,958	69.2	15.80		8,961
	採用前の詳細な説明・情報提供	71.9	15.62	**	5,911	69.5	15.87	***	5,914
	本人の能力・適性にあつた配置	72.3	15.52	***	6,249	69.8	15.77	***	6,250
	職場での意思疎通の向上	72.5	15.50	***	6,225	70.0	15.82	***	6,230
	仕事の成果に見合った賃金	73.5	15.63	***	3,182	70.8	15.99	***	3,181
	昇格・昇任基準の明確化	73.5	15.52	***	3,405	70.4	15.90	***	3,402
	教育訓練の実施・援助	72.3	15.33	***	6,595	69.6	15.75	***	6,601
	仕事と家庭の両立支援	74.3	15.17	***	3,249	71.1	15.75	***	3,253
	配転・勤務地等人事面での配慮	73.3	15.42	***	3,012	70.5	15.73	***	3,012
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	74.2	15.10	***	3,743	70.8	15.76	***	3,743
	職場環境の充実・福利厚生充実	74.1	15.21	***	4,503	70.9	15.87	***	4,503
	その他	73.3	15.95		306	71.8	16.57	**	307

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-5① 個人属性・職種・賃金・労働時間別「生業得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		71.6	15.57	9,967				
年齢	15~19歳	78.1	14.97	209	36.74	3	985.31	***
	20~24歳	73.8	14.99	2,183				
	25~29歳	71.3	15.58	4,038				
	30~34歳	70.4	15.72	3,533				
最終学歴	中学	71.3	17.94	84	24.71	5	750.76	***
	高校	70.3	16.21	2,413				
	専修学校(専門課程)	67.8	15.41	903				
	高専・短大	71.0	15.85	750				
	大学	72.6	15.10	5,143				
	大学院	74.9	15.03	674				
職種	管理的な仕事	73.3	16.41	332	22.51	10	509.31	***
	専門的・技術的な仕事	71.4	15.35	2,674				
	事務的な仕事	73.7	14.92	4,239				
	販売の仕事	70.2	16.15	776				
	サービスの仕事	67.3	15.52	538				
	保安の仕事	71.9	16.26	50				
	生産工程の仕事	66.5	16.24	749				
	輸送・機械運転の仕事	71.0	16.94	198				
	建設・採掘の仕事	69.4	15.94	248				
	運搬・清掃・包装等の仕事	66.6	15.25	106				
	その他の仕事	68.0	16.64	31				
月額賃金 (税込)	支給がない	75.3	15.66	24	15.19	8	143.74	***
	5万円未満	67.6	18.20	11				
	5万円~10万円未満	65.4	18.95	27				
	10万円~15万円未満	68.8	17.14	599				
	15万円~20万円未満	69.8	15.54	2,303				
	20万円~25万円未満	71.7	15.31	3,260				
	25万円~30万円未満	72.1	14.97	1,877				
	30万円~35万円未満	73.3	16.02	1,039				
35万円以上	75.8	14.93	794					
週あたり 実労働時間	20時間未満	73.9	16.22	142	26.96	9	573.96	***
	20~25時間未満	71.6	16.52	75				
	25~30時間未満	74.0	14.14	120				
	30~35時間未満	73.8	15.43	419				
	35~40時間未満	74.6	14.91	1,740				
	40~45時間未満	72.5	15.15	3,090				
	45~50時間未満	71.0	15.30	2,165				
	50~60時間未満	69.2	15.99	1,480				
	60時間以上	64.7	16.39	642				
働いていなかった	71.9	15.25	42					

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-5② 個人属性・職種・賃金・労働時間別「生きがい得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		69.2	15.83	9,970				
年齢	15~19歳	76.6	14.98	209	39.18	3	986.72	***
	20~24歳	71.3	15.10	2,183				
	25~29歳	68.7	15.82	4,044				
	30~34歳	68.0	16.08	3,530				
最終学歴	中学	72.3	17.75	84	16.82	5	751.63	***
	高校	68.0	16.32	2,411				
	専修学校(専門課程)	66.4	15.88	904				
	高専・短大	68.4	15.15	750				
	大学	69.9	15.53	5,148				
	大学院	72.4	15.80	673				
職種	管理的な仕事	72.0	16.70	332	6.01	10	508.57	***
	専門的・技術的な仕事	70.3	15.46	2,676				
	事務的な仕事	69.1	15.66	4,244				
	販売の仕事	68.4	15.99	776				
	サービスの仕事	67.9	15.71	537				
	保安の仕事	70.6	17.57	50				
	生産工程の仕事	66.6	16.19	747				
	輸送・機械運転の仕事	69.6	16.87	198				
	建設・採掘の仕事	69.3	16.57	248				
	運搬・清掃・包装等の仕事	63.5	17.06	105				
	その他の仕事	68.3	17.12	31				
	月額賃金 (税込)	支給がない	74.2	15.15				
5万円未満		67.6	13.91	11				
5万円~10万円未満		65.8	19.29	27				
10万円~15万円未満		66.1	17.13	599				
15万円~20万円未満		66.8	15.72	2,309				
20万円~25万円未満		69.0	15.51	3,259				
25万円~30万円未満		69.6	15.46	1,877				
30万円~35万円未満		71.9	16.26	1,037				
35万円以上	74.5	14.63	793					
週あたり 実労働時間	20時間未満	70.2	15.85	141	7.72	9	574.30	***
	20~25時間未満	69.8	16.85	75				
	25~30時間未満	71.6	14.36	121				
	30~35時間未満	70.0	15.55	420				
	35~40時間未満	70.9	15.84	1,742				
	40~45時間未満	69.3	15.57	3,087				
	45~50時間未満	68.7	15.70	2,170				
	50~60時間未満	68.9	15.92	1,479				
	60時間以上	64.8	16.88	641				
働いていなかった	69.2	16.61	42					

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-6① 事業所属性・勤務先事業所の育成方針別「生業得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		71.6	15.57	9,967				
事業所 企業規模	1,000人以上	74.9	14.68	4,851				
	300～999人	69.5	15.38	1,823				
	100～299人	67.9	15.27	1,397	113.05	4	2,805.46	***
	30～99人	67.2	16.11	1,165				
	5～29人	69.9	16.85	731				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	75.1	16.40	264				
	建設業	70.7	15.45	573				
	製造業	70.1	15.84	1,916				
	電気・ガス・熱供給・水道業	78.2	15.36	658				
	情報通信業	72.0	16.08	388				
	運輸業, 郵便業	72.1	16.44	521				
	卸売業	72.5	15.40	475				
	小売業	69.7	15.92	346				
	金融業・保険業	76.1	13.60	542	24.79	16	2,706.52	***
	不動産業・物品賃貸業	70.7	17.13	310				
	学術研究, 専門・技術サービス業	73.6	14.30	630				
	宿泊業, 飲食サービス業	64.0	15.32	281				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.2	15.76	207				
	教育, 学習支援業	74.4	14.75	880				
	医療, 福祉	69.2	14.56	916				
	複合サービス事業	69.0	14.34	714				
サービス業(他に分類されないもの)	69.3	14.85	346					
事業所 所在地	北海道	73.0	15.72	348				
	東北	70.1	15.88	728				
	南関東	72.2	15.73	3,023				
	北関東・甲信	70.1	16.20	727				
	北陸	70.9	15.73	511				
	東海	70.8	14.91	1,283	4.89	10	1,241.34	***
	近畿	71.8	15.22	1,440				
	中国	71.7	16.47	649				
	四国	74.6	14.45	318				
	九州	71.6	15.19	887				
	沖縄	76.8	12.21	53				
	若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	72.9	15.24	6,633			
短期的に研修等で人材を育成		68.5	15.88	1,765	47.93	3	610.94	***
特別な研修等は行わず、 社員自身に任せる		67.2	16.76	446				
その他		70.6	14.39	168				

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-6② 事業所属性・勤務先事業所の育成方針別「生きがい得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		69.2	15.83	9,970				
事業所 企業規模	1,000人以上	71.3	15.49	4,852				
	300～999人	67.2	15.40	1,824				
	100～299人	66.5	15.47	1,398	50.35	4	2,823.80	***
	30～99人	66.4	15.85	1,168				
	5～29人	69.4	17.63	728				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	73.0	16.95	264				
	建設業	69.4	15.35	574				
	製造業	68.3	15.94	1,914				
	電気・ガス・熱供給・水道業	72.7	16.23	659				
	情報通信業	68.6	16.23	388				
	運輸業, 郵便業	69.7	16.60	521				
	卸売業	70.2	15.34	476				
	小売業	67.9	16.66	345				
	金融業・保険業	72.5	14.65	542	16.93	16	2,708.96	***
	不動産業・物品賃貸業	69.2	17.07	311				
	学術研究, 専門・技術サービス業	70.8	14.81	629				
	宿泊業, 飲食サービス業	64.1	15.76	280				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.9	15.46	208				
	教育, 学習支援業	72.3	15.35	880				
	医療, 福祉	67.1	14.74	917				
	複合サービス事業	63.7	15.05	715				
サービス業(他に分類されないもの)	68.1	15.24	347					
事業所 所在地	北海道	69.5	16.13	350				
	東北	67.8	15.56	729				
	南関東	69.5	16.04	3,019				
	北関東・甲信	67.7	16.00	729				
	北陸	67.2	16.00	514				
	東海	68.9	15.20	1,283	4.16	10	1,239.64	***
	近畿	69.5	15.56	1,440				
	中国	70.4	16.40	648				
	四国	71.7	15.72	317				
	九州	69.1	15.76	888				
	沖縄	74.5	13.73	53				
	若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	70.2	15.63	6,635			
短期的に研修等で人材を育成		66.4	15.89	1,766	30.86	3	614.57	***
特別な研修等を行わず、 社員自身に任せる		66.6	16.69	444				
その他		67.8	14.42	169				

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

第8章 若年労働者の職業能力開発

第1節 はじめに

若年期は職業能力開発の好機である。若者の職業能力開発を促進することは、高い訓練効果が期待できるし、さらに、後の個人のキャリア形成にも、ひいてはわが国の経済発展にも貢献する可能性がある。

若年者の職業能力開発を促進する施策を考えるためには、どのような条件の下で企業が彼らの能力開発に積極的になるのかを検討することとともに、どのような個人が企業内での能力開発の機会を得ているのか、さらに、どのような個人が自己啓発をしているのか、能力開発への意欲が高いのか、といった個人の視点からの検討も欠かせない。個人が能力開発をするにはどのような条件、背景が必要なのか、あるいは、障壁となっている課題は何なのかを明らかにする必要がある。

本稿では、「平成25年若年者雇用実態調査」の2次分析により、若年労働者の能力開発の実態を整理し、さらにそれを規定する要因について検討したい¹。この調査は、常用労働者5人以上を雇用している事業所を対象にした事業所調査と、そこに就業する15～34歳の若年労働者を対象にした個人調査からなる。後者の個人調査では、これまでに受けた職場を通じての研修・教育訓練（OJT、Off-JT）、および自ら受けた研修・教育訓練の経験²、さらに、職業能力の習得・向上の必要性の認識³について問うている。これらの設問への回答を企業内での職業能力開発、自己啓発の実施状況、さらに能力開発への意欲を示す変数とし、これと個人調査、事業所調査のいくつかの設問との関係を検討することで、能力開発の実施と意欲を規定する要因の一端を明らかにしたい。

また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題にどのように職業能力開発が関係するのか、あるいは、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用や資格・免許の所持・取得の現状と課題についても検討したい。これらは、近年の政策

¹ 本稿では、ウエイト付けをしない元データを用いる。本調査は事業所調査については産業、事業所規模別、個人調査については、産業、事業所規模、就業形態別の層化を行った抽出調査であり、ウエイト付けをしない状態では抽出率の違いから母集団を正しく反映できないが、本稿は我が国の全体状況を把握することより、詳細な関連を検討することに重点を置くため、ウエイト付けをしないことを選択した。そのため、産業別や規模別、就業形態別の人数比などはそれ自体にはあまり意味はなく、分析のための枠組みを整理するためにしか用いない。

² 設問は、具体的には、「職業能力を高めるために、これまでの職業生活において受けた研修・教育訓練はどれですか」という質問文に対して、複数回答で下記の選択肢から選ぶものである。①職場を通じて受けた研修・教育訓練として、OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）、＜OFF-JT（業務遂行の過程外に置いて行う教育訓練）の内訳として：入社年次別の研修、職種・職務別の研修、役職別の研修、OA・コンピューター研修、資格取得のための研修、法令遵守・企業倫理の研修、その他＞、特に何も受けなかった、②自ら受けた研修・教育訓練として、民間の各種学校・専修学校、大学・大学院（社会人向けコースを含む）、通信教育、公共職業訓練（求職者支援訓練を含む）、その他、特に何も受けなかった。

³ 設問は、具体的には、「職業能力を習得・向上させることについて、その必要性を感じていますか」という質問文に対して、感じている、感じていない、わからない、の選択肢から一つ選ぶもの。

課題となっている非正規労働者のキャリア形成支援、あるいは資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講などの「社会人の学び直し」促進を検討する際に有効な情報を提示できる可能性があるからである。

第2節 先行研究

個人の職業能力開発行動とその規定要因について実証的データに基づいて分析した近年の研究としては、「能力開発基本調査」（厚生労働省）の2次分析など複数の大規模調査を用いた原(2014)がある。2000年代前半までのデータから、企業内での能力開発(Off-JT)の機会が多いのは、大企業に勤務する高学歴の男性であり、正社員であったこと、さらに2000年代以降については、他の諸条件を統制しても非正社員、および女性の能力開発機会が少ない傾向が強まっていること、自己啓発についても非正社員、及び女性はその機会が少ないことなどが明らかにされている。また、職業能力評価制度や目標管理制度などの評価に関する制度を持つ企業が企業内訓練を行う傾向があるのだが、この影響を除いても男女の訓練機会の差は大きいことなどが指摘されている。

さらに、OJTの受講についても分析しており、若手社員の仕事についての相談相手や将来的なキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされていること、正社員では個人属性よりも企業属性によってOJTの機会は強く規定され、企業規模、産業、職業の影響が大きいこと、非正規社員ではフルタイムで期待勤続期間の長い人がよく受講していることなどが指摘されている。

また、労働政策研究・研修機構(2009、2014)は、政府の基幹統計である「就業構造基本調査」(総務省統計局)の2次分析から若年層の職業能力開発の実施状況とそれを規定する要因の検討を行っている。「就業構造基本調査」は世帯調査であり個人の視点に限られるものの、対象者には小規模企業の従業者や無業者も含まれ、国の全体の状況がわかるデータといえる。平成19年版の同調査を基にした労働政策研究・研修機構(2009)では、15歳から44歳層を対象に、過去1年間の勤務先が実施した訓練の受講と自己啓発の有無⁴について、多変量解析を用いて、これに影響する諸条件について検討している。

そこから、勤務先が実施する訓練を受講していることが多いのは、雇用形態では正社員であり、産業では教育・学習支援・複合サービスと金融・保険・不動産、医療・福祉、職業では専門技術職やサービス職で、また、官公庁や大企業従業者では受講が多く、小企

⁴ 具体的には、「この1年間に仕事に役立てるための訓練や自己啓発をしましたか」という設問で、「した」場合には、「訓練や自己啓発の種類」についての9つの選択肢(勤め先での研修、大学・大学院での講座の受講、専修学校・各種学校での講座の受講、公共職業能力開発施設の講座の受講、講習会・セミナーの傍聴、勉強会・研修会への参加、通信教育の受講、その他)から「勤務先が実施したもの」「自発的に行ったもの」「うち公的助成があったもの」それぞれについてすべて選ぶ形式である。

業との違いは非常に大きいとしている。個人の側の要因としては、雇用形態や仕事为主であるかどうかが大きく、これを統制すれば性別の影響は小さいこと、年齢は高くなると能力開発をしない傾向が強まり、学歴は高いほうが受講している。初職から同じ企業で正社員であった者が最も受講しており、転職経験者や非正規雇用後に正社員になった者よりも受講比率は高い。また、今の仕事を続けたいという者も受講比率が高い。

自己啓発については、正社員に比べてパート従業員は自己啓発実施率が低い、嘱託社員はむしろ高いこと、女性のほうが自己啓発をする傾向にあるが仕事に従である場合はしないことが多いこと、学歴差はかなり大きいこと、初職から正社員で定着している者が自己啓発をする傾向があるが他形態から正社員になった場合もその比率が高いことが指摘されている。また、転職希望者の自己啓発実施率も高い。労働力需要側の要因の影響もあり、産業では医療・福祉や教育・学習支援など、職業では専門技術職や保安の職業で多く、勤務先による訓練とこの特徴はほぼ同じであった。規模の面では、企業規模が大きいほど自己啓発をする者が多い傾向があるが、「1～4人」規模では「100～299人」規模と変わらない程度に自己啓発をする者が多かった。また、企業主導の訓練の受講者ほど自己啓発もするという関係も指摘されている。

これらの先行研究の成果を踏まえて、能力開発の実施や意欲に影響を及ぼす可能性のある要因につながる変数を「平成25年若年者雇用実態調査」の調査票から考えると、まず、個人調査からは、雇用形態（正社員か非正規社員か）、性別、年齢、学歴、職種、これまでのキャリア、自分の収入で生活しているか、転職希望、非正社員の場合のフルタイムか短時間勤務か、が挙げられる。事業所調査からは、企業規模、産業、勤続期待期間、育成方針、さらに非正規社員に対しての正社員転換制度、転換実績もあるだろう。また、職場を通しての能力開発経験が自己啓発と訓練意欲に対して影響するという関係も考えられる。

ただし、この調査で把握できる職業能力開発の経験は、脚注2に示した通り「これまでの職業生活」における経験として問われている。事業所調査で分かる諸条件は現在の勤務先のものだけであり、過去の勤務先が「これまでの職業生活」における能力開発に及ぼした影響は測れない。勤務先の諸条件が及ぼす影響については、限定的にしか検討できないことに留意する必要がある。

こうした限定に留意しつつ、以下では、最初に職場を通じての能力開発（OJT、Off-JT）へのこれらの要因の影響、自己啓発および訓練意欲に対してのこれらの要因の影響を検討する。

第3節 職場を通じての能力開発

1. 職場を通じての能力開発の経験状況

職場を通じての能力開発の実施の有無については、個人調査票における設問（脚注2に示したとおり、これまでの職業生活において受けた職場を通じた研修・教育訓練として、OJT、Off-JTとして6種類の形態と「その他」、「特に何も受けなかった」の9つの選択肢を示して、多項目選択をさせるもの）を用いる。そのため、この節での分析対象ケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、かつ、この設問自体に回答していない者を除く15,438ケースである。

まず、これまでにOJTを受けた経験のある者は約6割、Off-JT受講経験がある者は約7割を占めた。Off-JTについては1種類のみである者が約2割である一方、4種類以上の受講経験がある者も15%以上おり、受けたOff-JTの種類の数には幅があった（図表8-1）。

これを雇用形態別に検討したいが、前述のとおり、この設問が「これまでの職業生活」における経験を尋ねており、現在の職場での経験のみを聞いているわけではないため、分析は難しい。たとえば、前職が正社員の非正規社員であれば、この回答には正社員の時のOJTや研修の経験が含まれてしまう。実際、非正規社員のケースの約半数は正社員経験があり、また正社員の約3割は他企業ないし非正規社員の経験がある。

図表8-1 キャリア類型別これまでのOJT経験およびOff-JT受講状況

単位：％、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT					
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有				
					1種類	2種類	3種類	4種類以上	
合計	15,438	35.7	64.3	29.7	21.9	19.0	14.0	15.4	
キャリア ア類	生え抜き正社員	6,977	23.0	77.0	14.2	19.2	22.4	19.9	24.3
	正社員 非正規経験正社員	1,514	40.6	59.4	33.3	25.4	18.4	11.2	11.7
	正社員転職	1,256	33.5	66.5	26.1	23.8	20.9	13.5	15.8
	*** ***/その他正社員	238	38.7	61.3	26.5	20.6	21.4	16.0	15.5
	型 非正規社 正社員経験非正規	2,860	45.7	54.3	41.4	25.3	16.9	9.6	6.9
	員 非正規のみ	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8
	*** ***/非正規経歴不明	70	62.9	37.1	60.0	21.4	10.0	5.7	2.9
	(うち)「非正規のみ」フルタイム非正規	1,974	56.0	44.0	56.1	23.5	11.7	5.7	3.0
	n.s. ***/短時間非正規	543	58.0	42.0	66.9	19.0	9.6	2.8	1.8

注：現職雇用形態不詳については掲載を省いた。各区分の下段はカイ二乗検定で、左はOJTについて、右はOff-JTについてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

これまでの正社員、非正規社員の経験に着目したキャリア類型を作成し⁵、その類型ごとのOJT、Off-JTの経験を見ると（図表8-1中段）、現状が正社員であるか非正規社員であるかによってOJT、Off-JTの経験は明らかに違い、正社員の方が多くの教育訓練

⁵ 現在の就業状況について尋ねている問5(1)、卒業から1年間の状況とその後の現職までの経験を尋ねた問8(1)、(2)、(3)から作成した。

を経験していることは確かだが、同時に、これまでの経緯による違いも明らかである。すなわち、非正規を経験した正社員は、そうでない正社員より教育訓練の経験が少ないし、また、正社員を経験した非正規社員はそうではない非正規より教育訓練の経験は多い。正社員と非正規社員の間に教育訓練機会の差があることは確かだが、この設問への回答は、これまでのキャリアを通してそれが混在してあらわれている。

そこで、非正規と正規の両方の経験が混在するケースを除いて、正社員の中での「生え抜き正社員」（卒業してすぐ（1年以内）に現在の会社に就職して定着している者）と正社員間の転職がある「正社員転職」および無業などから現職に就いた「その他正社員」の関係に絞って検討すると、「生え抜き正社員」のほうが OJT、Off-JT の経験がある者が多く、経験した Off-JT の種類も多い。これは先行研究で指摘されている傾向と一致する。非正規社員についても、正社員経験のある者を除いた「非正規のみ」について、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」に分けて両者の差を見ると（図表 8-1 の下段）、Off-JT の受講については、フルタイムの方がより多く受講しているが、OJT については、両者には統計的に有意な差はなかった⁶。

2. 個人の属性、意識との関係

次に、個人の諸属性、意識との関係をみる。正社員であるか、非正規社員であるかによつての能力開発機会の違いが大きいため、現在の雇用形態によって両者を分けるとともに、過去の経験に正規と非正規が混在するキャリアの人を除いて検討することにする。

まず、図表 8-2 は非正規経験のない正社員の場合の個人の属性や意識と能力開発経験の関係をみたものである。OJT も Off-JT も同様の傾向で、女性よりは男性のほうが、また学歴が高いほうが能力開発を経験している。年齢は 19 歳以下では経験がある者が少ないが他はあまり変わらない。自分の収入で生活し、転職は希望していない人のほうが能力開発の経験がある。

