

JILPT 調査シリーズ

No.164

2017年2月

若年者の離職状況と離職後の キャリア形成

(若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



若年者の離職状況と離職後のキャリア形成

(若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)

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

近年、若年者の職場への定着の促進が、重要な政策課題として浮上している。本研究では、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマ「若年者の安定的な雇用への移行に関する研究」の一環として、若者の「初めて正社員として雇用された勤め先」での経験に焦点を絞り、彼・彼女らの離職・職場定着の状況、および離職後のキャリア形成状況の実態を把握することを目的に、若年者を対象とする Web アンケート調査を実施した。本報告はその分析結果をとりまとめたものである。本研究が、若年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。

最後に、本研究にご協力頂いた、多くの若者の皆様方へ厚く御礼を申し上げる次第である。

2017年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

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 副主任研究員	序章 第一部
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第二部
おかざき ゆうだい 岡崎 佑大	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	付表

Web モニターアンケート調査

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

調査の企画・実施（五十音順）

岩脇 千裕 労働政策研究・研修機構 副主任研究員
岡崎 佑大 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
金崎 幸子 労働政策研究・研修機構 所長
小杉 礼子 労働政策研究・研修機構 特任フェロー

※執筆者・委員の所属先・役職等は平成 28 年 4 月 1 日現在のもの

目 次

序章	1
第1節 本研究の背景と目的	1
第2節 調査概要	2
第3節 本報告の構成	6
第4節 データの特性	8
第5節 用語の用法	15
第一部 「初めての正社員勤務先」を離職した若者の特徴	
第1章 個人属性と入職までのキャリア	17
第1節 最終学歴・中退歴・専攻	17
第2節 学生生活と就職活動	22
第2章 「初めての正社員勤務先」の基本的特徴	32
第1節 企業規模・業種・職種・本社所在地・従業員構成	32
第2節 社風・企業体質	42
第3章 「初めての正社員勤務先」による雇用管理の状況	45
第1節 労働条件	45
第2節 入職3ヶ月後の教育訓練・職場でのコミュニケーション	49
第3節 職場でのトラブル	55
第4章 「初めての正社員勤務先」における担当業務の変化と能力開発の状況	62
第1節 入職から離職／調査時点までの業務内容の変化に見るキャリアの発展状況	63
第2節 入職3ヶ月後の行動特性（コンピテンシー）と後の離職行動	72
第3節 入職3ヶ月後から離職／調査時点までの行動特性（コンピテンシー）の伸長度合	75
第5章 「初めての正社員勤務先」を離職した理由と相談相手	85
第1節 離職理由	85
第2節 仕事や働くことについての相談相手	95
第6章 第一部のまとめ	101
第二部 離職後のキャリア形成状況	
第7章 初めての正社員勤務先を離職後の状況	116
第1節 離職後1年間の状況	117
第2節 離職後の求職活動と現在の就業状況	120
第8章 離職者の現在の就業状況	125
第1節 現在の勤務先への入社時期と勤務先の属性	125

第2節	現在の勤務先における労働時間、収入	140
第3節	現在の勤務先に対する評価	144
第9章	離職者（と勤続者）の現在の生活	148
第1節	現在の家庭状況	148
第2節	現在の生活全般に対する満足感	152
第10章	第二部のまとめ	155
調査票		159
付表		191

序章

第1節 本研究の背景と目的

近年、若年者の職場への定着の促進が重要な政策課題として浮上している。平成 26 年度には、ハローワークによる新卒者・若年層の職場定着支援の取組が始まった。翌年 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¹が適用された。

若年者の職場への定着が重要課題とされた背景の一つとして、新卒就職者のうち入職から 3 年以内に離職した人の割合が 1990 年代半ば以降、高い割合で推移してきた事があげられる²。確かに、若年期は職業的発達段階（Super,D.E. & Jordaan,J.P. 1974）の「探索段階」にあたり、離職・転職等の試行錯誤の行為は自らの職業への方向付けを確立させるための健全なプロセスでもある。したがって、ある程度の早期離職者の発生は自然なことといえよう。しかし一方で、わが国では新卒一括採用の慣行が根強く残っており、中途採用市場で評価されるだけの経験を得ないまま早期に離職してしまうと、安定した仕事に再度就くことは難しいのが現状である。無業や非典型雇用の状態が長く続けば、若者本人の能力開発や職業経歴、生活全般に負の影響を及ぼす。企業にとっても、正規雇用した若者が早期に離職することは、採用活動や初期の教育に投じた費用が無駄になるため大きな損失である。また近年、過酷な労働条件で若者を使い捨てるような企業の存在が社会問題となっており、こうした雇用の「質」の問題が若年者の早期離職の要因になっている可能性も考えられる。これらの課題を整理し、現状を改善するためには、まずは若年者の初期キャリアにおける離職・転職の状況、および離職後のキャリア形成の状況を把握することが必要である。

以上の問題関心に基づき労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と略す）では、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマ「若年者の安定的な雇用への移行に関する研究」の一環として、平成 27 年度に厚生労働省の「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析を行い、勤務先が実施する雇用管理（労働者構成、期待する勤続期間、育成方針・方法）、定着支援対策や労働条件（賃金・労働時間）と、若年正社員の離職傾向との関係を検討した（JILPT2016）。ただし同調査は就業中の若年者を調査対象とするため、在職者の「将来的な転職の希望の有無」を「離職傾向」の指標とせざるを得なかった。若年者の離職が発生する要因や、離職後のキャリア形成、能力開発の状況を把握するには、現在は就業していない若年者も含めて調査を行い、彼・彼女らが「学校卒業後初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先）」で

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、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（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）」。

² 厚生労働省報道発表資料（平成 28 年 10 月 25 日）「新規学卒者の離職状況（平成 25 年 3 月卒業者の状況）」。

経験した事柄と、その後の離職の有無、離職後の経験との関係を調べる必要がある。この点を補うため JILPT では、若者の「初めての正社員勤務先」での経験に焦点を絞った Web モニター調査を実施した。本調査の独自性は、労働条件や雇用管理等に加え、職場でのコミュニケーションやトラブル、職務の発展度、OJT の具体的な内容、職業能力の伸長度などについても詳細に尋ね、その「初めての正社員勤務先」を離職した若者と勤続している若者とを比較する点にある。さらには、離職後のキャリア形成状況についても詳細な質問項目を設定している。本報告が、若者の職業的発達とキャリア形成の促進、並びにわが国の雇用環境のさらなる改善を促進する一助となることを祈念する。

第 2 節 調査概要

1. 調査名

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

2. 調査期間

2016 年 2 月～3 月

3. 調査方法

調査方法：ウェブモニター調査（スクリーニング調査・本調査）

コンピュータおよびスマートフォン、タブレット等からの回答が可能。

調査対象者：調査会社に登録しているウェブ調査登録モニター

後述のように、本調査は回収目標数の割付を政府統計に基づき細かく設定している。そのため一部の属性群については、調査の実施を委託した調査会社に登録しているモニターだけでは大幅に回収数が不足した。そのため、同社が提携している 3 社のモニターに対して、回収数が不足している属性群についてのみ調査を依頼した。その際には複数の調査会社に登録している同一人物による回答を防ぐため、登録メールアドレスによる名寄せを行った。

さらに回収数が不足した属性群については、調査対象者層の親にあたる年齢層のモニターに調査依頼メールを配信し、子ども（調査対象者）と同席の上回答するよう求める「親代理調査³」を依頼した。しかし、実際には子どもが同席せず親が代わりに回答しているケースも

³ 調査対象の年齢の子どもがいることが見込まれる年齢層のモニター（41～68 歳男女）に調査依頼のメールを配信した。調査画面の冒頭では次の文言で調査協力を依頼した。「本アンケートでは、あなたのお子様のご経験・ご意見をお伺いいたします。お子様とご一緒にアンケート画面をご覧になり、お子様自身のご経験・ご意見を確認の上、回答にご協力くださいますようお願いいたします」。そして、調査対象となる性別・年齢の子どもの有無と、アンケートに本人が協力できるかを確認し、さらに「本アンケートではあなたのお子様である【男性 21 歳

ありえる。また設問によっては内容がセンシティブなため、子どもが同席していたとしても親の目を気にして本音を回答できなかった可能性もある。したがって「親代理調査」によって回収したケースについては、調査対象者の基本属性や経歴、家族構成など、「親が代わりに回答したとしても誤りが生じにくく、親ならば当然把握しているであろう事実」を尋ねる設問のみを有効回答とし、それ以外の設問については集計の対象から除いている⁴。

なお、全てのケースが調査委託会社本体のモニターの本人回答のみで構成されている属性群は、男性では 25-29 歳の短期大学・高等専門学校卒、25-29 歳の大学卒、30-33 歳の全学歴、女性では 25-29 歳の高校卒、専修学校卒、短期大学・高等専門学校卒、大学卒、30-33 歳の全学歴であり、これら以外の属性群⁵については、複数の調査会社のモニターや、「親代理調査」のケースが混在している。

4. 調査対象

本調査の目的は、「初めての正社員勤務先」を離職する若者の傾向を明らかにすることと離職後のキャリア形成状況を把握することにある。新卒就職者の離職傾向は学歴によって大きく異なり⁶、その背景も異なると推察されることから、調査対象者には多様な学歴の若年者を含む必要がある。また今日の「子ども・若者から大人への移行期」は長期化・複雑化が進んでおり、「初めて正社員として勤務する」契機は最終学歴の卒業時だけとは限らない。中退や無業・非典型雇用の経験を経て正社員となった人、雇用者以外の形で働いていた人、家族のケアに専念していた人、再度進学し学び直していた人など多様な経歴の人々が混在している。その全体像を捉えるには、「初めての正社員勤務先」へ入職するまでの経歴や、離職した後の経歴は可能な限り広くとらえる必要がある。

しかしその一方で、分析に耐えうる数のサンプルを得るためには、年齢・学歴など分析の軸となる重要な変数によって調査対象者の範囲を限定する必要がある。特に本調査では、初めての就職活動や「初めての正社員勤務先」での経験を回顧的に回答する設問が多いため、最終学歴の学校を離学してから調査時点までの経過期間が余りに長すぎると回答すること自体が困難になる⁷。さらに、「初めての正社員勤務先」に入職してからの期間があまりに短い

【例】の方のご意見をお伺いいたします。そのため、次の設問から表示される『あなた』という記載は、『あなたのお子様』のことを指しております。一緒にアンケート画面をご覧になり、あなたのお子様である【男性 21 歳（例）】の方のご意見を確認の上、回答にご協力下さいますようお願い致します」というアナウンスに「同意する（お子様とご同席下さい）」を選択したモニターのみ、スクリーニング調査に移るように設計した。

⁴ 親代理調査によるケースが含まれる属性群は、男性 21-24 歳の高校、専修学校、短期大学・高等専門学校、男性 25-29 歳の高校、女性 21-24 歳の専修学校、短期大学・高等専門学校である。どの設問について親代理調査のケースを集計から除いたかの詳細は巻末付表を参照のこと。

⁵ 男女 21～24 歳の全学歴、男性全年齢の高校・専修学校卒、男女 25～29 歳の大学院修士卒

⁶ 直近では、平成 25 年 3 月に卒業した新卒就職者の 3 年以内離職率は、大卒 31.9%、短大等 41.7%、高卒 40.9% である。出所：厚生労働省報道発表資料（平成 28 年 10 月 25 日）。事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

⁷ 例えば現在 33 歳の方が短大新卒時の就職活動について尋ねられた場合、12～13 年前のことを思い出すことになる。

人が多数サンプルに含まれると、離職者の捕捉そのものが難しくなる。特に、離職後のキャリア形成状況についての情報を集めるためには、離職からある程度の期間が経過している人が調査対象に十分に含まれる必要がある。

以上を踏まえて本調査では、調査対象者の範囲を生年月・職歴・最終学歴・離学時期によって以下のとおり定め、これら4つの条件を全て満たした人のみ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：1982年4月～1995年3月生まれ。
- ②職歴：正社員として勤務した経験が1回以上ある人。
- ③最終学歴：高校、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、大学、大学院修士課程を卒業（修了）または中退した人。
- ④離学時期：卒業・修了・中退した時期が2007年3月～2013年3月である人⁸。

回収時には、「就業構造基本調査（総務省統計局2012年10月1日実施）」の特別集計の結果（JILPT 2014）をもとに、性・年齢層・学歴⁹ごとの回収目標数の割付を行った（図表序-1）¹⁰。その上で、ウェブ調査登録モニターのうち、登録されている年齢が21歳～33歳（2016年4月2日時点）の人に調査を依頼するメールを配信した。

⁸ 実際の回収ケースには、モニターの不足により2013年1～3月に離学した人は含まれない。以上の手続きにより、調査対象者の「初めての正社員勤務先」における勤続期間は、最終学歴までの学歴を滞りなく進み卒業と同時に「初めての正社員勤務先」に入職した場合、3～9年の範囲に統制された。ただし実際のサンプルの勤続期間は、中退者や離学後に無業や正社員以外の形で働いていた人が含まれるため1ヶ月から9年とより広い範囲になる。

⁹ 高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、修士中退者は大卒を含む。

¹⁰ 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は、その標本数に、男女計が6000人程度になるようにウェイトをかけたものである。JILPT（前掲）では成人している若年者の年齢範囲は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が21～33歳で、在学者も調査対象に含む点が異なる。

図表序－１ 性・最終学歴・年齢層別回収目標数

男性	21-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	21-24歳	25-29歳	30-33歳	合計
高校卒	437	590		1,027	高校卒	263	287		550
専修学校卒 (専門課程)	91	201		292	専修学校卒 (専門課程)	139	214		353
短大高専卒	42	64		106	短大高専卒	154	204		358
大学卒		847	921	1,768	大学卒		651	464	1,115
大学院卒		164	189	353	大学院卒		38	39	77
計	570	1,866	1,110	3,546	計	556	1,394	503	2,453
									男女計 5999

図表序－２ 性・最終学歴・年齢層別回収結果

男性	21-24歳	25-29歳	30-33歳	合計	女性	21-24歳	25-29歳	30-33歳	合計
高校卒	195	316		511	高校	263	287		550
専修学校卒 (専門課程)	14	201		215	専修学校 (専門課程)	55	214		269
短大高専卒	10	64		74	短大高専	64	204		268
大学卒		847	921	1,768	大学		651	464	1,115
大学院卒		164	189	353	大学院		34	39	73
計	219	1,592	1,110	2,921	計	382	1,390	503	2,275
									男女計 5196

回収結果を図表序－２に示した¹¹。回収目標数を達成できなかった属性群を網掛で示している。また、本調査はモニター調査であり無作為抽出による調査ではない。したがって本報告では、調査結果を示す際にウェイトバックは行わず、回収目標を達成できた属性群を中心に傾向を論ずることとする。

５．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、最終学歴卒業・中退年月、性別

２）本調査

２－１）回答者全員に尋ねた項目

○初めての正社員勤務先に入職する以前について

最終学歴の学校の専攻、離学までに経験した事柄、入職直前の状況、

○初めての正社員勤務先の基本属性

本社所在地都市規模、従業員数、産業、従業員構成

¹¹ 高校卒には、専修学校、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課程中退者を含む。

○初めての正社員勤務先での経験

入職経路、入職年月、離職有無、離職年月、初任給、週当たり労働時間、従事した仕事内容（職種）、入職3ヶ月後および調査時点現在／離職時の行動特性（コンピテンシー）、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、職場トラブル、働くことに関する相談相手。

○現在の生活について

生活全般への満足度、居住地、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) 初めての正社員勤務先を離職した人にもみ尋ねた項目

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、現在の就業状況

2-3) 初めての正社員勤務先を離職し現在就業している人にもみ尋ねた項目

○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）、週当たり労働時間、月収、今後の転職希望、職業生活への満足度

第3節 本報告の構成

本報告は、第一部と第二部に分かれている。第一部では、初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）におけるどのような経験が、若年者の離職と関連しているのか明らかにすることを目標とした。

はじめの第1章から第3章までは、離職者と勤続者とを比較することによって、離職者に独自にみられる特徴の析出を試みた。具体的には、第1章では「初めての正社員勤務先」に入職する前の在学中の行動や経験、入職に至るまでの経緯について、第2章では「初めての正社員勤務先」の企業属性、従業員構成、社風（企業体質）といった基本的な特徴について、第3章では若年者の「初めての正社員勤務先」における労働条件、及びそこで経験した教育訓練・職場でのコミュニケーションやトラブルについて、後の離職行動との関係を検討した。次の第4章ではやや視点を変えて、「初めての正社員勤務先」に入職してから離職するまで（勤続者は調査時点まで）の担当業務の変化や職務遂行能力の開発状況について、勤続期間が3年を超えて5年以内の若者に分析対象を限定して検討した。具体的には、「初めての正社員勤務先」で経験した業務の変化や、行動特性（コンピテンシー）の伸長状況を離職者と勤続者とで比較することで、「初めての正社員勤務先」におけるどのような業務経験が後の離職／勤続に影響するのか、また、「初めての正社員勤務先」での就労経験が、離職者の職務遂行能力

の発展にどう影響しているのか検討を行った。第5章では離職者のみを分析対象とし、離職者が「初めての正社員勤務先」を辞めた理由と「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手について、離職者全体と「新卒3年以内離職者」を比較することで、円滑な移行を果たしたにもかかわらず早期に離職する若者に独自の問題を明らかにすることを目指した。そして最後の第6章において、第一部で得られた知見をまとめ、それらの知見から得られたインプリケーションと具体的な政策提言を行っている。

第二部では、「初めての正社員勤務先」を離職した若者を分析対象として、彼・彼女らが離職した後のキャリア形成状況を分析した。

第7章では、「初めての正社員勤務先」を離職した直後の状況について、現在の就業状況は、「初めての正社員勤務先」の離職から連なったキャリアの展開であると考え、「初めての正社員勤務先」との関係の解明を基本的な軸とする分析を行った。具体的には離職後1年間の状況と、離職後の求職活動と現在の就業状況とに分けて、性別・学歴・「初めての正社員勤務先」における勤続期間による違いを検討した。第8章では、離職者の現在の就業状況について分析を行った。具体的には、離職者の調査時点現在における勤務先の特徴、現在の勤務先における雇用管理、離職者の現在の勤務先に対する評価について、現在の雇用形態、性別、学歴、また内容によっては「初めての正社員勤務先勤続期間」ごとに分析を行った。第9章では、離職者の現在の生活状況を、一部において勤続者と比較しながら、現在の家庭状況および現在の生活全般に対する満足感について、離職後現在は正社員として働いている者、正社員以外の雇用形態で働いている者、被雇用者以外の形で働いている者、現在はもっぱら就職活動をしている者、これらのいずれにも当てはまらない非労働力者に分けて分析を行った。そして最後の第10章において、第二部で得られた知見をまとめ、それらの知見から得られたインプリケーションと具体的な政策提言を行っている。

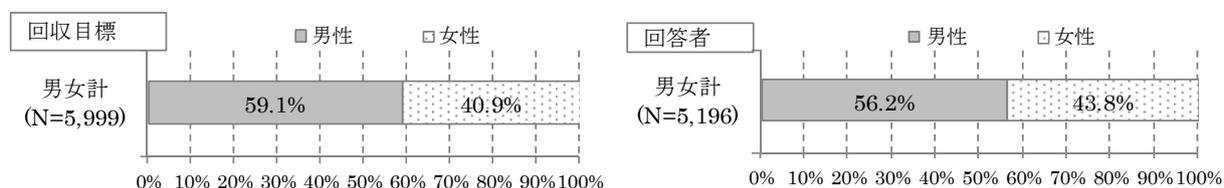
第4節 データの特性

1. 回答者の基本情報

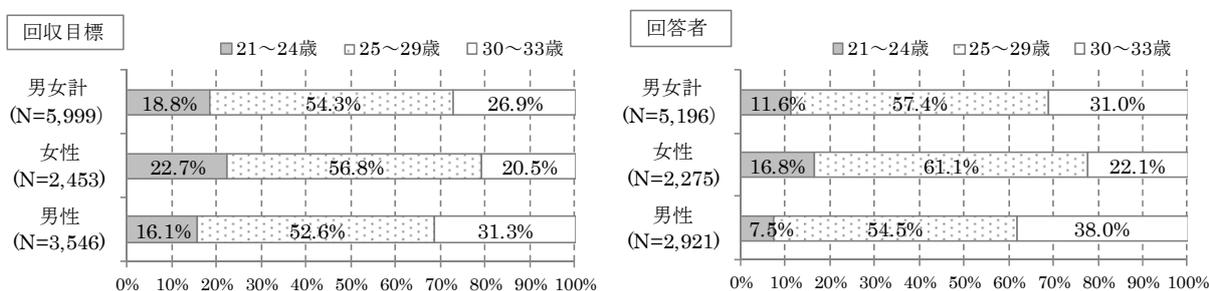
前述の通り、本調査では「就業構造基本調査」を元に性別・年齢・学歴による回収目標数の割付を行ったが、一部の属性群については回収目標に達しなかった。どの程度のズレが生じたのか回収目標と回答者の男女比、年齢構成、学歴構成を比較しながら、本調査の分析対象となる若者たちの基本情報を確認していこう（図表序-3）。

図表序-3 回収目標と比べた場合の回答者の男女比・年齢構成・学歴構成

①男女比

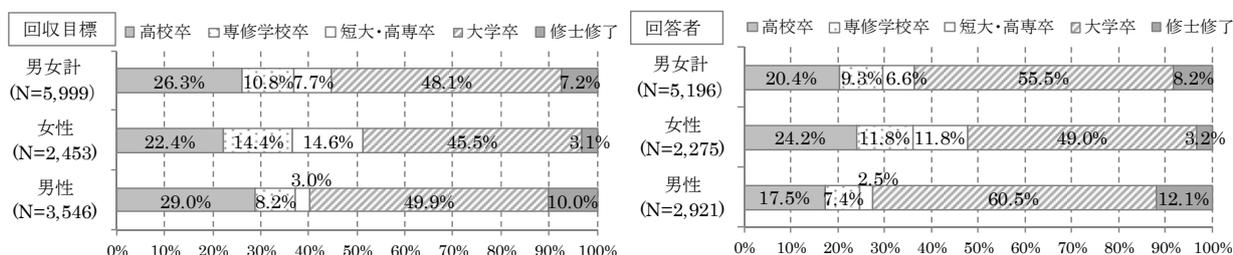


②年齢構成



※回答者は2016年4月2日時点の年齢を示している

③学歴構成



※専修学校卒は専門課程卒業者である。

※高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、修士中退者は大学卒に含む。

はじめに男女比を比べると、回収目標と比べて回答者は女性の比率がやや高い。次に年齢構成を比べる。回収目標と比べると、回答者は男女とも21～24歳の比率が低い。他の年齢層の比率が相対的に高くなるが、特に男性は30～33歳、女性は25～29歳の比率がより高い。最後に学歴構成を比較する。回収目標と比べると、回答者は男女とも専修学校卒、短大・高専卒の比率が低く、男性では高卒の比率が大幅（11.5ポイント差）に低い。そのため他の学歴の比率が相対的に高くなるが、男性では特に大学卒の比率が高く（10.6ポイント差）、女性では高卒（1.8ポイント差）、大学卒（3.5ポイント差）、修士修了（0.1ポイント差）のそれぞれが少しずつ、回収目標より高い比率を示している。

以上より、本調査の分析結果を考察する際には、実社会に生きる正社員経験をもつ若者たちの傾向よりも、女性や25歳以上の比較的年齢が高い若者、男性については大学・大学院卒、女性については高校卒・大学卒の傾向がより強く現れることに留意する必要がある。

2. 回答者の「初めての正社員勤務先」の基本情報

2-1. 本調査回答者の「初めての正社員勤務先」の基本情報

次に、回答者が初めて正社員として勤務した会社等の基本情報を確認するべく、産業と従業員規模、本社所在地都市規模の構成をみてみよう（図表序-4）。

図表序-4 回答者の「初めての正社員勤務先」の産業・従業員規模・本社所在地都市規模

①会社全体の従業員規模				②産業			
	男性	女性	男女計		男性	女性	男女計
N	2,921	2,275	5,196	N	2,921	2,275	5,196
1～9人	5.1%	8.1%	6.4%	鉱業、採石業、砂利採取業	0.2%		0.1%
10～29人	7.3%	13.1%	9.9%	建設業	5.4%	3.0%	4.4%
30～99人	14.0%	14.0%	14.0%	製造業	25.5%	15.3%	21.1%
100～299人	14.3%	19.1%	16.4%	電気・ガス・熱供給・水道業	2.4%	0.4%	1.6%
300～999人	17.0%	17.8%	17.3%	情報通信業	10.9%	5.8%	8.6%
1,000人以上	34.7%	24.1%	30.1%	運輸業、郵便業	5.2%	1.8%	3.7%
官公庁・公営事業所	7.5%	3.8%	5.9%	卸売業	3.5%	4.0%	3.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	小売業	4.2%	9.4%	6.4%
				金融業・保険業	6.8%	8.7%	7.6%
				不動産業、物品賃貸業	1.5%	2.2%	1.8%
				学術研究、専門・技術サービス業	3.8%	3.9%	3.8%
				宿泊業、飲食サービス業	2.1%	5.2%	3.5%
				生活関連サービス業、娯楽業	2.2%	5.8%	3.8%
				教育、学習支援業	3.7%	5.8%	4.6%
				医療、福祉	8.1%	19.7%	13.2%
				複合サービス事業	1.3%	0.6%	1.0%
				その他のサービス業	4.1%	3.6%	3.9%
				公務	8.4%	4.0%	6.5%
				その他	0.7%	0.8%	0.7%
				合計	100.0%	100.0%	100.0%

③本社所在地都市規模			
	男性	女性	男女計
N	2,921	2,275	5,196
1.東京23区内	31.1%	24.7%	28.3%
2.政令指定都市	25.9%	25.1%	25.5%
3.政令指定都市以外の の県庁所在地	10.0%	9.0%	9.5%
4.上記1～3以外の市	28.5%	34.2%	31.0%
5.町村	4.2%	6.3%	5.1%
6.日本以外の国	0.3%	0.6%	0.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※ケース数が0のセルは空白とした。

まず従業員規模の構成をみてみよう。男女計では、30.3%が100人未満、33.8%が100～999人、30.1%が1,000人以上の会社等に入職している。これらの比率は男性ではより規模の大きい方へ、女性では規模の小さい方へと偏る。特に1,000人以上の比率は男性と女性との間に10ポイント以上の差がある。また男性の方が官公庁・公営事業所の比率が高い。

次に産業構成をみると、全体的に男性が第二次産業、女性が第三次産業に偏る傾向がみられた。個々の産業について比率の高い産業を並べると、男性では製造業（25.5%）、情報通信業（10.9%）、公務（8.4%）、医療、福祉（8.1%）となるが、女性では医療、福祉（19.7%）、製造業（15.3%）、小売業（9.4%）、金融業・保険業（8.7%）となる。

最後に本社所在地をみると、全体的に男性は大都市圏、女性は地方都市や小規模都市に偏る傾向がみられた。男性は東京23区内が31.1%を占めるのに対して、女性は「上記1～3以外の市」が34.2%を占める。

2-2. 雇用動向調査における新規学卒者の就職先との比較

以上の結果を、全国の新規学卒者の就職先と比べてみよう。図表序-5に、厚生労働省の「雇用動向調査」より、本調査の回答者と同時期（2007年～2013年）に学校を卒業した新規学卒者¹²のうち一般労働者¹³として入職した人の、入職先の企業規模と産業を示した図表と、本調査の回答者の「初めての正社員勤務先」の会社全体の従業員規模と産業を示した図表を並べた。雇用動向調査の「新規学卒者」には、本調査の回答者には含まれていない中学卒、大学院博士課程修了者などが含まれる¹⁴。また、本調査の回答者が「初めての正社員勤務先」に入職したタイミングは新卒時とは限らない¹⁵。さらに、雇用動向調査は回答者が勤務する事業所の、本調査は会社全体の産業（複数の事業を行う会社の場合は回答者の業務に関連する産業）を掲載している。このように雇用動向調査と本調査との間には一致しない点がいくつかあるが、多様な学歴の新規学卒者の就職先について、従業員規模と産業の両方を長期に渡り観測できるデータは他に見あたらず、本調査の結果と比較する対象として入手可能な統計調査の中では最善のものであると判断した。

¹² 雇用動向調査では、入職者（調査対象期間中に事業所が新たに採用した常用労働者で、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）のうち、入職前1年間に就業経験のない者を「未就業入職者」と定義し、「未就業入職者」のうち進学、就職等の別を問わず調査年に卒業した者（進学者でも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」と定義している。

¹³ 雇用動向調査では、①期間を定めずに雇われている者 ②1か月を超える期間を定めて雇われている者 ③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者、の3点のうちいずれかに該当する労働者を「常用労働者」と定義し、さらにパートタイム労働者以外の「常用労働者」を「一般労働者」と定義している。

¹⁴ 雇用動向調査では学歴について次のように定めている「入職者・離職者の最終の卒業学校をいう。ここでいう学校とは学校教育法第1条に規定する学校及びこれらに準ずる学校を卒業した場合の学歴をいい、学校教育法第1条に規定する学校と入学資格や在学年数が同等で、これらの卒業に相当する資格が得られるものはそれぞれ該当する学校に含める」（出典：厚生労働省「雇用動向調査の概要」平成19年）

¹⁵ 本調査回答者の14.2%（卒業生12.8%、中途退学者58.8%）が最終学歴の学校を卒業または中途退学してから1年を超えてから「初めての正社員勤務先」に入職している。

図表序—5 「雇用動向調査（2007～2013年）」と本調査の比較

①従業員規模

A.本調査「初めての正社員勤務先」
会社全体の従業員規模(単位:人)

	男性	女性	男女計
N	2,921	2,275	5,196
1～29人	12.4%	21.2%	16.3%
30～99人	14.0%	14.0%	14.0%
100～299人	14.3%	19.1%	16.4%
300～999人	17.0%	17.8%	17.3%
1,000人以上	34.7%	24.1%	30.1%
官公庁・公営事業所	7.5%	3.8%	5.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

B.「雇用動向調査」新規学卒者(一般労働者)
の入職先企業規模(単位:千人)

	男性	女性	男女計
N	2,728	2,540	5,267
5～29人	12.5%	15.8%	14.1%
30～99人	14.9%	15.8%	15.3%
100～299人	17.1%	16.4%	16.8%
300～999人	19.6%	19.1%	19.4%
1,000人以上	32.6%	27.7%	30.2%
官公営	3.3%	5.2%	4.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※雇用動向調査の「官公営」には合計（100%）から各企業規模の割合の合計を差し引いた値を示した。

②産業

A.本調査「初めての正社員勤務先」
会社全体の産業(単位:人)

	男性	女性	男女計
N	2,921	2,275	5,196
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2%		0.1%
建設業	5.4%	3.0%	4.4%
製造業	25.5%	15.3%	21.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4%	0.4%	1.6%
情報通信業、 運輸業、郵便業	16.1%	7.6%	12.4%
卸売業、小売業、 宿泊業、飲食サービス業	9.8%	18.5%	13.6%
金融業、保険業	6.8%	8.7%	7.6%
教育、学習支援業	3.7%	5.8%	4.6%
医療、福祉	8.1%	19.7%	13.2%
複合サービス事業	1.3%	0.6%	1.0%
その他のサービス	11.6%	15.4%	13.3%
公務	8.4%	4.0%	6.5%
その他	0.7%	0.8%	0.7%
産業計	100.0%	100.0%	100.0%

B.「雇用動向調査」新規学卒者(一般労働者)
の入職先産業(単位:千人)

	男性	女性	男女計
N	2,728	2,540	5,267
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	8.8%	1.8%	5.5%
製造業	26.0%	10.5%	18.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9%	0.2%	0.6%
情報通信業、 運輸業、郵便業	10.0%	5.6%	7.9%
卸売業、小売業、 宿泊業、飲食サービス業	22.0%	24.5%	23.2%
金融業、保険業	5.1%	7.4%	6.2%
教育、学習支援業	4.2%	9.3%	6.6%
医療、福祉	7.9%	26.4%	16.8%
複合サービス事業	1.4%	1.9%	1.6%
その他のサービス	13.6%	12.4%	13.0%
産業計	100.0%	100.0%	100.0%

※「その他サービス」には不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業(他に分類されないもの)が含まれる

※回答がなかったセルは空白で示した

※0.0%は該当数値はあるが四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す

はじめに従業員規模について比較しよう。雇用動向調査は事業所単位で行われている調査であるが、従業員規模は企業全体の従業員数を公表している。そして、本調査は会社全体の従業員数を尋ねている。したがって、両調査の従業員数を比較することは可能といえよう。

比較した結果、両者の分布は男性では余り差がみられず、女性では雇用動向調査のほうが従業員数の多いほうに偏って分布している。つまり、本調査の回答者は同時期に学校を卒業した新規学卒者の入職先よりも、規模の小さい会社等に正社員として入職した傾向がみられる。その理由としては、雇用動向調査が常用労働者数5名以上の事業所を調査対象とするため、4名未満の小規模事業所に入職した新卒者の傾向が反映されていないことが一つ考えられる。また、本調査の回答者には卒業から長期間が経過してから「初めての正社員勤務先」に入職した人も含まれており、既卒の若者が正社員として入職するチャンスが得られる会社等は中小規模に偏っているのかもしれない。なお本調査の官公庁・公営事業所の比率がやや高いのは、雇用動向調査が調査対象事業所の産業分類から「公務」を除いているためである。

次に産業について比較しよう。雇用動向調査の産業分類は2007～2008年と2009年～2013年とで異なり、後者の方がより細かい分類となっているため、図表序—5では雇用動向調査の2009～2013年の分類と本調査の分類を、雇用動向調査の2007～2008年にあわせて分類し直している¹⁶。また、雇用動向調査では日本標準産業分類における大分類「S 公務（他に分類されるものを除く）」「T 分類不能の産業」は調査対象から除かれているが、本調査は個人調査であるためこれらに該当する産業も含まれる。したがって、仮に雇用動向調査の新規学卒者の入職先と本調査の回答者の「初めての正社員勤務先」の産業構成が同一だとしたら、本調査は分類項目数が2つ（公務、その他）多いため、他の産業の比率が全体に小さくなるはずである。以上をふまえて両者を比較する。雇用動向調査と比べて本調査の回答者の「初めての正社員勤務先」は、男女とも「卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業」が大幅に少なく（男性は12.2ポイント、女性は5.9ポイント差）、女性では「医療、福祉」が少ない（6.7ポイント差）。反対に、男性は「情報通信業、運輸業、郵便業」が6.0ポイント、女性は「製造業」が4.8ポイント大きい。これらの産業構成の違いは、一つは本調査の回答者の学歴構成が、男性では大学卒・大学院卒に、女性では高校卒・大学卒に偏っているためかもしれない。あるいは、雇用動向調査の調査対象者は新卒者のみ、本調査は中途退学者や既卒者を含むので、新卒者を好んで採用する産業と、中途退学者や既卒者であっても積極的に正社員採用する産業との違いが現れたのかもしれない。また、雇用動向調査の「一般労働者」には正社員以外の常用労働者も含まれるのに対し、本調査は正社員経験者に調査対象を限ったため、常用の非正社員として働く若者が多い産業が少なく現れたのかもしれない。

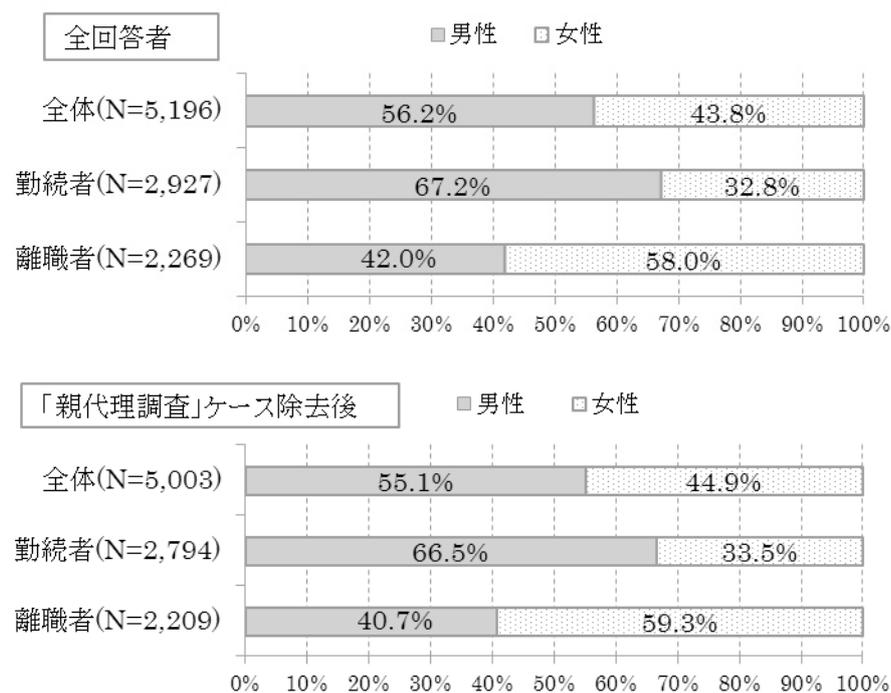
¹⁶雇用動向調査は日本標準産業分類に基づいて実施されているが、2007年と2008年は平成14年（2002年）3月改定の分類を、2009年から2013年は平成19年（2007年）11月改定の分類を用いている。また本調査は平成19年（2007年）11月改定の分類を用いている。

3. 分析に用いるデータの範囲

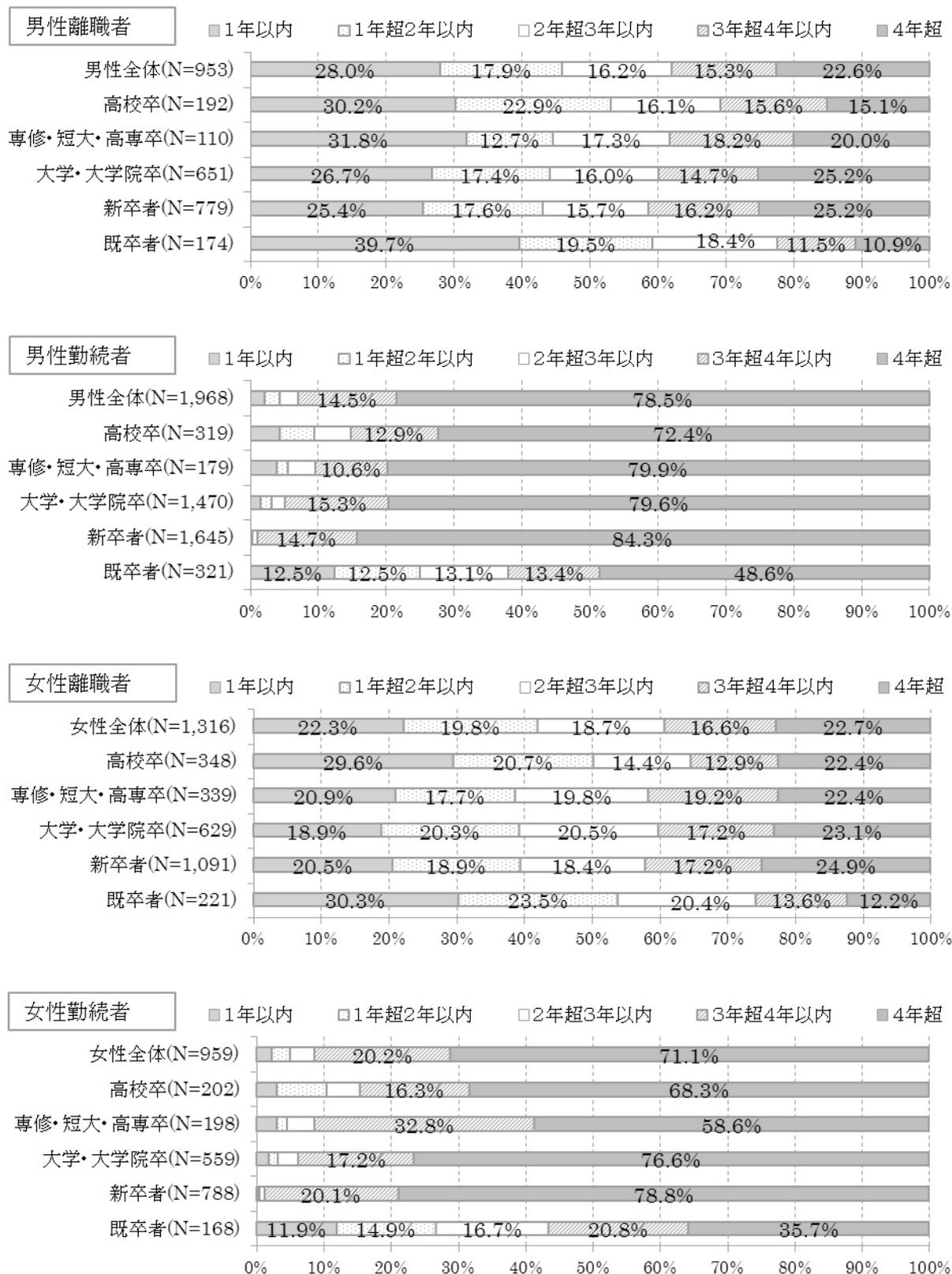
3-1. 「親代理調査」によるケースの除外

先述のとおり、本調査では回収数が不足した属性群について「親代理調査」を実施した。「親代理調査」のケースは、調査対象者の基本属性や経歴、家族構成などに限定して有効回答としている。したがって、本報告の分析対象となるデータの範囲は、「親代理調査」のケースを含む設問のみで分析を行う場合は図表序-6の上図、「親代理調査」のケースを除いた設問を分析に用いる場合には図表序-6の下図となる。また、データクリーニングの過程で他の設問との整合性が確認できないケースが見つかった一部の設問については、それらのケースを無効回答として集計から除いている。これらの設問については分析を行う際にその旨を注記する。

図表序-6 「親代理調査」によるケースを除いた場合の回答者の性別分布（勤続別）



図表序－7 「初めての正社員勤務先」での勤続期間分布（性・最終学歴・勤続別）



3-2. 「初めての正社員勤務先」での勤続期間の偏り

本調査は最終学歴の学校を卒業または中退してから3～9年が経過している若年者を調査対象としている。そのため図表序-7にあるように、新卒¹⁷で「初めての正社員勤務先」に入職して現在も勤続している人の勤続期間は調査設計上ほぼ全員が3年を超える¹⁸一方で、後に離職した人の勤続期間は多様である。これに対して、卒業後に無業の期間を経て、あるいは正社員以外の形で就業した後に「初めての正社員勤務先」に入職した人々（既卒者）の勤続期間は、その後離職した場合も勤続している場合も多様である。本報告の第2章では、回答者の「初めての正社員勤務先」の特徴やそこでの経験を、離職した人と勤続している人の中で比較するが、その際には、新卒採用されてかつ勤続期間が3年以内の人の傾向は「勤続者」には現れず「離職者」にだけ現れることに留意して考察を行う。また、勤続期間の長短によって影響を受ける事柄（長期的な業務内容や能力水準の変化等）について勤続者と離職者を比較する際には、勤続期間の違いによる影響を統制するため、分析対象を勤続期間が3年を超えて5年以内の人に限定する。

第5節 用語の用法

- 「初めての正社員勤務先」＝回答者が初めて正社員として勤務した会社等。
- 「正社員」＝官公庁・病院・学校等で「正職員」として雇用される労働者や、「短時間正社員」「地域限定正社員」を含む。
- 「会社」＝病院や学校、公的団体など通常「会社」とはよばない勤め先も含む。
- 「離学」＝卒業または中途退学により学校を離れること。
- 「最終学歴の学校」＝大学・短大・高等専門学校を卒業後、専修学校（専門課程）に進んだ人は、大学・短大・高等専門学校を最終学歴としている。専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除く。
- 「離職」＝同じ会社等の中で正社員から正社員以外の雇用形態に転換した場合を含む。
- 「初任給」＝回答者が「初めての正社員勤務先」で「正社員」として働き始めてから初めて受け取った月あたりの給料（税込）。年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り下げ。
- 「個人の月収」＝2015年11月に受け取った税込み金額。年俸制の場合は賞与を除く1ヶ

¹⁷ 本報告では『初めての正社員勤務先』で正社員として働き始める直前の主な状況として『初めての正社員勤務先』に正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業」と答えた人を「新卒者」、その他の選択肢を選んだ人を「既卒者」とよぶ。

¹⁸ 新卒で「初めての正社員勤務先」に就職しかつ勤続期間3年以内のケースがごく少数存在するが、それらは最終学歴の学校を卒業する前に受験浪人・中退・留年した人々や、最終学歴が短大・高専、大学・大学院でかつ卒業後に専修学校等へ進学・卒業し、新卒者として「初めての正社員勤務先」に入職した人々である。

月あたりの金額。時給・日給・週給制の場合は 2015 年 11 月の 1 ヶ月間に受け取った金額の合計。千円以下切り下げ。

- 「従業員規模」＝支店や営業所等の事業所が複数ある場合は、勤務している事業所だけでなく会社全体の従業員数。
- 「業種」＝日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）の大分類を使用。勤務先が複数の事業を行っている場合は回答者の業務に最も関連しているもの
- 「職種」＝日本標準職業分類（平成 21 年 12 月統計基準設定）の大分類を使用。
- 「労働時間」＝1 週間あたりの平均。休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30 分単位切り上げ。
- 「初めての正社員勤務先に入社した時期」＝「正社員」として勤務し始めた時期。同じ会社の中で正社員以外の労働者から正社員へ転換した場合は正社員として働き始めた時期。学生時代のアルバイトや家業を卒業後も続けた場合や、在学中から働き始めた場合、卒業後に正社員として働き始めた時期。
- 「現在の勤務先に入社した時期」＝同じ会社の中で雇用形態が変わった場合（例：正社員→アルバイト）は、現在の雇用形態で働き始めた時期
- 「結婚」＝事実婚を含む。
- 「配偶者」＝事実婚のパートナーを含む。
- 「子どもの有無」＝回答者・配偶者が妊娠中の場合も「子どもがいる」とみなす。
- 「世帯年収」＝税込み金額。臨時収入、副収入を含む。

<参考文献>

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（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.

Super, D. E. & Jordaan, J. P. 1974, 'The Prediction of Early Adult Vocational Behavior', in M. Ricks, D. E. Ricks, & M. Pollack (Eds), *Life history research in psychopathology* (pp.108-130), University of Minnesota Press.

第一部 「初めての正社員勤務先」を離職した若者の特徴

第1章 個人属性と入職までのキャリア

本調査の目的の一つは、初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」）におけるどのような経験が、若者の離職と関連しているのか明らかにすることにある。一方で、入職前の行動や経験が後の離職傾向に影響を及ぼす可能性もある。例えば中途退学の経験が後のキャリアを不安定にさせることが先行研究で明らかにされている（JILPT 2015a）。また在学中に経験した職業経験やキャリア教育、就職活動の進め方、離学（卒業・中退）から入職までの経緯によって、本人の希望にあう（したがって後の離職を招きにくい）就職が実現できる可能性が異なることは大いに考えられる。そしてこれらの在学中から入職までの経験の量や内容は最終学歴によっても異なることが予想される。そこで本章では、性別・最終学歴ごとに、「初めての正社員勤務先」を離職した若者（以下「離職者」と略す）と勤め続けている若者（以下「勤続者」と略す）との間で、「初めての正社員勤務先」へ入職する前の経験がどのように異なるのか比較する¹。分析対象は全回答者であり、離職者が2,269人（男性42.0%、女性58.0%）、勤続者が2,927人（男性67.2%、女性32.8%）である²。また、最終学歴ごとの傾向を見る際には、ケース数が少ない短大・高専卒は専修学校卒と、大学院卒は大学卒と合算した値を示した。

第1節 最終学歴・中退歴・専攻

1. 最終学歴

図表1-1に、性別に勤続者と離職者の最終学歴の分布を示した。なお最終学歴は、中途退学（以下「中退」と略す）者を一つ下位の学校段階卒業者に含めて算出した（高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学卒に含めた）。男女とも、勤続者の方が高学歴に偏っている。男性では、離職者は高校卒と大学卒、勤続者は大学院卒が多い。女性では、離職者は高校卒と専修学校卒、勤続者は大学卒と大学院卒が多い。

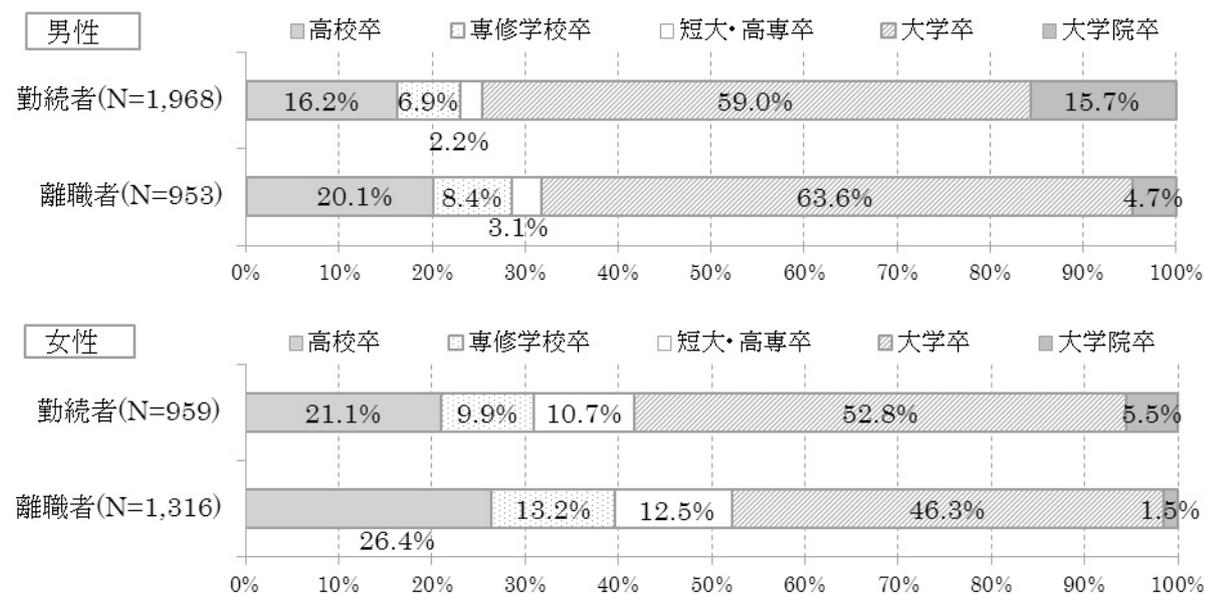
ただし本調査では、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、女性の専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒において年齢が高い層にケース数が偏っている（図表序-2）。学歴が同じならば年齢が高くなるほど「初めての正社員勤務先」に入職してから調査時点までの経過期間が長い人が多くなり、その期間が長いほど同一時期に離学した人に占める離職者の割合も

¹ 学歴別の傾向をみる際には、男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていないことに注意。

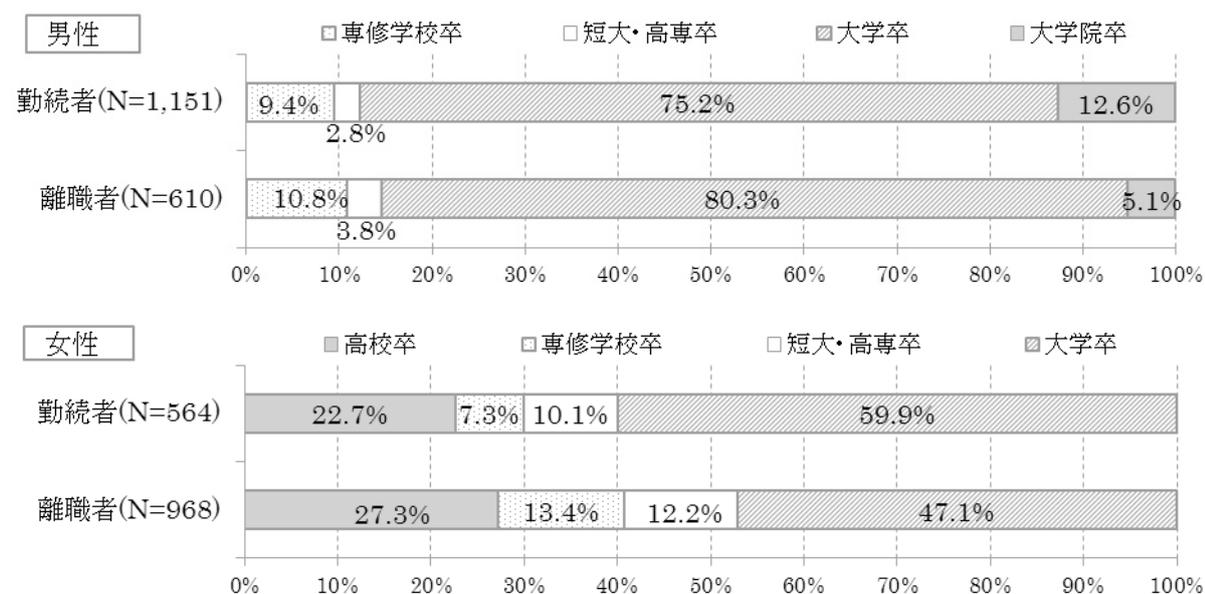
² 離職者には、現在は「初めての正社員勤務先」で正社員以外の労働者として勤務している32人を含む。

高くなるため、上記の年齢が高い層にケース数が偏るカテゴリでは、離職者の割合が実際よりも高く現れている可能性がある。換言すれば、男性離職者に占める高校卒、専修学校卒、短大・高専卒の割合と、女性離職者に占める専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒の割合は、実際には図表1-1で示した値よりも小さい可能性がある。

図表1-1① 最終学歴（性・勤続別）



図表1-1② 最終学歴（性・勤続別 離学から5年以上経過した人）



そこで、全年齢層で回収が不足している男性の高校卒、女性の大学院卒を除き、残りの学歴については回収目標を達成した年齢層（図表序-2参照）に限定した上で、離学から調査

時点までの経過期間が同一（5～9年）の男女の学歴構成を、離職者と勤続者とで比較した（図表1-1②）。その結果、やはり離職者の方が低学歴層に偏ることが明らかになった。

2. 中途退学の経験

中退の経験はその後のキャリアを不安定にさせることが先行研究で明らかにされている。そこで次に、離職者と勤続者とで中退者の割合に違いがあるのか確かめよう。本調査の回答者のうち中退者は5,196人中160人（3.1%）である。

図表1-2 中退経験（性・最後に通った学校種・勤続別）

男性	高校		専修・短大・高専		大学・大学院		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
最終学歴が卒業	95.1%	95.8%	88.7%	94.7%	96.8%	97.5%	95.5%	97.0%
最終学歴が中退	4.9%	4.2%	11.3%	5.3%	3.2%	2.5%	4.5%	3.0%
N	163	284	124	189	666	1,495	953	1,968
女性	高校		専修・短大・高専		大学・大学院		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
最終学歴が卒業	96.4%	98.4%	95.8%	94.7%	98.9%	98.4%	97.4%	97.6%
最終学歴が中退	3.6%	1.6%	4.2%	5.3%	1.1%	1.6%	2.6%	2.4%
N	329	185	354	209	633	565	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表1-2は、「初めての正社員勤務先」に入職する前に最後に通った学校種別³ごとに離職者と勤続者に占める中退者の割合を示したものである。女性は全ての学校種において勤続者と離職者との間で中退者の割合に大差がない。男性は専修・短大・高専卒のみ離職者の方が中退者の割合が高い傾向がややみられる。

JILPT（2015a）による厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の2次集計結果から、最終学歴が中退である若者⁴は同じ学校段階の卒業者と比べて、正社員となることそのものが大変困難であることが分かっている。これに対して本研究の分析対象者は全員正社員の経験が1回以上ある人々であり、図表1-2の分析結果は、正社員就職という難関を乗り越えた中退者の割合を示している。それでもなお、男性の専修・短大・高専中退者は「初めての正社員勤務先」での勤続が卒業者より難しい可能性が示唆された。

³ 高等専門学校・短期大学・大学・大学院修士課程を卒業後、専修学校（専門課程）に進学し、その後「初めての正社員勤務先」に入職した場合は、より上位の学歴である高等専門学校・短期大学・大学・大学院修士課程を「最終学歴」としている。

⁴ 分析対象者の年齢は「2012年調査」が20～29歳、「2003年調査」が21～35歳である（JILPT2015a）。

図表 1-3 最後に通った学校での専攻（性・学校種・勤続別 卒業者のみ）

	高校卒				専修学校(専門課程)卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
普通科	45.8%	41.5%	44.5%	41.2%	工業関係	23.8%	31.1%	2.9%	2.1%
工業科	34.2%	40.1%	5.4%	7.7%	農業関係	1.3%	0.7%	0.6%	
商業科	6.5%	7.0%	30.6%	36.3%	医療関係	23.8%	17.0%	29.3%	47.4%
総合学科	4.5%	4.8%	7.9%	6.6%	衛生関係	6.3%	3.0%	19.5%	6.3%
農業学科	6.5%	4.0%	1.9%	2.7%	教育・社会福祉関係	5.0%	10.4%	6.3%	6.3%
看護・福祉学科		0.4%	3.5%	1.1%	商業実務関係	17.5%	12.6%	10.9%	12.6%
家庭学科	1.3%	0.4%	4.7%	3.8%	服飾・家政関係	2.5%	4.4%	9.2%	4.2%
その他	1.3%	1.8%	1.6%	0.5%	文化・教養関係	20.0%	20.7%	21.3%	21.1%
N	155	272	317	182	N	80	135	174	95

	高等専門学校卒				短期大学卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
機械、材料系	13.3%	35.5%			人文	6.7%	14.8%	7.4%	
電気、電子系	20.0%	22.6%	—	—	社会	20.0%	7.7%	14.2%	22.3%
情報系	46.7%	12.9%	—	—	教養			6.5%	3.2%
化学・生物系		6.5%	—	—	工業	33.3%	38.5%	2.6%	
建設、建築系	13.3%	9.7%	—	—	農業	20.0%			
その他工業	6.7%	9.7%	—	—	医療・保健・看護学		38.5%	9.0%	16.0%
商船		3.2%			家政			22.6%	21.3%
N	15	31	10	9	教育	13.3%	7.7%	27.1%	23.4%

	大学卒				大学院卒				
	男性		女性		男性		女性		
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	
社会科学	49.3%	50.6%	33.7%	34.4%	社会科学	8.9%	6.5%	15.0%	7.5%
人文科学	12.5%	8.1%	28.4%	25.8%	人文科学	4.4%	4.5%		9.4%
教育	2.7%	5.3%	9.2%	7.4%	教育	4.4%	3.9%	5.0%	7.5%
工学	21.8%	23.1%	4.1%	5.4%	工学	53.3%	62.7%	20.0%	34.0%
農学	2.7%	3.4%	2.6%	2.2%	農学	11.1%	6.8%	15.0%	7.5%
理学	3.8%	3.9%	3.5%	4.0%	理学	15.6%	10.1%	20.0%	15.1%
医療、保健、看護	5.8%	4.8%	10.4%	11.7%	医療、保健、看護	2.2%	4.9%	20.0%	11.3%
家政		0.1%	4.0%	4.6%	家政			5.0%	1.9%
芸術	1.2%	0.7%	3.6%	3.8%	芸術		0.3%		5.7%
その他	0.2%	0.1%	0.5%	0.8%	その他		0.3%		
N	600	1,149	606	503	N	45	308	20	53

※度数(N)が10以下のカテゴリは%を「-」で示した

※回答がなかったセルは空欄とした

3. 最終学歴での専攻

教育社会学の分野では、わが国の学校教育の職業的レリバンスが低いことが、若年者の職業への移行過程を困難にさせているのではないかという議論が繰り返されてきた⁵。それでは、比較的安定した正社員という立場で職業へと移行した後の職場への定着に、学校で学んだ内容は影響力を持つのだろうか。この問題を明らかにするためには別途調査を行う必要があるが、本報告では参考までに、最終学歴の学校で学んでいた事柄（＝専攻⁶）と「初めての正社員勤務先」での離職傾向との関連をみてみよう（図表1-3）。なお、専攻を尋ねた設問では「その他」を選択した人が多かったため、自由記述⁷の回答を「学校基本調査」の学科コード表に基づきアフターコーディングした。それでもなおプレコードに配分できなかったケースは「その他」とし、高校はケース数が多い「農業学科」「看護・福祉学科」「家庭学科」を新コードとして追加した。以下では分析結果を最終学歴ごとにみていくが、性別の離職者数・勤続者数が少ない高等専門学校卒女性と短大卒男性については判断を保留する。また中退の効果を除くため、卒業者に限定して分析を行った。

離職者と勤続者とで10ポイント以上の分布差がある専攻をみていこう。高校卒では男女とも学科の分布に差があまりみられない。専修学校卒については男性では該当するものがないが、女性では医療関係⁸（離職者29.3%、勤続者47.4%）と衛生関係⁹（離職者19.5%、勤続者6.3%）で対照的な分布差がみられた。高等専門学校卒の男性では離職者に情報系が多く（33.8ポイント差）、機械材料系が少ない（22.2ポイント差）。短大卒の女性では10ポイント差にはわずかに届かないが、離職者に社会¹⁰と医療・保健・看護学がやや少ない傾向がみられる。大学卒は男女ともあまり差が見られないが、大学院卒では男女とも勤続者に工学専攻者が多い傾向がみられ、女性では14ポイントの差がある。

専修学校や短大卒の女性では医療関連の専攻出身者が、修士修了の女性では工学専攻出身者が離職者に少ないという分析結果は、そもそも働き続けることへの意識が高い女性が、国家資格や学位といった客観的な職業能力の証明を取得し、労働市場に専門・技術職として参入していることを反映しているのかもしれない¹¹。反対に離職者に多い専攻は、それらの専

⁵ 矢野（2001）、本田（2008）、濱中（2013）など。

⁶ 調査票上では、短期大学の専攻のうち「人文」には「文学、史学、哲学、外国語」など、「社会」には「商学、経済学、社会学、心理学、社会福祉、ビジネス」など、「教養」には「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、「工業」には「機械、電気、建築、情報」などが含まれる旨の注記を示した。同様に高等専門学校の専攻のうち「その他工業」には「総合、複合等」が、大学・大学院の専攻のうち「社会科学」には「法学、経済学、商学、社会学、福祉」など、「人文科学」には「文学、哲学、史学、心理学、外国語」など、「工学」には「機械、電気、建築、情報」などを含む旨の注記を示した。

⁷ 「その他」を選択した場合、自由記述欄に入力しないと次の設問に移れないよう設定した。

⁸ 看護、歯科衛生、臨床検査、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法など。

⁹ 栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど。

¹⁰ 法学政治学、商学経済学、社会学、社会福祉などの社会事業など

¹¹ 学校基本調査によれば平成27年3月に修士を修了して就職した工学専攻者の92.1%（男子92.6%、女子87.5%）は専門・技術職として就職している。

攻出身者が多く就職する業種の傾向を反映していると考えられる。たとえば、JILPT（2016, p.95）によれば、転職・独立することを望ましいことと考えかつ実際に転職を希望する「ジョブホッパー層」の若者は情報通信業に勤める男性が多い。高等専門学校卒の男性で情報系専攻出身者が離職者に多いことは、学校で学んだ内容そのものの影響というよりむしろ、情報通信業で働く若者の志向性を反映しているのかもしれない。また専修学校卒の女性では衛生関係専攻出身者が離職者に多い。専修学校の衛生関係専攻では、栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど、飲食サービス業・宿泊業や生活関連サービス業・娯楽業で必要とされる技能を学ぶ。これらの業種は新規学卒者の3年以内離職率が高い業種でもある¹²。以上より、学校で学んだ知識や技能は、それ自体がその後の離職／勤続に影響するのではなく、その知識や技能が使われるまでのプロセスを介して離職／勤続に影響を及ぼしていると考えられる。

第2節 学生生活と就職活動

本節では、若年者が「初めての正社員勤務先」に入職する前に経験した学生生活・就職活動と、その後の離職傾向との関係を検討する。本節の分析に用いる設問の多くは本人でなければ回答不能な内容なので、以下では但し書きがない限り「親代理調査」による193ケースを除いた5,003人（離職者2,209人、勤続者2,794人）を分析対象とする。

1. 中学校卒業から最終学歴卒業までの学生生活

本調査では、中学校卒業から最終学歴の学校を卒業するまでに経験した事柄を複数回答で尋ねている。図表1-4は、それら7つの事柄について「経験した」と答えた人の割合を、性別・学歴別¹³に、勤続者・離職者それぞれについて示したものである。これら7つの事柄は、「在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験」についての5項目と、「在学中のトラブル」に関する2項目に分類できる。以下ではそれぞれの項目について「経験した」人の割合を離職者と勤続者との間で比較していこう。

まずは「在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験」について勤続者と離職者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう。まず男性について検討する。専修・短大・高専卒ではほとんど差がないのに対して、高校卒では勤続者の方が全体に就職支援やキャリア教育を受けている傾向がみられ、特に「働くためのルール（労働法など）について学ぶ機会があった」人の割合は8.1ポイント差で勤続者の方が多い。対照的に大学・大学院卒の男性では、離職者の方が「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」「就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した」「学

¹² 厚生労働省報道発表資料（平成28年10月25日）「新規学卒者の離職状況（平成25年3月卒業者の状況）」。

¹³ 高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学・大学院卒に含む。

生アルバイトをした」割合がやや高い。次に女性についてみていこう。高校卒では概ね男性とよく似た傾向であるほか、「学生アルバイトをした」割合が離職者でやや高い傾向がみられた。専修・短大・高専卒では「就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した」割合が、大学・大学院卒では「学生アルバイトをした」割合が離職者で高い傾向がみられた。

図表 1-4 中学卒業から最終学歴離学までの経験 (MA, 性・学歴・勤続別)

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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	37.8%	39.2%	45.3%	45.1%	38.7%	29.9%	39.3%	32.4%
就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した	19.6%	25.0%	34.0%	34.3%	64.4%	58.2%	53.7%	52.2%
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	30.8%	32.1%	47.2%	45.1%	25.3%	26.3%	28.8%	28.8%
働くためのルール(労働法など)について学ぶ機会があった	11.2%	19.3%	15.1%	14.9%	17.2%	14.6%	16.0%	15.1%
学生アルバイトをした	51.0%	48.1%	65.1%	64.0%	79.7%	74.7%	73.4%	70.7%
いじめや嫌がらせを受けた	19.6%	15.1%	6.6%	10.3%	19.7%	11.4%	18.1%	11.7%
不登校になった	11.9%	3.3%	3.8%	3.4%	5.4%	2.2%	6.2%	2.4%
いずれも経験していない	14.7%	14.6%	8.5%	10.9%	5.4%	9.2%	7.2%	10.0%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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	47.1%	54.5%	52.1%	47.2%	44.2%	41.1%	47.0%	45.1%
就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した	26.4%	23.0%	37.3%	28.7%	63.8%	60.5%	47.1%	46.4%
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	34.5%	39.0%	45.8%	42.7%	33.2%	32.0%	36.7%	35.5%
働くためのルール(労働法など)について学ぶ機会があった	15.8%	18.0%	13.3%	15.7%	11.9%	13.6%	13.3%	14.9%
学生アルバイトをした	66.4%	61.0%	81.9%	77.5%	85.9%	81.2%	79.7%	76.2%
いじめや嫌がらせを受けた	22.1%	13.5%	16.0%	15.2%	15.4%	13.4%	17.3%	13.8%
不登校になった	9.2%	6.5%	6.0%	2.8%	3.2%	3.4%	5.5%	3.9%
いずれも経験していない	7.5%	10.5%	4.8%	6.2%	4.3%	6.3%	5.3%	7.2%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校・専修学校・短大高専・大学中退者は高校卒、大学院修士中退者は大学・大学院卒に含む。

以上の分析結果をどう解釈したらよいだろうか。全体に高等教育修了者では、学校やハローワーク等における個別の相談や就職活動説明会などに参加した経験のある人が、むしろ離職者の方が多い傾向がある。ただし、これらの取り組みが若年者の離職を押し進めていると解釈するべきではない。高等教育修了者の労働市場は自由市場であり、個別の相談や就職説明会などの支援は学校やハローワーク以外にも多様な団体によって多数提供されている。そしてその利用は若年者自身の「任意」による。したがってこれらの支援策の利用は就職活動に「熱心」であることの指標となりえると同時に、就職活動が「難航した」ことの指標にもなりうる(そもそも情報を自力で獲得している人や、就職活動が円滑に進み早期に内定を得た人は、説明会や個別相談などの支援を受ける必要がない)。これに対して新規高卒者に対する就職活動支援は学校主導で行われる。高校卒男性で勤続者の方が「働くためのルール(労働法など)を学ぶ機会があった」割合が高いという分析結果は、高校生が自ら選択して労働法等を学んだと考えるよりも、学校がそうした機会を用意し、その機会を高校生が半ば受動的に享受したと考えるべきだろう。したがってこの分析結果については、労働法等の働いた

めのルールを学校で伝えることが、就職後の安易な離職を防止する可能性を示唆するものと言ってよいだろう。また、「学生アルバイト」を経験した人が離職者に多いことから、学生時代のアルバイト経験が働くことに対する若者の意識を高めて離職を防止するという効果は、本調査からは認められない。

次に、「在学中のトラブル」に関する2項目について勤続者と離職者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう。まず「いじめ・嫌がらせを受けた」は、男性の専修・短大・高専卒を除く全ての性・学歴で離職者の方が経験しており、特に高校卒の女性と大学・大学院卒の男性で顕著な差がある。同様に「不登校」も女性の大学・大学院卒を除く全ての性・学歴で離職者の方が経験しており、特に高校卒の男性で顕著な差がある。

第5章で述べるが、離職者の4人に1人が「人間関係」を理由に離職しており、特に女性や高校卒の男性でその傾向が強い。したがって上記の分析結果は、学生時代に人間関係上のトラブルに見舞われた人や団体生活になじめなかった人が、「初めての正社員勤務先」での職業生活においても人間関係上の困難を抱えやすく、そのことが離職を促している可能性を示唆するものである。またこうした学校生活でのトラブルは、中途退学の要因にもなりえることが指摘されている（JILPT 2015a）。若年者の社会への包摂を促進するためには、在学中からの支援が重要であることが改めて示唆されたといえよう。

2. 「初めての正社員勤務先」に至る就職活動

離職者と勤続者とは、離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの過程はどのように異なるのだろうか。まずは「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況を単一回答で尋ねた結果について、離職者と勤続者との間でどのような違いがあるのか、性別・最終学歴別にみていこう¹⁴。なお本設問は他の設問との整合性が確認できない9ケースを無効回答として分析対象から除いている。また「親代理調査」による回答も信頼性があると判断し、「親代理調査」によるケースも分析対象としている。

まず明らかなのは、離職したか否かにかかわらず、男女とも新卒時に円滑に正社員として就職できた人（『初めての正社員勤務先』に正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業」と回答した人）が最も多いことである。ただしその割合は高校卒とそれ以上の学歴とで大きく異なり、高校卒では男性が6割、女性が7割であるのに対し、高校以上の学

¹⁴ 本調査ではスクリーニング調査において、高等教育機関（高等専門学校・短期大学・大学・大学院）を卒業後、専修学校（専門課程）に進学した場合は、専修学校ではなくより上位の学歴である上記の高等教育機関を「最終学歴」として答えるよう依頼している。したがって、これらの学び直しを行った人は、専修学校を卒業後1ヶ月以内に「初めての正社員勤務先」に入職したとしても、「最終学歴」卒業から「初めての正社員勤務先」入職までの期間はより長期間になる。また、本調査では「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況として『初めての正社員勤務先』で正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業した」を選択した若者を「新卒者」、それ以外の経緯で「初めての正社員勤務先」に入職した若者を「既卒者」と定義している。

歴では男女とも8割台である。そして男女とも、勤続者と離職者との間で「初めての正社員勤務先」で正社員になった経緯にはあまり差がみられない。唯一、高校卒男性においては、離職者の方が『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傾向が高い。

図表 1-5 「初めての正社員勤務先」に入職する直前の状況（性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業	65.6%	69.2%	87.3%	82.1%	85.6%	87.0%	81.7%	83.7%
「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	12.5%	4.7%	2.7%	6.7%	3.2%	2.8%	5.0%	3.5%
他の会社で契約社員として働いていた	2.1%	2.5%		5.0%	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%
他の会社で派遣社員として働いていた	3.6%	0.6%	0.9%	0.6%	0.8%	0.5%	1.4%	0.6%
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	6.8%	11.9%	6.4%	4.5%	1.8%	3.2%	3.4%	4.7%
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	1.6%	1.9%			0.5%	0.3%	0.6%	0.5%
もっぱら勉強をしていた	3.6%	5.3%	1.8%	0.6%	2.3%	2.4%	2.5%	2.7%
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	0.5%	0.3%				0.1%	0.1%	0.1%
もっぱら就職活動をしていた	3.1%	2.8%	0.9%	0.6%	3.8%	2.0%	3.4%	2.0%
その他	0.5%	0.6%			0.3%	0.2%	0.3%	0.3%
N	192	318	110	179	651	1,469	953	1,966
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業	72.3%	69.5%	83.1%	84.3%	89.2%	86.4%	83.2%	82.4%
「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	7.5%	5.5%	4.5%	3.0%	2.9%	3.0%	4.5%	3.6%
他の会社で契約社員として働いていた	1.7%	3.0%	3.3%	3.5%	1.4%	2.2%	2.0%	2.6%
他の会社で派遣社員として働いていた	1.4%	1.0%	1.2%		0.5%	0.4%	0.9%	0.4%
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	11.0%	12.5%	3.9%	4.0%	3.0%	3.0%	5.3%	5.2%
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	0.3%	2.0%			0.3%	0.4%	0.2%	0.6%
もっぱら勉強をしていた	1.4%	5.0%	0.9%	0.5%	0.8%	1.4%	1.0%	2.0%
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	2.0%	0.5%	0.6%		0.2%	0.5%	0.8%	0.4%
もっぱら就職活動をしていた	2.3%	1.0%	2.4%	4.0%	1.8%	2.3%	2.1%	2.4%
その他			0.3%	0.5%		0.4%	0.1%	0.3%
N	347	200	337	198	628	558	1,312	956

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

JILPT (2016, pp.31-34) は厚生労働省の「若年者雇用実態調査」の二次分析を行った結果から、非正規雇用者の正社員への登用実績が高い企業類型¹⁵は、若年正社員に求める勤続期間が「定年」よりも短い傾向や、若年正社員の育成方針が短期促成である傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすいことを明らかにした。したがって、高校卒男性において非正規雇用からの登用により正社員となった人が離職者が多いという本調査の分析結果は、非正規雇用からの正社員登用そのものがその後の離職につながるというよりは、非正規雇用からの

¹⁵ JILPT (2016) は厚生労働省の「若年者雇用実態調査」の事業所調査に回答した事業所のうち若年労働者が一人以上いる事業所を、「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの「若年人材需要類型」に分けた。その内、若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所が該当する。

正社員登用を行う傾向が高い企業類型が、同時に若年者が離職しやすい雇用管理を行っているためと解釈すべきだろう。

図表 1-6 「初めての正社員勤務先」への応募経路（性・学歴・勤続別，MA）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	55.9%	58.5%	62.3%	62.3%	17.2%	21.4%	28.7%	29.5%
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	10.5%	9.4%	7.5%	8.0%	8.1%	4.5%	8.4%	5.4%
民間の職業紹介サービスを利用した	2.8%	0.9%	1.9%		14.1%	11.0%	10.9%	8.8%
インターネット上の求人サイトを利用した	7.7%	7.1%	11.3%	6.3%	41.5%	35.9%	32.6%	29.8%
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	3.5%	2.8%	5.7%	6.3%	1.2%	1.6%	2.1%	2.2%
家族や親戚の紹介で	4.9%	7.5%	0.9%	3.4%	0.9%	3.1%	1.6%	3.7%
友人・知人の紹介で	7.7%	8.5%	4.7%	2.9%	3.1%	2.8%	4.0%	3.4%
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	4.9%	5.2%	5.7%	10.9%	12.1%	19.0%	10.2%	16.7%
その他	2.1%				1.7%	0.7%	1.6%	0.5%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	59.5%	62.5%	54.5%	57.9%	17.5%	20.6%	38.0%	36.6%
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	12.1%	6.0%	9.3%	9.0%	5.6%	5.0%	8.3%	6.0%
民間の職業紹介サービスを利用した	0.6%	1.0%	2.7%	2.2%	9.9%	6.6%	5.6%	4.6%
インターネット上の求人サイトを利用した	7.8%	5.0%	14.8%	10.1%	44.8%	38.1%	27.3%	25.7%
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	6.3%	6.0%	3.6%	2.2%	2.7%	2.7%	3.9%	3.3%
家族や親戚の紹介で	3.2%	7.0%	1.8%	1.1%	2.4%	5.4%	2.4%	4.9%
友人・知人の紹介で	6.0%	6.0%	3.6%	3.9%	2.1%	2.3%	3.5%	3.4%
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	3.7%	5.5%	7.8%	10.7%	13.4%	18.2%	9.4%	14.1%
その他	0.9%	1.0%	1.8%	2.8%	1.7%	1.1%	1.5%	1.4%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に、「初めての正社員勤務先」への応募経路を単一回答で尋ねた結果をみていこう。なお本設問については「親代理調査」のケースを分析対象から除外している。

まず最終学歴ごとの傾向をみると、高校卒や専修・短大・高専卒の若者は半数以上が学校経由の応募によって「初めての正社員勤務先」に入職しているのに対し、大学・大学院卒の応募経路は「インターネット上の求人サイト」「民間の職業紹介サービス」「希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)」など多様である。

これをふまえた上で、離職者と勤続者の間で応募経路にどのような違いがあるのかみていこう。いずれの学歴も男女の傾向がよく似ている。高校卒、専修・短大・高専卒では、高卒女性で「職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で」が、専修・短大・高専卒の男性で「インターネット上の求人サイト」が離職者でやや多い傾向がみられるほかは、離職者と勤続者との間で応募経路に明確な違いがあまり見られない。大学・大学院卒では男女とも、勤続者の方が「学校(先生、就職部、キャリアセンター)」や「家族や親戚」の紹介で応募した人や、「希望する会社に直接問い合わせ」て応募した人が多い。これらの

