

第3章 新規学卒就職者の早期離職と離職後のキャリア—15年前との異同の検討

第1節 はじめに

本章では、学校卒業直後に正社員として就職した人の早期離職を取り上げる。学卒就職者の早期離職は、新規学卒採用が広く行われている我が国においては、社会的関心を集めてきた問題である。厚生労働省では雇用保険データに基づく入職3年以内での離職率¹を公表してきており、このデータから「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）とも称されてきた。若年労働力については不足基調が続いてきたこともあり、長く問題とされてきたのは、若者の側の勤労意欲や職業意識の希薄さであった。しかし、近年では企業側の雇用管理にも問題があるという認識が広まり（厚生労働省 2013『平成25年版労働経済白書』など）、2015年には「青少年の雇用の促進等に関する法律」が施行され、労働関係法令違反のある企業からの求人申し込みについては、ハローワークは受理を拒むことができるようになるなど、若者を「使い捨て」にする企業への対策がとられるようになった。

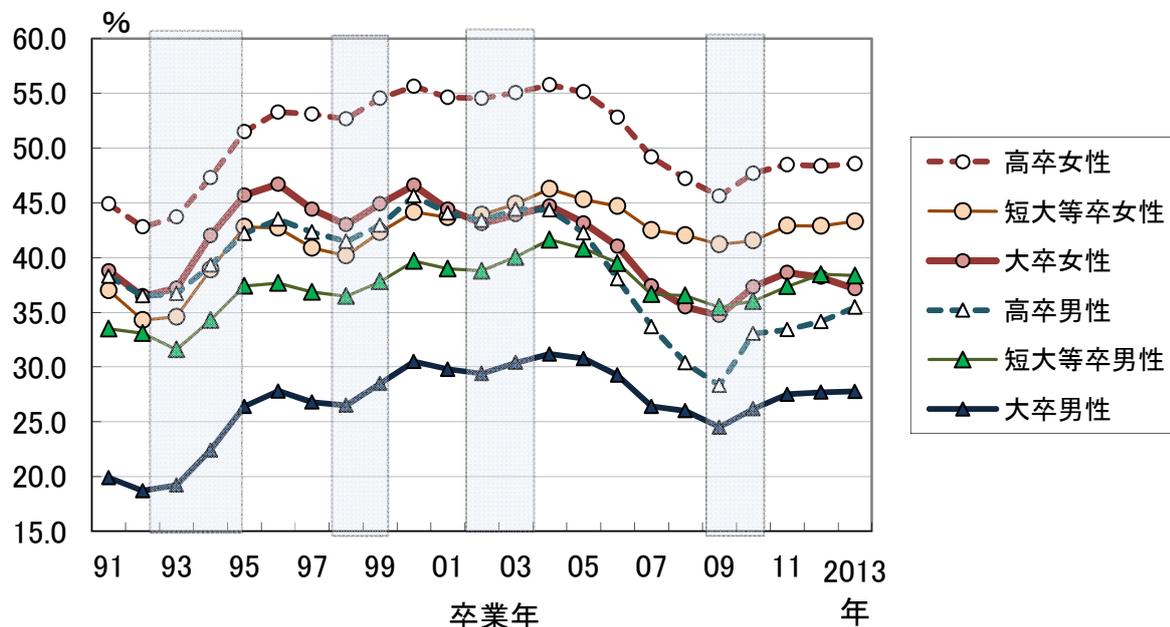
ここにみられる社会的な視線の変化は非常に重要であり、また的確であると思われるが、若者の離職行動の側面から近年の変化を見ることはされてこなかったのではないか。本章の狙いは、今回の調査で把握できる若者の早期離職と2001年に行った「第1回の若者ワークスタイル調査」で把握できるそれとの比較を通じて、この間の若者の離職行動の変化を検討することである。

新規学卒就職者の早期離職については、これまでも実証研究が重ねられており、個人の離職行動の背景にある社会的・制度的な要因が検討されてきた。まず、先の雇用保険データに基づく離職状況の調査によって明らかになっていることがある。図表3-1は同調査から卒業3年以内の離職率の推移を示したものであるが、ここから長期的な傾向として、男性より女性のほうが離職する割合は高く、また学歴については、(逆転する時期もあるが)おおむねのところは低いほど離職しやすい傾向があることがわかる。また、図では、就職活動時期が景気後退期にあたった者の卒業年の背景を色づけ(グレー)して重ねているが、この期間の卒業生で離職率が上昇していることがわかる。不況期の卒業生は就職先への満足感が低く、景気回復とともに離職する傾向が高まることが指摘されている。さらに、同調査からは事業所規模が小さいほど離職が多いこと、産業別では「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」などでの離職が多いことなども明らかになっている。厚生労働省(2013)はこうした業界で有給休暇の取得率や法定外福利費が低いことを指摘し、就業条件が離職に

¹ 雇用保険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・離職率を算出したものであり、厳密には学歴区分も推計にとどまるものである。高校、中学卒業生について厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」として公表されてきたが、近年は大卒等を含めて、「新規学卒者の離職状況」として報道発表されている。

影響しているとしている。

図表3-1 学卒3年目までの離職率の推移（性・学歴別）



資料出所：厚生労働省（各年）「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」、および厚生労働省調べ から筆者が作成。

労働政策研究・研修機構（2017a）は、若年者の離職及び離職後のキャリアの解明のために設計された Web 調査から、離職者が経験した雇用管理の特徴、離職後の再就職状況など多くのことを明らかにしている。勤続者と比べて離職者に多いのは、長時間労働の経験であり、また、「残業代の不払い」や「人手不足」などのトラブル経験である。労働条件、教育訓練などの雇用管理、職場のコミュニケーション不足などに起因する問題が、離職の背景にあることを指摘するものである。また、離職理由として最も多く挙げられたのは「時間労働、休日・休暇の条件がよくなかった」であったが、この理由を挙げて離職し、他の会社で正社員となっている人の場合、現在の労働時間は大幅に短くなっており、転職にはポジティブな面があることも強調している。

労働政策研究・研修機構（2017b）は、「平成 25 年若年者雇用実態調査」（厚生労働省）の 2 次集計をもとに離職理由及び離職後のキャリアの分析をしている。ここから、1 年未満の特に早い離職では職場のストレスなど後向きの理由が多いが、3 年以上後の離職では、次の職場探しにつながる比較的前向きな理由が多いこと、初職離職者で現職が非正規雇用である人は、女性および中学・高校卒男性で多く、特にこれらの属性の人では、不本意での非正規就業者が初職離職者の 3～4 割に達していることなどを明らかにしている。

近年の若者の早期離職の背景には職場の雇用管理に問題があり、それは特に早い離職に表れていること、転職によって労働時間問題は改善されることが多いこと、一方で、性別や学

歴条件が離職後の再就職に影響し、不本意に非正規雇用に就かざるを得ないケースも少なくないことなどが明らかになっている。

本章で検討したいのは、こうした早期離職をめぐる状況は最近になって起こったことなのか、あるいは以前からあったことが、最近まで看過されていたのかである。それを今回調査と2001年の「第1回の若者ワークスタイル調査」の比較を通じて行いたいのだが、調査設計の問題や調査項目の限定から、問題意識の一部の検討にとどまらざるを得ない。

まず、2001年調査は、フリーターと非フリーターをそれぞれ1,000ケースずつとするサンプリングであったため、東京都に居住する若者をそのまま代表してはいない²。このサンプリング特性から、離職者数は母集団より多いほうにぶれて現れていることが推測される。そこで、ここでは、離職率そのものをこの2001年調査と比較することはしない。比較するのは、離職者の属性・就業先の特徴や離職理由などの意識の特徴についてである。学卒就職後早期に離職するのはどんな人で、またその勤務先の特徴や離職の理由、さらに、離職後には再就職しているのか、などの点についてこの間に変化があったのかを検討する。

