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

独立行政法人　労働政策研究・研修機構

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―

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

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
岩脇（いわわき）　千裕（ちひろ）	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、 第６章～第 11 章
小黒（おぐろ）　恵（めぐみ）	労働政策研究・研修機構 研究員	第１章～第５章
小杉（こすぎ）　礼子（れいこ）	労働政策研究・研修機構 元統括研究員	付表
久保（くぼ）　京子（きょうこ）	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）
陳（ちん）　炯楷（けいかい）	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歳	25-29歳	30-34歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
高校卒	生抜正社員	221	204	196	106	77	59
	転職正社員	60	124	199	33	58	75
	正社員以外	109	103	111	122	149	210
	非就業者	56	54	51	50	52	94
専門学校卒	生抜正社員	84	88	110	113	89	87
	転職正社員	18	55	105	20	49	63
	正社員以外	35	43	50	53	84	129
	非就業者	11	14	13	17	22	46
短大高専卒	生抜正社員	23	23	25	77	63	51
	転職正社員	3	11	19	9	35	41
	正社員以外	4	6	9	27	46	81
	非就業者	4	1	3	8	12	34
大学卒	生抜正社員	219	429	399	229	334	211
	転職正社員	15	140	224	15	108	116
	正社員以外	34	93	81	43	122	131
	非就業者	20	35	29	17	36	50
大学院修士卒	生抜正社員	5	99	93	2	28	23
	転職正社員	0	9	29	0	6	11
	正社員以外	1	8	12	0	7	10
	非就業者	0	4	4	0	1	4
合計	生抜正社員	552	843	823	527	591	431
	転職正社員	96	339	576	77	256	306
	正社員以外	183	253	263	245	408	561
	非就業者	91	108	100	92	123	228

有効票		男性			女性		
		20-24歳	25-29歳	30-34歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
高校卒	生抜正社員	114	173	211	108	66	65
	転職正社員	40	115	172	38	55	89
	正社員以外	92	97	102	108	137	201
	非就業者	32	41	46	33	35	69
専門学校卒	生抜正社員	54	83	112	117	87	99
	転職正社員	13	67	131	37	94	136
	正社員以外	23	42	51	55	90	130
	非就業者	11	11	15	11	18	36
高専短大卒	生抜正社員	14	13	18	49	44	30
	転職正社員	2	7	11	8	38	54
	正社員以外	4	6	4	17	34	71
	非就業者	0	0	0	3	9	17
大学卒	生抜正社員	207	426	415	218	346	232
	転職正社員	12	179	314	28	179	206
	正社員以外	24	83	77	34	112	136
	非就業者	17	26	25	16	31	39
修士卒	生抜正社員	6	99	98	3	27	31
	転職正社員	0	11	41	0	10	13
	正社員以外	3	6	12	3	6	16
	非就業者	0	5	4	0	0	3
合計	生抜正社員	395	794	854	495	570	457
	転職正社員	67	379	669	111	376	498
	正社員以外	146	234	246	217	379	554
	非就業者	60	83	90	63	93	164

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。

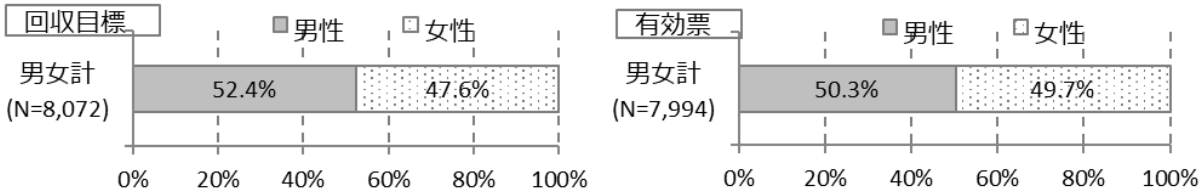
○「子どもの有無」＝回答者・配偶者が妊娠中の場合も「子どもがいる」とみなす。

第3節　データの特性

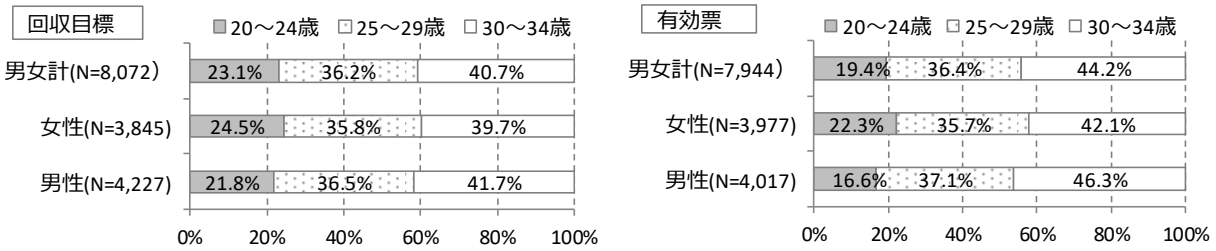
本調査では「平成 29 年就業構造基本調査」の特別集計の結果（JILPT 2019b）を元に性別・年齢・学歴・調査時点での就業状況による回収目標数の割付を行ったが、一部の属性群については回収目標に達しなかった。まずは、どの程度のズレが生じたのか回収目標と有効票の男女比、年齢構成、最終学歴構成、調査時点の就業状況の構成を比較しよう（図表序－３－１）。

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

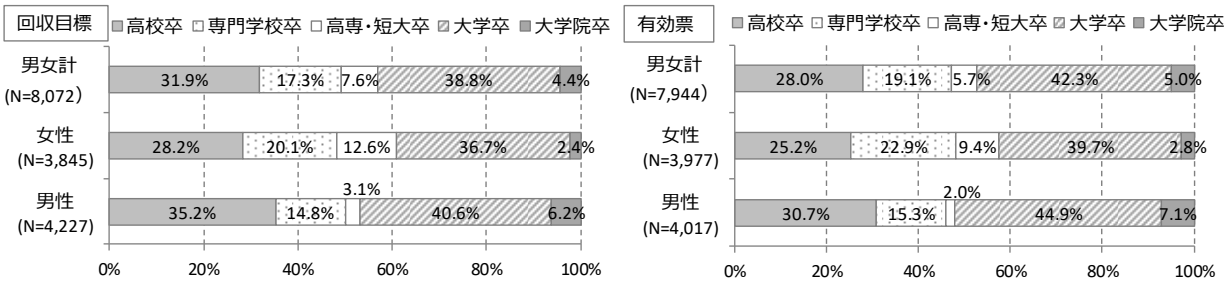


②年齢構成



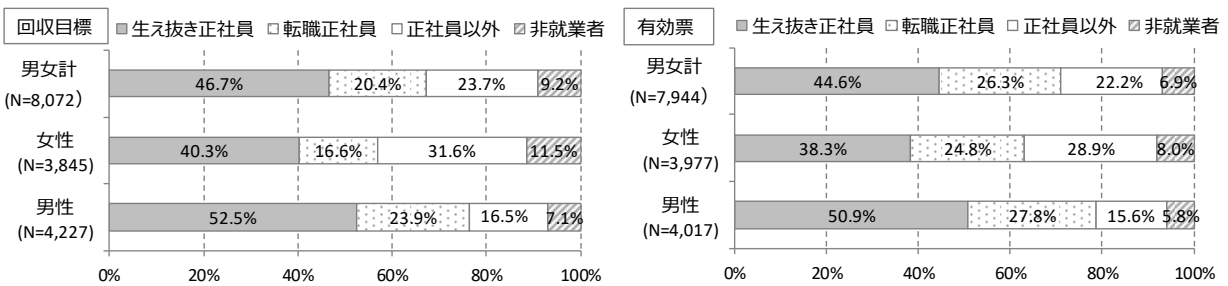
※2023年４月２日時点の年齢

③最終学歴構成



※専門学校卒は専修学校専門課程卒業者である。
※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	159	572	731
	初職離職後仕事に就いたことがない	1	446	447
	不詳	4	7	11
仕事に就いたことはない	初職離職後仕事に就いたことがない		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％

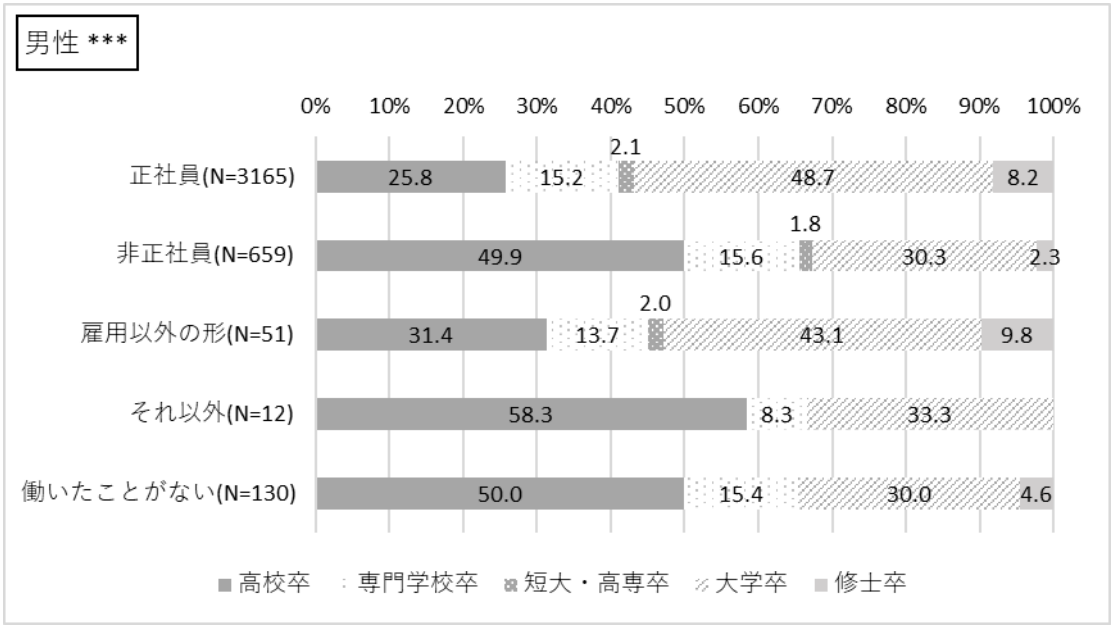
[14] 「その他の形で働いた」については、具体的にどのような形であったかを回答する自由記述欄が設けられている（巻末資料参照）。

[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）

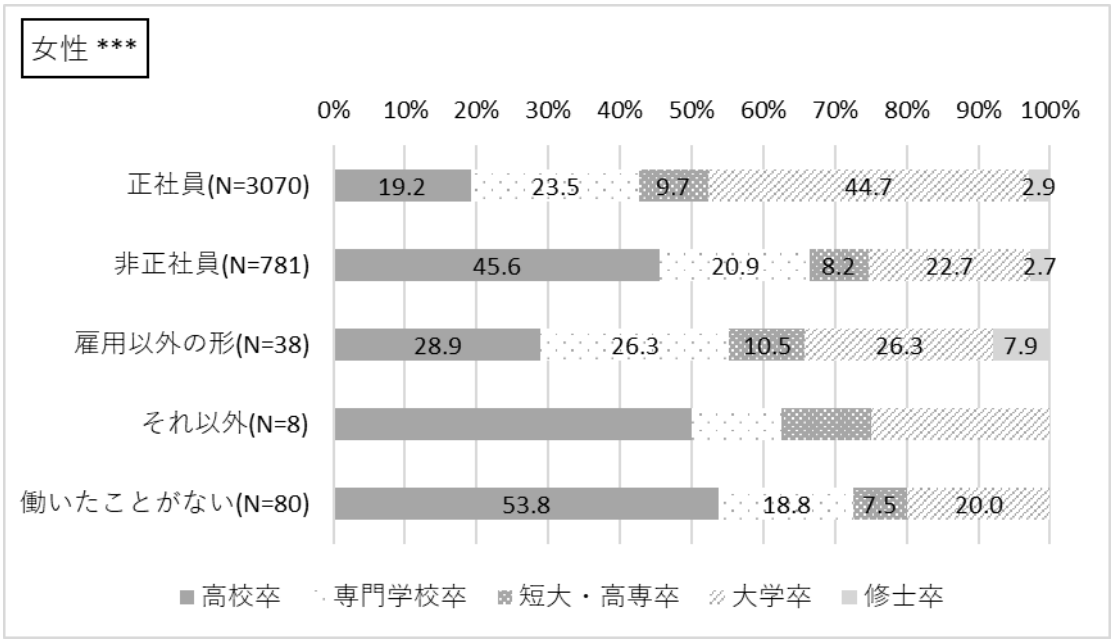


***p<.001 **p<.01 *p<.05

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
男性	高卒	66.2	26.6	1.3	0.6	5.3	100.0		1235
	専門･短大･高専卒	79.2	16.6	1.2	0.1	2.9	100.0	***	692
	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
女性	高卒	58.8	35.5	1.1	0.4	4.3	100.0		1004
	専門･短大･高専卒	79.4	17.7	1.1	0.2	1.6	100.0	***	1284
	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、図表１－１－４①、図表１－１－４②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っており、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
高専卒 専門・短大・	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
院卒 大学・大学	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
高専卒 専門・短大・	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
院卒 大学・大学	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ト期・第二ロスト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ト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、男女とも第二ロスト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。特に第二ロスト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ため、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%と特に低いが、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にくく、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の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づらく、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）

（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
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にくく、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ず、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に採用、希望する会社に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が、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が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」のほうが、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ングな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１－２－４①・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	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	

***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にくく、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

であまり差はないが、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２－１－２①で男性、図表２－１－２②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）

（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
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）

（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	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）

（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
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）

（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	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たりがある。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２－１－４①で男性、図表２－１－４②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のかもしれない。

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のかもしれない。

「「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		「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		「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		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		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		「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	「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		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		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・高専卒	正社員	15.6	**	16.1		27.5	9.4	*	9.7		32.3	***	8.1		1020
	非正社員	8.4		14.5		25.1	4.4		7.5		20.7		4.4		227
大学・大学院卒	正社員	17.5	*	20.3	***	36.3	14.7		9.8		31.7	*	6.0		1460
	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・小黒 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・小黒恵編著（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

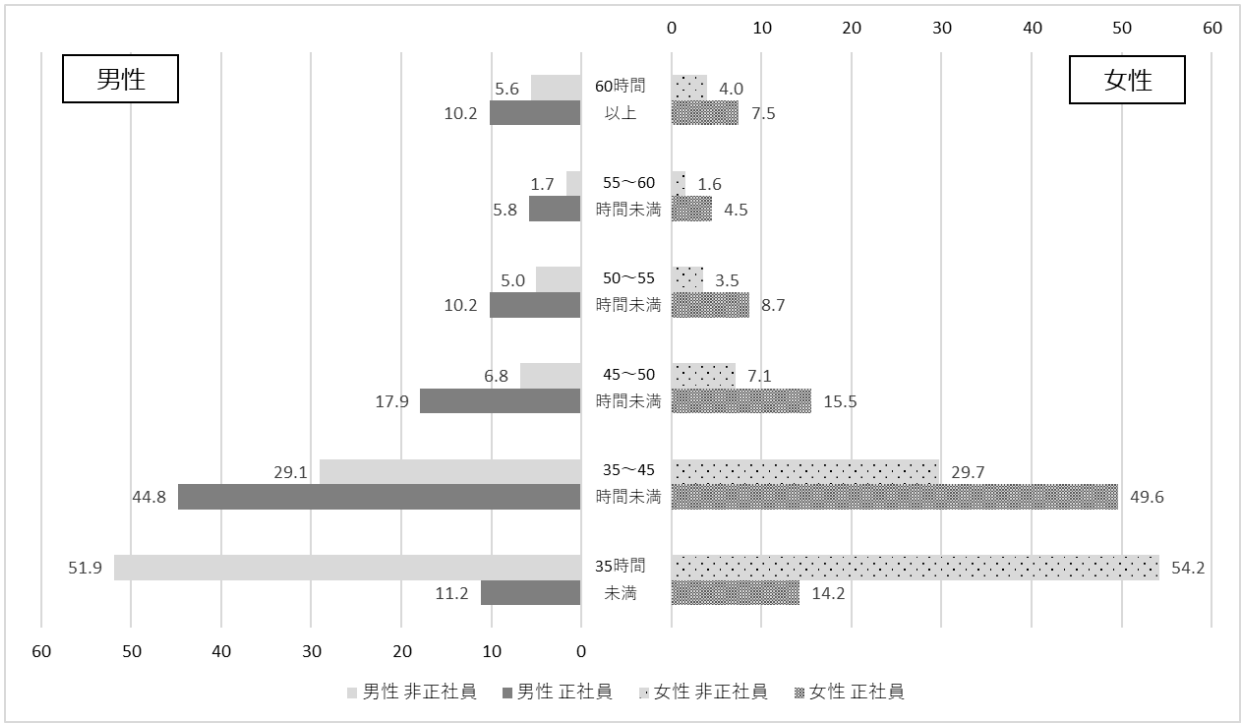
本章では、初職における待遇や雇用管理について、労働時間、給与、就業条件に着目し、それぞれ性別・学歴別に、正社員と非正社員間で傾向の比較を行う。労働時間については、勤続者は調査時点の、離職者や雇用形態転換者は離職・転換直前の長さについて比較する。給与については、初任給および勤続者は調査時点の、離職者や雇用形態転換者は離職・転換直前の給与の平均額を、それぞれ月額で比較する。後者については、勤続期間によっても変動すると考えられるため、勤続期間ごとに平均額を算出して比較を行う。一般に、正社員のほうが非正社員よりも労働時間が長く、給与が高い傾向にあると考えられるため、それぞれ学歴別に平均値の差の検定を行い、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と、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が、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。それぞれど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			N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	37.8		---	***	818
専門・短大・高専卒	40.1			---	548
大学・大学院卒	41.0				1799
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			N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	27.6		---	***	329
専門・短大・高専卒	27.1			**	115
大学・大学院卒	33.9				215
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			N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	34.7		---	***	590
専門・短大・高専卒	36.5			**	1020
大学・大学院卒	39.1				1460
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		N
		高卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	25.7		**	**	356
専門・短大・高専卒	30.7			---	227
大学・大学院卒	30.4				198
分散分析のF検定	F値 7.839 有意確率 <0.001				

