

JILPT 調査シリーズ

No.250

2025 年 3 月

若年者の初職における経験と 若年正社員の離職状況

— 第 3 回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



JILPT 調査シリーズ No.250

2025 年 3 月

若年者の初職における経験と 若年正社員の離職状況

—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—

ま え が き

わが国では若年人口の減少が続いている。今後の持続的な発展を目指す上で、若者が各人の能力を十分に発揮できるよう、安定的かつ健全にキャリアを形成できる社会を構築していくことは、喫緊の課題である。

以上の問題意識に基づき、労働政策研究・研修機構では第5期プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」のサブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」における「人口減少社会における若年労働者のキャリア形成支援に関する研究」の一環として、「第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」を実施した。本報告では調査結果のうち、若者が最終学歴の学校を卒業してから初めて就いた仕事（初職）での経験に焦点を定め、第1部では初職での雇用形態が正社員であった若者と正社員以外の労働者であった若者との経験の違いについて、第2部では初職が正社員であった若者の離職状況とその背景についてとりまとめている。本報告が若者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

2025 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
いわわき ちひろ 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、 第6章～第11章
おぐろ めぐみ 小黒 恵	労働政策研究・研修機構 研究員	第1章～第5章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 元統括研究員	付表
くぼ きょうこ 久保 京子	東京大学多様性包摂共創センター 特任研究員	調査票（編集）
ちん けいかい 陳 炯楷	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	調査票（編集）

「人口減少社会における若年労働者のキャリア形成支援に関する研究会」（五十音順）

※所属先・役職等は令和6年10月1日現在のもの

< 労働政策研究・研修機構 >

岩脇 千裕 主任研究員
小黒 恵 研究員
陳 炯楷 アシスタントフェロー
堀 有喜衣 統括研究員

< 委員 >

阿形 健司 同志社大学 教授
金崎 幸子 労働政策研究・研修機構 元所長
上地 香杜 静岡大学 特任助教
久保 京子 東京大学多様性包摂共創センター 特任研究員
小杉 礼子 労働政策研究・研修機構 元統括研究員
都島 梨紗 岡山大学 准教授
山口 ゆり乃 東京大学 博士後期課程

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
第1節 本報告の背景と目的	1
第2節 調査概要	4
第3節 データの特性	9
第4節 報告書の分析対象者の範囲	10
第5節 報告書の構成	14
第1部 正社員と非正社員の初職における経験	16
第1章 初職の雇用形態と在学中から初職入職までの経験	17
第1節 分析対象者の基本属性と初職の雇用形態	17
第2節 在学中の経験と初職の雇用形態	29
第3節 まとめ	43
第2章 初職の雇用形態と基本的特徴	46
第1節 企業規模・産業・職種	46
第2節 まとめ	55
第3章 初職の雇用形態と待遇・雇用管理	57
第1節 離職直前/調査時点の労働時間	57
第2節 給与	60
第3節 就業条件	81
第4節 まとめ	84
第4章 初職の雇用形態と在職中の経験・変化	86
第1節 入職後3ヶ月間の経験	86
第2節 業務の変化	93
第3節 職場トラブル	99
第4節 能力開発	101
第5節 仕事や働くことの悩みの相談相手	105
第6節 初職離職理由	107
第7節 まとめ	111
第5章 第1部のまとめ	115
第1節 正社員・非正社員の特徴と格差	115
第2節 女性の困難	120

第2部 若年正社員の初職離職状況とその背景	124
第6章 離職者と勤続者の基本的特徴と初職入職経緯	125
第1節 最終学歴・専攻・入職までの経歴.....	125
第2節 学生生活・就職活動.....	133
第3節 初職における勤続期間と離職率.....	147
第7章 初職の企業属性・社風と離職状況	157
第1節 初職の企業属性.....	157
第2節 社風・企業体質.....	170
第8章 初職における雇用管理と離職状況	175
第1節 労働条件.....	175
第2節 入職後3ヶ月間の教育訓練と職場コミュニケーション.....	186
第3節 職場でのトラブル.....	194
第9章 離職者と勤続者の初職における能力開発状況	200
第1節 初職での仕事内容に必要で取得した免許・資格.....	200
第2節 初職入職から調査時点／離職1年後までに利用した能力開発の方法.....	204
第3節 業務の変化からみる能力開発状況.....	209
第10章 勤続期間ごとの初職離職理由と初職における相談状況	219
第1節 初職離職理由.....	219
第2節 仕事や働くことについての相談状況.....	226
第11章 第2部のまとめ	233
第1節 離職者と勤続者の基本的特徴と初職入職経緯.....	233
第2節 初職の企業属性・社風と離職状況.....	236
第3節 初職における雇用管理と離職状況.....	238
第4節 離職者と勤続者の初職における能力開発状況.....	242
第5節 勤続期間ごとの初職離職理由と初職における相談状況.....	244
第6節 政策的インプリケーション.....	247
付表	252
調査票	283

序章 調査研究の目的と概要

第1節 本報告の背景と目的

本報告は、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と略す）第5期プロジェクト研究「技術革新と人材開発に関する研究」のサブテーマ「技術革新と人材育成に関する研究」における「人口減少社会における若年労働者のキャリア形成支援に関する研究」の一環として実施した Web モニター調査「第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（以下「本調査」と略す）」の結果をまとめたものである。本調査は JILPT が 2016 年 2～3 月および 2018 年 9 月に実施した同名の調査（以下「第1回調査」「第2回調査」と略す）」の後継である¹。はじめに、第3回にあたる本調査が実施されるまでの経緯とその背景を説明しよう。

わが国で若者の就労が「問題」として認識されだしたのは、バブル経済崩壊を機に日本経済が低迷をはじめた 1990 年代半ばのことである。当初は若者自身の責任を追及する論調が主流であったが、次第に新規学卒一括採用の慣行や非正規雇用の拡大などの社会構造的要因に対しても理解が広がり、人口減少が本格化した 2010 年代半ばには、若者を社会全体で育てることの重要性が労働需要側にも認識され始めた。その頃、新卒時に安定雇用へ移行できたにもかかわらず就職後 3 年以内に離職する若者の比率が高い水準で推移していたことから、学校から職業への移行の不安定化とともに「若者の早期離職」についても課題として議論されていた²。人生の方向性を模索する若年期に早期離職がある程度発生することは自然な現象であるが、新卒一括採用の慣行が根強いわが国では、中途採用市場で評価されるだけの経験を得る前に離職すると安定した仕事に再度就くことは難しい。企業にとっても、若者の早期離職は採用や教育のコストが無駄になるだけでなく安定的な経営を損ねることにつながる。また当時、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、若者の早期離職との関連がうかがわれていた。こうした問題意識が社会で共有されたことを受けて、2015 年 10 月には「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が施行され、同法に基づき若者の雇用機会の確保及び職場定着に関する新たな指針が適用された。

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」の第1回調査は、こうした社会情勢を背景に、若者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場・社会のあり方を探索することを目的に、2016 年 2～3 月に実施された。若者の早期離職に焦点をあてるため、調査対象者は正社員経験のある若者に限定し、卒業後最初に就いた仕事（以下「初職」）における経験と、初職を離職した後の就業状況を中心に調査を行った。具体的には、離職の背景として学校生活、

¹ 2016 年調査の結果は JILPT（2017）に、2018 年調査の結果は JILPT（2019a）にとりまとめている。

² 厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況」によれば、2021 年 3 月卒業者の就職後 3 年以内離職率は、中学卒 50.5%、高校卒 38.4%、短大等卒 44.6%、大学卒 34.9%である。就職後 3 年以内離職率は、求人倍率の変動が若者と仕事のマッチングに影響するため、不本意就職者が増える景気縮小期には上昇し、マッチングが良好な景気拡大期には下降する傾向がある。そのため好景気が続き若年人口が減少した近年は、従来よりもやや低い値で横ばい状態にある。

職務遂行能力への自己評価、就職活動、採用前に得た情報の正確さ、「初めての正社員勤務先」の企業属性・社風、労働時間、職場における教育訓練・コミュニケーション、職場トラブルの発生状況などについて検討した。さらに離職した若者について、離職後の求職活動や調査時現在の就労状況等を検討した。

2018年の第2回調査では、調査の目的と基本的な枠組は第1回調査を踏襲し、調査対象者を正社員経験者に限定する点は変わらないまま年齢層・卒業年次の範囲を広げた。また、当時の「キャリア教育」や「働き方」の見直しに対する関心の高まりを踏まえて調査項目を追加した。具体的には、離職の背景として給与、労働時間制度、職務内容・労働時間・勤務地の限定性などを設定した。また離職後のキャリアについて、「正社員以外の働き方で働くことにした理由」や「今後の就業希望」「就業再開予定時期」などを追加した。また、第1回調査では性別や学歴、年齢といった基本属性を軸に傾向を確かめたのに対し、第2回調査では、新卒時の円滑な職業への移行の可否が離職の発生や離職後のキャリア形成にもたらす影響に着目して、新卒時に正社員へ採用された若者と、卒業後に非正規雇用や無業の期間を経て正社員へ採用された既卒の若者との比較を行った。

第1回および第2回調査の結果から、若者の離職の背景には長時間労働や低賃金、教育訓練・コミュニケーションの不足、ハラスメント等の職場トラブルなどの問題があること、これらの不適切な雇用管理がなされる傾向は、女性や高校卒など労働市場で不利な立場にある若者ほど顕著であることが明らかになった。さらに第2回調査の結果から、卒業後に非正規雇用や無業の期間がある既卒者は正社員へ移行できたとしても、上述の若者の離職要因になりうる特徴をもつ企業へ雇用される傾向が新卒者と比べて高いことが明らかにされた。また離職後のキャリア形成については、初職における離職までの勤続期間が短いほど再び正社員に雇用されることが難しいことが明らかにされた一方で、離職後に正社員へ転職できた人たちの中には、低賃金や長時間労働などの前職での問題点を解決できた人も少なくないことから、キャリアアップ等の前向きな理由による転職や、希望の労働条件を獲得するための転職は積極的に支援すべきであることが示唆された。

以上を踏まえて第3回となる本調査では、これまでどおり「若者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場・社会のあり方を探索すること」を調査の第一目的とした上で、過去2回の調査で残された課題と、時代の変化によって浮上した新たな課題に取り組むため、二つのサブテーマを設け、調査対象者の範囲を大幅に広げ調査項目を大幅に追加・変更した。

第一のサブテーマは、過去2回の調査で残された課題すなわち「多様な若者の初期キャリア形成過程を長期的に捉え課題を探索する」ことである。過去2回の調査では正社員経験のある若者に調査対象者を限定し、彼らの卒業から初職への定着・離職、離職後の状況を確認してきた。しかしこれまで多くの先行研究が明らかにしてきたとおり、正社員と正社員以外の労働者

とでは職業能力開発の機会に大きな差がある³。人口減少が著しいわが国では未来を担う希少な若者たちの能力を、それぞれにあった形で最大限活かしていくことが社会の存続にとって不可欠となる。そのためには正社員の若者に加えて、正社員以外の若者についても、その初期キャリア形成過程を把握する必要があるだろう。そこで本調査では従来通り正社員の若者の初職における能力開発および職場定着について探索するとともに、正社員以外の若者たちについても同様の探索を行いたい。具体的には、非正規雇用など不安定な働き方でキャリアを開始した若者たちは職場でどのような経験をしており、その内容は正社員としてキャリアを開始した若者たちと比べてどう異なるのか。彼・彼女らが初職において得た経験は、その後の安定雇用への移行や能力開発などのキャリア形成過程にどう影響するのか検討を行う。これらの課題を探索するために本調査では、調査対象者の範囲を正社員経験の有無を問わず非在学の若者全体とし、初職における経験を正社員の若者と正社員以外の若者との間で比較できるように調査票を設計した。一方で、若年正社員の離職状況については継続的な観測が必要であることから、可能な限り過去の調査と同一の設問を使用し、できる限り第2回調査の回答者数と同程度の正社員経験者の回答を確保できるように回収目標数の割付を行った。

第二のサブテーマは、時代の変化により浮上した新しい課題すなわち「転職による若者の雇用の質の改善」である。昨今、若年人口の大幅な減少により、新しい世代にとって「正社員」になること自体はかつてほど難しくはない⁴。むしろ問題は正社員としての「雇用の質」である。先述のとおり、企業による雇用管理のあり方は若者の職場定着と能力開発に大きな影響を及ぼす。しかし実際は、すべての若者が優良なキャリア形成環境の下で働いているわけではない。Esping-Andersen（1993）によれば、1970年代以降の先進諸国では経済の中心がものづくりから情報・サービスへと移行したことで、一方では高度な専門知識や技術を駆使して高付加価値を生産するサービス産業が、もう一方では技能水準が低い労働集約的な対人サービスを提供する産業がともに発展した。そして前者と比べて後者では、賃金水準や訓練機会、労働時間などの雇用の質が劣る傾向にあるという。岩脇（2022）はこの議論を下敷きに、JILPT（2021）が厚生労働省より「平成30年若年者雇用実態調査」の個票データの使用許可を得て二次分析した結果を再集計した⁵。その結果、新卒採用された若年正社員のキャリア形成環境⁶は、製造業等の「従来型ものづくり産業」、金融業・情報業のように高度な専門知識や技術を

³ たとえば JILPT（2019b）が平成29年就業構造基本調査を集計した結果によると、15～34歳の非在学就業者に占める過去1年間に勤務先で職業能力開発の機会を得た者の比率は、正規の職員・従業員の46.6%に対して正社員以外の労働者では大幅に低く、最も高い契約社員・嘱託でも32.3%、パート・アルバイトにいたっては16.2%に過ぎない。

⁴ 総務省の「就業構造基本調査」によれば、2007年から2022年にかけて、15～24歳の非在学雇用者数は4,385千人から3,444千人へと急減し、そのうち正規雇用者が占める比率は66.8%から77.2%へ大幅に拡大した。

⁵ 産業を分類する際には Esping-Andersen（1993）に加えて長松（2016）、片山（2022）を参照した。

⁶ JILPT（2024）は岩脇（2022）の分析結果を他の先行研究とともに整理し、「若者にとっての優良なキャリア形成環境」の条件を、①若者に対する労働需要が維持されるまたは今後拡大することが期待できること、②雇用が安定していること、③労働条件（労働時間・賃金等）が適切であること、④職業能力を開発する機会が豊富であることの4点にまとめた。

駆使して高付加価値を生産する「ビジネスサービス産業」、医療・福祉、教育といった女性が家庭で担ってきたケア労働が市場化された「社会サービス産業」の大規模組織・官公営事業所では、長期的視野での人材育成や比較的高い賃金水準など比較的優良であるが、「社会サービス産業」の中小規模組織や、労働集約的な対人サービスが中心となる「消費者サービス産業（飲食・宿泊、生活関連サービス）」では、低賃金や長時間労働、教育訓練の不足などが確認された。後者の雇用の質に恵まれにくい産業へは、若者の中でも女性や非大卒層、新卒時に正社員へ移行できなかった層（岩脇 2023）が正社員として雇用される傾向がある。若者のキャリア形成環境の改善を目指すには、労働需要側による雇用管理の改善が不可欠である。一方で、第2回調査で明らかにされたように、初職を離職後に正社員へと移行した若者の中には、前職での問題点を解決できた人も少なくないことから、よりよいキャリア形成環境を求めての転職活動に対しては積極的に支援することが、若者の正社員としての雇用の質の改善につながる可能性がある。そのためにはまず、実際に転職した若者の就業状況を初職と初職離職後に就いた2つ目の仕事（以下「次職」）とで詳細に比較し、転職によって状況が改善された若者の特徴を明らかにする必要がある。そのため本調査では、「初めて正社員として勤務した仕事」と「調査時現在の仕事」について尋ねた第1回、第2回調査とは異なり、「卒業後最初に就いた仕事（初職）」と「初職を離職した後に就いた主な仕事（次職）」に焦点を定め、初職と次職の経験を同一質問により比較できるように設計した。

本報告は、本調査における2つのサブテーマのうち前者の「多様な若者の初期キャリア形成の現状を長期的に把握する」を、「若年正社員と正社員以外の若者の初職における経験の違い」および「初職が正社員であった若者の離職の背景」の2つの視点からとりまとめている。そのため、本調査の調査項目のうち本報告が採りあげるのは、回答者が最終学歴の学校に在学中から初職を離職して1年後までについて尋ねた項目が中心となる。なお、本調査のもう一つの目的である若者の転職動向については後日改めて報告する予定であり、本調査の調査項目の後半部分についてはその際に詳細を分析する。

第2節 調査概要

1. 調査名

「第3回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

2023年11月

3. 調査方法

調査会社に登録しているモニターに対して、オンライン上で調査を実施した。

パーソナル・コンピュータ、スマートフォン、タブレット等からの回答が可能。

4. 調査対象者の範囲

調査対象者の範囲を生年月・職歴・最終学歴によって以下のとおり定め、これら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性別（男性または女性）
- ②生年月（2023年4月2日時点で20歳～34歳⁷⁾）
- ③在学状況（非在学者）
- ④最終学歴⁸⁾

高校、専修学校専門課程（以下「専門学校」）、短期大学、高等専門学校、大学の卒業者、大学院修士課程の修了者

※調査時点で最後に通っていた学校を中途退学した者は、中退した学校へ入学する直前に卒業した学校を「最終学歴」とした。

5. 回収目標数と回収結果

回収目標数の設定においては、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計の結果（JILPT 2019b）に基づき、性・年齢層・学歴・就業状況⁹⁾ごとに割付を行った（図表序-2-1）¹⁰⁾。その上で、Web調査登録モニターのうち、登録されている年齢（2023年4月2日時点）が20歳～34歳の人に調査を依頼するメールを配信した。

回収目標数8,072に対して、回収数は8,221、うち有効票は7,994であった。性・年齢層・最終学歴・調査時の就業状況¹¹⁾別に集計した回収結果を図表序-2-1に示した。回収目標数を達成できなかった属性群を網掛けで示している。

⁷⁾ 第1回調査では21～33歳、第2回調査では20～33歳を対象としていたが、政府統計等との比較を容易にするため本調査では20～34歳とした。

⁸⁾ 調査時点で最後に卒業した学校が「専修学校専門課程」である者のうち、専修学校入学前に短期大学、高等専門学校、大学、大学院修士課程を卒業または修了した者は、専修学校入学前に修了した最も上位の学校を「最終学歴」とする。中途退学者は、中退した学校へ入学する直前に卒業した学校を「最終学歴」とする。なお高校中退者は第1回調査では調査対象に含まれていたが、第2回調査と本調査では除いている。

⁹⁾ 就業構造基本調査の特別集計（JILPT 2019b, pp.20-36）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。回収目標数の割付を作成する際には、性別・最終学歴・年齢層ごとに、9つの類型を以下の手順で4つの【就業状況】へ分類した。まず、「正社員定着」を【生え抜き正社員】へ、「正社員転職」「正社員一時非典型」「他形態から正社員」を【転職正社員】へ分類し、「経歴不明正社員」は【生え抜き正社員】と【転職正社員】へ比例配分した。また「非典型中心」「正社員から非典型」「経歴不明非典型」「自営・手伝い」は【正社員以外の労働者】へ分類した。最後に、「無業」「就業経験なし・経歴不明」を【非就業者】に分類し30代女性にのみ「専業主婦（夫）」を追加した。最後に、正社員経験者のみを調査対象とした第1回、第2回調査と割付基準をそろえるため、上記手順で作成した総標本数に「正社員経験者（4つの就業状況から合算）」の男女計が6000人程度になるようにウェイトをかけた（図表序-2-1）。

¹⁰⁾ 第1回調査で割付条件としていた「最終学歴を終えた時期」は第2回調査と本調査では条件としていない。

¹¹⁾ スクリーニング調査における「現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください」と尋ねた質問に対する回答に基づき、「最終学歴の学校を卒業後すぐに正社員として就職し、現在も同じ会社等で正社員として働いている（生え抜き正社員）」「上記以外の経歴で、現在、正社員として働いている（転職正社員）」「現在、正社員以外の形で働いている（正社員以外の労働者）」「現在、働いていない（非就業者）」と略した。

図表序－２－１ 性・最終学歴・年齢層・現在の就業状況別回収目標数と回収結果

目標数	男性						女性					
	20-24			25-29			30-34			20-24		
	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
高校 卒	生抜正社員	221	204	196	106	77	59	生抜正社員	114	173	211	108
	転職正社員	60	124	199	33	58	75	転職正社員	40	115	172	38
	正社員以外	109	103	111	122	149	210	正社員以外	92	97	102	108
	非就業者	56	54	51	50	52	94	非就業者	32	41	46	33
専門 学校 卒	生抜正社員	84	88	110	113	89	87	生抜正社員	54	83	112	117
	転職正社員	18	55	105	20	49	63	転職正社員	13	67	131	37
	正社員以外	35	43	50	53	84	129	正社員以外	23	42	51	55
	非就業者	11	14	13	17	22	46	非就業者	11	11	15	11
短大 高専 卒	生抜正社員	23	23	25	77	63	51	生抜正社員	14	13	18	49
	転職正社員	3	11	19	9	35	41	転職正社員	2	7	11	8
	正社員以外	4	6	9	27	46	81	正社員以外	4	6	4	17
	非就業者	4	1	3	8	12	34	非就業者	0	0	0	3
大学 卒	生抜正社員	219	429	399	229	334	211	生抜正社員	207	426	415	218
	転職正社員	15	140	224	15	108	116	転職正社員	12	179	314	28
	正社員以外	34	93	81	43	122	131	正社員以外	24	83	77	34
	非就業者	20	35	29	17	36	50	非就業者	17	26	25	16
大学 院修 士卒	生抜正社員	5	99	93	2	28	23	生抜正社員	6	99	98	3
	転職正社員	0	9	29	0	6	11	転職正社員	0	11	41	0
	正社員以外	1	8	12	0	7	10	正社員以外	3	6	12	3
	非就業者	0	4	4	0	1	4	非就業者	0	5	4	0
合計	生抜正社員	552	843	823	527	591	431	生抜正社員	395	794	854	495
	転職正社員	96	339	576	77	256	306	転職正社員	67	379	669	111
	正社員以外	183	253	263	245	408	561	正社員以外	146	234	246	217
	非就業者	91	108	100	92	123	228	非就業者	60	83	90	63

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、回収目標数の達成度合いに属性ごとの偏りがあることを考慮した上で、傾向を論ずることとする。

6. 主な調査項目

本調査では、多様な若者の経歴を効率的かつ回答者の負担を最小限にとどめた形で把握するため、Web 調査の特徴を活かして、同一設問であっても過去の回答によって表示される設問文のワーディングが異なる場合がある。詳細は本報告付録の「調査票」に示した。

（１）スクリーニング調査

- ・性別
- ・生年月
- ・在学の有無
- ・最後に卒業した学校
- ・専門学校進学前に卒業した学校

- ・現在の就業状況

（２）本調査

- ・最終学歴の学校を卒業するまでの経験、就業意識
- ・最終学歴の学校を卒業した直後の就労状況
- ・卒業後初めて働いた会社等（初職）の属性、労働条件、就業経験、訓練状況など
- ・初職での勤続状況、離職理由
- ・初職離職後１年間の就労状況、能力開発状況
- ・初職の次に働いた会社等（次職）の属性、労働条件、就業経験、訓練状況など
- ・次職での勤続状況、離職理由
- ・調査時点現在の就業状況、職業生活満足度、職業能力伸長度、就業意識、家族の状況

7. 主な用語の定義

本調査の調査票における用語のうち主なものの定義を以下に示す。詳細は本報告の巻末に掲載した調査票に示した。

- 「初職」＝回答者が最終学歴の学校を卒業後初めて就いた仕事。
- 「次職」＝回答者が初職を辞めて（または同一組織内で雇用形態を転換して）から最初に就いた仕事（同時に複数の仕事に就いていた場合は主な仕事１つを選択）。
- 「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」、正社員に移行することを予定した「試用期間」中の労働者を含む。
- 「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。
- 「専門学校」＝専修学校専門課程。
- 「大学院卒」＝大学院修士課程修了。
- 「最終学歴の学校」＝中途退学した場合には中途退学した学校の前に卒業した学校、在学中の場合は在学している学校に入る前に卒業した学校。大学・大学院、短大、高等専門学校を卒業後、専門学校（専修学校専門課程）に進んだ人は、大学・大学院、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。
- 「最終学歴における専攻」＝文部科学省「学校基本調査」の学科コードに準拠する。
- 「新卒就職者」＝最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに初職の勤務先へ正社員として入職した人。
- 「既卒未経験就職者¹²」＝新卒就職者以外の初職の雇用形態が正社員であった者。

¹² 第２回調査の報告書では、「最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に初めて正社員として入職した人」を「既卒就職者」と定義していたが、その中には初めて正社員となる前に非就業の期間があった人々（本報告における「既卒未経験就職者」）に加えて「初職は正社員以外であったが次職が正社員であった者」「初職も次職も正社員以外であったが次職離職後調査時点までに初めて正社員になった者」も含まれる（本章の第４節を参照）。

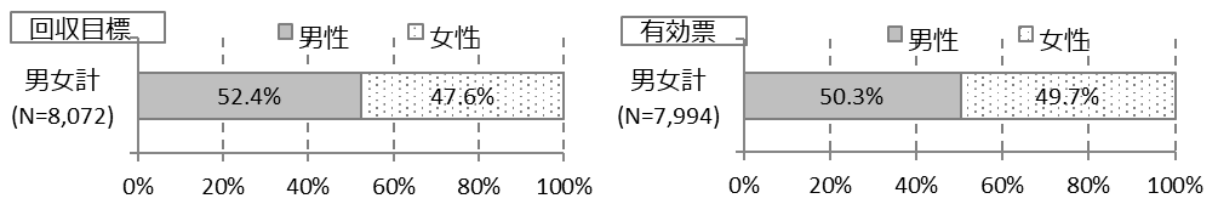
- 「離職」＝同じ会社等の中で正社員から正社員以外の雇用形態に転換した場合を含む。2016年調査では、調査時点において「初めての正社員勤務先」を離職している、または「初めての正社員勤務先」で正社員以外の労働者として勤務している状態にあるか否かを尋ねたが、本調査では、初職入職後に初めて初職を離職した、または同一組織内で入職時とは異なる雇用形態へ転換した年月を尋ねている。したがって、いったん「初めての正社員勤務先」を離職または非正社員に転換した後に、再度「初めての正社員勤務先」で正社員として復職した人は、2016年調査では「勤続者」、本調査では「離職者」として扱われる。
- 「初任給」＝回答者が初職の勤務先で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。
- 「月収」＝税込額。月ごとに異なる場合は平均的な金額。年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り下げ。初職の勤務先を離職する直前および調査時点について回答。
- 「従業員規模」＝勤務している事業所だけでなく会社全体の従業員数。
- 「産業」＝日本標準産業分類（平成19年11月改定）の大分類（一部中分類）に準拠する。勤務先が複数の事業を行っていた（いる）場合は回答者の業務に最も関連しているもの。
- 「職業」「職種」＝「主に」従事していた（いる）仕事内容。日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）の大分類（一部中分類）に準拠する。
- 「週あたりの実労働時間」＝1週間あたりの平均的な労働時間。休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30分単位切り上げ。
- 「入職年月」＝試用期間があった場合は「試用期間」が始まった時期。初職について、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に働き始めた場合は、卒業後に正社員として働き始めた時期。
- 「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。

第3節 データの特性

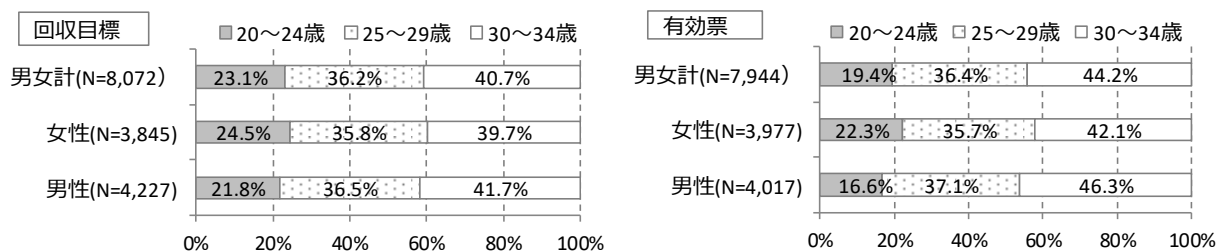
本調査では「平成 29 年就業構造基本調査」の特別集計の結果（JILPT 2019b）を元に性別・年齢・学歴・調査時点での就業状況による回収目標数の割付を行ったが、一部の属性群については回収目標に達しなかった。まずは、どの程度のズレが生じたのか回収目標と有効票の男女比、年齢構成、最終学歴構成、調査時点の就業状況の構成を比較しよう（図表序－3－1）。

図表序－3－1 回収目標と比べた場合の回答者の性・年齢層・学歴・調査時点就業状況の構成

①男女比

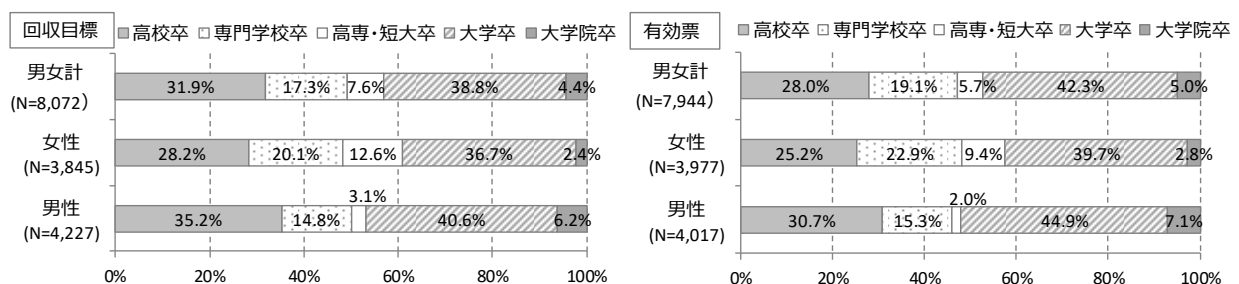


②年齢構成



※2023年4月2日時点の年齢

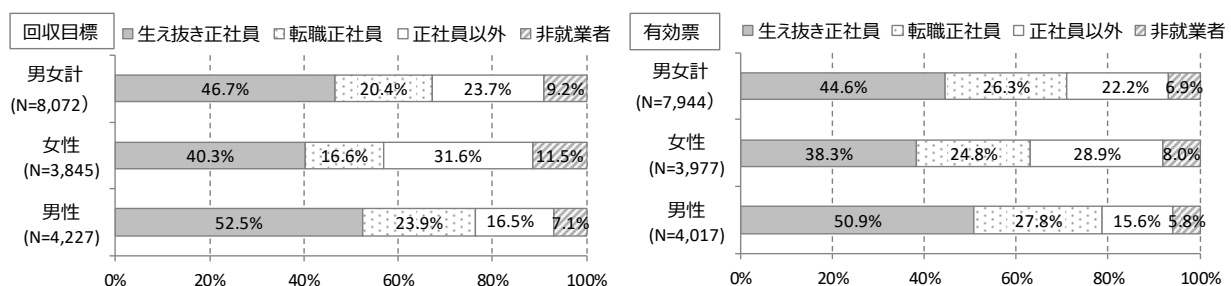
③最終学歴構成



※専門学校卒は専修学校専門課程卒業生である。

※専門学校、短大・高専、大学の中退者は高校卒、大学院修士課程の中退者は大学卒に含む。

④調査時点の就業状況の構成



全体にみて、女性より男性、30～34歳より20～29歳、大学・大学院卒より非大学卒、正社員より正社員以外の労働者および非就業者が不足している傾向がみられる。

男女比は、回収目標と比べて有効票では女性の比率がやや高い(2.1ポイント差)。年齢構成は有効票では男女とも高い年齢層にやや偏る。特に男性は20～24歳の比率が回収目標と比べて5.2ポイント低いため他の年齢層の比率が相対的に高くなる。学歴構成は有効票では高学歴層に若干偏りがみられ、特に男性は回収目標と比べて有効票では高校卒の比率が4.5ポイント低く大学卒の比率が4.3ポイント高い。これらのズレは第2回調査と同様である。本報告では原則として性・学歴別に分析結果を考察するが、実社会に生きる若年男性の傾向よりも比較的年齢が高い若者や大学卒の傾向が、実際より強く表れることに留意する必要がある。

また、正社員経験者のみを調査対象とした第2回調査に対して、本調査では在学者を除き未就業者や正社員未経験者も調査対象としている。図表序-3-1④に調査時点の就業状況の構成を示したが、回収目標と比べて有効票では、全体に生え抜き正社員(最終学歴の学校を卒業後はじめて就いた仕事が正社員でかつ調査時点まで勤続している者)がやや少なく、転職正社員(生え抜き正社員以外で調査時点において正社員として働いている者)が多い。本調査が回収目標数の割付を行う際の元データとした「平成29年就業構造基本調査」と本調査の実施時点との間には7年が経過している。その間に若者の人口は急速に減少しており、本報告の冒頭で述べたように若者が正社員の仕事を得心することもかつてと比べると容易になっている。そのため、割付元となる就業構造基本調査で示された就業状況の分布と比べて、本調査では転職を経て正社員となった若者の比率が高く表れたのかもしれない。

第4節 報告書の分析対象者の範囲

本報告では、最終学歴の学校を卒業後、調査時点までに仕事に就いたことがある者を分析対象とし、その初職における就業経験等を分析する。一方で本調査において回収目標の割付を作成する際には、実社会における人口構成をできるかぎり再現するために、調査時点において就業していない者も調査対象者に含めている。その中には、「最終学歴の学校を卒業後調査時点までに一度も就業していない者」も含まれる(図表序-4-1の網掛部分)。これらの若者については分析対象から除外する。

また、本報告の第1部では、若者の初職における経験を、「最終学歴の学校を卒業後はじめて就いた仕事(＝初職)での雇用形態が正社員であった者」と「正社員以外の労働者であった者」との間で比較し、第2部では前者の「初職での雇用形態が正社員であった若者」に焦点を絞り、その職場定着状況と離職の背景を分析する。

本調査の前身である第1回調査、第2回調査では、「(初職に限らず)調査時点までに正社員の経験がある者」を分析対象として、その「(初職に限らず)はじめて正社員として勤務した仕事」での職場定着状況と離職の背景を分析した。若年正社員の職場定着状況と離職の背景について経年変化を検討するには、本調査と割付基準が同一である第2回調査の回答者と同一

の条件を備えた集団を本報告の回答者から抽出し、第2回調査と共通する調査項目について分析結果を比較することが望ましい。しかし、本調査では若者の初職における経験に焦点を置いたため、調査票の構造上、第2回調査と共通する職場定着状況と離職の背景を知るための調査項目を、第2回調査の回答者と同一の集団、すなわち「(初職に限らず) 調査時点までに正社員の経験がある者」全員に対しては尋ねていない。

図表序－4－1 卒業後最初に就いた仕事の雇用形態と調査時点の就業状況ごとの有効回答数

	卒業後、最初に就いた仕事の雇用形態			合計
	正社員・ 正職員	正社員以外 の労働者*1	仕事に就いた ことはない	
生え抜き正社員	3,565			3,565
転職正社員	1,705	395		2,100
正社員以外	769	1,007		1,776
非就業者	196	147	210	553
合計	6,235	1,549	210	7,994

※ケース数がゼロの場合は空欄とした

*1 契約社員、派遣社員、パート・アルバイト、雇用以外の形態、その他を含む

図表序－4－2へ、本調査の有効回答数を初職の雇用形態・次職の雇用形態・調査時点までの正社員経験の有無ごとに集計した結果を示した。網掛部分の6,759人が「調査時点までに正社員として働いたことがある者」であり、「第2回調査の回答者と同一条件を備えた集団」に該当する。そのうち、「初職が正社員であった者」は6,235人(92.2%)であり、「初職は正社員以外であったが次職が正社員であった者(太字)」は360人、「次職離職後調査時点までに初めて正社員になった者(下線)」は164人である。本調査の調査票は初職と次職の職場定着状況と職場で経験した事柄を尋ねる設計になっているため、「次職離職後調査時点までに初めて正社員になった者(下線)」については、その「初めて正社員として勤務した仕事」における職場定着状況や経験した事柄について明らかにすることができない。

そこで、本報告の第2部において若年正社員の職場定着状況と離職の背景について経年変化を検討する際には、第2回調査と本調査の両方において抽出が可能であり、かつ第2回調査の報告書(JILPT 2019a)において十分な検討を行っている「新卒就職者(＝最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに『初めての正社員勤務先』へ正社員として入職した者)」を分析対象とする。図表序－4－3に、本調査における、「(初職に限らず) 調査時点までに正社員の経験がある者」について、初職の雇用形態・次職の雇用形態・初職入職時期ごとの回答者数を示した。網掛部分の5,703人が「新卒就職者」である。それ以外の1,056人は第2回調査の報告書では「既卒就職者(最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職した人」と定義された集団に含まれる。

図表序－４－２ 初職の雇用形態・次職の雇用形態・調査時点までの正社員経験有無ごとの有効回答数

初職	次職	調査時点までの 正社員経験		合計
		あり	なし	
正社員・ 正職員 (6,235人)	正社員	1,651		1,651
	正社員以外の労働者*1	930		930
	初職離職後仕事に就いたことがない	3,639		3,639
	不詳	15		15
正社員以外の 労働者*1 (1,549人)	正社員	360		360
	正社員以外の労働者*1	<u>159</u>	572	731
	初職離職後仕事に就いたことがない	<u>1</u>	446	447
	不詳	<u>4</u>	7	11
仕事に就いたこと とはない			210	210
合計		6,759	1,235	7,994

※ケース数がゼロの場合は空欄とした

*1 契約社員、派遣社員、パート・アルバイト、雇用以外の形態、その他を含む

図表序－４－３ 初職の雇用形態・次職の雇用形態・調査時点までの正社員経験有無ごとの有効回答数

初職	次職	初職入職時期		合計
		卒業月か 翌月	翌々月以 降	
正社員・ 正職員	正社員	1,502	149	1,651
	正社員以外の労働者*1	847	83	930
	初職離職後仕事に就いたことがない	3,342	297	3,639
	不詳	12	3	15
	合計	5,703	532	6,235
正社員以 外の労働 者*1	正社員	227	133	360
	正社員以外の労働者*1	85	74	159
	初職離職後仕事に就いたことがない		1	1
	不詳	3	1	4
	合計	315	209	524
合計	正社員	1,729	282	2,011
	正社員以外の労働者*1	932	157	1,089
	初職離職後仕事に就いたことがない	3,342	298	3,640
	不詳	15	4	19
	合計	6,018	741	6,759

※ケース数がゼロの場合は空欄とした

*1 契約社員、派遣社員、パート・アルバイト、雇用以外の形態、その他を含む

第2回調査では、回答者数 5,631 人¹³のうち「新卒就職者」は 4,356 人、「既卒就職者」は 1,157 人と、最終学歴卒業後に正社員となった若者 5,513 人に占める「新卒就職者」の比率は 79.0%であった。これに対して本調査の「調査時点までに正社員の経験がある者」6,759 人に占める「新卒就職者」の比率は 84.3%である。第2回調査の回答者（2003 年 2 月～2018 年 6 月卒業）は世界的金融危機（2009 年）や東日本大震災（2011 年）の影響で新規学卒者の就職が難しかった時期に卒業した人の比率が高いのに対して、本調査の回答者（2007 年 3 月～2023 年 6 月卒業）は、日本社会の景況が比較的好調でありかつ若年人口が急減したことで新規学卒者の就職が売り手市場とよばれた時期に卒業した人の比率が高い。本調査では第2回調査と同程度の数の正社員経験者が回答者に含まれるように回収目標数の割付を行ったが、第2回調査と比べて正社員経験者数も、また新規学卒時に円滑に正社員へと移行した「新卒就職者」数も大幅に多いのは、このような卒業時期における労働市場情勢の違いによるものと考えられる。本報告の第2部において第2回調査と本調査との比較を行いその分析結果を考察する際には、これらの点に配慮する必要がある。

なお、第2回調査と本調査とで同じ内容を尋ねる複数回答の設問すべてについて、新卒就職者の回答を性・学歴・初職勤続状況別に集計したところ、あらゆる設問において、性・学歴・初職勤続状況に関わらず全体的に、本調査における回答率が第2回調査と比べて大幅に低いことが明らかにされた。そこで本報告の第2部において複数回答の設問について経年変化を確認する際には、第2回調査と本調査の回答率の値を単純比較することはせず、「性・学歴・初職勤続状況ごとの回答分布の差」が第2回調査と本調査とでどう変化したかについてのみ検討を行う。複数回答の設問について回答率の低下がみられる背景としては、近年のインターネットやスマートフォンなどの技術および電子機器の普及とデータサイエンスの興隆により、あらゆる分野でアンケート調査が頻繁に実施され、またアンケートに回答することによってポイントを集める活動が流行するなどの社会状況の変化により、回答者が Web アンケート調査に慣れたことが考えられる。Web アンケート調査の回答経験が多い人ほど、複数回答の設問では一つでも選択すれば次の設問に移ることができることを学習しているため、実際にはより多くの選択肢にあてはまっていたとしても、ごく少数のあてはまる事柄のみ選択し次の設問へ移るという行動をとっている可能性がある。今後 Web アンケート調査を実施していくうえでは、こうした回答者の行動変化をふまえて調査の設計を改善していく必要があるだろう。

¹³ そのうち 118 人は初職へ入職した後に最終学歴の学校を卒業した者で、第2回調査の報告書（JILPT 2019a）では「学び直し層」と定義されている。本調査では調査対象者の範囲を正社員未経験者にまで広げた都合上、不真面目回答や誤答を防ぐために、初職入職年月を尋ねる際に卒業年月より前の年月を回答するとエラーとなるよう設定した。そのため、初職へ入職した後に最終学歴の学校を卒業した者は回答者に含まれていない。

第5節 報告書の構成

本報告は二部構成となっている。第1部では、「卒業後最初に就いた仕事（初職）」における経験を、初職が正社員であった若者と非正社員であった若者（正社員以外の労働者であった若者から雇用以外の労働者とその他を除いた）との間で比較検討した。第1章では、基本的な属性と在学中から初職入職までの経験を比較することで、正社員／非正社員になりやすい若者の特徴を探索した。第2章では、正社員と非正社員の初職の基本的な特徴を探索するべく、両者の企業規模・産業、初職における職業、社風・企業体質を比較した。第3章では、初職における待遇や雇用管理について、労働時間、給与、就業条件（労働時間・空間や職務の限定性）について正社員と非正社員の間で傾向の比較を行った。第4章では、初職で受けた教育訓練、職場コミュニケーション、初職で担当した業務の内容とその変化のあり方を比較した。最後の第5章では、第1部で得られた知見をまとめた上で、非正社員に乏しいリソースの支援の必要性、正社員に対する雇用管理の改善、女性の就業継続への支援について考察と政策的インプリケーションを示している。

第2部では、初職が正社員であった若者に焦点を絞り、初職におけるどのような経験が若年正社員の離職と関連しているのか検討した。第6章では、若年正社員の基本的な属性（最終学歴、専攻、卒業時期、卒業から初職入職までの状況）と在学中および初職入職前の状況、初職への就職経緯（入職経路、入職前に得た情報と実際の労働条件とのズレ、入職理由）、初職における勤続期間について、離職者と勤続者とを比較した。第7章では、初職の勤務先の企業規模、産業、職業、社風（企業体質）について離職者と勤続者とを比較した。第8章では、初職における雇用管理、具体的には給与や労働時間、職務内容・労働時間・勤務地の限定性といった労働条件、教育訓練や職場でのコミュニケーション、職場トラブルの経験について、離職者と勤続者とを比較した。第9章では、能力開発の状況と離職傾向との関連を検討した。具体的には、初職の仕事内容に必要で取得した免許・資格の有無、初職入職後に経験した能力開発方法、初職在職中に経験した業務の変化について離職者と勤続者とで比較した。第10章では、主な分析対象者を離職者に絞り込み、初職を辞めた理由と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、早期に離職した人とある程度の経験を積んでから離職した人とを比較した。第11章では、第2部で得られた知見をまとめ、そこ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た。

<参考文献>

Esping-Andersen, Gøsta, ed. (1993) *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, SAGE Publications Ltd.

岩脇千裕（2022）「脱工業化社会と新規学卒者のキャリア」堀有喜衣・岩脇千裕・小杉礼子・久保京子・小黒恵・柳煌碩『日本社会の変容と若者のキャリア形成』JILPT 第4期プロジェクト研究シリーズ No.5, pp.11-47.

岩脇千裕（2023）「入職経緯が若年正社員のキャリア形成に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.757, pp.4-19.

片山悠樹（2022）「ポスト工業社会における若者の初期キャリア—専門学校・スキル形成・ジェンダー」日本教育社会学会第74回大会課題研究Ⅱ報告1、報告資料.

長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化」『日本労働研究雑誌』No. 666, pp.27-39.

労働政策研究・研修機構（2017）『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」より』JILPT 調査シリーズ No.164.

労働政策研究・研修機構（2019a）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』JILPT 調査シリーズ No.191.

労働政策研究・研修機構（2019b）『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』JILPT 資料シリーズ No.217.

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

労働政策研究・研修機構（2024）『若者の転職動向—「雇用動向調査（平成26年～令和元年）」二次分析—』JILPT 資料シリーズ No.274.

第 1 部

正社員と非正社員の初職における経験

第1章 初職の雇用形態と在学中から初職入職までの経験

第1部では、若者の初職における経験について、正社員と非正社員ではどのような差があるのかについて比較し、その後のキャリアを考える際に、どのような政策的支援のニーズがあるのかについて検討する。第1部の主な分析対象となるのは、初職の雇用形態が正社員であった者 6235 人（男性 3165 人、女性 3070 人）、および非正社員であった者 1440 人（男性 659 人、女性 781 人）である。詳細は巻末資料を参照されたいが、調査でたずねている初職の雇用形態は、「正社員・正職員」、「契約社員」、「派遣社員」、「パート・アルバイト」、「雇用以外の形態」、「その他の形で働いた」¹⁴、「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」の7つで、このうち「正社員・正職員」を正社員、「契約社員」、「派遣社員」、「パート・アルバイト」を合わせて非正社員として分析する。「雇用以外の形態」（89 人、うち男性 51 人、女性 38 人）、「その他の形で働いた」（20 人、うち男性 12 人、女性 8 人）、「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」（210 人、うち男性 130 人、女性 80 人）については、学歴や専攻といった基本属性との関連をみる本章第1節まで集計対象とし、以降の詳細な分析については正社員と非正社員に絞って分析する。

まず、第1章では、正社員と非正社員の初職での経験を比較する第2章以降の分析の前提として、そもそも初職で正社員／非正社員になりやすいのはどのような属性の者なのかを、さまざまな角度から明らかにする。はじめに、第1節で性別、学歴、学校での専攻分野といった分析対象者の基本属性と初職の雇用形態との関係を検討する。続いて第2節で、最終学歴となる学校から仕事へのトランジションの段階に着目し、在学中の経験や卒業当時の理想のキャリアコース、初職への入職経路および入職理由などが、卒業後の雇用形態にどのように影響しているのかについて分析を行う。第3節では第1章全体の知見をまとめる。

第1節 分析対象者の基本属性と初職の雇用形態

1. 分析対象者の学歴構成

どのような属性の者が正社員／非正社員になりやすいのかを明らかにする前に、前提となる分析対象者の基本情報として、男女別に初職の雇用形態ごとの学歴構成を確認しておく。

図表1-1-1①、図表1-1-1②は、順に男性、女性について、初職の雇用形態それぞれの中での学歴構成を示したグラフである¹⁵。なお、学歴とは最終学歴をさし、雇用形態のうち「それ以外」は調査票における「その他の形で働いた」、「働いたことがない」は「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」をさしている（第1部では以下すべて同様）。

図表から、初職が正社員であった者の学歴構成は、男性で大学卒が約49%、修士卒が約8%

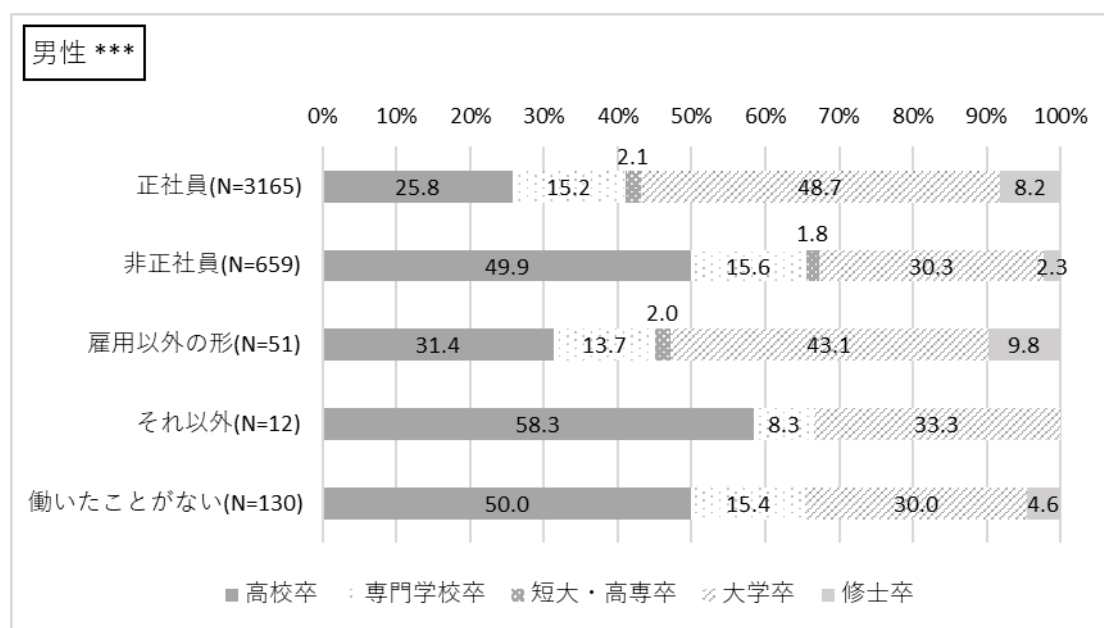
¹⁴ 「その他の形で働いた」については、具体的にどのような形であったかを回答する自由記述欄が設けられている（巻末資料参照）。

¹⁵ 第1部の分析では、「不詳」は欠損値として扱い、集計に含めていない。

であるのに対し、女性では大学卒が約 45%、修士卒が約 3%と、男女とも約 5～6 割が大学卒以上であるが、男性のほうがより大卒以上の割合が大きい。大卒未満については、高校卒の割合が男性で約 26%、女性で約 19%となっており、こちらも男性のほうが初職正社員に占める割合が大きくなっている。対して専門学校卒、短大・高専卒では、男性よりも女性のほうが割合が大きい。

非正社員については、まず全体的に正社員よりも大卒未満の割合が大きく、大卒以上の割合は男性で約 33%、女性で約 25%にとどまり、正社員と比較してそれぞれ約 24%ポイント、約 23%ポイントも少ない。対して正社員よりも大幅に大きい割合となっているのが高校卒であり、男性非正社員の約 50%、女性非正社員の約 46%とそれぞれ約半分が高卒者である。男女で非正社員の構成比を比較すると、正社員と同様に、高校卒、大学卒の割合は男性のほうが女性よりも大きく、専門学校卒や短大・高専卒の割合は女性のほうが大きい。ただし修士卒については、正社員では男性のほうが女性よりもやや割合が大きかったが、非正社員では男女とも約 2～3%と同程度である。

図表 1-1-1① 性別 初職各雇用形態の学歴構成(男性)

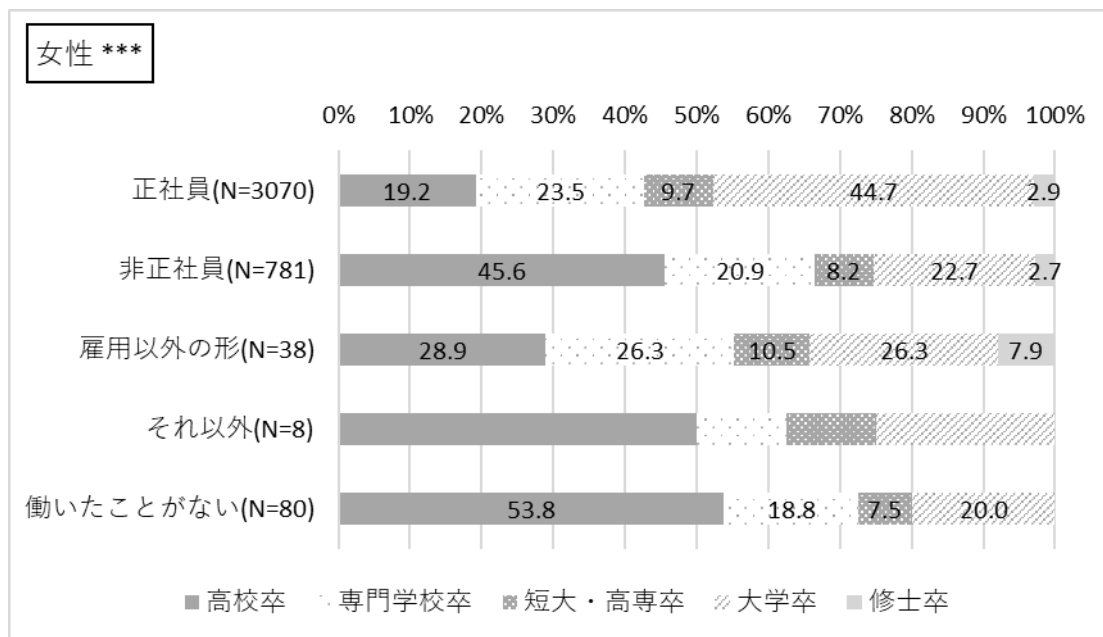


***p<.001 **p<.01 *p<.05

雇用以外の形については、男女とも高校卒の割合は 30%前後であるが、男性では大学卒が約 43%を占めるのに対し、女性では約 26%と相対的に小さい割合となっている。ただし修士卒の割合には約 2%ポイントとほぼ差がない。専門学校卒、短大・高専卒の割合はここでも女性のほうが大きい。それ以外の形で働いていた者については、男女とも高卒者が主であるようだが、度数が小さいため解釈は控える。調査時点で働いたことがない者については、男女とも 50～約 54%と半分程度が高卒者、約 15～19%と 20%弱が専門学校卒となっているが、男性

では働いたことがない者の 30%を大学卒、約 5 %を修士卒が占めているのに対し、女性では 20%が大学卒で修士卒はいない。代わりに女子では短大・高専卒が約 8 %おり、男性にはいない。

図表 1－1－1② 性別 初職各雇用形態の学歴構成(女性)



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

※「それ以外」については N が 11 未満であるため%を非表示とした。

全体に、男女とも正社員の 5～6 割は大卒以上、非正社員の約半分は高校卒であるという大きな学歴構成の差があるほか、女性では正社員以外の雇用形態に占める大卒以上の割合がそれぞれ男性よりも小さく、また、いずれの雇用形態においても男性よりも専門学校卒や短大・高専卒の割合が大きい。

2. 最終学歴・専攻と初職の雇用形態

続いて、本項から、どのような属性の者が正社員／非正社員になりやすいのかを検討していく。

(1) 最終学歴

まず最終学歴を独立変数として分析する。図表 1－1－2 は、男性、女性それぞれについて、最終学歴と初職の雇用形態との関係を示したものである。本項以降、最終学歴については、より詳細な分析においてカテゴリごとの度数が細分化しすぎるのを防ぐため、高卒、専門・短大・高専卒、大学・大学院卒の三段階に分けて分析を行うこととした(第 1 部では以下すべて同様)。

図表 1－1－2 性別 最終学歴と初職の雇用形態

(単位：％、Nは実数)

	正社員	非正社員	雇用以外の形	それ以外	働いたことがない	合計	N
高卒	66.2	26.6	1.3	0.6	5.3	100.0	1235
男 専門・短大・高専卒	79.2	16.6	1.2	0.1	2.9	100.0 ***	692
性 大学・大学院卒	86.1	10.3	1.3	0.2	2.2	100.0	2090
男性計	78.8	16.4	1.3	0.3	3.2	100.0	4017
高卒	58.8	35.5	1.1	0.4	4.3	100.0	1004
女 専門・短大・高専卒	79.4	17.7	1.1	0.2	1.6	100.0 ***	1284
性 大学・大学院卒	86.4	11.7	0.8	0.1	0.9	100.0	1689
女性計	77.2	19.6	1.0	0.2	2.0	100.0	3977

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

図表 1－1－2 からわかるのは、学歴が初職の雇用形態に及ぼす影響を男女で比較した場合、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒については正社員へのなりやすさに男女差はないが、高卒者に着目すると、高卒男性と比較して高卒女性は相対的に正社員になりにくいということである。男女とも、専門・短大・高専卒の約 79%、大学・大学院卒の約 86%が初職で正社員として就職しており、その割合は男女でほぼ同程度となっている。しかし、高卒者の場合、高卒男性の約 66%が正社員に移行しているのに対して、高卒女性では正社員に移行したのは約 59%で、専門・短大・高専卒女性と約 21%ポイント、大学・大学院卒女性とは約 28%ポイントもの差がある。高卒男性では、専門・短大・高専卒男性との差は 13%ポイント、大学・大学院卒男性との差は約 20%ポイントなので、女性のほうが高卒者と高等教育卒者の初職入職時の差がより大きいといえる。女性においても高学歴化が進行するなか、大都市圏か地方部かに関わらず、高卒女性が相対的に離学時の正社員就職において厳しい状態に置かれてきていることは、労働政策研究・研修機構（2024）などでも明らかにされているところであり、ここでも改めてその傾向が確認された。

(2) 卒業時期

ただし、ここで留意しておきたいのが、学校から初職への移行においては、卒業時期に新卒学卒採用市場がどのような状況であったかが大きく影響しているという点である。そこで、最終学歴の卒業コーホートを、ポストロスト期(2005 年 3 月～2010 年 2 月)、第二ロスト期(2010 年 3 月～2015 年 2 月)、いざなぎ超期(2015 年 3 月～2020 年 2 月)、コロナ禍期(2020 年 3 月～2023 年 11 月調査時)の 4 つに分け、初職の雇用形態との関係をみた。図表 1－1－3 が性別に卒業時期と初職の雇用形態との関連を示したものの、図表 1－1－4 ①、図表 1－1－4 ②がさらに男女それぞれについて学歴別に検討したものとなっている。

図表1－1－3 性別 卒業時期と初職の雇用形態

(単位：％、Nは実数)

		正社員	非正社員	雇用以外の形	それ以外	働いたことがない	合計	N
男性	ポストロスト期	71.0	25.7	0.5	0.5	2.2	100.0	369
	第二ロスト期	77.7	18.8	1.1	0.1	2.3	100.0	1365
	いざなぎ超期	81.7	13.9	1.2	0.4	2.7	100.0	1495
	コロナ禍期	78.8	12.7	2.0	0.3	6.2	100.0	788
	男性計	78.8	16.4	1.3	0.3	3.2	100.0	4017
女性	ポストロスト期	63.2	32.7	1.0		3.2	100.0	315
	第二ロスト期	71.4	25.8	1.0	0.2	1.6	100.0	1258
	いざなぎ超期	82.1	15.4	1.0	0.2	1.3	100.0	1511
	コロナ禍期	82.0	13.5	0.9	0.2	3.4	100.0	893
	女性計	77.2	19.6	1.0	0.2	2.0	100.0	3977

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

※回答がないセルは空白で示した。

図表1－1－3をみると、男女ともポストロスト期、第二ロスト期、いざなぎ超期と、景気の改善に伴って正社員割合が増加し、非正社員割合が低下している。一時景気が落ち込んだコロナ禍期においては、男性は正社員割合がやや低下しているが女性にはほぼ変化していない。最終学歴を追加した図表1－1－4①、図表1－1－4②をみると、まず高卒について、男性はポストロスト期・第二ロスト期の約69～70%からいざなぎ超期、コロナ禍期と正社員割合が低下していき、特にコロナ禍期はいざなぎ超期から約21%ポイント低下して44%まで落ち込んでいる。高卒女性では、ポストロスト期約59%、第二ロスト期約54%と正社員になった割合が男性に比しても低く、4割前後が初職非正社員として入職しているなど、正社員への円滑な移行への課題が目立つ。ただし、いざなぎ超期に正社員割合は約10%ポイント改善して約66%となっており、同卒業コーホートの高卒男性とほぼ同じ割合となっている。正社員割合はコロナ禍期に再び約15%ポイント落ち込んで51%となっているが、男性に比してその落ち込み方は緩やかである。また、数としては小さいものの、男女とも卒業後に働いたことがない割合がいずれの卒業コーホートにおいても高卒で最も高いが、コロナ禍期では特にその傾向が強い。コロナ禍期卒コーホートは卒業から調査時点までの期間が最も短いので、働いたことがない割合が他卒業コーホートと比較して高くなるのは当然であり、専門・短大・高専卒や大学・大学院卒でも同様であるが、高卒では男性でいざなぎ超期から約11%ポイント、女性では約7%ポイントと他学歴に比べても大きく増加している。

図表１－１－４① 性別・学歴別 卒業時期と初職の雇用形態(男性)

(単位：％、Nは実数)

男性		正社員	非正社員	雇用以外の形	それ以外	働いたことがない	合計	N
高卒	ポストロスト期	69.2	27.3	0.6	0.6	2.2	100.0	315
	第二ロスト期	69.7	23.7	1.5		5.0	100.0	456
	いざなぎ超期	65.4	26.9	1.4	1.1	5.2	100.0	364
	コロナ禍期	44.0	37.0	2.0	1.0	16.0	100.0	100
	計	66.2	26.6	1.3	0.6	5.3	100.0	1235
専門・短大・高専卒	ポストロスト期	81.5	16.7			1.9	100.0	54
	第二ロスト期	77.6	20.0	1.6		0.8	100.0	250
	いざなぎ超期	83.4	13.0	0.8		2.8	100.0	247
	コロナ禍期	73.8	17.0	1.4	0.7	7.1	100.0	141
	計	79.2	16.6	1.2	0.1	2.9	100.0	692
大学院・大学卒	第二ロスト期	83.2	14.9	0.6	0.3	1.1	100.0	659
	いざなぎ超期	88.0	8.8	1.2	0.2	1.7	100.0	884
	コロナ禍期	86.5	7.1	2.2		4.2	100.0	547
	計	86.1	10.3	1.3	0.2	2.2	100.0	2090

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

※回答がないセルは空白で示した。

図表１－１－４② 性別・学歴別 卒業時期と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性		正社員	非正社員	雇用以外の形	それ以外	働いたことがない	合計	N
高卒	ポストロスト期	59.1	36.0	1.2		3.7	100.0	242
	第二ロスト期	53.5	41.1	0.9	0.6	3.9	100.0	333
	いざなぎ超期	66.3	28.3	1.5	0.6	3.3	100.0	329
	コロナ禍期	51.0	39.0			10.0	100.0	100
	計	58.8	35.5	1.1	0.4	4.3	100.0	1004
専門・短大・高専卒	ポストロスト期	76.7	21.9			1.4	100.0	73
	第二ロスト期	75.0	22.6	1.3	0.2	0.9	100.0	468
	いざなぎ超期	83.2	14.4	1.1		1.3	100.0	457
	コロナ禍期	81.5	13.6	1.0	0.3	3.5	100.0	286
	計	79.4	17.7	1.1	0.2	1.6	100.0	1284
大学院・大学卒	第二ロスト期	80.7	17.9	0.7		0.7	100.0	457
	いざなぎ超期	88.7	10.1	0.7	0.1	0.4	100.0	725
	コロナ禍期	88.4	8.5	1.0	0.2	2.0	100.0	507
	計	86.4	11.7	0.8	0.1	0.9	100.0	1689

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

※回答がないセルは空白で示した。

専門・短大・高専卒では、男性は正社員割合が約 82%と高かったポストロスト期から、第二ロスト期に約 4 %ポイントとやや正社員割合が低下した後、いざなぎ超期に再び約 83%ま

で回復し、コロナ禍期に9%ポイントほど下がって約74%と上下を繰り返している。女性は正社員割合が約75%程度であったポストロス期・第二ロス期からいざなぎ超期に約83%にまで正社員比率が改善し、コロナ禍期は約82%とほぼ変動していない。

大学・大学院卒では、そもそもポストロス期卒のコーホートが本調査の対象年齢に含まれておらず検討できない点に留意する必要があるが、男女とも第二ロス期からいざなぎ超期にかけて正社員割合が約5～8%ポイントほど増加して約88～89%と9割に迫り、コロナ禍期に約87～88%程度に落ち着いている。特に第二ロス期からいざなぎ超期にかけて変動はあるものの、高卒や専門・短大・高専卒に比して景気による変動は小さく安定的であり、いずれの時期の正社員比率も8割を超えているのが特徴的である。

高卒ではそもそも同時期の高等教育卒より正社員割合が20～40%ポイントと大幅に低いことに加え、卒業コーホート間の差が専門・短大・高専卒や大学・大学院卒と比べて大きいと、高卒者の初職雇用形態は相対的に景気の影響を特に受けやすく、堀（2016）の指摘するように、高卒者は正社員への円滑な移行に課題を抱えやすい層であるといえるだろう。

(3) 専攻

続いて、最終学歴別に、学校での専攻分野と初職の雇用形態との関連をみていく。図表1-1-5①、1-1-5②が高卒、図表1-1-6①、1-1-6②が専門卒、図表1-1-7が短大卒、図表1-1-8①、1-1-8②が大卒、図表1-1-9①、1-1-9②が大学院卒の専攻と初職の雇用形態の分布を男女それぞれについて示したものである。ただし、短大卒については、男性は非常に度数が小さいため、女性についてのみ示した。また、高等専門学校卒は、男性も女性も100%正社員として初職に入職しており、度数も小さいため割愛した。

度数が小さい学科もあることに留意しつつ、結果を順に見ていくと、まず高卒者について、男女とも専門学科と比較して普通科からは正社員になりにくくなっており、学科によっては40%ポイント程度も差がある。普通科高校卒業生の正社員割合は男女とも5割を切っており、際立って低い。工業科や商業科といった専門学科については、男性では特に工業科の正社員割合が9割を超えるなど高くなっており、女性では商業科や農業科の正社員割合が8～9割と高い。総合学科は普通科と専門学科の中間的な性格を反映して、普通科ほど正社員割合は低くないが専門学科よりは低いという、普通科と専門学科の中間に位置している。

図表１－１－５① 性別 高卒者の専攻と初職の雇用形態（男性）

（単位：％、Nは実数）

男性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたことが ない	合計	N
普通科	49.1	40.3	2.0	0.9	7.7	100.0	652
工業科	92.0	5.6			2.4	100.0	373
商業科	81.3	16.0			2.7	100.0	75
総合学科	75.0	19.2		1.9	3.8	100.0	52
農業	76.1	19.6	2.2		2.2	100.0	46
家庭	-	-			-	100.0	5
福祉	-	-				100.0	9
看護	-					100.0	1
水産	-	-				100.0	7
その他	-	-				100.0	10
男性計	66.5	26.5	1.1	0.6	5.3	100.0	1230

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

※回答がないセルは空白で示した。また、N が 11 未満のものは％を非表示とした。

図表１－１－５② 性別 高卒者の専攻と初職の雇用形態（女性）

（単位：％、Nは実数）

女性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたことが ない	合計	N
普通科	44.9	48.1	1.6	0.3	5.1	100.0	572
工業科	78.4	16.2	2.7		2.7	100.0	37
商業科	84.8	13.7			1.5	100.0	204
総合学科	63.1	33.8			3.1	100.0	65
農業	89.2	8.1			2.7	100.0	37
家庭	65.2	21.7		8.7	4.3	100.0	23
福祉	75.9	17.2	3.4		3.4	100.0	29
看護	66.7	26.7			6.7	100.0	15
水産	-	-			-	100.0	6
その他	58.3	33.3			8.3	100.0	12
女性計	59.0	35.4	1.1	0.4	4.1	100.0	1000

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

※回答がないセルは空白で示した。また、N が 11 未満のものは％を非表示とした。

専門学校卒についてみると、男女とも医療関係の正社員割合が 93%を超えており、専門学校で医療関係の資格を取って正社員に移行するルートの安定性が特に高いことがわかる。

商業実務関係や工業関係も男女とも8割以上が正社員になっており、その他の専門分野も概ね7～8割程度が正社員に移行しているが、文化・教養関係については男女とも正社員割合は5割程度にとどまっており際立って低い。文化・教養関係はその他の専門分野と比較して資格取得や資格を活かした職業に直結しづらいためであろう。

短大卒の女性については、全体に度数が小さいことに留意が必要であるが、医療・保健・看護学など特に資格や専門職と直接結びつきやすい分野をはじめ、社会、家政、教育などの分野でも8割前後が正社員に移行しているのに対し、人文や芸術専攻では正社員になりにくく、3割以上が非正社員となっている。

図表1-1-6① 性別 専門卒者の専攻と初職の雇用形態(男性)

(単位：％、Nは実数)

男性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
工業関係	84.5	9.9	2.2		3.3	100.0	181
農業関係	-	-				100.0	9
医療関係	93.5	5.6			0.9	100.0	107
衛生関係	78.9	21.1				100.0	38
教育・社会福祉関係	78.4	18.9		2.7		100.0	37
商業実務関係	81.8	14.8			3.4	100.0	88
服飾・家政関係	85.7	7.1			7.1	100.0	14
文化・教養関係	53.2	39.4	0.9		6.4	100.0	109
その他	70.0	10.0	10.0		10.0	100.0	20
男性計	78.8	16.6	1.2	0.2	3.3	100.0	603

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

図表1-1-6② 性別 専門卒者の専攻と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
工業関係	80.0	20.0				100.0	20
農業関係	-	-				100.0	8
医療関係	93.7	5.7	0.3		0.3	100.0	333
衛生関係	76.1	21.1	0.9	0.9	0.9	100.0	109
教育・社会福祉関係	84.7	13.9	1.4			100.0	72
商業実務関係	84.9	12.3			2.8	100.0	106
服飾・家政関係	67.5	30.0			2.5	100.0	40
文化・教養関係	54.8	38.6	4.2		2.4	100.0	166
その他	72.2	27.8				100.0	36
女性計	80.0	17.6	1.1	0.1	1.1	100.0	890

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

図表1-1-7 性別 短大卒者の専攻と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
人文	67.4	32.6				100.0	43
社会	83.3	12.5			4.2	100.0	48
教養	91.7	8.3				100.0	12
工業	-					100.0	4
農業	-					100.0	1
医療・保健・看護学	92.1	5.3		2.6		100.0	38
家政	81.3	15.6	1.6		1.6	100.0	64
教育	78.0	19.5	0.8		1.7	100.0	118
芸術	56.0	32.0	8.0		4.0	100.0	25
その他	-					100.0	10
女性計	79.3	17.6	1.1	0.3	1.7	100.0	363

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

大卒者については、女性の芸術専攻で正社員割合が約61%と特に低い、その他の専攻分野については男女とも概ね8～9割程度が正社員として初職に入職している。9割以上が正社員になっているのは、男性では工学と農学、女性では工学、社会科学、医療・保健・看護で

ある。

図表１－１－８① 性別 大卒者の専攻と初職の雇用形態(男性)

(単位：％、Nは実数)

男性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
社会科学	84.8	12.0	1.3	0.2	1.7	100.0	847
人文科学	79.3	16.2	1.4		3.2	100.0	222
教育	78.9	16.5		0.9	3.7	100.0	109
工学	90.0	6.9	1.3		1.9	100.0	320
農学	92.9	2.4	4.8			100.0	42
理学	86.9	11.1	1.0		1.0	100.0	99
医療、保健、看護	89.1	5.9	0.8	0.8	3.4	100.0	119
家政	-	-			-	100.0	3
芸術	82.4	11.8			5.9	100.0	17
その他	96.3				3.7	100.0	27
男性計	85.3	11.1	1.2	0.2	2.2	100.0	1805

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

図表１－１－８② 性別 大卒者の専攻と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
社会科学	92.7	6.4	0.2	0.2	0.4	100.0	452
人文科学	85.4	12.8	0.5		1.3	100.0	398
教育	82.4	17.0			0.6	100.0	176
工学	94.5	5.5				100.0	55
農学	84.4	11.1	2.2	2.2		100.0	45
理学	83.8	13.5			2.7	100.0	37
医療、保健、看護	91.8	7.3	0.4		0.4	100.0	232
家政	81.9	15.3			2.8	100.0	72
芸術	60.9	26.1	7.2		5.8	100.0	69
その他	80.5	19.5				100.0	41
女性計	87.0	11.2	0.6	0.1	1.0	100.0	1577

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

図表1-1-9① 性別 大学院卒者の専攻と初職の雇用形態(男性)

(単位：％、Nは実数)

男性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
社会科学	70.0	15.0	10.0		5.0	100.0	20
人文科学	84.6	7.7			7.7	100.0	13
教育	69.2	23.1	7.7			100.0	13
工学	96.9	1.9	0.6		0.6	100.0	160
農学	94.7	5.3				100.0	19
理学	91.3	6.5	2.2			100.0	46
医療、保健、看護	-	-				100.0	8
家政							
芸術					-	100.0	3
その他	-					100.0	3
男性計	90.9	5.3	1.8		2.1	100.0	285

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

図表1-1-9② 性別 大学院卒者の専攻と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性***	正社員	非正社員	雇用以外 の形	それ以外	働いたこと がない	合計	N
社会科学	81.3	18.8				100.0	16
人文科学	31.3	62.5	6.3			100.0	16
教育	100.0					100.0	11
工学	95.2	4.8				100.0	21
農学	-	-				100.0	10
理学	93.8	6.3				100.0	16
医療、保健、看護	92.3	7.7				100.0	13
家政	-	-				100.0	2
芸術	-	-	-			100.0	6
その他		-				100.0	1
女性計	78.6	18.8	2.7			100.0	112

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

※回答がないセルは空白で示した。また、Nが11未満のものは％を非表示とした。

大学院卒は男性の工学専攻を除いて度数が非常に小さいため詳細な解釈は控えるが、工学専攻の男性の初職正社員割合は約97%と非常に高く、概ね理系分野と比較して社会科学など

の文系分野では正社員割合が低い傾向にあるようだ。

第2節 在学中の経験と初職の雇用形態

続いて第2節では、初職入職前の最終学歴である学校への在学中の経験が、初職の雇用形態にどのように影響しているかについて検討していく。なお、第1節では学歴や卒業時期、専攻といった基本的な属性を独立変数として分析を行ったため、正社員、非正社員のほかに、雇用以外の形、それ以外、働いたことがないといった今回の調査に含まれるその他の形についても結果を示していたが、これらの形態にあてはまる者は少数であり、より詳細な分析には耐えないと考えられる。よって、第2節以降は、初職の雇用形態について、正社員と非正社員の2つのカテゴリに絞って比較・分析をしていくこととする。

1. 在学時の取り組み

まず、在学時のさまざまな取り組みと初職の雇用形態との関連について、どのような取り組みをしていた者が正社員／非正社員になりやすいのかを検討する。

図表1-2-1①が男性、図表1-2-1②が女性について、それぞれ学歴ごとに、在学時の取り組みと初職正社員／非正社員のクロス集計を行ったものである。カイ2乗検定の結果、統計的に有意な差が認められたものについては、網掛けを行った。

図表を見ると、大学・大学院卒の女性を除き、男女とも卒業後に就きたい仕事のことを考慮して入学する学校を決めていると正社員になりやすい。男性については大卒・大学院卒も統計的に有意ではあるが差は3%ポイントほどと小さく、高卒や専門・短大・高専卒において、高卒は約20%ポイント、専門・短大・高専卒では約10%ポイントと大きな差がある。第1節で検討したように、高卒や専門・短大・高専卒では資格取得や正社員就職に結びつきやすい分野とそうでない分野の差が大きく、大卒者は全体的に正社員に移行しやすいため、高卒や専門・短大・高専卒では、卒業後に就きたい仕事のことを考えて学校を決めるということの意味合いや重みが大卒とは異なっていると考えられる。

図表1-2-1① 性別・学歴別 在学時の取り組みと初職の雇用形態(男性)

(単位: %, Nは実数)

男性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	はい	87.9	12.1	100.0	281	85.6	14.4	100.0	376	91.5	8.5	100.0	601
	いいえ	66.0	34.0	100.0	865	78.7	21.3	100.0	287	88.4	11.6	100.0	1413
学校での学業成績は優秀な方であった	はい	73.3	26.7	100.0	187	86.8	13.2	100.0	114	92.5	7.5	100.0	534
	いいえ	71.0	29.0	100.0	959	81.8	18.2	100.0	549	88.2	11.8	100.0	1480
アルバイトに熱心であった	はい	75.8	24.2	100.0	128	88.1	11.9	100.0	118	87.5	12.5	100.0	472
	いいえ	70.8	29.2	100.0	1018	81.5	18.5	100.0	545	89.9	10.1	100.0	1542
課外活動に熱心であった	はい	83.8	16.2	100.0	198	90.5	9.5	100.0	42	93.9	6.1	100.0	458
	いいえ	68.8	31.2	100.0	948	82.1	17.9	100.0	621	88.0	12.0	100.0	1556
就職したい業界や職業について調べた	はい	80.0	20.0	100.0	170	83.4	16.6	100.0	157	92.7	7.3	100.0	573
	いいえ	69.9	30.1	100.0	976	82.4	17.6	100.0	506	88.0	12.0	100.0	1441
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	はい	71.9	28.1	100.0	175	75.0	25.0	100.0	172	91.3	8.7	100.0	554
	いいえ	68.6	31.4	100.0	971	85.3	14.7	100.0	491	88.6	11.4	100.0	1460
学校の先生・職員や公的機関の職員に、個別に就職活動の相談をした	はい	78.3	21.7	100.0	83	74.0	26.0	100.0	73	89.0	11.0	100.0	210
	いいえ	70.8	29.2	100.0	1063	83.7	16.3	100.0	590	89.4	10.6	100.0	1804
職場での実務を伴う学習を経験した	はい	81.3	18.7	100.0	171	82.0	18.0	100.0	111	92.9	7.1	100.0	410
	いいえ	69.6	30.4	100.0	975	82.8	17.2	100.0	552	88.4	11.6	100.0	1604

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

また、学校での学業成績が優秀であると、大学・大学院卒では男女とも、専門・短大・高専卒では女性のみ、正社員になりやすい。高卒については男女とも学業成績は有意ではない。かつて高卒就職においては、学校経由の就職という性格から、学校内での成績を基準としたメリトクラティックな選抜が正社員就職に結びついていることが知られていたが、近年では校内選抜を行わない方向にシフトしていることが明らかになっているため(労働政策研究・研修機構 2018)、こうした傾向を反映しているのかもしれない。

図表1-2-1② 性別・学歴別 在学時の取り組みと初職の雇用形態(女性)

(単位: %, Nは実数)

女性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	はい	79.8	20.2	100.0	193	86.1	13.9	100.0	813	87.6	12.4	100.0	647
	いいえ	57.9	42.1	100.0	753	73.7	26.3	100.0	434	88.3	11.7	100.0	1011
学校での学業成績は優秀な方であった	はい	67.5	32.5	100.0	203	86.7	13.3	100.0	255	90.9	9.1	100.0	572
	いいえ	61.0	39.0	100.0	743	80.5	19.5	100.0	992	86.6	13.4	100.0	1086
アルバイトに熱心であった	はい	52.8	47.2	100.0	214	85.7	14.3	100.0	266	88.7	11.3	100.0	496
	いいえ	62.4	37.6	100.0	732	80.7	19.3	100.0	981	87.8	12.2	100.0	1162
課外活動に熱心であった	はい	70.9	29.1	100.0	158	82.2	17.8	100.0	90	89.5	10.5	100.0	361
	いいえ	60.7	39.3	100.0	788	81.8	18.2	100.0	1157	87.7	12.3	100.0	1297
就職したい業界や職業について調べた	はい	68.3	31.7	100.0	139	86.4	13.6	100.0	332	91.3	8.7	100.0	520
	いいえ	61.3	38.7	100.0	807	80.1	19.9	100.0	915	86.6	13.4	100.0	1138
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	はい	53.0	47.0	100.0	146	77.4	22.6	100.0	327	84.7	15.3	100.0	523
	いいえ	64.0	36.0	100.0	800	83.4	16.6	100.0	920	89.6	10.4	100.0	1135
学校の先生・職員や公的機関の職員に、個別に就職活動の相談をした	はい	78.3	21.7	100.0	106	84.3	15.7	100.0	140	87.2	12.8	100.0	274
	いいえ	60.4	39.6	100.0	840	81.5	18.5	100.0	1107	88.2	11.8	100.0	1384
職場での実務を伴う学習を経験した	はい	78.9	21.1	100.0	133	87.9	12.1	100.0	331	90.5	9.5	100.0	433
	いいえ	59.7	40.3	100.0	813	79.6	20.4	100.0	916	87.2	12.8	100.0	1225

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

アルバイトや課外活動への熱心度に関しては、まず課外活動について、高卒では男女、大卒では男性のみ、熱心に取り組んでいると正社員になりやすい傾向がある。これは文字通り、ものごとに対して熱心に取り組めるかどうかを表しており、採用選考においてそうした性格が有利に働いているものと解釈できる。高卒では特に部活などの課外活動への取り組みが学校生活において大きなウェイトを占めるため、男性 15%ポイント、女性 10%ポイント程度と差が開いていると考えられる。ここで特徴的な傾向を示しているのがアルバイトへの取り組みで、全学歴の男性および専門・短大・高専卒、大卒の女性については、アルバイト熱心度と正社員就職の間には有意な関連は認められないが、高卒女性のみ、アルバイトに熱心であると正社員になりやすく、非正社員になりやすい傾向があり、10%ポイントの差がある。課外活動と同様のロジックであれば、熱心に取り組んでいるほど正社員になりやすくなりそうであるが、高卒女性についてのみむしろ逆の結果となっているのは、第1節で検討したとおり、特に正社員への移行において相対的に厳しい状況にある高卒女性が、学生時代のアルバイトからそのまま初職非正社員へとスライド的に移行してしまうルートが存在を示唆しているのではないだろうか。

初職の就職先を決めるにあたって、就職したい業界や自分の興味関心、「やりたいこと」について調べたり考えたりしているかという点については、業界・職業調べと自分の興味関心を

考えることとの間で逆の傾向が見られている点が興味深い。「就職したい業界や職業について調べた」という項目については、専門・短大・高専卒男性と高卒女性を除き、業界や職業について調べているほうが正社員になりやすい。対して、自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えていると、男性では専門・短大・高専卒、女性では全学歴において、むしろ正社員になりにくく、非正社員になりやすくなっている。業界や職業について調べることは、理解の深化につながり、採用選考において有利に働くため正社員への移行を助けるが、自分の興味関心や「やりたいこと」にこだわることは、入社後の職種が企業主導で左右され、自分の専門や関心のある分野に限定できるわけではない日本的なメンバーシップ型雇用（濱口 2009）との相性が悪いと考えられる。これが特に女性で全学歴において見られる点については、本人が希望する職種や職業と実際の求人との間のギャップが女性でより大きい可能性も考えられ、今後さらに検討していく必要がある。

学校の先生・職員や公的機関の職員に個別に就職活動について相談をしたかどうかについては、まず高卒女性について、相談していると正社員になりやすく、相談していない場合と比較して 18%ポイント程度も差がある。高卒女性がアルバイトに熱心に取り組んでいると非正社員に移行しやすいという上述の傾向とあわせて考えると、伝統的な高卒就職の強みである学校や公的機関を経由した就職というシステムにおいて、教員・職員が就職の相談に乗ることで、多分に正社員への安定移行をサポートできる可能性を改めて示している。男性については、専門・短大・高専卒のみ有意であるが、むしろ学校の先生や公的機関の職員に相談していないほうが正社員になりやすいという逆の傾向となっている。専門・短大・高専卒のうち大多数は専門卒であるが、第1節で検討したとおり、専門卒の場合、一部を除き資格取得、ひいては正社員就職に結びついている分野が多い。よって、例えば学校の先生や公的機関の職員に相談する必要がある層は資格取得や移行などに困難を抱えている層である可能性など、何らかの別のメカニズムが働いていると推察される。

インターンシップなどの職場での実務を伴う学習経験については、専門・短大・高専卒の男性、大学・大学院卒の女性を除いて、こうした学習を体験しているほうが正社員になりやすい傾向が見られる。特に高卒では、男性で約 13%ポイント、女性では約 20%ポイントと大きな差がある。これは、専門・短大・高専卒や大学・大学院卒のインターンシップのような本人が自主的・課外的に行う活動の影響というよりは、第1節で検討した学科の影響が大きいと考えられる。すなわち、元来職業教育に注力しており就職者も多い専門学科では、インターンや職場見学などに注力しているが、普通科ではそうではなく、結果として専門学科からは普通科よりも大幅に正社員に移行しやすいため、高卒者で特にこの傾向が明らかに見られるということである。

2. 初職就職時の理想のキャリアコース

それでは、初職入職時に抱いていた今後の理想とするキャリアコースのビジョンがどのよ

うなものであるかによって、初職の雇用形態はどのように異なってくるのだろうか。図表 1－2－2①、図表 1－2－2②は、順に男性、女性について、理想のキャリアコースと初職の雇用形態との関連を学歴別にみたものである。図表中の数値は、正社員、非正社員についてそれぞれあてはまると回答した割合を示している。

図表 1－2－2① 性別・学歴別 初職就職時の理想のキャリアコースと初職の雇用形態（男性）

(単位：％、Nは実数)

男性	高卒 ***				専門・短大・高専卒 *				大学・大学院卒 ***			
	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	75.9	24.1	100.0	58	91.3	8.7	100.0	46	93.9	6.1	100.0	179
1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	81.8	18.2	100.0	203	89.2	10.8	100.0	130	92.6	7.4	100.0	610
いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	71.9	28.1	100.0	57	85.5	14.5	100.0	62	90.0	10	100.0	210
1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	78.7	21.3	100.0	136	84.0	16.0	100.0	131	89.2	10.8	100.0	295
最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	56.1	43.9	100.0	41	88.2	11.8	100.0	34	92.5	7.5	100.0	93
1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	78.3	21.7	100.0	189	76.8	23.2	100.0	95	88.1	11.9	100.0	270
その他のコース	-	-	100.0	6	-	-	100.0	2	-	-	100.0	7
いずれもあてはまらない	62.4	37.6	100.0	457	75.5	24.5	100.0	163	81.3	18.7	100.0	348

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※N が 11 未満のものは％を非表示とした。

図表から、高卒男性では、「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」を理想としている層は、他のキャリアコースを理想としている層よりも正社員になりやすく、非正社員になりやすいことがわかる。また、複数の会社を経験することを想定しているよりも、1つの会社に長く勤めることを前提としている方が正社員に移行している。さらに、若干ではあるが、専門家志向であるよりも管理的な地位になっていくことを志向しているほうが正社員になりやすい。よって、最も正社員になりやすいのは両者を満たしている場合、すなわち「1つ

の会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」で約 82%が正社員に移行しており、対して最も正社員になりにくいのは、上述の独立志向の者を除けば「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」であり、両者の間には約 10%ポイントの差がある。

図表1-2-2② 性別・学歴別 就職時の理想のキャリアコースと初職の雇用形態(女性)

女性	(単位：％、Nは実数)											
	高卒 ***				専門・短大・高専卒 ***				大学・大学院卒 ***			
	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	71.1	28.9	100.0	38	87.5	12.5	100.0	32	87.2	12.8	100.0	86
1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	74.7	25.3	100.0	95	86.5	13.5	100.0	156	94.1	5.9	100.0	305
いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	54.2	45.8	100.0	48	81.7	18.3	100.0	120	89.7	10.3	100.0	184
1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	71.6	28.4	100.0	67	88.7	11.3	100.0	213	88.7	11.3	100.0	256
最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	50.0	50.0	100.0	12	74.5	25.5	100.0	47	62.9	37.1	100.0	35
1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	68.9	31.1	100.0	273	84.4	15.6	100.0	347	88.8	11.2	100.0	501
その他のコース	-	-	100.0	4	-	-	100.0	5	-	-	100.0	9
いずれもあてはまらない	54.7	45.3	100.0	408	73.1	26.9	100.0	327	81.4	18.6	100.0	280

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※回答がないセルは空白で示した。また、N が 11 未満のものは％を非表示とした。

専門・短大・高専卒の男性では、1つの会社に長く勤めるか、いくつかの会社を経験するかという点ではあまり差が生じておらず、専門家志向であるよりも管理的な地位を志向していると正社員に移行しやすいようだ。また、高卒男性と異なり、独立志向であると正社員になりにくい傾向は見られず、自分の生活に合わせた働き方を選択するという志向を持っていると正社員になりにくくなる。大学・大学院卒男性についても、若干ではあるが管理的地位を志向

しているほうが正社員に移行しやすいが、いずれのキャリアコースを理想としていても正社員になった割合は9割前後と高い。

女性では、男性と傾向が異なる点がいくつか見られる。たとえば、高卒女性について、「いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース」は、他のキャリアコースよりも正社員になりやすく、20%ポイント程度の差がある。専門家志向の場合、1つの会社に長く勤める前提か、いくつかの会社を経験する前提かによって、初職で正社員になるかどうかが変わってくるということである。また、高卒男性では「1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」志向の層が正社員に移行しにくい傾向はないようであったが、高卒女性では同じ1つの会社に長く勤める想定であっても、管理職志向や専門家志向の層よりやや正社員割合が低い。高卒女性の場合、度数が小さいことに留意する必要があるが、独立志向の者の正社員割合が最も低く50%台である点は高卒男性と共通である。

専門・短大・高専卒の女性については、「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」で正社員割合が低く、「1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース」を理想としていても正社員になりにくい傾向はない。これも男性とは逆の傾向である。

大学・大学院卒女性では、「1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」という伝統的な一社長期勤続モデルで最も正社員割合が高く、同じく管理的地位を志向していてもいくつかの会社を経験するコースを理想とする場合よりも7%ポイントほど高い。正社員に移行しにくいのは、専門・短大・高専卒女性と同様に、「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」を志向している場合である。大学・大学院卒男性では、複数の会社を経験することを想定していると正社員になりにくい傾向や、独立志向であると正社員になりにくい傾向は見られず、大学・大学院卒女性の傾向はむしろ高卒男性のそれに類似している。正社員として転職を繰り返したり独立したりといったコースで安定的なキャリアを確立するというビジョンは、大卒女性にとっては未だ大卒男性ほど現実的なものではないのかもしれない。

総じて、性別や学歴によって傾向が異なり、必ずしも一社に長く勤続する前提であれば正社員になりやすいとはいえない点は興味深い。

3. 初職入職経路

続いて、初職への入職経路と初職の雇用形態との関連を検討する。図表1-2-3①、図表1-2-3②は、それぞれ男性、女性について、初職入職経路による初職の雇用形態の差を学歴別に示したものである。図表中の数値は、正社員、非正社員についてそれぞれあてはまると回答した割合を示している。

図表１－２－３① 性別・学歴別 初職入職経路と初職雇用形態（男性）

（単位：％、Nは実数）

男性	高卒 ***				専門・短大・高専卒 ***				大学・大学院卒 ***			
	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
学校の紹介で	94.9	5.1	100.0	608	92.0	8.0	100.0	326	91.8	8.2	100.0	390
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	74.1	25.9	100.0	54	85.5	14.5	100.0	55	96.6	3.4	100.0	145
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた	31.3	68.8	100.0	32	47.1	52.9	100.0	17	73.8	26.2	100.0	61
ハローワークの紹介で	48.8	51.2	100.0	80	61.2	38.8	100.0	49	70.0	30.0	100.0	60
民間の職業紹介サービスの紹介で	44.4	55.6	100.0	18	70.0	30.0	100.0	20	91.1	8.9	100.0	214
インターネット上の求人広告サイトから応募した	13.7	86.3	100.0	95	73.6	26.4	100.0	53	92.2	7.8	100.0	579
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	14.8	85.2	100.0	61	62.5	37.5	100.0	24	48.7	51.3	100.0	39
家族や親戚の紹介で	65.2	34.8	100.0	66	76.5	23.5	100.0	17	76.7	23.3	100.0	60
友人・知人の紹介で	43.4	56.6	100.0	53	68.0	32.0	100.0	25	87.7	12.3	100.0	57
希望する会社等に直接問い合わせた	76.9	23.1	100.0	65	87.7	12.3	100.0	65	91.2	8.8	100.0	373
自ら起業した	-	-	100.0	8	-	-	100.0	4	63.6	36.4	100.0	11
その他	-	-	100.0	4	-	-	100.0	7	90.0	10.0	100.0	20

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

※Nが11未満のものは％を非表示とした。

まず高卒について、男女とも学校紹介で就職した場合、男性約95%、女性約94%が正社員に就職しており、学校紹介は高卒者の正社員への安定移行に際立って寄与している。学校における就職指導の一環として行っていると思われる実習先やインターンシップ先への就職についても、男性で約74%、女性では90%と、学校紹介による就職に次いで正社員就職につながりやすい。対して、他の入職経路における正社員割合は概ね3～4割程度と、学校紹介や実習先・インターンシップ先への就職と比較して非常に低い。特に個人で応募する際に最も手軽で

選択されやすいと考えられるインターネット上の求人広告サイトからの応募の場合、男女とも正社員割合は約 14%と著しく低く、約 86%が非正社員となっている。新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告からの応募も同様に、正社員になった割合は 2 割に満たない。

図表 1-2-3② 性別・学歴別 初職入職経路と初職の雇用形態(女性)

(単位：％、Nは実数)

女性	高卒 ***				専門・短大・高専卒 ***				大学・大学院卒 ***			
	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
学校の紹介で	93.7	6.3	100.0	460	90.7	9.3	100.0	547	92.7	7.3	100.0	315
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	90.0	10.0	100.0	30	95.0	5.0	100.0	161	90.7	9.3	100.0	140
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた	13.5	86.5	100.0	52	53.5	46.5	100.0	43	76.3	23.7	100.0	38
ハローワークの紹介で	40.2	59.8	100.0	87	76.5	23.5	100.0	85	69.4	30.6	100.0	62
民間の職業紹介サービスの紹介で	30.8	69.2	100.0	13	68.2	31.8	100.0	22	92.1	7.9	100.0	140
インターネット上の求人広告サイトから応募した	13.9	86.1	100.0	115	60.6	39.4	100.0	127	91.0	9.0	100.0	478
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	18.9	81.1	100.0	53	35.0	65.0	100.0	40	46.2	53.8	100.0	52
家族や親戚の紹介で	40.0	60.0	100.0	40	71.0	29.0	100.0	31	67.4	32.6	100.0	46
友人・知人の紹介で	35.9	64.1	100.0	39	60.4	39.6	100.0	53	72.2	27.8	100.0	36
希望する会社等に直接問い合わせた	49.0	51.0	100.0	49	90.8	9.2	100.0	119	92.9	7.1	100.0	324
自ら起業した	-	-	100.0	2	-	-	100.0	3	72.7	27.3	100.0	11
その他	-	-	100.0	4	92.9	7.1	100.0	14	-	-	100.0	9

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

※N が 11 未満のものは％を非表示とした。

高卒者の場合、友人・知人の紹介による就職も正社員就職につながりやすいとはいえ、男女とも正社員割合は4割程度にとどまる。女性では、家族や親戚の紹介でも正社員割合は4割程度と同様に低い。専門・短大・高専卒、大学・大学院卒と比較しても、高卒者の初職に及ぼす入職経路の影響は非常に大きく、伝統的な学校紹介によって守られた就職のサポートの重要性が改めて確認された。同時に、学校紹介や学校での就職指導以外の入職経路の安定性が低く、男女とも学校紹介による入職が最も多数ではあるが、手軽かつ度数も学校紹介に次いで多いインターネット上の求人広告サイトからの応募の正社員割合が特に低いなど、学校の就職指導に乗れなかった者への対応を考える必要がある。

専門・短大・高専卒では、男女とも学校の紹介、実習先やインターンシップ先の会社へ採用、希望する会社へ直接問い合わせるという入職経路で、約8～9割と初職の正社員割合が高くなっている。専門・短大・高専卒、大学・大学院卒においては、学校経由の就職という特殊なシステムをとっている高卒就職とは「学校の紹介」の意味合いが異なっていると考えられるが、学校の介在が学卒後の正社員への移行に寄与する点は同様である。実習先・インターンシップ先や希望する会社への直接問い合わせが正社員就職につながりやすいのは、その会社への理解が深かったり、志望度や愛着が高かったりするためであると考えられる。なお、ハローワークの紹介の場合、女性では正社員比率は低くないが、男性では他の経路と比較して低い。その他、相対的に正社員になりにくいのは、新聞・雑誌・フリーペーパーなどの求人広告からの応募である。女性については、学生アルバイトからそのまま就職した場合やインターネット上の求人広告サイトからの応募も正社員割合が約5～6割と低い。

4. 初職入職理由

それでは、初職の勤務先への就職を決めた理由と、初職の雇用形態とはどのように関連しているだろうか。図表1-2-4①で男性、図表1-2-4②で女性について、それぞれ学歴別に初職入職理由と初職の雇用形態の関連を示した。また、統計的に有意な関連がみられた項目には網掛けを施した。

まず、「自分の技能・能力を活かせる」という項目について、男性では全ての学歴で自分の技能や能力を活かせることが決定理由になっているほうが正社員を選択しているが、女性ではいずれの学歴においても有意ではない。女性では、自分のスキルや能力を活かせるかどうか、雇用形態の選択と関連しづらくなっている可能性があり、今後、初職の産業・職業との関連を含めてメカニズムを検討する必要があるだろう。

「業種・業界」、「仕事の内容・職種」といったその業界や仕事そのものの内容については、前者は高卒女性、後者は専門・短大・高専卒男性といった一部例外を除き、概ねこれらの点について理解し、それが初職就職の決定理由になっている者ほど、正社員に移行している。

「会社の規模・知名度」、「会社の将来性がある」、「社会的意義がある」といった会社や仕事のネームバリューや社会的価値に関しては、部分的な例外を除いて、これらの要素によって初

職を決めている者が正社員として就職している傾向にある。特に高卒で男女ともに差が大きい点が特徴的で、「会社の規模・知名度」は高卒男性で約 21%ポイント、高卒女性で約 24%ポイント、「会社の将来性がある」は高卒男性で約 19%ポイント、高卒女性で約 29%ポイント、「社会的意義がある」は高卒男性で約 21%ポイント、高卒女性で約 19%ポイントの差がある。高卒就職における安定移行とは、こうした特徴を持つ安定した企業に正社員として就職することであるという性格が、高等教育卒よりも強いためであると考えられる。

図表1－2－4① 性別・学歴別 初職入職理由と初職の雇用形態(男性)

(単位: %, Nは実数)

男性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
自分の技能・能力が活かせる	はい	77.9	22.1	100.0	204	87.4	12.6	100.0	207	91.7	8.3	100.0	563
	いいえ	70.1	29.9	100.0	930	80.6	19.4	100.0	453	88.4	11.6	100.0	1445
業種・業界	はい	78.7	21.3	100.0	183	89.9	10.1	100.0	179	93.8	6.3	100.0	640
	いいえ	70.1	29.9	100.0	951	80.0	20.0	100.0	481	87.3	12.7	100.0	1368
仕事の内容・職種	はい	75.6	24.4	100.0	336	83.1	16.9	100.0	219	91.9	8.1	100.0	756
	いいえ	69.8	30.2	100.0	798	82.5	17.5	100.0	441	87.8	12.2	100.0	1252
会社の規模・知名度	はい	89.0	11.0	100.0	181	90.8	9.2	100.0	87	96.2	3.8	100.0	397
	いいえ	68.2	31.8	100.0	953	81.5	18.5	100.0	573	87.6	12.4	100.0	1611
会社の将来性がある	はい	88.4	11.6	100.0	121	89.7	10.3	100.0	58	97.6	2.4	100.0	247
	いいえ	69.5	30.5	100.0	1013	82.1	17.9	100.0	602	88.2	11.8	100.0	1761
社会的意義がある	はい	91.5	8.5	100.0	59	77.8	22.2	100.0	45	97.4	2.6	100.0	273
	いいえ	70.4	29.6	100.0	1075	83.1	16.9	100.0	615	88.1	11.9	100.0	1735
賃金の条件がよい	はい	79.4	20.6	100.0	180	86.5	13.5	100.0	96	92.9	7.1	100.0	309
	いいえ	70.0	30.0	100.0	954	82.1	17.9	100.0	564	88.7	11.3	100.0	1699
労働時間・休日・休暇の条件がよい	はい	73.4	26.6	100.0	214	81.1	18.9	100.0	106	93.7	6.3	100.0	446
	いいえ	71.1	28.9	100.0	920	83.0	17.0	100.0	554	88.1	11.9	100.0	1562
希望する勤務地で働けるから	はい	73.5	26.5	100.0	257	82.4	17.6	100.0	131	92.2	7.8	100.0	497
	いいえ	70.9	29.1	100.0	877	82.8	17.2	100.0	529	88.4	11.6	100.0	1511
福利厚生がよい	はい	90.3	9.7	100.0	238	90.8	9.2	100.0	130	96.5	3.5	100.0	574
	いいえ	66.5	33.5	100.0	896	80.8	19.2	100.0	530	86.5	13.5	100.0	1434
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	はい	72.5	27.5	100.0	40	72.4	27.6	100.0	29	92.2	7.8	100.0	115
	いいえ	71.5	28.5	100.0	1094	83.2	16.8	100.0	631	89.2	10.8	100.0	1893
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	はい	76.7	23.3	100.0	30	93.1	6.9	100.0	29	94.5	5.5	100.0	165
	いいえ	71.4	28.6	100.0	1104	82.3	17.7	100.0	631	88.9	11.1	100.0	1843
他に仕事を得ることができなかった	はい	54.8	45.2	100.0	135	71.1	28.9	100.0	83	80.6	19.4	100.0	242
	いいえ	73.8	26.2	100.0	999	84.4	15.6	100.0	577	90.5	9.5	100.0	1766
仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから	はい	34.6	65.4	100.0	78	70.6	29.4	100.0	17	72.5	27.5	100.0	91
	いいえ	74.2	25.8	100.0	1056	83.0	17.0	100.0	643	90.1	9.9	100.0	1917
家庭生活と両立しやすいから	はい	58.8	41.2	100.0	34	88.2	11.8	100.0	17	89.9	10.1	100.0	69
	いいえ	71.9	28.1	100.0	1100	82.6	17.4	100.0	643	89.3	10.7	100.0	1939
個人的な活動と両立しやすいから	はい	31.1	68.9	100.0	1089	76.0	24.0	100.0	25	80.0	20.0	100.0	70
	いいえ	73.2	26.8	100.0	45	83.0	17.0	100.0	635	89.7	10.3	100.0	1938

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

図表1-2-4② 性別・学歴別 初職入職理由と初職の雇用形態(女性)

(単位: %, Nは実数)

女性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
自分の技能・能力が活かせる	はい	67.5	32.5	100.0	114	84.5	15.5	100.0	317	88.4	11.6	100.0	378
	いいえ	61.4	38.6	100.0	821	80.9	19.1	100.0	923	88.0	12.0	100.0	1275
業種・業界	はい	66.9	33.1	100.0	133	86.0	14.0	100.0	329	93.0	7.0	100.0	497
	いいえ	61.3	38.7	100.0	802	80.4	19.6	100.0	911	86.0	14.0	100.0	1156
仕事の内容・職種	はい	68.9	31.1	100.0	380	84.3	15.7	100.0	561	90.6	9.4	100.0	747
	いいえ	57.5	42.5	100.0	555	79.8	20.2	100.0	679	86.0	14.0	100.0	906
会社の規模・知名度	はい	83.7	16.3	100.0	104	90.5	9.5	100.0	137	94.7	5.3	100.0	319
	いいえ	59.4	40.6	100.0	831	80.8	19.2	100.0	1103	86.5	13.5	100.0	1334
会社の将来性がある	はい	89.5	10.5	100.0	57	95.7	4.3	100.0	70	97.7	2.3	100.0	172
	いいえ	60.4	39.6	100.0	878	81.0	19.0	100.0	1170	87.0	13.0	100.0	1481
社会的意義がある	はい	80.6	19.4	100.0	31	91.5	8.5	100.0	47	92.1	7.9	100.0	272
	いいえ	61.5	38.5	100.0	904	81.5	18.5	100.0	1091	87.6	12.4	100.0	1381
賃金の条件がよい	はい	74.3	25.7	100.0	136	83.9	16.1	100.0	149	92.6	7.4	100.0	210
	いいえ	60.1	39.9	100.0	799	81.6	18.4	100.0	590	87.2	12.8	100.0	1804
労働時間・休日・休暇の条件がよい	はい	64.3	35.7	100.0	224	81.9	18.1	100.0	215	91.7	8.3	100.0	472
	いいえ	61.5	38.5	100.0	711	81.9	18.1	100.0	1025	86.6	13.4	100.0	1181
希望する勤務地で働けるから	はい	62.4	37.6	100.0	263	84.3	15.7	100.0	388	92.4	7.6	100.0	563
	いいえ	62.1	37.9	100.0	672	80.8	19.2	100.0	852	85.9	14.1	100.0	1090
福利厚生がよい	はい	87.1	12.9	100.0	194	92.0	8.0	100.0	287	96.6	3.4	100.0	557
	いいえ	55.6	44.4	100.0	741	78.8	21.2	100.0	953	83.8	16.2	100.0	1096
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	はい	73.9	26.1	100.0	23	88.9	11.1	100.0	27	93.3	6.7	100.0	89
	いいえ	61.8	38.2	100.0	912	81.7	18.3	100.0	1213	87.8	12.2	100.0	1564
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	はい	81.0	19.0	100.0	21	93.0	7.0	100.0	71	97.0	3.0	100.0	203
	いいえ	61.7	38.3	100.0	914	81.2	18.8	100.0	1169	86.8	13.2	100.0	1450
他に仕事を得ることができなかった	はい	47.7	52.3	100.0	107	62.8	37.2	100.0	86	76.6	23.4	100.0	197
	いいえ	64.0	36.0	100.0	828	83.3	16.7	100.0	1154	89.6	10.4	100.0	1456
仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから	はい	35.5	64.5	100.0	76	50.0	50.0	100.0	32	64.4	35.6	100.0	45
	いいえ	64.5	35.5	100.0	859	82.7	17.3	100.0	1208	88.7	11.3	100.0	1608
家庭生活と両立しやすいから	はい	43.6	56.4	100.0	39	66.7	33.3	100.0	39	92.9	7.1	100.0	85
	いいえ	62.9	37.1	100.0	896	82.3	17.7	100.0	1201	87.8	12.2	100.0	1568
個人的な活動と両立しやすいから	はい	33.3	66.7	100.0	45	63.6	36.4	100.0	33	66.7	33.3	100.0	63
	いいえ	63.6	36.4	100.0	890	82.4	17.6	100.0	1207	88.9	11.1	100.0	1590

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

「賃金の条件がよい」、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」、「希望する勤務地で働けるから」、「福利厚生がよい」といった待遇や労働条件面に関しては、賃金については男女とも高卒および大学・大学院卒、労働時間・休日・休暇と勤務地については男女とも大学・大学院卒のみ有意で、これらの条件を理由に入職を決めた者のほうが、雇用形態として正社員を選択しやすい傾向がある。いいかえれば、労働時間・休日・休暇や希望する勤務地に関していえば、高卒と専門・短大・高専卒では必ずしもこれらの条件が決定事由であったかどうか雇用形態と関係しているとはいえない。しかし、福利厚生については、男女とも全ての学歴で雇用形態と

有意に関係しており、特に高卒では、男性で約 25%ポイント、女性で約 32%ポイントと大きな差がある。あくまで推測ではあるが、各種保険や手当など広範な支援やサポートを包括的に意味する「福利厚生」のほうで、高校での就職指導やキャリア教育などにおいて、安定性の高い就職に際して重視すべきものとして取り上げられ、それに従い福利厚生を重視して就職先を決定した向学校的な層が、正社員として就職している、ということではないだろうか。

「若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる」という理由については、こうしたチャレンジ志向を持っている若者は正社員に移行しやすそうであるが、男女ともいずれの学歴においても有意ではない。対して、「仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから」という項目については、専門・短大・高専卒の男性を除き、仕事が簡単で責任も重くないことを理由に仕事を選んだ者は、非正社員を選択している傾向にあり、20～40%ポイントと大きな差がある。つまり、早くから責任ある仕事を任せてもらいたいために正社員を選ぶ傾向があるとはいえないが、難しい仕事や責任の重い仕事をしたくないために非正社員を選ぶ傾向はあるということである。

「説明会や面接などで出会った社員が魅力だった」という項目については、大学・大学院卒男性、および専門・短大・高専卒、大学・大学院卒の女性で、社員に人間的に魅力を感じて就職を決めた者は正社員になっている傾向がある。

「他に仕事を得ることができなかった」という消極的選択理由については、男女とも非正社員としての就職につながっており、13～20%ポイントほど差がある。

家庭生活や個人的な活動との両立は、労働時間や拘束時間も長く、働き方が無限定になりやすい正社員と比較し、非正社員のほうが行いやすいと考えられる。結果をみると、個人的な活動との両立は、専門・短大・高専卒の男性を除き、男女とも有意に雇用形態に影響している。個人的な活動に割ける時間や労力を割きたいと考える者ほど非正社員という働き方を選択しており、特に高卒男性では約 40%ポイント、女性では約 30%ポイントも差がある。専門・短大・高専卒、大学・大学院卒では、男性で約 10%ポイント、女性で約 20%ポイント程度の差であるため、個人的な活動と正社員の働き方がどの程度バッティングするかという点について、高卒と高等教育卒の間に差異が生じている可能性がある。家庭生活との両立についてはジェンダー差があり、男性ではいずれの学歴においても有意ではないが、女性では大卒女性を除き、雇用形態と有意に関連している。高卒女性、および専門・短大・高専卒女性では、家庭生活との両立可能性を選択理由としているほど初職で非正社員として入職しており、差もどちらも 20%ポイントほどある。大卒女性では有意ではない点も興味深く、少なくとも入職時点では、大卒女性は家庭生活との両立を重視すると正社員を選ばないとはいえないということである。大卒者の場合、ライフコースの展望に鑑みて、家庭生活との両立を懸念しなければならない状況が時期的にまだ先であったり、大卒で入職しやすい職業で働き方の選択肢が多かったりするといった理由が考えられる。

なお、初職入職理由には「正社員として働きたかったが、採用されなかったから」という項

目も設けられているが、必然的に正社員は選択できない構造であるため、図表 1－2－4 ①・②には掲載せず、別途下記の図表 1－2－5 に、非正社員の中で性別・学歴別に回答分布を示した。第 1 節でも示したように、高学歴であるほうが正社員になりやすいため当然ではあるが、男女とも最終学歴が高いほうが、正社員として働きたかったが採用されず不本意ながら非正社員となる傾向にある。なお、図表は割愛するが、初職就職時に正社員として採用されなかったために不本意非正規となる割合は、卒業時の新卒採用市場の状況によって異なると考えられるため、卒業時コーホートとの関連も検討した。しかし、本調査の調査対象はそもそもコロナ禍期を除けば景気回復期や好景気下で就職した者が多いこともあってか、卒業時期による差は認められなかった。

図表 1－2－5 性別・学歴別 正社員として採用されなかったために非正社員になった割合

(単位：％、Nは実数)

		正社員として働きたかったが、 採用されなかったから			
		はい	いいえ	合計	N
男性	高卒	4.3	95.7	100.0	323
	専門・短大・高専卒	7.9	92.1	100.0	114
	大学・大学院卒	19.2	80.8	100.0	214
	男性計	9.8	90.2	100.0	651
	女性計	8.5	91.5	100.0	776
女性	高卒	2.0	98.0	100.0	354
	専門・短大・高専卒	8.4	91.6	100.0	225
	大学・大学院卒	20.3	79.7	100.0	197
	女性計	8.5	91.5	100.0	776
	男性計	9.8	90.2	100.0	651

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

5. 初職のための資格取得

最後に、初職入職に係り資格を取得したかどうか¹⁶について、性別・学歴別に初職雇用形態との関連をみる。この分析結果を示したのが以下の図表 1－2－6 であるが、男女とも、いずれの学歴においても、初職入職にあたって何らかの資格を取得している者のほうが正社員に移行していることがわかる。特に高卒では男女ともに 40%ポイント程度と大きな差があり、

¹⁶ 調査票では、「前の質問でお答えになった仕事内容（職業）に必要で、あなたが取得した免許や資格の名称と等級を具体的に記してください」とたずねており、取得時期は不明であるため、初職入職のために取得した資格であるかどうかはわからない。また、実際に職業と関係のある資格かどうかは本人にしか判断できないため、データクリーニングに限界があり、回答には職業と関係のないものも含まれている可能性がある。解釈に際しては、これらの点に留意する必要がある。

専門・短大・高専卒で 20%ポイント程度、大学・大学院卒で 10%ポイント程度と、最終学歴がより低い層で差が開きやすい。第 1 節の冒頭で示したように、そもそも高学歴であるほど正社員になりやすいことに加え、高卒就職における資格取得は普通科か専門学科かといった学科との結びつきが強いためであると考えられる。

ただし、そもそも正社員として雇用される仕事には資格が必要なものが多いのか、資格を取得すると正社員になりやすいのかは、厳密にはこの分析からはわからない。

なお、資格の具体的な内容については、次年度以降の分析に詳細をゆずる。

図表 1-2-6 性別・学歴別 初職入職に係る資格取得の有無と初職の雇用形態

(単位：％、Nは実数)													
男性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
初職のための 取得資格	ある	92.0	8.0	100.0	451	91.6	8.4	100.0	322	93.3	6.7	100.0	823
	ない	57.9	42.1	100.0	696	74.2	25.8	100.0	341	86.6	13.4	100.0	1191
女性		高卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N	正社員	非正社員	計	N
初職のための 取得資格	ある	84.2	15.8	100.0	196	90.9	9.1	100.0	706	93.1	6.9	100.0	755
	ない	56.7	43.3	100.0	750	69.9	30.1	100.0	541	83.8	16.2	100.0	903

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

第3節 まとめ

本章では、在学中から初職入職までの期間に着目し、どのような属性の者が初職で正社員／非正社員になりやすいのかを検討した。その結果得られた主な知見をまとめると以下のようになる。

第一に、最終学歴と初職の雇用形態について、男女とも正社員は半分以上が大卒以上、非正社員は約半分が高卒者で構成されているという学歴構成の差がある。性別・学歴ごとに正社員への移行のしやすさを比較すると、高卒女性について、高卒男性よりも正社員になりやすく、かつ高等教育卒との差も、男性より女性で大きい。すなわち、高卒女性は、高卒者の中での男女差という点からも、女性の中での学歴差という点からも、正社員への移行において二重に不利な状況にある。これは高卒女性のキャリアの相対的な厳しさを指摘する近年の先行研究（労働政策研究・研修機構 2024 など）の知見とも一致する。また、高卒者の初職雇用形態は、高等教育卒と比較して卒業時の景気の影響を受けやすい。

第二に、在学時の取り組みについて、卒業後に就きたい仕事を考慮して学校を決めていたり、就職したい業界や職業について調べたりするなど、将来の仕事について具体的に考えているほど概ね正社員になりやすい傾向にある。ただし、自分の興味関心や「やりたいこと」について考えていると、特に女性においてむしろ非正社員になりやすい傾向が見られる。労働政策研

究・研修機構（2024）では、近年高等教育卒の女性が正社員に移行しやすくなっているものの、それは医療、保健分野への入職によって支えられていることが示されている。また、高卒女性はそもそも相対的に正社員に移行しにくい。このように、女性では正社員になりやすいルートが限定的であり、興味関心や「やりたいこと」志向を持っていると、そのルートとマッチしにくい構造があるのではないだろうか。

また、学校での学業成績やアルバイト、課外活動といった諸活動への熱心度について、詳細にみると例外はあるものの、概ね熱心に取り組んでいるほど正社員になりやすい傾向がみられる。しかし、高卒女性については、在学中にアルバイトに熱心に取り組んでいるとそのまま非正社員として入職してしまう傾向がある。ただし高卒女性においては、学校の先生・職員や公的機関の職員に個別に就職活動について相談していると正社員になりやすい傾向もみられており、学校や公的機関によるサポートの有用性も改めて確認された。

第三に、初職入職時の理想のキャリアコースについて、伝統的な日本的雇用慣行をイメージすると、一社に長く勤続し、昇進していくことを理想としているほど正社員を選択しそうであるが、実際は性別や学歴によって傾向が異なり、必ずしもそうとはいえない。1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくキャリアを理想としているほど正社員になりやすく、複数の会社を経験することや将来的な独立を想定していると非正社員になりやすいのは、高卒男性や大学・大学院卒女性にみられる傾向である。大学・大学院卒男性ではこうした傾向はみられず、転職や独立を経ながら安定的なキャリアを確立するという見込みは、大卒以上の男性にとっては現実的でも、女性にとっては未だそうではない可能性がある。女性はライフコースとの両立を意識せざるを得ないため、生活に合わせた働き方を志向している場合も正社員になりにくいのが、これも女性特有の傾向である。ただし、専門家志向よりも管理職志向のほうが正社員になりやすいのは概ね共通である。神林（2017）が指摘するように、雇用が流動化した現在、非正社員という働き方を選ぶプロフェッショナルなスキルを持つ専門家は増加していると考えられるため、専門家になるために正社員である必要性は低下しているためだろう。

第四に、初職への入職経路について、男女とも、いずれの学歴においても学校紹介による就職の正社員割合が9割を超えており非常に高い。しかし、高卒就職と高等教育卒の就職とではシステムが大幅に異なるため、その意味合いは異なると考えられる。高卒就職においては引き続き、上述の高卒女性に対するサポートも含め、正社員への安定移行における学校の役割を堅持することが求められる。その反面、高卒就職では、学校紹介による就職の網から漏れてしまうと非正社員になりやすく、個人で求人広告サイトや新聞、雑誌などの求人広告から応募した場合、格段にリスクが高くなるため、これらの層が放置されないような支援も並行して進める必要がある。また、実習先やインターンシップ先の会社に採用されるケースについても、性別・学歴を問わず正社員になりやすく、事前に職場や仕事に触れることができるインターンシップの重要性が示唆される。

第五に、初職入職理由について、自分の技能や能力を活かせることは、男性では正社員を選択することに繋がるが、女性では雇用形態とスキルを活かせるイメージが結びついていない可能性がある。在学時の取り組みで述べた、やりたいこと志向と正社員就職が結びつかないという女性特有の傾向とも関連するかもしれない。また、女性について、非大卒層では、家庭生活との両立しやすさを決定理由としていると、より限定的な働き方である非正社員を選択する傾向にあるが、大学以上の女性ではそうした傾向はなく、少なくとも初職入職時点では、家庭との両立への懸念から正社員を避けているとはいえない。

なお、若いうちから責任ある仕事を任せてもらいたいというチャレンジ志向が高い者が正社員になっているとはいえないが、難しい仕事や責任の重い仕事をしたくないために非正社員を選択する傾向は認められる。

