

第Ⅰ部 調査結果

本報告では、30 人の早期離職者¹に中学校在学中から調査時点までのキャリアを詳細に語って頂いた記録を「第Ⅱ部 ケース記録」にとりまとめている。第Ⅰ部ではこれらのケース記録を読み解く際に手掛かりとなるポイントを、「早期離職に至った経緯と背景」と、「早期離職後のキャリア形成」という二つの視点から整理する。

第1章 早期離職した若者の特徴

第一章では、若者たちが「初めての正社員勤務先」を早期離職した背景を、「若者自身・家族」「学校および就職／採用システム」「社会・経済的要因」の3領域に分けて整理する。

1. 若者自身・家族

Web モニター調査では、「初めての正社員勤務先」を3年以内に離職した若者は、勤続期間が3年以内の勤続者（調査時点において「初めての正社員勤務先」に正社員として勤めている人）と比べて自身の職務遂行能力を低く評価する傾向がみられた。その他の若者本人や家族の特徴については Web モニター調査では確認していない。本調査では、若者自身（や家族）に起因する早期離職の背景として、「キャリア意識の発達の遅れ」「より広い世界・自由への憧憬」「在学中からの健康問題」を見出した。

1-1. 個人差の大きいキャリア意識の発達度合

1-1-1. キャリア意識の発達が遅い若者

本報告では、「社会に出て働くこと自体が不安（11, 23）」「就職（活動）をしたくない（7, 11, 17, 23, 29）」といった「就職」への忌避感が強い若者たちと、働くこと自体には前向きだが、「生活の糧を稼ぐこと」以外の職業選択の基準が見つからないまま卒業した若者（5, 12）を「キャリア意識の発達が遅い」とみなした。彼・彼女らの多くは、就職活動の開始までに時間を要したり、途中で活動を止めたりしていた。中にはいわゆる「ブラック企業」に関する報道を見聞きして「社会人になると洗脳される、自分が変わってしまう（11）」と思い詰めた人や、自分に自信が持てず就職への不安から精神疾患を患った（23）人もいた。一方、休学等により就職の時期を延期して「やりたいこと」を探した人（17）、他の活動に没頭した人（29）もいた。こうした「働くこと」や「社会」「企業」への忌避感・不信感が就職後にも続いたことが早期離職の一因であると推察される。該当する若者たちには次の特徴が見られた。

1) 卒業から就職するまでに時間がかかっている

全回答者 30 人のうち卒業月の翌々月以降に正社員として就職した「既卒就職者」は7人であった。そのうち5人（5, 7, 11, 17, 29）に、キャリア意識の発達の遅れが見られた²。

¹ 本報告では最終学歴の学校を卒業して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」）に入職後3年以内に離職した若者を「早期離職者」と定義している。

² 残り2人の就職時期が遅れた理由は、「司法試験浪人（24）」「海外大学卒業（27）」であった。

2) 高学歴で比較的裕福な家庭の出身である

大卒以上の学歴である5人（11, 12, 17, 23, 29）はいずれも、早期離職後の転職先を探す求職期間中には、長期にわたり実家で暮らす・親から仕送りを受け取るなどしており、家計へアルバイト代等を収めている様子はみられなかった。また、大学院への進学費用（29）や、専門学校等へ入りなおした際の学費（17）を支援してもらっている人もいた。

1-1-2. キャリア意識の発達が進んでいた若者

反対に、幼少期から職業への関心や働く当事者としての自覚があり、最終学歴の学校へ進学した時には卒業後に志望する進路がある程度確立されていた若者たち（1, 4, 14, 24）もいた。彼・彼女らのキャリア意識が比較的早く発達した要因として、以下の事柄が見出された。

1) 出身家庭に経済的な余裕がない（裕福でない・親の早世）

裕福ではない家庭に生まれた若者（1, 4, 14, 24）、さらには「ひとり親世帯（4, 14）」「親の早世（4, 14）」を経験した若者は、人生の比較的早い段階で自立を余儀なくされていた。中学校卒業時から経済的負担の少ない進路を選び（1, 4, 14, 24）、学費を自分で稼いだ人（24）や、卒業後は家計の一端を担うこと（4, 14）や家族の介護（4）を期待された人もいた。

2) 本人や親が非大卒

大学・大学院卒の若者と比べて、高校や専門学校、短期大学等を卒業した若者では、親が子どもに早期の経済的自立を求める事例が多くみられ、そのためなのか「働くこと」そのものに疑問を持つ人はほぼいなかった。一方で「正社員以外の形」で働くことにためらいがない人も多かった。また、本人が大卒であっても親が高卒であるがゆえに、子どもに対して早期の経済的自立を求めているケースもみられた³。

3) ロールモデルになる人物が存在した

小中学生の幼い頃に、特定の職業や働き方の魅力を伝える人物（ロールモデル）と出会った人（3, 6, 22, 24）は、比較的早期にその職業や働き方を意識して卒業後の進路を決める傾向がみられた。女性3人（6, 22, 24）は全て「初めての正社員」として資格を要する専門職（看護師・行政書士）に就いており、そのロールモデルは看護師として働き続ける母（6, 22）や、特定の法律家（24）などであった。男性（3）の事例は、会社を経営する父に影響を受けて、大学附属の高校に進学するも大学進学に意義を見いだせず、高校卒業後は家業を手伝うという選択をしていた。

³ XDさん（24）は両親から大学の学費を自分で稼ぐよう求められた。卒業後も実家に住み司法試験に挑戦し続けたところ、両親から「20歳を超えて親の金で生活することはあり得ない」と、諦めるよう伝えられた。

1－2. より広い世界・自由への憧憬

より広い世界や自由への憧れの念から、「初めての正社員勤務先」を離職して新しいことに挑戦した事例が5つ（1, 2, 3, 18, 22）みられた。大まかに以下の3つに分類できる。

1）大都市への憧れ

非都市部の若者が大都市に憧れて地域移動をする際、離転職した事例がみられた（1, 2, 18）。

2）独身最後の自由時間

結婚を控えた女性が「自由にいられるうちに『やりたいこと』をする」ために離職し、ワーキングホリデーに出かけた事例がみられた⁴（22）。

3）親からの自立

父が経営する会社で正社員として働いていた若者が、経営方針について父と対立したのを契機に、他の会社等で働くことに関心をもち離職した事例があった（3）。

1－3. 在学中からの健康問題

該当事例は4つ（4, 6, 13, 23）である。特異体質や持病を持つ若者は、特定の条件の下でなければ就業継続が難しいため、本人のやる気の如何にかかわらず職業の選択肢が少なくなる。就業を開始してから症状が悪化したり、自分の体質に気がついたりした場合には、早期離職の一因となっている。

1）就業と通院の両立困難

在学中に精神疾患を患い定期的な通院が必要であった若者が、シフト勤務の職場で働き始めたところ、かかりつけ医の診療日に休みを取りづらく、治療と両立できず離職した（23）。

2）皮膚疾患

皮膚が弱い体質（水アレルギー）の若者が、食品製造業の生産工程で冷凍食品を素手で扱うよう指示され、皮膚を酷使した結果、症状が悪化して就労できなくなった（4）。

3）夜勤と睡眠障害

看護師として働きはじめてから、不規則な時間に睡眠をとることが体質的に難しいことが判明し、夜勤を伴う病院での勤務が困難となった（6）。

4）煙草の臭い

煙草の臭いで気分が悪くなる体質の若者が、勤務先の休憩室および移動車の中で上司・先輩が喫煙することに耐えられなくなった（13）。

⁴ 他に「独身最後の思い出」として留学した事例（26）もある。ただし彼女の場合、「初めての正社員勤務先」を離職した後に一時的な就職やボランティア活動を経てから留学したので、「初めての正社員勤務先」を離職した背景とは言いがたい。しかし、女性のキャリア形成と結婚・出産との関連を考える上で貴重な事例である。

なお、就職後に長時間労働や過密労働、ハラスメント等の職場トラブル、心身の不調等が現れた場合には、家族が心配して離職を促す事例が多く見られた（11, 14, 25, 27, 28, 29）。

2. 学校および就職／採用システム

Web モニター調査では、学歴が低い若者ほど早期に離職する傾向が見られた⁵。また、「初めての正社員勤務先」を（勤続期間にかかわらず）離職した若者は調査時点まで勤続していた若者と比べて、在学中の学習・課外活動や、「初めての正社員勤務先」に入職する際の就職活動に以下の特徴がみられることが明らかにされた。

- ①高校卒では普通科、専門学校卒では衛生関係⁶、高等専門学校卒では情報系、短大卒女性では教育、大学卒女性では人文科学、大学院卒では社会科学や医療・保健・看護を専攻。
- ②将来の職業を考慮せず進学先を決めた。
- ③学業成績は優秀ではなく、課外活動にもあまり熱心に取り組まなかった。
- ④新卒時の就職活動にあまり熱心に取り組まなかった。
- ⑤在学中に働くためのルールを学んだことがなかった。
- ⑥志望度の低い企業に入職した（男性・大卒女性）。

上記の特徴は本調査の回答者にもいくつかみられた。さらに本調査で新たに見出された学校や就職システムに起因する早期離職の背景を、最終学歴の学校種別に見ていこう。

2－1. 高校卒

高校卒で就職した4人の回答者は全員男性である。そのうち2人（1, 2）は農業科を、1人（3）は私立大学付属の進学校、もう1人（4）は地元の普通科進学校を卒業した。他の学歴の回答者と比べて彼らに特有の早期離職の背景は以下の二点である。

1) 家庭の経済状況がキャリアの選択可能範囲を狭める

高校卒4人のうち3人（1, 2, 4）は出身家庭の経済状況が厳しく早期の自立を求められていた。具体的には、「親に金品をねだられるので就職を機に離家した（1）」「早期離職後はアルバイト代を家計に納めたが上京資金が貯まり一人暮らしを始めた後は家族と連絡を絶った（2）」「家族の扶養と介護のため実家近くでしか就職できなかった（4）」「安定性を重視する家族の意向を優先して公務員試験に就職活動を一本化したところ全て不合格となった（4）」などの形で、家族の経済事情が新卒時にも早期離職後にもキャリア形成に大きな影響を与えていた。これらは直接的な早期離職の要因とはいえない。しかし、「自分に合った職業を探す」

⁵ 回答者に占める「初めての正社員勤務先」を入職から3年以内に離職した人の割合は、高校卒 33.1%、専門・短大・高専卒 34.4%、大学・大学院卒 21.4%であった。また1年以内に離職した割合は高校卒 14.0%、専門・短大・高専卒 11.4%、大学・大学院卒 7.7%であった。（JILPT 2019, 図表序－3）。

⁶ 栄養、調理、理容、美容、製菓・製パンなど。

「安定的に働ける健全な職場を探す」ために時間をかけることが許されず、早急に「経済的に自立する」ことや、若くして「家族の世話をする」ことを求められれば、「とにかく正社員になる」「実家から離れる／実家の近くに住む」こと自体が目標となり、不本意な就職につながりやすい。大学進学率が50%を越えた今日なお高校卒で就職する若者の中には、経済的困窮のために進学を断念した人が含まれている。学歴が低い若者ほど早期に離職する傾向は、出身家庭の経済問題が若者のキャリア形成における意志決定に影響を及ぼし、彼・彼女らを低学歴・不本意就職・早期離職へと導いた結果でもあると考えられる。

2) 学校の設立目的と本人の進路との不一致

進学校は通常、生徒が大学等へ進学することを前提に進路指導を行うため、就職希望の生徒に対する支援が手薄になりがちである。さらに企業から学校に届く求人が少ない、一緒に就職活動をする仲間を見つけにくい等のハンディキャップもある。DKさん(4)の場合、家庭に経済的な余裕がなく、学力が高いにも関わらず高卒での就職を希望した。しかし進学校に在籍していたため企業の求人が学校に届かず、ハローワークで就職活動をしたが希望に合う求人は見つからなかった。やむなく肉体労働に就いたが持病が悪化して離職に至った。

2-2. 専門学校、短大、高等専門学校卒

本調査の回答者のうち、3人が専門学校(5, 6, 17⁷)、3人が短期大学(7, 8, 21⁸)、1人が高等専門学校⁹(9)を卒業した。これら短期の(準)高等教育機関を卒業した若者に特有の早期離職の背景は以下の二点である。

1) 学校での専攻と自身の志向性との不一致

これら短期の(準)高等教育機関は、特定領域の職業に就くことを想定して実学的教育を行う。学校に集まる求人情報も特定領域に偏りがちである。そのため、入学後に学校での専攻と自身の志向性が一致しないことに気づいた若者(5, 9, 17, 21)は、特定の職業を想定した学校による就職支援を受けることが難しくなる。その結果、内定を得ないまま卒業して長期間非正規雇用者として働いた後に就職する(5)、アルバイト先に就職する(17)、志向性にあった学校に入り直す(21)、独自に就職活動を進めるが卒業直前まで内定を得られず、学校経由で志向性に合わない企業へと不本意就職をする(9)など、新卒一括採用システムからみて非典型的なキャリアを辿ることになる。さらに既卒者の就職先は新卒者のそれより労働条件が悪く若者の育成環境も整っていない場合が多い(JILPT 2019)。学校での専攻と自身