図表 8-3 は逆に正社員経験のない非正社員である。性別や年齢は能力開発機会に関係がなさそうである。学歴は関係はしているが、高学歴ほど能力開発経験があるといった直線的な関係ではない。OJT 経験者比率が最も高いのは 4 年制大学卒業者である。また、自分の収入で生活でしている人はそうでない人より OJT も Off-JT も経験している。

⁶ 原（2014）においては、フルタイムの非正規社員であることが OJT の経験に影響を与えていることが指摘されており、この結果はそれとは異なった。ただし、本調査では「これまでの職業生活」における OJT の経験を問うており、これと調査時点での労働時間との関係を考えているので、結果は参考にとどまる。

図表 8-2 個人の属性・意識とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（非正規経験のない正社員）

単位：%、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT				
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
合計	8,471	25.0	75.0	16.3	20.0	22.1	18.8	22.8
性別 男性	5,232	21.7	78.3	15.2	18.4	21.8	19.6	24.9
*** ** 女性	3,239	30.3	69.7	18.2	22.4	22.6	17.5	19.4
年齢階級 15～19歳	203	38.4	61.6	22.7	28.6	17.7	14.3	16.7
20～24歳	2,070	26.5	73.5	16.8	24.3	23.4	18.1	17.3
25～29歳	3,504	23.1	76.9	15.4	17.8	22.9	20.3	23.6
*** ** 30～34歳	2,690	25.2	74.8	16.7	18.7	20.4	17.8	26.4
学歴 中学	23	73.9	26.1	60.9	30.4	8.7	0.0	0.0
高校	1,949	33.2	66.8	20.8	24.1	20.7	15.2	19.1
専修学校専門課程	736	36.1	63.9	27.7	24.6	22.6	14.0	11.1
高専・短大	621	34.3	65.7	19.3	23.8	23.8	16.6	16.4
大学	4,532	20.0	80.0	12.9	17.6	22.5	20.9	26.1
*** ** 大学院	610	11.0	89.0	8.7	14.1	22.0	23.8	31.5
生活 親・配偶者・他の収入で生活	1,996	31.5	68.5	19.4	22.3	22.9	16.0	19.3
*** ** 自身の収入で生活	6,466	23.0	77.0	15.4	19.2	21.8	19.7	23.9
キャリア展 転職希望あり	1,997	30.3	69.7	20.3	21.7	22.2	17.2	18.6
望 転職希望なし	3,094	20.7	79.3	13.0	17.7	21.7	20.6	26.9
*** ** わからない	3,339	25.7	74.3	16.9	20.8	22.5	18.1	21.6

注：学歴等の不詳は掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-3 個人の属性・意識とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（正社員経験のない非正規社員）

単位：%、太字は実数

	合計(N)	OJT		OFF-JT				
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有			
					1種類	2種類	3種類	4種以上
合計 合計	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8
性別 男性	937	54.3	45.7	60.5	21.7	10.4	4.5	3.0
n.s. n.s. 女性	1,580	57.7	42.3	57.2	23.0	11.8	5.4	2.7
年齢階級 15～19歳	56	67.9	32.1	67.9	23.2	7.1	0.0	1.8
20～24歳	735	56.1	43.9	60.4	22.3	10.3	4.6	2.3
25～29歳	1,004	54.4	45.6	56.7	24.0	11.0	5.5	2.9
n.s. n.s. 30～34歳	722	58.9	41.1	58.2	20.5	12.9	5.3	3.2
学歴 中学	103	66.0	34.0	70.9	20.4	4.9	2.9	1.0
高校	784	59.2	40.8	66.2	17.9	8.8	4.3	2.8
専修学校専門課程	324	56.8	43.2	53.7	25.0	13.3	4.9	3.1
高専・短大	265	59.6	40.4	51.7	27.2	12.8	6.4	1.9
大学	888	50.2	49.8	52.6	24.8	13.6	5.7	3.3
*** ** 大学院	153	66.0	34.0	66.0	20.9	7.2	3.9	2.0
生活 親・配偶者・他の収入で生活	1,190	60.3	39.7	61.1	21.9	9.7	5.2	2.1
*** * 自身の収入で生活	1,323	52.9	47.1	56.0	23.0	12.7	4.9	3.4
キャリア展 正社員希望	1,458	54.2	45.8	57.4	22.7	10.6	6.2	3.2
望 非正規希望	569	57.6	42.4	58.2	21.3	13.0	4.6	3.0
n.s. * その他の希望	294	60.9	39.1	65.0	20.7	10.9	2.0	1.4

注：学歴等の不詳は掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す、n.s.は有意でないことを示す。

3. 勤務先の属性や諸条件との関係

次に、現在の勤務先の属性や諸条件との関係を見る。図表8-4は非正規経験のない正社員についてである。現職の情報だけであるので、これまでの経験へ影響は限定的なものになるが、それでもすべての変数において統計的に有意な差がみられており、その影響は少なくないと推察される。

図表8-4 現在の勤務先の属性、諸条件とこれまでのOJT経験およびOff-JT受講状況（非正規経験のない正社員）

		単位：%、太字は実数								
		OJT		OFF-JT						
		合計(N)	経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有				
						1種類	2種類	3種類	4種以上	
合計		8,471	25.0	75.0	16.3	20.0	22.1	18.8	22.8	
企業規模	1,000人以上	4,352	15.9	84.1	10.1	14.9	22.2	22.6	30.2	
	300~999人	1,526	25.3	74.7	15.3	21.4	22.7	17.8	22.7	
	100~299人	1,173	31.5	68.5	20.5	23.4	24.6	17.1	14.4	
	30~99人	910	41.5	58.5	31.1	30.0	20.9	9.6	8.5	
	*** ** 5~29人	510	56.7	43.3	36.1	32.5	16.3	10.0	5.1	
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	216	32.9	67.1	18.5	27.3	20.8	15.3	18.1	
	建設業	500	28.4	71.6	18.2	18.6	23.2	17.8	22.2	
	消費関連製造業	530	31.1	68.9	21.5	24.9	21.9	18.1	13.6	
	素材関連製造業	666	18.5	81.5	15.2	23.1	22.2	16.8	22.7	
	機械関連製造業	498	19.9	80.1	16.7	24.5	26.3	17.5	15.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	629	10.5	89.5	6.8	11.6	20.3	22.4	38.8	
	情報通信業	337	20.8	79.2	18.4	24.6	20.5	17.8	18.7	
	運輸業、郵便業	413	26.9	73.1	14.0	17.2	23.2	24.7	20.8	
	卸売業	439	24.1	75.9	18.0	19.6	22.3	18.2	21.9	
	小売業	287	20.9	79.1	18.5	15.0	27.2	16.0	23.3	
	金融業、保険業	509	7.7	92.3	6.7	9.6	18.1	25.5	40.1	
	不動産業、物品賃貸業	273	23.4	76.6	13.9	20.9	21.2	21.6	22.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	576	18.2	81.8	11.3	18.2	20.3	21.9	28.3	
	宿泊業、飲食サービス業	200	34.5	65.5	27.0	32.0	18.5	13.0	9.5	
	生活関連サービス業、娯楽業	158	43.7	56.3	37.3	21.5	25.3	10.8	5.1	
	教育、学習支援業	620	36.0	64.0	18.5	24.2	23.9	16.1	17.3	
	医療、福祉	753	36.0	64.0	24.0	26.0	26.7	13.8	9.4	
	複合サービス事業	616	31.0	69.0	10.6	9.1	16.7	23.5	40.1	
	*** ** サービス業(他に分類されないもの)	251	28.7	71.3	18.3	25.1	21.1	16.3	19.1	
	職業	管理的な仕事	288	20.5	79.5	11.5	15.3	22.6	18.4	32.3
専門的・技術的な仕事		2,245	23.4	76.6	16.2	21.6	22.3	18.0	22.0	
事務的な仕事		3,712	24.8	75.2	13.7	18.3	22.5	21.0	24.5	
販売の仕事		673	18.6	81.4	17.5	14.3	21.2	19.0	27.9	
サービスの仕事		406	33.3	66.7	26.6	21.4	22.2	14.5	15.3	
生産工程の仕事		630	28.4	71.6	22.4	27.5	21.7	12.9	15.6	
輸送・機械運転の仕事		156	30.1	69.9	15.4	21.8	24.4	23.1	15.4	
建設・採掘の仕事		197	33.0	67.0	19.3	26.4	18.8	14.7	20.8	
*** ** 運搬・清掃・包装等の仕事		71	43.7	56.3	26.8	33.8	22.5	11.3	5.6	
期待勤続期間		5年未満	66	40.9	59.1	34.8	22.7	22.7	12.1	7.6
	5年以上10年未満	185	34.1	65.9	27.6	24.3	27.6	10.8	9.7	
	10年以上	944	34.1	65.9	23.8	24.4	22.7	15.8	13.3	
	定年まで	6,073	22.0	78.0	13.5	18.7	22.3	19.9	25.5	
	*** ** 職種によって違う	380	32.4	67.6	21.8	21.6	21.1	18.9	16.6	
育成方針	*** ** 労働者によって違う	441	27.9	72.1	22.0	23.1	19.5	16.6	18.8	
	長期的な教育訓練等で人材を育成	5,981	19.7	80.3	12.8	18.0	22.6	20.9	25.7	
	短期的に研修等で人材を育成	1,374	36.5	63.5	22.8	25.3	22.1	14.2	15.6	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	294	48.3	51.7	40.1	30.3	12.6	10.9	6.1	
*** ** その他	132	38.6	61.4	25.0	15.9	27.3	11.4	20.5		

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左はOJTについて、右はOff-JTについてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であることを、n.s.は有意でないことを示す。

まず、これまで指摘されているとおり、OJT、OFF-JT とも、大企業勤務者ほど経験があり、また産業では金融・保険業や電機・ガス・熱供給・水道業、学術研究・専門・技術サービス業など経験者が多い。職業では管理、販売、事務、専門・技術が多い。期待勤続期間については、ほとんどの対象者の勤務先は定年までの勤務継続を期待する事業所であったが、より短い期間の勤続を期待するとした事業所に勤務する場合は、能力開発を経験者した人が少ない。また長期的な教育訓練を行うという育成方針を持つ事業所に勤務している人ほど、能力開発の経験者が多い。現在の勤務先の能力開発への考え方が、多くの対象者の能力開発経験を左右している。

図表 8-5 は、これを正社員経験のない非正社員についてみたもので、総じて能力開発経験者は少ない。OJT は大企業勤務者ほど経験者が多い傾向があるが、Off-JT はあまりはっきりしない。また、産業による違いはあるが、正社員と傾向は異なり、その違いも大きなものではない。職業では生産工程の仕事で Off-JT 経験者が少ない。期待勤続期間は、1 年未満のごく短期に雇用する事業所では経験者はわずかである。育成方針として特別な研修などを行わず社員自身に任せる事業所での訓練経験者は少ない。正社員登用について制度がある企業では OJT 経験者が多く、登用の実績はあまり関係がない。

図表 8-5 現在の勤務先の属性、諸条件とこれまでの OJT 経験および Off-JT 受講状況（正社員経験のない非正社員）

	合計(N)	OJT		OFF-JT						
		経験なし	経験有	受講経験なし	受講経験有					
					1種類	2種類	3種類	4種以上		
	2,517	56.5	43.5	58.4	22.5	11.2	5.0	2.8		
企業規模	1,000人以上	1,471	52.5	47.5	55.8	23.3	11.7	6.1	3.1	
	300~999人	439	61.3	38.7	59.5	19.8	13.7	4.3	2.7	
	100~299人	316	60.1	39.9	63.3	22.2	9.2	2.8	2.5	
	30~99人	203	65.0	35.0	65.0	21.7	9.4	3.0	1.0	
	*** * 5~29人	88	65.9	34.1	64.8	25.0	3.4	3.4	3.4	
産業	建設業	45	71.1	28.9	64.4	22.2	11.1	2.2	0.0	
	消費関連製造業	194	69.6	30.4	72.7	19.1	5.7	1.5	1.0	
	素材関連製造業	135	52.6	47.4	65.2	19.3	8.9	6.7	0.0	
	機械関連製造業	118	47.5	52.5	66.1	20.3	11.0	1.7	0.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	119	77.3	22.7	61.3	25.2	10.1	2.5	0.8	
	情報通信業	91	47.3	52.7	54.9	27.5	13.2	2.2	2.2	
	運輸業, 郵便業	227	52.4	47.6	58.1	20.3	13.2	5.7	2.6	
	卸売業	87	52.9	47.1	55.2	21.8	11.5	8.0	3.4	
	小売業	162	42.0	58.0	59.3	19.1	9.9	8.0	3.7	
	金融業, 保険業	95	50.5	49.5	41.1	27.4	17.9	8.4	5.3	
	不動産業, 物品賃貸業	77	54.5	45.5	59.7	18.2	16.9	3.9	1.3	
	学術研究, 専門・技術サービス業	159	60.4	39.6	66.0	17.0	7.5	4.4	5.0	
	宿泊業, 飲食サービス業	64	57.8	42.2	64.1	15.6	14.1	3.1	3.1	
	生活関連サービス業, 娯楽業	97	49.5	50.5	59.8	29.9	6.2	0.0	4.1	
	教育, 学習支援業	367	63.5	36.5	56.4	25.6	10.9	4.9	2.2	
	医療, 福祉	260	48.5	51.5	51.9	28.5	12.3	4.2	3.1	
	複合サービス事業	153	62.1	37.9	41.8	22.9	18.3	14.4	2.6	
	*** ** 他に分類されないサービス業	57	49.1	50.9	56.1	14.0	8.8	5.3	15.8	
	職業	専門的・技術的な仕事	550	50.5	49.5	58.7	21.6	12.0	4.5	3.1
		事務的な仕事	916	62.4	37.6	53.2	25.8	12.1	6.3	2.6
販売の仕事		191	44.5	55.5	55.0	19.4	12.0	9.4	4.2	
サービスの仕事		271	46.1	53.9	57.6	22.5	13.3	2.6	4.1	
生産工程の仕事		324	58.3	41.7	72.5	18.5	5.6	2.8	0.6	
輸送・機械運転の仕事		43	51.2	48.8	67.4	20.9	9.3	0.0	2.3	
*** ** 運搬・清掃・包装等の仕事		157	68.2	31.8	63.1	17.8	11.5	3.8	3.8	
期待勤続期間	1年未満	24	70.8	29.2	87.5	8.3	4.2	0.0	0.0	
	1年以上3年未満	233	58.8	41.2	60.9	28.8	6.4	0.9	3.0	
	3年以上5年未満	294	57.1	42.9	60.5	23.5	8.8	4.4	2.7	
	5年以上10年未満	142	59.2	40.8	66.9	16.9	10.6	4.2	1.4	
	10年以上	619	57.7	42.3	57.0	22.1	12.3	6.1	2.4	
	n.s. ** 職種によって違う 労働者によって違う	507 493	55.6 51.1	44.4 48.9	54.0 57.2	22.1 22.1	12.8 13.4	7.3 4.7	3.7 2.6	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	481	48.4	51.6	55.7	19.8	13.3	6.4	4.8	
	短期的に研修等で人材を育成	1,077	54.1	45.9	54.6	24.7	11.7	5.8	3.2	
	特別な研修等は行わず, 社員自身に任せる	504	66.9	33.1	67.9	19.4	8.3	3.2	1.2	
	*** ** その他	227	61.7	38.3	60.4	25.6	9.7	3.1	1.3	
正社員転換	制度がある	1,717	53.2	46.8	57.7	21.3	12.4	5.5	3.0	
	*** ** 制度がない	770	63.8	36.2	60.8	24.4	8.3	4.2	2.3	
過去3年間の実績	正社員へ転換させたことがある	1,298	52.8	47.2	57.5	22.3	11.6	5.2	3.3	
	正社員へ転換させたことはない	612	59.8	40.2	59.2	22.2	10.9	5.2	2.5	
	** n.s. 過去3年間に該当する労働者はいない	500	61.0	39.0	60.4	21.8	11.2	4.6	2.0	

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は OJT について、右は Off-JT についてで、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

4. 多変量解析

これらの要因には相互の関係があるため、クロス表で見える関係は見せかけのものかもしれない。例えば、女性より男性のほうが OJT を経験した者が多いが、それは性別のゆえではなく、OJT の機会が多い特性のある産業に男性が特に多いからかもしれない。

そこで、以下では多変量を同時に取り込んだ回帰分析を行なう。目的変数を OJT の経験、および Off-JT の経験の有無とし、これを説明する変数として、最初に個人の属性・意識にかかる変数を同時に投入してその相互の関係を検討し、次いで、現職勤務先についての情報を投入してその相互の関係を見る。特に、勤務先事業所に関わる要因の影響をコントロールした時、個人側の変数の影響力が変わるか否かに注目する。先の例でいえば、事業所に関わる変数を投入した時、性別という変数が有意でなくなるとしたら、男性のほうが OJT を受ける者が多いという傾向は見せかけのものであり、勤務先の事業所の偏りがその原因であったということになる。

図表 8-6 は、非正規経験のない正社員が OJT の経験があるかどうかについて、これらの要因の関係をみたものである。あまりあてはまりのいいモデルではなく、この投入した変数だけで説明できるところは少ない。

その中ではあるが、まずモデル 1 で統計的に有意な変数についてみる。男性であること、(高卒者に対して)大卒であること、また自身の収入で生活していること、定着を希望していること、そして生え抜き社員であることは、OJT の経験にプラスの効果を与えている。つまり、こうした条件を備えている人ほど、OJT を経験することが多いということである。年齢については、15~19 歳層が 10%水準であるがマイナス方向で有意になっている。この年齢層が基準である 30~34 歳層に対して OJT 経験者が少ない傾向にあることを示しているが、そもそもこの年齢層の対象者は少ないことを考えると、年齢は OJT 経験にあまり影響を与えていないといえる。

これに事業所の条件を加えたのがモデル 2 である。モデルの説明力はかなり改善しており、事業所の変数の方が個人側の属性や意識の変数より OJT の経験に与える影響は大きいことがわかる。企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針が OJT の実施に影響している。さて、この変数を加えたことにより、個人の側の各変数がどう変化したかを見ると、性別や学歴の特徴に大きな変化はないが、生え抜きであるか転職組であるかの差はほとんどなくなる。ここから考えられるのは、OJT 機会の多い事業所に、生え抜き社員が多くいるということであろう。一方、事業所の条件を加えても変わらない要因については、同じような事業所でも、個人の条件によって OJT 機会が異なっていることを示唆する。すなわち、男性、高等教育卒業者、定着希望者、自身の収入で生活している人といった特徴を備えた人ほど、同じ事業所の中でも OJT を受ける機会が多い可能性がある。

同様に、Off-JT の経験についてみたのが図表 8-7 である。個人側の要因については(モデル 3)、性別は有意ではなく、年齢もほとんど影響していない。学歴、自身の収入で生活、定着希望、生え抜きの条件が有意で、ほぼ OJT と同様である。これに事業所側の変数を投入すると(モデル 4)、やはりモデルの説明力は改善し、産業や職業、事業所の方針がそれぞれに影響している。

図表 8-6 OJT 経験の有無を規定する要因（非正規経験のない正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル1		モデル2		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	0.311	1.364 ***	0.233	1.262 **	
年齢	15～19歳	-0.301	0.740 +	-0.135	0.874	
	基準:30～34歳	-0.005	0.995	0.036	1.037	
	25～29歳	0.013	1.013	0.051	1.053	
学歴	中学	-1.433	0.239 **	-0.435	0.647	
	専修学校専門課程	-0.062	0.940	0.233	1.262 *	
	基準:高校	0.097	1.102	0.252	1.287 *	
	大学	0.676	1.966 ***	0.664	1.943 ***	
	大学院	1.234	3.435 ***	0.880	2.411 ***	
生活	自身の収入で生活	0.220	1.246 ***	0.164	1.178 *	
キャリア展望	転職希望	-0.220	0.803 **	-0.151	0.860 *	
	基準=わからない	0.249	1.283 ***	0.149	1.161 *	
キャリア類型	生え抜き正社員	0.532	1.702 ***	-0.021	0.979	
	基準:転職正社員	-0.215	0.807	-0.528	0.590 **	
企業規模	1,000人以上			1.540	4.666 ***	
	300～999人			1.068	2.909 ***	
	基準=5～29人			0.749	2.115 ***	
	100～299人			0.568	1.765 ***	
産業	鉱業, 採石業, 砂利採取業			0.200	1.221	
	建設業			-0.059	0.943	
	素材関連製造業			0.681	1.975 ***	
	機械関連製造業			0.548	1.730 **	
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.787	2.197 ***	
	情報通信業			0.453	1.573 *	
	運輸業, 郵便業			-0.004	0.996	
	卸売業			0.108	1.114	
	小売業			0.328	1.388	
	基準=消費関連	金融業, 保険業			1.153	3.169 ***
	製造業	不動産業, 物品賃貸業			0.415	1.514 *
		学術研究, 専門・技術サービス業			0.218	1.243
		宿泊業, 飲食サービス業			-0.087	0.917
		生活関連サービス業, 娯楽業			-0.477	0.621 *
		教育, 学習支援業			-0.718	0.488 ***
		医療, 福祉			-0.572	0.564 ***
	複合サービス事業			0.030	1.031	
	他に分類されないサービス業			0.039	1.040	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.664	1.943 **	
	基準=その他			0.148	1.160	
	短期的に研修等で人材を育成			0.081	1.084	
職業	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			0.081	1.084	
	管理的な仕事			0.245	1.277	
	専門的・技術的な仕事			0.244	1.277 +	
	事務的な仕事			-0.064	0.938	
	販売の仕事			0.159	1.172	
	サービスの仕事			-0.053	0.949	
	基準=生産工程	輸送・機械運転の仕事			-0.117	0.889
	の仕事	建設・採掘の仕事			0.197	1.218
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.247	0.781	
定数		-0.100	0.905	-1.316	0.268 ***	
N			8,420		7,656	
Nagelkerke R2 乗			0.083		0.197	

