



労働政策研究報告書 No. 214

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

非典型的キャリアをたどる若者の困難と 支援に関する研究

労働政策研究・研修機構

非典型的キャリアをたどる若者の困難と 支援に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

わが国では、新卒時に安定した職業へ移行し長期的な企業内訓練と柔軟な配置転換により職務遂行能力を伸ばしていくキャリアが典型的なものとして捉えられてきた。しかし、こうしたキャリアを実現せしめて来た日本的雇用システムが見直されつつある今日、同システムに適合しない企業等に雇用された若年労働者のキャリア形成の状況と課題を明らかにし、支援のあり方を考える必要がある。

以上の問題意識に基づき、労働政策研究・研修機構では第4期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」において、2018年度には「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施し、2020年度には厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」の二次分析を行った。本報告では両調査の結果を再分析し、非典型的なキャリアを歩む若者の支援に向けて提言を行う。本報告が若者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

2022年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所	
いわわき ちひろ 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構	主任研究員	序章 第1章 第2章 第3章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	研究顧問	第4章
くぼ きょうこ 久保 京子	労働政策研究・研修機構	アシスタント・フェロー	第5章

「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究会」（五十音順）

岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構	主任研究員
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構	元所長
久保 京子	労働政策研究・研修機構	アシスタント・フェロー
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	研究顧問
藤澤 美穂	労働政策研究・研修機構	統括研究員

※執筆者・委員の所属先・役職等は令和3年4月1日現在のもの

目 次

序章	1
第1章 日本的雇用システムと若者のキャリア形成	18
第2章 専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職の背景	43
第3章 大学新卒時の移行の可否が正社員へ移行後のキャリアに及ぼす影響	81
第4章 初職離職後の高卒者のキャリア形成支援	118
第5章 大学院卒低所得非正規労働者の特徴	146

序章

第1節 本研究の背景と目的

わが国の産業界では大企業を中心に、可塑性の高い若者を卒業と同時に職務を定めず一括採用し、企業内訓練と柔軟な配置転換を行うことで人材需要の変化に対応する雇用管理のあり方が広く定着してきた。「正社員」とよばれる労働者たちは、雇用主のあらゆる要望に応える義務と引き換えに、長期安定雇用・年功賃金等の将来の見通しを得てきた。このように労働者の職業人生を企業が丸抱えする「日本的雇用システム」は、社会の変動速度と不透明感が増大する昨今、フレキシビリティに欠ける点が問題視されそのあり方が見直されつつある。業務の外部化や非正規雇用化が進む中、卒業と同時に安定的な職業へと移行し、長期的に企業内で多様な職務経験を蓄積し職業能力を高めていくというキャリア形成のあり方は、若者にとって当然のものではなくなっていった。その一方で、新規学卒一括採用の慣習は容易には変えられないため、職業能力を高める機会に恵まれない非正規雇用や無業の若者や、十分な就業経験を得る前に早期離職した若者は、毎年新たに輩出される新卒者や経験豊かな転職希望者との競合に勝つことが難しく、安定的な職業を得る機会は少ない。1990年代半ば以降の長期不況期にこうした状況に置かれた「就職氷河期世代」の中には、今日に至るまで不安定な就労状況のまま中年層となった人も多く、彼・彼女ら自身の将来の見通しはもちろん、将来の社会保障制度の維持までも危ぶまれる状況にある。

また、正社員に移行できれば安泰というわけでもない。勤続に伴う賃金上昇率の低下¹や賃金決定要素の変更²（勤続年数・職務遂行能力から仕事内容へ）、企業による社会保障機能の低下（福利厚生費削減・厚生年金基金解散）等により、「正社員」は従来のような安定性を見込めなくなりつつある。また技術発展やグローバル化、サービス経済化を背景に「労働の二極化³」が進み、新卒者の主たる就職先であった生産労務や事務の仕事は正社員の労働市場から減少していった⁴。対照的に若者の正社員としての雇用機会においてシェアを高めた販売職やサービス職は、賃金水準が低く労働時間も長い傾向があるため、若者の転職希望傾向も高い⁵（太田 2010）。実際に厚生労働省「新規学卒者の離職状況」における産業別の就職後3年以内離職率をみると、これらの職業が多い小売業や対個人サービス産業では新卒者の就職後3年以内離職率が高い。

このように産業界における「日本的雇用システム」見直しの動きは、若者の就労状況に暗い影を落としてきた。「日本的雇用システム」は産業界だけでなく、学校教育や社会保障など

¹ 厚生労働省『平成23年版労働経済白書』、村田・堀（2019）。

² 厚生労働省『平成23年版労働経済白書』。

³ Autor, Levy and Murnane（2003）。

⁴ 池永・神林（2010）。

⁵ JILPT（2021a）による推計においても2013年から2018年にかけて、正社員・非正社員ともに若年労働者の就業先産業として小売業が大幅にシェアを拡大していることが明らかにされている。

とも密接に関わりながら構築されてきたものであるため、その変化は社会構造全体に影響を及ぼす。こうした状況をふまえて、わが国の若年者雇用対策は 2013 年に転換期を迎えた。長期的には 1990 年代の初頭より少子高齢化社会への警鐘は鳴らされてきたが⁶、人口減社会の下での慢性的労働力不足への危機感と若年労働者の保護育成の重要性とが結びついて産業界に本格的に重要課題として受けとめられ始めたのは、景気回復により労働力不足が基調となった 2010 年代からである⁷。若者を社会全体で育てることの重要性が労働需要側に認識され始めたことに後押しされる形で、「日本再興戦略（2013 年 6 月閣議決定）」に基づき「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が 2015 年に施行された。その基本理念は、若者を、わが国の将来の経済及び社会を担う存在であり、意欲・能力に応じて充実した職業生活を営み有為な職業人として健やかに育つよう配慮されるべき対象として位置づけ、若者自身にもその自覚と行動を求めるというものである。同法に基づき事業主、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等に対して、若者が適切に職業選択を行い、能力や希望に応じた就職の機会を得られるようそれぞれが負うべき責務が明示され、連携・協力に向けての規定がなされた⁸。

こうした社会情勢をふまえて、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）では、第 4 期プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する調査研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」における「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」において、2018 年度には「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施し、2020 年度には厚生労働省の「平成 30 年若年者雇用実態調査」の二次分析を行った。これらの調査研究は、「日本的雇用システム」に適合的ではない企業等がどのような雇用管理を若者に対して行っているのか、そうした企業等に雇用された若者はどのようなキャリア形成上の課題をもっているのか、現状を明らかにし、支援のあり方を考えるために実施されたもので、その研究成果は 3 つの報告書として公表されている（JILPT 2019, 2020, 2021a）。その際の分析枠組は「日本的雇用システム」に対して非典型的なキャリアを歩む若者として「既卒者」と「離職者」に着目し、多様な学歴の若者を総合的に分析する手法をとった。本報告ではこれら 2 つの調査のデータを改めて「学歴」を軸に再分析することで、「日本的雇用システム」が作り出してきた典型的なキャリアとは異

⁶ 1990 年 6 月に、前年（1989 年）の合計特殊出生率が過去最低値（1.57）を記録したことが大々的に報道され社会的に関心を集めた。いわゆる「1.57 ショック」である。

⁷ 国立社会保障・人口問題研究所によれば、わが国の生産年齢人口は 1995 年をピークに減少に転じ、総人口も 2008 年をピークに減少に転じた。しかし 2008 年からの世界的金融危機の影響により労働需要が減退したことで、労働力不足への危機感の高まりは景況が回復する 2013 年以降となった。

⁸ 事業主に対しては「事業主などが青少年の募集や採用に当たって講ずべき措置」として、採用前の正確な労働条件・キャリア形成関連情報の開示、採用内定取消の防止や労働契約締結時の労働条件の明示、新卒者向け求人への応募資格の拡大など意欲・能力に応じた就職機会の提供、ワークライフバランスに配慮した柔軟かつ多様な就業機会の提供などが求められ、「事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置」としては、第一に雇用管理の改善に係る措置（賃金不払い等違反を行わないこと、能力や経験に応じた適切な待遇の確保、労働法制に関する基礎知識の付与など）が、第二に職業能力の開発及び向上に係る措置（研修や教育訓練等の実施、若者の主体的な能力開発に必要な情報の提供、それらを実現するために必要な社内制度の整備等）が求められた。

なる道筋をたどる若者のキャリア形成上の課題を学歴ごとに明らかにし、その課題を解決するための方策を提言したい。

わが国では若年人口のさらなる減少が見込まれる。貴重な存在たる若者が各人の能力を十分に発揮して安定した人生を送れるよう支援することは、わが国の将来に投資することと同義である。絶え間なく変化する社会情勢に対応し、学歴や経歴の如何に関わらずどんな若者も取りこぼさない支援の体制を整えるためには、本研究に引き続き、在学中から職業への移行、安定した地位への定着までの長期的なキャリア形成状況を継続的に調査し研究を進めていく必要があるだろう。本報告が若者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

第2節 本研究における重要用語の定義

前節で述べたとおり、本報告では「日本的雇用システム」に適合的な企業等に雇用されたか否かによって、若者の「キャリア形成」状況にどのような影響が及ぼされているのかを検討する。本論に入るに先立ち、本報告における「日本的雇用システム」および「キャリア形成」という二つの用語について以下の通り定義したい。

1. 日本的雇用システム

1-1. 日本的雇用システムに関する先行研究

日本企業の雇用管理の特徴に着目した研究は、アベグレン（1958）が1950年代に日本の大企業に聞き取り調査を行い、その経営の特徴を「終身関係（＝lifetime commitment）」と表現したことに始まる。その後、「OECD対日労働報告書」（OECD 1972）が、高度成長期の日本企業の高い生産性の要因は「終身雇用」「年功賃金制度」「企業別労働組合」等の制度や慣行を包含する「日本的雇用制度」にあると報告し、同報告書が日本に紹介される際「日本的経営の三種の神器」と表現されたことで、上記の3要素が長らく日本の企業経営や労使管理の特徴として一般に流布してきた。ただしアベグレンおよびOECDによる整理は海外からみた日本企業の特徴を表面的な「結果」に着目しまとめたものであり、これらの特徴が生み出された本質的要因を捉えていないという批判もある。その後、日本企業の雇用管理の特徴に関する研究は国内外で蓄積されていったが、その研究目的は時代によって移り変わり、1970～80年代にはオイルショックを機に欧米諸国の経済が低迷する中で日本経済が安定成長を続けた要因を探索するものが主であった。その後バブル経済崩壊を経て長期不況期を迎えると、日本企業の従来の経営や雇用管理のあり方を見直す動きが活発化し、その変容の実態を解明し行く末を問う研究が進められていった。

JILPTにおいては、第3期研究計画期（2013～2017年度）に「日本的雇用システム」の現状と今後の方向を探るプロジェクト研究が実施された。その目的は、①既存の統計データや調査資料を総合的に分析・検討して日本的雇用システムの現状を把握し今後の動向を探る

こと、および②日本の雇用システムの生成・変遷の歴史的経路を関係文献の総合検討によって法制度・政策との相互作用として描き出すことにあった（菅野 2021）⁹。このうちの①の報告書（JILPT 2017）において高橋康二は、久本（2008）、Dore（1973 = 1987 : 292-310）、Aoki（1988 = 1992 : 4）、Cappelli（1999 = 2001）等の先行研究を比較検討した上で、日本の雇用システムを「主に高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組み」と定義し、その構成要素は「(a) 長期雇用慣行、(b) 年功的賃金・昇進、(c) 長期的労使関係、(d) OJT を中心とした幅広い教育訓練、(e) 雇用のバッファーとしての一定数の非成員労働者の存在、(f) 労使の規範意識と国民からの支持」であると定めている。この高橋による整理は、人事労務管理や労使関係に関わる様々な制度を包含する日本の雇用システムの変化の全容を総合的に分析するという同報告書の目的に照らして的確なものである。

一方、本報告は、「日本の雇用システム」を構成する諸要素をそれぞれ別個の議論の対象とするのではなく、若者の学歴ごとに特徴的な課題が顕著に現れるキャリア形成段階（例：初職における若年正社員の職場定着）にまず焦点を定め、その段階に関わる諸要素（例：長期雇用慣行、年功的賃金・昇進、OJT を中心とした幅広い教育訓練）について総合的に検討を行う。したがって、これらの諸要素を包含する、日本の雇用システムを総体として捉える分析枠組が必要となる。

1-2. 本報告における「日本の雇用システム」の定義

以上を踏まえて本報告では、濱口（2010、2013）が田中（1980）等の議論を下敷きに整理した日本の雇用管理を「メンバーシップ型」として捉える枠組に準拠して、「日本の雇用システム」という用語を定義したい。

濱口（2013）によれば日本と他の多くの産業国とでは、雇用システムの根本原理が異なる。多くの産業国は「職務」に基づき雇用管理を行う「ジョブ型」社会である。企業はその機能を職務（ジョブ）単位に分割し、職務ごとに仕事の内容や範囲、権限や責任を厳格に定め、労働者は雇用契約の範囲内で責任を負い命令に従う。企業は新しい職務や欠員が発生すれば、その職務を即座に遂行できる人を広く企業内外から調達する。新規学卒者は未熟な労働者にすぎず、卒業後は一時的な職業を転々として経験を積み、時には職業訓練機関で学び直すなどして徐々に安定的な職業へと移行していく。こうした雇用管理のあり方は流動的な職業別労働市場の存在があってこそ可能になっている。

一方、日本は「人」を基準に雇用管理を行う「メンバーシップ型」社会である。産業化が遅れた日本では流動性の高い職種別労働市場が発達せず、戦後の技術革新に対応するには新規学卒一括採用と同一労働者の長期雇用により労働力を安定確保し、新しい職務や欠員の発

⁹ 同プロジェクトは第4期研究計画期（2017～2021年度）においても引き継がれている（JILPT 2021b）。

生には企業内訓練と配置転換で対応する方が合理的だった。円滑な職務の変更を可能にするため個々の労働者と職務との関係は曖昧なまま、「人」単位の雇用管理が行われてきた。労働者は、職務内容や労働時間、勤務地などあらゆる雇用条件について使用者の命令に従う義務を負う。この「労働義務の無限定性」と引き換えに雇用の安定を得る「雇用期間の定めのないフルタイムの常用労働者」を一般に「正社員」とよぶ。このように内部労働市場で労働者を柔軟に使用することを前提とする雇用管理においては、新しい知識や技術に適応できる柔軟な人材として新規学卒者が重宝され、成長可能性（可塑性）を見込んで卒業と同時に内部労働市場へ囲い込み（新規学卒一括採用）、各企業独自の人材に育てあげ（企業内訓練）、「年功賃金」により長期勤続へと動機付け（長期安定雇用）、定年時に一斉に雇い止めする（定年制度）という日本独自の雇用システムが大企業を中心に構築されていった。

このように、「日本的雇用システム」とは「長期雇用」や「年功賃金」等の要素が個々に存在する集合体ではなく、「人」を基準として雇用管理の仕組みが徐々に整備されていった結果、様々な制度が網の目のように相互に関連しながら生み出されていった一種のネットワークのようなものとして捉えるべき概念である。そこで本報告では、「日本的雇用システム」を濱口（2013）の整理に基づき次のように定義する。すなわち、「新規学卒一括採用により訓練可能性の高い未熟な若者を、職務を定めず組織内へと囲い込み、企業内訓練と職務横断的な配置転換により当該組織に独自のフレキシブルな人材へと育て上げ、並行して若年期には賃金を抑え勤続により上昇させることで長期勤続へと動機付け、定年により一斉に退職させることで過剰な人材を抱えることを防ぐ仕組み」である。

本報告では、若者の学校卒業から職場定着までの初期キャリア形成プロセスから、学歴ごとに特徴的な課題が顕著に現れる段階を選びだし、上記の定義のうち選び出した段階に関する部分に分析対象とした若者たちのキャリアがどれほど適合しているかによって、日本的雇用システムが作り出した典型的なキャリアにどの程度適合的であるかを判断する。そして、非典型的なキャリアをたどることになった若者の現状を詳らかにし、日本的雇用システムの「周縁」や「外部」に置かれた若者に必要な支援のあり方について考察を行う。

第1章では、若者の初期キャリア形成プロセスを「学校から職業への移行」「職場での職業能力開発と雇用管理」「職場への定着と離職状況」の3段階に分け、各段階で日本的雇用システムに適合的なプロセスを経る若者とそうではない若者を分ける要素は何か、性・学歴、産業・従業員規模を軸に探索し、各学歴の若者が輩出されていく労働市場の特徴を概観する。

第2章から第4章では、JILPTが2018年に実施した「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」のデータを分析する。

先述の通り日本的雇用システムの成立要因の一つに、わが国では流動的な職業別労働市場が確立されなかったことが挙げられる。ただし医療・福祉産業や調理師、理容師など一部の産業・職業においては、特定の職業に直結したスキルや資格に基づいて労働移動が行われる「ジョブ型」の流動的な労働市場が成立している可能性がある。そこで第2章では、卒業生

の多くがこれらの産業・職業に輩出され、かつ就職後3年以内離職率が学歴比で最も高い専門学校卒に着目し、専門学校新卒者の就職後3年以内離職はその輩出された労働市場がジョブ型の性質をもつことが誘因であるといえるのか検証する。具体的には、若者自身の転職・独立を望ましいと考えるキャリア観、および勤務先の雇用管理のあり方が流動的な労働市場を前提としていることが、彼・彼女らの就職後3年以内離職の発生にどう作用しているのか検討する。

第3章では大学卒を対象とし、日本的雇用システムの入り口である新規学卒一括採用システムに包摂されなかった若者のキャリア形成の困難について考える。具体的には、大学新卒時に正社員へ移行した若者と、大学卒業後に無業や非正規雇用を経た後「既卒者」として正社員へ移行した若者とでは初職での雇用の質がどう異なるのか、その雇用の質の差は初職での就業継続にどのような影響を及ぼすのか検討する。

以上述べたように第2章と第3章では、「初職での職場定着／離職」の背景を明らかにすることで、若者が安定的にキャリアを形成できる職場環境づくりや転職支援の重要性について政策提言を行うことになる。これを受ける形で第4章では、初職を早期に離職した後のキャリア形成支援について議論する。具体的には、新卒時の正社員への移行比率が最も低だけでなく、正社員へ移行できた場合にも早期離職率が高く、さらに初職離職後は非正規雇用にかわる者も多い「高校卒」を最もキャリア形成状況が不安定な層として着目し、彼・彼女らの離職後のキャリア形成の状況を最も安定的な層である「大学卒」と比較する。

最後の第5章では、厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の二次分析を行うことで、高度な教育を受けながら日本的雇用システムの外側に置かれた、大学院卒低所得非正規労働者の特徴を明らかにするとともに、彼・彼女らを安定的な雇用へと導くための支援のあり方を考察する。

2. キャリア形成

学術用語としての「キャリア (Career)」は産業社会学、職業心理学、労働経済学など多様な分野で用いられてきた。代表的な定義として Hall (1976) による「キャリアとは、ある人の生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である¹⁰⁾」という定義があるように「キャリア」は職業や仕事と関連する経歴を指す用語として使われることが一般的であった。しかし Super (1980) は従来の定義でのキャリアを「職業キャリア」、職業以外の家庭、余暇、地域などでの経験を含む経歴を「ライフキャリア」と呼び区別した。本報告では若者の在学中の活動と卒業後の就業状況との関連を検討する場合があるが、検討の対象となる活動はもっぱら職業教育の経験や採用選考時の評価対象となるような活動である。したがって本報告では「キャリア」という用

¹⁰⁾ 翻訳は梅崎 (2012) によるもの。

語を Super (1980) のいうところの「職業キャリア」に準拠して「個人の過去から未来にかけての職業に関連するあらゆる経験のつながり」と定義したい。

一方で、「キャリア形成」という場合には「個人が相互に関連する職業経験をとおして、職業能力を形成していくこと」のように「職業能力の形成」を強調した定義がなされることが多い¹¹。これは、「キャリア」という言葉が生まれた「ジョブ型」の欧米諸国では、職務を全うするために必要な能力があらかじめ雇用主から明示されているため、職業能力を形成することが新たな職業を得ることに直結するし、職業能力形成に役立つ経験を個人が選択していくことも可能であるためだ。しかし「人」を基準とする「メンバーシップ型」社会であるわが国では、一部の専門的な職業を除き、どのような職務に従事するのかは採用後に決まりその内容も組織の都合で変化していく。個人が主体的に目指す職業を定めてその職業に必要なとされる職務経験を選択することは難しい。そもそもどのような経験を積みばどの職業に就くことができるのか雇用する側も明示できない。特に若者のキャリアは新規学卒一括採用からスタートするケースが多いが、新卒者の採用において重視される事柄は、あらゆる職務に応用がきく「訓練可能性」という曖昧なものであり、その指標とされるのは学校での職業教育の達成度ではなく、卒業校の入学難易度や学生時代の課外活動等の経験などである。若者の多くは、組織から様々な職務を命じられるがまま遂行する中で結果的に職務遂行能力を身につけていく。どの経験がどの職業能力の形成につながったのかは後から振り返って初めてわかることである。

以上を踏まえて本報告では「キャリア形成」の概念をより広く定義し、「個人が職業に関連するあらゆる経験を蓄積していくこと」と定義したい。そして若者の初期キャリア形成のゴールを、小杉 (2010) に倣い「一人前に仕事がこなせるようになり、経済的な自立を果たし家族を形成できる」こととしたい。

第3節 研究に用いるデータ

本報告では主に、JILPT が 2018 年に実施した「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査 (以下「JILPT 調査」)」と、厚生労働省による「平成 30 年若年者雇用実態調査」のデータを分析に用いる。さらに第1章では、左記に加えて政府が公開する各種統計調査の公表データも用いる。

1. JILPT「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」(JILPT 調査)

本調査は、若者が卒業後に初めて正社員として勤務した会社 (以下「初職」と略す) を離職する背景と、離職した後のキャリア形成の状況について明らかにすることを目的として、JILPT が第4期プロジェクト研究「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」

¹¹ 上林編著 (2012)。

において実施した Web モニター調査である。JILPT 調査は正社員の経験がある若者を対象とするオンライン上でのアンケート調査と、その回答者から早期離職者を選出し実施したヒアリング調査から構成されており、前者の分析結果は JILPT (2019) の調査シリーズ No.191 に、後者の分析結果は JILPT (2020) の資料シリーズ No.221 にとりまとめている。JILPT (2019) では若者を、新卒時に初職へ就職した「新卒者」と卒業後に非正規雇用や無業の期間を経て初職へ就職した「既卒者」とに分けて、若者が初職を離職する理由やその背景を両者の間で比較することを主眼としたため、学歴ごとの傾向については詳しくは分析しなかった。そこで本報告の第 1 章から第 4 章では JILPT 調査のアンケート調査のデータを、学歴という切り口から再分析する。

○調査名

「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

○調査期間

2018 年 8 月

○調査方法

調査会社に登録しているモニターを対象に、インターネット上でアンケート調査を実施（パーソナル・コンピュータ、スマートフォン、タブレット等からの回答が可能）。

○調査対象者

以下の条件を全て満たした人が本調査へ進むようにスクリーニング調査を設計した。

- ①生年月：1984 年 4 月～1998 年 3 月生まれ（2018 年 4 月 2 日時点で 20～33 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¹²：高校、専修学校（専門課程）、短期大学、高等専門学校、大学、大学院修士課程を卒業・修了した人。

○回収目標数と回収結果

「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（JILPT 2014）に基づき、性・年齢層・学歴ごとに回収目標数を割付けた（図表序－1 ①）¹³。調査会社に登録

¹² 高校卒には専門学校・短期大学・高等専門学校・大学の中退者を、大学卒には修士課程中退者を含む。

¹³ 就業構造基本調査の特別集計（JILPT 2014, pp.39-40）では、15～44 歳の非在学者の卒業から調査時点までのキャリアを 9 つの類型に分類している。それらのうち、「正社員定着」「正社員転職」「正社員一時非典型」「他形態から正社員」「正社員から非典型」のいずれかに該当する人を「正社員として働いた経験が 1 回以上ある人」とみなし、性別・最終学歴・年齢層ごとの標本数を算出した。図表序－1 ①は、その標本数に、男女計が 6,000 人程度になるようにウェイトをかけたものである。また、JILPT (2014) では成人している若者の年齢範囲は 20～34 歳であり在学者を分析対象から外している。これに対し本調査では、調査対象者の年齢範囲は 20～33 歳で、在学者も調査対象に含む点が異なる。

されている年齢（2018年4月2日時点）が20歳～33歳のモニターに電子メールで調査を依頼した。図表序-1②では目標数に到達できなかった属性を網掛している。本報告の第2章では専門学校卒と短大卒、第4章では高校卒のデータを分析に用いるが、分析結果を考察する際には、より若い世代の傾向が十分に現れていない可能性を考慮に入れておく必要がある。なお、JILPT調査は無作為抽出の調査ではないのでウェイトバックは行わない。

図表序-1 性・最終学歴・年齢層別回収目標と結果

①回収目標

男性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	
高校卒	330	450	490	1,270	高校卒	200	220	220	640	
専門学校卒	70	150	140	360	専門学校卒	110	160	130	400	
短大高専卒	30	50	50	130	短大高専卒	120	160	170	450	
大学卒	230	640	560	1,430	大学卒	230	500	280	1,010	
大学院卒	9	130	120	259	大学院卒	2	30	20	52	
計	669	1,420	1,360	3,449	計	662	1,070	820	2,552	
									男女計	6,001

②回収結果

男性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	20-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	
高校卒	161	326	490	977	高校卒	200	220	220	640	
専門学校卒	43	150	140	333	専門学校卒	110	160	130	400	
短大高専卒	22	43	50	115	短大高専卒	92	153	170	415	
大学卒	230	640	560	1,430	大学卒	230	500	280	1,010	
大学院卒	9	130	120	259	大学院卒	2	30	20	52	
計	465	1,289	1,360	3,114	計	634	1,063	820	2,517	
									男女計	5,631

※回収目標数に達しなかった場合を網掛した

※「高校卒」には、専門学校、短期大学、高等専門学校、大学の中退者を、「大学卒」には大学院修士中退者を含む。

○主な調査項目

1) スクリーニング調査

生年月、正社員経験の有無、最終学歴の学校種、最終学歴卒業年月、性別、調査時現在の居住都道府県、正社員の仕事を離職した経験の有無

2) 本調査

2-1) 回答者全員

- ・初めて正社員として勤務した会社等（初職）に入職する前の状況（最終学歴の学校の専攻、入職までに経験した事柄、入職直前の状況）

- ・初職での経験（入職経路、入職を決めた理由、初職の志望度、入職年月、離職有無、離職年月、初任給、入職3ヶ月後の行動特性、入職3ヶ月間の教育訓練・職場でのコミュニケーション・採用時の説明と実態が異なった事柄、担当業務の変化、社風、職業生活満足度）
- ・初職での調査時点（離職者は離職直前）の状況（行動特性、週あたり実労働時間、平均的な月収、従事している仕事内容（職業）、適用されていた労働時間制度、労働時間・空間、職務の限定度合、職場トラブル、働くことに関する相談相手、理想とするキャリアコース）
- ・初職の調査時点（離職者は離職直前）の属性（本社所在地、従業員数、産業、従業員構成）
- ・現在の生活（生活全般への満足度、配偶者有無、結婚年月、配偶者の就業状況、子ども有無、第一子出生年月、世帯年収）

2-2) 離職者全員

- ・離職後の状況（離職理由、離職後1年間の就業状況、離職後1年間の能力開発状況、離職後の就職活動の方法、離職後の正社員経験会社数、現在の就業状況）

2-3) 離職者かつ現在就業者

- ・現在の勤務先について（入職年月、従業員規模、産業、従事している仕事内容（職業）、週あたり実労働時間、平均的な月収、今後の転職希望有無および希望時期、職業生活満足度）

2-4) 離職者かつ現在正社員以外の就業者

- ・正社員以外の働き方で働くことにした理由

2-5) 離職者かつ現在無業者

- ・今後の就業希望の有無と就業再開予定時期

3) 離職者かつ現在関東圏在住者

ヒアリング調査への参加可否と参加可能な日時

2. 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」（二次分析）

本調査は「平成17年企業における若年者雇用実態調査」に始まり、以後「若年者雇用実態調査」に名称を変えて平成21年、平成25年、平成30年に実施されてきた。JILPTは、若者の就業状況を定期的に観測し、困難な状況にある層の抽出およびその困難を生み出す要因や背景を明らかにすることを目的に、2020年5月より統計法（平成19年法律第53号）第33条第1項の規定に基づき、厚生労働省から「若年者雇用実態調査」の平成25年および平成30年の調査票情報の提供を受け、二次分析を行った。その際の分析内容は若年労働者の全体的な傾向を捉えることを目的としたため学歴を分けない単純集計が中心であり、分析の結果を2021年3月にJILPT資料シリーズNo.236へとりまとめた。本報告の第1章と第5章では、平成30年の「若年者雇用実態調査」の個票データを学歴という切り口から再度分析する。

○調査名

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」（二次分析）

○調査目的

厚生労働省による「調査の概要」によれば、本調査の目的は以下のとおりである。

「事業所における若年労働者の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識など若年者の雇用実態について、事業所側、労働者側の双方から把握することにより、若年者の雇用に関する諸問題に的確に対応した施策の立案等に資することを目的とする」。

○調査対象期間

平成30年10月1日現在の状況

○調査方法

事業所調査：郵送調査

個人調査：回答を回収できた事業所へ調査対象労働者の抽出と調査票の配布を依頼し郵送で回収。

○調査対象者

事業所調査：全国の日本標準産業分類（平成25年10月改定）に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業別、事業所規模別に層化し、無作為に抽出した事業所。

個人調査：事業所調査の対象の事業所において就業している若年労働者（15～34歳の労働者）のうちから無作為抽出した若年労働者。

○調査対象数と有効回収率

事業所調査：調査対象数 17,112 事業所 有効回答数 9,455 事業所（55.3%）

個人調査：調査対象数 29,955 人 有効回答数 19,889 人（66.4%）

○主な調査項目

事業所調査：事業所の属性、就業形態別労働者数、過去1年間における若年労働者の採用について、若年労働者を受け入れるために実施している又は実施予定（検討中）の制度、若年労働者の定着状況の変化、若年労働者の定着のための対策について、若年労働者に期待する勤続期間階級、若年労働者の育成について、正社員以外の労働者の正社員への転換について、学校・行政等に対する要望、フリーターについて。

個人調査：個人の属性、働いている理由、職業能力の向上・習得について、資格・免許について、現在の就業状況について、今後の職業生活について、今後の就業についての希望、これまでの就業について。

○ウェイトバック

本調査の事業所調査では、都道府県と産業、事業所規模別の層化抽出を行っているので、ウェイト付けをしない状態で分析すると日本全体の事業所の状況を正しく反映できない。そこで本報告の第5章では、事業所調査の個票データを分析する場合にはウェイトバックを行った復元データによる分析結果を示す。

一方、個人調査では、事業所調査に有効な回答を得られた回答事業所に勤務する労働者を対象に、産業、事業所規模、就業形態（正社員／正社員以外の労働者）別の層化抽出を行っているので、ウェイトバックを行うことにより、分析結果の解釈が大変複雑になる。本報告の第1章と第5章では個人調査の各ケースの回答に、その勤務先事業所の事業所調査への回答を紐付けした「統合データ」を分析に用いるが、その際にはウェイトバックを行わないで用いる。

第4節 本報告の構成と要旨

本報告は5つの章から構成されている。第1章では各学歴の若者のキャリアの特徴を端的に示した上で、第2章では専門学校卒、第3章では大学卒、第4節では高校卒、第5章では大学院卒の、各学歴に独自のキャリア形成上の課題を提示し、課題解決に導くための支援について議論した。以下に各章の要旨を示す。

第1章 日本の雇用システムと若者のキャリア形成

第1章では、前節で示した2つの調査に加え、各種の政府統計を、性別と学歴、就業先の産業・従業員規模を軸に集計することで、第2章以降の学歴ごとのキャリア形成課題と背景に関する議論に先立ち、各学歴の若者たちが輩出されていく労働市場の特徴を日本の雇用システムへの適合度という視点から整理し、後の議論にむけての大まかな見取り図を描いた。具体的には、若者の初期キャリア形成のプロセスを「学校から職業への移行」「職場での職業能力開発と雇用管理」「職場への定着と離職状況」の3段階に分け、各段階においてどのような若者が前節で示した日本の雇用システムに適合的な雇用管理を行う企業等に雇用されている／いないのか探索した。その結果、高校卒の女性や専門学校卒・短大卒の男女と比べて、高校卒の男性および大学卒・大学院卒の男女は、日本の雇用システムに適合的な雇用管理を行う企業等に雇用される傾向があることが明らかにされた。「学校から職業への移行」の段階では、高専卒と大学卒の男女および大学院卒の男性と短大卒の女性が、新規学卒時に正社員へと円滑に移行する傾向がみられた。「職場での職業能力開発と雇用管理」の段階では、大学

卒・大学院卒の男女が長期的視野で育成される傾向や、高校卒女性と大学院卒の男女が職務の内容や範囲を限定されない働き方をしている傾向、男性全般と大学卒の女性が年功的に賃金を支払われている傾向がみられた。「職場への定着と離職状況」の段階では、高校卒の男性および大学卒・大学院卒の男女は他の学歴より長期勤続を期待されている傾向がみられ、実際の新規学卒者の学歴別就職後3年以内離職率は男女とも大学卒（大学院卒を含む）で最も低い傾向がみられた。

第2章 専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職の背景

第2章では、ジョブ型の流動的な職業別労働市場が存在する可能性がある専門学校卒（と比較対象として短大卒女性）のキャリアに着目し、その新規学卒者の就職後3年以内離職の要因が、日本的雇用システムに適合的ではないジョブ型労働市場を前提に若者や雇用主が行動したことにあるのか、低賃金など長期勤続が困難な労働条件にあるのか、JILPT調査のデータを用いて検証した。分析の結果、前者には専門技術職の専門学校卒女性が該当する可能性が、後者には専門学校卒の男性、専門技術職以外の専門学校卒の女性、専門技術職の短大卒女性が該当する可能性が示唆された。専門学校卒の男女および短大卒女性は、初任給から給与が減額されたまたは変化がない場合や急速な昇給を経験した場合、就職後3年以内に離職する確率が高くなる。この賃金の支払われ方が離職を誘発する経緯は性別や職業によって異なり、専門技術職の専門学校卒女性は昇給した場合は結婚・出産を理由に離職する傾向がある一方、昇給がない・減額された場合は肉体的・精神的に健康を損ねて離職する傾向がある。ただし彼女らの大半は医療・福祉関係の専門技術職であり、かつ離職直前の平均給与額は比較的高いことから、業務独占資格に基づく流動的な職業別労働市場で、より好待遇の職場へのキャリアアップを試みたと解釈することもできる。一方、専門学校卒の男性、専門技術職以外の専門学校卒の女性、専門技術職の短大卒女性はいずれも離職直前の平均給与額の水準が低い。また女性の急速な昇給には、長時間労働や肉体的・精神的健康の損害、厳しいノルマや重い責任、会社からの一方的な労働条件の変更などが付随していた。彼・彼女らの離職の要因は、昇給が無い・減額された場合に加え急速に昇給した場合でも、劣悪な労働条件にあると考えられる。さらに専門学校卒の早期離職は、女性は労働時間の短縮、男性は経営層と一般従業員の交流や入職直後の丁寧な説明により抑制できる可能性が示唆されたが、その影響力は賃金の支払われ方の影響力と比べて極めて小さい。従来の若年者雇用支援対策は事業主に若者の安定的な雇用と企業内訓練を要請することで若者の職業能力の向上と職場定着を狙ってきたが、専門学校卒の若者の雇用を安定化させるためには、まずは賃金や労働時間といった基本的な労働条件を改善する必要があるとともに、専門学校卒の専門家志向を尊重する形での能力開発や転職活動を支援することも必要である。

第3章 大学新卒時の移行の可否が正社員へ移行後のキャリアに及ぼす影響

第3章では、大学新卒時の正社員への移行の可否が、初職における雇用の質や就業継続にどのような影響を及ぼすのか JILPT 調査のデータを用いて検討した。卒業直後に正社員へ移行した「新卒者」と卒業後に無業や非正規雇用を経て正社員へ移行した「既卒者」とを分ける要因を探索したところ、男性は教育学専攻者、受験浪人・留年・休学を経験した人、就職したい業界や職業をあまり調べなかった人が、女性は受験浪人・留年・休学を経験した人、卒業から調査時点までの期間が長い人、職場での実務を伴うインターンシップ等の学習をあまり経験していない人が既卒者として正社員になる傾向がみられた。次に、既卒者が正社員として雇用された企業の特徴を探索した。その結果、既卒者は中小企業や宿泊飲食サービス業、運輸郵便業（女性のみ）、公的セクターに雇用される傾向があり、男性は給与額が初任給から変化がない傾向と仕事内容が限定されている傾向が、女性は給与額が初任給から減額された傾向がみられた。既卒者の離職率は、男性は入職後1年間、女性は長期間にわたり新卒者より高いが、多変量解析により個人属性や初職の企業属性、雇用管理を統制すると、既卒者であること自体が離職確率を高める効果は有意ではなくなり、既卒者は離職を誘発する条件を備えた企業に雇用される傾向があるため、結果として新卒者より離職率が高いことが明らかにされた。これをふまえて既卒者の離職要因を多変量解析により探索した結果、男性既卒者の離職は給与額が初任給から変わらないことや減額されたことが唯一かつ強力な要因であり、その影響力は職務の内容や範囲の拡大、雇用主による長期勤続への期待、全社的な企業内訓練の強化によって補うことはできないことが分かった。女性既卒者の離職確率は、受験浪人・留年・休学等の経験や、初職が大企業・官公営事業所ではないこと、給与額が初任給から変わらないこと、長時間労働を伴う急速な昇給によって高まるが、一方で、全社的な企業内訓練の実施により低下する可能性もある。大学を卒業後非正規や無業を経て正社員となった既卒者の雇用の質を改善するには、その主な雇用主である中小企業や労働集約型産業に対して賃金や訓練制度の改善を支援するとともに、若者に対して個人主導の能力開発や転職を支援することも重要である。また、大学卒業までのキャリアが非典型的であることが新卒時の正社員への移行可能性を低下させ、女性では既卒者として正社員になった場合の離職確率を高める。若者の安定雇用への移行と職場定着を目標に予防的支援を行うには、若者の在学中の経験から就職活動、安定雇用への移行、職場定着まで含む初期キャリア形成過程の全体を射程に入れた調査研究が必要であることが示唆されたといえよう。

第4章 初職離職後の高卒者のキャリア形成支援

第4章では、初職を離職した高校卒の若者のキャリア形成支援について論じた。高校卒は、新卒時に正社員へと移行する比率が低い上に、正社員として就職した後の早期離職率も高い。さらに高校卒は初めて正社員として勤めた会社等を離職後に非正規雇用にかわる者の比率も高いことから、初職離職後のキャリアの再構築が大きな課題であるといえる。高校卒の離職

後のキャリア形成を支援する方策を探索するため、JILPT 調査のデータを用いて、高校卒と大学卒が初職離職後に歩んだ道筋を比較した。はじめに、調査時点での就業状況と現職離職希望の状況からキャリア類型を作成し、初職離職後のキャリア再構築に向けての支援が最も必要な層は「現在、非正規職に就いており離職希望がある者、正社員だが離職希望の強い者、および就職活動中または1年以内に就業したいとする無業者」と定めた。次に初職離職直後の行動と離職後1年間の求職活動・職業能力開発状況を学歴間で比較することで、高卒者は大卒者に比べて初職での仕事や働くことの悩みの相談相手の幅が狭いことが明らかになった。さらに在学中の経験と離職後のキャリアの関係を学歴間で比較すると、高卒者は大卒者に比べて初職就職までの社会経験が乏しく、初職就職先を決める過程で学校の支援を受ける傾向がみられた。一方で高校卒は初職離職後にハローワークと公共職業訓練を比較的多く活用する。以上の分析結果より、高校卒の初職離職後のキャリア再構築に向けては、ハローワーク等の公的支援機関が高卒離職者の弱点である社会的ネットワークの乏しさや情報収集手段の偏りを補うことが適切と結論づけている。具体的には、若者対象のハローワークで現在実施されている個別のキャリアコンサルティングを、高卒離職者を対象とする場合には特に丁寧に時間をかけて行うことや、公共職業訓練や求職者支援訓練、教育訓練給付金制度などの活用についてもわかりやすく積極的に伝えることの重要性を指摘した。

第5章 大学院卒低所得非正規労働者の特徴

第5章では、厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」を二次分析し、大学院を修了し高度な専門性を身につけたにも関わらず低所得（月給20万円未満）の非正規雇用者として働く若者たちの実態を明らかにした。得られた知見は以下の4点である。第一に、大学院卒労働者に占める非正規雇用者の比率は、男女とも学術教育産業で働く者、勤続期間2年未満の者、週あたり実労働時間が35時間未満の者に多く、また男性では専門技術職、勤続期間が2年以上3年未満の者、週あたり実労働時間が60時間以上の者でも多い。第二に、非正規労働者に占める低所得層は、男性では学術教育以外の産業で働く者、専門技術以外の職業である者、就業形態が有期雇用フルタイムである者と比べて無期雇用フルタイムあるいは短時間労働者である者、30～34歳と比べて24～29歳が多い。女性では就業形態が無期雇用フルタイムあるいは短時間労働者である者、週あたり実労働時間が35時間未満の者に多い。第三に、非正規労働者において低所得層であることと関連している事柄は、男性では専門・技術以外の職業であること、女性では勤務先の事業所が若年非正規雇用者に対する育成目標として「マナー・社会常識」を挙げていることである。労働集約的な産業では「マナー・社会常識」を挙げる比率が高いことから、勤務先事業所が専門性の高い労働者を多く必要としないことが、大学院卒非正規雇用者が低所得層となる背景にある可能性が示唆された。第四に、大学院を卒業した後、非正規雇用から正規雇用かつ非低所得層へと移行できた者は、初めて正社員として働いた会社等に入職した際の就職活動において、会社選びの基準として「自分

の技能が活かせる」「仕事の内容」「社会的意義」を重視し「学校の先生や先輩」の意見を参考にした者が多い。大学院卒にはそもそも学校による職業指導を受けていない者が多いが、その指導を受けた者に限定して役立ち度を大学卒と比較すると、「かなり役立った」と回答した者の割合は大学院卒の方が多い。これらの知見から、大学院卒非正規低所得層への支援として、専門・技術以外の職業に就いた者への公的な職業訓練機会の提供やより専門的な職業への転職にむけての支援、大学による人的ネットワーク構築や職業訓練支援が必要であると考えられる。

<参考文献>

- Aoki, Masahiko, 1988, *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press: 4 (=永易浩一訳 (1992) 『日本経済の制度分析—情報・インセンティブ・交渉ゲーム』 筑摩書房).
- Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane, 2003, The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): pp.1279-1333.
- Cappelli, Peter, 1999, *The New Deal at Work: Managing the Market-driven Workforce*, Oxford University Press (若山由美訳 (2001) 『雇用の未来』 日本経済新聞社).
- Dore, Ronald, 1973, *British Factory, Japanese Factory: the Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press: 292-310 (=山之内靖・永易浩一訳 (1987) 『イギリスの工場・日本の工場—労使関係の比較社会学』 筑摩書房).
- Hall, D. 1976, *Careers in organizations*, Pacific Palisade: Goodyear Publishing.
- JILPT (2014) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より—』 JILPT 資料シリーズ No.144.
- JILPT (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』 JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No.4.
- JILPT (2018) 『雇用システムの生成と変貌—政策との関連—』 JILPT 資料シリーズ No.199.
- JILPT (2019) 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』 JILPT 調査シリーズ No.191.
- JILPT (2020) 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査 ヒアリング調査)』 JILPT 資料シリーズ No.221.
- JILPT (2021a) 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成 30 年若年者雇用実態調査」より』 JILPT 資料シリーズ No.236.
- JILPT (2021b) 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』 JILPT 労働政策研究報告書 No.210.
- OECD (1972) *Reviews of Manpower and Social Policies: Manpower Policy in Japan*, OECD (=労働省訳 (1972) 『OECD 対日報告書』 日本労働協会).

- Super, D. 1980, A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-296.
- アベグレン, ジェームズ・C (1958)『日本の経営』ダイヤモンド社 (新訳版,2004, 日本経済新聞社).
- 池永肇恵・神林龍 (2010)「労働市場の二極化の長期的推移：非定型業務の増大と労働市場における評価」PIE/CIS Discussion Paper ; No.464.
- 梅崎修 (2012)「仕事とは何か」上林千恵子編『よくわかる産業社会学』ミネルヴァ書房、pp.2-3.
- 太田聡一 (2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版.
- 上林千恵子編著 (2012)『よくわかる産業社会学』ミネルヴァ書房.
- 厚生労働省「平成 30 年若年者雇用実態調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html> (最終アクセス 2021 年 12 月 1 日).
- 厚生労働省「青少年の雇用の促進等に関する法律 (若者雇用促進法) について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html> (最終アクセス 2021 年 12 月 1 日).
- 厚生労働省『平成 23 年版労働経済白書』<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/11/> (最終アクセス 2021 年 12 月 1 日).
- 国立社会保障・人口問題研究所「2021 年版人口統計資料集」<https://www.ipss.go.jp/> (最終アクセス 2021 年 12 月 1 日).
- 小杉礼子 (2010)『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 菅野和夫 (2021)「はしがき」, 草野隆彦 (2021)『雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—』労働政策研究・研修機構, i.
- 田中博秀 (1980)『現代雇用論』日本労働協会.
- 濱口桂一郎 (2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.
- 濱口桂一郎 (2013)『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.
- 久本憲夫 (2008)「序章 日本の雇用システムとは何か」仁田道夫・久本憲夫編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版、pp.9-26.
- 村田啓子・堀雅博 (2019)「賃金プロファイルのフラット化と若年労働者の早期離職」RIETI Discussion Paper Series 19-J-028.

第1章 日本の雇用システムと若者のキャリア形成

本報告は、若者のキャリア形成上の課題とその背景を明らかにし、改善に向けて提言を行うことを目的とする。第2章以降では、高校卒、専門学校卒、大学卒、大学院卒といった学歴ごとの課題について議論を行う。本章ではその前提となる、各学歴の若者たちが輩出されていく労働市場の特徴について概観する。具体的には、若者の初期キャリア形成プロセスを「学校から職業への移行」「職場での職業能力開発と雇用管理」「職場への定着と離職状況」の3段階に分け、各段階で日本的雇用システムに適合的なプロセスを経る若者とそうではない若者を分ける要素は何か、性別と学歴、就業する企業等の産業・従業員規模を軸に探索し、大まかな見取り図を描く。その際、序章で示したとおり、日本的雇用システムを濱口（2013）の整理に基づき「新規学卒一括採用により訓練可能性の高い未熟な若者を、職務を定めず組織内へと囲い込み、企業内訓練と職務横断的な配置転換により当該組織に独自のフレキシブルな人材へと育て上げ、並行して若年期には賃金を抑え勤続により上昇させることで長期勤続へと動機付け、定年により一斉に退職させることで過剰な人材を抱えることを防ぐ仕組み」と定義し、以下を日本的雇用システムに適合的な企業の条件と定める。

1. 学校から職業への移行
 - ・ 正社員の採用管理において新規学卒者を選好する
2. 職場での職業能力開発と雇用管理
 - ・ 長期的視野での企業内訓練
 - ・ 職務の内容や範囲を限定しない働かせ方
 - ・ 年功賃金
3. 職場への定着と離職状況
 - ・ 長期安定雇用
(雇用主が従業員に長期勤続を期待する＋実際に従業員の勤続期間が長い)

本報告の第2章以降では平成30年の状況を調べた2つの調査、すなわち JILPT（2019）による「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」と厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」を分析する。本章ではこれらに加えて各種の政府統計を分析するが、その際には調査時期を統一するため、原則として平成30年前後の統計を使用する。

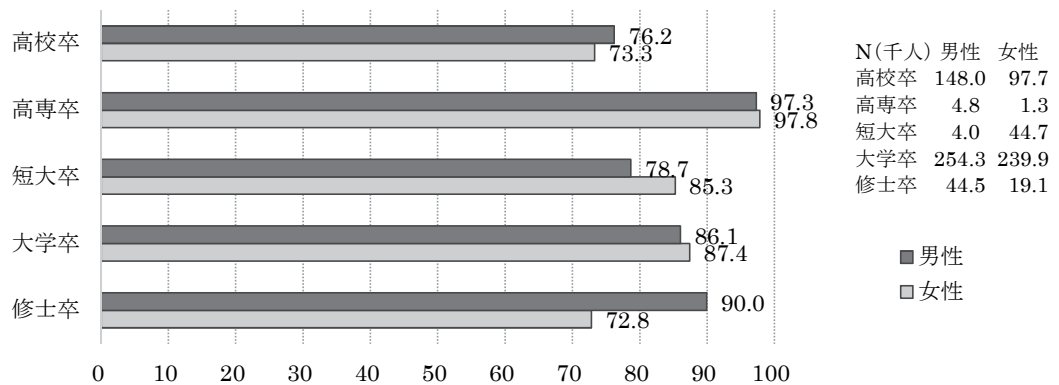
第1節 学校から職業への移行

1-1. 新卒一括採用システムに包摂される若者の特徴

新規学卒一括採用システムは、日本的雇用システムの重要な構成要素の一つである。学校卒業と同時に正社員として雇用される可能性は、若者の属性や企業の属性によってどの程度異なるのだろうか。

図表 1-1-1 進学者を除く新規学卒者に占める正規の職員等への就職者の比率
(性・学歴別)

単位:%, N はケース数



出所: 文部科学省「学校基本調査」卒業後の状況

※各学歴の平成30年3月卒業者について「正規の職員等への就職者」÷(卒業者計-進学者-不詳・死亡)を示した

※各学歴の「進学者」には「就職進学者」を含む

※高校卒は全日制・定時制の値。通信制は「正規の職員等への就職者」の統計がないため分析から除外する

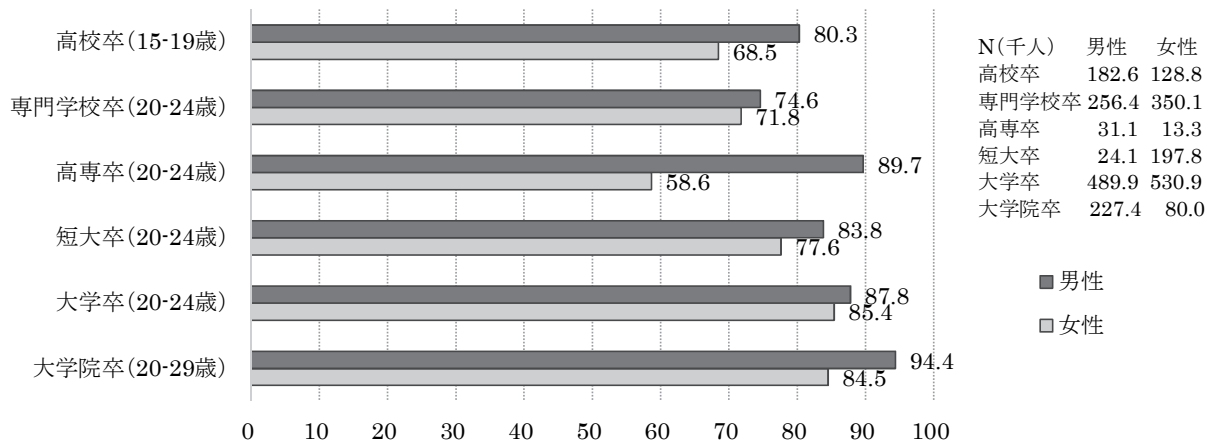
※高校の「進学者」には「大学・短期大学(通信教育部含む)、専修学校(専門課程)、専修学校(一般課程)、公共職業能力開発施設等入学者」を含む

※高等専門学校・短大・大学・修士の「進学者」には「大学院研究科、大学学部、短期大学本科、大学・短期大学の専攻科、別科へ入学した者」、および「専修学校・外国の学校等入学者(=専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発校等への入学者、研究生として入学した者)」を含む

※大学の「正規の職員等への就職者」には、「臨床研修医(予定者含む)」を含む

図表 1-1-2 新規学卒者が含まれる年齢層の雇用者に占める正規の職員・従業員の比率
(性・学歴別)

単位:%, N はケース数



出所: 総務省「平成29年就業構造基本調査」 ※専門学校卒は4年未満の課程卒業生 ※大学院卒は修士・博士の区別なし

図表 1-1-1 へ、文部科学省「学校基本調査」の卒業後の状況調査から、各学歴の平成30年3月卒業者について、「正規の職員等への就職者」数を、進学者および不詳・死亡を除いた卒業生数で除した値(以下「新卒時正規雇用率」)を示した。この値が大きいほど、卒業時点における新規学卒一括採用システムへの包括度が高いといえる。高等専門学校卒の値が突出して高く、ほぼ100%に近い。その他の学歴については、同じ性別ならば概ね教育年数が長いほど高値となるが、女性は大学院修士卒の値が最も低い。また、同一学歴の男女間の

違いをみると、短大卒では女性、大学院修士卒では男性の方が大幅に高い値を示す。特に大学院修士卒は男女間の差が 17.2 ポイントにもものぼる。

さて、政府は「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、新規学卒者を募集する際には学校卒業後少なくとも 3 年間は応募できるよう努めることを事業主に義務づけている¹。卒業時点に加えて卒業後数年間の正社員への雇い入れ状況も確認するため、総務省「平成 29 年就業構造基本調査」から各学歴の新規学卒者を含む年齢段階（5 歳刻み）の雇用者に占める正規の職員・従業員（以下「正社員」）の比率（以下「卒業後数年間正規雇用率」）を図表 1-1-2 へ性・学歴別に示した。図表 1-1-1 にはない専門学校卒（修業年限 4 年未満）のデータも掲載している。男性は高校卒が専門学校卒より 5.7 ポイント、女性は高卒が高専卒より 9.8 ポイント高い。これらの点を除けば、卒業から数年間の正社員への雇用されやすさは、新卒時と同様に、概ね教育年数の長さと同動している。

以上をふまえ、新卒時正規雇用率（図表 1-1-1）と卒業後数年間正規雇用率（図表 1-1-2）のグラフを比較しよう。まずは同一学歴内での男女間の違いに注目する。図表 1-1-1 では、女性より男性の値が大幅に高い学歴（修士卒：17.2 ポイント差）と男性より女性の値がやや高い学歴（短大卒：6.6 ポイント差）と男女間の差が小さい学歴（高校卒、高専卒、大学卒）が混在していた。これに対して図表 1-1-2 ではどの学歴も男性の値が女性より大きく、特に高校卒、高専卒、短大卒、大学院卒において差が著しい（6.2～31.0 ポイント差）。高校卒、高専卒、短大卒、大学卒の若者が正規雇用される傾向は卒業時には男女間であまり差がないか、短大卒ではむしろ女性の方が正規雇用されやすい。しかしその後数年間で女性の非正規化または非労働力化が進み男女差が拡大した可能性がある。あるいは、新卒時に正規雇用されなかった人が卒業後数年間に正規雇用される機会が、女性より男性に対してより開かれているのかもしれない。なお大学院卒女性では新卒時よりは男女間の差が縮まっているが、男性優位である点が変わりない。分析対象者の年齢は、大学院卒以外は全て 20 代前半までなので、女性の卒業後数年間正規雇用率が低い要因が結婚や出産等である可能性は低く、他に女性の正規雇用への移行や勤続を妨げる何かしらの要因があると思われる。

次に同じ性別内での学歴間の違いを確認しよう。男性は一方のグラフにのみ掲載されている専門学校卒を除くと、図表 1-1-1 と 1-1-2 のグラフの形状がよく似ている。すなわち男性は、新卒時も卒業後数年間も高専卒の正規雇用率が大学卒より高く、他は概ね教育年数が長いほど正規雇用されやすい。これに対して女性は、図表 1-1-1 で突出して高い値を示した高専卒が図表 1-1-2 ではどの学歴よりも極端に低い値を示した。この結果を

¹ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（厚生労働省告示第四百六号）」では「事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置」の一つとして、「意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。」と定めている。

素直に受け止めれば、高専卒の女性は新卒時にはほぼ全員が正規雇用されるが、その後数年間で非正規雇用化するスピードが他の学歴以上に速いと解釈できる。しかし後述の通り、就業構造基本調査の高専卒の回答には専修学校卒業者の回答が混入している可能性がうかがわれるので考察は控えたい。一方、大学院卒の女性の正規雇用率は、図表 1-1-1 ではどの学歴の女性よりも低い、図表 1-1-2 では最高値の大学卒に匹敵する高さである。大学院卒の女性は、学術研究、専門・技術サービス業や教育、学習支援業といった、有期雇用の期間を経た後に雇用期間の定めのない雇用へと移行する慣習が強い産業へ多く就職するため（図表 1-1-4）、新卒時には正規雇用率が低くてもその後数年間で多くの人が正規雇用されていくのだと推察される。男女とも、卒業後数年間に非正規化または非労働力化するリスクは教育年数が短い人ほど高く、新卒時に正規雇用されなかった人が卒業後数年間に正規雇用される機会は教育年数が長い人に対してより開かれている可能性がうかがわれる²。

1-2. 新卒一括採用システムに包摂される若者の特徴

このように、正規雇用へのハードルの高さが性・学歴によって異なる要因の一つとして、若者が正社員として輩出されていく労働市場の特徴が、性・学歴によって異なることが考えられる。そこで次に、各学歴の若者が正規雇用されている主な産業と職業をみていこう。

図表 1-1-3 に、文部科学省の「学校基本調査」から各学歴の新規学卒者が就職した産業の分布を示した。同様に総務省の「平成 29 年就業構造基本調査」から、各学歴の新規学卒者を含む年齢層の正規雇用者が就業している産業（図表 1-1-4）と職業（図表 1-1-5）の分布を示した。いずれも構成比率が 10%~25%未満を強調+斜体、25%~40%未満を網掛、40%以上を網掛+枠で囲う装飾をした。図表 1-1-3 と 1-1-4 を比較すると、性別と学歴が同じグループでは、構成比率が高い産業は概ね一致している。卒業時に就職した産業から、他の産業へと数年間で移動する人はそれほど多くはないと推察できる³。

これを踏まえて構成比率が 25%以上の産業に注目すると、若年正社員は性・学歴によってその勤め先が製造業中心のグループ（高校卒・大学院卒（修士卒）の男女と高専卒の男性）と医療・福祉産業中心のグループ（短大卒の男女と専門学校卒の女性）とに分類できることがわかる。このように製造業と医療・福祉が若者を正社員として雇用する二大産業である点は先行研究でも確認されている（JILPT 2021）。これに対して専門学校卒の男性と大学卒の男女は両図表とも 25%を超える産業がなく就業先は多様である。製造業の比率が高い高校卒、大学院卒（修士卒）、高専卒の男性は、医療・福祉の比率が高い短大卒の男女と専門学校卒の女性と比べて新卒時正規雇用率（図表 1-1-1）と卒業後数年間正規雇用率（図表 1-1-2）が高い。

² 高等専門学校卒については例外的な結果が得られたが、図表 1-1-2 の分析対象とした統計データに問題がある可能性があるため考察を控える（脚注 4 参照）。

³ 図表 1-1-3 の対象者（平成 29 年度卒）の卒業後数年間の就業状況を見るには、厳密には平成 30 年以降の就業構造をみる必要があるが、最新の就業構造基本調査は平成 29 年調査であるため次善策として代替した。

図表 1-1-3 新規学卒者の就職した産業の分布（性・学歴別）

単位:%, N はケース数

就職者 N(千人)	男性					女性				
	高校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒	高校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒
	113.6	4.7	41.1	220.6	41.0	72.7	1.3	3.4	215.5	15.1
農林漁業	1.3	0.0	0.1	0.3	0.3	0.6	0.0	1.4	0.1	0.4
鉱,採石,砂利採取	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
建設	12.1	9.1	1.0	6.7	4.8	2.3	8.8	3.2	2.6	3.3
製造	46.9	50.6	5.1	14.6	49.2	30.2	47.7	11.3	9.2	28.0
電気・ガス・熱供給・水道	1.7	7.3	0.1	0.6	2.0	0.4	6.3	0.1	0.2	0.7
情報通信	0.9	11.9	1.2	11.3	12.8	1.2	13.2	2.5	7.9	8.7
運輸,郵便	6.5	7.1	1.3	3.3	1.9	4.1	3.9	2.9	3.0	1.2
卸売,小売	6.8	1.1	11.0	16.4	2.3	17.5	1.3	20.5	15.0	4.1
(卸売)		(0.8)	(2.1)	(7.4)	(1.7)		(1.0)	(2.0)	(5.3)	(1.8)
(小売)		(0.3)	(8.9)	(9.0)	(0.7)		(0.3)	(18.5)	(9.7)	(2.3)
金融,保険	0.2	0.0	2.1	6.9	1.8	2.4	0.5	0.4	9.2	1.6
不動産,物品賃貸	0.5	0.5	1.1	3.8	0.6	0.9	0.9	1.3	2.7	0.8
学術研究,専門・技術サービス	1.5	5.8	0.9	3.9	6.7	1.4	7.4	1.8	3.8	9.1
宿泊,飲食サービス	3.3	0.1	6.3	1.8	0.2	8.8	0.3	4.8	3.0	0.7
生活関連サービス,娯楽	1.8	0.2	3.8	2.2	0.5	7.4	0.3	2.6	3.2	0.9
教育,学習支援	0.2	0.0	17.2	5.6	5.1	0.5	0.0	4.9	9.2	13.5
医療,福祉	1.8	0.3	43.7	6.2	2.9	11.2	0.2	32.6	19.3	13.3
複合サービス事業	1.1	0.5	1.2	1.2	0.4	2.8	0.9	1.1	1.1	0.5
その他サービス	3.9	2.8	2.8	6.5	2.7	3.5	2.0	5.9	4.9	3.8
公務	8.6	2.4	1.0	7.4	3.8	4.1	6.2	2.4	4.8	5.7
その他の産業	0.8	0.2	0.1	1.2	1.8	0.8	0.0	0.5	0.8	3.5

出所:文部科学省「平成30年学校基本調査」

※10%~25%未満を強調+斜体、25%~40%未満を網掛、40%以上を網掛+枠で囲った。

※「正規の職員等」に限った産業別就職数は公表されていないため「正規の職員等でない者」を含む産業別就職者数を示した。

※高校卒では中分類の産業別就職者数が公表されておらず「卸売、小売業」内の「卸売業」と「小売業」の内訳は不明であるため空白とした。

高専卒の女性は、卒業時の就職先産業（図表 1-1-3）は同学歴の男性と同様に製造業に集中する（男性 50.6%、女性 47.7%）のに対して、卒業後数年間の就業先産業は製造業（26.9%）と医療・福祉（44.9%）に二分される。この相違には二つの解釈があり得る。第一に、高等専門学校を卒業した女性は新卒時には大半が製造業等の専攻と関連した産業へ正規雇用されるが、卒業後数年間に非正規雇用化または非労働力化する、または医療・福祉産業へ転職するという解釈である。第二に、平成 29 年就業構造基本調査の高等専門学校卒の回答には、女性の正規雇用率が低くかつ医療・福祉分野に多くが就業する層、すなわち専修学校卒の回答が混入しているという解釈である。本報告では後者を採用する⁴。

⁴ 平成 30 年学校基本調査によると、高等専門学校を卒業し正規の職員等へ就職した者は男性 4,665 人、女性 1,270 人で男性は女性の約 3.7 倍。これに対して平成 29 年就業構造基本調査の 20~24 歳高等専門学校卒業者の正規の職員・従業員数は男性 27,800 人、女性 7,800 人で男性は女性の約 3.6 倍と男女比はほぼ変わらない。仮に高専卒のうち女性でのみ、卒業後に非正規雇用化や非労働力化が大幅に進んだならば、上記の就業構造基本調査の正規の職員・従業員数の男女比は学校基本調査より男性比率が大幅に高くなるはずである。また仮に高専卒のうち女性でのみ、製造業から他の産業へ大勢が転職したとしても、高専に医療・福祉学科が存在しない以上、

図表 1-1-4 若年正社員が就業する産業の分布（性・学歴別）

単位:%、N はケース数

正規の職員・従業員	男性						女性					
	高校卒 15-19歳	専門 学校卒 20-24歳	高専卒 20-24歳	短大卒 20-24歳	大学卒 20-24歳	大学院卒 20-29歳	高校卒 15-19歳	専門 学校卒 20-24歳	高専卒 20-24歳	短大卒 20-24歳	大学卒 20-24歳	大学院卒 20-29歳
N(千人)	146.6	191.2	27.8	20.2	429.4	213.7	88.2	251.3	7.8	153.5	451.4	67.6
農林漁業	1.5	1.2	0.0	5.0	0.3	0.1	1.0	0.5	2.6	0.7	0.2	0.4
鉱、採石、砂利採取	—	—	—	—	0.0	—	—	—	—	0.1	—	1.5
建設	13.6	6.1	7.2	5.4	7.4	3.5	2.2	0.6	3.8	0.7	2.6	6.1
製造	49.7	12.8	48.2	12.9	13.9	38.4	29.1	3.1	26.9	5.3	7.4	25.3
情報通信	0.5	7.9	7.6	2.0	9.2	19.4	0.6	3.7	9.0	0.7	6.6	6.5
運輸、郵便	5.5	4.0	6.1	9.4	4.0	2.5	3.1	0.7	—	1.3	2.3	0.1
卸売、小売	5.6	13.0	5.4	19.3	14.7	3.9	17.0	14.1	6.4	9.4	14.0	9.9
(卸売)	(1.3)	(2.5)	(4.0)	(3.5)	(6.0)	(3.1)	(2.3)	(2.8)	(2.6)	(2.3)	(5.1)	(7.0)
(小売)	(4.4)	(10.6)	(1.1)	(16.3)	(8.7)	(0.8)	(14.9)	(11.3)	(3.8)	(7.1)	(8.9)	(2.8)
金融、保険	—	0.2	0.0	0.5	6.4	1.4	4.2	0.3	—	2.5	12.5	2.2
不動産、物品賃貸	0.8	0.9	0.4	0.5	4.1	0.1	1.0	0.7	—	1.5	2.3	1.2
学術研究、専門・技術サービス	2.1	1.8	1.4	1.5	4.8	12.9	2.2	5.3	1.3	0.8	2.8	13.5
宿泊、飲食サービス	2.0	6.6	4.0	5.0	1.4	—	8.0	5.0	—	5.2	2.6	0.1
生活関連サービス、娯楽	0.7	6.1	0.4	0.5	1.8	0.3	5.0	13.1	—	2.7	2.3	—
教育、学習支援	0.5	0.4	1.1	0.5	5.5	4.7	0.5	1.5	—	15.0	9.5	13.3
医療、福祉	2.5	18.3	5.0	25.7	6.1	0.7	12.2	44.3	44.9	46.4	22.5	9.3
複合サービス事業	1.1	0.7	—	1.0	1.3	—	3.1	0.0	—	0.8	1.2	0.6
その他サービス	4.2	5.5	0.4	5.0	3.9	1.2	3.4	2.0	0.0	2.8	3.9	2.5
公務	6.7	12.8	2.9	4.0	11.9	5.1	4.3	2.2	3.8	1.2	5.2	2.8
その他の産業	1.8	1.6	—	1.5	2.3	1.5	2.6	2.7	—	3.1	2.0	3.1

出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

※10%～25%未満を強調+斜体、25%～40%未満を網掛、40%以上を網掛+枠で囲った。※専門学校卒は修業年限4年未満の者。

※正規の職員・従業員数が原データの表章単位に満たない場合は「0.0」、0の場合は「-」を示した。※「公務」は他に分類されるものを除く

次に、図表 1-1-5 の構成比率が 25%以上の職業に注目すると、男性の主な職業は専門技術職（大学卒・大学院卒）、生産工程（高校卒）、専門技術職と生産工程（高専卒、短大卒）の 3 グループに分類できる。高校卒・高専卒・大学院卒はいずれも製造業で働く人が多いが、学歴によって従事する仕事内容は異なり、大学院卒は研究開発⁵、高校卒は製造現場、高専卒はそのどちらかである場合が多いようだ。大学卒は専門技術職・事務職・販売職の 3 職業で

転職先が医療・福祉に偏るのは不自然である。以上より、就業構造基本調査の高専卒の回答には、女性において正規雇用率が低くかつ医療・福祉分野に就業する傾向の高い層の回答が混入している疑いを示唆できる。具体的には、名称が似る高等専修学校（専修学校高等課程）や「〇〇高等専門学校」を称する専修学校の卒業者が混入している可能性がある。学校基本調査は学校が回答するため学校種別のデータは正確だが、就業構造基本調査は個人が回答するため誤答が発生する余地がある。専門学校卒（専修学校専門課程の修業年限 1～3 年の者）の就業先は女性では医療・福祉に集中し（図表 1-1-4）、卒業後数年間正規雇用率も高校卒に匹敵して低い（図表 1-1-2）。また平成 27 年学校基本調査によれば高等専修学校（専修学校高等課程）を平成 26 年度間に卒業して就職した者（18 歳で卒業すると平成 29 年度に 20～21 歳）は男性 82,424 人、女性 117,463 人と女性が男性の 1.4 倍である。また就職者に占める医療関係・保育士養成・介護福祉・社会福祉専攻者の比率は男性 27.0%、女性 42.7%と特に女性で高い。図表 1-1-4 で高専卒の就業先産業の 44.9%をも医療・福祉が占めるのは、これら専修学校を卒業した女性たちの回答が混入しているためと考え得る。

⁵ より詳細な分類で性・学歴別の職業分布を確かめると、大学院卒男性の 52.9%は技術職である。

全体の7割を超える。専門学校卒は生産工程、専門技術、サービス職が上位3職業という点では短大卒に似ているが、短大卒では生産工程と専門技術が全体の57.4%を占めるのに対し、専門学校卒では45.7%にとどまりサービス職が17.2%と全学歴で最も高い。