ネットワークは、「しがらみ」として離職・転職を伴う自由なキャリア形成の妨げになっているのかもしれないし、反対に若者をよく知る大人によって職業が紹介されるため職場への定着状況がよいのかもしれない。一方、離職者は「職業安定所」「民間の職業紹介サービス」「インターネット上の求人サイト」を利用した人が多い。職業安定所で紹介される求人には中小企業によるものが大半であり（JILPT 2014）、若者の離職は大企業より中小企業で多い（JILPT2016, 本報告第2章）。また、新卒者にとって職業安定所（ハローワーク）は、インターネット上の求人サイトや学校による就職支援など他の応募経路を利用し尽くした後に「最後の手段」として訪れる場所であり（JILPT 2013）、職業安定所経由で「初めての正社員勤務先」へ入職した若者は、就職活動をはじめた当初の希望条件とは異なる会社等へ就職することになりやすい。したがって職業安定所によって斡旋されたことそのものが離職の要因になっているというよりも、職業安定所はそもそも離職を生じさせやすい条件を備えた若者と企業とが会う場になっており、そうした構造が、離職者の「初めての正社員勤務先」への応募経路に職業安定所が多いという形で現れたのだと考えられる。

図表 1-7① 「初めての正社員勤務先」への応募経路別、入社前に聞いていた内容と現実が異なっていた労働条件（性別）

	男性				女性			
	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N	給与の金額	労働時間の長さ	仕事内容	N
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	9.4%	17.2%	10.8%	806	11.9%	26.8%	13.1%	841
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	17.6%	26.7%	15.9%	176	14.0%	31.1%	23.8%	164
民間の職業紹介サービス	9.5%	15.6%	7.3%	262	10.3%	23.3%	16.4%	116
インターネット上の求人サイト	8.4%	19.3%	12.3%	846	6.8%	22.4%	11.5%	599
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	8.5%	23.7%	15.3%	59	11.0%	23.2%	19.5%	82
家族や親戚の紹介	7.3%	13.4%	7.3%	82	5.1%	12.8%	7.7%	78
友人・知人の紹介	11.0%	20.0%	10.0%	100	9.0%	28.2%	10.3%	78
希望する会社に直接問い合わせた	4.7%	8.2%	6.2%	402	5.1%	17.3%	6.7%	255
その他	4.2%	25.0%	8.3%	24	9.1%	21.2%	12.1%	33
全体	8.9%	17.2%	10.5%	2,757	9.4%	24.0%	12.8%	2,246

※全体の値より3.0ポイント以上大きい場合を網掛、小さい場合を強調した
 ※表1-6に示した選択肢を省略して提示している

第2章で詳説するが、離職者の「初めての正社員勤務先」では採用前の説明と入社後の労働条件が異なっている傾向が著しく高く、先行研究（堀田 2007）にもあるように、若者の職場定着においては現実的な仕事情報の事前開示（Realistic Job Preview）が重要である。そこで、「初めての正社員勤務先」への応募経路ごとに、入職から3ヶ月の間に労働条件が入社前に聞いていた内容とは異なっていたことが判明した人の割合を図表1-7①へ示した。給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容のいずれにおいても、入社前の説明と現実とが異なっていた人の割合は「家族・親戚の紹介」や「直接問い合わせた」場合で最も小さく、「学校」の紹介は女性の給与の金額以外は概ね全体の値と同程度である。勤続者が利用する傾向が高いこれらの応募経路では、比較的正確な情報が伝えられているようだ。一方、現実とのずれ

が最も大きいのは「職業安定所」で紹介された場合で、「新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告」がそれに次ぐ。前述のとおり職業安定所が扱う求人の大半は中小企業によるものであり、大企業と比べて情報開示が進んでおらず、若者自身が正確な情報を手に入れることが難しいことが背景にあるのだと推察される。職業安定所に並び離職者が応募経路としていた傾向が高い「インターネット上の求人サイト」は、男女とも全体の値と同程度である。「民間の職業紹介サービス」は、男女とも給与の金額や労働時間の長さについては全体の値と同程度だが、仕事内容については男女で対照的な結果が得られ、事前情報と現実とが異なっていた人の割合が全体と比べて男性では少なく女性では多い傾向がある。

それでは、入社前に聞いていた労働条件と現実が異なることは、後の離職行動にどの程度影響しているのだろうか。「初めての正社員勤務先」へ応募した経路ごとに、「入社前に聞いていた労働条件が現実と異なっていた」と答えた人に占める離職者の割合を算出した。

図表 1-7② 入社前に聞いていた労働条件（給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容）が現実と異なっていた人に占める離職者の割合（性・応募経路別）

	給与の金額		労働時間の長さ		仕事内容	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N
男性						
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	47.4%	76	51.8%	139	55.2%	87
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	51.6%	31	42.6%	47	57.1%	28
民間の職業紹介サービス	68.0%	25	61.0%	41	57.9%	19
インターネット上の求人サイト	53.5%	71	65.6%	163	56.7%	104
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	—	5	35.7%	14	—	9
家族や親戚の紹介	—	6	45.5%	11	—	6
友人・知人の紹介	36.4%	11	55.0%	20	—	10
希望する会社に直接問い合わせた	47.4%	19	33.3%	33	40.0%	25
その他	—	1	—	6	—	2
入社前に聞いた労働条件が現実と異なった人全体	50.6%	245	54.9%	474	54.5%	290
女性						
学校(先生、就職部、キャリアセンター)	77.0%	100	74.7%	225	69.1%	110
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)	73.9%	23	84.3%	51	84.6%	39
民間の職業紹介サービス	91.7%	12	88.9%	27	84.2%	19
インターネット上の求人サイト	80.5%	41	77.6%	134	79.7%	69
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告	—	9	84.2%	19	75.0%	16
家族や親戚の紹介	—	4	—	10	—	6
友人・知人の紹介	—	7	81.8%	22	—	8
希望する会社に直接問い合わせた	38.5%	13	84.1%	44	82.4%	17
その他	—	3	—	7	—	4
入社前に聞いた労働条件が現実と異なった人全体	74.1%	212	78.1%	539	75.3%	288

※離職率＝入社前に聞いた労働条件(給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容)が現実と異なった人に占める離職者の割合

※全体の値より5.0ポイント以上大きい場合を網掛、小さい場合を強調した

※表1-6に示した選択肢を省略して提示している

※Nが10以下の場合には離職率を示さず「—」とした

11人以上のケースが得られた応募経路について、まずは男性の分析結果を考察しよう。就

職した「初めての正社員勤務先」から入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた場合に離職してしまう人の割合は、男性全体では「給与の金額」が異なる場合は50.6%、労働時間の長さが異なる場合は54.9%、仕事内容が異なる場合は54.5%である。これらの値と比べると、「職業安定所」に紹介された勤務先で事前情報と現実の労働条件が異なった人の離職率は、全体の場合と同程度か低いほどであり、労働時間の長さが異なった場合には「家族や親戚の紹介」で入職した人の離職率（45.4%）より低い（42.6%）。これに対して「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」は全体と同程度か高い傾向がみられる。「民間の職業紹介サービス」は「給与の金額」、「インターネット上の求人サイト」は「労働時間の長さ」が事前説明と異なった場合、全体でみた場合より10ポイント以上高い離職率を示す。一方で、「家族や親戚の紹介」や「直接問い合わせ」で就職した先で事前情報と現実が異なっていた場合、その離職率は押しなべて低い。

同様に女性についても考察しよう。入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた場合に離職してしまう人の割合は、女性全体では「給与の金額」が異なる場合は74.1%、労働時間の長さが異なる場合は78.1%、仕事内容が異なる場合は75.3%である。これらの値と比べると、「職業安定所」を利用した人は「労働時間の長さ」や「仕事内容」が、「インターネット上の求人サイト」は「給与の金額」が、「民間の職業紹介サービス」は3つの労働条件全てが、各応募経路を介して就職した「初めての正社員勤務先」で事前に聞いていた内容と現実とが異なっていた場合、離職率が全体の値よりも大幅に高くなる。また女性に特徴的なのは、「直接問い合わせ」で入職した勤務先でも労働時間や仕事内容が事前情報と異なった場合には離職率が高い点である。

本調査では、労働条件（給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容）が入社前に聞いていた内容とは「異なっていた」か否かだけを尋ねており、「良い方へ異なっていた」のか「悪い方へ異なっていたのか」知ることはできない。また、「どの程度」異なっていたのかも知ることができない。また、人間の満足感／不満感は、期待水準と達成（充足）水準とのズレによって生じ、この期待は準拠集団（自らの置かれた状況を評価するための基準となる集団）によって変化する（R・K・マートン，1957=1961）。そして、自由市場である高等教育修了者の就職活動においては、インターネットの普及と自由応募を謳う求人が主流となったことから、著名大企業をはじめ全国のあらゆる企業への応募が可能であるように一見みえる。そのため、高等教育修了者は高校卒の若者に比べて、就職活動の開始当初には、過剰に期待が高められている可能性がある。以上を踏まえて分析結果を解釈しよう。

まず「職業安定所」は、利用した若者に占める入社前に得た情報と現実との違いがあった人の割合が最も高いにもかかわらず、少なくとも男性については、事前情報と現実とが異なっていた場合に離職に至る人が比較的少ない。この分析結果に対しては、「職業安定所」を経由して就職した会社等では「事前情報と現実とのズレが良い方向へのズレであったケースが多い」、「事前情報と現実とのズレの発生頻度は高いがズレ幅が小さい」、「若者の期待水準が

低いので事前情報と現実とのズレへの不満が小さく離職に至りにくい」という3つの解釈がありうるが、先行研究をふまえると最後の解釈が最も有力と考えられる。先述のとおり、新卒者にとって職業安定所は他の応募経路を利用し尽くした後の「最後の手段」である（JILPT2013）。実際に本調査の回答者においても「職業安定所」は新卒時に円滑に就職できなかった人が利用する傾向が最も高い応募経路である¹⁶。したがって「職業安定所」を経由して「初めての正社員勤務先」に応募した若者は企業に希望する条件を既に現実的な内容へと修正しており、勤務先に対する期待値が低いため、事前情報と現実とのズレに遭遇しても不満を抱きにくいのかもしれない。ただしこの説明は男性にしか成立しない。女性については事前情報と現実のズレが離職に繋がりやすい。これは「『職業安定所』に寄せられる求人」の内容が、男性が応募しがちな求人と女性が応募しがちな求人とで異なる¹⁷あるいは「離職者に『職業安定所』経由で就職した人が多いという傾向は女性では高校卒に限って確認できるが、高校卒の女性は中小企業に就職する傾向がより高いため（図表2-1）、事前の情報と現実とのズレに遭遇する傾向が高い」など多様な推論が可能ではある。ただし本調査の限りでは結論を出すことはできない。

一方、「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」は、利用した若者に占める入社前に得た情報と現実との違いがあった人の割合は比較的小さいが、事前情報と現実とが異なる場合の離職率が高い。この分析結果に対しては、事前情報と現実とのズレが「悪い方向へのズレであった」ケースが多い、「ズレの発生頻度は低いがズレ幅が大きい」、若者の期待水準が高いので現実とのズレから不満を抱きやすく離職に至りやすいという3つの解釈がありうる。「民間の職業紹介サービス」や「インターネット上の求人サイト」を応募経路として「初めての正社員勤務先」へ就職した人は大学・大学院卒の人が多く、また新卒時に円滑に就職できた人が多い¹⁷。そして「インターネット上の求人サイト」は大学生の多くが就職活動の開始時にまず利用する媒体である¹⁸。したがって「インターネット上の求人サイト」から応募した会社等へ就職した若者は比較的早く就職活動を終えた人が多いと推察できる。就職活動が長引けば現実的な内容に修正されたはずの企業に求める条件（＝期待水準）が高いまま就職したため、現実とのズレを受け入れられなかったのかもしれない。

¹⁶ 離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの経過月数（各年3月に離学し4月に就職した場合2と数える）は、男性全体の平均が6.8（中央値2）、女性全体の平均が6.3（中央値2）であるのに対し、「職業安定所」を応募経路として「初めての正社員勤務先」に就職した人では、男性が平均21.9（中央値14）、女性が平均14.7（中央値5）である。これらの値は男女とも他の全ての応募経路と比べて最も長い。

¹⁷ 大学・大学院卒の回答者の、離学から「初めての正社員勤務先」に入職するまでの経過月数（各年3月に離学し4月に就職した場合2と数える）は、「民間の職業紹介サービス」を利用した人では男性の平均が4.9（中央値2）、女性の平均が3.0（中央値2）、「インターネット上の求人サイト」を利用した人では男性の平均が3.8（中央値2）、女性の平均が3.9（中央値2）である。

¹⁸ JILPT（2006）が大学生に実施した調査において、就職のための諸活動を初めて行った時期を尋ねた結果、社会系・工学系・教育系のいずれの学生についても、開始時期が最も早いのは学校等によるガイダンスであり、その次がサイトへの登録であった。

<参考文献>

- 濱中淳子（2013）『検証・学歴の効用』勁草書房.
- 本田由紀（2008）「高校教育・大学教育のレリバンス」谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』東京大学出版会.
- 堀田聰子（2007）「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP（Realistic Job Preview）を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 567、pp.60-75.
- JILPT（2006）『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』JILPT 調査シリーズ No.17.
- JILPT（2013）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』JILPT 資料シリーズ No. 128.
- JILPT（2014）『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（2015a）『大学中退者の就労と意識に関する研究』JILPT 調査シリーズ No.138.
- JILPT（2015b）『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告』JILPT 資料シリーズ No.
- JILPT（2016）『若年者の初期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.
- Merton, Robert K., 1957, *Social Theory and Social Structure: Toward the Condition of Theory and Research, Revised Edition*, NY: The Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳, 『社会理論と社会構造』みすず書房).
- 矢野真和（2001）『教育社会の設計』東京大学出版会.

第2章 「初めての正社員勤務先」の基本的特徴

本章では、若年者が初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）の特徴と、その後の離職行動との関係について、性別と学歴を軸に検討する¹。

具体的には、会社全体の従業員数、業種、職種、本社所在地の都市規模、従業員構成、社風（企業体質）について、「初めての正社員勤務先」を離職した人（以下「離職者」と略す）と、勤続している人（以下「勤続者」と略す）との間で、各変数の分布がどのように異なるのかを比較する。従業員構成と社風については本人でなければ正確な回答は得られないと判断し、「親代理調査」による193ケースを除いた5,003人（離職者2,209人、勤続者2,794人）を分析対象とする。また、これらの基本属性のうち本社所在地は離職者も勤続者も採用された当初のものだが、その他は、離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在の事柄を回答してもらっている。回答時点を限定した理由は、入職から離職（調査時点）までの期間には個人差が大きく、その期間が長い人の場合、入職時から離職時（調査時点）までに「初めての正社員勤務先」の従業員規模や業種等の基本属性が大きく変化した可能性もあるためである。離職者の場合、入職時よりも離職時の基本属性の方がより離職という行動に関係が深いと考えられる。そのため、離職時の基本属性を尋ねた。勤続者についても、離職者の回答と比較検討するには、入職時点よりは回答時点に近い調査時点の方が相応しいと考えた。

第1節 企業規模・業種・職種・本社所在地・従業員構成

1. 会社全体の従業員規模

「初めての正社員勤務先」の会社全体の従業員規模を最終学歴ごとにみると、男女とも大学・大学院卒は他の学歴と比べて、離職者・勤続者ともに規模が大きい方へと分布が偏っている。これをふまえて各学歴の従業員規模を離職者と勤続者とで比較した結果をみると、男性は1,000人以上の大企業に就職できたか否かが、女性は従業員規模以上に公的セクターに就職できるか否かが、就業継続の可能性を大きく左右するようだ。

男性では、いずれの学歴でも離職者は規模が小さい方へ、勤続者は規模が大きい方へ分布が偏る。特に従業員規模が1,000人以上の企業に就職した割合は離職者と勤続者との間で大きな差があり、いずれの学歴も13～15ポイントの差で勤続者の方が多い。反対に、離職者に特に多いのは10人未満の小企業よりもむしろ10～299人の中規模企業である。

¹ 学歴別の携行についてみる際には、男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21～24歳。高卒男性は25～29歳も）の傾向があまり反映されていないことに注意する必要がある。

女性において勤続者が離職者より多く働いている企業規模は、高校卒では300～999人(5.7ポイント差)や「官公庁・公営事業所」(4.5ポイント差)、専修・短大・高専卒では1,000人以上の大企業(6.5ポイント差)、大学・大学院卒では「官公庁・公営事業所」(8.9ポイント差)である。反対に離職者が特に多いのは、高校卒では1～9人の小企業、専修・短大・高専卒では10～29人、大学・大学院卒では10～99人の企業である。

厚生労働省では事業所規模ごとに新規学卒者の3年以内離職率²を算出しており、その値は事業所規模が小さいほど高いという線形の関係にある。本調査の分析結果でも離職者は従業員規模が小さい企業に勤務していた傾向が概ねみられるが、必ずしもなだらかな線形を描いているわけではない。この違いは、3年以内離職率は事業所規模、本調査は企業規模を分析に用いていることや、厚生労働省による事業所規模別3年以内離職率は男女の合計値を、本調査は男女別々の分析を行っていることなどが影響しているのだと考えられる。

図表2-1 「初めての正社員勤務先」の会社全体の従業員規模(性・最終学歴・勤続別)

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1～9人	12.5%	10.0%	10.9%	8.4%	5.1%	2.2%	7.2%	4.1%
10～29人	18.8%	10.0%	21.8%	7.3%	6.9%	4.4%	11.0%	5.5%
30～99人	17.2%	17.6%	25.5%	18.4%	16.3%	10.5%	17.5%	12.3%
100～299人	19.8%	11.9%	10.9%	14.5%	18.9%	12.4%	18.2%	12.5%
300～999人	12.5%	14.1%	16.4%	18.4%	19.5%	16.9%	17.7%	16.6%
1,000人以上	15.1%	29.2%	11.8%	27.4%	30.1%	43.1%	25.0%	39.4%
官公庁・公営事業所	4.2%	7.2%	2.7%	5.6%	3.2%	10.5%	3.4%	9.5%
N	192	319	110	179	651	1,470	953	1,968
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1～9人	10.9%	6.4%	14.5%	12.6%	4.9%	5.0%	9.0%	6.9%
10～29人	17.8%	15.3%	22.1%	16.2%	10.3%	5.9%	15.3%	10.0%
30～99人	16.4%	15.8%	18.0%	15.2%	13.8%	9.3%	15.6%	11.9%
100～299人	22.4%	19.8%	15.9%	18.2%	19.1%	19.1%	19.1%	19.1%
300～999人	14.1%	19.8%	16.8%	16.2%	20.2%	17.7%	17.7%	17.8%
1,000人以上	17.0%	16.8%	12.7%	19.2%	30.4%	32.7%	22.3%	26.6%
官公庁・公営事業所	1.4%	5.9%		2.5%	1.3%	10.2%	1.0%	7.7%
N	348	202	339	198	629	559	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した

² 厚生労働省報道発表資料(平成28年10月25日)「新規学卒者の離職状況(平成25年3月卒業者の状況)」。
事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。

2. 業種

若者が学校を卒業後初めて正社員として勤務する業種は、性別や学歴によって異なる（図表2-2）。学歴が同じならば、第二次産業や情報通信業、運輸・郵便業で働く人の割合は概ね男性の方が多く、金融・保険業、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、教育・学習支援業で働く人の割合は概ね女性の方が多い。また同じ性別であれば、製造業は高校卒で、医療・福祉は専修・短大・高専卒で、金融・保険業は大学・大学院卒で、概ね他の学歴より高い割合を示す。

以上を踏まえた上で、離職者と勤続者の間で業種の分布がどのように異なるのか、「その他」を除いて4ポイント以上の差があるものをみていこう。まず男性についてみていこう。高校卒では離職者は「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「その他のサービス業」が、勤続者は「製造業」「公務」が多い傾向にある。専修・短大・高専卒では離職者は「小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」が、勤続者は「製造業」「医療、福祉」「公務」が多い傾向にある。大学・大学院卒では離職者は「情報通信業」「小売業」が、勤続者は「製造業」「公務」が多い傾向にある。

次に女性についてみると、いずれの学歴も勤続者は「製造業」「公務」が多い傾向があり、離職者が多い業種は、高校卒では「小売業」「宿泊業、飲食サービス業」、専修・短大・高専卒では「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」、大学・大学院卒では「小売業」である。

厚生労働省では大学卒・高校卒について、産業別の新規学卒者の卒業後3年以内離職率を算出しており、その値が特に大きい産業は例年ほとんど変わらない。そこで平成25年3月卒の3年以内離職率上位3つまでの産業を挙げると、高校卒では「宿泊業・飲食サービス業（66.1%）」「生活関連サービス業・娯楽業（60.5%）」「教育・学習支援業（59.4%）」「小売業（51.4%）」「不動産業、物品賃貸業（50.0%）」、大学卒では「宿泊業・飲食サービス業（50.5%）」「生活関連サービス業・娯楽業（47.9%）」「教育・学習支援業（47.3%）」「医療・福祉（38.4%）」「小売業（37.5%）」である。これらの産業と本調査の分析で離職者が働いていた割合が高い業種とを比較すると概ね一致する。ただし、本調査においては大学・大学院卒の男性では離職者に「情報・通信業」で働いていた人が多いが、厚生労働省による大学卒の「情報通信業」での3年以内離職率は24.5%と低めである。本調査の回答者には新卒時に円滑に就職できなかった人が1~2割強含まれている（第1章参照）。また、本調査では最大で入職9年後までに離職した人を「離職者」としている。したがって、新卒時に就職できた人だけを対象に入職から3年後までの離職が多い産業を示した厚生労働省調査に対して、本調査では、新卒時に円滑に卒業できなかった人や3年以上勤続した後に離職した人の傾向も含まれている。そのため、上記で示したような差異が生じたのだろう。

図表 2-2 「初めての正社員勤務先」業種（性・最終学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
鉱業、採石業、砂利採取業		1.6%			.3%		.2%	.3%
建設業	6.8%	10.0%	4.5%	5.0%	6.0%	4.1%	6.0%	5.2%
製造業	35.9%	40.8%	11.8%	17.3%	15.2%	27.5%	19.0%	28.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6%	5.3%	2.7%	3.4%	0.9%	2.4%	1.3%	3.0%
情報通信業	4.2%	3.4%	13.6%	12.3%	16.0%	10.7%	13.3%	9.7%
運輸業、郵便業	6.8%	7.2%	3.6%	5.6%	2.9%	5.6%	3.8%	5.9%
卸売業	2.6%	1.3%	2.7%	3.4%	4.0%	3.9%	3.6%	3.5%
小売業	6.3%	3.8%	9.1%	4.5%	7.2%	2.2%	7.2%	2.7%
金融業・保険業	1.0%	2.8%		.6%	11.4%	7.6%	8.0%	6.2%
不動産業、物品賃貸業	.5%	.6%		.6%	3.2%	1.4%	2.3%	1.2%
学術研究、専門・技術サービス業	2.1%	.3%	9.1%	3.4%	6.6%	3.1%	6.0%	2.7%
宿泊業、飲食サービス業	7.8%	1.9%	6.4%	1.7%	2.8%	0.9%	4.2%	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業 (理容、クリーニング、旅行など)	5.7%	1.6%	6.4%	3.4%	2.5%	1.3%	3.6%	1.5%
教育、学習支援業		.6%	1.8%	1.7%	3.1%	5.5%	2.3%	4.4%
医療、福祉	3.1%	3.1%	18.2%	22.9%	8.3%	7.1%	8.4%	7.9%
複合サービス事業 (郵便局・協同組合)		.3%	1.8%	1.1%	.9%	1.8%	.8%	1.5%
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	8.9%	4.4%	2.7%	5.0%	4.8%	3.1%	5.4%	3.5%
公務	5.2%	9.7%	3.6%	7.8%	3.5%	11.2%	3.9%	10.6%
その他	1.6%	1.3%	1.8%	.6%	.5%	.4%	.8%	.6%
N	192	319	110	179	651	1,470	953	1,968
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
鉱業、採石業、砂利採取業								
建設業	3.4%	7.4%	.6%	3.5%	2.2%	3.2%	2.1%	4.2%
製造業	22.7%	28.2%	7.7%	12.1%	10.3%	17.4%	12.9%	18.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	.6%	1.0%				1.1%	.2%	.8%
情報通信業	2.6%	2.0%	4.7%	3.5%	8.1%	8.1%	5.8%	5.8%
運輸業、郵便業	1.7%	2.0%	1.2%	1.0%	2.5%	1.8%	2.0%	1.7%
卸売業	5.5%	4.5%	3.2%	3.5%	3.5%	3.9%	4.0%	4.0%
小売業	14.1%	9.4%	9.7%	6.1%	11.4%	5.0%	11.7%	6.2%
金融業・保険業	4.3%	5.9%	1.5%	2.5%	14.6%	12.2%	8.5%	8.9%
不動産業、物品賃貸業	.9%		1.8%	1.5%	3.5%	2.7%	2.4%	1.9%
学術研究、専門・技術サービス業	2.9%	.5%	5.0%	3.0%	5.4%	3.8%	4.6%	2.9%
宿泊業、飲食サービス業	9.8%	5.4%	8.0%	3.0%	5.2%	1.4%	7.1%	2.6%
生活関連サービス業、娯楽業 (理容、クリーニング、旅行など)	8.6%	5.0%	11.2%	4.5%	4.3%	3.0%	7.2%	3.8%
教育、学習支援業	.6%	.5%	8.6%	10.6%	6.2%	7.3%	5.3%	6.6%
医療、福祉	13.8%	11.4%	31.0%	40.4%	16.5%	15.9%	19.5%	20.0%
複合サービス事業 (郵便局・協同組合)	.6%	2.5%			.6%	.5%	.5%	.8%
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	3.7%	5.9%	3.5%	2.5%	3.3%	3.4%	3.5%	3.8%
公務	2.0%	8.4%	.3%	1.5%	1.6%	9.3%	1.4%	7.5%
その他	2.3%		2.1%	.5%	.5%		1.4%	.1%
N	348	202	339	198	629	559	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した

3. 職種

次に、職種について検討しよう。職種の分布は性別や学歴によって異なり、男性と比べて女性は職種のバリエーションが少ない。また同じ学歴であれば「専門・技術的職業」や「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」といったマニュアル職は男性で、「事務職」「サービス職」は女性により多い。また、同じ性別ならば「専門・技術的職業」は専修・短大・高専卒、「営業・販売職」は大学・大学院卒、「生産工程従事者」は高校卒で多い傾向がみられる。以上を踏まえて、「その他」を除いた全職種について、離職者と勤続者との間で4ポイント以上の差がある職種を最終学歴ごとにみていこう。

図表2-3 「初めての正社員勤務先」での職種（性・最終学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
専門的・技術的職業 (福祉相談指導専門員など)	18.2%	23.2%	35.5%	45.3%	29.0%	36.7%	27.6%	35.3%
管理的職業	2.1%	3.8%	6.4%	3.4%	3.8%	4.1%	3.8%	4.0%
事務職	3.6%	8.2%	9.1%	11.7%	13.1%	26.9%	10.7%	22.5%
営業・販売職	13.0%	7.5%	14.5%	8.4%	34.3%	18.7%	27.7%	16.0%
サービス職(介護職など)	12.5%	6.3%	15.5%	14.0%	8.6%	4.3%	10.2%	5.5%
保安職	3.6%	4.7%	1.8%	2.8%	.8%	1.8%	1.5%	2.4%
農林漁業従事者	1.6%	1.3%	1.8%	.6%	.3%	.5%	.7%	.7%
生産工程従事者(自動車整備など)	21.9%	29.2%	4.5%	6.7%	2.8%	2.5%	6.8%	7.2%
輸送・機械運転従事者	3.6%	4.4%		3.4%	1.2%	2.0%	1.6%	2.5%
建設・採掘従事者	3.6%	6.6%	.9%	2.2%	2.0%	1.0%	2.2%	2.0%
運搬・清掃・包装等従事者	6.8%	5.0%	1.8%	.6%	1.4%	1.2%	2.5%	1.8%
その他	9.4%		8.2%	1.1%	2.8%	.3%	4.7%	.3%
N	192	319	110	179	651	1,470	953	1,968
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
専門的・技術的職業 (福祉相談指導専門員など)	8.9%	10.9%	32.2%	40.4%	22.4%	29.2%	21.4%	27.6%
管理的職業	2.3%	1.5%	.9%	1.5%	2.2%	1.8%	1.9%	1.7%
事務職	29.0%	49.0%	19.2%	31.3%	29.9%	48.7%	26.9%	45.2%
営業・販売職	17.8%	11.4%	15.3%	6.6%	27.5%	12.0%	21.8%	10.7%
サービス職(介護職など)	21.6%	12.9%	24.2%	14.6%	13.4%	6.1%	18.3%	9.3%
保安職	.9%	2.5%	.3%			.4%	.3%	.7%
農林漁業従事者	.6%				.2%		.2%	
生産工程従事者(自動車整備など)	6.3%	8.9%	1.2%	2.5%	.8%	.5%	2.4%	2.7%
輸送・機械運転従事者	.3%	.5%	.3%		.3%		.3%	.1%
建設・採掘従事者	.6%	.5%		.5%	.2%	.2%	.2%	.3%
運搬・清掃・包装等従事者	2.9%	1.5%	.3%	.5%	.5%	.5%	1.1%	.7%
その他	8.9%	.5%	6.2%	2.0%	2.7%	.7%	5.2%	.9%
N	348	202	339	198	629	559	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

※回答が無いセルは空白で示した

まず男性について確認する。最終学歴別にみると、高校卒では離職者は「営業・販売職」「サービス職」が、勤続者は「専門的・技術的職業」「事務職」「生産工程従事者」が多い傾

向がある。専修・短大・高専卒では離職者で「営業・販売職」が多く、勤続者に「専門的・技術的職業」が多い傾向がある。大学・大学院卒では離職者は「営業・販売職」「サービス職」が多く、勤続者は「専門的・技術的職業」「事務職」が多い。特に大学・大学院卒の「営業・販売職」では15.5ポイントの大きな差がみられる。

同様に女性についてみていこう。高校卒では、離職者は「営業・販売職」「サービス職」が、勤続者は「事務職」が多い。専修・短大・高専卒と大学・大学院卒では、離職者は高卒と同じく「営業・販売職」「サービス職」が多いが、勤続者は「事務職」に加えて「専門的・技術的職業」も多い。特に高校卒と大学・大学院卒の「事務職」の割合は勤続者では約半数にのぼるのに対し離職者では約3割という顕著な違いが見られる。

性別や学歴が異なると、採用される会社等の規模や産業、職種が異なることはこれまでみてきたとおりである。また、同じ職種でも性別や学歴が異なれば、実際に従事する仕事の内容は異なることもあるだろう³。にもかかわらず、男女とも多くの学歴で「営業・販売職」「サービス職」が離職者に、「専門的・技術的職業」「事務職」が勤続者に多い傾向がみられた。職種ごとの離職しやすさは性別や学歴にかかわらず、感情労働が伴いがちな営業・販売やサービスの仕事をする人は離職しやすく、知識集約的な業務やデスクワーク中心の業務を担う人は勤続する傾向があるといえる。

4. 入職時の本社所在地

「初めての正社員勤務先」の本社所在地（入職時当初）は、男性や高学歴者ほど人口規模の大きな都市である傾向がみられる。この点を踏まえて離職者と勤続者とで分布を比較してみよう。まず男性についてみると、高校卒では離職者に「東京23区内」が、勤続者に「政令指定都市」が多い。専修・短大・高専卒では離職者に「東京23区内」が、勤続者に「東京23区内・政令指定都市・県庁所在地以外の市」が多い。大学・大学院卒ではあまり差が見られない。次に女性についてみると、高校卒や大学・大学院卒ではあまり差が見られず、専修・短大・高専卒では離職者に「政令指定都市」が、勤続者に「上記1～3以外の市（東京23区内・政令指定都市・県庁所在地以外の市）」が多い。以上より、概ね男女とも、離職者は人口規模の大きい都市に本社のある会社等に勤務していた人が多く、比較的学歴が低い層でこうした違いがみられることがわかった。

³ 例えば同じ大学・大学院卒の専門・技術職でも、男性は第二次産業の技術職に、女性は医療保健産業で看護や介護の仕事に就いている傾向が高いだろうことは、第1章でみた出身専攻の分布をみれば明らかである。

図表 2-4 「初めての正社員勤務先」入職時点の本社所在地（性・最終学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1.東京23区内	24.0%	15.0%	28.2%	22.3%	34.7%	35.2%	31.8%	30.8%
2.政令指定都市	18.8%	25.4%	23.6%	24.0%	28.0%	26.4%	25.6%	26.0%
3.政令指定都市以外の 県庁所在地	10.4%	11.6%	10.0%	9.5%	10.6%	9.3%	10.5%	9.7%
4.上記1～3以外の市	35.4%	38.2%	35.5%	40.2%	23.8%	25.6%	27.5%	29.0%
5.町村	11.5%	9.7%	1.8%	3.9%	2.3%	3.2%	4.1%	4.3%
6.日本以外の国			.9%		.6%	.3%	.5%	.2%
N	192	319	110	179	651	1,470	953	1,968
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
1.東京23区内	17.0%	15.3%	16.5%	16.7%	31.5%	33.3%	23.8%	26.1%
2.政令指定都市	18.7%	19.8%	28.3%	21.2%	28.8%	26.3%	26.0%	23.9%
3.政令指定都市以外の 県庁所在地	9.8%	9.4%	10.0%	11.1%	8.1%	8.1%	9.0%	9.0%
4.上記1～3以外の市	43.1%	45.0%	38.1%	43.9%	26.4%	27.9%	33.8%	34.8%
5.町村	11.2%	10.4%	6.2%	6.6%	4.5%	3.8%	6.7%	5.7%
6.日本以外の国	.3%		.9%	.5%	.8%	.7%	.7%	.5%
N	348	202	339	198	629	559	1,316	959

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※回答が無いセルは空白で示した

5. 従業員構成

5-1. 「初めての正社員勤務先」で働く人全体に占める正社員の割合

最後に、「初めての正社員勤務先」の従業員構成についてみていこう。「初めての正社員勤務先」で働く人全体に占める正社員の比率（以下「正社員割合」）は、専修・短大・高専卒や大学・大学院卒では男性の方が「70%以上」と正社員割合が極端に高い会社等に勤務する傾向がみられる。また男性では高校卒が正社員割合の小さい会社等に勤務する傾向が、女性では大学・大学院卒が正社員割合の大きい会社等に勤務する傾向がみられる。

以上を踏まえて離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」で働く人全体に占める正社員の比率を比較しよう。まず男性についてみると、高校卒では離職者の方が正社員の割合が低い会社等に勤めていた傾向がみられ、専修・短大・高専卒では離職者に正社員割合が「70%以上」と比較的大きい会社等で勤務していた人が多い。大学・大学院卒では離職者の方が正社員割合の低い方へ分布する傾向がややみられるが高校卒の場合ほど明確ではない。

次に女性についてみると、高校卒では離職者の方が正社員割合の低い会社等に勤務していた傾向が、専修・短大・高専卒では離職者の勤務先は正社員割合が極端に低い会社と高い会社に二極化する傾向がみられたが、大学・大学院卒では明確な差は確認できない。

図表 2-5①「初めての正社員勤務先」で働く人全体に占める正社員の比率（性・最終学歴・勤続別）

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
10%未満	9.1%	4.7%	2.8%	5.1%	4.1%	2.4%	4.8%	3.0%
10%～30%未満	16.1%	13.7%	7.5%	6.3%	8.3%	7.8%	9.4%	8.3%
30%～50%未満	16.1%	12.3%	11.3%	13.1%	14.6%	13.7%	14.4%	13.5%
50%～70%未満	21.0%	25.5%	19.8%	27.4%	21.2%	25.7%	21.0%	25.8%
70%以上	37.8%	43.9%	58.5%	48.0%	51.8%	50.4%	50.3%	49.4%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
10%未満	5.5%	4.5%	7.8%	2.8%	4.9%	4.1%	5.8%	3.9%
10%～30%未満	16.7%	12.0%	13.0%	16.9%	9.7%	8.1%	12.4%	10.6%
30%～50%未満	17.2%	16.5%	16.0%	18.0%	16.4%	17.0%	16.5%	17.1%
50%～70%未満	21.6%	19.5%	21.1%	25.8%	28.6%	28.6%	24.8%	26.1%
70%以上	39.1%	47.5%	42.2%	36.5%	40.4%	42.2%	40.5%	42.3%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

5-2. 「初めての正社員勤務先」の正社員に占める女性割合

正社員に占める女性の割合（以下「正社員女性比率」）は男女差が大きく、女性は正社員女性比率の高い会社等で働く人が多い傾向がみられた。また男性も女性も、高校卒は「10%未満」と正社員女性比率が極端に低い会社等で、専修・短大・高専卒は正社員女性比率の高い会社等で働く人が多い。

これを踏まえて離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」の正社員女性比率を比較しよう。まず男性についてみると、高校卒では離職者の方が正社員女性比率の高い会社等で勤務している傾向が見られる。また専修・短大・高専卒では離職者の73.6%が正社員女性比率10%～50%未満に集中して分布している。大学・大学院卒では違いがあまり見られない。

次に女性についてみると、学歴を問わず、離職者の方が正社員女性比率が高い会社等に勤務した傾向が見られる。特に、高校卒では「70%以上」の比率に12.0ポイントの差がある。女性を積極的に「正社員」として雇用する会社等は女性が就業継続しやすい環境を備えていると考えがちであるが、実際には反対の現象が起きている。

図表 2-5② 「初めての正社員勤務先」の正社員に占める女性の比率（性・最終学歴・勤続別）

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
10%未満	32.9%	35.4%	13.2%	22.3%	19.7%	17.6%	21.0%	20.0%
10%～30%未満	38.5%	35.4%	43.4%	29.1%	37.0%	40.3%	38.0%	38.7%
30%～50%未満	18.2%	24.1%	30.2%	21.7%	29.6%	30.4%	27.9%	28.9%
50%～70%未満	7.7%	2.8%	8.5%	18.3%	10.6%	8.5%	9.9%	8.8%
70%以上	2.8%	2.4%	4.7%	8.6%	3.1%	3.3%	3.2%	3.7%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
10%未満	13.2%	18.0%	8.4%	5.1%	5.1%	10.6%	8.1%	11.1%
10%～30%未満	18.4%	25.5%	14.5%	20.8%	21.9%	25.9%	19.1%	24.9%
30%～50%未満	24.4%	25.0%	16.9%	21.9%	33.5%	34.2%	26.9%	29.9%
50%～70%未満	21.0%	20.5%	25.6%	19.1%	21.8%	21.3%	22.5%	20.7%
70%以上	23.0%	11.0%	34.6%	33.1%	17.6%	8.1%	23.4%	13.4%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

5-3. 「初めての正社員勤務先」正社員に占める若年者割合

正社員に占める15～34歳の若者の比率（以下「正社員若者比率」）も男女差が大きく、女性は正社員若者比率が高い会社等で働く人が多い傾向がみられた。また男女とも専修・短大・高専卒は正社員若者比率の高い会社等で働く人が多い。

これを踏まえて離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」の正社員若者比率を比較しよう。男女とも全ての学歴で、離職者は正社員若者比率が50%以上の会社等に勤めている傾向が高い。この傾向は特に女性で顕著で、大学・大学院卒では正社員若者比率50%以上の会社等に勤務している割合に18.9ポイントもの差がある。正社員女性比率の場合と同様、若年者を積極的に「正社員」として雇用するからといって、若年者の就業継続に適した雇用環境が整えられているとは限らないことが分かる。

図表 2-5③ 「初めての正社員勤務先」の正社員に占める若者（15～34 歳）比率（性・最終学歴・勤続別）

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
10%未満	12.6%	11.3%	5.7%	9.7%	6.5%	6.9%	7.3%	7.6%
10%～30%未満	32.2%	35.8%	20.8%	27.4%	30.6%	43.2%	29.7%	40.9%
30%～50%未満	32.2%	42.0%	41.5%	41.1%	39.5%	37.5%	38.6%	38.3%
50%～70%未満	18.2%	9.4%	22.6%	13.1%	16.6%	9.3%	17.6%	9.7%
70%以上	4.9%	1.4%	9.4%	8.6%	6.9%	3.1%	6.9%	3.4%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
10%未満	13.5%	9.5%	10.5%	9.6%	5.6%	6.6%	8.9%	7.8%
10%～30%未満	22.1%	33.5%	19.6%	28.7%	25.9%	38.5%	23.3%	35.5%
30%～50%未満	31.3%	38.5%	28.6%	34.3%	36.6%	41.9%	33.2%	39.7%
50%～70%未満	21.0%	13.5%	25.0%	22.5%	22.7%	11.1%	22.8%	13.8%
70%以上	12.1%	5.0%	16.3%	5.1%	9.2%	2.0%	11.8%	3.2%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職者は離職直前の、勤続者は調査時点現在についての回答

5-4. 「初めての正社員勤務先」の従業員構成についてのまとめ

以上の「初めての正社員勤務先」の従業員構成についての分析結果は、正社員に女性・若年者が多いこと自体の効果というより、女性や若年者を正社員へ積極的に雇用する企業に特徴的な雇用管理や人材育成のあり方による効果を媒介している可能性がある。JILPT (2016) では厚生労働省「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析を行い、若年正社員の自己都合退職傾向の高さは、労働者に占める若年者の比率や、若年労働者に占める非正社員の比率が高いことと関連すること⁴、そして上記に該当する事業所には情報通信業、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、教育・学習支援業、医療・福祉等の近年拡大しつつある産業が多いことや、若年正社員に定年までの勤続を期待しない傾向や、長期的視点で育成する方針をとらない傾向がみられることを明らかにした。本報告でも、離職者は正社員比率が低い会社や正社員若年者比率の高い会社に、また上記に示した産業で働いていた傾向が見られる。異なる二つの調査によって類似の分析結果が得られたことから、若年者の離職傾向は勤務先の雇用管理に強い影響を受けている可能性が高い。この点については次章で詳しく検討する。

⁴ JILPT (2016) では、若年労働者を雇用している事業所を「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」と「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの類型に分類し、各類型の雇用管理・人材育成のあり方や若年正社員の離職傾向を明らかにした。その結果、自己都合退職する若年正社員が多いのは、労働者に占める若年者の比率が高い2類型であった。そのうちの一つ、全ての若年者を正社員として雇用する事業所群は、従業員 100 人未満の小規模企業でのみ若年者の自己都合退職が多く、もう一つの若年者を非正社員としても雇用する事業所群は、事業所規模を問わず若年者の自己都合退職が多い傾向がみられた。

第2節 社風・企業体質

本節では、「初めての正社員勤務先」の会社全体の社風（企業体質）と若者の離職傾向との関連を検討する。本調査では全ての回答者に「あなたの『初めての正社員勤務先』で送った職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりましたか」と尋ね、7つの事柄について5件法で回答してもらっている。その回答を、「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」と得点化し、性・学歴ごとの平均値を離職者と勤続者とで比較し、対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った。図表2－6では、3.0未満の得点を強調し、離職者＞勤続者の場合を網掛、両者の得点差の絶対値が0.5以上の場合を下線で示した。

図表2－6 「初めての正社員勤務先」の社風（企業体質）としてあてはまる度合の平均値（性・最終学歴・勤続別）

		高卒				専修・短大・高专卒				大学・大学院卒				全体				
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	
男性	従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	離職	<u>3.1</u>	1.19	143	***	3.3	1.09	106	*	<u>3.2</u>	1.24	651	***	<u>3.2</u>	1.22	900	***
	勤続	<u>3.7</u>	1.07	212		3.7	1.04	175		<u>3.7</u>	0.98	1,470		<u>3.7</u>	0.99	1,857		
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	離職	2.8	1.16	143	*	2.9	1.22	106		2.7	1.24	651	***	2.8	1.23	900	***	
	勤続	<u>3.2</u>	1.21	212		<u>3.2</u>	1.18	175		<u>3.2</u>	1.08	1,470		<u>3.2</u>	1.11	1,857		
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	離職	3.0	1.27	143		3.0	1.26	106		2.9	1.32	651		2.9	1.30	900		
	勤続	<u>3.1</u>	1.32	212		<u>3.1</u>	1.27	175		3.0	1.17	1,470		<u>3.0</u>	1.20	1,857		
男女の区別なく活躍できる	離職	3.0	1.31	143	*	3.3	1.02	106		3.2	1.25	651	**	3.2	1.24	900	***	
	勤続	<u>3.3</u>	1.19	212		<u>3.6</u>	1.09	175		<u>3.4</u>	1.09	1,470		<u>3.4</u>	1.10	1,857		
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	離職	2.6	1.29	143	*	3.0	1.32	106		2.7	1.30	651	***	2.7	1.30	900	***	
	勤続	<u>2.9</u>	1.40	212		<u>3.1</u>	1.27	175		2.9	1.23	1,470		2.9	1.26	1,857		
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	離職	<u>3.5</u>	1.20	143	***	<u>3.4</u>	1.23	106	***	<u>3.6</u>	1.24	651	***	<u>3.6</u>	1.23	900	***	
	勤続	<u>3.0</u>	1.31	212		2.9	1.22	175		2.8	1.24	1,470		2.8	1.25	1,857		
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	離職	2.9	1.32	143		2.9	1.21	106		2.9	1.33	651	***	2.9	1.31	900	***	
	勤続	<u>2.8</u>	1.31	212		2.6	1.29	175		2.5	1.25	1,470		2.5	1.26	1,857		
女性																		
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	離職	3.5	1.25	348	***	3.6	1.17	332	*	3.6	1.14	629	***	3.6	1.18	1,309	***	
	勤続	3.8	0.98	200		3.9	0.96	178		3.8	0.99	559		3.8	0.98	937		
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	離職	3.1	1.30	348		3.0	1.24	332	*	3.1	1.22	629		3.1	1.24	1,309	**	
	勤続	<u>3.3</u>	1.18	200		<u>3.3</u>	1.10	178		<u>3.2</u>	1.16	559		<u>3.2</u>	1.15	937		
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	離職	<u>3.1</u>	1.39	348		3.0	1.36	332		<u>3.1</u>	1.29	629		<u>3.1</u>	1.33	1,309		
	勤続	<u>3.1</u>	1.26	200		2.9	1.35	178		3.0	1.24	559		3.0	1.26	937		
男女の区別なく活躍できる	離職	3.3	1.32	348		3.4	1.29	332		3.5	1.23	629		3.4	1.27	1,309		
	勤続	<u>3.4</u>	1.15	200		<u>3.5</u>	1.18	178		<u>3.5</u>	1.21	559		<u>3.4</u>	1.19	937		
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	離職	3.1	1.35	348		3.2	1.31	332		3.0	1.35	629	**	3.1	1.34	1,309	***	
	勤続	<u>3.3</u>	1.35	200		<u>3.3</u>	1.25	178		<u>3.2</u>	1.23	559		<u>3.3</u>	1.26	937		
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	離職	<u>3.4</u>	1.40	348	**	<u>3.6</u>	1.31	332	***	<u>3.5</u>	1.26	629	***	<u>3.5</u>	1.31	1,309	***	
	勤続	<u>3.1</u>	1.32	200		<u>3.1</u>	1.23	178		2.9	1.25	559		3.0	1.26	937		
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	離職	2.6	1.35	348		2.9	1.36	332	*	2.7	1.29	629	***	2.7	1.33	1,309	***	
	勤続	<u>2.5</u>	1.24	200		2.6	1.28	178		2.4	1.25	559		2.4	1.26	937		

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

※3.0未満の得点を強調(小数点第2位以下四捨五入)、離職者>勤続者の場合を網掛、得点差の絶対値が0.5以上の場合を下線で示した。

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高专中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

全学歴の平均値は男女とも最も人数の多い大学・大学院の傾向を強く反映するため、学歴ごとの結果を見ていう。まずは全体の傾向をみよう。上部5項目については男性の方が3点未満を示す場合が多く、特に「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」は勤続者でも3未満となる場合がある。これは男性の「初めての正社員勤務先」が従業員規模の大きい企業に偏っているためだろう（本章第2節参照）。また、男女とも全学歴で離職者・勤続者ともに「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」の得点は3未満である。反対に「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする」の得点は男女とも全学歴で離職者・勤続者ともに3を超えており、特に女性の得点が高い。本調査に回答した若者の「初めての正社員勤務先」は全体に見ると、従業員同士が助け合い、法律違反や社会的倫理に反した業務は行われていない職場が主流であるといえる。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で有意な差がみられた社風をみていこう。男女とも全学歴で「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする」は勤続者、「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」は離職者の得点がより高く、「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」は有意な差が見られなかった。

次に男性についてみると、高校卒と大学・大学院卒では「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」「男女の区別なく活躍できる」「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」の得点が勤続者でより高い。大学・大学院卒では「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」の得点が離職者でより高い。

次に女性についてみると、専修・短大・高専卒では「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」、大学・大学院卒では「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」の得点が勤続者でより高く、専修・短大・高専卒と大学・大学院卒では「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」の得点が離職者でより高い。また、「男女の区別なく活躍できる」は全学歴の女性で有意な差が見られなかった。

以上の分析結果から、次のように言えるだろう。第一に、離職者の「初めての正社員勤務先」には、法律や社会的倫理に反する行為が業務の中で行われたり、短期間に多くの従業員が次々と辞めたりと、離職した若者個人の問題というより会社全体に構造的な問題がある状況が示唆された。第二に、年齢・勤続期間を問わず実力さえあれば出世できる環境を用意することは、離職の抑制にはつながらないようだ。また、「女性の活躍」というワーディングから想起できる社風には、「性別に関わらず実力さえあれば出世できる」環境の下で競争を推奨する社風と、ワークライフバランスに配慮し長期勤続が推奨される社風と、方向性の異なるものが両方想定しうる。そして、統計的には有意な差がみられなかったが、「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」の得点は男性では勤続者、女性では離職者の方が高いことから、「男女の区別なく活躍できる」職場が女性の勤続と関連をもたないのは、前者の競争的環境を想起した人が女性では多かったためかもしれない。むしろ男性においてのみ「男女の区別なく活躍できる」職場であることが勤続者によりあてはまるのは、ワークライフバランスに配慮した女性が働きやすい環境を整えることが、男性の勤続を促す可能性を示

唆するものであろう⁵。最後に、勤続している若者の職場では、人を育てる雰囲気や、経営層と一般社員の交流、従業員同士の助け合いがある傾向が明らかにされたことから、若者の勤続を促すためにはこうした職場の「コミュニティ」としての機能を高めることが有効であると考えられるだろう。

<参考文献>

JILPT (2014)『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調査)』
JILPT 調査シリーズ No.117.

JILPT (2015)『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—ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より』JILPT 調査シリーズ No.131.

JILPT (2016)『若年者の初期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.

⁵ 同様の傾向が先行研究(JILPT2015)でも示唆されている。同報告書では、若年者を募集・採用しているハローワーク求人企業に対するアンケート調査の結果から、「従業員全体に占める女性の割合」と「女性従業員に占める正社員の割合」が共に平均以上である「女性積極活用」企業では、若年者に対する様々な定着支援策が実施される傾向が高く、かつ男性の定着率が高くなっていたことが明らかにされた。

第3章 「初めての正社員勤務先」による雇用管理の状況

本章では、若年者が初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）での労働条件、およびそこで経験した教育訓練・職場でのコミュニケーションやトラブルと、その後の離職行動との関係について性別・学歴を軸として分析を進める。これらは本人でなければ正確な回答は得られないと判断し、本章では「親代理調査」による193ケースを除いた5,003人（離職者2,209人、勤続者2,794人）を分析対象とする。

まず離職者と勤続者それぞれに占める各選択肢を選んだ人の割合を性別・学歴ごとに比較することで、離職者が勤続者より多く経験している事柄は何か明らかにする。さらに、若者の離職行動と関連が深いことが明らかになった事柄については、各選択肢を選んだ人に占める離職者の割合を「離職率」として別途算出し、どのような経験をした人が実際に離職に至る傾向が高いのか検討する。

第1節 労働条件

1. 初任給

図表3-1は初任給¹（税込）の金額区分の中央値を各区分の値に置き換えて、性・学歴ごとに平均値を算出し、離職者と勤続者との間で平均値に差があるといえるのか、対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った結果である。

図表3-1 「初めての正社員勤務先」における初任給の平均値（性・学歴・勤続別）

	高卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
平均値	15.1	15.2	17.5	16.7	19.7	19.5	18.7	18.8
標準偏差	4.25	4.34	4.30	3.60	4.20	3.77	4.55	4.11
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
p								
女性								
平均値	14.1	13.7	16.0	15.9	18.8	18.4	16.8	16.9
標準偏差	3.31	3.37	3.68	3.62	3.87	3.53	4.19	4.01
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937
p								

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※「10万円未満」の中央値は9万円、「35万円以上」の中央値は35万円として計算した

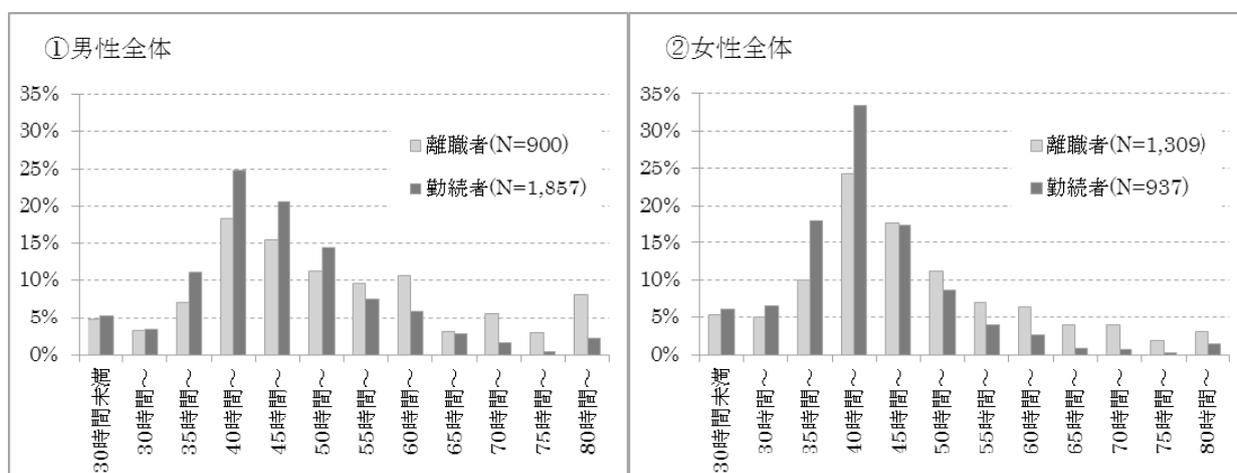
¹ 年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り上げ。

女性より男性で、学歴は高いほど初任給が高い。これを踏まえて離職者と勤続者の初任給を比べると、男女とも全学歴で有意差は見られなかった。初任給はその後の賃金額のベースになるものだが、若年者の離職行動とはあまり関連を持たないようである。

2. 労働時間

図表3-2は、週あたり実労働時間（休日出勤・早朝勤務・残業時間含む。30分単位切り上げ）の分布を離職者（離職直前）と勤続者（調査時点現在）について比較したものである。

図表3-2 「初めての正社員勤務先」での週実労働時間（性別・勤続別）



図表3-3 「初めての正社員勤務先」における週実労働時間（離職者は離職直前、勤続者は調査時点のもの）の平均値（性・学歴・勤続別）

	高卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
平均値	49.6	46.1	51.8	46.3	53.6	47.6	52.8	47.3
標準偏差	15.39	12.00	15.23	11.22	14.32	10.88	14.66	11.06
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
p	*		**		***		***	
女性								
平均値	46.4	42.4	50.2	43.7	49.0	43.8	48.6	43.5
標準偏差	12.14	9.56	13.26	9.86	12.90	9.51	12.86	9.59
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937
p	***		***		***		***	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※「30時間未満」の中央値は27時間、「80時間以上」の中央値は82時間として計算した

男女とも勤続・離職を問わず、ピークは法定労働時間をやや超える40～45時間未満にあるが、離職者の方が長時間に分布が偏り、過労死の危険が高まる60時間以上の割合は男性は勤続者が12.9%、離職者が30.3%、女性は勤続者が5.9%、離職者が19.3%と大幅に異なる。特に男性は80時間以上が勤続者では2.3%であるのに対して離職者では8.1%にのぼる。

さらに図表3-3は、労働時間区分の中央値を各区分の値に置き換えて、学歴・採用枠組ごとに平均値を算出し、離職者と勤続者の平均値に差があるといえるのか対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った結果である。女性より男性で、高校卒より高等教育修了者でより労働時間が長い。それを踏まえて離職者と勤続者の労働時間を比べると、男女とも全学歴について離職者の労働時間がより長い。特に男性では大学・大学院卒（6.0時間差）、女性では専修・短大・高専卒（6.5時間差）において差が顕著に現れている。長時間労働が男女ともあらゆる学歴層の若年者の離職の背景にあることは明らかである。

3. 入社前に聞いていた労働条件と現実のズレ

これらの労働条件について、若者は雇用主から入職前にどのような情報を提供されていたのだろうか。本調査では、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までの間に、入社前に聞いていた労働条件（給与・労働時間・仕事内容）と働き始めてからの現実とが異なるという出来事があったかどうか、複数回答で尋ねている。

図表3-4へ、入社前に聞いていた労働条件が現実と異なっていた人の割合を、性・学歴ごとに示した。さらに図表3-5へ、これらの労働条件が現実と「異なっていた」人のうち離職した人の割合を、離職率として性・学歴ごとに示した。

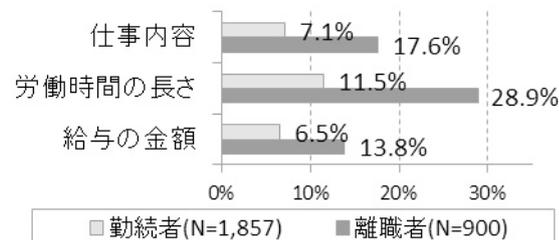
まず図表3-4をみると、男女とも全学歴において、給与・労働時間・仕事内容のいずれについても離職者の方が入社前に聞いていた内容と異なっていた傾向が高い。そのうち最も多くの人を経験したのは労働時間の長さが異なるという出来事であり、最も回答率が高い専修・短大・高専卒の女性では離職者の39.8%、勤続者でも21.3%が「労働時間の長さが入社前に聞いていた内容とは異なっていた」と答えている。入社前に得た情報と現実との相違は、若年者の雇用主に対する信頼を損ねるものであり、離職要因になることは大いに考えられる。

次に図表3-5をみると²、男女とも全ての学歴で、給与・労働時間・仕事内容のいずれについても、事前情報と現実が異なっていた場合の離職率は全体の離職率より5ポイント以上高い。特に大学・大学院卒の男女では、3種類の労働条件全てについて、事前情報と現実が異なっていた場合の離職率が全体の離職率より20ポイント以上高い。第1章でみたとおり「初めての正社員勤務先」に入職した応募経路は、高校卒や専修・短大・高専卒では半分以上が「学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介」であるのに対し、大学・大学院

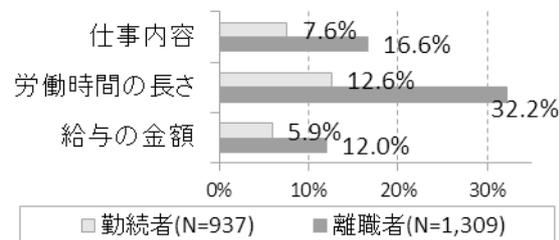
² 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

図表3-4 入社前に聞いた内容と入職後3ヶ月間の状況が異なっていた労働条件(MA, 勤続別)

①男性全学歴



②女性全学歴



③性・学歴別

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
給与の金額	18.2%	12.3%	18.9%	12.0%	12.0%	5.0%	13.8%	6.5%
労働時間の長さ	25.2%	13.2%	18.9%	14.3%	31.3%	11.0%	28.9%	11.5%
仕事内容	18.2%	10.8%	17.9%	8.0%	17.4%	6.5%	17.6%	7.1%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
給与の金額	16.7%	8.0%	13.6%	10.7%	8.6%	3.6%	12.0%	5.9%
労働時間の長さ	29.9%	16.5%	39.8%	21.3%	29.4%	8.4%	32.2%	12.6%
仕事内容	17.5%	12.5%	17.8%	5.6%	15.4%	6.4%	16.6%	7.6%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率=各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※離職者と勤続者の差が10ポイント以上の場合を網掛した

図表3-5 入社前に聞いた内容と入職後3ヶ月間の状況と異なっていた労働条件(給与の金額・労働時間・仕事内容)ごとの離職率(MA, 性・学歴・勤続別)

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
男性								
給与の金額	50.0%	52	48.8%	41	51.3%	152	50.6%	245
労働時間の長さ	56.3%	64	44.4%	45	55.9%	365	54.9%	474
仕事内容	53.1%	49	57.6%	33	54.3%	208	54.5%	290
男性全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757
女性								
給与の金額	78.4%	74	70.3%	64	73.0%	74	74.1%	212
労働時間の長さ	75.9%	137	77.6%	170	79.7%	232	78.1%	539
仕事内容	70.9%	86	85.5%	69	72.9%	133	75.3%	288
女性全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率=各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※各学歴全体の離職率より20ポイント以上大きい場合を網掛した

卒では約4割が「インターネット上の求人サイト」である。高校卒の若者が学校経由での就職をした場合、その就職先は学校に寄せられた限られた求人から選択した結果である。一方、大学・大学院卒の若者は大量の求人情報があふれる自由市場での就職活動を経験しており、「初めての正社員勤務先」は数多くあった可能性の中の一つに過ぎない。特に男性の大学・大学院卒は「やりたい仕事」や「キャリアアップ」への志向性が強く（本報告第5章参照）希望の条件に合わない場合には離職することをためらわないのかもしれない。

第2節 入職後3ヶ月間の教育訓練・職場でのコミュニケーション

本節では、若年者が「初めての正社員勤務先」に入職してからの3ヶ月間に経験した、教育訓練や職場でのコミュニケーションのあり方が、離職者と勤続者とでどのように異なるのかを確認する。

1. 入職から3ヶ月後までの教育訓練

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに経験した教育訓練に関する事柄を複数回答で尋ねている。図表3-6へ離職者・勤続者それぞれに占める、各事柄を「あてはまる」と回答した人の割合（以下「経験率」）を性別・学歴ごとに示した。

はじめに全体の傾向をとらえよう。「業務をせず研修だけを受けている時期があった（以下「Off-JTの実施」）」は男性や高学歴層で経験率が高く、「特定の上司や先輩社員があなたの『教育係』になった（以下「教育係の設定」）」や「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（以下「規則・慣習の説明」）」の経験率は女性で高い。入職直後の若年正社員に対する教育訓練は、男性や高学歴層にはOff-JTの機会が用意される傾向が高いが、女性や低学歴層ではOJTが中心の個別対応が多いようだ。これは女性や低学歴層の「初めての勤務先」が中小企業に偏ることが背景にあると考えられる。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で入職直後の教育訓練にどのような違いがあるのか検討していこう。図表3-6の上部3項目は、いずれも何かしらの教育訓練が「行われた」ことを表す事柄だが、男性においては、大学・大学院卒の「教育係の設定」以外は全て、勤続者の経験率が離職者より高い。なかでも「Off-JTの実施」は高校卒と大学・大学院卒で、「教育係の設定」は専修・短大・高専卒と大学・大学院卒で、勤続者の経験率が離職者より5ポイント以上高い。男性は教育訓練を「行うこと」が後の勤続と関連している可能性があり、特に高校卒でその傾向が顕著である。

これに対して女性は、これら3項目の経験率が離職者と勤続者との間であまり差が見られず、大学・大学院卒ではむしろ離職者の方が高いほどである。ただし高校卒では「Off-JTの

実施」と「規則・慣習の説明」の勤続者の経験率が離職者より5ポイント以上高い。女性の高等教育修了者に対しては、何かしらの教育訓練を「行うこと」は後の勤続とあまり関連がなさそうだが、高校卒については影響力を持つようだ。

図表3-6 入職後3ヶ月間に受けた教育訓練（MA, 性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務をせず研修だけを受けている時期があった	42.0%	61.3%	46.2%	50.9%	61.9%	67.4%	56.9%	65.2%
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	44.8%	50.0%	46.2%	52.0%	54.1%	53.4%	51.7%	52.9%
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	35.0%	36.8%	26.4%	26.9%	28.9%	32.4%	29.6%	32.4%
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	25.2%	23.1%	24.5%	20.0%	23.3%	19.7%	23.8%	20.1%
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	38.5%	28.3%	39.6%	33.1%	39.5%	30.1%	39.3%	30.2%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務をせず研修だけを受けている時期があった	37.6%	43.5%	35.2%	35.4%	62.3%	59.4%	48.9%	51.4%
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	55.5%	55.5%	50.3%	51.7%	59.6%	59.4%	56.1%	57.1%
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	31.3%	37.0%	34.0%	30.3%	35.3%	33.5%	33.9%	33.6%
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	24.7%	19.0%	30.7%	28.1%	28.5%	21.6%	28.0%	22.3%
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	37.6%	32.5%	38.9%	30.3%	33.7%	30.4%	36.1%	30.8%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

図表3-7 入職後3ヶ月間に受けた教育訓練ごとの離職率（MA, 性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短期・高専		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務をせず研修だけを受けている時期があった	31.6%	190	35.5%	138	28.9%	1,394	29.7%	1,722
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	37.6%	170	35.0%	140	31.0%	1,137	32.1%	1,447
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	39.1%	128	37.3%	75	28.3%	665	30.6%	868
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	42.4%	85	42.6%	61	34.5%	441	36.5%	587
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	47.8%	115	42.0%	100	36.8%	699	38.7%	914
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757
女性	高校卒		専修・短期・高専		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務をせず研修だけを受けている時期があった	60.1%	218	65.0%	180	54.1%	724	57.0%	1,122
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	63.5%	304	64.5%	259	53.0%	707	57.9%	1,270
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	59.6%	183	67.7%	167	54.3%	409	58.5%	759
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	69.4%	124	67.1%	152	59.7%	300	63.7%	576
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	66.8%	196	70.5%	183	55.5%	382	62.0%	761
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※各学歴全体の離職率より5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

次に、図表3-6の下部2項目は教育訓練が「行われなかった」ことを意味する事柄であるが、2項目とも男女間や学歴間の分布差があまりみられず、男女とも全学歴で離職者の経験率が勤続者より高いことから、性別や学歴を超えて若者全般の離職行動を促す可能性がある事柄と考えられる。特に男女の高校卒、専修・短大・高専卒、男性の大学・大学院卒では「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（以下「曖昧な指示のもと放置）」の経験率が、女性の高校卒、大学・大学院卒では「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた（以下「先輩と同等の業務）」人の経験率が、離職者の方が勤続者より5ポイント以上高い。

さらに、ここまでみてきた教育訓練のあり方が実際に行われた場合に、どの程度の離職を生み出したのか離職率をみてみよう。図表3-7は、5つの事柄それぞれについて「あてはまる」と回答した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を性・学歴別に示したものである³。各学歴の全体の離職率より5ポイント以上低い値を示したのは、男性高校卒の「Off-JTの実施」のみである。反対に5ポイント以上高い値を示したのは、男性の高校卒および大学・大学院卒と、女性の専修・短大・高専卒の「曖昧な指示のもと放置」と、女性の高専卒および大学・大学院卒の「先輩と同等の業務」である。

以上をまとめる。入職直後の若年正社員に、Off-JTの実施や教育係の設定、職場の規則・慣習の伝達などの教育訓練を「行うこと」だけでは、勤続を促すことは難しい。唯一高校卒の男性についてのみ、Off-JTの実施が勤続を促す可能性が示唆された程度である。むしろ行うべき教育訓練を「行わない」ことが離職を促している可能性が示唆された。換言すれば、「何をすべきなのか明確な指示を与え、放置しない」「簡単な業務から難しい業務へと段階的に仕事をまかせていく」といった、就業経験の乏しい若者に対して当然行うべき基本的な事柄を確実に行うことが、離職を防ぐ上で有効であろう。

2. 入職から3ヶ月後までの職場でのコミュニケーション

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに経験した「会社の人との間で行われたやりとり」を複数回答で尋ねている。図表3-8へ離職者・勤続者それぞれに占める、各事柄を「あてはまる」と回答した人の割合（以下「経験率」）を性別・学歴ごとに示した。

まずは全体の傾向をみよう。男女とも全学歴で最も経験率が高い（男性の7～8割、女性の8～9割）のは「会社の人から、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた（以下「OJTの実施）」であり、職場での基本的なコミュニケーションといえる。これを含む図表3-8の上部4項目は、会社の人（上司・先輩社員など）から若者に働きかけるコミュニ

³ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

ケーションである。「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（以下「顧客や取引先の人に紹介）」以外の3つは全て女性の経験率が男性より高い。また同じ性別である場合、大学・大学院卒の経験率が比較的高い傾向が、男性では「顧客や取引先に紹介」と「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた（以下「歓迎会）」において、女性はこれら2つに加えて「会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた（以下「他事業所・部署に紹介）」において確認できる。女性や高学歴層の若者は、入職直後に先輩や上司の方から働きかけられた経験のある人が多いようだ。

図表3-8 入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション（MA、性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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	76.9%	76.4%	70.8%	80.0%	74.8%	76.7%	74.7%	77.0%
会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	37.8%	41.5%	34.0%	45.7%	38.6%	44.3%	37.9%	44.1%
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	20.3%	20.3%	23.6%	25.1%	27.2%	27.0%	25.7%	26.1%
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	38.5%	49.1%	49.1%	54.3%	59.1%	62.9%	54.7%	60.5%
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	14.0%	13.7%	17.9%	17.7%	15.1%	16.5%	15.2%	16.3%
あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた	15.4%	12.7%	12.3%	12.0%	12.9%	11.0%	13.2%	11.3%
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	39.2%	39.2%	41.5%	43.4%	45.0%	40.5%	43.7%	40.7%
いずれもあてはまらない	12.6%	9.9%	9.4%	8.6%	10.1%	8.5%	10.4%	8.7%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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	84.2%	84.5%	86.4%	84.3%	83.0%	83.9%	84.2%	84.1%
会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	40.5%	47.5%	38.9%	40.4%	47.4%	47.4%	43.4%	46.1%
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	19.5%	23.0%	25.3%	13.5%	29.3%	27.4%	25.7%	23.8%
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	48.9%	57.5%	58.4%	58.4%	70.6%	68.3%	61.7%	64.1%
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	14.1%	9.0%	13.0%	10.7%	16.7%	16.6%	15.0%	13.9%
あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた	10.3%	11.0%	11.7%	4.5%	11.0%	10.2%	11.0%	9.3%
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	57.5%	55.0%	59.9%	44.9%	59.1%	52.1%	58.9%	51.3%
いずれもあてはまらない	7.2%	4.5%	6.0%	7.3%	4.6%	4.7%	5.7%	5.1%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

反対に図表3-8の下部3項目は、若者から会社の人（上司・先輩社員など）に働きかけるコミュニケーションである。このうち「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（以下「希望の仕事内容や働き方を伝えた）」と「あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた（以下「働きぶりに意見・感想を求めた）」の2つは、若者が自ら意識的にキャリアを形成しようとしていることの指標ともいえる。これら2つの経験率は男女とも全学歴で2割に満たず、若者にとってハードルが高いよ

うだ。そして経験率を男女間・学歴間で比較すると、2つとも大学・大学院卒では男女差がみられないが、高校卒や専修・短大・高等専門学校卒では男性の経験率が高い。また「希望の仕事内容や働き方を伝えた」の経験率は、男性では高校卒で低く、女性では大学・大学院卒で高い。自らキャリアを形成しようとするコミュニケーションの行動は、男性や高学歴層では比較のみられるようだ。一方、「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（以下「分からないことを相談した」）」は、日常の業務を進めていく上で必要となる行動であるためか、男性の約4割、女性の約5割が経験しており、女性では学歴間に経験率の差が見られないのに対して、男性は高校卒でやや低い。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で入職直後の職場でのコミュニケーションにどのような違いがあるのか検討していこう。まず男性についてみていこう。会社の人から若者へ働きかけるコミュニケーション（図表3-8上部4項目）はいずれも、全ての学歴において勤続者の経験率の方が高いか、離職者と勤続者とでほとんど差がない。特に、高校卒では「歓迎会」の、専修・短大・高専卒では「OJTの実施」「他事業所・部署に紹介」「歓迎会」の、大学・大学院卒では「他事業所・部署に紹介」の経験率が、勤続者の方が5ポイント以上高い。これに対して、若者の側から会社の人に働きかけるコミュニケーションには、いずれの学歴も離職者と勤続者との間であまり差がみられない。

次に女性についてみていこう。会社の人から若者へ働きかけるコミュニケーションには男性ほどには差がみられず、経験率に5ポイント以上の差が見られたのは、高校卒で勤続者の方が「他事業所・部署に紹介」と「歓迎会」の経験率が高いことと、専修・短大・高専卒で離職者の方が「顧客や取引先に紹介」の経験率が高いことの3点である。一方、若者の側から会社の人に働きかけるコミュニケーションには明確な差が現れ、高校卒では「希望の仕事内容や働き方を伝えた」、専修・短大・高専卒では「働きぶりに意見・感想を求めた」「分からないことを相談した」、大学・大学院卒では「分からないことを相談した」の経験率がいずれも離職者の方が5ポイント以上高い。本節第1項で、離職者は「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」「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた」経験をもつ人が多いことが明らかにされた。また本報告の第5章では、女性離職者は男性離職者よりも働くことに関する悩みを他者に相談した傾向が高く、その相手として職場の上司・先輩を挙げる人が最も多いことが明らかにされている。これらを考え合わせると上記の分析結果は、「若者から積極的に働きかけることが離職を促した」と考えるよりも、「後に離職にいたる女性若年正社員は自分から上司や先輩に働きかけない限り、十分な指導を受けることができない状態に置かれていた」と解釈すべきだろう。

図表3-9 入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション別離職率（MA、性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	40.4%	272	34.9%	215	30.2%	1,614	32.0%	2,101
会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	38.0%	142	31.0%	116	27.8%	902	29.4%	1,160
顧客や取引先の人に紹介してくれた	40.3%	72	36.2%	69	30.8%	574	32.3%	715
歓迎会を開いてくれた	34.6%	159	35.4%	147	29.4%	1,310	30.4%	1,616
自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	40.8%	49	38.0%	50	28.7%	341	31.1%	440
自分の働き振りについて意見や感想を求めた	44.9%	49	38.2%	34	34.3%	245	36.3%	328
分からないことがあった時に相談した	40.3%	139	36.7%	120	33.0%	889	34.2%	1,148
いずれもあてはまらない	46.2%	39	40.0%	25	34.6%	191	36.9%	255
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757

女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	63.4%	462	65.7%	437	52.7%	991	58.3%	1,890
会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	59.7%	236	64.2%	201	52.9%	563	56.8%	1,000
顧客や取引先の人に紹介してくれた	59.6%	114	77.8%	108	54.6%	337	60.1%	559
歓迎会を開いてくれた	59.6%	285	65.1%	298	53.8%	826	57.3%	1,409
自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	73.1%	67	69.4%	62	53.0%	198	60.2%	327
自分の働き振りについて意見や感想を求めた	62.1%	58	83.0%	47	54.8%	126	62.3%	231
分からないことがあった時に相談した	64.5%	310	71.3%	279	56.1%	663	61.6%	1,252
いずれもあてはまらない	73.5%	34	60.6%	33	52.7%	55	60.7%	122
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※図表3-8に示した選択肢の文言を省略して示した

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※各学歴全体の離職率より5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

さらに、これらのコミュニケーションが実際に行われた場合に、どの程度の離職を生み出しているのか検討しよう。図表3-9は、各コミュニケーションについて「あてはまる」と回答した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を性・学歴別に示したものである。各学歴の全体の離職率より5ポイント以上低い値を示したのは、男性では高校卒の「歓迎会」と専修・短大・高専卒の「他事業所・部署に紹介」のみである。

反対に、全体の離職率より5ポイント以上高い離職率を示したのは、男性では高校卒の「いずれもあてはまらない」のみである。一方、女性では高校卒の「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「いずれもあてはまらない」、専修・短大・高専卒の「顧客や取引先に紹介」「働き振りに意見・感想を求めた」「分からないことを相談した」が該当し、若者の側から積極的にコミュニケーションをとろうとした人の方がむしろ離職率が高い。

以上をまとめる。先輩・上司の側から若者に働きかけるコミュニケーションは低学歴層や男性で不足しがちである。特に高校卒の男性は「いずれもあてはまらない」場合、すなわち、会社側からの働きかけも、若者側からの働きかけもないような場合に離職率が高くなる。さらに前項において高校卒の男性は、「曖昧な指示のもと放置」された場合に離職率が高くなるということが明らかになった。これらを考え合わせると、高校卒の男性はコミュニケーション全般が不足している職場で働いてきたことが離職の要因になっている可能性がある。だからこそ、歓迎会など仲間として受け入れられていることを実感させ、孤立させないことが、彼らの離職を防止する上で重要になると考えられる。

一方、女性は会社の先輩・上司が若者に働きかけるコミュニケーションの機会に男性より

は恵まれているが、それによって勤続が促される可能性は低い。むしろ離職者の方が積極的に上司や先輩に働きかけた経験をもち、そうした行動を取った人ほど離職率が高い傾向がみられる。この分析結果は、彼女たちが職場で十分な指導を受けることなく放置されていることの表れでもあろう。一方で、男性や大学・大学院卒の女性と比べてキャリアを自ら形成するためのコミュニケーション行動をあまりとらない高校卒や専修・短大・高専卒の女性において、こうした積極的な行動を取ることができた少数派の女性たちの離職率が著しく高い。彼女たちは、キャリアアップや結婚・出産やそれに伴う転居等ポジティブな理由で辞める傾向が高く、自信喪失や健康被害、仕事内容や労働条件への不満、人間関係といった「初めての正社員勤務先」でのネガティブな出来事を理由に辞める傾向が低い⁴。勤務先への不満も少なく、先輩や上司に自ら働きかけることで自分のキャリアを切り拓くことができるような高卒、専修・短大・高専卒の女性に長く働いてもらうためには、結婚や出産後も働き続きたくなるような職場づくりが必要だろう。

第3節 職場でのトラブル

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから離職者は離職するまで、勤続者は調査時点までに、会社で経験した職場トラブルを複数回答で尋ねている。図表3-10①②は、離職者と勤続者それぞれに占める、各トラブルを経験した人の割合（以下「経験率」）を男女の全学歴について算出し、離職者の経験率が高い順に並べたグラフである。全体に、男女の経験率には一部を除き大きな差がみられず、経験率の順位も男女でほぼ同じである⁵。男女ともまた、離職者の多くが経験したトラブルは勤続者の多くも経験している、そして女性の「自分が希望しない配置転換があった（以下「希望

