

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・福利厚生への充実〕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で多い。「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で多い。「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	—	—					10
	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が多い。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が多い。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	・思わつからない	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 1,000人以上 自己啓発への支援 35~45時間未満 その他の育成方法 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	・思わつからない	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 短期的育成 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ずれもあまり多くない。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で多い。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いるのは、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。