<参考文献>

神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界 ―現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会：雇用システムの再構築へ』岩波書店。

堀有喜衣（2016）『高校就職指導の社会学 ―「日本型」移行を再考する』勁草書房。

労働政策研究・研修機構（2018）『「日本的高卒就職システム」の現在

―1997年・2007年・2017年の事例調査から―』JILPT 調査シリーズ No.201。

労働政策研究・研修機構（2024）『地方の若者のキャリアの変化と職業意識

―北海道・長野調査および東京都調査との比較から―』JILPT 調査シリーズ No.231。

第2章 初職の雇用形態と基本的特徴

本章では、若者が最終学歴にあたる学校の卒業後に初めて就職した企業の基本的特徴について、正社員と非正社員との比較を軸として、性別・学歴別に分析する。具体的には、第1節で初職の企業規模、産業、職種について検討し、第2節で社風や企業体質について検討する。なお、社風・企業体質については、初職を調査時点まで勤続しているか、離職あるいは雇用形態を転換しているかによって回答対象となる期間が異なることに留意する必要がある。初職勤続者は入職時から調査時点までの職業生活全体、初職離職者は離職までに初職勤務先で送った職業生活全体、初職で雇用形態を転換した者は初職の勤務先で初めて雇用形態を転換するまでの職業生活全体について回答していることになる。

第1節 企業規模・産業・職種

まず、初職の企業規模、産業、職種について、初職の雇用形態が正社員であった者と非正社員であった者、それぞれにおける分布がどのようなになっているかを順に示す。

1. 企業規模

図表2-1-1は、初職の雇用形態ごとに、初職の企業規模の分布を性別・学歴別に示したものである。

図表から、カイ2乗検定の結果、男女とも専門・短大・高専卒については、初職が正社員であるか非正社員であるかによって企業規模の分布が有意に異なるとはいえない。しかし、高卒および大学・大学院卒については、初職が正社員であった層のほうが、非正社員であった層と比較して、企業規模がより大きい方に多く分布している。高卒男性正社員では企業規模30人未満のカテゴリにはそれぞれ約4～9%、企業規模30～1000人未満のカテゴリにはそれぞれ約14～18%が分布しており、最も多いのは企業規模1000人以上の大企業で、約28%が分布している。高卒女性正社員では高卒男性よりもやや企業規模300人未満のカテゴリに多く分布しており、企業規模30～99人、100～299人、1000人以上がそれぞれ2割程度となっている。対して非正社員では、高卒男性、高卒女性ともボリュームゾーンは企業規模10～29人であり、企業規模100人未満のカテゴリで全体の6割弱を占めている。

大学・大学院卒では、正社員については男女とも企業規模30人未満のカテゴリにそれぞれ10%未満、企業規模30～1000人未満のカテゴリにそれぞれ10～20%弱、企業規模1000人以上に男性約37%、女性約34%と最も多く分布している。すなわち大学・大学院卒正社員の三分の一以上が企業規模1000人以上の大企業に入職していることになる。対して非正社員では、男女とも企業規模30～99人、1000人以上にそれぞれ2割強が分布しており、その他の企業規模に1割前後が分布している。

官公庁・公営事業所の割合については、女性ではいずれの学歴においても正社員と非正社員

であり、男性では高卒で約 8 %ポイント、専門・短大・高専卒で約 6 %ポイント、正社員における割合が高い。

図表 2-1-1 性別・学歴別 初職雇用形態ごとの初職企業規模の分布

(単位：％、Nは実数)						
男性	高卒 ***		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
企業規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～9 人	4.1	14.0	8.2	10.4	2.1	6.0
10～29 人	9.3	24.1	13.1	21.7	3.7	13.5
30～99 人	18.4	20.1	17.5	16.5	10.7	21.9
100～299 人	15.7	15.5	18.4	16.5	14.8	14.0
300～999 人	14.0	6.4	13.9	16.5	17.8	11.6
1000 人以上	28.1	17.4	19.7	14.8	36.9	21.9
官公庁・公営事業所	10.3	2.4	9.1	3.5	13.9	11.2
N	814	328	548	115	1787	215
女性	高卒 ***		専門・短大・高専卒		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
企業規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～9 人	5.8	16.1	13.4	18.1	2.7	11.6
10～29 人	11.9	25.9	16.1	19.4	7.2	10.6
30～99 人	20.5	16.1	18.1	13.7	13.7	20.2
100～299 人	21.4	14.9	15.0	14.1	14.0	11.6
300～999 人	14.4	7.9	16.5	10.1	18.2	8.1
1000 人以上	20.5	16.9	17.3	21.1	34.3	24.2
官公庁・公営事業所	5.6	2.3	3.6	3.5	10.0	13.6
N	590	355	1019	227	1453	198

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

2. 産業

続いて、初職の雇用形態ごとの産業の分布について、性別・学歴別に検討する。図表 2-1-2 ①で男性、図表 2-1-2 ②で女性について、それぞれ初職が正社員／非正社員であった者の初職の産業構成を示し、最も割合が高いものを太字で示した。なお、網掛けは表を見やすくするために施しているものであり、解釈上の意味はない。

まず、高卒者について、高卒男性では、初職が正社員であった者のうち製造業が約 46%と半分弱を占めている。製造業は高卒就職における正社員への移行に非常に重要な役割を果たしており、第 1 章で示したように、高卒就職では工業科出身の男性の正社員割合が特に高いが、これは正社員就職者の半分弱を占める製造業との接続に恵まれているためである。高卒女性においても製造業は正社員就職者の約 30%を占めているが、やはり産業の性質上、男女差も

大きい。対して高卒非正社員で最も割合が高いのは男女とも小売業で、高卒男性非正社員の約 24%、高卒女性非正社員の 25%と、非正社員の四分の一程度を小売業が占めている。高卒女性非正社員では宿泊・飲食サービス業も約 24%と小売業に並んで高い割合となっている。

専門・短大・高専卒では、初職が正社員であった者においては、男女ともに医療、保健衛生の割合が最も高く、男性で約 18%、女性では約 36%を占めており、特に女性正社員では三分の一が医療、保健衛生分野に入職していることになる。対して非正社員においては、男性では高卒非正社員と同様に小売業の割合が最も高く、約 25%と非正社員の四分の一を占めている。女性非正社員では宿泊業、飲食サービス業が約 18%と最も多いが、小売業と生活関連サービス業、娯楽業もそれぞれ約 16%前後と、宿泊業、飲食サービス業に次ぐ割合を占めている。また、男性非正社員では製造業が 14%、運輸業、郵便業が約 11%、上記以外の事業者向けサービス業が約 11%を占めているが、女性非正社員ではこれらの産業の割合は順に約 8%、約 1%、約 4%と低い。

大学・大学院卒では、正社員については、男性では高卒男性正社員と同様に製造業が約 20%と最も多く、女性では専門・短大・高専卒の女性正社員と同様に医療、保健衛生が 17%と最も多い。労働政策研究・研修機構（2024）は、東京および地方部の女性の離学直後の就業状況について、2008 年から 2022 年にかけて正社員への移行が大幅に改善しているが、それを支えているのは高等教育卒の女性が医療・保健分野に正社員として入職している構造であることを明らかにしている。ここでも、学卒後の初職で正社員として入職する女性のうち、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒では医療・保健分野が最も多いことから、こうしたルートの存在の大きさを改めて確認できる。対して非正社員においては、男女ともに教育、学習支援業が最も高く、男性では約 21%、女性では約 20%と、いずれも非正社員の五分の一程度を占めている。

全体的な傾向として、製造業は特に男性、および高卒者の正社員就職におけるシェアが大きく、医療、保健衛生は特に女性、および専門・短大・高専卒者の正社員就職におけるシェアが大きい。対して、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業は男女とも、どの学歴においても非正社員に占める割合が比較的高く、人手不足状況を受けて不安定な雇用を多く生み出していると考えられる。

図表2-1-2① 性別・学歴別 初職雇用形態ごとの初職産業の分布(男性)

男性	(単位：％、Nは実数)					
	高卒 ***		専門・短大・高専卒 ***		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
全産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業・林業・漁業	1.6	5.2	2.2	0.9	1.2	1.4
鉱業、採石業、砂利採取業	0.6	0.3			0.3	0.9
建設業	7.4	3.7	7.0	0.9	5.0	2.8
製造業	45.8	12.0	12.9	14.0	19.9	14.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3.8	0.3	0.9		1.9	
通信業・放送業	0.4	0.6	1.3	0.9	2.6	1.4
情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	1.4	1.8	8.8	2.6	11.2	2.8
運輸業、郵便業	8.1	6.1	6.1	11.4	3.9	7.0
卸売業	1.8	1.8	1.8	1.8	3.6	3.7
小売業	3.7	23.6	5.0	24.6	5.2	14.0
金融業・保険業	0.7	0.3	0.7		5.1	0.5
不動産業、物品賃貸業	1.1	1.2	0.9		3.0	0.9
学術研究、専門・技術サービス業	1.7	1.8	3.9	1.8	3.2	0.9
宿泊業、飲食サービス業	2.3	15.3	5.5	6.1	1.4	6.1
生活関連サービス業、娯楽業	2.0	8.3	4.4	7.9	2.6	7.0
教育、学習支援業	0.2	1.5	0.6	0.9	4.8	20.6
医療、保健衛生	0.5	0.6	17.8	5.3	5.7	2.8
社会保険・社会福祉・介護	1.6	2.5	5.9	1.8	1.8	1.9
複合サービス事業	1.0	2.1	0.6	2.6	1.9	1.4
廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	1.2	1.2	2.9		0.2	
上記以外の事業者向けサービス業	2.1	5.5	2.6	11.4	2.3	5.1
公務	10.0	1.8	7.5	2.6	11.2	3.3
公務以外の非営利団体	0.7	1.5	0.2	1.8	1.7	0.9
その他	0.2	0.6	0.6	0.9	0.1	
N	813	326	544	114	1796	214

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

※回答がないセルは空白で示した。

※太字はそれぞれの分布において最も割合が高い産業を示した。網掛けは表を見やすくするためのものである。

図表2-1-2② 性別・学歴別 初職雇用形態ごとの初職産業の分布(女性)

女性	(単位：％、Nは実数)					
	高卒 ***		専門・短大・高専卒 ***		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
全産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業・林業・漁業	1.4	0.9	0.5	0.9	0.5	1.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2					
建設業	2.6	0.6	1.5	0.9	3.2	0.5
製造業	30.1	12.8	5.2	7.6	10.4	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4		0.3	0.4	0.9	
通信業・放送業	1.2	0.3	0.8	0.9	1.6	1.0
情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	1.4	1.4	1.9	0.9	6.6	1.5
運輸業、郵便業	2.6	2.3	1.5	0.9	2.8	2.0
卸売業	4.6	3.7	2.1	4.5	4.0	3.0
小売業	9.4	25.0	5.5	16.1	6.0	13.7
金融業・保険業	4.1	0.6	2.3		8.9	3.0
不動産業、物品賃貸業	0.7	1.7	0.6		2.3	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	1.5	0.3	2.7	1.3	2.1	3.6
宿泊業、飲食サービス業	6.0	24.4	7.7	18.4	3.4	7.1
生活関連サービス業、娯楽業	4.3	10.5	9.8	15.7	3.5	9.1
教育、学習支援業	0.5	0.9	3.4	2.7	6.9	20.3
医療、保健衛生	7.4	2.8	35.9	7.6	17.0	8.6
社会保険・社会福祉・介護	7.5	1.7	13.2	11.7	7.2	5.1
複合サービス事業	4.1	1.4	0.6	2.2	2.1	1.5
廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	0.7	0.3	0.2		0.2	
上記以外の事業者向けサービス業	2.4	4.8	0.8	3.6	2.0	3.6
公務	5.0	1.4	2.5	1.8	6.6	8.1
公務以外の非営利団体	0.5	1.1	0.6	0.9	1.3	2.5
その他	0.5	1.1	0.6	0.9	0.7	0.5
N	584	352	1016	223	1456	197

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

※回答がないセルは空白で示した。

※太字はそれぞれの分布において最も割合が高い産業を示した。網掛けは表を見やすくするためのものである。

3. 職種

次に、初職の雇用形態ごとの職種の分布について、性別・学歴別に検討する。図表2-1-3①は男性、図表2-1-3②は女性について、それぞれ学歴別に初職が正社員／非正社員であった者の職種構成を示したものである。前項と同様に、それぞれ最も割合が高いものを太字で示した。

図表2-1-3① 性別・学歴別 初職雇用形態ごとの初職職種の分布（男性）

男性	高卒 ***		専門・短大・高専卒 ***		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
全職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術職	6.0	0.6	38.5	12.2	37.2	28.4
事務職	8.6	7.3	9.3	9.6	21.1	12.1
営業職・販売職	7.0	23.7	6.2	20.9	23.0	18.1
サービス職	6.1	29.5	13.7	22.6	4.2	13.5
労務 マニュアル職	70.7	36.8	29.9	32.2	12.0	26.0
その他	0.4	0.3	1.3	1.7	1.4	
不詳	1.3	1.8	1.1	0.9	1.1	1.9
N	818	329	548	115	1799	215

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

※回答がないセルは空白で示した。

※太字はそれぞれの分布において最も割合が高い産業を示した。

図表2-1-3② 性別・学歴別 初職雇用形態ごとの初職職種の分布（女性）

女性	高卒 ***		専門・短大・高専卒 ***		大学・大学院卒 ***	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員	正社員	非正社員
全職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門・技術職	7.5	1.7	48.8	18.9	40.3	35.9
事務職	33.9	12.4	19.7	19.4	31.0	24.2
営業職・販売職	15.3	29.2	7.1	21.1	17.7	17.7
サービス職	15.9	37.1	19.4	30.0	6.6	15.7
労務 マニュアル職	26.4	19.4	4.0	10.6	2.9	4.5
その他	0.7		0.3		0.5	0.5
不詳	0.3	0.3	0.7		0.8	1.5
N	590	356	1020	227	1460	198

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

※回答がないセルは空白で示した。

※太字はそれぞれの分布において最も割合が高い産業を示した。

図表から、まず高卒者について、高卒男性正社員で圧倒的に高い割合となっているのは労務マニュアル職で、約 71%を占める。高卒女性正社員では事務職割合が最も高く、約 34%である。高卒男性で高かった労務マニュアル職も、約 26%と事務職に次いで高い。第1章で、高卒女性では商業科出身者が正社員に移行しやすいことを示したが、事務職はかつてと比較すると接続は弱体化したものの、商業科からの伝統的な正社員就職先であり、本章の分析においても、高卒女性の正社員就職における事務職のウェイトの高さが示されている。非正社員では、

男性は労務マニュアル職が約 37%、女性ではサービス職が約 37%と最も多くを占める。男性で労務マニュアル職の割合が高いのは正社員と同様であるが、労務マニュアル職が高卒男性正社員就職者に占める割合は約 71%であり、約 34%ポイントもの差がある。男性ではサービス職、女性では営業・販売職も、それぞれ非正社員就職者の 3 割弱を占めている。

専門・短大・高専卒については、男女とも正社員では専門・技術職の割合が最も高く、男性では約 39%、女性では約 49%と、正社員の 4～5 割を占めている。専門・技術職は、高卒では正社員就職者のうち 10%にも満たないため、高卒と高等教育卒の間に非常に大きな隔りがある。また、女性については専門・短大・高専卒における専門・技術職の割合が大学・大学院卒のそれよりも大きく、特に女性の正社員就職において、専門学校などで専門的な知識・スキルの獲得や資格取得を行うというルートの重要性が高いことがうかがえる。非正社員では、男性は労務マニュアル職、女性ではサービス職の割合がそれぞれ 3 割程度と最も高い。これは男女とも、高卒非正社員における職種分布と同様の傾向である。

大学・大学院卒については、男女とも、正社員、非正社員の両方において、専門・技術職の割合が最も高く、そもそも大学・大学院卒者は正社員であっても非正社員であっても専門・技術職に最も多く就いている。しかし、その割合は大学・大学院卒男性正社員で約 38%、非正社員で約 28%なので男性では約 10%ポイント、女性では正社員で約 40%、非正社員で約 36%なので約 4%ポイントと男女とも正社員のほうが高く、特に男性で正社員と非正社員の差が大きい。ただし、正社員と比較すると差が大きいものの、非正社員の中でみれば、専門・技術職は高学歴になるにつれてその割合が大幅に増加する職種である。男女とも、高卒では専門・技術職の割合は約 1～2%であるが、専門・短大・高専卒では男性非正社員の約 12%、女性非正社員の約 19%を占め、大学・大学院卒では男性非正社員の約 28%、女性非正社員の約 36%まで上がる。特に女性において、高等教育に進学することで専門・技術職に就く割合が大きく上昇するといえるだろう。

4. 社風・企業体質

ここまで、初職の雇用形態ごとに、初職勤務先の企業規模、業種、職種という基本的な属性の分布を比較してきた。本項では最後に、初職の雇用形態によって、職場の社風や企業体質といった雰囲気はどのように異なっていたのか、すなわち正社員／非正社員はどのように異なる経験をしていたのかを比較検討する。図表 2-1-4 ①で男性、図表 2-1-4 ②で女性について、それぞれ初職の雇用形態と初職勤務先の社風・企業体質との関連を示した。図表中の数値はそれぞれあてはまると回答した者の割合を示しており、カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目については網掛けを行った。

まず、「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」かどうかについて、男性では専門・短大・高専卒のみ有意に正社員のほうがそうした雰囲気を感じているが、女性ではどの学歴においても、正社員のほうが積極的に従業員を育てようとする雰囲気を感じ

じている。

会社での出世や活躍に関しては、男性では専門・短大・高専卒を除き、正社員のほうが「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」と感じているが、女性では大学・大学院卒のみ、その傾向が見られる。第2項で検討したように、性別や学歴によって正社員／非正社員の産業構成は異なっている。高卒男性、大学・大学院卒男性の正社員で多いのは製造業、大学・大学院卒の女性正社員で多いのは医療、保健衛生であったが、社風や企業体質の差もこれらの産業や現場の特徴をある程度反映していると考えられる。ただし、女性については、専門・短大・高専卒の女性正社員においても医療、保健衛生分野が最も多いため、実力次第で年功序列的な要素に関わらず出世できるという成果主義的な価値基準を職場から感じられるような環境かどうかには、大卒以上であるか否かが規定要因として大きいかもしれない。

ジェンダーとの関連では、女性はいずれの学歴でも雇用形態と「男女の区別なく活躍できる」と感じているかどうかには差はないが、男性では高卒のみ、非正社員のほうが男女の区別なく活躍できると感じる傾向にあり、正社員との差も10%ポイントほどある。高卒正社員で多い産業は男女とも製造業で、高卒非正社員に多い産業は男女とも小売業、次いで宿泊業、飲食サービス業と、高卒者の正社員／非正社員の産業構成は男女で同様の傾向にあった。しかし、高卒男性正社員においてあてはまると回答した割合が低く、かつ高卒男性正社員の製造業割合は高卒女性正社員のそれよりも16%ポイントほど高いことから、おそらく製造業では男性の方が活躍しやすいと感じられる雰囲気があるためにこうした差が生じたと推察される。

「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気があるかどうかについては、男性では大学・大学院卒、女性では高卒および専門・短大・高専卒で正社員のほうがそのように感じる傾向にあるが、高卒女性と専門・短大・高専卒女性では差は3～5%ポイント程度と大きくない。大学・大学院卒男性においては、正社員の勤務先で、社員の将来的な成長を見込んだ人材育成を行っているということだろうが、男性については高卒正社員、大学・大学院卒正社員のいずれにおいても製造業が最も多い。同じ製造業でも想定されるキャリアコースが異なるため、高卒男性では有意差がみとめられなかったが、大学・大学院卒では有意差がみとめられたと考えられる。たとえば第3項で検討した職種をみると、高卒男性正社員の7割は労務マニュアル職であるが、大学・大学院卒では4割弱が専門・技術職である。大学・大学院卒女性では、正社員には医療、保健衛生が多いため、将来的なスキルの伸長を見込んでいても、若いうちは失敗が多くてもよいという雰囲気は醸成されにくいかもしれない。

「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気があるかどうかについては、男性では大学・大学院卒、女性では高卒において正社員のほうがあると感じているが、いずれも非正社員との差は約4～5%ポイントと大きくはない。「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」という項目についても同様の傾向で、正社員と非正社員との差は約3～4%ポイントである。

図表2-1-4① 性別・学歴別 初職の雇用形態と社風・企業体質（男性）

(単位：％、Nは実数)															
男性	がを「あ育会るて社全 い体 こで、 」積 と極 いの うに 雰従 囲業 気員	に実 か力 かが わあ られ ずば 出、 世年 で齢 きや る勤 続 期 間		男 女 の 区 別 な く 活 躍 で き る		い将「 来若 と的い いにう う会ち 雰社は 困の失 気役敗 がにが あた多 るてく れて ばも い、		ベか「 きらお だの金 」感よ と謝り いに自 うや分 雰りが 成 気い長 がをや あ求お るめ客 る様		と短 辞期 め間 てに い何 く人 もの 従 業 員 が 次 々	いの会 る倫社 に業 反務 すの 中 行で、 が法 行律 わや れ社 て会				
N															
高卒	正社員	12.0		18.0	***	19.9	***	10.8	5.7	20.5	5.4	818			
	非正社員	8.8		8.5		29.8		8.8	6.4	18.5	5.8	329			
専門・短大・ 高専卒	正社員	15.9	*	18.6		27.0		11.5	8.8	27.9	7.1	548			
	非正社員	7.8		11.3		33.0		8.7	6.1	27.0	3.5	115			
大学・大学 院卒	正社員	16.5		19.7	**	32.3		14.3	*	9.7	*	23.7	5.8	*	1799
	非正社員	11.6		11.6		32.6		7.9	4.7	20.5	2.3				215
学歴計	正社員	15.2	**	19.1	***	28.2		12.9	*	8.5	*	23.6	5.9		3165
	非正社員	9.6		10.0		31.3		8.5	**	5.8	*	20.6	4.2		659

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

特筆すべきは、「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」という職場環境の悪さや社員の定着しづらさを示唆する項目について、男性ではいずれの学歴においても有意ではないが、女性では全ての学歴において、正社員のほうが従業員が短期間で辞めていくと感じている点である。女性では学歴にかかわらず、正社員が仕事の負担や働きづらさを感じやすく、短期間に次々に周りの人がやめていくと感じているということであり、高卒女性で約8%ポイント、専門・短大・高専卒女性で約12%ポイント、大学・大学院卒女性で9%ポイントの差がある。この点については、男女の学歴ごとの産業・職種構成には共通点も多いことや、女性では全学歴に共通してこの傾向が見られることに鑑みると、特定の産業や職種の特徴というよりは正社員として働く女性が共通して困難を感じやすい状況にあるとも考えられ、今後多変量解析などを用いてメカニズムをより詳細に検討していきたい。

なお、社風・企業体質をたずねる項目には、図表に示したもののほかに「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする」、「社長や役員と、一般従業員との距離が近い」、「短期間に何人もの新しい従業員が採用される」という項目が設けられているが、これらについては男女とも雇用形態との有意な関連が認められなかったため割愛した（回答分布については巻末の付表のQ18を参照）。

図表2-1-4② 性別・学歴別 初職の雇用形態と社風・企業体質（女性）

(単位：％、Nは実数)														
女性		がを「あ育会 るて社 て全 い体 こで う、 「積 と極 いの うに 雰従 囲業 気員		に実 か力 かが わあ られ ずば 出、 世年 で齢 きや る勤 続 期 間		男 女 の 区 別 な く 活 躍 で き る		い将「 来若 との いに う会 ち 雰社 は 困の 気役 がに あた るて れて ばも い、		ベか「 きらお だの金 「感よ と謝り いに自 うや分 雰りの 困が成 気い長 がをや あ求お るめ客 る様		と短 辞期 め間 てに い何 く人 も の 従 業 員 が 次 々		い的会 る倫社 理の に業 反務 すの 中 行で 為、 が法 行律 わや れ社 て会
N														
高卒	正社員	11.4	*	16.0	24.6	8.5	*	9.5	*	30.1	*	6.1	*	589
	非正社員	7.0		11.8	27.0	5.1		5.6		22.5		3.1		356
専門・短大・	正社員	15.6	**	16.1	27.5	9.4	*	9.7		32.3	***	8.1		1020
高専卒	非正社員	8.4		14.5	25.1	4.4		7.5		20.7		4.4		227
大学・大学	正社員	17.5	*	20.3	36.3	14.7		9.8		31.7	*	6.0		1460
院卒	非正社員	11.1		8.1	32.3	13.1		7.6		22.7		4.0		198
学歴計	正社員	15.7	***	18.1	31.2	11.7	***	9.7	**	31.6	***	6.7	**	3069
	非正社員	8.5		11.7	27.8	6.9		6.7		22.0		3.7		781

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

第2節 まとめ

第2章では、若者が初職で入職した企業の基本的特徴について、企業規模、産業、職種の構成、および社風・企業体質という観点から、初職の雇用形態との関連を検討してきた。その結果、主として以下の知見が得られた。

第一に、初職勤務先の企業規模の分布を初職正社員と非正社員とで比較すると、高卒および大学・大学院卒では、正社員のほうが企業規模がより大きいほうに、非正社員のほうが企業規模がより小さいほうに分布が偏っている。ただし、専門・短大・高専卒は例外的であり、男女とも初職雇用形態によって企業規模の分布が異なるとはいえない。

第二に、初職の産業構成を正社員・非正社員で比較すると、高卒では男女とも正社員で製造業、非正社員で小売業の割合が最も高い。製造業は高卒就職における正社員への移行において重要であり、特に男性で製造業の割合が高いが、これは大学・大学院卒にも当てはまる。高等教育卒については、特に専門・短大・高専卒および女性で、正社員に占める医療、保健衛生の割合が高い。学校で資格を取得して正社員に移行する場合、医療、保健衛生分野が重要な位置を占めているといえそうだ。対して、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業は全体的に非正社員に占める割合が高くなっている。

第三に、初職の職種構成を正社員・非正社員で比較すると、正社員について、高卒では男性は労務・マニュアル職、女性は事務職が多い。高卒女性の正社員への移行は、商業科からの就

職において有利であり、事務職は商業科の学習内容との関連も強く、近年は弱体化しているものの（中村・中村・小黑 2023）、商業科から高卒労働市場への伝統的な接続先として機能してきたが、ここでもそれがうかがえる。専門・短大・高専卒や大学・大学院卒では、男女とも正社員の最も多くを専門・技術職が占めており、高卒と非常に大きな差がある。非正社員については、大学・大学院卒では男女とも専門・技術職が多いが、非大卒では男性は労務・マニュアル職、女性はサービス職が多いという男女差がある。

第四に、初職の雇用形態と職場の社風・企業体質との関係を検討すると、いくつかの点で興味深いジェンダー差が見られた。女性は学歴によらず正社員のほうが会社全体で積極的に従業員を育てようとする雰囲気を感じている傾向にあるが、正社員のほうが実力があれば年齢や勤続期間に関わらず出世できると感じるのは大学・大学院卒のみであり、全体的に手厚さを感じている反面、能力主義・成果主義的な価値観を感じられるのは高学歴者に限定されがちである。また、女性のみが、学歴を問わず正社員のほうが従業員が短期間で辞めていくと感じており、男性ではどの学歴においても有意ではなかった。すなわち、女性では正社員として働く上での困難が男性よりも多く、職場定着もしづらく感じている傾向にあるようだ。

<参考文献>

- 中村高康・中村知世・小黑恵編著（2023）『高校生の進路・生活と「教育的カテゴリー」
—ゆらぐ高校教育をとらえなおす』ミネルヴァ書房。
- 労働政策研究・研修機構（2024）『地方の若者のキャリアの変化と職業意識
—北海道・長野調査および東京都調査との比較から—』JILPT 調査シリーズ No.231.

第3章 初職の雇用形態と待遇・雇用管理

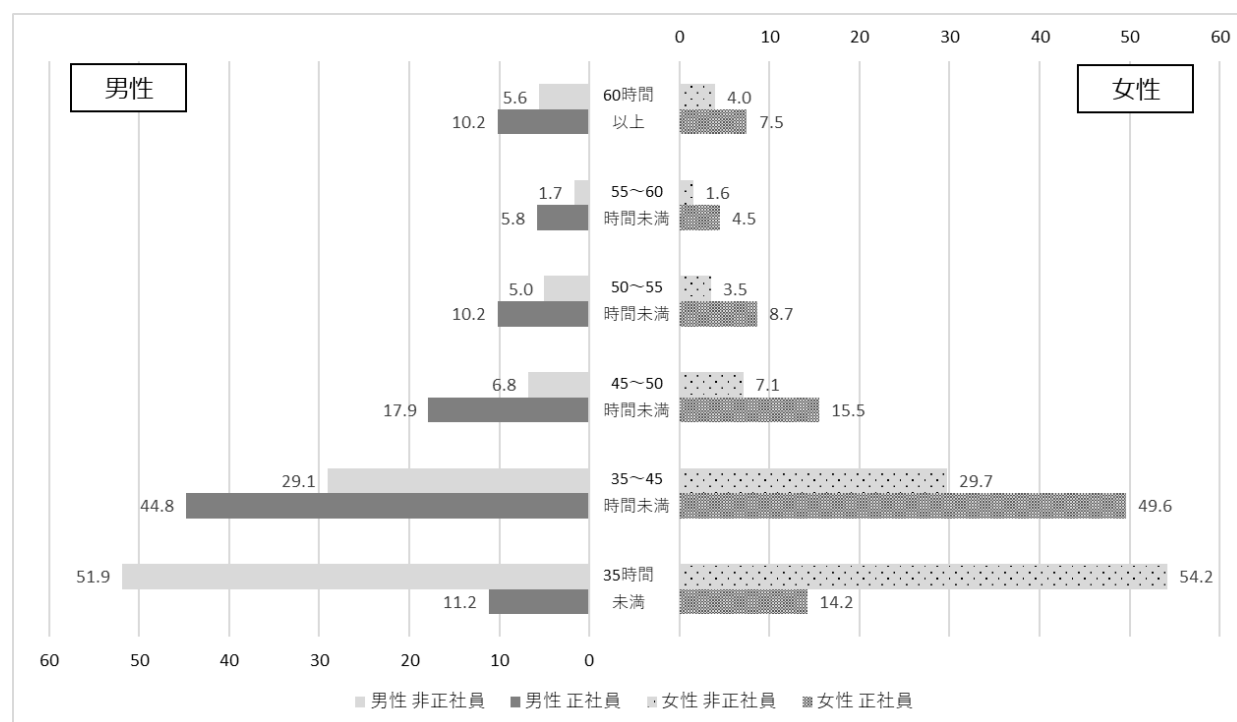
本章では、初職における待遇や雇用管理について、労働時間、給与、就業条件に着目し、それぞれ性別・学歴別に、正社員と非正社員間で傾向の比較を行う。労働時間については、勤続者は調査時点の、離職者や雇用形態転換者は離職・転換直前の長さについて比較する。給与については、初任給および勤続者は調査時点の、離職者や雇用形態転換者は離職・転換直前の給与の平均額を、それぞれ月額で比較する。後者については、勤続期間によっても変動すると考えられるため、勤続期間ごとに平均額を算出して比較を行う。一般に、正社員のほうが非正社員よりも労働時間が長く、給与が高い傾向にあると考えられるため、それぞれ学歴別に平均値の差の検定を行い、正社員と非正社員でどのような傾向の違いがあるかを検討対象とする。

就業条件については、労働時間・空間や職務の限定性に関する項目を用いて、正社員と非正社員の就業条件の限定性の差異を検討する。

第1節 離職直前/調査時点の労働時間

まず、労働時間について、図表3-1-1に、週あたり実労働時間が性別・雇用形態別にどのように分布しているかをグラフで示した。

図表3-1-1 性別・雇用形態別 週あたり実労働時間の分布



グラフから、正社員については男女とも35~45時間未満がボリュームゾーンであり、およそ45%から50%を占め、35~45時間未満を山とした分布となっている。対して非正社員で

は、正社員では男女とも1割程度にすぎなかった35時間未満の割合が最も高く、男女とも5割を上回っている。そして、労働時間が長くなるほど割合が減少していくという分布になっている。非正社員は正社員と異なり、単純に短時間の労働ほど多いという分布である。ただし、労働時間60時間以上では、正社員・非正社員ともやや逆転が起こっている。週あたり60時間以上の労働は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日改訂）」で5%以下に抑えることが目標として掲げられるほどの長時間労働にあたるが、正社員・非正社員とも一部でこうした長時間労働が行われており、分布に表われていると考えられる。

続いて、男女別・学歴別に実労働時間の平均値を算出し、学歴によって統計的に有意な差があるといえるのかを検討した。図表3-1-2①～3-1-2④は、順に男性正社員、男性非正社員、女性正社員、女性非正社員について、学歴ごとに実労働時間の平均値を算出し、一元配置分散分析¹⁷を行って、どの学歴とどの学歴の間に有意な差があるといえるのかをそれぞれ分析した結果である。有意差が認められたカテゴリについては、網掛けの色を分け、また有意差がないカテゴリどうしを太い枠線で囲ってグループを可視化した。

一元配置分散分析の結果の見方を簡単に説明しておく、たとえば図表3-1-2①について、まず高卒者の週あたり実労働時間の平均値は37.8時間、専門・短大・高専卒は40.1時間、大学・大学院卒は41時間で、表下部に記載してあるF検定の結果、0.1%水準で男性正社員の実労働時間の平均値には学歴によって有意な差があることがわかる。このうち、具体的にどの学歴とどの学歴の実労働時間の間に有意な差があるのかを1つ1つの組み合わせについて示したのがこの表である。高卒の行を横に見ていくと、高卒同士は同じ値なので空欄、高卒と専門・短大・高専卒の組み合わせは---となっているのでこの2つの間には有意差がなく、高卒と大学・大学院卒の組み合わせは***となっているのでこの2つの実労働時間には0.1%水準で有意な差がある。専門・短大・高専卒の行を見ると、専門・短大・高専卒と高卒の組み合わせは既に検討しているので空欄、専門・短大・高専卒同士は同じ値なので空欄、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒の組み合わせは---となっているのでこの2つの間には有意差がない。大学・大学院卒の行は、すでに高卒、専門・短大・高専卒とのどちらの組み合わせも検討済みであるため空欄となっている。結果をまとめると、まず全体として男性正社員の週あたり実労働時間の平均値は学歴によって有意に異なる。しかしより詳細に見ると、高卒者の労働時間の平均37.8時間と大学・大学院卒の平均41時間には統計的に有意な差があるが、高卒と専門・短大・高専卒、および専門・短大・高専卒と大学・大学院卒の労働時間の平均値は統計的に有意に異なっているとはいえない、ということになる。

同様にすべての表を見ていくと、男性正社員では高卒よりも大学・大学院卒のほうが労働時間の平均値が有意に長い、その他の組み合わせでは有意差がなかったのに対し、女性正社員

¹⁷ 一元配置分散分析に際しては、Leveneの等分散性検定の結果に応じて分散分析のF検定またはWelchのF検定を行い、群によって平均値に差があるかを検定した。さらに、同じく等分散性検定の結果によってTukeyの多重比較あるいはGames-Howellの多重比較を行って、各群間に有意な差があるかどうかを検定した。それぞれの種類の検定を行ったかについては、各表中に示した。

では高卒と大学・大学院卒、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒がそれぞれ有意に異なり、大学・大学院卒であるかどうかを境として労働時間が長くなっている。

非正社員については、男性では高卒と専門・短大・高専卒には有意差がなく、大学・大学院卒になると高卒や専門・短大・高専卒よりも労働時間が長い。女性では高卒かそれ以上かが労働時間の平均的な長さを分けており、専門・短大・高専卒と大学・大学院の間には差があるとはいえない。

図表3-1-2① 学歴別 週あたり実労働時間の平均値(男性正社員、一元配置分散分析)

(単位：時間、Nは実数)

男性正社員				
	平均値	Games-Howellの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	37.8		---	***
専門・短大・高専卒	40.1			---
大学・大学院卒	41.0			
WelchのF検定		F値 8.109 有意確率 <.001		

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-1-2② 学歴別 週あたり実労働時間の平均値(男性非正社員、一元配置分散分析)

(単位：時間、Nは実数)

男性非正社員				
	平均値	Tukeyの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	27.6		---	***
専門・短大・高専卒	27.1			**
大学・大学院卒	33.9			
分散分析のF検定		F値 9.248 有意確率 <0.001		

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-1-2③ 学歴別 週あたり実労働時間の平均値(女性正社員、一元配置分散分析)

(単位：時間、Nは実数)

女性正社員				
	平均値	Games-Howellの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	34.7		---	***
専門・短大・高専卒	36.5			**
大学・大学院卒	39.1			
WelchのF検定		F値 13.659 有意確率 <.001		

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-1-2④ 学歴別 週あたり実労働時間の平均値(女性非正社員、一元配置分散分析)

(単位: 時間、Nは実数)

女性非正社員				
	平均値	Tukeyの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	25.7		**	**
専門・短大・高専卒	30.7			---
大学・大学院卒	30.4			
分散分析のF検定		F値 7.839 有意確率 <0.001		
		N		

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

※---は有意差なしを表している。

第2節 給与

続いて第2節では、給与額について月額ベースで検討していく。

1. 初任給

まず初任給について、図表3-2-1①から図表3-2-1④に、順に男性正社員、男性非正社員、女性正社員、女性非正社員の初任給の平均値を学歴別に算出し、一元配置分散分析を行って、どの学歴とどの学歴の間に有意な差があるといえるのかをそれぞれ分析した。また、それぞれの図表について a、b と枝番を付し、a には上記の一元配置分散分析の結果を、b には平均値だけでなく分布全体を可視化するため箱ひげ図を示した。箱ひげ図では、ひげの一番下が最小値、箱の下辺が第1四分位点¹⁸、箱の中央の線が中央値、箱の上辺が第3四分位点、ひげの一番上が最大値を表しているが、一元配置分散分析では平均値を用いて比較しているため、箱ひげ図にもそれぞれ平均値を赤いひし形で追加してプロットした。

図表をみると、正社員については、男性・女性とも、高卒<専門・短大・高専卒<大学・大学院卒の順に有意に初任給が高くなっている。非正社員では、男性は高卒と高等教育卒の間には差があるが、高等教育卒の中では専門・短大・高専卒と大学・大学院卒の間には有意な差があるとはいえないのに対し、女性では正社員と同様に高卒<専門・短大・高専卒<大学・大学院卒の順に有意に初任給の平均値が高くなっている。第2章で検討した非正社員の産業・職種構成は、高卒では男女とも小売業が最も多く、大学・大学院卒では男女とも教育、学習支援業が最も多かったが、専門・短大・高専卒では男性は小売業が最も多く、次いで製造業や運輸業、郵便業も多かったのに対し、女性では飲食サービス業が約18%と最も多く、次いで小売業や生活関連サービス業、娯楽業が多かった。職種においても、非大卒の男性非正社員では労務マニュアル職が最も多いが、女性ではサービス職が最も多く、さらに非正社員に占める専門・技術職の割合は特に専門・短大・高専卒、大学・大学院卒で男性よりも女性のほうが高かった。

¹⁸ 第1四分位点は全体の下位25%が含まれる点、中央値は全体の下位50%が含まれる点、第3四分位点は全体の下位75%が含まれる点である。

むろん、正社員においても企業規模や産業、職種によって初任給は異なるが、おしなべて見れば高学歴になるほど初任給が有意に高くなっていく傾向は男女ではっきりと共通しており、対して非正社員ではこうした産業や職種の差などが多様に影響しあい、男女で学歴の影響に差が生じた可能性がある。

また、正社員と非正社員の初任給を比較すると正社員のほうが高いが、箱ひげ図で分布を見ると、正社員でも非正社員でも、学歴が高いほうが給与もより高いほうに分布が動いていく傾向にあるものの、非正社員のほうが箱が大きく、正社員よりも分散が大きい。加えて、学歴ごとの分布の下限を見ると、男女とも正社員では高卒、専門・短大・高専卒と比較して大学・大学院卒では初任給の下限が高い位置にあるが、非正社員ではどの学歴においても下限がほぼ変わらない位置にある。その反面、最大値は非正社員でも正社員と同様に高学歴であるほど高くなっている。神林（2017）は、雇用の流動化に伴い、時間賃金の高いプロフェッショナルな非正社員が増加している可能性を指摘しているが、第2章で示したように、非正社員においても高学歴になるほど専門・技術職の割合が高くなるため、学歴が高くなるほどスキルおよび賃金の高い者が混在しているのかもしれない。

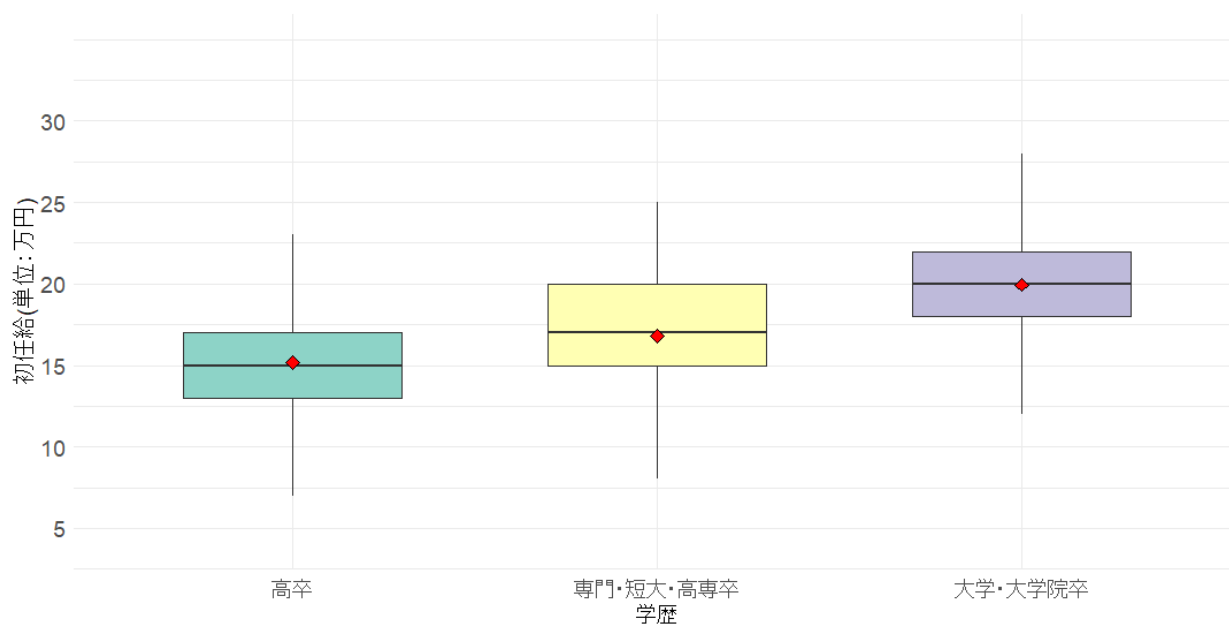
図表3-2-1①a 学歴別 初任給の平均値(男性正社員、一元配置分散分析)

(単位：万円、Nは実数)					
男性正社員					
	平均値	Games-Howellの多重比較			N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	15.1		***	***	817
専門・短大・高専卒	16.7			***	547
大学・大学院卒	19.9				1793
WelchのF検定		F値 418.880 有意確率 <.001			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-1①b 学歴別 男性正社員の初任給(箱ひげ図)



図表3-2-1②a 学歴別 初任給の平均値(男性非正社員、一元配置分散分析)

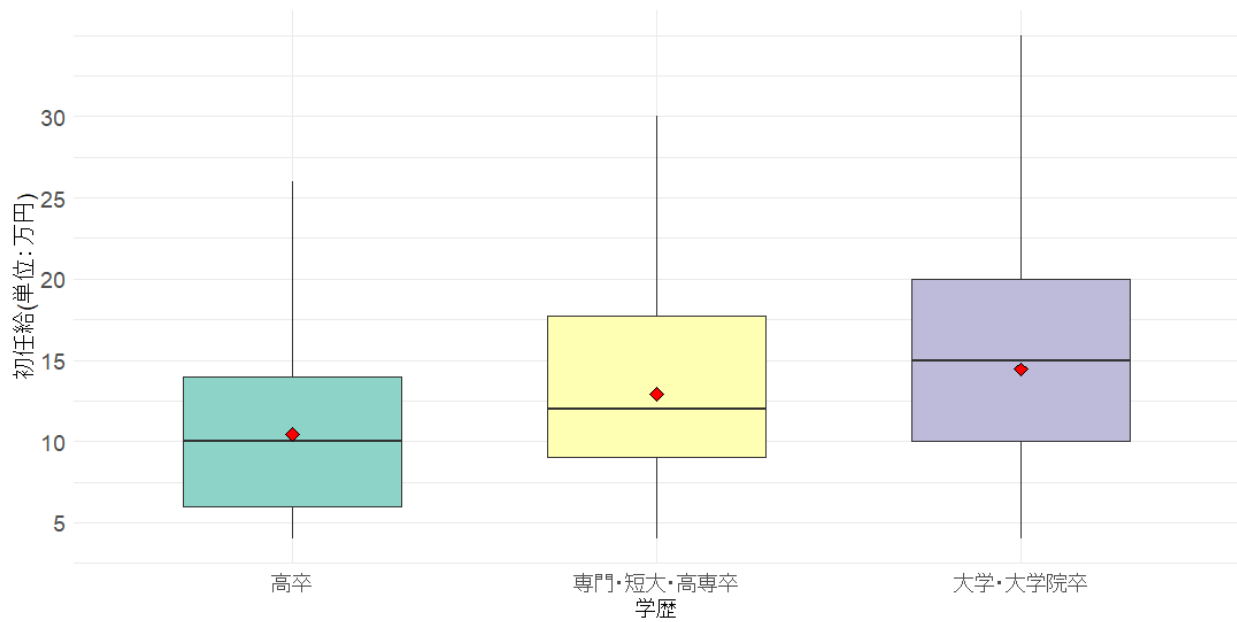
(単位：万円、Nは実数)

男性非正社員				
	平均値	Tukeyの多重比較		N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	10.4		***	***
専門・短大・高専卒	12.9			---
大学・大学院卒	14.4			
分散分析のF検定		F値 30.701 有意確率 <.001		

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-1②b 学歴別 男性非正社員の初任給(箱ひげ図)



図表3-2-1③a 学歴別 初任給の平均値(女性正社員、一元配置分散分析)

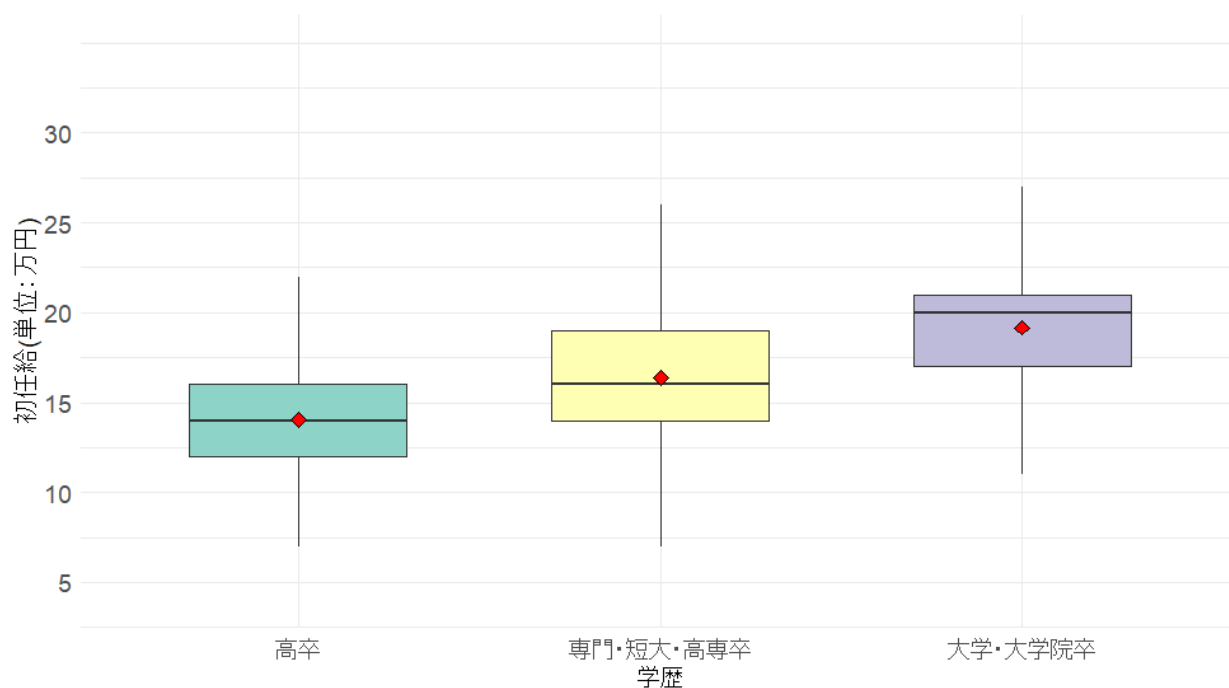
(単位：万円、Nは実数)

女性正社員				
	平均値	Games-Howellの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	14.1		***	***
専門・短大・高専卒	16.4			***
大学・大学院卒	19.2			
WelchのF検定		F値 416.590 有意確率 <.001		
		N		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	14.1	589		
専門・短大・高専卒	16.4		1014	
大学・大学院卒	19.2			1458

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-1③b 学歴別 女性正社員の初任給(箱ひげ図)



図表3-2-1④a 学歴別 初任給の平均値(女性非正社員、一元配置分散分析)

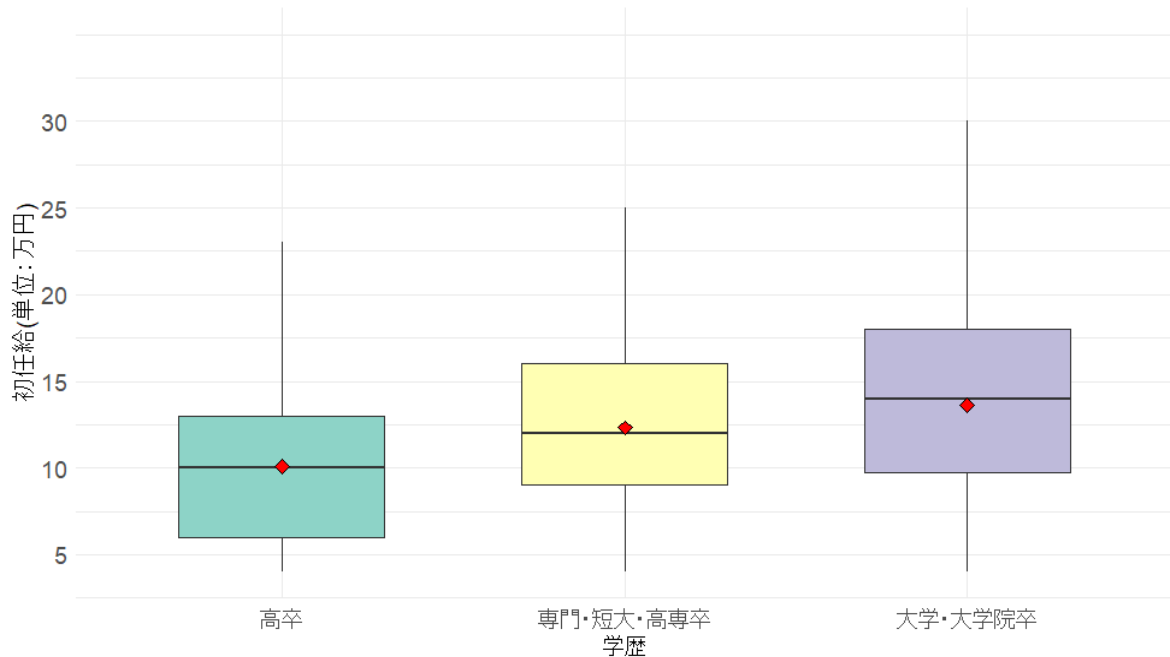
(単位：万円、Nは実数)

女性非正社員				
	平均値	Games-Howellの多重比較		
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
高卒	10.1		***	***
専門・短大・高専卒	12.3			*
大学・大学院卒	13.6			
WelchのF検定		F値 33.015 有意確率 <.001		
				N
				354
				223
				196

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-1④b 学歴別 女性非正社員の初任給(箱ひげ図)



2. 離職直前/調査時点の月給

続いて、離職直前または調査時点の月給について検討する。本章冒頭で述べたように、月給は初任給と異なり、勤続期間によっても変動すると考えられるため、正社員、非正社員のそれぞれについて、性別・学歴別に、勤続期間ごとの月給の平均額を算出し、勤続期間が長くなるにつれて給与額の伸びがどのように異なるのかを比較した。ただし、本調査は同一の調査対象者を継続的に追跡するパネル調査とは異なり、一時点の調査であるため、厳密には同一個人の勤続に伴う給与の伸びを検証しているわけではなく、あくまで調査時点における異なる個人の給与を勤続期間に基づいて比較している点に留意する必要がある。

勤続期間の区分については、制度的区分とカテゴリごとの度数分布とを総合的に考慮し、また、正社員と非正社員では全体の分布が大きく異なるため完全に同じ区分にすることはできないが、部分的に同一勤続期間での比較ができるようにした。具体的には、正社員は「1年以内」「1年超3年以内」「3年超5年以内」「5年超10年以内」「10年超」の5つ、非正社員は「1年以内」「1年超3年以内」「3年超」の3つのカテゴリに分類した。

各カテゴリの度数分布を図表3-2-2①および図表3-2-2②に示したが、非正社員については勤続期間の分布が正社員よりも短期に偏っており、勤続1年以内が全体の三分の一を占める。よって、これを考慮して勤続1年をひとつの区切りとし、正社員においても非正社員との比較をしやすいようにするため、また、勤続1年以内の離職でキャリア形成上の課題が大きいことが指摘されているため（労働政策研究・研修機構 2017）、勤続1年以内というカテゴリを設けた。

勤続3年という区切りについて、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」などで早期離職

の指標として3年以内離職率が用いられているほか、新卒で就職した場合、卒業から3年以内は法制上新卒として扱うべきとされる期間である。また、非正社員においては、派遣社員について、2015年に改正された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」において、無期雇用されている場合を除き、同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は3年が限度となっている。このように、勤続3年は一定の区切りとして意味を持つと考えられる¹⁹。

勤続5年、10年という区切りについては、神林（2017）が正社員の勤続の短期化の検討にあたり、勤続5年のゲートをくぐれるかどうか、そしてその先は10年残存できるかどうかを指標として重視していることを参考に設定した。非正社員においても、勤続5年は、2013年に施行された改正労働契約法で、同一企業との間で有期労働契約が更新され、通算5年を超えた場合、労働者が無期労働契約への転換を申し込めるようになったため、1つの区切りとなりうる。しかし、図表3-2-2②に示したように、非正社員では勤続3年超の割合がすでに3割台であり、そもそも正社員よりも度数が小さいことから、さらに5年を境として分けた場合、この先の詳細な分析で度数が細分化しすぎる可能性があるため、5年で区切ることは避けた。

度数分布表を概観すると、非正社員は、男女とも各カテゴリにほぼ三分の一ずつに分かれているが、正社員については、女性のほうがより短期に、男性のほうがより長期に偏って分布している。特に勤続10年超の割合は、男性では2割程度であるが、女性では1割程度にとどまっており、女性にとって長期勤続が男性よりも困難であることが示唆される。

図表3-2-2① 初職勤続期間の区分と度数分布表（正社員）

正社員	男性		女性	
	%	N	%	N
1年以内	12.1	372	16.9	501
1年超3年以内	19.2	591	26.4	781
3年超5年以内	17.7	545	20.9	619
5年超10年以内	30.5	938	25.2	748
10年超	20.5	629	10.6	314

¹⁹ ただし、本調査では対象者の年齢が20・34歳であり、高卒の初職勤続者はほぼ全員勤続期間が2年超となるため、勤続期間1年超3年以内のカテゴリに含まれる高卒者は、他の勤続期間カテゴリと比べてかなり少なくなっていることに留意が必要である。

図表3-2-2② 初職勤続期間の区分と度数分布表(非正社員)

非正社員	男性		女性	
	%	N	%	N
1年以内	33.3	209	31.6	232
1年超3年以内	29.3	184	34.7	255
3年超	37.4	235	33.7	247

それでは月給の分析に入っていこう。まず、男性正社員について検討する。図表3-2-3①から3-2-3③は、男性正社員を対象に、順に高卒男性正社員、専門・短大・高専卒男性正社員、大卒男性正社員について、勤続期間別に月給の平均を算出し、一元配置分散分析によって勤続期間によって月給に有意な差があるかを示したものである。初任給と同様に、それぞれの図表について a、b と枝番を付し、a には上記の一元配置分散分析の結果を、b には箱ひげ図を示して、平均値を赤いひし形でプロットした。

図表3-2-3①a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(高卒男性正社員、一元配置分散分析)

(単位：万円、Nは実数)

男性正社員 高卒		Games-Howellの多重比較					N
平均値		1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超	
1年以内	15.1		*	**	***	***	66
1年超3年以内	17.8			---	**	***	105
3年超5年以内	18.0				**	***	125
5年超10年以内	20.4					***	203
10年超	24.0						286

WelchのF検定 F値 34.980 有意確率 <.001

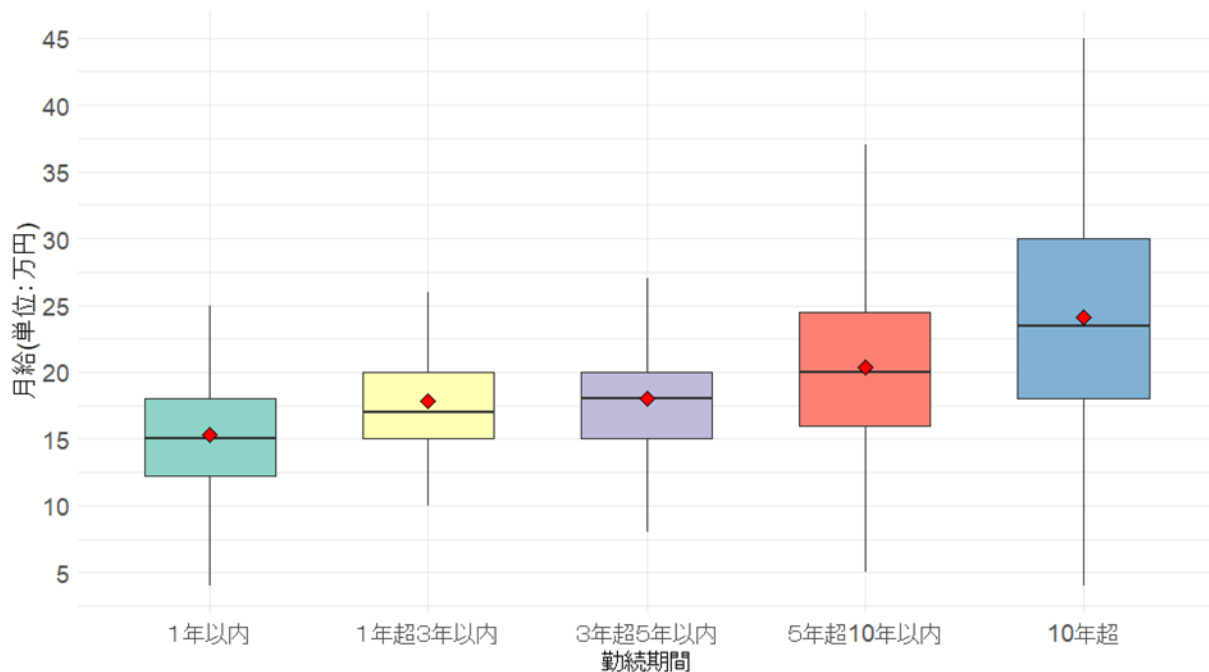
***p<.001 **p<.01 *p<.05

※---は有意差なしを表している。

図表から、高卒では1年以内<1年超3年以内=3年超5年以内<5年超10年以内と月給の平均値が高くなっていることがわかる。専門・短大・高専卒では、勤続3年と10年をそれぞれ境として、月給20万円弱、20万円強、25万円程度と平均値が高くなっていく。大学・大学院卒では、高卒と同様、勤続1年、5年、10年が境となっているが、その水準は順に20万円程度、20万円強、25万円強、30万円弱と高卒者より大幅に高い。箱ひげ図で分布をみても、高学歴になるほど月給の分布も全体に高い方にシフトし、特に大学・大学院卒で顕著である。また、いずれの学歴でも勤続期間が長いほど月給の分布が上下に広がる傾向にある。正

社員では勤続が長くなると昇進による給与の個人差が大きくなるためであると考えられる。

図表3-2-3①b 勤続期間別 高卒男性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-3②a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(専門・短大・高専卒男性正社員、一元配置分散分析)

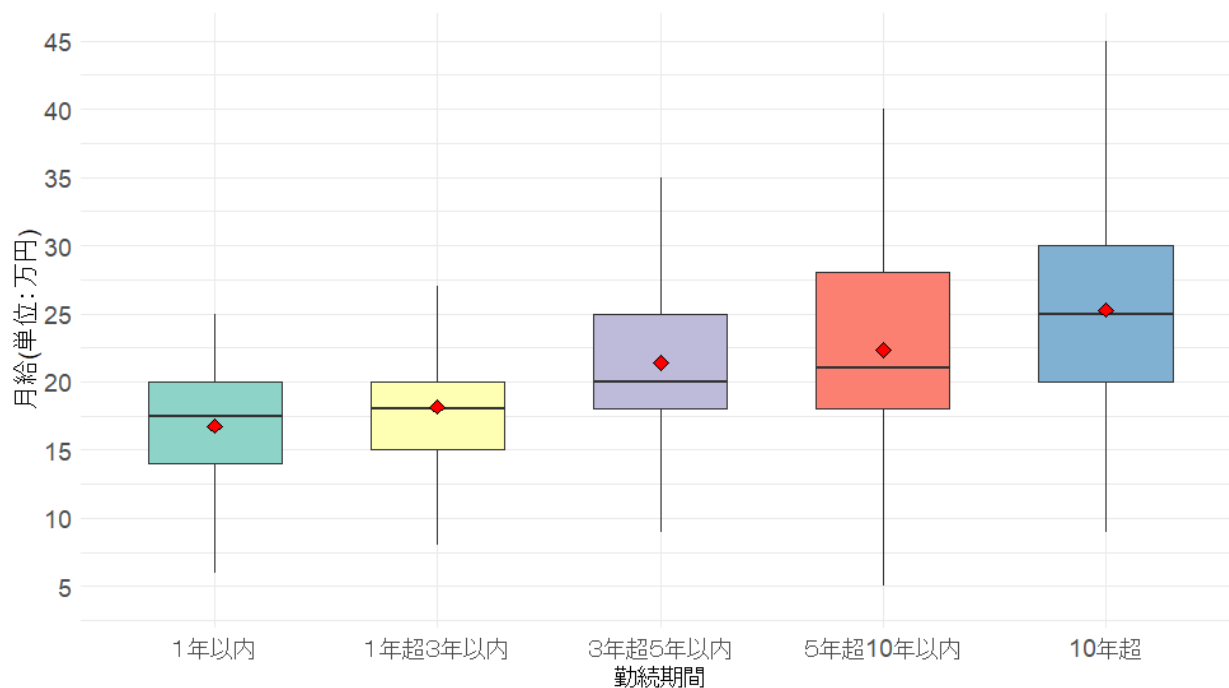
(単位：万円、Nは実数)

男性正社員 専門・短大・高専卒							
	平均値	Games-Howellの多重比較				N	
		1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超	
1年以内	16.6		---	***	***	***	86
1年超3年以内	18.1			**	***	***	123
3年超5年以内	21.3				---	**	82
5年超10年以内	22.2					*	134
10年超	25.3						99
WelchのF検定		F値 27.604 有意確率 <.001					

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-3②b 勤続期間別 専門・短大・高専卒男性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-3③a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(大学・大学院卒男性正社員、一元配置分散分析)

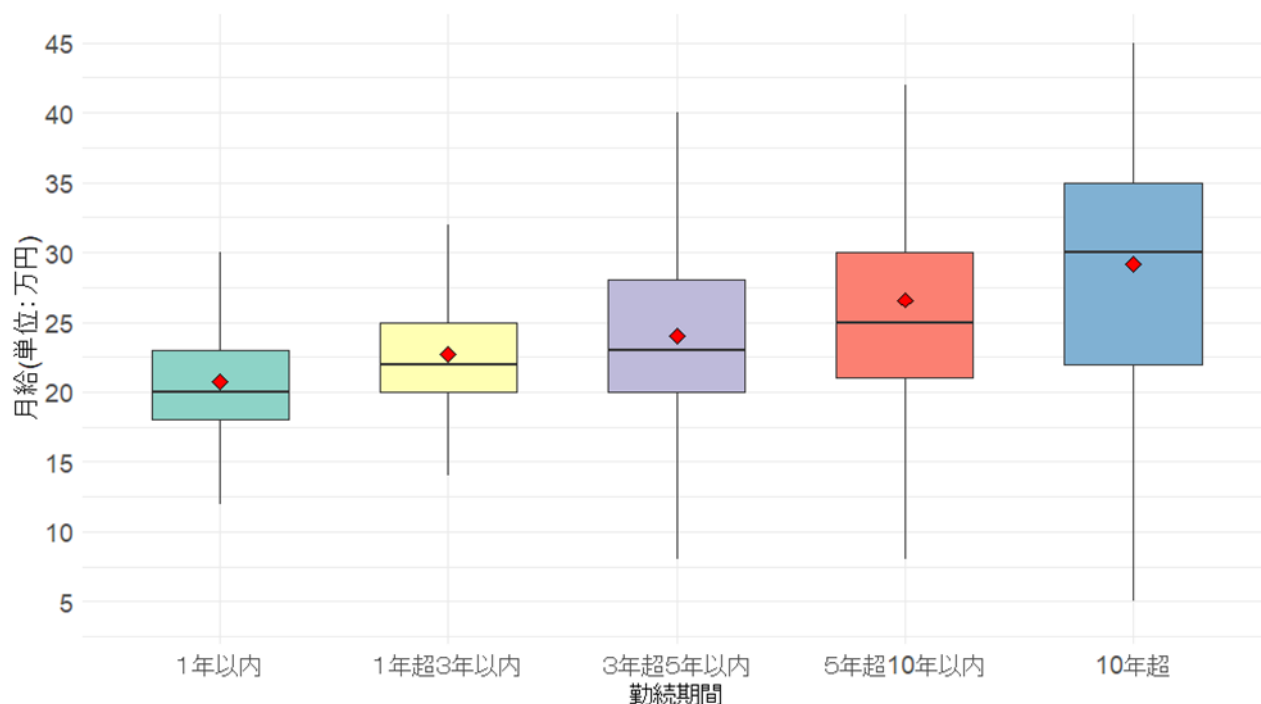
(単位：万円、Nは実数)

男性正社員 大学・大学院卒						
	平均値	Games-Howellの多重比較				N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超
1年以内	20.5		***	***	***	220
1年超3年以内	22.7			---	***	363
3年超5年以内	23.9				***	338
5年超10年以内	26.6					601
10年超	29.2					244
WelchのF検定		F値 59.433 有意確率 <.001				

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-3③b 勤続期間別 大学・大学院卒男性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



続いて男性非正社員について検討する。図表3-2-4①から3-2-4③に、順に高卒男性正社員、専門・短大・高専卒男性正社員、大卒男性正社員の一元配置分散分析の結果を示した。また、枝番aには上記の一元配置分散分析の結果を、bには箱ひげ図を示し、平均値を赤いひし形でプロットした。

一元配置分散分析の結果をみると、非正社員男性では、専門・短大・高専卒および大学・大学院卒において、勤続期間によって月給の平均値に有意な差があるとはいえない。すなわち、1年以内の勤続期間でも、3年超勤続しても、給与が統計的に有意に伸びていくとはいえないということである。そもそも非正社員の勤続期間は正社員よりも大幅に短期間に偏っていることもあるが、男性正社員では、専門・短大・高専卒を除き、勤続期間1年以内と1年超3年以内の間でも月給の平均値には有意な差があるため、これは非正社員に特徴的な傾向であるといえる。高卒男性非正社員のみ、勤続期間1年以内かそれ以上かで差が生じており、平均値にして約3万円の差がある。しかし、勤続3年を超えても勤続1年以上3年以内の月給平均額と有意な差がないということは、1年以内ですぐにやめるかどうかで差はあるが、相対的に長期間勤続しても目に見えて昇給していくことはないと解釈できる。詳細は本章第3節および第4章で検討するが、非正社員は正社員と比較して職位や職種、業務の内容などが限定されており、職務単位で採用されるほか、賃金も年功賃金ではなく職務給的なものである(濱口 2021)ため、このような差が生じたものと考えられる。

箱ひげ図で分布をみても、高卒では勤続期間が長くなるにつれて分布が少しずつ上方にシフトしているが、専門・短大・高専卒と大学・大学院卒ではだいたい同じ上下幅に収まってお

り、中央値もあまり変化していない。ただし、第3四分位点は勤続期間が長くなるほど高くなっており、勤続期間と月給の分布が全く関係ないわけではない。

図表3-2-4①a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(高卒男性非正社員、一元配置分散分析)

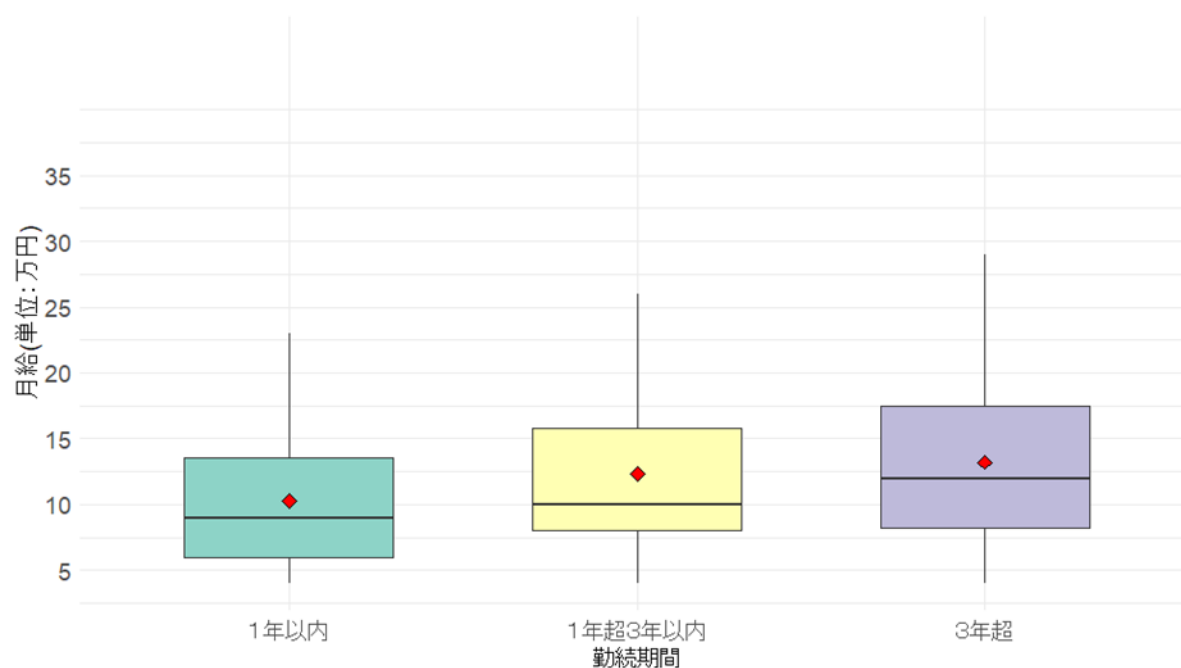
(単位：万円、Nは実数)

男性非正社員 高卒	平均値	Tukeyの多重比較			N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超	
1年以内	9.4		*	***	99
1年超3年以内	12.2			---	86
3年超	12.9				127
分散分析のF検定		F値 8.578 有意確率 <.001			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-4①b 勤続期間別 高卒男性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-4②a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(専門・短大・高専卒男性非正社員、一元配置分散分析)

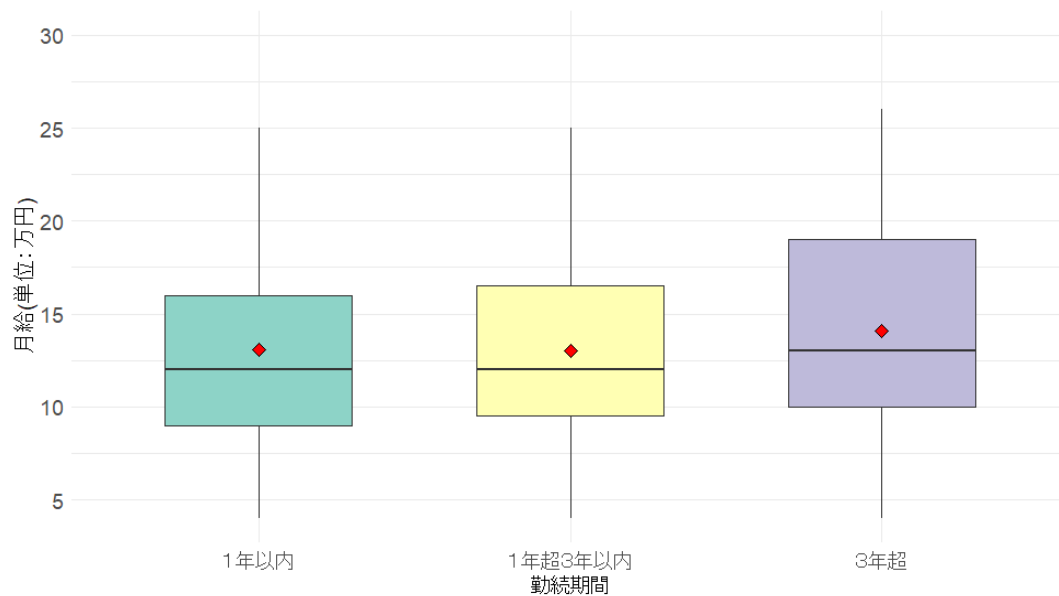
(単位：万円、Nは実数)

男性非正社員 専門・短大・高専卒	平均値	Tukeyの多重比較		N
		1年以内	1年超 3年以内	
			3年超	
1年以内	12.9	---	---	39
1年超3年以内	13.0		---	23
3年超	14.1			45
分散分析のF検定	F値 0.480 有意確率 0.620			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-4②b 勤続期間別 専門・短大・高専卒男性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-4③a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(大学・大学院卒男性非正社員、一元配置分散分析)

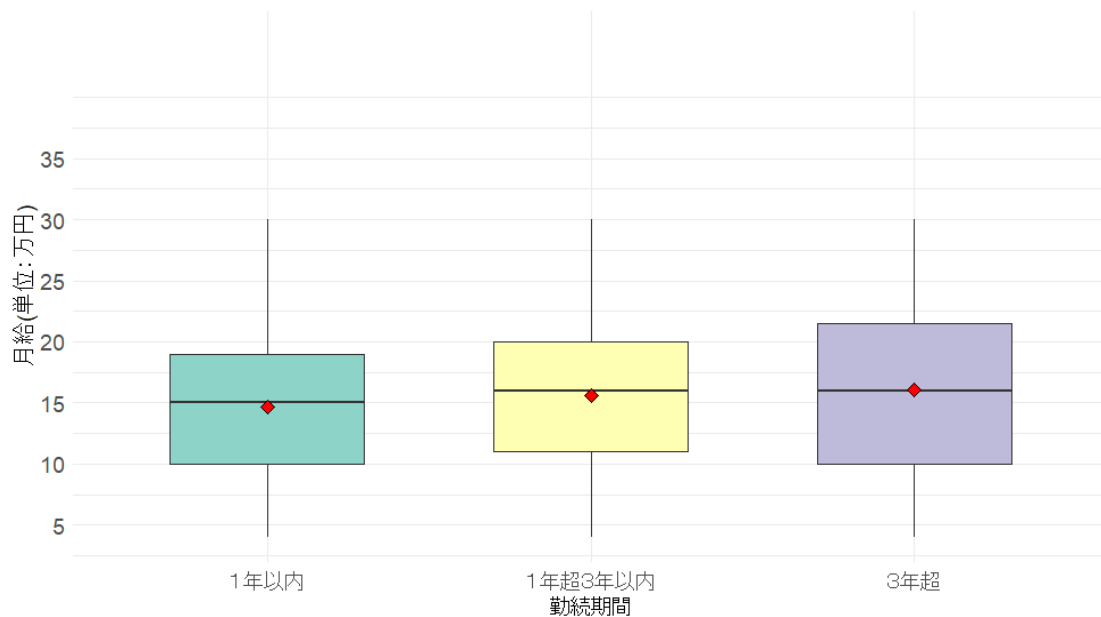
(単位：万円、Nは実数)

男性非正社員 大学・大学院卒	平均値	Tukeyの多重比較		N
		1年以内	1年超 3年以内	
			3年超	
1年以内	14.5	---	---	71
1年超3年以内	15.4		---	75
3年超	15.9			63
分散分析のF検定		F値 0.715 有意確率 0.490		

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-4③b 勤続期間別 大学・大学院卒男性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



次に、正社員女性について検討する。図表3-2-5①から図表3-2-5③に、順に高卒女性正社員、専門・短大・高専卒女性正社員、大卒女性正社員について勤続期間別に月給の平均を算出し、枝番aに一元配置分散分析の結果を示した。枝番bには箱ひげ図を示し、平均値を赤いひし形でプロットした。

まず、高卒女性正社員では、勤続3年を境として月給の平均値が異なっている。勤続3年までは、勤続1年以内か1年超かどうかによる差はなく、月給は約14～15万円で、勤続3年超を境として平均約17～18万円程度となり、勤続5年、10年を境とするカテゴリ間を比較し

ても有意な差はない。専門・短大・高専卒女性正社員では、勤続1年以内であるといずれの勤続期間と比較しても月給は有意に低く、平均約16万円である。勤続1年を超えると、勤続10年以内までは勤続期間によって有意な差があるとはいえず、平均約19～20万円の月給となっている。勤続期間が10年を超えると、平均月給は約21万となり、勤続5年超10年未満との間を除いて、より短期の勤続者と比較して有意に月給が高くなる。大学・大学院卒の女性正社員では、高卒と同様に、勤続3年以内かそれ以上かを境として月給の平均値が異なっており、勤続3年までは、勤続1年以上かどうかによる差はなく平均月給は20万円前後である。勤続1年以内、および勤続1年超3年以内の平均月給は、それぞれ勤続3年超のいずれのカテゴリの平均月給と比較しても有意に低い。勤続3年を境として、平均月給は22～25万円となり、勤続3年を超えると、5年超10年以内、10年超ではどの組み合わせにおいても平均月給に有意な差があるとはいえない。また、男性正社員と同様に、高卒と大学・大学院卒とでは、勤続期間による差の傾向は同じであるが、平均額そのものは大学・大学院卒のほうがそれぞれのカテゴリにおいて5～6万円程度と大幅に高い。

先に検討した男性正社員と比較すると、男性正社員のほうが勤続期間によってより細かく段階的に月給に差が生じていることに加え、全体的に女性のほうがいずれの勤続期間カテゴリにおいても平均月給が低い。特に勤続5年超10年以内、10年超といった長期勤続層で男女差が大きく、勤続5年超10年以内の平均月給は高卒で約4万円、専門・短大・高専卒で約3万円、大学・大学院卒で約3万円、勤続10年超では高卒で約6万円、専門・短大・高専卒で約4万円、大学・大学院卒で約5万円、男性のほうが高い。

箱ひげ図で分布をみても、男性正社員ではいずれの学歴においても概ね勤続期間が長くなるほど箱が階段状に上方に分布している傾向にあり、かつ分散も大きくなっていたが、女性正社員では勤続期間によるこうした分布の差が相対的に小さい。特に大卒・大学院卒女性では、専門・短大・高専卒と比較して中央値は高いが、最大値や第3四分位点はほぼ変化がなく、男性正社員に比べて上への伸びが頭打ちになっている状況が見て取れる。

総じて、女性正社員においても、おおまかに勤続期間が長いと月給が高くなる傾向はみられるものの、男性正社員と比較するとより弱いものであり、特に長期勤続女性の月給の伸び幅が滞っているようである。加えて全体的に男性正社員のほうが月給が高いなど、女性正社員は勤続期間によらず給与面で男性よりも不遇であり、かつ正社員であっても長期勤続による恩恵が相対的に小さい。図表3-2-2①で示したように、そもそも女性正社員では10年超勤続している者が約10%と男性正社員の半分程度しかいないことに鑑みても、長期勤続する女性正社員が男性に比して厳しい状況に置かれていると推察される。正社員の中でのこのような男女差は何に起因するものなのであろうか。第2章で検討した産業・職種構成では、高卒正社員では男女とも製造業、専門・短大・高専卒では男女とも医療、保健衛生が最も多い点で共通しており、大学・大学院卒のみ男性は製造業が多く女性は医療、保健衛生が多いという違いがあった。職種も高卒のみ男性は労務マニュアル職、女性は事務職が多いという差異があるが、

専門・短大・高専卒と大学・大学院卒では男女とも専門・技術職が最多である。すなわち、部分的な差異はあるが、産業・職種構成には男女で共通する点も多く、上述のような正社員の給与の傾向差は、それだけでは説明できないように思われる。こうした女性正社員の給与面での不遇傾向が生じるメカニズムについて、今後より詳細な分析が求められる。

図表3-2-5①a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(高卒女性正社員、一元配置分散分析)

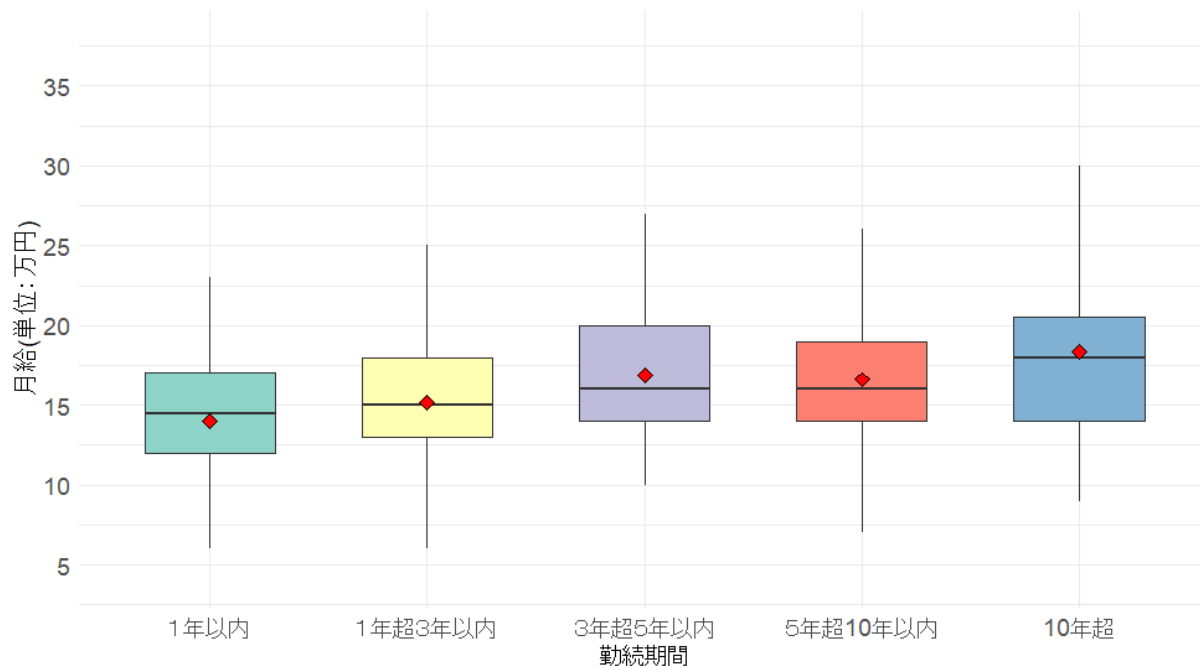
(単位：万円、Nは実数)

女性正社員 高卒	平均値	Games-Howellの多重比較					N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超	
1年以内	13.7		---	***	***	***	84
1年超3年以内	15.1			*	*	***	138
3年超5年以内	16.9				---	---	107
5年超10年以内	16.6					---	146
10年超	18.3						88
WelchのF検定		F値 12.692 有意確率 <.001					

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-5①b 勤続期間別 高卒女性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-5②a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(専門・短大・高専卒女性正社員、一元配置分散分析)

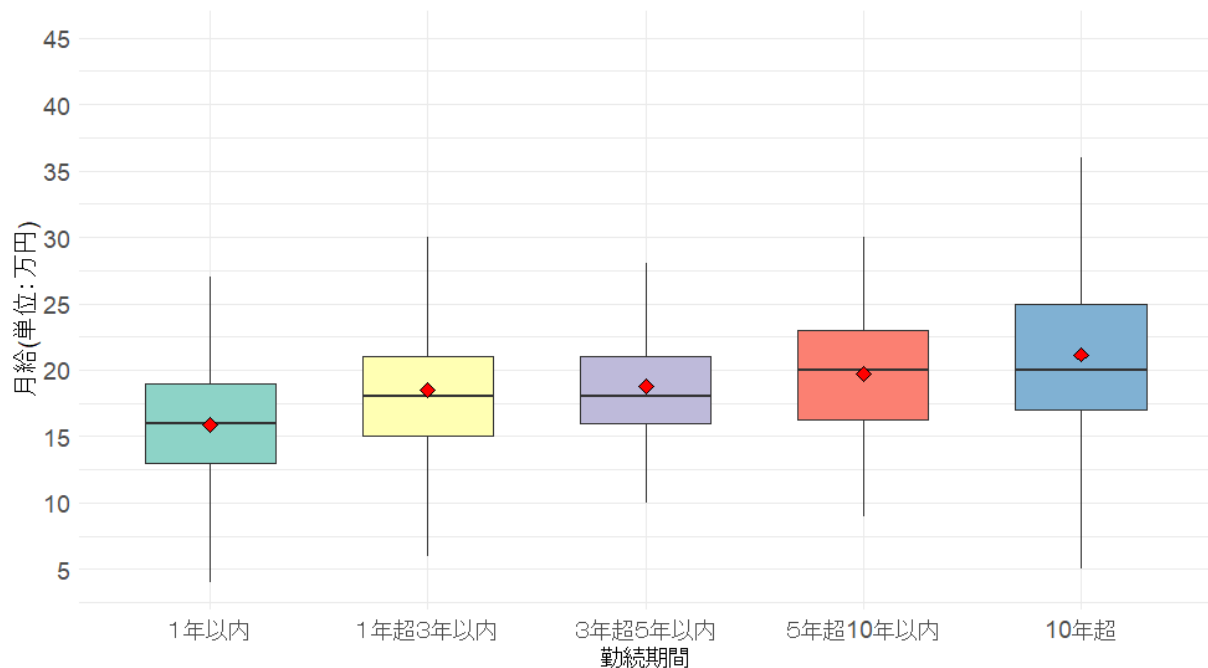
(単位：万円、Nは実数)

女性正社員 専門・短大・高専卒		Games-Howellの多重比較					N
	平均値	1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超	
1年以内	15.8		***	***	***	***	182
1年超3年以内	18.5			---	---	**	257
3年超5年以内	18.8				---	*	228
5年超10年以内	19.7					---	210
10年超	21.2						102
WelchのF検定		F値 22.849 有意確率 <.001					

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-5②b 勤続期間別 専門・短大・高専卒女性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-5③a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(大学・大学院卒女性正社員、一元配置分散分析)

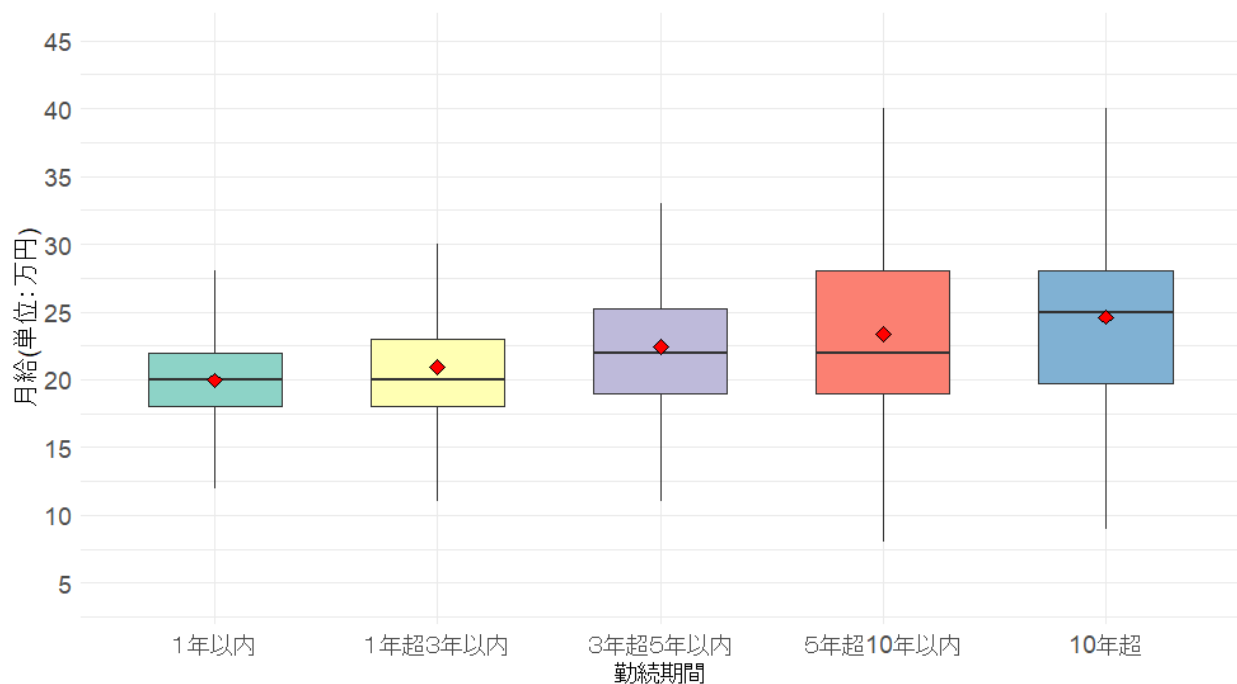
(単位：万円、Nは実数)

女性正社員 大学・大学院卒		Games-Howellの多重比較					N
平均値		1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	10年超	
1年以内	19.9		---	***	***	***	235
1年超3年以内	20.8			**	***	***	386
3年超5年以内	22.4				---	---	284
5年超10年以内	23.3					---	392
10年超	24.5						124
WelchのF検定		F値 19.411 有意確率 <.001					

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-5③b 勤続期間別 大学・大学院卒女性正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



最後に、女性非正社員について、図表3-2-6①から図表3-2-6③に、順に高卒女性非正社員、専門・短大・高専卒女性非正社員、大卒女性非正社員について結果を示した。また、枝番aには上記の一元配置分散分析の結果を、bには箱ひげ図を示し、平均値を赤いひし形でプロットした。

一元配置分散分析の結果をみると、男性非正社員では高卒を除いて勤続期間による月給の

平均値の差は認められなかったが、女性非正社員では、一部ではあるが有意差が認められる。まず、高卒女性非正社員について、高卒男性非正社員と同様に、勤続1年を境として平均月給が約2万円高くなる。専門・短大・高専卒については、勤続1年以内と3年超との間のみ平均月給が有意に異なり、その差は約3万円である。つまり、最も勤続期間が短い層と最も長い層の両端の間にだけ差があり、勤続1年と勤続3年という境目の前後では月給に有意な差が段階的に生じているとはいえない。大学・大学院卒についても同様に、勤続1年以内と3年超との間のみ平均月給が有意に異なっており、差は約5万円である。

非正社員であってもいずれの勤続期間においても学歴が高いほうが月給がやや高い点や、正社員と異なり、勤続期間が長くなるにつれて段階的に月給が上がっていくとはいえない点は男性非正社員と同様である。これは既に述べたとおり、非正社員は職位や職務、業務が限定的であり、給与も職務給的な性格を持つためであると考えられる。ただし女性非正社員では、男性と異なり、勤続期間による段階的な差異はみられなくても、勤続期間1年以内という最も短い層と、3年超勤続している層の間には差がみられる。

箱ひげ図で分布をみると、高卒では平均値だけでなく全体の分布においても勤続1年以内とそれ以上との間に差があり、1年超3年以内と3年超では箱の位置も上下の幅もほとんど同じである。専門・短大・高専卒、大学・大学院卒では、若干勤続期間が長いほうが分布が上に寄っているように見えるが、特に1年超3年以内と3年超との差が小さく、段階的に給与が上がっているとはいえないだろう。しかし、男性非正社員と比較すると、特に大学・大学院卒において、勤続1年以内と勤続3年超とでは月給の平均値や中央値、第3四分位点の差が大きい。

総じて、男性非正社員にはない女性非正社員の傾向として、短期勤続者と3年超勤続者との間の質的な差異が大きい可能性が考えられる。たとえば、3年超勤続している女性非正社員は、いわゆる主婦パートとして家計を補助しており、短期間のアルバイトなどと比較して一定以上の収入を得たいというニーズが高い可能性などである。第2章でみた産業構成では、高卒非正社員では男女とも小売業、大学・大学院卒では男女とも教育、学習支援業が最も多い点で共通しており、専門・短大・高専卒のみ男性は小売業が多く、女性は宿泊業、飲食サービス業が最も多いが小売業も同じくらい多いため、産業構成による差は大きくなさそうである。職種については高卒および専門・短大・高専卒で男性は労務・マニュアル職、女性はサービス職が多いが、大学・大学院卒では男女とも専門・技術職が最多と共通しているため、やはり産業・職種構成のみでは説明できない差異の存在が示唆され、今後詳細に検討していく必要がある。

図表3-2-6①a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(高卒女性非正社員、一元配置分散分析)

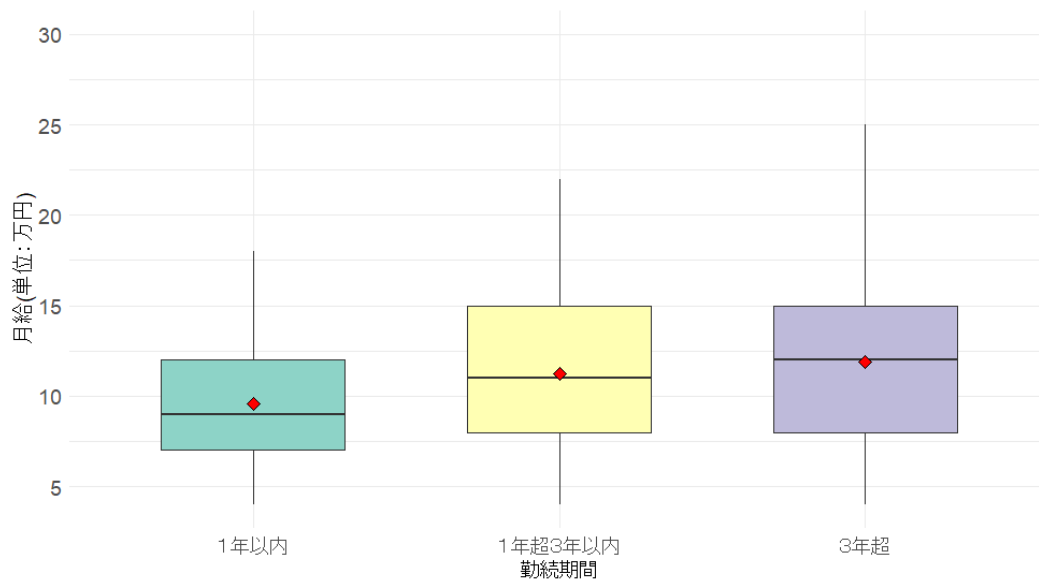
(単位：万円、Nは実数)

女性非正社員 高卒					
	平均値	Games-Howellの多重比較			N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超	
1年以内	9.4		*	***	87
1年超3年以内	11.1			---	116
3年超	11.9				126
WelchのF検定		F値 7.487 有意確率 <.001			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-6①b 勤続期間別 高卒女性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-6②a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(専門・短大・高専卒女性非正社員、一元配置分散分析)

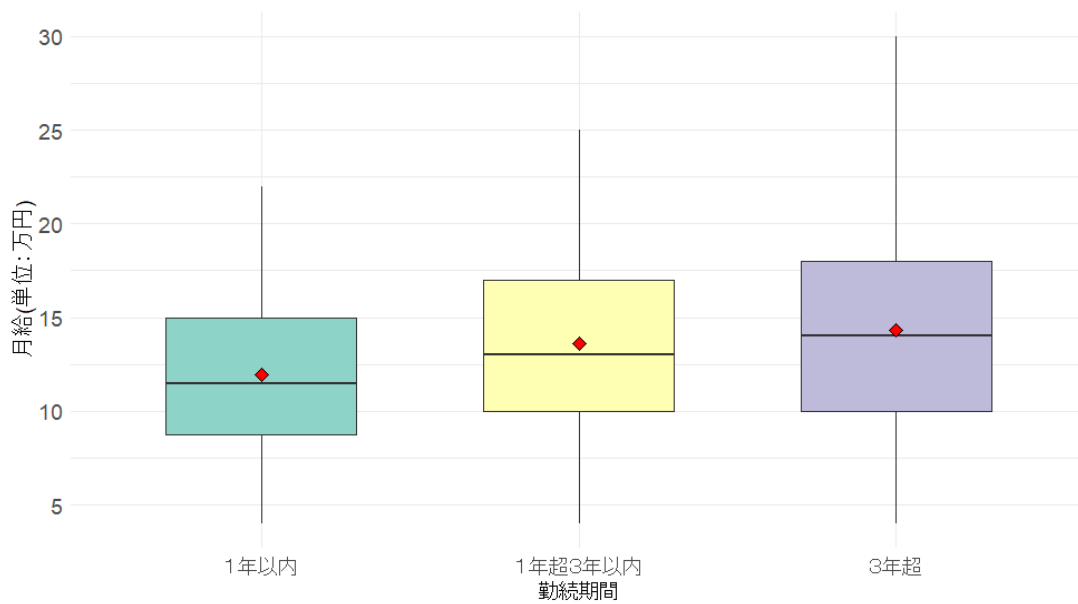
(単位：万円、Nは実数)

女性非正社員 専門・短大・高専卒	平均値	Tukeyの多重比較			N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超	
1年以内	11.6		---	*	68
1年超3年以内	13.5			---	73
3年超	14.3				78
分散分析のF検定		F値4.274 有意確率 0.015			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-6②b 勤続期間別 専門・短大・高専卒女性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



図表3-2-6③a 勤続期間別 離職直前/調査時点の月給の平均値

(大学・大学院卒女性非正社員、一元配置分散分析)

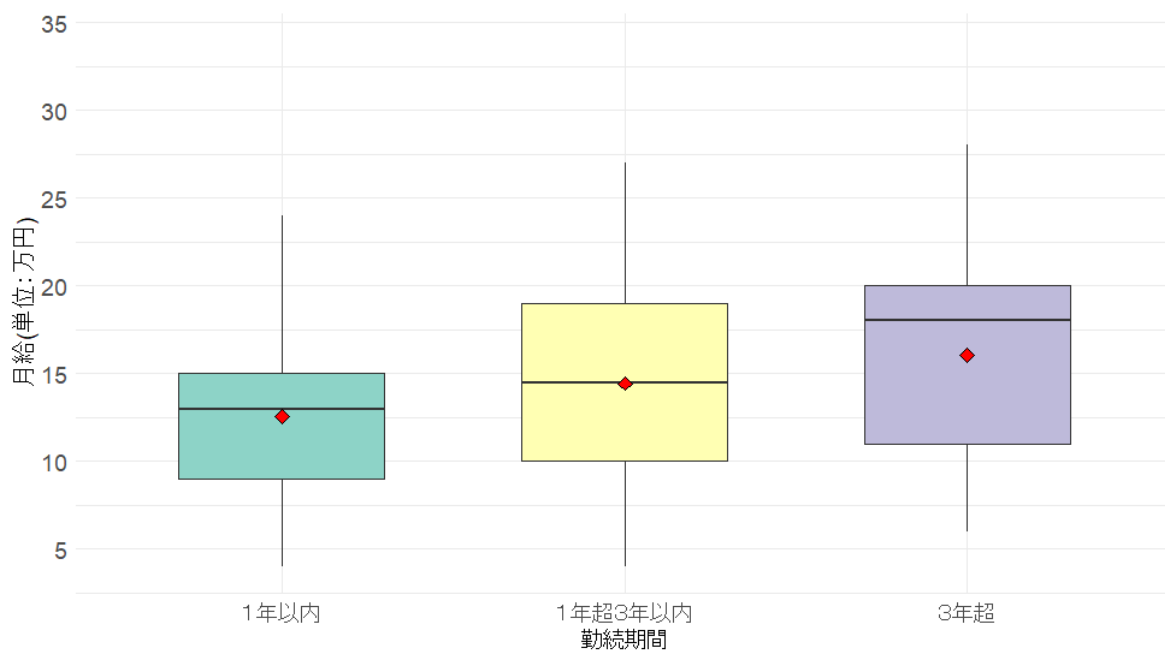
(単位：万円、Nは実数)

女性非正社員 大学・大学院卒	平均値	Tukeyの多重比較			N
		1年以内	1年超 3年以内	3年超	
1年以内	12.6		---	**	77
1年超3年以内	14.4			---	66
3年超	16.1				43
分散分析のF検定		F値 5.743 有意確率 0.004			

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

※---は有意差なしを表している。

図表3-2-6③b 勤続期間別 大学・大学院卒女性非正社員の離職直前/調査時点の月給(箱ひげ図)



第3節 就業条件

ここまで労働時間や給与といった待遇面について正社員と非正社員との比較を行ってきたが、正社員と非正社員では、そもそもどのような就業条件で雇用されているのかも異なるはずである。そこで本節では、初職の雇用形態と就業条件との関連を性別・学歴別に検討する。なお、本章冒頭でも述べたが、この項目は勤続者については調査時点、離職者については辞める直前または雇用形態を転換する直前について回答しているものであることに注意されたい。

図表３－３－１①、図表３－３－１②は、順に男性、女性について、初職の雇用形態と就業条件との関連を学歴別に示したものである。図表の数値はそれぞれの項目についてあてはまると回答した割合を表しており、カイ２乗検定の結果、正社員と非正社員の間に統計的に有意な差が認められたものを網掛けで示した。

図表をみると、まず原則として管理職にならない、職種が特定されている、配置転換がないという条件について、おおむね非正社員のほうがこれらの制限付きの条件で就業している。これはそもそも非正社員とはどのような雇用形態であるかをそのまま表していると考えられる。ただし、専門・短大・高専卒の女性はやや特殊であり、配置転換について正社員と有意な差がないことに加え、職種についてむしろ正社員のほうが特定されている傾向にある。職種の特定性については男性でも専門・短大・高専卒のみ有意差がないため、専門・短大・高専卒では、正社員がより資格と結びついた専門的・限定的な業務に就いているなどの特殊さがあるのかもしれない。男女差も含め、産業や職種との結びつきを検討する必要があるだろう。

図表３－３－１① 性別・学歴別 初職の雇用形態と就業条件(男性)

(単位：％、Nは実数)

男性																			
							</												

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

※カイ２乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

図表3-3-1② 性別・学歴別 初職の雇用形態と就業条件(女性)

(単位: %, Nは実数)

女性		い 原 こ と に な っ て 理 職 に は な ら な	が 職 変 種 わ が る 特 定 と さ は れ な い る (職 種	は 配 置 な い こ と (所 属 部 門 の 変 更	な 国 内 で の 転 勤 は な い こ と に	な 海 外 へ の 転 勤 は な い こ と に	る 残 業 は し な い こ と に な っ て い	い 土 曜 と ・ 日 曜 ・ 祝 日 は 勤 務 し な	な 宿 泊 を 伴 う 出 張 は な い こ と に	夜 勤 は な い こ と に な っ て い る	N
高卒	正社員	7.5	19.1	6.9	18.6	22.9	4.3	11.6	13.4	22.2	576
	非正社員	18.3	25.2	18.6	22.3	23.2	9.0	4.9	23.8	24.9	345
専門・短大・高専卒	正社員	7.1	35.7	9.8	20.6	23.1	4.8	6.0	13.8	25.2	1004
	非正社員	12.6	28.4	12.6	19.4	18.5	9.0	11.7	18.0	19.4	222
大学・大学院卒	正社員	6.2	28.5	6.7	21.5	26.6	3.7	19.2	10.5	29.4	1441
	非正社員	29.9	37.1	26.9	34.5	36.0	14.7	18.8	34.5	34.0	197
学歴計	正社員	6.8	29.1	7.7	20.7	24.8	4.2	13.3	12.2	26.6	3021
	非正社員	19.6	29.2	19.0	24.6	25.1	10.5	10.5	24.9	25.7	764

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

転勤について、男性では国内・海外ともに、専門・短大・高専卒男性の海外転勤を除けば、非正社員のほうが転勤がないことになっている。しかし女性については、大学・大学院卒では非正社員の方が国内転勤も海外転勤もないという傾向がはっきりしているものの、高卒や専門・短大・高専卒では雇用形態による有意な差はない。分布をみると、女性では男性に比べ、非正社員の転勤がない割合はあまり変わらないが、正社員の転勤がない割合が非正社員と差がない程度に高い。よって、高卒および専門・短大・高専卒の女性では、正社員であっても2割程度が国内外の転勤がない就業条件であり、非正社員と差が出ないということのようだ。宿泊を伴う出張については、男性では学歴を問わず、女性では専門・短大・高専卒を除き、非正社員のほうが宿泊を伴う出張はない条件で働いている。特に大学・大学院卒において、男性では正社員約3%、非正社員約17%で約14%ポイントの差であるのに対し、女性では正社員約11%、非正社員約35%で約24%ポイント差となっており、女性のほうがいずれの雇用形態でも宿泊を伴う出張なしの条件で働いており、非正社員ではさらに顕著である。すなわち、女性にとって宿泊を伴う出張がないということは、おそらく家庭との両立面から働きやすさの点で重要であり、非正社員を選択する理由として宿泊を伴う出張がないことが重視されていると考えられる。第1章の初職選択理由では、高卒と専門卒のみ家庭生活との両立しやすさを重視していると非正社員を選択する傾向にあり、大学・大学院卒では有意差がなかった。初職在職期間に関する本章の分析では、転勤や出張に関して大学・大学院卒で最も正社員と非正社員の働き方の限定性における差が出ているが、これは初職入職時点では大学・大学院卒の高学歴女性は家庭生活との両立よりもキャリアを重視し、家庭を持つ年齢になると両立を重視せざ

るを得ないという変化が生じるためではないかと考えられる。

残業、休日出勤、夜勤について、残業に関しては専門・短大・高専卒の男性を除き、男女とも非正社員のほうが残業をしないことになっている。土曜・日曜・祝日の勤務については、男性では大学・大学院卒のみ正社員のほうが、女性では高卒は正社員、専門・短大・高専卒では非正社員のほうが、土曜・日曜・祝日の勤務をしないことになっている。夜勤については高卒男性のみ、非正社員のほうが夜勤をしないことになっている。これは、高卒男性正社員には製造業が特に多いため、正社員で夜勤が多いことに起因すると考えられる。このように、これらの性別や学歴による差や、休日出勤に関して傾向がまちまちであることは、それぞれと結びついた産業・職種と関係していると考えられる。

第4節 まとめ

本章では、初職における労働時間、初任給、月給といった待遇面、および就業条件について、労働時間・空間や職務の限定性という観点から、正社員と非正社員で比較を行ってきた。得られた主な知見は以下のとおりである。

第一に、労働時間について、正社員は35～45時間を山とした分布になっているが、非正社員は35時間未満が最も多く、60時間未満までは単調減少していく。しかし60時間以上では正社員・非正社員ともやや増加に転じており、一部で過労死リスクのあるような長時間労働が行われていることが示唆される。平均値を性別・学歴別に検討すると、全体として高学歴であるほうが労働時間が長い、統計的に有意な差が生じる境目の所在はそれぞれ異なる。正社員については、男性では高卒と大学・大学院という両端でのみ有意差がみられたが、女性では大学・大学院卒であればどの学歴よりも有意に労働時間が長かった。非正社員については、男性では大学・大学院卒であるかどうか、女性では高卒であるかどうかを境として、労働時間の平均値が有意に異なっていた。

第二に、初任給について月給ベースで平均値および分布状況を検討すると、正社員については男女とも学歴が高くなるほど初任給の平均も段階的に高くなっていくのに対し、非正社員では、女性は正社員と同様に高学歴者ほど初任給が高くなるものの、男性は高卒と高等教育卒の間にのみ差があり、専門・短大・高専卒と大卒には有意な差がない。また、正社員の初任給のほうが非正社員より高いが、非正社員でも、正社員と同様に、学歴が高いほうが初任給はより高いほうに分布している。ただし、非正社員のほうが分散が大きく、かつ、正社員とは異なり、学歴が高くなっても最低額は上がっていない。反面、非正社員においても最高額は高学歴であるほど高くなっており、高等教育卒では非正社員でも専門・技術職の割合が最も高いことに鑑みても、高学歴者の中には時間賃金の高いプロフェッショナルな非正社員も存在していることが示唆される。

第三に、初職離職直前、または調査時点の月給について、勤続期間に伴う変化が雇用形態によってどのように異なるのかを性別・学歴別に検討すると、男性正社員では、どこが分水嶺に

なるかは学歴によって異なるが、勤続期間が長いほど平均月給も高くなり、かつ高学歴であるほど全体の分布も高額にシフトする。また、どの学歴でも勤続期間が長いほど月給の分散が大きくなり、昇進などによって個人差が大きくなっていく様子がうかがえる。対して男性非正社員では、高卒の一部を除き、勤続期間が長くなっても給与は高くなっておらず、分布の幅もほぼ同じである。

女性正社員では、おおまかな傾向としては男性正社員と同様に勤続期間が長いほど給与も高いが、男性正社員と比べると、平均月給も分布も勤続期間による差のつきかたが弱い。また、全体に男性よりも平均月給が低く、特に長期勤続層で男女差が大きいことに加え、最も給与が高い大学・大学院卒でも、長期勤続者の上への伸びが頭打ちになっている傾向があった。女性非正社員については、学歴が高いほうが給与がやや高い点や、勤続に伴い給与が段階的に上がっていくわけではない点は男性非正社員と同様であった。しかし、男性とは異なり、勤続1年以内すなわち下から約三分の一と、勤続3年超すなわち上から約三分の一の両端では平均月給および分布に差異が見られ、短期のアルバイトと家計や生活維持のための労働など、両者が質的に異なる可能性が示唆された。

第四に、労働時間・空間や職務の限定性について、男女とも、非正社員はその雇用契約の性質上、専門・短大・高専卒の一部例外を除き、正社員よりも管理職への転換や職種、配置転換がないという限定付きの条件で就業している。しかし、転勤や宿泊を伴う出張の有無については男女で傾向が異なっており、女性は男性と比べ、正社員であっても転勤や宿泊を伴う出張がない割合が非正社員並みに高いため、雇用形態による差が生じにくいのか、生じていても相対的に小さい。女性にとって、おそらく家庭責任との両立という観点から、転勤や宿泊を伴う出張がないことは非正社員を選択する理由としてだけでなく、正社員であっても重要であることがうかがえる。

<参考文献>

- 神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界 ―現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か ―正社員体制の矛盾と転機』岩波書店。
- 労働政策研究・研修機構（2017）『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」より』JILPT 調査シリーズ No.164。

第4章 初職の雇用形態と在職中の経験・変化

本章では、初職在職中にどのような経験をしたか、また業務がどのように変化していったかということが、初職の雇用形態によってどのように異なるのかを検討していく。具体的には、まず第1節で、入職後3ヶ月間の経験について、職場で受けた教育訓練、職場でのコミュニケーション、労働条件の齟齬という観点から、それぞれ性別・学歴別に分析を行う。続いて第2節で、初職在職中の業務の変化について分析するが、これは勤続期間の長さにも影響を受けると考えられるため、性別、勤続期間別に検討する。第3節では、初職において経験した職場トラブル、第4節では初職勤続中に行った能力開発の種類について、同じく性別・学歴別に雇用形態との関連を見る。第5節では初職在職中の仕事や働くことに関する悩みの相談相手について、第6節では離職者が初職を離職した理由について、それぞれ性別、勤続期間別に検討する。

なお、回答対象の期間が回答者によって異なるケースについて言及しておく、まず職場トラブルおよび相談相手に関しては、これまでの章と同様、勤続者は初職入職から調査時点まで、離職者は初職入職から離職時点まで、雇用形態転換者は初職入職から雇用形態転換時点までとなっている。能力開発については、勤続者は初職入職から調査時点まで、離職者は初職入職から離職後1年以内、雇用形態転換者は初職入職から雇用形態転換後1年以内の経験をそれぞれ回答している。入職後3ヶ月間の経験に関する項目は、設問の性質上、基本的には勤続者であるか離職者であるかに関わらず共通の期間について回答しているはずであるが、入職後3ヶ月未満で離職あるいは雇用形態を転換した者については、実際の回答対象期間は3ヶ月よりも短いことに留意する必要がある。

第1節 入職後3ヶ月間の経験

1. 入職後3ヶ月間に受けた教育訓練

まず、入職後3ヶ月間に受けた教育訓練について、図表4-1-1①で男性、図表4-1-1②で女性を対象に、初職の雇用形態との関連を示し、正社員であるか非正社員であるかによって、入職3ヶ月間の教育訓練がどのように異なっていたかを検討した。図表中に示した数値は各項目についてあてはまると回答した者の割合であり、カイ2乗検定の結果、統計的に有意な差が認められた項目は網掛けで示した。

図表から、男女とも、どの学歴においても、正社員のほうが業務をせず研修だけを受けている時期があったり、特定の上司や先輩社員が教育係としてついたりしていたことがわかる。正社員と非正社員の差も約20~40%ポイントと大きく、特に業務をせず研修だけを受けられる時期があったかどうかについて、大学・大学院卒では男女とも正社員は半分以上があったと回答しているのに対し、非正社員では2割を下回っている。入職から3ヶ月間という入職後間もない期間において、新入社員の育成環境が正社員か非正社員かによって大きく異なっている

ことが明らかとなった。男女差をみると、男性に関しては、高卒、専門・短大・高専卒でも正社員の約 46～50%が研修に集中できる時期があったと回答しているが、高卒女性、専門・短大・高専卒女性正社員では約 33～40%にとどまる。大学・大学院卒においても、男性正社員のほうがやや女性正社員よりもあてはまる割合が高く、総じて正社員の中では男性のほうがより恵まれた研修環境にありそうだ。

入職先の会社で働く上での規則や慣習について丁寧に説明してもらったかどうかについても、専門・短大・高専卒を除いて、男女とも正社員のほうが規則や慣習を丁寧に説明してもらっており、非正社員と 10%ポイント程度の差がある。全体的に、男女とも正社員のほうが教育訓練機会を手厚く用意されている傾向がうかがえ、これは正社員のほうが勤務先での勤続、およびそのために必要な能力の伸長を見込まれているからであると考えられる。

図表 4-1-1① 性別・学歴別 初職の雇用形態と入職後3ヶ月間に受けた教育訓練(男性)

(単位：％、Nは実数)											
男性		て業 い務 るを 時せ 期ず が研 あ修 っだ たけ を受 け		な特 た定 のの 「上 教司 育や 係先 」輩 に社 な員 っが たあ		は先 じ輩 め社 か員 らと ま同 か等 せの ら業 れ務 たを 、		かれ指 ら、示 な何が いを曖 時し昧 期たな がらま あよま っい放 たの置 かさ 分		にきそ 説明の 明則会 しや社 て慣で も習働 らにく つつ上 たいで て従 丁う 寧バ	
											N
高卒	正社員	50.0	***	35.6	***	9.0		12.8		23.6	818
	非正社員	14.6		17.3		12.8		11.9		14.6	329
専門・短大・ 高専卒	正社員	45.6	***	36.7	***	11.5	**	18.8		20.3	548
	非正社員	13.9		18.3		21.7		17.4		16.5	115
大学・大学 院卒	正社員	56.5	***	41.7	***	13.0		19.6		25.3	1799
	非正社員	18.1		15.3		17.7		15.3		15.3	215
学歴計	正社員	53.0	***	39.3	***	11.7	**	17.7	*	24.0	3165
	非正社員	15.6		16.8		15.9		14.0		15.2	659

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

図表4-1-1② 性別・学歴別 初職の雇用形態と入職後3ヶ月間に受けた教育訓練(女性)

(単位：％、Nは実数)											
女性		て業 い務 るを 時せ 期ず が研 あ修 っだ たけ を受 け		な特 た定 のの 「上 教司 育や 係先 「輩 に社 な員 っが たあ		は先 じ輩 め社 か員 らと ま同 か等 せの ら業 れ務 たを 、		かれ指 ら、示 な何が いを曖 時し昧 期たな がらま あよま っい放 たの置 かさ 分		にきそ 説規の 明則会 しや社 て慣で も習働 らにく つつ上 たいで て従 丁う 寧ベ	
N											
高卒	正社員	39.8	***	39.7	***	13.4	18.8		28.5	***	590
	非正社員	12.6		17.1		11.8	14.9		18.8		356
専門・短大・ 高専卒	正社員	32.5	***	42.1	***	14.9	20.7	**	25.7		1020
	非正社員	14.1		21.1		16.3	12.3		22.0		227
大学・大学 院卒	正社員	52.4	***	49.2	***	17.5	21.1		29.9	**	1460
	非正社員	14.1		20.2		18.7	19.2		20.7		198
学歴計	正社員	43.4	***	45	***	15.9	20.5	***	28.2	***	3070
	非正社員	13.4		19.1		14.9	15.2		20.2		781

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

「先輩社員と同等の業務をはじめから任せられた」、「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」という項目については、男女とも雇用形態による有意差はほぼ認められず、前者は専門・短大・高専卒の男性、後者は専門・短大・高専卒の女性についてのみ統計的に有意であった。専門・短大・高専卒男性では、正社員よりも非正社員のほうが、先輩と同等の業務をいきなり任せられる経験をした傾向にあり、専門・短大・高専卒の女性では、逆に正社員のほうが、指示が曖昧なまま放置されて困った経験をしている傾向にある。第2章で検討した産業構成をみると、専門・短大・高専卒では、正社員については男女とも医療、保健衛生が最も多く、非正社員では男性は小売業、女性は宿泊業、飲食サービス業や小売業が多かった。専門・短大・高専卒の職種構成については、正社員は男女とも専門・技術職、非正社員は男性では労務マニュアル職、女性ではサービス職が最も多い。つまり、専門・短大・高専卒者の産業構成は男女であり変わらず、また、非正社員では男女ともに高卒でも小売業の割合が大きい。よって、男性では専門・技術職と比較して労務マニュアル職でいきなり先輩社員と同等の業務を任せられやすく、女性では専門・技術職と比較してサービス職で指示が曖昧なまま放置されやすいのかもしれない。むしろ、これらの産業・職種は全体の一部にすぎず、