⁷ QDさん(17)は大学卒業後に二つの専門学校に通い、一つ目を中途退学、二つ目を卒業しているため、「専門学校卒」と「大学卒」の両面から考察することにした。

⁸ UDさん(21)は、短期大学卒業後に四年制大学の3年生に編入して卒業しているため、「短期大学卒」と「大学卒」の両面から考察することにした。

⁹ GTさん(9)は5年の課程を終えた後に専攻科へ進学・卒業したため、大学卒(学士)の資格を有している。しかしここでは学校種別に注目したいため、高等専門学校卒に分類している。

の志向性との不一致は、若者のキャリアを非典型的なものに向かわせることを通じて早期離職の背景になっている。

2) 目先の好き嫌いに基づく学校選択

上記1)の若者たちが進学後に学校での専攻と自分の志向性との不一致に気づくことになった原因は、彼・彼女らが中学・高校卒業後の進路を選択する際、進学先の学校が養成する職業の詳細や具体的な学習内容について十分に調べることなく、目先の好き嫌いで進路を決定したためである。例えば「動物が好きだから」トリマー養成の専門学校に進学するが、実習でペット業界の裏事情を知り失望した(5)、「スポーツが得意だから」短大で体育を専攻するが、カリキュラムが過密であるため教員免許の取得を諦めた(8)、精神保健福祉士養成の専門学校に進学した後に精神保健福祉士と心理カウンセラーとを混同していたことに気づいた(17)、受験勉強が嫌で短大を選び「グローバルの時代には英語を学んだほうがいい」から英語を専攻したが、卒業生の大半がサービス職に就くことを知り四年制大学へ編入学した(21)などの事例が見られた。こうした特定の職業（に就くまでのプロセス）に対するイメージが断片的なまま、その職業を目指すことを前提とする学校に進学してしまったことが、上記の「学校での専攻と自身の志向性との不一致」が生じる一因として考えられる。

2-3. 大学・大学院卒

本調査の回答者のうち大学・大学院卒は21人である。彼・彼女らの卒業した高校はいずれも進学校である。大学・大学院卒の若者に特有の早期離職の背景として本調査では「職業について考え始めるのが遅い」「景気変動の影響を受けやすい」ことが明らかになった。

1) 職業について考え始めるのが遅い

受験・進学する大学・学部を選択した際に将来の職業を考慮した事例は、看護師(22)、医師(30)、弁護士(24)、幼稚園教諭(18)といった、業務独占資格を要する職業を目指した若者たちだけであった。その他の若者の多くは、高校での得意科目・大学の入学難易度・学校所在地を基準に大学・学部を選んでおり、職業について考え始めるのは、周囲の同級生が具体的な就職活動が始める大学3年次の秋以降である人が多い¹⁰。これらは早期離職の直接的な要因とはいえないが、上述の「キャリア意識の発達」の遅れに影響を及ぼしている可能性はあるだろう。

2) 景気変動の影響を受けやすい

本調査の回答者の中には、学歴問わず在学中にリーマンショック(2008年)や東日本大震災(2011年)を経験した人が多く含まれる。一方で、これらの出来事が就職活動に影響した

¹⁰ 本調査のケースでは倫理憲章(2013年廃止)や採用選考指針に定められた採用活動解禁日を目安に就職活動を開始する若者が多くみられた。

という発言は、大学・大学院卒からのみ得られた。学校や行政による統制が入る非大卒（特に高卒）の就職活動にくらべて、自由市場である大学・大学院卒の就職活動では、若者自身が直接企業と関わるため景気変動による影響を実感しやすい。景況悪化により求人が減少したり応募条件が厳しくなったりすると、若者が不安にかられて「質より量」の就職活動に陥り、本来の希望条件とかけ離れた企業へ就職する「不本意就職」が発生しやすい（13, 14, 16, 26）。この点が早期離職の一因となっている可能性がある。

2-4. 全学歴に共通する課題

不本意な早期離職を防ぐには、若者と企業とのマッチングの精度を高めねばならず、そのためには業界や職業、企業に関する客観的な情報提供が必要である。また、提供された情報を的確に読み解くには、労働法等の働くことのルールや、社会保険や税金等の知識も必要になる。ところが、回答者に学校で受けた就職関連の支援を尋ねると「就職活動スケジュールや自己分析に関するセミナー」「模擬面接」「校内での企業説明会」を利用した人が若干みられる程度で、専門家によるキャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）に相当する個別の相談を受けた人は1人（13）であった。また、学校が紹介した求人に応募した事例は非大卒が中心で、大卒では皆無、修士修了者で1人のみであった¹¹。

さらに「初めての正社員勤務先」の求人に応募するにあたり、業界や職種、企業の情報を集めた方法を問うと、求人票や求人広告、企業のホームページ等を直接見た人が大半を占めており、学校の教職員やキャリアコンサルタント（キャリアカウンセラー）、ハローワーク職員等から別途情報を得た人は皆無であった。さらに、労働法等の「働くことのルール」や社会保険・税金についての知識を大学在学中に学ぶ機会があったと答えた人は皆無であった。

以上は全て回答者の主観的な経験の振り返りに基づくものであり、実際にどのような支援メニューが学校にあったのか確かめる術はない。とはいえ、回答者たちが学校による支援をあまり利用しなかった背景には以下の三点が考えられる。第一に、当然だが学校は職業紹介を専門とする機関ではないため、就職支援の専門家を全生徒・学生に対応できるほど多数配置することは不可能である。第二に、特に大学での就職支援は任意参加であるため、支援が必要な若者が自ら訪れることがなければ支援を提供できない。第三に、特に大学ではインターネットを介して若者が企業と直接やりとりする就職活動が主流になっており、学校や専門家等の第三者を介在させることは若者にとって「手間」と感じられやすい。

3. 社会・経済的要因

最後に、社会・経済的要因についてみていこう。Web モニター調査では、「初めての正社員勤務先」を（勤続期間にかかわらず）離職した若者は調査時点まで勤続していた若者と比べ

¹¹ 学校の紹介した求人企業へ就職した人は、高卒（2）、高等専門学校専攻科卒（9）、専門学校卒（6）、短大卒（8）、修士卒（28）各1人の計5人であった。

て、女性、非大卒者、既卒就職者といった労働市場で不利な属性を持つ傾向がみられた。

本調査では上記に加えて、就職活動や就業継続に影響を及ぼした社会経済的な出来事や、社会構造に由来する離職の要因について、回答者から言及があった場合には記録をとった。具体的には、「世界的金融危機（リーマンショック）」「東日本大震災」「平成の大合併」「地上デジタル放送への完全切り替え」「地域の産業の偏り」「都市と非都市部の格差」「正社員初任給の学歴格差」についての言及がみられた。これらは労働市場において不利な属性（女性・非大卒・既卒就職者）と合わさって、若者のキャリア形成に負の影響を及ぼしていた。

3-1. 世界的金融危機（リーマンショック）・東日本大震災

世界的金融危機（リーマンショック）や東日本大震災の発生により、企業が新規採用を抑制した時期に就職活動をした若者たちの中には、「正社員になれるならどの企業でもよい」と闇雲に大量の応募をした人もいた（13, 14, 16, 26）。その結果として、本人の意に沿わない不本意な就職をすることになったことが、早期離職の一つの要因になっていた。また、卒業までに内定を得られず「就職から進学へ進路変更（9）」「留年（11）」をした人もいた。一方、入学前や在学中に上記の社会変動を経験し、就職活動の難化を予想して『手に職』をつけようと業務独占資格（看護師）の取得を目指した（22）「留学先での就職を断念して帰国した（27）」等の行動をとった人もいた。

さらに「初めての正社員勤務先」に入職した後にも、上記の社会変動により消費者の購買意欲が急速に冷え込み、営業・販売ノルマを達成できず厳しく叱責されたことが、早期離職の一因であると語った若者もいた¹²（13, 14）。一方で、入職後に徐々にこれらの社会変動の影響が和らぎ、労働市場が需要過多になってきたため、「今ならば、新卒の時に叶えられなかった仕事ができるのではないか」と思い転職を決意した」若者もいた（14）。

3-2. 「平成の大合併」

ひとり親家庭出身で、卒業後は家族の介護と扶養を担うことを期待されていた DK さん（4）は、家族の強い意向を受けて、地元近くの自治体で地方公務員として働くことを志望した。しかし DK さんが受験した 2005 年は「平成の大合併」による市町村合併数がピークに達した時期で、実家から通える範囲で受験できる自治体数が 2, 3 ヶ所にまで急減した。全ての公務員試験に不合格となり、民間企業への就職活動に切り替えたが、進学校に通っていたため学校に求人情報がなく、また地元の産業が特定分野に偏っていたため、自らの希望を諦めて「自宅から通えるところならどこでもよい」という就職をせざるを得なくなった。

¹² 例えば MD さん（13）は、東日本大震災（2011 年 3 月）に加え、地上デジタル放送への完全切り替え（2011 年 7 月）があった翌年度に家電量販店に就職した。消費者の買い控えと買い換え需要の終了との両方の影響を受けて、配属先店舗の全従業員が液晶テレビの販売ノルマを果たせず、MD さんはノルマを達成するために自己負担で液晶テレビを購入した。

3-3. 都市部と非都市部の格差

本調査の回答者のうち、最終学歴卒業時の居住地が非都市部であった人は6人（1, 2, 4, 9, 18, 29）いる。そのうちの3人（2, 4, 18）は、非都市部では職業の選択肢が大変少なく、そのことが離職の背景の一つであると指摘した。特に高校新卒者の初任給では独り暮らしの生計を維持することが難しいため、寮のある企業に就職しない限り、実家から通える範囲で職業を選択することになる。さらに非都市部では公共の交通機関が発達していないため、自家用車を所有していないと職業の選択肢がさらに狭まる（2, 4）。たとえば DKさんは業務でコンピュータを扱う仕事を希望していたが、実家から通える範囲に高校新卒男性が応募可能な求人そのものがごくわずかで、職業を選ぶ余地はなかった。また、「スマートフォンが普及するまでは高校生がインターネットを使う機会が少なかったため、産業が偏る地域で生まれ育つと、世の中にどんな職業の選択肢があるのかがそもそも分からず、身近で目にする職業しか自分の将来像として思い描けない（18）」という情報格差の指摘もあった。こうした非都市部の選択肢の少なさは、不本意就職（4）だけでなく、就職後に「広い世界を見てみたい（2, 18）」という気持ちが湧き上がり都市部へと離転職することにつながっていた。

3-4. 学歴・ジェンダーによる賃金格差

新卒就職者の初任給は、事業所の産業・規模だけでなく、労働者の性別・学歴によっても大きな差がある。同じ産業・同程度の規模であれば、初任給は学歴が高いほど、また女性より男性で高い¹³。一方、最低賃金時間額は労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められるため、都市部を多く含む都道府県では高く、そうでない地域では低くなる傾向がある¹⁴。

こうした社会構造は、非都市部出身の高卒男性（2）や、短大卒の女性（7）に、「地元の正社員より都市部で夜勤のアルバイトを掛け持ちした方が稼げる（2）」「正社員よりアルバイトの方が稼げる（7）」という判断をもたらし、正社員の仕事を辞めて上京する（2）、正社員を目指す就職活動を先延ばしにする（7）といった行動に向かわせていた。

4. インプリケーション

第一章では、若者たちが「初めての正社員勤務先」を早期離職した背景を、「若者自身・家族」「学校および就職／採用システム」「社会・経済的要因」の3領域に分けて整理した。その結果、社会変動や景況、生まれついた性別、地域、家族、体質など、若者本人が選ぶことができない多様な事柄は、互いに関連しながら、幼少期からのキャリア意識の発達や、若者

¹³ 厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査（初任給）の概況」

¹⁴ 2019 年 10 月発効の最低賃金時間額は最高が 1,013 円（東京）、最低が 790 円（青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島）である（厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/）

の人生の岐路における意思決定に影響を及ぼしていたことが分かった。

そして「初めての正社員勤務先」へ入職する前の意思決定が早期離職につながるメカニズムは次のようなものであった。若者の意思決定（進学か就職か／学校種別や専攻の選択／就職活動の進め方／業界・職種・企業選択など）は、時を経て積み重なり、「初めての正社員勤務先」への就職という場面を迎えた時に、「学校が用意した進路とは異なる進路選択をする（高校・専門・短大卒）」「卒業までに内定が得られず既卒就職者として就職する（高等教育卒）」等の「新卒一括採用システムにおいて非典型的なキャリア」の選択につながると、早期離職リスクの高い企業への入職や、本人の意に沿わない「不本意就職」が発生しやすくなり、入職後の早期離職を引き起こす背景となっている。

