

第6章 早期離職とその後の就業状況

第1節 はじめに

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

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

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

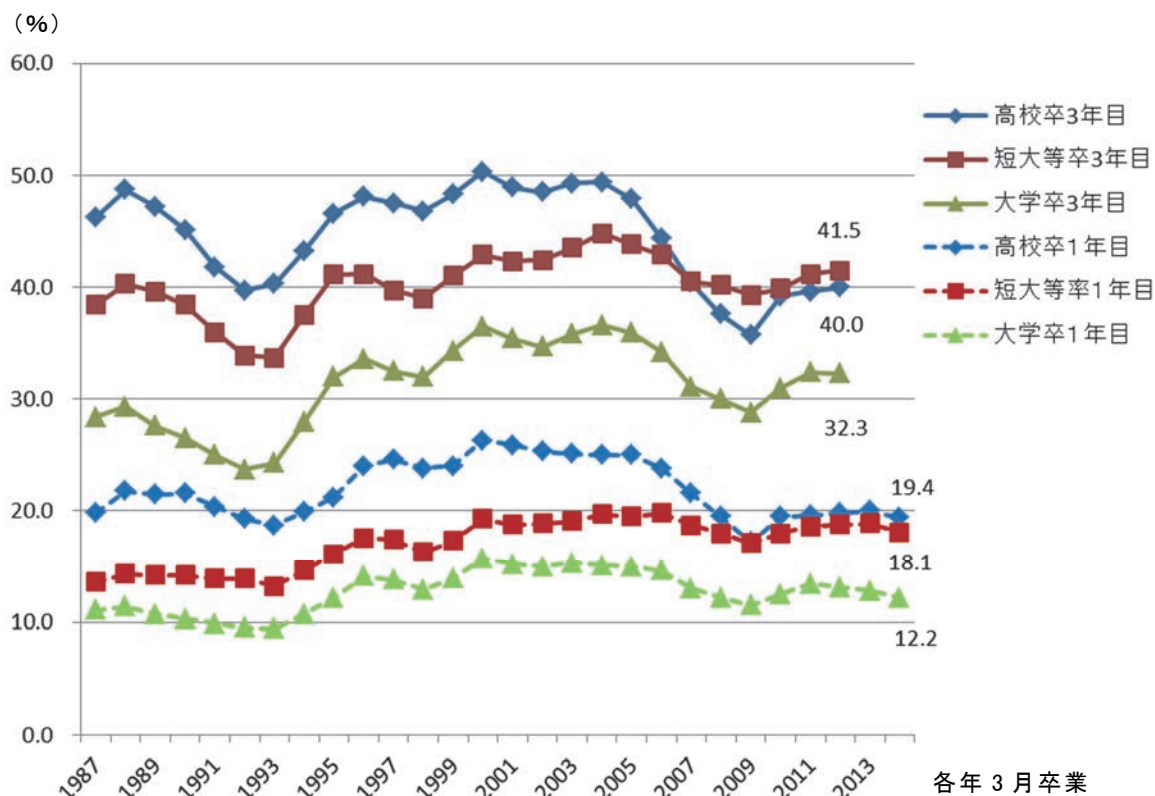
2012年3月卒業の新規学卒者についてみると、卒業後3年以内離職率は、中学65.3%、高校40.0%、短大等41.5%、大学32.3%となっている。大学の「3割」はおおむね当てはまるが、高校の3年以内離職率は4割程度に下がってきている。この離職率の数字は、長期的にみた場合、水準としては比較の変動幅が小さいが、卒業時の新卒労働市場の状況により若干上下する傾向がみられる。おおむね、労働市場が厳しい時期の新卒者は早期離職率が高い傾向があり、不本意な就職をする新卒者が多いと早期離職者も多くなると考えられる。

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

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

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

図表6-1 学歴別離職率の推移（卒業後1年以内、3年以内）



資料出所：厚生労働省「新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）」

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

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

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

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

第2節 初職離職の経験

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

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

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

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

図表6-2 初職離職経験率(性・学歴別、初職就業形態*・初職継続期間別)