本章で用いるデータは次のとおりである。「第4回若者のワークスタイル調査」(以下2016年調査)については、有効回収票2,893票のうち、「第1回若者のワークスタイル調査」(以下、2001年調査)と比較可能な25～29歳であって、離学直後に正社員(公務員含む)として就職し、かつその後の離職の有無が明確な917票³。また、2001年調査については、やはり比較可能な25～29歳に絞ったうえで、離学直後に正社員(公務員含む)として就職し、かつその後の離職の有無が明確な526票である。

第2節 正社員就職者の離職状況の変化

2016年調査の25～29歳層において、離学直後に正社員(公務員含む)として就職した者(917ケース)のうち、調査時点までに半数弱(男女計45.7%)がその勤務先(以下初職と呼ぶ)を辞めていた(図表3-2)。図表には、先の雇用保険データに基づく離職率に合わせて、入職3年未満の離職者の割合も掲載したが、この数値は男女計で24.2%となった。この値は調査時点の離職率の半分に過ぎない。すなわち、入職3年以降も離職は継続的に起きているということである⁴。新規学卒就職者の早期離職については、入職1年以内の離職がその後へも影響が大きく問題であること、3年目以降では離職理由も前向きな転職である場合が多いことなどが指摘されている(労働政策研究・研修機構2017b)。離職までの期間によ

² 同調査の報告書では、「就業構造基本調査」及び「国勢調査」をもとに東京都内の性・年齢、フリーター・非フリーター数を算定し、この構成比に応じてウエイトバックを行ったうえで分析を行っている。本分析においては、用いるケースを絞り込んでいるためウエイトバックを行わない元のデータによることとし、同時に検討内容もサンプリング特性を踏まえて限定する。

³ いったん就業後、再び就学(リカレント就学)したために、離学直後の正社員入職時期より最初の正社員離職時期の方が早いケースが数件あったが、これらは分析対象から除く。

⁴ 2016調査の全対象者(25～34歳)のうち離学直後に正社員なり、かつ離職したケース(990件)の初職継続期間を見ると、4年目以降は離職者は徐々に減少しており、離職者の9割は8年目までに離職していた。

って離職の意味が変わる可能性は高いが、2001年調査では離職までの期間が把握できないので、本章では25～29歳までの間に経験した離職を早期離職として一括して扱うこととする。

調査時点の離職率は、性別には男性34.6%に対して女性は53.5%であり、女性のほうが離職率は高い。さらに、学歴別には、男女とも高卒者で高く、大学・大学院卒では低い。これらの傾向は、雇用保険データによるものと一致している。2016年の入職3年未満の離職率について、雇用保険データによる離職率(図表3-3の2016年の欄)と比べると、高卒男性はこれに近いが、他の学歴、および女性は、おおむね10%ポイント程度低い。おそらく本調査に対する離職経験者の回答率が低かったのではないかと思われるが、この点は留意が必要である。

図表3-2 性別・学歴別、離職経験者割合(25～29歳)

単位：%、太字は実数

	2016年調査				2001年調査		
	続けて いる	勤務先 を変 わった、 辞めた	うち(再掲) 3年未満 計	N	続けて いる	勤務先 を変 わった、 辞めた	N
高卒	38.7	61.3	38.7	31	27.0	73.0	63
男 専門・短大・高専卒	48.0	52.0	24.0	50	40.3	59.7	67
性 大学・大学院卒	71.8	28.2	16.7	294	58.7	41.3	104
男性計	65.4	34.6	19.7	381	42.1	57.9	254
高卒	26.1	73.9	43.5	46	12.1	87.9	99
女 専門・短大・高専卒	24.4	75.6	36.2	127	18.5	81.5	124
性 大学・大学院卒	57.3	42.7	22.6	358	56.4	43.6	39
女性計	46.5	53.5	27.4	536	21.0	79.0	272
男 高卒	31.2	68.8	41.6	77	17.9	82.1	162
女 専門・短大・高専卒	31.1	68.9	32.8	177	26.2	73.8	191
性 大学・大学院卒	63.8	36.2	19.9	652	58.0	42.0	143
男女計	54.3	45.7	24.2	917	31.2	68.8	526

注：中学卒、学校中退、その他については掲載を省いた。

さて、2001年調査での離職状況は表の右側に(背景に色づけて)示した。先に述べたとおり、離職率の数字自体を比べることはあまり意味がないので、属性間の関係だけを確認しておきたい。すなわち、性別には女性が、学歴別には低いほど、離職率が高いという傾向は、この調査においても同様である。

また、序章でも指摘しているが、2001年調査における学歴構成は、今回の調査とはかなり異なる。特に女性の変化が大きい。この間の東京都における女子高校生の卒業後の進路は大きく変化しており、2001年調査の25～29歳(高校卒業はおよそ1987～91年)における大学進学者は、高卒就職者の0.6倍から0.8倍と少なかったのに対して、2016年調査の

25～29歳（高校卒業はおよそ2005～09年）においては、高卒就職者の8倍から9倍にまでなっていた⁵。加えて大学進学時に東京に流入する女性も増えていると思われ、東京都内の若い女性の学歴構成はこの15年で急激に高学歴化したことは間違いない。こうした進学行動の変化のほか、2001年調査の25～29歳では大学卒業時の求人倍率が低く、新卒での正社員就職が厳しかった。これら事情が重なり、今回調査に比べて、本分析で用いることのできる2001年調査の大学・大学院卒女性のケース数はかなり少なくなっており、比較に当たっては十分留意する必要がある。

なお、離職率そのものの変化については、図表3-3に示した雇用保険データによる離職率（2001年および2016年時点における、25～29歳層の学歴に対応した各卒業年の者の平均離職率）の変化を見る方が適切であろう。これによると、この間に高卒男性の離職率はやや減少、高卒女性はやや増加、大卒女性は減少し、他の性・学歴はほぼ変わらない。こうした動きの結果、男性の離職率は、専門学校・短大・高専卒より高卒の方がやや低くなり、大卒と大卒以外とが分かれる形になった。一方女性の場合は、3つの学歴段階の間の差が大きくなった。

図表3-3 2001年、2016年時点で25～29歳である者の性・学歴別 卒業3年以内離職率の平均値

		単位：%					
		2001年	2016年	2001年	2016年	2001年	2016年
		1990～ 1994年卒	2005～ 2009年卒	1992～ 1996年卒	2007～ 2011年卒	1994～ 1998年卒	2009～ 2013年卒
男性	高卒 専門・短大・高専卒 大学・大学院卒	38.5	> 34.5	36.5	36.4	26.0	26.7
女性	高卒 専門・短大・高専卒 大学・大学院卒	45.4	< 50.0	41.1	42.0	44.4	> 37.2

資料出所：厚生労働省による雇用保険データからの離職率の推計を基に、筆者が作成。

第3節 離職した初職の特徴の変化

離職した初職について、2時点の調査で共通に得られる情報は、入職経路、就業先の企業規模、就業職種である。以下、これらの事柄について、2時点調査の結果を比較しながらみていく。

1. 入職経路

まず、入職経路である。新卒就職の際の入職経路は学歴によって異なるが、高卒と専門学校・短大・高専卒では、学校紹介が中心となる。学校紹介とそれ以外との間で離職経験者の割合に差が見られるかということ、明らかな差はなく、学校紹介であれば離職が少ないという