と回答している。非正社員についても、あてはまると回答している割合は女性のほうが男性より高い。OJT の機会については、男性より女性のほうが、また特に女性でも非正社員よりも正社員のほうが恵まれているといえそうだ。学歴・雇用形態ごとの産業・職種構成には男女で共通する部分も少なくないため、特定の産業や職種の特性が大きく影響してこのような傾向差が生じているというよりは、ジェンダー的な差異が大きいのではないかと推察され、今後、多変量解析などを用いた検討が求められる。

図表4-1-2② 性別・学歴別 初職の雇用形態と入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション(女性)

(単位：％、Nは実数)												
女性		教 務 会		従 社 会		く 客 会		迎 会		の に 分		
		え を 社		業 内 社		れ や 社		会 社		人 、 か		
		て 実 の		員 の の		た 取 の		を の		に あ ら		
		く 際 人		に 他 人		引 人		開 人		相 な な		
		れ に が		紹 の が		先 が		い が		談 た い		
		た 行 、		介 事 、		の 、		て 、		し の こ		
		う あ		し 業 あ		人 あ		く あ		た 方 と		
		中 な		て 所 な		に な		れ な		か が		
		で た		く ・ た		紹 た		た た		ら あ		
		仕 に		れ 部 を		介 を		に		、 つ		
		事 、		た 署 、		し 、		、		会 た		
		を 業		の 会		て 顧		歓		社 時		
N												
高卒	正社員	52.0	***	21.7	***	6.9	***	37.1	***	31.2	*	590
	非正社員	36.8		7.0		2.0		7.9		23.9		356
専門・短大・ 高専卒	正社員	52.9	*	16.9	***	6.3		35.2	***	31.0	**	1020
	非正社員	45.4		7.9		4.0		12.8		21.6		227
大学・大学 院卒	正社員	54.2	***	23.6	**	13.3	**	42.7	***	40.0	**	1460
	非正社員	41.4		13.6		5.1		26.3		28.8		198
学歴計	正社員	53.4	***	21.0	***	9.7	***	39.1	***	35.3	***	3070
	非正社員	40.5		9.0		3.3		14.0		24.5		781

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

会社の人が自分を社内の他の事業所や部署などに紹介してくれたかどうか、あるいは顧客や取引先の人など外部の人に紹介してくれたかどうか、という社会関係資本面でのサポートについては、特に非正社員で外部の人に紹介してもらった割合がいずれの学歴においても数%と低い点に留意する必要がある。しかし、専門・短大・高専卒では外部の関係者に紹介してもらった経験の有意差がないという点を除いて、男女とも、正社員のほうが社内外の関係者に自分を紹介してもらった傾向にある。日本的雇用において、正社員はその企業の一員であるというメンバーシップが重視されるため(濱口 2021)、正社員として採用した若者について関係者に紹介しておこうというインセンティブが働くためではないかと考えられる。会社の人が

歓迎会を開いてくれたかどうかという項目についても、男女とも、いずれの学歴においても正社員のほうが歓迎会を開いてもらっており、非正社員との差も 20～30%ポイントほど開いている。この点も、正社員のほうがその先も長期間共に働く仲間として想定され、メンバーシップ的なサポートを享受しやすいことを示していると考えられる。言い換えれば、非正社員は入職当初から正社員とはそもそも別物としての扱いを受け、職場へのエンゲージメントが低くなりがちだということでもある。

分からないことがあった時に自分から会社の人に相談したかどうかという項目では、高卒男性を除き、男女とも、いずれの学歴においても、正社員のほうが分からないことを会社の人に相談できている。この点についても、上述のような仕事のサポートや職場へのエンゲージメントにおける正社員と非正社員の格差と連動していると考えられる。分からないことがあっても会社の人に相談できない環境や関係性である場合、働きやすさや仕事のスキルの成長に対する阻害要因になりかねず、将来的にさらに正社員と非正社員の差が開いていく可能性もある。高卒男性のみ有意差が認められなかった理由は定かではないが、高卒男性では正社員でも非正社員でも労務・マニュアル職が多いためかもしれない。なお、この項目についても、会社の人が業務の中で仕事を教えてくれたかどうかと同様に、正社員、非正社員とも、男性より女性のほうが、あてはまると回答した割合が 10%ポイント前後高い。会社の人に仕事を教えてもらったり、自分から会社の人に分からないことを相談したりといった対人コミュニケーション的な側面について、男性よりも女性のほうが能動的であるのかもしれない。

このように、初職入職後に会社や他の社員から受けられる教育訓練や対人的なサポートは、雇用形態によって不平等なものになっており、ひいては職場への定着や能力・スキルの伸長、その後のキャリア形成にもつながりうる問題であると考えられる。

なお、入職後 3 ヶ月間のコミュニケーションについては、「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」、「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」という項目も設けられているが、男女ともにいずれの学歴においても雇用形態との関連が認められなかったため、ここでは割愛した（回答分布については巻末の付表の Q11 を参照）。

3. 入職後3ヶ月間の労働条件の齟齬

第 2 項までで、正社員のほうが非正社員よりも入職後 3 ヶ月間に受けられる教育訓練上のサポートが充実しており、また職場へのエンゲージメントも高いことを示したが、それでは同期間において、入職前に聞いていた労働条件と入職後のそれが異なっていたという経験には、雇用形態による差はあるのだろうか。この点に関して、図表 4－1－3 ①で男性について、図表 4－1－3 ②で女性について、それぞれ学歴別に雇用形態と労働条件の齟齬の有無との関係を示した。図表中の数値はあてはまると回答した者の割合であり、統計的に有意であったものについては網掛けを施した。

図表をみると、給与の金額については、そもそも齟齬が生じていた割合が正社員・非正社員とも約1～6%と少なく、男女ともいずれの学歴においても有意ではない。労働時間の長さについては、男性ではどの学歴でも有意ではないが、女性では高卒を除いて、正社員のほうが、採用前と入職後3ヶ月間で齟齬を感じている。ただしこの質問項目からは、労働時間の長さが採用前に聞いていたよりも長かったのか短かったのかを厳密に判断することはできない。仮に採用前に聞いていたよりも労働時間が長かったという齟齬であるとすれば、正社員女性について、入職前の合意形成時点で問題が生じているか、あるいは実際の労働時間に齟齬が生じたとして、男性のほうが長時間労働に対する肯定的な価値観を内面化しているために齟齬を容認しやすいといった可能性が考えられる。産業・職種の面からは、専門・短大・高専卒、大学・大学院卒の女性正社員ではいずれも医療、保健衛生の割合が高いため、医療、保健衛生分野の正社員で想定していなかった長時間労働や残業といった齟齬が生じやすい可能性がある。

図表4-1-3① 性別・学歴別 初職の雇用形態と入職後3ヶ月間の労働条件の齟齬(男性)

(単位：％、Nは実数)					
男性		とる給 は前与 異にの な聞金 っい額 ててが いい採 たた用 内さ 容れ	内さ労 容れ働 とる時 は前間 異にの な聞長 っいさ ててが いい採 たた用	は前仕 異に事 な聞内 っい容 ててが いい採 たた用 内さ 容れ とる	N
高卒	正社員	3.5	6.7	4.2	818
	非正社員	2.4	4.6	3.0	329
専門・短大・ 高専卒	正社員	6.0	9.9	6.9	548
	非正社員	4.3	8.7	13.9	115
大学・大学 院卒	正社員	3.5	7.8	6.1	1799
	非正社員	1.4	5.1	6.0	215
学歴計	正社員	3.9	7.9	5.7	3165
	非正社員	2.4	5.5	5.9	659

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

仕事内容に関する齟齬については、専門・短大・高専卒の男性、および高卒女性で雇用形態による有意差が認められるが、その傾向は男女で逆である。専門・短大・高専卒男性については、非正社員のほうが採用後に仕事内容の齟齬を感じており、高卒女性では、正社員のほうが仕事内容に齟齬が生じたと感じている。第2章の分析では、専門・短大・高専卒男性と高卒女

性の産業構成のおおまかな傾向は類似していたが、職種については、専門・短大・高専卒男性では正社員には専門・技術職、非正社員には労務・マニュアル職が多く、高卒女性では正社員には事務職、非正社員にはサービス職が多かった。よって、仮説として、男女間のこの傾向の差は、職種によって部分的に説明できるかもしれない。たとえば、専門・短大・高専卒男性では労務・マニュアル職が多い非正社員が、仕事内容が比較的明確であると思われる専門・技術職の多い正社員よりも仕事内容の齟齬を感じやすい可能性がある。また、高卒女性では、事務職が多い正社員が、サービス職の多い非正社員と比較して事前に聞いていない仕事をさせられたと感じやすいのかもしれない、といった具合である。

図表4-1-3② 性別・学歴別 初職の雇用形態と入職後3ヶ月間の労働条件の齟齬(女性)

		(単位：％、Nは実数)			
女性		とる給 は前与 異にの な聞金 っい額 ててが いい採 たた用 内さ 容れ	内さ労 容れ働 とる時 は前間 異にの な聞長 っいさ ててが いい採 たた用	は前仕 異に事 な聞内 っい容 ててが いい採 たた用 内さ 容れ とる	
					N
高卒	正社員	4.9	11.2	10.8	590
	非正社員	2.8	7.9	5.9	356
専門・短大・ 高専卒	正社員	4.3	12.8	8.5	1020
	非正社員	4.8	6.2	8.4	227
大学・大学 院卒	正社員	3.5	12.5	7.7	1460
	非正社員	1.0	7.1	6.6	198
学歴計	正社員	4.0	12.3	8.6	3070
	非正社員	2.9	7.2	6.8	781

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

第2節 業務の変化

本節では、勤続に伴って初職の業務がどのように変化したかを、正社員と非正社員についてそれぞれ検討し、両者の傾向を比較する。比較にあたっては、業務のあり方や体制は企業規模にも影響を受けると考えられるため、企業規模 300 人未満と 300 人以上に分けて分析を行った。また、勤続期間の区分は、第3章で用いたものと同様に、正社員は「1年以内」「1年超3年以内」「3年超5年以内」「5年超10年以内」「10年超」の5つ、非正社員は「1年以内」「1年超3年以内」「3年超」の3つのカテゴリを用いる。カテゴリごとの度数分布について

は、第3章の図表3-2-2①および図表3-2-2②を参照されたい。

図表4-2-1①、4-2-1②、4-2-1③、4-2-1④は、それぞれ順に男性正社員、女性正社員、男性非正社員、女性非正社員について、企業規模別に、勤続期間と業務の変化の関係を示したものである。図表中の数値はあてはまると回答した者の割合で、統計的に有意なものは網掛けで示してある。

図表4-2-1① 性別・企業規模別 勤続期間と業務の変化(男性正社員)

(単位：％、Nは実数)																				
男性 正社員		い業務 の全 体的 な量 が 増 え て		業務 の 種 類 が 増 え て い っ た		業務 の 内 容 が 難 し く な っ て		責任 の 重 い 業 務 を 担 当 す る よ		働き 始め た 当 初 と は 全 く 違 う		自分で 業務 の手 順 や ス ケ ウ に		非 正 社 員 を 指 導 ・ 管 理 す る 立		部下 ・ 後 輩 の 正 社 員 を 指 導 ・		在宅 勤務 う (リ モ ット ワ ーク		
N																				
企業規模 300人未満	1年以内	28.1		23.6		33.7		15.6		16.1		5.0		1.0		2.0		1.5		199
	1年超3年以内	44.8		31.0		32.7		24.6		13.2		14.6		5.0		13.5		4.6		281
	3年超5年以内	56.6	***	41.0	***	35.4		25.9	***	16.5		11.8	***	6.1	***	12.7	***	4.7		212
	5年超10年以内	59.1		47.3		41.5		38.3		14.4		24.6		12.8		24.6		7.0		313
	10年超	59.5		53.3		41.0		38.5		14.9		<u>21.0</u>		<u>11.8</u>		25.6		4.1		195
企業規模 300人以上	1年以内	38.3		36.5		33.5		15.0		6.6		8.4		2.4		1.2		2.4		167
	1年超3年以内	60.3		39.3		36.7		30.3		11.7		14.7		7.3		15.0		5.3		300
	3年超5年以内	61.3	***	51.2	***	46.0	***	37.2	***	16.5	***	20.1	***	7.3	*	22.0	***	7.6	***	328
	5年超10年以内	68.1		60.3		52.1		48.1		25.6		28.4		9.5		28.7		13.4		620
	10年超	69.8		<u>57.8</u>		52.9		49.7		<u>20.9</u>		32.3		10.9		36.7		13.7		431
企業規模計	1年以内	32.8		29.5		33.6		15.3		11.7		6.6		1.6		1.6		1.9		366
	1年超3年以内	52.8		35.3		34.8		27.5		12.4		14.6		6.2		14.3		5.0		581
	3年超5年以内	59.4	***	47.2	***	41.9	***	32.8	***	16.5	***	16.9	***	6.9	***	18.3	***	6.5	***	540
	5年超10年以内	65.1		55.9		48.6		44.8		21.9		27.1		10.6		27.3		11.3		933
	10年超	66.6		56.4		49.2		46.2		19.0		28.8		11.2		33.2		10.7		626

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※勤続10年超で数値の逆転が見られた箇所は斜体および下線で示した。

図表4-2-1①および4-2-1②から、まず正社員について、男女とも企業規模にかかわらず、勤続期間が長くなると業務の全体的な量、および業務の種類、業務の責任といった負担が基本的に増していく傾向にあることがわかる。また、企業規模300人未満と300人以上で比較すると、それぞれ企業規模が大きいほうが、また同じ企業規模どうしで比較すると男性よりも女性のほうが、より勤続1年以内や1年超3年以内といった勤続期間が短い段階からこうした負担が増えていったと回答している傾向にあるようだ。ただし、業務の種類については、男女とも企業規模300人以上の職場において、勤続10年超で数値の逆転が見られており、あてはまる者の割合が減少に転じている。該当する箇所は表中に斜体および下線で示した。勤続5年超10年以内と10年超で逆転したのは約2～3%ポイントと大きくはないが、300

人未満の規模の企業と比較した際に、たとえばどのような制度や慣行上の差異によって長期勤続者の業務の種類にこうした変化が生じているのか、さらに検討の余地があるだろう。また、企業規模 300 人未満の女性正社員で業務の量、および企業規模 300 人以上の女性正社員で責任の重い業務についても、勤続 10 年超で数値の逆転がみられる。これは女性のみ認められる傾向であり、特に責任の重い業務が増えていった割合については、5 年超 10 年以内から 10 年超にかけて約 7 %ポイント減少しているため、何らかのメカニズムが存在している可能性がある。たとえば、10 年を超えて勤続できている女性はさらに責任の重い業務を引き受けなかった、いいかえれば業務の責任が重くなりすぎないように調整できた女性が勤続できているか、あるいは責任の重い業務を任せられなくなる、いわゆるマミートラックに寄せられているために、こうした回答傾向になっているのかもしれない。本調査は同一の回答者を追跡したパネル調査ではないため、同一人物が勤続に伴って責任の重い仕事を持たなくなっていくのかどうかを検証することはできないが、上述のような解釈であれば可能である。しかし、男性においても、また企業規模によっても、正社員の業務の変化は勤続年数に伴うリニアな変化では必ずしもないため、女性正社員の業務の責任に関するこの傾向がジェンダーと働き方の問題を表すものであるかどうかは、今後詳細な検討が求められる。

業務の内容が難しくなっていくかどうかについては、男女とも企業規模 300 人未満では勤続期間による有意な変化はないが、企業規模 300 人以上では、女性で一部数値の逆転が見られるものの、全体に勤続期間が長くなるほど業務の内容も難化していく。男女とも、企業規模 300 人以下では、勤続 10 年超であっても業務が難化したと回答したのは約 3 ～ 4 割であるが、300 人超の企業になると勤続 10 年超の者の約 5 ～ 6 割が業務が難しくなったと感じている。正社員については、企業規模が大きい企業のほうがより明確に、勤続期間が長くなるに従って、従業員の能力やスキルの成長を前提により難しい業務を任せる傾向にあることがうかがえる。また、ここでも男性に比して女性のほうが、業務が難化したと感じる割合が高い。

「働きはじめた当初とは全く違う業務内容（職種）になった」という項目は、欧米の職務限定的なジョブ型雇用と異なり、職場内部で全く異なる業務への異動人事が行われるという日本の正社員におけるメンバーシップ雇用の典型として捉えられる（濱口 2009）。この項目については男女とも企業規模 300 人未満では有意ではなく、企業規模 300 人以上で、勤続期間が長いほど働きはじめた当初と異なる業務に就いている傾向がある。企業規模が大きい企業のほうが、部署の数や業務の種類も多く、内部での人事異動による人員や体制の調整を多く行っていることや、将来管理的なポストに就くことを見込んでさまざまな業務を経験させるといったジェネラリスト的な人材育成を行っていることが推察される。ただし、男性については勤続 10 年超で 5 %ポイントほど数値の逆転が生じており、なぜ男性のみ最も勤続期間の長いカテゴリで逆転が生じるのかは判然としない。

図表4-2-1② 性別・企業規模別 勤続期間と業務の変化(女性正社員)

(単位: %, Nは実数)

女性 正社員		い業務 の全 体的 な量 が増 えて	業務 の種 類が 増え てい った	い業務 の種 類が 増え てい った	う責 任の 重く なっ てい った	職働 き始 めた 当初 とは 全く 違っ た	なジ ユ分 ール を業 務の 手 順 や ス ケ ジュール を決 めら れる よう に	場非 に正 社員 を指 導・ 管理 する 立	管部 理下 す・ 後立 場の 正社 員を 指 導・	を在 宅勤 務う へリ モ ー ト ワ ーク	N
企業規模 300人未満	1年以内	38.9	30.2	27.9	18.1	11.4	7.7	2.0	2.0	2.7	298
	1年超3年以内	54.8	43.9	31.2	31.5	11.4	12.7	6.3	14.2	0.5	394
	3年超5年以内	57.2 ***	43.5 ***	28.3	31.1 ***	10.6	16.6 ***	5.7 ***	20.8 ***	2.1 ***	283
	5年超10年以内	66.6	54.9	37.9	43.2	16.1	30.0	9.8	29.0	6.9	317
	10年超	62.9	58.3	33.8	43.7	13.9	26.5	10.6	31.1	2.6	151
企業規模 300人以上	1年以内	50.0	40.0	42.6	30.0	7.4	14.7	3.2	2.1	8.4	190
	1年超3年以内	66.0	46.5	39.9	38.3	8.7	21.5	9.5	17.9	5.2	368
	3年超5年以内	65.7 ***	54.7 ***	49.2 ***	47.4 ***	14.7 ***	28.4 ***	11.3 *	30.3 ***	9.8 ***	327
	5年超10年以内	71.7	59.1	51.2	54.2	21.3	33.2	12.1	40.7	14.7	428
	10年超	72.0	55.9	60.2	47.8	29.8	36.7	11.8	47.2	9.9	161
企業規模計	1年以内	43.2	34.0	33.6	22.7	9.8	10.5	2.5	2.0	4.9	488
	1年超3年以内	60.2	45.1	35.4	34.8	10.1	16.9	7.9	16.0	2.8	762
	3年超5年以内	61.8 ***	49.5 ***	39.5 ***	39.8 ***	12.8 ***	23.0 ***	8.7 ***	25.9 ***	6.2 ***	610
	5年超10年以内	69.5	57.3	45.5	49.5	19.1	31.8	11.1	35.7	11.4	745
	10年超	67.6	57.1	47.4	45.8	22.1	29.5	11.2	39.4	6.4	312

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※勤続 10 年超で数値の逆転が見られた箇所は斜体および下線で示した。

働き方について、「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」という項目では、全体としては男女とも勤続期間が長くなるほど業務の進め方の自律性が高くなっていくようであるが、企業規模 300 人未満の企業では男女とも勤続 10 年超で約 4 %ポイント逆転が見られる。企業規模が相対的に小さい職場では、職位の上昇などに伴って対応すべき内容や責任が重くなり、自由度が高いとはいえなくなるのかもしれない。企業規模 300 人以上の女性についても、勤続 10 年超で逆転が生じているが、差は 1 %ポイントと微細であるため、勤続 5 年を境として変化があり、勤続 5 年超ではそれ以降ほぼ差がないと見るほうが妥当だろう。リモートワークについては、コロナ禍以降取り組みが進んだ企業が大半であろうことや、リモートワークが可能な産業・職種とそうでないものがあるため、特に 300 人未満の企業においてそもそもあてはまる割合が少ない。よって踏み込んだ解釈は避けるが、企業規模 300 人以上において、男性では勤続期間が長いほどリモートワークが進んでいるのに対し、女性ではリニアな関係性になっていない。女性正社員においては、高校では製造業、専門・短大・高専卒、大学・大学院卒では医療、福祉が最も多数を占めており、高卒就職の製造業は現場での仕事であると考えられることから、いずれもリモートワークとの相性が良くない可能性がある。

非正社員や部下・後輩の正社員を指導する立場になっていったかについては、勤続年数が長くなるにつれて指導的立場になる傾向であるようだ。部下・後輩の正社員への指導についてはより顕著に、特に企業規模 300 人以上でこの傾向が見られ、勤続 1 年以内では男女とも約 1 ～ 2 % しかあてはまらないが、勤続 10 年超では男性約 37%、女性約 47%まで増加する。また、第 1 節で女性のほうが男性よりも社内の人間関係に積極的である可能性に言及したが、この項目についても女性のほうがあてはまる割合が高い。

それでは、非正社員では正社員と比べてどのような傾向の違いがみられるだろうか。図表 4－2－1 ③および 4－2－1 ④から検討してみる。

図表 4－2－1 ③ 性別・企業規模別 勤続期間と業務の変化(男性非正社員)

(単位：％、Nは実数)															
男性 非正社員	た業務 の全 体的 な量 が増 えて い つ	業務 の種 類が 増え てい つ	た業務 の容 易が 難し くな って い つ	に責任 の重 い業 務を 担当 する よう	種働 (業 務の 内容 ～初 めは 全 く違 う職	い自分 の決 め業 務の 手順 やス ケジ ュー	に非 正社 員を 指導 ・管 理す る立 場	理部 下・ 後輩 の正 社員 を指 導・ 管	す在宅 勤務 に(リ モ ー ト ワ ーク を		N				
企業規模 300人未満	1年以内	23.4	*	18.4	*	23.4	12.1	5.7	6.4	4.3	3.5	0.7	141		
	1年超3年以内	35.5		26.4		19.1	14.5	6.4	7.3	7.3	6.4	0.9	110		
	3年超	35.5		31.6		18.4	20.4	6.6	8.6	11.8	12.5	*	2.0	152	
企業規模 300人以上	1年以内	26.6		18.8		10.9	10.9	9.4	6.3	1.6	1.6		64		
	1年超3年以内	37.7		42.0	**	21.7	27.5	4.3	10.1	14.5	*	4.3	69		
	3年超	42.0		46.9		24.7	23.5	13.6	14.8	14.8	9.9	1.2	81		
企業規模計	1年以内	24.4		18.5		19.5	11.7	6.8	6.3	3.4	2.9	0.5	205		
	1年超3年以内	36.3	**	32.4	***	20.1	19.6	*	5.6	8.4	10.1	5.6	**	0.6	179
	3年超	37.8		36.9		20.6	21.5	9.0	10.7	12.9	11.6	1.7	233		

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※回答がないセルは空白で示した。

まず、業務の量や種類について、企業規模 300 人未満では男女とも、企業規模 300 人以上では男性の業務の量を除き、勤続期間が長くなるほど増加していく傾向にある。非正社員では企業規模 300 人以上の度数が小さいことも考慮する必要があるが、非正社員は正社員よりも職務限定的に雇用されるものの、企業規模が相対的に小さい職場においては、非正社員も勤続が長くなるにつれ、仕事を回していくためにいろいろな業務を任せられるようになるのかもしれない。責任の重い業務を担当するようになったかどうかについては、企業規模 300 人未満の女性についてのみ、勤続期間が長くなるに伴って業務の責任が重くなっており、男性では有意差はない。男性非正社員と女性非正社員に多い産業は似ている傾向にあるが、職種には非大卒層で差があり、男性では労務・マニュアル職が多いが、女性ではサービス職が多い。企業

規模 300 人以下のサービス職において、長く勤続するにつれて非正社員も責任の重い仕事を任される傾向にあるのかもしれない。ただし男性や企業規模 300 人以上の女性については有意ではないため、総じて、業務の量や種類は、特に企業規模が小さい職場で、非正社員であっても負担が増していく傾向にあるが、責任の重い仕事を任せられるまでには至りにくいといっている。第 3 章で検討したように、非正社員の給与は、特に男性で顕著だが、正社員と異なり勤続期間が長くなっても段階的に上がっていかないため、非正社員では待遇はよくなっていかないにも関わらず業務の量や負担は増していく状況にあるということも指摘できる。

ここで正社員との差異として特筆すべきなのは、非正社員では勤続期間が長くなっても、男女とも、企業規模によらず業務の内容が難しくなっていく点である。すなわち、非正社員では業務の量や種類の負担、女性については責任の重さも、正社員と同様に勤続期間に伴って増していくが、能力やスキルの成長につながりうるような業務の難化は、正社員とは異なり、非正社員では生じているとはいえないということだ。これは、非正社員では業務負担に比してキャリアアップの機会が制限されがちであることを意味しており、公的な職業訓練機会の提供といった支援が特に求められる点であるといえるだろう。

図表 4-2-1④ 性別・企業規模別 勤続期間と業務の変化(女性非正社員)

															(単位：％、Nは実数)						
女性 非正社員		た業務 の全 体的 な 量 が 増 え て い っ た		業務 の種 類 が 増 え て い っ た		た業務 の 内 容 が 難 し く な っ て い っ た		に責任 の重 い 業 務 を 担 当 す る よ う		種働 (業 務 内 容 初 め は 全 く 違 う 職		いル 自 分 の 決 め た 業 務 の 手 順 に ス ケ ジ ユ ー ー		に非 正 社 員 の 指 導 ・ 管 理 す る 立 場		理部 す 下 の 後 輩 の 正 社 員 の 指 導 ・ 管		す 在 宅 勤 務 に な り モ ト ワ ー ク を			
																					N
企業規模 300人未満	1年以内	22.9		18.6		20.7		7.1		5.7		2.9		0.7		2.9				140	
	1年超3年以内	34.1	***	26.5	*	15.3		15.9	***	5.3		8.2	***	2.4	***	8.2	**	0.6		170	
	3年超	45.0		33.1		20.0		26.9		5.0		19.4		13.8		13.1		0.6		160	
企業規模 300人以上	1年以内	31.3		28.9		13.3		16.9		4.8		4.8		4.8		6.0				83	
	1年超3年以内	36.9		36.9		23.8		23.8		4.8		14.3	*	6.0		6.0	**			84	
	3年超	49.4		42.2		24.1		27.7		3.6		18.1		10.8		21.7				83	
企業規模計	1年以内	26.0		22.4		17.9		10.8		5.4		3.6		2.2		4.0				223	
	1年超3年以内	35.0	***	29.9	**	18.1		18.5	***	5.1		10.2	***	3.5	***	7.5	***	0.4		254	
	3年超	46.5		36.2		21.4		27.2		4.5		18.9		12.8		16.0		0.4		243	

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※回答がないセルは空白で示した。

職種については、既に述べたがそもそも非正社員は正社員と異なり職務限定的な性質をもつため、入職当初と全く異なる職種になったケースは少なく、統計的に有意ではない。リモー

トワークについても、非正社員の職務内容や勤務形態とマッチしづらいため、あてはまる者が非常に少数で、こちらにも有意差はない。

業務の手順やスケジュールを決められるようになったかどうかについては、正社員では一部逆転が見られるものの勤続に伴って裁量が大きくなっていったが、非正社員では女性についてのみこの傾向が見られる。この男女差は、産業・職業との関連も含めて今後検討したい。

非正社員や後輩・部下の正社員への指導については、あてはまる割合が小さいところも多く解釈に限界があるが、概ね非正社員であっても、勤続期間が長くなるに従って、非正社員や後輩に業務の説明や指導をする場面が生じるようになる傾向が伺える。

第3節 職場トラブル

続いて、初職在職中の職場トラブルについて、性別・学歴別に雇用形態との関係を検討する。図表4-3-1①が男性、図表4-3-1②が女性について結果を示したものである。図表中の数値はそれぞれあてはまると回答した割合を示しており、検定の結果有意差が見られたものを網掛けで示した。

図表から、残業代や有給休暇、配置転換について、専門・短大・高専卒の男性の有給休暇を除き、正社員のほうが、本人の希望と異なっていたという経験をしていることがわかる。本章第1節で、正社員のほうが教育訓練や職場へのエンゲージメントといった面で手厚いサポートを受けていることを示したが、その裏で残業代のつかない時間外労働や休暇取得の権利の侵害といった不適切な雇用管理が生じるリスクも高く、引き続き適正化の取り組みが求められる。また、本人が希望しない配置転換について、日本的雇用慣行ではメンバーシップに守られた正社員という働き方において、雇用の安定性とある程度トレードオフであるとみなされてきたが（鶴 2016）、なるべく十分な説明やコンセンサスを取ることで改善できる可能性がある。なお、会社から一方的に労働条件を変更された経験については、雇用形態による差はなく、正社員と非正社員のどちらかがより高いトラブルのリスクを負っているとはいえない。

ここで興味深いのは、一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなるという人手不足感、業務のしわ寄せ感を正社員のほうが感じる傾向にあるのが、男性では高卒に限られるのに対し、女性では全学歴にわたっている点である。これは、その職場での働きやすさや勤続しやすさに大きく関わってくると考えられるため、ひいては正社員女性が職場定着・勤続に困難を抱えやすいことを意味しており、解消が求められる。男性では高卒のみ有意であるという点も含め、それぞれの学歴の男性および女性が多く入職する産業・職業の人手不足状況や業務のあり方、例えば仕事がより個人にひもづいているものであるか、チームで相互に補填することを求められるかどうかといった点とあわせ、今後詳細に分析したい。

商品の買い取りや経費の自己負担の強要、ハラスメント行為、仕事の原因の病気やケガといったハラスメント状況については、男性ではどの項目も有意ではないが、女性では専門・短大・

高専卒で非正社員のほうが商品の買い取りや自己負担を強要されており、高卒女性で正社員がハラスメント行為や仕事要因のケガ・病気といったトラブルにあいやすい。商品の買い取りや自己負担については値が非常に小さく解釈を控えるが、高卒女性で正社員がハラスメント被害にあいやすい傾向は注目に値する。高卒女性は正社員としての入職において不利な状況にあるため、正社員として入職しても不適切管理、人手不足感に加え、ハラスメントにあいやすいのであれば、職場定着や勤続においてもさらに不利を抱えていることになるからである。

なお、職場トラブルには「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」「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」という項目も設けられているが、あてはまる者の割合がほぼ全て5%を下回り、男女とも、いずれの学歴においても雇用形態との関連が認められなかったため、本章の分析からは割愛した（回答分布については巻末の付表のQ16を参照）。

図表4-3-1① 性別・学歴別 初職の雇用形態と職場トラブル(男性)

(単位：％、Nは実数)														
男性	残 業 代 が 時 間 あ っ た	な 希 望 し た 日 に 有 給 休 暇 を と れ	変 更 さ れ た	会 社 か ら 一 方 的 に 労 働 条 件 を	あ 自 分 が 希 望 し な い 配 置 転 換 が	状 況 が あ っ た	人 手 不 足 で 一 人 で も 仕 事 を 休	さ わ る 諸 経 費 の 自 己 負 担 を 強 要	け せ 言 、 暴 力 、 い じ め 行 為 を 受	た 仕 事 が 原 因 で ケ ガ や 病 気 を し				
N														
高卒	正社員	13.0	**	19.3	***	8.4	16.1	***	24.2	**	2.0	15.6	10.3	818
	非正社員	7.3		8.2		7.9	8.5		16.7		3.0	12.5	8.5	329
専門・短大・高専卒	正社員	19.3	*	21.0		7.5	18.6	*	23.7		4.2	19.3	10.9	548
	非正社員	9.6		13.9		13.9	10.4		26.1		4.3	17.4	10.4	115
大学・大学院卒	正社員	17.5	***	17.7	***	6.8	18.8	**	21.8		4.6	11.6	7.3	1799
	非正社員	7.9		8.4		6.0	9.8		17.7		2.8	11.6	7.4	215
学歴計	正社員	16.7	***	18.7	***	7.4	18.1	***	22.8	*	3.8	14.0	8.7	3165
	非正社員	7.9		9.3		8.3	9.3		18.7		3.2	13.1	8.5	659

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

図表4-3-1② 性別・学歴別 初職の雇用形態と職場トラブル(女性)

(単位：％、Nは実数)																	
女性	残業代が時間あたり支払われな	希望した日に有給休暇をとれ	会社から一方的に労働条件を	自分が希望しない配置転換が	人手不足で一人でも仕事をする	むと業務が立ちゆかなくなる	状況があった	商品の買い取りや、業務に要	わたる諸経費の自己負担を強	せ(ハラスメント行為)を	暴言、暴力、いじめ・嫌が	仕事の原因でケガや病気をし					
N																	
高卒	正社員	15.8	***	20.7	***	7.0	15.3	***	30.7	***	4.4	22.4	**	12.1	**	589	
	非正社員	7.9		10.7		10.4	7.0		19.9		3.7	14.0		5.9		356	
専門・短大・高専卒	正社員	22.7	***	25.1	***	6.4	17.3	*	32.1	***	2.9	*	20.7	11.8		1020	
	非正社員	11.5		13.2		9.3	11.0		17.2		5.7		15.9	7.5		227	
大学・大学院卒	正社員	17.2	**	18.1	***	5.8	14.7	**	27.6	*	3.8	15.8	10.6			1460	
	非正社員	8.1		8.1		5.6	6.6		19.2		4.0	11.1	7.1			198	
学歴計	正社員	18.8	***	20.9	***	6.2	15.6	***	29.7	***	3.6	18.7	**	11.3	***	3069	
	非正社員	9.0		10.8		8.8	8.1		19.0		4.4	13.8		6.7		781	

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

第4節 能力開発

続いて、勤続者は初職入職から調査時点まで、離職者は初職入職から離職後1年以内、雇用形態転換者は初職入職から雇用形態転換後1年以内の期間で、どのような能力開発を行ったか／行わなかったのかについて、性別・学歴別に雇用形態との関係を検討する。図表4-4-1①が男性、4-4-1②が女性について、分析結果を示したものである。図表中の数値はそれぞれあてはまると回答した割合を示しており、検定の結果有意差がみられたものには網掛けを施した。

まず、いずれの能力開発も行っていない割合について、男女とも、どの学歴においても、非正社員のほうが能力開発を行っていない傾向にある。また、男性においても女性においても、正社員、非正社員の中で、それぞれ学歴が高いほうが能力開発を行っていない割合が低い。つまり、高学歴者のほうが何らかの能力開発を行っている傾向にある。それでも全体として5～8割程度がいずれの能力開発も行っていないと回答しているため、若者の大半はそもそもOJT以外での能力開発を積極的に行っていないことがわかる。その上で、非正社員やより学歴が低い層で、特に能力開発を行う習慣がない傾向にあるということだ。雇用がより安定的であるのは正社員および高学歴層であることや、非正社員は職場や業務を行う中での能力向上の機会に乏しいことという本章第2節の知見に鑑みると、この傾向は能力開発が必要な層ほど、OJTでもそれ以外でも能力開発をしていないという問題状況の存在を示唆している。

項目ごとに見ていくと、通信教育、公共職業訓練機関、求職者支援制度については、全体に

あてはまると回答した割合が低く、女性ではどれも有意ではない。男性では、通信教育について、専門・短大・高専卒を除いて正社員のほうが受講している傾向にある。特に大学・大学院卒では差が約7%ポイントあり、受講した割合も正社員・非正社員とも高卒よりやや高い。専門・短大・高専卒では有意ではないものの、おおむね高学歴者のほうが通信教育を申し込み、受講するという学習に対して適格的であるのかもしれない。対して、公共職業訓練機関、求職者支援制度については、あてはまる割合が非常に小さいことに留意する必要があるが、あえて解釈するならば、通信教育とは異なり、支援を必要とする層への公的支援であるために、非正社員のほうが利用している可能性がある。

勉強会・交流会への参加については、大学・大学院卒男性を除き、男女とも正社員のほうが勉強会などに参加している。職業に関連する資格や免許の取得についても、専門・短大・高専卒の男性を除き、男女とも正社員のほうが職業関連の資格・免許を取得している。

男女とも最もあてはまると回答した割合が高いのは、自宅で一人で行う勉強である。これについても、専門・短大・高専卒の男性、高卒女性といった一部の例外を除き、正社員のほうが自宅で一人で勉強し、能力開発を行っている。特に正社員と非正社員の差が大きいのは大卒であり、正社員の中で比較しても、大学・大学院卒は高卒、専門・短大・高専卒より約10～20%ポイント多く自宅で一人で勉強したと回答している。

図表4-4-1① 性別・学歴別 初職の雇用形態と能力開発の有無(男性)

		(単位: %, Nは実数)												N
男性		通信教育を受講した		だ公共職業訓練機関で学んだ	た求職者支援制度を利用した	し教育訓練給付制度を利用した	た勉強会・交流会に参加した	自宅で一人で勉強した		許職業に連する資格や免許		いずれも行っていない		
高卒	正社員	4.3	**	3.1	1.2	2.2	8.2	***	15.5	*	12.7	***	67.1	818
	非正社員	0.9		4.0	2.1	1.5	2.7		9.7		2.4		78.7	329
専門・短大・高専卒	正社員	4.4		1.6	1.1	2.7	13.5	**	23.9		12.8		59.1	548
	非正社員	0.9		1.7	2.6	3.5	3.5		17.4		7.8		73.0	115
大学・大学院卒	正社員	10.2	***	1.4	*	0.6	2.3		36.9	***	15.9	***	49.0	1799
	非正社員	3.3		3.3		1.9	1.4		19.5		6.0		66.0	215
学歴計	正社員	7.7	***	1.9	*	0.9	2.4	***	29.1	***	14.5	***	55.5	3165
	非正社員	1.7		3.3		2.1	1.8		14.3		4.6		73.6	659

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

図表4-4-1② 性別・学歴別 初職の雇用形態と能力開発の有無(女性)

														(単位：％、Nは実数)
女性		通信教育を受講した	公共職業訓練機関で学んだ	求職者支援制度を利用した	教育訓練給付制度を利用した	勉強会・交流会に参加した		自宅で一人で勉強した		職業に関連する資格や免許を取得した		いずれも行っていない		
														N
高卒	正社員	2.2	1.9	1.9	1.9	7.3	***	14.6		7.8	**	72.8	***	589
	非正社員	2.0	0.6	1.4	0.8	1.4		10.4		2.8		82.6		356
専門・短大・高専卒	正社員	2.5	2.1	1.3	*	12.9	***	17.7	*	7.0	*	67.7	**	1020
	非正社員	1.8	2.2	3.5	0.9	3.1		11.0		3.1		77.5		227
大学・大学院卒	正社員	8.2	1.1	1.2	*	15.8	**	34.0	***	15.7	***	49.6	***	1460
	非正社員	4.5	2.0	3.0	1.5	8.6		22.2		6.6		63.1		198
学歴計	正社員	5.1	1.6	1.3	*	13.2	***	24.9	***	11.3	***	60.1	***	3069
	非正社員	2.6	1.4	2.4	1.0	3.7		13.6		3.8		76.2		781

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

※カイ2乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

総じて、上述のように、能力開発が必要な層ほど能力開発を行っていないという課題があるが、各種制度や講座の利用についてはそもそも利用者が非常に少なく、勉強会への参加や一人での学習、資格取得などより自分のペースで行うものについては、正社員のほうが、また高学歴者のほうが能力開発を行っている。この背景には学習習慣や学習機会へのアクセスなどにおける差が存在すると考えられ、非正社員や非大卒層に対して、個人の自主性に任せすぎない能力開発機会の提供や訓練・支援制度の周知、心的・時間的ハードルの軽減などの対策が求められるだろう。また、近年リスクリングの議論が盛んであるが、実際はそもそも能力開発を行わない者が半数以上であるという点について、能力開発がキャリアアップに結びつくというインセンティブを持ちづらい可能性も考えられ、能力開発とキャリアアップとの関連を明示する、人事制度を整備するなどの対策が挙げられる。

さらに、これらの能力開発についてそれぞれ行ったと回答した者のみを対象として、それが職場の指示で行ったものか、自主的に行ったものかが、雇用形態によって異なるのかを検討した。図表4-4-2は、それぞれの能力開発について行ったと回答した者のうち、それが自主的に行ったものであると回答した者の割合を、正社員、非正社員についてそれぞれ示したものである。母数が各能力開発を行ったと回答した者に限られており度数が小さいため、この分析については学歴を分けずに集計した。検定の結果、統計的に有意な差がみられたものは網掛けで示した。

図表4-4-2 性別 初職雇用形態と能力開発を自主的に行った割合（各能力開発を行ったと回答した者）

(単位：％、Nは実数)																			
		通信教育を受講した		んだ公共職業訓練機関で学		した職者支援制度を利用		用教育訓練給付制度を利		した勉強会・交流会に参加		自宅一人で勉強した		免許取得に関する資格や					
		N		N		N		N		N		N		N					
男性	正社員	66.3	243	33.3	60	***	85.2	27	70.7	75	*	55.3	389	91.0	922	**	64.1	460	
	非正社員	81.8	11	81.8	22		71.4	14	33.3	12		66.7	36	98.9	94		66.7	30	
女性	正社員	64.6	158	73.9	46		82.9	41	73.3	45		49.1	405	88.5	763	*	64.5	346	*
	非正社員	70.0	20	63.6	11		63.2	19	-	8		44.8	29	96.2	106		86.7	30	
計	正社員	65.6	401	50.9	106	*	83.8	68	71.7	120	**	52.1	794	89.9	1685	***	64.3	806	
	非正社員	74.2	31	75.8	33		66.7	33	40.0	20		56.9	65	97.5	200		76.7	60	

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

※カイ 2 乗検定の結果、有意差が認められた項目について網掛けで示した。

※N が 11 未満のものは％を非表示とした。

図表から、公共職業訓練機関で学んだ、および教育訓練給付金制度を利用した者について、男性で有意差が認められる。公共職業訓練は非正社員で高くなっているが、これは、ハローワークの就職者のうち、訓練の受講が必要であるとハローワークが判断した場合に受けられるものであるため、より就職が難しい状況の者が受講していることを示していると思われる。教育訓練給付金制度については正社員のほうが自主的に利用している。職業に関連する資格や免許を取得した者については、女性のみ、非正社員のほうが自主的に行っている傾向にあり、正社員と約 22%ポイントと大きな差がある。男性では正社員と非正社員の割合にほぼ差がなく、統計的に有意でもないため、女性に特有の傾向であるといつてよさそうであるが、これは女性の正社員就職や安定的なキャリアにおいて資格が重要な役割を果たしているためであると考えられる。今後、転職や次職以降のキャリアを検討するにあたり、このように自主的に資格や免許を取得した非正社員の試みが、正社員転職やキャリアアップにつながっているのかどうか、注視したい。

自宅で一人で勉強した者については、男女とも自主的に行った割合がほぼ 9～10 割と非常に高いものの、男女とも非正社員のほうが自主的に行った割合が有意に高い。これは非正社員の能力開発意欲が正社員よりも低いわけではなく、むしろ自律性が問われる自宅で一人で行う勉強を自分から行うなど、高い意欲を持っている可能性を示している。そもそも非正社員よりも正社員のほうが能力開発を行っている傾向にあるため、そのなかで能力開発を実際に行った非正社員は特に意欲的な層であるというセレクションバイアスの影響もあるだろう。しかし、こうした非正社員の能力開発の意欲の高さは、非正社員にとってニーズが高く、かつアクセスしやすい能力開発制度に繋がりがやすい状況をさらに整備していくことが、現状職場や

業務内での成長機会に乏しい非正社員のエンパワメントとなる可能性を示唆しているのではないだろうか。

第5節 仕事や働くことの悩みの相談相手

本節では、仕事や働くことの悩みをどのような相手に相談したかについて、性別・勤続期間別に正社員、非正社員それぞれにおける相談先の割合を検討し、正社員と非正社員でどのような傾向の差があるかを比較する。なお、それぞれの相談相手は複数回答で選択されたもので、選択割合が数%など小さいものは除き、主なもののみ図表中に示した。図表4-5-1①が正社員、図表4-5-1②が非正社員について示したもので、左側が男性、右側が女性の分布を示している。

まず、正社員について、男性のほうが悩みがなかった割合が多く、女性のほうが仕事や働くことの悩みを抱えていることがわかる。また、悩みがあったものの誰にも相談しなかった割合は、男女とも特に勤続1年以内で高く、勤続期間が短いと悩みがあっても相談相手ができないことがわかる。実際に相談している場合についてみると、そもそも女性のほうが仕事の悩みを持っていることも加味する必要があるが、全体に男性より女性のほうが誰かしらに悩みを相談している。特に、男性では女性に比して勤務先以外の友人・知人、家族や親族、恋人といった職場以外のプライベートな相談相手に乏しい。男性のほうが仕事の悩みは勤務先の上司や先輩、同僚といった職場内の人間関係にとどめ、プライベートの人間関係に話を持ち込まないという可能性も考えられる。

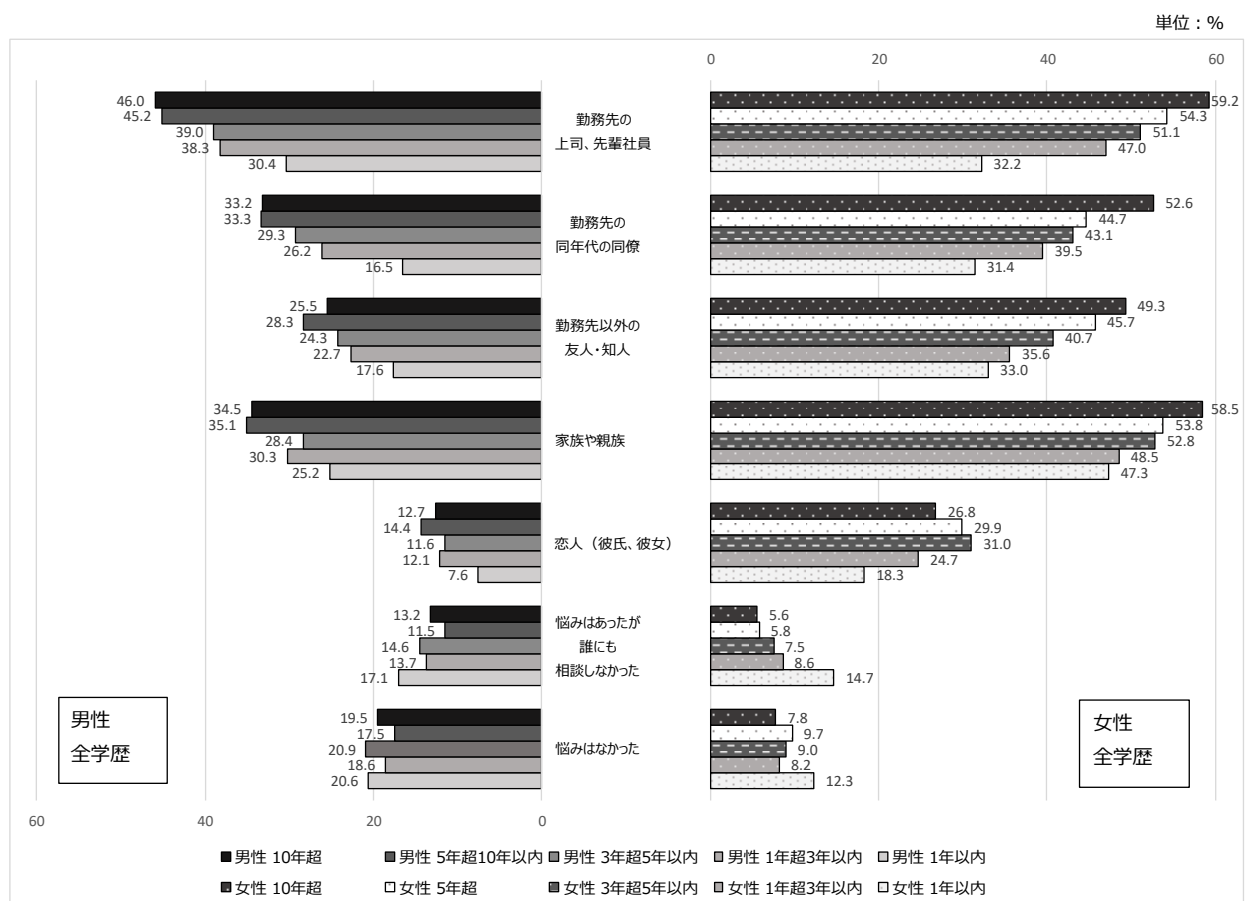
また、勤続期間が長くなるほど悩みも生じやすいであろうこともあり、男女とも概ね勤続期間が長いほど他者に相談しているが、特に家族や親族への相談について、男性では勤続期間5年超では約35%で頭打ちになっているが、女性では勤続10年超で6割近くが家族や親族に相談している。この点について、女性の場合は勤続期間が長くなり、職位の上昇や業務の変化が生じると、家庭責任との両立という面で家族に相談せざるを得ない状況が生じていると考えるのが妥当であろう。第2節冒頭で示したように、そもそも正社員に占める勤続10年超の割合は、男性で2割程度であるのに対して女性では半分の約1割しかなく、長期勤続が女性にとってより困難であるが、相談相手に関する分析においてもこの点が表れている。

続いて非正社員についてみると、まず男女とも正社員に比べて仕事や働くことの悩みを相談した割合が全体的に小さい。悩みがなかった割合も正社員に比べると大きいことは加味する必要があるが、非正社員のほうが仕事の悩みを相談できるソーシャルネットワークに乏しい傾向がうかがえる。正社員で相談先として多かった勤務先の上司、先輩社員や同僚といった職場の人間関係についても、男女とも相談した割合は大きく減少している。特に男性では、勤務先以外の友人・知人や家族や親族といったプライベートな相手に相談した割合は正社員とあまり変わらないため、非正社員であることで勤務先の人間関係が希薄になり、仕事や働くことの悩みを相談できるネットワークに乏しくなっている状況がありそうだ。悩みはあったが

誰にも相談しなかった割合をみると、勤続1年以内の男性非正社員で25%を超えており、こうした層に対して、個人のソーシャルネットワークに依存しすぎない相談先として、ハローワークなどの公的機関へのアクセスの拡充、周知が求められるだろう。

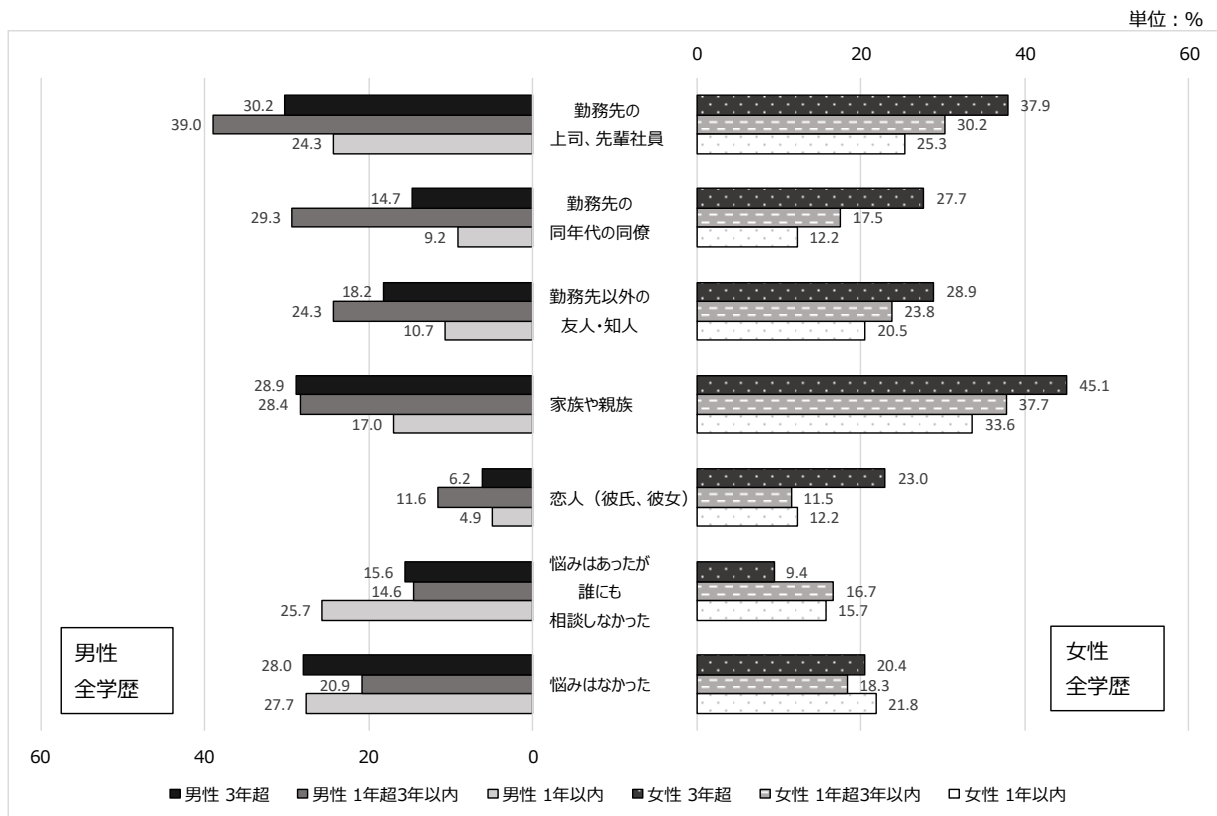
また、女性では非正社員でも全体的に勤続期間が長いほど相談した割合が高くなっているが、男性では勤続1年超3年以内のほうが3年超より相談している傾向にある。女性のほうが人間関係を構築してより相談できるネットワークを拡充していく可能性と、女性のほうが正社員であっても非正社員であっても、長く勤続すると仕事や働くことの悩みが生じるという可能性が考えられる。

図表4-5-1① 性別・勤続期間別 仕事や働くことの悩みの相談相手(正社員、MA²⁰)



²⁰ MA とは、マルチアンサーすなわち複数回答であることを示している。以下も同様とする。

図表4-5-1② 性別・勤続期間別 仕事や働くことの悩みの相談相手（非正社員、MA）



第6節 初職離職理由

本節では、初職を離職した理由について、性別・勤続期間別に正社員、非正社員それぞれにおける分布を検討し、正社員と非正社員でどのような傾向の差があるかを比較する。なお、それぞれの割合は複数回答で選択されたもので、選択割合が数％など小さいものは除き、主なもののみ図表中に示した。図表4-6-1①が正社員、図表4-6-1②が非正社員について示したもので、左側が男性、右側が女性の分布を示している。なお、正社員の初職離職理由については、詳細は第2部に譲り、本節ではあくまで今回調査の一時点における正社員と非正社員の傾向の差を概観することとする。

図表から、正社員・非正社員とも、キャリアアップのための離職は女性よりも男性で多いものであり、特に女性では勤続期間が長くなってもキャリアアップのための転職はほとんど増加していかないが、正社員男性では勤続期間が長くなるほどキャリアアップを選択した割合も大きくなっていく。勤続10年超の正社員男性と正社員女性で比較すると、男性は約42％であるが、女性では約16％にすぎない。非正社員についても、男性では単調増加ではないものの勤続1年以内に比べてそれ以上でキャリアアップを選択した割合が大きい、女性ではいずれも15％前後で差がない。会社に将来性がないためという理由についても、男性だけでなく女性でも勤続期間が長くなるほど正社員・非正社員とも選択割合が大きい点はキャリアア

ップと異なるが、男性のほうが勤続期間に伴う増加が大きく、特に勤続 10 年超の正社員男性では 4 割以上が選択しているのに対し、勤続 10 年超の女性では約 2 割にとどまる。

希望する条件により合った仕事が見つかなかったという理由については、正社員・非正社員とも勤続期間が長くなるほどより希望にある仕事が見つかる傾向にあるが、正社員では 1 年以内かそれ以上かの間で差が生じているようだ。

仕事が上手くできず自信を失ったという理由については、正社員女性で興味深い傾向がみられる。男性非正社員については若干ではあるが、正社員・非正社員とも、男性も女性も、仕事が上手くできずに自信を失って離職するのは圧倒的に勤続 1 年以内で多い。すなわち、入職後 1 年間に仕事に関する自信をつけさせることが離職防止に資すると考えられる。また、勤続期間が長くなるにつれ、仕事にも慣れ、自信もついてくると考えられるため、この割合は小さくなっていくのであるが、勤続 10 年超の正社員女性については、男性と異なり、勤続 10 年以内よりも自信を失って離職したという割合が大きくなっている。勤続 10 年超の正社員男性の選択割合が約 4 % にすぎないことをみると、これは女性にとっての長期勤続の難しさを示唆する象徴的な結果である。おそらく、前節で述べた正社員女性への家庭責任との両立負担により、職位が上がり業務の責任や負担が重くなる勤続 10 年超で、仕事が上手くできずに自信を喪失して離職してしまうという構造が生じているのだろう。この点については、業務の変化や女性が入職しやすい職種、労働条件、職場環境といったこれまで検討してきた変数との関連も含め、今後多面的にメカニズムを検討していく必要がある。

学校で学んだことや自分の技能・能力が活かせなかったという理由であるが、これは非正社員の男性であまり差がない点を除き、正社員・非正社員とも勤続 1 年以内の離職者が最も多く選択しており、勤続期間が長くなるに従って減少する傾向にある。特にジョブ型雇用のような特定の仕事に紐付いた採用を行うわけではない日本的雇用において、学校で学んだことや自分の技能・能力が仕事ですぐに活かせるという状況は生じにくく、入職後間もないほどこうした不満を抱いてすぐに離職してしまう傾向にあるということだろう。自分がやりたい仕事とは異なる内容だったためという理由についても、同じく非正社員の男性であまり差がない点と、正社員女性で勤続 1 年以内と 1 年超 3 年以内がほぼ同割合である点を除いて、同様の傾向がみられる。

ノルマや責任の重さからの離職は、男性では正社員・非正社員とも勤続期間による差があまり見られないが、女性では正社員と非正社員で逆の傾向となっている。正社員女性では、勤続 5 年を境にこうした離職が増えるが、非正社員女性では、勤続期間が短いほどノルマや責任が重いために離職した割合が大きい。正社員のほうが、勤続期間が長くなるほどノルマや責任が重くなっていき、特に女性の場合は家庭との両立もあり重く感じられると考えられる。対して非正社員では、正社員よりも業務や職位などが限定的であるため、勤続に伴ってノルマや責任が重くなっていくというよりは、入職後短期間で割り振られた仕事が重く感じて離職する者が多いが、徐々に慣れていくと解釈できるかもしれない。

待遇面では、賃金の条件については、正社員・非正社員とも概ね勤続期間が長いほうが賃金に不満を抱いての離職が増えていくが、正社員では男女差があまりないのに対し、非正社員では勤続期間の長い男性が女性に比して大きく不満を持っている。非正社員の女性が、家計の補助としてのパートタイム労働に主観的に満足しているために待遇改善の声があがりづらいことはこれまで指摘されてきたが、ここにもそうした傾向が表われている。労働時間・休日・休暇の条件については、男性非正社員で勤続期間が長くなると離職理由になりやすいようであるが、それを除けば一貫した傾向はみられないようだ。

結婚・出産・育児のための離職は、圧倒的に女性で多く、正社員では勤続年数が長いほど年齢も上昇するため割合が大きくなっていく。

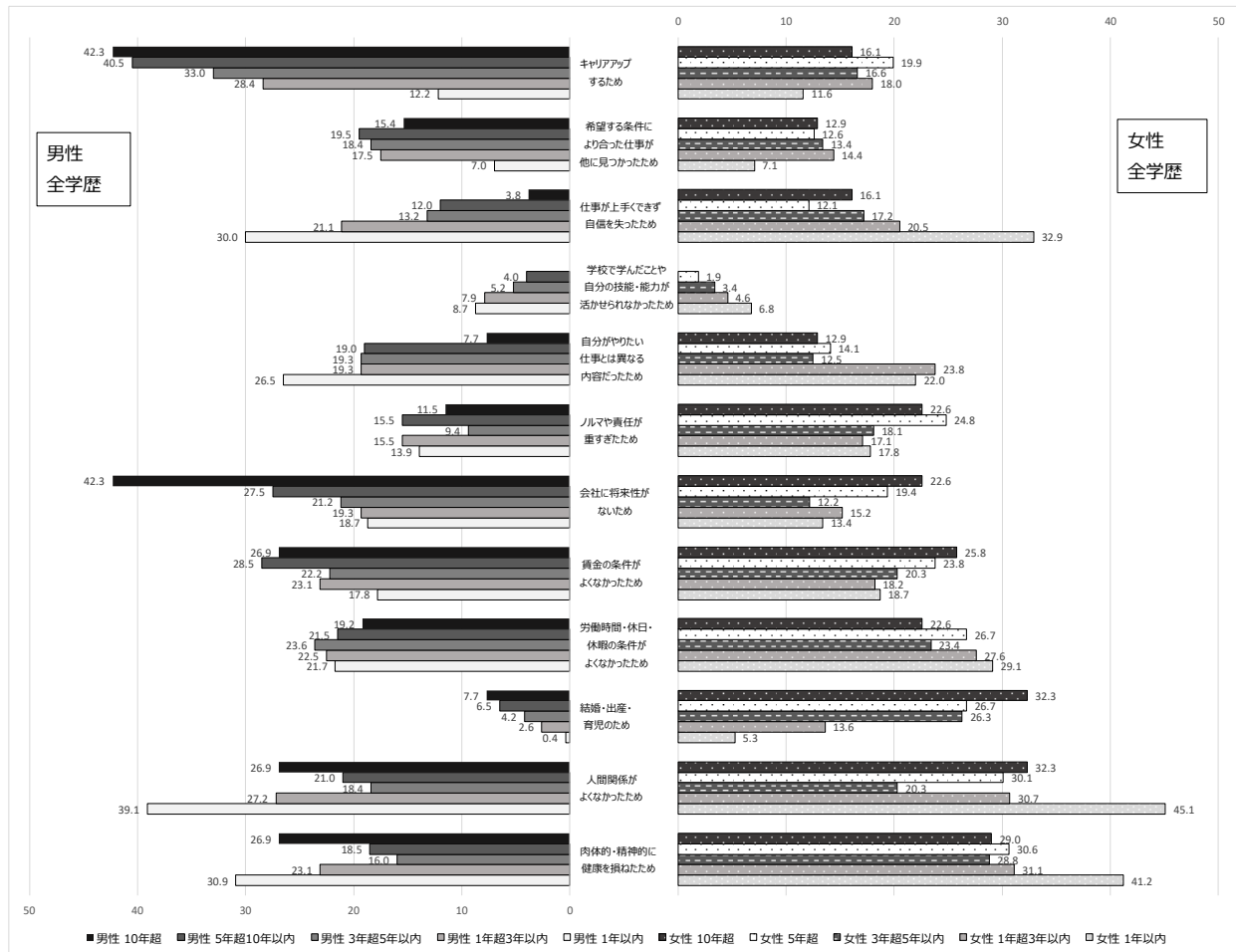
人間関係がよくなかったための離職については、非正社員では男女とも若干勤続期間が短いほうが多い傾向がみられる程度であるが、正社員では勤続1年以内で男女とも4割前後と突出して多くなっており、勤続1年超を境に2～3割を前後する。つまり、正社員の1年以内という短期間での離職において、人間関係がよくなかったという理由は非常に選択されやすいものである。非正社員では正社員ほど顕著な傾向がないことに鑑みると、第1章でも検討したようにメンバーシップとしての性格が強い正社員においては、人間関係がよくないことは職場定着の非常に強力な阻害要因となりうると考えられる。裏を返せば、正社員の1年以内離職の防止には、人間関係のケアやトラブルの相談先の確保、関係性が煮詰まらない制度の構築などが効果的であるといえるかもしれない。

肉体的・精神的に健康を損ねたという理由については、正社員では女性のほうが顕著であるが男女とも勤続1年以内で割合が高い。また男性に特徴的なのは、勤続10年以上で再び増加する点であるが、それでも勤続10年以上の男性で約27%、勤続10年以上の女性で29%と女性のほうが大きく、かつ勤続1年から10年未満でも女性は3割前後で推移しており、全体的に見れば女性正社員のほうがコンスタントに肉体的・精神的に健康を損ねて離職している。非正社員については、男性では勤続期間による差はほぼみられないが、女性では勤続期間が短いほど健康を損ねての離職が多い。

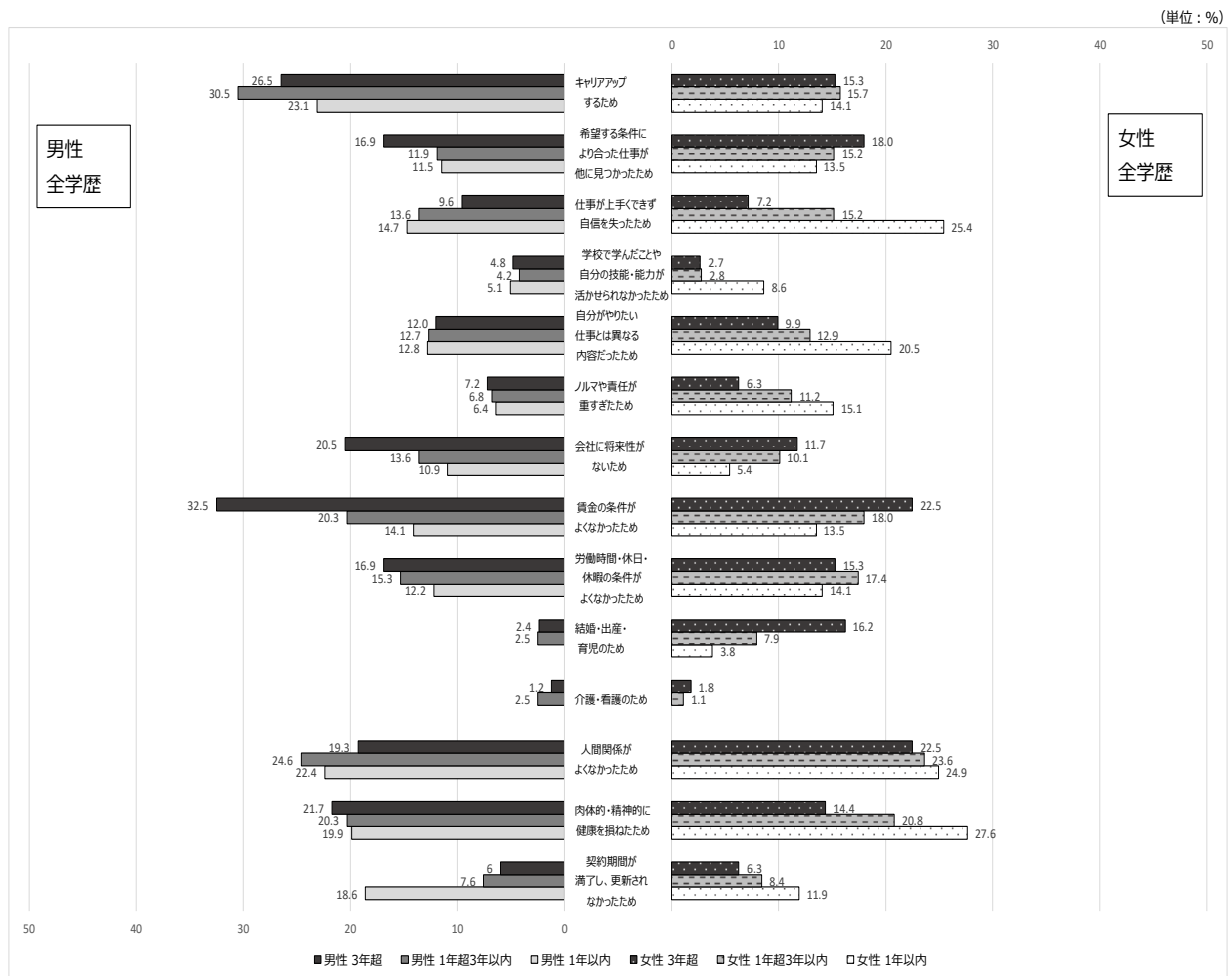
契約期間が満了し、更新されなかったという理由は非正社員のための項目であるが、男女とも勤続期間が短いほど契約満了による離職が多く、特に男性で勤続1年以上との間に大きな隔りがある。

図表4-6-1① 性別・雇用形態別 初職離職理由(正社員、MA)

(単位: %)



図表4-6-1② 性別・雇用形態別 初職離職理由(非正社員、MA)



第7節 まとめ

本章では、初職在職中の経験、および業務の変化について、雇用形態によってどのように異なるのかを検討してきた。その結果、主に以下のような知見が得られた。

第一に、入職後3ヶ月間の経験について、男女とも全体的に正社員のほうが非正社員よりも手厚く教育訓練を受けており、職場でのコミュニケーションについても正社員のほうが職場へのエンゲージメントが高い。これらの傾向と連動していると思われるが、正社員のほうがわからないことを自分から会社の人に相談できている状況にある。また、対人コミュニケーションに関わる項目について、全体的に女性のほうがサポートを受けやすい、あるいは能動的である可能性が示唆される。

入職後3ヶ月間に生じた労働条件の齟齬については、女性のみ、高卒を除いて正社員のほうが労働時間の齟齬を感じている。また、専門・短大・高専卒男性で非正社員のほうが、高卒女性では正社員のほうが、仕事内容の齟齬を感じており、それぞれの学歴・性別における職種構成の差に起因している可能性がある。

第二に、業務の変化について、正社員では概ね勤続期間が長くなると業務の全体的な量、種

類、内容、責任の重さが増していく傾向にあるが、非正社員では、業務の量や種類は概ね正社員と同様に増えていくが、長く勤続しても業務の内容が難しくなったり責任が重くなったりするとはいえず、業務の負担は増すが成長機会に乏しいことがうかがえる。

また、正社員について同じ企業規模どうしで比較すると、男性より女性のほうが、勤続期間が短い段階からこれらの業務負担が増えていったと回答する傾向にある。加えて、企業規模 300 人以上の正社員女性について、勤続 10 年超になると責任の重い業務を担当するようになった割合が下がっており、そもそも女性正社員では勤続 10 年超の割合が約 1 割しかないことに鑑みると、より規模の大きい企業で長期勤続できるのは責任の重い業務を引き受けなかった層である可能性がある。

なお、正社員は人事異動によって異なる職種を経験しながらキャリアを積むのが日本的雇用の特徴であると考えられてきたが、本調査では企業規模 300 人以上の正社員でのみ、概ね勤続期間が長いほど入職時と全く違う職種になっている。対して、非正社員では、勤続に伴って職種が大きく変わることはない。

第三に、職場トラブルについて、概ね正社員のほうが、残業代、有給休暇、配置転換で本人の希望と異なっていた経験をしており、サポートも手厚い反面不適切な雇用管理のリスクも高いため、引き続き適正化の促進が求められる。また、女性の傾向として、全体的に正社員のほうが一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなるという人手不足感を感じており、働きやすさや勤続しやすさにマイナスの影響を与えていると考えられる。加えて、正社員への入職において不利であった高卒女性において、正社員のほうがハラスメントや仕事が原因のケガ・病気を経験しやすいなど、正社員として入職しても不利を抱えやすい可能性がある。

第四に、能力開発について、若者の大半はそもそも OJT 以外の能力開発を行っておらず、中でも正社員よりも非正社員のほうが、また同じ雇用形態でもより学歴が低いほうが、能力開発を行っていない傾向にある。すなわち、能力開発がより必要であると考えられる層ほど能力開発を行っていない。

何らかの能力開発を行っているケースについて種別をみると、最も実施率が高いのは自宅で一人で行う勉強であり、これも正社員のほうが非正社員より行っているだけでなく、特に大学・大学院卒で差が大きい。また、おおまかにではあるが、通信教育、勉強会・交流会への参加、職業に関連する資格や免許の取得は正社員のほうが行っており、対して公的性格の強い公共職業訓練機関や求職者支援制度は非正社員のほうが利用している傾向がある。自分のペースで行う能力開発において、正社員のほうが、また高学歴者のほうが、学習習慣やアクセスなどの点で有利になっていると推察される。

さらに、それぞれの能力開発を行った者に限定して、自主的に行った割合を概観すると、男性で公共職業訓練機関は非正社員のほうが、教育訓練給付金制度は正社員のほうが自主的に行っており、ニーズやアクセシビリティの所在が異なる可能性がある。また、女性の傾向として、非正社員のほうが職業関連の資格や免許取得を自主的に行っており、女性の正社員転換や

キャリアアップにおける資格取得ニーズの高さが示唆される。自宅で一人で行う勉強は、そもそも正社員のほうが実施した割合は高かったが、実際に行った者の中では非正社員のほうがむしろ自主的に行った割合が高い。セレクションバイアスもあるだろうが、こうした意欲的な層を能力開発支援制度につなげることで、業務内の成長機会が乏しい非正社員のエンパワメントを効果的に行える可能性がある。

第五に、仕事や働くことの悩みの相談相手について、正社員では女性のほうが悩みを抱えやすく、かつプライベートの相談相手も含め、全体により悩みを相談している傾向にある。男性の相談相手は職場内の人間関係にとどまりがちであり、プライベートの相談先に乏しい。また、女性は勤続期間が長くなるほど家族や親族に相談した割合が高くなるが、男性では女性ほど段階的に増加していかない。女性のほうが、職位や業務の変化に伴い、家庭責任との両立に鑑みて家族に相談せざるを得ない状況があると推察される。非正社員では、全体的に正社員に比して仕事の悩みを相談できるソーシャルネットワークが乏しいことがうかがえる。特に男性では正社員よりも職場の人間関係が構築しにくいぶん、さらに相談先が乏しくなっている可能性があり、中でも勤続期間が短い層では誰にも相談できていない割合が高いため、個人のソーシャルネットワークに任せるのではない公的サポートへのアクセス拡充が求められる。

第六に、初職を離職した理由について、キャリアアップのための離職や会社将来性がないことを理由とした離職など、さらに上を追求するような離職は、雇用形態によらず全体的に男性優位のものであり、女性では正社員であってもそもそも男性より割合が低いか、勤続期間が長くなってもあまり増加していかない。賃金に不満を抱いての離職は、正社員では男女差があまりないが、非正社員では勤続期間の長い男性が女性より不満を持ちやすく、非正社員女性が収入を家計補助的に位置付けているために不満を抱きにくい可能性が示唆される。

正社員女性に特徴的な点として、全体的に正社員・非正社員とも、勤続期間が長くなると仕事が上手くできずに自信を失って離職する割合は低下傾向になるにも関わらず、正社員女性では勤続10年超でむしろ増加に転じている。家庭責任との両立が問題となってくる勤続10年超で女性にのみこうした傾向が見られることは、正社員女性の長期勤続に困難が生じやすいというこれまでの知見と整合的である。加えて、ノルマや責任の重さからの離職についても女性の傾向は特徴的であり、非正社員では勤続期間が短いほど多く、条件が合わず早期離職していると考えられるが、正社員女性では長期勤続者でノルマや責任が重くなって離職する傾向にある。結婚・出産・育児のための離職も女性で多く、特に正社員では勤続期間が長くなるほど多くなっていく。さらに、肉体的・精神的に健康を損ねての離職も、正社員では女性のほうが男性よりもコンスタントに多く、非正社員女性は勤続期間が短いほど多いなど、勤続に際して女性が抱える困難状況の多さがここでも多く見てとれる。

なお、人間関係がよくないことを理由とした離職は、非正社員では勤続期間による顕著な差は見られないが、正社員では男女とも勤続1年以内が突出して多く、正社員はメンバーシップ的性格が強くエンゲージメントも高いが、裏を返せば人間関係の悪化が早期離職につながり

やすいことを示唆している。

<参考文献>

鶴光太郎（2016）『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社.

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会：雇用システムの再構築へ』岩波書店.

濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か ―正社員体制の矛盾と転機』岩波書店.

第5章 第1部のまとめ

第1部では、初職入職までの経験や属性（第1章）、初職の基本的特徴（第2章）、初職の待遇・雇用管理（第3章）、初職在職中の経験と業務の変化（第4章）について、正社員と非正社員でどのような違いがあるのかを検討してきた。本章では、各章の分析の結果明らかになった知見を横断的に整理し、どのような施策が求められるのかという政策的インプリケーションについて述べる。

ただし、本報告書の目的は調査結果の概要を示すことであり、分析もクロス集計や平均値の差の検定にとどめているため、あくまで今後の詳細な分析を見込んでの仮説的な考察である。今後、複数の変数の影響を統制して分析できる多変量解析などを用いて、今回の分析で得られた仮説や予想されたメカニズムを具体的に検証していく必要がある。

第1節 正社員・非正社員の特徴と格差

1. 学校からの移行

学校から初職への移行において、正社員になりやすい要素として、学歴が高いことに加え、就きたい仕事を考慮して学校を決める、業界や職業について調べるなど、仕事について具体的に考えていることや、学業成績が高くアルバイトや課外活動に熱心に取り組んでいるなど、積極性・熱心度が高いことが概ね個人要因として共通していた。

システムや制度面では、男女とも、いずれの学歴においても、学校紹介で就職した場合が最も正社員になりやすく、個人任せにせず学校が介在することが正社員への移行を助ける。特に、学校経由の就職が主たるものであり、かつ学校と企業に守られた正社員移行のためのルートとして確立してきた高卒就職においては、学校紹介とその他の入職経路との差が大きく、求人広告サイトや求人広告といった手軽でオープンな自由応募では各段に正社員になりにくい。全体として、また特に高卒者に対して、正社員への安定移行における学校の役割を再確認・堅持するとともに、その網から漏れた者に対するアウトリーチや、彼ら・彼女らが容易にアクセスできる相談先や伴走者を、ハローワークなどの公的機関が提供することが効果的であろう。

また、性別・学歴によらず、実習先やインターンシップ先の会社に採用された場合、正社員就職にむすびつきやすく、在学中に実際の職場や仕事に触れておくことの重要性がうかがえるため、こうした機会を拡充することは有用であると考えられる。特に高卒者においては、実習やインターンシップの機会は学科と強く結びついており、本人の自由度が小さいと思われるため、実施枠組みを補強するなどの制度的サポートが望まれる。しかし、学校だけに実習やインターンシップの充実を要求することは現実的でなく、地域や企業側からの受け入れ機会の提供、ハローワークなどの行政側の仲介といったように、複数のファクターが連携する必要がある。

非正社員になりやすい要素は、基本的に上述の傾向の裏返しであるが、加えて、どのような

仕事を志向しているかについて、難しい仕事や責任の重い仕事をしたくないという回避的な志向を持っていると非正社員を選択する傾向がある。初職への移行における支援として、職務内容や業界への理解を深め、より具体的で正確な情報に接することで、難しい仕事や責任の重い仕事に対する漠然とした忌避感を緩和することが効果的であるかもしれない。

2. 企業規模、産業、職種

企業規模について、高卒と大学・大学院では正社員のほうがより大きい企業規模の割合が高く、非正社員でより小さい企業規模の割合が高かったが、専門・短大・高専卒は例外的に雇用形態と企業規模が関連していなかった。

産業・職種について、分布の詳細は第2章のまとめを参照されたいが、初職においては、性別・学歴といった属性ごとに集中しやすい産業や職業がある。中でも、高卒就職、および特に男性全体において、製造業が正社員への移行に重要な位置を占めており、製造業の人材需要の確保・創出が効果的であると思われる。また、高等教育卒、特に専門・短大・高専卒および女性で、医療、保健衛生分野も正社員への移行に対して重要な役割を果たしている。ただしこれは、女性のキャリアにおいて副次的な影響を生んでいる可能性もあり、第2節で後述する。

なお、非正社員に多い産業は、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業などで、これらは新規学卒就職者の3年以内離職率が高い産業でもある。たとえば、厚生労働省が公表した令和3年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況によれば、宿泊業、飲食サービス業の3年以内離職率は高校 65.1%、大学 56.6%でいずれも離職率1位、生活関連サービス業、娯楽業は高校 61.0%、大学 53.7%でいずれも2位、小売業は高校 48.6%、大学 41.9%で順に離職率5位、4位である。上述の企業規模についても、非正社員では企業規模が小さい方に分布が偏っていたが、厚生労働省の同統計では高校、大学ともに企業規模が小さいほうが3年以内離職率が高いことも示されている。非正社員の雇用の安定性や労働条件は、こうした企業規模や産業構成によってもさらに厳しい状況に置かれていると考えられ、特に注視していく必要があるだろう。

職種について特徴的なのは、高等教育卒では男女とも正社員の多くを専門・技術職が占め、高卒と非常に差が大きい点である。非正社員においても、大学・大学院卒では男女とも専門・技術職が最も多かった。

3. 待遇

労働時間について、正社員は35～45時間を山とした分布、非正社員は35時間未満から単調減少していく分布となっているが、いずれも60時間以上でやや増加に転じており、正社員・非正社員とも長時間労働が一部で行われている状況がうかがえたため、さらに適正な管理を進めていく必要がある。なお、入職後3ヶ月間に、入職前の認識と労働時間が異なっていた割合については、女性のみ、高卒を除いて正社員が労働時間の齟齬を感じている傾向にあった。

正社員として入職予定の女性に対し、特に認識のギャップが生じないよう RJP (Realistic Job Preview) の提供に留意すると同時に、男性のほうが長時間労働を内面化しており齟齬を感じづらい可能性もあるため、問題状況が生じている場合は認識できるよう、キャリア教育などの段階で啓発を行う必要があるかもしれない。

初任給について、正社員では男女とも学歴が高いほど高くなっていくが、非正社員では女性のみ同様の傾向があり、男性では高等教育卒の中では学歴差がない。また、正社員のほうが非正社員より初任給が高く、非正社員のほうが分散が大きい。非正社員では、学歴が高くなって初任給の最低額は上がらないが、最高額は高くなっており、高学歴者に非正社員として働くことを選択したハイスکیل人材が含まれる可能性がある。正社員と比べて、非正社員の内実はより多様化している可能性があり、一律に把握・支援するのではなく、調査を通じて層ごとの実情とニーズを把握するとともに、幅広い選択肢を用意し、適切につなげていくことが求められそうだ。

初職離職直前／調査時点の月給について、どの程度の勤続期間を境として給与の平均額に有意な差が生じるかは、同じ雇用形態の中でも性別・学歴によって異なる。正社員では、男女とも学歴が高いほど、また勤続年数が長いほど給与も高くなるという全体的な傾向は共通であるが、男性のほうが月給の平均値・分布ともに、勤続に伴う段階的な上昇傾向や分散の拡大傾向がはっきりしており、女性ではより曖昧である。加えて、そもそも女性のほうが全体的に給与が低いだけでなく、長期勤続層では特に男女差が大きく、最も給与が高い大学・大学院卒でも、女性では給与の伸びが頭打ちになっていた。

非正社員では、男女とも学歴が高いほうが給与がやや高い傾向は共通だが、男性では勤続期間が長くなっても給与の平均や分布はほぼ変化がない。対して女性では、勤続に伴って給与が高くなるとまではいえないものの、最も短い勤続1年以内と、最も長い勤続3年超の両端で差が生じており、3年以上勤続者は家計や生活の補助・維持のため稼得をより必要としているなど、男性にはない質的差異に起因している可能性がある。

4. 入職後の訓練・サポートや業務の変化、職場トラブル

入職後3ヶ月間に受けた教育訓練、および職場でのコミュニケーションについて、男女とも正社員のほうが非正社員よりも手厚い教育訓練を受けており、職場へのエンゲージメントも高く、かつわからないことを自分から会社の人に相談できている。リクルートワークス研究所(2024)の国際比較調査によれば、OJTによる人材育成は日本的雇用の特徴とされてきたものの、ドイツやアメリカなどの海外諸国と比較すると、OJTを受けた割合は実は圧倒的に低いことが示されている。しかし、日本国内で正社員と非正社員との比較を行う限りでは、正社員は相対的に、業務を行う中で上司や先輩に仕事を教わるというOJTによって特徴づけられているといえる。

勤続に伴う業務の変化についても、正社員と非正社員で格差が生じており、業務の量や種類

は正社員も非正社員も勤続期間が長くなるにつれて増えていくのに対し、業務の難易度や責任の重さは、正社員では増していくが非正社員ではそうではない。すなわち、非正社員では、正社員に比して、業務負担は増していくが能力・スキルの成長機会に乏しいという状況が生じている。前項で述べた給与面においても、非正社員の給与は全体的に勤続期間が長くなっても正社員のように上がっていかないことが示されており、特に勤続期間が長くなるにつれ、非正社員はさまざまな面で割に合わない労働に従事している傾向にある。

日本の正社員は、長期的に職場のメンバーであり続けることや、勤続に伴って職務遂行能力²¹が向上するという前提に立っているため、こうした格差はそれを如実に反映しており、非正社員の機会格差を公的機関による支援によって補填することが必要である。たとえば、職場で不十分になりがちな職業的スキル・能力の向上について、公的職業訓練機会を拡充・周知し、アクセスをより容易にしていくことが効果的だろう。加えて、職場へのエンゲージメントが低いという社会関係資本的な面においても、詳細は後述するが、仕事のことで悩んでいても相談する相手がいなかったり、上述のようにわからないことがあっても自分から相談できなかったりと、孤立やそれに伴う働きづらさ、離職につながっていくリスクがある。職場で相談できる相手がなくても、仕事や働くことについて気軽に相談できるチャンネルとして、ハローワークなどの行政による受け皿をさらに拡充していく必要があると考えられる。

ただし、正社員は上述のような手厚いサポートやエンゲージメントに恵まれやすい反面、不適切な雇用管理に晒されるリスクも非正社員より高く、正社員のほうが本人の希望と異なる残業代、有給休暇の取得、配置転換を経験していた。配置転換については、希望と異なることが直ちに離職につながるわけではなく、むしろ正社員の勤続傾向を高める場合もあることが前回調査で指摘されている（労働政策研究・研修機構 2019）ため、分けて考える必要があるだろう。しかし、残業代や有給休暇の取得に関する職場トラブルは不本意離職につながる可能性が高く、引き続き適切な雇用管理の推進が求められる。

なお、勤続に伴う職種の変化について、企業主導でさまざまな職種を経験させ、ジェネラリストを育成するのが日本的雇用の特徴であると考えられてきたが、確かに非正社員では勤続に伴って職種が全く変わるということはなく、正社員では企業規模 300 人以上の場合のみであるが、概ね勤続期間が長いほど入職時と全く違う職種になっている傾向があった。

5. 能力開発

まず興味深いのは、若者の大半はそもそも OJT 以外の能力開発を行っていないことである。その中でも、学歴がより低い者、および非正社員が、より能力開発を行っていない。何らかの能力開発を行ったケースについて内訳をみると、最も行われているのはおそらく費用面での

²¹ ここでいう職務遂行能力が具体的にどのような能力を意味しており、またそれが実際に勤続に伴って向上するものであるかどうかは数々の議論があるところであるが、ここでは一般的に共有されている認識について述べており、内実については本稿の議論の範囲を逸脱するため言及しない。

ハードルが低い自宅での勉強であるが、これについても正社員のほうが非正社員より行っている傾向にある。通信教育、勉強会・交流会への参加、職業に関する資格や免許の取得などについても、おおまかな傾向として正社員のほうが行っている。反面、公共職業訓練機関や求職者支援制度といった公的支援は、非正社員のほうが利用している傾向にある。

武石（2023）によれば、非正社員は、企業にとっても積極的な能力開発の対象となりにくいだけでなく、自身で能力開発のための投資を行わない傾向にあり、将来のために投資するという意識も正社員より低い。また、藤本・佐野（2024）によると、正社員の能力開発においては職場での OJT が引き続き重視されているが、2010 年代以降は Off-JT や自己啓発支援を拡充する動きが日本企業でも広く見られ、自己啓発の時間を確保するための労働時間制度の導入はほとんど行われていないものの、情報・金銭面の支援を行う企業は多い。すなわち、非正社員は OJT 以外の能力開発について、自主的な投資による機会も、企業からの援助による機会も得られにくいということになる。本稿の分析で示された、非正社員は正社員よりも OJT を受けておらず、OJT 以外の能力開発も正社員より行っていないという傾向は、こうした点に起因するものであろう。非正社員がスキルアップする機会は何重にも制約されやすいため、公的支援制度は非正社員により利用されている傾向に鑑みても、前項で述べた非正社員への公的職業訓練機会のさらなる拡充や、リソース面での援助が必要である。

なお、それぞれの能力開発を自主的に行ったかどうかについて、非正社員女性で資格取得を自主的に行っている傾向があり、キャリアアップのための資格取得ニーズの高さが示唆される。また、自宅での勉強を行った割合そのものは正社員のほうが高いが、うち実際に行った者に限定してみると、非正社員のほうが正社員よりもむしろ自主的に行っている傾向がある。正社員のほうが企業の指示、すなわち Off-JT で行うケースが多いということでもあるだろうが、このような意欲的な層を公的訓練の機会や情報・費用面の援助につなげることで、非正社員のエンパワーメントを効果的に推進できる可能性がある。

6. 仕事や働くことの悩みの相談相手と初職離職理由

正社員の仕事や働くことの悩みについて、女性のほうがそもそも悩みを抱えており、かつ職場、プライベートの人間関係双方において、全体的に誰かに相談している割合が高い。対して、男性の相談相手は職場内の人間関係の範囲にとどまりがちである。全体に勤続期間が短いほど、また正社員よりも非正社員のほうが、より悩みを相談していない傾向にあるため、男性では特に、職場での人間関係を構築しにくい非正社員で、かつ勤続期間が短いと、誰にも悩みを相談できないリスクが高くなっている。こうしたケースの存在を想定し、個人のソーシャルネットワークのみに依存しない公的な相談先の拡充やアクセシビリティの向上が求められる。

女性のほうが働くことの悩みを抱えている点について、初職を離職した理由においても、詳細は第2節で後述するが、さらなるキャリアアップなど上昇志向による離職は男性優位のものであり、女性では負担の重さや結婚・出産・育児などのライフイベント、健康を損ねての離

職などが男性より多い。賃金に不満を抱いての離職は、非正社員男性で勤続期間が長いほど増加しており、第3項・第4項で述べたとおり、勤続期間が長くなると業務の負担は増すにも関わらず、待遇が割に合わない状況が生じていることと整合的である。ただし、非正社員女性は男性より賃金に不満を抱いて離職しない傾向にあり、彼女らが収入を家計補助的に位置付けているために不満を抱きにくいと考えられる。待遇が男性と同様に労働に見合わないものであっても、女性は男性ほど不満を抱きにくいことは、改善の必要性が把握されにくいことを意味し、また離職しないことで低賃金の職場に留め置かれやすいとも考えられるため、女性についても非正社員の待遇が負担に見合った妥当なものであるかを精査する必要がある。

人間関係がよくないことを理由とした離職は、正社員で男女とも勤続1年以内で突出して高く、非正社員では勤続期間による顕著な差はみられないことに鑑みると、正社員は職場へのエンゲージメントが高くサポートも受けやすいが、同時に人間関係がうまくいかないことが職場適応を著しく悪化させ、早期離職につながりやすいと考えられる。特に入職後1年間において、人間関係面のケアを行うことが正社員の職場定着に資するだろう。

第2節 女性の困難

第1部の分析を通じ、第1節で述べた正社員／非正社員という比較軸のみに回収されない、女性特有の困難も浮かび上がってきた。これらの中には、女性が入職しやすい産業・職種の特徴によって説明される部分もあると考えられるが、それだけでは説明できないジェンダー構造に根づいた問題もあると思われ、今後、多変量解析などを用いた検証が求められる。

1. 高卒女性の困難

学校から正社員への移行において、高卒女性は、高卒者の中での男女差という点からも、女性の中での学歴差という点からも相対的に正社員になりづらく、二重に不利な状況に置かれている。近年、女性においても高学歴化が進み、正社員への移行状況が改善するなかで、高卒女性はレフトアウトされている傾向にある。

また、本報告書の分析から、高卒女性には単に正社員になりにくいだけではない不利が生じている可能性が示唆された。たとえば、在学中のアルバイトについて、全体としては熱心に取り組んでいる者ほど正社員になりやすかったが、高卒女性のみ、在学中熱心にアルバイトをしているとそのまま初職非正社員になる傾向があった。ただし、学校の先生・職員や公的機関の職員に個別に就職活動について相談していると正社員になりやすい傾向もみられた。高卒者全体の傾向として、学校紹介による就職はその他の入職経路より圧倒的に正社員になりやすいこともあわせて考えると、高卒女性については特に学校経由の就職から漏れないようにサポートし、教員や関係職員が個別に相談に乗ることで正社員への移行を助けられると同時に、漏れた者が放置されない体制を構築する必要があるだろう。

加えて、高卒女性は、正社員に入職したとしても、入職後3ヶ月間に仕事内容の齟齬を感じ

やすい、ハラスメントや仕事の原因のケガ・病気といった職場トラブルを経験しやすいといった傾向にあることが示されており、正社員への移行後も、こうした困難の所在を把握し、それに応じた予防策や相談先を拡充していくことが特に求められる。

2. 女性のキャリア展望と正社員としてのキャリア

女性は男性と比べて、興味関心や「やりたいこと」志向であるとむしろ非正社員になりやすく、また、その仕事で自分の技能や能力を活かせることが正社員就職と結びついていない。上述のように近年女性の正社員への移行が改善してきているといっても、それは高等教育卒者が医療、保健衛生分野に入職していることに牽引されているものであり（労働政策研究・研修機構 2024）、ルートが限定的であるため、それ以外の層ではこうしたミスマッチが起きている可能性がある。

さらに、大学・大学院卒の男女でキャリアコースの展望を比較すると、女性では転職や独立を見込んだキャリアを展望していると非正社員になりやすいが、男性ではそのような傾向はなく、同じ大卒以上でも、男性は流動性と安定性を両立可能なものとして捉えられるが、女性ではそうではないと推察される。

また、初職を離職した理由について、キャリアアップや会社の将来性を見込んださらに上を目指すための離職は男性で多いものであり、女性では勤続期間に伴う増加傾向も弱い。

3. 正社員女性の働きづらさ

正社員として入職した女性は、職場の雰囲気やサポート面に関するいくつかの項目については、男性よりもプラスに感じているものもあるが、多くの面で男性に比して働きづらさや負担感を感じている様相が見受けられた。たとえば、職場の社風・企業体質について、女性は学歴によらず、正社員のほうが会社全体で積極的に従業員を育てようとする雰囲気を感じている。また、入職後3ヶ月間の経験について、会社の人に仕事を教えてもらう、わからないことを自分から聞くという対人コミュニケーションを含む項目で、女性のほうがよりサポート受けやすいか、もしくは能動的である可能性がある。

しかし、その反面、実力があれば年齢や勤続期間に関わらず出世できるという能力主義的・成果主義的な価値観を感じられるのは、大学・大学院卒に限られていた。また、女性のみが、学歴を問わず、正社員は周りの従業員が短期間で辞めていくと感じている傾向にある。勤続に伴う業務負担についても、同じ正社員でも男性より女性のほうが、より早い段階から業務の量、種類、内容の難しさ、責任の重さなどの負担が増えていったと回答している。さらに、女性のみ、どの学歴においても、正社員のほうが、一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなるという人手不足感や休みづらさを感じている。これらの状況は、女性の正社員への移行や正社員としてのキャリア構築が進んできても、それを受け入れる職場の雰囲気や制度、女性が入職しやすい産業・職種に多い働き方などが、未だ女性が負担や働きづらさを感じやすいもので

あり、職場定着の阻害要因となっていることを示唆している。実際に、初職離職理由においても、正社員女性では、肉体的・精神的に健康を損ねて離職する割合が男性に比してコンスタントに高かった。

待遇面においても、第1節で述べたように、初職離職直前／調査時点の月給について、女性は男性よりも全体に給与が低く、勤続期間に伴う給与の上昇も曖昧あるいはゆるやかなものであり、唯一能力主義的な雰囲気を感じている大学・大学院卒であっても、より恩恵が少ない傾向にあった。こうした点について、女性が男性に比して負担感や不当に不遇な状況に置かれていると感じないよう、女性の困難やニーズの所在を詳細に把握するとともに、環境の改善を求めていく必要がある。困難な状況についてより手軽に訴え出ることができる窓口の拡充も重要だろう。

4. 家庭責任との両立と勤続

初職入職時点において、非大卒層の女性は家庭生活との両立しやすさで仕事を選んでいると非正社員になる傾向があるが、大学・大学院卒女性ではそうではなく、初職入職時点では両立の負荷やリスクを勘案して正社員を避けるという行動はとっていないことがわかる。ただし、同じ一社長期勤続志向でも、生活に合わせた働き方を志向していると正社員を選びにくい傾向が女性に共通してみられ、これは男性にはない傾向である。

入職後の実際の就業条件をみると、女性では正社員であっても、非正社員並みに転勤や宿泊を伴う出張がない条件で就労している割合が高く、雇用形態による差が生じにくい傾向があった。すなわち、家庭との両立しやすさは、非大卒女性にとって正社員を避ける理由になるだけでなく、正社員として入職した後も重視せざるを得ない要素となっている。管理職への転換や職種、配置転換については、男女とも正社員のほうが限定されていないという共通の傾向があるにも関わらず、転勤や宿泊を伴う出張の有無についてはこのような男女差が見られるのである。日本の正社員の特徴は「職務、勤務地、労働時間（残業の有無）が事前に明確に定められていない」という無限定性にあるとされるが（鶴 2016）、女性にとって転勤や宿泊を伴う出張を避けることが正社員としての勤続や出世を制限することのないよう、制度設計を行っていく必要がある。

上述のとおり、仕事や働くことの悩みの相談相手についても、正社員では女性のほうが悩みを抱えている割合が高く、勤続期間が長くなるほど家族や親族に相談する傾向も女性のみに見られる。職位や業務の変化など、家庭責任との両立に影響を及ぼす要因について、男性は家族に相談せずに受容しやすいが、女性は家族に相談せざるを得ない状況が生じていると推察される。

さらに、正社員女性のみ、全体的な傾向とは裏腹に、勤続10年超という最も長期勤続している層で、仕事が上手くできずに自身を失って離職する割合が増加に転じており、家庭責任との両立に困難が生じやすいタイミングで、上手く両立できずに自信を失って離職している可

能性がある。他にも、正社員女性では、勤続期間が長いほど、ノルマや責任の重さからの離職、結婚・出産・育児のための離職が増加する傾向にあり、これまで指摘してきたように、女性の正社員進出が進んでも、男性に比べさまざまな負荷がのしかかり、長期間勤続しやすい環境が未だ整っていないことが複数の点から示唆される。実際に、正社員のうち10年超勤続者の割合は、男性では約21%であるが、女性では半分程度の約11%にとどまっていることは、これらのシンプルな傍証である。

近年、男性の育休取得が進むなど、変化の兆しは表れているが、男性には見られない女性の困難や離職傾向が多数あることに鑑みても、女性だけに家庭責任と仕事の両立要求が集中する構図を緩和することに加え、女性はもちろん、男女を問わず、家庭責任やケアと両立可能であり、勤続につながる柔軟な働き方の選択肢をさらに拡充することが求められる。

<参考文献>

武石恵美子（2023）『キャリア開発論 ―自律性と多様性に向き合う』中央経済社。

鶴光太郎（2016）『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社。

藤本真・佐野嘉秀編著（2024）『日本企業の能力開発システム ―変化のなかの能力開発と人事・職場・社員』労働政策研究・研修機構。

リクルートワークス研究所（2024）『Global Career Survey 2024 「日本型雇用」のリアル』
https://www.works-i.com/research/report/item/gcs2024_report1.pdf, 2025年1月13日取得。

労働政策研究・研修機構（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ

（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』JILPT調査シリーズ No.191。

労働政策研究・研修機構（2024）『地方の若者のキャリアの変化と職業意識

―北海道・長野調査および東京都調査との比較から―』JILPT調査シリーズ No.231。

第 2 部

若年正社員の初職離職状況とその背景

第6章 離職者と勤続者の基本的特徴と初職入職経緯

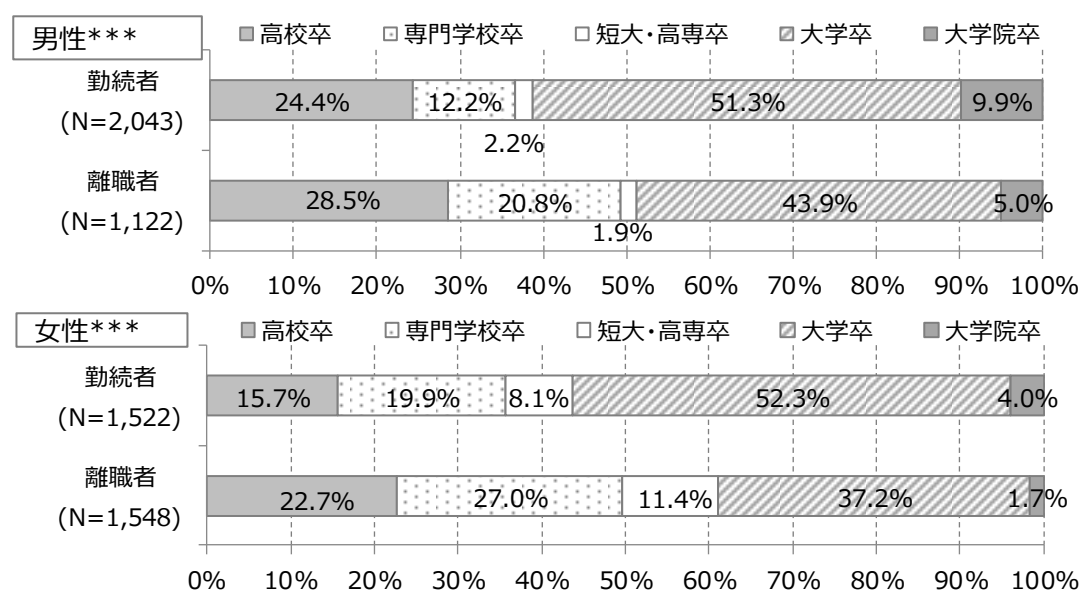
本報告の第2部では、初職の雇用形態が正社員であった若者 6,235 人を分析対象とし、その初職における職場定着状況と離職の背景を検討する。第2回調査に倣い、分析対象者のうち初職を離職した 2,581 人と、同一企業内にて正社員から他の雇用形態へと転換した 89 人をあわせて「離職者」と定義し、初職の勤務先企業等に正社員として調査時点まで勤め続けている 3,565 人を「勤続者」と定義した上で、両者の初職における経験を比較する。分析対象者数は、離職者が 2,670 人（男性 1,122 人、女性 1,548 人）、勤続者が 3,565 人（男性 2,043 人、女性 1,522 人）である。経年変化を検討する際には、第2回調査と比較可能な層である「新卒就職者（最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に初職へ正社員として入職した者）」に分析対象を絞り行う。新卒就職者は、離職者が 2,426 人（男性 1,000 人、女性 1,426 人）、勤続者が 3,277 人（男性 1,878 人、女性 1,399 人）である。本章ではまず、初職の雇用形態が正社員であった若者の基本的な属性（最終学歴、専攻、卒業時期、卒業から初職入職までの状況）と在学中および初職入職前の状況、初職への入職経緯（入職経路、入職前に得た情報と実際の労働条件とのズレ、入職理由）、初職における勤続期間について検討する。

第1節 最終学歴・専攻・入職までの経歴

1. 最終学歴

図表6-1-1①に、初職の雇用形態が正社員であった若者について勤続者と離職者の最終学歴の分布を示した。カイ二乗検定の結果、男女とも統計的に有意な差が認められた。

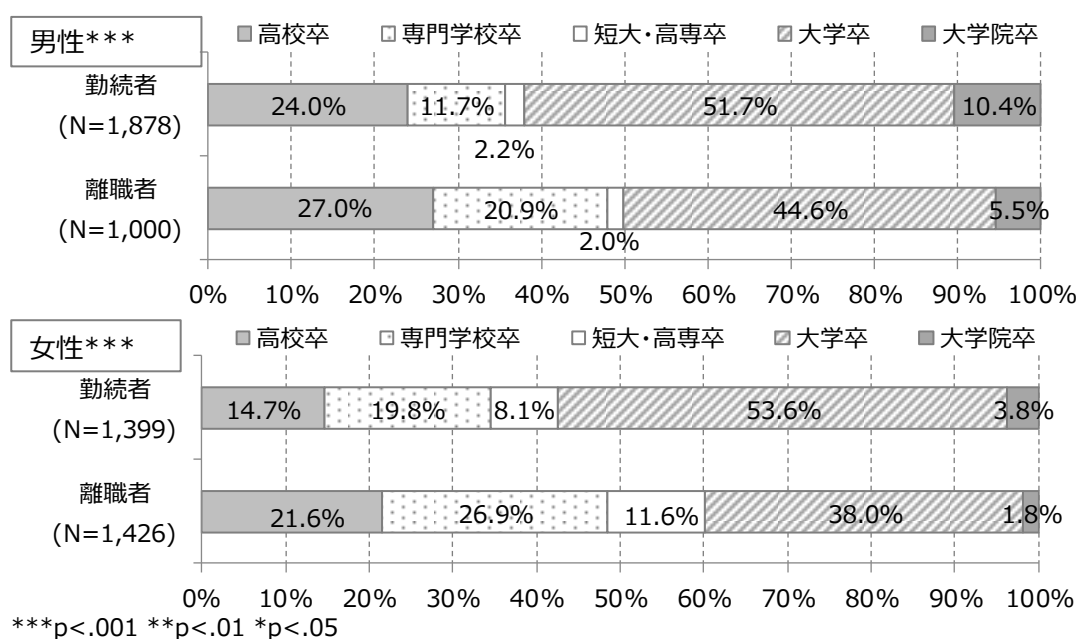
図表6-1-1① 初職が正社員であった若者の最終学歴（性・離職有無別）



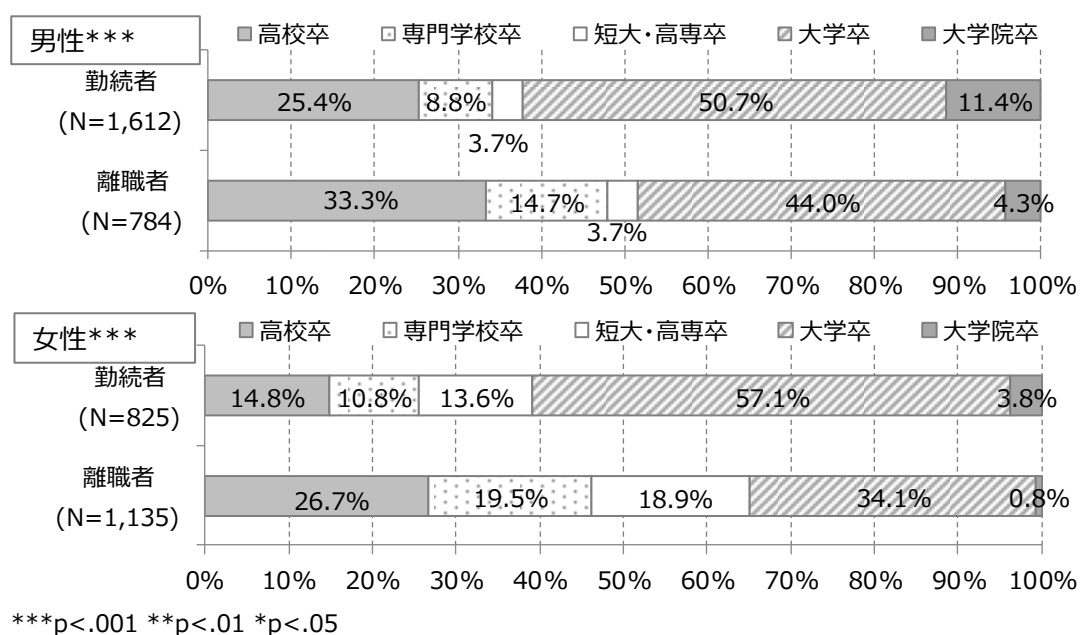
***p<.001 **p<.01 *p<.05

男女とも、勤続者の方が高学歴に偏っている。男性では、離職者は高校卒と専門学校卒、勤続者は大学卒および大学院卒の比率が高い。女性では、離職者は高校卒、専門学校卒、短大・高専卒、勤続者は大学卒と大学院卒の比率が高い。さらに新卒就職者に限定して同様のグラフを作成した（図表6－1－1②）。初職の雇用形態が正社員であった者全体（図表6－1－1①）と比べると、男女とも勤続状況に関わらず学歴構成はほぼ変わらない。

図表6－1－1② 新卒就職者の最終学歴（性・離職有無別）



図表6－1－1③ 第2回調査の新卒就職者の最終学歴（性・離職有無別）



次に、同様のグラフを第2回調査のデータを用いて新卒就職者について作成した（図表6-1-1③）。新卒就職者の勤続状況別の学歴構成を本調査と第2回調査とで比べると、男女とも離職者において、高校卒の比率が減り、専門学校卒の比率が増大している。また女性は勤続者・離職者ともに、短大・高専卒が減り専門学校卒が増大している。高校卒の比率が縮小した理由は、第2回調査と本調査とでは生年コーホートに5年の差があるため、新しい世代である本調査の回答者で高学歴化がより進んだためと思われる。この現象が離職者にのみ表れた要因はわからない。女性については、本調査の回答者が在学中の2000年代から調査実施（2023年）までの期間は、多くの短期大学が四年制大学へと転換した時期であり、教育費の負担が少ない2年課程の高等教育を希望する女性の進学先が、短期大学から専門学校へ変わったためと考えられる。

2. 卒業時期

卒業時の景況が低迷していた場合や、同学歴・同世代の人口が多い場合、新卒時の就職活動の競争が激化し不本意就職者が多くなるため、後に離職する者も多くなると考えられる。図表6-1-2へ初職の雇用形態が正社員であった若者の最終学歴の学校を卒業した時期を、学歴・離職有無別に示した。卒業時期を当時の日本経済の景況やコロナウィルス感染症の拡大など社会に大きな変化をもたらした出来事に従って4つに区分している²²。

調査対象者は2023年4月2日時点で20～34歳の若者なので、当然ながら教育年数の短い学歴ほど古いコーホートの比率が高い。また、新しいコーホートほど初職に入職してから調査時点までの期間が短く、将来は離職する可能性をはらみつつも未だ離職に至っていない人が多くなるので、どの学歴でも勤続者より離職者で古いコーホートの比率が高くなる。本報告ではこれ以降、離職者と勤続者の初職における経験を比較していくが、分析結果を考察する際には、離職者と勤続者とでは卒業コーホートの分布に大きな差があることを考慮する必要がある。

²² 卒業コーホートは景況変化に基づく荻谷・本田編（2010）による区分へ報告者が「いざなぎ超期」「コロナ禍期」を追加した。荻谷・本田編（2010）ではポストロスト期は2005年3月卒から始まるが、本調査は2023年4月2日時点で20～34歳の若者を調査対象としたため、ポストロスト期に該当する若者の最も古い卒業時期は2007年3月となる。「いざなぎ超期」「コロナ禍期」の区分作成時には内閣府による景気動向指数および第1回緊急事態宣言（2020年4月）の発出時期を参考にした。「コロナ禍期」は執筆時点まで続く期間であり判断は暫定的なものである。

図表6-1-2 初職が正社員であった若者の最終学歴卒業時期(男女計、学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

		離職者	勤続者	合計
高校卒 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）	30.3	21.4	25.6
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	38.7	32.0	35.2
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	26.1	38.1	32.4
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	4.9	8.4	6.7
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	671	737	1,408
専門学校卒 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）	7.7	4.2	6.1
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	41.9	27.2	35.2
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	37.8	36.2	37.1
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	12.6	32.4	21.7
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	651	552	1,203
短大高専卒 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）	9.1	5.4	7.4
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	43.7	21.4	33.4
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	37.1	39.9	38.4
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	10.2	33.3	20.8
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	197	168	365
大学卒 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）			
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	37.3	24.0	28.8
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	48.9	39.6	43.0
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	13.9	36.4	28.2
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	1,068	1,844	2,912
大学院卒 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）			
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	28.9	20.1	22.2
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	59.0	45.5	48.7
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	12.0	34.5	29.1
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	83	264	347
学歴計 ***	ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）	10.1	5.3	7.4
	第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	39.0	25.7	31.4
	いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	39.9	39.2	39.5
	コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	11.0	29.7	21.7
	合計	100.0	100.0	100.0
	N	2,670	3,565	6,235

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体と強調で示した

3. 最終学歴での専攻

離職者と勤続者の最終学歴の学校で学んだ内容（専攻²³）を比較する（図表6－1－3）。カイ二乗検定の結果、勤続者と離職者との間で学科の分布に有意な差がみられたのは、専門学校卒の男女と大学卒の男女であった。

専門学校卒の男性の専攻は、離職者と勤続者の合計について分布をみると、工業関係が約3割、医療関係が約2割、商業実務関係が14.9%、文化・教養関係が12.0%でこれらの学科が全体の約8割を占める。このうち離職者は衛生関係や商業実務関係、勤続者は工業関係、医療関係、教育・社会福祉関係が比較的多い。専門学校卒の女性の専攻は、離職者と勤続者の合計について分布をみると、医療関係が43.3%、商業実務関係が12.5%、文化・教養関係が12.6%、衛生関係が11.5%とこれらの学科が全体の約8割を占める。このうち離職者では衛生関係、勤続者では医療関係がより多く分布している。

大学卒の男性の専攻の分布を離職者と勤続者の合計についてみると、社会科学が46.6%、工学が18.7%、人文科学が約1割とこれらの学科が全体の76.8%を占める。このうち離職者に人文科学、勤続者に工学が比較的多い。大学卒の女性の専攻は、離職者と勤続者の合計について分布をみると、社会科学が約3割、人文科学が24.8%、医療・保健・看護が15.5%、教育が約1割とこれらの学科が全体の約8割を占める。また女性は男性ほどの明確な差はみられないが、離職者では家政、勤続者では教育がやや多い傾向がみられる。

その他の有意差が認められなかった学歴については、離職者と勤続者の合計について専攻の分布をみておく。高校卒男性の専攻は、工業科が約4割、普通科が約4割で全体の約8割を占める。高校卒の女性の専攻は、普通科が約4割、商業科が約3割で全体の7割を占める。短期大学卒の女性の専攻は、教育が約3割、家政が18.1%、社会が13.9%、医療・保険・看護学が12.2%、人文が約1割とこれらの学科が全体の86.1%を占める。大学院卒の男性の専攻は工学が約6割、理学が16.2%とこれら2学科に集中しており全体の76.1%を占める。大学院卒の女性の専攻は、工学が22.7%、理学が17.0%、社会科学が14.8%、医療・保健・看護が13.6%、教育が12.5%と多様であり、これらの学科が全体の80.7%を占める。なお、高等専門学校卒の男女と短期大学卒の男性はケース数が極めて少ないので考察を控える。

以上の分析により、最終学歴で学んだ事柄の違いは、離職者と勤続者の間よりむしろ、性別による違いの方が大きいことがわかった。次章では初職の産業やそこで従事した職業の分布を性・学歴ごとに検討するが、産業や職業の分布が性・学歴ごとに異なる背景には、上記に示したような最終学歴で学んだ事柄の違いがあることを考慮しておく必要がある。

²³ 専攻を尋ねる設問の選択肢は文部科学省「学校基本調査」の学科コード表に基づき類型化した。自由回答は同学科コード表に基づきアフターコーディングし、プレコードに分類できなかったケースは「その他」とした。

図表6－1－3 初職が正社員であった若者の最終学歴の学校での専攻(性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

高校卒							専門学校卒						
p	男性			女性			p	男性 **			女性 **		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計		離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
普通科	39.4	39.0	39.1	44.4	42.3	43.6	工業関係	29.2	34.1	31.7	1.9	2.6	2.2
工業科	37.8	44.6	41.9	4.6	5.4	4.9	農業関係	1.3	1.6	1.5	1.0	0.7	0.8
商業科	8.8	6.6	7.5	30.8	27.2	29.3	医療関係	18.5	22.9	20.7	39.7	48.2	43.3
総合学科	5.9	4.0	4.8	6.8	7.1	6.9	衛生関係	9.9	2.8	6.2	15.3	6.3	11.5
農業	5.0	3.8	4.3	5.1	6.3	5.6	教育・社会福祉関係	3.9	8.0	6.0	8.1	8.9	8.5
家庭	0.3	0.4	0.4	2.6	2.5	2.5	商業実務関係	17.2	12.9	14.9	12.4	12.5	12.5
福祉	0.9	0.6	0.7	3.1	4.6	3.7	服飾・家政関係	3.9	1.2	2.5	4.5	2.6	3.7
看護	0.3		0.1	1.1	2.5	1.7	文化・教養関係	12.9	11.2	12.0	12.0	13.5	12.6
水産	0.9	0.2	0.5	0.6	0.4	0.5	その他	2.1	3.6	2.9	4.1	3.0	3.6
その他	0.6	0.8	0.7	0.9	1.7	1.2	不詳	1.3	1.6	1.5	1.0	1.7	1.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	320	498	818	351	239	590	N	233	249	482	418	303	721

高等専門学校卒							短期大学卒						
p	男性 -			女性 -			p	男性 -			女性		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計		離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
機械、材料系		11.1	8.8				人文		11.1	6.3	11.0	8.6	10.1
電気、電子系	-	25.9	32.4		-	9.1	社会	28.6	16.7	21.9	13.4	14.7	13.9
情報系	-	29.6	26.5	-	-	27.3	教養				1.7	6.9	3.8
化学・生物系		3.7	2.9	-	-	27.3	工業	28.6	44.4	37.5	1.7	0.9	1.4
建設、建築系	-	29.6	29.4	-	-	27.3	農業	21.4		9.4	0.6		0.3
その他工業					-	9.1	医療・保健・看護学	21.4	11.1	15.6	8.7	17.2	12.2
商船							家政				20.9	13.8	18.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	教育		16.7	9.4	32.0	31.9	31.9
N	7	27	34	4	7	11	芸術				5.2	4.3	4.9
							その他				4.7	1.7	3.5
							合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
							N	14	18	32	172	116	288