単位：%、太字は実数

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

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

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

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

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

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

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

図表6-3 初職離職経験率（性・年齢別、初職就業形態*・初職継続期間別）

単位：％、太字は実数

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

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

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

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

はかなり高い。

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

図表 6-4 初職離職経験者の初職継続期間の分布

単位：%、太字は実数

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

第3節 早期離職の理由

1. 初職が正社員であった人の離職理由

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

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

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

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

①男女計

単位：％、太字は実数

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

②性別

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

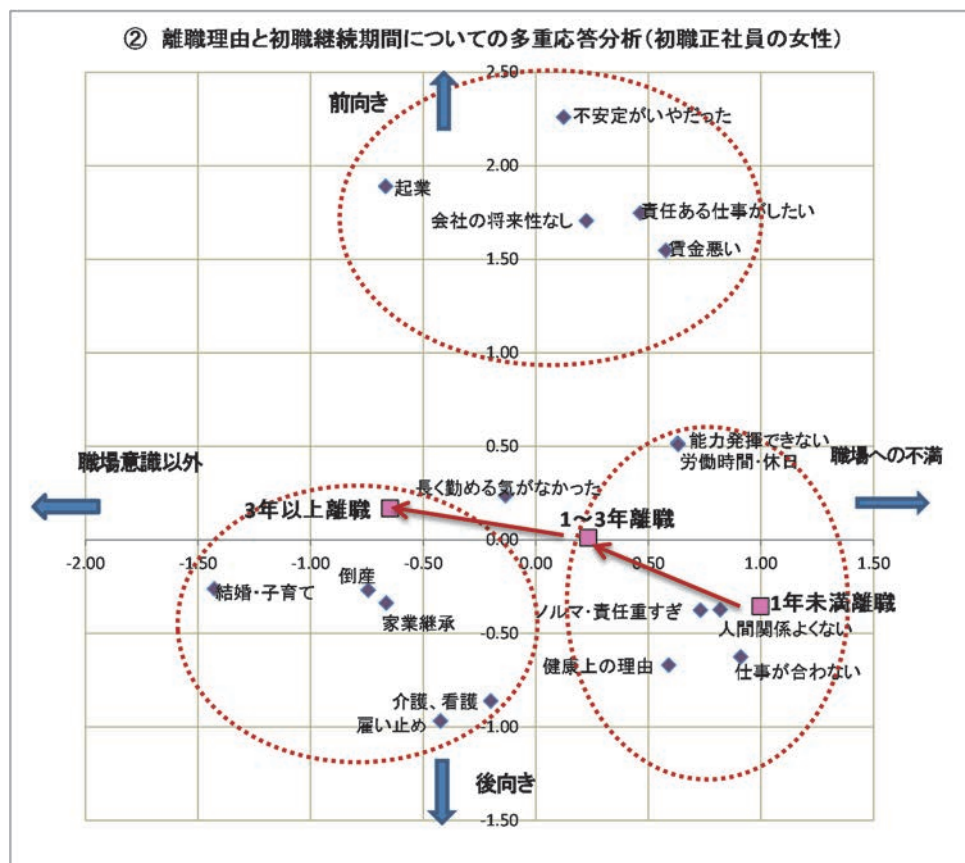
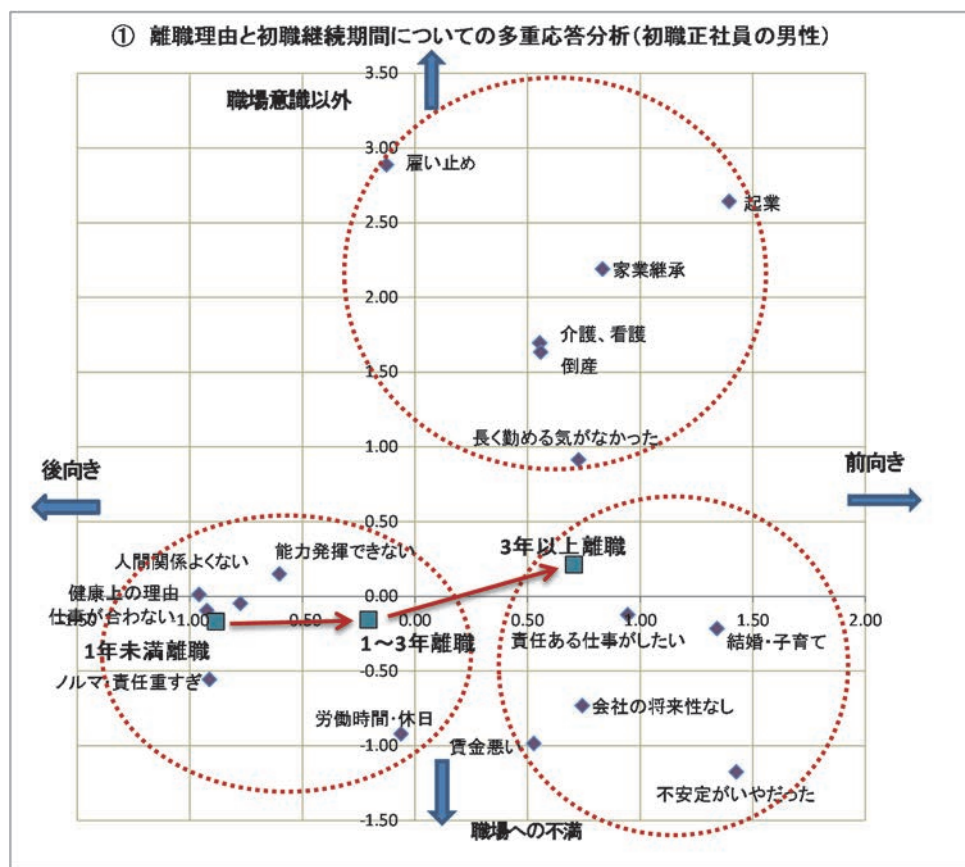
注：各数字の表記のうち、太字は上位3位までを表し、下線は「3年以上」に比べて5%ポイント以下、斜体は5%ポイント以上であることを示す。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

