

### 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%	<b>4.8%</b>	88.3%	5.8%	400
	若年中心使い分け型	3.0%	12.0%	<b>73.6%</b>	11.3%	1,085
	若年少数精鋭型	2.0%	<b>5.1%</b>	87.4%	<b>5.4%</b>	701
	若年正社員希少型	1.6%	<b>6.3%</b>	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	<b>2.7%</b>	<b>9.6%</b>	79.2%	8.6%	490
	若年中心使い分け型	7.6%	19.5%	<b>61.8%</b>	11.1%	867
	若年少数精鋭型	<b>2.1%</b>	<b>9.9%</b>	80.6%	7.4%	525
	若年正社員希少型	5.1%	<b>11.6%</b>	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%	<b>49.8%</b>	11.8%	408
	若年中心使い分け型	15.8%	26.3%	<b>41.1%</b>	16.8%	297
	若年少数精鋭型	<b>4.6%</b>	<b>18.8%</b>	67.4%	<b>9.2%</b>	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%	<b>64.8%</b>	12.0%	2,249
	若年少数精鋭型	<b>2.9%</b>	<b>10.9%</b>	79.0%	<b>7.2%</b>	1,811
	若年正社員希少型	3.8%	<b>10.0%</b>	78.4%	<b>7.8%</b>	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%	<b>3.9%</b>	88.7%	6.4%	311
	若年中心使い分け型	3.3%	12.5%	<b>71.3%</b>	12.9%	1,016
	若年少数精鋭型	2.0%	6.3%	85.4%	<b>6.3%</b>	553
	若年正社員希少型	1.7%	<b>6.9%</b>	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	<b>2.6%</b>	<b>10.1%</b>	76.7%	10.6%	417
	若年中心使い分け型	8.3%	19.5%	<b>59.1%</b>	13.1%	834
	若年少数精鋭型	<b>1.9%</b>	<b>11.6%</b>	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%	<b>49.3%</b>	14.2%	436
	若年中心使い分け型	14.0%	25.2%	<b>43.1%</b>	17.6%	357
	若年少数精鋭型	<b>5.3%</b>	21.7%	61.4%	<b>11.6%</b>	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%	<b>62.1%</b>	13.7%	2,207
	若年少数精鋭型	<b>3.4%</b>	14.4%	72.9%	<b>9.4%</b>	1,865
	若年正社員希少型	<b>3.8%</b>	<b>11.3%</b>	75.1%	<b>9.8%</b>	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<sup>1</sup>。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。

---

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>。

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%	<b>1.8%</b>	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%	<b>22.2%</b>	19.2%	<b>6.0%</b>	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%	<b>6.8%</b>	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

