

多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育
研究報告：早期離職の背景と離職後のキャリア

労働政策研究・研修機構

小杉礼子

研究報告：早期離職の背景と離職後のキャリア

- 「7・5・3」離職の現在
- 調査概要
- 主なファインディングス
 1. 「初めての正社員勤務先」での経験と離職
 2. 離職後の就業状況・キャリア
- インプリケーション：企業・学校の方へ

JILPT(近刊) 『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）』：概要・離職の背景・インプリケーションは主に序章(岩脇千裕)第一部(同)より、離職後の状況は第二部(小杉礼子)より引用。

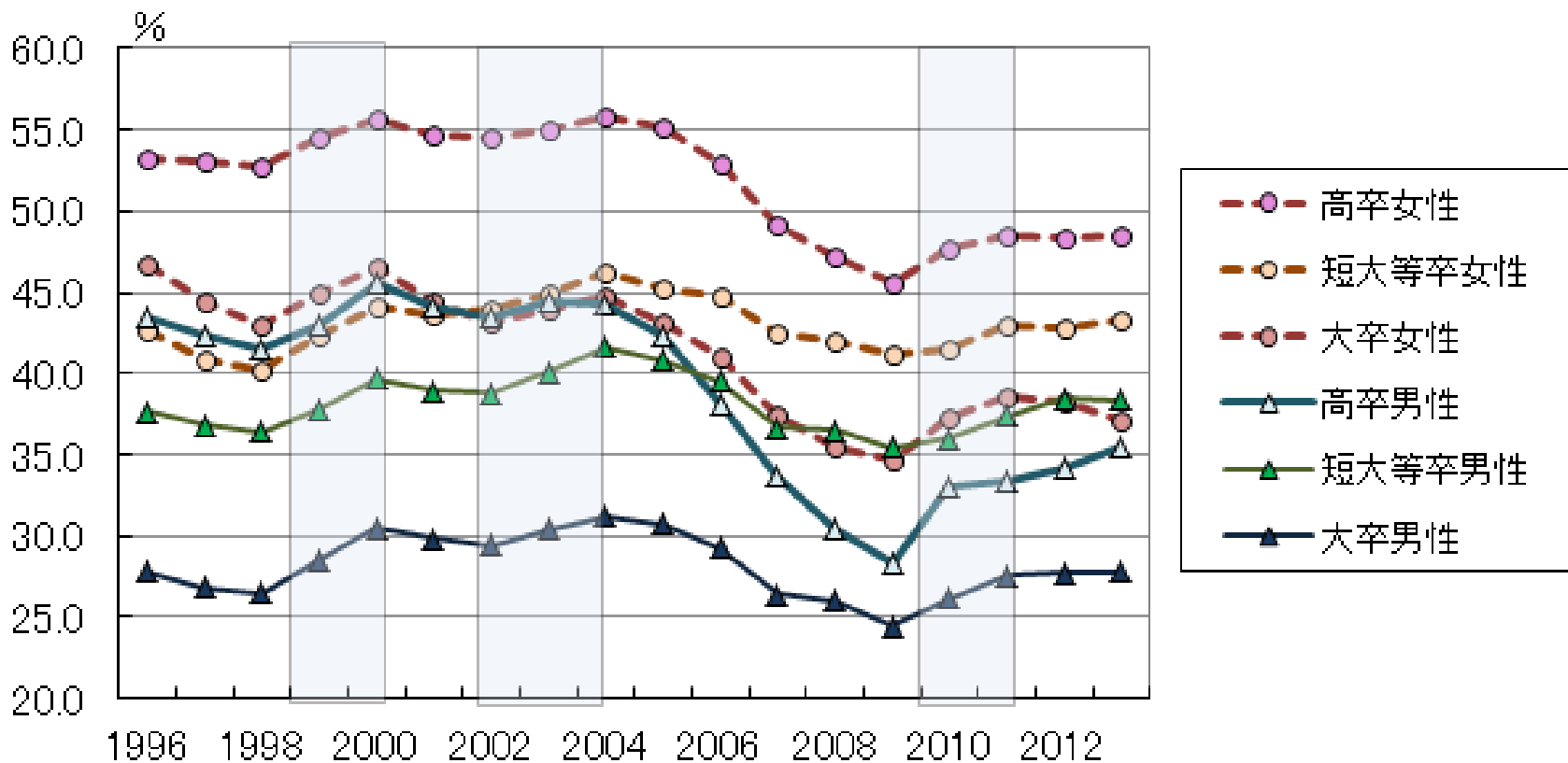
JILPT(2016) 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：『平成25年若年者雇用実態調査』より』資料シリーズ No.171

「7・5・3」と言われてた卒業3年以内離職率は近年低下傾向。

早期離職が多いのは：低学歴層、女性。勤務先は、事業所規模が小さいほど多く、産業では宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、小売業などで多い。また、景気が悪い時期の卒業生で高い（厚生労働省）

職種はサービス職と販売職が特に高い（JILPT 2016）

性・学歴別卒業後3年以内離職率の推移



資料出所:厚生労働省「新規学卒者の離職状況」
雇用保険の加入届から学歴を推計して離職率を算出

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」の概要

調査方法: Webモニターアンケート調査

調査時期: 平成28年2～3月

調査対象:

以下の条件に全て該当する人が本調査へ進むようスクリーニング調査を実施

①生年月: 1982年4月～1995年3月生まれ(調査時**21～33歳**)

②職歴: 正社員として勤務した経験が1回以上ある人

③最終学歴: 高校、短期大学、高等専門学校、専修学校(専門課程)、大学、大学院修士課程を卒業(修了)または中退した人

④離学時期: **2007年3月～2013年3月に離学(卒業・中退)** = 現在まで**3～9年経過**

* 回収時には、「就業構造基本調査(総務省統計局2012年10月1日実施)」の特別集計の結果をもとに、性・年齢層・学歴ごとに回収目標数を割付け

有効回収数: 5,196票

(男2,921、女2,275)

