

## 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<sup>1</sup>。

### 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

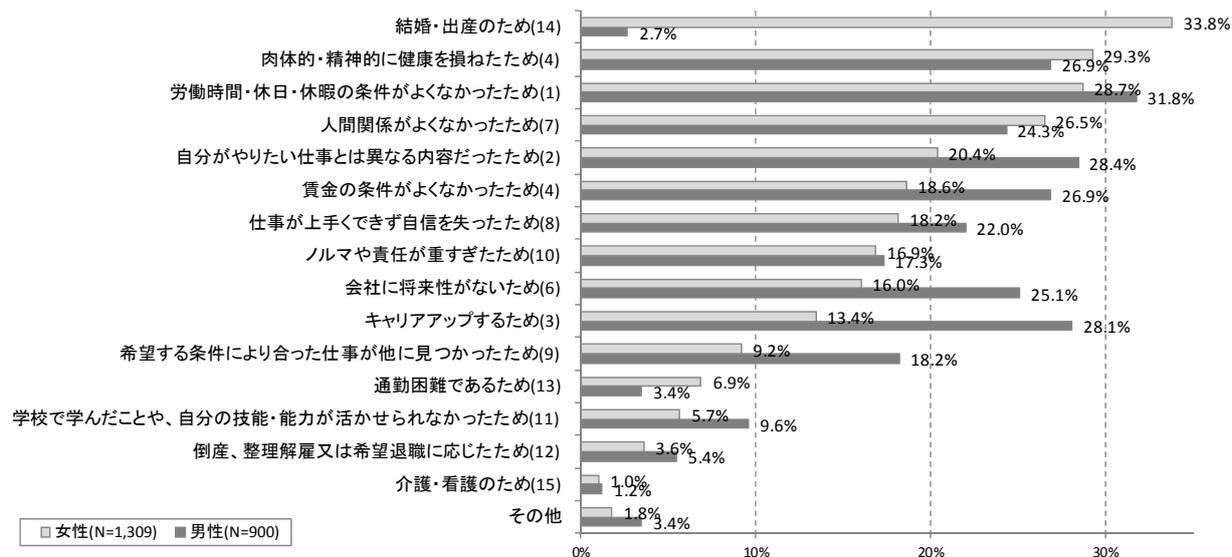
本調査では全ての離職者に、「初めての正社員勤務先」を離職した理由を複数回答で尋ねている。図表5-1は、男性離職者と女性離職者それぞれに占める、各理由で離職した人の割合（以下「回答率」）を算出し、女性離職者の回答率が高い順に並べたグラフである。丸括弧内の数値は男性離職者の回答率の順位である（男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた）。

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

<sup>1</sup> 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	<b>22.4%</b>	1	30.2%	2	29.5%	2	28.4%
キャリアアップ	7	<b>23.1%</b>	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	<b>20.8%</b>	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	<b>11.2%</b>	9	16.0%	9	20.1%	9	18.2%
ノルマや責任が重すぎた	9	16.1%	11	<b>9.4%</b>	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	<b>28.4%</b>	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<sup>2</sup>、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。

<sup>2</sup> 「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<sup>3</sup>、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

<sup>3</sup> 「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<sup>4</sup>。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

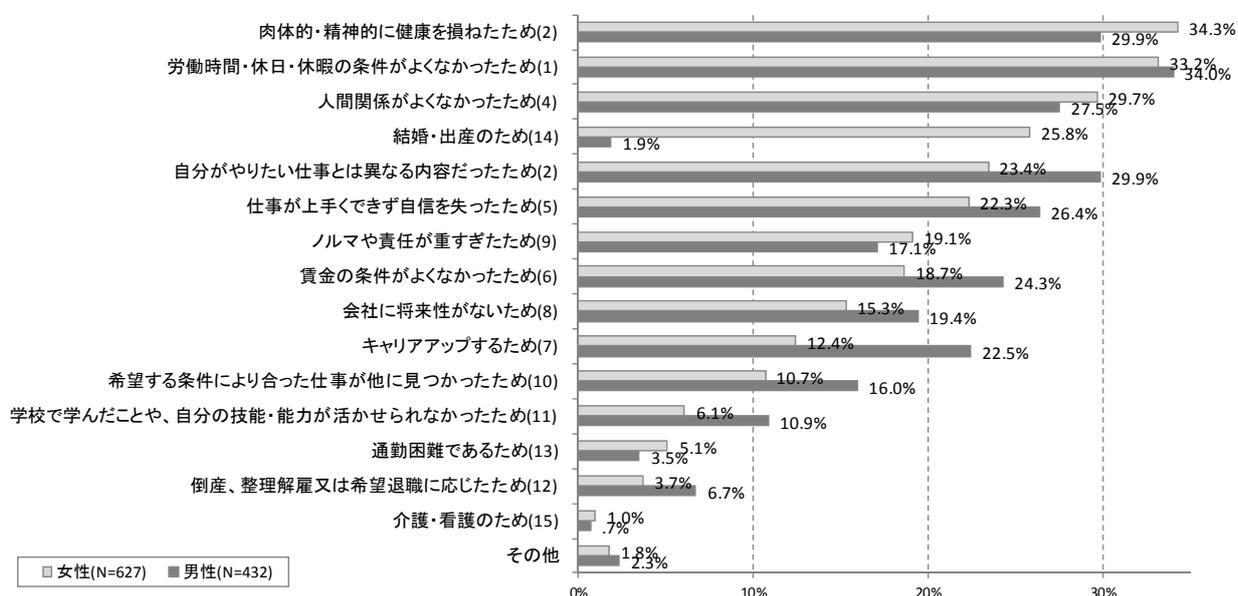
図表5-3は、新卒3年以内離職者の男女それぞれに占める、各理由で離職した人の割合（回答率）を算出し、女性の回答率が高い順に並べたグラフである。丸括弧内の数値は男性の回答率の順位である（男女とも回答率の順位づけから「その他」を除いた）。

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なかったため」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

<sup>4</sup>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<sup>5</sup>。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

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>、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・

<sup>6</sup> 「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	<b>23.0%</b>	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	<b>22.6%</b>	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	<b>35.8%</b>	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	<b>9.4%</b>	10	17.9%	9	17.1%
希望条件に合った仕事が見つかった	12	<b>4.9%</b>	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	<b>13.9%</b>	6	21.9%	6	20.3%	7	19.1%
賃金の条件	7	17.9%	4	<b>27.8%</b>	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<sup>7</sup>。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<sup>8</sup>、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

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 「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	<b>25.2%</b>	1	44.3%	4	32.6%	2	32.8%
勤務先の同年代の同僚	5	<b>21.7%</b>	4	<b>25.5%</b>	2	35.3%	3	32.0%
勤務先以外の友人・知人	3	<b>25.2%</b>	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	<b>28.0%</b>	5	<b>11.3%</b>	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	<b>40.8%</b>	4	46.4%	2	54.1%	3	48.6%
勤務先以外の友人・知人	3	<b>42.5%</b>	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、「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	<b>23.0%</b>	1	41.5%	3	33.3%	2	32.9%
勤務先以外の友人・知人	3	<b>23.0%</b>	3	<b>24.5%</b>	4	33.0%	3	30.6%
勤務先の同年代の同僚	5	<b>18.0%</b>	4	<b>18.9%</b>	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	<b>15.1%</b>	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	<b>43.7%</b>	2	53.6%	3	49.2%	2	49.0%
勤務先以外の友人・知人	3	<b>41.1%</b>	3	50.3%	3	49.2%	3	47.5%
勤務先の同年代の同僚	4	<b>39.7%</b>	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。