図表1-1-5 若年正社員が就業する職業の分布（性・学歴別） 単位:%、Nはケース数

正規の 職員・従業員	男性						女性					
	高校卒 15-19歳	専門 学校卒 20-24歳	高専卒 20-24歳	短大卒 20-24歳	大学卒 20-24歳	大学院卒 20-29歳	高校卒 15-19歳	専門 学校卒 20-24歳	高専卒 20-24歳	短大卒 20-24歳	大学卒 20-24歳	大学院卒 20-29歳
N(千人)	146.6	191.2	27.8	20.2	429.4	213.7	88.2	251.3	7.8	153.5	451.4	67.6
管理	—	0.0	—	—	—	0.0	—	0.0	—	0.1	—	0.0
専門技術	2.5	22.0	25.9	25.2	26.2	63.0	1.4	36.3	55.1	53.4	34.0	53.7
事務	6.3	9.5	7.9	4.5	23.9	15.6	30.0	19.4	6.4	20.3	36.9	26.0
販売	3.3	5.4	1.4	3.0	21.6	3.0	12.8	7.9	5.1	7.2	16.8	6.5
サービス	4.9	17.2	5.8	10.9	3.9	0.1	21.7	28.1	7.7	13.2	6.1	0.9
保安	6.5	8.9	0.4	3.5	5.7	0.0	2.3	0.5	—	0.1	0.4	0.3
農林漁業	1.6	1.2	—	6.4	0.6	0.1	0.8	0.6	2.6	0.5	0.1	0.1
生産工程	50.8	23.6	42.4	32.2	8.2	13.0	23.8	4.1	23.1	2.7	2.8	7.5
輸送・機械運転	3.3	1.9	6.5	4.0	1.2	2.2	0.7	0.1	—	0.3	0.1	1.2
建設・採掘	13.2	5.8	9.4	4.0	3.8	1.9	1.2	0.2	1.3	—	0.2	2.1
運搬・清掃・包装等	5.9	3.0	0.4	5.4	3.0	0.4	3.2	0.2	—	0.4	0.6	0.1
分類不能の職業	1.7	1.5	—	1.5	1.9	0.5	2.2	2.7	—	2.1	1.8	1.8

出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

※10%～25%未満を強調斜体、25%～40%未満を網掛、40%以上を網掛＋枠で囲った。※専門学校卒は修業年限4年未満の者。

※正規の職員・従業員数が原データの表章単位に満たない場合は「0.0」、0の場合は「-」を示した。

女性は、25%以上の職業が専門技術職（短大卒）、事務職（高校卒）、専門技術職と事務職（大学卒と大学院卒）、専門技術職とサービス職（専門学校卒）の4グループに分類できる⁶。専門技術職に含まれる主な職業は学歴ごとに異なる。各学歴全体の1割以上を占める職業は、専門学校卒では保健医療従事者が26.7%（看護師17.7%＋その他9.0%）、短大卒では社会福祉専門職が30.3%、教員が12.1%、大学院卒では技術者が26.2%、社会福祉専門職が10.7%を占める。大学卒では1割を超える職業がなく専門技術職には多様な職業が含まれている。同様にサービス職の内訳は、高校卒では飲食物調理又は接客・給仕が全体の10.3%、専門学校卒では生活衛生サービス職が全体の10.5%を占める。

男女とも専門学校卒と短大卒で、卒業後数年間正規雇用率（図表1-1-2）が比較的低いのは、新卒者の就職後3年以内離職率が高い飲食・宿泊サービス業や生活関連サービス業に多い職業に就く人が多いためかもしれない。一方で、高校卒の卒業後数年間正規雇用率が比較的低い要因としては、男女とも高度な技能を要さない非専門的な職業に就く人が多く、賃金等の待遇が低いことから早期離職者が発生しやすいことが考えられる。以上より、性別

⁶ 女性の高専卒には先述のとおり専門学校卒の回答が混入している可能性があるため考察は控える。

や学歴によって正社員への移行の難易度が異なることは、若者が正社員として輩出される産業や職業が性・学歴によって異なることと関係していると推察できる。

1-3. 新規学卒者を選好する企業の特徴

次に、正社員の採用において新規学卒者を選好する企業等の特徴をみてみよう。図表1-1-6へ厚生労働省「雇用動向調査」の平成30年のデータから、一般労働者への入職者に占める新規学卒者・非新卒未就業者・転職入職者の比率を求め、企業規模・入職者の年齢層別に示した⁷。19歳以下には中学・高校の、20～24歳には専門学校、高等専門学校、短期大学、大学、大学院修士の新規学卒者が含まれる。どの企業規模でも19歳以下の新規学卒者比率が20～24歳より大きいのは、20～24歳の入職者には中学・高校や短期高等教育機関を卒業後に他企業で就業してから回答事業所に入職した「転職入職者」や、卒業後無業の期間を経た後に入職した「非新卒未就業者」が含まれるためである。また、どの年齢層も概ね企業規模が大きいほど新規学卒者の比率が大きい。ただし19歳以下では300～999人規模で最も新規学卒者比率が大きい。これは中学・高校の新規学卒者に対する求人が中小企業に偏るためだろう（本章第3節参照）。同様の分析を男女別に行っても大まかな傾向は変わらない（図表は割愛）。唯一19歳以下では、規模が大きい企業の新規学卒者の比率が男性でより高い傾向がある。これは、中学・高校の新規学卒者の就職先産業が、男性では製造業により偏るためだろう。

次に、同じく平成30年の厚生労働省「雇用動向調査」より、一般労働者への入職者に占める新規学卒者・非新卒未就業者・転職入職者の比率を産業・性別に示した（図表1-1-7）。産業別の入職者数には年齢層別の統計がないため、全年齢の入職者について作成した。

前項で若年正社員の働く二大産業として指摘した製造業と医療・福祉の新規学卒者の比率は、男性では産業計より大きい（製造業7.0ポイント差、医療・福祉6.4ポイント差）が、女性ではいずれも大差ない。製造業と医療・福祉は、男性を正社員として雇用する際には新規学卒者に偏る傾向があるが、女性にはそうした傾向がみられない。

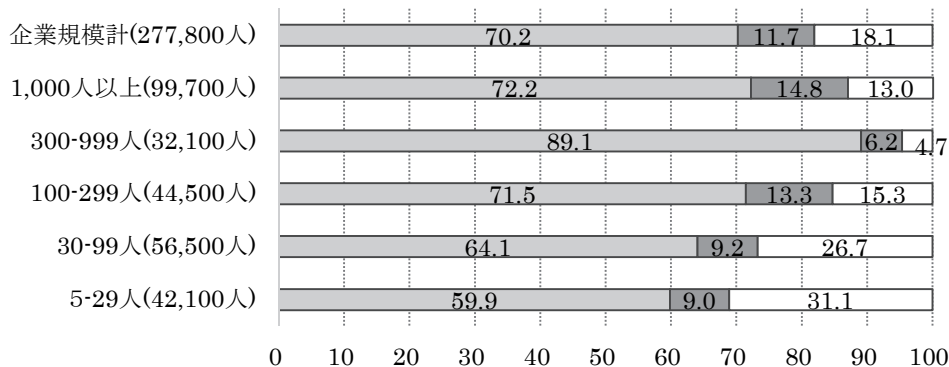
この二大産業以上に新規学卒者の比率が高い産業を探索しよう。男女計で新規学卒者の比率が産業計より10ポイント以上大きい産業は金融・保険業と情報通信業である。男性に限ると金融・保険業のみ、女性に限ると情報通信業、金融・保険業に加えて生活関連サービス業・娯楽業、複合サービス事業（郵便局・協同組合等）、卸売業も該当する。情報通信業は専門学校卒と大学院卒の男性、金融・保険業は大学卒女性、生活関連サービス業・娯楽業は専門学校卒女性にとって、正社員としての主な就業先産業の一つである（図表1-1-4）。これらの産業は新規学卒者の採用経験が豊富で扱いにも慣れている企業が多いと推察できる。

⁷ 一般労働者とはパートタイム以外の常用労働者を指すため、多くの統計等で「正社員」と定義される人々（＝直接雇用されているフルタイム労働者で、かつ雇用期間の定めがない者）に加えて、「直接雇用されているフルタイム労働者だが、1か月以上の期間を定めて雇われている者」も含まれている。

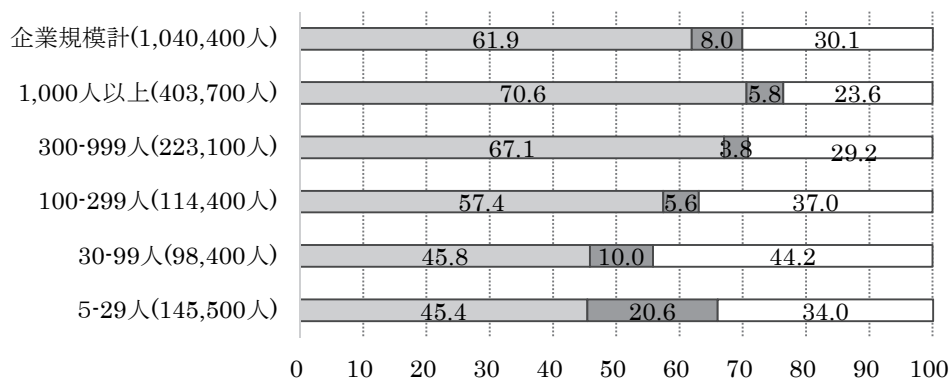
図表 1-1-6 一般労働者への入職者に占める新規学卒者・非新卒未就業者・転職入職者の比率（企業規模・年齢層別）

単位:%

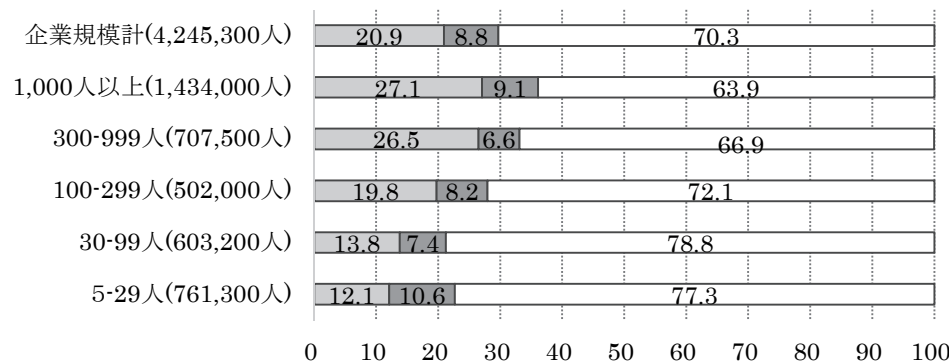
男女19歳以下



男女20-24歳



男女 年齢計



■新規学卒者 ■非新卒未就業者 □転職入職者

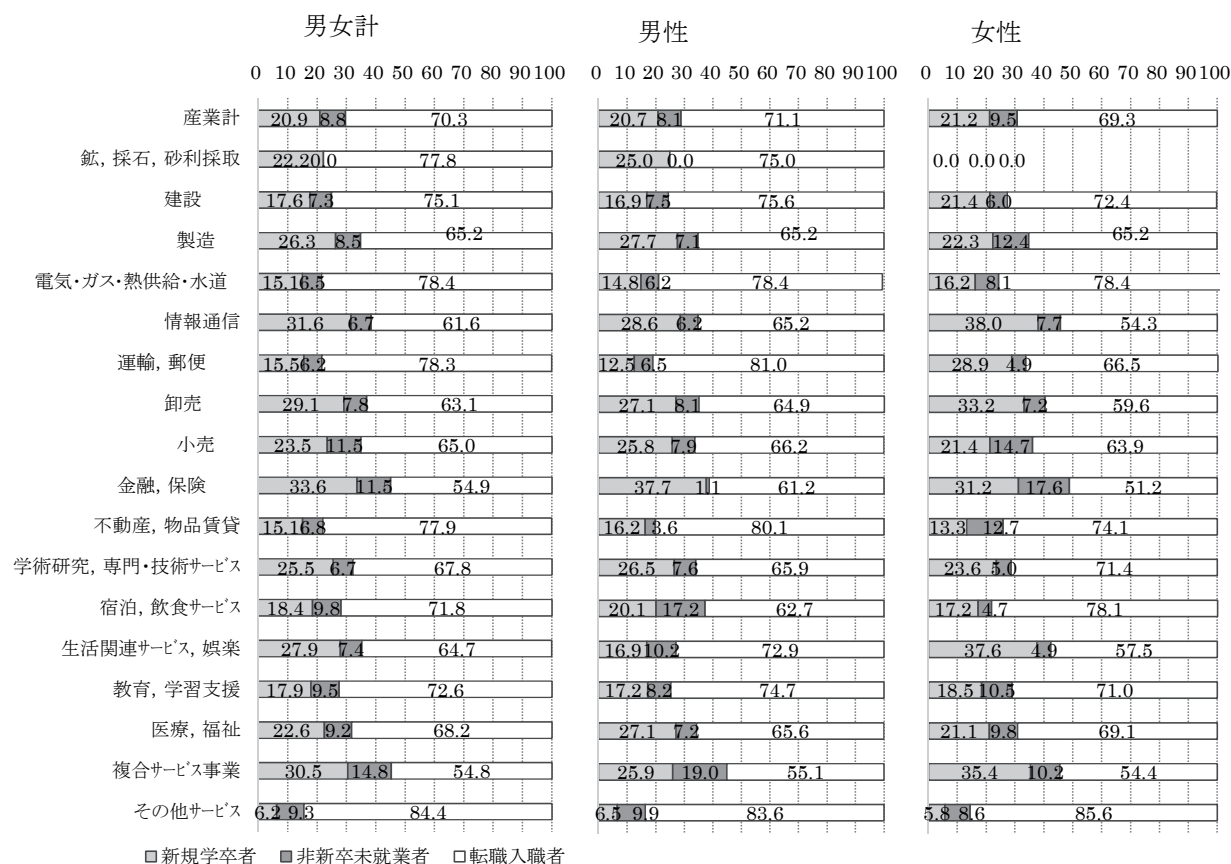
出所：厚生労働省「雇用動向調査」平成30年（2018年）

※「一般労働者」＝パートタイム以外の常用労働者（＝「期間を定めずに雇われている者」または「1か月以上の期間を定めて雇われている者」）。

※「入職者」＝常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者。他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者を「転職入職者」、ない者を「未就業者」とし、「未就業者」のうち進学、就職等の別を問わず調査年に卒業した者（進学し、学業とは別に常用労働者として働いている場合を含む）を「新規学卒者」としている。

図表 1-1-7 一般労働者への入職者に占める新規学卒者・非新卒未就業者・転職入職者の比率（産業・性別）

単位:%



出所：厚生労働省「雇用動向調査」平成30年（2018年）
 ※用語の意味等は図表 1-1-6 と同じ

第2節 職場での職業能力開発と雇用管理

次に、日本的雇用システムに適合的な入職後の職業能力開発や雇用管理についてみていこう。具体的には、新規学卒者を正社員として雇用した後、長期的視野で企業内訓練を実施し、職務の内容や範囲を限定せず働かせ、年功的賃金を実施する企業の特徴と、そうした企業で働く若者の特徴とを明らかにする。

2-1. 長期的視野での人材育成

はじめに、長期的視野の企業内訓練について確認しよう。厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」の事業所調査では、若年労働者に対する人材育成方針を育成の対象となる若者の雇用形態と採用枠組別に尋ねている。その結果によれば、正社員以外の労働者より正社員に対して、正社員の中では中途採用された者より新卒採用された者に対して、より長期的な教育訓練等による人材育成が行われる傾向がある⁸。若年正社員を長期的に育成する方針の

⁸ 厚生労働省報道発表資料（2020年12月18日）『平成30年若年者雇用実態調査の概況』

事業所が占める割合は事業所規模が大きいほど高く、産業別では金融業、保険業や複合サービス事業、電気・ガス・熱供給・水道業で高い。対照的に、小売業や宿泊業・飲食サービス業、消費関連製造業では新卒・中途を問わず長期的育成を行う事業所は少ない⁹。

図表 1-2-1 新卒採用若年正社員に対する人材育成方針（性・学歴別） 単位:%、N はケース数

	男性						p	女性						p
	高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計		高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計	
長期的教育訓練等	75.8	72.5	76.8	78.7	81.8	77.8	***	71.1	75.9	75.5	79.3	85.6	77.0	***
短期的研修等	13.8	13.3	13.0	12.0	8.6	12.2		17.3	13.0	16.7	11.6	8.3	13.4	
社員自身に任せる	2.2	5.5	1.1	1.3	1.2	1.8		2.9	3.3	1.5	0.8	0.8	1.6	
その他	1.3	3.2	2.2	1.4	1.4	1.5		2.2	2.0	1.2	1.6	0.8	1.7	
不詳	6.8	5.5	7.0	6.5	7.0	6.6		6.5	5.9	5.1	6.6	4.5	6.3	
	1,387	309	185	2,769	582	5,232		819	307	335	2,005	132	3,598	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 出所:厚生労働省「平成 30 年若年者雇用実態調査」の事業所調査と個人調査を紐付けたデータを JILPT が二次分析。
 ※検定時には「その他」と「不詳」を除いた。※ケース数が 10 以下の場合には%を「-」とし、検定時には除外した。※15~19 歳は高校卒のみであるため表示しない。
 ※調査票上の選択肢「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」を略して表示。
 ※カイ二乗検定で有意差が得られたグループについて学歴計の%より5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体と強調で示した。

序章で述べたとおり、本報告では「平成 30 年若年者雇用実態調査」の個票データを厚生労働省から借受け二次分析を行っている。同調査では回答事業所に勤務する若者にも調査をしているが、その回答を勤務先事業所の回答と紐付けた「統合データ」を作成し、新卒採用された若年正社員の勤務先事業所が新卒採用した若年正社員に対して「長期的育成」をしている割合を、性・学歴間で比較できるよう集計した（図表 1-2-1）。長期的な教育訓練等を実施する事業所に勤めている割合は、男性では専門学校卒で、女性では高校卒で特に少なく、大学院卒で最も多い。また同じ学歴ならば男女間の差は小さい。

次に、JILPT（2019）による「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」から、20~33 歳の若者に、新卒時¹⁰に正社員として就職した会社等の社風を尋ねた結果を見てみよう。「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある（=教育熱心な社風）」「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい』という雰囲気がある（=長い目で見守る社風）」の二つにどの程度あてはまるかを 5 段階で評価した結果を得点化し、性・学歴ごとに平均点を算出した（図表 1-2-2）。「長い目で見守る社風」には男女とも学歴間に有意差が認められ、男性は非大卒層、女性は高校卒と専門学校卒で 3 点（=どちらでもない）未満であるのに対し、修士卒では突出した高得点を示す（男性 3.13、女性 3.18）。「教育熱心な社風」は女性のみ有意差が認められ、高校卒の得点が大幅に低い。

⁹ 長期的育成方針をとる事業所の割合は、对新卒採用正社員の場合、産業計では 54.4%であるのに対して、金融業、保険業と複合サービス事業では 7 割以上にのぼる。対中途採用正社員の場合、産業計では 40.8%であるのに対して複合サービス事業や電気・ガス・熱供給・水道業では 5 割以上である。反対にその割合が低い産業は、对新卒採用正社員の場合はその他サービス業、小売業、消費関連製造業、鉱業、採石業、砂利採取業、宿泊業・飲食サービス業が 5 割未満、対中途採用正社員の場合は卸売業、消費関連製造業、卸売業、小売業、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業が 4 割未満である。

¹⁰ 最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に正社員として就職した人を「新卒採用正社員」とした。

図表 1-2-2 新卒時に正社員として採用された会社等の社風の当てはまり度（性・学歴別）

N はケース数

		高校卒	専門 学校卒	短大・ 高専卒	大学卒	修士卒	学歴計	p
男性	N	670	257	88	1,163	218	2,396	
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	平均	3.06	3.05	2.92	3.12	3.14	3.09	
	SD	1.17	1.16	1.18	1.13	1.23	1.16	
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい」という雰囲気がある	平均	2.90	2.98	2.85	3.07	3.13	3.01	**
	SD	1.14	1.09	1.15	1.10	1.20	1.12	
女性	N	425	310	327	858	40	1,960	
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	平均	3.04	3.32	3.30	3.24	3.18	3.22	*
	SD	1.20	1.18	1.16	1.18	1.36	1.19	
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい」という雰囲気がある	平均	2.79	2.91	3.08	3.07	3.18	2.99	***
	SD	1.17	1.19	1.18	1.18	1.17	1.18	

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 出所:JILPT「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」2018年実施
 ※「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらでもない」=3「ややあてはまらない」=2「あてはまらない」=1 に得点化した平均点
 ※Welch の修正分散分析の結果が 5%水準で有意なグループについて最大値を網掛、最小値を斜体と強調で示した

両調査の結果から、若年正社員を長期育成する企業で働く機会は、高学歴層に対しては開かれているが、非大卒層の男性、高校卒の女性はその機会を得ることが難しいことが明らかである。こうした学歴間の違いは就業する産業の違いからも説明できそうだ。本節の冒頭で、小売業は若年正社員の長期育成に消極的な産業であると指摘したが、高校卒の女性や短大卒の男性はこれらの産業での就業率が他の学歴と比べて最も高い（図表 1-1-4）。また、専門学校卒の女性は企業内訓練そのものには熱心な会社等で働いているが、その訓練は長期的な視野に立ったものではない点が特徴的で（図表 1-2-2）、彼女たちの大半が医療・福祉という人材が逼迫した分野で働いていること（図表 1-1-4）が背景にあると考えられる。

2-2. 職務の無限定性

次に、同じく JILPT（2019）の「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」から、新卒時に正社員として就職した会社等で、職務の内容や範囲、勤務場所・時間等が限定されていたか複数回答で尋ねた結果をみていこう。図表 1-2-3 は性・学歴ごとに各項目の該当率を算出し、学歴間で有意差が認められるかカイ二乗検定を実施した結果である。

まず、多くの項目について同じ学歴ならば女性は男性より限定される傾向がみられる。特に職種、国内外での転勤、宿泊を伴う出張、夜勤について、女性の該当率が男性より 10 ポイントを超える学歴が多数ある。この男女差は大学卒において最も縮まる。

次に学歴間の違いをみよう。職務内容については、専門学校卒と短大・高専卒で限定される傾向がみられ、両学歴の男女とも職種が特定されている傾向が、また専門学校卒の女性では配置転換もない傾向がある。対照的に、女性では高校卒と修士卒が職種を変更されうる状態で働いている傾向がみられる。管理職への昇進機会が閉ざされている人の割合は男女ともどの学歴も 1 割程度かそれ以下だが、その値は修士卒の男性で際だって低い。

勤務地については、専門学校卒の男性は国内外への転勤を、女性は宿泊を伴う出張を他の学歴より命じられない傾向がみられた。対照的に、男女とも修士卒では宿泊を伴う出張も国内外への転勤もありえる状態で働いている傾向が見られる。

勤務時間については、残業は男女ともどの学歴も制限されていない人が圧倒的に多い。しかし土日祝日の勤務や夜勤は勤務先の産業や職種によって必要性が異なるため学歴間の差も大きい。修士卒の男女と大卒女性は土日祝日の勤務や夜勤の義務を負わない人が多いのに対し、高校卒男性は夜勤、高校卒と専門学校卒の男女は土日祝日の勤務がありえる人が多い。高学歴層は公的機関や大企業に勤める人が多いのに対し、専門学校卒は医療・福祉産業で働く人が、高校卒男性は製造業の生産工程に従事する人が多いためだろう（図表1-1-4）。

図表1-2-3 新卒採用正社員の職務・勤務場所・時間等の限定状況（性・学歴別）

単位:%, Nはケース数

	高校卒	専門学校卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	計	p	
男性	原則として管理職にはならないことになっている	11.5	10.1	10.2	7.5	1.8	8.5 ***	
	職種が特定されている(職種が変わることはない)	22.7	33.5	30.7	20.6	18.3	22.7 ***	
	配置転換(所属部門の変更)はないことになっている	8.4	10.1	12.5	7.2	6.0	7.9	
	国内での転勤(転居を伴う勤務地の変更)はないことになっている	16.3	21.8	18.2	14.2	7.8	15.2 ***	
	海外への転勤(転居を伴う勤務地の変更)はないことになっている	19.1	27.6	23.9	19.4	10.1	19.5 ***	
	残業はしないことになっている	3.9	2.3	4.5	4.6	4.6	4.1	
	土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている	7.0	4.7	11.4	19.5	28.4	14.9 ***	
	宿泊を伴う出張はないことになっている	6.1	8.6	5.7	5.3	1.4	5.6 *	
	夜勤はないことになっている	12.8	14.4	14.8	20.6	25.7	18.0 ***	
	いずれもあてはまらない	47.6	33.9	35.2	39.0	43.6	41.2 ***	
	N	670	257	88	1,163	218	2,396	
	女性	原則として管理職にはならないことになっている	11.3	9.7	10.7	9.6	5.0	10.1
		職種が特定されている(職種が変わることはない)	26.8	51.6	47.4	36.0	27.5	38.2 ***
配置転換(所属部門の変更)はないことになっている		8.5	15.5	11.9	9.0	12.5	10.5 *	
国内での転勤(転居を伴う勤務地の変更)はないことになっている		22.8	30.3	30.3	29.1	12.5	27.8 *	
海外への転勤(転居を伴う勤務地の変更)はないことになっている		32.0	38.1	39.4	37.6	17.5	36.4 *	
残業はしないことになっている		5.6	2.9	5.8	5.2	7.5	5.1	
土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている		11.3	5.2	15.0	22.8	30.0	16.4 ***	
宿泊を伴う出張はないことになっている		18.8	23.9	20.2	12.6	10.0	16.9 ***	
夜勤はないことになっている		29.9	31.3	38.5	35.8	40.0	34.3	
いずれもあてはまらない		32.7	26.1	19.0	22.3	37.5	24.9 ***	
N		425	310	327	858	40	1,960	

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 出所:JILPT「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」2018年実施

※χ²検定の結果が5%水準で有意でかつ学歴計の%より5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調した。

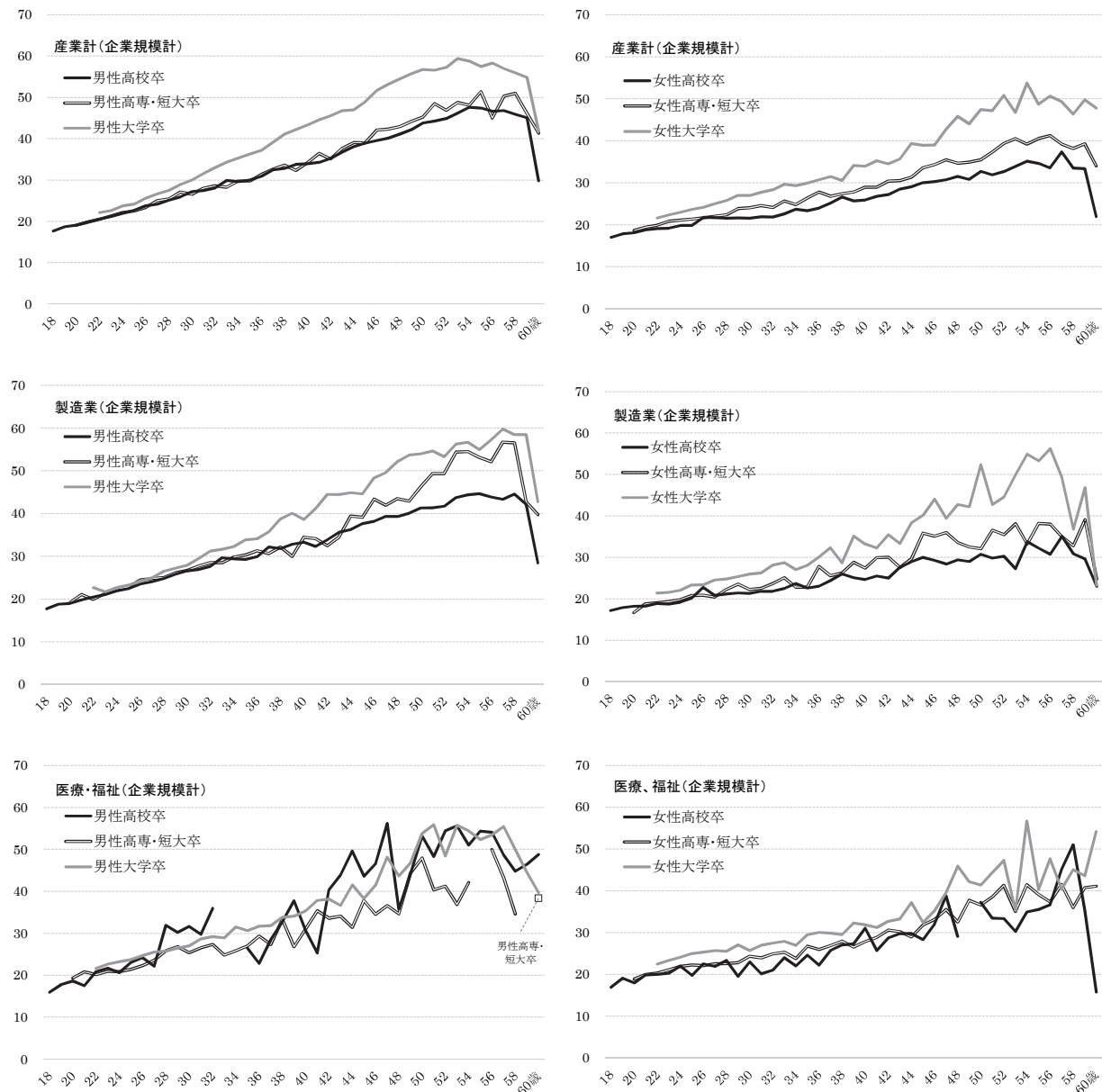
2-3. 年功的賃金

最後に、年功的な賃金の支給をする企業の特徴と、そうした企業で働く若者の特徴をみていこう。図表1-2-4は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の2018年の統計から作成した、標準労働者¹¹の年齢別の所定内給与額¹²平均値を学歴間で比較するグラフである。

¹¹ 学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。調査時の年齢から勤続年数を差し引いた数が卒業時の年齢(中卒15、高卒18、高専・短大卒20、大卒22または23)になる者。

¹² きまって支給する現金給与額(所得税、社会保険料などを控除する前の額)のうち、超過労働給与(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当)額を差し引いた額。

図表 1-2-4 標準労働者の年齢別所定内給与額平均値（性・学歴・産業別） 単位：万円



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2018年からJILPTが作成。同年6月分について。

※ケース数が統計の算出対象基準を下回る年齢の値は表示していない。

産業計（企業規模計）のグラフをみると、男女ともどの学歴も年齢が高くなるにつれて金額は高くなり、50代前半にピークを迎えた後に低下する。上昇の傾斜は女性より男性で、また高学歴者ほど急である。ただし男性は高校卒と高専・短大卒のグラフがほぼ重なるのに対して、女性は20代後半から3学歴のグラフが重ならない。同様の分析を企業規模別に行うと、同じ産業・性別・学歴ならば、概ね企業規模が大きいほど給与額の上昇する傾斜が急勾配になり、その傾向は女性より男性で、また高学歴層で顕著に現れる（グラフは割愛）。男性や高学歴層の賃金カーブが急勾配である一因は就業先の企業規模が大きいことが考えられる。

次に同様のグラフを、本章第1節で若年正社員の就業者が多い二大産業として指摘した製

造業と医療・福祉の標準労働者について作成した。製造業の男性は給与額のピークがどの学歴も50代の終盤と産業計より遅く、定年ぎりぎりまで年功的な給与の支給が維持されている。また40代半ばから高専・短大卒のグラフの傾斜が急勾配になる。一方、製造業の女性は、ピーク年齢や勾配の学歴間の違いに産業計の場合と大きな違いがみられない。

対照的に、医療・福祉では給与額に学歴間の差があまりみられない。産業計や製造業と比べて、大卒男性のグラフの傾斜は緩やか、非大卒女性のグラフの傾斜は急である。その結果、男性は全年齢にわたり、女性は40代以降、3種のグラフが何度も交差する。医療・福祉の分野では学歴よりも職業資格が重要となる場面が多く、学歴間の違いが現れにくいのであろう。

なおグラフは割愛するが、最も年功的な給与の支払いを受けている大学卒男性について他の産業についても同じ分析を行うと、最も賃金の上昇傾斜が急であったのは金融・保険業、最も緩やかであったのは宿泊・飲食サービス業であった。

以上をまとめると、年功的な賃金の支給は、高学歴層、男性、大企業および金融・保険業や製造業の常用労働者により適用される傾向がある。反対に、非大卒層、女性、中小企業および医療・福祉や宿泊・飲食サービスの常用労働者の給与は、年功的な支給がなされていないが、勤続に伴う昇級スピードは上述の特徴をもつ人々ほどではない。

図表1-2-5 採用経緯別初職における月給額平均値（性・学歴・年齢層別） 単位：万円

	男性					女性			
	新卒	中途	既卒	p		新卒	中途	既卒	p
高校卒	20-24歳	21.2	20.7	19.7		17.7	17.3	17.6	
	25-29歳	26.3	25.2	> >> 22.4	***	19.7	19.0	19.2	
	30-34歳	29.3	> 27.3	> >> 25.8	***	21.8	19.5	20.0	*
専門学校卒	20-24歳	20.5	20.7	18.0		19.3	19.4	20.0	
	25-29歳	24.4	23.3	>> 20.9	**	22.8	21.8	20.2	
	30-34歳	27.8	26.8	> >> 24.4	**	26.7	> 22.1	>> 19.9	***
短高大専卒	20-24歳	21.5	21.3	19.5		18.4	18.1	15.6	
	25-29歳	26.8	25.2	> >> 19.5	***	21.6	19.6	19.7	
	30-34歳	30.6	> 26.7	>> 25.3	**	23.1	21.6	22.2	
大学卒	20-24歳	22.6	22.3	22.5		21.0	20.0	20.4	
	25-29歳	26.0	> 24.8	>> 24.2	***	23.5	> 22.4	>> 22.4	**
	30-34歳	30.8	> 27.8	>> 26.9	***	25.8	> 24.5	>> 23.9	**
大学院卒	20-24歳	23.9	—	12.5	—	21.9	—	—	
	25-29歳	28.0	28.0	25.8		27.6	27.5	26.1	
	30-34歳	33.9	> 30.2	>> 29.9	***	29.2	26.4	28.8	

*** p<.001 **p<.01 *p<.05

※Welchの修正分散分析の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行い5%水準で有意な差が見られた場合、隣り合った二組については「>」「<」を、隣り合わない二組については「>>」「<<」を示した。さらに、新卒と中途に有意差がある場合より高い値を斜体に、新卒と既卒に有意差がある場合より高い値を網掛けし、中途と既卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

出所：厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の個票をJILPTが二次分析。

正社員に対して年功的な給与の支給をする会社では、同じ年齢ならば最も勤続期間が長い新卒採用された人が、他社からの転職者やフリーター等から正社員になった人より給与額が高くなるはずである。厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」の個人調査では正社員へ雇用された経緯を尋ねており、「新卒採用正社員」のほか、卒業後無業や非典型的な就業をした後に正社員となった「既卒採用正社員」、他社の正社員から転職した「中途採用正社員」を区別できる。採用経緯の違いが、給与額に差をもたらすか確認するため、同年齢層の若年正社員について性・学歴・採用経緯ごとの月額賃金平均値を算出した（図表1-2-5）。

まずは男性について確認する。図表1-2-4でも確認したように、入職当初の20～24歳ではどの学歴も採用経緯間に有意な差がみられない。しかし年齢層が高くなると、入職時の年齢が高い大学院卒では30～34歳、その他の学歴では25～29歳と30～34歳で有意差が認められ、給与額は新卒採用正社員が最も高く、既卒採用正社員が最も低い。一方、女性で同様の傾向が確認できたのは専門学校卒の30～34歳と大学卒の25～29歳、30～34歳である。高校卒や高専・短大卒、大学院卒の女性は、同じ性別・学歴・年齢層であれば新卒時に円滑に採用されようと、フリーター等を経て正社員になろうと、他社から転職しようとして、受け取る給与の金額には差があまりない。企業はこれらの学歴の女性が長期勤続することに、男性や専門学校卒・大学卒女性ほどには大きな価値を置いていないのかもしれない。

第3節 職場への定着と離職状況

最後に、日本的雇用システムの特徴の一つである「長期安定雇用」について、事業所が若年正社員に期待する勤続期間、若年正社員の長期勤続に対する意識、若者の職場への定着・離職状況の3点から確認しよう。

3-1. 長期勤続に対する事業所と若年正社員の期待

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の事業所調査では、若年労働者に期待する勤続期間を対象となる若者の雇用形態と正社員採用枠組別に尋ねている。その結果によれば、事業所は正社員以外の労働者より正社員に対し長期的な勤続をより期待する傾向がある。若年正社員に定年までの勤続を期待する事業所の割合は、新卒・中途ともに事業所規模が大きいほど高く、電気・ガス・熱供給・水道業や複合サービス事業では7割¹³を超える一方、小売業や宿泊業・飲食サービス業では4割に満たない。同調査の個人調査の回答を勤務先事業所の回答と紐付けた「統合データ」を用いて、新卒採用された若年正社員の勤務先事業所が新卒採用した若年正社員に「定年まで」の勤続を期待している割合を、性・学歴間で比較できるよう集計した（図表1-3-1）。その結果、定年までの勤続を期待する事業所で働いている割合は、女性より男性で高い。そして同じ男性ならば高校卒、高専・短大卒、大学院卒で、

¹³ 新卒採用正社員に対しては金融業・保険業や素材関連製造業、中途採用正社員に対しては鉱業、採石業、砂利採取業でも7割を超える。

女性ならば大学卒、大学院卒で長期勤続を期待する企業で働く割合が高い。男女とも専門学校卒の勤務先事業所は定年までの勤続を期待しない傾向が顕著で、女性においては定年までの勤続を期待する事業所で働く人の割合は半数を下回る。

図表 1-3-1 新卒採用した若年正社員に事業所が期待する勤続期間（性・学歴別）

単位:%, N はケース数

	男性						p	女性						
	高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計		高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計	
10年未満	1.6	5.8	2.2	1.4	1.2	1.7	***	5.3	13.7	9.3	3.0	1.5	4.9	***
10年以上	7.4	18.1	9.7	8.6	7.2	8.7		16.8	19.9	14.3	11.1	10.6	13.4	
定年まで	84.6	67.6	84.3	79.6	82.1	80.7		68.7	49.5	64.5	73.5	79.5	69.7	
職種・労働者による	3.0	5.5	1.1	5.9	4.6	4.8		6.7	15.3	9.0	8.4	5.3	8.5	
不詳	3.5	2.9	2.7	4.5	4.8	4.1		2.4	1.6	3.0	4.1	3.0	3.4	
	1,387	309	185	2,769	582	5,232		819	307	335	2,005	132	3,598	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

出所:厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の事業所調査と個人調査を紐付けたデータをJILPTが二次分析。

※検定時には「不詳」を除いた。 ※ケース数が10以下の場合には%を「-」とし、検定時に除外した。

※「職種・労働者による」は「職種によって違う」「労働者によって違う」の合計。

※学歴計の%より5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体と強調で示した。

次に、新卒採用された若年正社員自身の長期勤続に対する考え方が、性・年齢・学歴によってどう異なるのか確認しよう。厚生労働省の「平成30年若年者雇用実態調査」の個人調査では若年正社員に「今後の職業生活において望ましいと考えるコース」を回答させている。調査票に用意された「その他」を除く6つの選択肢を、1つの会社に勤め続ける「一社勤続型」と、複数の会社を経験するか独立を目指す「転職・独立型」の2つに分類し、新卒採用された若年正社員の回答を、どの学歴の若者がどちらの類型により多く分布するか性別と年齢を統制して集計した(図表1-3-2)。あわせて、各年齢層・学歴の若年正社員に占める、現在勤務する企業等を転職したいと思っている人の割合を「転職希望率」と定義して示した。

「望ましいと考えるコース」については、男女とも全ての年齢層で有意差が認められた。男性は20~24歳と25~29歳で、高校卒と高専・短大卒は一社勤続型、専門学校卒は転職・独立型が多い傾向があるが(20~24歳は大学院卒も一社勤続型が多い)、30~34歳ではこの学歴間の違いが和らぐ。女性は20~24歳では専門学校卒の転職・独立型の比率が突出して高い。25~29歳では高校卒と高専・短大卒に一社勤続型が、大学院卒に転職・独立型が多い。30~34歳では高専・短大卒はむしろ転職・独立型が大学院卒に次ぐ高さになる。25~29歳の高専・短大卒女性は「一社勤続型」の中でも「1つの会社に勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」を選ぶ比率が全学歴で最も高い。この生活重視層が30歳になる前に転職や結婚等により非正規化または非労働力化するため、30~34歳の正社員には転職・独立型の人が多く残るのかもしれない。

長期勤続に関する事業所による期待と若年正社員の希望とを照合すると、高専・短大卒の

男性については、若者も雇用主も長期勤続を期待している傾向がみられる。対照的に専門学校卒の男性については、若者自身も雇用する事業所も長期勤続を期待していない傾向がみられる。一方ですれ違いがみられるグループも存在する。大学院卒の女性は、雇用主は長期勤続を期待しているが若者は転職を志向する傾向がある。また高校卒女性や20代後半の高専・短大卒の女性は、若者は長期勤続を希望しているが、雇用する側は期待しない傾向がある。

また、実際に転職を希望する人の割合（転職希望率）については、「転職・独立型」の多い専門学校卒において実際の転職希望率も高いという結果が得られた。転職希望状況の学歴間の違いには女性の25～29歳を除く全ての年齢層で有意差が認められ、男性は全ての年齢層で専門学校卒の転職希望率が最も高い。30～34歳では高専・短大卒も専門学校卒に次ぐ割合を示した。女性は20～24歳では高校卒（43.5%）と専門学校卒（42.3%）が僅差で高い割合を示し、30～34歳では専門学校卒（37.9%）が突出して高い。

図表1-3-2 新卒採用正社員の転職希望率と望ましいと考える今後の職業生活
(性・学歴・年齢層別)

単位:%, Nはケース数

	男性 新卒採用正社員							女性 新卒採用正社員							
	高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計	p	高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	学歴計	p	
20～24歳	20.9	32.1	20.0	24.9	4.8	23.7	*	43.5	42.3	34.1	29.4	10.0	34.7	***	
望ましいコース	一社勤続型	77.5	61.9	80.0	66.9	76.2	70.8	***	76.9	65.8	72.5	74.7	—	74.0	*
	転職・独立型	18.9	32.8	14.5	30.6	23.8	26.0		18.8	30.9	22.2	21.5	—	22.0	
	その他	2.9	5.2	5.5	2.1		2.8		3.6	3.4	2.4	2.8		3.0	
	不詳	0.8			0.3		0.4		0.6		3.0	1.0		1.0	
N	488	134	55	708	21	1,406		329	149	167	684	10	1,339		
25～29歳	15.7	36.4	24.4	26.1	23.4	24.0	***	37.8	33.3	34.7	31.7	33.7	33.0		
望ましいコース	一社勤続型	85.7	65.9	81.7	71.0	73.3	74.6	***	81.3	74.5	84.7	74.9	66.3	76.0	**
	転職・独立型	11.6	27.3	15.9	26.1	24.4	22.6		14.0	21.6	13.3	22.2	31.4	21.0	
	その他	2.4	2.3	2.4	2.4	2.3	2.4		4.7	2.9	2.0	2.5	2.3	2.8	
	不詳	0.2	4.5		0.4		0.5			1.0		0.3		0.3	
N	421	88	82	1,159	303	2,053		193	102	98	881	86	1,360		
30～34歳	12.0	27.7	25.0	18.1	19.9	18.1	**	18.9	37.9	22.4	22.8	16.7	23.0	**	
望ましいコース	一社勤続型	81.6	73.4	75.0	77.4	73.9	77.3	*	86.9	86.2	77.6	85.2	69.4	84.0	**
	転職・独立型	13.4	24.5	22.9	20.6	23.4	20.1		10.7	12.1	21.1	10.7	27.8	12.6	
	その他	3.9	2.1	2.1	1.5	2.3	2.1		2.5	1.7	1.3	3.0	2.8	2.7	
	不詳	1.1			0.4	0.4	0.5					1.1		0.7	
N	283	94	48	930	261	1,616		122	58	76	460	36	752		
年齢層計	16.9	32.0	23.2	23.1	21.2	22.0	***	37.1	38.5	31.7	28.9	27.3	31.5	**	
望ましいコース	一社勤続型	81.4	66.5	79.5	72.1	73.7	74.4	***	80.1	72.5	77.1	77.2	68.2	77.0	**
	転職・独立型	15.0	28.8	17.3	25.5	23.9	22.7		15.8	24.3	19.4	19.4	29.5	19.5	
	その他	2.9	3.5	3.2	2.0	2.2	2.4		3.7	2.9	2.1	2.7	2.3	2.8	
	不詳	0.7	1.3		0.4	0.2	0.5		0.3	0.3	1.5	0.7		0.7	
N	1,192	316	185	2,797	585	5,075		644	309	341	2,025	132	3,451		

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

出所:厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の事業所調査と個人調査を紐付けたデータをJILPTが二次分析。

※検定時には「その他」と「不詳」を除いた。 ※ケース数が10以下の場合は%を「—」とし検定時に除外した。

※転職希望率は、現在勤務する会社等を転職したいと「思っている」「思っていない」「分からない」の回答分布について検定を実施。

※「一社勤続型」は「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」を、「転職・独立型」は「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」を含む。

※カイ二乗検定で有意差が得られたグループについて学歴計の%より5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体で強調で示した。

3-2. 若年正社員の職場への定着

最後に、若者たちの実際の離職状況・職場定着状況を確認する。厚生労働省では毎年、雇用保険への加入状況をもとに、新規学卒就職者に占める就職後3年以内に離職した人の割合を公表している。それによると新規学卒就職者の就職後3年以内離職率は例年、事業所規模が小さいほど高く、また産業別では直接消費者と対峙する第三次産業で高い¹⁴。これらの特徴は先の「若年正社員に定年までの勤続を期待しない」事業所の特徴と重なる。また学歴別の就職後3年以内離職率は、近年では中学卒6割、高校卒4割、短大等卒4割強、大学卒3割の周辺を、好況期には降下し不況期には上昇する「世代効果」を示しつつ推移してきた。

ただしこれらは男女計の値である。先述のとおり女性は男性より、採用時や入職後の雇用管理・待遇において日本的雇用システムに適合的でない扱いを受ける傾向がある。採用時・在職中の扱いの相違は、後の職場への定着・離職という段階に影響するだろう。そこでJILPTでは、職場への定着・離職状況を男女間で比較し、さらに学歴間の違いを男女それぞれについて再確認するため、厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況」の未公表データを借り受け、公表済みの男女計に加え男女別の就職後3年以内離職率を集計した（図表1-3-3、図表1-3-4）。以下ではその分析結果をみていこう。

まず男女間の違いを確認する（図表1-3-3）。どの学歴も男性より女性の比率が常に高いが、その差の大きさは学歴や時代によって異なる。高校卒では2000年代半ばから2009年にかけて急速に男女間の差が拡大し¹⁵、その差が現在まで維持されている。対照的に、大学卒では1991年から長期的に男女間の差が縮み続けている。短大等卒は男女の値が常に近似しかつ男女とも経年変化が小さい。まとめると、どの学歴もいつの時代も男性は女性より職場に定着する傾向があるが、この男性の優位性は、かつては大学卒で顕著であったのが近年では高校卒で著しい。また短大等卒は職場定着状況の男女差が小さい状態が長く続いている。

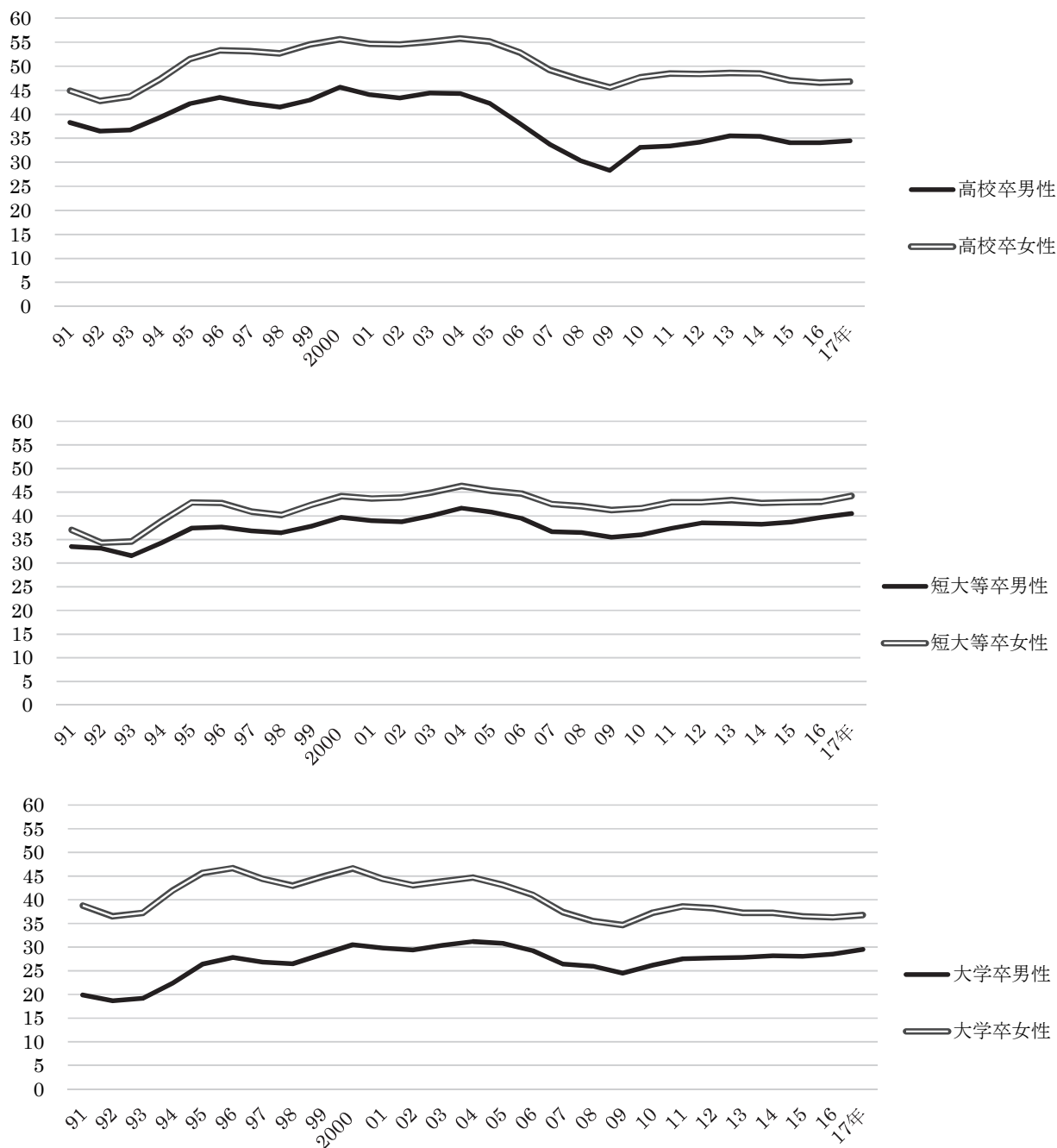
次に学歴間の違いを男女それぞれに分けて確認しよう（図表1-3-4）。男女計のグラフを見ると、学歴別就職後3年以内離職率は、2000年代半ばまでは教育年数が短い順に高校卒>短大等卒>大学卒という関係を維持してきた。しかし2000年代半ばの景気拡大期に高校卒の値が急速に下がり、短大等卒と高校卒の順位が逆転した結果、2007年から今日まで短大等卒>高校卒>大学卒の順に高い状態が続いている。

¹⁴ 厚生労働省の報道発表資料（令和2年10月30日）「新規学卒就職者の離職状況（平成29年3月卒業者の状況）を公表します」によれば、大学卒の全産業の値は32.8%であるのに対し、宿泊業・飲食サービス業52.6%、生活関連サービス業・娯楽業46.2%、教育・学習支援業45.6%、小売業39.3%、医療・福祉38.4%であった。また高校卒では全産業が39.5%であるのに対し、宿泊業・飲食サービス業64.2%、生活関連サービス業・娯楽業59.7%、教育・学習支援業55.8%、小売業49.5%、医療・福祉47.0%であった。

¹⁵ 高校卒における就職後3年以内離職率の男女差の拡大が見られた背景として、この時期に製造業の労働力需要が増し、高校卒の就職状況が特に男性において大幅に改善されたことが考えられる。

図表 1-3-3 性別の新規学卒就職者 3 年以内離職率の推移（学歴別）

単位：%

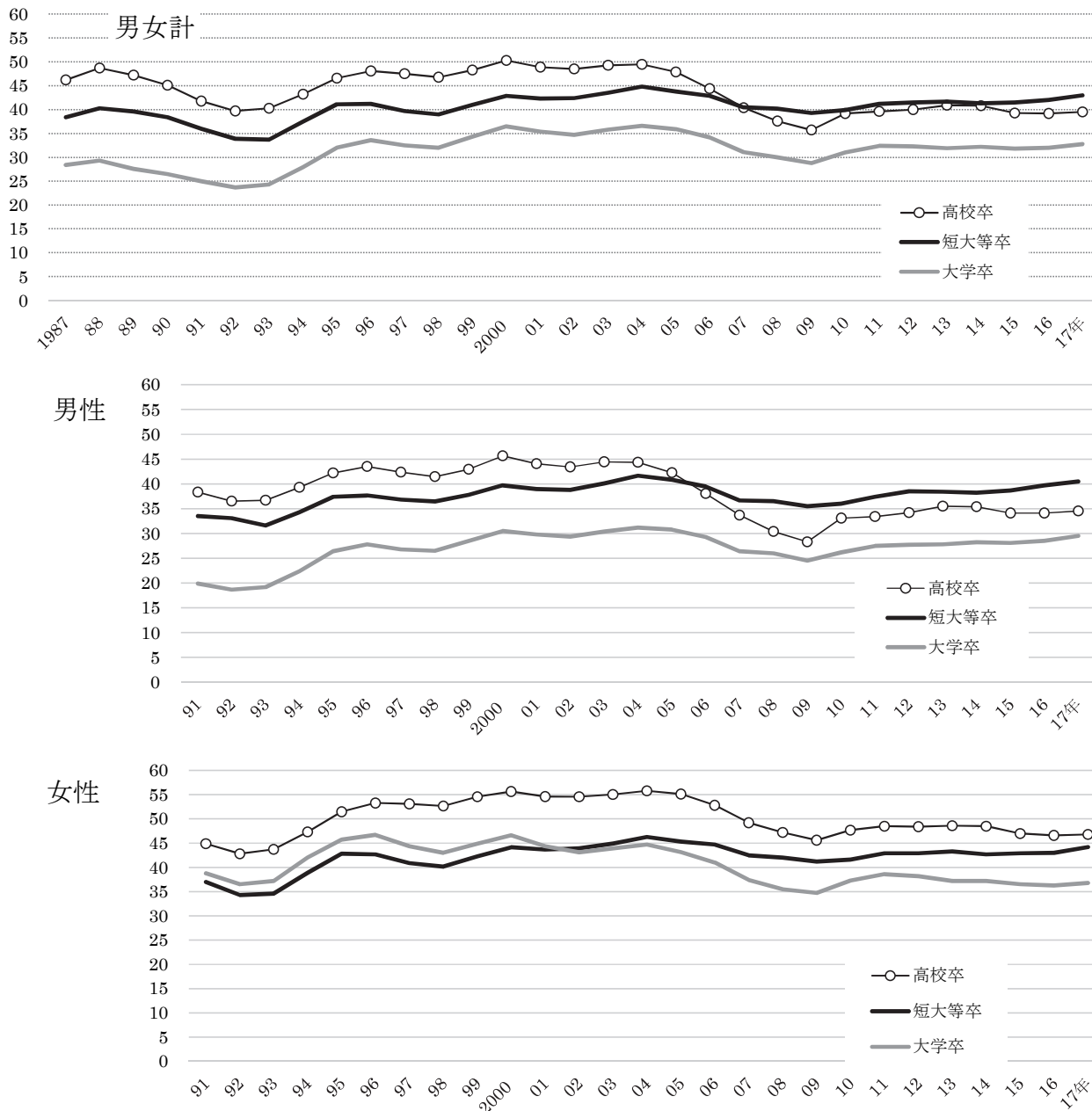


出所：厚生労働省より提供を受けた「新規学卒就職者の離職状況」の原データから JILPT が作成

次に男性のグラフをみると、大学卒と短大等卒のグラフは男女計と形状が似ているが、高校卒は 2000 年代半ばの低下が男女計のそれより急勾配である。新規学卒就職者の性別構成は学歴によって異なり、高校卒では男性が多い（2017 年 3 月卒業者の場合、男性は女性の 1.5 倍）。男女計でみられた高校卒と短大等卒の逆転現象は、主に高校卒男性の就職後 3 年以内離職率の急速な低下によってもたらされたと考えられる。

図表 1-3-4 学歴別の新規学卒就職者 3 年以内離職率の推移（性別）

単位：%



出所：厚生労働省より提供を受けた「新規学卒就職者の離職状況」の原データから JILPT が作成。

この急速な低下は、高校卒男性の主要な就職先である製造業の求人数の回復が短大等卒や大学卒の主要就職先産業（本章第 1 節参照）の回復速度を上回ったためだろう。厚生労働省の「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」によれば、新規高卒者に対する求人数はバブル経済崩壊を機に急減し、2003 年にはピーク時（1992 年）の八分の一に減少した。しかし翌年から世界金融危機の影響が及ぶ 2009 年までの景気回復期に新規高卒者に対する求人数は増大し、求人倍率は 2003 年の 0.72 倍から 2008 年の 1.57 倍にまで回復した。この増加は主に製造業によるものだ。新規高卒者向け求人数に占める製造業の比率は 2003 年の

32.6%から 2009 年の 41.0%へと拡大し、新規高卒就職者数に占める製造業の比率も 2003 年の 37.1%から 2009 年の 48.3%へと拡大した。求人倍率の上昇は求職者にとって選択肢の増大を意味し、早期離職の一因である不本意就職の発生可能性を低下させる。また製造業は、男性常用労働者の採用において新規学卒者を選好し（図表 1-1-7）、年功的に賃金を支払う（図表 1-2-4）傾向がある。雇用機会が豊富で長期勤続の利点が多い製造業に就職する若者が増大したことが、新規高卒者の就職後 3 年以内離職率が 2000 年代後半に急速に低下した一因と考えられる。

次に女性のグラフをみると、その形状は男女計や男性とは全く異なる。かつては教育年数の長い大学卒の方が短大等卒より就職後 3 年以内離職率が高い状態が続いていたが、2000 年代後半にその関係は逆転し、今日まで高校卒 > 短大等卒 > 大学卒の順に就職後 3 年以内離職率が高い状態が続いている。この逆転現象は、大学卒女性の就職後 3 年以内離職率が急速に低下したことによるものだ。高校卒女性と大学卒女性の就職後 3 年以内離職率は 2005 年から 2009 年にかけて 10 ポイント近く低下し、その後ややリバウンドするも、現在までピーク時より 5 ポイントほど低い値を維持している¹⁶。これに対して短大等卒女性の就職後 3 年以内離職率は、同じ時期に 5 ポイントほどの低下がみられたがすぐにリバウンドし、2010 年代に入ってからピーク時（2004 年）とほぼ変わらない値を示し続けている。

かつて短大卒女性の就職先産業は金融・保険業や製造業など多様な産業から構成されていた。しかし 1990 年代以降の情報化や非正規雇用化の進行により、かつて短大卒女性の主要職業であった事務職に就くことは難しくなり、短大卒女性の主要な就業先産業は医療・福祉や教育・学習支援業に集中するようになった¹⁷。これらの産業は政府の教育政策や社会福祉政策により管理されており、景気変動や市場原理による影響を受けにくい。短大等卒女性の就職後 3 年以内離職率に大きな変化がみられないのは、職場定着・離職傾向の要因となり得る要素が良くも悪くも一定に保たれやすい産業で働く人が多いためかもしれない。

一方で、大学卒女性の就職後 3 年以内離職率の低下の背景には、長期的には男女雇用機会均等法（1985 年制定、1986 年施行）や男女共同参画社会基本法（1999 年公布・施行）による機会の拡大や就業環境の改善により、大学卒女性の勤続の困難さが和らいだことが考えられる。実際に、大学卒の就職後 3 年以内離職率の男女差は 1991 年から長期的に少しずつ縮んでいった（図表 1-3-3）。また、女性の初婚年齢や第一子出産年齢が高くなったことも、新卒時の年齢が高校卒や短大卒より比較的年長である大学卒において、離職する時期が遅くなった要因の一つとなっているだろう。

¹⁶ 高校卒女性の就職後 3 年以内離職率が急速に低下したことの背景としては、同学歴の男性と同じく製造業の新規高卒者に対する労働需要が急速に回復したことが考えられる。

¹⁷ 文部科学省「学校基本調査」より短大新卒女性の就職先産業に占める比率を 1991 年と 2018 年で比べると、金融・保険業は 18.7%から 2.1%へ、製造業は 19.2%から 5.1%へと低下した。医療・福祉や教育・学習支援業の比率は二時点で産業分類が異なるため比較が難しいが、1991 年には医療保健 5.8%、教育 7.6%であったのに対して 2018 年には医療業、保健衛生 10.3%、学校教育 16.4%である。

以上より、職場への定着という点で日本的雇用システムに適合的なキャリアを歩んでいる傾向は、大学卒の男女と高校卒男性において確認できた。これとは対照的に、短大等卒の男女は、自身の就職後3年以内離職率に大きな変化はないが、男性は高校卒、女性は大学卒の職場定着状況が改善したことで、学歴間の相対的な位置が離職率の高い方へ移行しつつある。職場定着支援や離職後のキャリア形成支援においては、就職後3年以内離職率が最も高い高校卒女性に集中的な支援が必要であることは言うまでもないが、同時に短大等卒の男女に対しても、その就業先産業の特殊性を考慮に入れた支援を強化していく必要があるだろう。

第4節 日本的雇用システムと各学歴の若者のキャリア

本章では、次章以降の学歴ごとのキャリア形成課題と背景に関する議論に先立ち、どのような特徴を持つ若者が初期キャリア形成のどの段階において、日本的雇用システムに適合的なプロセスを経ている／いないのか、性別と学歴、就業先の産業・企業規模を軸に探索し、大まかな見取り図を描いた。図表1-4-1は、各学歴の新卒採用正社員が初職で経験した雇用管理がどの程度日本的雇用システムに適合的なのか、本章での分析結果に基づき図示したものである。以下では図表1-4-1に基づき、キャリア形成の段階ごとに本章の分析結果の要点を述べ、次章からの議論に備えよう。

第一に、学校から職業への移行において、新規学卒一括採用システムに包摂されやすい若者の特徴と、新卒者を採用する傾向のある企業の特徴を検討した。まず、非進学新規学卒者に占める正社員への就職者の比率を学歴間で比較すると、男女とも高等専門学校卒と大学卒で高く、女性では短大卒、男性では修士卒でも高い。卒業から数年間の就業状況は、概ね教育年数が長いほど、またどの学歴でも女性より男性で正社員の比率が高い。そして、正社員について新規学卒者に偏った採用を行う企業は従業員規模が大きく、情報通信業、金融・保険業、女性では生活関連サービス業・娯楽業、複合サービス事業、卸売業に多い。多くの新規学卒者が正社員として雇用される二大産業、製造業と医療・福祉産業の企業は、男性を採用する場合のみ新規学卒者に偏る傾向が見られる。

第二に、職場での職業能力開発と雇用管理について検討した。長期的視野での企業内訓練は、中途採用された者より新卒採用された者でより行われる傾向がある。そのため、上述の新規学卒者を選好する企業の特徴と同じ特徴をもつ事業所が、若年正社員に対して長期育成方針をとる傾向がみられる。若者の特徴も、新卒時に正社員になりやすい大学卒や大学院卒の若者は、専門学校卒や高校卒と比べて長期育成方針をとる事業所で働く傾向がみられる。

職務の無限定性について検討したところ、職務の内容と範囲、勤務場所、時間すべてにおいて同じ学歴ならば男性の方が女性より限定されない傾向があるが、この男女差は大学卒において最も縮まる。職務内容と勤務地にあらゆる変化の可能性があるのは男女とも修士卒で、大学卒や高校卒がそれに次ぐ無限定性を示した。対照的に専門学校卒と短大・高専卒は、労働時間はフレキシブルな対応を期待される一方で職務内容や勤務地は固定されがちである。

勤続に伴う給与額の上昇は、女性より男性で、学歴は高いほど、同じ産業・性別・学歴ならば概ね企業規模が大きいほど急勾配になる。若年正社員の就業者が多い二大産業、製造業と医療・福祉とは対照的な傾向を示し、製造業ほどの学歴も50代終盤まで給与額が上昇する一方で学歴間の差は明確である。これに対して医療・福祉産業は学歴より職業資格が重要であるためか給与額の学歴差が小さい。また、同じ年齢層の若年正社員の給与額を採用経緯間で較べると、男性ではどの学歴も中途採用者や既卒採用者と比べて新卒採用者が最も高額であるが、女性で同様の傾向がみられるのは専門学校卒と大学卒だけである。

図表 1-4-1 新卒採用正社員の初職の日本的雇用システムへの適合度（性・学歴別）

日本の雇用システムの特徴	指標	男性					女性					
		高専	専門	短大	大学	大学院	高専	専門	短大	大学	大学院	
段階1 学校から職業への移行												
正社員の採用管理 で新卒者を選好	正規雇用率	進学者を除く卒業者に占める正規職員等就職者の比率 ¹⁾		○	×	○	○	×		○	○	×
		新卒含む年齢層の雇用者に占める正規職員・従業員の比率 ²⁾	×	○		○	○	×	×	?		○
段階2 職場での職業能力開発と雇用管理												
長期的視野での企業内訓練	初職の社風 ³⁾	若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい会社全体で、積極的に従業員を育てていこう			×		○	×				○
	新卒採用若年正社員の育成方針 ⁴⁾	「 長期的教育訓練等 」「短期的研修等」「社員自身に任せる」		×				×				○
職務の内容や範囲を限定しない働き方	初職で適用された労働条件 ⁵⁾	原則として管理職にはならないことになっている 職種が特定されている(職種が変わることはない) 配置転換(所属部門の変更)はないことになっている		×	×			○	×	×		○
	年功賃金	性・学歴別標準労働者の賃金カーブ(産業計・企業規模計) ⁶⁾ 性・学歴・年齢層同一集団内での月給額平均値の採用経緯間の差 ⁷⁾	○		○	◎	○		○	◎		◎
段階3 職場への定着と離職状況												
長期安定雇用	雇用主からの期待	初職の社風 ³⁾	若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい			×		○	×			○
		新卒採用若年正社員に期待する勤続期間 ⁸⁾	「10年未満」「10年以上」「 定年まで 」「職種・労働者による」		×				×	×		○
	実際の定着状況	新卒採用正社員に占める転職したいと「思っている」人の比率(年齢層計) ⁹⁾ 新卒者の就職後3年以内離職率 ¹⁰⁾	○	×				×	×			○

※日本の雇用システムの特徴に適合度が著しく高い場合は◎、全体と比べて高い場合は○、低い場合は×を記した。※集計対象とされていない学歴を網掛した。
 ※政府統計に疑念点がある場合に「？」を記した。1) 文部科学省「平成30年学校基本調査」卒業後の状況から作成。学歴間で相対的に正規雇用率が高い場合○低い場合×。2) 総務省「平成29年就業構造基本調査」から作成。正規雇用率が高い場合○低い場合×。3) JILPT「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」(2018年実施)から作成。各社風へのあてはまり度を示す得点(5段階)が学歴比で有意に高い場合○、低い場合×。4) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」から作成。学歴間に有意差がありかつ「長期的教育訓練等」の%が学歴計と比べて5ポイントを超えて高い場合○、低い場合×。5) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」から作成。該当率が学歴計と比べて有意かつ5ポイントを超えて低い場合○、高い場合×。6) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」平成30年から作成。学歴間で相対的に上昇の傾斜が急な場合◎緩やかな場合○。7) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」から作成。有意差がありかつ新卒採用者の賃金が中途採用者・既卒採用者と比べて最も高い年齢層がある場合○。8) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」から作成。学歴間に有意差がありかつ「定年まで」の%が学歴計と比べて5ポイントを超えて高い場合○、低い場合×。9) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」から作成。転職したいと「思っている」人の比率に有意差がありかつ学歴計と比べて5ポイントを超えて低い場合○、高い場合×。10) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」平成3年～29年3月卒から作成。学歴間で相対的に離職率が低い場合○、高い場合×。

最後に、職場への定着と離職状況を検討した。事業所が新卒採用正社員に定年までの勤続を期待する傾向は女性より男性に対して、男性の中では高校卒、高専・短大卒、大学院卒、女性の中では大学卒、大学院卒に対してより認められた。専門学校卒の男女と短大卒の女性は新卒正社員に長期勤続を期待しない企業に雇用される傾向が最も高い。また若者の転職や独立への志向性が最も高いのは男性では専門学校卒、女性では大学院卒であるが、実際に転職を希望する割合が最も高いのは男女とも専門学校卒である。さらに新規学卒者の就職後3年以内離職率を性・学歴間で比較すると、勤務先の事業所規模が小さい場合や小売業・対個人サービス業で高い傾向があり、これらは新規学卒者を選好しない傾向や、長期育成方針を

とらない傾向のある事業所の特徴と重なる。また就職後3年以内離職率は、男性より女性で高く、専門学校卒や高校卒は大学卒や大学院卒より大幅に高い。

以上を大まかにまとめれば、日本的雇用システムに適合的なキャリア形成は、女性より男性で、専門学校卒や短大卒、高校卒（女性）よりも大学卒・大学院卒、高校卒（男性）・高専卒（男性）でより観察される。また男女間の違いは、離職傾向については短大等卒で、その他の要素については大学卒で最も目立たなくなる。これらの傾向は、学校卒業から初めての正社員としての就職、企業内訓練と職務内容・年功的賃金、職場への定着といった3つの段階に共通している。その背景には、彼・彼女らを雇用する企業が、日本的雇用システムに適合的なグループ（大企業、製造業、金融業・保険業、電気・ガス・水道・熱供給など）と、そうではないグループ（中小企業、小売業、対個人サービス産業など）とがあり、どちらのグループにより雇用されやすいかが、若者の性別や学歴によって分断されているためである。本報告の次章以降では、学歴ごとのキャリア形成上の課題を検討していくが、その際には本章で示した、性別や学歴によって分断された新規学卒者の労働市場の傾向を踏まえた上で議論を行う。

<参考文献>

JILPT (2019)『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回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.191.

JILPT (2021)『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』資料シリーズ No.236.

濱口桂一郎, 2013『若者と労働:「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.