図表 8-7 Off-JT 経験の有無を規定する要因（非正規経験のない正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル3		モデル4		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	0.104	1.110	0.098	1.103	
年齢	15～19歳	-0.311	0.733 +	-0.119	0.888	
	基準:30～34歳	-0.107	0.899	-0.066	0.936	
	25～29歳	-0.056	0.946	-0.020	0.980	
学歴	中学	-1.543	0.214 **	-0.667	0.513	
	専修学校専門課程	-0.324	0.724 **	-0.098	0.906	
	基準:高校	0.185	1.203	0.186	1.204	
	大学	0.563	1.756 ***	0.426	1.531 ***	
	大学院	0.905	2.471 ***	0.503	1.654 **	
生活	自身の収入で生活	0.193	1.213 **	0.187	1.206 *	
展望	転職希望	-0.227	0.797 **	-0.106	0.899	
	基準=わからない	0.275	1.316 ***	0.245	1.278 **	
キャリア類型	生え抜き正社員	0.767	2.154 ***	0.305	1.356 **	
	基準:転職正社員	-0.020	0.980	-0.156	0.855	
企業規模	1,000人以上			1.028	2.795 ***	
	300～999人			0.616	1.851 ***	
	基準=5～29人			0.503	1.654 ***	
	100～299人			0.019	1.019	
産業	30～99人			0.502	1.651 *	
	鉱業, 採石業, 砂利採取業			0.001	1.001	
	建設業			0.374	1.454 *	
	素材関連製造業			0.281	1.324	
	機械関連製造業			0.704	2.022 **	
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.239	1.270	
	情報通信業			0.244	1.276	
	運輸業, 郵便業			0.149	1.161	
	卸売業			0.136	1.146	
	小売業			0.874	2.397 ***	
	基準=消費関連	金融業, 保険業			0.552	1.737 *
	製造業	不動産業, 物品賃貸業			0.359	1.432 +
		学術研究, 専門・技術サービス業			0.048	1.049
		宿泊業, 飲食サービス業			-0.548	0.578 *
		生活関連サービス業, 娯楽業			-0.121	0.886
		教育, 学習支援業			-0.429	0.651 **
	医療, 福祉			0.802	2.230 ***	
	複合サービス事業			0.294	1.342	
育成方針	他に分類されないサービス業			0.585	1.795 **	
	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.230	1.259	
	短期的に研修等で人材を育成			-0.219	0.804	
基準=その他	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			0.556	1.743 *	
職業	管理的な仕事			0.256	1.292 +	
	専門的・技術的な仕事			0.197	1.217	
	事務的な仕事			-0.183	0.833	
	販売の仕事			-0.089	0.914	
	サービスの仕事			0.420	1.523	
	基準=生産工程	輸送・機械運転の仕事			0.465	1.592 +
	の仕事	建設・採掘の仕事			-0.026	0.974
		運搬・清掃・包装等の仕事			0.53	1.699 ***
定数				-0.504	0.604 +	
N				8,449	7,678	
Nagelkerke R2 乗				0.071	0.147	

一方、これを投入しても、影響力のある個人側の要因についてはほとんど変化がなかった。すなわち、同じような事業所に勤務していても **Off-JT** を経験することが多いのは、大卒、大学院卒、定着希望者、自分の収入で生計を維持している人、生え抜きという条件にあう人であり、男女や年齢による違いはほぼなさそうである。

ただし、ここでは **Off-JT** の経験があるかないかだけを問うている。その内容や頻度などは問うていないので、こうした点について男女の差があるかどうかはここでの検討からはわからない。

次に、正社員経験のない非正規社員についても、同様に **OJT**、**Off-JT** それぞれの実施に、個人側の要因、事業側の要因がどのような影響を与えているかを検討する。図表 8-8 および図表 8-9 がそれだが、やはりいずれのモデルもあてはまりはよくない。

OJT については（図表 8-8）、大卒、自分の収入で生活、正社員希望の各条件がその実施率を高めている（モデル 5）。性別は有意な変数ではなく、年齢は 20 歳代後半層がやや実施率が高い。これに勤務先事業所の諸条件加えると（モデル 6）、自分の収入で生活の条件と年齢は有意でなくなるが、学歴と正社員希望の条件は有意なままである。すなわち、同じような条件の勤務先において、男女にはかかわりなく、大卒で正社員希望のある非正規社員が、**OJT** を受けている可能性が高い。

また、事業所にかかる変数のうち、若年社員の育成方針が有意ではなく、一方で正社員登用の制度があることは有意にプラスだという点は注目しておきたい。クロス集計では統計的に有意であった事業所の若年労働者の育成方針だが、ここで有意でなくなったのは、産業や職業と同時に投入しているからで、非正規社員の育成方針の特徴は産業と職業の特性からある程度決まるところがあるということである。これに対して、正社員登用制度は同じ産業・職業でも、制度化している事業所とそうでない事業所があり、そのことが非正規社員の **OJT** の実施に影響していると理解できる。正社員登用の制度化が非正規社員の **OJT** を促進する可能性については留意しておく必要がある。

Off-JT については（図表 8-9）、個人の側の要因の中では、学歴と自身の収入での生活していることが有意な変数である（モデル 7）。また、キャリア展望については、正社員への就業希望ばかりでなく非正規での就業希望も「その他の希望⁷」に比べれば有意にプラスの影響を与えている。どの雇用形態であっても就業し続けたいと希望している人は **Off-JT** を受講している可能性が高いということである。これに事業所にかかる変数を投入する（モデル 8）。産業が有意なのに加えて、「短期的に研修等で人材を育成」という育成方針も 10%水準ながら有意である。この投入によって個人の側の要因が変化しているかどうかを見ると、学歴とキャリア展望に関しては同じ傾向である。勤務先の規模や産業、職種にかかわらず、正規でも非正規でも働き続けたいと思う非正規社員、特に

⁷ 今後の働き方として「独立して事業を始めたい」と「その他」を選んだ者。「その他」が大半である。

高等教育卒業で、よく **Off-JT** を受講しているとうことである。一方、自身の収入で生活しているかについては、符号がマイナスに変わっている。これは業種や規模の勤務先、職種を統制すれば（すなわち、同じ業種・規模、職種の中で比較すれば）、親や配偶者に生活を支えられている人のほうが **Off-JT** を受けていることを示す。業種・規模や職種を統制しないときは自身の収入で生活する人のほうが良く **OFF-JT** を受けていたが、これを統制すると逆になるということは、**Off-JT** の機会が多い職場に自身の収入で生活する人が偏在していることを示唆する。

これらから、非正規社員の **OJT**、**Off-JT** の受講については、職場を通じての研修・教育訓練であるから誰に受講させるかは事業所側が決めることだが、そこに正社員になる希望があったり、働き続けたいという個人の意欲も反映されていること、また、正社員登用が制度化されていたり、**Off-JT** の機会がある職場に、職場を通じての能力開発を受けている非正社員は偏在する可能性が指摘できる。

図表 8-8 OJT 経験の有無を規定する要因（正社員経験のない非正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル5		モデル6		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	0.128	1.136	0.015	1.015	
年齢	15～19歳	-0.199	0.820	-0.191	0.826	
	基準:30～34歳	0.089	1.093	0.024	1.025	
	25～29歳	0.185	1.203 +	0.082	1.086	
学歴	中学	-0.275	0.759	-0.275	0.759	
	専修学校専門課程	0.030	1.031	0.021	1.022	
	基準:高校	0.024	1.025	0.013	1.013	
	大学	0.292	1.339 **	0.388	1.474 **	
	大学院	-0.345	0.708 +	-0.372	0.690	
生活	自身の収入で生活	0.268	1.308 **	0.114	1.121	
展望	正社員希望	0.236	1.266 +	0.266	1.305 +	
	基準=その他希望	0.216	1.242	0.263	1.301	
企業規模	1,000人以上			0.598	1.819 +	
	300～999人			0.354	1.425	
	基準=5～29人			0.366	1.442	
	30～99人			0.182	1.200	
産業	建設業			-0.328	0.720	
	素材関連製造業			0.772	2.165 **	
	機械関連製造業			0.750	2.117 **	
	電気・ガス・熱供給・水道業			-0.474	0.623	
	情報通信業			0.910	2.484 **	
	運輸業, 郵便業			0.512	1.669 +	
	卸売業			0.445	1.561	
	小売業			0.560	1.750 +	
	金融業, 保険業			0.662	1.938 *	
	基準=消費関連	不動産業, 物品賃貸業			0.337	1.400
	製造業	学術研究, 専門・技術サービス業			0.108	1.114
		宿泊業, 飲食サービス業			0.023	1.023
		生活関連サービス業, 娯楽業			0.526	1.693
		教育, 学習支援業			-0.126	0.882
	医療, 福祉			0.302	1.353	
	複合サービス事業			0.136	1.146	
	他に分類されないサービス業			0.890	2.436 *	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.122	1.130	
	基準=その他			0.144	1.155	
	短期的に研修等で人材を育成			-0.272	0.762	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.272	0.762	
正社員転換	制度がある			0.299	1.349 **	
職業	専門的・技術的な仕事			0.487	1.628 +	
	事務的な仕事			-0.205	0.815	
	販売の仕事			0.401	1.493	
	基準=生産工程	サービスの仕事			0.440	1.552
	の仕事	輸送・機械運転の仕事			0.049	1.050
		建設・採掘の仕事			0.218	1.244
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.748	0.473 *	
定数		-0.802	0.448 ***	-1.770	0.170 ***	
N			2,319		2,072	
Nagelkerke R2 乗			0.024		0.118	

図表 8-9 Off-JT 経験の有無を規定する要因（正社員経験のない非正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル7		モデル8		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	-0.027	0.973	0.005	1.005	
年齢	15～19歳	-0.267	0.766	-0.270	0.764	
	基準:30～34歳	-0.141	0.868	-0.217	0.805 +	
	25～29歳	0.038	1.039	0.003	1.003	
学歴	中学	-0.187	0.830	0.242	1.274	
	専修学校専門課程	0.507	1.660 ***	0.687	1.989 *	
	基準:高校	0.547	1.728 ***	0.545	1.724 +	
	高専・短大	0.602	1.826 ***	0.670	1.953 *	
	大学	0.602	1.826 ***	0.670	1.953 *	
	大学院	-0.075	0.927	0.255	1.290	
生活	自身の収入で生活	0.210	1.234 *	-0.255	0.775 **	
展望	正社員希望	0.286	1.331 *	0.319	1.375 *	
	基準=その他希望	0.358	1.430 *	0.385	1.469 *	
企業規模	1,000人以上			0.072	1.075	
	300～999人			-0.039	0.962	
	基準=5～29人			-0.167	0.846	
	100～299人			-0.257	0.773	
産業	建設業			-0.006	0.994	
	素材関連製造業			0.334	1.397	
	機械関連製造業			0.138	1.148	
	電気・ガス・熱供給・水道業			0.048	1.049	
	情報通信業			0.667	1.948 +	
	運輸業、郵便業			0.608	1.836 *	
	卸売業			0.456	1.577	
	小売業			0.140	1.150	
	基準=消費関連	金融業、保険業			0.701	2.016 *
	製造業	不動産業、物品賃貸業			0.138	1.148
		学術研究、専門・技術サービス業			-0.012	0.988
		宿泊業、飲食サービス業			-0.039	0.962
		生活関連サービス業、娯楽業			0.323	1.382
		教育、学習支援業			0.475	1.609
		医療、福祉			0.520	1.682 +
		複合サービス事業			0.988	2.686 **
	他に分類されないサービス業			0.714	2.041 +	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.142	1.152	
	基準=その他			0.294	1.341 +	
	短期的に研修等で人材を育成			-0.262	0.770	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.262	0.770	
正社員転換	制度がある			0.098	1.103	
職業	専門的・技術的な仕事			0.145	1.156	
	事務的な仕事			0.359	1.433	
	販売の仕事			0.432	1.540	
	サービスの仕事			0.426	1.530	
	基準=生産工程	輸送・機械運転の仕事			-0.252	0.777
	の仕事	建設・採掘の仕事			1.073	2.925
	運搬・清掃・包装等の仕事			-0.203	0.816	
定数		-1.039	0.354 ***	-1.769	0.171 ***	
N			2,348		2,092	
Nagelkerke R2 乗			0.037		0.091	

5. 小括

本節では、これまでの職業生活における職場を通じた教育・職業訓練の経験がどのような条件に規定されているかを検討した。勤務先の諸条件については現職についてのみしか情報がないが、正社員の場合、OJTの経験の有無は勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針がこれを規定していた。また、その条件が同じであれば、男性、高等教育卒業者、定着希望者、自身の収入で生活している人ほど、OJTを受ける機会が多い傾向が見られた。Off-JTについても、勤務先の産業や職業、事業所の方針がそれぞれに影響しているが、この条件が同じであっても、大学・大学院卒、定着希望者、自分の収入で生計を維持している人、生え抜きという条件に合う人に経験者が多かった。

非正規社員の場合は、産業特性に加えてOJTについては正社員登用制度がある事業所、Off-JTについては「短期的に研修等で人材を育成」という方針を持つ事業所に勤務する場合に受講経験がある人が多くみられた。これらの条件が同等なら、OJTについては大卒、正社員希望があること、Off-JTについては、正規でも非正規でも働きたい人、高等教育卒業者という条件に合う人に経験者が多かった。

これらから、企業主導の教育訓練であるOJT、Off-JTは当然勤務先の諸条件、能力開発方針によって実施の有無が決まるが、その中でも受講の確率が高いのは高等教育卒業者であり、正社員についてはその企業に定着を希望し、また自身の収入で生活をしている人、非正規社員ではOJTについては正社員登用制度がある場合であった。事業所側の指示による訓練であっても、実際に誰が受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれる。さらに、この調査は個人に能力開発の経験の記憶を聞く形になっている。同じOJTを受けていたとしても、それをOJTとして記憶している場合と、記憶に残らなかった場合がある。そこには個人のコミットメントの強さが影響すると考えられる。企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通してどのような能力をどのように伸ばすかについて企業と個人とが認識を共有することの必要性を改めて指摘できる。

なお、性別による受講確率の違いは、ここでは正社員のOJTについてのみ認められた。女性だからOJT機会がないというより、この調査では十分に把握できていない性別による職務の違いなどが介在している可能性がある。

第4節 自ら実施した能力開発および能力開発の必要性の認識

1. 自己啓発の経験状況と能力開発の必要性の認識の状況

次に、これまでの職業生活においての自ら受けた研修・教育訓練の経験（自己啓発と呼ぶ）を問う設問と、職業能力を習得・向上させることについての必要性の認識を問う設問を取り上げる。事業所の指示によるものではない、個人の自発性に基づく能力開発である。

この節の分析で用いるケースは、在学中、あるいは在学の有無が不明の者を除き、さらにそれぞれの設問に無回答であった者を除いた者で、自ら受けた研修・教育訓練については14,380ケース、職業能力習得・向上の必要性については15,491ケースである。

さて、これまでに自ら研修や教育訓練を受けた人は全体の約半数、職業能力の習得・向上が必要だと思っている人は8割を超える。

図表8-10はこれをキャリア類型別にみたものであるが、自己啓発の経験については、正社員と非正規社員との差はあまりない。正社員間でのキャリアによる違いも小さい。非正社員の中では正社員経験のある場合の実施率が高い。

能力開発の必要性の認識については正社員の方が全般に高く、正社員の中では生え抜き社員が、非正規の中では正社員経験のある者が、非正規の場合の労働時間による違いではフルタイムの非正規が、それぞれ必要性を感じている者が多い。

図表8-10 キャリア類型別これまでの自己啓発の経験と能力開発の必要性認識

単位：％、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない
合計	14,280	48.2	42.8	9.1	15,491	83.5	3.3	13.2
正社員	6,371	46.4	44.9	8.7	6,970	89.2	2.4	8.4
生え抜き正社員	1,380	48.8	40.9	10.3	1,522	85.2	2.6	12.3
非正規経験正社員	1,147	43.6	45.7	10.7	1,261	86.1	3.3	10.6
正社員転職	219	53.4	37.9	8.7	236	83.5	4.7	11.9
その他正社員	2,706	47.6	41.4	11.0	2,888	77.3	4.5	18.2
非正規社員	2,383	54.4	39.2	6.4	2,537	73.6	4.8	21.6
非正規のみ	68	57.4	32.4	10.3	71	56.3	7.0	36.6
非正規経験不明	3,958	50.4	40.4	9.3	4,222	76.6	4.3	19.1
非正規社員のうちフルタイム非正規	1,199	52.6	39.8	7.6	1,274	71.1	6.0	22.8
短時間非正規								

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

2. 個人の属性、意識との関係

最初に、個人の属性・意識によって、これらの実施や認識がどう異なるかを見る。

正社員の場合（図表8-11）、自己啓発は女性、20歳代後半以降で、また学歴では、高等教育卒業で実施した者が多いが、うち、大学、大学院と専修学校専門課程の実施

者比率が高い。能力開発の必要性の認識については、男性、20歳代以上、高学歴者、加えて、自身の収入で生活し、転職を希望していない者で高い比率となっている。

図表8-11 個人の属性・意識と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識（正社員）

単位：％、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性				
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない	
合計	9,117	46.6	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4	
性別									
男性	5,522	48.2	42.6	9.3	6,120	89.3	2.5	8.1	
*** **	女性	3,595	44.1	46.8	9.1	3,869	86.1	2.6	11.3
年齢階級									
15～19歳	175	77.7	20.0	2.3	210	79.5	1.0	19.5	
20～24歳	1,970	55.6	38.8	5.5	2,190	87.1	2.3	10.6	
25～29歳	3,716	44.3	46.7	9.0	4,045	88.9	2.5	8.6	
*** **	30～34歳	3,252	42.0	46.0	12.0	3,540	88.2	2.9	8.9
学歴									
中学	78	79.5	16.7	3.8	84	69.0	4.8	26.2	
高校	2,163	66.2	30.5	3.3	2,422	80.1	3.5	16.4	
専修学校専門課程	833	39.1	54.0	6.8	909	84.4	2.8	12.9	
高専・短大	697	46.6	48.1	5.3	752	87.0	2.4	10.6	
大学	4,719	39.5	48.3	12.2	5,147	92.0	2.3	5.7	
*** **	大学院	627	38.4	47.2	14.4	675	95.6	0.7	3.7
生活									
n.s. **	親・配偶者・他の収入で生活	2,180	48.0	43.5	8.5	2,386	85.3	2.6	12.1
	自身の収入で生活	6,925	46.1	44.5	9.4	7,590	89.0	2.5	8.5
展望									
n.s. **	正社員転職希望あり	2,203	46.4	44.3	9.2	2,366	86.3	3.8	9.9
	正社員転職希望なし	3,252	45.8	45.3	8.9	3,613	91.1	2.2	6.7
	正社員わからない	3,615	47.4	43.2	9.4	3,956	86.5	2.2	11.3

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

図表8-12 個人の属性・意識と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識（非正規社員）

単位：％、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性				
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じている	感じていない	わからない	
合計	5,157	50.9	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0	
性別									
*** n.s.	男性	1,678	55.8	37.2	7.0	1,798	76.9	4.9	18.2
	女性	3,479	48.5	41.7	9.8	3,698	74.5	4.6	20.9
年齢階級									
15～19歳	61	75.4	24.6	0.0	67	49.3	1.5	49.3	
20～24歳	972	58.6	35.9	5.5	1,040	75.1	4.4	20.5	
25～29歳	1,983	51.2	40.4	8.4	2,125	74.6	4.5	20.9	
*** **	30～34歳	2,140	46.4	42.5	11.1	2,263	76.8	5.1	18.1
学歴									
中学	152	75.7	21.1	3.3	162	56.8	4.9	38.3	
高校	1,716	67.0	28.5	4.5	1,844	66.1	5.9	28.1	
専修学校専門課程	724	41.7	49.2	9.1	772	75.8	3.8	20.5	
高専・短大	641	44.9	45.2	9.8	683	77.3	4.7	18.0	
大学	1,733	40.2	47.0	12.8	1,839	83.3	4.2	12.5	
*** **	大学院	191	38.2	48.7	13.1	196	93.4	2.6	4.1
生活									
n.s. **	親・配偶者・他の収入で生活	2,545	50.8	40.2	9.0	2,708	72.4	5.1	22.5
	自身の収入で生活	2,606	51.0	40.3	8.7	2,782	78.1	4.3	17.6
展望									
n.s. **	非正規正社員希望	2,877	49.7	40.3	10.0	3,071	80.9	3.4	15.7
	非正規非正規希望	1,296	55.5	38.3	6.2	1,387	66.3	7.1	26.6
*** **	非正規その他の希望	595	49.4	40.7	9.9	626	70.6	4.2	25.2

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

非正規社員の場合も（図表 8-12）、自己啓発の傾向としてはほぼ正社員の場合と同様だが、正社員なることを希望している人のほうが実施比率は高い。能力開発の必要性の認識については、性別での差がないことを除いて、やはり正社員の場合と同様である。

3. 勤務先の属性や諸条件との関係

次に、職場の属性および諸条件との関連を確認する。正社員については、自己啓発は、企業規模が大きいほうが実施率が高い傾向があるが、最も規模が小さい 5～29 人企業は 30～99 人企業より実施率が高い。先行研究で、大企業とならんで「1～4 人」規模企業勤務者で自己啓発率が高いことが指摘されているが、これと一致する傾向である。また、産業では金融・保険業でとりわけ高く、次いで医療・福祉、学術研究・専門サービス業で高い。職業では、管理職、専門・技術職、事務職、販売職に多く、長期的な教育訓練での人材育成の方針がある企業に多い。また、職場を通じての能力開発である OJT、Off-JT との関係も有意で、こうした訓練を受けた人が自己啓発をする比率が高い。

能力開発の必要性の認識については、全般に必要だと認識する比率は高く、差は大きくはないが、大企業勤務者のほうが必要性を感じている者が多い。産業では、学術研究、専門・技術サービス業や金融・保険業のほか、情報通信業や教育・学術支援業で高い。職業では、専門・技術職、管理職、事務、販売職で高く、期待する勤続期間が長い事業所、長期的な教育訓練等で人材を育成するという方針を持った事業所勤務者で必要性を感じる者が多い。また、職場を通じての OJT、Off-JT を経験した者も能力開発の必要性を認識する者が多い。

図表 8-13 現在の勤務先の属性、諸条件と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識
(正社員)