⁴ 本調査では「初めての正社員勤務先」を離職した若者全てに離職理由を複数回答で尋ねている（第5章参照）。高校卒の女性で「希望の仕事内容や働き方を伝えた」人は勤続者より離職者で多く、かつこの行動を取った場合の離職率も高い。彼女たちの離職理由の第一位は「結婚・出産（32.7%。高卒女性全体では28.4%）」であり、さらに高校卒の女性全体と比べて5ポイント以上回答率が高かったものは「通勤困難であるため（12.2%、高卒女性全体では5.5%）」である。反対に5ポイント以上低かったものは「仕事が上手くできず自信を失ったため（12.2%、高卒女性全体21.8%）」「ノルマや責任が重すぎたため（8.2%、高卒女性全体15.5%）」「人間関係がよくなかったため（24.5%、高卒女性全体32.8%）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（16.3%、高卒女性全体29.6%）」である。同じく、専修・短大・高専卒の女性で「働きぶりに意見・感想を求めた」人は勤続者より離職者で多く、かつこの行動を取った場合の離職率も高い。彼女たちの離職理由の第一位は「結婚・出産（35.9%。同学歴女性全体では33.1%）」であり、同学歴の女性全体と比べて回答率が大きかったものは「通勤困難であるため（10.3%、専修・短大・高専卒女性全体4.2%）」と「キャリアアップするため（23.1%、専修・短大・高専卒女性全体13.9%）」であり、反対に5ポイント以上低かったものは「仕事が上手くできず自信を失ったため（10.3%、同学歴女性全体17.5%）」「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（2.6%、同学歴女性全体7.8%）」「会社に将来性がないため（10.3%、同学歴女性全体18.1%）」「賃金の条件がよくなかったため（15.4%、同学歴女性全体24.4%）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（17.9%、同学歴女性全体33.4%）」である。

⁵ 各学歴において男女の経験率（離職者と勤続者の両者を含む全体についての値）に5ポイント以上の差がみられるのは、専修・短大・高専卒で「残業代が支払われなかったことがあった」「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた」「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」人の割合が女性で多いのと、大学・大学院卒で「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る状況があった（以下「人手不足で業務が立ち行かない）」人の割合が男性で多いの4点のみである。

と異なる配置転換)」以外は全て離職者の経験率が勤続者より高いことが明らかである⁶。すなわち、男女問わず本調査の回答者が学校卒業後初めて正社員として勤務した会社等では、後に離職した人の場合は3割強の、勤続している人の場合は四分の一の若者が残業代の不払いが生じており、人手不足で業務が立ちゆかない状況や、希望した日に有給休暇が取れないといった状況も2～3割の職場で起きている。この「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有給がとれなかった」の3項目は、性別や学歴を統制しても、離職者でも勤続者でも経験率の上位3項目に入る、若者全般で遭遇頻度の高いトラブルである。

本章の第1節で、勤続を問わず本調査の回答者の大半が法定労働時間を超えて働いており、離職者に至っては過労死ライン（週60時間）を越えて働いていた人が男性で3割、女性で2割を占めていた。また離職者の約3割、勤続者でも1割強の若者が「入社前に聞いていた内容と労働時間の長さが違っていた」と答えていた。離職に至る若者だけでなく、若者全般の「初めての正社員勤務先」における最大の問題が労働時間にあることは明らかである。そしてその背景には人手不足の状況があるようだ。

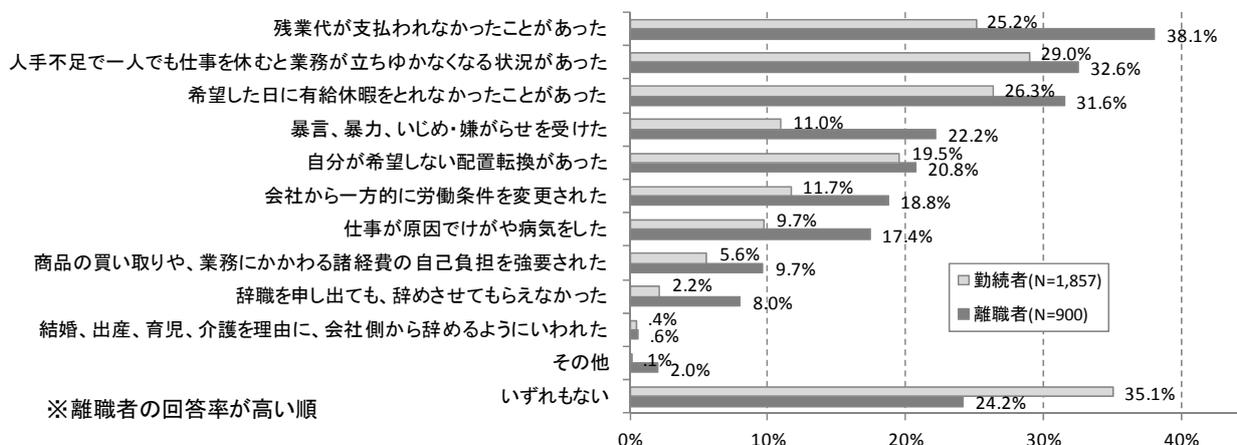
以上を踏まえて、性・学歴ごとに離職者の経験率が勤続者より5ポイント以上高いトラブルをみていこう（図表3-10③）。まず男性について差が大きい順に述べると（丸カッコ内はポイント差）、高校卒では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（12.9pt）」「残業代不払い（8.3pt）」、専修・短大・高専卒⁷では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（6.1pt）」「一方的な労働条件変更（5.5pt）」「仕事が原因のけが・病気（5.4pt）」、大学・大学院卒では「残業代不払い（15.3pt）」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（11.5pt）」「一方的な労働条件変更（8.7pt）」「仕事が原因のけが・病気（8.3pt）」「希望した日に有休がとれなかった（6.5pt）」「辞めさせてもらえなかった（6.0pt）」で離職者の経験率が5ポイント以上高い。なお「いずれもない」の割合は概ね勤続者の方が高いが、高校卒ではほとんど差がないのに対し、高等教育修了者では5ポイント以上の差がみられる。特に大学・大学院卒では14.9ポイントにもものぼる。

⁶ 本調査は離学後3～9年後の若者を学歴ごとに年齢層を区切って調査を行っているため、勤続者は離職者よりも「初めての正社員勤務先」における勤続期間が当然長くなる（図表序-7）。したがって、複数回答で尋ねている本設問は、仮に同一期間にこれらの職場トラブルに遭遇する確率が離職者と勤続者とで同じならば、勤続期間が長い勤続者の方が、あらゆる職場トラブルの経験率が高くなるはずである。にも関わらず、ほぼ全てのトラブルで離職者の経験率が高いということは、仮に勤続期間が同じ勤続者と離職者とを比べたとしたら、両者の差はさらに広がることが予想される。

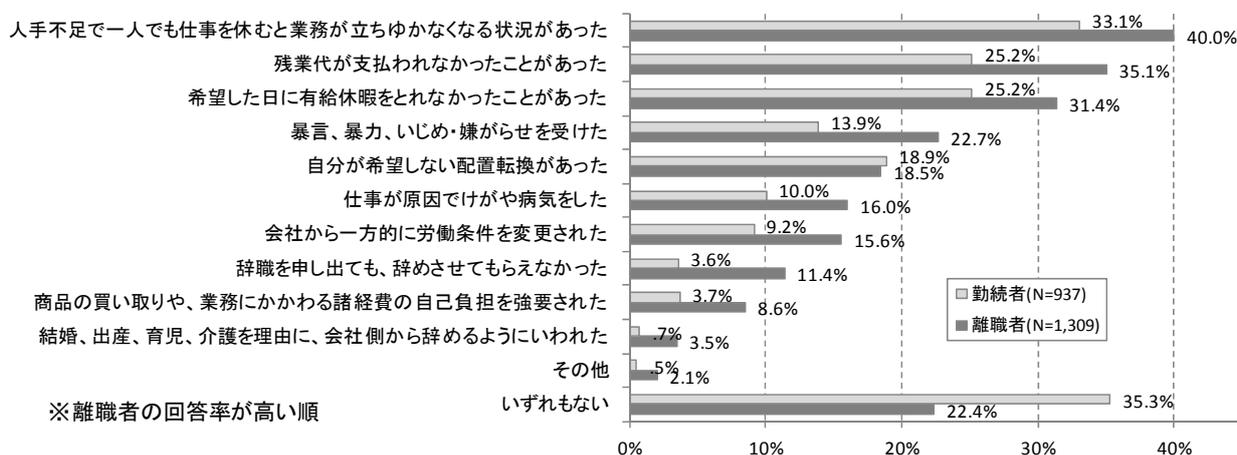
⁷ なお、専修・短大・高専卒では勤続者の方が「人手不足で業務が立ちゆかない」の経験率が5.3ポイント高い。

図表3-10 「初めての正社員勤務先」で経験した職場トラブル（MA、勤続別）

①男性全学歴



②女性全学歴



次に女性については、高校卒では「一方的な労働条件変更（8.2pt）」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（8.1pt）」「残業代不払い（6.8pt）」「辞めさせてもらえなかった（5.8pt）」、専修・短大・高専卒では「残業代不払い（8.5pt）」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（8.2pt）」「仕事が原因のけが・病気（7.9pt）」「商品買取・経費自己負担の強要（6.3pt）」「一方的な労働条件変更（6.0pt）」、大学・大学院卒では、「残業代不払い（11.1pt）」「人手不足で業務が立ちゆかない（10.6pt）」「辞めさせてもらえなかった（9.5pt）」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（9.2pt）」「希望した日に有休がとれなかった（7.9pt）」「仕事が原因のけが・病気（6.2pt）」で離職者の経験率が5ポイント以上高い。なお全学歴において「いずれもない」の割合は勤続者の方が大幅に高く、大学・大学院卒では13.8ポイント差にのぼる。

③性・学歴別

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
残業代不払い	32.9%	24.5%	31.1%	26.9%	40.4%	25.1%	38.1%	25.2%
希望した日に有休がとれなかった	32.2%	30.7%	31.1%	32.0%	31.5%	25.0%	31.6%	26.3%
一方的な労働条件変更	17.5%	19.8%	19.8%	14.3%	18.9%	10.2%	18.8%	11.7%
希望しない配置転換	15.4%	20.3%	21.7%	22.9%	21.8%	19.0%	20.8%	19.5%
人手不足で業務が立ちゆかない	37.1%	37.3%	33.0%	38.3%	31.5%	26.7%	32.6%	29.0%
商品買取・経費自己負担の強要	9.1%	6.1%	7.5%	6.9%	10.1%	5.4%	9.7%	5.6%
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	26.6%	13.7%	17.0%	10.9%	22.1%	10.6%	22.2%	11.0%
仕事の原因のけが・病気	18.9%	14.6%	17.9%	12.6%	17.1%	8.7%	17.4%	9.7%
辞めさせてもらえなかった	9.1%	4.2%	8.5%	4.0%	7.7%	1.6%	8.0%	2.2%
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	.7%			1.1%	.6%	.4%	.6%	.4%
その他	4.2%	.5%			1.8%		2.0%	.1%
いずれもない	27.3%	27.8%	32.1%	25.7%	22.3%	37.2%	24.2%	35.1%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
残業代不払い	29.3%	22.5%	42.2%	33.7%	34.5%	23.4%	35.1%	25.2%
希望した日に有休がとれなかった	27.6%	25.0%	35.5%	30.9%	31.3%	23.4%	31.4%	25.2%
一方的な労働条件変更	18.7%	10.5%	17.8%	11.8%	12.7%	7.9%	15.6%	9.2%
希望しない配置転換	19.0%	16.0%	18.7%	15.7%	18.1%	20.9%	18.5%	18.9%
人手不足で業務が立ちゆかない	38.5%	38.0%	41.9%	39.3%	39.9%	29.3%	40.0%	33.1%
商品買取・経費自己負担の強要	7.5%	3.5%	10.2%	3.9%	8.3%	3.8%	8.6%	3.7%
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	23.6%	15.5%	22.3%	14.0%	22.4%	13.2%	22.7%	13.9%
仕事の原因のけが・病気	13.2%	10.5%	20.8%	12.9%	15.1%	8.9%	16.0%	10.0%
辞めさせてもらえなかった	9.8%	4.0%	12.7%	7.9%	11.6%	2.1%	11.4%	3.6%
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	5.7%	1.5%	3.6%	.6%	2.2%	.5%	3.5%	.7%
その他	2.3%	1.0%	2.1%	1.1%	1.9%	.2%	2.1%	.5%
いずれもない	24.4%	36.0%	16.3%	25.3%	24.5%	38.3%	22.4%	35.3%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

※図表3-10①②に示した選択肢の文言を省略して示した

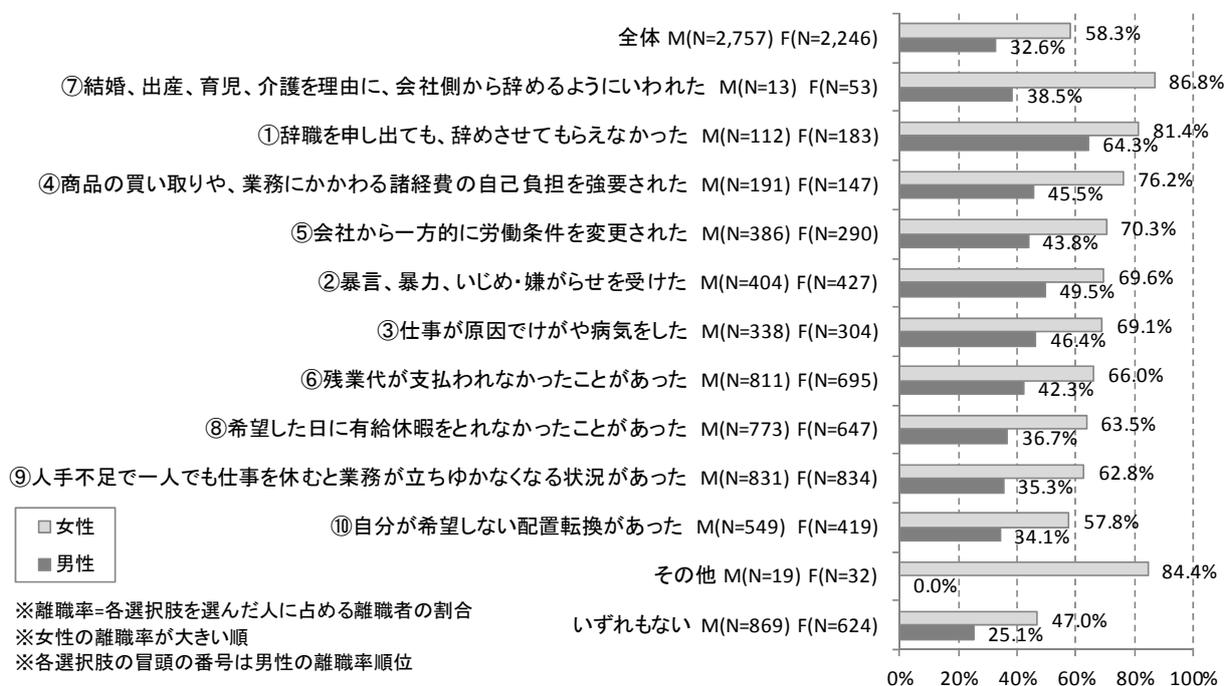
男女ともほとんどの学歴で「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「残業代不払い（専修・短大・高専卒男性除く）」は離職者の経験率が大幅に高く、反対に「いずれもない（高校卒男性除く）」は勤続者の経験率が大幅に高い。すなわち離職者は性・学歴問わず勤続者よりトラブルが発生しやすい職場に勤務していたのであり、特にハラスメント行為や残業代不払いの経験は、あらゆる若者の離職に関連をもつことが推察される。

さらに、これらのトラブルを経験した場合に、実際に離職に至る割合がどの程度であるのかを検討しよう。図表3-11は、各トラブルを経験した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を男女別に示したものである⁸。女性の離職率が高い順に上から並べており、男性の離職率順位は各選択肢の冒頭に示した。そもそも職場トラブルを経験したか否かに関わらず女性は男性より離職率が高い。全回答者に占める「初めての正社員勤務先」を離職した人の割合は、男性は32.6%、女性は58.3%であり、この中には職場トラブルとは関係ない理由で辞めた人も含まれる。以上をふまえて、男性全体・女性全体と比べて5ポイント以上離

⁸ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

職率が高いトラブルをみていこう。

図表 3-11 「初めての正社員勤務先」で経験したトラブルごとの離職率（MA、勤続別）



まず、男女とも「希望しない配置転換」を除く全ての職場トラブルにおいて、経験した場合の離職率は男女全体の離職率よりも高い。そして当然ながらこれらのトラブルの経験が「いずれもない」場合の離職率は男女全体の離職率より大幅に低い（男性 7.6、女性 11.3 ポイント差）。また、図表 3-10①②において離職・勤続問わず多くの若者が経験していた「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有休がとれなかった」といったトラブルは、いずれも離職率が比較的低く、男女とも下位 3 項目を占めている。これに対して、男女に共通して離職率が上位 5 項目に入るトラブルは「辞めさせてもらえなかった」「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」「商品買取・経費自己負担の強要」「一方的な労働条件変更」である。次に男性でのみ上位 5 項目に入るトラブルは、「仕事が原因のけが・病気」、女性でのみ上位 5 項目に入るトラブルは「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」である。「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を除くと、いずれのトラブルも離職者の経験率が比較的低い（図表 3-10①②）。これらの法令違反や社会的倫理に反するようなトラブルは、めったに経験することはないが、実際に経験してしまうと相当高い確率で離職につながる。特に女性の「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」は、経験した場合には 86.8%もの女性が離職に至る。第 5 章で詳説するが、女性の離職理由の第一位は「結婚・出産のため」である。しかしその中には、本人の意思に反した離職が含まれている可能性がある。

図表3-12 「初めての正社員勤務先」で経験したトラブルごとの離職率（MA、性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短期・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
残業代不払い	47.5%	99	41.3%	80	41.6%	632	42.3%	811
希望した日に有休がとれなかった	41.4%	111	37.1%	89	35.8%	573	36.7%	773
一方的な労働条件変更	37.3%	67	45.7%	46	45.1%	273	43.8%	386
希望しない配置転換	33.8%	65	36.5%	63	33.7%	421	34.1%	549
人手不足で業務が立ちゆかない	40.2%	132	34.3%	102	34.3%	597	35.3%	831
商品買取・経費自己負担の強要	50.0%	26	40.0%	20	45.5%	145	45.5%	191
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	56.7%	67	48.6%	37	48.0%	300	49.5%	404
仕事の原因のけが・病気	46.6%	58	46.3%	41	46.4%	239	46.4%	338
辞めさせてもらえなかった	59.1%	22	56.3%	16	67.6%	74	64.3%	112
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	—	1	—	2	—	10	38.5%	13
その他	—	7	—	—	100.0%	12	94.7%	19
いずれもない	39.8%	98	43.0%	79	21.0%	692	25.1%	869
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757

女性	高校卒		専修・短期・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
残業代不払い	69.4%	147	70.0%	200	62.4%	348	66.0%	695
希望した日に有休がとれなかった	65.8%	146	68.2%	173	60.1%	328	63.5%	647
一方的な労働条件変更	75.6%	86	73.8%	80	64.5%	124	70.3%	290
希望しない配置転換	67.3%	98	68.9%	90	49.4%	231	57.8%	419
人手不足で業務が立ちゆかない	63.8%	210	66.5%	209	60.5%	415	62.8%	834
商品買取・経費自己負担の強要	78.8%	33	82.9%	41	71.2%	73	76.2%	147
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	72.6%	113	74.7%	99	65.6%	215	69.6%	427
仕事の原因のけが・病気	68.7%	67	75.0%	92	65.5%	145	69.1%	304
辞めさせてもらえなかった	81.0%	42	75.0%	56	85.9%	85	81.4%	183
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	87.0%	23	92.3%	13	82.4%	17	86.8%	53
その他	—	10	—	9	92.3%	13	84.4%	32
いずれもない	54.1%	157	54.5%	99	41.8%	368	47.0%	624
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

※図表3-11に示した選択肢の文言を省略して示した

※各学歴全体の離職率より10ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

さらに図表3-12に、性・学歴別の離職率を示した⁹。どのトラブルを経験した場合も離職率が高いので、ここでは男女全体より10ポイント以上高い／低い離職率を示したトラブル（その他除く）について、各学歴の特徴を男女それぞれについてみていこう。

まず男性について検討する。全学歴で離職率が大幅に高いのは「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「辞めさせてもらえなかった」である。このうち「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」は男性の経験率が比較的高く（図表3-10①）、若い男性全般にとってハラスメント行為が離職の大きな要因となっていることが推察される。高校卒と専修・短大・高専卒の男性は以上の2点が各学歴の男性全体と比べて大幅に離職率が高いトラブルであるが、大学・大学院卒についてはこれら2点に加えて「残業代不払い」「一方的な労働条件変更」「商品買取・経

⁹ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

費自己負担の強要」「仕事が原因のけが・病気」も、同学歴の男性全体と比べて大幅に離職率が高い。高学歴男性は労働市場において比較的競争力が高く、「キャリアアップ」や「やりたい仕事と異なる」ことを理由に離職する傾向が高い（第5章参照）ことから、トラブルが生じた場合には離職をためらわない傾向が高いのかもしれない。一方、高校卒については「希望しない配置転換」を経験すると、むしろ離職率が高卒男性全体より6.4ポイント低くなる。高校卒男性にとっては、当初は希望していなかったとしても多様な経験を積むことが勤続につながるのかもしれない。

次に女性について検討する。全学歴で離職率が大幅に高いのは「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」「商品買取・経費自己負担の強要」で、ともに経験する人は少ないが、経験した場合には離職につながる可能性が極めて高いトラブルである。これら2つに加えて高校卒では「一方的な労働条件」「辞めさせてもらえなかった」が、さらに大学・大学院卒では上記4つに「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」「仕事が原因のけが・病気」が加わる。大学・大学院卒の女性は他の学歴と比べてトラブルの経験率が高いわけではない（図表3-11③）。しかし経験した場合に離職につながるトラブルの種類が低学歴層より多いのは、彼女たちの年齢が比較的高いためかもしれない。女性の離職理由を学歴別にみると「結婚・出産」を理由とする人の割合は、高校卒では28.4%（第3位）、専修・短大・高専卒では第2位（33.1%）、大学・大学院卒では37.2%（第1位）と、高学歴であるほど、すなわち働き始めた時の年齢が上がるほど高くなる（第5章参照）。卒業後初めて正社員として働き始めてから何らかのトラブルに遭遇するまでの期間を学歴に関わらず一定だと仮定した場合、高学歴の人ほどトラブルに出会った時の年齢が高くなるため、結婚や出産に対してある程度の準備が整っている可能性も高い。換言すると、低学歴層の女性は職場でトラブルに遭遇して辞めたくなくなったとしても、結婚への準備がまだ整っておらず、パートナーの収入による生活の保障を得ることが難しいため、離職を思いとどまる傾向が高いのかもしれない

<参考文献>

岩脇千裕（2008）「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」JILPT ディスカッション・ペーパーシリーズ No.6, pp.43-83.

JILPT（2014）『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調査）』JILPT 調査シリーズ No.117.

JILPT（2016）『若年者の初期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.

第4章 「初めての正社員勤務先」における担当業務の変化と能力開発の状況

前章において「初めての正社員勤務先」を離職した若者は勤続者と比べて、採用直後の3ヶ月間に十分な教育訓練や会社の上司・先輩の側からのコミュニケーションを経験しておらず、長時間労働や職場トラブルを経験した傾向が高いことが明らかになった。それでは、こうした経験は若者のキャリア形成や職業能力の開発にどのような影響を及ぼしているのだろうか。この問いを解明するためには別途、多変量解析による分析が必要であるが、本報告では手始めに、離職者が「初めての正社員勤務先」において経験した業務内容の変化や、入職直後から離職時（勤続者は調査時点）までの職務遂行能力の水準の変化を勤続者と比べることによって、「初めての正社員勤務先」におけるどのような業務経験が離職・勤続を促す可能性があるのか、また「初めての正社員勤務先」での就労経験が職務遂行能力の発展に及ぼす影響は離職者と勤続者とでどう異なるのか、勤続期間が3年を超えて5年以内の若者に分析対象を限定して検討する。なお、これらは本人でなければ正確な回答は得られないと判断し、本章の分析対象からは「親代理調査」によるケースを除く。

分析に際して次の点に注意する必要がある。「初めての正社員勤務先」での勤続期間の分布は当然ながら離職者より勤続者の方が長い方へ偏るが、「業務内容の変化」や「職務遂行能力の水準の変化」も、勤続期間の長短によって影響を受ける。したがって本章において勤続者と離職者の業務内容・職務遂行能力の水準の変化を比較する際には、勤続期間が同程度の若者どうしを比較する必要がある。では、どのくらいの勤続期間の人を分析対象とするべきだろうか。本調査は最終学歴の学校を離学してから3～9年が経過した若者を調査対象とする。そのため、「初めての正社員勤務先」に新卒時¹に入職し、勤続期間が3年以内の人は分析対象には入っていない。したがって分析対象とする勤続期間の始点は「3年」とする。また前述の通り「初めての正社員勤務先」での勤続期間は勤続者の方が長い方へ分布が偏るため、分析対象者の範囲（勤続期間）を広く取り過ぎると、勤続者の勤続期間の平均が過度に長くなり適切な分析ができなくなる。かといって分析対象者の範囲（勤続期間）を狭く取り過ぎると、分析に耐えられるだけのケース数を確保できない。これらの条件のバランスを考慮して本章では、「業務内容」および「職務遂行能力」の「変化」を離職者と勤続者との間で比較する際には、勤続期間が3年を超えて5年以内の人に分析対象者を限定する²。

¹ 本報告では『「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況』として『「初めての正社員勤務先」に正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業』と答えた人を「新卒者」、その他の選択肢を選んだ人を「既卒者」とよぶ。

² 以上の手続きにより本章では、男性離職者の24.3%、男性勤続者の30.1%、女性離職者の27.0%、女性勤続者の35.3%が分析対象となる。

第1節 入職から離職／調査時点までの業務内容の変化に見るキャリアの発展状況

はじめに、若者が「初めての正社員勤務先」で経験した業務の変化を、勤続期間3年超5年以内の離職者と勤続者とで比較しよう。本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから、離職者は離職するまで、勤続者は調査時点までに、担当業務がどのように変化したか10の選択肢を示して複数回答で尋ねている。図表4-1①、4-2①は、離職者と勤続者それぞれに占める、各変化を経験した人の割合（以下「経験率」）を性・学歴ごとに示したものである。また図表4-1②、4-2②は、各変化を経験した人に占める離職者の割合（離職率）を性・学歴ごとに示したものである³。

なお、大企業に比べて中小企業は事業規模や範囲が小さく、経験できる業務の広がりに限界がある。また第2章でみたように、離職者の「初めての正社員勤務先」は中小企業に偏る傾向がある。そこで本節では企業規模の影響を統制するため、勤続期間が3年を超え5年以内の若者を、その「初めての正社員勤務先」の会社全体の従業員規模が300人未満である人と、300人以上および官公庁・公営事業所である人に分けて分析を行った。

1. 企業規模300人未満の会社等におけるキャリア発展状況

はじめに、従業員300人未満の会社等に勤務した若者について検討しよう。まず、勤続者・離職者を分けずに男性全体と女性全体の経験率を比較すると、いずれの学歴も女性の方が「業務の全体的な量が増えていった⁴（以下「業務量増大）」や「業務の種類が増えていった⁵（以下「業務の種類増大）」、「責任の重い業務を担当するようになっていった（以下「業務責任増大）」、「自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった（以下「裁量性増大）」と答える傾向が高い。これに対して男性は、「業務の内容が難しくなっていった⁶（以下「業務内容高度化）」「正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった⁷（以下「職種変更）」「非正社員を指導・管理する立場になっていった⁸（以下「非正社員の指導・管理）」と答える傾向がややみられ、「何も変化していない」も多い。女性が、一定の職域の中で業務の「量」「責任」「種類」「裁量性」が増大する変化を経験している一方、男性はジョブローテーションや管理職化を連想させる業務変化を経験していることから、300人未満の中小企業では男性に多様な経験を積ませて将来の管理職候補として育てる傾向があると考えられる。

³ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高校卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていないことに注意。

⁴ 高校卒勤続者除く。

⁵ 専修・短大・高専卒の勤続者除く。

⁶ 高校卒の勤続者、専修・短大・高専卒の離職者除く。

⁷ 高校卒の離職者、大学・大学院卒の離職者除く。

⁸ 大学・大学院卒の離職者除く。

次に、勤続者・離職者を分けずに、男性・女性全体の経験率と各学歴の経験率との間に5ポイント以上の差が見られた業務の変化をみると、男性の専修・短大・高専卒は「業務量増大」「業務の種類増大」「業務内容高度化」「業務責任増大」を経験していない傾向が見られ、「何も変化していない」傾向も高い。また男性の高校卒は「非正社員の指導・管理」を、大学・大学院卒は「裁量性増大」を経験した傾向が高い。女性の高校卒は「業務内容高度化」「業務責任増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験していない傾向が高い。女性の専修・短大・高専卒は「職種変更」を経験せず「業務責任増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した傾向が高い。女性の大学・大学院卒は「裁量性増大」を経験した傾向が高い。男女とも大学・大学院卒で経験率が最も高い場合が多く、特に「裁量性の増大」の経験率が顕著に高い。大学・大学院卒は300人未満の中小企業の中でも比較的規模の大きい企業等へ就職している（第2章参照）ため勤務先の事業の幅が広く、従業員も業務の変化を経験しやすいと考えられる。また、大学・大学院卒に対しては幹部候補として、ある程度仕事のやり方を本人に任せて、かつ様な経験を積むように会社等が育成している可能性も考えられる。

以上をふまえて、300人未満の会社等に勤めた若者の経験した業務の変化と離職との関連を検討しよう。以下では図表4-1の①と②の分析結果を統合して述べる。すなわち、図表4-1①において離職者と勤続者の経験率に5ポイント以上の差がある業務の変化をみることで離職者と勤続者の経験の違いを述べる。その上で、図表4-1②において各業務内容の変化を経験した場合の離職率が各学歴全体の離職率と5ポイント以上の差があるものをみることで、経験することによって離職や勤続を促す可能性の高い業務の変化について述べる。

1-1. 中小企業に3年を超えて5年まで勤続した男性

はじめに男性についてみていこう。高校卒の男性は、離職者が「業務内容の高度化」「裁量性の増大」を経験した傾向が高く（図表4-1①）、かつこれらを経験した人は離職傾向が高い（図表4-1②）。反対に「業務量の増大」「業務の種類増大」「業務の責任増大」は勤続者の方が経験した傾向が高く、かつこれらを経験した人の離職率が低い。なお「職種変更」「非正社員の指導・管理」は勤続者の方が経験した傾向が高いが、経験した場合の離職率は高校卒男性全体のそれと大差ない。高校卒男性はケース数が少ないため、参考までに勤続期間を限定せず300人未満の企業等に勤務した高校卒男性離職者全体について「業務内容の高度化」を経験した離職者の離職理由をみると、「仕事が上手くできず自信を失った」「ノルマや責任が重すぎた」「賃金の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「肉体的・精神的に健康を損ねた」の回答率が高く、「裁量性の増大」を経験した離職者の離職理由は「キャリアアップ」「希望する条件により合った仕事が見つかった」「賃金の条件がよくなかった」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「通勤困難」の回答率が高い。

図表4-1① 入職から離職／調査時点までのキャリアの発展状況（MA、性別・学歴・勤続別、300人未満企業に勤続3年超5年未満の人）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務の全体的な量が増えていった	56.3%	78.6%	58.3%	66.7%	70.9%	68.9%	65.3%	70.0%
業務の種類が増えていった	56.3%	71.4%	29.2%	70.8%	69.1%	63.5%	56.8%	65.5%
業務の内容が難しくなっていった	68.8%	46.4%	41.7%	50.0%	63.6%	53.4%	58.9%	52.0%
責任の重い業務を担当するようになっていった	31.3%	46.4%	20.8%	54.2%	50.9%	47.3%	40.0%	48.0%
男性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	6.3%	14.3%	12.5%	25.0%	18.2%	13.5%	14.7%	15.0%
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	31.3%	25.0%	20.8%	29.2%	45.5%	32.4%	36.8%	31.0%
非正社員を指導・管理する立場になっていった	12.5%	25.0%	16.7%	16.7%	20.0%	9.5%	17.9%	12.5%
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	31.3%	28.6%	16.7%	33.3%	36.4%	20.3%	30.5%	23.0%
そのほかの変化								
何も変化していない	18.8%	7.1%	16.7%	20.8%	7.3%	11.5%	11.6%	12.0%
N	16	28	24	24	55	148	95	200
業務の全体的な量が増えていった	71.4%	74.4%	69.1%	68.1%	75.0%	69.1%	71.9%	70.1%
業務の種類が増えていった	61.2%	82.1%	63.2%	66.0%	75.0%	69.1%	67.0%	71.3%
業務の内容が難しくなっていった	32.7%	59.0%	52.9%	46.8%	60.3%	46.9%	50.3%	49.7%
責任の重い業務を担当するようになっていった	36.7%	53.8%	58.8%	59.6%	55.9%	48.1%	51.9%	52.7%
女性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	10.2%	12.8%	10.3%		19.1%	11.1%	13.5%	8.4%
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	34.7%	35.9%	25.0%	42.6%	50.0%	50.6%	36.8%	44.9%
非正社員を指導・管理する立場になっていった	10.2%	10.3%	11.8%	12.8%	20.6%	7.4%	14.6%	9.6%
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	26.5%	15.4%	32.4%	36.2%	42.6%	17.3%	34.6%	22.2%
そのほかの変化	2.0%						.5%	
何も変化していない	8.2%	7.7%	5.9%	6.4%	7.4%	7.4%	7.0%	7.2%
N	49	39	68	47	68	81	185	167

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

※回答がなかったセルは空欄とした

図表4-1② 入職から離職／調査時点までに経験したキャリアの変化ごとの離職率（MA、性別・学歴別、300人未満企業に勤続3年超5年未満の人）

	高校卒		専修・短大・高		大学・大学院		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務の全体的な量が増えていった	29.0%	31	46.7%	30	27.7%	141	30.7%	202
業務の種類が増えていった	31.0%	29	29.2%	24	28.8%	132	29.2%	185
業務の内容が難しくなっていった	45.8%	24	45.5%	22	30.7%	114	35.0%	160
責任の重い業務を担当するようになっていった	27.8%	18	27.8%	18	28.6%	98	28.4%	134
男性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	—	5	—	9	33.3%	30	31.8%	44
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	41.7%	12	41.7%	12	34.2%	73	36.1%	97
非正社員を指導・管理する立場になっていった	—	9	—	8	44.0%	25	40.5%	42
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	38.5%	13	33.3%	12	40.0%	50	38.7%	75
そのほかの変化								
何も変化していない	—	5	—	9	19.0%	21	31.4%	35
全体	36.4%	44	50.0%	48	27.1%	203	32.2%	295
業務の全体的な量が増えていった	54.7%	64	59.5%	79	47.7%	107	53.2%	250
業務の種類が増えていった	48.4%	62	58.1%	74	47.7%	107	51.0%	243
業務の内容が難しくなっていった	41.0%	39	62.1%	58	51.9%	79	52.8%	176
責任の重い業務を担当するようになっていった	46.2%	39	58.8%	68	49.4%	77	52.2%	184
女性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	—	10	—	7	59.1%	22	64.1%	39
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	54.8%	31	45.9%	37	45.3%	75	47.6%	143
非正社員を指導・管理する立場になっていった	—	9	57.1%	14	70.0%	20	62.8%	43
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	68.4%	19	56.4%	39	67.4%	43	63.4%	101
そのほかの変化	—	1					—	1
何も変化していない	—	7	—	7	45.5%	11	52.0%	25
全体	55.7%	88	59.1%	115	45.6%	149	52.6%	352

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

※各学歴全体の離職率が5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

高校卒の男性は、自分の能力水準よりあまりに高い水準の業務を任されると、そのノルマや責任の重さから自信を喪失し、人間関係や賃金、健康上の理由も相まって離職につながるのかもしれない。一方、業務上の裁量性が増したとしても、賃金や労働時間、通勤距離等の労働条件がみあわない場合、希望条件により合った仕事が見つければ、キャリアアップのために離職するのかもしれない。

専修・短大・高専卒の男性は、「非正社員の指導・管理」を除く全ての業務変化を勤続者の方が経験している傾向が高く、これらのほぼ全てが経験すると離職率が低くなる。特に業務の種類増大」「業務の責任増大」「裁量性の増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人の離職率は全体の離職率より大幅に低い。専修・短大・高専卒の男性は約4割が専門・技術職についていることから、自分の専門性の枠の範囲内で、多様な経験を積むことが勤続につながりやすいのかもしれない。

大学・大学院卒の男性は、全てにおいて離職者の方が経験率が高く、それらの変化全てにおいて、経験すると大学・大学院卒男性全体の離職率（27.1%）より離職率が高くなる。特に「職種変更」「裁量性増大」「非正社員の指導・管理」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人の離職率は全体の離職率と比べて大幅に高い。すなわち、大学・大学院卒は他の学歴より多様な業務変化を経験した人が多いが、それらを経験するとむしろ離職する傾向が高い。ただし離職に至る背景は業務変化の内容によって異なる。300人未満の企業等に勤める大学・大学院卒の男性離職者（勤続期間3年超5年以内）のうち「キャリアアップのため」に離職した人の割合は25.5%だが、「裁量性増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人はその割合がより高い（それぞれ32.0%と35.0%）。中小企業は、組織構造が比較的シンプルで、事業内容も大企業ほどには広くない傾向にあるため、管理職になった後の昇進や異動の機会が比較的少ない。そのため、キャリアアップや変化を求める大学・大学院卒の男性は、業務の裁量性が高まり後輩や部下を指導する管理職的な立場になると、転職するのかもしれない。一方、「非正社員の指導・管理」を経験した人の離職理由は、「希望する条件により合った仕事が他に見つかった（27.3%）」「ノルマや責任が重すぎた（27.3%）」「会社に将来性がない（63.6%）」「賃金の条件がよくなかった（63.6%）」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった（63.6%）」「人間関係がよくなかった（36.4%）」「肉体的・精神的に健康を損ねた（27.3%）」といったネガティブな理由を挙げた人が全体と比べて著しく多く⁹、「キャリアアップするため（18.2%）」の回答率は低い。300人未満の中小企業で入職から4、5年目にして非正社員の指導・管理を担っている大学・大学院卒の男性は、本人のキャパシティを越えた負担を過度に負っており、そのことが離職の一因になっている可能性がある。

⁹ 300人未満の企業等に勤める大学・大学院卒の男性離職者（勤続期間3年超5年以内）全体に占めるこれらの離職理由を挙げた人の割合は「希望する条件により合った仕事が他に見つかった（14.5%）」「ノルマや責任が重すぎた（18.2%）」「会社に将来性がない（43.6%）」「賃金の条件がよくなかった（41.8%）」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった（36.4%）」「人間関係がよくなかった（20.0%）」「肉体的・精神的に健康を損ねた（21.8%）」である

1-2. 中小企業に3年を超えて5年まで勤続した女性

同様の分析を女性について実施した。離職者と勤続者の経験率に5ポイント以上の差がある項目をみていこう。高校卒の女性離職者は「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した傾向が高く（図表4-1①）、かつこの経験をした人の離職率は中小企業に勤める高校卒女性全体より高い（図表4-1②）。そして「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した高校卒女性は「結婚・出産」を理由に離職する傾向が高い¹⁰。結婚・出産を理由とする離職は若者が離職の意思を伝えてから実際に離職するまでに時間の猶予があり、後任者の育成を雇用主から依頼されることも十分に考えられる。したがって、後輩・部下正社員の指導・管理をしたことが離職を促したのではなく、離職するにあたり、業務の引き継ぎを行ったことを「指導・管理」したと捉えて回答したと考えるべきだろう。一方、高校卒の女性勤続者は「業務の種類増大」「業務内容の高度化」「業務の責任増大」を経験した傾向が高く、これらを経験した人の離職率は全体と比べて大幅に低い。中小企業で働く高校卒の女性にとって、業務の種類や責任範囲が拡大し、高度な仕事を任されることは勤続を促す方向へ作用するようだ。

専修・短大・高専卒の女性は、離職者は「業務内容の高度化」「職種変更」の経験率が勤続者より5ポイント以上高い。しかし「業務内容の高度化」を経験したからといって離職率が全体の場合と比べて著しく高いわけではない。また「職種変更」経験者はケース数が少ないので離職率の考察は差し控える。一方、「裁量性増大」は勤続者の経験率がより高く、かつこの変化を経験した人は離職率が大幅に低い傾向が見られる。男性と同様に専修・短大・高専卒の女性も約4割が専門・技術職として働いており、自分の専門性の枠の範囲内で裁量性が高まることが勤続を促しているのかもしれない。

大学・大学院卒の女性は「裁量性の増大」以外の全てにおいて離職者の経験率が勤続者より5ポイント以上高く、それらの変化を経験した人の離職率は同学歴の女性全体より高い。特に「業務内容の高度化」「職種変更」「非正社員の指導・管理」「部下・後輩正社員の指導・管理」の経験者は離職率が全体より5ポイント以上高い。300人未満の企業等を離職した大学・大学院卒女性について、経験した業務変化ごとに各離職理由の回答率をみると、「非正社員の指導・管理」「部下・後輩正社員の指導・管理」の経験者は「結婚・出産」の回答率が大変高く、高校卒女性と同様に離職にあたり後任に業務を引き継いだことが反映された可能性がある¹¹。「業務内容の高度化」を経験した大学・大学院卒女性は同学歴の女性離職者全体と比べて、「結婚・出産」「肉体的・精神的に健康を損ねた」を理由に離職する傾向が高く「キャリアアップ」を理由に離職する傾向は低い（いずれも5ポイント以上の差）。

¹⁰ 離職者に占める結婚・出産を理由に離職した人の割合は、300人未満の企業等に勤務した高校卒女性全体では30.6%、部下後輩正社員の指導管理経験者では38.5%である。

¹¹ 離職者に占める結婚・出産を理由に離職した人の割合は、300人未満の企業等に勤務した大学・大学院卒女性全体では45.6%、非正社員の指導管理経験者では71.4%、部下後輩正社員の指導管理経験者では58.6%である。なお、300人未満の企業等に勤めた専修・短大・高専卒の女性では、部下・後輩正社員や非正社員の指導管理経験者はむしろ結婚・出産を理由に離職する傾向が低い。

図表4-2① 入職から離職／調査時点までのキャリアの発展状況（MA、性別・学歴・勤続別、300人以上企業または官公庁・公営事業所に勤続3年超5年未満の人）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務の全体的な量が増えていった	57.1%	81.8%	—	85.7%	80.0%	75.1%	78.9%	75.9%
業務の種類が増えていった	71.4%	77.3%	—	71.4%	64.0%	69.3%	65.0%	69.9%
業務の内容が難しくなっていった	64.3%	68.2%	—	71.4%	63.0%	66.3%	62.6%	66.7%
責任の重い業務を担当するようになっていった	50.0%	59.1%	—	71.4%	58.0%	53.4%	55.3%	54.5%
男性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった		13.6%		28.6%	17.0%	19.1%	13.8%	19.1%
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	21.4%	50.0%	—	50.0%	47.0%	42.7%	43.1%	43.5%
非正社員を指導・管理する立場になっていった	14.3%	13.6%	—	21.4%	18.0%	10.0%	17.1%	10.7%
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	64.3%	31.8%	—	35.7%	32.0%	25.6%	34.1%	26.4%
そのほかの変化						0.6%		0.6%
何も変化していない	14.3%	9.1%		7.1%	9.0%	7.8%	8.9%	7.8%
N	14	22	9	14	100	309	123	345
業務の全体的な量が増えていった	68.6%	92.3%	81.8%	83.3%	79.2%	76.7%	77.5%	80.4%
業務の種類が増えていった	71.4%	88.5%	72.7%	66.7%	80.2%	65.0%	76.9%	69.3%
業務の内容が難しくなっていった	48.6%	73.1%	63.6%	66.7%	72.3%	64.1%	65.7%	66.0%
責任の重い業務を担当するようになっていった	48.6%	69.2%	63.6%	58.3%	64.4%	58.3%	60.9%	60.1%
女性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	11.4%	23.1%	6.1%	20.8%	12.9%	23.3%	11.2%	22.9%
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	28.6%	46.2%	45.5%	37.5%	41.6%	47.6%	39.6%	45.8%
非正社員を指導・管理する立場になっていった	20.0%	38.5%	24.2%	—	17.8%	16.5%	19.5%	17.6%
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	37.1%	38.5%	33.3%	33.3%	40.6%	32.0%	38.5%	33.3%
そのほかの変化	2.9%						0.6%	
何も変化していない	8.6%	7.7%	3.0%	12.5%	2.0%	2.9%	3.6%	5.2%
N	35	26	33	24	101	103	169	153

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

図表4-2② 入職から離職／調査時点までに経験したキャリアの変化ごとの離職率（MA、性別・学歴・勤続別、300人以上企業または官公庁・公営事業所に勤続3年超5年未満の人）

	高校卒		専修・短大・高		大学・大学院		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務の全体的な量が増えていった	30.8%	26	42.9%	21	25.6%	312	27.0%	359
業務の種類が増えていった	37.0%	27	37.5%	16	23.0%	278	24.9%	321
業務の内容が難しくなっていった	37.5%	24	33.3%	15	23.5%	268	25.1%	307
責任の重い業務を担当するようになっていった	35.0%	20	23.1%	13	26.0%	223	26.6%	256
男性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった		3		4	22.4%	76	20.5%	83
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	21.4%	14	30.0%	10	26.3%	179	26.1%	203
非正社員を指導・管理する立場になっていった	—	5	—	4	36.7%	49	36.2%	58
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	56.3%	16	—	6	28.8%	111	31.6%	133
そのほかの変化						2		2
何も変化していない	—	4		1	27.3%	33	28.9%	38
全体	38.9%	36	39.1%	23	24.4%	409	26.3%	468
業務の全体的な量が増えていった	50.0%	48	57.4%	47	50.3%	159	51.6%	254
業務の種類が増えていった	52.1%	48	60.0%	40	54.7%	148	55.1%	236
業務の内容が難しくなっていった	47.2%	36	56.8%	37	52.5%	139	52.4%	212
責任の重い業務を担当するようになっていった	48.6%	35	60.0%	35	52.0%	125	52.8%	195
女性 正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	—	10	—	7	35.1%	37	35.2%	54
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	45.5%	22	62.5%	24	46.2%	91	48.9%	137
非正社員を指導・管理する立場になっていった	41.2%	17	—	8	51.4%	35	55.0%	60
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	56.5%	23	57.9%	19	55.4%	74	56.0%	116
そのほかの変化	—	1					—	1
何も変化していない	—	5	—	4	—	5	42.9%	14
全体	57.4%	61	57.9%	57	49.5%	204	52.5%	322

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の場合には%を表示せず「—」を示した

※各学歴全体の離職率より5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

また、「職種変更」経験者は「仕事が上手くできず自信を失ったため」「ノルマや責任が重すぎたため」「会社に将来性がないため」「肉体的・精神的に健康を損ねたため」を挙げる割合が全体より5ポイント以上高く、「キャリアアップ」「希望する条件に合った仕事が他にみつかった」が低い。卒業後初めての正社員勤務先として中小企業に勤めた大学・大学院卒女性にとって業務の変化は負担増につながる事が多く、特に業務内容の高度化や業務内容（職種）の大幅な変更を経験すると、責任の重さや会社の将来性に対する不安から心身の健康を損ね、結婚を契機に離職することが少なからずあるようだ。

2. 企業規模 300 人以上の会社等および官公庁・公営事業所におけるキャリア発展状況

次に、従業員 300 人以上の会社等および官公庁・公営事業所（以下「大企業・公的団体」）に勤務していた（いる）若者について検討する。専修・短大・高専卒の男性は、離職者がわずか9名しかいないため、経験率（図表4-2①）については分析結果の考察を控える。

勤続者と離職者を合わせた各学歴全体での業務変化の経験率に、男女間で5ポイント以上の差があるものをみていこう。女性の方が経験している傾向が高いものは、高校卒では「業務量増大」「職種変更」「非正社員の指導・管理」、大学・大学院卒では「業務責任の増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」「非正社員の指導・管理」である。男性の方が経験している傾向が高いものは、高校卒では「部下・後輩正社員の指導・管理」「業務内容の高度化」で、大学・大学院卒では「何も変化していない」である。高校卒において女性の方が職種の変化を経験する傾向が高いのは、高校卒男性の大半が製造業の生産工程で働いているため（本報告第2章）、一定の職域の中での業務変化を経験するためだろう。大学・大学院卒において男性の方が「何も変化していない」割合が高いのは、男性は300人以上の大企業の中でも女性より規模の大きい企業に勤務していること（本報告第2章）や、大企業ほど若年正社員の育成方針が長期的（JILPT 2016）なため業務変化のスピードが遅いのだと推察される。

次に、勤続者・離職者を分けずに、男性・女性全体の経験率と各学歴の経験率との間に5ポイント以上の差が見られた業務の変化をみると、男性の高校卒は「業務の種類増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験し「職種変更」を経験しない傾向が高い。男性の大学・大学院卒は全学歴と傾向が変わらない。女性の高校卒は「業務の種類増大」「非正社員の指導・管理」を経験し「業務内容の高度化」「裁量性の増大」を経験しない傾向が高い。専修・短大・高専卒と大学・大学院卒は女性全体の傾向と大幅な違いは無い。

2-1. 大企業・公的団体に3年を超えて5年まで勤続した男性

以上をふまえて、離職者と勤続者が経験した業務の変化を比較していこう。まず、男性について経験率に5ポイント以上の差が見られた項目をみていこう。高校卒の男性は、離職者は「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人が多く、この経験をした人は高校卒男性

全体と比べて離職率が大幅に高くなる。また離職者は「何も変化していない」人も多い。一方、勤続者は「業務量の増大」「業務の種類増大」「業務の責任増大」「職種変更」「裁量性増大」を経験した傾向が高く、「業務量の増大」「裁量性の増大」を経験した人の離職率は全体の離職率より大幅に低い。高校卒男性の離職者はわずか 14 人であるため業務変化と離職理由との関係を見るのが難しい。参考までに勤続期間を限定せず 300 人以上の企業等および官公庁・公営事業所に勤めていた高校卒男性離職者全体（49 人）について経験した業務変化の種類と離職理由との関係を分析すると、「キャリアアップ」を理由に離職した人の割合は「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人では 33.3%であるのに対し、非経験者では皆無、高校卒男性全体では 21.4%である。さらに「会社の将来性」「賃金」「労働時間・休日・休暇」といった労働条件等を理由とする割合も全体のばあいより 5 ポイント以上高く、反対に「仕事が上手くできず自信を失った」「ノルマや責任が重すぎた」「肉体的・精神的に健康を損ねた」といったネガティブな理由の回答率は全体の場合より 5 ポイント以上低い。大企業・公的団体で働く高校卒男性にとって、業務の変化は基本的には勤続を促す方向へ作用するが、部下や後輩の正社員を指導・管理する立場になった人は、労働条件や会社の将来性に満足できない場合、キャリアアップをめざして転職する傾向があるのかもしれない。

専修・短大・高専卒の男性はケース数が極めて少ないため、経験率の分析および離職理由との関連の分析は割愛する。各業務変化を経験した場合の離職率のみ確認すると、「業務量の増大」以外全ての業務変化において経験者の離職率は全体のそれより低い。特に「業務内容の高度化」「業務の責任増大」「裁量性の増大」を経験すると大幅に離職率が低くなる。

大学・大学院卒の男性では、離職者は「非正社員の指導・管理」「部下・後輩正社員の指導・管理」の経験率が高く、このうち「非正社員の指導・管理」を経験した人の離職率は全体と比べて大幅に高い。一方、勤続者は「業務の種類増大」の経験率が高いが、この変化を経験したからといって離職率が大幅に低くなるわけではない。大企業・公的団体に 3 年超 5 年以内勤務してから離職した大学・大学院卒男性は、その全体と比べて「非正社員の指導・管理」を経験した場合、「仕事が上手くできず自信を失った（33.3%、全体 17.0%）」「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（16.7%、全体 7.0%）」「自分がやりたい仕事とは異なる内容だった（44.4%、全体 28.0%）」「賃金の条件がよくなかった（33.3%、全体 19.0%）」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった（38.9%、全体 25.0%）」「肉体的・精神的に健康を損ねた（38.9%、全体 19.0%）」といった理由で離職する傾向が高い。そして反対に「キャリアアップ（33.3%、全体 44.0%）」を離職理由に挙げる割合が大幅に低い。大企業・公的団体で働く大学・大学院卒の男性で非正社員の指導・管理を経験した人は、厳しい労働条件で働いている場合や、自分の技能や能力、「やりたいこと」と関連が薄い仕事に従事している場合が多く、その結果自信を失い離職する傾向が高いようだ¹²。

¹² なお大企業・公的団体に 3 年超 5 年以内勤務した（している）大学・大学院卒男性 409 人のうち「非正社員の指導・管理」を経験した人の割合（全体では 12.0%）が高い業種は、建設業（22.2%）、情報通信業（18.2%）

2-2. 大企業・公的団体に3年を超えて5年まで勤続した女性

次に、女性について5ポイント以上の差が見られた項目をみていこう。高校卒の女性では、すべての変化において勤続者の経験率が離職者より高く、かつ「部下・後輩正社員の指導・管理」を除くすべての変化において、経験すると大幅に離職率が低くなる¹³。新規高卒者に対する求人のは大半は中小企業によるものであり、さらに女性で大企業や官公庁に正社員として就職できたことは、それ自体が大変稀なことである。彼女たちは高校卒女性の中でも能力水準が高い人々であることが推察できる。彼女たちにとって、あらゆる業務の変化を経験することは就業継続に結びつくようだ。

専修・短大・高専卒の女性では、離職者は「業務の種類増大」「業務責任増大」「裁量性増大」「非正社員の指導・管理」を経験した人が多く、勤続者は「職種変更」を経験した人や「何も変化していない」人が多い。しかし、これらの変化を経験したか否かによって離職率が変動する傾向はあまりみられない。

大学・大学院卒では、離職者は「業務の種類増大」「業務内容の高度化」「業務の責任増大」「部下・後輩正社員の指導・管理」を経験した人が多いが、これらの変化のうち「業務内容の高度化」「業務の責任増大」は、経験したからといって全体と比べて離職率が高くなるわけではない。離職率が全体より高いのは「業務の種類増大」と「部下・後輩正社員の指導・管理」である。一方、勤続者は「職種変更」「裁量性増大」を経験した傾向が高く、このうち「職種変更」の経験者は大幅に離職率が低い。大企業・公的団体に3年超5年以内勤務した大学・大学院卒女性離職者のうち「部下・後輩正社員の指導・管理」の経験者はその全体と比べて、「ノルマや責任が重すぎた(29.3%、全体23.8%)」「結婚・出産(58.5%、全体49.5%)」を理由に離職する傾向が高く、「業務の種類増大」経験者は全体と比べて、「肉体的・精神的に健康を損ねたため(23.5%、全体18.8%)」を理由に離職する傾向がやや高い。大企業・公的団体に勤務した大学・大学院卒女性にとって業務の種類増大は肉体的・精神的負担となり離職を促している可能性がある。またノルマや責任の増大は彼女らの離職志向を高める方向へ作用し、結婚・出産を契機に離職に踏み切っていると推察できる。そして中小企業で働く女性と同様、結婚・出産による離職にあたり後任者(後輩や部下の正社員)を育成することを勤務先から要請されていると解釈すべきだろう。

で、さらに離職者に限定して経験者割合(全体では18.0%)が高い業種をみると、建設業はそもそも離職者が少なく算出が叶わず、情報通信業は26.3%と増大する。同様に「非正社員の指導・管理」経験者が多い職種を上記離職者に限定してみると、事務職(33.3%、全職種18.0%)が著しく高い。大企業の大学・大学院卒男性が非正社員の管理・指導をきっかけに離職する傾向は情報通信業や事務職従事者で生じやすい可能性がある。

¹³ 大企業・公的団体に3年超5年以内勤務した高校卒女性離職者のうち「部下・後輩正社員の指導・管理」の経験者はその全体と比べて、「会社に将来性がない(30.8%、全体14.3%)」「労働時間・休日・休暇の条件(30.8%、全体14.3%)」「結婚・出産(46.2%、全体31.4%)」を理由に離職する傾向が高い。労働時間・休日や会社の将来性に対する不満・不安があるところへ結婚・出産のタイミングが来たため離職に踏み切り、その結果として後任者への業務引き継ぎを行うことになったと考えられる。

第2節 入職3ヶ月後の行動特性（コンピテンシー）と後の離職行動

若者の離職を巡る言説の中には、もともと能力水準の低い人が勤務先からの要請に応えきれず離職に至るといふ、若者個人の資質に離職の要因を求める説がある。本節ではこの説の信憑性を確かめるため、若者の「初めての正社員勤務先」に勤務して間もない頃の職務遂行能力に、後に離職に至る人と勤続している人とで違いがあるのか確認する。本節の分析は入職から3ヶ月後時点という一時点における職務遂行能力の水準を離職者と勤続者とで比較するため、勤続期間を限定せず、すべての若者を分析対象とする。

1. 本報告で用いる職務遂行能力の指標

本調査では、若者の「職務遂行能力」の指標として「行動特性（コンピテンシー）」の概念を用いた。「行動特性」は歴史的・学説的に新しい概念であるため、その定義は未だ定まっていない。本調査では Spencer & Spencer（1993、訳書 2001）による定義、「ある職務、または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」を参照し岩脇（2008）が作成した「大学新卒者の採用面接において企業が評価する行動特性」のモデルから一部を抜粋し、若干の修正を加えたものを用いた¹⁴。

「行動特性」の具体的な計測方法は以下の通りである。本調査では10種類の職務遂行に関わる行動を〔課題を見つけ出し、目標を持つ〕のように文章化して示し、若者がその行動を「初めての正社員勤務先」に入職してから3ヶ月後の時点にどの程度とることができたか、若者自身に回顧的に5件法で評価してもらった。評価時点を入職時点とせず、入職から3ヶ月後とした意図は、これらの職務遂行に関わる行動特性は、実際にある程度の期間仕事をしてみないと評価することができないためである。したがって、調査時点において入職から3ヶ月が経過していない勤続者と、入職から3ヶ月が経過する前に「初めての正社員勤務先」を離職または正社員以外の労働者へと転換した人は分析から除いている。

図表4-3へ、若者による自己評価の結果を「できた」を5点、「ややできた」を4点、「どちらともいえない」を3点、「ややできなかった」を2点、「できなかった」を1点とし¹⁵、勤続者と離職者の平均値を性・学歴別に算出した¹⁶。さらにこれら10項目の得点を合算した

¹⁴ 岩脇（2008）は上記の Spencer らによる定義に基づき31企業に調査を行い、企業が大学新卒者を事務系正社員へ採用する際の面接において、学生が語るどのような過去の「行動事実」に関するエピソードからどのような「能力」を評価したのか尋ね、回答を類型化して同モデルを作成した。さらに就職活動を終えた大学4年生に上記モデルに基づく行動結果面接を行い、就職活動の結果に対する満足度が高い学生は他者とのコミュニケーションに関する「行動特性」が有意に高いことを検証した。本調査では、岩脇（2008）が抽出した16項目の「行動特性」のうち、評価企業が多い上位7項目と、就職活動の結果に対する満足度との間に有意な関連がみられた3項目の計10項目を抜粋し、各項目の定義を就業の場で観察できる表現に修正して調査票上に掲載した。

¹⁵ 入職3ヶ月後と離職時の行動を尋ねる際には「できた」、調査時点の行動を尋ねる際には「できる」とした。

¹⁶ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていないことに注意。本章第3節も同様。

10～50点の「行動特性得点総計値」を算出し、全体的な行動特性の水準を測る指標とした。

図表4-3 「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点の「行動特性得点」平均値の比較（性・勤続・学歴別）

①男性全体

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.0	1.25	128		3.0	1.31	98		3.1	1.31	610		3.1	1.30	836	
	勤続者	3.1	1.26	209		3.1	1.23	172		3.1	1.20	1,465		3.1	1.21	1,846	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	2.9	1.23	128		2.9	1.25	98		3.0	1.26	610		3.0	1.25	836	
	勤続者	2.9	1.20	209		2.9	1.21	172		2.9	1.16	1,465		2.9	1.17	1,846	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.2	1.24	128		3.0	1.28	98		3.3	1.22	610		3.2	1.23	836	
	勤続者	3.2	1.25	209		3.1	1.13	172		3.2	1.13	1,465		3.2	1.15	1,846	
最後までやりとげる	離職者	3.3	1.17	128		3.3	1.27	98		3.4	1.20	610	**	3.3	1.21	836	***
	勤続者	3.7	1.11	209	**	3.6	1.07	172		3.5	1.10	1,465	**	3.5	1.10	1,846	***
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.0	1.22	128		2.8	1.33	98		3.1	1.21	610		3.0	1.23	836	
	勤続者	3.1	1.26	209		2.9	1.15	172		3.1	1.16	1,465		3.1	1.17	1,846	
自分を客観的に認識する	離職者	3.0	1.13	128		2.8	1.21	98		3.1	1.19	610		3.1	1.19	836	
	勤続者	3.1	1.19	209		2.8	1.09	172		3.1	1.10	1,465		3.1	1.11	1,846	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	2.8	1.16	128		2.7	1.16	98		3.0	1.20	610		2.9	1.19	836	
	勤続者	2.9	1.22	209		2.8	1.20	172		2.9	1.14	1,465		2.9	1.16	1,846	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	2.9	1.17	128		2.7	1.21	98		3.0	1.17	610		3.0	1.18	836	
	勤続者	3.0	1.22	209		2.9	1.17	172		3.0	1.13	1,465		3.0	1.15	1,846	
他者を説得して動かす	離職者	2.7	1.24	128		2.5	1.21	98		2.6	1.20	610		2.6	1.21	836	
	勤続者	2.7	1.22	209		2.5	1.22	172		2.6	1.12	1,465		2.6	1.14	1,846	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.0	1.22	128		2.8	1.16	98		3.1	1.21	610		3.0	1.21	836	*
	勤続者	3.2	1.15	209		3.0	1.16	172		3.2	1.11	1,465		3.1	1.12	1,846	
入職3ヶ月後の行動特性得点総計値	離職者	29.9	10.05	128		28.5	10.07	98		30.6	9.68	610		30.2	9.79	836	
	勤続者	30.9	9.69	209		29.6	9.33	172		30.6	8.87	1,465		30.5	9.01	1,846	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

②女性全体

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.4	1.27	314		3.5	1.16	314	*	3.5	1.18	604	**	3.4	1.20	1,232	***
	勤続者	3.2	1.23	198		3.2	1.11	177		3.3	1.12	558		3.2	1.14	933	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	3.2	1.21	314		3.3	1.16	314	*	3.3	1.17	604	***	3.3	1.18	1,232	***
	勤続者	3.0	1.20	198	*	3.1	1.07	177		3.1	1.12	558		3.0	1.13	933	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.4	1.20	314		3.6	1.13	314	**	3.6	1.09	604	**	3.6	1.13	1,232	***
	勤続者	3.2	1.13	198		3.3	1.04	177		3.4	1.06	558		3.3	1.07	933	
最後までやりとげる	離職者	3.8	1.14	314		3.8	1.10	314		3.7	1.11	604		3.8	1.12	1,232	
	勤続者	3.7	1.07	198		3.8	1.01	177		3.8	0.98	558		3.8	1.00	933	
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.3	1.22	314		3.5	1.15	314	*	3.5	1.12	604	**	3.4	1.15	1,232	***
	勤続者	3.2	1.19	198		3.2	1.18	177		3.3	1.16	558		3.2	1.17	933	
自分を客観的に認識する	離職者	3.1	1.14	314		3.2	1.10	314		3.3	1.08	604	**	3.2	1.10	1,232	**
	勤続者	3.0	1.11	198		3.0	1.09	177		3.1	1.07	558		3.1	1.08	933	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	3.0	1.23	314		3.1	1.20	314		3.2	1.16	604	*	3.1	1.19	1,232	**
	勤続者	2.9	1.18	198		2.9	1.09	177		3.0	1.10	558		3.0	1.12	933	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	3.1	1.21	314		3.2	1.20	314	*	3.3	1.15	604	***	3.2	1.18	1,232	***
	勤続者	2.9	1.11	198		2.9	1.06	177		3.0	1.10	558		3.0	1.09	933	
他者を説得して動かす	離職者	2.5	1.29	314		2.5	1.24	314		2.5	1.18	604		2.5	1.22	1,232	*
	勤続者	2.3	1.14	198		2.4	1.07	177		2.4	1.13	558		2.4	1.12	933	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.2	1.28	314		3.2	1.20	314		3.4	1.16	604		3.3	1.21	1,232	
	勤続者	3.2	1.15	198		3.1	1.15	177		3.3	1.12	558		3.2	1.13	933	
現在/離職時の行動特性得点総計値	離職者	31.9	9.62	314		32.9	8.85	314	*	33.2	8.70	604	**	32.8	8.99	1,232	***
	勤続者	30.7	8.40	198		30.9	8.05	177		31.6	7.99	558		31.3	8.09	933	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

2. 離職者と勤続者の入職当初の行動特性の違い

まずは男性についてみていこう。男性全体において勤続者と離職者の間で有意な差がみられたのは「最後までやりとげる」「他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する」の二つで、ともに勤続者の方が高得点である。ただし学歴ごとにみると、専修・短大・高専卒では全て有意ではなくなり、高校卒と大学・大学院卒では「最後までやりとげる」だけが勤続者の方が高得点という傾向を示す。男性にとっては、一つの会社で勤め続けてきた事実が、入職直後の自分の「最後までやりとげる」力の証明として評価されているのかもしれない。

次に女性についてみると、女性全体では「最後までやりとげる」「他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する」以外の全ての項目と「行動特性得点総計値」において有意かつ離職者の得点がより高いという結果になった。学歴ごとにみると、ケース数の多い大学・大学院卒は女性全体とよく似た傾向を示し、「最後までやりとげる」「他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する」「他者を説得して動かす」以外の全ての項目と「行動特性得点総計値」について離職者の得点がより高い。高校卒では「具体的な方策を見つけて計画を立てる」、専修学校・短大高専卒では「課題を見つけ出し、目標を持つ」「具体的な方策を見つけて計画を立てる」「考えるだけ、言うだけでなく、行動する」「受身ではなく自分から行動する」「会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する」と「行動特性得点総計値」において、離職者の方が高得点である。

女性の入職直後の自分に対する評価が、学歴を問わず離職者でより高い背景として、女性離職者の離職理由の第一位が「結婚や出産等」であることが関連している可能性がある。女性離職者の行動特性の平均値を、離職理由に「結婚・出産」を選んだ人と選ばなかった人とで比較したところ、「結婚・出産」を理由に辞めた人の方が高得点である傾向が、全学歴の全ての行動特性得点および行動特性得点総計値についてみられた¹⁷。家族形成のために就業継続が困難となり離職した女性は、「結婚・出産というイベントがなければもっと働くことができた自分」に対して評価が高くなるのかもしれない。あるいは、職務遂行に関わるこれらの行動特性は、女性が結婚・出産の機会を得る際にも有効な行動特性なのかもしれない。

以上より、本節の冒頭で述べた、若者個人の素質に離職要因を求める「後に離職する人は元々能力水準が低かった」という説は、少なくとも本調査の結果からは正しいとはいえない。

¹⁷ 「結婚・出産」は年齢が高くなるほど選ばれやすい選択肢なので、さらに年齢層を25～29歳に限定して同様の分析を行ったところ、大学・大学院卒については年齢層を限定しない場合と同様の結果が得られた。高校卒と専修・高専・短大卒についてはケース数が極めて小さくなるため有意な結果は一部の行動特性についてしか得られなかったが、全ての行動特性得点および行動特性得点総計値の平均値が「結婚・出産」を理由に辞めた人の方が高いという結果が得られた。

第3節 入職3ヶ月後から離職／調査時点までの行動特性（コンピテンシー）の伸長度合

本節では、若者が「初めての正社員勤務先」で働いている間にどのような職務遂行能力をどの程度伸長させたのか、勤続期間が3年を超えて5年以内の離職者と勤続者とを比較しよう。分析に用いる職務遂行能力の指標は、本章第2節と同じく職務遂行に関わる10種類の行動特性を得点化した「行動特性得点（1～5点）」と、これらの行動特性得点を合計した「行動特性得点総計値（10～50点）」である。

初めに、勤続期間が3年を超えて5年以内の若者について、離職者と勤続者との間に行動特性の水準に差があるといえるのか、入職時点および離職時点（勤続者は調査時点）のそれぞれについて、離職者と勤続者の得点を比較する。その上で離職者と勤続者それぞれについて、入職時点の行動特性と離職時点（勤続者は調査時点）の行動特性とを比較し、離職時点／調査時点の得点がどの程度伸長しているかを確かめる。

1. 勤続3年超5年以内の男性にみる離職者と勤続者の行動特性得点の差

はじめに、勤続3年超5年以内の若者の、入職から3ヶ月後の時点における行動特性得点の平均値を、性・学歴別に算出した結果をみてみよう。離職者と勤続者との間に得点差があると言えるか確かめるため、対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った。

まずは男性についてみていこう（図表4-4）。第2節で男性全体について算出した場合には、唯一「最後までやりとげる」のみ勤続者の方が高い傾向がみられた。しかし勤続期間を統制すると、10種類全ての行動特性および行動特性得点総計値において、離職者と勤続者の平均値に有意な差がみられるものは一つも無い。

これに対して「離職時点／調査時点現在」の行動特性得点（図表4-5）をみると、男性全体では全項目と「行動特性得点総計値」に有意差が見られ、すべて勤続者の方が高得点である。さらに学歴ごとにみると、大学・大学院卒では「自分を客観的に認識する」以外の全ての行動特性と行動特性得点総計値について、専修・短大・高専卒では「会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する」について、高校卒では「課題を見つけ出し、目標を持つ」「具体的な方策を見つけて計画を立てる」「考えるだけ、言うだけでなく、行動する」「最後までやりとげる」および行動特性得点総計値について、勤続者の方が高得点であった。

男性については、入職3ヶ月後の行動特性得点には、後に離職した人と（少なくとも調査時点においては）離職しなかった人とでそれほど差が無かったが、同程度の期間（3年超～5年以内）働き続けた結果、勤続者の行動特性得点が高い状態になっている。この結果は、離職者も勤続者も職務遂行能力が向上したがその程度が勤続者の方が大きかった場合と、職務遂行能力が勤続者では向上し離職者では向上しなかった場合の二通りが考えられる。この点については次項以降で検討を行う。

図表4-4 男性離職者と男性勤続者の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点の「行動特性得点」の平均値の比較（最終学歴・採用枠組別，勤続3年超5年以内の人）

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.3	0.74	30		3.1	1.41	33		3.3	1.27	155		3.3	1.23	218	
	勤続者	3.3	1.16	50		3.4	1.03	38		3.1	1.15	457		3.1	1.14	545	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	3.3	0.87	30		2.9	1.32	33		3.1	1.23	155		3.1	1.20	218	
	勤続者	2.9	1.16	50		3.2	0.95	38		2.9	1.11	457		3.0	1.10	545	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.5	0.94	30		3.2	1.35	33		3.3	1.13	155		3.4	1.14	218	
	勤続者	3.2	1.23	50		3.1	0.96	38		3.2	1.13	457		3.2	1.13	545	
最後までやりとげる	離職者	3.7	0.75	30		3.5	1.15	33		3.6	1.11	155		3.6	1.07	218	
	勤続者	3.6	1.14	50		3.6	1.06	38		3.5	1.11	457		3.5	1.10	545	
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.4	0.97	30		3.1	1.41	33		3.1	1.26	155		3.2	1.25	218	
	勤続者	3.1	1.21	50		3.1	1.12	38		3.0	1.11	457		3.1	1.12	545	
自分を客観的に認識する	離職者	3.3	0.80	30		2.9	1.17	33		3.2	1.18	155		3.2	1.14	218	
	勤続者	3.1	1.14	50		3.0	0.99	38		3.1	1.04	457		3.1	1.05	545	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	3.3	0.87	30		2.8	1.21	33		3.0	1.22	155		3.0	1.18	218	
	勤続者	2.9	1.15	50		3.0	1.10	38		2.9	1.14	457		2.9	1.14	545	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	3.4	0.85	30		2.9	1.14	33		3.1	1.15	155		3.1	1.12	218	
	勤続者	2.9	1.17	50		3.0	1.10	38		3.0	1.09	457		3.0	1.10	545	
他者を説得して動かす	離職者	3.1	0.97	30		2.8	1.14	33		2.7	1.20	155		2.8	1.17	218	
	勤続者	2.7	1.29	50		2.6	1.17	38		2.6	1.13	457		2.6	1.15	545	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.3	0.99	30		2.9	1.14	33		3.2	1.18	155		3.1	1.15	218	
	勤続者	3.2	1.13	50		3.1	1.04	38		3.2	1.11	457		3.2	1.11	545	
行動特性得点総計値	離職者	33.6	6.40	30		30.2	10.07	33		31.7	9.48	155		31.8	9.22	218	
	勤続者	30.9	9.07	50		31.2	7.99	38		30.6	8.64	457		30.7	8.63	545	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表4-5 男性離職者と男性勤続者の「初めての正社員勤務先」離職時または調査時点現在の「行動特性得点」の平均値の比較（最終学歴・採用枠組別，勤続3年超5年以内の人）

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.1	0.97	30	**	3.4	1.09	33		3.3	1.16	155	***	3.3	1.12	218	***
	勤続者	3.7	0.89	50		3.7	1.05	38		3.6	0.87	457		3.7	0.88	545	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	3.3	0.99	30	*	3.3	1.02	33		3.3	1.12	155	**	3.3	1.09	218	***
	勤続者	3.8	0.89	50		3.7	1.09	38		3.7	0.82	457		3.7	0.85	545	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.2	1.14	30	**	3.4	1.12	33		3.5	1.09	155	*	3.5	1.10	218	**
	勤続者	3.9	0.83	50		3.5	1.01	38		3.7	0.86	457		3.7	0.87	545	
最後までやりとげる	離職者	3.2	1.30	30	*	3.5	1.20	33		3.5	1.11	155	***	3.5	1.15	218	***
	勤続者	3.9	0.89	50		3.8	1.08	38		3.8	0.89	457		3.8	0.91	545	
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.3	1.06	30		3.2	1.29	33		3.3	1.09	155	***	3.3	1.12	218	***
	勤続者	3.7	0.98	50		3.5	1.13	38		3.6	0.91	457		3.6	0.94	545	
自分を客観的に認識する	離職者	3.4	1.03	30		3.3	1.07	33		3.4	1.14	155		3.4	1.11	218	*
	勤続者	3.5	0.93	50		3.4	0.97	38		3.6	0.87	457		3.5	0.89	545	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	3.3	0.92	30		3.0	1.12	33		3.2	1.13	155	**	3.2	1.10	218	***
	勤続者	3.4	0.91	50		3.4	1.13	38		3.5	0.92	457		3.5	0.93	545	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	3.3	1.09	30		3.0	1.05	33	*	3.2	1.06	155	**	3.2	1.06	218	***
	勤続者	3.5	0.89	50		3.6	1.01	38		3.5	0.90	457		3.5	0.91	545	
他者を説得して動かす	離職者	3.1	1.01	30		2.9	1.14	33		3.1	1.09	155	**	3.0	1.08	218	***
	勤続者	3.4	0.88	50		3.4	1.13	38		3.3	0.91	457		3.3	0.93	545	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.3	1.12	30		3.1	1.22	33		3.3	1.18	155	*	3.2	1.17	218	**
	勤続者	3.6	0.91	50		3.3	1.14	38		3.5	0.90	457		3.5	0.92	545	
行動特性得点総計値	離職者	32.7	8.71	30	*	32.1	9.33	33		33.0	9.41	155	***	32.8	9.27	218	***
	勤続者	36.5	6.92	50		35.2	8.98	38		35.8	6.77	457		35.8	6.95	545	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

2. 勤続3年超5年以内の女性にみる離職者と勤続者の行動特性得点の差

次に、女性について入職から3ヶ月後の時点における行動特性得点の平均値を、性・学歴別に算出した結果をみてみよう(図表4-6)。本章第2節で女性全体について検討した場合と同じく、女性は離職者の方が高得点を示す傾向が、特に大学・大学院卒において顕著に見られる。これは先述のとおり、女性は学歴が高くなるほど(年齢が高くなるほど)「結婚・出産」を理由に離職する人が増大し、「結婚・出産」を理由に離職した人は他の理由で離職した人よりも入職3ヶ月後時点の自身の行動に対する自己評価が高いためであろう。また、高校卒で勤続3年超5年以内の人は20代前半が大半であるため結婚・出産で離職する人が少なく、離職者の方が高得点になる効果が他の学歴ほど表れないのだと推察される。

一方、離職時点(勤続者は調査時点)における行動特性得点の平均値を比較すると(図表4-7)、高校卒の「他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する」において勤続者の方が高得点であることを除くと、全ての行動特性および行動特性得点総計値において、離職者と勤続者の平均値には有意な差が見られなくなる。

以上をまとめる。女性は、入職3ヶ月後の行動特性得点は離職者の方が高得点であるが、同程度の期間(3年超~5年以内)働き続けた結果、離職者と勤続者の行動特性得点に差が見られなくなった。特に高学歴層でこの傾向が顕著である。以上の結果は、「初めての正社員勤務先」で働く間に離職者も勤続者も職務遂行能力が向上したがその程度が勤続者の方が大きかったため入職時点における差が縮まり、離職時点/調査時点においては有意差が見られなくなったという可能性と、職務遂行能力が勤続者では向上し離職者では向上しなかったため、両者の差が縮まり有意差がみられなくなった可能性とがある。この点については次項以降で検討を行う。

図表4-6 女性離職者と女性勤続者の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点の「行動特性得点」の平均値の比較（最終学歴・採用枠組別，勤続3年超5年以内の人）