第2章 専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職の背景

第1節 問題背景と先行研究

1. 問題と背景

近年のわが国では、若者の職場への定着の促進が重要な政策課題として位置付けられている。平成27年（2015年）10月には「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が施行され、同法に基づき若者の雇用機会の確保及び職場定着に関する新たな指針が適用された。その背景には、新規学卒一括採用システムが根強く残るわが国では、未熟練の若者が安定した仕事を得る機会は最終学歴修了時に集中するため、たとえ新卒時に正規雇用されても中途採用市場で評価されるだけの経験を得ぬうちに離職すると、安定した仕事に再度就くことが困難であることが挙げられる。雇用主にとっても、若者の早期離職は採用や教育訓練に要したコストが回収不能になることを意味する。若者が安定的に能力を開発し職業経歴を蓄積できる環境を整えることは、若者と雇用主双方にとって重要な課題といえよう。

一方で、日本的雇用システムがあまり機能していない労働市場では、早期離職による不利益より転職による利益の方が大きい場合も考えうる。たとえば、長期的視野での教育訓練を行わない、職務内容が限定的である、賃金カーブがフラットである等の特徴をもつ組織で働いている人は、仕事を通じての能力開発や新しい経験の獲得、大幅な賃金アップ等を望むならば他の組織へ転職することが有効かもしれない。

こうした状況に最も適合しうるのが専門学校（専修学校専門課程）卒の若者である。本報告が「日本的雇用システム」の定義において準拠する濱口（2011、2013）の議論によれば「日本的雇用システム」の本質は「人」を基準とする「メンバーシップ型」の雇用管理にあり、その対極には「職務」を基準とする「ジョブ型」の雇用管理がある。そしてわが国で「メンバーシップ型」の雇用管理が主流となった背景には、明治期からの急激な産業化に人材育成が追い付かず流動的な職業別労働市場が確立されなかったことが挙げられる。ただしわが国でも医療・福祉産業や調理師、理容師など一部の産業・職業においては、特定の職業に直結したスキルや資格に基づいて労働移動が行われる「ジョブ型」の流動的な労働市場が成立している可能性がある。専門学校卒業者の多くはそうした産業や職業に輩出されていく。また第1章で述べたように、専門学校卒の若者は転職や独立を望ましいと考える傾向があり、実際に転職を希望する割合も突出して高い（図表1-3-2）。雇用主側についても、専門学校卒の男女は新卒採用した正社員に定年までの勤続を期待する事業所に雇用される比率が学歴間で最も低い（図表1-3-1）。また、専門学校卒の男性は新卒採用した正社員に長期的教育訓練等を行う事業所に勤めている割合が学歴間で最も低い（図表1-2-1）。専門学校卒の女性が新卒時に正規雇用された会社等は教育自体には熱心だが、若者の成長を長い目で見守る傾向はみられない（図表1-2-2）。さらに、新規学卒就職者の就職後3年以内離職率（男女計）は2007年以降、専門学校卒を含む「短大等卒」が最も高い状態が続いている（図

表1-3-4)。これらは、専門学校卒の輩出されていく労働市場が、人材が流動的なジョブ型の性質をもつ可能性を示唆している。その一方で、専門学校卒を含む「短大等卒」の若者は賃金額が低い場合に早期の転職を希望すると指摘する先行研究もある（岩脇 2017）。

果たして、専門学校卒の若者は実際に他の学歴と比べて早期に離職する傾向があるのだろうか。また、その離職の要因は、日本的雇用システムに適合的ではないジョブ型の労働市場を前提に若者自身や雇用主が行動していることにあるのだろうか。それとも、低賃金など長期勤続が困難なほど劣悪な労働条件にあるのだろうか。本章の目的は、これらの問いを明らかにすることによって、専門学校卒の輩出されていく労働市場の特徴を明らかにし、彼・彼女らの早期離職の要因が劣悪な労働条件によるものである場合には、そのキャリアを長期的に安定化させるための支援の構築にむけて示唆を得ることにある。具体的には、若者自身の転職・独立を望ましいと考えるキャリア観、および勤務先の雇用管理のあり方と賃金等の労働条件が、彼・彼女らの就職後3年以内離職の発生にどう作用しているのか検討する。

2. 先行研究

専門学校の新規学卒者を分析対象とする早期離職の要因を探索した先行研究は現状では見受けられないが、短大等（専門学校・高等専門学校・短期大学）卒の20代の若年正社員が就職後3年未満に転職を希望する要因について探索を行った先行研究がある。岩脇（2017）は、厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」の回答事業所に新卒採用された勤続3年未満の18～29歳の非在学正社員を分析対象に、29歳までの転職（早期転職）を希望するか否かを決定する要因を性・学歴別に探索した。その結果、短大等卒の男女には、一つの会社等に勤め続けることを望ましいと考える「一社勤続型」に対して、いくつかの会社を経験することや独立を望ましいと考える「転職・独立型」が他の学歴より多いこと、さらに短大等卒が勤務する事業所は、新卒採用した正社員に定年までの勤続を期待しない傾向や、長期育成方針をとらない傾向があることが確認された。これらの傾向が若者の早期転職希望の有無にどう影響するのかロジスティック回帰分析を行った結果、短大等卒の男性については分析モデル¹が有効ではなかった。しかし短大等卒の女性については、若者本人が転職・独立を望ましいと考えかつ勤務先事業所も定年までの勤続を期待しない場合、早期転職希望を抱く傾向が高まる²ことが明らかにされた²。さらに短大等卒女性の同モデルでは、賃金額が低い場合にも早期転職希望を抱く傾向が高まる³ことも明らかにされた。短大等卒男性についても、早期転職希望者の月額賃金の平均は17.5万円とそれ以外の短大等卒男性の20.4万円より有意に

¹ 早期転職希望の有無を従属変数とし、企業規模、産業、労働時間、賃金、事業所が期待する勤続期間、事業所の育成方針と本人の長期勤続に対する意思との組合せ、育成方針を独立変数とするロジスティック回帰分析。

² 短大等卒の女性では、勤務先の事業所が定年までの勤続を期待せずかつ若者自身も転職・独立を望ましいと考えている場合、事業所が定年までの勤続を期待しかつ若者自身も長期勤続を望ましいと考えている場合と比べて、早期転職希望を抱く確率が7.12倍になった。

³ 月あたりの賃金額が1万円上がると早期転職希望を抱く確率が0.89倍に小さくなった。

低く、より教育年数の短い高校卒男性全体（17.6 万円）と同水準であることが確認された。

以上の岩脇（2017）による分析結果は、短大等卒業者の早期転職希望の要因が、職業別の流動的な労働市場にある可能性と、低賃金など長期的に勤続するには耐えがたい労働条件にある可能性との両方を示唆するものである。そして後述のとおり専門学校卒の人口規模は短大等卒（専門学校、高等専門学校、短期大学）の中で最大であることから、上記の短大等卒についての分析結果は、主に「専門学校卒」によってもたらされた可能性がある。

これらをふまえ本章では、岩脇（2017）による「短大等卒の早期転職希望の規定要因」を参考に、「専門学校卒の早期離職を規定する要因」として若者自身の転職・独立に対する考え方と勤務先の長期雇用・長期育成への志向性、および賃金に注目して分析モデルを構築したい。なお、先行研究が用いた厚生労働省の「若年者雇用実態調査」は、回答事業所に雇用されている若者を個人調査の対象者とするため回答事業所を調査時点までに離職した若者たちの動向を知ることはできない。若者の離職要因を明らかにするためには、同時期に学校を卒業し就職した者を母集団とし、一定期間内に離職した者と離職しなかった者とを比較する必要がある。そこで本章では、上記の条件を備えている JILPT（2019）の「第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「JILPT 調査」）」のデータを用いる。

第 2 節 分析方法と仮説

1. 分析対象者

JILPT 調査の回答者は 2018 年 4 月 2 日時点で 20～33 歳の正社員経験がある人である。本章ではそのうち以下の条件に合致する者を「新規学卒就職者」と定義する。

- ①最終学歴卒業時の年齢が、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」が新規学卒者とみなす年齢である（高校：18、19 歳、専門学校・高等専門学校・短期大学：20、21 歳、大学・修士：22 歳以上）。
- ②卒業と同月または翌月に初めて正社員として就職。

さらに新規学卒就職者の中から、最終学歴の学校を卒業後に初めて正社員として就職してから調査時点までに 3 年以上が経過した者を取り出し分析対象とする。これは、就職後 3 年以内離職者か否かが確定していない人を分析対象から除くためである。

本章では、初めて正社員として勤務した会社等（以下「初職」）を調査時点までに離職した者および初職の非正社員へ転換した者を「離職者」、勤続している者を「勤続者」とよぶ。さらに離職者を、初職入職から離職までの勤続期間により「3 年以内離職者」と「3 年超離職者」に分類し、分析対象者に占める「3 年以内離職者」の比率を「就職後 3 年以内離職率」と定義する。

2. 分析方法

分析1：専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職率の算出

厚生労働省による短大等新規学卒就職者の就職後3年以内離職率は専門学校卒のみの値ではない。そこで第3節では、全ての分析対象者について新規学卒者の学歴別就職後3年以内離職率をより詳細な学歴分類により算出することで、新規学卒就職者の早期離職問題における専門学校卒の位置づけを明らかにする。さらに、新規学卒就職者のキャリア観と離職理由を学歴間で比較することで専門学校卒業者の就職後3年以内離職の特徴を明らかにする。

分析2：専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職と関連する要素の探索

第4節では分析対象を専門学校卒の男女と短大卒の女性（比較対象）に限定し、そのプロフィールと初職の基本的な特徴を把握する。次に、以下の2つの仮説を検証する準備として、各仮説の指標となる諸変数と就職後3年以内離職の有無との関連を、クロス集計およびカイ二乗検定と平均値の差の検定により調べる（有意水準は5%）。

仮説1：「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」

仮説2：「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」

仮説1については、第3節の分析1で学歴間の比較を行った新規学卒者のキャリア観と、就職後3年以内離職の有無との関連を確かめる。仮説2については、本報告第1章で定めた日本的雇用システムに適合的な企業の条件の指標として、図表2-4-3に示した変数と就職後3年以内離職の有無との関連を検討する。さらに、離職防止に有効な対策を探索するべく、若者が初職入職前に学校生活や就職活動の中で経験した・考えた事柄や、初職入職後に若者が職場で経験した雇用管理と就職後3年以内離職の有無との関連を検討する。

分析3：専門学校新規学卒者の就職後3年以内離職の規定要因

第5節では、上記の2仮説を就職後3年以内に離職したか否かを従属変数とするロジスティック回帰分析により検証する。分析2で就職後3年以内の有無と有意な関連がみられた要素を独立変数として投入し、互いの影響力を統制してもなお影響力を持つのか確認する。

第3節 専門学校卒業者の就職後3年以内離職の特徴

本節では、新規学卒就職者における専門学校卒業者の位置づけを明らかにした上で、専門学校卒業者の就職後3年以内離職の特徴を概観する。まず JILPT 調査のデータから新規学卒者の学歴別就職後3年以内離職率を、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」と同じ条件で算出する。その際、「短大等卒」に含まれる学校種（専門学校、高等専門学校、短期大学）ごとの離職率も算出する。さらに、新規学卒就職者のキャリア観と離職理由を学歴間で比較

することで、専門学校卒の就職後3年以内離職の特徴を明らかにする。

1. 就職後3年以内離職率

第1章で示したとおり、厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況」によれば、近年の新規学卒者の学歴別就職後3年以内離職率は、男性では短大等卒（専門学校、高等専門学校、短期大学など新卒時に20、21歳の若者）が最も高い状態が2006年以降続いており、2017年3月卒では40.5%にのぼる（図表1-3-4）。女性は高校卒が最も高い状態が1991年以降続いているが、その値は2000年代後半に急低下して以来、徐々に短大等卒の値に近づきつつある（2017年3月卒：高校卒46.8%、短大等卒44.2%）。他の学歴との相対的な位置関係からは、短大等卒業者の職場への定着状況は男女とも不安定な方向へ進みつつあるようにみえる。一方で、短大等卒業者の就職後3年以内離職率は、他の学歴と比べて景況変化の影響を受けにくい（図表1-3-3）。この特徴は第1章で指摘したとおり、専門学校や短大の卒業者が医療・福祉や教育・学習支援といった教育政策・社会福祉政策による労働需給バランスの調整が行われる領域の専門技術職に就く者が多いことによるものと考えられる。

次に「短大等卒」に含まれる学校種ごとの離職状況を把握する。図表2-3-1①へ、JILPT調査のデータから新規学卒者の就職後3年以内離職率を算出し、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成29年3月卒業者の状況）」（図表2-3-1②）と比較できるように同じ学歴分類で集計した。JILPT調査ではサンプリング時に総務省の「平成24年就業構造基本調査」をもとに性別・年齢層・就業経歴に基づく割付を実施している。また、図表2-3-1②のグラフの形状は図表2-3-1①と酷似し、両調査とも性別や学歴ごとの傾向は概ね一致する⁴。したがってJILPT調査による算出結果を短期高等教育卒の若年正社員の離職傾向を性別・学校種間で比較する目的に使用することに大きな問題はないだろう⁵。

以上をふまえ、図表2-3-2（図表2-3-1①の「専門高専短大卒」を対象に学校種別に集計したもの）をみてみよう。男性の就職後3年以内離職率は、高専卒・短大卒・専門学校卒の間であまり差がない。女性は専門学校卒が49.1%と突出し、この比率は短大卒（32.8%）のみならず高校卒（40.7%）をも上回る。また学校種ごとのケース数は、男性は専門学校卒が181人と「専門高専短大卒」の71.8%を占めていることから、図表2-3-1①の「専門高専短大卒」の男性の離職率には専門学校卒の傾向が強く反映されていると考えられる。女性は、高等専門学校卒は極僅かで短大卒（256人）と専門学校卒（232人）が拮抗しているため、図表2-3-1①の「専門高専短大卒」の女性の離職率は、専門学校卒の

⁴ 両調査に共通して就職後3年以内離職率は、同学歴ならば男性より女性で高く、男女計では短大等卒、高校卒、大学卒、女性では高校卒、短大等卒、大学卒の順に高い。JILPT調査の値が男女とも全学歴で厚生労働省の値より小さいのは、厚生労働省のデータが非正社員も含みうる雇用保険加入者全体を対象とするのに対し、JILPT調査は正社員のみを対象とするためだろう。

⁵ ただし男性は厚生労働省の算出では短大等卒、JILPT調査では高校卒が最も高い。JILPT調査では男性高校卒のケースを割付に対して十分に回収できなかったことが要因と思われる。

極めて高い離職率と短大卒の比較的低い離職率とが相殺された結果と捉えるべきだろう。

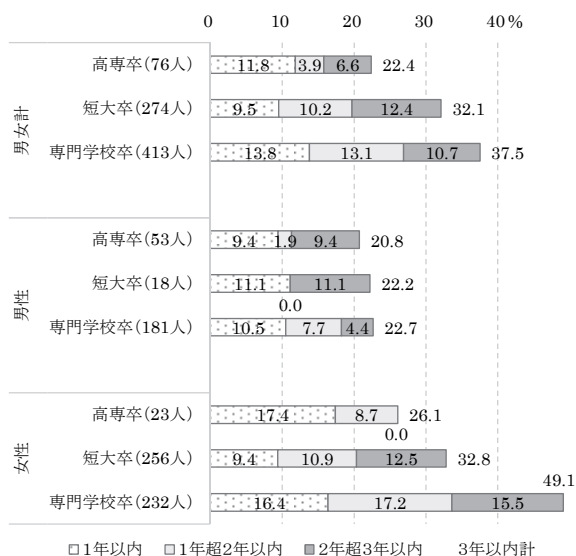
図表 2-3-1 性・学歴別新規学卒者就職後3年以内離職率

① JILPT (2019) 2004~2015年卒業生 ② 厚生労働省 2017年3月卒業生



出所：①JILPT (2019)「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」より作成
 ②厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成29年3月卒業者の状況）を公表します」より作成

図表 2-3-2 性・学校種別新規学卒者就職後3年以内離職率

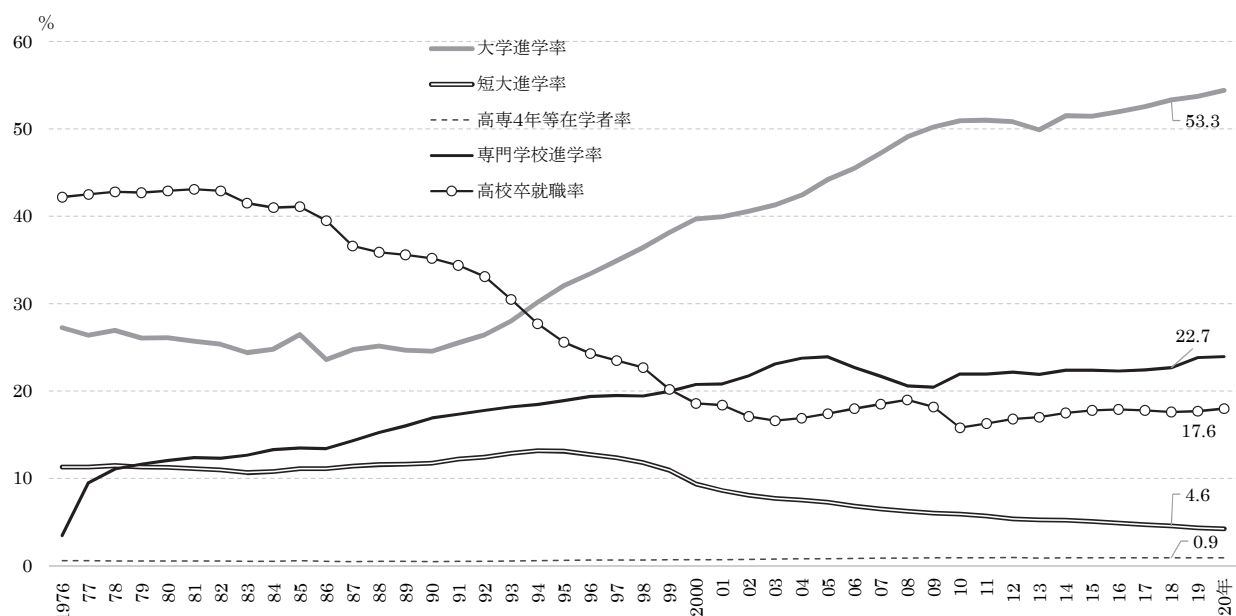


短期高等教育機関を卒業した若年正社員の学校種の構成を政府統計でも確かめる。総務省「平成29年就業構造基本調査」から、20~24歳の正規の職員・従業員のうち専門学校（修業年限2年未満および2~4年未満）・短期大学・高等専門学校の卒業生を取り出し、その合計（＝短期高等教育卒計）に占める各学校卒業生の比率を算出した。その構成比はJILPT調

査とよく似ており、男性は専門学校卒が約8割を占め、女性は専門学校卒が約6割、短大卒が4割弱を占める。男女とも専門学校卒は短期高等教育機関卒正社員の最多数派である。

さらに若者全体の学歴構成からみても、専門学校卒の存在感は大きい。図表2-3-3へ、文部科学省の「学校基本調査」から18歳人口に占める各高等教育機関への進学者（高等専門学校は第4学年在学者）の比率と高校卒業者に占める就職者の比率の推移を示した。高卒就職率は1980年代半ばから2000年代初頭に急降下した後横ばいに転じた。同時期に、大学と専門学校の進学率は上昇を続けている。専門学校進学率は2000年代後半に一時的に低下した他は1976年の創設以来緩やかな上昇傾向にあり、本報告が分析時点とする平成30年（2018年）には22.7%と大学（55.3%）に次ぐ高さを示す。

図表2-3-3 高等教育機関進学率と高卒就職率の推移



出所: 文部科学省「学校基本調査」長期時系列
 ※進学率(在学者率) = 入学者数(在学者数) ÷ 3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数 (= 各年の18歳人口とみなす)
 ※入学者には、高等学校または中等教育学校卒業後1年以上経過した後に入学者(過年度高卒生)等を含む
 ※大学は学部、短期大学は本科、専門学校は専修学校専門課程への入学者数 ※高卒就職率 = 就職者数 ÷ 高校卒業生数

以上をまとめると、専門学校卒は大学卒に次ぐ人口規模で、短期高等教育機関卒業生の中では最多数派を占める。その就職後3年以内離職率は、男性では最高位の高校卒に次ぐ高さであり、女性では全学歴の中で最も高い。専門学校卒業生は若年者雇用対策の対象者の中でも、キャリアの安定化に向けての支援が最も必要な層として位置付けるべきだろう。

2. 新卒者が就職後3年以内に離職する理由

次に、新規学卒就職者の離職理由を学歴間で比較しよう。図表2-3-4に、性・学歴別の3年以内離職者の離職理由（全学歴で回答率が5%以上のもの）を専門学校卒の回答率が高い順に示した。男女とも全ての学歴で20%以上の回答率を示した理由は「肉体的・精神的

に健康を損ねた」「労働時間・休日・休暇の条件がよくない」「自分がやりたい仕事とは異なる内容」である。これらは新規学卒者一般にみられる普遍的な早期離職の理由といえる。専門学校卒においてもこれらの理由は男女とも上位5項目に入る。

これをふまえて学歴間に有意差が認められた離職理由をみていこう。男性は「自分がやりたい仕事とは異なる内容」「会社に将来性がない」「ノルマや責任が重すぎた」「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」に有意差が認められた。このうち専門学校卒の男性は「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」の回答率が修士卒に次いで高い。

女性は男性より有意差が認められた離職理由が少なく、「人間関係がよくない」「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」の2つである。いずれも専門学校卒の女性の回答率が最も高い。このうち「人間関係がよくない」は専門学校卒女性の離職理由の第一位である。

図表 2-3-4 新卒正社員の就職後3年以内離職理由 (MA, 性・学歴別) 単位:%, Nはケース数

男性	高校卒	専門学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒	学歴計	p
肉体的・精神的に健康を損ねた	23.2	31.7	—	—	24.3	31.3	26.0	
キャリアアップ	19.9	31.7	—	—	22.2	25.0	22.3	
労働時間・休日・休暇の条件がよくない	24.5	26.8	—	—	30.7	31.3	27.7	
仕事が上手くできず自信を失った	21.9	26.8	—	—	23.8	25.0	24.0	
自分がやりたい仕事とは異なる内容	21.9	26.8	—	—	21.2	62.5	23.1	**
人間関係がよくない	27.2	19.5	—	—	24.9	31.3	26.2	
賃金の条件がよくない	23.8	19.5	—	—	24.3	18.8	23.1	
会社に将来性がない	11.9	17.1	—	—	21.7	37.5	18.2	*
ノルマや責任が重すぎた	7.3	17.1	—	—	23.3	18.8	16.5	**
学校での学び、自分の技能・能力が活かさない	6.0	17.1	—	—	8.5	25.0	9.2	*
希望条件にあった仕事他に見つかった	13.2	14.6	—	—	17.5	31.3	16.0	
倒産、整理解雇。希望退職に応じた	6.6	7.3	—	—	5.8	12.5	6.3	
N	151	41	11	4	189	16	412	

女性	高校卒	専門学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒	学歴計	p
人間関係がよくない	31.7	38.6	—	38.1	24.2	—	32.1	*
肉体的・精神的に健康を損ねた	25.5	34.2	—	33.3	36.8	—	32.4	
労働時間・休日・休暇の条件がよくない	26.1	34.2	—	38.1	31.9	—	32.1	
賃金の条件がよくない	23.0	28.1	—	34.5	24.2	—	26.6	
自分がやりたい仕事とは異なる内容	21.7	21.1	—	21.4	30.8	—	24.3	
仕事が上手くできず自信を失った	14.3	21.1	—	16.7	23.6	—	19.4	
結婚・出産	18.0	19.3	—	22.6	26.4	—	21.6	
会社に将来性がない	11.8	18.4	—	16.7	20.3	—	16.8	
ノルマや責任が重すぎた	20.5	17.5	—	17.9	28.6	—	22.1	
学校での学び、自分の技能・能力が活かさない	3.1	16.7	—	8.3	9.9	—	9.4	**
キャリアアップ	7.5	14.9	—	11.9	15.9	—	12.9	
希望条件にあった仕事他に見つかった	14.3	14.0	—	10.7	19.2	—	15.4	
N	161	114	6	84	182	5	552	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※ケース数が10以下の学歴は検定時に除き回答率を掲載しない。 ※「離職理由」は調査票上の文言を簡略化した。 ※すべての学歴の回答率が5%以上の離職理由を専門学校卒の回答率が高い順に示した。 ※検定結果が統計的に有意かつ学歴計の回答率と5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。 ※調査票上の選択肢の文言から末尾の「～ため」「～するため」を略して示した。

男女とも専門学校卒業者の多くが挙げる離職理由は他の学歴の若者と共通の普遍的なものである。一方で、専門学校卒は学校での学びを通じて身につけた技能や能力を活かさないことを理由とする人が他の学歴より多い。先行研究(岩脇 2017)は専門・高専・短大卒に特徴的なキャリア観として「転職・独立」への志向性に注目していたが、あわせて「専門性を活かすことへの志向性」も専門学校卒の特徴的なキャリア観として検討するべきだろう。

3. 若者のキャリア観の学歴間比較

前項の分析結果をふまえて若者のキャリア観を学歴間で比較する。本報告の第1章では、厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の個人調査から、新卒正社員の「今後の職業生活において望ましいと考えるコース」を学歴間で比較した（図表1-3-2）。JILPT調査には上記と同一の設問「理想のキャリアコース⁶」がある。本章ではその回答を「一社勤続型」と「転職・独立型」に分類した「転職・独立への志向性」と、「管理職」「専門家」「独立」「生活重視」に分類した「キャリア目標」の2変数を若者のキャリア観の指標とする。

図表2-3-5へ「転職・独立への志向性」の分布を性・学歴別に示した。男女とも学歴間に有意差が認められた。全体に学歴が同じであれば女性より男性で転職・独立型の比率がより高い。学歴計の比率と5ポイントを超える差がある場合をみていこう。男性は、専門学校卒業者は他の学歴と比べて一社勤続型は58.6%と最も低く、転職・独立型は40.9%と最も高い。対照的な分布を示すのが短大卒で、一社勤続型は最も高く、転職・独立型は22.2%と最も低い。女性は専門学校卒と修士卒が類似の分布を示した。一社勤続型は専門学校卒が69.8%と最も低く、転職・独立型は修士卒（29.6%）と専門学校卒（26.7%）で高い。

同様に、図表2-3-6へ「キャリア目標」の分布を性・学歴別に示した。男女とも学歴間に有意差が認められた。高専卒以外については、同じ学歴ならば男性より女性で生活重視が多く管理職志向が少ない。また、独立志向の比率は男女ともどの学歴も10%に満たない。先述の「転職・独立型」の大半は「いくつかの会社を経験する」という「転職」を望む傾向により構成されていたことがわかる。次に学歴計の比率と5ポイントを超える差がある場合をみていこう。男性は、管理職志向は短大卒と大学卒、専門家志向は専門学校卒と高専卒、生活重視は高専卒で多い。専門学校卒は学歴比で専門家志向が最も高い。女性は、管理職志向は高専卒と短大卒で高く修士卒で低い。専門家志向は専門学校卒、高専卒、修士卒で高い。生活重視は高校卒で高く専門学校卒、高専卒、短大卒、修士卒で低い。こちらのキャリア観についても、専門学校卒女性は大学院卒女性と傾向が似ている。

以上より、専門学校卒の若者は男女とも、他の学歴と比べて転職を肯定する価値観をもつ傾向がある。この分析結果は、厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の20~24歳の若年正社員を対象とした本報告の第1章（図表1-3-2）の分析結果や、同調査の平成25年データを用いて専門・短大・高専卒の20代若年正社員を対象とした先行研究（岩脇2017）の分析結果とも適合的である。また専門学校卒の若者は他の学歴と比べて管理職を目指す人が少なく専門家を目指す人が多い。この分析結果は、専門学校卒（女性は修士卒も）は就職後3年以内に離職する理由として「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」を挙げる傾向があるという前項の分析結果（図表2-3-4）と適合するものである。

⁶ 勤続者は「あなたの、現在の、理想とするキャリアコースをお答えください」。離職者は「あなたが『初めての正社員勤務先』で正社員として働くことをやめる直前に理想としていたキャリアコースをお答えください」。

図表 2-3-5 新卒正社員の転職・独立への志向性（性・学歴別）

単位:%、Nはケース数

	高校卒	専門学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒	学歴計	p
一社勤続型 1)	70.4	58.6	69.8	72.2	66.8	69.9	67.6	*
転職・独立型 2)	27.9	40.9	28.3	22.2	32.7	29.5	31.4	
男 その他	0.3				0.2	0.6	0.3	
性 特にない	1.4	0.6	1.9	5.6	0.2		0.7	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	646	181	53	18	935	166	1,999	
一社勤続型	79.8	69.8	73.9	80.1	74.7	70.4	76.1	*
転職・独立型	16.4	26.7	26.1	18.4	23.3	29.6	21.4	
女 その他	2.0	2.6		0.8	1.6		1.7	
性 特にない	1.8	0.9		0.8	0.5		0.9	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	396	232	23	256	636	27	1,570	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※カイ二乗検定時には「その他」と「特にない」を除いた。※有意かつ学歴計の回答率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。1)「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」。2)「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」

図表 2-3-6 新卒正社員のキャリア目標（性・学歴別）

単位:%、Nはケース数

	高校卒	専門学校卒	高専卒	短大卒	大学卒	修士卒	学歴計	p
管理職志向 1)	42.1	42.0	37.7	55.6	54.9	50.0	48.7	***
専門家志向 2)	26.9	33.1	32.1	27.8	24.4	30.7	26.8	
独立志向 3)	6.8	9.4	3.8	5.6	4.9	6.0	6.0	
男 生活重視 4)	22.4	14.9	24.5	5.6	15.4	12.7	17.6	
性 その他	0.3				0.2	0.6	0.3	
特にない	1.4	0.6	1.9	5.6	0.2		0.7	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	646	181	53	18	935	166	1,999	
管理職志向	32.1	29.7	47.8	43.8	34.0	18.5	34.4	***
専門家志向	19.2	31.9	30.4	22.7	23.3	48.1	23.9	
独立志向	3.0	5.6		1.6	3.6	7.4	3.4	
女 生活重視	41.9	29.3	21.7	30.5	37.1	25.9	35.7	
性 その他	2.0	2.6		0.8	1.6		1.7	
特にない	1.8	0.9		0.8	0.5		0.9	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	396	232	23	256	636	27	1,570	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※カイ二乗検定時には「その他」と「特にない」を除いた。※有意かつ学歴計の回答率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。1)「いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」。2)「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」「1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」。3)「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」。4)「1つの会社で長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」

次節では仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」を検証するために「転職・独立への志向性」と就職後3年以内離職率との関連をみるが、専門学校卒業者のキャリア観のもう一つの特徴である「専門家志向」についても、離職要因となっている可能性を検討したい。

第4節 専門学校卒の就職後3年以内離職と関連をもつ要素の探索

本節では、専門学校卒の男女と短大卒の女性を分析対象とし、彼・彼女らが新卒時に正社員として就職した会社等を3年以内に離職することと関係する要素を探索する。

1. 分析対象者の基本的な特徴

分析対象者の基本的な特徴を確認する(図表2-4-1)。まず個人属性を検討する。卒業コーホートは景況変化に基づく荻谷・本田編(2010)による区分へ「いざなぎ超期」を追加した⁷。分析対象者には世界金融危機(2008~2010年)や東日本大震災(2011年)の影響を受けた「第二ロス時期(2010年3月~2015年2月卒)」に卒業した世代が含まれる⁸。その割合は、専門学校卒の男女では約5割、短大卒女性では36.7%と差がある。先行研究(玄田1997、太田1999、黒澤・玄田2001)が検証してきた離職要因の一つ「労働市場の世代効果」の理論に従えば、「第二ロス時期」に卒業・就職した者が多い専門学校卒は短大卒女性より不本意就職者が多く、離職も多くなるはずである。多変量解析を行う際には世代効果の影響に考慮するため、統制変数として卒業コーホートを投入する必要がある。

専攻は、専門学校卒の男性は、工業(31.5%)医療(21.5%)商業実務(16.0%)文化教養(11.6%)が、女性は、医療(44.0%)衛生(22.8%)文化・教養(12.1%)が全体の約8割を占める。短大卒女性は、教育(35.2%)社会(14.8%)家政(14.5%)医療・保健・看護学(12.1%)人文(10.2%)が8割強を占める。この分布を文部科学省「学校基本調査」の平成23年度⁹卒業就職者の学科分布と比べると、専門学校卒男性は商業実務がやや多く衛生や文化教養がやや少ない。専門学校卒女性は医療関係がやや多く商業実務が少ない。短大卒女性は医療・保健・看護学がやや多く、家政がやや少ない¹⁰。

次に、初職の属性¹¹を検討する。企業規模は、専門学校卒の中では女性より男性で、女性の中では専門学校卒より短大卒で規模が大きい方に分布が偏る。また専門学校卒男性の初職は官公営が比較的多い。

産業は、専門学校卒の男性は医療・福祉(26.0%)その他サービス業(15.5%)情報通信業(11.6%)製造業(9.9%)が全体の6割強、女性は医療・福祉(53.4%)その他サービス業(13.4%)生活関連サービス業・娯楽業(10.8%)が約8割を占める。短大卒女性は医療・

⁷ 「いざなぎ超期」の景況判断は暫定的で、その終点(2018年8月)は調査時点であり景気転換期ではない。

⁸ 荻谷・本田編(2010)は日本経済の景況変化が若者のキャリア形成に及ぼす影響を分析するに際し1987年3月~1993年2月卒を「バブル期」、1993年3月~2005年3月卒を「ロス時期」、2005年3月~2010年2月卒を「ポストロス時期」、2010年3月~2015年2月卒を「第二ロス時期」と定義した。そのうちバブル経済の崩壊により日本経済が長期の不況期に入った「ロス時期」と世界金融危機や東日本大震災の影響を受けた「第二ロス時期」がいわゆる「就職氷河期世代」に該当する。

⁹ 分析対象者の卒業年の中央値。専門学校卒は専修学校専門課程の平成22年度間卒業就職者と比較。

¹⁰ 学校基本調査の分布と比べて分布に5ポイントを超える差がある学科は、専門学校卒男性は商業実務関係(+6.9)衛生関係(-6.3)文化・教養関係(-5.0)、専門学校卒女性は医療関係(+7.9)商業実務関係(-6.2)、短大卒女性は医療・保健・看護学(+5.8)家政(-7.9)である(丸括弧内はポイント差)。

¹¹ 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の初職の企業規模、産業、職業について回答。

福祉（30.1%）教育・学習支援業（23.0%）製造業（8.2%）金融業・保険業（8.2%）が約7割を占める。総務省「平成29年就業構造基本調査」の20～24歳の正規の職員・従業員と比べると、本章の分析対象者は専門学校卒の男女は医療・福祉とその他サービスが多く小売が少ない。短大卒女性は金融・保険と教育・学習支援が多く医療・福祉が少ない¹²。

図表2-4-1 分析対象者の個人属性と初職属性（性・学歴別） 単位:%、Nはケース数

	専門学校卒			p1	p2		短大卒			p1	p2
	男性	女性	女性				男性	女性	女性		
N	181	232	256			N	181	232	256		
計	100.0	100.0	100.0			計	100.0	100.0	100.0		
卒業時期¹⁾						初職産業³⁾					
ポストロスト期(2005年3月～2010年2月)	48.6	41.8	56.6	**		建設業	4.4		1.6	***	***
第二ロスト期(2010年3月～2015年2月)	47.5	50.0	36.7			製造業	9.9	2.2	8.2		
アベノミクス期(2015年3月～2018年8月)	3.9	8.2	6.6			電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	0.4	0.8		
専門学校の専攻²⁾						初職職業⁴⁾					
工業関係	31.5	3.0		***	-	情報通信業	11.6	0.9	0.8		
農業関係	1.1					運輸業・郵便業	5.0				
医療関係	21.5	44.0				卸売業	0.6	0.4	4.3		
衛生関係	8.3	22.8				小売業	3.9	6.0	5.1		
教育・社会福祉関係	8.8	7.3				金融業・保険業	1.1		8.2		
商業実務関係	16.0	7.3				不動産業・物品賃貸業	0.6	0.4	1.2		
服飾・家政関係	0.6	3.4				学術研究・専門・技術サービス業		3.0	1.2		
文化・教養関係	11.6	12.1				宿泊業、飲食サービス業	6.6	4.7	4.7		
その他	0.6					生活関連サービス業、娯楽業	2.8	10.8	2.0		
短大の専攻						初職職業⁴⁾					
工業(機械・電気・建築・情報など)			2.3	-	-	教育・学習支援業	1.7	1.3	23.0		
農業			0.4			医療・福祉	26.0	53.4	30.1		
医療・保健・看護学			12.1			複合サービス事業	0.6		0.4		
家政			14.5			その他サービス業	15.5	13.4	5.5		
教育			35.2			公務(学校・病院・福祉施設を除く)	8.8	2.2	2.7		
社会(商学・経済学・社会学・心理学・社会福祉・ビジネスなど)			14.8			その他		0.9	0.4		
人文(文学・史学・哲学・外国語など)			10.2			初職職業⁴⁾					
教養(国際教養・生活教養・文化教養・情報文化学・現代教養学・生活創造など)			5.9			医療・福祉分野の専門・技術職	26.0	44.4	32.0	***	***
芸術			4.7			教育分野の専門・技術職	2.2	2.6	16.4		
初職企業規模						その他の専門・技術職					
1～9人	6.1	20.7	7.8	***	***	管理職	1.7	0.4	1.2		
10～29人	11.6	16.4	20.7			事務職	12.2	11.6	26.2		
30～99人	19.3	15.5	25.0			営業職	1.7	1.3	4.7		
100～299人	21.0	14.7	13.7			販売職	0.6	6.5	6.3		
300～999人	15.5	17.7	12.5			家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	1.1	3.0	1.6		
1000人以上	17.7	12.5	16.8			接客・給仕サービス職	3.3	3.0	1.6		
官公庁・公営事業所	8.8	2.6	3.5			その他のサービス職	8.8	17.2	4.7		
*** p<.001 ** p<.01 * p<.05						保安職					
p1=専門学校卒男性と専門学校卒女性の比較						生産工程従事者					
p2=専門学校卒女性と短期大学卒女性の比較						輸送・機械運転従事者					
検定を行っていない場合は「-」とした						建設・採掘従事者					
1)「アベノミクス期」の終点2018年8月は調査時点であり、好況期の終点を意味するものではない。						運搬・清掃・包装等従事者					
2)検定時には「農業」と「その他」を除いた。						その他					
3)検定時には「第二産業(鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業)」「情報通信業(ワコムを除く)」「小売・飲食宿泊・対人サービス(小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業)」「医療・福祉」「その他(運輸業・郵便業、卸売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、教育・学習支援業、複合サービス業、その他サービス、公務(学校・病院・福祉施設を除く)、その他)」に分類。											
4)検定時には「医療・福祉分野の専門・技術職」「医療・福祉分野以外の専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」「サービス職」「管理・マニユアラ職(保安、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装)」に分類。											

職業は、専門学校卒の男性は、医療・福祉分野の専門技術職（26.0%）その他の専門技術職（20.4%）事務職（12.2%）生産工程従事者（9.9%）その他のサービス職（8.8%）が全体の8割弱を、女性は、医療・福祉分野の専門技術職（44.4%）その他のサービス職（17.2%）事

¹² 平成29年度就業構造基本調査の分布と5ポイントを超える差がある産業は、専門学校卒では医療・福祉（男性+7.7、女性+9.1）その他サービス（男性+10.0、女性+11.4）小売（男性-6.7、女性-5.2）、短大卒女性では金融・保険（+5.7）教育・学習支援（+8.1）医療・福祉（-16.3）である（丸括弧内はポイント差）。

務職（11.6%）が7割強を占める。短大卒の女性は、医療・福祉分野の専門技術職（32.0%）事務職（26.2%）教育分野の専門技術職（16.4%）が7割強を占める。「平成29年就業構造基本調査」の20～24歳の正規の職員・従業員と比べると、専門学校卒では男性は医療・福祉分野の専門技術職、その他の専門技術職が多く、保安職、生産工程が少ない。女性は医療・福祉分野の専門技術職が多く、事務職、家事・介護・保健医療・福祉のサービス職が少ない。短大卒女性は事務職が多く、医療・福祉分野の専門技術職が少ない¹³。

以上の政府統計との分布差は、本章の分析対象者が20～21歳で卒業し翌月までに就職した「純然たる新規学卒就職者」であることに由来する。「学校基本調査」の「就職者」には年齢条件はなく正社員以外の雇用者も含む。「就業構造基本調査」の年齢区分は20～24歳と広く、卒業から就職までに期間のあいた人も含む。本章の分析結果から専門学校卒若年労働者に対する支援策を考える際には、その効果は医療・福祉産業の専門技術職やその他サービス業の新卒正社員には有効性が高いと思われるが、政府統計より分布が少ない小売業の正社員、保安職や生産工程の男性、事務職や家事・介護・保健医療・福祉のサービス職の女性や、非新卒者、非正規雇用者にはあまり適合しない可能性があることを考慮すべきである。

2. 若者のキャリア観（仮説1）

次に、仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」を検証する準備として、若者のキャリア観を示す変数「転職・独立への志向性（一社勤続型／転職・独立型）」「キャリア目標（管理職／専門家／独立／生活重視）」と就職後3年以内離職率との関係を検討する（図表2-4-2）。

図表2-4-2 若者のキャリア観別就職後3年以内離職率（性・学歴別） 単位:%、Nはケース数

転職・独立への志向性				キャリア目標			
		%	N		%	N	p
専門学校卒 男性	一社勤続型	17.0	106	専門	管理職志向	25.0	76
	転職・独立型	29.7	74	専門	専門家志向	18.3	60
	計	22.7	181	学校卒	独立志向	29.4	17
専門学校卒 女性	一社勤続型	49.4	162	男性	生活重視	18.5	27
	転職・独立型	48.4	62	計		22.7	181
	計	49.1	232	専門	管理職志向	49.3	69
短大卒 女性	一社勤続型	30.7	205	専門	専門家志向	55.4	74
	転職・独立型	42.6	47	学校卒	独立志向	53.8	13
	計	32.8	256	女性	生活重視	41.2	68
*** p<.001 ** p<.01 * p<.05				計		49.1	232
※就職後3年以内離職率=3年以内離職者数÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)				短大卒	管理職志向	24.1	112
※「その他」と「特になし」は掲載を控え検定時には除いた。				女性	専門家志向	48.3	58
※有意かつ「計」の就職後3年以内離職率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。				計	独立志向	—	4
※各志向を含む選択肢は図表2-3-5、図表2-3-6を参照。				女性	生活重視	32.1	78
				計		32.8	256

¹³ 平成29年度就業構造基本調査の分布と5ポイントを超える差がある職業は、専門学校卒の男性は医療・福祉分野の専門技術職(+13.47) その他の専門技術職(+10.98) 保安職(-5.58) 生産工程従事者(-13.70)。女性は、医療・福祉分野の専門技術職(+14.03) 事務職(-7.74) 家事・介護・保健医療・福祉のサービス職(-5.82)。短大卒女性は事務職(+5.85) 医療・福祉分野の専門技術職(-8.16)である(丸括弧内はポイント差)。

転職・独立への志向性には専門学校卒男性でのみ有意な関連があり、転職・独立型の就職後3年以内離職率は29.7%と一社勤続型の17.0%と比べて大幅に高い。一方、キャリア目標は短大卒女性でのみ有意な関連があり、専門家志向の就職後3年以内離職率は48.3%と、管理職志向(24.1%)や生活重視(32.1%)より10ポイント以上高い。

以上より、仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」は専門学校卒男性についてのみ成立する可能性がある。専門学校卒女性は転職・独立への志向性とキャリア目標の両方について、若者のキャリア観が就職後3年以内に離職する可能性を高めることはないようだ。短大卒女性については、専門家としてのキャリアを形成するためならば転職も厭わないという間接的な形で、若者のキャリア観が就職後3年以内に離職する可能性を高めているかもしれない。

3. 日本的雇用システムに適合的な企業の条件（仮説2）

次に、仮説2「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」を検証する準備として、本報告の第1章で定めた、日本的雇用システムに適合的な企業の条件の指標として、図表2-4-3に示した変数と就職後3年以内離職率との関係を検討する。ただしJILPT調査は個人調査なので、初職の雇用管理の状況は若者の主観による情報からしか知ることができない点に限界がある。

図表2-4-3 初職の日本的雇用システムへの適合性を判断するための指標

キャリア形成段階	日本的雇用システム適合条件	JILPT調査で指標となる変数
学校から 職業への移行	正社員の採用管理において 新規学卒者を選好する	該当なし
職場での 職業能力開発 と雇用管理	長期的視野での 企業内訓練	初職在職中の社風※1 「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある」 「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』と いう雰囲気がある」の両方に該当
	職務の内容や範囲を 限定しない働かせ方	初職で適用されていた労働条件(MA)※2 「原則として管理職にはならないことになっている」 「職種が特定されている(職種が変わることはない)」 「配置転換(所属部門の変更)はないことになっている」
	年功的賃金※4	在職中の年間平均昇給額段階(月額、単位:万円) ・離職者:(離職時点の平均的な給与額※2-初任給額※3) ÷初職入職から離職までの勤続年数※4→段階変数化 ・勤続者:(調査時点の平均的な給与額※2-初任給額) ÷初職入職から調査時点までの勤続年数※4→段階変数化
職場への 定着と 離職状況	長期安定雇用 (雇用主側からの期待と、 実際の離職状況)	初職在職中の社風「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役に たてればよい』という雰囲気がある」 初職在職中の社風「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」

※1 「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※2 単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「35万円以上」は35万円とした。

※3 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の金額。単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円とした。

※4 JILPT調査では入職年月と離職年月を尋ねているので、勤続月数を12で除した値を勤続年数として用いる。

まず、職務の内容や範囲の限定性との関連をみる（図表2-4-4）。専門学校卒の男女、短大卒女性のいずれも、どの労働条件についても該当者と非該当者の就職後3年以内離職率には有意差はみられなかった。先述の通り本章の分析対象者の半数以上が専門技術職に就いており、特に専門学校卒は男女とも管理職より専門家となることをキャリアの目標とする傾向がある。そうした志向性をもつ人にとって、管理職になれないことや職種が特定されていることは、離職を引き起こす要因にはなりにくいのかもしれない。

図表2-4-4 職務内容・範囲の限定有無別就職後3年以内離職率（MA、性・学歴別）

単位:%、Nはケース数

適用されていた労働条件	専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
	%	N	p	%	N	p	%	N	p
計	22.7	181		49.1	232		32.8	256	
原則として管理職にはならないことになっている	22.2	18		54.2	24		40.7	27	
職種が特定されている(職種が変わることはない)	26.3	57		47.6	124		32.8	131	
配置転換(所属部門の変更)はないことになっている	15.4	13		44.4	36		41.4	29	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※就職後3年以内離職率=3年以内離職者÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)

※各労働条件に該当する人としていない人の就職後3年以内離職率を比較し、該当者の比率を掲載。

※離職者は離職直前、勤続者は調査時点で適用されている労働条件を回答。

次に、年功賃金との関連をみよう。JILPT調査は個人調査なので、手がかりとなるのは若者が受領した初任給¹⁴と、離職者は初職離職直前、勤続者は調査時点での給与の金額¹⁵（いずれも月額、税込、単位：万円）である。分析対象者の初任給額の平均は、専門学校卒は男性168,100円、女性169,200円、短大卒女性は155,700円である¹⁶。就職後3年以内の離職の有無によって初任給額の平均と分布に有意差があるか確かめたが、どの学歴も男女とも有意ではない（図表2-4-5）。一方、調査時点（離職者は離職直前）の月給額は勤続期間と関連するため¹⁷平均も分布も就職後3年以内の離職の有無による有意差がある。そこで以下の手順により、勤続期間一年あたりの平均的な昇給額を表す「年間平均昇給額」を算出する。まず、離職者は離職直前、勤続者は調査時点の月給額から初任給額を減じて、入職から離職時点あるいは調査時点までの月給額の増減額を算出した。この増減額を勤続月数で除した上で12倍した。この「年間平均昇給額」は「分析対象者が初めて正社員として勤めた会社等が

¹⁴ 年俸制の場合は賞与を除く一ヶ月あたりの金額を1万円単位で回答。千円以下切り上げ。平均値算出時は、選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「35万円以上」は35万円とした。

¹⁵ 月ごとに異なる場合は平均的な金額を回答。年俸制の場合は賞与を除く一ヶ月あたりの金額。千円以下切り上げ。初職の会社で正社員以外の労働者へ転換した場合は「離職」とみなし転換直前の給与について回答。平均値算出時は選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円とした。

¹⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から高専・短大新規学卒者の初任給（月額）の2005年～2018年（本章の分析対象者の卒業年）の平均を算出すると、男性は175,200円、女性は171,300円と本章分析対象者の平均額より高い。この違いは、賃金構造基本統計調査は事業所調査であるのに対して、JILPT調査は個人調査であるため、税込額を尋ねる質問文に対して手取額が回答された可能性がある点に由来すると思われる。

¹⁷ 本章の分析対象者の初職における勤続期間は、3年以内離職者では1ヶ月～3年以内、勤続者および3年超離職者では最短は3年と1日、最長は13年6ヶ月に上る。

どれだけ年功的に賃金の支払いを組織的にしたか」ではなく、あくまで「分析対象者個人にとって賃金（月給）が勤続に伴いどれだけ変化したか」を示す指標である。

図表 2-4-5 就職後3年以内離職有無別初任給・離職直前／調査時点の給与・年間平均昇給額・勤続期間の平均値と標準偏差（性・学歴別）

		専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
		勤続者と 3年超離職者 (140人)	3年以内 離職者 (41人)	p	勤続者と 3年超離職者 (118人)	3年以内 離職者 (114人)	p	勤続者と 3年超離職者 (172人)	3年以内 離職者 (84人)	p
初職の初任給 (月額、万円)※1	平均値	16.7	17.2		17.1	16.8		15.6	15.5	
	標準偏差	3.36	3.75		4.13	4.33		3.22	3.00	
初職の離職直前／調査時 点の給与(月額、万円)※2	平均値	23.0	> 17.9	***	20.0	> 17.6	***	19.1	> 16.5	***
	標準偏差	6.04	4.62		5.88	4.73		4.67	3.35	
年間平均昇給額 (月額、万円)※3	平均値	0.8	-0.4		0.5	0.4		0.5	0.5	
	標準偏差	0.92	6.43		0.81	3.13		0.60	2.63	
初職での勤続期間 (年数)※4	平均値	7.6	> 1.4	***	6.1	> 1.6	***	6.8	> 1.8	***
	標準偏差	3.12	0.84		2.47	0.82		2.88	0.86	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。※有意かつ平均値が勤続者と3年超離職者の方が高い場合を網掛、3年以内離職者の方が高い場合を斜体+強調で示した。※1 単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「35万円以上」は35万円として算出。※2 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の金額。単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円として算出。※3 算出式は図表2-4-3参照。※4 離職者は初職入職年月から初職離職年月まで、勤続者は初職入職年月から調査時点(2018年8月)までの期間。

図表 2-4-6① 年間平均昇給額別就職後3年以内離職率（性・学歴別） Nはケース数

	専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
	%	N	p	%	N	p	%	N	p
計	22.7	181		49.1	232		32.8	256	
減額(マイナス)	—	9		60.0	30		45.0	20	
変化なし(0)	57.5	40		79.7	64		64.6	65	
5千円未満／年	2.8	36	***	10.8	37	***	6.9	72	***
5千～1万円未満／年	6.4	47		25.0	48		17.6	51	
1万円以上／年	18.4	49		54.7	53		39.6	48	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※就職後3年以内離職率=3年以内離職者÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)

※有意かつ「計」の就職後3年以内離職率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。

※年間平均昇給額の算出式は図表2-4-3参照。ケース数が10以下の場合には%を掲載しない。

図表 2-4-6② 初任給額×年間平均昇給額別就職後3年以内離職率（性・学歴別） Nはケース数

初任給額×年間平均昇給額	専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
	%	N	p	%	N	p	%	N	p
計	22.7	181		49.1	232		32.8	256	
17万円以下×減額か変化なし	65.2	23	***	74.0	50	***	61.0	59	***
18万円以上×減額か変化なし	50.0	26		72.7	44		57.7	26	
17万円以下×1万円未満／年	2.1	47		20.4	54		10.4	96	
18万円以上×1万円未満／年	8.3	36		16.1	31		14.8	27	
17万円以下×1万円以上／年	16.7	36		64.0	25		38.9	36	
18万円以上×1万円以上／年	23.1	13		46.4	28		41.7	12	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※就職後3年以内離職率=3年以内離職者÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)

※有意かつ「計」の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

就職後3年以内の離職の有無による「年間平均昇給額」の平均値の差を検定すると、専門学校卒の男女、短大卒女性のいずれも有意差はない。しかし「年間平均昇給額」を「減額（マイナス）」「変化なし（0）」「5千円未満／年」「5千～1万円未満／年」「1万円以上／年」に段階化し、各段階の就職後3年以内離職率を比べると有意差がみられた(図表2-4-6①)。専門学校卒と短大卒の女性の就職後3年以内離職率は、離職時点または調査時点までに1年あたり1万円未満と緩やかに昇給した場合に最も低く、初任給と変わらない場合や減額された場合に著しく高くなるが、1年あたり1万円以上と急速に昇給した場合も高くなる。専門学校卒の男性の就職後3年以内離職率は、初任給から変化がない場合に高く、1万円未満／年と緩やかに昇給した場合で低い点は女性たちと同じ傾向である。一方、減額された人は9人とごく僅かなため考察はできず、1万円以上／年と急速に昇給した人の就職後3年以内離職率は18.4%と全体の比率(23.1%)より低い。

1年あたりの平均的な昇給額が同程度でもスタート地点の初任給額が異なれば昇給の意味も変わる。年間平均昇給額の就職後3年以内離職率に対する影響力を検討する際に、初任給額を統制する必要があるか確認するため、初任給額を「17万円以下」と「18万円以上」に分けて昇給状況と組合せた変数を作成し、各段階の就職後3年以内離職率を比較した(図表2-4-6②)。その結果、初任給額を統制しない場合(図表2-4-6①)と同じ傾向がみられた。女性の就職後3年以内離職率は専門学校卒・短大卒ともに、初任給額にかかわらず昇給が無いまたは減額された場合と急速に昇給した場合に高く、緩やかに昇給した場合に低い。専門学校卒男性では、昇給が無いまたは減額された場合と緩やかに昇給した場合の傾向は女性と同様だが、急速に昇給した人の就職後3年以内離職率は、初任給が17万円以下では全体の比率より低く、18万円以上では全体の比率と同程度である。以上より、初任給額の高低に関わらず専門学校卒の男女と短大卒女性は昇給が無いまたは減額された場合に離職率が高くなり、専門学校卒と短大卒の女性は急速に昇給した場合も離職率が高くなるといえる。

昇給が無いまたは減額されたことが離職率を高める経緯は給与の絶対的な金額によって異なると考えられる。昇給が無いまたは減額された結果低賃金となった人は経済的困難から離職したと考えられるが、昇給が無いまたは減額されたが賃金水準が高い人は自分の仕事ぶりを低く評価されたことへの不満やキャリアアップのために離職した可能性がある。前者が多いと考えられるのは専門学校卒の男性である。図表2-4-7は3年以内離職者の離職直前の平均的な月あたりの給与額(税込)を、高校卒、専門学校卒、男性は高専卒、女性は短大卒の三学歴間で比較した結果である¹⁸。女性は全体でも職種別でも学歴間に給与額の有意差が認められ、専門学校卒女性の給与額は職種を問わず教育年数の短い高校卒女性より高く、専門技術職では短大卒よりも高い。これに対して、就職後3年以内に離職した男性は専門技術職であるか否かに関わらず、給与額に学歴間の有意差がみられない。専門学校卒の男性は、

¹⁸ 男性の平均値を職種別に比較する際はケース数が僅かな高専卒を除き高校卒と専門学校卒とを比較した。

昇給速度の問題以前にそもそもの賃金水準が低いことが、具体的にはより教育年数の短い高校卒と比べて給与額に大差がなく教育投資に見合わぬ低さであることが、早期離職を誘発した可能性がある。これは先行研究（岩脇 2017）による知見と一致する。

図表 2-4-7 新卒就職後 3 年以内離職者の初職離職直前の平均給与額（性・職種・学歴別）

		男性			女性				
		高校卒	専門学校卒	高専卒	p	高校卒	専門学校卒	短大卒	p
3年以内離職者	平均値	16.0	17.9	14.9	14.6 << <	17.6	16.5		
	標準偏差	4.63	4.62	4.23	3.62	4.73	3.35	***	
	N	151	41	11	161	114	84		
専門技術職	平均値	16.8	18.6	—	14.4 <	19.0 >	16.2		
	標準偏差	5.61	3.27	—	3.02	5.42	3.26	***	
	N	33	18	3	22	60	50		
専門技術職以外	平均値	15.7	17.3	—	14.6 << <	16.0	17.1		
	標準偏差	4.32	5.45	—	3.71	3.18	3.45	***	
	N	118	23	8	139	54	34		

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定 (Welchの修正F検定、2値間の場合はT検定) を実施。
 ※離職者は離職直前、勤続者は調査時点の平均的な月あたりの給与額(税込)。単位は万円。5万円刻みの選択肢の中央値を連続変数と見なして算出。
 選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円とした。 ※N<11の場合平均値と標準偏差は示さず「—」とし、検定対象から外した。
 ※Games-Howellの多重比較により5%水準で有意な差が認められた場合、専門学校卒と高校卒および専門学校卒と短大卒の差は「>」「<」で、高校卒と短大卒の差は「>>」「<<」で表し、高い方を網掛、低い方を斜体+強調で示した。

図表 2-4-8 女性の年間平均昇給額別初職離職理由 (MA、学歴・職業別) 単位:%、N はケース数

初職職種	年間平均昇給額	専門学校卒女性				短大卒女性					
		減額か 変化なし	1万円 未満/年	1万円 以上/年	計	p	減額か 変化なし	1万円 未満/年	1万円 以上/年	計	p
専門技術職	結婚・出産のため	23.8	51.6	48.1	39.0	*	33.3	59.0	40.0	44.6	
	肉体的・精神的に健康を 損ねたため	38.1	16.1	14.8	25.0	*	28.6	7.7	35.0	21.8	*
	N	42	31	27	100		42	39	20	101	
専門技術職 以外の職業	ノルマや責任が重すぎたため	11.1	14.3	42.1	18.8	*	14.7	27.0	6.7	18.6	
	労働時間・休日・休暇の条件 がよくなかったため	33.3	14.3	63.2	35.3	**	29.4	37.8	6.7	29.1	
	N	45	21	19	85		34	37	15	86	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※帰無仮説 年間平均昇給額の違いによって離職理由の回答率は変わらない。
 ※有意かつ「計」の回答率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。

昇給が無いまたは減額されると離職率が高くなるのは常識的な結果だが、なぜ急速な昇給が女性の早期離職を誘発するのだろうか。先に結論を述べると、この傾向は専門学校卒女性においては専門技術職以外の職業に就いた人が、短大卒女性においては専門技術職に就いた人が、厳しい労働と引き換えに急速に昇給したため生じたものである。

昇給と離職の関係を探るため、就職後 3 年以内に離職した女性の離職理由 (MA、図表 2-3-4 と同じ設問を使用) の回答率を年間平均昇給額間で比較し、初任給から初職離職時点までの年間平均昇給額が 1 万円以上の人の回答率が、1 万円未満の緩やかな昇給を経験した人や減額または変化がなかった人より有意に高かった離職理由を図表 2-4-8 へ示した。

専門技術職の専門学校卒女性においては、昇給した人は昇給速度にかかわらず結婚・出産を理由に離職する傾向があり、減額か変化なしの人は肉体的・精神的に健康を損ねて離職す

る傾向がある。対照的に、専門技術職以外の専門学校卒の女性は、月額1万円以上／年の急速な昇給を経験した場合「ノルマや責任が重すぎたため」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」の回答率が圧倒的に高い。また、専門技術職以外の専門学校卒女性全体に占める長時間労働者（離職直前または調査時点の平均的な週実労働時間が60時間以上の者）の比率は30.1%であるのに対し、年間平均昇給額が1万円以上の人に限ると52.4%と大幅に高くなる。さらに、専門学校卒の女性が比較的多く就く専門技術職以外の職業（図表2-4-1）ごとに就職後3年以内離職率を算出すると、その他サービス職（調理師、美容師等）では57.5%、事務職では33.3%、販売職では53.3%である。これらを考え合わせると、専門学校卒女性においては、販売やサービスの仕事に就いて厳しいノルマや責任の重い業務に従事した人や長時間労働や土日祝日の勤務に耐えてきた人が、厳しい労働の対価として急速に昇給しながらも、精神的重圧や過剰労働に耐えかねて離職したと推察できる。なお急速な昇給があったとしても、専門技術職以外の職業に就いた専門学校卒女性の就職後3年以内に離職した直前の給与額は、同じ専門学校卒の専門技術職の女性より大幅に低い（図表2-4-7）。

短大卒女性においては、専門技術職以外の職業に就いた人では昇給状況と離職理由の回答率に有意な関連はみられなかった。一方、専門技術職の短大卒女性では、減額または変化なしの人と、月額1万円以上／年という急速な昇給を経験した人で、肉体的・精神的に健康を損ねて辞めた人が大幅に多い。別途、初職で専門技術職に就いた短大卒女性離職者の在職中に経験した職場トラブルの回答率を年間平均昇給額間で比較すると、「会社から一方的に労働条件（勤務時間、日数、賃金等）を変更された」の回答率は急速な昇給を経験した人で有意に高かった¹⁹。医療・福祉や教育分野の専門技術職に就いた短大卒女性の中には、予想外の勤務時間や日数の増大、賃金の支払われ方の変更等により急激に昇給したが、その結果として精神的・肉体的な健康を害して離職した層が存在するようだ。なお、急速な昇給があったといっても、専門技術職の短大卒女性の就職後3年以内に離職した直前の給与額は、専門技術職の高校卒女性と有意差がなく、教育投資に見合っていない（図表2-4-7）。

¹⁹ 初職を離職した専門技術職の短大卒女性全体に占める「会社から一方的に労働条件（勤務時間、日数、賃金等）を変更された」人の比率は11.9%であるのに対し、年間平均昇給額が1万円以上であった人の同比率は35.0%である（ $p<0.01$ ）。

図表 2-4-9 就職後 3 年以内離職の有無別長期安定雇用・長期育成の社風へのあてはまり度（性・学歴別）

		専門学校卒男性		専門学校卒女性		短大卒女性	
		勤続者と 3年超離職者 (140人)	3年以内 離職者 (41人)	勤続者と 3年超離職者 (118人)	3年以内 離職者 (114人)	勤続者と 3年超離職者 (172人)	3年以内 離職者 (84人)
「会社全体で、積極的に従業員を 育てていこう」という雰囲気がある	平均値	3.2	2.9	3.5	> 3.0	3.5	> 2.8
	標準偏差	1.10	1.05	1.17	1.20	1.09	1.20
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社 の役にたてればよい」という雰囲気がある	平均値	3.2	> 2.7	2.9	2.7	3.2	> 2.7
	標準偏差	1.10	1.03	1.18	1.14	1.12	1.25
短期間に何人もの従業員が 次々と辞めていく	平均値	3.2	3.3	3.4	3.6	3.0	3.3
	標準偏差	1.21	1.15	1.33	1.17	1.29	1.28

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。

※「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※勤続者と3年超離職者の平均値が3年以内離職者の平均値より有意に高い場合、前者を斜体+強調で示した。

最後に、長期安定雇用と長期育成の社風について検討する。初職の会社等が図表 2-4-9 へ示した事柄にどの程度あてはまるか 5 段階で尋ねた回答を得点化し、3 年以内離職者と勤続者及び 3 年超離職者との間で平均値に有意差があるか T 検定で確かめた。長期安定雇用の 2 つの指標のうち「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」は、男女とも両学歴とも有意差はない。しかし「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』という雰囲気がある (=長い目で見守る社風)」は、専門学校卒男性と短大卒女性において勤続者と 3 年超離職者の平均値が 3 年以内離職者より有意に高い。長期育成については「長い目で見守る社風」と「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある (=教育熱心な社風)」の両方に有意差がある場合に「関連あり」と判断できる。「教育熱心な社風」は、専門学校卒と短大卒の女性において、勤続者と 3 年超離職者の平均値が 3 年以内離職者より有意に高い。「長い目で見守る社風」と「教育熱心な社風」の両方に有意差がある短大卒女性においては、長期的視野での企業内訓練の実施の有無が就職後 3 年以内離職の発生に影響すると考えられる。

ここまでみてきた仮説 1・仮説 2 の独立変数と就職後 3 年以内離職との関係を図表 2-4-10 にまとめた。全ての分析対象者において就職後 3 年以内離職と有意な関連がみられた変数は仮説 2 の年功賃金のみで、1 万円未満/年の緩やかな昇給が離職を抑制し、昇給が無いことや減給が専門学校卒の男女と短大卒女性の離職を促進する可能性が示唆された。また月額 1 万円以上/年の急速な昇給は専門学校卒と短大卒の女性の早期離職を促す可能性が示唆された。その他の変数については、専門学校卒男性は仮説 1 の「若者のキャリア観」のうち「転職・独立」を望ましいと考える傾向と、仮説 2 のうち「長期安定雇用」の指標である「雇用主による長期勤続への期待」が少ないことが就職後 3 年以内の離職をもたらす可能性が示唆された。短大卒女性は仮説 1 の「若者のキャリア観」のうち「専門家」を目指す傾向と、仮説 2 のうち「長期育成」と「長期安定雇用」の傾向が弱いこととが、就職後 3 年以内の離職を引き起こす可能性が示唆された。専門学校卒女性では仮説 1 は棄却され、仮説 2 の「長期育成」の指標のうち「教育熱心な社風」が離職を抑制する可能性が示唆されたが、その育

成が「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という長期的視野のものであることは就職後3年以内に離職する傾向と関連しなかった。次節では、これらの仮説の成立可能性が示唆された変数（図表2-4-10で○を付した変数）と就職後3年以内離職との関連について多変量解析により再検討する。

図表2-4-10 就職後3年以内離職と関連のある変数（性・学歴別）

仮説	JILPT調査で指標となる変数	第4節分析結果			第5節で使用					
		専門学校卒 男性	専門学校卒 女性	短大卒 女性	専門学校卒 男性	専門学校卒 女性	短大卒 女性			
仮説1										
若者の キャリア観	転職・独立への志向性	「転職・独立型」			+			○		
	キャリア目標	「専門家志向」					+		○	○
仮説2										
長期育成	初職在職中の社風 (長期的視野 +企業内訓練)	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある			-		-	○	○	○
		「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある					-	○	○	○
職務の内容や 範囲を限定し ない働き方	初職で適用されていた 労働条件	原則として管理職にはならないことになっている								
		職種が特定されている(職種が変わることはない) 配置転換(所属部門の変更)はないことになっている								
年功賃金	在職中の年間平均昇給額段階(月額、単位:万円)				-	-	-	○	○	○
長期安定雇用	初職在職中の社風 (雇用主からの期待 +実際の定着状況)	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある(再掲)			-		-	○	○	○
		短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく								

※検定結果が有意ではない場合を網掛した。 ※就職後3年以内離職を抑制する可能性があるものに「-」、促進する可能性があるものに「+」を記載した。

4. 早期離職防止策の探索

本節の最後に、若者の就職後3年以内離職の防止に有効な対策を探索するべく、若者が初職入職前に学校生活や就職活動の中で経験した事柄や考えた事柄と、初職入職後に若者が職場で経験した雇用管理について、就職後3年以内離職との関連を検討する。

4-1. 若者の初職入職前の経験・意識

分析対象者が最終学歴の学校に入学してから初職に入職するまでの経験として、図表2-4-11に示した事柄はどの程度あてはまるか5段階で尋ねた回答を得点化し、3年以内離職者とそれ以外（勤続者と3年超離職者）の平均点に差があるといえるかT検定を行った。その結果、女性にのみ2つの事柄に有意差がみられた。専門学校卒の女性は「課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった」の、短大卒女性は「自分の興味関心や『やりたいこと』について深く考えた」の得点が3年以内離職者でより高い。学校やハローワーク等の相談機関で就職支援として行われる、就職活動の相談や、業界・職業研究、企業訪問、インターンシップ、働くためのルールについての学習には有意差がみられない。

図表 2-4-11 就職後3年以内離職の有無別初職入職前の経験（性・学歴別）

		専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
		勤続者と 3年超離職者 (140人)	3年以内 離職者 (41人)	p	勤続者と 3年超離職者 (118人)	3年以内 離職者 (114人)	p	勤続者と 3年超離職者 (172人)	3年以内 離職者 (84人)	p
卒業後につきたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	平均値	4.0	3.6		4.3	4.2		3.8	4.0	
	標準偏差	1.20	1.28		1.22	1.24		1.45	1.26	
学校での学業成績は優秀な方であった	平均値	3.3	3.4		3.3	3.4		3.2	3.4	
	標準偏差	1.16	1.16		1.30	1.17		1.19	1.23	
アルバイトに熱心であった	平均値	3.1	3.1		3.1	3.3		3.6	3.6	
	標準偏差	1.33	1.50		1.54	1.38		1.27	1.20	
課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	平均値	2.3	2.4		1.8	2.2	**	2.3	2.4	
	標準偏差	1.29	1.30		1.12	1.32		1.38	1.42	
就職したい業界や職業について調べた	平均値	3.6	3.3		3.8	3.9		3.4	3.6	
	標準偏差	1.13	1.17		1.32	1.09		1.31	1.35	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	平均値	3.6	3.3		3.7	3.8		3.3	3.7	*
	標準偏差	1.15	1.17		1.34	1.13		1.24	1.17	
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	平均値	3.1	3.1		3.0	3.1		3.2	3.3	
	標準偏差	1.37	1.19		1.54	1.48		1.40	1.48	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	平均値	2.4	2.8		2.3	2.6		2.1	2.1	
	標準偏差	1.34	1.38		1.52	1.50		1.41	1.37	
職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した	平均値	3.1	3.3		3.2	3.3		3.0	3.1	
	標準偏差	1.50	1.34		1.74	1.66		1.69	1.69	
働くためのルール(労働法など)について学んだ	平均値	3.1	2.9		3.0	3.2		2.7	2.7	
	標準偏差	1.35	1.14		1.44	1.32		1.34	1.33	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。

※「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※3年以内離職者の平均値が勤続者と3年超離職者の平均値より有意に高い場合、前者を網掛で示した。

初職へ就職を決めた理由についても、女性にのみ有意差がみられた(図表2-4-12)。専門学校卒女性では「会社の規模・知名度」「福利厚生がよい」、短大卒女性では「賃金の条件がよい」「労働条件・休日・休暇の条件がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」を理由に入職した人の就職後3年以内離職率が低い。