回収票の内訳

	高校卒	専修・短 大・高専卒	大学・大学 院卒	計
計	511	289	2,121	2,921
男性				
計	319	179	1,470	1,968
勤続者	192	110	651	953
離職者				
女性				
計	550	537	1,188	2,275
勤続者	202	198	559	959
離職者	348	339	629	1,316

主なファインディングス

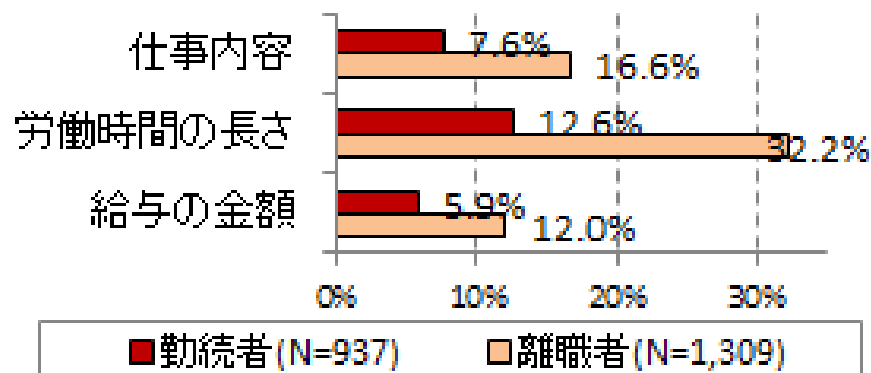
1. 「初めての正社員勤務先」での経験と離職

「初めての正社員勤務先」での経験で、勤続者に比べて離職者に多いのは、

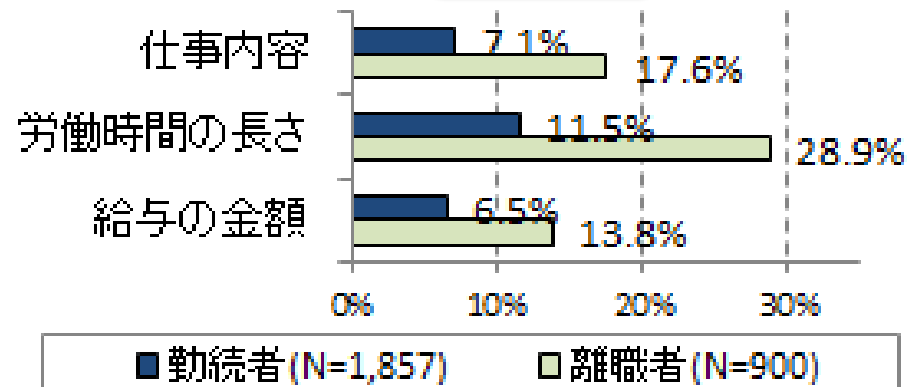
- ①長時間労働
- ②聞いていた労働条件と現実が異なる
- ③職場トラブル経験

