

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。

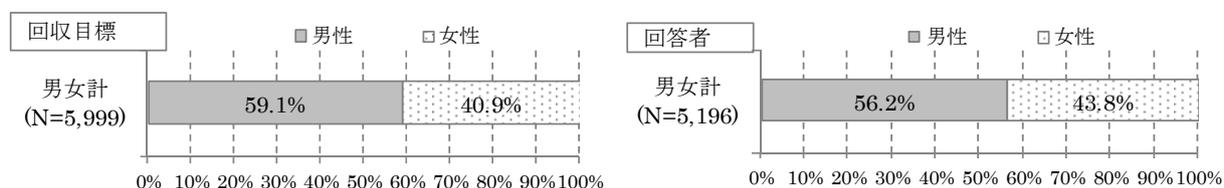
第4節 データの特性

1. 回答者の基本情報

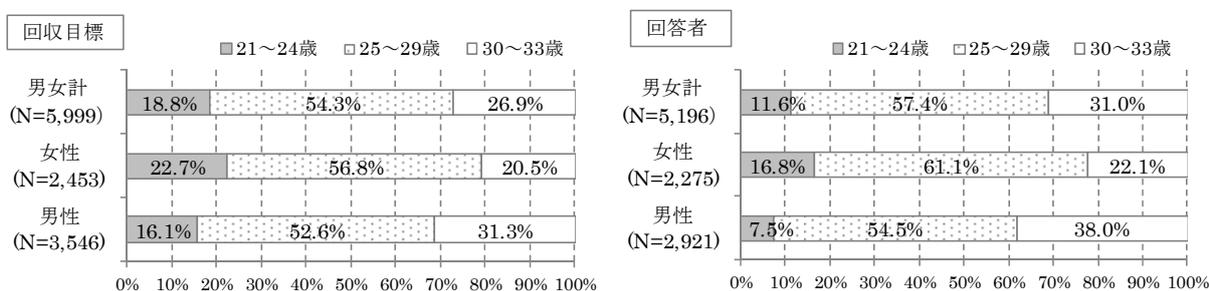
前述の通り、本調査では「就業構造基本調査」を元に性別・年齢・学歴による回収目標数の割付を行ったが、一部の属性群については回収目標に達しなかった。どの程度のズレが生じたのか回収目標と回答者の男女比、年齢構成、学歴構成を比較しながら、本調査の分析対象となる若者たちの基本情報を確認していこう（図表序-3）。

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

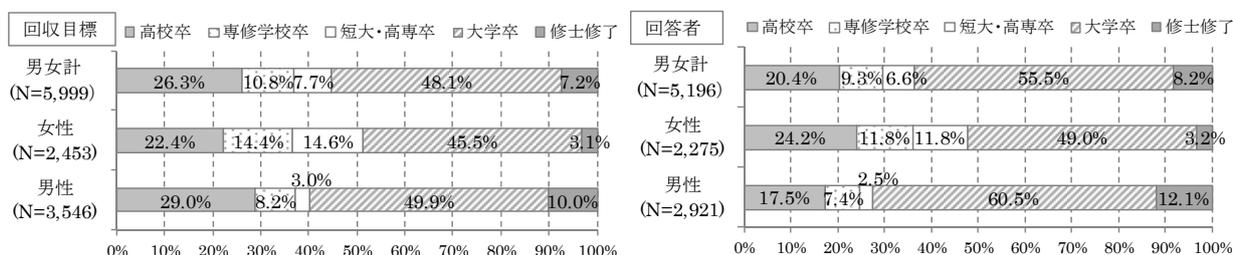


②年齢構成



※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。

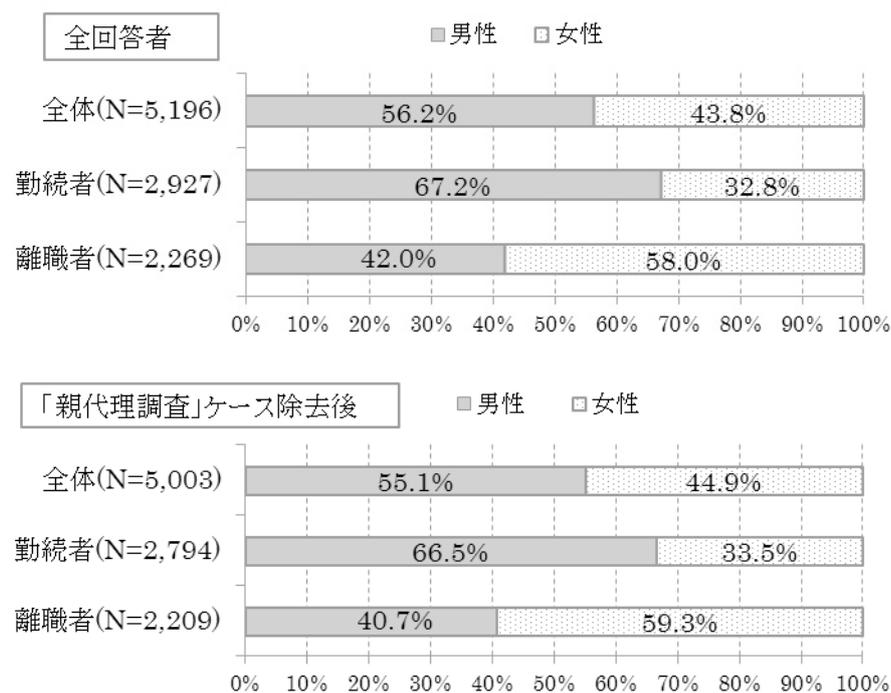
¹⁶雇用動向調査は日本標準産業分類に基づいて実施されているが、2007年と2008年は平成14年（2002年）3月改定の分類を、2009年から2013年は平成19年（2007年）11月改定の分類を用いている。また本調査は平成19年（2007年）11月改定の分類を用いている。

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.