大学卒							大学院卒						
p	男性 ***			女性 *			p	男性			女性		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計		離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
社会科学	47.4	46.3	46.6	30.2	30.8	30.5	社会科学	5.4	5.4	5.4	7.4	18.0	14.8
人文科学	15.9	9.4	11.4	25.7	24.1	24.8	人文科学	1.8	4.9	4.2	3.7	6.6	5.7
教育	5.7	5.5	5.6	9.0	11.7	10.6	教育	1.8	3.9	3.5	18.5	9.8	12.5
工学	13.8	21.0	18.7	3.5	4.0	3.8	工学	60.7	59.6	59.8	14.8	26.2	22.7
農学	1.6	3.0	2.5	3.5	2.3	2.8	農学	8.9	6.4	6.9	11.1	8.2	9.1
理学	5.5	5.6	5.6	1.2	3.0	2.3	理学	16.1	16.3	16.2	22.2	14.8	17.0
医療、保健、看護	6.5	7.1	6.9	15.3	15.7	15.5	医療、保健、看護	3.6	2.5	2.7	18.5	11.5	13.6
家政	0.2		0.1	5.6	3.4	4.3	家政					1.6	1.1
芸術	1.0	0.9	0.9	4.2	2.3	3.1	芸術				3.7	3.3	3.4
その他	2.4	1.3	1.7	1.9	2.8	2.4	その他	1.8	1.0	1.2			
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	492	1,048	1,540	576	796	1,372	N	56	203	259	27	61	88

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がなかったセルは空欄とした ※ケース数が10以下の場合％を「-」で示した

※ケース総数が少ない短大卒男性と高専卒の男女は検定を行わない ※左記を除き、各学校種の学科から「その他」「不詳」ケース数が10以下の学科を除きカイ二乗検定を行った

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体と強調で示した

4. 卒業から初職入職するまでの期間

次に、離職者と勤続者の、最終学歴の学校を卒業してから初職に正社員として入職するまでの期間の分布をみていこう（図表6－1－4）。以下では最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に初職へ入職した人を「新卒就職者」と定義し、新卒就職者以外の初職の雇用形態が

正社員であった人を「既卒未経験就職者²⁴」と定義する²⁵。この「既卒未経験就職者」は、卒業から初職に就くまでの間は一貫して非就業の状態にあった者である。

図表6－1－4 初職が正社員であった若者の卒業から初職入職までの期間別初職離職率(性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

p 入職時期	男性		高校卒		専門学校卒		短大・高専卒		大学卒		大学院卒		学歴計 ＊															
	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	離職者	勤続者														
新卒就職者： 卒業月または翌月		84.4	90.4		89.7	88.0		95.2	93.3		90.7	92.7		98.2	96.6		89.1	91.9										
既 卒業翌々月	5.3		2.8		5.6		6.0		2.2		5.3		3.0		1.8		1.5		3.1									
就 卒～1年以内		15.6		4.4		10.3		5.6		4.8		9.3		3.9		1.8		1.0		4.5		10.9		3.9		8.1		
職 未 1年超	6.9				4.3				6.7		3.5																	
者 経～3年以内		4.6		9.6		5.6		12.0		4.8		4.8		6.7		3.5		9.3		3.9		7.3		1.8		1.0		3.4
験 3年超	3.4			2.4		0.4		0.4				0.6		0.5						1.0				1.3		1.1		
合計		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		
N		320		498		233		249		21		45		492		1,048		56		203		1,122		2,043				

p 入職時期	女性		高校卒		専門学校卒		短大・高専卒		大学卒		大学院卒		学歴計														
	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	離職者	勤続者													
新卒就職者： 卒業月または翌月		87.7		85.8		91.9		91.4		94.3		92.7		94.1		94.2		96.3		86.9		92.1		91.9			
既 卒業翌々月	5.4			3.8		4.8		4.0		3.4		4.1		3.3		2.9		3.7		6.6		4.2		3.5			
就 卒～1年以内		12.3				8.1				2.3		5.7		3.3		7.3		2.3		5.9		2.6		5.8			
職 未 1年超	4.6			5.9		3.1		4.0		2.3				2.3				2.3				6.6		13.1			
者 経～3年以内		4.6				0.2		0.7						0.3		0.3											
験 3年超	2.3					0.2								0.3		0.3											
合計		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
N		351		239		418		303		176		123		576		796		27		61		1,548		1,522			

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がないセルは空欄とした

※カイ二乗検定を行い有意だった場合に、離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて、5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体と強調で示した

図表6－1－4では、第2回調査の報告書では「新卒就職者」の比較対象である「既卒就職者」に含まれていた「正社員以外の就業を経て初めて正社員へ移行した層」が除外されている²⁶。その分、本報告の方が第2回調査の報告書よりも「新卒就職者」の比率が大幅に高くなる。それを踏まえた上で新卒就職者の比率を学歴間で比べると男女ともおおむね教育年数が長いほど高い。次に勤続者と離職者とで卒業から入職までの期間の分布を比べると、カイ二乗検定の結果は学歴計の男性でのみ有意で、勤続者の方がやや新卒就職者の比率が高い。それ以外ではいずれの学歴でも男女ともに有意な分布差は確認できなかった。

²⁴ 第2回調査の報告書では、「最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に初めて正社員として入職した人」を「既卒就職者」と定義していたが、その中には初めて正社員となる前に非就業の期間があった人々（図表6－1－4における「既卒未経験就職者」）に加えて「初職は正社員以外であったが次職が正社員であった者」「初職も次職も正社員以外であったが次職離職後調査時点までに初めて正社員になった者」も含まれる。

²⁵ 本調査では調査対象者の範囲を正社員未経験者にまで広げた都合上、不真面目回答や誤答を防ぐために、初職入職年月を尋ねる際に卒業年月より前の年月を回答するとエラーとなるよう設定した。そのため、初職へ入職した後に最終学歴の学校を卒業した者は回答者に含まれていない。

²⁶ 第2回調査の報告書では、回答者全体すなわち「調査時点までに正社員の経験がある者」を、「新卒就職者」と「学び直し層（初めて正社員として入職した後に最終学歴の学校を卒業した者）」と「既卒就職者（最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に初めて正社員として入職した者）」の3つに類型化した。これに対して本調査では、調査対象者の範囲を正社員未経験者にまで広げた都合上、不真面目回答や誤答を防ぐために初職入職年月を尋ねる際に卒業年月より前の年月を回答するとエラーとなるよう設定した。そのため、本調査では第2回調査の「学び直し層」に該当する者は調査対象外になる。また、第2回調査における「既卒就職者」には、初めて正社員となる前に非就業の期間があった人々（本報告における「既卒未経験就職者」）に加えて、「初職は正社員以外であったが次職が正社員であった者」や「初職も次職も正社員以外であったが次職離職後調査時点までに初めて正社員になった者」も含まれる。これに対して本報告では、これらの正社員以外の形で就業経験を得てから初めて正社員となった若者たちは、「初職が正社員以外の若者」として第2部の分析対象からは外れる。

図表6－1－5 初職が正社員であった若者の卒業直後の状況（性・学歴別）

単位：％、Nはケース数

	男性				女性			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた*1	84.7	91.2	88.6		89.7	91.2	90.3	
就職活動をした	8.8	4.2	6.0		5.1	4.6	4.9	
学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した	4.4	1.8	2.8		3.1	1.7	2.5	
勉強をしていた・職業訓練を受けていた（上記の学校に進学した場合を除く）	0.9	0.6	0.7	*	0.3	0.8	0.5	
家族の世話（家事・育児・介護など）をした	0.3	0.8	0.6		1.1		0.7	
療養・休養した	0.3	1.2	0.9		0.6	1.7	1.0	
働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	0.3	0.2	0.2					
その他の非就労状態	0.3		0.1					
合計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
N	320	498	818		351	239	590	
新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた*1	87.8	89.8	88.9		93.6	93.4	93.5	
就職活動をした	8.7	6.1	7.3		3.5	3.8	3.6	
学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した	0.8	0.7	0.7		0.8	1.6	1.2	
勉強をしていた・職業訓練を受けていた（上記の学校に進学した場合を除く）	1.6	1.4	1.5		0.7	0.2	0.5	
家族の世話（家事・育児・介護など）をした		0.3	0.2			0.5	0.2	
療養・休養した	0.8	1.4	1.1		0.5	0.2	0.4	
働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	0.4	0.3	0.4		0.7	0.2	0.5	
その他の非就労状態					0.2		0.1	
合計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
N	254	294	548		594	426	1,020	
新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた*1	91.4	94.4	93.5		94.7	95.1	94.9	
就職活動をした	4.6	2.9	3.4		3.3	3.3	3.3	
学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した	0.9	0.7	0.8		0.2	0.2	0.2	
勉強をしていた・職業訓練を受けていた（上記の学校に進学した場合を除く）	1.1	1.1	1.1		0.5	0.8	0.7	
家族の世話（家事・育児・介護など）をした	0.2	0.4	0.3		0.5		0.2	
療養・休養した	0.9	0.2	0.4		0.2	0.1	0.1	
働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	0.9	0.3	0.5		0.5	0.5	0.5	
その他の非就労状態					0.2		0.1	
合計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
N	548	1,251	1,799		603	857	1,460	
新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた*1	88.7	93.0	91.4		93.2	94.0	93.6	
就職活動をした	6.7	3.7	4.7		3.8	3.6	3.7	
学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した	1.9	1.0	1.3		1.1	0.9	1.0	
勉強をしていた・職業訓練を受けていた（上記の学校に進学した場合を除く）	1.2	1.0	1.1	***	0.5	0.7	0.6	
家族の世話（家事・育児・介護など）をした	0.2	0.5	0.4		0.5	0.1	0.3	
療養・休養した	0.7	0.6	0.6		0.4	0.4	0.4	
働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	0.6	0.3	0.4		0.5	0.3	0.4	
その他の非就労状態	0.1		0.0		0.1		0.1	
合計	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	
N	1,122	2,043	3,165		1,548	1,522	3,070	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 *1「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への以降を予定した「試用期間」中の労働者を含む ※回答がないセルは空欄とした

※「新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた」「就職活動をした」「就職活動以外の非就労状態」の3つに分けてカイ二乗検定を行った

※カイ二乗検定を行い有意だった場合に、離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて、5%ポイントを超えて高い場合を網掛け、低い場合を斜体と強調で示した

さらに、卒業直後の状況について図表6－1－5へ示した。卒業直後に「新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた」比率は、図表6－1－4の「新卒就職者」の比率とほぼ同程度で、男女ともどの学歴でも9割前後を占める。そのため他の項目はいずれもごくわずかな比率になる。カイ二乗検定の結果をみると、離職者と勤続者との間で有意な分布差がみられたのは高校卒の男性と学歴計の男性のみであった。いずれも、勤続者の方が「新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた」比率がやや高く、離職者の方が「就職活動をした」の

比率が若干高い。また高校卒の男性では「学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した」の比率も離職者で若干高いことから、高校卒業直後に上位の学校へ進学したが後に中退した層が、勤続者より離職者により多く含まれていると考えられる。

第2節 学生生活・就職活動

1. 学生生活・就職活動・キャリア教育

初職に入職する前の学校生活や就職活動のあり方は、入職後の職場への定着にどのような影響を及ぼしているのだろうか。図表6-2-1①②に、初職における雇用形態が正社員であった若者について、最終学歴の学校に在学中から初職へ入職するまでに経験した学生生活と就職活動・キャリア教育について複数回答で尋ねた結果を、学歴・離職の有無別に示した²⁷。男女それぞれについて、すべての学歴において勤続者・離職者・合計のすべての回答率が5%に満たない項目は掲載を割愛した。なお「感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった」は、2020年の春より後に卒業したコーホートだけが「あてはまる」と回答できる内容なので、高学歴層や、同じ学歴の中では勤続者の方が、卒業年次が新しい人が多く分布するため回答率が高くなるのは当然である。したがって考察からは除外する。

以上を踏まえて、カイ二乗検定の結果5%水準で勤続者と離職者との間に有意な分布差が認められた項目について性・学歴別にみていこう。離職者と比べて勤続者の回答率がより高い項目は、「卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた（高校卒男女、大学卒男性）」「学校での学業成績は優秀な方であった（高校卒男女、大学卒女性）」「課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった（高校卒男性）」「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（高校卒女性）」であった。最終学歴の学校を選択する際や在学中の学習の中で、早期から職業と学校での学びとを結び付けて考える機会を持つことが、就職活動時のミスマッチを防ぎ、結果として職場定着を促すのだと考えられる。学業達成や課外活動の熱心さが職場定着と関連するのは、学校生活への適応に求められる勤勉性や協調性が職場になじむためにも必要であることの表れかもしれない。

²⁷ 第2回調査においても『初めての正社員勤務先』に入職する前の経験を尋ねたが、回答形式は5件法であった。したがって本設問では第2回調査との比較を行わない。

図表6-2-1① 初職が正社員であった男性の最終学歴在学中から初職入職までの経験（MA、学歴・離職有無別）

男性	学歴計				高校卒				専門学校卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	32.8	36.8	35.4	*	24.4	33.9	30.2	**	59.2	62.7	61.0	
学校での学業成績は優秀な方であった	19.8	24.9	23.1	**	12.5	19.5	16.7	**	15.9	18.9	17.4	
アルバイトに熱心であった	21.7	18.2	19.4	*	15.6	9.4	11.9	*	16.7	19.3	18.0	
課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった	18.4	20.9	20.0		15.9	23.1	20.3	*	4.7	5.2	5.0	
就職したい業界や職業について調べた	24.1	25.8	25.2		14.4	18.1	16.6		26.6	20.5	23.4	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	23.6	24.0	23.9		14.7	14.7	14.7		24.0	21.3	22.6	
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	10.4	9.3	9.7		8.1	7.8	7.9		8.2	8.4	8.3	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	4.5	3.8	4.0		3.1	1.8	2.3		3.0	2.0	2.5	
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	17.7	20.2	19.3		14.7	18.5	17.0		17.6	13.3	15.4	
働くためのルール（労働法など）について学んだ	6.9	6.9	6.9		5.3	5.4	5.4		6.9	5.6	6.2	
休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	2.3	1.6	1.9			0.8	0.5		0.9	0.8	0.8	
海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	1.6	1.6	1.6			0.2	0.1		1.3	0.8	1.0	
感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった	1.3	4.4	3.3	***	0.3	0.6	0.5		1.3	2.0	1.7	
返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた	15.2	12.8	13.7		1.3	2.6	2.1		20.6	12.0	16.2	*
いずれもあてはまらない	18.4	16.3	17.1		33.1	24.7	28.0	*	14.6	14.5	14.5	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		233	249	482	
男性	短大・高専卒				大学卒				大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	47.6	40.0	42.4		25.0	32.5	30.1	**	33.9	33.0	33.2	
学校での学業成績は優秀な方であった	28.6	20.0	22.7		24.2	27.3	26.3		35.7	34.0	34.4	
アルバイトに熱心であった	23.8	26.7	25.8		28.5	22.5	24.4	*	16.1	13.8	14.3	
課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった	23.8	20.0	21.2		27.4	24.4	25.4		8.9	16.7	15.1	
就職したい業界や職業について調べた	33.3	24.4	27.3		26.4	28.7	28.0		44.6	36.9	38.6	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	47.6	22.2	30.3	*	26.0	26.8	26.6		42.9	36.0	37.5	
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	33.3	15.6	21.2		10.8	9.4	9.8		21.4	11.8	13.9	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	14.3	11.1	12.1		4.9	4.6	4.7		10.7	4.9	6.2	
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	33.3	22.2	25.8		17.7	21.7	20.4		30.4	24.6	25.9	
働くためのルール（労働法など）について学んだ		2.2	1.5		7.7	8.8	8.4		10.7	3.4	5.0	*
休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	9.5		3.0		4.1	2.3	2.9		3.6	1.5	1.9	
海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）					2.8	2.4	2.5		1.8	2.5	2.3	
感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった		2.2	1.5		1.8	6.4	4.9	***	3.6	6.9	6.2	
返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた	28.6	6.7	13.6	*	20.1	16.9	17.9		25.0	19.2	20.5	
いずれもあてはまらない	9.5	20.0	16.7		12.0	14.1	13.4		8.9	8.9	8.9	
N	21	45	66		492	1,048	1,540		56	203	259	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がないセルは空欄とした ※すべての学歴において勤続者・離職者・合計のすべての回答率が5%に満たない項目は掲載を控えた
※カイ二乗検定の結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

対照的に、勤続者と比べて離職者の回答率がより高い項目は「アルバイトに熱心であった（高校卒男性、大学卒男性）」「自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた（短大・高専卒男性）」「働くためのルール（労働法など）について学んだ（大学院卒男性）」「返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた（大学卒女性、専門学校卒男性、短大・高専卒男性）」「いずれもあてはまらない（高校卒男性）」である。「やりたいこと」を深く考える人ほど就職後にも適職探索を継続し、結果として転職する傾向にあるためと考えられる。また、第2回調査では不適切な雇用管理を経験した若者が離職する傾向がみられたが、本調査で得られた「働くためのルール」を学んだ人が離職者に多いという結果は、自らの置かれた状況が不適切であることを労働法等の客観的な基準に基づいて自覚した上で離職した若者が高学歴層にいることを示

唆する。返済が必要な奨学金や学資ローン等の負債を抱える若者が離職者に多いことは、返済のためにより好条件の仕事へ転職するためなのか、学資を得るためのアルバイトが忙しく就職活動に専念できず不本意就職者が多いため離職者も多くなるのか、判断は難しい。高校卒男性において「いずれもあてはまらない」の回答率が離職者にてより高いのは、前述の学業達成や課外活動への熱心さが職場定着傾向と関連することの裏返しであり、総合的に学校生活に対する関与が低い若者が職場においても適応することが難しいことの表れと考えられる。

図表6-2-1② 初職が正社員であった女性の最終学歴在学中から初職入職までの経験（MA、学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数												
女性	学歴計				高校卒				専門学校卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	46.7	45.9	46.3		23.1	30.5	26.1	*	72.5	76.6	74.2	
学校での学業成績は優秀な方であった	25.1	32.2	28.6	***	19.7	28.5	23.2	*	20.6	20.8	20.7	
アルバイトに熱心であった	24.7	26.1	25.4		19.9	18.0	19.2		19.6	19.8	19.7	
課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった	15.0	18.2	16.6	*	17.1	21.8	19.0		5.7	6.3	6.0	
就職したい業界や職業について調べた	26.9	28.9	27.9		14.8	18.0	16.1		30.9	29.0	30.1	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	24.7	25.8	25.2		12.5	14.2	13.2		25.8	22.4	24.4	
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	13.7	15.0	14.3		13.1	15.5	14.1		10.8	9.2	10.1	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	3.3	4.6	3.9		2.0	2.9	2.4		1.7	3.0	2.2	
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	25.4	26.0	25.7		13.1	24.7	17.8	***	32.1	27.4	30.1	
働くためのルール（労働法など）について学んだ	4.6	6.0	5.3		5.4	7.5	6.3		2.9	5.3	3.9	
休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	0.6	1.4	1.0	*	0.6	0.4	0.5			1.7	0.7	*
海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	1.7	2.4	2.1		0.6		0.3		1.2	0.7	1.0	
感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった	1.9	7.5	4.7	***	0.3	1.3	0.7		2.2	3.3	2.6	
返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた	16.5	14.6	15.5		2.6	2.5	2.5		17.5	17.5	17.5	
いずれもあてはまらない	14.5	11.2	12.9	**	28.2	20.9	25.3		9.1	7.9	8.6	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		418	303	721	
女性	短大・高専卒				大学卒				大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	54.5	56.1	55.2		39.9	37.3	38.4		48.1	44.3	45.5	
学校での学業成績は優秀な方であった	22.7	26.0	24.1		31.3	37.7	35.0	*	48.1	44.3	45.5	
アルバイトに熱心であった	28.4	29.3	28.8		30.4	31.4	31.0		22.2	14.8	17.0	
課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった	11.4	8.9	10.4		21.5	22.2	21.9		14.8	29.5	25.0	
就職したい業界や職業について調べた	23.9	22.8	23.4		31.6	31.9	31.8		44.4	44.3	44.3	
自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	25.6	26.0	25.8		30.7	29.0	29.7		29.6	44.3	39.8	
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	13.6	17.1	15.1		16.1	16.3	16.3		14.8	19.7	18.2	
就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	3.4	2.4	3.0		5.2	5.8	5.5		3.7	8.2	6.8	
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	21.6	29.3	24.7		28.6	24.9	26.5		37.0	31.1	33.0	
働くためのルール（労働法など）について学んだ	4.0	4.9	4.3		5.4	6.0	5.8		7.4	6.6	6.8	
休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	1.1	0.8	1.0		1.0	1.9	1.5					
海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）	0.6		0.3		2.6	4.0	3.4		11.1	4.9	6.8	
感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった		5.7	2.3	**	3.1	10.9	7.7	***	3.7	11.5	9.1	
返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた	17.6	11.4	15.1		23.8	17.8	20.3	**	18.5	11.5	13.6	
いずれもあてはまらない	11.9	9.8	11.0		11.3	10.2	10.6		3.7	6.6	5.7	
N	176	123	299		576	796	1,372		27	61	88	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がないセルは空欄とした ※すべての学歴において勤続者・離職者・合計のすべての回答率が5％に満たない項目は掲載を控えた
※カイ二乗検定の結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛け、低い場合を斜体で示した。

2. 初職への入職経路

就業経験のない若者がはじめて職業へ移行する際の入職経路は、新卒者とそれ以外、また学歴によっても異なる。非新卒者は学校による紹介を利用することが難しい。また、高校生に対する職業紹介は公共職業安定所や学校を経由することが一般的だが、高等教育修了者の採用活動は基本的には自由市場である。また企業は、補助的業務を担う人材より基幹労働者の募集により費用を要する媒体を利用する傾向があるだろう。図表6－2－2①②に、初職への応募経路を性・学歴ごとに単一回答で尋ねた結果を離職の有無別に示した。どの学歴も男女で良く似た傾向がみられる。若者が利用できる応募経路は性別よりも卒業した学校の種類によって大きく規定されていることが分かる。そこで学歴ごとに勤続者と離職者の分布を比較し、大きな差がみられた応募経路をみていこう。カイ二乗検定時には「その他」「不詳」とケース数が10以下の応募経路を除いた。また、ケース数が極めて少ない男性の短大・高専卒と女性の大学院卒は検定および考察を行わない。

図表6－2－2① 初職が正社員であった男性の初職への応募経路（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数									
男性 p	学歴計 ***			高校卒 *			専門学校卒		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	40.9	38.0	39.0	68.4	71.9	70.5	56.2	53.8	55.0
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	5.7	8.0	7.2	3.4	5.8	4.9	8.6	7.2	7.9
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1	2.1	1.9	2.0	1.3	1.2	1.2	1.7	1.6	1.7
ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	5.3	2.5	3.5	7.2	3.2	4.8	5.6	5.2	5.4
民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で	7.9	6.3	6.9	0.6	1.2	1.0	3.4	2.4	2.9
インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した	20.5	17.4	18.5	2.5	1.0	1.6	7.7	8.0	7.9
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	1.4	1.3	1.4	1.6	0.8	1.1	1.3	3.6	2.5
家族や親戚の紹介で	2.4	3.7	3.2	4.7	5.6	5.3	2.1	2.4	2.3
友人・知人の紹介で	2.5	3.0	2.8	3.8	2.2	2.8	2.1	3.6	2.9
希望する会社等に直接問い合わせた*2	9.7	16.5	14.1	5.3	6.6	6.1	9.4	10.8	10.2
自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4		0.2
その他	1.0	0.7	0.8	0.6		0.2	1.3	1.2	1.2
不詳	0.1	0.2	0.2	0.3		0.1			
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,122	2,043	3,165	320	498	818	233	249	482
男性 p	短大・高専卒 -			大学卒 ***			大学院卒		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	42.9	57.8	53.0	17.7	19.5	18.9	23.2	26.6	25.9
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	19.0	11.1	13.6	5.3	9.1	7.9	5.4	7.9	7.3
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1				2.6	2.8	2.7	5.4		1.2
ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	9.5	4.4	6.1	4.3	2.0	2.7			
民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で				15.2	8.5	10.6	7.1	13.3	12.0
インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した		2.2	1.5	36.2	26.2	29.4	46.4	27.1	31.3
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	9.5	2.2	4.5	1.2	1.1	1.2		0.5	0.4
家族や親戚の紹介で	4.8	2.2	3.0	1.2	3.4	2.7		2.0	1.5
友人・知人の紹介で		6.7	4.5	2.0	3.2	2.9	1.8	2.5	2.3
希望する会社等に直接問い合わせた*2	14.3	11.1	12.1	12.4	22.2	19.1	10.7	19.7	17.8
自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）		2.2	1.5	0.6	0.4	0.5			
その他				1.2	1.0	1.1		0.5	0.4
不詳					0.5	0.3			
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	21	45	66	492	1,048	1,540	56	203	259

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

*1上記「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された」場合を除く *2 会社等の公式サイトから直接応募したことも含む（その他のうち公務員試験・公立教員試験受験者を振り替えた）

※回答がなかったセルは空欄とした ※カイ二乗検定時には「その他」「不詳」ケース数が10以下の応募経路を除いた ※ケース総数が少ない短大・高専卒は検定を行わない

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体と強調で示した

高校卒は、男女とも勤続者も離職者も約7割が「学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で（以下「学校の紹介」）」入職しており、それ以外の応募経路はいずれも1割に満たない。カイ二乗検定の結果は男女とも有意で、「学校の紹介」の比率は男性では勤続者、女性では離職者の方がやや高くみえるが、これをもって女性は学校経由の就職をすると離職傾向が高まると判断すべきではない。女性は男性より「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された（以下「実習先やインターンシップ先」）」の比率が勤続者でより高い傾向がある。学校の授業の一環として実習を受け、その実習先に就職し勤め続けている女性に、回答時に「学校の紹介」ではなく「実習先やインターンシップ先」を選択した人が多かったため、学校の紹介の比率が勤続者においてその分低下したのだと思われる。なお上記の分析結果は、図表6-2-1②で確認された「職場での実務を伴う学習（インターンシップや職場体験など）を経験した」人の比率が離職者より勤続者で有意に多いという結果が高校卒女性においてのみ得られたこととも整合する。

図表6-2-2② 初職が正社員であった女性の初職への応募経路（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数									
女性 p	学歴計 ***			高校卒 *			専門学校卒		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	42.2	37.1	39.7	75.8	69.0	73.1	48.8	49.2	49.0
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	9.1	10.9	10.0	2.3	7.9	4.6	16.7	16.2	16.5
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1	2.5	1.4	1.9	1.4	0.8	1.2	3.1	2.0	2.6
ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	5.8	3.5	4.7	6.3	5.4	5.9	5.0	4.6	4.9
民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で	4.5	5.2	4.8	0.3	1.3	0.7	1.9	0.7	1.4
インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した	16.4	18.0	17.2	2.6	2.9	2.7	4.3	7.6	5.7
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	1.9	1.2	1.6	2.6	0.4	1.7	0.7	1.3	1.0
家族や親戚の紹介で	1.8	2.7	2.2	2.0	3.8	2.7	1.2	3.3	2.1
友人・知人の紹介で	2.8	1.9	2.3	2.6	2.1	2.4	3.6	4.0	3.7
希望する会社等に直接問い合わせた*2	11.4	16.8	14.1	3.1	5.4	4.1	12.4	10.6	11.7
自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）	0.3	0.3	0.3		0.4	0.2			
その他	1.0	0.6	0.8	0.6	0.4	0.5	2.2	0.3	1.4
不詳	0.3	0.3	0.3	0.6		0.3		0.3	0.1
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,548	1,522	3,070	351	239	590	418	303	721
女性 p	短大・高専卒 *			大学卒 **			大学院卒 -		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	45.5	51.2	47.8	17.2	22.1	20.0	18.5	19.7	19.3
実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	8.0	16.3	11.4	8.2	9.2	8.7	7.4	8.2	8.0
学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1	2.3		1.3	2.8	1.5	2.0		1.6	1.1
ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	13.6	4.9	10.0	4.0	2.5	3.1			
民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で	2.3	0.8	1.7	9.5	8.9	9.2	3.7	3.3	3.4
インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した	13.6	9.8	12.0	33.7	26.6	29.6	33.3	32.8	33.0
新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	2.8	1.6	2.3	2.1	1.4	1.7		1.6	1.1
家族や親戚の紹介で	1.1	4.1	2.3	2.4	2.1	2.3			
友人・知人の紹介で	2.3	0.8	1.7	2.3	1.3	1.7	7.4	1.6	3.4
希望する会社等に直接問い合わせた*2	8.0	8.1	8.0	16.0	23.0	20.0	29.6	29.5	29.5
自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）		0.8	0.3	0.9	0.4	0.6			
その他	0.6	1.6	1.0	0.5	0.6	0.6			
不詳				0.5	0.4	0.4		1.6	1.1
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	176	123	299	576	796	1,372	27	61	88

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

*1上記「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された」場合を除く *2 会社等の公式サイトから直接応募したことも含む（その他のうち公務員試験・公立教員試験受験者を振り替えた）

※回答がなかったセルは空欄とした ※カイ二乗検定時には「その他」「不詳」ケース数が10以下の応募経路を除いた ※ケース総数が少ない大学院卒は検定を行わない

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者における比率を全体の比率と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛け、低い場合を斜体と強調で示した

専門学校卒では、カイ二乗検定の結果は男女ともに有意ではなかった。男女とも最も多い入職経路は「学校の紹介」であり約5割を占める。女性は「実習先やインターンシップ先」も16.5%を占めるのに対して男性は1割に満たない。これは、女性の専門学校卒の4割超が医療関係の専攻出身者であり（図表6-1-3）、在学中に実習が必修とされているためと考えられる。男性の第2位、女性の第3位は「希望する会社等に直接問い合わせた（会社等の公式サイトから直接応募したことも含む）（以下「直接問い合わせた」）」である。

短大・高専卒は、含有する学校種の分布が男女で大幅に異なると推察される。また男性はケース数が極めて少ないので、女性についてのみ考察する。女性の短大・高専卒（その大半は短大卒）では、最も多い応募経路は「学校の紹介」であり、約半数を占める。次に多いのは「インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した（以下「求人広告サイト」）」と「実習先やインターンシップ先」「ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で（以下「ハローワーク」）」が拮抗しており、ハローワークが上位に挙がるのはこの短大・高専卒女性のみである。カイ二乗検定の結果は有意で、「ハローワーク」の回答率は離職者で大幅に高い。この結果を、ハローワークの利用が離職を生じさせると解釈するのは適切ではないだろう。ハローワークには採用活動に費用をかけることが難しい中小企業の求人や、新卒者に限らず未経験者を広く募集する求人が多く集まる傾向がある一方で、若年者の場合は新卒時に円滑に就職できなかった層が訪れる傾向があるため、他の応募経路と比べると構造的に入職後のミスマッチが生じやすいと考えられる。

大学卒では、カイ二乗検定の結果は男女ともに有意であった。男女とも「求人広告サイト」を利用した人が最も多く約3割を占める。この「求人広告サイト」の回答率は離職者でより高い。また男性では、「民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で（以下「民間の職業紹介サービス」）」も離職者の回答率がより高い。大学卒において2番目に多い入職経路は男女とも「学校の紹介」と「直接問い合わせた」である。「直接問い合わせた」には公務員試験や公立学校教員採用試験などを通じて採用された人を含んでいる。これら二つの経路はどちらも男女とも勤続者の回答率がより高い。

大学院卒の女性はケース数が極めて少ないので、男性についてのみ考察する。大学院卒男性のカイ二乗検定の結果は有意ではない。ただし有意水準を10%まで引き下げると有意となる。より多くのケースを集めて再試を行う必要があるが参考までに分析結果をみておこう。大学院卒男性の応募経路は「求人広告サイト」が最も多い。「求人広告サイト」の回答率が離職者でより高く、「直接問い合わせた」の回答率が勤続者でより高い点は大学卒男性と同様である。

「学校の紹介」が二番目に多いのは、修士卒で就職する男性の多くが民間企業の専門技術職に就職する傾向があり、大学院の研究室が特定の企業へ継続的に修了生を送り出す慣習が残っているためであろう。

大学卒と大学院卒において、求人広告や民間の職業紹介サービスの利用者は離職者に多く、学校（先生、就職部、キャリアセンター）の利用者は勤続者に多い背景としては、求人広告や

職業紹介サービスの事業者にとって「顧客」はあくまで求人企業であるのに対して、大学は学生支援の一環として職業紹介を行っていることが考えられる。学校経由で初職の企業等に応募した学生は、大学で求人情報の提供だけでなく、キャリアカウンセリングや模擬面接等の支援もあわせて受けている可能性があり、そうした支援が入職後のミスマッチをある程度防いでいるのかもしれない。

また、「直接問い合わせた」人が勤続者に多いことから、得られる情報が正確であることが入職後のミスマッチを防いでいる可能性がうかがわれる。第2回調査においては、応募経路の違いが入職前に得ることができた情報の内容を左右し、その結果として離職傾向にも影響を及ぼしたことが明らかにされたが、その傾向が本調査でもみられるのか次項で検討しよう。

3. 入職前に得た情報と実際の労働条件とのズレ

図表6-2-3①は、離職者と勤続者について、初職について入職前に得た情報と実際の労働条件とが異なっていたと答えた人の比率を性・学歴別に示したものである。カイ二乗検定の結果は「労働時間の長さ」は男女とも全学歴で、「仕事の内容」は全学歴の男性、専門・高専・短大卒と大学・大学院卒の女性において有意で、かつどのグループも勤続者より離職者に正確な情報を得られなかった人がより多い。また「労働時間の長さ」は、「仕事内容」や「給与の金額」と比べて、より多くの人が事前情報と現実との違いを経験しており、特に女性では1割以上が経験している。あらゆる若者にとって「労働時間の長さ」や「仕事内容」について事前情報と実際の労働条件とが一致しない場合、離職傾向は高まると考えられる。

図表6-2-3① 初職が正社員であった若者の入職前情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」比率
(MA、性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
給与の金額	4.2	3.8	3.9		3.8	3.4	3.5		6.7	5.4	6.0		3.3	3.6	3.5	
労働時間の長さ	12.3	5.5	7.9	***	9.4	5.0	6.7	*	13.8	6.5	9.9	**	13.3	5.4	7.8	***
仕事内容	8.3	4.3	5.7	***	6.3	2.8	4.2	*	11.0	3.4	6.9	***	8.2	5.1	6.1	*
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
給与の金額	4.5	3.6	4.0		4.8	5.0	4.9		5.2	3.1	4.3		3.5	3.5	3.5	
労働時間の長さ	16.7	8.0	12.3	***	13.7	7.5	11.2	*	16.2	8.2	12.8	***	18.9	7.9	12.5	***
仕事内容	10.7	6.4	8.6	***	12.0	9.2	10.8		10.4	5.9	8.5	*	10.3	6.0	7.7	**
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

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

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ全体の比率と比べて5%ポイントを超えて離職者の方が高い場合を網掛、勤続者の方が高い場合を斜体で示した。

次に経年変化を確認するため、分析対象者を新卒就職者に限定し、本調査と第2回調査について事前に得た情報と初職入職後3ヶ月間の状況とが違っていた人の比率を離職者と勤続者の間で比較する集計を行い、分析結果をグラフ化した(図表6-2-3②、図表6-2-3③)。序章で述べたとおり、第2回調査と比べて本調査では、性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較することはせず、「性・学歴・勤続状況ごとの回答分布の差」の変化、すなわちグラフの形状がどう変化したかを検討する。

性・学歴間を比べると、非大卒層では二時点とも男性より女性であらゆる労働条件の事前情報と現実とが異なっていた比率が高い。また二時点とも男女問わず高校卒の回答率が他学歴より低いのは、学校経由の就職では入職前に正確な情報を入手しやすいためかもしれない。

以上を踏まえて、まずは男性について離職者と勤続者との相違を検討する(図表6-2-3②)。第2回調査では「給与の金額」も高校卒と大学・大学院卒において統計的に有意でかつ離職者の方が高い回答率を示したが、本調査ではいずれの学歴でも「給与の金額」は有意差が認められなかった。「労働時間の長さ」は二時点ともすべての学歴で有意かつ離職者の方が高い回答率を示しており大まかな傾向は変わらない。高校卒の男性は「仕事内容」について第2回調査ではぎりぎりの値で有意差が認められたが、本調査では離職者のケース数が減少したことで有意ではなくなった(10%水準では有意)。専門・高専・短大卒の男性は第2回調査では離職者の「仕事内容」と「労働時間の長さ」の回答率に大幅な差がみられたのが、本調査では「仕事内容」の回答率が伸びる形で両者の差が縮み、かつ第2回調査では有意ではなかった「仕事内容」に有意差が認められるようになった。

次に女性について検討する(図表6-2-3③)。男性と同様に、第2回調査では「給与の金額」も学歴計において統計的に有意でかつ離職者の方が高い回答率を示したが、本調査では学歴計およびいずれの学歴でも「給与の金額」は有意差がない。「労働時間の長さ」は二時点ともに離職者の回答率が大幅に高く、本調査の高校卒女性を除くと、二時点ともに学歴計および他のすべての学歴で有意差が認められた。「仕事内容」は二時点ともにすべての学歴で離職者の回答率がより高く、第2回調査では学歴計と専門・高専・短大でのみ有意差が認められたが、本調査ではそれらに加えて大学・大学院卒女性でも有意差が認められた。

勤続者より離職者の方が、「労働時間の長さ」について入職前に得た情報が実際の労働条件と異なる傾向があるのは、初職が正社員であった若者全体でも新卒就職者に限定しても、また男女とも多くの学歴において共通してみられる傾向である。この傾向はまた、第1回調査から本調査までおよそ10年にわたり一貫してみられるものであり、労働時間の長さについて正確な情報を得ることが、若者の職場定着にとって重要な条件であることがわかる。

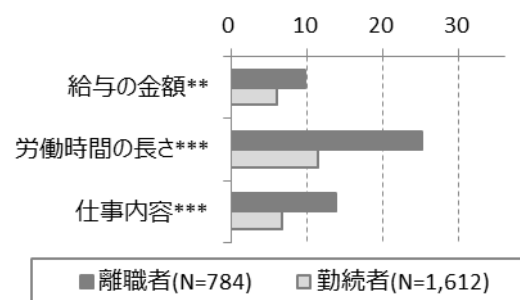
図表6-2-3② 男性新卒就職者の入職前情報と入職後3ヶ月間の労働条件が異なっていた比率

(MA、学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

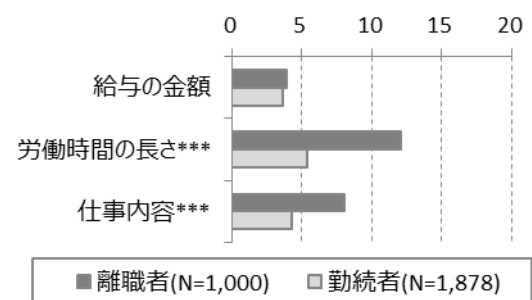
第2回調査（2018年）

学歴計男性

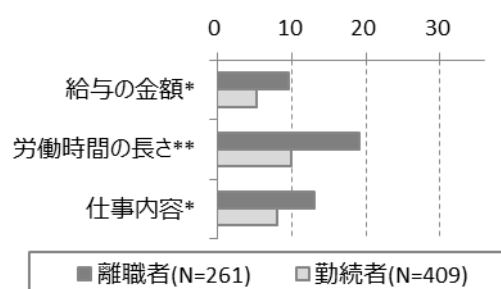


本調査（2023年）

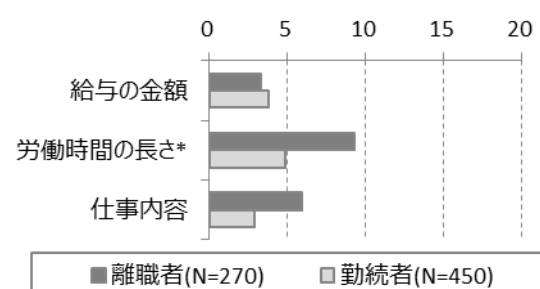
学歴計男性



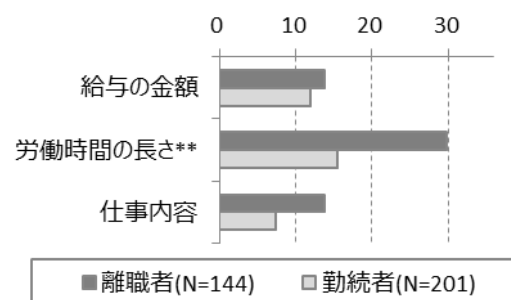
高校卒男性



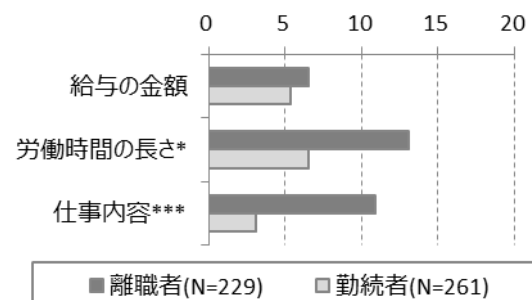
高校卒男性



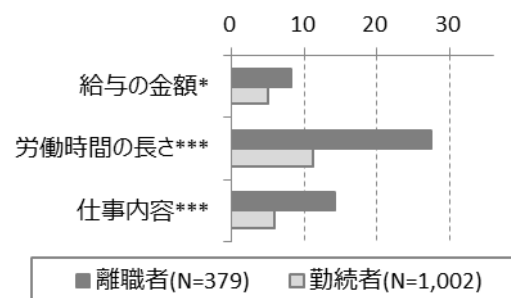
専門・高専・短大卒男性



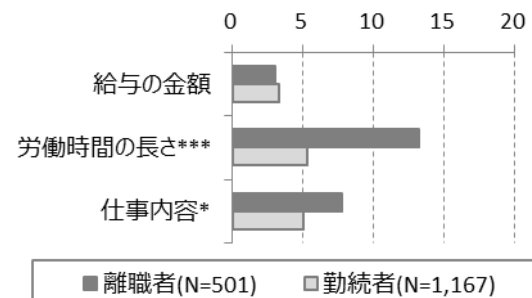
専門・高専・短大卒男性



大学・大学院卒男性



大学・大学院卒男性



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

※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

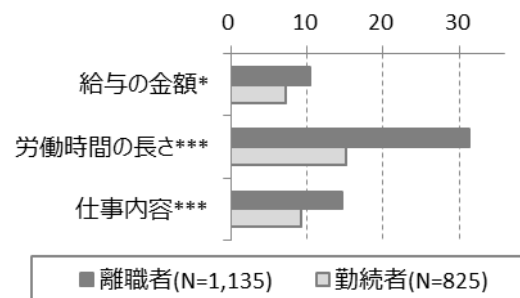
図表6-2-3③ 女性新卒就職者の入職前情報と入職後3ヶ月間の労働条件が異なっていた比率

(MA、学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

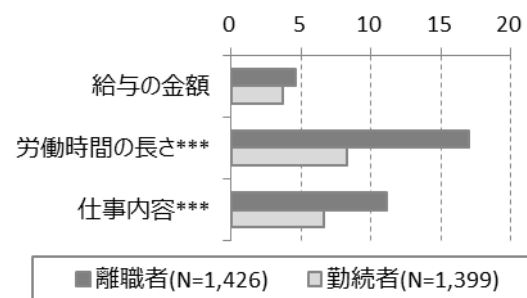
第2回調査（2018年）

学歴計女性

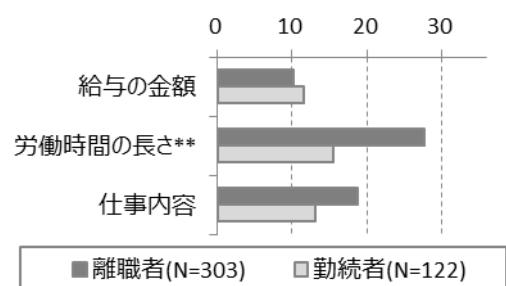


本調査（2023年）

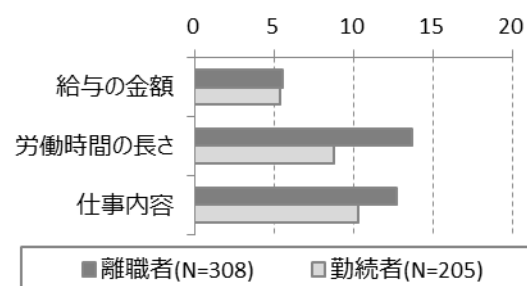
学歴計女性



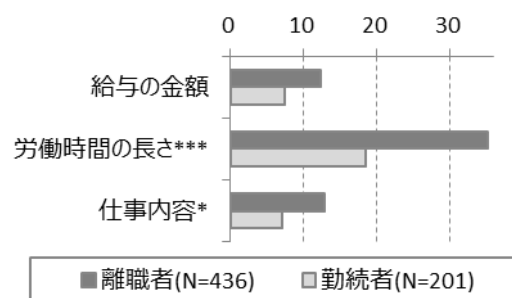
高校卒女性



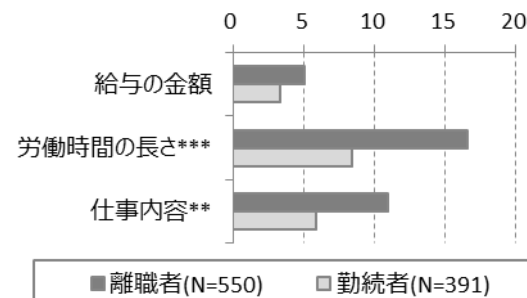
高校卒女性



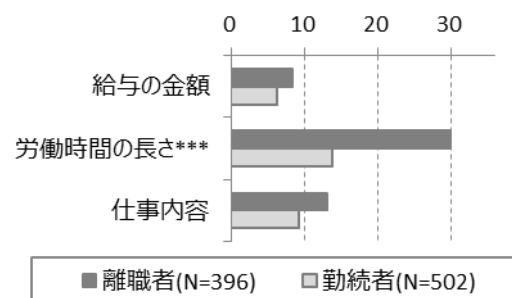
専門・高専・短大卒女性



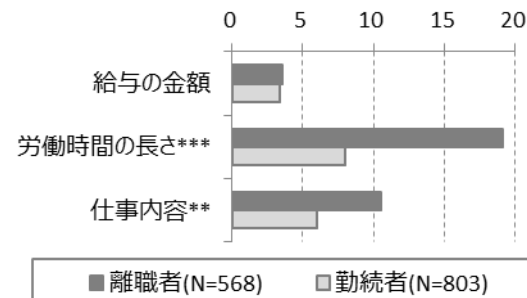
専門・高専・短大卒女性



大学・大学院卒女性



大学・大学院卒女性



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

※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

「給与の金額」についての事前情報と現実とのズレが、本調査では離職傾向と関連しなくなったのは、以下のような状況が生じたためと考えられる。図表6－2－3①②③では「卒業後初めての勤務先で働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごととして、あてはまるものをすべてお答えください」という問いに対して「給与の金額が採用される前に聞いていた内容とは違っていた」を「あてはまる」と答えた人の比率を示している。質問文では「給与の金額」とのみ尋ねており、「違っていた」方向性が事前に聞いていた金額より「低かった」場合も「高かった」場合も「あてはまる」と答えることになる。本報告第10章で後述するが、新卒就職者が初職を離職した理由として「賃金の条件がよくなかったため」は男女ともに上位5項目に入っており、また本報告第8章で後述する通り、初職における給与額は離職者の方が低い傾向があるので、事前に聞いていた金額より「低かった」場合に「あてはまる」と答えた人は離職者により多いと予想される。一方で、若年人口の減少による新規学卒就職者の労働市場が売り手市場に傾いたことにより、新しい世代ほど新規学卒者として入職した際の初任給額が上昇している。本報告の第8章で後述するが、新卒就職者の初任給の金額は、勤続者では第2回より本調査において上昇した傾向がみられる。ここから、事前に聞いていた金額より「高かった」場合に「あてはまる」と答えた人は勤続者により多いと予想される。これらの、両方向の動向が同時に発生しお互いの効果を相殺したことで、離職傾向と「事前に聞いていた情報と実際の給与の金額が違っていた」人の比率との関係が、本調査では有意ではなくなったと考えられる。したがって、本調査の分析結果をもって、「給与の金額」については実際と異なる情報を提供しても離職傾向に影響はないと判断するのは大きな間違いである。

専門・高専・短大卒の男性離職者で「仕事内容」の事前情報が現実と異なっていた人の比率が「労働時間の長さ」に匹敵する高さに伸びた背景には、専門・高専・短大卒男性の初職での仕事内容（職業）が第2回調査と比べて「その他の専門職・技術職（建設業、製造業などの技術職やシステムエンジニアなどを含む）」が減少し、生産工程が増大したことと関連するかもしれない（詳細は次章参照）。

それでは、どの応募経路から入職した場合にこうした情報のズレが生じやすいのだろうか。図表6－2－4①に、初職が正社員であった若者の初職への入職経路ごとにみた入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」人の比率を性別に示した。カイ二乗検定の結果をみると、男性ではいずれの労働条件についても、事前情報と実際との不一致が発生した比率に入職経路ごとの有意な違いはみられなかった。女性では「仕事内容」について有意差がみられた。入職前に得た情報と入職後3ヶ月間の仕事内容とが異なっていたと答えた人の比率は、女性全体では8.6%であるのに対し、「友人・知人の紹介で（以下「友人・知人」、15.3%）」「ハローワーク（13.3%）」「民間の職業紹介サービス（12.2%）」では大幅に高い。

さらに同様の分析を、対象者を新卒就職者に限定して行った（図表6－2－4②）。カイ二乗検定の結果、男性ではいずれの労働条件についても、事前情報と実際との不一致が発生した比率に入職経路ごとの有意な違いはみられなかった。女性は初職が正社員であった若者全体

でみた場合と同様に、「仕事内容」について有意差がみられた。事前情報と入職後3ヶ月間の実態とが異なっていた人の比率は、女性全体では8.9%であるのに対し、「ハローワーク（16.8%）」「友人・知人（16.7%）」「民間の職業紹介サービス（13.1%）」では大幅に高い。

図表6-2-4① 初職での雇用形態が正社員であった者の初職入職経路ごとにみた入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」比率(MA, 性別)

		単位：％、Nはケース数							
		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
p								*	
合計		3.9	7.9	5.7	3,165	4.0	12.3	8.6	3,070
	学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	3.3	7.5	5.0	1,235	4.4	13.2	9.1	1,219
	実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	3.5	4.0	4.8	227	4.2	12.1	5.9	307
	学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1	6.3	12.7	6.3	63	3.4	5.1		59
	ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	2.7	8.1	4.5	111	4.9	10.5	13.3	143
	民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で	6.0	8.3	7.4	217	6.1	15.5	12.2	148
入 職 経 路	インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した	4.3	9.9	6.8	586	3.4	12.5	7.4	528
	新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	9.3	11.6	9.3	43	10.4	12.5	8.3	48
	家族や親戚の紹介で	8.8	7.8	7.8	102	4.3	11.6	11.6	69
	友人・知人の紹介で	5.6	7.8	4.4	90	2.8	11.1	15.3	72
	希望する会社等に直接問い合わせた*2	2.7	6.5	5.6	447	1.8	10.6	7.4	433
	自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）			8.3	12	-	-		10
	その他		23.1	3.8	26	8.3	16.7	8.3	24
	不詳	-			6	-	-	-	10
*** p<.001 **p<.01 *p<.05									
*1上記「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された」場合を除く *2 会社等の公式サイトから直接応募したことも含む（その他のうち公務員試験・公立教員試験受験者を振り替えた）									
※カイ二乗検定時には「自ら起業した」「その他」「不詳」とケース数（N）が10以下（男性の「給与の金額」は期待度数5未満のセルが多いためケース数が70未満）の入職経路を除いた									
※検定結果が有意かつ各応募経路の%が全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した ※ケース数が10以下の場合%を「-」とした ※回答がないセルは空欄とした									

図表6-2-4② 新卒就職者の初職入職経路ごとにみた入職前の情報と入職後3ヶ月間の労働条件が「異なっていた」比率(MA, 性別)

		単位：％、Nはケース数							
		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
p								**	
合計		3.8	7.7	5.6	2,878	4.1	12.6	8.9	2,825
	学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で	3.4	7.6	5.0	1,178	4.4	13.1	9.2	1,147
	実習先やインターンシップ先の会社等に採用された	3.4	3.8	4.8	208	4.2	12.6	6.3	285
	学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた*1	5.4	14.3	7.1	56	3.9	5.9		51
	ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介で	3.4	11.9	5.1	59	5.9	11.9	16.8	101
	民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介で	5.1	7.6	7.1	197	6.6	16.1	13.1	137
入 職 経 路	インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイトルなど）から応募した	3.9	9.1	6.3	537	3.6	12.7	7.8	502
	新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した	9.7	16.1	9.7	31	10.0	7.5	7.5	40
	家族や親戚の紹介で	7.2	4.8	3.6	83	4.8	12.9	11.3	62
	友人・知人の紹介で	5.5	6.8	4.1	73	3.3	13.3	16.7	60
	希望する会社等に直接問い合わせた*2	2.6	6.2	6.0	417	2.0	11.1	7.7	404
	自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）			9.1	11	-	-		8
	その他		22.7	4.5	22	5.0	20.0	5.0	20
	不詳	-			6	-	-	-	8
*** p<.001 **p<.01 *p<.05									
*1上記「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された」場合を除く *2 会社等の公式サイトから直接応募したことも含む（その他のうち公務員試験・公立教員試験受験者を振り替えた）									
※カイ二乗検定時には「自ら起業した」「その他」「不詳」とケース数（N）が10以下（男女の「給与の金額」は期待度数5未満のセルが多いためケース数が60未満）の入職経路を除いた									
※検定結果が有意かつ各応募経路の%が全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した ※ケース数が10以下の場合%を「-」とした ※回答がないセルは空欄とした									

以上の分析結果を考察する。事前情報と入職後3ヶ月間の実態とが異なるという事態が生じやすい応募経路は、初職が正社員であった若者全体でみた場合にも、新卒就職者に限定した場合にも存在した。前項で予想したとおり、学校（先生、就職部、キャリアセンター）経由の

就職は比較的正確な情報を若者に提供できている。また、若者自身が実習やアルバイト等の形で実際に働いたことがある職場へ入職した場合や、応募先へ直接問い合わせた場合も、事前情報と実態とのズレは生じにくい。

これに対して、第3者を介して情報を得た場合には情報の不一致が生じやすい。友人・知人といったインフォーマルな形での職業紹介には何も規制がないため、得られる情報が正しいか否かは相手次第であり、若者自身が求人元へ直接問い合わせるなどの慎重な情報収集が必要である。一方で、ハローワークや民間の職業紹介サービスにおいても、事前に提供された情報と入職後の状況とが合致しない状況が見いだされた。特に女性たちの間では仕事内容に関する情報の不一致が男性より生じやすく、かつその不一致が離職傾向につながっていた。その背景としてはいくつか考えられる。

第一に、女性はいまだ労働市場の周辺部に置かれやすく、正社員として雇用された場合にも基幹業務ではなく補助的業務を担うことを期待される傾向がある。補助的業務は基幹業務の周辺に派生する細々とした多様な業務を包含するので言語化が難しい。第二に、女性は男性より企業規模が小さい会社等へ雇用される傾向がある（次章参照）。従業員の少ない企業では専門性に基づく役割分担を明確にすることが難しく、従業員は複数の分野にまたがる多様な業務を広く担うよう求められがちである。これらの主要業務とは別に発生する細々とした業務は明確に職務として意識されていないため、求人側が職業紹介サービス機関へ求人情報を提供する際に十分に説明していない恐れがある。求人媒体には「事務職」や「販売職」のように特定の職業名を掲載し、求職者には主な担当業務についてのみ説明する状況が発生しているのではないだろうか。そうした説明を受けた求職者は主要業務を担うことを予期して入職するのだから、説明を受けていない他の雑多な業務を担うよう入職後すぐに求められれば、約束を違えられたと感じて離職傾向が高まるのも当然だろう。本報告第9章で詳説するが、入職から間もない頃に担当業務が変化することそれ自体は、女性の職場定着を促す傾向がある²⁸。したがって、採用選考時に主要業務だけでなく多様な業務に携わる可能性があることを明確に伝えることが肝要である。なお、事業活動を効率的に進めるうえで従業員の役割分担を基幹業務と補助的業務へ割り振ること自体は問題ないが、性別などの属性を根拠に役割分担を決めることは、能力や意欲に適さない役割を担わせることにつながりかねないことは言うまでもないだろう。

4. 初職入職理由

初職へ入職を決めた理由を複数回答で尋ねた結果を検討する。図表6-2-5へ、初職への就職を決めた理由として「あてはまる」と回答した人の比率（以下「回答率」）を離職者と勤続者とで比較できるように性・学歴別に示した。学歴計男性の「合計」の回答率が高い順に並

²⁸ 本報告第9章では担当業務の変化と離職傾向との関連を性・勤続期間別に検討するが、入職から3年以内に担当業務の変化を経験しなかった比率は、男女とも企業規模問わず、勤続者より離職者で大幅に高い。

べ、男女ともすべての学歴および学歴計において離職者・勤続者合計の回答率が5%に満たなかった理由は表示を割愛した。

図表6-2-5 初職での雇用形態が正社員であった者の初職入職理由(MA、性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数																
男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
仕事の内容・職種	33.0	37.2	35.7	*	29.4	32.1	31.1		32.7	33.7	33.2		35.2	40.1	38.6	
業種・業界	27.4	29.3	28.6		16.3	18.5	17.6		30.7	28.2	29.4		32.3	33.8	33.4	
福利厚生がよい	17.5	33.8	28.0	***	14.7	33.7	26.3	***	16.5	25.9	21.5	*	19.5	35.7	30.8	***
自分の技能・能力が活かせる	25.6	27.9	27.0		16.9	21.1	19.4		32.7	33.3	33.0		27.4	29.3	28.7	
希望する勤務地で働けるから	22.6	24.5	23.9		25.3	21.7	23.1		20.5	19.0	19.7		22.1	26.9	25.5	*
労働時間・休日・休暇の条件がよい	14.1	24.6	20.9	***	10.9	24.5	19.2	***	13.4	17.7	15.7		16.2	26.3	23.2	***
会社の規模・知名度	15.5	21.9	19.7	***	13.1	23.9	19.7	***	12.6	16.0	14.4		18.2	22.5	21.2	*
賃金の条件がよい	13.0	18.0	16.2	***	12.5	20.7	17.5	**	11.4	18.4	15.1	*	14.1	16.8	16.0	
会社の将来性がある	9.3	14.5	12.6	***	7.5	16.7	13.1	***	7.5	11.2	9.5		11.1	14.4	13.4	
社会的意義がある	7.8	13.1	11.2	***	4.7	7.8	6.6		6.7	6.1	6.4		10.0	16.9	14.8	***
他に仕事を得ることができなかった	12.0	9.4	10.4	*	10.6	8.0	9.0		12.6	9.2	10.8		12.6	10.1	10.8	
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	6.6	6.5	6.5		2.2	3.2	2.8		4.3	5.4	4.9		10.2	8.0	8.7	
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	4.6	5.1	4.9		3.8	3.4	3.5		5.1	2.7	3.8		4.9	6.3	5.9	
家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから	2.1	3.6	3.1	*	1.9	2.8	2.4		1.6	3.7	2.7		2.6	3.8	3.4	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
仕事の内容・職種	47.1	44.9	46.0		39.6	51.5	44.4	**	50.5	40.6	46.4	**	48.1	45.2	46.4	
業種・業界	27.3	27.0	27.2		14.5	15.9	15.1		29.5	25.4	27.7		32.7	30.9	31.6	
福利厚生がよい	25.5	37.9	31.6	***	22.2	38.1	28.6	***	23.6	29.1	25.9		29.2	42.2	36.8	***
自分の技能・能力が活かせる	21.3	22.9	22.1		10.5	16.7	13.1	*	25.8	27.0	26.3		23.2	22.6	22.9	
希望する勤務地で働けるから	30.3	35.6	32.9	**	27.1	28.9	27.8		31.5	32.9	32.1		31.0	38.9	35.6	**
労働時間・休日・休暇の条件がよい	18.0	31.2	24.5	***	20.5	30.1	24.4	*	14.3	21.4	17.3	**	20.1	36.4	29.7	***
会社の規模・知名度	14.2	19.3	16.7	***	11.7	19.2	14.7	*	11.6	12.9	12.2		18.2	22.4	20.7	
賃金の条件がよい	15.2	16.0	15.6		15.4	19.7	17.1		13.6	10.3	12.3		16.6	17.7	17.3	
会社の将来性がある	8.1	10.6	9.3	*	7.7	10.0	8.6		6.2	7.0	6.6		10.1	12.5	11.5	
社会的意義がある	5.4	10.5	7.9	***	3.1	5.9	4.2		3.7	4.9	4.2		8.3	14.6	12.0	***
他に仕事を得ることができなかった	9.2	7.5	8.3		8.8	8.4	8.6		5.7	4.7	5.3		12.8	8.6	10.3	*
説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	7.6	10.7	9.1	**	2.3	3.8	2.9		5.6	7.7	6.5		12.6	14.1	13.5	
若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	4.1	3.9	4.0		2.3	3.8	2.9		2.5	2.1	2.4		6.8	4.9	5.7	
家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから	1.4	6.6	4.0	***	1.1	5.4	2.9	**	1.2	4.5	2.5	**	1.8	7.9	5.4	***
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

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

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意かつ離職者および勤続者の回答率を全体の回答率と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体と強調で示した。

※男性学歴計合計の%が高い順に並べ、男女ともすべての学歴および学歴計において離職者・勤続者合計の回答率が5%に満たない項目は非表示とした。

はじめに、学歴計の離職者と勤続者の合計における回答率を男性と女性とで比較すると、男女ともに最も回答率が高い入職理由は「仕事の内容・職種」である。また「業種・業界」「福利厚生がよい（以下「福利厚生」）」「希望する勤務地で働けるから（以下「勤務地」）」も男女ともに第5位までに入っており、これらは初職の雇用形態が正社員であった若者の典型的な入職時の重視点と考えられる。男女で回答率の差が大幅に大きい入職理由をみると、「仕事の内容・職種」「勤務地」は女性の回答率が10%ポイント前後高い。学歴別にみると、高校卒と大学・大学院卒では「労働時間・休日・休暇の条件がよい（以下「労働時間・休日・休暇」）」も女性の回答率が男性より5～6%ポイント高い。対照的に男性の回答率が大幅に高い入職理由は、すべての学歴の「自分の技能・能力が活かせる（以下「技能・能力が活かせる」）」専門・高専・短大卒の「他に仕事を得ることができなかった（以下「他に仕事になかった」）」である。昨今、若者のワーク・ライフバランス志向が高まっているといわれるが、本調査の回答

者では「家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから」は男女ともに学歴計では5％に満たず、男女差も見られない。

以上を踏まえて、離職者と勤続者の入職理由にどのような違いがあるのか、性・学歴別にみていこう。離職者の回答率の方が有意に高い入職理由は、学歴計男性と大学・大学院卒女性における「他に仕事を得ることができなかった」と、専門・高専・短大卒女性における「仕事の内容・職種」のみである。一方で、勤続者の回答率の方が有意に高い入職理由は多岐にわたる。なかでも「福利厚生」「労働時間・休日・休暇」は、前者は専門・高専・短大卒の女性、後者は同学歴の男性以外のすべての学歴において有意差がみられ、かつ勤続者の回答率が離職者より大幅に大きい。また、女性の高校卒では「仕事の内容・職種」、男性の高校卒では「会社の規模・知名度」「会社の将来性がある」が有意かつ勤続者の回答率が離職者より大幅に高い。

以上の分析結果から、入職前の就職活動の段階で、多方面にわたり入職先の情報を検討した人ほど入職後にミスマッチを起こしにくく、職場定着しやすいのだと考えられる。専門・高専・短大卒女性のみ「仕事内容・職種」を理由に入職した人が離職者でより多いのは、彼女たちの4割超が初職で医療・福祉分野の専門職・技術職に就いている（次章参照）ことと関係しているかもしれない。医療・福祉分野の専門職・技術職に就くには学校で所定の課程をおさめ国家資格を取得することが必須となる。医療・福祉分野の専門職・技術職の労働市場は、国家資格が客観的な能力指標として企業横断的に使用できるため流動的な労働市場が存在している可能性がある。例えば同じ看護師といっても実際に従事する職務は様々である。「やりたい仕事内容」が明確であるからこそ、希望が叶う職場を求めて離職する傾向があるのかもしれない。

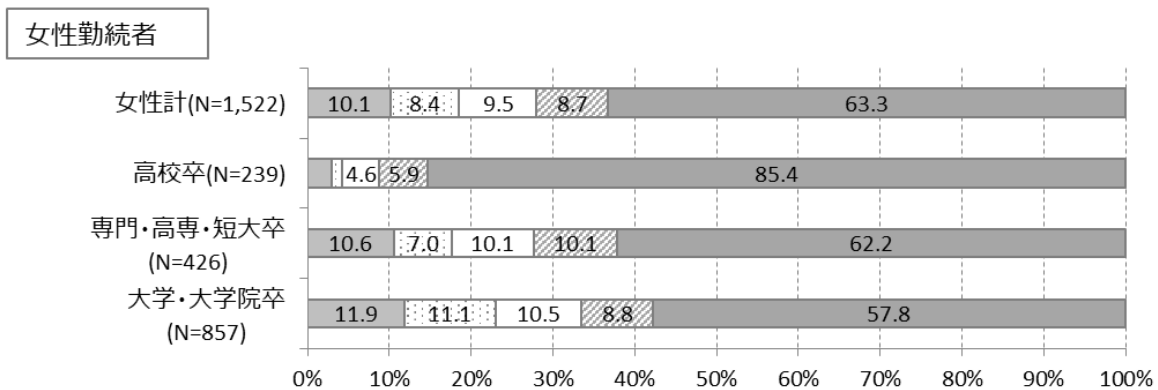
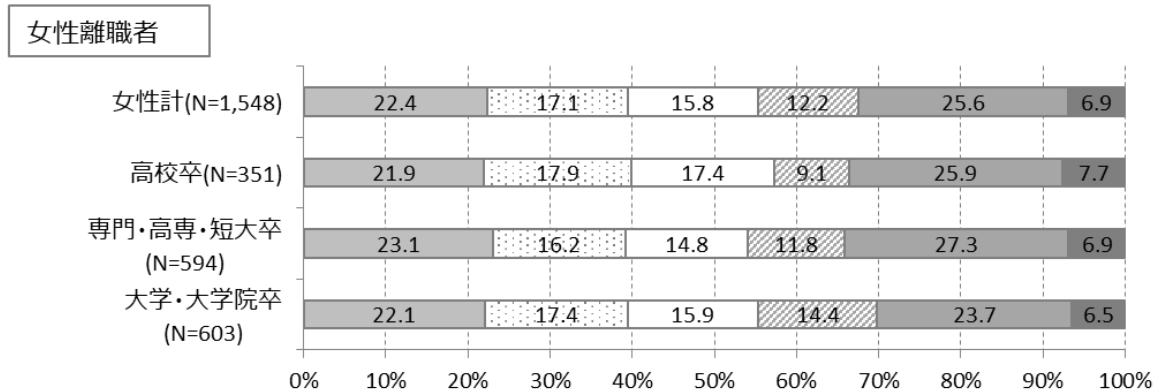
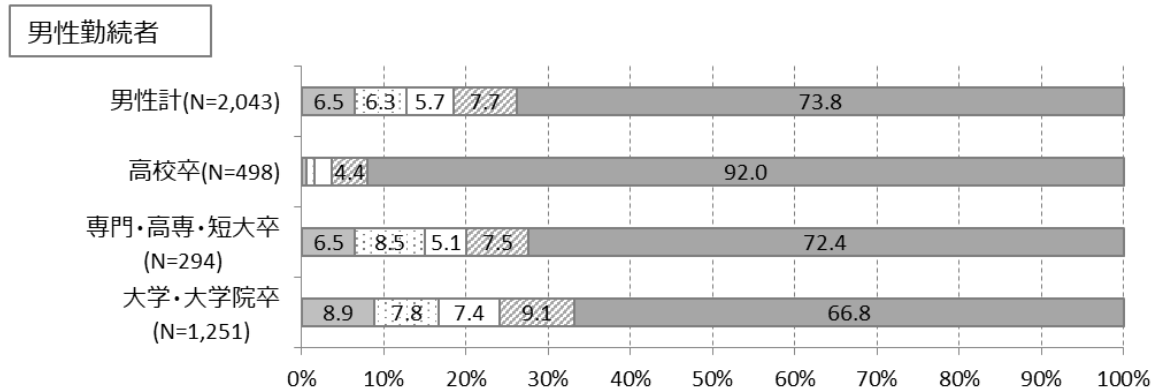
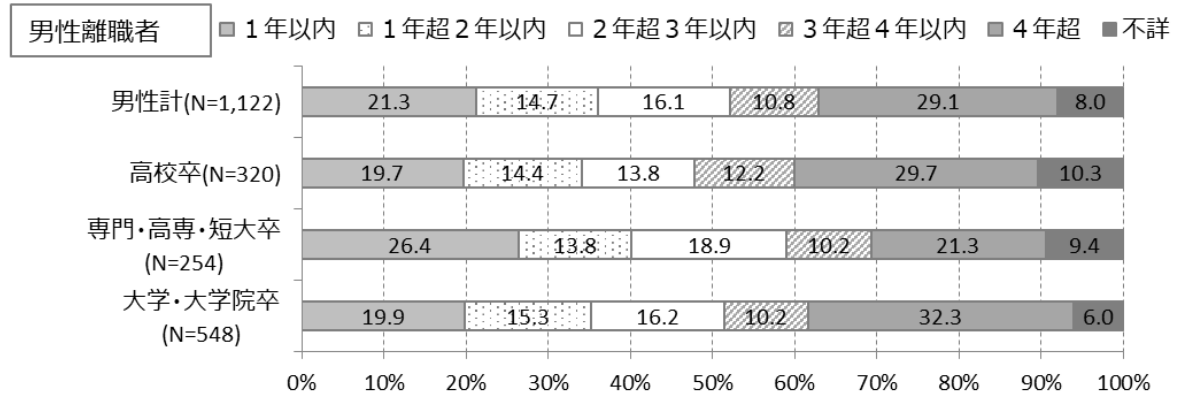
第3節 初職における勤続期間と離職率

1. 勤続期間

初職における勤続期間を把握する。本調査では回答者全員に、初職へ入職した年月と、初職を離職した年月、または同一企業内で正社員以外の雇用形態に転換した年月を尋ねている。勤続者については入職から調査時点（2023年11月）、離職者については入職から離職または転換までの期間を「勤続期間」と定義し、図表6-3-1①に、初職が正社員であった若者の初職における勤続期間を性・離職の有無・学歴別に示した。データクリーニングの過程で、離職（雇用形態転換）年月を誤答したとみられるケースを不詳として処理したため、離職者にのみ「不詳」が存在することに注意が必要である。

離職者と勤続者の勤続期間を比べると、当然ながら勤続者の方が大幅に長い。次章以降では、給与額や担当業務の変化など勤続期間に影響を受ける事柄を検討するが、離職者と勤続者とを比較する際は、両者の勤続期間の分布が大幅に異なることを考慮する必要がある。

図表6-3-1① 初職が正社員であった若者の初職における勤続期間（性・学歴・離職有無別）



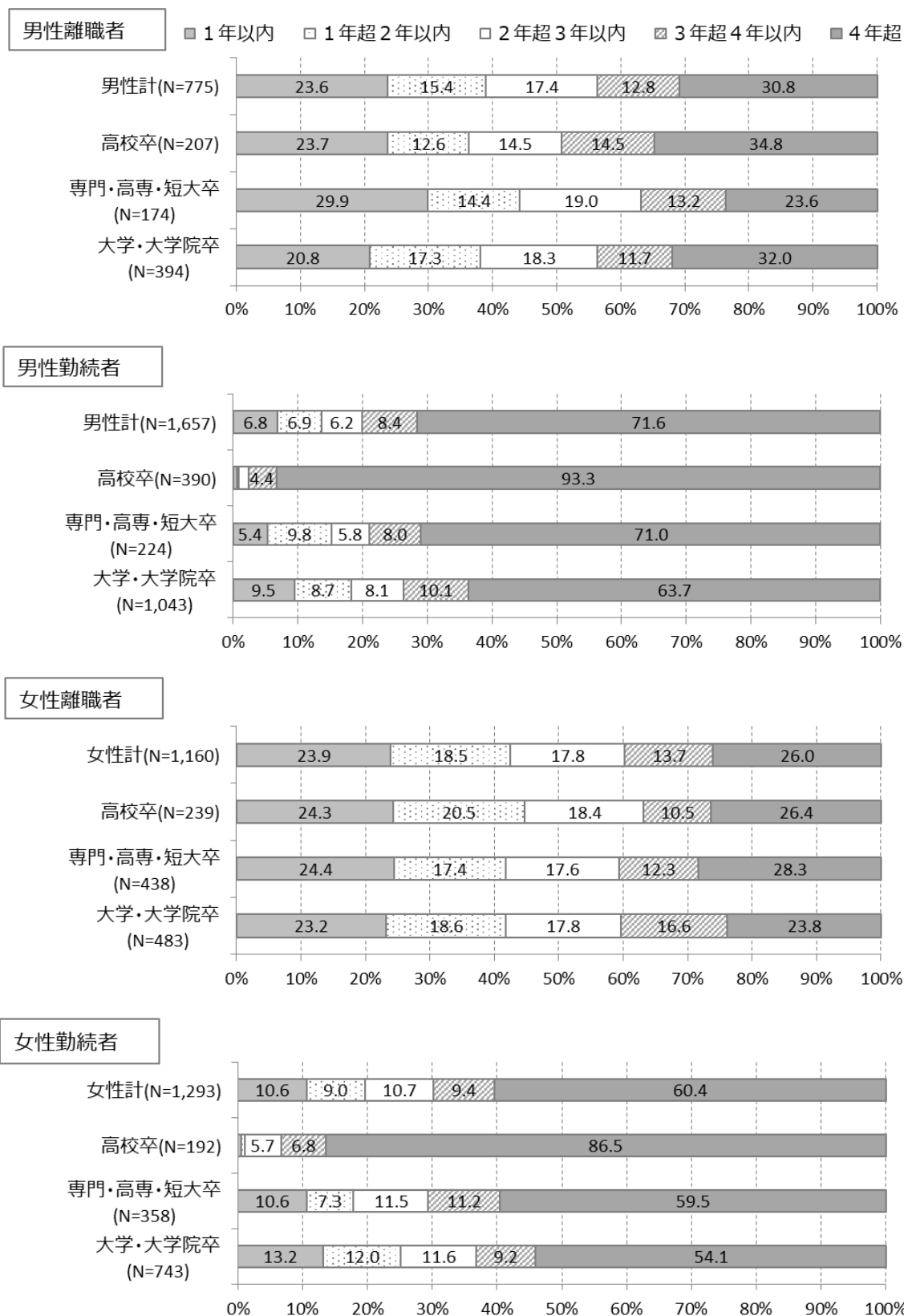
また、本調査では18～19歳は調査対象者に含まれないので、高校卒の勤続者においては当然ながら、勤続期間が1年以内や1年超2年以内であるケースはごくわずかである（該当者は留年等により卒業時期が遅れた人や、卒業から初職入職までに非就業者であった期間がある人たちである）。また、本調査では学歴に関わらず調査対象者の年齢は20～34歳と一定であるため、同一時期に卒業した場合、卒業時の年齢が若い学歴ほど卒業から調査時点までの期間が長くなる。そのため、勤続者の勤続期間は当然ながら高校卒＞専門・高専・短大卒＞大学・大学院卒の順に長い方へ分布する。本報告では原則として性・学歴別に離職者と勤続者の初職における経験を比較していくが、学歴間を比較する際にはこうした調査設計上の制約から学歴によって勤続期間の分布が異なることを考慮して考察を行う必要がある。

さらに同一学歴の男性と女性の勤続期間の分布を比較すると、勤続者も離職者も、概ね男性の方が全体に勤続期間が長い方へ分布が偏っている。唯一、専門・高専・短大卒の離職者は女性の勤続期間の方がより長い方へ分布が偏る。すなわち、若年正社員はおおむね女性より男性の方が長期間勤続する傾向があるが、専門・高専・短大卒はそうとは限らない。

次に、分析対象者を新卒就職者に限定して経年変化を確認する。経年変化をみるためには両時点の集計条件をそろえる必要がある。先述のとおり本調査では離職年月を誤答したとみられるケースを不詳として処理したが、第2回調査では入職年月と離職年月のどちらにも不詳と処理されたケースがない。また、本調査の調査対象者の年齢範囲は政府統計と比較しやすくするため20～34歳（2023年4月2日時点）としているが、第2回調査では20～33歳であった。勤続者の勤続期間は調査対象者の年齢範囲の影響を受ける。そこで本調査の新卒就職者の勤続期間を集計する際には、離職年月が不詳であったケースと34歳のケースを除外することとした。

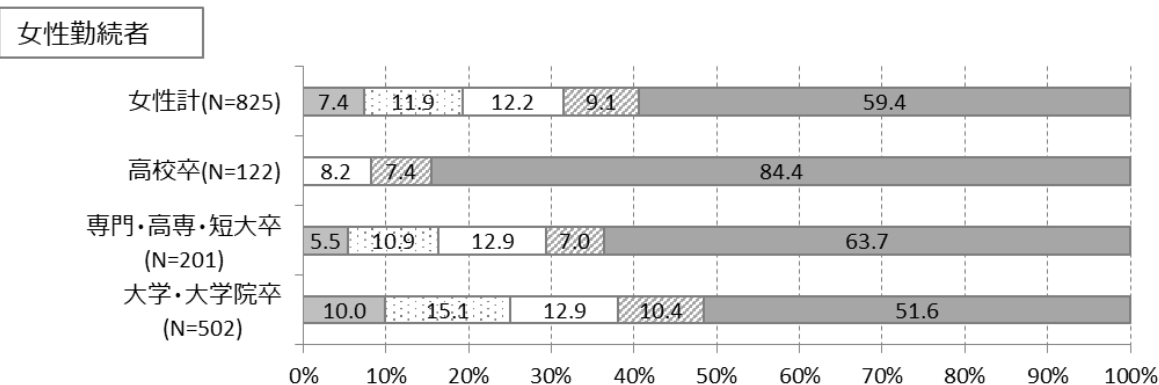
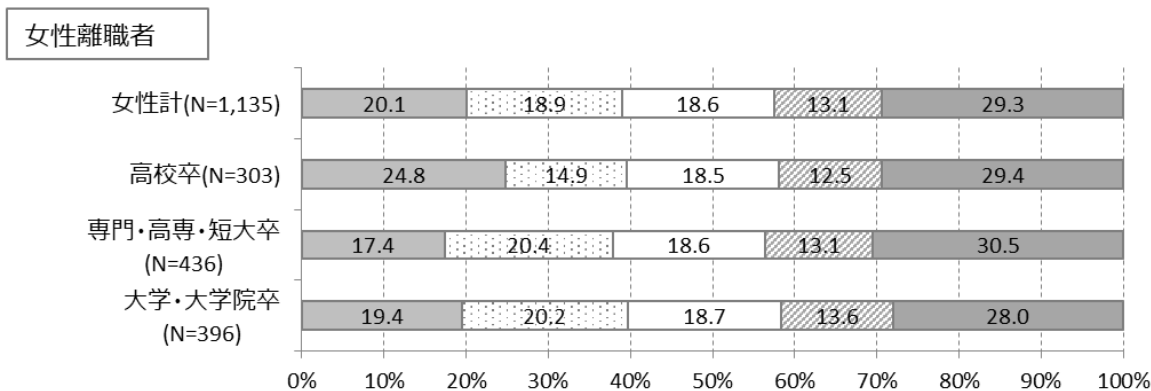
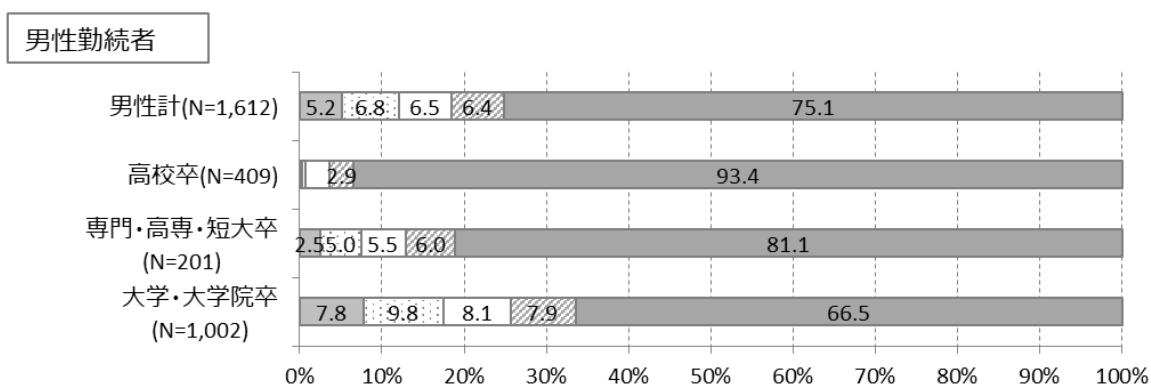
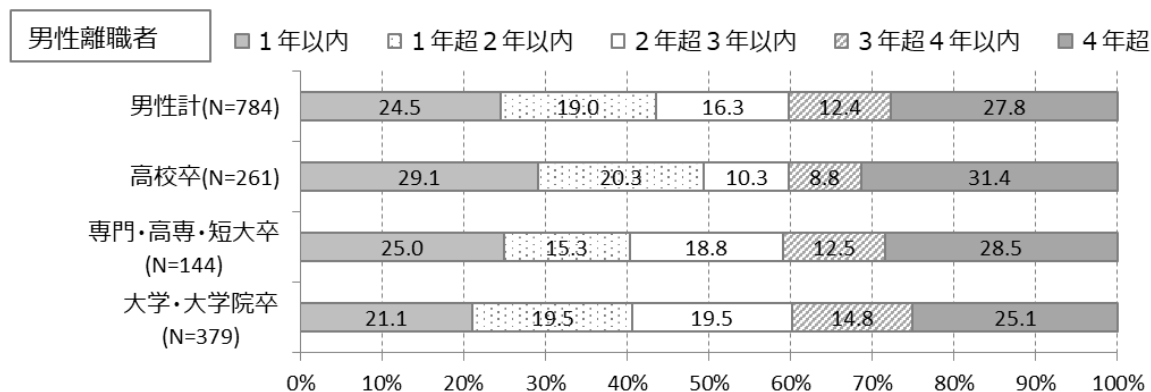
本調査の新卒就職者の勤続期間の分布（図表6－3－1②）は、初職が正社員であった若者全体（図表6－3－1①）と比べて、一見すると「1年以内」などの勤続期間が短い層がより多く「4年超」のように勤続期間が長い層がより少ないように見えるが、それは図表6－3－1①では分析対象に含んでいた「不詳」を図表6－3－1②では除いているためである。図表は割愛するが本調査の新卒就職者について「不詳」を含めて同様のグラフを作成すると、初職が正社員であった若者全体の勤続期間とくらべて新卒就職者の方がむしろ勤続期間が短い層がより少なく、長い層がより多くなる。すなわち卒業後に無業の期間を経て正社員になった人より新卒時に円滑に正社員へ就職した人の方が勤続期間が長いことになり、本章の図表6－1－4の分析結果と整合する。

図表6-3-1② 新卒就職者の初職における勤続期間(性・学歴・離職有無別)



※第2回調査と比較するため新卒就職者については34歳と離職年月が不詳のケースを分析から除外した

図表6-3-1③ 第2回調査の新卒就職者の初職における勤続期間(性・学歴・離職有無別)



図表6-3-1④ 本調査と第2回調査の新卒就職者(20-33歳)の性・学歴別平均年齢

単位：歳、Nはケース数

男性	第2回調査			本調査		
	平均値	N	標準偏差	平均値	N	標準偏差
高校卒	28.4	670	3.69	26.6	387	3.35
専門・高専・短大卒	28.4	345	3.39	27.8	343	3.57
大学・大学院卒	28.3	1,381	3.15	28.4	1,322	3.05
合計	28.4	2,396	3.34	28.0	2,052	3.28
女性	第2回調査			本調査		
	平均値	N	標準偏差	平均値	N	標準偏差
高校卒	26.9	425	3.98	26.8	367	3.86
専門・高専・短大卒	27.7	637	3.65	27.5	734	3.72
大学・大学院卒	27.3	898	3.15	27.9	1,166	3.12
合計	27.3	1,960	3.52	27.6	2,267	3.47

※第2回調査は2018年4月2日、本調査は2023年4月2日現在の年齢

※第2回調査と条件をそろえるため、本調査の算出対象者は20～33歳に限定した。

以上を踏まえて、本調査（図表6-3-1②）と第2回調査（図表6-3-1③）の新卒就職者の勤続期間を比較しよう。同じ性・学歴どうしを比較すると、女性や高校卒、大学・大学院卒の男性では、勤続期間の分布が二時点でありあまり変わらないか、本調査の方がやや長い方に分布が偏る。これに対して専門・高専・短大卒の男性では、第2回調査の勤続期間の方が本調査より長い方に分布が偏る。具体的には、専門・高専・短大卒の男性の「1年以内」の比率は、第2回調査では離職者は25.0%、勤続者は2.5%であるのに対し、本調査では離職者は29.9%、勤続者は5.4%である。また「4年超」の比率は、第2回調査では離職者は28.5%、勤続者は81.1%であるのに対し、本調査では離職者は23.6%、勤続者では71.0%である。専門・高専・短大卒の女性や他の学歴では、これほどの差はみられない。離職者・勤続者ともに勤続期間が短くなっている理由として、専門・高専・短大卒の男性では第2回調査より本調査の方が回答者の年齢構成が若いことがあげられる（図表6-3-1④）。しかし同様の傾向は高校卒男性においてもみられるので、これだけでは説明にならない。一方で、離職者で勤続期間が短くなっている理由としては、専門・高専・短大卒の男性ではこの5年間に離職傾向が高まっている可能性もある。この点を確認するには、調査対象者の年齢層の違いがあまり影響しない、入職から早い時期に離職した人の比率を両年で比較することが適切であるので、次項にて検討する。

2. 新卒就職者の就職後3年以内離職率

厚生労働省では毎年、雇用保険の加入状況のデータをもとに、新規学卒就職者に占める勤続3年以内に離職した若者の比率（以下「就職後3年以内離職率」）を公表している。本調査および第2回調査の回答者について、厚生労働省による集計手続と可能な限り条件をそろえて

「就職後3年以内離職率」を算出し、経年変化をみていこう。

厚生労働省では、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卒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・離職率を算出している。新規学卒者と推定する際の資格取得時の年齢は、高校卒は18歳、19歳、短大等卒（専門学校・高等専門学校・短期大学など）は20歳、21歳、大学卒（大学院卒を含む）は22歳以上である²⁹。また、各年の3月新規学卒就職者の就職後3年以内離職率を集計する対象者は、3年前に雇用保険受給資格を得た（≡就職した）者である。

以上をふまえて、以下の手順によって就職後3年以内離職率を算出した。まず、算出対象者は、次の条件をすべて備えた者とした。

- ①厚生労働省が定める学歴別の新規学卒者推定年齢で最終学歴の学校を卒業した。
- ②最終学歴の学校を卒業した月または翌月に初職へ正社員として入職した新卒就職者。
- ③初職へ入職してから調査時点までの経過期間が3年を超えている
- ④初職入職年月と、初職離職（雇用形態転換）年月の有効回答がある。
- ⑤2023年4月2日時点で20～33歳（第2回調査と比較するため）。

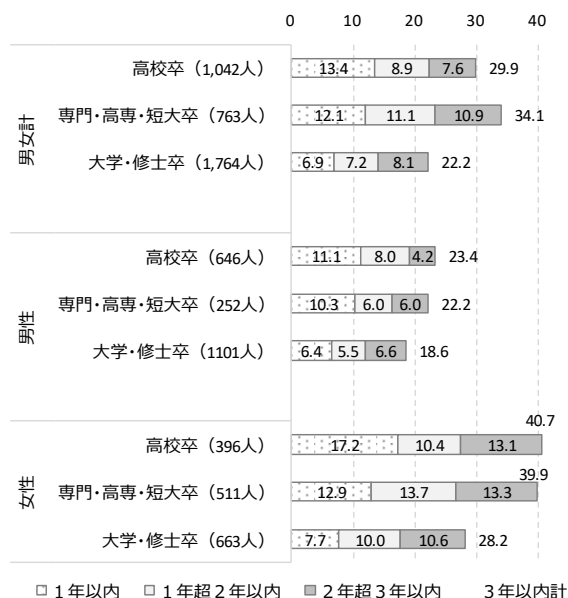
これらの条件に該当する者について、性・学歴別に「初職入職から3年以内に離職した者」の比率を「就職後3年以内離職率」として算出し、図表6-3-2②へグラフ化して示した。なお、第2回調査と比較するため離職時期が不詳であったケースは分析から除外している。集計の結果、本調査に回答した新卒時に正社員へと移行した若者の就職後3年以内離職率（男女計）は、高校卒が25.4%、専門・高専・短大卒は32.3%、大学・大学院卒は20.9%であった（図表6-3-2②）。この値を図表6-3-2③に示した厚生労働省による直近（2021年3月卒業者）の学歴別就職後3年以内離職率（高校卒38.4%、短大等卒44.6%、大学卒34.9%）と比較すると、全ての学歴についてJILPTによる集計値の方が大幅に小さい。これは、厚生労働省による集計が正社員以外の労働者も含む雇用保険加入者全体を対象とするのに対し、本調査の集計対象者は、初職が正社員であった者に限られるためだろう。その一方で、グラフの形状はよく似ている。厚生労働省による集計と同じく、本調査でも、男女計でみた場合の就職後3年以内離職率は短大等卒（専門・高専・短大卒）が最も高く、次いで高校卒、大学卒（大学・大学院卒）が最も低い。こうした学歴別の傾向は、集計対象者が正社員のみに限定されてもかわらないようだ。

²⁹ 集計の詳細な手順は厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」を参照のこと。

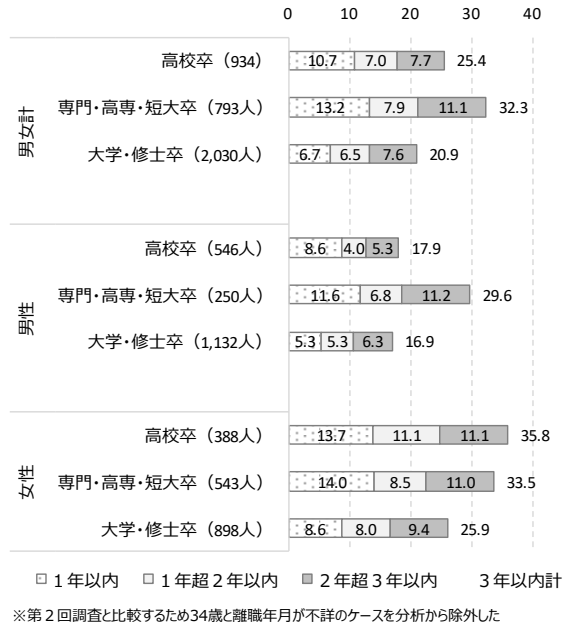
図表6-3-2 新卒就職者の就職後3年以内離職率(性・学歴・離職有無別)

単位：％、丸カッコ内はケース数

①第2回調査

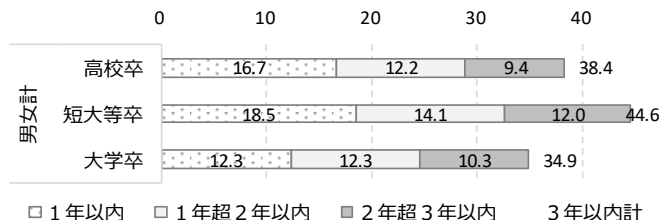


②本調査



③ 厚生労働省による新卒就職者の就職後3年以内離職率(学歴・離職有無別)

単位：％、丸カッコ内はケース数



※厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)」を元にJILPTが作成

次に経年変化をみると、第2回調査(図表6-3-2①)と比べて本調査(図表6-3-2②)のグラフでは就職後3年以内計の離職率が全体に低くなっている。その低下幅は概ね男性より女性、大学卒より非大卒層で大きく、専門・高専・短大卒の女性では就職後3年以内離職率は第2回調査では39.9%であったのに対して本調査では33.5%と6.4%ポイント低下している。先述の通り本調査の回答者には卒業時の景況が好調であった世代が多く、卒業後に無業や非正規雇用者の時期を経ることなく円滑に正社員へと移行した人が第2回調査より多く含まれるため、不本意就職者が少ない分職場に定着する傾向が高まるのだと考えられる。ただし、専門・高専・短大卒の男性では唯一値が大きくなっており(第2回:22.2%→本調査:29.6%)、特に就職後2年を超えて3年以内に離職した比率が大幅に(5.2%ポイント)上昇している。次章で詳説するが、専門・高専・短大卒の男性では、第2回調査と比べて専門職・技術職の比率が縮小、生産工程の比率が拡大していた。また、先述の通り「仕事内容」について事前に得

た情報と実際とが異なっていた人の離職傾向が高い。このように期待を裏切られる形の就職をした人が多いことが専門・高専・短大卒の男性の離職傾向を高めている可能性がある。

次に、就職後3年以内に離職した若者たちの勤続期間の内訳をみる。同一性・学歴について初職入職から1年以内、1年超2年以内、2年超3年以内の比率を第2回調査と本調査とで比較し、1%ポイントを超える差がある場合に注目すると、男女とも概ね本調査の方が低いか両時点で大差がない傾向がみられる。ただし、専門・高専・短大卒の男性では、1年以内、1年超2年以内、2年超3年以内のすべてにおいて本調査の方が高い比率を示している。特に2年超3年以内の比率は5.2%ポイント本調査の方が高い。また専門・高専・短大卒の女性では1年以内の比率が本調査の方が1.1%ポイント高い。その結果、専門・高専・短大卒の男女計では1年以内では1.2%ポイント、2年超3年以内では0.1%ポイント本調査の方が高くなっている。また高校卒の男性では、2年超3年以内の比率が本調査の方が1.1%ポイント高い。ただし1年以内の比率は2.5%ポイント、1年超2年以内の比率は4.0%ポイント低下しているので3年以内計での比率は5.4%ポイントという大幅な低下がみられる。

3. 新卒就職者が極端に短期間で離職する傾向の検討

本節の最後に、近年広まりつつある、若年人口の急激な減少に対する産業界の危機感が高まるあまり、「入職からわずか数ヶ月で離職する『超早期離職』が増えている」という言説の真偽について検討しよう。図表6-3-2①②と同様の手順によって、1ヶ月以内離職率、3ヶ月以内離職率、6ヶ月以内離職率を卒業コーホートごとに算出した。分析対象者は、次の条件をすべて備えた者である。

- ①厚生労働省が定める学歴別の新規学卒者推定年齢で最終学歴の学校を卒業した。
- ②最終学歴の学校を卒業した月または翌月に初職へ正社員として入職した新卒就職者。
- ③初職へ入職してから調査時点までの経過期間が6ヶ月を超える³⁰。
- ④初職入職年月と、初職離職（雇用形態転換）年月の有効回答がある。
- ⑤専門・高専・短大卒または大学・大学院卒（高校卒を除く³¹）。

カイ二乗検定の結果、卒業コーホートごとの離職率に有意差が認められたのは「6ヶ月以内離職率」のみであり、近年卒業したばかりの新しい世代よりむしろ、世界金融危機の影響が表

³⁰ Xヶ月以内離職率を算出する際には、初職入職から調査時点までの経過期間がXヶ月を超える者を対象とする必要があるが（Xヶ月＝1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月）、①②の条件を備えたケースはすべて初職入職から調査時点までの経過期間が6ヶ月を超えていた（最も新しく卒業した2023年3月卒業者が同年4月に入職した場合でも調査時点である2023年11月までに7ヶ月が経過しているためいずれの離職率を算出する場合も③の条件は同一となる）。

³¹ 先述のとおり本調査の調査対象者は2023年4月時点で20歳～34歳の者であることから、18歳で卒業する高校卒については入職から2年未満の勤続者が捕捉できないため、正確な離職率を算出できる「就職後〇〇以内離職率」は「2年以内」より後のものになる。したがって就職後1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月以内離職率を算出する際には高校卒の若者を除外する。

れる直前の時期であるポストロスト期に卒業した人たちで高い傾向がみられた。若者の離職傾向に対しては、労働市場が売り手市場に傾くたびに「すぐに辞める若者」を問題視する言説が流行するが、近年の「超早期離職」言説には今のところ明確な根拠はみあたらないといえる。

図表6-3-3 新卒就職者（高校卒除く）の就職後1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月以内離職率（卒業コーホート別）

単位：％、Nはケース数

	1ヶ月以内 離職率	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率***	N
ポストロスト期（2007年3月～2010年2月）	1.1	5.5	11.0	91
第二ロスト期（2010年3月～2015年2月）	0.5	2.1	4.3	1,218
いざなぎ超期（2015年3月～2020年2月）	0.8	2.0	3.8	1,664
コロナ禍期（2020年3月～2023年11月調査時）	0.6	2.2	4.8	1,095
合計	0.7	2.2	4.4	4,068

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

本節での分析結果は、新規学卒者の入職後早期での離職傾向は、専門・高専・短大卒の男性では上昇傾向にあるが、その他の学歴の若者についてはおおむね減少傾向にあることを示している。しかしながら、新卒者の労働市場は景況変化の影響を強く受けることや、若年人口の減少を受けて中途採用中心へ採用管理の方針を切り替える企業が今後増えていく可能性も否めないことから、新規学卒者の離職傾向については今後も継続的に注視していく必要がある。

<参考文献>

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

第7章 初職の企業属性・社風と離職状況

第1節 初職の企業属性

本章では、若者の離職傾向と初職の基本的特徴との関係を検討する。具体的には、初職の勤務先の企業規模、産業、職業、社風（企業体質）が、離職者と勤続者とでどう異なるのか比較する。本調査では、企業規模、産業、職業については、離職者は初職を離職する直前の、勤続者は調査時点（2023年11月）の状況を、社風（企業体質）は初職に就いていた全期間を通しての状況を尋ねた。分析対象は初職における雇用形態が正社員であった若者 6,235 人（離職者 2,670 人、勤続者 3,565 人）である。

1. 企業規模

図表 7-1-1 ①に初職の企業規模構成を性・学歴・離職有無別に示した。全体に、女性より男性で官公営や企業規模の大きい方へ分布が偏る。また学歴間を比較すると、男女とも大学・大学院卒、高校卒、専門・高専・短大卒の順に企業規模の大きい方へ分布が偏る。

図表 7-1-1 ① 初職が正社員であった若者の初職の企業規模（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	6.9	1.9	3.7	7.8	1.6	4.0	11.4	5.4	8.2	4.2	1.2	2.1
10～29人	10.7	4.6	6.8	14.4	6.0	9.3	16.1	10.5	13.1	6.0	2.6	3.7
30～99人	19.0	11.0	13.8	24.4	14.5	18.3	22.0	13.6	17.5	14.4	9.0	10.7
100～299人	17.6	14.5	15.6	16.6	15.1	15.6	19.3	17.7	18.4	17.3	13.6	14.7
300～999人	15.4	16.4	16.1	13.4	14.3	13.9	11.4	16.0	13.9	18.4	17.3	17.7
1000人以上	25.2	34.9	31.5	16.9	35.1	28.0	13.8	24.8	19.7	35.4	37.2	36.6
官公庁・公営事業所	5.0	16.0	12.1	5.9	13.1	10.3	5.9	11.9	9.1	4.0	18.1	13.8
不詳	0.3	0.6	0.5	0.6	0.4	0.5				0.2	0.9	0.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,122	2,043	3,165	320	498	818	254	294	548	548	1,251	1,799

女性 p	学歴計 ***			高校卒 **			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	8.7	5.0	6.8	6.6	4.6	5.8	15.3	10.8	13.4	3.3	2.2	2.7
10～29人	12.9	9.1	11.0	11.4	12.6	11.9	18.5	12.7	16.1	8.3	6.4	7.2
30～99人	20.0	12.7	16.4	23.1	16.7	20.5	18.9	16.9	18.0	19.4	9.6	13.6
100～299人	17.3	14.1	15.7	22.8	19.2	21.4	15.0	15.0	15.0	16.4	12.1	13.9
300～999人	17.2	16.4	16.8	14.8	13.8	14.4	15.7	17.6	16.5	20.2	16.6	18.1
1000人以上	20.5	31.3	25.9	18.8	23.0	20.5	15.0	20.4	17.3	27.0	39.1	34.1
官公庁・公営事業所	3.2	10.9	7.0	2.6	10.0	5.6	1.7	6.3	3.6	5.0	13.4	9.9
不詳	0.1	0.4	0.3					0.2	0.1	0.3	0.6	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,548	1,522	3,070	351	239	590	594	426	1,020	603	857	1,460

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイニ乗検定時には「不詳」を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がないセルは空欄とした

※検定結果が有意かつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

離職者と勤続者の分布差をみると、カイ二乗検定の結果は男女ともすべての学歴について有意であった。いずれも離職者は企業規模が小さい方へ、勤続者は官公営および企業規模が大きい方へ分布が偏る。特に分布差が激しいのは高校卒の男性である。また男性では、離職者と勤続者の間の分布差は 1000 人以上で最も大きくなる。厚生労働省が毎年公表している新規学卒者の就職後 3 年以内離職率は、中学卒、高校卒、短大等卒、大学卒のいずれの学歴でも事業所規模が小さいほど高いが³²、企業単位でみた場合でも従業員規模が小さい組織では若者の離職傾向が高いことが確認できた。

次に新卒就職者に限定して同様の集計を行い、本調査（図表 7－1－1 ②）と第 2 回調査の分析結果（図表 7－1－1 ③）を比較する。

図表 7－1－1 ② 新卒就職者の初職の企業規模（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数												
男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	6.3	1.5	3.2	5.9	1.3	3.1	11.8	4.6	8.0	4.0	0.9	1.8
10～29人	9.9	4.0	6.0	13.3	5.1	8.2	15.7	9.2	12.2	5.4	2.4	3.3
30～99人	19.0	10.6	13.5	24.1	14.2	17.9	22.3	12.6	17.1	14.8	8.7	10.6
100～299人	17.9	14.3	15.6	17.0	14.2	15.3	18.8	18.8	18.8	18.0	13.4	14.7
300～999人	16.0	16.3	16.2	15.2	14.2	14.6	11.8	16.1	14.1	18.4	17.2	17.6
1000 人以上	26.1	36.8	33.1	18.9	37.6	30.6	13.5	26.4	20.4	35.7	38.9	37.9
官公庁・公営事業所	4.6	15.7	11.8	5.2	12.9	10.0	6.1	12.3	9.4	3.6	17.6	13.4
不詳	0.2	0.7	0.5	0.4	0.4	0.4				0.2	0.9	0.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,000	1,878	2,878	270	450	720	229	261	490	501	1,167	1,668

女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	8.2	4.5	6.4	5.2	3.9	4.7	14.7	10.2	12.9	3.5	1.9	2.6
10～29人	12.7	8.7	10.7	10.4	11.7	10.9	18.5	11.8	15.7	8.3	6.5	7.2
30～99人	19.6	12.9	16.2	23.4	15.1	20.1	18.2	17.4	17.9	18.8	10.1	13.7
100～299人	17.1	14.2	15.6	22.4	20.0	21.4	15.1	15.3	15.2	16.2	12.1	13.8
300～999人	18.0	17.0	17.5	16.6	15.1	16.0	15.8	17.9	16.7	20.8	17.1	18.6
1000 人以上	21.3	31.8	26.5	20.5	23.4	21.6	15.8	21.0	18.0	27.1	39.2	34.2
官公庁・公営事業所	3.0	10.7	6.8	1.6	10.7	5.3	1.8	6.1	3.6	4.9	12.8	9.6
不詳	0.1	0.3	0.2					0.3	0.1	0.4	0.4	0.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,426	1,399	2,825	308	205	513	550	391	941	568	803	1,371

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた
※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がないセルは空欄とした
※検定結果が有意かつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて 5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

³² 令和 3 年 3 月卒業者の場合、高校卒では 1000 人以上 27.3％、500～999 人 31.5％、100～499 人 37.1％、30～99 人 45.3％、5～29 人 54.4％、5 人未満 62.5％。大学卒では 1000 人以上 28.2％、500～999 人 32.9％、100～499 人 35.2％、30～99 人 42.4％、5～29 人 52.7％、5 人未満 59.1％（厚生労働省 2024 年 10 月 25 日発表「新規学卒就職者の離職状況」）。

カイ二乗検定の結果は両時点とも、男女ともすべての学歴について有意であった。また離職者が中小企業、勤続者が大企業と官公営へ偏る傾向は両時点ともにみられた。若干の変化がみられるのは、高校卒の男女と大学・大学院卒の男性である。高校卒の男女では勤続者に占める100人未満の比率が増えた一方で、離職者に占める300人以上の比率が増したことで離職者と勤続者の間の分布差が緩やかになった。また大学・大学院卒男性では、300人未満の中小企業の分布に変化はみられないが、勤続者に占める官公庁の比率が増し、離職者に占める1000人以上の比率が増した。すなわち第2回調査ではともに勤続傾向が高かった官公営と1000人以上の大企業の間で離職傾向に差が生じている。

図表7-1-1③ 第2回調査の新卒就職者の初職の企業規模(性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 **			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	5.4	1.7	2.9	8.8	3.2	5.4	7.6	3.5	5.2	2.1	0.7	1.1
10～29人	10.8	4.3	6.4	14.2	5.4	8.8	17.4	7.0	11.3	6.1	3.3	4.1
30～99人	17.3	10.4	12.6	21.1	9.0	13.7	20.8	19.9	20.3	13.5	9.0	10.2
100～299人	21.8	13.6	16.3	23.8	13.9	17.8	18.8	17.4	18.0	21.6	12.7	15.1
300～999人	17.3	15.1	15.9	9.6	10.5	10.1	16.7	16.9	16.8	23.0	16.7	18.4
1,000人以上	23.2	42.2	36.0	17.2	42.3	32.5	15.3	24.9	20.9	30.3	45.7	41.5
官公庁・公営事業所	4.1	12.7	9.9	5.4	15.6	11.6	3.5	10.4	7.5	3.4	12.0	9.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	784	1,612	2,396	261	409	670	144	201	345	379	1,002	1,381

女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
1～9人	9.3	2.5	6.5	10.6	2.5	8.2	14.9	6.0	12.1	2.3	1.2	1.7
10～29人	13.2	7.3	10.7	10.9	10.7	10.8	20.2	12.9	17.9	7.3	4.2	5.6
30～99人	19.6	13.8	17.1	22.8	10.7	19.3	20.2	21.4	20.6	16.4	11.6	13.7
100～299人	19.0	16.2	17.9	22.4	28.7	24.2	16.3	13.9	15.5	19.4	14.1	16.5
300～999人	18.1	17.3	17.8	15.8	13.9	15.3	15.6	16.4	15.9	22.7	18.5	20.4
1,000人以上	18.0	33.3	24.4	14.9	24.6	17.6	11.5	22.9	15.1	27.5	39.6	34.3
官公庁・公営事業所	2.7	9.5	5.6	2.6	9.0	4.5	1.4	6.5	3.0	4.3	10.8	7.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,135	825	1,960	303	122	425	436	201	637	396	502	898

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

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答

※カイ二乗検定の結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

2. 産業

厚生労働省による産業別の新卒就職者の3年以内離職率³³をみると、その比率が高い／低い産業には毎年あまり変化がなく、学歴による違いも少ない。新卒就職者の3年以内離職率が高い産業は、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、小売業、医療・福祉などであり、低い産業は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、製造業などである。こうした傾向は、本調査においても同様にみられるのだろうか。

図表7-1-2①に、離職者と勤続者の初職の産業構成を性・学歴・離職の有無別に示した³⁴。男女間で分布を比べると、男性ではどの学歴でも建設業と製造業が、高校卒と専門・高専・短大卒では運輸業・郵便業が、専門・高専・短大卒と大学・大学院卒では情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業や公務が女性より大幅に多い傾向にある。女性は、どの学歴でも医療・保健衛生と社会保険・社会福祉・介護が、高校卒では小売業が、専門・高専・短大卒では生活関連サービス業、娯楽業が男性より大幅に多い傾向がある。

また、各学歴と学歴計とを性別ごとに比較すると、高校卒は男女とも製造業が多く医療、保健衛生が少ないのに加え、男性に限定すると情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業も少ない。専門・高専・短大卒は男女とも医療、保健衛生が多く製造業が少ない。大学・大学院卒は全体に占める比率が高いので学歴計とよく似た分布を示すが、男性では製造業が、女性では医療・保健衛生がやや少ない。

以上を踏まえた上で、離職者と勤続者の分布差を検討する。カイ二乗検定の結果は、男女ともすべての学歴において有意であった。離職者・勤続者における比率と全体での比率とを比べて大きな%ポイント差がある産業をみていこう。男性は学歴を問わず勤続者の公務の比率が高い傾向がみられた。また、高校卒と専門・高専・短大卒の男性では、勤続者の製造業の比率が高い傾向がみられ、特に専門・高専・短大卒で顕著である。対照的に離職者の方がやや高い比率を示した産業は、専門・高専・短大卒の男性における生活関連サービス業、娯楽業と、大学・大学院卒の男性における小売業である。女性は、高校卒と大学・大学院卒女性の傾向が似ており、ともに勤続者の公務の比率がやや高く、離職者の宿泊業、飲食サービス業の比率がやや高い。専門・高専・短大卒では、勤続者の医療、保健衛生の比率が大幅に高く、離職者の生活関連サービス業、娯楽業の比率がやや高い。

³³ 厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況（2024年10月25日発表）」によれば、令和3年3月卒業者の3年以内離職率が高い上位5産業は、高校卒では「宿泊業・飲食サービス業（65.1%）」「生活関連サービス業・娯楽業（61.0%）」「教育・学習支援業（53.1%）」「医療、福祉（49.3%）」「小売業（48.6%）」、大学卒では「宿泊業・飲食サービス業（56.6%）」「生活関連サービス業・娯楽業（53.7%）」「教育・学習支援業（46.6%）」「小売業（41.9%）」「医療、福祉（41.5%）」である。対照的に3年以内離職率が低い上位5産業は、高校卒では「電気・ガス・熱供給・水道業（11.7%）」「複合サービス事業（28.5%）」「金融・保険業（28.8%）」「製造業（28.8%）」、大学卒では「電気・ガス・熱供給・水道業（12.5%）」「鉱業・採石業・砂利採取業（12.8%）」「製造業（20.6%）」「金融・保険業（29.3%）」「情報通信業（29.3%）」である。

³⁴ 各産業の内訳は本報告巻末の調査票に付属する産業分類表を参照されたい。

図表7-1-2① 初職が正社員であった若者の初職の産業(性・学歴・離職有無別)

単位: %, Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
農業・林業・漁業	2.3	1.0	1.5	2.5	1.0	1.6	3.1	1.4	2.2	1.8	1.0	1.2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.4	0.3		1.0	0.6				0.4	0.3	0.3
建設業	6.9	5.4	5.9	9.4	6.0	7.3	7.9	6.1	6.9	4.9	5.0	4.9
製造業	22.5	26.8	25.3	41.9	47.8	45.5	7.5	17.3	12.8	18.2	20.6	19.9
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	2.9	2.2	0.9	5.6	3.8	0.4	1.4	0.9	1.3	2.2	1.9
通信業・放送業	1.9	1.7	1.8	0.3	0.4	0.4	1.6	1.0	1.3	2.9	2.4	2.6
情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	7.1	8.9	8.2	1.6	1.2	1.3	6.7	10.5	8.8	10.6	11.5	11.2
運輸業、郵便業	4.7	5.7	5.3	7.5	8.4	8.1	3.9	7.8	6.0	3.5	4.1	3.9
卸売業	3.5	2.4	2.8	2.5	1.4	1.8	3.5	0.3	1.8	4.0	3.4	3.6
小売業	7.0	3.5	4.8	5.3	2.6	3.7	5.5	4.4	4.9	8.8	3.7	5.2
金融業・保険業	3.4	3.1	3.2	0.9	0.6	0.7	0.4	1.0	0.7	6.2	4.6	5.1
不動産業、物品賃貸業	2.9	1.8	2.1	2.2	0.4	1.1	1.2	0.7	0.9	4.0	2.6	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	3.1	2.8	2.9	1.3	2.0	1.7	4.7	3.1	3.8	3.5	3.1	3.2
宿泊業、飲食サービス業	4.5	1.1	2.3	4.4	1.0	2.3	8.3	3.1	5.5	2.9	0.7	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	4.9	1.5	2.7	3.4	1.0	2.0	7.5	1.7	4.4	4.6	1.7	2.6
教育、学習支援業	2.6	3.1	2.9	0.3	0.2	0.2	0.8	0.3	0.5	4.7	4.9	4.8
医療、保健衛生	6.9	6.2	6.4	0.6	0.4	0.5	16.9	18.4	17.7	5.8	5.7	5.7
社会保険・社会福祉・介護	2.9	2.2	2.5	1.6	1.6	1.6	4.7	6.8	5.8	2.9	1.4	1.8
複合サービス事業	1.7	1.3	1.5	1.3	0.8	1.0	1.2		0.5	2.2	1.8	1.9
廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	1.9	0.4	0.9	2.2	0.6	1.2	5.1	1.0	2.9	0.2	0.2	0.2
上記以外の事業者向けサービス業	2.8	2.0	2.3	2.2	2.0	2.1	3.5	1.7	2.6	2.7	2.1	2.3
公務	3.8	13.8	10.2	5.9	12.4	9.9	4.3	10.2	7.5	2.4	15.1	11.2
公務以外の非営利団体	0.8	1.4	1.2	0.9	0.6	0.7		0.3	0.2	1.1	1.9	1.7
その他	0.4	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0.8	0.3	0.5	0.2	0.1	0.1
不詳	0.4	0.4	0.4	0.6	0.6	0.6	0.4	1.0	0.7	0.2	0.2	0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,122	2,043	3,165	320	498	818	254	294	548	548	1,251	1,799
女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
農業・林業・漁業	0.9	0.5	0.7	1.4	1.3	1.4	0.7	0.2	0.5	0.8	0.4	0.5
鉱業、採石業、砂利採取業		0.1	0.0		0.4	0.2						
建設業	1.7	3.2	2.5	1.1	4.6	2.5	1.0	2.1	1.5	2.8	3.4	3.2
製造業	11.7	13.1	12.4	28.8	31.4	29.8	4.7	5.9	5.2	8.6	11.7	10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	1.2	0.8	0.9	2.1	1.4	0.2	0.5	0.3	0.3	1.3	0.9
通信業・放送業	1.0	1.6	1.3	0.9	1.7	1.2	0.5	1.2	0.8	1.5	1.8	1.6
情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	2.9	5.1	4.0	0.9	2.1	1.4	1.7	2.1	1.9	5.3	7.5	6.6
運輸業、郵便業	1.6	3.1	2.3	1.1	4.6	2.5	0.8	2.3	1.5	2.5	3.0	2.8
卸売業	3.7	3.2	3.5	5.1	3.8	4.6	2.4	1.6	2.1	4.3	3.7	4.0
小売業	8.1	4.8	6.4	11.1	6.7	9.3	6.4	4.2	5.5	8.0	4.6	6.0
金融業・保険業	4.8	6.6	5.7	4.8	2.9	4.1	2.4	2.1	2.3	7.3	9.9	8.8
不動産業、物品賃貸業	1.4	1.4	1.4	0.6	0.8	0.7	0.7	0.5	0.6	2.5	2.1	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	2.1	2.2	2.1	2.0	0.8	1.5	2.9	2.3	2.6	1.3	2.6	2.1
宿泊業、飲食サービス業	8.0	2.5	5.3	8.3	2.5	5.9	9.3	5.4	7.6	6.6	1.1	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	8.3	3.2	5.7	5.7	2.1	4.2	13.0	5.4	9.8	5.1	2.3	3.5
教育、学習支援業	4.0	5.0	4.5		1.3	0.5	4.0	2.6	3.4	6.3	7.2	6.8
医療、保健衛生	20.9	21.7	21.3	6.8	7.9	7.3	31.8	41.3	35.8	18.4	15.9	16.9
社会保険・社会福祉・介護	10.3	8.1	9.2	8.5	5.9	7.5	12.8	13.6	13.1	9.0	6.0	7.2
複合サービス事業	1.9	2.0	2.0	4.0	4.2	4.1	0.7	0.5	0.6	1.8	2.2	2.1
廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	0.5	0.1	0.3	0.9	0.4	0.7	0.3		0.2	0.3	0.1	0.2
上記以外の事業者向けサービス業	1.9	1.4	1.7	2.6	2.1	2.4	0.8	0.7	0.8	2.7	1.5	2.0
公務	2.1	7.7	4.9	2.3	8.8	4.9	1.3	4.0	2.5	2.8	9.2	6.6
公務以外の非営利団体	0.7	1.1	0.9	0.6	0.4	0.5	0.5	0.7	0.6	1.0	1.5	1.3
その他	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4	0.5	0.8	0.2	0.6	0.5	0.8	0.7
不詳	0.5	0.5	0.5	1.1	0.8	1.0	0.3	0.5	0.4	0.2	0.4	0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,548	1,522	3,070	351	239	590	594	426	1,020	603	857	1,460

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※検定時には「不詳」「その他」とケース数が10以下の産業を除いた

※離職者は初職離職(雇用形態転換)直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

これらの離職者に多い産業（宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、小売業）と、勤続者に多い産業（製造業）は、先述の厚生労働省による新卒就職者の3年以内離職率の高い／低い産業とも一致する。ただし医療、保健衛生は、厚生労働省による集計では高校卒と大学卒の新卒就職者の3年以内離職率が比較的高い産業にあがっていたが、本調査の専門・高専・短大卒の女性においては勤続者に多い産業であった。本調査の医療、保健衛生で働く女性の職業構成を学歴別に集計すると、医療・福祉分野の専門職・技術職の比率は高校卒女性では5割に満たないのに対し、専門・高専・短大卒と大学・大学院卒では8割を超える。さらに、医療・保健衛生で働く女性の初職勤務先企業規模を学歴間で比較すると、専門・高専・短大卒の女性の約3割が30人以下の組織で働いているのに対し、大学・大学院卒の女性では30人以下の比率は8.7%に過ぎず、約7割が300人以上または官公営の大規模組織で働いている。専門・高専・短大卒の女性では医療・保健衛生で働く人が勤続者に多いのは、彼女たちが大病院ではなくクリニックなどの小さい組織で、サービス職や事務職ではなく医療・福祉分野の専門職・技術職として働いていることと関連しているかもしれない。

次に、産業分類を第2回調査にあわせて変更した上で、新卒就職者に限定した集計を本調査（図表7-1-2②）と第2回調査（図表7-1-2③）について行った。本調査の新卒就職者の産業構成は、初職が正社員であった若者全体（図表7-1-2①）とよく似ている。

まずは離職者と勤続者の合計における産業構成を第2回調査と本調査とで比較することで、新卒就職者全体の初職産業構成の変化をみる。高校卒の女性と専門・高専・短大卒の男女ではサービス業（他に分類されないもの³⁵）が大幅に減少し、専門・高専・短大卒の女性では教育・学習支援業が8.0%ポイント減少した。対照的に大幅に増えた産業は、高校卒の女性の製造業（8.6%ポイント増）、専門・高専・短大卒の女性の医療・福祉（6.3%ポイント増）である。