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.3	1.19	84		3.7	1.06	101	*	3.5	1.17	169	**	3.5	1.15	354	***
	勤続者	3.2	1.22	65		3.4	1.07	71		3.1	1.16	184		3.2	1.16	320	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	3.1	1.16	84		3.4	1.09	101	*	3.4	1.22	169	***	3.4	1.18	354	***
	勤続者	2.9	1.18	65		3.1	1.08	71		3.0	1.14	184		3.0	1.13	320	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.3	1.13	84		3.7	1.06	101	**	3.8	1.04	169	**	3.7	1.08	354	***
	勤続者	3.2	1.14	65		3.3	1.09	71		3.4	1.04	184	**	3.3	1.07	320	
最後までやりとげる	離職者	4.0	0.78	84		3.9	0.96	101		4.0	0.94	169	**	4.0	0.91	354	***
	勤続者	3.8	1.05	65		3.8	0.98	71		3.7	0.97	184		3.7	0.99	320	
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.3	1.06	84		3.6	1.14	101		3.6	1.06	169	***	3.5	1.09	354	***
	勤続者	3.1	1.19	65		3.3	1.23	71		3.2	1.16	184		3.2	1.18	320	
自分を客観的に認識する	離職者	3.0	0.99	84		3.3	1.08	101		3.4	1.12	169	**	3.3	1.09	354	**
	勤続者	3.0	1.01	65		3.0	1.10	71		3.0	1.04	184		3.0	1.04	320	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	3.1	1.17	84		3.2	1.19	101	*	3.2	1.23	169	**	3.2	1.20	354	***
	勤続者	2.9	1.18	65		2.9	1.12	71		2.8	1.05	184		2.9	1.09	320	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	3.2	1.13	84		3.4	1.10	101	*	3.3	1.14	169	***	3.3	1.12	354	***
	勤続者	3.0	1.05	65		2.9	1.16	71		2.9	1.03	184		2.9	1.06	320	
他者を説得して動かす	離職者	2.7	1.26	84		2.6	1.25	101		2.7	1.28	169	**	2.7	1.26	354	***
	勤続者	2.3	1.17	65		2.3	1.07	71		2.3	1.07	184		2.3	1.09	320	
他者とは者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.4	1.21	84		3.5	1.12	101	*	3.5	1.16	169	**	3.5	1.16	354	***
	勤続者	3.1	1.16	65		3.1	1.23	71		3.2	1.16	184		3.2	1.17	320	
行動特性得点総計値	離職者	32.4	8.39	84		34.3	8.19	101	*	34.5	8.50	169	***	33.9	8.41	354	***
	勤続者	30.4	8.35	65		31.1	8.50	71		30.7	7.36	184		30.7	7.81	320	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表4-7 女性離職者と女性勤続者の「初めての正社員勤務先」離職時または調査時点現在の「行動特性得点」の平均値の比較（最終学歴・採用枠組別，勤続3年超5年以内の人）

		高卒				専修・短大・高専卒				大学・大学院卒				全体			
		平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p	平均値	標準偏差	N	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	離職者	3.2	1.24	84		3.5	1.06	101		3.6	1.05	169		3.5	1.11	354	
	勤続者	3.5	1.11	65		3.5	1.09	71		3.6	0.88	184		3.6	0.98	320	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	離職者	3.3	1.11	84		3.6	1.07	101		3.8	1.01	169		3.6	1.06	354	
	勤続者	3.6	1.07	65		3.5	1.04	71		3.6	0.87	184		3.6	0.95	320	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	離職者	3.5	1.14	84		3.6	1.14	101		3.8	0.96	169		3.7	1.06	354	
	勤続者	3.7	1.02	65		3.5	1.11	71		3.8	0.86	184		3.7	0.96	320	
最後までやりとげる	離職者	3.8	1.10	84		3.8	1.09	101		3.9	1.07	169		3.9	1.08	354	
	勤続者	4.0	0.98	65		4.0	1.03	71		3.9	0.92	184		3.9	0.96	320	
受身ではなく自分から行動する	離職者	3.5	1.11	84		3.6	1.16	101		3.8	0.99	169		3.7	1.07	354	
	勤続者	3.5	1.17	65		3.7	1.04	71		3.6	0.96	184		3.6	1.03	320	
自分を客観的に認識する	離職者	3.3	1.01	84		3.4	1.02	101		3.6	1.03	169		3.5	1.03	354	
	勤続者	3.4	1.06	65		3.4	1.12	71		3.5	0.84	184		3.4	0.95	320	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	離職者	3.3	1.16	84		3.4	1.17	101		3.3	1.13	169		3.3	1.14	354	
	勤続者	3.2	1.15	65		3.4	1.06	71		3.4	0.93	184		3.4	1.01	320	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	離職者	3.3	1.20	84		3.3	1.16	101		3.5	1.08	169		3.4	1.13	354	
	勤続者	3.5	1.12	65		3.5	1.12	71		3.4	0.90	184		3.5	1.00	320	
他者を説得して動かす	離職者	3.1	1.22	84		3.1	1.11	101		3.0	1.23	169		3.0	1.19	354	
	勤続者	3.1	1.12	65		3.0	1.16	71		3.0	0.97	184		3.0	1.04	320	
他者とは者との間をとりもち良い人間関係を構築する	離職者	3.3	1.25	84	*	3.5	1.08	101		3.6	1.11	169		3.5	1.14	354	
	勤続者	3.7	1.03	65		3.6	1.20	71		3.5	0.97	184		3.6	1.04	320	
行動特性得点総計値	離職者	33.6	9.86	84		34.9	9.44	101		35.8	8.02	169		35.0	8.91	354	
	勤続者	35.2	8.55	65		35.1	9.29	71		35.3	6.56	184		35.3	7.64	320	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

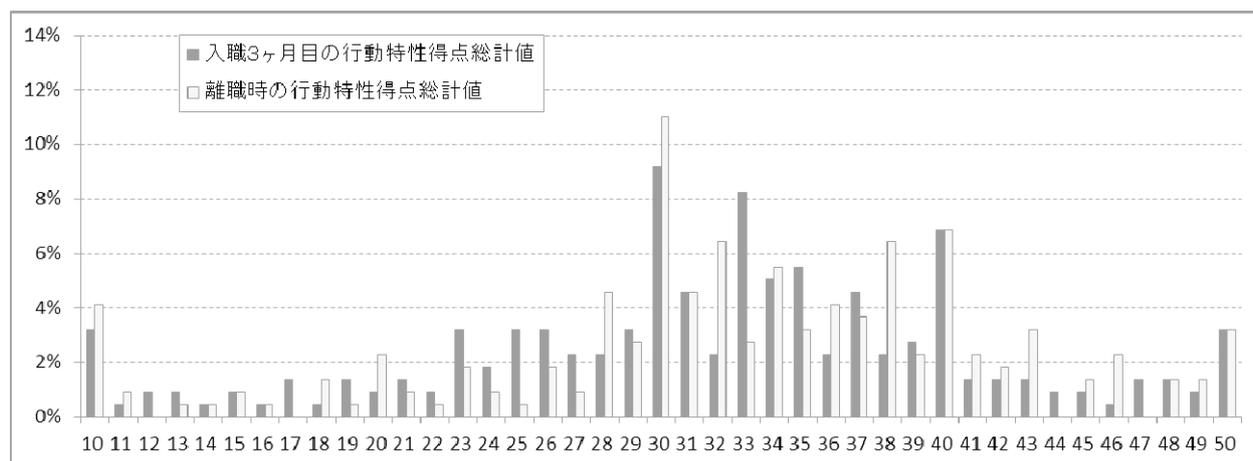
3. 行動特性得点総計値の分布の変化にみる離職者と勤続者の違い

前項での分析結果をふまえて最後に、勤続3年超5年以内の勤続者と離職者のそれぞれについて、「初めての正社員勤務先」に入職して3ヶ月後時点から離職時点（勤続者は調査時点）にかけて、各種の行動特性および行動特性得点総計値が「伸長した」といえるのか（過去に対してプラスの変化があるといえるか）、検討しよう。

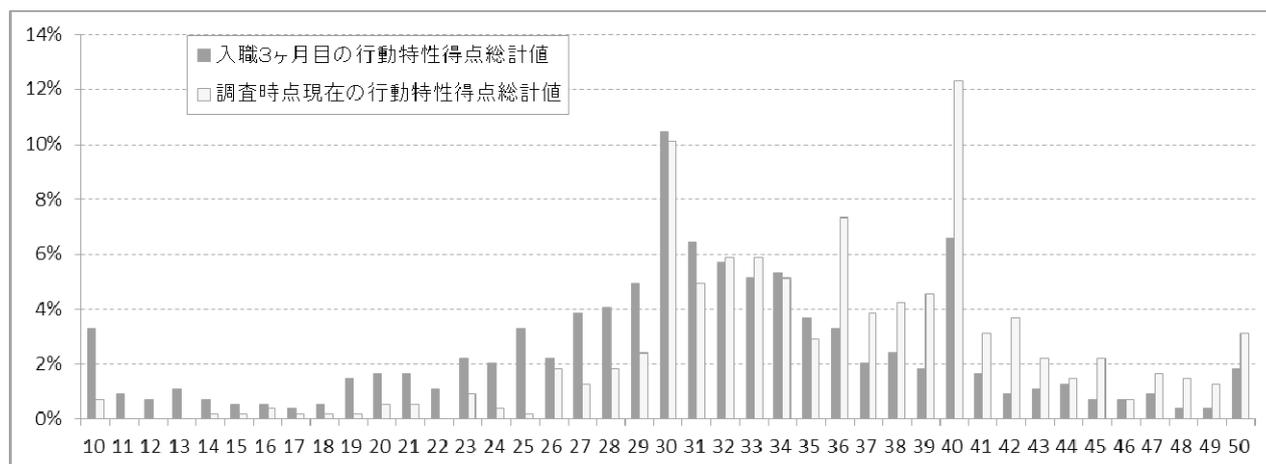
図表4-8と図表4-9は、男女の「行動特性得点」総計値の分布を、離職者と勤続者それぞれについて、「初めての正社員勤務先」入職3ヶ月後時点と、離職時点（勤続者は調査時点）とで比較したグラフである。

図表4-8 男性の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点と離職時の「行動特性得点」総計値の分布（勤続3年超5年以内の人）

①男性離職者（N=218人）



②男性勤続者（N=545人）



まずは男性についてみていこう。①男性離職者の行動特性得点総計値のピークは、入職3ヶ月目時点も離職時点も同じ30点で、10項目全てに「どちらでもない」と回答した人が多

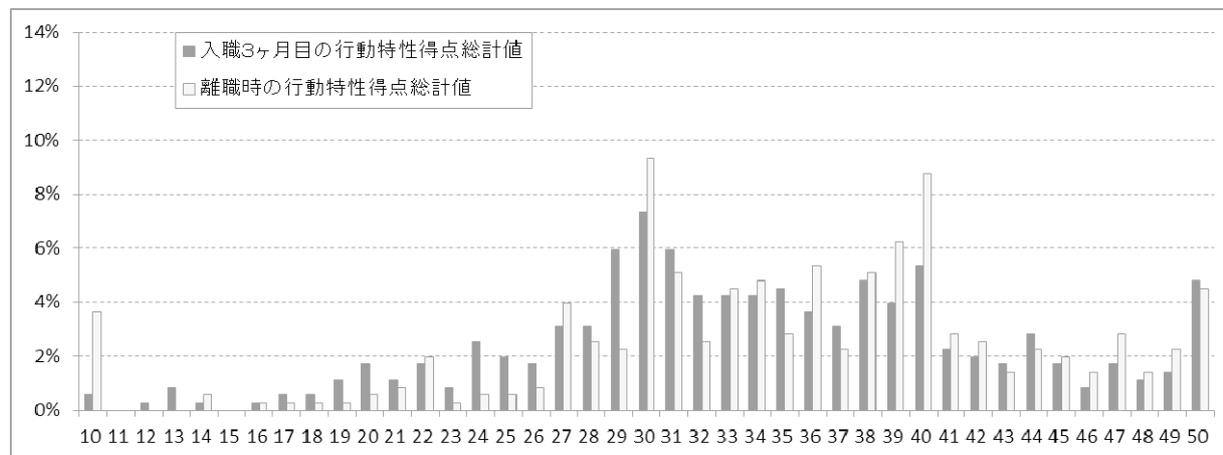
いことが推察される。離職時点のグラフの分布をみると、入職3ヶ月後時点のグラフと比べて左右に広がって分布している。すなわち、離職した男性の総合的な職務遂行能力は、入職3ヶ月後時点では正規分布に近い形で分布していたが、3年超5年以内の期間働き続けたことで、高得点層と低得点層とにやや分かれた。特に全ての項目に「できなかった」と答えた10点のグラフが、離職時点で伸びている。

これに対して②男性勤続者のグラフをみると、入職3ヶ月後時点のピークは離職者と同じく30点であるが、調査時点のピークは40点であり、入職3ヶ月後時点よりも調査時点の方が、より高得点へと全体的に満遍なく分布が移行している。

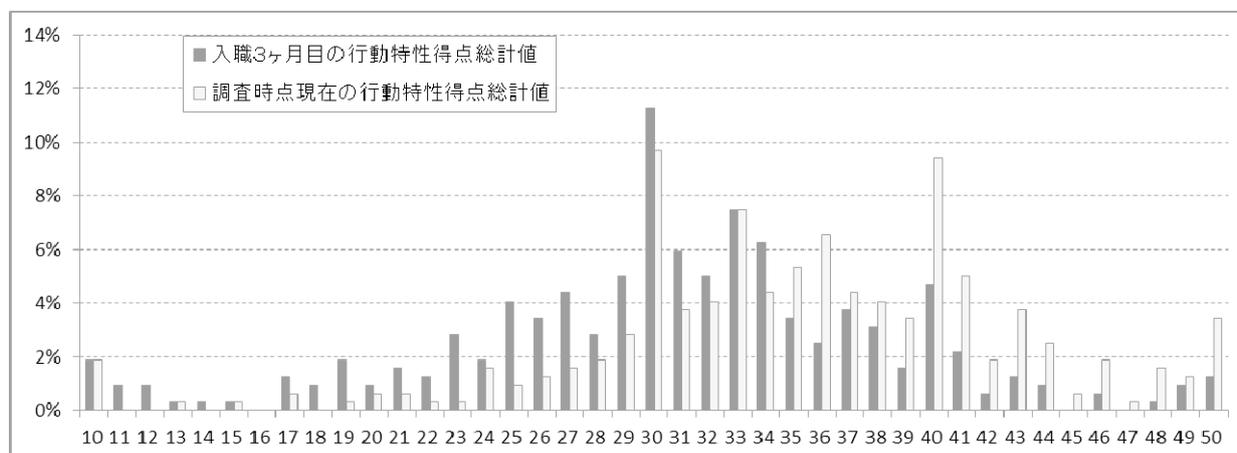
以上より、男性においては入職3ヶ月後の行動特性得点には離職者と勤続者とで差がないが、「初めての正社員勤務先」で3年を超えて5年以内の期間働いた結果、離職者は得点上昇した人と低下した人とが発生し、勤続者は全体に自己評価が向上したため、全体としては勤続者において行動特性得点が高くなったと考えられる。

図表4-9 女性（勤続3年超5年以内の人）の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点と離職時の「行動特性得点」総計値の分布

①女性離職者（N=354人）



②女性勤続者（N=320人）



次に女性について同様の分析をした結果をみてみよう。①女性離職者は入職3ヶ月後時点の行動特性得点総計値が50点満点と答える人が多く、30点・40点につぐ第3のピークを形成している。女性離職者には過去の自分に対してかなりの高評価をしている人が一定数存在する。次に離職者の離職時点についてみると、全体にグラフが高得点へ移動し、30点のピーク、40点のピークが大きくなると共に、30点未満のグラフが小さくなる。ただし、全ての項目に「できなかった」と答えた10点満点のグラフも同時に上昇している。女性離職者は3年を超えて5年以内の期間正社員として働くことで、全体的な職務遂行能力が向上した人が多数派を占めるが、一部、男性離職者と同様に離職時点の自分に対する評価が著しく低い人がいる。

これに対して②女性勤続者は、入職3ヶ月後時点の得点が30点をピークとする綺麗な正規分布を描いており、自己評価が著しく高い50点満点の人は僅かである。そして調査時点のグラフをみると、男性と同様に全体に高得点へと分布が移行しており、30点に加えて40点という第二のピークが出現している。

以上より、女性においては離職者の方が入職直後の自分に対する評価が著しく高い層がいる。しかし、「初めての正社員勤務先」で3年を超えて5年以内の期間働くことで、離職者は自己評価が下がった人と向上した人とに分かれ、勤続者は自己評価が全体的に向上したため、お互いの得点が近づき、差があまり見られなくなったと考えられる。

4. 各種行動特性の得点の変化にみる離職者と勤続者の違い

それでは、これらの変化は、具体的にはどのような行動特性が向上・低下したことによってもたらされたのだろうか。男女の離職者と勤続者それぞれについて、10種類の行動特性の得点と行動特性得点総計値について、入職から3ヶ月後の時点における行動特性得点の平均に有意差があると言えるか確かめるため、学歴別に対応のあるグループ間の平均値の差の検定を行った。

まずは男性についての結果をみてみよう（図表4-10）。男性離職者についてみると、高校卒は、有意ではないとはいえあらゆる行動特性の得点が離職時点で低下している事が特徴的である。また勤続すること自体と深く関連する「最後までやり遂げる」は全ての学歴で離職時点の方が低い。ただし有意であったのは高校卒のみである。専修・短大・高専卒では有意な変化が見られた行動特性は何も無く、大学・大学院卒では「具体的な方策を見つけて計画を立てる」「他者を説得して動かす」が向上している。行動特性得点総計値は全学歴において有意な差がみられない。

一方、男性勤続者は全学歴の全ての行動特性および行動特性得点総計値について調査時点の方が高得点である。有意な上昇が認められたものをみると、大学・大学院卒では全ての行

動特性、高校卒では「最後までやりとげる」を除く全ての行動特性、専修・短大・高専卒では「具体的な方策を見つけて計画を立てる」「考えるだけ、言うだけでなく、行動する」「自分を客観的に認識する」「会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する」「他者を説得して動かす」において、統計的にも意味のある向上がみられた。

図表4-10 男性（勤続3年超5年以内）の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点と離職時の「行動特性得点」の平均値の比較

①男性離職者（N=218人）

	高校卒 (N=30)			専修・短大・高専卒 (N=33)			大学・大学院卒 (N=155)			全体 (N=218)		
	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	3.3	3.1		3.1	3.4		3.3	3.3		3.3	3.3	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	3.3	3.3		2.9	3.3		3.1	3.3	*	3.1	3.3	*
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	3.5	3.2		3.2	3.4		3.3	3.5		3.4	3.5	
最後までやりとげる	3.7	3.2	*	3.5	3.5		3.6	3.5		3.6	3.5	
受身ではなく自分から行動する	3.4	3.3		3.1	3.2		3.1	3.3		3.2	3.3	
自分を客観的に認識する	3.3	3.4		2.9	3.3		3.2	3.4		3.2	3.4	*
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	3.3	3.3		2.8	3.0		3.0	3.2		3.0	3.2	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	3.4	3.3		2.9	3.0		3.1	3.2		3.1	3.2	
他者を説得して動かす	3.1	3.1		2.8	2.9		2.7	3.1	***	2.8	3.0	***
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	3.3	3.3		2.9	3.1		3.2	3.3		3.1	3.2	
行動特性得点総計値	33.6	32.7		30.2	32.1		31.7	33.0		31.8	32.8	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む
※「入職3ヶ月後」より「離職時」の方が低い場合、網掛で示した

②男性勤続者（N=545人）

	高校卒 (N=50)			専修・短大・高 (N=38)			大学・大学院卒 (N=457)			全体 (N=545)		
	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	3.3	3.7	**	3.4	3.7		3.1	3.6	***	3.1	3.7	***
具体的な方策を見つけて計画を立てる	2.9	3.8	***	3.2	3.7	*	2.9	3.7	***	3.0	3.7	***
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	3.2	3.9	***	3.1	3.5	*	3.2	3.7	***	3.2	3.7	***
最後までやりとげる	3.6	3.9		3.6	3.8		3.5	3.8	***	3.5	3.8	***
受身ではなく自分から行動する	3.1	3.7	**	3.1	3.5		3.0	3.6	***	3.1	3.6	***
自分を客観的に認識する	3.1	3.5	**	3.0	3.4	**	3.1	3.6	***	3.1	3.5	***
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	2.9	3.4	**	3.0	3.4		2.9	3.5	***	2.9	3.5	***
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	2.9	3.5	**	3.0	3.6	**	3.0	3.5	***	3.0	3.5	***
他者を説得して動かす	2.7	3.4	**	2.6	3.4	***	2.6	3.3	***	2.6	3.3	***
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	3.2	3.6	*	3.1	3.3		3.2	3.5	***	3.2	3.5	***
行動特性得点総計値	30.9	36.5	***	31.2	35.2	**	30.6	35.8	***	30.7	35.8	***

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

図表4-11 女性（勤続3年超5年以内）の「初めての正社員勤務先」入職から3ヶ月後時点と離職時の「行動特性得点」平均値の比較

①女性離職者（N=354人）

	高校卒 (N=84)			専修・短大・高専卒 (N=101)			大学・大学院卒 (N=169)			全体 (N=354)		
	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p	入職 3ヶ月後	離職時	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	3.3	3.2		3.7	3.5		3.5	3.6		3.5	3.5	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	3.1	3.3		3.4	3.6		3.4	3.8 **		3.4	3.6 ***	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	3.3	3.5		3.7	3.6		3.8	3.8		3.7	3.7	
最後までやりとげる	4.0	3.8		3.9	3.8		4.0	3.9		4.0	3.9 *	
受身ではなく自分から行動する	3.3	3.5		3.6	3.6		3.6	3.8		3.5	3.7 *	
自分を客観的に認識する	3.0	3.3 ***		3.3	3.4		3.4	3.6 *		3.3	3.5 ***	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	3.1	3.3		3.2	3.4		3.2	3.3		3.2	3.3 *	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	3.2	3.3		3.4	3.3		3.3	3.5		3.3	3.4	
他者を説得して動かす	2.7	3.1 ***		2.6	3.1 ***		2.7	3.0 **		2.7	3.0 ***	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	3.4	3.3		3.5	3.5		3.5	3.6		3.5	3.5	
行動特性得点総計値	32.4	33.6		34.3	34.9		34.5	35.8 *		33.9	35.0 **	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※「入職3ヶ月後」より「離職時」の方が低い場合、網掛で示した

②女性勤続者（N=320人）

	高校卒 (N=65)			専修・短大・高専 (N=71)			大学・大学院卒 (N=184)			全体 (N=320)		
	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p	入職 3ヶ月後	調査 時点	p
課題を見つけ出し、目標を持つ	3.2	3.5 *		3.4	3.5		3.1	3.6 ***		3.2	3.6 ***	
具体的な方策を見つけて計画を立てる	2.9	3.6 ***		3.1	3.5 **		3.0	3.6 ***		3.0	3.6 ***	
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	3.2	3.7 **		3.3	3.5		3.4	3.8 ***		3.3	3.7 ***	
最後までやりとげる	3.8	4.0		3.8	4.0		3.7	3.9 **		3.7	3.9 ***	
受身ではなく自分から行動する	3.1	3.5 **		3.3	3.7 **		3.2	3.6 ***		3.2	3.6 ***	
自分を客観的に認識する	3.0	3.4 **		3.0	3.4 **		3.0	3.5 ***		3.0	3.4 ***	
目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける	2.9	3.2 **		2.9	3.4 ***		2.8	3.4 ***		2.9	3.4 ***	
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	3.0	3.5 **		2.9	3.5 ***		2.9	3.4 ***		2.9	3.5 ***	
他者を説得して動かす	2.3	3.1 ***		2.3	3.0 ***		2.3	3.0 ***		2.3	3.0 ***	
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	3.1	3.7 ***		3.1	3.6 **		3.2	3.5 ***		3.2	3.6 ***	
行動特性得点総計値	30.4	35.2 ***		31.1	35.1 ***		30.7	35.3 ***		30.7	35.3 ***	

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

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

次に女性についての結果をみてみよう（図表4-11）。女性離職者についてみると、男性ほどではないが離職時点で低下している行動特性項目がいくつかみられる。特に、高校卒では3つ、専修・短大・高専卒では4つの項目が得点を低下させている。ただし有意であったのは女性離職者全体の「最後までやり遂げる」のみである。一方で、全学歴の「他者を説得して動かす」、高校卒の「自分を客観的に認識する」、大学・大学院卒の「具体的な方策を見つ

けて計画を立てる」「自分を客観的に認識する」は得点が上昇しており、大学・大学院卒では行動特性得点総計値も上昇している。

一方、女性勤続者は全学歴の全ての行動特性および行動特性得点総計値について調査時点の方が高得点である。有意な上昇が認められたものをみると、大学・大学院卒では全ての行動特性、高校卒では「最後までやりとげる」を除く全ての行動特性、専修・短大・高専卒では「課題を見つけ出し、目標をもつ」「考えるだけ、言うだけでなく、行動する」「最後までやりとげる」以外の全ての行動特性において、統計的にも意味のある向上がみられた。また、行動特性得点総計値は全ての学歴において有意な向上が見られた。

<参考文献>

岩脇千裕（2008）「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」JILPT ディスカッション・ペーパーシリーズ No.6, pp.43-83.

JILPT（2014）『若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調査）』調査シリーズ No.117.

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

中條毅 編（2007）『人事労務管理用語辞典』ミネルヴァ書房.

Spencer & Spencer, 1993, *Competence at Work*, Wiley (=2001, 梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳, 『「コンピテンシー」・マネジメントの展開——導入・構築・活用』生産性出版.

第5章 「初めての正社員勤務先」を離職した理由と相談相手

わが国では1990年代半ば以降、新規学卒者の3年以内離職率の上昇が問題視されてきた。序章で述べたとおり、新卒一括採用が根強く残るわが国では、中途採用市場で評価されるだけの職務経験を得ないまま早期に離職すると、安定した仕事に再度就くことは難しい。前田他(2010)によれば、長期的に安定したキャリアを築く上では学卒時に正規の仕事に就くだけでは十分ではなく、その後2～3年間は常勤職として就業を続けることが重要である。学卒時に正社員として就職できたにもかかわらず、3年以内に離職してしまう若者の背景を探索することは、若年者のキャリア形成を阻害する要因を特定し、職場への定着を支援する上で重要な課題である。

以上の問題意識に基づき本章では、離職者を分析対象とし、彼・彼女らが「初めての正社員勤務先」を辞めた理由と「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手について、離職者全体と「新卒3年以内離職者(=学校卒業後1ヶ月以内に「初めての正社員勤務先」へ就職し3年以内に離職した若者)」とを比較することで、円滑な移行を果たしたにもかかわらず早期に離職する若者が発生する背景を明らかにしたい。なお、離職理由や相談相手は本人でなければ正確な回答は得られないと判断し、本章では「親代理調査」によるケースを除いた2,209人の離職者を分析対象とする¹。

第1節 離職理由

1. 離職者全体にみる「初めての正社員勤務先」を離職した理由

1-1. 離職者全体における離職理由の男女差

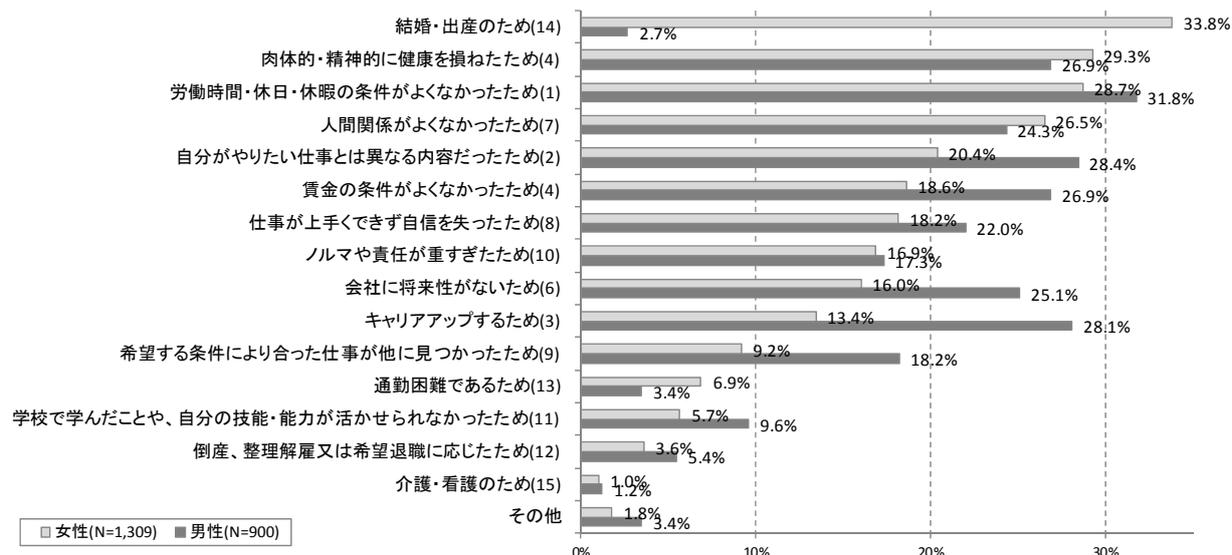
本調査では全ての離職者に、「初めての正社員勤務先」を離職した理由を複数回答で尋ねている。図表5-1は、男性離職者と女性離職者それぞれに占める、各理由で離職した人の割合(以下「回答率」)を算出し、女性離職者の回答率が高い順に並べたグラフである。丸括弧内の数値は男性離職者の回答率の順位である(男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた)。

男女の離職理由には大きな違いがみられ、女性の第1位が「結婚・出産のため(33.8%)」であるのに対し、男性で「結婚・出産」を理由に離職した人は僅か2.7%である。一方で、男性では第3位の「キャリアアップするため(28.1%)」は女性では13.4%にすぎない。さ

¹ 学歴別の傾向をみる際には、男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層(21-24歳。高卒男性は25-29歳も)の傾向があまり反映されていないことに注意が必要である。

らに男女で回答率に5ポイント以上の差がみられた離職理由をみると、女性は「結婚・出産」を、男性は「キャリアアップ」「希望する条件により合った仕事が見つかったため」「会社に将来性がないため」「賃金の条件がよくなかったため」「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため」を回答する傾向が高い。

図表5-1 「初めての正社員勤務先」を離職した理由（MA，性別，離職者全体）



また、男女とも上位5つに入る離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため（男性 31.8%、女性 28.7%）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（男性 26.9%、女性 29.3%）」「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため（男性 28.4%、女性 20.4%）」であり、前二つは回答率の男女差も小さい。反対に男女とも下位5つに入ったものは「介護・看護のため（男性 1.2%、女性 1.0%）」「倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため（男性 5.4%、女性 3.6%）」「通勤困難であるため（男性 3.4%、女性 6.9%）」「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（男性 9.6%、女性 5.7%）」であり、これらは回答率の男女差が小さい。

まとめると、男女とも労働時間問題や健康被害が離職の背景にある一方で、会社都合の離職や介護離職、通勤困難、能力の有効活用を理由とする離職は少ない。そして、男性は上昇志向や自己実現のための離職、女性は家族形成のための離職が多いことが特徴である。

1-2. 離職者全体における離職理由の学歴差

さらに図表5-2へ、性・学歴別の回答率と順位を示した。学歴によって順位が大きく異なる離職理由、および全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた離職理由をみていこう。

図表5-2 「初めての正社員勤務先」を離職した理由（MA，性・学歴別，離職者全体）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	順位	%	順位	%	順位	%	順位	%
男性								
労働時間・休日・休暇の条件	2	30.1%	3	29.2%	1	32.6%	1	31.8%
自分がやりたい仕事とは異なる	8	22.4%	1	30.2%	2	29.5%	2	28.4%
キャリアアップ	7	23.1%	1	30.2%	3	28.9%	3	28.1%
肉体的・精神的健康を損ねた	3	28.7%	8	20.8%	4	27.5%	4	26.9%
賃金の条件	1	34.3%	3	29.2%	6	24.9%	4	26.9%
会社に将来性がない	5	23.8%	5	25.5%	5	25.3%	6	25.1%
人間関係がよくなかった	4	28.0%	6	24.5%	7	23.5%	7	24.3%
仕事が上手くできず自信を失った	5	23.8%	7	21.7%	8	21.7%	8	22.0%
希望条件に合った仕事が見つかった	10	11.2%	9	16.0%	9	20.1%	9	18.2%
ノルマや責任が重すぎた	9	16.1%	11	9.4%	10	18.9%	10	17.3%
学んだ事・技能・能力が活かさせられない	11	7.7%	10	10.4%	11	9.8%	11	9.6%
倒産、整理解雇、希望退職	13	4.9%	14	4.7%	12	5.7%	12	5.4%
通勤困難	12	5.6%	13	5.7%	13	2.6%	13	3.4%
結婚・出産	14	1.4%	12	7.5%	14	2.2%	14	2.7%
介護・看護	15	.7%	15		15	1.5%	15	1.2%
その他		.7%		4.7%		3.8%		3.4%
N		143		106		651		900
女性								
結婚・出産	3	28.4%	2	33.1%	1	37.2%	1	33.8%
肉体的・精神的健康を損ねた	2	29.6%	1	33.4%	3	26.9%	2	29.3%
労働時間・休日・休暇の条件	4	25.0%	3	32.5%	2	28.8%	3	28.7%
人間関係がよくなかった	1	32.8%	4	28.6%	4	21.9%	4	26.5%
自分がやりたい仕事とは異なる	5	22.7%	6	21.1%	6	18.8%	5	20.4%
賃金の条件	7	19.5%	5	24.4%	8	15.1%	6	18.6%
仕事が上手くできず自信を失った	6	21.8%	8	17.5%	7	16.5%	7	18.2%
ノルマや責任が重すぎた	9	15.5%	9	14.5%	5	18.9%	8	16.9%
会社に将来性がない	8	16.7%	7	18.1%	9	14.6%	9	16.0%
キャリアアップ	10	11.2%	10	13.9%	10	14.5%	10	13.4%
希望条件に合った仕事が見つかった	11	6.6%	11	8.7%	11	10.8%	11	9.2%
通勤困難	12	5.5%	13	4.2%	12	9.1%	12	6.9%
学んだ事・技能・能力が活かさせられない	14	3.4%	12	7.8%	13	5.7%	13	5.7%
倒産、整理解雇、希望退職	13	4.3%	14	2.4%	14	3.8%	14	3.6%
介護・看護	15	.6%	15	.6%	15	1.4%	15	1.0%
その他		1.4%		2.4%		1.6%		1.8%
N		348		332		629		1,309

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※全学歴の回答率より5ポイント以上高い場合を網掛け、低い場合を強調した

※回答がなかったセルは%を示さず空白とした

※各選択肢の文言は図表5-1①の文言を省略したものを示した

まず男性について検討する。全学歴において上位5項目に入るのは「労働時間・休日・休暇」「会社に将来性がない」である。男性離職者の労働時間は勤続者と比べて著しく高いことから（第3章）、前者は当然の結果と言えよう。そして下位5項目はいずれの学歴も同じで²、男性は会社都合、通勤困難、家族の世話に加えて家族形成を理由とする離職もまれである。

² 「倒産、整理解雇、希望退職」「通勤困難」「結婚・出産」「介護・看護」

次に、順位・回答率を比較することで学歴ごとの特徴をみると、高校卒かそれ以上の学歴かによって傾向が大きく異なることが明らかにされた。高校卒の男性では「賃金」を理由に離職する人が最も多く、次いで「労働時間・休日・休暇」「肉体的・精神的健康を損ねた」が上位3項目を占める。また他の学歴ではトップ3に挙がる「自分がやりたい仕事とは異なる」「キャリアアップ」の順位が低い。さらに男性離職者全体の回答率と比べると、高校卒男性では「賃金」の回答率が5ポイント以上高く、「自分がやりたい仕事とは異なる」「キャリアアップ」や「希望条件に合った仕事が見つかった」の回答率が低い。自己実現や上昇志向のためではなく、労働条件（労働時間・賃金）や健康被害を理由に離職する傾向が高く、また希望条件にあった転職先を見つけることが難しいのが高校卒男性の特徴といえる。

一方、専修・短大・高専卒男性と大学・大学院卒男性は、高校卒男性と比べて「キャリアアップ」「自分がやりたい仕事とは異なる」といった自己実現や上昇志向を満たすための離職が上位を占める点が共通している。また、専修・短大・高専卒男性は「肉体的・精神的健康を損ねた」が、大学・大学院卒男性は「賃金」が、他の学歴と比べてあまり上位に位置しない。さらに男性離職者全体の回答率と比べると、専修・短大・高専卒男性は「肉体的・精神的健康を損ねた」「ノルマや責任が重すぎた」の回答率が低い。大学・大学院卒男性はケース数が多いため男性全体の回答率と大きな差がある離職理由はみられない。

以上をまとめると、高校卒の男性は、賃金や健康被害といったネガティブな理由で離職する傾向が高く、希望の条件に合った転職先を見つけてから離職することが難しい。対照的に高等教育を修了した男性は、自己実現や上昇志向を満たすためといったポジティブな理由で離職する傾向が高い。労働市場における競争力の違いが離職に踏み切る契機の違いとして現れており、高校卒男性の離職後の困難を予想させる分析結果といえる。性・学歴別の離職後のキャリア形成状況については第二部において詳説する。

次に女性について検討する。いずれの学歴も「結婚・出産」「労働時間・休日・休暇」「肉体的・精神的健康を損ねた」「人間関係がよくなかった」が上位4項目に入る。また第5～9位の中位に位置する項目も全学歴で同じで、学歴別の特徴が若干見られるのは、大学・大学院卒女性で「ノルマや責任が重すぎた」、専修・短大・高専卒女性で「賃金」が他の学歴よりやや上位に位置する点だけである。下位6項目もいずれの学歴も同じで³、そのうち「キャリアアップ」を除く5項目は男性においても下位に位置する項目である。さらに、女性全体の回答率と比べて5ポイント以上高い／低い項目を学歴ごとに探索したところ、男性ほどには該当する項目がみられない。高校卒で「結婚・出産」の回答率が低いのは回答者の年齢層が他の学歴より若いため当然である。ただ、高校卒で「人間関係」の、専修・短大・高専卒で「賃金」の回答率が高いことは注目に値する。以上をまとめると、女性は学歴を問わず家族形成や労働時間、健康被害、人間関係を理由に離職する人が多くキャリアアップのための離

³ 「キャリアアップ」「希望条件に合った仕事が見つかった」「通勤困難」「学んだ事、技能・能力が活かされない」「倒産、整理解雇、希望退職」「介護・看護」

職が男性より少ない。高校卒で人間関係を理由とする離職が多いのは男性にもみられた傾向である、高校卒の若者が人間関係を理由に離職しがちであるのは、その社会経験の少なさから職場での人間関係の構築が困難であるためかもしれない⁴。また専修・短大・高専卒の女性で賃金の条件を理由に離職する人が多いことは、「残業代不払い」や「商品買取・経費自己負担の強要」といった職場トラブルの経験率が専修・短大・高専卒の女性離職者で最も高いことと無縁ではないだろう（図表3-10③）。そして大学・大学院卒の女性でノルマや責任の重さを理由に離職する人が多いのは、他の学歴の女性と比べて営業・販売職に就いている人が多いため（図表2-3）と考えられる。

2. 新卒3年以内離職者にみる「初めての正社員勤務先」を離職した理由

次に、新卒3年以内離職者の離職理由を性別・学歴ごとにみていこう。以下では、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前の主な状況を単一回答で尋ねる設問に対して『初めての正社員勤務先』に正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業」と回答した人で、かつ「初めての正社員勤務先」での勤続期間が3年以内の離職者を「新卒3年以内離職者」と定義する。本手続きの結果、分析対象となる若者は男性432人、女性627人となった。

2-1. 新卒3年以内離職者の離職理由における男女差

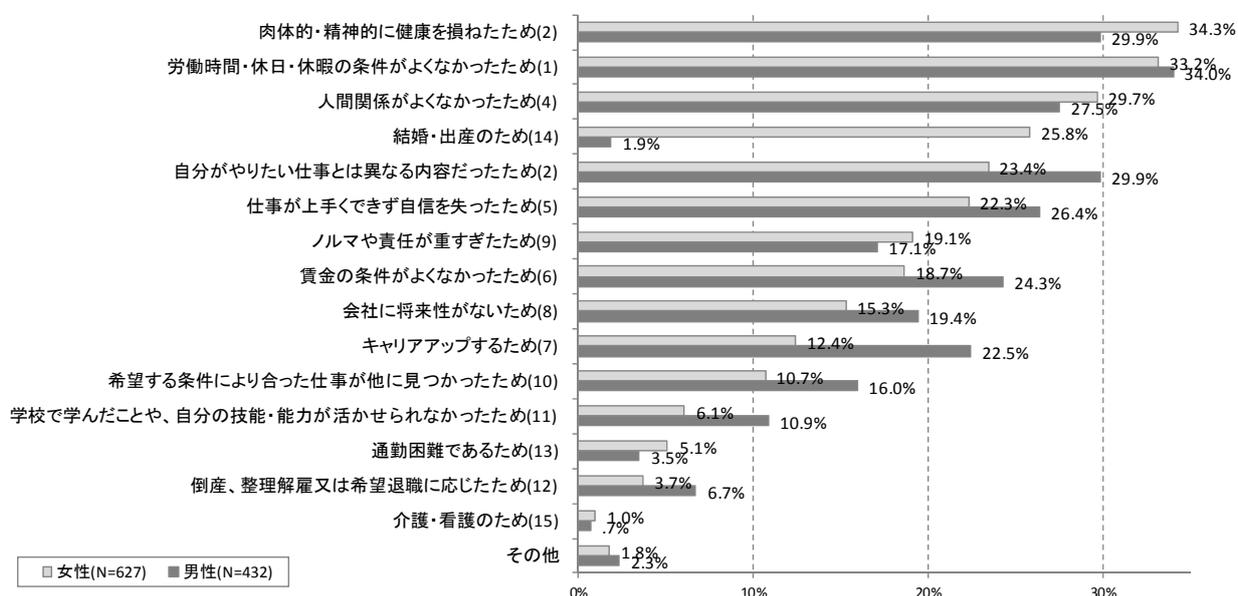
図表5-3は、新卒3年以内離職者の男女それぞれに占める、各理由で離職した人の割合（回答率）を算出し、女性の回答率が高い順に並べたグラフである。丸括弧内の数値は男性の回答率の順位である（男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた）。

離職者全体の場合と同様、男女の離職理由には違いがみられ、女性の第4位が「結婚・出産（25.8%）」であるのに対し、男性で「結婚・出産」を理由に離職した人は僅か1.9%である。一方で、離職者全体では男性で第3位、女性で第10位と回答率の順位に大きな差があった「キャリアアップ」は、3年以内離職者では男性では順位が下がり（第7位）、女性では変わらない（第10位）ため男女差が縮まった。さらに男女で回答率に5ポイント以上の差がみられた離職理由をみると、女性は「結婚・出産」を、男性は「キャリアアップ」「自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため」「賃金の条件がよくなかったため」「希望する条件により合った仕事が見つかったため」を回答する傾向が高い。ただし離職者全体では男性で回答率が高い傾向が見られた「会社に将来性がないため」は、その回答率が男性で大幅に低下（25.1%→19.4%）し女性ではあまり変わらなかった（16.0%→15.3%）結果、男女差が縮まった。また、男女とも上位5つに入る離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件（男

⁴本調査の対象者は学歴ごとに年齢層が区切られており高校卒の若者は他の学歴よりも年齢の若い人が多く含まれる（図表序-1、2）。

性 34.0%、女性 33.2%)」「肉体的・精神的健康を損ねた (男性 29.9%、女性 34.3%)」「人間関係 (男性 27.5%、女性 29.7%)」「自分がやりたい仕事とは異なる (男性 29.9%、女性 23.4%)」であり、前3つは回答率の差も小さい。また、男性離職者全体では第7位であった「人間関係」の順位が上がり男性においても主要な離職理由に浮上している。反対に男女とも下位5つに入ったものは「介護・看護のため (男性 0.7%、女性 1.0%)」「倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため (男性 6.7%、女性 3.7%)」「通勤困難であるため (男性 3.5%、女性 5.1%)」「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 (男性 10.9%、女性第 6.1%)」と、離職者全体でみた場合と同じである。

図表 5-3 「初めての正社員勤務先」を離職した理由 (MA, 性別, 新卒3年以内離職者)



まとめると、男女とも労働時間問題や健康被害が離職の背景にある点は離職者全体でみた場合と同様である。これらに加えて男性にとっても「人間関係がよくなかった」ことが主要な離職理由の一つである点が新卒3年以内離職者に独自の特徴である⁵。一方で、会社都合の離職や介護離職、通勤困難、能力の有効活用を理由とする離職が少ないのは離職者全体と同じである。そして、男性は上昇志向や自己実現のための離職、女性は家族形成のための離職が多いことが特徴である点は離職者全体の場合と同じだが、新卒3年以内離職者では「会社に将来性がない」ことを理由に離職する男性や、「結婚・出産」を理由に離職する女性がやや

⁵ 人間関係には様々な人との関係が想定しうるが、「同僚」との関係と「上司・経営者」との関係を区別して考えた場合、新卒3年以内の新卒者においてより離職理由に挙げられやすい「人間関係」は、先行研究の結果より「上司・経営者」との関係であると推察される。中小企業庁委託の「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」においても、離職理由に「人間関係 (上司・経営者への不満)」を理由に挙げた人の割合が、勤続期間が3年を超える離職者では18.8%であるのに対し、3年以上の離職者では27.7%と大幅に異なるという結果が出ている。

少ない。これは、新卒3年以内離職者の社会経験が少ないことや年齢が若いことを反映していると思われる。

2-2. 新卒3年以内離職者における離職理由の学歴差

さらに図表5-4へ、新卒3年以内離職者の離職理由の回答率と順位を性・学歴別に示した。まずは学歴によって順位が大きく異なる離職理由、および全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた離職理由を検討する。また、離職者全体の回答率（図表5-2）と新卒3年以内正社員の回答率（図表5-4）とを比較する。これらの分析を通して、新卒3年以内離職者に独自の離職理由の特徴を、性・学歴ごとに明らかにする。

まず男性について検討する。全学歴において上位5項目に入るのは離職者全体の場合と同じ「労働時間・休日・休暇」と、離職者全体では入っていなかった「仕事がうまくできず自信を失った」が入り、離職者全体では入っていた「会社に将来性がない」が脱落した。そしていずれの学歴でも下位5項目に入る項目は離職者全体の場合とほぼ同じで⁶、通勤困難、家族形成や家族の世話を理由とする離職は稀である。

次に学歴ごとの傾向をみていこう。離職理由の順位を学歴ごとに比較すると、高校卒男性の新卒3年以内離職者は、高等教育修了者の新卒3年以内離職者ではそれほど上位ではなく、また高校卒の離職者全体では第4位である「人間関係」が第1位を占める。さらに男性新卒3年以内離職者全体の回答率と比べると、高校卒では「人間関係」「賃金」の回答率が5ポイント以上高く、「自分がやりたい仕事とは異なる」「希望条件に合った仕事が見つかった」の回答率が5ポイント以上低い。そして各離職理由の回答率を高校卒男性離職者全体の場合と比べると、「仕事が上手くできず自信を失った」は5.7ポイント高く、「希望条件に合った仕事が見つかった」は6.3ポイント低い。男性高校卒の新卒3年以内離職者は男性高校卒離職者全体と同様に「やりたいこと」よりも「賃金」を理由に離職する傾向が高く、男性高校卒離職者全体においても困難であった「条件に合った転職先を見つけること」は新卒3年以内で離職するとさらに難しい。そして「人間関係」を苦にして離職する傾向が高い。

専修・短大・高専卒男性の新卒3年以内離職者は、他の学歴では中位に位置する「キャリアアップ」が第1位を占め、他の学歴で比較的上位にある「人間関係」や「肉体的・精神的健康を損ねた」が中位に位置する。さらに男性新卒3年以内離職者全体の回答率と比べると、専修・短大・高専卒では「キャリアアップ」の回答率が高く、「肉体的・精神的健康を損ねた」「ノルマや責任が重すぎた」の回答率が低い。各離職理由の回答率を専修・短大・高専卒男性離職者全体の場合と比べると、「会社に将来性がない」は10.4ポイント低く、「キャリアアップ」は5.7ポイント高い。会社の将来性を推し量るには3年以内という勤続期間は短すぎるのかもしれない。そして、「キャリアアップ」を目的とする離職が多い点が男性専修・短大・

⁶ 「通勤困難」「結婚・出産」「介護・看護」

高専卒の新卒3年以内離職者の特徴といえるだろう。

図表5-4 「初めての正社員勤務先」を離職した理由（MA、性・学歴別、新卒3年以内離職者）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	順位	%	順位	%	順位	%	順位	%
男性								
労働時間・休日・休暇の条件	2	31.1%	2	32.1%	1	34.9%	1	34.0%
自分がやりたい仕事とは異なる	6	23.0%	3	26.4%	2	31.8%	2	29.9%
肉体的・精神的健康を損ねた	4	29.5%	6	22.6%	3	31.1%	2	29.9%
人間関係がよくなかった	1	32.8%	6	22.6%	4	27.4%	4	27.5%
仕事が上手くできず自信を失った	4	29.5%	3	26.4%	5	25.8%	5	26.4%
賃金の条件	2	31.1%	3	26.4%	6	22.6%	6	24.3%
キャリアアップ	8	19.7%	1	35.8%	7	20.8%	7	22.5%
会社に将来性がない	7	21.3%	8	15.1%	8	19.8%	8	19.4%
ノルマや責任が重すぎた	8	19.7%	10	9.4%	10	17.9%	9	17.1%
希望条件に合った仕事が見つかった	12	4.9%	9	13.2%	9	18.6%	10	16.0%
学んだ事、技能・能力が活かされない	10	8.2%	11	7.5%	11	11.9%	11	10.9%
倒産、整理解雇、希望退職	10	8.2%	12	5.7%	12	6.6%	12	6.7%
通勤困難	12	4.9%	14	3.8%	13	3.1%	13	3.5%
結婚・出産	14		12	5.7%	14	1.6%	14	1.9%
介護・看護	15		15		15	.9%	15	.7%
その他				3.8%		2.5%		2.3%
N		61		53		318		432
女性								
肉体的・精神的健康を損ねた	2	33.1%	1	37.7%	2	33.2%	1	34.3%
労働時間・休日・休暇の条件	3	28.5%	2	35.8%	1	34.2%	2	33.2%
人間関係がよくなかった	1	34.4%	3	29.1%	4	27.7%	3	29.7%
結婚・出産	6	21.2%	5	25.8%	3	28.0%	4	25.8%
自分がやりたい仕事とは異なる	4	27.8%	6	21.9%	5	22.2%	5	23.4%
仕事が上手くできず自信を失った	5	27.2%	6	21.9%	6	20.3%	6	22.3%
ノルマや責任が重すぎた	8	13.9%	6	21.9%	6	20.3%	7	19.1%
賃金の条件	7	17.9%	4	27.8%	9	14.8%	8	18.7%
会社に将来性がない	9	12.6%	9	18.5%	8	15.1%	9	15.3%
キャリアアップ	11	8.6%	10	13.9%	10	13.5%	10	12.4%
希望条件に合った仕事が見つかった	10	9.3%	11	9.3%	11	12.0%	11	10.7%
学んだ事、技能・能力が活かされない	12	6.0%	12	6.6%	13	5.8%	12	6.1%
通勤困難	12	6.0%	13	2.0%	12	6.2%	13	5.1%
倒産、整理解雇、希望退職	14	5.3%	13	2.0%	14	3.7%	14	3.7%
介護・看護	15	.7%	15	.7%	15	1.2%	15	1.0%
その他		2.0%		2.0%		1.5%		1.8%
N		151		151		325		627

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※全学歴の回答率より5ポイント以上高い場合を網掛け、低い場合を強調した

※回答がなかったセルは%を示さず空白とした

※各選択肢の文言は図表5-1①の文言を省略したものを示した

大学・大学院卒男性の新卒3年以内離職者は、高校卒では中位に位置する「自分がやりたい仕事とは異なる」や、専修・短大・高専卒では中位に位置する「肉体的・精神的健康を損ねた」が上位3項目に入り、他の学歴では上位3項目に入る「賃金」が第6位である。ただ

し男性新卒3年以内離職者全体の回答率と比べると、他の学歴よりケース数が多いため大きな差がみられた離職理由はなかった。各離職理由の回答率を大学・大学院卒男性離職者全体の場合と比べると、「キャリアアップ」は8.1ポイント、「会社に将来性がない」は5.5ポイント低い⁷。大学・大学院卒男性離職者は、「初めての正社員勤務先」における初任給が最も高い一方、離職直前の週実労働時間は最も長い（本報告第3章）。大学・大学院卒男性の新卒3年以内離職者が賃金よりも健康被害を理由に離職する傾向が高いのは、こうした労働条件が背景にあるのだろう。また、他の学歴より「自分がやりたい仕事とは異なる」というキャリアの試行錯誤を思わせる理由が上位に位置し、大学・大学院卒男性離職者全体と比べて「キャリアアップ」の回答率が低いことから、大学・大学院卒男性の新卒3年以内離職者は、「適職」探しに時間のかかる人が多く、キャリアの方向性を試行錯誤するための離職が多い点に独自の特徴があるといえるだろう。

次に女性について検討する。離職理由の順位を学歴ごとに比較すると、いずれの学歴も「労働時間・休日・休暇」「肉体的・精神的健康を損ねた」「人間関係がよくなかった」が上位4項目に入る。学歴別の特徴がみられるのは、大学・大学院卒女性で「結婚・出産」、専修・短大・高専卒女性で「賃金」が他の学歴より上位に位置する点である。下位4項目はいずれの学歴も同じで⁸、そのうち3項目は男性においても下位に位置する項目である。

さらに、新卒3年以内離職者の女性全体の回答率と比べて5ポイント以上高い／低い項目を学歴ごとに探索したところ、男性ほどには該当する項目がみられない。高校卒で「ノルマや責任が重すぎた」ことを理由に離職する人が少ないのは、高校卒女性は勤務先の規模を問わず、より高度な方向への業務変化を経験することが就業継続に結びつくことと関連している可能性がある（図表4-1①②、4-2①②）。専修・短大・高専卒の女性で賃金の条件を理由に離職する人が多いことは、「残業代不払い」や「商品買取・経費自己負担の強要」といった職場トラブルの経験率が専修・短大・高専卒の女性離職者で最も高いことと無縁ではないだろう（図表3-10③）。

最後に新卒3年以内離職者の特徴をみるため、女性離職者全体の回答率と比べて5ポイント以上差がある離職理由を学歴ごとにみると、すべての学歴で年齢が若くなった分「結婚・出産」を理由とする離職が大幅に減少した。また高校卒の女性では「仕事が上手くできず自信を失った」「自分がやりたい仕事とは異なる」、専修・短大・高専卒の女性では「ノルマや責任が重すぎた」、大学・大学院卒の女性では「人間関係がよくなかった」「肉体的・精神的健康を損ねた」「労働時間・休日・休暇の条件」といったどれもネガティブな離職理由の回答率が新卒3年以内離職者の方が高い。女性においては、新卒時に就職後、勤務先にマイナス要因を見つけた場合に早々に離職へ踏み切る判断をする層が一定数いると考えられる。

以上をまとめると、男女とも新卒3年以内離職者の離職理由は、大まかには離職者全体と

⁷ 専修・高専・短大卒と同様、会社の将来性を推し量るには3年以内という勤続期間は短すぎるのかもしれない。

⁸ 「通勤困難」「学んだ事、技能・能力が活かさせられない」「倒産、整理解雇、希望退職」「介護・看護」

同様の傾向を示す。しかし個々の理由の回答率を比較すると、低学歴層の男性の新卒3年以内離職者においては、同学歴の男性離職者全体でみられた傾向がより顕著に現れる。高校卒は自信喪失や希望条件に合った転職先が見つかったから離職するわけではない傾向が、専修・短大・高専卒はキャリアアップ志向が、大学・大学院卒ではキャリアの方向性を模索するための転職が多い傾向がより明確に現れた。一方、女性の新卒3年以内離職者は、女性離職者全体と比べて職場由来のネガティブな理由から離職する傾向が高い。また男女とも、会社の将来性を憂えて離職する傾向は離職者全体の方が高く、男性においては人間関係を理由に離職する傾向は新卒3年以内離職者の方が高い。ここから、若者が勤務先の将来性を判断したり、職場で人間関係を構築するにはある程度の時間がかかることが推察される。

第2節 仕事や働くことについての相談相手

1. 離職者全体にみる性・学歴別の相談相手

1-1. 離職者全体における相談相手の男女差

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めから辞めるまで（勤続者は調査時点まで）の間に、仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手を複数回答で尋ねている。図表5-5は、離職者全体に占める、各選択肢の人物や団体に相談したことがある離職者の割合（以下「回答率」と順位を性・学歴別に算出し、全学歴の回答率が高い順に並べたものである（男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた）。

まずは男性全体と女性全体の順位を比較したところ、男女間で順位が3つ以上異なる項目は見当たらず、上位4項目と下位3項目は全く同じ項目が同じ順位で並んでいる。男女とも最も多くの人が相談するのは「勤務先の上司、先輩社員」「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」といった身近な人物であり、医師等の専門家、出身校や行政の相談窓口、労働組合に相談した人は少ない。次に男女の間に回答率に5ポイント以上の差がみられた相談相手をみていこう。全体に、男女とも多くの人が相談相手とする身近な人物の回答率は女性の方が大幅に高く、特に「勤務先の上司、先輩社員」「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」に相談した人の割合は、全学歴において女性の方が9～26ポイント高い。反対に男性の回答率の方が高いのは高校卒と大学・大学院卒における「悩みはあったが誰にも相談しなかった」と、高校卒における「悩みはなかった」である。

相対的に相談相手に選ばれやすい相手（家族・友人・同僚・上司等の身近な人物）と選ばれにくい相手（専門家・出身校・行政相談窓口・労働組合等の組織）の傾向は男女ではほぼ同じといえよう。一方で、男性は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込んでしまう傾向が高いのに対して、女性は仕事や働くことについての悩みが生じる傾向は男性より高いが、身近な人物を中心に多様な相談相手を頼ることができている人が多いことが明らかになった。

1-2. 離職者全体における相談相手の学歴差

次に、男女それぞれについて、学歴ごとの傾向をみていこう。まずは男性について検討する。いずれの学歴も第1位は「勤務先の上司、先輩社員」、第3位は「勤務先以外の友人・知人」である（高校卒は「家族や親族」と同率タイ）。またいずれの学歴も第6位から第11位までは全く同じ順位であり、「悩みはなかった」人が一割弱いる他、「勤務先の人事労務担当者」「医師・カウンセラー等の専門家」「卒業した学校」「行政機関の職員や相談窓口」「労働組合」という順番である（高校卒は下位2項目が同率タイ）。

図表5-5 仕事や働くことについての悩みを相談した相手（MA、性・最終学歴別、離職者全体）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	順位	%	順位	%	順位	%	順位	%
男性								
勤務先の上司、先輩社員	1	39.9%	1	44.3%	1	45.2%	1	44.2%
家族や親族	3	25.2%	1	44.3%	4	32.6%	2	32.8%
勤務先の同年代の同僚	5	21.7%	4	25.5%	2	35.3%	3	32.0%
勤務先以外の友人・知人	3	25.2%	3	31.1%	3	33.2%	4	31.7%
悩みはあったが誰にも相談しなかった	2	28.0%	5	11.3%	5	20.1%	5	20.3%
悩みはなかった	6	11.2%	6	9.4%	6	7.5%	6	8.3%
勤務先の人事労務担当者	7	4.9%	7	7.5%	7	7.2%	7	6.9%
医師・カウンセラー等の専門家	8	2.8%	8	6.6%	8	5.8%	8	5.4%
卒業した学校	9	2.1%	9	5.7%	9	4.3%	9	4.1%
行政機関の職員や相談窓口	10	1.4%	10	3.8%	10	2.0%	10	2.1%
労働組合	10	1.4%	11	2.8%	11	.8%	11	1.1%
その他								
N		143		106		651		900
女性								
勤務先の上司、先輩社員	1	52.6%	1	57.5%	1	54.4%	1	54.7%
家族や親族	2	50.9%	2	54.2%	3	52.5%	2	52.5%
勤務先の同年代の同僚	4	40.8%	4	46.4%	2	54.1%	3	48.6%
勤務先以外の友人・知人	3	42.5%	3	49.7%	4	51.2%	4	48.5%
勤務先の人事労務担当者	6	7.5%	5	9.0%	5	10.7%	5	9.4%
悩みはあったが誰にも相談しなかった	5	10.6%	6	7.8%	6	7.8%	6	8.6%
医師・カウンセラー等の専門家	8	2.6%	7	5.4%	7	5.6%	7	4.7%
悩みはなかった	7	4.3%	9	4.8%	8	4.8%	8	4.7%
卒業した学校	9	1.1%	7	5.4%	9	3.7%	9	3.4%
行政機関の職員や相談窓口	9	1.1%	10	1.2%	10	1.9%	10	1.5%
労働組合	11	.3%	10	1.2%	11	.8%	11	.8%
その他						.3%		.2%
N		348		332		629		1,309

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※全学歴の回答率より5ポイント以上高い場合を網掛け、低い場合を強調した

※回答がなかったセルは%を示さず空白とした

※小数点第二位以下を四捨五入したため、見た目では同じ%だが順位が異なる場合がある

次に男性の学歴によって順位が大きく異なる相談相手、および全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた相談相手をみていこう。高校卒の男性は他の学歴では第5位である「悩みはあったが誰にも相談しなかった」が第2位である。また男性全体の回答率と比べると、「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」に相談する傾向が低く「悩みはあったが誰にも相談しなかった」と答えた割合が高い。なお、高校卒の男性離職者は55.9%が学校の紹介で「初めての正社員勤務先」に就職しているが（図表1-6）、就職後に出身校へ相談した人はわずか2.1%である。高校卒の男性は他の学歴の男性と比べて、悩みがあっても相談しない傾向が高く、相談相手の多様性も低い。

専修・短大・高専卒の男性は、高校卒では第3位、大学・大学院卒では第4位の「家族や親族」が「勤務先の上司、先輩社員」と同率で第1位である。男性全体の回答率と比べると

「家族や親族」に相談する傾向が高く、「勤務先の同年代の同僚」に相談する傾向が低い。また「悩みはあったが誰にも相談しなかった」と答えた割合が著しく低い。専修・短大・高専卒の男性離職者は、他の学歴の離職者と比べて従業員規模の小さい会社等に勤務している傾向が高いため（図表2-1）、そもそも勤務先に「同年代の同僚」がない可能性がある。一方で専修・短大・高専卒の男性離職者は、他の学歴の男性より「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低い（図表5-2）のだが、この特徴は、専修・短大・高専卒の男性は悩みがあれば誰かに相談する傾向が高いことと関係しているのかもしれない。

大学・大学院卒の男性は高校卒では第5位、専修・短大・高専卒では第4位の「勤務先の同年代の同僚」が第2位である。ケース数が多いため男性全体と比べた場合の回答率はいずれの選択肢も大差がない。大学・大学院卒の男性離職者は約半数が従業員規模300人以上の会社等に勤務していたため、相談相手となる同年代の同僚に恵まれていたと推察できる。

次に女性について検討しよう。いずれの学歴も第1位は「勤務先の上司、先輩社員」であり、その他の選択肢についても学歴間で順位の違いが1つか2つしかない。そしてその順位は男性とほとんど同じで、全学歴の第6位から第11位まで同じ項目がよく似た順に並ぶ。

全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた相談相手をみると、高校卒では「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」に相談する傾向が低く、大学・大学院卒では「勤務先の同年代の同僚」に相談する傾向が高い。「同年代の同僚」への回答率に差が見られるのは男性の場合と同様、高校卒女性離職者は小企業で、大学大学院卒女性離職者は大企業で勤務している場合が多いためであろう。ただ、高校卒と専修・短大・高専卒とでは後者の方が女性離職者の小規模企業に勤務した割合が高いにも関わらず、専修・短大・高専卒の女性は高校卒の女性より「勤務先の同年代の同僚」に相談する傾向が高い。したがって、一概に従業員規模だけが原因とは言いがたい。

2. 新卒3年以内離職者にみる性・学歴別の相談相手

2-1. 新卒3年以内離職者における相談相手の男女差

次に、新卒3年以内離職者の相談相手を性別・学歴ごとにみていこう。図表5-6は、新卒3年以内離職者に占める、各選択肢の人物に相談したことがある離職者の割合（回答率）と順位を性・学歴別に算出し、全学歴の回答率が高い順に並べたものである（男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた）。

まずは男性全体と女性全体の順位を比較したところ、男女間で順位が3つ以上異なる項目はなく、第3～6位と下位2項目は全く同じ順位である。男女とも「勤務先の上司、先輩社員」「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」といった身近な人物が上位に位置し、医師等の専門家、出身校や行政の相談窓口、労働組合に相談した人は少ない。これらは離職者全体でみた場合と同じ傾向である。

次に男女の間で回答率に5ポイント以上の差がみられた相談相手をみていこう。こちらも離職者全体の場合とほぼ同じ傾向がみられ、男女とも多くの方が相談相手とする身近な人物の回答率は女性の方が大幅に高く、「勤務先の上司、先輩社員」「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」に相談した人の割合は、全学歴において女性の方が7～26ポイント高い。ただし「勤務先の上司、先輩社員」の回答率は、女性離職者全体と比べると低い（詳細後述）。一方、男性の回答率が高いのは、全学歴における「悩みはあったが誰にも相談しなかった」と高校卒と専修・短大・高専卒における「悩みはなかった」である。特に高校卒では「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人の割合が女性の13.9%に対して男性は36.1%に上る。この高校卒男性新卒3年以内離職者の「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人の割合は、高校卒男性離職者全体の場合と比べても8.1ポイントも高い。

男性離職者は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込んでしまう傾向が、学歴や勤続期間を問わず同学歴の女性より高いが、特に高校卒男性新卒3年以内離職者においてその傾向が顕著である。これに対して女性は、身近な人物の中で多様な相談相手をもつ傾向が高いが、女性離職者全体と比べると、新卒3年未満離職者の女性は、勤務先の上司や先輩社員といった目上の人に相談する傾向がやや低いようだ。

2-2. 新卒3年以内離職者における相談相手の学歴差

次に、男女それぞれについて学歴ごとの傾向をみていこう。具体的には、まず学歴によって順位が大きく異なる相談相手、および全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた相談相手を検討する。次に、それぞれの相談相手について離職者全体の回答率（図表5-5）と新卒3年以内正社員の回答率（図表5-6）とを比較する。これらの分析を通して、新卒3年以内離職者に独自の相談相手の特徴を、性・学歴ごとに明らかにする。

まずは男性について検討する。いずれの学歴も第1位は「勤務先の上司、先輩社員」で、いずれの学歴でも上位4項目に入る相談相手は上記に加え「家族や親族」「勤務先以外の友人・知人」の3項目である。またいずれの学歴も「労働組合」「行政機関の職員や相談窓口」は下位にある。これらの全学歴に共通の特徴は離職者全体においてもみられた傾向である。

次に男性の学歴によって順位が大きく異なる相談相手、および全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた相談相手をみていこう。高校卒の男性は他の学歴では第5位である「悩みはあったが誰にも相談しなかった」が第2位である。また男性新卒3年以内離職者全体の回答率と比べると、「家族や親族」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」に相談する傾向が低く「悩みはあったが誰にも相談しなかった」と答えた割合が高い。これらの傾向は男性高校卒離職者全体についても同様にみられたが、新卒3年以内離職者に限定するとより一層顕著に現れる。また、多くの選択肢において高校卒の回答率が他の学歴と比べて最も低い場合が多いことから、高校卒男性の新卒3年以内離職者は、仕事上の悩みを抱えこんでしまう傾向が高いことが伺われる。

図表5-6 仕事や働くことについての悩みを相談した相手（MA、性・最終学歴別、新卒3年以内離職者）

	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	順位	%	順位	%	順位	%	順位	%
男性								
勤務先の上司、先輩社員	1	36.1%	1	41.5%	1	38.7%	1	38.7%
家族や親族	3	23.0%	1	41.5%	3	33.3%	2	32.9%
勤務先以外の友人・知人	3	23.0%	3	24.5%	4	33.0%	3	30.6%
勤務先の同年代の同僚	5	18.0%	4	18.9%	2	33.6%	4	29.6%
悩みはあったが誰にも相談しなかった	1	36.1%	5	15.1%	5	24.2%	5	24.8%
勤務先の人事労務担当者	7	4.9%	8	5.7%	6	7.2%	6	6.7%
悩みはなかった	6	9.8%	6	11.3%	8	4.7%	7	6.3%
卒業した学校	8	3.3%	7	9.4%	8	4.7%	8	5.1%
医師・カウンセラー等の専門家	9	1.6%	9	3.8%	7	5.0%	9	4.4%
行政機関の職員や相談窓口	9	1.6%	9	3.8%	10	2.5%	10	2.5%
労働組合	11		9	3.8%	11	.6%	11	.9%
その他								
N		61		53		318		432
女性								
家族や親族	1	49.0%	1	55.0%	1	53.8%	1	53.0%
勤務先の上司、先輩社員	2	43.7%	2	53.6%	3	49.2%	2	49.0%
勤務先以外の友人・知人	3	41.1%	3	50.3%	3	49.2%	3	47.5%
勤務先の同年代の同僚	4	39.7%	4	43.7%	2	51.4%	4	46.7%
悩みはあったが誰にも相談しなかった	5	13.9%	5	8.6%	5	10.2%	5	10.7%
勤務先の人事労務担当者	6	8.6%	7	6.0%	6	9.8%	6	8.6%
医師・カウンセラー等の専門家	8	2.6%	8	4.6%	7	7.1%	7	5.4%
悩みはなかった	7	4.0%	8	4.6%	8	4.9%	8	4.6%
卒業した学校	9	2.0%	6	7.3%	9	4.3%	9	4.5%
行政機関の職員や相談窓口	10	1.3%	10	1.3%	10	1.8%	10	1.6%
労働組合	11	.7%	11	.7%	11	.9%	11	.8%
その他						.3%		.2%
N		151		151		325		627

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※全学歴の回答率より5ポイント以上高い場合を網掛け、低い場合を強調した

※回答がなかったセルは%を示さず空白とした

専修・短大・高専卒の男性は、順位には目立った特徴はない。男性新卒3年以内離職者全体の回答率と比べると「家族や親族」に相談する傾向が高く、「勤務先以外の友人・知人」「勤務先の同年代の同僚」に相談する傾向が低い。また「悩みはなかった」の回答率が高く、「悩みはあったが誰にも相談しなかった」の回答率が低い。これらの特徴は専修・短大・高専卒の男性離職者全体でみられたものと同じであるが、「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」の回答率は男性専修・短大・高専卒の男性離職者全体における回答率と比べてともに6.6ポイント低下しており、友人や同僚より家族を相談相手に選ぶという男性離職者全体でみられた傾向が、新卒3年以内離職者に限定するとより顕著に現れている。

大学・大学院卒の男性は、高校卒では第5位、専修・短大・高専卒では第4位の「勤務先の同年代の同僚」が第2位と上位に位置する。これは男性離職者全体でみられた傾向と全く同じである。さらに男性離職者全体での回答率と比較すると、男性大学・大学院卒の新卒3

年以内離職者は「勤務先の上司、先輩社員」に相談した割合が同学歴の男性離職者全体より6.5ポイント低い。大学・大学院卒の男性が職場の目上の人と信頼関係を結ぶのには、時間がかかるのかもしれない。なおケース数が多いため男性全体と比べた場合の回答率はといずれの選択肢も大差がない。

次に女性について検討しよう。いずれの学歴も第1位は「家族や親族」で、女性離職者全体では第1位であった「勤務先の上司、先輩社員」は高校卒、専修・短大・高専卒では第2位、大学・大学院卒では第3位であった。女性離職者全体では学歴間で順位の差があまりみられなかったが、新卒3年以内離職者の場合、専修・短大・高専卒で「卒業した学校」が第6位と他の学歴の第9位より上位に位置している。家族や同僚、友人などの身近な人が上位に、労働組合や行政機関、医師等の専門家が下位に並ぶのは女性離職者全体と同様である。

全学歴の回答率と比べて5ポイント以上の差がみられた相談相手を見ると、高校卒では女性離職者全体でみた場合と同様に「勤務先以外の友人・知人」「勤務先の同年代の同僚」に相談する傾向が低い。また、女性離職者全体でみられた、「勤務先の上司、先輩社員」も相談する傾向が低い。また、女性離職者全体でみられた、「勤務先の上司、先輩社員」の回答率が大学・大学院卒で高く、高校卒女性で低いという傾向は、新卒3年以内離職者ではみられなかった。さらに、女性離職者全体での回答率と比較すると、「勤務先の上司、先輩社員」の回答率が小さい傾向が高校卒（8.9ポイント減）と大学・大学院卒（5.1ポイント減）でみられた。大学・大学院卒男性と同様、卒業後間もない女性新入社員が目上の人と信頼関係を結ぶには時間がかかるのだと推察される。

<参考文献>

JILPT（2015）『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況：事業運営団体ヒアリング調査結果報告』JILPT資料シリーズ No.163.