***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）

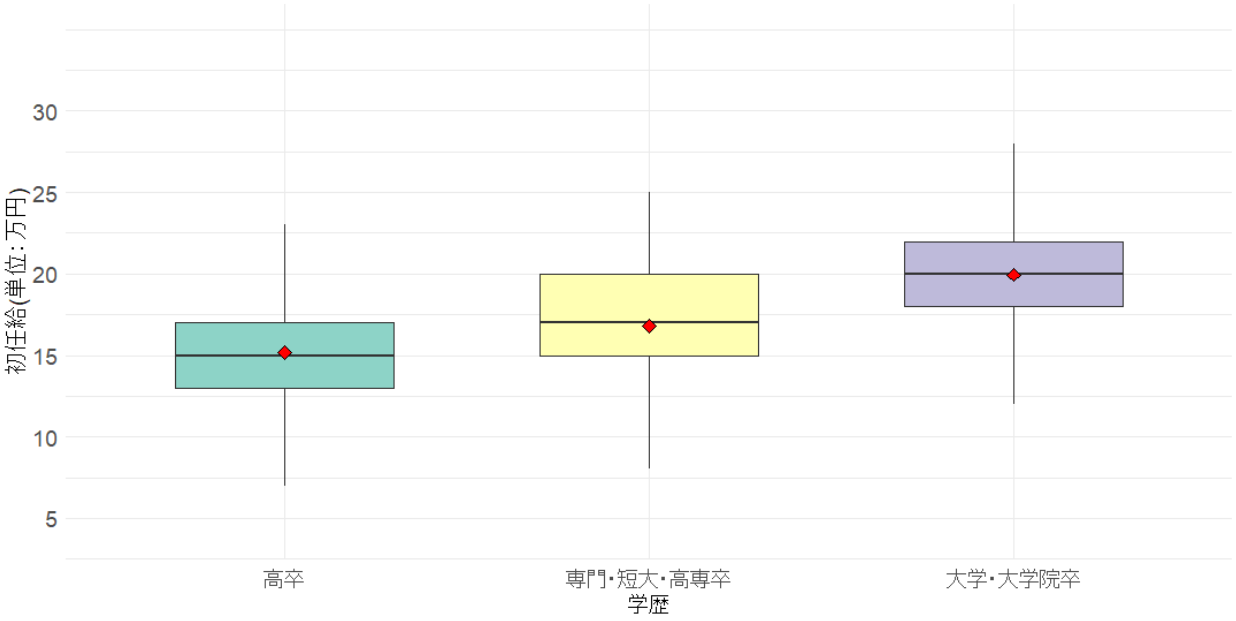
（単位：万円、Nは実数）

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）

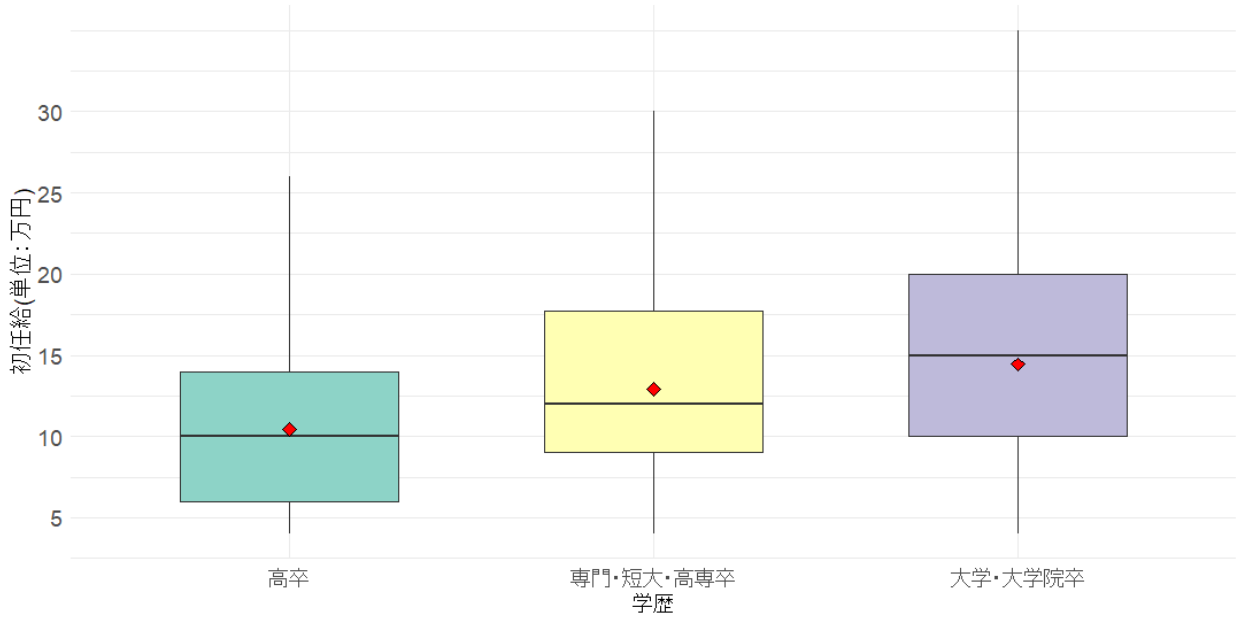
（単位：万円、Nは実数）

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		***	***	318
専門・短大・高専卒	12.9			---	114
大学・大学院卒	14.4				212
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）

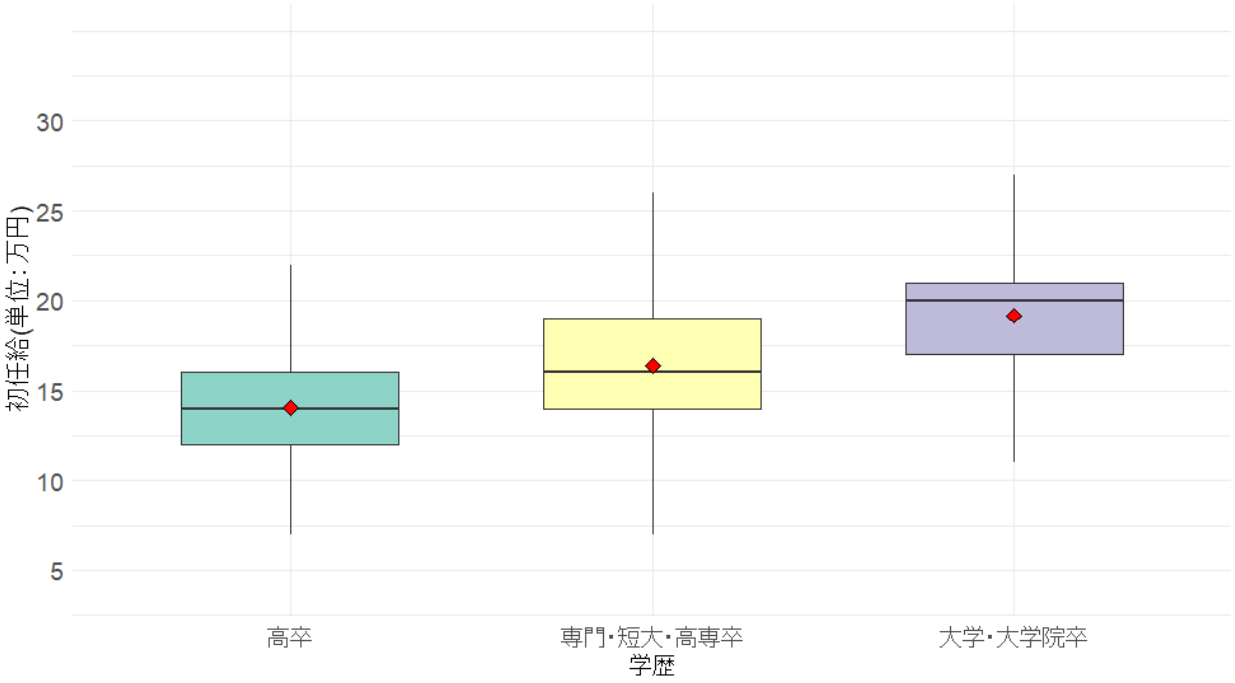
（単位：万円、Nは実数）

女性正社員					
	平均値	Games-Howellの多重比較			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
WelchのF検定		F値 416.590　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３－２－１③b　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）

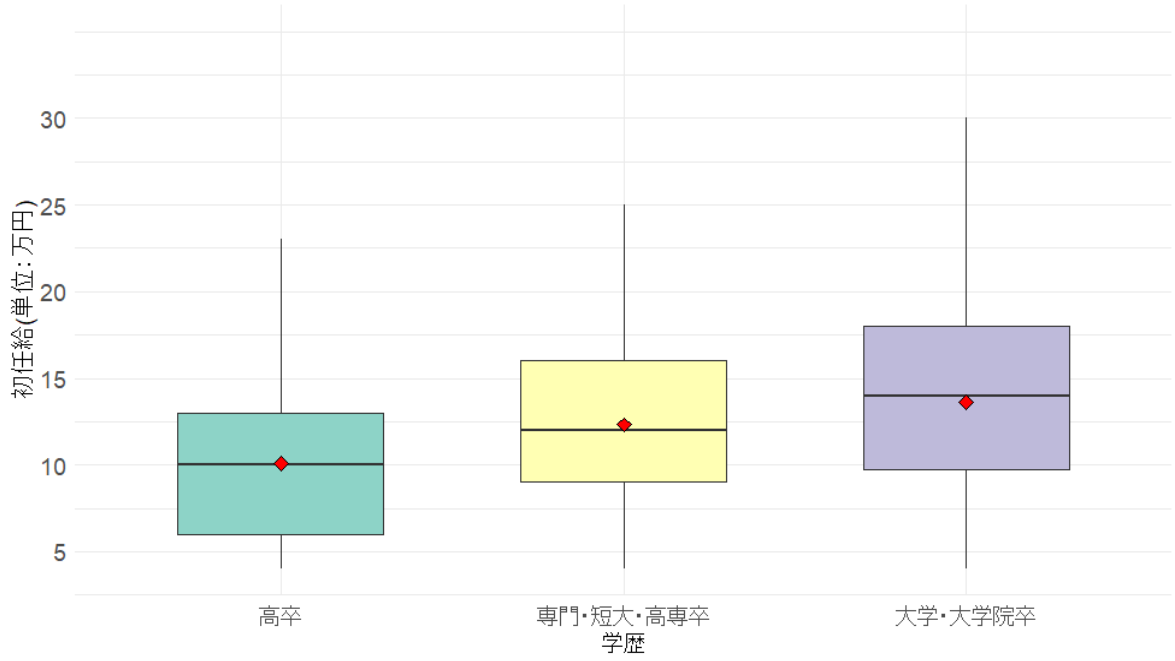
（単位：万円、Nは実数）

女性非正社員	平均値	Games-Howellの多重比較		N
		高卒　専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
高卒	10.1	***	***	354
専門・短大・高専卒	12.3		*	223
大学・大学院卒	13.6			196
WelchのF検定		F値 33.015　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３－２－１④b　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くするため、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	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	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						

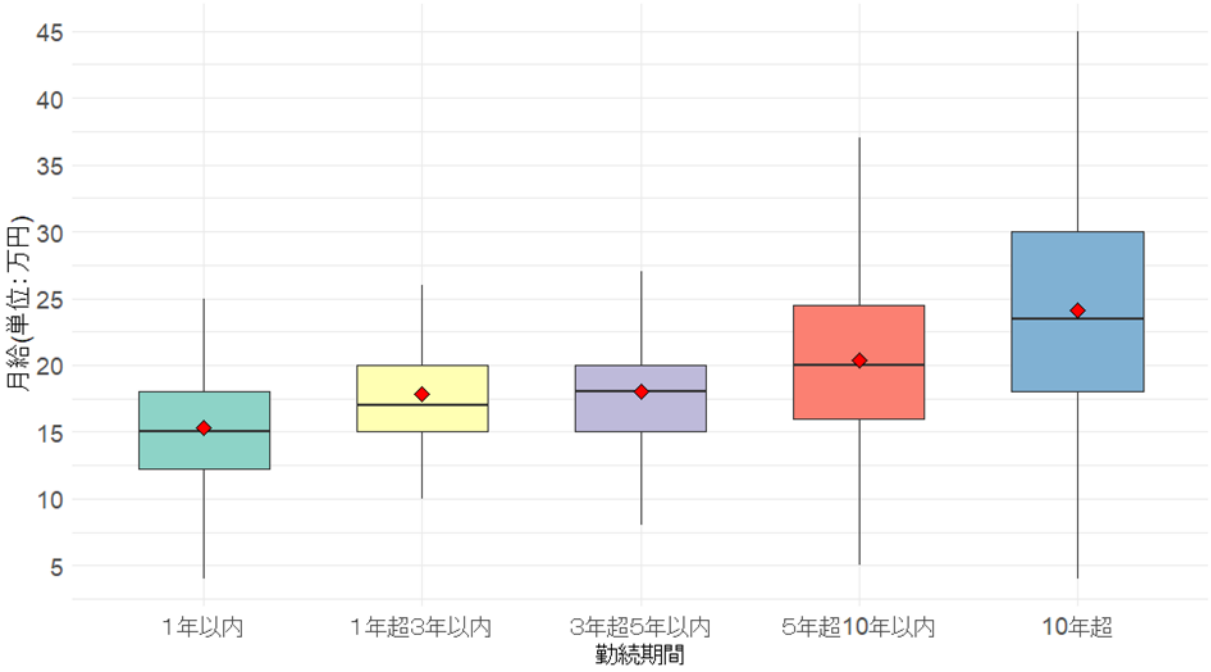
***p<.001 **p<.01 *p<.05

※---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くなる傾向にある。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）