図表 2-4-12 初職就職決定理由別就職後3年以内離職率(MA, 性・学歴別) Nはケース数

	専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
	%	N	p	%	N	p	%	N	p
計	22.7	181		49.1	232		32.8	256	
自分の技能・能力が活かせる	21.7	83		46.8	94		31.5	89	
業種・業界	24.3	70		50.5	105		37.3	102	
仕事の内容・職種	21.7	92		50.3	145		33.8	157	
会社の規模・知名度	25.7	35		30.0	40	**	23.1	52	
会社の将来性がある	32.3	31		40.0	20		25.0	32	
社会的意義がある	25.0	16		30.8	13		29.2	24	
賃金の条件がよい	27.8	36		43.2	37		18.2	44	*
労働条件・休日・休暇の条件がよい	22.2	36		51.0	51		22.7	66	*
勤務地	21.4	56		49.5	105		29.5	132	
転勤がない・転勤の地域が限定されている	21.7	23		65.4	26		16.3	43	*
福利厚生がよい	19.2	26		29.8	57	***	20.0	45	
若いうちから責任ある仕事を任せられる	—	7		58.3	24		16.7	12	
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	36.4	11		37.9	29		30.0	20	
他に内定を得ることができなかった	20.0	15		—	8		40.0	15	
その他	—	1		—	7		—	1	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※就職後3年以内離職率=3年以内離職者数÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)

※各理由を選んだ人と選ばなかった人の就職後3年以内離職率を比較し、選んだ人の比率を掲載。

※有意かつ「計」の就職後3年以内離職率より5ポイントを超えて低い場合を斜体+強調で示した。

4-2. 若者が初職入職後に経験した雇用管理

次に、若者が初職入職後に経験した雇用管理について検討する。図表2-4-13は、離職者は離職時点、勤続者は調査時点の週あたりの平均的な実労働時間²⁰の平均値を3年以内離職者とそれ以外で比較した結果である。すべての性・学歴において3年以内離職者の労働時間がより長い。なお、初職で適用されていた労働時間制度²¹については、いずれの性・学歴においても就職後3年以内離職率との間に有意な関連は認められなかった。

図表2-4-13 就職後3年以内離職有無別初職週実労働時間の平均と標準偏差(性・学歴別)

		専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
		勤続者と 3年超離職者 (140人)	3年以内 離職者 (41人)	p	勤続者と 3年超離職者 (118人)	3年以内 離職者 (114人)	p	勤続者と 3年超離職者 (172人)	3年以内 離職者 (84人)	p
初職での週あたり の実労働時間	平均値	46.7	53.8	**	45.6	51.5	**	44.3	51.5	***
	標準偏差	12.68	15.60		12.59	14.35		11.06	13.24	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。

※有意かつ平均値が3年以内離職者の方が高い場合を網掛した。

※離職者は離職時点、勤続者は調査時点の1週間あたりの平均的な労働時間(休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ)。

※5時間刻み各選択肢の中央値を連続変数とみなし算出。下限「30時間未満」の中央値は27時間、上限「80時間以上」の中央値は82時間とした。

次に、初職へ入職後3ヶ月間に経験した事柄について検討する(図表2-4-14)。RJP(Realistic Job Preview)理論²²に基づき入職後3ヶ月間の労働時間・給与額・仕事内容が入職前の情報と一致したか否かによる就職後3年以内離職率の違いを確かめたところ、専門学校卒男性と短大卒女性は労働時間の長さが、専門学校卒の男女は仕事内容が異なると離職率が高くなる。仕事内容の不一致が離職を促進するという結果は、専門学校卒の離職理由に「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」が多いという前節の結果と適合する。

教育訓練については、専門学校卒の男女と短大卒女性のいずれも「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」人はその経験がない人より就職後3年以内離職率が低い。また専門学校卒女性では「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった」人はその経験のない人より就職後3年以内離職率が高い。

職場でのコミュニケーションについては女性にのみ有意差がみられた。両学歴とも「会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた」人はその経験がない人より就職後3年以内離職率が低い。さらに専門学校卒女性では、「会社の人、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」人はその経験がない人より就職後3年以内離職率が低い。

²⁰休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ。5時間刻みの選択肢の中央値を連続変数とみなし算出。下限「30時間未満」の中央値は27時間、上限「80時間以上」の中央値は82時間とした。

²¹「通常の勤務時間制度(以下のいずれにも該当しない場合)」 「フレックスタイム制度(一定の時間内で、始業・終業時刻を自分で調整できる)」 「変形労働時間制度(繁忙期など、一定の期間だけ勤務時間が異なる)」 「交代制(昼シフト、夜シフトなど)」 「裁量労働制・みなし労働時間制(あらかじめ決められた時間を働いたと見なされる)」 「時間管理なし(裁量労働制・見なし労働時間制以外で、管理・監督者などの場合)」 から一つを選択。

²² Wanous (1992) は採用活動時に良い面ばかり伝えると入社後の現実とのズレにより不満や離職が発生するのに対し、都合の悪い面も含め正確な情報を伝えると不満や離職を抑制することを検証した。

図表 2-4-14 初職入職後3ヶ月間の経験別就職後3年以内離職率 (MA, 性・学歴別)

N はケース数

	専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
	%	N	p	%	N	p	%	N	p
計	22.7	181		49.1	232		32.8	256	
RJP (Realistic Job Preview)									
給与の金額が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	28.6	21		52.2	23		39.1	23	
労働時間の長さが入社前に聞いていた内容とは異なっていた	42.9	42	***	52.0	75		50.0	72	***
仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	50.0	18	**	69.6	23	*	48.0	25	
教育訓練									
業務をせず研修だけを受けている時期があった	18.6	86		45.3	75		31.2	77	
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	25.6	90		44.4	117		30.8	117	
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	20.5	39		56.0	50		39.0	82	
指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった	30.9	55		60.0	70	*	40.2	82	
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	10.4	48	*	35.2	71	**	20.7	82	**
職場でのコミュニケーション									
会社の人が、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	19.8	131		46.6	191		30.7	218	
会社の人が、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた	18.8	64		37.0	81	**	33.3	81	
会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた	15.0	40		39.1	46		30.4	46	
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	19.4	98		42.4	139	*	27.5	171	*
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	22.2	18		53.8	26		45.5	22	
あなたが、会社の人に、自分の働きぶりについて意見や感想を求めた	40.0	15		50.0	22		25.9	27	
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	26.7	75		48.9	131		30.2	139	
いずれもあてはまらない	33.3	18		52.6	19		33.3	12	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※就職後3年以内離職率=3年以内離職者数÷(3年以内離職者+3年超離職者+勤続者)。※各事柄を経験した人としなかった人の就職後3年以内離職率を比較し、経験した人の比率を掲載。※有意かつ「計」の%より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。

図表 2-4-15 就職後3年以内離職の有無別初職の各社風へのあてはまり度 (性・学歴別)

		専門学校卒男性			専門学校卒女性			短大卒女性		
		勤続者と3年超離職者 (140人)	3年以内離職者 (41人)	p	勤続者と3年超離職者 (118人)	3年以内離職者 (114人)	p	勤続者と3年超離職者 (172人)	3年以内離職者 (84人)	p
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	平均値	3.7	3.3		4.1	3.6	**	4.0	3.4	***
	標準偏差	1.10	1.08		1.08	1.19		0.96	1.38	
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	平均値	3.2	3.0		3.3	3.1		3.3	2.5	***
	標準偏差	1.23	1.18		1.37	1.36		1.23	1.33	
男女の区別なく活躍できる	平均値	3.5	3.5		3.7	3.5		3.3	3.4	
	標準偏差	1.17	1.07		1.31	1.34		1.22	1.35	
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	平均値	3.3	2.7	**	3.3	3.0		3.2	3.1	
	標準偏差	1.21	1.21		1.30	1.30		1.13	1.35	
「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある	平均値	3.1	3.0		3.3	3.1		3.2	2.8	*
	標準偏差	1.12	1.13		1.28	1.24		1.13	1.25	
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	平均値	2.8	3.1		2.7	2.8		2.7	2.8	
	標準偏差	1.17	1.07		1.29	1.22		1.32	1.20	
会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている	平均値	2.8	3.0		2.5	2.5		2.5	2.5	
	標準偏差	1.29	1.18		1.33	1.30		1.29	1.30	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。

※「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※勤続者と3年超離職者の平均値が3年以内離職者より有意に高い場合は網掛で示した。

最後に、より長期的な雇用管理の傾向について検討する。初職への入職から離職者は離職直前まで勤続者は調査時点までの職業生活全体を振り返って、図表 2-4-15 の社風 (図表 2-4-9 で示したものを除いた) が初職の会社等にどの程度あてはまるか5段階で尋ねた結果を得点化し、3年以内離職者とそれ以外の者 (勤続者と3年超離職者) の平均値を比較した。その結果、専門学校卒の男性では「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」、専門学校卒の女性では「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする」、短大卒の女性では「従業

員同士がお互いに助け合って仕事をする」「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」「『お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ』という雰囲気がある」の平均点が、勤続者と3年超離職者の方が3年以内離職者より有意に高いことが明らかになった。

以上の分析において、就職後3年以内離職率と統計的に有意な関連がみられた要素を、性・学歴別に図表2-4-16にまとめた。若者の早期離職防止対策としての可能性が示唆された事柄（「○」を付した変数）を、次節の多変量解析において再度検討したい。

図表2-4-16 就職後3年以内離職の抑制／促進に関連する事柄（性・学歴別）

		第4節分析結果			第5節で使用		
		専門学校卒		短大卒	専門学校卒		短大卒
		男性	女性	女性	男性	女性	女性
初職入職前の経験・意識							
最終学歴の学校入学から	課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった		+			○	○
初職入職までの経験	自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた			+		○	○
初職への就職を決めた理由	会社の規模・知名度		-			○	○
	賃金の条件がよい			-		○	○
	労働条件・休日・休暇の条件がよい			-		○	○
	転勤がない・転勤の地域が限定されている			-		○	○
	福利厚生がよい		-			○	○
初職入職後に経験した雇用管理							
初職を離職する直前／調査時点の週あたり実労働時間		+	+	+		○	○
入職前の情報と入職から3ヶ月間の現実との不一致	労働時間の長さが入社前に聞いていた内容とは異なっていた	+		+		○	○
	仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	+	+			○	○
入職から3ヶ月間の教育訓練	指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった			+			○
	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	-	-	-		○	○
入職から3ヶ月間の職場のコミュニケーション	会社の人が、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた		-				○
	会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた		-	-			○
初職在職中の社風	従業員同士がお互いに助け合って仕事をする		-	-			○
	実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる			-			○
	社長や役員と、一般従業員との距離が近い	-				○	
	「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある			-			○

*就職後3年以内離職の有無と有意な関連がみられ、かつ離職を抑制する可能性があるものに「-」、促進する可能性があるものに「+」を記載した。

第5節 専門学校卒の就職後3年以内離職の規定要因

1. 分析の対象者と方法

最後に、前節までの分析で就職後3年以内離職との有意な関連がみられた要素が、互いの影響力を統制してもなお影響力を持つのか確認すべく多変量解析を行う。分析対象者は第4節と同じく20～21歳で卒業し翌月までに初めて正社員として就職した後、調査時点までに3年以上が経過した専門学校卒の男女と短大卒の女性である。分析精度を高めるため仮説1の独立変数「若者のキャリア観」の指標「理想とするキャリアコース」を尋ねる設問に「その他」「特になし」と答えた人を除く。その結果、専門学校卒男性は180人、女性は224人、短大卒女性は252人が残された。分析方法は、3年以内離職者を1、勤続者と3年超離職者を0とするダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析である。全ての分析モデル

に、統制変数として卒業コーホート、最終学歴の専攻、初職の企業規模、職業を投入する（産業は職業と同時に投入すると多重共線性の問題を発生させるため除外する）。

仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」を検証するための独立変数としては、男性は「転職・独立への志向性」女性は「専門家志向」を該当者は1、それ以外は0とするダミー変数にして用いる。仮説2「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」を検証する際には、第1章で示した日本的雇用システムの条件「新規学卒者を選好する採用管理」「長期的視野での企業内訓練」「職務の内容や範囲を限定しない働かせ方」「年功賃金」「長期安定雇用」のうち、本章第4節の分析により就職後3年以内離職との間に有意な関連が確認できた「長期的視野での企業内訓練」「年功賃金」「長期安定雇用」の3点に限定して検証を行う。具体的には図表2-4-16で「○」を付した変数を独立変数として投入する。なお前節では「長期安定雇用」への適合性は雇用主の従業員に対する長期雇用への期待と実際の従業員の定着状況の2つの面から検討したが、実際の職場定着状況の指標である初職在職中の社風「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」には就職後3年以内離職との関連が一切みられなかったため（図表2-4-9）、本節では雇用主からの長期勤続への期待についてのみ検討を行う。

さらに、就職後3年以内離職の抑制につながる雇用管理や入職前の経験・意識を探索するため、第4節で有意な関連を確認した変数（図表2-4-16で「○」を付した）を用いる。女性を分析する際には、専門学校卒と短大卒のいずれかで有意な関連があった変数を用いる。

なお本節で用いる変数は、但し書きがないかぎり第4節で用いたものをダミー変数化したものである。具体的には、元来ダミー変数のものは該当者を1、非該当者を0とする形に変えて、質的変数は各選択肢を必要に応じて統合して上記と同じ規則でダミー変数化した。また「週あたりの実労働時間」は5時間刻みの選択肢の中央値を連続変数とみなし、「初職在職中の社風」と「最終学歴の学校入学から初職入職までの経験」は各項目への5段階の回答をあてはまり度が高いほど高得点となる連続変数として用いている。

以下では、専門学校卒男性、専門学校卒女性、短大卒女性の3グループについて、それぞれ5つのモデルを、第4節で関連を確認できた変数を順次追加していくことで作成する。まず、モデル1では個人属性と初職属性のみを投入する。このモデル1へ、モデル2では仮説1の独立変数（若者のキャリア観）を、モデル3では仮説2の独立変数（日本的雇用システムへの適合性）を、モデル4では仮説1と仮説2の独立変数を追加する。さらにモデル5（専門学校卒男性のみ）ではモデル4へ初職入職後の雇用管理に関する変数を追加し²³、モデル6（専門学校卒・短大卒女性のみ）ではモデル4へ初職入職前の経験・意識と初職入職後の雇用管理に関する変数を追加する。女性は第4節において、専門学校卒と短大卒のいずれか

²³ 専門学校卒男性は第4節の分析で入職前の経験・意識に有意な関連が一切みられなかったためモデル6を作成しない。

または両方で有意な関連がみられた変数を用いることで両者を比較する。

2. 専門学校卒男性の就職後3年以内離職の規定要因

専門学校卒男性については(図表2-5-1)、5つのモデル全てにおいてカイ二乗検定の結果が有意で、就職後3年以内離職を規定する目的に有効といえる。個人属性と初職属性に関する変数は、全モデルで「衛生」専攻であることのみが有意である。彼らは栄養、調理、理容、美容、製菓製パン、その他(薬学・エステ・ネイルアート等)を学んだ人たちで、その就職後3年以内に離職する確率は、全モデルを通して対照カテゴリの約10~15倍である。一方、卒業コーホートや企業規模、職業は、就職後3年以内離職の発生に影響しない。

次に二つの仮説を検証した結果を見る。モデル1に仮説1「若者のキャリア観」の独立変数を追加したモデル2は、疑似R二乗値も-2対数尤度もモデル1と大差なく「転職・独立型」は有意ではない。モデル1に仮説2「日本的雇用システムへの適合性」の独立変数を追加したモデル3は、モデル1からの疑似R二乗値の増加幅と-2対数尤度の減少幅がともにモデル2より格段に大きく、説明力もモデル全体のあてはまり具合もモデル1より大幅に改善されている。このモデル3で有意であった独立変数は専攻と年間平均昇給額である。就職後3年以内に離職する確率は、入職から離職直前または調査時点までの1年あたりの平均昇給額(月額)が1万円未満の人と比べて、平均昇給額がマイナスまたはゼロの人では30倍以上に、1万円以上の人では6.6倍になる。次に、モデル1へ仮説1と2の独立変数を投入したモデル4は、疑似R二乗値も-2対数尤度もモデル3とほぼ変わらず、有意であった独立変数もモデル3と同じく専攻と年間平均昇給額のみである。以上より専門学校卒男性については、仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」は棄却された。そして仮説2「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」については、「日本的雇用システム」の特徴のうち「年功賃金」のみ、就職後3年以内離職の有無に影響力をもつことが明らかにされた。その影響力は、勤続1年あたりの昇給額が大きいほど離職確率が下がるという直線的関係ではなく、昇給がないまたは減額されることに加え、あまりに急速な昇給も早期離職の要因になりうるという形で表れた。勤続に伴い少しずつ給与が上がっていく昇給のあり方が、職場定着を促す効果があるようだ。

さらに、専門学校卒男性の就職後3年以内の離職を抑制する他の事柄を探索しよう。モデル4へ初職入職後に経験した雇用管理を追加したモデル5をみると、モデル4と比べて疑似R二乗値は0.087増加、-2対数尤度は16.51減少し、モデルの説明力とあてはまり度がともに改善された。有意な効果を持つ独立変数は、専攻と年間平均昇給額に加えて、入職から3ヶ月間に「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」場合や、初職在職中の社風「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」の得点が高いと離職確率が小さくなる。オッズ比はいずれも小さいが、経営層と一般従業員との交流機会を増や

すことや、新卒採用直後に規則や慣習を丁寧に説明するなど若者と密なコミュニケーションをとることが、いくらかは早期離職を防止する助けになる可能性があるといえよう。

3. 専門学校卒女性の就職後3年以内離職の規定要因

次に、専門学校卒女性の分析結果を図表2-5-2へ示した。個人属性と初職属性は全モデルにおいて有意ではなく、専門学校卒女性の就職後3年以内離職の規定要因は卒業時の景況や専門学校での学習内容、企業規模や職種とは関係がないといえる。また、個人属性と初職属性のみのモデル1、それに仮説1の独立変数「専門家志向」を追加したモデル2はカイ二乗検定の結果が有意でなく、モデルそのものが有効ではない。しかしモデル3から6まではカイ二乗検定の結果が有意となりモデルは有効となる。モデル1へ仮説2の独立変数を追加したモデル3において、日本的雇用システムの適合性を測る指標のうち有意となった独立変数は、専門学校卒男性と同じく年間平均昇給額のみであり、同じく1年あたりの平均昇給額（月額）が1万円未満の人と比べて、「減額または変化なし」「1万円以上」の人で離職確率が高い。ただし「減額または変化なし」のオッズ比は12倍と男性の30倍に比べると小さい。モデル3へ仮説1の独立変数「専門家志向」を追加したモデル4では、カイ二乗検定の結果は有意だがモデル3と比べて疑似R二乗値も-2対数尤度もあまり変化がなく、有意となった独立変数はモデル3と同じく年間平均昇給額のみ、かつ影響力の現れ方もモデル3とほぼ同じである。以上より、専門学校卒女性についても仮説1は棄却され、仮説2については男性と同様に「年功賃金」についてのみ、昇給が無いまたは減額された場合と急激に昇給した場合に就職後3年以内離職の発生確率が高まるという結果が得られた。

次に、専門学校卒女性の就職後3年以内の離職を抑制する方策を探索するべく、モデル4に初職入職前の経験・意識と初職入職後に経験した雇用管理を追加したモデル6をみてみよう。モデル4と比べて疑似R二乗値は0.124増加、-2対数尤度は30.999減少しており、説明力とあてはまり度が改善された。新たに有意な効果が現れた独立変数は週実労働時間のみである。1週間あたりの平均的な実労働時間が1時間増えると、就職後3年以内に離職する確率が1.04倍になる。一方、入職から3ヶ月間の教育訓練や職場でのコミュニケーション、初職在職中の社風、入職前の経験や初職への就職を決めた理由には有意な効果はみられない。専門学校卒女性の早期離職問題は、まず賃金と労働時間という基本的な労働条件を改善しないことには、入職前の職業指導や雇用管理改善によって状況を変えることは難しい。

図表2-5-1 就職後3年以内離職の規定要因を探索するロジスティック回帰分析（専門学校卒男性）

	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			モデル5		
	個人属性と初職属性			モデル1+仮説1			モデル1+仮説2			モデル1+仮説1+仮説2			モデル1+仮説1+仮説2+仮説3+仮説4		
	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
個人属性	159.735	***		156.208			114.239			113.501			96.991		
従属変数: 就職後3年以内離職の有無 (3年以内離職者=1、勤続者または3年超離職者=0)	30.959	***		34.487	***		76.455	***		77.194	***		93.704	***	
X2	.242			.267			.530			.534			.621		
N	180			180			180			180			180		
	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
個人属性	-1.36		.873	-.268		.765	-.440		.644	-.513		.599	-.451		.637
卒業レポート ref: 右記以外	-.934		.393	-1.024		.359	-.986		.373	-.971		.379	-2.090		.124
専攻	2.224	**	9.240	2.289	**	9.863	2.790	**	16.284	2.745	**	15.565	2.687	**	14.684
ref: 右記以外	.621		1.861	.664		1.942	.602		1.825	.635		1.886	1.269		3.557
初職属性	.767		2.153	.688		1.980	.364		1.439	.308		1.360	.589		1.802
企業規模 ref: 100人以上+官公庁	.918		2.504	.938		2.555	1.552		4.722	1.493		4.450	2.572		13.098
職業	.277		1.320	.406		1.501	.774		2.169	.829		2.291	.862		2.367
ref: 右記以外	.363		1.438	.347		1.415	.385		1.469	.404		1.497	1.446		4.246
医療・福祉分野の専門・技術	.663		1.941	.587		1.798	1.023		2.782	1.022		2.780	1.404		4.073
医療・福祉分野以外の専門・技術	-1.164		.312	-1.259		.284	-.327		.721	-.464		.629	-.504		.604
事務															
営業販売サービス※1															
生産工程															
仮説1: 若者の キャリア観	.791		2.206							.449		1.566	.881		2.414
転職・独立への志向性 ref: 一社勤続型															
年間平均昇給額※3										3.421	**	30.586	3.684	**	39.808
減額または変化なし										1.886	*	6.591	2.314	*	10.110
1万円以上/年															
初職在職中の社風※3															
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある										-.409		.664	.018		1.019
長期勤続 への期待															
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある										-.385		.680	.168		1.183
初職在職中の社風															
週実労働時間※4													.027		1.027
(中央値を量的変数として投入)													.440		1.553
RJP													1.596		4.931
労働時間の長さが異なった 仕事内容が異なった															
入職から3ヶ月間の 教育訓練															
その会社で働く上で従べき規則や 慣習について丁寧に説明してもらった															
社長や役員と、一般従業員との距離 が近い															
初職在職中の社風															
定数	-2.072	**	.126	-2.342	***	.096	-1.812		.163	-2.118		.120	-4.585	*	.010

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※1「サービス」には「家事・介護・保健医療・福祉のサービス職」「接客・給仕サービス職」「その他のサービス職」を含む。※2 図表2-3-5参照。※3 図表2-4-3参照。※4 図表2-4-13参照。

図表2-5-2 就職後3年以内離職の規定要因を探索するロジスティック回帰分析（専門学校卒女性）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル6	
	個人属性と企業風性	モデル1 + 仮説1	モデル1 + 仮説1	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2	モデル1 + 仮説2
個人属性	298.957	296.689	299.551	239.551	237.148	206.149	206.149	206.149	206.149	206.149
ref:右記以外	11.502	13.769	70.907 ***	70.907 ***	73.311 ***	104.310 ***	104.310 ***	104.310 ***	104.310 ***	104.310 ***
専攻	.067	.080	.362	.362	.372	.496	.496	.496	.496	.496
ref:右記以外	224	224	224	224	224	224	224	224	224	224
企業規模	.303	-.337	.714	.675	.655	.512	.512	.512	.512	.512
ref:右記以外	.181	-.203	.816	.450	.443	.372	.372	.372	.372	.372
専攻	-.361	-.380	.684	.546	.550	.390	.390	.390	.390	.390
ref:右記以外	-.404	-.380	.684	.642	.681	.555	.555	.555	.555	.555
企業規模	.505	.506	1.659	1.861	1.839	1.156	1.156	1.156	1.156	1.156
ref:100人以上+官公庁	-.387	-.349	.705	1.774	1.880	2.528	2.528	2.528	2.528	2.528
職業	-.1082	-1.089	.337	.628	.632	.614	.614	.614	.614	.614
ref:右記以外	.194	.247	1.280	1.444	1.549	1.273	1.273	1.273	1.273	1.273
企業内訓練		.444	1.559		.527	1.622		.484	1.622	1.622
ref:右記以外					2.549 ***	12.791		2.568 ***	13.034	2.830 ***
年間平均昇給額					1.995 ***	7.351		1.970 ***	7.167	2.086 ***
ref:3					-.234	.791		.242	.785	-.276
企業全体の社風					-.103	.902		.117	.889	-.165
入社後の期待										.848
初職に										.042 **
入職後										-.859
の										.424
支援										.273
										.214
										-.499
										.674
										-.572
										.364
										.136
										.083
										.011
										.162
										.162
										-.895
										-.314
										.882
										.652
										-.890
										-.2850 *
定数	.314	.167	1.182	.684	-.516	.597	-.2850 *	-.516	.597	.058

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※1「家事・介護・保健医療・福祉のサービスマン」接客・給仕サービスマンを含む。※2 図表2-3-6参照。※3 図表2-4-3参照。※4 図表2-4-13参照。※5 図表2-4-11参照。

図表 2-5-3 就職後3年以内離職の規定要因を探索するロジスティック回帰分析 (短大卒女性)

個人属性	-2 対数尤度														
	モデル1			モデル2			モデル3			モデル4			モデル6		
	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
個人属性と初職属性	293.729	**	.189	284.512	***	.828	211.210	***	.832	200.659	***	.785	158.034	***	.756
個人属性と初職属性	25.670	**	.189	34.887	***	.210	108.189	***	.155	118.740	***	.323	161.365	***	.280
個人属性と初職属性	.135		.828	.180		.210	.486		.155	.523		.323	.658		.280
個人属性と初職属性	252		.828	252		.828	252		.832	252		.832	252		.832
個人属性	卒業レポート	第二回レポート	.189	.184	.828	.184	.242	.832	.184	.280	.756	.677	.508		
個人属性	専攻	人文	.1561	.861	.210	.155	.130	.323	.155	.280	.280	.032	.131		
個人属性	専攻	社会	.1111	.329	.329	.280	.823	.439	.280	.338	.338	.299	.273		
個人属性	専攻	医療・保健・看護	.890	.411	.905	.404	.612	.542	.905	.515	.515	.969	.380		
個人属性	専攻	家政	.121	.886	.180	.835	.032	.968	.180	.807	.807	.285	.752		
個人属性	専攻	教育	.011	1.011	.051	1.052	.271	1.311	.051	.279	1.321	.079	.924		
個人属性	企業規模	100人未満	.610	1.840	.581	1.788	1.024	2.783	.581	.955	2.597	1.000	2.717		
個人属性	企業規模	100人以上+首公庁	.048	.953	.194	.824	.244	.784	.194	.668	.668	.831	.486		
個人属性	職業	医療・福祉分野の専門・技術	.749	.473	.992	.371	.111	.329	.992	.249	.086	.245	.086		
個人属性	職業	教育分野の専門・技術	.274	.760	.257	.774	.570	.565	.257	.430	.650	.742	.476		
個人属性	職業	事務	.753	2.124	.758	2.135	1.264	3.539	.758	3.376	3.376	.862	2.367		
個人属性	職業	サービス職※1													
個人属性	キャリア目標	専門家志向※2		1.018	**	2.767			1.018	**	4.017		1.809	**	6.101
個人属性	収入	減額または変化なし					2.915	***	18.455	***	20.224		3.246	***	25.687
個人属性	収入	1万円以上/年					2.125	***	8.373	***	11.486		2.589	***	13.321
個人属性	収入	「会社全体で、積極的に従業員を育てよう」という雰囲気がある					.449	*	.639	*	.596		.136	.873	
個人属性	収入	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」という雰囲気がある					.355		.701		.779		.170	.844	
個人属性	収入	通英労働時間※4 (中央値を量的変数として投入)											.040	1.041	
個人属性	収入	RJP											1.290	*	3.632
個人属性	収入	労働時間が異なった											-1.727	*	.178
個人属性	収入	仕事内容が異なった											.433	1.542	
個人属性	収入	入職から3ヶ月間の教育訓練											.995	.370	
個人属性	収入	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													
個人属性	収入	その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧な説明してもらった													
個人属性	収入	会社の人が、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた											1.096	*	2.993
個人属性	収入	会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた											.445	.641	
個人属性	収入	従業員同士がお互いに助け合って仕事をする											.363	.696	
個人属性	収入	実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる											.309	.734	
個人属性	収入	「お金より自分の成長やお客からの感謝にやりがいを感じるべきだ」という雰囲気がある											.295	.745	
個人属性	収入	課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった											.041	1.042	
個人属性	収入	職までの経験※5											.512	*	1.669
個人属性	収入	自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた											.426	.655	
個人属性	収入	会社の規模・知名度											-1.041	.353	
個人属性	収入	資金の条件が良い											.420	1.522	
個人属性	収入	労働条件・休日・休暇の条件が良い											-1.228	.293	
個人属性	収入	転勤がない・転勤の地域が限定されている											.479	1.614	
個人属性	収入	福利厚生が良い											-1.672	.188	
個人属性	収入	定数					.154	1.167	.154	.801	.801				

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※1「家事・介護・保健医療・福祉のサービス職」「接客・給仕サービス職」「その他のサービス職」を含む。 ※2 図表2-3-6参照。 ※3 図表2-4-3参照。 ※4 図表2-4-13参照。 ※5 図表2-4-11参照。

4. 短大卒女性の就職後3年以内離職の規定要因

最後に、短大卒女性の分析結果を図表2-5-3に示した。全てのモデルにおいてカイ二乗検定の結果は有意なので、就職後3年以内離職を説明するモデルとして有効といえる。個人属性と初職属性のみのモデル1と比べてモデル2では、追加した仮説1の独立変数「専門家志向」が有意な正の効果を示しておりモデルの説明力とあてはまり度も改善されている(疑似R二乗値:0.045増、-2対数尤度:9.21減)。次に、モデル1へ仮説2の独立変数を追加したモデル3は、モデル1からの疑似R二乗値の増加幅も-2対数尤度の減少幅も、モデル2の場合より格段に大きい。仮説2の独立変数については、「年間平均昇給額」は専門学校卒の男女と同様に、初任給から減額または変化がない場合や1万円以上/年の急速な昇給を経験した場合に離職する確率を高める傾向を示した。さらに「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある」について離職確率を下げる有意な効果が認められた。モデル1へ仮説1と仮説2の独立変数を追加したモデル4では、説明力とモデルのあてはまり度がモデル3以上に改善され、かつモデル3で有意であった仮説1の独立変数「専門家志向」と、仮説2の独立変数「年間平均昇給額」「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある」の全てが有意な効果を示し続けている。以上より、短大卒女性については仮説1「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」は、「専門家としてキャリアを形成するために必要ならば転職も辞さない」という間接的な形で成立するといえる。また仮説2「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」については、年功賃金と企業内訓練の実施について成立した。まず年功賃金については、初任給から離職直前または調査時点までに1年あたりの平均昇給額が1万円未満の緩やかな昇給を経験した人は離職する確率が低くなる。さらに、初職の会社等に「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある場合に離職する確率が低くなる。ただし「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい』という雰囲気がある」については有意な効果は認められず、短大卒女性の離職傾向を抑制する企業内訓練の方針が長期的視野に立つものか否かはわからない。

最後に、短大卒女性の就職後3年以内離職を抑制する方策を探索すべく、モデル4に初職入職前の経験・意識と初職入職後に経験した雇用管理を追加したモデル6をみてみよう。新たに加えた変数の中では、在学中から入職するまでに「自分の興味関心や『やりたいこと』について深く考えた」人や、入職後3ヶ月間に「会社の人や、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」場合、入職前に得た情報と入職後3ヶ月間の「労働時間の長さが異なった」場合に離職する確率が高まる。一方、入職前に得た情報と入職から3ヶ月間の「仕事内容が異なった」場合には離職する確率が下がる。また、これらの変数を追加したことにより、モデル4では有意であった、企業規模が100人以上または官公庁であると離職確率が下がる効果と、「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気

がある」の得点が高いと離職確率が下がる効果が有意ではなくなった。

「自分の興味関心や『やりたいこと』について深く考えた」人や「専門家」を目指す人で離職傾向が増大し、入職前に得た情報と入職から3ヶ月間の「仕事内容が異なった」人で離職確率が減少する結果をあわせると、短大卒女性の中には、入職前から「やりたいこと」が明確で、専門家になるのに必要な経験を得るためには転職も辞さないが、反対に予想外の仕事内容を経験する機会を得られると転職しない人たちがいる可能性がうかがわれる。

また、モデル4で有意だった企業規模が100人未満だと離職確率が増す効果と「『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある」場合に離職確率が減る効果がモデル6では有意ではなくなったことと、モデル6では入職後3ヶ月間に「会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」場合に離職確率が増す効果が新たに現れた結果とを考えあわせると、次のような状況が推察できる。新卒採用に慣れていない中小企業や会社全体で従業員を育てる社風がない会社には、若者を正規雇用した際に業務を教えるのではなく、業務で関わる他の事業所や部署の従業員に紹介して顔つなぎをするだけで引継ぎを済ませてしまい、その後の業務は新卒者自身が他部署の従業員に問い合わせながら自分で覚えることを期待する職場が一定数存在するのではないか。そういった若者を受け入れる体制が整っていないことが短大卒女性の離職を促す要因になっているのかもしれない。

第6節 本章のまとめと政策へのインプリケーション

1. 本章のまとめ

本章では、近年の新規学卒一括採用において大学卒に次ぐ存在感を放ち、かつ学歴比で最も離職傾向が著しい専門学校卒業者に着目し、彼・彼女らの就職後3年以内離職の状況を把握した上で、その離職を引き起こす要因について以下の2つの仮説をたて検証を行った。

仮説1：「専門学校卒の正社員は、転職や独立を望ましいキャリア形成のあり方と考える傾向があるので実際に離職傾向も高い」

仮説2：「専門学校卒の正社員は、日本的雇用システムに非適合的な企業等で働く傾向があるため離職傾向も高い」

JILPT調査のデータを用いて、厚生労働省の「新規学卒者の就職後3年以内離職率」と同じ条件で詳細な学校種ごとの就職後3年以内離職率を試算した結果、短大等（短大・高専・専門学校等）の就職後3年以内離職率を高水準に押し上げているのは、主に専門学校卒の女性であることが明らかになった。

次に離職理由を学歴間で比較した結果、専門学校卒は男女とも「学校での学び、自分の技能・能力が活かさない」ために離職する傾向や、キャリア目標として「専門家」を目指す傾向があり、職業生活で自身の専門的なスキルや技能を活かすことを重視していた。また職業観を学歴間で比較した結果、専門学校卒は男女とも、一つの会社に勤め続けるより転職・独

立をしながらキャリアを形成することを望ましいと考える人が多く、男性はそうした価値観を持つ場合に就職後3年以内離職率が高い傾向がみられた。この結果は仮説1を支持する。

しかし多変量解析によって、卒業時の景況や専門学校での専攻、初めて正社員として就職した会社等の企業規模やそこで従事した職種を統制すると、転職・独立志向のキャリア観が就職後3年以内離職を促す効果は消えた。すなわち、専門学校卒の男女において仮説1は成立しない。一方で仮説2については、日本的雇用システムの特徴のうち「年功賃金」にそぐわない賃金の支払われ方が就職後3年以内に離職する確率を高めることが明らかにされた。ただしその影響力は、勤続に伴う昇給額が大きいほど離職確率も減少するという直線的関係ではない。最も離職確率が低くなるのは月給の一年あたりの平均昇給額が1万円未満の「緩やかな昇給」を経験した人たちであり、その人たちの離職確率と比べて平均昇給額が1万円以上の急速な昇給を経験した人では男性で6倍強、女性で7倍強、昇給がないまたは減給された人では男性で約30倍、女性で約13倍、離職する確率が高くなる。

最後に専門学校卒の就職後3年以内離職を抑制する方策を探索するため、若者の初職入職前の経験・意識や、初職入職後に経験した雇用管理の効果を検討した。その結果、男性は入職から3ヶ月間に「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」人や、在職中に「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」と感じた人ほど離職確率が小さくなることが分かった。女性は週あたり実労働時間が短い人ほど離職確率が小さくなることが分かった。ただしその影響力は賃金の支払われ方の影響力と比べて極めて小さい。

以上の専門学校卒の分析結果とは対照的な結果を示したのが短大卒女性である。短大卒女性には人間関係を理由に離職する人が多く、一つの会社に長く勤め続けることや管理職を目指す人が多い。その中では少数派にあたる専門家をを目指す人々は就職後3年以内離職率が高い。そして多変量解析においてあらゆる条件が統制されてもなお、この専門家志向というキャリア観が就職後3年以内離職の確率を増大させる効果は消えない。この結果は、専門家としてのキャリアを形成するためならば転職も辞さないという解釈をすれば、間接的に仮説1を支持する内容といえる。短大卒女性は仮説2については、年功賃金にそぐわぬ賃金の支払われ方だけでなく教育熱心な社風ではないことにも就職後3年以内離職を促す効果がみられたが、この効果は初職入職前の経験・意識や初職入職後に経験した雇用管理を統制すると消滅する。その代わりに、短大卒女性では、労働時間に関するRJPの徹底と、若者の「やりたいこと」を尊重し多様な職務経験をさせることが、離職の抑制につながる可能性が示唆された。

2. 新たな知見と政策へのインプリケーション

本章では、先行研究(岩脇 2017)が短大等卒(専門学校卒・高等専門学校卒・短期大学卒を含む)の若年正社員の早期転職希望の要因を探索した際の分析モデルを応用し、先行研究が示唆した2つの可能性、すなわち「短大等卒業生の早期転職希望の要因が、職業別の流動

的な労働市場にある可能性」と「低賃金など長期的に勤続するには耐えがたい労働条件にある可能性」とが、より詳細な学校種別にみた若年正社員の早期離職の要因探索においても見いだされるのか検討した。分析に際しては、「専門学校卒の早期離職の要因は、日本的雇用システムに適合的ではないジョブ型の労働市場を前提に若者自身や雇用主が行動していることにあるのか、それとも低賃金など長期勤続が困難なほど劣悪な労働条件にあるのか」という問いを立て、専門学校卒の男女（および比較対象として短大卒の女性）の就職後3年以内離職の要因を探索した。その結果、前者については、専門技術職の専門学校卒女性が該当する可能性が、後者については、専門学校卒の男性、専門技術職以外の職業に就いた専門学校卒の女性、専門技術職の短大卒女性が該当する可能性が示唆された。

専門技術職に就いた専門学校卒の女性は、昇給があった場合は結婚・出産という自己都合で離職する傾向がある。一方、昇給がない・減額された場合は肉体的・精神的に健康を損ねたことを理由に離職する傾向がある。これだけをみれば、彼女らは過酷な労働が報われない状況から逃れるために離職したようにみえるが、専門技術職に就いた専門学校卒の女性は大半が医療・福祉関係の職業についており、かつ就職後3年以内に離職する直前の平均給与額は比較的高い。これらを前向きに解釈すれば、彼女たちの離職は、業務独占資格に基づく流動的な職業別労働市場において、待遇の良い職場へキャリアアップしようとした行為と解釈することも可能だろう。

これとは対照的に、専門学校卒の男性、専門技術職以外の職業に就いた専門学校卒女性、専門技術職に就いた短大卒の女性は、いずれも就職後3年以内に離職する直前の平均給与額の水準が相対的に低く、その離職に至る経緯からは、わが国の日本的雇用システムに生じているほころびをうかがい知ることができる²⁴。

本報告が「日本的雇用システム」の定義について準拠する濱口（2013）によれば「日本的雇用システム」の本質である「人」を基準とする「メンバーシップ型」の雇用管理では、「会社の命令に従って際限なく働く代わり、定年までの雇用と生活を保障してもらうという一種の取引が成り立っていた」ため、「ある時点で働いている姿を見ればとんでもない長時間労働で『ブラック』に見えても、長期的に職業人生全体としては釣り合いがとれている」。こうした仕組をささえていたのが「年功賃金」制度である。しかし1990年代の半ば以降、こうした長期的な補償はないにもかかわらず、「起業家精神」の名の下で際限ない労働への拘束と主体的な関与を若者に求める企業の存在が「ブラック企業」という用語の流行とともに知られるようになっていった（今野 2012）。本章における、初任給から昇給が無いまたは減額された場合に就職後3年以内の離職傾向が高まるという分析結果は、今野（2012）が指摘する「正社員」といいながら昇給という見返りもなく低賃金で一方的に働くことを要求される状況から、若者が逃げようと行動する様を示唆するものである。

²⁴ 短大卒の女性が専門技術職以外の職業に就いた場合の、賃金の支払われ方が就職後3年以内離職を促す経緯については本章の分析では読み取ることができなかった。

一方で本章の分析では、専門学校卒の男女と短大卒の女性のいずれにおいても、初任給から年間平均で月額1万円以上の急速な昇給を経験した場合にも就職後3年以内に離職する傾向が高まることが明らかにされた。この分析結果は、急速な昇給という「見返り」が存在し旧来の「メンバーシップ型」の取引が成立しているにも関わらず、その「見返り」こそが就職後3年以内に離職を誘発している。この一見矛盾しているようにみえる状況は、上述の専門技術職に就いた専門学校卒の女性の場合を除くと、急速な昇給が「見返り」としての機能を十分に果たしていないために引き起こされたと考えられる。なぜなら、専門技術職以外の職業に就いた専門学校卒女性、専門技術職に就いた短大卒の女性、専門学校卒の男性においては、就職後3年以内に離職した直前の平均給与額が極めて低い上に、両学歴の女性においては急速な昇給に長時間労働等の過酷な労働が付随していることが明らかになったためである。

すなわち、専門学校卒の男性では、専門技術職であるか否かを問わず、就職後3年以内に離職する直前の平均給与額がより教育年数の短い高校卒と有意差がなく、そもそもの賃金水準が教育投資に見合わぬほど低い場合に離職に至っている。

また専門学校卒の女性が専門技術職以外の職業（主にサービス職や販売職）に就いた場合、就職後3年以内に離職する直前の平均給与額は約16.0万円と、同学歴の専門技術職の女性より大幅に低い。さらに、彼女たちは長時間労働者の比率が高く、労働時間・休日・休暇の条件の悪さやノルマの厳しさや責任の重さを理由に離職する傾向がある。彼女らは急速に昇給しても低賃金のままで準拠集団（同学歴の専門技術職）の給与水準に追い付かず、相対的剥奪感がある上に過酷な労働に対して割に合わないことから離職に至っていると考えられる。

さらに短大卒の女性が専門技術職（主に医療・福祉と教育関係）に就いた場合、その就職後3年以内に離職する直前の平均給与額は専門技術職の高校卒女性と比べて有意差がなく教育投資に見合わない。この低い給与が初任給から減額された・据え置かれた末のものである場合も、雇用主側から一方的に労働条件（勤務時間・日数・賃金等）を変更されて急速に昇給した結果である場合も、彼女たちは肉体的・精神的健康を損ねたことを理由に離職する傾向があり、低賃金に加えて労働環境も過酷であることが分かる。

これらはいずれも、たとえ急速な昇給があったとしても、若者にとって自らが供した労働に照らして長期的な帳尻が採れると感じられる金額には及ばず、メンバーシップ型の「見返り」としての機能を十分に果たせていない。一方で、ジョブ型の流動的な職業別労働市場を念頭においた雇用管理（仕事内容や範囲の限定、若者に長期勤続を期待しない、企業内訓練に消極的、若者の成長を長い目で見守らない）は、短大卒女性では若干の影響がみられたが、専門学校卒の就職後3年以内に離職の発生には影響力をもたない。以上より専門学校卒の就職後3年以内に離職は、専門学校卒女性が専門技術職に就いた場合を除くと、長期勤続するには耐えかねる過酷な労働条件によって引き起こされたと解釈すべきだろう。

それでは、これらの劣悪な労働条件による早期離職リスクの高い若者たちが、その後のキャリアを安定的に形成できるようにするにはどのような支援が必要であろうか。従来の若年

者雇用支援対策は、日本的雇用システム型の雇用管理、すなわち若者を安定的に雇用し企業内で丁寧に育成することを事業主に要請することで、若者の職務遂行能力を高め職場に定着させることを狙う一方で、賃金については最低賃金法等の法令順守を求める以上の立ち上がった関与はなされてこなかった。しかし専門学校卒が輩出されていく労働市場には、安定雇用・企業内訓練を中心とする支援のあり方が適合しにくい。彼・彼女らのキャリアを安定させるには、まずは低賃金の問題を解決する必要がある。

その方策としては第一に、個々の雇用主による賃金制度の改善が求められる。ただ一方で、専門学校卒の多くは医療・福祉産業で働いており、その賃金額の決定には社会保障政策の行政的判断が介在する。長期的には医療・福祉産業の労働者の待遇改善が進められているが即時的な解決は難しい²⁵。また、専門技術職以外の職業に就いた専門学校卒女性の就職後3年以内離職率が特に高いのはサービス職・販売職だが、これらの職業を多く抱える労働集約型産業の労働生産性の向上は、わが国の産業界全体が今まさに直面している大きな課題である。

こうした状況下で「今・ここ」にいる専門学校卒の若者のキャリア形成を早急に支援するにはどうすべきか。まずは若者が自らの状況を客観的に判断できるよう「働くことのコツ」を学ぶ機会をこれまで以上に広く普及させる必要がある。その上で、勤務先での待遇改善や転職にむけての行動を支援することが有効だろう。その際には専門学校卒の特徴である「専門家志向」の尊重が肝要である。具体的には、個人が直接受講できる専門的な公的訓練について周知を拡大することや、ただ待遇を改善するためだけでなく、専門性を活かす形での転職がかなうように丁寧なキャリアコンサルティングを行うことなどが考えられる。

最後に、本章の分析の限界と今後の課題について述べて本稿を締めくくりたい。本章では、専門学校新卒者の就職後3年以内という極めて初期のキャリア形成段階に注目してその離職の要因を探索した。そのため、賃金等の労働条件に問題があり緊急避難的に離職した人の特徴が顕著に現れた。同じ専門学校卒でも、より長期間働いてから離職する場合は、勤続が可能な程度の労働条件や職場環境が初職に備わっていると考えられるので、流動的な職業別労働市場を渡り歩くジョブホッパーや、専門性を高めキャリアアップを目的に転職する人も増えていくと考えられる。専門学校卒が輩出される労働市場の特徴を捉えるためには、彼・彼女らのより長期的なキャリア形成プロセスを対象とする研究が必要だろう。また、転職に向けての支援を強化する際には、専門学校卒業者の離職以降のキャリア形成プロセスに着目し、実際に有利な転職や独立を実現してきた人が備えていた条件とは何か探索することが重要な示唆をもたらすだろう。今後、専門学校卒の長期的キャリア形成プロセスを分析する際には、離職後の状況についても研究対象とすることで、これらの課題に取り組みたい。

また本章の第4節では、専門学校卒や短大卒の女性においては、専門技術職に就いた者とそれ以外の職業に就いた者とで賃金の支払われ方とそれに付随する就労状況や離職に至る経

²⁵ 短大卒女性の多くが働く教育・学習支援業（幼稚園教諭等）も同様である。

緯が異なる可能性が示唆された。本章では雇用支援の対象者として高校卒や大学卒と比べるとあまり注目されてこなかった短期高等教育卒業業者の中の多様性に着目し、その早期離職の背景を専門学校と短期大学という学校種の違いに着目して明らかにすることを目指した。今後はさらに、職業という切り口から短期高等教育卒業業者の中の多様性を明らかにすることで、より個別の事情に適した支援を構築する助けとなる知見を得ることができよう。

<引用文献>

Wanous, J.P. Organizational entry: Recruitment, selection and socialization of newcomers (2nd ed.) . Eastbourne, UK: Addison-Wesley, 1992.

岩脇千裕 (2017) 「新卒採用正社員の早期転職希望の背景」『「個人化」される若者のキャリア』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No. 3.

今野晴貴 (2012) 『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文芸春秋.

荻谷剛彦・本田由紀編 (2010) 『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会.

JILPT (2019) 「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ (第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査) JILPT 調査シリーズ No.191.

太田聡一 (1999) 「景気循環と転職行動」中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、pp.13-42.

黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号、pp.4-18.

玄田有史 (1997) 「チャンスは一度—世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号、pp.2-12.

濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.

濱口桂一郎 (2013) 『若者と労働: 「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.

第3章 大学新卒時の移行の可否が正社員へ移行後のキャリアに及ぼす影響

第1節 問題背景と本章の目的

1. 問題背景

新規学卒一括採用の慣習が根強い我が国では、就労経験のない若者が優良な雇用を得る機会は最終学歴修了時に集中する。新卒時に円滑な移行ができなかった場合、若さと可塑性が重視される新卒採用においても、就労経験が重視される中途採用においても中途半端な存在となる既卒の若者は、正社員等の安定した雇用機会を得ることが大変困難になる。新規学卒一括採用システムは、若者への労働需要が継続的に見込まれる企業にとってはスクリーニング精度が高く効率的な採用手段であり、新卒者にとっても就労経験を積まずに失業期間なく安定雇用へ移行できる「若者を漂流させない仕組み(金崎 2017)」として大きな利点がある。しかし、その典型ルートから外れた既卒者にとっては、卒業時の景況という「運」に左右される上に「やり直し」が難しい理不尽なシステムである。

こうした状況を改善するべく、政府は「青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)」に基づき、新規学卒者を募集する際には学校卒業後少なくとも3年間は応募できるよう努めることを事業主に義務づけた¹。しかし、実際に既卒の若者を新卒扱いで雇用することに積極的な企業はそれほど多くはない。厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」の事業所調査によると、新規学卒者向けの求人卒業後3年以内の若者も応募可能としているまたは今後応募可能とすることを予定中・検討中と答えた事業所の比率は、企業規模が30~999人の事業所では3~4割であるのに対して、5~29人では19.4%、1,000人以上では23.1%である²。企業規模5~29人の事業所はそもそも労働需要の発生頻度が小さく新規学卒者の採用自体を行っていない場合も多い³。企業規模1,000人以上の事業所は採用力が強く十分に新規学卒者の応募を確保できるため、募集対象を既卒者に広げる誘因がない。大企業のこうした傾向は長期的なものである。労働政策研究・研修機構(以下「JILPT」と略す)が2007年に実施した企業調査(JILPT 2008)では、新規学卒者枠で既卒者⁴を募集した企業の比率は39.4%であった。新規学卒者枠で既卒者を募集しなかった企業にその理由を尋ねると、最

¹ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(厚生労働省告示第四百六号)」では「事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置」の一つとして、「意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。」と定めている。

² 産業別では情報通信業(38.9%)、建設業(34.0%)、医療・福祉(29.5%)で高く、教育・学習支援業(10.4%)、サービス業(他に分類されないもの)(16.9%)、鉱業・採石業・砂利採取業(13.6%)で低い。

³ 平成30年若年者雇用実態調査では過去1年間に新規学卒者枠での若年労働者の正社員への採用の有無を尋ねているが、「採用あり」の比率は回答事業所全体では18.1%であるのに対し、5~29人では8.8%、1000人以上では28.8%であった。もっともその比率が高いのは300~499人の36.6%である。

⁴ JILPT(2008)によるこの企業調査では「既卒者」は35歳未満の非新卒者と定義されており、過去に正社員としての就労経験を持つ者も含まれる点が本章における既卒者の定義とは異なる。

も多い回答は「新卒者で十分人員が確保できるから（72.5%）」であり、その回答率は企業規模が大きいほど高い。

以上から考えられる非正規雇用や無業の期間を経た既卒の若者を受け入れる可能性が高い企業の条件とは、①新規学卒一括採用システムを雇用管理体系に組み込んでいない、②若者を正社員として雇用する意思はあるが十分な応募を集められていない、③入職時に高度なスキルや職業経験を求めない、などである（岩脇 2018）。具体的には、労働需要の発生頻度が小さいまたは需要があっても新規学卒者の応募を十分に集められない中小企業や、若年正社員の職業として近年シェアを拡大した販売職・サービス職（太田 2011）を多く雇用する医療・福祉、飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽、小売などの労働集約型の新興産業である。次項で示す先行研究によれば、実際に中小企業やこれらの産業では、大企業や伝統的セクターと比べて非正規雇用や無業の若者を正社員として雇用する傾向がみられるが、同時に、日本的雇用システムの特徴である長期安定雇用や長期育成があまり行われないう傾向もみられる。

その背景には、日本的雇用システムはそもそも、高度経済成長期に大企業、製造業、金融業等の伝統的セクターにおいて形成されたという歴史がある。わが国の労働法制はオイルショックを乗り越え安定成長へ向かった 1970 年代初頭から 1980 年代初頭に、従来の職種別労働市場の構築と労働力流動化により完全雇用を目指す方針から、製造業の大企業を中心に定着しつつあった日本的雇用システムを支援し普及させることで雇用の維持・改善を図る方針へと大きく転換した（草野 2021）。以来、今日に至るまで、わが国では日本的雇用システムは一種の社会的規範として機能してきた⁵。

しかし先述の通り、すべての日本企業が日本的雇用システムに合致した雇用管理を実施しているわけではない。たとえば、本報告の第 2 章では、（主に医療・福祉分野の）専門技術職に就いた専門学校卒女性は、業務独占資格や専門的スキルに基づく流動的な職業別労働市場に輩出されている可能性が示唆された。彼女たちは、日本の労働法制がかつて目標としたもう一つの雇用システム、すなわち「職務」を基準とする「ジョブ型」の雇用システムに近い労働市場で働いている可能性がある。他方、わが国にはもう一つ日本的雇用システムに適合的ではない企業の一類型がある。すなわち、日本的雇用システムを到達目標とした場合にその雇用管理のあり方が未だ成熟途上にある企業である。

本章では、大学卒業後に無業や非正規雇用を経た後に正社員となった「既卒採用正社員（既卒者）」のキャリアを新卒採用正社員（新卒者）のキャリアと比較検討していくが、その際には、既卒者は後者の類型の企業（日本的雇用システムに照らして雇用管理制度が未成熟な企業）へと雇用される傾向があり、その結果、既卒者の初期キャリア形成上の困難が生み出されているという仮説を立て検証を行う。

⁵ この時期においては、「解雇、配転、懲戒、採用内定、試用、就業規則変更等の雇用契約上の法的問題につき、裁判所が、長期雇用・内部労働市場の仕組みに沿って企業の管理権限を基本的に認めつつ、その乱用をチェックして労働者の利益保護を図る判例法理（解雇権乱用法理、配転命令兼乱用法理、就業規則の合理的変更法理、等々）を確立し、日本的雇用システム下の良識的雇用管理手法を民事規範化した」（菅野 2021）

2. 先行研究と本章の目的

わが国の四年制大学進学率は 1990 年代の初頭から上昇を続けており、2020 年度には 54.4%にまで達した⁶。それに伴い、労働市場に毎年輩出される新規学卒就職者に占める大学卒の比率も増大を続けている⁷(2000 年度:42.8%→2010 年度:53.7%→2020 年度:60.2%)。大学卒は今日、日本的雇用システムの入り口である新規学卒一括採用システムにおいて、主要かつ最も重要な採用対象者となっている。そのため、本報告第 1 章で示したように、大学卒の初期キャリア形成プロセスは、他の多くの学歴と比べて日本的雇用システムへの適合度が高い。まず、大学卒は高校卒・専門学校卒・短大卒(女性は大学院卒も)より学校から職業への移行が円滑である(図表 1-1-1、図表 1-1-2)。さらに入職後の雇用管理においても、大学卒は職務の内容や範囲を限定されている人の割合が大学院卒に次いで少なく(図表 1-2-3)、大学卒標準労働者の賃金カーブは高校卒や高専・短大卒より急勾配である(図表 1-2-4)。長期安定雇用と長期育成についても、大学卒は、新卒採用した若年正社員に長期的な教育訓練を行う事業所(図表 1-2-1)や、「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という若者の成長を長い目で見守る(図表 1-2-2)事業所に雇用される傾向が大学院卒に次いでみられる。その結果、新規学卒者の学歴別就職後 3 年以内離職率は大学卒が最も低い状態が続いている(図表 1-3-4)。

ただし、これらの大学卒の優位性は、あくまでも新卒時に正社員へ移行した新卒採用正社員(新卒者)にみられるものである。新規学卒一括採用システムに包摂されず、無業や非正規雇用を経た後に正社員へ移行した既卒採用正社員(既卒者)は、新卒者とは異なる初期キャリア形成プロセスをたどることが、先行研究で明らかになっている。

たとえば、JILPT(2014a, 2014b)がハローワーク求人企業に実施した調査によると、「新卒者雇用に関する緊急対策(2010 年～)」の一環として施行された、卒業後 3 年以内の既卒者を新卒扱いで採用した場合や試行後に常用雇用した場合に奨励金が支給される施策は、通常は新卒者や経験者に採用を限定していた企業に早期離職者や非正規雇用・無業の若者を採用し始める契機を与えた一方で、これらの企業は若者を「長期的な人材の確保・育成」を予定せず雇用する傾向がみられた。また JILPT(2016)による「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析によれば、無業や非正規の若者に正規雇用の機会を広く提供する事業所は、中小企業や太田(2011)が指摘する若年人材への労働需要が急速に拡大した小売業や対個人サービス業などに多いが、これらの属性は、若者に長期勤続を期待せず長期的な教育訓練等による

⁶ 出所：文部科学省「令和 2 年度学校基本調査」。大学(学部)進学率=大学(学部)の入学者÷18 歳人口(3 年前の中学校・義務教育学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者)。

⁷ 出所：文部科学省「学校基本調査」各年度の「卒業後の状況調査」から卒業生数に占める「就職者(「一時的な仕事に就いた者」を除き「進学就職者」を含む)」の比率を算出した。2020 年度(令和 2 年度)調査では就職者の回答区分が変更されたため、それ以前の数値との単純比較はできない。2020 年度調査の値は「有期雇用常用労働者のうち雇用期間契約期間が一年以上かつフルタイム勤務相当の者以外」と「臨時労働者」を「一時的な仕事」へ、「自営業主等」「無期雇用常用労働者」「有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年以上、かつフルタイム勤務相当の者」を「就職者(進学就職者含む)」として計算した。同調査では専修学校の卒業後の状況は調査されていないので、いずれの調査年次においても、実際の労働市場に輩出される新規学卒就職者数はより多く、大学卒業生の占める比率はより小さくなることに注意が必要である。

人材育成をしない事業所の特徴や、厚生労働省の「新規学卒者の離職状況」において就職後3年以内離職率が高い事業所の特徴と重なることから、長期雇用を念頭に置かない雇用管理のあり方が若者の職場定着を阻んでいる可能性が示唆された。さらに、JILPT (2019) は「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「JILPT 調査」）」のデータから、卒業後初めて正社員として勤務した会社等（以下「初職」）への就職活動のプロセスや初職で経験した雇用管理、離職状況等を新卒者と既卒者とで比較した。その結果、大学・大学院卒の場合、既卒者は新卒者より規模の小さい企業や、新卒者があまり就職しない産業や職種へ入職する傾向があり、既卒者が入職後に経験した教育訓練や職場でのコミュニケーションは新卒者ほど手厚くないことが明らかにされた。さらにこれらの初職の特徴が既卒者の離職率を促している可能性が示唆された。

このように先行研究では、卒業後に無業者や非正規雇用者となった既卒者たちは正社員への移行が難しいだけでなく、正社員となった後にも雇用主から長期勤続を期待されない、長期的視野での教育訓練を受けられない、早期離職が多く発生する職場環境といったリスクを背負うことが明らかにされてきた。ただしこれらの知見は、学歴を区別せず既卒者全体に対する雇用管理状況を分析した結果（JILPT 2014a, 2014b, 2016）や、大学卒と大学院卒を一つの集団として他の学歴と比較した結果（JILPT 2017）から導き出されたものである。上述の通り大学卒は今やわが国の若年労働者の最多数派を形成しており、新規学卒者の採用を目指す求人企業にとっても、若者を育成し世に送り出す学校や若者の雇用対策を担う労働行政にとっても、その動向を注視すべき重要な対象となっている⁸。新卒時の移行の可否というたった一つの分岐により人生の明暗が分かれてしまう理不尽な状況を改善し、新規学卒一括採用システムの硬直性を改善するためには、同システムのメインターゲットである大学卒に焦点を定め、既卒者であることのリスクの詳細を明らかにする研究が必要である。

そこで本章では、先行研究が示唆した既卒者であることのリスクを、「JILPT 調査」のデータから大学卒に分析対象者を限定し、多変量解析の手法により再検討したい。具体的には、大学卒業時点での正社員への移行の可否、すなわち新卒者と既卒者とを分ける要因は何か、初職で得られる正社員としての雇用の質は新卒者と既卒者とでどう異なるのか、その雇用の質の差は既卒者の就業継続にどのように影響しているのか検討する。

3. 分析対象者と分析方法

3-1. 分析対象者

本章では JILPT 調査の回答者のうち、最終学歴が大学卒で卒業時 21～24 歳だった人から、初めて正社員として就職した時期が大学を卒業した月または翌月であった「新卒者」1,990 人（男性 1,139 人、女性 851 人）と、翌々月以降であった「既卒者」366 人（男性 228 人、女性 138 人）の合計 2,356 人（男性 1,367 人、女性 989 人）を取り出し分析対象者とす

⁸ 大学院卒に独自の既卒者のキャリア形成上の困難については第5章において論じる。

る⁹。分析対象者の大学卒業年次は 2007 年 3 月～2018 年 8 月であり、全員が卒業から調査時点（2018 年 8 月、22～33 歳）までに 1 回以上正社員を経験している。なお JILPT 調査では、大学・短大・高等専門学校を卒業後に専門学校（専修学校専門課程）へ進学した人は、大学・短大・高等専門学校を最終学歴として回答している。そのため既卒者には、大学卒業後に専門学校へ進学してから就職した人も含まれる。

本章の分析対象者が他の学歴と比べてどのような位置づけにあるのか検討しよう。図表 3-1-1 へ、各学歴の「新卒者」と「既卒者」の比率を示した¹⁰。既卒者は卒業から初職入職までの経過期間が 3 年以内の者と 3 年を超えた者に分けた。検定結果は男女とも有意で、概ね教育年数が長いほど新卒者の比率が高いが、男性は高専卒の値が大学卒よりわずかに高く、女性は大学卒の値が修士卒より高い。男女とも最も既卒者の比率が高いのは高校卒で、特に 3 年超既卒者の比率が著しく高い。対照的に、男性の修士卒と女性の大学卒では新卒者の比率が際立って高い。以上より、大学卒は男女とも非大学卒の若者と比べると新卒時の正社員への移行が良好な集団であると見なすことができる。大学卒のうち新卒就職者は男性 83.3%、女性 86.0%、卒業の翌々月～3 年以内に入職した人は男性 13.5%、女性 11.2%、卒業後 3 年を超えて入職した人は男性 3.1%、女性 2.7%とごく少数である。

図表 3-1-1 学歴別卒業から初職入職までの期間（性別） 単位:%、N はケース数

		高校卒	専門学校卒	高専卒	大学卒	修士卒	計	p
男性	新卒就職者	71.6	79.7	84.3	83.3	87.0	79.7	***
	3年以内既卒就職者	12.6	13.4	11.4	13.5	11.8	13.0	
	3年超既卒就職者	15.7	6.9	4.3	3.1	1.2	7.3	
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N		878	246	70	1,367	246	2,807	
女性	新卒就職者	68.6	81.8	82.5	86.0	81.3	80.3	***
	3年以内既卒就職者	15.6	14.9	12.6	11.2	12.5	13.1	
	3年超既卒就職者	15.8	3.3	4.9	2.7	6.3	6.5	
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N		589	335	349	989	48	2,310	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ケース数が少ない男性の短大卒、女性の高専卒を分析から除いた。

※有意かつ男性計、女性計の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

雇用主が既卒者を正社員へ雇用する意図は多様である。新卒者の代わりに雇用するならば卒業からの経過期間は短い方が望ましいが、中途採用の対象とするならば非正規雇用とはいえ長期の就業経験があることは「即戦力」を期待できることにつながる。以上を踏まえ、既卒者の卒業から初職入職までの経過期間と入職直前の状況との関係を検討しよう（図表 3-

⁹ 初めて正社員として就職した後に最終学歴を卒業した「学び直し層」23人を分析対象から除いた。

¹⁰ 特異な事例を除くため、最終学歴卒業年齢を、高校卒は 18 歳、専門学校卒、高等専門学校卒、短期大学卒は 19～21 歳、大学卒は 21～24 歳、大学院修士卒は 23～26 歳に限定し、ケース数が少ない短大卒男性、高専卒女性は分析から除いた。年齢基準の設定は、高校卒と専門学校・高専・短大卒は厚生労働省が「新規学卒就職者の離職状況」において「新規学卒者」と定義する年齢層を用いた（第 2 章参照）。大学卒・修士卒は受験浪人または留年をせず卒業した場合の年齢にそれぞれ 2 歳加えた年齢までを分析対象とした。

1-2)。なお、選択肢のうち「学校で学んでいた」には、回答者が「学校」と認識する多様な教育機関（専門学校や各種学校など）が含まれる。

図表3-1-2 大学既卒者の初職入職直前の状況（性・卒業から初職入職までの期間別）

単位:%，Nはケース数

	男性既卒者					女性既卒者				
	翌々月 ～1年以内	1年超 3年以内	3年超	計	p	翌々月 ～1年以内	1年超 3年以内	3年超	計	p
学校で学んでいた1)	36.4	27.7	9.3	26.8	***	25.5	39.1	11.1	29.0	
初職で正社員以外の労働者2)	16.7	16.8	25.6	18.4		19.1	10.9	22.2	15.9	
初職以外で正社員以外の労働者	13.6	34.5	27.9	27.2		25.5	32.8	48.1	33.3	
初職以外で契約社員3)	(1.5)	(12.6)	(7.0)	(8.3)		(2.1)	(6.3)	(25.9)	(8.7)	
初職以外で派遣社員4)	(1.5)	(5.0)	(2.3)	(3.5)			(4.7)	(7.4)	(3.6)	
初職以外でパート・アルバイト5)	(10.6)	(15.1)	(18.6)	(14.5)		(21.3)	(20.3)	(14.8)	(19.6)	
雇用以外の形態で働いていた6)		(1.7)		(0.9)		(2.1)	(1.6)		(1.4)	
もっぱら就職活動7)	25.8	11.8	14.0	16.2		21.3	9.4	7.4	13.0	
非労働力	7.6	9.2	23.3	11.4		8.5	7.8	11.1	8.7	
もっぱら勉強(在学者除く)8)	(7.6)	(5.9)	(11.6)	(7.5)		(4.3)	(6.3)		(4.3)	
もっぱら家族の世話9)								(7.4)	(1.4)	
もっぱら療養・休養10)		(3.4)	(11.6)	(3.9)		(4.3)	(1.6)	(3.7)	(2.9)	
	66	119	43	228		47	64	27	138	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※有意でかつ男性計、女性計の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。※該当者数がゼロの場合は空白とした。※丸カッコ内は内訳の%。※以下の文言を省略して示した。1)「学校で学んでいた(学校を卒業してまもなく「初めての正社員勤務先」へ就職した)」、2)「初めての正社員勤務先」で正社員以外の労働者として働いていた」、3)「他の会社で契約社員として働いていた(「契約社員」=正社員以外で、週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者)」、4)「他の会社で派遣社員として働いていた(「派遣社員」=労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)」、5)「他の会社でパート・アルバイトとして働いていた(「パート・アルバイト」=通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者。学生しながらのアルバイトは除く)」、6)「雇用以外の形態で働いていた(会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)」、7)「もっぱら就職活動をしていた」、8)「もっぱら勉強をしていた(在学していた場合を除く)」、9)「もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた」、10)「もっぱら療養・休養していた」。※検定時には3)4)5)6)を「初職以外で社員以外の働き方」にまとめ、8)9)10)を「非労働力」にまとめた。丸カッコ内の値は%の内訳。

女性は、卒業から初職入職までの期間と初職入職直前の状況との間に有意な関係はみられない。男性と比べると、女性は初職以外で正社員以外の労働者として働いていた人が多い。

一方、男性には有意な関連がみられた。卒業から初職入職までの期間ごとに初職入職直前の状況を比較すると、卒業翌々月～1年以内に入職した男性既卒者には学校で学んでいた人が最も多く、次いで就職活動に専念していた人が多い。卒業から1年を超えると初職以外で正社員以外の労働者として働いていた人が増える。その内訳は、翌々月～1年以内ではパート・アルバイトという一時的な雇用形態が大半を占めるのに対し、1年を超えると契約社員という比較的長期間でフルタイムの仕事が多い雇用形態が増える。また3年を超えると、初職以外で正社員以外の労働者として働いていた人が減り、「初職で」正社員以外の労働者として働いていた人が増大する。非正規雇用者として比較的長期間働いた人が正社員へと登用されたと推察される。また卒業から3年を超えると非労働力の比率が急拡大するが、その内訳は勉強と療養・休養とが半々である。

次節以降では、本章の分析対象である既卒者には以上の特徴があることを考慮して分析結果を考察する。

3-2. 分析方法と仮説

本章では、冒頭で掲げた3つの問いを明らかにするべく、以下の3段階の分析を行う。なおいずれの分析も検定時の有意水準は5%に設定する。

分析1：既卒者として正社員になる人の特徴

第2節では、「大学新卒時の正社員への移行の可否すなわち新卒者と既卒者とを分ける要因は何か」明らかにする。新卒者と既卒者との間で個人属性、初職入職までの経験、初職への移行過程を比べた後、これらの要素が新卒時の正社員への移行の可否とどのように関連しているのか「初職採用経緯ダミー（既卒者=1、新卒者=0）」を従属変数とするロジスティック回帰分析を行う。

分析2：既卒者を正社員として雇用する企業の特徴

第3節では、「初職で得られる正社員としての雇用の質は新卒者と既卒者とでどのように異なるのか」明らかにする。その際、仮説1「既卒者は日本的雇用システムに適合的ではない企業へ正規雇用される」を設定する。はじめに、新卒者の初職と既卒者の初職の企業属性と日本的雇用システムへの適合度を単純集計により比較する。次に、分析1で検討した個人属性と企業属性を統制してもなお、既卒者の初職は新卒者の初職より日本的雇用システムへの適合度が低いと言えるのか、「初職採用経緯ダミー（既卒者=1、新卒者=0）」を従属変数とするロジスティック回帰分析により仮説1を検証する。

分析3：既卒者の離職状況と既卒者が初職を離職する要因

第4節ではまず、新卒者と既卒者の初職からの離職状況を比較した上で、仮説2「既卒者は新卒者より初めて正社員として勤務した会社等を離職する傾向がある」を検証する。次に分析対象者を既卒者に限定し、新卒者と既卒者の初職における雇用の質の差が既卒者の就業継続にどのように影響しているのか確かめる。具体的には、仮説3「既卒者の初職が日本的雇用システムに非適合的であることは、既卒者の離職の要因になる」を設定し、分析2で見出された既卒者の初職の特徴が既卒者の離職にどう影響しているのか、「初職離職ダミー（離職者=1、勤続者=0）」を従属変数とするロジスティック回帰分析により明らかにする。