単位：%、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性					
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じていない	感じていない	わからない		
正社員計	9,117	46.6	44.2	9.2	9,989	88.1	2.6	9.4		
企業規模	1,000人以上	4,425	42.2	47.3	10.6	4,854	90.5	2.1	7.4	
	300～999人	1,673	46.4	44.2	9.4	1,823	89.2	2.7	8.1	
	100～299人	1,277	49.5	42.3	8.2	1,399	87.5	2.1	10.4	
	30～99人	1,073	57.7	36.7	5.6	1,175	83.1	4.0	12.9	
*** **	5～29人	669	52.9	40.1	7.0	738	78.6	3.5	17.9	
産業	鉱業、採石業、砂利採取業	232	58.2	34.1	7.8	264	84.1	2.7	13.3	
	建設業	522	47.5	44.3	8.2	572	90.6	1.0	8.4	
	消費関連製造業	547	52.8	38.6	8.6	596	82.2	4.7	13.1	
	素材関連製造業	693	52.5	39.4	8.1	758	85.4	3.4	11.2	
	機械関連製造業	509	49.3	42.2	8.4	565	87.6	2.7	9.7	
	電気・ガス・熱供給・水道業	606	48.7	42.9	8.4	659	91.4	1.7	7.0	
	情報通信業	361	51.8	39.3	8.9	387	92.5	3.4	4.1	
	運輸業、郵便業	476	50.2	42.2	7.6	525	81.7	3.2	15.0	
	卸売業	431	44.1	46.4	9.5	472	90.3	2.3	7.4	
	小売業	315	52.7	37.8	9.5	347	83.0	3.7	13.3	
	金融業、保険業	501	26.3	60.9	12.8	543	92.1	1.3	6.6	
	不動産業、物品賃貸業	284	45.1	44.7	10.2	309	89.6	1.3	9.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	583	42.0	47.0	11.0	630	93.3	2.4	4.3	
	宿泊業、飲食サービス業	266	52.3	38.0	9.8	284	83.1	3.5	13.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	186	50.5	41.4	8.1	208	78.8	4.8	16.3	
	教育、学習支援業	801	45.2	44.9	9.9	883	91.5	1.8	6.7	
	医療、福祉	837	39.7	51.3	9.1	922	90.5	1.3	8.2	
	複合サービス事業	648	46.1	42.9	11.0	717	87.0	2.6	10.3	
	*** **	サービス業(他に分類されないもの)	319	48.0	47.0	5.0	348	83.9	4.6	11.5
職業	管理的な仕事	308	39.3	48.4	12.3	330	90.9	2.1	7.0	
	専門的・技術的な仕事	2,451	42.4	49.1	8.5	2,680	92.2	1.5	6.2	
	事務的な仕事	3,919	44.6	45.1	10.3	4,246	88.9	2.6	8.5	
	販売の仕事	693	45.5	43.0	11.5	776	87.2	3.1	9.7	
	サービスの仕事	494	50.8	41.3	7.9	542	81.5	3.1	15.3	
	生産工程の仕事	651	63.6	31.8	4.6	747	78.2	4.4	17.4	
	輸送・機械運転の仕事	182	57.7	39.0	3.3	201	77.6	4.0	18.4	
	建設・採掘の仕事	222	59.9	32.9	7.2	246	85.8	2.0	12.2	
	*** **	運搬・清掃・包装等の仕事	94	67.0	30.9	2.1	106	81.1	5.7	13.2
	期待勤続期間	5年未満	88	47.7	46.6	5.7	100	77.0	8.0	15.0
5年以上10年未満		228	44.3	49.1	6.6	251	84.9	2.4	12.7	
10年以上		1,085	48.8	42.3	8.8	1,183	85.0	3.1	11.8	
定年まで		6,303	46.2	44.4	9.3	6,916	89.1	2.4	8.5	
n.s. **	職種によって違う	429	43.6	47.1	9.3	465	88.2	2.2	9.7	
n.s. **	労働者によって違う	515	47.4	43.5	9.1	556	86.9	2.5	10.6	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	6,078	44.5	45.9	9.6	6,648	90.1	2.2	7.7	
	短期的に研修等で人材を育成	1,622	48.7	42.4	8.9	1,780	85.1	3.1	11.7	
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	417	58.5	34.1	7.4	451	74.9	6.0	19.1	
*** **	その他	156	49.4	41.7	9.0	170	82.4	2.4	15.3	
OJT	経験なし	2,525	57.4	37.3	5.3	2,721	79.5	3.6	16.8	
*** **	経験あり	6,571	42.6	46.8	10.7	7,229	91.4	2.1	6.5	
Off-JT	経験なし	1,787	59.0	36.8	4.1	1,923	76.9	4.3	18.8	
*** **	経験あり	7,330	43.6	46.0	10.4	8,066	90.7	2.1	7.1	

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

図表 8-14 現在の勤務先の属性、諸条件と自己啓発の経験と能力開発の必要性認識
(非正規社員)

単位：%、太字は実数

	自ら受けた研修・教育訓練				職業能力習得・向上の必要性			
	合計	受講経験なし	1種類	2種類以上	合計	感じていない	感じていない	わからない
合計	5,157	50.9	40.2	8.9	5,496	75.3	4.7	20.0
企業規模								
1,000人以上	2,875	48.3	42.3	9.4	3,078	78.3	4.5	17.3
300～999人	990	53.8	37.6	8.6	1,037	73.6	5.0	21.4
100～299人	660	53.8	38.0	8.2	709	72.1	5.4	22.6
30～99人	434	54.6	36.9	8.5	464	67.9	4.7	27.4
* *** 5～29人	198	56.1	38.4	5.6	208	67.3	4.8	27.9
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	23	56.5	43.5	0.0	27	70.4	0.0	29.6
建設業	91	50.5	41.8	7.7	97	79.4	6.2	14.4
消費関連製造業	393	66.4	29.5	4.1	412	56.1	6.8	37.1
素材関連製造業	322	64.0	30.4	5.6	341	73.9	3.2	22.9
機械関連製造業	284	63.0	31.0	6.0	303	66.3	6.3	27.4
電気・ガス・熱供給・水道業	267	41.6	47.2	11.2	276	83.0	4.0	13.0
情報通信業	186	48.9	40.3	10.8	197	80.7	6.1	13.2
運輸業、郵便業	389	56.3	36.0	7.7	419	70.4	7.9	21.7
卸売業	207	51.7	37.7	10.6	227	76.2	4.4	19.4
小売業	250	57.6	35.6	6.8	283	68.2	6.4	25.4
金融業、保険業	273	47.3	42.9	9.9	288	71.9	5.2	22.9
不動産業、物品賃貸業	182	50.0	39.0	11.0	189	72.0	4.2	23.8
学術研究、専門・技術サービス業	317	45.1	45.4	9.5	335	81.5	3.9	14.6
宿泊業、飲食サービス業	123	48.0	39.8	12.2	129	68.2	7.0	24.8
生活関連サービス業、娯楽業	186	60.2	29.6	10.2	199	70.4	3.5	26.1
教育、学習支援業	621	43.2	47.2	9.7	642	87.4	2.5	10.1
医療、福祉	585	34.7	53.8	11.5	638	83.4	2.5	14.1
複合サービス事業	329	53.5	37.4	9.1	356	75.8	5.1	19.1
*** *** サービス業(他に分類されないもの)	129	51.2	38.8	10.1	138	73.9	6.5	19.6
職業								
管理的な仕事	35	48.6	40.0	11.4	38	81.6	2.6	15.8
専門的・技術的な仕事	961	38.7	52.7	8.6	1,027	88.2	2.2	9.5
事務的な仕事	2,142	45.8	42.7	11.5	2,262	77.6	4.8	17.6
販売の仕事	325	59.7	34.5	5.8	356	70.8	5.3	23.9
サービスの仕事	522	54.4	35.2	10.3	562	72.4	3.4	24.2
生産工程の仕事	706	69.8	27.1	3.1	746	60.1	5.8	34.2
輸送・機械運転の仕事	89	64.0	25.8	10.1	98	64.3	11.2	24.5
建設・採掘の仕事	22	45.5	45.5	9.1	24	75.0	4.2	20.8
*** *** 運搬・清掃・包装等の仕事	262	63.4	32.4	4.2	285	65.3	10.2	24.6
期待勤続期間								
1年未満	39	48.7	46.2	5.1	41	92.7	0.0	7.3
1年以上3年未満	409	51.1	40.6	8.3	437	76.2	4.1	19.7
3年以上5年未満	596	48.8	42.4	8.7	635	80.5	4.7	14.8
5年以上10年未満	304	54.9	36.2	8.9	320	69.7	4.7	25.6
10年以上	1,319	55.6	35.6	8.9	1,410	69.9	5.0	25.1
職種によって違う	985	44.4	46.5	9.1	1,051	81.4	4.2	14.5
*** *** 労働者によって違う	1,045	52.8	38.3	8.9	1,104	73.3	5.4	21.3
育成方針								
長期的な教育訓練等で人材を育成	957	52.8	38.1	9.1	1,042	75.2	4.6	20.2
短期的に研修等で人材を育成	2,249	49.6	40.8	9.6	2,392	75.3	4.8	19.9
特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	1,025	52.3	39.7	8.0	1,070	74.6	5.3	20.1
*** n.s. その他	478	51.9	41.0	7.1	503	78.3	3.4	18.3
正社員転換								
*** *** 制度がある	3,486	53.2	38.1	8.7	3,733	73.6	4.7	21.6
*** *** 制度がない	1,593	45.9	44.6	9.5	1,680	78.9	4.7	16.4
過去3年間の実績								
正社員へ転換させたことがある	2,675	51.9	39.2	9.0	2,868	74.8	4.6	20.6
正社員へ転換させたことはない	1,254	48.7	42.7	8.6	1,326	77.1	4.2	18.7
n.s. n.s. 過去3年間に該当する労働者はいない	996	52.6	38.5	8.9	1,054	73.2	5.4	21.3
OJT								
経験なし	2,663	57.3	36.5	6.2	2,756	69.6	5.3	25.1
*** *** 経験あり	2,434	45.0	43.5	11.5	2,663	81.2	4.2	14.6
Off-JT								
経験なし	2,629	59.8	34.2	6.0	2,756	67.8	6.0	26.2
*** *** 経験あり	2,528	41.6	46.5	11.9	2,740	82.8	3.4	13.8

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、左は自ら受けた研修・教育訓練について、右は職業能力習得・向上の必要性についてで、***は0.1%水準、**は1%水準、*は5%水準で統計的に有意であること、n.s.は有意でないことを示す。

4. 多変量解析

ここでも、これらの変数間には相互の関係があると考えられるので、多くの変数を同時に投入して行う多変量解析を試みる。手順は、まず個人の属性や意識に関わる変数を投入し、次に職場の諸条件、最後に職場を通じての能力開発の実施についての変数を投入する方法をとる。個人の自己啓発の実施や能力開発の必要性を認識には、個人の属性的な条件やこれまでのキャリアなどが影響しているであろうが、同時にそれは現在の職場の諸条件によっても影響されているだろう。とりわけ職場主導の能力開発を受けたか否かが個人の行動を変えている可能性があると考えられる。

図表 8-15 は、正社員の自己啓発の実施についてである。あてはまりのよいモデルではなく、この変数で説明できる部分は大きくはないが、統計的に有意な変数は検討する意味があろう。

まず、個人の条件のみを投入したモデル 9 では、女性であること、年齢は高いほど、学歴も高いほど、そして、生え抜き社員であれば、自己啓発の経験がある確率が高いことがわかる。一方、自身の収入で生活しているかどうかや定着や転職の希望があるかという変数は有意ではない。これはクロス表で見たとおりの結果である。

モデル 10 は職場に関わる変数をこれに加えたものである。管理職や専門技術職で自己啓発実施率が高いことや 5~29 人規模の企業と比べて 30~99 人規模企業の勤務者のほうが自己啓発の経験がない人が多いなど、これらもすでにクロス表で見た傾向と一致する。さらにモデル 11 をみると、OJT、Off-JT の実施の有無が大きな影響力を持つことが確認できる。

さて、モデル 10、モデル 11 で、職場に関わる変数を投入した時変化した個人の側の変数は、キャリア類型を示す変数である。職場に関わる変数の投入前には、生え抜き正社員に対して他の正社員はマイナス、つまり自己啓発をしない傾向であったが、職場に関わる変数を入れると、モデル 10 で転職経験のある正社員が、モデル 11 ではこれに加えて非正規経験のある正社員がプラスに有意になった。これは第 1 に、OJT や Off-JT が行われることが多い職場、自己啓発をする人が多い職種や産業が、同時に生え抜き社員が多い職場であるということで、生え抜きであることより、そうした条件が自己啓発実施を促進する要因であったことを意味しよう。第 2 には、現在同じような規模、産業、職種で、職場を通じた能力開発も同様に受けていたとしたら、転職や非正規からの転換を経験して正社員になった人は、生え抜き正社員以上に自己啓発の経験があるということでもある。

図表 8-15 自己開発の経験の有無を規定する要因（正社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル9		モデル10		モデル11	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	-0.206	0.814 ***	-0.130	0.878 *	-0.161	0.851 **
年齢 基準:30～34歳	15～19歳	-0.883	0.413 ***	-0.743	0.476 ***	-0.707	0.493 **
	20～24歳	-0.518	0.595 ***	-0.528	0.590 ***	-0.517	0.596 ***
	25～29歳	-0.189	0.828 ***	-0.203	0.817 ***	-0.199	0.819 ***
学歴 基準:高校	中学	-0.789	0.454 **	-0.776	0.460 *	0.670	1.954 *
	専修学校専門課程	1.032	2.806 ***	0.993	2.699 ***	1.683	5.381 ***
	高専・短大	0.673	1.959 ***	0.584	1.794 ***	1.245	3.472 ***
	大学	1.009	2.744 ***	0.905	2.473 ***	1.525	4.597 ***
	大学院	1.016	2.762 ***	0.848	2.334 ***	1.469	4.347 ***
生活	自身の収入で生活	0.005	1.005	-0.013	0.987	0.031	1.032
キャリア展望 基準=わからない	転職希望	0.019	1.019	0.045	1.046	0.059	1.061
	定着希望	0.082	1.086	0.049	1.050	0.027	1.028
キャリア類型 基準:生え抜き正社員	非正規経験正社員	-0.072	0.930	0.088	1.092	0.161	1.175 *
	転職正社員	-0.023	0.977	0.153	1.165 +	0.175	1.192 *
	その他正社員	-0.330	0.719 *	-0.233	0.792	-0.171	0.843
企業規模 基準=5～29人	1,000人以上			0.185	1.203 +	0.016	1.016
	300～999人			0.010	1.010	-0.111	0.895
	100～299人			-0.064	0.938	-0.155	0.856
	30～99人			-0.233	0.792 *	-0.268	0.765 *
産業				有		有	
育成方針 基準=その他	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.125	1.133	0.054	1.056
	短期的に研修等で人材を育成			0.082	1.085	0.071	1.073
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.174	0.841	-0.125	0.883
職業 基準=生産工程の仕事	管理的な仕事			0.342	1.408 *	0.309	1.363 +
	専門的・技術的な仕事			0.289	1.335 *	0.262	1.299 *
	事務的な仕事			0.164	1.178	0.162	1.175
	販売の仕事			0.064	1.066	0.051	1.052
	サービスの仕事			0.168	1.183	0.178	1.195
	輸送・機械運転の仕事			0.095	1.100	0.103	1.108
	建設・採掘の仕事			0.092	1.097	0.076	1.079
運搬・清掃・包装等の仕事			-0.311	0.733	-0.311	0.733	
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.430	1.537 ***
	Off-JTあり					0.393	1.481 ***
定数		-0.282	0.754 ***	-0.612	0.542 *	-1.705	0.182 ***
N			9,057		8,130		8,115
Nagelkerke R2 乗			0.087		0.104		0.120

注：産業については掲載を省いた。

続く図表 8-16 は、能力開発への認識についてである。まずモデル 12 であるが、ここでは男性であること、学歴が高いこと、自身の収入で生活していること、定着希望であること、生え抜き社員であることが能力開発の必要性の認識にはプラスに働いている。

職場にかかわる変数を投入したモデル 13 では、自身の収入で生活していることと生え抜き社員であることが統計的には有意でなくなった。有意でなくなったのは、能力開発の必要性の認識する人の多い職種や産業、企業規模が、同時に自身の収入で生活している人や生え抜き社員が多い職場であるということである。さらに OJT、Off-JT の実施の有無の変数を投入したモデル 14 ではモデルの説明力も高まっている。職場主導の教育訓練を受けたことが能力開発の意欲を高めるという関係が推測される。一方、職場にかかわる変数を投入後も影響力を残している変数は、男性であること、高学歴であること、定着希望であることである。

図表 8-16 能力開発の必要性の認識を規定する要因(正社員:二項ロジスティック回帰分析)

		モデル12		モデル13		モデル14	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	0.214	1.239 **	0.387	1.473 ***	0.333	1.395 ***
年齢	15~19歳	-0.100	0.905	-0.195	0.823	-0.104	0.901
基準:30~34歳	20~24歳	0.003	1.003	0.008	1.008	0.038	1.039
	25~29歳	-0.025	0.976	-0.027	0.973	-0.005	0.995
学歴	中学	-0.592	0.553 *	-0.211	0.810	-0.068	0.935
基準:高校	専修学校専門課程	0.376	1.457 **	0.213	1.238 +	0.210	1.234
	高専・短大	0.635	1.887 ***	0.399	1.491 **	0.376	1.456 *
	大学	1.030	2.802 ***	0.754	2.126 ***	0.641	1.898 ***
	大学院	1.646	5.189 ***	1.108	3.029 ***	1.020	2.773 ***
生活	自身の収入で生活	0.156	1.169 *	0.126	1.135	0.109	1.116
キャリア展望	転職希望	-0.018	0.982	-0.021	0.979	0.006	1.006
基準=わからない	定着希望	0.448	1.565 ***	0.371	1.449 ***	0.336	1.399 ***
キャリア類型	非正規経験正社員	-0.157	0.855 +	-0.053	0.949	0.069	1.072
基準:生え抜き正社員	転職正社員	-0.276	0.759 **	-0.112	0.894	-0.088	0.916
	その他正社員	-0.450	0.637 *	-0.376	0.687 +	-0.266	0.766
企業規模	1,000人以上			0.407	1.502 **	0.088	1.092
基準=5~29人	300~999人			0.408	1.503 **	0.193	1.213
	100~299人			0.395	1.484 **	0.219	1.245
	30~99人			0.202	1.223	0.161	1.174
産業				有		有	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.644	1.904 **	0.506	1.659 *
基準=その他	短期的に研修等で人材を育成			0.433	1.542 +	0.393	1.482 +
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.094	0.910	-0.025	0.976
職業	管理的な仕事			0.583	1.792 *	0.521	1.684 *
基準=生産工程の仕事	専門的・技術的な仕事			0.744	2.104 ***	0.723	2.062 ***
	事務的な仕事			0.434	1.543 **	0.451	1.570 **
	販売の仕事			0.240	1.272	0.256	1.291
	サービスの仕事			0.193	1.213	0.199	1.221
	輸送・機械運転の仕事			-0.013	0.987	0.041	1.042
	建設・採掘の仕事			0.440	1.553 +	0.424	1.529
	運搬・清掃・包装等の仕事			0.468	1.596	0.447	1.564
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.651	1.918 ***
	Off-JTあり					0.685	1.984 ***
定数		1.095	2.988 ***	-0.315	0.730	-0.853	0.426 **
N			9,921		8,890		8,860
Nagelkerke R2 乗			0.070		0.104		0.134

注：産業については掲載を省いた。

次の図表 8-17 は、非正規社員の自己啓発の実施についてである。正社員の時と同様、女性であること、年齢は高いほうが、学歴も高いほうが、自己啓発の経験がある確率が高い。また、非正規としての働き方を希望していたり、非正規のみを経験してきたキャリアであれば、自己啓発の経験者は少ない。現職勤務先の影響はあまり大きくないが、専門技術職や事務職なら自己啓発の経験がある人が多い傾向がある。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば自己啓発の経験がある可能性が高まっているが、とくに OFF-JT の影響が大きい。この OJT、Off-JT の経験を投入すると、非正規のみのキャリアの人の自己啓発経験が少ない傾向が有意なものではなくなる。企業主導の OJT、OFF-JT を経験していれば、非正規のみのキャリアだからといって自己啓発をしないわけではないことが示された。

図表 8-17 自己開発の経験の有無を規定する要因（非正規社員：二項ロジスティック回帰分析）

		モデル15		モデル16		モデル17		
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別	男性	-0.243	0.784 **	-0.083	0.920	-0.082	0.922	
年齢	15～19歳	-0.310	0.733	-0.277	0.758	-0.246	0.782	
	基準:30～34歳	20～24歳	-0.325	0.722 ***	-0.329	0.720 **	-0.324	0.723 **
	25～29歳	-0.192	0.825 **	-0.232	0.793 **	-0.235	0.790 **	
学歴	中学	-0.291	0.747	-0.098	0.907	-0.080	0.923	
	専修学校専門課程	1.048	2.853 ***	0.873	2.394 ***	0.887	2.429 ***	
	基準:高校	高専・短大	0.803	2.231 ***	0.615	1.849 ***	0.574	1.776 ***
	大学	1.047	2.849 ***	0.809	2.245 ***	0.722	2.058 ***	
	大学院	1.203	3.330 ***	0.881	2.414 ***	0.916	2.500 ***	
生活	自身の収入で生活	-0.001	0.999	-0.040	0.961	-0.081	0.922	
キャリア展望	正社員希望	-0.029	0.972	0.026	1.026	-0.029	0.972	
	基準=その他希望	非正規希望	-0.290	0.748 **	-0.185	0.831	-0.235	0.791 *
キャリア類型	非正規のみ	-0.243	0.784 ***	-0.251	0.778 ***	-0.101	0.904	
	基準=正社員経験非正規	経歴不明	-0.471	0.624	-0.690	0.501 +	-0.668	0.512 +
企業規模	1,000人以上			-0.072	0.930	-0.140	0.869	
	300～999人			-0.191	0.826	-0.213	0.808	
	基準=5～29人	100～299人			-0.246	0.782	-0.268	0.765
	30～99人			-0.008	0.992	-0.047	0.955	
産業			有		有			
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			0.033	1.034	0.014	1.014	
	基準=その他	短期的に研修等で人材を育成			0.192	1.212 +	0.191	1.210
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			0.081	1.085	0.146	1.158	
正社員転換	制度がある			-0.090	0.914	-0.126	0.881	
職業	専門的・技術的な仕事			0.676	1.967 ***	0.634	1.884 ***	
	事務的な仕事			0.508	1.663 **	0.490	1.632 **	
	販売の仕事			0.064	1.066	-0.053	0.949	
	基準=生産工程の仕事	サービスの仕事			0.328	1.388 +	0.268	1.308
	輸送・機械運転の仕事			0.136	1.146	0.099	1.104	
	建設・採掘の仕事			0.694	2.002	0.706	2.027	
	運搬・清掃・包装等の仕事			0.236	1.267	0.329	1.390	
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.391	1.478 ***	
	Off-JTあり					0.625	1.869 ***	
定数		-0.265	0.767 *	-0.745	0.475 **	-1.050	0.350 ***	
N			4,763		4,219		4,173	
Nagelkerke R2 乗			0.101		0.123		0.162	

注：産業については掲載を省いた。

図表 8-18 は、非正規社員の能力開発への必要性の認識についてである。性別による違いはなく、学歴は高いほうが、また正社員を希望している人のほうが認識している。非正規のみのキャリアの人はその認識がない傾向があり、また年齢の差はそれほどはっきりしないが高いほうが必要だと思う人が多いといえる。現職勤務先との関係は、専門技術職や事務職で必要性を認識している人が多い。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば能力開発の必要性を認識する確率は高まるが、とくに OFF-JT の影響が大きい。OJT、Off-JT の経験を投入すると、非正規のみのキャリアの人が必要性を認識しない傾向は 10%水準で確認されるにとどまり、かなり影響力が低下している。OJT、OFF-JT を経験していれば、非正規雇用の経験しかない若者でも能力開発の必要性を認識している可能性が高いということである。

図表 8-18 能力開発の必要性の認識を規定する要因(非正規社員:二項ロジスティック回帰分析)