前田佐恵子、濱秋純哉、堀雅博、村田啓子（2010）「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か？家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析」、ESRI ディスカッション・ペーパー・シリーズ No.234、内閣府経済社会総合研究所。

第6章 第一部のまとめ

本報告の第一部では、初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）におけるどのような経験が、若年者の離職と関連しているのか明らかにすることを試みた。以下に、第一部で得られた知見をまとめた上で、それらに基づく政策提言を行う。

第1節 個人属性と入職までのキャリア

第1章では「初めての正社員勤務先」に入職する前の行動や経験、入職に至るまでの経緯が、後の離職傾向にどのような影響を及ぼしているのか検討した。明らかになった事柄を以下にまとめる。

1. 個人属性・在学中の体験と離職／勤続との関係

学校卒業後「初めての正社員勤務先」を離職した若者には、女性・低学歴層・中退者（専修・短大・高専卒男性）など労働市場で不利な属性をもつ人が多い。各学歴での専攻（学校で学んだ内容）と就職後の離職／勤続との関係は、各専攻を選択する若者の志向性や、各専攻出身者を多く採用する企業側の特徴を反映するものであった。在学中に得た就職支援やキャリア教育・職業経験と後の離職／勤続との関係としては、高校卒では男女とも勤続の方が全体に就職支援やキャリア教育を受けている傾向があり、特に男性勤続者は「働くためのルール」を学ぶ機会を得た人が多い。高等教育修了者では男女とも離職の方が学校や公的機関の就職支援や就職説明会を利用した傾向が高く、学生アルバイト経験者も多い。自由市場である高等教育修了者の就職活動では、学校や公的機関による支援は自力での就職活動が難航した人が利用する傾向があり、これらの支援が離職を促したというより、離職しやすい特徴を持つ若者がこれらの支援を活用していると解釈すべきである。また、学生時代のアルバイト経験が就業意識を高めて離職を防止する効果は確認できなかった。さらに、離職者には在学中にいじめ・嫌がらせを受けた経験や不登校になった経験をもつ人が多く、特に高校卒の男女、大学・大学院卒の男性で顕著である。就労に限らず多様な若者を社会へ包摂するためには、大人社会に輩出される前の在学中から若者を支援する仕組みが必要であることが改めて示唆された。

2. 「初めての正社員勤務先」へ入職するまでの経緯と後の離職／勤続との関係

入職直前の状況との関係をみると、卒業から1ヶ月以内に入職した人の割合は、男女とも全学歴で離職者と勤続者との間で差がみられず、新卒時の円滑な就職とその後の離職行動に

は全く関係がないことが分かった。唯一、高校卒男性では離職者に正社員以外の労働者から正社員登用された人が多い傾向がみられたが、これは、非正社員を正社員登用すること自体が離職を生み出すのではなく、登用を積極的に行う企業は同時に若者の自己都合退職を促しやすい雇用管理を行う傾向が高いためである。

「初めての正社員勤務先」への応募経路との関係については、勤続者には「学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介」「家族や親戚の紹介」といったソーシャルネットワークを利用した人や、「希望する会社に直接問い合わせた」人が多いのに対し、離職者は「職業安定所」「インターネット上の求人サイト」「民間の職業紹介サービス」といった誰でも使うことができる応募経路を利用した人が多かった。この離職者が利用する傾向の高い3つの媒体のうち、「職業安定所」は入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた傾向が高いが、職業安定所の紹介を通じて入職した人が事前情報と現実とのズレに遭遇した場合に離職する割合は男性では低く、女性では高かった。反対に「インターネット上の求人サイト」「民間の職業紹介サービス」は入社前に聞いていた労働条件と現実が異なっていた傾向は低い、事前情報と現実とのズレが離職を引き起こす傾向は高い。この対照的な傾向については、先行研究をふまえると次の解釈が最も有力だろう。すなわち「職業安定所」経由で就職した若者には「インターネット求人サイト」から応募した会社に就職した若者より就職活動が長期化した人が多く含まれ、企業に対する期待水準が現実的なものに修正されているため、事前情報と現実との間にズレがあっても不満を抱きにくく、離職には至らないのだと考えられる。

第2節 「初めての正社員勤務先」の基本的特徴

第2章では、若者の「初めての正社員勤務先」の特徴と、その後の離職行動との関係について検討してきた。その結果、以下の事柄が明らかになった。

1. 業種・会社全体の従業員規模・職種

離職者の「初めての正社員勤務先」の基本属性は、男女とも全学歴において、従業員規模が小さく「小売業」や個人を顧客とするサービス業が多い。また男性は、高校卒では「その他のサービス業」、専修・短大高専卒では「学術研究、専門・技術サービス業」、大学・大学院卒では「情報通信業」も多い。そして職種は、男女ともほぼすべての学歴で、離職者に「営業・販売職」と「サービス職」が多い傾向がみられた。これらの特徴は一部を除き、厚生労働省が毎年発表する新規学卒者の3年以内離職率が高い事業所の特徴や、JILPT（2016）が厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」の二次分析により明らかにした、若年正社員の転職希望が多い事業所の特徴とおおむね一致する。また、離職者の「初めての正社員勤務先」は、男女とも人口規模の大きな都市に本社のある場合が多い。

2. 従業員構成と社風（企業風土）

離職者の「初めての正社員勤務先」の従業員構成は性別や学歴によってやや異なる。従業員に占める正社員の割合と離職との関係は学歴によって異なる。高校卒では男女とも離職者の勤務先の正社員割合が低い。これに対して、専修・短大・高専卒では、男性離職者の勤務先は極端に正社員割合が高く、女性離職者の勤務先は極端に正社員割合が高い会社等と低い会社等に二極化している傾向がみられた。そして大学・大学院卒では明確な差がみられなかった。また、離職者の「初めての正社員勤務先」は、男女とも全ての学歴で正社員に占める若者の割合が高く、男性の高校卒と女性においては、正社員に占める女性の割合も高い。女性や若者を積極的に正社員として雇用する会社だからといって、女性や若者が就業を継続しやすいとは限らない。

次に、「初めての正社員勤務先」の社風（企業風土）を離職者と勤続者で比較したところ、離職者の「初めての正社員勤務先」においては、法律や社会的倫理に反する行為が業務内で行われていたり、次々と離職者が発生したりと、会社全体に構造的問題があることが明らかにされた。また、性別・年齢・勤続期間を問わず出世が可能な実力主義に基づく雇用管理を行い競争を促すことは、職場定着には効果がなく、むしろ人を育てる雰囲気や、経営層と一般社員の交流、従業員同士の助け合いといった職場の「コミュニティ」機能を高めることが有効である可能性が示唆された。

第3節 「初めての正社員勤務先」による雇用管理の状況

第3章では、若年者の「初めての正社員勤務先」における労働条件、及びそこで経験した教育訓練・職場でのコミュニケーションやトラブルと、その後の離職行動との関係について検討してきた。その結果、以下の事柄が明らかになった。

1. 労働条件

離職者と勤続者の初任給には男女とも全学歴において差がない。一方、週実労働時間の平均値は男女とも全学歴で離職者の方が長く、特に男性や高等教育修了者で離職者の長時間労働が目立つ。さらに、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、入社前に聞いていた労働条件と現実とが異なる状況があったか確認したところ、男女とも全学歴において、給与の金額・労働時間の長さ・仕事内容のいずれについても、離職者の方が「異なっていた」割合が著しく高く、中でも労働時間の長さで顕著な差がある。また大学・大学院卒の男女は、事前情報と現実が異なっていた場合に離職する傾向が著しく高い。

2. 教育訓練

「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間の教育訓練は、男性や高学歴層に対してはOff-JTの機会が用意される傾向が高いが、女性や低学歴層に対してはOJT中心の個別対応が多い。そして男性はほぼ全学歴において、勤続者の方が「Off-JTの実施」「教育係の設定」「規則・慣習の説明」を経験した傾向が高いが、かといってこれらを経験した場合の離職率は全体の離職率と大差ない（男性高校卒では唯一「Off-JTの実施」を経験した場合に離職率が8.7ポイント下がる）。女性は、高校卒では勤続者の方が「Off-JTの実施」「規則・慣習の説明」を経験しているが、高等教育修了者ではあまり差がない。そしてやはり教育訓練を経験した場合の離職率は全体の離職率とほとんど変わらない。一方、男女とも全学歴で離職者の方が「曖昧な指示のもと放置」された、「先輩と同等の業務」を初めから任せられた、といった経験をしており、こうした扱いを受けた場合の離職率は男女とも全学歴で全体の離職率より高い。入職直後の若者に対する教育訓練は「行うこと」が当然で、行ったからと言って勤続を促すわけではない。しかし反対に、就業経験の乏しい若者に「曖昧な指示のもと放置」する、「先輩と同等の業務を始めから任せる」といった不適切な扱いをすれば、てきめん離職傾向が高まることが明らかになった。

3. 職場でのコミュニケーション

次に「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間に若者が経験した職場でのコミュニケーションについてまとめる。まず、会社の人（先輩・上司など）から若者に働きかけるコミュニケーション（OJTの実施、他事業所・部署に紹介、顧客や取引先に紹介、歓迎会）は、男性や低学歴層で不足しがちだが、だからこそ実施した場合には低学歴男性の勤続を促す可能性がある。これらのコミュニケーションは男性ではほぼ全学歴で勤続者の経験率がより高い。特に高校卒の男性離職者は教育訓練や職場コミュニケーションが全般に不足した職場で孤立していた傾向がある。男性の特に低学歴層に対しては、会社の先輩や上司が積極的に働きかけて社内外の他の人々と交わらせ、孤立させないことが職場定着につながる可能性が示唆された。一方、若者から会社の人へ働きかけるコミュニケーションのうち、「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「働きぶりに意見・感想を求めた」といった「自らキャリアを形成しようとする行動」は、全体に経験率が低く若者にとってハードルが高い。特に女性や低学歴層で経験率が低い。にもかかわらずこれらの行動をとった女性は離職者により多く、さらにこうした行動をとった高校卒や専修・短大・高専卒の女性はネガティブな理由ではなく「キャリアアップ」や「結婚・出産（に伴う転居）」を理由に離職した傾向が高い。彼女たちは「自ら積極的に目上の人に働きかけて、主体的にキャリアを形成する」という若者全般にとって難しい行動がとれる貴重な人材であり、勤続してもらうためには、結婚・出産後も働き続けたく

なる職場づくりが必須であろう。

4. 職場トラブル

「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから離職するまで（勤続者は調査時点まで）に経験した職場トラブルを、離職者と勤続者とで比較した。離職者は性・学歴問わず勤続者よりトラブルを数多く経験しており（図表3-10③）、特にハラスメント行為や法令違反に該当するトラブルは、あらゆる若者の離職傾向を著しく高める（図表3-12）。具体的には、「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有給がとれなかった」の3項目は、男女とも学歴問わず、また離職者も勤続者も、若者全般が多く経験している。さらに、「希望と異なる配置転換」を除く全ての職場トラブルについて、男女ともほぼ全学歴で離職者の経験率がより高い。特に「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「残業代不払い（専修・短大・高専卒男性除く）」は離職者の経験率が大幅に高い。これらのトラブルを経験した若者は、同学歴の男女全体と比べて離職率が高くなる。全体に、発生頻度が少ないトラブルほど離職につながりやすく、学歴計全体の離職率が男性は32.6%、女性は58.3%であるのに対して、「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」男性の64.3%、女性の81.4%が離職し、「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」を経験した女性の86.8%、「仕事が原因のけが・病気」を経験した男性の46.4%が離職している。また「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」は離職者の経験率が比較的高い（男性全体の経験率：22.2%、女性全体の経験率：22.7%）うえに、経験した場合には離職につながりやすい（男性全体の離職率：49.5%、女性全体の離職率：69.6%）。また、男女とも大学・大学院卒は、他の学歴より職場トラブルの経験率が高いわけではないのに、より多くの職場トラブルについて、遭遇した場合の離職率が大学・大学院卒全体の離職率（男性30.7%、女性58.3%）より大幅に高くなる。その背景として、男性はキャリア志向の高さや労働市場での競争力の高さが、女性は他の学歴より年齢が高く結婚や出産を理由に辞める準備が整いやすいことが関連している可能性がある。

第4節 「初めての正社員勤務先」における担当業務の変化と能力開発の状況

第4章では、若者が「初めての正社員勤務先」に入職してから離職するまで（勤続者は調査時点まで）の間に経験した業務の変化や、職務遂行能力の伸長状況を離職者と勤続者とで比較することで、どのような業務経験が離職・勤続を促す可能性があるのか、また「初めての正社員勤務先」での就労経験が職務遂行能力の発展に及ぼす影響は離職者と勤続者とでどう異なるのか、勤続期間が3年を超えて5年以内の若者に分析対象を限定して検討した。

1. 業務内容の変化に見るキャリア発展状況

1-1. 中小企業で働く若者のキャリア発展状況

中小企業では性別による職域分離が比較的明確で、女性は一定の職域の中で業務の量・種類・責任・裁量性が增大する変化を経験する一方、男性はジョブローテーションや管理職的立場への移行を経験している。

まず男性について述べる。高校卒男性は他の学歴より「非正社員の指導・管理」の経験者が多い。彼らは、高水準の業務を任されるとノルマや責任の重さから自信を失い、人間関係や賃金、健康上の理由も相まって離職する傾向がある。また業務上の裁量性が増した場合、賃金や労働時間、通勤距離等の条件がみあわなければ、希望条件により合う仕事が見つかるのとキャリアアップのために離職する。専修・短大・高専卒の男性は他の学歴ほど業務の変化を経験していない。彼らの約4割は専門・技術職であり、自身の専門性の範囲内で多様な経験を積むことが勤続につながるようだ。大学・大学院卒の男性は比較的規模の大きい企業で働いているため他の学歴より多様な業務の変化を経験しており、特に「裁量性増大」を経験した傾向が高い。ただしこれらの変化は離職を促す可能性が高い。彼らは、業務の裁量性が高まり後輩や部下を指導する管理職的な立場になるとキャリアアップや変化を求めて離職する傾向が高い。また非正社員の指導・管理は過重な負担に繋がり、離職を促す傾向がある。

次に女性について述べる。まず、高校卒と大学・大学院卒の女性で非正社員や部下・後輩の正社員の管理・指導を経験した人は、離職率が高いのと同時に結婚や出産を理由に離職する傾向も高い。彼女たちは離職にあたり、非正社員や部下・後輩正社員に業務の引き継ぎを行ったことを「管理・指導」したと捉えたのかもしれない。次に、高校卒の女性は他の学歴より業務の変化をあまり経験していないが、だからこそ彼女たちにとって、業務の種類や責任範囲が拡大し高度な仕事を任されることは勤続を促す方向へ作用している。専修・短大・高専卒の女性は約4割が専門・技術職であるため、一定の職域の範囲内で責任が増す・管理的立場になる変化を経験する傾向が高い。そして裁量性の増大は彼女らの勤続を促すようだ。大学・大学院卒の女性は比較的規模の大きい企業等で働いているため、他の学歴より多様な業務の変化を経験しており、特に「裁量性増大」を経験する傾向が高い。彼女たちにとって業務の変化は負担増に繋がる傾向があり、特に業務内容の高度化や職種（業務内容）の大幅な変更を経験すると、責任の重さや会社の将来性に対する不安から心身の健康を損ね、結婚を契機に離職する傾向が見られる。

1-2. 大企業・公的団体で働く若者のキャリア発展状況

まず男性について述べる。大企業や公的団体で働く高校卒男性は製造業の生産工程で働く人が多いため、一定の職域の範囲内で業務の種類増大や内容の高度化、管理的立場への移行を経験する傾向が高い。あらゆる業務の変化は彼らの勤続を促す傾向があるが、部下や後輩

の正社員を指導・管理する立場になった人は、労働条件や会社の将来性に満足できない場合、キャリアアップのため転職する傾向がある。専修・短大・高専卒の男性は業務内容の高度化、責任や裁量性の増大を経験すると大幅に離職率が下がる。大学・大学院卒の男性で非正社員の指導・管理を経験した人は、厳しい労働条件で働いている人や、自分の技能や能力、「やりたいこと」と関連が薄い仕事をしている人が多く、その結果自信を失い離職する傾向が高い。

次に女性について述べる。大企業や公的団体で働く高校卒の女性正社員は、裁量性が低く比較的簡易な業務を行う中で、業務の種類が増える・非正社員の管理を担当するという業務の変化を経験している傾向がみられた。高校卒女性の中では優秀な層であろう彼女たちにとって、あらゆる業務の変化は就業継続に結びつく傾向が高い。専修・短大・高専卒の女性では、離職／勤続の促進につながる目立った特徴がみられなかった。大学・大学院卒女性にとって業務の種類が増大は肉体的・精神的負担となり離職を促す可能性がある。また、ノルマや責任の増大は彼女たちの離職志向を高め、結婚・出産を契機に離職を行動に移す傾向が見られる。さらに、中小企業で働く高校卒や大学・大学院卒の女性と同様に、結婚・出産による離職にあたり後任（後輩や部下の正社員）へ業務引継を行っている様子もうかがわれる。

2. 職務遂行能力の伸長状況

若者の「職務遂行能力」の指標として 10 種類の行動特性を得点化したものと、その総計値を用いた。入社 3 ヶ月後時点の行動特性得点を全ての離職者と勤続者で比べた結果、男性は高校卒と大学・大学院卒で「最後までやりとげる」の得点が勤続者で高い他は、有意な得点差のある行動特性がない。一方、女性は入職 3 ヶ月後のあらゆる行動特性について離職者の方が高得点を示す傾向が全学歴でみられた。これは、女性の離職理由は「結婚・出産」が最も多く、「結婚・出産」を機に辞めた女性は他の理由で辞めた女性より入職 3 ヶ月後の行動特性得点が有意に高いためである。家族形成のためやむなく離職した女性は、「結婚・出産しなければもっと働けた自分」に対して評価が高くなるのかもしれない。あるいは、職務遂行に関わる行動特性は、女性が結婚・出産の機会を得る際にも有効なのかもしれない。以上より、男女とも全学歴について、若者個人の素質に離職要因を求める「後に離職する人は元々能力水準が低かった」という説は正しいとはいえない。

次に勤続期間が 3 年を超えて 5 年以内の若者について、「初めての正社員勤務先」に入職して 3 ヶ月後の時点から離職時（勤続者は調査時点）にかけて、10 種類の行動特性の得点と行動特性得点総計値がどう変化したのか確認した。その結果、男性は入職 3 ヶ月後の行動特性得点には離職者と勤続者とで有意差がないが、3 年超～5 年以内の期間働いた後の行動特性得点は、離職者は上昇した人（主に専修・短大・高専卒と大学・大学院卒）と低下した人（主に高校卒）に分かれるとともに、上昇した行動特性（具体的な方策を見つけて計画を立てる、自分を客観的に認識する、他者を説得して動かす）と低下した行動特性（最後までやりとげ

る)とが発生した。一方で、勤続者は全学歴のあらゆる行動特性で得点が上昇した。その結果、平均すると勤続者の行動特性得点がより高くなった。

女性は、入職3ヶ月後の行動特性は離職者の方が高得点だが、同程度の期間働き続けた結果、離職者は行動特性得点があまり変わらない人(高校卒、専修・短大・高専卒)と上昇した人(大学・大学院卒)に分かれるとともに、上昇した項目(具体的な方策を見つけて計画を立てる、自分を客観的に認識する、他者を説得して動かす、目標達成のために周囲の人々や環境に働きかける)と低下した項目(最後までやりとげる)とが発生した。一方、勤続者は学歴問わずあらゆる行動特性項目で得点が上昇した。その結果、全体を平均すると離職者と勤続者の行動特性得点にあまり差が見られなくなった。

第5節 「初めての正社員勤務先」を離職した理由と相談相手

第5章では離職者を分析対象とし、彼・彼女らが「初めての正社員勤務先」を辞めた理由と「初めての正社員勤務先」で働く間に仕事や働くことについての悩みを相談した相手について、離職者全体と「新卒3年以内離職者」を比較することで、円滑な移行を果たしたにもかかわらず早期に離職する若者が発生する背景を明らかにしようと試みた。

1. 離職理由

第一に、離職理由の男女差を検討した。離職者全体について「初めての正社員勤務先」を辞めた理由を男女で比較すると、男女とも労働時間問題や健康被害が離職の背景にある一方、会社都合の離職や介護、通勤困難、能力の有効活用を理由とする離職は少なかった。そして、男性はキャリアアップや自己実現のための離職、女性は結婚・出産のための離職が多い。

さらに新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、全体的な傾向は離職者全体と大きくは変わらないが、年齢が若くなった分結婚・出産を理由に離職する女性が減り、男性の離職理由としてキャリアアップや会社に将来性がないことが減少、人間関係が増加した結果、離職理由の男女差がやや縮まった。

第二に、離職理由の学歴間の違いを検討した。まずは男性についての分析結果を述べる。男性離職者全体についてみると、男性は低学歴ほど労働時間問題や健康被害、人間関係、自信喪失といったネガティブな要因で、高学歴ほどキャリアアップや自己実現といったポジティブな要因で離職した人が多い。さらに、高校卒の男性には希望条件にあった転職先を見つけることが難しいという特徴がある。

新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、全体的な傾向は離職者全体と大きくは変わらない。ただし、離職者全体では高校卒の主要理由の一つだった「仕事がうまくできず自信を失った」が、新卒3年以内離職者では他の学歴でも主要理由となった。また、

離職者全体で見られた傾向が新卒3年以内離職者ではより一層顕著に現れるようになった。具体的には、高校卒の男性は離職者全体の中でもネガティブな離職理由が最も多い学歴だが、新卒3年以内離職者の中ではより困難度が増し、仕事がうまくできず自信を失い離職する傾向が一層高くなり、条件に合った転職先を見つけないまま離職する傾向も増している。専修・短大・高専卒の男性は離職者全体においても「キャリアアップ」のための離職が他の学歴と比べて大変多いが、新卒3年以内離職者においては回答率の学歴差がより広がった。一方、大学・大学院卒の男性は、「自分がやりたい仕事とは異なる」という離職理由が離職者全体でも新卒3年以内離職者でも上位に位置し、かつ離職者全体と比べて新卒3年以内離職者の「キャリアアップ」の回答率が大幅に低くなることから、「適職」探しに時間がかかりキャリアの方向性を試行錯誤するために離職する傾向が高いといえる。なお、専修・短大・高専卒と大学・大学院卒の男性新卒3年以内離職者は、同学歴の男性離職者全体と比べて「会社に将来性がない」の回答率が大幅に低い。この傾向は女性の高校卒、大学・大学院卒でもみられる。会社の将来性を推し量るには3年以内という勤続期間は短すぎるのかもしれない。

次に女性について述べる。女性離職者全体について分析した結果、女性は学歴間の違いが男性より小さい。女性は学歴問わず家族形成や労働時間、健康被害、人間関係を理由に離職する人が多く、キャリアアップのための離職が少ない。学歴間の違いとしては、回答者の年齢層が若い低学歴層ほど結婚・出産による離職が少ない点と、高校卒は人間関係、専修・短大・高専卒は賃金、大学・大学院卒はノルマや責任の重さを理由に離職する人が多い点があげられる。

新卒3年以内離職者について同様の分析を行ったところ、高校卒女性では同学歴の女性離職者全体とは異なる傾向がみられ、「ノルマや責任が重すぎた」の回答率が低い。これは、高校卒女性は高度な業務変化を経験すると勤続傾向が高まるためだろう。専修・短大・高専卒女性は同学歴の女性離職者全体と同じく賃金を理由に離職する傾向が高い。これは「残業代不払い」や「商品買取・経費自己負担の強要」といった職場トラブルの経験者が多いためだろう。大学・大学院卒女性でノルマや責任の重さを理由に離職する人が多い傾向は新卒3年以内離職者では見られなくなった。さらに各離職理由の回答率を女性離職者全体についての回答率と比較した結果、新卒3年以内離職者は職場由来のネガティブな離職理由を挙げる傾向が女性離職者全体より高い。女性若年正社員の中には、勤務先にマイナス要因を見つけた場合に早々に離職を決断する層が一定数いると考えられる。

2. 仕事や働くことについての悩みを相談した相手

「初めての正社員勤務先」で働く間に仕事や働くことについての悩みを相談した相手について、まずは離職者全体について性・学歴別の傾向を確認した。男女の傾向を比較したところ、相対的に相談相手に選ばれやすい相手（家族・友人・同僚・上司等の身近な人物）と選

ばれにくい相手（専門家・出身校・行政相談窓口・労働組合等の組織）の傾向は男女で大きくは変わらない。一方で、男性は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込む傾向が高いのに対して、女性は悩みが生じる傾向は男性より高いが、身近な人物を中心に多様な相談相手を頼ることができている人が多いことが明らかになった。

次に男女それぞれについて学歴別の傾向を検討した。男女とも、相談相手に身近な人物が選ばれやすく、専門家や組織は選ばれにくいという全体的な傾向は、全学歴で共通してみられる。しかし個々の選択肢を比較すると学歴間の違いが見られた。

男性の分析結果をみると、高校卒の男性は他の学歴より悩みがあっても相談しない傾向がより高く、相談相手の多様性も低い。対照的に専修・短大・高専卒の男性は、悩みがあれば誰かに相談する傾向が高く、小規模企業で働いているためその相談相手は「同年代の同僚」以外の身近な人物になりがちである。これに対して大学・大学院卒の男性は約半数が大企業に勤務していたため、相談相手となる同年代の同僚が勤務先にいる人が多い。

女性の分析結果をみると、男性ほどには学歴間の違いがみられない。「勤務先の同年代の同僚」に相談した人は、小企業に勤務した人が多い高校卒女性では少なく、大企業に勤務した人が多い大学・大学院卒女性で多いが、最も小企業に勤務した人の割合が高い専修・短大・高専卒女性では高校卒女性より「勤務先の同年代の同僚」に相談した割合が高いので、一概に組織規模だけが要因とは言いがたい。

次に、新卒3年以内離職者に分析対象を絞って同様の分析を行った。その結果、全体的な傾向は離職者全体とほぼ同様であった。若者が悩みを相談する際には、男女とも、またいずれの学歴でも、家族・友人・同僚・上司等の身近な人物が相対的に相談相手に選ばれやすく、専門家・出身校・行政相談窓口・労働組合等の組織は選ばれにくい。そして離職者全体で確認された、男性は悩みを相談せず抱え込む傾向が高く、女性は悩みが生じやすいが多様な相談相手をもつという傾向は、新卒3年以内離職者でより一層顕著に現れた。

学歴間の違いをみたところ、男性は高校卒と専修・短大・高専卒では離職者全体でみられた傾向がより顕著に現れた。高校卒の男性は、悩みがあっても相談せず相談相手の多様性も低い傾向が、新卒3年以内離職者ではより顕著に現れた。専修・短大・高専卒の男性は、友人や同僚より家族・親族を相談相手に選び、悩みがあれば誰かに相談するという傾向が高く、悩みを抱えること自体が他の学歴より少ないという傾向が、新卒3年以内離職者ではより顕著に現れた。一方、大学・大学院卒男性は、「勤務先の同年代の同僚」を相談相手にする傾向が高い点は離職者全体の場合と変わらないが、「勤務先の上司・先輩」の回答率は離職者全体の回答率より低く、目上の人物と信頼関係を築くのに時間がかかることが推察された。

女性は、離職者全体では全学歴で最も多く相談相手に選ばれていた「勤務先の上司、先輩社員」が、新卒3年以内離職者では2、3番手になり、「家族・親族」が全学歴の女性にとって最も多く相談相手に選ぶ人物になった。大学・大学院卒男性と同様、卒業後間もない女性新入社員が目上の人と信頼関係を結ぶには時間がかかるのだと推察される。学歴間の違いは、

高校卒と専修・短大・高専卒では離職者全体で見た場合より明確に現れた。高校卒女性は離職者全体で見た場合と同様に同僚や友人に相談する傾向が低い、更に上司・先輩社員に相談する傾向も低い。専修・短大・高専卒女性は出身校に相談する傾向が比較的高いという離職者全体ではみられなかった傾向が現れた。一方、離職者全体ではみられた、「勤務先の同年代の同僚」の回答率が大学・大学院卒で高く、高校卒女性で低いという傾向は、新卒3年以内離職者ではみられなかった。

第6節 政策的インプリケーション

以上の知見を踏まえて、本調査の結果から得られた労働政策に向けてのインプリケーションを以下に述べる。

1. 法令遵守・ハラスメント防止に向けての取組強化

本報告第1章～第3章での分析結果のとおり、離職者の「初めての正社員勤務先」では、長時間労働、残業代不払いや暴力・いじめ・嫌がらせ等の職場トラブルが発生する傾向が高く、更には法律や社会的倫理に反する行為が業務内で行われていたり、次々と離職者が発生したりと、会社全体の企業体質に構造的な問題があることが明らかにされた。当然ながらこれらの状況が生じた会社等では離職率が著しく高い。雇用主に対して、法令遵守・ハラスメント防止に向けての指導・支援を一層進める必要があるだろう。一方、第1章の分析の結果、高校卒の男女では勤続の方が就職支援やキャリア教育を受けた傾向があり、特に男性勤続者は「働くためのルール」を学ぶ機会を得た人が多いことが明らかになった。若者に対して、働くためのルール学習や、職場トラブルが発生した際の相談窓口の具体的な活用方法を教示する取り組みを、学校や労働組合、若者支援団体等と連携して更に進めるべきだろう。

その際には、組織的支援のアウトリーチ問題をいかに解決するかが課題になる。離職者は仕事や働くことについての悩みを身近な人物に相談する傾向が高く、専門家、出身校、行政の相談窓口、労働組合等の組織を利用するのはごく少数である。しかし上述の長時間労働や職場トラブルなどの問題を身近な人物に相談するだけで解決することは難しい。若者がもっと手軽に専門家や各種組織を頼れるような仕組みを構築する必要がある。

2. 求人時の情報開示の対象範囲拡大と若者の情報を読み解く力の強化

採用時の説明と現実の労働条件の齟齬は、離職率を著しく高めることが明らかにされた。こうした齟齬は、職業安定所で紹介された求人において発生しがちである一方で、民間の職業紹介サービスやインターネット上の求人サイトを通じて就職した若者は、齟齬が生じた場

合の離職率が高いことが明らかになった。特に高学歴層では就職活動が自由市場化しており、中でも卒業後も就職活動を続ける「既卒者」は中途採用市場の求人にも応募する場合が少なくないことから、職業安定所に寄せられる新卒者対象の求人だけでなく、若者が応募する可能性のあるあらゆる求人において、正確な情報を採用前に手に入れられるように支援する必要がある。今後は雇用主に対して求人時の正確な情報開示を義務づける対象範囲を広げていくことが必要であろう。また、第2章の分析の結果、女性や若者を積極的に正社員として雇用する会社だからといって、女性や若者が就業を継続しやすいとは限らないことが明らかになった。開示された情報を読み解くための、若者自身の「企業を見る目」を養う取り組みも合わせて推進していく必要がある。

3. 企業内訓練・職場づくり支援

第4章において、入職3ヶ月後時点から離職時（勤続者は調査時点）までの職務遂行能力の伸長度合を比較した結果、男女とも勤続者は多様な行動特性について能力水準の向上がみられたのに対し、離職者は同程度の期間働いたにもかかわらず能力水準にあまり変化がなく、むしろ低下した人すらいた。その背景として、離職者の「初めての正社員勤務先」では教育訓練・職場コミュニケーションが不足しがちであることが推察できる（第3章）。

JILPT（2010、2011）が中小企業の事業主に実施した調査によれば、基幹的職種¹で「一人前」のレベル²に達するのに必要な平均年数は製造業で6.4年、サービス業で5.1年である³。上記の分析では入職から3年を超えて5年以内の若年正社員を対象としたが、彼・彼女らはまさに「一人前」の一手前段階にあるはずの若者である。にもかかわらず能力水準が低下したと自己評価する若者が離職者に多いという事実は、重く受け止めるべきことだろう。

今後、若年人口はますます減少し、労働力不足の深刻化が予想される。貴重な若年期を適切な能力開発機会なしに過ごすことは、若者本人のキャリア形成だけでなく、雇用主や社会全体にとっても大きな損失である。雇用主に対して、採用直後の若年正社員を放置せず明確な指示のもと簡単な業務から徐々に難しい業務へと段階的に仕事を任せていくことや、若者が相談を持ちかけるのを待つのではなく上司や先輩の側から積極的に声をかけること、そして「従業員同士の助け合い」や「会社全体で従業員を育てる雰囲気」など職場のコミュニティ機能を強化することが、若年正社員の職場定着につながり、能力開発にも効果的であることを周知するべきだろう。さらに、そのための具体的なノウハウを広める支援を企業団体等

¹ サービス業（JILPT2010）では「各企業・法人の事業であるサービスの提供において、中心的な役割を担っており、最も人数が多い職種」を、製造業（JILPT2011）では技能職・技術職を基幹的職種と定義している。

² 基幹的職種で一人前といえるレベルの定義を事業主に尋ねた結果、最も多い回答は「単独で仕事をこなせる人材（サービス業51.1%、製造業47.7%）」であり、次いで「部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられる人材（サービス業27.8%、製造業26.0%）」であった（JILPT 2010, 2011）。

³ 新卒採用者と中途採用者を区別せず尋ねた結果。

と連携して推進すべきだろう。

4. 女性・低学歴層に対する資源配分の増強

若年社員の教育訓練に必要な資源が不足しがちな中小企業に対しては、これまでも教育訓練に用途を限定した助成金等の支援が行われてきた。今後もこうした取り組みは継続すべきである。ただしその際には、教育訓練や新しい業務への挑戦機会が不足しがちである女性や低学歴層に資源が厚く配分されるような工夫が必要だろう。それには二つの理由がある。

第一に、第3章での分析の結果、女性や低学歴層は集団研修のような Off-JT の機会が乏しく、教育係の社員が個別に仕事や職場のルールを教えるといった非定型的な対応になりがちであった。しかしこれらの非定型的な対応には離職の抑制効果はない。唯一、高校卒男性に Off-JT を実施した場合にのみ離職を抑制する効果がうかがわれた。女性や低学歴層は正社員として勤務できたとしても能力開発の機会が相対的に少なく、そのことが離職の一因になっている可能性がある。

第二に、第4章での分析の結果、現状では女性より男性、同じ性別ならば高学歴層において、多様な業務の変化を経験する傾向や、管理職化を想定した業務を配分されている傾向がみられる。それと呼応するかのように、低学歴層では「賃金」を理由に離職する傾向が高い(第5章)。しかし経験した業務の変化と離職傾向との関係を学歴別にみると、高校卒や専修・短大・高専卒の若者は多様な業務の変化を経験した人ほど勤続傾向が高く、特に高校卒の女性でこの傾向が顕著であった。一方で、大学・大学院卒の男女には、様々な業務変化の経験が過重労働につながり離職する傾向がみられた。

このように、性別や学歴で分断された業務配分が、女性や低学歴層においては能力開発の機会を奪い低賃金の傾向を高め、高学歴層においては離職を促す要因になっている可能性がある。高学歴層の若者に対する過重労働を見直すと共に、女性や低学歴層の若者へやりがいある業務と相応の待遇を得る機会を増やすことで、若年人材不足に悩む企業にとっても効率的な人材配置と若者の職場定着の促進が見込めるのではないだろうか。

5. 学校と連携した長期的かつ組織的な支援の必要性

第一部の全体を通して明らかにされたことの一つが、高校卒の若者の苦境である。高校卒の若者は高学歴層と比べて、学卒時に正社員の仕事を得心すること自体が難しいことが多くの先行研究で明らかにされてきたが、正社員になれた後の職場適応・定着や能力開発においても厳しい状況にある。そもそも離職者には低学歴層が多い。そして、離職者には在学中にいじめ・嫌がらせを受けた経験や不登校になった経験をもつ人が多く、この傾向は大学・大学院卒の男性と高校卒の男女で顕著である(第1章)。無事に正社員になれても、高学歴層に比べ

て教育訓練や職務経験を積む機会が乏しく、特に男性は職場でのコミュニケーション、女性は多様な業務の経験が不足しがちである（第3章、第4章）。離職理由をみると、高校卒の男女は人間関係を理由に離職しがちである。また中小企業に勤めた高校卒男性は、自身の能力水準を超えた高度な業務を任されると仕事への自信を失い離職する傾向が高く、また離職した事実によって自己評価が下がりやすい（第4章）。その上、高校卒男性は条件にあった転職先を見つけてから離職する傾向も低い（第5章）。こうした厳しい状況にあるにもかかわらず、高校卒の離職者は、男性は悩みがあっても相談せず抱え込む傾向が高く、女性も他の学歴と比べると相談相手に多様性が小さく、同年代の同僚や友人に相談しない（できない）傾向が高い。そしてこれらの傾向は、新卒3年以内離職者の場合さらに高まる場合が多い。

成人前に社会へ輩出される高校卒の若者に対しては、高学歴層の若者とは異なる特別な配慮と支援が必要であることが改めて示唆されたといえよう。企業内での課題解決については本章の前項までの取り組みを低学歴層により手厚く行うことが必要だ。一方で、高校卒の（特に卒業後間もない）若者に特有の、人間関係や自信喪失、助けを求められないといった課題を解決するためには、勤務先企業や出身校との協力の上、就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築する必要がある。もちろんその対象者は、学校や職業安定所経由で新卒時に円滑な移行を果たした若者だけでなく、卒業後に非典型雇用や無業の状態にある若者も含むべきである。またその際の支援のあり方としては、「助けを求めない（求められない）」高校卒の若者の特徴を考慮し、相談者が訪れるのを待つのではなく、支援者の側が積極的に若者へ働きかける必要がある。そのためには、支援機関と若者とを仲介する大人の存在が必要になる。その役割を担うべき存在の一つは勤務先の上司や人事担当者だろう。しかし卒業間もない若者は、職場の上司や先輩社員といった「大人」との信頼関係を結ぶことに時間がかかる（第5章）。一方で彼・彼女らは、家族・親族を頼りとする傾向が高い。家族・保護者は最も身近な大人であり、若者の相談に直接対応するだけでなく、情報提供によって外部の支援機関へつなぐ役割を期待することができる。しかし一方で、家族・保護者が若者の職業への移行を妨げる状況も発生している⁴。若者の支援に対して、行政がどこまで家族・保護者の関与を求めるべきかは議論を深める必要があるだろう。

<参考文献>

- JILPT（2010）『中小サービス業における人材育成・能力開発』労働政策研究報告書 No.118.
JILPT（2011）『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発』労働政策研究報告書 No.131.

⁴ JILPT（2015）が若年者雇用支援事業を運営する団体に実施したヒアリング調査によれば、ハローワーク、民間の職業紹介サービス、企業団体による職場定着支援事業のいずれもが、若者の就職活動・キャリア形成支援においては、家族・保護者の中小企業への負のイメージを払拭し、親世代とは異なる現在の若者が置かれている労働市場の状況を理解してもらうことが重要であると指摘し、実際に保護者対象の啓蒙活動を行っていた。

JILPT（2015）『多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況：事業運営団体ヒアリング調査結果報告』JILPT資料シリーズ No.163.

第二部 離職後のキャリア形成状況

第7章 初めての正社員勤務先を離職後の状況

本章では、初めての正社員勤務先を離職した直後の状況を確認していく。

ここで分析対象とする「初めての勤務先を離職した人」（以下、離職者と呼ぶ）は、調査対象の42.5%、2,209人(男性：30.8%、900人、女性：57.5%、1,309人)である¹。

離職後の就業等の状況を見ていくにあたって、職業キャリアは性別で大きく異なるので、まず、男女を分けて検討する。次に、性別ごとに学歴による違い、および「初めての正社員勤続期間」による違いを検討する。よく知られているとおり学卒者の離職状況は学歴によってかなり異なり、さらに学歴によって就業職種なども異なっているため、離職後の状況も学歴によって異なることが予測される。また、「初めての正社員勤続期間」は、早期離職の問題性が指摘されることが多い中で、その後の職業キャリアに離職が早期であったことがどう影響するのか、あるいは影響の大きい「早期」の範囲はどのくらいなのかを検討するためである。

なお、本章では分析対象ケース数が限られているため、学歴については、次の通りカテゴリーを一部統合する。すなわち、中途退学の場合はその前に卒業した学校段階を学歴とし、また、大学院については大学卒と併せて表記し、さらに、男性の専門学校卒と短大・高専卒についても併せて表記する。

「初めての正社員勤続期間」については、本調査が離学（卒業と中退を合わせてここでは「離学」と呼ぶ）から調査時点までにすでに3年～9年を経過した人（すなわち、2007年3月から2013年3月までの離学者）を対象としており、かつその8割以上が離学から1ヶ月以内に正社員就職しているため、入職から3年以内の離職については、ほぼ全体の傾向ととらえていだろう。

しかし、例えば離学から4年を超えた期間がたっていなければ、4年を超えて勤続できないわけで、4年を超えて勤続した後の離職ができる人は対象者のうちの少し年長の人に限られるわけである。すなわち「初めての正社員勤続期間」が3年以内の離職者と違って、それを越えた勤続期間のある離職者は、その期間が長いほど、年長の者のみの集団になってしまう。長期勤続後の離職者の特徴と見えるものは、実は年長であるがゆえの特徴かもしれない。3年を超えて勤続した後の離職については、この点の留意が必要である。なお、勤続期間の区分は1年ごとで検討する。

また、一般には基本属性として年齢を取り上げることが多いが、今回の調査は、学歴によ

¹ 「初めての勤務先を離職した」ケースには、このほか「親代理調査」に基づく60ケースがあるが、この章で取り上げる主な設問については、集計対象から除く扱いがされているので、ここでは対象数に含めない。

って対象年齢が異なる設計であり、年齢の違いには学歴の違いが強く反映してしまうため²、本章では年齢段階別の分析は行わない。

第1節 離職後1年間の状況

調査では、「初めての正社員勤務先」離職後の離職後1年間の状況として、図表7-1に示す11の選択肢を用意し、多項目選択の方式で回答をもとめた。結果を見ると、男性の場合は「正社員として働いた」が6割弱、正社員以外の雇用形態（契約社員、派遣社員、アルバイト・パートの少なくとも一つ）で働いていた人が約3割、女性では、正社員が約3割、正社員以外の雇用形態が5割弱となった。（なお、この1年間に正社員と正社員以外の雇用形態の両方を経験した人もいたが、これを除くと女性の後者は約4割となる）。このほか、女性では「家族の世話」を挙げた者も約2割いて、家庭の事情に合わせた離職であったことをうかがわせる人も少なくない。

図表7-1 離職後1年間の状況（MA）

単位：%、太字は実数

	男性	女性	男女計
正社員として働いた	55.6	28.7	39.7
契約社員として働いた	8.9	10.5	9.8
派遣社員として働いた	4.4	8.3	6.7
アルバイト・パートとして働いた	21.3	30.6	26.8
雇用以外の形態（自営業・内職・家族従業等）で働いた	3.1	2.1	2.5
就職活動をした	18.4	12.9	15.2
学校（高校、専修学校、短大、高専、大学、大学院）に進学した（通信制含む）	4.0	2.6	3.2
学校には進学せず、勉強をした	3.6	1.2	2.2
家族の世話（家事・育児・介護など）をした	1.4	22.0	13.6
療養・休養していた	10.8	9.8	10.2
その他	1.1	0.8	0.9
N	900	1,309	2,209

*複数回答のため、数値の合計ではなく、契約社員、派遣社員、アルバイト・パートの少なくとも一つを選択した者の割合。下段の斜体は、うち「正社員として働いた」を併せて選択した者を除いた場合。

図表7-2は、これを学歴別にみたものである。選択肢は少しまとめて示しているが、男性では、高学歴であるほど、正社員の割合が高く正社員以外の雇用形態の割合は低い。高学歴層の方が正社員としての再就職がしやすい、あるいは低学歴層の場合、正社員以外の働き方を選ぶ傾向が強いなど、いくつかの解釈が可能である。

² これは学歴差にも年齢差が反映してしまうということでもある。分析対象者の年齢は、高卒の場合は21～29歳、専門・短大・高専卒の場合は23～29歳、大学・大学院卒では25～33歳となっており、この点にも留意が必要である。

図表 7-2 離職後 1 年間の状況（性・学歴別、MA）

単位：％、太字は実数

	男性			女性			
	高校卒*1	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒*2	高校卒*1	専門学校卒	短大・高専卒	大学・大学院卒*2
正社員として働いた	39.9	50.9	59.8	21.8	30.8	23.3	33.4
正社員以外の雇用形態で働いた*3	46.9	44.3	27.5	52.6	45.6	45.4	42.4
雇用以外の形態(自営等)で働いた*5	4.9	1.9	2.9	0.9	2.4	2.5	2.5
就職活動をした	23.8	17.0	17.5	12.1	10.7	12.9	14.0
家族の世話(家事・育児等)をした*5	3.5	2.8	0.8	22.4	16.0	26.4	22.3
療養・休養していた	15.4	7.5	10.3	10.9	12.4	8.6	8.7
その他(就学を含む)*4	3.5	6.6	9.8	2.3	4.1	4.3	5.4
N	143	106	651	348	169	163	629

注:*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大学・大学院卒には大学院中退を含む。

*3 図表 7-1 の選択肢のうち、契約社員、派遣社員、アルバイト・パートの少なくとも一つを選択した者。

*4 図表 7-1 の選択肢のうち、学校進学、学校に進学せずに勉強、その他 の少なくとも一つを選択した者。

*5 図表 7-1 の選択肢の文面を簡略化して示している。

一方女性の場合は、大学・大学院卒、専門学校卒で正社員比率が 3 割を超えるのに対して、高卒と短大・高専卒では 2 割程度とやや低い。短大・高専卒では「家族の世話」の割合がやや大きいことから結婚や出産などの家族形成に伴う離職が多いのではないかと考えられる。これを合わせて考えれば、男性ほど顕著ではないが、やはり高学歴の方が正社員の割合が大きい傾向があることが指摘できる。

次の図表 7-3 は、初めての正社員勤続期間別に、離職後 1 年間の状況を見たものである。女性の「4 年超」を除き、初めの勤続期間が短い人ほど離職後に正社員以外で働いた割合が高くなっている。短期離職者に対する採用側の評価が厳しくて正社員での再就職がしにくいのか、短期離職者ほど試行錯誤的な経験を求めて正社員以外の雇用形態を選択しているのか、あるいは準備のないままの離職であるために短期で収入の得やすい雇用を選んでいるのか、など多様な解釈がありうる。

また、女性の場合には、勤続期間が長いほど「家族の世話」が多い。比較的勤続期間の長い場合の離職には、結婚や出産などの家族形成とかかわっての離職が少ないということだろう。

図表 7-3 初めての正社員勤続期間別 離職後 1 年間の状況 (性別、MA)

単位：%、太字は実数

	男性					女性				
	1年以内	1年超 ～2年 以内	2年超 ～3年 以内	3年超 ～4年 以内	4年超	1年以内	1年超 ～2年 以内	2年超 ～3年 以内	3年超 ～4年 以内	4年超
正社員として働いた	41.1	49.0	59.6	63.7	69.9	25.5	33.3	32.2	36.4	19.4
正社員以外の雇用形態で働いた ^{*1}	44.7	35.7	30.8	25.2	21.5	58.3	45.7	42.4	37.3	43.1
雇用以外の形態(自営等)で働いた ^{*3}	2.8	2.5	4.1	2.2	3.8	1.4	1.6	2.9	1.8	2.7
就職活動をした	23.7	15.9	13.7	17.8	17.7	11.0	12.0	9.4	13.8	17.7
家族の世話(家事・育児等)をした ^{*3}	2.4	1.3	0.0	2.2	1.0	13.1	19.0	20.0	23.0	34.1
療養・休養していた	13.4	9.6	11.6	6.7	10.5	13.1	10.5	6.9	6.9	10.4
その他(就学を含む) ^{*2}	10.3	10.8	10.3	8.1	3.3	3.1	3.9	5.3	6.5	3.3
N	253	157	146	135	209	290	258	245	217	299

注*1 図表 7-1 の選択肢のうち、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート の少なくとも一つを選択した者。

*2 図表 7-1 の選択肢のうち、学校進学、学校に進学せずに勉強、その他 の少なくとも一つを選択した者。

*3 図表 7-1 の選択肢の文面を簡略化して示している。

次に、離職から 1 年間の能力開発の状況を検討する。調査での設問は、図表 7-4 に示した選択肢を示しての多項目選択の形式である。

最も多いのは「いずれも行っていない」で、男性で半数を超え女性では 7 割近い。離職直後に能力開発を行う人は、多くない。行った能力開発の形式で多いのは「自宅で一人で勉強」である。公共職業訓練機関や求職者支援制度を利用して学んだ人は合わせて 13%ほどであり、他の教育機関の利用より多い。

図表 7-4 離職後 1 年間に行った能力開発 (MA)

単位：%、太字は実数

	男性	女性	男女計
通学制の学校(高校・大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等)に通った	6.2	4.4	5.1
通信教育を受講した(インターネットを用いた学習を含む)	4.9	3.2	3.9
公共職業訓練機関で学んだ	5.7	6.3	6.1
求職者支援制度を利用した	6.7	6.6	6.6
自主的な勉強会・交流会に参加した	6.7	3.7	4.9
自宅で一人で勉強した	26.1	14.7	19.3
その他の方法で勉強した	0.4	0.2	0.3
いずれも行っていない	54.2	68.2	62.5
N	900	1,309	2,209

これを学歴別にみると(図表 7-5)、「いずれも行っていない」人は、学歴が低いほど多くなっている。大学・大学院卒男女はともに、通学制の学校や通信教育、勉強会などへの参加、一人で勉強のいずれも他より多くなっている。これに対して、公的な能力開発については、高卒の男性で求職者支援制度を利用した人が特に多い。

図表 7-5 離職後1年間に行った能力開発(性・学歴別、MA) 単位: %、太字は実数

	男性			女性			
	高校卒*1	専門・短大・ 高専卒	大学・大 学院卒*2	高校卒*1	専門学校 卒	短大・高専 卒	大学・大 学院卒*2
通学制の学校に通った	4.2	1.9	7.4	2.6	2.4	4.9	5.7
通信教育を受講した	2.1	2.8	5.8	3.2	1.2	1.8	4.1
公共職業訓練機関で学んだ	5.6	4.7	5.8	4.6	4.7	4.9	8.1
求職者支援制度を利用した	12.6	6.6	5.4	6.9	7.7	9.2	5.4
自主的な勉強会・交流会に参加した	2.1	7.5	7.5	2.3	4.1	1.8	4.9
自宅で一人で勉強した	18.2	26.4	27.8	9.5	14.2	10.4	18.8
その他の方法で勉強した	0.0	0.0	0.6	0.3	0.0	0.0	0.2
いずれも行っていない	60.8	61.3	51.6	75.6	71.0	69.9	63.0
N	143	106	651	348	169	163	629

注: *1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大卒・大学院卒には大学院中退を含む。

*3 表側は図表7-4の表側の文面を簡略化して示している。

第2節 離職後の求職活動と現在の就業状況

離職後の1年間に能力開発をしていた人は少なく、正社員や正社員以外の労働者として働き始めていた人が多かったが、求職活動はどのようにしたのであろうか。図表7-6にみるとおり、仕事を探さなかった人は1割強にとどまり、大半の人は仕事探しを行っている。最も多くの人が行ったのが、「インターネット上の求人サイトの利用」で、さらにこれとほぼ並んで、「職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の利用」である。男性ではこれらに次いで「民間の職業紹介サービスの利用」であり、女性では「新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告の利用」である。卒業した学校の先生などに相談した人は5%程度とごく少ない。

図表 7-6 離職後に行った求職活動(MA) 単位: %、太字は実数

	男性	女性	男女計
卒業した学校の先生や職員に相談した	5.9	4.4	5.0
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)を利用した	35.8	43.7	40.5
民間の職業紹介サービスを利用した	20.1	11.4	14.9
インターネット上の求人サイトを利用した	41.4	40.9	41.1
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	11.7	18.6	15.8
家族や親戚に相談した	13.2	14.6	14.0
友人・知人に相談した	14.6	13.6	14.0
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	9.1	5.0	6.7
その他の方法で仕事を探した	2.0	0.5	1.1
仕事は探さなかった	9.3	15.4	12.9
N	900	1,309	2,209

これを学歴別にみると（図表7-7）、男性の場合に違いが大きく、大学・大学院卒では職業安定所の利用が3割程度と少なく、その分民間の職業紹介サービスの利用が多い。高卒では、「新聞、雑誌等の求人広告」や「家族や親戚への相談」がやや多い。女性の場合は違いは大きくはないが、大学・大学院卒で「民間の職業紹介サービス」がやや多く、高卒で「新聞や雑誌等の求人広告」がやや多いなど、男性と同様の傾向がある。

図表7-7 離職後に行った求職活動（性・学歴別、MA） 単位：%、太字は実数

	男性			女性			
	高校卒*1	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒*2	高校卒*1	専門学校卒	短大・高専卒	大学・大学院卒*2
卒業した学校の先生や職員に相談	3.5	8.5	6.0	2.6	9.5	3.7	4.1
職業安定所を利用	43.4	54.7	31.0	43.7	45.6	47.9	42.1
民間の職業紹介サービスを利用	9.1	17.9	22.9	6.9	8.3	7.4	15.7
インターネット上の求人サイトを利用	38.5	44.3	41.6	38.8	37.3	36.2	44.2
新聞、雑誌等の求人広告を利用	23.1	17.0	8.3	28.2	17.8	17.8	13.8
家族や親戚に相談	20.3	16.0	11.2	17.2	14.2	14.7	13.2
友人・知人に相談	15.4	18.9	13.7	14.9	20.1	12.9	11.3
会社に直接問い合わせた	4.9	6.6	10.4	4.0	5.9	4.3	5.6
その他の方法で仕事を探した	2.8	0.0	2.2	0.9	0.0	0.0	0.6
仕事は探さなかった	9.1	5.7	10.0	14.1	14.8	17.2	15.7
N	143	106	651	348	169	163	629

注：*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大卒・大学院卒には大学院中退を含む。

*3 表側は図表7-6の表側の文面を簡略化して示している。

「初めての正社員勤続期間」によっても、求職活動に違いが見られた（図表7-8）。やはり違いは男性で顕著で、勤続期間が短い人のほうが「職業安定所」を利用する割合は高く、勤続期間が長い人は「民間の職業紹介サービス」を利用する割合が相対的には高くなっている。この点は女性には見られない。男女ともに共通する傾向として、それほど大きな数字ではないが、勤続期間の短い人では「新聞、雑誌等の求人広告の利用」が多いことが挙げられる。新聞、雑誌等の求人広告にはアルバイトの募集情報も少なくない。この利用は、正社員以外の雇用形態の仕事を探しての利用であることも考えられる。

図表 7-8 初めての正社員勤続期間別 離職後に行った求職活動（性別、MA）

単位：％、太字は実数

	男性					女性				
	1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超～4年以内	4年超	1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超～4年以内	4年超
卒業した学校の先生や職員に相談	8.3	10.2	3.4	5.9	1.4	7.6	4.7	4.5	1.8	2.7
職業安定所を利用	45.5	37.6	30.1	38.5	24.9	41.4	40.3	43.7	45.6	47.5
民間の職業紹介サービスを利用	14.2	18.5	22.6	25.2	23.4	11.0	8.1	9.8	16.1	12.4
インターネット上の求人サイトを利用	42.7	40.8	40.4	46.7	37.8	44.1	41.5	38.0	43.3	37.8
新聞、雑誌等の求人広告を利用	15.0	18.5	11.0	11.1	3.3	25.2	23.3	15.9	13.4	14.4
家族や親戚に相談	11.9	15.9	13.7	10.4	14.4	23.1	13.2	12.2	9.7	13.0
友人・知人に相談	12.3	14.6	18.5	15.6	13.9	15.2	13.2	14.3	10.6	14.0
会社に直接問い合わせた	7.5	8.9	11.6	5.9	11.5	4.8	5.0	6.9	3.2	5.0
その他の方法で仕事を探した	0.0	0.6	4.1	3.0	3.3	0.0	0.8	0.0	0.5	1.3
仕事は探さなかった	10.3	8.9	9.6	4.4	11.5	10.7	11.2	18.0	15.2	21.4
N	253	157	146	135	209	290	258	245	217	299

注：表側は図表 7-6 の表側の文面を簡略化して示している。

こうした求職活動の直接の結果であるとは限らないが、その後の状況として現在の就業状況を確認しておこう。

調査時点において就業している者は、離職者の 70.1%（男性 87.2%、女性 58.3%）であり、図表 7-9 にみるとおり、男性の場合は正社員の割合が離職者の 62.9%（雇用者中の 77.3%）、女性では離職者の 23.2%（同 41.9%）であった。離職後 1 年間に正社員であった割合に比べて、男性では増加し、女性では減少している。女子は正社員以外の雇用者も減少して、もっぱら家族の世話をしている人が増えており、男女の違いは大きくなっている。

また、「もっぱら就職活動」という者を失業中とみなし、擬似的に失業率を計算すると 5.1%（男性 5.3%、女性 5.0%）となり、調査時点である 2016 年 3 月の 24～35 歳の失業率 3.7%（男女とも 3.7%：総務省統計局「労働力調査」）に比べると高い。

図表 7-9 離職者の現在の状況（性別）

単位：％、太字は実数

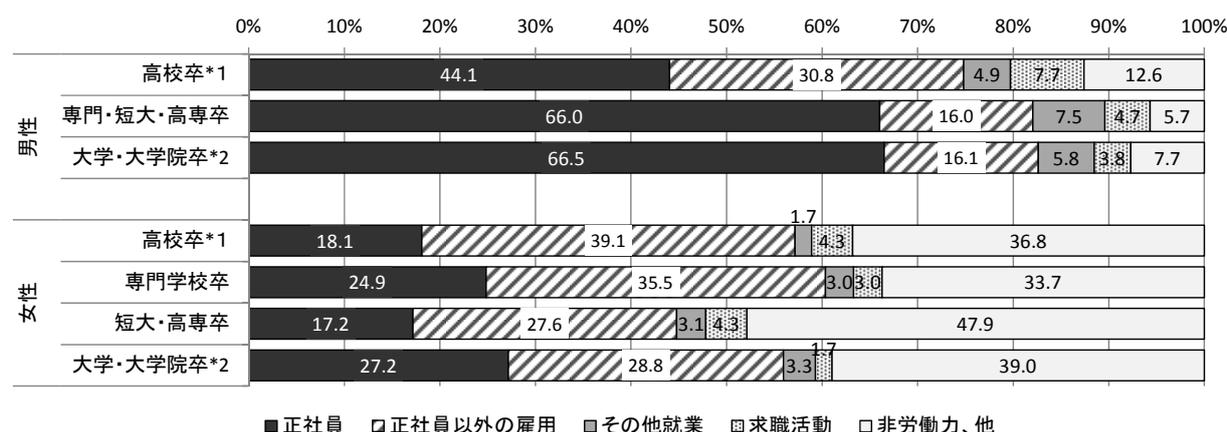
	正社員	正社員以外の雇用計	うち				役員・自営・内職・家族従業員など	もっぱら家族の世話（家事・育児・介護）	もっぱら勉強	もっぱら就職活動	いずれにもあてはまらない	合計	
			パート・アルバイト・非常勤	契約社員	派遣社員	%						N	
男性	62.9	18.4	8.1	6.8	3.6	5.9	1.1	2.0	4.6	5.1	100.0	900	
女性	23.2	32.2	19.3	7.0	6.0	2.8	31.3	1.0	2.9	6.5	100.0	1,309	
計	39.4	26.6	14.7	6.9	5.0	4.1	19.0	1.4	3.6	5.9	100.0	2,209	

注：網掛け（黄色）部分は就業者。

次の図表7-10では、これを学歴別にみたものである。男性では、高等教育卒業者と高卒者と間での正社員の割合が大きく異なる。この点は離職後1年間の状況と変わらない。高卒者では「就職活動」の割合も比較的大きく（擬似的な失業率は9.3%）、高等教育を卒業していない場合、離職後の正社員就職には困難が伴うのかもしれない。

女性では、大卒と専門学校卒で比較的正社員が多く、短大・高専卒と高卒で少ない。この点は離職後1年間の状況と変わらない。離職後1年間の状況は多項目選択であったので単純な比較はできないが、男性の方はこの比率がより高まっていることを考えると、女性については全体に低下しているといえるだろう。また、正社員以外の雇用についても減少していると推測され、「家族の世話」を中心に非労働力化がすべての学歴で進んでいることがうかがわれる。特に専業主婦志向が強いといわれる短大卒者が大半の「短大・高専卒」ではこの割合が大きい。

図表7-10 離職者の現在の状況（性別・学歴別）



注：*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大卒・大学院卒には大学院中退を含む。

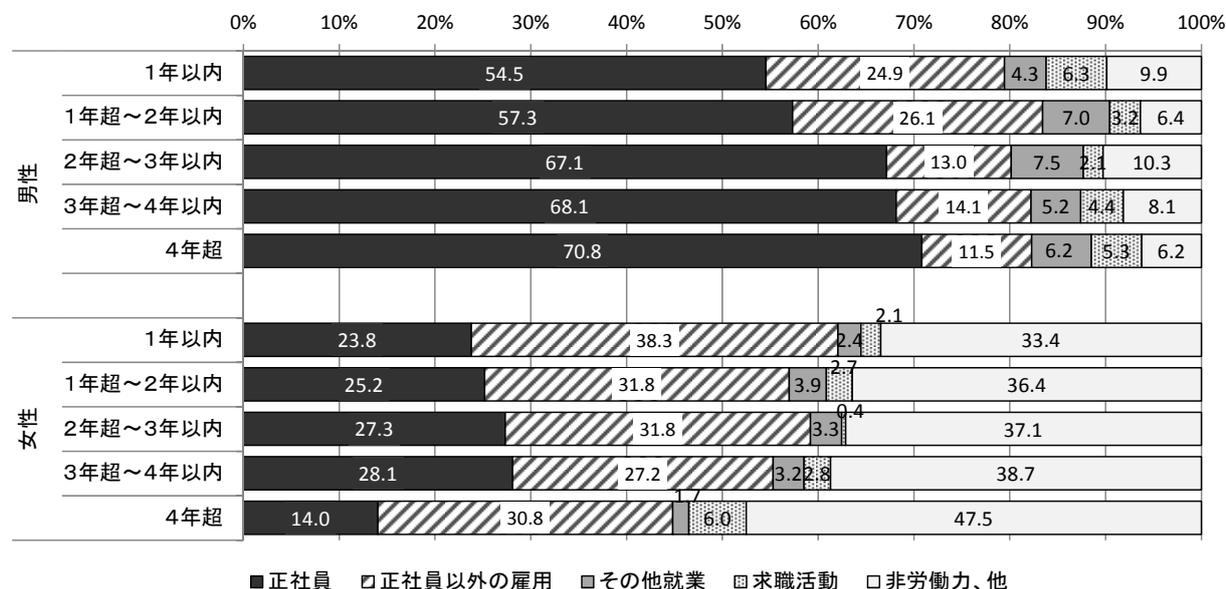
* 「正社員以外の雇用」は、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート・非常勤の合計、「其他就業」は「役員・自営・内職・家族従業員」、「非労働力、他」は「もっぱら家族の世話」「もっぱら勉強」及び「いずれもあてはまらない」の合計である。

次の図表7-11は初めての正社員勤続期間による違いである。「非労働力他」を除いた労働力率に当たる部分の比率を見ると、男性では勤続期間に関わらず、ほぼ90%の水準であり、女性では「4年超」を除けば65%程度の水準である。その中で、正社員比率は男女とも初めての正社員勤続期間に比例する形で大きくなっている。男女ともに早期離職であるほど、正社員比率は低い。その背景に、採用側からの早期離職への低い評価があるかもしれないし、また早く離職する人ほど、長期雇用を求めない価値観があるのかもしれない。それはここでは判断できない。

なお、「4年超」については、最初に述べたとおり、このカテゴリーは年長層に偏ることになる。女性の場合30歳代の労働力率は低いので、年齢の偏りの影響で就業者の割合が低く

なっている可能性がある。

図表 7-11 初めての正社員勤続期間別離職者の現在の状況（性別）



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

第8章 離職者の現在の就業状況

この章では、初めての正社員勤務先を離職した人のうち、現在就業している人の就業状況について明らかにする。該当する対象者は1,597人（調査対象全体の30.7%、うち男性830人、女性767人）である。なお、ここには「親代理調査」の結果による49票を含む。勤務先の外形的な特徴を記述する第1節はこの対象数で検討する。しかし、後半の第2節、第3節は本人でなければ正確な情報は得られないと考え、「親代理調査」による票を除いた1,548人（男性785人、女性763人）を分析対象とする。

なお、正社員であるか正社員以外の雇用形態であるのかは、就業上の諸条件を大きく分ける事柄であるため、現在の勤務先の特徴を見る際にはまず、これを分ける必要がある。また、現在の就業状況は、「初めての正社員勤務先」の離職から連なったキャリアの展開であると考え、「初めての正社員勤務先」との関係の解明を分析の基本的な軸とする。これを主にキャリアを分ける変数である性別、学歴別に検討していく。内容によっては、「初めての正社員勤務先勤続期間」も分析の軸に加える。

第1節 現在の勤務先への入社時期と勤務先の属性

この節では現在の勤務先の基本的な属性（企業規模、業種、職種）について記述するが、それに先立って、初めての正社員勤務先を辞めてから現在の勤務先に入社するまでの期間について明らかにしておく。次の勤務先を得るまでにどれほどの時間を要したかはキャリア形成上、重要な点であろう。ただし、本調査で得られるのは、初めての正社員勤務先の離職時期と現在の勤務先の入職時期の情報だけである。この間に他の会社を経験している場合も考えられるのだが、それでも現在の勤務先に入社するまでかなりの時が経過しているなら、この間に1回ないし数回の転職があったとしても、離転職が繰り返されているということであり、不安定な時期を過ごしたとみることが出来よう。

まず、図表8-1は性別にその期間を見たものである。男性の3割弱、女性の2割弱が離職した月か翌月に現在の勤務先に就職している。下段に斜体で示した数字は、それが正社員としての転職であった者だけに絞った時の割合である。男性の場合は離職者の23.7%が正社員として離職後ただちに再就職している。おそらく初めての正社員勤務先に在職中に転職先の内定を得ての離職であっただろう。計画的な転職だといえる。

女性の場合は、そうした間をおかない正社員での転職者は1割に満たない。女性では現在の勤務先での雇用形態が正社員以外であることが多いことはすでに前の章でふれたとおりで、再就職した現在の勤務先で正社員である者は4割に満たない。離職直後から男女の就業行動の差は大きい。

また、男女とも、現在の勤務先への入社までの期間が長いほど、正社員での転職者の割合

は小さく、正社員以外の雇用形態での入職が多くなっている。間に何社か経験している可能性を含めても、現職までの期間が長い人ほど不安定なキャリアであったのではないかと思われる。

図表 8-1 初めての正社員勤務先離職から現在の勤務先に入社するまでの期間（性別）

単位：％、太字は実数

		同月、翌 月	3か月目～1 年未満	1年～3年 未満	3年以上	計	N
男性	転職者計	28.6	25.3	24.3	21.8	100.0	830
	うち正社員	23.7	19.3	15.8	12.8	71.6	
女性	転職者計	17.2	28.6	27.1	27.1	100.0	767
	うち正社員	9.6	12.1	10.0	8.0	39.8	
男女計	転職者計	23.1	26.9	25.7	24.4	100.0	1,597
	うち正社員	17.0	15.8	13.0	10.5	56.3	

注：「うち正社員」は各区分の対象数（N）に対する正社員就職者の割合である。

次にこれを学歴別にみる。同月か翌月に入職している人の割合は、学歴によって異なり、高学歴者ほどその割合は大きい。これは男性で顕著である。正社員での転職に絞った下段の斜体の数字では、より違いが鮮明になる。離職から1年未満で現在の勤務先に正社員で入職している人の割合をみると、大学・大学院卒の男性では離職者の半数近いのに対して、高卒の男性では3分の1以下である。

図表 8-2 初めての正社員勤務先離職から現在の勤務先に入社するまでの期間（性・学歴別）

単位：％、太字は実数

		同月、翌 月	3か月目～1 年未満	1年～3年 未満	3年以上	計	N
男性	高校卒*1	19.9	26.3	28.2	25.6	100.0	156
	うち正社員	14.1	17.3	13.5	12.8	57.7	
	専門・短大・高専卒	19.4	25.5	30.6	24.5	100.0	98
	うち正社員	17.3	17.3	23.5	14.3	72.4	
女性	大学・大学院卒*2	32.5	25.0	22.2	20.3	100.0	576
	うち正社員	27.4	20.1	15.1	12.5	75.2	
	高校卒*1	14.1	26.3	25.4	34.1	100.0	205
	うち正社員	4.4	9.8	9.8	6.8	30.7	
女性	専門学校卒	9.1	36.4	30.0	24.5	100.0	110
	うち正社員	4.5	15.5	10.9	8.2	39.1	
	短大・高専卒	21.5	30.4	32.9	15.2	100.0	79
	うち正社員	11.4	7.6	10.1	6.3	35.4	
女性	大学・大学院卒*2	20.4	27.1	26.0	26.5	100.0	373
	うち正社員	13.7	13.4	9.9	8.8	45.8	

注：*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大学・大学院卒には大学院中退を含む。

*「うち正社員」は各区分の対象数（N）に対する正社員就職者の割合である。

次の図表8-3は、「初めての正社員勤続期間」別にみたものである。離職の時期が早いことが、その後の再就職にどう影響するのかを検討する。これも男性では違いが明白である。勤続期間が長かった者ほど、離職後すぐの再就職の割合は大きく、正社員での再就職に絞っても同様である。逆に現在の勤務先に入職するまで3年以上の期間がある者は、1年以内離職者では4割と多いが、「4年超」の離職者では2%と少ない。早期離職であるほどその不安定になりやすく、また不安定な期間が長引きやすいといえるだろう。

女性では「4年超」勤続した後の離職者を除いて、男性ほど顕著ではないものの、ほぼ同様の傾向がある。「4年超」については、前の章で述べたとおり調査の設計上、特に年長者に偏る特性があり、その影響からいったん出産などで非労働力化したのちの再就職だったり、パートタイム労働を選んだりする傾向が強く出ている可能性が大きい。

図表8-3 初めての正社員勤務先離職から現在の勤務先に入社するまでの期間（性・初めての正社員勤続期間別）

単位：%、太字は実数

		同月、翌月	3か月目～1年未満	1年～3年未満	3年以上	計	N
男性	1年以内	10.8	20.2	27.8	41.3	100.0	223
	うち正社員	7.6	14.3	18.8	23.3	64.1	
	1年超～2年以内	21.8	25.6	25.0	27.6	100.0	156
	うち正社員	16.7	17.9	14.7	14.1	63.5	
	2年超～3年以内	29.6	23.7	26.7	20.0	100.0	135
うち正社員	25.9	19.3	17.8	13.3	76.3		
3年超～4年以内	37.3	27.8	23.0	11.9	100.0	126	
うち正社員	31.0	21.4	15.1	9.5	77.0		
	4年超	48.4	30.5	18.9	2.1	100.0	190
うち正社員	42.1	24.7	12.1	1.1	80.0		
女性	1年以内	11.1	19.6	23.8	45.5	100.0	189
	うち正社員	5.3	10.6	7.9	12.7	36.5	
	1年超～2年以内	13.3	17.7	29.7	39.2	100.0	158
	うち正社員	6.3	8.2	12.7	14.6	41.8	
	2年超～3年以内	22.1	29.9	25.3	22.7	100.0	154
うち正社員	15.6	11.7	11.7	4.5	43.5		
3年超～4年以内	22.0	32.3	30.7	15.0	100.0	127	
うち正社員	17.3	15.7	11.8	3.1	48.0		
	4年超	20.1	48.2	27.3	4.3	100.0	139
うち正社員	5.8	15.8	6.5	2.2	30.2		

注：「うち正社員」は各区分の対象数（N）に対する正社員就職者の割合である。

次いで、「初めての正社員勤続期間」と現在の勤務先企業との間の企業規模の変化を検討する。わが国では、賃金をはじめとする正社員の労働条件に、企業規模による差があることはよく指摘されるところである。正社員に焦点づけて、勤務先企業の規模の違いを確認しておこう。

図表 8-4 が勤務先企業規模の構成比を示したものだが、現在正社員である者については、現在の勤務先の企業規模と初めての正社員勤務先を辞める直前の企業規模を対比する形で掲載した。現在正社員以外の雇用形態の者については、参考までに現在の状況を記述した。

さて、現在と初めての正社員勤務先との間の違いに注目すると、男女とも、初めての勤務先企業のほうが 1,000 人以上規模や 300～999 人規模が多く、1～9 人規模や 10～29 人規模が少ない。すなわち、より小規模な企業に移動した人が多い。また、現在は官公庁や公営事業所の割合が、特に男性で高くなっている。公募の形を取ることが多いこうした事業所は再就職先となりやすいということであろう。

図表 8-4 現在の勤務先企業と初めての正社員勤務先企業のやめる直前の企業規模

単位：％、太字は実数

	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公庁・公営事業所	計	N
男性									
正社員・現在	8.4	12.8	19.2	15.7	14.1	17.5	12.3	100.0	594
正社員・辞める直前	5.2	9.8	17.3	17.7	17.5	28.3	4.2	100.0	594
正社員以外・現在	6.0	14.3	12.6	22.5	15.4	27.5	1.6	100.0	182
女性									
正社員・現在	16.7	17.4	18.4	16.1	11.5	14.8	5.2	100.0	305
正社員・辞める直前	8.2	15.1	15.4	21.6	17.7	20.7	1.3	100.0	305
正社員以外・現在	8.7	11.8	12.9	17.9	16.0	27.8	4.7	100.0	425

図表 8-5 はこれを学歴別に見たものである。男女とも大学・大学院卒では、初めての正社員勤務先に大企業が多く、現在の勤務先ではこれが大きく減少している。また現在の勤務先に、官公庁・公営事業所が多いのも大学・大学院卒である。高卒者、および専門・短大・高専卒者の場合、初めての正社員勤務先も大企業に偏ることなく、現在のほうが 1,000 人以上規模企業比率が高い傾向も見られる。大企業から中小企業への移動は大学・大学院卒の特徴的なものであるといえるだろう。

図表 8-5 現在正社員である者の現在の勤務先企業と初めての正社員勤務先企業のやめる直前の企業規模（性・学歴別）

単位：％、太字は実数

		1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公庁・公営事業所	計	N
男性	高卒 正社員・現在	8.9	21.1	33.3	11.1	8.9	15.6	1.1	100.0	90
	正社員・辞める直前	11.1	24.4	15.6	20.0	6.7	16.7	5.6	100.0	90
	専門・短大・高専卒 正社員・現在	16.9	23.9	15.5	18.3	5.6	14.1	5.6	100.0	71
	正社員・辞める直前	9.9	25.4	25.4	9.9	14.1	11.3	4.2	100.0	71
	大学・大学院卒 正社員・現在	6.9	9.2	16.9	16.2	16.6	18.5	15.7	100.0	433
	正社員・辞める直前	3.2	4.2	16.4	18.5	20.3	33.5	3.9	100.0	433
女性	高卒 正社員・現在	19.0	20.6	23.8	15.9	6.3	11.1	3.2	100.0	63
	正社員・辞める直前	6.3	25.4	15.9	23.8	17.5	9.5	1.6	100.0	63
	専門・短大・高専卒 正社員・現在	21.1	19.7	14.1	16.9	14.1	12.7	1.4	100.0	71
	正社員・辞める直前	16.9	22.5	16.9	16.9	16.9	9.9	0.0	100.0	71
	大学・大学院卒 正社員・現在	14.0	15.2	18.1	15.8	12.3	17.0	7.6	100.0	171
	正社員・辞める直前	5.3	8.2	14.6	22.8	18.1	29.2	1.8	100.0	171

注：*1 高校卒には、高校、専門、短大、高専、大学中退を含む。

*2 大学・大学院卒には大学院中退を含む。

* 現在正社員である離職者は少ないので、女性についても、専門学校と短大・高専卒は、短期高等教育として併せて表示している。

図表 8-6 は、初めての正社員勤務期間による違いを見たものである。学歴ほどはっきりした違いは見られない。

図表 8-6 現在正社員である者の現在の勤務先企業と初めての正社員勤務先企業のやめる直前の企業規模（性・初めての正社員勤務期間別）

単位：％、太字は実数

		1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公庁・公営事業所	計	N
男性	1年以内 正社員・現在	7.7	15.4	22.4	13.3	11.9	13.3	16.1	100.0	143
	正社員・辞める直前	7.0	11.9	26.6	18.2	13.3	19.6	3.5	100.0	143
	1年超～2年以内 正社員・現在	5.1	17.2	23.2	13.1	15.2	14.1	12.1	100.0	99
	正社員・辞める直前	7.1	14.1	15.2	25.3	12.1	24.2	2.0	100.0	99
	2年超～3年以内 正社員・現在	8.7	10.7	14.6	17.5	17.5	21.4	9.7	100.0	103
	正社員・辞める直前	5.8	11.7	12.6	14.6	20.4	31.1	3.9	100.0	103
	3年超～4年以内 正社員・現在	13.4	10.3	13.4	24.7	13.4	14.4	10.3	100.0	97
	正社員・辞める直前	5.2	8.2	18.6	14.4	18.6	27.8	7.2	100.0	97
	4年超 正社員・現在	7.9	10.5	20.4	12.5	13.8	23.0	11.8	100.0	152
	正社員・辞める直前	2.0	4.6	12.5	16.4	22.4	37.5	4.6	100.0	152
	1年以内 正社員・現在	20.3	20.3	17.4	11.6	10.1	13.0	7.2	100.0	69
	正社員・辞める直前	10.1	17.4	21.7	20.3	18.8	10.1	1.4	100.0	69
女性	1年超～2年以内 正社員・現在	15.2	13.6	21.2	19.7	10.6	13.6	6.1	100.0	66
	正社員・辞める直前	6.1	15.2	16.7	28.8	10.6	21.2	1.5	100.0	66
	2年超～3年以内 正社員・現在	13.4	17.9	16.4	13.4	17.9	13.4	7.5	100.0	67
	正社員・辞める直前	10.4	14.9	17.9	14.9	19.4	19.4	3.0	100.0	67
	3年超～4年以内 正社員・現在	18.0	18.0	16.4	23.0	9.8	13.1	1.6	100.0	61
	正社員・辞める直前	8.2	13.1	9.8	26.2	14.8	27.9	0.0	100.0	61
	4年超 正社員・現在	16.7	16.7	21.4	11.9	7.1	23.8	2.4	100.0	42
	正社員・辞める直前	4.8	14.3	7.1	16.7	28.6	28.6	0.0	100.0	42

次に勤務先企業の業種について検討する。業種、並びに次に検討する職種については、初めての勤務先の業種、職種との異同に焦点を当てる。業種、職種にはそれぞれ固有の知識や技能の集積があり、その経験は個人の職業能力形成に寄与するだろうし、それだからこそ同一の業種・職種内での移動はキャリアの一つの展開の形となる可能性があるだろう。これに正社員であるかどうかの視点を加えて、再就職状況をみる。

図表8-7の最も左の列の数字は、現在の勤務先の業種の構成比を示している。左から3番目の数字の列は初めての正社員勤務先の業種（辞める直前の時点での業種）の構成比である。この2つを比べることで、全体としての移動の方向性がわかるので、それをこの2つの数字の間の不等号で示している。すなわち、男性の場合、情報通信業や金融業・保険業、生活関連サービス業・娯楽業、不動産業・物品賃貸業から退出する人が多く、運輸業・郵便業、教育・学習支援業、その他サービス業、公務などに参入する人が多い。それが正社員としての参入であるかどうかは、左から2番目の斜体の数字でわかる。公務の場合は多くが正社員であるが、その他サービス業等では正社員以外の雇用形態での参入が少なくない。

さらに右のカッコでくくった数字は、初めての正社員勤務先の業種と現在の勤務先の業種が同じである比率、および、それがさらに正社員での雇用である比率を示している。男性の場合、医療・福祉業の企業を離職した人の71.6%は同じ業界に再就職し、その多く（離職者の62.2%）が正社員としての再就職であった。おそらく多くが職業資格を持ち、同じ業界で正社員として再就職しているということである。製造業も業界内での正社員での再就職が比較的多い。これに対して、電気・ガス・熱供給・水道業や不動産・物品賃貸業、金融・保険業、卸売業などを離職した人は同業種での再就職は少ない。また、生活関連サービス業やその他サービス業、小売業などは同業種での再就職者はややいるもののその多くは正社員ではない。

女性についても同様に見ていくと、全体として、製造業、小売業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス業からの退出と、その他サービス業への参入が多い傾向があるが、全体として、正社員での参入者は4割に満たない。男性と同じく、医療・福祉業の企業からの離職者は同業種に再就職することが多く（62.9%）、男性の場合より正社員での再就職者は少ないものの、女性の中では最も正社員として再就職することの多い業種である。また、水準は低いものの製造業は医療・福祉に次いで同業種間での再就職、および正社員での再就職が多い業種であり、これらは男性と共通した傾向である。同業種間での移動が少ない業種は、不動産・物品賃貸業、運輸業・郵便業、卸売業などで、一部男性と共通している。一方、金融・保険業は同業種間での再就職は少なくないもののその多くは正社員以外の雇用形態であり、この点は男性とは異なる傾向となっている。

図表 8-7 初めての正社員勤務先の業種と現在の勤務先の業種の構成比、および同業種内での転職・正社員での転職割合（性別）

①男性

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	5.1	4.0		6.0	(50	38.0	32.0)
製造業	18.8	15.2		18.6	(154	49.4	40.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	0.8		1.4	(12	0.0	0.0)
情報通信業	9.2	6.0	<	13.6	(113	31.9	26.5)
運輸業・郵便業	5.1	3.0	>	3.5	(29	37.9	20.7)
卸売業	4.1	3.4		4.1	(34	14.7	14.7)
小売業	7.8	3.7		7.2	(60	31.7	16.7)
金融業・保険業	2.9	2.4	<	7.7	(64	12.5	10.9)
不動産業、物品賃貸業	0.6	0.6	<	2.4	(20	10.0	10.0)
学術研究、専門・技術サービス業	3.9	3.0		5.3	(44	22.7	15.9)
宿泊業、飲食サービス業	3.7	1.8		4.6	(38	23.7	15.8)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	2.0	0.8	<	3.9	(32	21.9	6.3)
教育、学習支援業	5.1	3.7	>	2.3	(19	52.6	21.1)
医療、福祉	10.0	8.8		8.9	(74	71.6	62.2)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	6.7	3.9	>	4.7	(39	33.3	15.4)
公務	8.2	7.8	>	4.1	(34	29.4	29.4)
その他	4.9	2.2	>	0.7	(6	—)
合計	100.0	71.6		100.0	(830	35.1	26.7)
N		830		830			

②女性

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	3.4	2.5		2.3	(18	16.7	11.1)
製造業	9.4	4.0	<	13.0	(100	29.0	15.0)
情報通信業	5.5	2.3		5.7	(44	15.9	13.6)
運輸業・郵便業	2.0	0.9		1.6	(12	8.3	8.3)
卸売業	3.8	2.3		4.3	(33	9.1	6.1)
小売業	11.2	3.9	<	13.2	(101	23.8	7.9)
金融業・保険業	4.7	1.8	<	7.3	(56	25.0	8.9)
不動産業、物品賃貸業	1.8	0.5		2.5	(19	0.0	0.0)
学術研究、専門・技術サービス業	4.3	1.3	<	5.9	(45	24.4	4.4)
宿泊業、飲食サービス業	8.2	1.4		7.7	(59	15.3	5.1)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	6.9	1.8		7.0	(54	25.9	9.3)
教育、学習支援業	5.0	1.0		3.9	(30	20.0	0.0)
医療、福祉	18.1	9.3		18.3	(140	62.9	32.9)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	5.5	2.3	>	4.0	(31	19.4	9.7)
その他	5.1	2.1	>	1.7	(13	—)
合計	100.0	39.8		100.0	(767	28.8	13.1)
N		767		767			

注：不等号は初めての正社員勤務先業種と現在の勤務先業種の割合で、1.5ポイント以上の差があるもの。

初めての正社員勤務先業種、現在の勤務先業種のいずれもが10ケース以下の業種は掲載を省いた。また、初めての正社員勤務先での業種が「その他」である者は同業種であるかの判定から除いた。