⁵ 文部科学省「学校基本調査」による。

ような傾向は特にはみられない⁶。

図表3-4 性・学歴別、初職入職経路別 離職経験者割合

単位：%、太字は実数

		①高卒				②専門・短大・高専卒			
		2016年調査		2001年調査		2016年調査		2001年調査	
		離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N
男性	学校紹介	58.3	24	73.2	41	50.0	34	60.5	43
	その他	-	7	71.4	21	56.3	16	58.3	24
	合計	61.3	31	73.0	63	52.0	50	59.7	67
女性	学校紹介	78.4	37	86.3	73	79.8	84	87.1	70
	その他	-	9	91.7	24	69.0	42	72.5	51
	合計	73.9	46	87.9	99	75.6	127	81.5	124
合計	学校紹介	70.5	61	81.6	114	71.2	118	77.0	113
	その他	62.5	16	82.2	45	65.5	58	68.0	75
	合計	68.8	77	82.1	162	68.9	177	73.8	191

		③大学・大学院卒			
		2016年調査		2001年調査	
		離職経験者割合	N	離職経験者割合	N
男性	学校紹介	24.3	37	38.9	36
	就職情報誌／サイト・会社HP	28.5	214	45.7	46
	親・知人等の紹介	28.6	14	50.0	16
	公務員試験	-	6	-	1
	その他	36.4	22	-	5
	合計	28.2	294	41.3	104
女性	学校紹介	40.0	60	42.9	14
	就職情報誌／サイト・会社HP	45.5	242	42.9	14
	親・知人等の紹介	25.0	20	-	7
	公務員試験	14.3	14	-	0
	その他	54.5	22	-	4
	合計	42.7	358	43.6	39
合計	学校紹介	34.0	97	40.0	50
	就職情報誌／サイト・会社HP	37.5	456	45.0	60
	親・知人等の紹介	26.5	34	52.2	23
	公務員試験	10.0	20	-	1
	その他	45.5	44	-	9
	合計	36.2	652	42.0	143

注：入職経路の無回答は掲載を省いた。

- ・高卒、専門・短大・高専卒については、学校紹介以外の経路（「ハローワークなどの公的機関」、「民間の職業紹介会社・派遣会社」「フリーペーパー、新聞・雑誌・張り紙」「パートや契約社員などからの登用」など）はまとめて「その他」とした。
- ・大卒・大学院卒においても、表示した経路以外をまとめて「その他」としている。
- ・大学・大学院卒の「就職情報誌／サイト・会社HP」は、2016年調査については「就職情報サイト [リクナビなど] を見て応募」及び「会社HPや説明会など自分で調べて直接応募（自由記述からリコード）」、2001年調査については「新聞・就職情報誌」及び「就職説明会／セミナー（自由記述からリコード）」をそれぞれ統合。「親・知人の紹介」は、2016年調査については「保護者・親戚・友人・知人の紹介」、2001年調査については「親戚・知人の紹介」。「公務員試験」はいずれの年の調査においても、自由記入からリコードしたものである。

⁶ ケース数が少ないことがあって、統計的には有意ではない。

一方、大学・大学院卒では、現在は就職情報サイト経由の応募が一般的である。2016年調査では、これと比較すると「親・知人の紹介」や「公務員試験」（自由記入欄からリコードしたもの）で離職経験者が少ない（男女計で<.05、女性で<.10水準で有意： χ^2 検定）。労働政策研究・研修機構（2017a）でも、学歴別に入職経路と離職の関係を検討し、大学・大学院卒の場合、勤続者は離職者より、学校紹介や家族や親戚の紹介で応募した人の割合が大きいと指摘している。本調査結果はこれを支持するものといってよい。

さて、2001年調査（1990年代初めから半ばの学校卒業業者）では、インターネットサイトでなく、紙の媒体や学校紹介が主な入職経路だった。経路による差ははっきりしないが、「親・知人の紹介」で離職者が少ないといったことはなさそうである。インターネット経由の情報による応募が主流化するなかで、知人を介することで実際の職場情報が伝わりやすいなどその意味が変わってきた可能性はある。

2. 勤務先企業規模

初職勤務先の企業規模が両時点の調査とも把握できるので、この離職との関係を検討する。すでに、厚生労働省の統計によって、勤務先の事業所規模が小さいほど離職が多いという傾向が、長期にわたって続いていることは明らかになっている。規模別にするとケース数が少ないため、学歴別(①～③)ではばらつきが多く2016年調査でも2001年調査でも必ずしも企業規模が小さいほど離職経験者が多いとは言えないが、④学歴計で見ると、2016年調査についてはあてはまり、また2001年調査でおおむねあてはまる。

2016年と2001年の違いはといえば、2016年のほうが、大規模と小規模の差が大きいということであろう。2016年調査の学歴計では、「1000人以上・公務員」の場合の離職経験者割合が28.1%であるのに対して「29人以下」では79.4%と大きく開いている。これに比べると、2001年調査の学歴計における同規模の離職経験者割合は、58.9%対71.6%であり、その差は小さい。2016年調査においては、就職先の企業規模による離職行動の違いが大きくなったと思われる。

図表 3-5 性・学歴別、初職勤務先の企業規模別 離職経験者割合

単位：％、太字は実数

		①高卒				②専門・短大・高専卒			
		2016年調査		2001年調査		2016年調査		2001年調査	
		離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N
男性	1000人以上・公務員	29.4	17	46.2	13	40.0	15	-	8
	300～999人	-	7	63.6	11	-	5	-	8
	30～299人	-	4	88.9	27	61.9	21	62.1	29
	29人以下	-	3	72.7	11	-	8	61.1	18
	合計	61.3	31	73.0	63	52.0	50	59.7	67
女性	1000人以上・公務員	56.3	16	80.0	30	48.3	29	74.4	39
	300～999人	85.7	14	85.7	21	83.3	24	80.0	20
	30～299人	70.0	10	94.3	35	70.4	27	84.4	32
	29人以下	-	6	90.0	10	93.2	44	87.5	24
	合計	73.9	46	87.9	99	75.6	127	81.5	124
合計	1000人以上・公務員	42.4	33	69.8	43	45.5	44	68.1	47
	300～999人	90.5	21	78.1	32	75.9	29	71.4	28
	30～299人	78.6	14	91.9	62	66.7	48	73.8	61
	29人以下	-	9	81.0	21	88.5	52	76.2	42
	合計	68.8	77	82.1	162	68.9	177	73.8	191

		③大学・大学院卒				④学歴計			
		2016年調査		2001年調査		2016年調査		2001年調査	
		離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N
男性	1000人以上・公務員	17.8	163	45.7	35	20.4	196	46.6	58
	300～999人	40.4	52	29.2	24	46.2	65	43.2	44
	30～299人	43.8	64	45.2	31	51.6	91	67.0	94
	29人以下	35.7	14	30.0	10	55.6	27	61.2	49
	合計	28.2	294	41.3	104	34.6	381	57.9	254
女性	1000人以上・公務員	30.8	182	27.8	18	34.8	227	67.0	88
	300～999人	47.4	78	-	3	59.5	116	80.4	46
	30～299人	56.8	74	71.4	14	61.9	113	87.1	85
	29人以下	75.0	24	-	3	88.0	75	84.6	39
	合計	42.7	358	43.6	39	53.5	536	79.0	272
合計	1000人以上・公務員	24.6	345	39.6	53	28.1	423	58.9	146
	300～999人	44.6	130	29.6	27	54.7	181	62.2	90
	30～299人	50.7	138	53.3	45	57.4	204	76.5	179
	29人以下	60.5	38	30.8	13	79.4	102	71.6	88
	合計	36.2	652	42.0	143	45.7	917	68.8	526

注:企業規模の無回答は掲載を省いた。

3. 初職の就業職種

学卒就職者の早期離職率は初職の就業職種によっても異なる。労働政策研究・研修機構(2017a、2017b)のいずれにおいても、学卒者の早期離職率は、男女ともサービス職と販売職で特に高いことが指摘されている。図表3-6には本調査での初職の職種別に離職経験者の割合を示したが、④学歴計の男女計を見ると、「販売・サービス」は、2016年調査においても2001年調査においても最も高い数値となっている。販売職、サービス職で早期離職