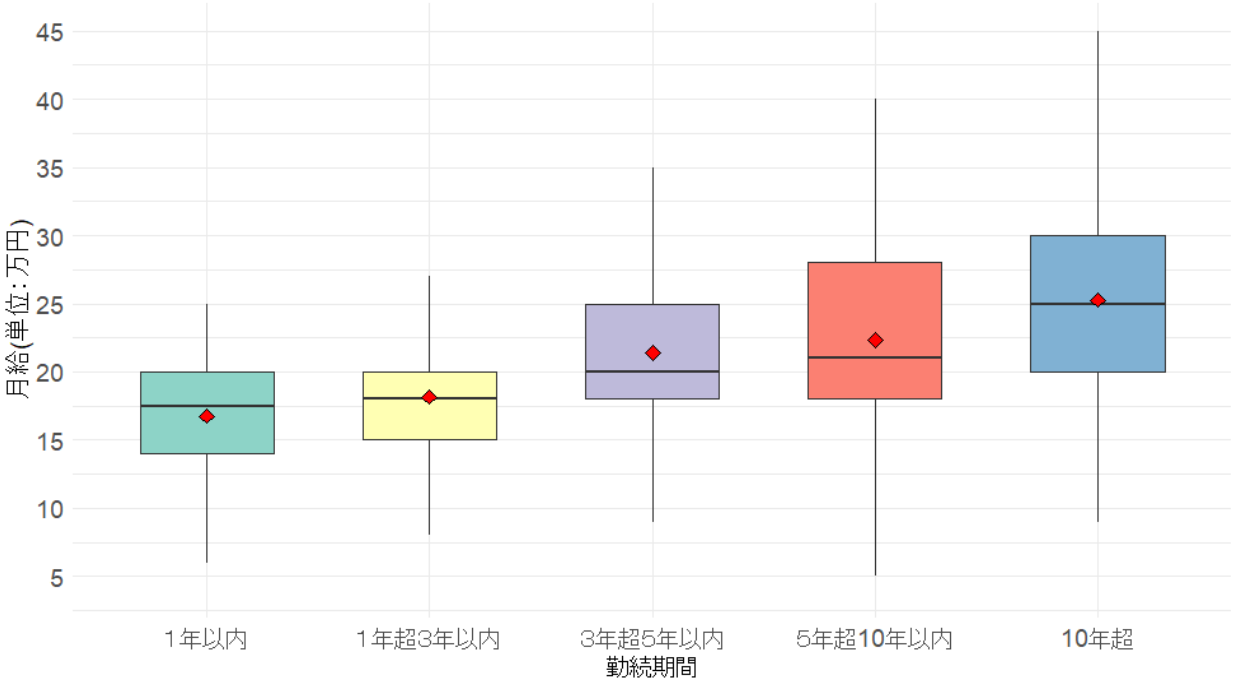
（単位：万円、Nは実数）

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）

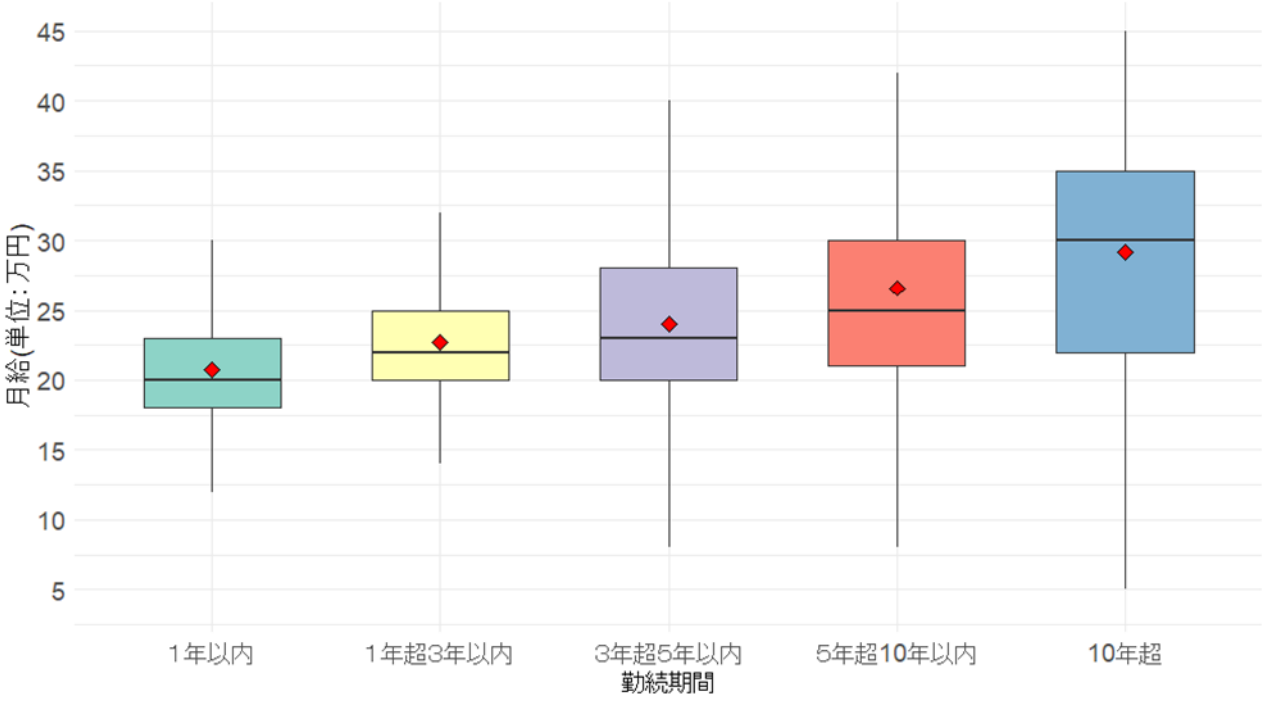
男性正社員
大学・大学院卒

	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もない。

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）

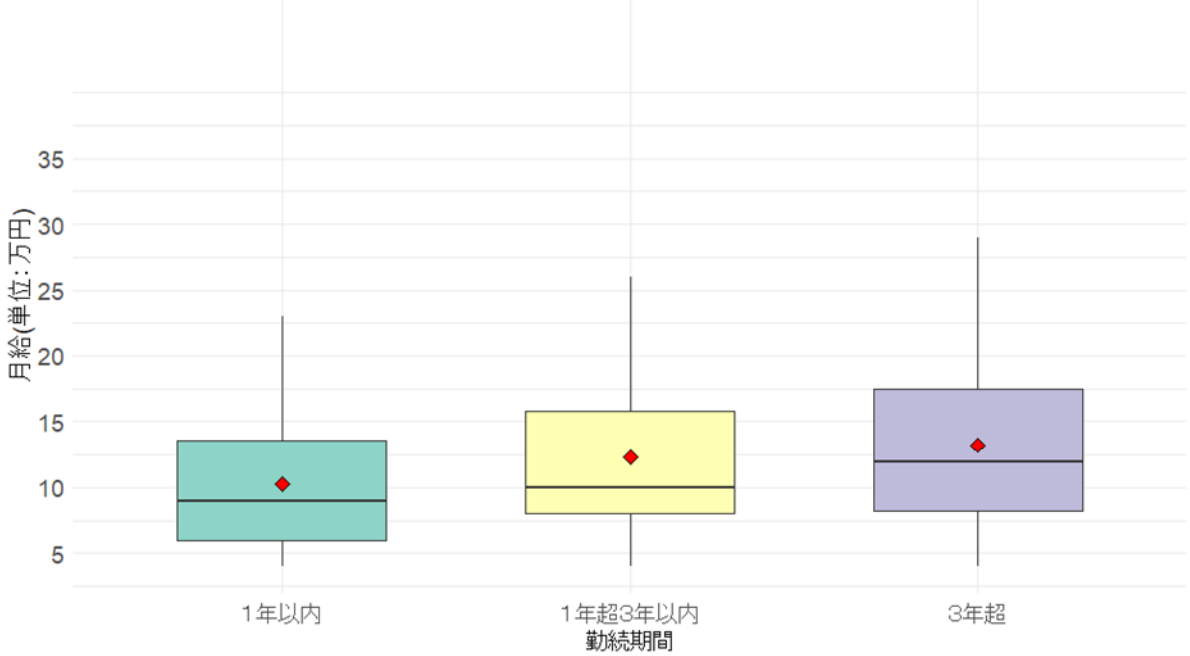
（単位：万円、Nは実数）

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）

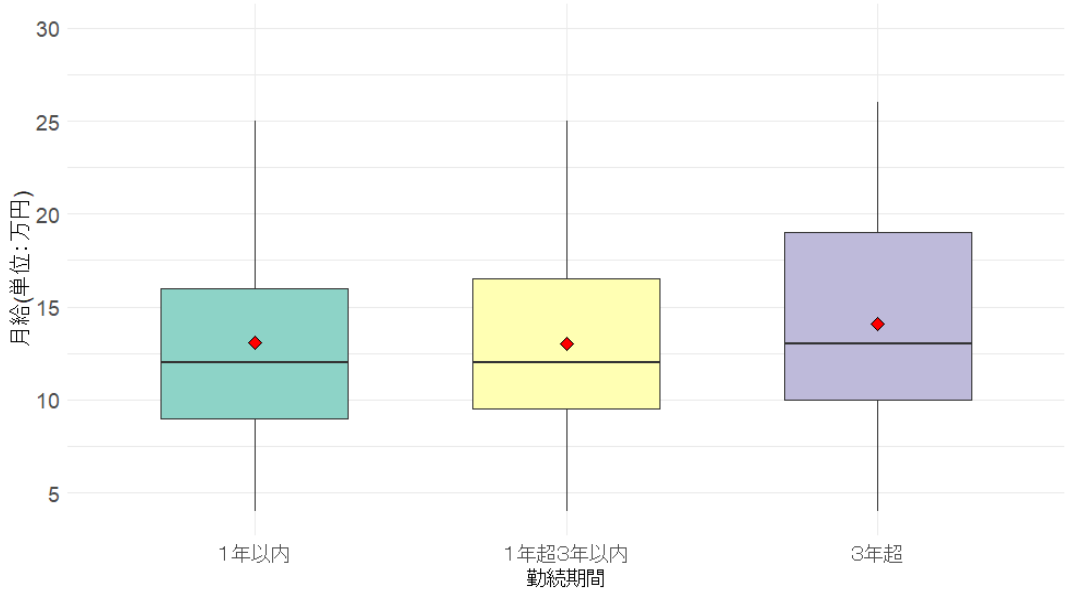
（単位：万円、Nは実数）

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）

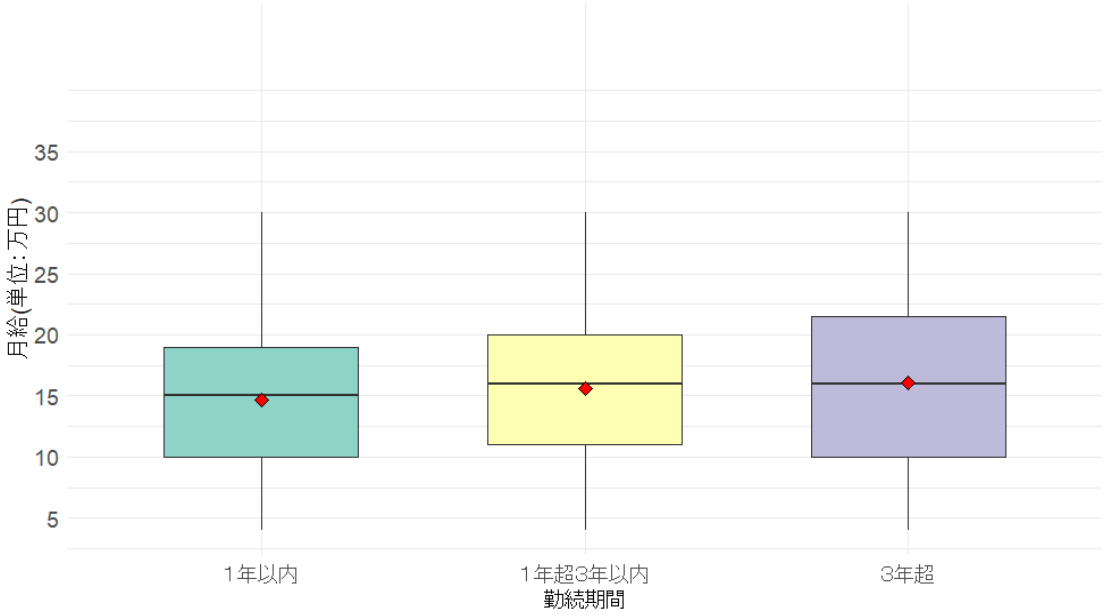
（単位：万円、Nは実数）

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）

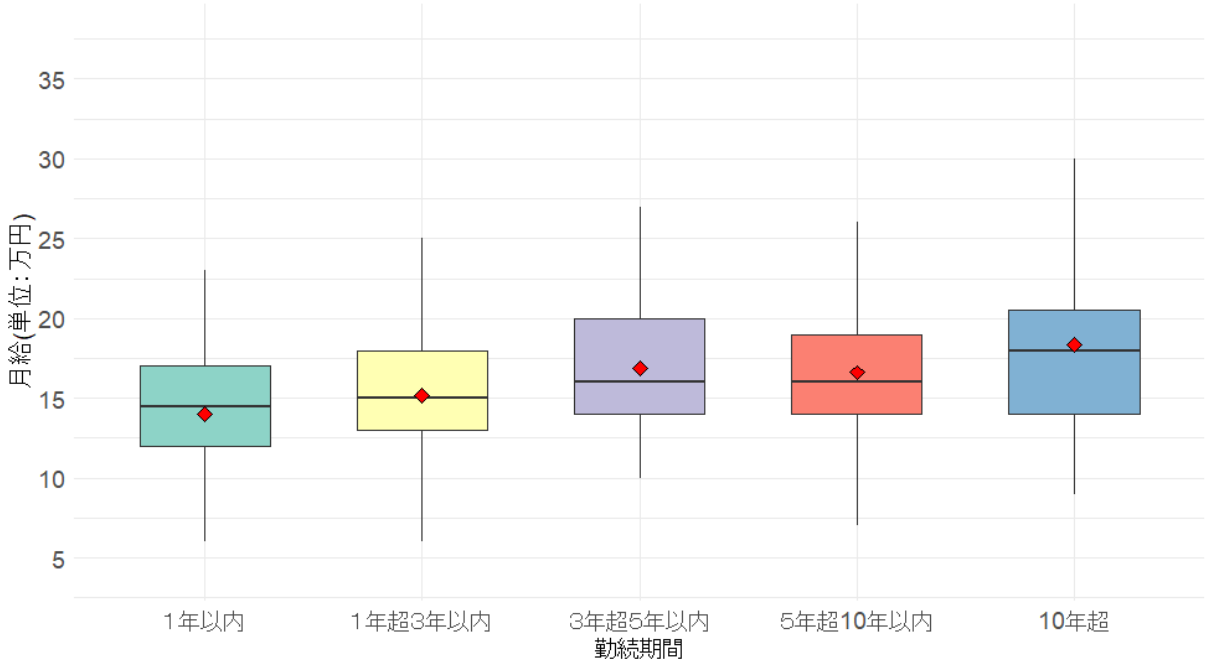
（単位：万円、Nは実数）

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）

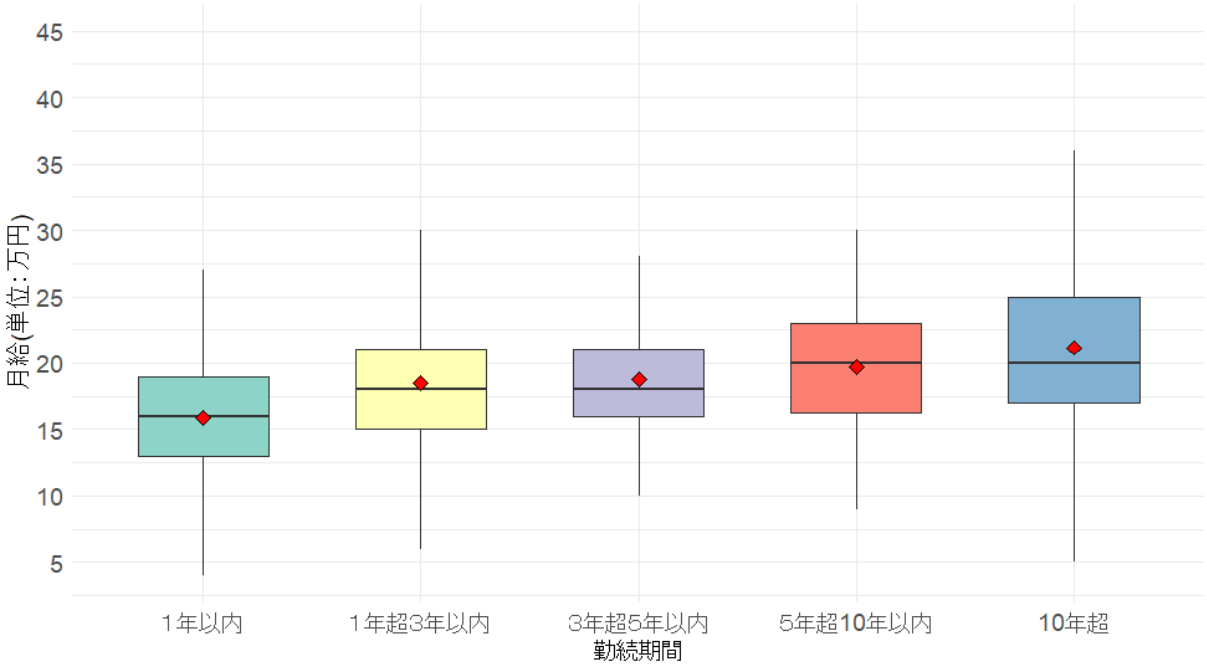
（単位：万円、Nは実数）

女性正社員 専門・短大・高専卒	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	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）

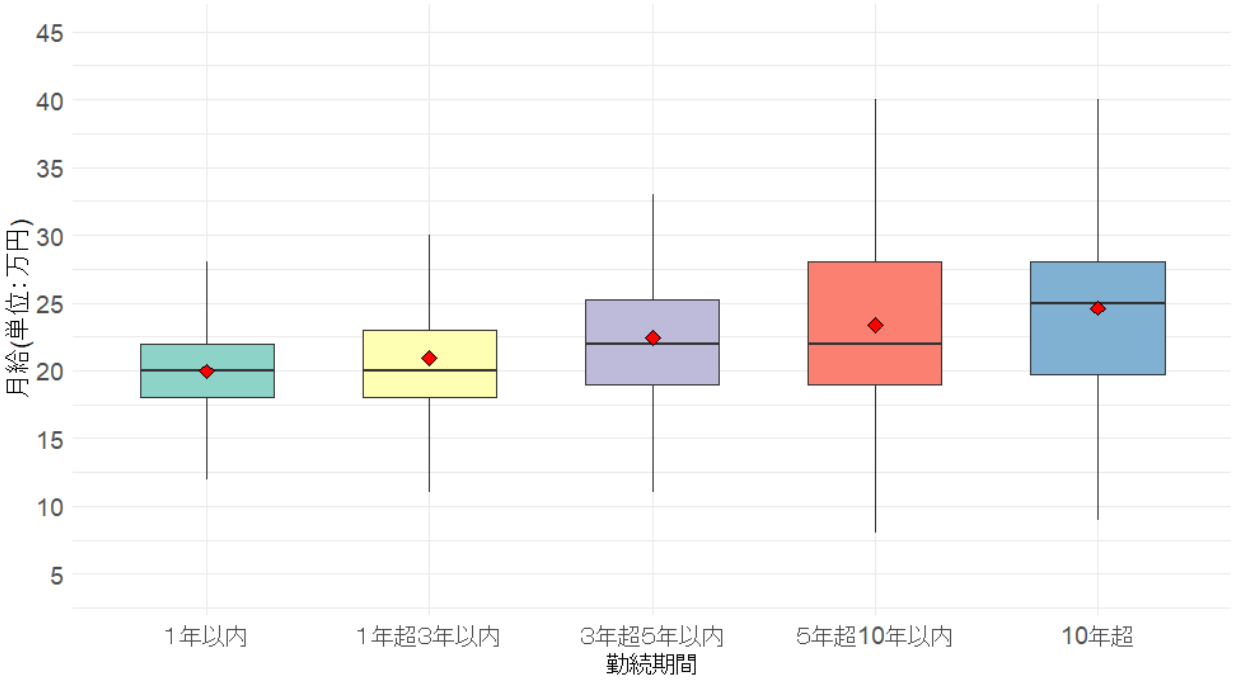
（単位：万円、Nは実数）

女性正社員 大学・大学院卒	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	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）

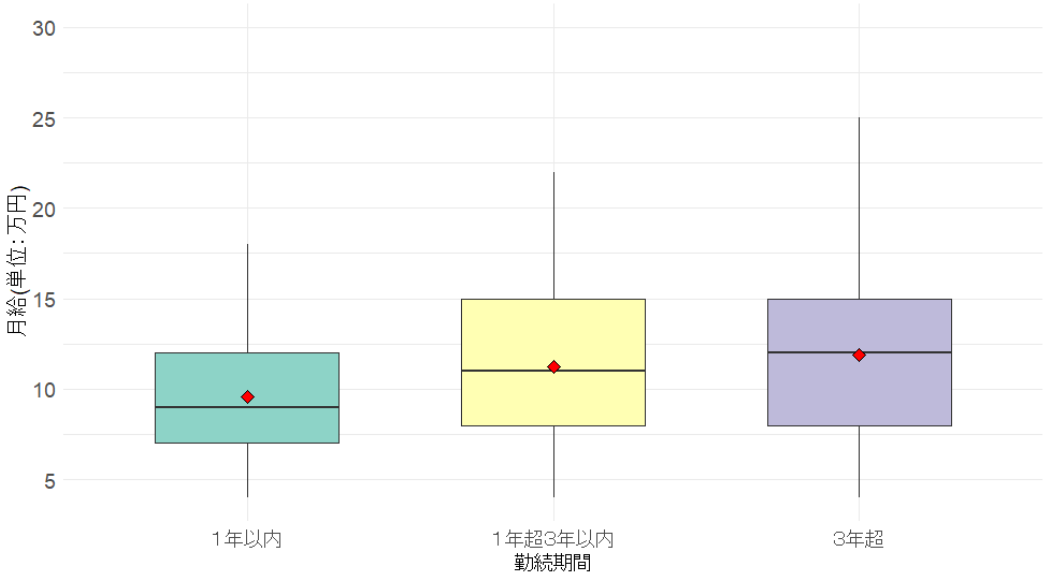
（単位：万円、Nは実数）

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）

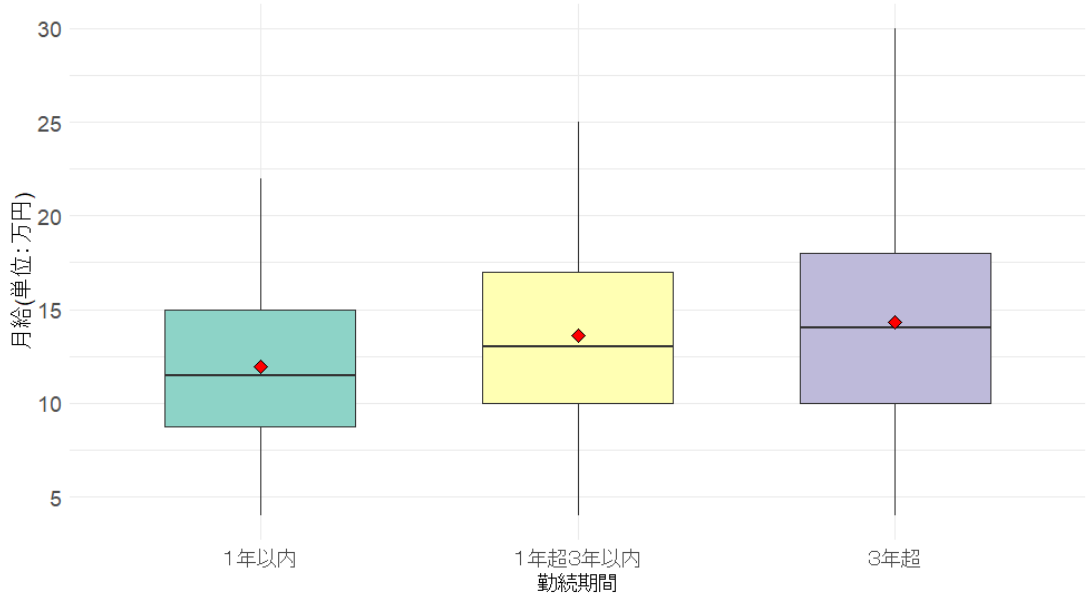
（単位：万円、Nは実数）

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）

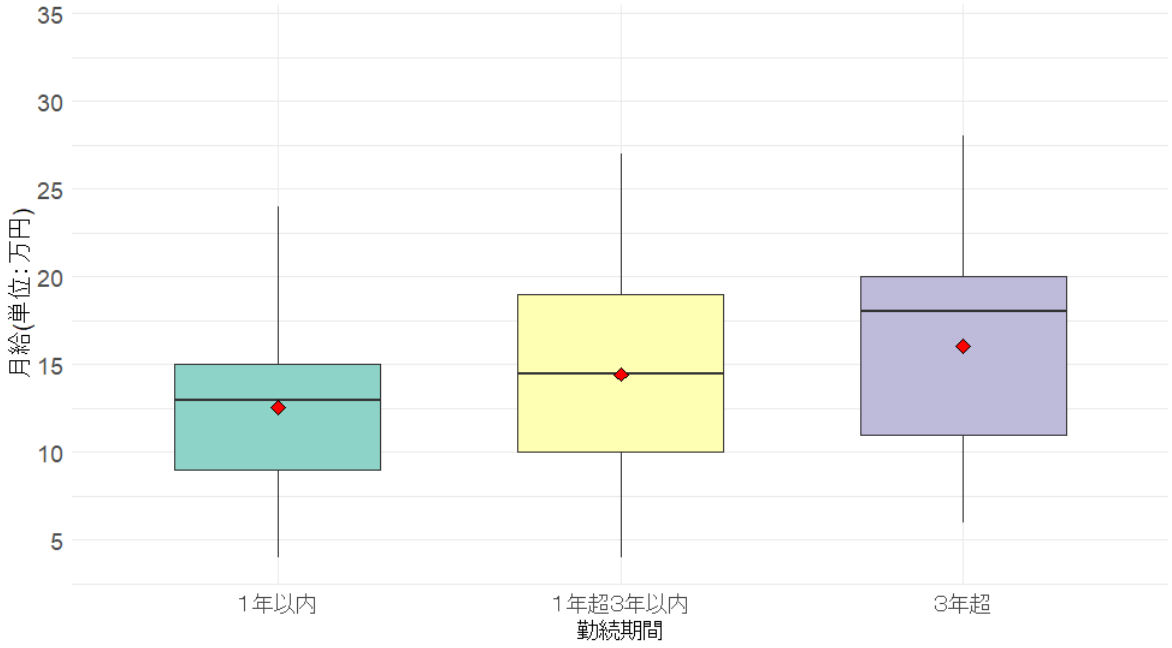
（単位：万円、Nは実数）

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		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		国内での転勤はないことになっている		海外への転勤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		N
高卒	正社員	7.0	***	16.6	*	5.1	***	10.5	***	13.0	***	3.1	***	7.4		4.6	***	10.1	***	799
	非正社員	23.5		22.9		17.9		22.3		22.6		12.2		6.9		23.8		24.5		319
専門・短大・高専卒	正社員	6.4	***	23.9		5.3	**	9.2	***	15.2		4.5		7.3		5.8	***	15.8		532
	非正社員	19.1		32.7		12.7		20.9		21.8		6.4		7.3		19.1		16.4		110
大学・大学院卒	正社員	5.6	***	17.7	***	4.7	***	11.3	***	16.3	***	3.0	***	18.3	*	3.4	***	16.3		1783
	非正社員	21.0		28.1		14.8		22.4		25.7		9.0		11.9		16.7		15.2		210
学歴計	正社員	6.1	***	18.5	***	4.9	***	10.8	***	15.3	***	3.3	***	13.6	***	4.1	***	14.6	***	3114
	非正社員	21.9		26.3		16.0		22.1		23.5		10.2		8.6		20.7		20.0		639

***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		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		国内での転勤はないことになっている		海外への転勤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	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が、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かない。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と、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		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		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		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「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		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まり変わらず、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。むろん、これらの産業・職種は全体の一部にすぎず、

それ以外の要因も存在するため、なぜ専門・短大・高専卒でこのような傾向および男女差が生じるのかというメカニズムについては、より詳細な分析が必要である。

2. 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

続いて、入職後３ヶ月間に職場でどのようなコミュニケーションを経験したかについて、図表４－１－２①で男性、図表４－１－２②で女性を対象に、初職の雇用形態との関連を示した。図表中の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、統計的に有意な差が認められた項目には網掛けを施した。

図表4－1－2① 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（男性）

（単位：%、Nは実数）

男性		会社の人が、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、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		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		N
高卒	正社員	32.9		13.8	***	4.0	***	25.2	***	18.2		818
	非正社員	30.4		3.6		0.3		4.6		16.1		329
専門・短大・高専卒	正社員	34.7		14.6	*	7.1		28.5	***	21.7	*	548
	非正社員	31.3		6.1		4.3		8.7		13.0		115
大学・大学院卒	正社員	38.7	*	18.4	***	10.9	***	34.5	***	26.7	***	1799
	非正社員	30.7		5.6		2.8		13.5		14.9		215
学歴計	正社員	36.5	**	16.6	***	8.5	***	31.1	***	23.6	***	3165
	非正社員	30.7		4.7		1.8		8.2		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。