一方、「初めての正社員勤務先」に入職した後の意思決定にも、若者自身が変わえようのない社会変動や生まれ育ち、過去の経歴等が影響を及ぼし、若者を早期離職へと導く事例がみられた。具体的には、小規模都市の低賃金や産業の偏り、家族による干渉や搾取、「既婚女性は自由に振る舞うべきではない」というジェンダー規範、就労継続を困難にする本人の体質などが、「今の状況から出て行きたい」と若者に思わせる「プッシュ要因」として作用していた。また、人口減と好況による転職機会の増大、大都市の高賃金や求人の多様性などが「新しい状況に移りたい」と思わせる「プル要因」として作用していた。

本調査の結果、近代化（業績主義化）が進んだはずの我が国において現在でも、生まれついた性別や家族、地域の違いが若者のキャリア形成に大きな影響を及ぼしていることが分かった。若者個人の幸福だけでなく社会の発展・安定のためにも、いかなる生まれ・育ちであれ、誰もが公平に自分の能力を伸ばし自分を活かせる職業に就ける社会を構築する必要がある。労働政策の策定・運営においては、女性や非大卒者、非都市部に住む若者など、労働市場での競争力が弱い属性を持つ若者たちが、自ら気づかぬうちに不利な選択をせざるをえない社会構造があることを常に考慮に入れるべきであろう。そして学校やハローワーク等の支援の場を通じて、彼・彼女らに他の選択肢があることに気づかせるとともに、実際にその選択肢を選べるように、学習・就業機会を積極的に提供できる仕組みを構築する必要がある。

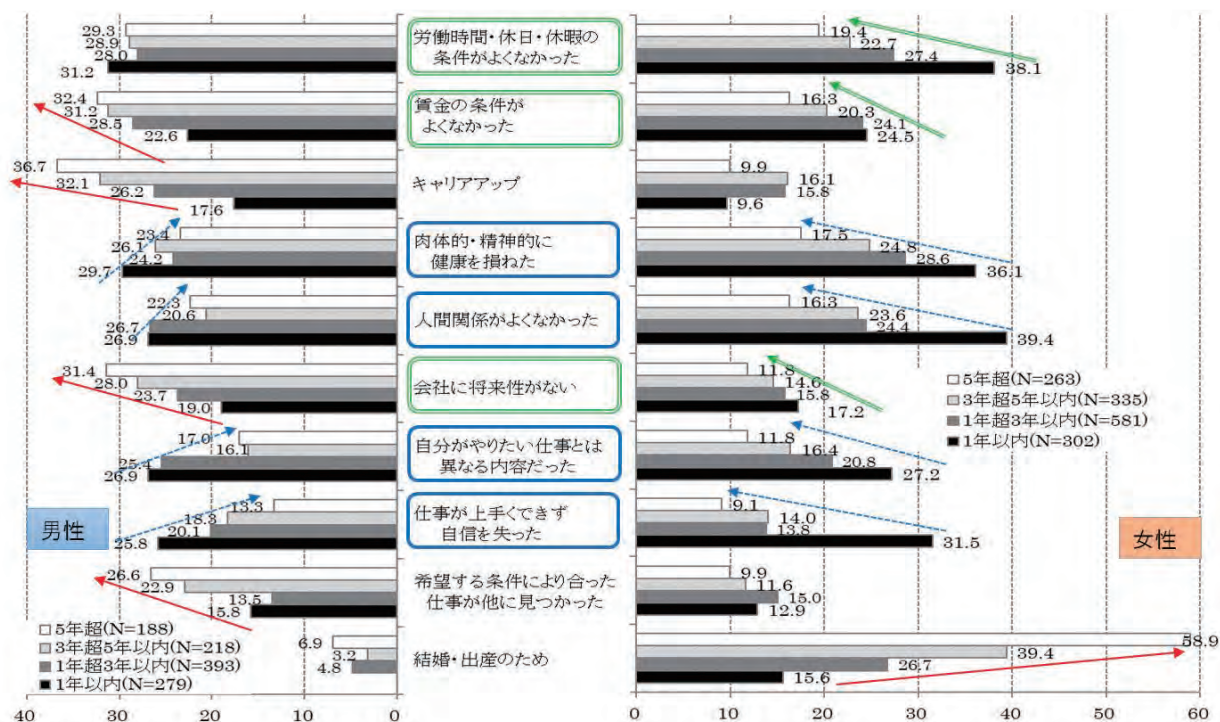
第2章 若者が早期離職した職場の特徴

1. Web モニター調査における知見

若者の離職は適職を探索するための試行錯誤の期間として肯定的にとらえるべき一面もある。しかし Web モニター調査において「初めての正社員勤務先」を離職した理由を尋ねたところ、入職から離職までの勤続期間が短い人ほど「初めての正社員勤務先」を脱するために離職していることが分かった。すなわち、早期離職する若者たちは長く勤めてから辞めた若者たちより、男女ともに人間関係に悩み、仕事が出来ず自信を失い、心身の健康を損ね、「やりたい仕事」とのギャップを感じて離職していく傾向がみられた（図表2-1）。また女性については、労働時間・休日・休暇や賃金といった労働条件に不満をもつ傾向や、勤め先の会社将来性を感じられずに辞めていく傾向がみられた。さらに Web モニター調査では、離職者の「初めての正社員勤務先」では「短期間に何人もの従業員が次々と辞めていく」「短期間に何人もの新しい従業員が採用される」といった特徴があることが明らかになった。以上より若者の早期離職は、若者と企業との「個々の相性の問題」と言うより、企業あるいは職場全体に従業員が離職しやすい特徴があり、その結果、常時新しく人材を補充しなくてはならない状況になっている「組織の問題」とであると考えられる。

そこで本章では、「初めての正社員勤務先」におけるどのような雇用管理のあり方が、若者たちを早期離職に向かわせるのかという視点から、ヒアリング調査の結果を検討していく。

図表2-1 性・離職までの勤続期間別「初めての正社員勤務先」離職理由（MA、単位：%）



※JILPT（2019）をもとに作成。勤続期間と回答率に直線的関係がある理由を抜粋。

2. 若者雇用促進法

2015年10月に「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」が公布・施行された。同法は、「若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる」ものである。具体的には、①労働条件や就労実態等の職場情報を積極的に提供してミスマッチによる早期離職を防ぐ、②一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない、③若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定する制度を創設する、といった施策が行われてきた（図表2-2）。

そこで以下では、上記3本の新施策の趣旨に沿って、回答者の「初めての正社員勤務先」が「若者が適職を選択でき、職業能力を開発・向上させる」に相応しい環境であったかどうか確認する。はじめに「正確な情報（労働条件・就労実態等）の伝達」が採用前に十分できていたか、次に「労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為」が行われていなかったか、最後に「若者の採用・育成に適切な雇用管理」が行われていたか、という3つの視点から、Webモニター調査の結果とあわせて、考察していこう。

図表2-2 若者雇用促進法の概要

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）
 新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）
 ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：○労働基準法と最低賃金法に関する規定について
 (1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
 (2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
 (3)対象条項違反により送達され、公表された場合

○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
 (1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）
 若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準：若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
 ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）について公表している


 等 <認定マーク>

※厚生労働省「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>（下線は筆者）

3. 正確な情報（労働条件・就労実態等）の伝達

3-1. 入職前の情報と現実との不一致

Web モニター調査（JILPT 2019）において、「初めての正社員勤務先」における労働時間と給与額を（離職までの）勤続期間が同程度の離職者（離職時点）と勤続者（調査時点）とで比べたところ、離職者の方が労働時間が長く低賃金であることが分かった。さらに「初めての正社員勤務先」に入職後3ヶ月以内の「労働時間の長さ」「仕事内容」「給与の金額」が入職前に得た情報と異なっていた人の割合も、離職者の方が大きい傾向がみられた。

本調査では「労働時間」「仕事内容」「給与の金額」に加えて、「雇用形態」「勤務地」についても入職前に聞いた内容と実際とが異なっていた事例が見いだされた。「雇用形態」については、求人票では「正社員募集」を掲げながら採用後は「試用期間」を理由にアルバイトとして雇用する事例（4, 7）や、内定時の雇用契約書の有効期間を入社後の研修（2～3ヶ月間）終了時まで設定し、研修終了時に大幅に待遇を下げる契約を結びなおす事例（26）がみられた。「勤務地」については、内定時に提示された勤務地とは異なる土地に配属され転居を余儀なくされた事例（21）がみられた。

3-2. 入職前の期待と現実との不一致

以上は、雇用主が採用前に提示した情報と現実の労働条件等が明らかに異なっていた事例である。一方、本調査において回答者に「初めての正社員勤務先」との初めての接触から配属後までのプロセスを詳細に尋ねたところ、雇用主は正確な情報を提供したつもりであっても、若者には「話が違う」と受け取られてしまった事例が「仕事内容」「労働時間・給与」「教育訓練」「勤務地」などについて見いだされた。

「仕事内容」については、口約束や過度なアピールによって企業側が採用選考時に若者の期待値を上げすぎた事例がみられた。具体的には、「採用面接で部長に『海外経験を生かして海外営業部門で活躍できるよ』と提案され、海外営業部門へ配属され実績を上げたが、欠員補充のために国内営業部門へ異動になった（27）」「アルバイト先のスーパーマーケットに偶然来店した自動車ディーラー会社の総務部長に接客ぶりを気に入られ正社員に勧誘された。営業・販売ができるものと思い入社したが、高卒採用の経験がない会社であったため、自動車整備士の補助を命じられた（1）」といった事例がみられた。また、金融商品や不動産など高額商品を扱う企業は、採用選考時に高い倫理感や顧客志向、社会貢献意識を求めるため、若者は採用プロセスの中でそれらの価値観を内面化する。しかし入職後にはノルマ達成を最優先する現場に配属され、手段を選ばない営業活動をするよう求められて幻滅した事例が複数みられた（12, 14, 20）。

「労働時間・給与」「勤務地」については、若者と企業とで同じ言葉を異なる意味で使用する、想定する時間の幅が異なるといった「認識ギャップ」が確認された。具体的には、若者は実家から近いB県・C県・D県を「A地方」と認識し、「配属先をA地方内に限定する」

という条件を魅力に感じて就職したが、企業側は「A 地方」には「E 県」も含むと想定して若者を E 県の事業所へ配属した事例（10）や、企業側は顧客ニーズに合わせて事業内容を随時変化させ、事業の展開に必要な夜勤や土日出勤を制度化したが、若者は入職時の事業内容や労働時間・休日の制度が在職中にずっと続くと認識していたため不満を抱いた（5）などの事例がみられた。

「労働時間・給与」「教育訓練」については、本社・人事部門と現場との連携がとれていないことに端を発する「期待外れ」が生じていた。具体的には、採用選考時には企業の公式の規則や制度が説明されるが、配属後は営業所や部署、上司ごとに非公式でローカルな運用がなされていた可能性がうかがわれる事例が、労働時間管理や残業代の支払い（8, 13, 14, 19）、教育訓練（10, 13, 19, 20, 21, 25, 27, 30）についてみられた。

また、これらの「企業と若者の行き違い」が生じた事例全体に通底する傾向として、若者自身が意思決定の際に客観的な情報による裏付けをとらない傾向が確認できた。具体的には、「お金のためなら何でもできる（12）」のような根拠の無い自信をもっていた人や、「本社は地方都市にあったが転勤の可能性は考えもしなかった（13）」「正社員なので事務も多少はあると想定していたら、製造ラインでの作業ばかりだった（2）」等、根拠なく自分に都合よく思い込む人がいた。また、「内定時の契約内容をよく理解していなかった（26）」「中途採用と新卒採用のどちらにするか希望を聞かれ、なんとなく『新卒』と答えた結果、給与額が低くなりアルバイトで既に習得した内容の研修を受けることになったので、中途採用にすればよかった（17）」「入社時は就職できたことで胸がいっぱいだったが、今考えると労働条件に不審な点が多くあった（29）」のように契約内容を入職前に自分で確かめなかった人もいた。

4. 労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為

Web モニター調査では、離職者の「初めての正社員勤務先」では「会社の業務の中で、法律や社会的倫理に反する行為が行われている」傾向があることが明らかにされた。また、離職者は勤続者よりも在職中に以下のような職場トラブルに遭遇する傾向があった。

- 「残業代が時間通り支払わ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」
- 「希望した日に有給休暇をとれなかったことがあった」
- 「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント行為）を受けた」
- 「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」
- 「仕事が原因でけがや病気をした」
- 「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」

本調査では上記に該当する事例の他、新たな問題も見出された。以下ではそれらの事例を整理する。さらに「いじめ・暴力・ハラスメント」に焦点を絞り、その発生の背景を考える。