が多い傾向は、長期的に変わっていないと思われる。これは性別にみると女性では当てはまるが、2016年調査の男性では、「生産工程・建設・運輸・保安、他」の方が高い。この区分は、現業職といえるいくつかの大分類をまとめたもので、ケース数も多くなく特徴は捉えにくい。高卒男性では職種計よりも離職経験者割合は低く、大卒男性では職種計より高いようである。大卒男性が現業職に就く割合は高まっているが（小杉、2017）、同時にそれは早期離職につながっている可能性がある。

図表3-6 性・学歴別、初職の就業職種別 離職経験者割合

単位：％、太字は実数

	①高卒				②専門・短大卒				
	2016年調査		2001年調査		2016年調査		2001年調査		
	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	
男性	専門・技術	-	7	61.5	13	64.3	28	52.2	23
	事務・管理	-	1	-	3	-	4	50.0	10
	販売・サービス	-	5	81.0	21	45.5	11	73.9	23
	生産工程・建設・運輸・保安、他	50.0	18	66.7	24	-	7	-	8
	合計	61.3	31	73.0	63	52.0	50	59.7	67
女性	専門・技術	-	2	-	7	74.7	79	70.0	30
	事務・管理	71.4	14	93.5	46	57.1	14	78.0	59
	販売・サービス	81.0	21	85.4	41	85.3	34	96.0	25
	生産工程・建設・運輸・保安、他	-	9	-	4	-	0	-	4
	合計	73.9	46	87.9	99	75.6	127	81.5	124
合計	専門・技術	-	9	65.0	20	72.0	107	62.3	53
	事務・管理	73.3	15	93.9	49	55.6	18	73.9	69
	販売・サービス	84.6	26	83.9	62	75.6	45	85.4	48
	生産工程・建設・運輸・保安、他	51.9	27	67.9	28	-	7	66.7	12
	合計	68.8	77	82.1	162	68.9	177	73.8	191

	③大学・大学院卒				④学歴計				
	2016年調査		2001年調査		2016年調査		2001年調査		
	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	離職経験者割合	N	
男性	専門・技術	27.2	136	31.8	22	34.7	173	50.8	63
	事務・管理	19.5	41	35.7	28	23.4	47	45.2	42
	販売・サービス	30.6	98	48.9	45	35.7	115	65.3	98
	生産工程・建設・運輸・保安、他	44.4	18	-	6	44.4	45	58.1	43
	合計	28.2	294	41.3	104	34.6	381	57.9	254
女性	専門・技術	40.0	120	-	7	54.2	201	71.7	46
	事務・管理	37.1	124	38.5	26	42.5	153	76.3	135
	販売・サービス	50.9	108	-	6	62.4	165	85.3	75
	生産工程・建設・運輸・保安、他	-	6	-	0	-	17	-	8
	合計	42.7	358	43.6	39	53.5	536	79.0	272
合計	専門・技術	33.2	256	41.4	29	45.2	374	59.6	109
	事務・管理	32.7	165	37.0	54	38.0	200	68.9	177
	販売・サービス	41.3	206	47.1	51	51.4	280	74.0	173
	生産工程・建設・運輸・保安、他	50.0	24	-	6	48.4	62	62.7	51
	合計	36.2	652	42.0	143	45.7	917	68.8	526

注：職種無回答は掲載を省いた

第4節 離職までの経緯の変化

次に検討するのは、離職理由と離職時に考えていた離職後の予定についてである。

1. 離職理由

離職理由の設問は多項目選択で、選択肢の多くが両時点の調査に共通している。図表3-7がその結果であり、まず男女それぞれの合計欄に注目する。男性の場合、①2016年調査で最も多く選択されているのは「労働時間（残業を含む）が長い」であり、次いで「他にやりたいことがあった」となっているが、②2001年調査では、「仕事が自分に合わない、仕事がつまらない」を選択した者が最も多く、「賃金や労働時間などの労働条件が良くない」が2番目となっていた。2001年は労働時間と賃金を合わせて労働条件全般への不満を表す選択肢であったが、これよりも仕事内容への不満のほうがより離職につながる要因となっていた。女性では、いずれの時点の調査も「健康上の理由・家庭の事情・結婚・出産」が最も多く、①2016年調査では同率の1番目で労働時間の問題が選ばれ、②2001年調査で2番目に多いのは、「仕事が自分に合わない、仕事がつまらない」と「他にやりたいことがあった」であった。「仕事が自分に合わない」も「やりたいこと」も（仕事の）内容にかかわる事象であり、2001年頃の若者は男女とも、実際に行うことの内容への関心が強かったということであろう。これに対して、2016年調査では男女とも労働時間の問題が離職の最大要因となっている。（③には両調査間での順位の変動を示した。）

労働政策研究・研修機構（2017a）でも、労働時間の問題は男性離職者が最も多く挙げる理由であり、また女性では結婚・出産、健康被害に次いで挙げる人の多い理由である。同報告書では、離職者の離職直前の週実労働時間と勤続者の調査時点のその比較もしており、離職者は週平均で5～6時間労働時間が長いことが明らかにされている。最近の若者の離職の背景にある大きな問題はこの長時間労働であることは確かだろう。

では、2001年には労働時間は短かったのか。統計で平均労働時間を求めれば、この15年間の変化は大きいものではない（厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、一般労働者⁷の月平均総労働時間は2001年には168.1時間（うち所定内労働時間156.7時間、所定外労働時間11.4時間）、2015年には168.8時間（同154.3時間、14.5時間）であった）。しかし、統計数値は平均なので、特定企業や職場の中での特定部門などに偏って、あるいは特定期間に偏って労働時間が長いのもかもしれないし、「サービス残業」など事業所調査では捕らえられていない時間外労働もあるだろう。さらに労働の密度の違いが長時間であることの負荷を大きくしている可能性も大きい。いずれにせよ長時間の労働が離職を考えざるを得ないよ

⁷ 「毎月勤労統計調査」は、事業所規模5人以上の事業所を対象に行われ、ここで「一般労働者」とは、常用労働者（事業所に使用され給与を支払われる労働者のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれか）であって、パートタイム労働者（①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれか）以外の者をさす。

うな負荷になっていることは確かで、その点が2001年時点とは異なることは明らかであろう。

学歴別の状況も確認しておく。男性の場合、①2016年は高卒で給与と労働時間、専門・短大・高専卒では人間関係と給与の理由が多い。②2001年はいずれも、労働条件（労働時間と給与を含む）が第一で、次いで仕事内容であった。2001年が給与と労働時間を合わせた選択肢であるので、この2つの学歴層については、離職理由の変化はよくわからない。大卒・大学院卒については、2010年は半数が仕事が合わないことを挙げ、4割がやりたいことのために辞めたとしており、2016年とはかなり異なる。労働条件の変化とともに、「やりたいこと志向」といわれた当時の若者意識の特徴も離職の要因の一つであったかもしれない。

図表3-7 性・学歴別、初職離職者の初職離職理由（MA）

①2016年調査

単位：％、太字は実数

	男性				女性			
	高卒	専門・ 短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	合計	高卒	専門・ 短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	合計
仕事が自分に合わない、仕事がつまらない	21.1	30.8	34.9	31.8	23.5	10.4	22.9	18.8
人間関係が良くない[ハラスメント含む]	36.8	46.2	27.7	31.8	29.4	32.3	25.5	28.2
給与に不満(もっと収入を増やしたい)	47.4	38.5	28.9	32.6	20.6	18.8	18.3	18.8
労働時間(残業を含む)が長い[「ブラック企業」を含む]	42.1	26.9	36.1	34.1	32.4	34.4	37.9	35.5
通勤時間が長い、通勤の便が悪い	10.5	0.0	3.6	3.8	5.9	9.4	7.8	8.0
会社に将来性がない	15.8	30.8	31.3	29.5	11.8	25.0	19.6	20.2
健康上の理由・家庭の事情・結婚・出産	21.1	11.5	12.0	12.9	23.5	37.5	35.9	35.5
倒産・解雇・雇用契約期間の満了	0.0	3.8	4.8	3.8	2.9	2.1	2.0	2.1
他にやりたいことがあった[キャリアアップ含む]	21.1	34.6	36.1	33.3	35.3	26.0	26.8	27.5
その他	5.3	3.8	2.4	3.0	5.9	1.0	3.9	3.1
無回答	0.0	0.0	3.6	3.0	0.0	5.2	1.3	2.4
N	19	26	83	132	34	96	153	287