図表をみると、まず、会社の人が業務を実際に行う中で仕事を教えてくれたかどうかについて、男性では大学・大学院卒のみ、女性ではすべての学歴について、正社員のほうが実際に業務を行いながら仕事を教わっていることがわかる。特に差が大きいのは高卒女性で、約 15%ポイントの差がある。また、男女差も大きく、男性正社員はどの学歴においてもあてはまると回答しているのは３割台であるが、女性正社員は全ての学歴において半分以上があてはまる

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		会社の人が、あなたに、仕事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、社内の他の事業所・部署の人に紹介してくれた		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		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		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４－１－３①で男性について、図表４－１－３②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		給与の金額が採用時に聞いていた内容とは異なる		労働時間の長さが採用時に聞いていた内容とは異なる		仕事内容が採用時に聞いていた内容とは異なる		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		給与の金額が採用時に聞いていた内容とは異なる		労働時間の長さが採用時に聞いていた内容と異なる		仕事内容が採用時に聞いていた内容とは異なる		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		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		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		*21.0*		*11.8*		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		*57.8*		52.9		49.7		*20.9*		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。これは女性のみに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されなくなる、いわゆるマミートラックに乗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った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う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		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		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も、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４－２－１③および４－２－１④から検討してみる。

図表４－２－1③ 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		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		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よいだろう。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かないという点である。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		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		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ていたが、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、仕事が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	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		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合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）

男性		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	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		13.8		36.9	***	15.9	***	49.0	***	1799
	非正社員	3.3		3.3		1.9		1.4		10.7		19.5		6.0		66.0		215
学歴計	正社員	7.7	***	1.9	*	0.9	**	2.4		12.3	***	29.1	***	14.5	***	55.5	***	3165
	非正社員	1.7		3.3		2.1		1.8		5.5		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	*	1.1		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	*	1.6		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	*	1.5		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、近年リスキ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	N	公共職業訓練機関で学んだ	N		求職者支援制度を利用した	N	教育訓練給付制度を利用した	N		勉強会・交流会に参加した	N	自宅で一人で勉強した	N		職業に関連する資格や免許を取得した	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っ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ー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にくいことがわかる。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。

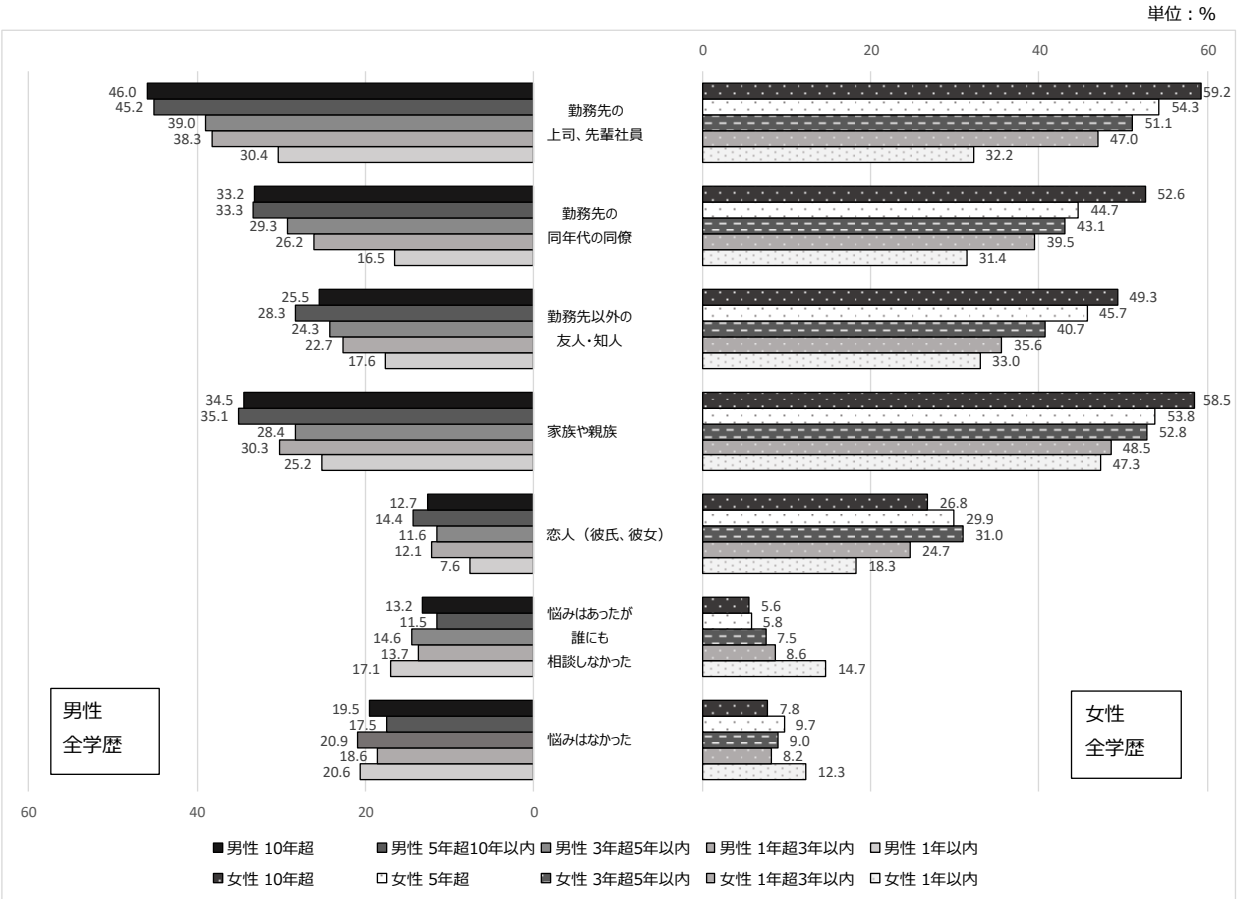
また、勤続期間が長くなるほど悩みも生じやすいであろうこともあり、男女とも概ね勤続期間が長いほど他者に相談しているが、特に家族や親族への相談について、男性では勤続期間５年超では約 35%で頭打ちになっているが、女性では勤続 10 年超で６割近くが家族や親族に相談している。この点について、女性の場合は勤続期間が長くなり、職位の上昇や業務の変化が生じると、家庭責任との両立という面で家族に相談せざるを得ない状況が生じていると考えるのが妥当であろう。第２節冒頭で示したように、そもそも正社員に占める勤続 10 年超の割合は、男性で２割程度であるのに対して女性では半分の約１割しかなく、長期勤続が女性にとって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

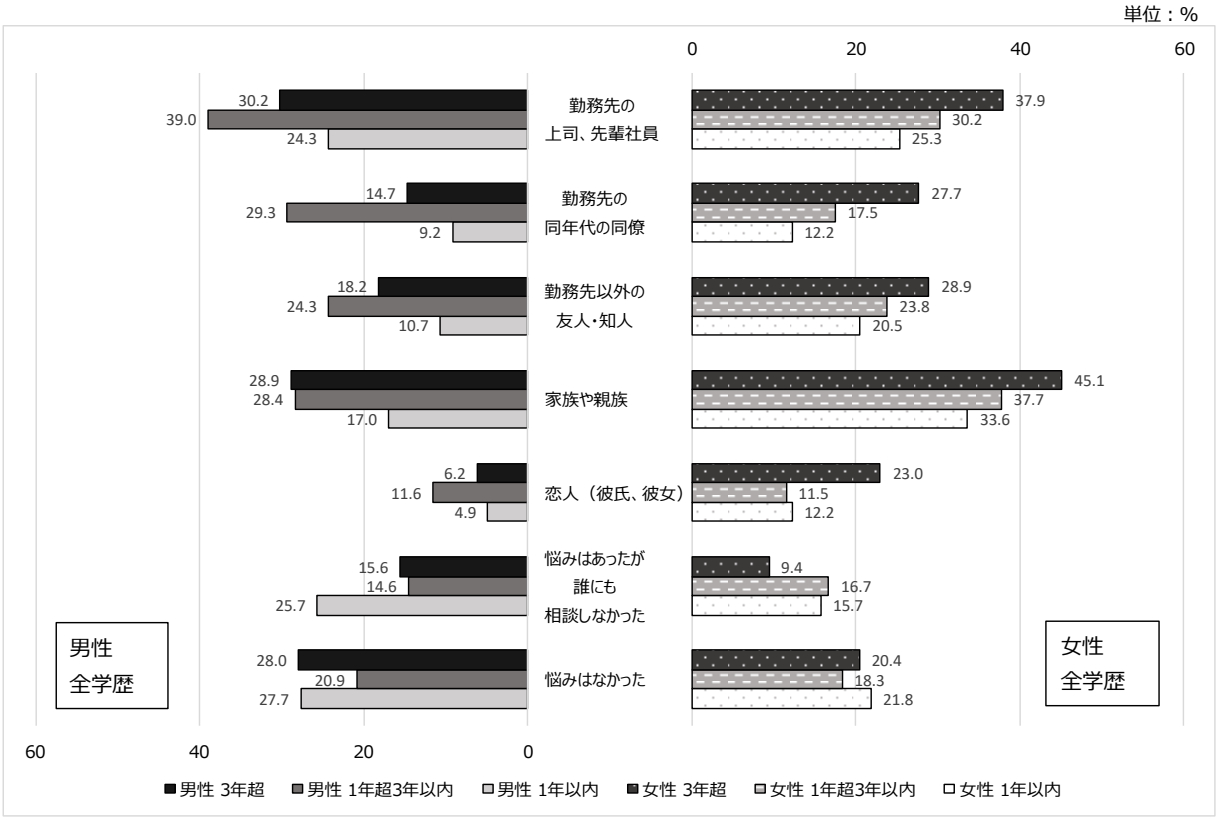
また、女性では非正社員でも全体的に勤続期間が長いほど相談した割合が高くなっているが、男性では勤続１年超３年以内のほうが３年超より相談している傾向にある。女性のほうが人間関係を構築してより相談できるネットワークを拡充していく可能性と、女性のほうが正社員であっても非正社員であっても、長く勤続すると仕事や働くことの悩みが生じるという可能性が考えられる。

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、MA[20]）



[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が、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他に見つ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っている傾向にあるが、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連関も含め、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いと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。

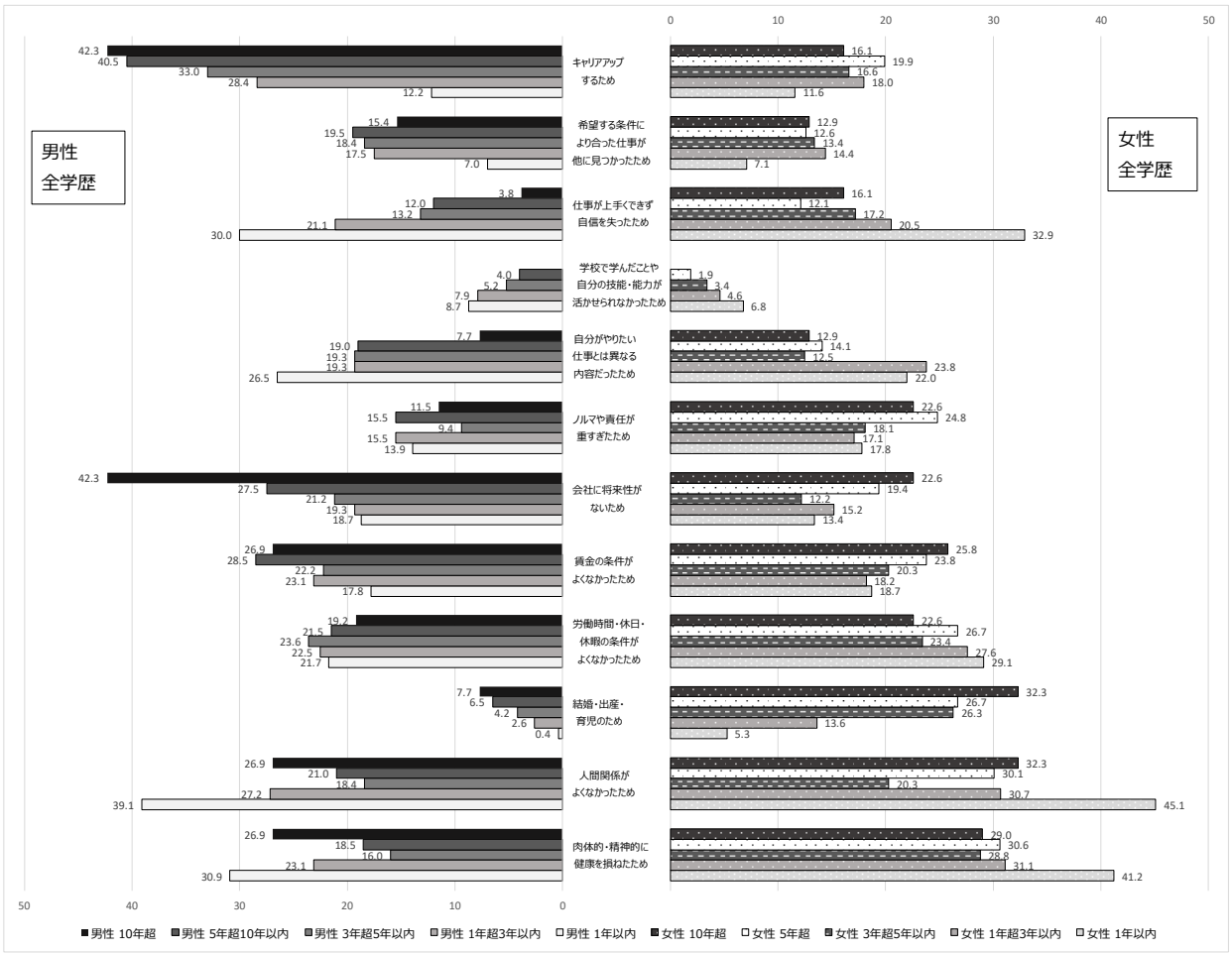
人間関係がよくなかったための離職については、非正社員では男女とも若干勤続期間が短いほうが多い傾向がみられる程度であるが、正社員では勤続１年以内で男女とも４割前後と突出して多くなっており、勤続１年超を境に２～３割を前後する。つまり、正社員の１年以内という短期間での離職において、人間関係がよくなかったという理由は非常に選択されやすいものである。非正社員では正社員ほど顕著な傾向がないことに鑑みると、第１章でも検討したようにメンバーシップとしての性格が強い正社員においては、人間関係がよくないことは職場定着の非常に強力な阻害要因となりうると考えられる。裏を返せば、正社員の１年以内離職の防止には、人間関係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

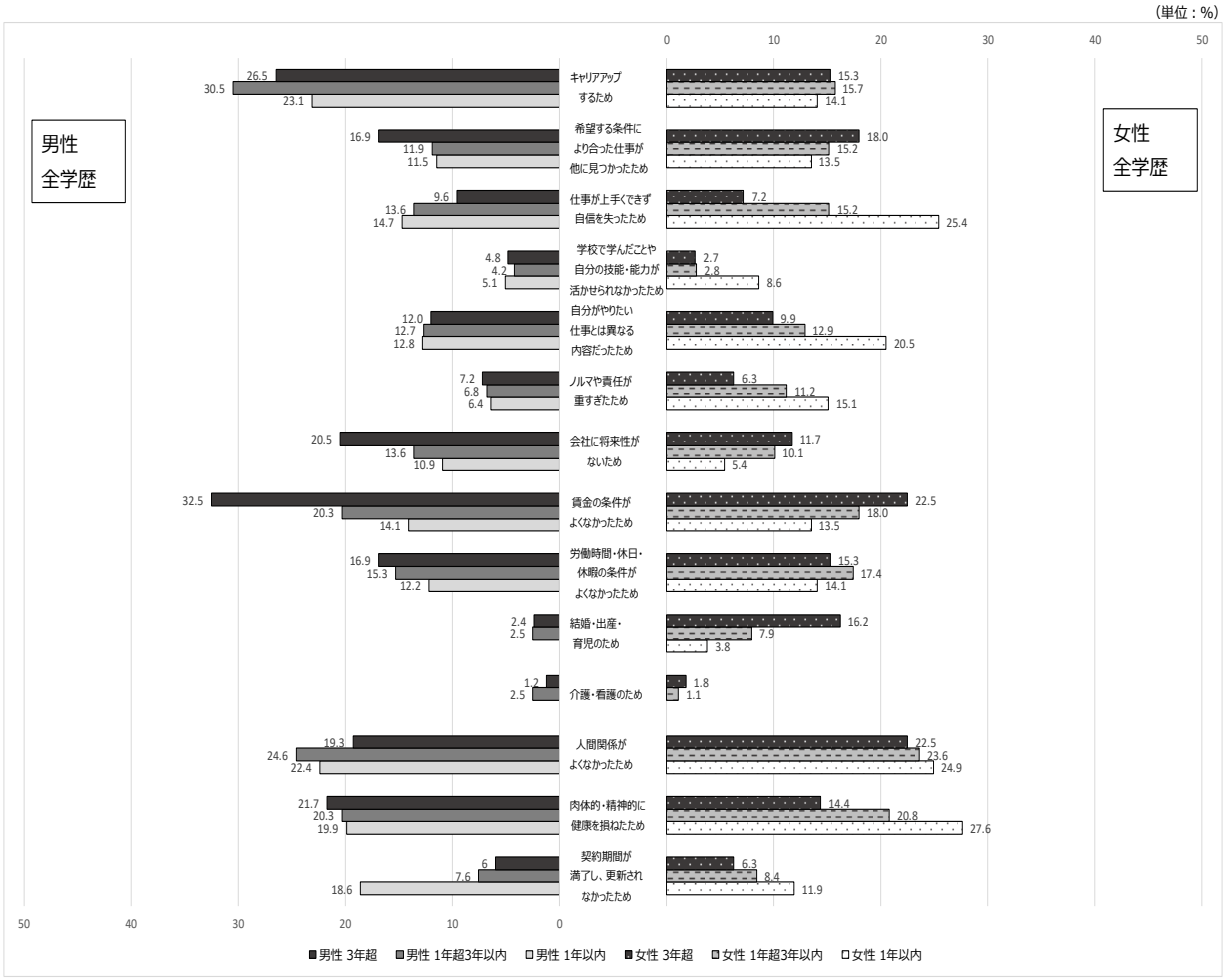
契約期間が満了し、更新されなかったという理由は非正社員のみの項目であるが、男女とも勤続期間が短いほど契約満了による離職が多く、特に男性で勤続１年以上との間に大きな隔たりがある。

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が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てみると、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ー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に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、学歴が高くなっても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キル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いなくても、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が原因のケガ・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いても、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みられる。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

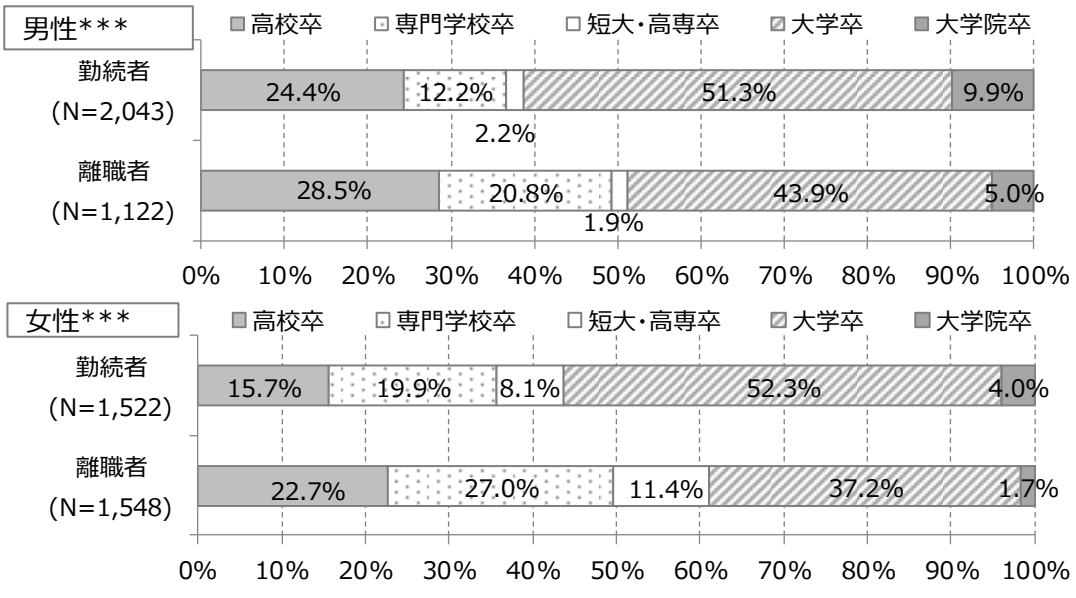
本報告の第２部では、初職の雇用形態が正社員であった若者 6,235 人を分析対象とし、その初職における職場定着状況と離職の背景を検討する。第２回調査に倣い、分析対象者のうち初職を離職した 2,581 人と、同一企業内にて正社員から他の雇用形態へと転換した 89 人をあわせて「離職者」と定義し、初職の勤務先企業等に正社員として調査時点まで勤め続けている 3,565 人を「勤続者」と定義した上で、両者の初職における経験を比較する。分析対象者数は、離職者が 2,670 人（男性 1,122 人、女性 1,548 人）、勤続者が 3,565 人（男性 2,043 人、女性 1,522 人）である。経年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。