① 3年未満での離職

単位：%、太字は実数

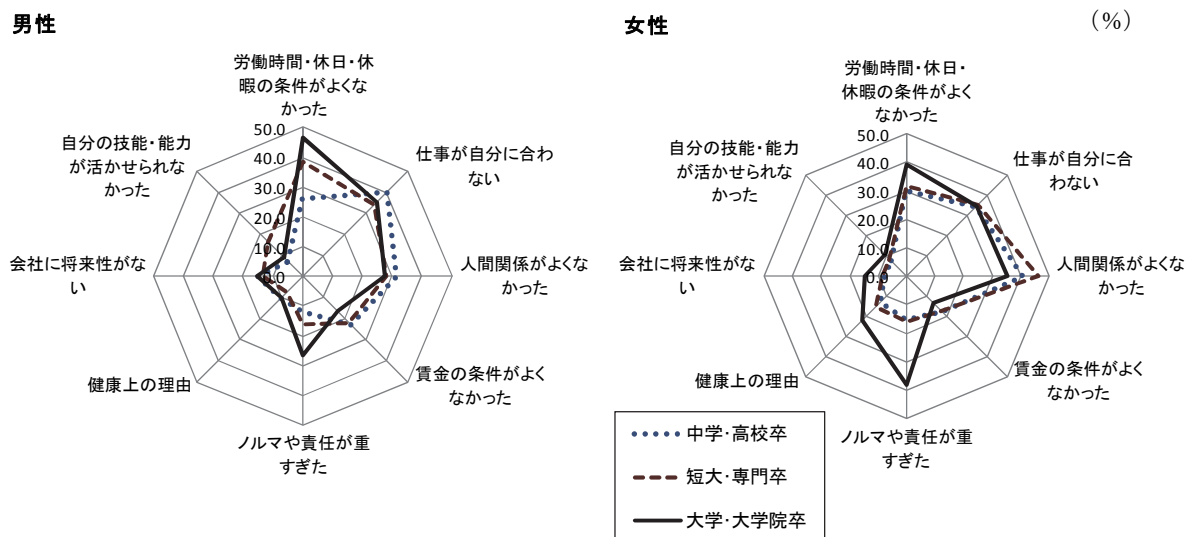
初職離職理由	男性			女性		
	中学・高	短大・専	大学・大	中学・高	短大・専	大学・大
	校卒	門	学院	校卒	門	学院
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	27.5	35.7	37.4	28.2	33.6	35.6
仕事が自分に合わない	33.2	26.9	30.8	25.5	24.2	28.8
人間関係がよくなかった	26.9	24.7	22.7	33.1	33.8	28.6
賃金の条件がよくなかった	28.1	28.6	18.2	16.5	16.4	14.3
ノルマや責任が重すぎた	10.0	13.7	22.5	14.1	16.7	26.2
健康上の理由	7.6	11.0	9.9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

② 1年未満での離職

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

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

図表6-8 1年未満での離職者の学歴別 主な離職理由（初職正社員のみ）



2. 初職が非正規社員であった人の離職理由

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

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

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

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

①男女計

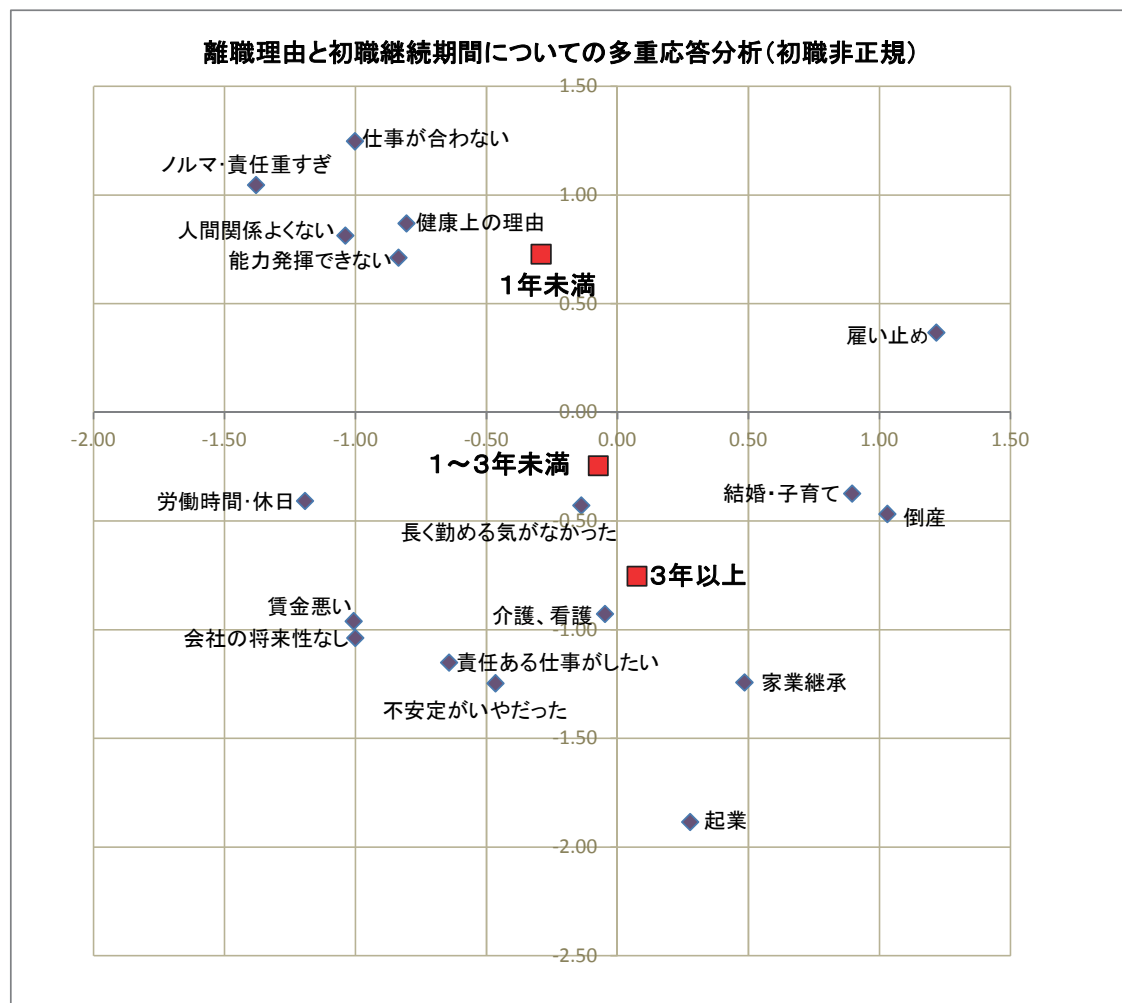
初職離職理由	初職非正規計	初職継続期間		
		1年未満	1年～3年未満	3年以上
賃金の条件がよくなかった	19.4	<u>18.6</u>	25.2	25.1
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	18.1	22.0	21.0	21.1
人間関係がよくなかった	14.8	23.1	15.3	13.1
不安定な雇用状態が嫌だった	14.4	<u>12.7</u>	18.5	20.3
雇用期間の満了・雇止め	14.0	<u>19.3</u>	16.5	12.7
仕事が自分に合わない	13.9	25.5	14.1	6.4
会社に将来性がない	9.7	<u>8.6</u>	11.6	15.3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