②2001年調査

単位：％、太字は実数

	男性				女性			
	高卒	専門・ 短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	合計	高卒	専門・ 短大・ 高専卒	大学・ 大学院 卒	合計
仕事が自分に合わない、仕事がつまらない	34.8	25.0	51.2	36.7	26.4	28.7	23.5	27.0
人間関係が良くない	32.6	20.0	20.9	24.5	18.4	24.8	23.5	21.9
賃金や労働時間などの労働条件が良くない	37.0	40.0	30.2	36.1	14.9	25.7	35.3	21.9
通勤時間が長い、通勤の便が悪い	13.0	7.5	4.7	8.2	9.2	11.9	5.9	10.2
会社に将来性がない	21.7	22.5	23.3	20.4	10.3	7.9	5.9	9.8
健康上の理由・家庭の事情・結婚・出産	8.7	15.0	7.0	9.5	46.0	34.7	47.1	39.1
倒産・解雇・雇用契約期間の満了	6.5	5.0	2.3	6.1	3.4	7.9	0.0	5.1
他にやりたいことがあったから	23.9	22.5	37.2	27.2	20.7	26.7	41.2	27.0
その他	4.3	0.0	7.0	3.4	2.3	4.0	5.9	3.7
無回答					0.0	1.0	0.0	0.5
N	46	40	43	147	87	101	17	215

注：表中、下線・色付け(黄色)の数字は、対象層ごとに選択者が多かった順の1番目と2番目を示す。また、①2016年の選択肢中の〔〕内は、「その他」の場合に付した自由記入欄への記述から、同内容を含むとしてリコードしたものを付加したことを示す。

③両調査間の順位の変動

2001年調査		2016年調査	
男性計		男性計	
仕事に自分合わない、つまらない	1位	労働時間(残業を含む)が長い	1位
賃金や労働時間などの労働条件が悪い	2位	他にやりたいことがあった	2位
他にやりたいことがあった	3位	給与に不満	3位
人間関係が悪い	4位	仕事に自分合わない、つまらない	4位
会社に将来性がない	5位	人間関係が悪い	4位
女性計		女性計	
健康上、家庭の事情・結婚・出産	1位	労働時間(残業を含む)が長い	1位
仕事に自分合わない、つまらない	2位	健康上、家庭の事情・結婚・出産	1位
他にやりたいことがあった	2位	人間関係が悪い	3位
人間関係が悪い	4位	他にやりたいことがあった	4位
賃金や労働時間などの労働条件が悪い	4位	会社に将来性がない	5位
		(仕事に自分合わない、つまらない	6位)

女性については、高卒も専門・短大・高専卒も2001年には労働条件を離職理由にする人は相対的に少なかったのだが、2016年には第2番目の理由として上がっており、長時間労働の職場が増えたことが推測される。大卒・大学院卒の場合は2001年でも労働条件を離職理由とした人は他学歴より多かったが、「やりたいこと」ほどは多くない。それが2016年には長時間労働が一番の理由となっており、女性においてはどの学歴の人も長時間労働問題が大きくなったといえるだろう。女性労働の「戦力化」がすすんだことが背景にあるのではないかと推察される。

2. 離職後への準備

次に、離職時点で離職後にどのような予定を立てていたかである。次の方向を決めての離職かどうかは、個人のキャリア形成における離職の意味を分ける重要なポイントといえよう。先行研究でも、雇用職業総合研究所(1988)が若者を対象としたパネル調査を基に、離職が「計画的」であったか否かが、再就職における希望の実現度や再就職先への満足度を左右することを明らかにしている。

さて、図表3-9が調査結果である。2001年と2016年では一部選択肢が異なるが、ここでは、同じ表現で尋ねている「何の見通しもなかった」に注目する。「何の見通しもなかった」を選んだ割合は、2016年調査の場合、男女とも25%前後で男女差は小さい。一方学歴別にみると、高卒については、男性は5割近く、女性も4割を超えているが、大卒・大学院卒は男女とも2割強、専門・短大・高専卒は男性で2割弱、女性で3割となっており、高卒者で特に見通しなく仕事を辞める人が多い傾向がある(男女計では<.05で有意)。

図表3-9 性・学歴別、初職離職者の離職後への準備状況

①2016年調査

単位：％、太字は実数

	次の仕事を みつけた ていた	次の仕事 の見込み があった	学校へ行く 予定だった (資格取得予 定含む)	結婚・出産等 で仕事につか ないつもりだ った(病気療養、 介護含む)	何の見通 しもなかつ た	その他・ 無回答	合計	N
男性 高卒	36.8	10.5	5.3	0.0	47.4	0.0	100.0	19
専門・短大・高専卒	53.8	19.2	7.7	0.0	15.4	3.8	100.0	26
大学・大学院卒	54.2	13.3	4.8	0.0	21.7	6.0	100.0	83
中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	4
合計	51.5	13.6	5.3	0.0	24.2	5.3	100.0	132
女性 高卒	23.5	17.6	5.9	8.8	41.2	2.9	100.0	34
専門・短大・高専卒	20.8	16.7	7.3	17.7	29.2	8.3	100.0	96
大学・大学院卒	38.6	13.1	6.5	15.7	23.5	2.6	100.0	153
中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	4
合計	30.3	14.6	7.0	16.0	27.5	4.5	100.0	287
合計 高卒	28.3	15.1	5.7	5.7	43.4	1.9	100.0	53
専門・短大・高専卒	27.9	17.2	7.4	13.9	26.2	7.4	100.0	122
大学・大学院卒	44.1	13.1	5.9	10.2	22.9	3.8	100.0	236
中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	8
合計	37.0	14.3	6.4	11.0	26.5	4.8	100.0	419

②2001年調査

単位：％、太字は実数

	次の正社 員の見込 みがあつ た	フリー ターにな るつもり だった	学校へ行く 予定だった	結婚・出産 等で仕事に つかないつ もりだった	何の見通 しもなかつ た	無回答	合計	N
男性 高卒	32.6	15.2	8.7	0.0	43.5	0.0	100.0	46
専門・短大・高専卒	45.0	10.0	5.0	0.0	40.0	0.0	100.0	40
大学・大学院卒	23.3	16.3	20.9	0.0	37.2	2.3	100.0	43
中退・その他	38.9	16.7	11.1	0.0	33.3	0.0	100.0	18
合計	34.0	14.3	11.6	0.0	39.5	0.7	100.0	147
女性 高卒	16.1	13.8	3.4	31.0	35.6	0.0	100.0	87
専門・短大・高専卒	20.8	18.8	8.9	17.8	32.7	1.0	100.0	101
大学・大学院卒	5.9	5.9	17.6	17.6	52.9	0.0	100.0	17
中退・その他	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0	0.0	100.0	10
合計	17.7	16.7	8.4	22.8	34.0	0.5	100.0	215
合計 高卒	21.8	14.3	5.3	20.3	38.3	0.0	100.0	133
専門・短大・高専卒	27.7	16.3	7.8	12.8	34.8	0.7	100.0	141
大学・大学院卒	18.3	13.3	20.0	5.0	41.7	1.7	100.0	60
中退・その他	32.1	25.0	17.9	3.6	21.4	0.0	100.0	28
合計	24.3	15.7	9.7	13.5	36.2	0.6	100.0	362