入社前に聞いていた内容と異なっていた労働条件

女性



男性



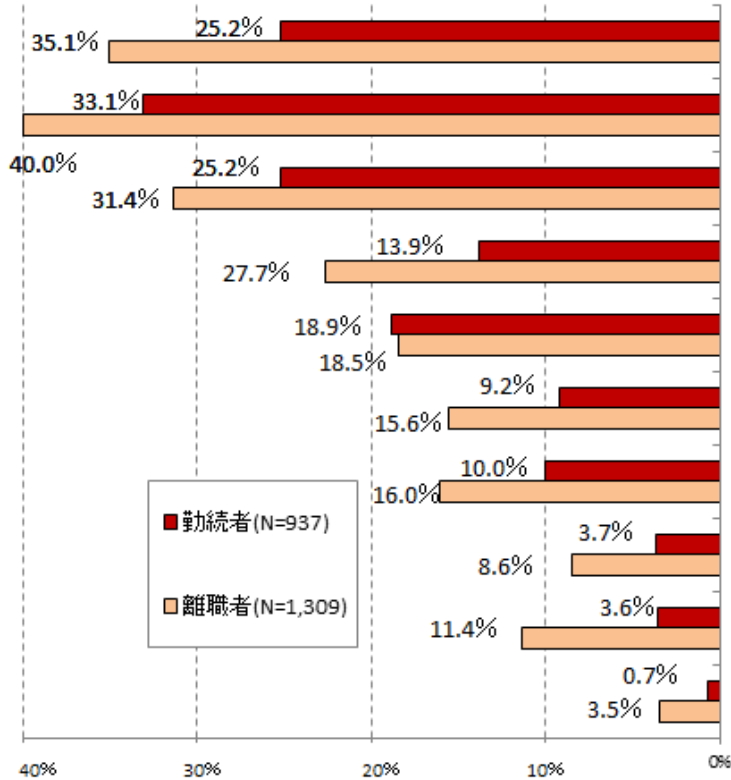
週平均労働時間

女性		男性	
離職者	勤続者	離職者	勤続者
48.6	43.5	52.8	47.3

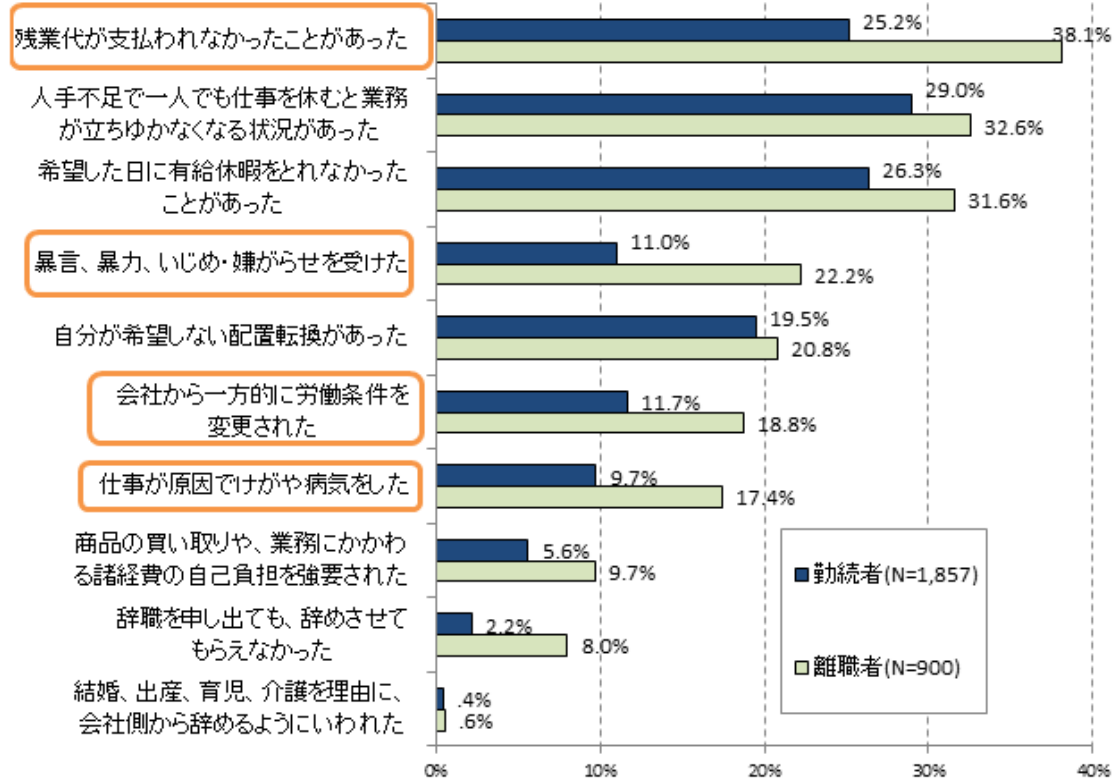
経験した職場トラブル

経験した若者が多く、かつ、離職者と勤続者で経験率が大きく異なるのは、「残業代が支払われなかったことがあった」「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた」「会社から一方的に労働条件を変更された」「仕事が原因でけがや病気をした」
 → **離職**につながりやすいトラブル

女性



男性



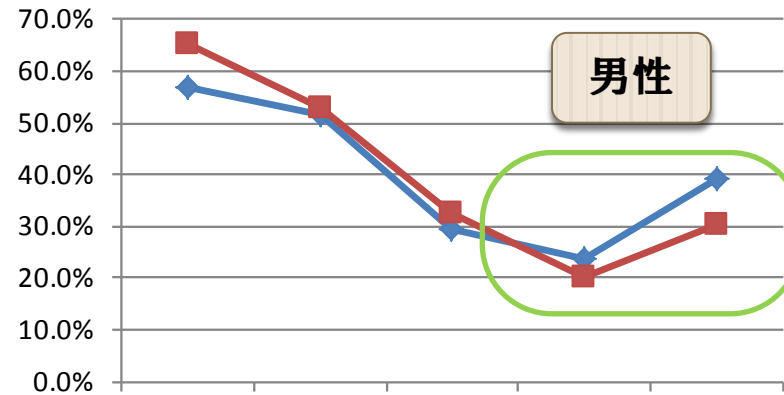
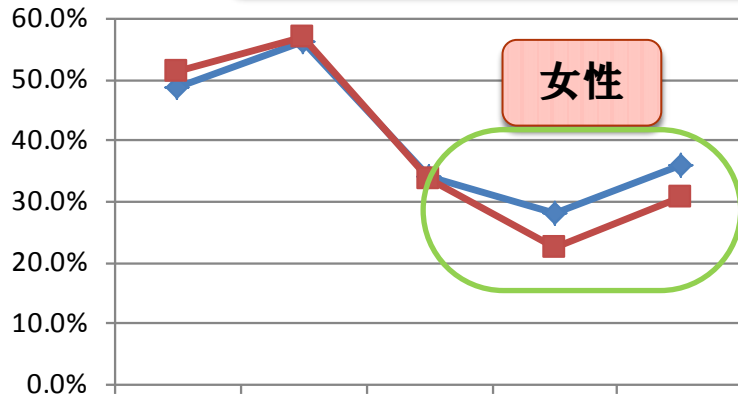
教育訓練：[指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からない][先輩社員と同等の業務を初めからまかせられた] → **離職**

男性：高校卒[歓迎会] 専門・短大卒[他事業所・他部署の人に紹介された] → **勤続**

女性：[分からないことがあったとき自分から相談した] [自分から希望の仕事内容や働き方を伝えた] [自分から働きぶりに意見・感想を求めた] → **離職**

→ **新人に必要なのは、まず「承認」＝職場の仲間から受け入れられること**

受けた教育訓練(入職後3カ月間の経験)



◆ 離職者
■ 勤続者

指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からない時期があった

先輩社員と同等の業務をはじめからまかせられた

その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった

特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった

業務をせず研修だけを受けている時期があった

指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からない時期があった

先輩社員と同等の業務をはじめからまかせられた

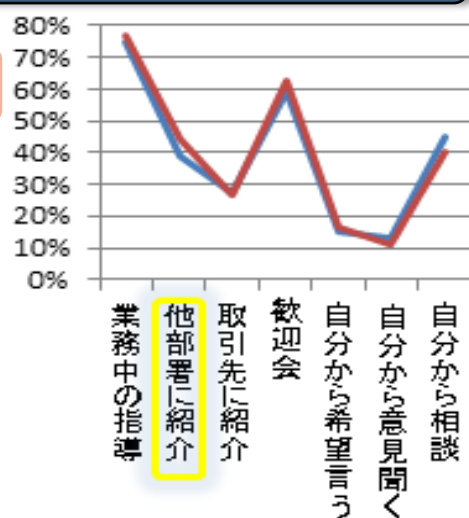
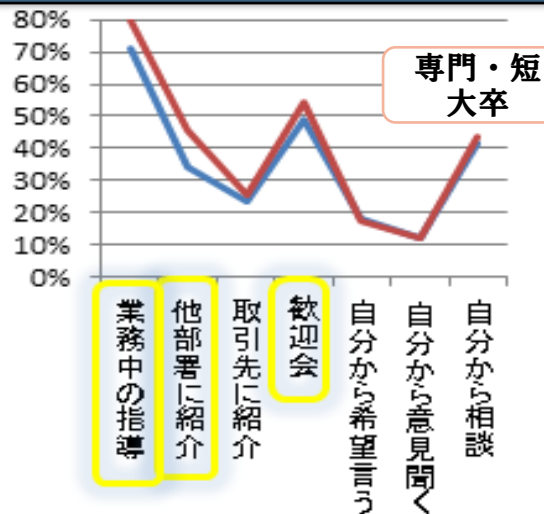
その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった