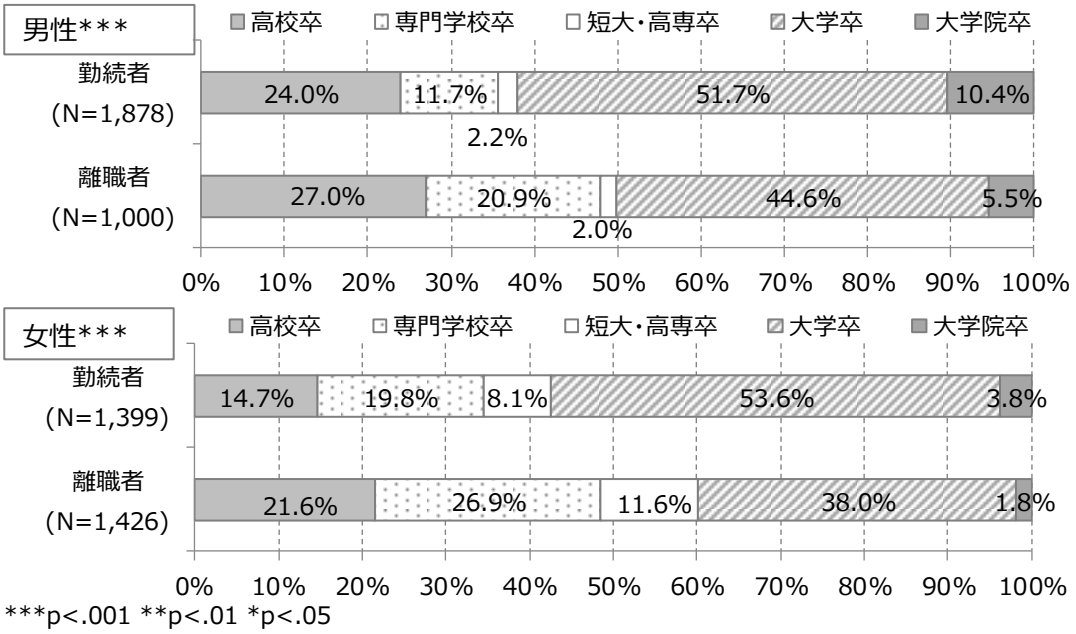
図表6－1－1①　初職が正社員であった若者の最終学歴（性・離職有無別）



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

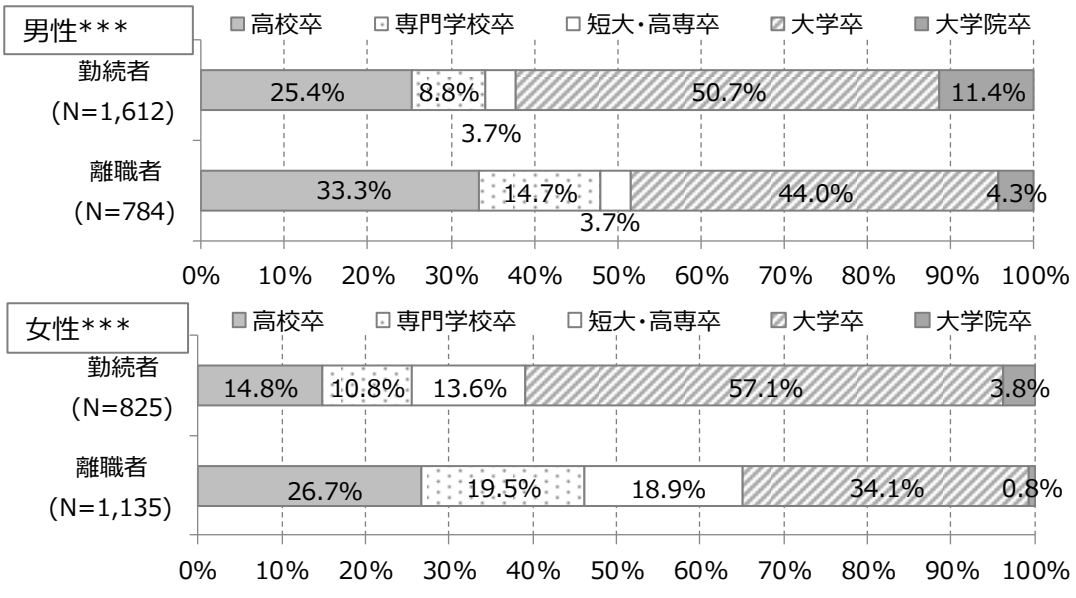
男女とも、勤続者の方が高学歴に偏っている。男性では、離職者は高校卒と専門学校卒、勤続者は大学卒および大学院卒の比率が高い。女性では、離職者は高校卒、専門学校卒、短大・高専卒、勤続者は大学卒と大学院卒の比率が高い。さらに新卒就職者に限定して同様のグラフを作成した（図表６－１－１②）。初職の雇用形態が正社員であった者全体（図表６－１－１①）と比べると、男女とも勤続状況に関わらず学歴構成はほぼ変わらない。

図表6－1－1② 新卒就職者の最終学歴（性・離職有無別）



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

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）



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

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苅谷・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。苅谷・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

	男性			女性		
p						
	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
工業科	37.8	44.6	41.9	4.6	5.4	4.9
商業科	8.8	6.6	7.5	30.8	27.2	29.3
総合学科	5.9	4.0	4.8	6.8	7.1	6.9
農業	5.0	3.8	4.3	5.1	6.3	5.6
家庭	0.3	0.4	0.4	2.6	2.5	2.5
福祉	0.9	0.6	0.7	3.1	4.6	3.7
看護	0.3		0.1	1.1	2.5	1.7
水産	0.9	0.2	0.5	0.6	0.4	0.5
その他	0.6	0.8	0.7	0.9	1.7	1.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	320	498	818	351	239	590

専門学校卒

	男性			女性		
p		**			**	
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
工業関係	29.2	34.1	31.7	1.9	2.6	2.2
農業関係	1.3	1.6	1.5	1.0	0.7	0.8
医療関係	18.5	22.9	20.7	39.7	48.2	43.3
衛生関係	9.9	2.8	6.2	15.3	***6.3***	11.5
教育・社会福祉関係	3.9	8.0	6.0	8.1	8.9	8.5
商業実務関係	17.2	12.9	14.9	12.4	12.5	12.5
服飾・家政関係	3.9	1.2	2.5	4.5	2.6	3.7
文化・教養関係	12.9	11.2	12.0	12.0	13.5	12.6
その他	2.1	3.6	2.9	4.1	3.0	3.6
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
N	233	249	482	418	303	721

高等専門学校卒

	男性			女性		
p		-			-	
	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			
電気、電子系	-	25.9	32.4		-	9.1
情報系	-	29.6	26.5	-	-	27.3
化学・生物系		3.7	2.9	-	-	27.3
建設、建築系	-	29.6	29.4	-	-	27.3
その他工業					-	9.1
商船						
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	7	27	34	4	7	11

短期大学卒

	男性			女性		
p		-				
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
人文		11.1	6.3	11.0	8.6	10.1
社会	28.6	16.7	21.9	13.4	14.7	13.9
教養				1.7	6.9	3.8
工業	28.6	44.4	37.5	1.7	0.9	1.4
農業	21.4		9.4	0.6		0.3
医療・保健・看護学	21.4	11.1	15.6	8.7	17.2	12.2
家政				20.9	13.8	18.1
教育		16.7	9.4	32.0	31.9	31.9
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

	男性			女性		
p		***			*	
	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
人文科学	15.9	9.4	11.4	25.7	24.1	24.8
教育	5.7	5.5	5.6	9.0	11.7	10.6
工学	13.8	21.0	18.7	3.5	4.0	3.8
農学	1.6	3.0	2.5	3.5	2.3	2.8
理学	5.5	5.6	5.6	1.2	3.0	2.3
医療、保健、看護	6.5	7.1	6.9	15.3	15.7	15.5
家政	0.2		0.1	5.6	3.4	4.3
芸術	1.0	0.9	0.9	4.2	2.3	3.1
その他	2.4	1.3	1.7	1.9	2.8	2.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	492	1,048	1,540	576	796	1,372

大学院卒

	男性			女性		
p						
	離職者	勤続者	合計	離職者	勤続者	合計
社会科学	5.4	5.4	5.4	7.4	18.0	14.8
人文科学	1.8	4.9	4.2	3.7	6.6	5.7
教育	1.8	3.9	3.5	18.5	9.8	12.5
工学	60.7	59.6	59.8	14.8	26.2	22.7
農学	8.9	6.4	6.9	11.1	8.2	9.1
理学	16.1	16.3	16.2	22.2	14.8	17.0
医療、保健、看護	3.6	2.5	2.7	18.5	11.5	13.6
家政					1.6	1.1
芸術				3.7	3.3	3.4
その他	1.8	1.0	1.2			
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
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

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 *	
p 入職時期	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	5.1	3.1
就職未経験者	6.9 15.6	4.4 9.6	4.3 10.3	5.6 12.0	4.8 4.8	6.7	3.5 9.3	3.9 7.3	1.8	1.0 3.4	4.5 10.9	3.9 8.1
1年以内	3.4	2.4	0.4	0.4		4.4	0.6	0.5		1.0	1.3	1.1
1年超～3年以内												
3年超												
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	320	498	233	249	21	45	492	1,048	56	203	1,122	2,043

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	
p 入職時期	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
就職未経験者	4.6 12.3	5.9 14.2	3.1 8.1	4.0 8.6	2.3 5.7	3.3 7.3	2.3 5.9	2.6 5.8	3.7	6.6 13.1	3.0 7.9	3.6 8.1
1年以内	2.3	4.6	0.2	0.7			0.3	0.3			0.7	1.0
1年超～3年以内												
3年超												
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	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
高校卒	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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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	
専門・高専・短大卒	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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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	
大学・大学院卒	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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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	
学歴計	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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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、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）

単位：%、Nはケース数

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・ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）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（ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟや職場体験など）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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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・ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）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（ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟや職場体験など）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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）					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・ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）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（ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟや職場体験など）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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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・ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）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（ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟや職場体験など）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、ﾜｰｷﾝｸﾞﾎﾘﾃﾞｰ、ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱなど）	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、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	学歴計			高校卒			専門学校卒		
p		***			*				
	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	短大・高専卒			大学卒			大学院卒		
p		-			***				
	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	学歴計			高校卒			専門学校卒		
p		***			*				
	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	短大・高専卒			大学卒			大学院卒		
p		*			**			-	
	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

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。

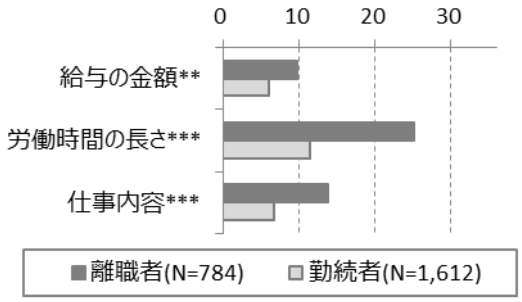
図表６－２－３② 男性新卒就職者の入職前情報と入職後3ヶ月間の労働条件が異なっていた比率

（MA、学歴・離職有無別）

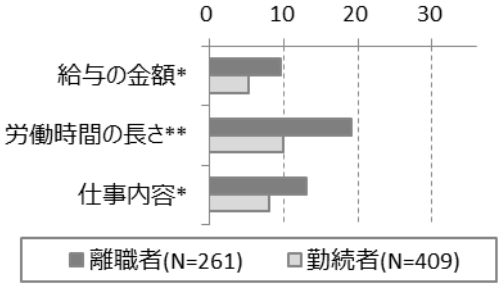
単位：%、N はケース数

第２回調査（2018 年）

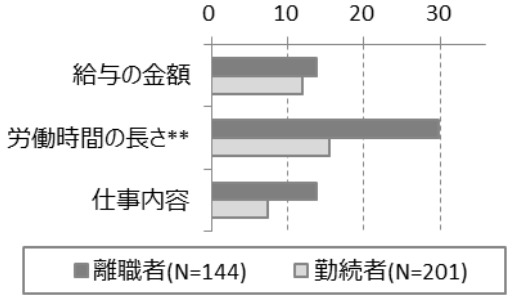
学歴計男性



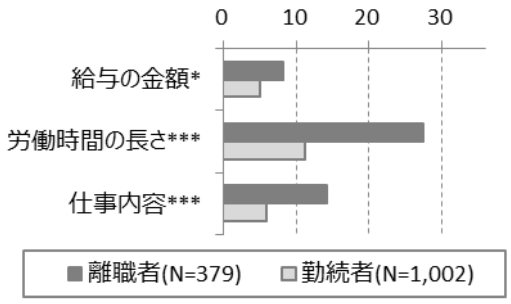
高校卒男性



専門・高専・短大卒男性

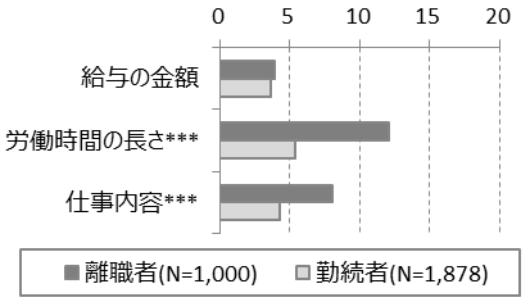


大学・大学院卒男性

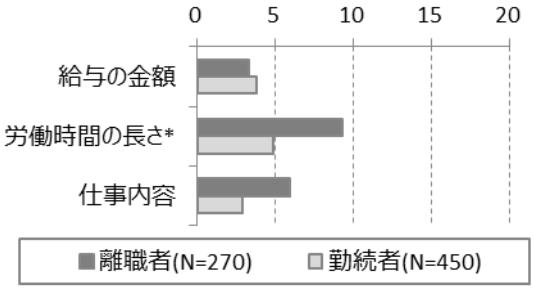


本調査（2023 年）

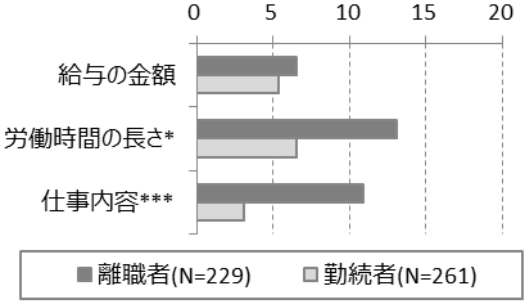
学歴計男性



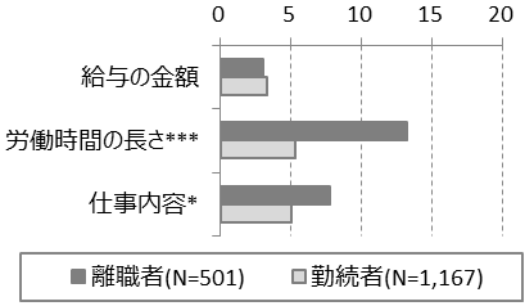
高校卒男性



専門・高専・短大卒男性



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。

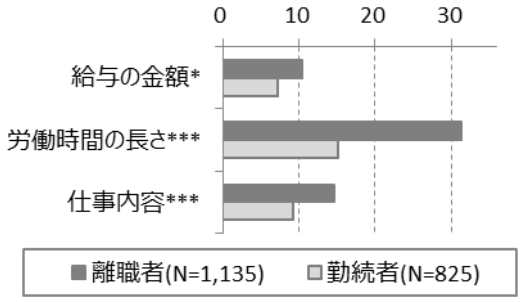
図表６－２－３③　女性新卒就職者の入職前情報と入職後3ヶ月間の労働条件が異なっていた比率

（MA、学歴・離職有無別）

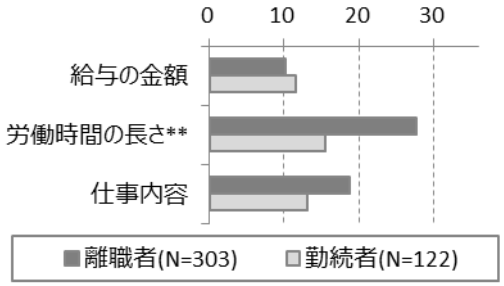
単位：%、N はケース数

第２回調査（2018 年）

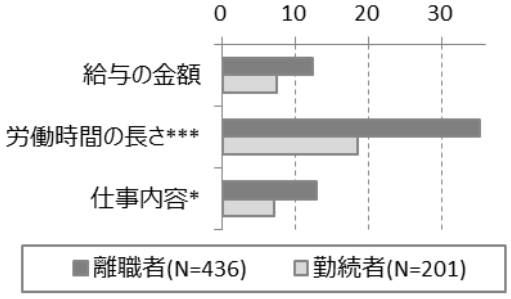
学歴計女性



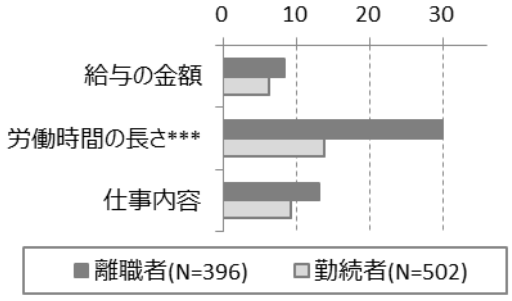
高校卒女性



専門・高専・短大卒女性

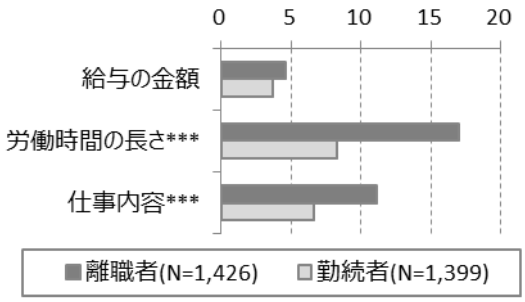


大学・大学院卒女性

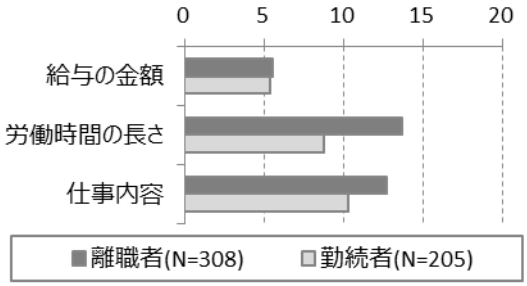


本調査（2023 年）

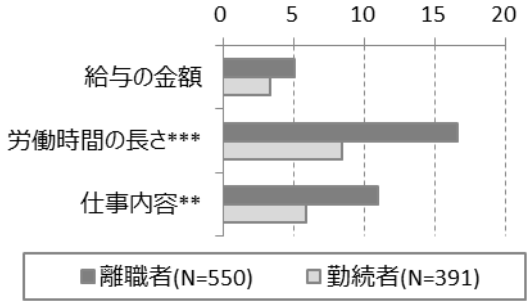
学歴計女性



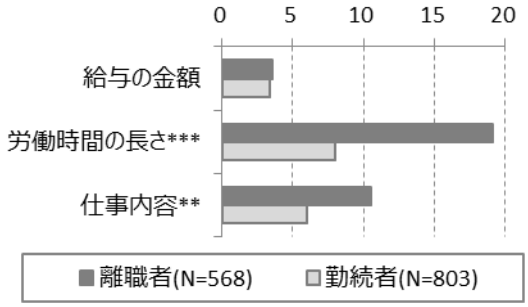
高校卒女性



専門・高専・短大卒女性



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
入職経路 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
入職経路 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
入職経路 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
入職経路 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「他に仕事がなかった」）」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。