4-1. 労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為の実例

1) 不適切な労働時間管理

回答者の大半が、「初めての正社員勤務先」で心身に影響が及ぶほどの長時間労働を経験していた。その多くは回答者個人だけでなく、その会社あるいは部署全体において長時間労働が常態化していた。なかには、「長時間労働が常態化し過労死が多発している職場であるにもかかわらず『好んで長時間働いている』と捉えて改善を怠る」事例（15）もみられた。

こうした長時間労働が常態化する背景には、次のような不適切な労働時間管理があった。最も事例が多いのは「労働時間の記録の改ざん」である。組織的に指示があった事例（5, 13, 14, 19, 27）と、組織的な指示はないが若者自身が上司や先輩の行動を真似て自らタイムカードの打刻時間をずらす、残業の申告を控える、などの行為をした事例（13, 25, 29, 30）の両方が見出された。そもそも、労働時間の記録が全く行われていなかった事例（20）や、所定の労働時間を従業員の誰もが把握していない事例（29）もあった。

次に多いのは「交代制や夜勤の不適切な運用」である。医療機関（6, 30）やサービス業（5, 8）、小売業（13, 23）などでは、患者や消費者の便宜のために従業員を早朝や夜間にも働かせる場合がある。シフト勤務等の交代制で働いていた6人のうち4人において不適切な運用が確認できた。具体的には「17時に出社して午前1時まで勤務し、1時間休憩した後、午前2時から昼の11時まで働く（5）」「遅番で終電まで働いた次の日に朝番で7時半から働く（8）」「月曜から日曜まで休日もなく毎日出勤し、退勤時刻から翌朝の出勤時刻までの間隔が6時間しかない。当直後そのまま勤務した日もある（30）」のように十分なインターバルが置かれていない事例の他、「店長が『帰ってよい』と言うまで帰れないので、早番（開店10時～19時）のシフトに入っても遅番（12時頃～閉店21時）の人と一緒に仕事をしていると、閉店まで残ることになってしまう（13）」といった事例もみられた。

また「有給休暇を取っている人を見たことがない」「有給休暇は病気の時にしか取得できない」等の「休みが取れない」という事例が多数みられた他、「顧客の都合で店舗の休業日に出勤しても代休を取ることが許されなかった（20）」という事例も見られた。

2) 不適切な雇用契約

不適切な雇用契約（のプロセス）として最も多いのは「資格を満たしているにも関わらず社会保険に未加入のまま常用雇用され続けた（4, 16, 29）」事例である。他にも「採用時に戸籍謄本の提出を義務づけられた。離職するまで雇用条件通知書も就業規則も渡されず、署名も捺印もしていない（29）」「試用期間（2～3ヶ月）終了時に、雇用契約の内容を一方的に変更され、給与や労働時間等の待遇が下げられた（26）」等の事例がみられた。

3) 残業代未払・低賃金

回答者のうち「初めての正社員勤務先」による残業代未払いについて言及した人は11人

いた。その経緯は様々で、「残業しなければ業務を終わらせられなかったが、上司が残業として認めてくれなかった（2, 8）」、上司の命令により「始業時間前の早出（14）」や「就業時間後の会議（19）」、「土日出勤や深夜の労働（27）」などをして、残業として認められなかった、「就業規則上の残業時間の上限に抵触しないように求められ、自ら労働時間の記録を改ざんした（25）」「提出した記録を無断で変更された（5, 13）」「残業という概念が存在せず、本気なのか分からないが、残業による光熱費の増加分を無駄遣いといって従業員に要求してくる勢いであった（29）」「手続が複雑なため、業務が忙しすぎて申請できないまま期限となった（30）」などの事例がみられた。また「みなし労働時間制」を適用されていたと推察される事例（17, 20, 25）の中には、「固定残業代の規定時間を超えた分の残業代が支払われることがなかった（20）」「支払われたが規定時間を超えた分の残業時間が改ざんされていた（25）」「時給換算すると最低賃金を下回る恐れがある（60 時間分の残業手当を含めた固定給の月額が税込 20 万円）（17）」という事例があった。

残業代未払いや低賃金は、若者に「正社員は頑張っても報われない働き方」という考え方をもたらし「働いた時間に応じて給与が支払われる時給制の非正規雇用の仕事に魅力を感じて離職する（2）」「離職後、正社員としては転職しないと決める（8, 25）」「勤労意欲が大きく損なわれる（30）」といった事態を生じさせる要因になっている。

4）労働安全衛生

労働安全衛生に関する法令違反として最も多い事例は「長時間労働」と「いじめ・暴力・ハラスメント」による「メンタルヘルスの悪化」である。その背景については次項にて詳述する（6, 13, 14, 19, 23, 27 等）。

第 1 章において若者自身の体質や持病が離職の一因である事例を示したが、これらの若者は、雇用主が労働安全衛生管理を適切に行っていれば、症状の悪化や発病を招くこともなく、就労を継続できた可能性がある¹⁵。

さらに、直接的に労働安全衛生には関わらないが、医療機関で働く若者が違法すれすれの行為を命じられている事例もみられた（7, 30）。

5）若者の倫理観に反する行為

最後に、法令違反とはいえないが、若者たちの倫理観や正義感に反する行為が業務の中で行われていたことが早期離職につながった事例をみていこう。

最も多いのは、営業職の若者がノルマ達成と顧客志向との板挟みになる事例である。「ノルマ達成のため強引に高齢の顧客に他行の預金を自社の口座に移させたり、借金が必要ない人にカードローンをお勧めたりしなければならないのが辛い（14）」「顧客の信頼に応えて責任持

¹⁵ たとえば「冷凍食品を扱う際の手袋の着用（4）」「職場の禁煙・分煙（13）」「仮眠室の環境改善（6）」「通院に配慮したシフト管理（23）」などが対策として考えられる。

って株式等の値動きを注視すべきだが、次の顧客先へ営業に行かねばノルマを達成できないためトレーディングに集中できない（12）」「本当に顧客のためだけを考えていては成立せず契約も取らねばならないところに狡さを感じた（20）」といった事例が見られた。

他にも、「企業買収により地方事業所が閉鎖された際、当該事業所に転勤していた若者が、自身は首都圏出身であるため本社での就労継続が可能だったにも関わらず、転居できない同僚たちが辞めざるを得なくなったことで義憤に駆られて離職した（17）」「親会社に設定された目標を達成するため、赤字価格でサービスを提供したり親会社に報告する売上額を操作したりしていると噂に聞いて憤慨した（10）」「長時間労働で心身を壊した人に対して『本人の要領が悪い』と捉える社風を好きになれず、自分もこの感覚に同化してしまうのではないかと危惧を抱いた（15）」といった事例が見られた。

これらはいずれも若者たちの主観によるため、実際には上司や先輩たちも若者たちと同様の葛藤を抱えながら、それでもバランスをとって働いていたのかもしれない。そのように清濁併せのみ葛藤を乗り越え落としどころを見つけるには、ある程度の経験を積む必要がある。一方、後述の通り本調査の回答者たちの多くは、一つの会社等で定年まで勤めあげる「一社勤続」志向が大変低く、自分の価値観に合わないと分かると早々に見切りをつけて次の仕事を探す傾向がある。短いスパンでキャリア形成を考えるタイプの若者たちに対して、「経験を積みれば自然と分かるようになる」といったアプローチは、職場定着にはつながらないだろう。

4-2. いじめ・暴力・ハラスメントの背景

回答者 30 人のうち「初めての正社員勤務先」で「いじめ・暴力・ハラスメント」を受けたと言及した人は 13 人で（6, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 19, 24, 26, 27, 29, 30）、本人ではなく同僚がハラスメント行為を受けたと言及した人も加えると、約半数が職場でのハラスメント行為を直接・間接的に経験していた。「いじめ・暴力・ハラスメント」が発生していた「初めての正社員勤務先」は以下の特徴を一つ以上備えていた。

1) 個人間の競争が激しい「成果主義」の職場

個人単位の成果主義がしかれた職場では、上司や先輩社員が新人を敵視する、「足手まとい」として扱うといった傾向があり、「本来与えるはずの顧客リストを分け与えず、新規開拓ばかりさせる（10）」「雑用を押しつける（27）」「成果を奪う（10, 27）」等の行為が発生していた。また若者自身は被害者ではないが「短期的な成果を上げられなかった従業員への上司による暴力・暴言が放置されていた（14）」事例もみられた。

これらはいずれも個々の上司や先輩社員による行為であるが、より組織的に行われていた事例もみられた。ZD さん（26）が入社した A 社は、入職後 3 ヶ月間の試用期間に新卒者をふるいにかける、基準以下の者に対して自ら職場を去るように仕向ける制度が敷かれていた。具体的には「内定時に提示した雇用契約書の内容をより低い待遇へと変更する」「一定期間内

に業績を上げれば待遇を上げると言いながら具体的な評価基準は示さず、会議への参加を制限するなど必要な情報や手段を与えない」「全社集会や従業員が家族を呼ぶ社内行事への参加を認めない」といった、ZD さん曰く「存在を認めない」行為が組織的に行われていた。

2) 業務過多かつ人手不足の職場

職場が業務過多かつ人材不足であることがハラスメント発生の一因と考えられる事例は7件見いだされた(6, 9, 13, 14, 19, 27, 30)。これらのうち、加害者に指導が行われたのは1件(13)のみで、他の事例では身近な先輩社員が若者の話を聞いてあげたりはするものの、加害者への直接的な働きかけは確認できず、ハラスメント行為は放置されたままであった。その最大の理由は、加害者を管理する立場の役職者による怠慢である。具体的には「加害者は有能な従業員であったため、注意することで辞められると新たな人材確保が難しいと上層部が考えているようだった(6, 9)」「加害者の気性が荒く自己主張が強いため、管理する立場の役職者が対峙したがらなかった(19)」「加害者を管理する立場の役職者が、かつて自分の上司であった加害者と対峙したがらなかった(9)」「加害者が若者の指導業務について報告を怠っていた上、上司も配属されたばかりで状況を把握できていなかった(27)」「昔から上司・先輩から部下・後輩へのハラスメント行為が当然のように行われてきたため、誰も疑問をもたなかった(27, 30)」等の事例が見られた。

さらに、業務過多かつ人材不足の職場では、大変な状況を助け合うことで従業員同士に仲間意識が生まれる一方で、「辞めると仲のよい他の社員に負担がかかると思うとなかなか辞められなかった¹⁶(5)」のような圧力を感じたり、「辞意を伝えたとたん、親切だった先輩が『無視する』『嫌みを言う』『変なおもちゃを押しつける』等の嫌がらせをするようになった(14)」のように、離職することで「裏切り者」扱いされたりすることもあるようだ。

3) 非公式なルール・慣習の横行

就業規則等に定められた公式の規則や制度とは別に、個々の事業所・部署・管理職ごとに存在する非公式のルールや慣習が、ハラスメント発生の一因になっていた事例がみられた。

最も多い非公式ルールは、「1. 労働関係法令違反・倫理的に不適切な行為」で示した「労働時間管理」や「残業手当付与」における、就業規則に反した現場での運用である。また、次項で詳しく述べるが、「教育訓練」や「コミュニケーション」についても、公式の制度やルールを現場が独自の解釈で運用することが許されていたり、そもそも配属後の教育訓練が現場に丸投げされていたりすると、たまたま配属された部署の伝統的な慣習や、上司のマネジメント能力によって、ハラスメントの発生しやすさが違ってくるのだと考えられる。

¹⁶ ET さん(5)のこの事例は「2つ目の正社員勤務先」での出来事だが貴重な事例であるため掲載した。なお ET さんは「初めての正社員勤務先」を離職する際にも、人手不足で辞めると残された従業員に迷惑がかかるため後任者を育成してから離職するように命じられ、辞意表明から離職までに3ヶ月を要した。

次に多いのは、「上司や先輩社員が『帰ってよい』と言わない限り帰ってはいけない (8, 13, 16, 27, 29)」という慣習である。上司や先輩が明言したかは定かではないが、若者は「先に帰れば叱られる」と感じていた。こうした「無言の圧力」があっても先輩より先に帰っていたのは1人 (29) のみで、それも「終電がなくなる」を理由にやっと帰ることができていた。

さらに、プライベートまで職場での上下関係が持ち越され、業務の範囲を超えて上司や先輩が部下や後輩に意に反した行為を強制する事例がみられた。具体的には「飲み会やゴルフに強制参加させられ、酔いつぶれても帰してもらえず、深夜や早朝まで拘束された (27)」「先輩から注がれたお酒は必ず飲み干さねばならず、一気飲みを強要されて急性アルコール中毒で救急搬送された (29)」といった事例が見られた。

なお、回答者の中には被害を誰にも相談しなかった人たちがいた。その理由は、「加害者からの報復や職場での立場が悪くなることが怖かった (6)」「嫌がらせが始まったのは辞意を告げた後であった (14)」「厳しい状況を乗り越えることで力をつけようと思った (30)」などであった。

