

# JILPT 若年者の離職理由と職場定着に関する調査

## 離職理由トップは「ストレス」、人を育てる環境にない6割 定着策：従業員は賃金向上、企業は教育を重視

このほど発表された『二〇〇七年版 労働経済白書』（労働経済の分析）によると、若年層の離職率は、戦後最長の景気回復下にあっても、引き続き高い傾向が続いている。入社三年以内の離職率については、一九九〇年代後半以降、ほぼ横ばいで推移しており、二〇〇三年の就職者が三年以内に離職した割合は、高校卒業業者で四九・二％、大学卒業業者で三五・七％。中卒で七割、高卒で五割、大卒で三割といわれる卒業三年後の離職率「七・五・三現象」に大きな変化は見られない。

こうした動向を踏まえ、JILPTでは最近の若者が離職する理由や求職活動、その後の職場における状況を把握するために、三五歳未満の若年者（企業の在職者とハローワークに求職した求職者）を対象に『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』（詳細内容は調査シリーズNo.36 <http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>）を実施した。同調査を通じて、フリーターやニートとなることを予防するために必要な課題を抽出し、職場定着に必要な要件を明らかにすることを目的としている。なお、本調査は、厚生労働省からの要請による調査である。

アンケート調査は、ハローワークに求職する求職者を調査対象とした「若年者の求職活動と職場定着にかかわる調査」（以下、「求職者調査」と略す）と、「若年者の職場定着にかかわる調査」（以下、「在職者調査」と略す）の二つ。前者は現在（調査時点）、求職活動を行っている若年者の前職の職場の状況や離職理由などを調査したもの

で、後者は過去に離職を経験し、再就職をはたした若年者の離職理由や職場定着の現状などを調査したものである。両調査では、離職理由等の設問について比較可能にするため類似の設問を設けているが、本稿では、より論点を絞って、現在の職場の状況や離職理由を紹介するため、主に求職者調査の結果を紹介する一方、再就職後の職場定着の状況を明らかにするため、在職者調査の結果を取り上げる（調査概要は一五頁参照）。

### I. 求職者調査

#### 1. 前職の職場環境

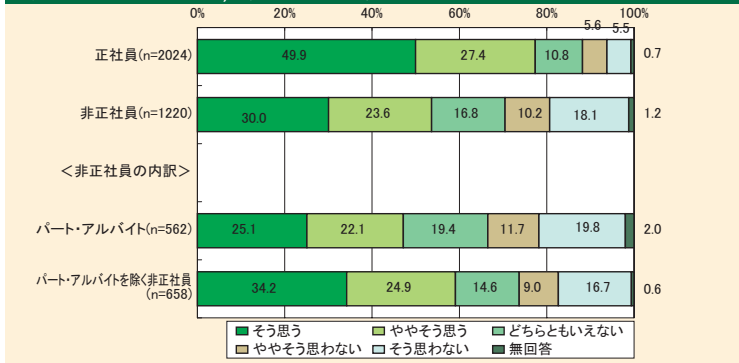
**正社員、前職ストレス過大が八割弱**  
求職者調査は昨年九月にハローワークに求職した三五歳未満を対象に調査を実施しており、無作為抽出による調査ではないものの、調査時点の求職者の職場に対する認識や求職に至る理由について明らかにすることができる（1）。まず、前職の職場の状況について、仕事上のストレスや、仕事の負荷状況（仕事量や仕事の重責度、労働条件（労働時間、休暇、賃金）、教育訓練体制など）について、就業形態別に見てみる。

昨今、職場におけるメンタルヘルスやストレスの問題がクローズアップされていることを踏まえ、調査では、前職が「仕事上のストレスが過大である」状態であったかを尋ねた。その結果、ストレスが過大だったとする者（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、正社員で七七・三％と、ほぼ四人に三人がストレスの過大を感じていた。

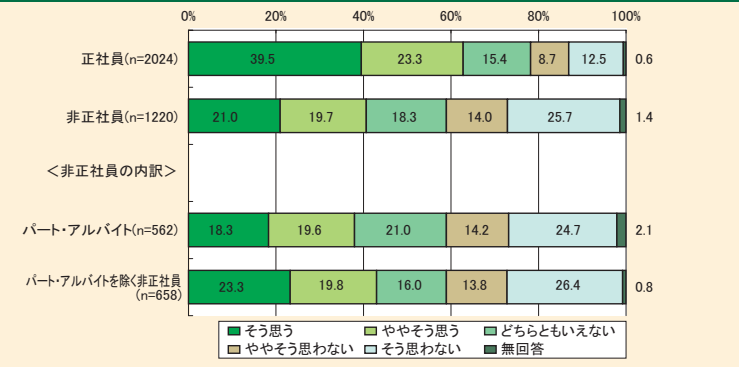
非正社員（ここでは、「パート・アルバイト」＋「契約社員・嘱託社員」＋「派遣社員」＋「請負会社の社員」のこと。以下、同じ）では、その割合は五三・六％。内訳をみると、「パート・アルバイト」で四七・二％、「パート・アルバイトを除く非正社員」（ここでは、「契約社員・嘱託社員」＋「派遣社員」＋「請負会社の社員」のこと。以下同じ）で五九・一％となっている。「パート・アルバイトを除く非正社員」で六割弱、パート・アルバイトでも二人に一人がストレスを感じていたことになる（図表1）。

このように、正社員で八割弱、パート・アルバイトでも約半数がストレスを感じていた。本調査は、三五歳未満

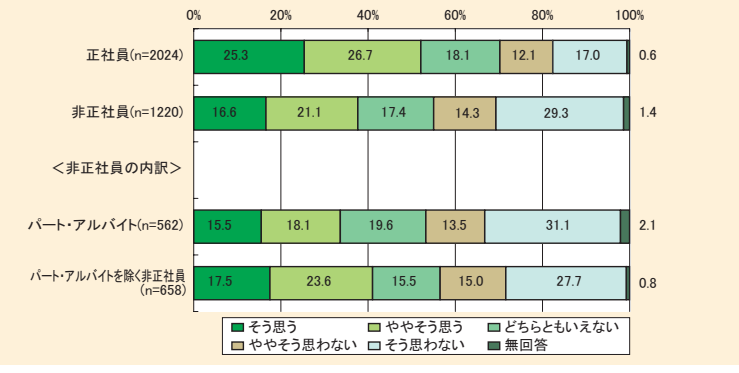
図表1：前職が「仕事上のストレスが過大である」についての認識（前職の就業形態別）〔求職者調査〕



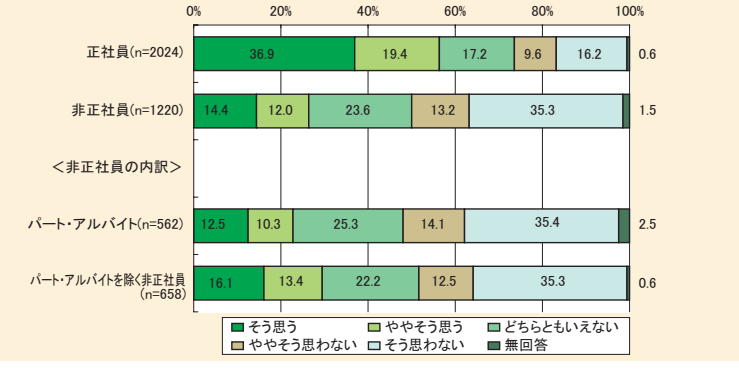
図表2：前職が「仕事の量が多すぎる」についての認識  
(前職の就業形態別)〔求職者調査〕



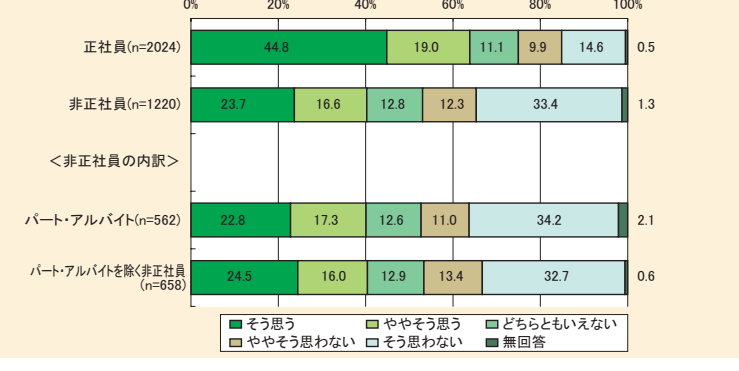
図表3：前職が「仕事の責任が重過ぎる」についての認識  
(前職の就業形態別)〔求職者調査〕



図表4：前職が「労働時間が長すぎる」についての認識  
(前職の就業形態別)〔求職者調査〕



図表5：前職が「休暇が取りづらい」についての認識  
(前職の就業形態別)〔求職者調査〕



の若年求職者を調査対象としているため、ここでのパート・アルバイトは、いわゆるフリーターと考えられる。つまり、前職が正社員であった者のみならず、フリーターであった者の半数も職場の状況がストレスフルだったと感じていることになる。

次に、前職の仕事の負荷状況を見るため、前職が「仕事量が多すぎる」状態にあったかを聞いたところ、仕事量が多すぎたとする者(「そう思う」+「ややそう思う」)は、正社員で六二・八%であり、非正社員で四〇・七%だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で三七・九%、「パート・アルバイトを除く非正社員」で四三・

