

## 第5章 若年正社員の転職／職場定着志向の規定要因

### 第1節 本章の目的と分析方法

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

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

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

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

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

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

## 第2節 男性の転職／職場定着志向の規定要因

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

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

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

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

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

分析対象＝非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1199.133			1666.163			662.533			999.066		
χ <sup>2</sup>		111.563 ***			115.935 ***			78.917 **			93.431 ***		
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.130			.103			.154			.129		
N		1,297			1,630			824			1,113		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢	15～19歳	.369		1.447	-.311		.733	-20.181		.000	.152		1.164
ref:30～34歳	20～24歳	.405		1.499	.414		1.512	.003		1.003	.107		1.113
	25～29歳	.427 *		1.533	.365 *		1.441	.043		1.044	.094		1.099
最終学歴	専修学校(専門課程)	.516		1.676	.226		1.254	-.370		.691	.253		1.288
ref:高校	高専・短大	.400		1.492	.483		1.620	-.093		.911	.170		1.185
	大学	.449 *		1.567	.017		1.018	.405		1.499	.460		1.583
	大学院	-.008		.992	-.185		1.203	-.840		2.317	1.153 **		3.169
子どもとの同居有無	子どもと同居している (ref:していない)	-.313		.731	-.242		.785	-.171		.843	-.541 *		.582
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.246		1.278	.256		1.291	-.006		.994	.367		1.444
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.003		.997	-.135		.874	-.012		.988	.169		1.184
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.102		1.108	-.119		.888	-.012		.988	.143		1.154
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.302		.739	-.225		.798	-.052		.949	-.235		.790
産業	建設	.127		1.135	.592		1.808	.424		1.529	.812 *		2.253
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道	.108		1.114	-.541		.582	-.893 *		.410	-.311		.733
	情報通信	.271		1.312	.312		1.367	.889		2.432	.524		1.688
	運輸・郵便	-.516		.597	.187		1.206	.084		1.088	.240		1.271
	卸売	.426		1.531	-.095		.909	.263		1.301	.148		1.160
	小売	.524		1.690	.612		1.844	-.172		.842	-.869		.419
	金融・保険	.298		1.347	.295		1.343	-.355		.701	-.516		.597
	不動産・物品賃貸	1.140 **		3.126	.763		2.146	.819		2.269	.241		1.273
	学術研究、専門・技術サービス	.485		1.624	.370		1.448	.648		1.911	-.438		.645
	宿泊、飲食サービス	1.448		4.253	1.492 ***		4.444	1.064		2.899	.806		2.239
	生活関連サービス、娯楽	-.731		.481	.805 *		2.237	.748		2.112	.095		1.100
	教育、学習支援	.897		2.453	.293		1.340	.353		1.423	-.196		.822
	医療、福祉	1.192		3.294	.524 *		1.689	1.315		3.724	.153		1.166
	複合サービス事業	.451		1.569	.499		1.646	.251		1.285	.672 *		1.959
	その他サービス	.735 *		2.086	-.235		.790	-.395		.674	-.362		.696
月額賃金(税込)		-.028		.972	-.004		.996	-.045 *		.956	-.017		.983
週あたり実労働時間		.025 **		1.025	.024 **		1.025	.030 *		1.030	.008		1.008
職種	管理、専門・技術	-.048		.953	-.154		.857	-.652 *		.521	.159		1.173
ref:生産工程	事務	-.226		.798	-.416		.660	-1.052 **		.349	-.114		.892
	販売・サービス	-.352		.703	-.302		.739	-.860 *		.423	.089		1.093
期待する勤続期間	定年まで	-.172		.842	-.186		.830	.275		1.317	-.509		.601
ref:定年以前	職種・労働者によって異なる	-.278		.757	.036		1.037	.997 *		2.711	.287		1.333
育成方針	長期的教育 (ref:短期的育成、社員自身に任せる)	-.132		.876	-.047		.954	-.442		.643	-.205		.815
育成方法	OFF-JT	-.338		.713	.238		1.269	.064		1.066	.307		1.360
(MA)	ジョブローテーション	-.308		.735	.021		1.021	.037		1.038	-.087		.917
ref:非選択	自己啓発への支援	.160		1.174	-.065		.937	-.183		.833	.003		1.003
実施している	採用前の詳細な説明・情報提供	.112		1.119	.049		1.050	.336		1.399	.138		1.148
職場定着対策	本人の能力・適性にあった配置	.049		1.050	.219		1.245	-.238		.788	.057		1.059
(MA)	職場での意思疎通の向上	-.147		.863	.042		1.043	-.292		.747	-.075		.928
ref:非選択	仕事の成果に見合った賃金	-.558 **		.572	.101		1.106	-.148		.862	.253		1.287
	昇格・昇任基準の明確化	.078		1.081	.107		1.113	.348		1.416	.132		1.141
	教育訓練の実施・援助	.321		1.379	.099		1.104	.241		1.273	.248		1.281
	仕事と家庭の両立支援	.193		1.212	.074		1.077	.323		1.381	-.171		.842
	配転・勤務地等人事面での配慮	.224		1.251	-.073		.930	.242		1.274	-.203		.816
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	.021		1.021	-.280		.756	-.094		.910	-.395		.674
	職場環境の充実・福利厚生者の充実	-.407 *		.666	-.422 **		.656	-.262		.770	-.177		.837
定数		-.218 ***		.109	-.250 ***		.080	-.1596		.203	-.1888 *		.151