5. 若者の採用・育成に適切な雇用管理

Web モニター調査では、離職者は勤続者より「初めての正社員勤務先」に入職してから3ヶ月の間に、以下のような状況に置かれる傾向がみられた。

「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」

「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた」

「上司・先輩からの働きかけ（歓迎会・他の社員への紹介等）が不足」

本調査の場合、回答者30人のうち上記の状況に置かれた人は16人 (1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 26, 27, 29, 30) であった。これらの事例を整理すると、教育訓練や上司・先輩からの働きかけが不足していた職場には「教育訓練が必要ないと思われていた」「資源・ノウハウが足りない」「意図的に教育訓練をしない」「教育訓練・働きかけをしているが不適切」「現場任せの教育訓練」といった特徴があることが分かった。

1) 教育訓練が必要ないと思われていた

若者が教育訓練をしなくても職務を遂行することができるとみなされていた事例が4つあった (5, 17, 20, 29)。実際に、アルバイト等で類似の就労経験がある若者の場合、配属後に教育訓練がなされなくても職務を遂行できていた (5, 17, 29)。

一方、若者に類似の就労経験がなくても、自ら働きかけて学ぶことができた人もいる。TDさん (20) の「初めての正社員勤務先」は、企業としては新卒者の定期採用をしていたが、配属された営業所は中途採用者ばかりで構成されていた。配属後の教育訓練は現場に任せ

ていたため、中途採用者と同じように扱われ「手探りで業務を試しながら自分で学ぶ毎日」を過ごした。ただし TD さんは、積極的に自分から働きかけることができる人であったため、離職することを選んだ理由も「この会社で学んだことを次に活かしたい」というものであった。しかしこうした主体的な学びが可能な若者ばかりではないことは言うまでも無い。

2) 教育資源・ノウハウが足りない職場

業務過多であるにもかかわらず十分な人材が配置されていなかった職場では、「新卒者に即戦力を求める (2, 13, 20, 30)」「誰もが自分のことで精一杯で他者を助ける余裕がない (2, 5, 8, 13, 23, 30)」といった状況が発生しており、上司や先輩の忙しそうな様子を見て若者が遠慮してしまう事例も見られた (2, 5, 8, 13)。さらに業務が個人単位で切り分けられ属人的に配分されていた職場では「先輩社員が若者の担当業務の詳細が分からず教えられない (8)」という事態が発生していた。

また、ノウハウが言語化しづらくうまく教えられない事例もあった。証券会社の営業職として就職した LD さん (12) は、業績を上げられないことを上司や先輩に相談しても『通い詰めることだ』『器用にやるべきだ』といった具体性のない助言しか得られず、自分で考えるしかなかった」と話している。

3) 意図的に教育訓練をしない職場

意図的に教育訓練をしない背景として3点が見いだされた。第一に、個人間の競争が激しい「成果主義」の職場では、上司や先輩にとって「ライバル」「足手まとい」になる若者を教育訓練することにメリットを見出しづらい (10, 27)。第二に、業務配分や配属先の決定が年功制や社内政治によって行われる職場では、勤続年数が長く社内事情に詳しい既存社員が面白味のある仕事を独占し、若者には補助的な雑用ばかりさせることが「下積み期間」という名の下で慣習化していた (21) ¹⁷。最後に、全社的な方針として、早期離職者が一定数発生する前提で採用し、意図的に厳しい環境に放置することで若者をふるいにかけ、適応できない者は排除するという採用管理を行っていた職場もあった (12, 26, 29)。

4) 教育訓練やコミュニケーションのあり方が不適切

教育訓練や上司・先輩からの働きかけがあったが、その内容が不適切であった事例がいくつかみられた。最も多いのは、人材不足や欠員発生のしわ寄せで、新規採用者への教育訓練が途中で打ち切られていた事例である (14, 19, 25) ¹⁸。例えば、信用金庫の営業職として採

¹⁷ 業務内容が難しいため、補助的業務や雑用に専念する期間を教育的意図で長く設定してた可能性もある。ただし、UD さん (21) と同業種・同職種へ就職した OD さん (15) は入職直後から裁量範囲が広く責任の重い業務を任されていた。

¹⁸ YD さん (25) 自身は教育訓練を十分に受けていたが、YD さんが年度途中で離職することになったため、1年後輩の新入社員が研修を途中で打ち切られて、後任として現場へ配属された。

用されたNDさん（14）の場合、その信用金庫では、新卒者は営業職であっても、入社後1年間は出納業務に従事して基本を学ぶことが研修として位置づけられていた。しかし年度途中で営業職の離職が多数発生したため、NDさん含め4人の新卒採用者が急遽営業職として支店に配属され、NDさんは入社から半年も経たないうちに担当顧客を持つことになった。その後NDさんは入社2年目の年度途中で離職したが、その欠員を埋めたのも、その当時まだ研修中であった新卒採用の若者であった。このように、教育訓練が不十分なまま唐突に現場へ配属してしまうことは、早期離職の連鎖ともいえる事態を起ししかねない。

また、集合研修の内容が現場に配属された後の実務と適合せず、業務が遂行できる水準に到達しないまま配属されて途方に暮れた事例もあった。BKさん（2）は、「当時はただ辛いだけだったが、離職後に振り返って考えると、会社側はあえて困難な状況に置き、乗り越えさせることで自分を育てようとしていたのかもしれない」と話してくれた。ただ、もしその推測が合っていたとしても、当時の彼には伝わっていなかった。教育的意図を説明しなければ、せつかくの訓練機会も若者に誤認されてしまう。

5）現場任せの教育訓練

回答者が教育訓練やコミュニケーションの不足を不満に感じた時期は、入職直後の集合研修が終わり現場に配属されてからが大半である。本調査の集めた事例の限りではあるが、教育訓練やコミュニケーションの不足は「会社」というより「職場」の問題であることがうかがわれる。なぜならば、以上の4つの特徴に通底する特徴として、配属後の教育訓練が現場の管理者に一任されていたことがあるからだ。

入職直後には本社や人事部門による研修が行われる企業であっても、配属後の教育はその事業所や部署の管理者に一任しているケースが大半であった。そのため、どの事業所・部署へ配属されるか、さらにはどの上司の下に就くかによって、若者の初期キャリア形成環境が大きく左右される。また、初めの配属先でよい上司や先輩に出会えても、本人や上司・先輩の転勤や異動によって環境が大きく変わることもある（8, 10, 20, 27）。

また、正規の採用ルートとは異なる経緯（役職者によるスカウト）で採用された若者が、その経緯をよく知らされていない事業所に配属されて、若者をどう扱ったらよいのか分からない現場の管理者にもてあまされた事例（1）もみられた。

6. インプリケーション

6-1. ヒアリング調査から見出された問題点

本調査で明らかにされた、若者が早期離職する職場の特徴は以下のようにとまとめられる。

1) 採用時に正確な職業情報を伝えたつもりが実態と異なる／若者に誤認される

企業は正確な情報を伝えたつもりでも、以下の要因により入職後にミスマッチが発生した。

- ・採用選考時に若者に過大な期待を抱かせる曖昧な言動があった。
- ・採用担当部門が伝達する公式情報と現場での非公式・ローカルな運営との間にズレがある。
- ・情報を解釈する際の前提条件（常識）が若者と企業とで異なる。
- ・若者の知識・経験不足に起因する根拠のない自信・思い込み。
- ・若者が自分で雇用契約の内容を確認しないまま入職してしまう。

2) 法令違反・倫理的に不適切な行為が放置されている

法令違反や倫理的に不適切な行為が、以下の要因により放置されているケースがあった。

- ・経営資源（資金・人材等）不足の職場や達成困難な目標が設定されている職場では、短期的な業績を上げるために、法令倫理に反する行為が慣習化しやすい。
- ・上記のような職場では労働者自身が職場の「空気を読んで」行為に荷担してしまう。
- ・業務の上では有能な人が不適切な行為をした場合、その人に離職されると困るため、被害者である若者が「和を乱す」存在として扱われる。
- ・若者自身が通報・相談しない（自責の念、羞恥心、報復が怖い、辞める方が早い）。

3) 若者の採用・育成に関する問題はマネジメントに起因する

若者の採用・育成に不備が見られたケースでは、マネジメントに以下の問題があった。

- ・若者の採用・育成方針や教育プログラムの作成・運営において人事部門と現場とが情報を共有・協働していない。配属後の教育は現場任せで、配属先ごとの当たり外れが大きい。
- ・コミュニケーション不足により、教育的意図が若者に誤認される。
- ・業務過多や人手不足で人材配置に余裕がないため、①自分のことで精一杯で若者を助ける余裕がない、②欠員補充のため若者の研修を打ち切り未熟なまま配属して即戦力を求める。
- ・業務配分が属人的で、既存社員が若者の担当する業務の詳細が分からず教えられない。
- ・個人単位の成果主義がしかれた職場では、既存社員が新人を敵視・「お荷物」扱いし、「顧客リストを与えない」「雑用を押しつける」「成果を奪う」等の行為が発生しがち。また、短期的に成果を上げられない者へのハラスメント行為が放置されやすい。
- ・業務配分や配属先が年功制や社内政治で決まる職場では、社歴の長い社員が面白味のある仕事を独占するため、若者は補助的な役割に終始する期間が長くなり不満が溜まりやすい。

6－2. 政策提言

若者の不本意な早期離職を防ぎ、職場への定着を推進するためには、企業や学校による以下のような取組を支援するべきと考えられる。

1) 全社的な取り組み

- ・採用選考から配属後の教育まで、人事部門と現場とで方針を統一。
- ・業務ノウハウの言語化と共有（人事部門と現場とで共同開発・運営）。
- ・採用時の RJP（Realistic Job Preview：現実的な仕事情報の事前開示）の徹底。
- ・採用前に認識ギャップ解消にむけた対話の場を作る。
- ・（特に新人を配置した現場での）人材配置・業務配分の適正化。
- ・行き過ぎた成果主義の改善（チーム単位で評価する。短期的成果を求めない）。
- ・あらゆる職階の従業員に対する「働くことのルール」「コンプライアンス」研修。

2) 職場での取り組み

- ・若者と上司・先輩、現場と人事部門とのコミュニケーションの活性化。
- ・「不適切な行為」の放置は、たとえその行為者が業務の上で有能であったとしても、長期的には会社全体に悪影響だという認識を共有する。
- ・管理職・リーダー層が率先して「早く帰る」「生活を大事にする」姿を見せる。

3) 学校・行政による取組

- ・「初職への就職」をゴールとせず、離転職を含む長期的キャリアを考えさせるキャリア教育。
- ・キャリア教育へ「シティズンシップ教育¹⁹」「ライフ・キャリア²⁰」の視点を導入し、就労の有無に関わらず、長い人生を切り拓くための実践的知識を広く習得できるようにする。
- ・若者が自分の置かれた状態を「問題」と認識できるように啓発する。
- ・入職前の若者に、職場トラブル等の実態や遭遇時の具体的な対処法・相談窓口を案内する。

¹⁹ 「シティズンシップ教育」の定義は様々であるが、本報告では「若者の疎外（youth alienation）」問題の解決策として英国政府が学校教育における全国共通カリキュラムへ導入したものに準拠する。英国政府が設置したシティズンシップ教育に関する諮問委員会の報告書（通称『クリック報告』）では、シティズンシップ教育は①社会的道徳的責任、②地域コミュニティへの参加、③政治的リテラシーから構成されると示されている。

²⁰ キャリア概念を個人の人生と深くかかわる「人の生き方そのもの」と捉える考え方が主流となったことを背景に、近年、職業生活に焦点を当てた狭義のキャリア（＝「ワークキャリア」）に対して、「人生・生き方・個人の生活」全般を視野に入れた広義のキャリアを「ライフキャリア」とよぶようになった（青島 2009）。

第3章 早期離職後のキャリア形成状況

1. Web モニター調査からの知見

Web モニター調査（JILPT 2019）では、「初めての正社員勤務先」を離職した若者が離職後にどのようなキャリアをたどったのか、離職後1年間の状況を尋ねている（図表3－1）。その結果、「初めての正社員勤務先」での勤続期間が短い人（特に1年以内の人）や非大卒者、女性は、勤続期間の長い人や大卒者、男性と比べて、離職から1年以内に正社員以外の雇用形態で働く傾向がみられた。勤続期間や学歴ごとの違いは女性より男性でより顕著に表れた。