特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった

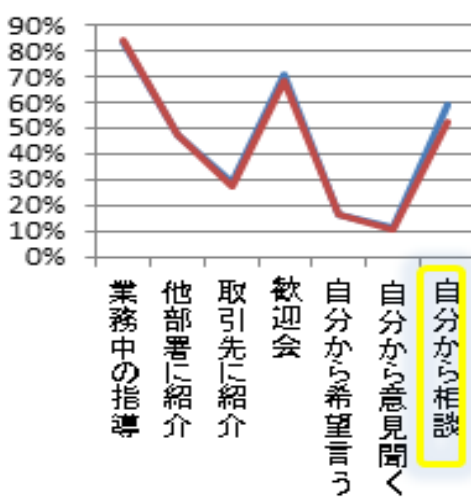
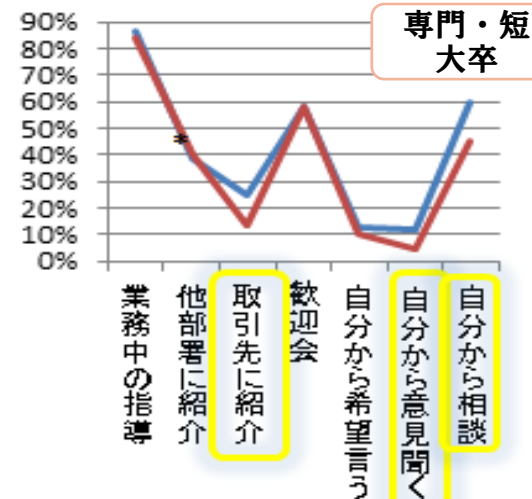
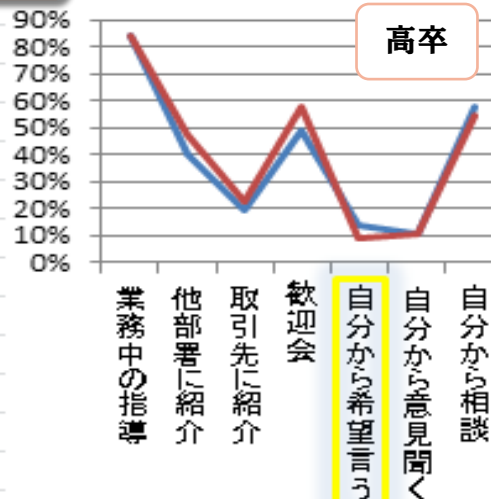
業務をせず研修だけを受けている時期があった

職場のコミュニケーション(入職後3カ月間の経験)

男性



女性



- ・業務中の指導=会社の人(上司)が、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた
- ・他部署に紹介=会社の人(上司)が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた
- ・取引先に紹介=会社の人(上司)が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた
- ・歓迎会=会社の人(上司)が、あなたに、歓迎会を開いてくれた
- ・自分から希望言う=あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた
- ・自分から意見聞く=あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた
- ・自分から相談=分からないことがあった時に、あなたの方から、会社の人に相談した