2001年調査で「何の見通しもなかった」を選んだ者は、男性では4割、女性では3割強と男性のほうがやや多い。学歴別には、男性では高卒者が4割強であるが、高等教育卒業者も約4割で、ほとんど差がない。女性では高卒者が36%であるのに対して、大学・大学院卒は5割を超えている。2016年とは学歴の影響がまったく異なる。何の見通しもなく仕事を辞める行動は、かつては男性では学歴に関わりなく、女性ではむしろ大学・大学院卒で多く起こった(<0.5で有意)が、近年では、男女とも高卒者で多くなり、高等教育卒業者はよ

り計画的な離職をすることが多くなった。

第5節 離職後のキャリアの変化

離職後の現在の就業状況がどうなったかを見ていく。まず就業の有無と就業形態はどのようになったか、次いで就業している場合、初職と職種が同じかどうか、そして、現在の職場に対するいくつかの側面からの評価である「気持ち」についてである。

1. 就業の有無・雇用形態

初職離職後の調査時点の就業状況を見る。男女それぞれの合計欄を見ると、2016年の場合、男性の96%、女性の76%が就業している。女性では専業主婦と見られる人が2割程度いる。男性の場合、就業者の多くは正社員であり、アルバイトや派遣などの非正規雇用者は15%にとどまる。女性では正社員が45%、非正規雇用者が29%である。学歴別の特徴を見ると、男性の場合、大学・大学院卒では正社員が82%と他の学歴より多い。専門・短大・高専では正社員は6割を切るが、自営・家業従事が1割を超えており、非正規雇用は23%と高卒の26%よりは少ない。女性では、多くが専業主婦である「無業・その他」は高卒で32%と多く、学歴が高いほど少ない。正社員については、やはり大学・大学院卒が多い。高卒の場合は、正社員はごくわずかで働いている者は大半が非正規雇用であり、無業者、失業者の割合も大きい。就業形態は女性のほうが学歴による差が大きい。

2001年調査においては、就業者は男性96%、女性の79%であり、これは2016年とほぼ同じである。非正規雇用での就業者が男性40%、女性57%と2016年に比べてかなり多いが、ここにはこの調査のサンプリングの偏りが反映されているところもあるので、これには注目しない。

学歴別の特徴のほうに注目すると、男性では、正社員の割合の学歴間の違いは小さく、その中では大学・大学院卒の正社員比率が低く、専門・短大・高専が高くなっており、2016年とは逆の状況になっている。女性は、「無業・その他」が低学歴ほど高い点は共通している。正社員割合は大学・大学院卒で最も高いところは変わらないがその差はそれほど大きくない。非正規雇用割合も学歴間の差は小さく、この割合が最も高いのも大学・大学院卒であった。

15年前とほぼ変わらないのは、初職を早期離職した後、大半の男性は再就職し、女性も4分の3程度が就業していることである。変わったのは、再就職の際、男性の場合、非正規雇用に就く割合がかつては学歴に関わらず同じような比率だったものが、最近では大学・大学院卒で特に少なくなったことである。また女性も、以前も学歴による雇用形態の差はあったものの極端な差ではなかった。これが2016年には高卒就業者の大半が非正規雇用になっていた。再就職先での雇用形態が学歴によって大きく異なるようになったといえよう。

図表3-10 性・学歴別、初職離職者の現職就業形態

①2016年調査

単位：％、太字は実数

		正社員 (公務含 む)	パート・ アルバ イト	契約・派 遣等	自営・家 業	失業	無業・そ の他	合計	N
男性	高卒	68.4	10.5	15.8	5.3	0.0	0.0	100.0	19
	専門・短大・高専卒	57.7	19.2	3.8	11.5	3.8	3.8	100.0	26
	大学・大学院卒	81.9	3.6	6.0	4.8	1.2	2.4	100.0	83
	中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	4
	合計	75.0	8.3	6.8	6.1	1.5	2.3	100.0	132
女性	高卒	8.8	29.4	20.6	0.0	8.8	32.4	100.0	34
	専門・短大・高専卒	41.7	15.6	14.6	1.0	3.1	24.0	100.0	96
	大学・大学院卒	55.6	7.8	15.7	3.3	1.3	16.3	100.0	153
	中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	4
	合計	44.6	13.2	15.7	2.1	3.1	21.3	100.0	287
合計	高卒	30.2	22.6	18.9	1.9	5.7	20.8	100.0	53
	専門・短大・高専卒	45.1	16.4	12.3	3.3	3.3	19.7	100.0	122
	大学・大学院卒	64.8	6.4	12.3	3.8	1.3	11.4	100.0	236
	中退・その他	-	-	-	-	-	-	100.0	8
	合計	54.2	11.7	12.9	3.3	2.6	15.3	100.0	419

②2001年調査

単位：％、太字は実数

		正社員	パート・ アルバ イト	派遣・契 約	自営・家 業従事	失業	無業・そ の他	合計	N
男性	高卒	43.5	41.3	2.2	8.7	2.2	2.2	100.0	46
	専門・短大・高専卒	57.5	30.0	0.0	7.5	2.5	2.5	100.0	40
	大学・大学院卒	41.9	37.2	9.3	9.3	2.3	0.0	100.0	43
	中退・その他	50.0	38.9	0.0	5.6	0.0	5.6	100.0	18
	合計	47.6	36.7	3.4	8.2	2.0	2.0	100.0	147
女性	高卒	13.8	48.3	4.6	5.7	3.4	24.1	100.0	87
	専門・短大・高専卒	16.8	45.5	15.8	4.0	4.0	13.9	100.0	101
	大学・大学院卒	23.5	35.3	29.4	0.0	0.0	11.8	100.0	17
	中退・その他	40.0	40.0	0.0	10.0	0.0	10.0	100.0	10
	合計	17.2	45.6	11.6	4.7	3.3	17.7	100.0	215
合計	高卒	24.1	45.9	3.8	6.8	3.0	16.5	100.0	133
	専門・短大・高専卒	28.4	41.1	11.3	5.0	3.5	10.6	100.0	141
	大学・大学院卒	36.7	36.7	15.0	6.7	1.7	3.3	100.0	60
	中退・その他	46.4	39.3	0.0	7.1	0.0	7.1	100.0	28
	合計	29.6	42.0	8.3	6.1	2.8	11.3	100.0	362

次の図表3-12では、離職後に向けての準備状況別に現職の就業状況をみた。「何の見通しもなかった」場合は、現職は非正規雇用が多く、「次の仕事を見つけていた」「次の仕事の見込みがあった」場合は、現職は正社員である場合が多い。このことは、2001年調査においてもほぼ同様で、「次の正社員の見込みがあった」場合には現職は正社員が多い。ただし、いずれにおいても性別の違いがあり、見込みがあつて離職しても現職が非正規雇用である割合は女性で高い。