第2節 既卒者として正社員になる人の特徴

1. 個人属性

本節では「大学新卒時の正社員への移行の可否すなわち新卒者と既卒者とを分ける要因は何か」明らかにする。まず、個人属性間で既卒者の占める比率（=既卒率）を比較する。性別の既卒率は、男性は16.7%、女性は14.0%と有意差はない。これをふまえ図表3-2-1へ大学での専攻、卒業時の年齢、卒業コーホート（卒業時期）ごとの既卒率を性別に示した。

専攻別の既卒率には女性でのみ有意差があり、工学・農学で低く、芸術で高い。大学卒業

時の年齢は受験浪人・留年・休学等がない場合は 21 歳か 22 歳¹¹、それらを経験した場合は 23 歳か 24 歳になるが¹²、男女とも卒業時の年齢が高いほど既卒率も高い。特に 24 歳で卒業した女性の既卒率は 40.0%と女性全体より 26.0 ポイントも高い。

図表 3-2-1 専攻・卒業時年齢・卒業コーホート別既卒率（性別） N はケース数

	男性			女性		
	%	N	p	%	N	p
計	16.7	1,367		14.0	989	
専攻						
社会科学(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)	15.0	658		14.5	310	*
人文科学(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)	20.4	147		18.0	256	
教育	25.4	59		12.1	99	
工学(機械、電気、建築、情報など)	15.1	304		5.6	36	
農学	15.0	40		3.2	31	
理学	21.2	52		10.0	30	
医療、保健、看護	15.7	89		9.3	150	
家政	—	4		18.2	44	
芸術	—	9		25.9	27	
その他	—	5			6	
卒業時の年齢¹⁾						
22歳	14.8	1,068		12.2	864	
23歳	21.8	234		21.3	94	
24歳	29.2	65		40.0	30	
卒業時期(卒業コーホート)						
ポストロスト期(2007年3月～2010年2月卒)	16.7	383		17.6	187	***
第二ロスト期(2010年3月～2015年2月卒)	18.5	648		16.6	481	
アベノミクス期(2015年3月～2018年8月(調査時点)卒)	13.1	336		7.8	321	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※検定時にはケース数が10以下の学科を除いた。※既卒者数がゼロの場合は空白とした。 ※ケース数が10以下の場合%を「-」とした。※既卒率=既卒就職者÷(新卒就職者+既卒就職者)。※男性計、女性計の既卒率より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。1)女性に21歳(3月生まれ)が1名いるが表では掲載を省略している。

卒業コーホート別の既卒率には女性でのみ有意差が見られた。就職活動時の労働市場が縮小していた世代の就業状況は悪化する傾向があり(労働市場の世代効果)、その影響は労働市場への参入状況にも現れる。先行研究では、高校卒男性について低成長期に就職した世代が長期雇用の機会を得られない傾向が見いだされたが(玄田 1997)、大学卒については大学進学率上昇による供給過多が就職難の要因と指摘されている(太田 2012)。本章の分析対象者の卒業時期は、ポストロスト期(2007年3月～2010年2月)、第二ロスト期(2010年3月

¹¹ 本章の分析対象者の卒業時の年齢はすべて 21 歳以上である。21 歳の人は 3 月生まれで 2 月に卒業した 1 名のみで、卒業年度末には 22 歳であるため飛び級はしていないと判断できる。

¹² 大学現役入学率を文部科学省「学校基本調査」の「高校卒業年別入学者数」から算出すると、JILPT 調査の大卒回答者で最も古い世代にあたる 2003 年 4 月入学者では男性 73.3%、女性 82.5%、最も新しい世代である 2014 年 4 月入学者では男性 79.9%、女性 88.9%である。文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」によると 2012 年 3 月末時点での全学生数(中途退学者、休学者を含む)に占める休学者の比率は 2.3%。留年者の比率を調べた統計は見当たらない。以上より JILPT 調査における 23～24 歳卒業者の卒業時期の遅れは、受験浪人によるものが最も多いと推察される。

～2015年2月)、いざなぎ超期(2015年3月～2018年8月(調査時点))に分けられるが¹³、第二ロス時期は世界金融危機(2008～2010年)や東日本大震災(2011年)の影響を受けて労働市場が縮小気味の時代に卒業した世代である。対照的に2015年から調査時点の2018年8月までは、景気回復による需要増と若年人口の減少による供給不足により、若者の就職状況が良好であった時期である¹⁴。この3つの世代間で既卒率を比較すると、女性でのみ有意差がみられ、いざなぎ超期の既卒率は7.8%と女性全体(14.0%)より著しく小さい。

2. 大学生生活・就職活動・キャリア教育の経験

次に、大学入学から初職入職までに、学業や課外活動、キャリア教育や就職活動などに関与した程度を新卒者と既卒者とで比較しよう。最終学歴の学校に入学してから初職に入職するまでの経験として図表3-2-2に示した事柄がどの程度あてはまるかを5段階で尋ねた回答を得点化し、新卒者と既卒者の平均点に有意差があるかT検定を行い確認した。

図表3-2-2 大学入学から初職入職までの学生生活と就職活動(性、採用経緯別)

	男性			女性		
	新卒者 (1,139人)	既卒者 (228人)	p	新卒者 (851人)	既卒者 (138人)	p
卒業後につきたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	平均値	2.9	2.9	3.1	3.0	
	標準偏差	1.44	1.51	1.54	1.55	
学校での学業成績は優秀な方であった	平均値	3.1	2.9	3.3	3.1	
	標準偏差	1.21	1.25	1.17	1.27	
アルバイトに熱心であった	平均値	3.1	3.1	3.5	3.4	
	標準偏差	1.32	1.35	1.30	1.34	
課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	平均値	3.1	2.8	2.9	2.6	*
	標準偏差	1.44	1.48	1.48	1.40	
就職したい業界や職業について調べた	平均値	3.4	3.1	3.5	3.3	*
	標準偏差	1.18	1.26	1.19	1.30	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	平均値	3.3	3.2	3.5	3.4	
	標準偏差	1.16	1.25	1.16	1.28	
学校の先生・職員や公的機関(ハローワーク等)の職員に、個別に就職活動の相談をした	平均値	2.6	2.6	2.9	2.8	
	標準偏差	1.37	1.32	1.48	1.44	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	平均値	2.3	2.2	2.1	2.0	
	標準偏差	1.36	1.32	1.40	1.35	
職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した	平均値	2.4	2.4	2.7	2.1	***
	標準偏差	1.46	1.43	1.71	1.46	
働くためのルール(労働法など)について学んだ	平均値	2.6	2.5	2.5	2.5	
	標準偏差	1.31	1.31	1.30	1.34	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)を実施。

※「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※新卒就職者の平均値が既卒就職者の平均値より有意に高い場合、前者を網掛で示した。

¹³ 第2章と同様に、卒業コーホートは景況変化に基づく荻谷・本田編(2010)による区分へ報告者が「いざなぎ超期」を追加した。荻谷・本田編(2010)ではポストロス時期は2005年3月卒から始まるが、JILPT調査は2018年4月2日時点で20～33歳の若者を調査対象としたため、ポストロス時期に該当する若者の最も古い卒業時期は2007年3月となる。いざなぎ超期は調査時点以降も続く期間であり景況判断は暫定的なものである。

¹⁴ 文部科学省「学校基本調査」によればポストロス時期や第二ロス時期では60%台であった就職率(大学卒業者に占める就職者の割合)は2015年3月卒から好転し、今日まで70%台後半を記録し続けている。

有意差が認められた事柄は、男女の「課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった」「就職したい業界や職業について調べた」と女性の「職場での実務を伴う学習（インターンシップや職場体験など）を経験した」で、いずれも新卒者の方が高得点であった。新卒者と比べて既卒者は大学入学から初職入職までの期間が長い分、経験を得る機会も増えるはずだが、有意差がないものも含めて全ての経験において新卒者の方が高得点である。

3. 初職への移行過程

次に、初職への移行過程を採用経緯間で比較する（図表3-2-3）。初職への応募経路と志望度には男女とも有意差が認められた。新卒者と比べて既卒者は、学校の紹介やインターネット上の求人サイトは少なく、職業安定所の紹介や新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告が多い。また既卒者は志望度の低い会社等へ就職した比率が高い。初職に入職を決めた理由（複数回答、以下「MA」）は、男性は「業種・業界」「会社の規模・知名度」「勤務地」、女性は「会社の規模・知名度」の回答率が既卒者で大幅に低い。

図表3-2-3 初職への移行過程（性・採用経緯別） 単位:%，Nはケース数

	男性				女性			
	新卒者	既卒者	計	p	新卒者	既卒者	計	p
N	1,139	228	1,367		851	138	989	
計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
初職への応募経路								
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	23.8	17.1	22.7	***	26.1	15.9	24.7	***
職業安定所の紹介で ¹⁾	3.6	15.8	5.6		4.1	18.1	6.1	
民間の職業紹介サービスを利用した	14.3	9.2	13.5		10.2	7.2	9.8	
インターネット上の求人サイトを利用した	37.1	18.4	34.0		36.2	22.5	34.3	
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	0.9	5.3	1.6		1.5	10.1	2.7	
家族や親戚の紹介で	3.0	5.7	3.4		1.8	2.9	1.9	
友人・知人の紹介で	2.9	8.8	3.9		2.4	5.8	2.8	
希望する会社に直接問い合わせ ²⁾	13.5	18.0	14.3		16.3	16.7	16.4	
その他	0.9	1.8	1.0		1.4	0.7	1.3	
初職の志望度								
当初から第一志望だった	37.1	34.6	36.6	***	41.1	32.6	39.9	***
当初から志望していたが、第一志望ではなかった	36.2	21.5	33.7		30.4	19.6	28.9	
当初は志望していなかった	26.8	43.9	29.6		28.4	47.8	31.1	
初職に入職を決めた理由(MA)								
自分の技能・能力が活かせる	31.2	31.6	31.2		29.1	31.2	29.4	
業種・業界	42.8	29.8	40.7	***	42.7	39.1	42.2	
仕事の内容・職種	42.1	40.4	41.8		54.3	58.0	54.8	
会社の規模・知名度	27.7	15.8	25.7	***	26.9	13.8	25.1	***
会社の将来性がある	20.1	15.4	19.3		17.2	11.6	16.4	
社会的意義がある	15.5	12.3	14.9		12.2	11.6	12.1	
賃金の条件がよい	20.8	18.0	20.3		20.3	21.7	20.5	
労働条件・休日・休暇の条件がよい	25.9	23.2	25.5		35.3	31.9	34.8	
勤務地	32.1	23.7	30.7	*	45.7	47.1	45.9	
転勤がない・転勤の地域が限定されている	12.6	15.4	13.0		25.5	19.6	24.7	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※「初職への応募経路」の検定時には「その他」を除いた。

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ男性計、女性計の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛け、小さい場合は斜体+強調で示した。

1)ハローワーク・インターネットサービスを含む、2)会社のサイトから直接応募したことも含む

4. 新卒時の正社員への移行の可否の規定要因

最後に、ここまでの分析で新卒時の正社員への移行の可否と有意な関連がみられた要素は互いの影響力を統制してもなお影響力を持つのか、既卒者を1、新卒者を0とするダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析により確認する(図表3-2-4)。分析対象者はケース数が10以下の専攻出身者を除いた男性1,349人、女性983人である。モデル1には前項で検討した個人属性、すなわち大学での専攻、卒業コーホート、卒業時の年齢をダミー変数化して投入した。モデル2はモデル1に、図表3-2-2で男女いずれかで有意差が認められた「大学入学から初職入職までの生活と就職活動」すなわち「課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった」「就職したい業界や職業について調べた」「職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した」を、各項目への5段階の回答をあてはまり度が高いほど高得点となる連続変数として追加投入した。

なお、JILPT調査は正社員経験者を調査対象としている。調査対象者と同時期に大学を卒業した人の中には、調査時点までに一度も正社員になっていない人もいるが、その人たちはJILPT調査の「既卒者」には含まれていない。本章の分析で明らかにできるのは、あくまでも調査時点までに正社員へ移行できた大卒者の中で、新卒時に移行した人と移行に時間を要した人との違いである点に注意が必要である。

4-1. 男性の新卒時の正社員への移行の可否の規定要因

まずは男性の分析結果をみていこう。モデル1、2ともに疑似R二乗値は0.1未満と極めて小さく、大卒男性の新卒時の正社員への移行の可否はモデルにはない他の要因によって決定される部分が大変大きいと考えられる。とはいえ、両モデルともカイ二乗検定の結果は有意なので、新卒時の正社員への移行の可否を規定するという目的には有効といえる。

モデル1で有意であった独立変数をみると、教育専攻者は社会科学専攻者より、22~23歳で卒業した受験浪人・留年・休学等の経験者は21~22歳で卒業した人より、卒業時期が第二ロス期の人はいざなぎ超期の人より既卒者である確率が有意に高い。

モデル2は、モデル1より疑似R二乗値は大きく-2対数尤度は小さいので、「初職入職までの生活と就職活動」の追加によりモデルの説明力と適合度が改善されたといえる。教育学専攻と卒業時の年齢はモデル1と同じく正の有意な関連がみられるが、卒業コーホートは有意ではなくなる。代わりに「就職したい業界や職業について調べた」の得点が低いほど既卒者である確率が有意に高くなる。第二ロス期に卒業した人はいざなぎ超期に卒業した人ほど業界・職業の探索を行わなかったことで既卒者となる確率が高まった可能性がある。

4-2. 女性の新卒時の正社員への移行の可否の規定要因

女性は、モデル1、2ともにカイ二乗検定の結果は有意で、大学新卒時の正社員への移行の可否を規定するモデルとして有効である。また両モデルとも男性の同じモデルより疑似R二乗値が大きく-2対数尤度が小さいことから、両モデルは男性より女性の新卒時の正社員

への移行の可否を説明するのに適している。モデル1で有意な関連がみられた独立変数を説明する。大学での専攻は有意ではない。卒業コーホートは第二ロスト期に加えポストロスト期に卒業した人もいざなぎ超期に卒業した人より既卒者である確率が高い。卒業時の年齢は男性と同様、受験浪人・留年・休学等を経験した人は既卒者である確率が有意に高い。以上の有意な関連がみられた独立変数のオッズ比は全て男性の場合より大きい。

図表3-2-4 大学新卒時の正社員への移行の可否の規定要因を探索するロジスティック回帰分析

従属変数: 大学新卒時の正社員への移行可否 (既卒者=1, 新卒者=0)		男性			女性												
		モデル1		モデル2		モデル1		モデル2									
		個人属性		モデル1+学生生活・就活		個人属性		モデル1+学生生活・就活									
-2 対数尤度		1181.242		1162.837		752.661		737.883									
χ^2		3.324 **		13.541 ***		12.389 ***		59.654 ***									
Nagelkerke R2 乗		.027		.050		.080		.106									
N		1,349		1,349		983		983									
		B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)							
個人属性	専攻1)																
	ref: 人文科学	.332		1.393	.277		1.319	.301		1.351							
	ref: 社会科学	.641	*	1.899	.772	*	2.164	-.092		.912							
	教育学	.003		1.003	-.021		.979	-.912		.402							
	工学	.051		1.053	.070		1.073	-1.397		.247							
	農学	.395		1.485	.353		1.424	-.275		.759							
	理学	.056		1.057	.130		1.139	-.501		.606							
	医療、保健、看護							.361		1.435							
	家政							.627		1.871							
芸術									.643	1.902							
卒業コーホート	ref: 2015年3月～2018年8月(調査時点)	.345		1.412	.306		1.358	.919	**	2.507							
	2010年3月～2015年2月卒)	.388	*	1.474	.367		1.443	.746	**	2.108							
卒業時の年齢層	ref: 21～22歳	.556	***	1.744	.589	***	1.801	.925	***	2.522							
学生生活・就職就活	大学入学から初職までの経																
	験2)				-.098		.906			-.100	.905						
	課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった																
	就職したい業界や職業について調べた				-.225	***	.798			-.086	.918						
	職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した				.076		1.078			-.165	* .848						
定数		-2.155		*** .116		-1.302		*** .272		-2.551		*** .078		-1.546		*** .213	

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

1)ケース数が10以下の専攻(男性の家政、芸術、その他、女性のその他)を分析から除外。

2)「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

モデル2は、モデル1より疑似R二乗値は大きく-2対数尤度は小さいので、初職入職までの生活と就職活動の追加によりモデルの説明力と適合度が改善されたといえる。専攻、卒業コーホート、卒業時の年齢は、モデル1と同じ項目が同じく正の有意な関連を示す。ただし卒業コーホートのオッズ比はモデル1より小さくなり、代わりに「職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した」程度が低いほど既卒者になる確率が有意に高くなる。キャリア教育の実践は新しい世代ほど普及しているため、男女とも卒業コーホートの効果が業界・職業研究やインターンシップ等の活動により打ち消されたり弱化されたりするのかもしれない。

5. 第2節のまとめ

新卒時に正社員へ移行した新卒者と比べて、卒業後に無業や非正規雇用を経た後に正社員へと移行した既卒者には次のような特徴がある。

まず、男性の教育学専攻者である。これは在学中に教員採用試験に合格できなかった人の動向を反映しているものと思われる¹⁵。

次に、受験浪人・留年・休学等により卒業時点で既に典型的なキャリアから外れていた男女である。雇用主が受験浪人・留年・休学等の経験を嫌うと結論づけるには、こうした経験を発生させうる要因（例：出身家庭の状況、病気・けが、学業不振など）を統制した分析が必要だが、JILPT 調査には該当する調査項目がない。ただ、モデル1、2とも卒業時の年齢のオッズ比や、モデル全体の説明力は男性より女性で大きい。採用時の年齢が高いほど入職から結婚・出産までの期間が短くなるため、結婚・出産による早期の離職を懸念した雇用主が、卒業時の年齢が比較的高い女性の採用を忌避した可能性は指摘できるだろう。

次に、いざなぎ超期（2015年3月～2018年8月（調査時点））より前に卒業した女性である。女性が既卒者である確率は、不況期である第二ロス時期（2010年3月～2018年2月卒）の卒業生より、比較的景況が安定したポストロス時期（2007年3月～2010年2月卒）の卒業生でより高いことから、この分析結果は「いざなぎ超期より不景気だった時期に卒業した世代が労働市場の縮小により正社員への移行が困難になった」のではなく、「新しい世代ほど新卒時に正社員へ移行した女性が多い」と解釈すべきだろう。大学でのキャリア教育や就職支援は新しい世代ほど充実している。また第1章で述べたとおり、大学卒の就職後3年内離職率は女性の離職率が下がる形で男女差が縮まりつつある。大卒女性の離職率の低下を受けて新しい世代ほど雇用主が大卒女性の雇用を忌避しなくなったのかもしれない。

最後に、初職入職までに就職したい業界や職業をあまり調べなかった男性や、職場での実務を伴うインターンシップ等の学習をあまり経験していない女性である。どちらも職業情報を収集し自らの相性を探索する行動であり、就職活動自体に積極的になれなかった人が卒業までに正社員への移行が決まらなかったという常識的な結果である。

これらの既卒者として正社員に移行する人の特徴と、初職への移行過程（図表3-2-3）とを考え合わせると、次のような状況が推察できる。新規学卒一括採用システムは3月卒業生を4月に採用する前提で機能するため、そのスケジュールから外れた既卒者は応募できる求人が新卒者より大幅に少なくなる。また卒業すると学校による就職支援や新卒者対象の求人サイトは利用しづらくなり、職業安定所や求人広告といった広い層に開かれた媒体に情報を求めざるを得ない。そうした媒体に掲載された、非新卒の就労経験のない若者が応募可能な求人とは、新卒者を年度末までに予定通り獲得できなかった求人か、新卒者以外の未熟練

¹⁵ 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大学卒雇用者に占める正規雇用者の比率は20～24歳は87.7%だが、職業を「教員」に限定すると61.6%と大変低くなる。またその値は、25～29歳では78.5%、30～34歳では85.0%と加齢に伴い急速に上昇する。年齢とともに正規雇用率がこれほど急激に上昇するのは他の職業では見られない教員に独特の特徴であり、女性にも同様の特徴がみられる。

労働者にも開かれた求人であり、在学中に応募できた新卒者向け求人と比べて魅力に欠けるため志望度は下がる。しかし選り好みできない状況であるため、既卒者は初職入職決定理由として多くを挙げることはできない。中でも業種・業界、会社の規模・知名度、勤務地の回答率が新卒者より低いのは、既卒者が応募できる求人が中小規模で知名度の低い会社や特定の業種・業界に偏り、地域ごとに求人の数や質の差が激しいことを想起させる。次節では、この既卒者を雇用する企業の特徴を、新卒者と既卒者の初職を比較することで確かめたい。

第3節 既卒者を正社員として雇用する企業の特徴

本節では、「初職で得られる正社員としての雇用の質は新卒者と既卒者とでどのように異なるのか」明らかにする。その際、仮説1「既卒者は日本的雇用システムに適合的ではない企業へ正規雇用される」を設定する。

1. 初職の企業属性

まずは、初職の企業属性を新卒者と既卒者とで比較する（図表3-3-1）。企業規模には男女とも有意差があり、既卒者は規模が小さい方へ偏る。また男性では官公営事業所の比率が既卒者で大幅に高い（新卒者10.4%、既卒者17.5%）。産業の分布は男女とも有意差がみられ¹⁶、既卒者の金融業・保険業の比率（男性3.1%、女性5.8%）は新卒者（男性10.8%、女性13.4%）の半分に満たない。対照的に既卒者の比率が大幅に高い産業は、男性は教育・学習支援事業と公務（学校・病院・福祉施設を除く）、女性はその他のサービス業である。職業の分布にも、男女とも有意差がみられた。既卒者で比率がより低い職業は、男女の営業職、女性の医療・福祉分野の専門・技術職である。対照的に既卒者で大幅に高い比率を示す職業は、男性は労務・マニュアル職、女性はサービス職である。

以上の既卒者の初職の特徴は、本報告の第1章で明らかにした新規学卒者をあまり採用しない企業の特徴や、新規学卒者があまり就業しない職業の特徴と重なる。すなわち、既卒者の初職の特徴である中小企業、男性の教育・学習支援業、女性のその他のサービス業は、パートタイム以外の常用労働者に占める新規学卒者の比率が特に低い企業の特徴と一致する（図表1-1-6、1-1-7）。また、男性の労務・マニュアル職、女性のサービス職は、20～24歳の大卒正社員の中では少数派の職業である（図表1-1-5）。以上の分析結果は、既卒者を正規雇用する企業には新卒者を従来あまり正規雇用してこなかった企業が多く含まれていることを示唆しており、先行研究（JILPT 2014b、2016、2019）の見解とも一致する。

¹⁶ ケース数が10以下の産業（男女の「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業」「その他」、男性の「生活関連サービス業、娯楽業」女性の「電気・ガス・熱供給・水道業」）を除きカイ二乗検定を行った。

図表 3-3-1 初職の企業属性（性・採用経緯別）

単位:%, N はケース数

N	男性			p	女性			p
	新卒者	既卒者	計		新卒者	既卒者	計	
計	1,139	228	1,367		851	138	989	
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
企業規模								
官公営	10.4	17.5	11.6	***	7.9	7.2	7.8	***
1,000人以上	38.5	14.0	34.4		34.0	10.9	30.7	
300~999人	18.5	14.0	17.8		20.1	20.3	20.1	
100~299人	15.9	15.8	15.9		16.8	20.3	17.3	
30~99人	11.3	19.3	12.7		13.9	14.5	14.0	
1~29人	5.4	19.3	7.8		7.4	26.8	10.1	
産業								
鉱業、採石業、砂利採取業	0.4	1.3	0.5	***	0.2	0.0	0.2	***
建設業	4.7	3.9	4.6		3.3	3.6	3.3	
製造業	19.1	15.8	18.6		8.1	5.1	7.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	2.2	2.3		0.7	2.9	1.0	
情報通信業	12.6	7.0	11.6		7.1	4.3	6.7	
運輸業、郵便業	4.2	2.6	4.0		1.4	4.3	1.8	
卸売業	5.6	2.6	5.1		4.6	6.5	4.9	
小売業	5.5	6.1	5.6		9.4	5.8	8.9	
金融業・保険業	10.8	3.1	9.5		13.4	5.8	12.3	
不動産業、物品賃貸業	2.3	3.1	2.4		2.1	3.6	2.3	
学術研究、専門・技術サービス業	2.1	4.8	2.6		2.6	5.1	2.9	
宿泊業、飲食サービス業	1.4	4.8	2.0		2.5	6.5	3.0	
生活関連サービス業、娯楽業 ¹⁾	0.7	0.4	0.7		2.9	3.6	3.0	
教育、学習支援業	3.9	10.1	4.9		7.6	7.2	7.6	
医療、福祉	8.3	8.3	8.3		20.8	15.2	20.0	
複合サービス事業 ²⁾	0.5	0.4	0.5		1.1	0.7	1.0	
その他のサービス業	6.1	7.9	6.4		6.5	13.0	7.4	
公務(学校・病院・福祉施設を除く)	9.2	15.4	10.2		5.6	6.5	5.8	
その他	0.2	0.0	0.1		0.1	0.0	0.1	
職業								
医療・福祉分野の専門・技術職 ³⁾	8.2	7.5	8.0	***	19.6	13.8	18.8	***
教育分野の専門・技術職 ⁴⁾	4.1	9.2	5.0		5.8	6.5	5.9	
その他の専門・技術職	21.7	16.2	20.8		9.8	8.7	9.6	
事務職	21.2	22.4	21.4		32.7	33.3	32.8	
営業職 ⁵⁾	23.6	14.5	22.1		14.8	5.8	13.5	
販売職 ⁶⁾	3.4	4.8	3.7		8.0	9.4	8.2	
サービス職 ⁷⁾	4.8	9.6	5.6		6.0	15.2	7.3	
労務・マニュアル職 ⁸⁾	9.1	14.5	10.0		1.8	5.1	2.2	
管理、その他 ⁹⁾	3.9	1.3	3.4		1.6	2.2	1.7	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※有意かつ男性計、女性計の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。
 ※検定時にはN<11の産業(男女の「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス事業」「その他」、男性の「生活関連サービス業、娯楽業」女性の「電気・ガス・熱供給・水道業」)を除いた。1)理容、クリーニング、旅行など。2)郵便局・協同組合など。3)看護師、介護福祉士、保育士など。4)学校や幼稚園の教員など。5)自ら顧客に働きかけ販売契約を結ぶ仕事。6)買い物に訪れた客に対応する仕事。7)「家事・介護・保健医療・福祉のサービス職(介護職、看護助手、学童保育指導員など)」「接客・給仕サービス職(飲食店の店長、娯楽施設のホール係など)」「その他のサービス職(調理師、美容師、ビル管理人など)」を含む。8)「保安職(警備員など)」「農林漁業従事者」「生産工程従事者(自動車整備など)」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」を含む。9)「管理職」「その他」を含む。

2. 初職の日本的雇用システムへの適合性

次に、新卒者の初職と既卒者の初職の雇用管理のあり方を、日本的雇用システムへの適合性という視点から比較する。同システムへの適合性の判断には、図表3-3-2（第2章図表2-4-3再掲）に示した変数を用いる。分析方法は、質的変数についてはクロス集計とカイ二乗検定、量的変数については平均値の差の検定を行う。

図表3-3-2 初職の日本的雇用システムへの適合性を判断するための指標（再掲）

キャリア形成段階	日本的雇用システム適合条件	JILPT調査で指標となる変数
学校から 職業への移行	正社員の採用管理において 新規学卒者を選好する	該当なし
職場での 職業能力開発 と雇用管理	長期的視野での 企業内訓練	初職在職中の社風※1 『『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある』 『『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』と いう雰囲気がある』の両方に該当
	職務の内容や範囲を 限定しない働かせ方	初職で適用されていた労働条件(MA)※2 「原則として管理職にはならないことになっている」 「職種が特定されている(職種が変わることはない)」 「配置転換(所属部門の変更)はないことになっている」
	年功的賃金※4	在職中の年間平均昇給額段階(月額、単位:万円) ・離職者:(離職時点の平均的な給与額※2-初任給額※3) ÷初職入職から離職までの勤続年数※4→段階変数化 ・勤続者:(調査時点の平均的な給与額※2-初任給額) ÷初職入職から調査時点までの勤続年数※4→段階変数化
職場への 定着と 離職状況	長期安定雇用 (雇用主側からの期待と、 実際の離職状況)	初職在職中の社風『『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役 にたてればよい』という雰囲気がある』 初職在職中の社風「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」

※1 「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。

※2 単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「35万円以上」は35万円とした。

※3 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の金額。単位は万円。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円とした。

※4 JILPT調査では入職年月と離職年月を尋ねているので、勤続月数を12で除した値を勤続年数として用いる。

はじめに、長期安定雇用と長期的視野での教育訓練について検討する。初職の会社等が図表3-3-3に示した社風にどの程度あてはまるか5段階で尋ねた回答を得点化し、新卒者と既卒者の平均値をT検定により比較した。長期安定雇用の2つの指標のうち「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」は、男女とも新卒者と既卒者の間に有意差はない。しかし『『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』という雰囲気がある』は、女性で新卒者の平均値の方が有意に高い。長期的視野での教育訓練については『『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればよい』という雰囲気がある』『『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある』の両方に有意差が認められた場合に「関連あり」と判断できるが、女性でのみ有意差が認められ、両指標とも新卒者の平均値がより高い。以上より、女性新卒者と比べて女性既卒者は、若者に長期勤続を期待せず、長期的視野での教育訓練をしない企業等に雇用される傾向があるといえる。

図表 3-3-3 長期安定雇用・長期育成の社風へのあてはまり度（性・採用経緯別）

		男性		女性		
		新卒者 (1,139人)	既卒者 (228人)	新卒者 (851人)	既卒者 (138人)	p
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	平均値	3.1	3.0	3.2	> 2.9	**
	標準偏差	1.13	1.24	1.18	1.29	
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある	平均値	3.1	3.0	3.1	> 2.8	*
	標準偏差	1.09	1.18	1.18	1.18	
短期間に何人も従業員が次々と辞めていく	平均値	3.0	3.0	3.2	3.3	
	標準偏差	1.25	1.32	1.32	1.29	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。※異なるグループ間の平均値の差の検定。有意差が認められた場合、高い方の値を斜体+強調で示した。

次に、職務の内容や範囲を限定しない働き方をしている人の比率に有意差があるか確かめよう（図表 3-3-4）。女性は3つの指標のいずれも有意差が認められなかった。男性は既卒者の方が「職種が特定されている（職種が変わることはない）」「配置転換（所属部門の変更）はないことになっている」人の比率が有意に高い。男性新卒者と比べて男性既卒者は、職務の内容が限定された働き方をしており配置転換のない人が多いと考えられる。

図表 3-3-4 職務内容・範囲を限定された人の比率（MA, 性・学歴別） 単位:%, Nはケース数

	男性			p	女性		
	新卒者	既卒者	計		新卒者	既卒者	計
N	1,139	228	1,367		851	138	989
原則として管理職にはならないことになっている	7.4	9.2	7.7		9.5	12.3	9.9
職種が特定されている(職種が変わることはない)	20.4	30.7	22.1	***	36.0	39.1	36.4
配置転換(所属部門の変更)はないことになっている	7.0	11.8	7.8	*	8.7	13.0	9.3

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※離職者は離職直前、勤続者は調査時点に適用されていた労働条件。

最後に年功賃金との関連をみる。JILPT 調査は個人調査なので、手ごかりは若者が受領した初任給¹⁷と、初職での調査時点（離職者は離職直前）の給与額¹⁸である。分析対象者全体の初任給の平均は男性 191,200 円、女性 184,900 円で¹⁹新卒者と既卒者の間に有意差はない（図表 3-3-5）。しかし分布には男女とも有意差が認められ（図表 3-3-6）、新卒者は男女とも 20~21 万円がピークの山形を描くのに対して、既卒者は女性のピークが一段階低く、かつ男女とも極端に低額の層（13 万円未満）と高額層（24 万円以上）が厚く存在する。既卒者で低額層が多いのは初職が小規模企業に偏るためだろう。それと同時に高額層も多いのは、新卒者より入職時の年齢が高く非正規雇用とはいえ職務経験を積んできた人が一部含ま

¹⁷ 月額、税込、1 万円単位千円以下切り上げ。年俸制の場合は賞与を除く一ヶ月あたりの金額。平均値算出時は、選択肢下限「10 万円未満」は 9 万円、上限「35 万円以上」は 35 万円とした。

¹⁸ 月額、税込、1 万円単位千円以下切り上げ。月ごとに異なる場合は平均的な金額。年俸制の場合は賞与を除く一ヶ月あたりの金額。初職で正社員以外の労働者へ転換した人は「離職」とみなし転換直前の給与について回答。平均値算出時は選択肢下限「10 万円未満」は 9 万円、上限「45 万円以上」は 45 万円とした。

¹⁹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大学新規学卒者の初任給（月額）の 2007 年~2018 年（本章の分析対象者の卒業年）の平均を算出すると、男性は 203,300 円、女性は 197,200 円と本章分析対象者の平均額より高い。これは、賃金構造基本統計調査は事業所調査であるのに対して、JILPT 調査は個人調査であるため、税込額を尋ねる質問文に対して手取額が回答された可能性があるためである。

れるためだろう。標準偏差は既卒者の方が大幅に大きいことから（図表3-3-5）、既卒者の初任給は新卒者と比べて個人差が激しいという特徴がある。

図表3-3-5 採用経緯別初任給・離職直前／調査時点の給与・年間平均昇給額・勤続期間の平均値と標準偏差（性・採用経緯別）

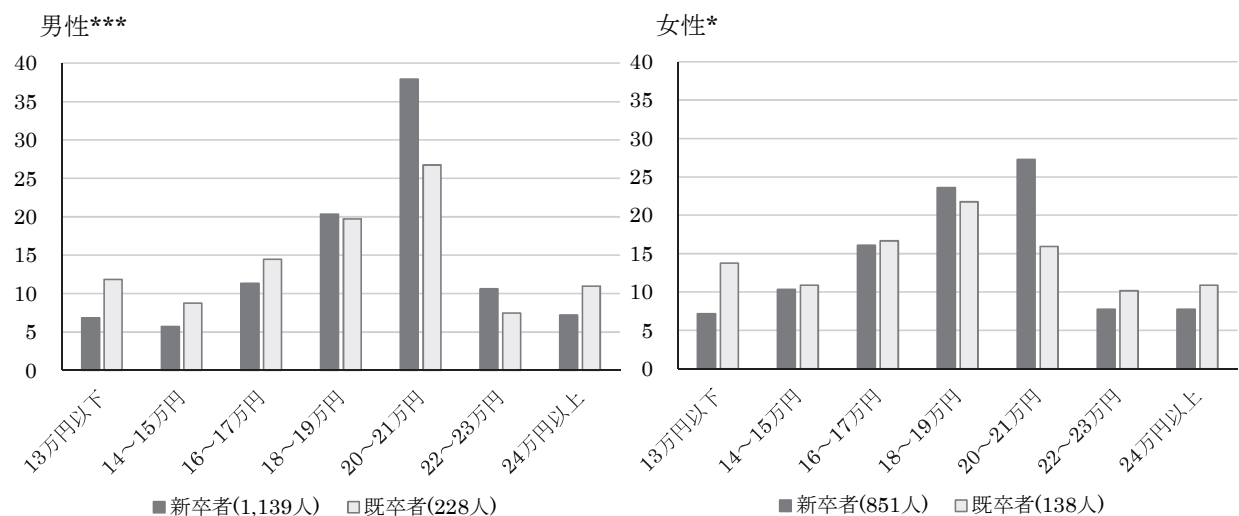
		男性			女性		
		新卒者 (1,139人)	既卒者 (228人)	p	新卒者 (851人)	既卒者 (138人)	p
初任給 ¹⁾ (月額、万円)	平均値	19.2	18.8		18.6	18.0	
	標準偏差	3.77	4.88		3.63	4.17	
調査時点・離職直前の給与 ²⁾ (月額、万円)	平均値	24.7	> 23.0	***	21.4	> 19.8	**
	標準偏差	7.55	6.79		5.37	6.00	
年間平均昇給額 ³⁾ (月額、万円)	平均値	1.0	1.4		0.8	0.9	
	標準偏差	3.56	2.45		2.75	4.68	
初職での勤続期間 ⁴⁾ (年数)	平均値	5.0	> 3.8	***	3.9	> 3.1	***
	標準偏差	3.28	2.87		2.83	2.48	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※異なるグループ間の平均値の差の検定(T検定)。※有意の場合平均値が高い方を網掛。

1) 選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「35万円以上」は35万円とした。2) 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の金額。選択肢下限「10万円未満」は9万円、上限「45万円以上」は45万円とした。3) 算出式は図表3-3-2。4) 離職者は初職入職から離職まで、勤続者は初職入職から調査時点(2018年8月)までの期間。

図表3-3-6 初任給（税込月額）の分布（性、採用経緯別）

単位:%



*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

調査時点（離職者は離職直前）の月給額は勤続期間と相関するため、平均値を比べれば入職時期の早い新卒者の方が当然高くなる。そこで初職での勤続期間を統制して新卒者と既卒者の月給額の分布を比較した（図表3-3-7）。女性でのみ勤続5年以内までの分布に有意差がみられ、新卒者と比べて既卒者は、14万円以下の低賃金層がより多く、20~24万円の中所得層はより少ない。勤続期間が5年を超えると有意差がなくなるのは、女性既卒者は勤続期間が1年を超えた後、長期間にわたり女性新卒者より離職率が高くなるため（図表3-4-2）、既卒者の中でも給与額が低い人ほど徐々に離職していき、分析対象者から徐々に脱

落していった結果、5年を超えるまでに新卒者と分布の形が近づいたためだろう。

図表3-3-7 勤続者は調査時点・離職者は初職離職時点の月給額（性・採用経緯・勤続期間別）

単位:%, Nはケース数

		男性			女性			
		新卒者	既卒者	計	p	新卒者	既卒者	計
3年以内	14万円以下	6.7	10.0	7.4	6.0	19.8	8.3	**
	15～19万円	32.3	24.5	30.6	38.1	33.3	37.3	
	20～24万円	41.9	41.8	41.9	42.6	37.0	41.7	
	25～29万円	12.8	10.9	12.4	8.3	7.4	8.1	
	30～39万円	3.4	6.4	4.1	4.3	2.5	4.0	
	40万円以上	3.0	6.4	3.7	0.8	0.0	0.6	
	N	406	110	516	399	81	480	
3年超5年以内	14万円以下	4.8	2.6	4.4	3.6	21.2	6.1	***
	15～19万円	15.3	23.7	16.7	31.3	27.3	30.7	
	20～24万円	42.3	42.1	42.3	41.5	21.2	38.6	
	25～29万円	20.1	26.3	21.1	19.0	18.2	18.9	
	30～39万円	10.1	5.3	9.3	2.6	9.1	3.5	
	40万円以上	7.4	0.0	6.2	2.1	3.0	2.2	
	N	189	38	227	195	33	228	
5年超	14万円以下	2.0	2.5	2.1	2.3	4.2	2.5	
	15～19万円	6.6	13.8	7.5	17.5	33.3	18.9	
	20～24万円	27.4	33.8	28.2	42.4	20.8	40.6	
	25～29万円	26.5	22.5	26.0	23.3	20.8	23.1	
	30～39万円	17.3	17.5	17.3	6.6	8.3	6.8	
	40万円以上	20.2	10.0	18.9	7.8	12.5	8.2	
	N	544	80	624	257	24	281	
合計	14万円以下	4.1	6.1	4.5	4.3	17.4	6.2	***
	15～19万円	17.2	20.6	17.8	30.3	31.9	30.5	
	20～24万円	35.0	39.0	35.7	42.3	30.4	40.6	
	25～29万円	20.5	17.5	20.0	15.3	12.3	14.9	
	30～39万円	11.2	10.1	11.0	4.6	5.1	4.7	
	40万円以上	11.9	6.6	11.0	3.2	2.9	3.1	
	N	1,139	228	1,367	851	138	989	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※離職者は離職時点、勤続者は調査時点の金額。月ごとに異なる場合は平均的な金額を回答。年俸制の場合は賞与を除く一ヶ月あたりの金額。千円以下切り上げ。初職の会社で正社員以外の労働者へ転換した場合は「離職」とみなし転換直前の給与について回答。※有意かつ「計」の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

分析対象者の初職の会社等が年功的な賃金制度を布いていたか否かは個人調査であるJILPT調査から知ることはできない。しかし個々の分析対象者について初任給から調査時点（離職者は離職直前）までの給与額の変動を知ることはできる。第2章と同じ手順（図表3-3-2）で勤続期間一年あたりの平均的な昇給額（月額）である「年間平均昇給額」を算出し、新卒者と既卒者とで比較しよう。両者の平均値を比較すると有意差はみられない（図表3-3-5）。しかし、初任給と比べて離職時点または調査時点の月給額が「減額されたまたは変化なし」だった人、「1万円未満昇給した」人、「1万円以上昇給した」人の3グループに分けて新卒者と既卒者の分布を比較すると、女性で有意差がみられた（図表3-3-8）。

女性既卒者は女性新卒者と比べて、年間平均昇給額が1万円以上の人の比率は低く（7.4ポイント差）、減額または変化なしの比率は大幅に高い（10.4ポイント差）。女性既卒者の半数弱は勤続に伴う昇給が無い、または減給される状況に置かれている。

図表 3-3-8 年間平均昇給額の分布詳細（性・採用経緯別） 単位:%, N はケース数

	男性				女性			
	新卒者	既卒者	計	p	新卒者	既卒者	計	p
減額された	26.1 (6.1)	32.5 (6.1)	27.1 (6.1)		36.0 (10.5)	46.4 (14.5)	37.4 (11.0)	*
変化なし	26.1 (19.9)	32.5 (26.3)	27.1 (21.0)		36.0 (25.5)	46.4 (31.9)	37.4 (26.4)	
昇給した	5千円未満/年	32.2 (13.3)	26.8 (8.3)	31.3 (12.5)	35.6 (16.6)	32.6 (15.9)	35.2 (16.5)	
	5千~1万円未満/年	32.2 (18.9)	26.8 (18.4)	31.3 (18.8)	35.6 (19.0)	32.6 (16.7)	35.2 (18.7)	
	1万円以上/年	41.7	40.8	41.6	28.4	21.0	27.4	
計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
N	1,139	228	1,367		851	138	989	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※丸括弧内は内訳。 ※年間平均昇給額の算出式は図表3-3-2を参照。

※有意かつ「計」の%より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体+強調で示した。

図表 3-3-9 初任給額別の年間平均昇給額の分布（性・採用経緯別） 単位:%, N はケース数

年間平均昇給額段階	新卒者				既卒者					
	16万円以下	17~20万円	21万円以上	計	p	16万円以下	17~20万円	21万円以上	計	p
減額か変化なし	21.5	26.8	27.5	26.1	**	30.0	31.6	37.0	32.5	
1万円未満/年	26.7	35.4	29.2	32.2		26.7	31.6	16.7	26.8	
1万円以上/年	51.8	37.9	43.3	41.7		43.3	36.8	46.3	40.8	
計	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	
N	195	639	305	1,139		60	114	54	228	
減額か変化なし	28.2	37.0	42.4	36.0	*	42.2	46.0	53.3	46.4	
1万円未満/年	38.3	37.0	28.8	35.6		35.6	38.1	16.7	32.6	
1万円以上/年	33.5	26.1	28.8	28.4		22.2	15.9	30.0	21.0	
計	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	
N	206	468	177	851		45	63	30	138	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※有意かつ「計」の%より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

賃金が勤続に伴い上昇せずとも初任給が高ければ経済的な不利益は小さい。この点を確認するため、図表 3-3-9 へ年間平均昇給額と初任給額との関係を示した。男女とも新卒者は初任給が低額の層では昇給が速い人が多い。女性はそれに加えて、昇給がないか減額された層では初任給が高く設定されている傾向がある。一方、既卒者は男女とも初任給額と年間平均昇給額との間に有意な関連がみられず、初任給の多寡にかかわらず「減額か変化なし」の比率が男性は3割強、女性は4~5割を占める。その比率は同程度の初任給を受領した新卒者と比べておよそ5~15ポイントも大きい。初任給額の違いを統制してもなお、既卒者は新卒者と比べて賃金が上昇しない人が多いといえる。また女性既卒者は「初任給16万円以下×減額か変化なし」の最も経済的に困難な層が全体の13.8%をも占めている。

以上の分析結果は二通りの解釈が可能である。一つは、既卒者は勤続期間が賃金決定要因とならないフラットな賃金体系の会社等で勤める傾向があるという解釈である。もう一つは、既卒者の初職には賃上げが困難な組織が多いという解釈である。本章では後者の解釈を採用

する。その理由として第一に、既卒者の方が「実力主義」の組織で働いているという証左が得られないためである。新卒者と既卒者のそれぞれについて、「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」という社風に初職の会社等がどの程度あてはまるか5段階で尋ねた回答を得点化し²⁰、年間平均昇給額が「減額か変化なし」「1万円未満」「1万円以上」の3グループ間で平均点を比較したところ、男女とも新卒者でも既卒者でも一切有意差はみられなかった。第二に、年間平均昇給額が「減額か変化なし」の比率は、経営資源に余裕がないと思われる小企業に勤める人で高い傾向があるためである。男性の新卒者と既卒者、女性の新卒者では企業規模が小さいほど「減額か変化なし」の比率が高いという線形の関係がみられ、女性既卒者では1～29人の小企業で「減額か変化なし」の割合が大幅に高い。

以上より、既卒者の初職の会社等は日本的雇用システムの特徴の一つである年功賃金に適合的ではない傾向が、特に女性において確認できた。この傾向は実力主義に基づくフラットな賃金体系からもたらされたものというより、既卒者の勤務先が経営資源に余裕のない小企業に偏ることに由来するものと考えられる。

図表3-3-10 新卒時の正社員への就職可否と関連のある変数（性・学歴別）

仮説	JILPT調査で指標となる変数	単純集計の結果		多変量解析で使用
		男性	女性	
長期育成	初職在職中の社風 (長期的視野 +企業内訓練)	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある	-	○
		「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	-	○
職務の内容や範囲を限定しない働かせ方	初職で適用されていた労働条件	原則として管理職にはならないことになっている		
		職種が特定されている(職種が変わることはない) 配置転換(所属部門の変更)はないことになっている	+	○
年功賃金	在職中の年間平均昇給額段階(月額、単位:万円)		-	○
長期安定雇用	初職在職中の社風 (雇用主からの期待 +実際の定着状況)	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある(再掲) 短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	-	○

※新卒時の正社員への移行の可否と統計的に有意な関連が認められなかった変数を網掛した。

※検定結果が有意でかつ新卒者と比べて既卒者の方が該当者の比率や得点が低い場合に「-」、高い場合に「+」を記載した。

ここまでみてきた仮説1の独立変数と新卒時の正社員への就職の可否との関係を、図表3-3-10にまとめた。男性既卒者は男性新卒者より職種が特定されている人や配置転換がない人が多い。女性新卒者と比べて女性既卒者は、長期安定雇用および長期育成を行う企業等で働いていない傾向があり、賃金水準が低い上に昇給がないまたは減額された人が多い。以上より、仮説1のうち「職務の内容や範囲を限定しない働かせ方」については男性、「長期育成」「長期安定雇用」「年功賃金」については女性において、成立する可能性が示唆された。

²⁰ 図表3-3-3と同じ手法で算出。なお「減額か変化なし」「昇給あり」の2グループ間で比較しても有意差はみられない。

3. 多変量解析による仮説1の検証

最後に、ここまでの分析で見出された要素が互いの影響力を統制してもなお、新卒者と比べて既卒者の初職に多い特徴といえるのか、既卒者を1、新卒者を0とするダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析により確認する（図表3-3-11）。分析対象はケース数が10以下の専攻または産業に該当した人を除いた男性1,324人、女性960人である。モデル3には、図表3-2-4で作成した個人属性のみからなるモデル1に、図表3-3-1で検討した初職の企業属性のうち企業規模と産業²¹をダミー変数化して追加した。モデル4には、モデル3に仮説1の成立可能性が示唆された日本的雇用システムへの適合性を判断するための指標（図表3-3-10の○を付した変数）を、社風はあてはまるほど高得点となる5点満点の連続変数に、その他の変数はダミー変数にして追加した。

男女ともモデル3、4ともにカイ二乗検定の結果は有意で、新卒者と比べた場合の既卒者の初職の特徴を探索する目的に有効といえる。また男女とも、モデル3より4の方が擬似R二乗値は大きく-2対数尤度は小さいことから、日本的雇用システムへの適合度を判断する諸指標を追加したことでモデルの説明力も適合度も改善している。また、同じモデルを男女で比べると、男性より女性の方が、擬似R二乗値は大きく-2対数尤度は小さいことから、モデル3と4は、男性より女性の既卒者の初職の特徴を探索するのに適しているといえる。

以上を踏まえ、まずは男性について有意な効果を示した変数を検討しよう。モデル3では、卒業時の年齢が「23~24歳」であること（=受験浪人・留年・休学等あり）、初職の企業規模が「100人未満」であること、初職の産業が「宿泊飲食」または「公務（学校・病院・福祉施設除く）」であることが、既卒者である確率を高める。対照的に、初職の企業規模が「1,000人以上+官公営」であることは、新卒者である確率を高める。モデル4ではこれら全ての統制変数がモデル3と同様の効果を示したほか、モデル3では有意ではなかった卒業コーホートが「ポストロス期」であることが既卒者である確率を高める効果がみられた。さらに日本的雇用システムへの適合性を判断する指標の中では、「年間平均昇給額」が「変化なし」であることと「職種が特定されている」ことが既卒者である確率を高める。

次に女性について検討しよう。モデル3では、卒業時の年齢が「23~24歳」であること（=受験浪人・留年・休学等あり）、卒業時期が2015年2月以前であることのほか、初職の企業規模が「100人未満」であること、初職の産業が「運輸業・郵便業」「公務（学校・病院・福祉施設除く）」であることが既卒者である確率を高める。男女とも公的セクターが既卒者の安定雇用への包摂を担っていることがわかる。これとは対照的に、初職の企業規模が「1,000人以上+官公営」であることは新卒者である確率を高める。モデル4ではこれら全ての統制変数がモデル3と同様の効果を示した他、モデル3では有意ではなかった「宿泊飲食」も既卒者である確率を高める。さらに日本的雇用システムへの適合性を判断する指標の中では、「年間平均昇給額」が「減額」されたことが既卒者である確率を高める。

²¹ 職業は、産業や職務の内容・範囲の限定性ととの間に共線性の問題を発生させるため投入しない。

図表3-3-11 既卒者の初職の日本の雇用システムへの適合度を検証するためのロジスティック回帰分析

	男性大卒若年正社員				女性大卒若年正社員			
	モデル3		モデル4		モデル3		モデル4	
	個人属性+企業属性	モデル3+仮説1	B	Exp(B)	個人属性+企業属性	モデル3+仮説1	B	Exp(B)
従属変数: 初職への採用経緯 (既卒者=1, 新卒者=0)								
-2 対数尤度	1046.910	1033.863			652.960	643.863		
X ²	131.085 ***	144.083 ***			119.470 ***	128.567 ***		
Nagelkerke R ² 乗	.160	.175			.212	.227		
N	1,324	1,324			960	960		
	B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)	B	p
個人属性								
専攻1)								
人文科学	.257	1.293	1.290	.118	1.125	.083	1.087	
教育	.107	1.113	.160	1.176	.839	1.125	.882	
工学	.083	1.086	.067	1.069	.337	1.125	.325	
農学	-.098	.907	-.248	.780	1.373	1.468	2.30	
理学	.245	1.278	.198	1.219	-.276	.759	-.364	
医療、保健、看護	-.168	.846	-.254	.776	-.253	.776	-.274	
家政				.222	1.249	.096	1.101	
芸術				.286	1.331	.328	1.389	
卒業コーホト								
ポストロスト期(2007年3月~2010年2月卒)	.402	1.495	.510 *	1.665	.971 **	2.642	1.061 **	
ref:2015年3月~2018年8月卒(調査時点)	.313	1.367	.363	1.437	.851 **	2.342	.941 ***	
卒業時の年齢層								
23~24歳(受験浪人or休学or留年)	.729 ***	2.072	.703 ***	2.020	1.050 ***	2.857	1.036 ***	
ref:21~22歳								
企業規模								
100人未満	.941 ***	2.562	.841 ***	2.319	.537 *	1.712	.474 *	
ref:100~999人	-.722 **	.486	-.726 **	.484	-1.440 ***	.237	-1.381 ***	
産業2)								
建設	-.295	.744	-.391	.676	.351	1.420	.365	
電気ガス熱供給水道	.405	1.499	.332	1.394				
情報通信	-.419	.658	-.425	.654	-.450	.638	-.411	
運輸業・郵便業	.062	1.064	.138	1.148	2.154 **	8.619	2.140 **	
卸売業	-.708	.493	-.697	.498	.272	1.312	.302	
小売業	.194	1.214	.225	1.252	-.386	.680	-.469	
金融・保険	-.632	.531	-.636	.530	-.131	.877	-.237	
不動産業・物品賃貸業	.433	1.542	.424	1.528	.652	1.919	.743	
学術・専門技術サービス業	.648	1.911	.586	1.796	.907	2.477	.960	
宿泊飲食	1.770 ***	5.869	1.857 ***	6.404	1.171	3.226	1.238 *	
生活関連サービス・娯楽業	.565	1.760	.503	1.654	.456	1.578	.464	
教育・学習支援	.194	1.215	.119	1.127	-.053	.948	-.035	
医療・福祉	.389	1.475	.371	1.449	.824	2.281	.718	
その他サービス	1.474 ***	4.368	1.542 ***	4.676	1.793 **	6.006	1.818 **	
公務(学校・病院・福祉施設除く)								
日平均的賃金			.169	1.184			.821 *	
ref:1万円未満/年			.490 *	1.633			.334	
1万円以上/年			.350	1.419			.024	
職務の内容・範囲の限定性			.401 *	1.493			.137	
配置転換はない			.303	1.354			-.063	
企業内訓練の実施			-.106	.900			-.077	
長期勤続への期待			.011	1.011			-.057	
定数			-.245 ***	.096			-.266 ***	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

1)カーズ数が10以下の専攻(男性の家政、芸術、その他、女性のその他)を分析から除外、2)カーズ数が10以下の産業(男女の鉱業・採石業・砂利採取業、複合サービス事業、その他、男性の生活関連サービス業・娯楽業、女性の電気・ガス・熱供給・水道業)を分析から除外。※1 図表3-2参照。※2 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の労働条件。※3 「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算、文末の「という雰囲気がある」を省略した。

以上より、仮説1「既卒者は日本的雇用システムに適合的ではない企業へ正規雇用される」は、男性は年功賃金と職務の内容・範囲の限定性、女性は年功賃金について支持された。大学新卒時に正社員へと移行した新卒者と比べて、無業や非正規雇用の期間を経てから初めて正社員へと移行した既卒者は、初職の産業や規模を統制してもなお、男性は職種や仕事内容が限定され、長く働き続けても給与額が変わらない会社等へ採用される傾向がある。また女性は、初任給から給与が減額される会社等へ採用される傾向がある。

既卒者の初任給額は男女とも新卒者より標準偏差が大きく、極端に低い層と高い層が新卒者より厚く存在していた(図表3-3-6)。このうち初任給が極端に高く給与額が変わらないまたは減額された人は女性の既卒者ではごく希であった(図表3-3-9)。一方、男性の既卒者は職種が特定されている傾向があることから、初任給が極端に高く給与額が変わらない層は、職務内容で給与額が決まるフラットな賃金制度の下で働いている可能性がある。一方、男女とも初任給が極端に低く給与額が変わらないまたは減額された人は、第2章で専門学校新卒者の就職後3年以内離職の要因になった、今野(2012)が「周辺の正社員」とよぶ状態、すなわち「正社員」という呼称の下「日本的雇用システム」の雇用主側にとって都合の良い部分(=労働の無限定性)だけを強制され、長期的な身分保障や昇給という見返りなしに低賃金で一方的に働くことを要求されている状況にあると解釈すべきだろう。既卒者の初任給額と年間平均昇給額の関係を示した図表3-3-9から算出すると、初任給額が高卒と変わらない16万円以下でかつ給与額が変わらない・減額された人の比率は、新卒者では男性で3.7%、女性で6.8%に過ぎないが、既卒者では男性で7.9%、女性にいたっては13.8%にもなる。大学卒業後に無業や非正規雇用の状態にあった既卒者を正社員として雇用する企業は、賃金の面で雇用の質が低い傾向がある。

第4節 既卒者の離職／職場定着の規定要因

新卒者と既卒者の初職における雇用の質の差は、既卒者の就業継続にどのような影響を及ぼしているのだろうか。本章の分析対象者の約7割が「理想のキャリアコース」として「一社勤続型」すなわち「一つの会社に長く勤める」ことを選択している²²。そこで本節では、若者自身の理想に照らしたキャリア形成の達成度を測る指標として職場定着／離職状況に注目し、前節で明らかにされた既卒者の初職の日本的雇用システムに非適合的な特徴が既卒者の離職にどう影響しているのか探索する。

1. 新卒者と既卒者の離職状況

はじめに、新卒者と既卒者の初職からの離職状況を比較する。同年齢同学歴の場合、新卒者は既卒者より早く初職へ入職するため、入職から調査時点までの経過期間は新卒者の方が長い。入職から時が経つほど離職者の発生数も増えていくので、新卒者と既卒者の離職率を

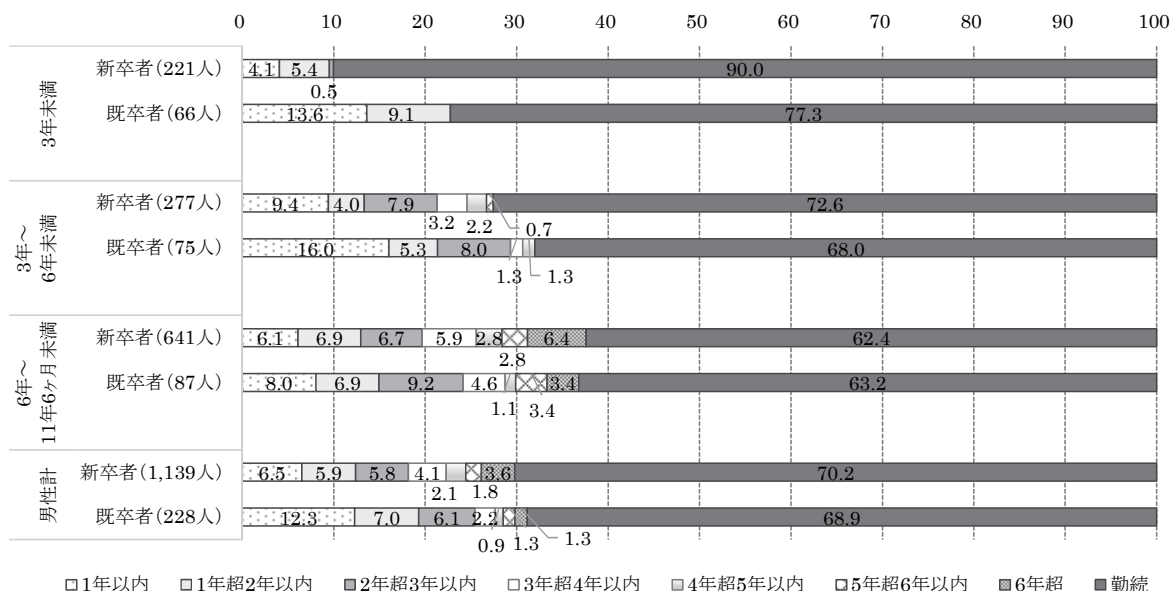
²² 「理想のキャリアコース」の詳細は本報告第2章第3節の図表2-3-5を参照のこと。なお本章の分析対象者全体に占める「一社勤続型」の比率は68.6%(男性66.2%、女性72.0%)である。

比較する際には入職から調査時点までの経過期間を統制する必要がある。そこで図表3-4-1では、初職入職から調査時点までの経過期間を3段階に分けて、新卒者・既卒者に占める離職者の比率を離職までの勤続期間ごとに示した。

図表3-4-1 採用経緯別離職率（性・初職入職から調査時点までの期間・勤続期間別）

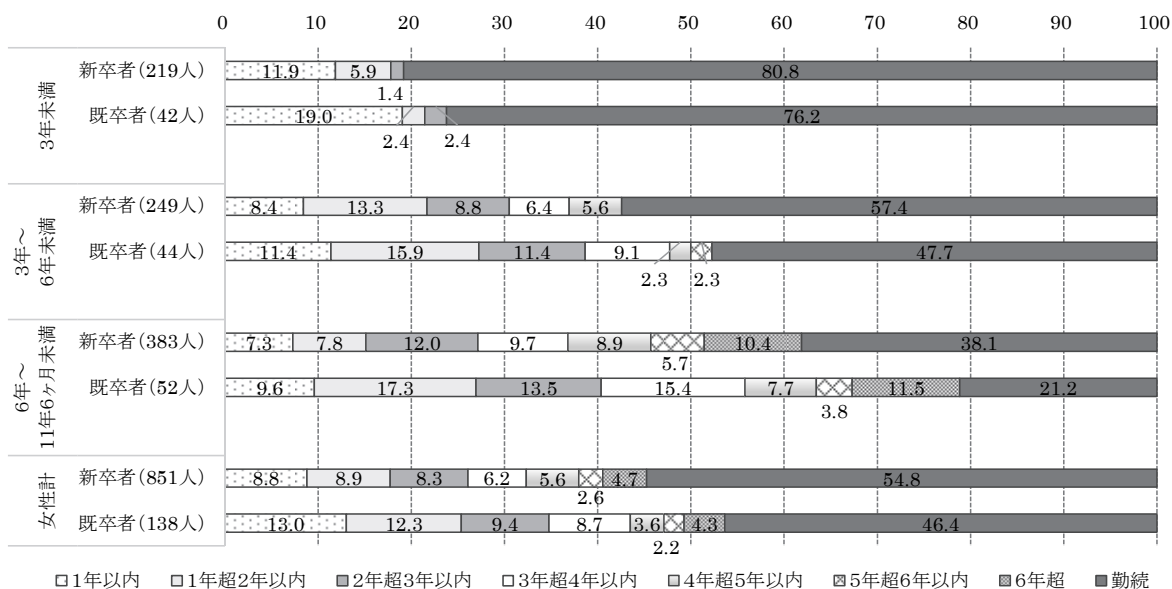
①男性

単位：％



②女性

単位：％



男女とも、採用経緯が同じならば入職から調査時点までの期間が長いほど勤続者の比率は減少し、離職率の合計は増大する。この傾向は女性でより顕著である。一方、仮に離職者の発生確率が新卒者と既卒者とで同じならば初職入職から調査時点までの経過期間が長い新卒者の方が調査時点での離職率の合計は高くなるはずである。しかし図表3-4-1では、男

性の「3年未満」と女性の「3年～6年未満」「6年～11年6ヶ月未満」「女性計」において、既卒者の方が離職率の合計が大幅に大きい。また、離職までの勤続期間の分布を新卒者と既卒者と比較すると、男性は入職から1年以内や1年超2年以内といった早期の離職率が既卒者でより大きいのに対して、女性は早期の離職率に加えて、入職から2年超3年以内、3年超4年以内働いた後の離職率も既卒者でより大きい。

そこで次に、初職に入職してから一定以上の期間が経過した人に限定して、その一定期間までに離職した人の比率を算出した(図表3-4-2)。新卒者と既卒者の離職率を比較したところ、男性は、初職入職から調査時点までに1年以上が経過した人に占める勤続1年以内に離職した人の比率が、既卒者の方が有意に高い。女性は、初職入職から3年以上経過した人の勤続3年以内離職率と、初職入職から6年以上経過した人の勤続6年以内離職率が、ともに既卒者の方が有意に高い。男性は入職直後の1年間に、女性は勤続期間が1年を超えた後の長期間にわたり、既卒者の方が新卒者より離職者の発生確率が高いといえる。

図表3-4-2 採用経緯別大卒若年正社員の就職後1・3・6年以内離職率(性・初職入職から調査時点までの期間別)

単位:%, Nはケース数

		男性			女性		
		%	N	p	%	N	p
1年以内離職率	新卒者	6.8	1,081	**	8.8	800	
	既卒者	13.5	208		12.1	124	
	初職入職から1年以上計	7.8	1,289		9.2	924	
3年以内離職率	新卒者	20.2	918		28.5	632	*
	既卒者	26.5	162		39.6	96	
	初職入職から3年以上計	21.1	1,080		29.9	728	
6年以内離職率	新卒者	31.2	641		51.4	383	*
	既卒者	33.3	87		67.3	52	
	初職入職から6年以上計	31.5	728		53.3	435	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※X年以内離職率=初職入職からX年以内に離職した人÷入職から調査時点までX年以上経過した人。

※男性計、女性計の離職率より5ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

さて、同学歴で初職入職から調査時点までの期間が同じである場合、調査時点での年齢は新卒者より既卒者で高くなる。一般に年齢が高いほど結婚や出産の経験者が増えると考えられるので、女性において初職入職から調査時点までの期間が長い集団ほど既卒者の離職率がより高くなる要因は、既卒者に結婚・出産経験者が多いためかもしれない。この可能性を検討するため、女性新卒者と女性既卒者の調査時点における有配偶率と有子率を、初職入職から調査時点までの期間を「3年未満」「3年以上6年未満」「6年以上」に統制した上で比較した(図表は割愛)。その結果、初職入職から3年未満では、新卒者(12.3%)より既卒者(28.6%)の有配偶率が有意に高い(有子率はN.S.)。しかし、初職入職から調査時点までの期間が3年未満の女性について有配偶者と無配偶者の離職率を比較すると、既卒者では配偶者の有無にかかわらず離職率には有意差がみられなかった。むしろ新卒者において、有配偶者の離職率がより高いという結果が得られた。また本章の最後に初職入職から調査時点まで

の期間を統制した上で、初職を「1年以内」「3年以内」「6年以内」に離職した理由を新卒者と既卒者とで比較しているが（図表3-5-1）、どの期間においても女性が「結婚・出産等のため」に離職したと回答した割合は既卒者よりむしろ新卒者で高く、「6年以内」では統計的にも有意な差がみられた。以上より、入職から調査時点までの期間が長い集団では女性既卒者の離職率が女性新卒者より高くなる要因は、結婚や出産以外の事柄にあると考えてよいだろう。

2. 既卒者であることは大卒正社員の離職の規定要因となるのか

以上をふまえた上で、仮説2「既卒者は新卒者より初めて正社員として勤務した会社等を離職する傾向がある」を検証するべく、初職離職有無ダミー（離職=1、勤続=0）を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った（図表3-4-3）。

モデル5では、個人属性²³（専攻、卒業時の年齢、卒業から初職入職までの経過期間、初職入職から調査時点までの経過期間）と初職の企業属性²⁴（企業規模、産業²⁵）、前節で仮説1を検討した際の日本的雇用システムへの適合性を判断する指標（年功賃金、職務内容・範囲の限定性、企業内訓練の実施、長期勤続への期待）を投入した。「若者雇用促進法」では新規卒者を募集する際には学校卒業後少なくとも3年間は応募できるよう努めることを事業主に義務づけている。もし卒業から3年以内に入職した既卒者の離職傾向が新卒者と変わらなければ、事業主の既卒者雇用への抵抗感を減らす一助になりうる。また男性既卒者は卒業から初職入職までに要した期間が長いほど入職直前の状況が非労働力である傾向があり（図表3-1-2）、入職直前に抱えていた問題が入職後にも影響し就業継続を困難にしている可能性がある。以上の理由により、既卒者を卒業から初職入職までに要した期間によって3つのグループに分けて新卒者と比較する。卒業から初職入職までの期間は新卒者（卒業月または翌月に入職）を対照カテゴリとし、既卒者は「卒業翌々月～1年以内」「1年超3年以内」「3年超」に分けて投入した。

まずはモデル全体の説明力と適合性を確認する。カイ二乗検定の結果は男女とも有意で、モデル5は大卒若年正社員が初職を離職する要因を探索する目的に有効といえる。また擬似R二乗値は男性（0.295）より女性（0.342）で大きく、-2対数尤度も男性より女性で小さいので、モデル5は女性の離職を説明するのにより適したモデルといえる。

次に、離職に対する独立変数の影響をみていこう。男性は、大学での専攻や受験浪人・留年・休学経験は有意ではない。初職入職から調査時点までの期間が3年以上6年未満の人と比べて、短い人は離職しない傾向が、長い人は離職する傾向がある。また、企業規模が100～999人の人と比べて1,000人以上または官公営の人は離職する確率が低い。初職が製造業の人と比べて小売業や宿泊飲食サービス業の人は離職する確率が高い。これらの企業属性の

²³ 卒業コーホートは入職から調査時点までの経過期間との間に共線性の問題を発生させるため投入しない。

²⁴ 職業は、産業や職務の内容・範囲の限定性との間に共線性の問題を発生させるため投入しない。

²⁵ 既卒者のケース数が10以下の産業を「その他」にまとめた。

傾向は、厚生労働省「新規学卒者の離職状況」において大学卒の就職後3年以内離職率の高い事業所の特徴と一致する。日本的雇用システムの特徴を示す指標の中では、職務の内容・範囲の限定性は有意ではなく、年功賃金と企業内訓練の実施、長期勤続への期待が有意であった。年間平均昇給額が1万円未満の人と比べて減額された人は7.2倍、変化がなかった人は6.2倍、1万円以上の急速な昇給があった人は1.7倍離職する確率が高い。また、初職の社風が「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」にあてはまるほど離職する確率が低い。