一%となっている。現在求職活動をしている前職・正社員の六割が仕事量の過多を感じており、パート・アルバイトを除く契約・嘱託、派遣、請負の非正社員でも半数近くが、仕事量が多すぎると思っていた(図表2)。

「仕事の責任が重すぎたか」についてみると、仕事の重責度が高かった者(「そう思う」+「ややそう思う」)は、正社員で五二・〇%、非正社員で三七・七%だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」は三三・六%で、「パート・アルバイトを除く非正社員」が四一・一%となっている(図表3)。正社員の方が仕事の重責度を感じているのは当然としても、パート・

アルバイトを除く非正社員でも四割が重責度を感じていたことになる。

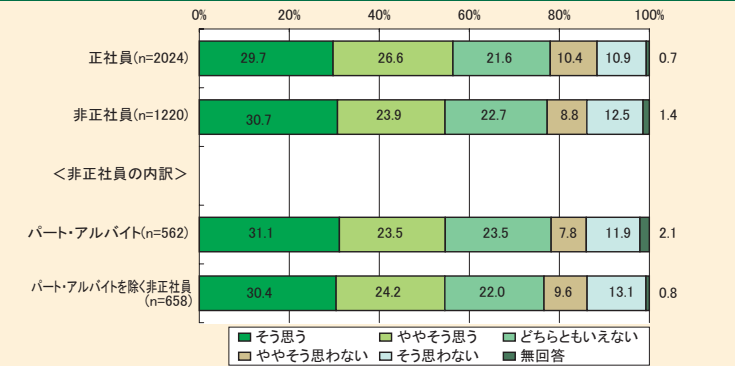
**正規で六割、非正規でも四割が休暇の取りづらさを感じる**

次は前職の労働条件の状況を把握するための設問を取り上げる。まず、「労働時間が長すぎる」状態であったかをみると、労働時間が長すぎた(「そう思う」+「ややそう思う」)とする正社員は五六・三%と、二人に一人が前職での長時間労働を感じていた。非正社員は二六・四%で、内訳は、「パート・アルバイト」は二二・八%、「パート・アルバイトを除く非正社員」で二九・五%だった(図表4)。

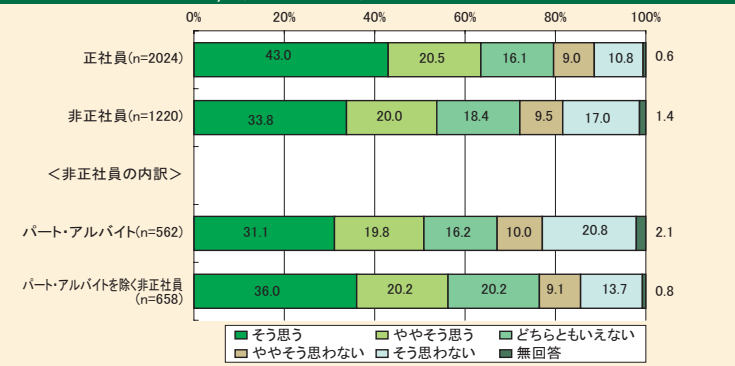
次に、前職が「休暇が取りづらい」状態だったかを尋ねたところ、休暇が取りづらかった者(「そう思う」+「ややそう思う」)は、正社員で六三・八%とほぼ三分の二を占めた。非正社員で四〇・三%と四割にのぼり、「パート・アルバイト」と「契約・嘱託、派遣、請負」ともほぼ同じ四割程度の割合で、就業形態にかかわらず、休暇の取りづらさを感じている人が多かった(図表5)。

求職者に、前職が「賃金が低すぎる」状態だったかを尋ねたところ、低賃金と思っている者(「そう思う」+「ややそう思う」)は、正社員で五六・三%、非正社員で五四・六%となっている。

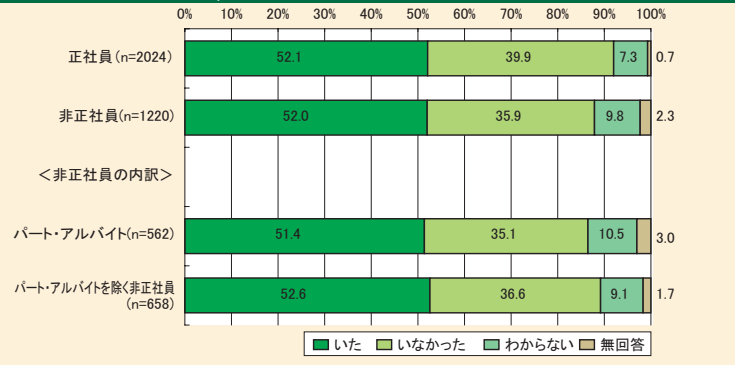
図表6：前職が「賃金が低すぎる」についての認識  
(前職の就業形態別) [求職者調査]



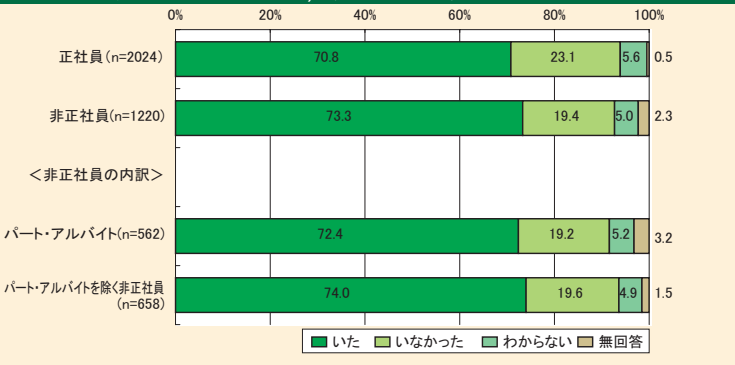
図表7：前職が「人を育てる雰囲気がない」についての認識  
(前職の就業形態別) [求職者調査]



図表8：前職での入社当初の配属先でのメンターの有無  
(前職の就業形態別) [求職者調査]



図表9：前職での入社当初の配属先での仕事上の質問ができる上司・先輩の有無  
(前職の就業形態別) [求職者調査]



非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で五四・六％、「パート・アルバイトを除く非正社員」で五四・六％となっており、いずれの就業形態も半数は前職の自分の賃金は低いと感じていたことになる(図表6)。

**六割が前職で人材育成の雰囲気なし**  
前の職場が「人を育てる雰囲気がない」状態であったかを尋ねたところ、育てる雰囲気がないと思っていた者が四三・〇％と、三人に二人が人材育成の雰囲気を感ぜなかったとしている。非正社員でもその割合は五三・八

%で、その内訳をみると、「パート・アルバイト」で五〇・九％、「パート・アルバイトを除く非正社員」で五六・二％となっている(図表7)。そもそも調査対象が求職者であるため、前職に対して何らかのマイナスの認識があることは当然ではあるが、正社員の六割超が、前職は人を育てる環境になかったと振り返っており、この数字は深刻な結果ともいえる。

そこで、入社当初の配属先の教育・訓練体制をみるため、前職に「教育・指導する担当者(メンター)②」及び「すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩」がいたかどうかを聞いたところ、メンターがいたとする割合は、正社員

で五二・一％、非正社員では五二・〇％だった。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で五一・四％、「パート・アルバイトを除く非正社員」で五二・六％となっており、いずれの就業形態も半数は入社当初の配属先にメンターがいたことになる(図表8)。

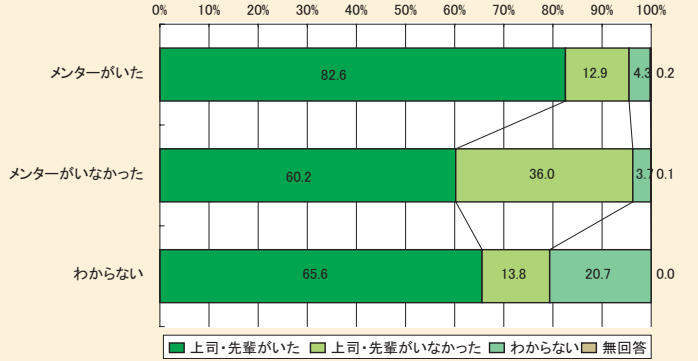
仕事上の質問ができる上司・先輩の有無についてみると、正社員で七〇・八％、非正社員では七三・三％が「いた」としている。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイト」で七二・四％、「パート・アルバイトを除く非正社員」で七四・〇％となっている。いずれの就業形態でも、約七割が入社当初の配属先で、仕事上の質問ができる

上司・先輩がいたとしていた(図表9)。

なお、仕事上の質問ができる上司・先輩がいたかどうかをメンターの有無別にみると、仕事上の質問ができる上司・先輩がいた割合は、メンターがいたとする者で八二・六％であり、メンターがいなかったとする者で六〇・二％などとなっている(図表10)。この結果は、メンターを設ける方が、仕事上の質問ができる上司・先輩を作ることができる割合を高めることを示唆しているのかもしれない。

ただし、両者の差は二〇ポイント以上離れているものの、メンターを設けることによって、仕事上の相談ができる上司・先輩がいたとする割合が増え

図表 10：前職入社当初での仕事上の質問ができる上司・同僚の有無（前職のメンターの有無別）〔求職者調査〕



図表 11：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（前職の就業形態・メンターの有無別、単位＝%）〔求職者調査〕