図表3-12 性・学歴別、初職離職者の離職後への準備状況別 現職就業形態

①2016年調査

単位：%、太字は実数

		正社員 (公務含 む)	パート・ アルバ イト	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無業・ その他	合計	N
男性	次の仕事をみつけていた	89.7	2.9	2.9	4.4	0.0	0.0	100.0	68
	次の仕事の見込みがあった	72.2	5.6	5.6	11.1	5.6	0.0	100.0	18
	学校へ行く予定だった	-	-	-	-	-	-	100.0	7
	何の見通しもなかった	53.1	18.8	15.6	6.3	0.0	6.3	100.0	32
	合計	75.0	8.3	6.8	6.1	1.5	2.3	100.0	132
女性	次の仕事をみつけていた	73.6	1.1	12.6	3.4	1.1	8.0	100.0	87
	次の仕事の見込みがあった	47.6	26.2	16.7	0.0	2.4	7.1	100.0	42
	学校へ行く予定だった	26.3	31.6	21.1	0.0	0.0	21.1	100.0	19
	結婚・出産等で仕事につかない つもりだった	11.6	14.0	9.3	2.3	0.0	62.8	100.0	43
	何の見通しもなかった	34.2	15.2	22.8	0.0	7.6	20.3	100.0	79
合計	44.6	13.2	15.7	2.1	3.1	21.3	100.0	287	
合計	次の仕事をみつけていた	80.6	1.9	8.4	3.9	0.6	4.5	100.0	155
	次の仕事の見込みがあった	55.0	20.0	13.3	3.3	3.3	5.0	100.0	60
	学校へ行く予定だった	26.9	30.8	15.4	3.8	3.8	19.2	100.0	26
	結婚・出産等で仕事につかない つもりだった	11.6	14.0	9.3	2.3	0.0	62.8	100.0	43
	何の見通しもなかった	39.6	16.2	20.7	1.8	5.4	16.2	100.0	111
合計	54.2	11.7	12.9	3.3	2.6	15.3	100.0	419	

②2001年調査

単位：%、太字は実数

		正社員	パート・ アルバ イト	派遣・ 契約	自営・ 家業従 事	失業	無業・ その他	合計	N
男性	次の正社員の見込みがあった	68.0	10.0	2.0	16.0	2.0	2.0	100.0	50
	フリーターになるつもりだった	23.8	66.7	4.8	4.8	0.0	0.0	100.0	21
	学校へ行く予定だった	23.5	35.3	11.8	11.8	5.9	11.8	100.0	17
	何の見通しもなかった	44.8	50.0	1.7	1.7	1.7	0.0	100.0	58
	合計	47.6	36.7	3.4	8.2	2.0	2.0	100.0	147
女性	次の正社員の見込みがあった	34.2	28.9	10.5	15.8	0.0	10.5	100.0	38
	フリーターになるつもりだった	11.1	66.7	5.6	0.0	2.8	13.9	100.0	36
	学校へ行く予定だった	38.9	38.9	16.7	0.0	0.0	5.6	100.0	18
	結婚・出産等で仕事につかない つもりだった	0.0	30.6	4.1	2.0	6.1	57.1	100.0	49
	何の見通しもなかった	17.8	56.2	19.2	2.7	4.1	0.0	100.0	73
合計	17.2	45.6	11.6	4.7	3.3	17.7	100.0	215	
合計	次の正社員の見込みがあった	53.4	18.2	5.7	15.9	1.1	5.7	100.0	88
	フリーターになるつもりだった	15.8	66.7	5.3	1.8	1.8	8.8	100.0	57
	学校へ行く予定だった	31.4	37.1	14.3	5.7	2.9	8.6	100.0	35
	結婚・出産等で仕事につかない つもりだった	0.0	30.6	4.1	2.0	6.1	57.1	100.0	49
	何の見通しもなかった	29.8	53.4	11.5	2.3	3.1	0.0	100.0	131
合計	29.6	42.0	8.3	6.1	2.8	11.3	100.0	362	

2. 職種の継続

次に、現職で就業している職種が初職で就いていた職種と同じかどうかを検討する。キャリア形成の面から考えると、早期離職を経験しても同一職種を継続していれば、職業能力の

獲得・形成は連続的に進んでいるのではないかと考えられる。ただし、ここで分かる職種はかなり大きくりのもので、かつ自己認識なのであまり正確ではない。参考程度のものであるが、いちおう提示しておきたい。図表3-12がそれで、表側に示した職種区分の範囲で、初職と現職の職種が同一である割合を求めている。男女それぞれの合計欄に示した数値が、全体として、初職と現職が同一の職種区分である者の割合である。2001年に比べて2016年のほうがこの割合は大きく、全体としての同職を継続するような転職が増えたといえるだろう。個々の職種ごとの数値を見ると、専門・技術職の数値の変化が大きく、同職を辞めた人は、2001年には他の職に就くことが多かったものが、2016年には現職も専門・技術職であることが多くなった。景気後退期であった2001年と景気拡大が続く2016年という環境の違いが大きいのではないかと推測される。

図表3-12 性・初職職種別、現職が同職である者の割合

単位：%、太字は実数

初職の職種	2016年調査		2001年調査	
	現職同職割合	N	現職同職割合	N
男性 専門・技術的な仕事	67.9	56	35.5	31
事務の仕事	—	9	33.3	15
販売の仕事	43.3	30	46.9	32
サービスの仕事	60.0	10	43.3	30
生産工程・建設・運輸・保安の仕事	52.6	19	70.8	24
合計	56.7	127	43.3	141
女性 専門・技術的な仕事	73.5	83	50.0	24
事務の仕事	66.7	45	57.3	82
販売の仕事	25.5	47	57.1	28
サービスの仕事	55.9	34	54.5	22
生産工程・建設・運輸・保安の仕事	—	4	—	2
合計	56.2	217	51.2	170
合計 専門・技術的な仕事	71.2	139	41.8	55
事務の仕事	61.1	54	53.6	97
販売の仕事	32.5	77	51.7	60
サービスの仕事	56.8	44	48.1	52
生産工程・建設・運輸・保安の仕事	43.5	23	50.0	26
合計	56.4	344	47.6	311

3. 現職への「気持ち」

最後に、現職に対する4つの側面からの評価をみる。これも2001年と2016年の両調査で全く同じ文言となっているので、比較しやすい。設問は次の図表3-13に表頭に示す4つで、「現在の仕事への気持ち」を問う形で示し、回答は「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4件法となっている。

ここでは、初職を継続している人と離職して再就職した人で、現在の仕事への「気持ち」が異なるのかどうかを検討する。正社員と非正規社員では異なる結果となる可能性が高いので、再就職者も正社員に限って、初職を継続している正社員と比較する。図表3-13に示し

たのは、この4つの事項について、「そう思う」か「ややそう思う」かのいずれかを選んだ人の割合である。

まず、2016年調査についてみる。「続けている」と「勤務先を変わった、辞めた」の間で差があるかどうかだが、統計的に有意な差が確認されたのは、「やりがいがある仕事だと思う」「今の仕事は自分の性格や能力に合っている」への回答である(前者:男性<.10、女性<.10、男女計<.05、後者:男性<.05、女性<.10、男女計<.01 でそれぞれ有意)。すべて勤務先を変わった人のほうが肯定的で、転職した場合のほうが、満足を感じている人が多い可能性が高い。

では、2001年調査ではどうであったか。全般に差は小さく、ケース数が少ないこともあって統計的に有意差がある事項はなかった。

図表3-13 性・離職の有無別 現職への評価（現職正社員のみ）

①2016年調査

単位：%、太字は実数

		やりがいの ある仕事だ と思う	目標となる 上司や先輩 がいる	今の仕事は 自分の性格 や能力に 合っている	3年後も今 の勤務先に いたい	N
男性	続けている	80.3	68.7	71.9	66.3	249
	勤務先を変わった、辞めた	86.9	66.7	83.8	59.6	99
	合計	82.2	68.1	75.3	64.4	348
女性	続けている	74.6	60.5	63.7	47.2	248
	勤務先を変わった、辞めた	84.4	58.6	73.4	52.3	128
	合計	77.9	59.8	67.0	48.9	376
合計	続けている	77.5	64.6	67.8	56.7	497
	勤務先を変わった、辞めた	85.5	62.1	78.0	55.5	227
	合計	80.0	63.8	71.0	56.4	724