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

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

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

### 第3節 女性の転職／職場定着志向の規定要因

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

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

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

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

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

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

## 第4節 まとめ

### 1. 勤務先事業所の「若年人材需要類型」ごとに異なる職場定着対策の効果

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

### 2. 「若年中心使い分け型」事業所で働く女性に有効な職場定着対策

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05



### 3. 「若年中心使い分け型」事業所で働く男性に有効な職場定着対策

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

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

### 4. 「若年活躍型」事業所で働く男性に有効な職場定着対策

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

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

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

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

---

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



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

分析対象=非在学若年正社員(女性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2対数尤度		752.398			1600.843			455.412			764.885		
χ <sup>2</sup>		75.736 ***			116.457 ***			59.511 *			91.308 ***		
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.150			.114			.183			.168		
N		674			1,359			442			755		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30~34歳	15~19歳	-1.254		.285	-.024		.977	-1.174		.309	-.425		.654
	20~24歳	-.358		.699	.010		1.010	.512		1.668	.331		1.393
	25~29歳	.145		1.156	-.295		1.343	.791 *		2.205	.742 **		2.100
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	-1.007 *		.365	-.229		.796	.379		1.461	-.091		.913
	高専・短大	-.576		.562	-.239		.787	.178		1.195	.551		1.734
	大学	-.655 *		.520	-.240		.786	.198		1.219	.140		1.150
	大学院	-1.161		.313	-.510		.601	-1.941		.144	.883		2.418
子どもの同居有無	子ども同居している (ref:していない)	-.443		.642	-.175		.839	.077		1.080	-.162		.851
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.261		1.298	.300 *		1.349	.234		1.264	.044		1.045
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	.666 *		1.946	.003		1.003	-.110		.896	.079		1.083
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	-.069		.933	-.267		.765	-.094		.911	.193		1.213
企業規模	1000人以上 (ref:1000人未満)	-.510 *		.600	-.342 *		.711	.130		1.139	-.353		.703
産業 ref:製造業	建設	-.550		.577	.041		1.042	1.217 *		3.378	-.318		.728
	電気・ガス・熱供給・水道	-.114		.892	-1.043		.352	-.163		.849	-.442		.643
	情報通信	-.516		.597	.474		1.606	.796		2.217	-.012		.988
	運輸、郵便	-.524		.592	.458		1.581	.779		2.178	.777		2.176
	卸売	-.015		.985	-.569		.566	.773		2.166	.536		1.710
	小売	-.511		.600	.946 *		2.574	.573		1.773	.837 *		2.310
	金融・保険	-.448		.639	.217		1.242	.829		2.290	-1.043		.352