②性別

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

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

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



第4節 早期離職の背景

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

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

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

1. 初職の職種別に見た早期離職の状況

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

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

図表6-11 初職の職種別*初職離職経験（就業形態・性別）

①初職就業形態別

単位：%、太字は実数

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

②初職正社員・性別

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

②初職非正規社員・性別

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

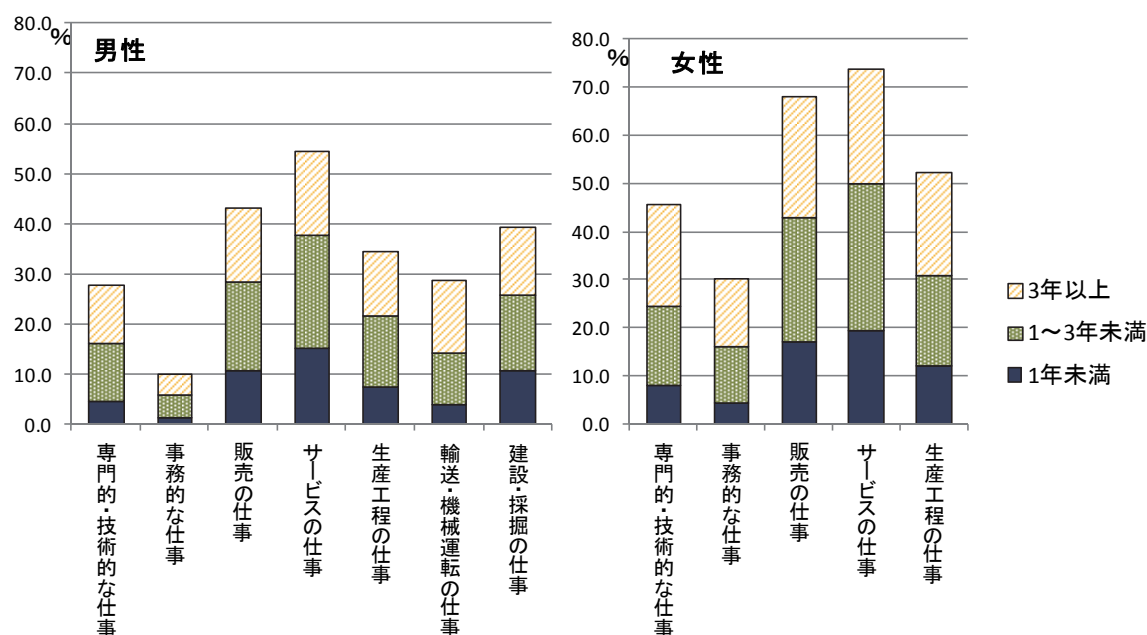
注：初職継続者については、初職の職種は現在の就業職種と同一とした。離職時期不明は掲載を省いた。また、対象者数が10以下の場合には、分析から除いた。