図表3-4-3 大卒若年正社員の初職からの離職を説明するロジスティック回帰分析

従属変数: 初職離職有無(離職=1、勤続=0)			モデル5					
			男性計			女性計		
-2 対数尤度			1351.111			1073.280		
χ ²			318.823 ***			292.664 ***		
Nagelkerke R ² 乗			.295			.342		
N			1,367			989		
			B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
個人属性	専攻 ref:社会科学	人文科学	.157		1.169	.040		1.041
		教育	-.064		.938	-.310		.734
		工学	-.221		.801			
		理学	-.667		.513			
		医療、保健、看護 その他1)	-.693 -.694		.500 .499	-.081 -.219		.922 .803
	卒業時の年齢層 ref:21~22歳	23~24歳(受験浪人or休学or留年)	.265		1.303	.061		1.063
		初職入職~調査時点 ref:3年以上6年未満	3年未満 6年以上	-1.472 *** .689 ***	.230 1.991	-1.404 *** 1.118 ***	.246 3.059	
	初職入職時期 ref:新卒(卒業月か翌月)	卒業翌々月~1年以内	.132		1.141	.599		1.820
		卒業後1年超3年以内	-.057		.945	.044		1.045
		卒業後3年超	-.375		.687	-.229		.795
初職属性	企業規模 ref:100~999人	100人未満	-.033		.968	.136		1.146
		1,000人以上+官公営	-.846 ***		.429	-.812 ***		.444
	産業2) ref:製造業(男性)	情報通信	.391		1.478			
		小売業	.629 *		1.875			
	ref:医療・福祉およびその 他サービス以外の産業(女 性)	学術研究、専門・技術サービス業	.819		2.269			
		宿泊飲食	1.052 *		2.863			
		教育・学習支援	.084		1.088			
		医療・福祉	.110		1.116	-.115		.892
		その他サービス	.056		1.058	.507		1.660
		公務(学校・病院・福祉施設除く) その他	-.407 -.063		.666 .939			
日 本 的 雇 用 シ ス テ ム	年功的賃金 年間平均昇給額※1 ref:1万円未満/年	減額	1.970 ***		7.169	1.067 ***		2.908
		変化なし	1.829 ***		6.225	1.598 ***		4.943
		1万円以上/年	.515 **		1.674	.840 ***		2.316
職務の内容・ 範囲の限定性	初職での労働条件がミ ※2 ref:該当なし	職種が特定されている	-.096		.909	.127		1.136
		配置転換はない	-.014		.986	.048		1.049
企業内訓練の 実施	初職在職中の社風がミ ※3 ref:該当なし	「会社全体で、積極的に従業員を育 てていこう」	-.236 ***		.790	-.260 ***		.771
		「若いうちは失敗が多くても、将来的 に会社の役にたてればいい」	-.147 *		.863	-.053		.949
長期勤続への 期待	初職在職中の社風がミ	「若いうちは失敗が多くても、将来的 に会社の役にたてればいい」	-.147 *		.863	-.053		.949
		定数	-.273		.761	.175		1.192

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05 1)男性の専攻は、男性既卒者のケース数が10以下の農学、家政、芸術、その他を「その他」にまとめた。女性の専攻は、女性既卒者のケース数が10以下の工学、農学、理学、家政、芸術、その他を「その他」にまとめた。2)男性の産業は、男性既卒者のケース数が10以下の産業を「その他」にまとめた。女性の産業は、女性既卒者のケース数が10以下の産業をすべて対照カテゴリとした。※1 図表3-3-2参照。※2離職者は離職時点、勤続者は調査時点の労働条件。※3 「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらでもない」=3「ややあてはまらない」=2「あてはまらない」=1に換算。文末の「という雰囲気がある」を省略。

女性は、大学での専攻や受験浪人・留年・休学経験は有意ではない。初職入職から調査時点までの経過期間が3年以上6年未満の人と比べて短い人は離職しない傾向が、長い人は離職する傾向がある。初職の企業規模が100～999人の人と比べて1,000人以上または官公営だった人は離職しない傾向がある。女性の初職は特定の産業に偏るため、医療福祉とその他サービス業をそれら以外の産業（女性既卒者のケース数が10以下の産業）と比較したがいずれも有意ではない。日本的雇用システムとの適合度を判断する指標の中では、職務の内容・範囲の限定性は有意ではなく、年功賃金と企業内訓練の実施が有意であった点は男性と同様であるが、長期勤続への期待は有意ではなかった。具体的には、初職での一年あたりの昇給額の平均が1万円未満であった人と比べて、減額した人は2.9倍、変化がなかった人は4.9倍、1万円以上の急激な昇給があった人は2.3倍離職する確率が高い。また、初職の社風が「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」にあてはまるほど離職する確率が低い。

男性も女性も、大学卒業から初職入職までの期間には有意な効果が一切見られないことから、仮説2「既卒者は新卒者より初めて正社員として勤務した会社等を離職する傾向がある」は棄却された。図表3-4-2で示された既卒者の離職率の高さは、前節で示した既卒者の初職の特徴、すなわち企業規模が小さく、男性では飲食宿泊業が多く、初任給と比べて調査時点または離職直前の給与が少ないまたは変化がないといった、企業属性や雇用の質の低さによってもたらされたものである。なお男女とも、給与が減額されたまたは変化しなかった人に加えて、年間平均昇給額が1万円以上の急速な昇給を経験した人も離職確率が高くなる。この分析結果は、急速な昇給を経験した人は男女とも労働時間が有意に長いことから²⁶、長時間労働が離職確率を上昇させる効果を急速な昇給が媒介したことによるものと考えられる。

3. 既卒者が初めて正社員として勤務した会社等を離職する要因はなにか

最後に、仮説3「既卒者の初職が日本的雇用システムに非適合的であることは、既卒者の離職の要因になる」を検証するべく、既卒者のみを分析対象として初職離職有無ダミー（離職＝1、勤続＝0）を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った。図表3-4-4（男性）と図表3-4-5（女性）へ、前項で大卒若年正社員全体を対象として作成したモデル5と、モデル5と同じ独立変数と統制変数を投入した既卒者のみを対象とするモデル6とを並べて示した。ただしモデル6では新卒者が分析対象者から除かれるので、入職時期（＝卒業から初職入職までの期間）は「卒業後1年超3年未満」を対照カテゴリとした。

モデル6を男女で比べると、女性の方が疑似R二乗値は高く-2対数尤度は低いことから、モデル6は女性既卒者の離職を説明するのにより適したモデルといえる。モデル5と6を比べると、男女ともモデル6では疑似R二乗値が大幅に高く（男性：0.295→0.364、女性：0.342→0.598）、-2対数尤度も一桁異なるほど小さくなっており、両モデルに共通して投入され

²⁶ 本章の分析対象者の調査時点（離職者は離職時点）の週実労働時間の平均は年間平均昇給額間で有意差があり、男性は「減額か変化なし」46.5時間、「1万円未満/年」46.6時間、「1万円以上/年」49.8時間である。女性は「減額か変化なし」44.6時間、「1万円未満/年」45.1時間、「1万円以上/年」48.3時間である。

図表3-4-4 大卒若年正社員の初職からの離職を説明するロジスティック回帰分析（男性計と男性既卒者）

従属変数: 初職離職有無(離職=1、勤続=0)			モデル5 男性計			モデル6 男性既卒者		
			-2 対数尤度			214.602		
			χ^2			68.218 ***		
			Nagelkerke R2 乗			.364		
			N			228		
			B	p	Exp(B)	B	p	Exp(B)
個人属性	専攻1) ref 社会科学	人文科学	.157		1.169	.131		1.140
		教育	-.064		.938	.569		1.767
		工学	-.221		.801	-.380		.684
		理学	-.667		.513	.652		1.919
		医療、保健、看護	-.693		.500	-.675		.509
		その他	-.694		.499	-.985		.373
	卒業時の年齢層 ref 21~22歳	23~24歳(受験浪人or休学or留年)	.265		1.303	-.044		.957
	初職入職~調査時点 ref 3年以上6年未満	3年未満	-1.472 ***		.230	-.862		.422
		6年以上	.689 ***		1.991	.528		1.695
	初職入職時期 ref 新卒=卒業月か翌月(モデル5) ref 卒業後1年超3年以内(モデル6)	卒業翌々月~1年以内	.132		1.141	.196		1.217
	卒業後1年超3年以内	-.057		.945				
	卒業後3年超	-.375		.687	-.730		.482	
初職属性	企業規模 ref 100~999人	100人未満	-.033		.968	.148		1.160
		1,000人以上+官公営	-.846 ***		.429	-1.093		.335
	産業2) ref 製造業	情報通信	.391		1.478	.883		2.417
		小売業	.629 *		1.875	1.003		2.726
		学術研究、専門・技術サービス業	.819		2.269	.236		1.266
		宿泊飲食	1.052 *		2.863	.712		2.039
		教育・学習支援	.084		1.088	-1.039		.354
		医療・福祉	.110		1.116	-.133		.875
		その他サービス	.056		1.058	-.244		.783
		公務(学校・病院・福祉施設除く)	-.407		.666	.508		1.663
	その他	-.063		.939	-.422		.655	
日 本 的 雇 用 シ ス テ ム	年功的賃金 年間平均昇給額※1 ref 1万円未満/年	減額	1.970 ***		7.169	1.540 *		4.664
		変化なし	1.829 ***		6.225	2.199 ***		9.015
		1万円以上/年	.515 **		1.674	.818		2.266
職務の内容・ 範囲の限定性	初職での労働条件ゲーム ※2 ref 該当なし	職種が特定されている	-.096		.909	-.197		.822
		配置転換はない	-.014		.986	-.668		.513
企業内訓練の 実施 長期勤続への 期待	初職在職中の社風ゲーム ※3 ref 該当なし	「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」	-.236 ***		.790	-.359		.698
		「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」	-.147 *		.863	-.318		.728
定数			-.273		.761	.523		1.687

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

1) 男性既卒者のケース数が10以下の専攻(農学、家政、芸術、その他)を「その他」にまとめた。

2) 男性既卒者のケース数が10以下の産業を「その他」にまとめた。

※1 図表3-3-2参照。※2 離職者は離職時点、勤続者は調査時点の労働条件。※3 「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。文末の「という雰囲気がある」を省略した。

図表3-4-5 大卒若年正社員の初職からの離職を説明するロジスティック回帰分析（女性計と女性既卒者）

従属変数: 初職離職有無(離職=1、勤続=0)			モデル5 女性計		モデル6 女性既卒者		
			-2 対数尤度	1073.280	108.745		
			χ ²	292.664 ***	81.838 ***		
			Nagelkerke R ² 乗	.342	.598		
			N	989	138		
			B	p	Exp(B)	B	
						p	
						Exp(B)	
個人属性	専攻1) ref:社会科学	人文科学	.040	1.041		.427	1.532
		教育	-.310	.734		-.216	.806
		医療、保健、看護	-.081	.922		-1.811	.164
		その他	-.219	.803		-.157	.855
	卒業時の年齢層 ref:21～22歳	23～24歳(受験浪人or休学or留年)	.061	1.063		1.327 *	3.768
	初職入職～調査時点 ref:3年以上6年未満	3年未満	-1.404 ***	.246		-1.043	.352
		6年以上	1.118 ***	3.059		2.433 ***	11.396
初職入職時期 ref:新卒=卒業月から翌月(モデル5) ref:卒業後1年超3年以内(モデル6)	卒業翌々月～1年以内	.599	1.820		.192	1.211	
	卒業後1年超3年以内	.044	1.045				
	卒業後3年超	-.229	.795		-.777	.460	
初職属性	企業規模 ref:100～999人	100人未満	.136	1.146		-.188	.828
	1,000人以上+官公營	-.812 ***	.444		-1.885 *	.152	
	産業2) ref:右記以外	医療・福祉	-.115	.892		-.132	.876
	その他サービス	.507	1.660		1.088	2.969	
日本的	年功的賃金 年間平均昇給額※1 ref:1万円未満/年	減額	1.067 ***	2.908		.623	1.865
		変化なし	1.598 ***	4.943		1.965 **	7.136
		1万円以上/年	.840 ***	2.316		.985 *	2.679
雇用システム	職務の内容・ 範囲の限定性 ※2 ref:該当なし	初職での労働条件ダミー 職種が特定されている	.127	1.136		1.406	4.079
		配置転換はない	.048	1.049		-.570	.566
		企業内訓練の 実施 ※3 ref:該当なし	「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」	-.260 ***	.771		-.684 **
長期勤続への 期待	初職在職中の社風ダミー 「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」	-.053	.949		.055	1.056	
定数			.175	1.192		.460	1.584

*** p<.001 ** p<.01 *p<.05

1)女性既卒者のケース数が10以下の専攻(工学、農学、理学、家政、芸術、その他)を「その他」にまとめた。

2)女性既卒者のケース数が10以下の産業をすべて対照カテゴリとした。

※1 図表3-3-2参照。※2離職者は離職時点、勤続者は調査時点の労働条件。※3「あてはまる」=5、「ややあてはまる」=4、「どちらでもない」=3、「ややあてはまらない」=2、「あてはまらない」=1に換算。文末の「という雰囲気がある」を省略した。

た諸変数は、大卒若年正社員全体より既卒者の離職により影響力をもつ要素と考えられる。

男性既卒者（モデル6）の離職に有意な影響力をもつ独立変数は年間平均昇給額のみで、1万円未満の緩やかな昇給を経験した人と比べて、初任給から給与を減額された人は4.7倍、変化がない人は9.0倍離職する確率が高い。その他の個人属性・初職属性、初職の雇用管理の特徴は有意ではない。男性の大卒若年正社員全体（モデル5）の離職に有意な影響力をもつ独立変数のうち、離職確率を高める「小売」「宿泊飲食」で働いていることは既卒者に多い特徴であり、離職確率を下げる「1,000人以上+官公営」で働いていることや、初職の社風が「企業内訓練の実施」「長期勤続への期待」に該当する割合が高いことは新卒者に多い特徴である。そのため分析対象者を既卒者に限ると有意な効果がみられなくなるのだろう。

女性既卒者（モデル6）の離職には個人属性や初職属性も影響力がある。初職入職から調査時点までの期間が6年以上の人は3年以上6年未満の人より離職する確率が高く、初職の企業規模が1,000人以上または官公営の人は100～999人の人より離職する確率が低い。また、女性の大卒若年正社員全体（モデル5）では有意ではない受験浪人・留年・休学等の経験が、女性既卒者では離職する確率を高める。日本的雇用システムの特徴の中では年功賃金と企業内訓練の実施が有意であった。年間平均昇給額が1万円未満の人と比べて初任給から変化がない人や1万円以上の急激な昇給があった人は離職確率が高い。特に「変化なし」のオッズ比はモデル5の4.9倍に対して、モデル6では7.1倍にもなる。他方で、初職の社風が「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」にあてはまるほど離職する確率は下がる。

以上より仮説3「既卒者の初職が日本的雇用システムに非適合的であることは、既卒者の離職の要因になる」は、男女とも年功賃金について支持された。前節で見出された既卒者の賃金の特徴（男性：初任給から変化なし、女性：初任給から減額）は、本節で見出された既卒者の離職確率を高める賃金のあり方（男性：初任給から減額または変化なし、女性：初任給から変化なしまたは急激な昇給）と完全には一致しない。しかし、序章で示したように日本的雇用システムは「若年期には賃金を抑え勤続により上昇させることで長期勤続へと動機付け、定年により一斉に退職させることで過剰な人材を抱えることを防ぐ仕組み」なので、給与の減額や変化がないことは長期勤続への動機付けを損ねる点において、急激な昇給は定年までの継続が不可能である点から、いずれも日本的雇用システムの特徴である「年功賃金」からは外れた賃金のあり方である。したがって本章の分析結果をもって、「既卒者は新卒者と比べて『年功賃金』制度にそぐわない賃金の支払われ方をされる傾向があり、そのことが既卒者の離職の要因になっている」と結論づけてよいだろう。なお企業内訓練の実施は女性既卒者の離職率を低下させる可能性が確認できたが、企業内訓練は女性新卒者の初職と女性既卒者の初職を分ける要因にはなっていない（図表3-3-11）。女性新卒者と女性既卒者の初職での企業内訓練の実施状況に大きな差はないが、実施した場合には女性既卒者の離職を防止する可能性があるかと解釈することが適切だろう。

第5節 本章のまとめと政策へのインプリケーション

1. 本章のまとめ

本章では、大学新卒時の正社員への移行の可否が、既卒者が非正規雇用や無業を経た後に初めて正社員として入職した後のキャリアにどのような影響を及ぼすのか、キャリア達成の指標の一つとして離職状況に着目し、節ごとに問いを設けて段階的に分析を進めてきた。

第2節では「誰が既卒者となるのか」という問いを立て、男性は教育学専攻者、卒業時期が遅れた人、就職したい業界や職業をあまり調べなかった人が、女性は卒業時期が遅れた人、2015年2月までの卒業者、職場での実務を伴うインターンシップ等の学習をあまりしなかった人が、卒業後に無業や非正規雇用を経て正社員になる傾向があることを明らかにした。

第3節では、「既卒者を正社員として雇用するのはどのような企業か」という問いを立て、仮説1「既卒者は日本の雇用システムに適合的ではない企業へ正規雇用される」を検証した。その結果、既卒者の初職は、男性では企業規模が100人未満、宿泊・飲食サービス業や公務（学校・病院・福祉施設除く）である傾向や、調査時点（離職者は離職直前）の給与額が初任給と変わらない傾向、職種が特定されている傾向がみられた。女性では、企業規模が100人未満、運輸業・郵便業、宿泊飲食サービス業、公務（学校・病院・福祉施設除く）である傾向や、調査時点（離職者は離職直前）の給与が初任給より減額された傾向がみられた。以上より仮説1は、男性は職務内容・範囲の無限定性および年功賃金、女性は年功賃金について支持された。先行研究が指摘したとおり、既卒者を正規雇用する企業は中小企業や労働集約型産業に偏る。しかし既卒者を正規雇用する企業の特徴として先行研究が指摘してきた長期安定雇用と長期育成をしない傾向は、本章の分析では見出だされなかった。一方で本章では新たに、公共セクターが既卒者の包摂を担っていること、男性既卒者を正規雇用する企業は職種を限定し、勤続に伴う昇給をあまり行わない傾向がみられること、女性既卒者を正規雇用する企業は賃金水準が低い上に給与を減額する傾向がみられることが明らかにされた。

第4節では「既卒者はなぜ離職するのか」という問いを立て、仮説2「既卒者は新卒者より初めて正社員として勤務した会社等を離職する傾向がある」と仮説3「既卒者の初職が日本の雇用システムに非適合的であることは、既卒者の離職の要因になる」を検証した。個人属性や企業属性、初職での雇用管理を統制すると、既卒者であること自体が離職確率を高める効果は有意ではなくなり、仮説2は棄却された。一方、仮説3は年功賃金について支持された。男性既卒者は給与が減額されたまたは変わらないことが唯一かつ強力な離職要因であり、その影響力は職務の内容の拡大や、雇用主による長期勤続への期待、全社的な企業内訓練の実施によって覆すことはできない。女性既卒者の離職要因は多様で、その離職確率は給与額が初任給から変わらないことの他、長時間労働を伴う急速な昇給、卒業時点で既に受験浪人・留年・休学等の非典型的なキャリアを歩んでいたこと、初職が大企業・官公営事業所ではないことによっても上昇する。ただし女性既卒者に対しては、全社的な企業内訓練の実施により離職を防止できる可能性も示された。

図表3-5-1 離職までの勤続期間別大卒正社員の初職離職理由（MA、性、採用経緯、初職入職から調査時点までの経過期間別）

単位:%, Nはケース数

	男性				女性			
	新卒者	既卒者	計	p	新卒者	既卒者	計	p
初職入職から1年以上経過した人の就職後1年以内に離職した理由								
人間関係がよくなかったため	20.5	28.6	22.8		31.4	46.7	34.1	
肉体的・精神的に健康を損ねたため	32.9	28.6	31.7		42.9	40.0	42.4	
仕事が上手くできず自信を失ったため	27.4	21.4	25.7		42.9	33.3	41.2	
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	35.6	32.1	34.7		35.7	33.3	35.3	
ノルマや責任が重すぎたため	27.4	17.9	24.8		30.0	26.7	29.4	
会社に将来性がないため	19.2	35.7	23.8		24.3	26.7	24.7	
賃金の条件がよくなかったため	23.3	25.0	23.8		24.3	20.0	23.5	
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	19.2	21.4	19.8		37.1	13.3	32.9	
希望する条件により合った仕事が見つかったため	21.9	7.1	17.8		17.1	6.7	15.3	
キャリアアップするため	17.8	25.0	19.8		15.7	6.7	14.1	
結婚・出産のため					14.3	6.7	12.9	
通勤困難であるため	9.6		6.9		4.3	6.7	4.7	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.8		5.0		4.3	6.7	4.7	
学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため	8.2		5.9		11.4		9.4	
N	73	28	101		70	15	85	
初職入職から3年以上経過した人の就職後3年以内に離職した理由								
人間関係がよくなかったため	24.9	27.9	25.4		24.4	44.7	28.0	*
会社に将来性がないため	21.6	37.2	24.6	*	20.0	34.2	22.5	
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	30.8	30.2	30.7		32.2	31.6	32.1	
肉体的・精神的に健康を損ねたため	24.9	39.5	27.6		36.7	28.9	35.3	
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	21.6	25.6	22.4		30.6	23.7	29.4	
ノルマや責任が重すぎたため	23.8	16.3	22.4		28.9	21.1	27.5	
賃金の条件がよくなかったため	24.3	23.3	24.1		23.9	21.1	23.4	
仕事が上手くできず自信を失ったため	23.2	14.0	21.5		23.9	18.4	22.9	
キャリアアップするため	21.6	23.3	21.9		16.1	18.4	16.5	
結婚・出産のため	2.7	2.3	2.6		26.7	15.8	24.8	
希望する条件により合った仕事が見つかったため	17.3	11.6	16.2		18.9	13.2	17.9	
学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため	7.6	7.0	7.5		10.0	10.5	10.1	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.9	9.3	6.6		2.2	7.9	3.2	
通勤困難であるため	4.9	2.3	4.4		3.3	2.6	3.2	
N	185	43	228		180	38	218	
初職入職から6年以上経過した人の就職後6年以内に離職した理由								
人間関係がよくなかったため	23.5	27.6	24.0		18.8	42.9	22.4	**
ノルマや責任が重すぎたため	24.0	3.4	21.4	**	24.4	28.6	25.0	
賃金の条件がよくなかったため	24.0	24.1	24.0		20.3	25.7	21.1	
キャリアアップするため	22.5	17.2	21.8		17.8	22.9	18.5	
会社に将来性がないため	21.0	34.5	22.7		16.8	22.9	17.7	
肉体的・精神的に健康を損ねたため	29.0	34.5	29.7		31.5	20.0	29.7	
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	27.0	27.6	27.1		25.9	20.0	25.0	
結婚・出産のため	3.0	6.9	3.5		34.5	17.1	31.9	*
希望する条件により合った仕事が見つかったため	20.5	13.8	19.7		14.7	17.1	15.1	
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	21.5	27.6	22.3		21.3	14.3	20.3	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	5.0	10.3	5.7		2.0	11.4	3.4	*
仕事が上手くできず自信を失ったため	23.0	13.8	21.8		15.2	8.6	14.2	
学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため	9.5	6.9	9.2		7.1	5.7	6.9	
通勤困難であるため	6.0	3.4	5.7		7.1	5.7	6.9	
N	200	29	229		197	35	232	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空欄は該当者が0人の場合。

※有意かつ男性計・女性計の%より既卒者の回答率が5ポイントを超えて大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調で示した。

※三つの表全てにおいて男性計・女性計のいずれかで5%以上の回答率を示した項目を女性既卒者の回答率が高い順に示した。

2. 新たな知見と政策へのインプリケーション

本章の分析結果から、大学既卒者のキャリア形成支援にむけて得られた知見を述べよう。

第一に、本章の分析結果は、現在進められている若者の職場定着支援策の意義を支持するものである。新卒者と既卒者を含む大卒若年正社員全体でみた場合、男女とも全社的に企業内訓練を実施することや、男性に対しては長期勤続を期待して成長を見守ることが離職を防ぐ効果をもつ可能性が示された(図表3-4-3)。若者雇用促進法に基づき現在進められている職場定着対策では、若者を安定的かつ長期的に雇用・育成することを事業主に要請することで若者の職業能力を開発し職場に定着させることを狙っているが、その方向性は新卒者を中心とする大卒の若年正社員全般を対象とする場合には有効であることが確かめられた。

第二に、賃金のあり方が大卒若年正社員の離職と強い関係をもつことから、賃金制度等の雇用管理の改善にむけて事業主への支援をより一層進めると同時に、低賃金かつ昇給がない状態の若者に対しては転職も視野に入れた支援を行うべきだろう。第3節では、既卒者の給与は初任給から変化がないまたは減額される傾向があることが明らかにされ、第4節ではこれらの賃金の特徴が既卒者の離職確率を高めていることが明らかにされた。既卒者の初任給は新卒者と比べて極端に低い層と高い層が存在する。初任給が高い人が昇給がないことを理由に離職した場合は、「日本的雇用システム」に適合しないフラットな賃金体系で働く人がキャリアアップのため離職したと解釈することもできる。しかし、低賃金かつ昇給が無いまたは減額された人(特に女性既卒者に多い)の離職は経済的困難からの脱出と解釈すべきだろう。既卒者の初職離職理由として、就職後3年以内に離職した男性既卒者では「会社に将来性がないため」、就職後6年以内に離職した女性既卒者では「倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため」の回答率が、新卒者と比べて有意かつ大幅に高い(図表3-5-1)。この点からも、既卒者の初職は経営状況が順調ではない会社等を比較的多く含むと推察できる。また、女性既卒者では年間平均昇給額が月額1万円を超える急速な昇給も離職の要因になっていた。彼女たちは昇給という「見返り」を受け取っている点で「日本的雇用システム」の本質である「メンバーシップ型」雇用管理の「会社の命令に従って際限なく働く代わり、定年までの雇用と生活を保障してもらうという一種の取引」関係(濱口2013)が成立していると言えなくもない。しかし彼女たちは急激な昇給と引き換えに離職に至るほどの長時間労働に従事しており、その取引関係は不均衡であるといっていよいだろう。これらの低賃金や長時間労働に悩まされる若者にはどのような支援が有効だろうか。まずは、本人が望めば条件のよい職場へ円滑に移動できるように、失業者だけでなく在職者も個人で受講できる職業能力開発の公的制度があることや、職業相談機関が利用できることを一層周知することが望まれる。また将来の離職防止という視点からは、まずは入口段階での格差解消、すなわち新規学卒一括採用の募集対象者の拡大要請をこれまで以上に強化すべきだろう。第4節では、既卒者であること自体は離職確率を高めないことが明らかにされた。この分析結果は、既卒者の職場定着に不安があり採用をためらってきた雇用主に対して、その不安を払拭し既卒者の雇用への抵

抗感を下げることにつながるだろう。また女性既卒者の離職は全社的な企業内訓練の実施により抑制できる可能性が第4節の分析によって示された。女性においては勤続期間が1年を超えた後の長期間にわたり既卒者の離職率がより高い状況が続く。また、既卒女性の離職理由は「人間関係がよくなかったため」が離職までの勤続期間の長短を問わず常に一位を占める。これらを考え合わせると、女性既卒者の多くが輩出される中小企業、運輸業・郵便業、宿泊飲食サービス業等の事業主に対して、長期的かつ全社的な教育訓練を促し、その訓練にあたる上司や先輩社員と若者との人間関係を良好にするための支援を行うことが、女性既卒者のキャリアの安定化につながるだろう。具体的には、訓練の担い手に対する業務負荷軽減の配慮や、訓練の成果を教えた側の評価に反映させる仕組み作りなどが考えられる。

第三に、若者の初期キャリア形成プロセスの全体を把握する調査研究の整備が必要である。第2節では、卒業時期が遅れた人は新卒時の正社員への移行が難しくなることが、また第4節では、卒業時期が遅れた女性は既卒者として正社員へ移行した場合に離職する確率が高いことが明らかにされた。受験浪人・留年・休学等によって卒業前に典型的キャリアから外れた若者には、早期に介入し将来の雇用の安定化に向けて支援をする必要があるが、具体的に在学中のどの段階で何を支援すべきなのかは、家庭状況や学校生活をも含む若者の在学中の状況とその後のキャリアとの関係について調査研究を行わなければ明らかにできない。また、若者雇用促進法では卒業後3年以内の若者を新規学卒者向け求人の募集対象とすることを事業所に義務付けているが、実際に卒業者のうちどれくらいの若者が「卒業後3年以内の既卒者」として「新卒扱い」で採用されているのか、彼・彼女らを採用する企業にはどのような特徴があるのかという基本的な情報を得られる統計は未だ整備されていない。若者の安定雇用への移行と職場定着を目標に予防的支援を行うには、広く同時期に学校を卒業した人全体を対象とし、在学中の状況から卒業時の職業への移行、入職後に職業人として自立するまでを含めた、若者の初期キャリア形成過程を中長期的に追う調査研究が必要である。そのためには、学校や教育行政との協力が不可欠となる。人口減少に伴う労働力不足が深刻なわが国では、若者が職業能力を高め、長く安定的に活躍できるよう環境整備を行うことは、若者個人のためだけでなく社会全体の維持発展のためにも最重要課題となっている。教育と労働という分野を横断した調査研究の実施と、在学中から職場定着までの長期的なキャリア形成過程を射程に入れた支援の整備を進めるべきだろう。

<引用文献>

JILPT (2008) 『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』 JILPT 調査シリーズ No.43.

JILPT (2014a) 『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』 JILPT 調査シリーズ No.117.

JILPT (2014b) 『若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題「若年者雇用支援

- 施策の利用状況に関する調査」より』調査シリーズ No.131.
- 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』JILPT 資料シリーズ No.171.
- JILPT (2019)『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第 2 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』JILPT 調査シリーズ No.191.
- 今野晴貴 (2012)『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文芸春秋.
- 岩脇千裕 (2018)「第 6 章 若者の就労と就労支援」稲垣恭子、岩井八郎、佐藤卓己編著『教職教養講座第 12 巻 社会と教育』協同出版、pp.107-131.
- 太田聡一 (2011)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- 太田聡一 (2012)「大卒就職率はなぜ低下したのか—進学率上昇の影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.619、pp.29-44.
- 金崎幸子 (2017)「戦後における若年者雇用政策の展開」、「個人化」される若者のキャリア』JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No. 3、pp.12-42.
- 苅谷剛彦・本田由紀編 (2010)『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会.
- 草野隆彦 (2021)『雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—』労働政策研究・研修機構.
- 玄田有史 (1997)「チャンスは一度—世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449 号、pp.2-12.
- 菅野和夫 (2021)「解説——日本的雇用システムの二つの系譜」、草野隆彦 (2021)『雇用システムの生成と変貌—政策との関連で—』労働政策研究・研修機構、v - xvi.
- 濱口桂一郎 (2013)『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.

第4章 初職離職後の高卒者のキャリア形成支援

第1節 はじめに

高卒就職者は早期離職率が高いうえに、離職後は非正規雇用にかわる者も少なくない（労働政策研究・研修機構 2019）。本章では、高校卒業後の最初の正社員としての職場を辞めた後の高卒の若者たちに対してのキャリア形成支援の在り方を考える。

前章でみたとおり、新規高卒就職者の卒業3年以内の離職率は、男性は35～40%前後、女性は50%前後で推移してきた。近年は専門学校卒業者のほうがより高い離職率になっていると推測されるが、一方で、専門学校卒の場合は若者自身も長期勤続を期待していない傾向が見られたのに対して、高卒の場合は一社勤続型のキャリア志向を持つ者が多かった。特に高卒女性では、若者側は長期勤続を希望しているが雇用する側は期待していないというすれ違いも見られた。

こうした中で、実際には新規高卒就職者の離職率は高い状況が続いている。早期離職を避けるための支援も必要だが、離職が多い現実とむしろ1社勤続を希望していたという意識の特徴を鑑みれば、離職の後をどう支援するかについてももしっかり考えていく必要がある。

離職後のキャリアの現実については、これまでの調査研究においてはあまり取り上げられてこなかった。数少ない研究の中に、高卒就職者に焦点を当てて、その初職離職後のキャリアまで追跡した日本労働研究機構（1996）がある。1990年代の状況がわかる研究だが、ここでは高校1年時から卒業後6年目まで、同一個人の職業意識と就業状況を継続的に追ったパネル調査を基に、高校での就職先決定過程から就職、離転職の状況、非正規雇用経験などがとらえられている。当時、若年非正規雇用はまだわずかだったが、「学校から職業への移行は、高校卒業時の「就職」の一点では済まず、一定期間の試行錯誤を含む過程と理解した方が現実的なのではないか」という認識が示され、そのうえでパネル調査の分析をもとに、高校在学中に企業や職業を探し選べる力を付ける指導が重要なこと、さらに「長期にわたる移行の期間を支援できる体制の整備」の必要性が指摘されている。学卒就職者の早期離職については、「7・5・3離職」という言葉もすでにあり問題視される風潮にあったが、離転職の実態把握からそれを「移行期間」ととらえて支援する必要性を指摘していた。

移行期の実態をその意識を含めてとらえるためには、パネル調査が有効である。近年でも乾彰夫,他（2017）など、学校から職業生活への移行期をパネル調査によって把握した研究成果が公表されている。乾他では5年間の観察期間を設定し、その間に対象者が経験した就業形態や無業等の期間の割合によってキャリアを類型化する試みがなされている。

同様の類型化は香川（2012）が職歴表を用いた調査を基に行っている。これは、1時点の調査ではあるが過去を振り返る形で詳しく職歴を聞きとる調査となっている。この結果をもとに、香川は統計的手法を用いて離学から5年間の初期キャリアの類型化を行い、離学年の景気状況によって初期キャリアの分布が変動することなどを明らかにした。同じ調査を用い

て小杉（2012）も初期キャリアの類型化を行っているが、これは正社員や無業などの就業にかかわる状況について出現順に整理したものである。そこでは非正規から正社員への移行に注目しているが、併せていったん非正規から正社員になったとしても、さらにその後非正規や無業へと変化するキャリアについても把握し、変動を一定の時間軸の中でとらえる試みを行っている。

これらの研究から得られる一つの知見は、高卒離職者がその後正社員として転職したとしても、さらに離職を繰り返す可能性が低くないということである。高卒離職者のキャリア支援を検討するためには、正社員がゴールと考える分析だけでは不十分である。

さて、本プロジェクト研究では、日本型雇用システムに包摂されない若者の能力開発・キャリア形成状況、並びに企業における同システムに沿わない雇用管理の実態を把握し、こうした若者に対する就業支援の在り方を実態調査及び政府統計の2次分析により検討してきた。これまでの3か年にわたる研究成果のうち、本章で論じる高卒離職者のキャリア形成にかかわるファインディングスを整理しておく。

まず、労働政策研究・研修機構（2019）は、正社員経験のある若者対象の Web モニター調査結果の分析である。「初めての正社員勤務先」（以降、初職と呼ぶ）を辞めた高卒離職者は、大学等高等教育卒の離職者に比べて正社員として転職している者が少なく、現職は非正規である者が多かった。男女で正社員の割合は異なるものの、高等教育卒業者に比べてその割合が小さいことは共通している。2年前に行った同じ設計の調査と比べると高卒男性の正社員転職率は高まっており、景気改善の影響を受けていることが示唆された。また、初職離職後の行動では、高卒男性は高等教育卒業者よりも求職活動に職業安定所を利用することが多く、職業能力開発においても公共職業訓練を活用する者が多かった。女性については学歴差は明瞭には表れなかった。なお、離職者と勤続者を分けて出身高校の学科を比較すると、男女とも普通科の割合は離職者でより高く、また男性の工業科の割合は勤続者で高かった。勤続者の場合は、学業成績が優秀であったり、在学中に就職したい業界や職業について調べていたりなど一般教科やキャリア教育に積極的に取り組んできた傾向がみられた。

労働政策研究・研修機構（2020）は、初職を3年以内に辞めた男女30人を対象にしたヒアリング調査の結果である。ケースの大半は大卒以上であり、得られた知見のまとめも高学歴者を中心に整理されているが、高学歴者の特徴の裏側に高卒者の課題があるのとらえることができよう。高学歴者には、在学中から戦略的・主体的にキャリアを考え早期離職後の転職活動にもそうした傾向があるという知見が示されたが、裏返せば、高卒者にはそうした傾向がみられないということである。また、男性・高学歴・都市部在住者は労働市場での競争力が高く、「正社員」以外のキャリアを思い描くことがほぼないが、不利な女性・非大卒・非都市部の若者は、非正規の仕事の掛け持ち、副業、独立起業、投資、一時的に労働市場を撤退し再就職をめざすなど、非典型的な手段でキャリアを補強・安定させようとする傾向があるとの指摘があるが、高卒者は後者に属することになる。すなわち、ヒアリング調査から

見えてきた高卒離職者の課題は、戦略的・主体的にキャリアを考えることに慣れていず、また労働市場での立場が弱いことから、非正規雇用や一時的な労働市場からの撤退をはさみながらキャリア形成をせざるを得ない姿である。

労働政策研究・研修機構（2021）は、「平成30年若年者雇用管理実態調査」（厚生労働省）の2次分析で、5年前の同調査との比較を交えての分析が展開されている。正社員である初職を離職後の状況については、中学・高校卒は男女とも高等教育卒業者に比べて正社員として転職している者は少なく、正社員以外の雇用者となっている者が多かった。これは5年前の同調査と変わらないが、いずれの学歴も5年前に比べて正社員比率は高まっており、この間の景気改善の影響が考えられる。さらに、転職して正社員となった場合の現職への定着志向をもつ者は5年前の調査より増加する傾向にあった。なお、離職の背景分析の一環として、高校在学中の就職プロセスについての言及もある。初職勤務先選択の際、「自分の意志」で選んだ者がどの学歴でも多いが、中学・高校卒では約3割が「学校の先生や先輩」の意見を参考にしたとしている。これと初職離職との関係を見ると「学校の先生や先輩」を挙げた者の離職率は低く、学校を通じて求人票を超えた情報が得られている可能性が指摘されている。

これらの研究成果を踏まえて、本章での検討の方針を次のとおりとする。まず、キャリアのとらえ方である。初期のキャリア形成の状況を検討するには、先行研究のようにパネル調査で継続して就業状況を把握するか、詳しい職歴表の記載を求める調査方法が望ましい。しかし本プロジェクト研究で活用できるデータは単発の調査であり、就業状況を把握できる時点は数時点に限られている。そこで次善の策として、現職を長期に続けよう思っているのか否かという当事者の意識を今後のキャリアを方向付けるものと位置づけ、これを加味したキャリア類型を作成する。大卒離職者との比較とこのキャリア類型別の比較から、高卒離職者のキャリア形成上の課題とそれに対する支援の在り方を考えることとしたい。

この分析においては、「第2回若者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果を用いる。同調査においては、初めての正社員職場離職後の状況が把握されているばかりでなく、高校における教育や初めての職場でのトラブル経験などが調べられており、離職後のキャリアとの関係が分析可能であることによる。分析対象となるケースは高卒学歴であって、初めての正社員勤務先を離職した874（男性419 女性455）ケースであり、また、比較対象とする大卒学歴の初職離職者は896（男性427 女性469）ケースである。調査対象は高卒以上の学歴の20～33歳である。調査の詳細については序章を参照されたい。

以降、まずキャリア類型を作成しその特徴を明らかにしたうえで、初職離職直後の行動との関係、高校での教育との関係、初職職場での経験との関係を順次検討し、最後にこれらの分析結果をもとに、初職離職後の高卒者に求められる支援について考えていきたい。

第2節 キャリア類型の策定

はじめに分析に用いるためにキャリアの類型化を行う。

図表4-2-1は高卒者及び大卒者の初職離職状況と離職者の調査時点における就業状況である。男女の離職率は大きく異なるので、性別に検討する。既知のとおり高卒者の初職離職率は男女とも大卒者よりかなり高い。特に女性は高く7割が離職している。本章の関心は離職後の行動であるので、離職者の現在の状況を見ると、男性では高卒離職者は大卒に比べて正社員として転職している者は少なく正社員以外での雇用者（以降、非正規と呼ぶ）が多い。女性では、両学歴とも非労働力化している人が4割程度と多いが、就業している場合は高卒者のほうが正社員が少なく非正規が多い。

図表4-2-1 初職（＝初めての正社員勤務先）離職率と離職者の現在の状況

単位：％、Nは実数

学歴	計(N)	離職率(%)	正社員経験							p
			離職者計(N)	うち離職					学校、勉強、 家族の世話、 休養等	
				転職(正社員)	転職(正社員以外の雇用)	役員、 自営・ 家族 従業員他	もつぱら 就職活動	現状		
男性	高校卒	977	42.9	419	59.4	25.1	4.5	2.9	8.1 ***	
	大学卒	1,430	29.9	428	72.4	12.9	5.1	2.8	6.8	
女性	高校卒	640	71.1	455	17.6	38.2	1.5	1.8	40.9 ***	
	大学卒	1,010	46.4	469	26.9	31.3	2.8	1.3	37.7	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

現在有業である場合に、今後離職する希望があるか、その時期はいつ頃かを尋ねた結果が図表4-2-2である。

図表4-2-2 高卒離職者の現在の就業形態別 現職離職希望

単位：％、Nは実数

	就業形態	1年以内 に辞めたい と思っている	1年を超え 3年以内 に辞めたい と思っている	3年を超え 10年以内 に辞めたい と思っている	10年を超 えてから 辞めたい と思っている	辞めたい と思ってい るが、時 期はわか らない	辞めたい とは思っ ていない	辞めたい かどうか わからない	無回答	合計 (N)
		男性	転職(正社員)	10.0	7.6	5.2	2.0	15.3		
	転職(正社員以外の雇用)	19.0	10.5	1.0	2.9	19.0	27.6	20.0	0.0	105
	役員、自営・家族従業員他	15.8	5.3	5.3	0.0	10.5	57.9	5.3	0.0	19
女性	転職(正社員)	7.5	10.0	10.0	0.0	20.0	46.3	6.3	0.0	80
	転職(正社員以外の雇用)	25.3	15.5	3.4	0.6	11.5	30.5	13.2	0.0	174
	役員、自営・家族従業員他	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0	14.3	7

表頭がその選択肢であるが、「辞めたいとは思っていない」の割合は、男女での違いはほとんどなく、正社員であれば45%前後、非正規であれば30%程度となっている。さらに数は少ないが雇用されていない「役員、自営・家族従業員他」の場合は6～7割が辞めたいとは思っていない。

現在の就業状況と離職希望を組み合わせたものが次のキャリア類型である。離職希望を類型分けに用いたのは、先の理由による。各類型の定義は表のとおりだが、現状の「正社員」には「役員、自営・家族従業員等」を含む。また、「10年を超えてから辞めたい」は、むしろ10年は継続したいという意味と理解して「定着」類型に、「辞めたいと思っているが時期はわからない」については、現職に満足であれば「弱離職希望」類型に、そうでなければ「強離職希望」に、「辞めたいかどうかわからない」は定着希望ではないという理解で「弱離職希望」に割り振った。

現在無業である場合は、もっぱら就職活動をしている場合は就活中、非労働力（通学や勉強、家族の世話、休養・療養）の場合は「1年以内に働き始めたい」とした者を就業意欲が強い層とみて分けた。

図表4-2-3 高卒離職者の現在の就業状況と現職離職希望から作成したキャリア類型

キャリア類型		定義（現状）×（離職希望、無業では就職希望）	対象数		
現状	離職希望		男性	女性	合計
正社員	定着	（正社員、雇用以外の働き方）×（辞めたいと思わない、10年を超えてから辞めたい）	121	42	163
	強離職希望	（正社員、雇用以外の働き方）×（1年以内、1～3年以内、現職に満足でなく時期は分からないが辞めたい）	81	26	107
	弱離職希望	（正社員、雇用以外の働き方）×（3～10年以内に辞めたい、現職に満足だが時期は分からないが辞めたい、辞めたいかどうかわからない）	66	18	84
非正規	定着	（契約、派遣、パート、バイト）×（辞めたいと思わない、10年を超えてから辞めたい）	32	54	86
	強離職希望	（契約、派遣、パート、バイト）×（1年以内、1～3年以内、現職に満足でなく時期は分からないが辞めたい）	46	85	131
	弱離職希望	（契約、派遣、パート、バイト）×（3～10年以内に辞めたい、現職に満足だが時期は分からないが辞めたい、辞めたいかどうかわからない）	27	35	62
無業	就活中	（もっぱら就職活動）	12	8	20
	1年以内就業希望	（学校、勉強、家族の世話、休養）×（1年以内に働き始めたい）	18	58	76
	その他	（学校、勉強、家族の世話、休養）×（1年を超えた時期から働く、考えていない、等）	16	128	144
不明	不明	0	1	1	
合計			419	455	874

なお、無業ケースは男性では少なく、また女性でも就活中は少ないので、就活中と1年以内就業希望は場合によってはまとめて扱う。女性の「正社員・弱離職希望」も少ないが、離職希望が明確な者を分離するためにこの枠は残す。

第3節 属性的要因と離職後のキャリア

この節では、学歴、居住地域、年齢階級とキャリア類型の関係を検討し、これらの属性的要因の影響を明らかにする。

まず、キャリア類型の分布を大卒離職者と比較したものが次の図表4-3-1である。男女とも、大卒に比べて現職が非正規である割合は高かったが、その中でも離職希望のある者の割合が大きい。また、現在無業である者の中で就業希望の強い者の割合も高卒離職者のほうが大きい。大卒より不安定な状況でキャリア探索過程にある者が多いといえるだろう。もっとも、大卒では正社員であって離職希望を持つ者が多く、やはりキャリア探索過程にある者も多いと思われるが、生活の安定度は異なるであろう。

図表4-3-1 性・学歴別 初職離職者のキャリア類型 単位：%、Nは実数

		正社員			非正規			無業			合計(N)	p
		定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中	1年以内就業希望	その他無業		
男性	高校卒	28.9	19.3	15.8	7.6	11.0	6.4	2.9	4.3	3.8	419	**
	大学卒	34.9	22.0	20.6	3.7	6.3	2.8	2.8	2.3	4.4	427	
女性	高校卒	9.3	5.7	4.0	11.9	18.7	7.7	1.8	12.8	28.2	454	**
	大学卒	11.5	10.2	7.9	10.9	11.7	8.7	1.3	10.2	27.5	469	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

次に地域別の特徴をみる。高卒者の労働市場は地域によってかなり異なる。その違いの一面は、高校卒業時の地域間移動から測ることができる。すなわち、新規高校卒業者に対する需要が大きく他県からも多くの高校生を受け入れている地域、自県内に十分な求人がなく就職希望の高校生の多くが県外に流出する地域、そして自県内で大半のマッチングが完結する地域である。この点に注目して、地域を需要地域、供給地域、バランス地域に分け¹、そのうえでそれぞれに地域における初職離職者の就業状況を見ることにする。

図表4-3-2は、地域類型別に高卒と大卒の初職離職状況と離職者の現状を示している。離職率についてはバランス地域の男性が高卒も大卒もやや低い。他は地域による違いはほぼ見られない。初職離職者の現在の就業状況について、まず男性についてみると、需要地域の大学卒は正社員での転職者が多く、高卒とはかなり差がある。高卒の正社員割合は他の地域とあまり変わらないが、非正規割合は他の地域より大きい。これに対してバランス地域では大

¹ 地域類型は、厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況（平成30年度）」による新規高卒就職時における地域間移動の状況によって分類した。需要地域は、当該都道府県への新規高卒就職者の流入が多い地域（圏）であり、具体的には宮城、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、香川、福岡。供給地域は流出が多い地域で、青森、岩手、秋田、山形、福島、岐阜、奈良、和歌山、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄。バランス地域は、流入、流出とも少ない地域で、北海道、茨木、栃木、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、岡山、山口の各都道府県である。

卒の正社員転職者割合が小さく、高卒とあまり変わらない。また、供給地域の特徴は大卒の非正規割合が小さく、役員等雇用以外の就業者の割合が大きいことである。

女性については、やはり需要地域では大卒の正社員割合が大きく、高卒と差が開いている。これに対して、供給地域では高卒の正社員割合が比較的大きく大卒とあまり差はない。バランス地域ではいずれの正社員割合も小さく、高卒のほうがやや大きい。また学校や家族の世話などで非労働力とみられる者の割合は、需要地域では高卒のほうが大きい、他の地域では大卒のほうが大きい。

需要地域では、男女とも大卒のほうが正社員として転職しやすい環境があり高卒との差が大きいこと、バランス地域では、男女ともいずれの学歴でも正社員での転職機会が限られ、非正規割合が比較的大きいこと、供給地域では大卒男性は非正規よりは自営・家族への移動が多いことが地域の特徴として挙げられよう。いずれにしろそれぞれの地域の産業構造や景況などによって、学歴別の労働力需要は異なり、それが初職離職後の若者の就業状況を左右する要因となっていることは確かである。

図表 4-3-2 性・地域類型・学歴別 初職離職率と離職者の現在の状況

単位：％、Nは実数

地域	学歴	合計(N)	正社員経験者							P
			離職率(%)	うち離職						
				離職者計(N)	転職(正社員)	転職(正社員以外の雇用)	役員、自営・家族従業員他	もっぱら就職活動	学校、勉強、家族の世話、休養等	
男性	需要地域	高校卒	507	44.4	225	57.3	28.0	4.4	2.2	8.0 ***
		大学卒	992	30.2	300	74.3	13.7	4.0	2.0	6.0
	供給地域	高校卒	223	45.7	102	61.8	20.6	5.9	3.9	7.8 *
		大学卒	189	31.7	60	71.7	6.7	10.0	3.3	8.3
	バランス地域	高校卒	247	37.2	92	62.0	22.8	3.3	3.3	8.7
		大学卒	249	27.3	68	64.7	14.7	5.9	5.9	8.8
女性	需要地域	高校卒	303	70.0	212	17.0	38.7	1.4	0.5	42.5 ***
		大学卒	711	46.0	327	30.6	31.2	3.1	0.6	34.6
	供給地域	高校卒	149	71.8	107	22.4	36.4	0.9	0.9	39.3 ***
		大学卒	121	49.6	60	25.0	26.7	1.7	5.0	41.7
	バランス地域	高校卒	188	72.3	136	14.7	39.0	2.2	4.4	39.7 ***
		大学卒	178	46.1	82	13.4	35.4	2.4	1.2	47.6

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

さらに、次の図表 4-3-3 はこの地域類型別にキャリア類型別の構成を比較したものである。「非正規・強離職希望」に注目すると、高卒非正規の割合が大きかった需要地域、バランス地域でその割合は大きい。また、「就活中・1年以内就業希望」については、供給地域は大卒のほうが多く、他の地域は高卒のほうが多い。特に供給地域の大卒女性では、離職者の

2割を占めるなど、大卒者のほうが就業機会が限定的である可能性がある。

図表4-3-3 性・地域類型・学歴別 初職離職者のキャリア類型 単位：%、Nは実数

地域	学歴	正規			非正規			無業		合計(N)	p	
		正社員・ 定着	正社員・ 強離職 希望	正社員・ 弱離職 希望	非正規・ 定着	非正規・ 強離職 希望	非正規・ 弱離職 希望	就活中・ 1年以内 就業希望	その 他無業			
男性	需要地域	高校卒	28.0	19.1	14.7	9.3	12.0	6.7	7.1	3.1	225	**
		大学卒	34.4	23.7	20.1	3.3	7.4	3.0	4.0	4.0	299	
	供給地域	高校卒	29.4	22.5	15.7	5.9	7.8	6.9	4.9	6.9	102	
		大学卒	36.7	21.7	23.3	1.7	3.3	1.7	8.3	3.3	60	
	バランス地 域	高校卒	30.4	16.3	18.5	5.4	12.0	5.4	9.8	2.2	92	
		大学卒	35.3	14.7	20.6	7.4	4.4	2.9	7.4	7.4	68	
女性	需要地域	高校卒	9.0	4.2	5.2	10.8	20.3	7.5	12.3	30.7	212	**
		大学卒	13.5	12.2	8.0	11.0	12.2	8.0	9.8	25.4	327	
	供給地域	高校卒	11.2	9.3	2.8	10.3	15.0	11.2	15.0	25.2	107	
		大学卒	10.0	8.3	8.3	6.7	8.3	11.7	20.0	26.7	60	
	バランス地 域	高校卒	8.1	5.2	3.0	14.8	19.3	5.2	17.8	26.7	135	
		大学卒	4.9	3.7	7.3	13.4	12.2	9.8	12.2	36.6	82	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

次の図表4-3-4は、年齢階級によるキャリア類型の分布の違いを見たものである。男女とも現在非正規職であって離職を希望する者は若い年齢層が多い。

図表4-3-4 高卒離職者の年齢階級別キャリア類型 単位：%、Nは実数

	年齢	正社員			非正規			無業		合計(N)	p
		定着	強離職 希望	弱離職 希望	定着	強離職 希望	弱離職 希望	就活中・ 1年以内 就業希望	その他 無業		
男性	20～24歳	27.3	13.6	9.1	13.6	11.4	11.4	9.1	4.5	44	
	25～29歳	25.0	15.3	16.0	9.0	14.6	8.3	6.9	4.9	144	
	30～33歳	31.6	22.9	16.9	5.6	8.7	4.3	6.9	3.0	231	
	男性計	28.9	19.3	15.8	7.6	11.0	6.4	7.2	3.8	419	
女性	20～24歳	8.8	8.8	6.1	7.0	24.6	1.8	18.4	24.6	114	*
	25～29歳	6.2	6.2	5.6	15.4	19.1	9.3	12.3	25.9	162	
	30～33歳	12.4	3.4	1.1	11.8	14.6	10.1	14.0	32.6	178	
	女性計	9.3	5.7	4.0	11.9	18.7	7.7	14.5	28.2	454	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

男性では年齢上昇とともに現在正社員である者の割合は大きくなっており、年齢上昇とともに非正規から正社員への移行が進んでいると思われる。ただし、同時に正社員の離職希望者も増えており、安定した職業生活への移行が一方的に進んでいるとも言い難い。正社員でも強い離職希望があれば、キャリア支援を必要とすることがあるだろう。

女性については、年齢上昇とともに無業者が増え、離職希望者全体としては減少する傾向がある。一方で、「就活中・1年以内就業希望」は一定数い続けているし、また非正規職からの弱い離職希望を持つ者は増える傾向にある。家事・育児等家族役割との折り合いをつけながら、職業キャリアを模索する状況にあることが推測される。

以降、高卒離職者の初職離職直後の行動、および在学中や初職の職場での経験について、大卒離職者との比較、および高卒離職者の中でのキャリア形成上の課題を抱えていると思われる層とそうでない層の比較を行い、これを通じて初職を離職した高卒の若者に対するキャリア形成支援の在り方を検討したい。キャリア形成上の課題が大きい層としては、「現在、非正規職に就いており離職希望がある者、正社員だが離職希望の強い者、および就職活動中または1年以内に就業したいとする無業者」を想定している。

第4節 初職離職直後の行動と離職後のキャリア

まず、高卒離職者は離職後の行動の特徴をみる。離職から1年間の経験が調査で把握されているので、図表4-4-1に大卒離職者と対比する形でこれを示した。離職直後の1年の状況においても、男女とも高卒離職者は大卒離職者に比べて正社員として就業した者は少なく、非正規職を経験した者が多い。また、学校に通学したり何らかの勉強を行ったりした者は大卒より少ない。

図表4-4-1 性・学歴別 初職離職後1年間の状況 (MA) 単位：％、Nは実数

離職後1年間の状況	男性			女性		
	高校卒	大学卒	p	高校卒	大学卒	p
正社員	44.9	62.1	***	26.8	35.4	**
正社員以外の雇用	37.2	27.3	**	52.3	40.7	***
雇用以外(自営・家族従業等)	2.6	3.7		1.1	2.6	†
就職活動	14.8	17.5		9.9	9.4	
家族の世話(家事・育児・介護)	2.1	1.6		17.8	21.7	
療養・休養	11.0	8.6		7.3	8.5	
学校・勉強	5.5	10.0	*	3.7	8.3	**
合計(N)	419	428		455	469	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

高卒離職者についてキャリア類型別にみると（図表4-4-2）、男女とも、現在正社員である場合はこの時点で約6割が正社員を経験しており、現在非正規雇用である場合にはこの時点で約7割が非正規職を経験している。また、男性で現在非正規の場合、および無業の場合はこの時期に療養・休養していた者が多い。離職から1年の間の行動と現在までのキャリアとの間には強い関係がみられる。それだけに、離職後の早い時期の支援は効果が大きいことが推測される。

このほかに統計的に有意な差がみられた項目に女性の「学校・勉強」があるが、現在正社員であって離職を希望している場合に特に多い。この時期に何らかの学習活動をしていたということは職業能力開発意欲が高い層である可能性が高い。能力開発意欲と転職希望が結びつくことは十分考えられる。

図表4-4-2 キャリア類型別 高卒離職者の初職離職後1年の間の状況（MA）

① 男性

単位：％、Nは実数

離職後1年間の状況	正社員			非正規			無業		合計	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
正社員	56.2	66.7	60.6	9.4	21.7	18.5	6.7	37.5	44.9	***
正社員以外の雇用	25.6	23.5	30.3	59.4	76.1	66.7	36.7	18.8	37.2	***
雇用以外(自営・家族従業等)	5.8	1.2	0.0	3.1	4.3	0.0	0.0	0.0	2.6	
就職活動	10.7	14.8	6.1	18.8	13.0	7.4	50.0	25.0	14.8	***
家族の世話(家事・育児・介護)	0.8	1.2	1.5	0.0	2.2	3.7	10.0	6.3	2.1	†
療養・休養	5.0	4.9	6.1	18.8	15.2	18.5	26.7	37.5	11.0	***
学校・勉強	5.0	4.9	9.1	6.3	4.3	3.7	6.7	0.0	5.5	
合計(N)	121	81	66	32	46	27	30	16	419	

② 女性

単位：％、Nは実数

離職後1年間の状況	正社員			非正規			無業		合計	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
正社員	66.7	61.5	38.9	16.7	14.1	14.3	33.3	18.0	26.9	***
正社員以外の雇用	26.2	34.6	38.9	57.4	76.5	65.7	36.4	52.3	52.2	***
雇用以外(自営・家族従業等)	4.8	0.0	0.0	1.9	1.2	0.0	0.0	0.8	1.1	
就職活動	11.9	19.2	22.2	7.4	7.1	8.6	15.2	6.3	9.9	
家族の世話(家事・育児等)	9.5	3.8	5.6	25.9	8.2	11.4	22.7	26.6	17.6	**
療養・休養	7.1	11.5	0.0	3.7	4.7	5.7	15.2	7.0	7.3	
学校・勉強	0.0	11.5	22.2	1.9	2.4	2.9	3.0	3.1	3.7	**
合計(N)	42	26	18	54	85	35	66	128	454	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

初職離職後1年間の職業能力開発行動も調査で把握されている。図表4-4-3にみるとおり、「いずれも行っていない」という者が大卒に比べると男女ともが10%ポイント以上多い。自宅での勉強や通学、通信教育などでの差が大きい。高卒者のほうが受講者割合が大きいことが統計的に確認できるのは、唯一、男性の公共職業訓練である。

図表4-4-3 性・学歴別 初職離職後1年に行った職業能力開発(MA)：大卒との比較

単位：%、Nは実数

	男性			女性		
	高校卒	大学卒	p	高校卒	大学卒	p
通学制の学校に通った	4.1	8.4 **		2.4	5.8 *	
通信教育を受講(インターネットを含む)	3.8	5.6		1.8	4.3 *	
公共職業訓練機関で学んだ	8.1	4.2 *		5.9	5.3	
求職者支援制度を利用した	6.7	6.1		4.8	6.2	
自主的な勉強会・交流会に参加した	3.8	6.5 †		2.9	4.5	
自宅で一人で勉強した	13.1	28.0 ***		10.3	19.4 ***	
その他の方法で勉強した	1.2	0.0 *		0.0	0.4	
いずれも行っていない	66.8	55.1 ***		76.7	64.2 ***	
合計(N)	419	428		455	469	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

これをキャリア類型別に見ると(図表4-4-4)、有意差はないものの男性で公共職業訓練の受講が多いのは現在非正規で離職希望が強い者である。この類型は自宅で勉強した割合も大きく「いずれも行っていない」は相対的には少ない。女性では、正社員のうち離職希望の強い者で、公共職業訓練で学んだ者が多く、「いずれも行っていない」が相対的には少ない。現在離職希望の強い者には、初職離職直後に職業能力開発を行っていた者が少なからずいる。

図表 4-4-4 高卒離職者が初職離職後 1 年の間に行った職業能力開発 (MA) : キャリア類型別

① 男性

単位 : %、N は実数

離職後1年間の能力開発	正社員			非正規			無業		合計	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
通学制の学校に通った	2.5	7.4	4.5	6.3	0.0	3.7	3.3	6.3	4.1	
通信教育を受講(インターネットを含む)	5.0	1.2	3.0	9.4	4.3	7.4	0.0	0.0	3.8	
公共職業訓練機関で学んだ	7.4	4.9	6.1	9.4	15.2	11.1	13.3	0.0	8.1	
求職者支援制度を利用した	5.8	6.2	4.5	9.4	4.3	14.8	13.3	0.0	6.7	
自主的な勉強会・交流会に参加した	4.1	4.9	3.0	0.0	6.5	3.7	3.3	0.0	3.8	
自宅で一人で勉強した	13.2	9.9	13.6	12.5	17.4	11.1	13.3	18.8	13.1	
その他の方法で勉強した	0.0	3.7	1.5	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	1.2	
いずれも行っていない	66.9	66.7	71.2	65.6	58.7	66.7	66.7	75.0	66.8	
合計(N)	121	81	66	32	46	27	30	16	419	

② 女性

単位 : %、N は実数

離職後1年間の能力開発	正社員			非正規			無業		合計	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
通学制の学校に通った	0.0	7.7	16.7	0.0	1.2	2.9	3.0	1.6	2.4	**
通信教育を受講(インターネットを含む)	0.0	3.8	0.0	0.0	4.7	5.7	0.0	0.8	1.8	
公共職業訓練機関で学んだ	11.9	19.2	5.6	3.7	4.7	0.0	6.1	4.7	5.9	*
求職者支援制度を利用した	4.8	3.8	11.1	5.6	4.7	2.9	4.5	4.7	4.8	
自主的な勉強会・交流会に参加した	2.4	7.7	11.1	0.0	2.4	0.0	1.5	3.9	2.9	
自宅で一人で勉強した	11.9	7.7	11.1	7.4	8.2	5.7	13.6	12.5	10.4	
いずれも行っていない	71.4	69.2	61.1	83.3	76.5	85.7	75.8	77.3	76.7	
合計(N)	42	26	18	54	85	35	66	128	454	

注 : *** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

初職離職後、大半の人は求職活動を行っているが、高卒者と大卒者では活動の内容が異なる。図表 4-4-5 のとおり、民間の職業紹介サービスやインターネットを利用した求職活動は高卒者より大卒者のほうが多く行っている。一方、新聞、雑誌、フリーペーパーの利用は高卒者のほうが多く、また男性では高卒者のほうが職業安定所の利用が多かった。

各求職活動を行った者の割合を足しあげたものが最下段である。これが大きいほど多くの種類の活動を行っていたことになるが、男女とも、高卒者は大卒者より値は小さい。高卒者のほうが求職の手段が限られていたといえる。

こうした求職活動の特徴には、民間の職業紹介サービスなど地域によってサービスの提供にばらつきがあることが影響している可能性があるため、地域別²に分けて検討してみた(図

² 地域分けは脚注 1 のとおり。

表 4-4-6)。その結果、地域によっては統計的には有意とはならなかったものの、いずれの地域でも前述の大卒と高卒の求職活動の特徴は確認された。

図表 4-4-5 性・学歴別 初職離職後 1 年の間に行った求職活動 (MA) : 大卒との比較

単位 : %、N は実数

離職後の求職活動	男性		p	女性		p
	高校卒	大学卒		高校卒	大学卒	
卒業校の先生や職員に相談	5.3	6.1		2.4	3.6	
職業安定所を利用	42.0	30.1	***	36.5	36.2	
民間の職業紹介サービスを利用	7.6	21.7	***	4.0	17.5	***
インターネットの求人サイトを利用	30.1	43.9	***	29.0	41.2	***
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用	17.9	5.8	***	23.7	10.0	***
家族や親戚に相談	11.7	13.3		10.8	15.1	*
友人・知人に相談	16.2	15.7		13.0	12.2	
希望する会社に直接問い合わせ	5.0	9.3	*	4.6	7.5	†
その他の方法で仕事を探した	0.5	0.7		0.7	0.9	
仕事は探さなかった	11.2	9.8		17.4	16.0	
合計 (N)	419	428		455	469	
求職活動の総計 (%)	136.3	146.7		124.6	144.1	

注 : *** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

図表 4-4-6 地域・学歴別 初職離職後 1 年間に行った求職活動 (MA) : 大卒との比較

① 男性

単位 : %、N は実数

離職後の求職活動	需要地		p	供給地		p	バランス地域		p
	高校卒	大学卒		高校卒	大学卒		高校卒	大学卒	
卒業校の先生や職員に相談	3.6	7.3	†	9.8	3.3		4.3	2.9	
職業安定所を利用	36.9	26.0	**	55.9	41.7	†	39.1	38.2	
民間の職業紹介サービスを利用	8.9	24.3	***	4.9	13.3	†	7.6	17.6	†
インターネットの求人サイトを利用	33.8	48.3	**	22.5	31.7		29.3	35.3	
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用	19.6	5.0	***	12.7	6.7		19.6	8.8	†
家族や親戚に相談	7.1	10.3		13.7	25.0	†	20.7	16.2	
友人・知人に相談	14.7	15.7		18.6	16.7		17.4	14.7	
希望する会社に直接問い合わせ	5.3	8.0		2.9	15.0	**	6.5	10.3	
その他の方法で仕事を探した	0.9	0.7		0.0	0.0		0.0	1.5	
仕事は探さなかった	11.1	10.0		7.8	6.7		15.2	11.8	
合計 (N)	225	300		102	60		92	68	

② 女性

単位：％、N は実数

離職後の求職活動	需要地		供給地		バランス地域	
	高校卒	大学卒	高校卒	大学卒	高校卒	大学卒
卒業校の先生や職員に相談	3.8	3.1	0.9	8.3 *	1.5	2.4
職業安定所を利用	26.9	33.9 †	47.7	48.3	42.6	36.6
民間の職業紹介サービスを利用	5.7	19.3 ***	1.9	11.7 †	2.9	14.6 †
インターネットの求人サイトを利用	34.0	42.8 *	24.3	33.3	25.0	40.2 *
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用	24.1	7.6 ***	18.7	13.3	27.2	17.1 †
家族や親戚に相談	12.7	15.3	11.2	18.3	7.4	12.2
友人・知人に相談	13.2	13.5	14.0	5.0 †	11.8	12.2
希望する会社に直接問い合わせ	6.1	8.3	1.9	6.7	4.4	4.9
その他の方法で仕事を探した	0.5	0.9	0.9	0.0	0.7	1.2
仕事は探さなかった	15.1	13.8	15.9	20.0	22.1	22.0
合計(N)	212	327	107	60	136	82

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

図表 4-4-7 性・学歴別 初職離職者の初職応募方法

単位：％、N は実数

	学校(先生、就職部等)の紹介で	職業安定所の紹介で	民間の職業紹介サービスを利用した	インターネット上の求人サイトを利用した	新聞、雑誌などの求人広告を利用した	家族や親戚の紹介で	友人・知人の紹介で	希望する会社に直接問い合わせた	その他	合計(N)	p
	大学卒	18.7	7.9	15.4	39.3	0.2	2.6	4.2	10.5	1.2	428
女性	高校卒	58.5	9.7	0.9	9.0	6.4	3.5	5.3	5.5	1.3	455 ***
	大学卒	22.8	7.0	10.4	36.9	3.4	1.1	2.8	14.7	0.9	469

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

学歴によって求職活動が異なる一つの理由として、初職への応募の際の経験の違いがあることが考えられるので、図表 4-4-7 では初職への応募方法をみた。新規高卒就職では学校あつせんが大半であり、民間のインターネット上の求人サイトを活用して自ら応募先を探索することが一般的な大卒の新卒就職とはプロセスが異なる。教員の支援を受けて、限られた選択肢から応募先を決めるプロセスしか経験のない高卒者にとって、適切なサイトを選び、そこから情報を入手することは簡単ではないだろう。そうした経験の違いが、情報入手経路の選択に表れていると思われる。

高卒者のキャリア類型別に初職離職後に行った求職活動についてみたのが図表 4-4-8 である。男性の「非正規・強離職希望」型で、特にインターネットの求人サイト利用の割合が高く、「仕事を探さなかった」者がいない。さらに有意差はないが、新聞、雑誌、フリーペーパー等の利用の割合も他の類型より高い。女性では、「正社員・強離職希望」型で同様な傾向がみられる。

初職離職後の能力開発においてもこれらの類型で積極性がみられたが、求職活動でも同じ

ような傾向があるといえる。これらの類型では、高卒離職者の中でも大卒離職者にやや近い戦略性をもったキャリア探索を行っている可能性がある。

図表 4-4-8 高卒離職者が初職離職後 1 年の間に行った求職活動 (MA) : キャリア類型別

① 男性

単位：％、N は実数

離職後の求職活動	正社員			非正規			無業		p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業	
卒業校の先生や職員に相談	4.1	7.4	7.6	6.3	0.0	7.4	6.7	0.0	
職業安定所を利用	42.1	42.0	42.4	40.6	43.5	37.0	46.7	37.5	
民間の職業紹介サービスを利用	5.8	7.4	7.6	21.9	8.7	0.0	6.7	6.3	†
インターネットの求人サイト利用	27.3	28.4	22.7	34.4	56.5	29.6	20.0	25.0	**
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用	16.5	14.8	13.6	21.9	34.8	11.1	20.0	12.5	
家族や親戚に相談	14.9	8.6	12.1	12.5	10.9	18.5	6.7	0.0	
友人・知人に相談	21.5	13.6	18.2	15.6	8.7	22.2	6.7	12.5	
希望する会社に直接問い合わせ	5.8	3.7	6.1	6.3	4.3	0.0	6.7	6.3	
その他の方法で仕事を探した	0.0	1.2	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
仕事は探さなかった	9.1	13.6	10.6	3.1	0.0	18.5	20.0	37.5	**
合計 (N)	121	81	66	32	46	27	30	16	

② 女性

単位：％、N は実数

離職後の求職活動	正社員			非正規			無業		p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業	
卒業校の先生や職員に相談	0.0	3.8	11.1	0.0	2.4	2.9	3.0	2.3	
職業安定所を利用	54.8	50.0	44.4	37.0	42.4	34.3	33.3	25.0	*
民間の職業紹介サービスを利用	2.4	7.7	11.1	1.9	5.9	0.0	1.5	4.7	
インターネットの求人サイトを利用	28.6	30.8	27.8	22.2	42.4	17.1	28.8	26.6	
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用	11.9	30.8	16.7	24.1	27.1	34.3	19.7	24.2	
家族や親戚に相談	11.9	19.2	16.7	5.6	9.4	17.1	10.6	9.4	
友人・知人に相談	11.9	26.9	27.8	9.3	12.9	17.1	4.5	13.3	†
希望する会社に直接問い合わせ	4.8	3.8	0.0	3.7	4.7	5.7	4.5	5.5	
その他の方法で仕事を探した	0.0	3.8	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.8	
仕事は探さなかった	4.8	0.0	11.1	18.5	11.8	17.1	19.7	27.3	**
合計 (N)	42	26	18	54	85	35	66	128	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

第5節 高校在学中の経験と離職後のキャリア

次に、高校在学中の経験との関係を見る。まず、出身学科による違いを検討する（図表4-5-1）。工業科や商業科などの専門学科卒であれば、在学中に職業専門教育を受けている。初職離職及び離職後の行動について、普通科との違いがみられるかに注目したい。