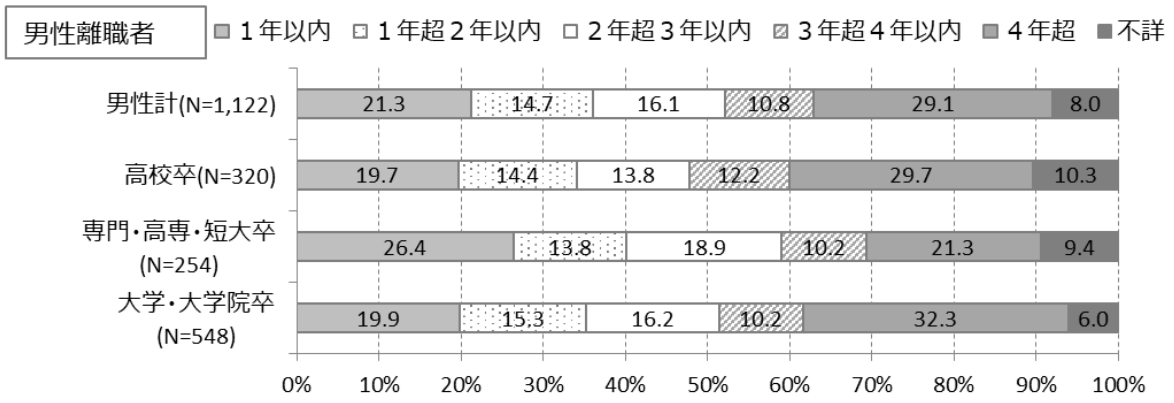
第3節　初職における勤続期間と離職率

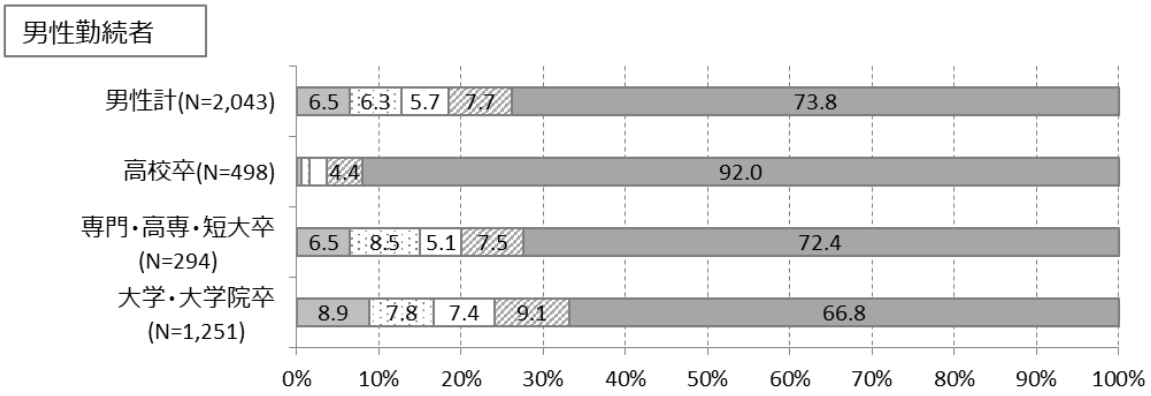
1. 勤続期間

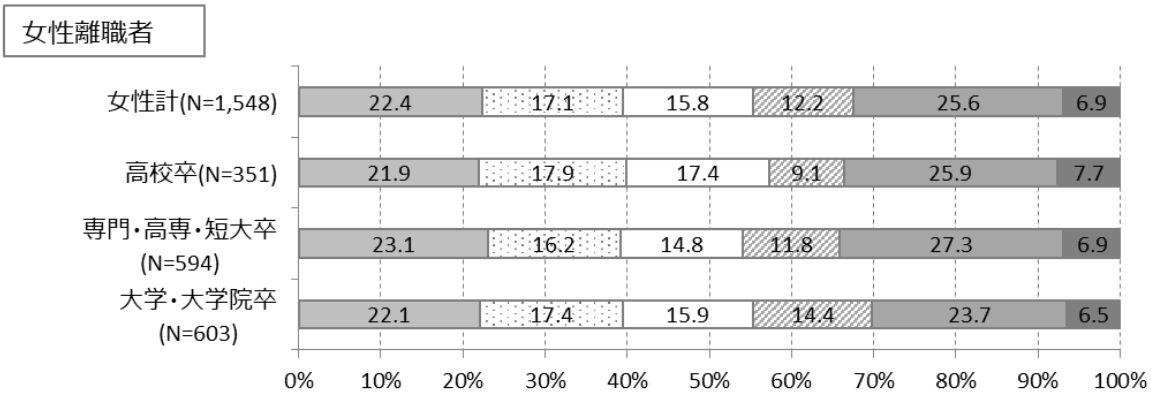
初職における勤続期間を把握する。本調査では回答者全員に、初職へ入職した年月と、初職を離職した年月、または同一企業内で正社員以外の雇用形態に転換した年月を尋ねている。勤続者については入職から調査時点（2023 年 11 月）、離職者については入職から離職または転換までの期間を「勤続期間」と定義し、図表６－３－１①に、初職が正社員であった若者の初職における勤続期間を性・離職の有無・学歴別に示した。データクリーニングの過程で、離職（雇用形態転換）年月を誤答したとみられるケースを不詳として処理したため、離職者にのみ「不詳」が存在することに注意が必要である。

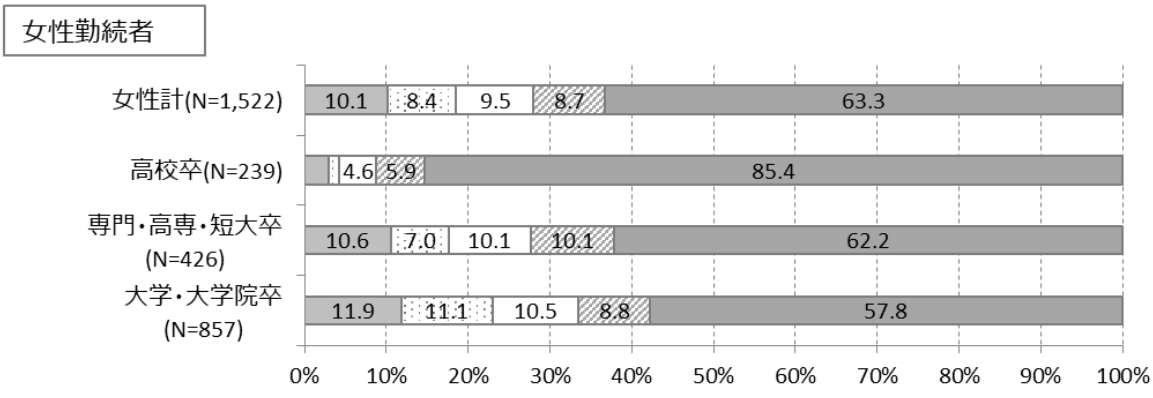
離職者と勤続者の勤続期間を比べると、当然ながら勤続者の方が大幅に長い。次章以降では、給与額や担当業務の変化など勤続期間に影響を受ける事柄を検討するが、離職者と勤続者とを比較する際は、両者の勤続期間の分布が大幅に異なることを考慮する必要がある。

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）









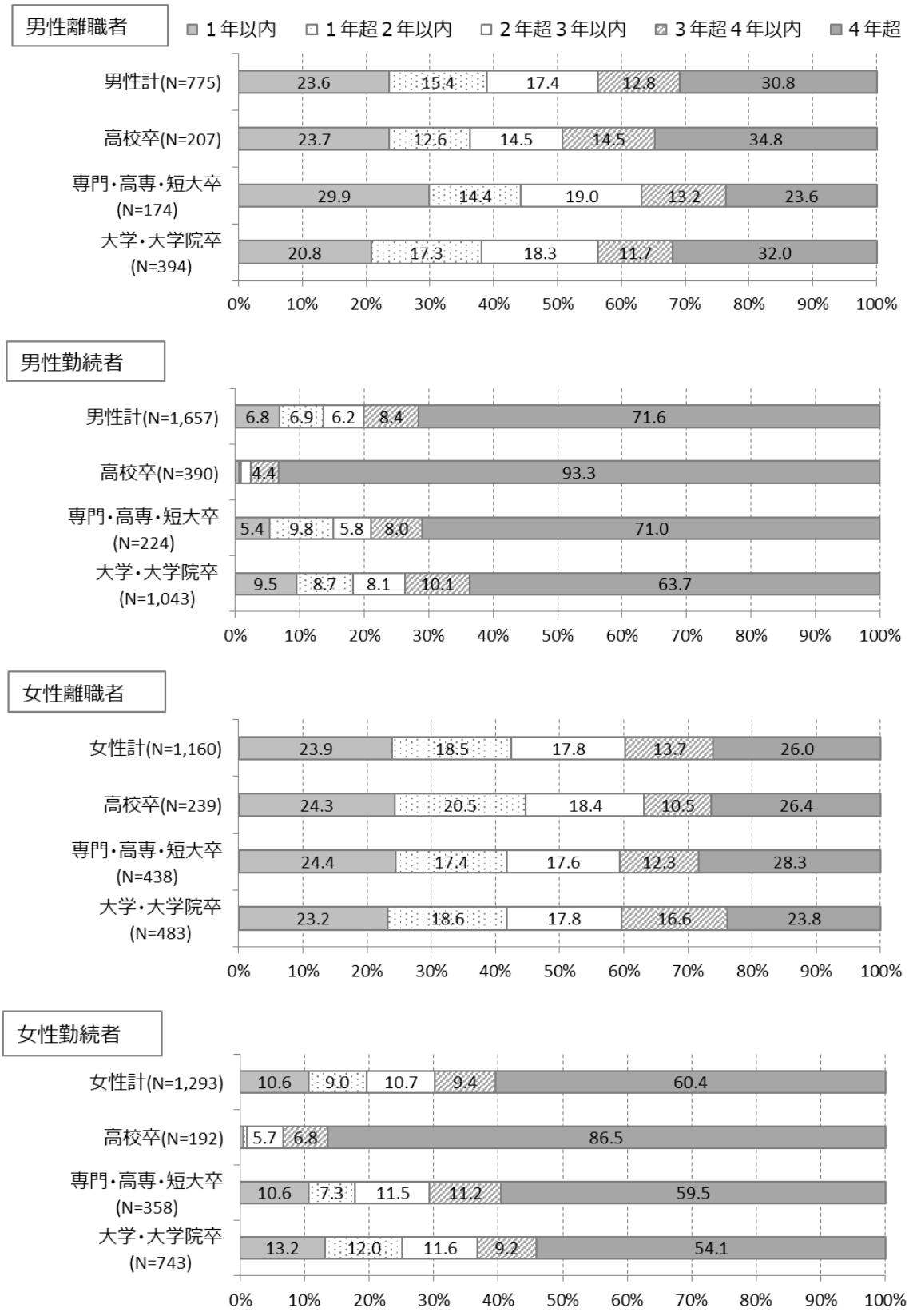
また、本調査では 18～19 歳は調査対象者に含まれないので、高校卒の勤続者においては当然ながら、勤続期間が１年以内や１年超２年以内であるケースはごくわずかである（該当者は留年等により卒業時期が遅れた人や、卒業から初職入職までに非就業者であった期間がある人たちである）。また、本調査では学歴に関わらず調査対象者の年齢は 20～34 歳と一定であるため、同一時期に卒業した場合、卒業時の年齢が若い学歴ほど卒業から調査時点までの期間が長くなる。そのため、勤続者の勤続期間は当然ながら高校卒＞専門・高専・短大卒＞大学・大学院卒の順に長い方へ分布する。本報告では原則として性・学歴別に離職者と勤続者の初職にお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。

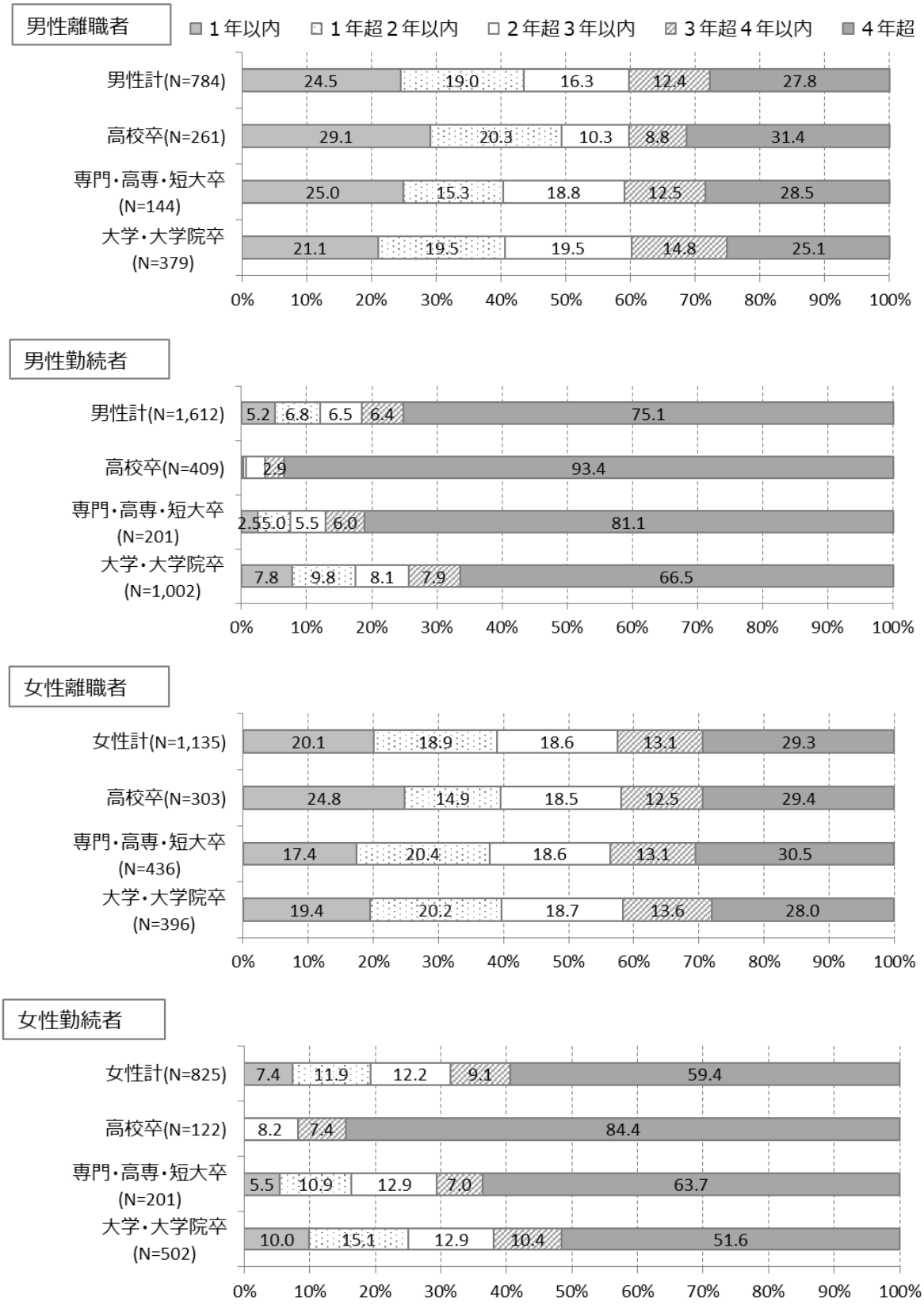
本調査の新卒就職者の勤続期間の分布（図表６－３－１②）は、初職が正社員であった若者全体（図表６－３－１①）と比べて、一見すると「１年以内」などの勤続期間が短い層がより多く「４年超」のように勤続期間が長い層がより少ないようにみえるが、それは図表６－３－１①では分析対象に含んでいた「不詳」を図表６－３－１②では除いているためである。図表は割愛するが本調査の新卒就職者について「不詳」を含めて同様のグラフを作成すると、初職が正社員であった若者全体の勤続期間とくらべて新卒就職者の方がむしろ勤続期間が短い層がより少なく、長い層がより多くなる。すなわち卒業後に無業の期間を経て正社員になった人より新卒時に円滑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

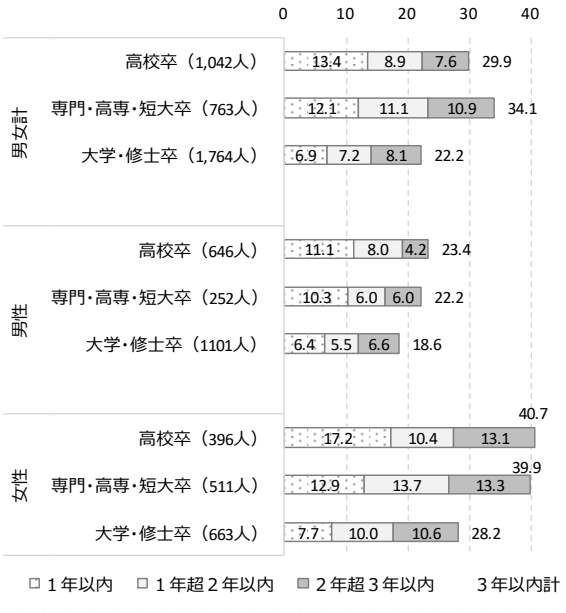
これらの条件に該当する者について、性・学歴別に「初職入職から３年以内に離職した者」の比率を「就職後３年以内離職率」として算出し、図表６－３－２②へグラフ化して示した。なお、第２回調査と比較するため離職時期が不詳であったケースは分析から除外している。集計の結果、本調査に回答した新卒時に正社員へと移行した若者の就職後３年以内離職率（男女計）は、高校卒が 25.4%、専門・高専・短大卒は 32.3%、大学・大学院卒は 20.9%であった（図表６－３－２②）。この値を図表６－３－２③に示した厚生労働省による直近（2021 年３月卒業者）の学歴別就職後３年以内離職率（高校卒 38.4%、短大等卒 44.6%、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。

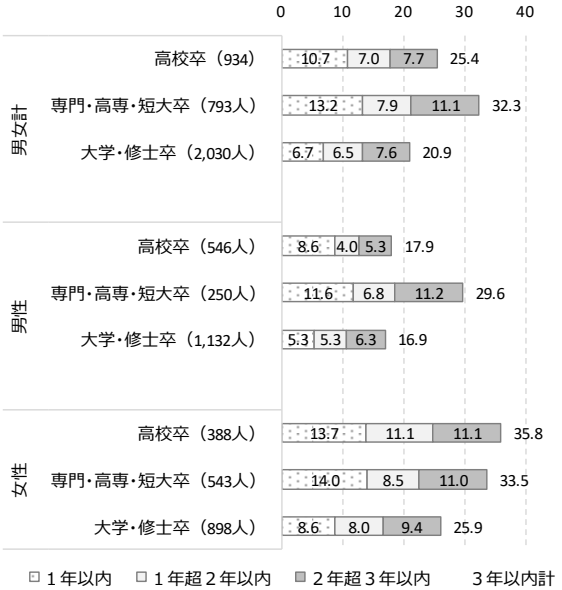
図表６－３－２　新卒就職者の就職後３年以内離職率（性・学歴・離職有無別）

単位：%、丸カッコ内はケース数

①第２回調査

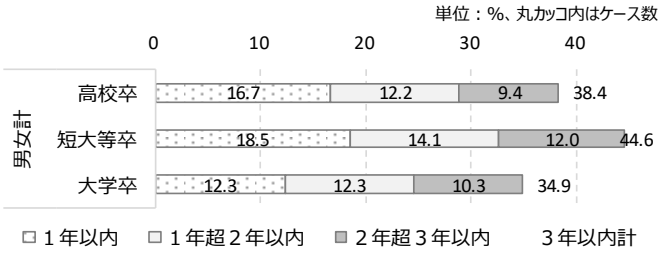


②本調査



※第２回調査と比較するため34歳と離職年月が不詳のケースを分析から除外した

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）



※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○○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＞

苅谷剛彦・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７－１－１①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7－1－1①　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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			**			***			***	
	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

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７－１－１②）と第２回調査の分析結果（図表７－１－１③）を比較する。

図表7－1－1② 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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			***			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			***			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			**			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p		***			***			***			***	
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			***			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			***			***		
	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すぐに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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			***			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			**			***			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			**			***		
	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	学歴計			高校卒			専門・高専・短大卒			大学・大学院卒		
p	***			***			**			***		
	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ればいい」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	