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

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

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

図表6-12 初職の職種別の初職離職時期（初職正社員のみ）



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

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

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

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

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

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

が、本調査は事業所を通じての配布であるため、偏りがあると思われる。

図表6-13 初職正社員の場合の職種別 初職離職経験（学歴別・性別）

① 中学・高校卒

単位：%、太字は実数

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

② 短大・専門卒

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

③ 大学・大学院卒

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

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

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

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

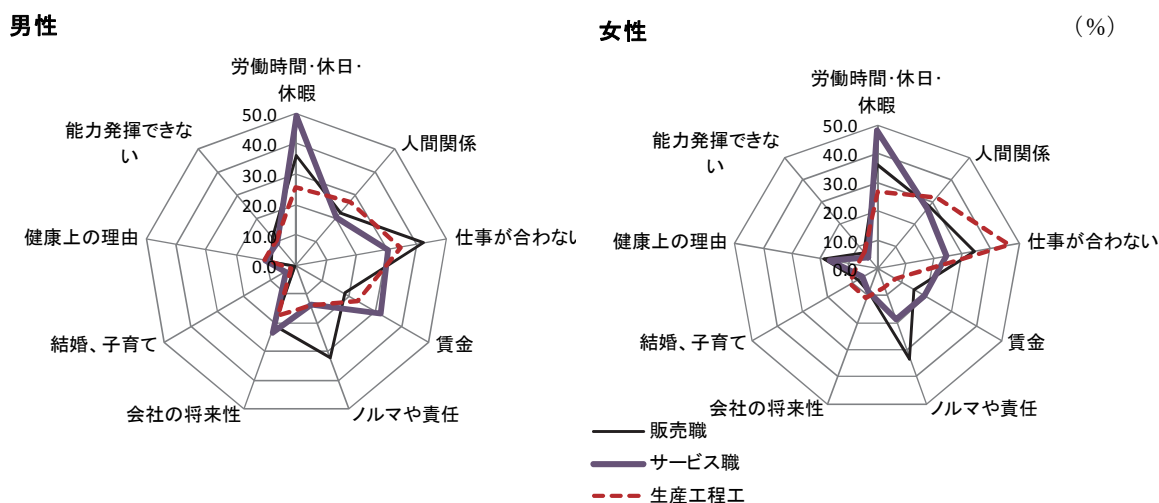
企業による若者の募集・採用活動については、このような職種による離職理由の違いを踏まえて、入社後のミスマッチを生じさせないように、情報を積極的に提供していくことが効果的ではないだろうか。

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

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

注：太字は30.0%以上が選択した項目。

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



2. 早期離職者の初職の選択時の意識の特徴

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

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

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

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

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

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

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

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

①男女計

単位：%、太字は実数

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

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

②性別

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

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

3. 初職選択時の参考意見

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

の回答を学歴・性別にみたのが図表6-17である。

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

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

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

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

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

単位：%、太字は実数

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

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

単位：%、太字は実数

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

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

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

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

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

単位：％、太字は実数

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

4. 初職非正規の場合の非正規選択理由

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

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

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

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

図表6-20 初職非正規雇用の主な理由別 初職離職経験（初職非正規のみ）

①男女計

単位：%、太字は実数

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

②性別

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

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

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

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

単位：％、太字は実数

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

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

第5節 早期離職後の就業状況

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

1. 現職の正社員比率

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

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

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

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

図表 6-22 初職離職経験者の現職正社員比率

単位：％、太字は実数

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

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

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

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

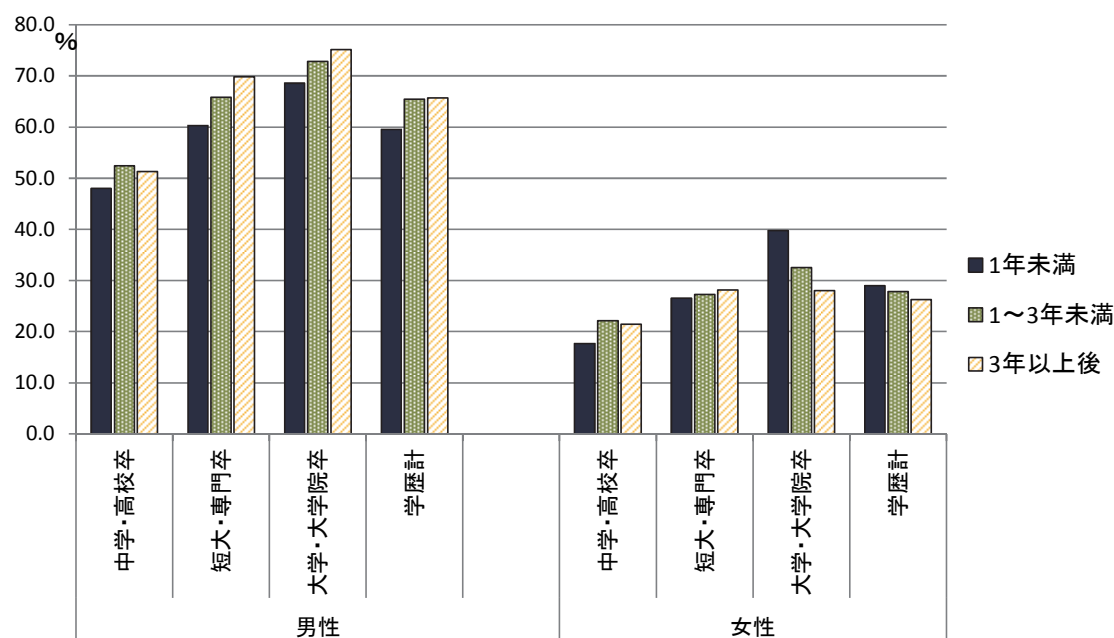
しかし、女性の大学・大学院卒については全く逆転しており、早く離職した人のほうが明らかに正社員比率は高くなっている。むしろ早期離職の方が正社員での再就職がしやすいように見える。