<sup>2</sup> 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	20%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	<b>33.7%</b>	30.8%	17.5%	14.1%	<b>3.8%</b>	1,091
	若年少数精鋭型	<b>66.6%</b>	<b>16.0%</b>	<b>6.7%</b>	<b>4.1%</b>	6.6%	761
	若年正社員希少型	52.0%	23.2%	12.1%	<b>6.7%</b>	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%	<b>6.6%</b>	499
	若年中心使い分け型	<b>27.2%</b>	21.3%	19.9%	19.2%	12.4%	876
	若年少数精鋭型	<b>59.7%</b>	<b>12.3%</b>	<b>12.3%</b>	<b>7.9%</b>	<b>7.9%</b>	611
	若年正社員希少型	45.6%	<b>12.6%</b>	16.1%	12.4%	<b>13.4%</b>	979
5～99人 ***	全体	61.3%	1.8%	7.2%	11.7%	18.0%	2,033
	若年活躍型	<b>48.7%</b>	4.3%	13.4%	15.9%	17.7%	485
	若年中心使い分け型	<b>47.6%</b>	3.1%	12.0%	16.8%	20.5%	351
	若年少数精鋭型	<b>73.5%</b>	<b>0.1%</b>	<b>2.8%</b>	<b>7.8%</b>	<b>15.8%</b>	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	<b>45.5%</b>	19.2%	13.8%	11.9%	9.6%	1,404
	若年中心使い分け	<b>33.3%</b>	23.0%	17.6%	16.4%	9.6%	2,318
	若年少数精鋭型	<b>67.4%</b>	<b>8.9%</b>	<b>6.7%</b>	<b>6.5%</b>	10.5%	2,232
	若年正社員希少型	51.0%	16.3%	12.7%	<b>9.3%</b>	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<sup>3</sup>。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<sup>4</sup>、「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%	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	<b>71.8%</b>			12.8%	15.4%	468
	若年中心使い分け型	<b>73.0%</b>			9.9%	17.1%	545
	若年少数精鋭型	81.2%			<b>5.5%</b>	<b>13.2%</b>	1,397
	若年正社員希少型	<b>74.3%</b>			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	<b>39.4%</b>	13.6%	20.6%	15.9%	10.6%	744
	若年少数精鋭型	52.4%	11.7%	18.8%	<b>9.2%</b>	7.9%	597
	若年正社員希少型	46.6%	13.3%	21.2%	<b>10.5%</b>	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%	<b>6.8%</b>	<b>1.5%</b>	338
	若年中心使い分け型	<b>8.0%</b>	<b>42.1%</b>	24.7%	20.3%	5.0%	1,029
	若年少数精鋭型	23.5%	53.8%	<b>16.0%</b>	<b>5.9%</b>	<b>0.8%</b>	238
	若年正社員希少型	17.7%	52.2%	<b>17.5%</b>	<b>7.6%</b>	5.0%	525
合計 ***	全体	49.6%	16.7%	12.6%	10.9%	10.2%	8,552
	若年活躍型	<b>45.5%</b>	19.2%	13.8%	11.9%	9.6%	1,404
	若年中心使い分け型	<b>33.3%</b>	23.0%	17.6%	16.4%	9.6%	2,318
	若年少数精鋭型	67.4%	<b>8.9%</b>	<b>6.7%</b>	<b>6.5%</b>	10.5%	2,232
	若年正社員希少型	51.0%	16.3%	12.7%	<b>9.3%</b>	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

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>。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。

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>。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・福利厚生の充実」「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。

<sup>6</sup> 「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%	<b>45.5%</b>	51.1%	52.1%
本人の能力・適性にあった配置	***	56.3%	59.3%	<b>52.1%</b>	56.7%	56.2%
職場での意思疎通の向上	***	59.6%	58.4%	<b>52.7%</b>	55.2%	56.1%
仕事の成果に見合った賃金	***	32.4%	30.1%	31.9%	<b>25.7%</b>	29.5%
昇格・昇任基準の明確化	***	30.0%	33.9%	<b>26.1%</b>	30.9%	30.4%
教育訓練の実施・援助	***	60.1%	61.3%	<b>53.4%</b>	55.8%	57.4%
仕事と家庭の両立支援	***	<b>24.2%</b>	30.1%	<b>25.3%</b>	26.6%	26.9%
配転・勤務地等人事面での配慮	**	25.2%	27.0%	<b>22.0%</b>	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%	<b>30.2%</b>	32.0%	32.2%
職場環境の充実・福利厚生への充実	***	38.0%	41.6%	<b>33.8%</b>	<b>36.1%</b>	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	***	<b>8.2%</b>	<b>8.5%</b>	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%	<b>52.9%</b>	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%	<b>31.5%</b>	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%	<b>65.6%</b>	68.0%
仕事と家庭の両立支援	**	41.4%	41.1%	43.5%	<b>35.8%</b>	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%	<b>43.3%</b>	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%	<b>7.7%</b>	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%	<b>50.7%</b>	<b>50.9%</b>	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%	<b>20.2%</b>	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%	<b>54.2%</b>	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%	<b>19.0%</b>	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%	<b>30.9%</b>	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	***	<b>4.1%</b>	<b>7.4%</b>	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%	<b>35.6%</b>	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%	<b>21.1%</b>	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%	<b>30.5%</b>	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%	<b>6.6%</b>	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%	<b>11.9%</b>	16.4%
職場環境の充実・福利厚生への充実	**	27.0%	29.8%	23.8%	<b>19.8%</b>	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	***	<b>12.1%</b>	<b>13.2%</b>	21.7%	22.7%	18.2%

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.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）<sup>7</sup>」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

---

<sup>7</sup> 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した「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<sup>8</sup>。

同様に、女性についてみていこう（図表 3－5 ②）。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 3－6 ②）。