以上を踏まえた上で、新卒就職者における離職者と勤続者の産業構成の違いを二時点で比較する。両時点とも製造業と公務は勤続者で、宿泊業、飲食サービス業は離職者でより高い比率を示す傾向があり、これらの産業の職場定着／離職傾向が長期にわたる根強いものであることがわかる。一方で変化も見られた。第2回調査では勤続者の方が大幅に高い比率を示したが本調査では離職者との差が縮んだ、あるいは第2回では離職者と勤続者の構成比率に大差がなかったが本調査では離職者の方が大幅に高い比率を示すようになった産業は、非大卒層男性における運輸業、郵便業と、専門・高専・短大卒の男女における生活関連サービス業である。対照的に、第2回調査では離職者の方が大幅に高い比率を示したが本調査では勤続者との分布差がかなり縮んだ、あるいは第2回では離職者と勤続者の構成比率に大差がなかったが本調査では勤続者の方が大幅に高い比率を示すようになった産業は、高校卒の男性における建設業と電気・ガス・熱供給・水道業、高校卒と大学・大学院卒の女性における小売業、高校

³⁵ サービス業（他に分類されないもの）には、その他のサービス業（集会場、と畜場など）、その他の事業サービス業（速記・ワープロ入力・複写業、建物サービス業、警備業など）、外国公務、機械等修理業、自動車整備業、宗教、職業紹介・労働者派遣業、政治・経済・文化団体、廃棄物処理業が含まれる。

卒および専門・高専・短大卒の女性における医療、福祉、非大卒層の男女におけるサービス業（他に分類されないもの）である。

図表7-1-2② 新卒就職者の初職の産業（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数												
男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	0.4	0.3	0.7	0.4					0.2	0.3	0.3
建設業	7.0	5.2	5.8	9.6	6.0	7.4	7.9	6.5	7.1	5.2	4.6	4.8
製造業	23.1	27.2	25.8	45.6	49.1	47.8	7.4	16.1	12.0	18.2	21.3	20.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	3.1	2.4	1.1	6.2	4.3	0.4	1.5	1.0	1.4	2.3	2.0
情報通信業	9.4	10.8	10.3	1.5	1.3	1.4	7.9	11.9	10.0	14.4	14.2	14.3
運輸業、郵便業	4.6	5.9	5.5	7.0	9.1	8.3	3.9	8.0	6.1	3.6	4.2	4.0
卸売業	3.4	2.4	2.7	1.9	1.1	1.4	3.5	0.4	1.8	4.2	3.3	3.6
小売業	6.7	3.7	4.7	4.8	2.2	3.2	5.7	5.0	5.3	8.2	3.9	5.2
金融業・保険業	3.6	3.2	3.3	1.1	0.7	0.8	0.4	0.4	0.4	6.4	4.8	5.3
不動産業、物品賃貸業	2.9	1.7	2.1	1.5	0.2	0.7	1.3	0.8	1.0	4.4	2.5	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	3.0	2.6	2.7	1.1	2.0	1.7	4.8	3.4	4.1	3.2	2.7	2.8
宿泊業、飲食サービス業	4.8	1.1	2.4	4.8	1.1	2.5	9.2	3.1	5.9	2.8	0.6	1.3
生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など）	5.1	1.5	2.7	3.7	0.9	1.9	7.4	1.5	4.3	4.8	1.7	2.6
教育、学習支援業	2.6	3.1	2.9	0.4		0.1	0.9	0.4	0.6	4.6	4.9	4.8
医療、福祉	9.2	8.1	8.5	1.5	1.3	1.4	20.1	24.9	22.7	8.4	7.0	7.4
複合サービス事業（郵便局・協同組合など）	1.8	1.3	1.5	1.1	0.9	1.0	1.3		0.6	2.4	1.8	2.0
サービス業（他に分類されないもの）	5.4	3.8	4.4	5.2	3.3	4.0	9.2	3.1	5.9	3.8	4.2	4.1
公務（学校・病院・福祉施設を除く）	3.5	13.3	9.9	5.2	12.2	9.6	4.4	10.3	7.6	2.2	14.4	10.7
その他	2.5	1.1	1.6	2.2	0.9	1.4	4.4	1.5	2.9	1.8	1.0	1.3
不詳	0.2	0.4	0.3	0.7	0.7	0.7		1.1	0.6		0.2	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,000	1,878	2,878	270	450	720	229	261	490	501	1,167	1,668
女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
鉱業、採石業、砂利採取業		0.1	0.0		0.5	0.2						
建設業	1.7	3.3	2.5	1.0	5.4	2.7	0.7	1.8	1.2	3.0	3.5	3.3
製造業	12.1	13.3	12.7	31.5	33.7	32.4	4.5	5.9	5.1	9.0	11.7	10.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	1.3	0.8	1.0	2.4	1.6	0.2	0.5	0.3	0.4	1.4	0.9
情報通信業	3.7	6.8	5.2	1.3	2.9	1.9	2.2	3.6	2.8	6.5	9.3	8.2
運輸業、郵便業	1.4	3.0	2.2	1.0	4.4	2.3	0.9	2.3	1.5	2.1	3.0	2.6
卸売業	3.9	3.1	3.5	5.2	4.4	4.9	2.5	1.8	2.2	4.6	3.5	3.9
小売業	8.4	5.0	6.7	11.7	6.8	9.7	6.5	4.3	5.6	8.5	4.9	6.3
金融業・保険業	5.0	7.1	6.1	4.5	3.4	4.1	2.5	2.0	2.3	7.7	10.5	9.3
不動産業、物品賃貸業	1.3	1.4	1.3	0.3		0.2	0.5	0.5	0.5	2.5	2.1	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	2.1	2.1	2.1	1.6	1.0	1.4	3.1	2.6	2.9	1.4	2.2	1.9
宿泊業、飲食サービス業	8.0	2.5	5.3	8.8	2.4	6.2	9.1	5.6	7.7	6.5	1.0	3.3
生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など）	8.0	3.0	5.5	4.9	2.0	3.7	12.4	5.4	9.5	5.5	2.1	3.5
教育、学習支援業	4.1	5.0	4.6		1.0	0.4	4.2	2.6	3.5	6.3	7.2	6.9
医療、福祉	30.9	29.7	30.3	13.6	11.2	12.7	44.9	54.7	49.0	26.6	22.2	24.0
複合サービス事業（郵便局・協同組合など）	1.8	2.1	1.9	4.2	4.9	4.5	0.7	0.5	0.6	1.4	2.1	1.8
サービス業（他に分類されないもの）	3.2	2.3	2.7	4.5	2.0	3.5	1.5	1.3	1.4	4.0	2.9	3.4
公務（学校・病院・福祉施設を除く）	1.9	7.6	4.7	1.3	9.8	4.7	1.5	3.6	2.3	2.6	9.0	6.3
その他	1.6	1.1	1.3	2.3	1.5	1.9	1.6	0.5	1.2	1.2	1.2	1.2
不詳	0.5	0.4	0.4	1.3	0.5	1.0	0.4	0.5	0.4	0.2	0.2	0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,426	1,399	2,825	308	205	513	550	391	941	568	803	1,371

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※検定時には「不詳」「その他」とケース数が10以下の産業を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

図表7-1-2③ 第2回調査の新卒就職者の初職の産業(性・学歴・離職有無別)

単位: %、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	0.4	0.4		0.2	0.1		0.5	0.3	0.5	0.5	0.5
建設業	7.5	4.4	5.4	10.0	4.9	6.9	5.6	5.0	5.2	6.6	4.1	4.8
製造業	25.4	30.2	28.6	40.6	48.7	45.5	9.7	17.4	14.2	20.8	25.2	24.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.7	3.0	2.9	3.8	3.4	3.6	1.4	3.0	2.3	2.4	2.8	2.7
情報通信業	9.1	9.0	9.0	3.1	2.4	2.7	10.4	9.0	9.6	12.7	11.7	11.9
運輸業、郵便業	3.3	6.9	5.7	5.7	11.5	9.3	2.1	8.5	5.8	2.1	4.7	4.0
卸売業	3.7	3.5	3.5	1.9	1.7	1.8	1.4	1.5	1.4	5.8	4.6	4.9
小売業	5.4	3.4	4.0	3.8	2.7	3.1	2.8	3.5	3.2	7.4	3.7	4.7
金融業・保険業	4.2	6.2	5.6	1.1	0.2	0.6	0.7	1.0	0.9	7.7	9.7	9.1
不動産業、物品賃貸業	1.4	1.4	1.4	1.1	0.5	0.7	0.7	0.5	0.6	1.8	2.0	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	2.7	1.6	2.0	0.8	1.2	1.0	2.8	1.0	1.7	4.0	1.9	2.5
宿泊業、飲食サービス業	4.6	1.1	2.2	6.1	1.0	3.0	6.9	3.5	4.9	2.6	0.6	1.2
生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など）	2.3	0.3	1.0	2.3	0.5	1.2	4.2		1.7	1.6	0.3	0.7
教育、学習支援業	2.9	2.5	2.6		0.2	0.1	2.1	1.5	1.7	5.3	3.6	4.1
医療、福祉	9.3	8.4	8.7	1.9	0.7	1.2	24.3	25.4	24.9	8.7	8.2	8.3
複合サービス事業（郵便局・協同組合など）	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.4	0.7	0.5	0.6	0.3	0.5	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	11.2	5.3	7.3	11.1	4.2	6.9	21.5	9.0	14.2	7.4	5.1	5.7
公務(学校・病院・福祉施設を除く)	3.3	11.7	9.0	5.0	15.4	11.3	2.8	9.5	6.7	2.4	10.7	8.4
その他	0.4	0.1	0.2	1.1		0.4					0.2	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	784	1,612	2,396	261	409	670	144	201	345	379	1,002	1,381
女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0.3		0.2	0.3		0.2				0.5		0.2
建設業	2.2	3.4	2.7	2.0	4.9	2.8	1.4	2.5	1.7	3.3	3.4	3.3
製造業	9.2	14.3	11.3	18.5	36.9	23.8	4.4	9.5	6.0	7.3	10.8	9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	0.5	0.9	1.7	1.6	1.6	0.7		0.5	1.3	0.4	0.8
情報通信業	3.5	4.8	4.1	2.3		1.6	0.9	2.5	1.4	7.3	7.0	7.1
運輸業、郵便業	1.1	2.3	1.6	2.6	4.9	3.3	0.2	2.0	0.8	1.0	1.8	1.4
卸売業	3.8	3.3	3.6	5.3	1.6	4.2	1.8	2.0	1.9	4.8	4.2	4.5
小売業	10.5	5.7	8.5	12.9	8.2	11.5	5.7	4.5	5.3	13.9	5.6	9.2
金融業・保険業	6.3	10.8	8.2	5.9	4.1	5.4	2.3	6.5	3.6	11.1	14.1	12.8
不動産業、物品賃貸業	1.0	1.9	1.4	0.3	1.6	0.7	0.5	2.0	0.9	2.0	2.0	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	2.1	2.5	2.3	2.3	2.5	2.4	1.4	2.5	1.7	2.8	2.6	2.7
宿泊業、飲食サービス業	6.3	2.4	4.6	10.6	4.1	8.7	6.0	3.5	5.2	3.3	1.6	2.3
生活関連サービス業、娯楽業（理容、クリーニング、旅行など）	4.8	2.5	3.9	4.6	0.8	3.5	6.4	3.5	5.5	3.3	2.6	2.9
教育、学習支援業	7.7	7.2	7.4	0.3	2.5	0.9	14.2	5.5	11.5	6.1	9.0	7.7
医療、福祉	25.9	25.6	25.8	12.9	8.2	11.5	41.5	45.3	42.7	18.7	21.9	20.5
複合サービス事業（郵便局・協同組合など）	1.0	0.2	0.7	0.7	0.8	0.7	0.2		0.2	2.0	0.2	1.0
サービス業(他に分類されないもの)	10.4	4.8	8.1	12.9	7.4	11.3	10.6	3.5	8.3	8.3	4.8	6.3
公務(学校・病院・福祉施設を除く)	2.1	7.4	4.3	2.6	9.0	4.5	1.1	5.0	2.4	2.8	8.0	5.7
その他	0.7	0.2	0.5	1.3	0.8	1.2	0.7		0.5	0.3	0.2	0.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,135	825	1,960	303	122	425	436	201	637	396	502	898

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「その他」とケース数が10以下の産業を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

3. 仕事内容(職業)

次に、職業の分布をみていこう³⁶。図表7-1-3①に、初職が正社員であった若者の職業の分布を性・学歴・離職有無別に示した。職業分布には男女間で大きな違いがある。医療・福祉分野の専門職・技術職、事務職はすべての学歴で女性の比率が大幅に高く、販売職や家事・介護・保健医療・福祉のサービス職は高校卒において女性の比率が大幅に高い。対照的に、男性の方が大幅に高い比率を占めるのは、その他の専門職・技術職(専門・高専・短大卒、大学・大学院卒)、営業職(大学・大学院卒)、保安職(高校卒)、生産工程従事者と輸送・機械運転従事者(高校卒、専門・高専・短大卒)、建設・採掘従事者(高校卒)である。

また各学歴と学歴計の比率を比較すると、高校卒は男女とも生産工程従事者が多く、女性では事務職も多い。対照的に、高校卒で少ないのは男女の医療・福祉分野の専門職・技術職とその他の専門職・技術職、および男性の事務職である。専門・高専・短大卒は男女とも医療・福祉分野の専門職・技術職とその他のサービス職が多く、事務職と営業職が少ない。大学・大学院卒は、男性ではその他の専門職・技術職と事務職と営業職が多く生産工程従事者が少ない。女性ではその他の専門職・技術職と営業職がやや多いが男性ほど明確な差はみられない。いずれの学歴も、先述の産業分布の学歴間の違いと対応する形で、各学歴に多い産業で多く雇用されている職業が当該学歴でも多く分布している。

以上を踏まえた上で、離職者と勤続者の職業分布の違いを検討する。カイ二乗検定の結果は、男女ともすべての学歴において有意であった。勤続者および離職者における構成比が全体でみた場合の構成比より大幅に高い職業を、先述の産業分布の分析結果と照合しよう。勤続者において大幅に高い比率を示した職業は、事務職(全学歴の女性、高校卒と大学・大学院卒の男性)に加え、図表7-1-2①で勤続者に多いことが分かった産業(非大卒男性の製造業、専門・高専・短大卒女性の医療・保健衛生)で多く雇用されている職業、すなわち、その他の専門職・技術職(専門・高専・短大卒の男性)、医療・福祉分野の専門職・技術職(専門・高専・短大卒の女性)であった。対照的に離職者において大幅に高い比率を示した職業は、家事・介護・保健医療・福祉のサービス職(高校卒の女性)、運搬・清掃・包装等従事者(高校卒の男性)に加え、図表7-1-2①で離職者に多いことが分かった産業(専門・高専・短大卒の男女における生活関連サービス業、娯楽業、大学・大学院卒男性の小売業、高校卒と大学・大学院卒女性の宿泊業、飲食サービス業)で多く雇用されている職業、すなわち、その他のサービス職(専門・高専・短大卒の男女)、営業職(大学・大学院卒の男性)、販売職(大学・大学院卒の男性と高校卒の女性)、接客・給仕サービス職(高校卒の女性と専門・高専・短大卒の男性)である。

³⁶ 職業の内訳は本報告巻末の調査票に付属資料として添付した職業分類表を参照されたい。

図表7-1-3① 初職が正社員であった若者の初職の職業（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	7.9	7.9	7.9	0.6	1.4	1.1	20.1	22.8	21.5	6.6	7.0	6.8
教育分野の専門職・技術職	2.3	2.8	2.6		0.2	0.1	1.2	0.3	0.7	4.2	4.4	4.3
その他の専門職・技術職	14.5	21.2	18.8	2.8	6.0	4.8	12.2	19.7	16.2	22.4	27.6	26.0
管理的職業	0.2	0.8	0.6	0.3	0.2	0.2		0.7	0.4	0.2	1.0	0.8
事務職	9.6	19.2	15.8	4.1	11.4	8.6	7.5	10.9	9.3	13.9	24.3	21.1
営業職	14.8	9.9	11.7	5.6	1.6	3.2	3.9	1.0	2.4	25.2	15.3	18.3
販売職	6.4	3.1	4.3	5.0	3.0	3.8	4.3	3.4	3.8	8.2	3.1	4.7
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	1.4	0.7	0.9	1.3	0.6	0.9	1.2	2.7	2.0	1.6	0.2	0.7
接客・給仕サービス職	4.6	1.2	2.4	4.1	0.8	2.1	7.9	1.7	4.6	3.5	1.3	1.9
その他のサービス職	5.3	1.7	2.9	5.6	1.6	3.2	11.4	3.4	7.1	2.2	1.3	1.6
保安職	2.6	4.5	3.8	5.3	9.6	7.9	2.8	5.4	4.2	0.9	2.2	1.8
農林漁業従事者	1.0	0.4	0.6	1.6	0.8	1.1	2.0	0.7	1.3	0.2	0.2	0.2
生産工程従事者	15.8	15.4	15.5	39.1	42.0	40.8	12.6	13.9	13.3	3.6	5.1	4.7
輸送・機械運転従事者	3.3	3.7	3.5	6.9	7.6	7.3	5.1	5.8	5.5	0.4	1.6	1.2
建設・採掘従事者	4.5	3.7	3.9	8.1	7.8	7.9	4.3	3.7	4.0	2.4	2.0	2.1
運搬・清掃・包装等従事者	4.3	2.0	2.8	9.1	3.2	5.5	1.2	2.0	1.6	2.9	1.5	1.9
その他	0.4	0.7	0.6		0.2	0.1	1.6	0.3	0.9		1.0	0.7
不詳	1.2	1.2	1.2	0.6	1.8	1.3	0.8	1.4	1.1	1.6	0.9	1.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,122	2,043	3,165	320	498	818	254	294	548	548	1,251	1,799
女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	25.2	26.3	25.7	4.3	9.2	6.3	37.4	47.9	41.8	25.4	20.3	22.4
教育分野の専門職・技術職	4.1	4.5	4.3				5.1	2.6	4.0	5.6	6.8	6.3
その他の専門職・技術職	4.7	8.9	6.8	0.3	2.5	1.2	2.7	3.5	3.0	9.3	13.3	11.6
管理的職業	0.1	0.1	0.1					0.2	0.1	0.2	0.1	0.1
事務職	22.6	33.1	27.8	30.2	39.3	33.9	17.2	23.2	19.7	23.5	36.3	31.0
営業職	6.3	7.2	6.7	2.8	4.6	3.6	2.2	1.2	1.8	12.4	10.9	11.5
販売職	9.3	4.5	6.9	14.2	7.9	11.7	7.1	2.8	5.3	8.6	4.4	6.2
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	3.4	1.8	2.6	8.5	3.3	6.4	2.5	2.3	2.5	1.3	1.1	1.2
接客・給仕サービス職	7.4	2.4	4.9	8.8	2.5	6.3	8.2	4.5	6.7	5.8	1.3	3.2
その他のサービス職	7.0	3.2	5.1	4.0	2.1	3.2	12.8	6.8	10.3	3.2	1.8	2.3
保安職	0.8	0.5	0.7	2.0	1.3	1.7	0.3	0.2	0.3	0.7	0.4	0.5
農林漁業従事者	0.3	0.1	0.2	0.3	0.8	0.5	0.5		0.3			
生産工程従事者	6.3	4.0	5.1	19.9	18.4	19.3	3.0	2.3	2.7	1.5	0.8	1.1
輸送・機械運転従事者	0.1	0.4	0.2		1.7	0.7				0.2	0.2	0.2
建設・採掘従事者	0.5	0.5	0.5	0.6	1.7	1.0	0.3	0.2	0.3	0.7	0.2	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	1.1	1.1	1.1	2.8	3.8	3.2	0.2	0.7	0.4	1.0	0.6	0.8
その他	0.3	0.5	0.4	0.9	0.4	0.7		0.5	0.2	0.2	0.6	0.4
不詳	0.5	0.9	0.7	0.3	0.4	0.3	0.5	0.9	0.7	0.5	1.1	0.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,548	1,522	3,070	351	239	590	594	426	1,020	603	857	1,460

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「不詳」「その他」とケース数が10以下の職業を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

勤続者に専門職・技術職が多く、その中には職業資格や免許を必須とする医療・保健衛生分野の専門職・技術職も含まれることは、現在のわが国では専門性の高い知識や技能をもつことが職業別の流動的な労働市場を形成する方向よりも、労働市場における労働者の交渉力を高め職場定着を促す方向に作用している可能性を示唆する。

一方で、勤続者に事務職が多く、離職者に販売職や営業職、サービス職といった労働集約的な対人サービスの仕事が多いことは、2つの可能性を示唆する。第一に、労働市場の二極化（Autor, Levy and Murnane 2003、池永・神林 2010）という視点から見ると、機械による代替が進んだ技能水準が中程度の定型的な仕事（事務職や生産工程の仕事など）より、機械による代替が難しい非定型的な対人サービスの仕事の方が、労働集約的な業務が多く人手不足が著しいわりに生産性が低いため給与や労働時間等の労働の質が低く、結果として離職傾向が高くなるという可能性である。第二に、労働力人口が急激に減少する一方で少子高齢化や女性の労働力化などにより、労働集約型の非定型的対人サービスの仕事は需要が高止まりしている。そのため労働市場が売り手市場に傾き、より条件のよい仕事が見つかるため離職傾向が高くなったという可能性である。

次に、経年変化をみるべく、新卒就職者に限定した集計を本調査（図表7-1-3②）と第2回調査（図表7-1-3③）について行った。新卒就職者の職業分布は初職が正社員であった若者全体の場合（図表7-1-3①）とよく似ている。離職者と勤続者の合計における比率を第2回調査と本調査とで比較し、構成比率が大きく変化した職業をみると、高校卒の男女ではその他の専門職・技術職の比率が大幅に縮小した一方で、生産工程従事者の比率が大幅に拡大した。専門・高専・短大卒の男性でも同様の傾向がややみられる。前項でみたとおり第2回調査より本調査では、高校卒女性の新規学卒時の就職先として製造業が拡大していたが、そこでの職業は生産工程従事者が中心であるようだ。高学歴化が進行したことで、高校卒が新規学卒時に就く職業の中で、専門性の高い職業のシェアが縮小しているのかもしれない。

次に離職者と勤続者の職業構成の違いに変化がみられるか確認する。両時点とも事務職とその他の専門職・技術職は勤続者で、営業職、販売職、接客・給仕サービス職、その他のサービス職は離職者でより高い比率を示し、これらの職業の職場定着／離職傾向は長期にわたる根強いものであることがわかる。一方で変化も見られた。第2回調査では勤続者の方が高い比率を示したが本調査では離職者と勤続者の分布差がかなり縮小した、あるいは第2回では勤続者との間に大差がみられなかったが本調査では離職者の方が高い比率を示すようになった職業は、高校卒女性における生産工程従事者、高校卒男性における運搬・清掃・包装等従事者である。対照的に、第2回調査では離職者の方が高い比率を示したが本調査では離職者と勤続者の分布差がかなり縮小した、あるいは第2回では離職者との間に大差がみられなかったが本調査では勤続者の方が高い比率を示すようになった職業は、専門・高専・短大卒女性における教育分野の専門職・技術職と医療・福祉分野の専門職・技術職、高校卒男性における建設・採掘従事者である。

図表7-1-3② 新卒就職者の初職の職業(性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	7.3	7.8	7.6	1.1	0.7		18.8	22.6	20.8	6.0	7.0	6.7
教育分野の専門職・技術職	2.3	2.8	2.6	0.2	0.1		1.3	0.4	0.8	4.0	4.3	4.2
その他の専門職・技術職	14.9	22.1	19.6	3.0	6.7	5.3	12.7	21.1	17.1	22.4	28.3	26.5
管理的職業	0.2	0.8	0.6	0.4	0.2	0.3		0.8	0.4	0.2	1.0	0.8
事務職	9.8	18.9	15.7	3.7	10.4	7.9	7.4	11.9	9.8	14.2	23.7	20.9
営業職	15.3	10.3	12.1	4.4	1.8	2.8	3.9	0.8	2.2	26.3	15.8	18.9
販売職	6.2	3.1	4.2	4.4	2.7	3.3	4.8	3.4	4.1	7.8	3.3	4.6
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	1.2	0.5	0.8	0.7	0.4	0.6	0.9	2.3	1.6	1.6	0.2	0.6
接客・給仕サービス職	4.8	1.3	2.5	4.1	0.9	2.1	8.7	1.9	5.1	3.4	1.3	1.9
その他のサービス職	5.5	1.6	3.0	6.3	1.6	3.3	11.8	3.1	7.1	2.2	1.3	1.6
保安職	2.3	4.3	3.6	4.8	9.8	7.9	2.6	5.0	3.9	0.8	2.1	1.7
農林漁業従事者	1.0	0.4	0.6	1.5	0.7	1.0	2.2	0.8	1.4	0.2	0.2	0.2
生産工程従事者	16.1	15.3	15.6	41.9	42.9	42.5	13.1	13.4	13.3	3.6	5.1	4.6
輸送・機械運転従事者	3.1	3.7	3.5	6.7	8.4	7.8	4.8	5.4	5.1	0.4	1.5	1.2
建設・採掘従事者	4.1	3.6	3.8	8.1	7.6	7.8	3.9	3.8	3.9	2.0	2.0	2.0
運搬・清掃・包装等従事者	4.3	1.8	2.7	9.3	2.9	5.3	0.9	1.9	1.4	3.2	1.4	1.9
その他	0.3	0.7	0.6		0.2	0.1	1.3	0.4	0.8		0.9	0.7
不詳	1.3	1.0	1.1	0.7	1.6	1.3	0.9	1.1	1.0	1.8	0.8	1.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,000	1,878	2,878	270	450	720	229	261	490	501	1,167	1,668
女性 p	学歴計 ***			高校卒 **			専門・高専・短大卒 ***			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	25.6	26.4	26.0	4.2	7.8	5.7	38.0	48.1	42.2	25.2	20.7	22.5
教育分野の専門職・技術職	4.3	4.6	4.5				5.3	2.8	4.3	5.8	6.6	6.3
その他の専門職・技術職	5.0	8.6	6.8	0.3	2.0	1.0	2.9	3.6	3.2	9.7	12.7	11.5
管理的職業	0.1	0.1	0.1					0.3	0.1	0.2	0.1	0.1
事務職	22.1	33.0	27.5	29.9	40.5	34.1	17.1	22.3	19.2	22.7	36.2	30.6
営業職	6.7	7.3	7.0	2.6	3.4	2.9	2.4	1.3	1.9	13.0	11.2	12.0
販売職	9.5	4.6	7.1	14.6	7.8	11.9	7.3	3.1	5.5	8.8	4.6	6.3
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	3.1	1.8	2.4	7.5	3.4	5.8	2.5	2.6	2.6	1.2	1.0	1.1
接客・給仕サービス職	7.3	2.3	4.8	9.1	2.4	6.4	7.8	4.3	6.4	5.8	1.2	3.1
その他のサービス職	6.9	3.2	5.1	3.9	2.4	3.3	12.5	6.6	10.1	3.0	1.7	2.3
保安職	0.6	0.4	0.5	1.3	1.5	1.4	0.2	0.3	0.2	0.7	0.2	0.4
農林漁業従事者	0.3	0.1	0.2	0.3	0.5	0.4	0.5		0.3			
生産工程従事者	6.4	4.3	5.3	22.4	21.0	21.8	2.5	2.6	2.6	1.4	0.9	1.1
輸送・機械運転従事者	0.1	0.4	0.2		2.0	0.8				0.2	0.2	0.2
建設・採掘従事者	0.5	0.5	0.5	0.3	2.0	1.0	0.4	0.3	0.3	0.7	0.2	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	1.1	0.9	1.0	2.6	2.9	2.7	0.2	0.5	0.3	1.1	0.6	0.8
その他	0.3	0.5	0.4	1.0	0.5	0.8		0.5	0.2	0.2	0.5	0.4
不詳	0.3	0.9	0.6				0.4	1.0	0.6	0.4	1.1	0.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,426	1,399	2,825	308	205	513	550	391	941	568	803	1,371

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「不詳」「その他」とケース数が10以下の職業を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

図表7-1-3③ 第2回調査の新卒就職者の初職の職業(性・学歴・離職有無別)

単位: %、Nはケース数

男性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 **			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	8.8	8.9	8.8	2.3	2.2	2.2	22.9	26.9	25.2	7.9	8.0	8.0
教育分野の専門職・技術職	2.7	3.2	3.0		1.2	0.7	2.1	2.0	2.0	4.7	4.3	4.4
その他の専門職・技術職	24.0	30.3	28.2	23.8	31.8	28.7	21.5	28.9	25.8	25.1	29.9	28.6
管理的職業	2.4	4.1	3.5	3.8	3.9	3.9	2.1	3.0	2.6	1.6	4.4	3.6
事務職	8.5	18.0	14.9	6.5	10.5	9.0	8.3	9.0	8.7	10.0	22.9	19.3
営業職	16.3	11.8	13.3	5.4	2.0	3.3	3.5	3.5	3.5	28.8	17.5	20.6
販売職	4.1	1.9	2.6	3.4	2.0	2.5	2.1	1.0	1.4	5.3	2.0	2.9
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	0.5	0.2	0.3		0.2	0.1	1.4	0.5	0.9	0.5	0.1	0.2
接客・給仕サービス職	3.7	1.6	2.3	3.1	1.7	2.2	2.1	3.0	2.6	4.7	1.2	2.2
その他のサービス職	6.5	2.3	3.7	9.2	3.2	5.5	13.9	2.5	7.2	1.8	1.9	1.9
保安職	2.3	2.5	2.4	4.2	5.9	5.2		3.5	2.0	1.8	0.9	1.2
農林漁業従事者	0.4	0.1	0.2	1.1	0.2	0.6					0.1	0.1
生産工程従事者	8.7	8.1	8.3	18.0	20.0	19.3	8.3	9.0	8.7	2.4	3.0	2.8
輸送・機械運転従事者	2.4	3.2	2.9	4.6	7.3	6.3	2.1	3.0	2.6	1.1	1.5	1.4
建設・採掘従事者	5.9	2.2	3.4	9.6	3.7	6.0	7.6	2.5	4.6	2.6	1.5	1.8
運搬・清掃・包装等従事者	2.7	1.6	2.0	4.6	3.7	4.0	2.1	1.5	1.7	1.6	0.8	1.0
その他	0.1	0.2	0.2	0.4	0.5	0.4		0.5	0.3		0.1	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	784	1,612	2,396	261	409	670	144	201	345	379	1,002	1,381
女性 p	学歴計 ***			高校卒 ***			専門・高専・短大卒 **			大学・大学院卒 ***		
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
医療・福祉分野の専門職・技術職	22.8	23.0	22.9	7.3	3.3	6.1	38.3	41.3	39.2	17.7	20.5	19.3
教育分野の専門職・技術職	5.5	5.5	5.5	0.3		0.2	9.9	5.0	8.3	4.5	7.0	5.9
その他の専門職・技術職	7.8	11.0	9.2	7.9	9.0	8.2	6.7	8.0	7.1	9.1	12.7	11.1
管理的職業	1.3	1.1	1.2	1.0	2.5	1.4	1.1		0.8	1.8	1.2	1.4
事務職	23.3	34.5	28.0	29.0	41.8	32.7	16.1	24.9	18.8	26.8	36.7	32.3
営業職	8.4	8.4	8.4	4.0	3.3	3.8	2.3	4.5	3.0	18.4	11.2	14.4
販売職	10.4	5.3	8.3	15.5	8.2	13.4	6.9	3.5	5.8	10.4	5.4	7.6
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	1.7	1.2	1.5	3.0	0.8	2.4	1.6	3.0	2.0	0.8	0.6	0.7
接客・給仕サービス職	7.0	1.9	4.9	13.5	4.1	10.8	3.4	2.0	3.0	6.1	1.4	3.5
その他のサービス職	7.1	1.9	4.9	5.6	2.5	4.7	11.9	5.0	9.7	3.0	0.6	1.7
保安職	0.4	1.1	0.7	1.0	4.9	2.1	0.2		0.2	0.3	0.6	0.4
農林漁業従事者	0.2		0.1	0.7		0.5						
生産工程従事者	1.9	2.9	2.3	5.6	14.8	8.2	0.9	1.5	1.1	0.3	0.6	0.4
輸送・機械運転従事者	0.3	0.8	0.5	1.0	3.3	1.6					0.6	0.3
建設・採掘従事者	0.4	0.5	0.4	1.0		0.7		1.0	0.3	0.3	0.4	0.3
運搬・清掃・包装等従事者	1.1	0.5	0.9	3.0	1.6	2.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.2	0.3
その他	0.4	0.2	0.3	0.7		0.5	0.2		0.2	0.3	0.4	0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,135	825	1,960	303	122	425	436	201	637	396	502	898

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「その他」とケース数が10以下の職業を除いた

※離職者は初職離職(雇用形態転換)直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

本節では、初職の企業規模、産業、職業の分布を離職者と勤続者とで比較してきた。その結果、大筋では第2回調査と類似の傾向がみられた。すなわち勤続者の初職は大企業・官公営、製造業、公務、専門職・技術職、事務職が多く、離職者の初職は中小企業、小売業・対人サービス業、営業・販売職、サービス職が多い。一方で変化もみられ、中でも運輸業、郵便業や運搬・清掃・包装等従事者の比率が高校卒男性の離職者において増大したことは、同産業における近年の著しい労働力不足を反映するものと思われる。この他にも離職傾向と企業属性との関連に変化がみられる産業や職業が散見された。本報告の趣旨を超えるためこれ以上の考察は控えるが、これらの仮説には今後の研究課題として取り組んでいきたい。

第2節 社風・企業体質

本節では、初職が正社員であった若者が勤務した会社等の、質的な特徴と離職傾向との関連をみる。本調査では全ての就業経験者に、初職の勤務先での職業生活全体を振り返って、勤務先の社風・企業体質に関連する10の事柄についてあてはまるものを全て回答してもらっている³⁷。図表7-2-1①へ、性別×学歴（3類型）による6つのグループを作成し、それぞれについて初職が正社員であった若者の勤務先の企業体質や社風として「あてはまる」と答えた人の比率（以下「回答率」）を離職有無別に示した。カイ二乗検定の結果が5%水準で有意で、かつ勤続者および離職者における回答率と全体でみた場合の回答率との間に大幅な分布差がある事柄を主にみていこう。

いずれの項目も、統計的に有意な分布差が認められたすべてのグループが同じ傾向を示しており、男女や学歴によって異なる傾向が表れた社風・企業体質はみあたらない。

勤続者の回答率が大幅に高い事柄（丸カッコ内に有意差が認められたグループを示す）は、「従業員同士がお互いに助け合って仕事をする（以下「助け合い」：全学歴の男女）」「『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（以下「教育熱心」：高校卒女性、専門・高専・短大卒の男女、大学・大学院卒の男女）」「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる（以下「実力主義」：高校卒女性）」「男女の区別なく活躍できる（以下「男女平等」：専門・高専・短大卒女性と大学・大学院卒の男女）」「『若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい』という雰囲気がある（以下「長期育成」：大学・大学院卒の男女）」である。

対照的に、離職者の回答率が大幅に高い事柄（丸カッコ内に有意差が認められたグループを示す）は、『『お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ』という雰囲気がある（以下「やりがい重視」：大学・大学院卒の女性）」「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく（以下「短期大量離職」：全学歴の男女）」「短期間に何人もの新しい従業員が採用される（以下「短期大量採用」：専門・高専・短大卒の女性と大学・大学院卒の男女）」「会

³⁷ 社風・企業体質の選定には阿部（2007）、小林ほか（2014）、JILPT（2010、2012、2016）を参照した。

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（以下「法令倫理違反」：専門・高専・短大卒と大学・大学院卒の男女）」である。また、「社長や役員と、一般従業員との距離が近い（以下「経営陣と距離近い）」は男女ともいずれの学歴でも有意な分布差はみられず、職場定着・離職傾向とは関連しないことがわかった。

男女問わず多くの学歴で有意な分布差がみられた事柄として、勤続者の初職勤務先には「助け合い」「教育熱心」「長期育成」などの「若者を長い目で育成する方針」をとる傾向がみられる。対照的に離職者の初職の勤務先には、従業員の出入りが激しく人材流動性の高い傾向や、法律や社会的倫理に反する行為が行われている傾向がみられる。

図表7-2-1① 初職が正社員であった若者の初職の社風・企業体質（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数

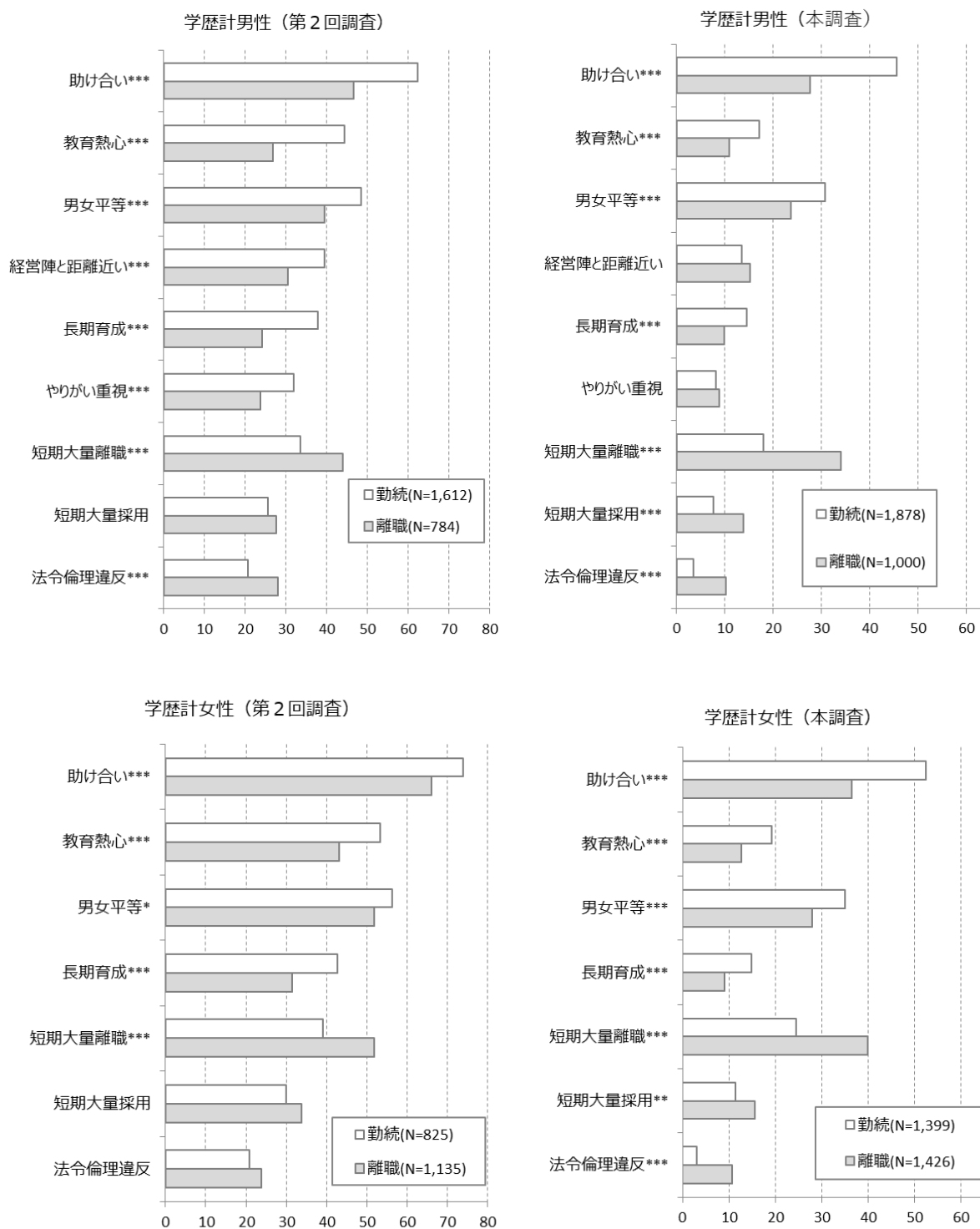
男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	26.8	45.7	39.0 ***		22.5	44.2	35.7 ***		25.6	42.9	34.9 ***		29.9	47.0	41.8 ***	
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	11.3	17.3	15.2 ***		10.0	13.3	12.0		10.6	20.4	15.9 **		12.4	18.2	16.5 **	
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	19.5	18.8	19.1		15.3	19.7	18.0		18.9	18.4	18.6		22.3	18.5	19.7	
男女の区別なく活躍できる	23.1	31.0	28.2 ***		17.8	21.3	19.9		22.4	31.0	27.0 *		26.5	34.9	32.3 ***	
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	15.1	13.8	14.2		12.2	9.8	10.8		15.7	15.6	15.7		16.4	14.9	15.3	
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」という雰囲気がある	9.9	14.5	12.9 ***		9.4	11.6	10.8		9.8	12.9	11.5		10.2	16.1	14.3 ***	
「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある	8.9	8.3	8.5		6.6	5.2	5.7		9.1	8.5	8.8		10.2	9.4	9.7	
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	34.1	17.8	23.6 ***		25.3	17.5	20.5 **		36.2	20.7	27.9 ***		38.3	17.3	23.7 ***	
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	13.6	7.7	9.8 ***		11.9	8.8	10.0		14.2	10.2	12.0		14.4	6.6	9.0 ***	
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	10.4	3.5	5.9 ***		6.9	4.4	5.4		11.4	3.4	7.1 ***		12.0	3.1	5.8 ***	
いずれもあてはまらない	28.2	25.1	26.2		40.6	30.1	34.2 **		25.2	25.2	25.2		22.3	23.0	22.8	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	35.7	52.4	44.0 ***		27.9	49.8	36.8 ***		35.7	54.9	43.7 ***		40.1	51.9	47.1 ***	
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	12.4	19.0	15.7 ***		8.0	16.3	11.4 **		13.5	18.5	15.6 *		13.9	20.0	17.5 **	
実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	17.1	19.0	18.0		13.1	20.1	15.9 *		14.3	18.5	16.1		22.2	18.9	20.3	
男女の区別なく活躍できる	27.5	34.9	31.1 ***		21.7	28.9	24.6		25.4	30.5	27.5		32.8	38.7	36.3 *	
社長や役員と、一般従業員との距離が近い	16.3	17.5	16.9		13.4	15.9	14.4		14.3	16.4	15.2		20.1	18.6	19.2	
「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」という雰囲気がある	9.0	14.5	11.7 ***		6.8	10.9	8.5		7.9	11.5	9.4		11.4	16.9	14.7 **	
「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある	10.7	8.7	9.7		9.4	9.6	9.5		10.4	8.7	9.7		11.8	8.4	9.8 *	
短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	39.3	23.7	31.6 ***		34.5	23.4	30.0 **		36.2	26.8	32.3 **		45.1	22.3	31.7 ***	
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	15.5	11.1	13.3 ***		12.8	13.8	13.2		15.5	9.9	13.1 **		17.1	11.0	13.5 **	
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	10.4	3.0	6.7 ***		7.4	4.2	6.1		11.8	3.1	8.1 ***		10.8	2.7	6.0 ***	
いずれもあてはまらない	22.6	19.6	21.1 *		29.3	25.9	28.0		24.2	19.2	22.2		17.1	18.0	17.6	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

図表7-2-1② 新卒就職者の初職の社風・企業体質（性・学歴・離職有無別）



*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

次に、分析対象者を新卒就職者に限定し、本調査と第2回調査について初職の社風・企業体質を離職者と勤続者の間で比較する集計を行い、有意差が確認できた項目に限定して分析結果をグラフ化した（図表7-2-1②）。序章で述べたように、第2回調査と比べて本調査では、性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較することはせず、「性・学歴・勤続状況ごとの傾向の違い」が第2回調査と本調査とでどう変化したか、すなわちグラフの「形状」の変化を検討する。なお第2回調査では同一選択肢について5件法で尋ねたため「あてはまる」「ややあてはまる」と答えた場合を「あてはまる」に、「どちらでもない」「ややあてはまらない」「あてはまらない」と答えた場合を「あてはまらない」とした。

初職が正社員であった若者全体について分析した場合（図表7-2-1①）と同様に、第2回調査と本調査のどちらにおいても、性別を問わず、勤続者の初職では「助け合い」「教育熱心」「長期育成」などの「会社全体で人材を長期的に育成する方針」をとる傾向や「男女平等」の傾向が、離職者の初職では短期間で多くの従業員が離職する傾向がみられる。また、男性は二時点ともに離職者の初職では「法令倫理違反」がみられる傾向にある。これらは長期的に新卒就職者の職場定着・離職傾向に影響する事柄といえるだろう。

一方で変化もみられる。男性は第2回調査では勤続者でより回答率が高い傾向がみられた「経営陣と距離近い」「やりがい重視」が本調査では有意ではなくなった。この分析結果には二通りの解釈が考えられる。第一に、社長や役員と一般社員との距離が近いことや、お金より自分の成長や顧客からの感謝にやりがいを求めるべきという価値観は、今も昔も男性新卒就職者の職場定着傾向に影響力をもつが、そうした社風・企業体質の職場が、かつては男性新卒就職者が勤続する傾向のある会社等（例：大企業、大卒以上を多く雇用する企業）に多かったのが現在はそうした差がみられなくなっているという解釈である。第二に、こうした社風・企業体質の会社に勤めることがかつては男性新卒就職者の職場定着傾向に影響を及ぼしたが、現在では影響を及ぼさなくなったという解釈である。

対照的に、第2回調査では有意差がみられなかったが本調査では離職者の方があてはまる傾向にあるのが、男女の「短期大量採用」と女性の「法令倫理違反」である。「法令倫理違反」は男性では二時点ともに離職者の初職にみられる特徴であり、その内容からも若者の離職傾向に影響することは明白である。したがってこの分析結果は、「法令倫理違反」はかつて女性新卒就職者の初職全体で発生していたが、現在は大企業や大卒者を多く雇用する企業など女性新卒就職者の離職傾向が低い会社では離職傾向が高い会社ほどには発生しなくなったと解釈すべきだろう。また、短期間に大量の人材を採用する会社には、事業拡大が目覚ましく新しい人材の供給が継続的に必要な成長企業と、採用した人材の離職傾向が高く次々と新しい人材を供給せざるをえない人材流動性の高い企業とがありうる。第2回調査では有意ではなかった「短期大量採用」が本調査では離職傾向と有意に関連するようになったのは、第2回調査が実施された2018年以降、わが国の労働力不足がますます深刻化する一方で労働環境の整備

が追い付かず、上述のうち後者のパターンの大量離職・大量採用が短期間に発生する流動性が高い企業が増大したと考えることが適切だろう。

<参考文献>

Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane, 2003, “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.

阿部真大（2007）『働きすぎる若者たち』日本放送出版協会。

池永肇恵・神林龍（2010）「労働市場の二極化の長期的推移：非定型業務の増大と労働市場における評価」PIE/CIS Discussion Paper；No. 464.

小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実（2014）「大卒者の早期離職とその後の転職先——産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』671・672号合併号，pp.50-70.

労働政策研究・研修機構（2010）『中小サービス業における人材育成・能力開発—企業・従業員アンケート調査』JILPT 調査シリーズ No.74.

労働政策研究・研修機構（2012）『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—アンケート・インタビュー調査結果』JILPT 調査シリーズ No.99.

労働政策研究・研修機構（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8章 初職における雇用管理と離職状況

本章では、初職が正社員であった若者が初職で経験した雇用管理と離職状況との関係を検討する。分析対象者は 6,235 人（離職者 2,670 人、勤続者 3,565 人）である。前章において、勤続者と離職者とでは、初職の企業規模や産業、職業の分布、社風（企業体質）の傾向が異なることが明らかにされた。こうした違いは、入職後の雇用管理のあり方とも関連している可能性がある。本章では、初職における雇用管理、具体的には給与や労働時間、職務内容・労働時間・勤務地の限定性、教育訓練や職場コミュニケーション、職場トラブルなどの経験が、若年正社員の離職・勤続傾向とどのような関係にあるのか検討する。

第1節 労働条件

1. 初任給の金額

本節では給与と労働時間、職務内容・労働時間・勤務地の限定性といった労働条件について検討する。まずは初職で初めて受け取った給与（以下「初任給」）³⁸についてみていこう。図表 8-1-1 ①に、離職者と勤続者の初任給（税込月額、単位：万円）について有効回答が得られたケースの平均値を性・学歴別に示した。本調査では初任給を 1 万円刻みで選択できるように示している。下限である「5 万円未満」は 4 万円、上限である「35 万円以上」は 35 万円として平均値を算出した。さらに離職者と勤続者との間で平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、独立したサンプルの差の検定を行った。その結果、学歴計の女性のみ勤続者の方が初任給の平均額が高い傾向がみられた。

図表 8-1-1 ① 初職が正社員だった若者の初職における初任給月額の平均値（性・学歴・離職有無別）

単位：万円、Nはケース数

男性	学歴計		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	18.0	18.3	15.4	15.1	16.8	16.8	20.0	19.9
標準偏差	4.4	4.7	4.0	4.2	3.8	4.3	3.9	4.1
N	1,119	2,038	319	498	254	293	546	1,247

女性	学歴計***		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	16.8	< 17.7	14.1	13.9	16.2	16.6	19.0	19.3
標準偏差	4.5	4.4	3.6	3.4	4.2	3.7	4.1	4.2
N	1,545	1,516	350	239	593	421	602	856

独立したサンプルの差の検定： *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ 1 万円刻みで尋ねた金額を、下限の「5 万円未満」を選択した場合は 4 万円、上限の「35 万円以上」を選択した場合は 35 万円として平均値を計算した ※ 勤続者の方が有意に高い場合を網掛け、離職者の方が有意に高い場合を斜体で示した

³⁸ 年俸制の場合は賞与を除く 1 ヶ月あたりの税込額。千円以下切り上げ

次に、第2回調査と本調査とで離職傾向と初任給額との関係に変化がみられるか検討する。分析対象者を新卒就職者に限定して図表8-1-1①と同様の集計を行い、本調査（図表8-1-1②）と第2回調査（図表8-1-1③）の集計結果を性・学歴別に示した。

図表8-1-1② 新卒就職者の初職における初任給月額の平均値（性・学歴・離職有無別）

単位：万円、Nはケース数

男性	学歴計*		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	18.0	< 18.4	15.1	15.2	16.8	16.9	20.2	19.9
標準偏差	4.4	4.6	3.7	4.2	3.6	4.1	3.8	4.1
N	997	1,875	269	450	229	261	499	1,164

女性	学歴計***		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	16.9	< 17.8	14.0	14.0	16.3	16.6	19.1	19.3
標準偏差	4.5	4.4	3.6	3.3	4.2	3.7	4.1	4.1
N	1,423	1,393	307	205	549	386	567	802

独立したサンプルの差の検定： *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ 1万円刻みで尋ねた金額を、下限の「5万円未満」を選択した場合は4万円、上限の「35万円以上」を選択した場合は35万円として平均値を計算した ※勤続者の方が有意に高い場合を網掛け、離職者の方が有意に高い場合を斜体で示した

図表8-1-1③ 第2回調査の新卒就職者の初職における初任給月額の平均値（性・学歴・離職有無別）

単位：万円、Nはケース数

男性	学歴計*		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	17.7	< 18.2	15.1	15.0	17.3	17.3	19.6	19.6
標準偏差	4.4	4.2	3.7	3.3	3.6	3.8	4.2	3.8
N	784	1,612	261	409	144	201	379	1,002

女性	学歴計***		高校卒***		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	16.5	< 17.2	13.9	> 12.6	16.3	16.5	18.7	18.5
標準偏差	4.1	4.1	3.0	2.5	3.9	3.6	3.7	3.7
N	1,135	825	303	122	436	201	396	502

独立したサンプルの差の検定： *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※ 1万円刻みで尋ねた金額を、下限の「10万円未満」を選択した場合は9万円、上限の「35万円以上」を選択した場合は35万円として平均値を計算した ※勤続者の方が有意に高い場合を網掛け、離職者の方が有意に高い場合を斜体で示した

両年の表を比べると、勤続者の初任給は概ね男女とも学歴問わず第2回調査より本調査の方が若干高い。ただし専門・高専・短大卒の男性のみ本調査の方が月額にして約4千円低下している。離職者についても、大学・大学院卒の男女では本調査の方が若干高く、高校卒の男女と専門・高専・短大卒の女性ではほぼ変わらない。しかし専門・高専・短大卒の男性のみ本調査の方が月額にして約5千円低下している。第2回調査を実施した2018年から本調査を実施した2023年までの間には、若年人口の減少によって特に新規学卒者の労働市場は売り手市場

化が進んだ。これにより、本調査では第2回調査と比べて新規学卒者の初任給額が上昇したのだと考えられる。また、専門・高専・短大卒の男性は前章で述べたように、第2回調査と比べて本調査では専門職・技術職の比率が大幅に縮小し、生産工程の比率が大幅に拡大している。専門・高専・短大卒の男性でのみ初任給額が低下した背景には、こうした学歴ごとの職業構成の変化が影響しているかもしれない。

次に、離職・勤続傾向と初任給額との関係を二時点と比較すると、男女とも学歴計において勤続者の初任給額がより高い傾向がどちらの時点についてもみられた。しかし学歴を統制すると、第2回調査では高校卒女性においてのみ離職者の初任給額がより高い傾向がみられたが、本調査ではすべての学歴において有意差が見られなくなった。学歴計において勤続者の初任給額が離職者より有意に高く表れたのは、離職傾向が学歴の効果を媒介したためと考えられる。すなわち、初任給額の高い人には高学歴層が多く、高学歴層ほど勤続傾向が高いため、学歴計で比較すると初任給額は勤続者の方が高く表れるのだろう。

2. 離職直前／調査時点の給与額

次に、離職者については初職を離職（雇用形態を正社員以外に転換）する直前に、勤続者については調査時点に、初職の勤務先から支払われていた給与の月あたりの金額³⁹（税込）について比較しよう。給与額は、性別、年齢、学歴に加えて、勤続期間とも強い関連を持つ。また第2回調査の報告書では、他の条件が同じであっても新卒就職者と既卒就職者（卒業後に非正規や無業の期間を経て正社員になった人）とでは給与額に違いがあることが指摘されている。離職の有無と給与額との関係を検討するにはこれらの要素を統制する必要がある。そこで、分析対象者を以下の条件にすべて合致する人に限定した。

- ①最終学歴の学校を卒業した月または翌月に初職へ正社員として入職した新卒就職者。
- ②初職における勤続期間が10年以内
- ③初職における給与額について有効回答がある。
- ④2023年4月2日時点で20～33歳（第2回調査と比較するため）。

さらに、分析対象者を勤続期間によって4つのグループに分けて、性・学歴・勤続期間別に離職者と勤続者の月あたり給与額（単位：万円）の平均値を算出した。そして、両者の給与額に統計的に有意な差があるといえるのか確認するため、独立したサンプルの差の検定を行った。分析結果を、本調査については図表8-1-2①に、第2回調査については図表8-1-2②へ示した。なお、本調査と第2回調査では給与額を1万円刻みで選択できるように示しているが、下限である「5万円未満（第2回調査では10万円以下）」を選んだ場合は4万円（第

³⁹ 年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの税込額。千円以下切り上げ

2 回調査では 9 万円)、上限である「45 万円以上 (第 2 回調査では 35 万円以上)」を選んだ場合は 45 万円 (第 2 回調査では 35 万円) として平均値を算出した。また第 6 章で述べたとおり、第 2 回調査と本調査ともに、調査対象者の年齢の下限は 20 歳であるため、高校卒の勤続者には勤続期間が 2 年以内であるケースはごくわずかしかない (該当者は留年等により卒業時期が遅れた人や、卒業から初職入職までに非就業者であった期間がある人たちである)。他の学歴と同条件による分析ができないので、高校卒の勤続者については勤続期間が 3 年を超えるケースについてのみ平均値を算出した。

図表 8-1-2① 新卒就職者の初職における離職直前／調査時点の月あたり給与額の平均値
(勤続 10 年以内の人について、性・学歴・離職有無・勤続期間別)

単位：万円、N はケース数

男性	学歴計					高校卒					専門・高専・短大卒					大学・大学院卒				
	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p
1 年以内	17.2	178	21.5	113	***	14.5	48	...	2		16.5	51	17.4	12		19.2	79	22.0	99	**
1 年超 3 年以内	20.3	254	22.3	217	***	16.9	56	...	7		17.9	58	18.6	35		22.7	140	23.1	175	
3 年超 5 年以内	21.4	180	23.0	298	**	17.6	54	18.1	48		19.7	34	22.7	38	*	24.1	92	24.2	212	
5 年超 10 年以内	24.1	143	24.7	663		21.3	39	20.1	132		20.8	28	23.0	86		26.7	76	26.3	445	
女性	学歴計					高校卒					専門・高専・短大卒					大学・大学院卒				
	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p
1 年以内	16.6	274	20.2	136	***	13.7	56	...	1		15.1	106	18.0	38	***	19.4	112	21.1	97	*
1 年超 3 年以内	18.4	421	21.1	251	***	15.2	92	...	12		18.1	153	19.7	67	*	20.4	176	22.0	172	**
3 年超 5 年以内	20.3	274	20.1	262		16.6	44	16.9	44		18.9	101	18.6	88		22.6	129	22.2	130	
5 年超 10 年以内	20.5	172	21.4	466		15.9	40	17.0	75		20.0	66	20.0	113		23.9	66	23.1	278	

独立したサンプルの差の検定：*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※離職者は初職を離職 (または雇用形態を正社員以外に転換) する直前、勤続者は調査時点に勤務先から支払われた給与の月額 (税込)

※1 万円刻みで尋ねた金額を、下限の「5 万円未満」を選択した場合は 4 万円、上限の「45 万円以上」を選択した場合は 45 万円として平均値を計算した

※高校卒の勤続期間 3 年以内の勤続者は調査対象者の年齢設定上ケース数が僅かとなるため平均値を算出せず「…」で示した

※勤続者の方が有意に高い場合を網掛け、離職者の方が有意に高い場合を斜体で示した

図表 8-1-2② 第 2 回調査の新卒就職者の初職における離職直前／調査時点の月あたり給与額の平均値
(勤続 10 年以内の人について、性・学歴・離職有無・勤続期間別)

単位：万円、N はケース数

男性	学歴計					高校卒					専門・高専・短大卒					大学・大学院卒				
	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p
1 年以内	17.0	192	20.7	84	***	14.8	76	...	1		16.3	36	-	5		19.4	80	20.9	78	
1 年超 3 年以内	20.3	277	21.2	214		17.3	80	...	14		19.1	49	17.5	21		22.3	148	21.9	179	
3 年超 5 年以内	21.7	165	23.6	227	**	19.0	47	18.7	35		20.3	35	22.2	25		23.7	83	24.8	167	
5 年超 10 年以内	24.1	136	26.4	669	***	20.7	47	21.1	115		23.0	23	23.4	91		26.8	66	28.3	463	
女性	学歴計					高校卒					専門・高専・短大卒					大学・大学院卒				
	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p	離職者	N	勤続者	N	p
1 年以内	16.5	228	18.4	61	***	14.0	75	...	0		16.4	76	16.2	11		19.1	77	18.9	50	
1 年超 3 年以内	18.1	425	19.6	199	***	15.5	101	...	10		17.6	170	17.6	48		20.4	154	20.6	141	
3 年超 5 年以内	19.3	261	20.1	150		16.2	65	14.6	21		19.4	94	19.1	29		21.2	102	21.5	100	
5 年超 10 年以内	20.1	203	21.5	303	**	17.3	51	17.6	53		19.0	90	20.3	75		24.1	62	23.2	175	

独立したサンプルの差の検定：*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※離職者は初職を離職 (または雇用形態を正社員以外に転換) する直前、勤続者は調査時点に勤務先から支払われた給与の月額 (税込)

※1 万円刻みで尋ねた金額を、下限の「10 万円未満」を選択した場合は 9 万円、上限の「35 万円以上」を選択した場合は 35 万円として平均値を計算した

※ケース数が 10 以下の場合を%で示した ※高校卒の勤続期間 3 年以内の勤続者は調査対象者の年齢設定上ケース数が僅かとなるため平均値を算出せず「…」で示した

※勤続者の方が有意に高い場合を網掛け、離職者の方が有意に高い場合を斜体で示した

はじめに、集計対象外であった高校卒男女の勤続期間 1 年以内と 1 年超 3 年以内、ケース数が極端に少ない専門・高専・短大卒男性の勤続期間 1 年以内は分析から除外した上で、同一性・学歴の給与額平均を第 2 回調査と本調査とで比較する。学歴計の傾向は人数が最も多い大学・大学院卒の傾向を反映している。したがって以下では各学歴の分析結果について月額およそ 1 万円以上の差がある場合に注目して説明しよう。

男性も女性も全体的な傾向はよく似ている。男女とも概ね、勤続者は勤続期間が短いほど本調査の給与額の方が大幅に高い傾向がみられ、勤続期間が長いほど第 2 回調査の給与額の方がより高くなる傾向がみられる。この傾向は大学卒において明確に表れている。

一方、離職者については学歴間で異なる傾向がみられた。男女ともに離職者は勤続者とは異なりほとんどの勤続期間段階で第 2 回調査より本調査の給与額が低い傾向があるが、その傾向は高校卒や専門・高専・短大卒で顕著である。大学・大学院卒の離職者は、男性はどの勤続期間段階でも給与額に大差がなく、女性は勤続 3 年超 5 年以内においてむしろ 1.4 万円の上昇がみられる。

第 6 章で述べた通り、専門・高専・短大卒の男性を除くと新卒就職者の勤続期間は、第 2 回調査より本調査において全体に長い方に分布が偏っている。同じ勤続期間段階の中でもより勤続期間が長い人の比率が第 2 回調査より増大したことが、給与額の平均を押し上げたのだとしたら、給与額の上昇は性・学歴・離職の有無にかかわらず表れるはずである。しかし実際には、給与額の上昇は主に勤続期間が短い勤続者に確認された。中でも勤続期間 3 年以内、すなわち 2020 年 11 月以降に最終学歴を卒業し初職へ新卒者として就職し調査時点まで勤め続けている人でこの傾向が顕著に表れた。この分析結果は、若年人口の急減によって新卒者の労働市場が売り手市場に傾いたことを受けて、企業が若年層に対する賃上げを実施しはじめたタイミングが、おおよそ 2020 年以降のことであることを反映していると考えられる。また、離職者では給与額の上昇が勤続者ほどみられないのは、給与が上がりにくい職場で働く人ほど離職していくためかもしれない。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で給与額の平均に有意差があるといえるのか確認していこう。第 2 回調査の分析結果（図表 8－1－2②）をみると、離職者と勤続者の給与額の平均に有意差が認められたのは男女とも学歴計のみで、学歴を統制するとすべての学歴において有意差が見られなくなった。学歴計において勤続者の給与額が離職者より有意に高く表れたのは、離職傾向が学歴の効果を媒介したためと考えられる。すなわち、給与額の高い人には高学歴層が多く、高学歴層ほど勤続傾向が高いため、学歴計で比較すると勤続者の給与額がより高く表れたのだろう。

これに対して本調査の分析結果（図表 8－1－2①）をみると、学歴を統制しても離職者と勤続者の給与額の平均に有意差が認められた。専門・高専・短大卒の男性では勤続 3 年超 5 年以内において、大学・大学院卒の男性では勤続 1 年以内において、専門・高専・短大卒および大学・大学院卒の女性では勤続 1 年以内と 1 年超 3 年以内において、離職者より勤続者の給与

額が有意に高い。これらの比較的勤続期間が短い層では給与額の低さが離職の要因となっている可能性がある。本報告第 10 章にて後述するが、離職者が初職を離職した理由として「賃金の条件がよくなかったため」は、男女とも第 2 回調査と本調査に共通して上位 5 項目に入る。さらに本調査では「賃金の条件がよくなかったため」の回答率は離職するまでの勤続期間が 5 年を超える人で特に高い傾向がある。図表 8－1－2 ①において離職者と勤続者の給与額に有意差があらわれるのが、女性は勤続 3 年以内まで、男性は 5 年以内までであることと考え合わせると、新卒就職者が賃金を理由に離職するタイミングは、就職後 3 年から 5 年あたりであると推察される。また、第 2 回調査ではみられなかった離職者と勤続者の間の給与額の差が本調査で表れたのは、近年の労働力不足を受けてもともと離職傾向が低い大企業や労働生産性の高い分野で賃上げがなされた一方で、もともと離職傾向が高い中小企業や労働生産性の低い分野では賃上げの実施率が低い、または実施が遅れたため、離職傾向の高い職場と低い職場の給与額の差がかつて以上に広がり、新しい世代ほど給与額への不満を理由に離職する傾向が高まったのかもしれない。

3. 離職直前／調査時点の労働時間

前章にて、初職への入職を決めた理由として「労働時間・休日・休暇の条件」は男女とも学歴問わず重視度合いが高いことや、「労働時間の長さ」について事前に得た情報と実際とが異なることは若者の離職傾向に強く関連することが明らかにされた。実際のところ離職者と勤続者とは労働時間にどの程度の差があるのだろうか。

図表 8－1－3 ①は、初職の雇用形態が正社員であった若者を分析対象として、離職者については離職（雇用形態転換）直前の、勤続者については調査時点の週あたりの実労働時間⁴⁰について有効回答を得られたケースに限定して分布を示したグラフである。離職者および勤続者の比率を全体の比率と比べて、5 %ポイントを超えて小さい場合を斜体で、大きい場合を網掛けで示している。男女とも、また離職者・勤続者ともに、ピークは法定労働時間をやや超える 40 時間～45 時間未満にあるが、全体的に分布を比べると明らかに離職者の労働時間は勤続者より長い方に偏っている。

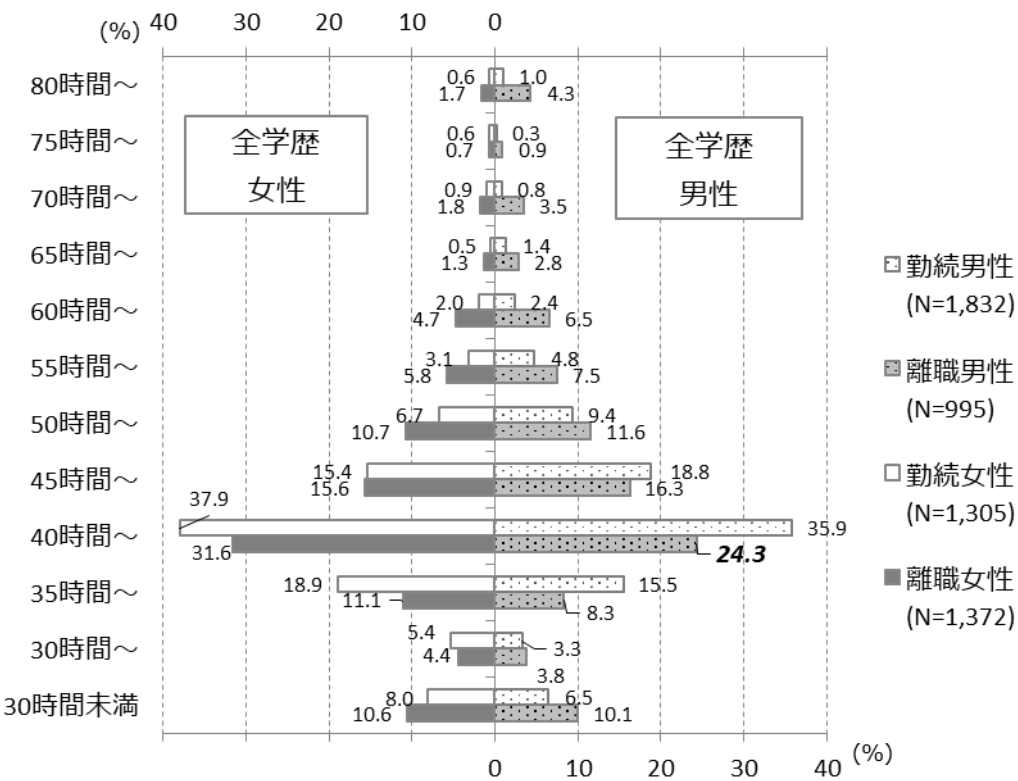
次に、長時間労働者の比率の経年変化をみる。分析対象者を新卒就職者に限定し、本調査と第 2 回調査について週に 60 時間以上働いていた人の比率を算出した（図表 8－1－3 ②）。男性も女性も、離職の有無にかかわらず、第 2 回調査と比べて本調査では週に 60 時間以上働いていた人の比率が大幅に低下している。一方で両時点ともに、男性も女性も週に 60 時間以上働いていた人の比率は勤続者より離職者で大幅に高い。「過労死等の防止のための対策に関する大綱⁴¹（令和 6 年 8 月 2 日改定）」では「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の比率を 5 %以下とする」ことが目標とされている。その目標値に

⁴⁰ 1 週間あたりの平均的な労働時間。休日出勤、早朝勤務、残業時間を含む。30 分単位切り上げ

⁴¹ 令和 6 年 8 月 2 日閣議決定（同日の厚生労働省報道発表資料）。

達しているのは女性勤続者のみであるが、第2回調査実施時の2018年と比べると、男性や女性離職者についても、長時間労働者の比率は改善されているといえる。ただその背景としては2020年春以降の感染症拡大に伴う事業活動の自粛やリモートワークの普及などが影響している可能性がある。本調査が確認された長時間労働者の減少が一時的なものなのか、今後も継続していく傾向であるのかは、引き続き注視していく必要がある。

図表8－1－3① 初職が正社員であった若者の初職離職直前／調査時点の週実労働時間（性・離職有無別）



図表8－1－3② 初職離職直前／調査時点の週実労働時間が60時間以上であった者の比率（性・離職有無別）

		単位：時間、Nはケース数						
		男性				女性		
		離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計	
新卒	第2回	%	24.6	10.2	14.9	18.2	6.7	13.4
		N	784	1,612	2,396	1,135	825	1,960
就職者	本調査	%	18.7	5.9	10.3	10.4	4.6	7.5
		N	881	1,686	2,567	1,264	1,203	2,467
本調査の初職		%	18.1	5.8	10.2	10.2	4.6	7.5
正社員計(参考)		N	995	1,832	2,827	1,372	1,305	2,677

※本調査では週実労働時間が「不詳」であったケースを集計から除いた

次に、離職者と勤続者の週あたり実労働時間の平均値を比較しよう。本調査では、離職者には初職を離職または正社員以外の雇用形態に転換した直前の、勤続者には調査時点における週あたりの実労働時間を5時間刻みで「40時間以上 45時間未満」のような形で回答してもらった。この調査票上に示した労働時間区分の中央値を、各区分の値に置き換えて平均値を算出し、性・学歴・離職の有無別に示した（図表8-1-4①）。全体にみて、週あたり実労働時間の平均は離職の有無にかかわらず、女性より男性で、また学歴が高いほど長い傾向がある。さらに、離職者と勤続者との間で平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、独立したサンプルの差の検定を行った。その結果、高校卒の男性を除くすべてのグループにおいて、離職者は勤続者より有意に労働時間が長いことが明らかになった。勤続者の平均値が最も短い高校卒女性では38.9時間、最も長い大学・大学院卒男性でも43.9時間と法定労働時間に近い値であるのに対して、離職者の平均値は最も短い高校卒女性でも42.0時間、最も長い大学・大学院卒の男性では48.3時間におよぶ。なお大学・大学院卒の男性は離職者と勤続者の平均値の差も4.4時間と、女性や非大卒男性と比べて最も大きい。

図表8-1-4① 初職が正社員だった若者の初職離職直前／調査時点における週あたり実労働時間の平均値
(性・学歴・離職有無別)

単位：時間、Nはケース数

	学歴計***		高校卒		専門・高専・短大卒*		大学・大学院卒***	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
平均	46.9	> 43.6	44.9	42.8	46.4	> 43.8	48.3	> 43.9
標準偏差	15.4	10.4	16.5	11.3	16.2	10.6	14.1	10.0
N	995	1,832	278	431	232	256	485	1,145
女性								
平均	43.8	> 41.9	42.0	> 38.9	43.2	> 41.2	45.4	> 43.0
標準偏差	13.5	10.4	14.5	11.1	13.8	10.8	12.4	9.8
N	1,372	1,305	312	190	517	362	543	753

独立したサンプルの差の検定： *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「10時間未満」の中央値は7時間、「80時間以上」の中央値は82時間として計算した

※離職者の方が有意に高い場合を網掛け、勤続者の方が有意に高い場合を斜体で示した

次に、第2回調査と本調査とで離職傾向と労働時間との関係に変化がみられるか検討する。分析対象者を新卒就職者に限定して図表8-1-4①と同様の集計を行い、本調査（図表8-1-4②）と第2回調査（図表8-1-4③）について性・学歴別に示した。両年の表を比べると、男女問わずすべての学歴について第2回調査より本調査の方が週あたり実労働時間の平均値は短い。図表8-1-3①②の分析結果とあわせて考察すると、若年正社員の労働時間はこの5年間に性・学歴・離職の有無にかかわらず全体的に短くなったと考えられる。その背景としては、働き方改革関連の取り組みも考えられるが、2020年春以降のコロナ禍による活

動自粛や在宅勤務の普及の影響が表れている可能性もある。学歴間を比較すると、女性より男性、高校卒より高等教育修了者の労働時間がより長い傾向は、第2回調査でも同様にみられる。カイ二乗検定の結果をみると、第2回調査では男女ともすべての学歴について有意差が認められ、いずれも勤続者より離職者の週実労働時間がより長い。これに対して本調査では高校卒男性のみ有意差が認められなかった。これは本調査では高校卒男性のケース数が第2回と比べて大幅に減少したためと思われる。以上をまとめると、若者全体の労働時間が短くなっても、労働時間が長いことは依然として新卒就職者の離職傾向を高める重要な要素と考えられる。

図表8-1-4② 新卒就職者の初職離職直前／調査時点における週あたり実労働時間の平均値

(性・学歴・離職有無別)

単位：時間、Nはケース数

男性	学歴計***		高校卒		専門・高専・短大卒*		大学・大学院卒***	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	47.3	> 43.9	44.7	43.0	47.0	> 44.4	48.9	> 44.1
標準偏差	15.4	10.2	16.4	11.0	16.6	10.7	14.1	9.8
N	881	1,686	232	393	209	226	440	1,067

女性	学歴計***		高校卒*		専門・高専・短大卒*		大学・大学院卒***	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	44.0	> 42.1	42.4	> 39.5	43.4	> 41.6	45.5	> 43.0
標準偏差	13.4	10.1	14.2	10.9	13.9	10.5	12.4	9.6
N	1,264	1,203	273	161	480	332	511	710

独立したサンプルの差の検定： *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

※「10時間未満」の中央値は7時間、「80時間以上」の中央値は82時間として計算した

※離職者の方が有意に高い場合を網掛け、勤続者の方が有意に高い場合を斜体で示した

図表8-1-4③ 第2回調査の新卒就職者の初職離職直前／調査時点における週あたり実労働時間の平均値

(性・学歴・離職有無別)

単位：時間、Nはケース数

男性	学歴計***		高校卒***		専門・高専・短大卒***		大学・大学院卒***	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	50.6	> 45.6	48.8	> 44.5	51.5	> 44.6	51.4	> 46.2
標準偏差	15.4	11.4	15.4	11.6	16.6	11.1	14.9	11.4
N	784	1,612	261	409	144	201	379	1,002

女性	学歴計***		高校卒***		専門・高専・短大卒***		大学・大学院卒***	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
平均	47.9	> 42.8	45.8	> 40.6	48.8	> 42.1	48.7	> 43.7
標準偏差	13.3	10.2	12.8	9.1	13.3	9.9	13.6	10.5
N	1,135	825	303	122	436	201	396	502

独立したサンプルの差の検定： *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

※「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

※離職者の方が有意に高い場合を網掛け、勤続者の方が有意に高い場合を斜体で示した

4. 職務内容・労働時間・勤務地の限定性

日本社会では、製造業や大企業の男性基幹労働者を中心に、雇用の安定や充実した福利厚生と引き換えに、労働する時間や空間、職務内容などあらゆる雇用条件について使用者の命令に従う義務を負う働き方が、「正社員」のあるべき姿として浸透してきた（濱口 2013）。こうした働き方は、日本経済が継続的に成長することが見込まれ賃金が勤続とともに上昇していくことを期待できた時代には労働者にとっても合理的なものであったが、低成長時代となり男性稼ぎ手モデルが成立しにくくなった今日では、多様な生き方の実現を妨げるものとなっている。若者にとっては、こうした際限のない働き方は、離職の要因になることも考えられる。一方で、職務内容や労働時間・勤務地に制限があることは、キャリアアップの機会が制限されていると受け止められることもある。果たして、職務内容や労働時間・勤務地の限定性は、今日の若年正社員にどう受け止められているのだろうか。

図表8－1－5①に、離職者は離職直前、勤続者は調査時点において、初職における職務内容や労働時間・勤務地等が限定されていたか否かを複数回答で尋ねた結果を示した。

図表8－1－5① 初職が正社員であった若者の初職の職務内容・労働時間・勤務地の限定性
(MA, 性・学歴・離職有無別)

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
原則として管理職にはならないことになっている	5.8	6.1	6.0		6.9	6.8	6.8		6.3	6.1	6.2		4.9	5.8	5.5	
職種が特定されている（職種が変わることはない）	19.0	17.8	18.2		16.6	16.1	16.3		24.0	22.4	23.2		18.1	17.3	17.6	
配置転換（所属部門の変更）はないことになっている	6.3	4.0	4.8	**	5.9	4.4	5.0		7.5	3.1	5.1	*	6.0	4.0	4.6	
国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている	11.4	10.1	10.6		11.9	9.2	10.3		10.2	7.8	8.9		11.7	11.0	11.2	
海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている	14.3	15.4	15.0		14.1	11.8	12.7		13.4	16.0	14.8		15.0	16.6	16.1	
残業はしないことになっている	3.4	3.1	3.2		2.8	3.2	3.1		5.1	3.7	4.4		2.9	3.0	2.9	
土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている	11.1	14.7	13.4	**	7.8	6.8	7.2		5.9	8.2	7.1		15.3	19.4	18.2	*
宿泊を伴う出張はないことになっている	6.1	2.9	4.0	***	8.8	1.8	4.5	***	7.9	3.7	5.7		3.8	3.1	3.3	
夜勤はないことになっている	17.0	12.9	14.4	**	13.8	7.4	9.9	**	21.7	9.9	15.3	***	16.8	15.8	16.1	
いずれもあてはまらない	46.5	46.0	46.2		54.1	55.4	54.9		41.7	43.2	42.5		44.3	42.9	43.4	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
原則として管理職にはならないことになっている	7.6	5.7	6.6		8.3	5.9	7.3		7.6	6.1	7.0		7.1	5.5	6.2	
職種が特定されている（職種が変わることはない）	30.6	26.5	28.6	*	17.9	19.7	18.6		36.5	33.1	35.1		32.2	25.2	28.1	**
配置転換（所属部門の変更）はないことになっている	9.4	5.8	7.6	***	7.4	5.9	6.8		10.9	7.7	9.6		9.1	4.8	6.6	**
国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている	21.6	19.0	20.3		18.5	17.6	18.1		19.9	20.9	20.3		25.2	18.4	21.2	**
海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている	25.7	23.0	24.4		23.1	21.3	22.4		22.9	22.5	22.7		30.0	23.7	26.3	*
残業はしないことになっている	4.1	4.1	4.1		4.3	4.2	4.2		4.4	5.2	4.7		3.8	3.6	3.7	
土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている	9.5	16.8	13.1	***	8.5	15.5	11.4	**	4.9	7.3	5.9		14.6	21.9	18.9	***
宿泊を伴う出張はないことになっている	14.5	9.5	12.0	***	14.2	11.3	13.1		15.3	11.3	13.6		13.8	8.1	10.4	***
夜勤はないことになっている	25.3	27.1	26.2		21.1	22.6	21.7		23.1	27.2	24.8		30.0	28.4	29.0	
いずれもあてはまらない	38.3	34.1	36.2	*	49.6	40.6	45.9		37.7	33.3	35.9		32.3	32.7	32.5	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がなかったセルは空欄とした ※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答
※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた。 ※検定結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

全体に、男性より女性の方が様々な事柄について限定されている傾向がみられ、特に職種の変更や国内外の転勤、夜勤は、女性の方が「ないことになっている」人の比率が大幅に高い。次章で検討する担当業務の変化とも関連するが、女性は職務内容・勤務地・労働時間のいずれについても男性より狭い範囲で働いていることが如実に表れたといえる。またこうした男女差は大学・大学院卒で最も顕著に表れる。

各学歴の値を学歴計と比べると、高校卒は男女とも「いずれもあてはまらない」の回答率が大幅に高く、男性は「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」「職種が特定されている」の回答率が低い。専門・高専・短大卒は男女とも「職種が特定されている」の回答率が大幅に高く「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」の回答率が大幅に低い。大学・大学院卒の男性は目立った特徴がなく、女性は「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」の回答率が大幅に高い。これらは第2章で検討した性・学歴ごとの勤務先の産業や職業の分布を反映している。高校卒は中小企業に就職する傾向がある一方で、専門職・技術職の比率が著しく低い。人手不足が生じやすい中小企業では明確な役割分担が難しく、従業員は多様な業務を広く担い柔軟に働くことを求められる傾向がある。対照的に専門・高専・短大卒は男性の約2割、女性の約4割が医療・福祉分野の専門職・技術職であるため「職種が特定されている」人が多く、また医療機関や福祉施設など人の命や生活を預かる職場で働くため土日祝日関係なく勤務する傾向があるのだろう。

以上を踏まえて離職の有無によって職務内容・労働時間・勤務地の限定性にどのような差があるのか、カイ二乗検定の結果、有意差が認められた項目を性・学歴ごとにみていこう。

高校卒の男性では離職者の方が「宿泊を伴う出張」「夜勤」はないことになっている傾向がある。専門・短大・高専卒の男性では離職者の方が「配置転換（所属部門の変更）」「夜勤」はないことになっている傾向がある。大学・大学院卒の男性は、勤続者の方が「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」傾向がある。

高校卒の女性では、勤続者の方が「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」傾向がある。専門・短大・高専卒の女性ではどの項目も有意差は認められなかった。大学・大学院卒の女性では、離職者の方が「職種が特定されている」「配置転換（所属部門の変更）」「国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）」「海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）」「宿泊を伴う出張」はないことになっている傾向があり、勤続者の方が「土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている」傾向がある。

性・学歴問わず、土曜・日曜・祝日にも勤務があり世間と休日が合わないことは、離職を促す可能性がある。一方で、その他の項目は限定されることが離職傾向と関連していた。職務内容が広いことや夜勤や出張、転勤などは、労働者にとって負担となることもあるが、そうした負担と報酬・やりがいとは一体となっているものである。特に本調査の回答者は20歳から34歳の若者で生得家族を持っていない人も多いため、夜勤や転勤などワーク・ライフバランスの阻害要因となりうる働き方をすることより、自分を成長させる機会やキャリアの発展可能性

に制限があることの方が、離職傾向につながりやすいのかもしれない。特に女性の大学・大学院卒で離職者の方が限定性の強い働き方をしていたという分析結果は、若年女性のキャリアに対する考え方が男性に近いものになりつつあることの表れかもしれない（第 10 章にて後述）。一方で、これらの職務内容・労働時間・勤務地の制限のあり方は、それらと強く結びついている特定の産業や職業の離職傾向を媒介しているとも考えられる。例えば、高校卒や専門・高専・短大卒の男性において勤続者の方が「夜勤」がある人が多いのは、高校卒の男性にとって比較的条件のよい仕事である大企業の生産工程の仕事や、専門・高専・短大卒の男性にとって比較的条件のよい仕事である医療・福祉分野の専門職・技術職は、工場や医療機関といった夜も稼働する職場で働く人が多いためであろう。

第2節 入職後3ヶ月間の教育訓練と職場コミュニケーション

1. 入職から3ヶ月後までの教育訓練

本節では、若者が初職に正社員として入職した直後の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、若者の離職・勤続傾向にどのような影響をもたらすのか検討を行う。はじめに、入職からの3ヶ月間に、どのような教育訓練を受けた・受けられなかったのか複数回答で尋ねた結果を見ていこう（図表8-2-1①）。同一学歴の男女間を比べると、学歴問わず「業務をせず研修だけを受けている時期があった」の回答率は男性でより高く、それ以外の項目は女性の方が高い傾向がある。次に学歴間を比較すると、男女ともに大学・大学院卒は、高校卒や専門・高専・短大卒と比べていずれの項目も回答率が高い。特に「業務をせず研修だけを受けている時期があった」の回答率には大幅な差がある。男性や大学・大学院卒は業務を離れて教育訓練だけに徹する Off-JT の期間を経験する傾向がある。対照的に、女性は男性より「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた」「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」など、教育訓練がなされていない人がやや多い。

以上を踏まえて、離職傾向と有意な関連がみられた項目を性・学歴別に検討しよう。勤続者の回答率がより高い教育訓練は、学歴計の男女、高校卒の男性、専門・高専・短大卒の男女における「業務をせず研修だけを受けている時期があった」と、学歴計の男女および高校卒の男性における「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」である。対照的に、学歴計および全学歴の男性で、離職者の方が「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった」人が多い傾向がみられる。

図表8-2-1① 初職が正社員であった若者の初職入職3ヶ月後までに経験した教育訓練

(MA, 性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務をせず研修だけを受けている時期があった	47.1	56.2	53.0	***	42.5	54.8	50.0	***	37.4	52.7	45.6	***	54.2	57.6	56.5	
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	38.9	39.5	39.3		33.4	36.9	35.6		36.6	36.7	36.7		43.1	41.2	41.7	
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	12.3	11.4	11.7		11.3	7.6	9.0		13.4	9.9	11.5		12.4	13.3	13.0	
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	21.1	15.9	17.7	***	16.9	10.2	12.8	**	22.4	15.6	18.8	*	23.0	18.1	19.6	*
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	20.8	25.7	24.0	**	19.4	26.3	23.6	*	18.1	22.1	20.3		22.8	26.4	25.3	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務をせず研修だけを受けている時期があった	39.5	47.4	43.4	***	39.0	41.0	39.8		29.5	36.9	32.5	*	49.6	54.4	52.4	
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	43.4	46.6	45.0		39.9	39.3	39.7		41.2	43.2	42.1		47.6	50.3	49.2	
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	16.6	15.1	15.9		11.7	15.9	13.4		16.7	12.4	14.9		19.4	16.2	17.5	
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	20.7	20.4	20.5		18.5	19.2	18.8		21.9	19.0	20.7		20.7	21.4	21.1	
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	26.2	30.3	28.2	*	25.4	33.1	28.5		23.9	28.2	25.7		29.0	30.6	29.9	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

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

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

次に、分析対象者を新卒就職者に限定し、第2回調査と本調査について初職入職後3ヶ月間に経験した教育訓練を離職者と勤続者の間で比較する集計を行った。カイ二乗検定の結果、離職者と勤続者との間に有意な回答率の差が認められた教育訓練に絞り込んでグラフを作成した(図表8-2-1②)。序章で述べたとおり本調査の複数回答の設問では、性・学歴・設問種類に関わらず第2回調査より大幅に回答率が低下しているため、回答率の値そのものではなく離職傾向と回答率との関連(＝グラフの形状)を二時点で比較する。

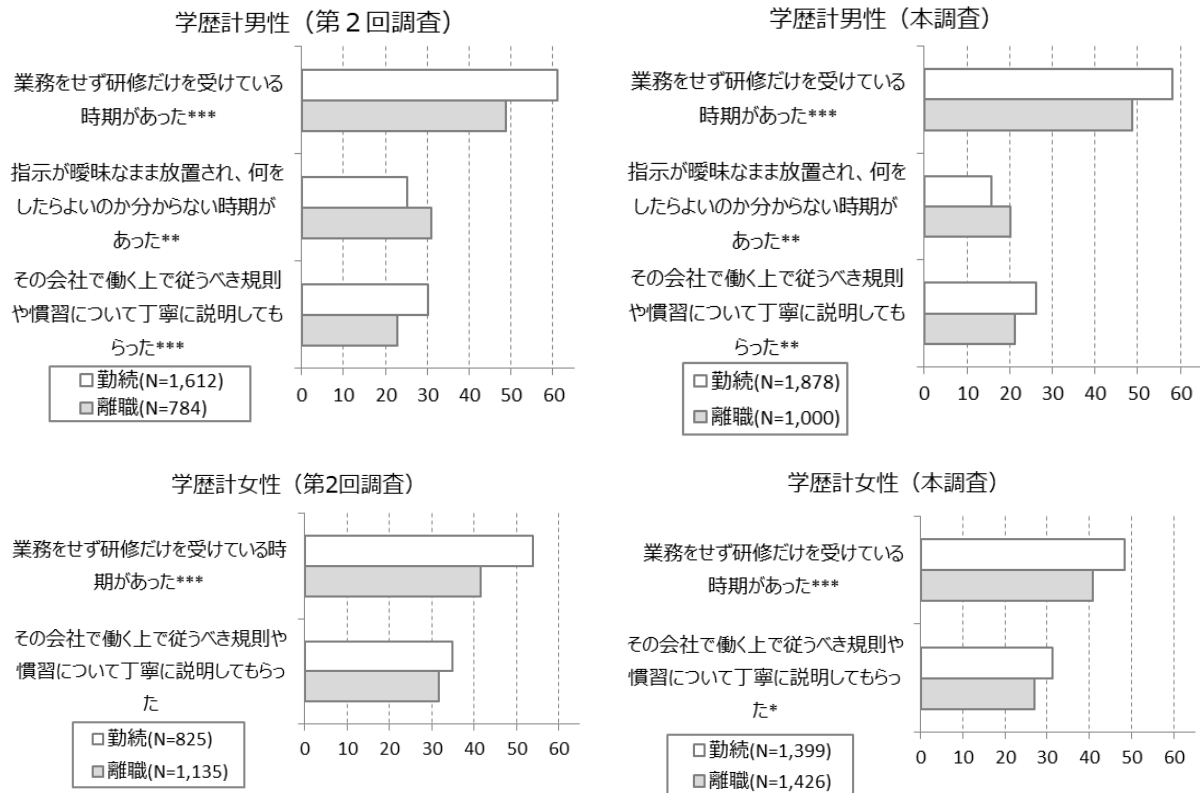
男性について統計的に有意差が認められた教育訓練を二時点で比較すると、二時点ともに、勤続者の方が「業務をせず研修だけを受けている時期があった」「その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった」人が多く、離職者の方が「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった」人が多い。

女性について同様の分析を行うと、学歴計では勤続者の方が「業務をせず研修だけを受けている時期があった」人が多い傾向は両時点とも共通してみられるが、勤続者の方が「その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった」人が多い傾向は本調査でのみ有意であった。

業務を離れて研修に専念できる期間があることは、性別にかかわらず今も昔も、若者の勤続傾向に影響を及ぼす教育訓練のあり方といえる。対照的に、採用されたばかりの新卒就職者を指示が曖昧なまま放置することは、今も昔も男性の離職傾向を高める恐れがある。また、規則や慣習について丁寧に説明する機会を設けることは、かつては男性新卒就職者の勤続傾向に

のみ影響する事柄であったが、近年は女性新卒就職者の職場定着にも影響するようになったと考えられる。

図表8-2-1② 新卒就職者の初職入社3ヶ月後までに経験した教育訓練(MA, 性・離職有無別)



*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

2. 入社から3ヶ月後までの職場でのコミュニケーション

次に、入社からの3ヶ月間に、職場の上司や同僚とどのようなコミュニケーションをとったか複数回答で尋ねた結果を見ていこう(図表8-2-2①)。同一学歴の男女間を比べると、学歴を問わず「会社の人、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた」「会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた」「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」は女性の回答率が大幅に高い。前項において男性は女性よりOff-JTを経験する傾向があると述べたが、対照的に女性は日常業務の中で仕事を覚えていくOJTによる教育訓練が中心のようだ。また、高校卒と大学・大学院卒では「会社の人、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」も女性の回答率が大幅に高い。これら以外の項目は男女間で回答率にあまり差がみられない。次に学歴間を比較すると、男女ともいずれの項目も、大学・大学院卒は高校卒や専門・高専・短大卒と比べて、回答率が高いまたはは

ば変わらない。女性や高学歴層は男性や非大卒層より、多様なコミュニケーションを経験した傾向がみられる。

以上を踏まえて、離職傾向と有意な関連がみられた項目を性・学歴別に検討しよう。勤続者の回答率がより高い職場のコミュニケーションは、学歴計の男女における「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」、高校卒の女性における「会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた」、学歴計と高校卒の女性の「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」、学歴計の女性における「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」、学歴計の男女、高校卒の女性と大学・大学院卒の男性における「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」である。離職者の回答率がより高い項目は一切みられなかった。上司や先輩から若者への働きかけだけでなく、若者から働きかける場合についても、職場でのコミュニケーションが盛んであることは性別や学歴を問わず職場への定着を促す可能性があるといえる。

図表8-2-2① 初職が正社員であった若者の初職入職3ヶ月後までに経験した職場コミュニケーション
(MA, 性・学歴・離職有無別)

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
会社の人、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	34.8	37.4	36.5		30.3	34.5	32.9		35.4	34.0	34.7		37.2	39.3	38.7	
会社の人、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた	14.3	17.8	16.6	*	10.9	15.7	13.8		13.0	16.0	14.6		17.0	19.0	18.4	
会社の人、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた	8.7	8.3	8.5		4.7	3.6	4.0		6.7	7.5	7.1		12.0	10.4	10.9	
会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた	29.4	32.0	31.1		21.6	27.5	25.2		28.3	28.6	28.5		34.5	34.5	34.5	
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	5.6	6.7	6.3		4.7	4.4	4.5		6.3	7.1	6.8		5.8	7.4	6.9	
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	4.0	4.8	4.5		3.4	2.4	2.8		5.1	3.4	4.2		3.8	6.1	5.4	
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	20.8	25.2	23.6	**	17.2	18.9	18.2		21.3	22.1	21.7		22.6	28.5	26.7	*
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
会社の人、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	52.4	54.4	53.4		50.1	54.8	52.0		52.2	54.0	52.9		53.9	54.5	54.2	
会社の人、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた	19.1	22.9	21.0	*	19.9	24.3	21.7		16.3	17.6	16.9		21.4	25.2	23.6	
会社の人、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた	9.4	10.1	9.7		7.1	6.7	6.9		6.6	5.9	6.3		13.4	13.2	13.3	
会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた	38.7	39.6	39.1		33.6	42.3	37.1	*	35.4	35.0	35.2		44.9	41.1	42.7	
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	5.0	7.1	6.0	*	1.4	6.7	3.6	**	3.4	5.4	4.2		8.6	8.1	8.3	
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	3.0	5.4	4.2	**	2.0	4.6	3.1		2.4	4.0	3.0		4.3	6.3	5.5	
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	33.0	37.6	35.3	**	27.9	36.0	31.2	*	30.5	31.7	31.0		38.5	41.1	40.0	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

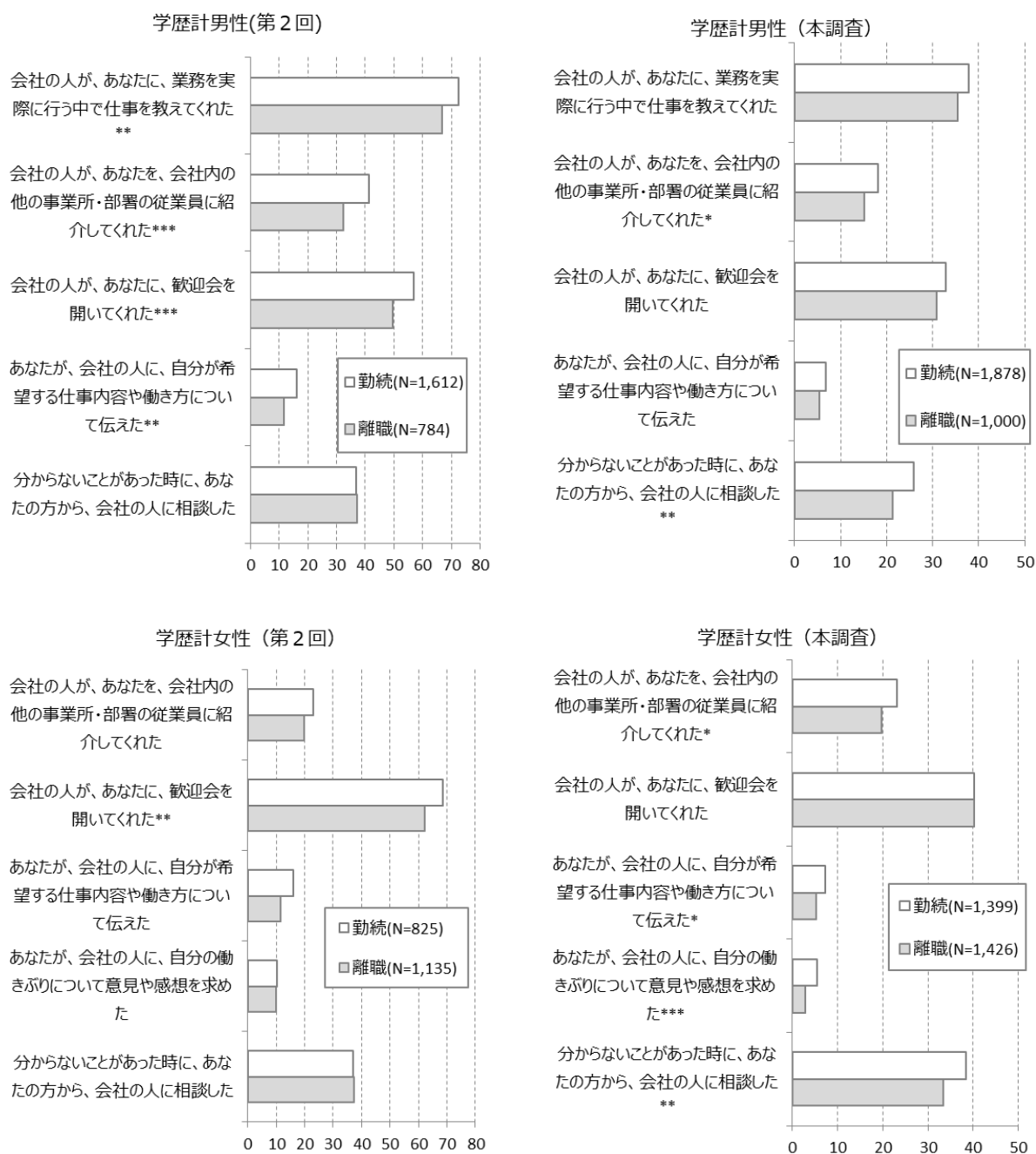
***p<.001 **p<.01 *p<.05

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

次に、分析対象者を新卒就職者に限定し、第2回調査と本調査について初職入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーションを離職者と勤続者の間で比較する集計を行った。カイ二乗検定を行った結果、離職者と勤続者との間に有意な回答率の差が認められた職場のコ

コミュニケーションに絞り込んでグラフを作成した（図表8－2－2②）。先述の通り本調査の複数回答の設問では、性・学歴・設問種類に関わらず第2回調査より大幅に回答率が低下しているため、回答率の値そのものではなく離職傾向と回答率との関連（＝グラフの形状）を二時点と比較する。

図表8－2－2② 新卒就職者の初職入職3ヶ月後までに経験した職場コミュニケーション(MA, 性・離職有無別)



*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

男性について統計的に有意差が認められた職場コミュニケーションを二時点で比較すると（図表 8－2－2②）、二時点ともに勤続者の方が「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」と答えた人が多い傾向がみられた。第 2 回調査では勤続者の方が「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」「会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた」「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」と答えた人が多い傾向があるが、これらはすべて本調査では有意ではなくなり、代わりに勤続者の方が「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」と答えた人が多い傾向が表れた。

女性について統計的に有意差が認められた職場コミュニケーションを二時点で比較すると、第 2 回調査では勤続者の方が「会社の人、あなたに、歓迎会を開いてくれた」と答えた人が多い傾向だけがみられた。これに対して本調査では、勤続者の方が「会社の人、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」「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」「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」「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」と答えた人が多い傾向がみられた。

会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介されることは、かつては男性の勤続傾向にのみ影響を及ぼしていたが、近年は女性の勤続傾向にも影響を及ぼすようになった。対照的に、第 2 回調査では性別を問わず若者の勤続傾向を促す影響力があったが、本調査では男女ともその傾向がみられなくなった事柄は、歓迎会の開催である。この変化は一見、若者たちがプライベートを職場の人と過ごすことを好まなくなり、歓迎会の開催が勤続を促す効果がなくなったためと考えられかねないが、それは短絡的な解釈であろう。本調査の回答者の約 2 割はコロナウィルス感染症の拡大が始まった 2020 年春以降に最終学歴の学校を卒業した世代である。彼・彼女らが初職に入職した直後は、歓迎会など飲食を他者と共にすることが自粛されていた時期であり、後に離職した人も調査時点まで勤続した人も同様に歓迎会を経験していない傾向にある。一方で、同世代に占める離職者の比率は勤続年数が長いほど高くなる。仮に本調査においても第 2 回調査と同様に歓迎会の経験が若者の勤続傾向に資する効果をもつとしても、古い世代ほど離職者の比率が高くかつ歓迎会経験者が多いのに対し、新しい世代ほど離職者の比率が低くかつ歓迎会経験者が少なくなるので、両者の効果は相殺されてしまう。実際に卒業時期によって入職直後の経験に大きな違いがあるといえるのかは次項にて詳細に検討する。

もう一点注目したいのは、上司や先輩の側からではなく、若者の側から働きかけるコミュニケーションを経験した人の勤続傾向が高いという分析結果が、男女ともに得られたことである。男女とも勤続者の方が「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」と答えた人が多い傾向は、本調査でのみみられた。さらに女性は、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えたり、自分の働きぶりについて意見や感想を求めたりと、キャリアを主体的に構築していく姿勢が勤続者により多くみられるようになった。第 10 章では新卒就

職者の離職理由を二時点で比較するが、そこでも同様に、働くことに対する前向きな姿勢が女性でみられるようになっていく。こうした、若者自身の職場での振る舞いにも、卒業時期によって大きな違いがあるのかもしれない。

3. 卒業時期によって異なる入職から3ヶ月後までの経験

そこで本節のしめくくりとして、前項で見いだされた「卒業時期によって入職直後の経験に大きな違いがある」という仮説を検証しよう。2020年春以降に最終学歴の学校を卒業した世代の若者たちは、コロナ禍による活動自粛の影響を受けているのだろうか。また、新しい世代の特に女性たちは、自らキャリアを構築する姿勢を持つようになったのだろうか。本項では、分析対象者を本調査の新卒就職者に限定し、彼・彼女らを第6章で作成した卒業コーホート（図表6-1-2）によって4つのグループに分け、初職へ正社員として入職してから3ヶ月間の教育訓練および職場コミュニケーションの経験を比較する。

図表8-2-3①へ男性の、図表8-2-3②へ女性の分析結果を示した。どちらもカイ二乗検定を行い、卒業コーホート間で回答率に有意差が認められた項目のみを掲載している。

男性はポストロスト期とコロナ禍期に特徴がみられ、ポストロスト期に卒業した男性は「業務をせず研修だけを受けている時期があった」が62.1%と男性全体（54.9%）や他の世代と比べて突出して高く、「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」は17.4%と男性全体（24.3%）と比べて大幅に低い。一方で、「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた」人の比率は、コロナ禍期に卒業した男性ではわずかに19.1%と男性全体（32.1%）と比べて大幅に低い。

女性は、「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」と答えた人の比率が古い世代ほど高い傾向がみられる。対照的に、「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」と「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」と答えた人の比率は、新しい世代ほど高い傾向がみられる。そして「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた」の比率は、男性と同様コロナ禍期に卒業した女性では17.2%と女性全体（40.2%）と比べて大幅に低い。

男性においてポストロスト期にだけ特徴的にみられた傾向は、卒業コーホートではなく学歴の違いによってもたらされたものと考えられる。図表6-1-2で示したように、最も古い世代であるポストロスト期は高校卒と専門・高専・短大卒のみで構成されており、他の世代にはすべての学歴が含まれている。図表8-2-1①より、これら2項目の経験者比率を学歴間で比較すると、ポストロスト期の特徴は非大卒層（特に高校卒）の特徴と重なる。したがってこれらの傾向は、卒業コーホートの特徴というよりも大学・大学院卒と比べた場合の非大卒層の特徴と考える方が適切だろう。

図表8－2－3① 男性新卒就職者の初職入職3ヶ月後までに経験した教育訓練と職場コミュニケーション
(MA, 卒業時期別)

単位：％、Nはケース数

	p	ポストロスト期 (2007年3月～ 2010年2月)	第二ロスト期 (2010年3月～ 2015年2月)	いざなぎ超期 (2015年3月～ 2020年2月)	コロナ禍期(2020 年3月～2023年 11月調査時)	合計
業務をせず研修だけを受けている時期があった	**	62.1	51.9	57.1	52.3	54.9
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	***	31.5	35.1	36.3	19.1	32.1
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	*	17.4	23.6	25.5	26.1	24.3
N		235	950	1,129	564	2,878

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定の結果時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意でかつ各コーホートの％を合計の％と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

図表8－2－3② 女性新卒就職者の初職入職3ヶ月後までに経験した教育訓練と職場コミュニケーション
(MA, 卒業時期別)

単位：％、Nはケース数

	p	ポストロスト期 (2007年3月～ 2010年2月)	第二ロスト期 (2010年3月～ 2015年2月)	いざなぎ超期 (2015年3月～ 2020年2月)	コロナ禍期(2020 年3月～2023年 11月調査時)	合計
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	***	60.1	59.5	52.2	50.4	54.4
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	***	41.0	51.9	45.6	17.2	40.2
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	***	1.7	4.2	7.6	7.8	6.3
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	***	0.6	2.9	4.0	6.9	4.2
N		178	817	1,138	692	2,825

*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定の結果時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意でかつ各コーホートの％を合計の％と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

一方で、女性の「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」については、ポストロスト期(60.1%)だけでなく第二ロスト期(59.5%)も女性全体(54.4%)と比べて経験者の比率が大幅に高い。図表の掲載は割愛するが、図表8－2－3②と同様の集計を学歴ごとに行ったところ、高校卒および大学・大学院卒の女性において同様の傾向がみられた。したがって、これらの学歴の女性たちにおいては、新しい世代ほど入職直後に業務を通じて仕事を教えてもらうという経験をしていない人が増えている可能性がある。

同様に、男女ともに確認された、コロナ禍期に卒業した若者の「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた」人の比率が大幅に低い傾向も、学歴ではなく卒業コーホートの違いによってもたらされたと考えられる。先ほどと同様に図表8－2－3①②と同様の集計を学歴ごとに行っても、「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた」人の比率は、男女ともにすべての学歴において卒業コーホート間に有意な差がみられ、かつコロナ禍期のみ大幅に低い値を示した。

最後に、女性の「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」と「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」についても、学歴別の集計を行った。その結果、「自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた」は高校卒、「自分の働きぶりについて意見や感想を求めた」は大学・大学院卒において、学歴計で分析した際と同様に新しい世代ほど該当者の比率が高い有意な関連が確認された。若者自身の方から自らのキャリアの進め方を相談する主体的な姿勢は、比較的新しい世代の女性たちにみられる行動なのかもしれない。あるいは、入職直後の若年正社員に対して、若者がキャリアについて自ら考えるよう促す企業や職場が、女性が働く分野で増えているのかもしれない。

男女ともに「歓迎会」経験者が減少したことや、「業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた」と答える女性が減少したことから、近年の若年正社員はかつてと比べて、入職直後の期間に直接対面で上司や先輩と対話しながら仕事を覚える機会や、職場の仲間として受け入れてもらえたと実感する機会を得られなかった人が多い可能性がある。なかでも自肅期間中に入職した若者たちの中には、かつてならば新入社員が一堂に会して合同で研修を受けたり、工場や店舗などの現場で直接対面での指導を受けたりしていたはずの期間に、出勤を控えるよう指示を受けて在宅での疑似的環境で研修をうけざるを得なかった人も多いと推察される。コロナ禍期に卒業した若者は、未だ入職から調査時点まで1～3年しか経っていないため、歓迎会等の急減が彼・彼女らの離職・勤続傾向に及ぼした影響を解明できるのは、これから数年が経過した後のことになる。しかし第2回調査において歓迎会の開催が男女ともに勤続傾向と強い関連があった(図表8-2-2②)ことを考慮すると、歓迎会等の形で職場の上司や先輩が入職直後の若者に対して職場の仲間として受け入れる姿勢を示す機会が減少したことは、これからの若者の離職傾向に大きく影響することが予想される。今後も若者の職場定着状況について定期的な調査を行い、その動向を注視し続けることが必要である。

第3節 職場でのトラブル

本章の最後に、職場でのトラブルが離職傾向におよぼす影響について検討する。本調査では、初職で正社員として働き始めてから、離職者は離職(雇用形態転換)直前まで、勤続者は調査時点までに経験した職場トラブルとしてあてはまるものをすべて答えてもらった。図表8-3-1①へ、各トラブルを経験した人の比率(以下「回答率」)を、性・学歴別に離職者と勤続者とで比較できるように示した。

はじめに、「いずれもない」と「その他の職場トラブル」を除く10項目について、学歴計の離職者と勤続者の合計における回答率が特に高い職場トラブルをみると、男女とも第1位は「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」であった(男性合計：22.8%、女性合計：29.7%)。また、男女とも第2位は「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった(男性合計：18.7%、女性合計：20.9%)」であった。これら2つは若年正社員が遭遇しやすい主要な職場トラブルといえる。近年の人口減少にともなう労働力不足

の影響が若年正社員の職場にもあらわれているといえよう。

図表8-3-1① 初職が正社員であった若者が初職で経験した職場トラブル(MA、性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	21.3	14.1	16.7	***	16.9	10.4	13.0	*	22.4	16.7	19.3		23.4	14.9	17.5	***
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	20.9	17.5	18.7	*	19.1	19.5	19.3		19.7	22.1	21.0		22.4	15.7	17.7	***
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	9.2	6.4	7.4	**	10.3	7.2	8.4		8.3	6.8	7.5		8.9	5.9	6.8	*
自分が希望しない配置転換があった	18.9	17.6	18.1		16.6	15.9	16.1		18.5	18.7	18.6		20.4	18.1	18.8	
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	26.1	20.9	22.8	**	26.9	22.5	24.2		24.8	22.8	23.7		26.3	19.9	21.8	**
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	4.5	3.5	3.8		3.1	1.2	2.0		3.1	5.1	4.2		5.8	4.0	4.6	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた	21.4	9.9	14.0	***	20.0	12.9	15.6	**	27.2	12.6	19.3	***	19.5	8.2	11.6	***
仕事の原因でケガや病気をした	10.2	7.9	8.7	*	8.4	11.4	10.3		13.0	9.2	10.9		10.0	6.2	7.3	**
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	4.1	1.7	2.5	***	3.8	2.4	2.9		7.9	2.0	4.7	**	2.6	1.3	1.7	
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	0.6	0.8	0.7		0.6	0.4	0.5		0.8	0.3	0.5		0.5	1.0	0.9	
その他の職場トラブル	2.0	0.2	0.9	***	1.3	0.2	0.6		2.0	0.7	1.3		2.6	0.1	0.8	***
いずれもない	33.0	49.4	43.6	***	37.2	46.4	42.8	*	29.5	46.6	38.7	***	32.1	51.2	45.4	***
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	

女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
残業代が時間通り支払われなかったことがあった	23.3	14.2	18.8	***	19.4	10.5	15.8	**	25.8	18.5	22.7	**	23.1	13.1	17.2	***
希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	24.3	17.5	20.9	***	22.5	18.0	20.7		27.6	21.6	25.1	*	22.1	15.3	18.1	**
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	7.0	5.3	6.2		8.0	5.4	6.9		7.2	5.2	6.4		6.3	5.4	5.8	
自分が希望しない配置転換があった	17.0	14.3	15.6	*	17.1	12.6	15.3		19.0	14.8	17.3		14.9	14.5	14.7	
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	32.0	27.3	29.7	**	30.8	30.5	30.7		31.3	33.1	32.1		33.5	23.5	27.6	***
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	4.5	2.8	3.6	**	4.3	4.6	4.4		4.2	1.2	2.9	**	5.0	3.0	3.8	
暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた	24.7	12.5	18.7	***	26.5	16.3	22.4	**	26.9	12.0	20.7	***	21.6	11.8	15.8	***
仕事の原因でケガや病気をした	14.0	8.5	11.3	***	14.5	8.4	12.0	*	14.5	8.0	11.8	**	13.3	8.8	10.6	**
辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	8.3	1.3	4.9	***	8.8	1.7	5.9	***	9.3	1.6	6.1	***	7.1	1.1	3.6	***
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	1.4	0.7	1.0	*	1.4	1.3	1.4		2.0	0.5	1.4		0.8	0.6	0.7	
その他の職場トラブル	2.5	0.5	1.5	***	4.0	0.8	2.7	*	2.4	0.7	1.7	*	1.7	0.2	0.8	**
いずれもない	28.7	46.3	37.4	***	27.9	47.3	35.8	***	27.8	39.7	32.7	***	30.0	49.2	41.3	***
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※「その他の職場トラブル」「いずれもない」を除く10項目について学歴計男性合計における回答率が高い順に並べた
※カイ二乗検定の結果が有意かつ離職者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

次に各学歴について、離職者と勤続者の合計における回答率を男女間で比べると、多くの職場トラブルにおいて女性の回答率がより高い傾向がある。特に「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」は学歴計およびすべての学歴において離職者も勤続者も女性の回答率がより高い。第7章にて本調査の回答者の勤務する産業や職業の構成を示したが、女性は労働力不足が昨今特に厳しい状況にある医療・保健衛生や社会保険・社会福祉・介護産業で働いている人の比率が30.5%と、男性の8.9%と比べて大幅に高い。こうした勤務先の産業構成の違いが表れているのかもしれない。対照的に「いずれもない」の回答率は学歴計およびすべての学歴において離職の有無に関わらず男性の方が高い傾向にあることから、女性は男性と比べて職場トラブルにあいやすい状況に置かれているといえる。

次に各性別について、離職者と勤続者の合計における回答率を学歴間で比較すると、高校卒では「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」の回答率が男性で13.0%、女性で15.8%と学歴計と比べて大幅に低く、高校卒女性では「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラ

メント行為)を受けた」の回答率が22.4%と学歴計と比べて3.7%ポイント高い。専門・高専・短大卒では男女ともに多くの職場トラブルについて高校卒や大学・大学院卒より高い回答率が示され、中でも男性の「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた」の回答率は19.3%と、学歴計と比べて5.3%ポイント高い。その裏返しとして「いずれもない」の回答率は専門・高専・短大卒では男性で38.7%、女性で32.7%と学歴計(男性:43.6%、女性37.4%)より大幅に低い。大学・大学院卒は男女ともに多くの職場トラブルについて高校卒や専門・高専・短大卒より低い回答率が示され、特に女性の「いずれもない」の回答率は41.3%と学歴計と比べて大幅に高い。第7章で述べた通り、高校卒は男女とも製造業で生産工程の仕事に就く人が多く、専門・高専・短大卒は男女ともに医療、保健衛生産業や医療・福祉分野の専門職・技術職として働く人が多い。また、大学・大学院卒は大企業や官公庁で働く人が多い。学歴によって職場トラブルを経験した人の比率が異なる背景には、こうした勤務先の属性や職業の違いが表れているのかもしれない。