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

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

単位：%

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



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

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

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

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

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

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

単位：％、太字は実数

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

注：初職離職理由は選択率が高かった項目のみを提示している。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. 早期離職者の離職後の経歴

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

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

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

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

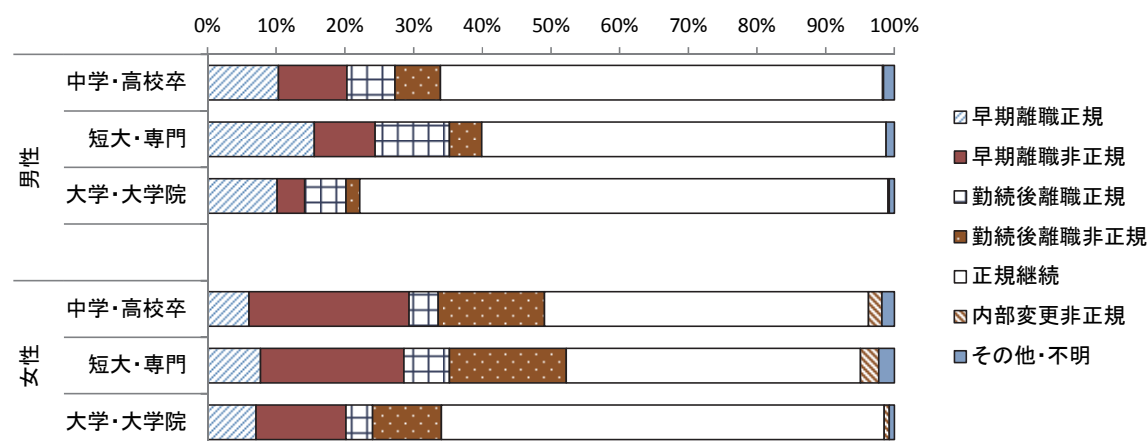
初職が非正規の場合、早期離職非正規型が最も多く (32.6%)、次いで非正規継続型が多い (23.2%)。いずれにしろ現状も非正規である者が多い。正社員に転換した類型のうちでは、早期離職正規型が 13.5%と最も多く、勤続後離職正規型は 3.7%であった。内部登用正規型は 6.0%と少ない。早期離職での正社員移行が最も多いことは注目すべきだろう。

図表6-28 初職から現職までの経歴類型

①初職正社員

単位：%、太字は実数

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



②初職非正規

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

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

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

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

図表6-29 経歴類型別 勤務経験会社数

単位：％、太字は実数

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

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

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

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

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

図表 6-30 現職が正社員である者の経歴類型別 従業産業

単位：％、太字は実数

		C:鉱業, 採石業, 砂利採 取業	D:建設 業	E-1:消 費関連 製造業	E-2:素 材関連 製造業	E-3:機 械関連 製造業	F:電気・ ガス・熱 供給・水 道業	G:情報 通信業	H:運輸 業, 郵便 業	I-1:卸売 業	I-2:小売 業	
男性	初職正規	5.7	7.4	5.0	11.3	6.8	5.4	5.1	7.0	4.8	2.6	
	早期離職正規	6.3	6.3	4.4	9.3	5.4	4.9	4.4	7.8	4.9	2.4	
	勤続後離職正規	3.5	7.6	6.4	9.2	7.0	9.9	4.2	5.9	5.4	3.0	
	正職正規	5.2	5.6	3.1	6.6	5.9	2.8	4.2	10.1	2.4	3.8	
	初職非正規	5.8	16.3	0.0	8.1	5.8	2.3	5.8	7.0	2.3	3.5	
	内部登用正規	1.9	2.8	2.8	6.5	2.8	0.9	2.8	3.7	0.0	2.8	
	合計	4.0	7.4	5.8	9.3	6.7	8.4	4.3	6.4	5.0	3.0	
女性	初職正規	1.1	3.7	5.1	4.5	2.8	2.0	5.6	2.8	5.9	4.2	
	早期離職正規	2.9	5.8	3.8	7.1	3.3	0.4	3.8	0.8	4.6	2.1	
	勤続後離職正規	0.4	3.2	6.9	5.3	4.8	4.9	2.9	3.1	4.9	4.3	
	正職正規	1.4	4.1	4.6	3.2	2.7	2.3	3.7	5.0	1.4	3.2	
	初職非正規	3.8	0.0	1.9	3.8	1.9	0.0	3.8	3.8	3.8	11.5	
	内部登用正規	0.0	0.9	4.3	2.6	0.9	0.9	0.9	13.8	0.0	3.4	
	合計	0.7	3.3	6.3	5.1	4.2	4.0	3.2	3.4	4.6	4.2	
		J:金融 業, 保険 業	K:不動 産業, 物 品賃貸 業	L:学術研 究, 専門・ 技術サー ビス業	M:宿泊 業, 飲食 サービス 業	N:生活関 連サービ ス業, 娯 楽業	O:教育, 学習支 援業	P:医療, 福祉	Q:複合 サービス 事業	R:サービ ス業(他に 分類され ないもの)	合計(N)	
男性	初職正規	1.2	4.2	5.4	1.9	2.6	7.6	6.2	4.5	5.3	646	
	早期離職正規	2.0	4.6	7.8	2.7	2.0	8.3	6.1	2.7	7.8	410	
	勤続後離職正規	5.0	2.6	8.0	1.9	1.5	5.0	4.7	6.0	3.0	4240	
	正職正規	1.0	2.1	2.1	2.8	3.1	18.1	3.8	10.1	7.0	287	
	初職非正規	1.2	3.5	5.8	2.3	2.3	9.3	4.7	3.5	10.5	86	
	内部登用正規	0.0	0.0	1.9	12.1	2.8	28.0	18.7	6.5	2.8	107	
	合計	4.0	2.9	7.3	2.2	1.8	6.7	5.2	5.8	3.9	5,776	
女性	初職正規	2.5	4.8	5.1	5.6	4.5	6.8	21.5	5.4	5.9	354	
	早期離職正規	3.3	4.2	5.8	3.8	3.8	12.1	26.7	1.7	4.2	240	
	勤続後離職正規	9.5	3.3	4.5	3.1	2.1	10.3	13.5	11.2	1.8	2,751	
	正職正規	5.9	5.0	4.1	5.5	3.7	18.3	15.5	5.0	5.5	219	
	初職非正規	3.8	5.8	3.8	5.8	3.8	15.4	15.4	3.8	7.7	52	
	内部登用正規	2.6	0.9	3.4	10.3	1.7	24.1	19.0	7.8	2.6	116	
	合計	8.0	3.6	4.6	3.8	2.5	11.1	15.4	9.4	2.7	3,732	