「うち正社員」は各区分の対象数(N)に対する正社員就職者の割合である。

これをさらに学歴別に分けてみたのが図表8-8である（初めての正社員勤務先あるいは現在の勤務先のいずれもが10ケース以下の場合に掲載を省いている）。男性の高卒者についてみれば、製造業から退出して小売業や運輸業・郵便業に参入する移動が多いが、その多くは正社員以外の雇用である。製造業離職者の半数弱は同業種内で再就職しており、その場合は比較的正社員が多い。

男性の短期高等教育卒業者では、情報通信業からの退出が目立つ。情報通信業離職者は同業種にとどまる比率が低い。医療・福祉業を離職した場合は同業種内での正社員での再就職が多い。

男性の大学・大学院卒では、情報通信業や金融・保険業からの退出が多く、公務への参入が比較的多い。公務の場合は正規雇用が大半である。医療・福祉や製造業からの離職者は同業種内での再雇用が多く、その場合は正社員の比率が高い。これに対して教育・学習支援業では同業種間の再雇用が多いものの正社員での雇用は半数に満たない。

女性の高卒者は、製造業や宿泊業・飲食サービス、医療・福祉業から退出する者が多い。現在の勤務先では正社員で雇用されている者は3割と少ない。他の学歴とは異なり、医療・福祉業離職者でも同業種に再就職する者は3分の1程度で、正社員では1割程度である。

女性の専門学校卒の場合、医療・福祉業から離職する者が多いが、その4分の3が同業種に再就職しており、正社員での就職も少なくない。女性の短大・高専卒も同様に医療福祉業を離職する比率は高いが、同業界に再参入する者も6割以上と多い。このほか、小売業へ再雇用が多いが、正社員の割合は小さい。

女性の大学・大学院卒では、男性の同学歴者と同様、情報通信業や金融・保険業からの退出者が多い。医療・福祉業や教育・学習支援業、公務などへの参入が多いが、正社員以外の雇用形態での参入も多い。同業種内での転職は医療・福祉で多く、その場合は正社員での転職も少なくない。このほか、製造業では同業種内での正社員転職がやや多く、男性の同学歴者と同様の傾向を示している。

図表 8-8 初めての正社員勤務先の業種と現在の勤務先の業種の構成比、および同業種内での転職・正社員での転職割合（性別・学歴別）

①男性、高卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	6.4	5.1		7.7	(12	25.0	25.0)
製造業	27.6	19.2	<	35.9	(56	46.4	30.4)
運輸業、郵便業	10.3	6.4	>	5.8	(9	44.4	33.3)
小売業	12.8	4.5	>	6.4	(10	40.0	20.0)
宿泊業、飲食サービス業	5.1	3.2	<	8.3	(13	30.8	23.1)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	9.6	5.8	>	7.1	(11	45.5	27.3)
その他	8.3	2.6	>	0.6	(1	—	—)
合計	100.0	57.7		100.0	(156	36.5	23.1)
N	156			156			

②男性、専門・短大・高専卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
製造業	20.4	14.3	>	11.2	(11	27.3	18.2)
情報通信業	9.2	5.1	<	12.2	(12	16.7	16.7)
医療、福祉	20.4	17.3		19.4	(19	84.2	73.7)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	10.2	8.2	>	3.1	(3	66.7	33.3)
合計	100.0	72.4		100.0	(98	39.8	30.6)
N	98			98			

③男性、大学・大学院卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	4.9	3.8		5.7	(33	45.5	36.4)
製造業	16.1	14.2		15.1	(87	54.0	50.6)
情報通信業	10.6	7.6	<	16.1	(93	35.5	30.1)
運輸業、郵便業	3.8	2.4		3.0	(17	29.4	17.6)
卸売業	4.9	4.0		4.5	(26	11.5	11.5)
小売業	6.8	3.3		7.1	(41	29.3	14.6)
金融業・保険業	4.0	3.5	<	10.9	(63	12.7	11.1)
不動産業、物品賃貸業	0.7	0.7	<	3.3	(19	10.5	10.5)
学術研究、専門・技術サービス業	4.2	3.6	<	5.9	(34	17.6	14.7)
宿泊業、飲食サービス業	3.1	1.2		3.1	(18	11.1	5.6)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	1.6	0.5		2.8	(16	6.3	0.0)
教育、学習支援業	7.1	5.2	>	3.0	(17	58.8	23.5)
医療、福祉	9.9	8.7		8.7	(50	68.0	58.0)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	5.4	2.6		4.3	(25	24.0	8.0)
公務	10.6	10.2	>	3.8	(22	36.4	36.4)
その他	4.0	1.9	>	0.5	(3	—	—)
合計	100.0	75.2		100.0	(576	33.5	26.7)
N	576			576			

④女性、高卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	5.9	4.9	>	2.9	(6	16.7	16.7)
製造業	12.7	2.0	<	21.5	(44	25.0	4.5)
小売業	17.1	3.9		16.6	(34	35.3	8.8)
宿泊業、飲食サービス業	10.2	2.0	<	12.2	(25	12.0	0.0)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	10.2	1.0		8.8	(18	22.2	0.0)
医療、福祉	12.7	3.9	<	14.1	(29	34.5	10.3)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	6.3	2.0	>	2.4	(5	0.0	0.0)
その他	6.8	3.4	>	2.4	(5	—	—)
合計	100.0	30.7		100.0	(205	21.5	5.4)
N	205			205			

⑤女性、専門学校卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
小売業	7.3	2.7	<	10.0	(11	18.2	0.0)
宿泊業、飲食サービス業	10.9	2.7		10.9	(12	25.0	25.0)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	9.1	3.6	<	13.6	(15	40.0	20.0)
医療、福祉	30.9	19.1		30.9	(34	76.5	41.2)
合計	100.0	39.1		100.0	(110	40.9	20.9)
N	110			110			

⑥女性、短大・高専卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
小売業	19.0	7.6	>	13.9	(11	27.3	0.0)
教育、学習支援業	7.6	0.0	<	12.7	(10	30.0	0.0)
医療、福祉	13.9	7.6	<	20.3	(16	62.5	37.5)
合計	100.0	35.4		100.0	(79	31.6	12.7)
N	79			79			

⑦女性、大学・大学院卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の業種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の業種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同業種割合	うち正社員での転職)
建設業	2.1	1.3		2.7	(10	20.0	10.0)
製造業	9.9	6.4		10.7	(40	32.5	27.5)
情報通信業	6.2	2.7	<	8.6	(32	15.6	15.6)
卸売業	5.1	3.5		3.8	(14	0.0	0.0)
小売業	7.5	3.5	<	12.1	(45	15.6	11.1)
金融業・保険業	6.7	2.4	<	12.6	(47	29.8	10.6)
不動産業、物品賃貸業	2.4	1.1		3.8	(14	0.0	0.0)
学術研究、専門・技術サービス業	6.2	2.1		6.2	(23	30.4	0.0)
宿泊業、飲食サービス業	5.6	0.5		5.1	(19	10.5	0.0)
生活関連サービス業、娯楽業(理容など)	4.6	1.9		3.5	(13	7.7	7.7)
教育、学習支援業	7.5	2.1	>	4.6	(17	11.8	0.0)
医療、福祉	18.2	9.7	>	16.4	(61	68.9	37.7)
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理など)	6.4	2.9		5.1	(19	31.6	15.8)
公務	4.6	2.4	>	1.1	(4	25.0	0.0)
その他	4.6	2.1	>	0.8	(3	—	—)
合計	100.0	45.8		100.0	(373	27.6	14.7)
N	373			373			

注：不等号は初めての正社員勤務先業種と現在の勤務先業種の割合で、1.5ポイント以上の差があるもの。

初めての正社員勤務先業種、現在の勤務先業種のいずれもが10ケース以下の業種は掲載を省いた。また、初めての正社員勤務先での業種が「その他」である者は同業種であるかの判定から除いた。

「うち正社員」は各区分の対象数(N)に対する正社員就職者の割合である。

次に再就職に伴う職種の変化をみよう。表の各数値の意味は、業種の表と同様である。まず性別に示したものが図表8-9である。男性の場合、営業・販売職からの退出が多く、事務職への参入が多い。初めての勤務先で営業・販売職であった場合、現職でも同じ職種である者が4割弱、さらに正社員で同職に就いている者は3割弱である。同じ職種で再就職していることが多いのは専門的・技術的職業と事務職で6～7割に達する。専門的・技術的職業では特に正社員での再就職者が多い。

女性の場合は、営業・販売職とならんで専門的・技術的職業やサービス職からの退出が多く、参入が多いのは事務職である。営業・販売職では同職での再就職が少なく(2割程度)、事務職、専門的・技術的職業では多い(6～7割)のは男性と同様である。ただし、正社員での参入は半数以下である。

図表 8-9 初めての正社員勤務先での職種と現在の勤務先での職種の構成比、および同職種内での転職・正社員での転職割合（性別）

①男性

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同職種割合	うち正社員での転職)
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	27.7	22.7		28.1	(233	65.7	55.4)
管理的職業	4.6	3.1		4.0	(33	24.2	18.2)
事務職	22.3	17.6	>	10.1	(84	57.1	44.0)
営業・販売職	17.7	12.9	<	28.8	(239	38.5	28.5)
サービス職(介護職など)	8.9	4.6		10.6	(88	34.1	18.2)
保安職	1.6	1.1		1.4	(12	16.7	8.3)
農林漁業従事者	1.2	0.1		0.7	(6	50.0	16.7)
生産工程従事者(自動車整備など)	6.9	4.3		5.9	(49	40.8	20.4)
輸送・機械運転従事者	2.8	1.8		1.4	(12	58.3	41.7)
建設・採掘従事者	1.3	1.0		1.9	(16	37.5	31.3)
運搬・清掃・包装等従事者	4.2	1.9		2.3	(19	31.6	26.3)
その他	0.8	0.5	<	4.7	(39	—)
合計	100.0	71.6		100.0	(830	45.2	34.1)
N		830		830			

②女性

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			(転職者 N	同職種割合	うち正社員での転職)
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	16.9	7.7	<	21.3	(163	55.8	25.8)
管理的職業	1.2	0.7		1.7	(13	15.4	7.7)
事務職	44.7	21.0	>	26.1	(200	69.0	32.5)
営業・販売職	15.5	4.8	<	22.7	(174	23.0	9.2)
サービス職(介護職など)	15.9	4.3	<	19.4	(149	43.6	14.1)
生産工程従事者(自動車整備など)	2.2	0.5		2.3	(18	27.8	5.6)
運搬・清掃・包装等従事者	2.0	0.0		0.7	(5	0.0	0.0)
その他	0.8	0.5	<	5.1	(39	—)
合計	100.0	39.8		100.0	(767	61.6	43.2)
N		767		767			

注：不等号は初めての正社員勤務先での職種と現在の勤務先での職種の割合で、1.5ポイント以上の差があるもの。

初めての正社員勤務先での職種、現在の勤務先での職種のいずれもが10ケース以下の職種は掲載を省いた。

また、初めての正社員勤務先での職種が「その他」である者は同職であるかの判定から除いた。

「うち正社員」は各区分の対象数（N）に対する正社員就職者の割合である。

図表 8-10 では、さらに学歴別にみている。男性の高卒者の場合、生産工程の仕事なら同職種での移動が多く、その半数程度は正社員として採用されている。また、男性の短期高等教育卒業者の場合、専門的・技術的職業からの退出が多いが、同職種内での移動も3分の2程度を占め、正社員での採用が多い。男性の大学・大学院卒はケース数が多いこともあり、全

体の傾向がそのままこの学歴者の傾向となっている。すなわち、営業・販売職からの退出が多く、事務職への参入が多い。営業・販売職の同一職種内での移動は4割程度にとどまる。

女性の高卒者ではサービス職からの退出が多く、事務職や営業・販売職での参入が多い。事務職の場合は正社員での採用も半数程度と少なくないが、他の職種は圧倒的に正社員以外の雇用形態である。女性の専門学校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒はかなり似た傾向を示している。専門的・技術的職業、販売・営業職、サービス職からの退出が多く事務職への参入が多い。事務職の場合はやはり半数弱は正社員で採用されている。初めての正社員での職種が事務職か専門的・技術的職業であれば、現在も同一職種で採用されている場合が7～6割程度と多い。

図表8-10 初めての正社員勤務先での職種と現在の勤務先での職種の構成比、および同職種内での転職・正社員での転職割合（性別・学歴別）

①男性、高卒

単位：%、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	12.2	8.3	<	18.6	(29	44.8	31.0)
事務職	7.1	2.6	>	3.8	(6	16.7	0.0)
営業・販売職	16.7	9.0	>	13.5	(21	33.3	9.5)
サービス職(介護職など)	9.6	5.8	<	13.5	(21	23.8	9.5)
生産工程従事者(自動車整備など)	20.5	12.2		20.5	(32	56.3	25.0)
輸送・機械運転従事者	8.3	7.1		3.2	(5	60.0	60.0)
運搬・清掃・包装等従事者	12.8	7.1	>	6.4	(10	40.0	40.0)
その他	0.6	0.0	<	9.6	(15	—)
合計	100.0	57.7		100.0	(156	36.5	19.2)
N	156			156			

②男性、専門・短大・高専卒

単位：%、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	31.6	22.9	<	35.7	(35	65.7	54.3)
事務職	12.2	7.3	>	8.2	(8	50.0	37.5)
営業・販売職	12.2	9.2	<	16.3	(16	56.3	43.8)
サービス職(介護職など)	15.3	9.2		16.3	(16	43.8	25.0)
合計	100.0	65.1		100.0	(98	44.4	0.0)
N	98			98			

③男性、大学・大学院卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (者 N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	31.3	26.0		29.3	(169	69.2	59.8)
管理的職業	5.2	3.5		3.8	(22	31.8	27.3)
事務職	28.1	23.3	>	12.2	(70	61.4	48.6)
営業・販売職	18.9	14.4	<	35.1	(202	37.6	29.2)
サービス職(介護職など)	7.6	3.3		8.9	(51	35.3	19.6)
生産工程従事者(自動車整備など)	2.8	1.9		2.4	(14	7.1	7.1)
その他	0.7	0.3		3.0	(17	—)
合計	100.0	75.2		100.0	(576	47.4	37.8)
N	576			576			

④女性、高卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (者 N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	5.4	2.0	<	10.7	(22	27.3	9.1)
事務職	39.0	18.5	>	27.8	(57	57.9	29.8)
営業・販売職	23.9	4.9	>	17.6	(36	33.3	5.6)
サービス職(介護職など)	19.5	2.9	<	22.4	(46	41.3	4.3)
生産工程従事者(自動車整備など)	5.4	0.5		5.9	(12	33.3	0.0)
その他	1.0	0.5	<	10.7	(22	—)
合計	100.0	30.7		100.0	(205	37.1	11.7)
N	205			205			

⑤女性、専門学校卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (者 N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	19.1	8.2	<	24.5	(27	66.7	25.9)
事務職	36.4	16.4	>	26.4	(29	69.0	34.5)
営業・販売職	10.0	3.6	<	17.3	(19	15.8	5.3)
サービス職(介護職など)	28.2	10.0		27.3	(30	63.3	30.0)
合計	100.0	39.1		100.0	(110	54.5	24.5)
N	110			110			

⑥女性、短大・高専卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比			初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同職種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (者 N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	21.5	8.9	<	30.4	(24	66.7	29.2)
事務職	40.5	16.5	>	12.7	(10	70.0	60.0)
営業・販売職	13.9	3.8	<	16.5	(13	30.8	7.7)
サービス職(介護職など)	20.3	5.1	<	29.1	(23	52.2	13.0)
合計	100.0	35.4		100.0	(79	49.4	21.5)
N	79			79			

⑦女性、大学・大学院卒

単位：％、太字は実数

	現在の勤務先の職種・構成比		< >	初めての正社員勤務先・辞める直前の業種・構成比	辞める直前の職種から同業種に転職した割合		
	転職者	うち正社員			転職者 (N)	同職種 割合	うち正社員 での 転職
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	21.7	10.5	<	24.1	(90	56.7	28.9)
事務職	51.2	24.7	>	27.9	(104	75.0	30.8)
営業・販売職	12.9	5.4	<	28.4	(106	19.8	11.3)
サービス職(介護職など)	9.4	3.2	<	13.4	(50	30.0	14.0)
合計	100.0	45.8		100.0	(373	44.5	20.9)
N	373			373			

注：不等号は初めての正社員勤務先での職種と現在の勤務先での職種の割合で、1.5ポイント以上の差があるもの。

初めての正社員勤務先での職種、現在の勤務先での職種のいずれもが10ケース以下の職種は掲載を省いた。

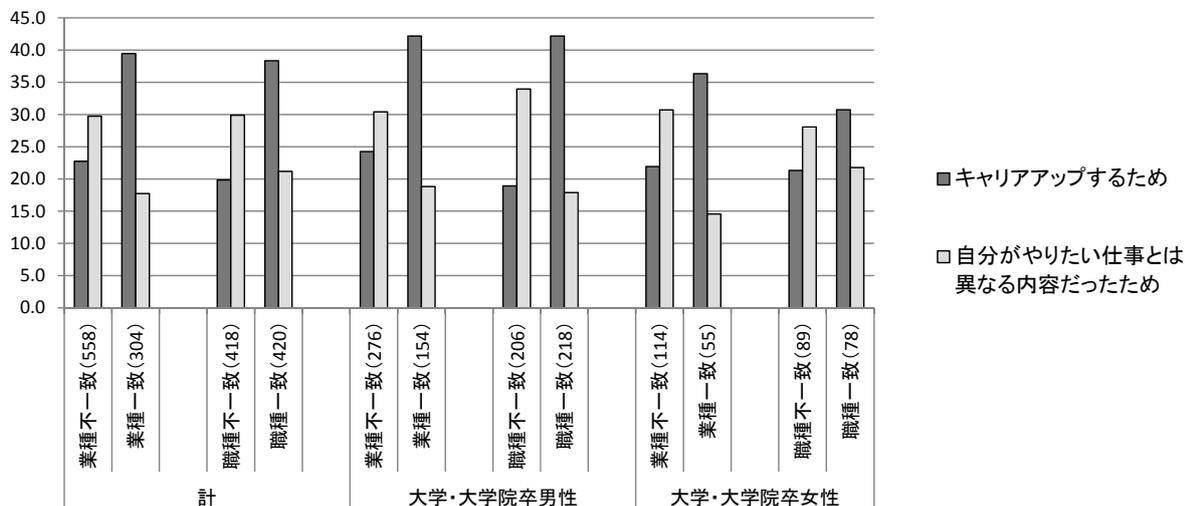
また、初めての正社員勤務先での職種が「その他」である者は同職であるかの判定から除いた

「うち正社員」は各区分の対象数(N)に対する正社員就職者の割合である。

以上、職種と業種については初めての正社員勤務先と現在の勤務先でそれとが一致するかに注目してその状況をみてきた。辞めた職種や業種と同じ領域の仕事に就いているかどうかには、市場に選別された結果という側面もあるが、同時に個人の選択の結果でもある。個人の意志としてのキャリア形成という視点から見れば、離職後の行動は離職理由と整合的な選択をしているかどうか重要だろう。

図表8-11では、初めての正社員勤務先を離職した理由のうち「自分がやりたい仕事と異なる内容だった」「キャリアアップするため」という2つの理由をえらび、業種、職種の一致・不一致との関係を見た。やりたい仕事でないから離職したのなら、異なる内容の仕事を選ぶであろうし、キャリアアップというのなら、同じ仕事の延長上の方が可能性は高いだろう。結果は、かなり整合的で、一致した職に就いている人はキャリアアップの理由での離職者が多く、一致しない職に就いている人はやりたい仕事ではないから離職した人が多い。ケース数の多い大学・大学院卒の男女についてそれぞれ同じことを見たが、とくに大学・大学院卒の男性では職種の一致、不一致の理由についてははっきりした傾向になっている。男性の方が女性よりも自らの意志による転職がしやすいのかもしれない。

図表 8-11 初めての正社員勤務先の業種・職種と現在の勤務先の業種・職種の一致と初めての勤務先を離職した理由の関係



注：「親代理調査」については分析対象から除外した。

初めての正社員勤務先における業種及び職種が「その他」であった者については、一致・不一致の判定の対象外とした。

第2節 現在の勤務先における労働時間、収入

この節では、現在の勤務先における労働時間と収入について記述する。労働時間については、同様の形式で、初めての正社員勤務先における離職直前の状況を尋ねているので、それとの比較の形で整理する。なお、労働時間にしろ収入にしる、正社員と正社員以外の雇用形態では大きく異なることは周知のことであるので、ここでは現在の勤務先で正社員として雇用されているケースを中心に記述する。

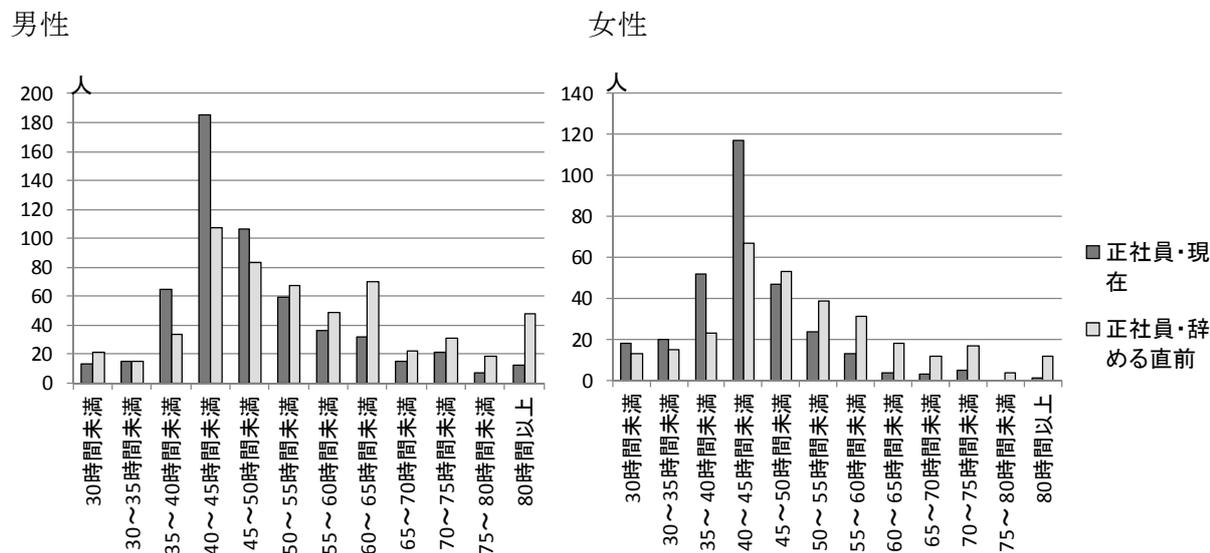
また、これらの項目については、本人でなければ正確な情報は得にくいと考えられるので「親代理調査」の結果は除いて分析を行う。

まず、図表 8-12 は現在正社員である離職者の「初めての正社員勤務先」を辞める直前の週平均労働時間と現在の週平均労働時間を比較したものである。現在の労働時間も辞める直前の労働時間も「40～45 時間未満」が最も多いものの、辞める直前の労働時間の方が、全体に右寄り、すなわち長時間の労働の方により多くが分布している。辞めた多くの職場において、残業が恒常化していたことが推測される。この転職が、全体として長時間労働の職場からより労働時間の短い職場への移動であったといえるだろう。

図表 8-13 はこれを構成比にして表にしたものだが、合わせて現在正社員以外の雇用者であるケースについても掲載している。正社員以外の雇用者では労働時間が短い者が多く、女

性の場合は30時間未満というものが4割を超える。男性でも相対的には短時間であるが、「40～45時間未満」という者も3分の1を占めている。

図表8-12 現在正社員である離職者の現在、および「初めての正社員勤務先」を辞める直前の週平均労働時間



注：休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。

図表8-13 現在有業である離職者の週平均労働時間（正社員の現在、および「初めての正社員勤務先」をやめる直前、正社員以外の雇用者の現在）

単位：%、太字は実数

	30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	50～55時間未満	55～60時間未満	60～65時間未満	65～70時間未満	70～75時間未満	75～80時間未満	80時間以上	N	
男性	正社員・現在	2.3	2.7	11.5	32.7	18.7	10.4	6.4	5.7	2.7	3.7	1.2	2.1	566
	正社員・辞める直前	3.7	2.7	6.0	18.9	14.7	11.8	8.7	12.4	3.9	5.5	3.4	8.5	566
	正社員以外・現在	16.9	10.8	15.7	32.5	10.2	6.0	2.4	1.2	1.2	1.2	0.0	1.8	166
女性	正社員・現在	5.9	6.6	17.1	38.5	15.5	7.9	4.3	1.3	1.0	1.6	0.0	0.3	304
	正社員・辞める直前	4.3	4.9	7.6	22.0	17.4	12.8	10.2	5.9	3.9	5.6	1.3	3.9	304
	正社員以外・現在	43.8	11.8	19.9	17.5	4.7	1.7	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	422

注：休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。

次の図表8-14では、それぞれの時間区分の中央値を各区分の値に置き換えて、平均値を求めたものである。これによって、性・学歴別に2時点の労働時間を比較すると、いずれの区分においてもやめる直前の労働時間は長く、男性では50時間を超えている。これに対して現在は6～10時間程度短くなっている。

図表 8-14 現在正社員である離職者の「初めての正社員勤務先」を辞める直前と現在の週平均労働時間（性・学歴別の平均値）

単位：時間

	学歴計		高卒		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒	
	平均値	(中央値) N	平均値	(中央値) N	平均値	(中央値) N	平均値	(中央値) N
男 正社員・現在	47.9	(47) 566	49.5	(47) 63	46.6	(42) 70	47.9	(47) 433
性 正社員・辞める直前	53.7	(52) 566	51.4	(47) 63	52.3	(47) 70	54.3	(52) 433
女 正社員・現在	42.9	(42) 304	40.0	(42) 63	44.2	(42) 70	43.5	(42) 171
性 正社員・辞める直前	50.1	(52) 304	47.2	(47) 63	54.0	(52) 70	49.5	(47) 171

注：それぞれの時間区分の中央値を各区分の値とし、その平均値、中央値を求めた。なお区分の上限、下限については「30時間未満」については27、「80時間以上」については82をその値とした。

休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。

長時間労働の職場からの移動であることがより鮮明になるのは、離職の理由として労働時間の問題を挙げて離職した人であろう。そこで、図表 8-15 では、「初めての正社員勤務先」を辞めた理由として「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」を挙げた人と、これを理由としなかった人とに分けて、辞めた時点と転職後の労働時間の違いをみた。「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」の理由に該当する場合、辞める直前の週平均労働時間は男性では60時間を超え、女性でも55.7時間と長い。これに対して、転職後の現在は、12～13時間ほど労働時間は短くなっている。この理由を挙げていない非該当の人の場合の差が2～4時間程度であるのと、大きく異なる。同理由を挙げた人は、現在正社員である転職者の3分の1を占める。若者の早期離職の少なからぬ部分が、長時間労働の職場からの離脱であるといえる。

図表 8-15 「初めての正社員勤務先」を辞めた理由が「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」に該当する者と該当しない者の辞める直前と現在の週平均労働時間

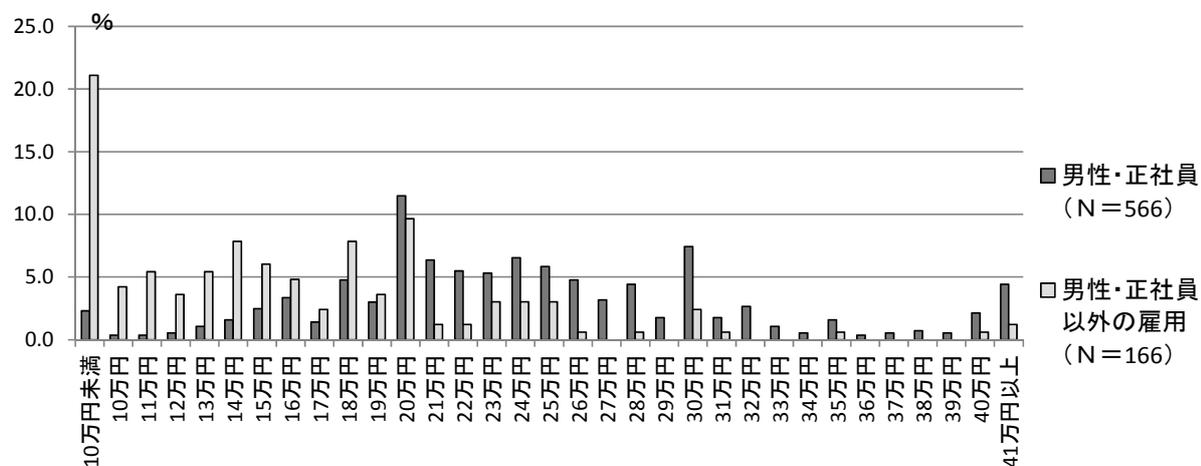
単位：時間

	該当		非該当	
	平均値	(中央値) N	平均値	(中央値) N
男 正社員・現在	46.9	(42) 189	48.5	(47) 377
性 正社員・辞める直前	60.1	(62) 189	50.5	(47) 377
女 正社員・現在	43.2	(42) 115	42.8	(42) 189
性 正社員・辞める直前	55.7	(52) 115	46.7	(47) 189

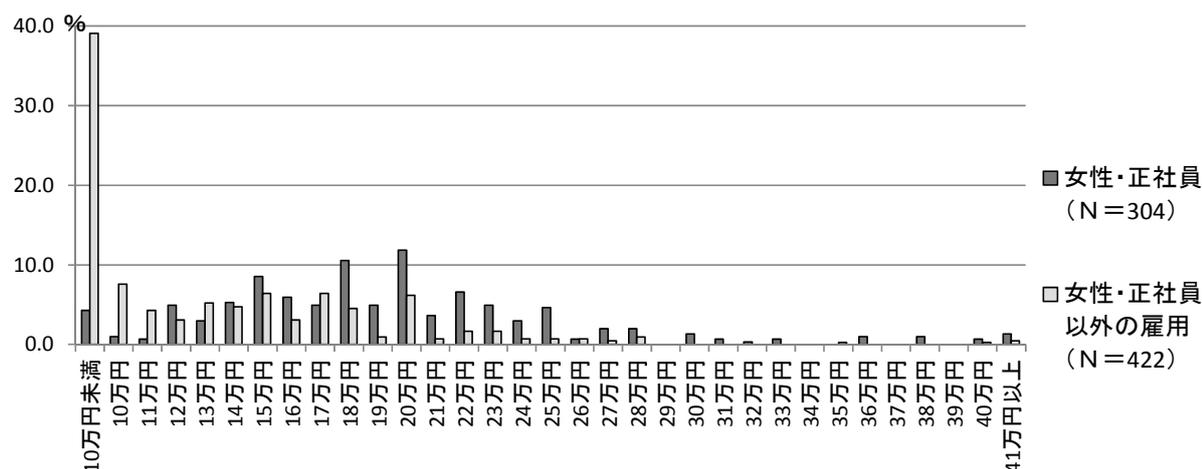
収入については、初めての正社員勤務先を辞める直前の情報がないので、現在の状況のみを記述しておく。まず、図表 8-16 は 2015 年 11 月の税込月収である。男女とも正社員では 20 万円が最も多く、正社員以外の雇用者では 10 万円未満が多い。これをもとに平均値、中央値を計算し、性・学歴別に示したものが、図表 8-17 である。正社員以外の雇用者の場合は、分布が偏っているため、中央値の方が、実態をよりあらわしている。

図表 8-16 有業の離職者の現在の月収（2015年11月の税込月収）

①男性



②女性



図表 8-17 有業の離職者の現在の月収の平均値（2015年11月の税込月収、性・学歴別）

単位：万円

	学歴計			高卒			専門・短大・高専卒			大学・大学院卒		
	平均値 (中央値)		N									
男 正社員	24.4	(24)	566	20.3	(20)	63	21.5	(20)	70	25.4	(25)	433
男 正社員以外の雇用	16.1	(15)	166	14.9	(14)	44	13.2	(12)	17	17.1	(16)	105
女 正社員	19.5	(19)	304	15.4	(15)	63	18.3	(18)	70	21.4	(20)	171
女 正社員以外の雇用	13.4	(11)	422	12.4	(10)	136	13.1	(12)	105	14.3	(12)	181

注：「10万円未満」については9万円、「41万円以上」については41万円として計算している。

第3節 現在の勤務先に対する評価

この節では、有業の離職者の現在の職場に対する様々な側面の満足度と現在の勤務先からの転職希望について取り上げる。

分析対象のケースは、前節と同様、「親代理調査」による票を除いた 1,548 人（男性 785 人、女性 763 人）である。

まず、現在の職業生活に対する満足度について 11 の側面から検討する。調査で尋ねた満足度の 11 の側面は、図表 8-18 の表側の通り「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」「家庭・個人としての生活との両立」「職業生活全体」である。この同じ項目について、現在の勤務先についてと、初めての正社員勤務先でのやめる直前の状況として尋ねているので、図表 8-18 ではこれを対比する形で示している。なお、調査は、11 の各項目について「満足」から「不満足」までの 5 段階で答える形式であり、ここではその結果を「満足」の 5 点から「不満足」の 1 点までとなるよう点数化して、その平均値を示している。

「現在の勤務先」に対する点数と「初めての正社員勤務先」に対する満足感点数の間に差があるかどうかは重要な点なので、ここでは差の検定を行い、統計的に有意であるかどうかを確認した。結果は表に示す通り、「現在の勤務先」への満足感の方がほとんどの場合高くなっている。有意差のある項目については、すべてそうである。

表には、男性正社員の場合と女性正社員の場合、加えて現在は正社員以外の雇用者である男女それぞれについて、「現在の勤務先」に対する満足感点数と「初めての正社員勤務先」に対する満足感点数を示してある。現在正社員である男女はともに、今の勤務先のほうが大半の面で満足感が高くなっており、転職結果を肯定的にとらえていると思われる。ただし、「初めての正社員勤務先」への満足感は振り返りの形であり、現在の自分の行動を合理化しようという暗黙の意図が働いて、離職したかつての勤務先への満足感を当時の感情より低く評価している可能性もある。

現在正社員以外の雇用者である人も「初めての正社員勤務先」ではもちろん正社員であった。ここでの回答は、その正社員と比べても今の正社員以外の雇用先の方が多くの面で満足であるという結果になっている。「初めの正社員勤務先」のほうが満足感が高いのは、男女ともに「雇用の安定性」「福利厚生」であり、男性はこれに加えて「賃金」である。ただしこのいずれもが統計的には有意にならないわずかな差にとどまる。正社員以外の雇用を含めて、大半の人が転職を肯定的にとらえているといえる。

なお、表には示していないが、正社員と正社員以外の雇用形態の人の「現在の勤務先」への満足感についても比較し、統計的に有意差があるかを検討した。その結果、男性の場合、「仕事の内容・やりがい」「賃金」「雇用の安定性」「福利厚生」「職業生活全体」の 5 側面について、正社

員のほうがより満足している傾向が確認された。一方、女性については、「人事評価・処遇のあり方」「職場の環境」「家庭・個人としての生活との両立」の3側面について、正社員以外の人の方がより満足していることが確認された。

図表 8-18 「現在の勤務先」と「初めての正社員勤務先」での職業生活の諸側面に対する満足感（性・現在の就業形態別）

	男性正社員(N=566)		女性正社員(N=304)		男性正社員以外雇用(N=166)		女性正社員以外雇用(N=422)	
	現在の勤務先	初めての正社員勤務先	現在の勤務先	初めての正社員勤務先	現在の勤務先	初めての正社員勤務先	現在の勤務先	初めての正社員勤務先
1.仕事の内容・やりがい	3.55	2.72 ***	3.50	3.00 ***	3.19	2.51 ***	3.48	2.97 ***
2.人事評価・処遇のあり方	3.15	2.56 ***	3.06	2.68 ***	3.02	2.50 ***	3.27	2.65 ***
3.職場の人間関係、コミュニケーション	3.52	2.89 ***	3.53	2.93 ***	3.37	2.58 ***	3.67	2.96 ***
4.賃金	2.92	2.63 ***	2.75	2.71	2.58	2.64	2.96	2.69 **
5.労働時間・休日等の労働条件	3.42	2.52 ***	3.61	2.51 ***	3.36	2.28 ***	3.82	2.46 ***
6.職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.43	3.00 ***	3.52	3.17 ***	3.39	2.73 ***	3.69	3.18 ***
7.雇用の安定性	3.61	3.19 ***	3.51	3.27 *	2.85	2.93	3.20	3.24
8.福利厚生	3.27	3.05 **	3.17	3.05	2.97	2.99	3.12	3.13
9.教育訓練・能力開発のあり方	2.96	2.70 ***	2.80	2.78	2.89	2.47 **	2.96	2.71 **
10.家庭・個人としての生活との両立	3.48	2.54 ***	3.44	2.57 ***	3.28	2.39 ***	3.74	2.48 ***
11.職業生活全体	3.44	2.57 ***	3.37	2.63 ***	3.14	2.32 ***	3.46	2.65 ***

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

対応サンプルの差の検定： ***<.001 **<.01 *<.05

次に、「初めての正社員勤務先」離職までの勤続期間によって、現在の職場への満足感が異なるのかをみる。ここから早期とはどのくらいであると個人にとって問題なのかを検討したい。ただし、職場への満足感は性別や雇用形態によって大きく異なる。そこで、図表 8-19 は男女それぞれ、現在正社員である転職者について「初めての正社員勤務先」離職までの勤続期間と現在の職場への満足感の諸側面との関係を見た。

離職までの勤続期間によって満足度が変わるのであるかが重要な点なので、ここでは、一元配置分散分析及びその後の分析を行い、統計的に有意な点数の差があるのかを検討した。その結果、男性の正社員については1%水準で有意な変数が3つと10%水準で有意な変数が1つ確認された。すなわち、「職業生活全体」の満足度については「1年以内」が「1年超～2年以内」「2年超～3年以内」「4年超」に比べて低く、「家庭・個人としての生活との両立」の満足度については「1年以内」が「1年超～2年以内」「2年超～3年以内」に比べて低い。また、「職場の環境」の満足度については「1年以内」が「1年超～2年以内」「2年超～3年以内」「3年超～4年以内」に比べて低く、「賃金」の満足度は「1年以内」が「4年超」に比べて低い。さらにこれは10%水準でだが、「人事評価・処遇のあり方」への満足度が、「1年以内」が「2年超～3年以内」に比べて低いことがそれぞれ確認された。

転職先の職場への満足感の面からみると、男性の場合は、「1年以内」での離職がその後の満足度をかなり下げる可能性が高いことが示唆された。

一方女性の正社員での転職者については、対象数が少ないこともあり男性ほど明らかな違

いは確認されず、10%水準での差異がある変数が3つ確認された。「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「福利厚生」だが、いずれも「1年超～2年以下」の満足度が「3年超～4年以下」や「2年超～3年以下」の勤続年数の者と比べて高いという結果である。女性の場合はあまりはっきりしたものではないが「1年超～2年以下」での離職がその後の勤務先への満足度を高める可能性があるという結果であった。

図表8-19 初めての正社員勤務先勤続期間別 現在の勤務先への満足感

①男性・現在正社員の者

	1年以内 (138)	1年超～2年 以内(90)	2年超～3年 以内(98)	3年超～4年 以内(92)	4年超(148)
1.仕事の内容・やりがい	3.41	3.60	3.79	3.55	3.51
2.人事評価・処遇のあり方	3.00	3.20	3.42	3.09	3.13 +
3.職場の人間関係、コミュニケーション	3.41	3.68	3.68	3.49	3.46
4.賃金	2.69	2.90	3.10	2.73	3.13 **
5.労働時間・休日等の労働条件	3.23	3.47	3.37	3.54	3.54
6.職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.12	3.64	3.55	3.59	3.41 **
7.雇用の安定性	3.47	3.71	3.77	3.53	3.61
8.福利厚生	3.17	3.38	3.40	3.07	3.32
9.教育訓練・能力開発のあり方	2.88	3.08	3.19	2.89	2.84
10.家庭・個人としての生活との両立	3.22	3.73	3.63	3.51	3.47 **
11.職業生活全体	3.14	3.54	3.66	3.41	3.51 **

②女性・現在正社員の者

	1年以内 (59)	1年超～2年 以内(65)	2年超～3年 以内(67)	3年超～4年 以内(61)	4年超(42)
1.仕事の内容・やりがい	3.45	3.58	3.54	3.49	3.40
2.人事評価・処遇のあり方	3.06	3.37	2.99	2.77	3.10 +
3.職場の人間関係、コミュニケーション	3.58	3.77	3.18	3.62	3.48 +
4.賃金	2.58	2.89	2.67	2.92	2.69
5.労働時間・休日等の労働条件	3.52	3.97	3.57	3.51	3.43
6.職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.39	3.58	3.48	3.57	3.64
7.雇用の安定性	3.58	3.58	3.51	3.38	3.50
8.福利厚生	3.12	3.45	3.28	2.79	3.19 +
9.教育訓練・能力開発のあり方	2.75	3.03	2.76	2.51	2.98
10.家庭・個人としての生活との両立	3.25	3.57	3.60	3.54	3.17
11.職業生活全体	3.39	3.40	3.42	3.31	3.31

注： 一元配置分散分析：**<.01、+<.10

() 内の数字は対象数をしめす。

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

もう一つの職場への評価を測る設問として、勤続意志がある。調査票では「現在の勤め先を、今後、定年前に転職したいと思いますか」と問うている。その回答を、初めての正社員勤務先に勤続している人を含めて示したのが図表8-20である。転職して正社員である人は男女とも、転職して正社員以外である人に比べれば、「思っている」人、すなわち現在の勤務先からさらに転職したいと思っている人は少ない。

初めての正社員勤務先に勤続している人と比べてみよう。まず、転職したいと「思っている」はわずかに多い程度でほとんど変わらない。一方で、「思っていない」すなわち、転職意志がはっきりないという人の比率は男女とも5%ポイントほど低く、正社員勤続者に比べれば、まだ迷いのある人が少なくないといえる。ただ、初めての正社員勤務先勤続者でも「思っていない」は男性で3割、女性で2割という水準である。調査対象は33歳までという若い世代である。まだ多くの人が迷いの中にある。

図表8-20 「現在の勤め先を定年前に転職したいと思っているか」(性・現在の就業形態別)

単位：%、太字は実数

		思っている	思っていない	わからない	合計	N	
初めての正社員勤務先勤続者		36.6	31.4	32.0	100.0	1,857	
男性	正社員	37.1	26.7	36.2	100.0	566	
	転職者	正社員以外の雇用形態	62.7	14.5	22.9	100.0	166
		役員、自営、家族従業員他	9.4	50.9	39.6	100.0	53
		転職者計	40.6	25.7	33.6	100.0	785
初めての正社員勤務先勤続者		45.3	21.8	33.0	100.0	937	
女性	正社員	47.4	16.1	36.5	100.0	304	
	転職者	正社員以外の雇用形態	55.0	18.0	27.0	100.0	422
		役員、自営、家族従業員他	16.2	45.9	37.8	100.0	37
		転職者計	50.1	18.6	31.3	100.0	763
初めての正社員勤務先勤続者		39.5	28.2	32.3	100.0	2,794	
合計	正社員	40.7	23.0	36.3	100.0	870	
	転職者	正社員以外の雇用形態	57.1	17.0	25.9	100.0	588
		役員、自営、家族従業員他	12.2	48.9	38.9	100.0	90
		転職者計	45.3	22.2	32.5	100.0	1,548

注：初めての正社員勤務先勤続者についても、「親代理調査」については分析対象から除外している。

第9章 離職者（と勤続者）の現在の生活

この章では離職者の生活状況を「初めての正社員勤務先」勤続者との比較を交えて、記述する。

離職者については、離職後現在は正社員として働いている者を「転職（正社員）」、現在はアルバイトや契約社員、派遣社員など正社員以外の雇用形態で働いている者を「転職（正社員以外の雇用）」、現在は会社経営者や役員、自営業主、内職、家族従業員などとして働いている者を「役員、自営、家族従業員他」、現在はもっぱら就職活動をしている者を「求職者」、もっぱら家族の世話（家事・育児・介護）をしていたり、もっぱら勉強をしていたり、あるいはこれらのいずれにも当てはまらないとする者を「非労働力」と区分して、これらの状況別に家族状況などを記述する。

なお、分析対象は全調査対象者（5,196人、男性2,921人、女性2,275人）となるが、一部の設問については、本人でなければ正確な回答は得られないと考え、「親代理調査」の票を分析対象から除いた。これを除いた場合については、図表に注記する。

第1節 現在の家庭状況

まず、居住する地域である。調査では都道府県名を尋ねているが、ここでは地域ブロックにまとめて示した。北海道・東北地方の女性では、離職者が多く特に非労働力化した人が多いなど、若干の地域特性が見られる。

図表9-1 居住地域別の就業状況

単位：％、太字は実数

	初めての正社員勤務先勤続	離職者				求職者	非労働力	合計	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					
男性									
北海道・東北	68.7	17.9	4.9	2.6	1.6	4.2	100.0	307	
北関東	67.7	20.3	9.0	0.8	0.8	1.5	100.0	133	
南関東	70.0	19.1	5.9	1.8	1.0	2.0	100.0	978	
甲信・北陸	68.0	17.7	5.0	1.1	2.2	6.1	100.0	181	
東海	68.0	23.8	4.8	1.2	1.9	0.2	100.0	416	
関西	66.7	20.7	6.2	2.1	1.2	3.1	100.0	484	
中国・四国	62.0	23.1	7.0	2.2	2.2	3.5	100.0	229	
九州・沖縄	57.5	21.2	11.4	2.6	2.1	5.2	100.0	193	
合計	67.4	20.3	6.2	1.8	1.5	2.7	100.0	2,921	
女性									
北海道・東北	31.6	13.4	20.6	2.0	2.4	30.0	100.0	247	
北関東	41.2	9.4	18.8	0.0	2.4	28.2	100.0	85	
南関東	44.6	15.4	18.7	1.2	1.4	18.8	100.0	664	
甲信・北陸	42.0	13.8	23.9	1.4	0.7	18.1	100.0	138	
東海	45.3	11.7	17.2	2.0	1.7	22.1	100.0	349	
関西	44.5	12.0	16.8	1.4	1.2	24.0	100.0	416	
中国・四国	40.5	12.0	19.0	1.3	3.2	24.1	100.0	158	
九州・沖縄	39.0	15.1	18.8	3.2	2.3	21.6	100.0	218	
合計	42.2	13.4	18.7	1.6	1.7	22.4	100.0	2,275	

次いで、家族形成の状況である。男性の場合、結婚している人は3分の1強で、4分の1の人には子どもがいる。初めての正社員勤務先に勤続している人が最も家族形成が早く、離職者のうち正社員として再就職している人がそれに次いでいる。正社員以外の雇用に就いたり求職中であったりする男性では、結婚している人は少ない。

女性では、半数の人が結婚し、3分の1強の人に子どもがいる。最も家族形成が進んでいるのは、離職して非労働力化した人で、専業主婦としての生活を選択した人が大半である。また、離職して「役員、自営・家族従業員他」「転職（正社員以外の雇用）」となった人がこれに次ぐ。正社員の女性では、勤続者も転職者も、結婚している人は3分の1程度にとどまる。

図表9-2 結婚、有子の状況

単位：%、太字は実数

		結婚している	子どもがいる	N
男性	初めての正社員勤務先勤続	41.1	27.0	1,968
	転職(正社員)	37.0	25.1	594
	転職(正社員以外の雇用)	12.1	8.2	182
	離職者 役員、自営・家族従業員他	31.5	22.2	54
	求職者	7.0	0.0	43
	非労働力	8.8	5.0	80
合計		36.9	24.3	2,921
女性	初めての正社員勤務先勤続	36.1	25.8	959
	転職(正社員)	31.1	19.0	305
	転職(正社員以外の雇用)	46.1	25.6	425
	離職者 役員、自営・家族従業員他	62.2	32.4	37
	求職者	23.1	17.9	39
	非労働力	92.0	78.6	510
合計		50.0	36.7	2,275

次に、離職者について、結婚や子どもを持つタイミングが、初めての正社員勤務先からの離職、および現在の勤務先への就職とどのような関係にあるかを見る。まず図表9-3は結婚についてである。初めての正社員勤務先から離職した時期よりも前（または同月）に結婚していた人は、男性離職者の36.1%、女性離職者の38.6%を占める。そこから現職に入職するまでに結婚した人は男女とも14.5%で、現職へ入職してから結婚した人は男性離職者の47.2%、女性離職者の13.3%である。女性離職者では離職後に結婚しているが現職への入職がない人（現在は無業）が33.6%いる。

離職後現在は正社員である人は、男女とも、現職への入職後に結婚している人が多い。また、専業主婦になっていると思われる離職後無業の人は、4割強が離職前に結婚しているが、6割近くは離職後に結婚している。

図表9-3 離職者のうち結婚した人の初めての正社員勤務先からの離職、現在の勤務先への入職と結婚のタイミング

単位：％、太字は実数

	離職者				計	N
	初めての正社員離職以前・同月に結婚	初めての正社員離職後、現職入職前・同月に結婚	現職入職後に結婚	初めての正社員離職後に結婚・現在無業		
男性						
転職(正社員)	35.9	12.3	51.8	0.0	100.0	220
転職(正社員以外の雇用)	27.3	40.9	31.8	0.0	100.0	22
役員、自営・家族従業員他	47.1	17.6	35.3	0.0	100.0	17
求職者	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	3
非労働力	28.6	0.0	0.0	71.4	100.0	7
男性計	36.1	14.5	47.2	2.2	100.0	269
女性						
転職(正社員)	12.6	27.4	60.0	0.0	100.0	95
転職(正社員以外の雇用)	37.2	41.8	20.9	0.0	100.0	196
役員、自営・家族従業員他	39.1	30.4	30.4	0.0	100.0	23
求職者	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	9
非労働力	43.9	0.0	0.0	56.1	100.0	469
女性計	38.6	14.5	13.3	33.6	100.0	792

また、第1子である子どもを持った時期との関係を見たのが図表9-4である。初めての正社員勤務先から離職した時期よりも前（または同月）に子どもを持った人は、男性離職者の26.1%、女性離職者の12.3%で、女性の場合、子供を産んでから離職した人は少ない。子どもがいる離職者の6割以上が、離職後に子どもを産んで、現在は無業である。男性の場合は、現在の勤務先に入職後に子どもを持った人が半数以上である。

図表9-4 子どもがいる人の初めての勤務先からの離職、現在の勤務先への入職と有子のタイミング

単位：％、太字は実数

	離職者				計	N
	初めての正社員離職以前・同月に有子	初めての正社員離職後、現職入職前・同月に有子	現職入職後に有子	初めての正社員離職後に有子・現在無業		
男性						
転職(正社員)	26.2	14.1	59.7	0.0	100.0	149
転職(正社員以外の雇用)	20.0	40.0	40.0	0.0	100.0	15
役員、自営・家族従業員他	33.3	16.7	50.0	0.0	100.0	12
非労働力	25.0	0.0	0.0	75.0	100.0	4
男性計	26.1	16.1	56.1	1.7	100.0	180
女性						
転職(正社員)	17.2	24.1	58.6	0.0	100.0	58
転職(正社員以外の雇用)	20.2	44.0	35.8	0.0	100.0	109
役員、自営・家族従業員他	8.3	41.7	50.0	0.0	100.0	12
求職者	57.1	0.0	0.0	42.9	100.0	7
非労働力	8.7	0.0	0.0	91.3	100.0	401
女性計	12.3	11.4	13.5	62.9	100.0	587

また、結婚している人については、配偶者の就業状況を尋ねた。男性の場合、配偶者が無業である場合と正社員である場合の両方がともに4割弱と多い。これは初めての正社員勤務

先に勤続している人で多く、離職して正社員として再就職している人の場合はどちらもやや少ない。女性の場合、配偶者は9割がた正社員である。これは初めての正社員勤務先に勤続している人も、離職して正社員として再就職している人も変わらない。離職して現在は正社員以外の雇用である場合、配偶者も同様に正社員以外であるケースが若干多い。

図表9-5 結婚している人の配偶者の就業の状況

単位：％、太字は実数

		正社員	パート・アルバイト・非常勤	契約社員	派遣社員	役員・自営・家族従業員他	働いていない	合計	N
		初めての正社員勤務先勤続	40.8	14.9	2.6	1.5	0.5	39.7	100.0
男性	離職者	38.2	21.8	4.1	0.9	0.5	34.5	100.0	220
	離職者	31.8	18.2	13.6	9.1	0.0	27.3	100.0	22
	離職者	23.5	5.9	5.9	0.0	17.6	47.1	100.0	17
	離職者	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	3
	離職者	28.6	42.9	0.0	0.0	14.3	14.3	100.0	7
合計	39.8	16.3	3.2	1.5	0.8	38.3	100.0	1,077	
女性	初めての正社員勤務先勤続	91.3	0.6	1.4	1.2	4.6	0.9	100.0	346
	離職者	92.6	1.1	1.1	0.0	4.2	1.1	100.0	95
	離職者	83.7	5.6	2.6	0.5	5.6	2.0	100.0	196
	離職者	56.5	4.3	0.0	0.0	39.1	0.0	100.0	23
	離職者	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	9
合計	87.8	1.1	1.7	0.2	3.6	5.5	100.0	469	
合計	88.0	1.8	1.7	0.5	5.0	3.0	100.0	1,138	

図表9-6は世帯全体の年収である。男性の場合、正社員でない場合に世帯年収が低いケースの割合が大きい。特に非労働力であったり、正社員以外の雇用形態であったりする場合に顕著である。女性では、求職者や「役員、自営・家族従業員他」に世帯年収の低いケースが多い。

図表9-6 世帯年収の分布

単位：％、太字は実数

		100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1,000万円未満	1,000～1,200万円未満	1,200～2,000万円未満	2,000万円以上	収入はわからない	わからぬ	N
		初めての正社員勤務先定着	0.1	1.1	4.7	15.8	35.8	18.1	9.3	4.6	3.7	1.0	0.0	5.8
男性	離職者	0.2	1.2	7.1	20.3	30.0	14.5	9.4	4.2	3.7	1.1	0.0	8.3	566
	離職者	5.4	10.8	21.7	12.7	16.3	9.6	4.8	3.6	1.8	0.0	0.0	13.3	166
	離職者	7.5	3.8	18.9	18.9	15.1	5.7	7.5	3.8	1.9	5.7	0.0	11.3	53
	離職者	9.8	2.4	7.3	17.1	19.5	7.3	0.0	0.0	2.4	2.4	2.4	29.3	41
	離職者	10.8	12.2	14.9	10.8	6.8	5.4	1.4	1.4	2.7	1.4	6.8	25.7	74
合計	1.0	2.1	6.8	16.5	32.0	16.1	8.7	4.3	3.5	1.1	0.2	7.8	2,757	
女性	初めての正社員勤務先定着	0.0	2.6	9.6	13.9	21.0	16.8	12.2	7.2	4.5	0.5	0.0	11.8	937
	離職者	0.0	4.6	13.2	12.2	22.7	14.8	9.9	6.3	4.3	0.0	0.0	12.2	304
	離職者	1.7	7.3	12.8	15.2	23.7	14.2	7.3	1.9	1.7	0.2	0.0	14.0	422
	離職者	5.4	10.8	8.1	18.9	27.0	8.1	2.7	5.4	0.0	0.0	0.0	13.5	37
	離職者	10.5	5.3	15.8	7.9	15.8	5.3	5.3	2.6	5.3	0.0	5.3	21.1	38
合計	1.4	1.4	7.9	19.9	36.2	13.8	3.7	2.0	1.4	0.2	0.4	11.8	508	
合計	0.9	3.7	10.4	15.2	25.2	15.0	8.8	4.8	3.2	0.3	0.2	12.5	2,246	

注：「親代理調査」は対象から除いた。
臨時収入、副収入を含む。

第2節 現在の生活全般に対する満足感

調査では、現在の生活全般についてどのように感じているかについて、「満足」から「不満」まで、図表9-7の通り5段階の選択肢から選んでもらった。初めての正社員勤務先勤続者と離職者計を比べると、男性は離職者の方が「不満」がやや多く、女性は離職者の方が「満足」がやや多い。離職者の内訳でみると、男性で「不満」が多いのは、「求職者」「非労働力」、「転職（正社員以外の雇用）」の場合であって、正社員として転職している場合は、勤続者と同等、ないし「満足」がやや多い。女性の場合は、「求職者」であれば明らかに「不満」が多い。「非労働力」や正社員以外の雇用、「役員、自営・家族従業員他」においては、勤続者よりもさらには正社員で転職した者よりも「満足」だとする者が多い。

表の右端は、これを満足感が高いほど高くなるように点数化してその平均値を示したものである。この点数の差について統計的な検討を行ったところ、まず、勤続者と離職者の間については、男性の場合は0.1%水準で勤続者のほうが点数が高いことが確かめられた。一方女性については、有意水準は少し落ちるが（5%水準）が、離職者の方が点数が高いという結果になった。

さらに、離職後の状況別の点数を比較したところ、男性の場合「初めての正社員勤務先勤続者」「転職（正社員）」との間に有意差はないが、この2つの類型と「転職（正社員以外）」「求職者」「非労働力」の間には有意な差があり、この2つの類型の方が点数は高いことが明らかになった（5%水準）。女性の場合、「非労働力」は「初めての正社員勤務先勤続者」と「求職者」より有意に点数が高く、「求職者」はいずれの類型よりも点数が低いことが明らかになったが、他の類型間の差は統計的には有意でなかった（5%水準）。

男女では職業と生活の関係についての意識が異なり（性別役割分業観）、男性では離職の有無はともかく正社員であるかどうか生活全般についての満足感を分け、女性では離職して非労働力（専業主婦）になることが満足感を高めるということだろう。ただし、男女とも、離職後に求職活動を続ける状態なら満足感は特に低くなる。失業は最も不満足な状態である。

図表 9-7 現在の生活全般に対する満足感

単位：％、太字は実数

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	N	満足感点数(点)
男性者	初めての正社員勤務先勤続	10.1	43.1	25.3	14.8	6.7	1,857	3.35
	転職(正社員)	13.3	44.9	20.3	16.4	5.1	566	3.45
	離職 転職(正社員以外の雇用)	4.8	25.9	28.9	20.5	19.9	166	2.75
	職 役員、自営・家族従業員他	22.6	37.7	11.3	22.6	5.7	53	3.49
	求職者	2.4	9.8	12.2	24.4	51.2	41	1.88
	非労働力	9.5	20.3	21.6	13.5	35.1	74	2.55
	離職者計	11.4	37.3	21.1	17.7	12.4	900	3.18
男性計	10.5	41.2	23.9	15.7	8.6	2,757	3.29	
女性者	初めての正社員勤務先勤続	10.0	45.9	24.7	14.1	5.3	937	3.41
	転職(正社員)	12.5	46.7	21.1	15.1	4.6	304	3.47
	離職 転職(正社員以外の雇用)	16.8	42.2	18.7	15.9	6.4	422	3.47
	職 役員、自営・家族従業員他	24.3	48.6	18.9	2.7	5.4	37	3.84
	求職者	7.9	31.6	13.2	26.3	21.1	38	2.79
	非労働力	20.9	41.7	21.9	11.2	4.3	508	3.64
	離職者計	17.3	42.9	20.3	13.8	5.6	1,309	3.53
女性計	14.3	44.2	22.1	13.9	5.5	2,246	3.48	

注：「親代理調査」は対象から除いた。

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

最後に図表 9-8 では、初めての正社員勤務期間別の状況を見た。前の章でみた職業生活の諸側面への満足感については、男性正社員の場合は1年未満という短い勤務期間で初めての正社員勤務先を辞めた人は、より長い期間の勤務後に辞めた人より、満足感が低い傾向が示された。女性正社員の場合ははっきりしたものではないが「1年超～2年以内」の勤務期間がその後の満足感を高める可能性が示唆された。生活全般への満足感でも同じような傾向が見られるのだろうか。

まず①は、全離職者を対象にした場合であるが、男性については、かなり鮮明に1年未満での離職の場合の満足感が低い傾向が見て取れるが、女性のほうは傾向がよくわからない。満足感を点数化して統計的な検討を行うと、男性については「1年以内」は「1年超～2年以内」「2年超～3年以内」「4年超」よりも有意に点数が低かった。女性については有意差はみられなかった。

②は離職者のうち、転職して現在正社員である者だけの場合である。前の章と同じ対象ということになる。全離職者を対象とした時より男性は全体に満足感が高まり、女性は逆に低くなっている。

その中でも男性の場合は、「1年以内」ではより勤務期間が長い者よりも、「満足」が少なく「やや不満」が多いことがわかる。職業生活への満足感と同じ傾向である。女性の場合は、「1年超～2年以内」で特に満足感が高い傾向はなく、職業生活への満足感との関係はみられない。点数化して検討した結果では、「1年以内」は「1年超～2年以内」より低いことが確認された。女性についてはどの区分の間にも有意差はみられなかった。

少なくとも男性については、「1年以内」での離職がその後のキャリアに対して、個人の主観の面からのマイナスの影響を与える可能性が高いことは指摘できよう。

図表9-8 現在の生活全般に対する満足感（性別・初めての正社員勤務先勤続期間別）

①全離職者

単位：%、太字は実数

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N	満足感点数(点)
男性	1年以内	6.7	29.6	22.1	23.3	18.2	100.0	253	2.83
	1年超～2年以内	12.7	40.1	21.7	14.0	11.5	100.0	157	3.29
	2年超～3年以内	17.8	39.7	16.4	15.8	10.3	100.0	146	3.39
	3年超～4年以内	9.6	37.8	23.7	18.5	10.4	100.0	135	3.18
	4年超	12.9	42.6	21.1	14.4	9.1	100.0	209	3.36
	合計	11.4	37.3	21.1	17.7	12.4	100.0	900	3.18
女性	1年以内	15.5	39.7	22.4	15.2	7.2	100.0	290	3.41
	1年超～2年以内	14.7	44.2	16.7	17.1	7.4	100.0	258	3.42
	2年超～3年以内	18.4	41.6	21.6	13.9	4.5	100.0	245	3.56
	3年超～4年以内	18.9	47.5	17.1	11.5	5.1	100.0	217	3.64
	4年超	19.4	42.8	22.7	11.4	3.7	100.0	299	3.63
	合計	17.3	42.9	20.3	13.8	5.6	100.0	1,309	3.53

②離職者のうち転職して正社員である者

単位：%、太字は実数

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	合計	N	満足感点数(点)
男性	1年以内	8.0	41.3	22.5	21.0	7.2	100.0	138	3.22
	1年超～2年以内	16.7	50.0	18.9	12.2	2.2	100.0	90	3.67
	2年超～3年以内	18.4	45.9	16.3	15.3	4.1	100.0	98	3.59
	3年超～4年以内	12.0	41.3	21.7	18.5	6.5	100.0	92	3.34
	4年超	13.5	46.6	20.9	14.2	4.7	100.0	148	3.50
	合計	13.3	44.9	20.3	16.4	5.1	100.0	566	3.45
女性	1年以内	10.1	55.1	15.9	17.4	1.4	100.0	69	3.55
	1年超～2年以内	9.2	55.4	15.4	15.4	4.6	100.0	65	3.49
	2年超～3年以内	7.5	47.8	22.4	16.4	6.0	100.0	67	3.34
	3年超～4年以内	16.4	44.3	23.0	11.5	4.9	100.0	61	3.56
	4年超	23.8	21.4	33.3	14.3	7.1	100.0	42	3.40
	合計	12.5	46.7	21.1	15.1	4.6	100.0	304	3.47

注：「親代理調査」は対象から除いた。

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

第10章 第二部のまとめ

第二部では、第7章から第9章にわたって、初めての正社員勤務先を離職後のキャリア形成状況をみてきた。この検討から明らかになった主な点は次のとおりである。

- ・「初めての正社員勤務先」離職者の離職後1年間の状況を見ると、男性では正社員として働いていた者が6割弱、正社員以外の雇用形態で働いていた者が約3割で、女性では、正社員は約3割、正社員以外の雇用が4～5割であった。正社員として働いていた割合は、学歴で差があり、男性の大学・大学院卒では約6割だが、高卒では約4割と低い。女性では、男性ほど顕著でないが、高学歴者ほど正社員が多い傾向がある。

- ・離職後に行った求職活動で最も多いのは、インターネット上の求人サイトの利用と職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の利用である。卒業校の教員などへの相談は少ない。

- ・調査時点においては、男性離職者の約9割、女性離職者の約6割が就業していた。男性の場合は離職者の6割強が正社員であるが、女子では2割強にとどまる。離職から1年間の状況より、男性では正社員比率がやや高まる一方、女性は正社員も正社員以外の雇用も減少し、もっぱら家族の世話などを行っている人が増えた。

- ・調査時点における就業状況は、男性では学歴による差が大きく、高卒離職者の正社員割合は4割強にとどまる。男性の高卒離職者の失業率を疑似的に求めると9.3%と高い。

- ・初めての正社員勤務期間によって、離職後1年間の就業形態も調査時点における就業形態も異なり、短期で離職した人ほどいずれの時点においても正社員割合は小さい。

- ・離職から現在の勤務先に入社するまでの期間は、初めての正社員勤務期間によって異なる。勤務期間が長い人ほど、間の期間は短く、離職の同月か翌月に現在の勤務先に入職している人が多い。

- ・初めての正社員勤務先と現在の勤務先の関係について、両時点の業種の同一性とその間の移動の方向性の点から見ると、男女とも医療・福祉、および製造業の離職者は同一業種内での再就職が多く、相対的には正社員で再就職の割合が高い。一方、金融・保険業、卸売業などを離職した男性は同業種での再就職が少ない。卸売業は女性も同業種での再就職が少ない。参入が多い業種は男性では公務や「その他のサービス業」、女性では「その他のサービス業」である。

- ・職種についても同様に同一性と移動の方向性から見ると、男女とも営業・販売職からの退出自が多く、事務職への参入が多い。同じ職種で再就職していることが多いのは専門的・技術的職業と事務職で6～7割に達する。

- ・現在正社員である転職者で、初めての正社員勤務先と現在の勤務先とで業種や職種が一致する人は、初めての正社員勤務先を辞めた理由として「キャリアアップするため」を挙げた

人が多く、逆にそれが一致しない人は、やめた理由として「自分がやりたい仕事と異なる内容だった」を挙げた人が多い。現在の就業先の選択と離職理由は多くの場合、整合しているといえる。

- ・現在正社員である転職者について、初めての正社員勤務先を辞める直前の週平均労働時間と現在の週平均労働時間を比較すると、辞める直前の労働時間のほうが長時間であった場合が多い。初めての正社員勤務先を辞めた理由に「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」を挙げた人の場合、週平均労働時間は、辞める直前には男性平均 60.1 時間で女性平均 55.7 時間であったが、転職後の現在はこれが 12~14 時間程度短くなっていた。転職者の 3 分の 1 が同理由を挙げており、若者の早期離職の少なからぬ部分は長時間労働の職場からの離脱だといえる。

- ・職業生活に対する満足度を点数化し、現在の勤務先と初めての正社員勤務先に対するそれを比較すると、ほとんどの側面において現在の勤務先への満足感の方が高く、転職の結果を肯定的にとらえていることがわかる。ただし、自分の行動を合理化しようという暗黙の意図が働いて、かつての勤務先への満足感を当時の感情より低く評価している可能性もある。

- ・現在の職業生活に対する満足感を現在の雇用形態別に比較すると、男性の場合は正社員のほうが満足感が高く、女性は逆に正社員以外の雇用形態のほうが満足感が高い傾向がみられた。

- ・転職して正社員になっている場合に、初めての正社員勤続期間によって転職先の職場への満足感が異なるかをみると、男性の場合は、「1 年以内」の場合の満足感が低い傾向があった。

- ・家族形成の状況については、男性の場合、初めての正社員勤務先に勤続している人が最も家族形成が早く、離職者のうち正社員として再就職している人がそれに次ぐ。正社員以外の雇用者や求職中の男性では結婚している人は少ない。女性では、最も家族形成が進んでいるのは、離職して非労働力化した人で 9 割以上が既婚である。正社員の女性では、勤続者も転職者も、求職者に次いで結婚している人の割合は小さく、3 分の 1 程度にとどまる。

- ・離職後現在は正社員である人は、男女とも、現職への入職後に結婚している人が多い。

- ・現在の生活全般に対する満足感について、離職者と初めての正社員勤務先勤続者とを比べると、男性は離職者の方が満足度が低く、女性は離職者の方が高かった。男性では離職の有無はともかく正社員であるかどうかで満足感を分けていた。女性では離職して非労働力（専業主婦）になった人が最も満足感が高かった。また、男女とも、求職中の人は特に満足感が低かった。

- ・初めての正社員勤続期間別に生活全般への満足感をみると、男性については、1 年以内での離職の場合の満足感が低い傾向がみられたが、女性についてははっきりした傾向はみられなかった。

以上のファインディングスを基に、今後重要だと思われる政策の方向を考える。

1. 離職後に正社員として再就職していれば、職業生活の満足感は初めての正社員勤務先より高く、また、離職理由となっていた長時間労働などは改善されている人が多い。離職後の就職活動にハローワーク・インターネットサービスをふくむ公共職業安定機関を活用している人は4割と少なくないものの、正社員での再就職に向けてのさらに積極的な支援が望まれる。

2. 高卒男性は、離職後に正社員として再就職している割合は低く、また、現在も求職中の者も比較的多い。製造業から退出して、小売りや運輸・郵便業等への移動が少なくないが、非正規雇用の多い業界である。高卒男性は、今回の調査ではケース数が不十分な対象ではあるが、他の統計をみても高卒以下の学歴の若年層の失業率や非正規雇用比率は高い。こうした人たちを安定的な雇用に移行するためには、職業能力開発と組み合わせた就職支援が効果的ではないかと思われる。雇用型訓練やトライアル雇用などの施策を継続、拡充していくことが望まれる。

3. 長時間労働や休暇の問題が離職の理由であった人は、再就職先では大幅に労働時間が減少しており、また、異なる業種・職種に転職した人は、仕事の内容がやりたい仕事と異なっていたことを離職の理由とすることが多く、同一の業種・職種に転職した人はキャリアアップを求めての離職であった人が多い。転職して現在も正社員である場合、現職への満足度は高く、若年期の離職にはキャリア探索期としての積極的な意味もあると考えられる。学校在学中のキャリア教育においては、こうした側面も踏まえて、転職に向けての社会的資源の活用についても情報提供を行うことが望ましい。

4. 正社員として再就職している人の割合は、男女とも、初めての正社員勤務先での勤続期間が短ければ低いという関係が明らかになった。とりわけ勤続1年以内での離職の場合は低い。1年以内の離職者については、男性の場合は、職業生活についての満足感も生活全体に対する満足感も低い傾向が明らかになった。こうした非常に短期での離職を抑制するためには、現在進められている、企業情報の多面的な開示を進める政策は大変重要だろう。同時にそうした情報を取得し、判断できる能力を培うことができるよう在学中のキャリア教育を支援していくことも必要であろう。

調査票

アンケートページにアクセスいただきまして、ありがとうございます。

今回のアンケートは、
「あなたご自身に関するアンケート」です。

モニターの皆様へのお願い

本アンケートは一般に公開していない情報が含まれる場合がございます。
アンケート内で知り得た、いかなる情報についても、決して第三者に口外なさらぬようお願いいたします。

「第三者への口外」に含まれる例

- 口頭、電話、メール等で友人・知人に情報共有すること
- 掲示板やブログに書き込むことで不特定多数に情報共有すること
- その他いかなる手段でも情報が漏れてしまうことに寄与する行為

注意事項

- 当社は会員の個人情報を、個人情報保護方針に基づいて取り扱います。
- 複数のアンケート画面を同時に開きますと、正常に回答できず、ポイント付与の対象になりません。同時に複数のアンケートにご回答なされないようご注意ください。
- 当社のアンケート回答は、以下の環境を推奨しております。
 - 【PC】Internet Explorer 10、11、Google Chrome 最新版
 - 【スマートフォン、タブレット】iOS:7以上 (Safari)、Android OS:4.0以上 (Chrome)
 ※上記のブラウザ、バージョンにおける動作を推奨しておりますが全ての機種での動作を保証するものではありません。
 ※OSと端末の組み合わせ、通信環境によって動作しない場合があります。その場合は端末や通信環境を変えてお試しください。
 ※Internet Explorerは指定のバージョンをご利用の場合でも、互換表示機能によりダウングレードされ、うまく表示されないケースがあります。Microsoftのヘルプページより、バージョンごとの解決策をお試しください。

上記の内容をご確認・ご協力いただける場合のみ、「同意し、アンケート開始」を押してアンケートにお進みください。

「同意し、アンケート開始」ボタンをクリックすると、アンケート画面が別ウィンドウで表示されます。

同意し、アンケート開始

SC1
必須

あなたの生年月を教えてください。

プルダウン1

選択してください

プルダウン2

選択してください

次へ

SC2 あなたは、これまでに、正社員として働いたことがありますか。

必須

※「正社員」には、官公庁・病院・学校等で「正職員」として雇用される労働者や、「短時間正社員」「地域限定正社員」を含みます。

- 1.はい、正社員として働いたことがあります
- 2.いいえ、正社員として働いたことはありません

次へ

SC3 あなたの最終学歴は次のどれにあたりますか。あてはまるものをお選びください。

必須

中途退学した方は、中途退学した学校をお答えください。
 在学中の方は、現在の学校に入る前に卒業または中途退学した学校をお答えください。

※大学・短大・高等専門学校を卒業後、専修学校（専門課程）に進まれた方は、
 大学・短大・高等専門学校を最終学歴としてください。
 ※専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> 1.中学校を卒業 | <input type="radio"/> 9.短期大学を中退 |
| <input type="radio"/> 2.高校を卒業（専修学校の高等課程を含む） | <input type="radio"/> 10.大学を卒業 |
| <input type="radio"/> 3.高校を中退（専修学校の高等課程を含む） | <input type="radio"/> 11.大学を中退 |
| <input type="radio"/> 4.専修学校（専門課程）を卒業 | <input type="radio"/> 12.大学院 修士課程を修了 |
| <input type="radio"/> 5.専修学校（専門課程）を中退 | <input type="radio"/> 13.大学院 修士課程を中退 |
| <input type="radio"/> 6.高等専門学校を卒業 | <input type="radio"/> 14.大学院 博士後期課程を修了 |
| <input type="radio"/> 7.高等専門学校を中退 | <input type="radio"/> 15.大学院 博士後期課程を中退 |
| <input type="radio"/> 8.短期大学を卒業 | <input type="radio"/> 16.その他 具体的に： <input type="text"/> |

次へ

SC4
必須

あなたが「中学校を卒業, 高校を卒業 (専修学校の高等課程を含む), 高校を中退 (専修学校の高等課程を含む), 専修学校 (専門課程) を卒業, 専修学校 (専門課程) を中退, 高等専門学校を卒業, 高等専門学校を中退, 短期大学を卒業, 短期大学を中退, 大学を卒業, 大学を中退, 大学院 修士課程を修了, 大学院 修士課程を中退, 大学院 博士後期課程を修了, 大学院 博士後期課程を中退, その他 具体的に: {FA}」した年月を教えてください。

⚙

プルダウン1

選択してください



プルダウン2

選択してください



次へ

SC5
必須

あなたの性別をお答えください。

1.男性

2.女性

次へ

本調査は、厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構（<http://www.jil.go.jp/>）から委託を受けて、楽天リサーチ（株）が実施しております。労働政策研究・研修機構では、若者の就業や能力開発への支援の充実について検討するため、このたび「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施致します。つきましては、あなたがこれまでに働いてこられた中でご経験された事柄やご意見をお聞かせ頂ければ幸いです。ご回答は「△△は○%」というように統計的に処理いたしますので、調査の後にご迷惑をおかけすることはありません。本調査の趣旨にご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本調査では、あなたのお仕事の経歴をくわしくお尋ねします。履歴書などをおもちでしたら、ご用意いただきますようお願い申し上げます。

次へ

■あなたが最終学歴の学校を卒業するまでの状況についてお伺いします。

※中途退学した方は、中途退学した学校についてお答えください。

※在学中の方は、現在の学校に入る前に卒業または中途退学した学校についてお答えください。

Q1-1
必須

あなたは高校（専修学校高等課程含む）で何を専攻していましたか。

- 1.普通科
- 2.工業科
- 3.商業科
- 4.総合学科
- 5.その他 具体的に： (回答必須)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q1-2
必須 あなたは専修学校（専門課程）で何を専攻していましたか。

- 1.工業関係
- 2.農業関係
- 3.医療関係
- 4.衛生関係
- 5.教育・社会福祉関係
- 6.商業実務関係
- 7.服飾・家政関係
- 8.文化・教養関係
- 9.その他 具体的に： (回答必須)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q1-3
必須 あなたは高等専門学校で何を専攻していましたか。

- 1.機械、材料系
- 2.電気、電子系
- 3.情報系
- 4.化学・生物系
- 5.建設、建築系
- 6.その他工業（総合、複合等）
- 7.商船
- 8.その他 具体的に： (回答必須)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q1-4 必須 あなたは短大で何を専攻していましたか。

- 1.人文（文学、史学、哲学、外国語など）
- 2.社会（商学、経済学、社会学、心理学、社会福祉、ビジネスなど）
- 3.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）
- 4.工業（機械、電気、建築、情報など）
- 5.農業
- 6.医療・保健・看護学
- 7.家政
- 8.教育
- 9.芸術
- 10.その他 具体的に： (回答必須)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q1-5 必須 あなたは大学・大学院で何を専攻していましたか。

- 1.社会科学（法学、経済学、商学、社会学、福祉など）
- 2.人文科学（文学、哲学、史学、心理学、外国語など）
- 3.教育
- 4.工学（機械、電気、建築、情報など）
- 5.農学
- 6.理学
- 7.医療、保健、看護
- 8.家政
- 9.芸術
- 10.その他 具体的に： (回答必須)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q2 中学校卒業から最終学歴の学校を卒業するまでの間に、
必須 経験した事柄をすべてお答えください。
(いくつでも)

- 1.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
- 2.就職活動の具体的な進め方の説明会に参加した
- 3.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
- 4.働くためのルール（労働法など）について学ぶ機会があった
- 5.学生アルバイトをした
- 6.いじめや嫌がらせを受けた
- 7.不登校になった
- 8.いずれも経験していない(排他)