	そう思う	どちらともいえない	そう思わない	無回答
<b>【正社員】</b>				
メンターがいた (n=1054)	50.9	21.4	27.5	0.2
メンターがいなかった (n=808)	80.5	9.9	9.5	0.2
<b>【非正社員】</b>				
メンターがいた (n=635)	45.0	20.2	34.2	0.6
メンターがいなかった (n=438)	68.2	13.5	18.1	0.2
<b>【非正社員の内訳】</b>				
【パート・アルバイト】				
メンターがいた (n=289)	41.2	18.3	39.5	1.0
メンターがいなかった (n=197)	66.0	11.7	22.4	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】				
メンターがいた (n=346)	48.3	21.7	29.8	0.3
メンターがいなかった (n=241)	70.1	14.9	14.6	0.4

※ここでの「そう思う」は「そう思う」+「ややそう思う」の合計。「そう思わない」は「そう思わない」+「ややそう思わない」の合計のこと。

図表 12：前職の職場が「人を育てる雰囲気がない」についての認識（前職の就業形態・仕事上の質問ができる上司・先輩の有無別、単位＝%）〔求職者調査〕

	そう思う	どちらともいえない	そう思わない	無回答
<b>【正社員】</b>				
上司・先輩がいた (n=1433)	55.5	18.8	25.3	0.4
上司・先輩がいなかった (n=468)	86.9	7.7	5.3	0.0
<b>【非正社員】</b>				
上司・先輩がいた (n=894)	47.0	19.5	33.2	0.4
上司・先輩がいなかった (n=237)	80.6	11.4	8.1	0.0
<b>【非正社員の内訳】</b>				
【パート・アルバイト】				
上司・先輩がいた (n=407)	44.0	16.5	38.8	0.7
上司・先輩がいなかった (n=108)	78.7	12.0	9.3	0.0
【パート・アルバイトを除く非正社員】				
上司・先輩がいた (n=487)	49.4	22.0	28.3	0.2
上司・先輩がいなかった (n=129)	82.2	10.9	7.0	0.0

※ここでの「そう思う」は「そう思う」+「ややそう思う」の合計。「そう思わない」は「そう思わない」+「ややそう思わない」の合計のこと。

るのか、それとも、仕事上の質問ができる上司・先輩がいるような人材育成の雰囲気が出ていない企業だからメンターが設けられている割合が高いのか、その因果関係については不明である。また、メンターがいたとする者でも、質問ができる上司・先輩が「いなかった」、または「わからない」とする者が一七・二%いることから、必ずしもメンターさえ設ければ、仕事上の質問ができる上司・先輩ができるとは限らないのかもしれない。

次に、人を育てる雰囲気について、メンターの有無別にみると、正社員で「メンターがいなかった」では八〇・五%が前職の職場は人を育てる雰囲気ではないとの認識（「そう思う」+「ややそう思う」）と、人を育てる雰囲気がないと認識するの「上司・先輩がいなかった」

で八〇・六%、「上司・先輩がいた」で四七・〇%となつていいる。非正社員の内訳をみると、「パート・アルバイトを除く非正社員」で、「上司・先輩がいなかった」では、人を育てる雰囲気ではないとの認識を八二・二%が抱いており、「上司・先輩がいた」（四九・四%）を大きく上回っている（図表12）。

## 2. 求職者の離職の状況

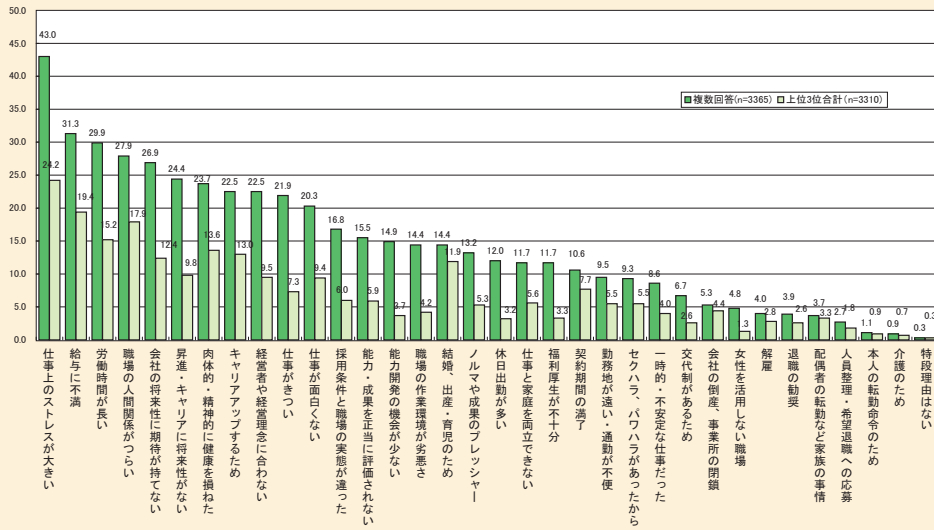
### 離職理由は「ストレス」「給与」の順

昨今の若年者の離職理由は何だろうか。求職者調査によつて、調査時点（昨年九月）の若年者の前職の離職理由を聞いたところ（複数回答、該当するものすべてを選択）、「仕事上のストレスが大きい」をあげる人が四三・〇%でもっとも多かった。次いで「給与に不満」（三一・三%）、「労働時間が長い」（二九・九%）、「職場の人間関係がづらい」（二七・九%）などが続く。

次に、「あなたの離職理由で○をつけた回答中、離職を決意する決め手となつたものうち程度の大きなものから順に三つ以内を選び、その番号を記入ください」と尋ね、上位三つの離職理由をあげてもらつた。その結果、離職の決め手となつた理由（三位までの合計）をみると、「仕事上のストレスが大きい」が二四・二%でやはりもっとも多く、次いで「給与に不満」（一九・四%）、「職場の人間関係がづらい」（一七・九%）などとなつていいる（図表13）。

これを男女別（③）にみると、男性では「給与に不満」が二二・四%ともっとも多く、次いで「仕事上のストレスが大きい」（一八・九%）、「労働時間が長い」（一八・七%）、「会社の将来性に期待が持てない」（一八・五%）などの順となつていいる。一方、女性では「仕事上のストレスが大きい」（二六・六%）がトップにあがり、次いで「職場の人間関係がづらい」（一九・六%）、「給与に不満」（一八・一%）、「結婚、出産、育児のため」（一七・二%）などとなつ

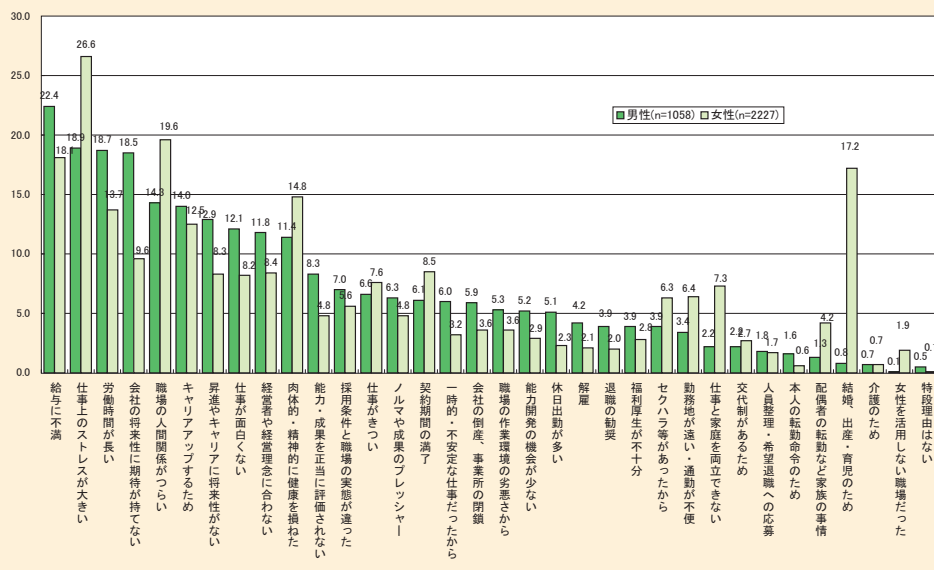
図表 13：前職の離職理由（求職者調査、複数回答、上位3位までの合計）



ている(図表14)。  
男女の差をみると、男性では、「会社の将来性に期待が持てない」「労働時間が長い」「昇進やキャリアに将来性がない」「給与に不満」「仕事が面白くない」などの項目が女性に比べ割合が高い。一方、女性は「結婚、出産、育児のため」「仕事と家庭を両立できない」などを離職理由にあげる割合が男性に比べ高いといった相違点が浮かび上がる。

また、男女別の特徴点として、女性の「職場の人間関係がづらい」「肉体的・精神的に健康を損ねた」など職場のストレス耐性にかかわる項目の割合が、男性より高くなっていることもあげられる。総じて言えば、男性の方が女性よりも、より会社の将来性や自己のキャリア、長時間労働、給与、仕事の面白さを離職理由にあげる傾向にあり、