大卒・院卒

離職者
勤続者

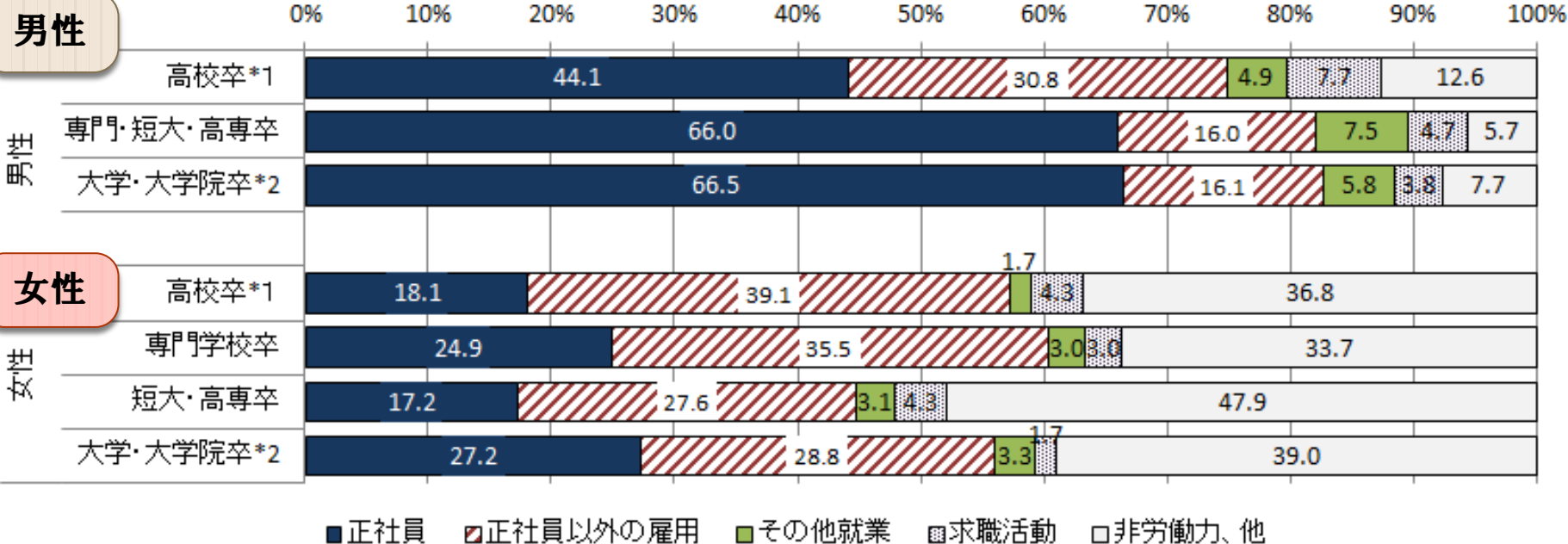
大卒・院卒

離職者
勤続者

離職後の状況：（直後の1年）男性は正社員6割弱、正社員以外の雇用形態約3割、女性は、正社員は約3割、正社員以外の雇用が4～5割→その後男性では正社員が増え、女性はどちらも減少。

調査時の状況は、男性で学歴差が大きく、高卒者の正社員転職は厳しい

学歴別 現在の状況



注：*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

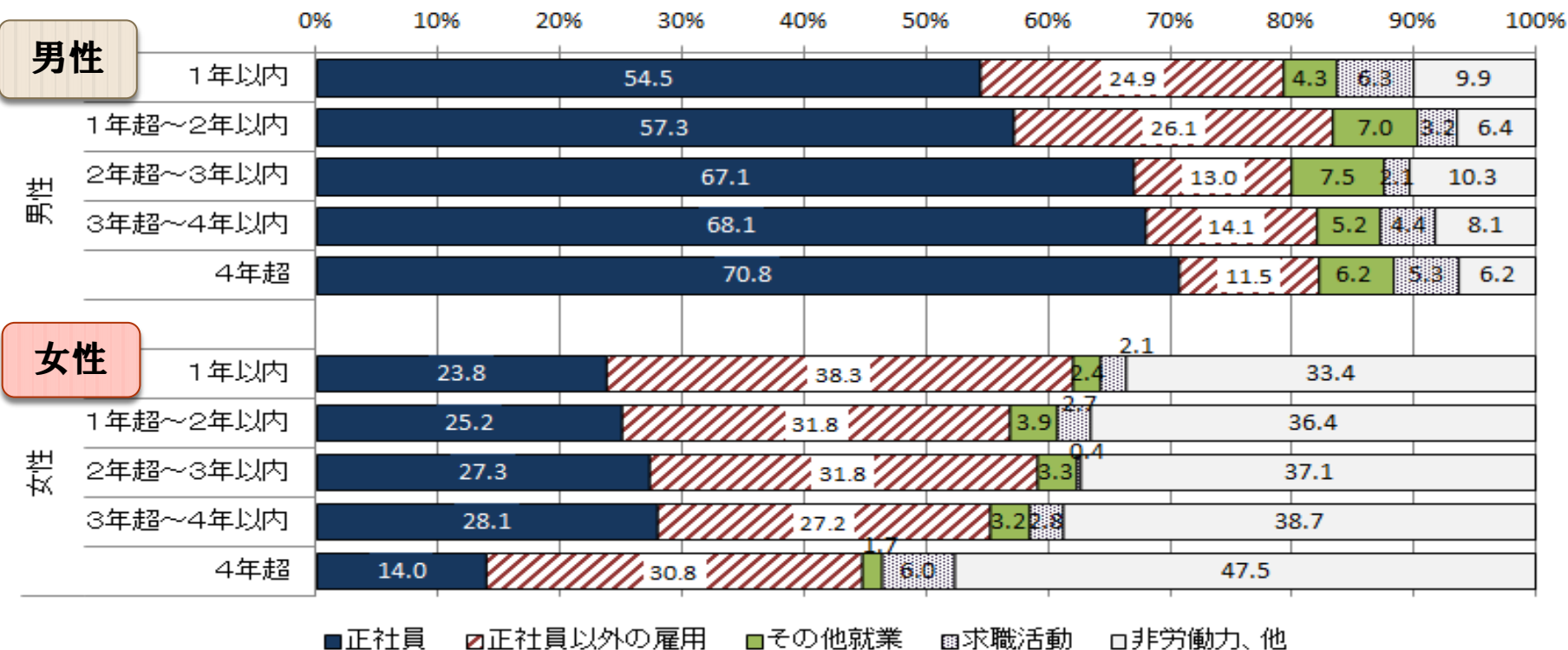
*2 大卒・大学院卒には大学院中退を含む。

* 「正社員以外の雇用」は、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート・非常勤の合計、「その他就業」は「役員・自営・内職・家族従業員」、「非労働力、他」は「もっぱら家族の世話」「もっぱら勉強」及び「いずれもあてはまらない」の合計である。