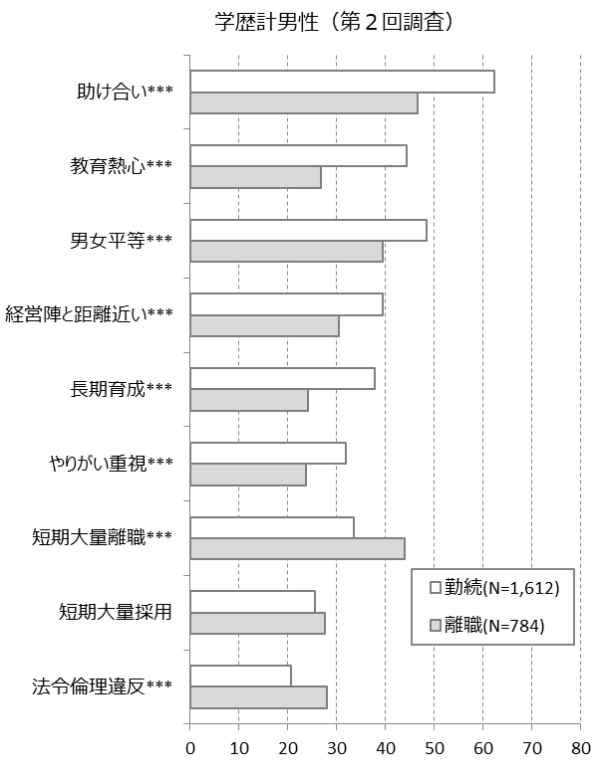
女性	学歴計				高校卒				専門・高専・短大卒				大学・大学院卒			
	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p	離職者	勤続者	合計	p
従業員同士がお互いに助け合って仕事をする	***35.7***	52.4	44.0	***	***27.9***	49.8	36.8	***	***35.7***	54.9	43.7	***	***40.1***	51.9	47.1	***
「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」という雰囲気がある	12.4	19.0	15.7	***	8.0	16.3	11.4	**	13.5	18.5	15.6	*	13.9	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ればいい」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	

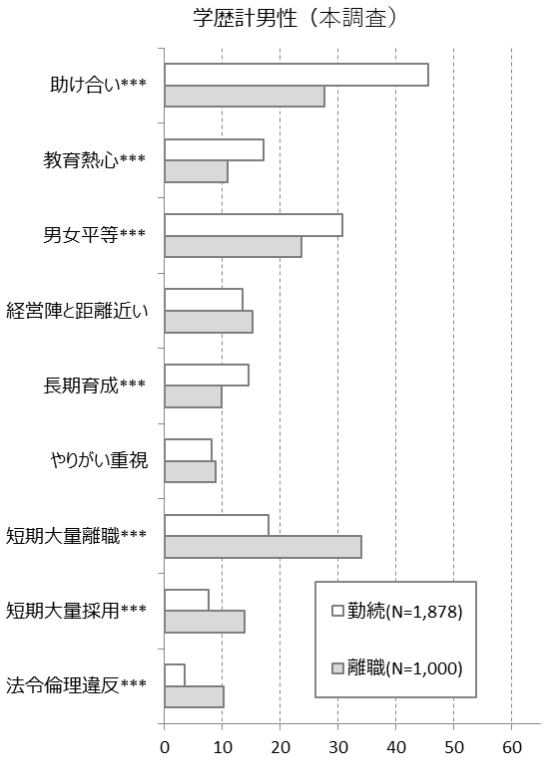
***p<.001 **p<.01 *p<.05　※カイ二乗検定時には「不詳」を除いた

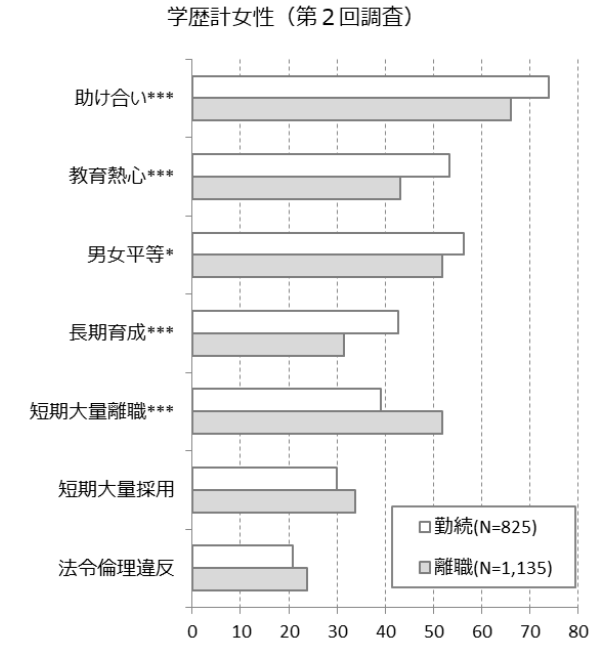
※離職者は初職離職（雇用形態転換）直前の、勤続者は調査時現在についての回答　※回答がなかったセルは空欄とした

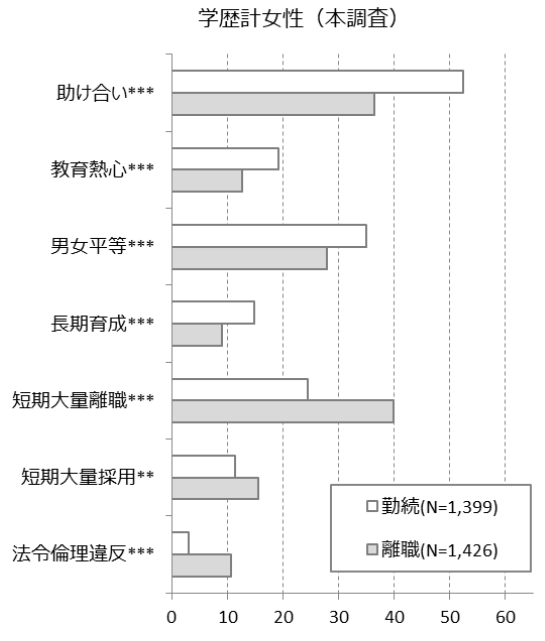
※カイ二乗検定の結果が有意でかつ離職者および勤続者の比率を全体と比べて５%ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体で示した

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８－１－１①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８－１－１①　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

	学歴計		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
男性	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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

	学歴計***		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒	
女性	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
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で比較すると、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いない（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以下の場合は%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８－１－２①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では労働時間にどの程度の差があるのだろうか。

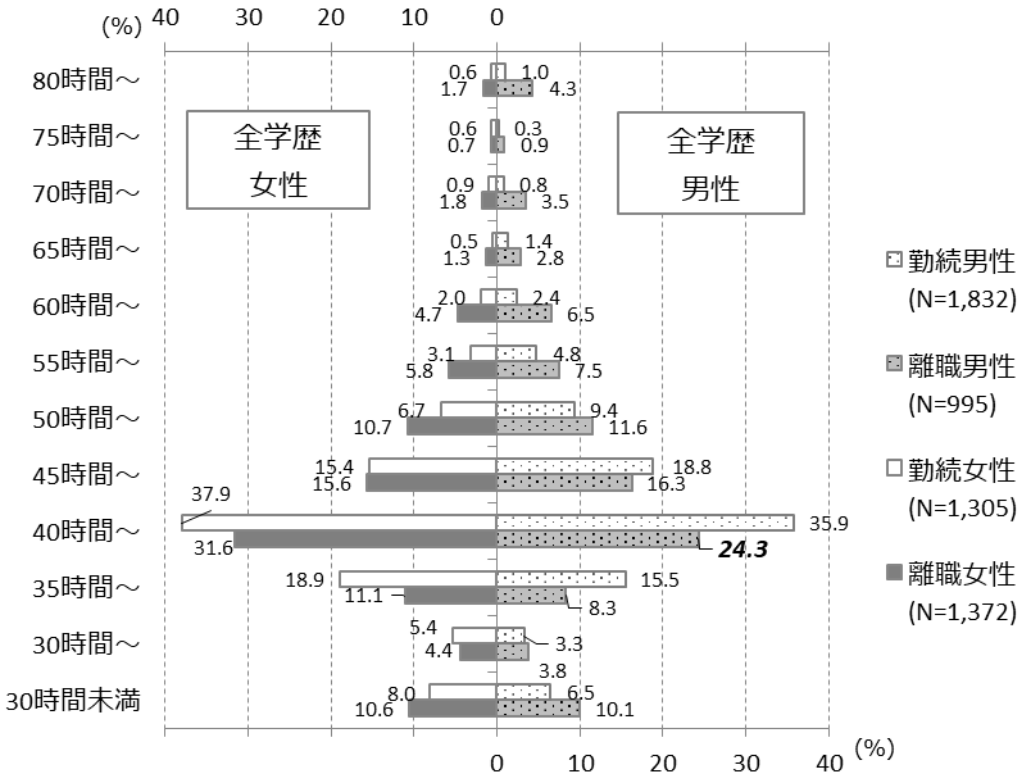
図表８－１－３①は、初職の雇用形態が正社員であった若者を分析対象として、離職者については離職（雇用形態転換）直前の、勤続者については調査時点の週あたりの実労働時間[40]について有効回答を得られたケースに限定して分布を示したグラフである。離職者および勤続者の比率を全体の比率と比べて、５％ポイントを超えて小さい場合を斜体で、大きい場合を網掛で示している。男女とも、また離職者・勤続者ともに、ピークは法定労働時間をやや超える 40 時間～45 時間未満にあるが、全体的に分布を比べると明らかに離職者の労働時間は勤続者より長い方に偏っている。

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８－１－３②）。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
新卒就職者	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
	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
本調査の初職正社員計(参考)		%	18.1	5.8	10.2	10.2	4.6	7.5
		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

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	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	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	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）

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
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。

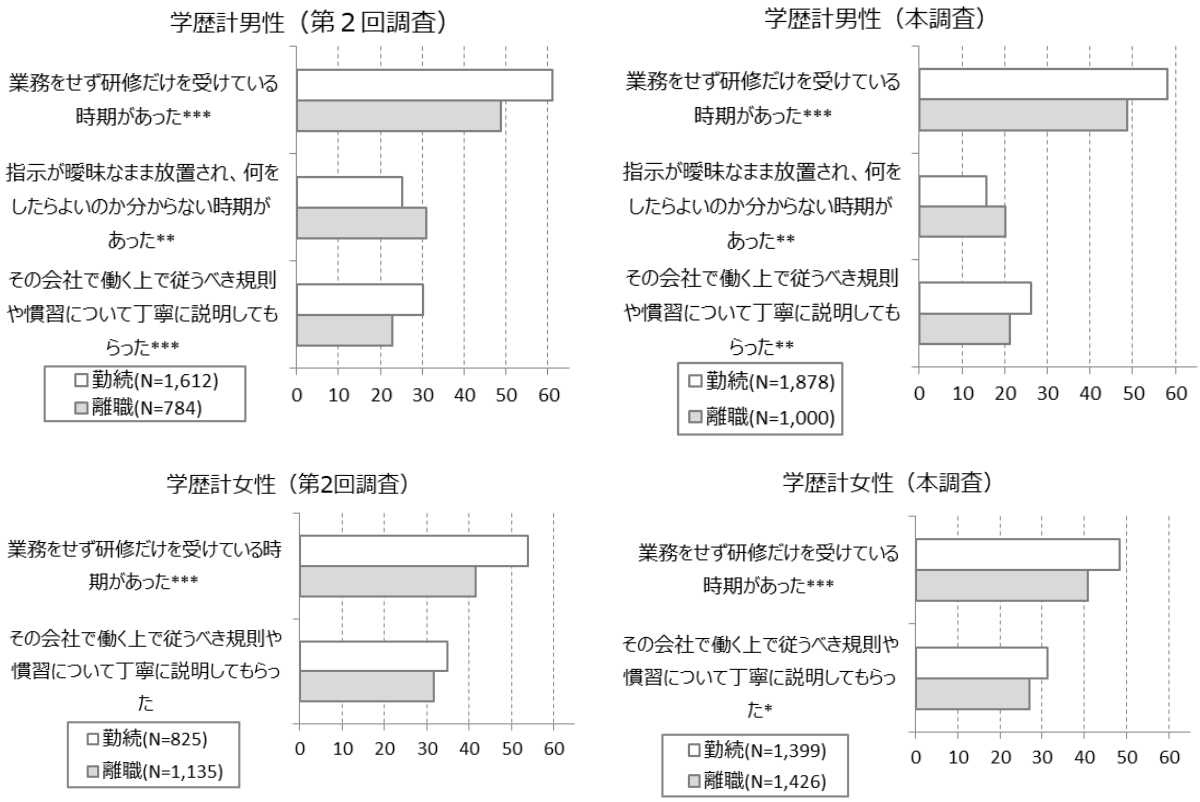
男性について統計的に有意差が認められた教育訓練を二時点で比較すると、二時点ともに、勤続者の方が「業務をせず研修だけを受けている時期があった」「その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった」人が多く、離職者の方が「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのかわからない時期があった」人が多い。

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職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．入職から3ヶ月後までの職場でのコミュニケーション

次に、入職からの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」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ほ

ぼ変わらない。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「会社の人が、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）

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
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	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	14.3	17.8	16.6	*	10.9	15.7	13.8		13.0	16.0	14.6		17.0	19.0	18.4	
会社の人が、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	
会社の人が、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
会社の人が、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	19.1	22.9	21.0	*	19.9	24.3	21.7		16.3	17.6	16.9		21.4	25.2	23.6	
会社の人が、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	
会社の人が、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	

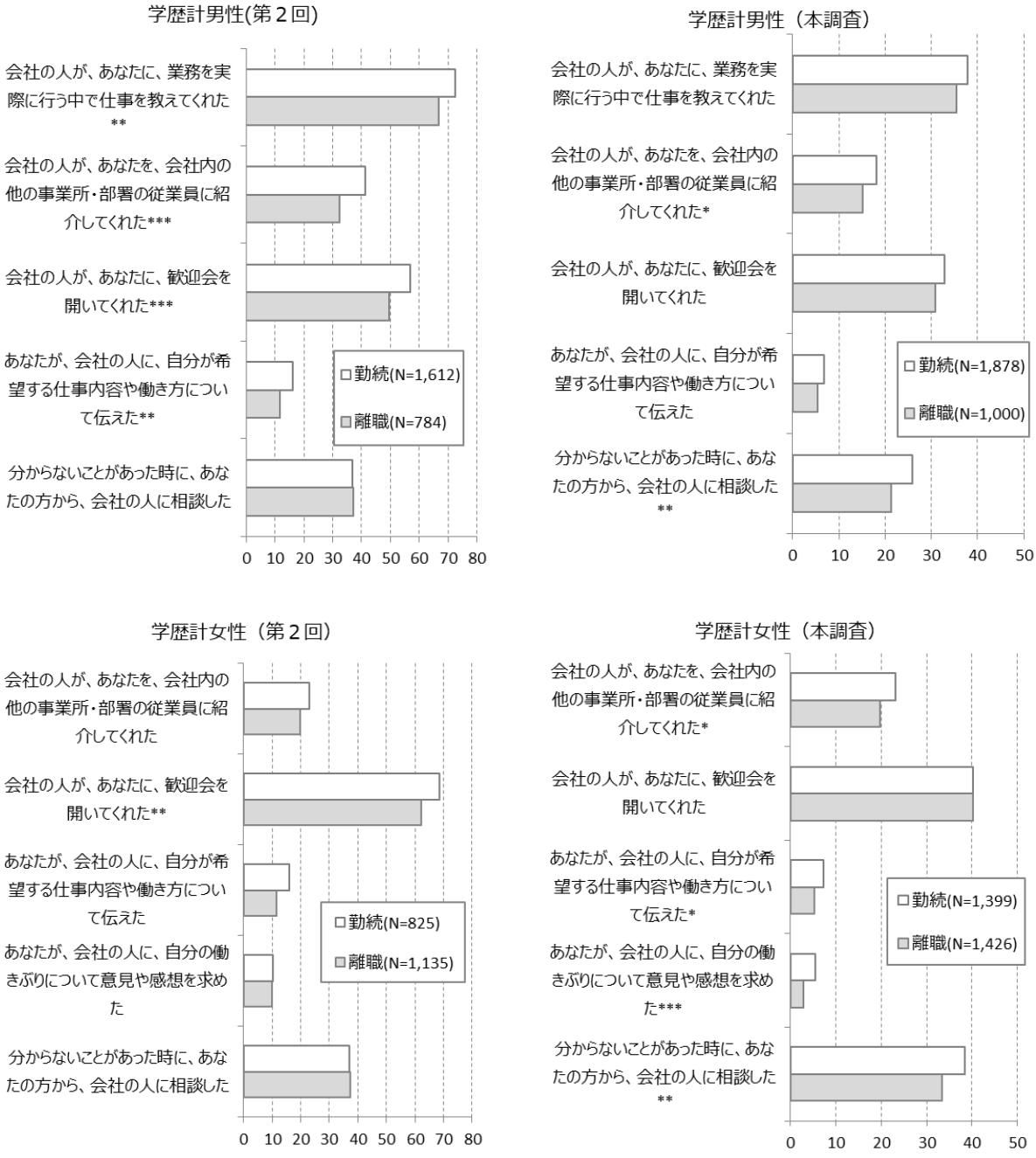
***p<.001 **p<.01 *p<.05

※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

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）を二時点で比較する。

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」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「会社の人が、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」「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る。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 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、女性が多く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。なかでも自粛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	***
仕事が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	***
仕事が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

スメント行為）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。

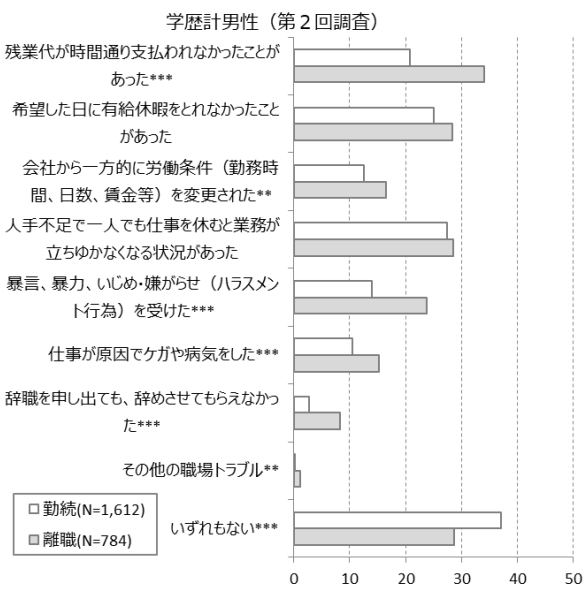
以上を踏まえて、離職者と勤続者の回答率に有意差がある職場トラブルを検討していこう。まず、「いずれもない」は男女ともすべての学歴で勤続者の回答率が有意かつ大幅に高いことから、職場トラブルの防止が若年正社員の職場定着対策として極めて重要であることがわかる。次に「いずれもない」「その他の職場トラブル」を除く 10 項目について、学歴計の離職者の回答率が特に高くかつ離職者と勤続者の回答率に有意差がみられる項目をみると、男女とも「人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなる状況があった」は離職の有無にかかわらず最も回答率が高い（男性離職者：26.1%第 1 位、男性勤続者：20.9%第 1 位、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。人手不足で業務がたちゆかなくなる状況は離職傾向

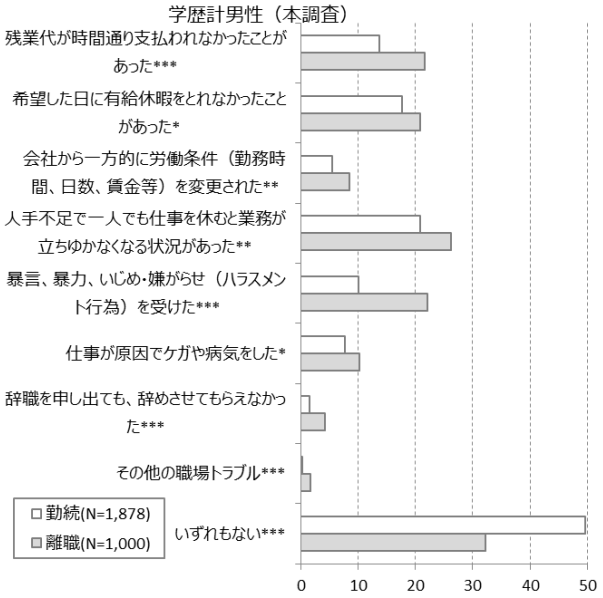
の高い職場でも低い職場でも同様に起きているが、大学・大学院卒の若者（学歴計の過半数を占める）が働く職場の一部ではそうした状況があまり発生しておらず勤続傾向が特に高いため、学歴全体でみると勤続者と離職者の回答率に有意差が表れるのだと考えられる。一方で、「自分が希望しない配置転換があった」は男性ではすべての学歴において有意差がなく、女性も学歴を統制すると有意差がみられなくなる。