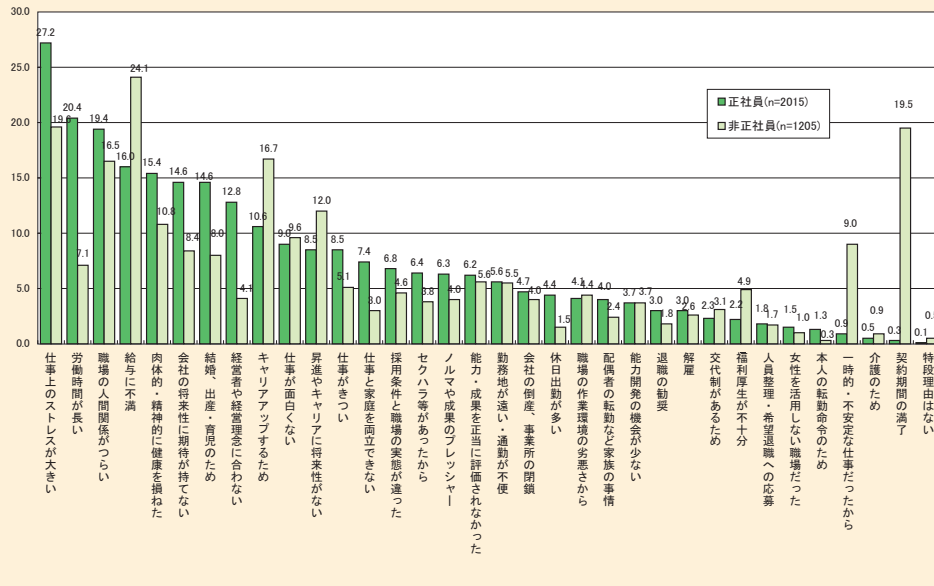
図表 14：前職の離職理由（上位3位までの合計、単位＝%、男女別）[求職者調査]



女性は男性よりも、職場の人間関係のつらさや仕事上のストレス、仕事と家庭の両立を離職理由にあげる傾向にあるとみることができる(4)。  
次に、離職の決め手となった理由を正社員・非正社員の別にみると、正社員では「仕事上のストレスが大きい」が二七・二%ともっとも多く、次いで「労働時間が長い」(二〇・四%)、「職場の人間関係がづらい」(一九・四%)、

「給与に不満」(一六・〇%)、「肉体的・精神的健康を損ねた」(一五・四%)などの順となっている。一方、非正社員は「給与に不満」が二四・一%でもっとも多く、次いで、「仕事上のストレスが大きい」(一九・六%)、「契約期間の満了」(一九・五%)、「キャリアアップするため」(一六・七%) などとなっている(図表15)。  
正社員と非正社員の離職理由の差に着目すると、正社員の方が「労働時間が長い」「経営者や経営理念に合わない」「仕事上のストレスが大きい」「結婚・出産・育児のため」「会社の将来性に期待が持てない」などの割合が高く、仕事の負荷や将来不安にかかわる理由が目立つ。  
**早期離職者ほどストレスが理由**  
そこで、正社員について、前職の勤続年数(三年未満と三年以上)別に離職理由をみると、勤続三年未満の者では「仕事上のストレスが大きい」が二九・七%ともっとも多く、次いで、「労働時間が長い」(二四・四%)、「職場の人間関係がづらい」(二二・二%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(一七・七%) などとなっている。一方、勤続三年以上の者でも、「仕事上のストレスが大きい」(二五・一%) がもっとも多く、次いで、「結婚、出産・育児のため」(二一・八%)、「職場の人間関係がづらい」(一六・九%)、「労働時間が長い」「給与に不満」(ともに一六・八%) などとなっている(図表16)。  
両者の差をみると、勤続三年未満の方が三年以上に比べ、「採用条件と職場の実態が違った」「労働時間が長い」「経

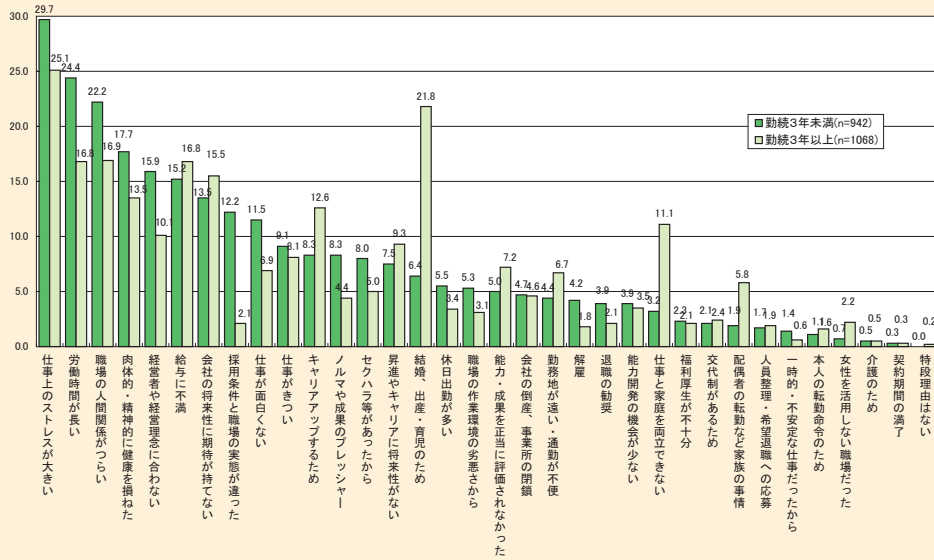
図表 15：前職の離職理由（上位3位までの合計、単位=%、正社員・非正社員の別）〔求職者調査〕



「仕事上のストレスが大きい」「肉体的・精神的に健康を損ねた」などを理由にあげる割合が高い。一方、勤続3年以上の者は3年未満の者に比べ、「結婚・出産・育児のため」「仕事と家庭を両立できない」「キャリアアップするため」などの項目を選択する割合が高くなっている。

この結果を総じて言えば、就職後間もない者（勤続年数の短い者）にとつては、労働時間の長さやストレスはより離職につながりやすい傾向を生むようだ。また、「経営者や経営理念に合わない」「採用条件と職場の条件が違った」などの項目にあるように、就職した会社が自分と合わないというミスマッチを感じている者ほど早期の離職を考えたくなるともいえる。

図表 16：勤続年数別にみた正社員の前職の離職理由（単位=%、上位3位までの合計）〔求職者調査〕



第二新卒者の離職理由もトップはストレス。近年、学校卒業後おおむね3年以内の者（新卒者を除く）を採用対象とする第二新卒採用がマスコミなどでも注目されている。そこで、離職の決め手となった理由（上位三位の合計）について、第二新卒者にあたる者を抜き出して集計してみる。調査では最終学歴の卒業年を聞いているため、ここでは、

その設問の回答者のうち、二〇〇三年以降に卒業した求職活動をしている者を第二新卒者⑥とした（つまり、調査時点の〇六年で、最長で学校卒業後三年余りが経過している求職者）。それによると、第二新卒者の離職理由としても多いものは「仕事上のストレスが大きい」（二五・三％）であり、次いで、「給与の不満」（二二・九％）、「労働時間が長い」（一八・七％）、「職場の人間関係がづらい」（一八・一％）、「肉体的・精神的に健康を損ねた」（一五・四％）、「キャリアアップするため」（一四・三％）などとなっている（図表17）。平均値（図の折れ線グラフ）と比較すると、「給与に不満」「労働時間が長い」「仕事が目白くない」「採用条件と職場の実態が違った」「一時的・不安定な仕事だった」の割合が若干高くなっている。

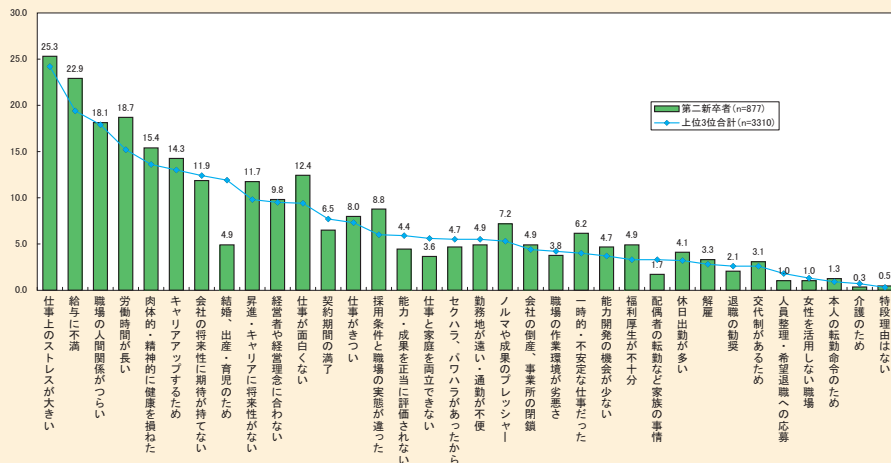
離職で三割が職場の同僚に相談

調査では、「前職を離職する際に、誰かに相談したか」を尋ねた。その結果、正社員は、「両親・兄弟姉妹」が四八・八％でもっとも多く、次いで「恋人・配偶者」（四二・九％）、「職場の友人や同僚」（三九・八％）などとなっている。非正社員も「両親・兄弟姉妹」（三六・三％）がもっとも多いものの、次いで、「職場の友人や同僚」（三一・八％）、「恋人・配偶者」（二四・八％）などとなっている。