		モデル18		モデル19		モデル20	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別	男性	-0.043	0.958	0.120	1.127	0.082	1.085
年齢	15~19歳	-0.468	0.626 +	-0.331	0.718	-0.350	0.705
	基準:30~34歳	-0.004	0.996	-0.049	0.952	-0.053	0.949
	25~29歳	-0.188	0.829 *	-0.214	0.807 *	-0.262	0.770 **
学歴	中学	-0.397	0.672 *	-0.315	0.730	-0.334	0.716
	専修学校専門課程	0.455	1.576 ***	0.233	1.262 *	0.189	1.208
	基準:高校	0.578	1.782 ***	0.326	1.385 *	0.237	1.268 +
	高専・短大	0.891	2.437 ***	0.544	1.722 ***	0.421	1.524 ***
	大学	1.835	6.263 ***	1.055	2.873 **	1.068	2.911 **
	大学院						
生活	自身の収入で生活	0.194	1.214 **	0.162	1.176 *	0.115	1.122
キャリア展望	正社員希望	0.532	1.702 ***	0.554	1.741 ***	0.500	1.649 ***
	基準=その他希望	-0.158	0.854	-0.117	0.889	-0.189	0.827
キャリア類型	非正規のみ	-0.270	0.763 ***	-0.274	0.761 ***	-0.134	0.875 +
	基準=正社員経験非正規	-0.762	0.467 *	-0.830	0.436 *	-0.767	0.464 *
企業規模	1,000人以上			0.021	1.021	-0.070	0.932
	300~999人			-0.083	0.920	-0.117	0.890
	基準=5~29人			-0.219	0.804	-0.260	0.771
	100~299人			-0.410	0.663 +	-0.379	0.684
	30~99人						
産業				有		有	
育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成			-0.052	0.950	-0.126	0.881
	基準=その他			-0.060	0.942	-0.125	0.883
	短期的に研修等で人材を育成			-0.165	0.848	-0.162	0.851
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる			-0.052	0.949	-0.082	0.921
正社員転換	制度がある						
職業	専門的・技術的な仕事			1.053	2.865 ***	0.999	2.716 ***
	事務的な仕事			0.463	1.589 **	0.426	1.531 **
	販売の仕事			0.394	1.483 +	0.294	1.342
	基準=生産工程の			0.386	1.472 +	0.360	1.434 +
	仕事			0.050	1.051	0.027	1.027
	輸送・機械運転の仕事			0.453	1.573	0.386	1.471
	建設・採掘の仕事			0.089	1.094	0.174	1.190
	運搬・清掃・包装等の仕事						
職場を通じた能力開発	OJTあり					0.427	1.533 ***
	Off-JTあり					0.704	2.022 ***
定数		0.59	1.804 ***	0.083	1.087	-0.104	0.901
N			5,079		4,490		4,436
Nagelkerke R2 乗			0.094		0.137		0.176

注：産業については掲載を省いた。

5. 小括

自己啓発を誰が行い、誰が職業能力開発の必要性を認識しているかを検討した。正社員の場合、自己啓発については、男性より女性、年齢は高いほど、学歴も高いほどその経験があった。また、職種や産業による違いも明らかであったが、これまでの OJT、Off-JT の経験の有無が自己啓発の実施にも影響していた。現在の職場に関わる変数をコントロールすると、生え抜き社員より転職や非正規経験のある正社員のほうが自己啓発の経験がある傾向が見られた。また、能力開発の必要性については、男性、高学歴、定着希望者でより認識される傾向にあった。これまでの OJT、Off-JT の経験や現職の産業、職業、育成方針なども影響力があった。

非正規社員の場合、自己啓発については正社員と同様、女性、より高い年齢、学歴であるほうが経験者は多い。非正規としての働き方を希望している場合は少ない。現職勤務先の影響は正社員より小さいが、OJT、Off-JT を経験していれば自己啓発の経験がある可能性が高まる。とくに Off-JT の影響が大きい。非正規のみのキャリアの人は自己啓

発経験者が少ない傾向が見られたが、OJT、Off-JT の経験をコントロールするとその傾向は見られなくなった。ここから、非正規のみのキャリアの人でも、企業主導の OJT、Off-JT を経験することで自己啓発が促進されることが推測される。能力開発の必要性への意識は、性別による違いはなく、学歴は高いほうが、また正社員を希望している人のほうが認識している。正社員と同様に、OJT、Off-JT を経験していれば必要だと思う確率は高まるが、とくに Off-JT の影響が大きい。非正規のみのキャリアの人は必要性を認識しない傾向があるが、OJT、Off-JT の経験を投入すると、その傾向は弱まる。やはり、OJT、Off-JT を経験することが少ないことが、非正規社員の能力開発の必要性の認識を低下させていると考えられる。

これらの結果のうち政策的には次の点が重要だと思われる。まず、非正規雇用の経験がある正社員の場合、現職の条件をそろえれば、生え抜き社員以上に自己啓発の経験のある人が多いという傾向が見られたことから、非正規雇用にあって自己啓発をすることが正社員への移行を促進したのではないかということが推測される。さらに、非正規社員の自己啓発の実施もその能力開発の必要性の認識も、企業主導の訓練の受講の有無に影響を受けている可能性が高く、とりわけ Off-JT の影響が大きいと推測されることから、非正規社員に対する企業による能力開発を促進する施策が多くの効果を生む可能性が指摘できる。

正社員の中では、自己啓発は女性のほうが経験しているのに対して、OJT を経験した人および能力開発の必要性を認識する人は男性のほうが多い。おそらくこの性差の背景には、男女での職務分担の違いなどが介在していると思われ、職場における女性の職域拡大が望まれるが、一方で、現状での女性の活躍を促進するために、自己啓発で活用できる教育訓練の内容や提供方法について、女性視点からの魅力を高める工夫をすることが有効ではないかと思われる。

第5節 正社員への移行における能力開発

1. 初職の状況と正社員への移行

前節では、非正規社員から正社員になった人では生え抜き正社員より自己啓発をしてきた可能性があることを指摘したが、これを別の角度から、すなわち、非正規社員から正社員への移行に際して、能力開発が有効であるのかという観点から検討したい。

この調査では最終学校卒業から1年以内の就業状況（初職と呼ぶ）が把握されているので、この時点で非正規社員や無業であった人が、調査時点で正社員になっているか否かがわかる。これに注目して正社員への移行と能力開発との関係を見てみよう。さらに現在正社員である人については、正社員になった経緯として、同じ勤務先での非正規からの登用であるのか他の企業での非正規からの転職であるのかがわかるので、この2つの移行の違いについてもある程度検討できる。なお、ここで分析に用いるのは、初職の状況が明らかである15,466ケースである。

まず初職の時点で、正社員であった者は71.3%、非正規社員であった者が24.2%、無業であった者が4.6%であった。初職が非正規社員あるいは無業であった者のうち、調査時点には正社員になっていた者は29.4%で、現職も非正規の者の方が多い。（図表8-19）。

図表8-19 初職（最終学校卒業から1年間の状況）と現在の就業形態

単位：%、太字は実数

最終学校卒業から1年間の状況	現在の就業形態			
	正社員	非正規社員	不詳	合計(N)
正社員として勤務	78.9	21.1	0.0	11,020
非正規社員または無業計	29.4	70.5	0.1	4,446
正社員以外の労働者	27.7	72.2	0.1	3,741
働いていなかった	38.6	61.4	0.0	705
計	64.7	35.3	0.0	15,466

この初職が非正規であった者および無業であった者だけに注目し、現在の状況および前節で作成したキャリア類型を組み合わせ、次の図表8-20の表頭に示した4つの類型（非正規・無業からのキャリア類型）を作成した。表は属性ごとに分布を示したもののだが、「無業・非正規から正社員」になった者のうち現職の正社員になる経緯として、他企業での非正規から転職してきた者を「移動」、現在の勤務先で正社員に転向した者を「登用」とした⁸。これらはともに、男性のほうが多く、年齢は30歳代前半層、自身の収入

⁸ ここでは、現職の正社員になる経緯についての設問（問5）への回答に注目して「移動」と「登用」を定義している。調査票では最終学校卒業から1年間の状況を尋ね（問8）その状況が「正社員以外の労働者」である場合にはその理由を問うており、その選択肢のひとつに「試みの採用期間、研修期間だった」がある。本章での定義には、この設問への回答状況は考慮されていない。なお、正社員になった経緯が不明の者などは「その他」に分類したため図表8-20と図表8-19は現職正社員の数字が異なる。

で生活している者に多い。一方、「非正規のみ」（初職無業か非正規で現在も非正規の者のうち、正社員経験がない者）は全体の 57.3%で、女性に多く、20 歳代前半までの若年層、また自身の収入で生活していない者に多い。このほか、「無業・非正規から正社員後非正規」（初職無業か非正規で現在も非正規の者のうち、正社員経験がある者）が 12.9%を占める。いったん正社員になっても再び非正規雇用に変わる者も少なくない。獲得した正社員の職に問題があることもあれば、個人の側に何らかのフルタイム就業ができない事情が起こることもあろう。本稿は、正社員への移行をキャリア形成のための一つの道筋として評価するスタンスをとるが、若年期のキャリア形成が正社員への移行によって完了するわけではないという認識も併せ持っている。

図表 8-20 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア

単位：%、太字は実数

	合計	無業・非正規から正社員(移動)	無業・非正規から正社員(登用)	無業・非正規から正社員後非正規	非正規のみ	その他
合計	4,446	17.9	10.8	12.9	57.3	1.1
性別						
男性	1,971	27.1	12.6	11.0	48.0	1.2
*** 女性	2,475	10.6	9.3	14.3	64.7	1.0
年齢階級						
15～19歳	65	4.6	3.1	3.1	87.7	1.5
20～24歳	908	8.0	4.8	4.2	81.7	1.2
25～29歳	1,697	16.9	10.9	11.1	59.8	1.3
*** 30～34歳	1,776	24.5	14.0	19.4	41.3	0.8
学歴						
中学	203	22.2	7.9	17.7	51.2	1.0
高校	1,402	16.0	10.0	15.8	57.0	1.2
専修学校専門課程	535	11.6	10.5	15.3	61.7	0.9
高専・短大	445	10.8	11.2	17.1	59.8	1.1
大学	1,633	22.8	11.9	9.3	54.8	1.2
*** 大学院	228	20.6	9.6	1.8	67.5	0.4
生活						
親・配偶者・他の収入で生活	1,772	10.8	6.8	13.5	67.9	1.0
*** 自身の収入で生活	2,667	22.7	13.5	12.4	50.3	1.2

注：不詳については、掲載を省いた。また、正社員への移行の経緯等が不明な者は「その他」に分類したため、正社員になっている者などの比率は、図表 8-19 とは若干異なる。

各区分の下限はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

また、これを男女に分けて他の属性との関係を見ると（図表 8-21）、年齢や生計の維持との関係は変わらない。学歴の影響はよりわかりやすくなり、男性は大卒と中卒、女性では大卒に移動型の正社員への移行者が多い傾向がみられる。

図表 8-21 諸属性別にみた非正規・無業からのキャリア（性別）

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(登用)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規のみ	その他
男性	合計	1,971	27.1	12.6	11.0	48.0	1.2
年齢階 級	15～19歳	26	7.7	7.7	3.8	76.9	3.8
	20～24歳	382	11.8	5.5	4.7	75.9	2.1
	25～29歳	743	26.2	11.6	9.4	51.5	1.2
	*** 30～34歳	820	35.7	17.0	15.6	31.0	0.7
学歴	中学	117	32.5	12.0	19.7	35.9	0.0
	高校	690	24.1	12.5	13.9	48.0	1.6
	専修学校専門課程	220	16.4	13.2	15.5	53.6	1.4
	高専・短大	67	20.9	17.9	11.9	49.3	0.0
	大学	744	33.2	12.6	7.4	45.6	1.2
	*** 大学院	133	25.6	9.8	0.8	63.2	0.8
生活	親・配偶者・他の収入で生活	489	18.0	5.7	8.4	66.7	1.2
	*** 自身の収入で生活	1,480	30.2	14.9	11.8	41.9	1.2
女性	合計	2,475	10.6	9.3	14.3	64.7	1.0
年齢階 級	15～19歳	39	2.6	0.0	2.6	94.9	0.0
	20～24歳	526	5.3	4.4	3.8	85.9	0.6
	25～29歳	954	9.6	10.4	12.4	66.2	1.4
	*** 30～34歳	956	14.9	11.4	22.6	50.2	0.9
学歴	中学	86	8.1	2.3	15.1	72.1	2.3
	高校	712	8.1	7.6	17.7	65.7	0.8
	専修学校専門課程	315	8.3	8.6	15.2	67.3	0.6
	高専・短大	378	9.0	10.1	18.0	61.6	1.3
	大学	889	14.1	11.4	10.9	62.5	1.1
	*** 大学院	95	13.7	9.5	3.2	73.7	0.0
生活	親・配偶者・他の収入で生活	1,283	8.1	7.2	15.5	68.4	0.9
	*** 自身の収入で生活	1,187	13.3	11.7	13.1	60.7	1.1

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 非正規・無業からのキャリアと職業能力開発

さて、このキャリア類型とこれまでの職業能力開発との関係を検討するのだが、残念ながら、能力開発を行った時点と正社員になった時期との関係は分からない。となると、職場主導の OJT、Off-JT に関しては、正社員の方がその機会が多いことはすでに明らかになったとおりであり、非正規から正社員に移行した人の場合、正社員になってから受けた訓練である可能性は少なくない。一方、自己啓発については、これも実施時期は明らかではないのだが、自ら動いて研修・教育訓練を受けるといふ行為の背景には、能力開発への姿勢、学習習慣があるという解釈が成り立つ。自己啓発については、正社員への移行との順序が明らかでなくとも、そうした志向性が正社員への移行に影響するという関係を想定しうるのではないだろうか。

そうした留保のもとで、まず、図表 8-22 は OJT、Off-JT、および自己啓発の実施と非正規・無業からのキャリア類型の関係みたものである。いずれについても、受講の経験がない者に比べて、経験がある者の方が正社員に移行をしている比率が高く、非正規のみの比率が低い。さらに、受講の種類が多いほどその傾向は明らかである。前述の

とおり、前後関係が明らかではないので、因果とは言えないものの、相関があることは確かである。

図表 8-22 能力開発の経験と非正規・無業からのキャリア

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非正 規から正社 員(移動)	無業・非正 規から正社 員(登用)	無業・非正 規から正社 員後非正規	非正規のみ	その他
	合計	4,446	17.9	10.8	12.9	57.3	1.1
OJT	経験なし	2,270	14.5	8.8	13.2	62.6	1.0
	*** 経験有	2,123	21.7	13.1	12.4	51.6	1.2
OFFJT	受講経験なし	2,172	12.2	7.0	12.1	67.7	1.0
	1種類	1,017	17.7	11.8	14.4	55.7	0.5
	2種類	630	23.5	15.7	14.8	44.9	1.1
	3種類	321	30.2	17.1	11.2	39.3	2.2
	*** 4種類以上	253	39.5	20.6	9.5	27.7	2.8
自ら受け た教育・訓 練	受講経験なし	2,150	16.8	10.4	11.6	60.2	1.0
	1種類	1,623	17.3	10.6	13.4	57.5	1.2
	*** 2種類以上	351	22.5	12.3	21.1	43.6	0.6

注：不詳については、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

次の図表 8-23 は、行った自己啓発の方法と正社員への移行の関係を見たものである。大学・大学院での学習についてのみ何も受けなかった場合との差がみられないが、公共職業訓練をはじめ他の方法では、受講した者のほうが「非正規のみ」が少ない。うち、通信教育と「その他」の方法については、「移動」も「登用」も多く、公共職業訓練と民間の各種学校・専修学校は「移動」型の正社員移行が多い。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があつたことがうかがわれる。

図表 8-23 行った自己啓発の方法と非正規・無業からのキャリア

単位：％、太字は実数

		合計	無業・非 正規から 正社員 (移動)	無業・非 正規から 正社員 (登用)	無業・非 正規から 正社員後 非正規	非正規の み	その他
	民間の各種学校・専修学校	*** 587	17.2	9.9	19.4	52.3	1.2
	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	n.s. 578	16.8	9.9	10.6	61.6	1.2
	通信教育	*** 491	22.6	14.3	14.7	47.9	0.6
	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	*** 295	19.3	4.7	23.4	51.9	0.7
	その他	*** 430	21.2	15.3	13.0	49.1	1.4
	特に何も受けなかった	2,150	16.8	10.4	11.6	60.2	1.0

注：***はカイ二乗検定で「特に何も受けなかった」との間に 0.1%水準で有意な差があつたことを、n.s.は統計的な有意差はないことを示す。

3. 正社員への移行の時期と内部登用

次に正社員への移行の年齢について検討する。先行研究では移行が多く起こっている

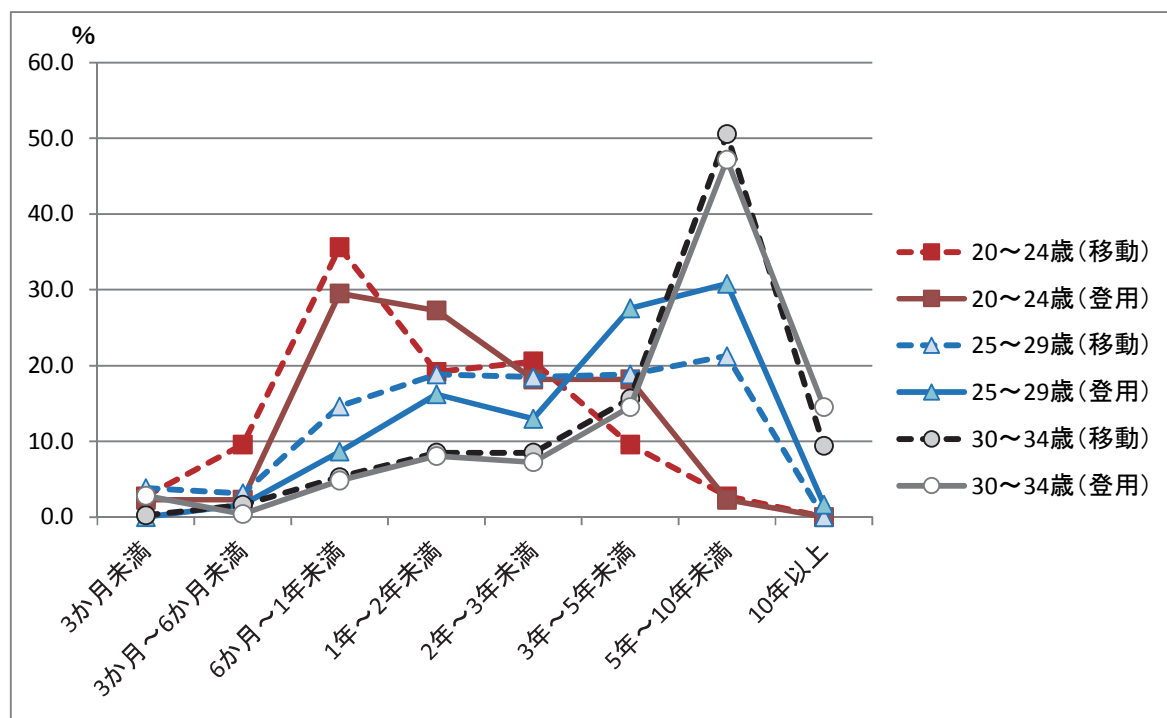
のは 20 歳代であることが明らかになっているのだが、本調査では、30 歳代前半の比較的高い年齢層の人で正社員へ移行した人が多いという結果がみられた。ただし、これは 30 歳代になって正社員になったのか、より若い時期に正社員になっていたのかはわからない。

そこで、現在の就業形態になってからの期間が別の設問からわかるのでそれと組み合わせることで移行の時期を検討する。その結果、図表 8-24 に示すとおり、30 歳代前半層では「移動」においても「登用」においても、正社員になったのは 10 年以上前という者が 1 割、5～10 年以上前という者が 5 割を占めている。また 20 歳代後半層でも 5～10 年、3～5 年前という者は多く、多くの正社員への移行は 20 歳代、それも比較的早い時期に起こった可能性が高い。この結果は先行研究が指摘するところと一致している。

さて、正社員への移行の経緯には「移動」と「登用」があるが、この調査では「移動」で正社員になった人の方が「登用」で正社員になった人の約 1.7 倍いた。先行研究では、正社員への移行は 20 歳代前半までが多いが、「登用」のほうが 20 歳代後半でも起こりやすいことが指摘されている⁹。本調査でも「登用」と「移動」の時期の違いを検討してみよう。図に見るとおり、30 歳代前半層では、「移動」と「登用」の時期にほとんど差がない。一方 20 歳代後半層では 5～10 年、3～5 年については「登用」のほうが多く、2～3 年以下については「移動」のほうが多くなっている。20 歳代前半層では 3～5 年、1～2 年について「登用」のほうが多く、それ以下では「移動」のほうが多い。ここから 20 歳代においては「登用」のほうがより若い時期に起こっているといえ、先行研究は支持されなかった。先行研究の用いた調査は実施年が本調査より数年早いばかりでなく対象層の年齢が 10 歳高い。そのためより古い時代の正社員の移行状況が反映されていたのではないかと考えられる。20 歳代前半が正社員への移行がしやすい年齢層であることは変わらないが、近年では 20 歳代後半の「移動」が起こりやすくなっているのではないかと推測される。

⁹ 労働政策研究・研修機構（2013）

図表 8-24 非正規・無業から正社員に移行した人の現在の就業形態になった時期



	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
20～24歳(移動)	2.7	9.6	35.6	19.2	20.5	9.6	2.7	0.0
20～24歳(登用)	2.3	2.3	29.5	27.3	18.2	18.2	2.3	0.0
25～29歳(移動)	3.8	3.1	14.6	18.8	18.5	18.8	21.3	0.0
25～29歳(登用)	0.0	1.6	8.6	16.2	13.0	27.6	30.8	1.6
30～34歳(移動)	0.2	1.6	5.3	8.5	8.5	15.6	50.6	9.4
30～34歳(登用)	2.8	0.4	4.8	8.1	7.3	14.5	47.2	14.5

次に「移動」と「登用」で現在の正社員としての就業先がどう異なるのかを確認しておく（図表 8-25）。正社員への移行を望む非正規社員に対しては可能性の高い分野を示す情報として意味があろう。まず企業規模は、「登用」のほうが大企業が多く、「移動」のほうが小規模企業が多い。また、移行者の就業先産業は教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業が多いのだが、性別・経緯別の特徴に注目すると、男性の移動型では製造業が最も多く、また建設業や運輸・郵便業が多い特徴がある。男性の登用型は教育・学習支援業が最も多く、次いで製造業であるが、特徴としては、宿泊・飲食サービス業も多い。女性はいずれも教育・学習支援業と医療・福祉業が多いのだが、特徴としては、移動型では製造業が、登用型では運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業が多い。職業では、全体として事務と専門・技術職が多いのだが、男女とも登用型ではサービスの仕事が多い特徴がある。

図表 8-25 非正規・無業から正社員に移行した人の移行の経緯別現職就業先の特徴

①企業規模

単位：%、太字は実数

	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	5～29人	合計(N)
男性 移動	29.7	17.4	13.6	19.3	20.0	535
登用	41.1	21.0	10.1	17.3	10.5	248
** 合計	33.3	18.5	12.5	18.6	17.0	783
女性 移動	38.8	15.2	17.5	13.3	15.2	263
登用	45.5	23.4	12.1	11.7	7.4	231
** 合計	41.9	19.0	15.0	12.6	11.5	494
合計 移動	32.7	16.7	14.9	17.3	18.4	798
登用	43.2	22.1	11.1	14.6	9.0	479
*** 合計	36.6	18.7	13.5	16.3	14.9	1,277