図表 3－5 ② 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%	<b>19.4%</b>	<b>58.1%</b>	13.1%	.6%	.2%	511
	若年少数精鋭型	8.5%	29.4%	<b>42.4%</b>	<b>18.6%</b>		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%	<b>48.5%</b>	<b>27.0%</b>		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%	<b>22.0%</b>	<b>55.5%</b>	<b>11.6%</b>	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%	<b>49.3%</b>	<b>19.7%</b>	.4%	1.1%	834
	若年中心使い分け型	10.8%	<b>18.6%</b>	<b>55.2%</b>	14.2%	.6%	.6%	1,579
	若年少数精鋭型	8.7%	<b>25.3%</b>	50.2%	14.3%	.9%	.7%	566
	若年正社員希少型	10.0%	22.6%	53.6%	<b>12.8%</b>	.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

<sup>8</sup> 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 3－6 ①）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<sup>9</sup>。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30万円以上の方が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%	<b>17.4%</b>	37.1%	25.1%	17.1%	.3%	334
	若年正社員希少型		3.2%	26.7%	38.9%	<b>15.8%</b>	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%	<b>19.3%</b>	31.5%	22.5%	22.5%	.2%	1,224
	若年正社員希少型	.3%	2.4%	17.7%	33.2%	<b>19.2%</b>	<b>26.7%</b>	.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

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>。

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

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>。

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<sup>12</sup>。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<sup>13</sup>、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。

<sup>11</sup> 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）。

<sup>12</sup> 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）。

<sup>13</sup> 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	若年労働者あり	若年労働者比率＝平均以下
若年労働者全員正社員	<p><b>若年活躍型 1,438事業所 (14.0%)</b></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><b>若年少数精鋭型 2,328事業所 (22.6%)</b></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>	<p><b>若年正社員希少型 3,037事業所 (29.5%)</b></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>
若年非正社員あり	<p><b>若年中心使い分け型 2,578事業所 (25.1%)</b></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>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<sup>14</sup>。

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の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.

<sup>14</sup> 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	<b>1.0%</b>	11.5%	83.8%	<b>3.8%</b>	400
	製造業	<b>2.1%</b>	11.9%	78.9%	<b>7.1%</b>	1,554
	電気・ガス・熱供給・水道業	<b>0.8%</b>	<b>0.2%</b>	96.5%	<b>2.5%</b>	481
	情報通信業	3.5%	21.2%	<b>63.5%</b>	11.8%	397
	運輸業、郵便業	2.6%	11.6%	81.5%	<b>4.2%</b>	379
	卸売業	2.7%	12.1%	75.6%	9.6%	447
	小売業	7.9%	19.4%	<b>64.5%</b>	8.2%	403
	金融業・保険業	<b>1.4%</b>	<b>7.2%</b>	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%	<b>36.0%</b>	7.6%	236
	生活関連サービス業、娯楽業	9.0%	27.9%	<b>52.4%</b>	10.7%	233
	教育、学習支援業	7.9%	<b>6.2%</b>	71.3%	14.7%	648
	医療、福祉	11.6%	17.4%	<b>51.1%</b>	19.8%	665
	複合サービス事業	<b>1.3%</b>	<b>3.4%</b>	90.4%	<b>4.9%</b>	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	<b>2.1%</b>	<b>7.7%</b>	82.3%	<b>7.9%</b>	3,425
	300～999人	4.2%	12.0%	74.5%	9.3%	1,543
	100～299人	<b>5.7%</b>	15.0%	<b>70.5%</b>	8.7%	1,256
	30～99人	6.8%	19.9%	<b>61.7%</b>	11.6%	1,003
	5～29人	13.0%	29.3%	<b>46.7%</b>	11.0%	553