②2001年調査

単位：%、太字は実数

		やりがいの ある仕事だ と思う	目標となる 上司や先輩 がいる	今の仕事は 自分の性格 や能力に 合っている	3年後も今 の勤務先に いたい	N
男性	続けている	77.1	61.0	74.3	67.6	105
	勤務先を変わった、辞めた	76.8	58.0	75.4	59.4	69
	合計	77.0	59.8	74.7	64.4	174
女性	続けている	72.2	38.9	63.0	42.6	54
	勤務先を変わった、辞めた	67.6	45.9	75.7	37.8	37
	合計	70.3	41.8	68.1	40.7	91
合計	続けている	75.5	53.5	70.4	59.1	159
	勤務先を変わった、辞めた	73.6	53.8	75.5	51.9	106
	合計	74.7	53.6	72.5	56.2	265

注：数字は、各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ者の割合。

ここからいえることは、2001年段階では、学卒直後に就いた正社員での勤務を継続している人と、転職して他社で正社員になった人との間には、職場への「気持ち」の上で大きな違いはなかった可能性が高いが、2016年には、転職した人のほうにやりがいや仕事への適合感を持つ人が多いと思われることである。

では、離職後、現在は非正規雇用に就いている人はどうだろう。この設問から不本意での非正規就業かどうかを推測できるので、確認してみる。離職後現在は非正規雇用である人に限って、2016年と2001年のこの設問への結果を比較したものが図表3-14である。「3年後も今の勤務先にいたい」という設問への答えを不本意であるかどうかを図る指標とすると、2016年調査では男性で3割、女性で4割であり、不本意な非正規就業のほうが多いことが推測される。しかし、2001年調査においてはこの値は2割程度であり、今回調査のほうが不本意での非正規就業は少ない可能性がある。さらに、仕事のやりがい、性格や能力にあっているかについても2016年調査のほうが肯定的である。早期離職者のうちが本意で非正規就業に就く者は、2016年においては、2001年当時より少なくなっているのではないかと思われる。

図表3-14 初職離職のうち、現職が非正規雇用である人の現職への評価

単位：％、太字は実数

		やりがいのある 仕事だと思う	目標となる上司 や先輩がいる	今の仕事は自 分の性格や能 力に合っている	3年後も今の勤 務先にいたい	N
男性	2016年調査	65.0	40.0	75.0	30.0	20
	2001年調査	54.2	55.9	55.9	20.3	59
女性	2016年調査	73.5	44.6	74.7	41.0	83
	2001年調査	53.3	62.6	62.6	24.6	122
男女計	2016年調査	71.8	43.7	74.8	38.8	103
	2001年調査	53.6	60.4	60.4	23.2	181

注：数字は、各設問に対する4つの選択肢（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）のうち、「そう思う」または「ややそう思う」を選んだ者の割合。

第6節 まとめ

本章では、今回の調査で把握できる若者の早期離職と2001年に行った「第1回の若者ワークスタイル調査」で把握できるそれとの比較を通じて、この間の若者の離職行動の変化を検討した。この検討であきらかになった主な点は下記のとおりである。

- ・2016年調査の25～29歳層において、離学直後に正社員として就職した者のうち、調査時点までに半数弱がその勤務先を辞めていた。離職者割合は、性別には女性のほうが高く、学歴別には高卒者が高く、大学・大学院卒で低かった。この特徴は2001年調査でも同様であった。
- ・大学・大学院卒においては、現在は就職情報サイト経由の応募が一般的だが、2016年調査で、これと「親・知人の紹介」での応募を比較する後者のほうが離職者が少ない傾向が

- あった。2001年当時は紙の媒体や学校紹介が主な入職経路だったが、「親・知人の紹介」で離職者が少ないことはなく、インターネット経由の情報による応募が主流化するなかで、知人を介することで職場情報が伝わりやすいなど、その意味が変わってきた可能性がある。
- ・ 離職理由として、2016年調査で最も多くあげられたのは長時間労働の問題である。これに対して、2001年調査では「仕事が自分に合わない、仕事がつまらない」など仕事内容に関わる理由が多かった。統計（「毎月勤労統計調査」）上ではこの2時点の間の週平均労働時間の差は小さいものの、統計では把握しきれない偏りや課題も考えられ、早期離職につながる問題のある長時間労働は近年になって多くなったと推測される。
 - ・ 「何の見通しもなく」辞める人は2016年調査では、高卒者で多く、高等教育卒業者はより少ない。2001年調査では学歴差はないか逆転しており、この間に高等教育卒業者でキャリアプランを持って離職をするケースが増えたと思われる。
 - ・ 2時点の調査に共通して、離職した後、調査時点では、大半の男性は再就職し女性も4分の3程度が就業している。変わったのは、現職の雇用形態の学歴差で、男性の場合、非正規雇用の割合は2001年調査では学歴による違いがあまりなかったが、2016年調査では大学・大学院卒で特に少なくなった。また、女性の場合、以前も学歴による差はあったものの、2016年には、高卒の場合、就業者の大半が非正規雇用であり極端な差になった。
 - ・ 学卒直後に正社員となって勤続している人と、転職して他社で正社員になった人との間の現職への評価（職場への「気持ち」）を比べると、2001年段階では大きな違いがなかった可能性が高いが、2016年には、転職した人のほうがやりがいや仕事への適合感を持つ人が多かった。
 - ・ 早期離職した後、他社で非正規雇用に就いている人の場合、現在の職場への「気持ち」を2001年と2016年で比べると、「3年後も今の勤務先にいたい」に賛同する割合は2016年調査のほうが2001年調査より高い。仕事のやりがい、性格や能力にあっているかについても2016年調査のほうが肯定的で、不本意での非正規就業者は、2016年においては、2001年当時より少なくなっていると推測される。

以上の事実発見から、新卒就職者の早期離職の問題に対しては、次のような方向の政策が効果的なのではないかと考えられる。

第1に、本調査においても、長時間労働が新卒就職者の最大の離職理由であったことから、「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議 2017）に示された「罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正」が重要なことは明らかである。本章で行った2001年調査との比較によって、現在の長時間労働の性質は「以前からそうであった」というものとは異なることが推測された。長時間労働問題は、新卒就職者だけの問題ではないが、職業人生の初期に過酷な体験をすることは、その後の職業観・職業能力形成にもマイナスの影響を及ぼすことも考えられる。法改正が早急実現されることを期待する。

第2には、高卒就職者を念頭に置いた支援の充実である。高卒の早期離職者の場合、離職後の現職が非正規となるケースが大卒者より多く、2001年調査との比較からは学歴による差が拡大している傾向が見られた。若者向けのハローワークなどすでに若者に重点を置いた支援は行われているが、高卒離職者がそうした支援を十分活用していないことも考えられる。また、「何の見通しもなく」辞める人は、高卒就職者で多かった。かつては大卒にも多かったが、今回調査では大幅に減っていた。この減少の背景には大学においてキャリア教育が広く行われるようになったことも影響していると思われる。高校でのキャリア教育ももちろん行われているが、進学者が大半の東京都内の高校において、就職者を対象とした現実性のあるキャリア教育が十分展開されていないことも考えられる。先の労働時間の問題を含め、高校在学中にワークルールを自分の問題として深く知り、ハローワークをはじめとする支援施策を活用できるだけの力をつけておくことは重要だろう。高校におけるキャリア教育に対して、労働市場の現実を伝える情報の提供など、労働行政の立場からの側面支援が望まれる。

引用文献

厚生労働省（2013）『平成25年版労働経済白書』

小杉礼子（2017）「大卒者の仕事の変容」日本高等教育学会編『高等教育研究』第20集。

雇用職業総合研究所（1988）『青年期の職業経歴と職業意識—若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書』職研調査研究報告書 No.72

労働政策研究・研修機構 2017a『若年者の離職状況と離職後のキャリア（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

労働政策研究・研修機構 2017b『「個人化」される若者のキャリア』第3期プロジェクト研究シリーズ No.3

働き方改革実現会議（2017）「働き方改革実行計画」

(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01>) .