

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
男性								
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								
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 2-5 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	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。