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>4.7%</b>	106
	建設業	3.0%	12.2%	77.7%	<b>7.1%</b>	394
	製造業	<b>1.7%</b>	13.5%	76.0%	<b>8.8%</b>	1,603
	電気・ガス・熱供給・水道業	<b>0.5%</b>	<b>0.8%</b>	95.9%	<b>2.8%</b>	388
	情報通信業	4.7%	20.1%	<b>59.6%</b>	15.6%	384
	運輸業、郵便業	2.9%	15.3%	75.4%	<b>6.4%</b>	451
	卸売業	3.5%	14.4%	71.2%	10.9%	431
	小売業	8.2%	19.3%	<b>63.5%</b>	9.0%	367
	金融業・保険業	3.2%	<b>8.2%</b>	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%	<b>32.7%</b>	11.4%	245
	生活関連サービス業、娯楽業	8.9%	26.3%	<b>50.2%</b>	14.6%	247
	教育、学習支援業	7.1%	<b>5.2%</b>	71.7%	15.9%	591
	医療、福祉	11.8%	17.2%	<b>50.2%</b>	20.7%	685
	複合サービス事業	<b>1.0%</b>	<b>4.6%</b>	89.2%	<b>5.2%</b>	388
	サービス業(他に分類されないもの)	5.1%	17.4%	<b>62.3%</b>	15.2%	316
企業規模	1,000人以上	<b>2.2%</b>	<b>8.4%</b>	80.2%	<b>9.2%</b>	3,027
	300～999人	4.4%	<b>11.9%</b>	72.2%	11.4%	1,441
	100～299人	5.4%	17.2%	<b>66.5%</b>	10.9%	1,252
	30～99人	7.0%	19.6%	<b>60.0%</b>	13.4%	1,133
	5～29人	10.2%	29.4%	<b>46.9%</b>	13.6%	797

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>24.8%</b>	44.2%	1,055
	若年正社員希少型	<b>7.6%</b>	<b>14.1%</b>	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%	<b>28.8%</b>	33.3%	400
	若年正社員希少型	<b>4.4%</b>	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%	<b>27.2%</b>	40.9%	2,288
	若年正社員希少型	<b>7.2%</b>	<b>17.8%</b>	34.4%	40.6%	2,608

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%
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&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%
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&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>5.9%</b>	9.1%	936
	若年正社員希少型	17.7%	<b>39.0%</b>	23.1%	<b>9.4%</b>	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%	<b>7.5%</b>	11.0%	2,578
	若年正社員希少型	19.0%	<b>38.7%</b>	20.9%	<b>9.2%</b>	12.2%	3,037

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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
		5%を超えて		10%を超えて		N	
		0%	5%以下	10%以下	20%以下		
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%	<b>5.6%</b>	<b>0.8%</b>	5.6%	11.2%	125
	建設業	<b>44.2%</b>	20.0%	11.3%	9.5%	<b>15.0%</b>	441
	製造業	<b>37.7%</b>	31.4%	14.5%	<b>8.8%</b>	<b>7.5%</b>	1,686
	電気・ガス・熱供給・水道業	74.7%	17.4%	<b>4.5%</b>	<b>0.9%</b>	<b>2.4%</b>	534
	情報通信業	<b>39.7%</b>	20.2%	16.9%	13.4%	9.9%	426
	運輸業, 郵便業	63.0%	<b>10.9%</b>	<b>9.2%</b>	<b>7.7%</b>	9.2%	479
	卸売業	45.8%	18.6%	14.2%	12.5%	8.9%	472
	小売業	57.7%	<b>6.3%</b>	11.9%	10.0%	<b>14.0%</b>	428
	金融業・保険業	49.8%	<b>11.9%</b>	14.9%	11.7%	11.7%	444
	不動産業・物品賃貸業	54.2%	<b>8.9%</b>	11.4%	10.7%	<b>14.8%</b>	271
	学術研究, 専門・技術サービス業	50.7%	22.5%	<b>9.7%</b>	8.7%	8.4%	538
	宿泊業, 飲食サービス業	<b>42.5%</b>	<b>5.5%</b>	<b>6.7%</b>	<b>18.5%</b>	<b>26.8%</b>	254
	生活関連サービス業, 娯楽業	49.2%	<b>2.4%</b>	10.7%	<b>16.7%</b>	<b>21.0%</b>	252
	教育, 学習支援業	64.7%	15.1%	<b>10.1%</b>	<b>5.1%</b>	<b>5.1%</b>	691
	医療, 福祉	<b>26.6%</b>	<b>9.7%</b>	24.4%	27.4%	11.9%	680
	複合サービス事業	58.3%	<b>8.1%</b>	12.2%	12.4%	9.1%	484
	その他のサービス業	57.1%	<b>7.5%</b>	11.0%	11.2%	13.3%	347
企業規模 ***	1,000人以上	49.2%	24.9%	12.3%	<b>8.4%</b>	<b>5.2%</b>	3,554
	300~999人	<b>40.2%</b>	20.1%	16.6%	13.2%	10.0%	1,596
	100~299人	<b>44.1%</b>	<b>13.3%</b>	16.9%	13.9%	11.8%	1,369
	30~99人	53.9%	<b>2.9%</b>	11.7%	15.1%	16.4%	1,195
	5~29人	71.8%	<b>0.1%</b>	<b>0.8%</b>	<b>6.9%</b>	20.3%	838