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

②産業

	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売・小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	合計(N)
男性 移動	3.4	8.0	17.2	4.9	4.7	7.5	5.6	1.7	3.2	5.0	1.7	1.5	16.4	6.4	7.5	5.4	535
登用	3.2	2.0	13.7	0.4	2.4	8.9	6.9	0.0	0.0	3.6	8.1	4.4	21.8	11.3	6.9	6.5	248
*** 合計	3.3	6.1	16.1	3.4	4.0	7.9	6.0	1.1	2.2	4.6	3.7	2.4	18.1	7.9	7.3	5.7	783
女性 移動	1.5	1.1	10.3	4.9	3.4	3.4	4.6	5.7	4.6	5.7	4.2	2.7	20.9	16.0	5.3	5.7	263
登用	0.4	3.0	9.5	0.9	3.0	10.0	6.5	3.9	2.2	3.9	10.8	2.6	20.3	13.4	5.2	4.3	231
** 合計	1.0	2.0	9.9	3.0	3.2	6.5	5.5	4.9	3.4	4.9	7.3	2.6	20.6	14.8	5.3	5.1	494
合計 移動	2.8	5.8	14.9	4.9	4.3	6.1	5.3	3.0	3.6	5.3	2.5	1.9	17.9	9.5	6.8	5.5	798
登用	1.9	2.5	11.7	0.6	2.7	9.4	6.7	1.9	1.0	3.8	9.4	3.5	21.1	12.3	6.1	5.4	479
*** 合計	2.4	4.5	13.7	3.3	3.7	7.4	5.8	2.6	2.7	4.7	5.1	2.5	19.1	10.6	6.5	5.5	1,277

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

③職業

	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	合計(N)
男性 移動	4.3	28.3	31.5	7.4	4.9	10.8	4.7	5.8	2.3	530
登用	4.1	32.1	20.2	6.6	14.8	9.5	4.1	4.1	4.5	243
*** 合計	4.3	29.5	27.9	7.1	8.0	10.3	4.5	5.3	3.0	773
女性 移動	1.1	23.8	60.5	6.5	5.4	1.5	0.0	0.0	1.1	261
登用	0.4	34.8	37.9	8.4	15.0	2.2	0.4	0.0	0.9	227
*** 合計	0.8	28.9	50.0	7.4	9.8	1.8	0.2	0.0	1.0	488
合計 移動	3.3	26.8	41.1	7.1	5.1	7.7	3.2	3.9	1.9	791
登用	2.3	33.4	28.7	7.4	14.9	6.0	2.3	2.1	2.8	470
*** 合計	2.9	29.3	36.5	7.2	8.7	7.1	2.9	3.3	2.2	1,261

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準、*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。

5.4 小括

非正規社員から正社員への移行に際しての能力開発の影響を検討した。初職が非正規や無業である者のうち調査時点で正社員になっていた者は 29.4%で、現職も非正規の者

の方が多。「無業・非正規から正社員」のキャリアは、男性、年齢は30歳代前半層で多く、自身の収入で生活している者に多い。一方、「非正規のみ」は、女性、20歳代前半までの若年層、また自身の収入で生活していない者に多い。

OJTもOff-JTも、自己啓発についても、これを実施した人の方に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少なかった。ただし、能力開発と正社員への移行の前後関係は明らかでなく、因果関係があるとまでは言えない。自ら動いて受講する自己啓発については、変化の少ない個人の志向性が背後にあると考えられるので、これが正社員への移行の要因となったという解釈は可能である。

行った自己啓発の方法との関係まで踏み込むと、何も受けなかった場合と比べて、公共職業訓練や通信教育、民間の各種学校・専修学校を受けた者では正社員に移行した人の比率が高く、大学・大学院での学習は差がなかった。公共職業訓練については、その性質上、正社員として採用される前に行われた訓練である可能性が高く、訓練が正社員への移行に一定の効果があつたことがうかがわれる。

正社員への移行者比率は30歳代前半で高かったものの、その移行自体は、20歳代の比較的早い時期に行われたと推測される。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」型、現在の勤務先内での正社員登用による「登用」型を区別すると、「移動」型が「登用」型の1.7倍と多い。また、20歳代においては「登用」型の方が「移動」型より若い時期に起こる傾向がみられた。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業などだが、男性の「移動」型は建設業や運輸・郵便業にも多いなどの特徴があり、さらに、規模では大企業では「登用」型が多いなど特徴がみられた。

非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、こうした産業や規模での特徴的な傾向を踏まえることも必要であろう。

第6節 今後の自己啓発への希望

1. キャリア展望と能力開発

第4節においては能力開発の必要性への認識を問うたが、ここでは8割以上の人が必要さを認識していた。本節では、必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを明らかにする。まず、非正規の人が正社員を希望しているのか、あるいは正社員の人が転職したいと考えているかなどのそれぞれの将来のキャリア展望に注目し、それによって希望する能力開発の方法が異なるのかを検討し、次に教育訓練機関の方に注目し、どのような人が当該機関を能力開発の手段として活用したいと思っているのかを検討したい。現在、政府においては、能力開発給付金の拡充など学びなおしを促進するための政策を展開しているが、どのような個人がどのような方法での能力開発を希望しているかを明らかにすることは、この政策の効果を高める方策を考える上で重要だと思われる。

なお、本節の分析において使用するケースは、前半は、キャリア展望にかかる質問への無回答者（非正規社員で今後の働き方への希望の設問に答えなかった者、および正社員で定年までの間に転職したいかどうかの設問に答えなかった者）を除く15,080ケースであり、後半は希望する教育訓練の方法について回答している9,254ケースである。

まず、非正規社員の今後の働き方の希望と正社員の転職希望の有無をまとめてキャリア展望とし、これによって、能力開発の必要性の認識の状況がどう異なるか性別にみたものが図表8-26、さらに必要性を認識している場合にどのような形で習得・向上をしたいかを尋ねた結果が図表8-27である。

図表8-26の正社員、及び非正社員のいずれも「感じている」者の比率は高く、正社員では転職希望のない者、非正規社員では正社員なる希望のある者がより「感じている」比率が高い。この点は、すでに指摘したとおりだが、これを男女別に見ても差はほとんどない。

図表 8-26 性別・キャリア展望別能力開発の必要性の認識

		単位：%、太字は実数				
		感じている	感じていない	わからない	不詳	合計(N)
男性	正社員転職希望あり	86.8	4.1	8.4	0.7	1,238
	正社員転職希望なし	91.6	1.9	6.2	0.3	2,481
	*** 正社員わからない	87.4	2.4	9.9	0.4	2,396
	非正規正社員希望	79.9	4.0	15.6	0.5	1,226
	非正規非正規希望	61.2	10.2	28.1	0.5	196
	*** 非正規その他の希望	70.6	5.4	23.1	0.9	221
合計		86.3	3.1	10.2	0.4	7,758
女性	正社員転職希望あり	84.7	3.4	11.5	0.4	1,142
	正社員転職希望なし	89.4	2.6	7.9	0.1	1,140
	*** 正社員わからない	84.4	2.0	13.4	0.3	1,573
	非正規正社員希望	80.9	3.0	15.6	0.5	1,861
	非正規非正規希望	66.9	6.5	26.3	0.3	1,196
	*** 非正規その他の希望	69.8	3.4	26.1	0.7	410
合計		80.6	3.4	15.6	0.4	7,322
合計	正社員転職希望あり	85.8	3.8	9.9	0.6	2,380
	正社員転職希望なし	90.9	2.2	6.7	0.2	3,621
	*** 正社員わからない	86.2	2.2	11.3	0.3	3,969
	非正規正社員希望	80.5	3.4	15.6	0.5	3,087
	非正規非正規希望	66.1	7.0	26.5	0.4	1,392
	*** 非正規その他の希望	70.0	4.1	25.0	0.8	631
男女計		83.6	3.2	12.8	0.4	15,080

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-27 は必要性を感じている場合にどのような形で能力開発をしたいかである。男女計では、27.5%が「会社の行う教育訓練」で行いたいとし、16.4%が「会社に頼らず自ら習得・向上したい」とし、55.4%がその両方で習得・向上したいとしている。男女別もほとんど変わらない。正社員の場合、転職希望のない者においては、男女とも「会社が行う教育訓練」のみを挙げる者が約3分の1を占め、転職希望のある者はこれよりやや少ない。非正規社員の場合、男性では正規希望でも非正規希望でも「会社が行う教育訓練」のみを希望する者が約3割、女性ではこれが正社員希望なら2割強、非正規希望なら3割強と少し差がある。どちらもその他の希望の場合、2割程度と低い。いずれにしても、残りの7～8割前後の人が、会社に頼らず自ら行う形での能力開発を志向している（会社の行うものとの併用を含む）わけで、どのようなキャリアを展望しているにしろ自己啓発への意欲を持つ人は多い。

図表 8-27 性別・キャリア展望別希望する能力開発の形

単位：%、太字は実数

	会社が行う教育 訓練で習得・向 上させたい。	会社に頼らず 自ら習得・向 上させたい。	会社が行う教育 訓練と自らの両 方で習得・向 上させたい。	不詳	合計(N)	
男性						
	正社員転職希望あり	18.0	25.6	55.5	0.9	1083
	正社員転職希望なし	32.5	12.1	55.1	0.3	2,280
***	正社員わからない	26.4	14.3	58.8	0.5	2,102
	非正規正社員希望	29.0	17.7	52.5	0.7	986
	非正規非正規希望	29.8	25.6	43.0	1.7	121
**	非正規その他の希望	20.9	27.2	50.6	1.3	158
	合計	27.4	16.4	55.6	0.6	6,730
女性						
	正社員転職希望あり	25.0	20.6	53.7	0.7	972
	正社員転職希望なし	33.3	10.7	55.9	0.1	1,020
***	正社員わからない	27.2	12.2	60.1	0.6	1,332
	非正規正社員希望	24.2	18.9	56.2	0.8	1,515
	非正規非正規希望	34.5	18.5	46.4	0.6	804
***	非正規その他の希望	19.4	24.2	55.4	1.0	289
	合計	27.7	16.5	55.2	0.6	5,932
合計						
	正社員転職希望あり	21.3	23.2	54.6	0.8	2,055
	正社員転職希望なし	32.7	11.7	55.4	0.2	3,300
***	正社員わからない	26.7	13.5	59.3	0.5	3,434
	非正規正社員希望	26.1	18.4	54.7	0.8	2,501
	非正規非正規希望	33.8	19.5	45.9	0.8	925
***	非正規その他の希望	19.9	25.3	53.7	1.1	447
	合計	27.5	16.4	55.4	0.6	12,662

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で、**は1%水準で統計的に有意であることを示す。

では、その場合、どのような方法で行いたいのか。図表8-27は希望する自己啓発の方法である。最も多いのが通信教育で3割を占め、次いで各種学校・専修学校となっている。「その他」が4割近くと多いが、これはこの設問の選択肢が教育訓練機関に限られているため、自学自習がここに含まれていると考えられる。

性別・キャリア展望別の傾向を見ると、男性の方が「その他」が多く、女性の方が通信教育や各種学校・専修学校、公共職業訓練が多い。正社員では男女とも転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多く、転職希望のない場合は通信教育が多い。非正規社員では、男性では正社員を希望する場合に通信教育が、今後も非正規を希望する場合に大学・大学院が多い。女性では正社員を希望する場合に各種学校・専修学校が、今後も非正規を希望する場合には通信教育が多い。男女で特徴が分かれているが、おそらく希望する職種の違いが背景にあると思われる。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

図表 8-28 性別・キャリア展望別希望する自己啓発の方法

単位：％、太字は実数

		民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他	不詳	合計(N)
男性	正社員転職希望あり	18.6	9.2	24.9	6.0	40.2	1.1	888
	正社員転職希望なし	12.9	6.0	32.5	4.8	42.4	1.4	1,540
	*** 正社員わからない	14.9	5.8	29.1	5.7	42.3	2.1	1,548
	非正規正社員希望	12.1	8.1	23.0	14.1	40.6	2.0	700
	非正規非正規希望	14.1	14.1	12.9	9.4	42.4	7.1	85
	** 非正規その他の希望	13.6	6.4	13.6	12.0	50.4	4.0	125
	合計	14.5	7.0	27.8	6.9	41.9	1.8	4,886
女性	正社員転職希望あり	18.4	7.8	33.9	7.4	30.6	1.9	729
	正社員転職希望なし	15.4	4.7	39.4	3.7	36.0	0.7	680
	*** 正社員わからない	15.4	5.7	37.0	3.8	36.6	1.5	970
	非正規正社員希望	20.1	4.9	29.2	15.4	28.4	2.0	1,149
	非正規非正規希望	14.2	2.8	38.0	13.5	28.8	2.7	527
	** 非正規その他の希望	18.0	6.0	22.3	13.3	38.2	2.1	233
	合計	17.2	5.3	34.1	9.2	32.4	1.8	4,288
合計	正社員転職希望あり	18.5	8.6	28.9	6.6	35.9	1.5	1,617
	正社員転職希望なし	13.7	5.6	34.6	4.5	40.5	1.2	2,220
	*** 正社員わからない	15.1	5.8	32.1	5.0	40.1	1.9	2,518
	非正規正社員希望	17.1	6.1	26.9	14.9	33.0	2.0	1,849
	非正規非正規希望	14.2	4.4	34.5	12.9	30.7	3.3	612
	*** 非正規その他の希望	16.5	6.1	19.3	12.8	42.5	2.8	358
	合計	15.8	6.2	30.8	8.0	37.5	1.8	9,174

注：各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で、**は1%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 教育訓練機関別の活用希望者の特徴

次に見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討しよう。まず、図表 8-29 は個人の特徴を中心に示したが、この表はこれまでと異なり、縦に 100% となっているので、その点に留意していただきたい。

表頭の合計欄が、自己啓発の希望のある人の全体の特徴を示しているが、性別には男性が若干多く、年齢は 20 歳代後半から 30 歳代前半で多く、学歴では半数が大卒で高卒が 2 割、専門学校卒が 1 割程度である。7 割の人は自分の収入で生活している人であり、正社員が 7 割程度、非正社員が 3 割程度である。正社員では生え抜き社員が多く、非正規社員では正社員経験がある人のほうが多い。今後のキャリアとしては、非正規の場合は正社員希望の人が多く、また、これまで何らかの自己啓発をしてきた人が 6 割以上いて、その中では通信教育を経験した人が多い¹⁰。

さて、それぞれの機関別にみて、特徴的なところを挙げると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、非正規社員で正社員を希望している人が少し多い。これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発の経験をしたことがある人が多く、希

¹⁰ 脚注 1 に示した通り、本分析にあたってはウエイト付けをしていないので、規模別や産業別の人員比率は母集団を代表したものではない。機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

望者の3分の1を占めている。

大学・大学院を希望している人には、男性が6割と多く、大卒者、大学院卒者が多い。自分の収入で生活している人の比率が他の機関希望より高い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が3割近くいる。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人が4割近くと多い。

公共職業訓練を希望している人もやや女性が多く、30歳代の人が多い。他の機関より多い。高卒学歴の人が4割近くいて大卒者より多いことが特徴的である。他の家族の収入で生活している人が4割と多い。非正規社員が6割近くを占め、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。これまでの公共職業訓練を活用した能力開発の経験のある人は2割程度である。

図表 8-29 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の特徴

単位：％、太字は実数

	合計	民間の各種学校・専修学校	大学、大学院(社会人向けコースを含む)	通信教育	公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	その他
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	9,254	1,484	585	2,884	775	3,526
性別	男性	53.1	49.1	59.5	47.8	59.5
***	女性	46.9	50.9	40.5	52.2	40.5
年齢	15～19歳	1.1	0.7	0.9	1.0	1.5
階級	20～24歳	19.4	15.4	16.1	19.3	22.3
	25～29歳	40.5	40.5	41.2	41.7	40.5
***	30～34歳	38.9	43.3	41.9	38.0	35.6
学歴	中学	1.1	0.7	0.2	0.6	1.5
	高校	20.8	16.1	9.4	22.1	19.9
	専修学校専門課程	10.4	9.8	5.5	9.2	12.1
	高専・短大	8.9	9.2	5.8	9.4	8.1
	大学	51.4	58.4	63.2	52.7	49.1
***	大学院	7.5	5.7	15.9	5.9	9.3
生活	親・配偶者・他の収入で生活	30.1	29.0	21.9	32.6	27.6
***	自身の収入で生活	69.7	70.9	77.9	67.3	72.2
キャリア	生え抜き正社員	47.2	45.1	48.5	53.0	48.1
ア	非正規経験正社員	10.4	8.6	11.8	8.8	12.1
類型	正社員転職	8.9	11.2	8.4	8.1	9.2
	その他正社員	1.4	1.6	1.7	1.2	1.5
	正社員経験非正規	17.3	17.9	12.0	16.5	15.1
***	非正規のみ	14.5	15.2	17.1	12.1	13.8
キャリア	正社員転職希望あり	17.2	20.1	23.8	16.2	16.4
ア	正社員転職希望なし	23.7	20.5	21.4	26.6	25.5
展望	正社員わからない	26.7	25.6	24.8	28.1	28.6
	非正規正社員希望	19.6	21.3	19.3	17.2	17.3
	非正規非正規希望	6.4	5.9	4.6	7.3	5.3
***	非正規その他の希望	3.8	4.0	3.8	2.4	4.3
これまでの自己啓発の経験	*** 民間の各種学校・専修学校	14.4	33.3	10.9	10.0	11.1
	*** 大学、大学院(社会人向けコースを含む)	14.2	12.1	28.7	12.1	14.7
	*** 通信教育	21.8	22.4	19.0	38.1	10.9
	*** 公共職業訓練(求職者支援訓練を含む)	5.6	5.3	3.1	4.3	4.2
	*** その他	12.9	11.2	16.8	8.3	17.9
	*** 特に何も受けなかった	37.2	30.3	32.1	34.3	42.1

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

次に、勤務先企業やそこでの労働条件の特徴が異なるかを見ておこう。これは正社員と非正社員との間の違いが大きいと思われるので、これを分けて検討する。まず、図表8-30は正社員についてである。表頭の合計欄が自己啓発希望のある正社員全体の傾向を示す。

勤務先の規模は1,000人以上の規模の人が約半数、製造業、医療・福祉、教育・学術支援業に勤務する人が多く、事務の仕事か専門技術職の人が7割を超える。長期的な教育訓練で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が3分の2を占める。また賃金15万から30万円未満の人が7割を超え、労働時間が40～50時間未満が半数

を超える¹¹。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、全体傾向に比べると卸売・小売業や不動産・物品賃貸業がやや多く、事務職の比率が高い。賃金は全体より少し高い人が多めである。

大学・大学院を希望している人には、1,000人以上規模の比率が6割と高い。全体傾向に比べると教育・学習支援業や学术研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が半数近くと多いことが特徴的である。賃金もやや高く、労働時間も長めの人の比率が高い。

通信教育を希望している人は製造業が多いが、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きくなっている。職種は事務職の人が6割近くと多い。

公共職業訓練を希望している人は、他とは企業規模が大きく異なり中小規模の比率が非常に高い。製造業が3割と多く、生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先が少なくない。賃金水準は全体と比べると少し低い人の比率が高い。

¹¹ 脚注10と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

図表 8-30 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先および労働条件の特徴
(正社員)

		単位：%、太字は実数					
		合計	民間の各 種学校・専 修学校	大学、大学 院(社会人向 けコースを含 む)	通信教育	公共職業訓 練(求職者支 援訓練を含 む)	その他
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)		6,283	986	412	2,054	333	2,498
企業 規模	1,000人以上	49.8	51.0	59.7	53.5	29.7	47.3
	300~999人	18.8	17.3	17.5	20.4	20.7	18.0
	100~299人	14.0	14.7	11.9	13.4	16.8	14.1
	30~99人	10.8	9.4	8.7	8.5	20.1	12.3
	*** 5~29人	6.7	7.5	2.2	4.2	12.6	8.4
産業	建設業	6.3	7.9	4.1	5.0	8.4	6.8
	製造業	17.3	14.8	15.5	18.5	27.6	16.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	6.8	5.7	4.9	7.8	2.4	7.4
	情報通信業	4.3	4.3	1.9	4.0	4.2	5.0
	運輸業、郵便業	4.6	5.1	4.4	6.1	5.7	3.2
	卸売・小売業	8.5	10.4	8.7	9.8	7.8	6.7
	金融業、保険業	5.5	5.5	2.4	9.3	1.8	3.4
	不動産業、物品賃貸業	3.6	6.5	3.2	3.7	3.0	2.6
	学術研究、専門・技術サービス業	6.9	8.7	10.7	6.0	3.3	6.8
	宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	4.6	6.1	1.0	4.4	5.7	4.6
	教育、学習支援業	9.5	7.6	23.1	4.7	3.9	12.8
	医療、福祉	10.0	7.9	12.6	6.1	6.9	14.1
	*** 複合サービス事業	6.1	4.5	2.4	9.6	8.7	4.2
	職業	専門的・技術的な仕事	29.3	21.5	45.6	17.5	25.8
事務的な仕事		44.4	50.7	36.7	56.8	33.3	34.5
販売の仕事		7.6	8.9	5.1	9.7	6.9	5.8
サービスの仕事		4.7	5.7	1.5	4.4	6.3	5.0
生産工程の仕事		5.0	3.4	3.6	4.2	14.1	5.2
*** 運搬・清掃・包装等の仕事		0.8	0.8	1.2	0.7	2.1	0.7
育成 方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	67.7	67.2	68.2	71.0	54.7	66.9
	短期的に研修等で人材を育成	17.6	17.4	13.8	17.1	25.8	17.7
	特別な研修等は行わず社員自身に任せる	3.9	3.7	4.4	2.8	8.1	4.3
	*** その他	1.6	1.5	1.9	1.5	2.1	1.7
賃金	10万円未満	0.3	0.6	0.2	0.1	0.3	0.4
	10万円~15万円未満	4.8	2.7	2.7	5.7	9.3	4.7
	15万円~20万円未満	20.9	15.1	15.5	23.9	30.6	20.4
	20万円~25万円未満	32.9	31.9	30.6	33.3	31.5	33.6
	25万円~30万円未満	20.2	22.9	24.3	17.7	14.7	21.3
	30万円~35万円未満	11.1	13.5	14.8	10.4	8.4	10.4
	*** 35万円以上	9.0	12.7	11.4	8.2	4.2	8.5
週労 働時 間	35時間未満	7.4	9.2	5.8	7.5	4.5	7.1
	35~40時間未満	16.1	16.1	15.0	17.2	15.6	15.4
	40~45時間未満	30.4	28.3	26.2	33.6	34.5	28.7
	45~50時間未満	22.4	22.1	23.3	21.6	23.7	22.9
	50~60時間未満	15.5	15.2	17.0	14.1	13.8	16.7
	*** 60時間以上	7.2	8.0	10.9	5.3	6.6	8.0

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 8-31 は非正社員について同様に勤務先の特徴を整理した。表頭の合計欄で、自己啓発希望のある非正規社員の勤務先の特徴を見ると、1,000人以上の規模に勤務する人が約6割、教育・学術支援、製造業、医療・福祉業に勤務する人が多く、事務の仕事と専門技術職の人で7割を超える。短期的な研修等で人材を育成するという方針を持つ企業に勤務している人が4割を超え、また賃金10万から20万円未満の人が約6割、労働