図表3－1 初職勤続期間ごとの離職者の初職離職から1年間の状況（単位：％）

	男性			女性		
	1年以内	1年超3年以内	3年超	1年以内	1年超3年以内	3年超
正社員として働いた	39.1	53.4	65.5	32.1	36.8	29.6
正社員以外の雇用形態で働いた ^{*1}	46.2	29.5	21.9	54.6	43.5	40.1
雇用以外の形態（自営等）で働いた ^{*2}	1.4	4.8	3.9	1.0	1.5	2.2
就職活動をした	15.1	14.8	16.3	9.3	8.8	11.4
家族の世話（家事・育児等）をした ^{*2}	1.1	1.5	3.4	12.9	17.6	27.3
療養・休養していた	11.5	9.9	10.8	7.3	7.9	9.0
その他（就学を含む） ^{*3}	6.8	10.7	6.9	5.3	5.7	7.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	279	393	406	302	581	598

注*1 調査票上の選択肢のうち、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート の少なくとも一つを選択した者。

*2 調査票上の選択肢の文面を簡略化して示している。

*3 調査票上の選択肢のうち、学校進学、学校に進学せずに勉強、その他 の少なくとも一つを選択した者。

このようにひと口に「早期離職者」といっても、その中での勤続期間の長短や性別、学歴等によって、離職後のキャリア形成の難易度は異なる。そこで本報告では、本調査の回答者（「初めての正社員勤務先」を勤続3年以内に離職した「早期離職者」）30人を、「離職後1年間に正社員へ移行できたか²¹」「（移行できた場合）在職中に転職先からの内定を得たか」「（移行できた場合）転職先での勤務は長続きしたか」「（移行できなかった場合）離職後1年間に何をしていたか」という4つの視点から5つの類型に分けた（図表3－2）。次項以降では各類型の特徴を、基本的な属性や在学中の就職活動、「初めての正社員勤務先」での就労状況、離職後の過ごし方、調査時点における状況などについて、それぞれみていこう。

²¹ 本調査ではヒアリング調査の対象者を選定する際、Web モニター調査の回答に基づき、早期離職後1年間に正社員になった「正社員移行層」から13人、ならなかった「進路多様層」から17人を選定した。しかし、ヒアリング調査を実施した結果、若者本人は「正社員ではない」と判断していたが、分析意図に照らすと「正社員」と定義すべき事例が2件存在した（4, 13）したがって、図表序－1と図表3－2に示された「早期離職後1年間に『正社員』となった人の総数」は一致しない。

図表 3-2 早期離職後のキャリアの5類型

- | |
|---|
| <p>① すぐ正社員 (9人: 9, 10, 11, 14, 15, 20, 27, 28, 30)
 在職中に求職活動を行い、内定を獲得し、離職直後に正社員として転職した若者</p> <p>② 求職・非正規を経て正社員 (3人: 5, 7, 17)
 離職後に求職活動を始め、1年以内に正社員として転職して比較的長く勤続した若者</p> <p>③ 正社員移行後早期離職 (3人: 4, 13, 26)
 離職後1年以内に正社員として転職したが2つ目の「正社員勤務先」を短期間（2週間～3ヶ月間）に離職した若者</p> <p>④ 非正規継続 (10人: 1, 2, 3, 16, 18, 21, 22, 24, 25, 29)
 離職後1年間に、非正規の仕事に継続的に従事した若者</p> <p>⑤ 療養後に訓練・非正規 (6人: 6, 8, 12, 19, 23)
 離職する前後に長期間（3ヶ月～2年）療養した後、非正規の仕事をした、または職業訓練を受けた若者</p> |
|---|

2. 「すぐ正社員」の若者

「初めての正社員勤務先」在職中に求職活動を行い、内定を獲得し、離職直後に正社員として転職した若者（9, 10, 11, 14, 15, 20, 27, 28, 30）には、以下の特徴がみられた。

1) 労働市場での競争力が高い

第一に、労働市場での競争力が高い属性を備えていた点である。全員が大学・大学院卒で、さらに入学難易度の高い大学の出身者が多かった。9人中7人は男性であった（9, 10, 11, 14, 15, 27, 28）。さらに一人を除く全員が、卒業直後に新卒者として「初めての正社員勤務先」に就職していた（9, 10, 14, 15, 20, 27, 28, 30）。また専門・技術職（9, 15, 28, 30）や営業職（10, 14, 20, 27）といった需要の高い職種が多かった。さらに、日本経済が回復の兆しを見せた2015年度以降に「初めての正社員勤務先」を離職した人が多かった。

2) 初職勤務先に製造業や大企業が多い

第二に、彼・彼女らの「初めての正社員勤務先」は、比較的企業規模が大きく製造業が多かった。1,000人以上が4人（10, 15, 27, 28）、300～999人が2人（14, 30）、100～299人が1人（20）、30～99人が1人（9）で、5人が製造業（9, 10, 11, 27, 28）であった。

3) 離職前に有給休暇を消化・傷病休暇を取得

第三に、上述の通り大企業が多いことから、このグループの若者の「初めての正社員勤務先」では雇用管理制度が比較的整備されていた。そのため在職中に有給休暇（9, 10, 28）や傷病休暇（27）を活用して求職活動を行うことができた。また上記の1）で述べたよう

に、専門・技術職や営業職が多いため比較的柔軟な働き方が可能であった点も、在職中に求職活動をできたことに関連しているかもしれない。

4) 離職理由に「キャリアアップ」「やりたい仕事」を含む

第四に、他のグループの若者たちと比べて、「初めての正社員勤務先」を離職する理由として「キャリアアップ」「やりたい仕事」をするためと答える傾向がみられた。そして実際に、自分の希望により合っている業種や職種、勤務地へと転職していく人が大半を占めた。

5) 戦略的・主体的にキャリアを形成している

第五に、戦略的・主体的にキャリアを形成していた点である。このグループの若者は辞めると決めてからの行動が迅速で積極的であった。具体的には「転職を希望する会社の人事部門へ広告の企画書を作成して送った (15)」「インターネットだけに頼らず、個人的な人脈を活用した (15, 30)」「職歴の空白期間を説明できるように (27)」「未経験の業種への転職を叶えるために (14)」「労働市場での競争力を高めるために (30)」資格取得を目指した、「求人票等にはない情報を得るために、雇用主や採用担当者、OB・OG 等と深い対話をした (10, 27, 30)」「ハローワークや民間の転職エージェントを利用したが、依存せず自分でも情報を調べた (10, 20, 28)」などの行動が見られた。

また、このグループの若者は「初めての正社員勤務先」での勤続期間が比較的長く、平均で2年2ヶ月、最も短い人でも1年を超えていた。Web モニター調査で示されたように、同じ早期離職者の中でも1年を超えて働いてから辞めると、1年未満で辞めた場合に比べて、正社員への移行割合は大きく異なる。彼・彼女らは「2年間は頑張ろうと思っていた (30)」「3年は働くつもりだったが、2年でも切りがよいので離職すると決めた (9)」「3年未満で離職すると転職活動の際に厳しく質問されると思ったので『3年はいるか』と思った (15)」のように、入職時点から「最低限ここまでは頑張ろう」という目標を定めたり、在職中から離職後のことを考えたりしていた人が多い。

6) 全員が調査時点で「正社員」

最後に、9人全員が調査時点において「正社員」として働いていた点である。転職先をさらに辞めた場合にも再び正社員の仕事に就くことができていた。上記5) に示した戦略的態度は「初めての正社員勤務先」を離職した後にも続き、2回目の転職活動でも主体的な情報収集や選択が行われていた。また、3ヶ所以上で正社員を経験した4人は、転職するたびに前職における不満や問題を少しずつ改善していた (9, 14, 15, 28)。これは、転職を繰り返すたびに若者自身が成長したためであろう (相場観の習得、転職エージェント等情報源の使い方) の向上がみられた)。将来の展望を尋ねたところ、全員が正社員として働き続けることを当然視していたが、同一企業での勤続に執着はなく転職は厭わない姿勢を示した。

3. 「求職・非正規を経て正社員」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職後に求職活動を始め、1年以内に正社員として転職して比較的長く勤続した若者たち（5, 7, 17）には、次のような特徴が見られた。

1) 短大・専門学校での学習内容が「初めての正社員勤務先」で生かせなかった

第一に、全員が専門学校・短期大学を卒業していたが²²、学校で学んだ特定職業に関する専門スキルを「初めての正社員勤務先」で活用できていなかった。例えば HT さん（7）は短大で医療事務を学んだが、「初めての正社員勤務先」では検査結果を医師と共に判断するよう求められ離職した。他二人（5, 17）はいずれも、専門学校での専攻分野と自分の志向性とが合わないことに入学後に気づいたが、職業資格は取得した上で卒業した。

2) 新卒一括採用システムにとってイレギュラーな経歴

第二に、3人ともが新卒一括採用システムから外れた形で、「初めての正社員勤務先」へと就職していた。具体的には、3人とも最終学歴の学校在学中に就職活動をほとんどせず、卒業後は販売・サービス職として長期間アルバイトをし、一人は新たに学校に入り直してから「初めての正社員勤務先」に就職していた。

3) 熟考せず「初めての正社員勤務先」への入職を決定

第三に、「すぐ正社員」の若者たちと比べると、あまり熟考しないまま「初めての正社員勤務先」に就職しており、初めての就職活動に慎重さが欠けていた点である。3人とも在学中から小売業・サービス業で販売職・サービス職のアルバイトを長期間続け、働きぶりが精力的であったため、アルバイト先に正社員としての登用を打診されていた。1人は誘いを受け入れ正社員として就職した（17）。断った二人は別途仕事を探したが、「正社員になる」と決めてからの行動が早く、条件に合う求人が見つければすぐに応募していた。仕事選びの条件は緩く「とにかく仕事に就くことが目的（7）」「接客業であれば職種にはこだわらず、自宅から遠くない、極端に給与が低くないところであれば気にしない（5）」のように、アルバイトを選ぶ際と同じような感覚で正社員としての入職も決めていた。

4) 早期離職後の求職活動に個別相談を利用

第四に、「初めての正社員勤務先」を辞めた後の求職活動に個別の相談を利用した点である。「初めての正社員勤務先」へ入職時の求職活動がやや慎重さを欠いていたのとは対照的

²² QD さん（17）は、四年制大学の文学部を1年間の休学を経て5年で卒業した後、医療・福祉系の専門学校に入学するが中途退学し、再度異なる分野の医療・福祉系の専門学校に入学し卒業した。そのため本調査の分析では「大学・大学卒」と「専門学校卒」の両方において考察対象としている。

に、早期離職後の求職活動は、民間の転職エージェントを利用する（5, 17）、ハローワークの紹介で求職者支援訓練を受ける（7）など、第三者の意見をきく慎重な方法に変化した。

5）全員が調査時点で「正社員」

最後に、全員が調査時点において正社員である点である、1人（7）は「二つ目の正社員勤務先」に調査時点にも勤めていた。他の2人（5, 17）は、「二つ目の正社員勤務先」で半年を超えて勤務した後に離職したが、再び正社員として転職した。

6）フットワークが軽くバイタリティがある

以上の1）～5）に通底する特徴は、このグループの若者はフットワークが軽くバイタリティがあることだ。3人とも新卒一括採用システムにはのれなかったが、目標（就職・学び直し・転職）を定めた後に素早く行動（求職活動・職業訓練等）をとっている。また、勤労意欲が高く、在学中のアルバイトでも正社員として就職した後にも、精力的に働いていた。将来の展望を尋ねたところ、全員が正社員として働き続ける意思を示すだけでなく「宅地建物取扱主任の資格を活かしてキャリアアップ（5）」「副業による所得増大（17）」「子育てと正社員としての就業の両立（7）」など意気込みを前向きに語っていた。

4. 「正社員移行後早期離職」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職してから1年以内に正社員として転職したが「二つ目の正社員勤務先」を短期間（2週間～3ヶ月）に離職した若者たち（4, 13, 26）には以下の特徴が見られた。

1）新卒時の就職活動が社会・経済的要因により難航し「不本意就職」をしている

第一に、在学中に大きな社会変動（リーマンショック、東日本大震災、平成の大合併）に遭遇した影響で、新卒時の就職活動が大変難航した点である。彼・彼女らは、思いがけず急速に労働市場が冷え込んだため、自身の仕事に求める条件等を考慮する余裕を失い、焦って手当たり次第に「質より量」の就職活動をしてしまった。具体的には「大学3年次の夏にリーマンショックが起きた。不安のあまりに、むやみやたらと様々な業種に広く浅く応募してしまった（26）」「大学4年次となる2011年3月に東日本大震災が発生した。条件を絞り込む心の余裕はなくなり、手当たり次第に様々な業界の企業へ応募した（13）」「地方公務員試験に一本化して就職活動をしていたが『平成の大合併』で受験できる近隣の地方自治体が急減した上に、全て不合格となった。民間企業への就職活動に切り替えたが、地元には求人が乏しく選り好みできる状況ではなかった（4）」といった行動をとっていた。