学科別の初職離職率を見ると、普通科と農業学科がやや高い。明らかに他より低いのは男性の工業科卒である。離職後のキャリアについては、男性の工業高校卒は「正社員・定着」が多く、普通科とは10%ポイント以上の差がある。高卒男性にとって、工業教育を受けたことは、初職への定着率を高め、さらに離職したとしても正社員として転職し定着する可能性を高めていると思われる。おそらく背景には、近年、高卒男性の就職先に占める製造業での生産工程職の割合が大きくなっており、工業教育がこの需要に対応しているという関係があるだろう。

女性の場合、専門学科で多いのは商業科であるが、普通科と比べると離職率はやや低いもののあまり違いはない。

図表4-5-1 高卒者の出身学科別 初職離職率および離職者のキャリア類型

単位：%、Nは実数

卒業学科	計(N)	離職率 (%)	キャリア 類型計 (N)	正社員経験								
				うち離職								
				キャリア類型								
				正社員			非正規			無業		
定着	強離職 希望	弱離職 希望	定着	強離職 希望	弱離職 希望	就活中・ 1年以内 就業希望	その他 無業					
男性	普通科	432	47.2	204	26.0	19.1	17.2	9.3	10.3	5.4	8.3	4.4
	工業科	340	33.8	115	36.5	21.7	13.0	6.1	9.6	5.2	4.3	3.5
	商業科	105	44.8	47	31.9	19.1	10.6	6.4	8.5	8.5	10.6	4.3
	総合学科	39	46.2	18	16.7	16.7	38.9	5.6	11.1	5.6	5.6	0.0
	農業学科	41	53.7	22	22.7	13.6	13.6	9.1	22.7	9.1	4.5	4.5
	その他	20	65.0	13	23.1	15.4	7.7	0.0	23.1	23.1	7.7	0.0
	男性計	977	42.9	419	28.9	19.3	15.8	7.6	11.0	6.4	7.2	3.8
女性	普通科	287	73.5	211	10.0	7.1	3.8	9.0	19.9	10.0	14.2	26.1
	工業科	36	66.7	24	8.3	0.0	4.2	16.7	12.5	0.0	25.0	33.3
	商業科	177	69.5	123	8.1	5.7	5.7	14.6	15.4	5.7	10.6	34.1
	総合学科	55	65.5	36	8.3	2.8	2.8	16.7	19.4	5.6	25.0	19.4
	農業学科	33	72.7	24	0.0	8.3	4.2	4.2	29.2	12.5	12.5	29.2
	その他	52	69.2	36	16.7	2.8	0.0	16.7	19.4	5.6	13.9	25.0
	女性計	640	70.9	454	9.3	5.7	4.0	11.9	18.7	7.7	14.5	28.2

キャリア教育や就職指導を受けた経験についてもある程度わかるので、その経験とキャリア類型の関係を検討する。図表4-5-2は、表側のそれぞれの経験について「あてはまる」～「あてはまらない」の5件法で回答を求めて数値化したものである。値が大きいほど「あてはまる」傾向が強い。男性で統計的に有意であった項目に「自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた」「就職したい業界や職業について調べた」というキャリア教育の経験にあたるものがある。これらの行動をした（ことを覚えている）者は、「正社員・定着」や「非正規・定着」に多いということである。

図表4-5-2 キャリア類型別 高卒離職者が高校入学から就職までに経験した教育等

① 男性

単位：％、Nは実数

入学から就職までの経験	正社員			非正規			無業		p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業	
つきたい仕事を考慮して入学する学校を決めた	2.34	1.95	1.82	2.34	2.13	2.33	2.30	1.75	
学校での学業成績は優秀な方であった	2.95	2.25	2.61	2.84	2.76	2.19	2.37	2.25	**
アルバイトに熱心であった	2.72	2.47	2.98	2.50	2.26	2.59	2.30	2.19	
課外活動に熱心であった	2.72	2.41	2.47	2.50	2.80	2.11	2.27	2.00	
就職したい業界や職業について調べた	2.73	2.32	2.20	2.91	2.72	2.33	2.20	2.37	**
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	2.97	2.57	2.41	2.91	2.70	3.07	2.67	2.19	†
学校の先生や公的機関の職員に、個別に就職活動の相談をした	2.48	2.14	2.32	2.59	2.43	2.81	2.23	2.25	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	1.87	1.85	1.73	1.84	1.78	1.81	1.93	1.31	
インターンシップや職場体験などを経験	2.39	2.15	1.98	2.22	2.09	1.93	1.97	2.31	
働くためのルール(労働法など)について学んだ	2.29	2.05	1.92	2.63	2.43	2.59	2.07	2.19	†

② 女性

単位：％、Nは実数

入学から就職までの経験	正社員			非正規			無業		p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業	
つきたい仕事のことを考慮して入学する学校を決めた	2.19	2.54	2.61	2.48	2.12	2.29	2.26	2.20	
学校での学業成績は優秀な方であった	3.14	3.12	3.61	3.02	2.59	2.69	2.83	2.73	*
アルバイトに熱心であった	3.24	2.88	3.44	2.57	2.86	2.74	3.06	2.94	
課外活動に熱心であった	2.50	2.38	2.78	2.78	2.44	2.31	2.50	2.45	
就職したい業界や職業について調べた	2.64	2.85	3.11	2.94	2.49	2.66	2.97	2.71	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	3.00	3.27	3.17	2.87	2.65	2.97	3.02	2.73	
学校の先生や公的機関の職員に、個別に就職活動の相談をした	2.67	3.08	2.67	2.69	2.41	2.63	2.77	2.63	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	1.45	1.85	1.72	1.98	1.69	1.80	1.68	1.70	
インターンシップや職場体験などを経験	2.19	2.12	2.28	2.00	2.52	2.46	2.42	2.20	
働くためのルール(労働法など)について学んだ	2.36	2.27	2.67	2.17	2.35	2.57	2.65	2.39	

注：「あてはまらない」＝1～「あてはまる」＝5とした時の相加平均。*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10（対応のない平均の差の検定）。

図表 4-5-3 性・初職離職の有無別 高卒者が高校入学から就職までに経験した教育等

単位：％、N は実数

入学から就職までの経験	男性			女性		
	定着	離職	p	定着	離職	p
つきたい仕事のことを考慮して入学する学校を決めた	2.63	2.13	***	2.24	2.26	
学校での学業成績は優秀な方であった	2.99	2.61	***	2.79	2.84	
アルバイトに熱心であった	2.40	2.59	*	2.81	2.93	
課外活動に熱心であった	3.10	2.51	***	2.75	2.50	†
就職したい業界や職業について調べた	2.89	2.50	***	2.65	2.75	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	2.99	2.72	**	2.91	2.87	
学校の先生や公的機関の職員に、個別に就職活動の相談をした	2.66	2.39	**	2.78	2.65	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	1.96	1.81	†	1.61	1.73	
インターンシップや職場体験などを経験	2.32	2.17		2.39	2.28	
働くためのルール(労働法など)について学んだ	2.30	2.23		2.52	2.41	

あてはまらない=1～あてはまる=5とした時の相加平均。 *** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (対応のない平均の差の検定)。

なお、図表 4-5-3 には、同じ項目への回答と初職離職との関係を示したが、男性については、定着者のほうが、キャリア教育や就職指導、一般教育を含めて在学中の活動が活発であったと思われる者が多い。高校在学中のキャリア教育をはじめとした教育的な働きかけは個人のキャリア意識を高め、離職行動にも、また、離職後の行動にも影響を与えている可能性がある。

女性の場合には、これらの高校在学中の経験は、離職にも離職後の行動にもほとんど影響を与えていないように見える。女性の離職は、おそらく他の要因（結婚や出産をはじめとする家族内での役割変化や性別役割分業観、あるいは職場のジェンダー差別などが考えられる）の影響が大きく、高校教育との関係は単純にはとらえられなくなっているのだと思われる。

第 6 節 初職職場での経験と離職後のキャリア

次に、離職した初職の職場で経験したことが、離職後のキャリアに影響しているかを検討する。影響を与えるものとしてまず考えられるのが職場でのトラブルである。様々なことが考えられるが、ここでは図表 4-6-1 の表側に示した事項の経験についてみた。経験した者が多いトラブルは、「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」や「人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなった」であるが、大卒との比較では全般に大卒のほうが多くのトラブルがあったとしている。高卒者のほうが経験した割合が大きいトラブルは、統計的に有意ではないものの、女性では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「仕事が原因のケガや病気」「辞職を申し出てもやめさせてもらえなかった」、男性ではわずかだが「辞職を申し出てもやめさせてもらえなかった」であった。

図表 4-6-1 性・学歴別 初職離職者が職場で経験したトラブル (MA) : 大卒離職者との比較

単位：％、N は実数

初職でのトラブル	男性			女性		
	高校卒	大学卒	p	高校卒	大学卒	p
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	29.1	35.0 †		28.6	30.1	
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	26.0	28.7		27.7	29.9	
会社から一方的に労働条件を変更された	15.3	15.0		12.7	14.3	
自分が希望しない配置転換があった	13.1	19.2 *		17.6	19.2	
人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなった	28.9	29.4		36.3	38.0	
商品の買い取りや諸経費の自己負担を強要された	5.0	11.7 **		5.9	10.0 *	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた	20.3	26.6 *		26.2	22.6	
仕事が原因でけがや病気をした	14.1	14.0		16.9	13.6	
辞職を申し出ても辞めさせてもらえなかった	7.9	7.5		13.4	10.2	
結婚、出産、育児、介護で会社側から辞めるようにいわれた	0.5	0.7		4.6	4.3	
その他	1.7	1.2		1.8	0.2 **	
いずれもない	34.8	24.8 **		27.9	23.0 †	
合計(N)	419	428		455	469	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

経験した職場のトラブルは離職後1年間の就業状況に影響を与えていた。高卒離職者についてその関係を見ると(図表4-6-2)、「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」を受けた女性、「一方的に労働条件を変更させられた」男性では、非正規職に就いた者が多く、また「仕事が原因のケガや病気をした」男女、「辞職を申し出てもやめさせてもらえなかった」男性、「一方的に労働条件を変更させられた」女性では「療養・休養」した者が多い。初職職場でのトラブル経験が、正社員就職を忌避させた可能性は大きい。

このトラブル経験と離職後のキャリア類型との関係は(図表4-6-3)、対象数が少なくなるため統計的に有意なものはずかであり明確ではないが、「会社から一方的に労働条件を変更させられた」経験が男性の「非正規・強離職希望」で多くなっており、一方的な条件変更は離職直後には非正規雇用に向かわせ、さらにその後非正規からの強い離職希望へとつながっている可能性がある。男性のこの類型、及び「正社員・強離職希望」類型では、トラブル経験が「いずれもない」が少なく、初職でのトラブル経験が次の職に就いた後も何らかの形で定着に向かう意識をそいでいるのではないかと推測される。

図表 4-6-2 高卒離職者が初職職場で経験したトラブル別 離職後1年の間の状況

単位：％、Nは実数

初職でのトラブル	男性			女性		
	離職後1年間の状況		合計 (N)	離職後1年間の状況		合計 (N)
	正社員以外の雇 いで働いた	療養・休養 していた		正社員以外の雇 いで働いた	療養・休養 していた	
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	34.4	10.7	122	51.5	6.9	130
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	33.0	11.9	109	52.4	7.1	126
会社から一方的に労働条件を変更された	46.9 ⁺	9.4	64	62.1	17.2 ^{**}	58
自分が希望しない配置転換があった	34.5	12.7	55	60.0	8.8	80
人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなった	37.2	11.6	121	50.3	9.7	165
商品の買い取りや諸経費の自己負担を強要された	38.1	9.5	21	48.1	7.4	27
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた	38.8	10.6	85	62.2 [*]	9.2	119
仕事が原因でけがや病気をした	37.3	18.6 [*]	59	59.7	20.8 ^{***}	77
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	18.2 [*]	21.2 ⁺	33	55.7	9.8	61
結婚、出産、育児、介護で会社側から辞めるようにいわれた	-	-	2	14.3 ^{***}	14.3	21
その他	-	-	7	-	-	8
いずれもない	41.1	13.7	146	50.4	5.5	127
合計	37.2	11.0	419	52.3	7.3	455

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定：初職職場で経験したトラブルとして当該事項を挙げた者の離職後1年間の状況についての回答が、これを挙げなかった者の回答と差があるか否かを測ったもの)。

図表 4-6-3 高卒離職者が初職職場で経験したトラブル(MA)：キャリア類型別

① 男性

単位：％、Nは実数

初職でのトラブル	正社員			非正規			無業		合計 (N)	p
	定着	強離職 希望	弱離職 希望	定着	強離職 希望	弱離職 希望	就活中・1 年以内就 業希望	その他 無業		
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	32.2	34.6	31.8	18.8	32.6	22.2	13.3	18.8	29.1	
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	26.4	33.3	31.8	25.0	23.9	22.2	6.7	12.5	26.0	
会社から一方的に労働条件を変更された	16.5	17.3	7.6	9.4	26.1	22.2	6.7	12.5	15.3	
自分が希望しない配置転換があった	10.7	14.8	15.2	9.4	21.7	7.4	13.3	6.3	13.1	
人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなった	25.6	28.4	39.4	21.9	26.1	29.6	33.3	25.0	28.9	
商品の買い取りや諸経費の自己負担を強要された	5.0	8.6	6.1	6.3	2.2	3.7	0.0	0.0	5.0	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた	19.0	21.0	18.2	21.9	17.4	25.9	23.3	25.0	20.3	
仕事が原因でけがや病気をした	9.9	18.5	16.7	21.9	6.5	11.1	23.3	6.3	14.1	
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	5.0	11.1	12.1	6.3	13.0	0.0	6.7	0.0	7.9	
結婚、出産、育児、介護で会社側から辞めるようにいわれた	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	**
その他	3.3	1.2	0.0	0.0	2.2	0.0	3.3	0.0	1.7	
いずれもない	36.4	25.9	34.8	50.0	26.1	40.7	36.7	50.0	34.8	
合計(N)	121	81	66	32	46	27	30	16	419	

② 女性

単位：％、Nは実数

	正社員			非正規			無業		合計(N)	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	40.5	26.9	27.8	29.6	24.7	31.4	34.8	23.4	28.6	
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	28.6	26.9	38.9	29.6	27.1	28.6	22.7	28.1	27.8	
会社から一方的に労働条件を変更された	14.3	11.5	5.6	11.1	12.9	8.6	15.2	14.1	12.8	
自分が希望しない配置転換があった	9.5	3.8	11.1	18.5	22.4	17.1	21.2	18.8	17.6	
人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなった	40.5	42.3	44.4	42.6	28.2	28.6	48.5	31.3	36.3	
商品の買い取りや諸経費の自己負担を強要された	11.9	7.7	0.0	3.7	5.9	2.9	4.5	7.0	5.9	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた	26.2	34.6	11.1	29.6	27.1	22.9	28.8	24.2	26.2	
仕事の原因でけがや病気をした	14.3	26.9	22.2	11.1	20.0	14.3	16.7	16.4	17.0	
辞職を申し出ても辞めさせてもらえなかった	21.4	19.2	16.7	22.2	8.2	20.0	9.1	9.4	13.4	†
結婚、出産、育児、介護で会社側から辞めるようにいわれた	2.4	0.0	0.0	3.7	1.2	2.9	10.6	7.0	4.6	†
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5	2.9	1.5	2.3	1.8	
いずれもない	28.6	23.1	22.2	25.9	29.4	37.1	21.2	29.7	27.8	
合計(N)	42	26	18	54	85	35	66	128	454	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

次に、こうしたトラブルなどがあった時の相談相手についてみる(図表4-6-4)。その相談相手がどれだけいるかも、大卒と高卒では大きく異なった。初職職場での仕事や働くことの悩みの相談相手は、勤務先の上司や先輩社員、同僚などが多いが、いずれも大卒のほうが10～15%ポイント多くなっている。

図表4-6-4 性・学歴別 初職職場での仕事や働くことの悩みの相談相手(MA)：大卒との比較

単位：％、Nは実数

仕事や働くことの悩みの相談相手	男性			女性		
	高校卒	大学卒	p	高校卒	大学卒	p
勤務先の人事労務担当者	7.9	9.6		10.1	12.4	
勤務先の上司、先輩社員	33.9	41.8	*	48.8	61.2	***
勤務先の同年代の同僚	18.6	35.3	***	39.6	51.4	***
勤務先以外の友人・知人	21.0	32.2	***	38.2	50.7	***
家族や親族	27.2	33.2	†	45.7	51.4	†
卒業した学校(先生、キャリアセンターの職員など)	3.8	2.6		2.4	4.1	
行政機関の職員や相談窓口(ハローワーク、ジョブカフェなど)	1.7	1.6		0.9	3.8	**
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関の職員を除く)	3.3	2.6		2.9	4.9	
労働組合	0.2	1.2		0.7	1.1	
その他	0.0	0.2		0.4	0.0	
悩みはあったが誰にも相談しなかった	23.9	17.8	*	10.8	6.2	*
悩みはなかった	16.7	9.6		7.9	4.7	
合計(N)	419	428		455	469	
「相談した」の総計(%)	117.7	160.3		189.7	240.9	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

一方で「誰にも相談しなかった」は男女とも高卒者のほうが多い。表の最下段には、全体として相談相手の範囲の広さを見るために、「その他」までの合計の数値を示したが、大卒女性の241%に対して高卒女性は190%、大卒男性の160%に対して高卒男性の118%と大きく開いており、相談相手の広さが高卒と大卒で異なることは明らかである。

図表4-6-5 初職職場での仕事や働くことの悩みの相談相手(MA)：キャリア類型別

① 男性

単位：%、Nは実数

	正社員			非正規			無業		合計(N)	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
勤務先の人事労務担当者	5.0	8.6	7.6	9.4	10.9	11.1	6.7	12.5	7.9	
勤務先の上司、先輩社員	34.7	34.6	34.8	37.5	30.4	33.3	30.0	31.3	33.9	
勤務先の同年代の同僚	19.8	19.8	25.8	6.3	15.2	29.6	6.7	12.5	18.6	
勤務先以外の友人・知人	17.4	24.7	25.8	21.9	17.4	29.6	20.0	6.3	21.0	
家族や親族	31.4	25.9	28.8	31.3	13.0	29.6	30.0	18.8	27.2	
卒業した学校(先生、キャリアセンターなど)	3.3	2.5	7.6	6.3	0.0	3.7	6.7	0.0	3.8	
行政機関の職員や相談窓口(ハローワークなど)	0.8	0.0	1.5	0.0	4.3	7.4	3.3	0.0	1.7	
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関を除く)	1.7	2.5	1.5	6.3	6.5	3.7	10.0	0.0	3.3	
労働組合	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	
悩みはあったが誰にも相談しなかった	22.3	22.2	24.2	21.9	30.4	22.2	20.0	37.5	23.9	
悩みはなかった	18.2	13.6	16.7	18.8	10.9	22.2	20.0	18.8	16.7	
合計(N)	121	81	66	32	46	27	30	16	419	
「相談した」の総計(%)	114.9	118.5	133.3	118.8	97.8	148.1	113.3	81.3	117.7	

② 女性

単位：%、Nは実数

	正社員			非正規			無業		合計(N)	p
	定着	強離職希望	弱離職希望	定着	強離職希望	弱離職希望	就活中・1年以内就業希望	その他無業		
勤務先の人事労務担当者	14.3	15.4	16.7	5.6	9.4	0.0	9.1	12.5	10.1	
勤務先の上司、先輩社員	52.4	46.2	33.3	40.7	50.6	54.3	54.5	47.7	48.7	
勤務先の同年代の同僚	42.9	50.0	27.8	35.2	35.3	42.9	37.9	42.2	39.4	
勤務先以外の友人・知人	33.3	57.7	27.8	44.4	41.2	37.1	30.3	36.7	38.1	
家族や親族	40.5	65.4	27.8	46.3	42.4	34.3	51.5	47.7	45.6	
卒業した学校(先生、キャリアセンターなど)	2.4	3.8	0.0	0.0	4.7	0.0	1.5	3.1	2.4	
行政機関の職員や相談窓口(ハローワークなど)*	2.4	0.0	0.0	1.9	0.0	5.7	0.0	0.0	0.9	*
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関を除く)	2.4	3.8	0.0	1.9	2.4	0.0	7.6	2.3	2.9	
労働組合	0.0	0.0	0.0	1.9	1.2	0.0	0.0	0.8	0.7	
その他	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.4	
悩みはあったが誰にも相談しなかった	7.1	3.8	27.8	13.0	14.1	11.4	6.1	10.2	10.8	
悩みはなかった	2.4	3.8	0.0	13.0	8.2	2.9	10.6	9.4	7.9	
合計(N)	42	26	18	54	85	35	66	128	454	
「相談した」の総計(%)	192.9	242.3	133.3	177.8	187.1	174.3	192.4	193.8	189.2	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

設問は初職在職中の相談であるが、離職後もこうした相談相手の範囲の広さの違いは継続すると考えられよう。高卒離職者の離職後のキャリア形成の問題は、相談、あるいは情報収集に役立つネットワークが、大卒より狭い範囲にとどまっていることにあるのではないだろうか。前述した初職離職後の求職活動の特徴と共通している。

高卒離職者の中でのキャリア類型別には(図表4-6-5)、やはり対象数が少なくなることがあって、統計的に有意なものは見られない。特徴的だと思われるのは男性の「非正規・強離職希望」及び「その他無業」の相談相手の少なさである。一方、女性のほうでは「正規・強離職希望」では相談相手の広さは大卒女性の平均と変わらない。この層は離職直後の能力開発行動にも求職活動にも積極的な面がみられた。相談相手の広さと離職直後の行動の積極性とは関係があるのではないかと思われる。

次いで、初職離職にあたって挙げられた理由との関係をみよう。図表4-6-6に示す通り、初職離職理由も大卒との違いが大きい。

図表4-6-6 性・学歴別 初職離職理由 (MA) : 大卒との比較 単位：%、Nは実数

初職離職理由	男性			女性		
	高校卒	大学卒	p	高校卒	大学卒	p
キャリアアップするため	21.2	29.2	**	9.9	16.2	**
希望する条件により合った仕事が見つかった	13.6	22.7	**	12.7	15.1	
仕事が上手くできず自信を失ったため	17.7	19.9		16.7	17.7	
学んだことや技能・能力が活かされなかった	4.8	7.7	†	3.5	7.5	**
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	21.2	21.5		19.1	22.4	
ノルマや責任が重すぎたため	10.3	19.6	***	16.7	22.0	*
会社に将来性がないため	20.0	27.1	*	12.1	18.6	**
賃金の条件がよくなかったため	29.8	26.9		21.1	19.8	
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	29.4	29.9		23.1	28.4	†
結婚・出産のため	1.9	3.5		27.9	34.1	*
介護・看護のため	0.7	0.7		1.1	1.9	
人間関係がよくなかったため	24.8	23.6		27.9	23.2	
肉体的・精神的に健康を損ねたため	26.3	24.8		22.9	30.9	**
通勤困難であるため	4.3	3.5		4.4	6.6	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	7.6	5.1		2.9	1.9	
その他	0.7	1.2		1.3	0.2	†
合計(N)	419	428		455	469	

注：*** p < .001、** p < .01、* p < .05、† p < .10 (χ²検定)。

統計的に有意な差が確認された「キャリアアップするため」「会社に将来性がないため」「希望する条件により合った仕事が見つかった(男性)」「肉体的・精神的に健康を損ねたため(女性)」など、いずれも大卒者のほうが多く挙げた理由である。高卒者のほうが多く挙げ

ていたのは、いずれも有意差はないが「賃金の条件がよくなかったため」「人間関係がよくなかったため」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（男性）」などであった。高卒離職者は大卒に比べて、今後のキャリアを視野に入れた離職理由を挙げる者が少なく、その時点での職場の課題が理由となっているところに特徴があるのではないかと推測される。

初職の離職理由によって、離職後1年間の就業状況は異なっていた（図表4-6-7）。

「肉体的・精神的に健康を損ねたため」という理由を挙げた人は男女とも「療養・休養していた」とするケースが多い。非正規雇用で働いたケースは、男性では「仕事が上手くできず自信を失ったため」「学んだことや技能・能力が活かされなかった」という理由で離職した人に多く、女性では、「賃金の条件がよくなかったため」「人間関係がよくなかったため」「会社に将来性がないため」という理由でやめた人に多い。一方、「キャリアアップするため」「希望する条件により合った仕事が他に見つかった」という理由を挙げた男性は、非正規を経験した人も療養・休養を経験した人もごく少ない。大卒に多かった今後のキャリアを視野に入れた離職であれば、高卒離職者も非正規や無業を経験することが少ない。

図表4-6-7 高卒離職者の初職離職理由別 離職後1年間の経験 単位：％、Nは実数

	男性			女性		
	離職後1年間の状況		合計 (N)	離職後1年間の状況		合計 (N)
	正社員以外の 雇用で働 いた	療養・休養 していた		正社員以外の 雇用で働 いた	療養・休養 していた	
キャリアアップするため	24.7 **	4.5 *	89	46.7	2.2	45
希望する条件により合った仕事が他に見つかった	26.3 †	1.8 *	57	50.0	1.7 +	58
仕事が上手くできず自信を失ったため	56.8 ***	12.2	74	59.2	10.5	76
学んだことや技能・能力が活かされなかった	65.0 **	10.0	20	37.5	0.0	16
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	44.9 †	9.0	89	62.1 *	5.7	87
ノルマや責任が重すぎたため	39.5	16.3	43	57.9	9.2	76
会社に将来性がないため	34.5	10.7	84	69.1 **	9.1	55
賃金の条件がよくなかったため	34.4	7.2	125	64.6 **	7.3	96
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	32.5	8.9	123	58.1	9.5	105
結婚・出産のため	—	—	8	33.9 ***	6.3	127
介護・看護のため	—	—	3	—	—	5
人間関係がよくなかったため	40.4	11.5	104	64.6 **	8.7	127
肉体的・精神的に健康を損ねたため	41.8	20.0 ***	110	59.6 +	19.2 ***	104
通勤困難であるため	33.3	22.2	18	50.0	15.0	20
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	31.3	21.9 *	32	30.8	23.1 *	13
その他	—	—	3	—	—	6
合計(N)	37.2	11.0	419	52.3	7.3	455

注：*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10 (χ²検定：初職離職理由として当該理由を挙げた者の離職後1年間の状況についての回答が、これを理由として挙げなかった者の回答と差があるか否かを測ったもの)。

さて、高卒者の初職離職理由の一つの特徴が賃金への不満であるが、これは転職によって改善されているのだろうか。

図表4-6-8では、初職離職後正社員になったケースと非正規になったケースの離職直前と現在の賃金、および初職継続者の現在の賃金を比較した。

図表4-6-8 高卒就業者の離職経験別 初職離職直前の賃金と現在の賃金

		離職直前				現職				
		①給与月 額平均 (万円)	②週労働 時間平均 (時間)	時間当たり 賃金(①/ ②×4)× 10000) (円)	N	①給与月 額平均 (万円)	②週労働 時間平均 (時間)	時間当たり 賃金(①/ ②×4)× 10000) (円)	N	
男性	初職離職	転職して正社員	18.3	50.6	903	140	24.1	47.3	1,272	140
		転職して正社員以外	17.0	48.3	880	52	17.2	41.1	1,047	52
	初職継続	-	-	-	-	24.9	44.7	1,393	376	
女性	初職離職	転職して正社員	15.9	45.6	873	49	17.3	40.3	1,073	49
		転職して正社員以外	15.3	44.5	859	104	12.2	33.5	908	104
	初職継続	-	-	-	-	17.1	40.8	1,050	104	

初職を離職し現職が非正規雇用であるケースでは、非正規である現職のほうが、離職直前の賃金に比べて、月額はやや高く女性では低いが、時間当たりにするといずれも非正規である現職のほうが高い。すなわち賃金の面からは、離職直後に非正規職に就くことには一定の合理性がある。

しかし、初職離職後正社員として転職しているケースの現職賃金と比較すると、非正規職となったケースの賃金は低い。さらに、正社員として転職しているケースは、初職を継続している男女と比べても、月額ではほぼ変わらない。正社員として転職していれば、賃金面のマイナスはほとんどないということである。

初職離職後非正規職に就くということは、賃金の面からみれば、目先では合理性があるように見えるが、長期的にはマイナスの選択といえる。

第7節 まとめと政策提言

本章では、初職を離職した高卒の若者に対するキャリア形成支援の在り方を検討するために、高卒離職者の初職離職直後の行動、および在学中や初職の職場での経験について、大卒離職者と比較し、また高卒離職者の中で今後の離職希望の強い層の特徴などを検討することを通じて、初職離職後のキャリア形成上の課題を明らかにすることを試みた。

検討の結果、次の点が明らかになった。

離職後1年の間の行動を大卒離職者と比較すると、高卒離職者では正社員の職に就いた者は少なく非正雇用の経験者が多い。さらに現在正社員である場合はこの時点で約6割が正社員の職に就いており、現在非正規雇用である場合にはこの時点で約7割が非正規職を経験していた。離職から1年の間の経験は現在の状況に強く反映する。

離職後1年の間の職業能力開発は大卒に比べて不活発である。その中で高卒のほうがよく受講しているのは、男性の場合の公共職業訓練である。さらに現在、非正規職に就く離職希望の強い男性が最も公共職業訓練を受けており、同時に自宅での勉強も経験していた。女性では現在正社員で離職希望の強い者で公共職業訓練の受講経験者が多かった。

離職後1年の間の求職活動で、民間の職業紹介サービスやインターネットをよく利用したのは大卒者で、高卒者では少ない。また男性では高卒者のほうが職業安定所の利用は多かった。全体として大卒者に比べて高卒者は利用する手段が限られていた。これには学卒時の就職活動の違いが影響している可能性もある。また、高卒者の中では現在非正規の男性で離職希望が強い者、および現在正社員の女性で離職希望の強い者が求職活動は活発であった。これは先に見た能力開発に積極的であった者と重なる。

高校在学中の経験との関係では、男性では初職離職後に就いた現職に定着を希望する者に高校在学中のキャリア教育を受けた（ことを覚えている）者が多い。女性では統計的に有意な差はみられなかった。

初職の職場での経験のうち、さまざまなトラブルを経験した者は全般に大卒のほうが多かったが、やや高卒のほうが多かったのは、女性では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」など、男性で「辞職を申し出てもやめさせてもらえなかった」だが、こうしたトラブル経験は高卒離職者の離職後1年間の状況に影響を与えていた。「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」を経験した女性では離職後の非正規割合が高く、「辞職を申し出てもやめさせてもらえなかった」男性では療養・休養した者の割合が高かった。また、「会社から一方的に労働条件を変更された」男性は離職後に非正規雇用就いた割合が高く、さらに、現在非正規であって離職希望の強い男性では、初職で一方的な労働条件変更を経験した割合が高かった。初職で経験したトラブルは現在までのキャリアへの影響は大きいと思われる。

そうした初職職場での仕事や働くことの悩みの相談相手についても大卒のほうがより多様な人と相談していた。在職中についての設問であるが、こうした社会的ネットワークの幅の狭さは、離職後でも変わらない可能性は高い。

初職の職場を離職した理由にも学歴差が顕著に表れた。大卒の場合はキャリアアップや会社の将来性への危惧など今後のキャリアを視野に入れた離職理由を挙げた者が多く、この点で高卒との差が大きい。高卒者のほうが多く挙げた理由は賃金の低さや人間関係の悪さであった。

賃金について高卒離職者の離職直前と現職とを比べると、現職が非正規の場合、時間当たりにするといずれも非正規である現職のほうが高く、非正規職に就くことには合理性があるように見える。一方で正社員として転職した場合には、現職賃金は初職を勤続していた人と遜色ないほどに高くなっていた。目先では非正規職に就くことに合理性があるが、長期的にはマイナスである。

こうしたファイディングを基に、高卒離職者に対するキャリア支援の在り方を考える。

なんといっても高校生までの世界は狭い。就職によってこれまでの生育環境や学校生活では出会わなかった人や物、場面、価値観等多様な現実に触れることになるだろう。高等教育進学者でも就職には同じような意味があろうが、それまでの世界の広さが異なる。高等教育進学は地域移動を伴うことも少なくないし、より多様な人や物に出会っている。何より年齢が2～4歳上で、世間知も増えている。高卒就職者にとっては職場が社会を広げる大きなステップとなるが、早期離職すればその機会も途中で途切れる。

高校での就職指導にあたっては、現在はキャリア教育も広く展開され、生徒の選択を重視するようになってきているが、それでも高等教育卒業時点の就職活動とは異なり、一定範囲の求人の中から、教員のサポートを受けながら応募先を決める。高校生にとって無理のない環境が整えられてきた。しかし、初職離職後は一般労働市場での就職活動となる。自由応募の就職活動を経験している高等教育卒業生とは経験が違う。

離職後1年間の就職活動も能力開発行動も大卒者より低調なことは、そこに由来するところが大きいと思われる。また、在職中の相談相手が少なければ離職後はさらに少ないだろう。高卒離職者は情報収集のネットワークも貧弱だということである。

そうした高卒離職者が、比較的多く活用しているのがハローワークと公共職業訓練である。それだけに公的支援によって高卒離職者の持つ弱点を補うことができる可能性は高い。すでに、若者対象のハローワークでは担当制によるマンツーマンでの相談支援が試みられているときくが、高卒離職者を対象にしたキャリアコンサルティングは、特に丁寧に時間をかけて行うことが必要だろう。公共職業訓練や求職者支援訓練、教育訓練給付金制度など活用についてもわかりやすく積極的に伝えることも重要だろう。

キャリア類型別の検討からは、「非正規・強離職希望型」の男性および「正社員・強離職希望型」の女性が、初職離職直後の能力開発も就職活動も積極的であったことが明らかになった。非正規職からの離職希望が強い男性の場合は、その時点での労働市場の状況や個人的な事情から、やむを得ずついた非正規職であった可能性が高いと推測されるが、正社員の職を得ている女性の場合はどうか。高卒女性の職域の限定性や家族形成上の課題などいくつかの

要因が考えられるが、女性のほうが職業キャリア形成の壁は多く、彼女たちはキャリア探索の途上にいると考えていいのではないか。再度の転職もありうるだろう。

高卒離職者の多くは、大卒者に比べて主体的・戦略的にキャリア形成に取り組むことに慣れていない。初職離職後 1 年間の状況がその後の就業状況に強く影響していることから、早い時期から手厚い支援につなげることで大きな効果が得られるのではないだろうか。

その際、地域の特性を考えることも必要だろう。はじめに検討した通り、大卒者が多く労働力需要も大卒に集中しがちな地域と地域間移動が少なく閉じた形の労働市場のなかで大卒ともども就業機会が限定されているような地域では、キャリア支援の在り方も異なろう。地域の労働市場や地方行政の政策などをよく勘案した支援が望まれる。

また、本章の検討を通じて、高校在学中のキャリア教育が初職離職後のキャリア形成にも一定の効果を及ぼしていることが確認された。労働行政として、高校在学中のキャリア教育への側面支援を行うことは重要であろう。その際、女性の場合は就業後の家族形成など他の要因の影響が大きかったことに鑑み、多様なキャリアモデルに出合えるようにするなど、職業キャリアばかりでなく多様な視点からキャリアを考える機会となるような支援を目指すべきだろう。

<参考文献>

日本労働研究機構（1996）『高卒者の初期キャリア形成と高校教育—初期職業経歴に関する追跡調査結果』調査研究報告書 No.89

香川めい「キャリアの類型化とライフコースの変化」労働政策研究・研修機構(2012)『働き方と職業能力・キャリア形成—「第 2 回働くことと学ぶことについての調査」結果より—』労働政策研究報告書 No.152

小杉礼子「職業キャリアの概観と非正規社員から正社員への移行」労働政策研究・研修機構(2012)『働き方と職業能力・キャリア形成—「第 2 回働くことと学ぶことについての調査」結果より—』労働政策研究報告書 No.152

労働政策研究・研修機構（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第 2 回若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.191

労働政策研究・研修機構（2020）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（第 2 回若者の能力開発と職場への定着に関する調査 ヒアリング調査）』資料シリーズ No.221

労働政策研究・研修機構（2021）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成 30 年若年者雇用管理実態調査」より』資料シリーズ No.236

乾彰夫・本田由紀・中村高康編著（2017）『危機のなかの若者たち；職業とキャリアに関する 5 年間の追跡調査』東京大学出版会

第5章 大学院卒低所得非正規労働者の特徴—事業所の育成方針等に注目して—

第1節 問題の背景

我が国では、1980年代後半より始まった大学院拡充政策¹、1990年代より始まった大学院重点化政策により、大学院修了者は1990年代から急増した（図表5-1-1）。同時に、大学院の目的は研究者の養成から、高度専門職業人の養成を視野に含めるようになった。1989年に大学院設置基準の改正で、博士課程の目的について研究者の養成以外に、高度な専門性をもった人材の養成も加わった²。1998年には、大学審議会が答申「21世紀の大学像と今後の改革方針について」の中で、「特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的な教育を行う大学院の設置を促進」することを提言し、これを受けて翌年、高度専門職業人の養成に特化した大学院の修士課程（専門職大学院）が制度化された。岩崎（2009:18-19）は、特に、博士課程の目的に高度専門職業人養成が加わった社会的背景として、「産業構造が変化していくのに伴い、わが国は国際競争力のために、新しい雇用システムへの転換が余儀なくされ」たことを指摘する。ここで言及されている「新しい雇用システム」は具体的には「雇用の流動化、個人主体の能力開発、能力・実績主義の導入、多様な雇用形態を可能にするための職務の見直し」を指し、本報告書における「日本的雇用システム」の定義である「新規学卒一括採用により訓練可能性の高い未熟な若者を、職務を定めず組織内へと囲い込み、企業内訓練と職務横断的な配置転換により当該組織に独自のフレキシブルな人材へと育て上げ、並行して若年期には賃金を抑え勤続により上昇させることで長期勤続へと動機付け、定年により一斉に退職させることで過剰な人材を抱えることを防ぐ仕組み」と比較すると、雇用形態、能力開発の主体、期待される勤務期間など多くの点で異なる。「日本的雇用システム」見直しの動きの一端が、大学院卒労働者や高度専門職業人の議論にあるといえる。

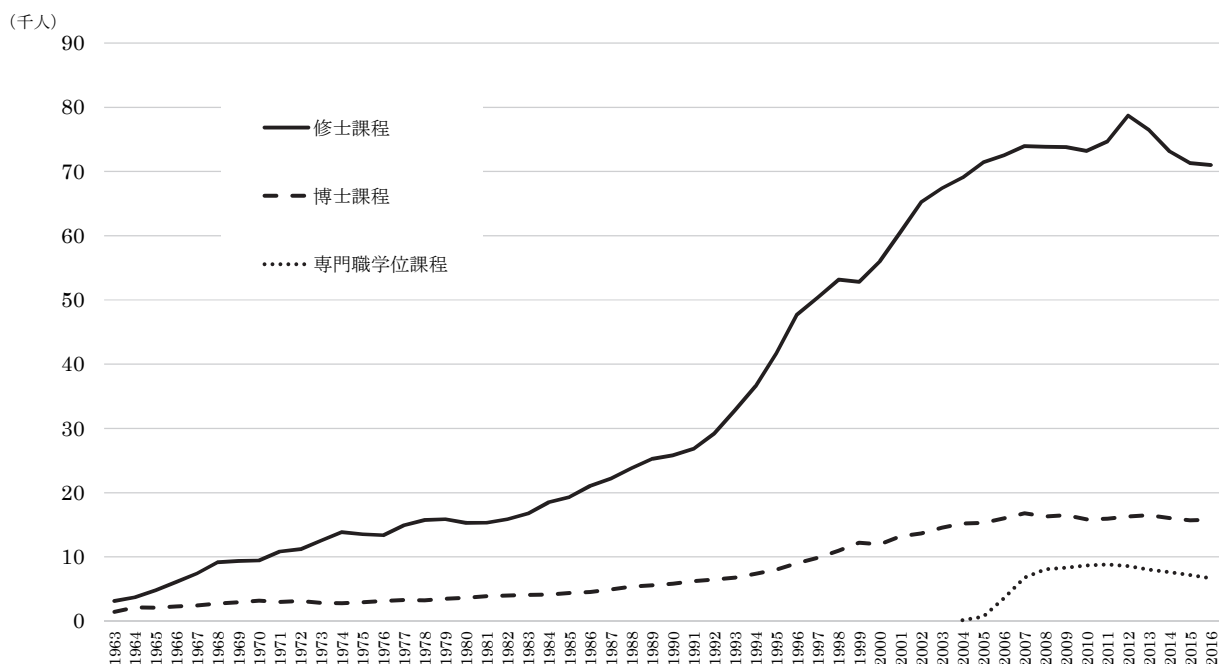
本章では雇用システムを構成する諸要素のうち、特に、人材育成や能力開発に着目する。なぜなら、これまでの日本の企業において、職業能力の訓練は企業内研修やOJT（On the Job Training）で行われてきた歴史があるが、高度専門職業人においては、労働市場で必要とされるための自己の資質・能力の向上が個人に課せられるようになり、その受け皿が大学院だからである（岩崎 2009:19）。人材育成や能力開発に着目すると、大学院卒の若年労働者は、①企業において適応的な人材として育成される者、②大学院で身に付けた専門性や能力を発揮できる仕事に就く者、③能力開発の機会、専門性や能力を発揮する機会がある仕事に就くことができなかつた者に分かれる。①の代表例は理工系の修士課程を修了後、製造業等

¹ 1988年の大学審議会大学院部会では「大学院の量的整備目標の制定」が審議事項に挙げられている。1991年の大学審議会答申「大学院の量的整備について」が答申され、大学院生数を2000年までに2倍にするという量的目標が掲げられ、その目標は達成されている（1991年98,650人→2000年205,311人）。

² 修士課程については、昭和49年大学院設置基準において「高度の専門性を要する職業等に必要な高度の能力」の養成が目的として打ち出されている。

に新卒正社員として就職した者である。彼・彼女らは大学院修了者の多数派であり、典型的な「日本的雇用システム」に包摂されているといえる。②の代表例は博士課程を修了した大学教員・研究者である。彼・彼女らは、能力開発の主体が個人寄りである点や非正規労働者が多い点³から「日本的雇用システム」の外部にある者が多いが、非正規労働者であっても個人が持っている専門性や経験を活かして好条件へ転職できる可能性があることから将来の見通しが立っているといえる。③に相当するのは、専門性の低い仕事に就いている非正規労働者である。彼・彼女らは、専門性の高い職業に転職したり、将来の見通しを立てたりすることが困難であり、低所得の状態にある可能性が高いといえる。本章では彼・彼女らに着目し、支援のための提言をしたい⁴。

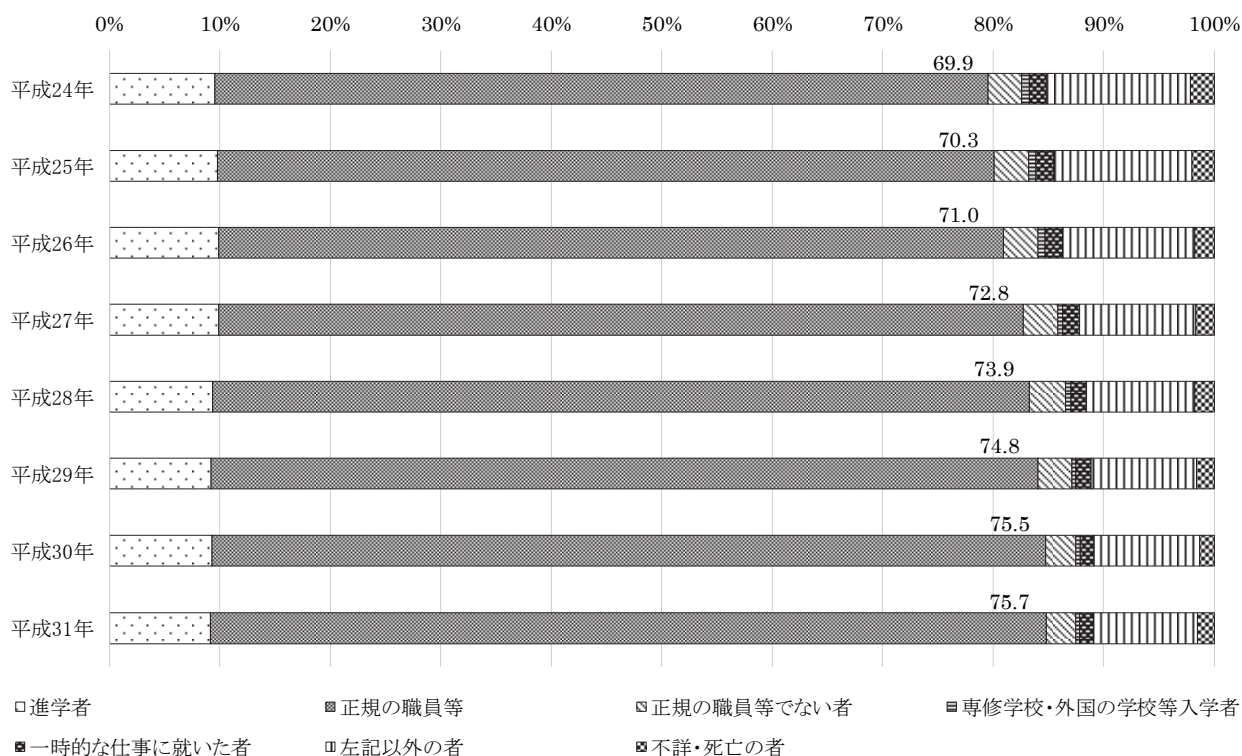
図表5-1-1 大学卒業者数・大学院修了者の年次推移（文部科学省 学校基本調査より筆者作成）



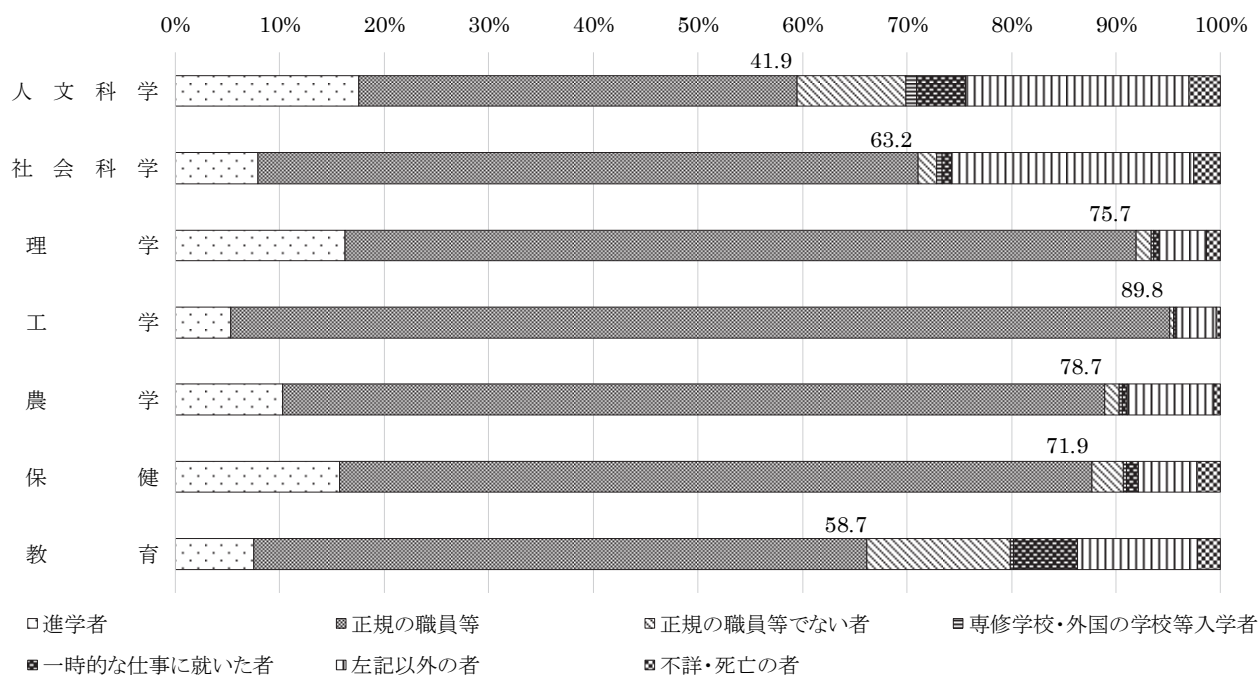
³ 小林（2015）は、社会全体では、非正規雇用比率は若年層で低く、高年齢層で高いが、大学教員に限定すると、25～34歳の若年層で非正規雇用比率が高く50%を超え、さらにポストドクターが加わるとさらにその比率は高くなると指摘している。

⁴ 正社員であっても、昇給・昇進、能力開発の機会がなく、長時間労働・低賃金で「使い捨て」を前提に働かされる若者は「名ばかり正社員」と呼ばれ、このような若者を生み出す社会構造は近年問題になっている（濱口2013）。彼・彼女らもまた、従来の日本的雇用システムの外部にある者といえる。しかし、後述する「平成30年若年者雇用実態調査」では、大学院卒正社員かつ低所得層にある者のケース数が少なく（大学院卒正社員918人中、月収20万円以下の低賃金層にある者は37人（4.0%））、統計的な分析には不十分であるため、本章では、日本的雇用システムから疎外された者として、非正規労働者を分析対象とする。

図表5-1-2 大学院修士課程修了者の進路（平成24年～平成31年、文部科学省 学校基本調査より筆者作成）



図表5-1-3 専攻分野別、大学院修士課程修了者の進路（平成31年、文部科学省学校基本調査より筆者作成）



※ 図表5-1-2、図表5-1-3の図中の数字は「正規の職員等」の割合

はじめに、大学院修了者の雇用の状況について確認しよう。図表 5-1-2 に、平成 24 (2012) 年から平成 31 (2019) 年までの大学院修士課程修了後の状況の内訳を示す。「正規の職員等」は平成 24 年 (69.9%) から平成 31 年 (75.5%) まで漸増しているのがわかる。しかし、専攻分野別の進路 (図表 5-1-3) を見ると「正規の職員等」が多いのは「理学」「工学」等のいわゆる「理系」であり、「人文科学」「社会科学」「教育」などのいわゆる「文系」では「正規の職員等」の比率が低い。さらに、男女間で比較すると、修士卒の女性は修士卒の男性と比べて新規学卒者における正規職員の割合が低く、この男女間の格差は大学院卒労働者で特徴的なものになっている (図表 1-1-1、1-1-2)。これらのデータは、大学院卒労働者において、専攻、性別でその労働条件に格差がみられることを示唆している。

近年、大学院卒者が学歴に見合った職に就けず非正規雇用かつ低所得にある状況は「高学歴ワーキングプア (水月 2007)」と呼ばれる社会問題に発展しており、関心を集めている。しかし、これまでの労働や雇用に関わる調査・研究では、大学院卒者は大学卒者と合わせて分析されることが多く⁵、大学院卒労働者、特に低所得層にある非正規労働者の問題は十分にとらえられてきたとは言いがたい。そこで本章では、若年大学院卒労働者のうち、低所得層にある非正規労働者に着目し、その特徴を明らかにし、彼・彼女らに必要な支援のあり方を考える。

第 2 節 先行研究の検討と仮説の設定

本節では、はじめに大学院卒学歴の経済的効果に関する先行研究、大学院卒者の就職に関する先行研究を検討する。次に研究の課題を提示し、本章における仮説を設定する。

1. 大学院卒学歴の経済的効果に関する研究

大学院卒学歴の経済的効果については、1990 年代以降の大学院卒人口の増加から、研究が蓄積されつつある。例えば森川 (2011) は、就業構造基本調査の分析から大学院教育の収益率を計算し、日本の大学院卒賃金プレミアムは約 20% で、米国や英国と同程度という結論を得ている。島・藤村 (2014) は、大学院教育まで受けた者は、学部卒者と比較して学習有効性認識も高く、職場においてもより多くの自己学習投資を行っており、さらに所得関数分析によりこれらが、独立して所得上昇の効果を持つことを示した。

一方で、いくつかの研究は、大学院卒者の中でもその属性によって経済効果に有利／不利があることを指摘している。村澤 (2008) は、2005 年「社会階層と社会移動に関する全国調査 (SSM 調査)」のデータを用いて、大学院の進学・在学経験が地位達成 (初職・現職の威信スコアおよび収入) に与える影響を分析し、初職・現職の威信スコアに対しては、大学院在学期間が有利に働くが、収入には影響がないこと、人文社会系大学院への在籍が収入に対

⁵ 平尾・梅崎・松繁 (2011) や森川 (2011) も同様の指摘をしている。

して不利に働くことを示した。平尾・梅崎・松繁（2011）は、1998年と2009年に行われた企業人事部へのアンケート調査の分析から大学院教育の効果が量的拡大によって目減りしていること、特に文系においては、学部卒と大学院卒の代替的關係が顕著であることを明らかにしている。濱中（2013）は正規職大卒以上の男性を対象にした所得関数分析から、大学院卒の経済効果が理系のみで確認されることを指摘している。Tumen（2020）は全国就業実態パネル調査（リクルートワークス）における男性正社員を対象とした分析から、大学院卒労働者は他の学歴の者に比べて訓練経験者の割合が高いこと、高学歴の若年者を選別して教育訓練を受講させることによって、賃金への収益率が高まることを明らかにしている⁶。村澤（2020）は、2005年および2015年のSSM調査の分析から、女性では大学院卒学歴そのものが人的資本・シグナリング効果を持ち、賃金に正の効果を持つが、男性は、大学院卒の「肩書」ではなく、能力を活かせること、裁量のある仕事を任されること、労務経験が賃金の上昇につながることを指摘した。

大学院卒学歴の経済的効果は複数の研究で明らかにされている。同時に専攻分野による不利や、年代によるその効果の減少、職場での能力発揮の効果が示されている。しかし、こうした大学院卒者の調査分析では、特に、大学院卒の非正規労働者の実態までは十分に明らかにできていない。

2. 大学院卒者の就職に関する研究

修士課程学生の就職状況は、第1節で指摘されたように、文系の学生において厳しく、このことはいくつかの研究からも明らかにされている。平尾・梅崎・田澤（2015）は、インターネット・モニター調査の分析から、内々定の獲得において、理系大学院生の有利と文系大学院生の不利を指摘している。濱中（2013）は、文系大学院生の就職の問題を念頭に置いて、人事担当者、人材コンサルタント、大学院修了者にインタビュー調査を行い、大学院卒者の就職難問題における「大学院教育は役に立たない」という「大学院原因説」を反証する「企業原因説」を挙げている（大学院プログラムは就職後も役に立つが、人事側はそれを評価できない、もしくは過剰に評価する）。吉田（2020）は日本有数の大企業の人事部長にインタビューを行い、日本において文系大学院修了者が日本の労働市場で評価されない理由として、コミュニケーション能力が低いというステレオタイプ、専門性が（事務系職種では）ネックになること、育成コストがかかることをあげている。これらは、個人の特性というよりは、事務系職種の仕事の仕方や論理に起因すると指摘する。全国大学生生活協同組合連合会（2021）が行った大学院に在籍する者を対象とした調査では、専攻別の大学院卒業後の就職について、大学院進学が就職に有利であったことはないという回答者の割合が、理工系は文科系や医歯薬系に比べて低く、理工系大学院生は就職活動においても有利であることが明らかになって

⁶ ただし、Tumen（2020）は後者の分析において、大学卒と大学院卒をひとつのカテゴリーにまとめている。

いる⁷。

近年では、大学院卒であることが就職・経済効果において有利とされてきた理系も含めた博士課程修了者の就職難や不安定な労働環境に関心が寄せられている。1990年代の大学院の量的拡大にともなう博士課程修了者の就職難を指摘した嚆矢は水月（2007）の『高学歴ワーキングプア―「フリーター生産工場」としての大学院』であり、筆者自身の経験も含めて、博士号を取得したものの、非常勤講師等の職で困窮する労働者の姿を描いた。榎木（2010、2014）は、特に自然科学系研究者の労働問題（長時間労働、不安定雇用等）を明らかにしている。大学非常勤講師の労働問題としては、上林（2021）や板倉（2021）などがある。これらの研究やルポルタージュは、大学院卒者の就職先としてこれまで想定されていた研究職や教育職でさえも、安定した職に就くことや生活に十分な収入を得ることが困難であることを明らかにしている。

3. 仮説の設定

これまでのデータや先行研究から明らかにされたことをまとめると、以下のようになる。大学院拡充政策および大学院重点化に伴い、大学院卒者が急増したことから、大学院卒者の雇用・労働問題が注目されてきている。計量的な分析から、大学院卒学歴の経済的効果が認められるが、同時に文系大学院卒者の賃金・雇用における不利、量的拡大による大学院卒プレミアム減少、職務経験や能力発揮の機会の重要性等が明らかにされた。しかし、これまでの研究は「男性正社員」のように対象を限定した分析もあり（濱中 2013、Tumen 2020）、大学院卒労働者のうち、比較的優位な層に焦点が定められていたといえる。さらには、濱中（2013）や吉田（2020）が指摘するように、企業側が大学院卒人材を活用できない、大学院卒者の特性を理解できていないという問題を考えるなら、企業側の変数を考慮したうえで分析する必要がある。

それを踏まえた上で、浮かび上がる課題は3点ある。一つ目は、大学院卒労働者のうち、非正規労働者や低所得労働者に着目した調査分析が十分に行われてこなかった点である。大学院修了後、非正規職に就く者の割合は、修士課程では3%強、博士課程では14~15%を推移しており、その割合は他の学歴に比べて低いものの、依然として存在している。さらに、高学歴を獲得してもそれにふさわしい職業に就くことができず、教育コストの回収あるいは返済が困難になってしまうという「過剰教育」の問題は、有能な労働力が有効に活用されないため、社会的損失をもたらす（仲澤 2019）。そのため、大学院卒の非正規労働者や低所得労働者に着目することは、若者自身の就職状況や待遇の改善だけでなく、社会的にも意義があると考えられる。

⁷ 「大学院進学が就職活動に有利だったこと」の選択肢は「特にない」「希望の職種に就ける」「給料が高い」「推薦が得られる」「研究室の先輩が多い」である。文科系は「特にない」以外のすべての項目で選択した者の割合が低く、理工系は「特にない」以外のすべての項目で突出して高い。医歯薬系は「希望の職種に就ける」のみが理工系と同程度の割合である。

二つ目は、大学院卒者の職種として想定されていなかった専門・技術職以外の職業に就いた者の実態に着目した研究が少ないことである。学校基本調査（平成30年）によると、修士課程修了後就職した者の約8割、博士課程修了後就職した者の約9割が「専門的・技術的職業」に従事している⁸。先行研究から大学院卒労働者において「理系男性正社員」は、全体に占める割合が高く、就職や経済的効果において有利であるということは明らかにされており、彼らは「専門・技術職」に就いていると考えられる。しかし、在学中に専門知識や技術を身に付けてきた大学院卒者にとって「専門・技術職」以外の職に就くことがどれだけ不利であるかまでは明らかではない。

三つ目は、濱中（2013）や吉田（2020）の研究から、企業側が大学院卒者を適切に評価しておらず、その結果学歴に見合った育成を行っていない可能性があるが、労働者に対する育成方針・方法・目標を考慮した上での所得に関する分析はないという点である。大学院設置基準では、修士課程および博士課程の目的⁹として、深い学識や専門性が掲げられているが、事業所側が若年大学院卒労働者に対してこのような前提とは異なる育成方針・方法・目標を掲げるならば、「同じ学歴を獲得したにもかかわらず、より低い学歴しか求められない仕事に就いた」教育過剰（平尾 2016:5）の状態になり、賃金に負の影響を与える可能性がある。育成方針（雇用主が若年労働者を育成するのか、雇用主は特別な研修などを行わず能力開発を社員に任せるのか）については、大学院卒者は、他の学歴の者に比べて企業内教育訓練（OJT、OFF-JT、自己啓発）の受講率が高いことが指摘されている（Tumen 2020）ことから、本人に任せるよりも雇用する側が労働者に訓練や研修を行う方が「学歴に見合った育成方針」と考えられる。育成方法（どのような方法で育成しているのか）についても Tumen（2020）の議論から、OJT、OFF-JT、自己啓発を育成方法として採用している方が、いずれの育成方法も取っていない場合より、学歴に見合っていると考えられる。育成目標（どのような能力を身に付けさせたいのか）については、「業務に役立つ専門知識や技能」は仕事に直結し、大学院卒の経験や能力を活かせる育成目標であり、「職業意識・勤労意欲」や「マナー・社会常識」は社会人として持っていることが当然なものであるため、大学院卒の経験や能力を活かすことと関係のない育成目標と考えられる。

これらの課題から、以下の3つの仮説を設定する。

仮説1 「大学院卒非正規労働者において、専門・技術職以外の職業に就いた者は低所得になりやすい」

仮説2 「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成方針・方法が、学歴に見合った

⁸ 修士課程修了後就職した者 56,089 人、そのうち「専門的・技術的職業従事者」44,757 人（79.8%）、博士課程修了後就職した者 10,603 人、そのうち「専門的・技術的職業従事者」9,749 人（91.9%）である。

⁹ 大学院設置基準では、修士課程、博士課程の目的はそれぞれ「広い視野に立って精深な学識を授け、専攻分野における研究能力又はこれに加えて高度の専門性が求められる職業を担うための卓越した能力を培うことを目的とする（第三条）」、「専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、又はその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする（第四条）」と定められている。

ものでなければ、低所得になりやすい」

仮説3「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成目標が、能力を仕事に活かせるものでなければ、低所得になりやすい」

第3節 分析対象者と分析方法

1. 分析対象者

本章では「平成30年若年者雇用実態調査」のうち、個人票データに事業所データを統合したデータ（以下、統合データ）と、事業所データを用いる。分析対象者は、大学院を修了し、かつ回答時点で在学していない24～34歳の労働者（第5節）および、非正規雇用から正社員（非低所得層）へ移行した経験を持つ大学卒の22～34歳¹⁰の労働者と大学院卒の24～34歳の労働者、正社員経験のない大学院卒の非正規労働者（第6節）とする。

「平成30年若年者雇用実態調査（個人票）」は、先行研究で収入に影響を与える可能性を指摘されている「大学院時代の専攻分野」を尋ねていないが、統合データは個人票と事業所票のデータが紐づけられているため、事業所側の若年者育成方針等と労働者の賃金との関連を分析することが可能になる。ただし、この紐づけは「性別」や「学歴」ではなく、「雇用形態」によって行われている点には留意する必要がある。言い換えれば、「Aという個人はBという事業所に勤める非正規労働者である」というデータと「Bという事業所が非正規労働者（学歴・性別は問わない）に対してCという育成方針を掲げている」というデータによって個人Aと事業所の育成方針Cとが紐づいている。

2. 分析方法

2-1. 大学院卒労働者の特徴・低所得層の特徴

大学院卒若年労働者における非正規労働者の特徴を確認し、仮説1「大学院卒非正規労働者において、専門・技術職以外の職業に就いた者は低所得になりやすい」の検証を行うために、非正規労働者における低所得層の特徴を明らかにする。

非正規労働者の特徴については、雇用形態（正規／非正規）を独立変数、事業所の属性（産業、職種、企業規模、非正規から正規への転換制度の有無¹¹）、個人の属性（年齢、勤続年数、労働時間）を従属変数に¹²、クロス集計・カイ二乗検定を行う。これらの従属変数を採用する

¹⁰ 「平成30年若年者雇用実態調査」（個人票）において、年齢は「15～19歳」「20～24歳」「25～29歳」「30～34歳」から選択するため、回答時の年齢は不明である。また、大学院において、飛び級制度を利用しているかについては尋ねられていない。そのため、年齢「20～24歳」「25～29歳」「30～34歳」を選択した者を分析対象として、一般的な大学最短卒業年齢を22歳、大学院最短終了年齢を24歳とした。

¹¹ 設問は「貴事業所で雇用する正社員以外の労働者の正社員への転換についてお答えください。(1) 正社員以外の労働者を正社員へ転換させる制度はありますか」。選択肢は「制度がある」「制度がない」。

¹² 産業は「学術教育」（「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」）、「学術教育以外」（それ以外の産業）で分ける。職種は「専門技術」（「専門的・技術的な仕事」）「専門・技術職以外」（それ以外の職種）で分ける。企業規模は「1,000人以上」「5～999人・官公営」に分ける。一般的に、雇用が安定している「官公営」は企業規模1,000人以上と同カテゴリーに振り分けられることが多いが、近年の非正規公務員の増加が指摘され

のは、賃金の決定要因となるためである。さらに、非正規から正規への転換制度の有無はその事業所の内部労働市場における非正社員から正社員への転換機会の指標となる。非正規労働者における低所得層の特徴については、低所得ダミー¹³を独立変数、産業、職種、企業規模、転換制度、年齢、勤続年数、労働時間、現在の就業形態¹⁴（「有期フルタイム／無期フルタイムおよび短時間」）を従属変数として、クロス集計・カイ二乗検定を行う。

2-2. 事業所の若年労働者に対する育成方針等と低所得層／非低所得層の関係

仮説2「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成方針・方法が、学歴に見合ったものでなければ、低所得になりやすい」および仮説3「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成目標が、能力を仕事に活かせるものでなければ、低所得になりやすい」の検証のため、非正規労働者について、男女別に低所得ダミーを従属変数、「育成方法」「育成方針」「育成目標」を独立変数とするクロス集計・カイ二乗検定を行う。統制変数は、産業、職種、企業規模、就業形態、転換制度の有無を採用する。さらに、クロス集計の結果に基づいてロジスティック回帰分析を行い、他の変数で統制した場合の育成方針等と低所得層／非低所得層の関係を検証する。統合データは、一時点での状況を尋ねている為、所得と事業所の育成方針等の因果関係を厳密に検証することはできないが、低所得層労働者がどのような育成方針等を持つ事業所に属しているかを明らかにすることは可能である。ロジスティック回帰分析は、クロス集計と同様に、男女別に分析を行う。

2-3. 非正規雇用から正規雇用に移行した大学院卒労働者の移行過程

最後に、大学院卒非正規労働者が正規雇用に移行する過程を検討する。初めに、調査時点での回答事業所における雇用形態・正社員になった経緯（非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者／正社員経験のない非正規労働者）を独立変数、産業、職種、企業規模を従属変数にクロス集計・カイ二乗検定を行い、非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の特徴を明らかにする。次に、対象を非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者に限定し、学歴（大学院卒／大学卒）を独立変数、移行過程（初めて正社

ていること（例えば、全労連公務部会（2019）など）から、このような分け方にした。年齢は「24～29歳」「30～34歳」に分ける。

¹³ 本稿では、「低所得層」を平成30年9月に会社から支払われた賃金が20万円未満の者と定義する。これは、平成30年若年者雇用実態調査個人票データにおける正規・非正規を併せた大学院卒労働者（在学者を除く）の月収分布の25パーセンタイル値（22.5万円）を下回る値であり、さらには正規・非正規を併せた大学卒労働者（在学者を除く）の平均値を下回る値である。労働者は「同雇用形態・同学歴集団」という限定的な集団ではなく、「（正規・非正規を含めた）同学歴集団」を準拠集団として給与を比較し、その結果として相対的剥奪感を覚えると考えられる。そのため、低所得ダミー作成にあたっては、男女、雇用形態（正規／非正規）をあわせた平均値に基づいて閾値を設定した。

¹⁴ 平成30年若年者雇用実態調査（個人票）において、回答時の雇用・就業形態の選択肢は「正社員」「非正規・有期フルタイム」「非正規・有期短時間」「非正規・無期フルタイム」「非正規・無期短時間」の5つである。非正規のうち「有期フルタイム」は正規雇用のための試用期間であるケースが多いため、非正規雇用の中でも正規雇用に近い雇用形態と位置付けて、非正規雇用の就業形態を「有期フルタイム」とそれ以外の「無期フルタイムおよび短時間」に分けた。

員として勤めた会社選びの基準、初めて正社員として勤務するときの相談相手、初めて正社員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度)を従属変数にクロス集計・カイ二乗検定を行い、大学院卒労働者特有の移行過程を明らかにする。

第4節 大学院卒労働者における非正規職・低所得層の特徴

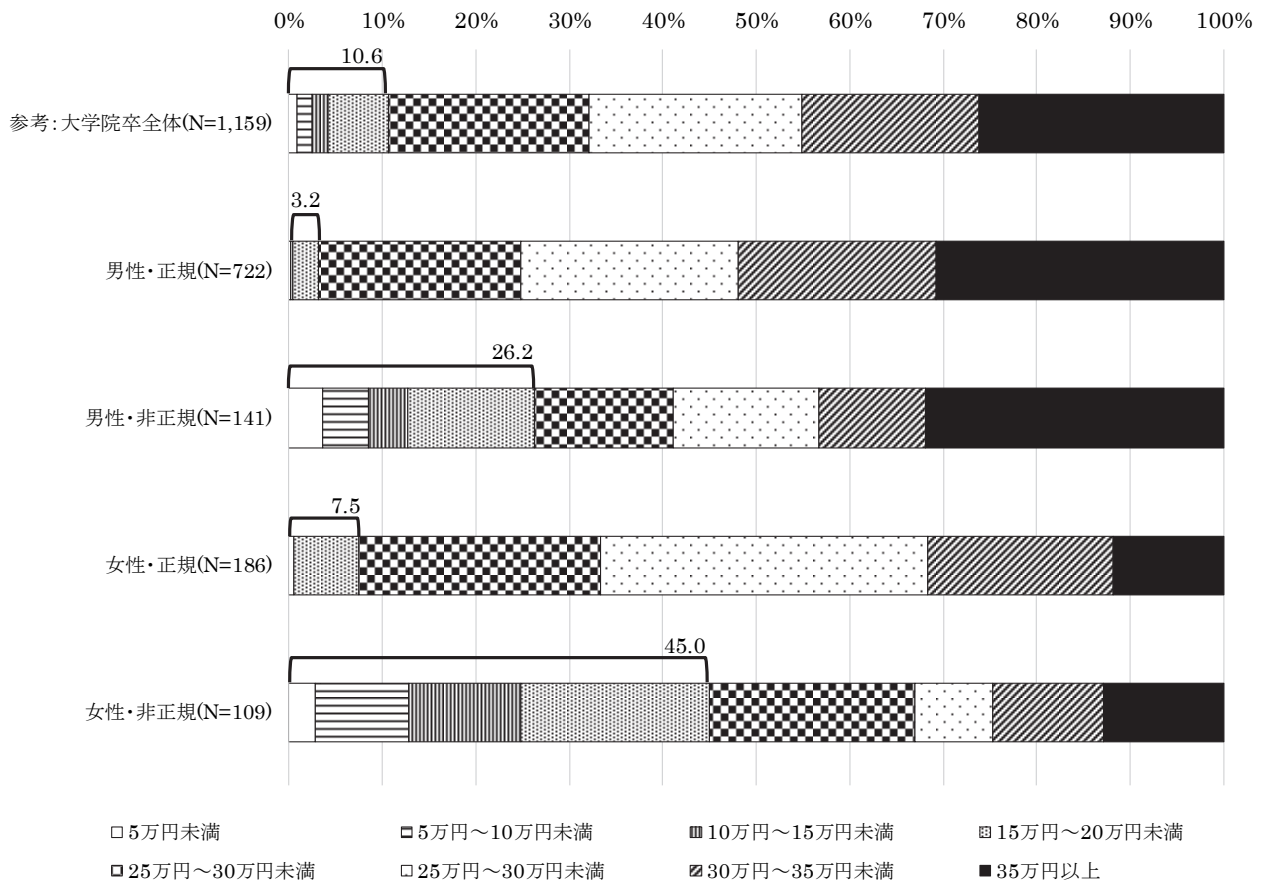
1. 若年大学院卒労働者の所得

はじめに、若年大学院卒労働者の所得を確認する。図表5-4-1に、大学院卒労働者の月収の分布(「支給がない」を除く)を示す¹⁵。平均月収は、大学院卒全体(男女・非正規労働者正規労働者計)28.6万円、男性・正規労働者30.2万円、男性・非正規労働者26.7万円、女性・正規労働者27.6万円、女性・非正規労働者21.8万円である¹⁶。大学院卒若年労働者のうち、低所得層は男性・正規労働者3.2%、男性・非正規労働者26.2%、女性・正規労働者7.5%、女性・非正規労働者45.0%と、非正規労働者は正規労働者に比べて低所得層が多い。他方、月収35万円以上の高所得層が正規労働者、非正規労働者ともに同程度の割合存在するため(男性・正規労働者30.7%、男性・非正規労働者31.9%、女性・正規労働者11.8%、女性・非正規労働者12.8%)、非正規雇用と低所得はおおよそ関連しているが、必ずしも非正規雇用ならば低所得者であるとはいえないことに注意しなければならない。