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>19.0%</b>	20.1%	389
	若年中心使い分け型	<b>21.4%</b>	23.0%	33.6%	22.0%	1,061
	若年少数精鋭型	51.7%	<b>16.0%</b>	<b>17.6%</b>	<b>14.8%</b>	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	<b>16.5%</b>	26.0%	34.5%	23.0%	866
	若年少数精鋭型	43.3%	<b>18.1%</b>	<b>21.4%</b>	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	<b>33.7%</b>	18.6%	30.9%	16.7%	424
	若年中心使い分け型	<b>29.4%</b>	22.1%	34.9%	13.7%	344
	若年少数精鋭型	60.7%	<b>12.6%</b>	<b>18.9%</b>	<b>7.9%</b>	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	<b>33.1%</b>	21.3%	26.6%	19.0%	1,279
	若年中心使い分け型	<b>20.7%</b>	24.0%	34.2%	21.1%	2,271
	若年少数精鋭型	52.5%	<b>15.4%</b>	<b>19.1%</b>	<b>13.0%</b>	1,928
	若年正社員希少型	37.4%	<b>18.3%</b>	26.5%	17.8%	2,527

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>15.4%</b>	.8%	.8%	240	
	建設業	6.1%	<b>12.1%</b>	<b>45.7%</b>	<b>35.7%</b>	.4%		446	
	製造業	5.2%	14.0%	57.4%	<b>23.1%</b>	.2%	.2%	1,325	
	電気・ガス・熱供給・水道業	12.5%	22.4%	49.5%	<b>14.7%</b>	.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	<b>3.3%</b>	12.7%	52.2%	<b>30.8%</b>	.3%	.7%	299	
	小売業	5.8%	12.7%	51.3%	29.6%	.5%		189	
	金融業、保険業	5.0%	<b>8.8%</b>	58.4%	26.5%	.4%	.8%	238	
	不動産業、物品賃貸業	<b>2.3%</b>	12.5%	51.1%	<b>33.0%</b>	.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%	<b>41.2%</b>	<b>36.0%</b>		.9%	114	
	教育、学習支援業	<b>3.7%</b>	<b>10.5%</b>	<b>46.1%</b>	38.4%	.5%	.9%	438	
	医療、福祉	5.1%	19.2%	55.1%	<b>19.2%</b>		1.5%	334	
	複合サービス事業	4.5%	18.9%	58.2%	<b>18.1%</b>		.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%	2,997
		300～999人	5.8%	17.1%	52.5%	23.6%	.3%	.6%	1,062
100～299人		<b>4.3%</b>	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		<b>3.7%</b>	16.2%	51.2%	27.4%	.9%	.7%	457	

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>11.3%</b>	.3%	.8%	601	
	電気・ガス・熱供給・水道業	15.3%	36.3%	<b>41.4%</b>	<b>6.4%</b>	.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	<b>5.4%</b>	<b>12.8%</b>	<b>44.2%</b>	<b>36.1%</b>	.4%	1.1%	446	
	医療、福祉	12.4%	22.9%	54.6%	<b>8.8%</b>	.7%	.7%	590	
	複合サービス事業	8.0%	23.8%	56.6%	<b>10.5%</b>		1.1%	362	
	サービス業(他に分類されないもの)	15.9%	24.3%	51.4%	<b>7.5%</b>	.9%		107	
	企業規模	1,000人以上	11.8%	20.3%	52.0%	14.4%	0.5%	1.0%	1,876
		300～999人	<b>7.9%</b>	24.0%	54.9%	<b>12.5%</b>	0.5%	.3%	771
100～299人		8.8%	23.6%	51.8%	14.7%	0.7%	.4%	546	
30～99人		7.9%	<b>15.8%</b>	57.8%	16.8%	1.0%	.7%	405	
5～99人		8.9%	18.1%	47.5%	24.5%		1.1%	282	