初めての正社員勤続期間が短いと、正社員割合は小さい。また、現在の勤務先に対する満足感は、1年未満の早期離職をした男性で特に低い

1年未満の特に早い離職：キャリア形成上の負の側面も

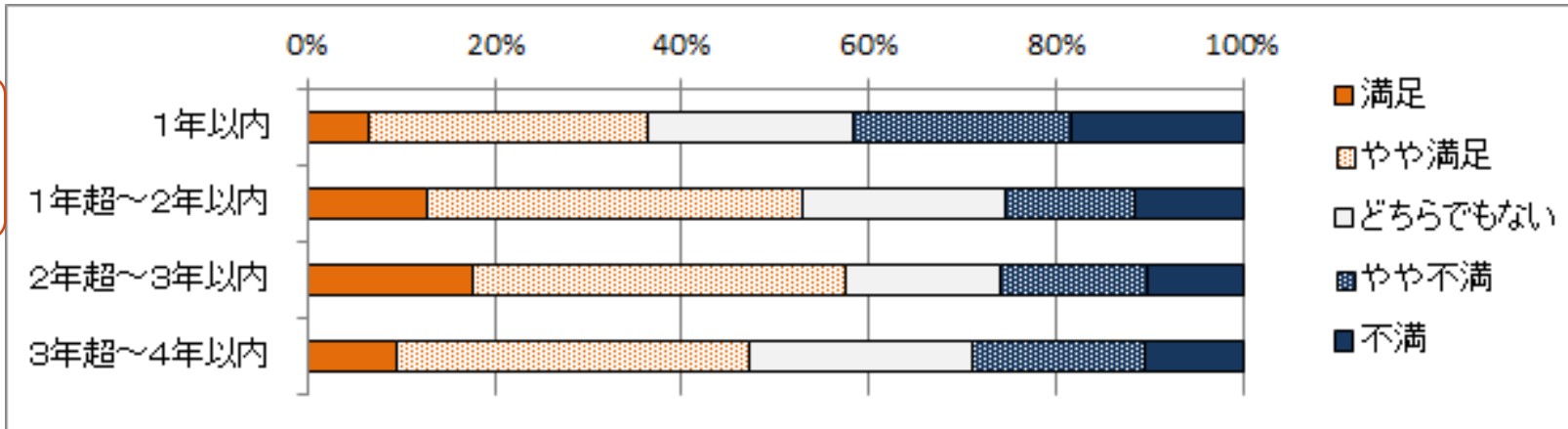
離職までの勤続期間別 現在の状況



離職までの勤続期間別 現在の満足感状況：男性

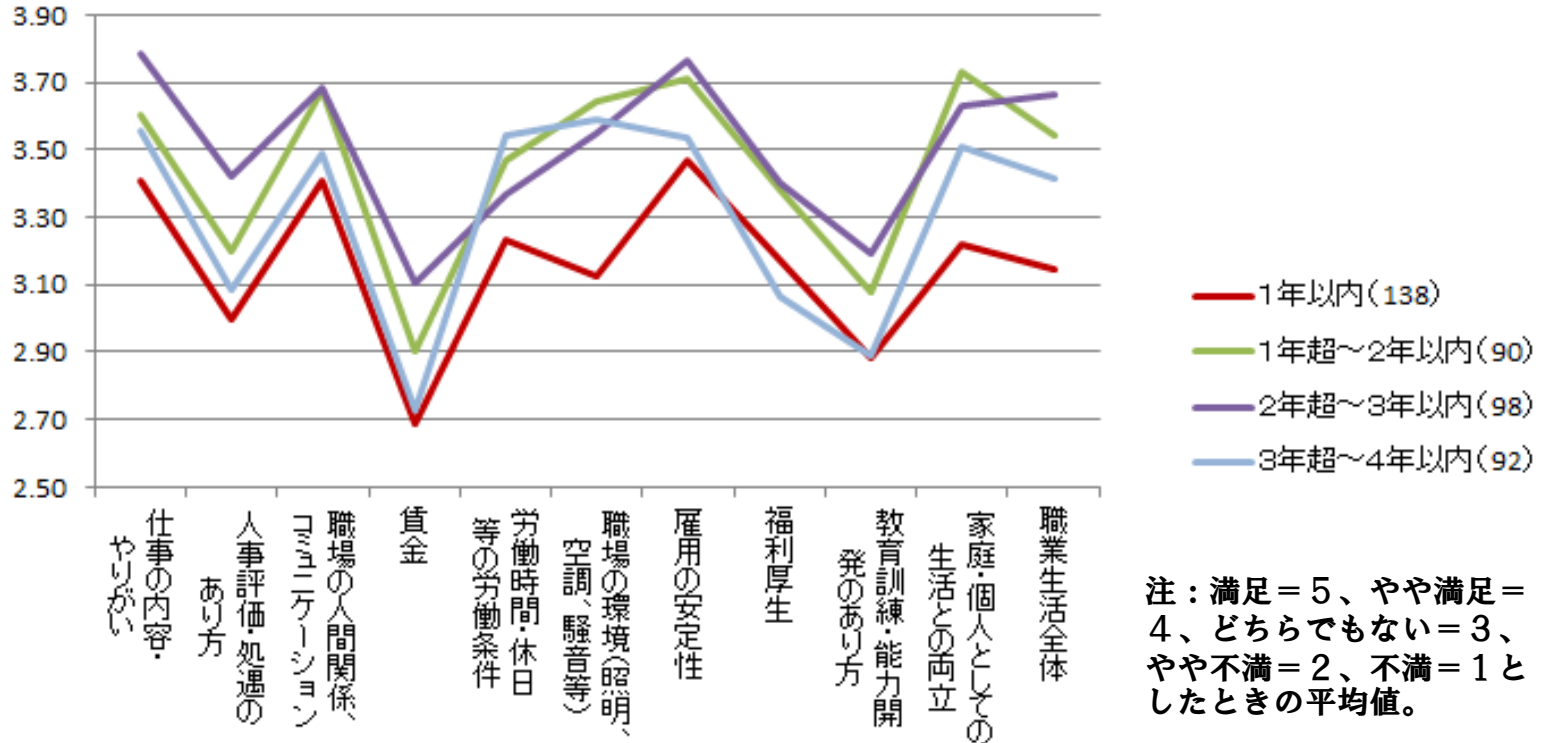
男性

現在の生活全般



男性

職業生活の諸側面 (正社員のみ)