時間が 35～45 時間未満が半数を超える¹²。

機関別の特徴を見よう。各種学校・専修学校を希望している人は、事務職の比率が高い特徴がある。他の点は全体とあまり変わらない。

大学・大学院を希望している人には、1,000 人以上規模の比率が 7 割以上で高い。教育・学習支援業が 4 割と特に高く、学術専門・技術サービス業も多い。職種では専門技術職が半数以上と集中している。また、人材育成も特別な研修は行わず社員自身に任せるが、他に比べるとかなり多く特徴的である。賃金はやや高い人が多く、労働時間は長めと短めに分散している。

通信教育を希望している人は、全体傾向と比べれば、金融・保険業が多い。また、事務職も多い。

公共職業訓練を希望している人は、製造業が 2 割とやや多く、生産工程の仕事に就く人も他に比べるとやや多い。賃金水準は少し低い人がやや多い。

¹² 脚注 10 と同様、機関別の特徴を見るための比較軸としての意味で言及している。

図表 8-31 教育訓練機関別にみた各機関活用希望者の勤務先および労働条件の特徴
(非正規社員)

単位：%、太字は実数

	合計	民間の各 種学校・専 修学校	大学、大学 院(社会人向 けコースを含 む)	通信教育	公共職業訓 練(求職者支 援訓練を含 む)	その他
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	2,970	498	173	830	441	1,028
企業規模						
1,000人以上	58.7	57.2	74.0	56.0	56.2	59.9
300～999人	18.2	18.7	11.0	21.0	21.1	15.7
100～299人	12.4	14.3	7.5	13.0	11.3	12.2
30～99人	7.4	6.2	6.4	6.3	8.2	8.8
** 5～29人	3.4	3.6	1.2	3.7	3.2	3.5
産業						
建設業	1.7	3.2	0.0	1.6	0.9	1.7
製造業	14.8	13.1	6.9	16.6	19.3	13.7
電気・ガス・熱供給・水道業	6.0	6.4	2.3	6.9	7.9	4.8
情報通信業	4.3	4.8	4.0	3.0	3.6	5.5
運輸業、郵便業	7.0	6.2	2.9	7.3	7.7	7.5
卸売・小売業	8.3	10.6	6.9	8.2	9.8	6.8
金融業、保険業	4.9	4.0	0.6	8.3	4.3	3.7
不動産業、物品賃貸業	3.5	3.6	3.5	4.7	2.3	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	7.9	9.8	12.1	6.5	6.6	8.1
宿泊、飲食、娯楽、生活関連サービス業	5.4	4.6	3.5	5.9	6.1	5.4
教育、学習支援業	15.2	15.1	41.0	11.0	13.2	15.2
医療、福祉	12.6	10.0	13.3	9.8	10.4	17.0
*** 複合サービス事業	5.5	4.4	1.7	7.1	5.2	5.4
職業						
専門的・技術的な仕事	23.2	16.3	56.1	12.7	13.6	33.8
事務的な仕事	44.9	53.8	28.3	54.7	48.8	33.9
販売の仕事	4.9	5.8	5.2	5.2	4.8	4.4
サービスの仕事	9.8	7.8	6.4	11.3	9.1	10.5
生産工程の仕事	8.8	6.6	0.6	9.3	13.8	8.8
*** 運搬・清掃・包装等の仕事	4.1	4.0	1.2	4.0	5.9	3.9
育成方針						
長期的な教育訓練等で人材を育成	17.1	16.1	12.1	18.9	12.9	18.7
短期的に研修等で人材を育成	43.8	45.0	35.3	45.3	43.1	43.7
特別な研修等は行わず社員自身に任せる	20.5	18.9	34.7	17.1	23.1	20.4
*** その他	10.1	10.0	8.1	9.4	13.6	9.6
賃金						
10万円未満	10.6	10.0	6.4	11.4	15.2	9.0
10万円～15万円未満	31.6	33.3	26.0	33.7	37.9	27.2
15万円～20万円未満	26.7	30.7	19.1	28.3	23.1	26.3
20万円～25万円未満	15.6	13.5	21.4	14.7	10.4	18.7
25万円～30万円未満	5.8	5.6	5.8	4.7	4.1	7.5
30万円～35万円未満	3.2	3.0	6.4	1.8	3.6	3.8
*** 35万円以上	3.5	2.0	10.4	2.2	2.3	4.6
週労働時間						
25時間未満	8.8	7.8	11.0	8.8	8.6	8.9
25～30時間未満	6.5	7.2	3.5	7.0	8.4	5.5
30～35時間未満	11.1	12.7	13.9	12.3	11.3	8.9
35～40時間未満	26.3	31.3	22.0	29.2	25.6	22.7
40～45時間未満	23.3	22.9	15.6	24.7	23.1	23.7
45～50時間未満	10.6	8.4	12.7	8.1	9.8	13.7
*** 50時間以上	10.6	8.2	19.1	6.9	9.5	13.9

注：不詳や該当する労働者がいない、またはごく少数な場合は、掲載を省いた。

各区分の下段はカイ二乗検定で、***は 0.1%水準、**は 1%水準で統計的に有意であることを示す。

3. 小括

本節では、能力開発の必要性を感じている人が、どのような形で、またどのような教育訓練機関を活用してのそれを行おうとしているのかを検討した。約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 7 割強が自己啓発による能力開発をする希望を持っていた。

自己啓発の方法として、最も多くの人が挙げたのは通信教育で約3割を占め、次いで各種学校・専修学校であった。なお選択肢に自学自習がないことから「その他」の4割にこれは含まれていると考えられる。男性で「その他」が多く、女性で通信教育や各種学校・専修学校、公共職業訓練が多い。正社員では転職希望のある場合に各種学校・専修学校が多く、転職希望のない場合は通信教育が多いなど、性別・キャリア展望別の特徴がある。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

次に、見方を変えて、教育訓練機関別に、どのような属性、意識の人が当該機関を選ぶ傾向があるのかを検討した。自己啓発の希望のある人の全体の特徴に比べる形で検討すると、各種学校・専修学校を希望している人は、やや大卒が多く、また、これまでに各種学校・専修学校を使って自己啓発をしたことがある人が3分の1を占めていた。正社員の場合は、賃金は全体より少し高い人が多めで、職種は正規も非正規も事務職の比率が高い。

大学・大学院を希望している人には、男性が多く、大卒者、大学院卒者が多い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。また、過去に大学・大学院を活用しての自己啓発の経験がある人が3割近くいる。正社員も非正規社員も大企業勤務の比率が高く、教育・学習支援業や、学術研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が多い。賃金もやや高く、労働時間は正社員では長めの人が多く、非正規社員では長めの人と短めの人に分散している。非正規社員の場合、特別な研修は行わず社員自身に任せるという方針の勤務先がやや多く特徴的である。

通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。これまでに通信教育を活用した能力開発経験がある人が4割近くと多い。勤務先の産業は、正規も非正規も、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きく、また職種は事務職の人が多い。

公共職業訓練を希望している人は、高卒者のほうが大卒者より多い点の特徴的である。非正規社員が多く、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。これまでの公共職業訓練を活用した能力開発の経験のある人は2割程度である。正社員の場合、全体傾向に比べると明らかに中小規模の比率が高い。正社員も非正規社員も、製造業で生産工程の仕事に就く人が他に比べると多く、また賃金水準はやや低い。正社員の勤務先の教育訓練の方針にも違いが見え、短期的な研修等を挙げる勤務先であることが少なくない。

教育訓練機関によって、その活用を希望している人のこれまでのキャリアも期待する内容も異なることが明らかになった。高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練については、高卒者の方が希望する人が多く、また、製造業で、生産工程の仕事に就く人が希望することが多かった。こうした役割が果たせる機関としてその存

在は重要である。

また、いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

第7節 資格・免許の所持と職業意識

本節では、個人票の間4「あなたは現在の会社（本調査票を手渡された会社）で役立つ資格・免許を持っていますか。持っていない方は、今後、仕事に役立つ資格、免許を取得したいと思いませんか。」への回答状況を軸に、資格・免許の所持と職業意識についての分析を試みる。

この設問は、所持している資格・免許については「現在の会社で役立つ」と限定している。また、今後の取得意向に関しては、「仕事に役立つ」としており、必ずしも「現在の会社」に限定していない。このため、現況については個人の資格・免許所持状況全般を把握する設問ではなく、今後については現職との関連が明確ではない。このような制約はあるが、スキルアップの状況や能力開発意欲をみる指標の一つとして、この設問を活用してみたい。

以下では、若年期の中で、資格・免許の所持状況は年齢段階によってどのように変化しているのか、また、資格・免許の所持や取得意欲を後押しすると考えられるものは何か、資格・免許の所持状況や取得意欲と仕事に対する意識との間に関連はあるか、勤務先の人材育成方針と個人の資格・免許の所持状況に関連がみられるか、といった点について分析する。なお、本節では、年齢・最終学歴・資格所持状況が明らかなサンプル（N=15,501）を分析対象とした。

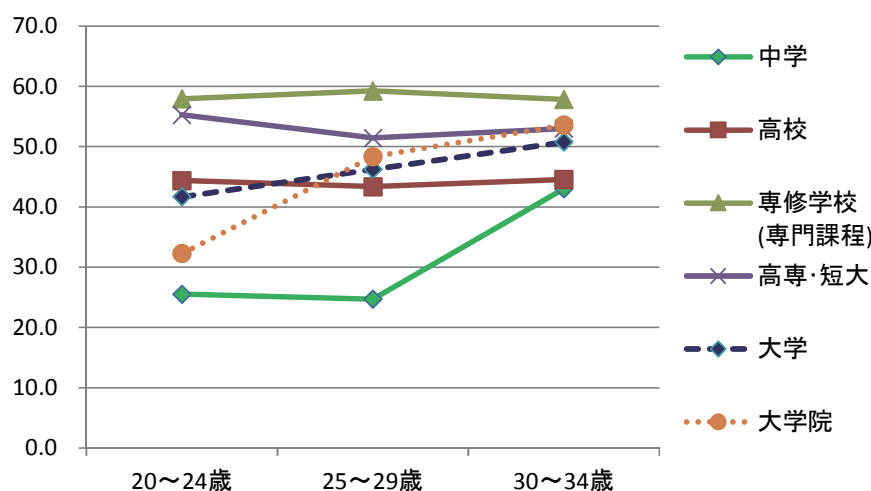
1. 資格・免許の所持状況の年齢による変化

「現在の会社で役立つ資格・免許」の所持率（以下、「資格所持率」という。）は年齢とともに上昇している。20代前半の若い年齢層（初期キャリア時期）では3～4割程度の資格所持率であるが、中堅への移行期に差し掛かる年齢層である30代前半では、全体として約半数の人が資格・免許を所持している。

全体としては年齢とともに漸増する資格所持率であるが、学歴や雇用形態により、その状況には若干の違いがみられる。

まず、最終学歴別にみる（図表8-32、33）。サンプル数が少ない中学卒及び年齢区分15～19歳を除けば、①専修学校卒及び高専・短大卒と、②大学卒及び大学院卒、③高校卒との間で傾向に違いがみられる。①専修学校卒及び短大・高専卒では、20代前半ですでに半数以上の人資格免許を所持しており、入職の初期の段階から免許・資格の所持率が高く、かつ年齢による変化が小さい。②大学・大学院卒は、20代前半の入職初期には資格・免許の所持率が高くはないが、年齢とともに率が上昇している。③高校卒は所持率の高さは専修学校卒等に比べてかなり低いですが、年齢による変化が小さい点は共通している。なお、サンプル数が他の学歴区分より少ないが、中卒者の場合、30代前半の年齢層では資格・免許の所持率が高く、高卒者とほぼ同じ水準になっている。

図表 8-32 学歴別にみた資格・免許所持率の推移



図表 8-33 学歴・年齢別の資格・免許所持等の状況

単位：％、太字は実数

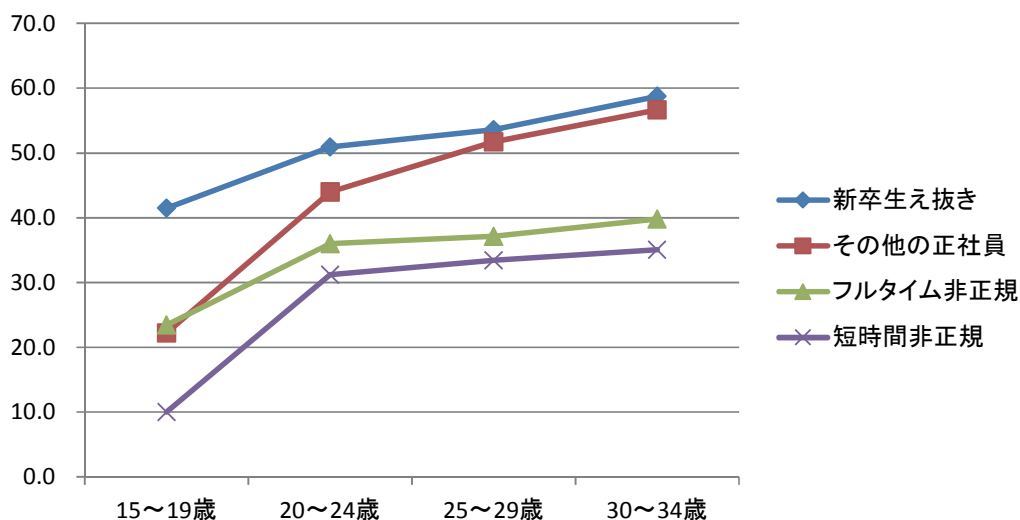
最終学歴	年齢	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許			合計	N
			役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
中学	15~19歳	7.7	30.8	15.4	46.2	100.0	13
	20~24歳	25.5	36.2	12.8	25.5	100.0	47
	25~29歳	24.7	38.8	14.1	22.4	100.0	85
	30~34歳	43.0	23.0	13.0	21.0	100.0	100
	年齢計	31.4	31.4	13.5	23.7	100.0	245
高校	15~19歳	37.0	37.8	5.0	20.2	100.0	262
	20~24歳	44.4	29.7	8.0	17.9	100.0	1,156
	25~29歳	43.4	30.8	9.2	16.6	100.0	1,326
	30~34歳	44.6	29.4	9.0	17.0	100.0	1,525
	年齢計	43.7	30.4	8.6	17.3	100.0	4,269
専修学校(専門課程)	15~19歳	-	100.0	-	-	100.0	1
	20~24歳	57.9	23.6	7.8	10.7	100.0	347
	25~29歳	59.3	22.5	8.0	10.2	100.0	675
	30~34歳	57.9	23.3	6.2	12.7	100.0	662
	年齢計	58.4	23.1	7.2	11.3	100.0	1,685
高専・短大*	20~24歳	55.2	31.4	6.0	7.3	100.0	315
	25~29歳	51.4	25.4	8.3	14.9	100.0	496
	30~34歳	53.0	26.9	5.6	14.5	100.0	621
	年齢計	52.9	27.4	6.6	13.1	100.0	1,432
大学***	20~24歳	41.7	44.1	5.8	8.4	100.0	1,341
	25~29歳	46.2	38.1	6.4	9.3	100.0	3,145
	30~34歳	50.8	32.9	6.1	10.2	100.0	2,514
	年齢計	47.0	37.4	6.2	9.4	100.0	7,000
大学院**	20~24歳	32.3	51.6	6.5	9.7	100.0	31
	25~29歳	48.3	37.4	7.1	7.1	100.0	449
	30~34歳	53.6	25.9	8.7	11.8	100.0	390
	年齢計	50.1	32.8	7.8	9.3	100.0	870
学歴計***	15~19歳	35.5	37.7	5.4	21.4	100.0	276
	20~24歳	45.4	35.5	7.0	12.2	100.0	3,237
	25~29歳	47.3	33.8	7.5	11.4	100.0	6,176
	30~34歳	50.2	29.6	7.1	13.0	100.0	5,812
	年齢計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

 χ^2 検定 *** < 0.001、** < 0.01、* < 0.05

次に雇用形態類型別にみる（図表 8-34、35）。正社員については、学校を卒業してすぐ（1年以内）に正社員として現在の会社に就職した「生え抜き正社員」と「その他の正社員」（正社員以外として現在の会社に勤務後正社員転換、他の会社の正社員からの転職、他の会社の非正規社員からの転職、未就業からの就職）の2つに区分し、正社員以外については、労働時間の長さにより「フルタイム非正規」と「短時間非正規」の2つに区分した。

正社員と正社員以外の資格所持率とその年齢による推移には大きな差がみられる。正社員のうち、「生え抜き正社員」は、20代前半までの年齢層でも他の区分と比べて所持率が高く、年齢とともに上昇もしている。生え抜き以外の正社員では、若い年齢層では生え抜き正社員より所持率が低いが、20代後半以降はほぼ同水準である。正社員以外では、フルタイム非正規のほうが短時間非正規より所持率がやや高いが、いずれも正社員と比較すると所持率が20ポイント程度低く、年齢段階による所持率の上昇幅も小さい。

図表 8-34 雇用形態類型別にみた資格・免許所持率の推移



図表 8-35 雇用形態類型・年齢別の資格・免許所持等の状況

単位：％、太字は実数

雇用形態	年齢	役立つ資格・ 免許を持っている	役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいと思う		役立つ資格・ 免許を持っていない・わか らない	合計	N
			役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいと思う	役立つ資格・ 免許を持っていない・役立つ資格・免許 を取得したいとは思わない			
新卒 生え抜き ***	15～19歳	41.5	39.5	3.0	16.0	100.0	200
	20～24歳	50.9	35.2	4.7	9.1	100.0	1,979
	25～29歳	53.6	34.6	4.9	6.9	100.0	2,981
	30～34歳	58.7	28.8	5.5	7.0	100.0	1,844
	年齢計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
その他の 正社員 **	15～19歳	22.2	55.6	0.0	22.2	100.0	9
	20～24歳	44.0	37.5	5.6	13.0	100.0	216
	25～29歳	51.7	33.2	5.6	9.4	100.0	1,069
	30～34歳	56.6	28.6	4.5	10.3	100.0	1,700
	年齢計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フルタイム 非正規 *	15～19歳	23.4	34.0	8.5	34.0	100.0	47
	20～24歳	36.0	37.7	10.2	16.1	100.0	853
	25～29歳	37.1	34.9	10.9	17.1	100.0	1,670
	30～34歳	39.8	32.4	9.5	18.3	100.0	1,653
	年齢計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
短時間 非正規	15～19歳	10.0	20.0	25.0	45.0	100.0	20
	20～24歳	31.2	25.9	17.5	25.4	100.0	189
	25～29歳	33.4	25.7	16.4	24.6	100.0	452
	30～34歳	35.1	27.6	12.9	24.5	100.0	613
	年齢計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274
雇用形態 計 ***	15～19歳	35.5	37.7	5.4	21.4	100.0	276
	20～24歳	45.4	35.5	7.0	12.2	100.0	3,237
	25～29歳	47.3	33.8	7.5	11.4	100.0	6,176
	30～34歳	50.2	29.6	7.1	13.0	100.0	5,812
	年齢計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

 χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

雇用形態不詳については掲載を省略した（「雇用形態計」には含む）。

このように、資格・免許の所持状況を年齢段階別にみていくと、全体として、年齢とともに資格所持率が上昇し、客観的な指標という観点からも職業能力が向上していることがうかがえる。学歴別にみた場合、医療や福祉などの資格所持者が多い専修学校等卒業業者では最初から所持率が高いが、特定のスキルではなく一般的な潜在能力を期待されて採用されることが多い大学卒においては入社後のスキルの「伸びしろ」が大きい。また、雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在がうかがえる。

2. 免許・資格の所持を促進すると考えられるもの

次に、免許・資格の所持と他の事項との関連をみていく。前述のように、雇用形態類型によって資格所持率の変化にも違いが大きいことから、免許・資格の所持と他の事項との関連を検討するにあたり、できるだけ雇用形態類型別に状況をみていくこととする。

まず、能力開発意欲との関係についてである（図表8-36）。「職業能力を習得・向上させる必要性を感じているか」という問に対し、「感じている」「感じていない」「わからない」と回答した人それぞれについて、免許・資格の所持状況をみると、当然ではあるが、「感じている」人において資格所持率が高い。雇用形態類型別にみると、特に正社員において率が高いが、正社員の場合、「職業能力開発の必要性を感じていない」人においても一定の資格所持率となっているのに対し、非正規社員では、「必要性を感じている」人以外は率が大幅に低く、「必要性を感じている」人との差が大きい。非正規社員の場合、正社員と比べて、社内での職業能力開発機会が限られるだけに、個人の職業能力開発意欲によって、資格所持率に差が付きやすいのではないかと考えられる。

図表8-36 職業能力開発意欲との関係（雇用形態類型別）

単位：％、太字は実数

	職業能力を習得・向上させる必要性	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う		役立つ資格・免許を持っていない・わからない	合計	N
			役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない			
新卒 生え抜き ***	感じている	55.2	34.9	3.8	6.1	100.0	6,229
	感じていない	43.3	12.8	31.1	12.8	100.0	164
	わからない	42.5	23.4	9.6	24.5	100.0	591
	合計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
その他の 正社員 ***	感じている	55.3	33.2	3.9	7.6	100.0	2,556
	感じていない	33.0	17.6	33.0	16.5	100.0	91
	わからない	48.8	17.7	5.5	27.9	100.0	344
	合計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フルタイム 非正規 ***	感じている	41.0	38.8	6.8	13.3	100.0	3,221
	感じていない	28.7	13.8	42.5	14.9	100.0	181
	わからない	26.3	22.3	16.4	35.1	100.0	800
	合計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
短時間 非正規 ***	感じている	39.2	31.7	9.9	19.1	100.0	905
	感じていない	13.0	2.6	62.3	22.1	100.0	77
	わからない	21.5	16.6	17.6	44.3	100.0	289
	合計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274
合計 ***	感じている	50.6	35.3	5.0	9.1	100.0	12,912
	感じていない	31.7	12.5	40.1	15.8	100.0	514
	わからない	34.1	21.0	12.8	32.1	100.0	2,028
	合計	47.8	32.6	7.2	12.4	100.0	15,501

χ^2 検定 *** < 0.001

雇用形態不詳、能力開発意欲不詳については掲載を省略した（「雇用形態計」には含む）。

次に、正社員に限定した項目であるが、望ましいと思うキャリアコースとの関連をみる(図表8-37)。最も所持率が高いのは「いくつかの会社を経験してある仕事の専門家になるコース」、次いで「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」であり、「専門家志向」が高い人において資格所持率が高い。「管理的地位志向」が高い人の場合は、現時点での資格所持率は専門家志向の人と比べて高くはないが、「取得したいと思う」人も多く、資格・免許の所持に関心がないわけではない。「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」を望ましいと考える「ワークライフバランス志向」の人は、資格所持率が専門家志向の人に次いで高い一方、資格・免許を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする人の割合も他のコースと比べて高く、資格・免許に対する考え方が分かれることがうかがえる。