2) 「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損なった

第二に、「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損なった点である。3人とも当初の希望とは全く異なる不本意な就職ではあったが、卒業と同時に正社員として就職した。しかし入職後に「社会保険未加入・安全衛生に問題ある労働（4）」「上司によるハラスメントと長時間労働（13）」「一方的な雇用契約の変更と組織ぐるみの職場からの排除（26）」を経験し、「皮膚が弱く水のアレルギーがあり、冷凍和菓子を素手でつかむ業務で手がひどい凍傷になってしまい、仕事ができなくなった（4）」『引きこもり』状態になった時期もあった。フラッシュバックが起きるほど、接客業がトラウマになっていた（13）「一時は死にたいと思うほど追い詰められていた（26）」等の状況に追いやられた。

3) 早期離職後の求職活動が孤独で性急

第三に、「初めての正社員勤務先」で大きな精神的・身体的ダメージを受けたにもかかわらず、3人ともが在職中または離職後2ヶ月以内に求職活動を開始し、ひと月もしないうちに正社員として転職した点である。就職を急いだ理由は「家族の扶養（4）」「国民年金と国民健康保険の保険料の支払い（13）」等の経済的理由の他、見つけた求人が希少性の高いもの（求人の少ない地域：4、編集職：26）だったことや、『初めての正社員勤務先』で傷つけられた自尊心を、正社員として転職することで回復しようとした（13, 26）ことなどがある。しかし、「初めての正社員勤務先」で受けたダメージが癒やされないまま焦って求職活動をしたため、「転職サイトに掲載されている情報は本当のことか分からないと思う一方で、全てが素晴らしく見えてしまった（13）」のように冷静な判断を欠いてしまい、「面接時にも『少しおかしいのではないかな』と感じていたものの、A社での『存在を認めない』ような扱いから早く逃れたかったのと、出版業界で内定を得られる数少ない機会であることへの焦りから、転職先を早々に決定しすぎた（26）」と振り返っているように、3人ともが再び問題のある企業等へ就職してしまった。また、3人の求職活動プロセスは孤独なもので、親身になって相談に乗ってくれる他者の存在があまり感じられなかった。ただしZDさん（26）は2回目の早期離職を経験した後に、知人の紹介で有償ボランティアを始めたことをきっかけに、自分を見つめ直して人生を立て直すことができた。

4) 「2つ目の正社員勤務先」でも職場トラブルに遭い心身の健康を損なった

第四に、全員が「2つ目の正社員勤務先」でも職場トラブルに遭遇して心身の健康を損ない、2週間から3ヶ月間という短期間で離職した点である。遭遇したトラブルは、「長時間労働と経営者によるハラスメント（26）」「虚偽の求人（雇用形態）と長時間労働、安全衛生に問題ある労働（4）」「虚偽の求人（職種・雇用形態）（13）」である。企業側に責任があることは言うまでもないが、前述の3）に示したように、若者自身が「正社員」への再就職を焦りすぎたことも、問題ある企業へ就職してしまった要因の一つといえるだろう。

5)「2つ目の正社員勤務先」離職後にも離転職や無業状態を繰り返す

第五に、「2つ目の正社員勤務先」を早期離職した後、3人ともが、長期間にわたり就業と無就業の間を行ったり来たりしたことである。「2つ目の正社員勤務先」を離職した後の3人の足跡をみてみよう。

DKさん(4)は短期アルバイトの後、製造派遣に登録。派遣先で2年間勤務した後にフォークリフトの資格を取り直接雇用されるが、契約期間満了(2年)で雇い止めとなる。2か月後に正社員の仕事を心得るが長時間労働とハラスメントの被害にあった上、家族を相次いで亡くし鬱病を発症して離職。1年間療養する。回復後は正社員を2年間続けるが労働災害で入院し離職する。3ヶ月の求職活動の末、現職であるアルバイトの仕事を見つけた。

MDさん(13)は2ヶ月間求職活動した後、契約社員として2年間働くが契約期間満了につき離職した。正社員募集の求人に応募し翌月から就職するが、またもや虚偽求人(職種・雇用形態)で、ハラスメントにも遭ったため2ヶ月弱で離職した。1年弱の間、祖母の介護と並行して求職活動をし、ようやく紹介予定派遣で働き始めるが正社員への登用は断られ、その後は祖母の介護と日雇いアルバイトをしながら求職活動が続いている。

ZDさん(26)は二度に渡るハラスメントに遭い自信を失っていたところ、友人に誘われて住み込みの有償ボランティアに1年半の間参加した。その後半年間の空白期間を経て、3ヶ月間の語学留学に出かけ、留学先ではインターンシップにも参加した。帰国後に結婚・転居してから就職活動を再開した。急がずじっくりと3ヶ月ほどかけてエージェントと相談しながらキャリアを棚卸しし、希望する条件にあった会社にだけ応募し、無事に正社員の仕事に就くことができた。現在はその会社で育児休業を取得しており、できるだけ長く今の会社で働こうと考えている。

5.「非正規継続」の若者

「初めての正社員勤務先」を離職後、非正規の仕事に継続的に従事した若者たち(1, 2, 3, 16, 18, 21, 22, 24, 25, 29)には、ジェンダーによる違いが顕著にみられた。そこで男性(1, 2, 3, 16, 18, 29)と女性(21, 22, 24, 25)に分けて、それぞれの特徴を見ていこう。

5-1.「非正規継続」の男性

1) 労働市場で不利な属性

第一に、男性は労働市場で不利な属性を備えていた人が多かった。本調査の回答者30人のうち高校卒は4人(全員男性)だが、そのうち3人(1, 2, 3)がこのグループである。Webモニター調査でも、男性では学歴が低いほど離職後1年間に非正規の仕事に就く傾向が見られた。またこのグループの男性は、非首都圏の人口の少ない街の出身者(1, 2, 16, 18, 29)が比較的多い。そして彼らの大半が、リーマンショックと東日本大震災の影響で日

本経済の低迷が長期化した 2010 年度から 2014 年度の間に、最終学歴の学校を卒業し、かつ「初めての正社員勤務先」を離職した。

2) 「初めての正社員勤務先」が人口の少ない街の中小企業

第二に、「初めての正社員勤務先」が地方の小さな街にある中小企業等であった人が多い。男性 6 人のうち 4 人 (3, 16, 18, 29) は従業員規模 30 人未満の企業等で働いていた。その給与額は低く、離職後に就いた非正規の仕事で、「初めての正社員勤務先」で受け取っていた金額と同等かそれ以上の収入を得ていた人も多い (2, 3, 18, 29)。

また、6 人中 4 人 (1, 2, 18, 29) は、人口の少ない街で初めての就職活動を行い、正社員として働いていた。そのうち 3 人 (1, 2, 18) は、東京や大都市への憧れが強く、離職後は大都市への転居費用を稼ぐために非正規雇用の仕事に就いた。非正規雇用を選んだ理由は、「同じ時間働くなら、サービス残業が多い正社員より時給制のアルバイトの方が多く稼げる (2)」「短期間に集中して稼ぐためアルバイトを掛け持ちした (18)」「引越業でアルバイトをすると転居費用を抑えられる (1)」等であった。

3) 離職理由は現状からの脱出と「やりたいこと」探し

第三に、多くが『初めての正社員勤務先』での不満・不安な状況から脱却し、『やりたいこと』を探すために離職していた点である。「初めての正社員勤務先」で長時間労働を経験した人も多く (1, 2, 18, 29)、「職場で孤立 (1, 2)」「ハラスメント (16, 29)」「責任が重すぎる (2, 16, 18)」等の不満や悩みを抱えていた人もいた。また、全員が非正規の仕事を「目標到達のための手段」または「目標に到達するまでの当座の生活費を稼ぐ手段」と位置づけていた（「地元を離れ大都市で暮らす資金をためる (1, 2, 18)」「様々なアルバイトをかけもちすることによって、親の会社以外の『他の世界』をみる (3)」）。そのため、調査時点で離職直後に就いた非正規の仕事を続けていた人はいない。

4) 正社員へのこだわりが少ない

第四に、正社員という雇用形態にこだわりがあまりない人が多い点である。その理由は、「生家が自営業であるため、雇用されることに違和感がある (3, 18, 29)」「正社員より複数のアルバイトや投資を組み合わせた方が稼げる (2)」「副業で生計を立てられるほど稼いだことがあるので、正社員でなくても自営で稼げる自信がある (3)」「正社員になると重い責任を負って長時間働かねばならないのが嫌だ (2, 29)」など様々である。

一方で、結婚を契機に正社員を目指しはじめた人 (3) や、交際相手と将来結婚する場合は正社員になると答えた人 (2) もおり、「非正規継続」の女性が結婚を機に非正規の仕事へ移行した (後述) のとは対照的である。

5) 調査時点で正社員の人は少ない

最後に、調査時点においても正社員にはなっていない人が多い点である。正社員になっていたのは2人(3, 16)で、他は契約社員(1)、アルバイト(2, 29) 個人事業主(18)をしていた。ただし、契約社員の方は調査時点で正社員への登用試験を受けていた。

上述の通りこのグループは「初めての正社員勤務先」への不満が大きく、したがってここでの勤続期間も平均10ヶ月と短い。また4)で述べたように正社員を希望する度合いも弱い。Webモニター調査で示された、長く働いてから辞めた人と比べて、勤続1年未満で離職した男性が離職後1年以内に正社員へ移行する割合が小さいという事実の背景には、学歴や居住地に由来する労働市場での競争力の弱さだけでなく、こうした初期キャリアでの経験に基づく「正社員」という働き方に対する疑念も影響していると考えられる。

5-2. 「非正規継続」の女性

1) 高学歴で、戦略的・主体的にキャリアを形成している

第一に、「非正規継続」の女性は4人全員が大卒(うち2人は国公立)で、進学先の選択から在学中の就職活動、結婚、離職後の求職活動、将来展望に至るまで、長期的かつ慎重な視点で戦略を立て、主体的な選択をしていた。具体的には「中学生の頃から一貫して『食』に関心があり農学部へ進学。大学3年次の夏には食品製造業に絞って3社のインターンシップに参加し、向き不向きを確かめた上で応募(25)」 「高校卒業後は短大へ進学したが進路の幅を広げるために四年制大学3年次へ編入学し、サークルの人脈を駆使して広告代理店へ就職(21)」 「高校在学中にリーマンショックを経験し『手に職をつける』ため看護科へ進学、保健師と看護師の資格を取得。国際看護を目指す一貫としてワーキングホリデーに出た(22)」 「小学生の頃から弁護士をめざし、学費を稼ぎながら大学進学、司法試験を受ける。2回不合格で諦めるも行政書士として勤務。将来は資格を増やして独立起業を目指す(24)」などのキャリアを歩んできた人たちである。

彼女らは同じ「非正規継続」の男性たちと比べて、より長期的な視点でキャリアを考えており、将来を見据えて不動産を購入したり(21, 24)、加齢による体力の衰えを想定して身の振り方を考えたり(21)、子育てと職業生活との両立について具体的なプランを検討したり(22, 24, 25)していた。

2) 「初めての正社員勤務先」の人間関係が良好

第二に、4人ともが「初めての正社員勤務先」を離職する直前には、職場での人間関係が比較的良好であった点である。にもかかわらず離職した理由は、「遠方に住む交際相手と結婚するため」と答えたXDさん(24)以外は、何かしら「初めての正社員勤務先」での職業生活に不満や不安があった。具体的には「連日の長時間労働で体調不良に悩んでいたところへ結婚の話が出て、『配偶者の転勤(虚偽)』を口実に離職した(25)」 「オペ看(外科

手術の補助をする看護師）を極めたいと決意した矢先に異動を命じられた。そもそも看護師は複数の病院等に移り経験を積むのが標準的なキャリア（22）」「初めの3年間は下積みとして先輩の雑用ばかりさせられて自律的に働けず、仕事が面白くない（21）」等である。

3）望む生き方を手に入れるための非正規への転換

第三に、彼女たちは非正規の仕事を、自分が望む生き方を手に入れるための手段としてポジティブな気持ちで選んでいた点である。具体的には、『やりたい仕事』をさせてもらえる大手企業の求人がたまたま非正規（3年間の契約社員）での募集だった（21）」「国際看護を目指す上で、他の病院へ転職する前にまずは海外生活を経験してみたいと思い、独身で身軽なうちに婚約者の同意を得てワーキングホリデーへ出発した（22）」「配偶者と同居するために離職して上京。パートタイマーを選んだのは『妊活』と両立させるため（24）」「正社員では家庭に重点を置いた生活が難しいため（25）」などである。

4）「正社員」へのこだわりは少ないが就業意欲は高い

「初めての正社員勤務先」を離職した直後は4人とも非正規の仕事に就いていたが、調査時点では「正規の看護師として病院に勤務（22）」「契約社員から正社員へ登用される試験を受けているところ（21）」と、正社員へ移行した／しつつある人もいる。一方で、『妊活』や子育てとの両立のために調査時点では非正規の仕事を続けている2人も、「子どもが小学校高学年になったらフルタイムの仕事に就きたい。条件（9時～17時勤務）があれば正社員でもいい（25）」「将来は独立起業をめざして、司法書士と社会保険労務士の資格取得の勉強をしている（24）」など、キャリアアップを志向している。