¹⁵ 月収は選択肢の中央値から算出した。具体的には「5万円未満」=2.5万円、「5万円～10万円未満」=7.5万円、「10万円～15万円未満」=12.5万円、「15万円～20万円未満」=17.5万円、「20万円～25万円未満」=22.5万円、「25万円～30万円未満」=27.5万円、「30万円～35万円未満」=32.5万円、「35万円以上」=37.5万円を割り当てる。

¹⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和2年)によると、20～34歳の大学院労働者の月収平均は、男性・正規労働者34.9万円、男性・非正規労働者31.6万円、女性・正規労働者32.3万円、女性・非正規労働者29.6万円である。平成30年若年者雇用実態調査と賃金構造基本統計調査の値にずれが生じているのは、個別調査・企業調査という調査の特性によるものと考えられる。なお、本来であれば、平成30年のデータを比較対象に用いるべきであるが、賃金構造基本統計調査は、令和元年までは大学卒と大学院卒は同じ区分にされているため、令和2年データを比較対象とした。

図表 5-4-1 大学院卒若年労働者の月収分布（平成 30 年 9 月分）



※グラフ中の数字は本稿における「低所得層」の割合(%)。

2. 大学院卒非正規労働者の特徴

次に、大学院卒非正規労働者の特徴を明らかにするために、雇用形態（正規／非正規）を独立変数、事業所の属性・個人の属性を従属変数としたクロス集計・カイ二乗検定を行う（図表 5-4-2）。事業所の属性・個人の属性と雇用形態（正規／非正規）の間に統計的に意味のある（有意な）関連がある場合は、アスタリスクで示した¹⁷。

産業については、男女ともに、「学術・教育」産業に勤務する大学院卒労働者において、非正規の比率がそれぞれの性別の合計よりも大きく、男性全体における非正規労働者の割合が 16.6%であるのに対して、男性「学術・教育」産業における非正規労働者の割合が 33.5%であり、女性全体における非正規労働者の割合が 36.7%であるのに対して、女性「学術・教育」産業における非正規労働者の割合が 47.0%となっている。職種では、男性において、「専門・技術職以外」の職業に従事する大学院卒労働者において非正規職の者の割合が 11.2%と、男性全体における非正規労働者の割合（16.6%）に比べて小さい。年齢については、男性のみで「30～34 歳」の者で非正規職の割合が大きい。勤続期間については、男女ともに、勤続期

¹⁷ 以下では 5%水準で有意な関連がみられた場合について説明する。

間が長い者で、非正規職の割合が小さい。労働時間については、男性では週あたり実労働時間が「35 時間未満」「60 時間以上」の者で非正規職の割合が大きく、女性では、「35 時間未満」の者で非正規職の割合が大きく、「40～45 時間未満」の者では 16.1%と際立って小さい。

3. 大学院卒非正規職における低所得層の特徴

次に、仮説 1 「大学院卒非正規労働者において、専門・技術職以外の職業に就いた者は低所得になりやすい」の検証のために、大学院卒非正規労働者を対象に、低所得ダミーを独立変数、事業所の属性・個人の属性を従属変数としたクロス集計・カイ二乗検定を行う（図表 5-4-3）。事業所の属性・個人の属性と所得（低所得層／非低所得層）の間に有意な関連がある場合は、アスタリスクで示した。男性については産業、職種、年齢、就業形態で低所得層との関連がみられた。女性では、労働時間、就業形態で関連がみられた。

図表 5-4-2 大学院卒若年労働者における、非正規職の割合

単位:%、N はケース数

		男性			女性		
		非正規	N	p	非正規	N	p
産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業		22			0	
	建設業	4.8	42		—	9	
	製造業	3.4	206		10.3	39	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	104			9	
	情報通信業		26		—	5	
	運輸業, 郵便業	11.1	18			2	
	卸売業	6.3	32			7	
	小売業	—	4		—	2	
	金融業・保険業		10		—	8	
	不動産業・物品賃貸業		7		—	5	
	学術研究, 専門・技術サービス業	24.0	204		28.6	63	
	宿泊業, 飲食サービス業		1			0	
	生活関連サービス業, 娯楽業		5		—	7	
	教育, 学習支援業	46.6	148		56.8	118	
	医療, 福祉	30.8	26		52.6	19	
	複合サービス事業	—	5			2	
	サービス業(他に分類されないもの)	15.4	13			5	
(学術教育ダミー)	学術・教育	33.5	352	***	47.0	181	***
	学術・教育以外	5.2	521		21.0	119	
	合計	16.6	873		36.7	300	
職種	管理的な仕事	4.5	22			2	
	専門的・技術的な仕事	18.6	639		36.1	208	
	事務的な仕事	13.4	112		42.1	76	
	販売の仕事	4.8	21			4	
	サービスの仕事	—	6			1	
	保安の仕事	—	4			0	
	生産工程の仕事	2.4	42		—	5	
	輸送・機械運転の仕事		3			0	
	建設・採掘の仕事		17			1	
	運搬・清掃・包装等の仕事	—	5			0	
	その他		0		—	1	
	(専門技術ダミー)	専門・技術	18.6	639	**	36.1	208
専門・技術以外		11.2	232		37.8	90	
	合計	16.6	871		36.6	298	

		男性			女性		
		非正規	N	p	非正規	N	p
企業規模	1,000人以上	18.5	476	n.s.	41.7	144	n.s.
	100～999人以上	15.0	227		38.9	90	
	5～99人以上	16.4	55		28.6	21	
	官公営	12.2	115		20.0	45	
(小規模ダミー)	5～99人	16.4	55	n.s.	28.6	21	n.s.
	100人以上・官公営	16.6	818		37.3	279	
(大規模ダミー)	1,000人以上	18.5	476	n.s.	41.7	144	n.s.
	5～999人・官公営	14.4	397		32.1	156	
合計		16.6	873		36.7	300	
転換制度	制度がある	18.7	507	n.s.	38.6	166	n.s.
	制度がない	14.0	321		35.5	124	
	合計	16.9	828		37.2	290	
年齢	24～29歳	13.1	419	**	33.3	171	n.s.
	30～34歳	19.8	454		41.1	129	
	合計	16.6	873		36.7	300	
勤務期間	1年未満	35.6	146	***	55.4	65	***
	1年～2年未満	26.5	136		54.0	50	
	2年～3年未満	26.2	103		31.7	60	
	3年以上	6.2	487		22.0	123	
	合計	16.6	872		36.6	298	
労働時間	35時間未満	25.5	161	**	53.7	82	**
	35～40時間未満	9.5	169		32.4	71	
	40～45時間未満	14.2	211		33.3	60	
	45～50時間未満	17.0	135		16.1	31	
	50～60時間未満	14.3	112		33.3	27	
	60時間以上	22.4	76		31.8	22	
	合計	16.6	864		36.9	293	

※ケース数が10以下の項目については、非正規の比率を非表示とした。*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$, n.s.有意差なし。産業と職種のカイ二乗検定はダミー変数のみについて行った。カイ二乗検定の結果、有意である項目について、合計と比べて5ポイント以上大きい場合網掛、小さい場合斜体+太字で表した。

図表 5-4-3 大学院卒非正規若年労働者における低所得層の割合

単位：％、N はケース数

		男性			女性		
		低所得層	N	p	低所得層	N	p
産業	建設業	—	2		1		
	製造業	—	7		4		
	電気・ガス・熱供給・水道業		1				
	情報通信業				2		
	運輸業, 郵便業	—	2				
	卸売業	—	2				
	小売業	—	1		1		
	金融業・保険業				3		
	不動産業・物品賃貸業				2		
	学術研究, 専門・技術サービス業	14.3	49		33.3	18	
	生活関連サービス業, 娯楽業				2		
	教育, 学習支援業	24.6	69		50.7	67	
	医療, 福祉	—	8		10		
	複合サービス事業	—	2				
	サービス業(他に分類されないもの)		2				
(学術・教育ダミー)	学術・教育	20.3	118	**	47.1	85	n.s.
	学術・教育以外	48.1	27		36.0	25	
	合計	25.5	145		44.5	110	
職種	管理的な仕事	—	1				
	専門的・技術的な仕事	18.5	119		38.7	75	
	事務的な仕事	46.7	15		59.4	32	
	販売の仕事	—	1				
	サービスの仕事	—	3				
	保安の仕事		2				
	生産工程の仕事	—	1		1		
	運搬・清掃・包装等の仕事	—	3				
	その他の仕事		0		1		
(専門・技術ダミー)	専門・技術	18.5	119	***	38.7	75	n.s.
	専門技術以外	57.7	26		58.8	34	
	合計	25.5	145		45.0	109	

		男性			女性		
		低所得層	N	p	低所得層	N	p
企業規模	1,000人以上	20.5	88	n.s.	40.0	60	n.s.
	100～999人以上	29.4	34		45.7	35	
	5～99人以上	44.4	9		50.0	6	
	官公営	35.7	14		66.7	9	
(大規模ダミー)	1000人以上	20.5	88	n.s.	40.0	60	n.s.
	5～999人・官公営	33.3	57		50.0	50	
	合計	25.5	145		44.5	110	
転換制度	制度がある	24.2	95	n.s.	45.3	64	n.s.
	制度がない	31.1	45		45.5	44	
	合計	26.4	140		45.4	108	
年齢	24～29歳	38.2	55	*	52.6	57	n.s.
	30～34歳	17.8	90		35.8	53	
	合計	25.5	145		44.5	110	
勤務期間	1年未満	26.9	52	n.s.	50.0	36	n.s.
	1年～2年未満	25.0	36		44.4	27	
	2年～3年未満	14.8	27		57.9	19	
	3年以上	33.3	30		29.6	27	
	合計	25.5	145		45.0	109	
労働時間	35時間未満	56.1	41	***	72.7	44	***
	35～40時間未満	12.5	16		47.8	23	
	40～45時間未満	23.3	30		10.0	20	
	45～50時間未満	4.3	23		—	5	
	50～60時間未満	18.8	16		—	9	
	60時間以上	5.9	17		—	7	
	(35時間未満ダミー)	35時間未満	56.1	41	***	72.7	44
	35時間以上	13.7	102		26.6	64	
	合計	25.9	143		45.4	108	
就業形態	有期フルタイム	10.1	99	***	33.3	69	**
	無期フルタイムおよび短時間	58.7	46		63.4	41	
	合計	25.5	145		44.5	110	

※産業・職種はダミー変数のみカイ二乗検定を行った。*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$, n.s.有意差なし。※ケース数が10以下の場合、低所得層の割合を「—」で示した。空欄は該当者がいないことを示す。有意差が見られた区分では、合計よりも5ポイント以上高い項目を網掛、低い項目を斜体+太字で強調した。※女性・労働時間は45時間以上のケースをまとめて、カイ二乗検定を行った。

男性では、「学術・教育以外」の産業で働いている者で、低所得層の割合が高く、男性非正規労働者全体における低所得層の割合が 25.5%であるのに対して、「学術・教育以外」の産業で働いている者における低所得層の割合は 48.1%である。職種については、男性で「専門・技術職以外」の職業に従事している者における低所得層の割合は 57.7%と、男性非正規労働者全体における低所得層の割合に比べて大きい。年齢では、「24～29 歳」の労働者では低所得層の割合が大きく、「30～34 歳」の労働者では低所得層の割合が小さい。労働時間では、週あたり実労働時間「35 時間未満」の者は低所得層の割合が大きい。就業形態については、「無期フルタイムおよび短時間」で勤務している者で低所得層の割合が大きい。

女性では、労働時間では、週あたり実労働時間「35 時間未満」の者は低所得層の割合が大きく、非正規労働者全体における低所得層の割合が 36.9%であるのに対して、週あたり実労働時間「35 時間未満」の者は低所得層の割合が 53.7%である。就業形態については、「無期フルタイムおよび短時間」で低所得層が多い。

低所得層の分布は、男性では、産業「学術・教育以外」、職種「専門・技術職以外」、年齢「24～29 歳」、就業形態「無期フルタイムおよび短時間」で低所得層の割合が大きくなっている。一方で、女性では事業所の属性や個人の属性と低所得層の割合に関連は男性ほどなく、関連があるのは労働時間と就業形態のみである。

第 5 節 事業所の育成方針等と低所得層／非低所得層の関係

前節では、事業所の属性、個人の属性と非正規労働者の割合、非正規労働者における低所得層の割合の関係を明らかにした。本節では、はじめに、事業所の育成方針、育成方法、育成目標と低所得層／非低所得層の関係について、クロス集計・カイ二乗検定により検証する。次に、前節の結果、および、本節のクロス集計の結果を受けて、ロジスティック回帰分析を行い、大学院卒非正規労働者のうち、低所得層と非低所得層とを分ける要素は何か明らかにする。

1. クロス集計による分析

1-1. 事業所の育成方針¹⁸

はじめに、事業所の育成方針と低所得ダミーとでクロス集計・カイ二乗検定を行った¹⁹ (図表 5-5-1)。図表 5-5-1 にはそれぞれのカテゴリーにおける低所得層の割合を示している。例えば、男性で「学術教育」産業に勤める者は 108 人おり、そこに占める低所得層

¹⁸ 設問は「若年労働者の主な育成方針について就業形態別に最も該当するものを 1 つ選んでください」、項目は「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」「その他」「該当する労働者がいない」。

¹⁹ 非正規雇用労働者に対する育成方針は「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」が特徴的に多いため、労働者の勤める事業所が非正規労働者に対して掲げている育成方針が「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」であるか、何等かの育成方針（「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「その他」）を掲げているかの 2 値変数に統合した。

の割合は19.4%である。男性で「学術教育」産業に勤める者108人のうち、勤務先事業所の非正規労働者に対する育成方針が「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」（以下、「放任」）である35人に限定すると、低所得層の割合は28.6%になる。育成方針（「放任」／「その他」）と労働者の所得（低所得層／非低所得層）の間に統計的に有意な関連がみられた場合、アスタリスクで示した。検定の結果、女性のみで育成方針と低所得層の間に関連がみられた。

図表5-5-1 性別・産業・職種・企業規模・就業形態・転換制度の有無ごとの、事業所の育成方針別大学院卒非正規労働者における低所得層の割合

単位：%

		産業		職種		企業規模	
		学術教育	学術教育以外	専門技術	専門技術以外	1,000人以上	5~999人・官公営
男性	放任	28.6 (35)	— (3)	21.9 (32)	— (6)	32.0 (25)	15.4 (13)
	その他	15.1 (73)	47.6 (21)	14.1 (78)	62.5 (16)	11.5 (52)	35.7 (42)
	合計	19.4 (108)	41.7 (24)	16.4 (110)	59.1 (22)	18.2 (77)	30.9 (55)
女性	放任	67.6 (34)	— (4)	61.5 (26)	83.3 (12)	61.9 (21)	76.5 (17)
	その他	36.2 (47)	33.3 (18)	30.2 (43)	47.6 (21)	31.4 (35)	40.0 (30)
	合計	49.4 (81)	40.9 (22)	42.0 (69)	60.6 (33)	42.9 (56)	53.2 (47)

		就業形態		転換制度	
		有期フルタイム	無期フルタイム および短時間	制度がある	制度がない
男性	放任	4.3 (23)	60.0 (15)	20.8 (24)	35.7 (14)
	その他	12.7 (71)	52.2 (23)	21.9 (64)	24.1 (29)
	合計	10.6 (94)	55.3 (38)	21.6 (88)	27.9 (43)
女性	放任	57.1 (21)	82.4 (17)	68.8 (16)	68.2 (22)
	その他	24.4 (45)	60.0 (20)	39.1 (46)	26.3 (19)
	合計	34.8 (66)	70.3 (37)	46.8 (62)	48.8 (41)

※「放任」＝「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」。「その他」＝「長期的な教育訓練等で人材を育成」「短期的に研修等で人材を育成」「その他」の合計。カッコ内にそれぞれの育成方針のケース数を示す。ケース数がN<11の場合、低所得層の割合は表示しない。***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05。合計よりも5ポイント以上多い場合は網掛、少ない場合は斜体+太字で強調した。

産業別では、「学術・教育」産業に勤める女性は81人おり、そのうち、勤務先事業所の非正規労働者に対する育成方針が「放任」である34人に占める低所得層の割合は67.6%である。対照的に、勤務先が訓練方針として「放任」を挙げない47人においては、低所得者層の比率は36.2%と大幅に小さい。職種別では、「専門・技術」職に勤める女性は69人おり、そのうち、勤務先事業所が非正規労働者への育成方針として「放任」を挙げる26人のうち、低所得層の割合は61.5%、対照的に、勤務先が訓練方針として「放任」を挙げない43人においては、低所得者層の比率は30.2%と小さい。同様にして、就業形態別では「有期フルタイム」で勤める女性66人中、「放任」と回答した事業所に勤める21人においては、低所得層

の割合 57.1%、回答しない事業所に勤める 45 人においては、26.3%となっている。このように、産業、職種、就業形態については、より恵まれている（低所得になりにくい）カテゴリーにおいて、事業所が非正規労働者に対する育成方針として「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」を選択することと低所得層になることが関連している。一方、非正規から正規への転換制度については、「制度がない」事業所に勤める女性 41 人のうち、育成方針として「放任」を挙げた事業所に勤める 22 人に占める低所得層の割合は 68.2%、「放任」を挙げない事業所に勤める 19 人については低所得層の割合は 26.3%である。非正規から正規への転換制度については正規になる機会に恵まれていない、「制度がない」事業所において「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」を選択することと低所得層になることが関連している²⁰。

1-2. 事業所の育成方法²¹

図表 5-5-2 に、事業所の育成方法と低所得ダミーのクロス集計・カイ二乗検定の結果を示す。図表 5-5-2 には、各カテゴリーについて、事業所がそれぞれの育成方法を選択した場合の、労働者の低所得層の割合を示している。例えば、男性で「学術教育」産業に勤める者は 110 人おり、そのうち低所得層の占める割合は 20.0%である。男性で「学術教育」産業に勤める者 110 人の中で、非正規労働者への育成方法として、OFF-JT、OJT、自己啓発を選択した事業所に勤める労働者はそれぞれ 27 人、81 人、45 人おり、それぞれにおける低所得層の割合は 0.0%、16.0%、15.6%になる。それぞれの育成方法（選択した／選択していない）と労働者の所得（低所得層／非低所得層）の間に有意な関連がみられた場合、アスタリスクで示した。クロス集計・カイ二乗検定の結果、育成方法については、男性の「OFF-JT」、女性の「自己啓発」のみで低所得層ダミーとの間に関連がみられた。

男性では、「学術・教育」産業に勤める労働者 110 人において低所得層の占める割合は 20.0%であるが、そのうち、事業所が非正規労働者に対する育成方法として「OFF-JT」を選択している 27 人については低所得層の割合は 0.0%である。そして、企業規模「1,000 人以上」の事業所に勤める 81 人において低所得層の割合は 21.0%であるが、そのうち、育成方法として「OFF-JT」を選択した事業所に勤める 22 人のうち、低所得層の割合はわずか 4.5%である。

女性では、非正規から正規への転換制度について、「転換制度がない」事業所に勤めている 43 人において、低所得層の割合は 46.5%であるが、育成方法として「自己啓発」を選択した事業所に勤める 11 人においては、低所得層の割合は 9.1%と低くなっている。

²⁰ 企業規模については、「1,000 人以上」「5～999 人・官公営」ともに、勤務先が訓練方針として「放任」を挙げる労働者では低所得者層の比率が高く、「放任」を挙げない事業所では低くなっている。

²¹ 設問は「若年労働者の育成方法について就業形態別に該当するものをすべて選んでください」、項目は「OFF-JT（業務遂行の過程外において行う教育訓練）」「OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）」「ジョブローテーション（様々な職務経験による人材育成）」「自己啓発への支援」「その他」「行っていない」である。「ジョブローテーション」「その他」は非正規労働者において該当する者の数が少ないため、分析から除外した。

図表 5-5-2 性別・産業・職種・企業規模・就業形態・転換制度の有無ごとの事業所の育成方法別、低所得層の割合

単位：％

		産業		職種		企業規模	
		学術教育	学術教育以外	専門技術	専門技術以外	1,000人以上	5～999人・官公営
男性	OFF-JT	0.0 (27) **	— (7)	9.7 (31)	— (3)	4.5 (22) *	16.7 (12)
	OJT	16.0 (81)	45.0 (20)	13.4 (82)	57.9 (19)	18.0 (61)	27.5 (40)
	自己啓発への支援	15.6 (45)	— (6)	11.4 (44)	— (7)	11.5 (26)	28.0 (25)
	合計	20.0 (110)	(27)	17.9 (112)	60.0 (25)	21.0 (81)	32.1 (56)
女性	OFF-JT	42.9 (21)	— (7)	35.3 (17)	54.5 (11)	40.0 (15)	46.2 (13)
	OJT	50.9 (57)	38.9 (18)	39.6 (48)	65.4 (26)	38.1 (42)	60.6 (33)
	自己啓発への支援	39.4 (33)	— (10)	33.3 (27)	50.0 (16)	33.3 (30)	53.8 (13)
	合計	48.1 (81)	37.5 (24)	40.8 (71)	57.6 (33)	41.4 (58)	51.1 (47)
		就業形態		転換制度			
		有期フルタイム	無期フルタイム・短時間	制度がある	制度がない		
男性	OFF-JT	9.4 (32)	— (2)	12.5 (24)	— (10)		
	OJT	11.8 (76)	52.0 (25)	20.5 (73)	25.0 (28)		
	自己啓発への支援	7.1 (42)	— (9)	22.2 (36)	13.3 (15)		
	合計	9.6 (94)	60.5 (43)	23.1 (91)	31.1 (45)		
女性	OFF-JT	40.0 (20)	— (8)	47.6 (21)	— (7)		
	OJT	37.0 (46)	65.5 (29)	46.9 (49)	50.0 (26)		
	自己啓発への支援	33.3 (33)	60.0 (10)	50.0 (32)	9.1 (11) **		
	合計	33.3 (66)	66.7 (39)	45.2 (62)	46.5 (43)		

※カッコ内にそれぞれの育成方法のケース数を示す。ケース数がN<11の場合、低所得層の割合は表示しない。***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05。合計よりも5ポイント以上下回る場合、斜体+太字で示した。

1-3. 事業所の育成目標²²

図表 5-5-3 に、事業所の育成目標と低所得ダミーのクロス集計・カイ二乗検定の結果を示す。図表 5-5-3 には、各区分について、事業所がそれぞれの育成目標を選択した場合の、労働者の低所得層の割合を示している。事業所のそれぞれの育成方針（選択した／選択していない）と労働者の所得（低所得層／非低所得層）の間に有意な関連がみられた場合、アスタリスクで示した。育成目標については、項目で低所得ダミーとの関連に違いがみられた。「マナー・社会常識」については、低所得ダミーと正の関連（項目を選択している事業所に勤めている労働者では低所得層の割合が高い）がみられ、「職業意識・勤労意欲」「遵法精神・コンプライアンス意識」「企画・立案力」では、負の関連（これらの項目を選択している事業所に勤めている労働者では低所得層の割合が低い）がみられた。「コミュニケーション能力」については、正の関連と負の関連の両方がみられた。また、男性と女性を比較すると、女性の方がより多い育成目標の項目で、低所得層との間に関連がみられた。

男性では「学術・教育」産業に勤める 111 人において低所得層の占める割合は、19.8%で

²² 設問は「若年労働者を育成する際に、どのような態度や能力を身につけさせることを目標にしていますか（3つまで選択）」、項目は「職業意識・勤労意欲」「チャレンジ精神」「柔軟な発想」「マナー・社会常識」「遵法精神・コンプライアンス意識」「業務に役立つ専門知識や技能」「コミュニケーション能力」「語学力」「企画・立案力」「理解力・判断力」「リーダーシップ」「その他」である。

あるが、そのうち「マナー・社会常識」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤めている 14 人における低所得層の割合は 42.9%と、「学術・教育」産業に勤める男性全体に比べてその割合は高い。就業形態では、「有期フルタイム」に勤める 95 人において低所得層の割合は、10.5%であるが、そのうち「コミュニケーション能力」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤める 39 人における低所得層の割合は 20.5%と高くなっている²³。

女性では、勤務している事業所における非正規労働者の育成目標が「マナー・社会常識」であることと低所得層の関連が、複数のカテゴリー（産業「学術・教育」、職種「専門・技術」、企業規模「5～999人・官公営」、就業形態「有期フルタイム」、転換制度「制度がない」）においてみられ、すべて育成目標として「マナー・社会常識」を選択している事業所に勤めている労働者では低所得層の占める割合が高い。例えば、「学術・教育」産業に勤める 82 人において低所得層の占める割合は、48.8%であるが、そのうち「マナー・社会常識」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤めている 25 人における低所得層の割合は 80.0%と、「学術・教育」産業に勤める女性全体に比べてその割合は顕著に高い。「コミュニケーション能力」については、非正規から正規への転換制度がない事業所に勤めている 43 人において低所得層の占める割合は 46.5%であるのに対して、「コミュニケーション能力」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤める 12 人における低所得層の割合は 16.7%と低くなっており、「有期フルタイム」で勤務する男性とは逆の関連であった。「職業意識・勤労意欲」では、「学術教育以外の産業」、「無期フルタイムおよび短時間」で低所得層と関連がみられ、これらのカテゴリーにおいて、「職業意識・勤労意欲」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤めている労働者では低所得層の割合が女性全体と比べて低い。例えば「学術・教育以外」の産業に勤務する 23 人のうち、低所得層の割合は 39.1%であるが、「職業意識・勤労意欲」を選択した事業所に勤めている 13 人のうち低所得層の割合は 15.4%と全体よりも低い²⁴。

²³ そのほか、非正規から正規への転換制度があると回答した事業所に勤務する者のうち「企画・立案力」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤めている労働者では低所得層の割合が男性全体と比べて低い。

²⁴ そのほか、就労形態が「有期フルタイム」の者、非正規から正規への転換制度がないと回答した事業所に勤務する者で低所得層と関連がみられ、「遵法精神・コンプライアンス意識」を非正規雇用労働者の育成目標に掲げる事業所に勤めている労働者では低所得層の割合が女性全体と比べて低い。

図表 5-5-3 性別・産業・職種・企業規模・就業形態・転換制度の有無ごとの事業所の育成目標別、低所得層の割合

単位：%

		産業		職種		企業規模	
		学術・教育	学術・教育以外	専門・技術	専門技術以外	1,000人以上	5~999人・官公営
男性	職業意識・勤労意欲	16.3 (49)	— (10)	16.7 (48)	45.5 (11)	21.4 (28)	22.6 (31)
	チャレンジ精神	— (7)	— (5)	— (8)	— (4)	— (6)	— (6)
	柔軟な発想	9.1 (11)	— (6)	7.7 (13)	— (4)	13.3 (15)	— (2)
	マナー・社会常識	42.9 (14) *	— (5)	35.7 (14)	— (5)	— (7)	50.0 (12)
	遵法精神・コンプライアンス意識	15.7 (51)	— (6)	11.5 (52)	— (5)	15.2 (33)	20.8 (24)
	業務に役立つ専門知識や技能	18.6 (59)	52.9 (17)	21.5 (65)	54.5 (11)	22.2 (45)	32.3 (31)
	コミュニケーション能力	24.4 (45)	42.9 (14)	21.3 (47)	58.3 (12)	25.0 (32)	33.3 (27)
	語学力	— (3)	(0)	— (3)	(0)	(0)	— (3)
	企画・立案力	6.3 (16)	(0)	6.3 (16)	(0)	6.3 (16)	(0)
	理解力・判断力	26.7 (15)	— (4)	25.0 (16)	— (3)	— (7)	41.7 (12)
	リーダーシップ	0.0 (12)	(0)	0.0 (12)	(0)	0.0 (12)	(0)
	その他	8.3 (12)	— (3)	8.3 (12)	— (3)	— (8)	— (7)
	合計	19.8 (111)	48.1 (27)	18.4 (114)	58.3 (24)	19.8 (81)	33.3 (57)
	女性	職業意識・勤労意欲	42.2 (45)	15.4 (13) *	29.7 (37)	50.0 (20)	32.1 (28)
チャレンジ精神		— (3)	(0)	— (1)	— (2)	— (1)	— (2)
柔軟な発想		— (5)	— (1)	— (5)	— (1)	— (4)	— (2)
マナー・社会常識		80.0 (25) ***	— (8)	68.4 (19) **	71.4 (14)	61.1 (18)	80.0 (15) *
遵法精神・コンプライアンス意識		40.0 (35)	30.8 (13)	35.5 (31)	41.2 (17)	36.7 (30)	38.9 (18)
業務に役立つ専門知識や技能		44.2 (43)	36.4 (11)	36.1 (36)	58.8 (17)	29.6 (27)	55.6 (27)
コミュニケーション能力		45.2 (31)	— (8)	44.8 (29)	— (9)	52.9 (17)	40.9 (22)
語学力		— (2)	(0)	— (2)	(0)	(0)	— (2)
企画・立案力		— (7)	(0)	— (5)	— (2)	— (6)	— (1)
理解力・判断力		— (8)	— (4)	— (10)	— (2)	— (6)	— (6)
リーダーシップ		— (4)	(0)	— (4)	(0)	— (4)	(0)
その他		— (4)	— (1)	— (5)	(0)	— (3)	— (2)
合計		48.8 (82)	39.1 (23)	41.4 (70)	58.8 (34)	42.1 (57)	52.1 (48)
男性		職業意識・勤労意欲	就業形態		転換制度		
		有期フルタイム	無期フルタイム・短時間	制度がある	制度がない		
	職業意識・勤労意欲	5.1 (39)	55.0 (20)	21.9 (32)	23.1 (26)		
	チャレンジ精神	— (9)	— (3)	— (8)	— (3)		
	柔軟な発想	7.7 (13)	— (4)	21.4 (14)	— (3)		
	マナー・社会常識	— (6)	53.8 (13)	41.7 (12)	— (6)		
	遵法精神・コンプライアンス意識	8.9 (45)	50.0 (12)	18.2 (33)	16.7 (24)		
	業務に役立つ専門知識や技能	11.1 (54)	63.6 (22)	21.6 (51)	36.0 (25)		
	コミュニケーション能力	20.5 (39) *	45.0 (20)	27.5 (40)	31.6 (19)		
	語学力	(0)	— (3)	— (3)	(0)		
	企画・立案力	0.0 (12)	— (4)	0.0 (14) *	— (2)		
	理解力・判断力	15.4 (13)	— (6)	29.4 (17)	— (2)		
	リーダーシップ	— (10)	— (2)	0.0 (12)	(0)		
	その他	0.0 (13)	— (2)	12.5 (8)	— (7)		
合計	10.5 (95)	58.1 (43)	22.8 (92)	31.1 (45)			
女性	職業意識・勤労意欲	25.7 (35)	52.2 (23) *	35.5 (31)	37.0 (27)		
	チャレンジ精神	— (3)	(0)	— (2)	— (1)		
	柔軟な発想	— (5)	— (1)	— (5)	— (1)		
	マナー・社会常識	64.7 (17) **	75.0 (16)	66.7 (15)	72.2 (18) **		
	遵法精神・コンプライアンス意識	20.0 (30) *	66.7 (18)	44.4 (27)	28.6 (21) *		
	業務に役立つ専門知識や技能	29.4 (34)	65.0 (20)	39.3 (28)	46.2 (26)		
	コミュニケーション能力	45.8 (24)	46.7 (15)	59.3 (27)	16.7 (12) *		
	語学力	— (2)	(0)	— (1)	— (1)		
	企画・立案力	— (6)	— (1)	— (7)	(0)		
	理解力・判断力	— (9)	— (3)	54.5 (11)	— (1)		
	リーダーシップ	— (3)	— (1)	— (4)	(0)		
	その他	— (4)	— (1)	— (2)	— (3)		
	合計	34.8 (66)	66.7 (39)	46.8 (62)	46.5 (43)		

※ カッコ内にそれぞれのケース数を示す。ケース数がN<11の場合、低所得層の割合は表示しない。***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05。合計よりも5ポイント以上多い場合は網掛、少ない場合は斜体+太字で強調した。

2. ロジスティック回帰分析

前項で、クロス集計・カイ二乗検定によって、いくつかの育成方針等が、大学院卒若年非正規労働者における低所得層の分布と関連があることが示唆された。本項では、ロジスティック回帰分析の手法を用いて、これらの関連をさらに明らかにし、低所得層と非低所得層を分ける要素を検討する。ロジスティック回帰分析の従属変数は「低所得ダミー」、独立変数は、育成方針（「特別な研修等を行わず、社員自身に任せる」）、育成方法（「OFF-JT」「自己啓発」）、育成目標（「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」「遵法精神・コンプライアンス意識」「コミュニケーション能力」「企画・立案力」）である。統制変数は、事業所の属性（産業「学術・教育」、職種「専門・技術」、企業規模「1,000人以上」、転換制度「転換制度あり」）、個人の属性（就業形態「有期フルタイム」、年齢「24～29歳」、勤続期間「1年未満」、週あたり実労働時間「35時間未満」）を投入する。モデル1では事業所の属性・個人の属性のみを投入し、モデル2では仮説2、3を検証するため、モデル1に育成方針等の変数を投入する。

ロジスティック回帰分析の結果を図表5-5-4に示す。男性では、事業所の属性、個人の属性のみが低所得層になることと関連があることが明らかとなった。特に、「専門・技術」職に従事する者は「専門・技術」職以外の者に比べて低所得層である確率が低くなることから、仮説1「大学院卒非正規労働者において、専門・技術職以外の職業に就いた者は低所得になりやすい」は男性については支持された。仮説2と3を検証するために育成方針等の独立変数を追加投入したモデル2でも、これらの統制変数の影響は消えず、育成方法（「OFF-JT」）や育成目標（「マナー・社会常識」「コミュニケーション能力」）の効果が有意ではないことから、クロス集計で低所得層との有意な関連が確認されたこれらの育成方法・目標は、「学術・教育」産業で働いていることや「有期フルタイム」であることと低所得層との関連を媒介していたと考えられる。

女性では、モデル1を見ると、週あたり実労働時間が「35時間未満」の者は「35時間以上」の者に比べて、年齢「24～29歳」の者は「30～34歳」の者に比べて低所得層である確率が高い。仮説2、3を検証するために育成方針等の独立変数を投入したモデル2では、これら2つの変数に加えて、勤務先の企業規模が「1,000人以上」の者が「5～999人・官公営」の者に比べて、「有期フルタイム」で勤務する者は、「無期フルタイムあるいは短時間」で勤務する者に比べて低所得層である確率が低い。そして、事業所の育成方針と低所得の関連も確認された。非正規若年労働者の育成方針として「職業意識・勤労意欲」を掲げる事業所に勤める労働者は低所得層である確率が低く、「マナー・社会常識」を掲げる事業所に勤める労働者では低所得層である確率が高い。

なぜ、育成目標「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」と低所得であることの間、真逆の関連がみられたのだろうか。その背景を明らかにするために、事業所データにウェイトバックを行った復元データを用いて、非正規労働者の育成目標として「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」を掲げる事業所の比率を、事業所の産業ごとに算出して相互に比較

した（図表5-5-6）。その結果、事業所の産業と育成目標「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」（選択した／選択していない）の間に、有意な関連がみられた。

2つの育成目標には、対象事業所全体と比較して、「宿泊業・飲食サービス業」の事業所で選択する割合が高く、「製造業」「情報通信業」「複合サービス事業²⁵」の事業所で選択する割合が低いという共通点があるが、いくつかの違いがみられた。「職業意識・勤労意欲」については、「医療、福祉」産業と「サービス業（ほかに分類されないもの）²⁶」で全体よりも選択した割合が高い。一方、「マナー・社会常識」については、「運輸業、郵便業」「小売業」「不動産業・物品賃貸業」で選択した割合が高く、「教育、学習支援業」「サービス業（ほかに分類されないもの）」で選択した割合が低い。産業のうち、「小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」を「対人サービス業」、「建設業」「運輸業、郵便業」「卸売業」「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」を「その他」の категорияにまとめ、クロス集計・カイ二乗検定を行ったところ、「職業意識・勤労意欲」は、「医療、福祉」産業で選択される割合が高く、「マナー・社会常識」は「対人サービス」産業で選択される割合が高いことが確認された。

これらのことから、第2節第3項で「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」は、社会人として持っていることが当然なものであるため、大学院卒の経験や能力を活かすことと関係のない育成目標であると設定したが、「職業意識・勤労意欲」を選択する事業所の産業は対人的かつ比較的専門性が高い「医療、福祉」が多く、これは非正規労働者であっても育成が必要な産業であり、「マナー・社会常識」を選択する事業所の産業は対人的かつ専門性が低い「対人サービス」が多く、こうした産業では、非正規労働者に訓練費用をかける必要性が低い可能性がある。

²⁵ 「複合サービス事業」には、郵便局、農業協同組合等におけるサービス業務が含まれる。

²⁶ 「サービス業（ほかに分類されないもの）」には、廃棄物の処理に係る技能・技術等を提供するサービス（廃棄物処理業）、物品の整備・修理に係る技能・技術を提供するサービス（自動車整備業、機械等修理業）、労働者に職業をあっせんするサービス及び労働者派遣サービス（職業紹介・労働者派遣業）、企業経営に対して提供される他の分類に属さないサービス（その他の事業サービス業）、会員のために情報等を提供するサービス（政治・経済・文化団体、宗教）、その他のサービス（その他のサービス業、外国公務）が含まれる。

図表5-5-4 大学院卒非正規労働者における、低所得層を規定する要因（ロジスティック回帰分析）

		男性(N=125)				女性(N=99)			
		モデル1		モデル2		モデル1		モデル2	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
産業	学術・教育 (ref. 学術・教育以外)	-1.105	0.331	-0.724	0.485	0.635	1.887	0.559	1.748
職種	専門・技術 (ref. 専門・技術以外)	-2.225	0.108 **	-2.203	0.110 **	-0.636	0.530	-0.779	0.459
企業規模	1,000人以上 (ref. 5~999人・官公営)	-0.732	0.481	-0.323	0.724	-0.881	0.414	-1.693	0.184 *
年齢	24~29歳 (ref. 30~34歳)	0.261	1.299	0.402	1.495	1.484	4.410 *	1.604	4.974 *
勤続期間	1年未満 (ref. 1年以上)	-0.046	0.955	-0.054	0.947	-0.215	0.806	-0.400	0.670
労働時間	35時間未満 (ref. 35時間以上)	1.455	4.286 *	1.804	6.071 *	2.287	9.844 ***	2.032	7.626 *
就業形態	有期フルタイム (ref. 無期フルタイムあるいは短時間)	-2.415	0.089 ***	-2.956	0.052 ***	-1.201	0.301	-1.897	0.150 *
転換制度	転換制度あり	0.364	1.439	0.122	1.130	0.252	1.286	0.530	1.698
育成方針	放任			-0.708	0.493			0.580	1.785
育成方法	OFF-JT			0.270	1.310			-0.868	0.420
	自己啓発の支援			0.039	1.039			0.905	2.473
育成目標	職業意識・勤労意欲			-0.928	0.395			-1.955	0.142 **
	マナー・社会常識			-0.772	0.462			1.407	4.082 *
	遵法精神・コンプライアンス意識			-0.431	0.650			-1.007	0.365
	コミュニケーション能力			-0.039	0.962			-0.115	0.891
	企画・立案力			-1.774	0.170			-0.892	0.410
	定数	2.414	11.182 *	3.188	24.234 *	-0.623	0.537	1.127	3.087
	Nagelkerke R2乗	0.554		0.594		0.446		0.591	
	-2対数尤度	79.964		74.626		96.855		79.251	
	X2乗	57.806		63.144		40.297		57.902	

※ 従属変数:低所得ダミー(「低所得層」=1、「非低所得層」=0)。***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05。

図表 5-5-5 産業・企業規模別、非正規労働者の育成目標として「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」を選択した事業所の割合

単位：％、Nはケース数、ウェイトバック後の数値

		N	職業意識・ 勤労意欲	p	マナー・ 社会常識	p
産業	建設業	33	9.1		45.5	
	製造業	176	28.4		35.2	
	情報通信業	114	22.8		22.8	
	運輸業, 郵便業	50	12.0		100.0	
	卸売業	940	13.2		0.3	
	小売業	2,318	2.3		99.1	
	金融業・保険業	32	28.1		15.6	
	不動産業・物品賃貸業	28		***	100.0	***
	学術研究, 専門・技術サービス業	808	17.7		13.0	
	宿泊業, 飲食サービス業	4,366	94.0		99.0	
	生活関連サービス業, 娯楽業	274	4.0		63.1	
	教育, 学習支援業	3,659	52.6		10.8	
	医療, 福祉	2,751	93.1		51.2	
	複合サービス事業	12	41.7		25.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	608	88.7		2.0	
製造業	176	28.4		35.2		
情報通信業	114	22.8		22.8		
対人サービス	6,957	59.9		97.6		
学術研究, 専門・技術サービス業	808	17.7	***	13.0	***	
教育, 学習支援業	3,659	52.6		10.8		
医療, 福祉	2,751	93.1		51.2		
その他	1,703	40.3		6.8		
合計	16,167	59.1		55.1		

※ 分析対象：若年非正規労働者が所属しており、かつ過去1年間に大学院卒者を非正規労働者として雇用した実績がある事業所。「対人サービス業」＝「小売業」「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」、「その他」＝「建設業」「運輸業, 郵便業」「卸売業」「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」※ ***p<0.001 合計と比べて10ポイントを上回る場合は網掛、下回る場合は斜体＋太字で強調した。

第6節 大学院卒非正規労働者および無職層の非低所得正社員化の過程

前節では、大学院卒非正規労働者の中で男性では「専門・技術職以外」で低所得層である確率が高く、女性では事業所の若年非正規労働者の育成方針として「職業意識・勤労意欲」を掲げる企業に勤める労働者は低所得層である確率が低く、「マナー・社会常識」を掲げる企業に勤める労働者では低所得層である確率が高いことが明らかにされた。本節では、分析対象を大学院卒労働者のうち非正規雇用あるいは無職から正規雇用に移り「非低所得層」にある者に移し、彼・彼女らの移行過程（初めて正社員として勤めた会社選びの基準、初めて正社員として勤務するときの相談相手、初めて正社員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度）について検討する。ただし、ケース数が少ないため、男女まとめて検討する。

1. 非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した大学院卒労働者の属性

「平成30年若年者雇用実態調査（個人票）」における大学院卒労働者1,174人のうち、回答時点で正規職に就いている者は918人であり、その中で「非正規または無職から正規に移行した者」は87人、そのうち、回答時点で非低所得層にある者は83人である²⁷。この集団は非正規職または無職から正規職かつ非低所得層への移行に成功した集団といえる。本節ではこの集団に着目して分析を行う。はじめに、産業、職種、企業規模ごとに、この集団と非正規労働者の集団の割合の比較を行う^{28,29}（図表5-6-1）。本来ならば、大学院卒のうち、「前職が非正規かつ低所得または無職だったが、調査時点では正規職かつ非低所得層に移行している者」と「卒業後一貫して、非正規かつ低所得または無職のままである者」を比較すべきだが、本調査では、前職における所得を尋ねる質問がないため、次善の策として、本項では、大学院卒で「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」と「正社員の経験がない非正規労働者」の比較を行い、非正規職から正規職への移行に成功した集団の特徴を探る。その結果、産業、企業規模において、有意な関連がみられた。

産業別では、「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」と「正社員の経験がない非正規労働者」の合計258人のうち、「学術・教育以外」の産業に就いている者の割合は23.6%であり、うち「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」83人に限

²⁷ 残りの4人の内訳は、低所得層3人、支給無し1人。

²⁸ 就業形態が「正社員」の者のうち、「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」の何れかに回答し、かつ非低所得層にある者を「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」とした。比較する非正規労働者集団は、雇用形態で「正社員以外の労働者」を選択し、かつ正社員として勤務した経験がない者を「正社員の経験がない非正規労働者」とした。回答時点で「正社員以外の労働者」であり、かつ正社員として勤めた経験がある者（10人）は特殊な事例として除外した。

²⁹ この分類は現在および前職の雇用形態に基づいており、前々職以前の状況は考慮されていない。例えば、「非正規あるいは無職から正規に移行した者」は前々職で正社員を経験しているケースも含まれている（例：大学院修了→正社員→非正規→正社員（回答時点））。そのため回答時点での勤務先が初めての正社員としての勤務先ではない可能性があるが、会社選びの基準、相談、職業訓練の経験の蓄積が現在の成功に結び付いている可能性があるためこの分類を採用する。

定すると「学術・教育以外」の産業に就いている者の割合は37.3%と高くなる。企業規模では、「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」と「正社員の経験がない非正規労働者」の合計258人のうち、企業規模が「5～999人・官公営」の事業所に勤めている者の割合は48.8%、うち「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」において「5～999人・官公営」の事業所に勤めている者の割合は69.9%である。

「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」の特徴としては、「学術・教育以外」の産業に勤務する者が多いこと、非大企業の事業所に勤務する者が多いことが挙げられる。

図表5-6-1 雇用形態・採用経緯ごとの産業・職種・企業規模（非在学大学院卒）

単位：％、Nはケース数

	産業(***)			職種(n.s.)			企業規模(***)		
	学術・教育	学術・教育以外	N	専門・技術	専門・技術以外	N	1,000人以上	5～999人・官公営	N
非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者	62.7	37.3	83	78.3	21.7	83	30.1	69.9	83
正社員の経験がない非正規労働者	82.9	17.1	175	80.5	19.5	174	61.1	38.9	175
合計	76.4	23.6	258	79.8	20.2	257	51.2	48.8	258

※ 有意差がある区分については、合計と比較して、5ポイント以上高い場合網掛、低い場合斜体+太字で強調した。***p<0.001、n.s.有意差なし

2. 非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した大学院卒労働者の移行過程

次に大学院卒労働者で、非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の移行過程（初めて正社員として勤めた会社選びの基準、初めて正社員として勤務するときの相談相手、初めて正社員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度）について大学卒と大学院卒の比較から検討する。

大学卒と大学院卒で行動パターンや経験を比較することには以下のような意義がある。学部生も大学院生も同じ組織（大学）に所属しており、同じ組織のキャリアセンターの支援を受ける。キャリアセンターは学部生が支援の中心になっており、大学院生は学部生に比べて、年長であり、専門性があるため、キャリア支援は学部生ほど行われていない。しかし、これまで見てきたように、大学院卒労働者であっても、非正規かつ低所得層にある者が存在している。そのため、大学卒と大学院卒で行動パターンや経験を比較することによって、大学院卒労働者固有の支援策を打ち立てることができると考えられる。本報告に趣旨に照らせば、本来は、大学院卒かつ「非正規または無職から正規に移行した者」の中で低所得層と非低所得層の移行過程を比較するべきであるが、低所得層のケース数が少ないため、統計的な分析が不可能である。そこで、本項では分析対象を「非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者」に限定し、学歴（大学卒／大学院卒）を独立変数に、移行過程（初めて正社員として勤めた会社選びの基準、初めて正社員として勤務するときの相談相手、初めて正社

員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度)を従属変数にクロス集計・カイ二乗検定を行う。

なお、分析結果を解釈する際には、以下の点に留意する必要がある。本章の冒頭で示した大学院卒の雇用の3タイプ(①企業において適応的な人材として育成される者(主に新卒正規労働者)、②大学院で身に付けた専門性や能力を発揮できる仕事に就く者(主に非正規労働者、新卒ではない正規労働者)、③能力開発の機会や専門性・能力発揮の機会がある仕事に就くことができなかった者(主に非正規労働者))に照らすと、大学院卒の者における非正規または無職から正規職への移行には、専門職の範囲で非正規から正規へ移行する者、無職あるいは専門性がない非正規職から専門性が求められる正規職に移行する者、無職あるいは専門性がない非正規職から企業内訓練により能力開発が行われる正規職に移行する者が混在していると想定される。しかし先述の通り本項で用いるデータはケース数が大変少なくこれらを区別することは困難である。本項での分析結果は上記の様々なパターンを含む移行について論じたものであることに注意が必要である。

以上を踏まえて、初めて正社員として勤めた会社選びの基準³⁰(図表5-6-2)についてみていこう。「自分の技能が活かせる」「仕事の内容」「社会的意義」の項目において学歴との間に有意な関連がみられ、大学院卒労働者は大学卒と大学院卒の合計よりもこれらの項目を選択した者の割合が高くなっている。大学卒あるいは大学院卒の者632人のうち、「自分の技能・能力が活かせる」を選択した者の割合は40.7%であるが、大学院卒に限定するとその割合は68.4%と高くなる。同様に大学卒あるいは大学院卒で「仕事の内容・職種」を選択した者の割合は67.1%であるが、大学院卒に限定するとその割合は79.7%であり、大学卒あるいは大学院卒で「社会的意義がある」を選択した者の割合は20.4%であるが、大学院卒に限定するとその割合は32.9%になる。

初めて正社員として勤務するときの相談相手³¹(図表5-6-3)についても学歴との間に有意な関連がみられた。大学院卒労働者は、「大学の先生や先輩」の意見を参考している者の割合が、大学卒と大学院卒の者の合計よりも多い。大学卒あるいは大学院卒における「大学の先生や先輩」を選択した者の割合は5.3%であるが、大学院卒の者に限定するとその割合は13.9%になる。また、「公共職業安定所」の意見を参考にした者は、大学院卒の者ではみられなかった。

³⁰ 初めて正社員として勤めた会社選びの基準：設問は「あなたが初めて正社員として勤務した会社を選ぶとき、重視したことは何ですか。該当するものをすべて選んでください」。項目は「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種」「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」「社会的意義がある」「実力主義の会社通勤に便利」「賃金の条件がよい」「労働時間・休日・休暇の条件がよい」「勤務地転勤がない・転勤の地域が限定されている」「福利厚生がよい」「政府認定マーク等を取得している」「その他」。

³¹ 初めて正社員として勤務するときの相談相手：設問は「あなたが初めて正社員として勤務した会社は、主に誰の意見を参考に決めましたか」。選択肢は「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」。

初めて正社員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度³²（図表5-6-4）についても学歴との間に有意な関連がみられた。大学院卒労働者は、そもそも、「職業指導がなかった・受けなかった」者の割合が多く、大学卒あるいは大学院卒における「職業指導がなかった・受けなかった」者の割合は29.2%、うち大学院卒の者に限定すると「職業指導がなかった・受けなかった」割合は38.0%である。しかし、「職業指導がなかった・受けなかった」者を除いても、「かなり役に立った」と感じている大学院卒労働者は多く、「職業指導がなかった・受けなかった」を除いた場合、大学卒あるいは大学院卒における「かなり役に立った」を選択した者の割合は7.2%、大学院卒の者に限定するとその割合は18.4%になる。

非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した大学院卒労働者は、同様の経路をたどった大学卒労働者と比べて、職務内容を重視する点、主な相談相手として「大学の先生や先輩」を選択する点、学校で職業指導経験が役に立っていると考えている点から、大学院卒非正規労働者の正規職への移行のための支援としては、大学院で身に付けた専門性が求められる職場とのマッチングを行うことが重要であるといえるだろう。

図表5-6-2 学歴別・非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の会社選びの基準（大学卒・大学院卒）

単位：％、Nはケース数

	自分の技能・能力が活かせる (***)	仕事の内容・職種 (*)	会社の規模・知名度	会社の将来性がある	社会的意義がある (**)	実力主義の会社	通勤に便利	N
大学卒	36.7	65.3	19.3	17.7	18.6	2.9	22.6	553
大学院卒	68.4	79.7	29.1	15.2	32.9	6.3	15.2	79
合計	40.7	67.1	20.6	17.4	20.4	3.3	21.7	632

	賃金の条件がよい	労働時間・休日・休暇	勤務地	転勤ない・転勤の地域限定	福利厚生	政府認定マーク	その他	N
大学卒	28.0	32.7	37.3	23.9	22.8	1.3	10.7	553
大学院卒	21.5	32.9	35.4	16.5	17.7		10.1	79
合計	27.2	32.8	37.0	22.9	22.2	1.1	10.6	632

※有意差があった場合は項目名の後にカイ二乗検定結果を示し、合計より大きい項目を網掛にした。***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05。

³² 初めて正社員として勤務するにあたっての学校での職業指導経験・役立ち度：設問は「あなたが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は役に立ちましたか」。選択肢は「かなり役に立った」「役立った」「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職業指導は受けなかった」。

図表 5-6-3 学歴別・非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の主に意見を参考した人（大学卒・大学院卒）

単位：％、N はケース数

	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	N	p
大学卒	77.2	4.1	9.4	2.0	1.0	6.3	605	
大学院卒	74.7	13.9	11.4				79	**
合計	76.9	5.3	9.6	1.8	0.9	5.6	684	

※ 空欄は該当ケースが無いことを示す。合計を5ポイントを上回る項目を網掛で強調した。**p<0.01

図表 5-6-4 学歴別・非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の学校での職業指導経験・役立ち度（大学卒・大学院卒）

単位：％、N はケース数

	かなり役立った	役立った	あまり役に立たな かった	役に立たなかった	職業指導なし・ 受けてない	N	p
大学卒	4.3	26.2	27.7	13.7	28.1	606	
大学院卒	11.4	22.8	17.7	10.1	38.0	79	*
合計	5.1	25.8	26.6	13.3	29.2	685	
大学卒	6.0	36.5	38.5	19.0		436	
大学院卒	18.4	36.7	28.6	16.3		49	*
合計	7.2	36.5	37.5	18.8		485	

※合計より5ポイント以上高い場合は網掛、低い場合は斜体+太字で強調にした。*p<0.05。

第7節 まとめ、政策提言

1. まとめ

本章で明らかにされた事柄をまとめる。第一に、大学院卒非正規労働者の所得平均は同学歴の正規労働者よりも低いが、一方で、非正規労働者に占める高所得者（月収が35万円を超える者）の割合は正規労働者と同程度である。大学院卒労働者に占める非正規労働者の割合は、事業所の属性別では、男女ともに、学術・教育産業で働いている者で多く、男性では専門技術職でも多い。個人の属性別では、非正規労働者の割合は男女ともに、勤続期間1年未満の者で多く、3年以上の者で少ない。男性は、週あたり実労働時間35時間未満の者と60時間以上の者で多く、女性では、短時間労働者で多く、週あたり実労働時間45～50時間の者、60時間以上の者で少ない。

第二に、大学院卒非正規労働者のうち、男性では、学術・教育以外の産業で働いている者、専門技術職以外の職に就いている者、年齢が24～29歳の者、就業形態が無期フルタイムあるいは短時間の者で、男性全体と比べて低所得層の割合が多い。労働時間については、週あたり実労働時間が35時間未満の者で低所得層の割合が多いが、35時間以上の者の中でも50時間以上労働している低所得層の者も存在している。女性では、就業形態が無期フルタイムあるいは短時間の者、週あたり実労働時間35時間未満の者で女性全体と比べて低所得層の割合が多い。

第三に、大学院非正規労働者の、低所得層／非低所得層と事業所の属性・個人の属性、事業所の育成方針等の関係を明らかにするために行ったロジスティック回帰分析により、男性では、専門技術職で低所得層である確率が低くなること、女性では産業・職種・企業規模を統制しても育成目標のうち、「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」が低所得層かどうかと関連している（前者は、大学院卒非正規労働者が低所得層になる確率を下げ、後者は低所得層になる確率を上げる）ことが明らかにされた。さらに、事業所データのクロス集計・カイ二乗検定から、非正規労働者に対する育成目標として「マナー・社会常識」を選択する事業所は職務内容に専門性が低く、訓練費用をかける必要性が薄い産業（対人サービス業）であることが明らかになった。

仮説1「大学院卒非正規労働者において、専門・技術職以外の職業に就いた者は低所得になりやすい」に関しては、男性のみで支持された。仮説2「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成方針・方法が、学歴に見合った手厚いものでなければ、低所得になりやすい」については、ロジスティック回帰分析において、育成方針・方法に関する項目が有意ではなかったことから棄却された。仮説3「大学院卒非正規労働者は、勤めている事業所の育成目標が、能力を仕事に活かせるものでなければ、低所得になりやすい」に関しては、「マナー・社会常識」が女性のみで低所得層になることと正の関連があることから部分的に支持されたが、能力を仕事に活かせる育成目標ではないとみなしていた「職業意識・勤労意欲」については、低所得層になることと負の関連があり、能力を仕事に活かせる育成目標とみなしていた「業務に役立つ専門知識や技能」に関してはクロス集計・カイ二乗検定で有意でなかったことから棄却された。

日本的雇用システムの外部にある非正規労働者の中でも、大学院卒男性では、「専門・技術」以外の職に就くこと、大学院卒女性では、その職務内容が高い専門性を必要としないことが、低所得につながると考えられる。そして、「専門・技術以外の職」に就いている大学院卒男性非正規労働者や、非正規労働者への育成方針として「マナー・社会常識」を選択する事業所に勤めている大学院卒女性非正規労働者は、学歴に見合わない仕事に就いている「教育過剰」（平尾 2016）の状態にあると考えられる。

第四に、大学院卒で非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者（図表5-6-1）は、正社員の経験がない非正規労働者と比較すると、「学術・教育」以外の職に就いている者、「5～999人・官公営」の企業の事業所に勤める者の割合が多い。大学院卒労働者で、非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者の会社選びの基準（図表5-6-2）は、同様の経路をたどっている大学卒労働者と比較すると、「自分の技能が活かせる」「仕事の内容」「社会的意義」を重要視している者の割合が大きい。主に意見を参考にした人（図表5-6-3）は、「自分の意思」が7割以上である一方で、「学校の先生や先輩」と回答する者の割合が大学卒労働者と比べて大きく、「公共職業安定所」を参考にした者はいない。学校の職業指導の経験・役立ち度（図表5-6-4）については、大学院卒者はそもそも「職業

指導はなかった又は職業指導は受けなかった」と回答する者の割合が大きい、そのようなケースを除外しても、「かなり役立った」と回答する者の割合が大学院卒労働者よりも大きい。

2. 政策提言

大学院卒非正規労働者における低所得層の分析から言えることは以下の2点である。一つ目は、男性非正規労働者の特徴として、大学院卒労働者の中の少数派である「専門・技術職以外の者」で低所得になりやすいこと³³があげられた。このことから、賃金条件改善を目的に転職を希望する「専門・技術」職以外の大学院卒非正規労働者のための訓練プログラム設計や転職支援を行うことが必要である。二つ目は、女性非正規労働者の特徴として「職業意識・勤労意欲」「マナー・社会常識」を育成目標に掲げる企業で働いていることが低所得であることと関連することがあげられた。第5節第2項で示したように育成目標として「職業意識・勤労意欲」を掲げている事業所は、その産業から労働者の職務内容に専門性が高く、非正規雇用であっても訓練費用をかける必要性が高いが、「マナー・社会常識」を掲げている事業所は、労働者の職務内容に専門性が低く、訓練費用をかける必要性が薄く、こうした事業所の状況は、大学院卒女性非正規労働者の低所得に影響を与えると考えられる。そのため、大学院卒女性非正規労働者においては、在職中に職業訓練が行えるように支援することや専門性の高い産業への転職を支援することが必要である。

非正規から正規への移行の分析から言えることは以下の2点である。一つ目は、非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した者では、大学院卒の者で「自分の技能が活かせる」「仕事の内容」「社会的意義」を会社選びの基準とする者の割合が大学卒の者よりも高いことから、大学院卒の非正規から正規への移行のための支援として、大学院で学んだ内容が活かせる、かつ社会的な意義が見出せるような職場に接続させることが重要であるといえる。二つ目は、非正規または無職から正規かつ非低所得層に移行した大学院卒労働者は、初めて正社員として勤務した会社を決める際「学校の先生や先輩」の意見を参考にしたと回答する者や、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を「かなり役に立っている」と考えている者の割合が大学卒の者よりも高い(しかし、実際に職業指導の機会があった者、受講した者は少ない)点である。このことから、大学側が大学院生や大学院卒者に対して、教員や先輩などの人脈を利用できる仕組みをつくること、大学院生(あるいは大学院進学予定者)を対象とした職業指導を行うことが有効と考えられる。さらに大学院卒労働者の中には就職面、経済面から恵まれている者だけではなく、非正規雇用かつ低所得層の者も存在するものの、職業指導の機会が少ないことから、大学院生や大学院進学予定者に対するキャリアサポートとして、公的な支援制度の情報提供を行うことも重要と考えられる。

³³ 「平成30年若年者雇用実態調査(個人票)」における、大学院卒労働者男性873人のうち「専門技術職」以外の者は26.6%(232人)である。

政府は現在、リカレント教育やリスキリングを後押ししている³⁴。そこでは、学校教育を離れた社会人が専門分野を学ぶ「社会人の学び直し」だけではなく、キャリアアップ・転職や起業、育児との両立、高齢者の再チャレンジなど多様なキャリアやライフスタイルが想定されている。20～79歳の男女1,200人を対象とした総務省の調査によると「学び直しや職業訓練が必要になるかどうか」という問いに「必要になる可能性は極めて高い」「必要になる可能性が高い」と回答した割合は、20代および30代が他の年代よりも高く（総務省2018:150）、若い世代は学び直しや職業訓練の必要性を強く感じているといえる。

2019年に中央教育審議会によって取りまとめられた「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～2019（審議まとめ）」では「18歳人口が大きく減少することが見込まれる中、高度専門職業人を養成する役割を有する大学院において、リカレント教育の実施に真剣に向き合っていくことは極めて重要な課題となっている（p.42）」と述べられており、リカレント教育において大学院は重要な役割があると考えられている。しかし、イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社の調査によると、従業員に大学等での学び直しを認めていない機関（企業・地方自治体）が1割程度存在する（イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社2016:54）。外部の教育機関を活用している機関であっても大学等（大学・短期大学・大学院・高等専門学校）を選択する割合は少なく、大学等を選択しない理由として「そういう発想がなかった」「大学でどのようなプログラムを提供しているかわからない」等の理由が挙げられた³⁵（前掲書、p.21-22）。労働者側は学び直しの障害として「費用が高すぎる」「勤務時間が長くて十分な時間がない」を挙げる者が多く³⁶（前掲書、p.66）、特に、大学院におけるリカレント教育に課題は多い。

リカレント教育の情報提供・推進、就職支援事業として、文部科学省は社会人の大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信するポータルサイト「マナパス」³⁷の開設や、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講費無料で提供する「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」³⁸を行っている。「マナパス」では、多様な学校種（大学、大学院、短期大学、専門学校等）、課程（正規課程、科目等履修生、履修証明プログラム、公開講座等）から、資格取得、趣味・教養、実用など多様な講座の情報が提供されている。「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」は、失業者を主な対象者とするほか、非正規雇用労働者、希望する就職が出来ていない若者、転職希望者等をも受講対象とするものであるが、もともと専

³⁴ 例えば政府広報オンライン（2021）『『学び』に遅すぎはない！ 社会人の学び直し『リカレント教育』』（<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/202108/1.html>、最終アクセス 2021.11.25）

³⁵ 調査対象は、全国の大規模法人（上場企業）、中小規模法人（従業員数 21～300 人）、小規模法人（従業員数 1～20 人）並びに地方自治体（都道府県、政令市、中核市）からランダムサンプリングした 5,635 機関。回答数は 1,229 機関。

³⁶ 調査対象は全国における社会人（25～50 歳男女）で大学等における社会人教育未経験の者。回答数は 2,000 サンプル。

³⁷ URL: <https://manapass.jp/>（最終アクセス 2021.11.22）。

³⁸ URL: https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_01127.html（最終アクセス 2021.11.22）。

門職に就いていた者を対象としたさらなる専門性を身に付けるためのプログラム（例：潜在看護師を対象とした教育・復職支援プログラム）や対象を限定しない専門知識・技術を取得するためのプログラム（例：農業や林業への新規参入者のためのプログラム）だけではなく、一般営業職・事務職等へ就職を支援するためのプログラム（例：ビジネススキル、コミュニケーション、ICTの基礎等を学習するプログラム）もあり、これらの支援事業は幅広いニーズが想定されている。就職活動において、公的な就職支援機関を利用する大学院生は少なく（株式会社浜銀総合研究所 2020）³⁹、大学院生にとって公的な支援機関はアクセスしづらいと考えられる。しかし、「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」等の支援事業は、支援対象者の幅が広く、高い専門性を持った大学院卒者のニーズに対応できる点や特に大学や大学院が主体となって行われているプログラムは、大学院卒労働者が参加しやすいと考えられる点から、転職・キャリアアップする上で助けになるだろう。

<参考文献>

- 板倉君枝（2021）「もろい日本の「知」の基盤：“高学歴ワーキングプア”非常勤講師の現状から見る大学のいま」（<https://www.nippon.com/ja/in-depth/d00721/>，最終アクセス 2021.11.15）。
- 岩崎久美子（2010）「ポストドクター問題の背景」国立教育政策研究所・日本物理学会キャリア支援センター編『ポストドクター問題—科学技術人材のキャリア形成と展望』世界思想社、pp.10-31.
- 中央教育審議会大学分科会（2019）「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～2019（審議まとめ）」（http://staff.gku.ac.jp/~soumu/data/1.toushin/H31_0122-daigakuin-kyouiku/1412981_001-honbun.pdf，最終アクセス 2021.11.22）。
- 榎木英介（2010）『博士漂流時代—「余った博士」はどうなるか？』ディスカヴァー・トゥエンティワン。
- （2014）『嘘と絶望の生命科学』文春新書。
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ。
- 濱中淳子（2013）『大衆する大学—学生の多様性をどう見るか』岩波書店。
- 平尾智隆（2016）「若年労働市場における学歴ミスマッチ—教育過剰の発生とその賃金への影響」『日本労務学会誌』17(2)、pp.4-18.
- 平尾智隆・梅崎修・松繁寿和（2011）「大学院卒の処遇プレミアムとその変化—人事管理の2時点間比較」『社会政策』3(2)、pp.99-109.

³⁹ 就職・採用選考活動の意識・行動等を把握することを目的に行われた大学4年生（N=4,475）、修士課程2年生（N=1,331）を対象とした調査において、採用試験・面接等を受けた経緯として「自由応募（WEBサイト等からのエントリー等）」を選択した者は大学生で 89.4%、大学院生で 85.3%であるのに対して、「公的な就職支援機関（ジョブカフェ、ハローワーク等）」を選択した大学生は 2.1%、大学院生は 0.7%であった。

- 平尾智隆・梅崎修・田澤実（2015）「大学院卒の就職プレミアム—初職獲得における大学院学歴の効果」『日本労務学会誌』16(1)、pp.21-38.
- イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社（2016）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 報告書 1」（文部科学省平成 27 年度先導的大学改革推進委託事業）（https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1371459_01.pdf, 最終アクセス 2021.11.22）.
- 株式会社浜銀総合研究所（2020）「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 調査結果報告書」（内閣府令和 2 年度委託調査事業）（https://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/pdf/20201130houkokusyo_1.pdf, 最終アクセス 2021.11.24）.
- 上林陽治（2021）「専業非常勤講師という問題」『社会政策』12(3)、pp.73-84.
- 小林淑恵（2015）「若手研究者の任期制雇用の現状」『日本労働研究雑誌』57(7)、pp.27-40.
- 水月昭道（2007）『高学歴ワーキングプア—「フリーター生産工場」としての大学院』光文社新書.
- 森川正之（2011）「大学院教育と人的資本の生産性」『RIETI Discussion Paper Series 11-J-072』.
- 村澤昌崇（2008）「大学院の分析-大学院進学の規定要因と地位達成における大学院の効果」『SSM 調査シリーズ 6』 pp.87-108.
- （2020）「大学院の需要・供給の現状—マイクロ・マクロデータを用いた進学・就職・収入に与える影響要因の分析」『文系大学院をめぐるトリレンマ—大学院・修了者・労働市場をめぐる国際比較』玉川大学出版局、pp.26-45.
- 仲澤幸壽（2019）「労働市場におけるシグナリングと過剰教育問題」『西南学院大学経済学論集』54(1・2)、pp.1-21.
- 島一則・藤村正司（2014）「大卒・大学院卒者の所得関数分析—大学教育経験・学習有効性認識・自己学習投資に注目して」『大学経営政策研究』第 4 号、pp.23-36.
- 総務省（2018）「ICTによるインクルージョンの実現に関する調査研究」（https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/linkdata/h30_03_houkoku.pdf, 最終アクセス 2021.11.22）.
- TUMEN, Anar（2020）「若年期の教育訓練が賃金に与える効果」『大学院研究年報経済学研究科篇』第 49 号、pp.165-181.
- 吉田文（2020）「文系大学院修士課程修了者の採用の論理—その幻想と現実」吉田文編著『文系大学院をめぐるトリレンマ—大学院・修了者・労働市場をめぐる国際比較』玉川大学出版局、pp.121-158.
- 全国大学生協同組合連合会（2021）「第 11 回全国院生生活実態調査 概要報告」（https://www.univcoop.or.jp/press/life/report_m11.html、最終アクセス 2021.10.14）.
- 全労連公務部会（2019）「非正規公務員酷書」（<https://www.jichiroren.jp/sys/wp-content/uploads/2019/02/d6ac4f587f15e2703a0d0951edbbf589.pdf>、最終アクセス 2021.10.19）.

労働政策研究報告書 No. 214

非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究

発行年月日 2022年3月24日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2022 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL: <https://www.jil.go.jp/>)