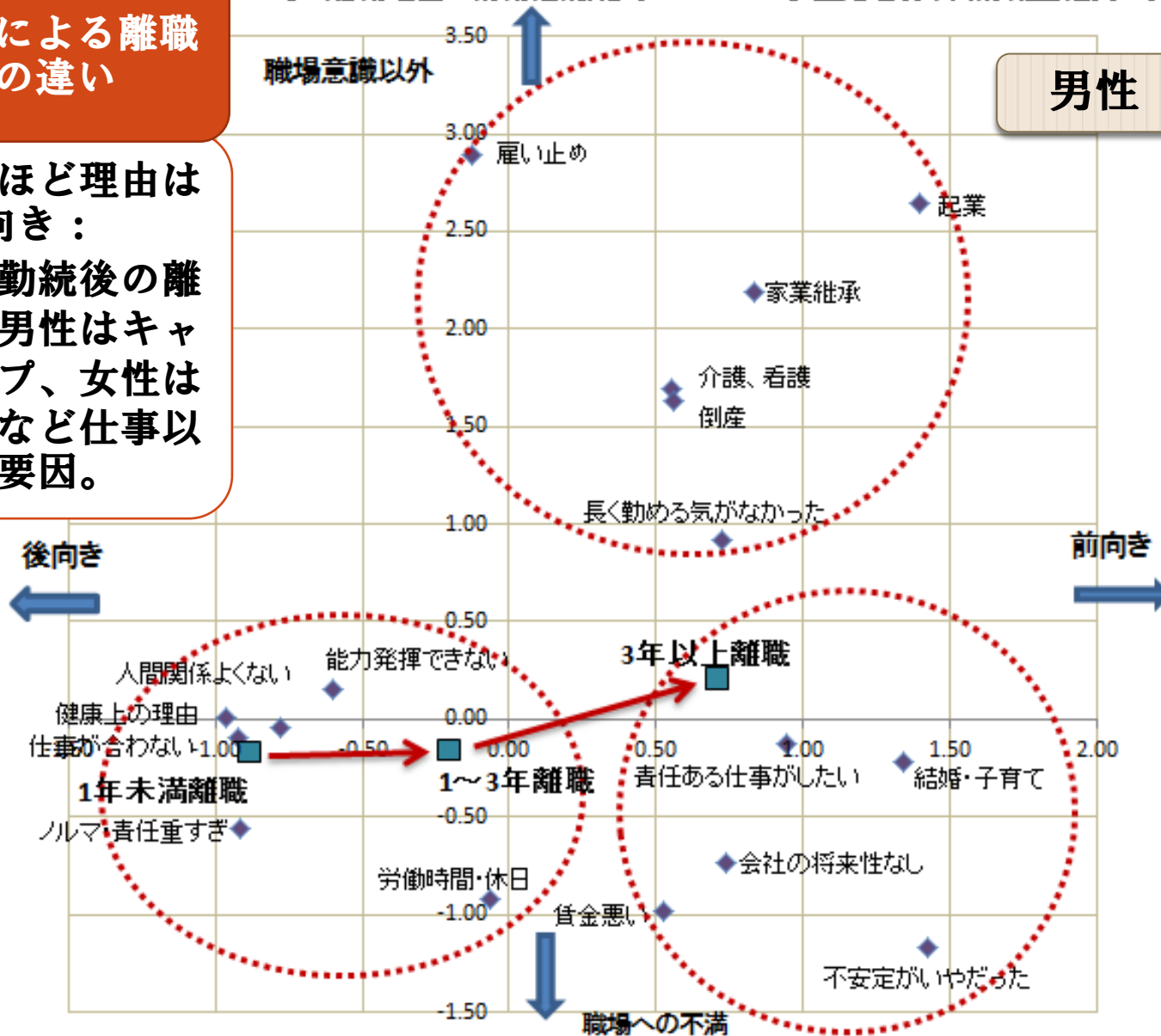


注：満足 = 5、やや満足 = 4、どちらでもない = 3、やや不満 = 2、不満 = 1としたときの平均値。

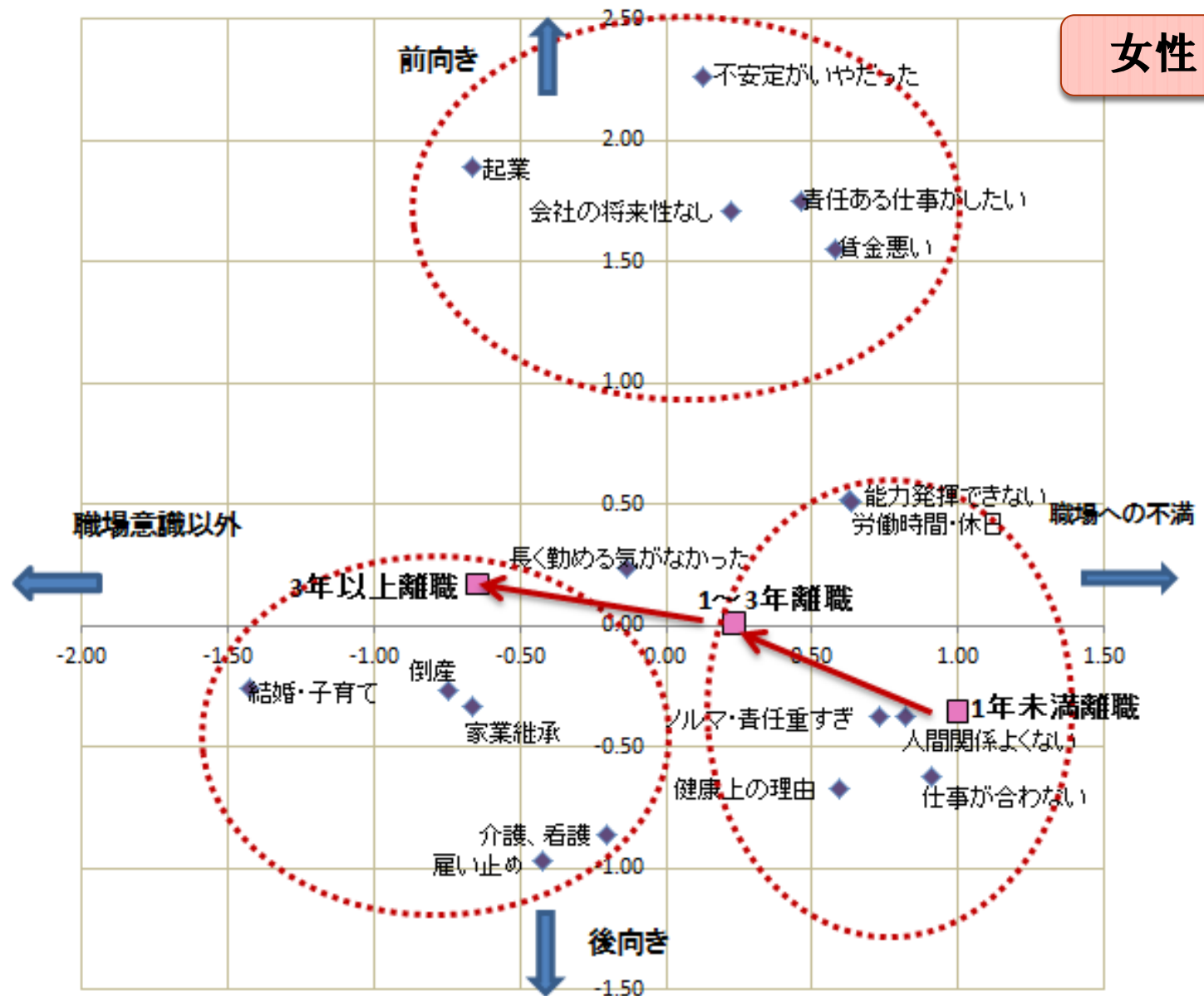
離職時期による離職理由の違い

早い離職ほど理由は後向き：
3年以上勤続後の離職では、男性はキャリアアップ、女性は家庭重視など仕事以外の要因。

① 離職理由と初職継続期間についての多重応答分析(初職正社員の男性)



② 離職理由と初職継続期間についての多重応答分析(初職正社員の女性)

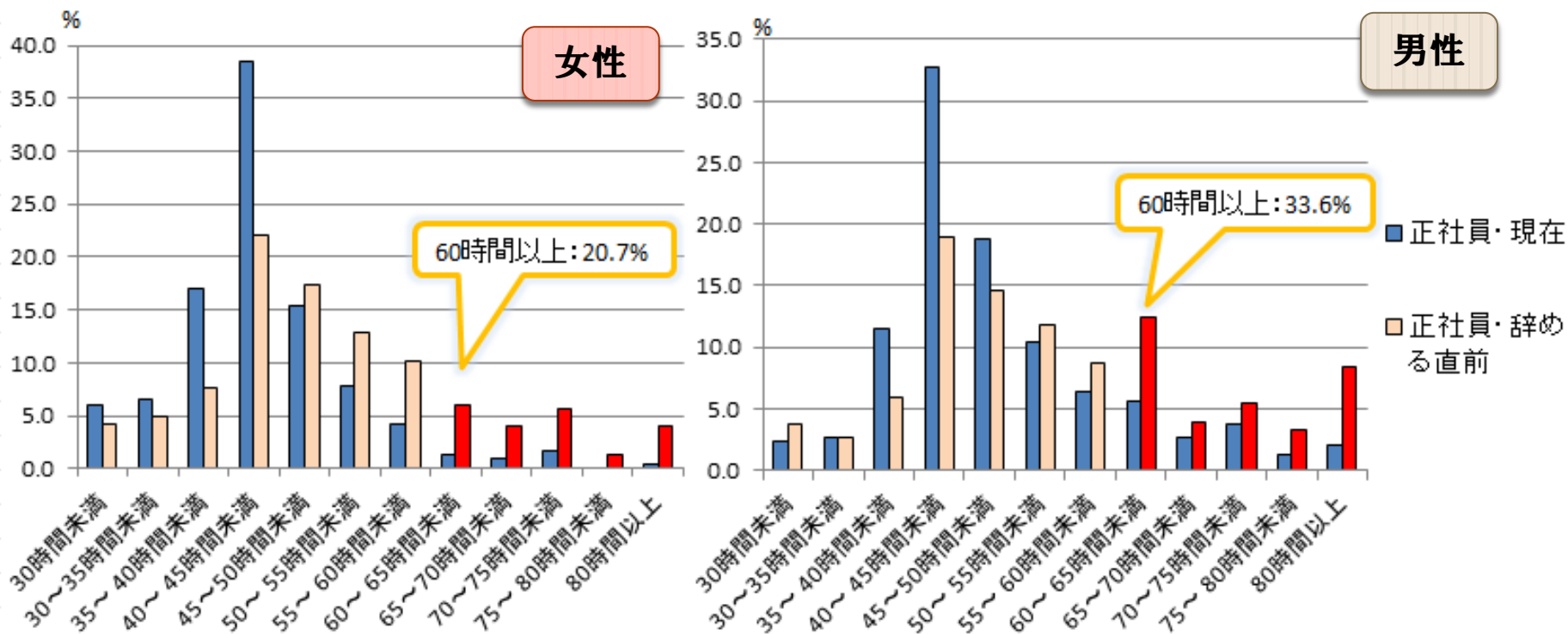


離職理由：「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が新卒3年以内離職では最多（34%）
→再就職後は大幅に改善

離職理由：「キャリアアップ」→同一職種・業種
「やりたい仕事とは異なる」→職種・業種転換

離職のキャリア探索としての意味：：プラス面もある

正社員で再就職者の「辞める直前」と「現在」の週労働時間



インプリケーション：企業・学校の方へ

1. 新人に必要なのは、まず、「承認」

「歓迎会」「他部署への紹介」、自分から言わなくても教えてくれる先輩・上司。特に同期がいない職場では、孤立感を持たせない配慮を。

2. 長時間労働は会社を挙げて取り組むべき課題

問題として認識し、真剣に取り組んでいることを新人にもわかるように伝える。少なくとも、残業が必要な理由を伝える。「残業代が支払われなかった」は離職の大きな要因。

3. 労働条件の理解に齟齬がおこらないために

正確な情報発信を。学校段階では、卒業生からの直接の情報提供など、職場の実際が伝わるプログラムを組み込んで。

4. 学校段階でワークルールの学習は必須。

自分の問題として理解できるような、教授法の工夫を。

5. 転職型のキャリアもあるという現実を伝える

他の職場もあるという視野を（孤立感を高め、苦悩するより）。エリート型でない多様な生き方に触れるキャリア教育。