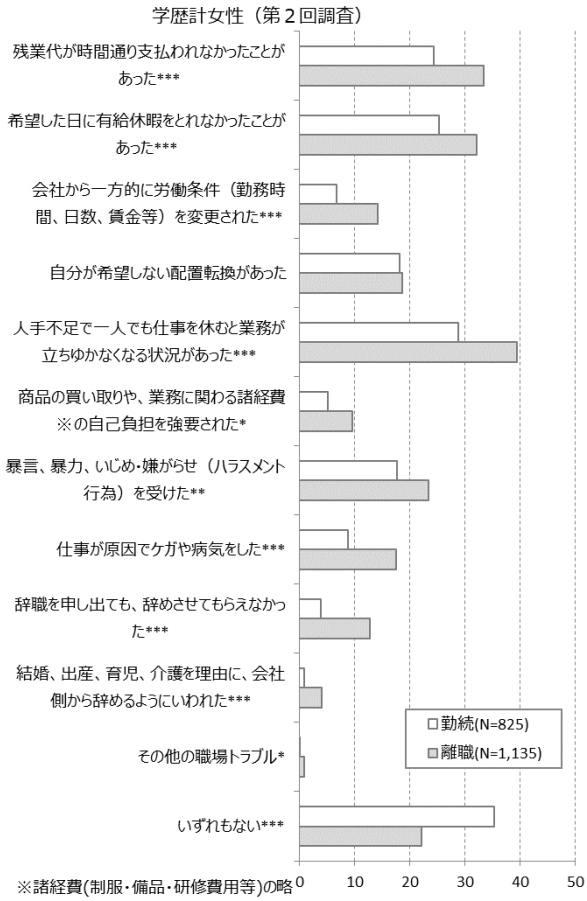
さらに、離職者の回答率は比較的低いが勤続者との間に有意差がみられた事柄をみていこう。「仕事が原因でケガや病気をした」は男性では大学・大学院卒でのみ、女性はすべての学歴で離職者の回答率が有意に高い。「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」は男性では専門・高専・短大卒でのみ、女性はすべての学歴で離職者の回答率が有意に高い。これらは女性の回答率が男性より高い事柄でもある。女性は学歴を問わず、心身に不調が生じる人や勤務先と離職をめぐってトラブルになる人が男性より多く、さらに最終的には離職に至る傾向が男性より高い。男性は心身に不調が生じたり、離職をめぐって職場とトラブルになったりしても、最終的に離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）を二時点で比較する。

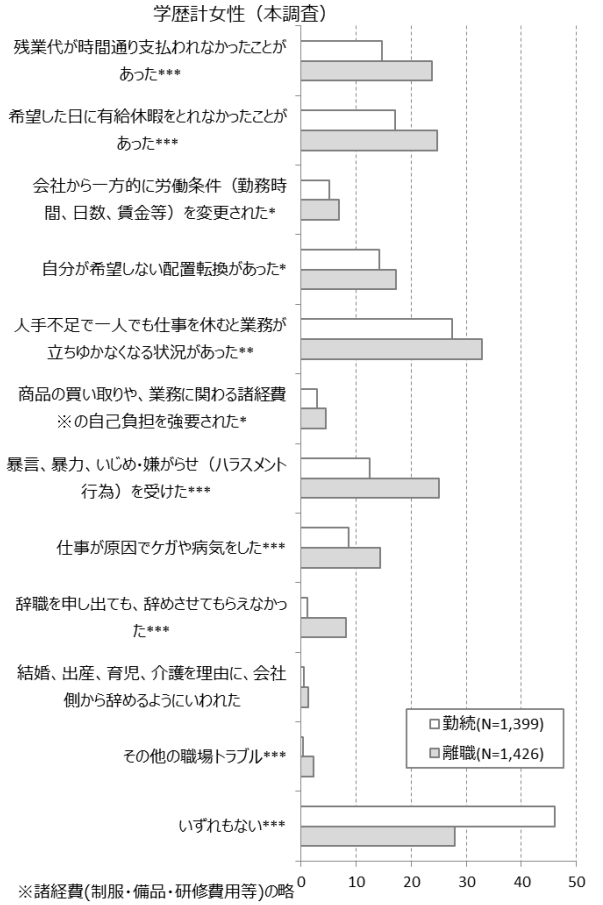
図表８－３－１② 新卒就職者が初職で経験した職場トラブル（MA，性・離職有無別）







※諸経費(制服・備品・研修費用等)の略



※諸経費(制服・備品・研修費用等)の略

***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８－３－１①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きている。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９－１－１①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９－１－１①　初職の仕事に必要で取得した免許・資格の有無（性・学歴別）

単位：%、Nはケース数

	男性***			女性***		
	資格・免許がある	ない	N	資格・免許がある	ない	N
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
※カイ二乗検定時には「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か同程度である。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%でうち 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みる際にはこれらの条件を統制する必要が

ある。図表９－１－１③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９－１－１③ 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ので、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比較した結果を性・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、そうした教育熱心さ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。

ここまでに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９－３－１①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９－３－１②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９－３－１①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」は、図表９－３－１①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９－３－１②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９－３－１①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９－３－１②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９－３－１①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９－３－１②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った	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った	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った	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った	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った	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った	***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った」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９－３－２①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９－３－２① 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）

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	***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９－３－１①）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９－３－２①)。

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９－３－２②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った	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った	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９－３－１②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９－３－２①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９－３－２②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った」「責任の重い業務を担当するようになっていった」は、図表９－３－２①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９－３－２②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った」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った」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な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９－３－２①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９－３－２②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９－３－２①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９－３－２②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」「会社に将来性がないため（以下「会社に将来性がない」）」「希望する条件により合った仕事が他に見つかったため（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・能力が活かせられなかったため（以下「学んだこと、技能・能力が活かせない」）」「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」「仕事が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が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・能力が活かせられなかったため	**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他に見つかったため	***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・能力が活かせられなかったため	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他に見つかったため	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・能力が活かせられなかったため	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

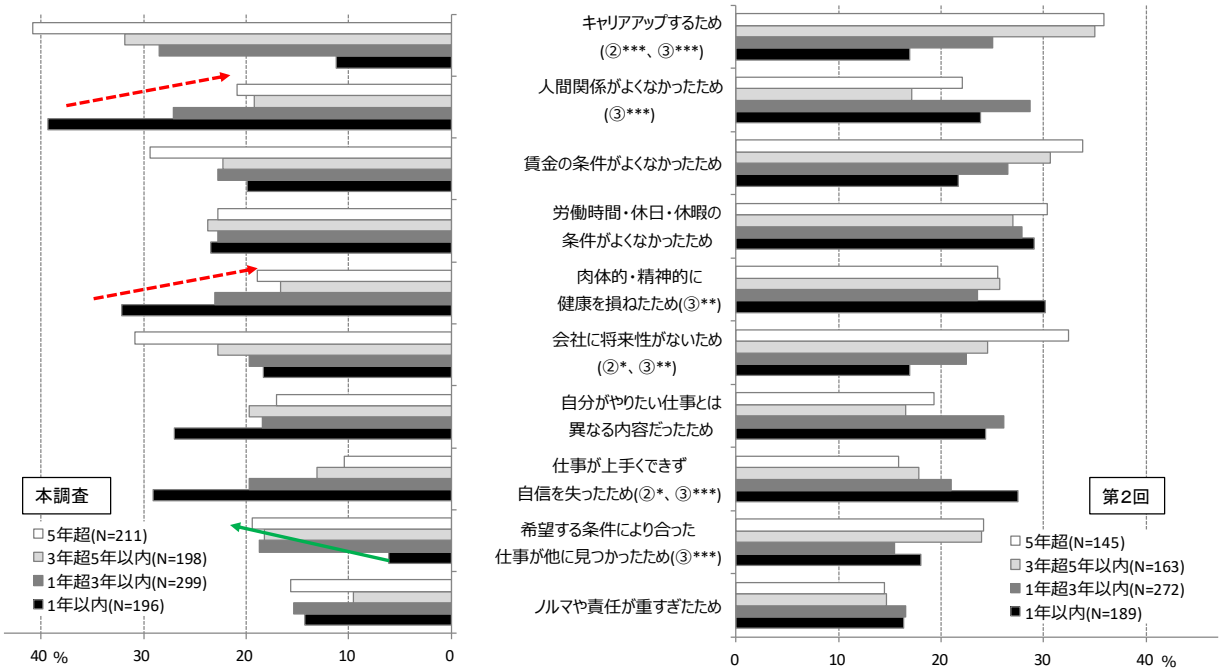
対照的に、男女ともに検定結果が有意かつ離職までの勤続期間が長い若者の回答率がより高くなる離職理由は「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」であり、男性は「会社に将来性がないため（以下「会社に将来性がない」）」も勤続期間が長いほど回答率が高い。男女とも正社員としての就業経験をある程度積んでから離職する人は、ライフステージの変化や、目指す方向性に合う仕事へ移るための前向きな選択として初職を離職する傾向にある。こうした、勤続期間が長くなるほど主体的なキャリア転換に関する離職理由の回答率が高くなる傾向は、第２回調査では男性にのみみられた傾向であるが、本調査では女性におい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。

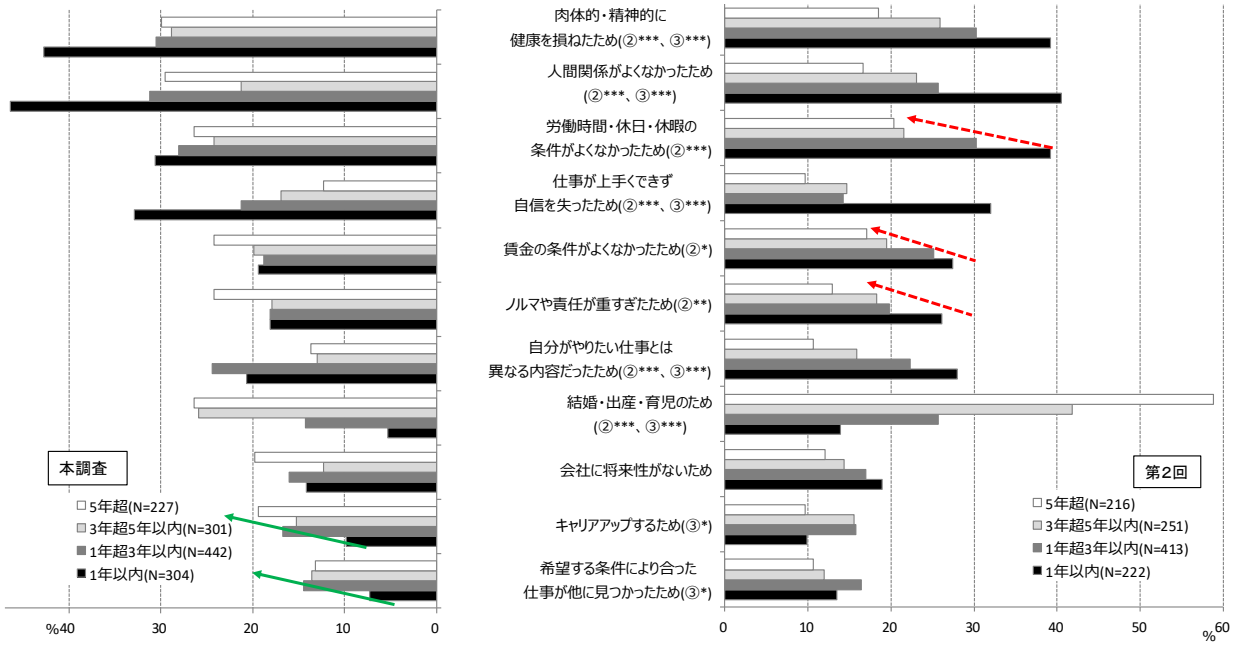
はじめに男性についてみていこう（図表 10－１－４）。まず、両時点において離職までの勤続期間によって回答率に有意差がみられた離職理由は３つあり、「自信喪失」は勤続期間が短いほど、「キャリアアップ」「会社に将来性がない」は勤続期間が長いほど回答率が高いという傾向が第２回調査でも本調査でも同様にみられた。次に、第２回調査でのみ有意差がみられた離職理由は皆無であった。そして、本調査でのみ有意差がみられた離職理由は３つある。「希望条件に合う仕事が見つかった」は、第２回調査と比べて勤続１年以内で離職する男性があまり回答しないようになった。一方で「人間関係」と「健康を損ねた」は、勤続１年以内で離職した人の回答率が勤続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で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、近年の若年女性はかつてと比べて、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．離職者と勤続者とで異なる相談状況

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 ※カイ二乗検定時には「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 ※カイ二乗検定時には「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。

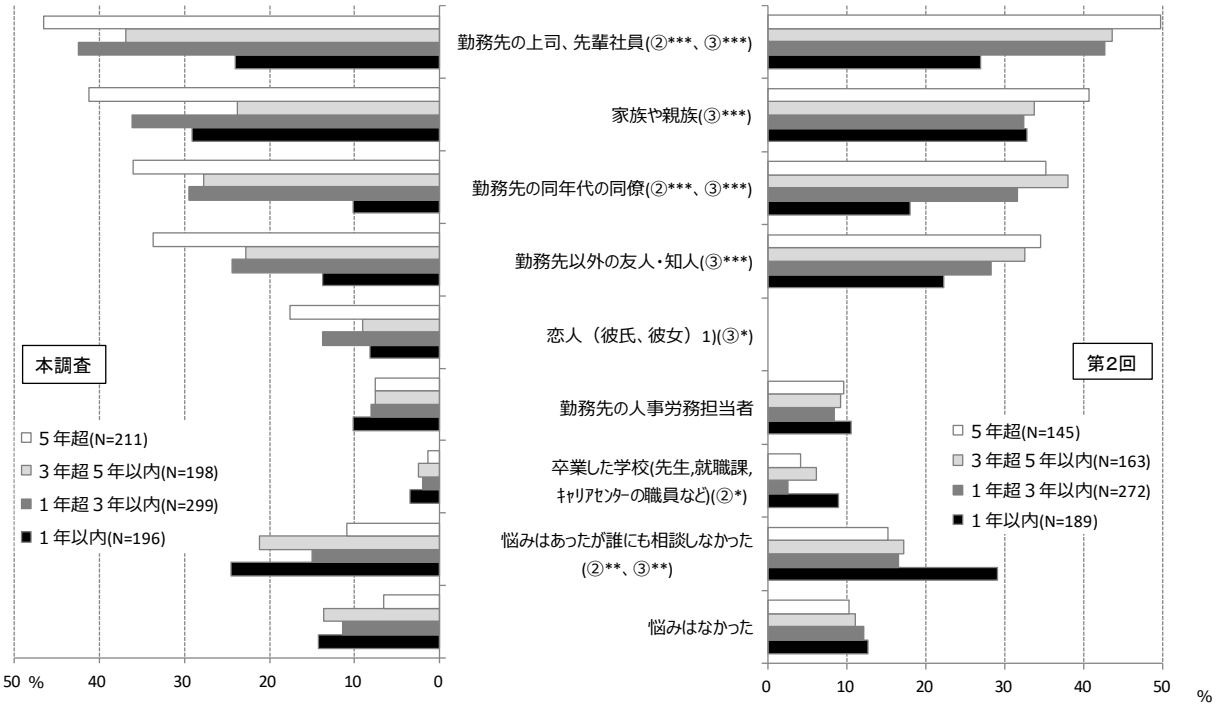
あったが誰にも相談しなかった」には有意差がみられ勤続期間が短いほど回答率が高い。本章第１節において、勤続期間が１年以内で離職した若年正社員は男女ともに、「職場の人間関係」などの職場や仕事とのミスマッチを理由に離職する傾向が際立っていたことを考えあわせると、入職間もない若者は悩みを相談したくても相手を見つけられないまま離職している人が少なくないと考えてよいだろう。特に「勤務先の上司、先輩社員」「勤務先の同年代の同僚」は男女ともに勤続「１年以内」の回答率が極端に低く、入職間もない頃には職場で相談できる相手がいない人が多いと思われる。対照的に、勤続「５年超」では「悩みはあったが誰にも相談しなかった」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。

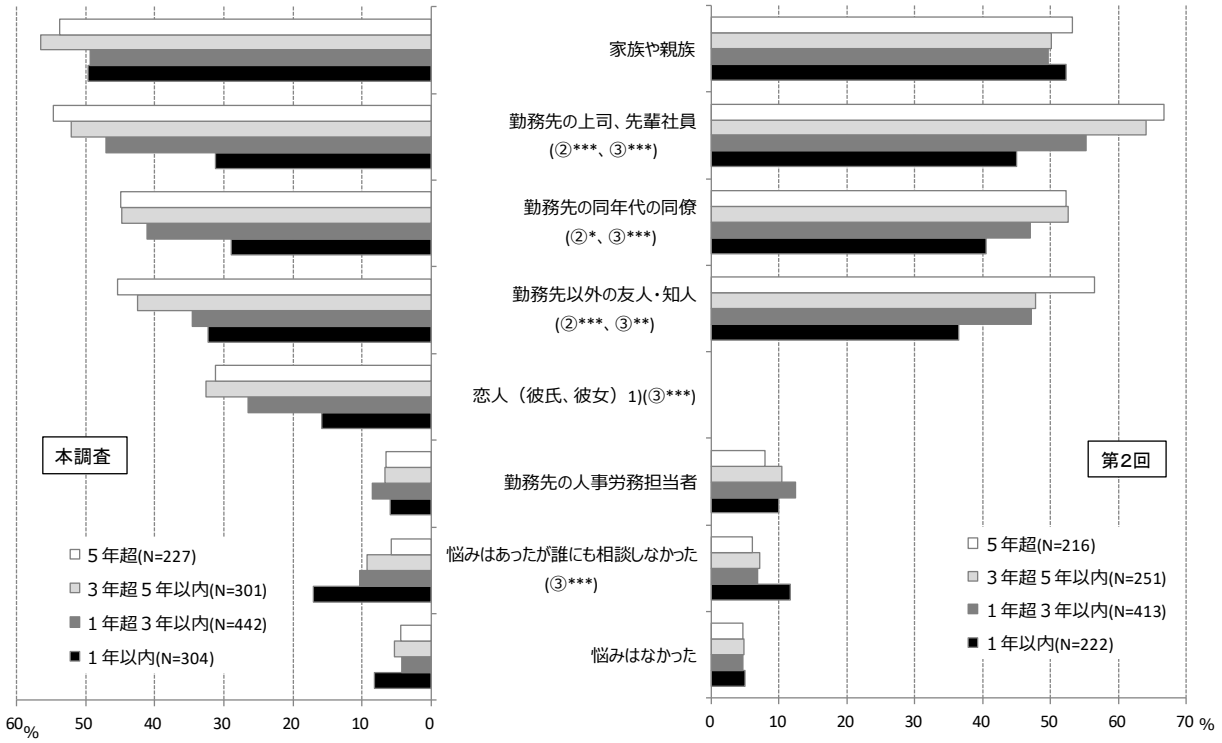
はじめに男性についてみていこう（図表 10－２－４）。まず、第２回調査でのみ有意差がみられた相談相手は「卒業した学校（先生、就職課、キャリアセンターの職員など）」であり、勤続期間が短いほど回答率が高かった。本報告第６章で述べた通り、第２回調査の回答者には不況期に卒業したため新卒者の就職状況が厳しかった卒業コーホートの人が本調査よりも多く含まれているため、新卒時に正社員へ移行できたとしても不本意な就職をした人が多いと推察される。そのため卒業から間もない勤続「１年以内」で離職した人は母校へ相談に訪れた人が多いのだろう。次に、両時点において勤続期間が長いほど回答率が有意に高い傾向がみられたのは「勤務先の上司、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、卒業後も就職活動を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を借りた（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「ポストロスト期（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に多いが、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あいやすいといえる。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。比較的実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い行ったのか、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。就業経験を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。これまでに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の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る一方で、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.