このように、このグループの女性たちは就業意欲が高く、ただ「正社員」であることより「やりたいこと」や「家族との生活」を優先するための手段として一時的に非正規の仕事を選んでいる。結婚している3人はみな共働きを前提に将来展望を描いており、中には「結婚した以上、私にも稼得責任がある（22）」と発言する人もいた。

6. 「療養後に訓練・非正規」の若者

離職する前後に長期間（3ヶ月～2年）療養した後、非正規の仕事をした、または職業訓練を受けた若者たち（6, 8, 12, 19, 23）には以下のような特徴が見られた。

1）労働市場での競争力が低い

第一に、労働市場で競争力の低い属性を持つ人が多かった。5人のうち4人が女性で、うち2人は短大卒と専門学校卒であった。また、全員が最終学歴の学校在学中にリーマンショックまたは東日本大震災を経験しており、「初めての正社員勤務先」を離職した時期にはまだ日本経済が低迷していた。

2) キャリア意識の発達が遅れ気味

第二に、キャリア意識の発達が遅れ気味であった点である。5人中4人(8, 12, 19, 23)が就職活動に取り掛かる時期がやや遅く、方針が定まらないまま周囲の友達に流されて就職活動を進めていた。具体的には、「就職活動時には『お金のためなら何でもやれる』と思っていた(12)」「複数の内定先から一つを選ぶ際に、自分の興味ややりたいことについて初めて考えた(19)」「就職直前の3月頃になると不安状態が強くなり『就職はどうしても無理だ』と医師に訴えた。母は理解を示してくれたが、父は就職をするよう説得してきた。父の勧めに従い就職した(23)」といった行動が見られた。

3) 「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い心身の健康を損ねた

第三に、「初めての正社員勤務先」で長時間労働(6, 8)や交代制・夜勤の無理な運用(6, 8, 23)、さらに人間関係のトラブル(6, 8, 12, 19)に遭い、心身の健康を損ねた点である。辞める直前に3ヶ月～1年間の傷病休暇を取得していた人(6, 19, 23)もいた。

4) 療養における専門家の活用と周囲の理解

第四に、療養中に家族や医師の助けを得た点である。離職を反対された人は皆無で、むしろ親が療養を勧めたり(8)、何も言わず見守ってくれたり(12, 23)、協力的な事例が大半であった。また全員が実家で療養生活を送っていた。精神科の医師にかかった人は3人(6, 19, 23)だが、中には「親には病院にかかることを止められたが押し切って行った(19)」というように家族からの理解が得られなかった人もいた。しかしその場合には医師が相談相手になっていた。SDさん(19)は、事実上の退職勧奨をされた際に「同期の一人が既に病気で辞めていたが、ほかは皆勤続していたので、『やめるわけにはいかない』と思っていた」が、医師から「無理に復職しても再び状態が悪くなる」と助言され離職した。

5) 助走期間を経て安定雇用へと徐々に移行

最後に、離職後しばらくは療養に徹した後に、負担の少ない仕事から段階的に負荷を増やし、徐々に安定雇用へと移行していった点である。

離職後の無業期間は1ヶ月間(19)、2ヶ月間(6, 23)、3ヶ月間(8)、2年間(12)と様々である。無業期間が比較的短期間であった4人(6, 8, 19, 23)は、実家でゆつくりと心身を休ませたり友人に会ったりと、「初めての正社員勤務先」で受けたダメージを癒やしていた。2年間無業であったLDさん(12)は、1年間ほど「デイトレーディングをしながら自分を見つめ直し今後の方向性をじっくり考えた」。いずれも性急に次の「正社員」の仕事を探そうとはしなかった。

療養明け直後の就労は、全員が非正規の仕事や職業訓練(12)など「正社員」以外の道を選んだ。その理由は「対人コミュニケーションがまだ難しかったから(6)」「通院と両立

するため（23）」「初めての正社員勤務先での経験によって精神的に折れてしまった（8）」など「初めての正社員勤務先」での辛い経験から学び、無理なく働き始めるためであった。非正規の仕事の中でも、初めは日雇いや短期のアルバイト等をリハビリ感覚で始め、次第に労働日数や時間を増やし、中長期のアルバイトや契約社員へ移行するなど、安定的な雇用へと徐々に移行していた。調査時点には「正規の看護師としてクリニック勤務（6）」「有期雇用契約から無期雇用に変換（23）」「保育士資格を取得して常勤非正規として勤務。出産後は正社員を目指す予定（8）」「フルタイムのアルバイトと派遣労働で実家からの独立資金を貯めつつ正社員を目指して求職活動（19）」「契約社員から業種・職種の異なる正社員へ転職すべく資格取得を検討中（12）」と、いずれも着実に安定的な方向へと進んでいる。

7. インプリケーション

7-1. 早期離職後のキャリア形成状況

本報告では「初めての正社員勤務先」を早期離職した30人の若者を、離職後1年間の就労状況によって「すぐ正社員」「求職・非正規を経て正社員」「正社員移行後早期離職」「非正規継続」「療養後に訓練・非正規」の5類型に分けた。各類型の特徴を整理したことによって、早期離職後のキャリアを分けるポイントとして以下が見いだされた。

- ・新卒時だけでなく、早期離職後の転職活動にも社会変動や景況変化は大きく影響する。
- ・高学歴者は在学中から戦略的・主体的にキャリアを形成する傾向があり、早期離職後の転職活動にもその思考パターンが役立つ。
- ・新卒時だけでなく早期離職後のキャリア形成においても、男性・高学歴・都市部在住者は有利で、女性・非大卒・小都市出身者は不利である。
- ・労働市場で競争力が高い男性・高学歴・都市部在住の若者は、「正社員」以外のキャリアを思い描くことがほぼない。
- ・労働市場で不利な属性の女性・非大卒・小都市出身の若者は、早期離職を契機に、非正規の仕事の掛け持ち、副業、独立起業、投資、一時的に労働市場を撤退し再就職をめざすなど、非典型的な手段でキャリアを補強・安定させようとする傾向がある。
- ・早期離職した若者は、正社員であり続けることを重視する人であっても、一つの企業等で勤め上げることを目指すことはあまりない。
- ・「初めての正社員勤務先」で心身にダメージを受けたことは、その後のキャリア形成に大きな負の影響を及ぼす。
- ・精神的・身体的ダメージを回復しないまま性急に「正社員」を目指すことは、めぐりめぐって失業期間の長期化を招く恐れがある。
- ・精神的・身体的ダメージを受けた人が冷静な判断をするためには、一定期間の療養と信頼できる相談相手からの客観的な視点の提供が必要である。

7-2. 政策提言

本調査の結果から、早期離職した若者がその後のキャリアを安定させるには、様々な困難があることが明らかになった。彼・彼女らのキャリア形成を支えるためには、まずそもそも、不本意な早期離職を防止することが第一である。そのためには第2章の終わりで示した取組を推進していくことが大前提である。その上で、早期離職した若者たちに対しては、以下のような支援が必要であろう。

1) 労働市場で不利な属性を持つ若者への支援の強化

早期離職後のキャリア形成においても社会変動や居住地、性別、学歴等の影響力は大きい。自然災害や世界的な金融危機など大きな社会変動により労働市場が急速に冷え込んだ時には、新卒者だけでなく、転職を希望する若者たちにも支援が必要だろう。

また、男性・大卒・都市部の若者に比べて、女性・非大卒・地方小都市の若者など労働市場で競争力の弱い属性を持つ若者たちは、早期離職後に不安定な働き方を選ぶ（選ばざるを得ない）傾向がみられる。彼・彼女らのキャリアの柔軟性は労働市場における不利な取り扱いと表裏一体である。若者の長期キャリア形成を支援する施策等を策定・運用する際には、こうした労働市場における競争力の弱い層への支援を厚くする必要がある。

2) 新しいキャリアのあり方への対応

転職を伴うにせよ、生涯「正社員」であり続けることは、必ずしも全ての人に可能なキャリアの在り方ではない。労働市場で競争力が弱い立場の人たちを中心に、非正規雇用の掛け持ちや副業、フリーランス、投資による収入の補強など、従来の価値観に照らせば非典型的なキャリア形成のありかたを選ぶ（選ばざるを得ない）若者も存在することを軽視すべきではない。こうした働き方をする人びとの労働時間管理など労働基準を守る責任はどこに所属するのか、フリーランス・個人事業主にどこまで労働者性を認めるべきか、これらの課題についてルールを明確に定める必要があるだろう。

そもそも、彼・彼女らがこうした働き方をはじめたのは、初めて「正社員」として働いた時の経験が過酷なものであったためである。特に、都市と地方の賃金格差、残業代未払いやみなし労働時間制の乱用による低賃金が、若者たちをこうした働き方へ向かわせる。繰り返しになるが、第2章の最後に述べたとおり、企業の労働関連法令違反に対する厳正な対処が大前提として必要である。

3) 就労不可能な状態からの社会復帰支援

「正社員移行後早期離職」の若者と「療養後に非正規・訓練」の若者は、「初めての正社員勤務先」で職場トラブルに遭い、身体的・精神的ダメージを受けた点が共通している。これらのグループの若者の中には、最終的には正社員等の安定した地位を獲得できた（あるい

は獲得に向けて着実に進むことができていた) 人もいれば、失業期間が長期化した人や、不安定な雇用状況を繰り返した人もいた。長時間労働やハラスメントなどにより、心身に大きなダメージを受けた若者たちが、改めて就労可能な状態になり、さらに安定的なキャリア構築に挑めるようになるためには、以下のような支援が必要だろう。

○十分な療養を可能とする制度の整備

本調査の回答者で療養が必要であった若者の多くが実家で療養生活を送っていた。また、結婚により配偶者からの支援をえている人たちもいた。しかし、親が早世した人(4, 14)、家族との関係が良好ではないため離家した人(1, 2)など、誰もが家族による経済的・精神的サポートをあてにできるわけではない。必要に迫られて十分な療養をしないまま性急に働き始めたことで、かえって心身の健康をさらに損ねて失業期間が長期化した人たちもいた(4, 13, 26)。誰もが心身の回復に専念し、健康な状態で労働市場へ復帰できるように、支援をする必要がある。

○信頼できる相談相手による段階的な職業能力開発・就労への誘導

療養が必要な若者が長期的な視点でキャリアを捉え直し、適切な選択ができるようになるには、信頼できる相談相手からの助言が必要である。第三者の客観的かつ親身な助言なしには、若者が性急な転職ではなく、職業能力開発や段階的な就労へと向かうことは難しい。

十分な療養をとらずに焦って性急に転職活動をした若者たちは、離職することや医師にかかること、療養することを「恥」と捉えていた。この傾向は男性でより顕著で、Webモニター調査でも、男性は悩みがあっても周囲の人に相談せず抱え込む傾向がみられた。

この傾向が端的に現れた事例が「正社員移行後早期離職」の大卒男性 MD さん(13)である。彼は「初めての正社員勤務先」を離職する直前の状況について次のように語った。

「病院に行くことを『甘え』だと考えていたため病院には行かず、無理をして出勤し続けた。自分たちの世代は年長者から『ゆとり世代』と揶揄されてきたので、自分で自分の『甘え』を認めたくないという気持ちがあった」

彼はまた、職業訓練を受けることに対しても「『負け組』として見られることが嫌」と拒否し、失業期間中に友人に会う際には「無職であることを言いたくないので、友人には事務の仕事をしている体で見せかけている」と話してくれた。「療養後に訓練・非正規」の若者の中にも、医師にかかることを親に引き留められた人や(19)、早期離職が恥ずかしくて同期の仲間に話せなかった人(12)がいた。

資本主義社会では、賃労働をしていないことを過剰に貶める価値観が広がりやすい。特に近代家族観において稼得責任を期待される男性にとって、「療養」という選択をすることには勇気がいる。学校や行政等の若者の就労に関わる機関においては、一つの会社で正社員として長く勤め続けることだけがキャリアの唯一の「正解」「勝ち組」であるという価値観

から脱却し、より多様かつ長期的視点でキャリアを捉え直して、教育や政策の中身を再検討する必要があるだろう。

また、誰もが身近な家族や友人から親身な助言を得られるわけではない。ハローワークなど公的な相談機関が若者にとって敷居の低い存在となるように広報活動を続けるとともに、相談員やキャリアコンサルタント、カウンセラー等による親身で客観的な助言を提供する機能をより一層強化していくことも必要である。

<参考文献>

JILPT（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）』調査シリーズ No.191.

青島祐子（2009）「キャリア理論の現在——キャリア概念の理解を中心に」東京女子大学女性学研究所、矢澤澄子・岡村清子編『女性とライフキャリア』勁草書房，第1章，pp.5.

大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編（2012）『現代社会学事典』弘文堂，p.536.