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>13.8%</b>	.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%	<b>21.7%</b>	.4%	1,325	
	電気・ガス・熱供給・水道業		3.0%	15.4%	29.3%	<b>18.0%</b>	34.1%	.2%	505	
	情報通信業		<b>0.8%</b>	<b>11.0%</b>	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		<b>1.0%</b>	<b>12.4%</b>	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%	<b>0.8%</b>	<b>12.2%</b>	29.8%	23.9%	31.1%	1.3%	238	
	不動産業・物品賃貸業		<b>0.6%</b>	14.2%	29.5%	27.3%	27.8%	.6%	176	
	学術研究、専門・技術サービス業	.2%	<b>1.3%</b>	<b>8.3%</b>	<b>24.8%</b>	29.2%	35.9%	.2%	448	
	宿泊業、飲食サービス業	.8%	9.8%	26.3%	38.3%	<b>10.5%</b>	<b>14.3%</b>		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%	<b>15.9%</b>	.3%	334	
	複合サービス事業		9.5%	38.7%	37.0%	<b>10.3%</b>	<b>4.5%</b>		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%	<b>2.3%</b>	<b>12.0%</b>	<b>28.4%</b>	24.7%	32.1%	.3%	2,997	
	300~999人	.1%	3.0%	20.9%	35.3%	23.5%	<b>16.7%</b>	.5%	1,062	
	100~299人	.1%	3.3%	22.0%	39.6%	<b>19.0%</b>	<b>15.7%</b>	.3%	859	
	30~99人	.3%	5.3%	23.8%	34.6%	<b>18.7%</b>	<b>17.1%</b>	.3%	774	
	5~29人	.2%	4.4%	23.4%	35.9%	19.7%	<b>15.3%</b>	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%	<b>5.5%</b>	.8%	601	
	電気・ガス・熱供給・水道業		<b>4.5%</b>	26.1%	35.7%	12.7%	20.4%	.6%	157	
	情報通信業	.8%	<b>5.6%</b>	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%	<b>15.8%</b>	.6%	177	
	小売業		14.6%	34.8%	27.8%	13.3%	9.5%		158	
	金融業・保険業		11.5%	<b>23.9%</b>	39.0%	14.8%	10.8%		305	
	不動産業・物品賃貸業		<b>5.9%</b>	37.5%	36.8%	9.6%	9.6%	.7%	136	
	学術研究、専門・技術サービス業	.5%	<b>5.4%</b>	<b>21.2%</b>	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%	<b>4.0%</b>		151	
	生活関連サービス業、娯楽業		11.6%	38.9%	36.8%	<b>5.3%</b>	7.4%		95	
	教育、学習支援業		<b>4.3%</b>	<b>26.5%</b>	38.8%	17.3%	12.1%	1.1%	446	
	医療、福祉	.3%	<b>9.0%</b>	<b>28.0%</b>	35.1%	16.6%	10.3%	.7%	590	
	複合サービス事業		23.2%	46.7%	<b>25.1%</b>	<b>3.0%</b>	<b>1.7%</b>	.3%	362	
サービス業(他に分類されないもの)		23.4%	37.4%	<b>23.4%</b>	10.3%	4.7%	.9%	107		
企業規模	1,000人以上	.3%	<b>6.3%</b>	<b>24.0%</b>	36.6%	18.3%	14.0%	.4%	1,876	
	300~999人	.1%	15.0%	36.8%	33.9%	<b>8.8%</b>	<b>4.9%</b>	.4%	771	
	100~299人	.2%	13.7%	41.4%	30.4%	<b>8.1%</b>	<b>5.5%</b>	.7%	546	
	30~99人	.7%	16.5%	44.0%	<b>25.7%</b>	<b>7.4%</b>	<b>4.9%</b>	.7%	405	
	5~29人		25.5%	42.9%	<b>22.0%</b>	<b>2.8%</b>	<b>6.0%</b>	.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%	<b>31.3%</b>		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	<b>1.3%</b>	<b>15.8%</b>	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%	<b>30.2%</b>	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%	<b>36.0%</b>		1,929
	若年少数精鋭型	1.6%	19.7%	<b>35.2%</b>	43.5%		1,224
	若年正社員希少型	<b>1.1%</b>	<b>16.1%</b>	43.0%	39.8%	.1%	1,358

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>26.3%</b>		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%	<b>20.4%</b>	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%	<b>28.2%</b>		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%	<b>19.8%</b>	40.7%	37.3%		177
	若年正社員希少型	3.8%	27.2%	<b>32.2%</b>	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%	<b>28.8%</b>		1,579
	若年少数精鋭型	2.1%	<b>22.1%</b>	42.9%	32.9%		566
	若年正社員希少型	2.9%	<b>23.3%</b>	39.3%	34.5%		901