次へ

■あなたが、初めて正社員として働き始めるまでの状況についてお伺いします。

※以下では、あなたが初めて正社員として働いた会社を

「初めての正社員勤務先」とよびます。

※「正社員」には「正職員」や「短時間正社員」「地域限定正社員」を含みます。

Q3 必須 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めた直前の主な状況として、最も近いものをお答えください。

1. 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前（1ヶ月以内）に学校を卒業した
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」とは、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を指します
4. 他の会社で派遣社員として働いていた
※「派遣社員」とは、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を指します
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」とは、通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者を指します
6. 雇用以外の形態（自営業・内職・家族従業等）で働いていた
7. もっぱら勉強をしていた
8. もっぱら家族の世話（家事・育児・介護）をしていた
9. もっぱら就職活動をしていた
10. その他 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

Q4 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」へどのような方法で応募しましたか。

1. 学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で
2. 職業安定所（ハローワーク・インターネットサービスを含む）の紹介で
3. 民間の職業紹介サービスを利用した
4. インターネット上の求人サイトを利用した
5. 新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した
6. 家族や親戚の紹介で
7. 友人・知人の紹介で
8. 希望する会社に直接問い合わせた（会社のサイトから直接応募したことも含む）
9. その他 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし)

次へ

■あなたが、初めて正社員として働いた会社（「初めての正社員勤務先」）で経験した事柄についてお伺いします。

※本調査では、病院や学校、公的団体など通常「会社」とはよばない勤め先もすべて「会社」と呼びます。

Q5 あなたが、初めて正社員として働き始めた（入社した）のはいつですか。

必須

※同じ会社の中で、正社員以外の労働者から正社員へ転換した場合は、正社員として働き始めた時期をお答えください。

※学生時代のアルバイトや家業を卒業後も続けた場合や、在学中から働き始めた場合、卒業後に正社員として働きはじめた年・月をお答えください。

プルダウン1

選択してください

プルダウン2

選択してください

に入社

次へ

Q6 あなたは、「初めての正社員勤務先」で現在も正社員として働いていますか。

必須

※出産・育児・介護・療養等のために一時的に休職している方は「働いている」と答えてください。

※「正社員」には、「正職員」や「短時間正社員」「地域限定正社員」を含みます。

- 1.現在も正社員として働いている
- 2.退社している
- 3.「初めての正社員勤務先」で、現在は、「正社員以外の労働者」として働いている

次へ

Q6-1 あなたが「初めての正社員勤務先」を辞めた年月をお答えください。

必須

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換した年月を「辞めた時期」としてお答えください。

プルダウン1

選択してください

プルダウン2

選択してください

に退社

次へ

Q7 必須 あなたが正社員として働き始めた当初、その会社の本社はどこにありましたか。
 ※どれに該当するかわからない場合、こちらをクリックして、
 該当する番号を選んでください。

Q7-1 必須 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めた当初、その会社の本社はどこにありましたか。
 ※どれに該当するかわからない場合、こちらをクリックをして
 該当する番号を選んでください。

- 1.東京23区内
- 2.政令指定都市
- 3.政令都市以外の県庁所在地
- 4.上記1～3以外の市
- 5.町村
- 6.日本以外の国

次へ

Q8 必須 あなたが正社員として働き始めてから、初めて受け取った月あたりのお給料（税込）はいくらでしたか。
 ※年俸制だった方は賞与を除く1ヶ月あたりの金額をお答えください。
 ※千円以下は切り上げてください。

Q8-1 必須 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから、初めて受け取った月あたりのお給料（税込）はいくらでしたか。
 ※年俸制だった方は賞与を除く1ヶ月あたりの金額をお答えください。
 ※千円以下は切り上げてください。

プルダウン1

選択してください



次へ

Q9 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」にどれだけ勤務してから辞めましたか。または、正社員以外の労働者に転換しましたか。

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換するまでの期間をお答えください。

- 3ヶ月以上が経過してから「初めての正社員勤務先」を辞めた、または、正社員以外の労働者に転換した
- 3ヶ月が経過する前に「初めての正社員勤務先」を辞めた、または、正社員以外の労働者に転換した

次へ

Q9-1 必須 正社員として働き始めてから約3ヶ月が経過した頃に、あなたは仕事に関連して、以下の行動をどのくらいとることができましたか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

Q9-2 必須 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから約3ヶ月が経過した頃に、あなたは仕事に関連して、以下の行動をどのくらいとることができましたか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

	1. できた	2. ややできた	3. どちらともいえない	4. ややできなかった	5. できなかった
1. 課題を見つけ出し、目標を持つ	<input type="radio"/>				
2. 具体的な方策を見つけて計画を立てる	<input type="radio"/>				
3. 考えるだけ、言うだけでなく、行動する	<input type="radio"/>				
4. 最後までやりとげる	<input type="radio"/>				
5. 受身ではなく自分から行動する	<input type="radio"/>				
6. 自分を客観的に認識する	<input type="radio"/>				
7. 目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	<input type="radio"/>				
8. 会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	<input type="radio"/>				
9. 他者を説得して動かす	<input type="radio"/>				
10. 他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	<input type="radio"/>				

次へ

Q10 正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごとをすべてお答えください。
必須 (いくつでも)

Q10-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、
必須 起きたできごとをすべてお答えください。
(いくつでも)

- 1.業務をせず研修だけを受けている時期があった
- 2.特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった
- 3.先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた
- 4.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
- 5.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
- 6.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
- 7.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
- 8.仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた
- 9.いずれもあてはまらない(排他)

次へ

Q11 正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、
必須 会社の人とあなたとの間で行われたやりとりをすべてお選びください。
(いくつでも)

Q11-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、
必須 会社の人とあなたとの間で行われたやりとりをすべてお選びください。
(いくつでも)

- 1.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
- 2.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
- 3.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
- 4.会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた
- 5.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
- 6.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
- 7.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
- 8.いずれもあてはまらない(排他)

次へ

Q12 必須 正社員として働き始めてから現在までに、あなたの担当する業務はどのように変化しましたか。
あてはまるものをすべてお答えください。
(いくつでも)

Q12-1 必須 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、あなたの担当する業務はどのように変化しましたか。
あてはまるものをすべてお答えください。
(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、
転換するまでに生じた変化をお答えください。

- 1.業務の全体的な量が増えていった
- 2.業務の種類が増えていった
- 3.業務の内容が難しくなっていった
- 4.責任の重い業務を担当するようになっていった
- 5.正社員として働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった
- 6.自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった
- 7.非正社員を指導・管理する立場になっていった
- 8.部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった
- 9.その他の変化 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし)
- 10.何も変化していない(排他)

次へ

Q13 必須 現在のお勤め先での職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりますか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

Q13-1 必須 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として送った職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりましたか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換するまでの期間についてお答えください。

		1. あてはまる	2. ややあてはまる	3. どちらでもない	4. ややあてはまらない	5. あてはまらない
1. 従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	➔	<input type="radio"/>				
2. 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	➔	<input type="radio"/>				
3. 実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	➔	<input type="radio"/>				
4. 男女の区別なく活躍できる	➔	<input type="radio"/>				
5. 社長や役員と、一般従業員との距離が近い	➔	<input type="radio"/>				
6. 短期間に何人も従業員の次々と辞めていく	➔	<input type="radio"/>				
7. 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	➔	<input type="radio"/>				

次へ

Q14 必須 あなたは現在、職業生活についてどのように感じていますか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

Q14-1 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、
職業生活についてどのように感じていましたか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、
転換する直前の職業生活についてお答えください。

	1. 満足	2. やや満足	3. どちらでもない	4. やや不満	5. 不満
1. 仕事の内容・やりがい →	<input type="radio"/>				
2. 人事評価・処遇のあり方 →	<input type="radio"/>				
3. 職場の人間関係、コミュニケーション →	<input type="radio"/>				
4. 賃金 →	<input type="radio"/>				
5. 労働時間・休日等の労働条件 →	<input type="radio"/>				
6. 職場の環境（照明、空調、騒音等） →	<input type="radio"/>				
7. 雇用の安定性 →	<input type="radio"/>				
8. 福利厚生 →	<input type="radio"/>				
9. 教育訓練・能力開発のあり方 →	<input type="radio"/>				
10. 家庭・個人としての生活との両立 →	<input type="radio"/>				
11. 職業生活全体 →	<input type="radio"/>				

次へ

Q15 正社員として働き始めてから現在までに、
必須 あなたが会社で経験した出来事をすべてお選びください。
(いくつでも)

Q15-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、
必須 あなたが会社で経験した出来事をすべてお選びください。
(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、
転換するまでに経験した出来事をお答えください。

- 1. 残業代が時間通り支払われなかったことがあった
- 2. 希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった
- 3. 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
- 4. 自分が希望しない配置転換があった
- 5. 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る状況があった
- 6. 商品の買い取りや、業務に関わる諸経費（制服・備品・研修費用等）の自己負担を強要された
- 7. 暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた
- 8. 仕事が原因でけがや病気をした
- 9. 辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった
- 10. 結婚、出産、育児、介護を理由に、会社側から辞めるようにいわれた
- 11. その他 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし)
- 12. いずれもない(排他)

次へ

Q16 正社員として働き始めてから現在までの間に、
必須 仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手をすべてお答えください。
(いくつでも)

Q16-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、
必須 仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手をすべてお答えください。
(いくつでも)
※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、
転換するまでに相談した相手をお答えください。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1.勤務先の人事労務担当者 | <input type="checkbox"/> 7.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） |
| <input type="checkbox"/> 2.勤務先の上司、先輩社員 | <input type="checkbox"/> 8.医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く） |
| <input type="checkbox"/> 3.勤務先の同年代の同僚 | <input type="checkbox"/> 9.労働組合 |
| <input type="checkbox"/> 4.勤務先以外の友人・知人 | <input type="checkbox"/> 10.その他 具体的に： <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> 5.家族や親族 | <input type="checkbox"/> 11.悩みはあったが誰にも相談しなかった(排他) |
| <input type="checkbox"/> 6.卒業した学校（先生、キャリアセンターの職員など） | <input type="checkbox"/> 12.悩みはなかった(排他) |

次へ

Q17 あなたのお勤め先の、現在の従業員は何人くらいですか。
必須 ※あなたが勤務している事業所だけではなく会社全体の従業員数をお選びください。

Q17-1 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辞める直前の、
必須 その会社の従業員は何人くらいでしたか。
※あなたが勤務していた事業所だけではなく会社全体の従業員数をお選びください。
※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、
転換する直前の従業員数をお答えください。

- 1～9人
- 10～29人
- 30～99人
- 100～299人
- 300～999人
- 1,000人以上
- 官公庁・公営事業所

次へ

Q18 あなたのお勤め先の、現在の事業内容（業種）は何ですか。

必須

※どの業種に該当するかわからない方は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。
 ※複数の事業を行う会社の場合、あなたの業務に最も関連しているものをお選びください。

Q18-1 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辞める直前の、その会社の事業内容（業種）は何でしたか。

必須

※どの業種に該当するかわからない方は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。
 ※複数の事業を行う会社の場合、あなたの業務に最も関連していたものをお選びください。
 ※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換する直前の事業内容（業種）をお答えください。

- 1. 鉱業、採石業、砂利採取業
- 2. 建設業
- 3. 製造業
- 4. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5. 情報通信業
- 6. 運輸業、郵便業
- 7. 卸売業
- 8. 小売業
- 9. 金融業・保険業
- 10. 不動産業、物品賃貸業
- 11. 学術研究、専門・技術サービス業
- 12. 宿泊業、飲食サービス業
- 13. 生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など）
- 14. 教育、学習支援業
- 15. 医療、福祉
- 16. 複合サービス事業（郵便局・協同組合）
- 17. その他のサービス業（廃棄物処理、機械修理、警備など）
- 18. 公務
- 19. その他 具体的に： (回答必須)(入)

次へ

Q19 あなたのお勤め先の、現在の従業員構成をお答えください。

必須

(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

Q19-1 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辞める直前の、その会社の従業員構成をお答えください。

必須

(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換する直前の従業員構成をお答えください。

	10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%以上
1. その会社で働く人全体に占める、正社員の割合 →	<input type="radio"/>				
2. その会社の正社員に占める、女性の割合 →	<input type="radio"/>				
3. その会社の正社員に占める、若者（15～34歳）の割合 →	<input type="radio"/>				

次へ

Q20 必須 あなたが、現在主に従事している仕事内容をお答えください。

※どれに該当するか分からない方は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。

Q20-1 必須 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辞める直前に、主に従事していた仕事内容をお答えください。

※どれに該当するか分からない方は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換する直前に従事していた仕事内容をお答えください。

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1.専門的・技術的職業（福祉相談指導専門員など） | <input type="radio"/> 7.農林漁業従事者 |
| <input type="radio"/> 2.管理的職業 | <input type="radio"/> 8.生産工程従事者（自動車整備など） |
| <input type="radio"/> 3.事務職 | <input type="radio"/> 9.輸送・機械運転従事者 |
| <input type="radio"/> 4.営業・販売職 | <input type="radio"/> 10.建設・採掘従事者 |
| <input type="radio"/> 5.サービス職（介護職など） | <input type="radio"/> 11.運搬・清掃・包装等従事者 |
| <input type="radio"/> 6.保安職 | <input type="radio"/> 12.その他 具体的に： <input type="text"/> |

次へ

Q21 必須 現在あなたは1週間あたり平均して何時間働いていますか（休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ）。

Q21-1 必須 「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、あなたは1週間あたり平均して何時間働いていましたか（休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ）。

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換する直前の労働時間をお答えください。

プルダウン1

選択してください ▼

次へ

Q22 必須 あなたは現在、仕事に関連して下記の行動をどの程度とることができますか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

Q22-1 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、仕事に関連して下記の行動をどの程度とることができましたか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換する直前の状況についてお答えください。

	1. できる	2. ややできる	3. どちらともいえない	4. ややできない	5. できない
1. 課題を見つけ出し、目標を持つ →	<input type="radio"/>				
2. 具体的な方策を見つけて計画を立てる →	<input type="radio"/>				
3. 考えるだけ、言うだけでなく、行動する →	<input type="radio"/>				
4. 最後までやりとげる →	<input type="radio"/>				
5. 受身ではなく自分から行動する →	<input type="radio"/>				
6. 自分を客観的に認識する →	<input type="radio"/>				
7. 目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける →	<input type="radio"/>				
8. 会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する →	<input type="radio"/>				
9. 他者を説得して動かす →	<input type="radio"/>				
10. 他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する →	<input type="radio"/>				

次へ

■「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてからの状況について、次の質問にお答えください。

Q23 必須 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辞めた理由をすべてお答えください。
(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換した理由をお答えください。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1.キャリアアップするため | <input type="checkbox"/> 9.労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため |
| <input type="checkbox"/> 2.希望する条件により合った仕事が見つかったため | <input type="checkbox"/> 10.結婚・出産のため |
| <input type="checkbox"/> 3.仕事が上手くできず自信を失ったため | <input type="checkbox"/> 11.介護・看護のため |
| <input type="checkbox"/> 4.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 | <input type="checkbox"/> 12.人間関係がよくなかったため |
| <input type="checkbox"/> 5.自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため | <input type="checkbox"/> 13.肉体的・精神的に健康を損ねたため |
| <input type="checkbox"/> 6.ノルマや責任が重すぎたため | <input type="checkbox"/> 14.通勤困難であるため |
| <input type="checkbox"/> 7.会社に将来性がないため | <input type="checkbox"/> 15.倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため |
| <input type="checkbox"/> 8.賃金の条件がよくなかったため | <input type="checkbox"/> 16.その他 具体的に： <input type="text"/> |

次へ

Q24 必須 「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてから1年間の状況として、あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換してから1年間の状況をお答えください。

- | | |
|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1.正社員として働いた | |
| <input type="checkbox"/> 2.契約社員として働いた | |
| <input type="checkbox"/> 3.派遣社員として働いた | |
| <input type="checkbox"/> 4.アルバイト・パートとして働いた | |
| <input type="checkbox"/> 5.雇用以外の形態（自営業・内職・家族従業等）で働いた | |
| <input type="checkbox"/> 6.就職活動をした | |
| <input type="checkbox"/> 7.学校（高校、専修学校、短大、高等専門学校、大学、大学院）に進学した（通信制含む） | |
| <input type="checkbox"/> 8.学校には進学せず、勉強をした | |
| <input type="checkbox"/> 9.家族の世話（家事・育児・介護など）をした | |
| <input type="checkbox"/> 10.療養・休養していた | |
| <input type="checkbox"/> 11.その他 具体的に： <input type="text"/> | (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし) |

次へ

Q25 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてからの1年間に、以下に示す能力開発を行いましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換してから1年間に行ったことをお答えください。

- 1.通学制の学校（高校・大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った
- 2.通信教育を受講した（インターネットを用いた学習を含む）
- 3.公共職業訓練機関で学んだ
- 4.求職者支援制度を利用した
- 5.自主的な勉強会・交流会に参加した
- 6.自宅で一人で勉強した
- 7.その他の方法で勉強した 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし)
- 8.いずれも行っていない(排他)

次へ

Q26 必須 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてから、どのようにして次の仕事を探しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

※同じ会社で、正社員から正社員以外の労働者へ転換した方は、転換してからのことをお答えください。

- 1.卒業した学校の先生や職員に相談した *
- 2.職業安定所（ハローワーク・インターネットサービスを含む）を利用した *
- 3.民間の職業紹介サービスを利用した *
- 4.インターネット上の求人サイトを利用した *
- 5.新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した *
- 6.家族や親戚に相談した *
- 7.友人・知人に相談した *
- 8.希望する会社に直接問い合わせた（会社のサイトから直接応募したことも含む） *
9. その他の方法で仕事を探した 具体的に： (回答任意)(入力制限なし)(文字数制限なし) *
- 10.仕事は探さなかった * (排他)

次へ

■現在の状況について、次の質問にお答えください。

Q27
必須

現在のあなたの主な状況について、最も近いものを一つお答えください。

1. 正社員として働いている
(会社などの正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員含む) ⚙
2. パート・アルバイト・非常勤として働いている
(通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者。学生をしながらのアルバイトは除く) ⚙
3. 契約社員として働いている
(正規従業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. 派遣社員として働いている
(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. 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている
(雇用以外の形態) ⚙
6. もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしている ⚙
7. もっぱら勉強をしている ⚙
8. もっぱら就職活動をしている ⚙
9. いずれにもあてはまらない ⚙

次へ

■あなたの現在のお仕事についてお伺いします。

複数の勤務先で仕事をしている方は、主な勤務先1つでの仕事についてお答えください。

Q28
必須

現在の勤務先で働き始めた(入社した)のはいつですか。

※同じ会社の中で、雇用形態が変わった場合(例:正社員→アルバイト)は、現在の雇用形態で働き始めた時期をお答えください。

プルダウン1

選択してください



プルダウン2

選択してください



に入社

次へ

Q29 現在の勤務先で雇われている従業員は、会社全体で何人くらいですか。
 必須 支店や営業所等の事業所が複数ある場合は、あなたが勤務している事業所だけでなく会社全体の従業員数をお選びください。

- 1～9人
- 10～29人
- 30～99人
- 100～299人
- 300～999人
- 1,000人以上
- 官公庁・公営事業所
- 自営業・自由業・会社経営者・役員など被雇用者以外の形態で働いている

次へ

Q30 現在の勤務先の事業内容（業種）は何ですか。
 必須 ※どれに該当するか分からない場合は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。
 ※複数の事業を行う会社の場合は、あなたの業務に最も関連しているものをお選びください。

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1. 鉱業、採石業、砂利採取業 | <input type="radio"/> 11. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| <input type="radio"/> 2. 建設業 | <input type="radio"/> 12. 宿泊業、飲食サービス業 |
| <input type="radio"/> 3. 製造業 | <input type="radio"/> 13. 生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など） |
| <input type="radio"/> 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | <input type="radio"/> 14. 教育、学習支援業 |
| <input type="radio"/> 5. 情報通信業 | <input type="radio"/> 15. 医療、福祉 |
| <input type="radio"/> 6. 運輸業、郵便業 | <input type="radio"/> 16. 複合サービス事業（郵便局・協同組合） |
| <input type="radio"/> 7. 卸売業 | <input type="radio"/> 17. その他のサービス業（廃棄物処理、機械修理、警備など） |
| <input type="radio"/> 8. 小売業 | <input type="radio"/> 18. 公務 |
| <input type="radio"/> 9. 金融業・保険業 | <input type="radio"/> 19. その他 具体的に： <input type="text"/> (回答必須)(入 |
| <input type="radio"/> 10. 不動産業、物品賃貸業 | |

次へ

Q31 必須 あなたが現在従事している主な仕事内容をお答えください。
 ※どれに該当するか分からない場合は、[こちらをクリック](#)して、最も近いものが分類されている番号をお選びください。

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 1.専門的・技術的職業（福祉相談指導専門員など） | <input type="radio"/> 7.農林漁業従事者 |
| <input type="radio"/> 2.管理的職業 | <input type="radio"/> 8.生産工程従事者（自動車整備など） |
| <input type="radio"/> 3.事務職 | <input type="radio"/> 9.輸送・機械運転従事者 |
| <input type="radio"/> 4.営業・販売職 | <input type="radio"/> 10.建設・採掘従事者 |
| <input type="radio"/> 5.サービス職（介護職など） | <input type="radio"/> 11.運搬・清掃・包装等従事者 |
| <input type="radio"/> 6.保安職 | <input type="radio"/> 12.その他 具体的に： <input type="text"/> |

次へ

Q32 必須 現在あなたは1週間あたり平均して何時間働いていますか
 （休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ）。

プルダウン1

選択してください ▼

次へ

Q33 必須 2015年11月に受け取ったあなた個人の月収（税込）はどのくらいですか。

※年俸制の方は賞与を除く11ヶ月あたりの金額をお答えください。
 ※時給・日給・週給制の方は11月の1ヶ月間に受け取った金額の合計をお答えください。
 ※千円以下は切り上げてください。

プルダウン1

選択してください ▼

次へ

Q34
必須

あなたは現在の勤め先を、今後、定年前に転職したいと思いますか。

- 1.思っている
- 2.思っていない
- 3.わからない

次へ

Q35
必須

あなたは現在、職業生活についてどのように感じていますか。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

	1. 満足	2. やや満足	3. どちらでもない	4. やや不満	5. 不満
1. 仕事の内容・やりがい →	<input type="radio"/>				
2. 人事評価・処遇のあり方 →	<input type="radio"/>				
3. 職場の人間関係、コミュニケーション →	<input type="radio"/>				
4. 賃金 →	<input type="radio"/>				
5. 労働時間・休日等の労働条件 →	<input type="radio"/>				
6. 職場の環境（照明、空調、騒音等） →	<input type="radio"/>				
7. 雇用の安定性 →	<input type="radio"/>				
8. 福利厚生 →	<input type="radio"/>				
9. 教育訓練・能力開発のあり方 →	<input type="radio"/>				
10. 家庭・個人としての生活との両立 →	<input type="radio"/>				
11. 職業生活全体 →	<input type="radio"/>				

次へ

■最後に、あなたご自身の現在についてお伺いします。

Q36
必須

現在のご自身の生活全般についてどのように感じていますか。

- 1.満足
- 2.やや満足
- 3.どちらでもない
- 4.やや不満
- 5.不満

次へ

Q37
必須

現在、どちらの都道府県にお住まいですか。

プルダウン1

選択してください

次へ

Q38
必須

配偶者はいますか。（事実婚含む）

- 結婚している
- 結婚していない

次へ

Q38-1 必須 ご結婚されたのはいつですか（事実婚含む）。

プルダウン1

選択してください



プルダウン2

選択してください



に結婚

次へ

Q39 必須 配偶者のお仕事をお選びください。

- 1. 正社員として働いている
(会社などの正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員含む)
- 2. パート・アルバイト・非常勤として働いている
(通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者。学生をしながらのアルバイトは除く)
- 3. 契約社員として働いている
(正規従業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. 派遣社員として働いている
(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. 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている
(雇用以外の形態)
- 6. 働いていない

次へ

Q40 必須 あなたにはお子さんがいますか。

- 1. いる (あなた・配偶者が妊娠中の場合を含む)
- 2. いない

次へ

Q40-1 一人目のお子さんが生まれたのはいつですか。
必須

プルダウン1

選択してください

プルダウン2

選択してください

に第1子誕生（予定）

次へ

Q41 あなたのお宅全体の年収（税込）はどのくらいですか。
必須 臨時収入、副収入も含めてお答えください。

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> 100万円未満 | <input type="radio"/> 800～1,000万円未満 |
| <input type="radio"/> 100～200万円未満 | <input type="radio"/> 1,000～1,200万円未満 |
| <input type="radio"/> 200～300万円未満 | <input type="radio"/> 1,200～2,000万円未満 |
| <input type="radio"/> 300～400万円未満 | <input type="radio"/> 2,000万円以上 |
| <input type="radio"/> 400～600万円未満 | <input type="radio"/> 収入はない |
| <input type="radio"/> 600～800万円未満 | <input type="radio"/> わからない |

次へ

アンケートにご回答いただき、ありがとうございました。

【あなたご自身に関するアンケート】の獲得ポイント

〇〇ポイント

閉じる

付表

※以下の全ての付表において、回収目標数を達成できなかった属性群を網掛けで示した。
これらの属性群の値については参考値とされたい。

SC1 あなたの生年月を教えてください。(2016年4月2日時点の年齢に換算)

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
33歳(1982年度生)	101	29	72							17	23	12	49
32歳(1983年度生)	196	70	126							63	89	7	37
31歳(1984年度生)	432	150	282							140	246	10	36
30歳(1985年度生)	381	132	249							129	214	3	35
29歳(1986年度生)	454	144	310	8	8	25	30	11	4	90	173	10	95
28歳(1987年度生)	412	116	296	14	18	18	43	4	11	77	168	3	56
27歳(1988年度生)	337	105	232	35	57	16	26	5	7	49	142		
26歳(1989年度生)	282	92	190	36	52	11	19	4	12	41	107		
25歳(1990年度生)	107	38	69	34	54	2	11	2	4				
24歳(1991年度生)	88	38	50	26	38	8	6	4	6				
23歳(1992年度生)	68	19	49	19	49								
22歳(1993年度生)	60	19	41	19	41								
21歳(1994年度生)	3	1	2	1	2								
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
33歳(1982年度生)	15	7	8							4	1	3	7
32歳(1983年度生)	50	28	22							24	16	4	6
31歳(1984年度生)	214	129	85							127	77	2	8
30歳(1985年度生)	224	123	101							120	95	3	6
29歳(1986年度生)	319	193	126	6	2	39	13	22	20	120	77	6	14
28歳(1987年度生)	319	179	140	6	6	51	12	43	18	77	92	2	12
27歳(1988年度生)	359	217	142	69	30	22	11	32	11	94	90		
26歳(1989年度生)	270	158	112	66	29	24	16	25	9	43	58		
25歳(1990年度生)	123	77	46	48	25	14	12	15	9				
24歳(1991年度生)	231	122	109	70	42	24	31	28	36				
23歳(1992年度生)	85	52	33	52	33								
22歳(1993年度生)	65	31	34	31	34								
21歳(1994年度生)	1		1		1								

SC3 あなたの最終学歴は次のどれにあたりますか。あてはまるものをお選びください。中途退学した方は、中途退学した学校をお答えください。

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
高校を卒業(専修学校の高等課程を含む)	427	155	272	155	272								
高校を中退(専修学校の高等課程を含む)	20	8	12	8	12								
専修学校(専門課程)を卒業	215	80	135			80	135						
専修学校(専門課程)を中退	19	14	5	14	5								
高等専門学校・短期大学を卒業	74	30	44					30	44				
高等専門学校・短期大学を中退	5		5		5								
大学を卒業	1,749	600	1,149							600	1,149		
大学を中退	40	15	25	15	25								
大学院 修士課程を修了	353	45	308									45	308
大学院 修士課程を中退	19	6	13							6	13		
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
高校を卒業(専修学校の高等課程を含む)	499	317	182	317	182								
高校を中退(専修学校の高等課程を含む)	15	12	3	12	3								
専修学校(専門課程)を卒業	269	174	95			174	95						
専修学校(専門課程)を中退	20	12	8	12	8								
高等専門学校・短期大学を卒業	268	165	103					165	103				
高等専門学校・短期大学を中退	6	3	3	3	3								
大学を卒業	1,109	606	503							606	503		
大学を中退	10	4	6	4	6								
大学院 修士課程を修了	73	20	53									20	53
大学院 修士課程を中退	6	3	3							3	3		

SC4 あなたがSC3で答えた学校を卒業・中退した年月を教えてください。(年度)

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性・卒業者													
有効回答数(N)	2,818	910	1,908	155	272	80	135	30	44	600	1,149	45	308
2006年度	560	213	347	32	49	9	20	7	2	159	249	6	27
2007年度	550	205	345	36	46	21	26	7	10	132	221	9	42
2008年度	476	155	321	24	49	18	33	4	8	99	194	10	37
2009年度	451	146	305	26	40	18	29	5	12	91	185	6	39
2010年度	385	100	285	18	47	6	13	3	5	66	149	7	71
2011年度	379	87	292	19	40	8	14	4	7	50	142	6	89
2012年度	17	4	13		1					3	9	1	3
女性・卒業者													
有効回答数(N)	2,218	1,282	936	317	182	174	95	165	103	606	503	20	53
2006年度	336	219	117	62	22	19	7	16	15	120	70	2	3
2007年度	441	285	156	63	29	50	10	42	20	129	91	1	6
2008年度	375	232	143	50	26	31	11	33	11	114	89	4	6
2009年度	356	208	148	61	34	29	12	27	11	89	81	2	10
2010年度	350	185	165	49	34	16	16	16	8	97	97	7	10
2011年度	349	150	199	32	35	29	38	29	37	56	71	4	18
2012年度	11	3	8		2		1	2	1	1	4		
男性・中退者													
有効回答数(N)	103	43	60	8	12	14	5		5	15	25	6	13
2006年度*1	5	1	4	1	1						1		2
2007年度	26	13	13	2	2	3	1		1	4	6	4	3
2008年度	16	10	6	1		2				6	5	1	1
2009年度	23	9	14	1	2	7	2		2	1	6		2
2010年度	19	6	13	2	6	1	1			3	6		
2011年度	12	4	8	1	1	1			2	1	1	1	4
2012年度	2		2						1				1
女性・中退者													
有効回答数(N)	57	34	23	12	3	12	8	3	3	4	6	3	3
2006年度*1	3	2	1	1		1					1		
2007年度	10	8	2	4		2		1			2	1	
2008年度	15	8	7	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1
2009年度	11	5	6	3	1	1	2			1	1		2
2010年度	6	5	1	2	1	2				1			
2011年度	9	4	5			2	4		1	1		1	
2012年度	3	2	1			1		1			1		

*1 調査対象の設計上2007年3月中退者のみがこのカテゴリに含まれ、結果、他の年度(4月から翌年3月までを集計)よりもケース数が少なくなっている。

SC4 あなたがSC3で答えた学校を卒業・中退した年月を教えてください。(月)

男性・卒業者	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,818	910	1,908	155	272	80	135	30	44	600	1,149	45	308
1月													
2月	2	2				1		1					
3月	2,697	872	1,825	150	257	77	127	29	43	572	1,101	44	297
4月	88	26	62	5	14	2	8			18	34	1	6
5月	2	1	1		1					1			
6月	5		5								4		1
7月	2	1	1							1			1
8月	2	2	2								1		1
9月	16	7	9							7	7		2
10月	2		2					1			1		
11月													
12月	2	1	1							1	1		
女性・卒業者	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,218	1,282	936	317	182	174	95	165	103	606	503	20	53
1月													
2月	1		1								1		
3月	2,139	1,241	898	306	170	169	92	162	102	586	483	18	51
4月	57	31	26	10	12	4	3	2	1	15	10		
5月													
6月	6	2	4			1				1	3		1
7月	2	2								1		1	
8月	3	2	1					1		1	1		
9月	10	4	6	1						2	5	1	1
10月													
11月													
12月													

男性・中退者	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	103	43	60	8	12	14	5	5		15	25	6	13
1月	5	4	1			2				2			1
2月	4	2	2		1	1			1	1			
3月	42	13	29	2	4	5	1	3		3	12	3	9
4月	5	2	3					1		1	2	1	
5月													
6月	1	1		1									
7月	6	3	3							3	3		
8月	7	2	5	1	2		1			1			2
9月	10	7	3	1		3				2	2	1	1
10月	14	6	8	3	2	1	2			2	4		
11月	2		2								2		
12月	7	3	4		3	2	1						1
女性・中退者	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	57	34	23	12	3	12	8	3	3	4	6	3	3
1月	3	2	1	1	1			1					
2月	4	1	3	1			2				1		
3月	14	8	6	2		3	1	1		1	2	2	2
4月	6	5	1			3		1		1	1		
5月	1	1		1									
6月	1		1		1								
7月	2	2		1		1							
8月	6	2	4			1	3			1	1		
9月	10	6	4	1		2	2	1	1	1		1	1
10月	4	2	2	2				1			1		
11月													
12月	6	5	1	3	1	2							

Q1-1 あなたは高校（専修学校高等課程含む）で何を専攻していましたか。

	男性	勤続者				離職者				女性	勤続者				離職者					
		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退				
有効回答数(N)	447	272	12	155	8	514	182	3	317	12	194	113	6	71	4	225	75	1	141	8
普通科	170	109	4	53	4	32	14		17	1	29	19		10		165	66	1	97	1
工業科	20	13		7		39	12	1	25	1	8	5	1	2		7	1		5	1
商業科	22	11	1	10		11	5		6		1	1		10		13	2		11	
総合学科	1	1				13	2		11		3	1				7	7		15	
その他	3	1		2		22	7		15											
農業学科*1																				
看護・福祉学科*1																				
家庭学科*1																				

*1 調査実施後に、「その他」のなかで多かった学科をあらためて分類した。

Q1-2 あなたは専修学校（専門課程）で何を専攻していましたか。

	男性	勤続者				離職者				女性	勤続者				離職者					
		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退				
有効回答数(N)	234	135	5	80	14	289	95	8	174	12	64	42	1	19	2	8	2		5	1
工業関係	3	1		1	1	1	1		1		3	1		1		1			1	
農業関係	45	23		19	3	104	45	4	51	4	11	4	1	5	1	43	6	2	34	1
医療関係	19	14		4	1	18	6		11	1	19	14		4	1	32	12		19	1
衛生関係	8	6		2		20	4		16		8	6		2		32	12		19	1
教育・社会福祉関係	51	28	3	16	4	63	20	2	37	4	33	17		14	2	32	12		19	1
商業実務関係																				
服飾・家政関係																				
文化・教養関係																				

Q1-3 あなたは高等専門学校で何を専攻していましたか。

	男性	勤続者				離職者				女性	勤続者				離職者					
		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退				
有効回答数(N)	50	31	4	15		19	9		10		14	11	1	2		10	7		1	
機械・材料系	10	7		3		1			1		13	4	2	7		5	3		2	
電気・電子系	3	2	1			9	4		5		3	2	1			9	4		5	
情報系	5	3		2		3	2		1		5	3		7		5	3		2	
化学・生物系	4	3		1		3	2		1		4	3		2		3	2		1	
建設・建築系	4	3		1		1			1		4	3		1		4	3		1	
その他工業(総合、複合等)	1	1				1			1		1	1				1			1	
商船																				

Q1-4 あなたは短大で何を専攻していましたか。

	男性	勤続者				離職者				女性	勤続者				離職者					
		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退	卒業	中退				
有効回答数(N)	29	13	1	15		255	94	3	155	3	1				30	7		23		
人文(文学、史学、哲学、外国語など)	4	1		3		44	21	1	22		4	1		3		44	21	1	22	
社会(商学、経済学、社会学、心理学、社会福祉、ビジネスなど)	1		1			13	3		10		1			1		13	3		10	
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)	10	5		5		5			4	1	10	5		5		10	5		4	1
工業(機械、電気、建築、情報など)	3			3							3			3		3				
農業	5	5				29	15		14		5	5				29	15		14	
医療・保健・看護学	3					57	20	1	35	1	3				57	20	1	35	1	
家政	3	1		2		66	22	1	42	1	3	1		2		66	22	1	42	1
教育	2	1		1		10	5		5		2	1		1		10	5		5	
芸術						1	1									1	1			
その他																				

Q1-5 あなたは大学・大学院で何を専攻していましたか。

	男性	勤続者		離職者		女性	勤続者		離職者	
		卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退
大学・卒業・中退										
有効回答数(N)	1,789	1,149	25	600	15	1,119	503	6	606	4
社会科学(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)	890	581	8	296	5	381	173	3	204	1
人文科学(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)	174	93	5	75	1	303	130	1	172	
教育	77	61		16		93	37		56	
工学(機械、電気、建築、情報など)	410	265	6	131	8	55	27	1	25	2
農学	57	39	2	16		27	11		16	
理学	69	45	1	23		42	20		21	1
医療、保健、看護	91	55	1	35		123	59	1	63	
家政	1	1				47	23		24	
芸術	18	8	2	7	1	41	19		22	
その他	2	1		1		7	4		3	

	男性	勤続者		離職者		女性	勤続者		離職者	
		卒業	中退	卒業	中退		卒業	中退	卒業	中退
大学院修士課程・卒業・中退										
有効回答数(N)	372	308	13	45	6	79	53	3	20	3
社会科学(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)	25	20	1	4		7	4		3	
人文科学(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)	16	14		2		5	5			
教育	15	12		2	1	6	4		1	1
工学(機械、電気、建築、情報など)	226	193	6	24	3	23	18	1	4	
農学	29	21	3	5		7	4		3	
理学	41	31	3	7		13	8	1	4	
医療、保健、看護	17	15		1	1	12	6		4	2
家政						2	1		1	
芸術	1	1				4	3	1		
その他	2	1			1					

Q2 中学校卒業から最終学歴の学校を卒業するまでの間に、経験したことがらをすべてお答えください。

(MA)

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性	2,757	900	1,857	143	212	76	133	30	42	606	1,162	45	308
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	1,802 955	546 354	1,256 601	89 54	129 83	42 34	74 59	16 14	22 20	366 240	791 371	33 12	240 68
就職活動の具体的な進め方の説明 会に参加した	1,305 1,452	417 483	888 969	115 28	159 53	52 24	85 48	18 12	30 12	214 392	484 678	18 27	130 178
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	1,964 793	641 259	1,323 534	99 44	144 68	46 30	79 54	10 20	17 25	452 154	862 300	34 11	221 87
働くためのルール(労働法など)につ いて学ぶ機会があった	2,332 425	756 144	1,576 281	127 16	171 41	66 10	111 22	24 6	38 4	501 105	984 178	38 7	272 36
学生アルバイトをした	784 1,973	239 661	545 1,312	70 73	110 102	29 47	49 84	8 22	14 28	124 482	301 861	8 37	71 237
いじめや嫌がらせを受けた	2,376 381	737 163	1,639 218	115 28	180 32	71 5	119 14	28 2	38 4	487 119	1,020 142	36 9	282 26
不登校になった	2,656 101	844 56	1,812 45	126 17	205 7	74 2	128 5	28 2	41 1	572 34	1,135 27	44 1	303 5
いずれも経験していない	2,507 250	835 65	1,672 185	122 21	181 31	67 9	117 16	30 3	39 3	575 31	1,057 105	41 4	278 30
すべての女性	2,246	1,309	937	348	200	169	84	163	94	609	506	20	53
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	1,208 1,038	694 615	514 423	184 164	91 109	92 77	46 38	67 96	48 46	337 272	298 208	14 6	31 22
就職活動の具体的な進め方の説明 会に参加した	1,194 1,052	692 617	502 435	256 92	154 46	127 42	63 21	81 82	64 30	216 393	198 308	12 8	23 30
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	1,432 814	828 481	604 333	228 120	122 78	93 76	43 41	87 76	59 35	406 203	347 159	14 6	33 20
働くためのルール(労働法など)につ いて学ぶ機会があった	1,932 314	1,135 174	797 140	293 55	164 36	149 20	68 16	139 24	82 12	536 73	436 70	18 2	47 6
学生アルバイトをした	489 1,757	266 1,043	223 714	117 231	78 122	30 139	21 63	30 133	19 75	86 523	98 408	3 17	7 46
いじめや嫌がらせを受けた	1,890 356	1,082 227	808 129	271 77	173 27	145 24	68 16	134 29	83 11	516 93	439 67	16 4	45 8
不登校になった	2,137 109	1,237 72	900 37	316 32	187 13	155 14	81 3	157 6	92 2	589 20	491 15	20 2	49 4
いずれも経験していない	2,110 136	1,240 69	870 67	322 26	179 21	156 13	79 5	160 3	88 6	584 25	474 32	18 2	50 3

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q3 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めた直前の主な状況として、最も近いものをお答えください。

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業した	2,424	779	1,645	126	220	69	109	27	38	515	998	42	280
「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	116	48	68	24	15	3	11	1	1	21	34		7
他の会社で契約社員として働いていた	55	15	40	4	8		6		3	11	17		6
他の会社で派遣社員として働いていた	24	13	11	7	2	1			1	5	7		1
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	125	32	93	13	38	6	8	1		12	41		6
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	16	6	10	3	6					3	4		
もっぱら勉強をしていた	77	24	53	7	17			1	2	14	32	1	3
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	3	1	2	1	1								1
もっぱら就職活動をしていた	71	32	39	6	9	1			1	23	24	2	5
その他	8	3	5	1	2					2	3		
無回答	2		2		1								1
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始める直前(1ヶ月以内)に学校を卒業した	1,879	1,091	788	251	139	141	79	139	88	542	433	18	49
「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	93	59	34	26	11	9	2	6	4	17	15	1	2
他の会社で契約社員として働いていた	51	26	25	6	6	5	1	6	6	9	11		1
他の会社で派遣社員として働いていた	16	12	4	5	2	4				3	2		
他の会社でパート・アルバイトとして働いていた	120	70	50	38	25	7	6	6	2	18	17		1
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いていた	9	3	6	1	4					2	2		
もっぱら勉強をしていた	32	13	19	5	10	3			1	5	8		
もっぱら家族の世話(家事・育児・介護)をしていた	14	10	4	7	1	2				1	2		1
もっぱら就職活動をしていた	50	27	23	8	2	3	7	5	1	11	13		
その他	4	1	3					1	1		2		
無回答	7	4	3	1	2			2		1	1		

* 他の設問の回答と整合性が取れないケースを「無回答」とした

Q4 あなたは「初めての正社員勤務先」へどのような方法で応募しましたか。

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,757	900	1,857	143	212	76	133	30	42	606	1,162	45	308
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	806	258	548	80	124	46	83	20	26	99	224	13	91
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	176	76	100	15	20	7	8	1	6	51	60	2	6
民間の職業紹介サービスを利用した	262	98	164	4	2	1		1		85	130	7	32
インターネット上の求人サイトを利用した	846	293	553	11	15	8	8	4	3	254	423	16	104
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	59	19	40	5	6	5	9	1	2	8	21		2
家族や親戚の紹介で	82	14	68	7	16	5		1	1	6	40		6
友人・知人の紹介で	100	36	64	11	18	4	4	1	1	20	39		2
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	402	92	310	7	11	5	16	1	3	72	216	7	64
その他	24	14	10	3						11	9		1
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,246	1,309	937	348	200	169	84	163	94	609	506	20	53
学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で	841	498	343	207	125	103	52	78	51	109	105	1	10
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)の紹介で	164	108	56	42	12	9	11	22	5	34	25	1	3
民間の職業紹介サービスを利用した	116	73	43	2	2	4	2	5	2	58	36	4	1
インターネット上の求人サイトを利用した	599	358	241	27	10	23	6	26	12	271	191	11	22
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	82	51	31	22	12	6		6	4	17	13		2
家族や親戚の紹介で	78	32	46	11	14	1	1	5	1	15	27		3
友人・知人の紹介で	78	46	32	21	12	7	2	5	5	13	13		
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	255	123	132	13	11	12	8	14	11	81	91	3	11
その他	33	20	13	3	2	4	2	2	3	11	5		1

* 「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q5 あなたが、初めて正社員として働き始めた（入社した）のはいつですか。（年度）

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
2007年度	529	204	325	36	48	9	19	7	2	146	230	6	26
2008年度	503	191	312	26	33	23	22	6	9	127	212	9	36
2009年度	479	170	309	38	43	15	30	4	6	103	192	10	38
2010年度	441	150	291	31	55	15	22	5	10	93	168	6	36
2011年度	415	108	307	26	52	7	17	3	6	64	158	8	74
2012年度	381	96	285	25	41	8	13	5	6	52	139	6	86
2013年度	70	17	53	8	17	4	4	3	3	9	27	2	2
2014年度	57	13	44	2	16	1	2	1	1	10	20	5	5
2015年度	46	4	42	1	14	2	6	1	1	2	16	5	5
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
2007年度	341	223	118	61	23	25	8	18	11	118	73	1	3
2008年度	392	256	136	62	24	35	7	32	22	125	78	2	5
2009年度	372	238	134	56	23	35	8	36	11	107	85	4	7
2010年度	360	211	149	58	35	26	15	32	10	93	80	2	9
2011年度	341	196	145	54	33	19	16	13	8	104	78	6	10
2012年度	345	151	194	44	33	29	32	21	33	53	80	4	16
2013年度	57	22	35	7	10	3	6	5	2	6	16	1	1
2014年度	40	14	26	5	15	2	2	4	3	3	8	1	1
2015年度	27	5	22	1	6	3	3	4	3	8	2	2	2

Q5 あなたが、初めて正社員として働き始めた（入社した）のはいつですか。（月）

すべての男性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
1月	32	13	19	9	8	1	2	1	1	3	7	1	1
2月	25	6	19	2	3	1	3			3	11	2	2
3月	98	51	47	24	14	5	9	1	1	18	21	3	2
4月	2,532	787	1,745	124	243	67	112	26	37	529	1,058	41	295
5月	43	18	25	9	10		2			9	10	3	3
6月	30	16	14	5	2	1	2			10	8	2	2
7月	30	9	21	1	9	1	1		1	7	8	2	2
8月	24	10	14	5	8			2	1	3	5		
9月	25	11	14	3	8	2				6	6		
10月	46	17	29	8	6	2	2	1	2	5	18	1	1
11月	13	2	11			1			1	2	4		
12月	23	13	10	2	3	1				11	6		
すべての女性	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
1月	14	9	5	6	2			1	1	1	2	1	1
2月	22	12	10	9	6			2		1	1		
3月	139	83	56	37	21	20	9	8	6	18	19	1	1
4月	1,862	1,065	797	237	141	129	72	137	88	544	444	18	52
5月	46	28	18	11	6	9	2	3		5	10		
6月	33	21	12	9	3	3	1		2	9	6		
7月	34	25	9	11	4	2	1	5		7	4		
8月	23	12	11	6	4	1	1	1	2	4	4		
9月	30	18	12	5	4	4	3	2	1	7	4		
10月	37	21	16	8	8	4	1	2		6	7	1	1
11月	20	11	9	5	1	1	1	2	3	4	4		
12月	15	11	4	4	2	2	1	2		3	1		

Q6 あなたは、「初めての正社員勤務先」で現在も正社員として働いていますか。

すべての男性	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	2,921	511	215	74	1,768	353
現在も正社員として働いている	1,968	319	135	44	1,162	308
退社している	940	186	80	30	599	45
「初めての正社員勤務先」で、現在は、「正社員以外の労働者」として働いている	13	6			7	
すべての女性	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	2,275	550	269	268	1,115	73
現在も正社員として働いている	959	202	95	103	506	53
退社している	1,297	345	172	163	597	20
「初めての正社員勤務先」で、現在は、「正社員以外の労働者」として働いている	19	3	2	2	12	

Q6-1 あなたが「初めての正社員勤務先」を辞めた年月をお答えください。(年度)

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
2007年度	43	9	4	1	29	
2008年度	72	16	6	5	42	3
2009年度	87	15	9		59	4
2010年度	141	27	9	4	96	5
2011年度	132	25	13	5	87	2
2012年度	162	34	19	3	97	9
2013年度	121	23	7	5	78	8
2014年度	116	24	6	6	72	8
2015年度	79	19	7	1	46	6
2016年度						
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
2007年度	36	14		2	20	
2008年度	79	24	10	5	40	
2009年度	107	25	15	9	56	2
2010年度	155	40	24	18	72	1
2011年度	202	48	24	30	98	2
2012年度	239	65	35	26	107	6
2013年度	197	57	27	28	81	4
2014年度	177	43	24	25	83	2
2015年度	123	32	15	22	51	3
2016年度	1				1	

Q6-1 あなたが「初めての正社員勤務先」を辞めた年月をお答えください。(月)

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
1月	51	10	3	1	35	2
2月	53	14	3	1	33	2
3月	195	28	21	6	131	9
4月	71	18	3		48	2
5月	52	13	7	3	26	3
6月	72	20	3	3	43	3
7月	65	16	8	3	36	2
8月	60	11	4	1	41	3
9月	103	19	7	8	63	6
10月	66	7	7	3	46	3
11月	65	13	8		37	7
12月	100	23	6	1	67	3
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
1月	71	18	10	6	37	
2月	79	27	12	6	34	
3月	275	45	33	40	148	9
4月	89	27	13	12	37	
5月	93	23	12	13	45	
6月	86	19	17	12	36	2
7月	89	35	10	9	31	4
8月	116	39	14	10	53	
9月	136	41	15	12	67	1
10月	95	26	12	16	41	
11月	72	23	13	8	28	
12月	115	25	13	21	52	4

Q7 あなたが正社員として働き始めた当初、その会社の本社はどこにありましたか。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,968	319	135	44	1,162	308
1 東京23区内	606	48	31	9	401	117
2 政令指定都市	512	81	36	7	305	83
3 政令都市以外の県庁所在地	191	37	12	5	113	24
4 上記1～3以外の市	570	122	51	21	297	79
5 町村	85	31	5	2	43	4
6 日本以外の国	4				3	1
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	959	202	95	103	506	53
1 東京23区内	250	31	16	17	165	21
2 政令指定都市	229	40	19	23	129	18
3 政令都市以外の県庁所在地	86	19	10	12	42	3
4 上記1～3以外の市	334	91	42	45	146	10
5 町村	55	21	8	5	20	1
6 日本以外の国	5			1	4	

Q7-1 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めた当初、その会社の本社はどこにありましたか。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
1 東京23区内	303	46	24	7	202	24
2 政令指定都市	244	36	17	9	173	9
3 政令都市以外の県庁所在地	100	20	9	2	66	3
4 上記1～3以外の市	262	68	27	12	148	7
5 町村	39	22	2		14	1
6 日本以外の国	5		1		3	1
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
1 東京23区内	313	59	31	25	192	6
2 政令指定都市	342	65	50	46	176	5
3 政令都市以外の県庁所在地	119	34	19	15	48	3
4 上記1～3以外の市	445	150	61	68	162	4
5 町村	88	39	13	8	26	2
6 日本以外の国	9	1		3	5	

Q8 あなたが正社員として働き始めてから、初めて受け取った月あたりのお給料(税込)はいくらでしたか。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,857	212	133	42	1,162	308
10万円以下	74	23	8	1	36	6
10万円超15万円以下	272	101	43	13	102	13
15万円超20万円以下	1,018	72	70	24	757	95
20万円超25万円以下	422	10	11	3	220	178
25万円超30万円以下	56	4	1	1	37	13
30万円超	15	2			10	3
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	937	200	84	94	506	53
10万円以下	72	41	7	7	17	
10万円超15万円以下	264	109	28	40	80	7
15万円超20万円以下	471	46	42	44	312	27
20万円超25万円以下	115	2	5	3	86	19
25万円超30万円以下	14	2	2		10	
30万円超	1				1	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q8-1 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから、初めて受け取った月あたりのお給料(税込)はいくらでしたか。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45
10万円以下	43	20	6	1	14	2
10万円超15万円以下	150	67	19	8	55	1
15万円超20万円以下	468	43	36	16	357	16
20万円超25万円以下	192	9	11	5	143	24
25万円超30万円以下	31	3	4		23	1
30万円超	16	1			14	1
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20
10万円以下	91	50	13	10	18	
10万円超15万円以下	434	208	66	63	96	1
15万円超20万円以下	588	77	74	77	350	10
20万円超25万円以下	172	12	13	12	126	9
25万円超30万円以下	18		2	1	15	
30万円超	6	1	1		4	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q9-1 正社員として働き始めてから約3ヶ月が経過した頃に、あなたは仕事に関連して、以下の行動をどのくらいとることができましたか。

男性・3ヶ月以上勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,846	209	130	42	1,157	308
課題を見つけ出し、目標を持つ	できた	203	27	17	3	123	33
	ややできた	575	65	40	15	357	98
	どちらともいえない	549	59	37	8	351	94
	ややできなかった	250	24	18	9	160	39
	できなかった	269	34	18	7	166	44
具体的な方策を見つけて計画を立てる	できた	146	17	11	4	89	25
	ややできた	481	52	35	7	301	86
	どちらともいえない	615	68	42	10	384	111
	ややできなかった	319	36	23	11	205	44
	できなかった	285	36	19	10	178	42
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	できた	221	36	10	4	125	46
	ややできた	601	58	46	10	372	115
	どちらともいえない	570	63	39	14	368	86
	ややできなかった	263	25	19	11	174	34
	できなかった	191	27	16	3	118	27
最後までやりとげる	できた	348	51	24	9	201	63
	ややできた	717	77	50	14	454	122
	どちらともいえない	503	54	40	13	317	79
	ややできなかった	149	14	7	4	100	24
	できなかった	129	13	9	2	85	20
受身ではなく自分から行動する	できた	192	33	11	4	114	30
	ややできた	514	47	36	8	337	86
	どちらともいえない	562	61	34	11	360	96
	ややできなかった	359	40	35	15	209	60
	できなかった	219	28	14	4	137	36
自分を客観的に認識する	できた	175	27	7	3	108	30
	ややできた	495	46	33	5	320	91
	どちらともいえない	675	81	41	16	420	117
	ややできなかった	300	26	34	12	182	46
	できなかった	201	29	15	6	127	24
目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	できた	135	21	10	2	83	19
	ややできた	451	46	33	7	285	80
	どちらともいえない	627	76	40	9	405	97
	ややできなかった	342	28	24	15	210	65
	できなかった	291	38	23	9	174	47
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	できた	141	23	10	2	83	23
	ややできた	488	54	39	6	304	85
	どちらともいえない	635	65	39	16	412	103
	ややできなかった	317	35	22	11	194	55
	できなかった	265	32	20	7	164	42
他者を説得して動かす	できた	99	18	10	1	53	17
	ややできた	295	32	24	2	187	50
	どちらともいえない	614	70	37	13	392	102
	ややできなかった	443	43	26	13	284	77
	できなかった	395	46	33	13	241	62
他者とは者との間をとりもち良い人間関係を構築する	できた	182	27	15	1	107	32
	ややできた	556	52	33	10	364	97
	どちらともいえない	659	80	45	16	408	110
	ややできなかった	247	27	22	6	158	34
	できなかった	202	23	15	9	120	35

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

女性・3ヶ月以上勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	933	198	83	94	505	53	
課題を見つけ出し、目標を持つ	できた	96	25	8	10	47	6
	ややできた	359	67	32	33	203	24
	どちらともいえない	245	54	25	28	128	10
	ややできなかった	136	24	9	16	80	7
	できなかった	97	28	9	7	47	6
具体的な方策を見つけて計画を立てる	できた	68	14	5	6	36	7
	ややできた	298	59	27	29	165	18
	どちらともいえない	291	66	29	31	154	11
	ややできなかった	163	23	12	21	93	14
	できなかった	113	36	10	7	57	3
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	できた	107	20	9	9	62	7
	ややできた	359	71	29	32	198	29
	どちらともいえない	290	62	28	35	154	11
	ややできなかった	104	23	10	13	53	5
	できなかった	73	22	7	5	38	1
最後までやりとげる	できた	222	50	20	24	116	12
	ややできた	419	83	35	39	233	29
	どちらともいえない	194	40	19	21	105	9
	ややできなかった	63	15	6	7	34	1
	できなかった	35	10	3	3	17	2
受身ではなく自分から行動する	できた	134	24	12	15	71	12
	ややできた	295	61	30	21	171	12
	どちらともいえない	260	60	18	30	134	18
	ややできなかった	157	28	15	21	86	7
	できなかった	87	25	8	7	43	4
自分を客観的に認識する	できた	68	16	8	6	32	6
	ややできた	278	51	22	24	167	14
	どちらともいえない	327	76	29	39	164	19
	ややできなかった	166	31	14	16	93	12
	できなかった	94	24	10	9	49	2
目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	できた	67	15	6	7	33	6
	ややできた	244	48	19	20	141	16
	どちらともいえない	320	67	24	41	170	18
	ややできなかった	186	34	21	19	102	10
	できなかった	116	34	13	7	59	3
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	できた	62	12	6	6	33	5
	ややできた	259	52	19	19	152	17
	どちらともいえない	337	75	31	41	174	16
	ややできなかった	165	31	15	21	88	10
	できなかった	110	28	12	7	58	5
他者を説得して動かす	できた	33	8	2	3	17	3
	ややできた	126	22	10	8	77	9
	どちらともいえない	273	56	24	37	142	14
	ややできなかった	253	51	20	25	143	14
	できなかった	248	61	27	21	126	13
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	できた	99	25	9	7	56	2
	ややできた	324	64	19	34	181	26
	どちらともいえない	288	63	26	31	153	15
	ややできなかった	122	25	14	15	63	5
	できなかった	100	21	15	7	52	5

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q9-2 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから約3ヶ月が経過した頃に、あなたは仕事に関連して、以下の行動をどのくらいとることができましたか。

男性・離職者(3ヶ月以上勤続した場合)		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		836	128	69	29	567	43
課題を見つけ出し、目標を持つ	できた	122	15	9	3	87	8
	ややできた	237	31	21	6	163	16
	どちらともいえない	213	45	16	8	133	11
	ややできなかった	120	13	10	6	87	4
	できなかった	144	24	13	6	97	4
具体的な方策を見つけて計画を立てる	できた	102	11	9	3	70	9
	ややできた	211	34	11	5	148	13
	どちらともいえない	239	44	27	8	148	12
	ややできなかった	149	14	10	7	113	5
	できなかった	135	25	12	6	88	4
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	できた	126	17	9	4	85	11
	ややできた	264	40	17	8	186	13
	どちらともいえない	217	37	21	6	140	13
	ややできなかった	127	15	11	6	92	3
	できなかった	102	19	11	5	64	3
最後までやりとげる	できた	141	19	12	9	93	8
	ややできた	278	41	17	5	200	15
	どちらともいえない	234	43	22	7	151	11
	ややできなかった	88	10	12	3	60	3
	できなかった	95	15	6	5	63	6
受身ではなく自分から行動する	できた	99	14	7	5	68	5
	ややできた	230	34	18	6	158	14
	どちらともいえない	242	43	13	6	170	10
	ややできなかった	142	16	17	6	95	8
	できなかった	123	21	14	6	76	6
自分を客観的に認識する	できた	101	12	4	5	74	6
	ややできた	204	29	12	5	148	10
	どちらともいえない	286	52	29	8	177	20
	ややできなかった	136	18	10	6	97	5
	できなかった	109	17	14	5	71	2
目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	できた	73	9	2	4	53	5
	ややできた	198	24	12	6	145	11
	どちらともいえない	274	50	24	8	173	19
	ややできなかった	153	21	16	7	106	3
	できなかった	138	24	15	4	90	5
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	できた	76	11	5	3	54	3
	ややできた	206	29	10	7	148	12
	どちらともいえない	292	50	25	7	197	13
	ややできなかった	132	17	15	6	85	9
	できなかった	130	21	14	6	83	6
他者を説得して動かす	できた	62	10	3	4	43	2
	ややできた	128	21	8	4	89	6
	どちらともいえない	253	46	24	9	160	14
	ややできなかった	198	18	15	5	144	16
	できなかった	195	33	19	7	131	5
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	できた	97	16	7	2	69	3
	ややできた	199	26	10	6	145	12
	どちらともいえない	296	53	25	10	196	12
	ややできなかった	116	11	16	7	73	9
	できなかった	128	22	11	4	84	7

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

女性・離職者(3ヶ月以上勤務した場合)	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	1,232	314	161	153	584	20	
課題を見つけ出し、目標を持つ	できた	234	67	29	28	104	6
	ややできた	445	87	65	60	223	10
	どちらともいえない	306	91	36	44	134	1
	ややできなかった	122	28	14	7	71	2
	できなかった	125	41	17	14	52	1
具体的な方策を見つけて計画を立てる	できた	178	44	19	25	83	7
	ややできた	417	90	57	49	215	6
	どちらともいえない	357	99	49	51	153	5
	ややできなかった	145	41	15	14	74	1
	できなかった	135	40	21	14	59	1
考えるだけ、言うだけでなく、行動する	できた	250	60	37	30	116	7
	ややできた	473	105	54	63	242	9
	どちらともいえない	311	83	46	43	136	3
	ややできなかった	106	36	12	3	54	1
	できなかった	92	30	12	14	36	1
最後までやりとげる	できた	346	93	50	42	154	7
	ややできた	483	111	65	65	236	6
	どちらともいえない	239	71	24	29	108	7
	ややできなかった	91	18	12	9	52	1
	できなかった	73	21	10	8	34	1
受身ではなく自分から行動する	できた	235	60	32	30	108	5
	ややできた	419	92	53	56	210	8
	どちらともいえない	327	88	46	43	144	6
	ややできなかった	162	42	17	12	90	1
	できなかった	89	32	13	12	32	1
自分を客観的に認識する	できた	152	38	17	24	67	6
	ややできた	348	73	41	43	184	7
	どちらともいえない	443	118	59	58	203	5
	ややできなかった	188	51	30	17	89	1
	できなかった	101	34	14	11	41	1
目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける	できた	151	39	18	18	72	4
	ややできた	332	66	43	50	168	5
	どちらともいえない	390	108	46	47	181	8
	ややできなかった	205	51	31	20	102	1
	できなかった	154	50	23	18	61	2
会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する	できた	165	37	24	21	79	4
	ややできた	360	86	36	48	183	7
	どちらともいえない	396	103	56	46	185	6
	ややできなかった	170	42	26	20	80	2
	できなかった	141	46	19	18	57	1
他者を説得して動かす	できた	94	28	11	16	35	4
	ややできた	170	41	15	23	90	1
	どちらともいえない	348	95	46	41	164	2
	ややできなかった	304	54	40	38	163	9
	できなかった	316	96	49	35	132	4
他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する	できた	200	52	24	24	93	7
	ややできた	374	82	44	47	199	2
	どちらともいえない	369	94	53	45	171	6
	ややできなかった	147	37	20	20	66	4
	できなかった	142	49	20	17	55	1

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q10 正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごとをすべてお答えください。(MA)

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
業務をせず研修だけを受けている時期があった	いいえ	647	82	66	20	402	77
	はい	1,210	130	67	22	760	231
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	いいえ	875	106	68	16	547	138
	はい	982	106	65	26	615	170
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	いいえ	1,484	163	102	38	930	251
	はい	373	49	31	4	232	57
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	いいえ	1,297	152	83	34	795	233
	はい	560	60	50	8	367	75
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	いいえ	1,255	134	102	26	796	197
	はい	602	78	31	16	366	111
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	いいえ	1,736	186	115	39	1,096	300
	はい	121	26	18	3	66	8
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	いいえ	1,643	184	113	37	1,022	287
	はい	214	28	20	5	140	21
仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	いいえ	1,725	189	122	39	1,082	293
	はい	132	23	11	3	80	15
いずれもあてはまらない	いいえ	1,700	197	117	38	1,061	287
	はい	157	15	16	4	101	21
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
業務をせず研修だけを受けている時期があった	いいえ	455	113	56	59	214	13
	はい	482	87	28	35	292	40
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	いいえ	402	89	33	53	205	22
	はい	535	111	51	41	301	31
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	いいえ	728	162	62	66	402	36
	はい	209	38	22	28	104	17
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	いいえ	648	135	58	66	356	33
	はい	289	65	26	28	150	20
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	いいえ	622	126	53	71	338	34
	はい	315	74	31	23	168	19
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	いいえ	882	184	73	86	488	51
	はい	55	16	11	8	18	2
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	いいえ	819	167	66	74	462	50
	はい	118	33	18	20	44	3
仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	いいえ	866	175	79	89	473	50
	はい	71	25	5	5	33	3
いずれもあてはまらない	いいえ	851	183	76	83	458	51
	はい	86	17	8	11	48	2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q10-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごとをすべてお答えください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
業務をせず研修だけを受けている時期があった	いいえ	388	83	39	18	237	11
	はい	512	60	37	12	369	34
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	いいえ	435	79	43	14	276	23
	はい	465	64	33	16	330	22
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	いいえ	686	107	55	25	468	31
	はい	214	36	21	5	138	14
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	いいえ	546	88	50	14	369	25
	はい	354	55	26	16	237	20
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	いいえ	634	93	55	23	429	34
	はい	266	50	21	7	177	11
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	いいえ	776	117	59	27	536	37
	はい	124	26	17	3	70	8
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	いいえ	640	107	60	26	419	28
	はい	260	36	16	4	187	17
仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	いいえ	742	117	62	25	501	37
	はい	158	26	14	5	105	8
いずれもあてはまらない	いいえ	838	126	73	27	567	45
	はい	62	17	3	3	39	
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
業務をせず研修だけを受けている時期があった	いいえ	669	217	107	108	230	7
	はい	640	131	62	55	379	13
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	いいえ	574	155	89	76	246	8
	はい	735	193	80	87	363	12
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	いいえ	942	262	118	112	436	14
	はい	367	86	51	51	173	6
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	いいえ	837	217	102	101	403	14
	はい	472	131	67	62	206	6
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	いいえ	865	239	119	100	395	12
	はい	444	109	50	63	214	8
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	いいえ	1,152	290	146	141	559	16
	はい	157	58	23	22	50	4
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	いいえ	888	244	97	103	431	13
	はい	421	104	72	60	178	7
仕事内容が入社前に聞いていた内容とは異なっていた	いいえ	1,092	287	145	128	515	17
	はい	217	61	24	35	94	3
いずれもあてはまらない	いいえ	1,226	327	157	149	575	18
	はい	83	21	12	14	34	2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q11 正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、会社の人とあなたとの間で行われたやりとりをすべてお選びください。(MA)

男性・勤続者	男性 全体	高卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	1,857	212	133	42	1,162	308	
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	いいえ はい	428 1,429	50 162	27 106	8 34	261 901	82 226
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	いいえ はい	1,038 819	124 88	74 59	21 21	659 503	160 148
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	いいえ はい	1,373 484	169 43	98 35	33 9	835 327	238 70
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	いいえ はい	733 1,124	108 104	69 64	11 31	438 724	107 201
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	いいえ はい	1,554 303	183 29	111 22	33 9	976 186	251 57
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	いいえ はい	1,648 209	185 27	117 16	37 5	1,025 137	284 24
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	いいえ はい	1,102 755	129 83	79 54	20 22	692 470	182 126
いずれもあてはまらない	いいえ はい	1,696 161	191 21	121 12	39 3	1,055 107	290 18
女性・勤続者	女性 全体	高卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	937	200	84	94	506	53	
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	いいえ はい	149 788	31 169	6 78	22 72	81 425	9 44
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	いいえ はい	505 432	105 95	44 40	62 32	272 234	22 31
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	いいえ はい	714 223	154 46	70 14	84 10	374 132	32 21
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	いいえ はい	336 601	85 115	27 57	47 47	162 344	15 38
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	いいえ はい	807 130	182 18	76 8	83 11	421 85	45 8
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	いいえ はい	850 87	178 22	81 3	89 5	457 49	45 8
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	いいえ はい	456 481	90 110	44 40	54 40	244 262	24 29
いずれもあてはまらない	いいえ はい	889 48	191 9	82 2	83 11	482 24	51 2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q11-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに、会社の人とあなたとの間で行われたやりとりをすべてお選びください。(MA)

男性・離職者	男性 全体	高卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45	
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	いいえ はい	228 672	33 110	22 54	9 21	153 453	11 34
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	いいえ はい	559 341	89 54	50 26	20 10	378 228	22 23
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	いいえ はい	669 231	114 29	57 19	24 6	438 168	36 9
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	いいえ はい	408 492	88 55	42 34	12 18	252 354	14 31
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	いいえ はい	763 137	123 20	62 14	25 5	522 84	31 14
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	いいえ はい	781 119	121 22	68 8	25 5	527 79	40 5
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	いいえ はい	507 393	87 56	42 34	20 10	333 273	25 20
いずれもあてはまらない	いいえ はい	806 94	125 18	69 7	27 3	542 64	43 2
女性・離職者	女性 全体	高卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20	
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	いいえ はい	207 1,102	55 293	24 145	21 142	105 504	2 18
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	いいえ はい	741 568	207 141	103 66	100 63	320 289	11 9
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	いいえ はい	973 336	280 68	130 39	118 45	433 176	12 8
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	いいえ はい	501 808	178 170	71 98	67 96	181 428	4 16
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	いいえ はい	1,112 197	299 49	146 23	143 20	508 101	16 4
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	いいえ はい	1,165 144	312 36	153 16	140 23	543 66	17 3
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	いいえ はい	538 771	148 200	66 103	67 96	250 359	7 13
いずれもあてはまらない	いいえ はい	1,235 74	323 25	159 10	153 10	582 27	18 2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q12 正社員として働き始めてから現在までに、あなたの担当する業務はどのように変化しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(MA)

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
業務の全体的な量が増えていった	いいえ	484	61	38	11	301	73
	はい	1,373	151	95	31	861	235
業務の種類が増えていった	いいえ	606	72	46	16	374	98
	はい	1,251	140	87	26	788	210
業務の内容が難しくなっていった	いいえ	690	93	53	13	424	107
	はい	1,167	119	80	29	738	201
責任の重い業務を担当するようになっていった	いいえ	780	103	57	11	485	124
	はい	1,077	109	76	31	677	184
正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	いいえ	1,429	167	100	34	891	237
	はい	428	45	33	8	271	71
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	いいえ	1,064	138	80	19	687	140
	はい	793	74	53	23	475	168
非正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	1,620	185	111	38	1,020	266
	はい	237	27	22	4	142	42
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	1,294	150	82	29	819	214
	はい	563	62	51	13	343	94
その他の変化	いいえ	1,852	211	133	42	1,159	307
	はい	5	1			3	1
何も変化していない	いいえ	1,720	196	118	38	1,079	289
	はい	137	16	15	4	83	19
女性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
業務の全体的な量が増えていった	いいえ	239	50	24	26	132	7
	はい	698	150	60	68	374	46
業務の種類が増えていった	いいえ	305	52	26	37	175	15
	はい	632	148	58	57	331	38
業務の内容が難しくなっていった	いいえ	420	85	45	48	224	18
	はい	517	115	39	46	282	35
責任の重い業務を担当するようになっていった	いいえ	439	93	36	50	243	17
	はい	498	107	48	44	263	36
正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	いいえ	751	173	74	82	382	40
	はい	186	27	10	12	124	13
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	いいえ	520	116	51	59	270	24
	はい	417	84	33	35	236	29
非正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	810	164	76	76	449	45
	はい	127	36	8	18	57	8
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	636	138	49	63	351	35
	はい	301	62	35	31	155	18
その他の変化	いいえ	934	200	84	93	504	53
	はい	3			1	2	
何も変化していない	いいえ	873	185	75	85	477	51
	はい	64	15	9	9	29	2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q12-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、あなたの担当する業務はどのように変化しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
業務の全体的な量が増えていった	いいえ	358	66	32	14	236	10
	はい	542	77	44	16	370	35
業務の種類が増えていった	いいえ	439	72	44	17	285	21
	はい	461	71	32	13	321	24
業務の内容が難しくなっていった	いいえ	456	73	49	15	299	20
	はい	444	70	27	15	307	25
責任の重い業務を担当するようになっていった	いいえ	561	92	55	20	367	27
	はい	339	51	21	10	239	18
正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	いいえ	783	123	64	25	532	39
	はい	117	20	12	5	74	6
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	いいえ	675	118	64	23	442	28
	はい	225	25	12	7	164	17
非正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	798	127	69	27	539	36
	はい	102	16	7	3	67	9
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	711	112	64	23	481	31
	はい	189	31	12	7	125	14
その他の変化	いいえ	893	142	76	30	600	45
	はい	7	1			6	
何も変化していない	いいえ	745	112	61	21	511	40
	はい	155	31	15	9	95	5
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
業務の全体的な量が増えていった	いいえ	406	129	45	50	177	5
	はい	903	219	124	113	432	15
業務の種類が増えていった	いいえ	466	132	68	58	201	7
	はい	843	216	101	105	408	13
業務の内容が難しくなっていった	いいえ	631	201	85	70	269	6
	はい	678	147	84	93	340	14
責任の重い業務を担当するようになっていった	いいえ	670	204	80	71	306	9
	はい	639	144	89	92	303	11
正社員として働き始めた当初とは全く違う職種(業務内容)になった	いいえ	1,174	318	155	148	534	19
	はい	135	30	14	15	75	1
自分で業務の手順やスケジュールを決められるようになっていった	いいえ	889	261	123	108	389	8
	はい	420	87	46	55	220	12
非正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	1,117	295	146	141	516	19
	はい	192	53	23	22	93	1
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	いいえ	942	269	119	117	424	13
	はい	367	79	50	46	185	7
その他の変化	いいえ	1,303	345	168	162	608	20
	はい	6	3	1	1	1	
何も変化していない	いいえ	1,165	294	158	149	545	19
	はい	144	54	11	14	64	1

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q13 現在のお勤め先での職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりますか。

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
従業員同士がお互いに助け合って仕事を する	あてはまる	350	54	24	9	219	44
	ややあてはまる	878	81	59	23	546	169
	どちらでもない	409	46	31	6	252	74
	ややあてはまらない	147	24	12	2	92	17
	あてはまらない	73	7	7	2	53	4
会社全体で、積極的に従業員を育ててい うという雰囲気がある	あてはまる	199	30	18	4	123	24
	ややあてはまる	643	58	44	13	404	124
	どちらでもない	569	64	33	13	355	104
	ややあてはまらない	282	35	24	8	174	41
	あてはまらない	164	25	14	4	106	15
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわら ず出世できる	あてはまる	186	35	24	5	106	16
	ややあてはまる	505	55	31	8	320	91
	どちらでもない	576	51	38	10	370	107
	ややあてはまらない	317	37	27	9	190	54
	あてはまらない	273	34	13	10	176	40
男女の区別なく活躍できる	あてはまる	284	34	28	11	174	37
	ややあてはまる	663	64	45	15	418	121
	どちらでもない	539	63	40	7	331	98
	ややあてはまらない	243	29	14	8	150	42
	あてはまらない	128	22	6	1	89	10
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	あてはまる	200	31	21	4	127	17
	ややあてはまる	473	54	36	8	297	78
	どちらでもない	556	50	42	12	350	102
	ややあてはまらない	284	24	15	9	184	52
	あてはまらない	344	53	19	9	204	59
短期間に何人もの従業員が次々と辞めてい く	あてはまる	178	31	12	4	113	18
	ややあてはまる	400	46	38	7	255	54
	どちらでもない	576	56	45	11	370	94
	ややあてはまらない	330	41	22	5	190	72
	あてはまらない	373	38	16	15	234	70
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	あてはまる	126	22	9	3	83	9
	ややあてはまる	301	43	31	4	185	38
	どちらでもない	535	65	35	13	327	95
	ややあてはまらない	327	28	19	9	206	65
	あてはまらない	568	54	39	13	361	101

女性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
従業員同士がお互いに助け合って仕事を する	あてはまる	214	50	23	23	106	12
	ややあてはまる	465	95	40	40	264	26
	どちらでもない	162	33	14	24	82	9
	ややあてはまらない	62	17	3	6	33	3
	あてはまらない	34	5	4	1	21	3
会社全体で、積極的に従業員を育ててい うという雰囲気がある	あてはまる	117	27	12	10	57	11
	ややあてはまる	309	67	25	29	166	22
	どちらでもない	284	60	31	33	150	10
	ややあてはまらない	131	23	7	16	81	4
	あてはまらない	96	23	9	6	52	6
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわら ず出世できる	あてはまる	107	24	10	12	53	8
	ややあてはまる	254	60	23	26	123	22
	どちらでもない	259	54	23	21	151	10
	ややあてはまらない	152	29	12	10	98	3
	あてはまらない	165	33	16	25	81	10
男女の区別なく活躍できる	あてはまる	197	33	23	16	114	11
	ややあてはまる	301	65	28	29	153	26
	どちらでもない	240	58	23	26	122	11
	ややあてはまらない	123	28	4	14	73	4
	あてはまらない	76	16	6	9	44	1
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	あてはまる	161	41	19	16	78	7
	ややあてはまる	296	66	29	26	158	17
	どちらでもない	240	41	19	27	139	14
	ややあてはまらない	114	19	8	13	64	10
	あてはまらない	126	33	9	12	67	5
短期間に何人もの従業員が次々と辞めてい く	あてはまる	112	31	10	13	53	5
	ややあてはまる	228	54	25	20	114	15
	どちらでもない	267	47	26	36	151	7
	ややあてはまらない	166	34	9	11	97	15
	あてはまらない	164	34	14	14	91	11
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	あてはまる	64	10	10	7	35	2
	ややあてはまる	128	34	10	11	63	10
	どちらでもない	258	59	28	34	127	10
	ややあてはまらない	181	32	12	15	114	8
	あてはまらない	306	65	24	27	167	23

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q13-1 あなたが「初めての正社員勤務先」で正社員として送った職業生活全体を振り返ると、以下の事柄はどの程度あてはまりましたか。

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程) 卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
従業員同士がお互いに助け合って仕事を する	あてはまる	102	16	9	3	69	5
	ややあてはまる	327	43	32	11	227	14
	どちらでもない	224	45	21	7	141	10
	ややあてはまらない	122	20	10	5	81	6
	あてはまらない	125	19	4	4	88	10
会社全体で、積極的に従業員を育ててい くという雰囲気がある	あてはまる	67	13	9	3	35	7
	ややあてはまる	202	26	17	5	146	8
	どちらでもない	274	50	26	11	180	7
	ややあてはまらない	162	33	11	7	100	11
	あてはまらない	195	21	13	4	145	12
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわら ず出世できる	あてはまる	116	19	9	3	79	6
	ややあてはまる	216	31	20	10	144	11
	どちらでもない	245	40	25	6	165	9
	ややあてはまらない	147	30	10	4	95	8
	あてはまらない	176	23	12	7	123	11
男女の区別なく活躍できる	あてはまる	137	21	13	1	95	7
	ややあてはまる	261	28	17	14	192	10
	どちらでもない	267	45	32	10	167	13
	ややあてはまらない	109	21	11	3	68	6
	あてはまらない	126	28	3	2	84	9
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	あてはまる	84	13	14	3	51	3
	ややあてはまる	195	23	12	9	139	12
	どちらでもない	241	42	25	8	155	11
	ややあてはまらない	152	26	9	6	107	4
	あてはまらない	228	39	16	4	154	15
短期間に何人も従業員が次々と辞めてい く	あてはまる	252	35	18	7	178	14
	ややあてはまる	244	36	21	8	167	12
	どちらでもない	234	46	21	8	147	12
	ややあてはまらない	96	14	11	3	65	3
	あてはまらない	74	12	5	4	49	4
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	あてはまる	128	19	11	1	90	7
	ややあてはまる	155	25	10	7	105	8
	どちらでもない	295	51	31	10	189	14
	ややあてはまらない	134	15	12	6	96	5
	あてはまらない	188	33	12	6	126	11

