

ちょっと気になるデータ

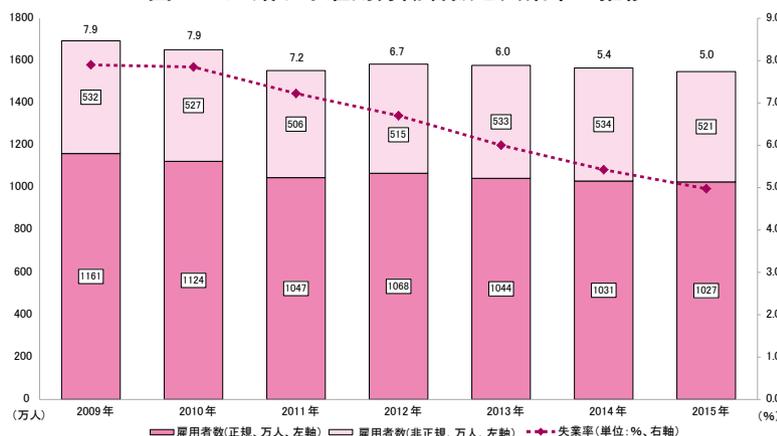
若年労働者の離職と定着促進の取り組み

『労働力調査』によると、2015年の34歳以下の労働力人口は1707万人で、このうち就業者は1624万人、雇用労働者(役員を除く)は1548万人である。34歳以下の雇用労働者数は正規労働者、非正規労働者ともに若干減少傾向にあるが(注1)、失業率は2010年(7.9%)から低下が続き、2015年には5.0%となった(図1)。これは、高齢化による生産年齢人口の減少や景気の変動が影響しているとも考えられるが、政府や企業の若年者雇用の諸施策の成果とみることもできよう。

しかし、若年者雇用の内実をみると、「離職と職場への定着」は、未だ対応が求められる課題である。厚生労働省が2014年に公表した『平成25年若年者雇用実態調査』(注2)によると、過去1年間で調査対象事業所の81.1%に若年労働者がいたが、その42.5%で若年労働者が自己都合退職をしており、さらに雇用形態別(複数回答)では、正社員である場合が26.5%、正社員以外である場合が22.2%であった。

そうした中、若年労働者の離職を防ぐための対応は、同調査結果によると、若年正社員のために70.5%、それ以外の若年労働者のために54.2%の事業所が「職場での意思疎通の向上」を実施していて、ほかにも「本人の能力・適正にあった配置」「教育訓練の

図1 34歳以下雇用労働者数と失業率の推移



資料出所:総務省「労働力調査」(2015年)から作成

表1 若年労働者の定着のための対策と実施事業所の割合

雇用形態	若年労働者の定着のための対策(複数回答)	若年労働者の定着のために実施している対策(複数回答)																	
		説明・情報提供	採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適正にあった配置	職場での意思疎通の向上	合った賃金	仕事の成果に見合った賃金	明確化	昇格昇任基準の明確化	援助	教育訓練の実施	立支援	仕事と家庭の両立支援	面談での配慮	配転・勤務地等に関する配慮	労働時間の短縮	有給休暇の積極的な取得奨励	労働環境の充実	福利厚生
若年正社員(%)	70.5[100.0]	51.2	54.0	59.5	37.8	25.6	51.6	21.5	19.8	25.9	34.3	2.4							
正社員以外の若年労働者(%)	54.2[100.0]	49.6	47.5	59.2	34.6	17.2	37.5	25.6	14.0	22.8	27.9	2.1							

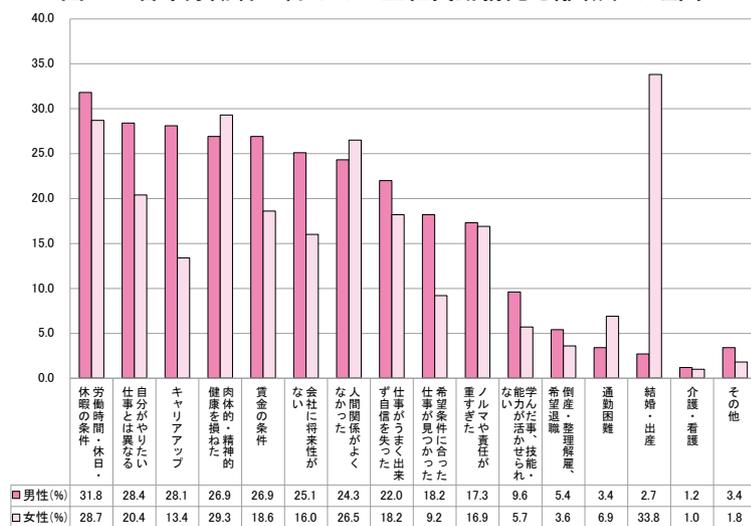
(注)「若年労働者の定着のために実施している対策」(複数回答)は全事業所を100とした割合である。

資料出所:厚生労働省「平成25年若年雇用実態調査」(2014年)

実施・援助」「採用前の詳細な説明・情報提供」など何らかの対策を講じている(表1)。

なぜ若年労働者は離職するのか。JILPTの調査結果(2016)(注3)から、男性では「労働時間・休日・休暇の条件」、女性では「結婚・出産」が最も回答が多い理由であり、男女とも共通して「人間関係が良くなかった」「自分のやりたいことと仕事が異なる」「肉体的・精神的健康を損ねた」「賃金の条件」などが主な理由としてあげられる(図2)。

図2 若年労働者が初めての正社員勤務先を離職する理由



資料出所:JILPT 調査シリーズNo.164『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成』p87から作成。

注1.ただし、2015年の非正規労働者の割合は2009年と比較すると増加傾向にある。

注2.5人以上の常用労働者を雇用する事業所17000カ所と若年労働者(15歳~34歳)約24000人を対象として2013年10月に実施された。(有効回答率は事業所61.9%、個人調査65.9%)

注3. JILPT『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成—若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—』調査シリーズNo.164,2017年2月刊 (<http://www.jil.go.jp/institute/research/2017/164.html>)

(調査部主任調査員 野村かすみ)