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>31.0%</b>	4.9%	<b>5.4%</b>	<b>46.0%</b>	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%	<b>49.0%</b>	12.8%	453
	若年正社員希少型	.3%	<b>13.3%</b>	<b>3.9%</b>	<b>2.4%</b>	<b>66.5%</b>	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%	<b>34.5%</b>	14.5%	3.6%	<b>40.1%</b>	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%	<b>47.1%</b>	12.6%	3.0%	<b>29.5%</b>	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%	<b>28.8%</b>	8.7%	4.0%	<b>49.3%</b>	7.9%	1,638
	若年中心使い分け型	.6%	<b>23.3%</b>	8.8%	3.7%	<b>54.3%</b>	9.2%	1,929
	若年少数精鋭型	2.5%	35.0%	8.3%	3.5%	<b>43.2%</b>	<b>7.4%</b>	1,224
	若年正社員希少型	.5%	<b>17.8%</b>	7.5%	2.9%	<b>60.5%</b>	10.8%	1,358

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>1.6%</b>	11.0%	57.3%	5.5%	255
	若年中心使い分け型		<b>11.9%</b>	16.5%	10.2%	56.0%	5.4%	881
	若年少数精鋭型	.4%	24.0%	<b>3.6%</b>	13.8%	54.2%	4.0%	225
	若年正社員希少型		14.8%	<b>3.5%</b>	12.2%	<b>63.5%</b>	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%	<b>45.2%</b>	<b>1.0%</b>	511
	若年少数精鋭型	.6%	26.0%	<b>4.0%</b>	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%	<b>8.3%</b>	15.9%	48.0%	3.0%	834
	若年中心使い分け型	.1%	<b>18.8%</b>	14.7%	13.2%	49.8%	3.4%	1,579
	若年少数精鋭型	.9%	27.9%	<b>6.4%</b>	14.5%	47.5%	2.8%	566
	若年正社員希少型		20.4%	<b>6.4%</b>	12.3%	<b>56.5%</b>	4.3%	901

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>21.7%</b>	7.1%	240
	建設業	3.1%	27.4%	7.2%	4.3%	53.4%	<b>4.7%</b>	446
	製造業	1.1%	40.7%	<b>4.5%</b>	3.2%	<b>40.6%</b>	10.0%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	<b>.2%</b>	33.7%	<b>2.2%</b>	6.3%	<b>43.0%</b>	14.7%	505
	情報通信業		<b>4.9%</b>	15.2%	3.0%	69.3%	7.6%	264
	運輸業, 郵便業	5.0%	39.8%	8.3%	2.8%	<b>41.1%</b>	<b>3.0%</b>	399
	卸売業		<b>10.0%</b>	8.0%	2.0%	74.9%	<b>5.0%</b>	299
	小売業	1.6%	22.8%	12.7%	2.1%	58.7%	<b>2.1%</b>	189
	金融業・保険業		<b>2.5%</b>		<b>.4%</b>	94.5%	<b>2.5%</b>	238
	不動産業・物品賃貸業	1.1%	<b>13.1%</b>	5.1%	2.8%	73.9%	<b>4.0%</b>	176
	学術研究, 専門・技術サービス業		<b>13.8%</b>	8.0%	5.6%	<b>41.3%</b>	31.3%	448
	宿泊業, 飲食サービス業	.8%	30.1%	26.3%	3.0%	<b>39.8%</b>		133
	生活関連サービス業, 娯楽業	5.3%	22.8%	21.1%	1.8%	47.4%	<b>1.8%</b>	114
	教育, 学習支援業		<b>9.1%</b>	<b>5.0%</b>	2.1%	69.4%	14.4%	438
	医療, 福祉		<b>8.1%</b>	24.3%	5.7%	57.8%	<b>4.2%</b>	334
	複合サービス事業		<b>19.5%</b>	12.3%	3.6%	63.5%	<b>1.1%</b>	359
	サービス業(他に分類されないもの)	1.7%	32.6%	11.6%	4.5%	<b>44.6%</b>	<b>5.0%</b>	242
企業規模 ***	1,000人以上	<b>.3%</b>	<b>22.9%</b>	<b>5.2%</b>	3.6%	55.2%	12.6%	2,997
	300~999人	<b>.3%</b>	<b>18.5%</b>	8.0%	3.9%	62.4%	<b>6.9%</b>	1,062
	100~299人	.7%	24.7%	12.6%	3.4%	52.6%	<b>6.1%</b>	859
	30~99人	2.5%	40.1%	12.5%	3.0%	<b>38.4%</b>	<b>3.6%</b>	774
	5~29人	7.4%	40.7%	14.9%	3.7%	<b>30.6%</b>	<b>2.6%</b>	457