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。

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

図表 6-31 現職が正社員である者の経歴類型別 従業企業規模

単位：%、太字は実数

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

注：強調した数字は、合計の分布に対して、2%ポイント以上大きい数値を示す。

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

図表 6-32 現職が正社員である者の経歴類型別 週労働時間

単位：%、太字は実数

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

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

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

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

単位：％、太字は実数

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

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

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

図表 6-34 現職が正社員である者の経歴類型別 就業職種

単位：％、太字は実数

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

注：「その他」、「不詳」は掲載を省いた。

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

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

図表6-35 初職での職種別現職の職種（職業大分類レベル）

①初職正社員

単位：%、太字は実数

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

②初職非正規

初職職種	現職職種								合計(N)
	専門的・ 技術的 な仕事	事務的 な仕事	販売の 仕事	サービ スの仕 事	生産工 程の仕 事	輸送・機 械運転 の仕事	建設・採 掘の仕 事	運搬・清 掃・包装 等の仕事	
男性									
専門的・技術的な仕事	68.3	7.8	2.4	3.9	4.9	2.9	1.5	4.9	205
事務的な仕事	22.6	53.2	6.5	1.6	6.5	1.6	0.0	4.8	62
販売の仕事	11.6	23.1	21.5	7.4	18.2	2.5	2.5	9.1	121
サービスの仕事	13.7	16.1	7.8	19.6	18.0	3.9	3.5	10.2	255
生産工程の仕事	5.5	7.3	0.9	5.5	59.1	5.5	1.8	10.0	110
輸送・機械運転の仕事	0.0	19.2	0.0	3.8	23.1	34.6	7.7	3.8	26
建設・採掘の仕事	1.8	8.9	5.4	14.3	26.8	10.7	23.2	7.1	56
運搬・清掃・包装等の仕事	2.2	4.4	4.4	8.9	20.0	2.2	6.7	46.7	45
男性計	24.6	16.9	6.9	9.8	18.8	4.8	3.5	9.3	1,132
女性									
専門的・技術的な仕事	56.6	32.0	2.7	3.9	2.7	0.0	0.0	0.8	256
事務的な仕事	6.7	78.5	3.2	4.8	3.8	0.3	0.0	1.9	312
販売の仕事	5.4	56.0	14.9	9.5	9.5	0.4	0.4	2.5	241
サービスの仕事	5.6	48.7	7.6	20.2	11.6	0.3	0.0	3.8	396
生産工程の仕事	3.8	13.2	7.5	5.7	56.6	5.7	0.0	5.7	53
輸送・機械運転の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	4
建設・採掘の仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	1
運搬・清掃・包装等の仕事	0.0	23.8	0.0	23.8	23.8	0.0	0.0	28.6	21
女性計	16.4	51.8	7.0	10.7	9.3	0.4	0.1	2.9	1,507