「誰にも相談しなかった」をみると、非正社員は二・五％で正社員（一・一％）よりも割合が高い（図表18）。

そこで、正社員に限り、人を育てる雰囲気別にと、人を育てる雰囲気

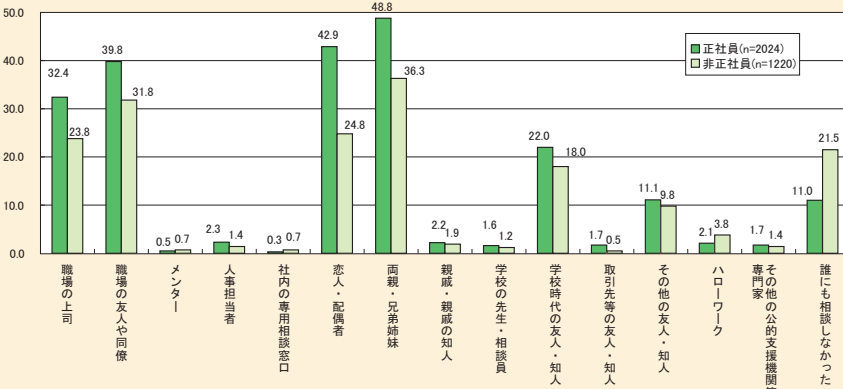
図表 17：第二新卒者の離職理由（上位3位の合計、単位＝％）〔求職者調査〕



があったとする者（「そう思う」＋「ややそう思う」）は、雰囲気が悪かったとする者（「ややそう思わない」＋「そう思わない」）に比べ、「職場の友人・同僚」「職場の上司」に相談する割合が高くなっている。とくに「職場の上司」で、人を育てる雰囲気がなかったとする者と、雰囲気があったとする者との間で差が大きい。その一方で、「誰にも相談しなかった」の割合は、人を育てる

る雰囲気がないとする者の方が高い（図表19）。  
 なお、調査では、前職離職の際に「なぜ誰にも相談しなかったのか」を尋ねている。それによれば、「相談する相手がいなかった」とするのは、正社員で二四・二％であり、パート・アルバイトも二三・一％ある（図表20）。

図表 18：前職離職の際の相談相手（就業形態別、複数回答、単位＝％）〔求職者調査〕



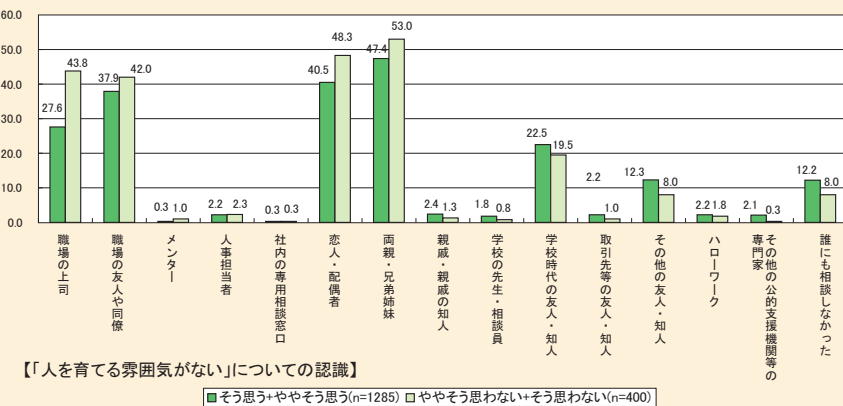
転職志向者の二割が求職実施  
 以下では、在職者調査の特徴的な結果を取り上げる。離職を経験した者（中途採用者）が、どのように職場に定着しているかという点に焦点を当てる。  
 在職者調査は全国の従業員数二〇〇人

## Ⅱ. 在職者調査

### 1. 転職志向と定着理由

以上の企業に属する三五歳未満の若年者で、新卒者と中途採用者とともに対象としている。ここでは、企業調査と従業員個人を対象とした従業員調査の結果をあわせて紹介したい。  
 現在の会社で、これまで転職したいと思ったことがあるかを聞いたところ、二三・一％が「しばしばある」と回答。「一度もない」は二八・七％だった。新卒・中途の別でみると、転職を考えると「しばしばある」とする割合は、新卒者が二五・八％、中途採用者が一九・八％で、新卒者の方が転職を考える割合が高い。一方、「一度もない」とする割合は、新卒者二五・二％、中途採用者三三・六％となっており、転職を全く考えてない人の割合は、中途採用者の方が高い。  
 中途採用者について転職回数別でみると、おおむね転職回数が増えるほど、転職したいと思ったことが、「しばしばある」と

図表 19：前職離職の際の相談相手（正社員での人材育成の雰囲気別、複数回答、単位＝％）〔求職者調査〕

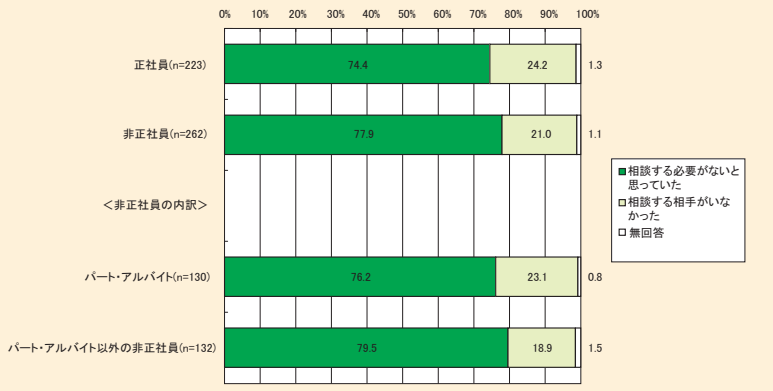


【「人を育てる雰囲気がない」についての認識】

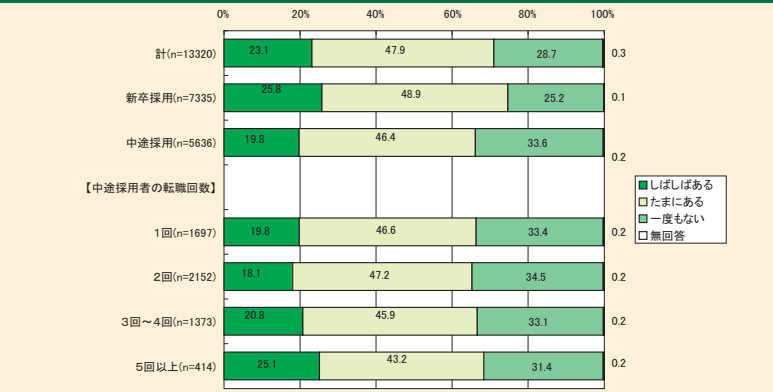
■ そう思う+ややそう思う (n=1285) □ ややそう思わない+そう思わない (n=400)

「しばしばある」とする割合は、新卒者が二五・八％、中途採用者が一九・八％で、新卒者の方が転職を考える割合が高い。一方、「一度もない」とする割合は、新卒者二五・二％、中途採用者三三・六％となっており、転職を全く考えてない人の割合は、中途採用者の方が高い。  
 中途採用者について転職回数別でみると、おおむね転職回数が増えるほど、転職したいと思ったことが、「しばしばある」と

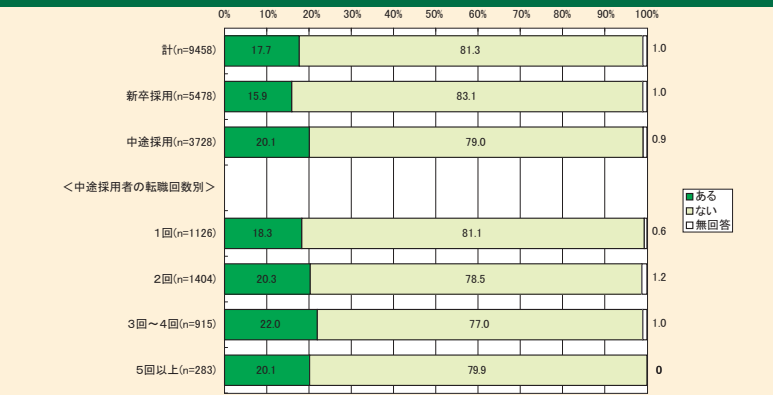
図表 20：前職離職の際に相談しなかった理由〔求職者調査〕



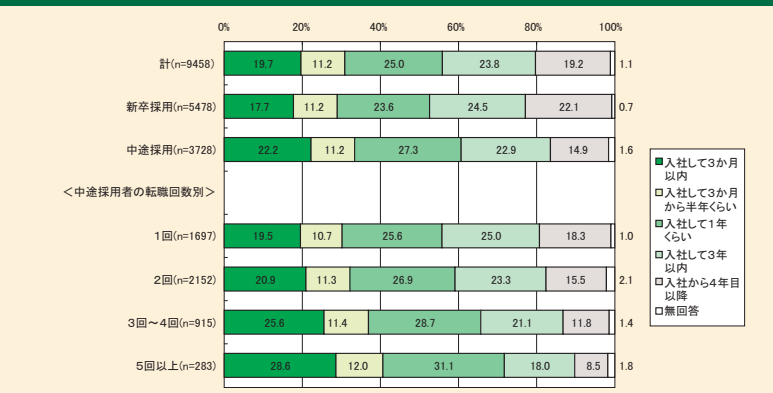
図表 21：現在の会社の転職意向（新卒・中途別）〔従業員調査〕



図表 22：具体的な求職活動の有無〔従業員調査〕



図表 23：最初に転職したいと考えた時期（新卒・中途の別）〔従業員調査〕



くなる。なお、「一度もない」とする割合は、転職回数で差はない（図表21）。現在の会社について転職したいと思つたことが「しばしばある」かあるいは、「たまにある」と回答した者について、具体的な求職活動をしたことがあるかと聞いた。それによれば、新卒・中途の別でみると、「ある」とする割合は、新卒者一五・九%、中途採用者二〇・一%となつており、中途採用者の方がわずかに具体的な求職活動を実施した割合が高い。これを転職回数別でみると、転職回数「三〜四回」が二一・