	不動産・物品賃貸	-.232		.793	.552		1.737	.614		1.848	.525		1.691
	学術研究、専門・技術サービス	-.571		.565	.400		1.491	.871		2.389	-2.090 *		.124
	宿泊、飲食サービス	1.096		2.992	1.377 ***		3.964	1.831 *		6.238	-.048		.953
	生活関連サービス、娯楽	-2.262 *		.104	.758		2.134	2.969 *		19.478	-.838		.432
	教育、学習支援	-.956 *		.385	-.302		.739	.226		1.254	-.767		.464
	医療、福祉	.048		1.049	.338		1.403	1.322 *		3.751	.090		1.094
複合サービス事業	.294		1.342	1.102 ***		3.009	.750		2.117	.231		1.260	
その他サービス	.672		1.958	.408		1.504	1.958 **		7.085	-.014		.986	
月額賃金(税込)		-.004		.996	-.017		.983	-.038		.962	-.024		.976
週あたり実労働時間		.035 **		1.036	.007		1.007	.003		1.003	.020		1.020
職種 ref:生産工程	管理、専門・技術	1.230 *		3.422	.137		1.147	-1.638		.194	-.116		.890
	事務	.730		2.074	-.664 *		.515	-2.085 **		.124	.060		1.062
	販売・サービス	.883		2.418	-.495		.609	-1.624		.197	.394		1.483
期待する勤続期間 ref:定年以前	定年まで	-.496		.609	.083		1.086	-.221		.802	.113		1.120
	職種・労働者によって異なる	-.221		.801	.195		1.215	.289		1.335	.972 *		2.644
育成方針	長期的教育(ref:短期的 育成、社員自身に任せる)	-.004		.996	-.360 *		.698	-.283		.754	-.298		.742
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF・JT	-.126		.881	.133		1.142	.180		1.198	.364		1.439
	ジョブローテーション	-.166		.847	.094		1.099	-.259		.772	-.017		.983
定数		-.294		1.342	.228		1.256	.472		1.602	-.335		.715
定数		-2.454 **		.086	-.565		.568	.288		1.334	-1.978 *		.138

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

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

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

分析対象＝非在学若年正社員(男性)		若年活躍型			若年中心使い分け型			若年少数精鋭型			若年正社員希少型		
-2 対数尤度		1568.872			2019.630			1014.588			1297.417		
χ <sup>2</sup>		24.332 *			33.866 ***			13.227 N.S.			15.725 N.S.		
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.024			.027			.019			.019		
N		1,582			1,881			1,169			1,321		
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
年齢 ref:30～34歳	15～19歳	.068		1.070	-.665		.514	-.995		.370	.106		1.111
	20～24歳	.345		1.412	.444	*	1.560	.310		1.364	.319		1.376
	25～29歳	.282		1.325	.415	**	1.515	.194		1.214	.274		1.316
最終学歴 ref:高校	専修学校(専門課程)	.754	**	2.124	.466	*	1.593	.219		1.245	.400		1.492
	高専・短大	.425		1.530	.374		1.453	-.501		.606	.641		1.899
	大学	.384	*	1.468	-.046		.955	.216		1.242	.283		1.327
	大学院	.058		1.060	.044		1.045	.524		1.690	.711	**	2.036
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	-.334		.716	-.084		.920	-.187		.830	-.337		.714
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	.079		1.083	.181		1.198	-.258		.773	.167		1.182
正社員になった経緯	新卒採用 (ref:他の採用経緯)	-.239		.787	-.201		.818	-.319		.727	-.106		.900
勤続期間	10年以上 (ref:10年未満)	.075		1.078	-.125		.883	.056		1.057	.141		1.152
定数		-.172	***	.179	-.142	***	.241	-.149	***	.225	-.195	***	.142

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.05

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

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

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05