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

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

職と現職が同一であった人の割合を経歴類型別にみたものである。

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

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

単位：％、太字は実数

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

3. 早期離職後の経歴と資格取得

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

析対象としたサンプルの範囲が若干異なっている)。

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

図表6-37 初職雇用形態別・性別にみた資格・免許所持状況

単位：%、太字は実数

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

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

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

図表6-38 初職雇用形態別・性別・経歴別にみた資格・免許所持状況

単位：%、太字は実数

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

図表 6-39 所持している資格分野と経歴

① 男性

単位：%、太字は実数

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

② 女性

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

4. 早期離職後の経歴と就業意識

この節の最後に、早期離職後の経歴と就業意識との関係を見る。

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

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

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

図表 6-40 性別・経歴別にみた望ましいキャリアコース（現職正社員のみ）

単位：%、太字は実数

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

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

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

単位：％、太字は実数

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

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

図表6-42 性別・経歴別にみた転職意識（現職正社員のみ）

【定年前に転職したいと思っているか】

単位：%、太字は実数

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

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

図表6-43 性別・経歴別・学歴別にみた転職意識（現職正社員のみ）

【定年前に転職したいと思っているか】

単位：%、太字は実数

		思っている	思っていない	わからない	不詳	合計(N)			
男性	中学・高校卒	初職 早期離職正規	17.9	36.9	44.0	1.2	168		
		規職 勤続後離職正規	17.5	35.1	47.4	0.0	114		
		正職 正規継続	15.3	45.8	38.4	0.5	1,050		
	短大・専門	初職 早期離職正規	23.8	29.4	46.8	0.0	126		
		規職 勤続後離職正規	19.6	39.1	39.1	2.2	46		
		正職 内部登用正規	29.6	44.4	25.9	0.0	27		
	大学・大学院卒	初職 早期離職正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51		
		規職 勤続後離職正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51		
		正職 内部登用正規	9.8	39.2	45.1	5.9	51		
	合計		16.6	42.4	40.3	0.7	1,582		
	女性	短大・専門	初職 早期離職正規	22.4	35.3	41.4	0.9	116	
			規職 勤続後離職正規	22.2	39.5	37.0	1.2	81	
			正職 正規継続	24.5	32.7	42.5	0.2	440	
		大学・大学院卒	初職 早期離職正規	18.9	43.2	35.1	2.7	37	
			規職 勤続後離職正規	-	-	-	-	8	
			正職 内部登用正規	45.5	27.3	22.7	4.5	22	
		その他・不明		31.3	18.8	43.8	6.3	16	
		合計		24.9	33.9	40.4	0.8	720	
		男性	中学・高校卒	初職 早期離職正規	21.8	40.6	37.3	0.3	362
規職 勤続後離職正規				18.1	45.1	35.8	0.9	215	
正職 正規継続				20.8	40.1	38.7	0.4	2,750	
短大・専門			初職 早期離職正規	23.4	37.1	39.5	0.0	124	
			規職 勤続後離職正規	28.1	37.5	34.4	0.0	32	
			正職 内部登用正規	17.2	41.4	37.9	3.4	58	
その他・不明			10.1	52.8	37.1	0.0	89		
合計			20.6	40.6	38.3	0.4	3,630		
女性			中学・高校卒	初職 早期離職正規	31.6	23.7	40.8	3.9	76
				規職 勤続後離職正規	30.2	22.6	47.2	0.0	53
				正職 正規継続	31.1	29.2	39.4	0.3	592
	短大・専門		初職 早期離職正規	26.8	26.8	44.6	1.8	56	
			規職 勤続後離職正規	33.3	25.0	41.7	0.0	12	
			正職 内部登用正規	64.0	8.0	28.0	0.0	25	
	その他・不明		10.0	30.0	45.0	15.0	20		
	合計		31.3	27.5	40.2	1.1	834		
	男性		短大・専門	初職 早期離職正規	28.0	28.0	43.9	0.0	107
				規職 勤続後離職正規	28.3	29.3	42.4	0.0	92
				正職 正規継続	33.3	28.1	38.0	0.5	594
		大学・大学院卒	初職 早期離職正規	28.3	20.0	51.7	0.0	60	
			規職 勤続後離職正規	31.3	12.5	56.3	0.0	16	
			正職 内部登用正規	30.6	19.4	44.4	5.6	36	
		その他・不明		17.6	41.2	35.3	5.9	17	
		合計		31.5	27.3	40.6	0.7	922	
		女性	中学・高校卒	初職 早期離職正規	30.4	28.7	40.4	0.6	171
				規職 勤続後離職正規	32.6	32.6	34.7	0.0	95
				正職 正規継続	27.3	30.4	41.7	0.6	1,565
短大・専門			初職 早期離職正規	26.2	33.0	39.8	1.0	103	
			規職 勤続後離職正規	37.5	37.5	20.8	4.2	24	
			正職 内部登用正規	25.5	30.9	43.6	0.0	55	
その他・不明			37.8	37.8	24.3	0.0	37		
合計			28.0	30.7	40.7	0.6	2,050		

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

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

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

図表6-44 性別・経歴別にみた今後の働き方の希望（現職非正規社員のみ）

単位：%、太字は実数

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

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

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

単位：%、太字は実数

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

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

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

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

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

図表6-46 働く目的と経歴

①男女計

単位：%、太字は実数

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

②男性

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

③女性

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

第6節 まとめ

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

【早期離職の理由】

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

【早期離職の背景要因】

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

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

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

【早期離職後の就業状況】

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

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

【早期離職者の離職後の経歴】

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

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

【早期離職後の経歴と資格取得】

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

【早期離職後の経歴と就業意識】

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

章末附表

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

単位：%、太字は実数

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

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

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

① 中学・高校卒

単位：％、太字は実数

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

② 短大・専門卒

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

③ 大学・大学院卒

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

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

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

単位：％、太字は実数

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