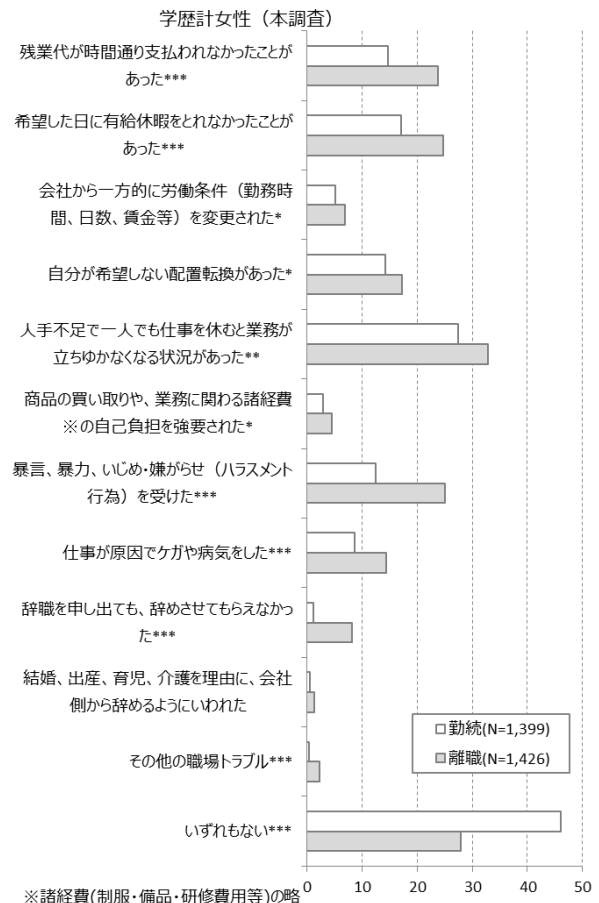
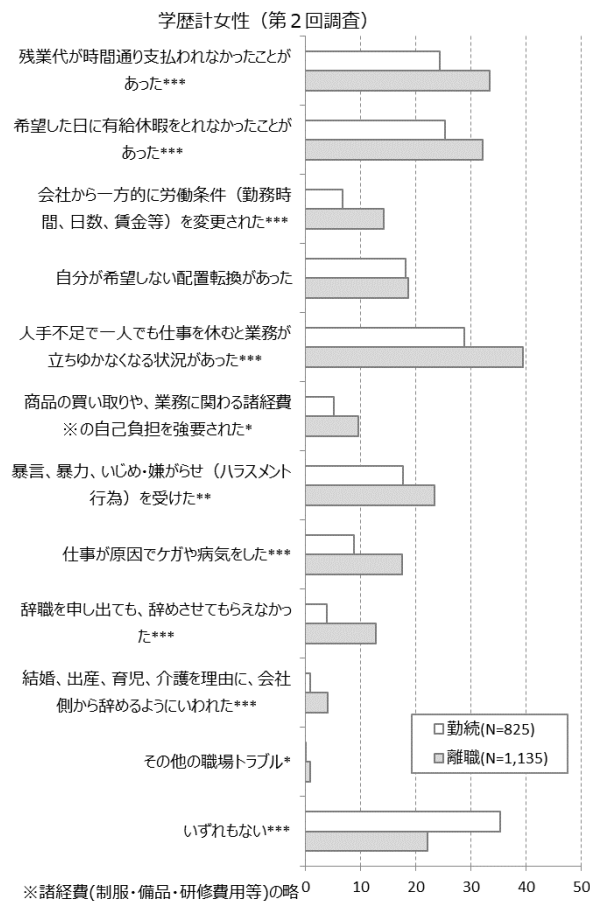
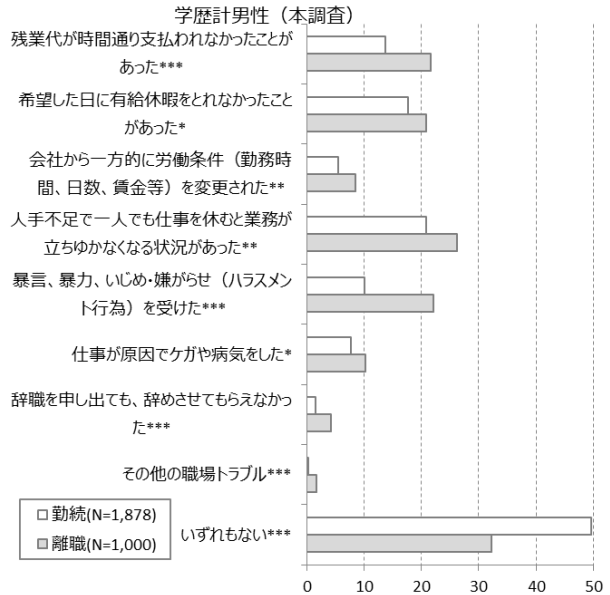
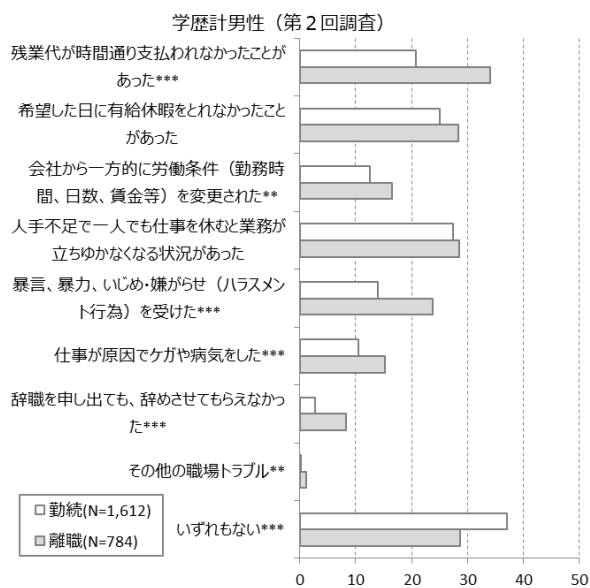
以上を踏まえて、離職者と勤続者の回答率に有意差がある職場トラブルを検討していこう。まず、「いずれもない」は男女ともすべての学歴で勤続者の回答率が有意かつ大幅に高いことから、職場トラブルの防止が若年正社員の職場定着対策として極めて重要であることがわかる。次に「いずれもない」「その他の職場トラブル」を除く10項目について、学歴計の離職者の回答率が特に高くかつ離職者と勤続者の回答率に有意差がみられる項目をみると、男女とも「人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなる状況があった」は離職の有無にかかわらず最も回答率が高い(男性離職者:26.1%第1位、男性勤続者:20.9%第1位、女性離職者:32.0%第1位、女性勤続者:27.3%第1位)。次いで離職者の回答率が特に高くかつ勤続者との間に有意差がある項目は、「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた(男性離職者:21.4%第2位、女性離職者:24.7%第2位)」「残業代が時間通り支払われなかったことがあった(男性離職者:21.3%第3位、女性離職者:23.3%第4位)」「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった(男性離職者:20.9%第4位、女性離職者:24.3%第3位)」であった。なかでも「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ」は、男女ともすべての学歴において有意差がみられた。「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」も男性の専門・高専・短大卒を除くすべてのグループで有意差がみられた。これらは、あらゆる若年正社員の離職要因となる主要な職場トラブルといってよいだろう。一方で、「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」は学歴を統制すると、高校卒の男女や専門・高専・短大卒の男性では有意差がみられなくなり、かつこれらの性・学歴の離職者では比較的回答率が低い。高校卒の男女や専門・高専・短大卒の男性は製造業で働く人や生産工程の仕事に就く人が比較的多いことから、その他の産業・職業との職場環境の違いがあらわれたのかもしれない。対照的に「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」は学歴を統制すると、男女とも大学・大学院卒でのみ有意となり、大学・大学院卒の勤続者の回答率は男女とも他学歴と比べても大幅に低い。人手不足で業務が立ちゆかなくなる状況は離職傾向

の高い職場でも低い職場でも同様に起きているが、大学・大学院卒の若者（学歴計の過半数を占める）が働く職場の一部ではそうした状況があまり発生しておらず勤続傾向が特に高いため、学歴全体でみると勤続者と離職者の回答率に有意差が表れるのだと考えられる。一方で、「自分が希望しない配置転換があった」は男性ではすべての学歴において有意差がなく、女性も学歴を統制すると有意差がみられなくなる。

さらに、離職者の回答率は比較的低いが勤続者との間に有意差がみられた事柄をみていこう。「仕事が原因でケガや病気をした」は男性では大学・大学院卒でのみ、女性ではすべての学歴で離職者の回答率が有意に高い。「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」は男性では専門・高専・短大卒でのみ、女性ではすべての学歴で離職者の回答率が有意に高い。これらは女性の回答率が男性より高い事柄でもある。女性は学歴を問わず、心身に不調が生じる人や勤務先と離職をめぐってトラブルになる人が男性より多く、さらに最終的には離職に至る傾向が男性より高い。男性は心身に不調が生じたり、離職をめぐって職場とトラブルになったりしても、最終的に離職に至らない場合が多いか、離職に至るまでに女性以上に時間がかかるのかもしれない。「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」は男性では大学・大学院卒でのみ離職者の回答率が有意に高く、女性では有意差がみられなかった。この項目は「変更された」か否かだけを尋ねており、その変更内容が労働者にとって有益なものか否かは問うていない。そのため労働者にとって有益な変更を経験し勤続した人も「あてはまる」と答えるので有意差が明確に表れない可能性がある。「商品の買い取りや、業務に関わる諸経費の自己負担を強要された」は男性では有意差がなく女性は専門・高専・短大卒でのみ離職者の回答率が有意に高い。こうしたトラブルは、販売に関わる業務を担当する職業や労働者が経費を立て替える場面がある職業で発生しやすいと推察できるので、性・学歴ごとの違いはこうした特徴を持つ職業の含有率が異なることに起因して生じたと思われる。「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」は、男性では有意差がなく、女性は学歴を統制すると有意ではなくなる。この項目の女性離職者の回答率は、勤続者比率が比較的高い大学・大学院卒女性より離職者比率が比較的高い非大卒層でより高いことから、学歴による違いを離職の有無が媒介していると考えられる。本調査の回答者は回答時点で20～34歳と比較的若い層が多い。初婚年齢は年々上昇しているので、マタニティハラスメントや育児・介護との両立困難による離職は、本調査の回答者より年齢層の高い人々の間で発生しているのかもしれない。

次に、分析対象者を新卒就職者に限定し、第2回調査と本調査の学歴計について、各種の職場トラブルに「あてはまる」と答えた比率を離職の有無別に集計した。カイ二乗検定の結果、離職者と勤続者との間に有意差が認められた職場トラブルに絞り込んでグラフを作成した(図表8-3-1②)。序章で述べたとおり本調査の複数回答の設問では、性・学歴・設問種類に関わらず第2回調査より大幅に回答率が低下しているため、回答率の値そのものではなく離職傾向と回答率との関連(＝グラフの形状)を二時点と比較する。

図表8-3-1② 新卒就職者が初職で経験した職場トラブル(MA, 性・離職有無別)



*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

初職が正社員であった若者全体について分析した図表 8－3－1 ①と同様に、男女ともに第 2 回調査と本調査のどちらにおいても、有意差がみられる事柄はすべて離職者の回答率がより高く、「いずれもない」の回答率が二時点とも男女ともに勤続者でより高いことから、新卒就職者の職場定着を図る上で職場トラブルの防止が今も昔も重要であることがわかる。男女ともに二時点で共通して離職者の回答率が有意に高い事柄は「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」「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」「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた」「仕事が原因でケガや病気をした」「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」であった。これらは、新卒就職者を全体的にみた場合に、新卒就職者の離職傾向に長期的に影響してきた職場トラブルといえるだろう。また女性では「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」「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」「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」も二時点で共通して離職者の回答率の方が有意に高く、これらは女性新卒就職者を全体的にみた場合に、長期的に離職傾向を高めてきた職場トラブルと考えられる。

一方で、変化もみられる。男性においては、第 2 回調査では有意差がみられなかった「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」「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」の回答率が本調査では離職者でより高い傾向がみられるようになった。これらはいずれも、女性では第 2 回調査と本調査に共通して有意かつ離職者でより回答率が高い傾向がみられた事柄である。労働力人口の減少が急速に進んだことで、かつては女性新卒就職者にみられた、人手不足で業務がうまくまわらない・休みをとれないといった状況が離職につながる傾向が、近年は男性新卒就職者にも生じていると考えられる。

女性においては、第 2 回調査では有意差がみられなかった「自分が希望しない配置転換があった」の回答率が、本調査では離職者でより高い傾向がみられるようになった。また、第 2 回調査では離職者の回答率が有意に高い傾向がみられた「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」が本調査では有意差がみられなくなった。この変化は、先述のとおり、初婚年齢の上昇や出生率の低下により、結婚・出産、育児に直面する若年女性の数そのものがかつてより減少したために生じたと考えられる。また、本報告の第 10 章で詳述するが、新卒就職者の離職理由を第 2 回調査と本調査とで比較すると、女性新卒就職者の離職理由として結婚や出産、育児は上位には上がらなくなっている。この離職理由の変化と考え合わせると、家庭生活との両立困難を理由に離職を促されたとしても、辞める選択をしない女性が増えているという可能性も考えられる。

<参考文献>

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

第9章 離職者と勤続者の初職における能力開発状況

本章では、能力開発の状況と離職傾向との関連を検討する。初職における雇用形態が正社員であった若者 6,235 人（離職者 2,670 人、勤続者 3,565 人）を分析対象とし、初職で従事した仕事内容に必要で取得した免許・資格の有無、初職へ入職してから離職者は離職（雇用形態転換）1 年後まで、勤続者は調査時点までに経験した能力開発の方法、初職在職中に経験した業務の変化について、回答の分布を離職者と勤続者とで比較する。

第1節 初職での仕事内容に必要で取得した免許・資格

本調査では初職で従事した仕事内容（職業）を尋ねた後に「前の質問でお答えになった仕事内容（職業）に必要で、あなたが取得した免許や資格の名称と等級（例：2 級）を、具体的に記してください」と、該当するすべての免許・資格を自由回答で答えるよう求めている。回答者の中には、初職の職業との関連が必ずしも強くない免許・資格を答えている人もいたが、その真偽を確認することは困難であるため、何かしらの免許・資格を記入した場合はすべて「初職に関連する免許・資格がある」と判断した。また、免許・資格の取得時期は尋ねていないため、「取得した免許・資格」のなかには、在学中など初職に入職する前に取得したものと、初職に入職した後のものとが混在している。これらの制約があることをふまえて、以下に初職に必要な免許・資格の取得状況と離職傾向との関連をみていこう。

はじめに図表 9-1-1 ①へ、初職の雇用形態が正社員であった若者について、初職での仕事内容に必要で取得した免許・資格が「ある」と答えた比率（以下「取得率」と「ない」と答えた比率を、性・学歴別に示した。男女ともに免許・資格の取得率には学歴間で有意差がみられ、学歴間の差は女性でより大きい。男性の取得率は専門・高専・短大卒が 53.8%と最も高く、次いで高校卒が 50.7%、大学・大学院卒が 42.7%である。女性の取得率は専門・高専・短大卒が 62.9%と突出して高く、次いで大学・大学院卒が 48.2%、高校卒は 28.0%と学歴計と比べて大幅に低い。

図表 9-1-1 ① 初職の仕事に必要で取得した免許・資格の有無（性・学歴別）

	男性***			女性***		
	資格・免許が		N	資格・免許が		N
	ある	ない		ある	ない	
高校卒	50.7	49.3	818	28.0	72.0	590
専門・高専・短大卒	53.8	46.2	548	62.9	37.1	1,020
大学・大学院卒	42.7	57.3	1,799	48.2	51.8	1,460
学歴計	46.7	53.3	3,165	49.2	50.8	3,070

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※カイ二乗検定の結果が有意でかつ各学歴の比率を学歴計と比べて 5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

性・学歴によって免許・資格の取得率が異なるのは、ある特定の仕事に従事するために資格や免許を取得することが必須または優遇されるか否かは職業によって異なり、そのような免許や資格が必要な職業に就いている人の比率は、性別や学歴によって異なるためである。また、工業高校や専門学校（専修学校専門課程）、大学・短大の教育学科や医療・看護学科のように、特定の職業に就くことを目的とするカリキュラムで学ぶ学校・学科の出身者は在学中に職業に関連した免許や資格を取得している可能性が高いのに対し、普通高校や大学の人文・社会科学学科や芸術学科など一般教養や必ずしも職業に直結しない分野の学問をおさめた人は、初職入職直後にはまだ免許や資格を取得していない可能性が高いだろう。

次に、初職で従事した職業⁴²ごとに取得免許・資格が「ある」と答えた比率を、性・学歴別に算出した結果を図表9-1-1②に示した。カイ二乗検定の結果、男女ともに学歴計およびすべての学歴について有意差がみられた。

男女ともに学歴問わず、専門職・技術職では取得免許・資格が「ある」人の比率が突出して高く（男性 57.4%、女性 75.2%）、最も高い高校卒女性は 86.4%、最も低い大学・大学院卒男性でも 54.0%と過半数を超える。一方で、若年正社員に占める専門職・技術職の比率は、学歴計では男性で 29.4%、女性で 36.8%であるのに対して、専門・高専・短大卒では男性の 38.5%、女性の 48.8%が専門職・技術職に就いている。図表9-1-1①において、免許・資格の取得率が男女ともに専門・高専・短大卒で最も高かったのはそのためだろう。

対照的に、男女ともに事務職とサービス職は免許が「ある」人の比率が全体より大幅に低いまたは同程度である。女性に占めるサービス職の比率は専門・高専・短大卒が 19.4%と最も高いが、彼女たちの約7割が卒業した専門学校（専修学校専門課程）では、美容師や調理師、歯科助手など、サービス職の中でも技能水準が比較的高い職業に従事するための免許・資格を取得できる。これに対して、高校卒女性の 43.6%は普通科、29.3%は商業科出身である。図表9-1-1①において、高校卒女性の取得率が極端に低かったのは、高校卒の女性はサービス職の比率が 15.9%と学歴計の女性の 12.7%と比べて比較的高いことに加えて、在学中にサービス職に関連する資格を取得する機会がない人が多いことが考えられる。

労務・マニュアル職で免許・資格が「ある」人の比率は、男性では職業計で見た場合の比率より大幅に高いまたは同程度であるが、女性では学歴を問わず職業計で見た場合の比率より大幅に低い。高校卒は男女ともに他学歴と比べて労務・マニュアル職に就く比率が高いが、同職業内での免許・資格取得率に著しい男女差（38.6%ポイント差）がみられるのは、工業科出身者の比率（男性：41.9%、女性：4.9%）が男女で大きく異なるためだろう。

⁴² 「専門・技術職」には「医療・福祉分野の専門職・技術職」「教育分野の専門職・技術職」「その他の専門職・技術職」を含む。「サービス職」には「家事・介護・保健医療・福祉のサービス職」「接客・給仕サービス職」「その他のサービス職」を含む。「労務・マニュアル職」には「保安職」「農林漁業従事者」「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」を含む。「その他」には「管理的職業」と「その他」を含む。

図表9-1-1② 初職での仕事内容に必要で取得した職業資格がある者の比率（性・学歴別）

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計 ***		高校卒 ***		専門・高専・短大 ***		大学・大学院卒 ***	
	％	N	％	N	％	N	％	N
専門職・技術職	57.4	929	77.6	49	63.5	211	54.0	669
事務職	24.8	501	32.9	70	23.5	51	23.4	380
営業職・販売職	40.8	505	36.8	57	29.4	34	42.3	414
サービス職	38.0	200	26.0	50	49.3	75	34.7	75
労務・マニュアル職	53.7	957	54.7	578	59.8	164	46.5	215
その他	36.1	36	-	3	-	7	30.8	26
不詳	32.4	37	18.2	11	-	6	45.0	20
合計	46.7	3,165	50.7	818	53.8	548	42.7	1,799

女性	学歴計 ***		高校卒 ***		専門・高専・短大 ***		大学・大学院卒 ***	
	％	N	％	N	％	N	％	N
専門職・技術職	75.2	1,131	86.4	44	79.5	498	70.6	589
事務職	31.3	854	24.5	200	47.3	201	27.2	453
営業職・販売職	42.9	420	34.4	90	36.1	72	47.7	258
サービス職	40.6	389	22.3	94	56.1	198	26.8	97
労務・マニュアル職	19.2	240	16.0	156	34.1	41	16.3	43
その他	20.0	15	-	4		3	-	8
不詳	28.6	21		2		7	50.0	12
合計	49.2	3,070	28.0	590	62.9	1,020	48.2	1,460

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※回答がないセルは空欄とした ※ケース数が10以下の場合％を「-」で示した
 ※カイニ乗検定時には「その他」と「不詳」を除いた。※検定結果が有意でかつ各職業の比率を全体と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

営業職・販売職は高校卒の女性のみ免許・資格が「ある」人の比率が全体より大幅に高く、それ以外のグループでは全体より大幅に低いと同程度である。女性に占める営業職・販売職の比率は大学卒が17.7%と最も高いがその内訳は営業職が11.5%を占める。これに対して高校卒女性の営業職・販売職の比率は15.3%のうち11.7%は販売職である。大学卒女性は高校卒女性より大企業への就職が多く、大企業による大学卒の採用では様々な職業に就く可能性がある総合職として採用した後に営業部門へ配属する傾向があるので、入職時には営業職の職務に直結する資格を求められるケースは少ないと考えられる。これに対して高校卒女性の就職先は中小企業が中心であり、中小企業では大企業ほどには担当業務の内容が変化しない傾向がある（本章第3節参照）。高校卒女性の約3割は商業科出身で、在学中に簿記など販売の仕事に関わる資格を取得した者も比較的多いだろう。高校卒女性においては、それらの資格取得者が優先的に販売の仕事に採用されているのかもしれない。

このように、仕事に必要な免許・資格の取得率は性・学歴に加えて職業によっても大きく異なるため、離職傾向と免許・資格取得率との関係を見る際にはこれらの条件を統制する必要が

ある。図表 9－1－1 ③へ、離職者と勤続者のうち初職で従事した職業に必要で取得した免許・資格があると答えた人の比率を、性・学歴・初職での職業別に示した。カイ二乗検定を行った結果、離職者と勤続者とで取得率に有意差がある職業を性・学歴別にみていこう。

図表 9－1－1 ③ 離職者と勤続者の初職の仕事に必要で免許・資格を取得した人の比率（性・学歴・初職職業別）

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
専門職・	%	55.4	58.2	57.4		90.9	73.7	77.6		61.2	65.1	63.5		50.5	55.2	54.0
技術職	N	278	651	929		11	38	49		85	126	211		182	487	669
事務職	%	30.6	23.2	24.8		38.5	31.6	32.9		15.8	28.1	23.5		32.9	21.1	23.4
	N	108	393	501		13	57	70		19	32	51		76	304	380
営業職	%	33.6	47.2	40.8	**	29.4	47.8	36.8		28.6	30.8	29.4		35.0	48.1	42.3
・販売職	N	238	267	505		34	23	57		21	13	34		183	231	414
サービス職	%	38.6	37.0	38.0		17.1	46.7	26.0	*	46.2	56.5	49.3		47.5	20.0	34.7
	N	127	73	200		35	15	50		52	23	75		40	35	75
労務・	%	46.0	58.2	53.7	***	46.0	60.2	54.7	**	56.3	62.4	59.8		33.3	51.3	46.5
マニュアル職	N	352	605	957		224	354	578		71	93	164		57	158	215
合計	%	42.9	48.8	46.7	**	41.9	56.4	50.7	***	49.2	57.8	53.8		40.5	43.6	42.7
	N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799

女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
専門職・	%	75.0	75.3	75.2		81.3	89.3	86.4		79.1	80.0	79.5		70.0	71.1	70.6
技術職	N	527	604	1,131		16	28	44		268	230	498		243	346	589
事務職	%	35.7	28.2	31.3	*	28.3	20.2	24.5		51.0	43.4	47.3		30.3	25.7	27.2
	N	350	504	854		106	94	200		102	99	201		142	311	453
営業職	%	34.3	54.5	42.9	***	28.3	46.7	34.4		32.7	47.1	36.1		37.8	57.3	47.7
・販売職	N	242	178	420		60	30	90		55	17	72		127	131	258
サービス職	%	38.6	45.5	40.6		25.3	10.5	22.3		52.1	65.5	56.1		24.2	31.4	26.8
	N	277	112	389		75	19	94		140	58	198		62	35	97
労務・	%	16.4	23.0	19.2		15.6	16.7	16.0		26.9	46.7	34.1		8.3	26.3	16.3
マニュアル職	N	140	100	240		90	66	156		26	15	41		24	19	43
合計	%	47.5	50.9	49.2		26.5	30.1	28.0		60.9	65.7	62.9		46.6	49.2	48.2
	N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※職業が「その他」「不詳」であった者の取得率は掲載を割愛した

※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて 5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

分析の結果、高校卒の女性、専門・高専・短大卒の男女ではいずれの職業においても有意差はない。その一方で、離職傾向と免許・資格取得率との間には、性・学歴に共通した、職業ごとに異なる傾向がみられた。まず専門職・技術職では、学歴計およびすべての学歴において男女ともに有意差は一切みられない。専門職・技術職の中には、医療従事者や教員、保育士など、国家資格や免許の取得が必須とされる職業が多く含まれる。それらの職業に就いている人は免許や資格を取得しているのが当然のことであるため、専門職・技術職では性・学歴や離職したか否かに関わらず取得率が他の職業より大幅に高くなるのだと考えられる。

性・学歴に共通して勤続者の取得率が離職者より有意に高い傾向がみられたのは労務・マニュアル職（学歴計および高校卒と大学・大学院卒の男性）と営業職・販売職（学歴計および大学・大学院卒の男女）である。労務・マニュアル職については、先行研究（阿形 2008）において、他の職業に就いた人より入職に際して職業資格を活用する傾向があることが明らかにされている。また初職が営業職・販売職であった人の取得した免許・資格について自由回答を

みると、保険の外交資格や携帯電話販売のための知識を認証する資格など、企業独自の資格制度によって取得した資格を答える人が多数見受けられた。企業内に資格制度を設けている職場は企業規模が大きいと予想され、大企業勤務者ほど勤続傾向が高い。また企業内資格の取得は企業内の昇進昇格や賃金上昇には効果があろうが、企業間移動には有効性が低い。これらの企業規模や企業内資格の効果があいまって、営業職・販売職では勤続者の取得率がより高く表れるのだろう。

これらの職業とは対照的に、性・学歴に共通して離職者の取得率が勤続者より有意に高い傾向がみられたのは事務職（大学・大学院卒の男性と学歴計の女性）である。事務職の仕事内容は産業や企業規模に関わらず発生する業務も多く、その業務に関連する資格も企業横断的に役に立つものが多い。事務職において離職者の免許・資格取得率が有意に高いのは、初職の仕事内容に必要で取得した免許や資格を手掛かりに転職する人が一定数いるためだろう。

サービス職は学歴によって傾向が異なり、高校卒の男性では勤続者の、大学・大学院卒の男性では離職者の取得率がより高い傾向がみられた。サービス職の大学・大学院卒男性の職業の内訳をみると「接客・給仕サービス職」が46.7%を占めており、宿泊業・飲食サービス業の店長が多く含まれている可能性がある。飲食業の店舗には食品衛生責任者と防火管理者の資格取得者を置くことが義務づけられている。一方、本章の第3節で担当業務の変化と離職傾向との関連について検討するが、飲食業の店長の主要業務である「非正社員を指導・管理する立場になった」ことは離職傾向を高める傾向がある。これらの条件が重なったことで、大学・大学院卒男性サービス職では離職者の資格取得率がより高く表れたのであろう。

第2節 初職入職から調査時点／離職1年後までに利用した能力開発の方法

次に、能力開発の具体的な方法と離職傾向との関連をみていこう。本調査では9種類の能力開発方法について、勤続者については初職に入職してから調査時点まで、離職者については初職に入職してから離職（雇用形態を正社員以外に転換）後1年経過するまでの間に実施したものをすべて答えてもらった。図表9-2-1へ、9種類の能力開発方法について「実施した」と答えた人の比率（以下「実施率」）を性・学歴・離職の有無別に算出した結果を示した。「その他の方法で勉強した」「いずれも行っていない」を除き、学歴計男性合計の回答率が高い順に並べている。

まずは若年正社員全体の傾向をみるため、学歴計の離職者と勤続者の「合計」における実施率をみる。実施率の高い順に並べると上位3項目は男女共通である。男女とも第1位の「自宅で一人で勉強した（男性29.1%、女性24.9%）」の実施率は他の能力開発方法と比べて突出して高く、次いで「職業に関連する資格や免許を取得した（男性14.5%、女性11.3%）」、「勉強会・交流会に参加した（男性12.3%、女性13.2%）」である。これら3項目はどの学歴においても上位3項目を構成しており、若年正社員による能力開発の主な方法といってよい。ただし「いずれも行っていない」の比率は男性で55.5%、女性で60.1%と大変大きく、最も実施率

の高い「自宅で一人で勉強した」を除くといずれの能力開発方法も実施率は2割に満たないことから、わが国の若年正社員の能力開発状況は未だ発展途上にあるといえる。

次に、同じ学歴の中で、男性の「合計」と女性の「合計」とを比べると、大差がみられる能力開発はごく少ない。実施率に5%ポイントを超える差がある項目をみると、女性の方が「いずれも行っていない」の比率が高い傾向が高校卒（5.6%ポイント差）と専門・高専・短大卒（8.6%ポイント差）においてみられる一方で、専門・高専・短大卒では男性の方が「自宅で一人で勉強した（6.2%ポイント差）」「職業に関連する資格や免許を取得した（5.8%ポイント差）」の実施率がより高い傾向がみられる。専門・高専・短大卒の女性は約4割が医療・福祉分野の専門職・技術職に就いており、同職業では初職に入職する前に国家資格を得る必要があるため、初職入職後の資格取得状況を尋ねると、むしろ男性の方が高くなるのだろう。

図表9-2-1 初職入職から調査時点／離職1年後までに実施した能力開発（性・学歴・離職有無別）

単位：％、Nはケース数

男性	学歴計				高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
自宅で一人で勉強した	18.0	35.2	29.1 ***		8.4	20.1	15.5 ***		16.5	30.3	23.9 ***		24.3	42.4	36.9 ***	
職業に関連する資格や免許を取得した	8.6	17.8	14.5 ***		6.6	16.7	12.7 ***		7.1	17.7	12.8 ***		10.4	18.3	15.9 ***	
勉強会・交流会に参加した	5.5	16.0	12.3 ***		2.2	12.0	8.2 ***		5.5	20.4	13.5 ***		7.5	16.5	13.8 ***	
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）	3.5	10.0	7.7 ***		1.6	6.0	4.3 **		1.2	7.1	4.4 ***		5.7	12.2	10.2 ***	
通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った	3.2	2.5	2.8		0.6	1.0	0.9		4.7	1.4	2.9 *		4.0	3.4	3.6	
教育訓練給付制度を利用した	2.5	2.3	2.4		1.9	2.4	2.2		2.4	3.1	2.7		2.9	2.1	2.3	
公共職業訓練機関で学んだ	2.8	1.4	1.9 **		3.1	3.0	3.1		2.4	1.0	1.6		2.7	0.9	1.4 **	
求職者支援制度を利用した	2.1	0.1	0.9 ***		2.8	0.2	1.2 **		2.0	0.3	1.1		1.8	0.1	0.6 ***	
海外へ留学した	0.3	0.3	0.3										0.5	0.6	0.6	
その他の方法で勉強した	2.0	2.3	2.1		3.8	2.4	2.9		0.4	1.7	1.1		1.6	2.3	2.1	
いずれも行っていない	67.7	48.7	55.5 ***		76.6	61.0	67.1 ***		70.5	49.3	59.1 ***		61.3	43.6	49.0 ***	
N	1,122	2,043	3,165		320	498	818		254	294	548		548	1,251	1,799	

女性	学歴計				高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
自宅で一人で勉強した	14.9	35.0	24.9 ***		9.7	21.8	14.6 ***		10.4	27.9	17.7 ***		22.2	42.2	34.0 ***	
職業に関連する資格や免許を取得した	5.8	16.8	11.3 ***		4.6	12.6	7.8 ***		3.7	11.5	7.0 ***		8.6	20.7	15.7 ***	
勉強会・交流会に参加した	6.2	20.3	13.2 ***		2.6	14.2	7.3 ***		5.9	22.8	12.9 ***		8.6	20.8	15.8 ***	
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）	2.4	8.0	5.1 ***		0.6	4.6	2.2 **		1.3	4.2	2.5 **		4.5	10.7	8.2 ***	
通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った	1.6	3.2	2.3 **		1.1	0.4	0.8		1.3	5.2	2.9 ***		2.0	2.9	2.5	
教育訓練給付制度を利用した	1.6	1.4	1.5		1.4	2.5	1.9		1.0	1.2	1.1		2.2	1.2	1.6	
公共職業訓練機関で学んだ	2.7	0.4	1.6 ***		2.6	0.8	1.9		3.5		2.1 ***		2.0	0.5	1.1 **	
求職者支援制度を利用した	2.5	0.1	1.3 ***		2.8	0.4	1.9 *		2.0	0.2	1.3 *		2.8		1.2 ***	
海外へ留学した	0.5	0.5	0.5		0.6		0.3		0.3	0.5	0.4		0.5	0.6	0.5	
その他の方法で勉強した	2.1	0.9	1.5 **		3.1	0.4	2.0 *		1.7	1.2	1.5		2.0	0.8	1.3	
いずれも行っていない	71.2	48.8	60.1 ***		76.4	67.4	72.7 *		77.4	54.2	67.7 ***		62.0	40.8	49.6 ***	
N	1,548	1,522	3,070		351	239	590		594	426	1,020		603	857	1,460	

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

※離職者は初職入職から離職または雇用形態を転換して1年後まで、勤続者は初職入職から調査時現在までに実施した能力開発についての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意でかつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

※「その他の方法で勉強した」「いずれも行っていない」を除き、学歴計男性合計の回答率が高い順に並べた

次に学歴間を比較するため、学歴計と各学歴の「合計」の実施率を比較すると、大学・大学院卒と非大卒層とで対照的な結果となった。高校卒は男女ともに「いずれも行っていない（男性 67.1%、女性 72.7%）」が突出し「自分一人で勉強した（男性 15.5%、女性 14.6%）」の実施率が著しく低い。さらに女性は「勉強会・交流会に参加した」の実施率も 7.3%と学歴計よ

り 5.9%ポイント低い。専門・短大・高専卒も高校卒と似た傾向があり、男女とも「自分一人で勉強した（男性 23.9%、女性 17.7%）」の実施率が大幅に低く、女性は「いずれも行っていない」の比率が 67.7%と学歴計より 7.7%ポイント高い。これらの学歴とは対照的に、大学・大学院卒は男女とも「いずれも行っていない（男性 49.0%、女性 49.6%）」の比率が比較的低く、「自分一人で勉強した（男性 36.9%、女性 34.0%）」の実施率が突出して高い。

以上を踏まえて、離職者と勤続者の各能力開発方法の実施率を性・学歴別にみていこう。「いずれも行っていない」は、男女とも学歴問わず離職者の実施率の方が有意に高く、実施率上位 3 項目すなわち「自宅で一人で勉強した」「職業に関連する資格や免許を取得した」「勉強会・交流会に参加した」と「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）」は、男女とも学歴問わず勤続者の実施率の方が有意に高い。本報告の第 7 章で述べたように、初職の勤務先に『会社全体で、積極的に従業員を育てていこう』という雰囲気がある」と答えた比率は、男女とも学歴を問わず勤続者で大幅に高かったことを考慮すると、勤務先が独学や勉強会・交流会の実施を推奨したり、資格取得や通信教育の費用を支援する制度を設けていたりすることが、若年正社員の職場定着を促す効果を持つのかかもしれない。

これらとは対照的に、公的な能力開発支援制度である「公共職業訓練機関」「求職者支援制度」は、有意差がある場合には離職者の実施率の方が高い。そもそもこれらの公的な能力開発支援制度は、新たに仕事に就こうとしている求職者を主な対象とするものなので⁴³、離職者の実施率の方が高いのは当然のことである。なお、同じく公的な能力開発支援制度である「教育訓練給付制度」は、男女ともいずれの学歴でも離職傾向と有意な関連はみられなかった。

最後に、「通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った」の実施率と離職傾向との関連には男女で異なる傾向がみられた。男性は専門・高専・短大卒において離職者の実施率の方が有意に高い傾向がみられた。一方女性は、同じく専門・高専・短大卒において勤続者の実施率の方が有意に高い傾向がみられた。第 7 章でみたとおり、専門・高専・短大卒では男女で産業や職業の分布が大きく異なる⁴⁴。専門・高専・短大卒男性の初職には、エンジニアやプログラマーなどものづくりや情報学に関わる専門職・技術職や生産工程従事者が比較的多い。技術の発展速度が増す今日、これらの産業の中には新しい知識や技術を取り入れるべく若年正社員を通学制の学校で学ばせている会社もあり、そうした教育熱心が若者の職場定着傾向を高めている可能性がある。一方、専門・高専・短大卒女性は半数近くが医療、保健衛生や社会福祉・社会保険・介護産業で医療・福祉分野の専門職・技術職に就いている。これらの職業では国家資格の取得が必須となるが、そのためのカリキュラムには必ず実習

⁴³ 公共職業訓練の中には中小企業を主な対象とする在職者訓練もあるが、本調査の調査票からは公共職業訓練利用者のうちどの程度が在職者訓練を利用したかはわからない。

⁴⁴ 男性は 17.7%が医療、保健衛生産業、12.8%が製造業に勤めており、約 2 割が医療・福祉分野の専門職・技術職、16.2%がその他の専門職・技術職（技術者、プログラマーなど）、13.3%が生産工程従事者である。女性は 35.8%が医療、保健衛生産業、13.1%が社会保険・社会福祉・介護産業に勤めており、約 4 割が医療・福祉分野の専門職・技術職、約 2 割が事務職、約 1 割がその他のサービス職に就いている。

があるため通学制の学校に通わなくてはならない。例えば看護師がキャリアアップのため助産師などより上位の資格を取ろうとしても、人手不足が著しい中で仕事を継続しながら通学することは困難であろう。また、医療・保健衛生や社会保険・社会福祉・介護産業は在職中の若年正社員に教育訓練をあまり実施しない傾向がある（岩脇 2023）。こうした傾向が重なったことで、専門・高専・短大卒の女性では、離職者の方が通学制の学校を利用する傾向が高くなるのかもしれない。

ここまでみてきた各種の能力開発手段の中には、公的な能力開発支援制度のようにハローワークによる手続きが必要なものもあれば、若者自身が自由にはじめられるものもある。また、勤務先が従業員の教育訓練のために実施したものも含まれるだろう。果たして本調査の回答者たちは、これらの能力開発を自分の意志によって実施したのだろうか。それとも、自分以外の誰かに指示されたり勧められたりして実施したのだろうか。本節の最後に、能力開発の実施主体と離職傾向との関連を検討する。

本調査では先述の各種能力開発を「実施した」と答えた人に対して「その能力開発は、あなた自身の意志で行ったものですか、あなた以外の人や組織（勤務先など）から指示されて行ったものですか、どちらか片方をお選びください」と尋ね、「あなた自身の意志で行った」「あなた以外の人や組織の指示に従い行った」のいずれかを選択してもらっている。図表 9-2-2 へ、上記の図表 9-2-1 で「実施した」と答えた能力開発のそれぞれについて、「自らの意志で実施した」と答えた比率を性・離職の有無別に示した。いずれの能力開発も実施した人の数が大変少ないので、分析可能なケース数を確保するために学歴を統制することは控えた。実施した人の数が 10 以下である場合には%の算出を控えた。

はじめに、離職者と勤続者の「合計」における「自らの意志で実施した」と答えた比率が高い順に能力開発方法を並べると、上位 3 項目の並び順は男女で共通で、第 1 位は「通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った（男性 93.2%、女性 91.2%）」、第 2 位は「自宅で一人で勉強した（男性 91.0%、女性 88.5%）」、第 3 位は「求職者支援制度を利用した（男性 85.2%、女性 82.9%）」であった。対照的に自分以外の人や組織の指示で行った人の方が多い能力開発は、男性の「公共職業訓練機関（33.3%）」と女性の「勉強会・交流会（49.1%）」である。

次に、離職者と勤続者とで「自らの意志で実施した」と答えた比率に有意差がある能力開発をみていこう。男女とも有意差が認められたすべての能力開発方法において、離職者の方が「自らの意志で実施した」と答えた比率が高い傾向がみられた。そのうち「公共職業訓練機関」を勤続者が利用する機会は中小企業における在職者訓練にほぼ限られるため、「自らの意志で実施した」と答えた比率が離職者でより高く表れるのは当然の結果といえる。それ以外の有意差が認められた能力開発方法をみると、男性では「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）」「職業に関連する資格や免許を取得した」、女性では「自宅で一人で勉強した」と答えた人で、離職者の方が「自らの意志で実施した」と答えた比率が有意に高い。これ

ら3つはいずれも、若年正社員による実施率が比較的高く、かつ勤続者の方が離職者より実施率が大幅に高い能力開発方法である（図表9－2－1）。そのような能力開発方法について勤続者では離職者より「自分以外の人や組織の指示によって実施した」傾向が高いということは、若年正社員が能力開発を行う契機は、勤務先の会社等が指示した場合と、離職・転職を意識し始めた場合のどちらかである可能性を示唆する。

図表9－2－2 初職入職から調査時／離職1年後までに実施した能力開発別自らの意志で実施したか否か
(MA, 性・学歴・離職有無別)

単位：％、Nは各能力開発を実施したケース数

		男性				女性			
		離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
自宅で一人で勉強した	％	90.1	91.3	91.0		93.5	86.3	88.5	**
	N	202	720	922		230	533	763	
職業に関連する資格や免許を取得した	％	76.0	61.0	64.1	**	71.1	62.1	64.5	
	N	96	364	460		90	256	346	
勉強会・交流会に参加した	％	66.1	53.2	55.3		47.9	49.5	49.1	
	N	62	327	389		96	309	405	
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）	％	82.1	63.2	66.3	*	75.7	61.2	64.6	
	N	39	204	243		37	121	158	
通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った	％	88.9	96.2	93.2		91.7	91.7	91.7	
	N	36	52	88		24	48	72	
教育訓練給付制度を利用した	％	78.6	66.0	70.7		79.2	66.7	73.3	
	N	28	47	75		24	21	45	
公共職業訓練機関で学んだ	％	64.5		33.3	***	81.0		70.8	***
	N	31	29	60		42	6	48	
求職者支援制度を利用した	％	83.3	-	85.2		82.1	-	82.9	
	N	24	3	27		39	2	41	
海外へ留学した	％	-	-	-		-	-	100.0	
	N	3	7	10		7	7	14	
その他の方法で勉強した	％	77.3	56.5	63.2	*	81.8	53.8	73.9	*
	N	22	46	68		33	13	46	

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

※離職者は初職入職から離職または雇用形態を転換して1年後まで、勤続者は初職入職から調査時現在までに実施した能力開発についての回答

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※回答がないセルは％を空欄とした ※ケース数が10以下の場合は％を「-」で示した

※検定結果が有意でかつ離職者と勤続者の比率を全体と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

換言すれば、勤続志向の若年正社員は組織に指示されない限り自ら能力開発に着手する人は少なく、勤務先が教育熱心ではない若者は転職を考え始め能力開発に自ら着手すると考えられる。知識社会化が進む今日、社会全体のスキル向上には若者が自ら学ぶよう促すことが求められるが、能力開発機会が学校と勤務先に集中する現状を考慮すると、公的な教育訓練制度の整備を継続するとともに、まずは勤務先を経由しての能力開発機会の提供を、企業規模や産業問わず広くすすめていくことがその第一歩となるだろう。

第3節 業務の変化からみる能力開発状況

本章の最後に、初職における業務内容の変化と若者の離職傾向との関連を検討する。企業による労働者の能力開発は、業務を離れて研修等を行う Off-JT (Off the Job Training) よりも、業務を実際に行う中で新しい知識や技能を習得する OJT (On the Job Training) が中心である。OJT の具体的な方法として、担当業務の量や種類、難易度を変化させることや、責任や裁量を付与すること、他の労働者を指導・管理する立場に置くことなどが考えられる。計画的な OJT を行うことで、若者は実務に応じた職務遂行能力を習得することができ、成長を実感できれば職場への定着も促されると考えられる。一方で、本人のキャパシティを超えた業務を担当させることは、自信喪失や健康を損ねることにつながり、結果的に離職を促す可能性もある。

本調査では初職に正社員として入職してから、離職者は離職または同企業内で正社員以外の雇用形態に転換するまで、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を 10 の選択肢を示して複数回答で尋ねている。各項目の回答率を離職者と勤続者とで比較することによって、業務の変化と離職傾向との関連を検討しよう。

業務内容の変化は勤続期間の影響を受けるので、分析に際しては勤続期間を統制する必要がある。本節では分析対象者の範囲を勤続期間⁴⁵が 10 年以内の若者に限定し、勤続期間が「3 年以内」「3 年を超えて 5 年以内」「5 年を超えて 10 年以内」のそれぞれのグループについて業務の変化と離職傾向との関連を検討する。分析対象者は 5,095 人で、うち離職者が 2,412 人（男性 1,004 人、女性 1,408 人）、勤続者が 2,683 人（男性 1,442 人、女性 1,241 人）である。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、離職者の初職の企業規模は中小企業に偏る傾向がある。そこで企業規模の影響を統制するため、分析対象者を初職の企業規模が 300 人未満である 2,325 人（男性：離職者 537 人、勤続者 475 人、女性：離職者 828 人、勤続者 485 人）と、300 人以上および官公庁・公営事業所である 2,752 人（男性：離職者 466 人、勤続者 957 人、女性：離職者 578 人、勤続者 751 人）に分けて分析を行う⁴⁶。

1. 企業規模 300 人未満の会社等における業務の変化

まずは、初職の企業規模が 300 人未満であった若者についてみていこう。図表 9-3-1 ①へ、初職の企業規模が 300 人未満でありかつ勤続期間が 10 年以内の若者について、各業務の変化を経験したと答えた人の比率を離職者と勤続者との間で比較できるように、性・勤続期間別に示した。なお「在宅勤務（リモートワーク）」は離職者も勤続者も経験者の比率が 1 割に満たない。また 2020 年の春以降に初職に在籍していた人に経験者が偏り他の業務の変化とは回答者の卒業コーホートや離職時期の分布が異なるため、分析結果の考察は行わない。

⁴⁵ 離職者は初職入職から離職（雇用形態を転換）するまで、勤続者は初職入職から調査時点までの期間。

⁴⁶ 初職の企業規模が不詳の 18 ケースを除いた。

図表9-3-1① 初職 300 人未満勤続 10 年以内の正社員における離職・勤続ごとの業務の変化

(MA, 性・勤続期間別)

単位：％、Nはケース数

男性	3 年以内				3 年超 5 年以内				5 年超 10 年以内			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	32.9	49.6	37.4	**	58.2	55.3	56.6		58.1	59.2	58.9	
業務の種類が増えていった	23.8	37.6	27.6	**	37.8	43.9	41.0		43.0	48.7	47.1	
業務の内容が難しくなっていった	30.6	38.3	32.7		36.7	34.2	35.4		38.4	42.5	41.4	
責任の重い業務を担当するようになっていった	21.5	18.0	20.6		24.5	27.2	25.9		40.7	37.3	38.2	
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	15.3	11.3	14.2		17.3	15.8	16.5		17.4	13.2	14.3	
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	9.6	12.8	10.5		11.2	12.3	11.8		27.9	23.2	24.5	
非正社員を指導・管理する立場になっていった	3.1	3.8	3.3		8.2	4.4	6.1		22.1	9.2	12.7	**
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	6.8	13.5	8.6	*	14.3	11.4	12.7		25.6	24.1	24.5	
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.4	8.3	3.3	***	1.0	7.9	4.7	*	5.8	7.5	7.0	
その他の変化	0.8		0.6									
何も変化していない	34.8	18.8	30.5	***	18.4	20.2	19.3		15.1	18.9	17.8	
N	353	133	486		98	114	212		86	228	314	
女性	3 年以内				3 年超 5 年以内				5 年超 10 年以内			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	43.0	59.5	46.8	***	52.4	63.8	57.0		67.5	65.0	65.9	
業務の種類が増えていった	33.5	49.1	37.1	**	43.5	43.1	43.3		55.3	53.9	54.4	
業務の内容が難しくなっていった	26.2	38.7	29.1	**	25.6	31.9	28.2		39.5	36.4	37.5	
責任の重い業務を担当するようになっていった	24.4	27.6	25.1		31.0	31.0	31.0		52.6	37.4	42.8	**
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	12.1	8.0	11.1		10.7	10.3	10.6		15.8	16.0	15.9	
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	7.9	18.4	10.3	***	11.3	24.1	16.5	**	30.7	29.1	29.7	
非正社員を指導・管理する立場になっていった	4.9	2.5	4.4		6.0	5.2	5.6		19.3	4.4	9.7	***
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	8.4	9.8	8.7		21.4	19.8	20.8		41.2	21.8	28.8	***
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	0.4	4.9	1.4	***	1.2	3.4	2.1		3.5	8.7	6.9	
その他の変化	1.5		1.1		1.8		1.1					
何も変化していない	27.5	17.2	25.1	**	21.4	15.5	19.0		14.0	13.1	13.4	
N	546	163	709		168	116	284		114	206	320	

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

※離職者は初職入職から離職（雇用形態転換）まで、勤続者は初職入職から調査時現在までについての回答 ※回答がないセルは空欄とした

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて 5 %ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

それでは、同一の性・勤続期間段階の中で離職者と勤続者の経験者の比率に有意差がみられた業務の変化をみていこう。男女ともに、勤続期間が「3 年以内」では離職者の方が「何も変化していない」の回答率が有意に高く、勤続者の方が業務の変化を経験した傾向がある。具体的には、「業務の全体的な量が増えていった」「業務の種類が増えていった」と答えた比率は男女ともに勤続者でより高く、男性では「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」、女性では「業務の内容が難しくなっていった」「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」と答えた比率も勤続者の方が高い傾向がみられた。

勤続期間が「3 年超 5 年以内」では、有意差がみられる項目がごくわずかとなり、女性は「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」と答えた比率が勤続者でより高い傾向がみられた。

勤続期間が「5 年超 10 年以内」では、男女とも有意差が認められた項目はすべて離職者の方が変化を経験している傾向がみられた。男性は「非正社員を指導・管理する立場になっていった」、女性は「責任の重い業務を担当するようになっていった」「非正社員を指導・管理する立場になっていった」「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」と答えた

比率が離職者でより高い。

次に、離職者と勤続者のそれぞれについて、勤続期間の異なるグループ間を比較することで業務の変化のタイミングと程度をみていこう。図表 9-3-1 ②へ、初職の企業規模が 300 人未満でありかつ勤続期間が 10 年以内の若者について、各業務の変化を経験したと答えた人の比率を、勤続期間の異なるグループ間で比較できるように、性・離職の有無別に示した。

男女ともに勤続者も離職者も勤続期間の異なるグループ間で経験者の比率に有意差がある項目では、おおまかにみて勤続期間が長いグループほど各業務の変化を経験したと答えた比率が高くなる。次に離職者と勤続者を比べると、男女ともに離職者は勤続者と比べて有意差が認められる項目の数が圧倒的に多い。これらを踏まえて、有意差が認められた業務の変化について図表 9-3-1 ①の分析結果とあわせて考察していこう。

男女の「業務の全体的な量が増えていった」「業務の種類が増えていった」、女性の「業務の内容が難しくなっていた」「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」は、図表 9-3-1 ①をみると勤続期間が短いグループでは離職者より勤続者の経験者比率が有意に高いが、勤続期間が最も長い 5 年超 10 年以内では有意差がない。つまりこれらの業務の変化は、初職に入職して間もない頃から経験し始めることが若者の勤続を促す可能性がある。図表 9-3-1 ②をみると、これらの事柄は離職者では勤続期間の異なるグループ間で経験者比率に有意差があるが勤続者では有意ではない。隣接する勤続期間段階の経験者比率を比べると、勤続者では 10%ポイントを超える差がある事柄はごく少数で入職から 10 年間にわたり徐々に経験者比率が上昇するのに対し、離職者では入職から 3 年を超えた段階または 5 年を超えた段階で急激に経験者比率が上昇している。これらの業務の変化は、段階的に少しずつ変化が訪れることが勤続傾向を高める可能性があるといえるだろう。

次に、男性の「責任の重い業務を担当するようになっていった」と「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」は、図表 9-3-1 ①をみると勤続期間に関わらず離職者と勤続者の間で経験者の比率に有意差がない。一方で図表 9-3-1 ②をみると、これらの事柄は離職者でも勤続者でも勤続期間が長くなるほど経験者の比率が有意に高くなる傾向がある。これらの業務の変化は、中小規模の会社等で働く男性若年正社員にとって離職者も勤続者も同様に勤続期間が長くなれば経験することになっていく業務の変化であり、離職傾向にはあまり影響力を持たないようだ。

次に男女の「非正社員を指導・管理する立場になっていった」は、図表 9-3-1 ①をみると勤続期間 5 年超 10 年以内でのみ離職者の経験者比率が勤続者より大幅に高い傾向がみられる。またこの業務の変化は図表 9-3-1 ②をみると、男女とも離職者においてのみ勤続期間が長くなるほど経験者の比率が上昇し、特に勤続期間が 5 年を超えた段階で急激に経験者の比率が高くなる。よく似た傾向をみせるのが、女性の「責任の重い業務を担当するようになった」である。勤続期間 5 年超 10 年以内において離職者の方が経験者の比率が有意に高い傾向がみられる一方で、勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向が離職者にだ

けみられた。中小企業に勤める若者にとって勤続期間が5年を超える頃に非正社員を指導・管理する立場になること（女性は責任の重い業務を担当する立場になることも）は離職要因になる可能性がある。勤続期間が5年を超えて10年以内のグループではこれらの業務の変化を経験した人の多くが既に離職しているため、「勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向」が勤続者ではみられなくなるのだと考えられる。

図表9-3-1② 初職300人未満勤続10年以内の正社員における勤続期間ごとの業務の変化
(MA, 性別・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性	離職者					勤続者				
	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	32.9	58.2	58.1	41.5	***	49.6	55.3	59.2	55.6	
業務の種類が増えていった	23.8	37.8	43.0	29.4	***	37.6	43.9	48.7	44.4	
業務の内容が難しくなっていた	30.6	36.7	38.4	33.0		38.3	34.2	42.5	39.4	
責任の重い業務を担当するようになっていった	21.5	24.5	40.7	25.1	**	18.0	27.2	37.3	29.5	***
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	15.3	17.3	17.4	16.0		11.3	15.8	13.2	13.3	
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	9.6	11.2	27.9	12.8	***	12.8	12.3	23.2	17.7	**
非正社員を指導・管理する立場になっていた	3.1	8.2	22.1	7.1	***	3.8	4.4	9.2	6.5	
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていた	6.8	14.3	25.6	11.2	***	13.5	11.4	24.1	18.1	**
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.4	1.0	5.8	2.0		8.3	7.9	7.5	7.8	
その他の変化	0.8			0.6						
何も変化していない	34.8	18.4	15.1	28.7	***	18.8	20.2	18.9	19.2	
N	353	98	86	537		133	114	228	475	

女性	離職者					勤続者				
	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	43.0	52.4	67.5	48.3	***	59.5	63.8	65.0	62.9	
業務の種類が増えていった	33.5	43.5	55.3	38.5	***	49.1	43.1	53.9	49.7	
業務の内容が難しくなっていた	26.2	25.6	39.5	27.9	*	38.7	31.9	36.4	36.1	
責任の重い業務を担当するようになっていった	24.4	31.0	52.6	29.6	***	27.6	31.0	37.4	32.6	
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	12.1	10.7	15.8	12.3		8.0	10.3	16.0	12.0	
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	7.9	11.3	30.7	11.7	***	18.4	24.1	29.1	24.3	
非正社員を指導・管理する立場になっていた	4.9	6.0	19.3	7.1	***	2.5	5.2	4.4	3.9	
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていた	8.4	21.4	41.2	15.6	***	9.8	19.8	21.8	17.3	**
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	0.4	1.2	3.5	1.0		4.9	3.4	8.7	6.2	
その他の変化	1.5	1.8		1.3						
何も変化していない	27.5	21.4	14.0	24.4	**	17.2	15.5	13.1	15.1	
N	546	168	114	828		163	116	206	485	

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

※離職者は初職入職から離職（雇用形態転換）まで、勤続者は初職入職から調査時現在までについての回答 ※回答がないセルは空欄とした

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意でかつ各勤続期間の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

最後の「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていた」は男女で異なる傾向がみられる。図表9-3-1②をみると、男女ともに離職者も勤続期間が長いグループで経験者の比率が有意に高い傾向がみられる。一方で図表9-3-1①をみると、男性では勤続期間3年以内で勤続者の方が経験した傾向がみられ、女性では勤続期間5年超10年以内で離職者の方が経験した傾向がみられる。中小企業の男性にとって、入職から早い段階で部下や後輩を指導・管理するリーダー的な立場に置かれることは、勤続傾向を高める可能性がある。対照的に、中小企業で働く女性にとって勤続5年を超える頃に部下や後輩を指導・管理する立場に置かれることは離職要因になる可能性がある。勤続期間が5年を超えて10年以内のグループではそうした経験をした人たちが既に離職しているため、勤続者では経験者比率が離職

者より大幅に低くなるが、その離職傾向に及ぼす影響力は「非正社員を指導・管理する立場」になることや「責任の重い業務を担当する」ことほどではないため、勤続者においても離職者と同様に、勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向が維持されるのだと考えられる。

2. 企業規模 300 人以上および官公庁・公営事業所における業務の変化

図表 9－3－2 ①へ、初職の企業規模が 300 人以上または官公庁・公営事業所（以下「300 人以上と官公営」）でありかつ勤続期間が 10 年以内の若者について、各業務の変化を経験したと答えた人の比率を離職者と勤続者との間で比較できるように性・勤続期間別に示した。前項と同様に「在宅勤務（リモートワーク）」は回答者の卒業コーホートや離職時期の分布が他の項目とは異なるため分析結果の考察は行わない。

図表 9－3－2 ① 初職 300 人以上と官公営勤続 10 年以内の正社員における離職・勤続ごとの業務の変化
(MA, 性・勤続期間別)

男性	3 年以内				3 年超 5 年以内				5 年超 10 年以内			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	45.9	57.4	51.8	*	51.7	66.4	61.1	*	65.8	68.5	68.0	
業務の種類が増えていった	35.1	40.5	37.8		39.8	57.3	51.1	**	56.4	61.1	60.2	
業務の内容が難しくなっていった	33.3	36.8	35.1		37.3	50.7	45.9	*	44.4	53.8	52.0	
責任の重い業務を担当するようになっていった	22.1	26.9	24.5		27.1	42.7	37.1	**	50.4	47.4	48.0	
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	8.2	11.2	9.7		14.4	17.5	16.4		23.1	26.2	25.6	
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	7.8	16.5	12.3	**	14.4	23.2	20.1		23.9	29.4	28.3	
非正社員を指導・管理する立場になっていった	6.9	4.1	5.5		7.6	7.1	7.3		10.3	9.3	9.5	
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	12.6	7.4	9.9		27.1	19.0	21.9		30.8	28.2	28.7	
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.3	7.0	4.2	**	2.5	10.4	7.6	**	12.8	13.5	13.4	
その他の変化	0.4		0.2		0.8	0.5	0.6		3.4	0.2	0.8	**
何も変化していない	28.1	19.8	23.9	*	14.4	12.3	13.1		6.8	8.7	8.4	
N	231	242	473		118	211	329		117	504	621	
女性	3 年以内				3 年超 5 年以内				5 年超 10 年以内			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	51.9	68.5	59.5	***	64.8	64.3	64.6		74.3	70.9	71.7	
業務の種類が増えていった	35.1	53.5	43.5	***	49.7	57.7	53.8		57.1	59.8	59.1	
業務の内容が難しくなっていった	33.8	47.7	40.1	**	40.6	56.0	48.3	*	41.0	54.5	51.2	*
責任の重い業務を担当するようになっていった	32.1	38.1	34.9		49.7	43.5	46.5		62.9	51.4	54.2	*
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	8.8	7.3	8.1		10.9	17.9	14.4		19.0	22.0	21.3	
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	13.3	25.4	18.8	***	22.4	33.3	27.9	*	37.1	31.9	33.2	
非正社員を指導・管理する立場になっていった	6.8	7.7	7.2		10.9	11.3	11.1		23.8	8.4	12.1	***
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	13.3	11.2	12.3		30.9	28.6	29.7		57.1	35.3	40.7	***
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.0	12.3	6.2	***	2.4	16.7	9.6	***	12.4	15.5	14.7	
その他の変化	1.9		1.1	*	0.6	1.2	0.9			0.3	0.2	
何も変化していない	18.2	13.1	15.8		10.3	10.1	10.2		11.4	6.5	7.7	
N	308	260	568		165	168	333		105	323	428	

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

※離職者は初職入職から離職（雇用形態転換）まで、勤続者は初職入職から調査時現在までについての回答 ※回答がないセルは空欄とした

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて 5 %ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

はじめに、離職者と勤続者の合計における回答率を企業規模 300 人未満の場合（図表 9－3－1 ①）と性・勤続期間ごとに比べると、男女ともに「なにも変化していない」人の比率は 300 人未満の方が高く、それ以外の大半の項目は 300 人以上と官公営の方が高い。この傾向は勤続期間が長いグループで顕著にみられる。中小企業へ就職した若者は、大企業や官公営事業所に就職した若者ほどには多様な業務の変化を経験することはないようだ。またこうした勤務先の企業規模による経験の多様性の差は、勤続期間が長くなるほど広がっていくといえる。なお、300 人未満の回答率の方が高かった唯一の業務の変化は、勤続期間 3 年以内の男女と 3 年超 5 年以内の男性における「働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった」であった。

以上を踏まえ、300 人以上と官公営に入職した若者について、同一の性別・勤続期間段階の中で離職者と勤続者の経験した人の比率に有意差がみられた業務の変化をみていこう（図表 9－3－2 ①）。

男女ともに、勤続期間が「3 年以内」では勤続者の方が業務の変化を経験した傾向がある。具体的には、「業務の全体的な量が増えていった」「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」と答えた比率は男女ともに勤続者でより高く、女性では「業務の種類が増えていった」「業務の内容が難しくなっていった」と答えた比率も勤続者の方が高い傾向がみられた。また、男性では離職者の方が「何も変化していない」人の比率が有意に高い一方で、企業規模 300 人未満ではみられた「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」の回答率が勤続者でより高い傾向はみられない。

勤続期間が「3 年超 5 年以内」では、企業規模 300 人未満の場合とは異なり、有意差がある項目が減少せず、有意差が認められた事柄はすべて勤続者の方が経験者の比率が高い傾向がみられた。男女とも「業務の内容が難しくなっていった」と答えた人の比率は勤続者でより高く、男性は「業務の全体的な量が増えていった」「業務の種類が増えていった」「責任の重い業務を担当するようになっていった」、女性は「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」と答えた比率が勤続者でより高い傾向がみられた。

勤続期間が「5 年超 10 年以内」では、男性は「その他の変化」のみ離職者の方が経験者の比率が高い。女性は「業務の内容が難しくなっていった」は勤続者、「責任の重い業務を担当するようになっていった」「非正社員を指導・管理する立場になっていった」「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」は離職者の方が経験者の比率がより高い。

勤続期間が 5 年以内までは勤続者の方が、勤続期間が 5 年を超えると離職者の方が業務の変化を経験する傾向がみられるのは、企業規模 300 人未満の場合と同様である。

次に、勤続期間の異なるグループ間を比較することで業務の変化のタイミングと程度をみていこう。図表 9－3－2 ②へ、初職の企業規模が 300 人以上または官公庁・公営事業所でありかつ勤続期間が 10 年以内の若者について、各業務の変化を経験したと答えた人の比率を、勤続期間の異なるグループ間で比較できるように、性・離職の有無別に示した。

「なにも変化していない」比率は男女とも離職者も勤続者も有意で、勤続期間が短いグループで回答率が高い傾向がある。それ以外の有意差がみられた項目はいずれも、企業規模 300 人未満の場合と同様に、離職者も勤続者も勤続期間が長くなるほど各業務の変化を経験した人の比率が高くなる。また企業規模 300 人未満では男女ともに、勤続者では勤続期間と業務の変化に有意な関連がみられた項目がごく限られていたのに対して、300 人以上と官公営では男女ともに、勤続者においてもより多くの項目で有意な関連がみられた。女性は企業規模 300 人未満の場合と同様に勤続者より離職者で有意差がある項目の数が多いが、男性はむしろ離職者より勤続者で有意差がある項目が多い。これらを踏まえて、有意差が認められた業務の変化について図表 9－3－2①の分析結果とあわせて考察していこう。

図表 9－3－2② 初職 300 人以上と官公営勤続 10 年以内の正社員における勤続期間ごとの業務の変化
(MA, 性・離職有無別)

単位：％、Nはケース数

男性	離職者					勤続者				
	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	45.9	51.7	65.8	52.4	**	57.4	66.4	68.5	65.2	*
業務の種類が増えていった	35.1	39.8	56.4	41.6	***	40.5	57.3	61.1	55.1	***
業務の内容が難しくなっていた	33.3	37.3	44.4	37.1		36.8	50.7	53.8	48.8	***
責任の重い業務を担当するようになっていった	22.1	27.1	50.4	30.5	***	26.9	42.7	47.4	41.2	***
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	8.2	14.4	23.1	13.5	***	11.2	17.5	26.2	20.5	***
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	7.8	14.4	23.9	13.5	***	16.5	23.2	29.4	24.8	***
非正社員を指導・管理する立場になっていった	6.9	7.6	10.3	7.9		4.1	7.1	9.3	7.5	*
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	12.6	27.1	30.8	20.8	***	7.4	19.0	28.2	20.9	***
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.3	2.5	12.8	4.5	***	7.0	10.4	13.5	11.2	*
その他の変化	0.4	0.8	3.4	1.3			0.5	0.2	0.2	
何も変化していない	28.1	14.4	6.8	19.3	***	19.8	12.3	8.7	12.3	***
N	231	118	117	466		242	211	504	957	
女性	離職者					勤続者				
	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p	3年以内	3年超 5年以内	5年超 10年以内	合計	p
業務の全体的な量が増えていった	51.9	64.8	74.3	59.7	***	68.5	64.3	70.9	68.6	
業務の種類が増えていった	35.1	49.7	57.1	43.3	***	53.5	57.7	59.8	57.1	
業務の内容が難しくなっていた	33.8	40.6	41.0	37.0		47.7	56.0	54.5	52.5	
責任の重い業務を担当するようになっていった	32.1	49.7	62.9	42.7	***	38.1	43.5	51.4	45.0	**
働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	8.8	10.9	19.0	11.2	*	7.3	17.9	22.0	16.0	***
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	13.3	22.4	37.1	20.2	***	25.4	33.3	31.9	30.0	
非正社員を指導・管理する立場になっていった	6.8	10.9	23.8	11.1	***	7.7	11.3	8.4	8.8	
部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	13.3	30.9	57.1	26.3	***	11.2	28.6	35.3	25.4	***
在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	1.0	2.4	12.4	3.5	***	12.3	16.7	15.5	14.6	
その他の変化	1.9	0.6		1.2			1.2	0.3	0.4	
何も変化していない	18.2	10.3	11.4	14.7	*	13.1	10.1	6.5	9.6	*
N	308	165	105	578		260	168	323	751	

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

※離職者は初職入職から離職（雇用形態転換）まで、勤続者は初職入職から調査時現在までについての回答 ※回答がないセルは空欄とした

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意でかつ各勤続期間の比率を全体と比べて 5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

男女の「業務の全体的な量が増えていった」「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」、女性の「業務の種類が増えていった」は、図表 9－3－2①をみると勤続期間が短いグループでは離職者より勤続者の経験者比率が有意に高いが、勤続期間が最も長い 5 年超 10 年以内では有意差がない。つまりこれらの事柄は、初職に入職してから早

い段階で経験することが若者の勤続を促す可能性がある業務の変化といえる。図表 9-3-1 ②をみると、これらの業務の変化の経験者比率と勤続期間との間には、女性は離職者でのみ有意差がみられ、男性は離職者と勤続者ともに有意差がみられる。隣接する勤続期間の経験者比率を比べると、離職者では入職から 3 年を超えた段階と 5 年を超えた段階の両方で急激に経験者比率が上昇しているのに対し、勤続者では離職者よりは変化は緩やかである。これらの業務の変化は、特に女性にとって、段階的に少しずつ変化が訪れることが勤続傾向を高める可能性があるといえるだろう。

次に、男女の「働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった」と男性の「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」は、図表 9-3-2 ①をみると勤続期間に関わらず離職者と勤続者の間で経験者の比率に有意差がない。一方で図表 9-3-2 ②をみると、これらの事柄は離職者でも勤続者でも勤続期間が長くなるほど経験者の比率が有意に高くなる。これらの業務の変化は大企業や官公営事業所に就職した若年正社員であれば、後に離職する者も勤続する者も同様に勤続期間が長くなるに伴い経験するもので、離職傾向には影響しない業務の変化である。

次に、男性の「業務の種類が増えていった」「業務の内容が難しくなっていた」「責任の重い業務を担当するようになっていった」は、図表 9-3-2 ①をみると勤続期間 3 年超 5 年以内でのみ勤続者の経験者比率が離職者より大幅に高い。つまりこれらの事柄を、初職入職から 3 年を超えた頃に経験すると若者の職場定着が促される可能性がある。また図表 9-3-2 ②をみると、これらの業務の変化を経験した人の比率が勤続期間が長いほど有意に高くなる傾向は、「業務の種類が増えていった」「責任の重い業務を担当するようになっていった」では離職者と勤続者の両方においてみられるが、「業務の内容が難しくなっていた」では勤続者だけでみられる。業務内容が段階的に難しくなっていくことが成長実感につながり勤続を促しているのかもしれない。一方、女性はすべての勤続期間段階において離職者の「業務の内容が難しくなっていた」経験をした人の比率が勤続者より大幅に低く、かつ離職者も勤続者も勤続期間が長くなるほど経験者比率が高くなるという有意な関連がみられない。大企業や官公営事業所に勤める若年女性正社員にとって、業務内容が難しくなら難いことは離職要因になりえるが、男性とは異なりその変化の速度の違いによって離職傾向に差は生じないようだ。

「非正社員を指導・管理する立場になっていった」は男女で異なる傾向を示す。男性は、図表 9-3-2 ①をみると勤続期間段階にかかわらず離職者と勤続者の経験者比率に有意差はみられず、図表 9-3-2 ②をみると、勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向は勤続者だけでみられる。大企業や官公営事業所に勤める男性にとって非正社員を指導・管理する立場になることは離職要因にはならないと考えられる。これとは対照的に女性は、図表 9-3-2 ①をみると、勤続 5 年超 10 年以内でのみ離職者の経験者比率が勤続者より有意に高く、図表 9-3-2 ②をみると、勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾

向が離職者だけでみられる。すなわち大企業や官公営事業所に勤める女性にとって勤続期間が5年を超える頃に非正社員を指導・管理する立場になることは離職要因になりえるため、勤続期間が5年を超えて10年以内のグループではそうした経験をした人たちが既に離職しているため、勤続者では勤続期間と経験者比率との間に有意差がみられなくなる。

最後に、女性の「責任の重い業務を担当するようになっていった」と「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった」は、表9-3-2①をみると勤続期間5年超10年以内でのみ離職者の経験者比率が勤続者より有意に高く、図表9-3-2②をみると、勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向は勤続者と離職者の両方にみられる。大企業や官公営事業所に勤める女性にとってこれらの業務の変化を勤続期間が5年を超える頃に経験することは、「非正社員の指導・管理」と同様に離職要因になりえる。そのため、勤続期間が5年を超えて10年以内のグループではそうした経験をした人たちが既に離職しているが、「非正社員の指導・管理」ほどには離職者が発生しないため、勤続者においても離職者と同様に勤続期間が長くなるほど経験者比率が有意に高くなる傾向が維持される。

3. 業務の変化と離職傾向との関連

本節では業務の変化と離職傾向との関連を検討した。その結果、若年正社員の離職傾向や職場定着傾向に影響力を持つ可能性がある業務の変化は、企業規模や性別、勤続期間によって異なることが分かった。その背景としては、企業規模が小さい会社等では業務の変化を経験させようにも事業の規模や範囲が小さいため限界があることや、担当業務の配分において性別役割分業がいまだになされていることが考えられる。

次に業務の変化と勤続期間との関連を検討した結果、中小企業と大企業・官公営事業所、男性と女性に共通する傾向が見いだされた。第一に、入職から5年までの間に、業務の量の増大、種類の増大、業務内容の難しさの増大、業務の手順やスケジュールに対する裁量性の増大といった業務の変化を経験することは、若者の職場定着傾向を高める傾向がある。特に、業務内容の難しさの増大や業務の手順やスケジュールに対する裁量性の増大は、比較的長期にわたり女性の勤続傾向を高める可能性がある。

対照的に、非正社員の指導・管理、部下・後輩正社員の指導管理、責任の増大は、入職から5年を超える頃を境に、特に女性においてその経験が離職傾向を高める可能性が見いだされた。なかでも「非正社員の指導・管理」については、先行研究でも正社員にとって大きな負担になっている可能性が示唆されている。就業構造基本調査のデータを分析した長松（2016）によると、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業などを含む消費者サービス産業は、労働集約的な対人サービス産業であるため、職務遂行に必要な技能水準が低く多くの業務を非正規雇用者が担っている。その一方で、非正規雇用者の人件費は労働時間と比例するため、労働生産性の低さを補う責任を負う正規雇用者の労働時間は長くなる傾向にある。若年正

社員が非正社員の管理を担当する職場では、長松が指摘するメカニズムが働き、長時間労働などの離職を促す状況が生じているのかもしれない。

一方で、「部下・後輩正社員の指導・管理」については、そうした業務を担うようになったから離職することになったのか、何らかの理由で離職する際に後任者へ引き継ぎを行うことを「部下・後輩正社員の指導・管理」と回答者が解釈したのか、判断が難しい。

また次章で詳説するが、女性が結婚や出産、育児を理由に離職する傾向はかつてほどには見られなくなっており、女性も自らのキャリア形成のために離職する傾向が高まっている。したがって、勤続期間が長い（＝年齢が高い）女性において、これらの業務の変化の経験者比率が勤続者より離職者で有意に高いからといって、女性がそれらの変化を敬遠して離職したとは限らない。むしろ、初職で責任の重い業務を任されたり、部下・後輩正社員や非正社員の指導・管理を任されたりするような立場になったからこそ、労働市場で高い評価を得られる手ごたえを感じ、キャリアアップのために転職した可能性もある。これらの分析結果から得られた仮説の検証については今後の課題としたい。

<参考文献>

阿形健司（2008）「職歴形成における職業資格利用者の分析」阿形健司編『働き方とキャリア形成』（科学研究費補助金研究成果報告書），第 5 章，pp.85-102.

岩脇千裕（2023）「入職経緯が若年正社員のキャリア形成に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.757、pp.4-19.

長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化」『日本労働研究雑誌』No. 666，pp.27-39.

第10章 勤続期間ごとの初職離職理由と初職における相談状況

本報告の第2部では、初職が正社員であった若者の離職の背景を検討してきた。初職で勤め続ける若者とは異なる経験を積み重ねた結果、最終的に離職することを選んだ若者たちは、どのような理由から離職を決断したのだろうか。また離職に至るまでの間に、仕事や働くことについて相談できる相手はいたのだろうか。本章では、卒業と同時に初職へ正社員として就職した新卒就職者を分析対象として、彼らの離職理由と初職在籍中の相談状況について検討する。

第1節 初職離職理由

1. 分析対象者の範囲と分析方法

本節ではまず、若者が初職を離職した理由について検討を行う。第2回調査では、勤続期間の短い若者ほど、雇用管理上の問題や仕事への不適応などネガティブな理由により離職し、勤続期間が長い若者ほどキャリアアップなど前向きな理由で離職することが明らかにされたが、5年が経過した本調査でも同様の傾向はみられるのだろうか。この課題を検討するにあたり、初職が正社員であった若者全体で見た場合の初職離職理由については、すでに本報告の第1部第4章において、初職が非正社員であった若者と比較した結果を示している。そこで本節では若年正社員の中でも新卒時に正社員へと移行した新卒就職者に分析対象者を限定し、その初職離職理由の経年変化を第2回調査と比較することでみていこう。

比較に際しては、分析対象者の範囲を本調査と第2回調査とでそろえる必要がある。本調査及び第2回調査では離職理由を複数回答で尋ねている。その設問には、本調査では初職を「離職」した者だけが回答したのに対して、第2回調査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」）を「離職」した者と、会社に籍を置いたまま雇用形態を正社員から正社員以外の形に「転換」した者の両方が回答している。したがって本節では分析対象者を、本調査については初職での雇用形態が正社員でありかつ初職を「離職」した新卒就職者に⁴⁷、第2回調査については、本調査の分析対象者のカウンターパートである「初めての正社員勤務先」を「離職」した新卒就職者に限定する⁴⁸。

⁴⁷ 第2回調査では調査対象者を正社員経験者に限定したため、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」）で雇用形態を転換した者はすべて、正社員から正社員以外の形へと転換した者であった。したがって「初めての正社員勤務先」で雇用形態を転換した理由を尋ねる際には、「初めての正社員勤務先」を離職した者に「離職理由」を尋ねる際と同一の選択肢から選ぶよう促しても、想定される状況が類似するため問題はなかった。一方で、本調査は調査対象者に初職が正社員以外の労働者であった者を含んでおり、「雇用形態を転換する理由」を探索するための質問として、正社員登用や無期雇用への転換や直接雇用への転換に関する法改正の影響など、多様な状況を想定する必要が生じた。そのため本調査では、初職において「雇用形態を転換」した者に対しては初職を「離職」した者とは異なる設問、すなわち「雇用形態を転換した経緯」を別途用意して尋ねており、初職の勤務先企業を「離職」した者に対してのみ「離職理由」を尋ねている。

⁴⁸ 本報告の第2部第6章から第9章までにおいては、初職の勤務先企業で雇用形態を「転換」した者と、初職の勤務先企業を「離職」した者とをあわせて「離職者」として扱ってきた（第2回調査においても同様である）。これに対して、本章では「離職者」に雇用形態を「転換」した者を含まないことに注意が必要である。

2. 性別によって異なる新卒就職者の初職離職理由

図表 10-1-1 へ、新卒時に初職へ正社員として就職した後に離職した若者について、男性と女性のそれぞれに占める各理由で離職した人の比率（以下「回答率」）を、男女合計での回答率が高い順に並べた。男性と女性の両方において上位 5 項目に入った離職理由（網掛）は、「人間関係がよくなかったため（以下「人間関係」）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（以下「健康を損ねた」）」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため（以下「労働時間・休日・休暇」）」「賃金の条件がよくなかったため（以下「賃金の条件」）」である。特に「人間関係」は男女とも 25%を超える。これら 4 つの項目は第 2 回調査においても男女とも上位 5 項目に入っており、若年正社員が離職する理由として普遍的なものといえる。

男女の間で回答率に有意差がみられた項目は多数あるが、特に「キャリアアップするため（以下「キャリアアップ」）」は男性では 27.3%で第 1 位、女性では 14.4%で第 10 位、「結婚・出産・育児のため（以下「結婚・出産・育児」）」は女性では 16.7%で第 8 位、男性では 3.3%で第 13 位と大きな差がある。男性の回答率の方が有意に高い離職理由は「キャリアアップ」「会社将来性がないため（以下「会社将来性がない」）」「希望する条件により合った仕事が見つかなかったため（以下「希望条件に合う仕事が見つかった」）」「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（以下「学んだこと、技能・能力が活かさない」）」「独立・起業するため、家業を継承するため（以下「独立・企業、家業継承」）」であり、いずれも比較的前向きで新しい雇用機会をすでに得た人が選ぶ理由が多い。対照的に女性の回答率の方が有意に高い離職理由は、「人間関係」「健康を損ねた」「労働時間・休日・休暇」「仕事上手くできず自信を失ったため（以下「自信喪失」）」「ノルマや責任が重すぎたため（以下「ノルマや責任が重い」）」「結婚・出産・育児」「通勤困難であるため（以下「通勤困難」）」であり、「結婚・出産・育児」を除くと労働条件のミスマッチや仕事への不適応に関するネガティブな理由が多い。男性の方が離職後の次のキャリアを見据えた前向きな理由が多いという傾向は、第 1 回調査、第 2 回調査でも同様に確認されており、新卒就職した若年正社員が離職した場合の労働市場における男性の優位性が長期的に継続していることを物語っている。また、第 2 回調査では女性の離職理由の回答率は「結婚・出産・育児」が突出するあまり、他の理由はほぼすべて男性の回答率がより高い状態だったのが、本調査では女性の方が回答率の高い離職理由が多数ある。この点については次項の経年変化の検討において詳しく述べたい。

図表 10－1－1 新卒就職者の初職を離職した理由（MA，性別）

単位：％、Nはケース数				
	男性	女性	合計	P
人間関係がよくなかったため	25.3 <	31.2	28.7	**
肉体的・精神的に健康を損ねたため	21.8 <	31.8	27.6	***
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	22.2 <	27.0	25.0	**
賃金の条件がよくなかったため	22.4	19.3	20.6	
キャリアアップするため	27.3 >	14.4	19.8	***
仕事が上手くできず自信を失ったため	17.5 <	20.9	19.5	*
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	19.5	18.4	18.8	
会社に将来性がないため	21.5 >	14.7	17.5	***
ノルマや責任が重すぎたため	13.4 <	18.5	16.4	**
希望する条件により合った仕事他に見つかったため	15.5 >	11.9	13.4	*
結婚・出産・育児のため	3.3 <	16.7	11.1	***
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	6.8 >	4.2	5.3	**
通勤困難であるため	3.4 <	6.4	5.2	***
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.5	1.8	2.1	
独立・起業するため、家業を継承するため ¹⁾	2.3 >	0.8	1.4	**
介護・看護のため	0.6	0.9	0.8	
その他	1.6	1.8	1.7	
不詳	4.3	3.6	3.9	
N	982	1,366	2,348	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査にはない項目 ※男女合計の回答率が高い順（「不詳」「その他」除く）

※男女ともに上位5項目に入る項目を網掛した ※正社員以外の労働者にのみ設定された項目は表示を割愛した

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※検定結果が有意の場合に不等号を示し高い方の％を強調した

3. 新卒就職者の初職離職理由と勤続期間との関係

次に、男性と女性のそれぞれについて、初職における勤続期間と離職理由との関連を見ていこう。男性の初職離職理由の回答率を、離職するまでの勤続期間別に示した（図表 10－1－2）。カイ二乗検定の結果が有意かつ各勤続期間グループの回答率を男性全体での回答率と比べて5％ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。女性についても同様の図表を作成し同じ加工を加えた（図表 10－1－3）。

男女ともに、検定結果が有意かつ離職までの勤続期間が1年以内の比較的早期に離職した若者で回答率が突出して高いのは「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」であった。特に「人間関係」は、勤続期間が1年以内の若者では男性の39.3％、女性の46.4％が回答したのに対し、勤続期間が5年を超えてから辞めた若者の回答率は男性で20.9％、女性で29.5％と大幅に低い。これらの職場や仕事とのミスマッチ要因が勤続1年以内に離職した若者で突出する傾向は第2回調査でもみられた傾向であり、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着において重要であることが改めて確認できた。

図表 10-1-2 男性新卒就職者の初職を離職した理由(MA, 勤続期間別)

単位：％、Nはケース数

男性	1年 以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	合計	P
キャリアアップするため	11.2	28.4	31.8	40.8	27.3	***
人間関係がよくなかったため	39.3	27.1	19.2	20.9	25.3	***
賃金の条件がよくなかったため	19.9	22.7	22.2	29.4	22.4	
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	23.5	22.7	23.7	22.7	22.2	
肉体的・精神的に健康を損ねたため	32.1	23.1	16.7	19.0	21.8	**
会社に将来性がないため	18.4	19.7	22.7	30.8	21.5	**
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	27.0	18.4	19.7	17.1	19.5	
仕事が上手くできず自信を失ったため	29.1	19.7	13.1	10.4	17.5	***
希望する条件により合った仕事が見つかったため	6.1	18.7	18.2	19.4	15.5	***
ノルマや責任が重すぎたため	14.3	15.4	9.6	15.6	13.4	
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	8.2	9.0	5.6	3.8	6.8	
通勤困難であるため	5.1	3.7	3.5	2.4	3.4	
結婚・出産・育児のため	0.5	3.0	4.0	6.6	3.3	**
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	2.0	3.0	4.0	1.4	2.5	
独立・起業するため、家業を継承するため ¹⁾	0.5	1.7	2.0	5.7	2.3	**
介護・看護のため	1.0	1.0	0.5		0.6	
その他	2.0	1.3	1.5	2.4	1.6	
不詳		0.3			4.3	
N	196	299	198	211	982	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査にはない項目 ※男性合計の回答率が高い順 ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意かつ勤続期間別の回答率を勤続期間合計と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

※正社員以外の労働者にのみ設定された項目は表示を割愛した

図表 10-1-3 女性新卒就職者の初職を離職した理由(MA, 勤続期間別)

単位：％、Nはケース数

女性	1年 以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	合計	P
肉体的・精神的に健康を損ねたため	42.8	30.5	28.9	30.0	31.8	***
人間関係がよくなかったため	46.4	31.2	21.3	29.5	31.2	***
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	30.6	28.1	24.3	26.4	27.0	
仕事が上手くできず自信を失ったため	32.9	21.3	16.9	12.3	20.9	***
賃金の条件がよくなかったため	19.4	18.8	19.9	24.2	19.3	
ノルマや責任が重すぎたため	18.1	18.1	17.9	24.2	18.5	
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	20.7	24.4	13.0	13.7	18.4	***
結婚・出産・育児のため	5.3	14.3	25.9	26.4	16.7	***
会社に将来性がないため	14.1	16.1	12.3	19.8	14.7	
キャリアアップするため	9.9	16.7	15.3	19.4	14.4	*
希望する条件により合った仕事が見つかったため	7.2	14.5	13.6	13.2	11.9	*
通勤困難であるため	4.6	6.8	7.6	7.5	6.4	
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	6.3	5.0	3.7	1.8	4.2	
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	3.3	1.4	1.0	1.3	1.8	
介護・看護のため	0.3	1.6	1.3		0.9	
独立・起業するため、家業を継承するため ¹⁾	1.0	0.2	1.0	1.8	0.8	
その他	3.0	0.9	2.7	1.3	1.8	
不詳		0.2			3.6	
N	304	442	301	227	1,366	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査にはない項目 ※女性合計の回答率が高い順 ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意かつ勤続期間別の回答率を勤続期間合計と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

※正社員以外の労働者にのみ設定された項目は表示を割愛した

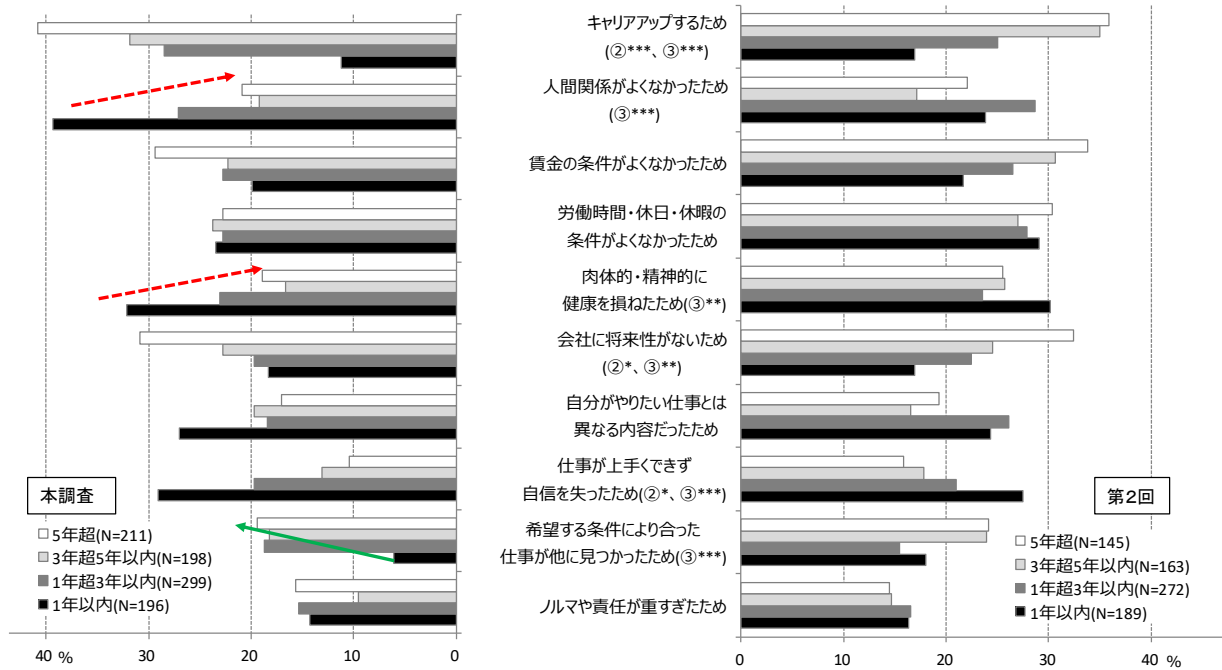
対照的に、男女ともに検定結果が有意かつ離職までの勤続期間が長い若者の回答率がより高くなる離職理由は「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」であり、男性は「会社に将来性がないため（以下「会社に将来性がない」）」も勤続期間が長いほど回答率が高い。男女とも正社員としての就業経験のある程度積んでから離職する人は、ライフステージの変化や、目指す方向性に合う仕事へ移るための前向きな選択として初職を離職する傾向にある。こうした、勤続期間が長くなるほど主体的なキャリア転換に関する離職理由の回答率が高くなる傾向は、第2回調査では男性にのみみられた傾向であるが、本調査では女性においても同様にあらわれた。この点について詳細を検討するため、次に初職離職理由と勤続期間との関係にみられる経年変化を確認しよう。

4. 初職離職理由と勤続期間との関係にみる経年変化

図表 10-1-4 は、第2回調査と本調査の男性新卒就職者について、初職離職理由の回答率を、離職するまでの勤続期間別に示したグラフである。煩雑になるため、第2回調査と本調査のいずれかにおいて男性全体での回答率が上位10位以内に入った離職理由に表示を限定している。女性についても同様のグラフを作成した（図表 10-1-5）。序章で述べたとおり本調査の複数回答によるすべての設問では、第2回調査と比べて著しく回答率が下がっているため、誤解を生まぬようあえて数値を示していない。分析の際には%をそのまま二時点で比較することはせず、傾向を比較する。具体的には、本調査と第2回調査のそれぞれにおいて、離職までの勤続期間と回答率との間に統計的に有意な関連がみられた離職理由を中心に、左側のグラフ（本調査）と右側のグラフ（第2回調査）の「形状」を比較し、大きな変化がみられる離職理由について検討を行う。

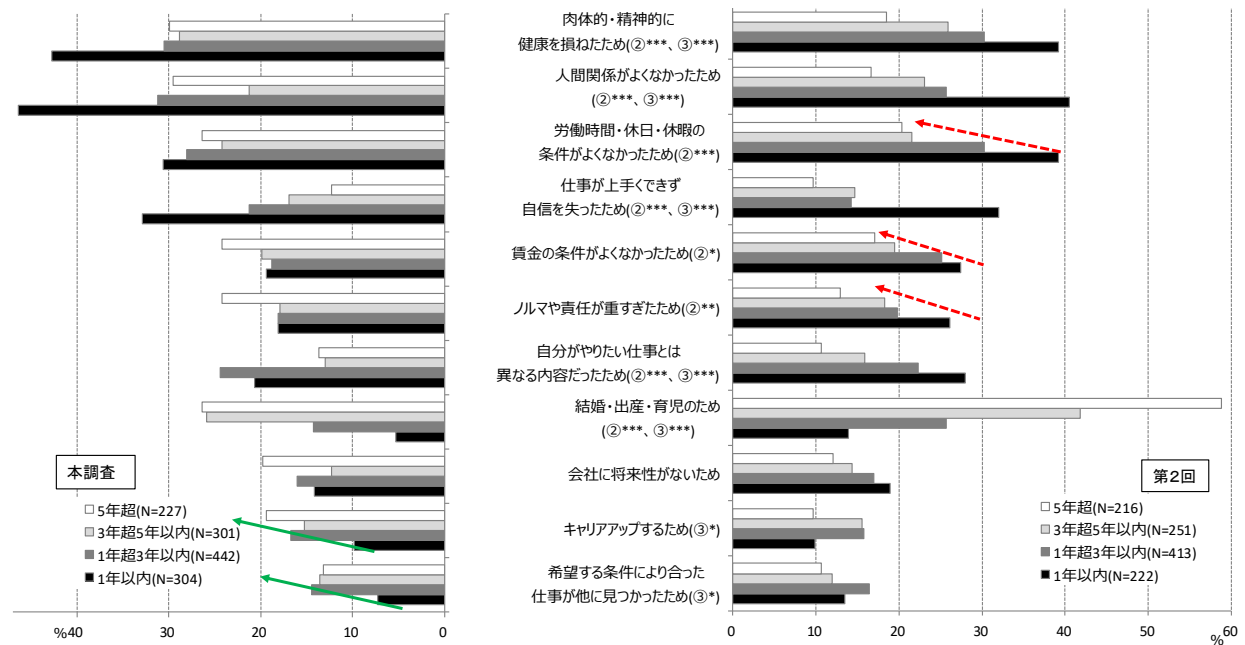
はじめに男性についてみていこう（図表 10-1-4）。まず、両時点において離職までの勤続期間によって回答率に有意差がみられた離職理由は3つあり、「自信喪失」は勤続期間が短いほど、「キャリアアップ」「会社に将来性がない」は勤続期間が長いほど回答率が高いという傾向が第2回調査でも本調査でも同様にみられた。次に、第2回調査でのみ有意差がみられた離職理由は皆無であった。そして、本調査でのみ有意差がみられた離職理由は3つある。「希望条件に合う仕事が見つかった」は、第2回調査と比べて勤続1年以内で離職する男性があまり回答しないようになった。一方で「人間関係」と「健康を損ねた」は、勤続1年以内で離職した人の回答率が勤続2年目以降に離職した人と比べて著しく高くなった。この入職間もない若者が「人間関係」と「健康を損ねた」ことを理由に離職する傾向は、第2回調査では女性においてのみみられた傾向だが本調査では男女ともにみられる。男性のごく早期に離職する理由は女性のそれと似た傾向になってきたといえる。

図表 10-1-4 男性新卒就職離職者の初職離職理由の二時点比較(MA, 勤続期間別)



***p<.001 **p<.01 *p<.05 ②は第2回調査、③は本調査の検定結果 ※第2回と本調査のいずれかで勤続期間計の%が10位以内の項目を本調査の勤続期間計の%が大きい順に並べた
※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

図表 10-1-5 女性新卒就職離職者の初職離職理由の二時点比較(MA, 勤続期間別)



***p<.001 **p<.01 *p<.05 ②は第2回調査、③は本調査の検定結果 ※第2回と本調査のいずれかで勤続期間計の%が10位以内の項目を本調査の勤続期間計の%が大きい順に並べた
※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない。

次に女性についてみていこう（図表 10－1－5）。まず、両時点での離職までの勤続期間によって回答率に有意差がみられた離職理由は5つあり、注目すべきは「結婚・出産・育児」である。勤続期間が長いほど回答率が高いという傾向は二時点とも共通するが、他の離職理由と比べた回答率（順位）が大きく変化している。具体的には、「結婚・出産・育児」は第2回調査では女性全体でみた場合の初職離職理由の第1位を占めていたが、本調査では第8位に下降している。これほど順位が二時点に変動した離職理由は男女とも他にない。「健康を損ねた」

「人間関係」「自信喪失」「やりたい仕事ではなかった」は二時点ともおおむね勤続期間が短い層で回答率が高い傾向がみられた。第2回調査においては「結婚・出産・育児」以外の女性の離職理由のほとんどが、勤続期間が長くなるほど回答率が低いが、その理由は当時の女性の離職理由が、勤続期間が長くなるほど「結婚・出産・育児」に集中したためであろう。

さらに、第2回調査でのみ有意差がみられた離職理由をみると、「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「ノルマや責任が重い」について、第2回調査ではみられた勤続期間が短いほど回答率が高い傾向が本調査では有意ではなくなった。すなわち、第2回調査の回答者の間では、労働条件や仕事のキツさに不満がある女性が勤続期間が短いうちは離職を踏みとどまっているが、勤続期間が長くなる（≒年齢が上がる）につれ結婚や出産、育児等を契機に離職していく現象が発生していた。これに対して、本調査の回答者の間では、もはや結婚や出産、育児を契機に離職する女性は多数派ではなくなっており、そうしたライフイベントの発生にかかわらず労働条件や仕事のキツさに不満がある人は勤続期間に関わらず辞めるようになったと考えられる。最後に、本調査でのみ有意差がみられた理由は「キャリアアップ」と「希望条件に合う仕事が見つかった」であり、ともに勤続期間が長いほど回答率が高く表れるようになった。勤続期間が長いほどこれらの前向きなキャリア形成のための離職が増えるという傾向は、第2回調査では男性だけにみられた傾向である。女性の離職理由に、男性に似た傾向がみられるようになっており、若年正社員の離職理由における男女差が若干縮まりつつあるといえる。また、これらの前向きなキャリア形成を理由とする離職が女性においても勤続期間が長くなるほど増えるようになった背景としては、第一に回答者の中に好況期に卒業した層が増えたためよりよい就業機会に女性も恵まれやすくなったことが考えられる。そして第二に、「結婚・出産・育児」を理由とする離職が減ったこととを考え合わせると、近年の若年女性がかつてと比べて、ただ働き続けるだけでなく、自分の希望する生き方や、キャリアの発展（自らの職業能力の向上や経験の幅の拡大など）を意識して働くようになってきたと推察できる。

第2節 仕事や働くことについての相談状況

初職で働いていた間に仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想される。本報告の第1部第4章では、初職の雇用形態が正社員であった若者と正社員以外の労働者であった若者との間で、初職在職中に仕事や働くことについての相談状況がどう異なるのかを検討した。その結果、正社員は非正社員と比べると周囲の人に相談する傾向がみられ、特に上司や先輩、同僚といった初職での勤務先の中で相談相手をみつけることが比較的にできている傾向がみられた。その一方で、若年正社員の中でも性別や勤続期間ごとに相談状況に違いがみられた。男女とも勤続期間が短い人は長い人より相談できる相手が少ない傾向があった。また、男性は女性よりプライベートでの相談相手に乏しい傾向や、悩みがあっても相談しない傾向がみられ、対照的に女性はそもそも男性より仕事や働くことに関する悩みを抱える人が多く、正社員として長期的に仕事を続ける上で家族や親族に相談せざるをえない状況がうかがわれた。また本章の第1節では、新卒就職者の離職理由は離職するまでの勤続期間によって異なり、入職から間もないうちに離職する若者は、職場や仕事内容とのミスマッチに関する要因によって離職する傾向があることがわかった。入職初期の職場や仕事内容への適応に問題を抱えやすい時期に、親身になって悩みを聞いてくれたり適切なアドバイスをくれたりする相談相手がいることは、若者の職場定着におおいに資するものと考えられる。

以上を踏まえて本章第2節では、分析対象者を新卒就職者に限定し、勤続者と離職者との間で相談状況にどのような違いがあるのかを検討する。さらに、本章第1節の分析結果と照合するため、初職において雇用形態を正社員以外の労働者へ転換した者を分析対象者から除いた上で、初職を離職した者の初職在籍中の相談状況について、初職を離職するまでの勤続期間との関係を検討する。

1. 離職者と勤続者で異なる相談状況

本調査では、初職で働き始めてから離職者は離職（雇用形態を転換）するまで、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。選択肢の中には、「悩みはなかった」「悩みはあったが誰にも相談しなかった」を含んでいる。図表 10-2-1 へ、最終学歴の学校を卒業した月または翌月までに初職へ正社員として入職した新卒就職者の相談状況を示した。新卒就職者を勤続者と離職者に分けて、それぞれに占める各選択肢の人物や団体に相談した人の比率を示している。離職者と勤続者の「合計」の回答率が特に高い項目は男女共通で、「勤務先の上司、先輩社員（男性：40.4%第1位、女性：47.8%第2位）」「家族や親族（男性：31.7%第2位、女性：51.3%第1位）」「勤務先の同年代の同僚（男性：28.9%第3位、女性：41.3%第3位）」「勤務先以外の友人・知人（男性：24.5%第4位、女性：39.7%第4位）」は、男女ともに離職者と勤続者の両方で上位4項目に入る相談相手であった。若年正社員にとって、家族やプライベートでの友人、勤務先

の職場で普段接する上司や先輩、同僚などの身近な人々は、性別や離職の有無にかかわらず重要な相談相手といえる。一方で、「医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く）」「卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）」「労働組合」「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）」といった公的な相談機関を利用した人の比率は、男女ともに離職者も勤続者も5%を下回る。若者にとって、これらの機関へ相談に訪れることは、差し迫った場合に限られると思われる。

図表 10-2-1 新卒就職者の初職在籍中に仕事や働くことについて悩みを相談した相手（MA、性・離職有無別）

単位：％、Nはケース数

	男性				女性			
	離職者	勤続者	合計	P	離職者	勤続者	合計	P
勤務先の人事労務担当者	8.1	8.9	8.6		7.0	9.2	8.1	*
勤務先の上司、先輩社員	36.1	<	42.8	40.4 ***	44.4	<	51.3	47.8 ***
勤務先の同年代の同僚	24.8	<	31.0	28.9 ***	37.7	<	44.9	41.3 ***
勤務先以外の友人・知人	23.0		25.3	24.5	36.0	<	43.5	39.7 ***
家族や親族	32.2		31.4	31.7	51.1		51.5	51.3
恋人（彼氏、彼女） ¹⁾	11.9		12.5	12.3	25.6		27.7	26.7
卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）	2.5		2.2	2.3	3.5	>	2.1	2.8 *
行政機関の職員や相談窓口（ハローワーク、ジョブカフェなど）	1.9		1.0	1.3	1.5		1.1	1.3
医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く）	3.6		3.0	3.2	4.3		3.9	4.1
労働組合	0.6	<	2.0	1.5 **	1.0		1.2	1.1
その他					0.2		0.1	0.1
悩みはあったが誰にも相談しなかった	18.2	>	11.0	13.5 ***	11.0	>	5.1	8.1 ***
悩みはなかった	12.3	<	22.7	19.1 ***	6.7	<	12.4	9.5 ***
不詳	0.8		1.3	1.1	0.7		1.5	1.1
N	1,000	1,878	2,878		1,426	1,399	2,825	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査には設定がない選択肢 ※回答がなかったセルは空欄とした ※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

※離職者は初職入職から離職（雇用形態転換）まで、勤続者は初職入職から調査時現在までについての回答

※検定結果が有意の場合に不等号を記し、有意かつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

次に、離職者と勤続者の回答率に有意差が認められた項目をみていこう。まず、当然ながら「悩みはなかった」人の比率は男女ともに勤続者の方が高く、特に男性勤続者では22.7%と男性離職者の12.3%と比べて大幅な差がある。一方、女性は「悩みはなかった」人は勤続者でも12.4%に過ぎず、約9割の女性は悩みがあっても働き続けている。相談相手の中で勤続者の回答率が有意に高い傾向がみられた事柄をみると、男女ともに「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」、男性は「労働組合」、女性は「勤務先以外の友人・知人」「勤務先の人事労務担当者」が該当した。本章の第1節で述べたとおり、若者の離職理由として職場の人間関係は男女ともに勤続期間を問わず上位にあがる事柄である。離職者と比べて勤続者は職場の人間関係が良好な人が多いため、勤務先の上司、先輩や同僚といった職場で普段接する人に相談することができているのだろう。女性において「勤務先以外の友人・知人」の回答率が勤続者でより高い結果から、女性は職場の人には話せない仕事上の悩みや愚痴を職場の外部の友人や知人に話すことで働き続ける意欲を維持しているのかもしれない。男性の「労働組合」や女性の「勤務先の人事労務担当者」の回答率が勤続者で有意に高いのは、例えば職場トラブルや家庭生活との両立を妨げる問題などを解決するために、労務管理担当者や労働組合

に相談することで、結果的に働き続けることができている人が一定数いるためだろう。男性においてのみ「労働組合」が有意となったのは、男性の方が女性より企業規模の大きい会社や製造業に勤務する傾向があり、これらの特徴をもつ企業は比較的労働組合の組織率が高いためと思われる。

男女ともに離職者の回答率が勤続者より有意に高く表れたのは、「悩みはあったが誰にも相談しなかった」である。その回答率は男性離職者では 18.2%と 2 割近くにのぼる。これに対して女性離職者の回答率は 11.0%と男性の勤続者と同程度にとどまる。男性は悩みがあっても相談しないまま離職していく人が 2 割近くいるが、女性離職者の 9 割は離職に至る過程で何かしらの相談をしている。男性の悩みが女性の悩みほど深刻ではないからなのか、男性が他者に助けを求めることを厭う傾向があるからなのかはこの分析結果だけではわからない。

相談相手の中で離職者の回答率が有意に高い事柄は、女性の「卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）」である。先述のとおり若者にとって卒業後に母校へ訪れ仕事や働くことについて相談するという行為はごく少数の人に限られる行為であるが、その中で女性は離職にいたるような問題を抱えた場合に母校を頼りにする傾向があるようだ。職場に相談できる人間関係を構築できていない人や、職場の人には話せないような内容の悩みがある人ほど離職傾向があり、かつ相談する場合には職場外に相談相手を求めざるを得ないのだろうと推察される。あるいは、女性は男性より医療・福祉や教育分野の専門職・技術職に就く比率が大幅に高い（本報告第 7 章参照）が、これらの職業に就くには在学中の実習が必須となる。女性が初職離職後に母校へ訪れる傾向があるのは、学校とこれらの産業との結びつきが強いいため、卒業生に対してもこれらの職業を斡旋できる場合があるためかもしれない。

2. 新卒就職者の相談状況と勤続期間との関係

次に、第 1 節の初職離職理由の分析結果と対応させるため、分析対象者を離職者（雇用形態を転換した者を除く）に限定し、新卒時に初職へ正社員として就職してから離職するまでの相談状況を勤続期間ごとにみていこう。図表 10-2-2 へ、男性離職者に占める、各選択肢の人物・団体に相談したことがある離職者の比率を、勤続期間の異なるグループごとに算出した。カイ二乗検定の結果が有意かつ各勤続期間グループの回答率を男性全体での回答率と比べて 5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。女性についても同様の図表を作成し同じ加工を加えた（図表 10-2-3）。

全体に、女性の方が男性より相談相手が豊富である点は第 4 章と同様である。また勤続期間が長くなるほど「仕事や働くことについての悩み」を経験したことがある人は増えていくので、当然ながら勤続期間が長いほど相談相手の多様性が増す。勤続期間とおおむね比例して回答率が高くなる相談相手は、男女の「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」「恋人（彼氏・彼女）」と、女性の「家族や親族」である。また、男女とも「悩みはなかった」人の比率には勤続期間との間に有意な関連がみられないのに、「悩みは

図表 10-2-2 男性新卒就職離職者の初職在籍中に仕事や働くことについて悩みを相談した相手

(MA, 勤続期間別)

単位：％、Nはケース数

男性	1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	合計	P
勤務先の人事労務担当者	10.2	8.0	7.6	7.6	8.0	
勤務先の上司、先輩社員	24.0	42.5	36.9	46.4	36.3	***
勤務先の同年代の同僚	10.2	29.4	27.8	36.0	24.9	***
勤務先以外の友人・知人	13.8	24.4	22.7	33.6	23.0	***
家族や親族	29.1	36.1	23.7	41.2	32.2	***
恋人（彼氏、彼女） ¹⁾	8.2	13.7	9.1	17.5	12.0	*
卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）	3.6	2.0	2.5	1.4	2.4	
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）	1.5	2.0	2.0	1.4	1.9	
医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く）	5.1	4.3	0.5	3.3	3.3	
労働組合	1.0	0.3	0.5	0.5	0.5	
その他						
悩みはあったが誰にも相談しなかった	24.5	15.1	21.2	10.9	18.4	**
悩みはなかった	14.3	11.4	13.6	6.6	12.1	
不詳		1.3	1.0		0.8	
N	196	299	198	211	982	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査には設定がない選択肢

※初職入職から離職（雇用形態転換）までについての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした ※カイニ乗検定時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意かつ各勤続期間の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

図表 10-2-3 女性新卒就職離職者の初職在籍中に仕事や働くことについて悩みを相談した相手

(MA, 勤続期間別)

単位：％、Nはケース数

女性	1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	合計	P
勤務先の人事労務担当者	5.9	8.6	6.6	6.6	7.0	
勤務先の上司、先輩社員	31.3	47.1	52.2	54.6	44.7	***
勤務先の同年代の同僚	28.9	41.2	44.9	44.9	38.3	***
勤務先以外の友人・知人	32.2	34.6	42.5	45.4	36.4	**
家族や親族	49.7	49.3	56.5	53.7	51.1	
恋人（彼氏、彼女） ¹⁾	15.8	26.5	32.6	31.3	25.6	***
卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）	5.3	3.2	2.0	4.0	3.5	
行政機関の職員や相談窓口（ハローワーク、ジョブカフェなど）	1.0	2.0	1.0	0.9	1.4	
医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く）	4.3	5.2	3.7	4.0	4.3	
労働組合	0.3	0.7	1.0	3.1	1.0	
その他	0.3		0.7		0.2	
悩みはあったが誰にも相談しなかった	17.1	10.4	9.3	5.7	11.0	***
悩みはなかった	8.2	4.3	5.3	4.4	6.6	
不詳	0.3	0.2	0.3	0.9	0.6	
N	304	442	301	227	1,366	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査には設定がない選択肢

※初職入職から離職（雇用形態転換）までについての回答 ※回答がなかったセルは空欄とした ※カイニ乗検定時には「不詳」を除いた

※検定結果が有意かつ各勤続期間の比率を全体と比べて5%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した。

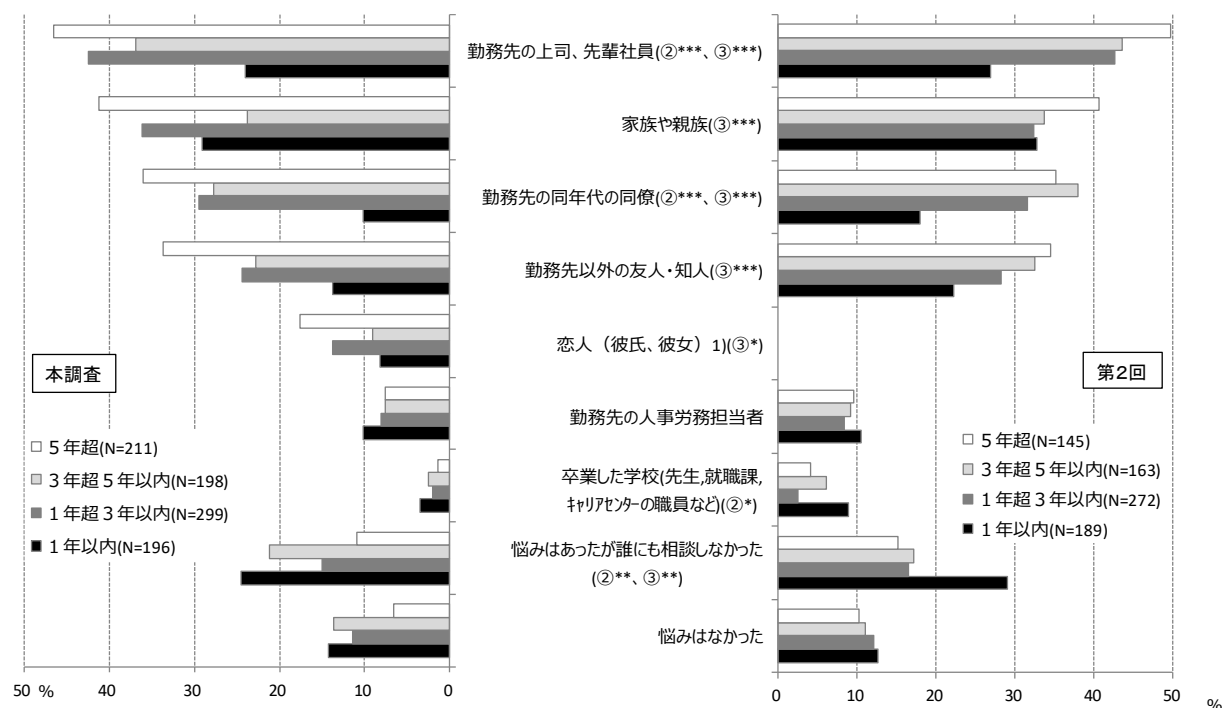
あったが誰にも相談しなかった」には有意差がみられ勤続期間が短いほど回答率が高い。本章第1節において、勤続期間が1年以内で離職した若年正社員は男女ともに、「職場の人間関係」などの職場や仕事とのミスマッチを理由に離職する傾向が際立っていたことを考えあわせると、入職間もない若者は悩みを相談したくても相手を見つけられないまま離職している人が少なくないと考えてよいだろう。特に「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」は男女ともに勤続「1年以内」の回答率が極端に低く、入職間もない頃には職場で相談できる相手がいない人が多いと思われる。対照的に、勤続「5年超」では「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人の比率が男性は10.9%、女性は5.7%と「1年以内（男性：24.5%、女性：17.1%）」と比べて著しく低いことから、最終的には離職に至った人の中でも、比較的長く勤務してから離職した人は、第三者からの助言を得て熟考した上で離職した人が多いと考えられる。以上は第4章において若年正社員全体を分析した結果とも一致する。

3. 初職離職理由と勤続期間との関係にみる経年変化

最後に、新卒就職者の初職入職から離職までの相談状況にどのような変化がみられるのか確認しよう。図表10-2-4は、第2回調査と本調査の男性新卒就職者について、相談状況についての回答を、離職するまでの勤続期間別に示したグラフである。煩雑になるため、第2回調査と本調査のいずれかにおいて勤続期間計での回答率が5%以上であった項目に表示を限定している。女性についても同様のグラフを作成した（図表10-2-5）。序章で述べたとおり本調査のすべての複数回答による設問では、第2回調査と比べて著しく回答率が下がっているため、誤解を生まぬようあえて数値を示していない。分析の際には%をそのまま二時点と比較することはせず、傾向を比較する。具体的には、本調査と第2回調査のそれぞれにおいて、離職までの勤続期間と回答率との間に統計的に有意な関連がみられた項目を中心に、左側のグラフ（本調査）と右側のグラフ（第2回調査）の「形状」を比較し、大きな変化がみられるものについて検討を行う。なお「恋人（彼氏、彼女）」は第2回調査にはない選択肢で、第2回調査において「恋人」を相談相手としていた人は、「その他」「勤務先以外の友人・知人」「勤務先の同年代の同僚」など他の選択肢を選んでいたと推察される。

はじめに男性についてみていこう（図表10-2-4）。まず、第2回調査でのみ有意差がみられた相談相手は「卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）」であり、勤続期間が短いほど回答率が高かった。本報告第6章で述べた通り、第2回調査の回答者には不況期に卒業したため新卒者の就職状況が厳しかった卒業コーホートの人が本調査よりも多く含まれているため、新卒時に正社員へ移行できたとしても不本意な就職をした人が多いと推察される。そのため卒業から間もない勤続「1年以内」で離職した人は母校へ相談に訪れた人が多いのだろう。次に、両時点において勤続期間が長いほど回答率が有意に高い傾向がみられたのは「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」である。ただし細かく見ると若干違いがある。第2回調査ではこれらの項目の回答率は勤続期間と比例して緩やかに上昇

図表 10-2-4 男性新卒就職離職者の初職在籍中の相談状況(MA, 勤続期間別)

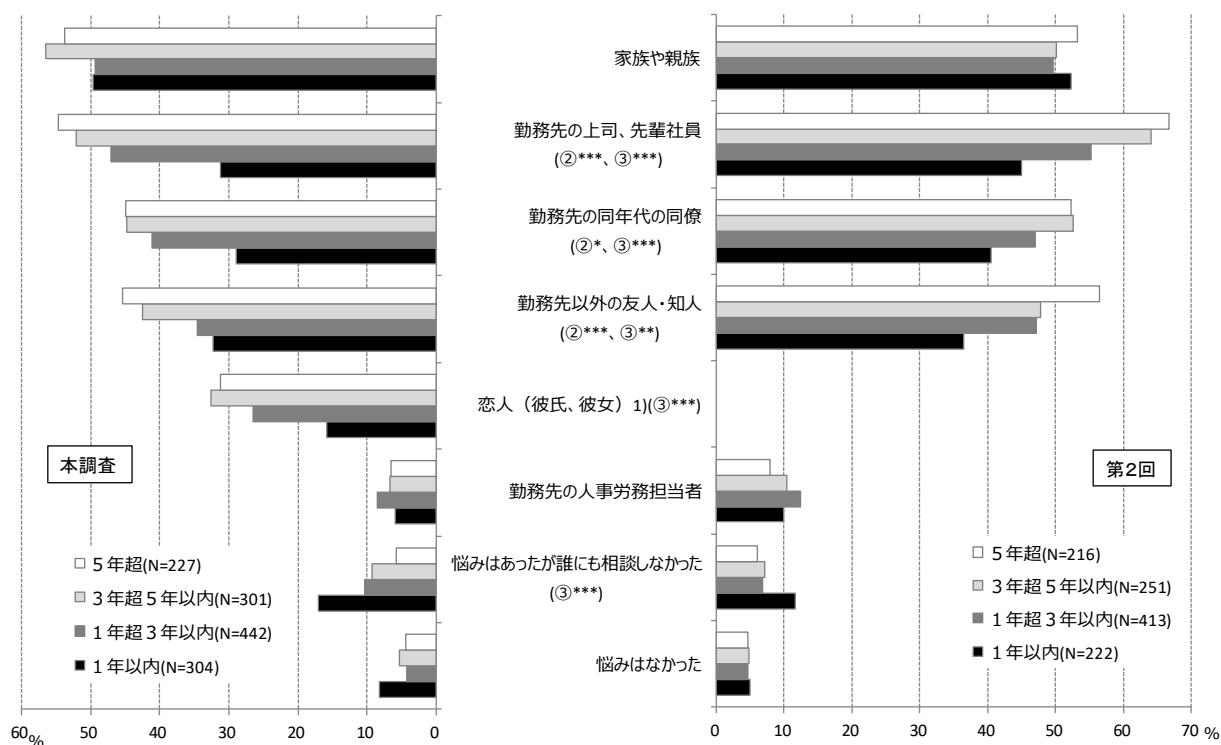


***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査には設定がない選択肢

②は第2回調査、③は本調査の検定結果 ※第2回と本調査のいずれかで勤続期間計の回答率が5%以上の項目を本調査の勤続期間計の%が大きい順に並べた

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない

図表 10-2-5 女性新卒就職離職者の初職在籍中の相談状況(MA, 勤続期間別)



***p<.001 **p<.01 *p<.05 1)第2回調査には設定がない選択肢

②は第2回調査、③は本調査の検定結果 ※第2回と本調査のいずれかで勤続期間計の回答率が5%以上の項目を本調査の勤続期間計の%が大きい順に並べた

※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた ※第2回調査と比べて本調査では性・学歴・勤続状況に関わらずあらゆる複数回答の設問において回答率が大幅に低いので、第2回調査と本調査の回答率を単純比較するべきではない

していたのが、本調査では勤続「3年超5年以内」でいったん回答率が低下する。同様の傾向は、本調査でのみ有意差がある「家族や親族」「勤務先以外の友人・知人」「恋人（彼氏、彼女）」においても確認できる。この勤続「3年超5年以内」で離職した人だけ回答率が低下する傾向は女性にはみられないので、性別を問わず影響をもたらす卒業コーホートの違いが要因とは考えにくい。また、第2回調査にはない選択肢「恋人（彼氏、彼女）」においても「3年超5年以内」の回答率はその前後の勤続期間段階より低いことから、選択肢を追加したことが原因とも考えにくい。一方で、「悩みはあったが誰にも相談しなかった」の回答率には両時点とも有意差がみられ、第2回調査では勤続期間が長くなるほど緩やかに低下するが、本調査では勤続「3年超5年以内」でいったん回答率が上昇する。その要因は本調査の分析結果からのみでは明らかにできない。

女性には男性ほどの変化はみられない（図表10-2-5）。両時点で有意かつ離職までの勤続期間が長いほど回答率が高い相談相手は「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人、知人」である。第2回調査にはなかった選択肢「恋人（彼氏、彼女）」も勤続期間が長いほど回答率が有意に高い。一方で、第2回調査では有意差がみられなかった「悩みはあったが誰にも相談しなかった」の回答率が本調査では勤続期間が短いほど有意に高く、特に勤続「1年以内」で離職した人で突出している。本章の分析対象者のうち勤続期間が「1年以内」「1年超3年以内」の人の中には、2020年春以降の感染症拡大の影響を受けて初職入職直後には出勤することができなかった人が含まれる。入職から間もない時期に悩みがあってもだれにも相談せず離職した人の中には、相談しようにもそもそも勤務先の上司や先輩、同僚と対面で接触する機会があまり得られなかった人がいるのかもしれない。

本章の第1節では、入職から間もない早期に離職した新卒就職者の離職理由は、職場や仕事内容とのミスマッチ要因が多い傾向がみられた。入職初期の職場や仕事内容への適応に問題を抱えやすい時期にこそ、仕事や働くことに関する相談相手が必要なはずが、本章の第2節の分析の結果、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられた。また第1回、第2回調査の報告書においても、本報告の第8章においても、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向が指摘された。勤務先の上司や先輩、同僚と悩みを打ち明けられるような人間関係を構築するには時間がかかる。若年正社員の不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するには、だれでも利用できる入職直後に相談できる場を職場外に整備することが重要である。並行して若者を雇用した職場では、若者が職場の一員として受け入れられた実感を得られるよう、組織全体で努力することも必要だろう。