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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%	<b>18.5%</b>		27
	建設業	.8%	16.3%	10.9%	13.2%	55.8%	3.1%	129
	製造業	.8%	43.1%	<b>4.3%</b>	11.5%	<b>36.6%</b>	3.7%	601
	電気・ガス・熱供給・水道業		40.1%	<b>1.9%</b>	17.8%	<b>35.7%</b>	4.5%	157
	情報通信業		<b>14.4%</b>	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%	<b>5.6%</b>	<b>7.9%</b>	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%	<b>11.8%</b>	<b>2.3%</b>	11.1%	73.1%	<b>1.0%</b>	305
	不動産業・物品賃貸業		<b>8.1%</b>	<b>2.9%</b>	15.4%	69.1%	4.4%	136
	学術研究, 専門・技術サービス業		16.3%	<b>5.4%</b>	9.8%	54.3%	14.1%	184
	宿泊業, 飲食サービス業		25.2%	17.2%	18.5%	<b>39.1%</b>		151
	生活関連サービス業, 娯楽業	1.1%	18.9%	26.3%	15.8%	<b>37.9%</b>		95
	教育, 学習支援業		<b>4.5%</b>	7.8%	17.9%	64.6%	5.2%	446
	医療, 福祉	.2%	<b>9.2%</b>	29.0%	18.8%	<b>39.7%</b>	3.2%	590
	複合サービス事業		36.2%	<b>2.2%</b>	<b>9.9%</b>	50.8%	<b>.8%</b>	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	<b>.1%</b>	<b>15.8%</b>	9.3%	<b>11.3%</b>	58.0%	5.4%	1,876
	300~999人	.1%	25.0%	<b>7.8%</b>	13.4%	51.5%	<b>2.2%</b>	771
	100~299人		27.5%	10.8%	13.9%	<b>45.6%</b>	2.2%	546
	30~99人		30.4%	11.6%	18.3%	<b>39.3%</b>	<b>.5%</b>	405
	5~29人	3.2%	27.3%	19.1%	24.8%	<b>25.5%</b>		282

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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, 採石業, 砂利採取業	5.8%	28.3%	<b>30.8%</b>	35.0%		240
***	建設業	1.8%	22.6%	39.9%	35.7%		446
	製造業	3.9%	20.8%	40.4%	<b>34.9%</b>	1%	1,325
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.2%	25.3%	42.0%	<b>30.5%</b>		505
	情報通信業		<b>12.1%</b>	40.9%	46.6%	.4%	264
	運輸業, 郵便業	2.8%	16.0%	38.1%	43.1%		399
	卸売業	<b>.8%</b>	<b>14.4%</b>	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%	<b>15.2%</b>	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%	<b>13.9%</b>	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%	<b>14.8%</b>	45.1%	38.2%		359
	サービス業(他に分類されないもの)	1.2%	16.1%	<b>32.2%</b>	50.4%		242
企業規模	1,000人以上	2.4%	20.1%	42.4%	<b>35.1%</b>	.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%	<b>34.5%</b>	46.6%		774
	5~29人	1.8%	<b>14.4%</b>	39.4%	44.2%	.2%	457

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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, 採石業, 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%	<b>33.9%</b>	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%	<b>31.6%</b>	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%	<b>17.9%</b>	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	<b>.4%</b>	27.6%	43.0%	28.9%		446
	医療, 福祉	<b>.2%</b>	26.3%	43.6%	30.0%		590
	複合サービス事業	5.0%	32.9%	36.2%	<b>26.0%</b>		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	<b>1.3%</b>	27.1%	42.6%	<b>28.8%</b>	.1%	1,876
**	300~999人	3.0%	26.6%	39.3%	31.1%		771
	100~299人	3.3%	26.0%	<b>35.2%</b>	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&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.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