女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程) 卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
従業員同士がお互いに助け合って仕事を する	あてはまる	293	85	37	43	124	4
	ややあてはまる	516	120	67	64	258	7
	どちらでもない	248	66	37	26	116	3
	ややあてはまらない	151	44	13	20	71	3
	あてはまらない	101	33	15	10	40	3
会社全体で、積極的に従業員を育ててい くという雰囲気がある	あてはまる	159	54	19	23	61	2
	ややあてはまる	383	83	39	42	211	8
	どちらでもない	356	94	55	50	153	4
	ややあてはまらない	213	61	26	27	96	3
	あてはまらない	198	56	30	21	88	3
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわら ず出世できる	あてはまる	211	72	30	24	84	1
	ややあてはまる	342	72	42	41	182	5
	どちらでもない	322	93	39	42	143	5
	ややあてはまらない	197	44	29	19	104	1
	あてはまらない	237	67	29	37	96	8
男女の区別なく活躍できる	あてはまる	284	73	38	36	134	3
	ややあてはまる	402	89	49	50	206	8
	どちらでもない	303	92	43	33	133	2
	ややあてはまらない	170	42	21	23	83	1
	あてはまらない	150	52	18	21	53	6
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	あてはまる	214	63	28	31	89	3
	ややあてはまる	355	81	50	43	173	8
	どちらでもない	297	89	38	43	125	2
	ややあてはまらない	207	53	31	18	103	2
	あてはまらない	236	62	22	28	119	5
短期間に何人も従業員が次々と辞めてい く	あてはまる	383	112	52	46	167	6
	ややあてはまる	350	68	45	55	178	4
	どちらでもない	285	80	36	30	137	2
	ややあてはまらない	148	39	19	10	77	3
	あてはまらない	143	49	17	22	50	5
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	あてはまる	155	40	25	25	59	6
	ややあてはまる	218	54	32	29	99	4
	どちらでもない	380	101	49	52	174	4
	ややあてはまらない	215	49	27	14	122	3
	あてはまらない	341	104	36	43	155	3

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q14 あなたは現在、職業生活についてどのように感じていますか。

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
仕事の内容・やりがい	満足	219	31	13	2	133	40
	やや満足	757	66	57	21	470	143
	どちらでもない	510	69	37	10	314	80
	やや不満	235	26	14	5	160	30
	不満	136	20	12	4	85	15
人事評価・処遇のあり方	満足	124	20	7	2	71	24
	やや満足	500	46	34	13	319	88
	どちらでもない	627	72	40	12	389	114
	やや不満	364	44	35	10	222	53
	不満	242	30	17	5	161	29
職場の人間関係、コミュニケーション	満足	216	28	16	2	134	36
	やや満足	695	73	47	16	433	126
	どちらでもない	599	67	44	17	367	104
	やや不満	229	25	22	5	149	28
	不満	118	19	4	2	79	14
賃金	満足	135	18	8	3	86	20
	やや満足	441	41	23	9	273	95
	どちらでもない	546	48	31	12	351	104
	やや不満	447	67	41	9	264	66
	不満	288	38	30	9	188	23
労働時間・休日等の労働条件	満足	283	38	15	6	183	41
	やや満足	537	55	35	10	338	99
	どちらでもない	524	55	38	13	319	99
	やや不満	331	42	30	7	200	52
	不満	182	22	15	6	122	17
職場の環境(照明、空調、騒音等)	満足	224	29	17	3	144	31
	やや満足	602	55	42	14	382	109
	どちらでもない	642	76	49	14	387	116
	やや不満	251	30	15	7	162	37
	不満	138	22	10	4	87	15
雇用の安定性	満足	463	44	22	10	301	86
	やや満足	677	68	46	15	431	117
	どちらでもない	508	71	42	11	306	78
	やや不満	153	21	19	4	88	21
	不満	56	8	4	2	36	6
福利厚生	満足	310	41	17	10	194	48
	やや満足	578	72	42	14	360	90
	どちらでもない	582	63	42	10	360	107
	やや不満	270	25	21	5	165	54
	不満	117	11	11	3	83	9
教育訓練・能力開発のあり方	満足	141	22	9	2	82	26
	やや満足	464	45	33	11	298	77
	どちらでもない	719	84	50	17	434	134
	やや不満	344	37	26	7	225	49
	不満	189	24	15	5	123	22
家庭・個人としての生活との両立	満足	192	25	11	3	122	31
	やや満足	562	60	38	16	354	94
	どちらでもない	660	69	45	12	408	126
	やや不満	278	33	28	8	164	45
	不満	165	25	11	3	114	12
職業生活全体	満足	163	27	9		101	26
	やや満足	630	53	44	18	398	117
	どちらでもない	700	79	46	16	433	126
	やや不満	255	37	27	6	153	32
	不満	109	16	7	2	77	7

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

女性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
仕事の内容・やりがい	満足	113	22	11	10	62	8
	やや満足	390	75	33	40	212	30
	どちらでもない	239	56	23	30	122	8
	やや不満	122	24	12	10	73	3
	不満	73	23	5	4	37	4
人事評価・処遇のあり方	満足	66	12	3	7	37	7
	やや満足	274	54	24	19	161	16
	どちらでもない	307	67	32	38	154	16
	やや不満	194	43	15	18	106	12
	不満	96	24	10	12	48	2
職場の人間関係、コミュニケーション	満足	144	30	9	15	82	8
	やや満足	357	69	34	30	200	24
	どちらでもない	248	47	24	35	132	10
	やや不満	125	36	11	9	61	8
	不満	63	18	6	5	31	3
賃金	満足	55	9		6	36	4
	やや満足	228	34	13	12	149	20
	どちらでもない	233	52	20	21	132	8
	やや不満	261	70	32	29	115	15
	不満	160	35	19	26	74	6
労働時間・休日等の労働条件	満足	175	39	12	12	102	10
	やや満足	280	52	18	15	170	25
	どちらでもない	212	45	18	23	117	9
	やや不満	146	31	17	27	66	5
	不満	124	33	19	17	51	4
職場の環境(照明、空調、騒音等)	満足	152	30	13	16	87	6
	やや満足	320	66	29	29	174	22
	どちらでもない	271	52	23	29	155	12
	やや不満	136	37	13	14	59	13
	不満	58	15	6	6	31	
雇用の安定性	満足	264	54	17	19	160	14
	やや満足	344	62	36	33	187	26
	どちらでもない	228	52	22	25	119	10
	やや不満	63	21	8	12	19	3
	不満	38	11	1	5	21	
福利厚生	満足	192	49	12	11	113	7
	やや満足	331	76	26	31	166	32
	どちらでもない	248	45	26	32	139	6
	やや不満	106	13	12	14	61	6
	不満	60	17	8	6	27	2
教育訓練・能力開発のあり方	満足	62	15	3	8	34	2
	やや満足	231	48	15	18	132	18
	どちらでもない	365	76	37	39	191	22
	やや不満	178	37	17	21	96	7
	不満	101	24	12	8	53	4
家庭・個人としての生活との両立	満足	111	27	4	11	65	4
	やや満足	290	63	21	14	164	28
	どちらでもない	298	60	31	41	158	8
	やや不満	144	28	18	16	74	8
	不満	94	22	10	12	45	5
職業生活全体	満足	85	17	4	8	52	4
	やや満足	327	62	27	23	187	28
	どちらでもない	328	68	32	43	174	11
	やや不満	138	31	17	13	67	10
	不満	59	22	4	7	26	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q14-1 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、職業生活についてどのように感じていましたか。

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
仕事の内容・やりがい	満足	65	8	6	5	42	4
	やや満足	202	29	17	3	139	14
	どちらでもない	221	44	21	9	142	5
	やや不満	179	21	13	7	129	9
	不満	233	41	19	6	154	13
人事評価・処遇のあり方	満足	45	6	3	2	31	3
	やや満足	144	20	10	6	99	9
	どちらでもない	297	46	25	11	206	9
	やや不満	188	29	21	5	122	11
	不満	226	42	17	6	148	13
職場の人間関係、コミュニケーション	満足	77	13	6	3	53	2
	やや満足	210	29	16	8	142	15
	どちらでもない	247	40	29	7	159	12
	やや不満	170	24	13	5	120	8
	不満	196	37	12	7	132	8
賃金	満足	66	9	3	2	49	3
	やや満足	166	21	7	7	122	9
	どちらでもない	274	38	34	9	181	12
	やや不満	185	31	14	4	126	10
	不満	209	44	18	8	128	11
労働時間・休日等の労働条件	満足	69	11	7	3	44	4
	やや満足	140	19	13	4	95	9
	どちらでもない	220	41	23	9	139	8
	やや不満	182	26	15	6	127	8
	不満	289	46	18	8	201	16
職場の環境(照明、空調、騒音等)	満足	75	7	6	1	55	6
	やや満足	204	29	18	6	138	13
	どちらでもない	343	59	33	12	229	10
	やや不満	119	13	10	7	86	3
	不満	159	35	9	4	98	13
雇用の安定性	満足	128	18	8	5	87	10
	やや満足	222	32	15	8	150	17
	どちらでもない	313	53	27	13	213	7
	やや不満	105	19	14	2	66	4
	不満	132	21	12	2	90	7
福利厚生	満足	103	20	10	5	63	5
	やや満足	222	33	20	11	143	15
	どちらでもない	305	55	24	6	207	13
	やや不満	134	15	13	5	97	4
	不満	136	20	9	3	96	8
教育訓練・能力開発のあり方	満足	45	9	4	3	25	4
	やや満足	153	23	15	7	102	6
	どちらでもない	305	53	26	8	202	16
	やや不満	204	30	15	9	142	8
	不満	193	28	16	3	135	11
家庭・個人としての生活との両立	満足	43	6	5	3	26	3
	やや満足	134	19	8	5	98	4
	どちらでもない	314	63	33	8	192	18
	やや不満	164	18	10	7	124	5
	不満	245	37	20	7	166	15
職業生活全体	満足	28	3	3	1	20	1
	やや満足	139	24	14	5	88	8
	どちらでもない	309	61	23	11	199	15
	やや不満	194	17	18	7	143	9
	不満	230	38	18	6	156	12

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
仕事の内容・やりがい	満足	178	53	25	25	69	6
	やや満足	426	97	67	58	198	6
	どちらでもない	272	74	35	34	125	4
	やや不満	227	65	22	22	117	1
	不満	206	59	20	24	100	3
人事評価・処遇のあり方	満足	85	27	7	9	40	2
	やや満足	287	64	37	38	143	5
	どちらでもない	419	113	55	55	190	6
	やや不満	285	67	39	37	140	2
	不満	233	77	31	24	96	5
職場の人間関係、コミュニケーション	満足	188	53	20	25	86	4
	やや満足	386	86	44	50	200	6
	どちらでもない	276	78	36	36	124	2
	やや不満	218	61	38	25	91	3
	不満	241	70	31	27	108	5
賃金	満足	125	38	8	13	63	3
	やや満足	312	67	39	26	174	6
	どちらでもない	280	76	26	36	137	5
	やや不満	325	79	54	49	140	3
	不満	267	88	42	39	95	3
労働時間・休日等の労働条件	満足	147	44	10	18	72	3
	やや満足	245	62	24	31	123	5
	どちらでもない	254	68	30	30	122	4
	やや不満	303	84	42	32	141	4
	不満	360	90	63	52	151	4
職場の環境(照明、空調、騒音等)	満足	203	64	19	20	96	4
	やや満足	383	63	66	51	197	6
	どちらでもない	395	119	44	50	179	3
	やや不満	201	54	28	28	88	3
	不満	127	48	12	14	49	4
雇用の安定性	満足	261	76	27	34	121	3
	やや満足	400	72	51	47	222	8
	どちらでもない	354	107	47	47	147	6
	やや不満	173	45	28	21	78	1
	不満	121	48	16	14	41	2
福利厚生	満足	230	68	26	33	101	2
	やや満足	356	80	33	47	190	6
	どちらでもない	376	116	48	39	164	9
	やや不満	186	33	32	24	96	1
	不満	161	51	30	20	58	2
教育訓練・能力開発のあり方	満足	116	37	8	18	51	2
	やや満足	257	47	27	39	142	2
	どちらでもない	476	137	65	62	205	7
	やや不満	245	60	38	24	119	4
	不満	215	67	31	20	92	5
家庭・個人としての生活との両立	満足	97	34	6	16	40	1
	やや満足	198	51	17	27	97	6
	どちらでもない	405	107	54	53	187	4
	やや不満	286	70	51	25	138	2
	不満	323	86	41	42	147	7
職業生活全体	満足	80	34	4	15	26	1
	やや満足	270	60	30	33	139	8
	どちらでもない	451	120	70	50	204	7
	やや不満	283	67	39	30	146	1
	不満	225	67	26	35	94	3

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q15 正社員として働き始めてから現在までに、あなたが会社で経験した出来事をすべてお選びください。(MA)

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	いいえ	1,389	160	94	34	857	244
	はい	468	52	39	8	305	64
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	いいえ	1,368	147	94	25	860	242
	はい	489	65	39	17	302	66
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	いいえ	1,640	170	112	38	1,037	283
	はい	217	42	21	4	125	25
自分が希望しない配置転換があった	いいえ	1,495	169	105	30	929	262
	はい	362	43	28	12	233	46
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る状況があった	いいえ	1,319	133	82	26	861	217
	はい	538	79	51	16	301	91
商品の買い取りや、業務に関わる諸経費(制服・備品・研修費用等)の自己負担を強要された	いいえ	1,753	199	123	40	1,092	299
	はい	104	13	10	2	70	9
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた	いいえ	1,653	183	121	35	1,034	280
	はい	204	29	12	7	128	28
仕事の原因でけがや病気をした	いいえ	1,676	181	120	33	1,056	286
	はい	181	31	13	9	106	22
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	いいえ	1,817	203	126	42	1,143	303
	はい	40	9	7		19	5
結婚、出産、育児、介護を理由に、会社側から辞めるようにいわれた	いいえ	1,849	212	131	42	1,157	307
	はい	8		2		5	1
その他	いいえ	1,856	211	133	42	1,162	308
	はい	1	1				
いずれもない	いいえ	1,206	153	96	34	739	184
	はい	651	59	37	8	423	124
女性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	いいえ	701	155	54	64	388	40
	はい	236	45	30	30	118	13
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	いいえ	701	150	57	66	392	36
	はい	236	50	27	28	114	17
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	いいえ	851	179	76	81	468	47
	はい	86	21	8	13	38	6
自分が希望しない配置転換があった	いいえ	760	168	70	80	401	41
	はい	177	32	14	14	105	12
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る状況があった	いいえ	627	124	52	56	354	41
	はい	310	76	32	38	152	12
商品の買い取りや、業務に関わる諸経費(制服・備品・研修費用等)の自己負担を強要された	いいえ	902	193	80	91	485	53
	はい	35	7	4	3	21	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた	いいえ	807	169	75	78	440	45
	はい	130	31	9	16	66	8
仕事の原因でけがや病気をした	いいえ	843	179	75	80	458	51
	はい	94	21	9	14	48	2
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	いいえ	903	192	76	88	495	52
	はい	34	8	8	6	11	1
結婚、出産、育児、介護を理由に、会社側から辞めるようにいわれた	いいえ	930	197	84	93	503	53
	はい	7	3		1	3	
その他	いいえ	932	198	83	93	505	53
	はい	5	2	1	1	1	
いずれもない	いいえ	606	128	66	67	310	35
	はい	331	72	18	27	196	18

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q15-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、あなたが会社で経験した出来事をすべてお選びください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	いいえ	557	96	49	24	363	25
	はい	343	47	27	6	243	20
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	いいえ	616	97	53	20	417	29
	はい	284	46	23	10	189	16
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	いいえ	731	118	59	26	491	37
	はい	169	25	17	4	115	8
自分が希望しない配置転換があった	いいえ	713	121	60	23	475	34
	はい	187	22	16	7	131	11
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る状況があった	いいえ	607	90	51	20	418	28
	はい	293	53	25	10	188	17
商品の買い取りや、業務に関わる諸経費(制服・備品・研修費用等)の自己負担を強要された	いいえ	813	130	71	27	544	41
	はい	87	13	5	3	62	4
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた	いいえ	700	105	62	26	475	32
	はい	200	38	14	4	131	13
仕事が原因でけがや病気をした	いいえ	743	116	63	24	507	33
	はい	157	27	13	6	99	12
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	いいえ	828	130	68	29	557	44
	はい	72	13	8	1	49	1
結婚、出産、育児、介護を理由に、会社側から辞めるようにいわれた	いいえ	895	142	76	30	602	45
	はい	5	1			4	
その他	いいえ	882	137	76	30	596	43
	はい	18	6			10	2
いずれもない	いいえ	682	104	53	19	471	35
	はい	218	39	23	11	135	10
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	いいえ	850	246	98	94	398	14
	はい	459	102	71	69	211	6
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	いいえ	898	252	106	108	419	13
	はい	411	96	63	55	190	7
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	いいえ	1,105	283	139	134	531	18
	はい	204	65	30	29	78	2
自分が希望しない配置転換があった	いいえ	1,067	282	137	133	499	16
	はい	242	66	32	30	110	4
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る状況があった	いいえ	785	214	99	94	366	12
	はい	524	134	70	69	243	8
商品の買い取りや、業務に関わる諸経費(制服・備品・研修費用等)の自己負担を強要された	いいえ	1,197	322	150	148	557	20
	はい	112	26	19	15	52	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた	いいえ	1,012	266	127	131	474	14
	はい	297	82	42	32	135	6
仕事が原因でけがや病気をした	いいえ	1,099	302	129	134	519	15
	はい	210	46	40	29	90	5
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	いいえ	1,160	314	139	151	537	19
	はい	149	34	30	12	72	1
結婚、出産、育児、介護を理由に、会社側から辞めるようにいわれた	いいえ	1,263	328	164	156	596	19
	はい	46	20	5	7	13	1
その他	いいえ	1,282	340	165	160	597	20
	はい	27	8	4	3	12	
いずれもない	いいえ	1,016	263	143	135	462	13
	はい	293	85	26	28	147	7

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q16 正社員として働き始めてから現在までの間に、仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手をすべてお答えください。(MA)

男性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,857	212	133	42	1,162	308
勤務先の人事労務担当者	いいえ はい	1,674 183	189 23	119 14	37 5	1,047 115	282 26
勤務先の上司、先輩社員	いいえ はい	978 879	122 90	66 67	17 25	601 561	172 136
勤務先の同年代の同僚	いいえ はい	1,147 710	145 67	84 49	25 17	701 461	192 116
勤務先以外の友人・知人	いいえ はい	1,280 577	155 57	88 45	23 19	794 368	220 88
家族や親族	いいえ はい	1,245 612	142 70	80 53	22 20	786 376	215 93
卒業した学校(先生、キャリアセンターの職員など)	いいえ はい	1,817 40	202 10	126 7	40 2	1,145 17	304 4
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)	いいえ はい	1,830 27	209 3	131 2	42	1,140 22	308
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関の職員を除く)	いいえ はい	1,776 81	201 11	128 5	39 3	1,114 48	294 14
労働組合	いいえ はい	1,804 53	202 10	130 3	42	1,127 35	303 5
その他	いいえ はい	1,857 212	212	133	42	1,162	308
悩みはあったが誰にも相談しなかった	いいえ はい	1,617 240	175 37	114 19	38 4	1,023 139	267 41
悩みはなかった	いいえ はい	1,551 306	180 32	116 17	39 3	971 191	245 63
女性・勤続者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		937	200	84	94	506	53
勤務先の人事労務担当者	いいえ はい	829 108	178 22	76 8	87 7	446 60	42 11
勤務先の上司、先輩社員	いいえ はい	390 547	92 108	33 51	41 53	207 299	17 36
勤務先の同年代の同僚	いいえ はい	501 436	127 73	49 35	50 44	252 254	23 30
勤務先以外の友人・知人	いいえ はい	473 464	102 98	43 41	48 46	253 253	27 26
家族や親族	いいえ はい	450 487	93 107	39 45	38 56	254 252	26 27
卒業した学校(先生、キャリアセンターの職員など)	いいえ はい	892 45	191 9	78 6	90 4	483 23	50 3
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)	いいえ はい	926 11	195 5	84	94	500 6	53
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関の職員を除く)	いいえ はい	891 46	190 10	79 5	90 4	480 26	52 1
労働組合	いいえ はい	923 14	198 2	84	94	495 11	52 1
その他	いいえ はい	935 2	199 1	84	94	505 1	53
悩みはあったが誰にも相談しなかった	いいえ はい	877 60	182 18	77 7	90 4	481 25	47 6
悩みはなかった	いいえ はい	852 85	186 14	77 7	85 9	455 51	49 4

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q16-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働いている間に、仕事や働くことについての悩みを相談したことがある相手をすべてお答えください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
勤務先の人事労務担当者	いいえ はい	838 62	136 7	70 6	28 2	567 39	37 8
勤務先の上司、先輩社員	いいえ はい	502 398	86 57	41 35	18 12	329 277	28 17
勤務先の同年代の同僚	いいえ はい	612 288	112 31	53 23	26 4	390 216	31 14
勤務先以外の友人・知人	いいえ はい	615 285	107 36	52 24	21 9	406 200	29 16
家族や親族	いいえ はい	605 295	107 36	41 35	18 12	414 192	25 20
卒業した学校(先生、キャリアセンターの職員など)	いいえ はい	863 37	140 3	71 5	29 1	584 22	39 6
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)	いいえ はい	881 19	141 2	74 2	28 2	593 13	45
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関の職員を除く)	いいえ はい	851 49	139 4	70 6	29 1	577 29	36 9
労働組合	いいえ はい	890 10	141 2	74 2	29 1	601 5	45
その他	いいえ はい	900	143	76	30	606	45
悩みはあったが誰にも相談しなかった	いいえ はい	717 183	103 40	67 9	27 3	487 119	33 12
悩みはなかった	いいえ はい	825 75	127 16	70 6	26 4	563 43	39 6
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
勤務先の人事労務担当者	いいえ はい	1,186 123	322 26	154 15	148 15	544 65	18 2
勤務先の上司、先輩社員	いいえ はい	593 716	165 183	75 94	66 97	274 335	13 7
勤務先の同年代の同僚	いいえ はい	673 636	206 142	94 75	84 79	280 329	9 11
勤務先以外の友人・知人	いいえ はい	674 635	200 148	76 93	91 72	295 314	12 8
家族や親族	いいえ はい	622 687	171 177	76 93	76 87	289 320	10 10
卒業した学校(先生、キャリアセンターの職員など)	いいえ はい	1,264 45	344 4	157 12	157 6	588 21	18 2
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)	いいえ はい	1,289 20	344 4	169 4	159 4	597 12	20
医師・カウンセラー等の専門家(行政機関の職員を除く)	いいえ はい	1,247 62	339 9	158 11	156 7	577 32	17 3
労働組合	いいえ はい	1,299 10	347 1	166 3	162 1	605 4	19 1
その他	いいえ はい	1,307 2	348	169	163	608	19 1
悩みはあったが誰にも相談しなかった	いいえ はい	1,197 112	311 37	155 14	151 12	560 49	20
悩みはなかった	いいえ はい	1,248 61	333 15	164 5	152 11	581 28	18 2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q17 あなたのお勤め先の、現在の従業員は何人くらいですか。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,968	319	135	44	1,162	308
1～9人	80	32	15		28	5
10～29人	109	32	12	1	58	6
30～99人	243	56	24	9	128	26
100～299人	246	38	23	3	154	28
300～999人	327	45	29	4	215	34
1,000人以上	776	93	25	24	442	192
官公庁・公営事業所	187	23	7	3	137	17
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	959	202	95	103	506	53
1～9人	66	13	19	6	26	2
10～29人	96	31	12	20	32	1
30～99人	114	32	13	17	50	2
100～299人	183	40	19	17	100	7
300～999人	171	40	16	16	90	9
1,000人以上	255	34	13	25	158	25
官公庁・公営事業所	74	12	3	2	50	7

Q17-1 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辞める直前の、その会社の従業員は何人くらいですか。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
1～9人	69	24	9	3	31	2
10～29人	105	36	19	5	43	2
30～99人	167	33	19	9	102	4
100～299人	173	38	10	2	118	5
300～999人	169	24	14	4	119	8
1,000人以上	238	29	6	7	174	22
官公庁・公営事業所	32	8	3		19	2
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
1～9人	118	38	29	20	30	1
10～29人	202	62	40	35	64	1
30～99人	205	57	28	33	83	4
100～299人	252	78	27	27	116	4
300～999人	233	49	35	22	121	6
1,000人以上	293	59	15	28	187	4
官公庁・公営事業所	13	5			8	

Q18 あなたのお勤め先の、現在の事業内容(業種)は何ですか。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,968	319	135	44	1,162	308
鉱業・採石業、砂利採取業	5	5				
建設業	102	32	8	1	46	15
製造業	565	130	13	18	248	156
電気・ガス・熱供給・水道業	59	17	2	4	22	14
情報通信業	190	11	17	5	125	32
運輸業、郵便業	116	23	8	2	76	7
卸売業	68	4	5	1	54	4
小売業	53	12	7	1	33	
金融業・保険業	122	9	1		108	4
不動産業、物品賃貸業	23	2	1		19	1
学術研究、専門・技術サービス業	53	1	4	2	37	9
宿泊業、飲食サービス業	22	6	3		12	1
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	30	5	6		17	2
教育、学習支援業	86	2	2	1	56	25
医療、福祉	156	10	35	6	92	13
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	29	1	2		21	5
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	69	14	9		41	5
公務	209	31	11	3	149	15
その他	11	4	1		6	
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	959	202	95	103	506	53
建設業	40	15	3	4	16	2
製造業	178	57	5	19	76	21
電気・ガス・熱供給・水道業	8	2			4	2
情報通信業	56	4	3	4	43	2
運輸業、郵便業	16	4		2	10	
卸売業	38	9	1	6	22	
小売業	59	19	6	6	27	1
金融業・保険業	85	12		5	67	1
不動産業、物品賃貸業	18		3		15	
学術研究、専門・技術サービス業	28	1	4	2	17	4
宿泊業、飲食サービス業	25	11	2	4	8	
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	36	10	7	2	15	2
教育、学習支援業	63	1	3	18	38	3
医療、福祉	192	23	54	26	84	5
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	8	5			3	
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	36	12	2	3	17	2
公務	72	17	2	1	44	8
その他	1			1		

Q18-1 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辞める直前の、その会社の事業内容(業種)は何でしたか。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
鉱業・採石業、砂利採取業	2				2	
建設業	57	13	3	2	35	4
製造業	181	69	8	5	82	17
電気・ガス・熱供給・水道業	12	3	3		6	
情報通信業	127	8	10	5	96	8
運輸業、郵便業	36	13	2	2	18	1
卸売業	34	5	2	1	26	
小売業	69	12	9	1	47	
金融業・保険業	76	2			74	
不動産業、物品賃貸業	22	1			20	1
学術研究、専門・技術サービス業	57	4	6	4	38	5
宿泊業、飲食サービス業	40	15	5	2	18	
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	34	11	5	2	16	
教育、学習支援業	22			2	17	3
医療、福祉	80	6	18	2	53	1
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	8	1	1	1	6	
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	51	17	3		28	3
公務	37	10	4		21	2
その他	8	3	1	1	3	
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
建設業	28	12	2		14	
製造業	170	79	10	16	56	9
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2				
情報通信業	76	9	5	11	49	2
運輸業、郵便業	26	6		4	16	
卸売業	52	19	6	5	22	
小売業	154	49	18	15	72	
金融業・保険業	112	15	2	3	92	
不動産業、物品賃貸業	31	3	3	3	22	
学術研究、専門・技術サービス業	61	10	9	8	29	5
宿泊業、飲食サービス業	94	34	18	9	32	1
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	95	30	26	12	27	
教育、学習支援業	70	2	3	26	38	1
医療、福祉	257	48	61	44	102	2
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	6	2			4	
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	46	13	6	6	21	
公務	18	7	1		10	
その他	18	8	4	3	3	

Q19 あなたのお勤め先の、現在の従業員構成をお答えください。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,857	212	133	42	1,162	308
その会社で働く人全体に占める、正社員の割合	10%未満 154 30%~50%未満 250 50%~70%未満 480 70%以上 918	10 29 26 54 93	8 9 15 39 62	1 2 8 9 22	33 100 153 285 591	3 14 48 93 150
その会社の正社員に占める、女性の割合	10%未満 718 30%~50%未満 536 50%~70%未満 163 70%以上 68	75 75 51 6 5	28 37 24 29 15	11 14 14 3 15	195 448 372 105 42	63 144 75 20 6
その会社の正社員に占める、若者(15~34歳)の割合	10%未満 759 30%~50%未満 712 50%~70%未満 180 70%以上 64	24 76 89 20 3	16 35 53 16 13	1 13 19 7 2	84 494 422 119 43	17 141 129 18 3
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	937	200	84	94	506	53
その会社で働く人全体に占める、正社員の割合	10%未満 99 30%~50%未満 160 50%~70%未満 245 70%以上 396	9 24 33 39 95	2 10 13 22 37	3 20 19 24 28	21 38 83 146 218	2 7 12 14 18
その会社の正社員に占める、女性の割合	10%未満 233 30%~50%未満 280 50%~70%未満 194 70%以上 126	36 51 50 41 22	5 12 15 23 29	4 25 24 11 30	52 130 170 111 43	7 15 21 8 2
その会社の正社員に占める、若者(15~34歳)の割合	10%未満 333 30%~50%未満 372 50%~70%未満 129 70%以上 30	19 67 77 27 10	7 24 29 17 7	10 27 32 23 2	35 189 213 58 11	2 26 21 4 4

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q19-1 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辞める直前の、その会社の従業員構成をお答えください。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45
その会社で働く人全体に占める、正社員の割合	10%未満 85 30%~50%未満 130 50%~70%未満 189 70%以上 453	13 23 23 30 54	2 5 10 15 44	1 3 2 6 18	25 50 88 125 318	2 4 7 13 19
その会社の正社員に占める、女性の割合	10%未満 342 30%~50%未満 251 50%~70%未満 89 70%以上 29	47 55 26 11 4	10 30 25 8 3	4 16 7 1 2	118 222 181 65 20	10 19 12 4 4
その会社の正社員に占める、若者(15~34歳)の割合	10%未満 267 30%~50%未満 347 50%~70%未満 158 70%以上 62	18 46 46 26 7	5 16 29 17 9	1 6 15 7 1	38 182 241 104 41	4 17 16 4 4
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20
その会社で働く人全体に占める、正社員の割合	10%未満 162 30%~50%未満 216 50%~70%未満 325 70%以上 530	19 58 60 75 136	15 20 21 40 73	11 23 32 30 67	31 59 101 178 240	2 2 2 2 14
その会社の正社員に占める、女性の割合	10%未満 250 30%~50%未満 352 50%~70%未満 295 70%以上 306	46 64 85 73 80	13 18 32 49 57	15 30 24 36 58	31 133 203 132 110	1 5 8 5 1
その会社の正社員に占める、若者(15~34歳)の割合	10%未満 305 30%~50%未満 434 50%~70%未満 299 70%以上 154	47 77 109 73 42	18 28 50 46 27	17 37 45 37 27	33 157 225 137 57	2 6 5 6 1

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q20 あなたが、現在主に従事している仕事内容をお答えください。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,968	319	135	44	1,162	308
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	694	74	51	30	320	219
管理的職業	78	12	6		47	13
事務職	443	26	18	3	350	46
営業・販売職	314	24	14	1	266	9
サービス職(介護職など)	108	20	21	4	57	6
保安職	47	15	5		26	1
農林漁業従事者	13	4	1		6	2
生産工程従事者(自動車整備など)	142	93	8	4	32	5
輸送・機械運転従事者	49	14	5	1	28	1
建設・採掘従事者	39	21	4		9	5
運搬・清掃・包装等従事者	35	16		1	17	1
その他	6		2		4	
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	959	202	95	103	506	53
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	265	22	45	35	134	29
管理的職業	16	3	1	2	8	2
事務職	433	99	24	38	254	18
営業・販売職	103	23	4	9	66	1
サービス職(介護職など)	89	26	17	12	31	3
保安職	7	5			2	
農林漁業従事者						
生産工程従事者(自動車整備など)	26	18	2	3	3	
輸送・機械運転従事者	1	1				
建設・採掘従事者	3	1	1		1	
運搬・清掃・包装等従事者	7	3		1	3	
その他	9	1	1	3	4	

Q20-1 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辞める直前に、主に従事していた仕事内容をお答えください。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	263	35	29	10	166	23
管理的職業	36	4	5	2	23	2
事務職	102	7	4	6	77	8
営業・販売職	264	25	12	4	218	5
サービス職(介護職など)	97	24	15	2	55	1
保安職	14	7	2		5	
農林漁業従事者	7	3	1	1	2	
生産工程従事者(自動車整備など)	65	42	3	2	17	1
輸送・機械運転従事者	15	7			8	
建設・採掘従事者	21	7		1	12	1
運搬・清掃・包装等従事者	24	13	1	1	8	1
その他	45	18	8	1	15	3
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	281	31	52	57	127	14
管理的職業	25	8		3	13	1
事務職	354	101	36	29	187	1
営業・販売職	287	62	29	23	170	3
サービス職(介護職など)	241	75	45	37	83	1
保安職	4	3		1		
農林漁業従事者	3	2			1	
生産工程従事者(自動車整備など)	31	22	2	2	5	
輸送・機械運転従事者	4	1		1	2	
建設・採掘従事者	3	2			1	
運搬・清掃・包装等従事者	14	10	1		3	
その他	69	31	9	12	17	

Q21 現在あなたは1週間あたり平均して何時間働いていますか(休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ)。

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,857	212	133	42	1,162	308
30時間未満	98	18	11	1	54	14
30時間以上 35時間未満	62	14	5	1	37	5
35時間以上 40時間未満	206	24	20	5	136	21
40時間以上 45時間未満	461	56	37	8	294	66
45時間以上 50時間未満	381	29	22	14	241	75
50時間以上 55時間未満	270	28	13	3	168	58
55時間以上 60時間未満	140	13	10	2	89	26
60時間以上 65時間未満	110	15	7	2	65	21
65時間以上 70時間未満	51	6	3	3	29	10
70時間以上 75時間未満	29	4	4	2	15	4
75時間以上 80時間未満	7				6	1
80時間以上	42	5	1	1	28	7
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	937	200	84	94	506	53
30時間未満	56	18	8	2	27	1
30時間以上 35時間未満	62	17	6	5	31	3
35時間以上 40時間未満	169	35	12	18	91	13
40時間以上 45時間未満	313	66	30	37	168	12
45時間以上 50時間未満	163	31	13	15	90	14
50時間以上 55時間未満	82	15	4	8	49	6
55時間以上 60時間未満	37	7	3	6	18	3
60時間以上 65時間未満	25	6	2	1	16	
65時間以上 70時間未満	8	2	1	2	3	
70時間以上 75時間未満	7	1	2		3	1
75時間以上 80時間未満	2				2	
80時間以上	13	2	3		8	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q21-1 「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、あなたは1週間あたり平均して何時間働いていましたか。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45
30時間未満	44	11	5	1	24	3
30時間以上 35時間未満	29	8	1		19	1
35時間以上 40時間未満	63	17	9	3	30	4
40時間以上 45時間未満	165	27	21	4	109	4
45時間以上 50時間未満	139	24	9	5	94	7
50時間以上 55時間未満	101	12	5	4	76	4
55時間以上 60時間未満	86	12	5	5	56	8
60時間以上 65時間未満	95	11	6	2	72	4
65時間以上 70時間未満	28		2	1	23	2
70時間以上 75時間未満	50	5	5	1	38	1
75時間以上 80時間未満	27	2	1		22	2
80時間以上	73	14	7	4	43	5
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20
30時間未満	69	22	9	8	30	
30時間以上 35時間未満	66	26	4	8	28	
35時間以上 40時間未満	132	44	6	17	65	
40時間以上 45時間未満	318	86	41	43	143	5
45時間以上 50時間未満	233	64	34	24	107	4
50時間以上 55時間未満	146	40	15	14	75	2
55時間以上 60時間未満	93	18	11	17	44	3
60時間以上 65時間未満	85	13	20	9	39	4
65時間以上 70時間未満	51	10	9	6	25	1
70時間以上 75時間未満	51	15	10	8	17	1
75時間以上 80時間未満	24	4	2	7	11	
80時間以上	41	6	8	2	25	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q22 あなたは現在、仕事に関連して下記の行動をどの程度とることができますか。

	男性・勤続者						女性・勤続者					
	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,857	212	133	42	1,162	308	937	200	84	94	506	53
課題を見つけ 出し、目標を 持つ	できる 914 ややできる 474 どちらともいえない 137 ややできない 56	39 84 62 16 11	14 68 37 7 7	8 19 10 3 2	167 570 300 92 33	48 173 65 19 3	142 442 240 71 42	34 84 53 15 14	14 32 25 5 8	13 35 37 6 3	74 259 114 42 17	7 32 11 3 1
具体的な方 策を見つけて 計画を立てる	できる 883 ややできる 512 どちらともいえない 115 ややできない 48	39 83 68 13 9	20 67 30 10 6	8 18 12 2 2	183 542 331 78 28	49 173 71 12 3	153 442 246 61 35	35 85 57 12 11	15 33 26 6 4	13 41 34 4 2	83 253 120 33 17	7 30 9 6 1
考えるだけ、 言うだけでな く、行動する	できる 864 ややできる 499 どちらともいえない 103 ややできない 40	50 85 59 11 7	16 69 34 7 7	9 17 15 7 1	213 540 315 71 23	63 153 76 14 2	189 438 231 53 26	39 93 53 7 8	12 38 22 7 5	12 35 31 8 2	111 244 111 29 11	9 28 14 2 1
最後までやり とげる	できる 817 ややできる 431 どちらともいえない 91 ややできない 32	65 80 54 8 5	36 62 24 6 5	13 19 9 9 1	286 511 281 63 21	86 145 63 14 2	299 417 173 33 15	65 91 35 5 4	31 31 16 3 3	29 43 17 3 2	156 228 97 19 6	18 24 8 3 6
自身ではなく 自分から行動 する	できる 772 ややできる 529 どちらともいえない 170 ややできない 46	48 77 62 14 11	20 61 30 16 6	9 16 10 6 1	208 484 337 108 25	55 134 90 26 3	211 391 222 82 31	45 77 52 16 10	17 36 20 7 4	20 40 25 7 2	120 208 117 48 13	9 30 8 4 2
自分を客観 的に認識する	できる 747 ややできる 640 どちらともいえない 147 ややできない 48	39 74 75 16 8	12 55 53 7 6	8 12 15 6 1	171 478 385 97 31	45 128 112 21 2	139 378 316 79 25	36 63 78 15 8	13 29 30 5 7	10 33 41 8 2	76 226 149 48 7	4 27 18 3 1
目的達成の ために周囲の 人々や環境 に働きかける	できる 755 ややできる 604 どちらともいえない 187 ややできない 67	31 71 75 21 14	17 56 41 10 9	8 14 13 6 1	145 483 381 118 35	43 131 94 32 8	128 373 300 103 33	27 76 59 26 12	11 29 27 14 3	12 39 35 6 2	73 202 167 49 15	5 27 12 8 1
会社やチー ム全体の目 標を的確に認 識し、実行す る	できる 779 ややできる 624 どちらともいえない 154 ややできない 59	32 76 71 20 13	16 53 48 10 6	6 20 13 2 1	144 486 400 99 33	43 144 92 23 6	124 373 308 92 40	26 74 65 23 12	11 28 33 7 5	12 35 37 8 2	70 207 160 50 19	5 29 13 4 2
他者を説得し て動かす	できる 649 ややできる 663 どちらともいえない 261 ややできない 94	29 56 77 30 20	14 52 41 15 11	6 10 15 8 3	112 412 422 164 52	29 119 108 44 8	83 285 336 163 70	21 44 79 40 16	9 25 32 11 7	10 24 40 11 9	40 175 166 89 36	3 17 19 12 2
他者と他者 との間をとり もち、良い人 間関係を構築 する	できる 695 ややできる 670 どちらともいえない 158 ややできない 67	36 71 76 14 15	20 45 49 10 9	8 10 18 4 2	160 437 426 103 36	43 132 101 27 5	163 375 282 77 40	39 71 64 15 11	16 28 26 9 5	21 28 35 8 2	82 219 147 39 19	5 29 10 6 3

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q22-1 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞める直前に、仕事に関連して下記の行動をどの程度とることができましたか。

	男性・離職者						女性・離職者					
	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45	1,309	348	169	163	609	20
課題を見つけ 出し、目標を 持つ	91	13	9	2	60	7	177	51	16	29	75	6
できる	257	30	15	11	186	15	473	99	58	59	249	8
どちらともいえない	268	49	26	9	174	10	332	103	43	38	146	2
ややできない	122	17	13	3	82	7	171	47	29	23	69	3
できない	162	34	13	5	104	6	156	48	23	14	70	1
具体的な方 策を見つけて 計画を立てる	96	14	6	2	68	6	204	47	19	34	97	7
できる	251	29	14	14	180	14	445	98	54	55	231	7
どちらともいえない	267	50	29	5	170	13	366	115	47	45	155	4
ややできない	140	21	15	5	92	7	150	40	26	17	66	1
できない	146	29	12	4	96	5	144	48	23	12	60	1
考えるだけ、 言うだけでなく、 行動する	119	22	6	2	81	8	251	66	31	34	113	7
できる	268	27	14	15	195	17	474	109	51	60	246	8
どちらともいえない	282	51	34	5	180	12	335	100	44	42	147	2
ややできない	104	16	7	4	73	4	118	32	21	12	51	2
できない	127	27	15	4	77	4	131	41	22	15	52	1
最後までやり とげる	143	23	10	8	94	8	360	94	48	48	162	8
できる	260	34	15	10	184	17	432	109	48	54	215	6
どちらともいえない	250	43	30	5	165	7	295	88	40	36	127	4
ややできない	118	18	10	2	80	8	99	24	14	14	46	1
できない	129	25	11	5	83	5	123	33	19	11	59	1
受身ではなく 自分から行動 する	96	16	8	5	63	4	252	69	32	38	108	5
できる	269	34	13	11	194	17	449	96	48	56	239	10
どちらともいえない	264	46	27	6	173	12	343	100	46	41	153	3
ややできない	133	20	11	3	91	8	142	42	26	14	59	1
できない	138	27	17	5	85	4	123	41	17	14	50	1
自分を客観 的に認識する	93	13	7	2	66	5	172	46	21	23	77	5
できる	244	29	13	10	179	13	427	89	44	62	223	9
どちらともいえない	327	61	34	9	208	15	442	136	62	55	184	5
ややできない	111	12	8	6	76	9	140	36	22	12	69	1
できない	125	28	14	3	77	3	128	41	20	11	56	1
目的達成の ために周囲の 人々や環境 に働きかける	84	13	4	1	61	5	173	47	24	26	71	5
できる	190	24	8	8	137	13	356	78	33	49	189	7
どちらともいえない	323	62	37	12	200	12	412	120	53	53	182	4
ややできない	149	13	11	6	112	7	194	48	31	20	93	2
できない	154	31	16	3	96	8	174	55	28	15	74	2
会社やチー ム全体の目 標を的確に認 識し、実行す る	82	16	5	2	55	4	176	47	20	24	79	6
できる	204	19	13	8	152	12	397	94	44	50	202	7
どちらともいえない	326	58	35	13	207	13	396	110	49	52	180	5
ややできない	133	18	7	2	96	10	173	46	30	19	77	1
できない	155	32	16	5	96	6	167	51	26	18	71	1
他者を説得し て動かす	64	13	2	2	44	3	112	36	12	18	42	4
できる	173	16	12	9	126	10	277	69	28	33	145	2
どちらともいえない	322	55	30	7	214	16	422	111	61	61	185	4
ややできない	160	23	11	7	110	9	248	44	34	29	134	7
できない	181	36	21	5	112	7	250	88	34	22	103	3
他者と他者 との間をとり もつ	103	19	6	3	69	6	202	51	26	27	91	7
できる	206	22	12	9	152	11	373	87	38	42	202	4
どちらともいえない	308	57	30	8	197	16	399	111	63	52	168	5
ややできない	124	11	13	6	87	7	151	41	18	21	70	1
できない	159	34	15	4	101	5	184	58	24	21	78	3

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q23 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辞めた理由をすべてお答えください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
キャリアアップするため	いいえ	647	110	55	19	435	28
	はい	253	33	21	11	171	17
希望する条件により合った仕事が見つかったため	いいえ	736	127	62	27	486	34
	はい	164	16	14	3	120	11
仕事が上手くできず自信を失ったため	いいえ	702	109	63	20	472	38
	はい	198	34	13	10	134	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	いいえ	814	132	68	27	549	38
	はい	86	11	8	3	57	7
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	いいえ	644	111	57	17	430	29
	はい	256	32	19	13	176	16
ノルマや責任が重すぎたため	いいえ	744	120	68	28	489	39
	はい	156	23	8	2	117	6
会社に将来性がないため	いいえ	674	109	55	24	452	34
	はい	226	34	21	6	154	11
賃金の条件がよくなかったため	いいえ	658	94	52	23	457	32
	はい	242	49	24	7	149	13
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	いいえ	614	100	57	18	407	32
	はい	286	43	19	12	199	13
結婚・出産のため	いいえ	876	141	70	28	593	44
	はい	24	2	6	2	13	1
介護・看護のため	いいえ	889	142	76	30	597	44
	はい	11	1			9	1
人間関係がよくなかったため	いいえ	681	103	58	22	468	30
	はい	219	40	18	8	138	15
肉体的・精神的に健康を損ねたため	いいえ	658	102	61	23	442	30
	はい	242	41	15	7	164	15
通勤困難であるため	いいえ	869	135	70	30	589	45
	はい	31	8	6		17	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	いいえ	851	136	71	30	572	42
	はい	49	7	5		34	3
その他	いいえ	869	142	73	28	585	41
	はい	31	1	3	2	21	4

女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
キャリアアップするため	いいえ	1,133	309	136	150	522	16
	はい	176	39	33	13	87	4
希望する条件により合った仕事が見つかったため	いいえ	1,189	325	157	146	545	16
	はい	120	23	12	17	64	4
仕事が上手くできず自信を失ったため	いいえ	1,071	272	138	136	506	19
	はい	238	76	31	27	103	1
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	いいえ	1,235	336	157	149	575	18
	はい	74	12	12	14	34	2
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	いいえ	1,042	269	136	126	493	18
	はい	267	79	33	37	116	2
ノルマや責任が重すぎたため	いいえ	1,088	294	144	140	490	20
	はい	221	54	25	23	119	
会社に将来性がないため	いいえ	1,099	290	134	138	521	16
	はい	210	58	35	25	88	4
賃金の条件がよくなかったため	いいえ	1,065	280	125	126	516	18
	はい	244	68	44	37	93	2
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	いいえ	933	261	115	109	433	15
	はい	376	87	54	54	176	5
結婚・出産のため	いいえ	866	249	126	96	385	10
	はい	443	99	43	67	224	10
介護・看護のため	いいえ	1,296	346	168	162	601	19
	はい	13	2	1	1	8	1
人間関係がよくなかったため	いいえ	962	234	115	122	474	17
	はい	347	114	54	41	135	3
肉体的・精神的に健康を損ねたため	いいえ	926	245	104	117	445	15
	はい	383	103	65	46	164	5
通勤困難であるため	いいえ	1,219	329	162	156	554	18
	はい	90	19	7	7	55	2
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	いいえ	1,262	333	166	158	586	19
	はい	47	15	3	5	23	1
その他	いいえ	1,286	343	164	160	599	20
	はい	23	5	5	3	10	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q24 「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてから1年間の状況として、あてはまるものをすべて選んでください。(MA)

男性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		900	143	76	30	606	45
正社員として働いた	いいえ	400	86	32	20	246	16
	はい	500	57	44	10	360	29
契約社員として働いた	いいえ	820	126	72	27	553	42
	はい	80	17	4	3	53	3
派遣社員として働いた	いいえ	860	137	69	28	583	43
	はい	40	6	7	2	23	2
アルバイト・パートとして働いた	いいえ	708	92	57	17	505	37
	はい	192	51	19	13	101	8
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いた	いいえ	872	136	75	29	587	45
	はい	28	7	1	1	19	
就職活動をした	いいえ	734	109	64	24	500	37
	はい	166	34	12	6	106	8
学校(高校、専修学校、短大、高等専門学校、大学、大学院)に進学した(通信制含む)	いいえ	864	140	75	28	577	44
	はい	36	3	1	2	29	1
学校には進学せず、勉強をした	いいえ	868	142	74	29	581	42
	はい	32	1	2	1	25	3
家族の世話(家事・育児・介護など)をした	いいえ	887	138	74	29	601	45
	はい	13	5	2	1	5	
療養・休養していた	いいえ	803	121	69	29	541	43
	はい	97	22	7	1	65	2
その他	いいえ	890	142	75	30	599	44
	はい	10	1	1		7	1
女性・離職者		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)		1,309	348	169	163	609	20
正社員として働いた	いいえ	933	272	117	125	406	13
	はい	376	76	52	38	203	7
契約社員として働いた	いいえ	1,172	320	160	140	533	19
	はい	137	28	9	23	76	1
派遣社員として働いた	いいえ	1,200	324	158	147	553	18
	はい	109	24	11	16	56	2
アルバイト・パートとして働いた	いいえ	908	206	106	124	455	17
	はい	401	142	63	39	154	3
雇用以外の形態(自営業・内職・家族従業等)で働いた	いいえ	1,282	345	165	159	593	20
	はい	27	3	4	4	16	
就職活動をした	いいえ	1,140	306	151	142	525	16
	はい	169	42	18	21	84	4
学校(高校、専修学校、短大、高等専門学校、大学、大学院)に進学した(通信制含む)	いいえ	1,275	345	165	160	585	20
	はい	34	3	4	3	24	
学校には進学せず、勉強をした	いいえ	1,293	345	168	161	600	19
	はい	16	3	1	2	9	1
家族の世話(家事・育児・介護など)をした	いいえ	1,021	270	142	120	475	14
	はい	288	78	27	43	134	6
療養・休養していた	いいえ	1,181	310	148	149	556	18
	はい	128	38	21	14	53	2
その他	いいえ	1,299	346	167	161	605	20
	はい	10	2	2	2	4	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q25 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてからの1年間に、以下に示す能力開発を行いましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(MA)

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45	
通学制の学校(高校・大学・専門学校・英会話・パソコン スクール等)に通った	いいえ はい	844 56	137 6	74 2	30 46	560 2	43 2
通信教育を受講した(インターネットを用いた学習を含 む)	いいえ はい	856 44	140 3	74 2	29 1	571 35	42 3
公共職業訓練機関で学んだ	いいえ はい	849 51	135 8	72 4	29 1	569 37	44 1
求職者支援制度を利用した	いいえ はい	840 60	125 18	72 4	27 3	573 33	43 2
自主的な勉強会・交流会に参加した	いいえ はい	840 60	140 3	71 5	27 3	557 49	45 4
自宅で一人で勉強した	いいえ はい	665 235	117 26	58 18	20 10	445 161	25 20
その他の方法で勉強した	いいえ はい	896 4	143	76	30	602 4	45 4
いずれも行っていない	いいえ はい	412 488	56 87	27 49	14 16	289 317	26 19
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20	
通学制の学校(高校・大学・専門学校・英会話・パソコン スクール等)に通った	いいえ はい	1,252 57	339 9	165 4	155 8	576 33	17 3
通信教育を受講した(インターネットを用いた学習を含 む)	いいえ はい	1,267 42	337 11	167 2	160 3	584 25	19 1
公共職業訓練機関で学んだ	いいえ はい	1,226 83	332 16	161 8	155 8	558 51	20 4
求職者支援制度を利用した	いいえ はい	1,223 86	324 24	156 13	148 15	576 33	19 1
自主的な勉強会・交流会に参加した	いいえ はい	1,260 49	340 8	162 7	160 3	582 27	16 4
自宅で一人で勉強した	いいえ はい	1,117 192	315 33	145 24	146 17	501 108	10 10
その他の方法で勉強した	いいえ はい	1,307 2	347 1	169	163	608 1	20 1
いずれも行っていない	いいえ はい	416 893	85 263	49 120	49 114	222 387	11 9

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q26 あなたは「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めてから、どのようにして次の仕事を探しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。(MA)

男性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	900	143	76	30	606	45
卒業した学校の先生や職員に相談した	いいえ 847 はい 53	138 5	68 8	29 1	572 34	40 5
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)を利用した	いいえ 578 はい 322	81 62	35 41	13 17	412 194	37 8
民間の職業紹介サービスを利用した	いいえ 719 はい 181	130 13	65 11	22 8	473 133	29 16
インターネット上の求人サイトを利用した	いいえ 527 はい 373	88 55	43 33	16 14	358 248	22 23
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	いいえ 795 はい 105	110 33	63 13	25 5	553 53	44 1
家族や親戚に相談した	いいえ 781 はい 119	114 29	66 10	23 7	542 64	36 9
友人・知人に相談した	いいえ 769 はい 131	121 22	62 14	24 6	523 83	39 6
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	いいえ 818 はい 82	136 7	71 5	28 2	550 56	33 12
その他の方法で仕事を探した	いいえ 882 はい 18	139 4	76 4	30 1	594 12	43 2
仕事は探さなかった	いいえ 816 はい 84	130 13	71 5	29 1	543 63	43 2
女性・勤続者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,309	348	169	163	609	20
卒業した学校の先生や職員に相談した	いいえ 1,252 はい 57	339 9	153 16	157 6	585 24	18 2
職業安定所(ハローワーク・インターネットサービスを含む)を利用した	いいえ 737 はい 572	196 152	92 77	85 78	351 258	13 7
民間の職業紹介サービスを利用した	いいえ 1,160 はい 149	324 24	155 14	151 12	515 94	15 5
インターネット上の求人サイトを利用した	いいえ 774 はい 535	213 135	106 63	104 59	342 267	9 11
新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した	いいえ 1,065 はい 244	250 98	139 30	134 29	523 86	19 1
家族や親戚に相談した	いいえ 1,118 はい 191	288 60	145 24	139 24	527 82	19 1
友人・知人に相談した	いいえ 1,131 はい 178	296 52	135 34	142 21	540 69	18 2
希望する会社に直接問い合わせた(会社のサイトから直接応募したことも含む)	いいえ 1,243 はい 66	334 14	159 10	156 7	574 35	20 4
その他の方法で仕事を探した	いいえ 1,302 はい 7	345 3	169 3	163 1	605 4	20 4
仕事は探さなかった	いいえ 1,108 はい 201	299 49	144 25	135 28	515 94	15 5

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q27 現在のあなたの主な状況について、最も近いものをお答えください。

男性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	953	192	80	30	606	45
正社員として働いている	594	90	54	17	401	32
パート・アルバイト・非常勤として働いている	83	30	6	5	41	1
契約社員として働いている	66	16	2		46	2
派遣社員として働いている	33	12	5	1	14	1
会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている	54	8	5	3	35	3
もつばら家族の世話(家事・育児・介護)をしている	11	8	1	1		1
もつばら勉強をしている	21	5			15	1
もつばら就職活動をしている	43	12	4	2	22	3
いずれにもあてはまらない	48	11	3	1	32	1
女性・離職者	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	1,316	348	174	165	609	20
正社員として働いている	305	63	43	28	167	4
パート・アルバイト・非常勤として働いている	255	95	34	29	92	5
契約社員として働いている	92	21	19	8	44	
派遣社員として働いている	78	20	9	9	38	2
会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている	37	6	5	5	21	
もつばら家族の世話(家事・育児・介護)をしている	412	108	44	63	191	6
もつばら勉強をしている	13	1	2	1	8	1
もつばら就職活動をしている	39	15	5	8	11	
いずれにもあてはまらない	85	19	13	14	37	2

Q28 現在の勤務先で働き始めた（入社した）のはいつですか。（年度）

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	830	156	72	26	537	39
2007年度	8	2	1		5	
2008年度	14	3			11	
2009年度	31	3	2	2	24	
2010年度	55	7	6	1	38	3
2011年度	66	5	5	1	53	2
2012年度	110	26	11	3	68	2
2013年度	134	21	12	6	87	8
2014年度	175	32	18	7	109	9
2015年度	234	57	17	5	140	15
2016年度	3			1	2	
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	767	205	110	79	362	11
2007年度	4				4	
2008年度	5	3			2	
2009年度	14	3	3	1	7	
2010年度	38	6	5	1	25	1
2011年度	51	10	6	4	31	
2012年度	60	14	12	7	27	
2013年度	124	32	19	14	58	1
2014年度	189	53	27	20	87	2
2015年度	281	84	38	32	120	7
2016年度	1				1	

Q28 現在の勤務先で働き始めた（入社した）のはいつですか。（月）

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	830	156	72	26	537	39
1月	83	17	8	1	52	5
2月	57	13	7		36	1
3月	30	7	1	3	16	3
4月	208	31	16	5	143	13
5月	50	8	5	1	33	3
6月	47	11	5	2	27	2
7月	47	9	4	2	31	1
8月	53	8	7	4	32	2
9月	56	13	5		38	
10月	89	14	7	6	58	4
11月	55	13	4	1	36	1
12月	55	12	3	1	35	4
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	767	205	110	79	362	11
1月	79	16	17	7	36	3
2月	57	18	10	7	22	
3月	51	16	7	4	24	
4月	148	29	19	17	79	4
5月	45	12	8	5	20	
6月	57	11	7	6	33	
7月	43	16	6	8	13	
8月	41	15	3	3	20	
9月	48	13	5	3	25	2
10月	73	17	11	9	35	1
11月	61	19	10	6	26	
12月	64	23	7	4	29	1

Q29 現在の勤務先で雇われている従業員は、会社全体で何人くらいですか。支店や営業所等の事業所が複数ある場合は、あなたが勤務している事業所だけでなく会社全体の従業員数をお選びください。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	830	156	72	26	537	39
1～9人	61	11	13	2	32	3
10～29人	102	27	16	5	51	3
30～99人	137	39	11	6	79	2
100～299人	134	24	13	3	87	7
300～999人	112	19	4	1	86	2
1,000人以上	154	27	9	3	104	11
官公庁・公営事業所	76	1	1	3	63	8
自営業・自由業・会社経営者・役員など被雇用者以外の形態で働いている	54	8	5	3	35	3
無回答						
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	767	205	110	79	362	11
1～9人	88	27	13	11	37	
10～29人	103	31	15	13	44	
30～99人	111	38	16	7	49	1
100～299人	125	35	19	8	60	3
300～999人	103	24	20	15	42	2
1,000人以上	163	39	16	17	87	4
官公庁・公営事業所	36	5	6	3	21	1
自営業・自由業・会社経営者・役員など被雇用者以外の形態で働いている	37	6	5	5	21	
無回答	1				1	

* 他の設問の回答と整合性が取れないケースを「無回答」とした

Q30 現在の勤務先の事業内容（業種）は何ですか。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	830	156	72	26	537	39
鉱業、採石業、砂利採取業	1				1	
建設業	42	10	1	3	25	3
製造業	156	43	14	6	86	7
電気・ガス・熱供給・水道業	10	1			8	1
情報通信業	76	6	5	4	57	4
運輸業、郵便業	42	16	3	1	22	
卸売業	34	4	1	1	27	1
小売業	65	20	5	1	39	
金融業・保険業	24		1		21	2
不動産業、物品賃貸業	5	1			4	
学術研究、専門・技術サービス業	32	4	4		19	5
宿泊業、飲食サービス業	31	8	5		18	
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	17	5	3		8	1
教育、学習支援業	42			1	35	6
医療、福祉	83	6	18	2	56	1
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	5	1			4	
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	56	15	8	2	27	4
公務	68	3	1	3	57	4
その他	41	13	3	2	23	
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	767	205	110	79	362	11
鉱業、採石業、砂利採取業	1		1			
建設業	26	12	2	4	8	
製造業	72	26	6	3	35	2
電気・ガス・熱供給・水道業	5	3	1		1	
情報通信業	42	8	6	5	23	
運輸業、郵便業	15	6	2	2	5	
卸売業	29	4	4	2	18	1
小売業	86	35	8	15	28	
金融業・保険業	36	6	2	3	25	
不動産業、物品賃貸業	14	2	2	1	9	
学術研究、専門・技術サービス業	33	2	4	4	21	2
宿泊業、飲食サービス業	63	21	12	9	20	1
生活関連サービス業、娯楽業(理容、クリーニング、旅行など)	53	21	10	5	17	
教育、学習支援業	38	1	3	6	25	3
医療、福祉	139	26	34	11	67	1
複合サービス事業(郵便局・協同組合)	7	3	1		3	
その他のサービス業(廃棄物処理、機械修理、警備など)	42	13	1	4	23	1
公務	27	2	6	2	17	
その他	39	14	5	3	17	

Q31 あなたが現在従事している主な仕事内容をお答えください。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	830	156	72	26	537	39
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	230	19	25	6	159	21
管理的職業	38	7	1		29	1
事務職	185	11	5	7	151	11
営業・販売職	147	26	9	3	108	1
サービス職(介護職など)	74	15	13	2	41	3
保安職	13	3	2	2	6	
農林漁業従事者	10	5		2	3	
生産工程従事者(自動車整備など)	57	32	8	1	16	
輸送・機械運転従事者	23	13		1	8	1
建設・採掘従事者	11	4	1	1	5	
運搬・清掃・包装等従事者	35	20	6	1	7	1
その他	7	1	2		4	
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	767	205	110	79	362	11
専門的・技術的職業(福祉相談指導専門員など)	130	11	21	17	76	5
管理的職業	9	4	2		2	1
事務職	343	80	40	32	188	3
営業・販売職	119	49	11	11	48	
サービス職(介護職など)	122	40	31	16	33	2
保安職	1				1	
農林漁業従事者	1				1	
生産工程従事者(自動車整備など)	17	11	2	1	3	
輸送・機械運転従事者	2	1			1	
建設・採掘従事者	2	1			1	
運搬・清掃・包装等従事者	15	6	2	2	5	
その他	6	2	1		3	

Q32 現在あなたは1週間あたり平均して何時間働いていますか。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	785	114	69	26	537	39
30時間未満	49	9	4	3	29	4
30時間以上 35時間未満	39	12	1		26	
35時間以上 40時間未満	98	20	12	3	61	2
40時間以上 45時間未満	245	30	27	4	170	14
45時間以上 50時間未満	130	14	15	4	88	9
50時間以上 55時間未満	72	7	3	4	55	3
55時間以上 60時間未満	45	4	1	3	37	
60時間以上 65時間未満	35	4	2	4	21	4
65時間以上 70時間未満	17	3	1	1	12	
70時間以上 75時間未満	27	6	2		17	2
75時間以上 80時間未満	7	1			6	
80時間以上	21	4	1		15	1
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	763	205	107	78	362	11
30時間未満	226	68	24	27	102	5
30時間以上 35時間未満	76	28	11	4	32	1
35時間以上 40時間未満	138	35	23	12	67	1
40時間以上 45時間未満	192	49	26	21	94	2
45時間以上 50時間未満	68	15	10	7	35	1
50時間以上 55時間未満	33	7	7	3	16	
55時間以上 60時間未満	14	1	2	2	8	1
60時間以上 65時間未満	6	1	2		3	
65時間以上 70時間未満	4		2		2	
70時間以上 75時間未満	5			2	3	
80時間以上	1	1				

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q33 2015年11月に受け取ったあなた個人の月収(税込)はどのくらいですか。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	785	114	69	26	537	39
10万円以下	75	18	7	3	42	5
10万円超15万円以下	87	25	10	4	47	1
15万円超20万円以下	192	40	23	11	115	3
20万円超25万円以下	189	20	16	4	141	8
25万円超30万円以下	134	4	10	3	107	10
30万円超35万円以下	48	4	1		40	3
35万円超40万円以下	26	2		1	17	6
40万円超	34	1	2		28	3
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	763	205	107	78	362	11
10万円以下	234	84	27	27	91	5
10万円超15万円以下	172	67	35	19	50	1
15万円超20万円以下	211	44	27	23	115	2
20万円超25万円以下	96	8	14	6	67	1
25万円超30万円以下	28		3	3	22	
30万円超35万円以下	7		1		6	
35万円超40万円以下	9	1			6	2
40万円超	6	1			5	

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q34 あなたは現在の勤め先を、今後、定年前に退職したいと思いますか。

男性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	785	114	69	26	537	39
思っている	319	57	31	11	205	15
思っていない	202	22	14	8	147	11
わからない	264	35	24	7	185	13
女性・離職者・現職あり	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒
有効回答数(N)	763	205	107	78	362	11
思っている	382	108	56	37	172	9
思っていない	142	32	18	19	73	
わからない	239	65	33	22	117	2

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q35 あなたは現在、職業生活についてどのように感じていますか。

	男性・離職者・現職あり							女性・離職者・現職あり						
	全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒		全体	高校卒	専修学校 (専門課程)卒	短大・高専卒	大学卒	修士卒	
有効回答数(N)	785	114	69	26	537	39		763	205	107	78	362	11	
仕事の内容・ やりがい	満足	148	20	11	5	104	8	129	33	21	11	59	5	
	やや満足	294	43	26	9	203	13	319	76	41	42	158	2	
	どちらでもない	209	27	20	8	142	12	182	55	26	9	88	4	
	やや不満	81	13	8	3	55	2	89	27	12	11	39		
	不満	53	11	4	1	33	4	44	14	7	5	18		
人事評価・処 遇のあり方	満足	95	15	7	6	63	4	90	25	13	6	44	2	
	やや満足	206	31	17	4	144	10	225	63	33	35	89	5	
	どちらでもない	287	38	23	11	198	17	267	76	38	23	128	2	
	やや不満	115	19	12	3	78	3	115	21	11	7	74	2	
	不満	82	11	10	2	54	5	66	20	12	7	27		
職場の人間 関係、コミュニ ケーション	満足	148	25	14	6	97	6	180	42	27	21	86	4	
	やや満足	279	40	18	8	196	17	277	69	38	32	135	3	
	どちらでもない	219	32	21	8	149	9	179	55	24	13	83	4	
	やや不満	89	10	12	3	61	3	87	25	15	7	40		
	不満	50	7	4	1	34	4	40	14	3	5	18		
賃金	満足	73	13	2	6	48	4	81	23	15	7	34	2	
	やや満足	181	22	6	6	135	12	192	48	31	24	87	2	
	どちらでもない	217	38	22	6	142	9	187	53	19	15	95	5	
	やや不満	184	16	27	6	129	6	173	42	20	22	88	1	
	不満	130	25	12	2	83	8	130	39	22	10	58	1	
労働時間・休 日等の労働 条件	満足	180	20	8	8	136	8	254	58	37	27	128	4	
	やや満足	222	30	20	6	153	13	242	63	33	28	111	7	
	どちらでもない	212	37	18	7	138	12	137	49	17	10	61		
	やや不満	93	11	11	3	65	3	81	14	13	10	44		
	不満	78	16	12	2	45	3	49	21	7	3	18		
職場の環境 (照明、空 調、騒音等)	満足	149	15	11	8	112	3	181	43	27	21	87	3	
	やや満足	235	32	20	5	163	15	270	69	39	32	124	6	
	どちらでもない	260	39	23	8	175	15	199	59	24	14	101	1	
	やや不満	98	21	9	4	62	2	82	24	12	6	39	1	
	不満	43	7	6	1	25	4	31	10	5	5	11		
雇用の安定 性	満足	181	19	5	7	143	7	140	30	26	13	67	4	
	やや満足	184	25	20	5	125	9	224	50	31	26	117		
	どちらでもない	273	45	20	10	183	15	216	67	25	21	98	5	
	やや不満	74	10	10	2	49	3	106	31	13	13	49		
	不満	73	15	14	2	37	5	77	27	12	5	31	2	
福利厚生	満足	132	22	4	6	95	5	124	29	22	10	60	3	
	やや満足	189	22	16	4	134	13	187	47	23	25	89	3	
	どちらでもない	250	39	24	8	168	11	218	67	27	22	100	2	
	やや不満	128	19	12	6	86	5	129	29	17	13	69	1	
	不満	86	12	13	2	54	5	105	33	18	8	44	2	
教育訓練・能 力開発のあり 方	満足	71	11	3	4	50	3	63	16	10	6	29	2	
	やや満足	153	23	10	6	105	9	149	37	20	16	74	2	
	どちらでもない	331	52	31	10	223	15	311	96	41	33	138	3	
	やや不満	131	13	12	3	96	7	141	29	16	14	79	3	
	不満	99	15	13	3	63	5	99	27	20	9	42	1	
家庭・個人と しての生活と の両立	満足	159	15	8	7	119	10	205	49	30	23	97	6	
	やや満足	245	37	19	8	169	12	260	60	37	29	130	4	
	どちらでもない	241	35	27	5	160	14	178	60	23	14	80	1	
	やや不満	78	16	9	5	47	1	70	20	11	8	31		
	不満	62	11	6	1	42	2	50	16	6	4	24		
職業生活全 体	満足	112	13	5	7	82	5	121	34	19	13	52	3	
	やや満足	264	37	20	5	184	18	257	53	36	28	135	5	
	どちらでもない	272	40	24	8	189	11	270	75	37	27	128	3	
	やや不満	91	13	14	5	57	2	75	24	11	7	33		
	不満	46	11	6	1	25	3	40	19	4	3	14		

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q36 現在のご自身の生活全般についてどのように感じていますか。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	2,757	900	1,857	143	212	76	133	30	42	606	1,162	45	308
満足	290	103	187	17	19	5	8	5	3	67	117	9	40
やや満足	1,136	336	800	41	67	19	51	11	21	246	522	19	139
どちらでもない	660	190	470	32	53	25	38	7	10	119	287	7	82
やや不満	434	159	275	27	53	19	22	6	6	104	156	3	38
不満	237	112	125	26	20	8	14	1	2	70	80	7	9
すべての女性													
有効回答数(N)	2,246	1,309	937	348	200	169	84	163	94	609	506	20	53
満足	321	227	94	52	12	29	4	30	12	110	61	6	5
やや満足	992	562	430	128	79	80	31	74	34	271	252	9	34
どちらでもない	497	266	231	78	61	22	24	30	24	133	113	3	9
やや不満	313	181	132	59	32	28	17	21	19	71	60	2	4
不満	123	73	50	31	16	10	8	8	5	24	20		

*「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

Q37 現在、どちらの都道府県にお住まいですか。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
北海道	105	34	71	7	23	4	11	2	2	22	34	1	1
東北	202	62	140	16	35	3	9	3	5	38	83	2	8
北関東・甲信	181	58	123	20	21	6	10	2	5	29	63	1	24
南関東	978	293	685	50	58	23	39	7	7	197	451	16	130
北陸	133	43	90	12	15	2	10	1	4	28	55		6
東海	416	133	283	27	68	16	16	5	9	80	142	5	48
近畿	484	161	323	28	55	7	18	4	6	107	183	15	61
中国	163	64	99	8	17	6	10	2	1	46	60	2	11
四国	66	23	43	2	11	4	1	2	1	15	19		11
九州	179	76	103	20	15	9	8	4	4	40	68	3	8
沖縄	14	6	8	2	1		3			4	4		
すべての女性													
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
北海道	77	56	21	19	7	11	4	7	3	19	7		
東北	170	113	57	35	20	18	8	16	4	44	22		3
北関東・甲信	135	81	54	25	15	13	4	14	7	28	25	1	3
南関東	664	368	296	70	42	37	24	40	22	216	186	5	22
北陸	88	49	39	16	12	7	5	9	6	16	14	1	2
東海	349	191	158	69	42	20	13	21	25	77	70	4	8
近畿	416	231	185	56	20	35	20	31	17	104	120	5	8
中国	99	57	42	9	13	6	4	11	7	30	16	1	2
四国	59	37	22	7	6	8	2	4	3	17	11	1	
九州	203	124	79	37	22	17	10	11	7	57	35	2	5
沖縄	15	9	6	5	3	2	1	1	2	1			

Q38 配偶者はいますか。

Q38-1 ご結婚されたのはいつですか（事実婚含む）。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
結婚していない	1,844	684	1,160	166	252	55	87	21	31	411	622	31	168
結婚している	1,077	269	808	26	67	25	48	9	13	195	540	14	140
(結婚時の年齢) ~19歳	4	2	2	1	2	1							
20~24歳	204	49	155	15	47	8	22	3	9	21	74	2	3
25~29歳	769	185	584	10	18	16	26	6	4	145	425	8	111
30歳以上	100	33	67							29	41	4	26
すべての女性													
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
結婚していない	1,137	524	613	159	143	81	66	58	72	219	305	7	27
結婚している	1,138	792	346	189	59	93	29	107	31	390	201	13	26
(結婚時の年齢) ~19歳	27	25	2	24	2					1			
20~24歳	414	310	104	132	46	48	16	64	13	66	26		3
25~29歳	659	439	220	33	11	45	13	42	18	307	160	12	18
30歳以上	38	18	20					1		16	15	1	5

Q39 配偶者のお仕事をお選びください。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	1,077	269	808	26	67	25	48	9	13	195	540	14	140
正社員として働いている	429	99	330	4	17	8	21	2	6	79	232	6	54
パート・アルバイト・非常勤として働いている	176	56	120	6	16	9	6	4	2	36	74	1	22
契約社員として働いている	34	13	21	3	1	1	1		1	9	16		2
派遣社員として働いている	16	4	12	1			1			3	6		5
会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている	9	5	4	3		1				1	4		
働いていない	413	92	321	9	33	6	19	3	4	67	208	7	57
すべての女性													
有効回答数(N)	1,138	792	346	189	59	93	29	107	31	390	201	13	26
正社員として働いている	1,002	686	316	160	51	76	25	92	27	345	188	13	25
パート・アルバイト・非常勤として働いている	20	18	2	7	1	4		3		4	1		
契約社員として働いている	19	14	5	3	1		1	2	1	9	2		
派遣社員として働いている	6	2	4	1	2	1	1						1
会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業として働いている	57	41	16	11	4	6	2	6	3	18	7		
働いていない	34	31	3	7		6		4		14	3		

Q40 あなたにはお子さんがいますか。

Q40-1 一人目のお子さんが生まれたのはいつですか。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	2,921	953	1,968	192	319	80	135	30	44	606	1,162	45	308
いない	2,210	773	1,437	171	265	61	100	23	37	484	803	34	232
いる	711	180	531	21	54	19	35	7	7	122	359	11	76
～19歳	13	5	8	3	5		1	1	1	1	2		
20～24歳	95	27	68	11	29	5	10	2	4	9	24		1
25～29歳	435	105	330	7	18	13	24	4	3	77	241	4	44
30歳以上	167	43	124		1	1				35	92	7	31
無効回答	1		1		1								
すべての女性													
有効回答数(N)	2,275	1,316	959	348	202	174	95	165	103	609	506	20	53
いない	1,441	729	712	183	158	104	73	85	82	345	362	12	37
いる	834	587	247	165	44	70	22	80	21	264	144	8	16
～19歳	33	27	6	23	4		1	1	1	3	1		
20～24歳	233	184	49	109	28	27	9	31	7	17	4		1
25～29歳	461	320	141	33	12	43	12	47	14	193	94	4	9
30歳以上	106	56	50					1		51	44	4	6
無効回答	1		1							1			

* 他の設問の回答と整合性が取れないケースを「無効回答」とした

Q41 あなたのお宅全体の年収（税込）はどのくらいですか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

	全体	全学歴		高校卒		専修学校 (専門課程)卒		短大・高専卒		大学卒		修士卒	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
すべての男性													
有効回答数(N)	2,757	900	1,857	143	212	76	133	30	42	606	1,162	45	308
100万円未満	28	26	2	8		2				14	2	2	
100～200万円未満	57	37	20	6	7	4	5		1	26	6	1	1
200～300万円未満	188	100	88	28	25	6	12	11	3	53	43	2	5
300～400万円未満	454	161	293	29	45	24	37	6	6	94	177	8	28
400～600万円未満	883	218	665	18	68	19	38	8	16	159	425	14	118
600～800万円未満	444	108	336	14	21	4	15		8	83	221	7	71
800～1,000万円未満	239	66	173	5	12	2	11	2	2	52	111	5	37
1,000～1,200万円未満	118	33	85	3	6	2	1	2	2	24	58	2	18
1,200～2,000万円未満	97	28	69	3	7	3	4		2	21	43	1	13
2,000万円以上	29	11	18	1	4		2			10	9		3
収入はない	6	6		2		1				3			
わからない	214	106	108	26	17	9	8	1	2	67	67	3	14
すべての女性													
有効回答数(N)	2,246	1,309	937	348	200	169	84	163	94	609	506	20	53
100万円未満	20	20		7		4		2		6		1	
100～200万円未満	82	58	24	26	9	9	3	8	2	15	9		1
200～300万円未満	233	143	90	48	33	26	15	19	8	49	34	1	
300～400万円未満	342	212	130	65	30	24	18	32	16	89	62	2	4
400～600万円未満	566	369	197	95	36	47	15	43	20	174	112	10	14
600～800万円未満	337	180	157	23	28	23	9	26	12	105	100	3	8
800～1,000万円未満	197	83	114	15	19	7	8	10	11	50	65	1	11
1,000～1,200万円未満	107	40	67	10	6	3	2	4	10	22	42	1	7
1,200～2,000万円未満	71	29	42	2	8	2	3	2	1	23	26		4
2,000万円以上	7	2	5							2	4		1
収入はない	4	4		1				1		2			
わからない	280	169	111	56	31	24	11	16	14	72	52	1	3

* 「親代理調査」のケースを有効回答から除外したため、男性の高校卒、専修学校卒、短大・高専卒、および女性の専修学校卒、短大・高専卒は他の設問と有効回答の総数が異なる。

JILPT 調査シリーズ No.164

若年者の離職状況と離職後のキャリア形成
(若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)

発行年月日 2017年2月14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 正陽印刷

©2017 JILPT Printed in Japan

*調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)