第11章 第2部のまとめ

本報告の第2部では、初職におけるどのような経験が、若年正社員の離職と関連しているのか検討してきた。本章では、ここまでに得られた主な知見をまとめた上で、それらに基づき政策的インプリケーションを示す⁴⁹。

第1節 離職者と勤続者の基本的特徴と初職入職経緯

第6章では、初職が正社員であった若者の基本属性と初職への入職経緯、初職における勤続期間と、若年正社員の離職・職場定着傾向との関係を検討した。

1. 離職者と勤続者の基本的特徴

初職の雇用形態が正社員であった若者の最終学歴は、男女ともに勤続者は大学・大学院卒、離職者は非大卒層に偏る傾向がみられた。この傾向は分析対象者を新卒就職者に限定しても変わらない。また第2回調査と比べると、男性は離職者において近年の高学歴化を反映して高校卒が減少し専門学校卒が増大していた。女性は高等教育政策の動向を反映して、離職者・勤続者ともに短大・高専卒が減少し専門学校卒が増大していた。

調査対象者は2023年4月2日時点で20～34歳の若者であるため、最近卒業した人ほど初職入職から調査時点までの期間が短く、将来離職する可能性をはらみつつも未だ離職に至っていない人が多くなるので、最終学歴卒業時期（卒業コーホート）は、勤続者の方がより新しくなる。なお本調査の回答者の約2割は2020年春以降に卒業したコロナ禍世代であり、就職活動や初職入職後の職場への適応に影響が出た可能性が高い。

最終学歴で学んだ内容に離職者と勤続者とで違いがみられたのは専門学校卒と大学卒のみであった。専門学校卒の男性の専攻は、離職者は衛生関係や商業実務関係、勤続者は工業関係、医療関係、教育・社会福祉関係が比較的多い。女性の専攻は、離職者は衛生関係、勤続者では医療関係が多い。大学卒の男性の専攻は、離職者に人文科学、勤続者に工学が比較的多い。女性の専攻は、離職者では家政、勤続者では教育がやや多い。

本調査の回答者は、最終学歴の学校を卒業した月またはその翌月に初職へ入職した「新卒就職者」と、卒業から初職に就くまで非就業状態であった「既卒未経験就職者」に分類できるが、男性では新卒就職者の比率は勤続者でより多く、卒業後も就職活動が続けた人の比率が離職者でより多い傾向がみられた。特に高校卒の男性では、卒業後に専門学校や大学などへ進学した後に中途退学したと思われる人が、離職者でより多い傾向があった。

⁴⁹ 本報告は調査の概要を示すことが目的であるため、分析手法は多重クロス集計や平均値の比較にとどめた。したがって、以下に述べる分析結果の考察は、今後あらためて多変量解析を含む精査を行う必要がある。

2. 在学中から初職入職までの活動

在学中から初職入職までの活動について離職傾向との関連を確認したところ、勤続者には就きたい仕事を考慮して進学先を選んだ（高校卒男女、大学卒男性）、学業成績が優秀（高校卒男女、大学卒女性）、課外活動に熱心（高校卒男性）、インターンシップや職場体験などを経験した（高校卒女性）傾向がみられた。早期から職業と学校での学びとを関連させて考える機会を持つことが、就職活動時のミスマッチを防ぎ職場定着を促すようだ。学業達成や課外活動への熱心さが職場定着と関連するのは、学校生活への適応に必要な勤勉性や協調性が職場への適応にも必要なためだろう。一方、離職者にはアルバイトに熱心（高校卒男性、大学卒男性）、自分の興味関心や「やりたいこと」を深く考えた（短大・高専卒男性）、働くためのルールを学んだ（大学院卒男性）、返済が必要な奨学金や学資ローン借りた（専門学校卒の男性、短大・高専卒男性、大学卒女性）傾向がみられた。キャリア教育の一環として実施される自己分析や働くことのルールの学習と離職傾向とが関連するのは、若者が初職入職後にも適職探索を継続し転職する場合があることや、職場トラブル等に遭った場合に労働法等のルールを知る人ほど離職や転職に踏み切りやすいことなど、若者が初職入職後にも主体的にキャリア形成をしているためかもしれない。返済が必要な奨学金や学資ローン等の負債を抱える若者が離職者に多いことは、返済のためにより好条件の仕事へ転職するためなのか、学資を得るためのアルバイトが忙しく就職活動に専念できず不本意就職者が多いため離職者も多くなるのか判断は難しい。

3. 初職入職経路と就職活動時に得た情報と実際の労働条件とのズレ

初職への入職経路は性別にかかわらず最終学歴によって大きく異なる。学校経由の就職は、高校卒では約7割、専門学校卒や短大・高専卒では約5割を占めるのに対して、大学卒や大学院卒では2割程度にとどまる。短大・高専卒女性では離職者がハローワークを利用する傾向がみられるが、ハローワークには採用費用の負担が難しい中小企業の求人や、新卒者に限らず未経験者を広く募集する求人が多く集まる一方で、新卒時に円滑に就職できなかった若者が訪れる傾向があるので、構造的にミスマッチが生じやすく不本意入職や結果としての離職が生じやすいためであろう。大学卒では男女とも、勤続者の入職経路は学校の紹介と直接問い合わせた場合が多いのに対し、離職者は男女とも求人広告サイトの利用者が多く、男性では民間の職業紹介サービスの利用者も多い。大学院卒男性も大学卒と同様の傾向がみられた。

就職活動中に得た情報と入職後の実際とが一致しない事態が、どのような情報についてどの程度生じているのか確かめたところ、「給与の金額」は男女とも約4%、「労働時間の長さ」は男性の7.9%と女性の12.3%、「仕事内容」は男性の5.7%と女性の8.6%が「入職前に得た情報と入職後3ヶ月間の状況とが異なっていた」と答えた。「労働時間の長さ」の不一致率は男女とも全学歴で離職者でより高い傾向がみられ、「仕事内容」は全学歴の男性および専門・高専・短大卒と大学・大学院卒の女性で離職者の方が高い傾向がみられた。なかでも「労働時

間の長さ」の不一致は第1回調査から本調査まで長期的に離職傾向と関連が認められ、労働時間の長さについて正確な情報を得ることが、若者の職場定着に重要であることがわかる。さらに情報と現実との不一致がどの応募経路で入職した場合に発生しやすいのか確かめた。その結果、女性の「仕事内容」に有意差が認められ、入職前に得た情報と入職後3ヶ月間の仕事内容とが異なっていた人の比率は、女性全体では8.6%だが、「友人・知人の紹介（15.3%）」「ハローワーク（13.3%）」「民間の職業紹介サービス（12.2%）」では大幅に高いことが分かった。

4. 初職への入職を決めた理由

初職へ入職を決めた理由は、「仕事の内容・職種」「業種・業界」「福利厚生」「希望する勤務地で働ける」が離職の有無にかかわらず男女とも上位を占め、若年正社員の典型的な入職時の重視点と考えられる。

離職者の回答率の方が有意に高い入職理由は「他に仕事を得ることができなかった（学歴計男性と大学・大学院卒女性）」「仕事の内容・職種（専門・高専・短大卒女性）」のみであった。一方、勤続者の回答率が有意に高い入職理由は多岐にわたり、そのうち大半の学歴で男女ともに有意であった理由は「福利厚生」「労働時間・休日・休暇」である。入職を決める際に多様な側面から検討を行った人ほど入職後のミスマッチが少ないのだと考えられる。

5. 初職における勤続期間と就職後3年以内離職率

本調査の対象者は離職の有無にかかわらず年齢層が一定であるため、初職での勤続期間は勤続者の方が大幅に長い。同一学歴内で男女の勤続期間を比較すると、勤続者も離職者も、概ね男性の方が長い傾向がある。唯一、専門・高専・短大卒の離職者では女性の勤続期間が長い傾向がある。新卒就職者に限定して経年変化をみると、女性や高校卒、大学・大学院卒の男性では勤続期間にあまり変化がないか本調査の方がやや長い。これに対して専門・高専・短大卒の男性でのみ、離職者・勤続者ともに第2回調査の勤続期間の方が長い傾向がある。

20～33歳の新卒就職者に限定して、初職入職から調査時点までの期間が3年を超えた者に占める3年以内に離職した若者の比率（就職後3年以内離職率）を算出したところ、男女計では高校卒25.4%、専門・高専・短大卒32.3%、大学・大学院卒20.9%であった。厚生労働省による直近（2021年3月卒業者）の学歴別就職後3年以内離職率（高校卒38.4%、短大等卒44.6%、大学卒34.9%）と比べて大幅に低い理由は、厚生労働省の集計が雇用保険加入者全体を対象とするのに対し、本調査の集計対象者は初職が正社員の者に限られるためである。そうした違いはあるが両者とも、短大等卒（専門・高専・短大卒）が最も高く、次いで高校卒、大学卒（大学・大学院卒）が最も低いという順番は共通する。就職後3年以内離職率の経年変化をみると、全体的に第2回調査より本調査の方が低く、その低下幅は概ね男性より女性、大学卒より非大卒層で大きい。本調査の回答者には卒業時の景況が好調であった世代が第2回調査より多く、新卒時に円滑に正社員へ移行した人が多いため不本意就職者が少なく職場に定

着する傾向が高いのだと考えられる。ただし、専門・高専・短大卒の男性では本調査の方が高い値を示した（第2回：22.2%→本調査：29.6%）。専門・高専・短大卒の男性では、第2回調査と比べて専門職・技術職の比率が縮小、生産工程の比率が拡大したことや、「仕事内容」について事前に得た情報と実際とが異なっていた人の離職傾向が高いことから、期待した職業に就けなかったことが離職傾向を高めている可能性がある。

さらに、「入職からわずか数カ月で離職する『超早期離職』が増えている」という言説の真偽を検討するべく、本調査の20～33歳の新卒就職者について就職後1ヶ月以内、3ヶ月以内、6ヶ月以内の離職率を卒業コーホートごとに算出した。その結果、「就職後6ヶ月以内離職率」のみについて、近年卒業した新しい世代よりむしろ、世界的金融危機の影響が表れる直前の「ポストロス期（2007年3月～2010年2月）」に卒業した人たちで高い傾向がみられた。労働市場が売り手市場に傾くたびに「すぐに辞める若者」を問題視する言説が流行するが、近年の「超早期離職」言説には今のところ明確な根拠はみあたらない。

第2節 初職の企業属性・社風と離職状況

第7章では、初職の企業規模・産業、初職における職業、勤務先の社風・企業体質と、若年正社員の離職・職場定着傾向との関係を検討した。

1. 初職の企業属性

初職の企業規模は男女とも大学・大学院卒、高校卒、専門・高専・短大卒の順に大きい傾向がある。また男女とも学歴問わず、勤続者は大企業・官公営へ、離職者は中小企業へ分布が偏る。新卒就職者について第2回調査と比べると、高校卒の男女では離職者と勤続者の企業規模の分布差が緩やかになった。大学卒男性では、勤続者に占める官公庁の比率が増し、離職者に占める1000人以上の比率が増した。

初職の産業には、男女とも全学歴で離職者と勤続者の間に有意な分布差がみられた。男性は勤続者の方が学歴を問わず公務の比率が高く、高校卒と専門・高専・短大卒では製造業の比率も高い。対照的に離職者の方が高い比率を占める産業は、専門・高専・短大卒における生活関連サービス業、娯楽業、大学・大学院卒における小売業である。女性は、高校卒と大学・大学院卒において、勤続者の方が公務の比率がやや高く、離職者の方が宿泊業、飲食サービス業の比率がやや高い。専門・高専・短大卒の女性では、勤続者の方が医療、保健衛生の比率が大幅に高く、離職者の方が生活関連サービス業、娯楽業の比率がやや高い。新卒就職者について第2回調査と比べると、両時点とも製造業と公務は勤続者で、宿泊業、飲食サービス業は離職者でより高い傾向がある。一方で、非大卒層男性における運輸業、郵便業と、専門・高専・短大卒の男女における生活関連サービス業は離職傾向との関連が強くなった。対照的に、高校卒の男性における建設業と電気・ガス・熱供給・水道業、高校卒と大学・大学院卒の女性における

小売業、高校卒および専門・高専・短大卒の女性における医療、福祉、非大卒層の男女におけるその他サービス業は職場定着傾向との関連が強くなった。

初職で従事した仕事内容（職業）には、男女とも全学歴で離職者と勤続者の間に有意な分布差がみられた。勤続者に多い職業は、事務職（全学歴の女性、高校卒と大学・大学院卒の男性）に加え、上述の勤続者に多い産業で多く雇用される職業である、その他の専門職・技術職（専門・高専・短大卒の男性）、医療・福祉分野の専門職・技術職（専門・高専・短大卒の女性）であった。対照的に離職者に多い職業は、家事・介護・保健医療・福祉のサービス職（高校卒の女性）、運搬・清掃・包装等従事者（高校卒の男性）に加え、上述の離職者に多い産業で多く雇用される職業である、その他のサービス職（専門・高専・短大卒の男女）、営業職（大学・大学院卒の男性）、販売職（大学・大学院卒の男性と高校卒の女性）、接客・給仕サービス職（高校卒の女性と専門・高専・短大卒の男性）である。新卒就職者について第2回調査と比べると、両時点とも事務職とその他の専門職・技術職は勤続者で、営業職、販売職、接客・給仕サービス職、その他のサービス職は離職者で多い傾向がある。一方で、高校卒女性における生産工程従事者、高校卒男性における運搬・清掃・包装等従事者は離職傾向との関連が強くなった。対照的に、専門・高専・短大卒女性における教育分野の専門職・技術職と医療・福祉分野の専門職・技術職、高校卒男性における建設・採掘従事者は職場定着傾向との関連が強くなった。

2. 初職の社風・企業体質

初職の社風や企業体質を離職者と勤続者とで比較した結果、男女とも大半の学歴で勤続者の初職には「助け合い」「教育熱心」「長期育成」などの「若者を長い目で育成する方針」をとる傾向がみられる。また、高校卒女性では「実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる」、専門・高専・短大卒男性では「男女の区別なく活躍できる」も勤続者の初職でよりあてはまる傾向がある。対照的に、男女とも多くの学歴で離職者の初職には、従業員の出入りが激しい傾向や、法律や社会的倫理に反する行為が行われている傾向がみられる。また大学・大学院卒の女性では、「『お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ』という雰囲気がある」も離職者の初職でより当てはまる傾向がある。

新卒就職者について第2回調査と比べると、両時点とも性別問わず、勤続者の初職では「助け合い」「教育熱心」「長期育成」などの「会社全体で人材を長期的に育成する方針」をとる傾向や「男女平等」の傾向がみられ、離職者の初職では短期間に大量の離職がある傾向（男性では「法令倫理違反」も）がみられる。一方で変化もあり、男性は勤続者の初職が「経営陣と距離近い」「やりがい重視」である傾向がみられなくなった。対照的に、男女の「短期大量採用」と女性の「法令倫理違反」は第2回調査では有意差がみられなかったが本調査では離職者であてはまる傾向があらわれた。男女とも「短期大量採用」と離職傾向とが関連するようになったのは、わが国の労働力不足が深刻化する一方で労働環境の整備が追い付かず、人材流出が激しいため次々と新しい人材を供給せざるをえない企業が増えている可能性を示唆する。

第3節 初職における雇用管理と離職状況

第8章では、初職における労働条件と雇用管理、具体的には給与額や労働時間の長さ、職務の範囲、教育訓練や職場コミュニケーション、職場トラブルなどの経験と若年正社員の離職・職場定着傾向との関係を検討した。

1. 給与額

性・学歴を統制すると、離職者と勤続者の初職の初任給（税込月額）の平均値には有意差はない。新卒就職者について第2回調査と比較すると、勤続者の初任給は概ね男女とも大半の学歴で本調査の方が若干高い。若年人口減少による労働市場の売り手市場化により、新規学卒者の初任給額が上昇したためと考えられる。専門・高専・短大卒の男性のみ本調査の方が低いのは、専門職・技術職が大幅に縮小し、生産工程が大幅に拡大したためであろう。

第2回調査と本調査の新卒就職者について、離職者と勤続者の初職の勤務先から支払われていた月あたりの給与額（税込）の平均を、性・学歴・勤続期間別に算出した。第2回調査と本調査とを比較すると、離職者では本調査の給与額の方が低い傾向にある。勤続者では男女とも概ね勤続期間が短いほど本調査の給与額の方が大幅に高い。なかでも2020年11月以降に初職へ新卒者として就職し勤続している人でこの傾向が顕著に表れたことから、若年層に対する賃上げの開始は2020年以降と推察される。離職者と勤続者の給与額を比べると、第2回調査では学歴を統制すると有意差がないのに対し、本調査では専門・高専・短大卒の男性では勤続3年超5年以内、大学・大学院卒の男性では勤続1年以内、専門・高専・短大卒および大学・大学院卒の女性では勤続1年以内と1年超3年以内において、離職者より勤続者の給与額が有意に高く、給与額の低さが離職の要因となっている可能性がある。第2回調査ではみられなかった離職者と勤続者の給与額の差が本調査で表れたのは、近年の労働力不足を受けてもともと離職傾向が低い大企業や労働生産性の高い分野で賃上げがなされた一方、もともと離職傾向が高い中小企業や労働生産性の低い分野では賃上げの実施率が低い、または実施が遅れたため、離職傾向の高い職場と低い職場の給与額の差がかつて以上に広がり、新しい世代ほど給与額への不満を理由に離職する傾向が高まったのかもしれない。

2. 労働時間の長さ

離職者と勤続者の週あたり実労働時間の分布を比較すると、性・離職の有無にかかわらずピークは40～45時間未満だが、全体に離職者の労働時間は勤続者より長い方に偏っている。

新卒就職者について週に60時間以上働いた人の比率を算出すると、性・離職の有無にかかわらず第2回調査と比べて本調査では大幅に低下している。また性・学歴・離職の有無にかかわらず、週実労働時間の平均は本調査の方が短い。長時間労働者の比率は改善されているが2020年春以降の感染症拡大に伴う事業活動の自粛や在宅勤務の普及などが影響している可能性があり、長時間労働者の減少が一時的なものか否か、今後も注視する必要がある。

離職者と勤続者を比較すると、両時点とも性・離職の有無にかかわらず、週に 60 時間以上働いていた人の比率は勤続者より離職者で大幅に高い。また週実労働時間の平均は、第 2 回調査では男女ともすべての学歴で、本調査では高校卒男性以外の全てのグループで、勤続者より離職者でより長い。若者全体の労働時間は短くなったが、労働時間が過剰に長いことは依然として新卒就職者の離職傾向を高める可能性がある。

3. 職務内容や労働時間・勤務地の限定性

初職における職務内容や労働時間・勤務地の範囲は、いずれについても女性は男性より限定的である。この男女差は大学・大学院卒で最も顕著であった。

離職者と勤続者とを比較すると、性・学歴問わず、土・日・祝日に勤務がある人は離職者が多いが、その他の項目（職務内容の範囲や夜勤や出張、転勤など）は制限されることが離職傾向と関連していた。本調査の回答者は生得家族を形成していない人も多いため、ワーク・ライフバランスの阻害要因となりうる働き方をする事により、自分を成長させる機会やキャリアの発展可能性に制限があることの方が、離職傾向につながりやすいのかもしれない。特に大学・大学院卒の女性で、離職者の方が仕事内容（職種）、配置転換、国内転勤・海外転勤、宿泊を伴う出張が「ないことになっている」傾向があることは、第 10 章で明らかにされた、若年女性のキャリアに対する考え方が男性に近似してきたことも整合する。ただ一方で、これらの職務内容・労働時間・勤務地の制限のあり方は、それらと強く結びついている特定の産業や職業の離職傾向を媒介しているとも考えられる。

4. 入職から3ヶ月間の教育訓練と職場コミュニケーション

初職入職から 3 ヶ月後までに受けた教育訓練を比較すると、男性や大学・大学院卒が業務を離れて教育訓練に徹する Off-JT を経験した傾向があるのに対して、女性は日常業務の中で仕事を覚える OJT が中心であった人が多い。また女性は、指示が曖昧なまま放置された人や、入職直後から先輩社員と同等の働きを求められた人が男性より多い。離職傾向との関連をみると、勤続者は「業務をせず研修だけを受けている時期があった（学歴計の男女、高校卒の男性、専門・高専・短大卒の男女）」「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（学歴計の男女、高校卒の男性）」傾向があり、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（学歴計および全学歴の男性）」傾向がある。新卒就職者に限定して第 2 回調査と比較すると、男性は上記の離職者・勤続者に見られた傾向が両時点ともにみられた。女性は「業務をせず研修だけを受けている時期があった」人が勤続者により多い傾向は両時点に共通するが、「その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった」人が勤続者により多い傾向は本調査でのみみられた。

初職入職から 3 ヶ月後までに経験した職場コミュニケーションを比較すると、女性や高学歴層は男性や非大卒層より、多様なコミュニケーションを経験している。離職傾向との関連を

性・学歴別にみると、勤続者の方が、会社の人が会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれたり（学歴計の男女）、歓迎会を開いてくれたり（高校卒の女性）した経験や、若者本人が会社の人に希望する仕事内容や働き方について伝えたり（学歴計と高校卒の女性）、自分の働きぶりについて意見や感想を求めたり（学歴計の女性）、分からないことを相談したり（学歴計の男女、高校卒の女性と大学・大学院卒の男性）といった経験のある人が多い。新卒就職者に限定して第2回調査と比較すると、男女ともに第2回調査では「歓迎会を開いてくれた」と答えた人が勤続者でより多いが本調査ではこの傾向がみられなくなり、代わりに「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」人が勤続者でより多い傾向がみられるようになった。男性ではさらに、第2回調査では勤続者で経験者がより多かった「業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた」「自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた」が本調査では有意差がなくなった。女性では第2回調査では有意差がなかった「会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた」「自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた」「自分の働きぶりについて意見や感想を求めた」に、本調査では勤続者で経験者がより多い傾向があらわれた。

職場コミュニケーションに多くの変化がみられた背景には、2020年春以降の感染症拡大に伴い出勤の自粛など対面コミュニケーションが社会全体で抑制されたことが関係している。本調査の新卒就職者について、初職入職から3ヶ月間の教育訓練および職場コミュニケーションの経験者比率を卒業コーホート間で比較したところ、「歓迎会を開いてくれた」と答えた比率は男女ともに、コロナ禍期に卒業した男性では19.1%、女性では17.2%と、新卒就職者全体（男性32.1%、女性40.2%）と比べて大幅に低い。また女性では新しい世代ほどOJT経験者の比率が低い。近年の若年正社員は、入職直後に対面で上司や先輩と関わりながら仕事を覚える機会や、職場の仲間として受け入れられた実感を得る機会に乏しい可能性がある。第2回調査で歓迎会の開催が男女ともに勤続傾向と強い関連があったことを考慮すると、これらの機会が減少したことが、これからの若者の離職傾向に影響することが予想される。

また、女性では新しい世代ほど「自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた」「自分の働きぶりについて意見や感想を求めた」人が多く、若者側から自らのキャリアについて相談する傾向が高まっている。あるいは入職直後の若年正社員に対して、自らのキャリアを考えるとよう促す教育を行う職場が、女性が多い分野で増えているのかもしれない。

5. 初職在籍中に経験した職場トラブル

男女とも離職の有無にかかわらず初職在籍中に経験した人が特に多い職場トラブルは、「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」が第1位、「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」が第2位で、人口減少に伴う労働力不足の影響が若年正社員の職場にもあらわれている。また多くの職場トラブルの経験者比率が女性でより高く、「いずれもない」の比率は男性でより高いことから、女性は男性より職場トラブルに安いといえる。また男女ともに多くの職場トラブルについて、専門・高専・短大卒は高校卒や大学・大学院卒より経験者比率が高いが、これは専門・高専・短大卒の初職に多い産業や職業の特徴を反映していると思われる。

離職者と勤続者の間に有意差がみられた職場トラブルは全て離職者の方が経験した傾向がある。特に経験者比率が高いものは、「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた」「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」である。なかでも「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ」は、男女とも全学歴で有意差がみられた。経験者比率は比較的小さいが離職者の方が経験する傾向があるものは、「仕事が原因でケガや病気をした（大学・大学院卒の男性、全学歴の女性）」「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった（専門・高専・短大卒の男性、全学歴の女性）」「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（大学・大学院卒の男性）」「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（専門・高専・短大卒の女性）」である。女性の「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」は学歴を統制すると有意ではない。

新卒就職者に限定し第2回調査と比較すると、男女ともに二時点共通で離職者の方が経験した傾向があるトラブルは「残業代が時間通り支払われなかったことがあった」「会社から一方的に労働条件を変更された」「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ」「仕事が原因でケガや病気をした」「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」であった。女性では「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」「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」「商品の買い取りや、業務に関わる諸経費の自己負担を強要された」も同様の傾向がみられた。これらは、新卒就職者の離職傾向に長期的に影響してきた職場トラブルといえる。一方で変化もみられた。男性では第2回調査では女性でのみ有意差がみられた「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」「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」が本調査では男性でも離職者がより経験する傾向があらわれた。労働力不足の急速な進行により、人手不足で業務がまわらない・休みをとれない状況が離職につながる傾向が女性に加えて男性にも生じている。女性では、第2回調査では有意差がなかった「自分が希望しない配置転換があった」が、本調査では離職者がより経験する傾向があらわれた。対照的に、第2回調査では有意差があった「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」が本調査では有意ではなくなった。初婚年齢や第一子

出産年齢は上昇しているので、マタニティハラスメントや育児との両立困難による離職は、本調査の回答者より年齢層の高い人の間で発生しているのかもしれない。また、後述の通り女性新卒就職者の離職理由として結婚や出産、育児が上位には上がらなくなったことから、家庭生活との両立困難を理由に離職を促されても、辞めない女性が増えている可能性もある。

第4節 離職者と勤続者の初職における能力開発状況

第9章では、初職における能力開発状況、具体的には、初職で従事した仕事内容に必要で取得した免許・資格の有無と、利用したことがある能力開発方法、初職在籍中に担当した業務とその変化が、若者の離職・職場定着傾向とどう関連するのか検討した。

1. 初職での仕事内容に必要で取得した免許・資格

初職が正社員であった若者のうち初職での仕事内容に必要で取得した免許・資格が「ある」人の比率（以下「取得率」）は、男性は46.7%、女性は49.2%である。資格や免許が必須、優遇される職業は限られており、そうした職業に就く比率は性別や学歴によって異なるので、性・学歴・職業を統制した上で、離職者と勤続者の免許・資格取得率を比較した。離職傾向と取得率との間には、性・学歴に共通した職業ごとに異なる傾向がみられた。専門職・技術職では男女とも全学歴に有意差がない。性・学歴に共通して勤続者の取得率が離職者より有意に高いのは営業職・販売職（学歴計と大学・大学院卒の男女）と労務・マニュアル職（学歴計と高校卒と大学・大学院卒の男性）である。対照的に、性・学歴に共通して離職者の取得率が勤続者より有意に高い職業は事務職（大学・大学院卒の男性と学歴計の女性）である。サービス職は学歴によって傾向が異なり、高校卒の男性では勤続者の、大学・大学院卒の男性では離職者の取得率がより高い。

2. 能力開発の方法

勤続者は初職入職から調査時点まで、離職者は離職（雇用形態転換）の1年後までに実施した能力開発方法をすべて答えてもらった。若年正社員全体の「いずれも行っていない」比率は男性で55.5%、女性で60.1%と過半数を超え、わが国の若年正社員の能力開発状況は発展途上にあるといえる。比較的实施率が高い能力開発方法は「自宅で一人で勉強した（男性29.1%、女性24.9%）」、「職業に関連する資格や免許を取得した（男性14.5%、女性11.3%）」「勉強会・交流会に参加した（男性12.3%、女性13.2%）」である。能力開発方法の実施率には学歴間で差があり、男女ともに大学・大学院卒と比べて高校卒や専門・高専・短大卒は「自分一人で勉強した」の比率が大幅に低く、「いずれも行っていない」の比率が大幅に高い。

離職者と勤続者の実施率に有意差がある能力開発方法をみると、若年正社員全体の実施率が特に高い「自宅で一人で勉強した」「職業に関連する資格や免許を取得した」「勉強会・交流会に参加した」と「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）」は、男女と

も学歴問わず勤続者の実施率の方が有意に高い。勤務先が独学や勉強会・交流会の実施を推奨したり、資格取得や通信教育の費用を支援する制度を設けていたりすることが、若年正社員の職場定着を促す効果を持つのかかもしれない。対照的に、「公共職業訓練機関」「求職者支援制度」はそもそも新たに仕事に就こうとしている求職者を主な対象としている制度なので、有意差がある場合には離職者の実施率の方が高い傾向がある。「教育訓練給付制度」は、男女ともいずれの学歴でも離職傾向と有意な関連はみられなかった。また「いずれも行っていない」は、男女とも学歴問わず離職者の方が有意に高い。

これらの能力開発方法を自らの意志で実施したのか、自分以外の人や組織の指示に従ったのか、主体性の有無と離職傾向との関連を確かめた。若年正社員全体の「自らの意志で実施した」比率が高い能力開発方法は、男女とも「通学制の学校に通った」と「自宅で一人で勉強した」が約9割、「求職者支援制度を利用した」が8割超であった。自分以外の人や組織の指示で行った人の方が多い能力開発は、男性の「公共職業訓練機関」と女性の「勉強会・交流会」である。離職者と勤続者を比べると、男女の「公共職業訓練機関」、男性の「通信教育を受講した」「職業に関連する資格や免許を取得した」、女性「自宅で一人で勉強した」は、離職者の方が「自らの意志で実施した」比率が有意に高い。若年正社員が能力開発を行う契機は、勤務先の会社等に指示された場合と、離職・転職を意識し始めて自ら行う場合のいずれかに集中する。

3. 業務の変化からみる能力開発状況

初職での勤続期間が10年以内の若年正社員を、初職の企業規模が300人以上及び官公営の者と300人未満の者とに分けた上で、勤続期間が「3年以内」「3年超5年以内」「5年超10年以内」の3グループについて、担当業務の変化と離職傾向との関連を検討した。

初職の企業規模が300人未満であった若年正社員は、男女とも「業務の全体的な量の増大」「業務の種類の増大」を、女性は「業務内容の難しさの増大」「業務の手順やスケジュールの裁量性の増大」を入職間もない頃から段階的に少しずつ経験することが勤続を促す可能性が示唆された。また勤続期間が5年を超える頃に非正社員を指導・管理する立場になること（女性は責任の重い業務を担当する立場になることも）は離職要因になる可能性がある。男性にとって、入職から早い段階で部下や後輩を指導・管理する立場に置かれることは勤続傾向を高める可能性がある。対照的に、女性にとって勤続5年を超える頃に部下や後輩を指導・管理する立場に置かれることは離職要因になる可能性がある。

初職の企業規模が300人以上または官公営であった若年正社員は、男女とも「業務の全体的な量の増大」「業務の手順やスケジュールの裁量性の増大」を、女性は「業務の種類の増大」を入職間もない頃から段階的に少しずつ経験することが若者の勤続を促す可能性が示唆された。男性は「業務の種類の増大」「業務内容の難しさの増大」「責任の増大」を初職入職から3年を超えた頃に経験すると若者の職場定着が促される可能性があり、さらに業務内容の難し

さは段階的に増大することが職場定着傾向と関連がある。女性は業務内容が難しくならないことは離職要因になりえるが、その変化の速度の違いは離職傾向に影響しない。「非正社員を指導・管理する立場になること」は、男性の離職要因にはならないが、女性にとって勤続5年を超える頃にそうした立場になることは離職要因になりえる。女性は「責任の増大」と「部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になること」も勤続期間が5年を超える頃に経験すると離職要因になりえる。

若年正社員の離職・職場定着傾向に影響する可能性がある業務の変化は、企業規模や性別、勤続期間によって異なる。一方で共通する傾向もある。入職から5年までに、業務の量の増大、種類の増大、業務内容の難しさの増大、業務の手順やスケジュールに対する裁量性の増大を経験することは、若者の職場定着傾向を高める傾向がある。対照的に、非正社員の指導・管理、部下・後輩正社員の指導管理、責任の増大は、入職から5年を超える頃を境に、特に女性においてその経験が離職傾向を高める可能性がある。女性がそれらの変化を敬遠して離職した可能性も否定できないが、初職で責任の重い業務や、部下・後輩や非正社員の指導・管理を任される立場になったからこそ、キャリアアップのために転職した可能性もある。

第5節 勤続期間ごとの初職離職理由と初職における相談状況

第10章では、卒業と同時に初職へ正社員として就職した新卒就職者を対象に、その離職理由と初職在籍中の相談状況について検討した。

1. 初職離職理由

新卒就職者の男女ともに上位5項目に入る初職離職理由は、「人間関係がよくなかったため」「肉体的・精神的に健康を損ねたため」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」「賃金の条件がよくなかったため」であり、「人間関係」は男女ともに25%を超える。これらは第2回調査でも男女ともに上位5項目に入るので、若年正社員が離職する普遍的な理由といえる。

回答率に男女差が大きい離職理由もあり、「キャリアアップするため」など離職後の次のキャリアを見据えた前向きな理由は男性で高い。女性は「結婚・出産・育児のため」に加え、「人間関係」など労働条件のミスマッチや仕事への不適応に関するネガティブな理由が男性より大幅に高い。この傾向は第1回、第2回調査でも確認されており、新卒時に就職した若年正社員が離職した場合の労働市場における男性の優位性が長期的に継続していることがわかる。

離職するまでの勤続期間と離職理由との関連をみると、男女ともに、勤続1年以内の早期に離職した若者で回答率が突出して高いのは「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」であった。この傾向も第2回調査でも確認されており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着において重要であることが改めて確認できた。対照的に、男女ともに勤続期間が長いほど回答率が高い離職理由は「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」

であり、男性は「会社に将来性がないため」も該当する。就業経験のある程度積んだ人では主体的なキャリア転換のための前向きな離職理由が多いという傾向は、第2回調査では男性にだけみられたが本調査では女性でもみられた。

新卒就職者の初職離職理由と勤続期間との関連性を、第2回調査と本調査とで比較した。男性は両時点ともに「自信喪失」は勤続期間が短いほど、「キャリアアップ」「会社に将来性がない」は勤続期間が長いほど回答率が高い。一方、勤続2年目以降に離職した人と比べて勤続1年以内の若者が「人間関係」と「健康を損ねた」を理由に離職する傾向は、第2回調査では女性にだけみられたが本調査では男女ともにみられる。この点において男性の早期離職の理由は女性に似てきているといえる。

女性では、両時点とも勤続期間が短い層で「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」「やりたい仕事ではなかった」は回答率が高い。対照的に、両時点とも勤続期間が長いほど「結婚・出産・育児」の回答率が高いが、他の離職理由と回答率を比べた順位は、第2回調査の第1位から本調査の第8位へ大幅に下降した。また「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「ノルマや責任が重い」は第2回調査では勤続期間が短いほど回答率が高い傾向がみられたが本調査では勤続期間ごとの有意差がない。対照的に、「キャリアアップ」と「希望条件に合う仕事が見つかった」は第2回調査では勤続期間ごとの有意差がなかったが、本調査では勤続期間が長いほど回答率が高い傾向が表れた。これは第2回調査では男性にだけみられた傾向であり、女性においても離職理由が男性に似てきている。これらを考え合わせると、第2回調査では、労働条件や仕事のキツさに不満がある女性が結婚や出産、育児等を契機に離職する現象が勤続期間が長くなる（≒年齢が上がる）につれ発生していったのに対して、本調査では、結婚や出産、育児といったライフイベントの発生にかかわらず労働条件や仕事のキツさに不満がある人は勤続期間に関係なく辞める一方で、ある程度就業経験を積んだ人は主体的にキャリア転換を行うようになったと考えられる。その背景としては、本調査では好況期に卒業した層が第2回調査より多く、よい就業機会に女性も恵まれやすくなったことと、結婚・出産がより個人の選択に委ねられるようになったこと、女性もキャリアの発展を意識して働くようになったことなどが考えられる。

2. 仕事や働くことについての相談状況

新卒就職者の初職における相談相手として男女とも離職者と勤続者の両方で上位4項目に入るのは「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、普段から接する身近な人々である。一方、男女とも「医師・カウンセラー等の専門家」「卒業した学校」「労働組合」「行政機関の職員や相談窓口」といった公的相談機関の利用者は離職者も勤続者も5%を下回り、若者にとって差し迫った場合のみ利用する場所といえる。

勤続者と離職者とを比較すると「悩みはなかった」比率は男女とも勤続者でより高い。男女

とも勤続者の方が勤務先の上司、先輩社員、同年代の同僚に相談する比率が高いのは、職場の人間関係が良い人ほど上司や先輩、同僚に相談できる人が多く、その結果、離職を踏みとどまる人も多いためだろう。勤続者の方が、男性は労働組合、女性は勤務先の人事労務担当者に相談するのは、職場内の相談機関を利用することで職場の問題を解決することができ、働き続けられているためだろう。

男女ともに「悩みはあったが誰にも相談しなかった」比率は離職者でより高く、特に男性離職者（18.2%）は女性離職者（11.0%）より大幅に高い。また女性は離職者が「卒業した学校」に相談する傾向がある。職場に相談できる人間関係を構築できていない人や、職場の人に話せない悩みがある人ほど離職傾向があり、かつ相談する場合には職場外に相談相手を求めざるを得ないのだろう。

さらに離職者の初職在籍中の相談状況を、離職までの勤続期間ごとに比較した。勤続期間が長いほど「仕事や働くことについての悩み」を経験した人は増えるので、相談相手の多様性も当然増す。男女の「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」「勤務先以外の友人・知人」「恋人（彼氏・彼女）」と、女性の「家族や親族」は勤続期間が長い人ほど相談経験がある。また男女とも入職間もない人ほど「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人が多い。

新卒就職離職者の相談状況の勤続期間ごとの傾向を第2回調査と比べた。男性において、第2回調査でのみ勤続1年以内で離職した人が卒業した学校を利用する傾向があるのは、第2回調査では新卒時の景況が悪かった卒業コーホートの人が本調査より多く不本意就職者が多いためだろう。また、第2回調査では勤続期間が長いほど緩やかに低下した「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人の比率が、本調査では勤続3年超5年以内で離職した男性で前後の勤続期間帯の離職者より多く、比較的勤続期間が長いにも関わらず相談相手を得られていない。女性は男性ほどの変化はないが、第2回調査では勤続期間ごとの差がなかった「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人の比率が本調査では勤続期間が短いほど高く、特に勤続1年以内で離職した女性で突出している。本調査の回答者には2020年春以降の感染症拡大の影響を受けて、初職入職直後には出勤することができなかった人が含まれる。その人たちは特に女性において、勤務先の上司や先輩、同僚と接触する機会があまり得られず相談をもちかける関係性を作る間もなく離職した人が多いのかもしれない。

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、第2部の分析結果から得られたインプリケーションを述べる。

1. 若者の離職状況の定期観測の重要性

本調査の分析の結果、新卒時に正社員として入職した若者の就職後3年以内離職率は専門・高専・短大卒の男性では上昇傾向にあるが、女性やその他の学歴の男性についてはおおむね低下傾向にあることが分かった。第2回調査の回答者（2003年2月～2018年6月卒業）には世界的金融危機（2009年）や東日本大震災（2011年）の影響で新卒時の就職が難しかった人が多いのに対して、本調査の回答者（2007年3月～2023年6月卒業）には、日本経済が比較的好調かつ若年人口が急速に減少したことにより、新規学卒者の就職が売り手市場に傾いた時期に卒業した人が多い。大半の人が卒業後に無業や非正規雇用者の時期を経ることなく円滑に正社員へ移行し、不本意就職者が減少した結果、職場定着傾向が高まったのだと考えられる。

しかしながら、新規学卒者の労働市場は景況や人口動態など大きな社会変動による影響を強く受ける。近年にみられる変化としては、第一に、コロナウィルス感染症拡大を契機とする対面コミュニケーションの抑制傾向があげられる。本調査の回答者の約2割はコロナウィルス感染症が拡大しはじめた2020年春以降に卒業している。この世代は初職入職直後の時期に、職場の仲間として受け入れられた実感を得られる歓迎会のような機会や、職場の人々と対面で関わりながら教育訓練を受ける機会が不足しており、上司や先輩社員、同僚との間に悩みを相談できるような人間関係を作れないまま離職した人も多い。彼・彼女らが初職に入職してから調査時点まで、最も長い人でも3年しか経っていないため、これらの変化が離職・勤続傾向に及ぼした影響を解明できるのはこれから数年が経過した後のことになるだろう。

第二に、近年、新規学卒者の初任給額の上昇が話題になっている。本調査においても勤続3年以内の新卒就職勤続者において、第2回調査と比べて初任給が高い傾向が確認された。ただ、職場定着の観点からみると、給与はその金額だけでなく昇給の有無や昇給速度も新規学卒者の離職・勤続傾向に影響を及ぼす。第2回調査のデータを分析したJILPT（2022）によると、専門学校卒の新卒就職正社員にとって昇給がないまたは入職時より減額されたことは、男女ともに就職後3年以内に離職する確率を高める要因になっていた。初任給の大幅な引き上げは優秀な新規学卒者を集める手段としては有効であろうが、その後の昇給をかえって難しくさせる恐れがあり、これから採用されていく若者たちの将来の離職傾向に影響を及ぼす可能性があるだろう。

新規学卒一括採用の仕組みは若者にとって優良な雇用機会を得る機会が最終学歴の学校卒業時に集中し、その機会を逃すとやり直しが難しくなるという構造的な問題を抱えている。その一方で、わが国の若年失業率が低い水準で維持されてきたのは、新規学卒一括採用の仕組みが未熟練の若者を円滑に学校から職業へと移行させてきたからでもある。今後、わが国の景況が急激に悪化したり、産業界の採用管理のあり方がドラスティックに変化したり、パンデミッ

クのような大きな社会変動が生じたりした場合には、再び若者の早期離職が増大する可能性がある。新規学卒者の離職傾向については、今後も継続的に注視していくことが必要だろう。

なお近年、若年人口の急減に対する産業界の危機感が高まるあまり、「入職からわずか数ヶ月で離職する『超早期離職』が増えている」という言説が流布しているが、本調査の回答者においてはその言説を裏付ける確証は得られなかった。これまでも新規学卒者の労働市場が売り手市場になるたびに「すぐやめる若者」言説が流行し、景況が悪化すれば廃れることを繰り返してきた。若者のキャリア形成を支援する際には、「今ここ」の若者の苦境を支援することだけでなく、若者の「今ここ」での選択がその後の長い人生にどう影響するか長期的な視野で考えていく必要がある。そのためには一時的な流行に惑わされることなく客観的情報を粛々と収集し続け、定期的にその動向を確認し続けることが重要である。

2. 在学中から初職入職直後までの支援の重要性

本調査の前身である第2回調査において、若者のキャリアの安定には在学中の早い段階からの教育や、初職における入職直後のケアが重要であることが指摘されたが、本調査においてもこれらの重要性が改めて確認された。

勤続者が離職者より多くの入職理由をあげるのは、様々な観点から職業や企業について比較検討した人ほど入職後のミスマッチが少ないことのあらわれである。十分な検討を行うには在学中の早い段階から自らのキャリアについて考える機会を設けることが肝要であり、すでにキャリア教育が初等教育から高等教育、さらには生涯教育まで含めて開始されている。第6章の分析結果からも、最終学歴とする学校への進学を決める段階ですでに将来の職業を意識していた人は職場に定着する傾向がみられた。一方で、学校生活への適応に求められる勤勉性や協調性が職場になじむためにも必要であることも確認された。このことは、学校での適応に困難を覚える層にこそより一層の支援が必要であることを意味する。また、返済が必要な奨学金や学資ローン等の負債を抱える若者が離職者に多いことも明らかにされた。これらの課題を解決するには、労働行政だけでなく、学校や産業界、医療など様々な領域との連携が必要になるだろう。なお、キャリア教育の一環として実施される自己分析や働くことのルール of 学習と離職傾向とが関連することは、労働市場が売り手市場化したことで若者が初職入職後にも適職探索を継続し転職することが容易になったことや、労働者としての自覚をもつ若者が増え、職場トラブル等に遭った場合に労働法等のルールを知る人ほど離職や転職に踏み切りやすくなったことなど、若者が初職入職後に主体的にキャリアを形成したことの表れともいえる。したがって長期的キャリア形成の観点からみれば必ずしも問題とは言えない。

初職入職直後のケアとして特に重要なのは、若者が悩みを相談できる環境を職場内外に確保することである。第10章において、初職を離職した理由として職場や仕事とのミスマッチをあげる傾向は、勤続1年以内に離職した若者で突出していた。また同章では、入職間もない職場や仕事への適応に問題を抱えやすい時期にこそ相談相手が必要なはずが、早期離職した

若者ほど「悩みはあったが誰にも相談しなかった」人が多いことも明らかにされた。また第8章では、離職者の初職にはそもそも職場のコミュニケーションが不足している傾向がみられた。特に2020年春以降に入職した世代は、感染症拡大の影響を受けて入職直後に上司や先輩、同僚と人間関係を構築する機会に恵まれなかった様子がうかがわれた。若者を雇用した職場では、若者が職場や仕事に適応できるよう、組織全体で支援する必要がある。一方で悩みを打ち明けられるほどの人間関係を構築するのに長い時間を要する人もいるので、職場外の相談窓口を若者がより気軽に利用できるようにすることも求められる。

3. 新しい世代に適した人材育成のありかたの探索

知識社会化が進む今日、社会全体のスキルを向上させるには、人々が自らの意志で学ぶことが求められる。しかし、第9章で若年正社員が能力開発を実施した契機を調べた結果、初職に勤続する若者は勤務先などに指示されない限り自ら能力開発に着手することは少なく、若者が自ら能力開発を始める主な契機は離職・転職にむけて準備を始めたことであることが明らかにされた。社会人の能力開発機会が勤務先に集中する現状を考慮すると、公的な教育訓練制度の整備を継続するとともに、勤務先を経由しての能力開発機会の提供を企業規模や産業を問わず広くすすめていくことが、若者全体のスキル向上を目指す第一歩となるだろう。

また、本調査の様々な設問の分析結果から、女性のキャリアに対する姿勢に変化が生じている可能性がうかがわれた。第8章の職務内容・勤務地・労働時間の限定性と離職傾向との関連を分析した結果からは、夜勤や転勤などワーク・ライフバランスの阻害要因となりうる働き方をすることより、成長機会やキャリアの発展可能性に制限があることの方が、大学・大学院卒女性の離職を促す傾向があることが示された。同じく第8章の初職入職から3ヶ月間の職場コミュニケーションを分析した結果からは、近年に初職へ入職した新しい世代の女性ほど、若者の方から職場の上司や先輩社員に自らのキャリア形成の進め方を相談したり、自らの働き方へのフィードバックを求めたりする傾向がみられた。第10章では、離職するまでの勤続期間が長いほど「キャリアアップ」等の主体的なキャリア転換に関する離職理由の回答率が高くなる傾向が、第2回調査では男性にだけみられたのが、本調査では女性でも同様にあらわれた。また、女性の離職理由として「結婚や出産、育児」は第2回調査の第1位から本調査の第8位へと急激に下降している。第9章で担当業務の変化と離職傾向との関連を分析した結果、初職での勤続期間が5年を超える頃に責任の重い業務や、部下・後輩正社員や非正社員の指導・管理を任される立場になった女性は離職する傾向がみられたが、初職でそうした立場に昇りつめたからこそ、労働市場で高い評価を得られる手ごたえを感じ、キャリアアップのために転職した可能性がある。これらの分析結果は、新しい世代の若年女性が、自分の希望する生き方やキャリアの発展性（自らの職業能力の向上や経験の幅の拡大など）を意識して働くようになってきたことを意味する。その背景としては、労働力人口の減少により女性も条件のよい就業機会に恵まれやすくなったことや、結婚することや子供をもうけることがより個人の選択に委

ねられるようになったことなどが考えられる。一方で、第8章では女性は男性より職務内容・労働時間・勤務地の範囲を限定された形で働く傾向が見いだされ、第6章では女性がいまだに基幹業務から派生する補助的業務を担う役割を期待されている可能性が示唆された。さらに男性の方が次の転職先を見据えた前向きな離職理由を挙げる傾向が過去3回の調査すべてで確認されており、転職市場における男性の優位性が長期的に継続していることは明らかである。以上の分析結果を考え合わせると、女性自身がキャリア形成により本格的に取り組むようになっていく一方で、企業側がその変化に追いつけていない様子がうかがわれる。長い人生の中で仕事をどの程度重要視するかは個人の選択に委ねるべきことである。その前提にたった上で、労働力人口がますます減少するわが国では、挑戦したい人には属性にかかわらず能力に基づいてその機会が開かれる社会を作っていくことが、持続的な発展を望む上で重要であろう。

4. 離職を誘発する職場要因の改善にむけて

本報告での分析の結果、離職者の初職には第2回調査と同様の特徴が多くみられた。両時点とも離職者の初職は教育訓練や職場コミュニケーションに乏しく、法令倫理違反や短期間に大量の離職が発生する傾向もみられた。さらに長時間労働者の比率が高く給与額も低い。ハラスメントなどの様々な職場トラブルが発生する傾向もみられた。これらの特徴はいずれも、若者だけでなく労働者全体にとって就業継続を妨げかねないものである。すでに始められている各種の労働法制の整備など雇用管理の改善にむけての取り組みを、今後もより一層進めていくことが求められる。「青少年雇用対策基本方針」の改定が予定されているが、本調査の分析結果をみると若者の職場定着に必要な要素には大きな変化はみられず、これからも雇用主には正確な情報提供、適切な労働条件、教育訓練やコミュニケーションの充実、ハラスメント等職場トラブルの防止を求めていくことが肝要だろう。

なかでも正確な情報の提供については、第6章の分析結果から、事前に得た情報と実際の労働条件とが一致しない場合、離職傾向が高まることが明らかにされた。特に労働時間の長さに関する情報の不一致は経験者が最も多く、その不一致は男女ともあらゆる学歴の若者の離職傾向を高める。こうした実際とは異なる情報が伝わりやすい応募経路を調べたところ、女性の仕事内容に関する情報の不一致が、ハローワークや民間の職業紹介サービスで発生しやすいことが示された。その背景には、女性が基幹業務から派生する雑多な業務を担う補助的役割を期待されがちであることや、従業員が主要業務に加えて多様な業務を広く担う中小企業に採用される傾向があること、これらの細々とした多様な業務は職務として明確に意識されておらず、雇用主が求人情報を職業紹介機関に伝達する際に漏れている可能性が示唆された。求人企業に対しては、入職後に期待する役割を具体的に言語化した上で求人情報を提供するよう求めていく必要がある。

新卒就職者について第2回調査と比較した結果、近年の若者の職場環境には変化も生じて

いることが明らかになった。特に明確に表れたものが、労働力人口の急減による職場環境の悪化である。例えば第7章の分析結果からは、高校卒男性では運輸業、郵便業や運搬・清掃・包装等従事者の離職傾向が高まっている可能性が示唆された。これは同産業における近年の著しい労働力不足を反映するものと思われる。また第8章の職場トラブルの分析結果からは、かつては女性にだけみられた、人手不足で業務がうまくまわらない・休みをとれないといった状況が離職につながる傾向が、近年は男性にも生じていることが明らかにされた。第7章の分析結果からは、労働力不足が深刻化する一方で労働環境の整備が追い付かず、大量離職・大量採用が短期間に発生する流動性が高い企業が増大している可能性が示唆された。こうした事態は、求人難となりやすい中小企業や労働集約型のサービス産業で深刻化していることが推察される。求人企業へ雇用管理改善を求めるにあたり、これらの企業のリソース不足への配慮が必要になってくるだろう。

また労働力不足が深刻化するなかで、求職者と求人企業とをつなぐ人材ビジネスが興隆しつつある。AIなどの新しいテクノロジーを活用した人材ビジネスの登場に対しては、法令が遵守されているか注視するとともに、必要に応じて新たなルールを構築する必要も生じてくるだろう。

最後に残された課題について述べる。上述の通り、若者のキャリア形成支援においては継続的な調査の実施が必要だが、本調査と第2回調査の比較を行った結果、複数回答の設問に対する回答傾向に変化が生じている可能性が示唆された。今後の具体的な調査方法については改善が必要である。また本報告では若年者の初職における経験や離職状況について最新情報を迅速に伝えることを優先し、単純集計を中心とする分析を広くおこなった。本報告の分析結果から見出された仮説の検証については、詳細な分析を今後行っていきたい。これらについては今後の課題として取り組んでいく予定である。

<参考文献>

労働政策研究・研修機構（2022）『非典型的なキャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No.214.

付表

<付表参照時の注意事項>

※本付表は、この調査シリーズで取り上げた調査項目に限って、回答の実数を示すものである。

※表頭は、学歴別に初職雇用形態<正社員か正社員以外か>及び正社員の場合の継続状況<継続か離職（雇用形態の転換を含む）か>の別を示している。

※Q57 は、回答を基に同居家族を類型化して示した。

※Q58 は、回答を基に生計維持者を類型化して示した。

※Q1_3 高等専門学校の学科-専攻のうち「商船」および「その他」は男女とも該当者がいないため掲載を省いた。

※Q15～Q18 は、初職に勤続している者、初職を辞めた者、初職で雇用形態を転換した者で質問文には若干の違いがあるが、趣旨は同一であり、また選択肢も同一であるため、まとめて示した。

※Q19～Q25 は、初職に勤続している者、初職を辞めた者、初職で雇用形態を転換した者で質問文には若干の違いがあるが、趣旨は同一であり、また選択肢も同一であるため、まとめて示した。

※Q26 は、初職に勤続している者、初職を辞めた者、初職で雇用形態を転換した者で質問文には若干の違いがあるが、趣旨は同一であり、また選択肢も同一であるため、まとめて示した。

男性	高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計	
	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業		
	勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職				勤続
合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017	
SC2 生年	1988	40	37	24	3	21	25	12	1	3	2	0	0	72	52	37	1	20	7	4	0	361
	1989	47	34	38	3	36	34	15	2	2	3	0	0	84	54	33	1	25	12	5	1	429
	1990	37	22	25	3	19	25	13	1	5	3	2	0	97	56	15	4	20	8	1	0	356
	1991	36	22	26	7	14	21	7	0	2	1	2	0	64	47	20	3	14	7	0	0	293
	1992	33	29	25	2	13	18	12	0	5	1	0	0	71	53	15	1	13	6	3	0	300
	1993	53	32	26	5	22	21	6	4	3	0	1	0	83	56	16	2	24	4	2	1	361
	1994	46	35	23	5	13	21	3	1	0	2	1	0	90	49	20	4	28	4	1	2	348
	1995	23	24	24	5	12	11	6	1	3	2	2	0	95	40	23	3	14	4	1	1	294
	1996	32	20	22	3	20	17	5	1	4	1	2	0	78	36	17	4	18	2	0	1	283
	1997	29	15	11	2	16	17	4	2	4	2	0	0	73	22	7	1	18	0	1	0	224
	1998	21	15	26	6	15	7	9	2	1	2	0	0	92	13	8	4	5	2	1	0	229
	1999	35	14	25	5	12	6	6	1	6	0	1	0	72	9	8	6	4	0	1	0	211
	2000	32	8	18	5	12	4	6	2	2	1	1	0	62	5	6	5	0	0	0	0	169
	2001	20	7	18	7	15	2	3	2	3	1	1	0	15	0	1	0	0	0	0	0	95
2002	11	5	18	4	9	4	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	
2003	3	1	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	

女性	高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	
	勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			
合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977
1988	10	38	32	2	17	35	16	2	7	14	6	0	44	47	18	2	2	2	3	0	297
1989	12	40	34	3	14	46	17	1	9	28	7	1	45	48	35	0	8	4	4	0	356
1990	14	36	35	5	20	43	15	1	1	22	8	0	40	57	13	0	7	6	1	0	324
1991	9	22	37	1	18	40	17	0	6	20	8	0	33	54	19	1	5	4	2	0	296
1992	13	24	19	5	19	32	17	1	2	15	7	0	34	41	11	0	5	1	2	0	248
1993	16	31	31	2	18	35	10	1	9	8	5	0	72	66	20	0	7	1	4	0	336
1994	10	28	35	2	18	39	12	1	9	13	4	1	65	86	14	1	7	7	1	0	353
1995	10	21	23	3	18	28	17	0	6	16	7	0	79	54	11	1	2	1	1	0	298
1996	20	13	13	3	18	20	7	3	8	12	2	1	60	38	14	4	5	1	1	0	243
1997	14	15	15	2	18	23	10	0	14	8	5	0	67	28	5	1	10	0	1	0	236
1998	23	25	25	3	32	28	9	2	9	7	5	0	85	21	15	1	3	0	2	0	295
1999	27	27	19	1	31	21	9	1	9	4	0	0	79	20	8	3	0	0	2	0	261
2000	27	12	22	2	27	15	6	0	11	4	2	0	74	14	5	1	0	0	0	0	222
2001	18	9	15	3	22	7	6	1	9	5	1	3	19	2	1	1	0	0	0	0	122
2002	14	10	13	5	10	6	6	1	10	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	77
2003	2	0	3	1	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13

男性	高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計	
	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業		
	勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職				勤続
Q57 同居家族	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
	単身	137	102	105	16	93	66	40	4	20	9	6	0	423	173	67	12	90	28	8	2	1401
	親元（配偶者・子なし）	161	108	207	46	67	77	55	13	9	9	6	0	266	133	109	25	36	8	7	2	1344
	夫婦のみ	65	29	11	2	37	37	6	2	6	2	0	0	144	74	23	1	41	5	2	0	487
	夫婦と子	120	60	15	0	46	47	8	0	10	0	1	0	191	101	22	0	35	14	2	0	672
	ひとり親	3	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	15
	夫婦と子、親 その他	5 7	7 12	0 12	1 0	2 3	3 3	0 1	0 1	0 0	1 0	0 0	0 0	0 9	5 6	1 4	0 1	0 1	0 1	1 0	1 1	0 1

女性	高卒												専門学校卒												短大高専卒												大卒												大学院修士卒												女性計
	初職正規				未就業	初職正規				未就業	初職正規				未就業	初職正規				未就業	初職正規				未就業	初職正規				未就業	初職正規				未就業																										
	勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		勤続		離職	正規以外		未就業																									
	勤続	離職				勤続	離職				勤続	離職				勤続	離職				勤続	離職				勤続	離職				勤続	離職					勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職	勤続	離職							
合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977																																								
単身	45	55	52	6	98	104	30	4	34	33	14	1	266	163	43	0	32	6	9	0	995																																								
親元（配偶者・子なし）	106	104	170	26	110	110	76	6	47	43	27	2	269	140	77	14	8	4	9	0	1348																																								
同居家族	18	45	40	5	25	56	33	0	16	29	10	0	90	132	27	0	8	8	3	0	545																																								
夫婦と子	49	94	68	3	56	116	24	3	19	56	12	3	140	118	30	1	11	9	2	0	814																																								
ひとり親	9	21	15	1	7	15	4	1	3	6	3	0	6	7	5	0	1	0	0	0	104																																								
夫婦と子、親	3	18	4	0	2	12	1	1	0	5	0	0	9	2	1	0	0	0	0	0	58																																								
その他	9	14	22	2	5	5	6	0	4	4	3	0	16	14	6	1	1	0	1	0	113																																								

注：問５７の回答を基に同居家族を類型化して示した。

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	
		勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	
Q58 生計費の負担	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
	本人のみ	272	174	130	14	141	121	56	4	29	11	7	0	645	304	111	9	138	38	12	0	2216
	本人＋親	53	37	81	10	23	28	14	1	4	7	2	0	111	53	48	6	19	5	4	0	506
	本人＋配偶者	80	48	16	1	43	45	6	0	6	3	1	0	159	80	20	0	34	7	1	0	550
	本人＋親族他	27	19	19	2	9	5	2	1	1	0	1	0	20	4	7	0	1	2	1	0	121
	親＋親族（本人・配偶者以外）	46	31	92	36	25	26	32	11	4	0	2	0	91	33	35	22	8	1	1	4	500
	配偶者＋親族（本人以外）	16	9	3	1	7	7	1	2	1	0	0	0	20	14	2	1	3	3	1	0	91
	その他（本人以外）	4	2	11	1	1	1	0	1	0	0	0	0	2	4	3	1	0	0	0	2	33

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	
		勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	
Q58 生計費の負担	合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977
	本人のみ	75	102	90	4	135	148	46	7	48	51	15	1	361	220	63	0	38	11	10	0	1425
	本人＋親	35	39	69	0	49	46	27	0	22	15	14	0	102	58	32	1	7	1	6	0	523
	本人＋配偶者	48	64	40	1	55	95	32	1	21	50	8	0	167	130	34	0	12	11	2	0	771
	本人＋親族他	16	16	24	1	11	19	7	1	3	4	3	0	17	19	4	0	0	0	2	0	147
	親＋親族（本人・配偶者以外）	48	38	73	28	37	35	37	5	19	17	11	2	104	45	36	13	1	1	3	0	553
	配偶者＋親族（本人以外）	15	84	68	6	14	75	24	1	9	38	15	3	41	98	20	1	3	2	1	0	518
	その他（本人以外）	2	8	7	3	2	0	1	0	1	1	3	0	4	6	0	1	0	1	0	0	40

注：問58の回答を基に生計維持者を類型化して示した。

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	
		勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	
QSC4 最後に卒業した学校	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
	高校 卒業（高等専修学校、中等教育学校後期課程を含む）	498	320	352	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1235
	専門学校（2年以下の課程）卒業	0	0	0	0	164	162	90	16	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	434
	専門学校（3年以上の課程）卒業	0	0	0	0	85	71	21	4	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	185
	高等専門学校 卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	27	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
	短期大学（2年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	16	13	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42
	短期大学（3年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	大学（4年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1014	482	218	36	0	0	0	0	1750
	大学（6年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	10	5	2	0	0	0	0	49
	大学院 修士課程 修了	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	203	56	20	6	285

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	
		勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	
QSC4 最後に卒業した学校	合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977
	高校 卒業（高等専修学校、中等教育学校後期課程を含む）	239	351	371	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1004
	専門学校（2年以下の課程）卒業	0	0	0	0	172	269	141	14	2	2	2	0	0	3	1	1	0	0	0	0	607
	専門学校（3年以上の課程）卒業	0	0	0	0	131	149	33	1	3	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	322
	高等専門学校 卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	短期大学（2年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	100	156	60	6	0	0	0	0	0	0	0	0	322
	短期大学（3年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	11	13	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
	大学（4年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	769	550	184	14	0	0	0	0	1517
	大学（6年制）卒業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	19	4	1	0	0	0	0	51
	大学院 修士課程 修了	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	27	24	0	112

男性	高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	初職正規		初職	未就	
	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	勤続	離職	正規以外	業	
合計	498	320	352	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1235
普通科	194	126	282	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	652
工業科	222	121	21	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	373
商業科	33	28	12	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75
Q1_1 総合学科	20	19	11	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52
高校の農学	19	16	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46
学科・家庭	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
専攻 福祉	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
看護	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
水産	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
その他	4	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
不詳	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
合計	0	0	0	0	249	233	111	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	613
工業関係	0	0	0	0	85	68	22	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	181
農業関係	0	0	0	0	4	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
Q1_2 医療関係	0	0	0	0	57	43	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	107
専門学 衛生関係	0	0	0	0	7	23	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38
校の学 教育・社会福祉関係	0	0	0	0	20	9	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
科・専 商業実務関係	0	0	0	0	32	40	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88
攻 服飾・家政関係	0	0	0	0	3	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
文化・教養関係	0	0	0	0	28	30	44	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	109
その他	0	0	0	0	9	5	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
不詳	0	0	0	0	4	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	27	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
Q1_3 機械、材料系	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
高等専 電気、電子系	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
門学校 情報系	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
の学 化学・生物系	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
科・専 建設、建築系	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
攻 その他工業（総合、複合等）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	18	14	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45
人文	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
社会	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Q1_4 教養	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
短期大 工業	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
大学の学 農業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
科・専 医療・保健・看護学	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
攻 家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1048	492	226	39	0	0	0	0	1805
社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	485	233	115	14	0	0	0	0	847
人文科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	78	39	7	0	0	0	0	222
Q1_5 教 育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	28	19	4	0	0	0	0	109
大学の工 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	220	68	26	6	0	0	0	0	320
学科・農 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	8	3	0	0	0	0	0	42
専攻 理 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	27	12	1	0	0	0	0	99
医療、保健、看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	74	32	9	4	0	0	0	0	119
家 政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
芸 術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	5	2	1	0	0	0	0	17
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	12	0	1	0	0	0	0	27
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	203	56	20	6	285
社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3	5	1	20
人文科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	1	1	13
Q1_6 教 育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	4	0	13
大学院の工 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	121	34	4	1	160
科・専 農 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	5	1	0	19
攻 理 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	9	4	0	46
医療、保健、看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	1	0	8
家 政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
芸 術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3

注：高等専門学校の学科・専攻うち「商船」および「その他」は男女とも該当者がいないため掲載を省いた。

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計		
		初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業							
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職									
		合計	239	351	371	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Q1_1 高校の 学科・ 専攻	合計	239	351	371	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1004				
	普通科	101	156	286	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	572				
	工業科	13	16	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37				
	商業科	65	108	28	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	204				
	総合学科	17	24	22	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65				
	農業	15	18	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37				
	家庭	6	9	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23				
	福祉	11	11	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29				
	看護	6	4	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15				
	水産	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6				
その他	4	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12					
不詳	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4					
Q1_2 専門学 校の学 科・専 攻	合計	0	0	0	0	303	418	174	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	910				
	工業関係	0	0	0	0	8	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20				
	農業関係	0	0	0	0	2	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8				
	医療関係	0	0	0	0	146	166	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	333				
	衛生関係	0	0	0	0	19	64	25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	109				
	教育・社会福祉関係	0	0	0	0	27	34	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72				
	商業実務関係	0	0	0	0	38	52	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	106				
	服飾・家政関係	0	0	0	0	8	19	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40				
	文化・教養関係	0	0	0	0	41	50	71	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	166				
	その他	0	0	0	0	9	17	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36				
不詳	0	0	0	0	5	4	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20					
Q1_3 高等専 門学校 の学 科・専 攻	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	11				
	機械、材料系	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	電気、電子系	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
	情報系	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3				
	化学・生物系	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3				
	建設、建築系	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3				
	その他工業（総合、複合等）	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	116	172	69	6	0	0	0	0	0	0	363				
	人文	0	0	0	0	0	0	0	0	10	19	14	0	0	0	0	0	0	0	43				
	社会	0	0	0	0	0	0	0	0	17	23	6	2	0	0	0	0	0	0	48				
Q1_4 短期大 学の学 科・専 攻	教養	0	0	0	0	0	0	0	0	8	3	1	0	0	0	0	0	0	0	12				
	工業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4				
	農業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
	医療・保健・看護学	0	0	0	0	0	0	0	0	20	15	3	0	0	0	0	0	0	0	38				
	家政	0	0	0	0	0	0	0	0	16	36	11	1	0	0	0	0	0	0	64				
	教育	0	0	0	0	0	0	0	0	37	55	24	2	0	0	0	0	0	0	118				
	芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	5	9	10	1	0	0	0	0	0	0	25				
	その他	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	10				
	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	796	576	189	16	0	0	1577				
	Q1_5 大学の 学科・ 専攻	社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	245	174	31	2	0	0	0	452		
人文科学		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	192	148	53	5	0	0	0	398			
教 育		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	93	52	30	1	0	0	0	176			
工 学		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	20	3	0	0	0	0	55			
農 学		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	20	7	0	0	0	0	45			
理 学		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	7	5	1	0	0	0	37			
医療、保健、看護		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	125	88	18	1	0	0	0	232			
家 政		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	32	11	2	0	0	0	72			
芸 術		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	24	23	4	0	0	0	69			
その他		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	11	8	0	0	0	0	41			
Q1_6 大学院 の学 科・専 攻	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	27	24	0	0	112	
	社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	2	3	0	0	16
	人文科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	11	0	0	16
	教 育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	0	0	0	11
	工 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	4	1	0	0	21
	農 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	2	0	0	10	
	理 学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	6	1	0	0	16	
	医療、保健、看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5	1	0	0	13	
	家 政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
	芸 術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	6
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	

注：高等専門学校の学科-専攻のうち「商船」および「その他」は男女とも該当者がいないため掲載を省いた。

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業					
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職							
Q3 最終学 歴の学 校入学 直前か ら卒業 するま での経 験(あて はまる ものす べて)	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
	卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	169	78	37	8	156	138	55	4	18	10	4	0	341	123	51	8	67	19	9	2	1297
	学校での学業成績は優秀な方であった	97	40	52	6	47	37	13	1	9	6	3	0	286	119	40	5	69	20	7	1	858
	アルバイトに熱心であった	47	50	32	1	48	39	12	0	12	5	3	0	236	140	60	4	28	9	4	0	730
	課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	115	51	37	6	13	11	3	0	9	5	2	0	256	135	35	4	34	5	0	1	722
	就職したい業界や職業について調べた	90	46	36	5	51	62	27	4	11	7	2	0	301	130	45	4	75	25	4	1	926
	自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	73	47	62	10	53	56	40	3	10	10	6	0	281	128	57	6	73	24	3	2	944
	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	39	26	21	1	21	19	17	2	7	7	3	0	98	53	25	2	24	12	0	1	378
	就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	9	10	3	1	5	7	1	0	5	3	2	0	48	24	6	1	10	6	0	1	142
	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	92	47	35	1	33	41	17	2	10	7	4	0	227	87	35	4	50	17	0	0	709
	働くためのルール(労働法など)について学んだ	27	17	19	2	14	16	10	3	1	0	0	0	92	38	12	3	7	6	0	1	268
	休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	4	0	6	5	2	2	2	0	0	2	0	0	24	20	14	4	3	2	2	1	93
	海外で半年以上暮らした(留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど)	1	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	0	25	14	2	0	5	1	0	0	54
	感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった	3	1	5	3	5	3	4	0	1	0	0	0	67	9	9	4	14	2	0	0	130
	返済が必要な奨学金や学費ローンを借りた	13	4	22	3	30	48	23	2	3	6	3	0	177	99	49	3	39	14	5	1	544
	いずれもあてはまらない	123	106	153	36	36	34	20	13	9	2	3	0	148	59	47	17	18	5	3	4	836
不詳	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			
合計		239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977
Q3 最終学歴の学校入学直前から卒業するまでの経験(あてはまるものすべて)	卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた	73	81	39	4	232	303	98	4	69	96	25	0	297	230	79	5	27	13	7	0	1682
	学校での学業成績は優秀な方であった	68	69	70	7	63	86	32	1	32	40	8	0	300	180	46	6	27	13	11	0	1059
	アルバイトに熱心であった	43	70	104	2	60	82	31	2	36	50	11	1	250	175	54	2	9	6	4	0	992
	課外活動(部活・サークル・ボランティアなど)に熱心であった	52	60	49	1	19	24	9	1	11	20	8	0	177	124	37	1	18	4	1	0	616
	就職したい業界や職業について調べた	43	52	46	3	88	129	37	1	28	42	12	0	254	182	42	3	27	12	6	0	1007
	自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた	34	44	72	3	68	108	61	2	32	45	22	0	231	177	76	8	27	8	11	0	1029
	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	46	23	0	28	45	15	0	21	24	9	0	130	93	32	4	12	4	4	0	527
	就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った	7	7	5	0	9	7	3	0	3	6	1	0	46	30	4	0	5	1	0	0	134
	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	59	46	30	1	83	134	33	0	36	38	11	0	198	165	35	2	19	10	7	0	907
	働くためのルール(労働法など)について学んだ	18	19	15	0	16	12	17	0	6	7	3	0	48	31	10	1	4	2	0	0	209
	休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた	1	2	8	3	5	0	1	0	1	2	0	0	15	6	5	3	0	0	1	0	53
	海外で半年以上暮らした(留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど)	0	2	4	0	2	5	0	0	0	1	1	0	32	15	0	0	3	3	1	0	69
	感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった	3	1	5	1	10	9	4	0	7	0	1	0	87	18	16	3	7	1	3	0	176
	返済が必要な奨学金や学費ローンを借りた	6	9	27	0	53	73	25	0	14	31	15	1	142	137	45	2	7	5	4	0	596
	いずれもあてはまらない	50	99	128	29	24	38	30	9	12	21	18	4	81	65	21	3	4	1	2	0	639
	不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			
Q4 卒業当 時の理 想の キャリア コース	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	23	21	14	0	14	22	3	0	6	0	1	0	84	62	12	1	16	6	1	0	286
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	121	45	37	4	56	42	13	0	12	6	3	0	354	138	45	1	61	12	1	0	951
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	20	21	18	3	18	32	10	1	3	0	0	0	94	63	19	2	18	14	4	1	341
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	68	39	33	4	54	45	22	1	6	5	1	0	145	50	32	6	57	11	3	0	582
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	14	9	19	3	12	17	5	1	0	1	0	0	35	37	9	1	11	3	2	1	180
	1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	85	63	43	7	36	22	21	1	9	6	3	0	159	61	34	4	14	4	0	0	572
	その他のコース	3	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	1	4	1	1	0	0	0	19
いずれもあてはまらない	164	121	184	44	58	53	36	16	9	3	5	0	172	80	71	23	25	6	9	4	1083	
	不詳	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3

女性		高卒			専門学校卒					短大高専卒					大卒				大学院修士卒					女性計
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業			
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職	
Q4 卒業当 時の理 想の キャリア コース	合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977		
	いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース	12	15	11	1	6	9	4	0	6	7	0	0	38	30	11	1	5	2	0	0	158		
	1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース	34	37	24	2	48	45	16	0	14	28	5	0	168	100	19	0	13	6	1	0	560		
	いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース	9	17	22	1	23	47	16	0	6	22	7	0	75	79	15	2	6	5	4	0	356		
	1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース	18	30	20	2	62	79	20	1	21	27	5	0	112	90	27	1	17	8	3	0	543		
	最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース	2	4	7	0	5	24	12	0	4	2	1	0	13	8	9	0	1	0	4	0	96		
	1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース	82	106	88	1	92	108	39	2	42	51	20	2	257	171	53	4	12	5	4	0	1139		
	その他のコース	0	0	4	1	0	2	2	0	1	0	1	0	2	6	1	0	0	1	0	0	21		
	いずれもあてはまらない	82	141	195	35	67	104	65	12	29	39	30	4	130	91	54	8	7	0	8	0	1101		
不詳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3			

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計		
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業			
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職				勤続	離職
Q5 最終学 歴の学 校を卒 業した 直後の 主な状 況	合計	498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017		
	新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた	454	271	0	0	224	203	0	0	40	20	0	0	989	451	0	0	192	50	0	0	2894		
	契約社員として働いた	0	0	35	0	0	0	22	0	0	0	2	0	0	0	54	0	0	0	7	0	120		
	派遣社員として働いた	0	0	15	0	0	0	16	0	0	0	1	0	0	0	18	0	0	0	1	0	51		
	パート・アルバイトとして働いた	0	0	123	0	0	0	46	0	0	0	5	0	0	0	75	0	0	0	1	0	250		
	雇用以外の形態で働いた	0	0	8	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	15	0	0	0	3	0	30		
	その他の形で働いた	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	10		
	就職活動をした	21	28	27	4	15	22	10	6	3	0	0	0	32	23	29	9	4	2	1	0	236		
	学校へ進学した	9	14	83	13	1	2	0	0	1	0	1	0	6	4	5	1	3	1	2	0	146		
	勉強をしていた・職業訓練を受けていた	3	3	19	10	4	3	3	0	0	1	1	0	11	5	6	5	3	1	3	2	83		
	家族の世話（家事・育児・介護など）をした	4	1	3	6	1	0	2	2	0	0	0	0	5	1	4	5	0	0	0	0	34		
	療養・休養した	6	1	23	24	4	2	6	6	0	0	0	0	2	4	8	12	0	1	1	2	102		
	働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした	1	1	3	8	0	1	3	6	1	0	2	0	3	4	3	7	1	1	1	2	48		
	その他の非就労状態	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	13		
不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計		
		初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業	初職正規		初職 正規 以外	未就 業			
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職				勤続	離職
	合計	239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977		
Q5 最終学 歴の学 校を卒 業した 直後の 主な状 況	新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた	218	315	0	0	285	392	0	0	113	164	0	0	759	544	0	0	56	27	0	0	2873		
	契約社員として働いた	0	0	37	0	0	0	42	0	0	0	28	0	0	0	59	0	0	0	6	0	172		
	派遣社員として働いた	0	0	13	0	0	0	9	0	0	0	3	0	0	0	17	0	0	0	1	0	43		
	パート・アルバイトとして働いた	0	0	165	0	0	0	77	0	0	0	18	0	0	0	60	0	0	0	10	0	330		
	雇用以外の形態で働いた	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0	1	0	0	0	10	0	0	0	3	0	27		
	その他の形で働いた	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5		
	就職活動をした	11	18	21	3	9	15	15	6	7	6	5	1	25	20	12	2	3	0	2	0	181		
	学校へ進学した	4	11	65	10	7	3	3	0	0	2	3	1	2	1	2	0	0	0	0	0	114		
	勉強をしていた・職業訓練を受けていた	2	1	12	0	0	3	4	0	1	1	2	0	6	3	3	1	1	0	1	0	41		
	家族の世話（家事・育児・介護など）をした	0	4	24	4	0	0	5	2	2	0	4	3	0	3	11	3	0	0	0	0	65		
	療養・休養した	4	2	15	15	1	2	8	4	0	1	2	0	1	1	9	7	0	0	1	0	73		
	働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした	0	0	7	11	1	2	1	3	0	2	3	1	3	3	3	2	1	0	0	0	43		
	その他の非就労状態	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	9		
	不詳	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			
合計		498	320	352	65	249	233	111	20	45	21	13	0	1048	492	226	39	203	56	20	6	4017
Q6	正社員・正職員	498	320	0	0	249	233	0	0	45	21	0	0	1048	492	0	0	203	56	0	0	3165
	卒業 契約社員	0	0	47	0	0	0	27	0	0	0	5	0	0	0	70	0	0	0	8	0	157
	後、最 派遣社員	0	0	25	0	0	0	16	0	0	0	1	0	0	0	26	0	0	0	2	0	70
	初に就 パート・アルバイト	0	0	257	0	0	0	60	0	0	0	6	0	0	0	104	0	0	0	5	0	432
	いた仕 雇用以外の形態	0	0	16	0	0	0	7	0	0	0	1	0	0	0	22	0	0	0	5	0	51
	事の雇 その他の形で働いた	0	0	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	12
	用形態 卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない	0	0	0	65	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	39	0	0	0	6	130

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計	
		初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業	初職正規		初職 正 規 以 外	未就 業		
		勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職			勤続	離職				
合計		239	351	371	43	303	418	174	15	123	176	69	6	796	576	189	16	61	27	24	0	3977	
Q6	正社員・正職員	239	351	0	0	303	418	0	0	123	176	0	0	796	576	0	0	61	27	0	0	3070	
卒業	契約社員	0	0	42	0	0	0	50	0	0	0	33	0	0	0	69	0	0	0	6	0	200	
後、最	派遣社員	0	0	20	0	0	0	13	0	0	0	3	0	0	0	19	0	0	0	1	0	56	
初に就	パート・アルバイト	0	0	294	0	0	0	100	0	0	0	28	0	0	0	89	0	0	0	14	0	525	
いた仕	雇用以外の形態	0	0	11	0	0	0	10	0	0	0	4	0	0	0	10	0	0	0	3	0	38	
事の雇	その他の形で働いた	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	8	
用形態	卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない	0	0	0	43	0	0	0	15	0	0	0	6	0	0	0	16	0	0	0	0	80	

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
Q7 初職へ 入職し た経路	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で 実習先やインターンシップ先の会社等に採用された 学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等 で、卒業後も働き続けた	358	219	37	134	131	29	26	9	0	204	87	28	54	13	6	1335
	ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含 む）の紹介で	29	11	15	18	20	7	5	4	1	95	26	7	16	3	0	257
	民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト 型、派遣会社含む）の紹介で	6	4	22	4	4	7	0	0	2	29	13	17	0	3	0	111
	インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイ トルなど）から応募した	16	23	42	13	13	15	2	2	5	21	21	17	0	0	1	191
	新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人 広告をみつけて応募した	6	2	10	6	8	5	0	0	1	89	75	18	27	4	1	252
	家族や親戚の紹介で	5	8	83	20	18	15	1	0	0	275	178	41	55	26	5	730
	友人・知人の紹介で	4	5	52	9	3	9	1	2	0	12	6	21	1	0	0	125
	希望する会社等に直接問い合わせた（会社等の 公式サイトから直接応募したことも含む）	28	15	29	6	5	5	1	1	1	36	6	17	4	0	2	156
	自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーラ ンサーなどを含む）	11	12	33	9	5	7	3	0	2	34	10	8	5	1	1	141
	その他	33	17	17	27	22	8	5	3	1	233	61	35	40	6	3	511
	不詳	2	1	8	0	1	2	1	0	0	4	3	14	0	0	1	37
		0	2	2	3	3	1	0	0	0	11	6	2	1	0	0	31
	0	1	2	0	0	1	0	0	0	5	0	1	0	0	0	10	

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
Q7 初職へ 入職し た経路	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介で 実習先やインターンシップ先の会社等に採用された 学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等 で、卒業後も働き続けた	165	266	29	149	204	41	63	80	15	176	99	22	12	5	2	1328
	ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含 む）の紹介で	19	8	4	49	70	4	20	14	4	73	47	9	5	2	4	332
	民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト 型、派遣会社含む）の紹介で	2	5	45	6	13	15	0	4	5	12	16	8	1	0	2	134
	インターネット上の求人広告サイト（マイナビ、バイト ルなど）から応募した	13	22	54	14	21	15	6	24	5	20	23	19	0	0	0	236
	新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広 告をみつけて応募した	3	1	10	2	8	5	1	4	3	71	55	9	2	1	2	177
	家族や親戚の紹介で	7	9	100	23	18	38	12	24	12	212	194	41	20	9	4	723
	友人・知人の紹介で	1	9	44	4	3	19	2	5	7	11	12	28	1	0	1	147
	希望する会社等に直接問い合わせた（会社等の 公式サイトから直接応募したことも含む）	9	7	27	10	5	7	5	2	4	17	14	15	0	0	1	123
	自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーラ ンサーなどを含む）	5	9	28	12	15	13	1	4	9	10	13	11	1	2	1	134
	その他	13	11	26	32	52	9	10	14	3	183	92	22	18	8	4	497
	不詳	1	0	3	0	0	6	1	0	1	3	5	3	0	0	3	26
	不詳	1	2	1	1	9	1	2	1	1	5	3	2	0	0	0	29
不詳	0	2	0	1	0	1	0	0	0	3	3	0	1	0	0	11	

男性		高卒						専門学校卒						短大高専卒						大卒						大学院修士卒						男性計
		初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外							
		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職					
Q8 初職入職理由 (あてはまるものすべて)	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887															
	自分の技能・能力が活かせる	105	54	49	86	79	26	12	4	2	273	125	48	93	25	7	988															
	業種・業界	92	52	42	71	70	17	12	8	4	337	154	36	86	23	9	1013															
	仕事の内容・職種	160	94	86	80	75	36	19	8	4	409	168	60	93	25	7	1324															
	会社の規模・知名度	119	42	20	34	27	6	13	5	3	220	80	16	62	20	1	668															
	会社の将来性がある	83	24	14	25	18	6	8	1	2	143	52	7	37	9	0	429															
	社会的意義がある	39	15	7	11	13	8	7	4	2	179	45	9	32	10	0	381															
	賃金の条件がよい	103	40	41	39	28	12	15	1	1	161	68	21	49	9	2	590															
	労働時間・休日・休暇の条件がよい	122	35	63	38	31	19	14	3	1	273	74	30	56	15	1	775															
	希望する勤務地で働けるから	108	81	74	46	45	23	10	7	1	283	104	39	54	17	3	895															
	福利厚生がよい	168	47	25	57	39	12	19	3	1	373	88	21	74	19	1	947															
	若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	17	12	12	5	12	7	3	1	1	64	24	10	15	3	0	186															
	説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	16	7	7	13	11	1	3	0	1	73	48	9	27	8	0	224															
	他に仕事を得ることができなかった	40	34	66	24	29	23	3	3	3	105	64	46	21	5	4	470															
	正社員として働きたかったが、採用されなかったから	0	0	15	1	0	7	0	0	2	0	0	39	0	0	3	67															
	仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから	12	15	54	8	4	5	0	0	0	38	19	25	8	1	4	193															
	家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから	14	6	14	6	3	2	5	1	0	40	12	8	8	2	0	121															
個人的な活動（趣味・学習・起業準備など）と両立しやすいから	11	3	35	6	8	6	4	1	0	40	11	16	5	0	1	147																
税金や社会保険料を納める必要がない（＝被扶養者）	0	0	6	0	0	3	0	0	0	0	0	5	0	0	0	14																
独立・起業するため、家業を継承するため	6	7	7	4	2	3	1	0	0	11	4	9	1	2	1	58																
その他	11	6	0	4	5	4	0	0	0	6	9	4	1	1	0	51																
不詳	4	3	6	0	2	1	0	0	0	1	3	1	1	0	0	22																

女性		高卒						専門学校卒						短大高専卒						大卒						大学院修士卒						女性計
		初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外							
		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職					
Q8 初職入職理由 (あてはまるものすべて)	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897															
	自分の技能・能力が活かせる	40	37	39	87	105	40	28	48	15	165	126	45	29	14	9	827															
	業種・業界	38	51	45	76	125	41	32	50	9	241	186	35	24	11	4	968															
	仕事の内容・職種	123	139	124	130	205	66	43	95	26	353	272	69	34	18	6	1703															
	会社の規模・知名度	46	41	17	42	48	9	13	21	5	172	104	14	20	6	3	561															
	会社の将来性がある	24	27	6	17	25	2	13	12	2	99	58	5	8	3	0	301															
	社会的意義がある	14	11	6	13	13	2	8	9	3	109	47	12	16	3	3	269															
	賃金の条件がよい	47	54	37	25	57	14	19	24	10	133	93	19	19	7	3	561															
	労働時間・休日・休暇の条件がよい	72	72	82	61	60	29	30	25	10	289	114	37	23	7	4	915															
	希望する勤務地で働けるから	69	95	103	103	125	48	37	62	14	317	179	40	16	8	4	1220															
	福利厚生がよい	91	78	26	77	102	17	47	38	7	341	168	18	21	8	1	1040															
	若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる	9	8	6	3	8	3	6	7	1	39	40	3	3	1	3	140															
	説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった	9	8	4	26	19	3	7	14	3	110	74	6	11	2	0	296															
	他に仕事を得ることができなかった	20	31	61	12	22	21	8	12	13	68	74	41	6	3	6	398															
	正社員として働きたかったが、採用されなかったから	0	0	7	0	0	16	1	0	4	0	0	34	0	0	6	68															
	仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから	15	12	49	5	5	8	1	5	9	11	18	17	0	0	1	156															
	家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから	13	4	27	14	5	8	5	2	6	63	11	6	5	0	1	170															
個人的な活動（趣味・学習・起業準備など）と両立しやすいから	10	5	33	8	6	12	6	1	1	30	9	19	3	0	3	146																
税金や社会保険料を納める必要がない（＝被扶養者でいられる）範囲で働きたかったから	0	0	12	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	17																
独立・起業するため、家業を継承するため	1	3	2	2	1	4	2	2	1	4	3	6	0	0	0	31																
その他	3	10	13	11	14	6	0	1	0	10	15	6	0	0	0	89																
不詳	1	8	2	1	3	1	0	1	1	2	2	1	0	0	0	23																

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	卒業月の翌月末まで	450	270	142	219	209	71	42	20	5	971	446	128	196	55	13	3237
(Q9	上記を超え6カ月以内	9	9	48	10	8	15	1	0	2	17	11	33	2	0	0	165
から作成)	6～12カ月以内	5	8	17	5	5	6	0	0	1	14	15	27	1	1	2	107
卒業から	1～2年以内	14	19	48	11	9	7	0	1	3	29	9	21	1	0	4	176
入職まで	2～3年以内	8	3	35	3	1	3	0	0	0	12	8	10	1	0	0	84
の期間	3～5年以内	3	8	40	0	1	5	2	0	2	4	2	7	1	0	1	76
	5年超	9	3	22	1	0	4	0	0	0	1	1	0	1	0	0	42

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	卒業月の翌月末まで	205	308	176	277	384	123	114	166	44	750	542	130	53	26	19	3317
(Q9	上記を超え6カ月以内	7	13	52	9	15	23	4	2	7	12	13	32	3	1	3	196
から作成)	6～12カ月以内	2	6	27	3	5	6	1	4	5	11	6	8	1	0	0	85
卒業から	1～2年以内	8	10	42	10	10	12	3	3	7	13	9	13	2	0	0	142
入職まで	2～3年以内	6	6	26	2	3	8	1	1	2	8	4	3	2	0	2	74
の期間	3～5年以内	7	5	26	0	1	2	0	0	3	2	2	2	0	0	0	50
	5年超	4	3	22	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	33

男性	高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計	
	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職		
	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外		
合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887	
Q10 月あたり 給与額 (初職 入職当 初)	5万円未満	6	5	62	2	1	13	0	0	2	1	1	30	0	0	1	124
	5万円	5	1	23	4	2	2	0	0	1	2	0	4	1	0	1	46
	6万円	3	0	22	0	0	6	0	0	0	5	0	5	0	0	0	41
	7万円	3	5	20	1	0	4	2	0	1	2	1	8	0	2	0	49
	8万円	10	4	27	2	3	2	0	0	2	5	0	8	0	0	0	63
	9万円	10	3	11	3	1	6	0	0	0	5	1	3	0	1	0	44
	10万円	29	10	37	8	10	11	3	1	1	12	5	16	6	1	1	151
	11万円	9	8	10	4	1	3	0	0	0	2	1	6	0	0	1	45
	12万円	28	30	27	7	10	10	3	1	1	5	9	9	1	0	1	142
	13万円	52	24	14	16	13	5	4	0	0	12	7	11	1	0	0	159
	14万円	41	24	7	13	17	4	0	0	1	22	2	12	2	0	0	145
	15万円	78	64	20	29	29	7	6	3	1	46	20	16	3	0	0	322
	16万円	79	32	10	20	19	6	3	2	0	43	22	8	6	0	0	250
	17万円	37	24	2	19	20	4	3	3	0	61	30	9	1	0	0	213
	18万円	46	37	11	44	39	9	2	5	1	152	64	19	9	1	0	439
	19万円	7	6	6	11	9	3	6	0	0	69	23	6	9	0	1	156
	20万円	33	23	13	30	35	9	6	6	1	279	131	28	43	10	4	651
	21万円	1	3	4	8	6	1	1	0	0	84	44	4	12	7	0	175
	22万円	4	3	4	9	5	1	0	0	0	76	48	7	13	7	1	178
	23万円	2	2	3	4	6	1	1	0	0	52	22	5	24	12	1	135
	24万円	1	5	0	4	1	1	2	0	0	18	14	1	23	8	0	78
	25万円	4	3	3	8	4	2	3	0	0	49	28	0	22	2	3	131
	26万円	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	1	2	5	1	0	17
	27万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	1	6	0	0	15
	28万円	2	0	1	2	0	0	0	0	0	10	2	1	4	0	0	22
	29万円	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	0	0	8
	30万円	3	1	1	0	1	0	0	0	1	10	6	1	4	0	1	29
	31万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
	32万円	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
	33万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	34万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	35万円以上	3	1	1	0	0	0	0	0	0	11	3	3	2	2	4	30
	不詳	0	1	11	1	0	1	0	0	0	2	1	3	2	1	0	23

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	5万円未満	3	3	56	0	5	23	0	0	6	4	2	17	0	0	5	124
	5万円	1	2	21	1	3	3	0	0	1	1	0	9	1	0	0	43
	6万円	0	0	20	0	3	4	0	2	1	2	2	4	0	0	0	38
	7万円	5	2	24	2	2	6	1	2	4	0	2	3	0	0	0	53
	8万円	3	6	45	1	5	10	1	0	3	3	3	10	0	0	3	93
	9万円	2	3	12	3	3	4	0	1	2	0	0	6	0	0	0	36
	10万円	25	26	42	12	18	23	4	6	12	14	6	11	1	1	5	206
	11万円	6	24	9	3	8	8	6	2	2	2	6	5	0	0	2	83
	12万円	25	53	31	13	26	12	6	11	8	8	15	13	0	0	2	223
	13万円	37	46	22	14	25	5	10	16	5	14	14	13	0	0	0	221
	14万円	31	28	12	14	30	13	8	13	3	16	10	8	1	0	1	188
	15万円	43	56	32	55	54	13	17	34	5	61	40	17	3	0	0	430
	16万円	14	31	7	32	32	13	14	17	5	42	44	4	2	1	1	259
Q10	17万円	13	17	4	18	27	6	18	15	4	55	35	9	1	0	1	223
月あたり	18万円	14	19	12	38	52	10	14	23	3	116	83	18	3	1	0	406
給与額	19万円	4	8	4	19	22	2	6	6	1	66	41	6	1	1	0	187
(初職	20万円	7	15	10	39	48	10	13	11	1	191	120	23	11	9	0	508
入職当	21万円	1	2	0	10	11	1	1	6	0	36	37	3	2	1	0	111
初)	22万円	2	1	2	5	16	2	1	1	0	52	35	1	4	3	0	125
	23万円	1	3	1	5	9	0	2	6	1	40	24	3	5	0	0	100
	24万円	0	0	1	2	3	0	0	1	0	18	7	2	3	5	0	42
	25万円	1	0	1	7	8	2	0	1	0	26	26	3	12	0	1	88
	26万円	0	1	0	1	1	0	0	0	0	5	3	0	2	3	0	16
	27万円	0	1	0	1	3	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	13
	28万円	0	2	1	1	0	0	0	1	1	0	6	0	2	0	0	14
	29万円	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	7
	30万円	0	1	0	2	1	0	1	1	0	8	6	0	3	0	1	24
	31万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	32万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	33万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4
	34万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
	35万円以上	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	3	1	0	10
	不詳	0	1	2	5	1	3	0	0	1	1	1	1	0	0	1	17

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	業務をせず研修だけを受けている時期があった	273	136	52	126	87	15	29	8	2	582	258	43	138	39	0	1788
	特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	184	107	60	88	86	19	20	7	2	432	205	38	83	31	0	1362
	先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	38	36	42	27	28	23	2	6	3	147	60	37	19	8	5	481
	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	51	54	41	37	51	19	9	6	3	196	112	32	31	14	4	660
	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	131	62	53	53	40	18	12	6	1	273	113	33	57	12	3	867
Q11	初職入職から3ヶ月後までに職場で経験した事柄(あてはまるものすべて)	172	97	108	85	79	37	15	11	1	408	183	64	84	21	10	1375
	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	78	35	14	37	28	6	10	5	1	192	81	14	46	12	1	560
	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	18	15	2	15	13	4	7	4	1	111	60	8	19	6	1	284
	会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	137	69	17	67	66	10	17	6	0	346	165	29	86	24	6	1045
	あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	22	15	17	17	13	6	4	3	0	75	27	9	18	5	0	231
	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	12	11	10	8	13	4	2	0	0	69	18	9	7	3	0	166
	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	94	55	59	53	42	17	12	12	0	294	112	34	62	12	3	861
	給与の金額が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	17	12	10	15	13	5	1	4	1	37	17	4	8	1	0	145
	労働時間の長さが採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	25	30	15	18	29	8	1	6	3	60	69	13	8	4	0	289
	仕事内容が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	14	20	11	9	24	13	1	4	4	50	44	13	14	1	0	222
	いずれもあてはまらない	66	49	124	28	27	31	4	2	5	106	43	68	14	3	5	575
	不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
Q11 初職入職から 3ヶ月後まで に職場で経験 した事柄(あ てはまるもの すべて)	業務をせず研修だけを受けている時期があった	98	137	47	113	130	25	44	45	9	425	284	29	41	15	1	1443
	特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	94	140	62	145	183	38	39	62	13	394	277	40	37	10	1	1535
	先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	38	41	45	33	59	26	20	40	11	131	106	30	8	11	9	608
	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	46	65	56	52	81	24	29	49	6	174	120	34	9	5	5	755
	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	79	89	69	89	107	41	31	35	14	239	168	39	23	7	4	1034
	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	131	176	132	166	233	77	64	77	31	435	306	77	32	19	8	1964
	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	58	70	25	55	70	17	20	27	6	192	121	25	24	8	2	720
	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	16	25	7	17	31	9	8	8	1	104	80	10	9	1	0	326
	会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	101	118	28	107	150	21	42	60	10	322	257	51	30	14	3	1314
	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	16	5	16	19	17	5	4	3	3	64	51	9	5	1	2	220
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	11	7	7	13	14	2	4	0	3	50	24	10	4	2	3	154	
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	86	98	86	97	132	37	38	49	17	329	222	54	23	10	7	1285	
給与の金額が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	12	17	10	9	23	5	4	8	6	28	20	1	2	1	1	147	
労働時間の長さが採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	18	48	28	20	62	11	15	34	3	67	109	12	1	5	2	435	
仕事内容が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた	22	42	22	16	41	14	9	21	6	50	60	10	1	2	3	319	
いずれもあてはまらない	29	43	120	37	48	47	14	17	14	47	39	46	5	0	4	510	
不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
Q12	働き始めた当初の雇用形態で、現在も「初めての勤務先」で働いている	498	0	111	249	0	35	45	0	3	1048	0	65	203	0	8	2265
雇用形	働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した	0	314	213	0	228	61	0	21	10	0	482	128	0	56	7	1520
勤続か	「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある	0	6	28	0	5	15	0	0	0	0	10	33	0	0	5	102

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
Q12	働き始めた当初の雇用形態で、現在も「初めての勤務先」で働いている	239	0	73	303	0	36	123	0	17	796	0	44	61	0	5	1697
雇用形	働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した	0	328	263	0	399	110	0	167	33	0	561	118	0	25	16	2020
勤続か	「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある	0	23	35	0	19	28	0	9	19	0	15	27	0	2	3	180

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	
	合計	0	314	213	0	228	61	0	21	10	0	482	128	0	56	7	1520
(Q13から作成)入職から離職までの期間	3カ月未満	0	20	25	0	20	6	0	1	1	0	19	12	0	4	0	108
	3～6カ月未満	0	13	25	0	20	9	0	1	1	0	29	11	0	1	0	110
	6～12カ月未満	0	29	33	0	20	9	0	2	0	0	49	30	0	2	3	177
	1～2年未満	0	45	38	0	32	11	0	3	0	0	75	28	0	7	2	241
	2～3年未満	0	44	26	0	43	5	0	5	1	0	78	18	0	11	2	233
	3～5年未満	0	67	26	0	31	10	0	7	3	0	92	16	0	15	0	267
	5～10年未満	0	50	19	0	32	6	0	2	1	0	103	4	0	13	0	230
	10年以上	0	13	4	0	6	0	0	0	0	0	7	1	0	0	0	31
	不詳	0	33	17	0	24	5	0	0	3	0	30	8	0	3	0	123

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	
	合計	0	328	263	0	399	110	0	167	33	0	561	118	0	25	16	2020
(Q13から作成)入職から離職までの期間	3カ月未満	0	27	30	0	23	12	0	7	3	0	23	13	0	0	1	139
	3～6カ月未満	0	20	16	0	20	11	0	7	1	0	31	15	0	1	2	124
	6～12カ月未満	0	28	34	0	58	15	0	17	7	0	73	27	0	2	4	265
	1～2年未満	0	56	54	0	61	22	0	32	6	0	102	29	0	1	5	368
	2～3年未満	0	55	36	0	62	13	0	21	7	0	83	9	0	7	1	294
	3～5年未満	0	54	34	0	88	12	0	37	6	0	134	10	0	7	2	384
	5～10年未満	0	50	28	0	52	17	0	25	2	0	74	4	0	5	0	257
	10年以上	0	12	3	0	10	1	0	5	0	0	4	0	0	0	0	35
	不詳	0	26	28	0	25	7	0	16	1	0	37	11	0	2	1	154

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	雇用形態転換者 合計	0	6	28	0	5	15	0	0	0	0	10	33	0	0	5	102
Q14 初職で 初めて 雇用形 態を転 換した 経緯 (あては まるもの すべて)	より条件のよい雇用形態に転換するための試験を受けた	0	3	5	0	2	7	0	0	0	0	1	23	0	0	3	44
	有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新され、無期労働契約への転換を申し込んだ	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6
	派遣労働者として同一の事業所で働き続けて原則3年の派遣可能期間を超えたため	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	会社側（上司や人事部門など）から転換をもちかけられ、承諾した	0	1	11	0	1	7	0	0	0	0	4	7	0	0	1	32
	自ら会社側（上司や人事部門など）へ、転換してほしいと申し込んだ	0	2	11	0	2	1	0	0	0	0	4	4	0	0	1	25
	その他	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
	不詳	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	雇用形態転換者 合計	0	23	35	0	19	28	0	9	19	0	15	27	0	2	3	180
Q14 初職で 初めて 雇用形 態を転 換した 経緯 (あては まるもの すべて)	より条件のよい雇用形態に転換するための試験を受けた	0	4	11	0	3	13	0	1	6	0	3	13	0	1	2	57
	有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新され、無期労働契約への転換を申し込んだ	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	4	0	0	1	10
	派遣労働者として同一の事業所で働き続けて原則3年の派遣可能期間を超えたため	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	会社側（上司や人事部門など）から転換をもちかけられ、承諾した	0	5	13	0	3	13	0	1	10	0	3	9	0	0	0	57
	自ら会社側（上司や人事部門など）へ、転換してほしいと申し込んだ	0	14	11	0	13	4	0	8	3	0	9	2	0	1	1	66
	その他	0	2	2	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	9
	不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2

男性				高卒		専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計	
				初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規			初職 正 規 以 外
				勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
Q15 入職から現在 または 離職・ 転換ま での業 務の変 化(あ たはま るもの すべて)	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887		
	業務の全体的な量が増えていった	306	118	102	145	85	43	29	9	4	680	259	67	140	29	9	2025		
	業務の種類が増えていった	274	96	109	107	71	34	26	6	6	549	181	49	126	27	3	1664		
	業務の内容が難しくなっていった	216	102	62	99	56	24	28	9	3	504	180	46	111	25	4	1469		
	責任の重い業務を担当するようになっていった	192	64	40	87	50	26	21	10	3	429	154	42	90	18	6	1232		
	働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	77	37	24	48	39	14	9	4	0	194	76	16	41	13	1	593		
	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	102	30	33	43	18	8	15	4	4	268	79	14	68	14	3	703		
	非正社員を指導・管理する立場になっていった	34	25	24	17	14	11	7	2	2	93	44	18	17	5	2	315		
	部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	126	44	14	49	25	13	15	4	1	251	87	18	46	12	1	706		
	在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	21	2	5	12	1	3	8	0	0	123	24	1	47	8	1	256		
その他の変化	2	1	3	0	1	2	0	0	0	0	5	3	1	2	0	20			
何も変化していない	71	109	149	45	72	42	4	7	5	136	94	98	24	7	9	872			
不詳	0	4	7	0	5	1	0	0	1	0	6	1	0	0	0	25			
女性				高卒		専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計	
				初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規			初職 正 規 以 外
				勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
Q15 入職から現在 または 離職・ 転換ま での業 務の変 化(あ たはま るもの すべて)	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897		
	業務の全体的な量が増えていった	149	159	120	211	214	67	78	100	25	526	316	58	43	16	9	2091		
	業務の種類が増えていった	133	119	101	163	177	47	62	74	25	437	231	53	37	12	6	1677		
	業務の内容が難しくなっていった	108	104	63	140	131	36	47	51	12	369	197	34	39	10	4	1345		
	責任の重い業務を担当するようになっていった	91	94	61	128	137	35	45	69	13	324	227	35	32	10	4	1305		
	働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった	37	50	12	32	36	9	10	17	3	146	82	11	13	5	3	466		
	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	58	47	34	67	44	14	23	25	7	254	113	23	23	6	6	744		
	非正社員を指導・管理する立場になっていった	21	28	29	16	23	11	6	19	4	66	58	5	9	2	1	298		
	部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった	62	47	28	88	84	18	32	39	7	187	131	19	17	5	1	765		
	在宅勤務（リモートワーク）をするようになった	9	2	3	6	0	2	7	3	2	123	21	0	16	3	0	197		
その他の変化	0	3	4	0	8	2	0	1	0	3	6	2	0	0	0	29			
何も変化していない	43	97	164	31	98	71	16	32	23	81	94	75	5	6	8	844			
不詳	0	10	3	0	15	5	0	4	1	2	7	4	0	1	1	53			

男性		高卒		専門学校卒		短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計		
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外				
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職					
Q16 入職から現在 または 離職・ 転職ま でに経 験した 職場ト ラブル (あては まるもの すべて)	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	残業代が時間通り支払われなかったことがあった	52	54	25	43	50	8	6	7	3	169	114	18	18	14	0	581
	希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	97	61	29	62	43	12	3	7	4	166	113	20	30	10	1	658
	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	36	33	26	17	20	13	3	1	3	67	43	14	7	6	0	289
	自分が希望しない配置転換があった	79	53	29	50	45	13	5	2	1	190	105	24	36	7	0	639
	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	112	86	57	59	56	28	8	7	3	213	132	36	36	12	4	849
	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	6	10	10	11	7	5	4	1	0	45	28	7	5	4	0	143
	暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた	64	64	41	34	61	18	3	8	2	85	91	26	17	16	1	531
	仕事が原因でケガや病気をした	57	27	29	23	30	12	4	3	1	61	48	18	16	7	0	336
	辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった	12	12	12	6	19	4	0	1	0	15	14	4	1	0	0	100
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	2	2	1	1	2	0	0	0	0	11	3	0	2	0	0	24	
その他の職場トラブル	1	4	2	1	4	2	1	1	0	0	13	2	1	1	0	33	
いずれもない	231	119	207	110	72	52	27	3	5	529	154	131	112	22	16	1790	
不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
Q16 入職から現在 または 離職・ 転換ま でに経 験した 職場ト ラブル (あては まるもの すべて) うにいわれた	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	残業代が時間通り支払われなかったことがあった	25	68	28	58	103	16	21	50	10	105	134	15	7	5	1	646
	希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった	43	79	40	68	111	20	24	53	10	123	129	16	8	4	0	728
	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	13	28	38	17	29	17	5	14	5	44	36	9	2	2	3	262
	自分が希望しない配置転換があった	30	60	25	46	67	14	17	46	11	113	87	13	11	3	0	543
	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	73	108	74	103	132	34	38	54	8	185	194	36	16	8	3	1066
	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	11	15	13	3	13	7	2	12	6	25	29	4	1	1	4	146
	暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた	39	93	51	38	106	30	13	54	8	89	126	21	12	4	1	685
	仕事が原因でケガや病気をした	20	51	23	22	57	12	12	29	6	72	80	13	3	0	1	401
	（あてはまるものすべて） 退職を申し出て、辞めさせてもらえなかった	4	31	13	5	39	7	2	16	2	8	42	6	1	1	1	178
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	3	5	1	2	7	2	0	5	3	5	4	2	0	1	0	40	
その他の職場トラブル	2	14	7	2	10	1	1	4	1	2	10	2	0	0	1	57	
いずれもない	113	98	199	118	120	92	51	45	30	390	171	109	32	10	14	1592	
不詳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職						
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外			
Q17 入職から現在 または 離職・ 転換ま での仕 事の悩 みの相 談相手 (あては まるもの すべて)	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887					
	勤務先の人事労務担当者	29	26	22	25	20	4	3	2	0	106	40	6	19	5	1	308					
	勤務先の上司、先輩社員	216	110	83	89	84	25	21	7	4	458	176	71	81	21	10	1456					
	勤務先の同年代の同僚	139	59	28	70	41	16	16	4	2	339	144	29	64	17	5	973					
	勤務先以外の友人・知人	114	62	46	60	48	19	13	8	5	277	121	33	45	12	2	865					
	家族や親族	154	98	81	70	69	23	22	10	3	312	156	53	73	19	3	1146					
	恋人（彼氏、彼女）	51	28	14	29	27	7	5	2	3	152	65	15	17	6	1	422					
	卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）	5	8	9	7	5	6	2	1	0	29	13	7	3	2	0	97					
	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）	2	8	11	2	4	7	1	1	0	15	8	7	1	2	0	69					
	医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く登録していた派遣会社（派遣元）	12	6	13	9	12	4	1	1	1	32	19	6	10	4	0	130					
	労働組合	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	6					
	その他	13	0	5	3	2	1	3	0	0	15	4	2	5	0	0	53					
	悩みはあったが誰にも相談しなかった	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	悩みはなかった	52	65	63	31	56	30	3	3	2	111	76	43	27	10	0	572					
	不詳	119	51	108	63	19	24	9	3	2	233	57	54	40	5	8	795					
	10	4	11	7	2	2	1	0	2	8	5	4	2	0	0	58						
女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職						
		勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外			
Q17 入職から現在 または 離職・ 転換ま での仕 事の悩 みの相 談相手 (あては まるもの すべて)	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897					
	勤務先の人事労務担当者	22	23	10	17	25	7	8	14	4	91	45	7	4	4	0	281					
	勤務先の上司、先輩社員	118	129	94	150	177	53	60	71	25	411	290	68	35	12	7	1700					
	勤務先の同年代の同僚	83	94	57	141	145	31	51	54	18	367	263	45	29	11	3	1392					
	勤務先以外の友人・知人	84	85	79	140	151	34	56	68	19	346	232	56	25	8	5	1388					
	家族や親族	119	171	142	162	224	59	62	81	24	397	291	74	29	19	8	1862					
	恋人（彼氏、彼女）	50	67	49	76	110	22	36	43	15	227	167	30	16	6	3	917					
	卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）	4	8	1	9	14	5	3	7	4	14	23	6	2	0	3	103					
	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）	3	3	7	4	6	6	2	3	2	6	10	5	2	1	1	61					
	医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く登録していた派遣会社（派遣元）	6	12	11	10	18	6	3	7	3	36	31	7	4	0	2	156					
	労働組合	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1					
	その他	2	3	1	3	3	0	0	0	0	10	9	0	2	1	1	35					
	悩みはあったが誰にも相談しなかった	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6					
	悩みはなかった	19	54	47	14	47	27	7	21	6	40	52	27	4	0	2	367					
	不詳	34	35	89	32	25	33	16	11	12	104	34	26	5	1	7	464					
	6	6	12	6	0	6	1	2	1	10	2	0	1	0	0	53						

男性		高卒		専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計	
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
Q18 入職か ら現在 または 離職・ 転換ま での職 場の雰 囲気・ 社風・ (あては まるもの すべて)	従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	220	72	110	102	56	30	24	9	3	486	143	83	102	21	9	1470
	「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	66	32	33	45	25	9	15	2	1	190	59	27	38	9	0	551
	実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	98	49	31	44	44	13	10	4	2	197	110	28	35	12	1	678
	男女の区別なく活躍できる	106	57	102	72	50	40	19	7	2	364	129	73	72	16	5	1114
	社長や役員と、一般従業員との距離が近い	49	39	45	36	39	17	10	1	1	155	76	32	31	14	5	550
	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたて	58	30	33	25	21	10	13	4	1	158	45	19	43	11	0	471
	ればいい」という雰囲気がある																
	「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがい	26	21	22	21	20	7	4	3	1	99	50	14	19	6	1	314
	を求めるべきだ」という雰囲気がある																
	短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	87	81	63	53	81	28	8	11	4	173	192	43	43	18	5	890
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	44	38	43	26	28	16	4	8	1	72	74	27	11	5	1	398	
会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為	22	22	21	9	26	5	1	3	0	29	63	5	10	3	1	220	
が行われている																	
いずれもあてはまらない	150	130	129	67	62	39	7	2	6	247	113	73	41	9	5	1080	
不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

女性		高卒		専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計	
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
Q18 入職か ら現在 または 離職・ 転換ま での職 場の雰 囲気・ 社風・ (あては まるもの すべて)	従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	119	98	127	169	156	62	65	56	26	416	229	79	29	13	11	1655
	「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	39	28	27	55	59	11	24	21	9	152	82	19	19	2	3	550
	実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる	48	46	45	59	59	25	20	26	11	153	126	17	9	8	1	653
	男女の区別なく活躍できる	69	76	98	105	112	39	25	39	20	305	188	58	27	10	7	1178
	社長や役員と、一般従業員との距離が近い	38	47	48	53	61	27	17	24	7	142	111	27	17	10	3	632
	「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたて	26	24	21	35	33	8	14	14	3	135	67	23	10	2	3	418
	ればいい」という雰囲気がある																
	「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがい	23	33	22	29	48	14	8	14	4	69	69	12	3	2	3	353
	を求めるべきだ」という雰囲気がある																
	短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく	56	121	82	91	148	34	23	67	15	179	261	42	12	11	4	1146
短期間に何人もの新しい従業員が採用される	33	45	51	30	60	20	12	32	6	86	99	20	8	4	3	509	
会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為	10	26	12	9	46	8	4	24	3	22	62	7	1	3	1	238	
が行われている																	
いずれもあてはまらない	62	103	134	56	100	58	26	44	19	146	100	47	8	3	6	912	
不詳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	1～9人	8	25	57	14	27	12	2	2	3	12	20	27	3	3	2	217
Q19	10～29人	30	46	83	30	37	21	1	4	4	30	32	27	3	1	5	354
現在また	30～99人	72	78	69	36	53	20	4	3	1	102	79	49	11	0	3	580
は初職離職・転換	100～299人	75	53	52	45	43	18	7	6	2	157	88	32	13	7	2	600
	300～999人	71	43	23	40	26	20	7	3	1	184	90	24	33	11	2	578
時の企業	1000人以上	175	54	57	54	32	17	19	3	1	343	162	45	122	32	3	1119
規模	官公庁・公営事業所	65	19	10	30	15	3	5	0	1	210	20	22	17	2	3	422
	不詳	2	2	1	0	0	0	0	0	0	10	1	0	1	0	0	17

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	1～9人	11	23	63	39	75	47	7	16	6	18	19	27	1	1	4	357
Q19	10～29人	30	40	95	37	70	32	17	40	12	54	49	16	1	1	5	499
現在また	30～99人	40	81	61	37	67	24	35	45	8	79	113	41	3	4	2	640
は初職離職・転換	100～299人	46	80	54	45	64	21	19	25	12	97	97	21	7	2	2	592
	300～999人	33	52	29	61	73	15	14	20	9	135	116	17	7	6	1	588
時の企業	1000人以上	55	66	60	65	61	32	22	28	16	305	152	44	30	11	5	952
規模	官公庁・公営事業所	24	9	8	18	8	3	9	2	5	104	28	23	11	2	5	259
	不詳	0	0	1	1	0	0	0	0	1	4	2	0	1	0	0	10

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	
Q20 現在ま は初職 離職・転 換時の 就業先 産業	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	農業・林業・漁業	5	8	17	4	6	1	0	2	1	10	9	7	2	1	0	73
	鉱業、採石業、砂利採取業	5	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2	2	1	0	0	14
	建設業	30	30	14	12	16	0	6	4	1	45	27	7	17	0	0	209
	製造業	238	134	41	34	16	14	17	3	3	170	72	31	88	28	1	890
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	3	1	2	0	0	2	1	0	23	6	0	4	1	0	71
	通信業・放送業	2	1	2	2	3	1	1	1	0	23	16	3	7	0	0	62
	情報サービス業、インターネット付随サービス業、 映像・音声・文字情報制作業	6	5	7	26	16	4	5	1	0	115	39	8	29	19	1	281
	運輸業、郵便業	42	24	23	19	10	12	4	0	1	50	18	16	1	1	0	221
	卸売業	7	8	6	1	8	2	0	1	0	40	22	8	2	0	0	105
	小売業	13	17	80	12	14	25	1	0	3	44	48	30	2	0	1	290
	金融業・保険業	3	3	2	3	1	0	0	0	0	56	34	2	1	0	0	105
	不動産業、物品賃貸業	2	7	4	2	2	1	0	1	0	30	21	3	2	1	1	77
	学術研究、専門・技術サービス業	10	4	6	9	10	3	0	2	0	27	18	2	12	1	4	108
	宿泊業、飲食サービス業	5	14	52	9	21	6	0	0	1	9	14	12	0	2	1	146
	生活関連サービス業、娯楽業	5	11	28	5	19	11	0	0	0	20	24	15	1	1	2	142
	教育、学習支援業	1	1	5	1	2	0	0	0	1	48	26	40	13	0	8	146
	医療、保健衛生	2	2	2	52	41	6	2	2	0	69	32	7	2	0	1	220
	社会保険・社会福祉・介護	8	5	11	17	10	1	3	2	1	14	16	5	3	0	0	96
	複合サービス事業	4	4	7	0	3	3	0	0	0	22	11	4	1	1	0	60
	廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	3	7	4	3	12	1	0	1	0	3	1	0	0	0	0	35
	上記以外の事業者向けサービス業	10	7	20	5	9	12	0	0	1	24	15	11	2	0	0	116
	公務	62	19	7	27	11	3	3	0	0	179	13	7	10	0	0	341
	公務以外の非営利団体	3	3	6	1	0	3	0	0	0	21	6	3	3	0	0	49
	その他	1	1	3	0	2	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	12
	不詳	3	2	3	3	1	1	0	0	0	2	1	2	0	0	0	18
Q21 現在ま は初職 離職・転 換時の 職業	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	医療・福祉分野の専門職・技術職	7	2	1	64	48	7	3	3	1	83	35	9	4	1	2	270
	教育分野の専門職・技術職	1	0	0	1	3	0	0	0	1	41	23	38	14	0	6	128
	その他の専門職・技術職	30	9	3	41	25	8	17	6	1	209	83	13	136	40	4	625
	管理的職業	1	1	0	2	0	1	0	0	0	13	1	1	0	0	0	20
	事務職	57	13	27	28	18	12	4	1	0	285	72	26	19	4	2	568
	営業職	8	18	8	3	10	0	0	0	1	186	135	11	6	3	0	389
	販売職	15	16	72	9	11	22	1	0	1	37	45	30	2	0	0	261
	家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	3	4	7	5	2	0	3	1	0	2	9	2	1	0	0	39
	接客・給仕サービス職	4	13	68	5	20	8	0	0	4	16	18	16	0	1	3	176
	その他のサービス職	8	18	26	10	29	14	0	0	0	14	11	10	2	1	0	143
	保安職	48	17	8	14	7	4	2	0	0	27	5	2	1	0	0	135
	農林漁業従事者	4	5	12	2	3	1	0	2	1	1	1	5	1	0	0	38
	生産工程従事者	209	125	36	32	27	11	9	5	2	52	16	22	12	4	1	563
	輸送・機械運転従事者	38	22	2	16	12	7	1	1	0	19	2	6	1	0	0	127
	建設・採掘従事者	39	26	9	7	9	0	4	2	0	21	12	4	4	1	0	138
	運搬・清掃・包装等従事者	16	29	65	5	3	13	1	0	1	19	16	26	0	0	2	196
	その他	1	0	1	1	4	2	0	0	0	12	0	0	0	0	0	21
	不詳	9	2	7	4	2	1	0	0	0	11	8	5	0	1	0	50