図表8-37 望ましいと思うキャリアコースとの関係(正社員)

単位：%、太字は実数

望ましいと思うコース	資格・免許の所持状況				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	49.4	37.0	5.5	8.1	100.0	787
1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	51.2	37.1	4.3	7.4	100.0	2,702
いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	59.5	29.3	4.5	6.7	100.0	1,052
1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	56.9	32.1	4.1	6.8	100.0	1,742
最初は雇われて働き、後に独立して仕事をやるコース	49.2	35.6	8.0	7.2	100.0	376
1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	55.0	29.5	5.5	10.1	100.0	3,005
その他	46.9	24.5	8.1	20.5	100.0	273
合計	53.9	32.7	4.9	8.5	100.0	9,998

χ^2 検定 *** < 0.001

「望ましいと思うコース」不詳については掲載を省略した(合計には含む)。

正社員の転職意識との関連についてみると、定着志向が高い人において資格所持率がわずかに高いが、全体として、転職したいと思っているかどうかによる所持状況の差は小さい(図表8-38)。

図表 8-38 転職志向との関連（正社員）

単位：％、太字は実数

定年前に転職したいと思うか	役立つ資格・免許を持っている				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
思っている	54.1	32.4	6.6	6.9	100.0	2,372
思っていない	55.3	32.3	4.9	7.4	100.0	3,611
わからない	52.4	33.2	4.0	10.4	100.0	3,961
合計	53.9	32.7	4.9	8.5	100.0	9,998

 χ^2 検定 *** < 0.001

「転職したいと思うかどうか」不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

正社員についての分析の最後に、就職前の学校職業指導との関係についてみる（図表 8-39）。正社員経験者（現時点では非正規社員の者も含む）に対し、初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導が役立ったかをたずねているが、役立ち感の段階に応じて、資格所持率に大きな差がみられる。「かなり役立った」「役立った」と感じている人と、「あまり役に立たなかった」「役に立たなかった」と感じている人の間では 10%ポイント以上の開きがある。学校の進路指導が役立ったと感じている人の場合、実際に正社員就職に役立つ資格・免許を取得できている割合が高い。

図表 8-39 学校の職業指導との関係（正社員経験者）

単位：％、太字は実数

初めて正社員として勤務するにあたって学校での職業指導は役立ったか	役立つ資格・免許を持っている				合計	N
	役立つ資格・免許を持っている	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいと思う	役立つ資格・免許を持っていない・役立つ資格・免許を取得したいとは思わない	役立つ資格・免許を持っていない・わからない		
かなり役立った	62.4	22.7	5.6	9.2	100.0	844
役立った	56.6	29.0	4.9	9.6	100.0	4,132
あまり役に立たなかった	46.6	36.5	6.3	10.5	100.0	3,253
役に立たなかった	44.7	35.5	7.9	11.9	100.0	1,611
職業指導はなかった又は職業指導は受けなかった	46.9	33.9	7.6	11.6	100.0	2,796
合計	50.7	32.4	6.3	10.7	100.0	12,963

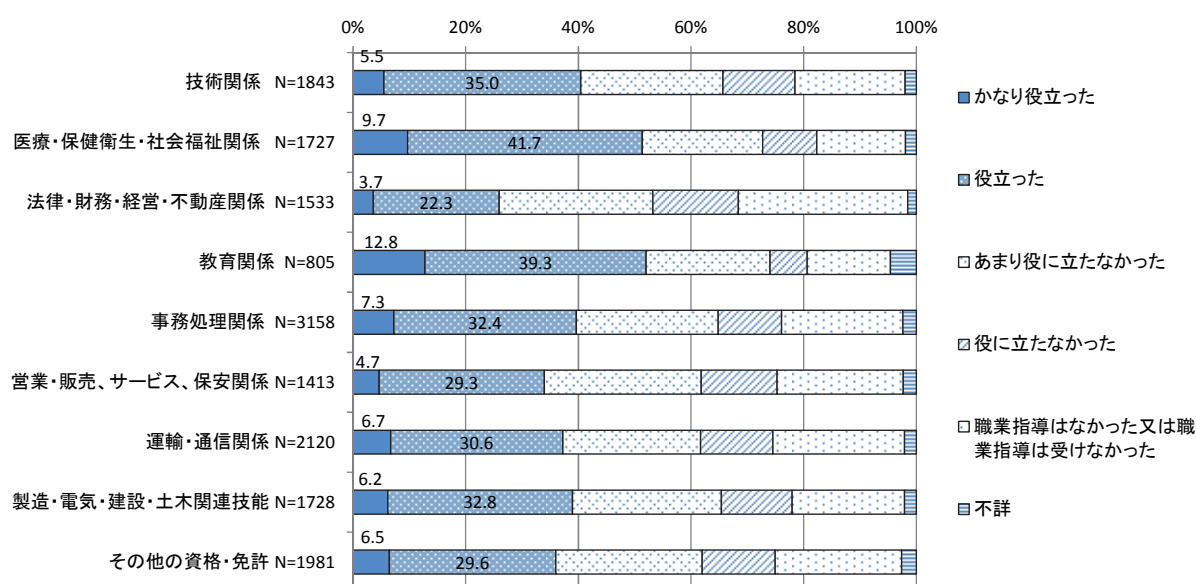
 χ^2 検定 *** < 0.001

「職業指導が役立ったか」不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

ただし、資格所持率は在学時の専門分野によっても差があり、職業指導への評価は資

格取得との結びつきに影響されていることが考えられる。本調査では学科や専攻を尋ねていないことから、所持している資格・免許の分野別に職業指導への評価をみると、学校教育と資格取得が強く結びついている「教育関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」の資格・免許を所持している人において、職業指導が役立ったと感じている割合が高い（図表8-40）。資格取得と結びついた教育分野で職業指導を受け、正社員就職を果たしたケースにおいて、職業指導に対する評価が高いことがうかがえる。

図表8-40 所持している資格・免許の分野別にみた学校の職業指導への評価



3. 職業生活についての満足度との関係

次に、資格・免許の所持状況と職業生活についての満足度との間に関係があるかどうかをみる。「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」として、10の項目（「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」及び「職業生活全体」）についての満足度を5件法（満足、やや満足、どちらでもない、やや不満、不満）でたずねている。このうち、資格・免許の所持状況との相関が最も大きかったのは「仕事の内容・やりがい」である。逆に、「賃金」及び「労働時間・休日等の労働条件」については有意な相関関係はなかった。そこで、資格・免許の所持状況と「仕事の内容・やりがい」との関係について、やや詳しくみる（図表8-41）。

図表 8-41 「仕事の内容・やりがい」についての満足度（雇用形態類型及び資格・免許所持状況別）

単位：%、太字は実数

雇用形態	資格・免許の状況	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N
新卒 生え抜き ***	持っている	23.9	44.2	22.2	6.9	2.6	100.0	3,772
	持っていない 取得したい 取得したいとは思わない わからない	22.6	44.8	22.8	7.3	2.3	100.0	2,338
		17.6	35.3	25.4	13.3	8.4	100.0	346
		17.3	36.5	31.9	9.5	4.2	100.0	548
合計	22.6	43.4	23.3	7.6	2.9	100.0	7,004	
その他の 正社員 ***	持っている	24.6	43.5	22.4	6.6	2.7	100.0	1,613
	持っていない 取得したい 取得したいとは思わない わからない	23.9	41.7	24.9	6.3	2.8	100.0	927
		16.2	39.9	25.0	12.8	6.1	100.0	148
		16.0	37.9	36.6	5.6	3.6	100.0	306
合計	23.1	42.2	24.7	6.7	3.0	100.0	2,994	
フルタイム 非正規 ***	持っている	26.4	44.7	20.0	5.7	2.8	100.0	1,596
	持っていない 取得したい 取得したいとは思わない わからない	21.4	41.2	24.5	9.7	2.7	100.0	1,456
		14.0	31.9	34.4	13.0	6.3	100.0	430
		15.4	37.1	35.9	7.8	3.6	100.0	741
合計	21.5	40.9	25.8	8.2	3.2	100.0	4,223	
短時間 非正規 ***	持っている	31.9	45.2	16.6	4.4	1.6	100.0	427
	持っていない 取得したい 取得したいとは思わない わからない	27.8	37.6	24.3	7.7	2.7	100.0	338
		17.3	34.0	34.6	8.4	4.7	100.0	191
		20.4	36.2	34.6	5.0	3.1	100.0	318
合計	25.7	39.2	25.8	6.0	2.7	100.0	1,274	
雇用形態 計 ***	持っている	25.0	44.2	21.4	6.5	2.6	100.0	7,409
	持っていない 取得したい 取得したいとは思わない わからない	22.9	42.7	23.7	7.8	2.5	100.0	5,059
		15.9	34.4	30.4	12.3	6.6	100.0	1,117
		16.9	37.0	34.6	7.5	3.7	100.0	1,916
合計	22.7	42.1	24.5	7.4	3.0	100.0	15,501	

χ^2 検定 *** < 0.001

雇用形態不詳、満足度不詳については掲載を省略した（合計には含む）。

「仕事の内容・やりがい」への満足度は雇用形態（正社員か非正規社員か）によって差が大きいのではないかと考えられたが、雇用形態類型間の差は小さく、また、いずれの類型でも、資格所持状況によって似た傾向が見られた。すなわち、資格を持っている人及び持っていないが取得したいと考えている人（「ポジティブ群」とする）と、「取得したいとは思わない」、「わからない」という人（「ネガティブ群」とする）との間で満足度の差が大きく、ポジティブ群はネガティブ群に比べて10～20%ポイント程度満足度が高い。

また、最も満足度（満足+やや満足）が高いのは短時間非正規の資格・免許所持者、逆に最も満足度が低いのはフルタイム非正規のネガティブ群である。非正規社員の中でも、資格を活かして短時間勤務をしている場合などに、仕事への満足度が高いケースが多いことがうかがえる。一方、フルタイム非正規の場合、ポジティブ群の満足度は正社員との差がないことから、資格・免許の取得が仕事への満足度を高める可能性が示唆される。

4. 勤務先の人材育成方針との関係

最後に、勤務先の人材育成方針と資格・免許の所持状況との関係を見る。

事業所票では、若年労働者の主な人材育成方針について、就業形態別（正社員・新規学卒者、正社員・中途採用者、正社員以外の労働者、他の事業所への派遣を目的として雇用している労働者）にたずねている。

個人票と事業所票を接合したデータにより、新卒生え抜き社員については勤務先事業所の「正社員・新規学卒者についての育成方針」、その他の正社員については「正社員・中途採用者の人材育成方針」、フルタイム及び短時間非正規社員については「正社員以外の労働者の人材育成方針」と資格・免許の所持状況との関係をみた（図表8-42）。

図表8-42 勤務先の人材育成方針と資格・免許の所持状況

単位：％、太字は実数

雇用形態類型	若年労働者の主な育成方針(事業所)	役立つ資格・免許を持っていない・役立 役立つ資格・免許を持っていない・役立 役立つ資格・免許を持っていない・わか 役立つ資格・免許を持っていない・わか 役立つ資格・免許を持っていない・わか 役立つ資格・免許を持っていない・わか				合計	N
		役立つ資格・免許を持っていない・役立	役立つ資格・免許を持っていない・役立	役立つ資格・免許を持っていない・役立	役立つ資格・免許を持っていない・わか		
生え新 抜卒 * * *	【正社員(新規学卒者)の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	54.0	33.9	5.1	7.0	100.0	5,285
	短期的に研修等で人材を育成	51.8	33.2	4.9	10.0	100.0	990
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	51.0	24.5	7.0	17.5	100.0	143
	その他	58.6	27.6	4.6	9.2	100.0	87
	合計	53.9	33.4	4.9	7.8	100.0	7,004
その 他 の 正 社 員 *	【正社員(中途採用者)の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	56.2	30.3	4.2	9.2	100.0	1,366
	短期的に研修等で人材を育成	50.9	33.4	5.0	10.7	100.0	796
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	48.5	31.1	6.8	13.6	100.0	309
	その他	51.8	27.7	9.6	10.8	100.0	83
	合計	53.9	31.0	4.9	10.2	100.0	2,994
フ ル タ イ ム 非 正 規 *	【正社員以外の労働者の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	40.4	31.1	11.9	16.5	100.0	806
	短期的に研修等で人材を育成	37.0	36.3	9.0	17.7	100.0	1,857
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	34.9	34.1	11.6	19.4	100.0	809
	その他	41.2	33.5	11.2	14.1	100.0	376
	合計	37.8	34.5	10.2	17.5	100.0	4,223
非 短 時 間 *	【正社員以外の労働者の育成方針】						
	長期的な教育訓練等で人材を育成	33.3	21.5	16.9	28.3	100.0	237
	短期的に研修等で人材を育成	33.4	28.0	14.2	24.4	100.0	536
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	34.5	26.0	14.0	25.6	100.0	258
	その他	32.8	30.5	14.5	22.1	100.0	131
	合計	33.5	26.5	15.0	25.0	100.0	1,274

χ^2 検定 *** <0.001 、** <0.01 、* <0.05

事業所の回答において、「該当する労働者がいない」「不詳」は掲載を省略した（合計には含む）。

新卒生え抜き正社員、その他の正社員、フルタイム非正規社員では、「長期的な教育訓練で人材を育成」とする企業で最も資格所持率が高く、以下、「短期的に研修等で人材を育成」、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」の順に資格所持率は低くなっている。

特に新卒生え抜き社員の場合、必ずしもサンプル数は多くないが、「特別な研修を行わず、社員自身に任せる」とする事業所に勤務する人において、資格を持っておらず、取得したいかどうか「わからない」とする割合が相対的に高くなっている。資格・免許の所持や取得意欲を職業能力開発の指標のひとつとしてとらえるならば、新規学卒として入社した事業所が若年労働者の教育訓練に関する方針を持ち、一定の方向付けを行うことが、若年者のその後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

一方、短時間非正規社員の場合、勤務先事業所の人材育成方針による資格・免許の所持状況の差はみられなかった。同じく正社員以外の社員であっても、フルタイム非正規社員と短時間非正規社員とでは、勤務先の人材育成方針の影響度に違いがあることがうかがえる。

5. 小括

分析結果を以下に簡単にまとめる。

- ・最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在が確認できる。
- ・能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格所持率は高い。
- ・資格・免許の所持状況と職業生活の満足度との間には相関があり、特に、「仕事の内容・やりがい」について、資格・免許の所持にポジティブな群（所持している、持っていないが取得したい）と、ネガティブな群（取得したいと思わない、わからない）との満足度の差が大きい。
- ・勤務先事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

第8節 まとめ

本章では、若年雇用者が職場内外で受けた教育・職業訓練の経験と能力開発の必要性への認識に注目し、これを規定する要因について検討した。また、非正規社員から正社員への移行というキャリア形成上の課題に対しての職業能力開発の影響、自己啓発としての職場外での教育訓練機関の活用、資格・免許の所持・取得の現状と課題について検討した。主なファインディングスとそれに基づく提言は下記のとおりである。

【OJT、Off-JTの経験】

- ・企業主導の教育訓練であるOJT、Off-JTの経験があるかどうかは、勤務先の企業規模や産業の特性、事業所の人材育成の方針等がこれを規定するが、その中でも個人の属性や意識によって受講の確率は異なった。すなわち、正社員でも非正規社員でも、高等教育卒業者、自身の収入で生活している人は受講確率が高く、また、正社員では企業に定着を希望している人の受講率が高かった。さらに、非正規社員では正社員登用制度がある場合にOJTを受けた者が多い傾向があり、これらから、事業所側の指示による訓練であっても、実際にだれが受講するかには個人の能力開発の必要性の認識、意欲が関与していることがうかがわれた。
- ・本調査は個人に能力開発の経験の記憶を聞く形であるため、同じOJTを受けていたとしても、それをOJTとして記憶している場合と、記憶に残らなかった場合があると考えられる。そこには個人のコミットメントの強さが影響すると考えられる。企業主導の教育訓練における「知らせる仕組み」、すなわち先行研究でも指摘されていた能力評価基準や評価制度、さらにはキャリアコンサルティングを通じた能力開発への認識を企業と個人とが共有することの必要性を改めて指摘できる。
- ・性別による受講確率の違いは、ここでは正社員のOJTについてのみ認められた。女性だからOJT機会がないというより、この調査では十分に把握できていない性別による職務の違いなどが介在している可能性がある。

【自己啓発の経験と意欲】

- ・正社員の場合、自己啓発については、男性より女性、年齢は高いほど、学歴も高いほど経験した者が多かった。職種や産業による違い、OJT・Off-JTの経験も影響力があったが、これを統制すると、生え抜き社員より転職や非正規経験のある正社員のほうが自己啓発の経験がある傾向が見られた。ここから、非正規雇用にあって自己啓発をすることが正社員への移行を促進したのではないかと推測される。
- ・非正規社員の場合、自己啓発については、女性、より高い年齢、学歴であるほうが経験者は多く、今後も非正規として働くことを希望している場合は少ない。「非正規のみ」

のキャリアの人では自己啓発経験者が少ないが、OJT、Off-JT の経験を統制すると、その傾向はなくなることから、企業主導の OJT、OFF-JT を経験することで自己啓発が促進されることが推測される。能力開発の必要性への意識についても、企業主導の訓練の受講の有無に影響を受けている可能性が高く、とりわけ Off-JT の影響が大きいと推測された。ここから、非正規社員に対する企業による能力開発を促進する施策が多く効果を生む可能性が指摘できる。

- ・正社員の中では、自己啓発は女性のほうが経験しているのに対して、OJT を経験した人および能力開発の必要性を認識する人は男性のほうが多い。おそらくこの性差の背景には、男女での職務分担の違いなどが介在していると思われ、職場における女性の職域拡大が望まれるが、一方で、現状での女性の活躍を促進するために、自己啓発で活用できる教育訓練の内容や提供方法について、女性視点からの魅力を高める工夫をすることが有効ではないかと思われる。

【非正規社員から正社員への移行と能力開発】

- ・OJT も Off-JT も、自己啓発についても、これを実施した人に「無業・非正規から正社員」キャリアが多く「非正規のみ」キャリアが少なかった。ただし、能力開発と正社員への移行の前後関係は明らかでなく、因果関係があるとはまでは言えない。自ら動いて受講する自己啓発については、変化の少ない個人の志向性が背後にあると考えられるので、これが正社員への移行の要因となったという解釈は可能である。
- ・自己啓発としての教育訓練を何も受けなかった場合と比べて、公共職業訓練や通信教育、民間の各種学校・専修学校を受けた者では正社員に移行した比率が高く、大学・大学院での学習は差がなかった。正社員への移行者比率は 30 歳代前半で高かったものの、その移行自体は、20 歳代の比較的早い時期に行われたと推測される。正社員になる際、他企業の非正規から移動してきた「移動」型、現在の勤務先内での正社員登用による「登用」型を区別すると、「移動」型は「登用」型の 1.7 倍と多い。また、20 歳代においては「登用」型の方が「移動」型より若い時期に起こる傾向がみられた。非正規からの移行者が多い産業は、教育・学習支援業、製造業、医療・福祉業などだが、男性の「移動」型は建設業や運輸・郵便業にも多いなどの特徴があり、さらに、規模別では大企業は「登用」型が多いなどの特徴がみられた。非正規から正規への移行を促進する政策を運用するに当たっては、こうした産業や規模での特徴的な傾向を踏まえることも必要であろう。

【今後実施したい自己啓発の方法】

- ・調査回答者の約 8 割の人が能力開発の必要性を感じ、うち 7 割強が自己啓発による能力開発をする希望を持っていた。自己啓発の方法として、最も多くの人が挙げたのは

通信教育で約 3 割を占め、次いで各種学校・専修学校であった。自学自習を含むと思われる「その他」は 4 割で、特に男性に多い。転職希望のある正社員では各種学校・専修学校を多く挙げるなど、性別・キャリア展望別の特徴がある。男女とも非正規社員の方が公共職業訓練を選ぶ比率が高いが、正社員になることを希望する場合はその比率がやや高い。

- ・教育訓練機関別に活用希望者の特徴を整理すると、各種学校・専修学校を希望する人は、やや大卒が多く、職種は正規も非正規も事務職の比率が高い。
- ・大学・大学院を希望している人には、男性が多く、大卒者、大学院卒者が多い。正社員で転職希望のある人が比較的多い。正社員も非正社員も大企業勤務の比率が高く、教育・学習支援業や、学術研究・専門技術サービス業が多く、職種では専門技術職が多い。
- ・通信教育を希望している人はやや女性が多く、また生え抜き正社員である比率が高い。勤務先の産業は、正規も非正規も、全体傾向と比較すると金融・保険業の割合が大きく、また職種は事務職の人が多い。
- ・公共職業訓練を希望している人は、高卒者のほうが大卒者より多い。非正規社員が多く、中でも正社員の経験のある人が多い。また、今後正社員になることを希望している人も多い。正社員の場合、全体傾向に比べると明らかに中小規模の比率が高い。正社員も非正規社員も、製造業で生産工程の仕事に就く人が他に比べると多い。高学歴者ほど自己啓発に熱心な傾向がある中で、公共職業訓練は独自の役割を果たしており、その存在は重要である。
- ・いずれの機関もこれまでに受講経験がある人がさらに受講を希望する傾向があった。ここには専門性もあるであろうが、他の学びの機会について情報が十分に届いていない可能性もある。多様な機関における職業能力開発機会について、よりわかりやすく提供していく工夫が期待される。

【資格・免許の所持・取得の促進】

- ・最終学歴や雇用形態類型によって、年齢による資格・免許の所持状況の変化に差がある。雇用形態別にみた場合、年齢段階とともに資格所持率が上昇する正社員と、横ばいに近いそれ以外の社員との間で、資格所持率の差は高い年齢層ほど大きくなっており、職業能力開発面における差の存在が確認できる。
- ・職業能力開発意欲や望ましいと思うキャリアコース、学校職業指導の役立ち感と資格・免許の所持状況に関連があり、学校の職業指導を役立ったと感じている人の資格・免許所持率は高い。
- ・資格・免許の所持状況と職業生活の満足度との間には相関があり、特に、「仕事の内容・やりがい」について、資格・免許の所持にポジティブな群（所持している、持ってい

ないが取得したい) と、ネガティブな群 (取得したいと思わない、わからない) との満足度の差が大きい。

- ・事業所の人材育成方針は、特に生え抜き正社員の資格・免許所持状況と関わっている。新規学卒として入社した事業所による方向付けが、その後の職業能力開発に対して重要な意味を持つのではないかと考えられる。

【引用文献】

原ひろみ (2014) 『職業能力開発の経済分析』勁草書房。

労働政策研究・研修機構 (2009) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』JILPT 資料シリーズ No.61.

労働政策研究・研修機構 (2014) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より』JILPT 資料シリーズ No.144.

労働政策研究・研修機構 (2013) 『働き方と職業能力・キャリア形成—「第 2 回働くことと学ぶことについての調査」結果より』労働政策研究報告書 No.152.

JILPT 資料シリーズ No.171

若年者の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

発行年月日 2016 年 5 月 31 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)