〇%でもっとも高くなつている（図表22）。次に、最初に転職したいと考えた時期を尋ねたところ、「入社して一年くらい」が二五・〇%でもっとも多く、次いで「入社して三年以内」が二三・八%、「入社して三カ月以内」が一九・七%で続いている。新卒・中途の別でみると、中途採用者の方が「入社して一年くらい」（二七・三%）、「入社して三カ月以内」（二二・二%）など、勤続期間が短い間に転職したいと考える傾向が強い。

そこで、中途採用者で「入社して三カ月以内」に転職を考えた者についてみると、転職回数が増えるほどその割合は高かつた（図表23）。最初に転職を考えた際に悩んだ内容を聞いたところ、「仕事の内容」が四二・三%でトップ。次いで、「賃金が低い」（四一・六%）、「職場の人間関係（セクハラ、パワハラ等含む）」（二九・五%）、「自分のキャリアや将来性」（二九・四%）の順になる。

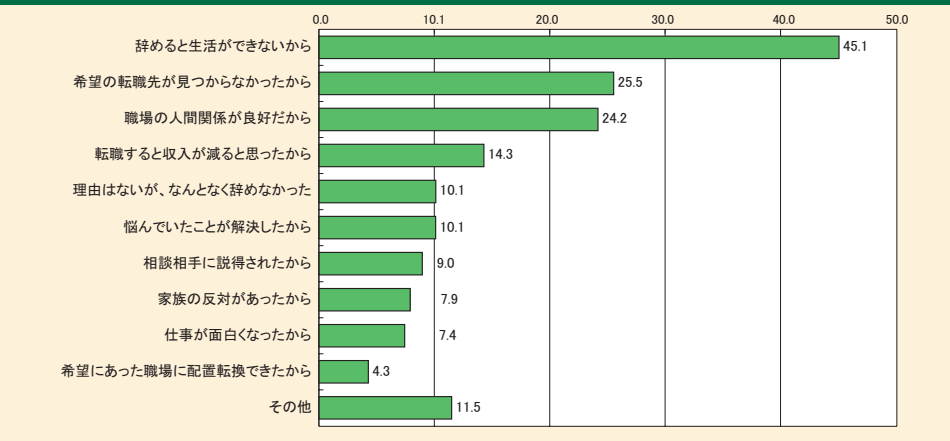
これを新卒・中途の別にみると、新卒者は「仕事の内容」がもっとも割合が高く四七・二%。一方、中途採用者は「賃金が低い」がもっとも高くなつている（四二・五%）。中途採用者について、転職回数別にみると、転職回数が少ないほど「仕事の内容」に悩む傾向が強まる一方で、転職回数が高まるほど「賃金が低い」ことに悩む傾向にある（図表24）。



図表 24：最初に転職を考えた際に悩んだ内容（複数回答、新卒・中途の別、単位＝%）〔従業員調査〕

	仕事の内容（仕事 が面白くない等）	賃金が低い	職場や人間関係 （セクハラ・パワ ハラ等含む）	自分のキャリアや 将来性	会社の安定性や 来性	労働時間が長い	仕事量が多い	休日がとれない	個人的な事情（結 婚、育児・介護、 家業継承等）	その他	無回答
計（n=9458）	43.3	41.6	29.5	29.4	24.0	21.9	19.2	14.3	7.7	6.3	0.2
<新卒・中途の別>											
新卒採用（n=5478）	47.2	41.1	28.8	29.8	24.5	22.8	19.9	14.9	7.5	6.3	0.1
中途採用（n=3728）	38.1	42.5	30.4	28.7	23.0	20.3	18.0	12.8	8.0	6.3	0.3
<中途採用者の転職回数>											
1回（n=1126）	39.5	40.1	31.2	31.1	24.0	20.0	17.2	12.7	6.8	6.4	0.3
2回（n=1404）	38.5	42.9	28.8	27.7	22.6	20.1	18.4	13.2	8.8	6.1	0.4
3回～4回（n=915）	37.5	43.4	33.1	27.7	21.7	21.0	18.8	11.4	7.9	6.0	0.1
5回以上（n=283）	32.2	46.6	26.5	27.2	25.1	19.8	16.3	15.9	9.5	7.4	0.7

図表 25：離職を思いとどまった理由（複数回答、単位＝%）〔従業員調査 n=9458〕



図表 26：離職を思いとどまった理由（複数回答、新卒・中途の別、単位＝%）〔従業員調査〕

	辞めると生活が できないから	希望の転職先が 見つからなかった から	職場の人間関係が 良好だから	転職すると収入が 減ると思ったから	理由はないが、 なんとなく辞めな かった	悩んでいたことが 解決したから	相談相手に説得さ れたから	家族の反対があっ たから	仕事が面白くなっ たから	希望にあった職場 に配置転換できた から	その他	無回答
計（n=9458）	45.1	25.5	24.2	14.3	10.1	10.1	9.0	7.9	7.4	4.3	11.5	1.5
<新卒・中途の別>												
新卒採用（n=5478）	42.3	25.2	26.0	14.5	10.8	10.4	9.3	9.1	8.4	4.9	11.7	2.1
中途採用（n=3728）	49.6	26.2	21.7	14.1	10.1	9.4	8.2	7.9	6.0	3.4	11.5	1.5
【中途採用者の転職回数】												
1回（n=1126）	46.4	26.7	21.4	12.9	11.0	9.8	8.3	6.6	6.2	3.9	11.3	1.9
2回（n=1404）	48.5	25.1	22.8	14.2	7.8	9.4	8.0	5.9	6.4	3.5	11.7	2.1
3回～4回（n=915）	53.1	27.1	20.5	15.0	8.3	8.4	8.3	5.7	5.0	3.6	9.9	2.5
5回以上（n=283）	56.9	26.5	21.6	15.9	9.5	11.7	8.1	6.0	5.7	0.7	12.7	2.8

次に、実際に取り組んでいる定着対策の中で、とくに力を入れているもの（重視する程度の大きなものから順に三つ以内）についても選んでもらった。強化している若年者定着対策（三位までの合計）をみると、「企業内訓練を実施する」が二七・八%と最も多

「休日増など労働時間削減」「業務のやりがい」「マンツーマンに近いOJT」「研修制度の充実」「同期同士のつながりを内定時より強める」「採用前に職場見学、社員との対話をさせる」などの回答があった（図表28）。

なお参考のため、「その他」（自由記述）について紹介すると、「経営方針を明確に伝える」「会社の社会的存在価値を社員に伝える」「賃金水準の世代間のバランスを調整」「相談相手に説得されたから」などとなっている。

「本人の希望を活かした配置を行う」（三三・九%）、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」（三三・三%）、「職場の作業環境を改善する」（三一・〇%）、「自己啓発に関する支援制度の実施」（三〇・五%）などとなっている。

「本人の希望を活かした配置を行う」（三三・九%）、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」（三三・三%）、「職場の作業環境を改善する」（三一・〇%）、「自己啓発に関する支援制度の実施」（三〇・五%）などとなっている。

企業は定着化で教育訓練を重視  
企業は、若年者の定着対策として何に取り組んでいるのだろうか。企業調査では、正社員の定着対策として、実際に取り組んでいるものすべてを選択肢から選んでもらった。

それによると、実際に取り組んでいるのは、「企業内訓練を実施する」が四〇・八%と最も多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」（三三・九%）、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」（三三・三%）、「職場の作業環境を改善する」（三一・〇%）、「自己啓発に関する支援制度の実施」（三〇・五%）などとなっている。

### 3. 若年者の定着対策

める。中途採用者について、転職回数別にみると、「辞めると生活ができないから」「転職すると収入が減ると思っただから」については、転職回数が増えるほどわずかではあるが割合が高まっている（図表26）。

定着志向が四割で最多  
現在の会社で今後も働き続けたいと思うか尋ねたところ、「おそらく現在の

会社で働き続けたい」という「定着志向」が四五・四%と最も多く、次いで「機会があれば同業以外の会社に転職したい」（他業界転職志向）が二三・五%となっている。「転職志向」（「機会があれば同業他社に転職したい」＋「機会があれば同業以外の会社に転職したい」）は三〇・六%である。「特に考えていない」は一五・六%だった。

新卒・中途の別にみると、中途採用者の方が、定着志向の割合が高く、一方、「機会があれば同業以外の会社に転職したい」とする割合は中途採用者の方がわずかに低くなっている。なお、中途採用者について、転職回数別にみると、五回以上転職を経験している者の「定着志向」が四三・〇%でもっとも低い（図表27）。

図表 27：現在の会社での定着・転職志向 (単位=%、男女別、新卒・中途の有無別) [従業員調査]