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	農業・林業・漁業	3	5	3	1	3	1	0	1	1	2	5	2	1	0	1	29
	鉱業・採石業・砂利採取業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	建設業	11	4	2	3	4	1	6	2	1	26	17	1	3	0	0	81
	製造業	75	101	48	14	15	16	11	13	2	73	39	4	27	13	0	451
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	3	0	0	1	0	2	0	1	11	2	0	0	0	0	25
	通信業・放送業	4	3	1	2	1	1	3	2	1	14	9	2	1	0	0	44
	情報サービス業、インターネット付随サービス業、 映像・音声・文字情報制作業	5	3	6	6	8	4	3	2	0	61	31	4	3	1	0	137
	運輸業、郵便業	11	4	8	7	3	2	3	2	0	25	15	3	1	0	2	86
Q20	卸売業	9	18	14	6	9	7	1	5	3	30	26	6	2	0	0	136
現在また	小売業	16	39	89	11	27	27	7	11	9	38	47	25	1	1	3	351
は初職離職・転換	金融業・保険業	7	17	2	5	5	0	4	9	0	85	43	6	0	1	0	184
時の就業	不動産業、物品賃貸業	2	2	7	2	1	0	0	3	1	18	15	4	0	0	1	56
先産業	学術研究、専門・技術サービス業	2	7	3	9	15	4	1	2	0	19	8	5	3	0	4	82
	宿泊業、飲食サービス業	6	29	89	18	41	33	5	14	9	9	40	13	0	0	1	307
	生活関連サービス業、娯楽業	5	20	38	19	62	34	4	15	8	20	31	21	0	0	0	277
	教育、学習支援業	3	0	3	5	3	1	6	21	5	58	33	38	4	5	5	190
	医療、保健衛生	19	24	10	153	169	17	23	20	1	133	108	15	3	3	3	701
	社会保険・社会福祉・介護	14	30	7	22	31	10	36	45	16	51	53	10	0	1	0	326
	複合サービス事業	10	14	5	1	1	1	1	3	4	18	11	3	1	0	0	73
	廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	1	3	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	10
	上記以外の事業者向けサービス業	5	9	18	3	3	7	0	2	1	13	15	6	0	1	1	84
	公務	21	8	5	12	7	3	5	1	1	71	16	15	8	1	2	176
	公務以外の非営利団体	1	2	4	3	1	1	0	2	2	12	6	4	1	0	1	40
	その他	1	2	4	0	4	1	1	1	1	6	3	1	1	0	0	26
	不詳	2	4	4	1	2	3	1	0	2	3	1	1	0	0	0	24
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	医療・福祉分野の専門職・技術職	22	15	1	149	168	19	55	54	13	171	148	21	3	5	4	848
	教育分野の専門職・技術職	0	0	2	4	6	2	7	24	4	52	31	41	6	3	5	187
	その他の専門職・技術職	6	1	6	7	13	8	8	3	3	84	44	5	30	12	4	234
	管理的職業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
	事務職	94	106	46	64	69	31	35	33	14	295	138	46	16	4	4	995
	営業職	11	10	3	5	7	1	0	6	1	92	74	2	1	1	0	214
Q21	販売職	19	50	101	7	28	33	5	14	13	36	52	29	2	0	4	393
現在また	家事・介護・保健医療・福祉のサービス職	8	30	9	10	11	1	0	4	3	9	8	3	0	0	0	96
は初職離職・転換	接客・給仕サービス職	6	31	102	16	34	32	3	15	6	11	35	18	0	0	0	309
時の職業	その他のサービス職	5	14	26	22	63	27	7	13	4	15	19	10	0	0	1	226
	保安職	3	7	0	1	2	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	20
	農林漁業従事者	2	1	3	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	11
	生産工程従事者	44	70	39	7	11	11	3	7	4	4	7	3	3	2	0	215
	輸送・機械運転従事者	4	0	3	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	11
	建設・採掘従事者	4	2	0	1	1	0	0	1	0	2	4	0	0	0	0	15
	運搬・清掃・包装等従事者	9	10	28	3	1	7	0	0	3	5	6	7	0	0	1	80
	その他	1	3	0	2	0	0	0	0	0	5	1	1	0	0	0	13
	不詳	1	1	2	4	2	1	0	1	0	9	3	2	0	0	1	27

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
Q22	ある	281	134	42	142	115	25	28	10	6	457	197	57	89	25	9	1617
現在/離職・転換時の職業 に必要で取得した資格	ない	217	186	310	107	118	86	17	11	7	591	295	169	114	31	11	2270
女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
Q22	ある	72	93	33	204	265	43	76	97	24	399	274	49	23	7	6	1665
現在/離職・転換時の職業 に必要で取得した資格	ない	167	258	338	99	153	131	47	79	45	397	302	140	38	20	18	2232

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
	原則として管理職にはならないことになっている	34	22	78	15	14	16	3	2	5	64	24	44	8	3	5	337
Q23	職種が特定されている（職種が変わることはない）	80	53	79	55	55	35	11	6	3	192	88	64	25	11	4	761
現在また	配置転換（所属部門の変更）はないことになっている	22	19	59	7	17	13	2	2	2	42	33	32	8	0	2	260
は初職	国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないこと	46	38	75	20	24	20	3	2	3	124	56	46	14	8	3	482
離職・転	換時の海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないこと	59	45	75	43	29	21	4	5	3	188	77	52	20	5	4	630
就業条	件(あてはまるも土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている	16	9	43	9	12	6	2	1	1	32	15	22	5	1	1	175
のすべて)	宿泊を伴う出張はないことになっている	34	25	26	19	13	10	5	2	0	190	72	24	53	12	3	488
	夜勤はないことになっている	9	28	81	9	18	19	2	2	3	36	20	35	3	1	4	270
	いずれもあてはまらない	37	44	83	25	53	16	4	2	3	159	81	36	39	11	3	596
	不詳	276	173	153	103	97	46	24	9	5	442	220	93	95	23	9	1768
		14	5	10	11	3	3	2	0	2	9	6	5	1	0	0	71

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	原則として管理職にはならないことになっている	14	29	65	17	30	21	9	15	10	43	42	51	4	1	10	361
Q23	職種が特定されている（職種が変わることはない）	47	63	92	110	159	44	31	58	23	202	188	68	14	6	10	1115
現在また	配置転換（所属部門の変更）はないことになっている	14	26	68	20	42	22	13	23	9	40	54	44	1	1	11	388
は初職	国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないこと	42	65	80	61	82	36	28	36	13	151	150	61	7	2	12	826
離職・転	になっている																
	海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないこと	51	81	82	64	94	33	32	42	13	196	178	64	7	3	10	950
就業条	になっている																
件(あて	残業はしないことになっている	10	15	32	16	16	16	6	10	5	31	22	27	0	1	2	209
はまるも	土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている	37	30	21	17	20	21	14	9	5	170	84	30	18	4	7	487
のすべて)	宿泊を伴う出張はないことになっている	27	50	85	34	67	30	14	24	12	67	83	60	2	0	9	564
	夜勤はないことになっている	54	74	88	73	93	29	43	44	17	225	177	60	18	4	10	1009
	いずれもあてはまらない	97	174	173	108	161	76	34	63	28	255	183	58	25	12	7	1454
	不詳	9	5	11	4	2	3	4	6	2	16	3	1	0	0	0	66

男性			高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
			初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
			勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	勤続	離職	正規以外	
合計			498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
Q24 現在または初職 離職・転職時の 週実労働時間	10時間未満		7	10	47	1	3	12	0	0	0	7	3	18	0	1	1	110
	10時間以上 15時間未満		6	10	29	3	5	9	0	0	1	2	4	13	0	0	1	83
	15時間以上 20時間未満		4	8	28	5	7	5	0	0	0	8	7	13	1	0	0	86
	20時間以上 25時間未満		9	6	30	5	7	13	0	0	1	17	9	10	2	3	0	112
	25時間以上 30時間未満		11	4	30	2	3	8	1	0	0	20	10	15	8	0	3	115
	30時間以上 35時間未満		18	11	33	10	8	8	0	3	0	27	15	19	5	1	0	158
	35時間以上 40時間未満		68	22	36	26	25	18	5	2	1	162	32	28	23	2	1	451
	40時間以上 45時間未満		144	68	36	77	61	18	16	1	3	358	94	42	62	18	6	1004
	45時間以上 50時間未満		86	44	20	46	22	3	4	3	1	169	85	22	40	8	1	554
	50時間以上 55時間未満		34	31	16	19	18	2	5	2	0	84	57	12	30	7	2	319
	55時間以上 60時間未満		21	21	4	12	12	2	6	4	0	40	37	6	9	1	0	175
	60時間以上 65時間未満		9	16	5	4	17	3	1	1	0	29	25	4	1	6	1	122
	65時間以上 70時間未満		4	5	3	1	4	0	2	1	0	17	16	3	1	2	2	61
	70時間以上 75時間未満		5	9	4	1	7	0	1	0	0	7	19	3	1	0	1	58
75時間以上 80時間未満		0	3	2	1	3	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	16	
80時間以上		5	10	4	2	11	0	0	2	1	9	19	4	2	1	1	71	
不詳		67	42	25	34	20	10	4	2	5	88	57	14	18	6	0	392	

女性	高卒																		専門学校卒						短大高専卒						大卒						大学院修士卒						女性計
	初職正規				初職正 規				初職正 規				初職正 規				初職正 規				初職正 規				初職正 規				初職正 規				初職正 規										
	勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職		勤続		離職												
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897																										
Q24 現在また は初職 離職・転 換時の 週実労 働時間	10時間未満	6	9	51	2	9	19	1	4	5	4	5	12	0	0	0	127																										
	10時間以上 15時間未満	4	16	27	6	8	7	3	7	4	3	8	10	0	0	4	107																										
	15時間以上 20時間未満	4	8	31	3	8	14	1	5	3	4	4	8	1	0	2	96																										
	20時間以上 25時間未満	2	5	42	6	5	9	2	0	3	9	8	19	1	0	4	115																										
	25時間以上 30時間未満	11	6	32	9	10	10	2	2	5	18	17	15	3	1	1	142																										
	30時間以上 35時間未満	15	13	34	15	24	22	3	6	3	33	14	15	4	3	3	207																										
	35時間以上 40時間未満	40	34	38	50	43	21	21	9	10	124	66	21	11	0	3	491																										
	40時間以上 45時間未満	69	114	42	101	107	31	35	51	15	268	152	31	22	10	4	1052																										
	45時間以上 50時間未満	22	31	23	40	72	10	17	26	10	117	83	11	5	2	1	470																										
	50時間以上 55時間未満	6	30	9	17	26	5	4	17	2	56	70	9	4	4	0	259																										
55時間以上 60時間未満	6	15	5	6	18	4	4	12	1	24	34	2	1	1	0	133																											
60時間以上 65時間未満	2	15	2	3	12	5	3	7	0	17	29	8	1	2	1	107																											
65時間以上 70時間未満	0	4	2	0	7	2	0	3	1	5	4	2	1	0	0	31																											
70時間以上 75時間未満	3	6	1	2	5	1	0	2	0	7	11	0	0	1	0	39																											
75時間以上 80時間未満	0	3	1	2	0	0	1	1	0	4	5	2	1	0	0	20																											
80時間以上	0	3	2	3	9	0	0	2	1	5	9	1	0	0	0	35																											
不詳	49	39	29	38	55	14	26	22	6	98	57	23	6	3	1	466																											

男性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職					
合計		498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887
5万円未満		4	7	45	0	4	10	0	0	1	1	1	19	0	1	1	94
5万円		1	1	6	1	1	3	0	0	1	2	1	4	0	0	1	22
6万円		1	1	20	0	2	4	0	0	1	0	0	1	0	1	0	31
7万円		3	1	16	0	2	3	0	0	0	3	2	9	0	2	0	41
8万円		4	2	33	2	2	5	0	1	1	3	2	12	0	0	0	67
9万円		3	3	12	5	0	4	0	0	0	8	0	3	1	0	0	39
10万円		11	11	34	3	6	12	1	0	0	3	1	20	2	0	0	104
11万円		2	5	10	1	0	6	0	1	0	4	3	5	0	0	1	38
12万円		12	14	19	3	7	9	0	0	1	5	7	7	0	1	2	87
13万円		12	15	18	5	6	6	2	0	1	5	5	11	2	0	0	88
14万円		21	16	14	8	16	6	0	0	2	6	1	11	0	0	0	101
15万円		30	43	24	18	22	6	2	3	2	25	8	16	2	1	0	202
16万円		25	23	9	9	11	7	1	0	0	23	13	10	2	0	0	133
17万円		21	22	4	7	11	4	0	2	0	27	20	6	1	0	0	125
18万円		34	31	15	16	29	5	3	3	0	59	35	18	5	1	0	254
19万円		18	13	7	12	13	1	3	1	0	27	21	9	4	0	0	129
20万円		46	39	19	34	38	6	5	3	1	143	71	22	17	0	5	449
Q25 21万円		12	9	6	10	8	3	2	3	0	50	35	6	0	2	0	146
現在また 22万円		23	13	4	9	12	2	1	0	0	62	46	6	10	9	1	198
は初職 23万円		19	7	4	5	7	1	2	1	0	55	35	6	9	0	0	151
離職・転 24万円		12	8	1	10	8	2	2	0	0	42	24	5	12	9	0	135
換時の 25万円		33	13	5	18	11	5	7	1	0	93	40	7	12	5	2	252
月あたり 26万円		13	3	6	7	2	0	1	0	1	36	15	0	6	3	1	94
給与額 27万円		13	3	2	7	0	0	1	0	0	35	13	2	7	1	0	84
28万円		14	1	0	8	4	0	2	0	0	44	13	1	8	2	0	97
29万円		4	1	1	3	0	0	0	0	0	13	1	0	3	1	1	28
30万円		45	6	0	18	4	0	3	0	1	96	29	2	27	4	1	236
31万円		3	1	0	2	0	0	0	0	0	9	4	0	2	0	0	21
32万円		4	1	1	1	1	0	1	0	0	16	7	1	8	0	0	41
33万円		4	0	0	3	0	0	0	1	0	22	6	0	6	2	0	44
34万円		4	0	0	3	0	0	0	0	0	8	3	0	5	0	0	23
35万円		11	1	1	8	0	0	3	1	0	34	10	0	9	4	0	82
36万円		3	1	0	1	1	0	0	0	0	3	1	0	5	0	0	15
37万円		2	1	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	9
38万円		1	1	0	1	0	0	2	0	0	6	0	0	1	2	0	14
39万円		2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	0	0	7
40万円		13	0	0	4	2	0	0	0	0	32	6	0	11	1	1	70
41万円		0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	0	6
42万円		4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	8
43万円		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
44万円		0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
45万円以上		9	1	1	2	1	0	0	0	0	34	7	3	20	3	3	84
不詳		2	2	15	2	2	1	0	0	0	0	4	4	2	1	0	35

女性		高卒			専門学校卒			短大高専卒			大卒			大学院修士卒			女性計
		初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	初職正規		初職	
		勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	勤続	離職	正 規 以 外	
	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897
	5万円未満	2	4	45	0	2	17	1	3	5	6	2	10	0	0	3	100
	5万円	0	0	12	1	0	3	0	0	0	0	1	3	0	0	0	20
	6万円	2	4	19	0	2	7	0	1	1	0	1	7	0	0	0	44
	7万円	1	1	19	0	4	3	0	2	2	1	1	6	0	0	0	40
	8万円	1	2	36	0	4	10	0	2	5	3	1	9	0	0	5	78
	9万円	1	4	18	0	0	3	1	1	1	0	2	7	0	0	0	38
	10万円	9	17	39	3	9	22	1	3	9	4	6	15	0	0	6	143
	11万円	5	15	8	2	9	6	3	1	2	2	5	5	0	0	0	63
	12万円	5	32	29	5	18	17	1	7	9	5	5	17	0	0	2	152
	13万円	20	37	26	6	23	9	4	13	8	3	10	10	0	0	0	169
	14万円	24	38	21	11	25	7	8	7	1	8	11	8	0	0	3	172
	15万円	32	53	34	31	53	14	10	25	7	29	26	13	3	0	0	330
	16万円	21	23	13	22	32	7	11	10	3	31	27	9	0	2	0	211
	17万円	12	18	7	29	25	8	13	16	4	30	28	6	2	1	1	200
	18万円	16	34	15	24	32	7	18	22	2	79	54	17	1	2	1	324
	19万円	16	9	5	14	23	4	5	13	1	46	44	9	0	0	0	189
	20万円	25	22	12	45	43	10	22	20	1	112	92	21	5	2	0	432
Q25	21万円	7	2	2	16	10	2	3	7	1	54	30	3	3	0	0	140
現在また	22万円	14	10	4	14	19	3	4	5	1	60	45	2	1	1	0	183
は初職	23万円	8	7	0	12	21	3	5	6	1	41	37	3	3	1	0	148
離職・転	24万円	5	0	0	4	12	0	1	0	1	34	19	2	3	4	0	85
換時の	25万円	4	5	2	23	22	5	5	6	1	60	42	3	2	6	1	187
月あたり	26万円	1	1	0	9	9	1	1	1	0	22	16	0	4	0	0	65
給与額	27万円	1	2	0	7	6	1	2	0	0	19	8	0	6	0	1	53
	28万円	1	3	1	5	2	1	1	3	1	28	17	2	4	1	0	70
	29万円	1	0	0	0	3	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	9
	30万円	3	1	1	11	7	1	1	1	1	44	19	1	9	2	1	103
	31万円	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	1	1	0	8
	32万円	1	1	0	3	0	0	0	1	0	6	6	0	1	0	0	19
	33万円	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7	2	0	4	0	0	14
	34万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	6
	35万円	0	0	0	0	0	0	1	0	0	14	4	0	3	3	0	25
	36万円	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7	0	0	1	0	0	9
	37万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	1	0	0	8
	38万円	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	9
	39万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40万円	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	3	0	2	0	0	13
	41万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	42万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	43万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	44万円	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	45万円以上	0	0	0	2	0	0	0	0	0	8	2	0	2	1	0	15
	不詳	0	4	3	1	1	3	0	0	1	8	1	0	0	0	0	22

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外						
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職				
Q26 現在または初職離職・転換1年後までの能力開発状況 (あてはまるものすべて)	合計	498	320	352	249	233	111	45	21	13	1048	492	226	203	56	20	3887					
	通学制の学校に通った	5	2	4	3	11	0	1	1	0	41	19	8	2	3	0	100					
	通信教育を受講した	30	5	3	16	2	1	5	1	0	122	27	7	31	4	0	254					
	公共職業訓練機関で学んだ	15	10	13	2	5	3	1	1	0	10	15	7	1	0	0	83					
	求職者支援制度を利用した	1	9	7	1	4	3	0	1	0	1	7	5	0	3	0	42					
	教育訓練給付制度を利用した	12	6	5	7	5	4	2	1	0	24	15	4	2	1	0	88					
	勉強会・交流会に参加した	60	7	9	52	13	4	8	1	1	160	33	25	47	8	2	430					
	自宅で一人で勉強した	100	27	38	70	37	19	19	5	3	425	110	44	106	23	6	1032					
	職業に関連する資格や免許を取得した	83	21	10	40	16	8	12	2	1	191	48	15	38	9	1	495					
	海外へ留学した	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	2	0	1	1	0	11					
その他の方法で勉強した	12	12	6	4	1	2	1	0	0	23	8	2	6	1	0	78						
いずれも行っていない	304	245	275	128	165	80	17	14	10	475	310	146	71	26	14	2280						
不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外	初職正規		初職 正 規 以 外						
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職				
Q26 現在または初職離職・転換1年後までの能力開発状況 (あてはまるものすべて)	合計	239	351	371	303	418	174	123	176	69	796	576	189	61	27	24	3897					
	通学制の学校に通った	1	4	4	18	6	5	4	2	2	21	12	6	4	0	0	89					
	通信教育を受講した	11	2	8	13	4	3	5	4	1	78	25	10	14	2	1	181					
	公共職業訓練機関で学んだ	2	9	2	0	14	3	0	7	3	4	12	4	0	0	0	60					
	求職者支援制度を利用した	1	10	6	0	8	7	1	4	1	0	16	5	0	1	1	61					
	教育訓練給付制度を利用した	6	5	4	3	3	2	2	3	0	10	12	2	0	1	1	54					
	勉強会・交流会に参加した	34	9	6	78	24	6	19	11	3	162	49	13	16	3	5	438					
	自宅で一人で勉強した	52	34	38	93	42	22	26	20	7	325	124	44	37	10	5	879					
	職業に関連する資格や免許を取得した	30	16	11	38	14	7	11	8	0	165	49	10	12	3	3	377					
	海外へ留学した	0	2	4	0	1	2	2	1	2	4	3	1	1	0	0	23					
その他の方法で勉強した	1	11	1	3	9	0	2	1	0	6	11	1	1	1	0	48						
いずれも行っていない	161	268	305	158	326	131	73	134	55	333	360	121	17	14	14	2470						
不詳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						

男性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				男性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外						
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職				
Q27 決定主体： 通学制の学校	合計	5	2	4	3	11	0	1	1	0	41	19	8	2	3	0	100					
	あなた自身の意志で行った	5	1	3	3	10	0	1	1	0	39	17	8	2	3	0	93					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	1	1	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	7					
Q27 決定主体： 通信教育	合計	30	5	3	16	2	1	5	1	0	122	27	7	31	4	0	254					
	あなた自身の意志で行った	19	4	3	13	2	1	4	0	0	75	24	5	18	2	0	170					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	11	1	0	3	0	0	1	1	0	47	3	2	13	2	0	84					
Q27 決定主体： 公共職業訓練機関	合計	15	10	13	2	5	3	1	1	0	10	15	7	1	0	0	83					
	あなた自身の意志で行った	0	7	10	0	4	3	0	1	0	0	8	6	0	0	0	39					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	15	3	3	2	1	0	1	0	0	10	7	1	1	0	0	44					
Q27 決定主体： 求職者支援制度	合計	1	9	7	1	4	3	0	1	0	1	7	5	0	3	0	42					
	あなた自身の意志で行った	1	7	7	1	4	2	0	1	0	1	6	2	0	2	0	34					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	1	0	8					
Q27 決定主体： 教育訓練給付制度	合計	12	6	5	7	5	4	2	1	0	24	15	4	2	1	0	88					
	あなた自身の意志で行った	7	4	1	6	3	2	1	1	0	16	13	1	1	1	0	57					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	5	2	4	1	2	2	1	0	0	8	2	3	1	0	0	31					
Q27 決定主体： 勉強会・交流会	合計	60	7	9	52	13	4	8	1	1	160	33	25	47	8	2	430					
	あなた自身の意志で行った	20	2	4	25	8	4	4	0	1	94	23	18	31	8	2	244					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	40	5	5	27	5	0	4	1	0	66	10	7	16	0	0	186					
Q27 決定主体： 自宅で一人で勉強	合計	100	27	38	70	37	19	19	5	3	425	110	44	106	23	6	1032					
	あなた自身の意志で行った	80	24	37	63	33	19	17	4	3	395	99	44	102	22	6	948					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	20	3	1	7	4	0	2	1	0	30	11	0	4	1	0	84					
Q27 決定主体： 資格や免許取得	合計	83	21	10	40	16	8	12	2	1	191	48	15	38	9	1	495					
	あなた自身の意志で行った	32	10	8	26	12	5	9	0	1	131	43	9	24	8	1	319					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	51	11	2	14	4	3	3	2	0	60	5	6	14	1	0	176					
Q27 決定主体： 海外へ留学	合計	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	2	0	1	1	0	11					
	あなた自身の意志で行った	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	2	0	0	1	0	8					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	3					
Q27 決定主体： 他の方法で勉強	合計	12	12	6	4	1	2	1	0	0	23	8	2	6	1	0	78					
	あなた自身の意志で行った	5	7	2	2	1	1	1	0	0	17	8	1	1	1	0	47					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	7	2	1	2	0	0	0	0	0	6	0	0	5	0	0	23					
	不詳	0	3	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	8					

女性		高卒				専門学校卒				短大高専卒				大卒				大学院修士卒				女性計
		初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外	初職正規		初職 正規 以外						
		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職		勤続	離職							
Q27 決定主体： 通学制の学校	合計	1	4	4	18	6	5	4	2	2	21	12	6	4	0	0	89					
	あなた自身の意志で行った	1	3	4	17	5	5	4	2	2	19	12	6	3	0	0	83					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	6					
Q27 決定主体： 通信教育	合計	11	2	8	13	4	3	5	4	1	78	25	10	14	2	1	181					
	あなた自身の意志で行った	7	0	4	9	3	2	3	4	1	45	19	7	10	2	1	117					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	4	2	4	4	1	1	2	0	0	33	6	3	4	0	0	64					
Q27 決定主体： 公共職業訓練機関	合計	2	9	2	0	14	3	0	7	3	4	12	4	0	0	0	60					
	あなた自身の意志で行った	0	8	2	0	10	1	0	5	0	0	11	4	0	0	0	41					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	2	1	0	0	2	2	0	2	3	4	1	0	0	0	0	17					
	不詳	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2					
Q27 決定主体： 求職者支援制度	合計	1	10	6	0	8	7	1	4	1	0	16	5	0	1	1	61					
	あなた自身の意志で行った	1	7	4	0	5	4	1	3	0	0	16	4	0	1	1	47					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	3	2	0	3	3	0	1	1	0	0	1	0	0	0	14					
Q27 決定主体： 教育訓練給付制度	合計	6	5	4	3	3	2	2	3	0	10	12	2	0	1	1	54					
	あなた自身の意志で行った	5	4	3	1	2	1	0	3	0	8	9	1	0	1	0	38					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	1	1	1	2	1	1	2	0	0	2	3	1	0	0	1	16					
Q27 決定主体： 勉強会・交流会	合計	34	9	6	78	24	6	19	11	3	162	49	13	16	3	5	438					
	あなた自身の意志で行った	15	3	1	38	12	2	5	4	3	88	25	7	7	2	3	215					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	19	6	5	40	12	4	14	7	0	74	24	6	9	1	2	223					
Q27 決定主体： 自宅で一人で勉強	合計	52	34	38	93	42	22	26	20	7	325	124	44	37	10	5	879					
	あなた自身の意志で行った	42	31	38	83	38	20	23	20	7	279	117	42	33	9	5	787					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	10	3	0	10	4	2	3	0	0	46	7	2	4	1	0	92					
Q27 決定主体： 資格や免許取得	合計	30	16	11	38	14	7	11	8	0	165	49	10	12	3	3	377					
	あなた自身の意志で行った	15	8	8	27	12	6	6	7	0	102	34	10	9	3	2	249					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	15	8	3	11	2	1	5	1	0	63	15	0	3	0	1	128					
Q27 決定主体： 海外へ留学	合計	0	2	4	0	1	2	2	1	2	4	3	1	1	0	0	23					
	あなた自身の意志で行った	0	2	4	0	1	2	2	1	1	4	3	1	1	0	0	22					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1					
Q27 決定主体： 他の方法で勉強	合計	1	11	1	3	9	0	2	1	0	6	11	1	1	1	0	48					
	あなた自身の意志で行った	1	9	0	0	8	0	1	1	0	4	8	0	1	1	0	34					
	あなた以外の人や組織の指示に従い行った	0	2	1	3	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	11					
	不詳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3					

男性		高卒						専門学校卒						短大高専卒						大卒						大学院修士卒						男性計
		初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外							
		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職					
Q28 初職離職理由 (あてはまるものすべて)	初職離職者計	0	314	213	0	228	61	0	21	10	0	482	128	0	56	7	1520															
	キャリアアップするため	0	50	44	0	55	14	0	5	1	0	167	40	0	22	2	400															
	希望する条件により合った仕事が見つかったため	0	33	22	0	30	9	0	1	0	0	89	18	0	12	3	217															
	仕事が上手くできず自信を失ったため	0	57	30	0	47	9	0	7	0	0	82	16	0	9	2	259															
	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	0	13	9	0	16	6	0	1	0	0	33	6	0	8	0	92															
	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	0	49	24	0	49	11	0	9	0	0	97	18	0	13	2	272															
	ノルマや責任が重すぎたため	0	27	18	0	32	4	0	7	0	0	71	8	0	9	0	176															
	会社に将来性がないため	0	49	24	0	44	14	0	3	2	0	119	17	0	13	0	285															
	賃金の条件がよくなかったため	0	66	39	0	51	13	0	8	1	0	101	28	0	15	0	322															
	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	0	69	26	0	59	9	0	7	1	0	95	24	0	6	0	296															
	結婚・出産・育児のため	0	9	2	0	5	2	0	1	0	0	16	1	0	3	0	39															
	介護・看護のため	0	5	2	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	12															
	人間関係がよくなかったため	0	82	57	0	79	9	0	6	2	0	100	20	0	16	3	374															
	肉体的・精神的に健康を損ねたため	0	62	38	0	68	15	0	8	3	0	89	22	0	14	0	319															
	通勤困難であるため	0	13	9	0	7	2	0	1	1	0	12	5	0	4	0	54															
倒産・整理解雇又は希望退職に応じたため	0	13	9	0	6	2	0	0	0	0	9	4	0	3	0	46																
独立・起業するため、家業を継承するため	0	8	3	0	5	0	0	0	1	0	10	1	0	2	1	31																
契約期間が満了し、更新されなかったため	0	0	20	0	0	6	0	0	2	0	0	19	0	0	0	47																
その他	0	3	5	0	6	3	0	0	1	0	7	0	0	1	0	26																
不詳	0	17	7	0	11	4	0	0	2	0	16	5	0	2	0	64																

女性		高卒						専門学校卒						短大高専卒						大卒						大学院修士卒						女性計
		初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外	初職正規			初職 正規 以外							
		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職	勤続		離職	勤続	離職		勤続	離職					
Q28 初職離職理由 (あてはまるものすべて)	初職離職者計	0	328	263	0	399	110	0	167	33	0	561	118	0	25	16	2020															
	キャリアアップするため	0	23	24	0	63	18	0	31	5	0	101	30	0	9	2	306															
	希望する条件により合った仕事が見つかったため	0	27	33	0	44	14	0	21	4	0	75	25	0	5	5	253															
	仕事が上手くできず自信を失ったため	0	70	43	0	89	22	0	37	6	0	110	23	0	2	2	404															
	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	0	8	5	0	19	7	0	7	1	0	26	10	0	2	2	87															
	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	0	56	36	0	62	18	0	32	5	0	122	23	0	1	2	357															
	ノルマや責任が重すぎたため	0	55	25	0	70	17	0	32	5	0	109	13	0	2	3	331															
	会社に将来性がないため	0	41	20	0	57	13	0	27	1	0	82	11	0	2	1	255															
	賃金の条件がよくなかったため	0	63	47	0	99	18	0	31	4	0	84	20	0	2	2	370															
	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	0	87	40	0	99	17	0	45	3	0	156	17	0	3	2	469															
	結婚・出産・育児のため	0	47	22	0	64	8	0	25	5	0	102	8	0	6	1	288															
	介護・看護のため	0	3	3	0	3	0	0	2	0	0	5	1	0	1	1	19															
	人間関係がよくなかったため	0	113	63	0	124	31	0	65	7	0	149	19	0	3	2	576															
	肉体的・精神的に健康を損ねたため	0	127	48	0	119	28	0	45	4	0	171	25	0	6	3	576															
	通勤困難であるため	0	16	21	0	25	9	0	10	2	0	44	1	0	4	0	132															
倒産・整理解雇又は希望退職に応じたため	0	12	9	0	6	3	0	3	1	0	8	7	0	0	1	50																
独立・起業するため、家業を継承するため	0	1	1	0	2	1	0	2	0	0	6	1	0	0	1	15																
契約期間が満了し、更新されなかったため	0	0	10	0	0	5	0	0	4	0	0	23	0	0	4	46																
その他	0	6	9	0	4	3	0	4	1	0	11	3	0	0	1	42																
不詳	0	12	8	0	15	1	0	7	0	0	19	5	0	2	0	69																

調査票

1. スクリーニング調査

卒業後の就職・進路についてのアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは若者の学業や就業の状況を把握することで、若者の就業や能力開発の支援に活用することを目的として実施し、次のような内容が含まれております。

- ・生年月
- ・学歴や働き方

アンケートの回答はすべて個人が特定できないよう処理をした上で使用させていただくため、個人が特定されることはありません。

お答えづらい質問があるかと存じますが、主旨をご理解の上、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

また、アンケートであなたご自身やあなたのご家族についてお伺いする場合があります。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

開始

QSC1 あなたの性別をお答えください。

☐ 男性

☐ 女性

☐ その他

→ 調査対象外

次のページ

QSC2_1 あなたの生年月を教えてください。

西暦 年 月

年：1988～2003 の範囲で1年刻み
月：1～12 の範囲で1ヶ月刻み

次のページ

QSC2_2 あなたの年齢をお答えください。

歳

次のページ

QSC3	あなたは現在、以下の学校に、 正規 の生徒・学生として在籍していますか。
	高校 専門学校(専修学校 専門 課程) 高等 専門 学校 短期大学 大学 大学院 ※専修学校 高等 課程(高等 専修 学校)、中等教育学校 後期 課程は「高校」に該当します。

- ☐ 現在は、上記の学校には在籍していない
☐ 在籍している
- 調査対象外

次のページ

QSC4	あなたが最後に卒業した学校はどれですか。あてはまるものを1つお選びください。 最後に在籍した学校を中途退学した方は、 中退した学校の前に卒業 した学校をお答えください。

※「**専門学校**」とは専修学校**専門**課程をさします。

※専修学校**一般**課程や各種学校(自動車教習所等)は「学校」から除きます。

※中学校卒業後に専修学校**高等**課程(高等**専修**学校)へ進学した方は「**高校卒業**」を選んでください。

- ☐ 中学校 卒業 → 調査対象外
☐ 高校 卒業 (専修学校**高等**課程 (高等**専修**学校)、中等教育学校**後期**課程を含む) → QSC 5 へ
☐ 専門学校 (2年以下の課程) 卒業
☐ 専門学校 (3年以上の課程) 卒業 → QSC4_1 へ
☐ 高等**専門**学校 卒業
☐ 短期大学 (2年制) 卒業
☐ 短期大学 (3年制) 卒業
☐ 大学 (4年制) 卒業
☐ 大学 (6年制) 卒業
☐ 大学院 修士課程 修了
☐ 大学院 博士後期課程 修了 (**満期退学を含む**)
☐ その他 → QSC 5 へ
☐ → 調査対象外

次のページ

QSC4で「専門学校(2年以下の課程)卒業」、あるいは「専門学校(3年以上の課程)卒業」を選択した者

QSC4_1	大学、大学院、短大、高等専門学校を卒業してから専門学校(専修学校 専門 課程)へ進学しましたか。

※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。

- ☐ いいえ
☐ 高等専門学校 を卒業してから進学
☐ 短期大学 (2年制) を卒業してから進学
☐ 短期大学 (3年制) を卒業してから進学
☐ 大学 (4年制) を卒業してから進学
☐ 大学 (6年制) を卒業してから進学
☐ 大学院 修士課程 を修了してから進学
☐ 大学院 博士後期課程を修了 (**満期退学含む**) してから進学 → 調査対象外

次のページ

QSC4=2 高卒

「高校卒業」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

QSC4=3or4、かつ QSC4_1=1 専門学校卒

「専門学校卒業」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

QSC4=5、あるいは QSC4_1=2 高専卒

「高等専門学校卒業」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

QSC4=6or7、あるいは QSC4_1=3or4 短大卒

「短期大学卒業」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

QSC4=8or9、あるいは QSC4_1=5or6 大卒

「大学卒業」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

QSC4=10、あるいは QSC4_1=7 修士卒

「大学院修士課程修了」を最終学歴として質問にお答えください。

QSC5 現在の、あなたの状況として、最も近いものを一つお答えください。

※「正社員」には、「正職員」、勤務地や仕事内容、勤務時間などを限定して働く「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者等を含む。

- ☐ 最終学歴の学校を卒業後すぐに正社員として就職し、現在も同じ会社等で正社員として働いている
- ☐ 上記以外の経歴で、現在、正社員として働いている
- ☐ 現在、正社員以外の形で働いている
- ☐ 現在、働いていない

全員
本調査へ

次のページ

2. 本調査

若年者の能力開発と職場定着に関する調査

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

本調査は「卒業後の就職・進路についてのアンケート」にお答えくださった方をお願いしております。

「若年者の能力開発と職場定着に関する調査」は、[\(独\)労働政策研究・研修機構](#)
[\[厚生労働省所管\]](#)から受託された、若者の就業や能力開発を支援する取組の充実のために行う調査です。

本調査では、あなたの学歴や職歴、月収や家族構成、働くことに関するお考えを、詳しくお尋ねします。

ご自身の職歴がわかるものがあればご用意いただき、お答えいただけますようお願い申し上げます。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。

開始

あなたは前回の調査で、「高校卒業」を最終学歴としてお答えになりました。

QSC4で「高校卒業」を選択した者

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

※「高校」には専修学校高等課程、中等教育学校後期課程を含みます。

Q1_1 あなたは高校で何を専攻していましたか。

☐ 普通科

☐ 工業科

☐ 商業科

☐ 総合学科

☐ 農業

☐ 家庭

☐ 福祉

☐ 看護

☐ 水産

☐ その他 具体的に：

回答必須

次のページ

QSC4 で「専門学校（2 年以下の課程）卒業」「専門学校（3 年以上の課程）卒業」かつ QSC4_1 で「いいえ」を選択した者

あなたは前回の調査で、「専門学校(専修学校専門課程)卒業」を最終学歴としてお答えになりました。

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

Q1_2 あなたは専門学校で何を専攻していましたか。

☐ 工業関係 (測量、土木建築、電気電子、通信、自動車整備、機械など)
☐ 農業関係 (農業、園芸、生物工学など)
☐ 医療関係 (看護、歯科衛生・技工、臨床検査、はり灸あんま、柔道整復、理学・作業療法など)
☐ 衛生関係 (栄養、調理、理容、美容、製菓製パンなど)
☐ 教育・社会福祉関係 (保育士、教員、介護、社会福祉など)
☐ 商業実務関係 (商業、経理、秘書、経営、旅行、ビジネスなど)
☐ 服飾・家政関係 (家政、和洋裁、料理、ファッションビジネスなど)
☐ 文化・教養関係 (音楽、美術、デザイン、外国語、映画、写真、動物、法律行政、スポーツなど)
☐ その他 具体的に：
回答必須

次のページ

QSC4 で「高等専門学校卒業」を選択した者、あるいは QSC4_1 で「高等専門学校を卒業してから進学」を選択した者

あなたは前回の調査で、「高等専門学校卒業」を最終学歴としてお答えになりました。

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

Q1_3 あなたは高等専門学校で何を専攻していましたか。

※高等専門学校卒業後に専門学校へ進まれた方は、**高等専門学校での専攻**をお答えください。

☐ 機械、材料系
☐ 電気、電子系
☐ 情報系
☐ 化学・生物系
☐ 建設、建築系
☐ その他工業（総合、複合等）
☐ 商船
☐ その他 具体的に：
回答必須

次のページ

QSC4 で「短期大学（２ 年制）卒業」「短期大学（３ 年制）卒業」を選択した者、あるいは QSC4_1 で「短期大学（２ 年制）を卒業してから進学」「短期大学（３ 年制）を卒業してから進学」を選択した者

あなたは前回の調査で、「短期大学卒業」を最終学歴としてお答えになりました。

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

Q1_4 あなたは短期大学で何を専攻していましたか。

※短大卒業後に専門学校へ進まれた方は、**短大での専攻**をお答えください。

- ☐ 人文
(文学、史学、哲学、外国語など)
- ☐ 社会
(法学、商学、経済学、社会学、心理学、ビジネスなど)
- ☐ 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)
- ☐ 工業
(機械、電気、建築、情報など)
- ☐ 農業
(農学、農芸化学、農業工学、農業経済、畜産など)
- ☐ 医療・保健・看護学
- ☐ 家政
(家政、食物、栄養、被服、ライフデザインなど)
- ☐ 教育
(初等教育、幼稚園、保育、体育など)
- ☐ 芸術
(美術、音楽、デザインなど)
- ☐ その他 具体的に：

回答必須

次のページ

QSC4 で「大学（４ 年制）卒業」「大学（６ 年制）卒業」を選択した者、あるいは QSC4_1 で「大学（４ 年制）を卒業してから進学」「大学（６ 年制）を卒業してから進学」を選択した者

あなたは前回の調査で、「大学卒業」を最終学歴としてお答えになりました。

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

Q1_5 あなたは大学で何を専攻していましたか。

※大学**卒業時点**での専攻をお答えください。

※大学卒業後に専門学校へ進まれた方は、**大学での専攻**をお答えください。

☐ 社会科学
(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)

☐ 人文科学
(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)

☐ 教 育

☐ 工 学

☐ 農 学

☐ 理 学

☐ 医療、保健、看護

☐ 家 政

☐ 芸 術

☐ その他 具体的に：

回答必須

次のページ

QSC4 で「大学院 修士課程修了」を選択した者、あるいは QSC4_1 で「大学院 修士課程を修了してから進学」を選択した者

あなたは前回の調査で、「大学院修士課程修了」を最終学歴としてお答えになりました。

※中途退学した場合、**中退した学校の直前に卒業**した学校が最終学歴となります。

Q1_5 あなたは大学院で何を専攻していましたか。

※修士課程**修了時点**での専攻をお答えください。

※修士課程修了後に専門学校へ進まれた方は、**大学院での専攻**をお答えください。

☐ 社会科学
(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)

☐ 人文科学
(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)

☐ 教 育

☐ 工 学

☐ 農 学

☐ 理 学

☐ 医療、保健、看護

☐ 家 政

☐ 芸 術

☐ その他 具体的に：

回答必須

次のページ

あなたが、最終学歴の学校に入学する直前から卒業直後までの状況についてうかがいます。

Q2 あなたが最終学歴の学校を卒業した年月を教えてください。

西暦 年 月

年：2007～2023 の範囲で1年刻み
月：1～12 の範囲で1ヶ月刻み

次のページ

Q3 あなたが最終学歴の学校に入学する直前から、卒業するまでの状況として、あてはまるものをすべてお答えください。

- ☐ 卒業後に就きたい仕事のことを考慮して、入学する学校を決めた
- ☐ 学校での学業成績は優秀な方であった
- ☐ アルバイトに熱心であった
- ☐ 課外活動（部活・サークル・ボランティアなど）に熱心であった
- ☐ 就職したい業界や職業について調べた
- ☐ 自分の興味関心や「やりたいこと」について深く考えた
- ☐ 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
- ☐ 就職したい会社の経営者や従業員に個人的に話を聞きに行った
- ☐ 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
- ☐ 働くためのルール（労働法など）について学んだ
- ☐ 休学・留年などによって卒業する時期が大幅に遅れた
- ☐ 海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）
- ☐ 感染症対策のため長期間にわたり学校に通学できない時期があった
- ☐ 返済が必要な奨学金や学資ローンを借りた
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q4 最終学歴の学校を卒業した頃に、あなたが理想としていたキャリアコースをお答えください。

- ☐ いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- ☐ いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- ☐ 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース
- ☐ その他のコース 具体的に：
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q5 あなたが最終学歴の学校を卒業した直後の主な状況をお答えください。

※同時に複数の状況にあった方は**主な状況を1つ**お選びください。

※「試用期間」を終えて本採用された方と、現在「試用期間」中の方は、「**試用期間**」を終えた後に就いた（就く予定の）**雇用形態**をお答えください。

※「試用期間」中に辞めた方は**入職した当初の雇用形態**をお答えください。

主に働いていた

- ☐ 新卒採用された会社等で正社員・正職員として働いた
（「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む）
- ☐ 契約社員として働いた
（有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者）
- ☐ 派遣社員として働いた
（派遣元（派遣会社）と雇用契約を結び、派遣先（派遣元とは別の会社等）で働く労働者）
- ☐ パート・アルバイトとして働いた
（通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者）
- ☐ 雇用以外の形態で働いた
（会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など）
- ☐ その他の形で働いた 具体的に：

→ Q7 へ

主に働くこと以外の活動をしていた

- ☐ 就職活動をした
- ☐ 学校（専修学校**専門**課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学した
- ☐ 勉強をしていた・職業訓練を受けていた（上記の学校に進学した場合を除く）
- ☐ 家族の世話（家事・育児・介護など）をした
- ☐ 療養・休養した
- ☐ 働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）
- ☐ その他の**非就労**状態 具体的に：

→ Q6 へ

次のページ

Q6 あなたが最終学歴の学校を卒業してから、最初に就いた仕事の雇用形態をお答えください。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※「試用期間」を終えて本採用された方と、現在「試用期間」中の方は、「**試用期間**」を終えた後に就いた(就く予定の)**雇用形態**をお答えください。

※「試用期間」中に辞めた方は**入職した当初の雇用形態**をお答えください。

☐ 正社員・正職員
(「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む)

☐ 契約社員
(有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者)

☐ 派遣社員
(派遣元(派遣会社)と雇用契約を結び、派遣先(派遣元とは別の会社等)で働く労働者)

☐ パート・アルバイト
(通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者)

☐ 雇用以外の形態
(会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)

☐ その他の形で働いた 具体的に：

☐ 卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない

→ Q7 へ

→ Q52 へ

次のページ

Q6 で「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」以外の項目を選択した者

あなたがお答えになった、最終学歴の学校を卒業後に、最初に就いた仕事についてうかがいます。

※以下では、あなたが最終学歴の学校を卒業後に、初めて就いた仕事の会社等を「初めての勤務先」とよびます。

※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」とよびます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※最終学歴の学校を卒業後に、初めて**派遣された先**(実際に働いた会社等)を「初めての勤務先」としてお答えください。

Q7 あなたは「初めての勤務先」へどのような方法で採用されましたか。主なものを1つお答えください。

☐ 学校(先生、就職部、キャリアセンター)の紹介で

☐ 実習先やインターンシップ先の会社等に採用された

☐ 学生アルバイトなど、在学中から働いていた会社等で、卒業後も働き続けた(上記「実習先やインターンシップ先の会社等に採用された」場合を除く)

☐ ハローワーク(ハローワークインターネットサービスを含む)の紹介で

☐ 民間の職業紹介サービス(エージェンツ型・スカウト型、派遣会社含む)の紹介で

☐ インターネット上の求人広告サイト(マイナビ、バイトルなど)から応募した

☐ 新聞、雑誌、フリーペーパーなどに掲載された求人広告をみつけて応募した

☐ 家族や親戚の紹介で

☐ 友人・知人の紹介で

☐ 希望する会社等に直接問い合わせた(会社等の公式サイトから直接応募したことも含む)

☐ 自ら起業した(家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む)

☐ その他 具体的に：

次のページ

Q8 あなたが「初めての勤務先」で働くことを決めた理由として、あてはまるものをすべてお答えください。

※派遣元に登録した理由ではなく、初めての派遣先で働くことを決めた理由をお答えください。

☐ 自分の技能・能力が活かせる	☐ 若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
☐ 業種・業界	☐ 説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった
☐ 仕事の内容・職種	☐ 他に仕事を得ることができなかった
☐ 会社の規模・知名度	☐ 正社員として働きたかったが、採用されなかったから
☐ 会社の将来性がある	☐ 仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから
☐ 社会的意義がある	☐ 家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから
☐ 賃金の条件がよい	☐ 個人的な活動（趣味・学習・起業準備など）と両立しやすいから
☐ 労働時間・休日・休暇の条件がよい	☐ 税金や社会保険料を納める必要がない（＝被扶養者でいられる）範囲で働きたかったから
☐ 希望する勤務地で働けるから	☐ 独立・起業するため、家業を継承するため
☐ 福利厚生がよい	☐ その他 具体的に：

次のページ

あなたが「初めての勤務先」で働き始めた頃についてうかがいます。

※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」とよびます。
※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**ここまでに答えてきた主な勤務先1つ**についてお答えください。

Q9 あなたが、卒業後「初めての勤務先」で働き始めた(入社した)のはいつですか。

※「試用期間」があった方は、「試用期間」が始まった年・月をお答えください。
※**在学中に始めた仕事**(学生アルバイトなど)を卒業後も続けた場合、**卒業後に働きはじめた**年・月をお答えください。
※派遣元へ登録した年月ではなく、卒業後に初めて派遣された年月をお答えください。

西暦 年 月

年：2007～2023の範囲で1年刻み
月：1～12の範囲で1ヶ月刻み

次のページ

Q10 卒業後「初めての勤務先」で働き始めた頃に、「初めての勤務先」から受け取った、月あたりの給料(税込)はいくらでしたか。

※月によって金額が大幅に異なる場合は**平均的な**金額をお答えください。
※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。
※卒業後に初めて派遣された先(実際に働いた会社等)から初めて受け取った月給額をお答えください。

選択して下さい▼

5万円未満～35万円以上の範囲で1万円刻み

次のページ

Q11

卒業後「初めての勤務先」で働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごととして、あてはまるものをすべてお答えください。

※派遣元ではなく、卒業後に初めて派遣された先(実際に働いた会社等)で起きたできごとをお答えください。

- ☐ 業務をせず研修だけを受けている時期があった
- ☐ 特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった
- ☐ 先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた
- ☐ 指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった
- ☐ その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった
- ☐ 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
- ☐ 会社の人が、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた
- ☐ 会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた
- ☐ 会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 給与の金額が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ 労働時間の長さが採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ 仕事内容が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q12

卒業後に、「初めての勤務先」で雇用形態を変えたことがありますか。また、現在も「初めての勤務先」で働いていますか。

※ 以下は、「離職した・転籍した」には該当しません。

○「初めての勤務先」に在籍したまま、出産・育児・介護・療養等のために一時的に休職している方

○「初めての勤務先」に在籍したまま、他の会社等へ「出向」している方

※ 試用期間の終了に伴い雇用形態が変わったことは「雇用形態を転換した」には該当しませんので、『「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことはない』の下にある2つの選択肢のいずれかを選択してください。

「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことはない

- ☐ 働き始めた当初の雇用形態で、現在も「初めての勤務先」で働いている
- ☐ 働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した

→ Q15 へ

→ Q13 へ

「初めての勤務先」で雇用形態を転換した(例: 正社員→アルバイト)

- ☐ 「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある(現在も働いているか、離職したかにかかわらず)

→ Q14 へ

次のページ

Q12 = 2「働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した」を選択した者

Q13 あなたが「初めての勤務先」を辞めた年月をお答えください。

西暦 年 月 → Q15 へ

年：2007～2023 の範囲で1年刻み
月：1～12 の範囲で1ヶ月刻み

次のページ

Q12 = 3「「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある（現在も働いているか、離職したかにかかわらず）」を選択した者

Q14 あなたは「初めての勤務先」で、どのような経緯で雇用形態を転換しましたか。あてはまるものをすべてお答えください。

※「初めての勤務先」で2回以上雇用形態を転換した方は、初めて転換した際の経緯をお答えください。

- ☐ より条件のよい雇用形態に転換するための試験を受けた
- ☐ 有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新され、無期労働契約への転換を申し込んだ
- ☐ 派遣労働者として同一の事業所で働き続けて原則3年の派遣可能期間を超えたため
- ☐ 会社側（上司や人事部門など）から転換をもちかけられ、承諾した
- ☐ 自ら会社側（上司や人事部門など）へ、転換してほしいと申し込んだ

その他 具体的に：

☐

次のページ

あなたが「初めての勤務先」で働いている間に経験した事柄についてうかがいます。
 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで答えてきた主な勤務先1つ**についてお答えください。
 ※働き始めた当初に「試用期間」があった方は、「試用期間」**開始時点**からの状況についてお答えください。
 ※卒業後初めて**派遣された先**(実際に働いた会社等)での経験についてお答えください。

Q15	現在のお勤め先で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。	Q12=1 初職勤続
Q15	「初めての勤務先」で働いている間に、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。	Q12=2 初職離職
Q15	「初めての勤務先」で働き始めてから初めて雇用形態を転換するまでの間に、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。	Q12=3 初職転換

☐ 業務の全体的な量が増えていった

☐ 業務の種類が増えていった

☐ 業務の内容が難しくなっていった

☐ 責任の重い業務を担当するようになっていった

☐ 働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった

☐ 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

☐ 非正社員を指導・管理する立場になっていった

☐ 部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった

☐ 在宅勤務（リモートワーク）をするようになった

☐ その他の変化 具体的に：

☐ 何も変化していない

次のページ

Q16	現在のお勤め先で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。	Q12=1 初職勤続
Q16	「初めての勤務先」で働いている間に、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。	Q12=2 初職離職
Q16	「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換するまでの間に、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。	Q12=3 初職転換

※派遣元ではなく派遣先(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

☐ 残業代が時間通り支払われなかったことがあった

☐ 希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった

☐ 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

☐ 自分が希望しない配置転換があった

☐ 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

☐ 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

☐ 暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた

☐ 仕事が原因でケガや病気をした

☐ 辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった

☐ 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

☐ その他の職場トラブル 具体的に：

☐ いずれもない

次のページ

Q17	現在のお勤め先で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。	Q12=1 初職勤務
Q17	「初めての勤務先」で働いている間に、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。	Q12=2 初職離職
Q17	「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換するまでの間に、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。	Q12=3 初職転換

※以下の「勤務先」とは派遣先(実際に働いた会社等)を指します。

☐ 勤務先の人事労務担当者

☐ 勤務先の上司、先輩社員

☐ 勤務先の同年代の同僚

☐ 勤務先以外の友人・知人

☐ 家族や親族

☐ 恋人（彼氏、彼女）

☐ 卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）

☐ 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）

☐ 医師・カウンセラー等の専門家（行政機関の職員を除く）

☐ 登録していた派遣会社（派遣元）

☐ 労働組合

☐ その他 具体的に：

☐ 悩みはあったが誰にも相談しなかった

☐ 悩みはなかった

次のページ

Q18	現在のお勤め先での職業生活全体を振り返り、あてはまる事柄をすべてお答えください。	Q12=1 初職勤務
Q18	「初めての勤務先」で送った職業生活全体を振り返り、あてはまる事柄をすべてお答えください。	Q12=2 初職離職
Q18	「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換するまでの職業生活全体を振り返り、あてはまる事柄をすべてお答えください。	Q12=3 初職転換

※派遣元ではなく派遣先(実際に働いた会社等)についてお答えください。

☐ 従業員同士がお互いに助け合って仕事をする

☐ 「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある

☐ 実力があれば、年齢や勤務期間にかかわらず出世できる

☐ 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

☐ 「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてばいい」という雰囲気がある

☐ 「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある

☐ 短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく

☐ 短期間に何人もの新しい従業員が採用される

☐ 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

☐ いずれもあてはまらない

次のページ

あなたが卒業後に初めて働いた会社等（「初めての勤務先」）の特徴についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先（会社等）で働いている人は、**ここまでに回答してきた主な勤務先1つ**についてお答えください。

Q19	「初めての勤務先」の、現在の従業員は何人くらいですか。 ※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。	Q12=1 初職勤続
Q19	あなたが「初めての勤務先」を辞める直前の、その会社等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。	Q12=2 初職離職
Q19	あなたが「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換する直前の、その会社等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。	Q12=3 初職転換

※**個人事業主**や**フリーランス**など1人で働いていた方は「1～9人」をお選びください。
※卒業後に初めて**派遣された先**（実際に働いた会社等）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
- ☐ 1000 人以上
- ☐ 官公庁・公営事業所

次のページ

Q20	「初めての勤務先」の、現在の事業内容(業種)は何ですか。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いている人は、 ここまで に回答してきた 主な勤務先1つ についてお答えください。	Q12=1 初職勤続
Q20	あなたが、「初めての勤務先」を 辞める直前 の、その会社の事業内容(業種)は何でしたか。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、 ここまで に回答してきた 主な勤務先1つ についてお答えください。	Q12=2 初職離職
Q20	あなたが「初めての勤務先」で、初めて 雇用形態を転換する直前 の、その会社の事業内容(業種)は何でしたか。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、 ここまで に回答してきた 主な勤務先1つ についてお答えください。	Q12=3 初職転換

※**派遣先**(実際に働いた会社等)の業種をお答えください。
 ※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。
 ※該当する業種がわからない方は、**選択肢の下**の**画像をクリック**し、最も近いものが分類されている業種をお選びください。
 ■画像をクリックすると、大きい画像でご覧になれます。画面をスクロールしてご覧ください。

☐ 農業・林業・漁業 (畜産・養殖・造園含む)	☐ 学術研究、専門・技術サービス業 (広告代理店、会計事務所、獣医、計量証明業含む)
☐ 鉱業、採石業、砂利採取業	☐ 宿泊業、飲食サービス業 (テイクアウト、出前専門店、給食業含む)
☐ 建設業 (施工管理、土木、電気設備設置、水道工事など)	☐ 生活関連サービス業、娯楽業 (美容、クリーニング、旅行、スポーツ施設など)
☐ 製造業 (製造卸売業・印刷業を含む)	☐ 教育、学習支援業 (塾、教習所、図書館、美術館含む)
☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 (エネルギー源や水を供給・処理する事業)	☐ 医療、保健衛生 (病院、整体・鍼灸院、保健所など)
☐ 通信業・放送業 (電話、テレビ、ラジオなど)	☐ 社会保険・社会福祉・介護 (保育園、学童クラブ含む)
☐ 情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業 (出版物の制作含む)	☐ 複合サービス事業 (郵便局・協同組合など)
☐ 運輸業、郵便業 (郵便局は「複合サービス事業」を選択してください)	☐ 廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業
☐ 卸売業 (商社含む)	☐ 上記以外の事業者向けサービス業 (職業紹介・労働者派遣、警備、コールセンターなど)
☐ 小売業 (製造小売業、ガソリンスタンド含む)	☐ 公務 (病院・学校・福祉施設を除く)
☐ 金融業・保険業 (郵便局は「複合サービス事業」を選択してください)	☐ 公務以外の非営利団体 (政治・経済・文化・宗教団体など)
☐ 不動産業、物品賃貸業 (不動産管理業、駐車場業、レンタカー含む)	☐ その他 具体的に： 回答必須

No. 分類	勤め先の事業内容
1 農業・林業・漁業	農業（畜産含む）林業、および、農業・林業と直接関係するサービス業（作業請負、造園など）、漁業（養殖含む） （農協など協同組合の事業所は「19複合サービス事業」を選択してください）
2 鉱業、採石業、砂利採取業	金属、石炭・亜炭、原油・天然ガス、窯業原料用鉱物の採掘業、採石業、砂・砂利・玉石の採取業など
3 建設業	施工管理業、土木、舗装、建築、リフォーム、とび・土工・コンクリート、鉄骨・鉄筋、石工・れんが・タイル・ブロック、左官、板金・金物、塗装、床・内装、電気・通信、ガス・水道管、機械器具設置などの工事業など （造園業は「1農業・林業・漁業」を選択してください）
4 製造業	食料品、飲料・たばこ・飼料、繊維、木材・木製品、家具・装備品、パルプ・紙・紙加工品、印刷物、化学製品、石油・石炭製品、プラスチック製品、ゴム製品、なめし革・同製品・毛皮、窯業・土石製品、鉄鋼業、非鉄金属、金属製品、電子部品、情報通信機器、輸送用機械、その他の製造業
5 電気・ガス・熱供給・水道業	電気・ガス・熱・水の供給または汚水・雨水の処理等を行う事業（発電所、変電所、ガス製造工場、ガス供給所、熱供給業、上水道業、工業用水道業、下水道業など）。（電気・通信、ガス・水道管、機械器具設置などの工事を行う事業は「3建設業」を選択してください）
6 通信業・放送業	電信・電話、携帯電話、インターネット・サービス・プロバイダ、テレビ局、ラジオ局、衛星放送、有線放送
7 情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	ソフトウェア開発、情報処理、市場調査・社会調査、ポータルサイト・サーバー運営、アプリケーション・サービス、コンテンツ・プロバイダ、情報ネットワーク・セキュリティサービス、映画・ビデオ等の映像情報制作・配給、レコード・ラジオ番組等音声制作、新聞・出版物・広告物の制作、ニュース供給など
8 運輸業、郵便業	鉄道業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、水運業、航空運輸業、倉庫業、運輸に附帯するサービス業 （郵便局は「19複合サービス」を選択してください）
9 卸売業	商社、各種商品卸売業、繊維・衣服等卸売業、飲食品卸売業、建築材料、鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業など
10 小売業	スーパーマーケットなどの各種商品小売業、繊維・衣服・身の回り品小売業、飲食品小売業、機械器具小売業、その他の小売業、無店舗小売業、製造小売業など
11 金融業・保険業	銀行業、協同組織金融業、貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関、金融商品取引業、商品先物取引業、補助的金融業等、保険業、保険媒介代理業、保険サービス業など（郵便局は「19複合サービス」を選択してください）
12 不動産業、物品賃貸業	土地・建物売買業、不動産代理業・仲介業、不動産賃貸業、駐車場業、不動産管理業、レンタカー、機械器具賃貸業、スポーツ娯楽用品賃貸業、その他物品の賃貸業など
13 学術研究、専門・技術サービス業	学術・開発研究機関、公証人役場、法律・特許・司法書士・土地家屋調査士・行政書士・公認会計士・税理士・社会保険労務士などの事務所、デザイン業、著述・芸術家業、経営コンサルタント業、広告業（広告物の制作は「7映像・音声・文字情報制作業」を選択してください）、獣医業、土木建築サービス業、機械設計業、計量証明業、写真業など
14 宿泊業、飲食サービス業	旅館・ホテル、簡易宿所、下宿業、食堂・レストラン、専門料理店、そば・うどん店、給食サービス、酒場・ビヤホール、バー・キャバレー・ナイトクラブ、喫茶店、持ち帰り飲食サービス業、配達飲食サービス業、その他の飲食店など
15 生活関連サービス業、娯楽業	クリーニング、理容業、美容業、公衆浴場業、旅行業、家事サービス業、衣服裁縫修理業、物品預り業、火葬・墓地管理業、冠婚葬祭業、映画館、競輪・競馬場、競技団、スポーツ施設提供業、公園・遊園地、遊戯場など
16 教育、学習支援業	幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、高等教育機関、専修学校、各種学校、学校教育支援機関、幼保連携型認定こども園、公民館、図書館、博物館、美術館、動物園・植物園・水族館、青少年教育施設、社会通信教育、職員教育施設・支援業、職業訓練施設、職業・教育支援施設、学習塾、教養・技能教授業など
17 医療、保健衛生	病院、診療所、歯科診療所、助産・看護業、療養業（柔道整復師・鍼灸など）、保健所、健康相談施設、検疫業など（獣医業は「13学術研究、専門・技術サービス業」を選択してください）
18 社会保険・社会福祉・介護	社会保険事業団体、福祉事務所、保育所、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業、更生保護事業など（幼稚園、認定こども園は「16教育、学習支援業」を選択してください）
19 複合サービス事業	信用事業、保険事業、共済事業などを複合的に提供する事業所。 郵便局、農業協同組合、漁業協同組合、水産加工業協同組合、森林組合、事業協同組合など
20 廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	ごみ収集・運搬・処理業、清掃事務所、産業廃棄物運搬・処理業、自動車整備業、家具・時計・履物・機械等の修理業
21 上記以外の事業者向けサービス業	職業紹介・労働者派遣業、速記・ワープロ入力・複写業、建物サービス業、警備業、コールセンター業など
22 公務（学校・病院・福祉施設を除く）	立法機関、司法機関、行政機関（警察・自衛隊含む）、都道府県機関、市町村機関
23 公務以外の非営利団体	経済団体、同業団体（信用事業・共済事業など各種事業を行う場合は「19複合サービス事業」を選択してください） 労働組合、文化・学術団体、政党事業所、神社・教会、教団事務所、NPOなど
24 その他（具体的に ）	上記に該当しない事業

次のページ

Q21	あなたが現在、「初めての勤務先」で主に従事している仕事内容(職業)をお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いている人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=1 初職勤続
Q21	あなたが、「初めての勤務先」を辞める直前に、主に従事していた仕事内容(職業)をお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=2 初職離職
Q21	あなたが、「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換する直前に、主に従事していた仕事内容(職業)をお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=3 初職転換

※派遣先(実際に働いた会社等)での仕事内容(職業)をお答えください。
 ※該当する職業がわからない方は、**選択肢の下**の**画像をクリック**し、最も近いものが分類されている職業をお選びください。
 ■画像をクリックすると、大きい画像でご覧になれます。画面をスクロールしてください。

☐ 医療・福祉分野の専門職・技術職
 (看護師、介護福祉士、保育士など)

☐ 教育分野の専門職・技術職
 (大学、小中高、幼稚園の教員、塾講師、インストラクターなど)

☐ その他の専門職・技術職
 (SE、税理士、音楽家など)

☐ 管理的職業
 (役員、課長以上の管理職、議員、市区町村長など)

☐ 事務職
 (受付、集金、検針、PC操作、電話対応など)

☐ 営業職
 (自ら顧客に働きかけ販売契約を結ぶ仕事)

☐ 販売職
 (買い物に訪れた客に対応する仕事)

☐ 家事・介護・保健医療・福祉のサービス職
 (介護職、看護助手、学童保育指導員など)

☐ 接客・給仕サービス職
 (飲食店の店長、娯楽施設のホール係など)

☐ その他のサービス職
 (調理師、美容師、ビル管理人など)

☐ 保安職
 (警察官、消防員、警備員など)

☐ 農林漁業従事者
 (農耕、造園、漁船乗組員、養殖など)

☐ 生産工程従事者
 (工場での製造職、自動車整備など)

☐ 輸送・機械運転従事者
 (自動車、鉄道、建設機械などの運転者、車掌など)

☐ 建設・採掘従事者
 (大工、電気工事従業者、土木作業員など)

☐ 運搬・清掃・包装等従事者
 (倉庫作業従事者、配達員など)

☐ その他 具体的に：

回答必須

No.	分類	あなたの仕事内容
1	医療・福祉分野の専門職・技術職	医師、獣医師、看護師、薬剤師、歯科衛生士、保育士、福祉相談指導専門員、栄養士、鍼灸師など（看護助手、歯科助手は「8家事・介護・保健医療・福祉サービス職」を選択してください）
2	教育分野の専門職・技術職	教師（幼稚園、小学校、中学校、高等学校、大学、特別支援校など）、塾講師、スポーツインストラクター（保育士は「1. 医療・福祉分野の専門職・技術職」を選択してください）
3	その他の専門職・技術職	研究者（大学教員は「2 教育分野の専門職・技術職」を選択してください）、技術者（製造・建築・情報など）、プログラマー、弁護士、司法書士、税理士、金融・経営コンサルタント、編集者、デザイナー、音楽家など（美容師、調理師は「10その他のサービス職」を選択してください）
4	管理的職業	会社や団体の役員、課長以上の管理職、議員、市区町村長など
5	事務職	庶務、受付、秘書、集金、検針、営業事務、経理事務、企画事務、パソコン操作員、テレホンアポインターなど
6	営業職	対法人営業、セールスエンジニア、MR、金融商品仲立人、不動産仲介人、保険代理業務員、受注外交員など
7	販売職	小売店主、販売店員、訪問・移動販売員、中古品買い取り、商品仕入れ外交員など
8	家事・介護・保健医療・福祉サービス職	ホームヘルパー、介護職、看護助手、歯科助手、動物看護師、学童保育指導員、ハウスキーパー、ベビーシッターなど
9	接客・給仕サービス職	飲食店の店長・ホール係（調理係は「10その他のサービス職」を選択してください）、娯楽施設や宿泊施設の接客係・案内係、バーサー、客室乗務員など
10	その他のサービス職	飲食店等の調理係（工場での食品製造は「13生産工程従事者」を選択してください）、パティシエ、バーテンダー、美容師、エステティシャン、クリーニング職、ビル管理人、ピラ配り、トリマー、旅行案内人など（自動車整備は「13生産工程従事者」を選択してください）
11	保安職	警察官、自衛官、消防員、警備員など
12	農林漁業従事者	農業、畜産、造園、植木職、伐林、育林、漁船乗組員、養殖従事者など
13	生産工程従事者	工場などでの製造・加工・組立・検査、設備の制御・監視、自動車整備、塗装、写真現像、印刷、縫製など
14	輸送・機械運転従事者	鉄道・自動車・船・飛行機、建設機械などの運転手、車掌、バスガイド、ボイラーマン、発電員など
15	建設・採掘従事者	大工、とび職、左官、電気工事従事者、土木作業従事者、採掘従事者など
16	運搬・清掃・包装等従事者	倉庫作業従事者、配達員、清掃員、産業廃棄物処理従事者、包装従事者など
17	その他（具体的に）	上記に該当しない職業

次のページ

Q22 前の質問でお答えになった**仕事内容(職業)**に必要で、あなたが取得した免許や資格はありますか。

- ☐ ある → Q22_1 へ
☐ ない → Q23 へ

次のページ

Q22_1 前の質問でお答えになった**仕事内容(職業)**に必要で、あなたが取得した免許や資格の**名称と等級**(例: 2級)を、具体的に記してください。

※複数取得した場合は、その**すべての免許・資格**を「、」で区切ってお答えください。

回答必須

次のページ

Q23	あなたは現在、「初めての勤務先」で、どのような条件の下で働いていますか。 あてはまるものをすべてお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いている人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=1 初職勤続
Q23	あなたは、「初めての勤務先」を辞める直前に、どのような条件の下で働いていましたか。 あてはまるものをすべてお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=2 初職離職
Q23	あなたは、「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換する直前に、どのような条件の下で働いていましたか。 あてはまるものをすべてお答えください。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。	Q12=3 初職転換

※派遣先(実際に働いた会社等)での条件についてお答えください。

- ☐ 原則として管理職にはならないことになっている
- ☐ 職種が特定されている（職種が変わることはない）
- ☐ 配置転換（所属部門の変更）はないことになっている
- ☐ 国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている
- ☐ 海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている
- ☐ 残業はしないことになっている
- ☐ 土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている
- ☐ 宿泊を伴う出張はないことになっている
- ☐ 夜勤はないことになっている
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q24	現在、あなたは「初めての勤務先」で、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）。 ※同時に複数の勤務先（会社等）で働いている人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q12=1 初職勤続

Q24	「初めての勤務先」を辞める直前に、あなたは「初めての勤務先」で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）。 ※同時に複数の勤務先（会社等）で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q12=2 初職離職

Q24	「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換する直前に、あなたは「初めての勤務先」で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）。 ※同時に複数の勤務先（会社等）で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q12=3 初職転換

※**派遣先**（実際に働いた会社等）での労働時間をお答えください。

選択して下さい

10 時間未満～80 時間以上
5 時間刻み

次のページ

Q25	現在、「初めての勤務先」から支払われている給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。 ※月ごとに異なる場合は平均的な金額をお答えください。 ※年俸制の方は賞与を除く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。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いている人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
Q25	「初めての勤務先」を辞める直前に、「初めての勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらでしたか。 ※月ごとに異なる場合は平均的な金額をお答えください。 ※年俸制の方は賞与を除く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。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
Q25	「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換する直前に、「初めての勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらでしたか。 ※月ごとに異なる場合は平均的な金額をお答えください。 ※年俸制の方は賞与を除く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。 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q12=1 初職勤続

Q12=2 初職離職

Q12=3 初職転換

※派遣先(実際に働いた会社等)での月給額をお答えください。

選択して下さい▼

5万円未満～45万円以上
1万円刻み

次のページ

あなたが「初めての勤務先」で働き始めてからの能力開発についてうかがいます。

Q26	あなたは「初めての勤務先」で働き始めてから現在までに、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。
Q26	あなたは「初めての勤務先」で働き始めてから、辞めて1年後までの間に、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。
Q26	あなたは「初めての勤務先」で働き始めてから、初めて雇用形態を転換して1年後までの間に、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。

Q12=1 初職勤続

Q12=2 初職離職

Q12=3 初職転換

☐	通学制の学校(大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等)に通った
☐	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)
☐	公共職業訓練機関で学んだ
☐	求職者支援制度を利用した
☐	教育訓練給付制度を利用した
☐	勉強会・交流会に参加した
☐	自宅で一人で勉強した
☐	職業に関連する資格や免許を取得した
☐	海外へ留学した
☐	その他の方法で勉強した 具体的に:
☐	いずれも行っていない

Q27へ

Q12=1 初職勤続→Q52
 Q12=2 初職離職→Q28
 Q12=3 初職転換→Q32

次のページ

Q26 で「いずれもおこなっていない」以外の項目を選択した者

Q27

その能力開発は、あなた自身の意志で行ったものですか。あなた以外の人や組織（勤務先など）から指示されて行ったものですか。どちらか片方をお選びください。

1/10

通学制の学校（大学・専門学校・英会話・パソコンスクール等）に通った

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従い行った

次を表示

2/10

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）

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従い行った

次を表示

3/10

公共職業訓練機関で学んだ

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従い行った

次を表示

4/10

求職者支援制度を利用した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従い行った

次を表示

5/10

教育訓練給付制度を利用した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従い行った

次を表示

6/10

勉強会・交流会に参加した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従った

次を表示

7/10

自宅で一人で勉強した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従った

次を表示

8/10

職業に関連する資格や免許を取得した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従った

次を表示

9/10

海外へ留学した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従った

次を表示

10/10

その他の方法で勉強した

- ☐ あなた自身の意志で行った
- ☐ あなた以外の人や組織の指示に従った

次を表示

Q12=1 初職勤続→Q52
Q12=2 初職離職→Q28
Q12=3 初職転換→Q32

Q12 = 2「働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した」を選択した者

「初めての勤務先」で働くことを辞めてからの状況についてお答えください。

Q28 あなたが「初めての勤務先」で働くことを辞めた理由をすべてお答えください。

☐	キャリアアップするため
☐	希望する条件により合った仕事が見つかったため
☐	仕事が上手くできず自信を失ったため
☐	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
☐	自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため
☐	ノルマや責任が重すぎたため
☐	会社に将来性がないため
☐	賃金の条件がよくなかったため
☐	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため
☐	結婚・出産・育児のため
☐	介護・看護のため
☐	人間関係がよくなかったため
☐	肉体的・精神的に健康を損ねたため
☐	通勤困難であるため
☐	倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため
☐	独立・起業するため、家業を継承するため
☐	契約期間が満了し、更新されなかったため
☐	その他 具体的に：

次のページ

Q29

あなたは「初めての勤務先」を辞めた際に、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。

- ☐ 卒業した学校（先生、就職部、キャリアセンター）に相談した
- ☐ 在学中の実習先やインターンシップ先の会社等に問い合わせた
- ☐ ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）に相談した
- ☐ 民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）を利用した
- ☐ インターネット上の求人広告サイト（バイトル、Indeedなど）を利用した
- ☐ 新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告を利用した
- ☐ 「初めての勤務先」の経営者や上司、同僚、取引先に相談した
- ☐ 家族や親戚に相談した
- ☐ 友人・知人に相談した（「初めての勤務先」の経営者や上司、同僚、取引先に相談した場合を除く）
- ☐ 希望する会社等に直接問い合わせた（会社等の公式サイトから直接応募したことも含む）
- ☐ 自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）
- ☐ その他の方法で仕事を探した 具体的に：
- ☐ 仕事は探さなかった

次のページ

Q29_1

「初めての勤務先」の次に、主な仕事に就いた経緯を1つお答えください。

- ☐ 卒業した学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介
- ☐ 在学中の実習先やインターンシップ先の会社等に採用された
- ☐ ハローワーク（ハローワークインターネットサービスを含む）の紹介
- ☐ 民間の職業紹介サービス（エージェント型・スカウト型、派遣会社含む）の紹介
- ☐ インターネット上の求人広告サイト（バイトル、Indeedなど）から応募し、採用された
- ☐ 新聞、雑誌、フリーペーパーなどの求人広告
- ☐ 「初めての勤務先」の経営者や上司、同僚、取引先からの紹介
- ☐ 家族や親戚の紹介
- ☐ 友人・知人の紹介（「初めての勤務先」の経営者や上司、同僚、取引先から紹介された場合を除く）
- ☐ 希望する会社等に直接問い合わせ、採用された（会社等の公式サイトから直接応募したことも含む）
- ☐ 自ら起業した（家業の継承、個人事業主、フリーランサーなどを含む）
- ☐ その他の方法で仕事に就いた 具体的に：
- ☐ 仕事には就かなかった

次のページ

Q30 「初めての勤務先」で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。

離職後1年間に働いていた時期がある

- ☐ 正社員・正職員として働いた
(「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む)
- ☐ 契約社員として働いた
(有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者)
- ☐ 派遣社員として働いた
(派遣元(派遣会社)と雇用契約を結び、派遣先(派遣元とは別の会社等)で働く労働者)
- ☐ パート・アルバイトとして働いた
(通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者)
- ☐ 雇用以外の形態で働いた
(会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)
- ☐ その他の形で働いた 具体的に：

「離職後1年間に働いていた時期がある」の項目を一つ以上選択

→ Q32 へ

離職後1年間に働いていなかった時期がある

- ☐ 就職活動をした
- ☐ 学校(専修学校、短大、高等専門学校、大学、大学院)に進学した
- ☐ 学校には進学せず、勉強をした・職業訓練を受けた(上記の学校に進学した場合を除く)
- ☐ 家族の世話(家事・育児・介護など)をした
- ☐ 療養・休養していた
- ☐ 働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らした(留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど)
- ☐ その他の非就労状態 具体的に：

「離職後1年間に働いていなかった時期がある」の項目のみを選択

→ Q31 へ

次のページ

Q31 「初めての勤務先」で働くことを辞めてから現在までに働いたことはありますか。

- ☐ 働いたことがある → Q32 へ
- ☐ 働いたことがない → Q52 へ

次のページ

Q12 = 2「働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した」を選択し、初職離職後に働いたことがある者、および Q12 = 3「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある（現在も働いているか、離職したかにかかわらず）」を選択した者

以下では、「初めての勤務先」を辞めてから、最初に就いた主な仕事（以下「2つめの勤務先」）についてお尋ねします。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は **主な勤務先1つ** についてお答えください。

Q32	あなたは、「2つめの勤務先」で、どの雇用形態で働きましたか。1つお答えください。
	※「試用期間」を終えて本採用された方と、現在「試用期間」中の方は、「試用期間」を終えた後に就いた(就く予定の)雇用形態をお答えください。
	※「試用期間」中に辞めた方は入職した当初の雇用形態をお答えください。

Q12=2 初職離職
かつ離職後有職者

以下では、「初めての勤務先」で雇用形態を転換した後の、主な仕事についてお尋ねします。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は **ここまでで答えてきた主な勤務先1つ** についてお答えください。

Q32	あなたは「初めての勤務先」で、働き始めた当初の雇用形態から、以下のどの雇用形態へ転換しましたか。1つお答えください。
	※「初めての勤務先」で2回以上雇用形態を転換した方は、初めて転換した際の雇用形態をお答えください。

Q12=3 初職転換

☐	正社員・正職員 (「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む)
☐	契約社員 (有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者)
☐	派遣社員 (派遣元(派遣会社)と雇用契約を結び、派遣先(派遣元とは別の会社等)で働く労働者)
☐	パート・アルバイト (通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者)
☐	雇用以外の形態 (会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)
☐	その他 具体的に：

次のページ

※以下では、「初めての勤務先」を辞めてから**最初に派遣された先**(実際に働いた会社等)を「2つめの勤務先」としてお答えください。

Q12=2 初職離職
かつ離職後有職者

Q33 あなたが「2つめの勤務先」で働くことを決めた理由として、あてはまるものをすべてお答えください。

Q33 あなたが「初めての勤務先」で雇用形態を転換した理由として、あてはまるものをすべてお答えください。
※「初めての勤務先」で2回以上雇用形態を転換した方は、**初めて転換した際の理由**をお答えください。

Q12=3 初職転換

※派遣元に登録した理由ではなく、**派遣先**で働くことを決めた理由をお答えください。

☐ 自分の技能・能力が活かせる	☐ 若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
☐ 業種・業界	☐ 説明会や面接等で出会った社長や社員が魅力的だった
☐ 仕事の内容・職種	☐ 他に仕事を得ることができなかった
☐ 会社の規模・知名度	☐ 正社員として働きたかったが、採用されなかったから
☐ 会社の将来性がある	☐ 仕事が簡単で、大きな責任を負わなくてよいから
☐ 社会的意義がある	☐ 家庭生活（家事・育児・介護など）と両立しやすいから
☐ 賃金の条件がよい	☐ 個人的な活動（趣味・学習・起業準備など）と両立しやすいから
☐ 労働時間・休日・休暇の条件がよい	☐ 税金や社会保険料を納める必要がない（＝被扶養者でいられる）範囲で働きたかったから
☐ 希望する勤務地で働けるから	☐ 独立・起業するため、家業を継承するため
☐ 福利厚生がよい	☐ その他 具体的に：

次のページ

Q34	あなたは、「2つめの勤務先」で働くために、引っ越ししましたか。あてはまるものを1つお答えください。
Q34	あなたは、「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことで、引っ越ししましたか、あてはまるものを1つお答えください。 ※「初めての勤務先」で2回以上雇用形態を転換した方は、初めて転換した際の引っ越しの状況についてお答えください。

Q12=2 初職離職
かつ離職後有職者

Q12=3 初職転換

※「首都圏」とは、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県 を指します。

引っ越ししなかった

☐ 首都圏の都市で同じ住所に住み続けた

☐ 首都圏以外の都市で同じ住所に住み続けた

☐ 都市ではない地域で同じ住所に住み続けた

☐ 海外で同じ住所に住み続けた

引っ越した

☐ 首都圏の都市→首都圏の都市

☐ 首都圏の都市→首都圏以外の都市

☐ 首都圏の都市→都市ではない地域

☐ 首都圏以外の都市→首都圏以外の都市

☐ 首都圏以外の都市→首都圏の都市

☐ 首都圏以外の都市→都市ではない地域

☐ 都市ではない地域→都市ではない地域

☐ 都市ではない地域→首都圏の都市

☐ 都市ではない地域→首都圏以外の都市

☐ 海外→日本

☐ 日本→海外

☐ 海外→海外

次のページ

Q35	あなたが、2つめの勤務先で働き始めた（入社した）のはいつですか。 ※「試用期間」があった方は、「試用期間」が始まった年・月をお答えください。
Q35	あなたが、「初めての勤務先」で雇用形態を転換したのはいつですか。 ※「初めての勤務先」で2回以上雇用形態を転換した方は、初めて転換した年月をお答えください。 ※試用期間の終了に伴い雇用形態が変わったことは「雇用形態を転換した」には該当しません。

Q12=2 初職離職
かつ離職後有職者

Q12=3 初職転換

※派遣元へ登録した年月ではなく、「2つめの勤務先」へ派遣された年月をお答えください。

※派遣元へ登録した年月ではなく、「初めての勤務先」で派遣社員として働き始めた年月をお答えください。

西暦 年 月

年：2007～2023 の範囲で1年刻み
月：1～12 の範囲で1ヶ月刻み

次のページ

Q36	「2つめの勤務先」で働き始めてから3ヶ月後までに、起きたできごととして、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=2 初職離職
かつ離職後有職者

Q36

「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換してから3ヶ月後までに、起きたできごととして、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=3 初職転換

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)で起きたできごとをお答えください。

- ☐ 業務をせず研修だけを受けている時期があった
- ☐ 特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった
- ☐ 先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた
- ☐ 指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった
- ☐ その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった
- ☐ 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
- ☐ 会社の人が、あなたを、会社内の他の事業所・部署の従業員に紹介してくれた
- ☐ 会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた
- ☐ 会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 給与の金額が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ 労働時間の長さが採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ 仕事内容が採用される前に聞いていた内容とは異なっていた
- ☐ いずれもあてはまらない

Q12 = 2「働き始めた当初の雇用形態のまま、「初めての勤務先」を離職した・転籍した」を選択し、初職離職後に働いたことがある者

Q37 あなたは「2つめの勤務先」で雇用形態を転換しましたか。また、現在も「2つめの勤務先」で働いていますか。

※以下は、「離職した・転籍した」には該当しません。

- 「2つめの勤務先」に在籍したまま、出産・育児・介護・療養等のために一時的に休職している方
- 「2つめの勤務先」に在籍したまま、他の会社等へ「出向」している方

※試用期間の終了に伴い雇用形態が変わったことは「雇用形態を転換した」には該当しませんので、『「2つめの勤務先」で雇用形態を転換したことはない』の下にある2つの選択肢のいずれかを選択してください。

「2つめの勤務先」で雇用形態を転換したことはない

- ☐ 働き始めた当初の雇用形態で、現在も「2つめの勤務先」で働いている
- ☐ 働き始めた当初の雇用形態のまま、「2つめの勤務先」を離職した・転籍した

→ Q41 へ

→ Q38→Q40 へ

「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した

- ☐ 働き始めた当初とは異なる雇用形態に転換してから「2つめの勤務先」を離職した・転籍した
(例：アルバイト→正社員→離職 など)
- ☐ 働き始めた当初とは異なる雇用形態に転換して、現在も「2つめの勤務先」で働いている
(例：派遣社員→正社員 など)

→ Q38→Q39 へ

→ Q39 へ

次のページ

Q12 = 3「初めての勤務先」で雇用形態を転換したことがある（現在も働いているか、離職したかにかかわらず）」を選択した者

Q37_1

あなたは「初めての勤務先」で、2回以上、雇用形態を転換しましたか。また、現在も「初めての勤務先」で働いていますか。

※以下は、『離職した・転籍した』には該当しません。

○「初めての勤務先」に在籍したまま、出産・育児・介護・療養等のために一時的に休職している方

○「初めての勤務先」に在籍したまま、他の会社等へ「出向」している方

1回だけ転換した

☐ 「初めての勤務先」で雇用形態を1回だけ転換して、現在も「初めての勤務先」で働いている
(例：アルバイト→正社員 など)

→ Q41 へ

☐ 「初めての勤務先」で雇用形態を1回だけ転換した後、「初めての勤務先」を離職した・転籍した
(例：アルバイト→正社員→離職 など)

→ Q38→Q40 へ

2回以上転換した

☐ 「初めての勤務先」で雇用形態を2回以上転換した後、「初めての勤務先」を離職した・転籍した
(例：派遣社員→正社員→アルバイト→離職 など)

→ Q38→Q39 へ

☐ 「初めての勤務先」で雇用形態を2回以上転換して、現在も「初めての勤務先」で働いている
(例：派遣社員→正社員→アルバイト など)

→ Q39 へ

次のページ

Q38 あなたが「2つめの勤務先」で働くことを辞めた理由をすべてお答えください。

Q12=2 初職離職かつ Q37=2or3 次職離職

Q38 あなたが「初めての勤務先」で働くことを辞めた理由をすべてお答えください。

Q12=3 初職転換かつ Q37_1=2or3 初職離職

- ☐ キャリアアップするため
- ☐ 希望する条件により合った仕事が見つかったため
- ☐ 仕事が上手くできず自信を失ったため
- ☐ 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
- ☐ 自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため
- ☐ ノルマや責任が重すぎたため
- ☐ 会社に将来性がないため
- ☐ 賃金の条件がよくなかったため
- ☐ 労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため
- ☐ 結婚・出産・育児のため
- ☐ 介護・看護のため
- ☐ 人間関係がよくなかったため
- ☐ 肉体的・精神的に健康を損ねたため
- ☐ 通勤困難であるため
- ☐ 倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため
- ☐ 独立・起業するため、家業を継承するため
- ☐ 契約期間が満了し、更新されなかったため
- ☐ その他 具体的に：

次のページ

Q39 あなたが、「2つめの勤務先」で、初めて雇用形態を転換した経緯としてあてはまるものをすべてお答えください。

Q12=2 初職離職かつ
Q37=3or4 次職転換

Q39	あなたが、「初めて」の勤務先で、再び雇用形態を転換した経緯としてあてはまるものをすべてお答えください。	Q12=3 初職転換かつ Q37_1=3or4 初職再転換
	※「初めて」の勤務先で3回以上雇用形態を転換した方は、2回めに転換した際の経緯をお答えください。	

☐ より条件のよい雇用形態に転換するための試験を受けた

☐ 有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新され、無期労働契約への転換を申し込んだ

☐ 派遣労働者として同一の事業所で働き続けて原則3年の派遣可能期間を超えたため

☐ 会社側（上司や人事部門など）から転換をもちかけられ、承諾した

☐ 自ら会社側（上司や人事部門など）へ、転換してほしいと申し込んだ

☐ その他 具体的に：

次のページ

Q39_1	「2つめの勤務先」で、最初に転換した先の雇用形態を1つお答えください。	Q12=2 初職離職かつ Q37=3or4 次職転換

Q39_1	「初めて」の勤務先で、再び転換した先の雇用形態を1つお答えください。	Q12=3 初職転換かつ Q37_1=3or4 初職再転換
	※「初めて」の勤務先で3回以上雇用形態を転換した方は、2回めに転換した際の雇用形態をお答えください。	

☐ 正社員・正職員
（「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む）

☐ 契約社員
（有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者）

☐ 派遣社員
（派遣元（派遣会社）と雇用契約を結び、派遣先（派遣元とは別の会社等）で働く労働者）

☐ パート・アルバイト
（通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者）

☐ 雇用以外の形態
（会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など）

☐ その他 具体的に：

次のページ

Q40	あなたが「2つめの勤務先」を辞めた年月をお答えください。	Q12=2 初 職 離 職 後 Q37=2 次職転換なし離職

Q40	あなたが「初めての勤務先」を辞めた年月をお答えください。	Q12=3 初 職 転 換 後 Q37_1=2 初職離職

Q40	あなたが「2つめの勤務先」で、初めて雇用形態を転換した年月をお答えください。 ※試用期間の終了に伴い雇用形態が変わったことは「雇用形態を転換した」には該当しません。	Q12=2 初 職 離 職 後 Q37=3or4 次職転換

Q40	あなたが「初めての勤務先」で、再び雇用形態を転換した年月をお答えください。 ※「初めての勤務先」で3回以上雇用形態を転換した方は、2回目 に転換した年月をお答えください。	Q12=3 初 職 転 換 後 Q37_1=3or4 初 職 再 転 換

西暦 年 月

年：2007-2023 の範囲で 1 年刻み 月：1-12 の範囲で 1 ヶ月刻み

次のページ

あなたが「2つめの勤務先」で働き始めた直後の、その会社の特徴についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまで回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q41	あなたが「2つめの勤務先」で働き始めた直後、その会社の従業員は何人くらいでしたか。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の従業員数をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者

あなたが「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後の、その会社の特徴についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまで回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。

Q41	あなたが「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後、その会社の従業員は何人くらいでしたか。	Q12=3 初職転換

※あなたが勤務していた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。

※個人事業主やフリーランスなど1人で働いていた方は「1～9人」をお選びください。

※派遣元ではなく、派遣先(実際に働いた会社等)の従業員数をお答えください。

☐ 初めて雇用形態を転換する直前と同じ
☐ 1～9人
☐ 10～29人
☐ 30～99人
☐ 100～299人
☐ 300～999人
☐ 1000人以上
☐ 官公庁・公営事業所

次のページ

Q42	あなたが「2つめの勤務先」で働き始めた直後、その会社の事業内容(業種)は何でしたか。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の業種をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者
Q42	あなたが「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後の、その会社の事業内容(業種)は何でしたか。	Q12=3 初職転換

※派遣先(実際に働いた会社等)の業種をお答えください。
 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
 ※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。

※該当する業種がわからない方は、選択肢の下画像をクリックし、最も近いものが分類されている業種をお選びください。

■画像をクリックすると、大きい画像でご覧になれます。画面をスクロールしてご覧ください。

☐ 初めて雇用形態を転換する直前と同じ	☐ 学術研究・専門・技術サービス業 (広告代理店、会計事務所、獣医、計量証明業含む)
☐ 農業・林業・漁業 (畜産・養殖・造園含む)	☐ 宿泊業、飲食サービス業 (テイクアウト、出前専門店、給食業含む)
☐ 鉱業、採石業、砂利採取業	☐ 生活関連サービス業、娯楽業 (美容、クリーニング、旅行、スポーツ施設など)
☐ 建設業 (施工管理、土木、電気設備設置、水道工事など)	☐ 教育、学習支援業 (塾、教室、図書館、美術館含む)
☐ 製造業 (製造卸売業・印刷業を含む)	☐ 医療、保健衛生 (病院、整体、鍼灸院、保健所など)
☐ 電気・ガス・熱供給・水道業 (エネルギー源や水を供給・処理する事業)	☐ 社会保険・社会福祉・介護 (保育園、学童クラブ含む)
☐ 通信業・放送業 (電話、テレビ、ラジオなど)	☐ 複合サービス事業 (郵便局・協同組合など)
☐ 情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業 (出版物の制作含む)	☐ 廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業
☐ 運輸業、郵便業 (郵便局は「複合サービス事業」を選択してください)	☐ 上記以外の事業者向けサービス業 (職業紹介・労働者派遣、警備、コールセンターなど)
☐ 卸売業 (商社含む)	☐ 公務 (病院・学校・福祉施設を除く)
☐ 小売業 (製造小売業、ガソリンスタンド含む)	☐ 公務以外の非営利団体 (政治・経済・文化・宗教団体など)
☐ 金融業・保険業 (郵便局は「複合サービス事業」を選択してください)	☐ その他 具体的に：
☐ 不動産業、物品賃貸業 (不動産管理業、駐車場業、レンタカー含む)	回答必須

No.	分類	勤め先の事業内容
1	農業・林業・漁業	農業（畜産含む）林業、および、農業・林業と直接関係するサービス業（作業請負、造園など）、漁業（養殖含む） （農協など協同組合の事業所は「19複合サービス事業」を選択してください）
2	鉱業、採石業、砂利採取業	金属、石炭・亜炭、原油・天然ガス、窯業原料用鉱物の採掘業、採石業、砂・砂利・玉石の採取業など
3	建設業	施工管理業、土木、舗装、建築、リフォーム、とび・土工・コンクリート、鉄骨・鉄筋、石工・れんが・タイル・ブロック、左官、板金・金物、塗装、床・内装、電気・通信、ガス・水道管、機械器具設置などの工事業など （造園業は「1農業・林業・漁業」を選択してください）
4	製造業	食料品、飲料・たばこ・飼料、繊維、木材・木製品、家具・装備品、パルプ・紙・紙加工品、印刷物、化学製品、石油・石炭製品、プラスチック製品、ゴム製品、なめし革・同製品・毛皮、窯業・土石製品、鉄鋼業、非鉄金属、金属製品、電子部品、情報通信機器、輸送用機械、その他の製造業
5	電気・ガス・熱供給・水道業	電気・ガス・熱の供給または汚水・雨水の処理等を行う事業（発電所、変電所、ガス製造工場、ガス供給所、熱供給業、上水道業、工業用水道業、下水道業など）。（電気・通信、ガス・水道管、機械器具設置などの工事を行う事業は「3建設業」を選択してください）
6	通信業・放送業	電信・電話、携帯電話、インターネット・サービス・プロバイダ、テレビ局、ラジオ局、衛星放送、有線放送
7	情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業	ソフトウェア開発、情報処理、市場調査・社会調査、ポータルサイト・サーバー運営、アプリケーション・サービス、コンテンツ・プロバイダ、情報ネットワーク・セキュリティサービス、映画・ビデオ等の映像情報制作・配給、レコード・ラジオ番組等音声制作、新聞・出版物・広告物の制作、ニュース供給など
8	運輸業、郵便業	鉄道業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、水運業、航空運輸業、倉庫業、運輸に附帯するサービス業 （郵便局は「19複合サービス」を選択してください）
9	卸売業	商社、各種商品卸売業、繊維・衣服等卸売業、飲食品卸売業、建築材料、鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業など
10	小売業	スーパーマーケットなどの各種商品小売業、繊維・衣服・身の回り品小売業、飲食品小売業、機械器具小売業、その他の小売業、無店舗小売業、製造小売業など
11	金融業・保険業	銀行業、協同組織金融業、貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関、金融商品取引業、商品先物取引業、補助的金融業等、保険業、保険媒介代理業、保険サービス業など（郵便局は「19複合サービス」を選択してください）
12	不動産業、物品賃貸業	土地・建物売買業、不動産代理業・仲介業、不動産賃貸業、駐車場業、不動産管理業、レンタカー、機械器具賃貸業、スポーツ娯楽用品賃貸業、その他物品の賃貸業など
13	学術研究、専門・技術サービス業	学術・開発研究機関、公証人役場、法律・特許・司法書士・土地家屋調査士・行政書士・公認会計士・税理士・社会保険労務士などの事務所、デザイン業、著述・芸術家業、経営コンサルタント業、広告業（広告物の制作は「7映像・音声・文字情報制作業」を選択してください）、獣医業、土木建築サービス業、機械設計業、計量証明業、写真業など
14	宿泊業、飲食サービス業	旅館・ホテル、簡易宿所、下宿業、食堂・レストラン、専門料理店、そば・うどん店、給食サービス、酒場・ビヤホール、バー・キャバレー・ナイトクラブ、喫茶店、持ち帰り飲食サービス業、配達飲食サービス業、その他の飲食店など
15	生活関連サービス業、娯楽業	クリーニング、理容業、美容業、公衆浴場業、旅行業、家事サービス業、衣服裁縫修理業、物品預り業、火葬・墓地管理業、冠婚葬祭業、映画館、競輪・競馬場、競技団、スポーツ施設提供業、公園・遊園地、遊戯場など
16	教育、学習支援業	幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、高等教育機関、専修学校、各種学校、学校教育支援機関、幼保連携型認定こども園、公民館、図書館、博物館、美術館、動物園・植物園・水族館、青少年教育施設、社会通信教育、職員教育施設・支援業、職業訓練施設、職業・教育支援施設、学習塾、教養・技能教授業など
17	医療、保健衛生	病院、診療所、歯科診療所、助産・看護業、療養業（柔道整復師・鍼灸など）、保健所、健康相談施設、検疫業など（獣医業は「13学術研究、専門・技術サービス業」を選択してください）
18	社会保険・社会福祉・介護	社会保険事業団体、福祉事務所、保育所、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業、更生保護事業など（幼稚園、認定こども園は「16教育、学習支援業」を選択してください）
19	複合サービス事業	信用事業、保険事業、共済事業などを複合的に提供する事業所。 郵便局、農業協同組合、漁業協同組合、水産加工業協同組合、森林組合、事業協同組合など
20	廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業	ごみ収集・運搬・処理業、清掃事務所、産業廃棄物運搬・処理業、自動車整備業、家具・時計・履物・機械等の修理業
21	上記以外の事業者向けサービス業	職業紹介・労働者派遣業、速記・ワープロ入力・複写業、建物サービス業、警備業、コールセンター業など
22	公務（学校・病院・福祉施設を除く）	立法機関、司法機関、行政機関（警察・自衛隊含む）、都道府県機関、市町村機関
23	公務以外の非営利団体	経済団体、同業団体（信用事業・共済事業など各種事業を行う場合は「19複合サービス事業」を選択してください） 労働組合、文化・学術団体、政党事業所、神社・教会、教団事務所、NPOなど
24	その他（具体的に ）	上記に該当しない事業

次のページ

Q43	あなたが「2つめの勤務先」で働き始めた直後、主に従事していた仕事内容(職業)をお答えください。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の仕事内容(職業)をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者
Q43	あなたが「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後に、主に従事していた仕事内容(職業)をお答えください。	Q12=3 初職転換

※派遣先(実際に働いた会社等)での仕事内容(職業)をお答えください。
 ※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまで回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
 ※該当する職業がわからない方は、選択肢の下画像をクリックし、最も近いものが分類されている職業をお選びください。
 ■画像をクリックすると、大きい画像でご覧になれます。画面をスクロールしてご覧ください。

☐
医療・福祉分野の専門職・技術職
(看護師、介護福祉士、保育士など)

☐
教育分野の専門職・技術職
(大学、小中高、幼稚園の教員、塾講師、インストラクターなど)

☐
その他の専門職・技術職
(SE、税理士、音楽家など)

☐
管理的職業
(役員、課長以上の管理職、議員、市区町村長など)

☐
事務職
(受付、集金、検針、PC操作、電話対応など)

☐
営業職
(自ら顧客に働きかけ販売契約を結ぶ仕事)

☐
販売職
(買い物に訪れた客に対応する仕事)

☐
家事・介護・保健医療・福祉のサービス職
(介護職、看護助手、学童保育指導員など)

☐
接客・給仕サービス職
(飲食店の店長、娯楽施設のホール係など)

☐
その他のサービス職
(調理師、美容師、ビル管理人など)

☐
保安職
(警察官、消防員、警備員など)

☐
農林漁業従事者
(農耕、造園、漁船乗組員、養殖など)

☐
生産工程従事者
(工場での製造職、自動車整備など)

☐
輸送・機械運転従事者
(自動車、鉄道、建設機械などの運転者、車掌など)

☐
建設・採掘従事者
(大工、電気工事従業者、土木作業員など)

☐
運搬・清掃・包装等従事者
(倉庫作業従事者、配達員など)

☐
その他 具体的に：

回答必須

No.	分類	あなたの仕事内容
1	医療・福祉分野の専門職・技術職	医師、獣医師、看護師、薬剤師、歯科衛生士、保育士、福祉相談指導専門員、栄養士、鍼灸師など（看護助手、歯科助手は「8家事・介護・保健医療・福祉サービス職」を選択してください）
2	教育分野の専門職・技術職	教師（幼稚園、小学校、中学校、高等学校、大学、特別支援校など）、塾講師、スポーツインストラクター（保育士は「1. 医療・福祉分野の専門職・技術職」を選択してください）
3	その他の専門職・技術職	研究者（大学教員は「2. 教育分野の専門職・技術職」を選択してください）、技術者（製造・建築・情報など）、プログラマー、弁護士、司法書士、税理士、金融・経営コンサルタント、編集者、デザイナー、音楽家など（美容師、調理師は「10その他のサービス職」を選択してください）
4	管理的職業	会社や団体の役員、課長以上の管理職、議員、市区町村長など
5	事務職	庶務、受付、秘書、集金、検針、営業事務、経理事務、企画事務、パソコン操作員、テレホンアポインターなど
6	営業職	対法人営業、セールスエンジニア、MR、金融商品仲立人、不動産仲介人、保険代理業務員、受注外交員など
7	販売職	小売店主、販売店員、訪問・移動販売員、中古品買い取り、商品仕入れ外交員など
8	家事・介護・保健医療・福祉サービス職	ホームヘルパー、介護職、看護助手、歯科助手、動物看護師、学童保育指導員、ハウスキーパー、ベビーシッターなど
9	接客・給仕サービス職	飲食店の店長・ホール係（調理係は「10その他のサービス職」を選択してください）、娯楽施設や宿泊施設の接客係・案内係、バーサー、客室乗務員など
10	その他のサービス職	飲食店等の調理係（工場での食品製造は「13生産工程従事者」を選択してください）、パティシエ、バーテンダー、美容師、エステティシャン、クリーニング職、ビル管理人、ピラ配り、トリマー、旅行案内人など（自動車整備は「13生産工程従事者」を選択してください）
11	保安職	警察官、自衛官、消防員、警備員など
12	農林漁業従事者	農業、畜産、造園、植木職、伐林、育林、漁船乗組員、養殖従事者など
13	生産工程従事者	工場などでの製造・加工・組立・検査、設備の制御・監視、自動車整備、塗装、写真現像、印刷、縫製など
14	輸送・機械運転従事者	鉄道・自動車・船・飛行機、建設機械などの運転手、車掌、バスガイド、ボイラーマン、発電員など
15	建設・採掘従事者	大工、とび職、左官、電気工事従事者、土木作業従事者、採掘従事者など
16	運搬・清掃・包装等従事者	倉庫作業従事者、配達員、清掃員、産業廃棄物処理従事者、包装従事者など
17	その他（具体的に）	上記に該当しない職業

Q44 前の質問でお答えになった**仕事内容(職業)**に必要で、あなたが取得した免許や資格はありますか。

- ☐ ある → Q44_1 へ
☐ ない → Q45 へ

次のページ

Q44_1 前の質問でお答えになった**仕事内容(職業)**に必要で、あなたが取得した免許や資格の**名称と等級**(例: 2級)を、具体的に記してください。

※複数取得した場合は、その**すべての免許・資格**を「、」で区切ってお答えください。

回答必須

次のページ

Q45	あなたは「2つめの勤務先」で働き始めた直後、どのような条件の下で働いていましたか。 あてはまるものをすべてお答えください。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の条件をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者

Q45	あなたは「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後、どのような条件の下で働いていましたか。 あてはまるものをすべてお答えください。	Q12=3 初職転換

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。
※**派遣先**(実際に働いた会社等)での条件をお答えください。

☐ 原則として管理職にはならないことになっている
☐ 職種が特定されている（職種が変わることはない）
☐ 配置転換（所属部門の変更）はないことになっている
☐ 国内での転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている
☐ 海外への転勤（転居を伴う勤務地の変更）はないことになっている
☐ 残業はしないことになっている
☐ 土曜・日曜・祝日は勤務しないことになっている
☐ 宿泊を伴う出張はないことになっている
☐ 夜勤はないことになっている
☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q46	あなたは「2つめの勤務先」で働き始めた直後、「2つめの勤務先」で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)。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の労働時間をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者

Q46	あなたは「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後、「初めての勤務先」で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)。	Q12=3 初職転換

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。
※**派遣先**(実際に働いた会社等)での労働時間をお答えください。

選択して下さい ▼

10時間未満～80時間以上
5時間刻み

次のページ

Q47	あなたが「2つめの勤務先」で働き始めた直後、「2つめの勤務先」から支払われた給与の月あたりの金額(税込)はいくらでしたか。 ※「2つめの勤務先」で雇用形態を転換した方は、転換前の給与をお答えください。	Q12=2 初職離職 かつ離職後有職者

Q47	あなたが「初めての勤務先」で初めて雇用形態を転換した直後、「初めての勤務先」から支払われた給与の月あたりの金額(税込)はいくらでしたか。	Q12=3 初職転換

※月ごとに異なる場合は平均的な金額をお答えください。
※年俸制の方は賞与を除く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。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。
※**派遣先**(実際に働いた会社等)での月給額をお答えください。

選択して下さい ▼

5万円未満～45万円以上
1万円刻み

次のページ

Q48	現在、「2つめの勤務先」から支払われている給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。	Q12=2 初職離職後 Q37=1 次職勤続

Q48	現在、「初めての勤務先」から支払われている給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=1 初職勤続

Q48	あなたが「2つめの勤務先」を辞める直前に、「2つめの勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。	Q12=2 初職離職後 Q37=2 次職転換なし離職

Q48	あなたが「初めての勤務先」を辞める直前に、「初めての勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=2 初職離職

Q48	あなたが「2つめの勤務先」で初めて雇用形態を転換する直前に、「2つめの勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。	Q12=2 初職離職後 Q37=3or4 次職転換

Q48	あなたが「初めての勤務先」で再び雇用形態を転換する直前に、「初めての勤務先」から支払われていた給与の月あたりの金額(税込)はいくらですか。 ※「初めての勤務先」で3回以上雇用形態を転換した方は、2回目 に転換した直前についてお答えください。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=3or4 初職再転換

※月ごとに異なる場合は平均的な金額をお答えください。
 ※年俸制の方は賞与を除く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。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、ここまで回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
 ※派遣先(実際に働いた会社等)での月給額についてお答えください。

選択して下さい▼

5万円未満～45万円以上
1万円刻み

次のページ

あなたが「2つめの勤務先」で働き始めてから現在までに、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は、**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「2つめの勤務先」で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。	Q12=2 初職離職後 Q37=1 次職勤続

あなたが「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから現在までに、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから現在までに、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。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=1 初職勤続

あなたが「2つめの勤務先」で働き始めてから辞めるまでの間に、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「2つめの勤務先」で働いている間に、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。	Q12=2 初職離職後 Q37=2 次職転換なし離職

あなたが「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから辞めるまでに、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから辞めるまでに、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。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=2 初職離職

あなたが「2つめの勤務先」へ採用された当初の雇用形態で働いている間に、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「2つめの勤務先」へ採用された当初の雇用形態で働いている間に、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。	Q12=2 初職離職後 Q37=3or4 次職転換

あなたが「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換してから、再び雇用形態を転換するまでの間に、経験した事柄についてうかがいます。

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。

※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

Q49	「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換してから、再び雇用形態を転換するまでの間に、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。	Q12=3 初職転換後 Q37_1=3or4 初職再転換

☐	業務の全体的な量が増えていった
☐	業務の種類が増えていった
☐	業務の内容が難しくなっていった
☐	責任の重い業務を担当するようになっていった
☐	働き始めた当初とは全く違う職種（業務内容）になった
☐	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
☐	非正社員を指導・管理する立場になっていった
☐	部下・後輩の正社員を指導・管理する立場になっていった
☐	在宅勤務（リモートワーク）をするようになった
☐	その他の変化 具体的に：
☐	何も変化していない

次のページ

Q50 「2つめの勤務先」で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。

Q12=2 初職離職後 Q37=1 次職勤続

Q50 「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから現在までに、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。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=1 初職勤続

Q50 「2つめの勤務先」で働いている間に、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。

Q12=2 初職離職後 Q37=2 次職転換なし離職

Q50 「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから辞めるまでに、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。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=2 初職離職

Q50 「2つめの勤務先」へ採用された当初の雇用形態で働いている間に、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。

Q12=2 初職離職後 Q37=3or4 次職転換

Q50 「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換してから、再び雇用形態を転換するまでの間に、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。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=3or4 初職再転換

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人はここまでに回答してきた主な勤務先1つについてお答えください。
※派遣元ではなく、派遣先(実際に働いた会社等)での経験をお答えください。

- ☐ 残業代が時間通り支払われなかったことがあった
- ☐ 希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった
- ☐ 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
- ☐ 自分が希望しない配置転換があった
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ(ハラスメント行為)を受けた
- ☐ 仕事が原因でケガや病気をした
- ☐ 辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった
- ☐ 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
- ☐ その他の職場トラブル 具体的に：
- ☐ いずれもない

次のページ

Q51 「2つめの勤務先」で働き始めてから現在までの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=2 初職離職後 Q37=1 次職勤続

Q51 「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから現在までの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=1 初職勤続

Q51 「2つめの勤務先」で働き始めてから辞めるまでの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=2 初職離職後 Q37=2 次職転換なし離職

Q51 「初めての勤務先」で雇用形態を転換してから辞めるまでの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=2 初職離職

Q51 「2つめの勤務先」で働き始めてから雇用形態を転換するまでの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=2 初職離職後 Q37=3or4 次職転換

Q51 「初めての勤務先」で、初めて雇用形態を転換してから、再び雇用形態を転換するまでの職業生活全体を振り返り、あてはまるものをすべてお答えください。

Q12=3 初職転換後 Q37_1=3or4 初職再転換

※同時に複数の勤務先(会社等)で働いていた人は**ここまで**に回答してきた**主な勤務先1つ**についてお答えください。
※派遣元ではなく、**派遣先**(実際に働いた会社等)についてお答えください。

- ☐ 従業員同士がお互いに助け合って仕事をする
- ☐ 「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある
- ☐ 実力があれば、年齢や勤続期間にかかわらず出世できる
- ☐ 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
- ☐ 「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役にたてればいい」という雰囲気がある
- ☐ 「お金より自分の成長やお客様からの感謝にやりがいを求めるべきだ」という雰囲気がある
- ☐ 短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく
- ☐ 短期間に何人もの新しい従業員が採用される
- ☐ 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
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

全ての回答者

最後に、あなたの現在の状況についてうかがいます。

Q52

最終学歴の学校を卒業してから現在までに、あなたが経験したことがある状況として、あてはまるものをすべてお答えください。

※これまでに回答された経歴にチェックが入っています。
※他に経験された事柄があれば、追加でご回答ください。

働いていた時期がある

- ☐ 正社員・正職員として働いたことがある
(「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む)
- ☐ 契約社員として働いたことがある
(有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者)
- ☐ 派遣社員として働いたことがある
(派遣元(派遣会社)と雇用契約を結び、派遣先(派遣元とは別の会社等)で働く労働者)
- ☐ パート・アルバイトとして働いたことがある
(通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者)
- ☐ 雇用以外の形態で働いたことがある
(会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など)
- ☐ その他の形で働いたことがある 具体的に：

働いていなかった時期がある

- ☐ 就職活動に専念したことがある
- ☐ 学校(専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院)で学んでいたことがある
- ☐ 勉強や職業訓練に専念したことがある(上記の学校に在学している場合を除く)
- ☐ 家族の世話(家事・育児・介護など)に専念したことがある
- ☐ 療養・休養に専念したことがある
- ☐ 働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らしたことがある(留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど)
- ☐ その他の非就労状態であったことがある 具体的に：

次のページ

Q52_1 そのうち、現在のあなたの**主な状況として**、最も近いものを1つお答えください。

※ 出産・育児・介護・療養等のために**一時的に休職**しており「現在の勤務先」に**在籍中**の方は「**働いている**」とお答えください。

※「試用期間」を終えて本採用された方と、現在「試用期間」中の方は、「**試用期間**」を終えた後に就いた（就く予定の）**雇用形態**をお答えください。

主に働いている

- ☐ 正社員・正職員として働いている
（「短時間正社員」「限定正社員」、正社員への移行を予定した「試用期間」中の労働者を含む）
- ☐ 契約社員として働いている
（有期雇用契約で働く、週の所定労働時間が通常の労働者と同じ、正社員以外の労働者）
- ☐ 派遣社員として働いている
（派遣元（派遣会社）と雇用契約を結び、派遣先（派遣元とは別の会社等）で働く労働者）
- ☐ パート・アルバイトとして働いている
（通常の労働者より週の所定労働時間が短い労働者）
- ☐ 雇用以外の形態で働いている
（会社経営者・役員・自営業・業務委託・内職・家族従業者など）
- ☐ その他の形で働いている 具体的に：

→ Q54 へ

主に働くこと以外の活動をしている

- ☐ もっぱら就職活動をしている
- ☐ 学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）で学んでいる
- ☐ もっぱら勉強をしている・職業訓練を受けている（上記の学校に在学している場合を除く）
- ☐ もっぱら家族の世話（家事・育児・介護など）をしている
- ☐ もっぱら療養・休養している
- ☐ 働くこと以外を目的に、海外で半年以上暮らしている（留学、ワーキングホリデー、ボランティアなど）
- ☐ その他の**非就労**状態にある 具体的に：

→ Q53 へ

次のページ

Q53 **現在就労していない理由として**、あてはまるものをすべてお答えください。

Q52_1=7~13 現在非就業

- ☐ 学校（専修学校専門課程、高等専門学校、短期大学、大学、大学院）へ進学する準備をするため
- ☐ 勉強をしているため・職業訓練を受けているため（上記の学校への進学準備を除く）
- ☐ 家族の世話（家事・育児・介護など）をするため
- ☐ 希望する条件にあう仕事が見つからないため
- ☐ 病気やケガをしているため
- ☐ 既に仕事に就くことが決まっているが、入職予定日まで待機しているため
- ☐ 働きたくないため
- ☐ その他 具体的に：

次のページ

Q6 で「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」以外の項目を選択した者

Q54

最終学歴の学校を卒業後に初めて働きはじめた頃と比べて、現在あなたは仕事に関連して下記の行動をどの程度できるようになりましたか(1つだけ)。

Q52_1=1～6 現在就業

Q54

最終学歴の学校を卒業後に初めて働きはじめた頃と比べて、最後に働いていた頃に、あなたは仕事に関連して下記の行動をどの程度できるようになりましたか(1つだけ)。

卒業後就業経験あり、かつ
Q52_1=7～13 現在非就業

1/10

課題を見つけ出し、目標を持つ

- ☐ かなりできるようになった
- ☐ ややできるようになった
- ☐ 変わらない
- ☐ ややできないようになった
- ☐ 全くできないようになった

次を表示

2/10

具体的な方策を見つけて計画を立てる

- ☐ かなりできるようになった
- ☐ ややできるようになった
- ☐ 変わらない
- ☐ ややできないようになった
- ☐ 全くできないようになった

次を表示

3/10

考えるだけ、言うだけでなく、行動する

- ☐ かなりできるようになった
- ☐ ややできるようになった
- ☐ 変わらない
- ☐ ややできないようになった
- ☐ 全くできないようになった

次を表示

4/10

最後までやりとげる

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

5/10

受身ではなく自分から行動する

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

6/10

自分を客観的に認識する

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

7/10

目的達成のために周囲の人々や環境に働きかける

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

8/10

会社やチーム全体の目標を的確に認識し、実行する

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

9/10

他者を説得して動かす

☐ かなりできるようになった

☐ ややできるようになった

☐ 変わらない

☐ ややできないようになった

☐ 全くできないようになった

次を表示

他者と他者との間をとりもち良い人間関係を構築する

- ☐ かなりできるようになった
- ☐ ややできるようになった
- ☐ 変わらない
- ☐ ややできないようになった
- ☐ 全くできないようになった

次を表示

全ての回答者

Q55 現在、あなたが理想としているキャリアコースをお答えください。

- ☐ いくつかの会社を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース
- ☐ いくつかの会社を経験して、ある仕事の専門家になるコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
- ☐ 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース
- ☐ 1つの会社に長く勤め、自分の生活に合わせた働き方が選択できるコース
- ☐ その他のコース 具体的に：
- ☐ いずれもあてはまらない

次のページ

Q6で「卒業して以来、一度も仕事に就いたことはない」以外の項目を選択した者

Q56 現在、あなたは職業生活についてどのように感じていますか(1つだけ)。

Q52_1=1～6 現在就業

Q56 最後に働いていた頃、あなたは職業生活についてどのように感じていましたか(1つだけ)。

卒業後就業経験あり、かつ
Q52_1=7～13 現在非就業

1/11

仕事の内容・やりがい

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

2/11

人事評価・処遇のあり方

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

3/11

職場の人間関係、コミュニケーション

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

4/11

賃金

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

5/11

労働時間・休日等の労働条件

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

6/11

職場の環境（照明、空調、騒音等）

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

7/11

雇用の安定性

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

8/11

福利厚生

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

9/11

教育訓練・能力開発のあり方

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

10/11

家庭・個人としての生活との両立

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

11/11

職業生活全体

満足

やや
満足

どちらとも
いえない

やや
不満

不満

全ての回答者

Q57 あなたには現在、同居している方はいますか。あてはまるものをすべてお答えください。

☐ いない（一人暮らし）

☐ 配偶者（婚姻届を出していない事実婚の方を含む）

☐ 子（妊娠中の場合含む）

☐ 親

☐ 祖父母

☐ 兄弟姉妹

☐ その他 具体的に：

次のページ

Q58 あなたの生活にかかる費用を負担しているのはどなたですか、あてはまるものをすべてお答えください。

☐ 自分自身

☐ 配偶者（婚姻届を出していない事実婚の方を含む）

☐ 親

☐ 祖父母

☐ 兄弟姉妹

☐ その他 具体的に：

次のページ

ご協力ありがとうございました。これでアンケートは終了です。ご回答ありがとうございました。

閉じる

JILPT 調査シリーズ No.250

若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況
—第3回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 2025年3月19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

©2025 JILPT