	おそらく現在の会社で働き続けると思う	機会があれば同業他社に転職したい	機会があれば同業以外の会社に転職したい	いずれ独立開業したい	特に考えていない	その他	無回答
計 (n=13320)	45.4	7.1	23.5	4.5	15.6	2.9	1.0
<新卒・中途の別>							
新卒採用 (n=7335)	43.1	7.1	26.4	3.8	16.0	2.9	0.7
中途採用 (n=5636)	48.7	7.2	19.7	5.6	15.1	2.9	0.9
【中途採用者の転職回数】							
1回 (n=1697)	49.1	7.7	21.3	4.1	14.3	2.9	0.6
2回 (n=2152)	49.1	6.8	19.2	5.3	16.0	2.7	0.8
3回～4回 (n=1373)	49.3	6.8	18.4	6.5	14.6	3.1	1.3
5回以上 (n=414)	43.0	8.5	20.5	9.9	15.0	2.4	0.7

く、続いて、「本人の希望を活かした配置を行う」(二四・〇%)、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」(一九・八%)、「若年に対し目標管理を実施する」(一八・三%)、「自己啓発に関する支援制度の実施」(一八・一%)、などの順となっている (図表29の企業調査の棒グラフ参照)。

従業員は賃金水準引き上げ求める

こうした企業の対策に対して、社員は何を求めているのだろうか。従業員調査では、「あなたが働き続けるために会社の施策として有効な定着対策」について聞いた。その結果、「賃金水準の引き上げ」(四二・二%) が群を抜いてトップにあがった。次いで二〇ポイント以上上下回っているが、「休日を取りやすいようにする」(二四・一%)、「本人

の希望を活かした配置」(二四・〇%)、

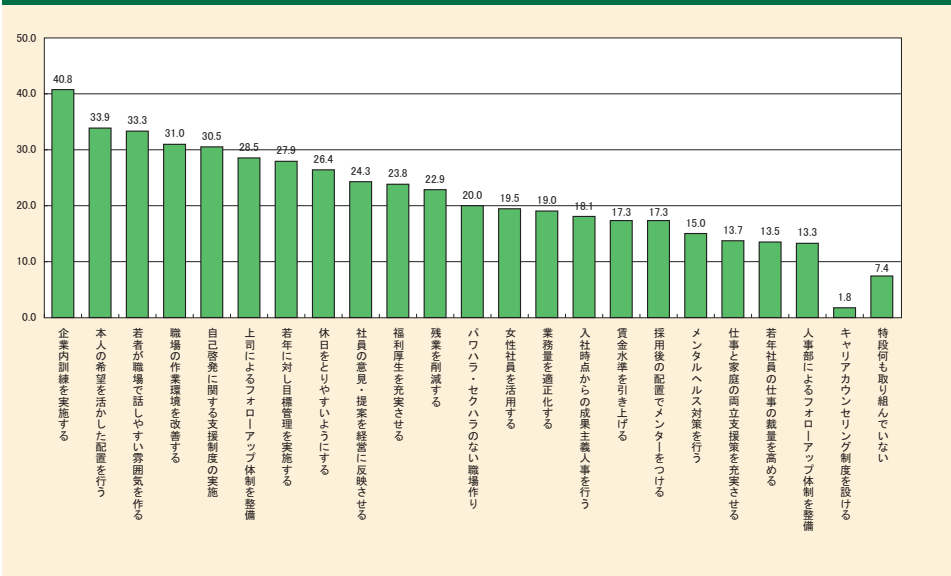
「仕事と家庭の両立支援策の充実」(一九・一%)——などが続く。定着化のために社員が求めているものは、まずは「賃金水準の引き上げ」であり、次いで「休日の確保」「希望の部署への異動」「仕事と家庭の両立」などである (図表29の従業員調査の棒グラフ参照)。

従業員調査について、新卒と中途の

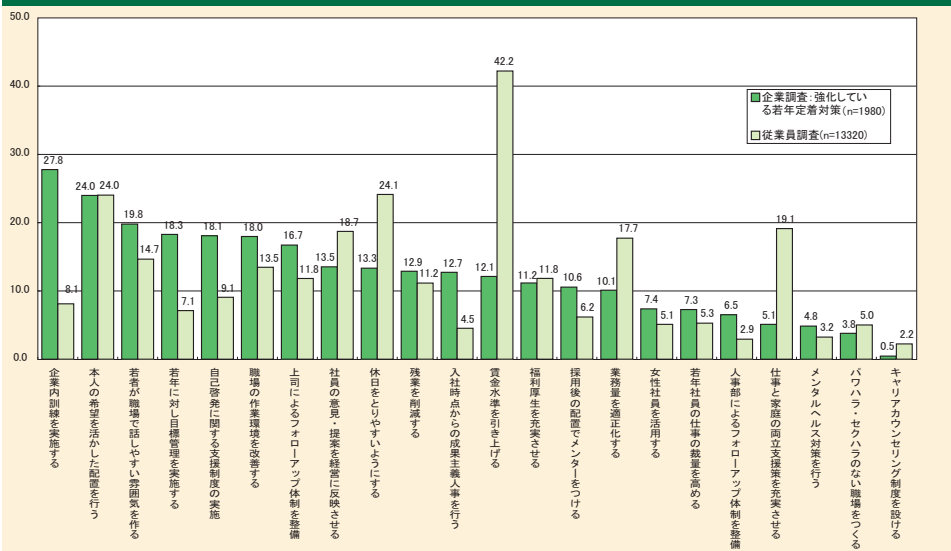
別にみると、ほとんど求める定着対策に変わりはない。つまり、現在の会社しか経験のない新卒者と実際に転職経験のある中途採用者で、定着対策に有効と思われる施策の認識に大きな違いはない (図表30)。

なお参考のため、その他(自由記述)を紹介すると、多種多様であるが、代表的なものとして、「企業の将来ビジョンを明確にする」「会社の存続に対する

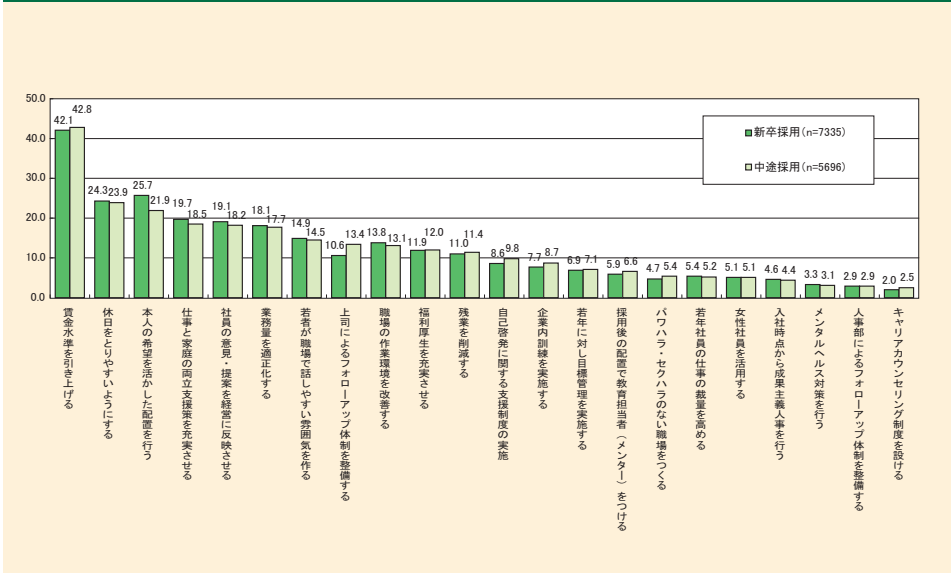
図表 28：企業が実際に取り組んでいる若年者定着対策 [企業調査 n=2169] (単位=%)



図表 29：企業が強化している若年定着対策と若年社員が求める若年対策 (企業調査：上位3位までの複数回答、従業員調査：複数回答) (単位=%)



図表 30：従業員が求める若年者の定着対策（複数回答、単位＝％）〔従業員調査〕



「不安をなくす」「尊敬できる上司の育成」「上司が部下に対してもっと関心をもつこと」「ノルマに対するプレッシャーを減らす」「研修をしっかりとやってほしい」「人員不足を解消する」「結婚・出産などの人生の大イベントや夫の転勤などの障害を乗り越えらるるような制度やサポート」「産休・育休の取得しやすい職場」「サービス残業を絶対にさせない」「労働組合を作る」「男女差別をなくす」「学歴による給与の差をなくす」などの回答があった。

そこで図表29に戻り、企業側と従業員側の回答を比較してみよう。それによれば、企業調査では「企業内訓練を実施する」がもっとも多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」などの順であり、一方、従業員側は「賃金水準を引き上げる」がトップにあり、「休日を取りやすいようにする」が2位に上り、「本人の希望を活かした配置を行う」が3位に上る。このように、従業員側が求める施策のなかで「企業内訓練の実施」は、従業員側が求める施策のなかで

「賃金水準を引き上げる」がトップにあり、「休日を取りやすいようにする」「本人の希望を活かした配置を行う」が続くなど、定着対策に対する企業と従業員の温度差が際立つ格好になった。

ただし、「本人の希望を活かした配置」は、企業、従業員ともに上位にあげられている対策であり、この点では両者の認識は一致している。「若者が職場で話しやすい雰囲気作り」も企業・社員双方の認識が一致しているとみていいだろう。しかし、従業員が求めている「賃金水準の向上」や「休日の確保」「仕事と家庭の両立支援策」は、企業側の強化する施策のなかではランクが低い。一方、企業側が強化している「企業内訓練の実施」は、従業員側



はランクが低く、この点で両者の認識に大きな乖離がみられる。「企業内訓練の実施」は、企業で技能を蓄積し各労働者の生産性を高める点で、企業と労働者双方にメリットがあるものだが、従業員にはそのメッセージが正確に伝わっていない可能性が示唆される。

〔注〕

1. なお、ハローワークに來所する求職者は失業者ばかりではなく、在職中に求職活動をする者もいることに留意が必要である。本調査では、八七・九％が失業中（失業中の者の中には、現在まで、「一度も働いたことがない」とする求職者も含む）であり、一〇・九％が在職中だった。なお、本調査では、求職者の前職という場合、現在、離職している場合は前職のこと。現在、在職中の場合は現在属している会社のことを指す。以下では、記述を簡単にするため、すべて「前職」という表現を使う。
2. ここでの「メンター」とは、「新人社員などの教育や仕事上の悩みの相談、精神的なサポートをするため、会社が設けた専任者」のこと。
3. 求職者調査は、無作為抽出ではないため、回答属性に女性に偏りがあることに留意がある（回答属性、女性六五・四％、男性三三・六％）。
4. 本調査では、そもそも離職理由とは、複合的な理由が考えられることから、複数回答や上位三位以内の回答を求めている（したがって、自己都合か会社都合の離職かについてもこだわらず聞いた）。

そこで、離職理由について第一位の回答に限りみると、男性では「給与に不満」が七・九％ともっとも多く、次いで「会社の将来性に期待が持てない」(七・二％)、「職場の人間関係がづらい」(六・五％)、「キャリアアップするため」(六・四％)、「労働時間が長い」(六・一％)、「会社の倒産、事業所の閉鎖」(五・一％)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(五・〇％)、「仕事上のストレスが大きい」(四・七％)などの順となっている。女性では「結婚、出産・育児のため」(二・三％)、「職場の人間関係がづらい」(八・四％)、「仕事上のストレスが大きい」(七・五％)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(五・九％)などとなっている。これらの結果は上位三位の合計でみた男女の差の傾向とほとんど同じと思われる。

5. サンプルサイズ確保のため、在職中の求職者も含めて集計した。なお、在職中の求職者を除いても集計したが傾向にほとんど差はなかった。

はランクが低く、この点で両者の認識に大きな乖離がみられる。「企業内訓練の実施」は、企業で技能を蓄積し各労働者の生産性を高める点で、企業と労働者双方にメリットがあるものだが、従業員にはそのメッセージが正確に伝わっていない可能性が示唆される。

〔注〕

1. なお、ハローワークに來所する求職者は失業者ばかりではなく、在職中に求職活動をする者もいることに留意が必要である。本調査では、八七・九％が失業中（失業中の者の中には、現在まで、「一度も働いたことがない」とする求職者も含む）であり、一〇・九％が在職中だった。なお、本調査では、求職者の前職という場合、現在、離職している場合は前職のこと。現在、在職中の場合は現在属している会社のことを指す。以下では、記述を簡単にするため、すべて「前職」という表現を使う。
2. ここでの「メンター」とは、「新人社員などの教育や仕事上の悩みの相談、精神的なサポートをするため、会社が設けた専任者」のこと。
3. 求職者調査は、無作為抽出ではないため、回答属性に女性に偏りがあることに留意がある（回答属性、女性六五・四％、男性三三・六％）。
4. 本調査では、そもそも離職理由とは、複合的な理由が考えられることから、複数回答や上位三位以内の回答を求めている（したがって、自己都合か会社都合の離職かについてもこだわらず聞いた）。

そこで、離職理由について第一位の回答に限りみると、男性では「給与に不満」が七・九％ともっとも多く、次いで「会社の将来性に期待が持てない」(七・二％)、「職場の人間関係がづらい」(六・五％)、「キャリアアップするため」(六・四％)、「労働時間が長い」(六・一％)、「会社の倒産、事業所の閉鎖」(五・一％)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(五・〇％)、「仕事上のストレスが大きい」(四・七％)などの順となっている。女性では「結婚、出産・育児のため」(二・三％)、「職場の人間関係がづらい」(八・四％)、「仕事上のストレスが大きい」(七・五％)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(五・九％)などとなっている。これらの結果は上位三位の合計でみた男女の差の傾向とほとんど同じと思われる。

5. サンプルサイズ確保のため、在職中の求職者も含めて集計した。なお、在職中の求職者を除いても集計したが傾向にほとんど差はなかった。

調査概要

求職者調査の調査期間は、2006年9月25日～11月6日。全国の公共職業安定所（ヤングハローワーク等含む）32所に来所した求職者（35歳未満）を対象にアンケート調査を実施し、有効回収数は3477人（調査期間中1万7396通配布。回収率20.0%）。

一方、在職者調査の調査期間も、2006年9月25日～11月6日。在職者調査では、企業を通じて当該企業の従業員に調査票を配布する方法をとった。調査対象は、全国の従業員数100人以上の企業1万社（業種・規模別に層化無作為抽出〔日本標準産業分類の全産業から、農林漁業、複合サービス業、医療業、学校教育を除く〕）を対象に郵送配布（「企業調査」と略す）し、35歳未満の新卒者・中途採用者各5通ずつ計10通の配布を依頼した（「企業調査」の対象企業に労働者の選定を依頼。「従業員調査」と略す）。有効回収数は、企業調査2169社（有効回収率、21.7%）、従業員調査1万3320人（有効回収率13.3%）。

6. ただし、離職理由とのクロスであるため、勤務経験のある者に限定している。求職者調査で「二度も働いたことがない」のは八〇人だった。なお、サンプルサイズ確保のため、在職中での求職者も含まれた。
7. なお、もつとも強化している若年者定着対策（一位）をみると、「本人の希望を活かした配置を行う」が一四・三%ともつとも多く、次いで、「企業内訓練を実施する」（一四・二%）である。次いで、「若年に対し目標管理を実施する」（七・三%）、「入社時点から成果主義人事を行う」（六・三%）などが続く。企業内訓練と本人の希望を活かした配置が、企業がもつとも強化している若年者定着対策の代表のようである。
8. これを男女別にみてみても、男女ともに「賃金水準を引き上げる」がもつとも割合が高い。しかし、二位以下について

は、男性は、「本人の希望を活かした配置」「休日を取りやすいようにする」「社員の見解・提案を経営に反映させる」などの順であり、女性は、「仕事と家庭の両立支援策の充実」「休日を取りやすいようにする」「本人の希望を活かした配置を行う」などの順となっている。女性の場合「仕事と家庭の両立」を求める声が強いが、この割合は女性二八・九%、男性一・九%であり、男性も決して少なくない。

（調査・解析部 奥田栄二）

# 日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

## 8 No.565 August. 2007 特集 = 「労働と倫理」

【提言】 中庸の平等と「商業の精神」	稻上 毅
【論文】 組織風土の風人思考と職業的使命感 専門職集団と組織 —— 科学者・技術者の組織への包摂と役割コンフリクトを中心として	岡本 浩一 藤 仁鶴
【紹介】 企業の社会的責任と組織風土 行政法における公務員倫理法の位置づけ 外資系企業の行動規範および流動的労働市場における人事戦略	小畑光生 下井康史 野尻賢司
【研究ノート】 (投稿) 株主重視の経営を支持しているのは誰か	高橋康二
【書評】 大内伸哉著「労働者代表制に関する研究」 村串仁三郎著「大正昭和期の鉱夫同職組合「友子」制度 —— 統・日本の伝統的労資関係」	浜村 彰 梅崎 修
【論文 Today】 F. クーニャ/J. J. ヘックマン 「子供の能力形成に関する経済分析」	戸田淳仁
【フィールド・アイ】 シンガポールの少子化対策	竹内ひとみ

## 9 No.566 September. 2007 特集 = 「雇用と自営のあいだ」

【提言】 労働者概念と労働者保護の多元化を	佐藤博樹
【論文】 個人業務請負の実態と将来的可能性 —— 日本比較の視点から「インディペンデント・コントラクター」を中心に 派遣労働者の人事管理と労働意欲 労働者性と不完備性 労働保護法の「労働者」概念をめぐる解釈論と立法論 —— 労働法学に突きつけられている重い課題 「労働者性」と多様な働き方、そして労働政策	山田 久 島貫智行 江口匠太 池添弘邦 浅尾 裕
【紹介】 「自営的」就労と建設労働の諸課題と全建総連の取り組み	山下正人
【書評】 白木三秀著「国際人的資源管理の比較分析 —— 「多国籍内部労働市場」の視点から」 辻勝次編著「キャリアの社会学—— 職業能力と職業経歴からのアプローチ」	竹内規彦 鈴木電太
【読書ノート】 大内伸哉著「雇用手続の25の疑問—— 労働法再入門」 有村貞則著「ダイバーシティ・マネジメントの研究 —— 在米日系企業と在日米企業の実態調査を通して」	川口大司 馬越恵美子
【論文 Today】 J. パーセル/S. ハチンソン 「ライン管理職により規定される人材マネジメントの効果」	江夏幾多郎
【フィールド・アイ】 シンガポールの高齢者雇用対策	竹内ひとみ

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp